



2025⁺ Sustainability Report



凌陽科技股份有限公司

永續報告書



Contents 目錄

關於本報告書

前言	3
發行資訊與涵蓋邊界	3
資訊重編	4
外部保證與確信	4
報告書聯絡窗口	4
報告書內部管理流程	4

董事長的話

5

永續績效

6

經營概況

公司概況	7
公司歷史沿革	8
主要業務內容	8
公協會參與	9

利害關係人議合與重大性分析

利害關係人鑑別與議合	11
重大性分析	14

1. 凌陽科技公司治理

1.1 公司治理架構	21
1.2 董事會組成及運作	22
1.3 內部稽核	24
1.4 資訊安全	25
1.5 誠信經營及法令遵循	26

2. 產品創新及客戶滿意

2.1 產品研發與創新	28
2.2 客戶服務與管理	30

3. 企業和諧與共榮

3.1 人權盡職調查	34
3.2 人才吸引與留任	38
3.3 人才培訓	45
3.4 員工多元與機會平等	47
3.5 社會公益	51

4. 綠色地球

4.1 溫室氣體排放	54
4.2 TCFD氣候相關財務揭露	56

5. 附錄

5.1 溫室氣體查驗報告意見書	62
5.2 GRI 內容索引	64
5.3 SASB 準則索引	69
5.4 TCFD 與上市公司氣候相關 資訊對照表	71
5.5 永續揭露指標—半導體業	74

關於本報告書

前言 (GRI 2-1)

凌陽科技股份有限公司（以下簡稱凌陽科技、凌陽或本公司）^[1] 成立於 1990 年，致力於半導體技術的發展與創新。本公司長期深耕車用晶片、智能聲學系統單晶片、矽智財（IP）設計及系統解決方案，憑藉深厚的研發底蘊與多項核心專利，為全球客戶提供卓越的系統設計平台與支援服務。

本公司於 2000 年在台灣證券交易所掛牌上市（股票代碼：2401），多年來，我們透過設立深圳、成都等海外據點擴大經營版圖，並積極取得 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 及 ISO 26262 等多項國際認證，建構嚴謹的品質管控與環境安全管理體系。

面對全球永續轉型浪潮，凌陽科技亦自我惕勵朝永續發展之路邁進，緊扣國際 ESG 發展動向與國家政策目標，將「精進公司治理、深化人權保障、落實溫室氣體減排」視為核心課題。

展望未來，凌陽科技將持續開拓國際市場，以技術創新強化產品競爭力，並透過良善的企業公民作為，為股東與社會創造長遠且卓越的經營績效。凌陽科技股份有限公司即為本公司之重要營運據點。

發行資訊與涵蓋邊界 (GRI 2-1 ~ 2-3)

本公司於 2016 年首度發行企業社會責任報告書，於 2021 年起更名為永續報告書。本年度之永續報告書為第十次發行之版本。

- 報導期間：本報告書之報導期間自 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止，與年度財務報告之期間相同。
- 報導頻率：每年發行一次，並於 8 月底前公告。
- 前次發行版本：2025 年 8 月。
- 此次發行版本：2026 年 8 月。

本報告書涵蓋主體為凌陽科技股份有限公司營運總部，不包含子公司^[2]，所涵蓋之範疇與前一年度相較並無明顯差異。而本報告書依照台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定編製，並遵循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年所發行之準則 (GRI Standards)。

同時參照永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、聯合國永續發展目標 (SDGs) 以及氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 等國際準則為編製的主要架構。另在溫室氣體盤查的部分，則採用 ISO 14064-1 進行盤查^[3]。

[1] 凌陽科技股份有限公司即為本公司之重要營運據點。

[2] 凌陽科技之子公司包括凌通科技股份有限公司、凌陽創新科技股份有限公司、景相科技股份有限公司、以及中國大陸各地之子公司共 14 個據點。

[3] 本公司接軌 IFRS S1 & S2 永續揭露準則，於 2026 年溫室氣體盤查時改採用 GHG Protocol 進行盤查。

關於本報告書

資訊重編 (GRI 2-4)

本報告書並無重編過去年度資訊，且本年度所揭露之資訊與過去年度相較資料蒐集方法亦無改變。

外部保證與確信 (GRI 2-5)

本報告書依循GRI Standards：2021，但本年度並未經第三方獨立保證或確信。報告書中所引用之財務數據皆採經勤業眾信聯合會計師事務所簽證之財務年報資料。

報告書聯絡窗口 (GRI 2-3)

若您有任何與本報告書或與本公司永續發展有關之寶貴意見或諮詢歡迎透過以下窗口與本公司聯繫：

- 聯絡人：ESG辦公室
- 地址：新竹科學園區創新一路19號
- 電話：+886-3-5786005
- E-mail：IR@sunplus.com
- 公司網站：<https://w3.sunplus.com/tw/>

報告書內部管理流程



董事長的話 (2-22)

致各位同仁及攜手永續發展的夥伴們：

回首1990年，凌陽科技在竹科扎根，從最初的微控制器一路成長為多媒體影音系統單晶片的領導者。這三十多年來，我們經歷了多次組織再造與策略轉型，從消費性電子跨足到現今的「車用晶片技術」與「智能聲學」領域。這不僅是技術的升級，更是對永續經營的承諾。對凌陽而言，「永續」不只是環境保護，更是企業如何透過核心競爭力，為社會創造長遠價值。我們將永續發展藍圖建立在三個面向：

• 創新驅動，安全領航

我們深耕次微米技術、數位訊號處理（DSP）與矽智財研發。我們將深厚的技術底蘊投注在車載娛樂與先進駕駛輔助系統（ADAS），以及沉浸式聲學體驗。透過提供高品質、高穩定性的晶片方案，守護大眾的行車安全，以及打造極致舒適的視聽感受。

• 專業分工，共榮生態系

我們與晶圓代工、封測等專業廠商建立穩定的策略夥伴關係，並透過自動化測試確保品質。以「互補共享」的經營模式，讓我們在面對市場波動時更具韌性，並與供應鏈夥伴攜手實踐負責任的生產管理。

• 穩健經營，誠信透明

從早期的組織再造到如今專注家庭與車用平台，凌陽科技秉持踏實穩健的腳步。我們致力於提升經營績效，為股東創造價值，同時落實客戶至上的服務理念。唯有誠信經營，才能為長期發展奠定基石。

展望未來，凌陽科技將持續研發創新，不僅要提供從個人到家庭的全方位解決方案，更要將淨零排放、人才培育等 ESG 議題納入營運考量。讓我們以創新的晶片為種子，在變動的時代中保持韌性，協助客戶提供更完美的系統設計，共同打造一個兼具智慧、安全、永續的數位未來。



黃洲杰

凌陽科技執行長

永續績效



環境面



- ISO 14001 通過年度追蹤稽核
- 節能方案：冰機運轉改良，節省 297,700度電，減少 139 公噸 CO2e
- 溫室氣體排放強度較 2024 年減少 14.97% (類別一加類別二)
- 購買綠電 1 萬度
- 原物料供應商在地採購比例為 85%

社會面



- 公益助學補助，共捐贈新台幣 879,100 元
- 2025 年起任職滿 5 年員工肺 CT 篩檢
- 每年免費員工健檢

治理面



- 所有營運活動皆嚴格遵守法令規範，2025 年無違反法令之情事
- 車用晶片年度銷售量創新高，2025 年銷售量為 6,800,000 顆，較 2024 年多出約 900,000 顆
- 2025 年首度推出天籟系列音頻產品，為全球首發內建AI算力及eARC高音質傳輸的音頻單晶片

經營概況

公司概況 (GRI 2-1)

本公司成立於 1990 年，總部設於新竹科學園區，是台灣領先的系統單晶片 (SoC) 設計公司，歷經36年以來我們一直秉持「誠信、服務、創新、品質、卓越」的經營理念以及「Make difference」的企業願景努力經營。從早期的消費性語音與多媒體晶片起家，歷經組織再造與專業分工，成功轉型為專注於「車用電子」與「家庭娛樂」兩大核心領域的指標企業。憑藉深厚的數位訊號處理 (DSP) 與矽智財 (IP) 研發實力，凌陽目前致力於開發先進駕駛輔助系統 (ADAS) 車載娛樂資訊系統及音訊解決方案。透過與全球專業代工夥伴的緊密合作，以晶圓庫策略與嚴謹的自動化測試，提供客戶從低階到高階的全方位晶片服務，致力成為智慧生活與安全駕駛背後的關鍵驅動力。



凌陽科技公司概況

設立時間	1990 年 8 月 3 日
董事長暨執行長	黃洲杰
資本額	約 59.19 億元
主要產品	「車用電子」與「家庭娛樂」晶片
員工人數	314人
營業總部	新竹科學園區創新一路19號

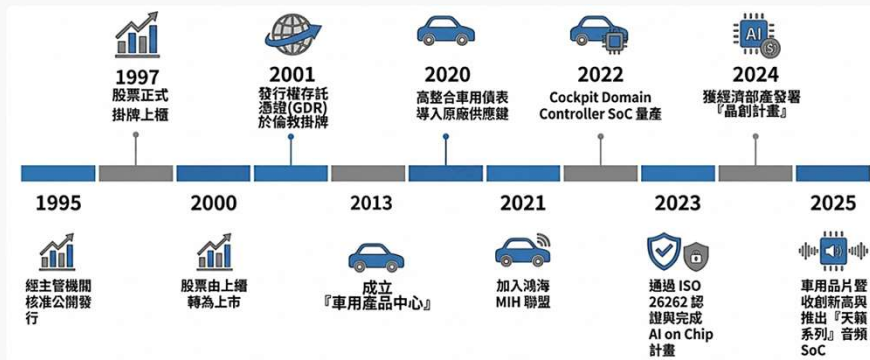
經營概況

公司歷史沿革

凌陽科技自 1995 年獲准公開發行、1997 年正式掛牌上櫃以來，始終秉持穩健經營原則，逐步深化資本市場佈局。面對全球科技轉型浪潮，我們自 2013 年成立「車用產品中心」起，全力落實核心技術的綠色與智慧轉型。

近年來，凌陽不僅成功加入鴻海 MIH 聯盟、實現 Cockpit Domain Controller SoC 量產，更通過 ISO 26262 汽車安全最高標準認證，並積極投入政府「晶創計畫」與 AI on Chip 研發。

2025 年，車用晶片營收再創新高，並推出「天籟系列」音頻 SoC，提升聆聽品質。凌陽將持續以創新的低能耗、高性能晶片解決方案，驅動永續轉型，與社會共創智慧未來。即為本公司之重要營運據點。



主要業務內容

凌陽科技為深耕 IC 設計領域多年的晶片設計公司，近年已成功的由傳統消費性影音晶片轉型新興科技領域，目前公司營運主要以「車用電子」及「智能聲學」為雙引擎。

車用產品為最大營收主力，業務涵蓋車機資訊娛樂系統、汽機車數位儀表板，以及包含 3D 環景與疲勞偵測等 ADAS 先進駕駛輔助系統；智能聲學產品則專注於 Soundbar、電競音響與具備 AI 降噪的會議系統主打高音質與無線化發展。

此外，在維持傳統 DVD 晶片與矽智財 (IP) 授權的穩定收益之餘，本公司正積極佈局 AI 邊緣運算晶片，應用於機器視覺與人機互動領域。



資料來源：產業價值鏈資訊平台

經營概況

公協會參與 (GRI 2-28)

凌陽科技積極參與多元公協會組織，主要目的在於深化產業鏈結與落實企業社會責任。在產業與技術發展方面，凌陽透過參與「台灣半導體產業協會 (TSIA)」、「台灣半導體產學研發聯盟」及「華聚基金會」等核心機構，能第一時間掌握半導體前瞻技術與市場脈動。由董事長與高階主管親自擔任理事等要職，不僅有助於公司參與產業標準的制定、推動產學研發與人才培育，更能提升在業界的話語權，並透過「工研新創協會」拓展創新領域的合作契機。

在社會參與方面，公司積極投入「犯罪被害人保護協會新竹分會」及「保二總隊警察之友會」等公益組織，展現深耕在地與回饋社會的決心。整體而言，參與這些協會不僅能為凌陽帶來技術升級與資訊交流的實質商業利益，更完善了企業的永續發展藍圖與品牌形象。

單 位	參與公協會之主管 職稱與姓名	職稱
台灣半導體產業協會 (TSIA)	董事長 黃洲杰	理事
社團法人台灣半導體產學研發聯盟	發言人 莊濟安	理事
財團法人華聚產業共同標準推動基金會	董事長 黃洲杰	董事
社團法人台灣工研新創協會	董事長 黃洲杰	理事
財團法人犯罪被害人保護協會臺灣新竹分會	董事長 黃洲杰	委員
中華民國警察之友總會保安警察第二總隊警察 之友會	董事長 黃洲杰	委員

利害關係人議合與重大性分析

利害關係人鑑別與議合流程說明 (GRI 2-29)

在本公司的營運價值鏈中，利害關係人不僅是合作夥伴，更是驅動經營成果的關鍵角色。為落實企業永續發展並精準回應各界期待，本公司於報導期間建立了一套嚴謹的鑑別流程。

首先，本公司全面盤點與營運活動高度相關的對象，初步識別出股東（投資人）、供應商（含外包商、承攬商）、社區、媒體、學術單位、非營利組織、客戶（含代理商）、政府機關及員工等九大類利害關係人。

為進一步聚焦關鍵議題，我們參考AA1000 SES利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES, 2015)，由「依賴性、責任、關注度、影響力、多元觀點」五大維度設計定量問卷。透過對內部各業務主管進行深度調查，並在排除無效問卷後，共回收 50 份有效問卷。

經由量化的評估與權重計算，本公司最終鑑別出五類對營運具顯著影響的主要利害關係人，分別為：股東（投資人）、供應商（含外包商、承攬商）、客戶（含代理商）、政府機關及員工。本公司將以此為基礎，持續改善溝通管道，確保各方的寶貴意見能轉化為公司進步的動力。

凌陽科技深知每一份利害關係人的意見，都是推動企業邁向永續發展的重要動力。我們秉持開放且謙卑的態度，將正面評價轉化為持續精進的能量，並針對負面回饋進行深刻自省與即時檢討。



利害關係人議合與重大性分析

利害關係人鑑別與議合

我們堅信，建立透明且暢通的溝通管道是企業成長的基石。透過多元化的議合方式，我們不僅能即時掌握各界的期待與建議，更能建立良性互動，將外部意見內化為改善缺失強化經營韌性的契機。以下彙整2025年度與各利害關係人之議合頻率、溝通管道及重要成果，具體展現本公司積極回應社會期待之作為：

利害關係人	關注議題	議合方式	議合頻率	議合內容	2025 年執行狀況	回應章節
員工	- 員工多元與機會平等 - 職業安全與衛生 - 誠信經營 - 人才培訓	員工溝通會議	每年2次	了解員工工作內容與改善建議。	召開2次會議，並公告同仁提問及回覆。	1.5 3.3 3.4
		職工福利委員會	不定期	協助員工婚商喜慶與急難救助。	於內部生活交流道的福委會論壇公告相關訊息。	
		勞工退休準備金監督委員會	每季1次	向員工說明退休金提撥情形，並說明退休準備事項。	召開4次會議，並有會議紀錄供查詢。	
		內部宣導	不定期	公司執行面向與策略。	E-mail、海報、公告等不定期宣導。	
		員工績效面談	每年2次	對於員工工作成果進行檢討，並給予改善建議。	年中及年底各實施一次員工績效面談，備置績效與前程發展分析表可參考，達成率 90% 以上。	
		勞資會議	每季1次	勞資雙方相互提出改善建議與說明，並促進勞資和諧。	召開4次會議，並有會議紀錄供查詢。	
		職業安全衛生委員會	每季1次	強調勞工安全與注意事項。	召開4次會議，並有會議紀錄供查詢。	

利害關係人鑑別與議合

利害關係人	關注議題	議合方式	議合頻率	議合內容	2025年執行狀況	回應章節
客戶 (含代理商)	- 誠信經營 - 產品研發與創新 - 供應商管理	客訴不良品分析	依客訴案件	鑑別未達客戶滿意之項目，進行改善追蹤。	2025年客訴案件58件，屬凌陽責任34件，均順利結案。	1.5 2.1
		客戶滿意度調查	每年2次	了解客戶滿意程度，並尋求改進方向。	年初及年中兩次調查，客戶滿意度在滿分 10 分下，品質：9.43 / 9.3；無危害物質(HSF)：9.71 / 9.83，相關問題均處理及結案。	
		郵件	不定期	業務往來需求。	品質及有害物質要求，共52份外來文件規範；均妥為處理。	
		不良品季度清點	每季1次	了解不良率，並改善不良品。	2025年 Q1~Q4 均已完成。	
供應商 (外包廠、承攬商)	- 客戶服務與管理 - 產品研發與創新 - 資訊安全	GPM系統	報告期限更新，新產品發布，新規範要求。	- 公務討論 - 協力廠商年度評鑑 - 新協力廠商評選	2025 年報告更新共 411 件 - 對既有外包廠品質 / 環安衛執行考核，計 15廠次	1.4 2.1 2.2
		外包廠品質 / 環安衛考核	每廠每年1次			
		電子郵件	不定期			

利害關係人鑑別與議合

利害關係人	關注議題	議合方式	議合頻率	議合內容	2025 年執行狀況	回應章節
政府機關	- 誠信經營 - 資訊安全 - 能源管理 - 水資源管理 - 職業安全與衛生	公文往返、會議、E-mail	不定期	遵循政府法規，與政府維持良好的溝通管道。	- 參與主管機關之討論會、座談會。 - 配合主管機關監理與查核。 - 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動 - 發布重大訊息，傳遞公司重要資訊。 - 公布本公司經營成果。 - 持續每年出版永續報告書，強化永續資訊，並於官網揭露。	1.4 1.5
		公開資訊觀測站	不定期			
		財務報告	每季1次			
		永續報告書	每年1次			
股東 (投資人)	- 產品研發與創新 - 經濟績效 - 誠信經營 - 資訊安全	公司年報	每年1次	- 經濟績效 - 風險管理與對應策略 - 股東權益	2025/05/23 於公開資訊觀測站上傳2024年度年報。 2025年每季上傳財務報告。 2025/08/19、2025/12/03，受邀參加二場法人說明會。 2025/06/13 召開股東常會。 - 已於官網設立企業社會責任及利害關係人專區。 - 股務及投資人關係聯絡窗口提供對外溝通管道。	1.4 1.5 2.1
		財務報告	每季1次			
		法人說明會	每年2次			
		股東常會	每年1次			
		官網設立企業社會責任及利害關係人專區	隨時			
		設置股務及投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通	隨時			

利害關係人議合與重大性分析

重大性分析 (GRI 2-12、2-14、3-1~3-3)

• 重大主題分析流程與利害關係人溝通

凌陽科技深知永續發展的核心價值在於與價值鏈夥伴的共生共榮。為落實透明化之溝通，本公司於 2025 年度延續客觀的重大性分析程序，確保經營決策能精確回應外部期待。重大性分析不僅是報告書的編製依據，更是凌陽科技與利害關係人深度對話的橋樑。透過每年定期的審視與改進，我們能更敏銳地捕捉產業脈動，將永續挑戰轉化為企業成長的動力。

• 重大性鑑別程序

本年度重大主題之篩選流程主要分為兩大核心面向：

- ✓ 內部營運影響評估 (衝擊度分析)：針對遴選之永續議題，由公司內部相關業務主管進行「衝擊評估問卷」評選。針對各項議題對公司營運之衝擊強度及發生可能性進行量化評分，藉此釐清各項永續風險與機會。
- ✓ 外部利害關係人觀點 (關注度調查)：透過專屬的「利害關係人關注度問卷」，廣泛蒐集包含客戶、供應商、員工、股東及政府機關等主要利害關係人之觀點，將其對各項永續議題的關切程度，作為評估重大主題之關鍵參考基準。

• 治理進程與未來展望

本公司致力於精進永續治理效能，2025 年度之重大性分析結果已作為公司內部營運方針調整之參考。為深化落實 ESG 願景，我們自 2026 年起，年度重大主題鑑別結果將依標準程序提報至董事會審議。此舉象徵本公司將永續發展正式納入最高決策層級之監督範疇。

利害關係人鑑別

透過AA1000 SES利害關係人議合標準對本公司所有利害關係人進行鑑別，共鑑別出五類之主要利害關係人。

蒐集永續議題

參照GRI準則、聯合國永續發展目標(SDGs)和SASB 指標，共彙整出14個與凌陽科技營運有關之永續議題。

鑑別重大主題

將蒐集之永續議題鑑別出正、負面衝擊後，以問卷方式詢問公司內部業務相關主管，以評估對營運造成的衝擊程度以及發生可能性。

評估重大主題門檻

蒐集與彙整問卷調查結果後，由本公司永續功能小組所有成員，以永續議題評分之高低設定報導重大主題之門檻。

調查利害關係人關注程度

以線上問卷的方式向鑑別出之主要利害關係人調查對永續議題的關注程度。

利害關係人議合與重大性分析

重大主題正負面衝擊列表 (GRI 3-2)

在報告期間，凌陽科技參酌 GRI 準則、聯合國永續發展目標 (SDGs)、SASB 指標及國際永續趨勢，彙整出 14 項候選議題。本公司透過問卷調查，邀請內部業務主管針對各議題之「營運衝擊程度」與「發生可能性」進行正負面衝擊評估；在排除無效問卷後，共回收 98 份有效樣本。經統計分析後，除依權重鑑別出 5 項重大主題外，考量氣候變遷趨勢對產業環境之深遠影響，本公司主動將「溫室氣體排放」增列為重大主題，最終確立本年度 6 大核心議題。

環境面



- 溫室氣體排放

社會面



- 人才吸引與留任
- 人才培訓
- 員工多元與機會平等

治理面



- 產品研發與創新
- 客戶服務與管理

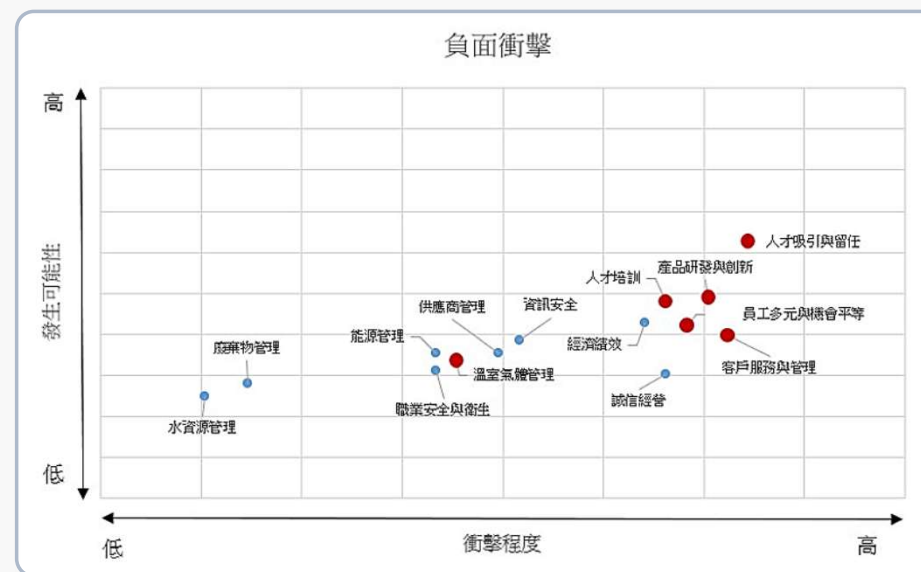
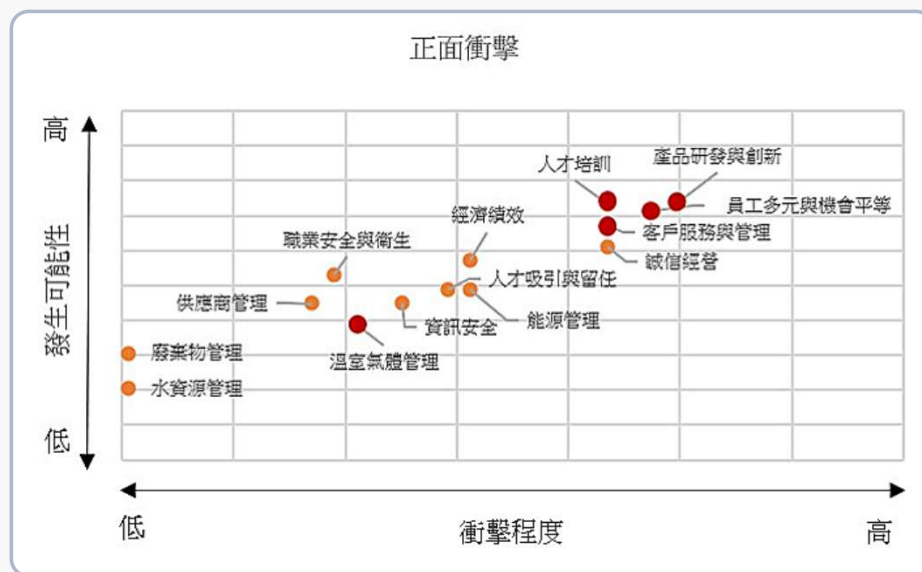
為了觀察報導期間利害關係人對於重大主題的重視程度，本公司將所篩選出之重大主題進行排序如下：

排 序	2025 年重大主題	排 序	2025 年重大主題
1	產品研發與創新	4	員工多元與機會平等
2	人才培訓	5	客戶服務與管理
3	人才吸引與留任	6	溫室氣體排放

重大主題正負面衝擊列表 (GRI 3-2)

惟前一年度所鑑別出之重大主題與今年度之重大主題並無一致之比較基礎，因此無法比較兩年度重大主題排序之變化。未來本公司所出版的永續報告書將會呈現當年度跟前一年度重大主題的差異與排序比較。

有關各項永續議題正負面衝擊問卷回收結果，經本公司分析統計後繪製矩陣圖如下：



利害關係人議合與重大性分析

重大主題對價值鏈之衝擊 (GRI 3-1~3-2)



環境面

重大主題	對凌陽科技的意義 (營運重大性)	對應 GRI 特定主題	對應 SASB 準則	對價值鏈之衝擊 (直接衝擊 / 間接衝擊)					回應章節
				股東 (投資人)	供應商 (含外包商、承攬商)	客戶 (含代理商)	員工	政府機關	
溫室氣體排放	積極採取減排措施，減緩氣候變遷。	305-1 305-2 305-3 305-4	TC-SC-110a.1 TC-SC-110a.2	◎			△	△	4.1

重大主題對價值鏈之衝擊 (GRI 3-1~3-2)



治理面 / 經濟面

重大主題	對凌陽科技的意義 (營運重大性)	對應 GRI 特定主題	對應 SASB 準則	對價值鏈之衝擊 (直接衝擊 / 間接衝擊)					回應章節
				股東 (投資人)	供應商 (含外包商、承攬商)	客戶 (含代理商)	員工	政府機關	
產品研發與創新	研發新產品，並確保產品品質符合客戶的要求與期待。	自訂主題		◎	◎	△	△		2.1
客戶管理與服務	提供客戶滿意的服務，可提升公司競爭力，並強化客戶對本公司的忠誠度。	自訂主題		◎		△	△		2.1

重大主題對價值鏈之衝擊 (GRI 3-1~3-2)



社會面

重大主題	對凌陽科技的意義 (營運重大性)	對應 GRI 特定主題	對應 SASB 準則	對價值鏈之衝擊 (直接衝擊 / 間接衝擊)					回應章節
				股東 (投資人)	供應商 (含外包商、承攬商)	客戶 (含代理商)	員工	政府機關	
人才吸引與留任	吸引與留任優秀的人才將可以提升公司的營運績效。	401		◎	◎	△	△	◎	2.1
人才培訓	提升員工專業技能，強化公司發展需求，提升企業競爭力。	404-1 404-3		◎	△	△	△	◎	2.1
員工多元 與機會平等	公司型塑多元共融文化，可凝聚員工向心力，創造員工快樂的就業環境。	405					△	◎	3.4

01 凌陽科技公司治理

- 1.1 公司治理架構
- 1.2 董事會組成及運作
- 1.3 內部稽核
- 1.4 資訊安全
- 1.5 誠信經營及法令遵循



SUNPLUS

2025⁺
Sustainability Report

凌陽科技公司治理

1.1 公司治理架構 (GRI 2-9、2-10、2-13、2-16)

治理架構與董事遴選：凌陽科技董事會為公司最高治理單位，負責指導營運策略並監督經營成果。本公司董事會共設置七席董事，包含四席獨立董事，任期均為三年。董事之選舉依公司法第一百九十二條之一規定採候選人提名制度，其實施相關事宜悉依公司法、證券交易法相關法令規定辦理。詳細規範請參閱本公司「董事選舉辦法」。

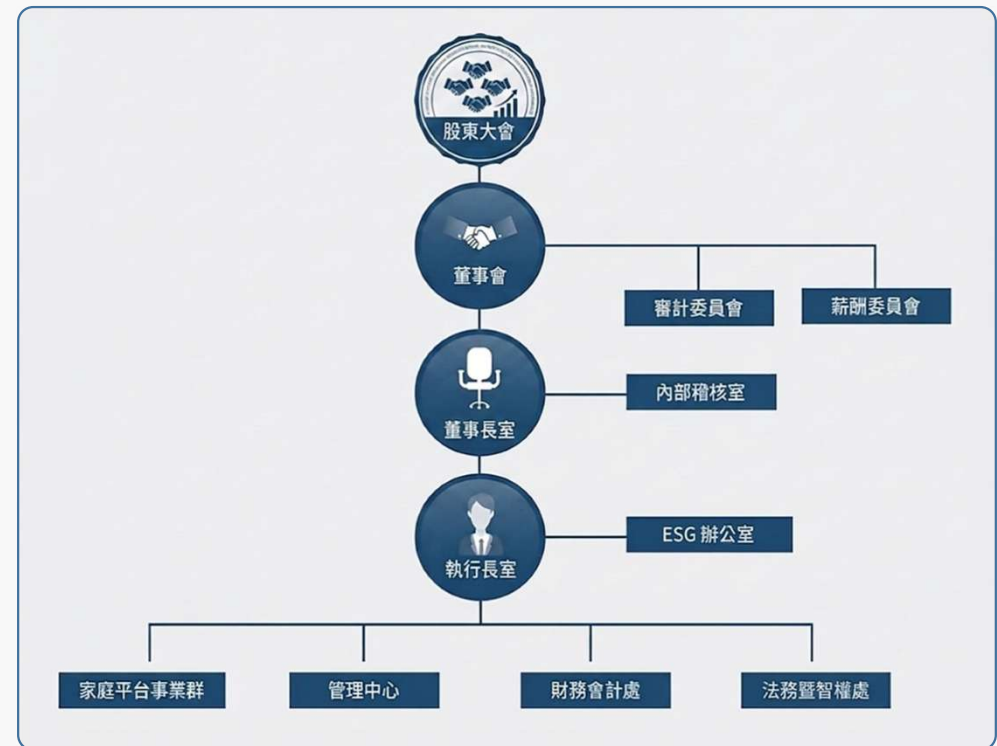
2025年共召開 9 次董事會，會議中所有董事均對本公司重要之營運及永續發展議題進行討論，並制定相關決策。

• 誠信經營與檢舉機制

本公司堅守誠信經營原則，為杜絕任何不法情事，特設立檢舉專用信箱。該機制由「董事長室」擔任專責單位，並指派專人管理受理過程。詳細資訊請參閱本公司「檢舉制度」。

• 永續治理架構轉型

本公司致力於深化永續經營，於 2025 年先行於管理中心行政管理處下設立「永續發展跨部門組織」，並於該組織下設立「環境」、「社會」和「經濟」三個小組。為進一步強化治理效能並落實策略執行，自 2026 年 5 月起，本公司正式於「執行長室」下增設 ESG 辦公室，並指派處級(含)以上主管兼任永續長。透過組織層級的提升，永續長將定期向執行長及董事會報告發展成果，確保 ESG 願景與公司核心營運策略深度結合。



凌陽科技公司治理

1.2 董事會組成及運作 (GRI 2-11、2-15、2-19、2-20)

凌陽科技董事長兼任執行長，肩負制定管理決策與領導經營團隊之重任，以落實營運目標並追求卓越經營績效。本公司董事會每季至少召開一次，遇緊急情事則隨時召開臨時會議。全體董事成員嚴格遵循「公司治理實務守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」，並將「利益迴避」視為最高自律準則。

凡董事會議案涉及董事成員自身利益衝突時，該董事須秉持專業自律，主動向董事會詳盡說明。本公司落實全面迴避原則，相關董事不得參與討論與表決，以確保決策過程之公正性與透明度(具體說明請參閱本公司 114 年年報)。

本公司恪遵「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」，確保每位獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事不得超過三家。獨立董事於執行職務時嚴守獨立性，確保與本公司業務無任何直接或間接之利害關係，以發揮公正客觀的監督職能。此外，為落實薪酬之合理性，本公司訂有「董事及經理人薪酬管理辦法」並建立完善之評估機制。

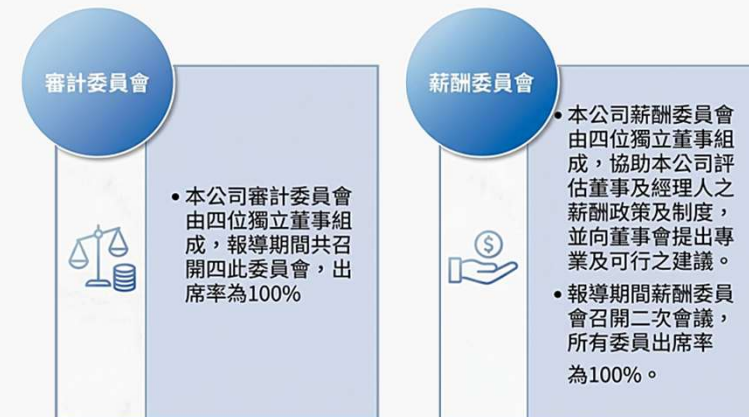
在績效連結部分，每年由「薪酬委員會」依據經理人之年度執行績效定期評估與薪資調整。為確保薪酬制度與公司長期營運績效掛鉤，調整結果均依規呈報董事會。另依公司章程規定，本公司若當年度有獲利，應提撥不超過 1.5% 為董事酬勞，落實與股東利益共享之精神(關於具體薪酬政策與明細請參閱本公司 114 年年報)。惟本公司董事與經理人之薪酬設計，目前尚無法與永續績效指標連結，但未來仍將朝此方向努力，設法將薪酬制度與永續績效指標相結合。

1.2.1 功能性委員會 (GRI 2-9、2-20)

為了強化董事會監督與管理的功能，本公司董事會下設有審計委員會與薪酬委員會。這兩大功能性委員會由具備財務、法律與產業經驗的獨立董事組成，旨在透過專業分工與嚴謹的客觀審核，確保公司營運的透明度與合規性。

審計委員會致力於監督財務報表的允當表達、內部控制制度的有效落實及風險管控等事項；而薪酬委員會則負責評估董事及經理人之績效與薪酬政策，將經營績效與同業水準及未來風險接軌，落實薪酬公平性。

藉由這些專業委員會的運作，本公司不僅能提升決策品質，更展現了維護股東權益與追求企業永續發展的決心。我們深信，健全的治理架構是企業建立市場誠信的基礎，亦是創造長期價值的關鍵推力。



凌陽科技公司治理

1.2.2 董事成員多元化 (GRI 2-17、405-1)

在董事遴選與組成上，凌陽科技秉持全面性與專業化的原則，確保成員具備卓越的管理能力、決策洞察力、風險控管、國際觀、產業知識，以及財務、會計、法律等多元領域專業。為落實公司治理多元化目標，本公司不僅重視專業素養，亦同步納入性別、年齡等背景考量；目前董事會包含一名女性成員，而獨立董事之選任則側重於深厚的學經歷與產業實務，旨在透過外部專家視野，為經營策略提供前瞻性建議。為強化董事專業職能並掌握國際趨勢，本公司定期提供多元進修資訊，積極協助董事參與課程。

2025年度全體董事與獨立董事累計進修時數達 69 小時。年齡結構與課程範疇涵蓋資料如下：

年齡	席次	占比
40-50 歲	1	14.28 %
50-60 歲	3	42.86 %
60 歲以上	3	42.86 %

(年齡結構)

課程類型	課程內容
企業永續治理	公司治理、企業永續發展
科技與轉型	矽光子(SiPh)、低軌道衛星技術與發展趨勢
環境與風險	自然與氣候風險管理

(課程範疇)

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	任期 (年)	財務 會計	法律	領導 決策	產業 經驗	經營 管理
董事	黃洲杰	男	71~80	3			✓	✓	✓
董事	台灣樂菲(股)公司 代表人：詹文雄	男	51~60	3			✓	✓	✓
董事	蔡智杰	男	51~60	3			✓	✓	✓
獨立董事	黃則仁	男	61~70	3	✓		✓		✓
獨立董事	陳瑞琦	男	41~50	3		✓	✓		✓
獨立董事	郭聰鈴	男	61~70	3			✓	✓	✓
獨立董事	黃淑君	女	51~60	3			✓	✓	✓

凌陽科技公司治理

1.2.3 董事績效評估 (GRI 2-18)

凌陽科技落實公司治理，訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期辦理內部自評依據「對公司營運之參與度」、「提升董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事之選任及持續進修」及「內部控制」等不同面向進行評估，並將結果提報董事會。

目前公司雖尚未引進外部專業機構進行評估，但透過嚴謹的內部自評，已能有效檢視董事成員之適任性與職能發揮。未來公司將視治理規模與利害關係人需求，評估引進外部獨立機構之可行性，以深化監督機制並提升治理透明度。

1.3 內部稽核

凌陽科技於董事會下設稽核室，配置專任稽核人員 2 人，稽核主管之任免均經董事會決議並報請主管機關備查，相關人員之專業進修時數皆符合金管會規定。為落實公司治理，本公司依據「內部稽核實施細則」執行稽核業務。

每年年底前，稽核室擬定次年度稽核計畫，經審計委員會及董事會通過後執行，稽核範疇涵蓋各項重要內部控制作業。針對查核過程發現之缺失，本公司均責成相關單位限期改善並持續追蹤，以預防舞弊風險及營運損失。

本公司稽核作業年度作業時程如下：

- 每年2月底前：呈報上年度稽核計畫執行情形。
- 每年3月底前：彙整各單位內控自評結果，呈報董事長及董事會，以評估整體內控制度之有效性並出具內部控制制度聲明書。
- 每年5月底前：呈報上年度內部稽核發現之缺失及異常事項改善情形。



凌陽科技公司治理

1.4 資訊安全

資通安全是企業治理與永續發展的核心基石。本公司致力於保護客戶資料、商業機密及財務資訊，確保資訊資產的機密性、完整性與可用性，以抵禦內外部威脅並維護業務穩定運行。

1.4.1 資安管理策略

為落實資安防護，本公司採取五大管理策略：

- 完善管理程序：建立資訊安全規範，確保營運需求與法規遵循。
- 明確組織分工：設立專責組織並訂定清晰權責，強化資安推動效能。
- 強化應變機制：建置資安通報與應變程序，確保事件發生時能迅速回應。
- 落實教育訓練：持續宣導資安政策，全面提升全員資安意識。
- 落實稽核監督：執行定期稽核作業，確保資安措施確實執行並持續改進作業流程。

1.4.2 資源投入與具體執行

本公司積極參與資安情資分享，並透過每週召開資安管理會議及建立標準作業流程 (SOP)，促進資訊共享與協作。在資源投入方面，我們配置了專業人力與系統架構：

- 人力資源：由資訊處長擔任資安專責主管，並指派專責人員負責，資訊處同仁共同承擔資安管理責任。
- 系統防禦：建置多層次網路安全縱深防禦體系，涵蓋網路、閘道、伺服器、應用軟體、終端設備及周邊設施，確保防護效能。

1.4.3 績效與目標

透過內部稽核室與外部會計師的年度資訊作業查核，我們持續檢視並精進資安措施。此舉有效提升了風險管理能力與內部控制品質，進而落實公司治理之透明度、問責性與公平性原則，不僅贏得各利害關係人之信賴，更為企業的永續發展奠定堅實基礎。

凌陽科技公司治理

1.5 誠信經營及法令遵循 (GRI 2-23~2-27)

凌陽科技為了落實推動誠信經營的理念，責成董事長室為企業誠信經營專責單位，並且每年至少一次向董事會報告誠信經營推動情形。本公司推動誠信經營之具體作法彙整如下，凌陽科技重視國家法令，嚴格求所有員工不得違法犯紀，且企業在營運過程中均須恪守法令規範。報導期間本公司並無發生任何重大反貪腐、違反競爭行為，或於員工間發生歧視、霸凌或性騷擾等事件，且無任何違規罰款之情事。

具體做法	實際規範辦法	規範內容
內部遵循規範	公司治理實務守則	健全董事會運作，強化資訊透明，保障股東與利害關係人權益，落實永續經營。
	誠信經營作業程序及行為指南	建立誠信制度，嚴防賄賂與不當利益；藉由內控與檢舉，落實健全公司治理
	董事經理人道德行為準則	訂定道德標準，嚴防利益衝突；落實遵法與檢舉機制，保障各方權益。
	內部控制自行評估程序	每年執行內控自評與稽核作業，確保制度有效，出具聲明書並提報董事會。
	內部稽核實施細則	依風險評估執行稽核並呈報董事會，協助改善內控缺失，確保制度有效。
	內部重大資訊揭露處理暨防範內線交易管理作業程序	建立重大資訊揭露機制，嚴防內線交易；確保揭露正確即時，維護投資人權益。
	永續發展實務守則	實踐永續發展，兼顧治理、環境與社會；強化資訊透明，善盡企業責任。
資訊安全規範	客戶權益保護政策	以誠信確保產品品質與資訊透明；落實個資保護與申訴機制，維護客戶權益
	個人資料保護管理辦法	依法規範個資蒐集與利用；落實保密控管防外洩，保障當事人法定權利。
申訴與檢舉管道	檢舉制度	設立檢舉管道防範舞弊；落實保密保護與查處機制，維護信譽與權益。

02 產品創新及客戶滿意

2.1 產品研發及創新

2.2 客戶服務與管理



SUNPLUS

2025⁺
Sustainability Report

產品創新及客戶滿意

2.1 產品研發與創新-重大主題管理 (GRI 3-3)

衝擊性	正面衝擊：持續投入研發低碳且高效能的產品，降低生產過程及產品使用時的碳排放，將具有開發新市場的優勢。		管理政策	• 持續投入資源於前瞻技術研發，確保所有產品在設計階段即導入嚴格的品質管控，以提供兼具高效能與高可靠性的解決方案。 • 積極將「節能低碳」納入研發關鍵指標，專注於低功耗晶片架構開發致力降低產品全生命週期的碳足跡，協助客戶達成減碳目標。 • 定期評估技術發展趨勢與環境法規，預防因研發滯後或高碳排導致的市場流失風險，並將綠色創新轉化為開發新市場的成長動能。
	負面衝擊：若無法成功研發低碳產品或製程，消費者(客戶)可能因產品高碳排而抵制，失去市場佔有率。		承諾	• 以技術創新與低碳研發為核心，確保品質卓越，共創永續競爭力。
管理目標	短期：3年(含)以下	晶片產品功耗 / cell降低3%	負面衝擊 與預防措施	補救措施：若研發進度或低碳轉型未達預期，應立即啟動技術缺口分析並透過外部產學合作或技術授權快速填補。同時，建立預警機制與客戶需求快速回應。若品質出現異常，應確實分析原因並重新設計確保產品符合供應鏈需求標準。 預防方法：定期分析低碳法規與競爭對手動態，確保研發方向不偏離市場需求。同時，結合人才培訓與產學交流，在產品開發初期即排除高碳排與技術滯後風險。
	中期：3年以上5年(含)以下	晶片產品功耗 / cell降低5%		
	長期：5年以上	晶片產品功耗 / cell降低10%		
評估方法與機制		產品研發設計的過程中透過 Design Review 管控品質指標（KPI）；結案後以專利產出、產品良率及市場營收貢獻度作為績效核心，確保創新投入轉化為實質競爭力。		
申訴機制		產品服務與客戶申訴信箱：QS@sunplus.com		

產品創新及客戶滿意

2.1.1 產品專利

凌陽科技始終將研發創新視為核心競爭力，過去三年的研發費用佔營收比重穩定維持在 34% 至 37% 之間，顯示公司對技術升級的長期承諾。憑藉深厚的技術底蘊，我們已成功取得國內 462 件及國外 364 件，共計 826 件產品研發專利。這些豐碩的智財成果，不僅強化了市場領先地位，更為全球客戶提供了可靠且具前瞻性的解決方案。

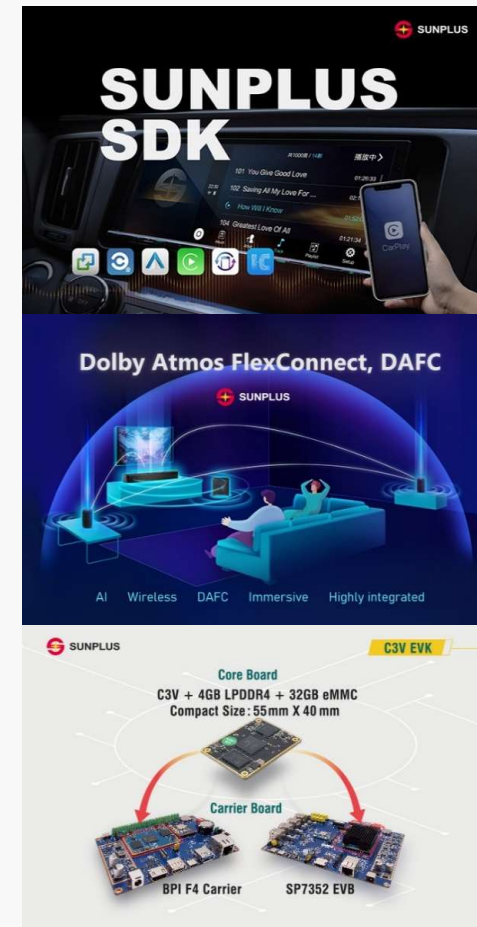
費用比 / 年度	2023	2024	2025
研發費用佔營收比	37%	34%	35%

2.1.2 產品品質與保障

我們堅持卓越的產品品質，並落實於每一項車用產品中。除符合 AEC-Q100 規範外，凌陽在選商階段便嚴格要求供應商必須具備 ISO 9001、IATF-16949 及 ISO-26262 等國際品質與功能安全資質。透過可追溯的設計文件與符合汽車行業規範的流程，我們確保產品具備高度可靠性，全力保障終端使用者的生命財產安全。

2.1.3 以合法合規為設計出發點

凌陽科技以合法合規作為產品設計的基石，確保所有產品開發皆符合國際法規要求。我們嚴格遵守 ISO-26262 功能安全等級與歐洲 CRA 等資訊安全規範，並將產品規格與認證資訊清晰標示於規格書 (Datasheet) 中供客戶查驗。透過透明的產品資訊與綠色產品策略，我們致力於建構安全、永續且合規的技術生態系。



產品創新及客戶滿意

2.2 客戶服務與管理-重大主題管理 (GRI 3-3)

衝擊性	正面衝擊：持續的與客戶進行良善溝通並了解客戶需求，能提升客戶滿意度，創造更好的營收成長與品牌價值。		管理政策	本公司以「客戶導向」為營運核心，透過主動溝通與精準需求鑑別，建立深厚的夥伴關係。管理重點在於轉化客戶回饋為內部精進的動力，從即時技術支援到中長期的協同開發，系統化提升服務價值。 透過定期滿意度評估與數據監控，我們致力於改善服務流程，確保溝通透明與反應敏捷，藉此鞏固品牌信賴並降低流失風險。本公司將持續深化客戶連結，在滿足市場需求的同時，達成營收穩健成長與競爭優勢之雙贏目標。
	負面衝擊：未能提供客戶滿意的服務，會喪失客戶的信賴，並失去客戶的訂單，減少公司營收。		承諾	本公司承諾以客為尊，透過精準溝通與卓越服務，深化信賴並共創價值。
管理目標	短期：3年(含)以下	客戶滿意度目標≥ 8分	負面衝擊 與預防措施	補救措施： 若發生客訴或滿意度下滑，應立即透過跨功能小組釐清原因，並針對失誤進行流程與跨部門討論；設立補償配套措施，以最快速度修復信賴，確保客戶訂單穩定。 預防方法： 透過定期滿意度調查以及與客戶之互動觀察需求的變化，針對異常交期或頻繁之客訴應主動介入調查，並持續執行內部教育訓練與服務流程標準化，確保在問題發生前即刻排除，維持信賴關係。
	中期：3年以上5年(含)以下	客戶滿意度目標≥ 8.5分		
	長期：5年以上	客戶滿意度目標≥ 9分		
評估方法與機制		定期執行客戶滿意度調查，並對銷售服務、產品品質、有害物質、產品研發與工程服務及代理商服務進行量化分析；透過數據整合與績效指標監控，確保服務品質具體落實並作為持續改進的依據		
申訴機制		與顧客溝通及客戶抱怨之處理：客戶透過 E-mail或其他非正式管道傳遞的訊息，則由接收單位傳遞至對應窗口，若客戶訊息需跨部門協助，窗口單位需將資訊往內部傳遞至相關單位，以利顧客溝通即時及正確獲得處置。 產品服務與客戶申訴信箱：QA@sunplus.com		

產品創新及客戶滿意

2.2.1 客戶服務流程

凌陽科技深植「客戶導向」的服務理念，建立一套標準化且高效的客戶服務流程。當業務與業助團隊接收客戶需求後，即刻啟動BPM客戶服務系統，填寫「客戶CSR需求單」，以確保資訊透明與可追溯性。為落實精準服務，由品質系統部擔任中樞，進行專業的內部分案與資料彙整，並透過系統化傳簽流程，串聯跨部門資源進行深度研議。最終，我們將整合後的專業回覆及時反饋予客戶並正式結案。此流程不僅展現了凌陽對客戶需求的嚴謹承諾，更透過數位化管理提升回應效率，實踐與客戶共榮成長的永續經營目標。



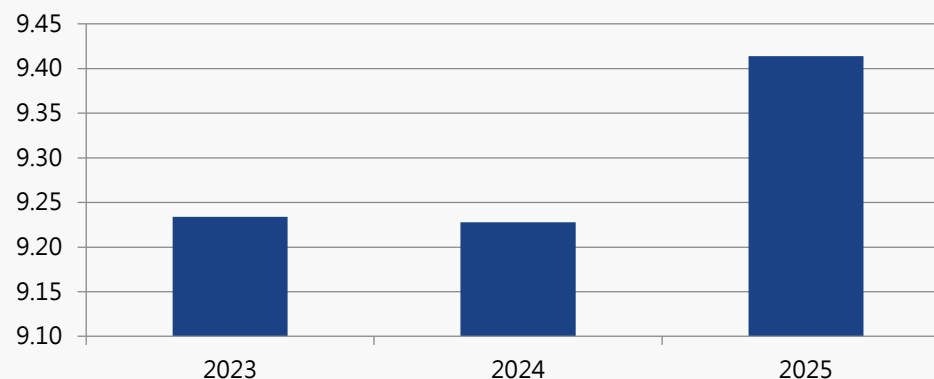
產品創新及客戶滿意

2.2.2 客戶滿意度

凌陽科技深植「客戶導向」的服務理念，建立一套標準化且高效的客戶服務流程。當業務與業助團隊接收客戶需求後，即刻啟動 BPM 客戶服務系統，填寫「客戶CSR需求單」以確保資訊透明與可追溯性。為落實精準服務，由品質系統部擔任中樞，進行專業的內部分案與資料彙整，並透過系統化傳簽流程，串聯跨部門資源進行深度研議。最終，我們將整合後的專業回覆及時反饋予客戶並正式結案。此流程不僅展現了凌陽對客戶需求的嚴謹承諾，更透過數位化管理提升回應效率，實踐與客戶共榮成長的永續經營目標。

在各項評比指標中，「產品品質」始終維持在 9.5 分以上的高水準，並於 2025 年達到 9.83 分的優異表現，反映出客戶對凌陽研發實力與品質控管的高度信賴。此外，「有害物質管理」的分數亦顯著提升，從 8.98 分進步至 9.50 分，體現我們積極回應國際環保趨勢與綠色供應鏈要求的成果。面對未來，凌陽科技將持續秉持以人為本、品質至上的精神，針對「產品研發與工程服務」等面向強化溝通與創新，致力於為全球客戶提供更具競爭力的解決方案，共創永續價值。

客戶滿意度分數



主題 / 年度	2023	2024	2025
銷售服務	9.17	9.14	9.27
產品品質	9.53	9.53	9.83
有害物質	8.98	9.14	9.50
產品研發與工程服務	9.33	9.05	9.05
代理商	9.16	9.28	9.42
總分	46.17	46.14	47.07
平均分數	9.23	9.23	9.41

03 企業和諧與共榮

3.1 人權盡職調查

3.2 人才吸引與留任

3.3 人才培訓

3.4 員工多元與機會平等

3.5 社會公益



SUNPLUS

2025⁺
Sustainability Report

企業和諧與共榮

3.1 人權盡職調查 (GRI 2-23~2-25)

3.1.1 人權承諾

凌陽科技高度重視員工人權，承諾支持並遵循「聯合國世界人權宣言 (UDHR)」、「聯合國全球盟約 (UNGC)」以及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等各項國際規範。我們致力於保障每一位員工的權益，並營造多元、平等且具備尊嚴的工作環境。

3.1.2 人權盡職調查

為落實人權管理，本公司於 2025 年首度啟動人權盡職調查，旨在系統性地辨識潛在人權風險。本次調查以凌陽科技全體正職員工為對象，採問卷方式徵詢對各項人權議題的看法，以掌握各類風險發生的可能性及影響規模與範圍，進而評估其對公司造成的衝擊程度。該次調查共回收 137 份有效問卷，為本公司後續精進人權管理措施奠定了堅實基礎。本次人權風險議題鑑別流程如下：



企業和諧與共榮

3.1.3 人權議題調查

本次人權盡職調查所採用問卷共有13項人權議題，問卷採「衝擊程度」和「發生可能性」進行衡量，依據所得分數高低對人權議題進行排序，並將風險等級區分為高、中、低。

人權議題	負面衝擊說明	風險鑑別
公平報酬	公司可能因員工的性別、年齡、種族等差異，雖提供相同的勞動內容，但獲得不同的薪資報酬。	高
勞資溝通與申訴	公司並未提供透明、順暢的多元管道，給予員工進行勞資溝通以及申訴的機制。包括申訴專線、申訴信箱等。	高
教育訓練與職涯發展	公司未提供員工合宜的教育訓練課程及時數，並為員工設計有效的職涯發展計畫。	高
申訴與吹哨者保護	對於揭發公司內部違法或不當行為的員工，是否能提供身分保密，以及禁止報復等措施。	高
反歧視與平等機會	公司是否有因性別、年齡、種族等差異，而給予員工有不公平的任用條件，包括聘用、升遷、及加薪等。	中
職業安全與健康	公司是否未提供員工合乎法令的健康保護措施，如定期健康檢查、休假期間及合理排班等。	中
職場不法侵害 / 霸凌	是否有發生肢體/言語的攻擊或霸凌、以及心理上的威脅（如向主管檢舉/告發）等持續羞辱及貶低員工的情事。	中
家庭與工作平衡	員工因過度加班，或因無法申請育嬰假、陪產假等，使其家庭生活權利受到影響與損害。	中
工時與工作負荷	是否有透過不當的要求或威脅，迫使員工強迫勞動之情事，如強迫加班、少報工時等。	低
性騷擾防治	是否有發生性騷擾事件，包括不法侵犯身體自主權或言語騷擾等情事。	低
個資管理與隱私保護	公司是否因系統漏洞、安全疏失或未善盡告知之情況下，使得員工的個人資料外流。	低
結社自由	員工是否不被允許參與外部工會以及合法活動，或缺乏與雇主進行團體協商的機制。	低
禁用童工	是否有非法聘用未滿法定年齡之工作者，或要求未成年的員工參與危險/有危害之工作。	低

企業和諧與共榮

■ 人權議題矩陣圖



企業和諧與共榮

3.1.4 人權議題管理

本次人權議題問卷調查共鑑別出四項高風險議題。為預防並緩解潛在人權危害，本公司已針對各項議題制定對應之預防措施、救濟機制及追蹤指標，以落實風險管控。本公司審慎面對員工所反映之人權風險議題，並承諾將積極回應，以消弭相關疑慮。未來，我們將深化員工管理制度，除嚴格遵循勞動法規外，亦將建立更有效的溝通機制，精準掌握員工需求，並透過完善的訓練計劃，致力營造友善、安心且舒適的職場環境。

人權風險議題	預防方法	補救措施	追蹤指標
公平報酬 公司可能因員工的性別、年齡、種族等差異，雖提供相同的勞動內容，但獲得不同的薪資報酬。	- 薪資調整應根據工作內容、績效結果與專業能力。 - 每年進行內部薪酬分析，針對相同職務員工進行比對，確保無異常的薪酬缺口。	- 若調查確認存在因性別、種族等歧視因素導致的薪酬偏低，企業應進行必要的薪資修正。 - 針對制度或流程缺失提出改善方案，並持續追蹤執行情形。	- 調整後的薪資差距 - 申訴案件處理時效與解決率
勞資溝通與申訴 公司並未提供透明、順暢的多元管道，給予員工進行勞資溝通以及申訴的機制。包括申訴專線、申訴信箱等。	- 定期舉辦勞資會議或座談會，主動傾聽員工心聲，將公司決策透明化，減少因資訊不對稱產生的誤解。 - 確保每位新進員工在入職訓練時，皆清楚知道申訴管道的使用方式與流程。	針對重大勞資爭議，應由跨部門、甚至包含外部法律顧問或專業公正人士組成調查小組，確保審理過程客觀公正。	每季/每年度透過各管道接獲的申訴案件數
教育訓練與職涯發展 公司未提供員工合宜的教育訓練課程及時數，並為員工設計有效的職涯發展計畫。	- 每年定期向員工收集學習需求 - 透過一對一的職涯教練或導師引導，協助新進或資深員工規劃職涯發展路徑	由直屬主管協助個別員工重新檢視職涯目標，制定成長規劃，並由人資單位定期審核進度。	人均訓練時數
申訴與吹哨者保護 對於揭發公司內部違法或不當行為的員工，是否能提供身分保密，以及禁止報復等措施。	公司提供員工申訴及意見反映管道，並於案件處理過程中遵循保密原則，避免申訴人因提出檢舉或意見反映而受到不公平待遇。	如發現因申訴或檢舉而產生不當對待情形，公司將依個案進行調查及必要處理，以維護員工合法權益。	申訴案件處理件數

企業和諧與共榮

3.2 人才吸引與留任-重大主題管理 (GRI 3-3)

衝擊性	正面衝擊： 企業提供優渥的獎酬制度及員工福利，能吸引優秀人才，提升企業競爭力。		管理政策	• 動態薪酬與績效掛鉤：每年定期參與產業薪資調查，並透過績效獎金，落實利潤共享。 • 全方位員工福祉：除了法定福利，持續改善優於勞基法的假別、彈性工作制度，以「福利差異化」提升留才黏著度。 • 預警與留才機制：針對關鍵研發人才與新進員工進行離職訪談，及時修正管理盲點，確保技術 Know-how 穩定傳承。
	負面衝擊： 企業提供的薪酬及福利制度未達同業水準，無法吸引人才，並可能導致人才流失。		承諾	建構具競爭力的獎酬體系，將年離職率穩定於12%內，確保核心技術續航力。
管理目標	短期：3年(含)以下	員工月離職率 3.0%	負面衝擊與預防措施	補救措施： 若遇關鍵技術人才異動，立即實施「關鍵留才獎金」或職務輪調計畫，降低單一職位流失的衝擊。同時加速內部知識管理系統化，確保技術經驗數位化留存，將人才流失對研發時程的負面影響降至最低。 預防方法： 建立定期薪資標竿調查機制，每年度對標 IC 設計產業薪資水位，確保核心職位之固定薪資具備市場競爭力。同時，推動「彈性福利制度」，透過長期激勵誘因強化員工與公司之利益連結，並藉由透明的職涯路徑與專業培訓，提升非金錢面的留才價值。
	中期：3年～5年(含)以下	員工月離職率 2.0%		
	長期：5年以上	員工月離職率 1.0%		
評估方法與機制		建立多元數據監控（如離職率與報到率），並對比同業薪酬、人才流失預警到在職訪談，改善留才機制。		
申訴機制		員工申訴信箱： executives@sunplus.com		

企業和諧與共榮

3.2.1 員工 / 派遣員工人力結構 (GRI 2-7、2-8)

凌陽科技落實公平僱用政策，無論在正式與臨時合約或全職與兼職類型上，皆以專業能力為評核標準，不因性別而有差異。數據顯示公司人力結構穩定，正式員工佔比高達 97%。我們致力於建構無歧視的工作環境，確保不同性別的同仁皆享有平等的職涯發展機會與勞動權益，實踐多元共融的職場價值。

性別	勞雇合約		勞雇類型			派遣員工 ^[4]
	正式員工 (無期限)	臨時員工 (約聘)	全職 (每周工作40hrs含以上)	兼職 (每周保證工作40hrs以下)	無保證時數 (無工作時數保證)	清潔人員/保全
男性	211	9	211	3	6	10
女性	103	2	103	0	2	10
合計	314	11	314	3	8	20
占比	97%	3%	97%	1%	2%	

[4]派遣員工為本公司非員工之工作者

企業和諧與共榮

3.2.2 新進與離職員工 (GRI 401-1)

性別	年齡 (歲)	2023年						2024年						2025年					
		年度員工 總人數	新進員工		離職員工		年度員工 總人數	新進員工		離職員工		年度員工 總人數	新進員工		離職員工		年度員工 總人數	新進員工	離職員工
			人數	比例 ^[5]	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例			
男性	<30	38	1	0.5%	8	3.6%	49	12	5.6%	2	0.9%	46	12	5.7%	8	3.8%			
	30-50	132	6	2.7%	13	5.8%	112	4	1.9%	16	7.4%	103	7	3.3%	17	8.1%			
	>50	53	12	5.4%	7	3.1%	55	2	0.9%	6	2.8%	61	3	1.4%	5	2.4%			
	合計	223	19	8.5%	28	12.5%	216	18	8.3%	25	11.6%	210	22	10.5%	30	14.3%			
女性	<30	18	6	5.4%	4	3.6%	23	6	5.6%	3	2.8%	18	4	3.9%	5	4.8%			
	30-50	72	7	6.3%	8	7.1%	64	1	0.9%	6	5.6%	55	2	1.9%	9	8.7%			
	>50	22	0	0.0%	1	0.9%	21	0	0.0%	4	3.7%	31	2	1.9%	1	1.0%			
	合計	112	13	11.6%	13	11.6%	108	7	6.5%	14	13.0%	104	8	7.7%	15	14.4%			

[5] 新進員工比例為該年度、該性別、該年齡之新進員工人數除以該年度員工合計數之比例。離職員工比例亦同。

3.2.2 新進與離職員工 (GRI 401-1)

根據本公司 2023 至 2025 年的數據顯示，公司整體員工數呈現微幅下降趨勢。而在人才流動方面，不論男女，皆以「30-50歲」中生代族群的離職比例最高，尤以 2025 年女性（8.7%）及男性（8.1%）最為顯著，顯示中堅戰力的留才為核心課題。整體而言，近年離職員工比例皆略高於新進員工比例，為了留任優秀的人才，本公司訂立了留才機制：

薪酬設計	1. 年度調薪：每年參考市場薪資調查結果，並依個人績效考核表現進行調薪評估。 2. 激勵的獎金制度：依個人績效表現，以年終獎金、員工分紅等方式實現。
職涯發展	1. 職等晉升：依年度績效考核結果辦理職等晉升作業，並於晉升後發給升等獎金。 2. 教育訓練：提供員工專業訓練資源，並全額補助相關課程費用。 3. 職務輪調：擴展員工職務歷練與職涯發展廣度，同時提升工作挑戰性，降低職務倦怠。
員工關係與組織文化	1. 員工認可：定期提報績優員工參與主管機關主辦之優秀員工選拔，並辦理服務多年之資深員工表揚，以肯定員工長期貢獻並強化組織向心力。 2. 員工訪談：針對新進員工辦理訪談，透過雙向溝通了解適應狀況與需求，以提升員工滿意度與留任意願。

企業和諧與共榮

3.2.3 員工福利 (GRI 401-2)

凌陽科技致力打造全方位的友善職場，提供完善的員工福利。在健康照護方面，除涵蓋醫療與意外的團體保險外，每年定期舉辦免費員工健檢，並針對年資滿五年者加碼肺癌篩檢；此外，每月安排專科醫師進廠提供健康諮詢。針對職場父母，公司亦貼心設有配備冰存與電動設備的優良哺集乳室，並規劃健全的員工退休金制度，全方位守護同仁的身心健康與未來生活。

福利種類	福利內容
團體保險	提供醫療、住院、意外保險給付。
員工健康檢查	每年與醫院配合，至廠區提供免費健康檢查。另提供任職滿五年員工免費肺癌檢查一次
醫師駐診健康諮詢服務	安排專科醫師每月一次、每次兩小時到場提供健康指導
哺集乳室	提供良善的哺集乳室，內備有冰箱及電動集乳設備。
家庭日活動	每年舉辦公司家庭日活動，促進員工與家屬間的互動交流，強化員工對組織認同感與凝聚力。



企業和諧與共榮



凌陽科技家庭日旅遊



凌陽科技員工健康檢查

企業和諧與共榮

3.2.4 員工育嬰假 (GRI 401-3)

凌陽科技深知同仁是企業永續成長的核心，為支持員工在育兒階段能兼顧工作與家庭，我們嚴格遵循法規，建構完善的育嬰留職停薪機制。根據 2025 年統計數據，全公司符合育嬰留停申請資格者共3名，而實際使用育嬰假的員工總數為1人，整體申請率為 33%。另在留任表現方面，回顧 2024 年復職情況，全體同仁於復職滿一年後之留任率達 75%，其中女性同仁留任率更高達 100%，反映出公司穩健的留才機制與職場環境吸引力。

針對 2025 年應復職而未回任之個案，公司亦持續保持關懷與對話。未來，凌陽科技將持續改進友善育兒政策，透過提供彈性的復職支持與職場資源，降低同仁育兒的後顧之憂，營造更具包容性的幸福職場，實現人才留任與企業永續經營的雙贏目標。

年度/ 項目	男性員工	女性員工	總計
2025年享有育嬰假的員工總數 (A)	2	1	3
2025年實際使用育嬰假的員工總數 (B)	1	0	1
2025年休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	1	0	1
2025年休完育嬰假後，在2025年復職的員工總數 (D)	0	0	0
2024年休完育嬰假後，且於2024年復職的員工總數 (E)	2	2	4
2024年休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 (F)	1	2	3
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	50%	0	33%
復職率 (D/C)	0%	0%	0%
留任率 (F/E)	50%	100%	75%

企業和諧與共榮

3.3 人才培訓 - 重大主題管理 (GRI 3-3)

衝擊性	正面衝擊： 完善的教育訓練，能提升員工能力並強化企業競爭力。		管理政策	本公司致力打造學習型組織，秉持「戰略引領、職能落實」建立系統化培訓體系。短期聚焦新進引導與基礎職能，目標執行率 90% 以上，消除技能缺口；中期深化關鍵技術與管理梯隊，維持 95% 執行率以支撐轉型；長期投入前瞻創新，儲備戰略人才。 培訓計畫落實「需求分析、規畫執行、成果評估、持續改善」循環，精準連結員工職涯與企業目標，確保資源轉化為核心競爭力，提升人才留任率並極大化人力資本報酬，實現雙贏。
	負面衝擊： 教育訓練若不符職能需求，無法優化人才，將削弱企業競爭力。		承諾	凌陽科技致力精準培訓，落實短中長期發展目標，以科技賦能人才，實現員工職涯與企業永續競爭力的共榮雙贏。
管理目標	短期：3年(含)以下	年度教育訓練執行率≥90%	負面衝擊 與預防措施	補救措施： - 培訓需求檢視與優化：透過年度規劃檢討與單位回饋，評估課程與實務之適配性並即時調整。 - 在職訓練與經驗傳承：由資深同仁開展在職訓練（OJT）與實務分享，加速知識轉化與應用。 - 課程動態汰換機制：依參訓狀況與回饋結果適時調整或停辦課程，極大化培訓資源效益。 預防方法： - 契合職務需求規劃：緊密結合部門職掌與工作實務設計課程，確保培訓方向精準對位。 - 主管深度參與審查：透過年度訪談與需求確認，由用人主管參與規劃與審查，強化培訓與業務之連結。 - 多維度成效追蹤：結合課後問卷與主管回饋，持續追蹤學員職場表現變化，作為後續優化依據。
	中期：3年~5年(含)以下	平均教育訓練執行率≥95%		
	長期：5年以上	教育訓練執行率長期維持≥95%		
評估方法與機制		本公司依課程性質，透過課後問卷與學員意見調查評估課程滿意度及學習成效，並結合測驗或實務評量，掌握知識於工作之應用程度。同時，輔以主管回饋與觀察，追蹤員工訓後之工作表現變化。相關評量結果將回饋至後續培訓規劃與資源配置，形成持續精進之管理循環，切實提升培訓品質與組織整體效能		
申訴機制		員工申訴信箱：executives@sunplus.com		

企業和諧與共榮

3.3.1 員工培訓 (GRI 401-1)

凌陽科技深知人才是驅動半導體創新核心引擎，我們致力於建構完善的職能發展體系，全面提升員工競爭力。2025 年度員工受訓總時數達 3,664 小時，全員平均受訓時數為 11.67 小時。在資源分配上，我們落實性別平等與職級並進：女性員工平均受訓時數 (12.40 小時) 略高於男性 (11.31 小時)，而主管階層平均受訓時數達 14.68 小時。未來，凌陽將持續投入多元化教育訓練，透過知識傳承與技術共學，與員工攜手開創科技新局。

員工類別	性別		職位		合計
	男性	女性	主管	非主管	
訓練總時數	2,387	1,277	1,042	2,622	3,664
員工總數	211	103	71	243	314
每位員工受訓平均時數	11.31	12.40	14.68	10.79	11.67

3.3.2 定期績效考核 (GRI 404-3)

本公司落實公平、透明的績效評估機制，以促進同仁職涯發展並凝聚組織目標。2025 年，凌陽科技符合定期績效考核資格之應參與總人數為 295 人，在健全的考核體系下，全體同仁之實際參與考核比例為 94%。

受評人數包含男性 203 人(65%)及女性 92 人(29%)；若依職級劃分，主管職共計 77 人(25%)、非主管職同仁共計 218 人(69%)。所有符合資格之男女同仁及各階主管，均全數完成年度績效考核。(本表中以報導年度年底績效考核之人數呈現)

類別	男 性		女 性		合計	
	實際參與考核		實際參與考核		應參與考核	實際參與考核
	人數	人數比例 ^[6]	人數	人數比例	總人數	人數比例
主管	61	19%	16	5%	77	25%
非主管	142	45%	76	24%	218	69%
合計	203	65%	92	29%	295	94% ^[7]

[6] 實際參核與考人數比例為「實際參與考核人數」除以該公司2025年底總人數(314人)之百分比。

[7] 表中所列之績效考核人數為接受年底績效考核之人數，而入職本公司未滿三個月之員工無須接受定期績效考核。

企業和諧與共榮

3.4 員工多元與機會平等 - 重大主題管理 (GRI 3-3)

衝擊性	正面衝擊： 公司型塑多元共融文化，可凝聚員工向心力，創造員工快樂的就業環境。		管理政策	本公司致力於打造友善的職場環境。我們承諾在招募、任用、考核及升遷上，嚴禁任何形式的歧視，不因性別、年齡、種族、宗教或身心障礙而有差異對待，確保每位同仁享有公平的發揮空間。為防治職場性騷擾與歧視，我們建立健全的匿名申訴機制並嚴守保密義務，對不當行為採取「零容忍」立場，以維護同仁尊嚴與聲譽。我們堅信，尊重多元觀點能凝聚團隊向心力並激發創新，透過持續改善福利與友善環境，形塑快樂就業的企業文化，實踐永續發展之承諾。
	負面衝擊： 歧視或職場性騷擾等事件發生，可能形成訴訟案件，導致公司聲譽受損，並可能造成優秀的員工流失。		承諾	凌陽科技保障平等機會、嚴禁歧視騷擾，致力打造多元共融的快樂職場，激發團隊創新並落實永續經營。
管理目標	短期：3年(含)以下	主管女性比率22%	負面衝擊 與預防措施	補救措施： 當歧視或騷擾事件發生時，立即啟動獨立調查並嚴格保密，落實「受害者保護」與「違規者嚴懲」提供專業心理諮商與法律支持，並由高層公開重申零容忍立場，透過透明處置重建信任，防止人才流失並修補公司聲譽。 預防方法： 公司應定期舉辦職場性騷及不法侵害防治課程，提升主管與同仁的性別平權與文化包容意識。建立常態性滿意度調查，主動挖掘潛在的歧視徵兆。此外，將平等原則納入績效考核指標，並透過「優於法規」的彈性工時與育兒補助，實質打造快樂就業環境，從根源降低風險，讓多元文化自然轉化為企業向心力。
	中期：3年～5年(含)以下	主管女性比率23%		
	長期：5年以上	主管女性比率24%		
評估方法與機制		建立「常態化申訴與調查機制」，動態監控歧視風險，確保管理目標如實達成。		
申訴機制		員工申訴信箱：executives@sunplus.com		

企業和諧與共榮

3.4.1 多元化員工結構 (GRI 405-1)

凌陽科技視人才為永續發展的首要資源，致力打造跨越年齡與性別界限的包容性職場。綜觀 2023 至 2025 年人力結構，展現極具韌性的動態人才分布。

在年齡結構上，我們構建「青壯並進」傳承體系：30 歲以下員工比例自 2023 年起穩定成長，為研發注入創新活力；50 歲以上資深同仁比例從 2023 年的 23% 提升至 2025 年的 29%，展現對技術傳承的重視及對高齡友善環境的實踐。

在性別共融方面，儘管半導體產業具高度門檻，凌陽仍長期維持約 33% 女性員工比例，優於同業平均水準。2025 年數據顯示女性在 50 歲以上組別顯著增長，體現平等升遷與友善福利對女性留任的成效。多元結構不僅強化合作韌性，更促進經驗傳承與思維創新。

此外，凌陽以深厚研發底蘊打造高學歷組織。2025 年數據顯示全體同仁碩博士占比高達 65%，具大學以上學歷者更逾九成。領導層布局上，管理職具碩博士學位者占比達 67.5%^[8]，體現「專業領導」特質。透過高素質團隊，凌陽將持續轉化知識資本為創新動能，實踐企業永續競爭力。

性別	年齡 (歲)	2023年		2024年		2025年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
男性	<30	38	17.04%	49	22.96%	46	21.90%
	30-50	132	59.19%	112	51.85%	103	49.05%
	>50	53	23.77%	55	25.46%	61	29.05%
	合計	223	100%	216	100%	210	100%
女性	<30	18	16.07%	23	21.30%	18	17.31%
	30-50	72	64.29%	64	59.26%	55	52.88%
	>50	22	19.64%	21	19.44%	31	29.81%
	合計	112	100%	108	100%	104	100%

年度	2025年人數			占比
	主管	非主管	小計	
博士	4	0	4	1.27%
碩士	48	152	200	63.69%
大學	20	65	85	27.07%
專科	4	15	19	6.05%
高中職(以下)	1	5	6	1.91%
合計	77	237	314	100%

[8] 2025年碩博士主管人數共計52人，佔主管總人數77人之67.5%。

企業和諧與共榮

3.4.2 員工薪酬 (GRI 2-21、405-2)

凌陽科技致力於建立公平、具競爭力的薪酬體系，以確保員工報酬與組織貢獻緊密契合。根據 2024 至 2025 年數據顯示，本公司薪酬佈局展現高度穩定性：2025 年所有員工年度總薪酬中位數較前一年度增長 1.00%，展現對基層與中堅同仁薪資成長的實質支持。

在薪酬倍數管理方面，2025 年組織中薪酬最高個人與員工薪酬中位數之比率為 3.20，較 2024 年的 3.24 微幅下降 1.23 %。此數據不僅符合內部薪酬平衡政策，更展現凌陽科技在追求企業經營績效的同時，嚴謹控管高階主管與一般員工間的薪資差距。透過透明且合理的分配機制，我們持續營造和諧的職場環境，實踐企業與員工利益共享的永續承諾。

項目	2024年	2025年	增加(減少)百分比
組織中薪酬最高個人之年度總薪酬 (A)	3,881	3,864	-0.44%
所有員工年度總薪酬(不含最高者)之中位數 (B)	1,197	1,206	0.75%
薪資比率	3.24	3.20	-1.23%
薪資比率增 (減) 倍數：(A) / (B)			-0.59

本公司積極響應法令規範，依法揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。2025 年度全體非主管全時員工薪資平均數為 1,478,626 元，較前一年度成長 1.14%；薪資中位數則為 1,310,831 元，大幅提升 5.44%。

在性別薪酬結構方面，2025 年女性員工薪資平均數提升至 1,128,305 元，增幅達 2.88%，有效縮減與男性員工（平均數 1,652,915 元）之薪資差距。未來本公司將持續優化薪酬福利政策，提供具市場競爭力的待遇，落實多元平等的永續發展目標。

凌陽科技遵循性別薪酬平等原則，確保同仁不因性別而有差異對待。2025 年數據顯示，本公司主管職與非主管職之男女薪酬比例如下表。此比例差異主要源於職位年資與專業領域分佈之不同。我們將持續改善透明的薪酬考核體系，並積極任用優秀女性人才進入管理階層，致力於縮減性別薪資差距，打造更為公平、共融的職場環境。

非擔任主管職務之全時員工薪資	2024年	2025年	增(減)比率%
薪資平均數			
男性員工薪資平均數	1,654,800	1,652,915	-0.11%
女性員工薪資平均數	1,096,695	1,128,305	2.88%
全體員工薪資平均數	1,461,898	1,478,626	1.14%
薪資中位數			
男性員工薪資中位數	1,497,312	1,491,219	-0.41%
女性員工薪資中位數	1,054,207	1,046,729	-0.71%
全體員工薪資中位數	1,243,247	1,310,831	5.44%

員工類別	平均月基本薪資	平均年度總薪資
	男：女	男：女
主管	1.43：1	1.48：1
非主管	1.27：1	1.30：1

企業和諧與共榮

3.5 社會公益

3.5.1 原鄉勵學專案與家扶捐贈

凌陽科技長期攜手新竹社福團體，深耕原鄉學童的基礎教育。

2025年，同仁自發性集資新台幣 879,100 元捐助新竹家扶中心 (推動「桃山國小勵學專案」)，針對五峰鄉與尖石鄉之國中小學童及弱勢家庭提供學費補助，以緩解其經濟困境，防範非自願性輟學，確保學童順利完成義務教育。此外，亦持續發起物資捐贈（如文具、營會服裝等），以實質行動傳遞溫暖。

受款單位	捐款內容	金額
新竹家扶中心	桃山國小勵學專案	879,100

3.5.2 員工公益參與

公司積極建立公益參與管道，同仁亦以實際行動響應，展現高度凝聚力：

項目與內容	內部同仁參與數據	
	參與人數	參與率
贊助家扶園遊會：募款贊助經費33,868元	35	11%



企業和諧與共榮

3.5.3 多元社會參與五大行動

本公司將企業公民責任內化於日常，透過以下五大核心行動，深化與在地社區的連結：

1. 建構多元隨手公益平台

- 於廠區便利商店設置發票捐贈箱，長期支持新苗發展中心、伊甸基金會、世界和平會及華山基金會等社福機構。
- 發起「為愛集食」春節年菜募集活動，由同仁自由樂捐，為弱勢族群在寒冬中送上有溫度的年節關懷。

2. 深耕原鄉基礎教育

- 與新竹在地社福團體緊密合作，鼓勵同仁以「按月集資」的穩定經濟扶助方式，陪伴新竹縣弱勢原鄉學童完成基礎義務教育。

3. 扶植公益團體自主

- 免費提供廠區場地予公益團體舉辦義賣活動，並透過不定期採購社福團體之年節禮品，以綠色消費支持其營運，共創社區共榮。

4. 定期響應熱血捐血

- 每年定期於廠區舉辦捐血活動，同仁皆展現高昂熱情、積極挽袖響應，實踐「捐血助人」之核心價值。

5. 保障弱勢就業權益 (足額進用身心障礙者)

- 落實DEI (多元、平等、共融) 職場精神，依法足額進用身心障礙同仁，提供公平包容的就業機會，全面保障其勞動權益。



04 綠色地球

4.1 溫室氣體排放

4.2 TCFD 氣候相關財務揭露



SUNPLUS

2025⁺
Sustainability Report



綠色地球

4.1 溫室氣體排放 – 重大主題管理 (GRI 3-3)

衝擊性	正面衝擊： 開發減碳技術及製程，能符合未來的環保趨勢 ・降低碳費徵收成本，並減緩氣候變遷。		管理政策與承諾	公司透過定期進行溫室氣體盤查與排放數據檢視，持續掌握營運排放情形，並於研發與營運管理中導入節能與綠色設計理念。若發現排放風險或改善空間，將滾動式檢討能源使用與管理措施，持續推動改善行動。
	負面衝擊： 未能有效降低公司碳排放，除了因碳費徵收增加成本外 ・也可能無法符合國際市場之環保規範。			
管理目標	短期目標：3年(含)以下 完善溫室氣體盤查制度 ・提升排放資料品質	每年降低 Scope 1 及 Scope 2 排放量或排放強度約 1%	負面衝擊與補救 / 預防措施	補救措施： 當減量成效未如預期時，將啟動能源使用檢討與改善計畫，並視需要評估再生能源或相關減碳工具，作為輔助性因應措施。 預防方法： 透過定期溫室氣體盤查與內部稽核，提前辨識排放來源及法規風險，並於產品設計及營運過程中推動低功耗與節能管理措施，以降低能源使用需求。
	中期目標：3年～5年(含)以下 依盤查結果推動節能改善 與能源管理精進作為	每年降低 Scope 1 及 Scope 2 排放量或排放強度約 2%		
	長期目標：5年以上 持續深化低功耗技術與能源 管理策略，支持低碳營運發展	每年降低 Scope 1 及 Scope 2 排放量或排放強度約 3%		
評估方法與機制			自 2026 年度起，本公司依循 GHG Protocol 準則進行溫室氣體盤查，盤查範疇涵蓋 Scope 1(直接排放) 與 Scope 2 (能源間接排放)，並依實際營運情形逐步規劃導入 Scope 3 之鑑別與評估。盤查結果將視需要委託第三方機構進行查驗，作為內部管理精進及因應 IFRS S1 與 IFRS S2 氣候相關揭露要求之依據。	
申訴機制			本公司重視利害關係人之意見與溝通，針對溫室氣體排放及相關環境議題，利害關係人可透過公司設置之聯絡信箱或內部申訴管道提出意見或申訴。相關單位將依內部管理程序進行受理、調查與回覆，確保申訴事項獲得妥善處理，並作為持續改善環境管理之參考。利害關係人申訴信箱：IR@sunplus.com	

4.1 溫室氣體排放 – 重大主題管理 (GRI 3-3)

凌陽科技致力落實環境永續，依循 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查。為提升數據透明度與公信力，2025 年首度導入第三方機構查證，並設定 2025 年為基準年，作為擬定減碳路徑與目標的科學化基石。根據結果，2025 年範疇一與二（類別1+類別2）排放總量為 2,541.84 公噸 CO_{2e}，較 2024 年的 2,989.26 公噸 CO_{2e} 減少 14.97%。結合營運效益，排放強度從 2024 年的 0.0018 降至 0.0015（公噸 CO_{2e} / 個體財報營收淨額千元），改善 16.67%。本公司自 2024 年底改良冰機運轉，2025年節電 297,700 度、減碳139 公噸CO_{2e}；另採購1萬度綠電降低類別2排放。未來將持續深化各類別減量管理，實踐低碳轉型承諾。

排放類別	2024		2025 ^[9]	
	排放量ton CO _{2e}	氣體別占比(%)	排放量ton CO _{2e}	氣體別占比(%)
類別1：直接溫室氣體排放和移除	75.77	2.36%	90.81	2.60%
類別2：輸入能源的間接溫室氣體排放	2,913.49	90.96%	2,451.03	70.05%
類別3：運輸中的間接溫室氣體排放	171.97	5.37%	199.66	5.71%
類別4：使用產品的間接溫室氣體排放	41.83	1.31%	757.64	21.65%
類別5：與使用產品有關的間接溫室氣體排放	無揭露		無揭露	
類別6：其他來源的間接溫室氣體排放	無揭露		無揭露	
總計	3,203.06	100%	3,499.14	100%
類別1+類別2（公噸CO _{2e} /年）	2,989.26		2,541.84	
個體財報營收淨額（單位:新臺幣仟元）	1,633,620		1,680,290	
類別1+類別2 總計溫室氣體排放強度 （公噸CO _{2e} /個體財報營收淨額）	0.0018		0.0015	

[9] 台灣地區排放係數係使用行政院環境部公告之「溫室氣體排放係數管理表6.0.4 版」，電力排碳係數採用經濟部能源署公告之114 年度電力排碳係數0.467 kg CO_{2e}/度，部分類別3、4排放係數來自環境部產品碳足跡資訊網平台及個別公司所提供之係數。暖化潛勢值（GWP）皆採用2021 年IPCC 第六次評估報告。考量溫室氣體種類包含CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、NF₆。彙整溫室氣體排放量的方法採用營運控制法。

綠色地球

4.2 TCFD 氣候相關財務揭露

由2025年凌陽科技整體營運模式與2024年相較並無重大改變，因此有關氣候相關財務揭露的部分，以延續2024年的鑑別結果進行追蹤報導。以下凌陽科技即依循氣候相關財務揭露指引 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosure，簡稱TCFD)，依氣候治理、策略、風險管理和指標與目標等四大TCFD 核心元素推動氣候變遷管理與揭露。

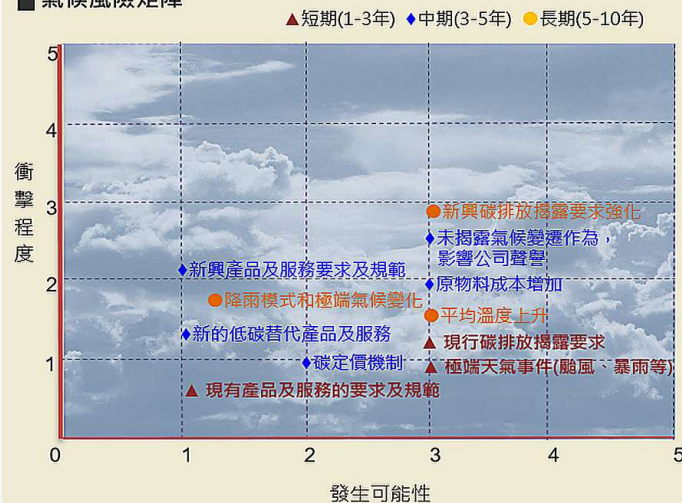
4.2.1 氣候治理

凌陽科技行管處下設有「永續功能小組」。該組織每年會定期將氣候變遷相關風險與機會的「鑑別結果」與「管理情形」向本公司執行長及董事會呈報，並由董事會進行高階監督與管理進程的追蹤。此外，由永續功能小組轄下的「環境」工作小組，負責統籌並執行全公司氣候變遷風險與機會的具體評估作業 (包含設定減碳目標及推動計畫)，並將執行成果彙整揭露於年度永續報告書中。

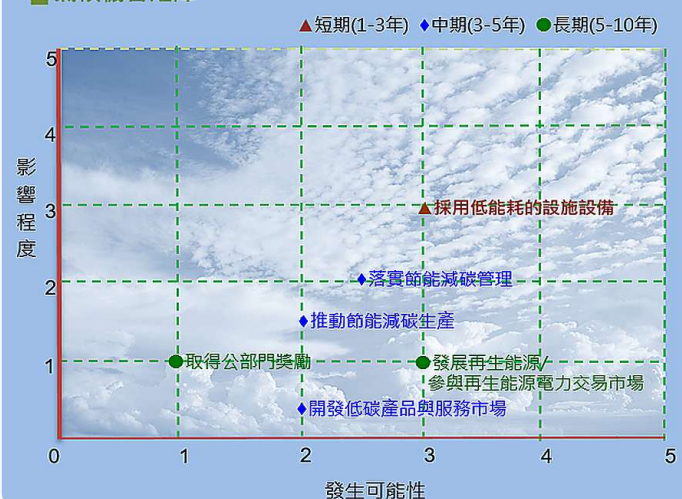
4.2.2 氣候相關風險與機會鑑別

依據2024年凌陽科技內部會議討論結果，鑑別出各項之氣候風險與機會，並邀集各中心及部門主管進行跨部門討論與共識凝聚，深化氣候議題之風險與機會識別作業。具體做法則是由本公司永續發展跨部門組織轄下的「環境」工作小組，依循TCFD揭露的架構進行氣候相關風險的識別，主要是透過下列四個步驟：(1) 風險議題的鑑別，(2) 決定重大的風險議題，(3) 辨識重大的機會議題，(4) 研擬減緩或調適方案。

■ 氣候風險矩陣



■ 氣候機會矩陣



綠色地球

4.2.3 氣候變遷因應策略

由 2025 年凌陽科技整體營運模式與 2024 年相較並無重大改變，因此有關氣候相關財務揭露的部分，以延續 2024 年的鑑別結果進行追蹤報導。以下凌陽科技即依循氣候相關財務揭露指引 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosure，簡稱TCFD)，依氣候治理、策略、風險管理和指標與目標等四大 TCFD 核心元素推動氣候變遷管理與揭露。

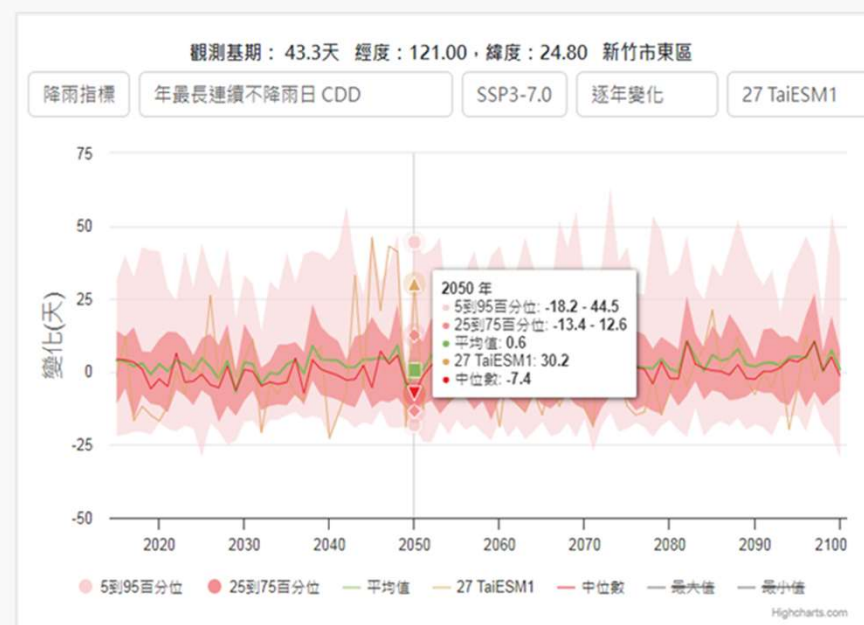
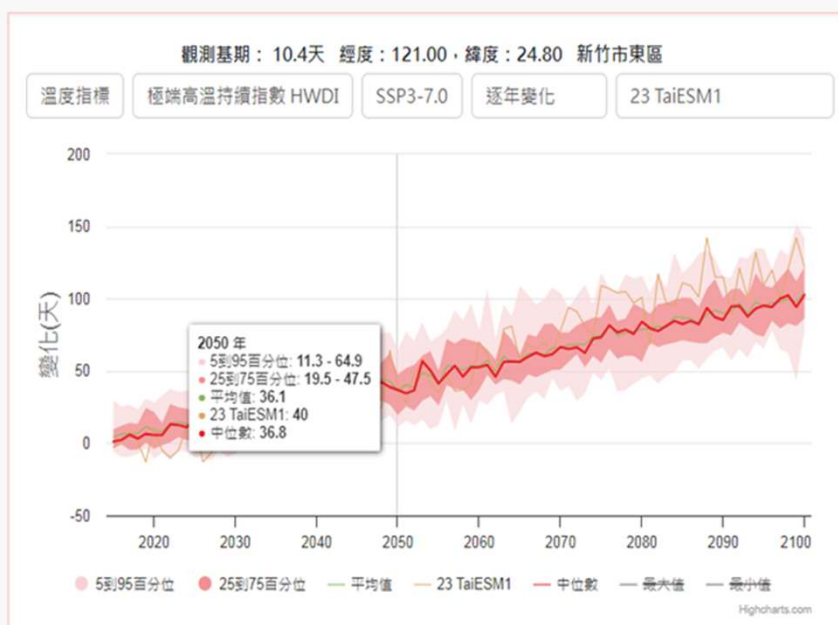
重大氣候風險與機會衝擊分析

風險類別		氣候議題	情境描述	財務影響	評估期間	因應行動
轉型風險	政策與法規風險	完成溫室氣體盤查及查證	因應金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，凌陽身為資本額50~100億元之企業，依規定須於114年(2025年)完成盤查；並於116年(2027年)完成查證。	營運成本增加	短期 (1-3年)	本公司為了因應IFRS S1 & S2的推行，2026年度之碳排放將改採GHG Protocol盤查，並由第三方進行獨立保證。
	名譽風險	利害關係人對氣候變遷資訊揭露關注度提升	若未能妥善揭露氣候變遷資訊，將可能削弱供應鏈與合作夥伴的信任，並面臨主管機關更嚴格的審查與裁罰。	營運成本增加	長期 (5-10年)	凌陽科技嚴格遵循證交所要求，落實資訊透明度。
機會	韌性	採用節能措施	透過汰舊換新，導入高效能空調機組並改進控制策略，有效降低能源成本並減少環境污染，將綠色環保轉化為營運效益。	營運成本減少	中期 (3-5年)	本公司自2025年起已採用低耗能設備。

綠色地球

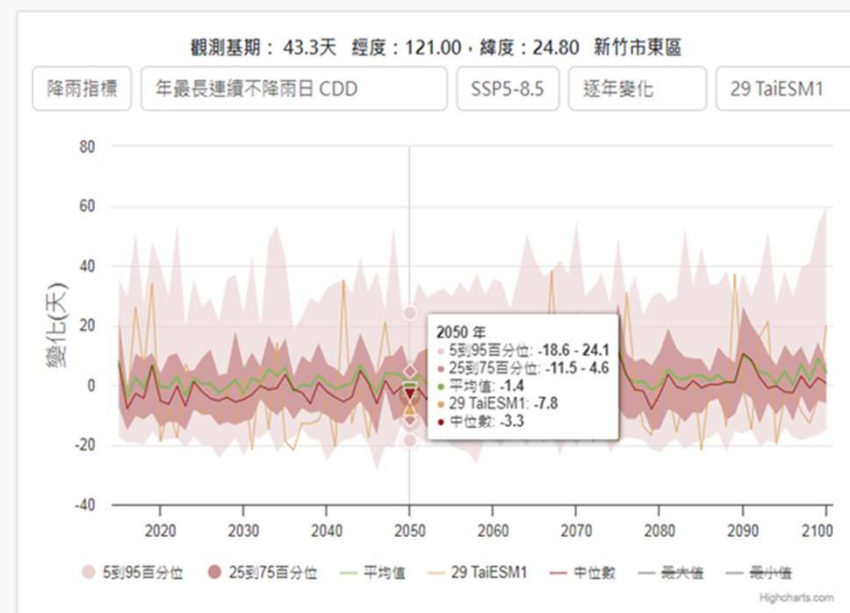
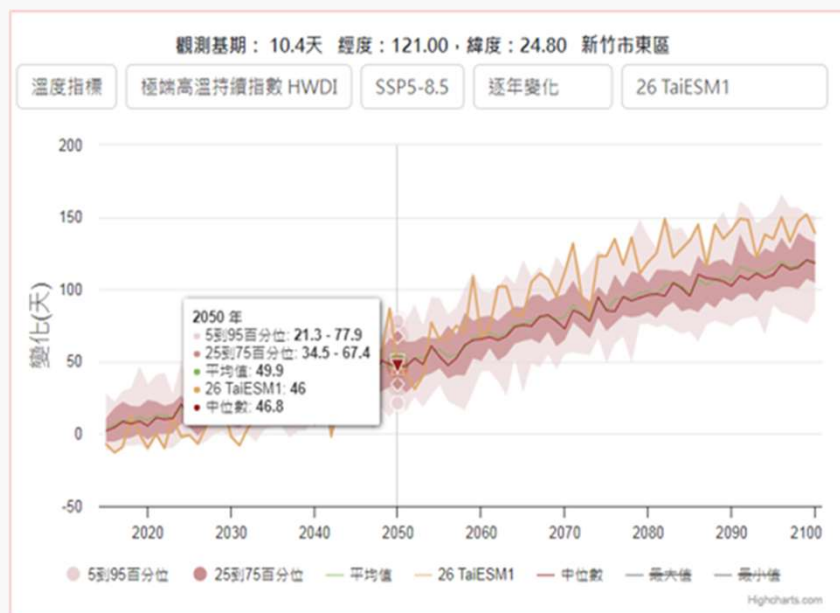
4.2.4 氣候變遷因應策略

本公司參照IPCC於 2021 年發布的第六次評估報告(AR6)中，在氣候變遷情境設定上結合國際氣候變遷研究界多個研究社群成果，提出「共享社會經濟路徑」(SSP, Shared Socioeconomic Pathway)，透過加入社會經濟發展元素，豐富過往僅考量溫室氣體變化的代表濃度路徑(RCP)情境。藉由 SSP3-7.0 及 SSP5-8.5 兩種情境，推估極端高溫與乾旱之風險：



4.2.4 氣候變遷因應策略

另參照「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 (TCCIP)」(AR6統計降尺度版) 資料顯示，極度高溫可能導致短暫缺電，但本公司有完善的不斷電系統與緊急發電機系統及資料備援措施，不至於產生營運風險。此外，本公司主要業務為IC設計，並未涉及IC生產活動，久旱不雨導致產線停工之風險，亦未列入重大風險考量。



綠色地球

4.2.5 指標與目標

為有效衡量氣候風險與管理績效，凌陽科技將「電力使用量」及「溫室氣體排放量」定為核心評估指標。

本公司自 2012 年起即依循 ISO 14064-1 標準，每年定期辦理範疇一及範疇二 (以外購電力為主) 之溫室氣體自主盤查。為進一步深化氣候治理與資訊透明度，本公司於 2024 年正式將「範疇三」納入盤查邊界，並自 2025 年起，全面導入獨立第三方查證機制，以確保溫室氣體排放數據之準確性與公信力。

考量凌陽科技為無晶圓廠之 IC 設計產業，營運過程不涉及實體製造，故無大量用水與工業廢棄物產出之情形。基於產業特性與重大性原則，本公司將氣候變遷風險之管理重心聚焦於能耗，並以「節電目標」與「溫室氣體減量目標」作為評估及因應氣候風險之核心指標。

指標面向	目標設定	對應章節
節電目標	自 2012 年起，設定「每年總用電度數下降 1%」為目標，至 2025 年均順利達標，2026 年將持續維持此節電目標與動能。	--
減碳目標	設定「間接溫室氣體排放量每年下降 2%」為基準目標。回顧 2024 年績效，因首度加計範疇三，總排放量較前一年度僅微減 1.27%；但若單純比較範疇二 (自身營運主要排碳源)，則大幅減量達 8.24%，顯示自身節能減碳成效顯著。未來將持續針對各範疇推進減碳專案。	4.1 溫室氣體排放

05 附 錄

5.1 溫室氣體查驗報告意見書

5.2 GRI 內容索引

5.3 SASB 準則索引

5.4 TCFD 與上市公司氣候相關資訊對照表

5.5 永續揭露指標-半導體業





附錄

afaq Certificate

報告編號：(TH26-192 / 第 1 版)

溫室氣體查驗報告意見書
THGHG26192-00

查驗範圍：凌陽科技股份有限公司
新竹科學園區創新一路 19 號、19-1 號 (工廠)
☒涵蓋其他場域範圍和附頁所示。

查驗準則：ISO 14064-1：2018

查驗目標：依據根據 ISO 14064-3：2019 標準，確認上述組織之溫室氣體聲明(溫室氣體查驗報告書)依據雙方協議之查驗準則進行查驗並提出報告，法標以客觀公正的立場及原則(相關性、完整性、一致性、準確性、透明度)執行查驗。

數據期間：114 年 01 月 01 日至 114 年 12 月 31 日 (檢視的數據為歷史性質)

查驗結果：直接溫室氣體排放量(類別 1)：90.8078 公噸 CO₂e
能源間接溫室氣體排放量(類別 2)：2,451.0326 公噸 CO₂e
間接溫室氣體排放量(類別 3-6)：957.2978 公噸 CO₂e

全球暖化潛勢值(GWP)：引用 IPCC 第 06 次評估報告，2021 年

意見書依據：本意見書必須與下列文件作為一個整體以進行解釋說明。
溫室氣體查驗報告 (版次：V2；日期：115 年 05 月 29 日)
溫室氣體查驗清單 (版次：V2；日期：115 年 05 月 29 日)

實質性：5% (類別 1 及類別 2)

意見類型：☒不含保留意見 ☐含保留意見(請見附頁) ☐放棄查驗

查驗結論：確認組織依據雙方協議查驗準則之要求提出溫室氣體意見書，並公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊，與雙方協議的查驗範圍、目標和準則一致。
意見書查驗數據之合理保證等級為類別 1 及類別 2；有限保證為類別 3 至類別 6。

本文件核發日期：115 年 06 月 18 日

APPROVED BY

Dr. August Tsai
Director for Certification
ON BEHALF OF
AFNOR ASIA

第 1 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd. - 法蘭西認證亞洲有限公司 30F 2, No. 102, Chung Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: +886 9 220 0066 - F: +886 9 220 7899 - No. 20005172 - <https://www.afnor.asia/>

afnor CERTIFICATION

afaq Certificate

報告編號：(TH26-192 / 第 1 版)

多場址範圍之地理位置：

廠區 / 公司	活動範圍地址
凌陽科技股份有限公司 (工廠)	新竹科學園區創新一路 19 號、19-1 號
凌陽科技股份有限公司 (停車場)	新竹科學園區研發五路 6 號

各類別排放量數據：

類別	內容說明	溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	備註
(類別 1) 直接溫室氣體排放	固定式燃燒源、移動式燃燒源、逸散性排放源	90.8078	
(類別 2) 輸入能源之間接溫室氣體排放	電力	2,451.0326	所在地基準
(類別 3) 運輸之間接溫室氣體排放	原料上游運輸、產品下游運輸、員工通勤、商務旅行	199.6627	
(類別 4) 組織使用的產品之間接溫室氣體排放	購買產品、廢棄物處理	757.6351	
(類別 5) 使用組織的產品之間接溫室氣體排放	NA	NA	
(類別 6) 其他來源之間接溫室氣體排放	NA	NA	

生質燃燒排放：0.0000 公噸 CO₂e

註：本意見書之數據小數點後呈現方式，依照受查驗方之盤查程序文件之定義呈現；如未定義，則依環境部組織型方案規定呈現各類別排放量：小數點後 4 位。

第 2 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd. - 法蘭西認證亞洲有限公司 30F 2, No. 102, Chung Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: +886 9 220 0066 - F: +886 9 220 7899 - No. 20005172 - <https://www.afnor.asia/>

afnor CERTIFICATION

附錄

afaq Certificate

報告編號：(TH26-192 / 第 1 版)

其他查驗相關資訊

組織邊界設定：	營運控制權
溫室氣體類型：	二氧化碳(CO ₂)、甲烷(CH ₄)、氧化亞氮(N ₂ O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF ₆)、三氟化氮(NF ₃)
預期使用目的：	自願理解溫室氣體排放狀況做為減量策略依據。 (本聲明責任僅適用於上述預期使用目的，不適用其他任何目的。)
電力係數：	引用 114 年 04 月 14 日能源署公告之 113 年度電力係數
數據來源：	☒ 初級數據來源於現場營運活動的數據蒐集。 ☒ 類別 3-6 排放量計算為使用估算數據。 次級數據來源為：環境部產品碳足跡資料庫、經濟部能源署電力排放係數、中國產品全生命周期溫室氣體排放係數庫、國際民用航空組織、臺灣高鐵 ☐ 其他說明：
查驗方法：	☒ 現場查驗 ☐ 其他
保留意見：	無
其他：	無
查驗作業實施日期：	115 年 05 月 08 日 115 年 05 月 15 日
報告日期及版次：	115 年 06 月 02 日，第 1 版。

第 3 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

AFOR Asia Ltd. - 法摩國際認證股份有限公司 20F-2, No. 162, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: +886 3 226 8066 - F: +886 3 226 7889 - No. 29003712 - <https://international.afnor.com/taip/>

afnor CERTIFICATION

afaq Certificate

報告編號：(TH26-192 / 第 1 版)

查驗團隊與技術審查

主導查驗員：陳昌佑 簽名：陳昌佑

查驗員：陳建彰 簽名：陳建彰

查驗員：徐嘉宏 簽名：徐嘉宏

獨立審查者：凌孝光 簽名：凌孝光

查驗程序

法標以風險評估方法及管制為基礎，依據查驗程序包括：行前評估、現場訪視、與場址的人員訪談、確認所提供的文件證據、對排放數據進行抽樣、評估數據管理系統、確認排放數據的蒐集與彙總、生產與能源消耗之間的分析，並確認所參考的協議條款是否被適當應用。

角色與職責

受查組織責任方依據查驗準則規定，負責準備並提出溫室氣體聲明，此項責任包括規劃、實施及維護與溫室氣體聲明有關的數據管理系統，溫室氣體盤查清單和盤查報告確認。

法標對所報告的溫室氣體排放量提供獨立的第三方查驗，出具本次查驗組織型溫室氣體排放量之查驗意見，查驗團隊具備公正性，不存在任何利益衝突。

第 4 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

AFOR Asia Ltd. - 法摩國際認證股份有限公司 20F-2, No. 162, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: +886 3 226 8066 - F: +886 3 226 7889 - No. 29003712 - <https://international.afnor.com/taip/>

afnor CERTIFICATION



附錄

GRI準則	揭露項目	對應章節/補充說明	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露(2021)	2-1 組織詳細資訊	- 關於本報告書	3、7
	2-2 組織永續報導中包含的實體	- 關於本報告書	3
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	- 關於本報告書	3、4
	2-4 資訊重編	- 關於本報告書	4
	2-5 外部保證 / 確信	- 關於本報告書	4
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	- 經營概況	7-9
		2.1.2 產品品質與保障	29
	2-7 員工	3.2.1 員工 / 派遣員工人力結構	40
	2-8 非員工的工作者	3.2.1 員工 / 派遣員工人力結構	40
	2-9 治理結構與組成	1.1 公司治理架構	21
		1.2.1 功能性委員會	22
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.1 公司治理架構	21
	2-11 最高治理單位的主席	2025 年董事長無兼任公司執行長 / 總經理之情事	

附錄

GRI準則	揭露項目	對應章節/補充說明	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露(2021)	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	- 重大性分析	14
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1 公司治理架構	21
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	- 重大性分析	14
	2-15 利益衝突	1.2 董事會組成及運作情形	22
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.1 公司治理架構	21
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.2.2 董事成員多元化	23
	2-18 最高治理單位的績效評估	1.2.3 董事績效評估	24
	2-19 薪酬政策	1.2 董事會組成及運作	22
	2-20 薪酬決定流程	1.2 董事會組成及運作	22
		1.2.1 功能性委員會	22
	2-21 年度總薪酬比率	3.4.2 員工薪酬	49
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	5
	2-23 政策承諾	1.5 誠信經營及法令遵循	26
		3.1 人權盡職調查	35

附錄

GRI準則	揭露項目	對應章節/補充說明	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露(2021)	2-24 納入政策承諾	1.5 誠信經營及法令遵循	26
		3.1 人權盡職調查	35
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.5 誠信經營及法令遵循	26
		3.1 人權盡職調查	35
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.5 誠信經營及法令遵循	26
	2-27 法規遵循	1.5 誠信經營及法令遵循	26
	2-28 公協會的會員資格	- 公協會參與	9
	2-29 利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與議合流程說明	10
	2-30 團體協約	本公司暫無設置工會與簽訂團體協約	--

附錄

GRI準則	揭露項目	對應章節/補充說明	頁碼
重大主題			
GRI3：重大主題(2021)	3-1 決定重大主題的流程	重大性分析	14
	3-1 決定重大主題的流程	重大性分析	14
	3-1 決定重大主題的流程	重大性分析	14
重大主題：產品研發與創新（自訂主題）			
GRI3：重大主題(2021)	3-3 重大主題管理	2.1 產品研發與創新	28
重大主題：人才培訓			
GRI3：重大主題(2021)	3-3 重大主題管理	3.3 人才培訓	45
GRI404：訓練與教育(2016)	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3.1 員工培訓	46
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	3.3.2 定期績效考核	47
重大主題：人才吸引與留任			
GRI3：重大主題(2021)	3-3 重大主題管理	3.2人才吸引與留任	39
GRI 401：勞雇關係(2016)	401-1 新進員工與離職員工	3.2.2 新進與離職員工	40、41
	401-2 全職員工福利	3.2.3 員工福利	42、43
	401-3 育嬰假	3.2.4 員工育嬰假	44

附錄

GRI準則	揭露項目	對應章節/補充說明	頁碼
重大主題：員工多元與機會平等			
GRI3：重大主題(2021)	3-3重大主題管理	3.4 員工多元與機會平等	47
GRI405：員工多元化與平等機會 (2016)	405-1治理單位與員工的多元化	3.4.1 多元化員工結構	48
	405-2女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3.4.2 員工薪酬	49
重大主題：客戶服務與管理（自訂主題）			
GRI3：重大主題(2021)	3-3重大主題管理	2.1 產品研發與創新	28
重大主題：溫室氣體排放			
GRI305：排放(2016)	305-1直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1 溫室氣體排放	56
	305-2能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 溫室氣體排放	56
	305-3其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.1 溫室氣體排放	56
	305-4溫室氣體排放強度	4.1 溫室氣體排放	56

附錄

永續會計準則委員會 (SASB) 對照表內容索引

揭露主題 / 指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	參考章節	頁碼
溫室氣體排放 TC-SC-110a.1	1.範疇1排放之全球總排放量 2.來自含氟化物之總排放量	量化	1. 2025 年溫室氣體年排放量屬【a.直接溫室氣體排放和移除】(即範疇一)者 90.81 噸 - CO ₂ e 2. 來自氟化物之排放量為 87.9127 噸 - CO ₂ e	溫室氣體排放	54
溫室氣體排放 TC-SC-110a.2	對管理範疇1排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標以及針對該等目標之績效分析之討論	討論及分析	詳見 4.1 溫室氣體排放	溫室氣體排放	54
製造之能源管理 TC-SC-130a.1	1.總能源耗損 2.電網電力百分比 3.再生百分比	量化	1. 2025 年總能源耗損為5,170.95千度 2. 能源均採用外購電力，占總耗電之 100% 3. 採用再生能源的比例為 0.19%	--	--
水管理 TC-SC-140a.1	1.總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 2.總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	1. 2025 年總用水量為 28.49 千立方公尺 2. 總耗水量以總用水量之 70% 概計，約為 19.94 千立方公尺。本公司用水均取自台灣自來水公司，參考世界資源研究所 (WRI) 的「水資源風險評估工具」調查，所用水源來自高或極高基線水壓力地區的總取水量與耗水量百分比皆為零，且無取用地下水及海水，評估對當地用水的潛在衝擊較低。	--	--
廢棄物管理 TC-SC-150a.1	1.來自製造之有害廢棄物重量 2.再循環百分比	量化	均外包生產，有害廢棄物僅為不良品回貨無法再使用者；2025年產出量為 0.19 噸，其處理後可回收銅之比例約為 21.5%	--	--
勞工健康與安全 TC-SC-320a.1	為評估、監控及減少勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	討論及分析	本公司依 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，鑑別可能因工作內容、工作環境而造成生理、心理傷害之各種危害情況。並藉由定期風險評估、健康檢查、作業環境測定等評估作業場所，並配合健康促進活動、教育訓練等，定期於職業安全衛生委員會進行報告，持續改善。	--	--
勞工健康與安全 TC-SC-320a.2	與違反員工健康與安全相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	2025 年無職業病與違反安全法規事件，且無罰款發生，損失總金額為 0 元。	誠信經營及法令遵	26

附錄

永續會計準則委員會 (SASB) 對照表內容索引

揭露主題 / 指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	參考章節	頁碼
招募及管理全球性與具技術之勞工 TC-SC-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	量化	0% (無需要工作簽證之員工)	--	--
產品生命週期管理 TC-SC-410a.1	含有IEC 62474應申報物質之產品收入百分比	量化	使用 IEC 62474 材料聲明列表物質的產品比例 0%。	--	--
產品生命週期管理 TC-SC-410a.2	(1)伺服器 (2)桌上型電腦及 (3)筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	量化	凌陽銷售產品是關鍵零組件，並非終端產品，不適用。	--	--
材料取得 TC-SC-440a.1	關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	討論及分析	凌陽採取不定期填寫責任礦產調查揭露現況，並進行相關風險管理。	--	--
智慧財產權保護與競爭行為 TC-SC-520a.1	反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	2025 年末發生反競爭行為法規違反事件，無裁罰。總損失金額為 0 元。	誠信經營及法令遵循	26
總生產數量 TC-SC-000.A	總產量	量化	積體電路晶片16,268,559 千個。	--	--
自有場所產量之百分比 TC-SC-001.B	產量來自自有廠房的百分比	量化	0%，凌陽均外包生產。	--	--

附錄

氣候相關資訊執行情形

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。	本公司永續發展跨部門小組轄下的「環境功能委員會」負責統籌 / 評估全公司氣候變遷的風險及機會(包括目標及推動計畫)，並揭露在年度永續報告書；本公司自113年起將每年定期提報氣候變遷相關風險與機會之識別、管理情形於董事會中報告，由董事會監督管理進程。
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)。	- 依內部既有目標管理期程，定義短期 (1-3 年)、中期 (3-5 年) 及長期 (5-10 年) 的氣候相關風險與機會項目，並評估氣候風險因子對公司在策略、營運及財務規劃之潛在影響。 - 本公司已導入ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查標準自主盤查，未來將持續推動減碳方案等作法，期望2050年達到淨零排放的目標。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	- 台灣預計 2024 年試行碳費徵收，雖然主要是以年碳排 2.5 萬噸的排放大戶為對象，但未來不排除會以每年 10% 的增幅，持續往上，凌陽將持續關注政策的發展。 - 依「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台(TCCIP)」(AR6統計降尺度版)資料顯示，極度高溫可能導致短暫缺電，但本公司有完善的不斷電系統與緊急發電機系統及資料備援措施，不至於產生營運風險。 - 本公司主要業務為IC設計，並未涉及IC生產活動，久旱不雨導致產線停工之風險，亦未列入重大風險考量。
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。	永續發展跨部門小組「環境功能委員會」依 TCFD 架構進行內部溝通或會議討論，結合公司現有的 ISO 14001 風險評估作業，鑑別出重要議題，將氣候變遷議題納為風險管理一環，據此擬定管控策略與行動方案。
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。	- 為達到 2050 年 NDCs 溫室氣體減量目標，針對溫室氣體產出佔比较大之範疇二進行節電管理。 - 若有效達成節電目標，可減少設備運作之成本。

附錄

氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
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。	- 凌陽科技用於評估氣候的相關風險指標包括電力使用量及溫室氣體排放量等。 - 從2012年開始，每年以總用電度數下降1%為目標。 - 設定間接溫室氣體排放量，每年下降2%為目標。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未有內部碳定價之規劃
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；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	- 凌陽科技用於評估氣候的相關風險指標包括電力使用量及溫室氣體排放量等。 - 從2012年開始，每年以總用電度數下降1%為目標，2011年至2025年均達標。 - 設定間接溫室氣體排放量，每年下降2%為目標；2025年因加計範疇三，因而溫室氣體排放量與2024年相較，略增加0.09%；若僅考量範疇一/二，2025年排放量與2024年相較則減量達15%。 - 透過節能管控措施，目前未使用碳抵換，2025年取得台電電證合一之再生能源憑證(RECs)10張。
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(另填於1-1 及1-2)	- 凌陽科技自2012年起實施自主盤查，並於2025年起，經由獨立第三方保證機構對本公司溫室氣體盤查進行ISO 14064-1確信。 - 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形如1-1。 - 減量目標、策略及具體行動計畫如1-2。

附錄

氣候相關資訊執行情形

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

範疇	總排放量		密集度		確信機構	確信情形說明
	(公噸CO ₂ e)		(公噸CO ₂ e/百萬元)			
年度	2024	2025	2024	2025	法標國際股份有限公司	依據 ISO 14064-3:2019 執行確信，範疇一及範疇二溫室氣體排放量獲合理保證並出具無保留意見；範疇三溫室氣體排放量獲有限保證。
範疇一	75.7731	90.8078	0.0464	0.0540		
範疇二	2,913.49	2,451.0326	1.7835	1.4587		
範疇三(類別三)	171.9729	199.6627	0.1053	0.1188		
範疇三(類別四)	41.8262	757.6351	0.0256	0.4509		
合計	3,203.0593	3,499.1382	1.9607	2.0824		
差異數	296.0789		0.1217			

1-2 減量目標、策略及具體行動計畫

本公司屬IC設計產業，逾97%的溫室氣體排放量都是間接排放型態，主要來自空調與辦公照明需求的外購電力。

因此，從辦公場所的電力節省著手我們設定間接溫室氣體排放量每年下降2%為目標；已透過廠務監控系統，使空調設備運轉更有效率，同時向同仁宣導節能觀念及作為，減少不必要的浪費，有效減少我們對環境的影響。

2025年因加計範疇三(類別三及四)，因而溫室氣體排放量與2024年相較，增加0.09%，若僅考量範疇一、二，2025年排放量與2024年相較則減量達14.97%，達成減量目標；且自2012年至2025年均達標。

附錄

永續揭露指標—半導體業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1. 2025年總能源耗損為18,615.44 GJ (5,170.954仟度) 2. 能源均採用外購電力，占總耗電之100% 3. 採用再生能源的比例為0.19%	十億焦耳(GJ) 百分比(%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	1. 2025年總用水量為28.49千立方公尺 2. 總耗水量已總用水量之70%概計，約為19.94千立方公尺。本公司用水均取自台灣自來水公司，參考世界資源研究所 (WRI) 的「水資源風險評估工具」調查，所用水源來自高或極高基線水壓力地區的總取水量與耗水量百分比皆為零，且無取用地下水及海水，評估對當地用水的潛在衝擊較低。	千立方公尺(m³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	均外包生產，有害廢棄物僅為不良品回貨無法再使用者；2025年產出量為0.19噸，其處理後可回收銅之比例約為21.5%	公噸(t) 百分比(%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025 年無職業災害，人數及比例均為0	比例(%) 數量	
五	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1)	量化	凌陽銷售產品是關鍵零組件，並非終端產品； 報廢產品及電子廢棄物為不良品回貨無法再使用者，2025年產出量為0.19噸，其處理後可回收銅之比例約為21.5%。	公噸(t) 百分比(%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	凌陽採取不定期填寫責任礦產調查揭露現況，並進行相關風險管理。	不適用	
七	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	量化	2025 年未發生反競爭行為法規違反事件，無裁罰。總損失金額為 0 元。	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	積體電路晶片16,268,559 千個	依產品種類而不同	



Make difference

凌陽科技股份有限公司
台灣30076新竹科學園區創新一路19號
電話：+886-3-5786005
傳真：+886-3-5786006
<http://www.sunplus.com>