

重大主題說明

經永續發展辦公室審定後，總計鑑別出七項重大主題，在治理面為『財務績效』、『客戶關係』、『創新研發』；在環境面為『產品品質與安全』；在社會面為『人才吸引與留任』及『薪酬福利』；另外，藉由回收問卷分析出「員工培育與訓練」亦為利害關係人相對關注重點之一，故一併列入並提報董事會，決議通過後將公開於2025永續報告書與廣穎官方網站。後續章節將陸續對上述重大主題做出詳細說明。

2025年各面向重大主題		
治理面	社會面	環境面
- 財務績效 - 客戶關係	- 人才吸引與留任 - 薪酬福利 - 員工培育與訓練 - 產品品質與安全	創新研發
SASB - 半導體行業永續指標		
智慧財產權保護與競爭行為	- 勞工健康與安全 - 招募與管理全球技術勞工	- 溫室氣體排放 - 廢棄物管理 - 產品生命週期管理 - 材料取得

重大主題變動列表

2025年度我們調整了永續議題庫，將幾個相同構面但不同的永續議題合併，因此最後篩選出來的重大議題名稱與2024年度不同，但涵蓋的範圍更廣。本年度最終鑑定出七項重大議題如下：
財務績效、客戶關係、創新研發、產品品質與安全、人才吸引與留任、薪酬福利、員工培育與訓練

重大主題	2025年度	2024年度
財務績效	○	○
客戶關係	○	X
創新研發	○	X
產品品質與安全	○	○
人才吸引與留任	○	○
薪酬福利	○	X
員工培育與訓練	○	○
公司治理	X	○
誠信經營	X	○
資訊系統安全管理	X	○
職業安全與健康	X	○
個資管理	X	○
供應鏈管理	X	○

※「產品品質與安全」「員工培育與訓練」連續兩年入選為重大主題
※「財務績效」取代「經營績效」
※「人才吸引與留任」、「員工培育與訓練」兩項，取代人才吸引與培育」
※ 新增「客戶關係」、「創新研發」、「薪酬福利」

2.5重大主題管理

重大主題對價值鏈之衝擊

面向	重大主題	價值鏈			GRI揭露指標	對應聯合國 永續發展目標
		上游 供應商	公司 營運	下游 客戶		
治理面	財務績效		●		GRI 201 經濟績效	
	客戶關係		●	●	GRI 416 顧客健康與安全 GRI 418 客戶隱私	
環境面	創新研發	●	●	●	GRI 302 能源（節能產品）	
社會面	產品品質與安全		●	●	GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示	
	人才吸引與留任		●		GRI 401 勞雇關係 GRI 404 訓練與教育	
	薪酬福利		●		GRI 401 勞雇關係 GRI 405 多元化與平等機會	
	員工培育與訓練		●		GRI 404 訓練與教育	

重大主題管理方針

治理面	財務績效
權責單位	財會處、管理處、董事會
政策與承諾	本公司秉持誠信經營、穩健成長之原則，致力提升營運績效及獲利能力。同時也將公司治理、風險機會管理併入公司永續發展一環，持續利害關係人創造長期價值。
行動方案	1.設定明確經營績效指標(KPI)。 2.定期召開績效管理會議 (PIP Review Meeting)，追蹤績效達成情形。 3.提前揭露「氣候相關財務揭露」(TCFD) 對於公司衝擊性與財務影響程度之氣候風險鑑定，以利提早預防相關財務損失。 4.本公司退休制度符合國內勞動基準法、勞工退休金條例以及相關法規訂定提撥計劃，以確保員工退休福利。
管理機制	1.每月公告營業收入資訊，使投資人獲取透明財務資訊。 2.管理階層按季於董事會提報經營績效執行結果。 3.明確訂定次年度營運計劃及績效指標並提報董事會。
預防 / 補救措施	公司設有投資人關係聯絡窗口負責相關事宜。 投資人專區： https://www.silicon-power.com/tw/investor 其他檢舉請參照章節3.2.1申訴管道。
2025 目標與績效	1.2025年度全年合併營收：4,258,375仟元 2.2025年度稅後淨利：134,361仟元 3.2025每股稅後純益：2.11元
中長期目標與方向	1.維持穩定獲利，穩定配息回饋股東。 2.擴展通路與海外市場，提高市場佔有率。 3.持續優化氣候相關財務揭露 (TCFD)，並針對溫室氣體議題進行相關預算規劃。

治理面	客戶關係
權責單位	業務處、客服中心、品牌經營處
政策與承諾	秉持「以客戶為核心」理念，提供高品質與安全產品（符合RoHS、REACH等規範），建立長期信任關係，並確保客戶資料之機密性與資訊安全。
行動方案	1.建立多元溝通管道（業務窗口、客服系統、官網） 2.定期辦理客戶滿意度調查 3.提供客製化產品與技術支援 4.強化客戶需求回饋與即時回應機制
管理機制	1.導入客戶關係管理系統 (CRM) 2.建立標準作業流程 (SOP) 3.KPI追蹤 (客戶滿意度、客訴率、處理時效) 4.定期客訴檢討與改善會議 5.PDCA持續改善機制 6.客戶資料資訊安全管理制度
預防 / 補救措施	1.加強產品品質控管、出貨檢驗及客戶需求前期溝通 2.客訴即時處理、提供維修或更換服務
2025 目標與績效	1.客戶滿意度(>98%)：97.5% 2.重大客戶資料外洩件數：0 2025 年度客戶滿意度表現穩定，其中國內客戶滿意度達成率為98%，國外客戶滿意度達成率為 97%。雖因年度內發生一件國外客訴回饋案件，致使滿意度評價略受影響，但整體指標仍維持良好表現。
中長期目標與方向	1.推動數位轉型，優化CRM與智慧客服系統 2.提升產品與服務品質，創造差異化競爭優勢 3.深化客戶數據分析，精準掌握需求與市場趨勢 4.強化資訊安全防護能力，確保客戶資料零外洩 5.建立以客戶為中心 (Customer-centric) 的企業文化

承接上一頁

治理面	創新研發
權責單位	研發處
政策與承諾	本公司秉持「技術創新、產品領先、永續導向」之經營理念，持續投入研發資源，並承諾： 1.發展高效能、低功耗及高可靠度記憶體產品 2.將環境永續 (Eco-design) 納入產品生命週期設計 3.符合國際法規與客戶標準 (RoHS、REACH等) 4.強化產品差異化與市場競爭力 5.降低產品使用階段之能源消耗與碳排放
行動方案	1.技術創新與產品升級 2.綠色產品設計 (Eco-design) 3.客戶導向與市場應用 4.研發能量提升
管理機制	1.建立新產品導入流程 (NPI) 2.導入專案管理制度 (PM)，控管品質、成本與開發時程 3.設定研發KPI (開發成功率、產品良率、導入時間) 4.定期召開研發與品質檢討會議 5.運用PDCA循環與數據分析機制持續優化 6.建立智慧財產權 (IP) 管理制度與專利布局
預防 / 補救措施	1.導入設計審查 (Design Review) 2.執行可靠度測試 (高低溫、壽命測試) 3.建立FMEA (失效模式分析) 4.建立跨專案知識回饋機制
2025 目標與績效	符合國際法規與客戶標準(100%)：100%
中長期目標與方向	1.建立核心技術能力與專利布局 2.發展高附加價值與差異化產品 3.朝智慧化、整合型或平台型產品發展 4.將「資源效率」納入產品設計思維

環境面	產品品質與安全
權責單位	品質經營處
政策與承諾	秉持「品質第一、顧客至上」，確保產品安全、可靠並符合國際標準 (ISO 9001等)，持續提升產品品質與客戶滿意度。
行動方案	1.導入產品設計驗證與可靠度測試 2.建立供應商品質管理制度 3.強化製程品質控管 4.建立客訴與改善機制
管理機制	1.ISO 9001品質管理系統 2.PDCA持續改善 3.產品追溯機制
預防 / 補救措施	1.FMEA風險評估 2.異常通報及RCA分析 3.必要時啟動召回機制
2025 目標與績效	1.產品安全測試覆蓋率(100%)：100% 2.違反標示或行銷法規事件數：0
中長期目標與方向	1.推動零缺陷 (Zero Defect) 2.導入智慧品質管理

1. 關 於 廣 穎

2. 永 續 發 展

- 2.1 永續發展觀點與策略主軸
- 2.2 永續發展組織與運作
- 2.3 利害關係人鑑別與議合
- 2.4 重大主題鑑別
- 2.5 重大主題管理
- 2.6 聯合國永續發展目標因應

3. 永 續 治 理

4. 產 品 與 客 戶 服 務

5. 社 會 共 榮

6. 永 續 環 境

7. 附 錄

承接上一頁

社會面	人才吸引與留任
權責單位	人力資源處
政策與承諾	建立具成長性、國際化與績效導向之職場環境，吸引並留任優秀人才，強化企業競爭力與組織永續發展。
行動方案	1.參考科技產業與記憶體產業市場薪資與福利水準，提升招募競爭力 2.建立全球人才招聘機制，支援台灣、美國、日本、歐洲等據點發展 3.建立完善教育訓練制度，強化主管管理能力、業務專業能力及跨部門協作效能 4.推動雇主品牌經營，透過 LinkedIn、企業參訪及多元交流活動提升企業形象與人才吸引力 5.強化新人到職導入 (Onboarding) 流程，並推動關鍵人才留任與發展計畫
管理機制	1.建立離職管理機制，透過離職訪談、離職問卷及原因分析，作為組織優化、招募標準調整與留才策略之依據 2.建立新人留任追蹤與員工滿意度管理機制，定期檢視留任率、到職滿意度及員工回饋，持續優化員工體驗 3.建立完善績效管理機制，落實目標設定、績效追蹤、成果檢核與回饋制度 4.每年度辦理公司策略、部門KPI及個人目標對齊會議，確保各層級目標與經營方向一致 5.每年進行人力盤點與接班規劃
預防 / 補救措施	1.員工關懷訪談與新人追蹤 2.多元溝通管道 (LINE@、Teams、信箱、HR窗口) 3.離職面談分析與改善方案 4.高風險人才留任機制
2025 目標與績效	1.2025年度平均每位員工受訓時數達10.7小時，較2024年度成長109.8%，顯示本公司持續深化人才培育投入，強化員工職能發展與組織競爭力 2.2025年度全體間接員工達 100% 完成績效考核，充分體現廣穎對人才管理的高度重視與執行力
中長期目標與方向	1.建立國際級科技人才雇主品牌 2.強化全球組織人才流動與管理制度 3.建立高績效、高參與度企業文化

社會面	薪酬福利
權責單位	人力資源處、人文傳承企劃室
政策與承諾	提供具市場競爭力、內部公平性及績效導向之薪酬福利制度，保障員工權益並激勵卓越表現。
行動方案	1.每半年進行市場薪資與福利調查，掌握產業趨勢，維持外部競爭力 2.建立年度調薪機制，依績效表現、年度營運成果及關鍵人才留任需求辦理薪酬評估 3.提供優於法令規範之休假制度、生日假及定期健康檢查等福利措施 4.提供團體保險、員工購物優惠、節慶活動及多元員工關懷福利 5.針對海外派任及國際人才，提供具市場競爭力之派任與薪酬福利方案
管理機制	1.薪酬委員會定期審議高階主管薪酬制度，強化薪酬治理機制 2.依公司年度策略目標、營運成果及市場薪資趨勢，每年檢視薪資結構與調整方向，維持內部公平性與外部競爭力
預防 / 補救措施	1.定期檢討薪資落差與關鍵人才流失風險 2.員工申訴與溝通機制 3.特殊人才留才專案 (簽約金、保障年薪等)
2025 目標與績效	1.提升整體薪酬競爭力與留才成效：2025年員工總數達379人，較2024年增加19人，全年新進員工93人，顯示公司持續具備人才吸引力與組織成長動能 2.強化人才留任與組織穩定：2025年離職員工總數為85人，整體離職率較前一年下降約1.5%，顯示公司在人力資源管理、薪酬福利及留才措施上逐步展現成效 3.建立員工福利滿意度與意見回饋機制：持續蒐集員工建議，並透過教育訓練、福利優化及績效晉升制度完善，提升員工向心力與工作滿意度
中長期目標與方向	1.建立全球一致且具彈性之薪酬架構，兼顧各地市場競爭力與內部公平性 2.強化高績效文化，落實績效表現與獎酬制度連結機制 3.打造具市場競爭力之科技人才總報酬制度，提升招募與留才成效 4.持續宣導公司品牌價值與企業文化，深化員工認同感與向心力

承接上一頁

社會面	員工培育與訓練
權責單位	人力資源處(人才發展部)
政策與承諾	透過系統化且多元化的教育訓練機制，規劃年度及不定期教育訓練計畫，並依據組織策略與職能需求動態調整課程內容，以確保人才發展與企業營運目標緊密連結。
行動方案	1.每年進行年度教育訓練計畫調查，作為年度訓練資源配置、課程設計及永續揭露之重要依據 2.建置中階管理職能培訓制度，針對職能缺口規劃課程、建立培訓模組，提升管理職人員管理職能，提升團隊績效 3.採行內部培訓與外部專業資源並行之模式，並導入多元學習管道，包括實體課程與數位線上學習，以提升學習彈性與成效，滿足不同職務與學習型態之需求 4.依學習深度規劃為基礎、輔導及進階系列課程，建立完整且具發展性的學習路徑，協助員工持續精進專業能力並強化跨部門整合能力
管理機制	1.依教育訓練作業程序書，檢視日常執行流程是否符合 2.依公司年度策略目標、人才需求及發展趨勢，每年檢視教育訓練成果與調整方向，使員工能將所學應用於實務工作，進一步提升營運效率與創新能力
預防 / 補救措施	1.每半年進行一次結案提醒通知，以追蹤訓練計畫執行情形 2.不定期依需求進行訓練計畫動態調整 3.內部無法提供之培訓資源，輔以外部訓練補強
2025 目標與績效	1.提升整體訓練成效：2025年度訓練總時數達4,043小時，較2024年成長120.6%；總參訓人次達2,594人次，成長100%；平均每位員工受訓10.7小時，成長109.8%。顯示公司持續加大人才投資，強化員工專業能力與永續意識，為企業長期穩健發展奠定基礎 2.強化組織管理效能與領導梯隊建設：2025年度平均每位管理職員員工受訓20.6小時，成長221.2%，進而打造高績效團隊並提升組織整體營運效能
中長期目標與方向	1.持續優化教育訓練體系，結合數位學習工具與能力導向管理機制 2.深化領導力發展與人才培育策略，培養具備專業能力與永續思維之關鍵人才，以支撐企業長期穩健發展與價值創造 3.建置教育藍圖，完整人才發展職涯路徑

2.6聯合國永續發展目標因應

SDGs (Sustainable Development Goals) 是聯合國在2015年提出的「2030永續發展目標」，包含消除飢餓、促進性別平權、負責任的生產與消費等17個永續發展目標，其中又涵蓋169項細項目標、230個參考指標。藉此引導政府、企業、民眾，透過每次的行動與決策，一起努力達到永續發展的可能。廣穎將其視為企業邁向永續發展的指導原則之一，並結合公司的發展策略，藉此達到永續發展目標。目前本公司針對各永續發展目標的因應及管理措施如表。

廣穎對於聯合國永續發展目標的因應作法

SDGs	作法
	消除全世界任何形式的貧窮 2025年廣穎持續與財團法人桃園市私立祥育啟智教養院合作，捐贈二手電腦螢幕27台，協助提升院內資訊設備與照護環境品質。本次為廣穎電通捐贈物資行動電源和筆記型電腦。 2025年年終感謝祭活動，廣穎與伊甸基金會庇護工場合作，製作公益證件套贈與同仁，支持身心障礙青年就業與技能培訓，將企業活動結合公益行動，實踐社會責任。
	確保健康及促進各年齡層的福祉 - 公司聘請特約職業專科醫師定期駐廠服務，主動安排健檢異常、母性族群、異常工作負荷...等項目進行專業健康諮詢，依臨場評估意見回報職業安全衛生相關人員，以便進行改善措施，後續追蹤與關懷。並聘請專職護理人員，進行中高度風險人員追蹤關懷、提供相關衛教資訊，並進行多元衛教主題宣導，以保障公司員工之身心健康。 - 確實實施體格檢查、健康檢查及其它項目檢查，並進行異常報告追蹤管理。 - 定期評估同仁健康情況，並辦理健康促進相關活動。
	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習 - 確認員工的訓練需求，提供充分的訓練資源，制定有效的內、外部訓練計劃，以提高學員受訓的成效，使員工能適任其工作。 - 依各項訓練需求設立訓練課程，各部門年度訓練計劃、新產品 / 技術發展需求之課程需求、法令規定及客戶要求；使受員工得以提升個人知識及技術。