



亞矽科技股份有限公司

2024

永續報告書

Environmental Social Governance

SUSTAINABILITYREPORT

目錄

1、關於本報告書	4
1.01 經營者的話	4
1.02 關於本公司	5
1.03 報告書資訊	7
2、永續經營	8
2.01 永續發展策略	8
2.02 推動永續發展	8
2.03 董事會及功能性委員會	11
3、利害關係人與重大主題	20
3.01 利害關係人議合	20
3.02 決定重大主題的流程	22
3.03 重大主題列表	25
3.04 重大主題之管理	27
4、治理面	28
4.01 誠信經營	28
4.02 財務績效	33
4.03 風險管理	35
4.04 參與團體或組織	40

4.05 供應商管理.....	40
4.06 資通訊安全.....	45
5、社會面	48
5.01 人權政策與承諾.....	48
5.02 人力發展.....	49
5.03 勞雇型態.....	50
5.04 勞雇關係.....	52
6、環境面	55
6.01 氣候變遷對策及溫室氣體管理.....	55
6.02 溫室氣體盤查及確信情形.....	59
6.03 能源管理.....	60
6.04 廢棄物管理.....	62
7、附錄.....	63
7.01 附錄一、氣候相關資訊.....	63
7.02 附錄二、SASB 永續會計準則理事會指標揭露.....	64
7.03 附錄三、上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法-電子通路業	65
7.04 附錄四、TCFD 揭露索引表.....	66
7.05 附錄五、GRI 準則索引表.....	67

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

面對科技產業日新月異的變化，亞矽科技持續聚焦於技術整合、產品創新與高附加價值服務的發展，穩健深耕市場，滿足客戶多元化應用需求。產品策略上，積極導入 Wi-Fi 6、Wi-Fi 7、5G、低軌衛星、車載及風扇馬達等應用所需的關鍵零組件，並提供模組化與次系統解決方案，加速客戶產品開發與上市進程。多年來在 MCU、Sensor 及 IoT 領域的投入，已奠定我們堅實的技術實力。

營運方面，推動智慧系統 2.0，強化數位流程與績效管理，提升產銷協同與庫存控管效率，並持續調整產品結構，優化高毛利產品組合。技術團隊專注於馬達風扇、MCU 與有線/無線通訊平台的整合支援，深化客戶服務品質。

市場布局方面，除了鞏固車載、風扇、PON、5G/Wi-Fi 等既有市場外亦積極拓展 FWA、矽光子與低軌衛星等具成長潛力的應用領域，並強化財務控管、費用管理與匯率風險因應，以提升整體營運韌性與效益。

展望未來，全球 AI、自駕車與高效運算需求將驅動電子零組件市場持續成長，緊跟 ESG 發展趨勢，引進第三類半導體 SiC 與電子紙等綠色元件，積極強化永續治理機制，實踐企業社會責任。

自 2009 年起，啟動數位轉型，推動無紙化與業務流程電子化。2022 年進一步升級營運管理平台、推動機房雲端化及節能設備汰換，不僅提升效率，更有效降低紙張與能源使用，展現節能減碳的具體行動。

2022 年 10 月，董事會通過成立「ESG 委員會」，統籌公司永續作為，致力於環境保護、社會共融與公司治理三者並重的發展策略。作為地球公民的一員，我們深信 ESG 不僅是企業責任的展現，更是通往永續未來的重要途徑。

未來將持續深化產品研發、優化管理效能、強化利害關係人合作，為企業長期競爭力奠定基礎，攜手客戶與夥伴共創穩健且永續的成長藍圖。

1.02 關於本公司

1.02.1 公司簡介

亞矽科技股份有限公司自 1986 年創立以來，致力於代理國內外知名半導體零組件，結合雲端運算與嵌入式應用技術，持續提供橫跨 MCU（微電腦處理器）、網路通訊、馬達控制與車載應用等多元領域的產品與服務。秉持「3C 整合之 Solution Provider」的自我定位，我們以「差異化」與「顧客價值提升」為核心宗旨，致力成為專業且具前瞻性的半導體解決方案提供者。

歷經數十年的成長與蛻變，我們已建立堅實的市場基礎與良好聲譽，擁有一支經驗豐富的銷售與管理團隊，透過嚴謹的內部控制、靈活的行銷策略，以及專業的技術支援，提供客戶全方位的 Total Solution，協助其在高度競爭的產業中保持領先。

亞矽的服務據點遍佈台北、香港及中國地區，形成完整的亞太行銷服務網絡，充分滿足區域內客戶的即時需求。我們秉持「Active（積極）」、「Smart（卓越）」、「Efficient（效率）」、「Creative（創新）」的經營信念，洞察市場脈動，快速回應客戶需求，並持續深化與供應商及客戶之間的長期合作關係。

未來，亞矽將持續強化技術服務與價值整合能力，推動數位轉型與智能應用，實現從零組件通路代理商邁向「亞洲矽谷」創新平台的願景，朝成為亞太區最卓越的半導體解決方案提供者不懈邁進。

公司名稱	亞矽科技股份有限公司
公司型態	公司的所有權性質與法律形式
組織創立時間	1986
總部位置	臺北市
產業類別	半導體電子零組件通路
主要產品及服務	資訊、電子、電信、電腦零組件產品之代理銷售
實收資本額	525,494 仟元
淨銷售額	712,724 仟元
員工人數	51 人 (2024 年)

1.02.2 價值鏈簡介

亞矽科技秉持「全方位整合、永續共好」的理念，致力於建立兼具市場競爭力與環境社會責任的經營模式，逐步建構出多元而穩健的永續發展策略與核心競爭優勢。

首先，在產品組合與應用領域方面，本公司擁有涵蓋 MCU（微電腦處理器）、網路通訊、馬達控制、車載電子等多項領域的完整產品線，提供客戶多元且具彈性的解決方案，滿足各產業鏈的應用需求，協助客戶縮短開發時程並提高產品競爭力。

在代理產品線方面，亞矽持續拓展具競爭力之代理品牌，並與原廠建立緊密合作關係，不僅穩定供貨來源，更強化市場服務深度與技術支援能量，創造長期價值。

本公司經營團隊具備深厚產業經驗與專業背景，核心成員多擁有逾二十年的資歷，在策略規劃與市場洞察方面具備高度前瞻性。中高階主管與全體員工間建立了穩固的團隊合作默契，營造出凝聚向心力與創新驅動的企業文化。此外，公司重視人才培育與權益保障，持續投入員工教育訓練資源，鼓勵在職進修，並透過職工福利委員會，進一步強化組織向心力與永續競爭力。

本公司以「加值型整合服務」為核心價值，提供客戶從產品選型、技術諮詢到設計導入全方位支援。加速新產品上市時程，創造技術領先優勢。透過業務、行銷與技術人員間的緊密合作，我們在市場上建立起高信賴、高效能的專業服務形象，深耕客戶需求，強化客戶黏著度。

在邁向永續發展的道路上，亞矽以碳中和為目標，積極落實低碳企業治理。公司全面推動節能減碳行動，持續宣導節約用水用電、採用高效節能設備，並鼓勵員工使用大眾運輸工具與共乘方式，以減少碳足跡。同時，致力於環境風險控管與機會掌握，將 ESG 理念融入企業經營策略之中，提升整體營運韌性與永續價值。

整體而言，亞矽科技藉由完善的產品布局、深具競爭力的代理體系、資深且專業的經營團隊、全方位加值服務，以及與產業鏈緊密連結的夥伴關係，結合落實於實際行動的永續發展承諾，構築出堅實的競爭優勢。未來，我們將持續強化企業韌性，擁抱環境責任，為客戶、夥伴與社會創造更高的價值。

價值鏈	類型	數量
供應商	品牌原廠	13
客戶	公司行號	100+
其他商業關係	合作夥伴	20+

1.03 報告書資訊

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的資訊。

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布的 2021 版 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)；並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則進行揭露。

此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

亞矽科技股份有限公司永續報告書每年定期出版，揭露亞矽科技股份有限公司報告書 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日) 財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下一份報告預計於 2026 年 6 月發行

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書以亞矽科技股份有限公司台北總公司為主體，揭露經濟、環境與社會類別之資訊，經濟類別的績效統計數據來源為 2024 年度的個體財務報表。

1.03.4 資訊重編

亞矽科技股份公司為首年編製 2024 年度永續報告書，因此無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

資訊類型	依循標準	簽證/確信機構
財務資訊	個體財務報告(註)	安侯建業聯合會計師事務所 KPMG Taiwan
環境資訊	國際標準 ISO 14064-1：2018	法標國際認證股份有限公司 AFNOR Asia Ltd

註：報告書所揭露之財務資訊係採用經會計師依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)核簽證後之個體財務報告，查核簽證機構為安侯建業聯合會計師事務所，並以新台幣為計算單位。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：ESG 委員會

聯絡窗口：蘇英傑

電話：02-87525858

電子信箱：alexsu@asec.com.tw

公司 ESG 專區網站：www.asec.com.tw

公司地址：臺北市內湖區洲子街 58 號七樓

2、永續經營

2.01 永續發展策略

千里之行，始於足下，從承諾到實踐，其關鍵在於執行；亞矽致力妥善管理溫室氣體排放及因應新興之風險，從經營團隊以身作則、身體力行，所有同仁在日常工作中一點一滴累積能量落實減碳淨零行動。

本公司永續發展主要策略為：

企業治理：落實風險管理、強化內稽內控制度、謹慎評估市場與產業狀況，靈活的投資策略等措施。

環境保護：承諾將積極減少溫室氣體排放、推動資源循環利用等。

產品創新：強調實現永續發展的產品創新，包括代理綠能產品、智慧解決方案等。

社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、提供多元化培訓課程、注重員工權益等方面的舉措。

身為地球公民的一份子，我們相信 ESG 是愛護地球、促進社會共好的重要路徑，也是企業長期發展的基礎，在落實 ESG 行動計畫的路上，亞矽將會與所有合作夥伴攜手前行，共同努力往減碳淨零的道路前進。

2.02 推動永續發展

2009 年開始進行數位轉型，發展業務流程管理電子化，積極推動無紙化。2022 年開始建構營運管理工作平台、汰換節能設施、推動機房雲端化，除了提高工作效率以外，更大幅減少紙張及電力的用量，以實際行動展現節能減碳的決心。

2022 年 10 月，經董事會決議通過成立「ESG 委員會」，推動公司永續相關作為，以強化永續治理機制，達成公司的永續目標。

2023 年開始研究 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查及相關國際標準。

2024 年開始依照 ISO 14064-1：2018 進行溫室氣體自我盤查及內部查證作業。

2025 年 5 月本公司委託法標國際認證股份有限公司依據 ISO 14064-3：2019 標準執行溫室氣體盤查確信通過。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，成立 ESG 委員會做為公司內部的永續發展治理單位，由永續長擔任委員會召集人；永續長及各工作小組長由董事長派任之。ESG 委員會由永續長及副總經理 1 名、協理 1 名、經理 4 名組成。

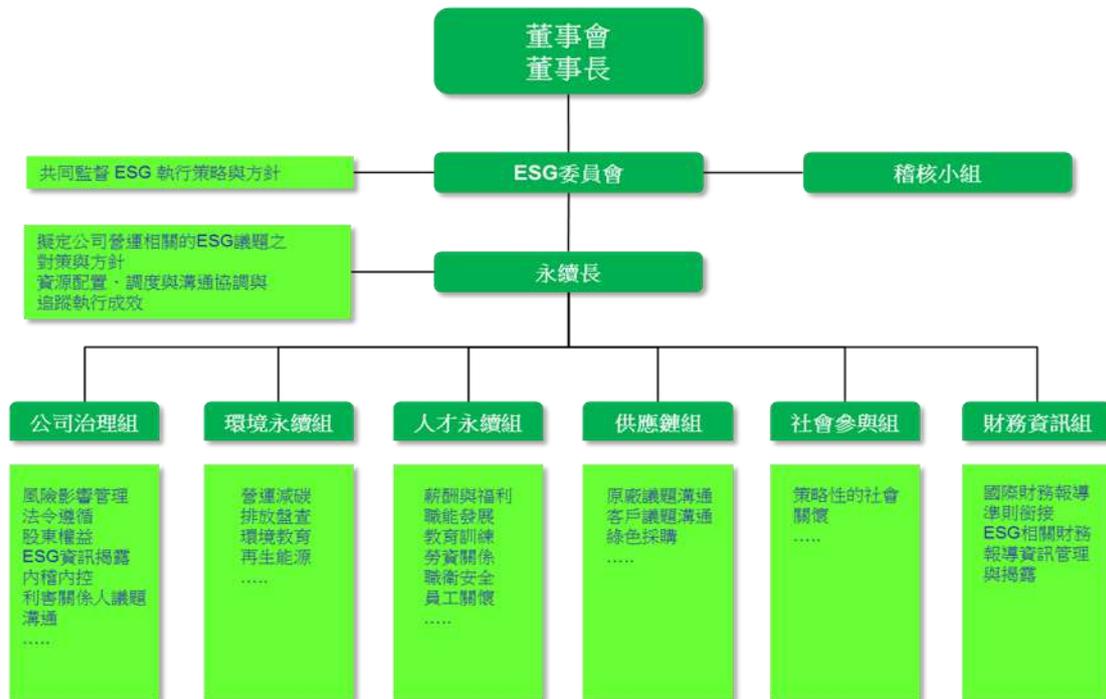
為兼顧性別平等，ESG 委員會由 3 位男性及 4 位女性組成；委員會成員任期無到期日，依組織異動因應調整；永續長及各工作小組得經董事長核准隨時改派之。

ESG 委員會訂定相關規範並經由董事會通過，規範 ESG 委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每季定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

ESG 委員會按照功能權責成立六個執行小組，包含公司治理組、環境永續組、人才永續組、供應鏈組、社會參與組、財務資訊組，各組由一名主管擔任小組組長。

各小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並於每季定期召開 ESG 委員會議中報告。





ESG 委員組織圖

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，ESG 委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年度共召開四次會議，成員平均出席率為 100%，通過議題主要為減碳目標策略以及實施溫室氣體盤查及第三方查證議題，經董事會授權永續長進行並要求務必通過第三方查證通過。

ESG 委員會於 2024 年共召開 4 次會議，分別針對溫室氣體減排目標、亞矽專屬路徑圖、TCFD 機會風險因子及溫室氣體重大性及鑑別、溫室氣體盤查管理與內部查證作業程序書等議題，進行討論與審視，各委員出席率皆為 100%，相關 ESG 執行情形亦由永續長向 ESG 委員會及董事會報告。

董事會歷次開會溝通事項

會議日期	溝通事項	決議結果
2024 年 3 月 13 日	報告全球主要國家之減碳路徑目標 報告亞矽減碳目標及策略	通過亞矽減碳目標及策略
2024 年 5 月 8 日	報告溫室氣體盤查預計實施進程、 依循標準及邊界	通過溫室氣體盤查進程及邊界
2024 年 8 月 7 日	報告溫室氣體盤查第三方查證時程	通過溫室氣體盤查第三方查證時程
2024 年 11 月 6 日	報告溫室氣體盤查自我盤查結果	通過溫室氣體盤查自我盤查結果

2.03 董事會及功能性委員會

亞矽科技為因應公司經營發展規模及主要股東持股結構，綜合考量實務運作所需，設置七席董事，超過《公司法》所定最低門檻，藉以提升董事會運作效能及決策品質。董事會成員包括一般董事3席及獨立董事4席，比例合理，具備監督與制衡功能。

2024 年董事會出席情形

職稱	應列席次數	實際列席次數	委託出席次數	實際列席率(%)
獨立董事	4	4	0	100
獨立董事	4	4	0	100
獨立董事	4	4	0	100
獨立董事(註)	2	2	0	100

註：2024 年股東會增選，股東會後審計委員會召開 2 次，列席 2 次

為強化財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，亞矽科技於 106 年 6 月 20 日設置審計委員會，由全體獨立董事組成，其中一人為召集人，且至少一人應為具備會計或財務專長之獨立董事。



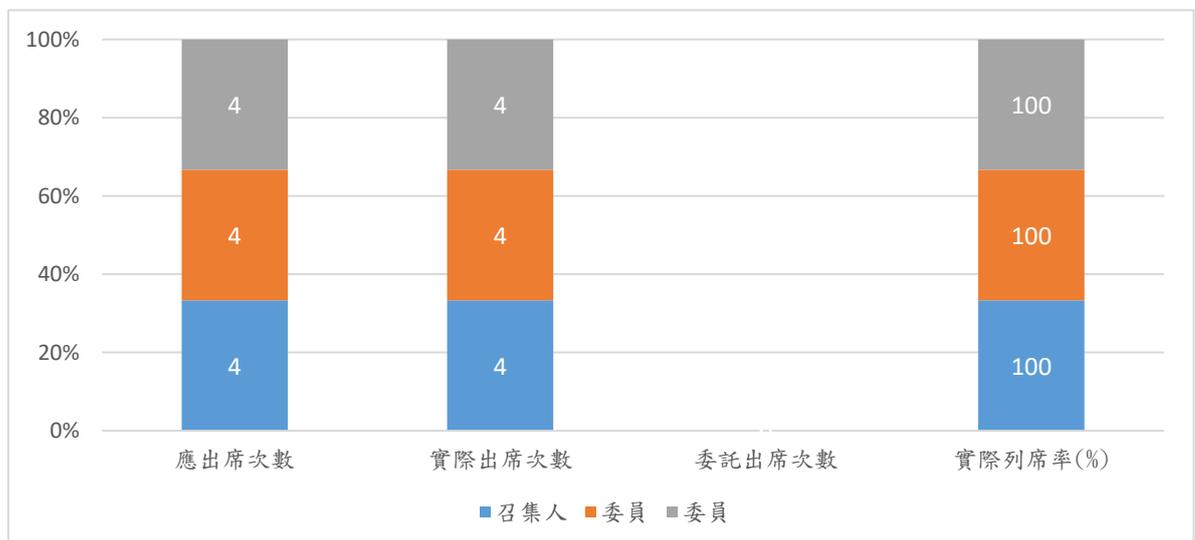
2.03.1 功能性委員會結構及運作情形

一、薪資報酬委員會

本公司於 100 年 12 月 23 日成立薪酬委員會，目前成員共 3 位皆為獨立董事，男女比例為 1:2。本屆薪酬委員會任期為 112 年 6 月 20 日至 115 年 6 月 19 日，薪酬委員會每年至少召開 2 次會議，2024 年薪酬委員會共舉行 2 次會議，整體出席率為 100%，委員會運作情形。

為健全本公司董事、監察人及經理人薪資報酬制度，委以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考；董事、監察人及經理人薪資報酬請詳見本公司 113 年度年報第 9 頁。

2024 年度薪資報酬委員會開會出席情形



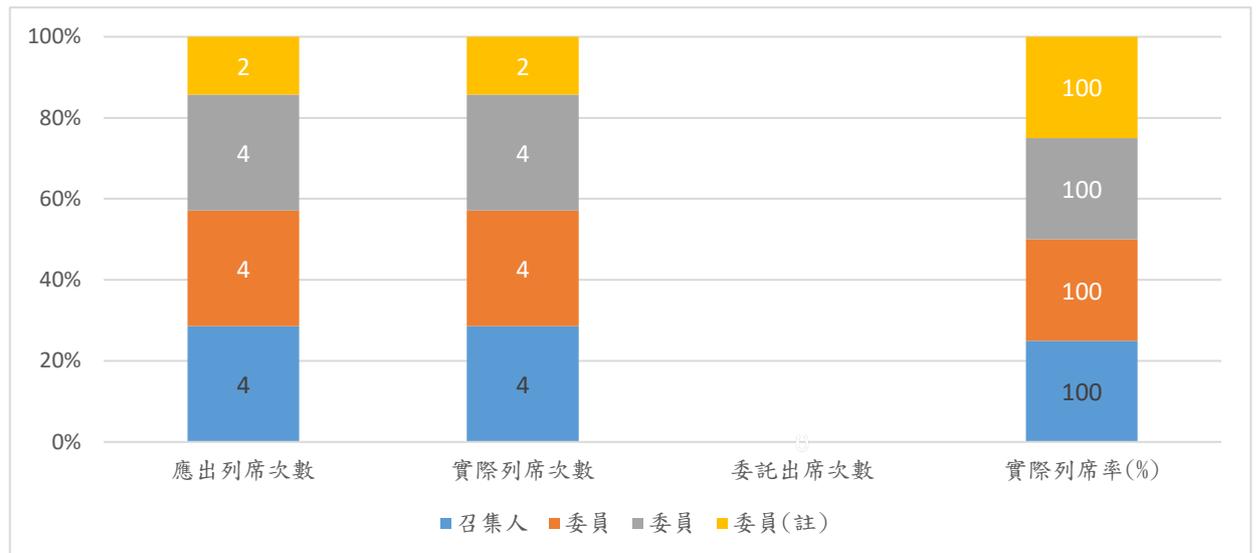
2024 年度薪資報酬委員會運作情形

會議日期	審計委員會會議	重要決議事項
2024 年 3 月 13 日	第五屆第二次	詳亞矽科技 113 年度年報第 25 頁
2024 年 11 月 8 日	第五屆第三次	詳亞矽科技 113 年度年報第 25 頁

二、審計委員會

本公司於 106 年 6 月 20 日成立審計委員會，目前成員共 4 位皆為獨立董事，男女比例為 2:2。本屆審計委員會任期為 112 年 6 月 20 日至 115 年 6 月 19 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行 4 次會議，整體出席率為 100%，委員會運作情形。

2024 年獨立董事出席審計委員會開會出席情形



註：2024 年股東會增選，股東會後審計委員會召開 2 次，列席 2 次

2024 年度審計委員會運作情形

會議日期	審計委員會	重要決議事項
2024 年 3 月 13 日	第三屆第三次	詳亞矽科技 113 年度年報第 14 頁
2024 年 5 月 8 日	第三屆第四次	詳亞矽科技 113 年度年報第 14 頁
2024 年 8 月 7 日	第三屆第五次	詳亞矽科技 113 年度年報第 14 頁
2024 年 11 月 6 日	第三屆第六次	詳亞矽科技 113 年度年報第 14 頁



2.03.2 董事會對永續治理之角色及成果

董事會成員對永續經營之態度積極，亞矽科技設置 ESG 委員會，由董事會與永續長共同推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督，強化 ESG 目標之推動。

2.03.3 永續治理之角色及督導情形

一、董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由 ESG 委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由 ESG 委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷並調查各項 ESG 議題對經濟、環境與社會的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給。ESG 委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險與機會之評估、因應對策等，各小組定期召開會議，檢視風險、機會之變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由 ESG 委員會永續長向董事會呈報。

二、永續報導管理

每年度由 ESG 委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組檢核資料，而後由永續長進行資訊彙整，每年呈報董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.4 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會，爰依上市上櫃公司治理實務守則第三十七條規定訂定本辦法，以資遵循。

亞矽科技董事會評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。

董事會績效評估之執行，得至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次；最近一次評估時間為 2024 年，該年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，其結果被用來修訂組織規程之重要參考，以增進董事會運作績效。

本公司考量公司狀況與需要訂定董事會績效評估之衡量項目，內容含括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修與內部控制等五大面向；個別董事成員績效評估之衡量項目，內容含括公司目標與任務之掌握、董

事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修與內部控制等六大面向。

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。

績效評估內容包含以下五大面向：

- 一、對公司營運之參與程度：董事會持續推動訂定公司治理相關辦法、支持公司參與公司評量、充分保障股東權益等，以提升公司治理。
- 二、提升董事會決策品質：獨立董事席次達 4 人，背景涵蓋稅務、法律、經營管理、金融及會計等多元專業領域。
- 三、董事會組成與結構：公司之獨立董事具備有專業知識，且於任職期間內確實維持其獨立性，同時具備決策過程所需專業。
- 四、董事的選任及持續進修：依據公司發展需求制定並落實董事會成員多元化之政策，董事已在各自專業能力以外之範圍進修多元化之課程，於每年進行適當之進修時數。
- 五、企業內部控制之監督：設置審計委員會及風險委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項，負責監控公司整體風險管理政策，使董事會能更有效掌握並評估企業經營目標的落實情況，強化風險管理及監督。

2.03.5 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 41.5 小時，平均每位董事進修時數約 6 小時。

董事參與永續發展相關進修情形

受訓日期	受訓課程	時數
2024 年 3 月 21 日	「員工舞弊」之法律責任及內稽內控實務	12
2024 年 5 月 17 日	AI 驅動企業轉型論壇- 成為智慧造浪者，撼動未來	3
2024 年 6 月 26 日	最新「年報/永續資訊/財報編製」相關法令彙析與內控管理實務	6
2024 年 7 月 18 日	如何解析企業財務關鍵資訊 強化危機預警能力	6

受訓日期	受訓課程	時數
2024年10月1日	最新「建立內部控制制度處理準則」修訂與財報編製相關內稽內控法令遵循實務	6
2024年10月2日	內控防線功能與董事會運作機制之強化與舞弊案例解析	6
2024年10月8日	「2024WIW：AI熱潮下的數位金融及永續金融協奏曲專題講座」	6
2024年10月29日	上櫃公司永續報告書編製實務宣導	4
2024年11月7日	上市櫃公司永續報告書編製及產製功能宣導會	3
2024年11月22日	上市櫃公司從永續環境角度談碳管理與能源管理之簡介	3
2024年12月24日	商機無限的淨零路徑 - 從產業視野解析策略方向	3

2.03.6 董事會結構

本屆董事會由7席董事組成，任期為112年6月至115年6月，包含4席獨立董事，獨立董事占比為57%，無證券交易法第26條之3規定第3項及第4項規定情事，亦無董事間、監察人間或董事與監察人間具有配偶及二親等以內親屬關係之情形；個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請詳2024年股東會年報第7頁。

2.03.7 成員及多元化

本公司重視董事會成員組成之多元性，並參酌本身業務性質與營運發展需求，訂定多元化方針。董事成員組成多元性涵蓋以下兩大面向：

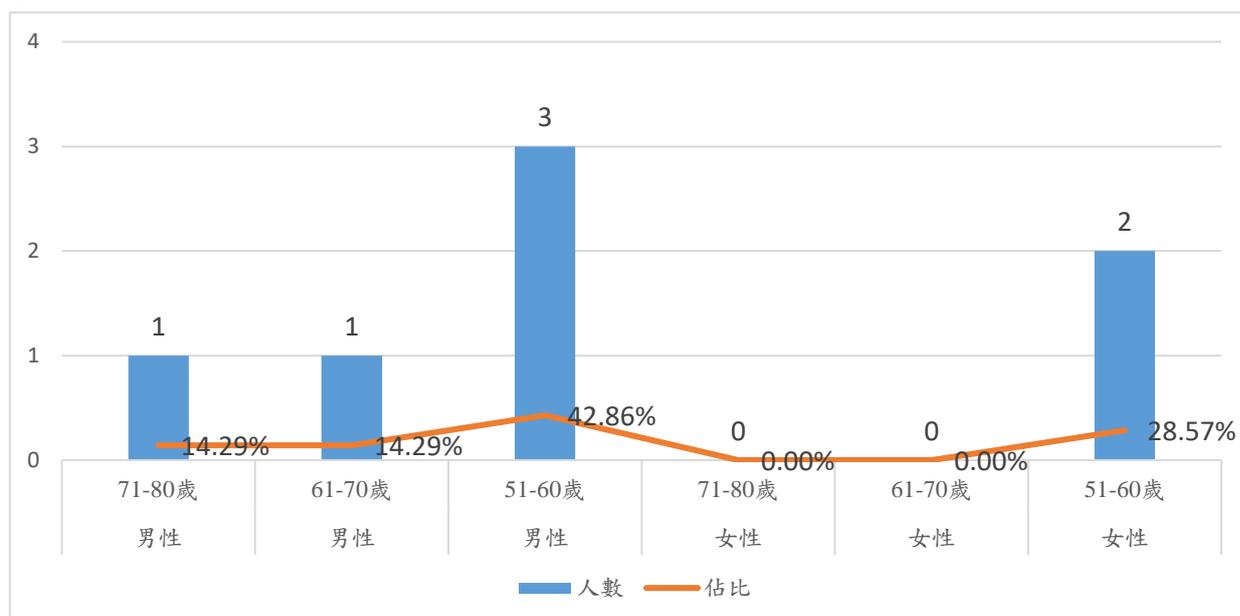
基本條件與價值多元性：涵蓋性別、年齡、國籍及文化背景等基本屬性，藉以促進董事會多元觀點與更具包容力之治理思維。

專業知識與技能多元性：包含法律、會計、財務、產業、行銷及科技等專業領域之背景與實務經驗，確保董事會具備完整專業能力以因應公司經營所需。

目前董事會中，女性董事佔2席，比例為28.6%，顯示公司已展現對性別平衡的重視。男性董事則為5席，佔71.4%。未來，公司將持續優化董事組成結構，並於下屆董事改選時進一步強化性別平衡與專業多元性，除延攬具備專業背景及豐富經驗者外，亦將優先考量女性候選人，以期進一步落實性別平等與多元治理之精神。

透過合理設計的董事席次安排及具前瞻性的多元化方針，強化董事會功能，提升治理品質，進而實現企業永續經營與利害關係人之整體價值最大化。

董事會成員結構



2.03.8 運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。

為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實本公司 ESG 政策及「關心生活、善用資源、貢獻社會」的企業願景，本公司於 2024 年制修訂了「公司治理實務守則」和「防範內線交易管理作業程序」，以進一步提升公司治理績效。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2024 年共計召開 4 次董事會，實際出席率達 100%。

2024 年度董事會運作情形

會議日期	董事會議	重要決議事項
2024 年 3 月 13 日	第十八屆第四次	詳亞矽科技 113 年年報第 38 頁
2024 年 5 月 8 日	第十八屆第五次	詳亞矽科技 113 年年報第 39 頁
2024 年 8 月 7 日	第十八屆第六次	詳亞矽科技 113 年年報第 40 頁
2024 年 11 月 6 日	第十八屆第七次	詳亞矽科技 113 年年報第 40 頁

2.03.8 提名與遴選

本公司董事會成員採候選人提名制董事會結構，所有董事候選人由董事會進行資格審查，決議通過後，送請股東會選任之，董事任期為3年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.03.9 利益迴避

本公司董事長兼任總經理，係因十分熟悉本公司營運狀況及策略方針，對相關產業極具熟悉與專業，能引導公司具體之發展方向，並於董事會說明公司營運情形，由於身負重責，更有動機致力於公司績效，所以董事長兼任總經理實屬必要及合理；董事長及獨立董事並無配偶及親屬於本公司任職。

2.03.10 董事薪會酬政策

一、董事會薪酬結構與薪酬決定流程

董事薪酬依公司章程第十六條之一規定辦理，董事薪酬包含請列出董事薪酬項目，例如報酬(固定)、盈餘分配之酬勞(變動)、會議出席費(變動)、退職/退休金(變動/依據專任董事暨委任經理人退休管理辦法)等，作為調整個人薪酬之依據。2024年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司113年年報9頁。

經理人得支領之相關酬金除固定薪資、退職退休金依據員工管理規章、員工退休管理辦法、員工優惠退休管理辦法；另依事業處業績獎金辦法、產品行銷處業績獎金辦法、業績拆分管理辦法辦理實施獎勵措施。2024年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司113年度年報10頁。

1. 索回機制

為確保公司永續及誠信經營，依本公司員工管理規章規定，董事及任何員工如因發生弊端由道德管理委員會召開會議審議後而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予撤銷，並依獎懲管理辦法規定收回已領之薪酬或獎勵。

2. 高階管理階層離職與退休政策

經理人之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之高階管理階層。

二、薪酬比率

2024年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為393.81%；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為0%，請說明該比率之背景資訊，例如可說明最高薪

酬個人的職稱、最高個人與中位數的薪酬結構相異之處或其他可幫助閱讀者理解該比率意義的資訊。

薪酬比率

項目	比率
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	370%
組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	0%

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為客戶、供應商、員工、政府機關、股東/投資人及金融機構。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

利害關係人溝通機制

利害關係人	對公司的意義	溝通管道	溝通頻率	溝通結果
客戶	提供優質且高品質的產品與專業服務，與客戶攜手共創永續未來。	電話、電子郵件 會議 專人處理	即時 定期 不定期	1.依客戶產品需求提供完整且在市場應用面上的各種需求。 2.積極協助處理客戶申訴或爭議事項以保障客戶之權益。
供應商	供應商是本公司重要的策略夥伴，提供高品質的產品或服務，彼此信賴及緊密合作，建立良好的互信關係。	電話、電子郵件、 會議	即時 定期 不定期	1.持續與原廠合作在相關產品整合性技術支援服務。 2.選擇信譽卓越之供應商。 3.業務實體討論會議。
員工	公司運營的重要資產，除保障員工基本權益外，亦尊重並照顧關懷員工，同時積極吸引人才、培育與留任，使其與本公司同步成長茁壯。	會議、Email 電子公佈欄 新人教育訓練 員工意見信箱收集 員工意見公告各項 員工福利事項 教育訓練課程資訊 年度績效管理作業	定期 不定期	1.教育訓練總時數 2,014 小時，人均時數 39.49 小時。 2.職業災害事件：0 件。 4.員工健檢人數：30 人，健檢率：74.11%。 5.新進員工入職進行新人導引訓練。 6.安排健康諮詢、績效評量。 7.舉行消防演練。 8.職業安全衛生教育訓練
金融機構	企業營運金融資源的夥伴 提供穩定的資金支持	會議、電話	定期 不定期	目前與國內金融機構皆維持良好的信用關係
股東	資金提供者	年度股東常會 公開資訊觀測站 重大訊息 電子信箱	每年、依 需求	1.年度財務報告書。 2.即時回覆股東來電諮詢。 3.股東通報事件：0 件。 4.公告重大訊息 21 則。
政府機關	法規遵循	申報資料	依需求	發布重大訊息、定期申報相關資料

3.02 決定重大主題之流程

參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、社會等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：



一、了解組織脈絡

永續重大議題參考 GRI 主題準則 GRI 200 系列（經濟主題）、GRI 300 系列（環境主題）及 GRI 400 系列（社會主題）之定義並考量本公司的營運要項、重點資源、持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢之關注議題，最終彙整出 2024 年度涵蓋 5 個經濟面、3 個環境面及 4 個社會面共 12 項永續重大主題。

二、蒐集永續主題

參考 GRI、SASB、TCFD 等國際永續準則、聯合國永續發展目標 (SDGs) 及國內外同業永續報告書與產業關注之主題，由 ESG 委員會進行各項議題之討論與鑑別，彙整出本公司 2024 年永續主題清單，共 12 項永續重大主題。

面向	永續重大主題
經濟	公司治理與風險管理
	科技賦能與數位轉型
	誠信經營及法規遵循
	資訊安全與資料隱私
	產品品質與技術支持
環境	氣候變遷因應
	綠色產品及服務
	能源與溫室氣體管理
社會	人才吸引與留任
	職業安全衛生
	教育訓練與職涯發展
	員工權益與多元平等

三、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續重大議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊。

1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

四、排定衝擊優先順序

針對利害關係人發送問卷並經統計關注程度及整合內部管理階層評鑑排序結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

彙整問卷調查結果，考量產業重大議題、國際趨勢，設定重大主題矩陣，區分為關鍵議題象限、重要議題象限與追蹤議題象限等三部分，依照利害關係人關注程度、負面衝擊程度及發生可能性三個面向分析。

為因應公司執行永續重大議題之實務層面，以優先處理利害關係人關注程度較高、負面衝擊程度較廣以及發生可能性較大等三個面向之議題。

五、確定重大主題

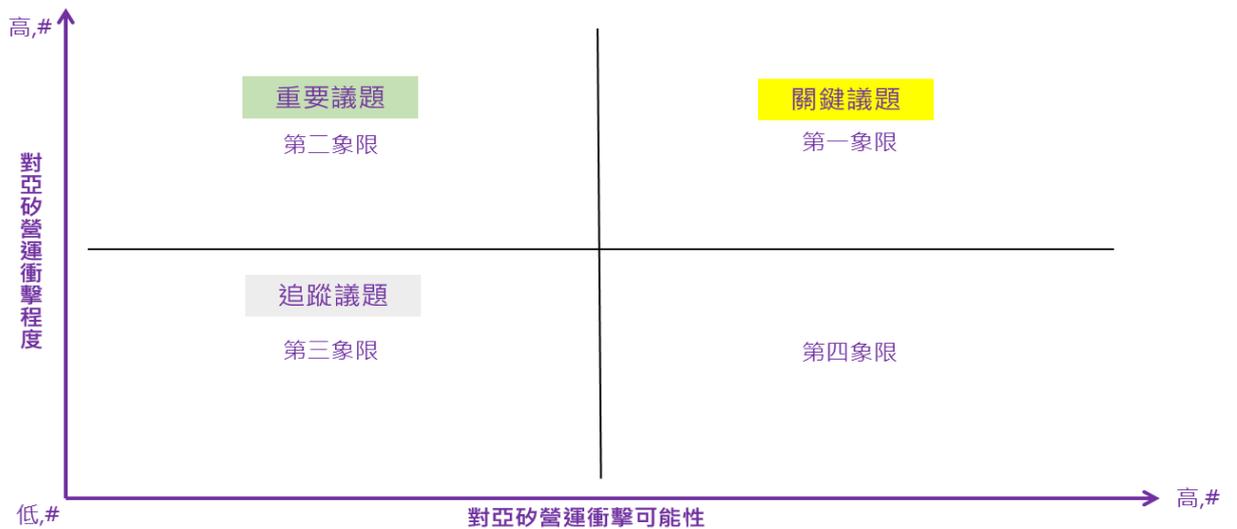
根據分析方法的流程，整併永續議題負面衝擊的顯著程度、發生可能性以及利害關係人關注度，擬定於關鍵議題象限內之永續種大議題中的「人才吸引與留任」、「教育訓練與職涯發展」、「綠色產品及服務」、「資訊安全與資料隱私」、「科技賦能與數位轉型」、「產品品質與技術支持」等共 6 項永續議題為重大永續議題並呈報最高治理單位董事會核定；所歸納出重大主題數量重大主題，包括列示所鑑別之重大主題。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

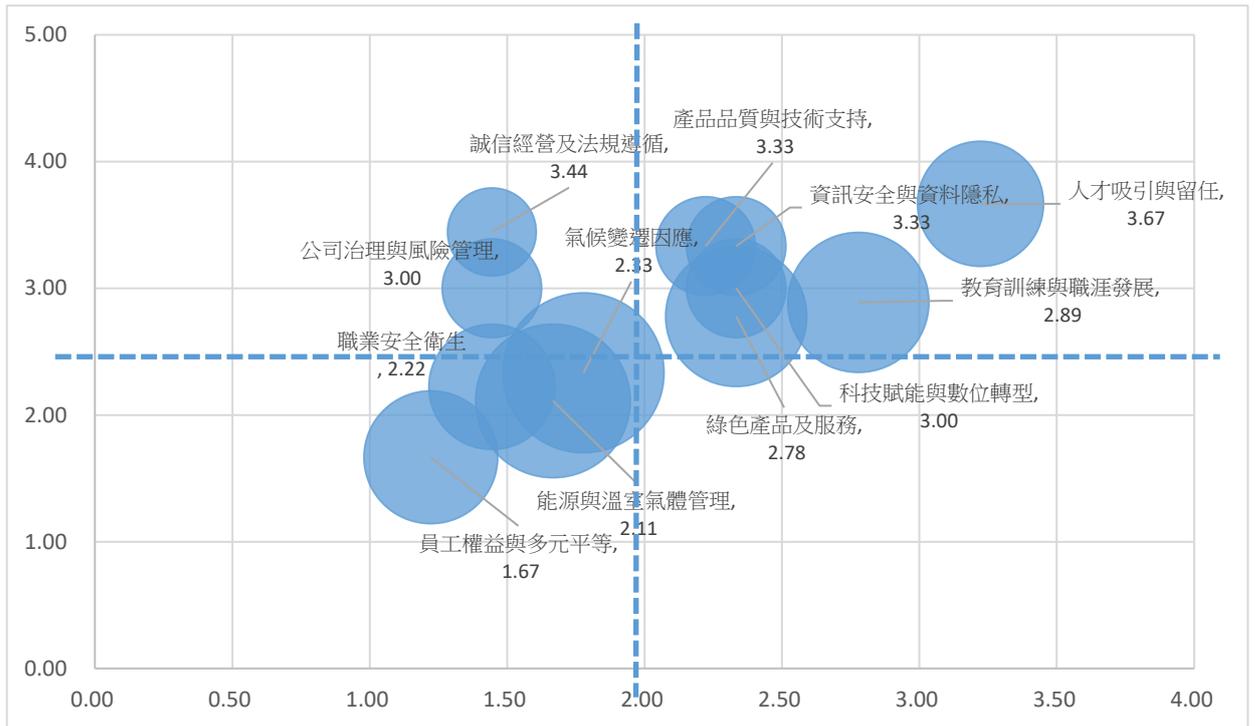
3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，ESG 委員會整併永續議題負面衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出重大永續議題重大主題，並且對於本公司所選定之永續重大議題實施管理，本公司為首年編製永續報告書，故新增 6 項重大主題，刪除 0 項重大主題。

2024 年永續議題

	關鍵議題	重要議題	追蹤議題
定義	利害關係人影響程度高、對營運衝擊及可能發生程度高、且ESG衝擊大	於兩個軸面中有(第二或第四象限)被鑑別為重大，為營運的重要考量	於兩個軸面中僅(第三象限)被鑑別為重大，多為日常營運基礎管理議題
揭露程度	報告書內文及其他揭露管道詳盡揭露議題之策略目標、管理與績效	於報告書中完整說明各議題之管理與績效	於報告書中僅揭露基本管理或追蹤





6 項優先重大關鍵議題

- | | |
|-------------|-------------|
| ① 人才吸引與留任 | ② 教育訓練與職涯發展 |
| ③ 資訊安全與資料隱私 | ④ 產品品質與技術支持 |
| ⑤ 科技賦能與數位轉型 | ⑥ 綠色產品及服務 |

2 項重要議題

- | | |
|-------------|-------------|
| ① 誠信經營與法規遵循 | ② 公司治理與風險管理 |
|-------------|-------------|

4 項追蹤議題

- | | |
|----------|-------------|
| ① 氣候變遷因應 | ② 能源與溫室氣體管理 |
| ③ 職業安全衛生 | ④ 員工權益與多元平等 |

3.04 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其因應對策及方針：

編號	永續議題	因應對策及方針
1	人才吸引與留任	<ul style="list-style-type: none"> ● 確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。 ● 招募過程公平無歧視，保障不同背景、性別、年齡與文化的求職者機會。 ● 依市場水準與職位需求設計薪資結構，提供具吸引力的整體薪酬，設定明確的績效目標與評核標準，與獎勵緊密連動。 ● 透過多元管道招募（網路招募、社群平台、內部推薦）。 ● 建立溝通機制（如員工意見調查、面談）了解員工需求。 ● 設有員工信箱及專職人力資源單位負責處理員工之申訴，檢舉人可以透過信函、電子郵件等方式進行檢舉，並依法採取適當之保護措施，以維護檢舉人之個人資料及隱私。 ● 設有福委會提供國內外旅遊、活動等各類補助。 ● 提供員工定期健康檢查及團體保險。
2	教育訓練與職涯發展	<ul style="list-style-type: none"> ● 明確職涯發展路徑，提供完善的培訓與進修計畫。 ● 強調公司使命、價值觀與對員工發展的承諾。 ● 對離職員工進行訪談以了解離職原因，持續優化管理制度。 ● 鼓勵內部升遷與輪調，提供明確成長路徑。 ● 重視員工職業安全。
3	資訊安全與資料隱私	<ul style="list-style-type: none"> ● 實施多因素驗證（MFA）與定期檢討權限。 ● 定期進行資訊風險評估，並針對高風險項目制定改善計畫。 ● 實施風險等級分類與應對策略（如風險接受、轉移、降低、避免）。 ● 定期對員工進行資安意識訓練與社交工程演練。 ● 建立資安文化與事件回報機制。 ● 建立事件通報、應變與追蹤程序。 ● 遵守《個人資料保護法》等相關隱私法規。 ● 定期稽核外部服務提供者的資安與隱私措施。
4	產品品質與技術支持	<ul style="list-style-type: none"> ● 承諾提供高品質、具安全性與可靠性的代理產品，以符合法規並超越顧客期望。 ● 建立全方位的技術支持體系，確保客戶在產品生命週期中皆會得到原廠及公司的完善協助。 ● 定期進行代理產品的品質審查與改善。 ● 建置客戶回饋機制，蒐集使用體驗與意見並納入代理產品評估。 ● 提供多元技術支援平台與自助資源，以縮短客戶處理時間。 ● 每季進行代理產品品質 KPI 評估與技術支援滿意度調查。 ● 記錄並分析客訴種類、回應時間與解決效率。
5	科技賦能與數位轉型	<ul style="list-style-type: none"> ● 成為高度數位韌性的公司 ● 提供決策制定資訊 ● 提升數位化的轉換率 ● 優化營運流程 ● 推動更自動化數位環境
6	綠色產品及服務	<ul style="list-style-type: none"> ● 代理產品導入皆注重其產品是否有設計低碳、可回收與環境友善擴展綠色服務方案，協助客戶實現永續目標。 ● 導入代理產品的生命週期評估，以識別與降低環境衝擊。 ● 優化代理產品包裝材料與供應鏈運輸方式，推動綠色採購政策。 ● 開發永續之產品及服務項目。 ● 嚴格要求符合責任礦產產品。

4、治理面

4.01 誠信經營

本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，於 2016/11/8 制訂「誠信經營作業程序及行為指南」，呈董事會決議通過施行，用以具體規範董事會、管理階層及全體員工於執行業務時應注意之事項，並積極防範不誠信行為。「誠信經營作業程序及行為指南」中已針對「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款或其他營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，訂定防範措施，並建立有效之會計制度及內部控制制度，不定期稽核檢討，俾確保制度執行持續有效。

依據本公司「誠信經營作業程序及行為指南」，對原廠及客戶等往來對象，定期評估包含誠信經營，於簽訂各項合約時，皆以誠信互惠原則合議合約內容。為健全誠信經營之管理，由人力資源部負責誠信經營政策與防範方案之制定，由稽核單位監督執行，並指定「道德管理委員會」為專責單位，定期向董事會定期報告執行情形。

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

為推動誠信經營政策，宣導公司永續經營理念，透過公司內部教育課程積極宣導誠信經營主題，要求全體員工明瞭公司規定，遵守相關規章，共同創造誠信、道德的企業文化。

本公司定期對董事會進行誠信經營暨公平交易、反貪腐及防範內線交易宣導，每季財報揭露前禁止董事交易公司股票，2024 年進行誠信經營暨公平交易、反貪腐及防範內線交易宣導訓練的員工、董事會成員完訓比例皆為 100%，確保所有員工及董事會成員皆知悉並遵循在誠信經營方面的核心價值，2024 年度無違反誠信經營之情事發生。

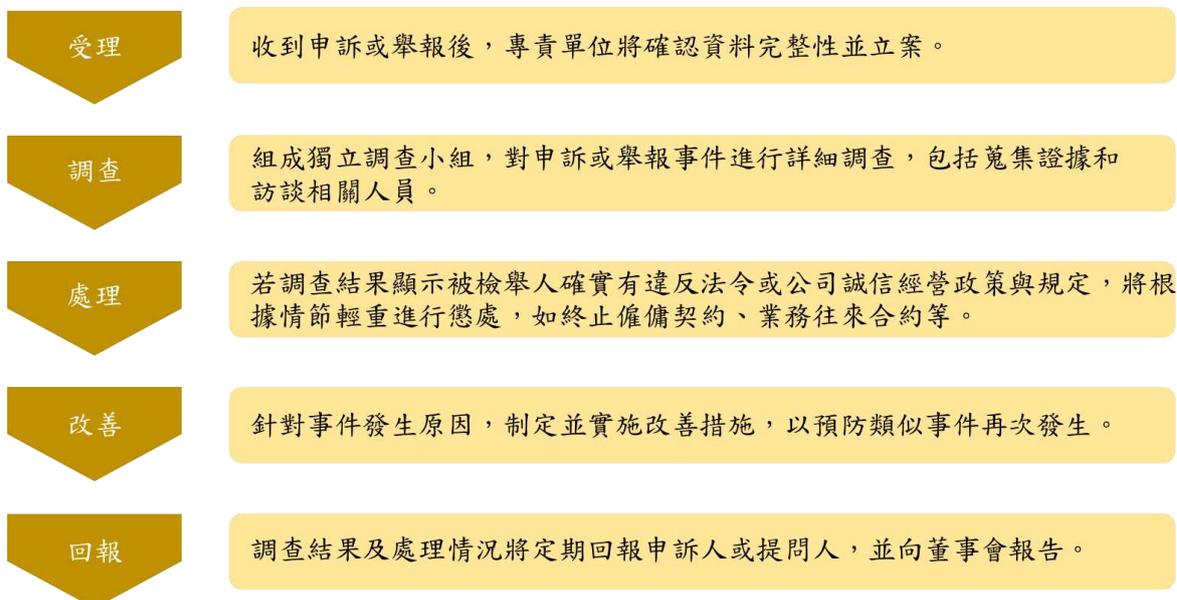
本公司已制定「誠信經營作業程序及行為指南」，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標，誠信經營作業程序及行為指南由董事會核准後實施。

本公司網站設有股務、產品、人力資源及技術服務等資訊可供查詢，並提供本公司聯絡方式及「利害關係人專區」提供客戶提問、申訴或建議之管道，申訴管道可雙向進行溝通，公司秉持誠信原則妥適處理並予以回饋以保障客戶權益。

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、網站、專屬電子信箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必

須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

申訴事件標準處理流程：



誠信經營政策承諾

政策規範	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營作業程序及行為指南	董事會	道德管理委員會	https://www.asec.com.tw/governance/40/

4.01.2 合規的稅務政策

稅收是各國政府提供當地基礎建設及公共服務的基礎，亦是推動全球永續發展目標的重要資金來源，且為因應世界租稅環境的變化，面對日趨複雜之跨國交易模式及全球反避稅趨勢，持續與各營運據點所在地之稅務機構互動與合作。

在國際租稅公平原則之趨勢下落實公司治理，因應整體營運發展與創造營業利潤之同時，透過制定稅務治理政策及移轉訂價政策，建立企業之稅務文化。每年依據國際稅務趨勢重新審視政策且評估修訂之必要性，遵循各營運據點所在地之法規誠實申報，且妥善運用政府之相關租稅獎勵政策。

因應國際反避稅規定，我國自 2017 年導入移轉訂價三層文據架構，包括國別報告、集團主檔報告及移轉訂價報告。本公司依據中華民國財政部國稅局公告之三層文據架構遞交準備門檻檢查判別符合免交國別報告及集團主檔報告；另本公司亦編制移轉訂價報告並委請四大事務所出具報告，以供備查。

雖然目前本公司未達我國國別報告申報門檻，惟仍持續關注國際資訊揭露趨勢，並逐步強化跨境營運資料的統整能力，以預作準備並展現財稅透明誠信原則。

內外部皆可透過既有之舉報機制，舉報稅務不合法或不道德之事項，所揭露於股東會年報等相關公開管道之稅務資訊，資訊皆來自經會計師事務所簽證之財務報表。

本公司除持續專注集團營運外，並積極回應利害關係人之期待；以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，推動符合永續發展的稅務治理策略，並遵循各營運據點之稅務法規且如實申報及負擔相應的合理稅負，履行社會責任，基於法規遵循、資訊透明及誠信，與稅務機關維持良好溝通及相互尊重之關係，針對全球最低稅負制，亦會審慎評估政策對集團的稅務影響，且密切追蹤修法動態，稅務政策說明如下：

稅務政策	說明
合法合規原則	依據《所得稅法》、《營業稅法》、《稅捐稽徵法》及其他相關稅務法令，正確計算並如期申報各項稅捐。嚴格遵循台灣政府主管機關（如財政部、國稅局）所頒布之規定及解釋函令，確保稅務處理具備法律正當性。
誠信與透明	秉持誠信原則處理稅務事項，杜絕任何形式的逃漏稅行為。定期揭露重大稅務資訊於財報與永續報告書中，提升稅務透明度，回應投資人與社會大眾之關注。
風險管理與內部控制	設有稅務相關之內部控制制度，定期由會計部與稅務專責人員進行稽核與評估。遇有重大稅務不確定性時，將尋求專業會計師或律師意見，以降低風險。
合理稅務規劃	在合法範圍內進行稅務規劃，追求營運效率與股東價值最大化，並避免使用高風險的避稅結構。對於跨境交易或關係人交易，將依《移轉訂價查核準則》辦理並保存轉讓訂價報告。
與政府機關合作	與稅務機關保持良好溝通，於查核與溝通過程中主動配合、如實提供資料。對於稅務爭議事項，秉持合作與理性溝通原則處理，確保稅務爭議能妥善解決。
文件保存與內部控制	建立完整的稅務憑證、帳務記錄、報表與報稅紀錄之保存制度，保存年限依相關稅法規定並實施審查與定期內部稅務稽核。
持續改善	持續關注國內外稅務法規發展，定期檢討與更新本稅務方針，強化稅務治理能力，進一步促進企業永續經營與社會共融。

4.01.3 稅務風險

類別	潛在風險	控管機制
法規變動風險	稅法修正造成稅負上升或合規義務增加	設立稅務法規追蹤制度、定期法遵會議
營運模式風險	新業務型態造成課稅爭議	提前進行稅務可行性評估
申報錯誤風險	資料錯誤或解釋不一致導致補稅與罰鍰	雙重覆核制度、自動報稅檢核表與 IT 工具
移轉訂價風險	關係人交易未依常規交易原則定價	編製移轉訂價報告，執行功能與風險分析
海外稅負風險	當地有效稅率低，未來面臨加課補充稅	建立全球稅負模型，模擬 GloBE 稅負影響
爭議與查核風險	稅捐稽徵機關查核後調整所得或否定租稅規劃	與稅局維持良好關係，預作資料準備與法律評估

4.01.4 稅務相關議題之利害關係人議和與管理

稅務政策與實務對公司營運、政府財政與社會公平具有重大影響，因此我們將稅務視為企業永續治理中不可或缺的一環。為此，本公司將持續關注稅務議題，包括全球租稅趨勢、稅務揭露之法規遵循，建立稅務議題的利害關係人識別、溝通與管理機制，確保在稅務合規與資訊揭露過程中，能有效回應各方關切。

利害關係人	關切稅務議題	溝通方式	應對措施
政府機關（財政部、國稅局）	稅務申報正確性、合法合規	依法定期申報	主動提供必要資訊、即時因應稅法修訂
股東與投資人	稅務風險、有效稅率、跨國稅負、透明揭露	年報/永續報告書揭露、法說會	依 IFRS 揭露稅項資訊、說明稅務政策與風險管理措施
金融機構	稅務合規並透明揭露	年報/永續報告書揭露、法說會	依 IFRS 揭露稅項資訊、說明稅務政策與風險管理措施
員工與內部治理單位	稅務政策認知、內控機制、合規責任	教育訓練、內部稽核、自我查核制度	定期舉辦稅務合規講座、設立稅務諮詢窗口
海外關係企業／子公司	當地稅法遵循、資料統整需求	定期內部會議、轉讓訂價支援	跨境稅務合規指南

4.01.5 責任商業行為相關規範

規範名稱	規範說明
誠信經營作業程序及行為指南	規範董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中不得直接或間接提供、收受、承諾、要求任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益者；董事如對於董事會所列議案，與其自身有利害關係者，須於各場董事會依本公司「董事會議事規範」第 15 條有關董事利益迴避之規定辦理。
董事會議事規範	董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。
會計制度及內部控制制度	稽核室依據相關法規及風險評估結果訂定年度稽核計畫，並向審計委員會及董事會報告查核結果，將持續查核防範，以落實誠信經營。

2024 年新進人員誠信經營相關教育訓練共 3 場 3 人次 1.5 小時

項目	人時數
誠信經營作業程序及行為指南	1.5

4.02 財務績效

2024 年財務績效表現方面，公司負債比率維持低於同業之平均值，顯示出公司在資源配置的合理性、穩健的財務結構與風險控制能力，以及良好的員工培訓制度、高效的管理方法，使得公司在市場中具有強大競爭力。

單位：新臺幣仟元

	2024 年度	2023 年度	2022 年度
營業收入	712,724	1,263,530	2,220,206
營業成本	624,123	1,157,819	2,040,090
營業毛利	88,601	105,711	180,116
營業費用	124,492	121,368	131,528
營業淨利(損)	(35,892)	(15,657)	48,588
營業外收入及支出	29,400	28,049	28,857
稅前淨利(損)	(6,492)	12,392	77,445
所得稅費用	476	276	964
本期淨利(損)	(6,968)	12,116	76,481
其他綜合損益	11,067	9,458	1,988
綜合損益總額	4,099	21,574	78,469
本期淨利歸屬於母公司業主	(6,968)	12,116	76,481
綜合損益總額歸屬於母公司業主	4,099	21,574	78,469
基本每股盈餘	(0.13)	0.23	1.53
現金股利(註)	0.5	0.5	0

註：係資本公積發放現金股利

最近三年度增減比例變動分析說明（前後期變動達百分之二十以上，且變動金額達新臺幣一千萬元者）：

- 1.營業收入、營業成本較上期減少，主要是因中國大陸市場需求低迷，減少低毛利客戶的交易，而致營業收入較上期減少。
- 2.營業(損)益及本期淨(損)益較上期減少，主要是營業額減少毛利金額相對減少所致。
(二)預期銷售數量與其依據，對公司未來財務業務之可能影響及因應計劃。

亞矽期許自己以具體的 ESG 作為為利害關係人創造正向影響與減緩負向衝擊，累積企業長期價值，同時透過財務損益（Profit and Loss, P&L）為基礎的永續影響力管理架構，從外部性觀點衡量台積公司對整體價值鏈的貢獻，實踐 ESG 願景。

2025 年度預期銷售數量係依據市場發展趨勢，國內外經濟情勢及經營策略、各單位營運目標與預算，本公司仍積極開發新產品之代理外，研發陣容亦將持續擴充，充分運用現有產品及客戶之優勢，研發客製化產品，已提高本公司競爭力。在海外市場擴充方面，則以台灣市場為基礎，並配合兩岸法令政策，循序漸進拓展大陸及亞太市場，建構完整之行銷網路；在財務結構方面，2024 年未取自政府相關補助，以持續妥善規劃，在健全之財務結構下，以因應未來業務成長所需。

4.03 風險管理

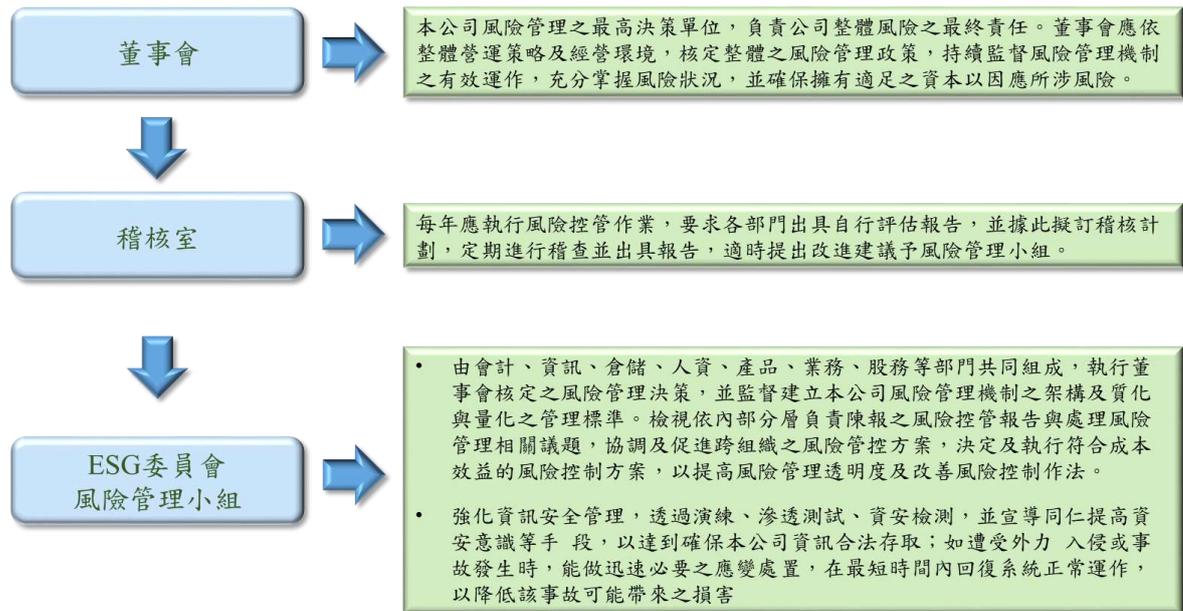
4.03.1 風險管理政策

本公司就永續發展重大性原則，進行重要議題之相關風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策如下：

重大議題	風險評估項目	風險管理政策
環境	氣候變遷	本公司呼應台灣 2050 年淨零排碳之國家政策目標，設定亞矽永續策略及執行方法，並針對氣候風險等進行評估，逐步規劃與執行氣候變遷風險管理，以強化組織之防災韌性。
社會	職業安全	<ol style="list-style-type: none"> 為善盡企業對員工安全健康之保護、預防職業傷病、降低經營風險，本公司依法設置職業安全衛生管理人員，每年檢視環境安全及衛生目標、標的及管理方案，並由權責單位負責執行，於管理審查檢討成效，確保持續改善。 2024 年本公司全年無重大職災，承攬商全年無發生職業傷害。 定期舉行消防演練、職業安全衛生教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理能力，並配置甲種職業安全衛生業務主管專責人員及防火管理人。 設有哺（集）乳室，供女性員工使用。
公司治理	法規遵循	本公司遵循公平交易法、貿易法、戰略性高科技貨品輸出入管理辦法、美國出口管制法規、台灣地區與大陸地區貿易許可辦法等法令規範及國際準則，所有產品均符合國際安規標準、國際環保規範及進出口法規，確保商業營運環保並遵守道德操守，亦不定期於公司內部舉辦訓練課程，宣導法規。
	資通安全	<p>本公司資訊均採多點式備份，以確保資訊絕對安全。 資訊安全透過各項安全管控措施，強化資安防禦能力保護資產免於受到危害，具體作為分為六大面向包含：</p> <ol style="list-style-type: none"> 電腦設備安全管理 網路安全管理 病毒防護與管理 系統存取控制 確保系統的永續運作 資訊安全宣導
	反貪腐	針對貪腐本公司採取零容忍政策並提供正式檢舉管道，檢舉人除可透過員工信箱外，亦可於本公司網站「利害關係人專區」陳述，公司將依法採取適當保護，以維護檢舉人個資及隱私。

4.03.2 風險管理機制及風險管理組織與職責

本公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置功能性委員會及危機處理小組，專責執行各項風險控管工作。針對涉及跨部門的重要危機事件，本公司由總經理或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。



4.03.3 因應氣候變遷風險之韌性

本公司遵循 TCFD 量化氣候風險的目標，參考國內外知名機構出具之產業風險評估、經濟情勢分析等報告，將同產業之環境及社會風險因素納入風險等級考量範圍，包括新興環境或社會因素對行業趨勢的影響、氣候轉型風險成本、產業進入壁壘等，期望透過情境分析(Top Down)，以多元角度分析不同時間點、不同情境下與氣候相關的財務衝擊。

4.03.4 氣候變遷管理流程

氣候相關風險評估作業，已納入既有風險管理機制，定期由氣候變遷風險管理小組推動。亞矽將持續依照氣候變遷風險管理流程，鑑別風險與機會、評估因應策略方案，且定期進行內外部報告。



4.03.5 氣候變遷所產生之財務影響及其它風險與機會

一、策略回應與治理架構

為因應氣候變遷對企業營運所帶來的潛在衝擊與轉型壓力，本公司已建立跨部門之「氣候風險管理機制」，與ESG單位共同組成工作小組，依循TCFD（氣候相關財務揭露）架構，定期進行風險評估與回應策略檢討，並納入公司整體風險管理系統。

二、氣候變遷風險辨識與評估

1. 物理風險（Physical Risks）

氣候異常事件如颱風、暴雨與極端高溫，可能造成本公司物流中斷、倉儲損壞及電子零件品質劣化等風險。我們已針對主要倉儲與配送中心進行風險熱點分析，並評估關鍵供應鏈節點之災害應變能力。

2. 轉型風險（Transition Risks）

隨著全球淨零目標推進，國際間對碳揭露與產品環保合規要求日趨嚴格。本公司積極因應包括歐盟碳邊境調整機制（CBAM）、REACH/RoHS等規範，並推動代理商品線朝向低碳與永續產品組合轉型。

三、財務影響分析

氣候風險可能對本公司營運成本、供應穩定性與產品組合策略產生下列財務影響：

1. 能源成本增加，壓縮毛利空間。
2. 重大氣候災害發生時，可能造成交期延誤與現金流壓力。
3. 為因應綠色合規與揭露需求，投入資訊系統與人力成本。

我們已透過模擬未來氣候情境（含 1.5°C 及 2°C 升溫路徑），評估對營運成本與資本支出之潛在影響，並納入年度預算與風險管理流程中。

短期 (1~3年)		
風險	說明	財務影響
能源成本上升	電力成本增加	毛利率下降、 營運費用上升
客戶端碳揭露要求	客戶要求提供碳盤查、 供應商問卷等資料	ESG人力、外部顧問與 系統建置支出
保險費用調漲	因極端氣候增加風險敞口， 保險公司調高財損與中斷保費	營運保險支出增加
中期 (3~5年)		
風險	說明	財務影響
碳稅與碳費實施	碳邊境調整稅（如CBAM） 影響進口產品與銷售價格	進口成本提高、 售價壓力增大
法規合規成本	歐盟與各國環保、回收、 能效標籤等規範趨嚴	商品汰換、系統升級與 合規稽核支出
資本支出增加	改善倉儲設施（如能源效率、 備援電力）或導入碳盤查系統	資本投資與折舊攤提上升

長期 (5年以上)		
風險	說明	財務影響
產品組合 結構性改變	傳統高碳排電子零件 需求下降 市場趨向節能、低碳設備	舊產品淘汰、 庫存損失、毛利結構改變
投資人與貸款壓力	未能達成碳揭露與永續績效， 可能失去 ESG 投資與低碳融資機會	融資成本上升、 資金來源受限
氣候極端災害增加	增加營運中斷、 供應鏈中斷的風險頻率	收入損失、現金流壓力升高

四、機會發掘與應對作法

氣候變遷同時也帶來綠色通路與低碳商品轉型的機會。本公司將持續：

1. 擴大代理與銷售節能、再生能源、電動化及綠色製程相關產品。
2. 優化物流調度與包裝設計，降低運輸碳足跡。
3. 強化供應商永續管理機制，逐步建構符合淨零目標之供應鏈生態。

五、未來展望

本公司將持續依循國際永續發展趨勢，逐步擴大氣候風險管理範疇，強化氣候情境分析能力，並致力於透過創新與轉型，提升企業在低碳經濟中的競爭力與韌性。

4.03.6 法規遵循

本公司 2024 年無發生重大違反法規事件。

2024 年罰鍰事件說明

類別	發生件數	罰鍰支付金額 (元)
發生之罰鍰事件	0	0

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準。

2024 年重大違反法規說明

發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
無	無	無	無	無	無

4.04 參與團體或組織

為強化與外部利害關係人之連結、掌握產業最新趨勢，並共同推動永續發展目標，本公司積極參與各類產業公協會、專業學會及非營利組織。透過例行會議、工作坊、政策倡議及專案合作，落實企業社會責任並促進跨界交流。

本公司持續深化與各社團組織之合作關係，拓展 ESG 參與層面，尤其著重於跨產業、跨領域的永續創新合作機會。藉由積極參與公共議題及政策對話，提升企業在永續發展中的影響力與領導力。因此，以會員身分參與社團法人台灣淨零排放碳中和協會，關注碳盤查、綠色製程及淨零轉型，對於 ESG 的環境層面能增加產業交流的機會，藉由經驗分享與學習提升自身能力，為綠色環境盡一份心力。

參與並加入 DIGITIMES 中文科技網會員，有助於獲取與關注相關之市場資訊，對於業務推廣有相當的助益。

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	參加身分
社團法人台灣淨零排放碳中和協會	會員
DIGITIMES 中文科技網	會員

4.05 供應商管理

身為專業的電子零組件代理商，肩負連結全球原廠與在地製造商的重要角色，代理產品的品質與合規性直接影響整體供應鏈的穩定性與終端產品的環保、安全與效能表現。我們秉持「高品質客戶導向」的原則，建構全方位產品管理制度，以符合全球市場對環境保護與產品責任的高度要求。

亞矽視供應鏈為企業永續發展的核心資產，代理全球多家知名半導體與電子元件原廠，涵蓋光通訊、無線通訊、汽車電子、工業控制與物聯網等領域，供應鏈的穩定性與責任治理能力攸關我們對客戶的承諾與社會責任的實踐。

我們深知供應鏈永續性對實現 ESG 目標的重要性。為確保供應商符合環境、社會及公司治理標準，積極推動綠色供應鏈及負責任的商業合作，並將永續採購與環境責任視為實現 ESG 目標的核心支柱。透過有系統化的永續採購政策與環境管理措施，我們致力於降低供應鏈的環境衝擊，推廣綠色產品，並與供應商及利害關係人合作，打造負責任的 IC 生態系統。

在永續採購方面，我們優先選擇符合國際環境標準（如 RoHS、REACH）的 IC 產品，並要求供應商提供產品生命週期分析，涵蓋原材料開採、製造、運輸及廢棄處理階段的環境影響。持續鼓勵原廠揭露其溫室氣體排放、水資源使用與原物料來源資訊，強化供應鏈碳足跡透明度。

我們承諾透過永續採購與環境責任，與利害關係人共同推動 IC 產業的綠色轉型，為環境保護與社會福祉創造長期價值。

身為台灣專業的半導體零組件代理商，我們深知風險管理與韌性設計對確保供應鏈穩定及永續發展的重要性。我們透過系統化的風險評估與應對策略，識別並管理環境、社會及治理相關風險，同時強化供應鏈與產品管理的韌性，以應對氣候變遷、地緣政治及市場波動等挑戰。

在因應地緣政治、疫情與自然災害等不可預期事件，我們建立安全庫存系統與異常預警平台。此機制成功的協助高階管理者對庫存資訊的即時掌握，並顯示供應風險管理之成效。2024 年並無具有強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商。

一、供應商價值鏈

受惠於人工智慧(AI)和高效能運算(HPC)的需求攀升，半導體產業持續大幅成長。從雲端資料處理、電動車、無線通訊及終端產品等應用需求提升，以及新興技術的演進對高性能半導體元件需求攀升，使得需求不斷增加。

根據 KPMG 2025 年全球半導體產業大調查指出，高達九成（92%）的高階主管預測未來一年半導體產業收入將會成長，其中三分之一（36%）更是認為收入成長超過 10%，顯示對半導體產業成長的前景充滿信心。

在 AI、HPC、電動化等需求帶動下，全球半導體市場將在 2025 年恢復成長趨勢，年成長率達 16.8%，市場規模達 6,240 億美元。而 IDC 的預測則是更為樂觀，預期 2025 年半導體銷售市場將重回成長趨勢，年成長率達 20%。

綜觀全球半導體產業發展趨勢，地緣政治局勢的加劇，如烏俄戰爭和中美貿易戰，皆導致企業風險不確定性攀升，影響整個半導體生態系。為了分散地緣政治風險，各國紛紛提高供應鏈彈性，生產基地逐漸從中國擴及東南亞、印度、美國等地，將產能遷移出中國，並且強化半導體自主供應鏈，以預防供應鏈中斷危機。

此外，全球主要國家積極扶植半導體產業，祭出半導體振興政策，形塑產業發展優勢，力圖提升本土產業量能和關鍵技術自主性。美國川普政府也計劃對電腦晶片、半導體和藥品等進口商品課徵關稅，就是為了將這些產業的生產移回美國。

對於台灣企業而言，這既是挑戰也是機遇，台灣企業需要密切關注國際政策變化，取供應鏈多元化和地域多樣性等措施，靈活調整供應鏈布局，以應對潛在的風險和機遇。

台灣是全球資通訊產業重鎮，而支撐資通訊產業供應鏈發展的，正是台灣完整的半導體生態系。台灣 IC 設計業是晶圓代工與 IC 封測業的主要客戶來源之一，也間接拉動更上游的半導體材料及設備需求；另一方面，亦使下游的資通訊產業能持續推陳出新，提供更物美價廉、更高性能、更節能、更創新的產品。

本公司上游為國內外各類 IC 設計業原廠，下游為電腦、通訊及消費性電子等產品製造商。對上游 IC 設計業原廠而言，可代其建構綿密完整之行銷通路，節省其管銷費用；對下游製造商而言，可快速地提供其生產過程中所需之元件，並以庫存管理的優勢及應用工程技術能力，使下游業者得以減少安全庫存量及設計新產品之相關成本，降低經營風險。

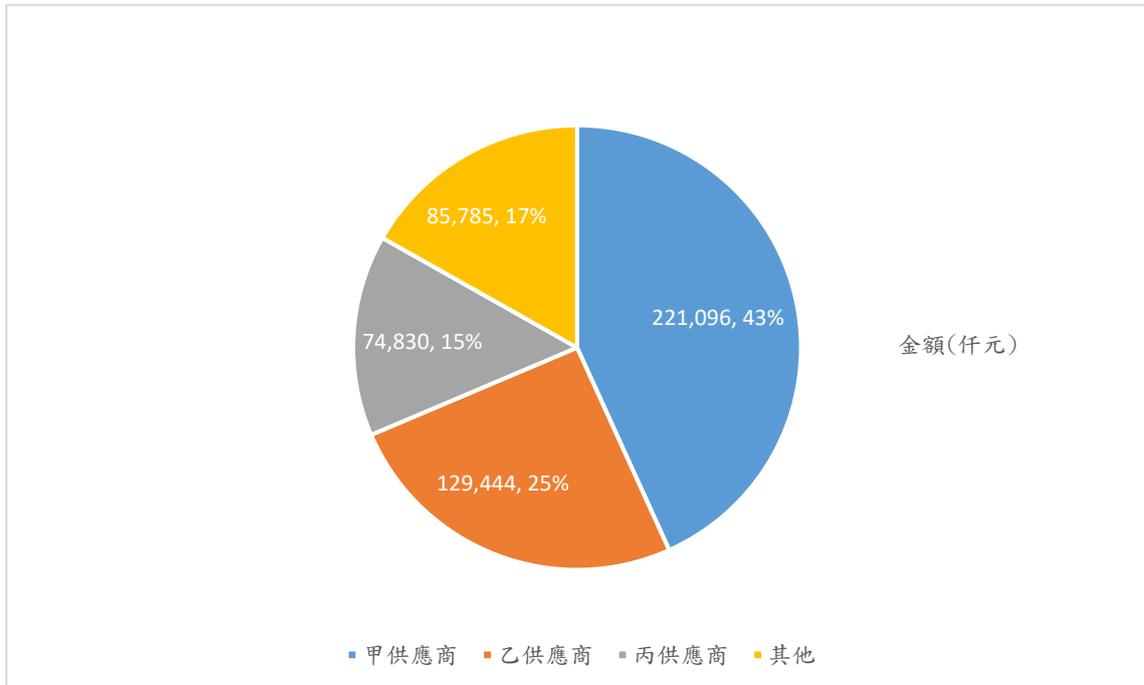
另一方面，中游之通路商可依恃其既有的客戶群，發揮向上游製造商採購之整合功能，以獲取最大之價格優勢，並搭配有效之倉儲管理及經銷代理品牌之多樣化，將產品銷售于下游業者，滿足客戶的需求，穩定客源。如此上、中、下游業者分工，可有效地提升整個電子產業之運作效率，達成 Time to Cost，Time to Value，Time to Market 的目標。產業上、中、下游之關連圖如下：



本公司視供應商為重要合作夥伴，持續規劃與執行供應商管理，確保所銷售之電子產品品質、交期與價格及符合責任礦產等要求外，亦與供應商維持長期合作關係，落實勞工安全與衛生、環境保護、道德規範、重視人權等，共同遵循相關規範及促進經濟、社會及環境之平衡與永續發展。

二、採購支出比例

2024 年度進貨總額百分之十以上之供應商名稱及其進貨金額與比例，惟因契約約定不得揭露供應商名稱或交易對象為個人且非關係人者以代號為之。



三、供應商契約管理

供應商	契約起迄日期	主要內容
Cortina	2006/11/1~(auto renewal)	半導體零件之銷售代理
Fujitsu	2012/5/1 ~ (auto renewal)	半導體零件之銷售代理
ISSI	2003/1/1 ~ (auto renewal)	半導體零件之銷售代理
Metanoia	2011/4/1 ~ (auto renewal)	半導體零件之銷售代理
Microchip	2012/1/1 ~ (auto renewal)	半導體零件之銷售代理
Bosch Sensortec	2017/4/12~ (auto renewal)	半導體零件之銷售代理
Fibocom	2019/1/28~ (auto renewal)	半導體零件之銷售代理
Realtek	2019/1/1~ (auto renewal)	半導體零件之銷售代理
Media Tek	2020/7/16~ (auto renewal)	半導體零件之銷售代理
Morse Micro	2022/5/20~ (auto renewal)	半導體零件之銷售代理
ANJET	2023/4/1~ (auto renewal)	半導體零件之銷售代理
PDi Digital GmbH	2024/2/22~ (auto renewal)	半導體零件之銷售代理
Infinity	2024/10/7~ (auto renewal)	半導體零件之銷售代理

本公司與供應商簽訂代理業務合約以穩定長期合作關係相關程序須符合內稽內控流程，經權責主管及委外律師事務所覆核後始簽訂，並由稽核單位妥善保管合約或交易協議。

本公司所代理之產品內與化學品相關風險及危害皆已由供應商進行評估及嚴謹的管理流程，並無相關風險。

四、責任礦產管理

為達到負責任與永續的採購，本公司依供應商所提供之聲明使用的礦產來源符合經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development；簡稱 OECD）的「受衝突影響和高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南」同等公認的盡職調查框架，以確定哪些冶煉廠和精煉廠可以被驗證為擁有符合當前全球標準的負責任地採購礦物的系統，並禁止源自高風險地區之衝突礦產，並遵循責任礦產倡議組織（Responsible Minerals Initiative, 簡稱 RMI）調查結果，制定衝突礦產管理程序，以避免不慎取得來自衝突礦產（Conflict Minerals）^(註)的金屬，明確要求供應商制定政策，以合理地確保產品中所含有的金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn)、鈷 (Co) 和雲母 (Mica) 的來源和產銷監管鏈，並進行盡職調查，以確保其來源符合 OECD 要求或已排除同等公認之組織所定義之受衝突影響地區和高風險地區的礦產。

在我們的衝突礦產管理流程中，需與供應商確認使用衝突礦產的原因及必要性，若為必要使用時則會要求供應商需停止採購及使用衝突礦產，並重新選擇新的礦產來源，且提供有效的證據證明新的礦產為符合要求之無衝突礦產。若為必要時，則會要求供應商需提出移除計畫或改善措施。

註：衝突礦產：指在武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物，主要的管制的是金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn)、鈷 (Co) 和雲母 (Mica)。不僅限於剛果民主共和國東部省份由剛果政府軍和其他許多武裝叛亂集團及其周邊的 9 個國家，包括安哥拉、蒲隆地、中非共和國、剛果共和國、烏干達、蘇丹、坦尚尼亞、盧安達和尚比亞，所控制的礦場所開採的資源。也包括 OECD 或同等公認之組織所定義之受衝突影響地區和高風險地區的礦產。

4.06 資通訊安全

本公司資訊安全之權責單位為資訊部，設置資訊主管一名及專業資訊工程師兩名，負責訂定公司資訊安全政策，規劃資訊安全措施，並執行相關之資訊安全作業。

所有員工皆簽署保密協定，其中涉及客戶隱私的部分，若遭不當洩露或使用，將對公司及客戶造成嚴重影響。為確保客戶隱私獲得充分保障，資訊之存取管制僅有權責同仁有權限，客戶相關之系統及機敏資料，亦僅有被授權人員得以使用。凡是資料處理及機房相關資訊服務皆具保密責任，不得以任何方式將機密資訊揭露予第三人，亦限制對客戶資料使用權限。

2023 年無發生侵犯客戶隱私或客戶資料外洩的事件。

2024 年發生重大資通安全事件為 0 件，因此，無所遭受之相關損失。

4.06.1 資通安全政策與管理方案

本公司稽核室為資訊安全監理單位，若查核發現缺失，即要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且定期追蹤改善成效，以降低資訊安全風險。

為強化資通安全管理，確保資訊的機密性、可用性以及完整性，並免於內部、外部的蓄意或意外的威脅，資通安全政策管理方式分為六大面向，闡述如下：

一、電腦設備安全管理

1. 本公司電腦主機、各應用伺服器等設備均設置於專用機房，機房門禁採用感應刷卡進入，且保留進出紀錄存查。
2. 機房內部備有獨立空調，維持電腦設備於適當的溫度環境下運轉；並配置自動滅火系統，可即時降低機房火災所引起之災害。
3. 機房主機配置不斷電與穩壓設備，並連結公司大樓自備的發電機供電系統，避免市電意外瞬間斷電造成系統當機，確保電腦應用系統的運作。

二、網路安全管理

1. 強化網路控管，與外界網路連線的入口，配置企業級防火牆，阻擋駭客非法入侵。
2. 台北總公司與外部各據點採用專線連線作業，使用資料加密的方式，避免資料傳輸過程遭受非法擷取。
3. 同仁由遠端登入公司內網存取電腦應用系統，必須申請 VPN 帳號，透過 VPN 的安全方式始能登入使用，且均留有使用紀錄可稽查。
4. 配置網路管理設備，控管網際網路的存取，可屏蔽訪問有害或政策不允許的網路位址與內容，強化網路安全並防止頻寬資源被不當占用。

三、病毒防護與管理

1. 伺服器與終端電腦設備內均安裝有端點防護軟體，病毒碼採自動更新方式，確保能阻擋最新型的病毒，同時可偵測、防止具有潛在威脅性的系統執行檔之安裝行為。
2. 電子郵件伺服器配置有郵件防毒、與垃圾郵件過濾機制，防堵病毒或垃圾郵件進入終端電腦設備。
3. 防病毒系統對於所偵測或攔截到的病毒，除立即予以隔離或刪除外，並主動發出受感染和處於風險的電腦風險報告，以利管理人員採取因應行動。

四、系統存取控制

1. 終端電腦設備對各應用系統的使用，透過公司內部規定的系統權限申請程序，經權責主管核准後，由資訊部建立系統帳號，並經各系統管理員依所申請的功能權限做授權方得存取。
2. 帳號的密碼設置，規定適當的強度才能通過，並且設置密碼輸入錯誤帳號鎖定機制。
3. 同仁辦理離(休)職手續時，必須會辦資訊部，進行各系統帳號的刪除作業。

五、確保系統的永續運作。

1. 系統備份：建置備份系統，採取日備份機制，系統與資料庫一份於電腦機房及異地均另各存一份，以確保絕對的安全。
2. 災害復原演練：各系統每年實施一次演練，選定還原日期基準點後，由備份媒體回存於系統主機，確認回復資料的正確性，確保備份媒體的正確性與有效性。
3. 租用電信公司數據線路，透過頻寬管理設備，數據線路並聯互為備援使用，確保網路通訊不中斷。

六、資訊安全宣導

1. 宣導要求同仁避免使用不明的網路網站，以維護資訊安全。
2. 不定期對內部同仁宣導資訊安全相關訊息及最新資訊安全情報。

4.06.2 投入資通安全管理之資源

為實踐六大項資通安全政策，投入之資源如下：

- 一、網路硬體設備如防火牆、郵件防毒、垃圾郵件過濾。
- 二、軟體系統如端點防護系統、備份管理軟體、VPN 認證及加密軟體等。
- 三、電信服務如多重線路、異地備份、入侵防護服務等。

- 四、投入人力如：每日各系統狀態檢查、每週定期備份及備份媒體異地存放之執行、每年系統災難復原執行演練、每年對資訊循環之內部稽核等。
- 五、資安人力：資訊安全主管一名及資訊安全人員兩名，負責資安架構設計、資安維運與監控、資安事件回應與調查、資安政策檢討與修訂。
- 六、本公司 2024 年無發生資通安全事件，2024 年無發生洩漏個人身份識別資訊，且因營運屬性為 B2B，無個人屬性之客戶，因此無取得個人客戶之個人身份識別資訊之情事，受影響客戶數之揭露亦不適用。

5、社會面

5.01 人權政策與承諾

5.01.1 人權承諾

本公司參考聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約，秉持不歧視、員工結社的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

5.01.2 人權政策

本公司依照勞動相關法令訂定工作規則及「員工管理規章」，除送台北市政府勞動局核備之外，並刊登於員工網站，以便員工查詢及作為管理者管理依據。

為建立性別平等職場，本公司實施育嬰留職停薪制度，提供同仁家庭照顧假、生理假，提供員工各項合法權益。並參考國際人權公約於員工管理規章訂定性別工作平等、性騷擾防治措施及多元員工申訴管道等，尊重性別平等權益之信念。並於員工管理規章明訂就業場所禁止性別歧視辦法及性騷擾防治、申訴及懲戒辦法，來保障本公司員工在職期間的各項權益。

5.01.3 溝通平台

本公司依照當地勞動相關法令訂定工作規則及「員工管理規章」，除送主管機關核備外，同時刊登於員工網站，以便員工查詢及作為管理者管理依據，各項政策皆公開揭露於公司官方網站中。

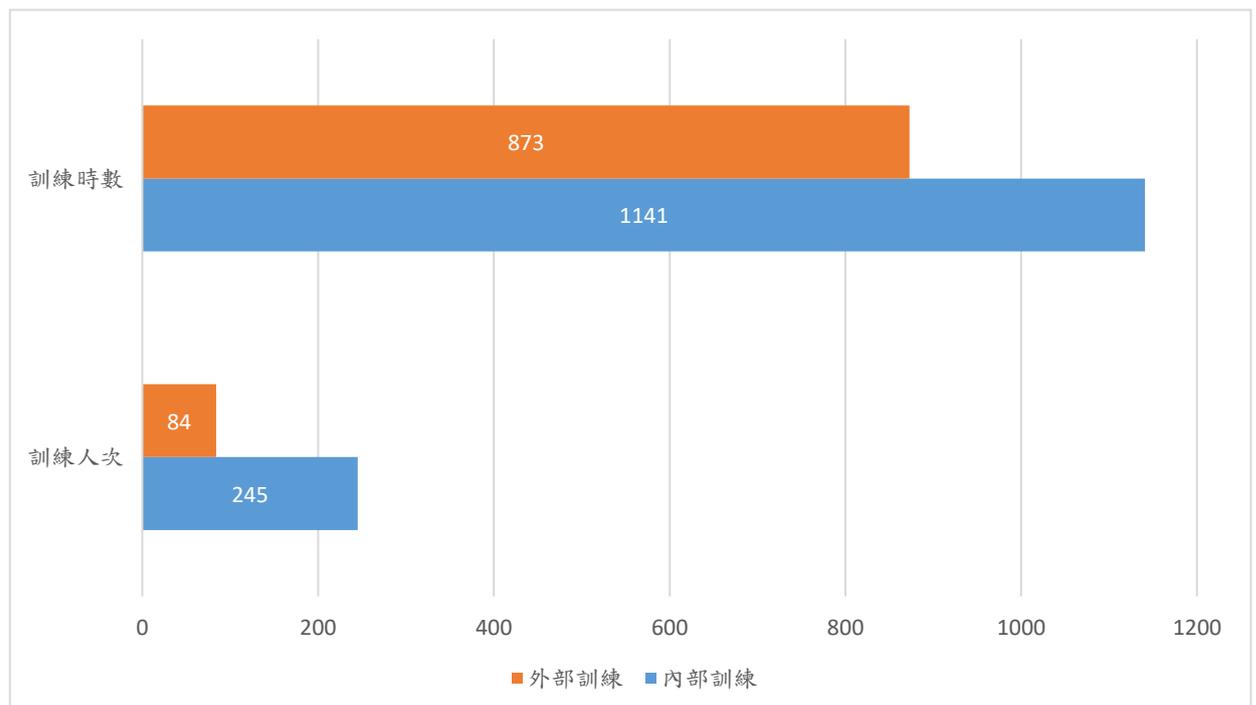
5.02 人力發展

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年辦理相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴。2024 年共 329 人次參與課程，總訓練時數達 2,014 小時，平均每人受訓時數 39.49 小時。提供職能別主題式課程，期能落實學習型組織，達成各年度目標。

5.02.1 考核與發展

對業務單位績效達成率及對公司績效的貢獻程度定期進行考核評估，依照「業績獎金管理辦法」、「產品行銷處業績獎金辦法」、「事業處業績獎金辦法」給予合理獎勵報酬，確保公平透明、激發同仁積極性、強化個人責任意識，精進團隊整體績效。

對於表現優良的員工，符合晉升標準，將由直屬主管提出晉升申請，再經人資部門進行審核，公司將會進行綜合評估，考慮員工職涯發展、工作表現以及其他相關因素，以確定是否給予晉升機會。整體流程乃基於公平和全面性的評估。

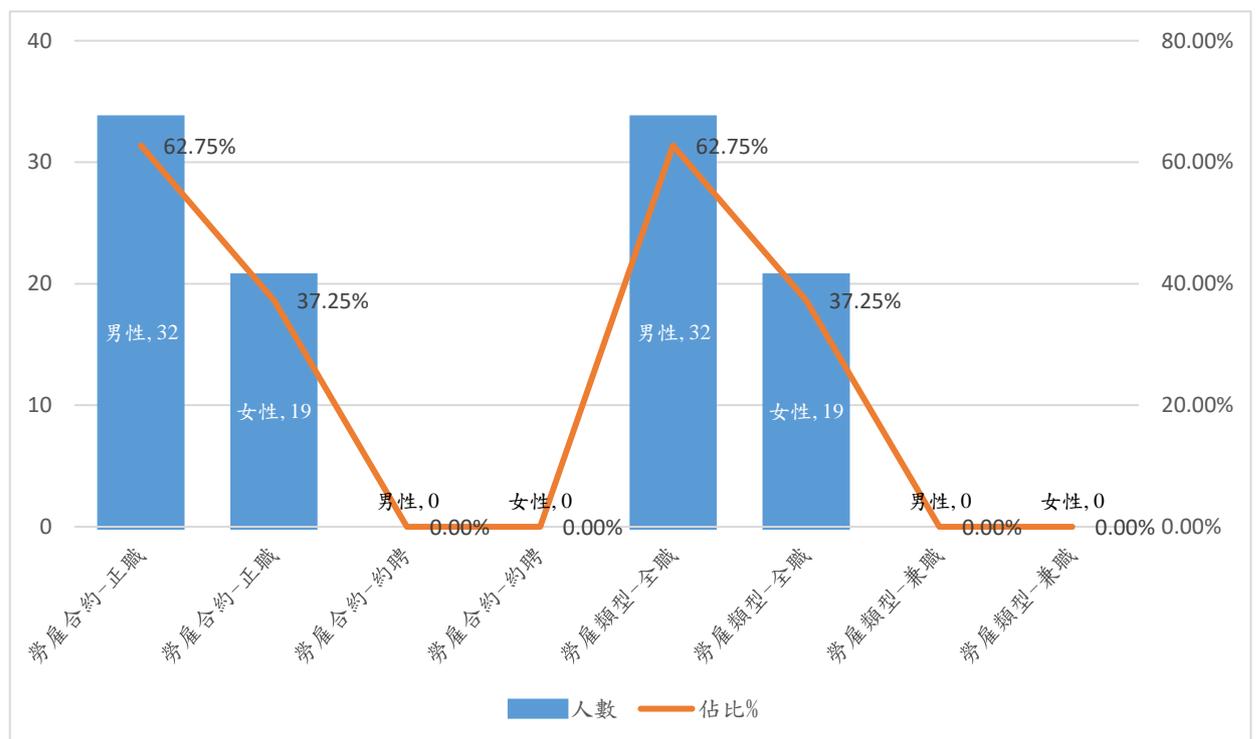


5.03 勞雇型態

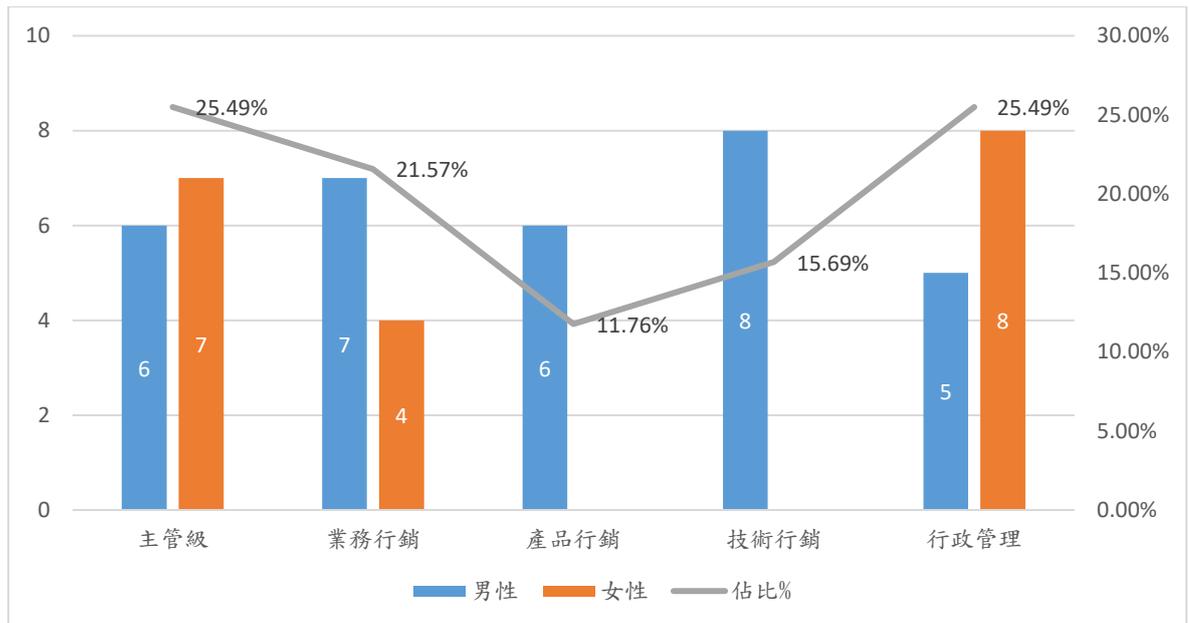
截至 2024 年 12 月 31 日，本公司員工人數為 51 人(女性 19 人、男性 32 人)，無聘用約聘員工，全部的員工皆為正職且全職職位，女性和男性員工人數的比例約為 37.25%及 62.75%，全數員工皆為本國籍，本公司無聘僱非正式員工人力以及童工。

女性主管占所有管理職員之占比為 53.8%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化，統計範圍涵蓋台北總部及台中辦事處。

2024 年勞雇型態-依性別分類



2024 年勞雇型態-依職級分類



各地區員工人數

	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
臺北市	49	0	49	0	49
臺中市	2	0	2	0	2

5.03.2 新進與離職

2024 年招募 4 位新進員工，新進率為 7.84%，與 2023 年 6 位，新進率為 7.84%，相比較為減少。

2024 年離職員工 7 位皆為自願性離職，離職率為 13.73%，與 2023 年 6 位，離職率為 11.11%，相比較為上升。

2024 年員工新進與離職情形

類別	總數	人數		佔該性別全體員工比例%(註 1)		未滿 30 歲		30-50 歲		超過 50 歲	
		女性	男性	女性	男性	人數	%	人數	%	人數	%
新進員工	4	2	2	10.53	6.25	0	0	3	15.00	1	3.23
離職員工	7	4	3	21.05	9.38	0	0	5	25.00	2	6.45

5.04 勞雇關係

<p>政策</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 僱用政策：包括公平的招募程序、說明工作內容、薪資標準、福利制度、退休金提撥、訓練方式等，以確保員工享有公平的就業機會和適當的薪酬；員工基本起薪皆高於當地法定基本薪資。 • 溝通政策：良好的溝通機制，使員工和管理層之間進行即時、開放和有效的溝通。透過會議、意見反饋及訪談等，可以瞭解員工的需求，從而改善工作環境和勞工待遇。 • 訓練政策：適當的培訓和發展機會幫助員工提升技能和知識，從而提高生產力和自信心。並鼓勵員工參加相關教育訓練、研討會等活動，以擴大員工的人脈和知識面。 • 紛爭解決政策：適當的紛爭解決機制，包括內部調解、仲裁等。透過這些機制，解決工作場所的爭議和糾紛，避免對勞雇關係造成負面影響。 • 遵循法令政策：公司遵循法令，確保勞工的權利得到保障。 • 維護員工健康政策：照顧員工為重要議題，每年編列預算提供員工健康檢查及團體保險。
<p>採取的行動</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 以專業的方式管理勞雇關係，提供專業的勞資諮詢、培訓、調解等服務。 • 建立有效的內部溝通管道、設置開放性的意見箱、利害關係人回饋管道等，讓員工能夠充分表達對工作環境和勞資關係的看法。 • 維護公正的薪資福利制度，確保員工對工作有所回饋，並激勵員工提高工作效率。 • 提供安全、健康、舒適的工作環境。 • 提供適當培訓與專業技能，提高工作效率。
<p>行動績效</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 人力資源部參與勞資關係培訓課程，加強對勞資關係的認識和意識，提升解決紛爭之能力和效率，增進公司內部凝聚力和穩定性。 • 建立公正的協商機制，促進勞雇雙方的尊重和平等，提高企業的社會形象和公信力。 • 給予員工公正的薪資待遇和福利，提高員工的工作滿意度，減少員工流失率，以增強公司的競爭優勢。 • 提供員工健康檢查、專業醫護諮詢及舉辦相關講座。 • 編訂年度訓練計劃並積極落實，以提升員工技能水平，提高工作效率。
<p>具體目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 提升員工福利：視預算及實際規劃增加員工福利項目及預算。 • 提升員工能力：依照年資、職位、職務規劃適當的培訓課程及專業進修內容。 • 提升員工活動參與度：透過調查，了解員工關注的議題，安排多元化活動內容以提升員工參與意願。

5.04.1 員工定期健康檢查

亞矽科技重視每位員工的健康，視員工為最重要的資產，訂定「員工健康檢查福利管理辦法」，對於所有同仁年資滿 2 年以上每 2 年一次及部門主管每 1 年 1 次全身性健康檢查，並與醫院健檢中心簽訂健檢合約，保障同仁健康需求。

一般檢查、尿液檢查、糞便檢查、血液常規檢查、腎功能檢查、肝膽胰功能檢查、血糖測定、肝炎篩檢、甲狀腺功能、腫瘤標記、超音波檢查、X 光檢查、心臟功能檢查、骨質密度檢查、腸胃道檢查...等等，檢查結束由醫師總結說明檢查情形。

2024 年員工健康檢查執行情形

預算編列(NT\$)	執行情況(NT\$)	執行率%
560,000	415,000	74.1(註)

註：公司全額負擔檢查費用，員工自由報名參加健康檢查，執行率隨當年度參加人數有所變動

5.04.2 保障員工權益

本公司目前無成立工會組織或協約，為積極促成勞資雙方關係和諧建立良好的勞雇關係與溝通管道。依據《勞動基準法》及相關法令訂有工作規則及各項管理規章具體規範勞資雙方權利義務及管理事項，讓員工充分了解，以遵守及保障員工合法權益；同時若營運狀況若有任何大幅變化，可能造成員工權益或工作環境之變動時，依照營運據點所在地之勞動法規，於法定之最短預告期前告知員工，以保障員工權益。2024 年度無營運重大變動之情事發生。

在職年資	預告期
3 個月以上、未滿 1 年	10 日前
1 年以上、未滿 3 年	20 日前
滿 3 年以上	30 日前

本公司依勞動基準法規定，訂定員工退休辦法，並依法令定期提撥退休準備金存入臺灣銀行，再由職工退休準備金監督委員會負責退休準備金之管理及運用事宜，本公司每月提撥薪資 3% 存入台灣銀行勞工退休金準備金專戶，截至 2024 年 12 月底止，該帳戶餘額計 25,989 千元。

2004 年 6 月 11 日立法院三讀通過並自 2005 年 7 月 1 日起，依「勞工退休金條例」，配合新制按月提撥 6% 退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，並鼓勵員工參與自提已提早規劃退休金之累積安排。

5.04.3 促進勞資溝通

2000年7月24日成立勞資會議，每季召開會議，2024年度共召開4次會議，為建立性別平等職場，並參考國際人權公約於員工管理規章訂定性別工作平等、性騷擾防治措施及員工申訴等專章，尊重性別平等權益之信念，來保障本公司員工在職期間的各項權益。

2024年度勞資會議運作情形

會議日期	勞資會議	溝通事項
2024年3月21日	第八屆第三次	1. 1/25 公司於「典華」舉辦旺年晚會 2. 1/29 福委會發放春節禮券 3. 2/1 公司發放2023年度年終獎金 4. 2/7 公司於「奎克咖啡」舉辦年終圍爐
2024年6月24日	第八屆第四次	1. 6/3 福委會發放員工端午節禮券 2. 6/7 公司舉辦粽香端午活動
2024年9月23日	第八屆第五次	1. 7/5 福委會舉辦電影欣賞活動 2. 9/2 發放員工中秋禮盒 3. 9/5 福委會發放中秋禮券 4. 9/13 公司發放員工中秋獎金
2024年12月26日	第八屆第六次	1. 12/24 福委會發放聖誕禮品 2. 11/1/8 及 1/9 舉行 Sales Conference 3. 11/1/9 公司舉行旺年晚會

5.04.4 職場安全

- 為善盡企業對員工安全健康之保護、預防職業傷病、降低經營風險，本公司依法設置職業安全衛生管理人員，每年檢視環境安全及衛生目標、標的及管理方案，並由權責單位負責執行，於管理審查檢討成效，確保持續改善。
- 定期舉行消防演練、職業安全衛生教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理能力，並配置甲種職業安全衛生業務主管專責人員、防火管理人及急救人員。
- 2024年本公司及承攬商無發生職災或職業傷害。

6、環境面

6.01 氣候變遷對策及溫室氣體管理

6.01.1 氣候監督及治理架構

本公司設立 ESG 委員會，負責制定永續發展策略、推動 ESG 相關工作，並定期執行氣候風險與機遇評估。針對識別出的風險和機遇，每季向董事會報告工作進度，董事會負責監督執行情況，並統籌各相關部門推動相關工作、2050 年淨零排放目標及主管機關的「氣候變遷因應法」等要求，進行相關的營運風險評估。

6.01.2 氣候策略

本公司依據氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，我們深知地球的氣候與環境，因遭受溫室氣體的影響，正逐漸的惡化中，身為地球公民的一份子，為善盡企業對環境保護之責任，除致力於溫室氣體盤查，確實掌握溫室氣體之排放狀況，並據此提出溫室氣體減量之可行方案，以確實執行減量之工作計畫，並致力推動以下策略：

- 一、持續推動節能減碳措施
- 二、全員參與節能減碳活動
- 三、遵行環保法規、客戶要求及其他相關規定

6.01.3 氣候相關風險與機會鑑別、評估與管理

因應相關風險與機會或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響，妥善管理極端天氣事件的相關風險，將氣候變遷的風險納入營運決策，進行鑑別並管理風險，同時正視全球暖化與資源耗竭的危機，全力響應節能減碳趨勢，進行減緩與調適作為，避免或降低對財務之影響，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性或長期性對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。

6.01.4 氣候相關執行情形

項目	執行情形
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	公司已於 111 年 11 月成立 ESG 委員會，委員會設有公司治理、環境永續、人才永續、供應鏈、社會參與、財務資訊等六個工作小組，進行永續相關作業，由 ESG 發展委員會下各委員進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略後每年定期向董事會報告，由董事會監控執行成效。
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	本公司將規劃氣候風險與機會之辨識，將針對業務特性每年進行氣候風險與機會的鑑別進行整體風險與機會辨識的整合進行綜合分析，鑑別出高永續風險。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	為妥善管理極端天氣事件的相關風險，將氣候變遷的風險納入營運決策，鑑別並管理風險，同時正視全球暖化與資源耗竭的危機，全力響應節能減碳趨勢，進行減緩與調適作為，避免或降低對財務之影響。
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	本公司有完整的風險管理組織架構、政策及管理規範，風險範圍涵蓋營運風險、法律及法規遵循風險，以及環境風險(含氣候風險)，考量面向包括環境保護 (Environmental)、社會責任 (Social) 以及公司治理 (Governance)，並將規劃風險管理政策納入環境風險(含氣候風險)，代表本公司將氣候變遷視為戰略性的商業風險，並將其辨識、衡量與管理流程納入公司整體風險程序。
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	本公司遵循 TCFD 量化氣候風險的目標，參考國內外知名機構出具之產業風險評估、經濟情勢分析等報告，將同產業之環境及社會風險因素納入風險等級考量範圍，包括新興環境或社會因素對行業趨勢的影響、氣候轉型風險成本、產業進入壁壘等，期望透過情境分析(Top Down)，以多元角度分析不同時間點、不同情境下與氣候相關的財務衝擊。
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	本公司已依循低碳永續發展目標與策略，分別依溫室氣體減量排放(類別一~類別六)進行盤查及制定減碳行動方案，已於 114 年 5 月進行 2024 年度母公司個體溫室氣體盤查且經由第三方法標國際認證股份有限公司(AFNOR Asia, Ltd)確信並且查證通過 ISO 14064-1:2018 認證及發證，完成 2024 年溫室氣體盤查及確信作業，並致力實現低碳企業為目標，並且將依鑑別之氣候相關風險制定行動計畫。

項目	執行情形
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	本公司未實施內部碳定價措施。
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊	本公司設定以 2024 年為基準年，到 2030 年降低 24% 溫室氣體排放量，每年以降低 3.5% 溫室氣體排放為目標。
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	依上市櫃公司永續發展路徑圖時程規劃，本公司屬於資本額 50 億元以下之執行階段，已於 114 年 5 月進行 113 年度母公司個體溫室氣體盤查且經由法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia, Ltd) 確信並且查證通過 ISO 14064-1:2018 認證及發證，完成 113 年溫室氣體盤查及確信作業。

6.01.5 溫室氣體減量策略、目標及具體行動計畫

本公司設定以 2024 年為基準年，到 2030 年降低 24% 溫室氣體排放量，每年以降低 3.5% 溫室氣體排放為目標。

溫室氣體減量策略、目標及具體行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ● 以省電 LED 應用產品為主，採用節能標章高效率照明燈具及電子式安定器、出口指示燈、避難方向指示燈、消防指示燈等，並宣導隨手關燈，持續與大樓管委會合作推動更換公共區域及地下停車場照明設備。 ● 新採購之電器設備使用有標示一級節能標誌。 ● 辦公事務機器設定省電模式：規定例假日電器具或電腦資訊設備須強制關閉主機及週邊設備電源，以減少待機電力之浪費。 ● 午休關燈節能措施：午休時段辦公室關燈 2024 年起正式實施午休關燈節能 1 小時。 ● 減少使用電梯：鼓勵同仁多走樓梯，少搭電梯。 ● 公用冰箱斷電清理，每月實施一次。 ● 飲水機定期清洗保養，避免因堵塞致使製冷／熱水耗用電量增加。 ● 不使用會議室時，隨手關閉電燈及空調。 ● 夏日空調定溫：溫度設定為 26~28 度，且注意門窗有無確實關閉，中央空調於冬季延後 30 分鐘開啟、提前 30 分鐘關閉。 ● 下班離開辦公室前，檢查空調及電源關閉。 ● 電源開關處張貼標語。
	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續投入尋找新綠能產品代理機會及綠色產品的開發。 ● 選擇與提供綠色服務之運輸承攬業者合作。

- 產品出口合併發貨，減少車輛往返。
- 推廣公出共乘制度，降低業務往來產生之溫室氣體排放。

6.02 溫室氣體盤查及確信情形

6.02.1 溫室氣體盤查資訊

本公司於 2025 年首次進行溫室氣體盤查，盤查邊界範圍為亞矽科技股份有限公司母公司個體，盤查基準年設定為 2024 年，溫室氣體總排放總當量為 260.6473 公噸 CO₂e，因 2024 年度為首次進行溫室氣體盤查，故無溫室氣體匯(移除量)，且無使用生質燃料，生質燃燒排放二氧化碳當量為 0 公噸 CO₂e。

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	單一類別 總量
類別 1	0.2469	0.2368	0.0048	8.4252	0.0000	0.0000	0.0000	8.9137
類別 2	102.3980	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	102.3980
類別 3	47.7195	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	47.7195
類別 4	101.6161	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	101.6161
類別 5	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
類別 6	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
小計 (t-CO ₂ e)	251.9805	0.2368	0.0048	8.4252	0.0000	0.0000	0.0000	260.6473
佔比	96.67%	0.09%	0.002%	3.23%	0.00%	0.00%	0.00%	100%

6.02.2 溫室氣體盤查確信情形

確信基準年	2024 年
確信機構	法標國際認證股份有限公司 AFNOR Asia Ltd.
確信範圍	類別一、類別二、類別三~六
確信準則	ISO 14064-1：2018 ISO 14064-3：2019
確信/保證等級	類別一、類別二：合理保證 類別三~六：有限保證

6.03 能源管理

6.03.1 電力資源管理

追求能源最佳使用效率作為努力目標，因此，持續執行節電措施及提高能源效率，同時思考未來如何增加綠色能源的比例。2024 年臺北總公司及臺中辦事處之能源消耗總量為 772.508 GJ，外購電力占大宗，無採用再生能源及生質燃料。外購電力主要用於辦公事務設備，電力消耗占 99.99%；其餘為車用汽油使用為 0.1047 GJ，占 0.01%。能源密集度為 0.0011 GJ／新台幣仟元。

能源耗用總量	總公司	臺中辦事處	佔比%	合計
外購電力(GJ)	772.398	0.0053	99.99	772.4033
外購車用汽油(GJ)	0.102	0.0027	0.01	0.1047
能源總消耗量 (GJ)	772.5	0.008		772.508
年度營業額(仟元)		712,724		
能源密集度		0.0011		
溫室氣體排放強度		0.000156		

依照經濟部能源署提供 2024 年能源產品單位熱值表計算：

1 度電 = 0.0036 十億焦耳 (GJ)

1 公升車用汽油 = 7,520 千卡(kcal); 1 千卡(kcal) = 4.184 千焦(kJ)

1 kJ / 1000000 = 0.000001 GJ

能源密集度計算公式：能源總消耗量/年度營業收入(新台幣仟元)

溫室氣體排放強度計算公式：範疇一 + 範疇二之溫室氣體排放量 (公噸 CO₂e) / 營業額 (新台幣仟元)

6.03.2 水資源管理

本公司共台北及台中 2 個營運據點，主要提供辦公區域空調循環用水、員工與顧客之生活用水及清潔使用，排放水經由辦公大樓污水管線後進入公共下水道，故取水量與排水量相同，無於水資源壓力區取水及無排放事業廢水，故對水源無顯著影響，並且要求裝置節水控制器以珍惜水資源，並於各用水處張貼節約用水標語，從落實節約民生用水做起，進而使水資源發揮最大效益。

2024 年總取水量共 2.105 百萬公升，用水密集度為 0.0003 百萬公升／仟元，未來仍將持續努力落實達成減少總耗水量之管理目標。

	2024 年	與前一年差異
總取水量(百萬公升)	2.105	無資料
總耗水量(百萬公升)	2.105	無資料
年度營業額(仟元)	712,724	無資料
用水密集度	0.0003	無資料

用水密集度計算方式為：取水量（百萬公升）／ 組織特定度量值。
 組織特定度量值為年度營業額(仟元)

6.04 廢棄物管理

本公司主要從事半導體相關零組件代理經銷業務，未有生產製造的營運活動，營運據點均為辦公大樓，因此在營運過程中產生之廢棄物，多為同仁在辦公室工作時產生之事務類與生活廢棄物；倉儲中心不定期產生包材相關之廢棄物，此類屬於可回收，所有廢棄物皆由辦公大樓管理中心設置垃圾分類集中區域統一處理。

亞矽致力於廢棄物源頭減量與循環再利用，另針對廢棄物處置遴選合格之廢棄物處理廠商，進行妥善處理。營運過程產生之廢棄物主要為員工在辦公室工作時產生之事務類廢棄物、生活廢棄物及樣品 IC 廢棄物，物流中心則另有外箱、紙板、填充材與封箱產生之相關廢棄物。

亞矽積極投入永續發展工作，未來計畫將公司內舉行的各式會議進行優化與改造，在友善環境、提升永續發展目標的前提下，採行無塑且無一次性用品，以不使用免洗餐具、塑膠袋為原則。此外，在平日辦公室管理之中，持續減少採購一次性消費品、優先使用耐久循環性產品、加強對同仁減廢、減碳宣導力度，落實垃圾分類及資源回收再利用等作為，以達到減少廢棄物量之目標，2024 年產生一般廢棄物約為 14.0752 公噸。

	2024 年	與前一年差異
一般廢棄物(公噸)	14.0752	無資料

7、附錄

7.01 附錄一、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01.4	56
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	6.01.4	56
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01.4	56
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01.4	56
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01.4	56
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01.4	56
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01.4	56
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊。	6.01.4	56
9	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02	59
10	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02	59
11	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.01	55

7.02 附錄二、SASB 永續會計準則理事會指標揭露

「多產品線專業零售商與經銷商」揭露指標

指標內容	指標編號	對應章節或指標揭露說明	頁碼
揭露下列能源耗用資訊： (1) 能源耗用量（含燃料、電力） (2) 由電力公司供電之耗用百分比 (3) 以再生能源供電之耗用百分比	CG-MR-130a.1	6.03 能源管理	60
說明辨識與處理資料安全風險的方法	CG-MR-230a.1	4.06 資通訊安全	45
(1)資料洩露事件件數 (2)涉及個人身分識別資訊（PII）的百分比 (3)受影響的客戶數	CG-MR-230a.2	4.06.2 投入資通安全管理之資源	46
依地區揭露： (1) 平均時薪 (2) 依區域別的店內及物流中心員工為最低基本工資百分比	CG-MR-310a.1	5.04 勞雇關係	52
店內及物流中心員工離職率，依（1）自願性、（2）非自願性	CG-MR-310a.2	5.03.2 新進與離職	51
因違反勞工法規相關之事件經法律程序（訴訟、裁罰）造成的損失金額	CG-MR-310a.3	4.03.4 法規遵循	37
性別、具族群多元化的百分比，依 (1) 經營管理階層之主管 (2) 非經營管理階層之主管 (3) 其他所有員工	CG-MR-330a.1	5.03 勞雇型態	50
因與聘雇歧視相關之事件經法律程序（訴訟、裁罰）造成的損失金額	CG-MR-330a.2	4.03.4 法規遵循	37
產品通過第三方驗證符合環境或社會之永續標準的營收	CG-MR-410a.1	亞矽無法確認客戶對於產品之最終用途與其是否有通過相關驗證，故本指標並不適用	
論述產品內與化學品相關風險及危害的評估及管理流程	CG-MR-410a.2	4.05 供應商管理	40
論述包裝減少環境衝擊的策略	CG-MR-410a.3	3.04 重大主題之管理(編號 6)	27
揭露下列區域總家數： (1) 零售據點 (2) 物流中心	CG-MR-000.A	亞矽無零售據點，物流中心設於台灣、香港各有 1 處，共 2 處設有物流中心	
揭露下列區域總面積： (1) 零售據點 (2) 物流中心	CG-MR-000.B	(1)零售據點：0 m ² (2)物流中心：488 M ²	

7.03 附錄三、上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法-電子通路業

項目	指標內容	對應章節或指標揭露說明	頁碼
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	6.03.1 電力資源管理	60
2	總取水量及總耗水量	6.03.2 水資源管理	61
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	6.04 廢棄物管理	62
4	說明職業災害類別、人數及比率	5.04.4 職場安全	54
5	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註)	6.04 廢棄物管理	62
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	4.05 供應商管理	40
7	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2024 年無此情事發生	
8	依產品類別之主要產品產量	4.05 供應商管理	40

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

7.04 附錄四、TCFD 揭露索引表

項目	內容	對應章節	頁碼
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	2.03.3 永續治理之角色及督導情形	14
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	2.03.3 永續治理之角色及督導情形	14
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	4.03.5 氣候變遷所產生之財務影響及其它風險與機會	37
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	4.03.5 氣候變遷所產生之財務影響及其它風險與機會	37
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）	4.03.5 氣候變遷所產生之財務影響及其它風險與機會	37
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.03.4 氣候變遷管理流程	37
	描述組織在氣候相關風險的管理流程	4.03.4 氣候變遷管理流程	37
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	4.03.2 風險管理機制及風險管理組織與職責	36
指標和目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	4.03.4 氣候變遷管理流程	37
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	6.02 溫室氣體盤查及確信情形	59
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	6.01.4 氣候相關執行情形	56

7.05 附錄五、GRI 準則索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	亞矽科技股份有限公司依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 2：一般揭露 2021

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
2-1	組織詳細資訊	1.03 報告書資訊	7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03 報告書資訊	7	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03 報告書資訊	7	
2-4	資訊重編	1.03 報告書資訊	7	
2-5	外部保證/確信	1.03 報告書資訊	7	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.05 供應商管理	40	
2-7	員工	5.03 勞雇型態	50	
2-8	非員工的工作者	5.03 勞雇型態	50	
2-9	治理結構與組成	2.03 董事會及功能性委員會	11	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03 董事會及功能性委員會	11	
2-11	最高治理單位的主席	2.03 董事會及功能性委員會	11	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.3 永續治理之角色及督導情形	14	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	9	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.2 董事會對永續治理之角色及成果	14	
2-15	利益衝突	2.03.6 董事會結構	16	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.03.8 運作情形	17	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.5 對永續發展之持續進修	15	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.4 督導永續管理之績效評估	14	
2-19	薪酬政策	2.03.10 董事薪會酬政策	18	
2-20	薪酬決定流程	2.03.10 董事薪會酬政策	18	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.10 董事薪會酬政策	18	
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	8	
2-23	政策承諾	2.01 永續發展策略	8	
2-24	納入政策承諾	2.01 永續發展策略	8	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.01 永續發展策略	8	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.01 永續發展策略	8	
2-27	法規遵循	4.03.6 法規遵循	39	
2-28	公協會的會員資格	4.04 參與團體或組織	40	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	20	
2-30	團體協約	5.04.2 保障員工權益	53	

GRI 3：重大主題 2021

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題之流程	22	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	25	
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	27	

GRI 201：經濟績效 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.02 財務績效	33	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01.3 氣候相關風險與機會鑑別、評估與管理	55	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.04.2 保障員工權益	53	
201-4	取自政府之財務援助	4.02 財務績效	33	

GRI 204：採購實務 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
204-1	來自當地供應商	4.05 供應商管理	40	

GRI 205：反貪腐 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.1 風險管理政策	35	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範	28	

GRI 206：反競爭行為 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範	28	

GRI 207：稅務 2019

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
207-1	稅務方針	4.01.2 合規的稅務政策	29	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.01.2 合規的稅務政策	29	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.01.4 稅務相關議題之利害關係人議和與管理	31	
207-4	國別報告	4.01.2 合規的稅務政策	29	

GRI 302：能源 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03 能源管理	59	
302-2	能源密集度	6.03 能源管理	59	
302-3	減少能源消耗	6.03 能源管理	59	

GRI 303：水與放流水 2018

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
303-1	共享水資源之相互影響	6.03 能源管理	59	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.03 能源管理	59	
303-3	取水量	6.03 能源管理	59	
303-4	排水量	6.03 能源管理	59	
303-5	耗水量	6.03 能源管理	59	

GRI 305：排放 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體盤查及確信情形	59	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體盤查及確信情形	59	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體盤查及確信情形	59	
305-4	溫室氣體排放強度	6.03 能源管理	59	
305-5	溫室氣體排放減量	6.01 氣候變遷對策及溫室氣體管理	55	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02 溫室氣體盤查及確信情形	59	

GRI 306：廢棄物 2020

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.04 廢棄物管理	62	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.04 廢棄物管理	62	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
306-3	廢棄物的產生	6.04 廢棄物管理	62	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.04 廢棄物管理	62	
306-5	廢棄物的直接處置	6.04 廢棄物管理	62	

GRI 308：供應商環境評估 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.05 供應商管理	40	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.05 供應商管理	40	

GRI 401：勞雇關係 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
401-1	新進員工和離職員工	5.03.2 新進與離職	51	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.04 勞雇關係	52	
401-3	育嬰假	5.01.2 人權政策	48	

GRI 403：職業安全衛生 2018

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
403-1	職業安全衛生管理系統	4.03.1 風險管理政策	35	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.03.1 風險管理政策	35	
403-3	職業健康服務	4.03.1 風險管理政策	35	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.04.4 職場安全	54	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	5.04.4 職場安全	54	
403-6	工作者健康促進	5.04.4 職場安全	54	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.04.4 職場安全	54	
403-9	職業傷害	5.04.4 職場安全	54	
403-10	職業病	5.04.4 職場安全	54	

GRI 404：訓練與教育 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.02 人力發展	49	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.02 人力發展	49	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.02.1 考核與發展	49	

GRI 405：員工多元化與平等機會 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
405-1	治理單位與員工的多元化	5.03 勞雇型態	50	

GRI 406 不歧視 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.2 人權政策	48	

GRI 407 結社自由與團體協商 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.04.2 保障員工權益	53	

GRI 408 童工 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權承諾	48	

GRI 409 強迫或強制勞動 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.05 供應商管理	40	

GRI 418：客戶隱私 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.06 資通訊安全	45	