



譜瑞科技2025年 永續報告書



目 錄

1. 董事長的話.....	3	6.1 人力結構	49
2. 關於報告書.....	6	6.2 學習發展與職場安全	57
3. 公司概況.....	8	6.3 福利制度	68
3.1 公司簡介	8	7. 永續發展	73
3.2 組織架構	13	7.1 供應商管理	73
3.3 人權管理及全球商業與道德行為守則	16	7.2 用水與廢棄物管理	77
4. 重大主題.....	22	7.3 能源與溫室氣體排放管理	80
4.1 利害關係人鑑別	22	7.4 氣候變遷行動	86
4.2 重大主題鑑別	24	低功耗產品及有害物質管理.....	94
5. 公司治理.....	26	7.5 社會/公益活動參與度	96
5.1 董事會及功能性委員會	26	7.6 呼應聯合國永續發展目標	97
5.2 企業倫理與誠信	33	8. 附錄.....	99
5.3 經營績效	36	8.1 GRI 內容索引表	99
5.4 風險管理	41	8.2 SASB 準則索引表	103
6. 人力資源.....	49		

1. 董事長的話

譜瑞科技自成立以來，持續在高速傳輸與影像顯示處理晶片領域突破創新。回顧西元(下同) 2025 年，全球消費性電子產業經歷了前所未有的劇烈震盪與地緣政治考驗，亦是譜瑞展現強韌企業韌性、積極調度應變並深化永續佈局的關鍵一年！衷心感謝各界合作夥伴、客戶與朋友們一直以來對譜瑞的關注、支持與愛護，助益我們在動盪的市場中穩健成長，在此致上最誠摯的謝意。

對譜瑞而言，追求永續是深化企業韌性、落實負責任經營的實質實踐。因應全球永續趨勢，我們系統性地建立起與國內外指標對齊的治理架構，從落實誠信經營、開發更具能源效率的產品，到推動責任製造及積極投入社會參與，我們持續促進正向且永續的企業生態圈。我們不僅設定清晰的永續方針，更透過指標量化、績效追蹤與管理制度的優化，推動多項高價值的永續專案。2025 年永續報告書呈現了譜瑞在各項關鍵 ESG 議題上的策略進展與實質效益，我們將持續以透明的資訊揭露，向所有關注譜瑞的先進展現我們的承諾與堅持。

前瞻技術研發與卓越公司治理之實踐

前瞻技術研發與誠信經營，是譜瑞科技推動永續成長的兩大戰略支柱。回顧 2025 年，全球半導體供應鏈面臨了多重宏觀地緣政治與市場供需變局，從上半年的國際貿易關稅政策調整，引發供應鏈全面性提前拉貨；到下半年 AI 的爆發性需求驟然改變市場供需結構，導致關鍵零組件與半導體製造等成本大幅攀升。面對此等逆風，譜瑞憑藉深厚的高速傳輸與影像顯示處理核心技術，以及高度的供應鏈調度韌性，不僅有效化解部分外部成本壓力，更在劇烈波動的環境中維持了營運的強健性與穩健表現。

在產品與研發布局上，譜瑞持續挹注核心資源以擴展既有技術實力，在鞏固目前領先優勢的同時，積極開創下一代創新應用。2025 年，我們聚焦於新世代高速傳輸介面與影像觸控顯示技術的突破，成功開發數款採用先進製程、高度整合與低功耗架構的全新晶片。這些技術躍進不僅大幅提升了節能與效率，回應了全球綠色產品趨勢，更進一步深化了譜瑞與全球一線客戶的戰略合作關係。

在營運治理方面，譜瑞科技始終秉持高標準的公司治理架構，將合規管理與社會責任融入營運決策中。透過運作健全的審計委員會與薪酬

委員會，我們實質強化獨立董事對核心業務的監督職能，確保全體有利害關係人與股東權益獲得最適保障。為具體實踐董事會的多元化與獨立性，本公司於 2025 年股東常會董事改選中，正式引入第二位女性獨立董事，使女性董事席次提升至兩席，單一性別比例接近董事會成員的三分之一。全體董事成員憑藉其在國際產業、財務法規及法遵風險管理等多元專業視角，持續引領公司邁向卓越。

低碳晶片創新，築構綠色價值鏈

譜瑞追求業務成長的同時，亦積極響應國際淨零排放趨勢，2025 年，我們持續利用新架構與採用先進製程技術來開發節能產品，協助客戶降低終端電子產品生命週期的能源消耗，為全球節能減碳做出實際貢獻。

此外，在綠色供應鏈管理方面，我們認知到公司大部分碳排放來自委外晶圓代工、封裝及測試等製程委外製造環節，因此，無論從商業營運或環境保護的角度來看，譜瑞高度重視與具備環境責任承諾、積極推動節能減碳措施的領先供應鏈夥伴合作，共同推動綠色價值鏈的發展。同時，我們持續強化企業內部的永續文化與商業道德精神，透過定期檢視及教育訓練，確保公司核心價值與行為準則能有效落實於各項營運活動之中。

永續人才與共融企業文化

譜瑞立處知識技術密集之半導體設計產業，人才與智慧財產是我們最寶貴的資源，亦是深化企業永續競爭力的基石。多年來，我們透過完善的人才策略與佈局，穩健人才創新並全面優化組織競爭力。在人力資源政策上，譜瑞以「重視與尊重人才」為基礎，建立了友善的職場環境，以具競爭力的薪酬及福利吸引及留住全球優秀人才。

我們高度重視全球各營運據點員工的健康、福祉與職場安全，同時致力於確保所有員工均受到公平、公正的對待。我們亦定期更新員工教育訓練內容，確保公平與平等對待的理念與要求能夠落實於整個團隊中。我們相信，透過打造多元、平等與包容的職場文化，能給予譜瑞人共識發展的方向，全員齊心協力創造譜瑞永續競爭力！

供應鏈責任與社會參與

善盡企業社會公民責任是譜瑞既定的營運目標。在供應鏈社會責任方面，我們嚴格落實「負責任採購」，持續調查並確保供應鏈未涉及任何形式的人權侵害(包括與衝突礦產相關的人權議題)，從源頭展現對社會責任的堅持。同時，我們致力於支持社區參與及公益活動，並與外部合作夥伴攜手合作，共同創造正向的社會影響力與共享價值。

展望未來，譜瑞科技將持續奠基於既有成果，不斷精進永續發展實踐，持續提升企業永續績效。我們誠摯感謝所有合作夥伴長期以來的信任與支持，未來亦將持續攜手合作，共同落實社會責任與環境永續理念，攜手創造兼顧經濟、社會及環境價值的永續發展成果。

譜瑞科技股份有限公司 董事長

趙捷

2. 關於報告書

此為譜瑞科技股份有限公司(以下簡稱「譜瑞」或「本公司」)發行之 2025 年永續報告書。本報告以誠信、公開透明為基礎，針對環境、社會及治理(簡稱 ESG)三大面向，揭露公司營運績效、勞雇關係與人才培育、公司治理與法規遵循、供應鏈管理、氣候變遷行動及其他議題的經營成果。期望透過這本報告書，向社會大眾報告 2025 年度譜瑞於企業永續發展的實踐情形。

報告架構與撰寫原則

本報告書依循由全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所發布之永續性報導準則 GRI Standards 2021 編撰，同時參考上市上櫃公司永續發展實務守則、聯合國永續發展目標 SDGs、氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)、國際財務報導準則第 S2 號(IFRS S2)及永續發展會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)所發布的 SASB 標準，揭露永續發展相關資訊。報告書中所揭露的統計數據皆由譜瑞各部門負責人提供。財務績效數據係經資誠聯合會計師事務所依照國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)查核簽證之年度合併財務報告資料。本報告書尚未取得第三方確信或保證。

報告範疇

本報告書揭露範圍為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，出版日期為 2026 年 8 月，未來每年將發布最新之報告。本報告範疇為譜瑞科技股份有限公司及各子公司(請參閱本公司合併財務報告)，如有例外者於報告書內文註明。

關於譜瑞	
成立日期	西元 2005 年 11 月 15 日
登記地址	P.O. Box 309GT, Ugland House, South Church Street, George Town, Grand Cayman, Cayman Islands
營運總部	Parade Technologies, Inc. (本公司 100%持有之美國子公司，其地址為： 2720 Orchard Parkway, San Jose, CA 95134)
上櫃資訊	證券櫃檯買賣中心，公司代號：4966
所屬產業	半導體業
資本額	截至 2025 年底為新台幣 800,578,000 元
主要業務	高速訊號傳輸介面及顯示晶片與觸摸屏控制晶片之研發及銷售
聯絡信箱	csr@paradetech.com

資訊重編

與「2024 永續報告書」相較，有以下數據及名詞定義調整之修正：依據 2024 年自主盤查結果，修正電力及溫室氣體排放數據。2024 年用電量由 5,674,265 度修正為 2,903,918 度，用電密集度由 349 度/新台幣百萬營收修正為 179 度/新台幣百萬營收。範疇一數值由 174 公噸 CO₂e 修正為 317.7003 公噸 CO₂e；範疇二數值由 3,302 公噸 CO₂e 修正為 1,431.5988 公噸 CO₂e；範疇一、二合計數值由 3,476 公噸 CO₂e 修正為 1,749.2991 公噸 CO₂e；範疇一及範疇二排放密集度由 0.214 公噸 CO₂e /新台幣百萬營收修正為 0.108 公噸 CO₂e/新台幣百萬營收。

管理方式

2025 年本公司依循金融監督管理委員會《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及證券櫃檯買賣中心修訂之《內部控制制度有效性判斷參考項目》範例及《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》，訂定「永續資訊管理作業程序」並納入內部控制制度。本報告書資訊及統計數據係由各相關部門負責人提供，永續工作小組彙整編輯並經主管覆核修訂，再依公司內部程序送至董事長審核後，經董事會決議通過後發布。

3. 公司概況

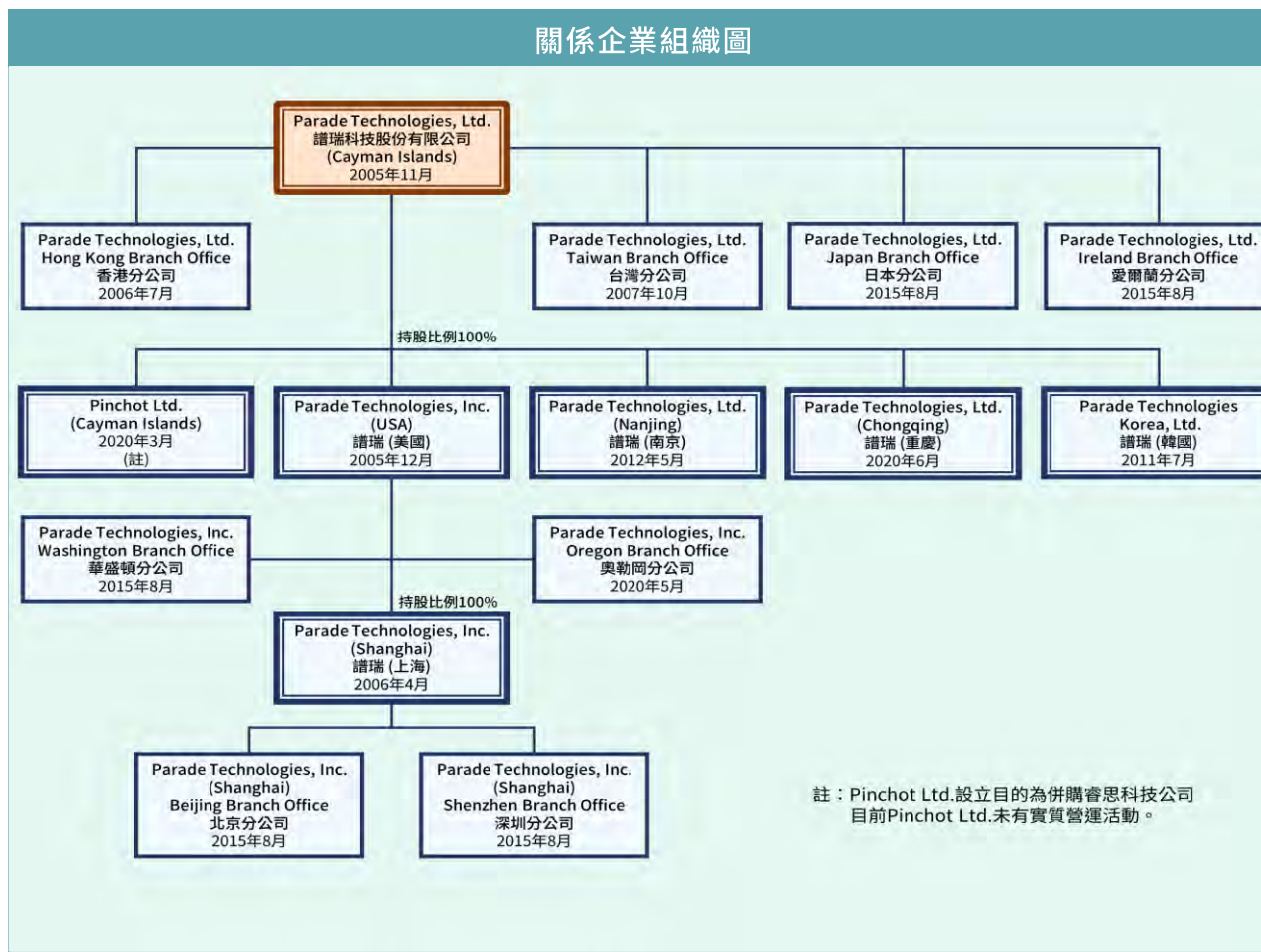
3.1 公司簡介

集團架構

譜瑞科技股份有限公司於 2005 年 11 月設立於英屬開曼群島，並於 2005 年 12 月於美國加州矽谷成立美國子公司，協助母公司從事研發及行政之管理，為擴展研發規模，於 2006 年設立上海研發中心，並於 2006 年成立香港分公司，為本公司之主要銷售據點。

因台灣 IC 產業發達，有垂直分工明確之優勢，故於 2007 年設立台灣分公司以承擔生產管理及客戶服務之功能；另於 2011 年 7 月設立韓國子公司，作為協助母公司從事銷售及行政之管理。2012 年 5 月於南京成立研發中心支應公司擴展。2015 年 8 月完成購買賽普拉斯電容式行動裝置觸控業務，並成立愛爾蘭、日本、華盛頓、北京及深圳分公司。

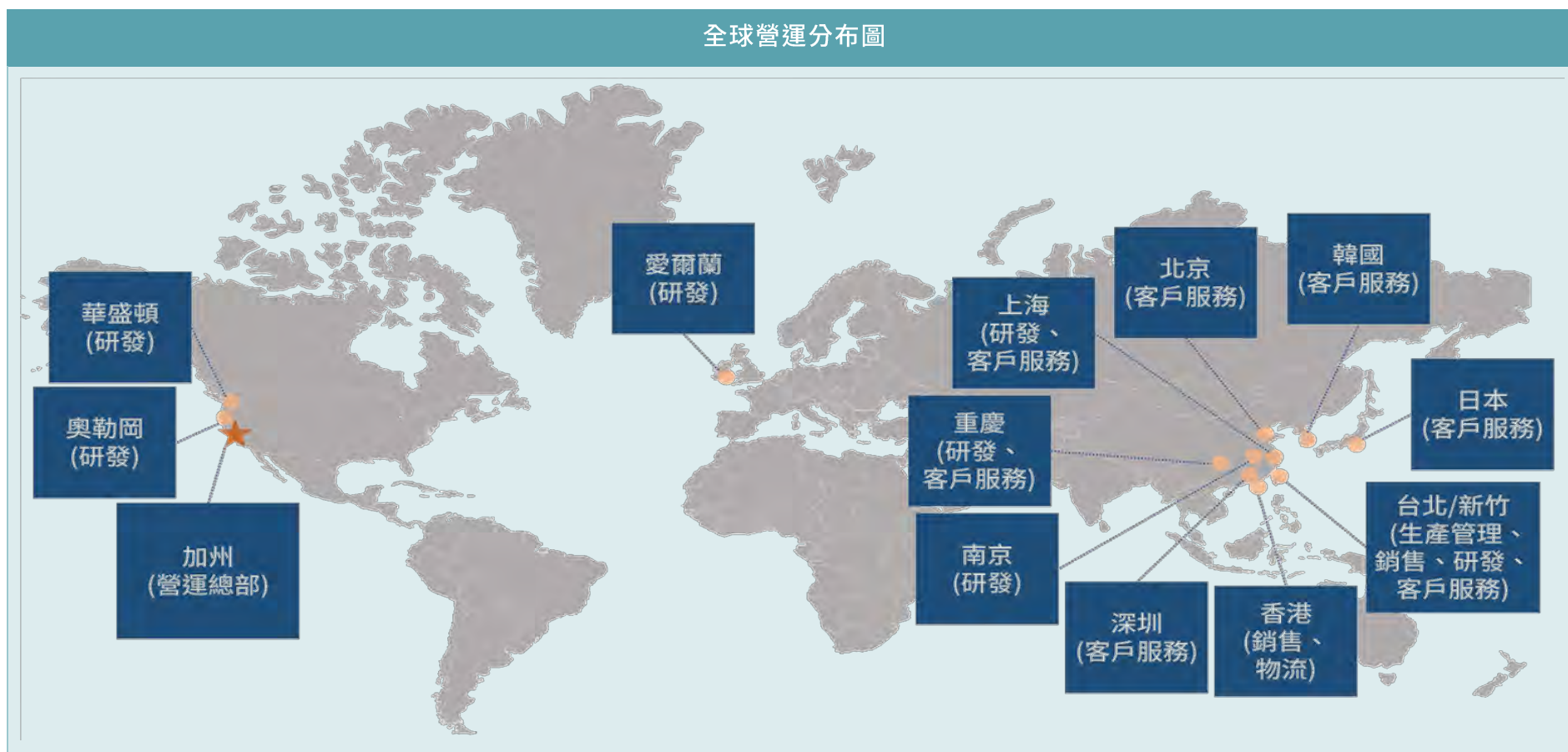
關係企業組織圖



本公司 2020 年 4 月成立開曼子公司 Pinchot Ltd.，為加速本公司在 USB4 產品線上的發展藍圖與實現更進一步為本公司的客戶提供尖端的高速產品，由 Pinchot Ltd.併購睿思科技公司(Fresco Logic, Inc.)，並於 2020 年 6 月完成此併購案；為配合併購後營運規模擴大，於 2020 年

5 月及 6 月分別成立奧勒岡分公司及重慶子公司，且於 2025 年 4 月完成購買 Spectra7 Microsystems 半導體產品開發設計和銷售相關的有形和無形資產。

全球營運分布圖



主要產品及應用

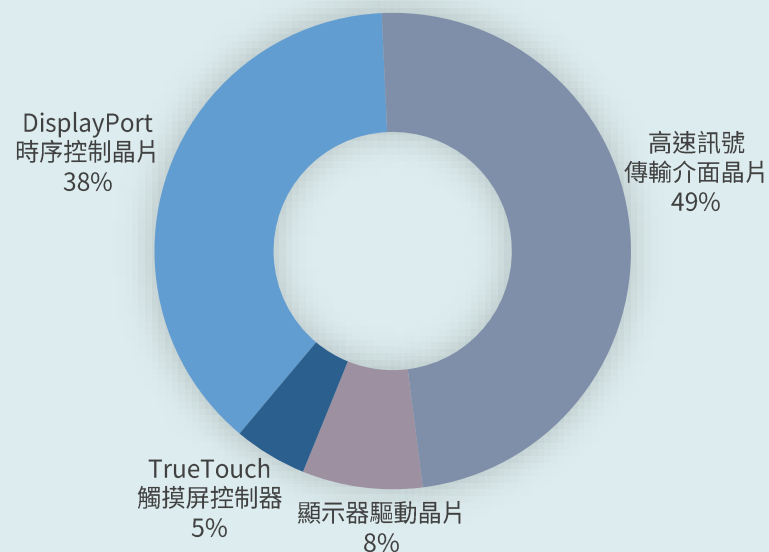
本公司係屬高速混合訊號之 IC 設計公司，主要營業項目為高速訊號傳輸介面及顯示晶片與觸摸屏控制晶片之研發、設計及銷售等業務。本公司產品主要應用在桌上型電腦、電腦顯示器、多功能電腦、筆記型電腦、平板電腦、伺服器、汽車、智慧型手機產品和電腦週邊設備所需之時序控制器(Timing Controller, Tcon)、顯示器驅動晶片(Source Driver)、信號轉換器(Converter)、信號重定時器(Retimer)、信號中繼器(Repeater)、多工器(MUX)、反多工器(DeMUX)、電壓位準移位器(Level Shifter)及觸摸屏控制器(Touch Controller)等相關產品之解決方案。隨現今的電子產品正大量走向高速串行傳輸，且伴隨著高分辨率及畫面高刷新率等新的影音技術與應用逐漸成熟，更快的高速訊號傳輸介面技術需求將更為殷切，使得能提供高速資料與影音傳輸之介面晶片將能成為未來市場主流。本公司經營團隊擁有多年產業經驗，對未來高速訊號傳輸介面及顯示與觸控產品技術方向掌握度高，在全球組織優勢分工下，配合具關鍵技術之優秀團隊，可快速反應資訊產品最新規格，在產品開發時隨即 Spec-In 及 Design-In，提供客戶全面性規格、設計及客戶端即時服務之發展平台。

譜瑞的營運核心是 IC 研發設計及產品銷售，本身沒有生產線或工廠，產品委託晶圓代工廠生產製造，並委由封測廠進行晶片的封裝及測試，晶片經最終測試後，經由經銷商或直接將產品銷售予在其系統中使用本公司晶片之專業代工廠(OEMs)、設計加工製造廠(ODMs)及系統設計廠商。

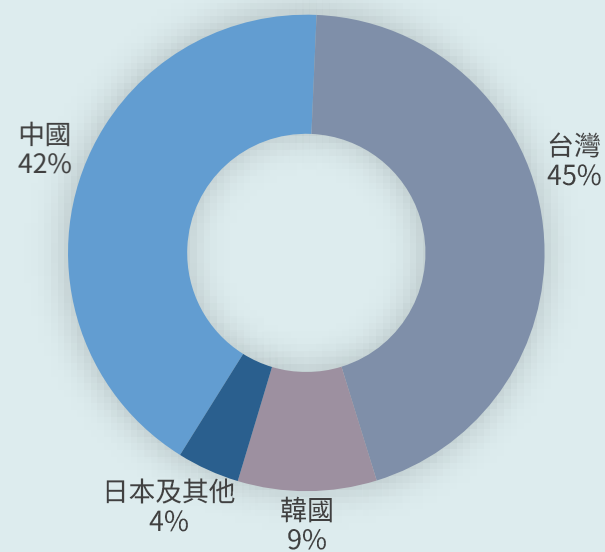
譜瑞主要產品線	
產品名稱	主要用途
 時序控制晶片 (DisplayPort Tcon)	提供以DisplayPort作為輸入介面，控制LCD/AMOLED Panel上的Source Driver及Gate Driver的訊號所需之時序控制IC
 高速訊號傳輸介面晶片 (High-Speed I/F)	為DisplayPort、USB、USB4、SATA、HDMI、PCI Express及Ethernet等高速傳輸介面，提供高品質訊號傳輸之解決方案，包含訊號中繼器、訊號重定時器、協議轉換器、多工器與轉換器等各式晶片，主要應用於個人電腦、平板電腦、手機、汽車、伺服器及AI資料中心等領域
 顯示器驅動晶片 (Source Driver)	將數位訊號轉換為類比電壓，使液晶面板像素充電至正確的灰階的IC
 TrueTouch 觸摸屏控制器 (Touch Controller)	具有高度抗雜訊能力之電容式觸摸屏控制器，可應用於消費性電子產品及汽車。除獨立之控制器產品外，亦持續發展包含觸控及顯示控制與驅動之高度整合型晶片，例如：整合觸控與時序控制器並內嵌顯示驅動晶片(tTED)、整合觸控與顯示驅動晶片(TSD)與整合觸控MCU與eDP時序控制器(TTcon)晶片等產品線

2025 年營收比重

產品別



地區別



參與的協會組織

除了成為科技的創新者，譜瑞亦為產業標準制定組織之領導者與積極參與者。譜瑞美國子公司目前為視訊電子標準協會(簡稱 VESA)成員，並為 VESA 推動 DisplayPort 數位式視訊介面標準之主要貢獻者。除了參與 VESA 外，譜瑞也積極主動參與各專業組織，拓展多方關係，交換專業經驗與市場資訊，並引導產業趨勢。

譜瑞參與的組織清單

▪ Automotive SerDes Alliance, ASA	▪ MIPI Alliance
▪ Compute Express Link, CXL	▪ Peripheral Component Interconnect Special Interest Group, PCI-SIG
▪ Global Semiconductor Alliance, GSA	▪ Universal Stylus Initiative, USI
▪ HDMI Forum	▪ USB Implementers Forum, USB-IF
▪ HDR10+	▪ Video Electronics Standards Association, VESA

核心價值與理念

譜瑞憑藉其與市場首屈一指之系統製造領導廠商之緊密合作關係，開發多樣具競爭力的系統整合性能之 IC 晶片。譜瑞的許多晶片均整合了公司的專有技術，以提供極佳的信號完整性，更好的系統整合與功耗效率。在譜瑞「比標準更好(Standard-Plus)」的設計理念下，幾乎所有的全球領導型個人電腦製造商與顯示器供應商均有採用譜瑞的 IC 於其產品中。

除了開發具有競爭力的產品外，譜瑞亦以實踐永續發展自期，對商業行為採取最高專業及道德的標準，善盡對利害關係人與環境的關心與責任，整合公司資源遵守永續性原則，並持續進行各項改善。

譜瑞永續性原則

法規遵循

- 譜瑞及其員工，應遵守所有適用的國內外法律及法規，包括與個人資料隱私、健康、安全及勞工標準相關之規定。

就業自由

- 確保所有的工作都是自願性的，不使用脅迫，並可自由離職。

待遇與歧視

- 不使用童工，不辱罵、強迫對待員工；在聘用、報酬、培訓機會、升遷、解職或退休等事項上，不會有種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、政治見解、年齡或其他歧視。

薪資與福利

- 遵守國際與當地政府相關薪資法律，並清楚向員工揭露與管理相關的事項及文件。

健康與安全

- 提供員工健康、安全、整潔的工作環境。

環境保護

- 致力產品環境化設計，遵守國際各項對地球環境保護規範。

道德規範

- 公司經營行為、員工工作操守，採取最高廉潔道德標準。透過適當管理以及監督機制，禁止任何形式的賄賂、貪污、欺騙等不正當行為；尊重與保護客戶資料，確保訊息之機密安全；不直接或間接於產品使用來自非法礦區之衝突金屬。

溝通機制

- 建立對內、對外相關溝通管道。鼓勵員工、客戶、管理階層與投資人之間的溝通與直接參與；並透過公司網站、電子郵件、公告訊息等方式定期對外部利益團體揭露公司的成果與政策。

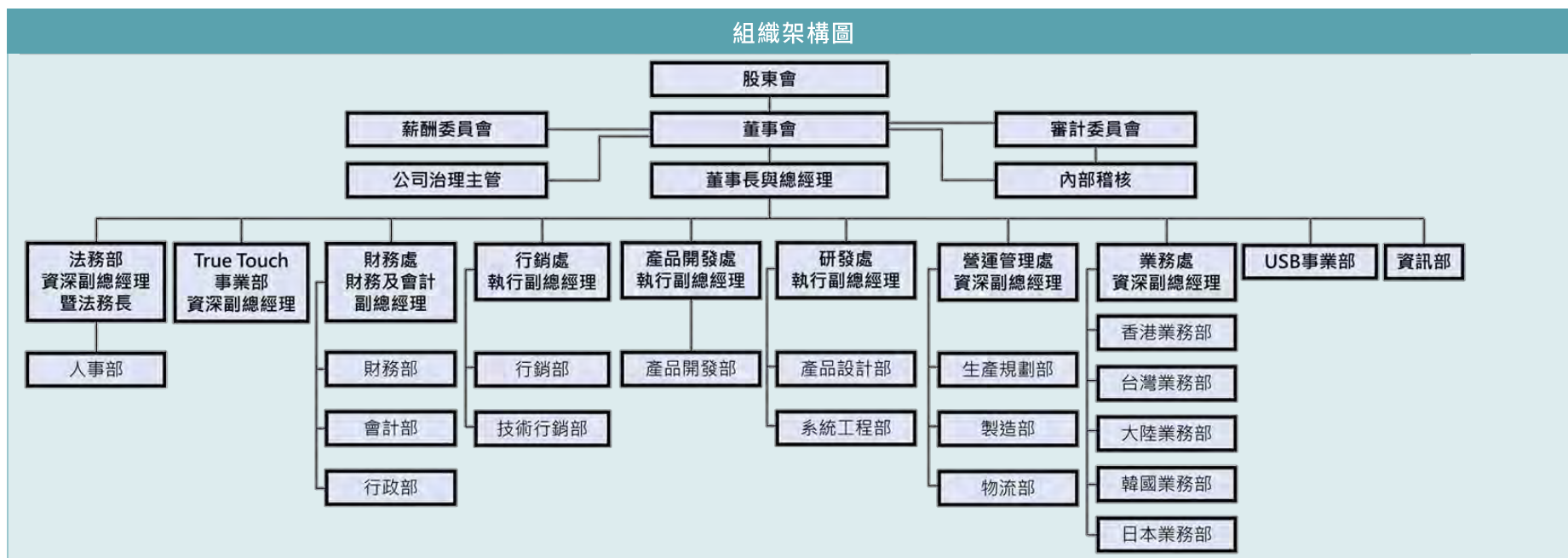
智慧財產

- 公司尊重並經常藉由簽署保密協定來保護其客戶、商業夥伴及供應商之智慧財產權、專利資訊與相關機密文件安全。

衝突礦產

- 譜瑞公司會採取措施避免使用衝突礦產，包括要求供應商進行盡職調查，以確認符合相關要求並提供必要的調查報告。如發現任何衝突金屬，公司將與供應商合作，在可行範圍內尋求替代來源。

3.2 組織架構



經營團隊

Ji Zhao(趙捷) | 董事長

趙捷先生為譜瑞共同創辦人，於 2011 年 1 月起擔任譜瑞董事長。之前於 2005 至 2010 年間，趙博士係擔任譜瑞聯合董事長兼執行長與總經理。趙博士在半導體產業領域擁有超過 20 年以上的豐富經驗。在譜瑞之前，趙博士在其共同創立之 Cerdelinx 公司擔任技術副總經理，Cerdelinx 公司後來於 2002 年被萊迪思半導體公司所併購。在 Cerdelinx 公司之前，趙博士曾先後在 Cypress Semiconductor、美國國家半導體及美商泰鼎微系統公司擔任資深管理職務。趙博士於美國加州大學爾灣分校獲得電機工程學博士，於上海交通大學獲得碩士及學士學位。

Ming Qu(曲明) | 總經理兼執行研發副總經理

曲明先生為譜瑞共同創辦人，於 2011 年 1 月起擔任譜瑞副董事長兼總經理與執行研發副總經理。之前於 2005 年至 2010 年間，曲博士係擔任譜瑞聯合董事長兼研發副總經理。曲博士在半導體產業領域擁有超過 20 年以上的豐富經驗。在譜瑞之前，曲博士在其共同創立之 Cerdelinx 公司擔任技術長。在 Cerdelinx 公司之前，亦先後於美國國家半導體公司與 Sandcraft 公司擔任多樣的職務。曲博士於德州農工大學獲得電機工程學博士，於上海交通大學獲得碩士及學士學位。

Jingwu Jimmy Chiu(屈經武) | 行銷處執行副總經理

屈經武先生為譜瑞共同創辦人，於 2011 年 1 月晉任譜瑞行銷執行副總經理。之前於 2005 年至 2010 年間，屈先生係擔任譜瑞行銷副總經理。屈先生在半導體領域中於影像處理與筆記型電腦繪圖之應用、系統、產品、品管與設計上擁有超過 20 年豐富經驗。在譜瑞之前，屈先生先後擔任圖誠科技與美商泰鼎微系統公司應用工程協理職務。屈先生於德州農工大學獲得電機工程學碩士，於國立台灣大學獲得學士學位。

Ding Lu(陸鼎) | 產品開發部執行副總經理

陸鼎先生為譜瑞共同創辦人，於 2011 年 1 月晉任譜瑞產品開發執行副總經理。之前於 2005 年至 2010 年間，陸博士係擔任譜瑞產品開發副總經理。陸博士在半導體領域中於影像處理與筆記型電腦繪圖單晶片設計上擁有超過 18 年豐富經驗。在譜瑞之前，陸博士先後擔任圖誠科技與美商泰鼎微系統公司筆記型電腦繪圖研發處長職務。陸博士於科羅拉多州州立大學獲得電機工程學博士，於上海交通大學獲得碩士及學士學位。

Kuowei Wu (吳國維) | 財務及會計副總經理

吳國維於 2015 年 3 月加入譜瑞公司，為譜瑞公司帶來超過 12 年的財務管理經驗。吳先生於 2023 年 3 月被任命為譜瑞公司財務及會計主管，負責管理公司的財務、會計、稅務、資金與一般行政事務。在加入譜瑞之前，吳先生曾在 VeriFone、KLA-Tencor 和 Intel 擔任不同的財務管理職務。吳先生擁有美國南加州大學財務金融企管碩士學位及加州大學爾灣分校生化工程碩士學位。

Peter Oaklander | 業務處資深全球銷售副總經理

Peter Oaklander 先生於 2019 年 5 月加入譜瑞，Oaklander 先生在半導體產業領域中之銷售、行銷、工程及一般管理職務方面擁有超過 25 年以上的經驗。在過去 7 年多的時間，Oaklander 先生曾在英特矽爾及意法-愛立信擔任資深副總經理，負責管理全球銷售業務。且有超過 13 年多的時間，Oaklander 先生在韓國、香港及日本生活及工作，並擔任亞德諾公司多項的行銷管理業務，並在 Oaklander 先生領導下，亞太區銷售業務有非常顯著的成長。Oaklander 先生於羅徹斯特理工學院取得電機工程學士學位，且於西北大學 Kellogg 商學院及香港科技大學取得主修亞洲商務的企業管理碩士。

楊國賓 | 營運管理處副總經理

楊國賓先生於 2010 年 3 月加入譜瑞科技，為譜瑞公司帶來超過 15 年的半導體業管理經驗。楊先生自 2012 年 10 月起擔任譜瑞台灣分公司總經理，並於 2025 年 7 月被任命為譜瑞公司營運主管。在加入譜瑞之前，楊先生曾在華邦電子、聯嘉積體電路、聯華電子擔任不同的工程、行銷、銷售及客戶工程管理職務。楊先生擁有美國密西根大學安娜堡物理學及電機工程雙碩士學位。

Joseph Montalbo | TrueTouch 事務部資深副總經理

Joseph Montalbo 先生因譜瑞購買賽普拉斯觸控業務而加入本公司。在此之前，Montalbo 先生自 2013 年起即擔任賽普拉斯觸控業務部之副總經理。Montalbo 先生為譜瑞帶來超過 30 年之半導體領域管理經驗。Montalbo 先生曾經擔任美商仙童半導體低壓場效電晶體與功率多晶片模組事業部之副總經理與總經理、新思公司資深副總經理，負責研發新思公司首代觸控平臺，及擔任 Pixim 公司執行長。Montalbo 先生係於美國國家半導體開始其職涯，並成為國家半導體副總經理管理諸多事業部門，包括 ASIC、影像感應、微處理器與顯示器等部門。Montalbo 先生於紐約柯柏聯盟學院獲得電機工程學士學位。

Dale Edmondson | 法務副總經理

Dale Edmondson 先生於 2023 年加入譜瑞公司，Dale 先生擁有超過 25 年的法律和策略經驗，其背景經歷涵蓋廣泛的實務領域。在加入譜瑞之前，Dale 先生曾在多個不同領域的公司擔任內部法務職務，最近的一家公司是 AI 初創企業 AppZen, Inc.。Dale 先生還曾在多家知名律師事務所擔任執業律師，包括 Wilson Sonsini、O'Melveny 以及 WilmerHale。Dale 先生擁有加州大學柏克萊分校的法律博士學位，以及史丹佛大學的歷史碩士學位以及歷史、經濟與政治學士學位。

各部門工作職掌

董事長、總經理	召開並主持董事會。依董事會決議，訂定及執行公司之經營戰略方針、政策、目標及經營計劃。報告公司經營計畫，並作各階段經營成果及財務報告。並負責公司業務營運之規劃、執行及協調；管理生產並指揮、監督公司相關部門事務之處理以達成公司營運之目標。	內部稽核	檢查、評估各項內部控制制度、作業及管理規章之缺失，並適時提供改進之建議及檢討，以確保各項管理制度得以持續有效實施，並協助董事會履行有關公司內部規章及制度執行之稽核工作。
法務部	公司法務、人事及制度規章之建立等作業。	財務處	公司財務、會計、股務及制度規章之建立等作業。
行銷處	行銷策略之規劃及推動，市場趨勢、資訊蒐集，提出新產品及技術等構想，市場開拓。	營運管理處	負責與晶圓代工廠及封裝測試代工廠，晶片製造及測試進度之追蹤及管理 etc 委外加工事宜。
研發處	負責產品開發設計、驗證，技術支援、專利案件統合、審核、申請及管理等。	產品開發處	負責產品開發設計、驗證，技術支援、專利案件統合、審核、申請及管理等。
業務處	產品銷售、客戶服務、市場開發等。	資訊部	資料庫管理、使用端軟硬體維護、ERP 系統支援與維護。
TrueTouch 事業部	負責 TrueTouch 事業部營運之規劃、執行及協調；管理行銷並指揮、監督公司相關部門事務之處理以達成公司營運之目標。	USB 事業部	負責 USB 事業部營運之規劃、執行及協調；管理行銷並指揮、監督公司相關部門事務之處理以達成公司營運之目標。

3.3 人權管理及全球商業與道德行為守則

譜瑞致力於維持高標準的商業道德、環境誠信及社會責任，並保障員工之合法權益。譜瑞同樣尊重國際公認之人權，承諾遵循適用之法律法規(包括但不限於勞動相關法規)，並禁止任何不當行為。譜瑞要求所有員工(包括關係企業員工)於各項業務活動中共同遵守上述原則。此外，譜瑞亦重視製造合作夥伴對人權與企業責任之承諾，並與秉持人權保障、法令遵循及高道德標準之供應商及承包商合作。為落實相關承諾，本公司建立多項人權管理措施與實務作法，包括「全球商業道德行為準則」、「工作規則」、「員工健康安全及福利政策」，以及「人權政策及標準作業指引」。上述措施係參酌適用法規及國際標準制定，包括，國際人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)、經濟合作暨發展組織跨國企業準則(OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Conduct)及國際勞工組織(ILO)相關標準。特別是在招募及內部管理過程中，本公司依循勞動法規及個人資料保護法規，保障求職者與員工之合法權利。本公司定期召開勞資會議，促進雙向溝通與意見交流。透過上述措施，致力於打造安全且受尊重的工作環境，確保營運符合環境與道德標準，並促進企業、員工及其他利害關係人之共榮發展。

此外，譜瑞持續與供應商就人權及相關議題保持溝通，以支持其遵循人權原則。公司每年亦為全體員工辦理教育訓練，內容涵蓋健康與安全、勞動權益及員工保護等人權相關議題。公司並建立多元溝通及申訴管道(包括匿名舉報

機制)，使員工得以在無須擔心報復之情況下，就相關問題提出疑慮、意見或檢舉事項。在人權保護職責方面，本公司由法務、人力資源及營運部門共同推動與執行。法務部門負責檢視及更新相關政策與制度；人力資源部門持續推動各項人權管理措施及教育訓練；營運部門則負責與供應鏈合作夥伴進行溝通與管理。本公司定期執行人權盡職調查(Human Rights Due Diligence)，並依據營運環境變化、適用法規更新或其他相關因素，適時檢討及修訂相關政策與措施。依公司規範，相關單位至少每年檢視一次公司之人權立場、執行情形及遵循措施。在譜瑞的人權管理架構下，特別關注員工相關人權議題，包括公平與無歧視待遇、職場健康與安全，以及工作場所權利與自由之保障。相關檢視作業涵蓋新發布或修訂之法規與國際標準、前一年度發生之相關議題，以及因組織發展或營運環境變化而需調整之重點關注事項。檢討過程將廣泛蒐集各部門及利害關係人意見，同時，此盡職調查程序亦涵蓋對供應鏈合作夥伴所提供資訊，以及外部專家(包括於必要時聘請之外部法律顧問)之專業建議。透過上述盡職調查與檢討機制，本公司持續精進人權管理制度及相關措施。相關政策更新將透過年度法令遵循訓練向全體員工宣導，並同步更新公司內部可供員工查閱之參考文件，以確保人權理念及管理要求能有效落實於日常營運之中。

人權盡職調查流程

Step 1

建立人權相關政策

本公司已建立多項與人權相關之政策及管理措施，包括「全球商業道德行為準則」、「工作規則」、「員工健康安全及福利政策」，以及「人權政策及標準作業指引」。

Step 2

人權重視議題及鑑別對象

譜瑞認為，就其產業特性及辦公環境而言，人權議題主要涉及員工相關權益之保障。此外，譜瑞亦重視供應鏈中的人權議題，包括營運實務、衝突礦產管理及其他相關事項。

Step 3

人權議題分析與評估

譜瑞的評估結果顯示，公司在人權議題上的整體狀況良好，且現行相關措施大致符合其人權風險的狀況。譜瑞將持續保持警覺，視需要尋求改善機會，並持續關注相關發展與趨勢。

Step 4

風險減緩及補救

譜瑞所建立之上述人權相關實務與政策，並結合其業務性質、營運作法及持續性檢視機制進行整體衡量，共同構成譜瑞用以降低人權風險之主要措施。

Step 5

追蹤及改善

譜瑞致力於持續改善，並就可能出現之人權相關議題持續進行檢視；此外，譜瑞亦每年進行一次定期審查，以主動識別相關議題。

Step 6

完整公開揭露

譜瑞於其網站公告及相關申報文件中，揭示其在水權議題上的承諾，以及其保護性措施之主要內容。

險狀況與營運現況之評估，以及職業安全衛生與法令遵循相關措施之審查。

本公司年度法令遵循教育訓練預計於 2026 年下半年辦理，並要求全體員工完成相關課程。訓練重點內容(亦為歷年訓練涵蓋之主題)包括：

- 禁止強迫勞動、奴役、人口販運及其他類似形式之人權侵害行為。
- 禁止僱用未達法定年齡之勞工；原則上禁止童工，並須遵守所有適用之法律規範及相關保護措施。
- 遵循招募活動(包括第三方招募)、外籍契約勞工(如適用)及學生工讀／實習計畫相關法令規範。
- 指導參與相關業務之員工於必要時向人力資源部門及／或法務部門諮詢。
- 提醒員工可透過人力資源部門取得員工福利及相關資訊。
- 提醒員工可透過既有溝通及申訴管道提出疑問、尋求指導或反映問題，且無須擔心遭受報復或不利待遇。

本公司持續推動人權保障措施，以確保公司營運符合利害關係人對人權保障之期待。截至 2025 年 12 月 31 日，譜瑞已確認其 100%在職員工(包含兼職及約聘人員)均完成 2025 年度合規培訓課程。

為強化對供應鏈人權議題的關注，我們亦針對一家主要供應商所揭露的永續資訊，執行 2025 年度人權盡職調查。該供應商所揭露的永續報告經由第三方執行確信。我們審閱該報告中包含與人權相關之資訊及相關重大人權議題，審閱重點包括：

- 是否揭露人權風險或違規情形
- 是否採取補救措施
- 是否針對員工實施人權與道德相關訓練
- 是否完成 RBA SAQ 並達成合理分數
- 是否要求新供應商簽署行為準則
- 是否建有申訴機制
- 是否有組織工會

此外，譜瑞於 2025 年持續執行供應商書面審核作業，並要求委外製造商完成 RBA 相關檢查表之填寫及留存紀錄。

透過前述供應商評估及文件審查程序，本公司尚未發現任何具有重大負面環境或人權影響風險之供應商。

譜瑞將持續監督供應鏈相關情況。如後續發現相關議題，本公司將與供應商溝通並要求採取改善措施；在改善完成前，亦可能視情況採取暫停採購訂單、降低交易量等管理措施，以降低相關風險。

譜瑞已制定其「全球商業與道德行為守則」，闡述譜瑞對高標準道德行為、環境與社會責任的承諾。該行為守則適用於所有譜瑞及關係企業員工。譜瑞也希望其所有業務合作夥伴，都能與譜瑞一起遵守這些政策與行為標準。譜瑞「全球商業與道德行為守則」及「人權政策及標準作業指引」重要內容如下：

- 準確、真實的檔案管理和報告
 - 營運紀錄(包括財務、勞工、健康、衛生安全和環境紀錄)維持準確、保密且完整。
 - 資訊揭露經授權、正確、符合法規，且不得偽造或虛假陳述。
- 避免職責衝突活動
 - 未經適當授權，員工不得從事可能與其在譜瑞的職責相衝突的活動。
- 遵守法規命令與道德倫理操守
- 禁止非法歧視與騷擾
- 遵守譜瑞「全球反賄賂政策」及美國「海外反貪腐法」、國際經合組織「反賄賂公約」、英國「反賄賂法」，以及任何適用的反貪腐法律。

- 嚴守反壟斷法的規定、避免不公平競爭
 - 員工不得與競爭對手討論以下內容：譜瑞產品或競爭對手產品的價格、價格標準或價格變動；與競爭對手對市場和/或客戶的劃分；或協調競標過程或提交虛假報價。
- 遵循反洗錢法律
- 遵循當地的個人資料保護法律
- 嚴守任何當地證券法律及禁止內線交易
 - 員工對是否持有內線資訊或商議中的交易有任何疑問，員工應聯繫譜瑞的財務主管或法律部門，在未獲得進一步指示之前，應避免交易。
- 遵循當地的出口管制法律
- 尊重與勞工和僱傭關係的基本人權和相關法律
 - 譜瑞禁止任何形式的非自願勞動、奴役、人口販賣、脅迫、扣留重要識別和旅行文件以及不當的限制行動自由。
 - 譜瑞嚴格遵守與未成年及學生工作者相關的法規。招聘人員須確認應聘者年齡。此外，譜瑞亦重視招聘(包括第三方招募)、外籍約聘人員管理或非員工人員的相關規範要求。

- 必須以人道和尊重的方式對待與譜瑞合作或為譜瑞工作的所有人。
- 施行有關工作時間、工資、員工福利及當地員工手冊所規定的政策。
- 不進行任何違反相關法律的懷孕或醫學測試
- 採取合理的措施以配合殘疾和其他特殊情況的要求
- 保護資產
 - 員工應保護所有譜瑞資產，包括其技術、專有知識、個人資料和機密資訊(無論是譜瑞自有的還是由其他方委託給譜瑞的)
 - 員工應僅揭露和/或使用在其被授予權限範圍之內的資訊或資產，並尊重其他方的權利。
 - 譜瑞致力於維護適合其營運的資訊安全措施。
- 提供安全工作環境並重視健康及安全法規
 - 當地辦公室負責安全及緊急應對，員工應熟悉當地的運作、逃生路線等。員工還應立即向當地主管報告危險物質和緊急情況。
 - 如果爆發傳染病，根據相關當局的指示和制定相關措施以確保員工的安全。
- 致力於在其運營和供應鏈中推動永續經營並尊重環境保護
 - 譜瑞支持減少和/或避免對環境的影響，包括與供應鏈合作解決永續經營的問題

- 在適當且適用於其業務的情況下，譜瑞致力於(或要求合作夥伴應對)環境風險評估，如能源使用、溫室效應、可燃粉塵、有害廢物、廢水、雨水、工廠噪音、廢氣排放和/或其他可能對當地社區的環境責任產生影響的其他事項。
- 譜瑞希望所有合作夥伴都能遵守本守則的原則。
- 設有機制讓員工接受相關教育訓練、提出疑慮、意見和問題，並要求員工報告違反本守則的行為。
 - 譜瑞提供第三方匿名的電話及網站檢舉管道。
 - 譜瑞不會允許任何出於善意且根據本守則舉報事件的人受到任何歧視或報復。
- 依據相關法令規範及情勢變更，定期審視其執行措施與作業程序，並於適當時機辦理修訂。

4. 重大主題

4.1 利害關係人鑑別

利害關係人為對本公司產生影響或受本公司影響的內、外部團體或個人。譜瑞參考 AA1000 SES「依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力」原則，鑑別出利害關係人包括員工、客戶、供應商、股東及投資人等。利害關係人溝通與參與是譜瑞永續發展策略中不可或缺的一部分，本公司據此因應在市場目前存在與新出現的風險與商機。

譜瑞與其所有的利害關係人建立透明、有效的多向溝通管道，這樣做可以幫助譜瑞釐清風險與機會的優先順序，並發展對應政策，還可以獲得有價值的意見回饋，藉以得知利害關係人對於譜瑞處理永續發展議題上的評價。下表彙總譜瑞利害關係人所關注之議題以及溝通方式。

利害關係人溝通				
利害關係人	溝通重點	溝通管道與頻率	聯絡窗口	回應方式
 員工	■ 人才招聘與留任 ■ 法規遵循 ■ 人才培育	■ 績效考核(每年) ■ 員工會議(不定時) ■ 員工訓練課程(不定時) ■ 電子郵件公告(不定時)	人事部：Edmondson 先生 hr@paradetech.com	■ 2025 年完成員工年度績效評估 ■ 提供完整的獎勵制度(包括員工酬勞、分紅及股票獎勵等)獎勵員工貢獻並強化人才留任 ■ 提供客製化員工保險福利方案，如醫療險、壽險及意外傷殘險 ■ 2025 年完成 100%全體員工合規訓練 ■ 2025 年員工總訓練時數達 17,651 小時
 客戶	■ 客戶關係管理 ■ 滿足客戶需求 ■ 預測與履行訂單	■ 電話及電子郵件(隨時) ■ 客戶會議及內部追蹤會議(不定時) ■ 客訴處理管道(隨時)	業務部：Oaklander 先生 support@paradetech.com	■ 研發符合客戶需求之產品 ■ 2025 年 9 月舉行一次全球銷售大會 ■ 2025 年與客戶進行了多場定期會議，透過面對面會談、電話及視訊會議，積極聯繫並回應客戶有關於訂單、產品品質及環保需求 ■ 2025 年參與客戶舉辦之供應商大會，並獲得 Lenovo、Huaqin 及 Dell 關鍵客戶的獎項 ■ 與 Tier 1 之 OEM 及 ODM 舉辦季度業務回顧

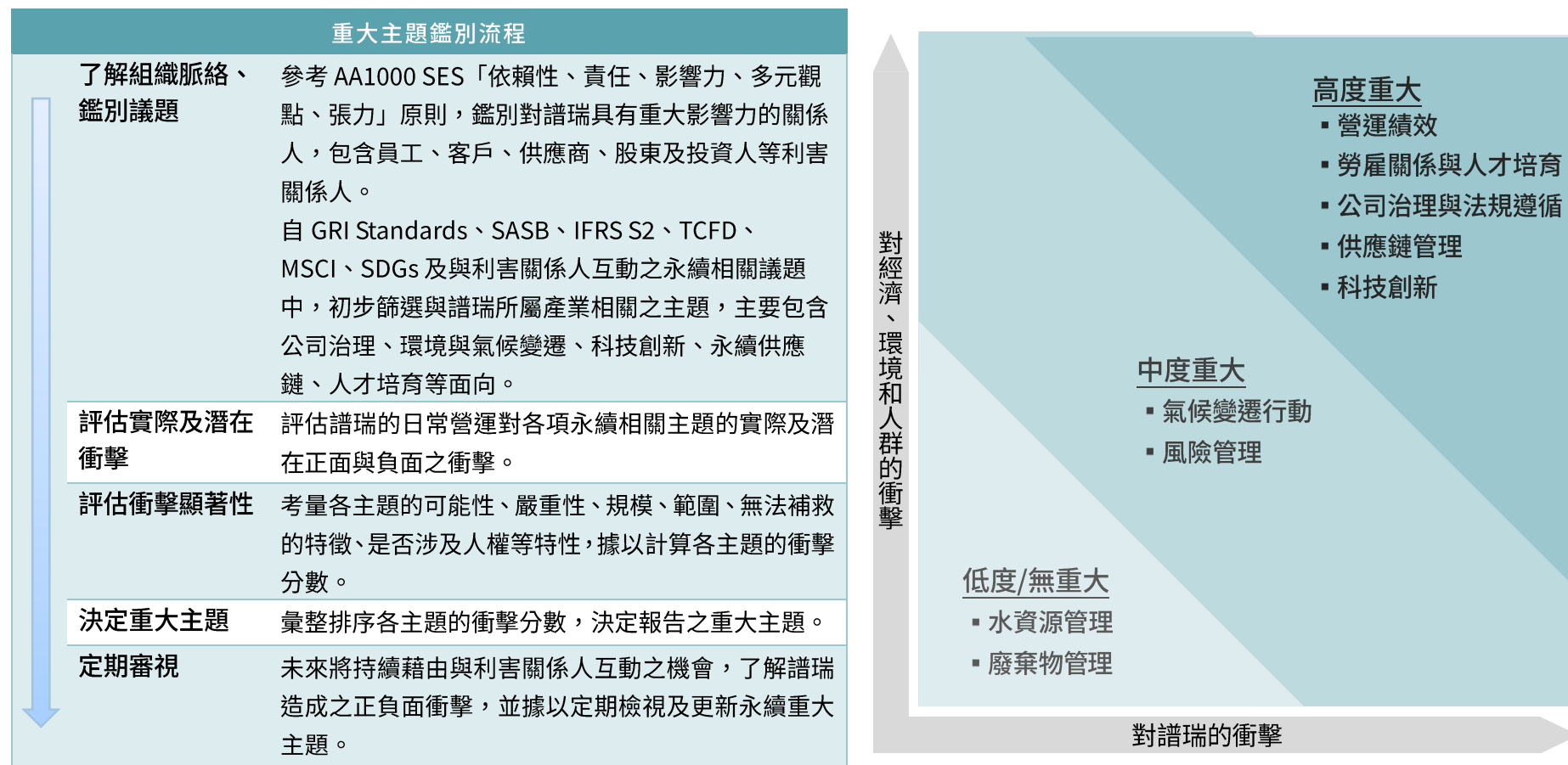
利害關係人溝通

利害關係人	溝通重點	溝通管道與頻率	聯絡窗口	回應方式
供應商 	■ 生產狀況追蹤 ■ 產品品質議題 ■ 供應商管理 ■ 供應商合規追蹤	■ 電話及電子郵件(隨時) ■ 供應商會議(不定時) ■ 供應商稽核(不定時) ■ 書面審查(新供應商及不定時)	營運管理部：楊先生 support@paradetech.com	■ 與供應商進行每日/每週電話或會議，追蹤生產狀況及解決品質議題 ■ 2025 年完成 10 次供應商現場稽核與書面審查 ■ 與供應商簽署品質協議以確保產品品質 ■ 2025 年每季召開供應商會議，確保能滿足客戶對品質、環保、人權與職業安全衛生的要求。 ■ 透過供應商從責任礦產確保計畫(RMAP)及延伸礦產報告模板(EMRT)提供之資料，調查是否使用衝突礦產 ■ 2025 年所有供應商均符合衝突礦產相關法規
股東及投資人 	■ 營運狀況 ■ 財務資料 ■ 公司治理 ■ 永續政策 ■ 法規遵循	■ 股東會(每年及不定時) ■ 營運成果法人說明會(每季) ■ 公司年報(每年) ■ 投資機構研討會(不定時) ■ 公開資訊觀測站(依法令規定)	代理發言人：張先生 ir@paradetech.com	■ 透過不同管道與投資人互動，聽取投資人意見 ■ 2025 年自辦 4 場線上法人說明會 ■ 2025 年參與 12 場投資論壇 ■ 透過電話及會議等方式，每週回覆股東及投資人提出的問題

4.2 重大主題鑑別

經參考國際間主流永續標準或指標(GRI Standards、SASB、IFRS S2、TCFD、MSCI 等)及聯合國永續發展目標(SDGs)，譜瑞初步挑選半導體業相關之永續主題，評估各項永續主題對經濟、環境及社會之衝擊程

度。在考量過去與利害關係人互動之經驗，並統整譜瑞及不同利害關係人之觀點後，據以決定譜瑞之重大主題。以下圖表說明重大主題鑑別流程及 2025 年度之重大主題。



2025 年與 2024 年所辨識之重大主題並無重大變動。

重大主題								
主題	對應 GRI 準則	對應章節	策略目標及績效指標	譜瑞	員工	供應商	客戶	
 營運績效	GRI 201：經濟績效 2016	5.3 經營績效	■ 營收、獲利成長 ■ 透過創新及新產品布局，擴大市場佔有率	☑	☑	☑	☑	
 勞雇關係與人才培育	GRI 401：勞雇關係 2016 GRI 404：訓練與教育 2016	6 人力資源	■ 運用多元招募管道，廣納人才 ■ 提供員工公平、多元之培訓與發展機會 ■ 提供有競爭力的薪酬及福利方案	☑	☑			
 公司治理與法規遵循	GRI 2：一般揭露 2021 (揭露項目 2-27 法規遵循) GRI 205：反貪腐 2016 GRI 206：反競爭行為 2016	5 公司治理	■ 董事會及功能性委員會維持 90%以上出席率 ■ 關注公司治理國際趨勢及上市櫃相關法規，提升公司治理水準 ■ 無重大違反法規事件	☑	☑	☑	☑	
 供應鏈管理	GRI 308：供應商環境評估 2016 GRI 414：供應商社會評估 2016	7.1 供應商管理	■ 要求供應商 100%使用非衝突礦產，保障人權 ■ 定期追蹤供應商取得有效之 ISO14001 及各項國際認證	☑		☑	☑	
 科技創新	產業議題	7.4 氣候變遷行動	■ 利用創新架構和採用先進的製程技術，開發節能產品	☑	☑	☑	☑	
 氣候變遷行動	GRI 302：能源 2016 GRI 305：排放 2016	7.3 能源與溫室氣體排放管理	■ 內部持續推廣節能，並於部分營運據點開始採用再生能源 ■ 與供應鏈夥伴合作，尋求更多使用再生能源之機會	☑	☑	☑	☑	
 風險管理	產業議題	5.4 風險管理	■ 針對內外部變化進行風險辨識 ■ 強化對各項風險之管控	☑	☑	☑	☑	

註： ☑ 直接衝擊 ☐ 間接衝擊

5. 公司治理

5.1 董事會及功能性委員會

譜瑞根據開曼法律，並參酌台灣公司法、證券交易法及其他相關法規，制定譜瑞之公司章程，以建立有效的公司治理架構。譜瑞董事會由業界具專門知識及經營管理經驗之專業人士組成，並於董事會下設立審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會履行其監督職責，強化公司治理架構之獨立性。

董事會

董事會指導管理階層考量本公司及不同利害關係人之利益，據以擬定經營策略，並落實監督機制，確保公司營運符合相關法規及道德標準。譜瑞董事會由七位董事構成，其中包含三位獨立董事，每一董事任期為三年，得連選連任，由股東會依累積投票制選任之。公司章程已明訂董事及獨立董事選舉方式，並採取候選人提名制度。獨立董事候選人之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式，依證券交易法等相關法令規定辦理。

本公司公司治理主管分別於 2025 年 1 月執行獨立董事任職期間資格條件檢查程序、2025 年 4 月執行獨立董事候選人資格條件檢查程序及 2025 年 7 月執行獨立董事選任資格條件檢查程序，其中皆包含取得獨立董事聲明書，確認獨立董事均符合獨立性資格，並分別於 2025 年 2 月、2025 年 4 月及 2025 年 8 月向董事會報告檢查結果。

譜瑞於 2025 年改選董事會，董事會透過不同管道覓尋，並依照獨立性、專業知識、技術、經驗、性別及其他多元化條件審核被提名人，據以提名一位新任女性獨立董事候選人李淑瑜，合計共提名二位女性獨立董事。於提名時，公司治理主管亦執行獨立董事候選人資格條件檢查程序，確認候選人均符合資格，並於 2025 年 4 月向董事會報告檢查結果。李淑瑜女士順利當選獨立董事，並於 2025 年 10 月就任，目前譜瑞董事會女性席次占 28.6%。

本公司所有董事、獨立董事間，均未有配偶或二親等以內之親屬關係，除董事長 Ji Zhao(趙捷)及副董事長 Ming Qu(曲明)因同時擔任本公司經理人而不具獨立性外，其餘 2 名董事及 3 名獨立董事均依照其獨立商業判斷，為公司提出具建設性之觀點，使本公司董事會充份發揮監督職能。

董事會成員年齡及性別人數				
年齡級距			性別	
<30	30~50	>50	男性	女性
-	-	7	5	2

本公司應經董事會決議通過之事項包括但不限於：

董事會職責

- | | |
|--|---|
| ■ 公司營運計畫 | ■ 財務報告 |
| ■ 訂定或修訂內部控制制度，以及審核內部控制執行有效性 | ■ 捐贈予關係人或重大捐贈予非關係人 |
| ■ 訂定取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人及為他人背書或提供保證等處理程序，並審核相關交易 | ■ 根據取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人及為他人背書或提供保證等處理程序，需經董事會決議通過之事項 |
| ■ 董事長之選任或解任 | ■ 發行或私募股權證券 |
| ■ 財務、會計及稽核主管之任免 | ■ 根據公司章程、相關法規或主管機關認定重大，其他須經董事會或股東會同意之重大事項 |
| ■ 簽證會計師之委任、解任或報酬 | |
| ■ 涉及董事自身利害關係之事項 | |

為保持董事成員核心價值及專業優勢能力，譜瑞遵循相關上市櫃法規，每年皆安排董事進修課程。2025 年本公司安排與供應鏈重組與 AI 創新應用及治理相關之課程，每位董事當年度均進修 6 小時以上。

譜瑞經常召開董事會，每季至少召開一次，並視需要隨時召開，使董事會成員能掌握公司運作情形，並即時做出妥適決議。2025 年董事會共計開會 7 次，董事出席率為 100%，並依照法規要求董事進行董事利益迴避。

董事會成員

Ji Zhao(趙捷)| 董事長

趙捷先生為譜瑞公司共同創辦人，於 2011 年 1 月起擔任譜瑞公司董事長兼執行長。之前於 2005 至 2010 年間，趙博士係擔任譜瑞公司聯合董事長兼執行長與總經理。趙博士在半導體產業領域擁有超過 20 年以上的豐富經驗。在譜瑞之前，趙博士在其共同創立之 Cerdelinx 公司擔任技術副總經理，Cerdelinx 公司後來於 2002 年被萊迪思半導體公司所併購。在 Cerdelinx 公司之前，趙博士曾先後在 Cypress Semiconductor、美國國家半導體及美商泰鼎微系統公司擔任資深管理職務。趙博士於美國加州大學爾灣分校獲得電機工程學博士，於上海交通大學獲得碩士及學士學位。

Ming Qu(曲明)| 副董事長

曲明先生為譜瑞共同創辦人，於 2011 年 1 月起擔任譜瑞副董事長兼總經理與執行研發副總經理。之前於 2005 年至 2010 年間，曲博士係擔任譜瑞聯合董事長兼研發副總經理。曲博士在半導體產業領域擁有超過 20 年以上的豐富經驗。在譜瑞之前，曲博士在其共同創立之 Cerdelinx 公司擔任技術長。在 Cerdelinx 公司之前，亦先後於美國國家半導體公司與 Sandcraft 公司擔任多樣的職務。曲博士於德州農工大學獲得電機工程學博士，於上海交通大學獲得碩士及學士學位。

楊榮恭 | 董事

楊榮恭先生自 2005 年 12 月即為譜瑞公司董事會成員。楊先生目前為 TransLink Capital 公司的共同創辦人及董事總經理。在 TransLink Capital 公司之前，楊先生擔任 UMC Capital 公司資深副總經理負責 UMC Capital 於美國與中國地區的投資活動。1996 年楊先生於 InveStar Capital 公司開始其創投職涯，並專注於半導體與通訊產業公司。楊先生於密蘇里大學哥倫比亞分校獲得企管碩士，於台灣國立清華大學獲得機械工程學士。

黃大倫 | 董事

黃大倫先生自 2007 年 7 月即為譜瑞公司董事會成員。黃先生目前為環宇通訊半導體董事長及策略發展室主管，並為環翔科技有限公司法人代表董事、上海宙錄光電有限公司董事及精誠資訊獨立董事。黃先生曾任 AsiaVest Partners 的合夥人、Crimson Ventures、Icare Asia 及 InveStar Venture Capital 公司。黃先生於密西根大學安納保分校獲得企管碩士，於台灣國立交通大學獲得機械工程學士。

Dennis Segers | 獨立董事、審計委員會主席、薪酬委員會主席

Dennis Segers 先生自 2007 年 1 月即為譜瑞公司董事會成員。Segers 先生目前為 Flip Electronics 與 Kinara, Inc. 董事及 QuantumScape 董事長。Segers 先生曾於 2015 至 2022 年間擔任 Xilinx 公司董事長，並曾於聖塔克拉拉大學擔任兼任講師、Tabula 公司執行長、Matrix Semiconductor 公司之董事兼執行長與總經理、Xilinx 公司 FPGA 產品部門資深副總裁與總經理。其係於 Mostek Corporation 擔任 Mostek 公司 16K DRAMs 產品開發工程師開始其職涯。Segers 先生擁有德州農工大學電機工程學士學位。

黃慧珠 | 獨立董事、審計委員會委員、薪酬委員會委員

黃慧珠女士於 2022 年 10 月成為譜瑞公司董事會成員。黃女士目前為采鈺科技、鼎固控股及聚鼎科技之獨立董事。黃女士在金融及投資銀行界擁有超過 20 年的經驗。黃女士曾擔任瑞士銀行董事總經理/超高淨值部台灣區主管。在瑞士銀行之前，黃女士先後於美林證券、中華開發金控、兆豐證券(前身為倍利證券)與大華證券擔任不同職務。黃女士於密蘇里大學獲得企管碩士。

李淑瑜 | 獨立董事、審計委員會委員、薪酬委員會委員

李淑瑜女士於 2025 年 10 月成為譜瑞公司董事會成員。李女士現任富拉凱資本區域營運長，並擔任晶碩光學獨立董事、保勝光學法人董事代表及信錦企業股份有限公司獨立董事。李女士在金融及投資銀行界擁有超過 20 年的經驗，曾擔任倚強科技董事、兆豐證券及富邦證券副總，並曾於勤業會計師事務所任職。李女士已取得高考會計師合格資格，並於國立政治大學獲得企管碩士及會計學士學位。

本公司尊重董事多元化政策，董事會成員之選任綜合考量其基本組成(如：年齡、國籍等)、產業經驗及專業能力(如：會計及財務、經營管理、危機處理等)，以促進董事會組成健全並強化其職能。具體多元化

管理目標為不限制性別、種族及國籍，以其專業能力及背景符合公司營運所需為主要考量。

本公司現任董事會成員多元化落實情形如下：

董事會成員多元化																									
職稱	姓名	國籍	性別	年齡			董事任期年資			產業經驗					專業能力										員工身分
				51~60	61~70	71~80	<3	3~9	>9	半導體業	電腦及周邊設備業	生技醫療業	汽車工業	金融業	營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策能力	風險管理			
董事長	Ji Zhao (趙捷)	美國	男		●				●	●					●	●	●	●	●	●	●	●	●		
副董事長	Ming Qu (曲明)	美國	男		●				●	●					●	●	●	●	●	●	●	●	●		
董事	黃大倫	中華民國	男		●				●	●		●	●		●	●	●	●	●	●	●	●			
董事	楊榮恭	中華民國	男	●					●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●			
獨立董事	Dennis Lynn Segers	美國	男			●			●	●					●	●	●	●	●	●	●	●			
獨立董事	黃慧珠	中華民國	女		●			●		●				●	●	●	●	●	●	●	●	●			
獨立董事	李淑瑜	中華民國	女	●			●			●		●		●	●	●	●	●	●	●	●	●			

譜瑞依上市上櫃公司治理實務守則第三十七條規定訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期執行內部董事會績效評估，並應於次一年度第一季結束前完成，以持續加強董事會運作效能。評估之範圍包括董事會整體、個別董事成員及功能性委員會之績效，評估方式包括董事會內部自評、董事成員自評。評估內容為：

董事會績效評估內容	
董事會整體	
■ 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
■ 內部控制	
個別董事成員	
■ 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	■ 內部控制
功能性委員會(審計委員會與薪資報酬委員會)	
■ 對公司營運之參與程度	■ 委員會職責認知
■ 提升委員會決策品質	■ 委員會組成及成員選任
■ 內部控制	

2025 年度董事會績效評估，已於 2026 年 2 月 10 日董事會中報告。董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估結果均為優良。在整體董事會績效持續改善方面，將參考台灣金管會「上市櫃公司永續

發展行動方案(2023 年)」作為進一步提升公司治理與加強利害關係人溝通的基礎。在個別董事成員績效持續改善方面，將鼓勵董事參與涵蓋各領域的培訓，並提供有助於公司發展的見解。在功能性委員會績效持續改善方面，將以「上市櫃公司永續發展行動方案(2023 年)」為指引，強化功能性委員會的多元性與獨立性。

譜瑞董事之酬金，係依據該董事對公司經營之服務範圍與價值、董事績效評估、財務性指標(如合併營收、營業利益)及參酌同業給付水準核發。總經理、副總經理之酬金，係依據其對本公司營運參與程度及績效做整體考量，參酌以前年度酬金及同業同性質之職位薪資給付水準核發。績效評估面向包含其所擔任之職位、所承擔之責任、對公司之貢獻度、財務性指標(如公司合併營收、營業利益)、綜合管理指標(如實踐及維護公司核心價值之成果、領導及管理能力的)、其他特殊貢獻等。

根據本公司章程規定，年度稅前如有獲利，應提撥該年度稅前利益之 3.0%至 7.5%作為員工酬勞以及最多相當於該年度稅前利益之 2%作為董事額外酬勞。

關於董事、獨立董事、總經理及副總經理薪酬資訊，請參考本公司 2025 年年報。

審計委員會

譜瑞之審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司有關會計、稽核、財務報導流程及內部控制上的品質、道德及合規性。審計委員會定期與公司之簽證會計師進行交流，並就簽證會計師之選任、報酬及獨立性進行審核。譜瑞審計委員會由全體獨立董事組成，召集人為 Dennis Segers，三位審計委員分別在財務會計與半導體產業領域學有專精，具備執行職務所需知識、技能及素養，經營管理及營運判斷經驗豐富，可充分協助董事會履行其監督職責。審計委員會權責包括但不限於：

審計委員會職責	
■ 審核年度及各季度之財務報告	■ 審核營業報告書及盈餘分派議案
■ 審核內部控制制度之修訂	■ 考核內部控制制度之有效性
■ 審核簽證會計師之獨立性、適任性及委任	■ 審核年度稽核計畫
■ 審核涉及董事自身利害關係之事項	■ 財務、會計及稽核主管之任免
■ 審核發行具有股權性質之有價證券	■ 審核取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人及為他人背書或提供保證等處理程序，並審核相關交易

審計委員會於 2025 年共召開 6 次會議，全體成員出席率為 100%，詳細各次開會議案內容及決議結果請參閱本公司年報。

譜瑞稽核單位均定期呈交稽核報告予審計委員審查，審計委員針對報告內容均可請稽核進一步說明；稽核主管全程列席每次審計委員會，與審計委員充分溝通。審計委員會審查各季及年度財務報表時，公司會計師於皆列席審計委員會，針對查核或核閱結果，由會計師與審計委員充分溝通。

獨立董事與內部稽核主管及簽證會計師溝通事項			
日期	出席人員	溝通重點	建議與結果
2025/2/5 審計委員會	■ 全體獨立董事 ■ 內部稽核主管	■ 內部稽核結果	無反對或其他建議
2025/3/5 審計委員會	■ 全體獨立董事 ■ 內部稽核主管 ■ 簽證會計師	■ 2024 年度合併財報查核結果 ■ 內部稽核結果 ■ 2024 年內部控制制度聲明書	無反對或其他建議
2025/4/23 審計委員會	■ 全體獨立董事 ■ 內部稽核主管 ■ 簽證會計師	■ 2025 年第一季合併財報核閱結果 ■ 內部稽核結果	無反對或其他建議
2025/8/6 審計委員會	■ 全體獨立董事 ■ 內部稽核主管 ■ 簽證會計師	■ 2025 年第二季合併財報查核結果 ■ 內部稽核結果	無反對或其他建議
2025/10/29 審計委員會	■ 全體獨立董事 ■ 內部稽核主管 ■ 簽證會計師	■ 2025 年第三季合併財報核閱結果 ■ 內部稽核結果 ■ 2026 年內部稽核計畫	無反對或其他建議

薪資報酬委員會

譜瑞依照「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」設立薪資報酬委員會，薪資報酬委員會旨在評估並覆核本公司董事和高階管理人員之薪酬及福利政策，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。薪資報酬委員會權責包括但不限於：

薪資報酬委員會職責

- 評估並定期檢討對公司高階管理人員及全體董事的政策、制度、標準、績效評估及薪酬
- 釐定公司所有員工之薪酬形式、金額或獎勵
- 僱用或終止用來協助薪酬委員會評估執行長、高階主管及董事薪酬之顧問
- 每年度檢討及核准與執行長之薪酬與績效相連結之公司目標
- 每年度檢討並向董事會建議採行、核准或修正現金與股票激勵計劃
- 每年度檢討及核准與高階主管之薪酬與績效相連結之公司目標
- 每季定期向董事會報告

譜瑞之薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，主席為 Dennis Segers。

薪資報酬委員會於 2025 年共召開 5 次會議，全體成員出席率為 100%，詳細各次開會議案內容及決議結果請參閱本公司年報。

公司治理主管

本公司 2023 年 4 月 26 日董事會決議通過，指定張祐銘先生擔任公司治理主管，保障股東權益及強化董事會職能，並確保董事會成員之間及董事與經理部門之間資訊交流良好。公司治理主管主要職責為依法協助辦理董事會及股東會會議相關事宜、協助製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、協助提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。

公司治理主管亦遵循法規要求每年進修，課程以公司治理及永續發展相關主題為主。本年度已完成以下十二小時進修課程：

公司治理主管持續進修				
姓名	主辦單位	進修日期	課程名稱	時數
張祐銘	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025.06.17	企業「溫室氣體盤查」內控管理實務解析	6
	金融監督管理委員會	2025.10.16	『第十五屆臺北公司治理論壇』	6

5.2 企業倫理與誠信

譜瑞已制定其「全球商業與道德行為守則」，請參閱 [3.3 人權管理及全球商業與道德行為守則](#)。依據該行為守則的核心理念，以下說明譜瑞在推動企業倫理和誠信方面所採取的具體措施及實踐成果：

誠信經營

譜瑞秉持誠信經營的原則，董事會成員、經理人及所有員工均應實踐此原則。公司內部透過宣導，加強員工對誠信經營、避免行賄與收賄、利益衝突迴避、內線交易防範、保護隱私及個人資料等議題之認知。公司參考相關規章或其他商業行為等有關法令，建立相關行為準則與道德規範政策，包括「誠信經營政策」。此「誠信經營政策」業經董事會通過。本公司由法務部負責統籌誠信經營相關管理措施與執行作業之建立及修訂，偕同相關單位負責執行，且本公司董事會下設有內部稽核，以監督公司遵循法律規範。執行情形如下：

- 1.2025 年進行 1 次 Compliance Training，100%員工已完成。
- 2.2025 年取得所有董事(含獨立董事)簽署之未有違反誠信原則行為聲明書。

該單位一年至少一次向董事會報告。

此外，本公司新發布「吹哨者保護與案件調查程序」於公司官網，相關程序包括建立及使用提供內部及外部利害關係人使用之線上舉報平

台與專線，明確規範舉報人所需提供之資訊、不同舉報事項之申訴管道與受理層級、由指定權責單位負責案件處理流程、案件紀錄保存要求，以及舉報人保護機制。公司內部訂有員工手冊，內容涵蓋考核及獎懲辦法、服務紀律、工作時間與申訴制度等。此外，所有員工就職前均簽訂保密合約，該合約附件提供了利益衝突指引，提供員工執行職務時避免利益衝突的基本依據，該指引內容涵蓋資料保密、接受禮物或招待、親屬關係、騷擾、外部投資、借貸關係、內線消息、操縱市場、智慧財產權...等主題，並要求所有經理人及員工即時將遇到的問題向上呈報，避免出現違反誠信經營之事件發生。

防止董事成員利益衝突

本公司訂有董事會議事規則，當議題與董事會成員自身或其代表法人有利害關係時，應於董事會揭露並說明其利害關係，如有利益衝突時，不得加入討論與表決，且討論及表決時應與迴避，且不得代理其他董事行使表決權。本公司董事會於 2025 年 2 月 5 日討論 2024 年度經理人紅利分配之議案，由於趙捷與曲明兩位董事同時為本公司經理人，依照規定未參與討論及表決，其餘董事及獨立董事無異議通過此議案；本公司董事會另於 2025 年 4 月 23 日討論庫藏股轉讓經營團隊員工，因趙捷與曲明兩位董事同時為本公司經理人，亦依照規定未參

與討論及表決，其餘董事及獨立董事無異議通過前述議案。透過實際執行董事利益迴避制度，確保董事會對公司事務有客觀而獨立的判斷，進而保障全體投資人之利益。

防止內線交易

為避免本公司或內部人因未諳法規規範誤觸或有意觸犯內線交易相關規定，本公司訂有「取得或處分資產處理程序」與「防範內線交易管理作業辦法」，以保障投資人及公司的權益。本公司董事、經理人及員工也與公司簽署保密協定，禁止未經授權使用或揭露機密資訊(包含向可能不正當使用此類資訊進行交易的對象)。本公司所有的董事、經理人及員工都被要求以善良管理人之注意及忠實義務執行相關業務。

反賄賂政策

為秉持誠實守信經營其業務，譜瑞已訂定全球反賄賂政策，要求所有員工(包括經理人、正式、臨時和委任員工)在所有業務往來中都能堅持最高的道德和誠信基準。在全球反賄賂政策中，將賄賂的形式定義為任何具有價值的東西，不限於現金或現金等價物品，譜瑞嚴禁員工以任何理由向任何人收受(或交付)賄賂，並要求公司帳簿與紀錄必須準確而完整，不能有規避公司內部控制的行為，所有交易均需有適當文件支持，嚴禁附帶約定。員工如有任何疑問，或懷疑某事件可能有賄賂之嫌，則應立刻聯繫部門主管、人力資源部或法務副總。違反此政策

的行為須直接向執行長或法務副總報告，且譜瑞不會差別對待或報復任何真誠舉報之吹哨者。譜瑞亦提供第三方匿名的電話及網站檢舉管道。此全球反賄賂政策已公告於本公司網站。

法規遵循

譜瑞致力於遵守國際、國家及當地政府相關的勞動、安全與衛生、公平競爭及智慧財產權法規要求。內部稽核人員依照年度稽核計畫定期查核各項交易循環，確認公司各項作業均遵守法令規範及內部控制制度，且適時修訂內部控制制度，並提報董事會通過，以落實內控設計之有效性。本公司每年出具經董事會通過之內部控制制度聲明書，並委託會計師執行內部控制制度確信審查，聲明書及確信報告請參閱本公司年報。

2025 年譜瑞並未發生需依照「財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序」揭露重大違反法規或遭罰款之情事。本公司 2025 年並未發生違反社會、經濟及環境之相關法規而遭受懲罰或產生訴訟，亦未涉入反競爭行為或違反反托拉斯和壟斷法規。本公司 2025 年末與供應商、客戶有訴訟之情事。本公司設立有意見信箱 csr@paradetech.com，提供外部利害關係人反應意見或投訴之管道。

合規教育訓練

配合譜瑞制定之「全球商業與道德行為守則」及「譜瑞人權政策與標準作業指引」，本公司每年檢視並更新合規培訓課程，以幫助指導員工遵循必需遵守的法律、規章和法規，使譜瑞的營運符合利害關係人所要求的行為準則，並支持公司永續經營和良好運作的績效。

此合規培訓課程包含以下大綱：

合規培訓主題	
■ 核心原則與架構	■ 保密與資料安全
■ 商業運作與倫理	■ 衛生與安全
■ 遵守法則	■ 環境保護與永續發展
▫ 禁止歧視、騷擾、貪腐等行為	■ 供應鏈/製造商之合規
▫ 個人資料/隱私	■ 相關投訴資源
▫ 內線交易	■ 資料來源及相關問題解答
▫ 出口管制	
▫ 勞工權益與人權	

截至 2025 年 12 月 31 日，譜瑞已確認其 100% 在職員工(包含兼職及約聘人員)均完成 2025 年度合規培訓課程。

5.3 經營績效

財務績效

譜瑞為 IC 設計公司，穩健經營並帶來正面財務績效是譜瑞發展永續企業社會責任之基礎。面對激烈的半導體產業競爭，譜瑞專注經營本業，設定符合公司發展及市場需求之競爭策略，不斷延攬高素質人才並透過併購取得不同技術與市場，運用譜瑞之矽智財與創新能力，持續擴大 DisplayPort 時序控制晶片、高速傳輸介面晶片、Source Drivers 與 TrueTouch Controllers 產品組合，推出最佳整合解決方案，以因應客戶對於高速傳輸、高畫質、低成本、低耗能及低干擾之產品需求。針對特定客戶，亦提供整合更多功能之差異化產品，以提升終端客戶之使用體驗。同時，譜瑞透過與策略合作夥伴之密切合作，強化產品效能、品質並確保產能無虞，使產品得以按照客戶預期之品質與時間交貨。透過前述之管理策略，譜瑞得以強化各領域的領導地位並增加市場占有率，營收及獲利能持續成長，為股東創造價值。

詳細財務揭露請參閱本公司合併財務報告。

譜瑞於官方網站設置有投資人專區，定期更新財務資訊、年報及股東會相關資訊，並於公開資訊觀測站中揭露公司財務、公司治理等相關資訊。為平等對待股東，公司重大訊息同步以中文及英文於公開資訊觀測站揭露，並於 Business Wire 網站發布新聞稿。

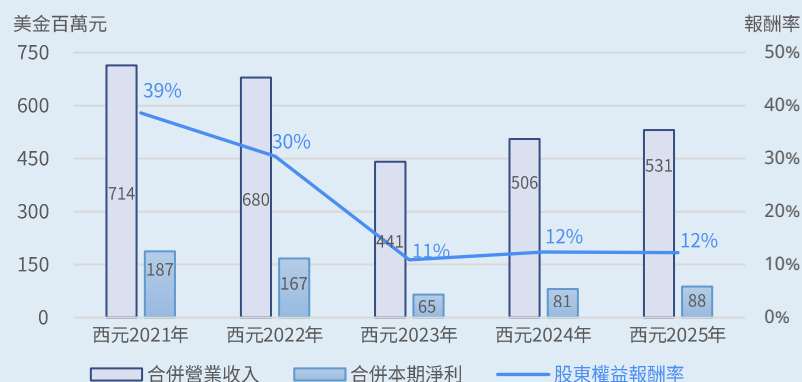
最近五年度合併財務資料彙總					
單位：美金仟元(除每股盈餘為美金元外)					
項目/西元年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	714,334	679,916	441,253	505,808	531,087
營業成本	373,739	363,733	248,327	290,864	305,082
營業毛利	340,595	316,183	192,926	214,944	226,005
所得稅費用	20,180	16,269	6,124	6,678	8,215
本期淨利	187,441	167,248	64,973	80,677	87,754
基本每股盈餘	2.37	2.09	0.82	1.01	1.11
稀釋每股盈餘	2.32	2.06	0.82	1.01	1.10
單位：新台幣仟元(除每股盈餘為新台幣元外)					
項目/西元年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	19,994,646	20,055,284	13,769,072	16,245,645	16,531,048
營業成本	10,463,279	10,739,544	7,749,660	9,342,425	9,496,312
營業毛利	9,531,367	9,315,740	6,019,412	6,903,220	7,034,736
所得稅費用	564,026	476,514	190,840	215,038	255,681
本期淨利	5,244,507	4,898,319	2,033,134	2,592,123	2,726,713
基本每股盈餘	66.29	61.35	25.73	32.55	34.51
稀釋每股盈餘	64.79	60.35	25.55	32.39	34.31

研發投入

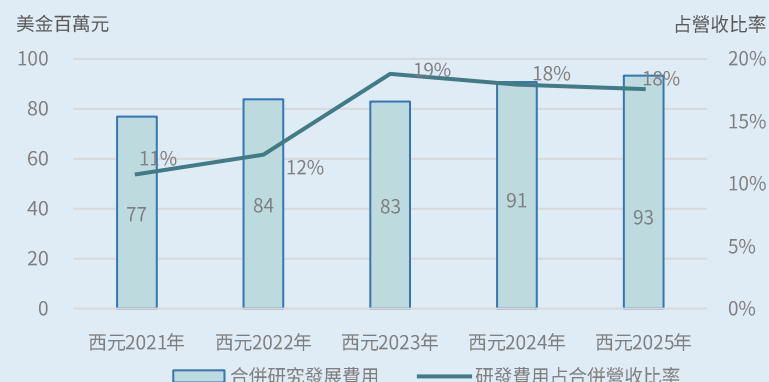
譜瑞持續專注在員工及智慧財產的投資，不斷延攬高素質研發人才，並投入先進技術之研發，以保持競爭優勢與領先地位。譜瑞於 2015 年收購賽普拉斯(Cypress)的 TrueTouch 行動裝置觸控業務，另於 2020 年併購睿思科技公司(Fresco Logic, Inc.)，取得包含 USB 集線器、擴充 USB 連接埠、電力傳輸產品與技術以及其相關之智慧財產權。透過完成前述併購，譜瑞除取得相關技術及目標市場外，亦取得研發人才團隊，透過與譜瑞自有技術之整合，擴展各產品線的發展藍圖，加速為客戶提供新一代之整合型解決方案。

2025 年 3 月，本公司宣布已與加拿大類比半導體公司 Spectra7 Microsystems Inc.簽署最終協議，根據該協議，譜瑞購買 Spectra7 公司的主要資產，這些資產包括智慧財產權(IP)、產品、設計、存貨及其他指定項目，並於 2025 年 4 月完成交易。透過購買 Spectra7 公司的主要資產，譜瑞科技取得 Spectra7 先進的 SiGe(矽鍺)技術(包括可實現 112 Gbps 及更高速率資料傳輸之產品線)，並持續運用該技術拓展至資料中心、人工智慧運算及下一代消費性電子產品等高成長市場。此外，隨著此次收購案完成，Spectra7 多數員工加入譜瑞科技，延續其技術專業能力與客戶支援服務，確保相關技術經驗與客戶服務的持續性。

合併營業收入、淨利及股東權益報酬率趨勢



研發費用投入情形



2025 年重要成果		
合併營收美金 531 百萬元		合併淨利美金 88 百萬元
推出四款全新 PCIe Gen6 (64GT/s) 線性中繼器，專為伺服器、儲存及高效能 AI 擴展資料中心布線解決方案而打造	PS8780 USB4v2 / TBT5 雙向中繼器 具備完整效能與低功耗優勢，適用於線材及系統應用	已取得 381 項專利 (另有 26 項專利尚在申請階段)
推出全球首款用於汽車座艙顯示器的 eDP TTED 晶片樣品，全新 TC1316V 簡化設計流程及降低顯示器成本		

獲獎與肯定

譜瑞入選為財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「富櫃 50 指數」、「富櫃 200 指數」、「銳聯 Quality 50 指數」、「TPEX FactSet 氣候韌性指數」及「TPEX FactSet 半導體氣候韌性指數」等成分股，並於 2024 年獲證券櫃檯買賣中心頒發「上櫃中堅夥伴獎」。

譜瑞於 2017 年榮獲美國全球半導體行業權威組織—全球半導體聯盟(GSA) 年度銷售最高達 10 億美元的最佳財務管理半導體公司獎，並多次入圍 GSA 最受尊敬新興半導體上市公司獎及最佳財務管理半導體公司獎之提名榜單，為業界對譜瑞不斷創新、市場成功和卓越財務表現之肯定。

客戶權益保護政策

為善盡企業社會責任並保障客戶(包括下游高速傳輸及顯示觸控 IC 代工廠 (OEM/ODM)及品牌客戶)之權益，本公司特制定本政策。本公司致力於提供高品質、高可靠度之積體電路(IC)設計與解決方案，並於產品行銷推廣、產品標示與技術資訊揭露、客戶關係與溝通，以及技術支援與客訴處理等各階段，落實下列執行原則，以全面維護客戶權益。

1. 合規行銷

法規遵循

本公司所有產品行銷、技術規格宣傳及商業活動，均嚴格遵循本公司「全球商業行為與道德規範」以及國際半導體產業相關法規要求。

誠信真實

所有產品規格書、簡報及行銷資料，均須真實反映晶片性能指標，不得包含任何虛假、誇大或具誤導性之技術描述。

2. 產品標示與技術資訊揭露管理

技術文件揭露

本公司所有晶片均應依據保密協議(NDA)提供予客戶，並附有適當之技術標示。除晶片表面雷射標記外，亦向客戶揭露產品功能規格、腳位配置、安全操作電壓與溫度範圍，以及相關綠色環保法規符合性證明(如 RoHS)。如客戶需導入新版晶片，亦將提供勘誤表及相關技術協助，以確保順利導入。

產品變更通知

為確保客戶生產與設計之延續性，凡涉及晶片製程變更、封裝測試廠變更、重大韌體更新或產品停產等事項，本公司將依產業慣例提前發出產品變更通知或停產通知，並保留合理之應對及最後採購期間。

3. 客戶關係與溝通

本公司透過定期及不定期之客戶會議與拜訪，以及每月及每季之業務檢討會議，與客戶與其合作夥伴建立穩固合作夥伴關係，藉此共同規劃並推動雙方短、中、長期之業務發展目標及社會責任規劃。

為提供在地化服務，本公司於美國、中國、臺灣、香港、韓國、歐洲、中東及非洲地區以及日本等地設有業務服務據點，並為各客戶指定專責服務窗口，協助客戶進行產品銷售規劃、環境管理、企業社會

責任及有害物質管理等工作。本公司除即時提供客戶所需且充分之協助與資料，以滿足下游及終端客戶之要求外，亦配合客戶企業社會責任相關計畫，執行所需之活動、問卷調查、查核驗證及相關資料蒐集工作。

4. 技術支援及客戶申訴管道與處理程序

專屬技術支援與申訴管道

本公司設有專業之現場應用工程師(Field Application Engineer, FAE)團隊及專責業務窗口，並透過公司官網及內部系統提供多元技術支援及申訴管道，受理客戶有關產品品質、交期及技術問題等相關反映事項。

產品異常調查與處理

客戶可透過業務窗口或公司官網提出晶片品質異常或產品缺陷相關申訴。本公司 FAE 部門將於合理期間內啟動調查程序；若經確認屬本公司責任，將主動提出產品調整、退換貨或其他改善補救措施，以維護客戶權益。

本公司客戶溝通及申訴聯絡方式如下：

客戶溝通／申訴電子郵件： sales@paradetech.com

客戶滿意度

譜瑞透過與客戶的緊密合作，研發許多晶片賦予系統獨特的功能。許多晶片都整合了譜瑞特有的技術，提供更好的信號完整度，先進的系統整合技術也加強了功耗效率。由於譜瑞的比標準更好(Standard-Plus)設計理念，幾乎所有世界級電腦製造商與顯示器供應廠商均將譜瑞的晶片導入其產品。

譜瑞也透過季度營運會議及其他多種管道瞭解客戶需求及意見，公司定期檢視、分析客戶所提供的意見，並提出適當的因應計畫，於技術與服務等面向持續努力，持續滿足變化迅速的市場需求，獲得客戶肯定及獲頒各類獎項，並實際反映在穩健之營業收入上。譜瑞未來將持續以提升客戶滿意度為目標，強化與客戶的合作默契，達到雙贏的局面。譜瑞持續獲得客戶頒發之獎項，顯示本公司在品質管理及客戶服務所獲得的肯定。

譜瑞內部持續對員工宣導四大品質方針 QCDS：品質改進、成本降低、準時交貨和良好服務，並充分落實於日常營運。對於客戶端反映的產品品質事件，譜瑞採取的措施包含(但不限於)進行充分調查，找出問題根源，與外包廠商進行充分溝通，檢討生產流程並加強產品檢測能力，實施改進措施以確認出貨品質。譜瑞透過內部持續培訓，強化

全體員工品質意識，以降低品質問題發生的機率，同時我們亦加強與客戶溝通技巧，當品質事件發生時，除了調查問題根源，亦透過內部跨部門溝通，提供客戶短期解決方案，以減少品質事件對客戶造成的影響。

獲客戶頒獎紀錄		
客戶	西元年度	獎項
聯想(Lenovo)	2025 & 2023	技術創新獎
華勤(Huaqin)	2025	優秀品質獎
戴爾(Dell)	2025	技術供應商排名第一名
廣達(Quanta)	2024	最佳合作夥伴獎
聯想(Lenovo)	2024 & 2020	卓越服務獎
華勤(Huaqin)	2024	優秀供應商獎
緯創(Wistron)	2024 & 2015	卓越供應商獎
龍騰光電(IVO)	2024	技術創新獎
京東方(BOE)	2023	卓越品質獎
華勤(Huaqin)	2023, 2021 & 2020	最佳協同獎
英特爾(Intel)	January 2023	第 13 代處理器嵌入顯示技術驗證優秀支援
谷歌(Google)	H2 2022	供應商綜合評比第二名
華勤(Huaqin)	2022	最佳交付獎
京東方(BOE)	2022	卓越服務獎
仁寶(Compal)	2021	供應商卓越獎
華星光電(TCL CSOT)	2021	攜手共贏獎
英業達(Inventec)	2018	年度供應商獎
戴爾(Dell)	2013 & 2012	最佳供應商獎

5.4 風險管理

譜瑞風險管理的最高指導單位為董事會。董事會考量本公司及各利害關係人之利益，分析譜瑞經營所面臨各種潛在之風險，據以擬定經營策略，並落實監督機制，降低突發事件對公司的負面影響，並確保公司營運符合相關法規及道德標準。譜瑞經營團隊定期主持會議，負責控管各部門的專案執行，分析相關風險，適時指揮應變調整。各部門的員工則負責日常作業中的第一線風險管理，定期分析、監控及預防相關風險。

以下針對與重大議題相關之各項風險，說明譜瑞之考量及管理措施：

財務風險管理

譜瑞主要功能性貨幣以美元為主，並於北美洲、亞洲及歐洲均有營運據點，為因應匯率變動產生之風險，策略目標為維持外幣資產及負債之平衡，以獲得自然避險之效果。

本公司專注於本業之經營，財務政策以穩健保守為原則，並未從事高風險及高槓桿投資，亦無背書保證及從事衍生性商品交易。

稅務政策

- 遵循所有營運所在地的稅務法規與其立法精神
- 關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織(OECD)公布的國際公認移轉訂價準則
- 財務報告資訊透明，稅務揭露遵循相關規定與準則要求處理
- 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫
- 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係
- 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估

稅務風險管理

有效的稅務治理對於確保譜瑞在稅務體系中的合規性與問責性至關重要。譜瑞的公司及子公司架構決定了本公司的稅務架構，儘管國際稅務為一高度複雜且持續演變的領域，我們的關係人交易皆依據獨立交易原則進行，並遵循國際認可的移轉訂價準則。

我們的稅務治理架構主要包括「職責與權限」、「法規監督」及「內部控制」等要素，由財務部門負責相關合規及申報事務。鑒於國際稅務法規與實務的高度複雜性，我們依賴專業服務機構(如資誠 PwC)及各地區的稅務顧問提供建議，協助我們依據最新的法令變動調整稅務實務，以確保符合公司治理標準。上述第三方專業機構亦協助我們編製

並執行相關稅務申報、合規稽核及移轉訂價研究等工作。在內部控制方面，我們已建立內部流程以監控稅負及申報義務，並定期進行稽核，以確認正確性及對法規的遵循情形。

所得稅支付數 (單位:新台幣仟元)			
年度	2023	2024	2025
金額	229,410	195,899	174,023

管理稅務風險對於維持財務健全並避免罰鍰極為關鍵。在第三方專業機構的建議與協助下，財務部門負責稅務相關的法規識別、營運管理評估與財務風險判斷等工作。審計委員會每季均監督與會計、稅務及財務報導流程相關之內部控制制度及風險管理機制的執行情形，經審計委員會審查後，會將相關會計、稅務及財務報導事項提報董事會審議。如有重大稅法變動及擬採取之因應措施，也會定期提報董事會，作為本公司例行治理流程的一部分。本公司每季亦由外部查核會計師核閱整體稅務資訊揭露內容，確保其合理性與正確性。

如利害關係人對本公司稅務誠信有疑慮，亦可透過電子郵件 csr@paradetech.com 進行聯繫或反映意見。財務部亦持續關注國際稅務發展動向，並積極參與主管機關舉辦之相關教育訓練，以提升專業知識。

持續營運管理與產能確保

譜瑞透過對各項風險(包含但不限於疫情、缺水、缺電、颱風、水災等)制定因應對策，以控管相關營運衝擊與損害。譜瑞亦要求供應商如遭遇風險預警或風險實際發生時，應盡速通報譜瑞，如發生問題，譜瑞將與供應商討論緊急應變計畫，共同將損害降至最低，以減少對客戶之衝擊。

譜瑞為了保護現有業務並支持未來成長，與晶圓代工合作夥伴達成多項晶圓製造擴產協議，透過我們的晶圓代工合作夥伴進行新的產能擴張，以取得長期晶圓產能保證。譜瑞的工程團隊亦將出貨量大的產品透過重新設計與重新驗證，使得這些重要產品能於不同晶圓廠製造，大幅降低供應鏈產能短缺可能造成營運中斷的風險。

由於市場波動，我們也重新與晶圓代工廠和封裝測試外包服務供應商進行合約談判，以減輕長期合約帶來的義務。這些談判取得成果，使我們得以避免產生罰款。

勞雇關係管理

譜瑞為專業之 IC 設計公司，高素質的工程人才對譜瑞的成功至關重要，為建立完整公司組織並實現產品規劃藍圖，本公司致力不斷延攬及投資於員工，提供具競爭力的整體薪酬，包含本薪、津貼、員工酬勞、股票獎勵及其他福利，吸引優秀人才加入，並獎勵對公司持續貢獻並創造公司價值的員工。

譜瑞遵守各國勞動法規，為所有員工參加各項法定強制保險，例如社會安全保險、勞工保險和國民健康保險等，亦根據當地法律為員工提供必要的保險。為了提升員工福利，並保持公司競爭力，本公司考量業界慣例和當地實際狀況，為員工提供優於法定標準的在地化保險計劃，例如醫療保險、壽險等。藉由提供員工保險福利，激勵員工為公司發展全力以赴。在其他福利制度方面，譜瑞規劃了禮金、慰問金、每季慶生會、尾牙聚餐、年節禮品及周年紀念品，並提供優於當地法律之特別休假制度。在實際成果方面，受譜瑞營運績效及具競爭力的整體薪酬福利影響，譜瑞近年離職率均維持在合理區間內。

在職涯發展方面，公司依照員工工作需要，實施內、外訓等各項教育訓練課程。譜瑞將持續透過教育訓練規劃，維持公司長期競爭力。譜瑞所有員工每年至少考核績效一次以上，並提供員工合理的申訴管道。更多資訊請參閱 [6.人力資源](#) 章節之說明。

智慧財產權管理

本公司已將智慧財產管理納入整體發展策略，並訂定智慧財產管理計畫，持續追蹤與檢視年度執行情形(包含 2025 年度執行成果)，以確保各項智慧財產管理作業與公司營運策略緊密結合，並有效落實相關管理機制。

本公司定期將智慧財產管理推動情形提報董事會，報告頻率至少每年一次，內容涵蓋智慧財產管理制度執行成果。

除了高素質的人才外，智慧財產權亦為譜瑞極重要的資產。譜瑞尊重智慧財產權，要求全體員工、客戶與供應商簽訂保密協議，以保護譜瑞及合作夥伴之機密資訊及營業秘密，亦積極透過專利佈局保障研發成果，2025 年年底已取得 381 項專利，另有 26 項專利尚在申請階段。譜瑞訂有專利權獎勵計畫，針對專利申請及專利發佈均給予員工定額獎金，以鼓勵員工創新。

有關與公司營運目標連結之智慧財產管理計畫如下：

一、智慧財產願景與政策

為強化本公司於全球高速傳輸與顯示介面晶片領域之產業領導地位，並保障歷年於混合訊號技術及研發成果所累積之競爭優勢，本公司已制定智慧財產管理策略，使公司營運目標與研發資源相互結合。本公司專注於發展關鍵智慧財產，以鞏固既有市場領導

地位，同時拓展可服務市場機會。

同時，本公司積極導入低功耗及高效能技術，採行兼顧社會責任與永續發展之營運模式，並透過強化智慧財產權管理，支持企業長期穩健發展。

二、營運目標與智慧財產策略之連結

本公司之智慧財產發展方向，著重於運用既有及潛在技術優勢，以達成對公司營運目標最具效益之應用。本公司認為高速傳輸技術及整合觸控技術具備顯著競爭優勢，能有效強化市場拓展能力並創造更多商機。

同時，本公司亦持續投入汽車電子及線材應用等技術領域，以拓展未來成長機會。整體而言，本公司保留高度彈性，持續評估各項對營運策略具有重大影響之技術，並即時掌握研發人員所產生之各式創新成果(包含預期與非預期發明)，以充分發揮其價值。

三、智慧財產管理措施

本公司之智慧財產管理策略涵蓋多種智慧財產類型。本公司已建立穩健之全球專利布局，涵蓋多個關鍵技術領域與重要市場。在專利策略上，本公司秉持「重質不重量」之原則，著重提升專利價值與成本效益，而非單純追求專利數量之增長。

此外，本公司亦會評估個別技術內容是否更適合以營業秘密方式保護，而非申請專利，並在申請前進行策略性判斷。著作權與商標等其他智慧財產亦同樣依據其對公司營運價值之貢獻進行審慎評估，以確保資源投入之合理性。

為持續強化智慧財產布局，本公司積極鼓勵創新，促進全球研發團隊提出發明提案，並設立專利獎勵制度以鼓勵優秀發明，同時持續辦理教育訓練以提升員工智慧財產意識。透過制度化之評估機制、保護措施、獎勵制度及人才培育，本公司致力於保障研發成果並持續提升技術領先優勢。

在保護措施方面，本公司建置完整之智慧財產保護機制，並從技術面及管理面強化機密資訊之安全控管，特別重視營業秘密之保護。透過年度法遵訓練，強化員工對於公司資訊保護責任之認知。另於專利等註冊型智慧財產之申請與維護過程中，亦建立嚴謹管理程序，以確保相關權利之有效保護。

於治理監督方面，重大專利相關決策由高階管理階層負責審議，董事會並定期聽取公司智慧財產重點事項報告，以確保整體管理制度之有效運作與持續精進。

法規遵循與稽核機制

譜瑞致力於遵守國際及當地政府相關的勞動、安全與衛生、公平競爭及智慧財產權法規要求。譜瑞內部稽核部門隸屬於審計委員會及董事會。內部稽核人員依照年度稽核計畫定期查核各項交易循環，確保公司各項作業均遵守法令規範及內部控制制度，為進一步確保內部控制制度持續有效運作，公司會依實際需要不定期檢視並修訂內部控制制度，並提報董事會核准。本公司每年亦委託會計師執行內部控制制度確信審查，並於公開資訊觀測站公告確信報告。

更多關於法規遵循相關資訊，請參考 [5.2 企業倫理與誠信](#) 章節。

資訊安全管理

隨著科技日益進步、各種新技術的推陳出新以及駭客病毒猖獗，使得資通安全面臨更多的挑戰。在資安風險控管上，本公司已訂定有關使用電腦化資訊系統處理之相關作業辦法，以落實內部控制制度與維護資通安全政策。在技術和系統面，導入各項資安防護措施，以減少威脅並進行風險管控。本公司持續透過檢視和評估資通安全政策，以確保其適當性及有效性。

本公司資通安全之權責單位為資訊部，負責規劃資通安全政策，並執行資通安全作業程序。本公司每年定期進行內外部資通安全循環稽核作業，確保管理系統之有效性並符合法令規範，內部稽核結果定期報告審計委員會及董事會。

為保護本公司之智慧財產權、內部應用工具、專有軟體、產品、行銷、銷售、財務、人事及其他機密資訊，本公司訂有內部控制制度—電子計算機循環，以及資訊安全政策，以期達成以下目標：

- 機密性：確保經授權的人才能存取資訊
- 完整性：確保資訊內容之正確與一致性
- 可用性：確保經授權的使用者在需要時可取得資訊與使用設備

為強化資安，我們投資大量資源以提升網路基礎設施及強化全球資訊網路安全，包含採用 Wildfire 防火牆及次世代端點保護措施，並加強我們的 IT 團隊能力及人力。截至 2025 年 12 月 31 日，本公司有 1 名資訊安全主管及 6 名資訊安全人員負責資訊軟硬體維護及資通安全管理。2025 年，本公司每周均召開定期 IT 會議，對安全事件進行分析和提供必要之修復方案。

資通安全管理程序	
面向	相關作業
網路安全	■ 將零信任安全模型(Zero Trust Security Model)作為本公司資訊安全的指導原則，無論於內部或外部存取，永遠不信任，一律進行驗證 ■ 實施零信任網路存取技術(Zero Trust Network Access)，確保網路存取安全地通過身份識別、情境和端點安全態勢等驗證支柱 ■ 持續對所有技術堆疊進行安全漏洞掃描，並修復安全風險 ■ 監控並禁止安裝未經授權之軟體
	■ 主機隔離於公司區域網路(LAN)內，並使用防火牆及代理伺服器保護 ■ 實施防火牆 URL 過濾功能，自動檢測並即時防止基於網路的新型先進威脅 ■ 採用 Wildfire 防火牆保護機制，即時檢測以往未曾曝光的針對性惡意軟體及先進持續性威脅 ■ 實施次世代端點保護，整合次世代防毒軟體(AV)、端點偵測與回應(EDR)，以及全天候的威脅偵測管理 ■ 定期檢視系統日誌並追蹤異常

資通安全管理程序	
面向	相關作業
資料安全	■ 系統設定符合安全性之複雜密碼及多因子驗證(Multi-Factor)機制
	■ 應用程式的存取權限基於最小權限原則的安全模型，並定期進行覆核
	■ 機密檔案加密保護
	■ 監控並禁止未授權之儲存裝置傳輸資料
應變機制	■ 禁止未授權之資料傳輸，並監控郵件主機
	■ 使用 GCP KMS、SonarQube 和 GitHub，建立將安全性措施整合到韌體開發生命週期(FDLC)各階段的流程
教育訓練	■ 針對重要資料建立現場、異地和跨地理區域的備份
	■ 每年演練並驗證資料復原
教育訓練	■ 新進員工均簽署保密協議，並執行資訊安全宣導
	■ 不定期對全體同仁宣導網路釣魚等議題

2025 年資訊安全措施推動執行成果：

- 強化網路存取安全
 - 導入網路存取控管機制，建立以使用者身分與設備屬性為基礎的管理架構，強化網路存取控管，有效降低未授權存取風險。
- 導入新世代資安監控與分析能力
 - 建立整合式資安監控機制，提升對資安事件的即時掌握與分析能力，加強整體資安態勢可視性。

- 升級防火牆防護機制
 - 強化對高風險連線與潛在威脅的防護能力，降低惡意攻擊與資安事件發生之可能性。
- 完成重要系統資安與營運演練
 - 完成年度關鍵系統之資安與營運持續相關演練，以驗證應變與復原流程之有效性，確保營運穩定。
- 持續推動資安宣導與教育訓練
 - 完成年度及不定期進行資安宣導與教育訓練，提升員工資安意識，降低人為因素所帶來的風險，累計宣導 4 次以上。
- 執行社交工程演練
 - 已完成年度社交工程演練檢視員工對常見詐騙與釣魚手法的辨識能力，並持續強化組織面對人為威脅的防禦韌性。

本公司採用 Mineral Training Platform 線上學習平台，提供多門資訊安全相關課程，員工可自行選修。為提升員工的資安意識與認知，本公司於 2024 年起要求特定職能及區域的員工透過該平台完成企業與個人資料分類及保護的資安課程。此互動式線上課程讓員工了解如何對資料進行分類與提供適當保護，以確保個人、公司及客戶資料的安全。課程結束後，員工需參加測驗，以確認對訓練內容的完整理解，並可在通過測驗後線上獲得課程完成證書。2025 年所有特定職能及區域的員工均已完成該課程並通過測驗。

個人資料隱私保護

本公司重視個人資料隱私保護，由於服務擴及全球範圍，我們遵守相關可適用的資料保護法律規範，包含：歐盟的《一般資料保護規範》(EU 2016/679) (“GDPR”)、美國加利福尼亞州的《消費者隱私法案》 (“CCPA”) 及中國的個人信息保護法 (“PIPL”) 等法規。本公司訂有「全球商業與道德行為準則」，以重申本公司對遵循適用個人資料保護法規的承諾，此行為準則適用於所有譜瑞及其關係企業員工，並期望我們的合作夥伴也能一起遵守此原則；本公司亦於官方網站發布[個人資料隱私保護聲明](#)，並實施額外的隱私保護措施，以強化對適用法令之遵循。公司所採行之遵循措施旨在保護各類可能提供個人資料之對象，包括但不限於業務往來對象、客戶或潛在客戶、求職者及員工。本公司法務部門負責執行與監督適用個人資料保護法規的遵行情形，並提供 legal@paradetech.com 聯繫管道供提出疑問、疑慮或投訴。本公司 2025 年度合規培訓課程其中包含個人資料及隱私相關培訓內容，2025 年度，每位員工均須完成相關課程教材，完成所需時間估計約為 0.5 至 2 小時。

氣候變遷風險管理

根據 2026 年世界經濟論壇(WEF)發布之全球風險報告，「極端天氣事件」和「地球系統的重大變化」分居未來十年最嚴重的全球風險之第一位與第三位。為了減緩氣候變遷及極端氣候發生，企業應符合各項環境保護趨勢或標準。

譜瑞為無工廠之 IC 設計公司，公司持續對辦公室加強節能減碳之宣導，減少紙張、電力及水資源浪費，並在可行範圍內推動綠色採購，例如選購具 FSC 認證的衛生紙及影印紙產品。本公司為了善盡保護地球環境的社會責任，與晶圓代工廠與封裝測試廠密切合作，目前使用之主要原物料，均依照歐盟有害物質限用指令(RoHS)規定，於生產時嚴格管控該指令規範之危害物質，以確保本公司產品能符合歐盟指令。

本公司在環境污染、能源及資源節約、廢棄物減量等方面持續追求改善，以降低潛在的環保風險。

本公司也持續開發節能產品，優化產品性能及運作效率，我們相信透過設計低功耗之 IC，有助於降低能源消耗，對全球碳排放量的減少也能有正面的影響。譜瑞的全產品線亦以嚴格的測試方法分析不同使用情境，以支持產品耐用度及使用壽命，從而降低對環境之負荷。

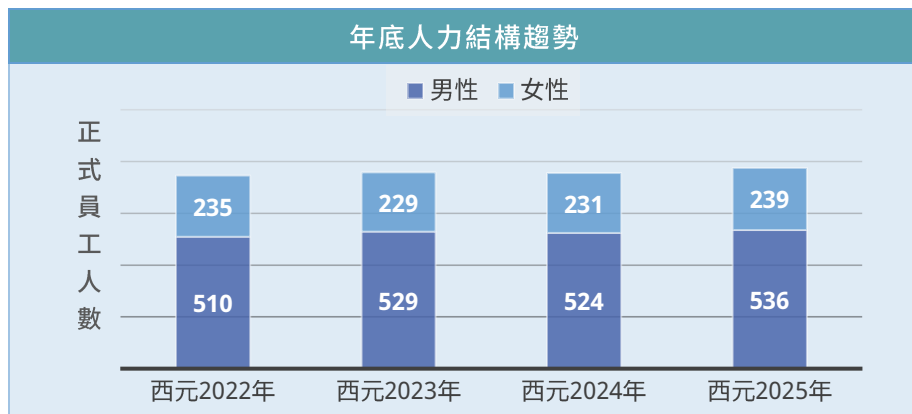
更多資訊請參閱 [7.3 能源與溫室氣體排放管理](#) 及 [7.4 氣候變遷行動](#) 章節之說明。

6. 人力資源

6.1 人力結構

由於時代快速演進，科技產業競爭激烈，培育並留任優秀人才，為強化企業競爭力的重要基石。譜瑞深植以人為本的企業文化，將員工視為最重要的資產。譜瑞員工的薪資結構，係衡量各營運據點法令、總體經濟指標及同業薪資水準每年彈性調整，主要包含本薪、津貼、員工酬勞、股票獎勵、退休計畫及其他福利。

截至 2025 年 12 月 31 日，譜瑞的正式員工人數為 775 人，員工人數較前一年度成長 2.6%。男性員工占總人數 69.2%，女性員工占總人數 30.8%，女性員工人數較前一年度成長 0.2%。相對於 2024 年，本公司之人數與組成無顯著波動。受到 IC 設計產業特性與人才供給等影響，譜瑞之男性員工數略高於女性員工數，惟本公司一向重視建立平等機會的職場環境，所有員工於公司內均可獲得相同之獎酬、職業發展路徑及資源。



2025 年底人力結構(人數)						
分類	地區/性別	北美洲		亞洲		合計
		男	女	男	女	
合約期間	正式員工	70	20	457	217	775
	臨時雇員	-	-	1	1	2
雇傭類型	全職	70	20	458	218	777
	兼職	-	-	-	-	-
所有員工		70	20	458	218	777

2025 年底正式員工結構(人數)						
分類	地區/性別	北美洲		亞洲		合計
		男	女	男	女	
職位	主管	29	5	111	29	175
	非主管	41	15	346	188	600
職務	研發類	50	4	318	144	526
	非研發類	20	16	139	73	249
年齡	≥51	47	12	54	16	132
	41~50	9	5	134	62	213
	31~40	4	1	130	70	209
	≤30	10	2	139	69	221
教育程度	博士	11	-	6	1	19
	碩士	29	8	268	94	405
	大專	30	12	179	121	346
	高中	-	-	4	1	5
所有正式員工		70	20	457	217	775

譜瑞重視公司營運所在地的社區認同與地方發展，積極推動在地就業，持續聘僱營運所在地之學子與人才，期望藉此促進地方發展、增加就業機會，並活絡在地產學交流。公司於各營運據點皆優先聘用適當之當地人力，以深化與社區之連結，提升在地認同感。

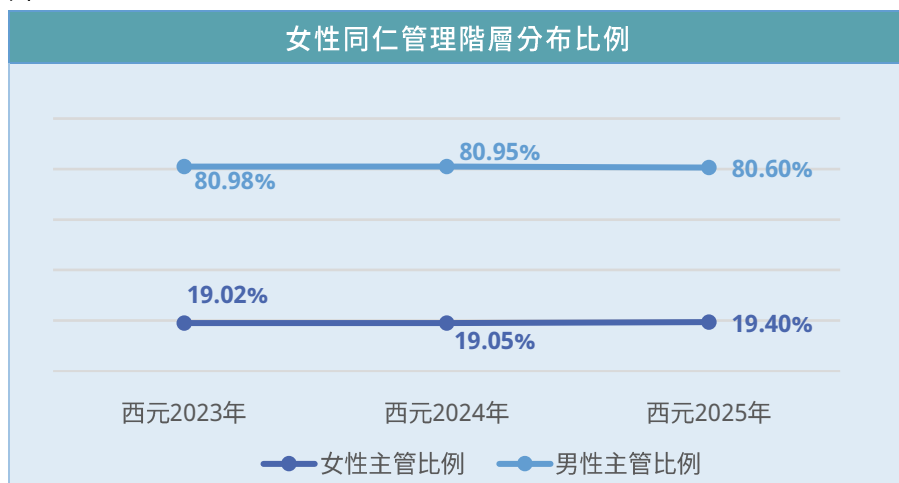
透過全球 13 個據點超過 80% 的在地聘用率，本公司不僅有效落實「營運在地化」之承諾，降低跨國派駐所帶來之營運風險，更進一步促進各營運所在地之包容性成長與地方經濟發展。展望未來，本公司將持續深化產學合作，積極延攬當地校園人才，持續活絡在地經濟與人才生態圈，實現企業與地方社區互利共榮之永續願景。

據點	辦公室所在地 註	鄰近辦公室地區 註	截至 2025 年 12 月 31 日 據點所在地人數 (各辦公室人數)	截至 2025 年 12 月 31 日 員工居住在鄰近 辦公室地區人數	占據點員工比率 (超過 80%)
營運主體及美國子公司	聖荷西	舊金山灣區	60	59	98%
台灣分公司	台北市內湖區、 新竹市	台北市、新北市、基 隆市、桃園市、新竹 縣市、苗栗縣	198	191	96%
上海子公司	上海市	上海市	170	166	98%
南京子公司	南京市	南京市	187	185	99%
深圳分公司	深圳市	深圳市	14	14	100%
重慶子公司	重慶市	重慶市	89	89	100%
北京分公司	北京市	北京市	3	3	100%
愛爾蘭分公司	科克郡	科克郡	11	9	82%
韓國子公司	首爾城南市	大首爾地區	4	4	100%
華盛頓分公司	林伍德	大西雅圖地區	19	19	100%
香港分公司	觀塘區	香港,九龍地區	6	6	100%
日本分公司	川崎市高津區	川崎市	3	3	100%
奧勒岡分公司	比弗頓	大波特蘭地區	11	10	91%

註：本公司所界定之公司社區範圍，係指各辦公室所在地及鄰近辦公室地區

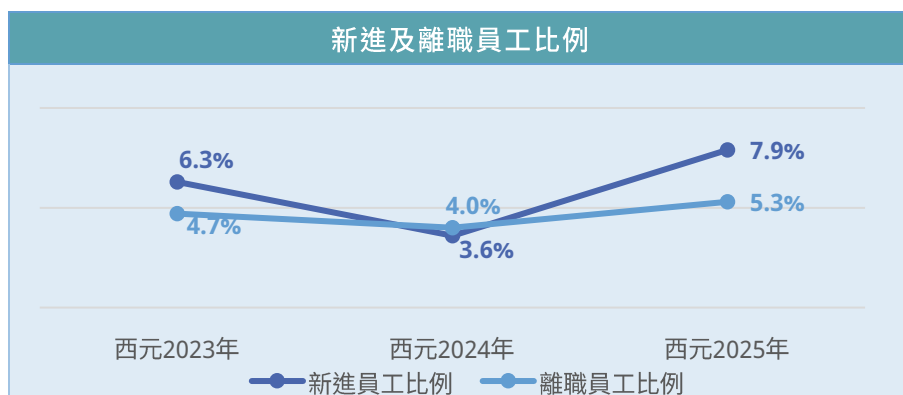
女性工作者擔任主管職的分布

譜瑞保障工作權的性別平等，重視女性同仁的晉升與發展。惟基於 IC 設計產業特性與半導體屬性的關係，公司同仁以男性居多。整體來看，女性主管比例在近三年間呈現緩步上升的趨勢。2023 年為 19.02%，2024 年微幅提升至 19.05%，至 2025 年進一步增加至 19.40%。雖然增幅不大，但仍顯示公司在女性晉升管理職方面持續有所推進，反映公司在人才發展及多元性方面逐步改善性別結構。未來將持續提升女性同仁擔任主管職意願，讓女性主管職的比例逐步提升。



新進及離職人員

為強化人才資本，促進公司營運長期成長，譜瑞在各營運據點提供具競爭力的薪資及相關福利，打造優良工作環境，持續透過招募、同仁引薦及併購，以嚴謹、有系統的選才標準及面試評估後，篩選加入公司的新進同仁，使譜瑞得以擴大專業團隊並增加員工的多元性。透過這些努力，本公司近年離職率持續低於產業平均水準。2025 年新進員工比例為 7.9%，離職員工比例為 5.3%，自願離職員工比例為 5.3%。



譜瑞 2025 年未有違反當地勞動法令遭裁處，亦未發生重大勞資爭議。

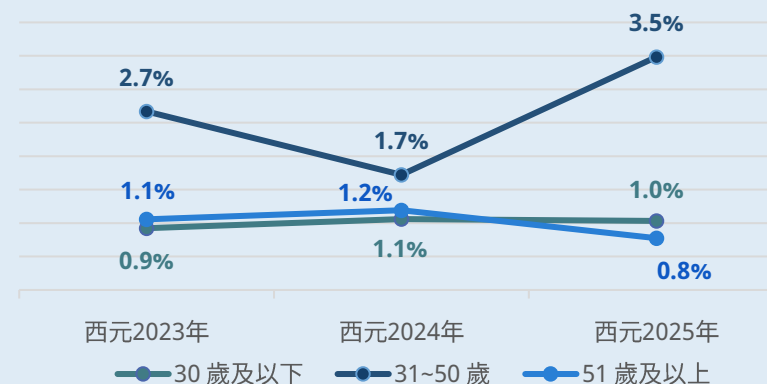
2025 年新進及離職員工結構								
類別	地區/性別	北美		亞洲		歐洲		合計
	年齡	男	女	男	女	男	女	
新進員工	≥51	7	-	-	2	-	-	61
	41~50	4	1	5	-	-	1	
	31~40	1	-	8	1	-	-	
	≤30	1	1	17	12	-	-	
離職員工	≥51	6	-	-	-	-	-	41
	41~50	1	1	8	1	-	-	
	31~40	2	-	8	6	-	-	
	≤30	1	-	5	2	-	-	
自願 離職員工	≥51	6	-	-	-	-	-	41
	41~50	1	1	8	1	-	-	
	31~40	2	-	8	6	-	-	
	≤30	1	-	5	2	-	-	

譜瑞於 2023 至 2025 年平均離職率為 4.7%，顯著低於業界平均水準，反映公司在人才留任、組織穩定性及員工滿意度方面具備優異表現。(其中 2025 年離職率依年齡別：30 歲及以下為 1.0%、31~50 歲為 3.5%、51 歲及以上為 0.8%；依性別：女性為 1.3%、男性為 4.0%)。

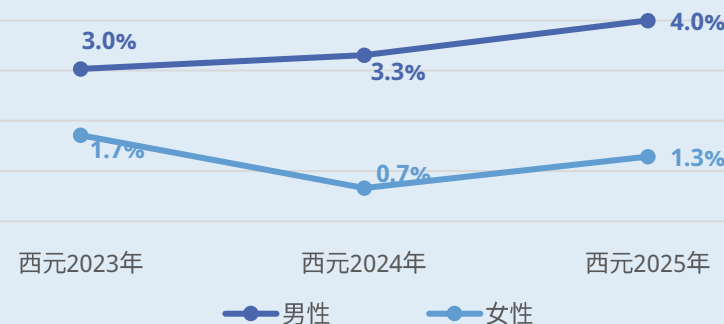
離職正式員工年齡分布呈現明顯結構變化，30 歲及以下族群離職率始終維持在 0.9%~1.1% 之間。顯示年輕員工對公司的黏著度或穩定性在這段期間並無劇烈變動；31~50 歲族群於 2023 年為 2.7%，2024 年下降至 1.7%，但於 2025 年回升至 3.5%，顯示中生代員工離職比例在 2025 年顯著增加；51 歲及以上族群離職率從 2023 年的 1.1% 降至 2025 年的 0.8%，反映出高年齡層員工的穩定度最高，留任意願較強有關。

性別方面，男性離職比例較高，與整體人力結構中男性占比較高有關；女性離職比例於 2025 年回升，則可能反映部分年度人員組成或職務分布變動所致。

離職正式員工-年齡別



離職正式員工-性別



職場多元化與性別平等

譜瑞一向維持完善之薪資制度，對於求職者或所僱用員工，不因種族、國籍、階級、語言、思想、宗教、所屬政黨、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻狀態、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由予以歧視、騷擾或不平等的待遇。

截至 2025 年 12 月 31 日，本公司身心障礙員工之僱用符合法定標準。在多元族群分佈方面，譜瑞之少數族群員工主要位於中國及美國地區：中國地區包含回族、土家族、蒙古族及穿青人；美國地區則涵蓋台灣原住民與非裔美國人。譜瑞秉持多元與共融之核心理念，致力打造相互尊重且具包容性的職場環境，藉此提升同仁的工作滿意度與企業認同感，進而轉化為組織競爭力的堅實基礎。

本公司員工在相同職位下，無論性別，其薪資水準均相當。因 IC 設計產業人才供給中，具碩士或博士學歷之人才的男性比例較高，此因素亦導致本公司管理職位的男性比例較高，這些客觀因素造成男女薪酬比率有所差距，而此差距並非歸因於對相同條件之員工的不公平對待。本公司重視建立公平的職場環境，我們致力於確保所有員工，不因性別或種族而有所差異，均能享有與同等職務或條件之同仁相同的獎酬、發展機會及公司資源。

2025 年男女平均薪酬比例			
分類		男	女
職位	主管	143%	100%
	非主管	147%	100%
職務	研發	157%	100%
	非研發	153%	100%

2025 年主管男女人數			
主管職級	男	女	合計
董事及高階主管	9	-	9
中階主管	132	34	166
合計	141	34	175

譜瑞 2025 年有 0.52%員工為需工作簽證的外籍人士，譜瑞各營運據點優先雇用當地居民，致力於支持各營運據點當地經濟發展，同時也歡迎全球各地人才加入我們。譜瑞的人才策略致力於在「優先雇用當地人才」與「追求全球人才多元性」之間取得平衡。

2025 年底員工多元化情形			
性別	占全體員工(%)	占主管職位(%)	占研發職位(%)
男性	69.2	80.6	71.7
女性	30.8	19.4	28.3
國籍或地區	占全體員工(%)	占主管職位比例(%)	
北美洲	11.6	19.4	
亞洲	87.0	80.0	
歐洲	1.4	0.6	
年齡	占全體員工(%)		
>50	17.0		
41~50	27.5		
31~40	27.0		
<30	28.5		

6.2 學習發展與職場安全

員工訓練

譜瑞提供所有員工不同面向之訓練課程，營造持續且內容多元豐富的學習環境，讓主管及員工充分發揮管理及專業能力，也同時提升公司的競爭力。2025 年譜瑞安排員工訓練時數合計為 17,651 小時，提供給員工全面而多元的培訓機會。員工參加與工作相關之外部課程或研討會，經適當核准後均可於公司報銷相關費用。

2025 年員工訓練			
分類	人次	受訓時數	總費用(新台幣)
新進人員訓練	62	558	\$ -
內部訓練	775	16,583	-
外部訓練	125	510	338,138
合計	962	17,651	\$ 338,138

譜瑞與專業教育機構合作，採用 Mineral Training Platform 線上學習平台，作為我們對於促進員工學習成長與實現永續發展的措施。此平台的特色為：

Mineral Training Platform

- 廣泛的課程主題
 - 平台目前提供 304 門課程，涵蓋十大主題：
 - (1)專業發展、(2)工作場所安全、(3)環境與氣候、(4)顧客服務、(5)法律合規、(6)電腦與資訊技術、(7)反騷擾、(8)疫情應對、(9)人力資源、(10)多元化、平等、包容與歸屬感
- 專業講師：員工可以向行業專家學習，這些專家將實際工作經驗帶入課程中
- 靈活學習：平台提供有彈性的學習環境，員工可依照自己的時間表與需求調整課程
- 證書認證：使用者完成課程後獲得證書

本公司重視人才培育與員工職能發展，持續建構完善的教育訓練制度，並透過 Mineral Training Platform 作為主要數位學習平台，提供員工多元且彈性的學習資源。公司依據不同職務需求、產業趨勢及營運發展方向規劃相關課程，協助員工持續提升專業能力、管理職能及法規遵循意識，以強化整體組織競爭力與永續發展能力。

Mineral Training Platform 目前提供 304 門線上課程，課程內容涵蓋十大主題，包括專業發展、工作場所安全、環境與氣候、顧客服務、法律合規、電腦與資訊技術、反騷擾、疫情應對、人力資源，以及多元化、平等、包容與歸屬感等面向。公司透過多元課程規劃，協助員工建立完整的專業知識與工作技能，同時提升員工對職場倫理、資訊安全、環境保護及永續發展議題之認知。

在專業能力培育方面，公司除提供線上自主學習課程外，亦安排具實務經驗之專業講師進行授課，透過案例分享與經驗交流，強化員工實務應用能力與跨領域學習成效。平台採用彈性學習機制，員工可依據個人職務需求及時間安排自主規劃學習進度，提升學習便利性與參與度；完成課程後亦可取得相關證書，以鼓勵持續學習與自我成長。

Parade 培訓課程架構

中高階主管

- 組織營運策略、建立永續發展、公司治理相關課程 - 策略與變革管理、企業管理與跨國策略價值鏈課程、整合型領導力課程、面向未來的戰略視野課程

基層主管

- 領導力計畫、研發管理計畫、目標與績效建立計畫、主管培訓課程、知識種子課程

研發人員

- 研發課程、技術講座、外部培訓課程、新進學院編碼技術訓練營、專案管理課程

全體員工

- 合規培訓、通用教育課程、網路安全意識、市場趨勢、健康管理課程

新進員工

- 新進員工培訓課程

本公司亦持續關注職業安全衛生與工作環境安全，針對相關人員安排安全衛生教育訓練與法規課程，以提升員工風險辨識與緊急應變能力。2025 年度，共有 136 名員工使用該平台進行強制性與個人培訓，並利用此平台完成特定職能與工安相關教育訓練，請參閱[資訊安全管理](#)章節之說明。

此外，公司依據不同職級規劃相應訓練內容，包含主管領導管理課程、研發專業技術課程及新進員工訓練等，透過系統化人才培育機制，提升員工專業能力與組織整體營運效能。2025 年度，本公司全年訓練總時數達 17,651 小時，總訓練人次達 962 人次，其中研發人員平均訓練時數達 27.01 小時，基層主管平均訓練時數達 17.4 小時，顯示公司持續投入核心人才培育與管理能力發展。全體員工平均訓練時數為 13.68 小時，新進員工平均訓練時數為 9 小時，透過新人培訓及在職進修制度，協助員工快速融入工作環境並持续提升專業技能。

教育訓練執行成果			
Parade 訓練時數及 員工人數	總時數	平均訓練時數	訓練人次
中高階主管	86	2.46	35
基層主管	261	17.4	15
研發人員	6,725	27.01	249
全體員工	8,220	13.68	601
新進員工	558	9	62
合計	17,651		962

Mineral Training Platform		
課程主體	課程數量	說明
專業發展	38	專業發展課程主要著重於溝通、領導力以及職場效率。這些主題的核心要點包括： 溝通技巧 簡報與會議 應對困難對話與衝突 領導力與管理 批判性思考與決策 客戶與服務核心 專業主義與職場行為 營運與組織主題
工作場所安全	135	此類別主題的核心要點包括： 緊急應變與準備 職業健康與危害暴露 個人防護裝備(PPE) 危害物質與環境安全 職場安全計畫與合規 安全與網路安全 新進員工安全教育訓練
環境與氣候	28	聚焦於法規合規、危害識別和安全工作實踐。核心主題包括： 化學與環境危害 危害通識與知情權 環境與廢棄物管理 洩漏預防與應變控制 工業、實驗室與現場安全 個人防護裝備(PPE)
顧客服務	9	此類別聚焦於以客戶為中心的服務、溝通和建立關係的技巧。這些主題的核心要點包括： 客戶服務卓越 處理客戶投訴 影響力與關係建立 專業溝通與判斷 流程與專案意識
法律合規	41	聚焦於幫助企業和員工滿足法律要求，同時促進職場道德倫理： 道德與公司合規 勞動法與職場權益請假 請假、職場調適與員工福利 隱私與數據保護 金融犯罪與市場誠信 人權與社會責任 行業特定與部門培訓

Mineral Training Platform		
課程主體	課程數量	說明
電腦與資訊技術	3	聚焦於網絡安全意識，旨在保護資訊並減少日常網絡風險。核心要點包括： 網路安全意識基礎 數據保護與分類 安全網際網路與瀏覽器使用
反騷擾	20	多元、平等、包容(DEI)、反騷擾防制以及尊重職場的培訓目錄，對象涵蓋員工、經理人和學術環境。 核心要點包括： 多元、平等與包容(DEI) 公平就業與機會均等 騷擾與霸凌防制 職場安全與尊重 跨差異團隊合作
疫情應對	10	專注於提升心理韌性、遠端工作效率、健康防護、風險管理與危機溝通： 個人韌性與身心健康 遠端與虛擬團隊效率 健康、安全與職場衛生 風險與組織準備 危機溝通
人力資源	17	以主管為核心的培訓，聚焦於領導力基礎、團隊績效、法律合規和員工福利。 核心管理與領導技能 績效管理 員工關係與衝突管理 經理人的法律與合規責任 健康、韌性與危機意識
多元、平等、包容與歸屬感	3	聚焦於文化、包容性與高效溝通。核心主題包括： 維持多元、平等與包容 (DEI) 為困難的對話創造合適的氣氛 文化為何重要
合計	304	

為支持員工的持續學習與專業發展，Parade 規劃了多元化的培育計畫。在外部培訓方面，提供與工作相關的專業補助，包含國內外會議、研發研討會及專業線上平台課程；內部培訓則針對新進畢業研發同仁舉辦技術訓練營，並透過每週固定的午餐會促進技術與專案經驗分享。此外，公司積極導入包含 304 門課程的「Mineral Training Platform」線上學習計畫。同時，針對台灣及美國地區員工實施強制性培訓(如資安意識、法規遵循、性騷擾防治及新進員工訓練)，上述課程之員工完成率皆達 100%，以落實企業合規與職場安全。

員工招募

譜瑞持續評估其人才需求，針對職位及時間需求進行調整。人力資源部門透過廣告、內部推薦、校園招聘和獵頭等不同管道來尋找適合公司需求的求職者。本公司聘用畢業新鮮人時，會安排為期數月的密集培訓，且部門經理會指派一位導師，負責照顧和培訓每位新進員工。

譜瑞亦實施實習生計畫，其流程與一般招聘相同。

譜瑞自 2014 年起，一直與第三方供應商合作，就特定技術工作培訓並招聘工程師。

績效考核與雙向溝通

為有效考核員工之績效，本公司已訂定績效考核辦法，針對所有員工每年至少考核一次以上，由員工提出上一年度表現自評及次年度目標，並由主管針對各職位所需要的關鍵特徵進行考核，作為員工升遷、轉調或調薪之參考，使所有員工對公司的貢獻均得到認可。員工也可在績效評估表中對公司、其他部門及直屬主管提供正式建議，達到雙向溝通的效果。

意見調查

為瞭解員工對公司整體工作環境、環境永續措施、健康照護資源及員工福利措施之滿意度與需求，本公司人力資源部每年針對全體正職員工辦理一次員工意見調查，調查期間為兩週。最近一次調查於 2026 年 6 月完成，共回收問卷 405 份，回覆率達 53%。

本次調查內容涵蓋四大構面，包括「職場環境(Workplace Environment)」、「環境永續(Environmental Sustainability)」、「員工健康與福祉(Employee Health & Well-being)」及「員工福利(Employee Benefits)」，調查項目包含辦公環境整潔與舒適度、資源回收設施便利性、駐點醫護諮詢服務、健康檢查安排，以及加班餐品質與份量等議題。

本次員工滿意度調查採 5 分制評分(滿分 5 分)。調查結果顯示，各構面平均分數皆接近或高於 4 分，整體滿意度表現良好。其中，以「職場環境」構面表現最佳，平均得分為 4.47 分，顯示員工對辦公環境之整潔度及舒適度給予高度肯定；其次為「環境永續」構面，平均得分為 4.45 分，反映公司推動資源回收及環境管理措施獲得員工認同；「員工健康與福祉」構面平均得分為 4.23 分，顯示員工對健康檢查及醫護諮詢服務整體持正面評價；而「員工福利」構面之加班餐品質與份量平

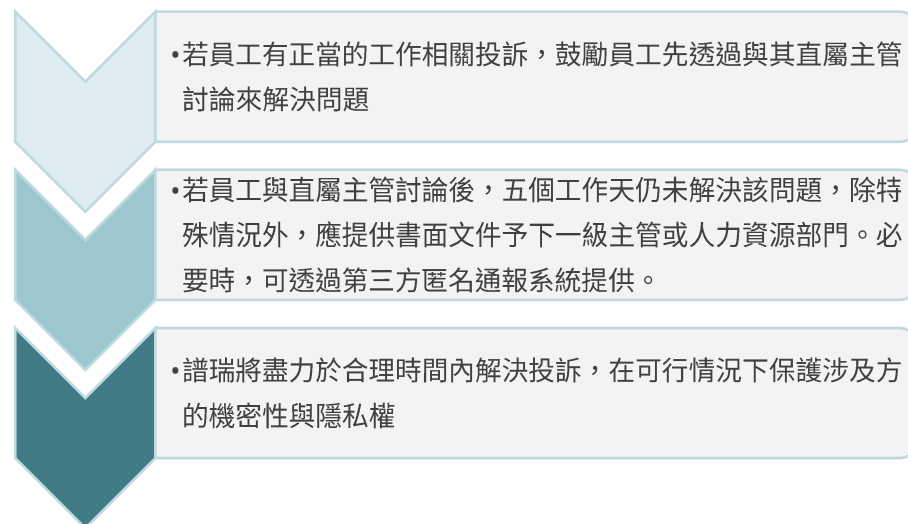
均得分為 3.89 分，相較其他構面仍有進一步精進空間。

針對本次調查結果，本公司將持續檢視並優化各項管理措施，改善重點包括提升辦公環境品質、強化資源回收設施之便利性、精進員工健康促進與照護服務，以及持續改善加班餐品質與供餐體驗，藉以提升員工工作滿意度與福祉，打造更具包容性、健康性及永續性的職場環境。

溝通與投訴管道

譜瑞不定期舉辦員工全體會議，並提倡開放溝通政策(Open Door Policy)，員工必要時可與管理階層成員交談，並鼓勵員工與其主管公開討論任何問題，以獲得適當協助或處理；若主管無法提供幫助，人力資源部門可提供諮詢與指導。為進一步鼓勵員工提供意見，本公司另投入資源提供第三方匿名通報系統；譜瑞重視員工於職場的成功與幸福，並於可行情況下盡力給予員工支援。

若員工認為有投訴必要，譜瑞建議採取以下步驟：



職場健康安全

譜瑞為 IC 設計公司，工作環境為低風險之一般辦公室，譜瑞遵守各營運據點當地職業安全衛生管理及防災法令，並設置保全門禁系統，提供員工安全的工作環境。為防治傳染疾病，譜瑞在辦公室出入口提供酒精、口罩、額溫槍等設備，減少非必要差旅，定期透過內部郵件向員工宣導注意事項，並依照各營運據點當地狀況，實施各項保障員工健康安全之必要措施，包含費用補助以及其他措施。

譜瑞提供安全且清潔的工作環境，致力於為身心障礙員工及其他特殊情況員工提供合理的便利措施，例如提供特定規格或功能之辦公設備及可調式人體工學座椅。譜瑞禁止使用危險化學物質，任何員工均不需從事不安全的工作，同時，員工亦應及時向當地設施負責人或人資報告他們發現的任何潛在危險(如非緊急的不安全情況)。

針對其設於美國的辦公室，譜瑞設有額外的緊急應對方案，包含傷害與疾病預防計劃(IIPP)及工作場所暴力預防計劃(WVPP)，遇緊急情況的處理和事故跟進由各辦公室負責，員工依指示向當地設施負責人或人資了解相關指示，如遇到緊急情況，員工亦依指示立即通知當地設施負責人或人資。一般情況下，當警報響起或發生緊急事件時，員工受過演習而熟悉疏散路線，保持冷靜，並在撤離後到指定地點集合。

針對其設於台灣的辦公室，譜瑞依相關法規制定消防防護計畫，並報請消防機關核備，據以執行各項防火管理措施。同時設置自衛消防隊，定期辦理教育訓練。為確保作業場所安全、降低火災風險並提供安全之工作環境，公司每年委由消防設備師或消防設備士進行設備檢修，並定期實施兩次防災演習，以確保員工於緊急事故發生時能迅速疏散、完成集合及人員清點，進一步降低災害風險。自成立以來至2025年止，譜瑞未發生火災事件及相關傷亡情事。



根據傷害與疾病預防計劃(IIPP)，譜瑞透過定期風險評估、事故調查、員工培訓及安全溝通機制，落實職場安全管理。管理責任由美國總部的人力資源部門統籌，各級主管負責執行相關計劃。公司定期進行危害評估，並設有危害評估與改正紀錄表，同時也確保在發生職業傷害或突發事件時，迅速採取應對措施，並設有事故與暴露調查報告表。此外，公司提供完整的安全培訓，除了定期對在職員工培訓，也在新員工報到時進行培訓。培訓內容涵蓋工作環境安全、緊急應變及職業健康管理，並設置匿名舉報機制，確保員工可即時反映安全隱患。

根據工作場所暴力預防計劃(WVPP)，譜瑞識別並管理外來犯罪、訪客衝突、內部(含前任)員工衝突及個人關係因素可能引發的職場暴力風險，並透過風險評估、事件通報、應急處理及員工培訓來降低暴力事件風險。公司設有緊急應變小組(ERT)負責處理突發事件，並制定應對措施，包括即時報警、疏散程序及安全防護機制。針對突發安全事件，譜瑞採取「跑、躲、反擊(Run-Hide-Fight)」應變指引，即員工在遇到危險時，應優先撤離現場(Run)，若無法逃離，則選擇隱蔽自身(Hide)，並在無可避免的情況下採取行動自我防衛(Fight)，公司透過定期培訓與應變演練，確保員工熟悉相關程序，提升整體職場安全防護能力。

基於譜瑞之營運模式，我們辨識出以下幾個具威脅之員工健康風險及相關預防措施：

員工健康風險	
風險	預防措施
通勤事故	■ 宣導通勤安全 ■ 針對外包之公務接駁車，嚴格把關駕駛員素質及車輛品質
個人健康	■ 必要時採取疫情管控措施 ■ 提供健康保險，每年提供健康檢查 ■ 部分營運據點補助員工運動社團 ■ 工作場所每日清潔，飲水設備定期檢測及更換
職場暴力	■ 透過風險評估、事件通報、應急處理及員工培訓來降低暴力事件風險

為強化職場健康管理，針對其設於台灣的辦公室，譜瑞於每年健康檢查前，統計並分析異常工作負荷預防及肌肉骨骼相關檢查結果，透過制度化管理與實務執行，全面辨識並降低影響員工身心健康之潛在風險，確保工作安全與職場尊重，致力打造支持性與包容性的健康職場環境。

台灣分公司		
異常工作負荷預防	2025 年評估人數：147 人 2025 年具異常工作負荷促發疾病高風險者：2 人	處理方式：已為 100% 的高風險同仁安排臨場醫生/護士臨場健康服務。
肌肉骨骼調查	2025 年評估人數：145 人 2025 年有長達 2 星期以上的疲勞、酸痛、發麻、刺痛等不舒服，或關節活動受到限制促發疾病高風險者：3 人	處理方式：已為 100% 的高風險同仁安排臨場醫生/護士臨場健康服務。

2025 年未發生員工於值勤時受傷之工傷案例，譜瑞會持續加強安全宣導，亦提供彈性工時制度，減少員工因交通壓力或不利天候條件導致的通勤風險。譜瑞將持續努力為員工提供一個更安全、更健康的工作場所，並以零工傷事件為目標。

工傷分析資訊			
項目	2023 年	2024 年	2025 年
工傷案例數	值勤時受傷	1	-
	公差期間受傷	-	-
	通勤途中受傷	2	-
總損失工作日數		9	-
總工作時數		1,563,120	1,573,520
傷害頻率(FR)		1.91	2.54
傷害嚴重率(SR)		5.00	5.00
綜合傷害指數(FSI)		0.09	0.11
註一：總工作時數 = 全體員工年度工作時數			
註二：傷害頻率(Injury Frequency Ratio, FR) = $\frac{\text{工傷案例數} \times 1,000,000}{\text{總工作時數}}$			
註三：傷害嚴重率(Injury Severity Ratio, SR) = $\frac{\text{總損失工作日數} \times 1,000,000}{\text{總工作時數}}$			
註四：綜合傷害指數(Frequency-Severity Indicator, FSI) = $\sqrt{\frac{\text{FR} \times \text{SR}}{1,000}}$			

6.3 福利制度

員工酬勞

譜瑞公司章程中明訂，年度稅前如有獲利，應提撥不少於該年度稅前利益之 3.0%至 7.5%作為員工酬勞，且得發放與本公司及子公司之員工。於開曼法律允許之狀況下，經董事會 2/3 以上之出席及出席董事過半數同意之決議，員工酬勞得以現金或股票方式發放之。最近年度董事會通過分配酬勞情形，以及前一年度酬勞實際分派狀況，請參考本公司年報「員工、董事及監察人酬勞」之相關說明。

股票獎勵

為吸引及留任本公司所需的人才，並激勵員工及提供員工的向心力，共同促進公司及股東之利益，本公司訂有員工獎酬辦法，依照前述辦法，公司得參酌員工服務年資、職等、工作績效、整體貢獻、特殊功績或其他考量，經董事會同意後，給與員工股份獎勵。

推薦及獎勵計畫

為鼓勵員工推薦優秀人才，內部員工推薦之候選人，若成功受聘為公司全職員工，在新員工入職滿 90 天後，推薦人可獲得推薦獎金。除了推薦獎金外，本公司也設立有專利權獎勵計畫，針對專利申請及專利發佈均給予員工定額獎金，以鼓勵員工創新，維持公司持續成長及成功。

其他福利

譜瑞遵守各國勞動法規，為所有員工參加各項法定強制保險，例如社會安全保險、勞工保險和國民健康保險等，亦根據當地法律為員工提供必要的保險。為了保護員工，並保持公司在人才市場的競爭力，本公司考量業界慣例和當地實際狀況，為員工提供在地化保險計劃，例如醫療保險、壽險及意外險等。藉由提供員工保險福利，保障員工生活水平及降低對工作中意外事件之擔憂。

此外，譜瑞規劃有婚喪生育禮金、每季慶生會、尾牙聚餐、年節禮品及周年紀念品，並提供優於當地法律之特別休假制度，讓員工在工作與生活間取得更佳平衡。針對國際出差的同仁，也投保旅行平安險，以提供同仁更充分的保障。在部分營運據點亦提供了免費車位或停車、通勤補助等不同的福利，以及在台灣針對居住於特定城市的同事，推出交通車措施，不僅讓員工上下班更為方便，也透過共乘達到節能減碳的效果。譜瑞也依照當地法規規定提供哺集乳設施，讓育嬰員工能安心返回職場。

譜瑞重視員工健康，依照各營運據點員工不同需求，提供了額外團體健康保險、定期健康檢查、瑜珈課程、健身房或運動場地等不同方式的補助，鼓勵員工建立運動習慣，兼顧工作與生活平衡。台北辦公室遵循台灣法規，於2025年辦理48場次醫師/護士臨場諮詢服務，提供136人次健康諮詢，照顧同仁身心健康；愛爾蘭辦公室亦配合當地政府政策，提供Cycle-to-Work Scheme，讓員工購入自行車及相關安全配件時，可以享有稅負優惠；此外，在美國辦公室，我們提供員工協助方案(Employee Assistance Program, EAP)，員工可依自身需求隨時撥打專線，獲得即時且專業的支持與協助。



2025 年度台北－新竹往返交通車搭乘人次統計表

月份	新竹→台北 去程人次	台北→新竹 回程人次	月總人次
1 月	33	32	65
2 月	29	28	57
3 月	46	47	93
4 月	55	46	101
5 月	67	66	133
6 月	114	116	230
7 月	140	130	270
8 月	125	110	235
9 月	120	112	232
10 月	104	96	200
11 月	81	74	155
12 月	82	71	153

友善婚育家庭照顧

譜瑞鼓勵同仁生育，除依當地法令的相關規定外，同時亦實施完善育嬰留停及產假制度，不論男性、女性員工皆可依相關規定程序提出申請，讓同仁能全心照護家庭成員。另外，譜瑞也提供優於勞動法令規定之婚育或家庭照顧措施，例如提供生育津貼，2025 年共有 5 位員工申領生育津貼，累計發放生育補助金額為新台幣 55,617 元，鼓勵同仁生育，用行動支持同仁對家庭照顧所需。譜瑞也依照當地法規設置哺集乳設施，並提供同仁友善的哺乳環境。2025 年度，共有 4 位員工使用哺乳室。

2025 年譜瑞台灣地區育嬰留停復職及留任比率

項目	男	女	合計
2025 年符合申請育嬰假的員工人數(A) (註)以過去三年(2023 年-2025 年)曾申請育嬰假之員工數估算	11	8	19
2025 年實際使用育嬰假的員工人數(B)	0	0	0
2024 年使用育嬰假後，預計於 2025 年復職的員工總人數(C)	0	0	0
2025 年使用育嬰假後已復職的員工總人數(D)	0	0	0
2024 年使用育嬰假後已復職的員工總人數(E)	0	0	0
2024 年使用育嬰假復職後，返回公司滿 12 個月仍在職的員工總人數(F)	0	0	0
2025 年育嬰假復職率(D/B)	-	-	-
2025 年育嬰假留任率(F/E)	-	-	-

2025 年譜瑞台灣地區產假復職及留任比率

項目	男	女	合計
2025 年符合申請產假的員工人數(A) (註)以過去三年(2023 年-2025 年)曾申請產假之員工數估算	3	1	4
2025 年實際使用產假的員工人數(B)	3	1	4
2024 年使用產假後，預計於 2025 年復職的員工總人數(C)	5	4	9
2025 年使用產假後已復職的員工總人數(D)	3	1	4
2024 年使用產假後已復職的員工總人數(E)	5	4	9
2024 年使用產假復職後，返回公司滿 12 個月仍在職的員工總人數(F)	5	4	9
2025 年產假復職率(D/B)	100%	100%	100%
2025 年產假留任率(F/E)	100%	100%	100%

2025 年譜瑞中國地區育嬰留停復職及留任比率

項目	男	女	合計
2025 年符合申請育嬰假的員工人數(A) (註)以過去三年(西元 2023-西元 2025) 曾申請育嬰假之員工數估算	20	17	37
2025 年實際使用育嬰假的員工人數(B)	0	0	0
2024 年使用育嬰假後，預計於西元 2025 年復職的員工 總人數(C)	0	0	0
2025 年使用育嬰假後已復職的員工總人數(D)	0	0	0
2024 年使用育嬰假後已復職的員工總人數(E)	0	0	0
2024 年使用育嬰假復職後，返回公司滿 12 個月仍在職 的員工總人數(F)	0	0	0
2025 年育嬰假復職率(D/B)	-	-	-
2025 年育嬰假留任率(F/E)	-	-	-

2025 年譜瑞中國地區產假復職及留任比率

項目	男	女	合計
2025 年符合申請產假的員工人數(A) (註)以過去三年(西元 2023-西元 2025) 曾申請產假之員工數估算	5	8	13
2025 年實際使用產假的員工人數(B)	4	8	12
2024 年使用產假後，預計於西元 2025 年復職的員工 總人數(C)	7	6	13
2025 年使用產假後已復職的員工總人數(D)	4	7	11
2024 年使用產假後已復職的員工總人數(E)	7	6	13
2024 年使用產假復職後，返回公司滿 12 個月仍在職 的員工總人數(F)	7	6	13
2025 年產假復職率(D/B)	100%	87.5%	91.7%
2025 年產假留任率(F/E)	100%	100%	100%

7. 永續發展

7.1 供應商管理

供應鏈概況

譜瑞營運之重心為晶片電路設計，設計完成後由外包之專業晶圓代工廠製作品圓片，由專業封測廠進行封裝及測試，經最終測試後，由譜瑞將品質優良的成品，直接或透過代理商出貨至 OEM、ODM 或系統設計廠商使用。譜瑞專注於晶片設計，本身無製造工廠，與晶圓代工廠及封測廠等各供應商密切合作，提供客戶高品質之成品，並同時降低環境及社會等相關風險。



譜瑞對外採購不僅考量供應商的產品或服務，也將企業的社會責任及聲譽風險納入考慮。針對新供應商，譜瑞透過評估其工程能力、產品品質、交付能力、價格等項目，並同時參考其取得之環境管理、職業衛生管理、有害物質管理系統等認證情況作為評選之輔助，透過此一流程，譜瑞致力於確保每一家新供應商皆能符合譜瑞與終端客戶對於品質、環保、人權及職業安全衛生的嚴格要求。目前通過譜瑞評估管理程序之晶圓代工廠及封測廠，均為業界知名大廠，主要分布於台灣、中國、韓國、菲律賓、美國及新加坡。

供應鏈認證追蹤及書面評估

為落實對供應商持續管理，譜瑞除了對新供應商進行嚴格篩選，對於持續交易之現有供應商，透過書面稽核、召開會議及稽核以檢視執行各項績效，如有發現任何缺失，立刻與供應商溝通，請供應商提出改善對策，並在期限內完成改善措施。2025 年共完成 10 次供應商現場稽核與書面審查。

譜瑞每年定期追蹤各供應商取得品質、環境及職業安全衛生管理等認證之情形，亦將能源管理 ISO 50001、資訊安全 ISO 27001、涉及勞工人權、健康安全、環境、道德與管理體系之 RBA VAP(責任商業聯盟之驗證評估計畫)等不同面向之供應商認證情形納入調查追蹤管理，鼓勵供應商取得更多與品質及 ESG 相關之國際認證，並要求供應商定期更新資訊，以確保持續取得有效之認證。

2025 年供應鏈取得認證比例					
認證	經濟	經濟	環境	環境	社會
	ISO 9001	IATF 16949	ISO 14001	SONY GP/QC 080000	ISO 45001
	品質管理	汽車業品質管理	環境管理	有害物質過程管理	職業安全衛生管理
晶圓製造廠	100%	100%	100%	75%	100%
封裝及測試廠	100%	100%	100%	100%	100%
整體供應商	100%	100%	100%	91%	100%

譜瑞持續深化與其合作夥伴的關係，也積極執行供應鏈管理。2025 年，譜瑞協助主要客戶獲得關鍵外包代工廠填寫的 RBA SAQ 供應商自我評估問卷，此問卷涵蓋勞工人權、健康安全、環境、資通訊安全或隱私權及道德等面向，而供應商完成問卷不僅加強了對供應鏈透明度的要求，也促使供應商持續提升人權、健康安全、環境、道德的相關措施。

供應商人權盡職調查請詳 [3.3 人權管理及全球商業與道德行為守則](#)。

2025 年度現代奴隸制及人口販運聲明

譜瑞致力於按照最高商業道德和誠信標準經營其所有業務活動。我們致力於進一步了解現代奴隸制，並確保在我們的業務或供應鏈中不存在任何違反人權或現代奴隸制問題。此聲明係表達 2025 年度本公司保障人權並反對現代奴隸制及人口販運的決心。

在地採購

在地採購有助於確保供應、支持穩定當地經濟並維護社區關係。譜瑞係無晶圓廠 IC 設計公司，晶圓委由專業晶圓製造廠生產，2025 年譜瑞大多數晶圓採購自位於譜瑞重要營運據點所在國家之晶圓製造廠。

衝突礦產管理

衝突礦產來自於剛果民主共和國或鄰近國家，是由剛果政府軍和其他武裝叛亂集團，在侵犯人權或武裝脅迫的情況下所開採的金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、錫(Sn)等礦產(簡稱 3TG)，這些非法開採產生之利潤可能會助長當地侵害人權的暴行持續。

本公司嚴肅對待衝突礦產議題，本公司期望供應商須符合責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)，採購符合環境及社會責任之礦物原料。考量礦物供應鏈的複雜性，本公司目前根據晶圓及封裝供應所提供之資料，參考責任礦產確保計畫(Responsible Minerals Assurance Process, RMAP)提供的輔助工具與資源，確認生產過程中使用之 3TG 是否來自經獨立第三方審核之合格冶煉廠。

供應商定期透過最新版衝突礦產調查模板(Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)揭露供應鏈中的冶煉廠資訊，避免於產品供應鏈中使用衝突礦產，以滿足來自法令及客戶的要求。目前，譜瑞之晶圓及封裝供應商，100%均使用來自合格冶煉廠供應之 3TG。

而針對新受到關注的衝突礦產：鈷(Cobalt)及雲母(Mica)，譜瑞已開始透過要求供應商填寫擴展礦產調查模板(Extended Minerals Reporting Template, EMRT)，調查供應鏈中鈷及雲母冶煉廠的來源。因應國際對供應鏈責任管理的關注，譜瑞參考現行產業實務與國際指引，適時檢視供應商管理方式，以確保礦產來源符合負責任採購原則。譜瑞將持續關注衝突礦產議題的發展，並遵守國際公約及相關法規，致力於執行相關措施，以維護客戶權利及善盡企業社會責任為目標。

請參閱譜瑞之[無衝突礦產供應鏈採購政策](#)。

為確保供應商工作環境安全、員工受到尊重、營運符合環保並遵守道德操守，本公司要求供應商遵循(包括但不限於)本公司所制定的「全球商業與道德行為守則」、國際人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)及負責任商業聯盟行為準則(Responsible Business Alliance Code of Conduct)，特別是，譜瑞要求供應商針對以下議題採取適當之管理措施：

 勞 工	■ 禁止強迫勞動 ■ 反歧視/反騷擾/人道待遇	■ 年輕勞工 ■ 集結自由和集體談判	■ 工時	■ 工資與福利
 健康與安全	■ 職業健康與安全 ■ 體力勞動工作	■ 應急準備 ■ 機器防護	■ 工傷和職業病 ■ 公共衛生和食宿	■ 工業衛生 ■ 健康與安全溝通
 環 境	■ 環境許可和報告 ■ 廢氣排放	■ 汙染預防與資源保護 ■ 材料限制	■ 有害物質 ■ 水資源管理	■ 固體廢物 ■ 能源消耗和溫室氣體排放
 道 德 規 範	■ 誠信經營 ■ 公平交易、廣告和競爭	■ 無不正當利益 ■ 身份保護及防止報復	■ 資訊披露 ■ 負責任地採購礦物	■ 知識產權 ■ 隱私
 管 理 體 系	■ 公司承諾 ■ 改進目標 ■ 工人/利害關係人的參與和補救措施 ■ 文檔與記錄	■ 管理職責與責任 ■ 培訓 ■ 供應商的責任	■ 法律和客戶要求 ■ 溝通 ■ 審核與評估	■ 風險評估和風險管理 ■ 糾正措施

7.2 用水與廢棄物管理

水資源管理

本公司營運模式專注於 IC 之設計及銷售，無自有晶圓廠或其他產線，公司營運主要於一般辦公環境中進行。且本公司未持有任何建築物，所有辦公空間均為租用，部分營運據點之公共空間(如茶水間、廁所、垃圾和回收區)與其他公司共用，在此限制之下，本公司目前僅針對主要辦公室統計用水量。經統計上海、南京、重慶、台北及新竹等主要辦公室(已涵蓋約 80%以上員工)之用水情形，前述營業據點於 2024 年及 2025 年生活用水量分別為 6,335 公噸及 6,921 公噸。經考量公司實際營運模式，評估本公司其餘辦公室之用水量應不具重大性，不至於對於公司之利害關係人產生重大影響。

用水量				
項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
總用水量	公噸	6,320	6,335	6,921
員工總人數	人	629	630	644
人均用水量	公噸/人	10.04	10.05	10.75

譜瑞長年關注水資源和環保議題，致力於持續優化水資源回收與再利用方式，以提昇整體用水效率。我們持續展開之節水項目包含致力於透過提升員工節水意識及節水措施，包括於廁所及洗手台加裝省水裝置、定期進行省水措施宣導。

在廢水處理方面，譜瑞無製程廢水，辦公室日常營運產生之生活污水均透過本公司租用辦公室之污水下水道，遵循當地法規處理及排放，未對生態及水質造成影響。

譜瑞訂定用水目標，並推動相關計畫執行，定期檢視進度及效益，針對未達標項目進行分析及改善，以每年人均用水量(公噸/人)較前一年下降 1%為目標。

2025 年水資源減量目標及達成情形	
節水方案	節省用水量
2025 年節水目標	每年人均用水量(公噸/人)較前一年下降 1%為目標
2025 節水作為	提升員工節水意識及節水措施，包括於廁所及洗手台加裝省水裝置、定期進行省水措施宣導
達成狀況	未達成，人均用水量較 2024 年增加 7%，未來將優先採用節水型設備及持續進行省水措施宣導

廢棄物管理

譜瑞科技為 IC 設計公司，主要負責晶片設計與銷售，產品製造全部委託專業晶圓代工廠與封測廠負責，廢棄物包含日常生活廢棄物及一般事業廢棄物，在廢棄物減量和回收方面，完全遵循相關環保法規及所在地適用之環境保護相關法令的規定處理廢棄物，平日嚴格落實垃圾回收分類及廚餘分類，以便達成資源回收再利用，並且宣導同仁盡可能降低日常生活廢棄物。一般事業廢棄物由合法清運業者送至政府核可處理廠焚化，進行能源回收與資源再利用。

另本公司委外生產之 IC 如有報廢需求，若有報廢需求，則委由具專業資格之廠商進行報廢處理，並執行黃金回收與再利用，以降低資源浪費並促進循環經濟。

2025 年廢棄物處理及黃金回收			
來源	處理方式	重量(公噸)	黃金回收量(公斤)
驅動晶片廢棄物	委外處理	0.789	2.19

類別	廢棄物種類 註 1	處理方式	2024 年重量註 2 (公噸)	2025 年重量註 2 (公噸)
日常生活 廢棄物	員工生活垃圾 焚化(含能源 回收)		24.090	24.629

註 1：資料涵蓋範圍為位於譜瑞公司及各子公司(請參閱本公司合併財務報告)。平均每人每日在辦公室廢棄物產生量 0.128kg

註 2：重量= 員工人數 X 工作天數 X 平均每人每日在辦公室廢棄物產生量

類別	廢棄物種類 註 1	處理方式	2024 年 重量(公噸)	2025 年 重量(公噸)
一般事業 廢棄物	桌上型電腦與筆電	委外處理	0.023	0.332
	螢幕與顯示設備	委外處理	0.012	0.059
	網路與通訊設備	委外處理	0	0.045
	辦公周邊與耗材	委外處理	0.012	0.075
	電力與特殊電子廢棄物(含電池類)	委外處理	0	0.372
合計			0.047	0.883

註 1：資料涵蓋範圍為位於譜瑞公司及各子公司(請參閱本公司合併財務報告)。

項目	單位	2024 年	2025 年
總廢棄物	公噸 /新台幣百萬營收	0.0015	0.0015

譜瑞訂定廢棄物管理目標並推動相關計畫執行，定期檢視執行進度及成效，並以每年一般事業廢棄物較前一年下降 1%為目標，提升資源回收成效及降低環境負荷。

2025 年廢棄物管理減量目標及達成情形	
廢棄物減量方案	減少廢棄物
2025 年廢棄物減量目標	一般事業廢棄物較前一年下降 1%為目標
2025 廢棄物減量作為	宣導同仁盡可能降低一般日常廢棄物產生，每日嚴格落實垃圾分類回收及廚餘分類，以便達成資源回收再利用。
達成狀況	未達成，由於與 Spectra7 的交易，本公司處置了若干過時及/或無法使用的項目(例如電腦等)，該等處置導致整體廢棄物產生量有所增加。

經考量公司實際營運模式，評估本公司日常生活廢棄物及一般事業廢棄物應不具重大性，不至於對於公司之利害關係人產生重大影響。

以本公司位於宏匯瑞光廣場之台北辦公室為例，該建案為財團法人台灣建築中心認證合格之綠建築，在綠化量、基地保水、日常節能、二氧化碳減量、廢棄物減量、室內環境、水資源、污水垃圾改善等 8 項科學量化指標項目達到最高標準，並取得「鑽石級」綠建築標章之認證，並於廁所和洗手台各處安裝省水裝置等設備，避免浪費水資源。這些精準規劃的生態、節能、減廢及健康措施，是為了降低對地球環境的負面影響。

譜瑞 2025 年未有違反廢棄物相關法規而受罰款之情事。

7.3 能源與溫室氣體排放管理

譜瑞深刻認知氣候變遷對全球生態系統所帶來的重大影響，並致力於落實環境責任，支持各項因應氣候變遷之措施。

由於譜瑞並未直接從事製造活動，因此我們認為，與本公司營運相關之溫室氣體排放減量，主要來自於製造委外合作夥伴所推動的減碳成果。基於此，本公司積極與認同永續發展理念並重視環境保護之供應商合作，共同推動環境永續目標。目前，多家本公司之主要供應商已承諾以 2050 年達成溫室氣體淨零排放(Net Zero Emissions)為目標。本公司高度肯定、支持並認同此等目標，並相信透過供應鏈夥伴共同推動減碳及環境管理措施，將有助於持續降低本公司整體營運對環境所造成之影響，並攜手因應氣候變遷所帶來之挑戰。

譜瑞為無晶圓廠 IC 設計公司，營運使用之能源以電力為主，主要供空調、照明、電腦及伺服器機房等設備使用。譜瑞電力來源係各營運據點向當地電力公司購入。2025 年使用 2,926,099 度，相當於 10,534 十億焦耳(GJ)。

能源使用				
項目	單位	2023 年註 1	2024 年註 2	2025 年
用電量	度	4,708,762	2,903,918	2,926,099
用電密集度	度/新台幣百萬營收	342	179	177

溫室氣體排放				
項目	單位	2023 年註 1	2024 年註 2	2025 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	119.3942	317.7003	342.0468
範疇二	公噸 CO ₂ e	3,291.4240	1,431.5988	1,388.5490
合計	公噸 CO ₂ e	3,410.8182	1,749.2991	1,730.5958
範疇一及範疇二	公噸 CO ₂ e			
排放密集度	/新台幣百萬營收	0.248	0.108	0.105

註 1：2023 年用電量為內部估算而得

註 2：依據 2024 年自主盤查結果，修正電力及溫室氣體排放數據。2024 年用電量由 5,674,265 度修正為 2,903,918 度，用電密集度由 349 度/新台幣百萬營收修正為 179 度/新台幣百萬營收。範疇一數值由 174 公噸 CO₂e 修正為 317.7003 公噸 CO₂e；範疇二數值由 3,302 公噸 CO₂e 修正為 1,431.5988 公噸 CO₂e；範疇一、二合計數值由 3,476 公噸 CO₂e 修正為 1,749.2991 公噸 CO₂e；範疇一及範疇二排放密集度由 0.214 公噸 CO₂e/新台幣百萬營收修正為 0.108 公噸 CO₂e/新台幣百萬營收。

註 3：本公司 2024 年及 2025 年度之範疇一及範疇二溫室氣體排放數據，已完成獨立第三方確信機構之確信

註 4：資料涵蓋範圍為譜瑞科技股份有限公司及各子公司(請參閱本公司合併財務報告)

在溫室氣體排放方面，譜瑞 2023 年排放量係依內部估算方式而得，排放量為 3,410.8182 公噸 CO₂e，主要排放源為外購電力。因應國際趨勢與法規要求，本公司於 2025 年首次導入 GHG Protocol 溫室氣體盤查，以了解自身於 2024 年之溫室氣體排放量，故將以首次盤查年度 2024 年度為本公司溫室氣體盤查之基準年，基準年排放量為 1,749.2991 公噸 CO₂e。此外，2025 年本公司依據溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol)進行自主盤查。其中範疇一溫室氣體排放量為 342.0468 公噸 CO₂e，範疇二溫室氣體排放量為 1,388.5490 公噸 CO₂e，合計範疇一及範疇二共排放 1,730.5958 公噸 CO₂e。

範疇一(直接排放量)包含 CO₂、CH₄、N₂O、HFC 四種溫室氣體，不涉及 SF₆、PFC、NF₃ 溫室氣體排放，主要依據《GHG Protocol 溫室氣體核算體系》，並使用聯合國政府間氣候變化專門委員會第 6 次評估報告中的溫暖潛勢值進行計算；範疇二(間接排放量)，包含外購電力，以地區別(Location-base)揭露，係根據譜瑞各營運據點所在區域之電力排碳係數計算。

溫室氣體排放			
項目	單位	2024 年	2025 年
範疇三 (類別 1)	公噸 CO ₂ e	57,853.6360	58,821.7589
範疇三 (類別 7)	公噸 CO ₂ e	0 註 2	435.6726
合 計	公噸 CO ₂ e	57,853.6360	59,257.4315

註 1：資料涵蓋範圍為譜瑞科技股份有限公司及各子公司(請參閱本公司合併財務報告)

註 2：2024 年尚未完成範疇三類別 7 相關數據之統計。

譜瑞自 2024 年起，因應供應商要求，自行推估範疇三上游類別之類別 1

「購買商品及勞務」之溫室氣體排放量。是以當年度的採購額乘以半導體供應鏈排放因子來估算排放量。2024 年及 2025 年估計碳排放量為 57,853.6360 公噸 CO₂e 及 58,821.7589 公噸 CO₂e。此外，譜瑞依據員工主要通勤方式、通勤距離、出勤天數及各地區溫室氣體排放係數，計算範疇三類別 7「員工通勤」溫室氣體排放量。2025 年員工通勤產生之溫室氣體排放量為 435.6726 公噸 CO₂e。由於 2024 年尚未進行類別 7 數據統計，因此未揭露相關數據。

綜合上述範疇三類別 1「購買商品及勞務」及類別 7「員工通勤」之溫室氣體排放量，2024 年範疇三溫室氣體碳排放量為 57,853.6360 公噸 CO₂e；2025 年範疇三溫室氣體碳排放量為 59,257.4315 公噸 CO₂e。

譜瑞已制定全公司層級的溫室氣體減量目標，致力於在 2050 年前達成溫室氣體淨零排放(Net Zero)目標，並計畫在未來持續推動相關工作及定期揭露其達成進度。鑑於譜瑞採用無晶圓廠(Fabless)商業模式，且製造合作夥伴的努力對公司整體環境影響具有重要意義，因此譜瑞認為，與同樣承諾減少溫室氣體排放的供應商建立合作關係，是公司實現此目標的重要策略之一。

在推動目標的過程中，譜瑞了解「絕對減量成果」與「相對減量成果」並不一定同步。例如，譜瑞致力於降低每單位產品所產生的溫室氣體排放量，但若產品銷售量持續成長，則即使單位產品排放量下降，公司的總排放量仍可能增加。在此情況下，譜瑞仍認為單位產品排放量的降低是一項正面的進展。

同樣地，若員工人數增加(尤其是在需要擴增辦公空間的情況下)，整體能源與資源使用量也可能隨之提高，即使每位員工平均能源與資源使用量有所下降。因此，譜瑞認為，僅以絕對排放量或能源、資源使用總量作為衡量標準，未必能完整反映公司的實際進展。未來在評估溫室氣體減量目標達成情況時，譜瑞將同時考量人均及單位產品的溫室氣體排放表現，以更全面地評估其永續發展成果。

能源管理及溫室氣體減碳目標、策略及具體行動計畫

策略	2026 年目標	相較於 2024 年執行及達成情形	具體行動計畫
為降低環境衝擊及相關外部成本，並減緩氣候變遷與資源耗竭所帶來的影響，訂定能源管理與減碳目標。	譜瑞以 2024 年為基準年，目標於 2026 年將用電密集度較前一年度降低 1%。	相較於 2024 年，2025 年用電排放密集度下降 1.1%。	- 向公司同仁宣導室內空調溫度設定在最適溫度，下班或停止工作時，隨手關閉電腦及螢幕，降低非必要電源使用。 - 會議結束後隨手關閉會議室的電燈、空調及投影機等。 - 推動股東會紀念品電子化服務(eGift)。透過電子化方式，不僅提升作業效率與便利性，亦可減少紙本憑證、物流包裝及運輸過程中的能源消耗。 - 已簽約使用臺灣集中保管結算所股份有限公司之「股務事務 e 櫃台」(eCounter)，作為推動數位化及減碳之具體措施，以減少紙本作業與文件保存需求，降低碳排放並提升作業效率。 - 使用三台 SHARP 多功能事務機，已取得台灣官方環保標章及節能標章認證；使用一台 FUJIFILM 多功能複合機，亦已取得台灣官方環保標章認證，並採用回收環保紙材及環保油墨進行印刷，具備可回收、低污染及省資源等環保特性及節能效益。
	譜瑞以 2024 年為基準年，目標於 2026 年範疇一及範疇二之排放密集度較前一年度降低 1%。	相較於 2024 年，2025 年範疇一及範疇二之排放密集度下降 2.78%。	

本公司透過內部宣導，持續提升員工對節能減碳之認知與重視程度，將環境永續理念融入日常作業與企業文化中。藉由推動節能觀念、落實節電措施及鼓勵資源有效利用，引導員工從日常行為中實踐減碳行動，逐步降低營運過程中的能源消耗與碳排放，進而達成節能減碳之目標。

此外，本公司推動股東會紀念品電子化服務(eGift)。透過電子化方式，不僅提升作業效率與便利性，亦可減少紙本憑證、物流包裝及運輸過程中的能源消耗，逐步邁向更簡約、智慧且低碳之股東會運作模式。

另本公司已簽約使用臺灣集中保管結算所股份有限公司之「股務事務 e 櫃台」(eCounter)，以實際行動支持政府政策推動，並響應全球減碳趨勢，積極落實企業 ESG 永續發展。透過導入數位化作業，不僅可減省書面作業成本、免除紙本保存及遺失或損毀風險，亦有助於減少碳排放。同時，藉由線上審核及自動化歸檔機制，提升作業效率與審核效能，展現公司透過具體行動推動數位化與環境永續發展。

本公司共使用三台 SHARP 多功能事務機(型號：BP-50C26)，已取得台灣官方環保標章及節能標章認證，環保證號為 22440、節能證號為 1130675；另使用一台 FUJIFILM 多功能複合機(型號：Apeos C7070)，亦已取得台灣官方環保標章認證，環保證號為 23282。此外，本公司亦採用回收環保紙材及環保油墨進行印刷，以降低資源消耗及環境衝擊，持續落

實綠色辦公與環境永續管理。

本公司董事會已於 2022 年 4 月 26 日通過符合相關上市法規之「溫室氣體盤查及查證時程計畫」，針對本公司範疇一及範疇二溫室氣體排放，未來將每年持續揭露自行盤查結果，並於 2028 年公布經第三方驗證機構查證的 2027 年盤查結果。本公司每季定期向董事會報告與溫室氣體排放或永續相關之計畫執行情形，透過董事會定期監督，以展現本公司在永續發展方面的承諾與實踐。

本公司位於美國加州 San Jose 之總部辦公室已開始採用部分再生能源，該辦公室選用內含 60%再生能源之電力方案，相當於 2024 年及 2025 年使用約 163,060 度及 188,308 度之再生能源，根據美國國家環境保護局(EPA)提供之設算網站(Greenhouse Gas Equivalencies Calculator)，估計當年度減少約 82.2 公噸及 95 公噸之二氧化碳排放。

本公司與客戶及供應鏈合作，使用再生能源生產本公司部分產品，以減少生產過程中的碳排放量，本公司將持續與供應鏈夥伴合作，尋求更多使用再生能源之機會。

譜瑞無製程產線，未排放氮氧化物(NOx)、硫氧化物(Sox)及其它重大污染的氣體，亦未使用及排放破壞臭氧層物質(ODS)。2025 年未有違反環境汙染相關法規而受罰款之情事。

2024 年至 2025 年間，再生能源使用量及使用占比呈現提升趨勢，再生能源使用占比分別為 5.62% 及 6.44%，顯示本公司持續推動低碳營運及能源轉型措施已逐步展現成效。未來本公司將持續評估導入再生能源之可行性，逐步提升再生能源使用比例，以降低溫室氣體排放並落實永續發展目標。

再生能源使用註 2				
項目	單位	2023 年註 1	2024 年	2025 年
用電量	度	4,708,762	2,903,919	2,926,099
再生能源使用量	度	144,622	163,060	188,308
再生能源百分比	%	3.07%	5.62%	6.44%

註 1：2023 年用電量為內部估算而得

註 2：資料涵蓋範圍為譜瑞科技股份有限公司美國子公司

7.4 氣候變遷行動

譜瑞參考「氣候相關財務揭露建議」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)及國際財務報導準則第 S2 號(IFRS S2)中關於治理、策略、風險管理及訂定指標與目標之架構，管理氣候變遷之風險與機會：

氣候變遷管理			
 治 理	- 董事會與管理階層負責對於氣候相關風險與機會的監督，通過溫室氣體盤查與確信時程路徑圖，指派財務部兼任執行。 - 每季向董事會呈報與溫室氣體排放、氣候變遷相關之計畫進度。	 策 略	- 持續利用創新架構和採用先進的製程技術，開發具低功耗、高能源效率特性之新一代晶片 - 關注氣候變遷相關趨勢及法規，以即時因應
 風 險 管 理	參考 TCFD 及 IFRS S2，鑑別譜瑞主要氣候相關風險與機會，並定期依照環境、法規等變化而檢討並修正	 指 標 與 目 標	依照溫室氣體盤查與確信時程路徑圖，於計畫之年限內完成溫室氣體盤查與確信

根據 2026 年世界經濟論壇(WEF)發布之全球風險報告，「極端天氣事件」和「地球系統發生重大變化」分居未來十年最嚴重的全球十大風險之第一位與第三位，因此企業追求永續經營應考量氣候變遷可能產生的各種連鎖影響。根據氣候相關財務揭露工作小組(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)及國際財務報導準則第 S2 號(IFRS S2)所定義的氣候相關風險，譜瑞鑑別出以下重要氣候相關風險、機會與因應措施：

氣候相關風險、機會與因應措施			
類型	氣候相關風險/機會描述	潛在財務影響	因應措施
轉型風險	■ 政策與法規：可能適用更嚴格的溫室氣體排放法規	成本增加	■ 內部宣導節約用電 ■ 要求供應商符合國際環境認證標準 ■ 與積極採取行動因應溫室氣體及其他環境議題的供應商合作
	■ 技術與市場：市場逐漸接受永續概念產品，可能淘汰現有產品	收入減少、成本增加	■ 投資研發先進且節能之產品，以因應市場趨勢並尋求新產品開發機會
實體風險	■ 立即性：颱風、洪水等事件	收入減少、成本增加	■ 持續監測災害相關資訊 ■ 建立緊急應變程序及應變團隊
	■ 長期性：氣候模式極端變化、海平面上升等	收入減少、成本增加	■ 支持有助於減少溫室氣體排放的措施與行動
機會	■ 開發低功耗產品：透過開發低功耗產品，進一步提升產品附加價值與效能，增強公司綠色形象	收入增加	■ 開發節能產品，以提升產品性能與能源使用效率

生物多樣性

譜瑞深知減少對自然的污染及消耗、並維護生態系統與動植物生存環境是全球永續發展的關鍵議題之一，因此我們長期關注環境保護和推廣愛護自然議題。我們積極瞭解並重視《生物多樣性公約》以及《昆明-蒙特婁國際生物多樣性框架》，訂定《譜瑞生物多樣性宣言》。作為推動生物多樣性保育與環境永續發展之重要依循，展現公司對自然環境保護及生態永續之重視。透過宣言之訂定，譜瑞展現對環境保護與生態永續的承諾，並於營運活動可能影響生物多樣性之範圍內，積極推動相關保護措施。展望未來，譜瑞將持續評估營運活動對環境所造成之影響，並將內部管理措施與永續發展策略相結合，以支持生物多樣性保育理念、履行企業社會責任，並朝向永續經營之目標邁進。

譜瑞生物多樣性宣言內容如下：

譜瑞視生物多樣性為全球生態平衡的基石。鑑於保護天然資源的重要意義，我們致力於將營運過程中的環境足跡降至最低。透過與外部製造夥伴攜手合作，共同減緩與我們業務相關的環境衝擊，我們支持採取具體行動來維護自然生態系統、森林資源與生物多樣性，並積極推動永續發展目標(SDGs)。

我們致力於降低營運與供應鏈對環境產生的衝擊，透過持續關注自然碳匯與永續發展技術，我們積極追求低碳轉型路徑，進而以此減緩氣候變遷對生物多樣性的衝擊。

策略

1. 透過與製造合作夥伴攜手，我們在採購過程中努力遵循生態保護法規，藉此避免對生物多樣性造成直接的衝擊。
2. 我們在整個供應鏈中共同推動低碳製造。特別是，基於我們認為可能對生物多樣性造成不利影響的大部分環境衝擊源自製造活動，因此，我們認為製造合作夥伴的選擇是我們在保護生物多樣性方面所能發揮最大影響力的事項之一。因此，我們選擇在自身營運中對減少環境衝擊(進而減緩對生物多樣性的影響)有深厚且具體承諾的製造夥伴。我們的許多核心的製造合作夥伴不僅維持並公開揭露整體的環境衝擊減緩政策，還實施了專門旨在支持生物多樣性的具體做法。透過將潛在環境影響最高的生產環節，託付給致力於落實這些措施的合作夥伴，我們支持了環境永續，進而有助於保護我們整個營運供應鏈中的生物多樣性。

3. 我們的產品設計遵循國際有害物質限制相關法規。更廣泛地說，我們致力於避免使用對環境有害的化學物質。藉由減少我們對環境的衝擊，我們得以避免因使用此類物質而可能對生物多樣性造成的負面影響。
4. 我們持續努力將老舊設備汰換為節能機型，並推動資源回收與減塑計劃，降低對環境的影響，我們致力於打造低碳的綠色職場。
5. 譜瑞研發節能產品並優化產品效能與效率。透過提供低功耗產品，譜瑞協助我們的客戶及其終端客戶在享受科技持續進步的同時，亦能降低電力需求，進而減少全球碳排放，以此為永續發展做出貢獻。藉由上述產品改良，譜瑞也有助於減輕因溫室氣體排放與能源消耗對生物多樣性所帶來的不利影響。
2. 2025 年度，本公司 100%的員工皆已順利完成涵蓋「環境友善營運」主題之合規培訓課程。
3. 2025 年度，本公司已完成 19 家供應商之檢視作業，並持續關注其在生態保育、低碳製造及推動價值鏈環境永續方面之具體作為與成效。

為具體落實上述承諾，2025 年度本公司執行下列措施：

1. 本公司積極落實綠色採購與負責任消費。2025 年度，美國辦公室已達成 100%使用「永續林業倡議(SFI)」認證印刷紙；新竹及香港辦公室亦 100%採用「森林驗證認可計畫(PEFC)」認證紙張。此舉確保所使用的紙製品來源皆具備可追溯性，且與毀林活動無關，具體實踐森林生態的永續發展。

跨境生態復育志工計畫

一、永續發展(ESG)具體推動計畫

為落實企業永續發展理念及環境保護責任，本公司持續推動 ESG 相關行動，並將生物多樣性保育及生態環境維護納入環境面向之重要推動項目。為響應全球生物多樣性保護趨勢，本公司於 2026 年 6 月參與由 Grassroots Ecology 於美國加州 Pearson-Arastradero Preserve 舉辦之生態復育志工活動，投入人數為 7 人。

本次活動透過跨國志工參與模式，結合員工志願服務與生態保育行動，投入當地橡樹林及草原棲地復育工作，協助改善生態環境品質，支持原生物種棲息環境保護，並提升員工對生物多樣性及自然資本議題之認識，本公司將持續支持各項社區服務與公益參與活動，並相信透過這些行動，員工能積極回饋社會，為其生活及工作的社區創造正面價值，促進社區福祉與永續發展。

二、實施成效

(一) 推動生物多樣性保育行動

本公司同仁參與外來入侵植物移除、原生植物養護及覆蓋物鋪設等生態復育作業，有效降低外來種對當地生態系統之衝擊，改善

原生植被生長環境，並提升棲地品質與生態系統穩定性。

(二) 強化棲地復育與自然環境保護

本次活動協助監測與養護超過 600 棵原生樹木，並參與溪流沿岸棲地修復工程。透過植被維護及河岸穩固措施，有助於降低土壤流失風險、改善棲地環境及促進生態系統復原，支持當地生物多樣性保育工作。

(三) 提升員工永續意識與社會參與

透過鼓勵員工參與生態復育志工活動，本公司致力於協助員工加深對環境保護及生態議題的認識，提升其對永續發展相關議題的關注與意識，並進一步將環境友善的理念與實踐融入日常工作及生活之中。

(四) 展現企業永續承諾

藉由參與生態復育志工活動，本公司積極支持環境保護及生態保育工作，同時持續推廣永續發展相關議題之認知與重視，落實企業社會責任，並展現對環境永續及社會共榮的長期承諾。

環境管理政策及執行情形

譜瑞認為，環境保護是企業永續經營的重要基石，也是打造世界級產品不可或缺的關鍵要素。因此，本公司致力於識別營運活動可能產生之環境影響，並採取適當措施降低對環境、營運所在地社區及自然資源之不利影響，同時致力於維護員工及社會大眾之健康與安全。

為降低營運活動對環境造成之影響，本公司參考 ISO 14001 環境管理系統之管理精神，建立環境管理機制，透過目標設定、績效監控及持續改善措施，將環境考量融入日常營運管理，積極推動環境保護及資源有效利用。

本公司主要從事積體電路(IC)設計及銷售業務，產品製造則委由專業晶圓代工廠及封裝測試服務供應商執行。因此，本公司直接環境衝擊主要來自辦公室能源使用、用水管理、廢棄物管理及溫室氣體排放等面向。針對上述環境議題，本公司已建立以下管理措施：

環境管理措施

能源管理

為提升能源使用效率，本公司持續推動各項節能措施，包括採用高效率空調系統、節能照明設備及具節能標章之辦公設備。此外，亦鼓勵員工於設備閒置時關閉照明、電腦及其他電器設備，以降低能源消耗。

溫室氣體管理

本公司依據相關溫室氣體盤查標準，定期進行溫室氣體排放盤查與分析，以掌握營運活動所產生之排放情形，並持續推動節能減碳措施，以降低溫室氣體排放強度。

環境許可與申報管理

本公司致力於取得並維持營運所需之各項環境相關許可、核准及登記文件，並在適用範圍內遵循相關法規及申報要求，確保各項營運活動符合法令規範。

污染防治與資源保育

本公司致力於在可行範圍內避免或減少污染物排放及廢棄物產生，並依實際情況採取適當之控制及預防措施。同時，本公司承諾降低營運過程中對天然資源(包括水資源、金屬及其他原物料)之使用，並透過資源回收再利用(包括在可能的情況下，從自有產品回收可再利用之原料)及其他適當管理措施，支持資源永續利用。

有害物質管理

本公司政策要求妥善管理營運過程中所使用之任何有害物質。若辦公場所涉及有害物質之使用，將依相關規範進行妥善儲存、操作及處置，並建立必要之追蹤、紀錄及文件管理機制，以確保符合法令規定。

及安全要求。

水資源管理

本公司用水主要來自日常辦公活動。為提升用水效率，本公司持續推廣節水觀念，並定期維護相關用水設備，以避免不必要之水資源浪費。

由於本公司未從事製造活動，因此並無工業廢水排放或污染源產生。至於辦公場所產生之生活污水，則由各辦公據點所在地之相關服務單位依規定進行妥善處理。

廢棄物管理

本公司所產生之廢棄物主要包括日常生活廢棄物及一般事業廢棄物。所有廢棄物均依所在地法規進行分類、貯存、回收及處理，並積極推動資源回收及無紙化措施，以減少廢棄物產生量。

空氣污染管理

由於本公司未從事製造活動，因此營運過程並無重大有害空氣污染排放。然而，本公司仍依相關法規要求管理辦公場所空調及通風設備，並適時處理相關設備異常情形，以維持良好工作環境。

材料管理

本公司承諾遵守有關產品及製造過程中特定物質或有害物質禁用或限制使用之相關法規及客戶要求，並於適用情況下遵循產品回收及廢棄

處理標示等相關規定。

供應鏈管理

除自身努力外，本公司亦與重視社會責任及環境保護之供應鏈夥伴合作。由於本公司不直接從事製造活動，因此與具備良好環境管理能力之供應商合作，是降低產品生命週期環境衝擊的重要方式之一，包括減少溫室氣體排放、廢水及空氣污染等環境影響。

如前所述，本公司部分主要供應商已承諾於 2050 年前達成淨零排放目標。本公司支持並肯定此等目標，並相信透過供應鏈共同努力，將有助於持續降低營運相關環境衝擊，共同因應這些挑戰。

環境管理目標

為持續提升環境管理績效，本公司訂定年度環境管理目標，並定期檢討執行情形，包括：

- 持續提升能源使用效率。
- 降低溫室氣體排放強度。
- 提高資源回收率並減少廢棄物產生。
- 推動節約用水並提升用水效率。
- 維持環境法規遵循率達 100%。

執行情形

2025 年，本公司持續推動各項環境管理措施，並定期監控能源使用、溫室氣體排放、用水量及廢棄物管理等績效指標。同時，透過內部宣導及教育訓練活動，提升員工環境保護意識，強化全員參與環境管理之文化。

報告期間內，本公司未發生重大環境污染事件，亦未因違反環境保護相關法規而遭受重大裁罰或處分。

展望未來，本公司將持續強化環境管理制度，評估導入國際環境管理標準之可行性，並透過持續改善機制進一步降低營運活動對環境之影響，以落實企業永續發展承諾。

低功耗產品及有害物質管理

譜瑞持續開發節能產品，優化產品性能及運作效率，譜瑞透過研發低功耗產品來促進永續發展，使我們的客戶和終端客戶可以享受到持續進步的科技並同時減少功耗，進而降低全球碳排放量。譜瑞持續利用創新架構和採用先進的製程技術來開發節能產品，例如譜瑞成功推出高度整合之內建面板驅動晶片的時序控制器 TED (Tcon-Embedded Driver) 產品線，此類產品整合後應用於 LCD 面板約可節省 5%~15% 之功耗，晶片面積亦縮小約 5%，這類產品還可促進顯示器電路板面積減少約 25%；而採用先進製程，在相同功能的產品上可達成約 15% 功耗減少及 10% 面積縮小。

譜瑞於 2025 年 9 月初宣布推出四款全新 PCIe Gen6(64GT/s) 線性中繼器，專為伺服器、儲存及高效能 AI 擴展資料中心布線解決方案而打造。此系列 PCIe Gen6 中繼器提供最高 18dB 的可程式化均衡增益，並僅需單一電源供應即可運作。其中，PS8594、PS8598 及 PS8596 採用譜瑞速度遷移路徑(PSMP)方案，與 Intel PCIe 6.0 標準腳位配置相符，讓高速布線設計更容易，便於在 PCIe 重定時器與譜瑞線性中繼器間進行比較與評估。PS859x 系列完全相容於所有先前版本的 PCIe 規格，適用於主機板、背板、AIC 及高速傳輸線纜等應用。譜瑞

PCIe Gen6 線性中繼器系列專為新世代高效能 ASIC SerDes 設計。透過提升訊號線性度，PS859x 系列能實現穩定清晰的鏈路均衡，同時大幅降低功耗與延遲，將銅纜的傳輸距離延伸至滿足 AI 規模擴充的關鍵需求。PS8592 基於通道設計(具 8 通道)，特別針對 AI 高速線纜應用進行最佳化，可在雙向鏈路的兩端靈活放置最合適的中繼器，達到最佳效能。

譜瑞於 2025 年 9 月中宣布推出用於主動式線材及筆電/桌上型電腦/工作站系統的 PS8780 USB4 Version 2(USB4v2) Gen 4 / TBT5 / DP 2.1 Alt Mode 雙向線性中繼器，現已正式供貨。此產品與 PS8778 USB4 Gen 3 / TBT4 / DP 2.1 Alt Mode 雙向線性中繼器採用腳位相容設計。PS8780 支援 USB4v2 最高達 Gen 4×2 或 2x 40Gbps 對稱模式，以及 120Gbps 非對稱模式，同時也相容 TBT5 2×41.25Gbps 與 DP 2.1 Alt Mode UHBR20 連結速率。該產品內建 USB4、USB 3.2 及 DP 2.1a 電源管理功能，其中包含 DP 2.1a 進階連結電源管理(ALPM)技術。其低功耗設計與新式待命(Modern Standby)支援功能，不僅能大幅延長行動裝置的電池續航力，更可有效降低主動式線材的耗電量。此外，PS8780 採用超小尺寸封裝，非常適用於線材或空間受限的設計場

域。PS8780 做為一款 USB4v2/TBT5/DP 2.1 Alt Mode 線性中繼器，不僅具備業界最低的運作功耗，更能維持完整效能表現。其低功耗特性與超小封裝設計，將為 USB4v2 主動式線材帶來顯著優勢；而 OEM 廠商透過將 PS8780 USB4v2 線性中繼器與譜瑞旗下 USB4v2 重定時器進行串聯，打造完整解決方案，更可輕鬆實現長 PCB 走線的系統設計。

譜瑞於 2025 年 11 月發布 TC1316V 該產品為全球首款通過 AEC-Q100 認證、內嵌 DisplayPort(eDP)介面的觸控與時序控制器整合驅動器 (TTED)全整合式晶片。這款全新晶片專為需高解析度與高更刷新率的次世代汽車座艙 LCD 顯示器設計，整合譜瑞廣泛的觸控螢幕專利技術以及經市場驗證的 eDP 時序控制器、內嵌式顯示屏與高速訊號技術，可提供卓越的畫質與靈敏的觸控效能。TC1316V 運用譜瑞的 TrueTouch™專利技術與設計專長，這些技術與經驗源自超過 10 億顆觸控裝置的出貨實績以及在消費性筆記型電腦市場中經過驗證的 in-cell 效能。該晶片具備優異的電磁干擾(EMI)抑制能力、低功耗特性與先進的訊號處理演算法，可確保汽車座艙內觸控操作的穩定性與靈敏度。TC1316V 支援文字視訊廣播的螢幕顯示功能，可用於緊急圖形顯示，同時具備備援韌體儲存設計，即便應用韌體損壞仍可實現自我修

復。多顆 TC1316V 晶片可組合使用，支援最大 30 吋的顯示器，最高解析度可達 5760×720。晶片內建電路支援玻璃上時序多工器，且整合類比前端(AFE)具備高訊雜比，能在不影響顯示品質的前提下確保出色的觸控效能。

譜瑞的全產品線亦以嚴格的測試方法分析不同使用情境，確保產品安全，並確保其耐用度及使用壽命，降低對環境之負荷。在品質管理方面，本公司台灣分公司已取得 IC 產品營運管理服務之 ISO 9001 品質管理系統驗證。

譜瑞主要晶圓代工廠與封裝測試廠亦 100%取得 ISO 14001 環境管理系統的驗證，這表明供應商對環保議題有著高度的重視和承諾。

譜瑞與晶圓代工廠與封裝測試廠密切合作，目前使用之主要原物料，均依照國際有害物質限用指令(RoH)及相關法規規定，於生產時嚴格管控規範之危害物質，透過這些措施，使得譜瑞的產品均符合國際有害物質限用指令 RoHS 及環保相關法規，在當今全球化和環保議題日益嚴峻的情況下，譜瑞將繼續堅持永續發展的原則，關注國際環保趨勢，致力於提供更環保、更高品質的產品，以更好地回應客戶的需求和大眾對環保的期待。

7.5 社會/公益活動參與度

本公司長期致力於推動文化平權與文化近用，積極回饋營運所在地之社區，且特別關注理工人才培育與跨域文化素養之提升，爰於 2026 年，本公司響應文化幣「回饋故里情、嘉惠學弟妹」方案，攜手國內多所大學電機工程學系(包括國立臺灣大學、國立清華大學、國立成功大學、國立陽明交通大學、國立中央大學及國立中正大學)，支持青年學子拓展文化體驗與多元學習視野。

本次共計投入新臺幣 3,006,600 元，透過實際行動促進教育資源共享，強化文化與科技之跨域連結，持續落實文化與教育並進之 ESG 永續發展目標。

此外，本公司於 2026 年參與社團法人高雄市愛種樹協會舉辦「115 年度種樹護地球」計畫。該計畫場域位於茄苳濕地，為南臺灣重要之冬候鳥度冬棲地之一，惟因土壤鹽化、外來種入侵及植被劣化等因素，導致棲地環境惡化，影響候鳥棲息與生物多樣性。

本計畫主要行動內容包括：

1. 預計種植約 32,000 棵本土海岸樹種
2. 採多樣性及多層次之密植混合種植方式
3. 移除外來種樹木，以維護本土生態系
4. 引入淡水灌溉以改善土壤鹽化問題

5. 建立長期維護機制，持續追蹤植栽生長狀況

本項行動呼應臺灣 2050 淨零轉型「自然碳匯」關鍵戰略，涵蓋「森林 1-1」新植造林以提升碳匯量、「森林 2-1」推動外來種移除與劣化林地復育、「土壤 1-1」強化土壤有機質與管理技術、「海洋 1-3」結合濕地管理強化自然碳匯功能，以及「海洋 1-4」推動海洋碳匯生態系調查與復育等政策方向。

此外，本公司亦於 2026 年 6 月參與由 Grassroots Ecology 於美國加州 Pearson-Arastradero Preserve 舉辦之生態復育志工活動(詳見生物多樣性章節)，相關行動同樣透過棲地復育及生態系維護，支持自然碳匯功能及生物多樣性保育目標。

7.6 呼應聯合國永續發展目標



聯合國於 2015 年提出 17 項的永續發展目標(SDGs)，作為 2016 年至 2030 年全球永續發展議題的主軸。為達成永續發展目標，除了各國政府的努力外，企業的參與也是不可或缺的力量。

經檢視永續發展目標並結合譜瑞的營運，我們透過實際行動對下表所列之永續發展目標做出貢獻。

聯合國永續發展目標行動			
SDGs	我們的呼應	相關的 SDGs 細項指標	對應章節
確保健康及福祉 	重視員工身心健康，並提升職場安全：為防治傳染疾病，譜瑞在辦公室出入口提供酒精、口罩、額溫槍等設備，減少非必要差旅，定期透過內部郵件向員工宣導注意事項，並依照各營運據點當地狀況，實施各項保障員工健康安全之必要措施。	SDG 3.3： 對抗傳染病	<u>6.2 學習發展與職場安全</u>
性別平等 	- 董事會多元性：董事會於 2025 年改選，目前有二位女性獨立董事。 - 性別公平且友善的職場環境：重視建立平等機會的職場環境，所有員工於公司內均可獲得相同之獎酬、職業發展路徑及資源。	SDG 5.1： 終結所有對女性的歧視 SDG 5.5： 確保充分參與領導和決策	<u>6.1 人力結構</u>
經濟適用的清潔能源 	開發低功耗節能產品：譜瑞透過研發低耗能產品來促進永續發展，使我們的客戶和終端客戶可以享受到持續進步的科技並同時減少功耗，進而降低全球碳排放量。譜瑞亦持續利用創新架構和採用先進的製程技術來開發節能產品。	SDG 7.3： 能源效率提高	<u>7.4 氣候變遷行動</u>
就業及經濟成長 	- 提供有競爭力的薪酬福利：譜瑞深植以人為本的企業文化，將員工視為最重要的資產。 - 人才培育：提供所有員工不同面向之訓練課程，營造持續且內容多元豐富的學習環境，讓主管及員工充分發揮管理及專業能力，也同時提升公司的競爭力。	SDG 8.2： 經濟生產力的多樣化、創新與升級 SDG 8.5： 充分就業和同工同酬的工作	<u>6.2 學習發展與職場安全</u>

聯合國永續發展目標行動			
SDGs	我們的呼應	相關的 SDGs 細項指標	對應章節
產業、創新及基礎設施 	投入研發：譜瑞持續專注在員工及智慧財產的投資，不斷延攬高素質研發人才，並投入先進技術之研發，以保持競爭優勢與領先地位。	SDG 9.5： 加強研究，提升工業技術	5.3 經營績效
消弭不平等 	機會平等：譜瑞一向維持完善之薪資制度，對於求職者或所僱用員工，不因種族、國籍、階級、語言、思想、宗教、所屬政黨、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻狀態、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由予以歧視、騷擾或不平等的待遇。	SDG 10.3： 確保機會平等和消除歧視	6.1 人力結構
責任消費及生產 	衝突礦產管理：譜瑞定期要求供應商透過最新版衝突礦產調查模板 (CMRT) 揭露供應鏈中的冶煉廠資訊，避免於產品供應鏈中使用衝突礦產，以滿足來自法令及客戶的要求。目前，譜瑞之晶圓及封裝供應商，100% 均使用來自合格冶煉廠供應之 3TG。	SDG 12.6： 鼓勵公司採用 永續做法和永續報告	7.1 供應商管理
和平、正義與強大機構 	- 全球反賄賂政策：訂定全球反賄賂政策，要求所有員工在所有業務往來中都能堅持最高的道德和誠信基準。譜瑞嚴禁員工以任何理由向任何人收受(或交付)賄賂。 - 合規培訓：每年對員工實施合規培訓，2025 年完訓率為 100%。	SDG 16.5： 大幅度減少貪污賄賂	5.2 企業倫理與誠信
全球夥伴關係 	參與協會組織：主動參與 VESA 等協會組織，成為新技術標準制定及推廣之貢獻者。	SDG 17.6： 為獲得科學、科技和創新而進行的知識共享與合作	3.1 公司簡介

8. 附錄

8.1 GRI 內容索引表

使用聲明	譜瑞科技已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
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			
指標	揭露要求	位置或省略之解釋	頁碼
2-1 組織詳細資訊		2 關於報告書	6
		3.1 公司簡介	8
2-2 組織永續報導中包含的實體	2 關於報告書		6
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	2 關於報告書		6
2-4 資訊重編	2 關於報告書		6
2-5 外部保證/確信	附錄—第三方保證聲明書		104
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係		3.1 公司簡介	8
		7.1 供應商管理	73
2-7 員工	6.1 人力結構		49
2-8 非員工的工作者	6.1 人力結構		49
2-9 治理結構及組成	5.1 董事會及功能性委員會		26
2-10 最高治理單位的提名與遴選	5.1 董事會及功能性委員會		26
2-11 最高治理單位的主席	5.1 董事會及功能性委員會		26
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色		5.1 董事會及功能性委員會	26
		7.4 氣候變遷行動	86
2-13 衝擊管理的負責人		5.1 董事會及功能性委員會	26
		7.4 氣候變遷行動	86
2-14 最高治理單位於永續報導的角色		2 關於報告書	6
		5.1 董事會及功能性委員會	26
2-15 利益衝突	5.2 企業倫理與誠信		33
2-16 溝通關鍵重大事件	7.4 氣候變遷行動		86

指標	揭露要求	位置或省略之解釋	頁碼
2-17 最高治理單位的群體智識	5.1 董事會及功能性委員會		26
2-18 最高治理單位的績效評估	尚未將環境與人群相關之衝擊管理納入董事會績效評估項目		
2-19 薪酬政策	5.1 董事會及功能性委員會		26
2-20 薪酬決定流程	5.1 董事會及功能性委員會		26
2-21 年度總薪酬比率	省略揭露：最高個人年薪為機密		
2-22 永續發展策略的聲明		1 董事長的話	3
		3.3 人權管理及全球商業與道德行為守則	16
2-23 政策承諾		3.3 人權管理及全球商業與道德行為守則	16
		7.1 供應商管理	73
2-24 納入政策承諾		3.3 人權管理及全球商業與道德行為守則	16
		5.2 企業倫理與誠信	73
2-25 補救負面衝擊的程序		3.3 人權管理及全球商業與道德行為守則	16
		4.1 利害關係人鑑別	22
		6.2 學習發展與職場安全	57
		3.3 人權管理及全球商業與道德行為守則	16
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制		4.1 利害關係人鑑別	22
		6.2 學習發展與職場安全	57
2-27 法規遵循	5.2 企業倫理與誠信		33
2-28 公協會的會員資格	3.1 公司簡介		8
2-29 利害關係人議合方針	4.2 重大主題鑑別		24
2-30 團體協約	目前無工會組織或團體協約		

GRI 3：重大主題			
指標	揭露要求	位置或省略之解釋	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	4.2 重大主題鑑別		24
3-2 重大主題列表	4.2 重大主題鑑別		24

譜瑞重大主題			
指標	揭露要求	位置或省略之解釋	頁碼
營運績效			
3-3	重大主題管理	5.3 經營績效	36
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	5.3 經營績效	36
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	7.4 氣候變遷行動	86
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	請參閱本公司合併財務報告	
201-4	取自政府之財務援助	請參閱本公司合併財務報告關於投資抵減之說明	
勞雇關係與人才培育			
3-3	重大主題管理	6 人力資源	49
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	6.1 人力結構	49
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.3 福利制度	68
401-3	育嬰假	6.3 福利制度	68
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 學習發展與職場安全	57
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.2 學習發展與職場安全	57
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2 學習發展與職場安全	57

指標	揭露要求	位置或省略之解釋	頁碼
公司治理與法規遵循			
3-3	重大主題管理	5.2 企業倫理與誠信	33
GRI 205：反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	5.2 企業倫理與誠信	33
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	5.2 企業倫理與誠信	33
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	5.2 企業倫理與誠信	33
GRI 206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.3 人權管理及全球商業與道德行為守則	16
		5.2 企業倫理與誠信	33
供應鏈管理			
3-3	重大主題管理	7.1 供應商管理	73
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	7.1 供應商管理	73
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	7.1 供應商管理	73
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	7.1 供應商管理	73
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選新供應商	7.1 供應商管理	73
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	7.1 供應商管理	73
氣候變遷行動			
3-3	重大主題管理	7 永續發展	73

指標	揭露要求	位置或省略之解釋	頁碼
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	7.3 能源與溫室氣體排放管理	80
302-2	組織外部的能源消耗量	7.3 能源與溫室氣體排放管理	80
302-3	能源密集度	7.3 能源與溫室氣體排放管理	80
302-4	減少能源消耗	7.3 能源與溫室氣體排放管理	80
302-5	降低產品和服務的能源需求	7.3 能源與溫室氣體排放管理	80
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	7.3 能源與溫室氣體排放管理	80
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	7.3 能源與溫室氣體排放管理	80
305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	7.3 能源與溫室氣體排放管理	80
305-4	溫室氣體排放強度	7.3 能源與溫室氣體排放管理	80
305-5	溫室氣體排放減量	7.3 能源與溫室氣體排放管理	80
305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	7.3 能源與溫室氣體排放管理	80
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(Sox)，及其它顯著的氣體排放	7.3 能源與溫室氣體排放管理	80
科 技 創 新			
3-3	重大主題管理	5.3 經營績效－研發投入	36
		7.4 氣候變遷行動－低功耗產品及有害物質管理	86
風 險 管 理			
3-3	重大主題管理	5.4 風險管理	41

一般主題			
指標	揭露要求	位置或省略之解釋	頁碼
GRI 303：水與放流水 2018			
303-1	共享水資源之相互影響	7.2 用水與廢棄物管理	77
303-2	與排水相關衝擊的管理	7.2 用水與廢棄物管理	77
303-3	取水量	7.2 用水與廢棄物管理	77
303-4	排水量	尚未統計 (參閱 7.2 用水與廢棄物管理之說明)	77
303-5	耗水量	尚未統計 (參閱 7.2 用水與廢棄物管理之說明)	77
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	6.2 學習發展與職場安全	57
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	6.2 學習發展與職場安全	57
403-3	職業健康服務	6.2 學習發展與職場安全	57
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.2 學習發展與職場安全	57
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.2 學習發展與職場安全	57
403-6	工作者健康促進	6.2 學習發展與職場安全	57
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.2 學習發展與職場安全	57
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.2 學習發展與職場安全	57
403-9	職業傷害	6.2 學習發展與職場安全	57

指標	揭露要求	位置或省略之解釋	頁碼
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 董事會及功能性委員會	26
		6.1 人力結構	49
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.1 人力結構	49
GRI 407：結社自由與團體協商 2016			
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	本公司無工會組織或團體協約； 供應商相關資訊請參閱 7.1 供應商管理	73
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	7.4 氣候變遷行動—低功耗產品及 有害物質管理	86
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.3 經營績效-客戶權益保護政策	36
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	5.3 經營績效-客戶權益保護政策	36

8.2 SASB 準則索引表

主題	代碼	會計指標	說明或對應章節
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1)範疇一溫室氣體排放 (2)全氟化合物的總排放量	(1)2025 年 342.0468 公噸 CO ₂ e (2)2025 年 0 公噸 CO ₂ e
	TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及績效分析	請參閱 <u>能源與溫室氣體排放管理</u> 章節說明
能源管理	TC-SC-130a.1	(1)總能源消耗 (2)電網電力使用比例 (3)再生能源使用比例	(1)2025 年估計使用 10,534 十億焦耳(GJ) (2)2025 年 100%使用電網電力 (3)請參閱 <u>能源與溫室氣體排放管理</u> 章節說明
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水量、總耗水量及位於高度或極度缺水地區之取水、耗水占比	請參閱 <u>用水與廢棄物管理</u> 章節說明
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物總量及回收比例	譜瑞為無晶圓廠 IC 設計公司，製造全部委託晶圓代工廠及封測廠負責，委外製造廢電子零件及不良品回收請參閱 <u>用水與廢棄物管理</u> 章節說明
員工健康安全	TC-SC-320a.1	描述評估、監測和減少員工暴露於有害環境	請參閱 <u>學習發展與職場安全</u> 章節說明
	TC-SC-320a.2	因與員工健康和安全違規行為有關的法律訴訟所產生的金錢損失總額	2025 年美金 0 元
招募及管理 全球專業人才	TC-SC-330a.1	(1)外籍員工的百分比 (2)海外員工的百分比	(1)外籍員工占譜瑞全體員工之 0.52% (2)譜瑞為登記於英屬開曼群島之公司，100%員工均屬海外員工
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 應申報物質之產品占總收入的百分比	譜瑞為無晶圓廠 IC 設計公司，委託晶圓代工廠及封測廠生產。譜瑞產品含有 IEC 62474 物質，均符合相關國際標準。
	TC-SC-410a.2	整體系統的處理器能源效率：伺服器、桌上型與筆記型電腦	譜瑞為無晶圓廠 IC 設計公司，無整體系統的處理器能源效率資訊
原物料管理	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料相關之風險管理	請參閱 <u>供應商管理</u> 章節說明
智財權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律訴訟所造成的金錢損失總額	2025 年美金 0 元
代碼	活動指標		說明
TC-SC-000.A	生產總量		2025 年為 591,083 仟顆
TC-SC-000.B	自有廠房生產量百分比		2025 年為 0%，譜瑞為無晶圓廠 IC 設計公司，產品均委外製造

溫室氣體聲明會計師有限確信報告



資誠



資誠



資誠

英屬開曼群島商瑞瑞科技股份有限公司溫室氣體聲明 會計師有限確信報告

資誠聯字第 26003817 號

英屬開曼群島商瑞瑞科技股份有限公司 公鑒：

本會計師受託執行英屬開曼群島商瑞瑞科技股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）西元 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日及西元 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之有限確信案件，該溫室氣體聲明包含溫室氣體盤查報告及解釋性附註。本案件係由具有多項專業之案件服務團隊執行，包括確信執業人員。

管理階層對溫室氣體聲明之責任

貴公司之責任係依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同氣體之排放。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依據信準則 3410 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對 貴公司與排放量及報導相關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計，取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估 貴公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估 貴公司所作之估計。
3. 已實地訪查 3 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司西元 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日及西元 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明在所有重大方面未依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製之情事。

其他事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何溫室氣體聲明之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 林冠宏 林廷廷

西元 2025 年 7 月 31 日

