



2025智原科技永續報告書

Faraday Sustainability Report





目錄

導言

關於本報告書 3

經營者的話 4

關於智原 5

肯定與榮耀 8

年度永續績效亮點 10

永續發展策略 11

ESG 永續執行架構 12

永續治理組織 13

重大性分析與利害關係人溝通 14

整合 SDGs 的永續策略 18

IFRS S1/S2 永續資訊揭露計畫 18

1. 創新管理 19

1.1 核心競爭力 21

1.2 創新技術及研發成果 27

1.3 低功耗技術研發與永續產品 28

1.4 智慧財產管理 30

2. 夥伴共榮 31

2.1 品質管理 33

2.2 客戶服務 34

2.3 永續供應鏈管理 36

3. 職場友善 42

3.1 尊重人權 45

3.2 多元平等包容 (DEI) 47

3.3 人才吸引與留任 54

3.4 人才發展 57

3.5 職業安全、衛生與健康 62

4. 環境永續 66

4.1 氣候與能源管理 68

4.2 水資源與廢棄物管理 74

4.3 永續生態推動 75

4.4 綠色採購與環保支出 76

5. 社會共融 77

5.1 社會發展 79

5.2 社會影響力 79

5.3 社會扶助與公益 80

公司治理 82

治理架構 85

經營績效 87

稅務 89

誠信經營 89

風險管理 91

資訊安全與隱私權管理 95

附錄 99

GRI 準則對照表 100

SASB 永續會計準則對照表 - 半導體產業 107

TCFD 氣候相關財務揭露對照表 108

聯合國全球盟約對照表 109

台灣證交所：永續揭露指標 - 半導體業 110

台灣證交所：上市上櫃公司氣候相關資訊 111

ESG 績效指標 114

第三方查證聲明書 117

導言

關於本報告書

歡迎參閱智原科技股份有限公司（以下簡稱智原）發行的 2025 年永續報告書。本報告書秉持誠信務實、透明公開的原則，詳實呈現智原於 2025 年在企業永續方面的實踐與成果。透過這份報告書，各界利害關係人可更全面地瞭解智原在經濟、環境及社會面的投入與成效。我們也藉此自我檢視，積極回應各界期待，以實現企業永續發展的目標。

報告範疇

本報告書揭露的資訊涵蓋 2025 年度智原在公司治理、創新管理、夥伴共榮、職場友善、環境永續社會共融等經濟、環境及社會面的作為與績效數據（報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，與 114 年財務年報一致）。資訊揭露範疇以智原母公司為主（包含新竹總部、台北及台南辦公室），揭露比例占合併營收 87% 以上，部分資料如財務與溫室氣體盤查資訊則包含智原 100% 持股的合併財報子公司。資訊涵蓋揭露比例及合併財報子母公司實體清單彙整如下表：

永續資訊	涵蓋合併財報營收比例
財務資訊	100%
溫室氣體排放量	100%
其餘永續資訊	>87%

關係	名稱
母公司	智原科技股份有限公司
子公司	雅特力科技股份有限公司
子公司	雅特力科技 (重慶) 有限公司
子公司	智原科技 (上海) 有限公司
子公司	原璟科技 (重慶) 有限公司
子公司	上海璟創電子科技股份有限公司
子公司	智原微電子 (蘇州) 有限公司
子公司	Faraday Technology Japan Corporation
子公司	Sinble Technology Pte. Ltd. (Sinble)
子公司	Sinble Technology Vietnam Company Limited
子公司	Faraday Technology Vietnam Company Limited
子公司	FaradayTek Solutions India Private Limited
子公司	Faraday Technology Corporation(USA)
子公司	Solid Silicon Technology Corporation (Aragio)
子公司	寅通科技股份有限公司 (寅通)
子公司	Faraday Technology Corp. (B.V.I.)
子公司	智宏投資股份有限公司 (智宏)
子公司	勝邦資股份有限公司 (勝邦)
子公司	Faraday Technology (Mauritius) Corp.
子公司	GrainTech Electronics Limited
子公司	Bright Capital Group Limited (BCGL)
子公司	昇邁科技股份有限公司
子公司	Faraday Technology (Samoa) Corp.
子公司	Artery Technology Corporation (Artery)
子公司	重慶寅通科技有限公司

撰寫原則

本報告書依據重大性原則，分析智原內、外部環境與利害關係人關注的議題，擬定架構及資訊揭露重點。報告書參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 及永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 半導體準則編製，並依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間相關資訊。所揭露的統計數據皆由智原各權責單位提供，財務績效數據經會計師審核簽證，與公司年報數據一致；環境績效則基於政府公開資訊和內部計算。

報告撰寫與品質管控

本報告書由 ESG 委員會統籌，各議題權責部門組成編輯小組，依據年度重大永續議題資訊揭露架構，展開資料收集與內容編撰，並透過定期會議審查，總經理核准最終內容後，提報董事會決議。

- 內控管理：智原將永續報告書的工作流程與資訊揭露納入年度內部控制管理計畫，並訂有《永續資訊揭露管理辦法》作為內部控制稽核流程之依循準則，確保報告內容的真實性、正確性與完整性。
- 內部稽核：完成初版後，各章節負責主管審閱內容，並進行內部交叉稽核，確保數據資訊品質。
- 外部查證：委託公正獨立第三方單位 (SGS) 依據 AA1000 AS (2018) 第二類型中度保證等級進行查證，保證聲明書詳見本報告書附錄。
- 管理系統：本報告書所揭露之資訊除透過上述流程管理，也搭配國際管理系統或標準強化管理流程或資訊有效性。

議題	採用查證標準
品質	ISO9001
資訊安全	ISO 27001
智慧財產	TIPs
溫室氣體	ISO 14064-1
環境	ISO 14001
職場安全	ISO 45001

報告發行

自 2020 年發行第一本永續報告書後，已連續發佈 7 本永續報告書，歷年報告書請參閱官方企業永續網站。

- 發行頻率：每年發行一次
- 首次發行日期：2020 年
- 本次發行日期：2026 年 8 月
- 下次發行日期：預計 2027 年 8 月

意見回饋

智原誠摯歡迎各界利害關係人與我們保持良好溝通，對於不同議題皆設有專屬聯絡管道，對於本報告書或永續發展議題，皆可透過以下聯絡方式提供寶貴意見及指教。

聯絡資訊

聯絡人：企業永續委員會 王維鼎先生
聯絡地址：新竹科學園區新竹市力行三路五號
聯絡電話：886-3-5787888 分機 84064
電子郵件：esg@faraday-tech.com
官 網：<https://www.faraday-tech.com/tw/content/CSR/CorporateSustainability>

經營者的話

2025 年是智原科技「接軌產業、加速躍升」的重要里程碑。回顧過去三年，我們完成了戰略性三部曲：2023 年跨越先進製程設計門檻，驗證技術實力；2024 年啟動「商務模式 2.0」，整合全球資源；2025 年正式進入蛻變成長期，擴大市場價值。在全球半導體產業受人工智慧 (AI) 驅動的浪潮下，智原已由成熟製程領先者，轉型為兼具「先進製程設計」與「先進封裝整合」能力的 ASIC 領導廠商，穩健站上次世代半導體需求的核心舞台。

在永續作為方面，智原沿襲「ESG 政策」及「永續執行架構」，積極投入永續行動，在環境、社會與治理 (ESG) 三大責任面向取得豐碩的成果：

環境永續：氣候韌性與綠色創新

應對氣候變遷、深化氣候韌性，一直是智原在環境議題的核心策略。我們承諾以 2050 淨零為目標，採取積極行動逐年推進減碳路徑，自 2023 年啟用廠內太陽光電系統自發自用，2024 年開始與兩家綠電業夥伴合作策略性綠電轉供，因此，2025 年的綠電使用比例已達到 20% (RE20)，並較 2023 年達成絕對減碳 14%；也首次建立內部碳定價機制，訂出減碳成本為每噸 2,200 元，作為內部減碳策略分析工具；再次自千家上市櫃企業脫穎而出，連續兩年入選商業周刊「碳·競爭力 100 強」企業。

另外，我們 2025 年的營收在能源轉型與智慧應用

領域的占比已達 90%，這不僅代表我們商業模式的成功轉型，更體現了我們以綠色技術引領產業應用的決心。

社會共融：友善職場與社區融合

智原秉持《人權政策》承諾，從利害關係人觀點全面落实人權保障，深植以人為本的企業文化，致力於維護職場平權精神，女性同仁比例達 32%，女性主管超過 20%，領先 IC 設計同業標竿；提供優於法規 25 天的有薪產前照護假及產假，將友善及關懷措施從同仁擴及至眷屬；並執行同仁的「員工滿意度調查」，深入瞭解同仁對公司營運、工作環境及管理制度的文化的感受度，做為精進人權管理行動的參考，亦將人權盡職調查擴及至供應鏈。

整體的友善作為，讓智原再次榮獲新竹科學園區管理局「推動職場工作平權優良單位—特優」之肯定。也連續獲得勞動部職業安全衛生署「職業健康與安全績效主動評比」績優企業。同時獲得亞洲權威人力資源雜誌頒發的「HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎」的殊榮，在高階人才競逐激烈的半導體產業中，維持強大的吸引力與向心力。

在社會公益方面，首次推動員工志工日，鼓勵員工投入社會公益活動，幫助有需要的社區群體，發揚智原的友善及共融精神。

在培育產業人才方面，透過各式產學合作專案，與優秀的大專院校緊密合作，從研發技術到獎學金贊助，全力培育次世代半導體菁英。

永續治理：誠信、合規、共創價值

智原致力於強化公司治理及資訊安全，獲得上市公司治理評鑑 Top 5% 及台灣永續評鑑最高評級 AAA。為提升董事會監督永續議題的嚴謹度，成立了董事會層級的「永續發展委員會」，作為董事會監督永續工作執行的督導者；同時也發布《永續資訊管理辦法》將永續資訊的審查流程納入內控制度，確保資訊的公正性與透明度；董事會成員則維持女性 30%，增加董事會性別多元性。

我們也與客戶及供應鏈夥伴持續共創嶄新的永續價值，2025 年進行供應商人權盡職調查，要求供應鏈夥伴遵循相同標準，承諾保障人權。並推進供應鏈減碳量達到 16% 的成績，也響應客戶的碳管理與減碳倡議。

結語

2025 年在全體同仁共同努力下，讓智原在營運上展現韌性，我們的永續績效也獲得 TCSA 台灣企業永續獎 - 綜合績效獎的肯定，首次參獎即擠身百大永續典範企業；今年將回應全球永續發展規範與政府政策法令，展開 IFRS 永續揭露準則 (IFRS

Sustainability Disclosure Standards) 接軌工作，以優於法規的時程規劃完整的導入藍圖。

最後，也要誠摯感謝所有客戶及供應鏈夥伴對智原的信任，以及各位股東長期的支持。未來，我們將繼續發揮科技的力量，秉持「以科技創新增進人類福祉」的永續願景，持續與所有利害關係人保持良好溝通，共同攜手邁進永續之路。

智原科技董事長 /

智原科技總經理 /



關於智原

智原成立於 1993 年，總部位於臺灣新竹科學園區，為亞洲第一家 ASIC (特殊應用積體電路) 服務公司，並提供矽智財 IP 授權服務。智原在半導體產業鏈屬於上游端的 IC 設計服務，在完成 IC 設計階段後，透過中游端的光罩與晶圓製造及下游端的封裝測試流程完成最終晶片產品，銷售予位於台灣、中國大陸、亞太地區、歐洲及美國等全球客戶。智原於台灣證券交易所上市 (股票代碼 3035)，實收資本額新台幣 26 億元。全球員工 1,100 人，其中 80% 以上為研發與工程專業人才，憑藉超過 30 年的 IC 設計經驗提供卓越的產品與服務。

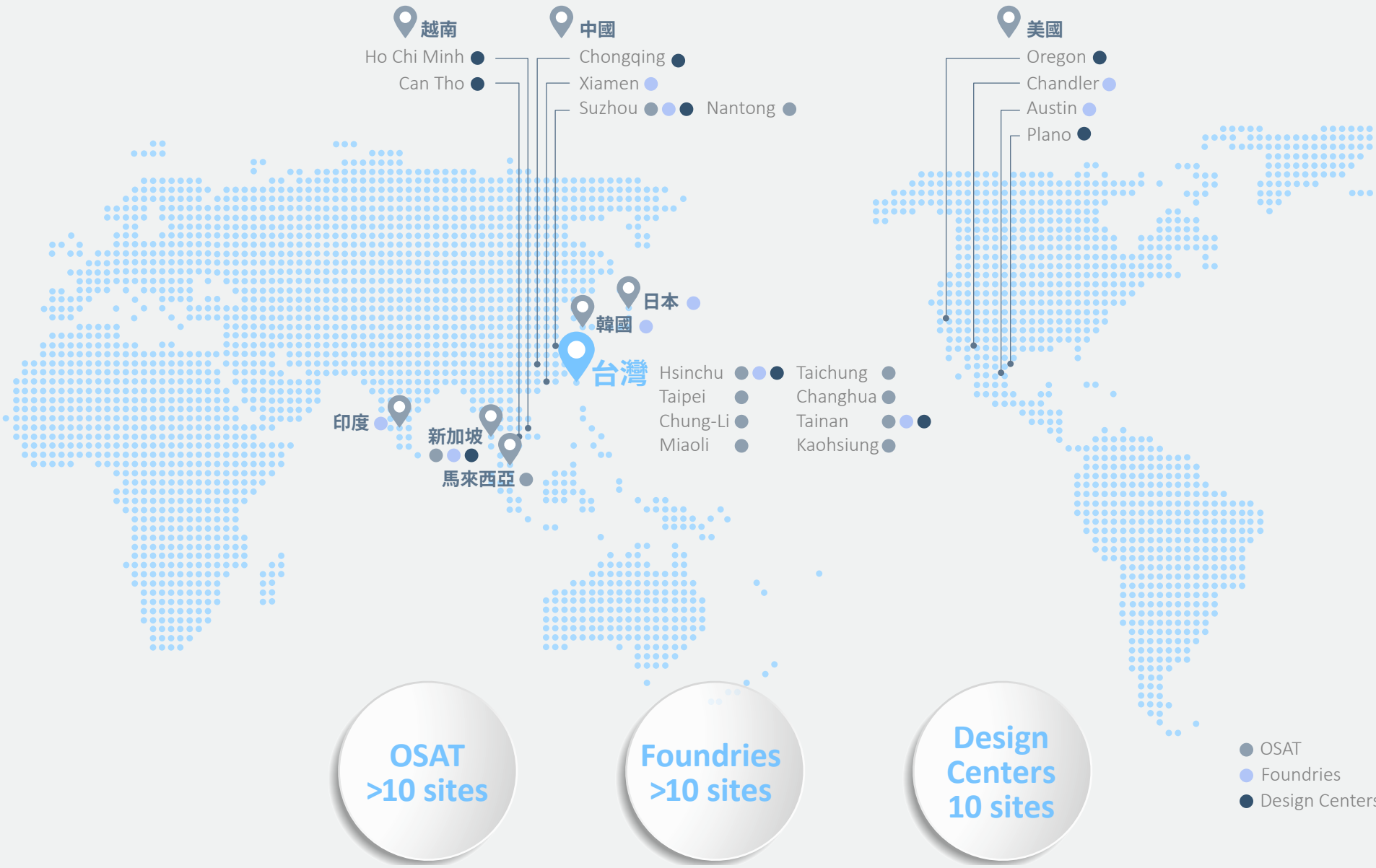
技術發展與產品應用

作為客製晶片專家，智原持續精進核心技術，提供客戶專業的客製化設計及量產服務，協助解決設計挑戰與資源限制，成就客戶產品成功。智原的晶片技術應用致力於提升人類福祉，專注於高速運算、品質提升及效率優化，涵蓋雲端及 AI 高速運算、綠能技術、生活品質、能源管理、生產效率等五大應用領域。

公司名稱	智原科技股份有限公司
成立日期	1993 年
股票代號	TAIEX:3035 (1999 年上市)
實收資本額	新台幣 26 億元
總部	新竹科學工業園區力行三路 5 號
全球員工人數	1,100
產品與服務類型	ASIC 服務 (特殊應用積體電路) 矽智財 IP 授權服務
合併營收	2025 年合併營收新台幣 179.93 億元

多元化布局

智原以臺灣為營運及研發總部，在美國、日本、中國、印度、越南、新加坡等地設置研發中心及銷售據點，確保全球客戶能獲得即時的服務。



願景、使命與經營理念

智原以「在造福人類的 IC 上，都可看見智原價值」為願景，推動科技創新，致力促進全球能源轉型及增進人類福祉領域的延伸應用，與客戶、員工、夥伴共創卓越，帶給世界更幸福便利的生活。

使命

- 客製晶片專家 (Custom IC Expert)，成就客戶成功
- 技術應用增進人類福祉，著眼於五大領域：雲端及 AI 高速運算、綠能、生活品質、能源管理、生產效率

經營理念

共創卓越

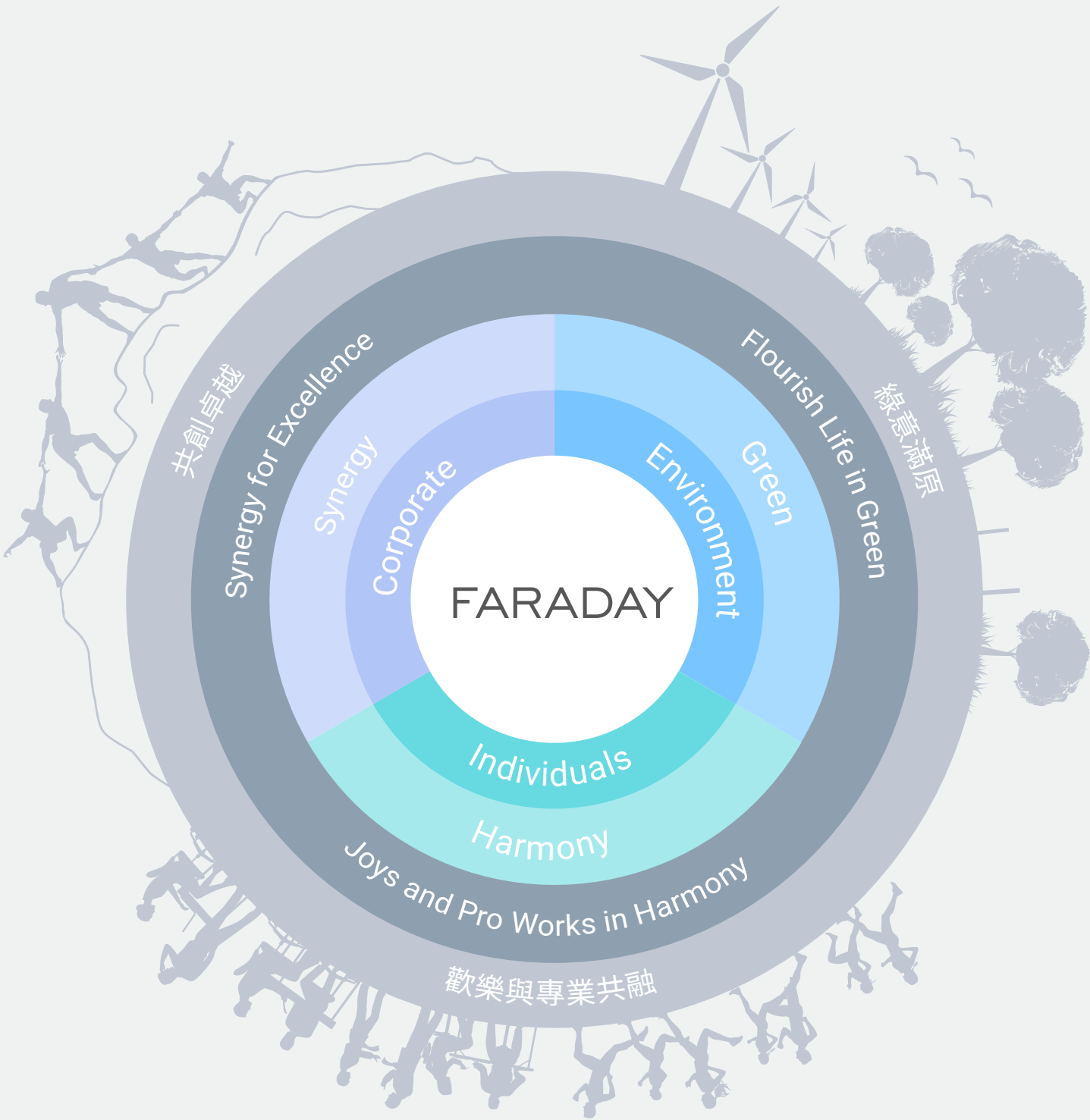
- 建立優異團隊，厚植矽智財技術，透過數位化、系統化、全球化管理，提供高品質 IP 及 ASIC 設計服務，成就客戶產品成功
- 與客戶、員工、夥伴持續創造綜效，共贏共榮

歡樂與專業共融

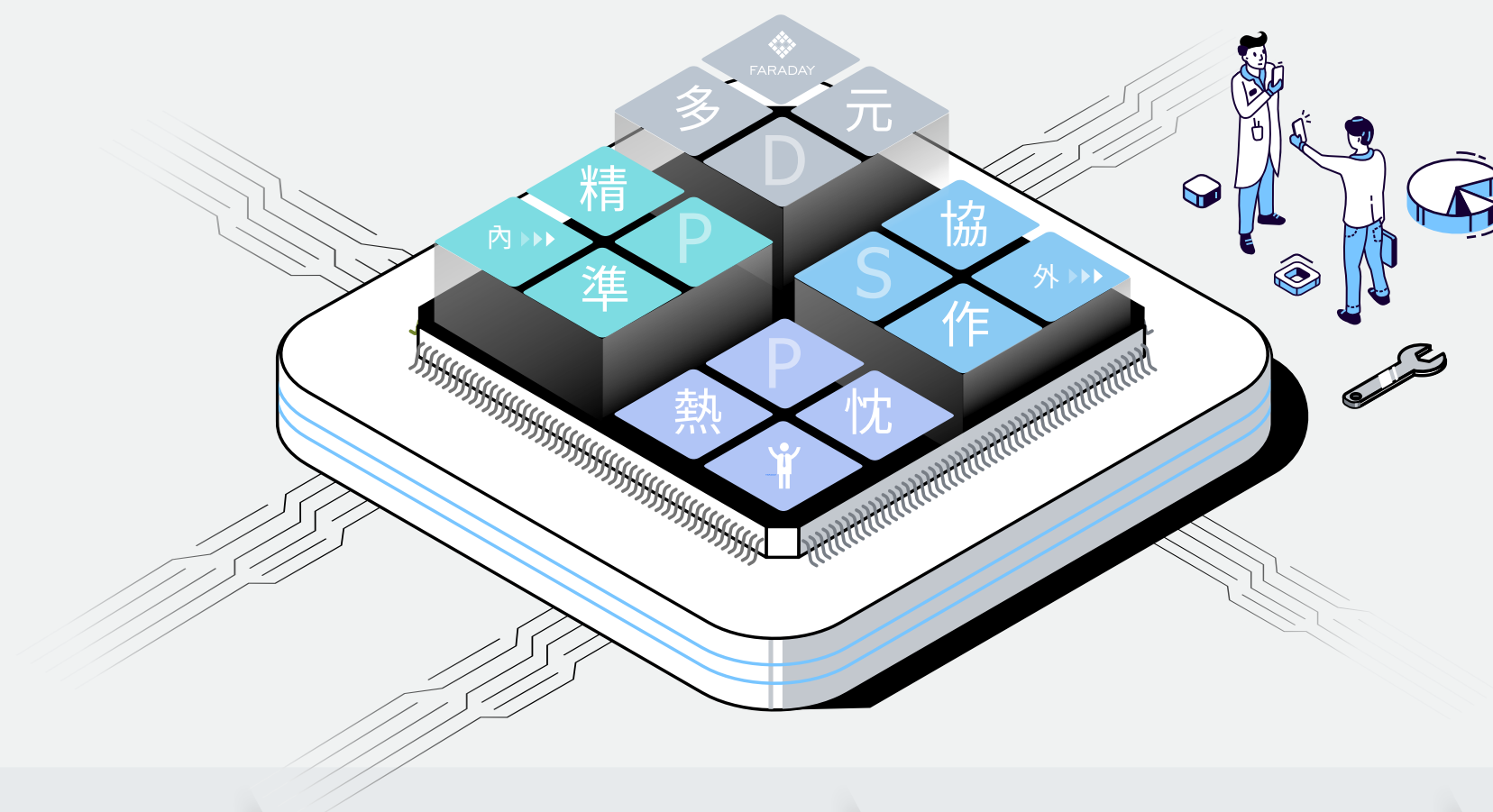
- 人才為公司核心資本，專業要求高也期待歡樂共融，從選才、育才、留才，促進員工學習成長
- 一起創造智原價值、共享經營成果，致力人才永續

綠意滿原

- 建立綠色舒適環境，營造多元、平等、包容、安全的職場，重視員工身心健康，致力打造友善職場
- 提供高效能 / 低功耗的技術解決方案，促進全球能源轉型與人類福祉領域之延伸應用
- 推動低碳營運並建構綠色供應鏈，與合作夥伴共同致力環境永續



企業文化：價值觀與行為展現



D

多元 Diversity



彈性

完整的商務模式組合，因應市場各種需求



韌性

布局全球供應鏈及專業人才，強化永續經營基石

S

協作 Synergy



信賴

與客戶及生態圈夥伴攜手同進，共創卓越



當責

主動積極、當仁不讓，以目標為導向全力以赴

P

熱忱 Passion



同心

和而不同，周而不比。建立互信互助的共事文化



豐富

以正向心態，營造專業與歡樂共融的生活

P

精準 Precision



有序

物物有定位，事事有依規。建立完整制度持續運作



紀律

展現高度自律精神，落實執行力與嚴謹的態度

公協會與倡議參與

智原積極參與外部公協會或倡議活動，透過意見交流，確保企業永續發展能與全球趨勢接軌，並滿足利害關係人期望，並保持對於氣候變遷立場與參與倡議一致，共同進步與成長。

參與公協會與倡議清單

類別	組織名稱	擔任職務 / 腳色	說明
產業交流發展	台灣科學工業園區科學工業同業公會	會員	與半導體同業進行意見交流，透過意見回饋與訪談流程參與政府政策制定與後續落實
	AQM 品質經理人協會	監事	
	律師公會	員工代表參與	派員參與公會，透過法律與護理專業進行雙向交流，協力優化法治環境與公共健康
	護理師公會	員工代表參與	
人力資本與薪酬治理	IC 設計薪酬聯誼會 ^註	會員	由台灣半導體產業公司自主組成之專業交流平台，就薪酬制度設計、法令遵循及人力資本管理實務進行經驗分享與專業交流
產業研究與技術發展	Global Semiconductor Alliance, GSA	會員	積極參與產業關鍵技術協會，與產學研界緊密接軌，共同驅動技術創新
	MIPI Alliance	會員	
	Peripheral Component Interconnect Special Interest Group, PCI-SIG	會員	
	USB Implementers Forum, USB-IF	會員	
永續展倡議	自然相關財務揭露 (TNFD)-2024 年加入	倡議先行者企業	自願參與特定議題永續倡議，遵循倡議訴求進行專案展開與內部推廣
	2025 台灣永續人才行動聯盟	倡議企業	

註：本組織不涉及產業政策倡議、薪資協議或任何限制市場競爭之行為；嚴格遵循《公平交易法》、反托拉斯法及公司《誠信經營守則》，確保不涉及聯合行為、限制競爭或損害利害關係人利益之情事。

公共事務參與支出

分類	2025 費用 (NTD)
產業公協會或非營利組織	1,367,335
遊說、利益團體	0
地方政治、選舉等議題捐獻	0

肯定與榮耀

2025 年重要成果



HR Asia
BEST COMPANIES
TO WORK FOR
IN ASIA 2025

HR Asia
亞洲最佳企業雇主獎

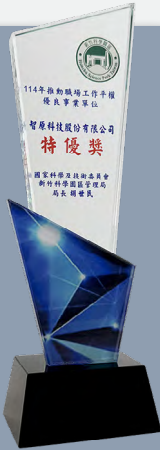


TCSA 台灣企業永續獎
綜合績效獎
百大永續典範企業



TCSA 台灣企業永續獎
永續報告獎 - 金級
(連續 2 年)

勞動部職業安全衛生署
企業永續報告書揭露
職業健康與安全績效
主動評比績優企業



國科會新竹科學園區
推動職場工作平權
特優



商業周刊
碳競爭力 100 (連續 2 年)

近年永續獎項 / 標章

類別	成果	說明
永續綜合類	TCSA 台灣企業永續獎 綜合績效獎 - 百大永續典範企業	2025
	TCSA 台灣企業永續獎 永續報告獎 - 金級	2024~2025
	行政院國家發展委員會 國家永續發展獎	2024 (首家獲獎 IC 設計公司)
	EcoVadis 承諾認證	2024
環境面	商業周刊 碳競爭力 100 強	2024~2025
	天下雜誌 企業減碳溫度計 - 成效卓越	2024~2025
社會面	HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎	2025
	勞動部職業安全衛生署 企業永續報告書揭露職業健康與 安全績效主動評比績優企業	2024~2025
	國科會新竹科學園區 推動職場工作平權 - 特優	2023、2025
	衛生福利部國民健康署 健康職場促進自主評核 - 合格	2025
	衛生福利部國民健康署 「職場體位管理及比賽」- 卓越獎	2024
	勞動部國家人才發展獎	2022
	新竹市衛生局 親善哺乳室 - 特優	2022~2024
	教育部體育署 「運動企業認證」	2023~2024
	遠見雜誌 「生育力白金級企業」	2023

類別	成果	說明
治理面	哈佛商業評論 台灣企業領袖 100 強	2024、2022
	APEA 卓越企業獎	2024
	AQM 品質經理人協會 品質改善類卓越案例獎	2021、2023~2024
	天下雜誌 營運績效 50 強	2023(榜首)

永續評鑑與指數

類別	成果	說明
國內評鑑	台灣永續評鑑 AAA	2025
	公司治理評鑑 5%	2024~2025
國內指數	臺灣證券交易所銳聯高薪酬 100 指數	2014~2025 (連續 12 年)
	臺灣上市上櫃 IC 設計動能指數	2025 入選
國外評鑑	CDP 氣候變遷 B 等級 水安全 B- 等級	2025



年度永續績效亮點

Environment



- 2025 年較 2023 年基準年絕對減碳 14%
- 再生能源使用比例達 20%
- 能源轉型與智慧應用產品營收占比達 90%
- 綠色債券投入共計新台幣 5,000 萬元
- CDP- 氣候問卷 B (管理等級)
- 推動碳定價
- 建置《生物多樣性宣言》
- 導入 ISO 14001 環境管理系統

Social



- 女性同仁比例達 32%，女性主管超過 20%
- 員工體驗回饋工作滿意度為 86.3 分
- 友善婚育及家庭照顧，提升員工歸屬感：提供優於法規 25 天之有薪假
- 投入醫療、國內藝文發展與獨立媒體等具社會影響力金額達 160 萬元
- 首次推動志工日活動
- 導入 ISO 45001 職安衛管理系統

Governance



- 公司治理評鑑成效於上市公司排名為前 5%
- 董事會、功能性委員會及個別董事成員的內部績效評估結果為優
- 女性董事占比達 33%
- 供應商碳排放密度較 2023 基準年降低 16%
- 100% 供應商完成人權盡職調查
- 成立董事會層級永續發展委員會
- 制定《永續資訊揭露辦法》/《隱私權政策》

永續發展策略

ESG 永續執行架構

永續治理組織

重大性分析與利害關係人溝通

整合 SDGs 的永續策略

IFRS S1/S2 永續資訊揭露計畫



ESG 永續執行架構

智原以「以科技創新增進人類福祉」為永續願景，制定《ESG 政策》，建立 ESG 永續執行架構，以提升正向影響並降低潛在風險。同時，我們積極與利害關係人（客戶、供應商 / 承攬商、員工、股東 / 投資者及政府 / 公協會）溝通合作，對齊國家與全球永續發展目標。

ESG 永續執行架構



永續治理組織

智原永續治理相關委員會

智原以董事會為永續議題的最高治理階層，並由企業永續委員會負責規劃每季提報董事會的永續相關議案。董事會成員積極支持永續發展，並定期參與相關進修課程。



董事會與永續發展委員會

智原以董事會為永續議題管理決策的最高治理階層，於 2025 年增設功能組織永續發展委員會，並以總經理擔任召集人，協助董事會進行永續政策與計畫執行與督導永續資訊揭露之審議工作；該委員會下設有 ESG 委員會統籌組織永續發展工作實際執行狀況，並管理永續議題相關績效，為董事會與組織執行永續發展策略的溝通橋樑，透過每季召開會議與執行工作小組檢視企業永續推動成效，規劃需呈報董事會的重大永續議題，在規劃董事進修計劃時，也會依據國際永續趨勢，適時納入適切課程，以維持董事會成員在永續議題的管理與決策職能。

2025 年度董事會參與永續相關議案及訓練概況^註

議題	討論 / 報告季度	內容
氣候變遷相關議題報告	每季	溫室氣體盤查 / 查證執行進度、減碳策略訂定、綠電採購案等
ESG 委員會年度執行成果報告	第二季	風險管理、資安管理、智慧財產管理、誠信經營、利害關係人溝通
永續報告書	第三季	年度永續報告書提請董事會決議
重大議題鑑別	第四季	年度重大議題鑑別結果報告
董事會成員 ESG 進修	第四季	破定價機制及最新 IFRS 國際永續準則

註：詳細本公司董事會與永續委員會運作情形，可參閱官網資訊 - 公司治理

ESG 委員會

智原於 2019 年成立企業永續委員會，由董事會授權總經理擔任主任委員，統籌永續發展執行與績效管理，作為董事會與組織的溝通橋樑。委員會每季召開會議，檢視企業永續推動成果，並規劃需呈報董事會的重大永續議案。

Input

- 永續趨勢/框架/法規要求
- 利害關係人期待
- 永續評比落差分析
- 客戶永續問卷要求
- 外部參獎評估



Output

- 永續報告書：完整揭露
- 永續官網：即時更新
- 提升投資人信任
- 達成客戶永續供應鏈要求
- 永續獎項獲獎：成果檢核

重大性分析與利害關係人溝通

智原重大永續議題分析流程

智原每三年至少執行一次重大永續議題分析，以確保永續策略的有效性，並回應利害關係人關注的永續資訊。

我們採用 GRI 準則鑑別流程，根據永續衝擊及營運衝擊程度繪製衝擊矩陣，進行雙重重大性分析，並納入外部利害關係人關注程度。前十大衝擊顯著性議題列為核心議題，經專家小組討論後訂定 12 項重大永續議題，並經董事會決議後，整合至智原五大永續執行構面，制定相應的管理方針與目標。



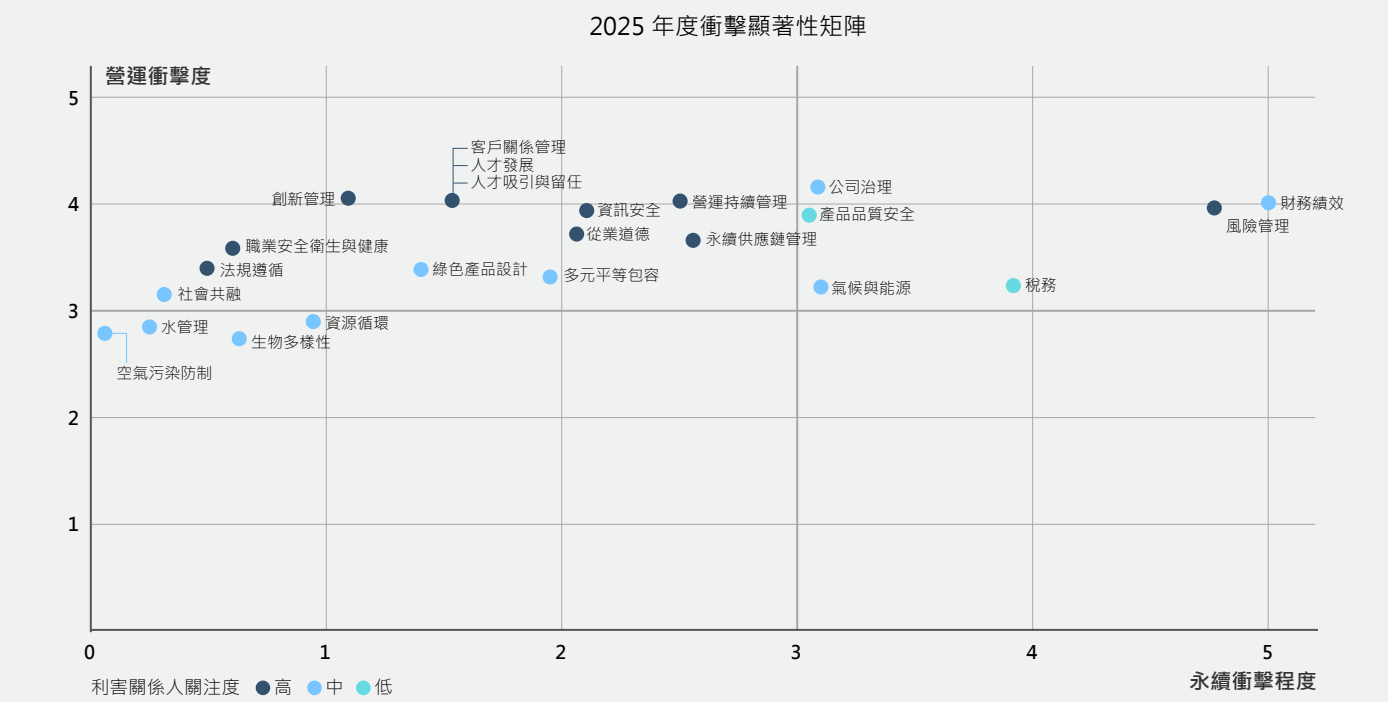
重大永續議題管理狀況

報告書年度	重大變動
2023	以營運衝擊度、利害關係人關注度及全球風險報告進行重大議題分析
2024	新增永續衝擊度鑑別取代全球風險報告進行重大議題分析
2025	1. 重新檢視既有重大議題，考量永續趨勢進行微調 2. 啟動 2026 至 2028 重大議題分析調查
2026	(未來規劃) 採用新的重大永續議題調查結果進行永續議題管理，並更新於永續報告書

衝擊程度矩陣分析與結果

23 項永續議題中，6 項治理面議題列為一般揭露與結果導向，不參與排序，其餘 17 項依「永續衝擊度」及「營運衝擊度」進行雙重重大性分析，並導入外部利害關係人關注程度增強議題多元觀點，經由企業永續委員會

充分討論後最終收斂為 12 項重大永續議題，提報董事會決議；2025 年度重大性較 2024 年度維持 12 項重大議題，在議題項目則重新針對政府與投資人之永續評比意見，以「公司治理」議題取代「綠色產品設計」議題，並將「資訊安全」議題合併考量「隱私管理」。



高階主管薪酬結合 ESG 績效

智原在設計永續發展指標結合高階經理人的薪酬流程，考量重大永續議題分析結果，以確保經營責任與永續目標一致；2025 年度以公司治理評鑑、再生能源使用比例、職災事件數及女性主管比例列為變動薪酬參考要素並合計占比 50%；並透過薪酬索回機制 (Clawback Policy) 落實誠信治理。

智原重大議題	永續發展指標	2025 年度成果	權重占比
公司治理	公司治理評鑑 (G)	前 5% 企業	25%
氣候與能源	再生能源使用比例 (E)	20%	15%
職業安全、衛生與健康	職災事件數 (S)	0	10%
多元平等包容	女性主管比例 (S)	22%	

註：相關資訊亦同步揭露於 114 年公司年報 -3.1.5 最近年度給付董事 (含獨立董事)、總經理及副總經理等之酬金。

永續衝擊程度分析

針對鑑別的 12 項重大永續議題，分析其對智原的意義以及以智原營運狀況，可能對外界經濟、環境及社會（含人權）的衝擊，衝擊內容與補救措施，將在各章節提供更詳細的說明。

永續負面衝擊								永續重大議題	永續正面衝擊							
								公司治理								
								氣候與能源								
								產品品質與安全								
								永續供應鏈管理								
								資訊安全與隱私管理								
								多元平等包容								
								客戶關係管理								
								人才吸引與留任								
								人才發展								
								創新管理								
								職業安全、衛生與健康								
								社會共融								

經濟負面衝擊

環境負面衝擊

社會 (含人權) 負面衝擊

經濟正面衝擊

環境正面衝擊

社會 (含人權) 正面衝擊

永續議題	對智原的意義
公司治理	智原致力於追求永續經營與長期利益，以維持產業領導地位以及為利害關係人創造價值。
資訊安全與隱私管理	機密資訊保護是智原對顧客、股東、同仁、供應商等合作夥伴的承諾，以確保營業機密與合作夥伴隱私受到保障。
創新管理	透過持續地創新可以強化核心競爭能力，落實永續發展。
產品品質與安全	提供高品質與安全性兼顧的產品有助於提升客戶與智原合作的意願，提供終端使用者最佳產品使用體驗。
客戶關係管理	為確保客戶的長期信賴及支持，致力於提升公司與客戶的競爭力為長期經營之關鍵基礎，包括技術領先、品質保證及產品競爭優勢。
永續供應鏈管理	與全球企業夥伴合作，可以提升整體價值鏈永續績效，降低社會與環境相關的潛在風險。
人才吸引與留任	具競爭力的整體薪酬及優於法規的福利制度，凝聚員工向心力，成為公司永續發展動能來源。
人才發展	智原重視人才的培育與發展，擁有完善的訓練資源與學習環境；配合公司營運目標與策略，建構全方位的訓練發展體系與藍圖，致力於高素質科技人才的養成與傳承，以累積公司的智慧資本與整體競爭力。
多元平等包容	保障員工基本權益，提供和諧的工作氣氛是智原的應盡的責任。
職業安全、衛生與健康	維護員工的生命安全、健康與提供良好的工作環境是智原的基本責任。
氣候與能源	因應氣候變遷，即時掌握機會辨識與營運、財務衝擊分析，致力打造環境永續發展。良好的溫室氣體排放及能源管理可以提高營運績效，並降低環境負荷。
社會共融	發揮智原科技本業的創新技術，與社會共享科技創新所帶來的好處，讓更多人受惠於科技普及所帶來的機會，驅動更美好的未來。

重大永續議題管理與價值鏈對應

經董事會決議通過後之重大永續議題，會於繼續往下對接 ESG 委員會的永續策略，由各工作小組並檢視重大議題分析結果與現行永續策略與目標設定連結性，並延伸至價值鏈的管理與相對應的資訊分析應用：

- 價值鏈分析：分析永續議題除智原及其上下游價值鏈的影響程度
- 永續報告書：對應 GRI 重大主題，更新報告書揭露依循 GRI 揭露框架指標
- 風險分析：分析結果提供風險委員會進行細部參數分析，作為風險項目鑑別重要參考依據
- IFRS 重大議題：分析結果針對營運衝擊與投資人關注度加強權重，作為 IFRS 重大議題分析重要參考依據

重大永續議題	對接智原永續架構 / 揭露章節	價值鏈衝擊位置				GRI 主題
		智原	IC 設計	生產製造	客戶應用	
公司治理	公司治理	●	○	○	○	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為
資訊安全與隱私管理	公司治理	●	●	●	●	GRI 418 顧客隱私
創新管理	創新管理	●	●	●	●	智原自訂永續議題
產品品質安全	夥伴共榮	●	●	●	●	GRI 416 顧客的健康與安全
客戶關係管理	夥伴共榮	●	●	●	●	GRI 418 顧客隱私
永續供應鏈管理	夥伴共榮	●	●	●	●	GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估
人才吸引與留任	職場友善	●	●			GRI 201 經濟績效 GRI 202 市場地位 GRI 401 勞雇關係
人才發展	職場友善	●	●			GRI 404 訓練與教育
多元平等包容	職場友善	●	○			GRI 202 市場地位 GRI 401 勞雇關係 GRI 405 多元和平等機會 GRI 406 不歧視 GRI 407 結社自由與團體協商 GRI 409 強迫或強制勞動
職業安全、衛生與健康	職場友善	●	○			GRI 403 職業安全衛生
氣候與能源	環境永續	●	○	●	○	GRI 201 經濟績效 GRI 302 能源 GRI 305 排放
社會共融	社會共融	○				智原自訂永續議題

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

利害關係人溝通

ESG 委員會依據重大永續議題分析流程，定期與利害關係人溝通並收集受關注的永續議題，每年彙整「智原與利害關係人溝通情形」，提報董事會審查（每年至少一次，最近一次報告日期為 2025/4/22）。

關係人	對智原意義	溝通管道 / 頻率	關注永續議題	2025 年溝通成果
客戶	最佳策略夥伴，以客戶導向開發產品與服務，協助客戶成功。	- 電話、電子郵件（每日） - 品質會議（每月 / 季） - 客戶滿意度調查（每季） - 客戶會議（不定期） - 客戶問卷與稽核（不定期） - 客戶稽核（不定期）	- 客戶關係管理 - 創新管理 - 產品品質與安全 - 永續供應鏈管理 - 資訊安全與隱私管理	- 客戶滿意度 91%(滿分 100%)，並針對客戶問題的改善措施與預防再次發生措施皆已實施 - 回應客戶 ESG 關聯問卷或守則 28 份 - 接受客戶稽核共計 5 場次 - 參與特定客戶永續供應鏈倡議計畫（碳盤查、減碳、節能） - 配合客戶要求參與 EcoVadis、CDP 永續評比
員工	最重要的資源，為公司創造最大價值。	- 總經理與全公司同仁座談會（每季） - 勞資會議（每季） - 教育訓練委員會（每季） - 職業安全衛生委員會（每季） - 職工福利委員會（每半年） - 績效面談（每年） - 員工滿意度調查（每年） - 人權盡職調查（每 3 年） - 電子意見箱、佈告欄（不定期）	- 人才吸引與留任 - 多元平等包容 - 人才發展 - 職業安全、衛生與健康	- 定期召開以下會議，共計 20 場 - 勞資會議（每季） - 同仁座談會（每季） - 教育訓練委員會（每季） - 職業安全衛生委員會（每季） - 職工福利委員會（每季） - 年度績效面談：執行率超過 90% - 新人訪談：執行率 100% - 員工意見調查：具最高程度員工淨推薦價值 (eNPS, Employee Net Promoter Score) 之員工百分比超過 90% - 人權盡職調查：執行率 100%；違反人權申訴案件，0 件
投資人 / 股東	提供經營資金，關注財務與治理表現。	- 法人說明會（每季） - 股東大會（每年） - 財務報告及年報（每季 / 每年） - 永續報告書（每年） - 公開資訊觀測站（不定期） - 機構投資人會議（不定期） - 電話、郵件（不定期） - 公司網站（不定期）	- 公司治理 * - 財務績效 * - 風險管理 * - 創新管理 - 產品品質與安全	- 每季自辦線上法人說明會，將當季營運績效及展望向投資人充分說明，全年共 4 次 - 受邀參加國內外券商論壇共 5 場，將公司營運狀況及策略有效的傳達予法人機構 - 每週數次與國內外投資機構進行線上或實體會議，透過近百場會議讓投資人了解公司價值及競爭力 - 優於法令規定，每年提前於 5 月底前舉辦股東大會，改善股東會召集期程集中之情形 - 中英文版期中財務報告及年度財務報告皆優於法令規定，提前公布，資訊透明 - 同步提供中英文重大訊息共 27 則，方便外資機構取得公司資訊 - 配合利害關係人回覆 FTSE、S&P CSA 及 MSCI 等國際永續評比 - TIP 台灣永續評鑑榮獲 AAA 最高評等
供應 / 承攬商	提供營運資源與服務，共創永續供應鏈。	- 電話、電子郵件（每日） - 供應商稽核（每季 / 年） - 品質月報（每月） - 客訴管道（不定期） - 供應商永續議題溝通（不定期）	- 風險管理 * - 誠信經營 * - 永續供應鏈管理	- 供應商進行 RBA 稽核共計 19 場次，100% 供應商都滿足 RBA 的要求。 - 合格供應商完成年度永續問卷自評，達成率 100% 100% 生產供應商每月提供品質月報 - 每季完成生產供應商評比完成，達成率 100% - 供應商完成生產異常校正預防措施，達成率 100% - 供應商完成簽署「供應商行為準則承諾書」、「不使用衝突礦產宣告書」及「環境物質不使用承諾書」，達成率為 100% 2025 年進行供應商人權盡職調查，針對中度風險議題列為智原重要人權議題，將持續優化對供應商的稽核管理，並定期追蹤執行成效 - 提供供應商永續課程「供應商隱私權政策與管理」，「供應鏈人權盡職調查與永續稽核重點」，「供應商隱私權風險評估與稽核」，共 4 個場次
政府 / 公協會	遵循政府法規，善用政府資源。	- 公司治理評鑑及指數評鑑（每年） - 永續報告書（每年） - 政府公文來往與活動（不定期） - 法令遵循（不定期）	- 財務績效 * - 風險管理 * - 誠信經營 * - 公司治理 - 氣候與能源	- 第十二屆「公司治理評鑑」成效於上市公司排名前 5%；於市值 100 億元以上電子類企業名列前 10% - 響應職安署推廣職業健康與安全，蟬聯「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」績優企業 - 參與衛生福利部國民健康署 - 健康職場促進 自主評核認證合格 - 響應國家淨零 12 項關鍵戰略，啟動綠電轉供、推動節能計畫與綠色金融 - 完成母 / 子公司溫室氣體盤查及查證，早於金管會永續發展路徑圖規劃 (2029 年) - 擔任台灣科學園區科學工業同業公會專業委員會委員及幹部，提供專業意見、諮詢並作為政府溝通橋梁 - 參與政府 / 公協會舉辦法規公聽會、研討會或訓練共計 50 場

註：* 屬於公司治理面向的一般議題

整合 SDGs 的永續策略

作為地球公民及半導體產業鏈的重要一員，智原透過永續委員會建置永續執行架構，依環境、社會與治理 (ESG) 三大方向，發展出綠色創新與低碳營運、友善職場與共融社會、創新價值與夥伴共榮的六大永續主軸，並以創新管理、夥伴共榮、職場友善、環境永續及社會共融的五大執行構面落實永續精神，在目標設定過程中，結合重大永續議題與聚焦聯合國永續發展目標^註，推行對應的永續行動方案，確保具體執行成果，與全球永續標竿同步，共創永續未來。

智原永續核心策略				包容外部永續框架		對策與成效追蹤
公司治理及五大永續執行構面	永續政策	對應政策 / 承諾	管理策略	SDGs	永續框架	管理方針與成果
公司治理	《智原科技 ESG 政策》 《永續發展實務守則》	《重要公司規範》 《資安政策》 《隱私權政策》	將永續議題整合為公司治理及經營策略重要考量面向	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 	  	請見 <u>公司治理</u>
創新管理		透過持續地創新強化核心競爭能力，落實永續發展	以創新技術推動促進全球能源轉型與智慧發展的福祉產品			請見 <u>創新管理</u>
夥伴共榮		《智原供應商行為準則》 《客戶權益政策及申訴程序》	價值鏈上下游的互利合作、同榮共生、永續共好	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION  17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS 		請見 <u>夥伴共榮</u>
職場友善		《智原科技人權政策》 《多元平等與包容宣言》 《環安衛政策》	提供具競爭力的薪酬與福利，打造安全與健康的工作環境，建立以人為本，歡樂與專業共融的友善職場	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING  8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH  10 REDUCED INEQUALITIES 		請見 <u>職場友善</u>
環境永續		《環安衛政策》 《氣候變遷承諾》 《生物多樣性宣言》	降低營運過程對環境的衝擊，並將環境永續理念融入企業永續策略及營運計畫	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY  13 CLIMATE ACTION 		請見 <u>環境永續</u>
社會共融		帶動社會發展、發揮社會影響力、響應社會公益	促進社會發展、提高社會影響力及社會扶助與公益	4 QUALITY EDUCATION 		請見 <u>社會共融</u>

註：聯合國永續發展目標鑑別流程為考量治原五大永續執行構面並以參照《企業報導整合 SDGs 實務指南》進行優先 SDGs 鑑別後，聚焦出 9 項 SDG 目標。

IFRS S1/S2 永續資訊揭露計畫

智原於 2025 年正式啟動 IFRS S1（永續相關財務資訊揭露一般要求）及 IFRS S2（氣候相關揭露）導入計畫，於 ESG 委員會委員下另設專案小組，以優於法規要求期限展開為期三年的導入計畫，並將規劃定期呈報執行進度於董事會報告：

年份	2025	2026	2027	2028
重点工作	- ESG 委員會下成立專案小組，召開專案啟動會議並邀請外部專家進行教育訓練 - 發布《永續資訊管理辦法》，建構健全的永續資訊內控與審核機制 - 執行 IFRS 重大議題調查與分析	- IFRS S1/S2 條文要求與現行作為落差分析，擬定改善行動方案 - 針對 IFRS 重大議題展開工作坊，進行風險機會分析，並評估重大財務衝擊資訊	- 依照 IFRS S1/S2 條文要求，建立對外資訊揭露基礎架構，完善報導流程之完整性 - 年報「永續專章」試行編制	- 年報「永續專章」揭露資訊正式納入董事會決議流程，並對外發布 - 追蹤投資人對於資訊揭露反饋狀況，持續優化改善

五大永續執行構面

創新管理

IP 的資料庫

擁有超過 4,000 項 IP 的資料庫

低功耗矽智財

已開發完成 3,321 項低功耗矽智財

研發人才

研發工程人才佔總員工數 80% 以上

1.1 核心競爭力

1.2 創新及研發成果

1.3 低功耗技術研發與永續產品

1.4 智慧財產管理

專利

全球累計核准專利總數超過 1,001 件

永續產品

能源轉型與智慧應用相關產品營收占比 90%

研發

研發費用占比達 18%

9 INDUSTRY, INNOVATION
AND INFRASTRUCTURE



永續目標

重大永續議題	績效指標	2025 目標	2025 成果	2026 年目標	2030 長期方向
創新管理	專利提案件數	≥ 11	專利提案件數共 16 件	≥ 10	透過鼓勵研發創新等獎勵機制，結合公司營運目標與佈局的專利申請，營造研發創新的正向循環企業文化
	通過 TIPS A 級再驗證	維持驗證聲明書有效性	維持聲明書有效性	提出 TIPS 再驗證	將 TIPS 管理制度推廣至公司各技術部門，並維持其長期有效
智原自訂目標	績效指標	2025 目標	2025 成果	2026 年目標	2030 長期方向
綠色產品設計	推展低功耗設計	> 90% 建置完成率於 14nm 低功耗設計及 40nm SONOS 低功耗平台	92%	> 95%	持續提高低功耗產品與低功耗平台的完成率
	智原永續類產品營收占比 (綠能 / 智慧 / 效能相關)	> 70%	90%	> 80%	持續進行多項低功耗及節能用途 ASIC 產品，提升設計案佔比，並逐年拉高低功耗設計案於 營收的佔比，讓智原朝高含 " 綠 " 量前進

管理方針

創新管理

政策 / 承諾

透過持續地創新強化核心競爭能力，落實永續發展。

衝擊說明

- 正面衝擊：促進人類科技持續創新
- 負面衝擊：未即時掌握市場脈動，無法推進新技術發展

關鍵行動

- 定期檢視，實施補救計畫
- 調整產品計畫

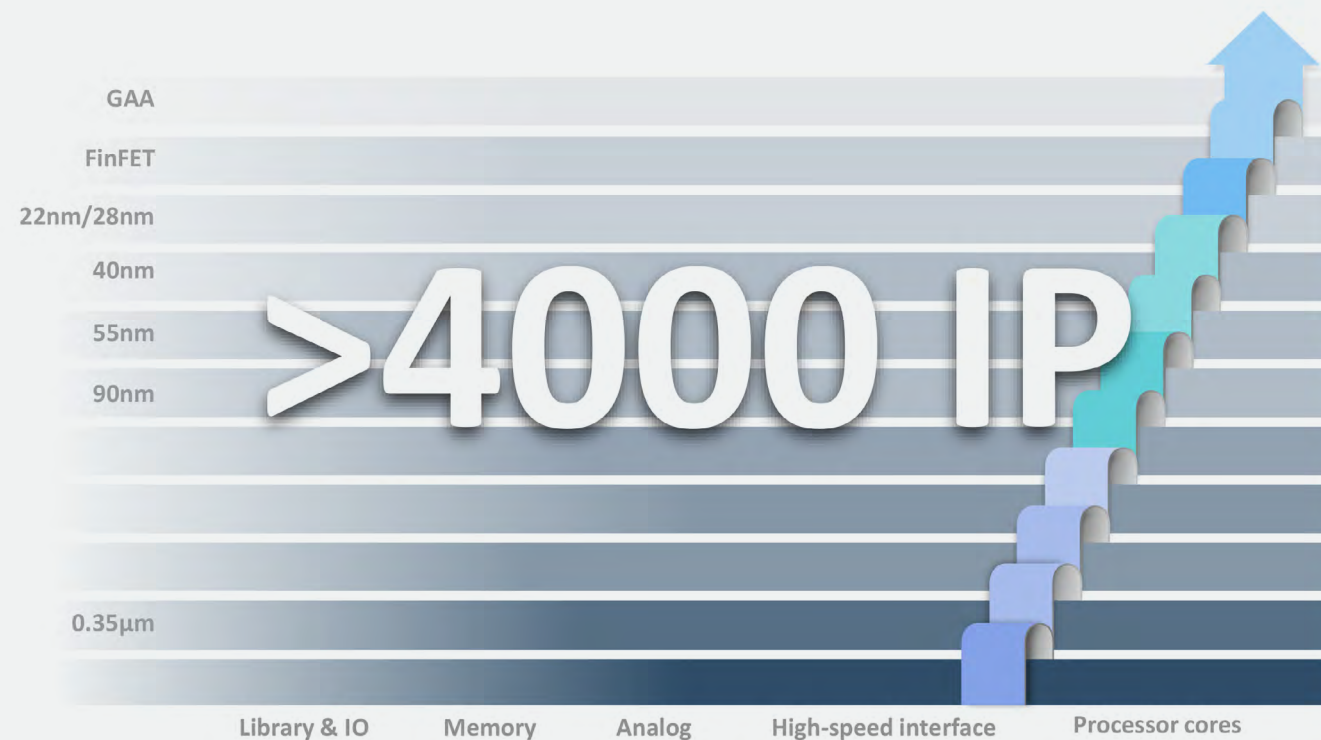
1.1 核心競爭力

1.1.1 完整 IP 資料庫

智原擁有三十年豐富的矽智財 IP 開發經驗，在技術的研發創新不遺餘力，已累積超過 4,000 項自主研发的 IP，並已於 ASIC 設計案通過矽驗證與量產驗證，可滿足 ASIC 客戶在不同領域的多元應用；多樣且完備的 IP 資料庫除了可以有效節省每件 ASIC 設計案所需的開發資源，亦可為研發人員的專案開發能力與技術經驗奠定良好基礎，造就不停歇的創新動能。

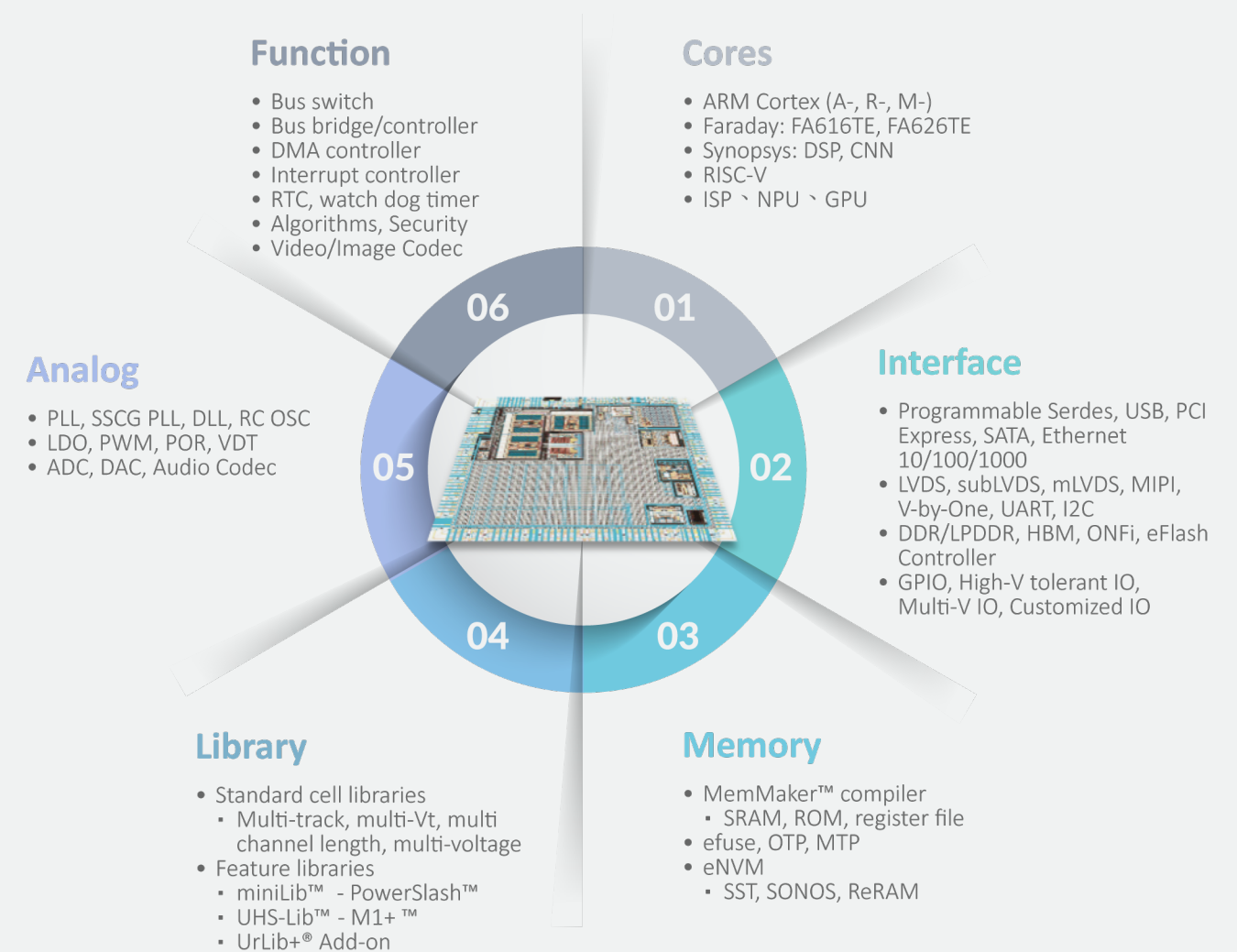
作為亞洲第一家成立且擁有完整自主開發 IP 資料庫的 ASIC 廠商，智原運用多年的經驗與持續創新的技術，幫助客戶節省可觀的 IP 授權費用，提高晶片整合性，並降低晶片開發風險。

智原完整 IP 資料庫涵蓋成熟製程及先進製程



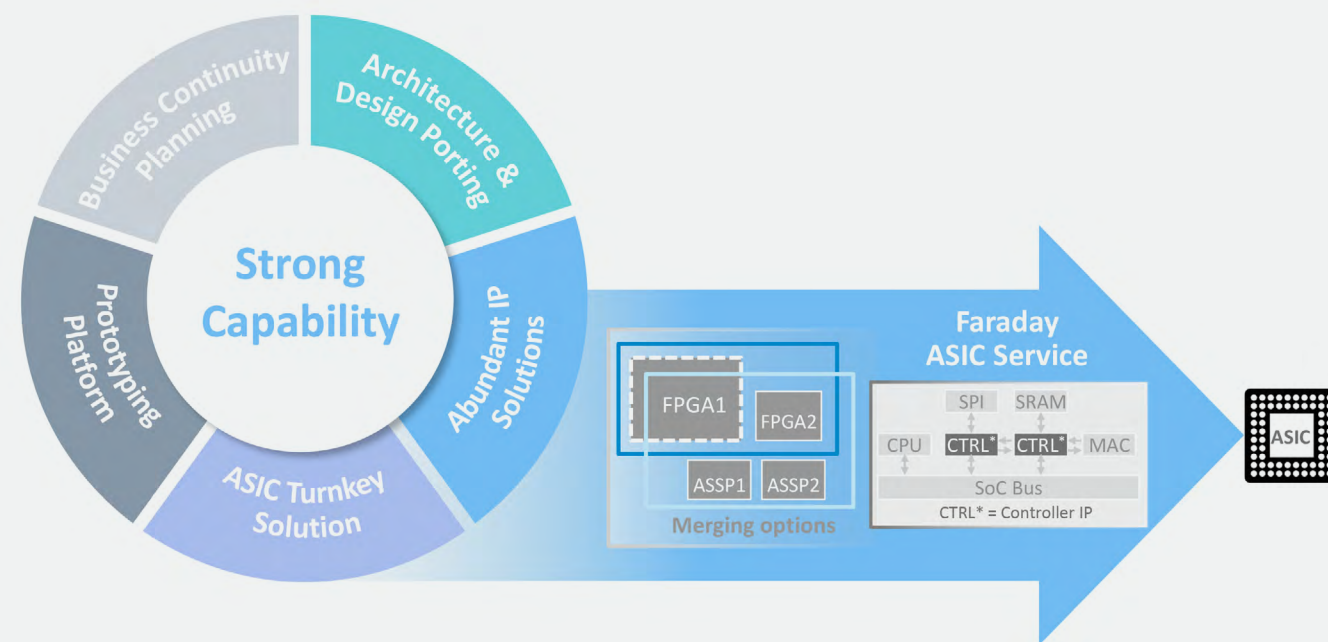
智原 IP 涵蓋六大技術領域

原 IP 資料庫依照分類，可區分為六大技術領域，包含 Processor Cores、High-speed IO、Memory、Library、Analog & IO 與 SoC Peripherals，每個技術領域皆包含多種 IP，智原協助客戶設計晶片時，也提供全方位的 IP 服務解決方案。



1.1.2 高效的 ASIC 設計服務

智原具備全面而多元的 ASIC 設計能力，包含提供最佳 IP 解決方案、平台化 SoC 整合設計、一條龍量產服務（Turnkey）等具競爭力的服務項目，並結合高效率的 ASIC 設計流程，不但可加速客戶產品的上市時程，並能因應不同應用需求提供晶片設計，提升產品的成本競爭力、安全性及可靠性。

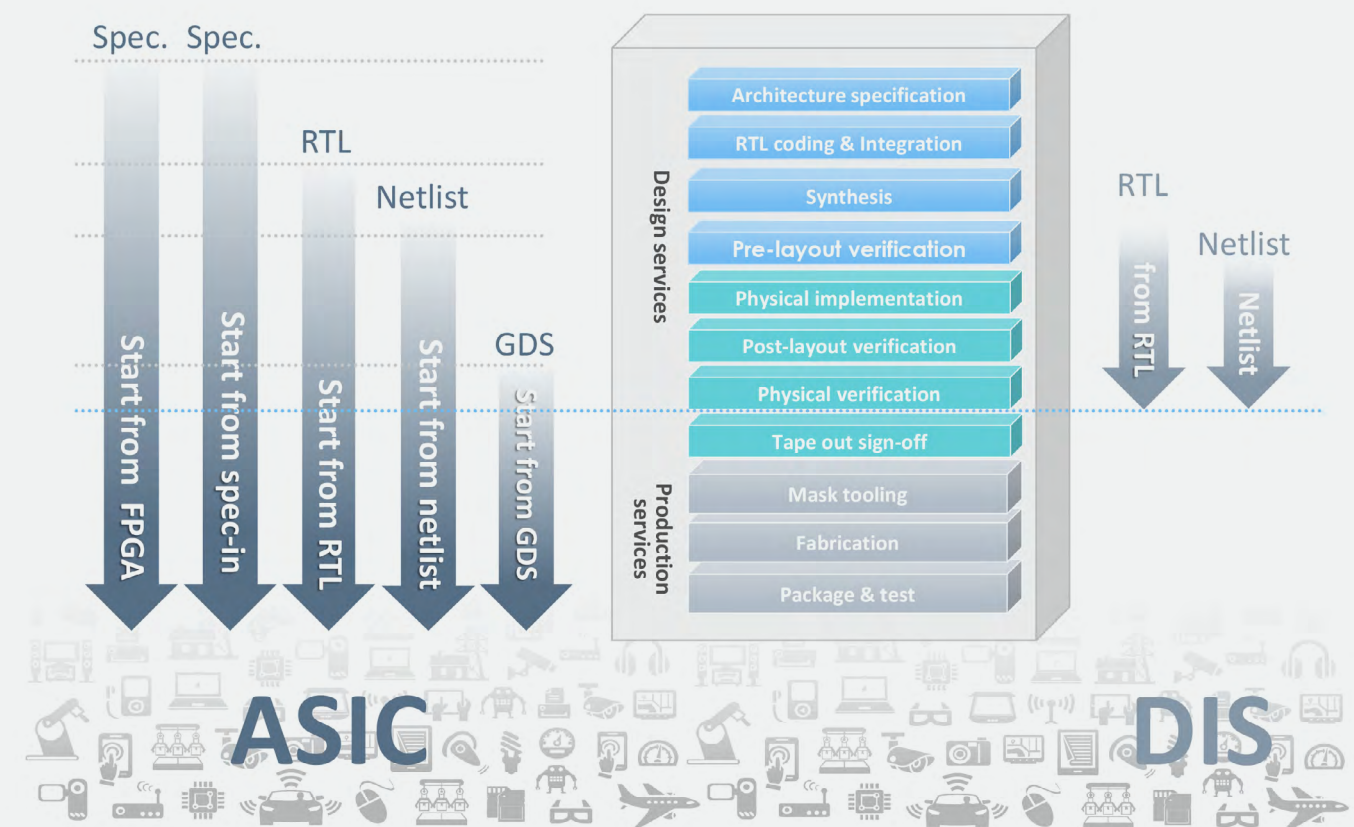


智原除了具備全方位設計能力外，在客製晶片服務上，以 IP 服務、設計服務及量產服務為三大核心項目，發展出完整的設計流程與解決方案，透過結合自動化整合工具與平台，產出 RTL 等設計，在較短時間內有效解決客戶產品中複雜的晶片設計整合問題，讓客戶能更專注於核心技術的開發，實現高效益的專業分工。

有效率的創新是智原始終專注的目標，在日趨複雜的晶片設計趨勢下，智原不間斷地在技術上突破，並與合作夥伴及客戶共享開發經驗，確立研發創新的核心思維，使智原開發的每一顆 IC 裡，都能體現永續價值。

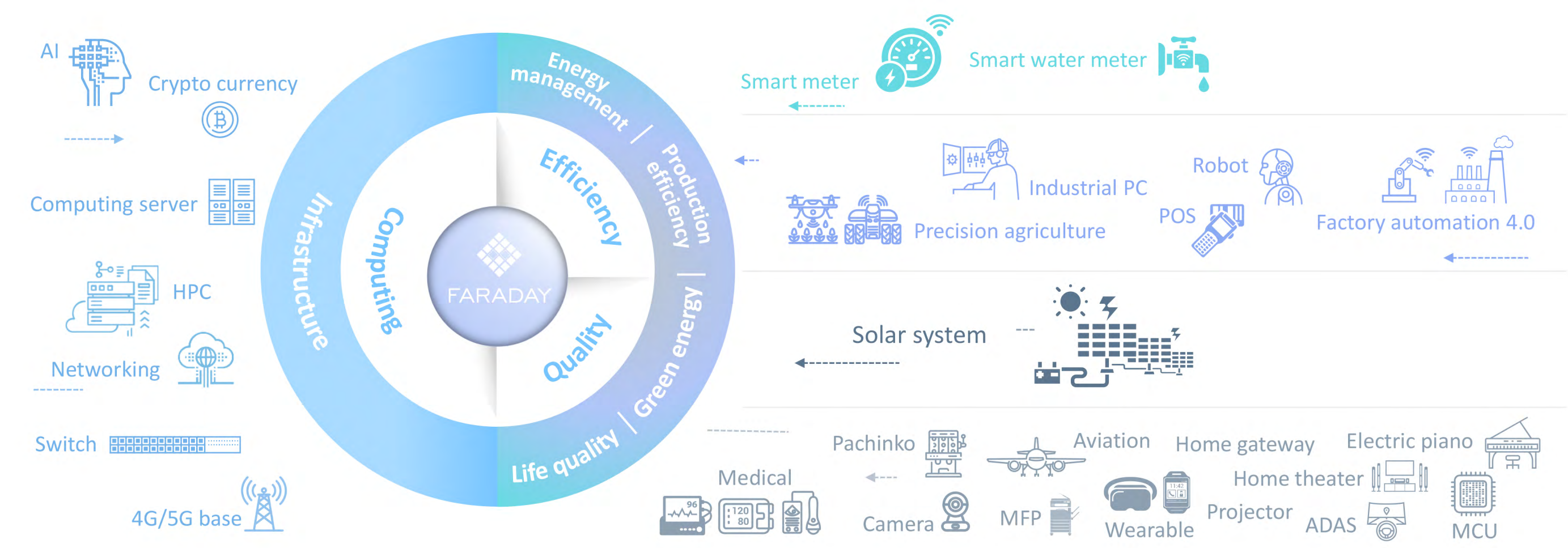
完整的 ASIC 設計服務模式

智原與聯電、三星及英特爾等晶圓廠策略夥伴合作，提供客戶完整的製程選擇，不論是高效能的先進製程，或是因應各種應用的關鍵製程，皆佈局了相應製程的 ASIC 設計服務。智原提供一站式的 ASIC 服務，從設計到最後的生產、測試，確保客戶的設計案從上游到下游的每個環節都環環相扣，以降低專案風險、增進生產效率。



ASIC 應用解決方案

ASIC 的技術應用大多著眼於高速運算、提升品質及促進效率等三大方向，涵蓋雲端運算基礎建設、綠能、生活品質、能源管理及生產效率等五大應用領域。

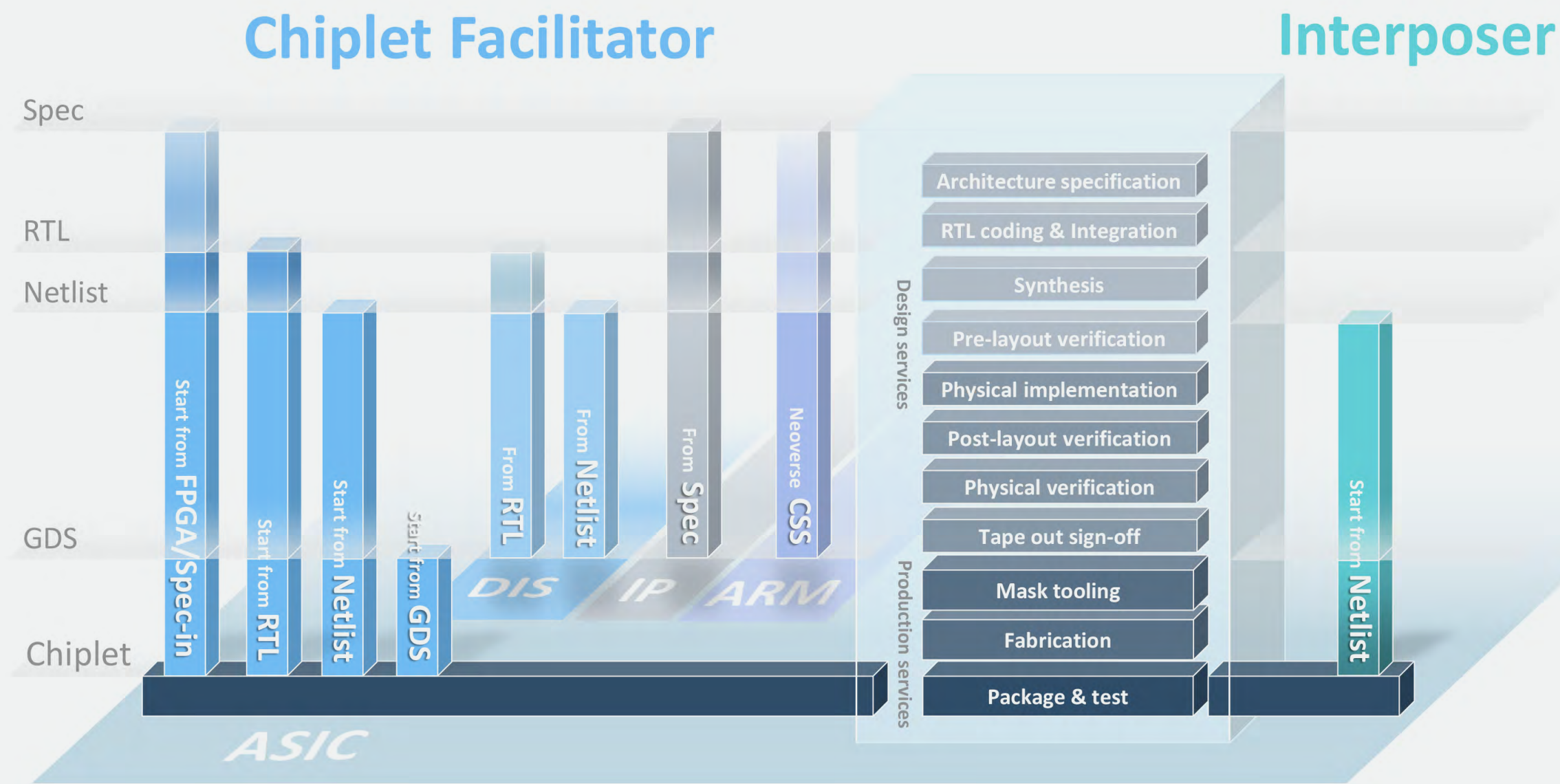


全面先進封裝服務

先進封裝技術是半導體製程技術進入下一個世代的重要基石，透過先進封裝技術，晶片產品得以在效能、尺寸、散熱性、成本與功耗上獲得優化。在提供客戶的封裝解決方案上，智原可為客戶提供客製化的 2.5D/3D 先進封裝服務；智原作為一個中立的服務廠商，能為多源晶片、封裝和製造等高階封裝服務提供更多的技術支援和效率。

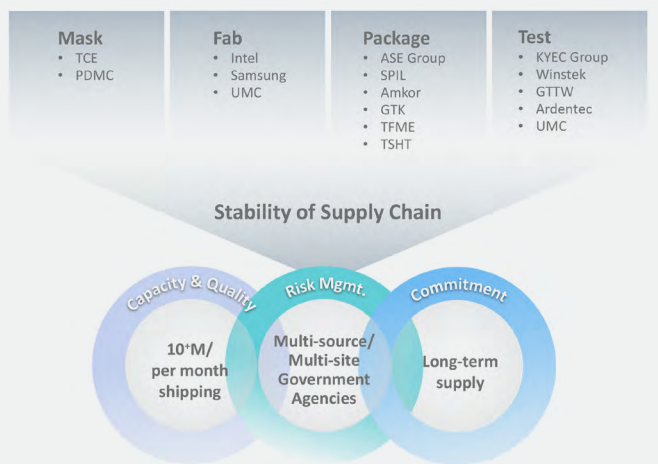
先進封裝架構圖

通過與聯電以及台灣知名封裝廠商長期合作，智原能支援包括矽通孔 (TSV) 內的客製化被動 / 主動中介層 (Interposer) 製造，提供先進封裝服務，有效管理 2.5D/3D 封裝流程。

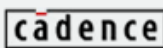


穩固的供應鏈夥伴

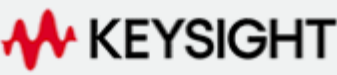
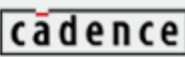
作為全方位 ASIC 設計服務領導廠商，智原與全球頂尖的半導體供應商共同合作，建立長期互信關係，提供高品質且具競爭力的技術及量產服務。從設計端的 IP、EDA 軟體工具，到生產端的晶圓廠、封裝與測試，與供應商共同打造品質優良的晶片，滿足客戶需求。



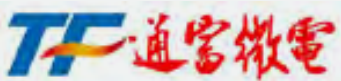
IP 供應商



EDA 供應商



生產供應商



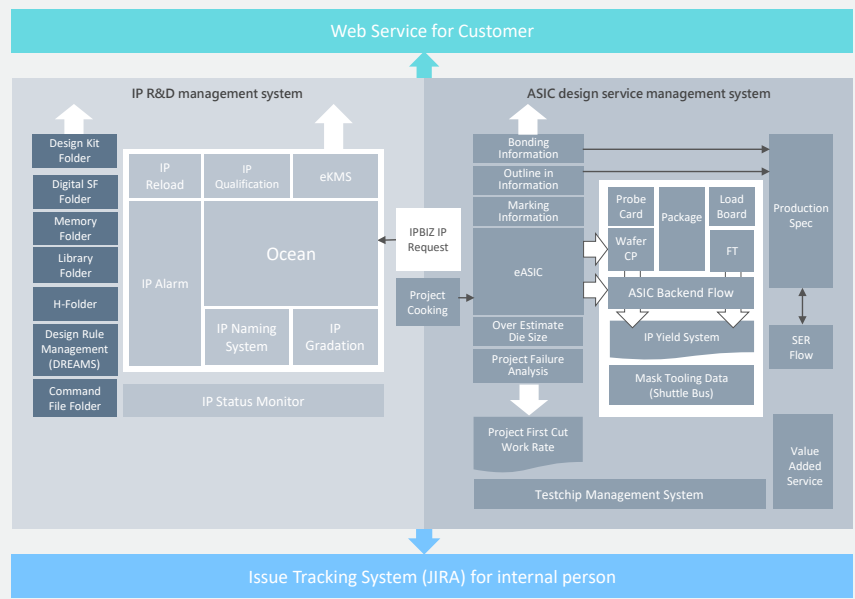
1.1.3 創新研發管理

智原研發管理秉持「管理創新」的宗旨，透過建立 eRD 研發管理系統，不間斷地深化研發與量產技術的經驗與能量，落實研發管理的 PDCA，透過執行全面品質管理，使得研發品質逐年提升，產品的品質、成本、交期與服務都持續獲得國際大廠的採用與肯定，也為智原帶來穩定的成長與獲利。

智原持續發展 IP 核心技術與完整的 ASIC 產品開發解決方案，與我們全球的客戶建立長期穩固、共創雙贏的夥伴關係，提供高品質服務，致力打造造福人類 IC，展現智原的價值。

eRD 研發管理系統

智原的 eRD 系統分為「IP 研發管理系統」與「ASIC 設計服務管理系統」兩大核心模組，兩套模組在 eRD 系統內互向資料對串與共享資訊，使研發流程順暢運行；同時輔以網頁服務系統 (Web Service) 向客戶提供最新資訊與專案管理工具 (JIRA)，方便進度追蹤。



IP 研發管理

智原採用自建的 IP 研發管理系統，將 IP 分類管控開發資料，並依據以下四個階段進行品質管理。

- IP 開發時期：以自建的 Folder 系統紀錄開發流程與相關資料
- IP 完成時期：以自建的 OCEAN (Faraday IP central database) 系統管理 IP 資料庫
- IP 狀態管理：以自建的 IP Center 系統匯集 IP 狀態，並以自建的 IP Alarm 系統進行 IP 變更以及影響管控，保障客戶 IP 使用的品質。IP 狀態分為 5 個等級來標示各項 IP 的品質成熟度，各等級分類名稱及原則如下：智原 IP 狀態等級表
- IP 交付方式：以自建的 eService 系統方便客戶取得專案相關的 IP 文件及資料

智原 IP 狀態等級表

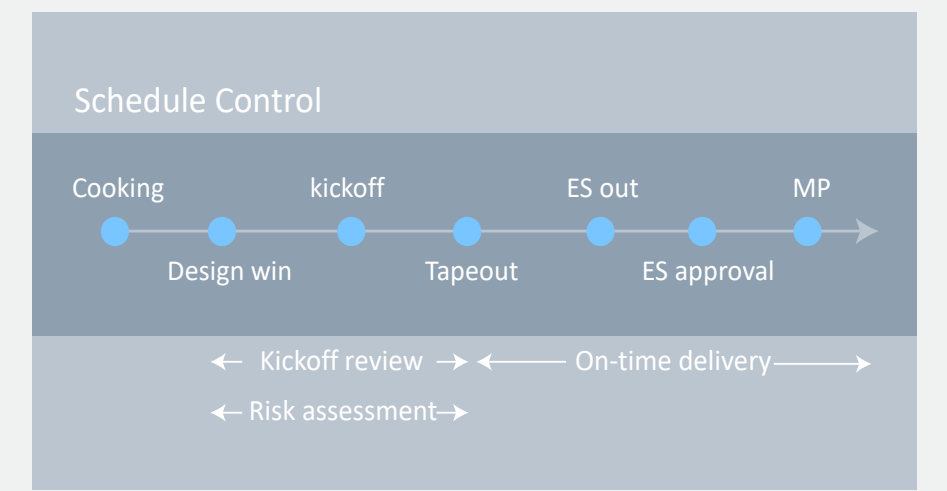
等級	說明
鐵牌 (Iron)	IP 開發完成，文件已登入 OCEAN (Faraday IP central database) 系統，但 IP 相關驗證尚未完成。
銅牌 (Bronze)	IP 開發完成，文件已登入 OCEAN (Faraday IP central database) 系統。已完成 IP 相關驗證，尚未完成測試晶片的實體測試。
銀牌 (Silver)	IP 開發完成，文件已登入 OCEAN (Faraday IP central database) 系統。已完成 IP 相關驗證與測試晶片的實體測試及 SVR (Silicon Verification Report)，尚未使用於 ASIC 產品。
金牌 (Gold)	IP 開發完成，文件已登入 OCEAN (Faraday IP central database) 系統。已完成 IP 相關驗證與測試晶片的實體測試及 SVR (Silicon Verification Report)，並已應用於兩項以上的 ASIC 產品量產，每項 ASIC 產品量產數量大於 50 片晶圓或 2 萬顆晶片。
白金牌 (Platinum)	IP 開發完成，文件已登入 OCEAN (Faraday IP central database) 系統。已完成 IP 相關驗證與測試晶片的實體測試及 SVR (Silicon Verification Report)，並已應用於 5 項以上的 ASIC 產品量產，每項 ASIC 產品量產數量大於 50 片晶圓或 2 萬顆晶片。

ASIC 設計服務流程管理

智原提供 ASIC 客戶完整多元的業務模式方案。在 ASIC 研發管理方面，我們採用自建的數位化 eASIC 管理系統，將 ASIC 專案從與客戶進行產品籌畫 (Cooking) 開始，一直到產品最終導入量產的整個流程都納入數位化管控，而各個相關系統與 ASIC 專案的資訊也完整串接到 eASIC 每個專案的專屬頁面上，使用者可方便地查詢到完整的 ASIC 專案資訊，以確保資訊準確性，任何環節都不遺漏，一次就達到研發品質的要求。我們透過流程性的研發管理，提升品質與效率，加強創新競爭力。

精準的 ASIC 研發時程管理

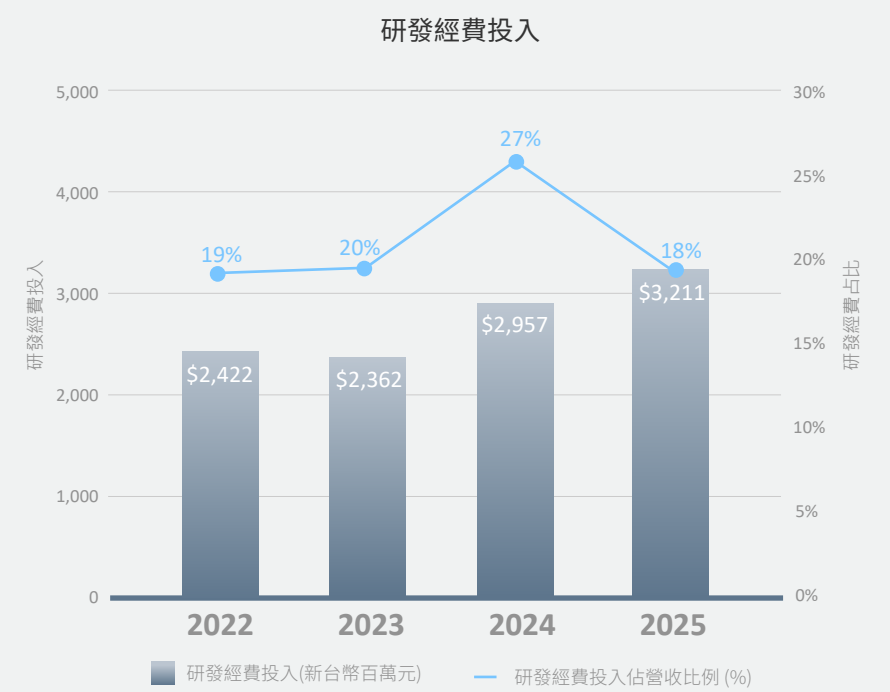
ASIC 設計流程複雜，智原在實際的開發流程中以「ADMIRE 系統」來管控每個階段的細節與時程，並設有提醒機制，使專案經理、研發人員乃至客戶皆可透過系統了解任務執行狀況與瓶頸，以即時解決問題。



1.2 創新及研發成果

1.2.1 創新技術

研發創新為智原的核心競爭力，研發工程人才占總員工數超過 80%。智原也定期投入一定比例的營收於研發使用，近年來研發經費投入比例約為 18~30%。



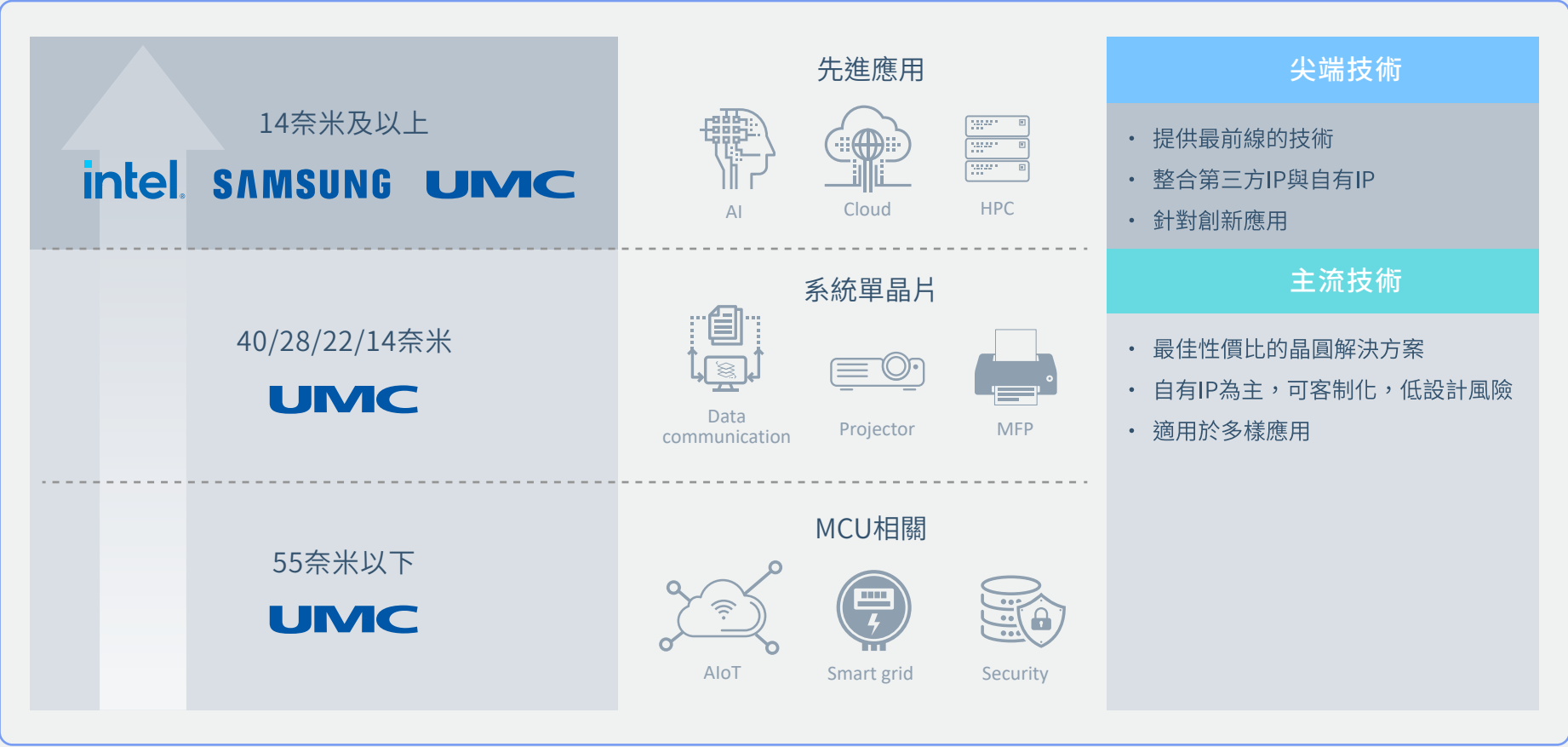
在製程技術升級方面，智原與聯電、三星及英特爾晶圓廠為策略合作夥伴。智原致力於開發先進製程所需的基礎元件及各類功能性 IP，為客戶提供市場關鍵與先進製程的 ASIC 設計服務；客戶根據需求選用先進製程，或應用廣泛的高成本效益關鍵製程。

基於關鍵製程的設計

智原與聯電及三星已合作開發多項標準元件與介面元件庫，完整涵蓋 0.5 微米至 14 奈米的邏輯和混合訊號特殊製程。客戶可依據需求選擇不同的製程、電壓及混合模式技術，以滿足物聯網、微控制器、智慧電網、多功能事務機、投影機與網通等廣泛應用領域的需求。此外，智原配合集團營運策略，收購了 Aragio Solutions，實現策略性投資及佈局綜效，並因應長期營運需求增強核心競爭力，並拓展產業規模。Aragio Solutions 主要業務為高速傳輸介面 I/O 與 ESD IP 解決方案，客戶包括台積電等各大晶圓廠，製程涵蓋 65 奈米至 4 奈米。

基於先進製程的設計

智原與聯電、三星及英特爾已成功在先進製程上進行多項 ASIC 專案。針對新一代應用產品，例如：人工智慧、5G 基礎網路、區塊鏈、雲端儲存、高速運算、擴增與虛擬實境、高階成像技術等，我們為客戶量身訂做加值的 ASIC 設計解決方案，整合完備的 IP，協助客戶在先進製程技術上實現創新產品。



1.2.2 研發成果

智原科技始終秉持著提供「造福人類、支持永續發展」的晶片為使命，透過持續研發先進的 ASIC 解決方案與矽智財 (IP) 資產，致力於在快速演進的科技領域中實現社會責任與環境永續。2025 年，智原在高效能運算、低功耗物聯網及高速通訊領域取得了多項重大技術里程碑。

智原科技在 2025 年的技術進展，充分展現了其將技術創新與 ESG（環境、社會、公司治理）目標結合的決心。透過提供低功耗、高效能且具備成本效益的晶片設計解決方案，智原不僅協助客戶在競爭激烈的市場中取得優勢，更為全球數位經濟的永續成長貢獻關鍵力量。

重大研發成果

研發低功耗記憶體解決方案，助力綠色運算

為了應對全球能源效率的要求，智原於 2025 年 7 月推出了適用於聯電 (UMC) 22ULP 與 14FFC 製程的 DDR/LPDDR 通用實體層 IP (PHY)。

- 超低電壓技術：22ULP PHY 支援低至 0.8V 的操作電壓，能顯著降低行動裝置、5G 及物聯網設備的功耗，達成優化能源管理之目標。
- 高效能傳輸：14nm PHY 支援 DDR5/LPDDR5，傳輸速率高達 6400Mbps，透過內建的參數調整機制與阻抗匹配校正，確保了數據傳輸的穩定性與高品質。
- 降低開發風險：該解決方案提供完整的控制電路與子系統整合服務，協助客戶升產品成本競爭力並加速上市時程。

創新 RRAM SoC 平台，加速 AIoT 產業永續應用

智原在 2025 年 6 月發表了 FlashKit™-22RRAM SoC 開發平台，專為 AI 邊緣物聯裝置提供高效能且具成本效益的解決方案。

- 減少資源浪費：該平台採用聯電 22ULP 製程，內建可變電阻式記憶體 (RRAM)，能大幅降低額外光罩需求，在提升生產效率的同時，減少半導體製造過程中的資源消耗。
- 高度整合與彈性：平台整合了 ARM Cortex-M7 與 VeeR EH1 RISC-V 處理器，並搭載嵌入式 FPGA (eFPGA) 模組，讓客戶在晶片導入後仍能進行邏輯變更與重新配置，延長產品生命週期並減少電子廢棄物的產生。

佈局高速通訊 IP，建構數位轉型基礎設施

針對工業自動化、5G 數據機及光纖到府 (FTTH) 等應用，智原於 2025 年 6 月成功將 10G SerDes IP 導入聯電 22 奈米製程。

- 廣泛的相容性：此 SerDes IP 支援 PCIe Gen3、USB 3.2 以及多種被動光纖網路 (PON) 技術 (如 10G-EPON, XGSPON 等)，展現高度的設計彈性。
- 完善的品質管理：智原建立涵蓋從開發驗證到品質監控的完整 IP 管理系統，並提供早期風險警示機制，確保矽智財的長期穩定性與可靠性。
- 全方位設計支援：透過提供從晶片內部到封裝層級的整合訊號與電源完整性 (SI/PI) 分析，協助客戶簡化開發流程，推動全球通訊基礎設施的升級。

1.3 低功耗技術研發與永續產品

智原秉持「以科技創新增進人類福祉」的永續理念，積極研發高效能、低功耗的晶片技術，以綠能、生活品質、能源管理、生產效率與雲端運算基礎建設等五大應用為重點發展方向，以推動促進全球能源轉型與提升人類福祉。

1.3.1 低功耗技術研發

開發低功耗 SoC：14 奈米基礎元件 IP 解決方案

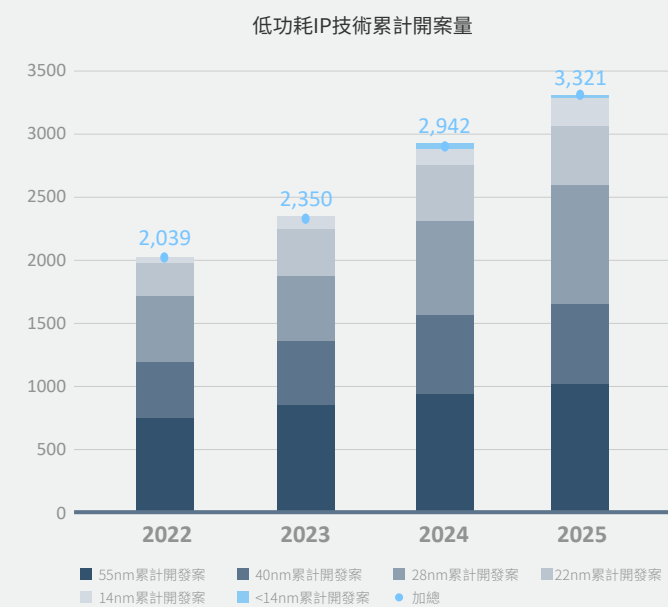
智原推出基於聯電 14 奈米製程的基礎元件 IP 解決方案，包含多重電壓標準元件庫、ECO 元件庫、IO 元件庫、PowerSlash 低功耗控制套件及記憶體編譯器，可大幅降低晶片功耗，滿足新一代 SoC 設計需求。

針對低功耗 SoC 需求，智原基礎元件 IP 具備進階繞線架構，以及優化功率、效能和面積設計。相較於 22 奈米技術，14 奈米元件庫可在相同效能下減少 10% 晶片面積，或降低超過 30% 功耗。此外，這套標準元件庫可於 0.8 V 至 0.9 V 廣域電壓下運作，並支援 SoC 內 Always-on 電路維持低漏電；多元 IO 元件庫包括通用 IO、多重電壓 IO、RTC IO、OSC IO 和類比 ESD IO；記憶體編譯器具雙電源軌功能、多重省電模式、和讀寫輔助功能等特色。

智原透過與聯電長期的合作與豐富的 ASIC 經驗，可為客戶提供專業的聯電製程 IP 選用服務。我們藉由聯電 14 奈米技術推出全新的邏輯元件庫和記憶體編譯器 IP，協助客戶在成本優勢下開發低功耗 SoC 以最佳的競爭優勢佈局物聯網、人工智慧、通訊及多媒體等新興應用。

低功耗 IP 技術解決方案

截至 2025 年止智原已完成共計 3,321 項低功耗矽智財的研發，相繼推出基於聯電 14 奈米製程的混合訊號矽智財，為客戶提供更完整的解決方案，達到降低能源耗費，實現省電的環保目標。

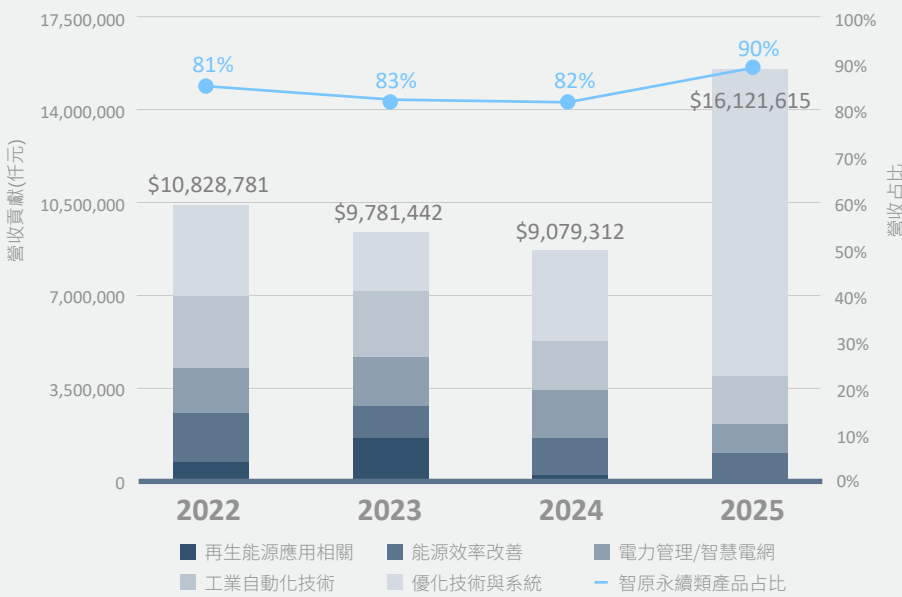


1.3.2 能源轉型及智慧應用的推手

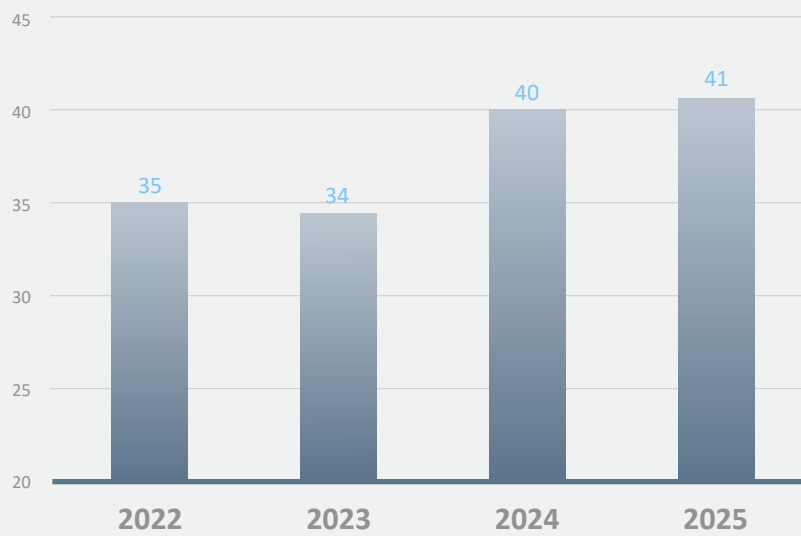
智原積極推動綠能、智慧與效能提升等相關產品開發，期望透過智原專業的設計研發能力，為世界的能源轉型目標盡一份心力。我們將產品應用於智慧電表、太陽能系統（含智慧電網）、Switch、辦公室自動化、工業自動化、精緻農業、PoS 產品，等綠色永續類產品，智原於 2025 年的能源轉型與智慧應用相關產品營收占比達 90%，未來持續提高比例。

智原多年來一直是綠能產業鏈系統公司的關鍵晶片設計夥伴。我們提供自主開發的 IP 矽智財，以及加速晶片設計流程的平台式設計服務，配合製造封裝測試等生產流程的有效管理，已完成數十個客戶設計案的開發，並成功量產出貨，為客戶帶來商業上的成功，也為全球綠能產業做出貢獻。

智原永續產品分布與占比



能源轉型與智慧應用產品開案數量

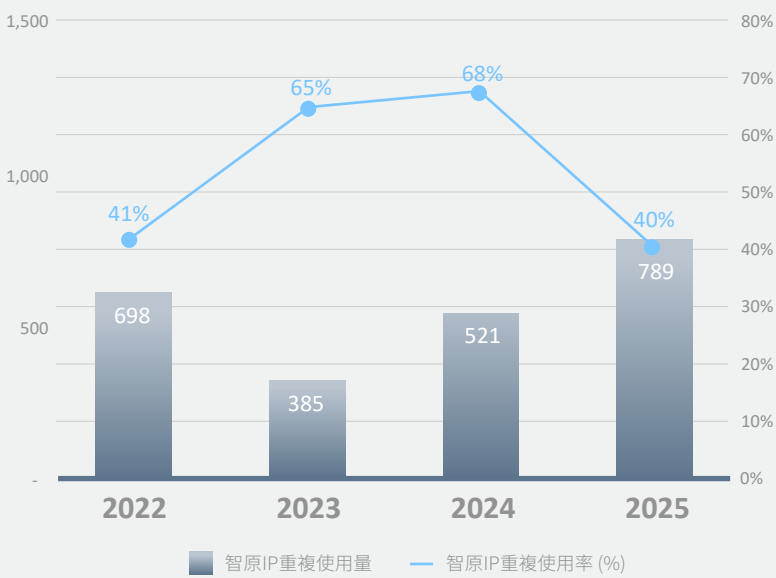


1.3.3 以矽智財技術推動晶片研發創新的永續價值

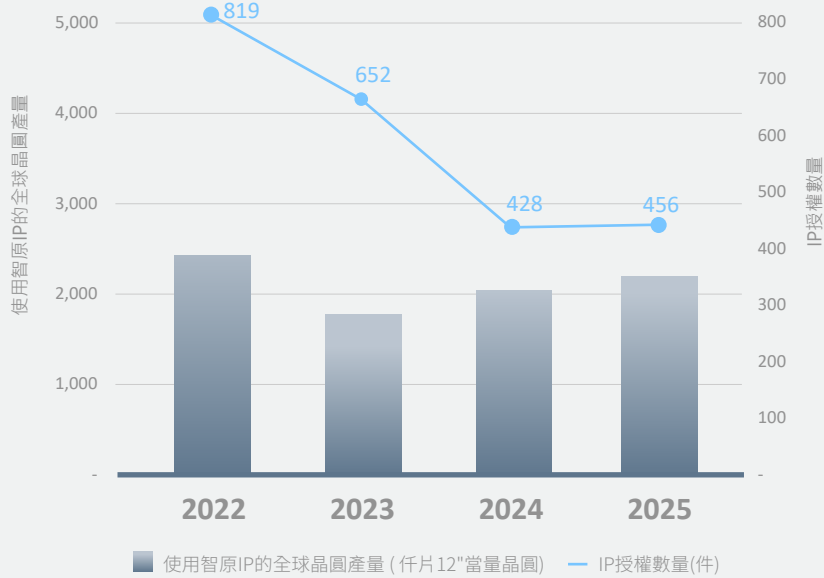
現今人類科技的進展與晶片技術高度相關。隨著晶片製程技術的不斷突破，每個晶片的功耗與效能都持續往更高世代優化；矽智財所掌握的核心技術是推進晶片產品發展的關鍵。智原擁有豐富的矽智財資料庫與研發能力，深受眾多客戶夥伴信賴；高品質的矽智財不僅協助我們的客戶降低系統晶片設計整合的風險，也提高晶片研發的效率及成功率。

作為矽智財核心技術服務的推動者，智原讓客戶得以專注於晶片特定應用與功能上的開發與創新，共同創造更多造福人類與地球的科技產品。

矽智財重複使用狀況



矽智財授權與投入晶圓生產量



1.4 智慧財產管理

智原秉持「科技創新增進人類福祉」的想法，與客戶、員工、夥伴共榮共贏、共創卓越的經營理念，為客戶提供完整的 ASIC 設計服務及 IP 矽智財授權相關服務，專注於技術創新，並透過鼓勵研發創新等獎勵機制，結合公司營運目標的專利申請佈局，形成研發創新的正向循環，以不斷提升技術競爭力，實現共同成長與成功。

智原承諾採取以下政策：

- 布局專利保護研發成果。
- 鼓勵研發創新。
- 強化智慧財產權的取得、保護、維護及運用。
- 強化員工智財法律觀念。
- 落實專利資產盤點。
- 智財風險預警與掌控。

智財專責團隊

智原設立智慧財產權管理專責部門，制定系統化專利管理制度及各項流程，協助研發部門審查及優化發明提案品質，依據技術研發的進展及需求，提供技術檢索及分析報告，強化研發實力以提升專利申請的核准率有效管理研發部門的各項創新提案：



導入台灣智慧財產管理規範 (TIPS)

每年定期向董事會報告智慧財產管理計畫與執行狀況，已於 2025 年 10 月 28 日向董事會報告執行情形及管理成果，透過強化管理制度與流程，結合營運目標，提升研發創新競爭力，有效控管風險，健全公司治理。智原於 2023 年導入台灣智慧財產管理系統 (TIPS)，最近一次於 2024 年通過 TIPS A 級驗證 (證書請參閱連結)，證書有效期間為 2024 年 12 月 31 日至 2026 年 12 月 31 日。

1.4.1 智權風險預警及控管

技術創新及智慧財產保護是公司競爭力的基石。智原針對技術人才流動的潛在風險及產業相關技術議題，採取積極的管理及追蹤等措施。

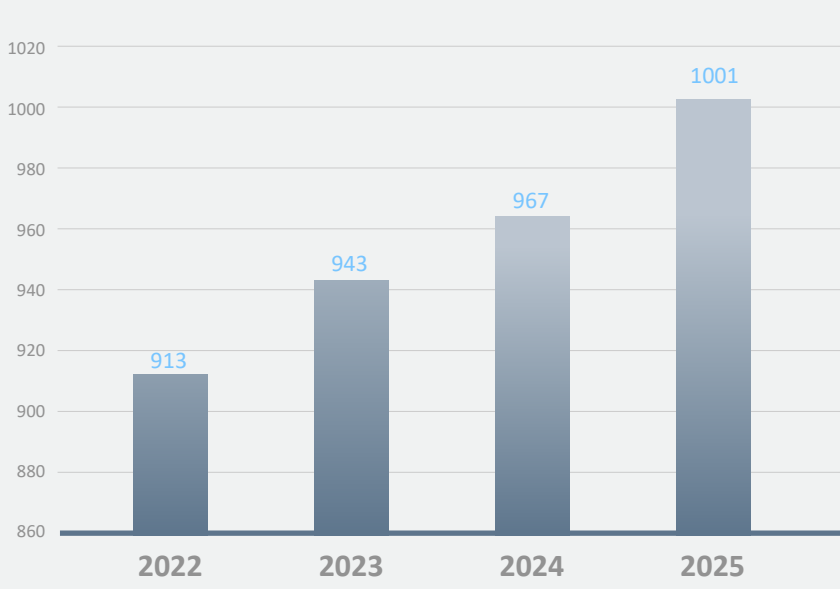
- 於新進員工訓練時加強營業秘密、專利權等權利歸屬原則，及尊重智慧財產權等法律觀念宣導
- 定期主動追蹤與報導相關技術領域的重大產業議題，不定期選擇與研發部門目標相關技術進行資料探索及分析，建立研發部門警示及協助風險規劃

1.4.2 專利佈局

智原的專利申請的佈局策略與目標兼顧質與量，我們定期進行專利資產盤點及分析，以有效掌握專利資產現況，更有效地運用資源。未來，我們將持續投入研發人力與資源，關注與公司營運目標相關的產業技術發展，強化智慧財產保護，提升智原研發能力的能見度及競爭優勢。

- 全球累計核准專利總數超過 1,001 件 (包含美國專利超過 393 件)
- 超過 77 件專利申請中

累計取得專利數量



1.4.3 智慧財產管理執行成效

項目	成果
研發成果及專利布局	• 全球累計核准專利：> 1,001 件 (美國專利 > 393 件) • 申請中專利： > 77 件 • 2025 年度專利提案件數：16 件
智財相關訓練	• 更新智財相關課程：3 堂 • 訓練課程推動：技術部門 RD 完成 5 堂、資深 RD 及主管完成 7 堂 • 定期追蹤報導產業智權動態：共計 52 則分享
鼓勵內部研發	• 訂定多元獎勵機制及辦理核准專利獲權頒獎，激勵研發技術人員提出發明申請

五大永續執行構面

夥伴共榮

2.1 品質管理

2.2 客戶服務

2.3 永續供應鏈管理



產品安全

產品安全：100%
違反產品安全的客訴：0 件

品質提升

TQM 研發與營運重大品質提升專案：21 件

客戶滿意

客戶滿意度 90.6%

永續供應鏈

2025 年 100% 供應商完成人權盡職調查

低碳供應鏈

供應商碳排放密度降 16%，符合 2025 年減量 6% 目標

循環再生

光罩報廢轉為再生利用，2025 年共計 1395 片



永續目標

重大主題	績效指標	2025 年目標	2025 年成果	2026 年目標	2030 年 / 長期方向
產品品質安全	違反產品安全的客訴	0 件	0 件	0 件	0 件
客戶關係管理	客戶滿意比例	87%	90.6%	87%	持續提升
	eService 客戶問卷如期結案率	98%	99.7%	98%	98%
永續供應鏈管理	晶圓與封裝等製造供應商取得 ISO14001 環境管理標準比例	100%	100%	100%	100%
	晶圓、封裝、測試供應商取得 ISO45001 證書比例	> 80%	93%	> 90%	優先導入已通過 ISO 45001 的供應商，並持續要求既有的晶圓、封裝、測試供應商取得 ISO45001 證書
	晶圓、封裝供應商取得 QC080000 證書比例	> 80%	100%	> 90%	優先導入已通過 QC080000 驗證的供應商，並持續要求既有的晶圓、封裝供應商取得 QC080000 證書
	• 供應商簽署下列文件的達成率 1. 不使用衝突礦產宣告書 2. 環境物質不使用承諾書 3. 智原供應商行為準則承諾書 (含 RBA 人權與減碳要求)	100%	100%	100%	晶圓、封裝、測試供應商簽署達成率 100%
	供應商碳排放密集度 (tCO ₂ e/ 百萬委外加工費) 較 2023 年減量	6%	16%	9%	2030 年所有晶圓、封裝、測試供應商平均減碳 20% (以 2023 年為基準年)
智原自訂目標	績效指標	2025 年目標	2025 年成果	2026 年目標	2030 年 / 長期方向
夥伴共榮	晶圓、封裝、測試供應商取得 ISO9001 品質系統管理比例	100%	100%	100%	100%
	晶圓、封裝、測試供應商稽核率 (包括生產品質管理、供應商行為準則及資安等稽核)	100%	100%	100%	100%

管理方針

永續供應鏈管理

政策 / 承諾

《供應商行為準則》

衝擊說明

- 正面衝擊：提升在地生產比重可以增加當地就業機會，並帶動供應鏈營造環境友善，社會友善及人權友善產品及服務流程
- 負面衝擊：
 - 供應鏈韌性不足可能影響供貨
 - 有害物質未受管控將影響商譽，並造成損失及環境汙染
 - 若供應商未符合人權標準，將導致商譽受損及違反法規

關鍵行動

- 建立供應商風險管理機制，包括新供應商評鑑、合格供應商稽核與績效季評比及合格供應商 ESG 問卷調查與風險評鑑
- 強化供應鏈環保與人權監督，促進持續改善優化

客戶關係管理

政策 / 承諾

確保技術領先、品質保證及產品競爭優勢，維持客戶的信賴與支持

衝擊說明

- 正面衝擊：
 - 對外滿足客戶對環境法規的要求，並促進供應鏈落實合規
 - 提供客戶暢通的溝通管道，滿足客戶需求
 - 提供下游客戶穩定供貨，穩固產業價值鏈關係
- 負面衝擊：若客戶滿意度下降，可能導致客戶流失，影響公司長期成長動能

關鍵行動

- 建立暢通的溝通管道，深入了解客戶需求
- 滿足法規要求，並推動供應鏈合規
- 持續優化客戶服務，提升客戶滿意度

產品品質與安全

政策 / 承諾

遵循《環安衛政策》(含禁用有害物質)及無衝突礦產政策

衝擊說明

- 正面衝擊：禁用危害物質以避免造成環境汙染與善後處理的成本，同時降低產品因安規、危害物質造成的使用端健康安全衝擊以提升客戶商譽及市占率
- 負面衝擊：若產品品質與安全不符合法規要求，可能導致退貨，或危害人身安全，進而影響商譽及造成客戶與公司的損失

關鍵行動

- 要求供應商簽署下列文件的達成率 100%
 - 1. 不使用衝突礦產宣告書
 - 2. 環境物質不使用承諾書
 - 3. 智原供應商行為準則承諾書 (含 RBA 人權及減碳要求)

2.1 品質管理

智原致力於提供全球客戶頂尖的 IP 矽智財與 ASIC 設計服務。我們將「品質管理」視為永續經營的核心，全面落實 TQM 全面品質管理體系。透過深度的事前風險診斷與事後預防機制，降低問題與缺陷的發生。

智原為深耕品質文化，鼓勵研發與營運單位發起品質優化及改善專案。透過 TQM 例會平台以分享成果，並藉由「傑出專題競賽活動」，表揚與獎勵致力於品質、服務（客戶滿意度）及競爭力的提升，且有「具體成果與實質貢獻」的團隊，塑造持續改善的優良文化，以確保智原能滿足客戶對高品質產品及服務的承諾。

2.1.1 品質政策

智原制定《品質政策》，經總經理簽核後頒布，作為品質管理的指導方針。

品質策略

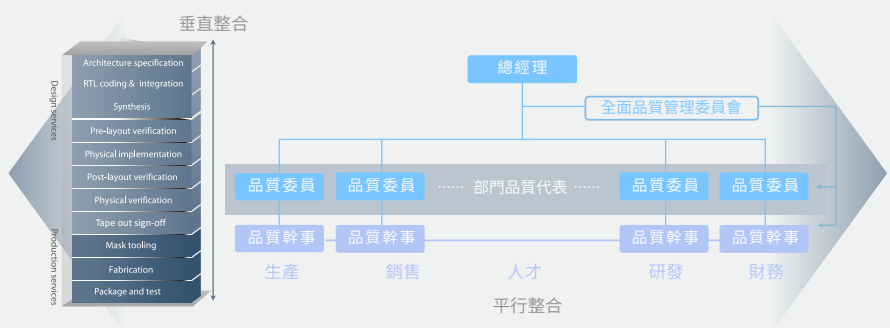
策略	執行內容	2025 年實績
強化品質文化	- 持續推動改善活動 - 強化內部品質文化	- 部門品質幹事完成 451 件 - ISO9001:2015 自主月稽核 - 完成 21 項重大品質提升專案
提升品質能力	- 提供品質相關教育訓練 - 舉辦品質提升論壇與經驗分享 - 透過專題競賽促進品質提升	20 堂 TQM 教育訓練，總時數 2,787 人時 - 舉辦 MOT Forum 及傑出專題經驗分享 12 組入圍傑出專題競賽，並於 2026/2/10 員工座談會由總經理頒發獎狀及獎金予 6 組優勝團隊
實現品質交付	確保產品從設計開發至製造生產皆符合品質要求	發生任何與健康或安全法規的違規案件與罰款件數：0 件

品質目標

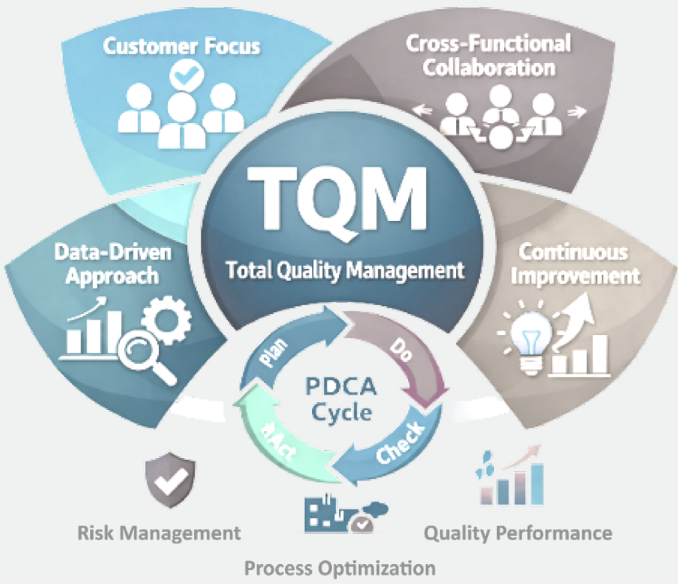
TQM 委員會依據品質政策，綜合內外部風險評估與客戶期望，訂定研發暨營運品質目標，並每年檢視成果，規劃資源與改善行動，以確保達到品質目標。2025 品質目標達成率 100%。

2.1.2 TQM 全面品質管理

TQM 全面品質管理的組織及架構



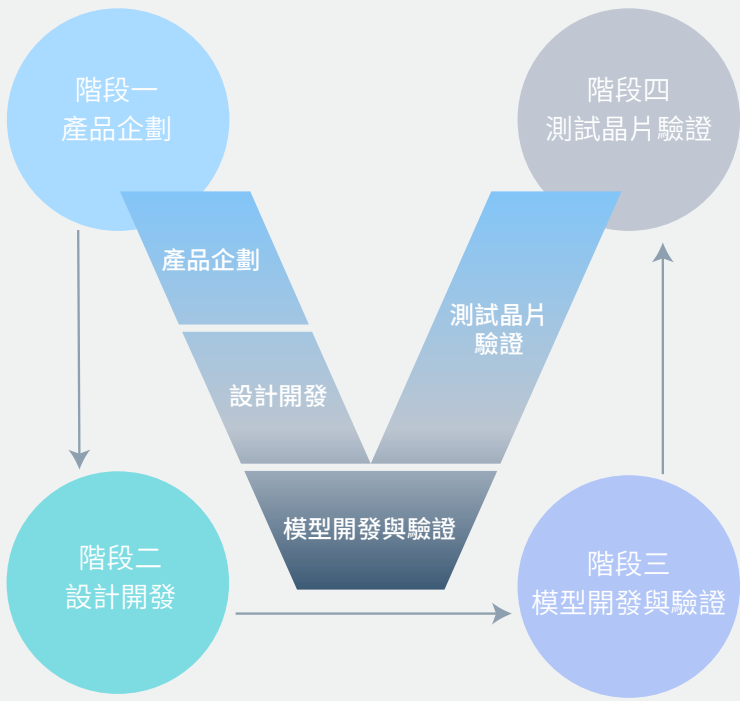
智原透過 TQM Committee，統籌與監督全面品質管理之規劃與執行。透過制度化之品質政策、跨部門協作機制與 PDCA 循環，將品質管理系統性地導入研發、供應鏈及營運流程。TQM 核心精神在於持續改善、風險預防與以客戶需求為導向，並以數據化指標進行監控與回饋。藉此，公司有效提升產品品質穩定度、降低營運與合規風險，強化組織治理與長期營運韌性，支持永續發展目標之達成。



2.1.3 產品品質與安全

智原致力於提供卓越且安全的晶片設計服務，將產品生命週期管理視為落實產品責任的核心，涵蓋從開發、研發、認證、製造與生產、儲存、運輸和供應、使用和服務、再使用或回收的範疇，透過以下的機制，全方位守護客戶價值與終端使用者的健康安全。

作法	說明
優化研發品質治理	遵循 V-Model 研發流程，將「設計即品質 (Quality by Design)」內化於作業流程。透過嚴謹的驗證 (Verification) 與審核 (Validation) 機制，確保產品從矽智財 (IP) 開發到系統整合，皆符合高標準的品質要求
深耕綠色材料與環境安全	承諾 100% 採用符合國際環保指令（如 RoHS, REACH）之材料。針對產品安全性，全面使用符合 UL94 V-0 最高耐燃等級之封裝材料，主動降低潛在火災風險，強化電子產品的耐用性與安全性。
數位化管理與包裝標示	導入數位化流程與測試，並於產品包裝上載明相關資訊
永續供應鏈與合規運營	建立嚴謹的供應商稽核機制，確保生產過程不僅符合法規，更納入資訊安全管理，以保障客戶資產。透過上下游協同管理，確保產品在儲存與運輸過程中的品質完整性。



2.1.4 數位化的品質系統

智原提供高品質客製化 ASIC 產品，建置數位化品質管理系統，優化設計及生產統包服務。

- eRD 管理系統：IP 設計開發、ASIC 設計服務、量產技術開發、測試技術開發、可靠度驗證、及工程變更管理
- eERP 管理系統：涵蓋採購、報價、訂單、工單產品規格及業務相關報告
- Express 報告自動化平台：透過標準化報告格式、統一報告入口與權限管控，以確保內容與數據一致性，並能自動化生成報表與圖表
- 2025 年新增「2.5D/3D IC 系統化流程」，成功整合從客戶需求 (eCooking)、設計 (eASIC) 到生產 (PMS) 的資料串接，以全面取代了過往跨部門的 Email 手動往返，透過資料系統化，能有效降低錯誤率並提升作業效率，更奠定了後續資料查詢與分析應用的基礎

成果亮點

各部門於 2025 年展現卓越的執行力，全年度共完成 21 項重大品質提升專案。智原持續透過 TQM「智原傑出品質專題獎」活動，鼓勵全員參與專案報名（不限於重大專案），藉此帶動持續改善的企業文化。

智原傑出專題獎涵蓋三大領域：

- 品質類：專注研發設計優化、量產穩定性及良率提升目標。
- 服務類：強化內部流程效率，落實客戶滿意度的預防性改善。

- 競爭力類：強調成本優化、技術突破及市場競爭力的提升。

2025 年共 12 件專題入圍複選（品質、服務及競爭力類各 4 件），各類別取 2 組優勝團隊，每組獎金 NTD 20,000，發放總計 NTD 120,000 的獎金，以表彰優勝團隊的傑出貢獻。

活動效益

- 促進知識共享：透過智原傑出專題活動，將各部門的成功經驗轉化為公司可傳承的知識庫，並邀請優勝組的發表者擔任講師，分享優勝專題的報告及經驗給相關部門同仁
- 提升問題解決能力：透過標準化的專題報告架構，訓練同仁整合運用 QC 七大手法、PDCA 及相關分析工具的能力，將理論實踐於工作瓶頸問題的突破
- 深植持續改善文化：透過各項專案的優化與改善，不僅顯著提升產品品質與服務標竿，更進一步強化公司在市場中的核心競爭力，實現卓越經營的長期價值，並建立持續改善的組織文化



2.2 客戶服務

2.2.1 客戶溝通平台

智原以客為尊，在產品開發、設計及量產支援上滿足客戶需求與期望，我們將客戶視為策略夥伴，互信合作，共創雙贏。

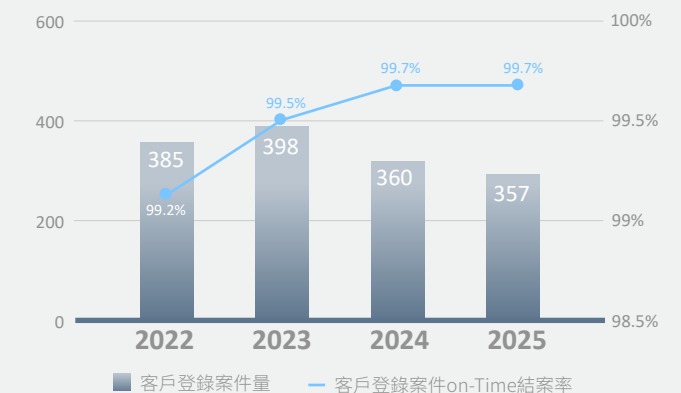
為即時掌握客戶需求，強化資訊交流，我們週期拜訪重點客戶與召開會議溝通，並每年進行客戶滿意度調查。透過問卷分析深入瞭解客戶意見，據以提出策略或改善計畫，確保客戶需求獲得妥善處理與滿足。



eService 客戶服務平台

為提升服務效率，智原建置 eService 客戶服務平台，客戶可在平台上提交產品或服務相關問題或建議，由專責人員即時處理並於結案期限前回覆。同時，eService 系統自動發送滿意度問卷，確認客戶對處理結果的滿意度。2025 年受理 357 件客戶登錄案件，如期結案率達 99.7%，達成 KPI 目標 98%。

客戶案件回覆狀況



2025 年永續議題客戶委託調查結果

調查項目	完成件數	調查結果
電子電氣設備中有 害物質限制 (RoHS)	63 件	全數符合 RoHS 要求
授權高度關注物質 候選清單 (REACH)	92 件	全數符合 REACH 要求
衝突礦產 (CMRT)	82 件	全數符合負責任 礦產倡議 RMI (Responsible Minerals Initiative) 要求
永續執行狀 (ESG)	11 件	符合客戶要求

2.2.2 ASIC 專案管理

智原採用自研的 eASIC 系統數位化管理 ASIC 專案，從籌畫產品到導入量產，同時整合其他相關系統，確保專案資訊即時、完整且準確。

- 專案管理流程
針對客戶客製化需求，智原量身訂製專案管理流程，專案啟動即進行風險評估，提供專業技術支援，協助客戶解決系統驗證問題，確保專案能如期如質順利量產。
- ASIC 專案設計製造整合平台 ADMIRE
為 ASIC 專案量身訂製的管理平台 ADMIRE (ASIC Design and Manufacturing Integrated Reference) 提供專案完整記錄與即時資訊，並與 JIRA 系統連結，追蹤問題與風險，確保專案資訊透明，並即時回饋客戶最新狀態。



- ADDC 系統 (ASIC Design Data Control)
智原透過 ADDC 系統提供客戶安全的資料交換與版本控管機制。客戶使用特定 IP 安全通道下載或上傳檔案，以保護資料隱私，並僅限參與專案相關人員存取。2025 年，智原未發生侵犯客戶隱私或遺失資料申訴。
- 風險控管系統
PM 導入風險控管系統，在專案啟動 (Kick-off) 後，PM 立即啟動風險控管機制，利用 Risk Assessment System 預先辨識各階段潛在風險，透過源頭管理，降低專案延誤或失敗之機率。針對 2025 年

所有 Netlist-in 專案，已達成 100% 風險評估完成率，顯著提升專案推進的順暢度與可控性。

- ASIC 產品進出口管制管理
智原遵守台灣國貿署進出口法規，參照 ICP (Internal Compliance Program) 企業內部出口管控制度，新客戶與新訂單須通過紅色警戒清單審查，排除受管制終端客戶與應用，並要求客戶簽署 EAR 出口管制法規合規調查書，同時針對所有 ASIC 產品進行 SHTC (Strategic High-Tech Commodities) 篩選，確保符合出口法規。

2.2.3 客戶滿意度調查

智原建立「客戶滿意度調查管理程序」，定期檢視與評估客戶滿意度，並提出相對應的改善計畫，於管理審查會議中檢討並提出改善及優化對策。

調查面向

面向	調查項目
IP (矽智財) 品質 / 服務 / 競爭力	主要關鍵 IP (矽智財)
電子設計自動化工具及流程	主要設計工具及關鍵流程
ASIC 設計與生產	品質：晶圓、封裝、測試、可靠度 交期：設計整合、生產規劃 成本：競爭力 服務：客戶退貨分析、問卷調查

調查流程

確定調查對象：依照調查項目確認名單

發送問卷：透過系統發出問卷

專人回收問卷

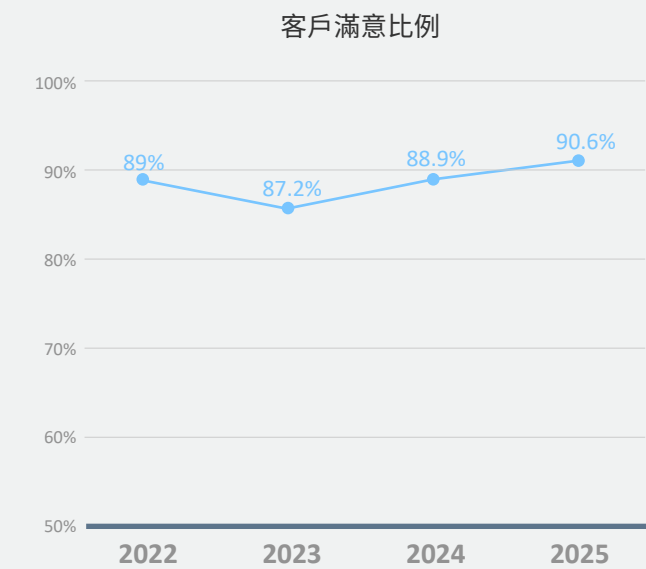
彙總分析滿意度：進行三個面向的滿意度分析

改善與追蹤：依據分析結果持續優化服務



2025 年調查結果

客戶滿意度達 8 分以上的比例為 90.6%，優於目標 87%。智原堅持與客戶共同成長的理念，關注客戶反饋，透過全面品質管理委員會推動改善，確保與客戶的關係穩健發展。



成果亮點

實踐高品質服務承諾：客戶需求 100% 達成與落實

在永續經營的道路上，智原秉持「以客為尊」的理念，透過每年度的滿意度調查，建立起透明且高效的雙向溝通平台。於 2025 年度的客戶滿意度調查中所提出的 7 項需求及優化之具體建議，智原展現了強大的執行力，所有因應對策 100% 完成改善與結案。

我們深信，卓越的技術支援不應僅止於問題解決，更應在於事前預防與價值提升。透過 TQM 管理體系的嚴格把關，智原確保每一項優化建議精準落地，穩固全球策略夥伴的互信基礎，更以實際行動履行對高品質產品與服務的永續承諾，為客戶創造最大價值。

2.3 永續供應鏈管理

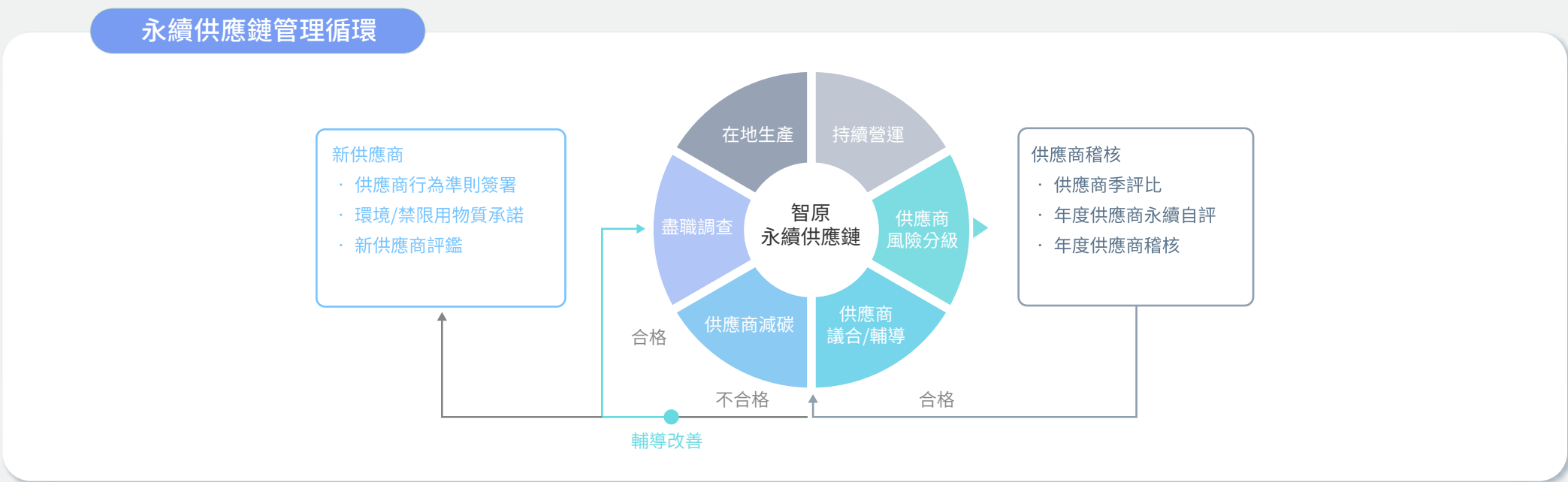
智原提供完整的 IC 設計與一站式量產 (Turnkey) 服務，完成 IC 設計後，晶圓製造、封裝、測試等製程皆委外至合格供應商。智原與供應商之間密切合作，整合供應鏈確保生產順暢。



供應鏈永續管理與採購政策

智原導入新供應商時，透過完整稽核確保其符合法規與智原標準，並定期對合格供應商進行永續考核，確保其公司治理、環境與社會責任符合《智原供應商行為準則》，考核結果將作為採購決策的重要依據，評當供應商違反準則且未改善，最嚴重可終止關係，評估重點包括如下：

- 勞工人權 (最低工資須能滿足基本生活所需、禁止使用童工、限制超時工作)
- 能源與資源利用
- 廢棄物處理
- 氣候變遷應對
- 生產過程對環境的影響
- 生物多樣性保護



2.3.1 供應商風險分級

智原定期對供應商進行永續風險分析，針對 (1) 是否取得特定管理系統認證、(2) 是否滿足智原供應商行為準則與 (3) 其他要求進行綜合評比，若供應商在永續風險分析結果為中、低風險可列為續合作供應商夥伴，高風險供應商將需要提出改善計畫，若長期無法提升永續風險等級，則將影響智原未來的採購合作策略。

供應商	代碼	總分	風險等級	管理系統認證 (一項一分)					供應商行為準則 (一項一分)					智原供應鏈要求						
				品質	環境	有害物質	職安衛	資安	勞工權益	健康與安全	環境	道德	管理體系	溫室氣體減排承諾	隱私權政策	碳足跡 (1) 碳盤查 (1)	水資源管理政策	能源管理政策 (2)	二級供應商衝突礦產管理聲明書 (1) 第三方調查 (2)	
晶圓廠	A	19	低	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	
	B	19	低	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	
	C	19	低	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	
	D	19	低	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	
封裝廠	E	17	低	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
	F	17	低	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
	G	16	低	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	
	I	17	低	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
	J	18	低	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
	K	16	低	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	
	L	16	低	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
	M	17	低	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
測試廠	N	15	低	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
	O	15	低	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	
	P	17	低	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
	Q	16	低	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
	R	14	低	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	
	S	15	低	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	
	T	11	中	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	

* 風險等級：低度 (≥ 14)、中度 (9~13)、高度 (≤ 8) * 風險等級說明：高風險供應商須提出改善計畫；中、低風險則持續監控

2.3.2 在地採購與生產

智原致力於在地採購與生產，以降低碳排放、提升時效和品質。2025 年，智原在地採購金額比例為 30.5%。

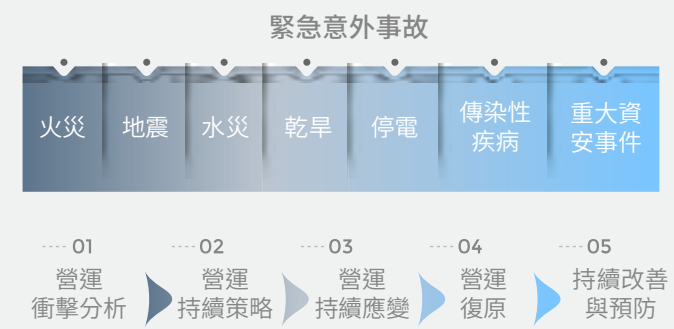
類別	家數	在地採購金額占比	供應商所在國家
晶圓廠	4	36.6%	台灣、中國、新加坡
封裝廠	8	45.1%	台灣、中國
測試廠	7	34.2%	台灣、中國

註
* 在地採購與生產定義：在客戶所在區域進行生產與出貨。
* 重要營運據點定義：主要生產據點

2.3.3 生產營運持續計畫

智原落實企業營運持續計畫 (Business Continuity Plan)，設置緊急應變指揮中心以應對天然災害、突發疫情及地緣政治風險，確保持續供貨。緊急應變指揮中心設有行政、資訊、供應鏈、研發與業務等五個應變小組，定期更新計畫，加強與客戶 / 利害關係人的溝通，提高供應鏈韌性；智原採取下列措施降低生產風險：

- 建立第二供應來源，如替代供應商、測試平台、材料
- 與策略供應商簽訂產能保障協議，確保產能與交期穩定
- 進行長周期產能規劃，保障客戶產能需求。
- 遵守進出口法規，100% 盤查高科技貨品 (SHTC)，確保符合國際法規



生產持續營運成果

關鍵原物料管理

關鍵物料	潛在風險分析	管理措施
基板	基板與導線架為專用料，其生產周期較長。在市場產能吃緊的情況下，容易導致供應短缺，影響客戶的交貨期。	• 建立第二供應商 • 提前預訂產能
導線架		

2025 年全球供應鏈布局

供應商類別 / 區域	台灣	中國	歐洲	東南亞
晶圓廠	V	V	-	V
封裝廠	V	V	-	V
測試廠	V	V	V	-

新增歐洲測試廠與馬來西亞封裝基地，以滿足客戶需求。

產品風險管控成果

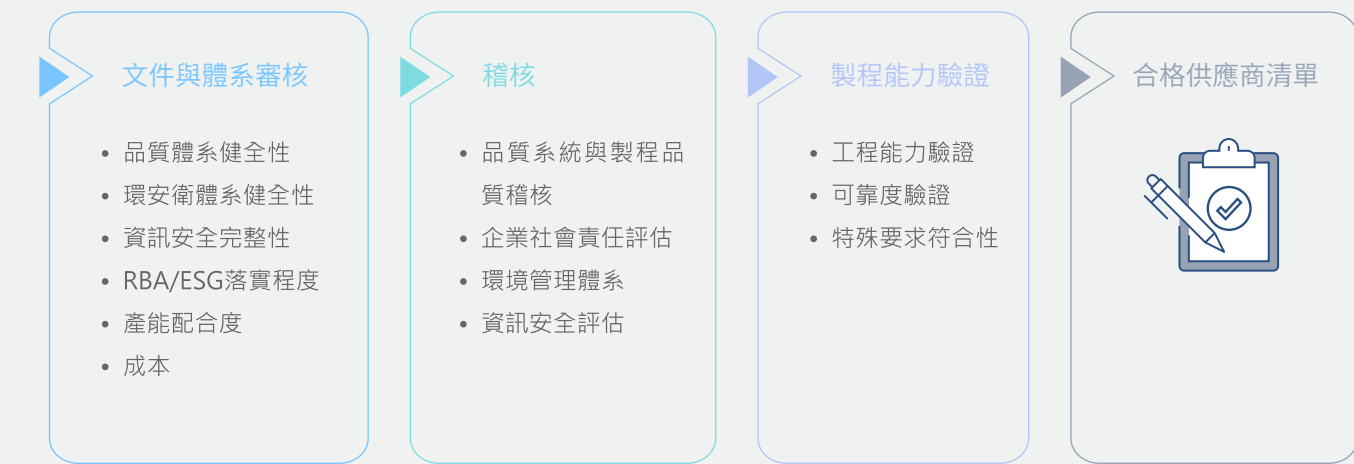
項目	完成件數	結果
EAR Compliance	完成 18 件	回覆率 100%

2.3.4 供應鏈評鑑管理

新供應商評鑑

智原根據《外包廠評鑑考核辦法》評估新供應商，包含品質、成本與產能、環境管理、職業安全、道德與禁限用物質，並依據《品質系統及製程點檢表》確認供應商的品質系統、工程能力是否符合要求。2025 年智原導入 4 家新供應商，100% 依照上述規範進行導入，所有新供應商皆滿足要求。

智原依據供應商生產類型進行分類，制定相應的檢點表來檢核符合程度。



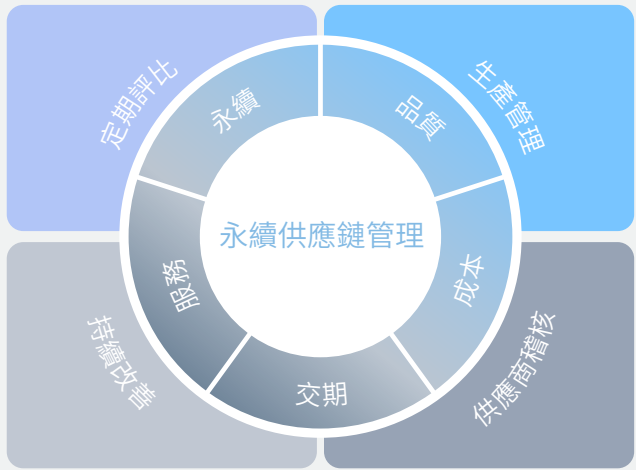
新供應商評鑑檢點項目

項目	管理邊界	說明
ISO9001 品質系統	所有供應商	必須符合
ISO14001 環境管理體系	晶圓、封裝廠	必須符合
ISO45001 職業衛生與安全	所有供應商	評鑑加分項目
QC080000 有害物質流程管理系統	晶圓、封裝廠	評鑑加分項目
衝突礦產管理	晶圓、封裝廠	製造類供應商須提供證明
智原供應商行為準則	所有供應商	必須符合
資訊安全	所有供應商	從管理、網路環境、實體環境、權限管控、備份與備援以及教育認知等六大面向確認

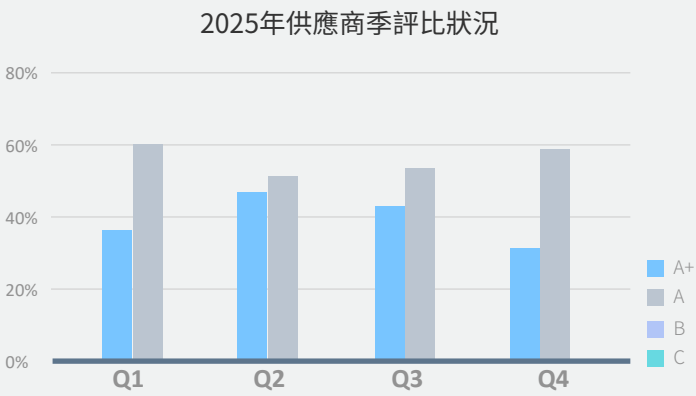
合格供應商季評比

合格供應商進入永續管理階段，著重生產管理、供應商稽核、持續改善及定期評比四個面向，每季根據品質、成本、交期、服務 (QCDS) 與永續管理對生產比重高於 10% 以上的供應商進行評比，並檢視持續改善。在環境的影響評估方面，供應商必須從產品生命週期的角度出發，從原料取得、設計、製造、物流運輸到顧客使用，皆詳盡評估其對環境的影響，最大限度降低對環境的衝擊，確保 ISO14001 證書有效性。

智原積極響應聯合國永續發展目標，深化供應商永續管理，並將永續議題（管理面、社會面、資訊安全）與 RBA（關注勞工人權、法令合規）納入季評比項目。



評比分類	評比項目	Q1	Q2	Q3	Q4
品質	產品品質、交期、客訴、良率	●	●	●	●
成本	競爭力、降價目標	●			
交期	交期達成率、交期競爭力	●	●	●	●
服務	配合度、工程配合度、稽核配合度	●	●	●	●
永續議題	管理面、社會面與資訊安全		●		
RBA	勞工人權、法令違規情況	●	●	●	●



評比等級與處置辦法

- A⁺~A** 維持原採購比例或依需求調整採購比例
- B** 要求供應商改善
- C** 相關單位討論是否繼續採用，可能取消合格供應商資格

2025 年度季評比結果說明

2025 第四季有一家供應商評比為等級 B，經調查為品質項目發現異常重複發生，導致重工影響客戶交期；此問題已經要求供應商提供矯正預防措施並完成改善。

供應商（件數）	事由	改善措施
供應商 A (2 件)	延長工作時間未依規定加給工資、繼續工作 4 小時未有 30 分鐘休息	定期宣導相關法規，及提供管理報表供主管即時掌握員工的工時狀況並關懷員工工作情形
供應商 B (2 件)	- 勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。 - 延長工作時間，其連同正常工時每日不得超過 12 小時，每月延長工作時間總時數不得超過 46 小時。	廠內 ESH 判定公傷與休養天數後，即於當月薪資給付日給予原領工資補償 (8 月底已完成改善措施並生效) - 調整工作負荷，降低超時情況 - 主管審核延長工時，確實控管 <46H
供應商 C (2 件)	2 件都是平日延長工時未加給工資	2025 Q4 年度稽核時已提供系統改善，自動產出加班單，避免人員漏填

合格供應商年度稽核

智原每年進行合格供應商稽核，供應商須先依據智原自主評核表完成自主檢查，項目包含品質系統、生產管制、供應商 RBA。智原依據供應商所在區域採取合適的稽核方式，對於供應商 RBA 項目與隱私權項目的比重如下表：

議題	稽核重點	權重
勞工權益	薪資，強迫勞動，歧視，霸凌，溝通，異常費用	25%
健康與安全	管理系統，職業災害預防，身心照護，重大傳染病管理與應變	20%
環境永續	投入減水，減碳與再生能源成效，關鍵原物料風險管控，有害物質管理	25%
道德	衝突礦產管理	10%
隱私權政策與管理	個資處理狀況，第三方資料共享管理，教育訓練與個資外洩應變機制	20%

供應商類型	評鑑方式
國內供應商	實地確認環境衛生、勞工職業安全、產線管理狀況與生產紀錄。
海外供應商	若前一年度未發生客戶訴願，且連續三季未發生重大生產異常，可採用書面稽核。智原先初步審查相關資料，並在線上會議中隨機抽樣，要求對應的佐證資料，以確保紀錄可靠性。

近四年合格供應商年度稽核成果

項目	單位	2022	2023	2024	2025
晶圓廠	評鑑家數	1	1	4	4
	稽核完成率	100%	100%	100%	100%
	重大缺失改善率	無重大缺失	無重大缺失	無重大缺失	無重大缺失
封裝廠	評鑑家數	7	7	6	8
	稽核完成率	100%	100%	100%	100%
	重大缺失改善率	100%(2/2)	100% (2/2)	無重大缺失	無重大缺失
測試廠	評鑑家數	9	7	5	7
	稽核完成率	100%	100%	100%	100%
	重大缺失改善率	100%(2/2)	100%(3/3)	100%(3/3)	無重大缺失
供應商整體 評鑑狀況	評鑑家數	17	15	15	19
	稽核完成率	100%	100%	100%	100%
	重大缺失改善率	100%	100%	100%	100%

註：凡屬「系統性風險」者，視為重大缺失。

2025 合格供應商稽核發現

分類	稽核細項	發現說明
品質系統 稽核結果	損失管理 (2025 新增)	• 配件室系統無法查詢待報廢 Correlation IC 的數量；且配件室待報廢 IC~庫房 IC 報廢的作業記錄不完善，不易追溯，供應商已依建議改善 • 確認所有供應商已建立各站帳料不符 OCAP 管理機制
	生產品質優化	要求封裝廠建立不同模具間的膠體粗糙度與光澤度管理
	降低生產風險	• 化 lead scanner 出料出盤數 (現況最多為 30 盤 OP 不易取料，取料時有 tray gap 風險) • 新產品時應建立 Assy lead scanner 與 FT correlation 的能力
永續稽核結果	勞工權益	• 系統自動記錄員工出勤時間，如有加班時數，系統自動產生加班單，可有效防止漏填 • 外籍員工全額補助宿舍費用 • (所有供應商) 抽查所有供應商日夜班含移工的出勤與薪資給付紀錄，都未發現異常扣項
	供應商永續管理	• 建立供應商永續風險評估，中高風險等級供應商確實進行現地稽核 • 供應商取得 ISO46001 認證，水資源效率管理系統程序書” 進行水資源管理，2024 年製程回收率目標為 85%，實際達成結果為 87.1%。符合要求 • 供應商績效監控表中各評分項目的評分方式及扣分標準未定義，建議增加 ESG 考核項目
	水資源管理與節水目標 (2025 新增)	供應商有節水實績，但缺少明確節水目標，已要求建立

2.3.5 責任供應鏈

智原關注供應商的品質管理體系與製程能力，並根據智原《供應商行為準則》檢視供應商在人權、環境永續、職業安全衛生、節能減碳與資源管理等方面的表現。目前合作的供應商皆具備良好品質與製程管理能力，且符合相關準則要求。我們將持續深化合作，提供符合品質標準與客戶期望的產品。

衝突礦產管理

智原依循 RBA 準則，要求供應商簽署不使用衝突礦產聲明，確保原材料購自受 RMI (Responsible Minerals Initiative) 認可的熔煉廠，且不含來自經濟合作暨發展組織 (OECD) 所識別的高風險區域的金屬礦產。我們僅向對環境和社會負責的供應商採購，避免非法採礦所引發的勞工剝削、武力脅迫、童工濫用及生態破壞等問題。晶圓廠衝突礦產來源 100% 經過第三方認證，六間封裝廠中有三間經過第三方認證，佔生產總數的 79%。

原物料的追溯

智原所有的產品可以透過生產批號在供應商的生產管理系統進行原物料來源的追溯，包含原物料的生產廠商、品項、物料批號、生產地等。

合格供應商永續自評管理

智原要求供應商每年定期提交永續管理問卷的自行評估結果，主要涵蓋勞權與道德、健康與安全、營運持續計畫與資訊安全、環境與氣候變遷及供應鏈管理及隱私權管理等六大面向。

2025 年供應商永續管理問卷得分狀況

評估項目		晶圓廠	封裝廠	測試廠
A	勞權與道德	91.4	86.9	85.2
B	健康與安全	100	98.2	100
C	營運持續計畫與資訊安全	94.6	94.4	96.3
D	環境與氣候變遷	96.6	84.7	68.3
E	供應鏈管理	85.7	85.1	80.5
F	隱私權管理	100	92.9	95.2

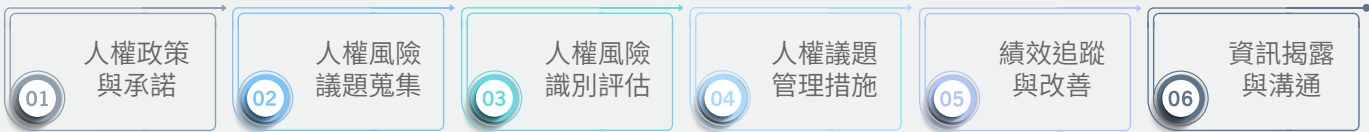
近四年供應商永續相關承諾文件覆蓋率

項目	單位	2022	2023	2024	2025
不使用衝突礦產宣告書	簽署覆蓋率	100%	100%	100%	100%
	簽署家數	9	8	10	12
環境物質不使用承諾書	簽署覆蓋率	100%	100%	100%	100%
	簽署家數	17	15	15	19
智原供應商行為準則承諾書（含減碳要求）	簽署覆蓋率	文件尚未建立	93.33%	100%	100%
	簽署家數		14	15	19

近四年供應商永續相關承諾文件覆蓋率

項目	單位	2022	2023	2024	2025
衝突礦產	調查家數	9	8	10	12
	合規比例	100%	100%	100%	100%
禁限用物質	調查家數	17	15	15	19
	合規比例	100%	100%	100%	100%
人權	調查家數	17	15	15	19
	合規比例	100%	100%	100%	100%

供應鏈人權盡職調查



供應商人權議題管理措施

人權風險議題	風險等級	預防措施	補救措施
合理工時	高度風險	- 將此項目納入新供應商與合格供應商年度稽核點檢表中，並於現場稽核時要求提供佐證資料進行確認 - 每季透過 [勞動部網站] 查詢是否違反 [職業安全衛生法] 被處分情事	若供應商未能滿足要求，且不願意在智原要求的期限內改善時，可能會危害供應商與智原之間的商業合作關係，最嚴重情況包括終止關係。
健康安全職場	高度風險	- 將此項目納入新供應商與合格供應商年度稽核點檢表中，並於現場稽核時要求提供佐證資料進行確認 - 每季透過 [勞動部網站] 查詢是否違反 [職業安全衛生法] 被處分情事	
個資與隱私保護	高度風險	此項目納入新供應商與合格供應商年度稽核點檢表中，並於現場稽核時要求提供佐證資料進行確認	
保障勞動條件	中度風險	- 將此項目納入新供應商與合格供應商年度稽核點檢表中，並於現場稽核時要求提供佐證資料進行確認 - 每季透過 [勞動部網站] 查詢是否違反 [職業安全衛生法] 被處分情事	
公共衛生和食宿	中度風險	- 將此項目納入新供應商與合格供應商年度稽核點檢表中，並於現場稽核時要求提供佐證資料進行確認 - 每季透過 [勞動部網站] 查詢是否違反 [職業安全衛生法] 被處分情事	
身分保護及防止報復	中度風險	此項目納入新供應商與合格供應商年度稽核點檢表中，並於現場稽核時要求提供佐證資料進行確認	
禁止霸凌與騷擾	中度風險	- 將此項目納入新供應商與合格供應商年度稽核點檢表中，並於現場稽核時要求提供佐證資料進行確認 - 每季透過 [勞動部網站] 查詢是否違反 [職業安全衛生法] 被處分情事	

2.3.6 綠色供應鏈

智原致力於推動綠色生產，要求供應商強化水資源管理，設定節水目標、降低碳排放、推行節能措施並使用再生能源，以減少製程中的能源消耗，同時定期進行碳盤查，並檢視減碳與節水成效。目前供應鏈碳排放量超過 95% 已納入 SBTi 規範，未來將持續鼓勵供應商邁向淨零碳排。

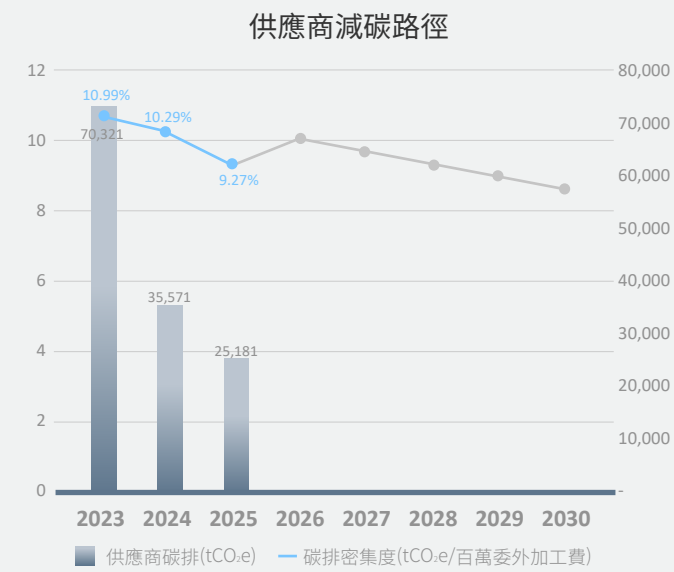
供應商減碳目標

智原設定 2030 年供應商碳排放密集度 (tCO₂e/ 智原百萬委外加工費) 較 2023 年減量 20%。2025 年已達成減碳 16%，符合當年度設定的 6% 目標。

供應商碳排放量 (tCO₂e)

項目	2023	2024	2025
晶圓廠	59,678.84	28,263.32	20,750.62
封裝廠	8,036.68	4,330.41	2,645.97
測試廠	2,605.61	2,949.86	1,937.26
總量	70,321.13	35,543.60	25,333.84

註：
* 供應商當年揭露的碳排資訊為前一年度的碳排數據
* 晶圓廠資料來源：晶圓碳足跡 * 晶圓出貨量
* 封裝廠資料來源：IC 碳足跡 * IC 出量或範疇 1+ 範疇 2* 智原營業額占比
* 測試廠資料來源：範疇 1+ 範疇 2* 智原營業額占比



供應商減碳行動

智原於 2019 年無償提出優化出貨前烘烤製程減碳方案，預估可協助供應商減少 30~40% 的碳排放。自 2023 年起全面推廣，協助導入至標準製程，預計每年可減少碳排放量 100 噸以上。

供應商減碳成果

項目	2022	2023	2024	2025
節省烘烤用電度數 (kWh)	566,280	282,744	180,101	153,121
碳排係數 (KgCO ₂ e/kWh)	0.495	0.494	0.494	0.494
節省碳排 (tCO ₂ e)	280	140	89	76

2.3.7 供應鏈輔導與合作

供應商永續課程

智原定期提供供應商及內部同仁永續相關課程，強化公司治理、環境與社會責任等方面的認知與實踐。我們也協助供應商導入 ECRS (刪除、合併、重整、簡化) 手法，優化作業流程並減少一次性資源、人力與時間的浪費。今年也提供隱私權與人權盡責調查相關課程納入供應商輔導，同時提供相關的教材讓供應商能對下一級供應商進行宣導與輔導。

供應商永續課程	上課對象
智原環安衛政策	- 智原：採購單位、供應商管理 - 供應商：採購、廠務、品質、營運單位
供應商隱私權政策與管理	
供應商隱私權風險評估與稽核	
供應鏈人權盡職調查與永續稽核重點	

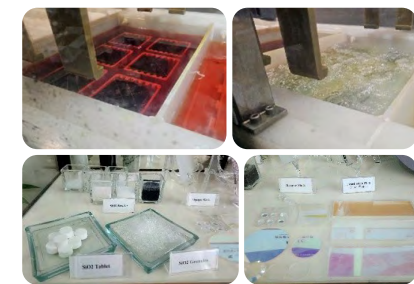


2025 供應商議合專題

循環再生計畫：報廢光罩再生利用

供應商優化作法

報廢的晶圓玻璃光罩（通常為高純度石英玻璃），透過去除金屬鉻膜、研磨、清洗及檢測等流程，將上面的線路完全去除後，石英基板作為高品質玻璃材料回收，用於製作光學元件、實驗室儀器或其他玻璃製品，重啟價值鏈循環



智原工作流程

標準化流程：建立標準作業流程，將光罩報廢轉為再生利用
現場監控：在委外加工處理過程中，智原指定專人全程監控，避免機敏資料外流，同時確保工作場所的作業安全



五大永續執行構面

職場友善

3.1 尊重人權

3.2 多元平等包容 (DEI)

3.3 人才吸引與留任

3.4 人才發展

3.5 職業安全、衛生與健康

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



10 REDUCED INEQUALITIES



鼓勵生養有薪假

友善婚育及家庭照顧，提升員工歸屬感：提供優於法規 25 天之有薪假

女性同仁比例

重視女力職涯發展，女性同仁比例達 32%

管理人才內部晉升率

積極培育及拔擢管理人才，管理人才內部晉升率達 77%

高薪 100

逾 10 年入選「臺灣證券交易所銳聯高薪酬 100 指數」成分股

員工體驗回饋

2025 年工作滿意度為 86.3 分

ISO 45001:2018 驗證通過

2025 年 9 月取得國際 ISO 45001:2018 認證



永續目標

重大永續議題	績效指標	2025 目標	2025 成果	2026 目標	2030/ 長期方向
多元平等包容 (DEI)	人權及性平意識完訓率	100%	100%	100%	100%
	人權盡職調查執行率 (員工 : 每三年、供應商 : 每年)	100%	100%	100%	100%
	違反人權事件	0 件	0 件	0 件	0 件
	進用身心障礙人士	≥ 法定人數	超過法定人數	≥ 法定人數	≥ 法定人數
	確保薪酬與升遷公平性	100%	100%	100%	100%
	定期召開同仁座談會 / 勞資會議	每季召開	每季召開	每季召開	每季召開
	女性同仁比例	≥ 20%	32%	≥ 30%	≥ 30%
	女性主管比例	≥ 20%	23%	≥ 20%	≥ 20%
	員工意見調查結果	≥ 80 分	86 分	≥ 80 分	≥ 80 分
人才吸引與留任	「臺灣證券交易所銳聯高薪酬 100 指數」	納入成份股	納入成份股	納入成份股	納入成份股
	員工持股計畫 (ESOP) 參與率	≥ 70%	83%	≥ 80%	≥ 80%
	薪酬競爭力達到市場中位數比例	100%	100%	100%	100%
	近三年績優人才平均留任率	≥ 70%	82%	≥ 75%	≥ 80%
人才發展	研發重點課程完訓率	100%	100%	100%	100%
	研發品質類課程內部講師比例	≥ 80%	95%	≥ 90%	≥ 90%
	管理人才內部晉升率	≥ 70%	77%	≥ 70%	≥ 70%
	績效管理發展晤談率	≥ 80%	93%	≥ 85%	≥ 90%
職業安全與衛生	職災事件次數	≤ 1	0	≤ 1	≤ 1
	驗證 ISO 45001:2018	通過驗證	已取證	維持有效性	維持有效性
	取得國家健康職場相關認證與競賽	≥ 2 項	2 項	≥ 2 項	≥ 2 項
	多元健康促進活動	≥ 3 項	5 項	≥ 3 項	≥ 3 項
	CPR+AED 個人完訓覆蓋率	≥ 35%	39%	≥ 40%	≥ 45%

管理方針

多元平等包容

政策 / 承諾

《智原科技人權政策》《智原科技多元、平等與包容宣言》

衝擊說明

- 正面衝擊：平等雇用身心障礙或弱勢族群，保障工作權，確保薪酬與升遷公平性，穩定人才。
- 負面衝擊：若無法接納多元人才、保障不同族群的勞動權利，讓每個人皆感受到平等及包容的職場文化，將會讓員工無法安心表達及發揮所長，進而影響人才永續及公司競爭力。

關鍵行動

- 營造多元、平等與包容的職場文化及環境
- 平等雇用身心障礙或弱勢族群，保障工作權
- 提供性別同等的職場環境及發展機會，杜絕歧視
- 提供多元、暢通的員工溝通及申訴管道

人才發展

政策 / 承諾

致力於高素質科技人才的養成與傳承，並提供完善的訓練資源與學習環境，以確保人才永續與鞏固機構價值。

衝擊說明

- 正面衝擊：系統性培養內部優秀人才，以確保公司擁有充足研發動能，並有助於增進人才發展與技術傳承，降低產業人才競爭的風險
- 負面衝擊：若無健全的人才發展策略，將造成員工專業技能停滯，阻礙組織人才傳承，進而影響公司技術發展及競爭優勢

關鍵行動

- 建構系統化的數位培訓機制，有效傳承組織知識
- 掌握關鍵人才，驅動專業職能及健全職涯發展
- 培養優秀管理人才，促進人才傳承與組織永續

人才吸引與留任

政策 / 承諾

提供具競爭力的整體薪酬及福利制度，落實菁英選才並持續優化留才措施；積極關注員工的身心健康及學習成長，致力營造歡樂與專業共融的友善職場，以發揮人才永續效益。

衝擊說明

- 正面衝擊：提供友善環境與薪資福利，穩定半導體業人才、防止人才外移。
- 負面衝擊：人才質量不足，將影響研發動能及技術服務，對公司營運績效及競爭力造成衝擊。

關鍵行動

- 全球人才策略佈局，積極延攬國際菁英
- 提升公司營運績效，確保高競爭力的員工整體獎酬
- 落實績效管理機制，掌握關鍵人才並優化留才措施
- 營造歡樂與專業共融的友善職場，聚焦員工身心平衡及專業成長

職業安全與衛生

政策 / 承諾

《環安衛政策》

衝擊說明

- 正面衝擊：持續強化職業安全衛生管理系統，降低安全衛生風險，打造安全與健康的工作環境
- 負面衝擊：未落實職業安全與健康管理，將於作業活動中產生潛在危害造成人員傷害失能

關鍵行動

- 2025 通過 ISO 45001:2018 驗證，並持續循環改進，維護有效性
- 透過系統化的全面風險評估，掌握與消除人員作業暴露危害風險
- 保障工作者安全與健康

3.1 尊重人權

3.1.1 人權政策

智原科技尊重人權，積極營造公平且有尊嚴的工作環境，實踐對人權的承諾與責任。本公司承諾支持下列國際相關勞動人權準則及規範，恪守全球各營運據點當地之勞工及人權相關法規，制定有關人權保障、勞動政策及相關執行措施，致力保障人權。

智原科技人權政策適用於本公司、國內外子公司及轉投資事業之全球正職員工、約聘及臨時人員、實習生、工作者等所有人員；同時期許本公司之供應商、承攬商、夥伴（客戶、社區）等利害關係人及其他與智原有營運發展關係之個體也同步遵守，共同關注重要人權議題，並承諾保障人權。

- 國際人權法典 (International Bill of Human Rights)
- 聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Right, UDHR)
- 公民與政治權利國際公約 (International Covenant on Civil and Political Rights, ICCPR)
- 經濟社會文化權利國際公約 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICESCR)
- 聯合國全球盟約十項原則 (United Nations Global Compact, UNGC)
- 聯合國工商企業與人權指導原則 (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)
- 國際勞工組織－跨國企業與社會政策的三方原則宣言 (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, MNE Declaration)
- 國際勞工組織－工作中基本原則與權利宣言 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)
- 經濟合作暨發展組織－多國籍企業指導綱領與責任企業行為 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct)
- 經濟合作暨發展組織－責任企業行為盡職調查指南 (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)
- 負責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct)
- 消除一切形式種族歧視國際公約 (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, ICERD)

- 身心障礙者權利公約 (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD)
- 消除對婦女一切形式歧視公約 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)
- 婦女賦權原則 (Women's Empowerment Principles, WEPs)
- 兒童權利公約 (Convention on the Rights of the Child, CRC)
- 兒童權利和商業原則 (Children's Rights and Business Principles, CRBP)
- 保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約 (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICMW)
- 保護所有人免遭強迫失蹤國際公約 (International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance, ICPPED)
- 禁止酷刑和其他殘忍、不人道或有辱人格的待遇或處罰公約 (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, CAT)

智原每年檢視人權政策，確保遵循最新國際人權公約，並將關注人權議題納入企業運營的各層面，預防並避免人權衝擊的發生。

主要管理方針

- | | |
|--------------|------------------------|
| • 尊重自由勞動權益 | • 尊重自由結社 |
| • 營造平等工作職場 | • 落實隱私保護及資訊安全 |
| • 提供安全健康工作環境 | • 執行人權風險評估與資訊揭露 |
| • 建立開放溝通管道 | 智原人權政策 |

3.1.2 人權治理架構

董事會為智原最高層級的人權治理單位，負責監督與指導人權議題的落實與管理，授權「ESG 委員會」執行，負責整合協調跨部門資源，涵蓋研究發展、財務、智權法務、供應鏈、客戶關係、資訊安全、人力資源、品質、營運管理、環境安全衛生、投資人關係、行銷企劃、福委會等單位，共同推動人權管理作為，並定期向「永續發展委員會」及董事會報告執行成果。

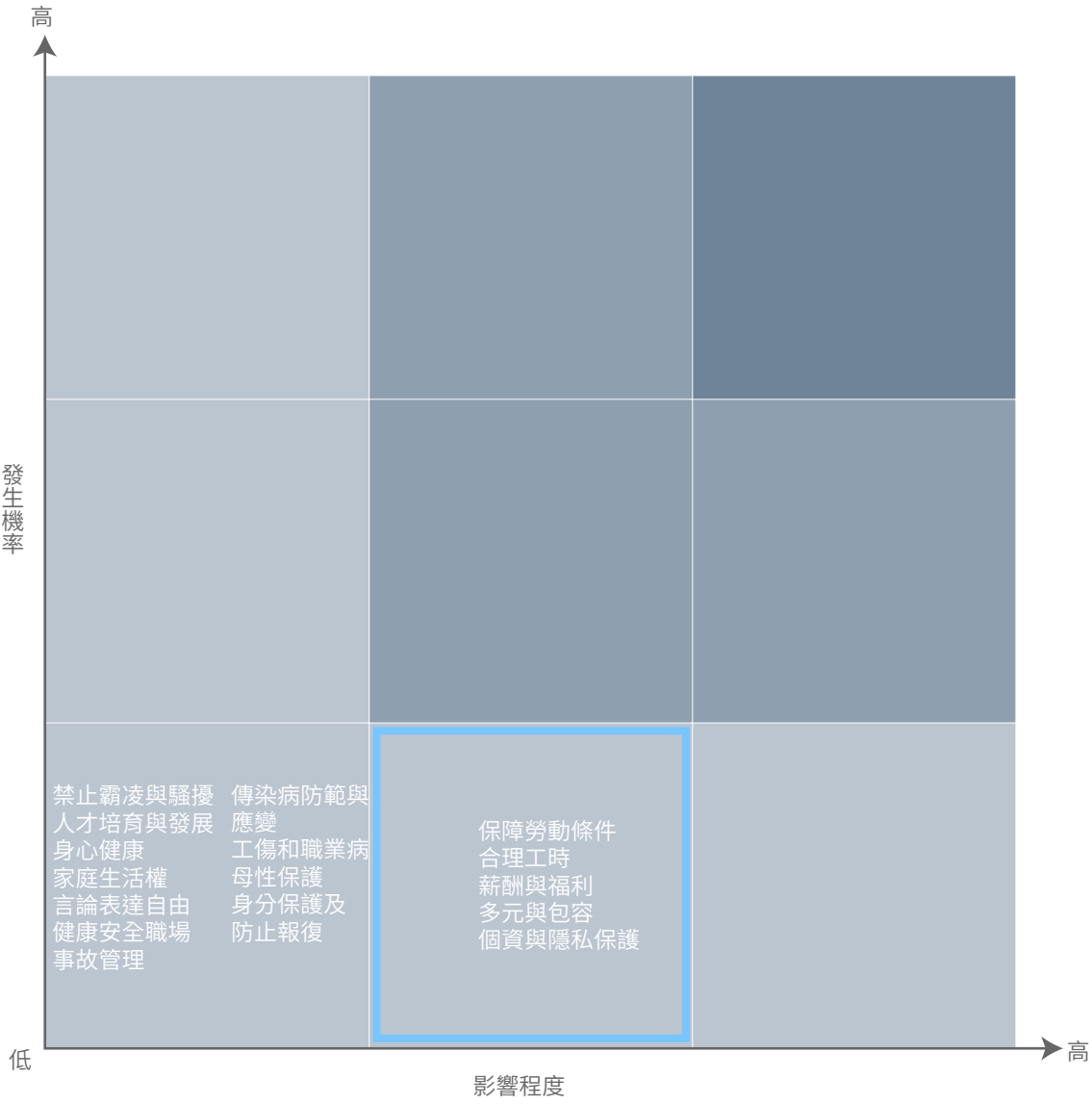
3.1.3 人權盡職調查

為了善盡企業社會責任，確保人權政策的有效落實，智原自 2023 年起定期進行人權盡職調查，調查範圍包含智原員工及供應商。除持續關注國際人權法規趨勢，並同步檢視公司所在之 IC 設計服務業特有人權風險議題及智原重大永續議題鑑別結果之人權風險議題，辨識、評估和應對公司營運可能對人權造成的實際或潛在影響。人權盡職調查參照聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs) 及 GRI 準則，至少每三年進行一次員工人權盡職調查，每年進行供應商人權盡職調查，定期檢視人權議題的管理績效，制定相關預防及補救措施，並公開披露人權盡職調查結果。供應商人權盡職調查結果請參考夥伴共榮章節。



2025 年人權風險議題鑑別結果：

16 項人權議題皆為低度風險等級。智原主動將 5 項發生機率低而影響程度中等的人權議題列為重要人權風險議題。



重要人權風險議題管理措施及成效檢核：

智原定期檢核人權風險議題管理措施及成效，並根據內外部建議與評估結果持續改進，以落實我們對人權保護的承諾，視人權風險議題啟動相應預防與補救措施，並於必要時與相關利害關係人合作，防止事件再發生。

人權風險議題	衝擊對象	預防措施 / 緩解計畫	補救措施	2025 年成效檢核
		制度改善 / 系統管理 / 加強稽核 / 設施升級 / 教育宣導 / 預警制度	協助恢復至原本狀態 / 提供財務或非財務補償 / 懲處 / 矯正措施	
合理工時	員工	- 訂定考勤管理辦法，設立加班申請系統，規定加班需事先申請且主管同意後始可加班 - 透過系統管理員工加班申請時數上限，確保每月工時符合勞動法令規定 - 工作時程安排計畫合理，避免人力短缺情勢，減少加班需求	- 緊急或臨時需求加班後，給予必要休息，補發加班費或補休時數，確保返還員工應得權利 - 依據加班系統掌握同仁加班狀況，通知部門主管適時協助工時較長之同仁適度調配工作	工時與假勤管理符合法規要求
保障勞動條件	員工	嚴格遵守各項勞動法令規定，定期稽核，對於各項勞務條件變更，悉照法令規定完成通知程序	若發生勞動條件變更以致於影響員工權益時，立即就不利影響部份進行調整及檢討	無違反勞動法令規定事件
薪酬與福利	員工	- 確保員工之工資符合所有相關的薪酬法令，包括有關最低工資、加班支付等 - 每年定期依據總體經濟指標及市場整體薪酬水準做適當調整 - 整體獎酬機制與公司營收連結，並依據職務與個別貢獻進行績效獎酬差異化 - 多元福利補助及急難慰問方案	- 若有薪資不符情事，立即補發及檢討避免再發 - 重新檢視公司薪酬制度及相關辦法，適時擬訂薪資調整方案	薪資福利符合薪酬策略及法規要求
多元與包容	員工	- 落實及宣導多元、平等與包容政策提升人權保護意識，每年安排全體員工參加人權及 DEI 相關訓練課程 - 平等雇用身心障礙或弱勢族群，保障工作權之平等 - 推動並落實公司「職場不法侵害作業辦法」、「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」	如有職場不法或性騷擾情事發生時，確保申訴管道暢通；以保密方式進行調查，查證屬實者，進行相關保護措施及必要的懲處	- 無發生申訴事件 - 人權與 DEI 相關訓練完訓率 100%
個資與隱私保護	員工	- 公司在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和資料安全法律及監管要求 - 訂定及執行強化個資保護規定；制定資訊安全政策管理及保障資訊資產之安全與隱私 - 定期取得 ISO 27001 認證及執行內部資安稽核 - 資安政策宣導、資訊安全教育訓練，降低隱私外洩發生機率 - 帳號、資料使用權限管控	- 建立資訊安全監控系統建置、規劃及執行資訊外洩模擬演練、執行弱點掃描預防駭客侵入 - 如有相關事件發生時，立即通知當事人並進行合適處置	2025 年新增隱私權政策 - 無發生個資洩漏案件

人權減緩措施

- 落實訓練與宣導：定期對新進及在職員工、約聘及臨時人員、實習生、工作者等所有人員進行人權保護相關法規的宣導及訓練，完訓率 100%，提升全員對人權保護的意識與責任。
- 2025 年人權保護宣導及訓練時數：5883.5 小時

課程類別	上課時數
人權政策宣導等課程	680
性騷擾防治宣導、性別平等、DEI 等課程	654
資訊安全宣導、智財機密資訊保護等課程	1637
誠信經營宣導等課程	1341
環境暨職業安全衛生教育等課程	1571.5
總計	5883.5

- 建立人權溝通 / 申訴機制：設立獨立且保密的申訴管道，任何人皆可匿名舉報人權相關問題，並確保迅速回應及後續補救之恢復、補償、懲處及矯正措施均落實執行。
- 2025 年違紀事件 / 性騷擾事件 / 職場不法侵害事件：0 件

人權溝通 / 申訴管道 / 申訴流程

- 人權申訴及檢舉專線
 - 申訴內容：歧視、職場不法侵害、暴力、霸凌…等人權相關議題
 - 電話：886-3-5787888 ext. 84885
 - e-mail：grievance@faraday-tech.com
- 性騷擾及性別平等申訴專線
 - 申訴內容：性騷擾及性別平等相關
 - 電話：886-3-5787888 ext. 88995
 - e-mail：sexhara@faraday-tech.com
- 任何人經歷、目睹及聽聞職場歧視或騷擾等不法侵害事件發生，皆得透過上述管道申訴

- 本公司接獲申訴後會嚴守檢舉人保護制度 (匿名舉報 / 不報復)，以保密的方式進行調查，查證屬實者，將會進行懲處

人權申訴流程



3.2 多元平等包容 (DEI)

3.2.1 DEI 承諾與績效

多元平等與包容 (DEI) 宣言

智原致力提供多元、平等與包容 (DEI , Diversity, Equity and Inclusion) 的職場文化及工作環境。我們廣納多元人才，歡迎不同種族、國籍、宗教、黨派、性別、年齡、性取向、身份、背景、性格等多樣化的人才加入公司，並積極杜絕任何形式的歧視與騷擾，全力構建多元的管理階層及員工組合，發揮團隊綜效，共創卓越。

智原尊重每位同仁的個別差異及獨特性，承諾平等雇用身心障礙或弱勢族群，保障工作權之平等，並根據個別差異給予機會和資源。我們重視員工薪酬與升遷公平性，用心創造讓每位同仁可以盡情發揮、被平等對待的環境，在工作中獲得價值感及成就感。智原致力營造友善包容的職場氛圍，透過多元開放的溝通管道，讓同仁可以自在的發表見解，與管理階層維持良好互信與溝通，讓每個人皆能在職場中獲得信任感及歸屬感。

智原深信，擁抱多元人才，營造平等及包容的職場文化，才能激發同仁更多的創新與突破。我們也積極傳遞管理階層與同仁對多元、平等與包容價值的理解與認同，共同實踐人才永續的目標。

DEI 推動策略與成效

智原積極投入 DEI，期許對社會產生正向影響。我們以營造多元、平等、包容 (DEI) 的工作環境為宗旨，由總經理及高階主管指揮監督並成立專責單位統籌規劃，制定管理策略、行動計畫，透過定期會議檢視執行進度與推動成效，確保落實 DEI 之政策推動。

推動策略	重點計劃	管理作為與績效
尊重人才多樣性， 提供平等機會， 促進職涯發展	尊重個別差異，享有公平發展機會	• 尊重人才多樣性及獨特性，享有平等的面試與錄取機會，保障工作權平等 • 公平且公開甄選及招募員工，穩定高素質人才 • 確保薪酬與升遷公平性，制定公開的人才升遷制度，確保每位員工享有平等升遷機會
	促進青年就業	• 產學合作 (中正 / 臺北大學 / 臺灣科技大學) • 校園專題演講 (清大 / 陽明交大) • 職場學習計畫 (Early Win) • 青年就業旗艦計畫 • 30 歲以下青年比例：在職員工佔比達 16%、新進佔比達 43%
	重視女力職涯發展	• 2025 年新進女性員工比例為 45%，高於近四年 IC 設計同業 • 近四年在職女性同仁比例從 30% 上升至 32%；近四年在職 STEM 職位女性比例從 25% 上升至 28% • 近四年女性主管比例由 21% 提高至 23%
	積極留任樂齡人才	• 45 歲以上在職同仁 (中高齡) 比例達 44% • 激勵留任制度：久任獎牌及獎勵金、彈性工作模式 (部分工時、退休回任、跨地域調動) • 完善健康照護與協助：工作適性評估、健檢後轉介與追蹤、常遇疾病預防講座
建構包容職場， 重視員工需求及 身心發展	重視人權及性別平等， 強化全員意識	• 建立人權、性騷擾及性別平等之申訴管道 • 制定人權政策及實施人權相關宣導及訓練 • 制定性騷擾防治措施辦法及實施性平意識及性騷擾防治宣導
	成立多元社群，創造和諧溝通管道	• 鼓勵員工發聲，由跨單位同仁組成「職場好聲音」小組，將員工意見融入公司政策 • 定期召開同仁座談會及勞資會議 • 每年定期執行員工意見調查
	關注各國籍員工，促進就業及文化融合	• 建立全球資訊分享平台 (Faraday News) • 突破語言隔閡，建構多國語言 e-Course • 指派外籍新進同仁專屬指導者及提供環境引導手冊
	友善婚育及家庭照顧， 提升員工歸屬感	• 鼓勵生養，優於法規之制度：生育禮金、家庭照顧假、產假最高 70 天、陪產 (檢) 假最高 10 天，陪產關懷假、寶寶平安假 • 出生力達 5%，獲《遠見》企業生育力大調查白金級企業 • 推動彈性工作時間，使員工得以兼顧職場及家庭照顧 • 強化員工家庭對公司之認同感，盛邀眷屬參與公司活動及講座
	積極舉辦團隊凝聚力活動， 支持員工社團運作	• 年度路跑及全球健走 • 草地音樂會 • 主管服務日 • 跨部門競賽活動 • 高額補助社團課程講師費及報名費
	完善工作環境及設施， 重視員工身心健康	• 提供免費車位，並針對身障人士及孕婦特別設置友善車位 • 千坪休閒健身活動中心 • 空中生態花園

2025 TALENT, in Taiwan，臺灣人才永續行動聯盟

為響應全球人才多元、平等與包容的趨勢，加入「TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」，支持六大人才永續行動，貫徹《人權政策》與《多元、平等與包容宣言》。

榮獲【HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎—台灣區】

智原以開放互信、尊重多元的職場文化，打造順暢透明的溝通機制，並建立完善的人才培育與職涯發展體系，於亞洲權威人力資源雜誌的評鑑中脫穎而出。

榮獲新竹科學園區【推動職場工作平權優良事業單位—特優獎】

智原積極推動職場工作平權，將多元 (Diversity)、平等 (Equity) 與 包容 (Inclusion) 等價值深植於公司文化，致力營造友善的職場氛圍，榮獲新竹科學園區【推動職場工作平權優良事業單位—特優獎】。



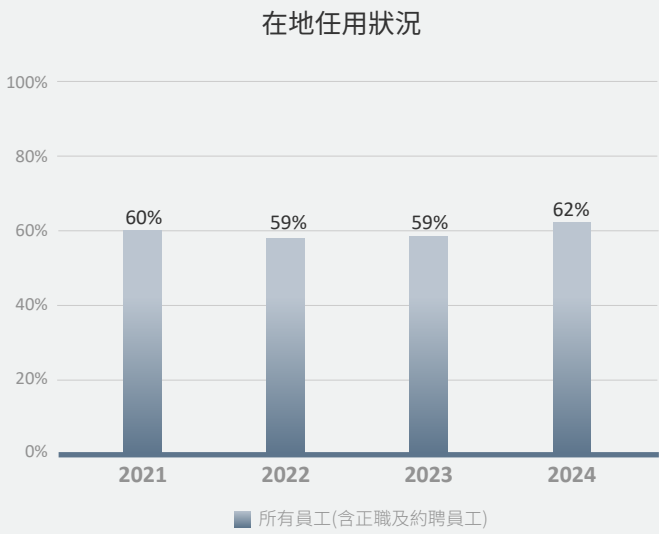
3.2.2 尊重人才多樣性，促進職涯發展

尊重個別差異，享有公平發展機會

- 聚集全球菁英，確保營運動能

智原及其子公司於全球設置 10 個研發中心及 4 個銷售服務據點，積極延攬國際科技人才，以確保公司擁有充足研發動能，助於增進人才發展與技術傳承，2025 年全球人數 1100 名，臺灣據點 591 名 (人數占比 54%)，近兩年員工總數無明顯波動。智原及其子公司員工來自臺灣、中國、美國、加拿大、日本、韓國、印度、越南、馬來西亞、新加坡、菲律賓等世界各地，聘僱外籍員工或派駐海外員工時，我們落實招募任用及派駐過程中的潛在風險評估，並遵循聘僱或外派當地及國際法規。基於營業秘密保護，智原制定相對應的人員任用管理程序，以有效因應招募外籍人才及派駐海外員工的可能存在的風險。同時，我們遵循當地外國人聘僱規定辦理簽證、工作證等相關申請，確保公司及員工均符合政府法令規定，以避免潛在風險。

- 積極雇用本國籍人才並促進在地社區認同及發展
智原積極雇用本國籍人才，99% 員工為中華民國國籍人士；高階主管 100% 雇用中華民國國籍及營運所在地人士。我們重視公司營運所在地的社區認同及發展，積極推動當地就業，持續聘雇公司營運所在地（新竹、臺北、臺南）的學子及人才；截至 2025 年底，公司營運所在地雇用當地員工占比為 62%，以期藉此協助地方發展、增加地方就業機會與活絡在地產學交流。



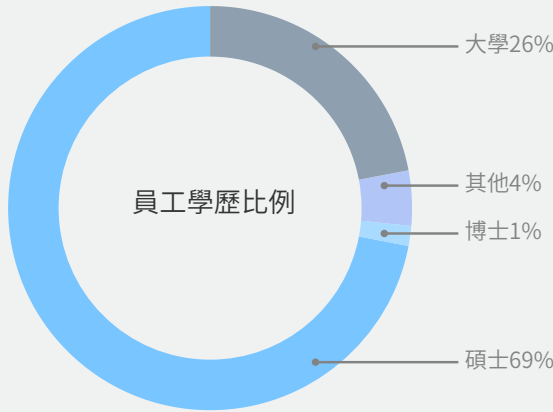
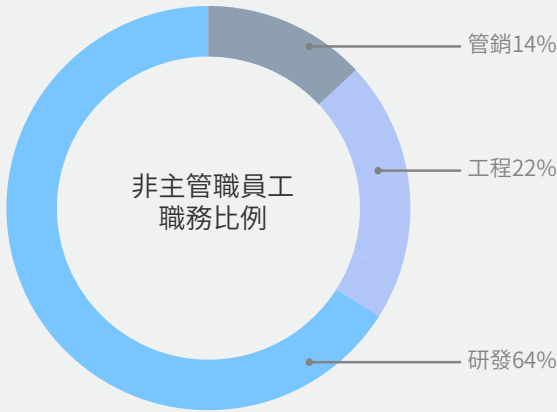
註 1：高階主管定義：副處長以上主管
註 2：在地任用定義如下：
公司營運所在地於新竹之員工：設籍於桃竹苗地區
公司營運所在地於臺北之員工：設籍於北北基地區
公司營運所在地於臺南之員工：設籍於臺南地區

- 匯集人才多樣性，享有均等工作機會
 - 積極延攬全球人才，所有人才不分種族、國籍、宗教、黨派、性別、年齡、性取向 (LGBTIQ+)、身份、背景及性格，皆享有平等的面試與錄取機會，保障工作權平等。
 - 透過公平與公開的甄選程序招募員工，讓多元及穩定的高素質人才成為智原成長的基石
 - 尊重每位員工的獨特性，確保所有員工擁有平等的職涯發展與升遷機會

- 人力結構
 - 臺灣員工總數 591 人，99% 以上為正職員工
 - 非主管職 75%，主管職 25%
 - 高度重視及投資研發創新人力：研發及工程人才占非主管職 86%
 - 活力組織：30 歲以下在職員工佔比達 16%、新進佔比達 43%

類別		類型		性別				總計	總計 (%)
				男	男 (%)	女	女 (%)		
員工 (註 1)	勞雇合約	正職員工 (註 2)		397	67%	191	32%	588	99.5%
		臨時員工 (註 2)		2	0.3%	1	0.2%	3	0.5%
		依勞雇合約總計		399	68%	192	32%	591	100%
	勞雇類型	全職 (註 3)		399	68%	192	32%	591	100%
		兼職 (註 3)		0	0%	0	0%	0	0%
		依勞雇類型總計		399	68%	192	32%	591	100%
	年齡分佈	30 歲 (含) 以下		63	11%	33	6%	96	16%
		30~50 歲		214	36%	124	21%	338	57%
		50 歲 (含) 以上		122	21%	35	6%	157	27%
		依年齡分佈總計		399	68%	192	32%	591	100%
	員工類別	主管 (註 4)		114	19%	34	6%	148	25%
		非主管	研發	198	34%	86	15%	284	48%
			工程	67	11%	32	5%	99	17%
			管銷	20	3%	40	7%	60	10%
		非主管小計		285	48%	158	27%	443	75%
依員工類別總計		399	68%	192	32%	591	100%		
	平均任職年數 (年)		9.6	-	9.1	-	9.4	-	
非員工的工作者 (註 5)				8	-	15	-	23	-

註 1：人數計算基準為 2025/12/31(含) 在職員工，不含留停者。員工合計 591 人：含新竹營運據點 568 人、臺北辦公室 6 人、臺南辦公室 17 人
註 2：正職員工：簽訂不定期契約員工 (皆為永久聘僱員工)；臨時員工：簽訂定期契約員工 (員工類別：管銷)
註 3：全職員工：正常工時員工；兼職員工：每周工時低於正常工時之時薪制員工
註 4：主管：擔任管理職務之課級以上主管
註 5：非員工的工作者：含新竹營運據點之清潔、保全、咖啡廳、員工餐廳、IT 駐廠人員合計 23 人；臺北、臺南辦公室無此類別工作者
註 6：無時數保證員工：0 人
註 7：圖表中百分比皆四捨五入取整數位



依據臺灣地區《身心障礙者權益保障法》第 38 條規定，企業雇用具有就業能力的身心障礙者人數不得低於員工總人數的 1%。其中，進用重度以上身心障礙者，每雇用 1 人得以 2 人核計。智原積極配合政府政策，依法雇用 5 名身心障礙人士，包含重度 / 極重度 3 名、中度 1 名、輕度 1 名，身心障礙加權雇用比率超過 1%，優於法令規定，我們對於弱勢族群提供了公平的就業機會，保障他們的就業權益。

員工類別		總人數	身心障礙任用人數 & 占比							
			輕度人數	中度人數	重度 / 極重度人數	人數	人數 (%)	加權人數	加權人數 (%)	法定加權人數 (%)
主管		148	0	1	0	1	0.7%	1	0.7%	1.4%
非主管	研發	284	1	0	1	2	0.7%	3	1.1%	
	工程	99	0	0	0	0	0.0%	0	0.0%	
	管銷	60	0	0	2	2	3.3%	4	6.7%	

促進青年就業

智原深耕產學合作，以培育下一代科技人才為己任，透過與臺灣大專院校合作，推動產學交流、專題研討、研究資助及實習計畫，提供青年學子更廣泛的資源與機會，不僅實現了科技教育的永續發展，更持續為臺灣科技產業注入新動能，實現企業與學界的雙贏。

- 深化產學合作的關鍵實踐：
 - 提供研究資助、設備贊助及獎助學金，全力支持產學技術貢獻
 - 提供實習及預聘機會，培養未來核心人才
 - 建教合作技術專題及研發計畫：
- 大學與研究所學生職場學習計畫 (Early Win)
 - 指派專屬指導者，提供職場探索機會，幫助青年學子認識高科技產業
 - 協助青年學子拓展視野及潛能，提早為學習領域及職涯規畫做好準備
 - 結合設計專業實作與通識培訓的多元學習活動，全面提升技術及軟實力
 - 深耕校園專題演講與技術交流
 - 於臺灣頂尖大學 (如清華大學、陽明交通大學等) 舉辦專題演講，高階主管從技術層面剖析半導體產業趨勢及發展，幫助青年學子掌握業界脈動
 - 透過技術層面與實務經驗的交流，幫助青年學子做出適切的職涯選擇
 - 青年就業旗艦計畫
 - 響應政府政策，積極招聘青年生力軍；透過先僱後訓的務實訓練方式，快速養成所需人才
 - 由職場導師個別指導，藉由工作崗位訓練模式，幫助青年迅速掌握關鍵就業職能

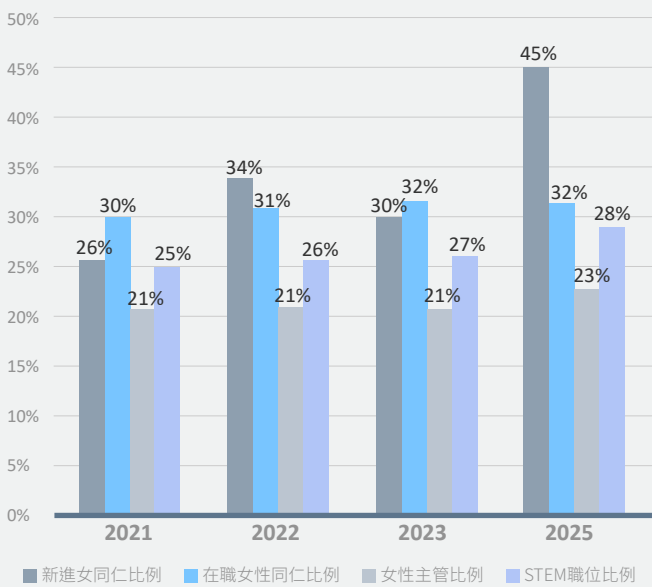
學術機構	合作內容
中正大學	● 設立專屬晶片設計中心，資助研究計畫，提供相關設備支持 ● 提供技術指導，培育 IC 設計人才 ● 共同成果發表：期刊及研討會
臺北大學	● 開展研究專題，結合公司發展需求，作為碩博士生研發主題和實務經驗 ● 設立國際合作計畫，培育本國及外籍學生，提供業師指導，為人才提供職涯起點 ● 提供參訪交流，接觸業界領域專家，學習類比電路的知識與開發經驗
臺灣科技大學	● 產學共同研究，突破關鍵 IP 技術 ● 共同成果發表：期刊及專利

重視女力職涯發展

在高科技產業中，男性員工占比普遍高於女性員工，智原積極雇用、留任及拔擢女性專業人才，全體員工，不論性別，在薪酬、升遷及學習上享有同等的資源。

- 鼓勵雇用女性同仁：2025 年新進女性員工比例為 45%，高於近四年 IC 設計同業 (資料來源：參考各企業永續報告書)
- 積極留任女性同仁：近四年在職女性同仁比例從 30% 上升至 32%；近四年在職 STEM 女性比例從 25% 上升至 28%
- 用心拔擢女性同仁：近四年女性主管比例由 21% 提高至 23%

女力指標



類別	男 / 女	2022	2023	2024	2025
初階主管	男	78	79	73	70
	女	23	21	21	24
	女 (%)	21%	21%	22%	26%
中階主管	男	33	35	33	29
	女	6	9	9	7
	女 (%)	15%	21%	21%	19%
高階主管	男	11	10	15	15
	女	3	3	3	3
	女 (%)	21%	23%	17%	17%
總計各階主管	男	122	124	121	114
	女	32	33	33	34
	女 (%)	21%	21%	21%	23%
營收直接相關部門主管	男	121	123	120	113
	女	26	26	26	27
	女 (%)	18%	17%	18%	19%
STEM 職位	男	379	383	391	356
	女	123	136	148	138
	女 (%)	25%	26%	27%	28%

積極留任樂齡人才

智原重視中高齡同仁於組織中所累積之專業經驗與知識傳承，持續推動友善中高齡留任措施，以促進多元與包容之職場環境。2025 年 45 歲以上在職同仁比例達 44%，為協助樂齡同仁在不同人生階段中持續安心投入職場，提升健康知識與心理調適能力，智原亦提供完善中高齡健康照護與協助。

重點計劃	關鍵作為與績效
激勵留任	- 提供在職滿 5 年以上員工久任獎牌及獎勵金，每滿 5 年再獲頒一次，具體實施久任激勵措施，提升同仁的認同感及歸屬感 - 家庭友善的樂齡彈性工作模式 - 部分工時、退休後回任、跨地域調動 - 齡活學習，持續提供中高齡內外部專業進修課程
完善健康照護與協助	100% 完成中高齡同仁工作適性評估、健檢後提供分級管理、廠醫諮詢、協助就醫轉介與追蹤 - 針對中高齡常遇疾病提供健康知識講座 (三高、心肌梗塞、骨質疏鬆)

3.2.3 建構包容職場，傾聽員工需求

性騷擾防治宣導，強化性別平等意識

透過 e-Course 學習形式提升同仁自我保護意識，同時也加深平權之意識，能尊重、保護他人。特別針對管理階級及性騷擾單位調查人員，進一步提供防治處置程序之相關訓練，提醒主管共同維護友善的職場環境及和諧氛圍之職責。2025 年性騷擾防治宣導課程全員完訓率 100%；主管及調查人員完訓率 100%。

職場好聲音小組：傾聽員工聲音，將員工意見融入公司政策

我們鼓勵員工發聲，由跨單位同仁組成「職場好聲音」小組，藉由不同背景、年齡、性別、文化與專業的同仁共同合作，在充滿歡樂的氛圍中以跨世代交流促進知識共享與智慧的碰撞，蒐集員工聲音並結合公司政策，於專案及例行會議中，提出貼近員工需求、富有創意的活動設計，融入到公司的日常運營中，打造出創新友善的工作環境。

關注各國籍員工，促進溝通及文化融合

- 建立全球跨文化資訊分享平台 (Faraday News) 以促進跨國文化交流為核心，透過文章與影片展示來自不同地區的文化活動。平台具備按讚與留言功能，讓全球員工能在此溝通平台上互動交流，進而加深對不同文化的認識與尊重，打造開放與和諧的工作環境，實現多元、平等、包容的價值觀。

- 突破語言隔閡，建構多國語言 e-Course 因應海外研發團隊成長、招募及培育當地人才，積極建構多國語文 eCourse(含越南文)，縮短學習曲線，提升學習效益。

- 提供外籍新進同仁專屬指導者及環境引導手冊 外籍員工到職時，提供工作指導及生活資訊，內容包含住宿交通及鄰近商圈之生活機能介紹，協助外籍員工適應公司制度及環境，並融入當地生活。

友善婚育及家庭照顧，提升員工歸屬感

智原採行多面向友善婚育及家庭照顧的專屬福利措施，企業生育力逐年提高達 5%，榮獲遠見雜誌生育力調查白金級優質企業。

- 提供優於法規之假勤制度及生育補助

項目	法定標準	優於法定標準做法
休假日	每年 16 天國定假日	2025 年額外給予 7 天彈性休假日 (與法定國定假日合計共 23 天)
彈性工時	須經勞資協商及申請	體恤同仁家庭照護及通勤辛勞，提供週一至週四彈性挪移工時半小時、週五彈性挪移一小時，週五更將工時縮減為 7.5 小時，使員工得以兼顧職場及家庭照顧
特別休假	依到職日認列天數	優於法規計算基準並預給特休，提早享有休假權利
產假	56 天	依生產胎數遞增天數，最高給予 70 天
陪產檢及陪產假	7 天	依生產胎數遞增天數，最高給予 10 天
陪產關懷假	無	配偶尚未取得孕婦健康手冊而流產者，給予全薪 3 天
寶寶平安假 (安胎需求)	安胎假併入病假 30 天計算，半薪	額外給予 5 天全薪安胎假，不併入病假計算
家庭照顧假	併入事假 14 天計算	額外給予 7 天，不併入事假計算
生育禮金	無	每胎新生兒補助費用 12,000 元，包含員工子女與內外孫子女

- 深化眷屬認同及歸屬感

智原視員工家屬為重要的永續夥伴，透過多元活動盛邀眷屬同樂，將企業關懷延伸至家庭，藉此強化眷屬對智原的認同感與向心力，構築堅實的後援力量。

- 年度家庭日：每年於樂園或戶外場地舉辦，廣邀家屬參與互動。透過沉浸式體驗拉近家庭與公司的距離，讓眷屬在親身參與中感受企業活力。
- 草地音樂會：中秋前夕誠摯歡迎員工攜眷共享音樂與美食。在放鬆的節慶氛圍中交織情感，提升家屬對智原幸福企業文化的歸屬感。
- 兒童節親子活動：專為「智原二代」打造闖關與劇場表演，讓孩子在父母的工作環境創造

快樂回憶，從小建立對企業品牌的信任與自豪。

- 主題講座：辦理健康、教育等多元講座並開放眷屬參與。透過知識共享提升家庭生活品質，實踐公司對員工家庭全方位關懷的承諾。

- 母性保護

- 落實母性健康保護計畫，完成高風險工作區危害評估，預防工作場所可能造成的危害；100% 完成醫師諮詢、危害評估、分級管理與健康保護，確保懷孕、產後及哺乳女性員工的身心健康。
- 推動母性關懷措施，包含提供完善的哺集乳室、孕婦專屬的車位、孕期專用人體工學椅、高額新生兒補助津貼，另提供女性生理用棉。

• 育嬰留職停薪

智原提供優於法規的彈性與支持，建立完善的育嬰留職停薪機制，給予同仁陪伴家人成長的空間。

項目	男	女	合計
2025 年年符合申請育嬰留職停薪人次 (A)	43	22	65
2025 年實際申請育嬰留職停薪人次 (B)	0	1	1
2025 年預計育嬰留職停薪復職人次 (C)	0	0	0
2025 年實際育嬰留職停薪復職人次 (D)	0	0	0
2024 年育嬰留職停薪復職人次 (E)	0	4	4
2024 年育嬰留職停薪復職持續工作一年人次 (F)	0	4	4
復職率 (D/C)	-	-	-
留任率 (F/E)	-	100%	100%

定義說明：
A.B.C.D. 統計資料為 2025 年度曾在職者
A.2025 年符合申請育嬰留職停薪人次：於 2022/01/01~2025/12/31 期間申請過陪產檢及陪產假及產假，且附出生證明之人次
B.2025 年實際申請育嬰留職停薪人次：於 2025/01/01~2025/12/31 期間申請育嬰留職停薪之人次
C.2025 年預計育嬰留職停薪復職人次：育嬰留職停薪到期日為 2025/01/01~2025/12/31 期間之人次
D.2025 年實際育嬰留職停薪復職人次：育嬰留職停薪到期日為 2025/01/01~2025/12/31 且於此期間復職之人次
E.2024 年育嬰留職停薪復職人次：於 2024/01/01~2024/12/31 期間育嬰留職停薪復職之人次
F.2024 年育嬰留職停薪復職持續工作一年人次：於 2024/01/01~2024/12/31 期間育嬰留職停薪復職且復職一年後仍在職之人次
註：人數「-」表示為無可預定復職或實際可復職之情形；比率「-」表示計算分母為 0，不做計算其復職率或留任率。

積極舉辦團隊凝聚力活動，支持員工社團運作

福委會舉辦多元豐富的員工活動，增進團隊士氣及帶動歡樂職場氛圍，凝聚員工向心力。

項目	內容
年度路跑活動	於上班日舉辦健康路跑活動，分為 10 公里競賽組和 5 公里歡樂組，降低路跑門檻，鼓勵全員參與
主管服務日	擺脫框架，讓主管貼心的為大家服務，增進主管與同仁互動
藝文活動	支持文化產業，邀請國內藝術文化團體演出，增廣見聞、吸收新知
年度團康及運動競賽	舉辦大型運動競賽、團康活動、才藝競賽等活動，同仁參與踴躍，藉此增加跨部門及主管與同仁間的交流互動
年終尾牙	準備豐盛外燴、精彩表演和摸彩，慰勞及感謝員工一年的辛勞
員工社團	支持同仁在工作之餘培養個人興趣，增進身心健康。每年補助社團經費及外聘講師費用。社員亦常代表公司參與外部比賽，並屢獲佳績

寬敞舒適的工作環境，窗明几淨，充滿人文氣息

智原提供寬敞舒適的工作環境：大樓內設有音樂咖啡廳、員工餐廳、汽機車停車位、哺集乳室、同仁舒壓按摩室、文藝走廊、休閒運動健身中心和生態植物園等多處員工休憩區，讓員工能獲得良好的照顧及適時紓解工作的壓力。

- 寬敞舒適的辦公空間：每位員工座位享有 4m² 個人空間
- 免費且充足的汽機車位：每位員工都可配置到免費車位，亦提供員工免費過夜停放車輛；另針對身障人士及孕婦特別設置友善車位。
- 休閒運動健身中心 (佔地 3,600m²)：室內及室外之綜合球場、撞球場、桌球場、健身房、韻律教室、投籃機、飛鏢機、曲棍球遊戲機與盥洗室。每年編列費用定期保養及汰舊換新，依員工建議增購新器材，滿足各式健身運動需求。其中包含 6 間友善盥洗室，方便員工運動後梳洗，提升設備使用之效率。
- 生態植物園 (佔地 4,830m²)：保留千坪生態綠地，種植上百種植物和花卉，吸引昆蟲與鳥類前來築巢棲息，形成一個生態植物園，供員工休憩。
- 音樂咖啡廳：優雅挑高的咖啡廳空間，提供咖啡茶飲、輕食與中餐，供同仁工作空檔休憩放鬆。



自由結社權利暨多元溝通管道

智原重視員工的意見與權益，隨時關心及傾聽員工的各種聲音及建議，並尊重全體員工自由結社的權利。員工可透過總經理與全公司同仁座談會、勞資會議、職工福利委員會、教育訓練委員會、環安衛委員會、員工意見調查、員工社群、申訴機制等多種管道，反映工作、生活及環境中的各樣問題，並得到解決方案。臺灣地區依照法令定期舉辦勞資會議，勞

方代表透過每季勞資會議與資方溝通協調全體員工權益；除臺灣地區外，全球其他據點如越南、大陸區亦遵守當地法令規定，保障員工自由結社、組建工會之相關權利；涵蓋範圍佔全球 93.2% 員工。智原內部多元雙向的溝通機制，讓員工的意見得以充分發揮，並由相關權責單位迅速回應員工意見，建構出良好無礙的溝通文化及活絡開明的工作氛圍。

方式	溝通內容	頻率
全球資訊分享平台	- 公司營運資訊揭露、法說季報 - 研發技術及成果分享 - 公司活動紀要及花絮集錦	隨時
同仁座談會	凝聚共識、企業營運狀況、商務策略、管理政策分享	每季
勞資會議	促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃等	每季
職工福利委員會	員工福利議題、活動規劃	每季
教育訓練委員會	員工教育訓練規劃執行及檢討	每季
環安衛委員會	員工職業安全與健康議題	每季
新人 Welcome lunch	對新人表達歡迎及提供到職協助、回應問題	新人導引訓練當天
新人訪談	了解新人的適應狀況並給予回饋及協助	新人入職 3 個月內
員工意見表達平台	任何與公司相關意見及議題	隨時
員工社群	鼓勵員工發聲，將員工意見融入公司政策	隨時
申訴機制	反應或申訴任何不公平、不合理的事實（如：性騷擾、職場暴力等）	隨時
員工意見調查	透過員工意見調查問卷，全面了解員工職場感受、體驗，及相關建議	每年

員工體驗回饋

人力資源單位每年第四季進行員工意見調查，主動傾聽員工聲音。透過「公司經營、團隊管理、員工感受」三大構面、八個題組，了解同仁在職涯歷程中的感受與心聲。依據員工回饋，制定精進計畫，提升員工體驗，落實以人為本，推動歡樂與專業共融的友善職場。

問卷題組：

公司經營	團隊管理	員工感受
公司理念與文化 5 題 公司管理與措施 5 題	- 主管領導與管理 3 題 - 部門團隊合作與氛圍 2 題	- 工作意願與行為 1 題 - 工作感受 2 題 - 學習與發展 1 題 - 組織認同 1 題

調查結果：

指標	工作滿意度	工作的意義與目的	工作幸福感	工作壓力 ^(註 2)
指標意義	對於目前工作，整體而言感到滿意。	我了解工作的意義與目標且不斷尋求提升自身貢獻及工作表現的方法。	工作中所體驗到的正面感受、情緒與心理滿足，包含心理、生理與社會層面。	我能應對目前的工作壓力。
分數	86.3	87.6	84.9	85.5

註 2：此為已轉換過之正向表示分數

持續優化	執行措施
建構包容職場，營造互相尊重、真誠溝通、具活力的組織	- 學習資源：持續推動領導力、高效溝通軟性課程 - 領導管理：新版新任主管發展計畫導入，強化卓越領導思維，建立良好的團隊氛圍 - 團隊凝聚力活動：每年固定舉辦團隊競賽，增進團隊間互動
持續打造全方位健康職場環境，提倡安心工作與生活平衡	- 健康知識宣導：提供正確的健康資訊，持續強化員工健康意識，舉辦專科醫師健康講座 - 工作環境維護：落實從人、環境、行為面向推動全方位安全衛生管理，確保工作環境，以保護工作者為最高原則

2025 年調查範圍為臺灣區全體同仁，回覆率為 53.1%，工作滿意度為 86.3 分，具最高程度員工淨推薦價值 (eNPS, Employee Net Promoter Score) 之員工百分比為 92.4%^(註)，呈現高度正面的員工體驗結果。

註：滿分 10 分，填答分數為 7 分 (含) 以上之人數 / 總填答人數。

3.3 人才吸引與留任

人才是企業發展的重要基石，智原持續打造具吸引力且穩定發展的職場環境，透過多元的招募管道，提供具競爭的薪酬及福祉，吸引優秀人才加入專業團隊，落實「歡樂與專業共融」的經營理念，支持同仁長期投入與專業發展，2025 年底在職同仁平均任職年資達 9.4 年，近三年績優人才留任率達 82%。

3.3.1 招募與留任

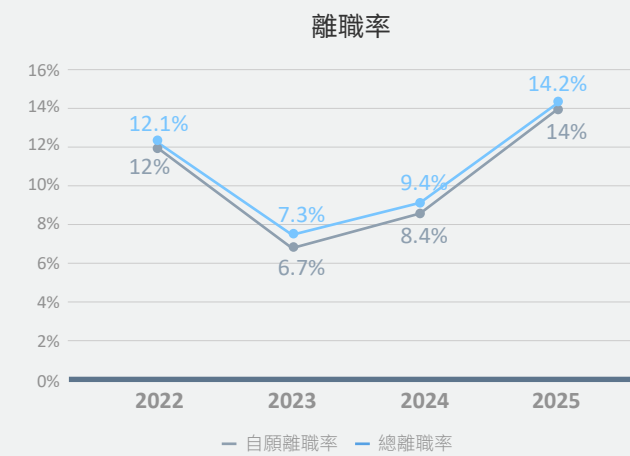
招募管道

智原透過公平、公開的甄選程序及多元招募管道等方式吸引多元人才加入，為確保選才流程的完善精準度，無論在選才標準、甄選工具、及面談技巧上皆有完整的評鑑機制，透過量身定制的專業評鑑模式及結構化面談，精準選拔符合公司需求的目標人才，助力達成長期營運目標。



2025 年新進 / 離職人力情形

智原科技 2025 年臺灣據點新進率 6.8%，共聘用 40 位新進同仁，其中約 43% 為 30 歲 (含) 以下員工，維持相對年輕的人力結構，以培養人才與世代傳承並重，持續為研發創新提供動能。



	2024 年新進人員				2025 年新進人員			
	男		女		男		女	
	人數	員工新進率	人數	員工新進率	人數	員工新進率	人數	員工新進率
30 歲 (含) 以下	31	37%	18	32%	9	14.3%	8	24.2%
30~50 歲	24	10%	6	5%	11	5.1%	8	6.5%
50 歲 (含) 以上	4	4%	1	3%	2	1.6%	2	5.7%
小計	59	14%	25	12%	22	5.5%	18	9.4%

註：員工新進率 = 各類別新進員工人數 / 該類別年底員工人數

2025 年全球總離職率 10.3%，臺灣據點總離職率與自願離職率分別為 14.2% 及 14 %，受半導體產業景氣波動及地緣政治不確定性影響，相較於前一年整體而言離職率上升，然而不論是總離職率及自願離職率皆低於臺灣電子資訊業之總離職率 25% 及自願離職率 21.2%(資料來源：104 人力銀行 2025【人資 F.B.I. 研究報告】)；智原持續透過員工關懷及個人發展計畫，留任優秀同仁，達成人才永續的目標。

離職類別	年齡分布	2024				2025			
		男	離職率	女	離職率	男	離職率	女	離職率
自願離職	30 歲 (含) 以下	7	8.4%	4	7.0%	9	14.3%	17	51.5%
	30~50 歲	30	12.0%	8	6.8%	43	20.1%	8	6.5%
	50 歲 (含) 以上	3	2.9%	2	6.7%	4	3.3%	2	5.7%
	合計	40	9.2%	14	6.9%	56	14.0%	27	14.1%
總離職	30 歲 (含) 以下	8	9.6%	4	7.0%	9	14.3%	17	51.5%
	30~50 歲	34	13.7%	8	6.8%	43	20.1%	8	6.5%
	50 歲 (含) 以上	4	3.8%	2	6.7%	5	4.1%	2	5.7%
	合計	46	10.5%	14	6.9%	57	14.3%	27	14.1%

註：員工離職率 = 各類別離職員工人數 / 該類別年底員工人數。離職人數含退休者但不含留停者

新人學習與關懷制度

智原設有完整的新人學習、關懷與指導機制，協助新人快速步上軌道，及融入公司。藉由系統性、客製化的「新人學習手冊」，追蹤及認證新人的學習狀況，穩固基礎專業知識，同時協助主管掌握新人狀況。新人亦可在專屬的「新兵報到」網頁即時獲得所需的資訊與協助，另外也安排部門同仁擔任專屬指導者，在工作及生活上給予即時的幫助；同時，我們也透過新人關懷問卷調查 (Voice of Newcomers)、主管訪談及 HR 訪談，根據工作特質 / 內容、領導風格及部門氛圍、內在感受等面向的滿意度，了解新人的心聲與想法，提供必要的協助，縮短新人的學習曲線、快速熟悉公司環境文化並快速獲得知識經驗的傳承，提高新人留任率。2025 年新人關懷問卷平均分數為 93.4 分。

項目	說明
工作特質 / 內容	新人與工作的契合度及對工作勝任程度
主管領導 / 指導方式	新人感受在主管的帶領下能有好的工作表現及發揮機會的程度
部門內文化 / 氣氛	新人感受的部門氣氛、內在動機及感受
跨部門合作關係	新人在跨部門合作時所需投入的心力多寡與順利合作的程度
未來發展	新人對目前職涯發展的信心程度



3.3.2 薪酬與福利

智原致力於提供具有市場競爭力的薪酬與福利制度，吸引並留住優秀人才。透過完整的薪酬政策、績效導向的獎金制度及多元化的員工福利，確保員工能在穩定的工作環境中持續成長，並與公司共同達成目標。

薪酬承諾

智原承諾以超越最低基本工資標準的薪酬，滿足員工的生活工資 (Living Wage) 需求，進一步保障員工及其家庭的生活品質。於 2025 年，員工平均薪酬達 200 萬元，基層研發人員起薪為臺灣基本工資的 2.3 倍，顯示智原對薪酬承諾的落實。智原將持續優化薪酬制度，為員工提供穩定的財務保障，支持個人成長與企業永續發展。

高競爭力薪酬與留才措施

智原致力於提供具市場競爭力的薪酬，薪酬制度依據職位、資歷、績效等因素，提供不同層級或形式的薪酬，包含定期調薪、久任獎金與績效獎勵，涵蓋專案獎金與年度分紅，以公平合理的方式反映員工貢獻。

為實現吸引並留任優秀人才的目標，智原定期進行市場數據分析與內部薪酬優化，檢視並調整員工的薪酬、工時及福利等勞動條件，確保薪酬水準 100% 達到市場中位數標準；自 2014 年起，智原持續獲選「臺灣證券交易所銳聯臺灣高薪酬 100 指數」成分股，展現企業對員工薪資的高度重視與承諾。

在人才留任方面，智原推行多項留才措施以提升員工

滿意度與忠誠度，包括職涯發展規劃、跨部門輪調及國際專案參與，幫助員工累積經驗與提升能力。同時，智原提供家庭友善措施，營造良好工作與生活環境，確保人才穩定成長，實現智原與員工共同成長。

智原將持續關注市場薪酬趨勢，通過透明化的薪資政策與積極優化留才措施，強化薪酬制度的公平性與競爭力，推動公司長期穩健發展，支持永續經營。

非主管全時員工薪資

年度	2022	2023	2024	2025
全時員工人數	591	599	625	617
薪資平均數 (仟元)	2,550	2,323	2,089	2,023
薪資中位數 (仟元)	2,072	1,980	1,802	1,752

註 1：薪酬包含經常性薪資（本薪、固定津貼、獎金）、加班費與非經常性薪資（津貼、獎金、酬勞等），不含退休金、股份基礎給付，並採年化計算。以 2025 年全年在職員工人數為基礎，不含臨時人員與短期聘僱人員。
註 2：2025 年度，薪酬最高者與其他員工中位數（不含薪酬最高者）之年度總薪酬比為 10.3：1。
註 3：2025 年度，薪酬最高者年度總薪酬增加之百分比與其他員工（不包括該薪酬最高者）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為 28.8：1。前述比率分子分母皆為負值，乃因 2025 年度薪酬最高者之總薪酬降幅明顯大於全體員工薪酬降幅之中位數，變動主因係 2025 年度公司淨利較前一年度下滑，導致與經營績效高度連結之員工紅利總額隨之減少。因高階主管之薪酬結構中變動獎勵所佔比例較一般員工高，故其薪酬受獲利下滑之衝擊更為顯著。

績效導向與薪酬公平

智原採取績效導向的薪酬制度，根據職務與工作成果設計薪酬，並定期審查薪酬結構，確保與市場趨勢一致。透過績效獎金、專案獎金及年度調薪機制，激勵員工創造價值，支持員工與公司共同成長，以確保在快速變化的市場中持續領先。

智原重視薪酬公平，致力於落實同職務薪酬一致性與性別平等，確保薪酬與升遷機制 100% 取決於職

務需求與個人工作表現，而不因性別、種族、年齡、宗教、婚姻狀況或性取向等而有差異。為達成公平無歧視的目標，公司制定透明標準，定期審查薪酬結構及升遷流程，並強化內部監管，推動性別平等與多元包容文化。

2025 各職務類別之男性相對於女性員工年度整體薪酬比 (以女性為基準 = 1)

職務層級	職務類別	基本薪資比	總薪酬比
非主管	研發	1.12	1.15
	工程	1.14	1.16
	管銷	1.44	1.53
主管		1.24	1.33

註：本表以女性薪酬為基準 (=1)，呈現男性相對薪酬。數值大於 1 表示男性平均薪酬高於女性。基本薪資係指 2025 年 12 月之月薪資結構中「經常性固定月薪」，並以年化方式計算 (×12) 所得。在非主管職中，管銷職類的性別薪酬比 (基本薪資與總薪酬) 差距顯著，主因為男性多任職於資深行銷與業務職位，而女性多屬於資淺的行政、財務及人力資源職位，導致整體薪酬結構出現差異。

退休金制度

依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》，公司提供符合規範之退休金制度，並設立勞工退休準備金監督委員會，以確保提撥及監督機制依法運作且具透明度。自 2005 年 7 月 1 日起，公司依法為全體符合資格之員工按月提繳 6% 勞工退休金，提繳金額均依規定存入員工個人退休金專戶，使全體員工均可獲得退休後之基本保障。

此外，公司對於舊制退休金亦每年依規定完成足額提撥，以保障員工既有權益。相關提撥金額、覆蓋情

形及制度運作均揭露於公司年度財務報告第 35~37 頁，展現公司對員工福祉與責任治理之承諾。

保險制度

智原致力於提供全面且符合法規的保險制度，保障員工基本權益與安全。除依法提供勞工保險 (含就業保險) 及全民健康保險外，公司額外提供團體保險，包括壽險、重大疾病險、醫療險、意外險、癌險，以及因公出差的海外旅遊平安險，確保員工的工作與生活中獲得充分保障。為進一步提升保障，公司提供靈活的團體保險選擇，40% 以上的員工選擇參與擴充的眷屬保險方案。同時，公司每周提供保險公司駐點服務，協助員工了解權益並提高風險意識。公司以多元化的保險方案，保障員工健康與福祉。

員工持股計畫

智原於 2022 年啟動員工持股信託計畫，旨在鼓勵員工參與公司成長並共享成果，強化員工與公司目標的一致性，參與者可自願每月提撥薪資購買公司股票，公司同時提供相同比例的獎勵金，共同存入信託專戶。員工亦可每季申請調整自提金額，自主彈性高，具鼓勵性與可持續性。截至目前，參與比例已超過 75%，顯示計畫受到員工的高度認同。此計畫結合公司財務指標，不僅讓員工共享企業成長收益，還協助員工累積財富，規劃未來退休生活。

多元員工福利

項目	說明
優於業界的薪酬	員工薪資平均數 208.9 萬元、薪資中位數 180.2 萬元
多元福利補助	部門聚餐活動經費、旅遊補助、生日禮卷、生育禮金、結婚禮金、喪葬奠儀補助、急難慰問金、優惠禮卷、特約廠商 (APP)
公費保險照護	提供團體保險，包括壽險、重大疾病險、醫療險、意外險、癌險、因公出差的海外旅遊平安險，亦提供眷屬優惠保險。
優於法令工時與休假	- 每週工時縮短半小時 - 優於法規計算基準並預給特休，提早享有休假權利 2025 年給予 7 天彈性休假，同仁自行運用 - 每日彈性工時半小時，每週五彈性工時 1 小時
鼓勵社會參與	- 每年 16 小時公益服務假，鼓勵同仁自發性投入社會服務 - 舉辦志工活動
豐富活動	- 尾牙活動、獎金摸彩 - 家庭日、公司週年活動、兒童節 - 全球路跑、健走活動、部門競賽 - 多元社團活動、藝文講座
多元用餐	- 提供多元用餐選擇、餐費補助 - 每月原氣日提供精緻特色餐點提升員工士氣
母性保護與育兒照護	- 孕婦專屬車位 - 孕婦專用辦公椅 - 母性健康保護諮詢 - 每胎最高 80 天產假 - 每胎最高 10 天陪產檢及陪產假 - 每年額外 7 天家庭照顧假 - 安胎需求者，給予 5 天寶寶平安假 - 配偶尚未取得孕婦健康手冊即流產者，給予 3 天陪產關懷假 - 簽訂安親托兒特約廠商
高規格健康照護	- 兩年一次免費員工健康檢查 - 醫師駐廠諮詢服務 - 人因性之潛在危害，進行工作場所評估 - 醫師健康諮詢 - 視障按摩師到廠服務同仁紓壓按摩 - 設置休閒健身器材供同仁運動健身 - 健康檢測及健康促進主題活動
訓練與人才發展	- 個人發展藍圖 - 一對一指導者制度 - 專業技術 / 管理 / 語文課程 - 在職訓練、非在職訓練 (OJT&OFF-JT) - 線上學習平台 (e-course)

3.4 人才發展

智原致力於效率學習和系統傳承，在人才培育方面的成效明確且紮實，2022 年獲臺灣勞動部頒發國內人力資源領域最高榮譽「國家人才發展獎」大型企業獎，是對智原在人才發展上用心深耕的認可。

3.4.1 訓練發展體系

教育訓練委員會

智原深知人才發展之於公司營運成長的重要性，為確保全公司對於人才發展及培育的投入及參與，智原設立「教育訓練委員會」，由高階主管擔任主任委員，部級以上主管為當然委員，依循公司未來發展方向統籌規劃訓練主軸，並透過定期會議檢討及持續改善，以確保訓練需求與公司營運高度連結。

多年來持續精進的運作模式，已形塑出智原良好的學習氣氛，藉著多元課程類別及多樣的學習型態，激發同仁自主學習動機、態度及能力，營造終身學習的環境，促進人才永續。

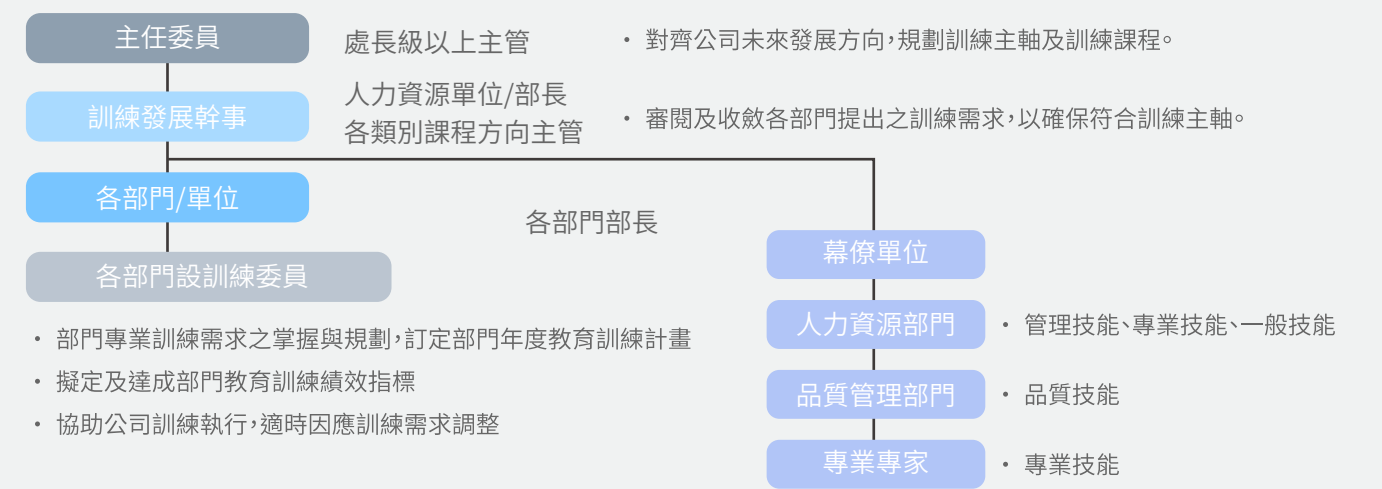
流程	各部門/主管職責	教育訓練委員會(ETC)
年度訓練需求調查	承接公司營運方向，提出部門開課或參訓需求	審閱及收斂各部門之訓練需求，以確保訓練主軸對齊公司未來發展方向。
需求彙整與溝通	部門之間須溝通開課需求與參訓需求，評估後則發展課程及安排講師	
擬定訓練計畫及預算	確定開課或參訓計畫，編列訓練預算	
呈閱計畫	依據呈閱過程中的建議，調整計畫內容	定期檢閱開課執行的品質，必要時需加以協調與校正。
執行計畫之課程	- 開課單位：規劃開課日、編制教材、授課 - 受訓單位：需完訓及給予回饋	
審閱開課結果	依據學員或主管回饋，調整未來課程規劃方向	

政策 | 統籌整合教育訓練資源，確保訓練策略對齊公司經營策略及企業文化，以發揮資源綜效，落實推動人才培育與發展。

方針 |

- 全公司教育訓練整合、規劃、協調、落實及執行
- 全公司教育訓練執行狀況檢討與改善建議

- 部門專業訓練需求之掌握與規劃
- 協調支援全公司專業類之訓練資源



人才發展藍圖

智原根據各階層的人力發展策略及內外部環境需求來設計教育訓練發展藍圖，涵蓋了多元的課程內容及指導方式。這個體系是長遠訓練發展所依循的架構，教育訓練以此為基礎展開課程，培養員工組織績效所需的知識、技能及特質。

對象	OFF-JT				OJT	ESG永續溝通				
	管理職能	核心職能	專業職能	自我啟發						
高階主管	· 目標與績效管理 · 專案管理 · 經營團隊 · 領導變革	· 問題分析與解決 · 主動積極 · 團隊合作	· 研發工程 · 智慧財產 · 資訊安全 · 全面品質 · 環境安全衛生	· 通識課程 · 語言學習 · 在職進修	· 任務指派 · 工作教導 · 工作輪調 · 指導者制	• ESG專欄 • ESG報告 • 議題分享 • 專案推動				
中階主管										
基層主管										
一般同仁				新進人員訓練			實體教學、混成學習、實作演練、研習班、e-Course、讀書會、圖書借閱、專業外訓課程			

- 數位化管理與學習
 - 內訓 / 外訓管理系統：用以管理追蹤執行紀錄，並落實訓練效益評估，使訓練流程能發揮效率及效益。
 - E-Learning 線上學習平台：線上學習是微學習的關鍵，讓全球員工更彈性與便利地學習，共享學習資源、掌握最新的專業知識。
- 依對象提供多元訓練

對象	發展項目
新進同仁	- 人力資源單位及用人主管依職務內容客製設計新人培訓計畫 - 指導者制度 (mentorship programme) 提供工作指導及生活諮詢
在職同仁	- 教育訓練委員會依據公司策略制定年度訓練計畫 - 依據課程屬性，規劃及執行多元訓練 - 提供多國語言課程，讓全球同仁快速學習及理解
基層主管	- 新任主管學習護照：協助新主管上任準備，提供全方位引導，協助心理調適與建立管理者心態 - 管理規章制度：熟悉公司管理規章及行政制度，以利領導部門日常管理 - 關鍵主管會談：透過深入溝通，在目標管理及心態上達成共識 - 智原領導力：總整理主管應有的能力及素養，透過管理實務研討及 QA，達成領導者應有的全面性思維 - 高效溝通：提升溝通表達軟實力，包含會議簡報、社交溝通、具備國際視野之技巧傳授 - 管理工具與方法：高效經理人的管理工具與方法，用對方法更高效達成目標與完成任務 - 管理實務演練 workshop：運用課程中學習到的管理工具、方法、溝通技巧，進行工作上的實際案例分享與交流，學以致用
中高階主管	- 高階領導論壇：定期舉辦公司策略與發展交流論壇，建立領導層之間的共識與協作 - 業務發展論壇：探討產業趨勢與行銷業務分享，培養商業敏銳度，塑造高度視野的領導者

多元學習課程

跨域學習為永續人才發展及終身學習的養成的核心，智原以教育訓練發展藍圖為基礎，依據短、中期的經營策略方向規畫各類課程的執行重點，進行更完善的規劃，提供多元的學習機會。

課程類別	目標
新進人員	依據職務所需及專業經驗，提供客製化課程，幫助新人快速適應組織文化及內部流程。
通識 / 法遵	加強核心職能，協助員工提升職場基本知識、技能及對企業文化、職業倫理與法律法規的認識、強化合規意識與風險防範能力。
研發工程	工程、技術專業培訓、傳承及分享，促進跨部門技術交流及實務案例研討。
領導管理	培育管理人才，協助主管建立領導管理的知識及方法，精進發展管理實務及領導能力。
環境安全衛生	強化員工職場安全知識，降低工安風險。
全面品質管理	落實公司品質政策，強化全員品質意識及管理辦法。
資訊安全	培養正確的資安觀念，以提升資安防護的強度。
智慧財產管理	提升員工對智慧財產的意識，強化企業競爭力與創新價值。
ESG	落實智原永續政策與承諾，實踐五大永續執行方向，確保公司永續發展並善盡企業社會責任。
國內外進修	學習及引進業界趨勢及新知識，提升個人及公司競爭力。
代理商訓練	確保代理商的推廣技能及服務品質，即時服務客戶及推廣公司研發技術

3.4.2 訓練效益與成果

多元化效益評估方案

智原重視訓練課程的實質效益及持續改善，我們透過問卷回饋、課後測驗、行為演練、心得報告、Workshop 分享會等方式，為不同類別的課程目標進行課後效益評估。

Level 1
反應

定義

- 學員課後對授課內容、教材、講師與教學方法、整體效益進行滿意度評估

2025成效

- 內訓課程平均滿意度達94分

Level 2
學習評估

定義

- 評估學員學習有效性，以課後測驗、轉訓、心得報告進行評估

2025成效

- 重點課程測驗完成度100%，平均分數91.5分

Level 3
行為評估

定義

- 訓練結束後，學員是否將所學應用於工作中

2025成效

- 管理課程，受訓者管理行為前後測平均成長幅度為11%
- 2025年研發部門專利提案完成16件，高於年度目標11件

Level 4
結果評估

定義

- 訓練為智原帶來的商業效益

2025成效

- 主管人才內部晉升率77%
- 績優人才平均留任率82%

教育訓練實績

智原重視員工教育訓練的資源投入及產出效益，因ASIC 產業的獨特性，研發能量主要來自執行專案時的實戰經驗累積，資深同仁在接案過程中所獲得的經驗即是關鍵知識庫。2025 年研發工程及品質相關課程中，高達 95% 由內部講師開發授課，透過內部知識的傳承與擴散，促進技術創新。為積極鼓勵

經驗傳承，智原每年進行優良講師選拔活動，並透過教師節來感謝講師們所投入的心力。

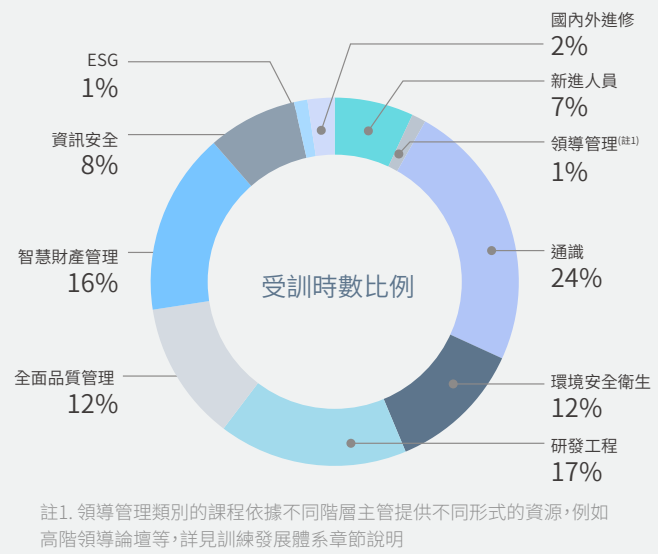
為了使同仁時能與時俱進，我們鼓勵同仁持續進修，積極取得專業證書 / 證照，自 2018 年起累計至 2025 年共有 121 張專業證書 / 證照，以終身學習之心態，促進同仁強化並發揮專業職能，成為各領域長才。

我們也重視於智原服務的其他工作者，如清潔、保全、咖啡廳、員工餐廳、IT 駐廠人員，提供他們環境安全衛生、誠信經營、人權政策、資訊安全、防範內線交易、性騷擾防治宣導等通識 / 法遵課程；2025 年受訓共 161 人次，保障工作人員於智原工作時的權益與安全，也確保公司的人權、資安及道德規範的訓練計劃涵蓋所有工作者。

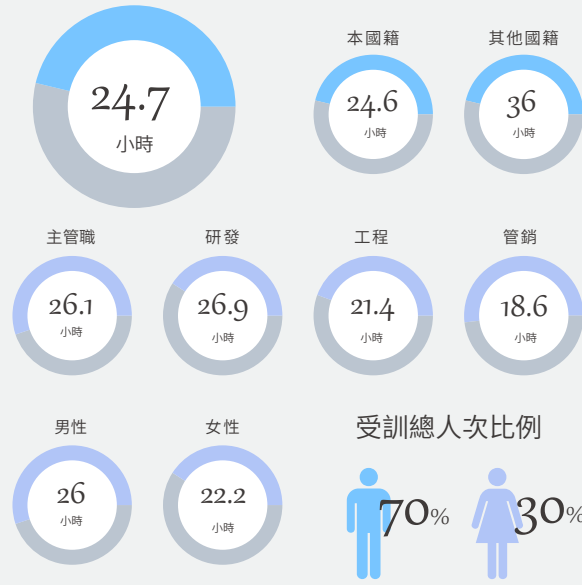
2025 年教育訓練執行概況

類別	訓練類別	總梯次	受訓總人次 (註 1)			受訓總時數 (註 2)		
			男	女	總計	男	女	總計
內部訓練	新進人員	106	568	368	936	729	483.5	1,212.5
	領導管理	15	125	28	153	181	35.5	216.5
	通識 / 法遵	35	2,427	1,210	3,637	2,769	1,363	4,132
	環境安全衛生	15	925	466	1,391	1,383	691	2,074
	研發工程	53	2,096	517	2,613	2,339.5	563	2,902.5
	全面品質管理	20	1,574	567	2,141	1,574	567	2,141
	智慧財產管理	10	1,971	806	2,777	1,981.5	815.5	2,797
	資訊安全	12	968	494	1,462	910.5	462.5	1,373
	ESG (註 3)	5	35	65	100	71	135	206
外部訓練	國內外進修	68	40	38	78	194.5	221	415.5
總計		339	10,729	4,559	15,288	12,133	5,337	17,470

* 註 1: 含 2025 年度在職 (含留職停薪)、離職員工之受訓總人次。2025/12/31 在職 (含留職停薪) 員工受訓總人次為 14,417 人次；2025 年度離職員工受訓總人次為 871 人次，共計 15,288 人次。
* 註 2: 含 2025 年度在職 (含留職停薪) 及離職員工之受訓總時數。2025/12/31 在職員工受訓總時數為 16495.5 小時；2025 年度離職員工受訓總時數為 974.5 小時，共計 17,470 小時。
* 以上註 1& 註 2 數據包含正職員工、約聘員工、非員工的工作者。
* 註 3: 此 ESG 訓練類別僅計算 ESG 委員會之訓練課程，不含高度連結永續議題之課程。



每位員工平均受訓時數



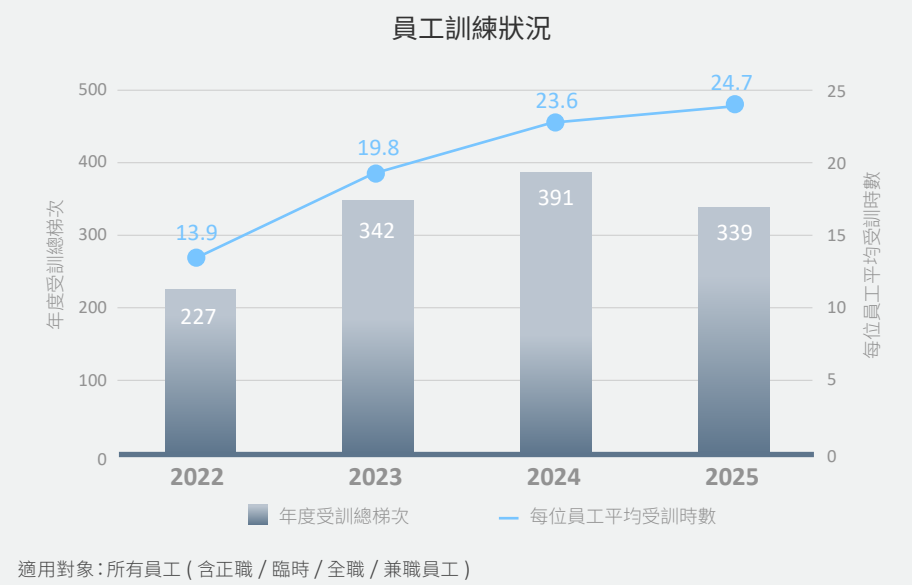
2025 年員工訓練時數

項目	性別		員工類別					總計
	男	女	管理職	非管理職				
				研發	工程	管銷	合計	
a. 總訓練時數 (註 1)	12,133	5,337	4,276	8,995	2,358	1,841	13,194	17,470
b. 員工人數 (註 2)	467	240	164	334	110	99	543	707
c. 每位員工平均受訓時數 (a/b)	26	22.2	26.1	26.9	21.4	18.6	24.3	24.7

* 註 1: 含 2025 年度在職 (含留職停薪)、離職員工之受訓總人次。2025/12/31 在職 (含留職停薪) 員工受訓總人次為 14417 人次；2025 年度離職員工受訓總人次為 871 人次，共計 15,288 人次。以上數據包含正職員工、約聘員工、非員工的工作者。

* 註 2: 含 2025 年度在職 (含留職停薪) 及離職員工之總人數。2025/12/31 在職員工 (含留職停薪) 總人數為 618 人；2025 年度離職員工總人數為 89 人，共計 707 人。

* 以上數據包含正職員工、約聘員工、非員工的工作者。



ESG 永續發展思維及文化形塑

智原在 ESG 的投入不遺餘力，深信企業實踐 ESG 的核心驅動力來自於每位員工的共同參與。智原以不同形式將 ESG 永續共識傳達給全體同仁，共同實踐社會責任。

訓練課程方面，除了 ESG 委員會規畫執行的訓練課程，高度連結永續議題的課程同樣備受重視。在 2025 年，永續議題的課程 (ESG 委員會統籌及高度連結永續議題的課程) 受訓總時數 7,132.5 小時，這些課程有助於員工對企業永續發展方向的共識，有助於公司推展永續行動。

形式 / 場合	主題 / 說明	
訓練	新進同仁訓練	Introduction to Faraday ESG
	訓練課程	規劃內部 ESG 相關課程，並鼓勵同仁外訓，2025 統計高度連結永續議題受訓總時數 7,132.5 小時
	新人學習手冊	將智原永續報告書列為必讀文件，協助新進同仁快速了解智原，形塑 ESG 永續共識
	ESG 委員會	- 最新 GRI 改版趨勢與重大主題管理 - IFRS 導入相關訓練
議題分享	ESG Time	- ESG 新知及趨勢 - 智原在 ESG 領域的亮點成果
	同仁座談會	智原榮獲 ” 公司治理評鑑 ” 最高級距成果
	高階主管論壇	- 環安衛管理系統導入及驗證 - 上市公司 - 公司治理評鑑指標介紹 - 產品碳足跡 - 碳權簡介 - 永續健康職場

全球代理商訓練暨研討交流會

面對日益競爭的晶片設計產業，智原深知知識擴散之於公司營運成長的重要性，定期舉辦代理商訓練暨交流會，成為代理商在業務上最佳助力。透過高階主管的審核把關，提供充足且嚴謹的學習資源，同步以實體及線上學習平台形式，更新技術資訊，有效提升技術水準及對客戶的服務品質。

四大主軸

- Advanced Process
- Advanced Package
- Key Service
- Key IP

管理職能扎實培育計畫：從執行者成長為領袖者

有意識的將人才發展、領導管理能力培育納入企業永續經營的策略，培養具市場變化調適性、有大局思維的領導人才，是企業永續經營的重要核心。

- 新任主管展開個人管理發展計畫：以全面性角度，掌握新任主管在領導管理職能上的學習成效。
- 混成學習，結合線上學習與實務演練：結合管理工具與方法 & 高效溝通之線上課程、實體授課及實體演練workshop的混成學習手法，讓主管掌握課程重點並實務應用於工作中。透過管理實際個案探討，跨部門主管藉此研討跨世代溝通與協作的技巧，同時強化課程概念，產生綜效。
- 2025 年度學員之管理行為前後測平均成長幅度高達 11%。

混成學習設計

- 線上與實體學習：管理領導工具與技巧學習
- 職場中的實際應用分享 - 將理論實務應用於工作中
- 管理實務演練 workshop- 增加跨部門、跨世代溝通與瞭解的機會，藉此產生更多的交流與協作，同時強化課程概念，產生綜效。

精「英」計畫，因應全球化佈局

因應智原持續佈局全球化研發團隊，積極延攬國際科技人才，持續推行精“英”計畫，提供同仁系統性的英文線上口說課程資源，強化商務英語會話能力，增進跨部門與跨國溝通能力。參與同仁回饋熱烈並展現積極學習態度，通過升級人數累積達 80%。

3.4.3 績效管理與發展

智原重視員工終身學習與發展，積極落實人才績效管理與發展制度，依據員工不同的發展階段提供適切的工作指導與職涯協助。每年由高階主管帶領，訂定公司策略目標及行動方針，由部門團隊承接至個人目標管理，透過每年 2 次且多維度的績效評核機制，評估員工工作成果表現，以有效連結公司、團隊及個人工作目標，日常以敏捷式管理達高效團隊溝通。公司內部亦定期執行人才盤點，搭配人才傳承計畫 (succession plan)，以實踐人才及團隊永續經營理念。

**年度團隊工作目標檢核**
公司每年展開營運策略目標會議，各部門須呈報工作成果及未來目標展望。

**新人關懷與指導制度**
搭配指導者制度，使新人快速熟悉公司環境文化。

**新進員工試用期評核**
依據新人計畫課表，追蹤新人學習成效，綜合評估工作勝任度。

**年中績效評核**
針對培訓期員工或主管指定的員工，檢視工作進度及調整工作方向。

**多維度績效評核**
針對跨單位專案合作同仁，提供建議與反饋。

**年度績效評核**
年度工作成果檢討，制定未來的工作計畫及待發展專業能力。

**績效輔導計畫**
協助績效落後之員工，改善工作表現。

**升遷制度 & 人才傳承計畫**
定期執行人才盤點，評估員工職能展現及績效表現，賦予技術/管理職舞台，鼓勵人才向上發展。

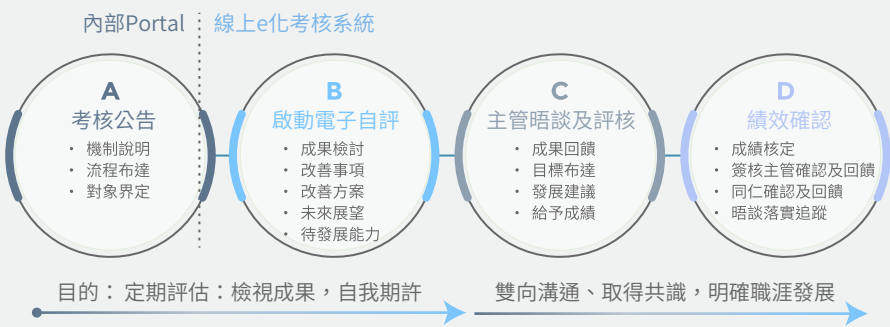
**敏捷式工作管理**
因應內外部環境變化，快速偵測、即時回應，以維提升工作產出品質及效率。

雙向透明的績效發展制度

智原的績效管理制度重視雙向溝通，主管可透過與部屬一對一的績效面談來了解員工的優點與缺點，進而對其工作目標提供適時的協助、輔導、修正或建議，以確實提升個人及組織的工作效能與公司整體績效表現。智原執行全員^(註1)年度績效評核，在 2025 年，接受評核的員工比例為 97%，one-on-one 面談執行率 93%；評核過程主要由績效管理系統控管，主管及員工在系統上給予總體建議及反饋，實現雙向透明溝通的績效回饋。

正職 / 約聘員工		2025/12/31 在職人數 ^(註1)			接受年度績效考核人數 ^(註2) & 比例			
員工類別		男	女	總計	男	女	總計	比例
主管職		114	34	148	112	32	144	97%
非 主 管 職	研發	198	86	284	196	84	280	99%
	工程	67	32	99	64	31	95	96%
	管銷	20	40	60	18	36	54	90%
	小計	285	158	443	278	151	429	97%
總計		399	192	591	390	183	573	97%

註 1：正職及約聘員工，不包含：留職停薪者、非員工的工作者
註 2：排除：資深副總級以上主管、服務 / 復職未滿三個月員工、及部分約聘員工（按摩師）。



全面性的績效評核指標

智原重視員工的職能發展及職務所需的職能齊備度，評核項目除了質化的績效成果與未來展望外，亦包含各項職能的量表評核，以做為未來個人發展計畫之缺口分析。

評核性質	評核項目
訓練	- 績效成果檢討 - 未來展望
量化	- 專業職能 - 專業學習與應用 - 核心職能 - 問題分析與解決 - 主動積極 - 團隊合作 - 管理職能 - 目標 / 績效管理 - 專案管理 - 經營團隊 - 領導變革

激勵性的升遷制度

智原制訂了「職等及職稱管理辦法」及「升等管理辦法」，明確規範升遷的標準。每年定期進行晉升作業，透過定期的績效評核，主管得以辨識與遴選出適合晉升的人選，由部級以上主管提報，經由總經理及人評會核准後予以晉升。因應組織管理及人才發展需求，主管可依據相關辦法及流程提報職稱晉升，鼓勵人才向上發展，持續貢獻所長。

3.5 職業安全、衛生與健康

智原重視每一位員工，致力打造友善、健康、安全的職場環境及文化，提供務實的安全衛生與健康職場管理，積極與工作者雙向溝通，並鼓勵自發性發覺工作場所潛在危害風險提出改善建議，由職安衛管理單位與權責單位共同回應處置，若發生緊急狀況皆有自行退避權，以保護工作者為最高原則。

3.5.1 環安衛政策

智原遵循環保、安全衛生相關法規及利害關係人的需求期望，考量營運流程制定《環安衛政策》由總經理簽署後公告，揭示高階承諾保障所有工作者的作業安全與健康。

透過循環風險評估與稽核制度 (包括內部稽核與外部查證)，從人、環境、行為面向推動全方位安全衛生管理，2025 年 9 月取得 ISO 45001:2018 國際認證，涵蓋範圍臺灣所有活動據點 (新竹總公司、台北辦公室、台南辦公室)。

3.5.2 安全衛生與健康執行成效

智原以「打造健康樂活幸福職場」為推動友善職場的核心宗旨，致力於建構員工安全衛生與健康的意識，並輔以相關防護措施與健康促進活動作為主要管理策略，2025 年執行成效：獲得衛生福利部國民健康署 - 健康職場促進 自主評核認證合格，並蟬聯勞動部職業安全衛生署 -2025 年企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比「績優企業」。



2025 年推動安全衛生訓練與健康執行措施

分類	執行項目	場次	員工參與人數	工作者參與人數
職業安全類	新進人員職安衛訓練	11	37	26
	在職勞工職安衛訓練	1	615	0
	交通安全講習	1	49	2
	CPR+AED 訓練	4	115	0
	防災訓練	1	58	3
	逃生避難疏散演練	1	535	15
健康促進類	主管健檢	1	75	0
	專科醫師健康講座	3	457	0
	健康路跑	1	561	3
	全球健走活動	1	520	0

分類	執行項目	場次	員工參與人數	工作者參與人數
健康促進類	女性癌症篩檢	1	27	0
	雙能量 X 光骨質密度檢測	1	50	0
	科技體適能檢測	1	175	6

備註：2025 年度新進人員 40 人，實際新進人員中 1 人為正職轉約聘，另 2 人未完成教育訓練即離職。

3.5.3 職安衛管理

職安衛管理系統取得國際標準認證

智原於 2025 年 9 月通過國際 ISO 45001 認證，展現高品質的卓越實力。依循 ISO 45001:2018 條文及環安衛法規之要求，分析既有合規制度與條文差異，結合營運流程建立環安衛管理系統，並以智原所有工作者 (包含勞工、外包商、自營工作者) 為管理範疇，以 PDCA 管理系統持續推動危害辨識、風險機會評估、環境考量面鑑別，執行必要管制措施。

環安衛委員會運作情形

臺灣設有環安衛委員會，每年以 ISO 45001 管理系統架構，擬訂來年的職安衛管理計畫，經環安衛委員會每季審議執行進度。

評核性質	評核項目
成員編制	主任委員 1 人
	當然委員 7 人
	勞資會議推選勞工代表 5 人 (38%)
職責	法規遵循並審議公司環安衛政策之適切性
	審議環安衛年度目標與重大專案，檢視執行成效，適時提出改善建議
	審議環安衛風險與控制措施之有效性，防止事故發生
	整合資源推動環境保護、職場安全及員工健康相關專案
定期會議	每季 1 次，必要時加開臨時會議
重要議題	依循法令，循環改進工作場所危害辨識、風險機會管理措施
	提案安全 6 項、環境 3 項及健康 4 項，100% 完成改善

危害辨識及風險評估

智原依據營運狀況，制定《風險機會辨識暨環境考量面與衝擊評估控制程序》，且每年針對推行委員進行危害鑑別教育訓練，確認其有能力進行辨識作業活動、評估危害風險與機會、提出有效管控措施等流程，挖掘潛在安全衛生危害風險，並展開因應管理對策。依據程序定義風險等級評估結果為 5 和 4 為不可接受風險須立即採取行動措施進行改善，2025 年鑑別結果無不可接受風險。評估中等風險主要來源為跌倒、感電，已有行政管理措施進行管制。2025 職安衛目標方案與成效如下：

2025 年目標方案與成效

政策	目標 / 方案	成效
遵循或優於國內外環安衛相關法律與標準	防止非相關工作人員進入危險區域、工作者墜落及局限作業危害	加裝護籠、張貼警示標語
	強化職場不法侵害認知宣導	職場不法侵害文宣教材，202508、12 月已公告周知
致力消弭潛在職業安全衛生風險	消除潮濕場所用電引發感電災害	設置 8 個漏電斷路器
	總部頂樓既設外牆吊籠鏽蝕支架改善	吊籠禁止使用 (張貼停用標語)，外牆維護採取蜘蛛人作業型態
	防止場所絆倒傷害	張貼警示標語一處
	防止工作者作業期間觸碰高溫箱體	張貼警示標語兩處

職安衛推動措施

職安衛項目	執行措施
法規鑑別	• 每季鑑別法規，確認 16 項法規與智原有關，已建立對應安全衛生措施。
標準化程序	• 符合 ISO 45001:2018 規範，制訂一階文件 1 份、二階文件 11 份、三階文件 9 份。
危害辨識風險評估	• 危害風險與機會 3 張多項式評估表，併行務實思維，簡化成 1 張表單，作為動態文件，實施不定期更新。 • 應用分級管控策略，分為例行性、非例行性和緊急性作業活動危害辨識 205 項，透過管理程序或 SOP，將風險降至最低。 • 建立性平、性騷、職場不法侵害申訴管道及保護受害人免於遭受不立處分對待等機制，透過全公司 e-Course 必訓課程，傳達員工正確認知。

職安衛項目	執行措施
作業環境監測	• 每半年檢視 1 次，依據物理性及化學性因子作業環境採樣策略計畫適切性。 • 每半年檢測全公司照度、二氧化碳，內網公告檢測結果周知，合規申報官網備查。
化學品管理	• 每季自主完成化學品申報 4 次，落實資訊有效一致性。
請採購管理	• 審查職安衛請購案計 63 件，全數合規。
承攬管理	• 建立具備職安衛法合格承攬商 27 筆，強化承攬商必要安全衛生管理。 • 工作場所承攬進場施作，執行工作環境危害告知暨職安衛法有關宣導。
變更管理	• 公司內部臨時性變更管理 3 件，皆依環安衛規範落實辦理。 • 承攬商施作申請變更 0 件，皆依合約源頭審查事項落實辦理。
緊急應變管理	• 強化複合型災難緊急應變，確認應變處置程序，1 次輕度撞傷事件 (非工作引起)。 • 實施全公司逃生避難演練，應到人數 593 人，實到 550 人，工作者實到 22 人，疏散集合點名時間計 12 分 51 秒。
落實巡檢查核	• 實施場所有機溶劑作業前檢查 244 次，0 次虛驚異常事件。 • 實施場所高壓氣體鋼瓶及管路作業前檢查 244 次，0 次虛驚異常事件。 • 實施全公司環安衛檢查 12 次，提出建議改善 7 項，已全數結案。
普及 CPR+AED 緊急救護知識	• 設置優於法規的 17 位合格急救人員。 • 每年辦理 CPR+AED 課程。 • 2025 年全公司個人完成訓練覆蓋率為 39%。
其他安衛管理	• 實施全公司各區環境衛生消毒 8 次，提供健康的工作環境。 • 實施總部戶外植樹過高過長修剪，提高用路人交通號誌能見度，避免風大樹倒波及其他用路人。 • 實施總部正門環型通道修繕，避免工作者絆倒或跌倒傷害。

**通報**

- 異常事件發現者
- 消防警報觸發
- 廠務/防火管理人/職安衛人員

**處置**

- 啟動消防編組
- 全公司疏散

**調查報告**

- 有效行動措施
- 教材經驗傳承



職災失能統計

智原有「事故暨公傷管理辦法」與「環安衛事件調查不符合矯正程序」規範，當發生職災、上下班交通事故、異常 / 虛驚事故等，以調查職業事故發生時所因應之流程，並於環安衛委員會會議上報告調查結果，並將相關案例向同仁宣導，杜絕類似事故再次發生。2025 年智原無發生任何職災、職業病，也無受到任何職安相關違規裁罰，缺勤率發生事件主要來自於員工上下班途中發生之交通意外事故 (2025 年共計 2 起)，為達到持續降低傷害率，每年皆邀請新竹市警察局交通警察隊臨場舉辦交通安全講習，以降低交通意外事故的發生。

指標	分類	2022	2023	2024	2025
缺勤率 (AR)	男性 (%)	0.13%	0.23%	0.19%	0.30%
	女性 (%)	0.33%	0.47%	0.54%	0.98%
	總缺勤率 (%)	0.19%	0.31%	0.30%	0.45%
職業病比率 (ODR)	男性 (%)	0%	0%	0%	0%
	女性 (%)	0%	0%	0%	0%
	總職業病比率 (%)	0%	0%	0%	0%
失能傷害頻率 (FR)	男性	0.00	0.00	0.00	0.00
	女性	0.00	0.00	0.00	0.00
	總失能傷害頻率	0.00	0.00	0.00	0.00
失能傷害嚴重率 (SR)	男性	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0
	總失能傷害嚴重率	0	0	0	0
綜合傷害指數 (FSI)	男性	0.00	0.00	0.00	0.00
	女性	0.00	0.00	0.00	0.00
	總失綜合傷害指數	0.00	0.00	0.00	0.00
損失工作日數	男性	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0
	總損失日數	0	0	0	0

註 1: 缺勤率 (AR)= 總缺勤天數 / 總工作天數
註 2: 職業病比率 (ODR)= 職業病總數 *1000000/ 總工時
註 3: 失能傷害頻率 (FR)= 損失工作件數 (休息大於 8 小時) *1000000/ 總工時
註 4: 失能傷害嚴重率 (SR)= 損失工作日數 *1000000/ 總工時
註 5: 綜合傷害指數 (FSI)= $\sqrt{(SR*FR/1000)}$
註 6: 除正式員工,智原辦公區尚有團膳、清潔、保全與資訊等常駐場區工作者計 22 人; 2025 年皆無職災失能案件;總工時 42944 小時 (22 人全年工作日 244 天、每天 8 小時)。
註 7: 關於承攬商施工管理,2025 年皆無職災失能案件。
註 8: 智原自 2025 年起參照職安署績效審查文件, 交通事件排除於 FR/SR、FSI、損失工作日數計算, 資訊同步回溯 2024~2022 年度資料。

3.5.4 全方位健康管理

智原在友善職場的執行架構下，呼應 SDGs 3 健康與福祉，訂定健康管理與健康促進四大方針，推動職業衛生、健康檢查與管理、健康促進、健康保護等各項措施，掌握員工身心健康狀況與需求，透過 PDCA 循環改善來規劃一系列健康促進活動，讓員工養成良好的健康習慣，擁有健康的工作職場與生活。



職業衛生四大保護計畫

智原重視職業病防治問題，秉持「安全第一優先、安心職場」的理念，職業病預防保護對象包含所有員工、工作者及承攬商。訂定母性健康保護、人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、執行職務遭受不法侵害預防等計畫辦法，以評估量表進行問卷調查，並統計分析及進一步管理，每年與臨場服務醫師前往高風險區域，進行危害健康風險鑑別與評估，為能及早發現工作因素的潛在危害，預防工作場所疾病的發生，促進職場健康，提升工作品質。

異常工作負荷促發疾病預防

- 十年心血管疾病風險評估
- 問卷辨識安排面談,共27人完成諮詢
- 每月出缺勤管控
- 個案關懷與管理

母性健康保護

- 特優哺乳室
- 高風險工作區完成臨場醫師現場危害鑑別
- 100%完成個別危害評估、分級管理與健康諮詢
- 孕婦人體工學椅、專用停車位

執行職務遭受不法侵害預防計畫

- 2025年間無職場暴力事件發生

人因性危害防止計畫

- 肌肉骨骼症狀調查問卷,共16人完成諮詢,排除工作因素導致
- 高風險工作區完成臨場醫師現場危害鑑別

健康檢查與健康管理

為全方位守護員工的健康，評估需求後，推動策略性健康檢查規劃如下：

- 優於法規的健康檢查項目及頻率，依據員工年齡分佈、工作型態、國人十大死因等特性，針對慢性病與癌症等規劃策略性健康檢查項目。
- 依據健檢結果進行分級健康追蹤管理，篩選出高風險族群，提供醫療資源協助與後續追蹤。
- 依據十大異常統計，分析與確認需求，制定年度健康促進計畫。
- 當員工或眷屬因疾病、心理就醫需要協助時，第一時間啟動關懷系統機制與提供適時的醫療資源協助，持續追蹤病況，同時提供急難慰問補助。

健康檢查與管理	執行統計
年度健康檢查	• 異常率前三名：腹部超音波異常、總膽固醇過高、BMI 偏高。 • 急複檢計 45 人次、分級管理 4 級者 105 人。 • 代謝症候群計 61 人次，100% 完成追蹤與諮詢。 • 健檢後醫師諮詢計 64 人次
精緻健檢	• 符合資格計 78 人，2025 年完成率 96.2%。
新進體格檢查	• 共計 39 人 (另 1 人為正職轉約聘)，體格異常分級完成醫師諮詢計 4 人。 • 給予衛教指導計 22 人。
癌症篩檢	• 女性三點不漏癌症篩檢與臺大醫院新竹分院配合到院執行，共計員工 25 人、眷屬 2 人參與。
專案檢查	• 雙能量 X 光骨質密度檢測計 50 人。 • 科技體適能檢測，共計員工 175 人、外包工作者 6 人。

健康促進

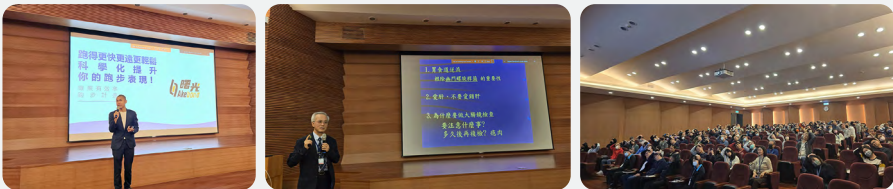
智原致力於推動健康職場，鼓勵員工參與路跑、健走及各類團隊競賽等年度重點活動，營造歡樂與健康的友善職場，推動健康相關活動。重點規劃方針如下：

- 建設硬體環境，提供完善健身運動休閒中心。
- 成立多元社團與運動有氧課程。
- 舉辦健康促進相關活動及團隊運動競賽。
- 養成運動習慣，形成運動風氣，塑造重視健康的智原文化。

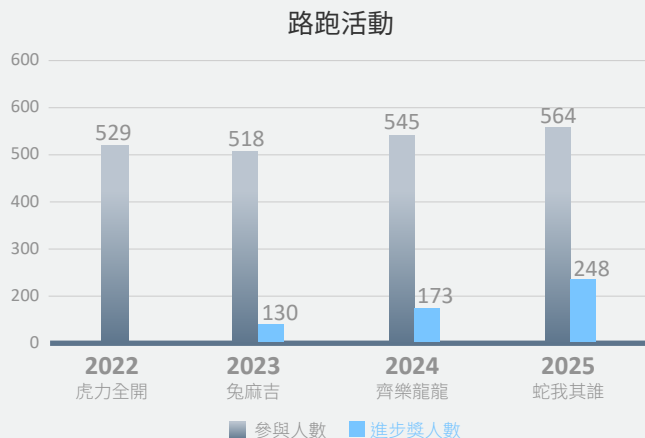
健康促進活動

- 專科醫師健康講座
 - 每年舉辦三場，由醫學中心專科醫師擔任講師。

- 每場參與人數超過 140 人、滿意度皆超過 94 分。



- 健康路跑
 - 2022 年開啟，規劃 5 Km 及 10 Km 賽程，以生肖為主軸設計完賽禮。
 - 員工參與率達 9 成，外包工作者也參與其中。
 - 設計個人成績進步獎、中高齡者贏過年輕世代加碼獎。
 - 海外據點 - 蘇州，也舉辦二屆路跑活動，參與率達 9 成。



- 全球健走挑戰賽
 - 全球員工參與率達 52%，組成 44 支跨部門團隊。
 - 連續二年舉辦，為期 90 天健走活動。
 - 個人達標率提升至 24%，團隊達標提升至 5 隊。

全球健走挑戰賽		執行年度	
		2024	2025
參與率	全體參與人數	505 人	520 人 (全球 985 人)
	團隊參與數	44	44
90 天達標率	個人 90 天達標人數	99 人	126 人
	個人達標率	20%	24%
	滿點隊伍數	1 隊	5 隊

- 團隊運動競賽
 - 總經理與高階主管們各自帶隊參與。
 - 上下半年各一場，員工參與率超過 50%。
 - 活動創新多元設計，激發出團隊合作意識。
- 形成運動風氣，自主參與運動賽事
 - 總經理親自領軍，勇奪「美津濃馬拉松接力賽企業組亞軍」。
 - 新竹在地路跑賽事，超過 50 位同仁一同參與。



健康保護與傳染病防治

為了落實「預防勝於治療」的健康理念，推動以下措施：

- 國際傳染病防治：關注國際間傳染性疾病最新動態，掌握政府政策，即時擬定公司防疫政策。
- 疫苗接種：每年與科學園區員工診所配合，推動季節性傳染病防治措施，執行流感疫苗與帶狀皰疹疫苗接種活動，守護同仁健康。
- 國際差旅健康防護：確保每位出差員工的健康與安全，安排旅遊醫學門診、提供國際傳染性疾病資訊、全方位疫苗接種計劃，消除對傳染病的擔憂。

參與人數 / 項目	2023	2024	2025
流感疫苗	196	205	239
帶狀皰疹疫苗	-	65	-

五大永續執行構面

環境永續

4.1 氣候與能源管理

4.2 水資源與廢棄物管理

4.3 永續生態推動

4.4 綠色採購與環保投資

7 AFFORDABLE AND
CLEAN ENERGY



13 CLIMATE
ACTION



企業減碳

2025 年較 2023 年基準年碳排絕對減碳 14%

再生能源

使用比例達 20%

節電

2025 年較 2021 年基準年用電密集度減量 51%

減廢與節水

2025 年較 2021 年基準年廢棄物減量 51%

2025 年較 2021 年基準年水資源減量 48%

綠色採購與投資

綠色採購金額達新台幣 7,400 萬元

綠色債券投入共計新台幣 5,000 萬元

CDP 評比

氣候變遷問卷：B (管理等級)

水安全問卷：B- (管理等級)

永續目標

重大永續議題	績效指標	2025 年目標	2025 年成果	2026 年目標	2030 長期方向
氣候與能源	母公司完成溫室氣體盤查及查證	100%	2024:2025/5 取證 2025:2026/4 查證	100%	100%
	合併報表子公司完成溫室氣體盤查及查證	100%	2024:2025/5 取證 2025:2026/4 查證	100%	100%
	範疇一與範疇二碳排較 2023 年度絕對減碳	≥ 10%	≥ 14%	15%	≥ 50%
	再生能源使用率	≥ 15%	≥ 20%	20%	≥ 40%
	用電密集度較 2021 基準年減量	≥ 22%	≥ 51%	22%	≥ 35%
智原自訂目標	績效指標	2025 年目標	2025 年成果	2026 年目標	2030 長期方向
環境永續	ISO 14001 環境管理系統驗證	通過驗證	通過外部查證	通過外部查證	維持證書有效性、適切性、適當性
	取水密集度較 2021 基準年減量	≥ 25%	≥ 48%	≥ 25%	≥ 35%
	廢棄物密集度較 2021 年基準年減量	≥ 25%	≥ 51%	≥ 25%	≥ 25%

環境永續議題管理

智原在推動環境永續議題上，以《環安衛政策》作為最高指導方針，每季由環安衛委員會審議相關環境目標及管理執行狀態，每年第 3 季由高階管理代表主持環安衛管理審查會，審核各項環境目標達成率及成果，並以 ISO 14001 環境管理系統執行循環改善持續精進，降低營運過程的環境衝擊。

管理方針

氣候與能源

政策 / 承諾

《環安衛政策》、《氣候變遷承諾》、《生物多樣性宣言》

衝擊說明

正面衝擊：落實節能減碳，更新高效率設備提升能源使用效率，使用再生能源可為協助國家達成國家自定貢獻 (NDC) 目標

負面衝擊：排放溫室氣體濃度導致全球暖化加劇

關鍵行動

- 訂定淨零目標，每年檢視訂定之減碳目標達標情況
- 持續推動節能改善，汰換高效能設備，提升能源效率
- 能源轉型，建置太陽能板自發自用與簽訂綠電轉供合約
- ISO 14001:2015 持續維持證書有效性，落實管理標準化與鑑別，降低生命週期的環境衝擊



4.1 氣候與能源管理

4.1.1 氣候相關財務揭露工作小組

智原採用 TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 氣候相關財務揭露建議，以治理、策略、風險管理與指標目標的架構進行氣候變遷議題管理，以董事會為最高指導單位，進行風險機會鑑別後發展對應減緩與調適措施，並訂定目標指標進行管控，並將鑑別結果納入為企業整體風險管理的一環。

智原氣候管理架構作法概述

治理	策略	風險管理	指標與目標
- 最高治理：董事會 - 智原氣候變遷因應與風險機會管理以董事會及企業永續發展委員會為最高治理及監督單位，執行面則由 ESG 委員會進行實務上的專案推動與資訊彙整，並由主任委員（總經理）每季向董事會呈報氣候變遷因應策略與相關專案執行進度 - 報告頻率：每年 4 次。 - 報告議案：溫室氣體盤查進度、減碳策略訂定 / 檢視、綠電採購案等 - 專責單位：ESG 委員會 - 由總經理擔任主任委員，每季召開會議，帶領執行工作小組成員推行永續策略擬定與目標執行（包含監督氣候變遷與企業衝擊等相關議題）	- 風險機會管理與情境分析 參考情境分析模擬結果，探討企業暴露於不同情境下，碳稅、再生能源費用等不同參數對營運造成衝擊的程度，最後依據價值鏈衝擊位置與影響區間（短期 / 中期 / 長期）針對鑑別出的重大風險與機會進行實務管理 - 減緩與調適 針對重大風險與機會項目發展可行的減緩與調適措施	- 風險機會鑑別流程 蒐集內外部氣候風險與機會議題，以可能性與衝擊度等兩個維進行重大性鑑別，並以排序方式鑑別出重大氣候風險與機會項目 - 氣候風險整合 智原設有《風險管理政策》為內部風險管理之最高指導原則，並以本公司審計委員會與管理階層定期督導與檢討風險管理政策，並將氣候變遷風險納為必要風險辨識項目，透過定期的風險評估，進行風險辨識、風險評估與風險衝擊分析；並以風險矩陣圖來瞭解風險事件發生的頻率及對公司營運的影響程度，定義風險的優先順序與等級，並依風險等級採取相應的風險管理策略 - 循環改善 於 ESG 委員會定期追蹤氣候目標達成狀況，並於風險委員會定期追蹤氣候相減緩與調適策略執行成效	- 溫室氣體盤查 以母公司及合併財報子公司為邊界，依據 ISO14064-1 標準進行溫室氣體排放量盤查，並每年執行外部查證，強化減碳目標執行成果可信度 - 管理目標 智原以 2050 達成淨零排放作為氣候風險因應與轉型計畫的核心推動方向，並以此展開相關行動方案，並設定目標納入 ESG 委員會定期追蹤執行成效： - 年度減碳目標設定 - 年度綠電目標設定 - 供應鏈減碳目標設定 - 每年推動節能減碳專案

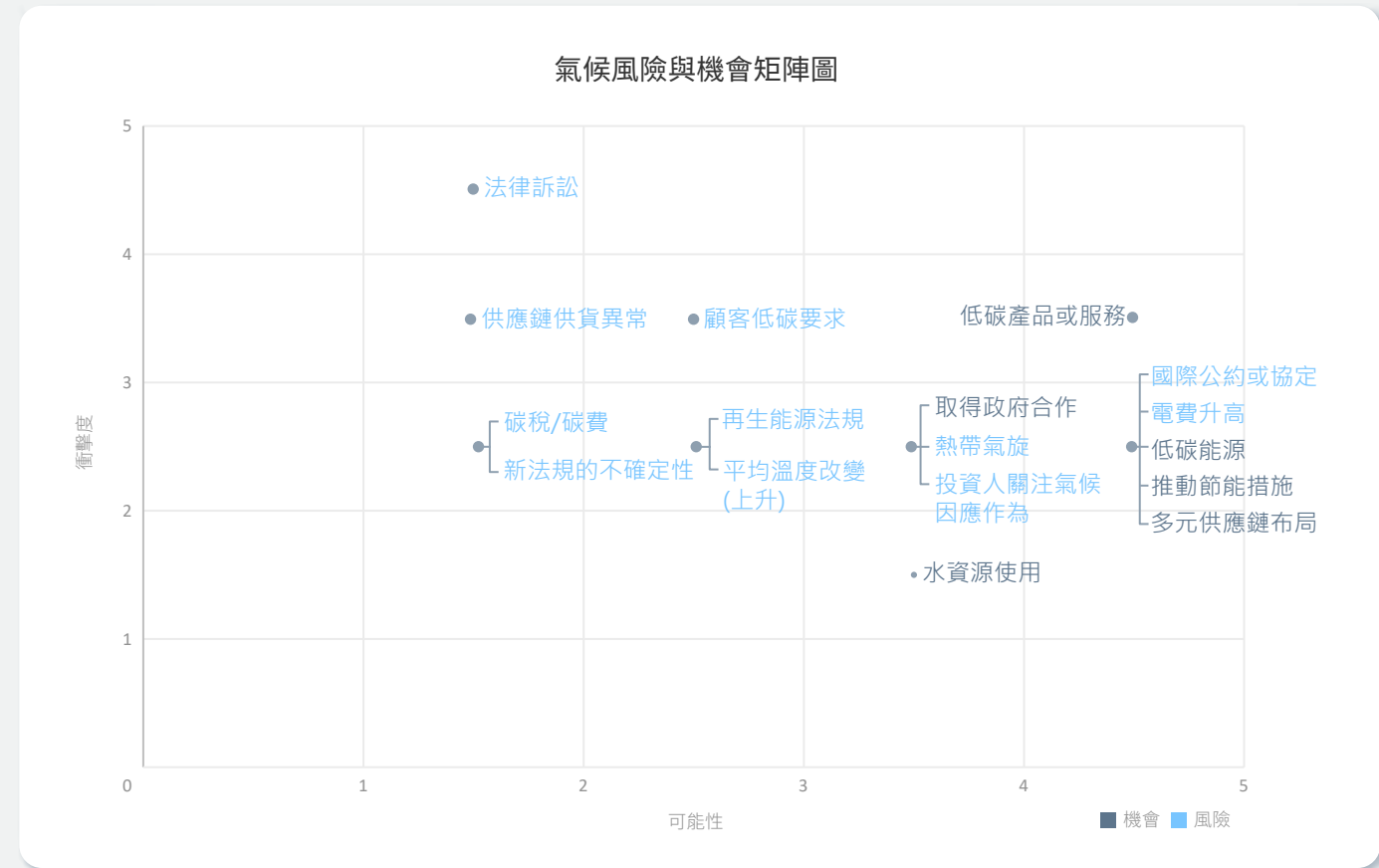
氣候情境分析

智原在氣候情境分析中，採用了多種假設情境，如：國家淨零路徑、SSP1-1.9、SSP5-8.5 等，考量不同的氣候行動、環境政策和社會發展路徑，探討企業可能面臨的情境，包含碳稅、再生能源費用等不同參數對營運可能造成的衝擊程度。以情境分析作為氣候變遷未來狀態的推估工具，將可以協助智原掌握目前潛在外部環境與現有內部策略之間的落差，及早發現和應對可能出現的挑戰，以更為前瞻的策略來因應氣候變遷所帶來的風險與機會。

風險類型	選擇外部情境	外部情境說明	參數設定與參考工具	潛在財務衝擊分析結果
轉型風險	國家淨零路徑	參照政府公告 2050 淨零排放路徑規劃，於 2050 年達成淨零	- 碳稅：300NTD/tCO₂e - 再生能源成本：6NTD/kWh	智原未來的碳排放量可能因業務拓展持續上升，在日漸嚴格的淨零趨勢下，需要導入積極的減碳策略與目標（包含企業營運減碳與低碳產品發展），以降低氣候風險帶來的重大財務衝擊
轉型風險	SSP1-1.9	參照 IPCC 第六次評估報告 SSP1-1.9 允許排放量，約於 2055 年達成淨零	- 碳稅：SSP1-1.9 全球 - 再生能源成本：6NTD/ kWh	
實體風險	SSP5-8.5	參照 IPCC 第六次評估報告 SSP5-8.5 情境，約於 2050 年全球碳排放量將翻倍	- 淹水：氣候變遷災害風險圖臺 - 土石流 / 山崩：國家災害防救中心	智原總部所在位置無直接落於災害潛勢地點，在此情境分析下，發生淹水、土石流或山崩可能性極低

風險機會鑑別

智原在氣候險機會鑑別流程，參考國內外氣候議題趨勢及 CDP 問卷等建立氣候風險與機會清單，並考量企業營運狀況為基礎，收斂出企業面對氣候變遷議題潛在的 11 項風險議題與 6 項機會，再以可能性及衝擊度參數進行重大性分析，鑑別出前 5 大風險及前 3 大機會作為優先管理項目，進行對策分析並訂定相關的管理目標，進而列入關鍵永續目標，並透過企業永續委員會定期審查目標執行進度。



類別	面向	風險 / 機會	營運衝擊	價值鏈衝擊	影響區間
轉型風險	法規	國際公約或協定	若無法符合國際淨零趨勢，將造成商譽或競爭力下滑。	營運據點、生產製造	短期：1 年 中期：2~5 年 長期：6~10 年
轉型風險	法規	電費升高	電費將對智原造成營運成本上升	營運據點、生產製造	短期：1 年 中期：2~5 年
轉型風險	市場	顧客低碳要求	若無法達成客戶要求低碳策略生產或低功耗晶片設計，將造成訂單損失	營運據點、生產製造、客戶應用	中期：2~5 年 長期：6~10 年
轉型風險	商譽	投資人關注氣候因應作為	投資人提出 ESG 相關議案，公司僅能被動應對或無法回應，造成商譽受損	營運據點、生產製造	短期：1 年 中期：2~5 年

類別	面向	風險 / 機會	營運衝擊	價值鏈衝擊	影響區間
實體風險	立即	熱帶氣旋	可能引起停班或壓降頻率上升，造成產能流失 / 供應鏈調度成本	營運據點、生產製造	短期：1 年 中期：2~5 年
機會	資源效率	推動節能措施	提高營運過程能源使用效率，降低用電量與電費	營運據點	短期：1 年 中期：2~5 年
機會	能源來源	低碳能源	採用低碳能源，降低營運碳排，提高企業永續面向商譽	營運據點	短期：1 年 中期：2~5 年
機會	產品與服務	低碳產品或服務	透過創新低功耗產品技術開發與能源轉型產品推出，響應淨零趨勢為公司創造額外競爭力與收入	營運據點、生產製造、客戶應用	短期：1 年 中期：2~5 年 長期：6~10 年
機會	韌性	多元供應鏈布局	多據點的外包商布局，可因應不同客戶、法規與應對實體氣候異常進行彈性調整	營運據點、生產製造、客戶應用	短期：1 年 中期：2~5 年

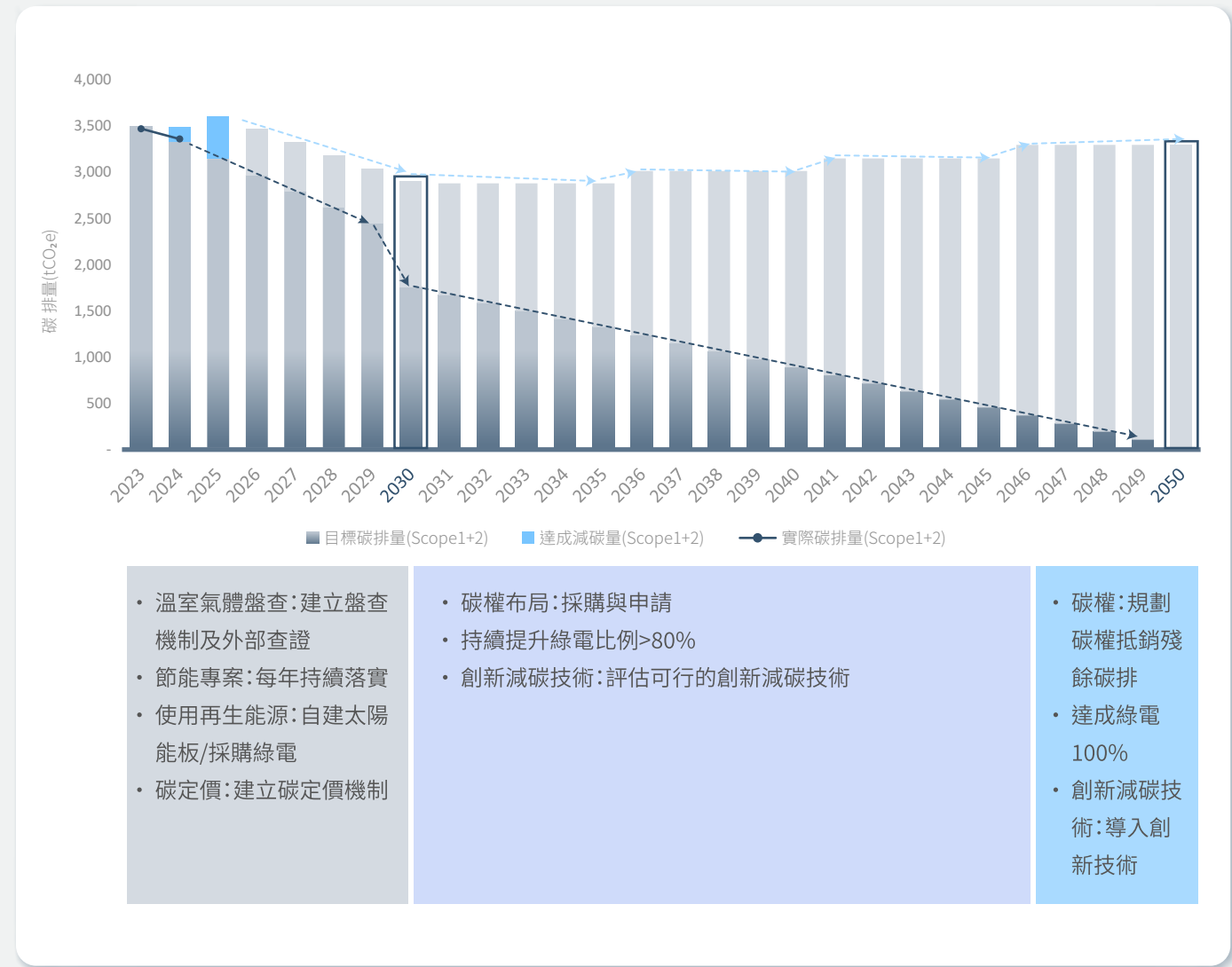
風險機會管理與目標設定

類別	面向	風險 / 機會
轉型風險	國際公約或協定	• 每年推動節能活動
轉型風險	電費升高	• 自主對外宣告智原 2050 淨零承諾 • 繪製減碳路徑圖，每年檢視減碳目標 • 配合減碳目標設定綠電使用百分比目標 • 關注法規動態提前布局
轉型風險	顧客低碳要求	• 積極回應來自客戶的永續問卷，掌握客戶對於供應鏈在低碳議題的期待 • 針對供應商訂定減碳目標，降低產品碳排放量
轉型風險	投資人關注氣候因應作為	• 積極回應外部利害關係人評比，分析評級報告 • 針對應改善項目，展開推動專案，並透過會議定期追蹤
實體風險	熱帶氣旋	• 研擬完善遠端上班上班機制，避免天候停班造成營運中斷
機會	推動節能措施	• 提高營運過程能源使用效率，降低用電量與電費
機會	低碳能源	• 採用低碳能源，降低營運碳排，提高企業永續面向商譽
機會	低碳產品或服務	• 透過創新低功耗產品技術開發與能源轉型產品推出，響應淨零趨勢為公司創造額外競爭力與收入
機會	多元供應鏈布局	• 多據點的外包商布局，可因應不同客戶、法規與應對實體氣候異常進行彈性調整

4.1.2 碳排放管理

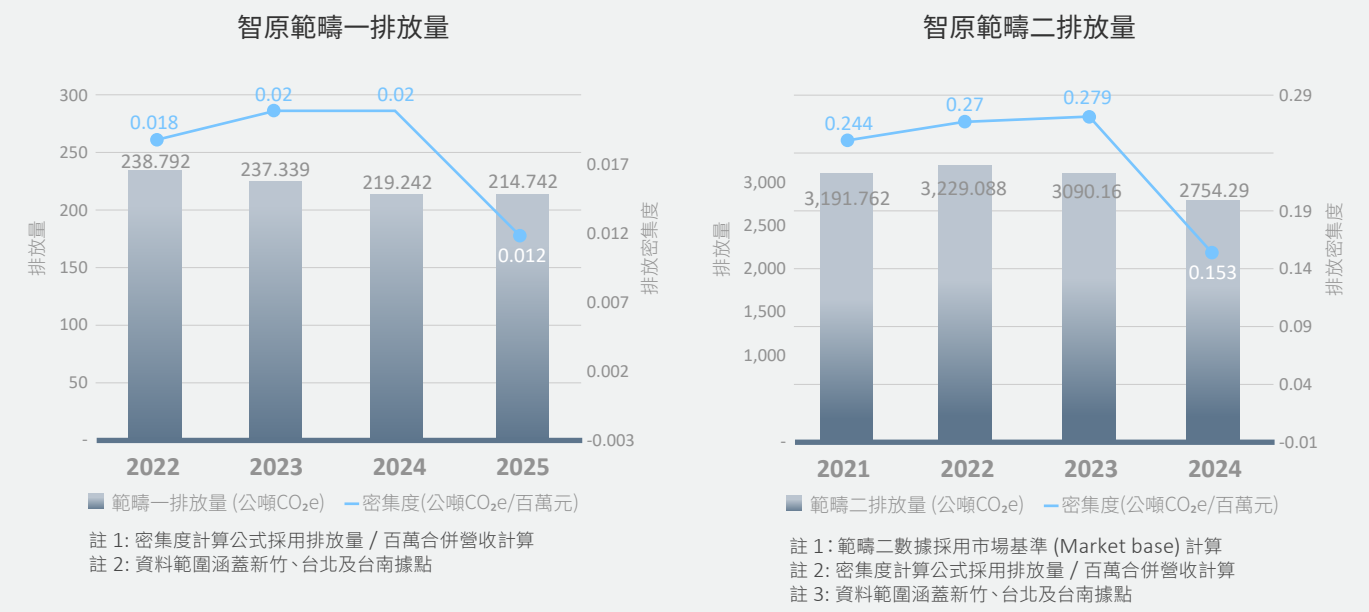
淨零排放承諾

為了積極應對氣候變遷挑戰，智原在永續發展方向上設立了明確的目標，我們參考科學基礎減碳 (SBTi) 方法學制定減碳目標，針對範疇一與範疇二排放量，承諾以 2023 年為基準年，於 2030 年實現減碳 50%；2050 年達成溫室氣體排放淨零，並以此路徑規劃每年須達成的減碳目標，定期向董事會呈報減碳成果。



溫室氣體盤查

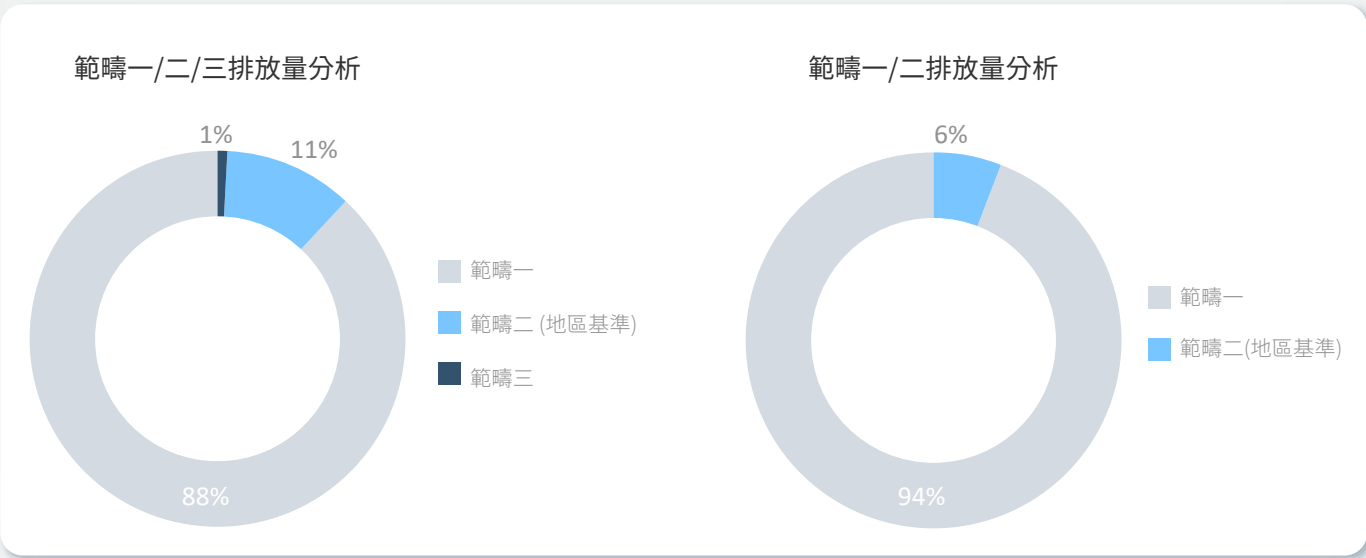
智原依循 ISO14064-1 進行溫室氣體盤查，採用營運控制權法作為邊界設定，自 2022 年開始的排放量皆進行外部查證，確保數據品質。



智原溫室氣體排放量 (單位：公噸 CO₂e/ 年)

ISO 14064-1 分類	GHG Protocol 分類	2022	2023	2024	2025
類別 1	範疇一	238.792	237.339	219.242	214.742
類別 2	範疇二 (市場基準)	3,191.762	3,229.088	3,090.160	2,754.290
	範疇二 (地區基準)	3,430.554	3,466.428	3,309.402	3,379.970
類別 3 商務旅行	範疇三 類別 6：商務旅行	非重大	39.808	33.740	27.686
類別 3 員工通勤	範疇三 類別 7：員工通勤	非重大	484.972	291.811	255.565
類別 4 購買商品	範疇三 類別 3：燃料與能源活動	636.826	645.525	645.447	668.215
類別 4 廢棄物處置及清運	範疇三 類別 5：廢棄物處置及清運	5.878	5.874	5.728	6.271
類別 4 其他委外業務	範疇三 類別 1：購買商品或服務	未盤查	70,321.128	35,570.998	25,180.868

註 1：資料範圍涵蓋新竹、台北及台南據點
註 2：範疇一排放係數參考「環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」計算
註 3：範疇二排放係數參考經濟部能源署公告最新年度電力排碳係數計算
註 4：GWP 值參考 IPCC 第六次評估報告 (2021 年)
註 5：冷媒排放量以冷媒逸散率計算
註 6：本公司無生質排放量



2025 年溫室氣體排放量種類 (單位:公噸 CO₂e/ 年)

溫室氣體種類	2022	2023	2024	2025	2025 占比
CO ₂	3,854.479	74,745.166	39,859.093	30136.687	97.8%
CH ₄	51.384	51.018	27.194	54.690	0.2%
N ₂ O	0.027	0.027	0.027	0.082	>0.1%
HFCs	167.368	167.522	167.522	614.156	2.0%
PFCs	0	0	0	0.000	0.0%
SF ₆	0	0	0	0.000	0.0%
NF ₃	0	0	0	0.000	0.0%
加總	4,073.258	74,963.733	40,053.836	30,805.615	100%

註 1：CO₂ 數據採用地區基準 (Location base) 計算
註 2：資料範圍涵蓋新竹、台北及台南據點

減碳策略與目標

智原營運行為以晶片設計研發為主，並沒有工廠，因此營運過程對於氣候衝擊主要來自能源使用產生的碳排放量，因此在規劃減碳策略上，智原除了導入溫室氣體盤查外，主要以逐年推動節能減碳活動與使用再生能源為主，並積極參與協低功耗或能源轉型的晶片設計案，以協助提升自身與全球晶片用戶能源使用效率。

智原減碳策略分項說明

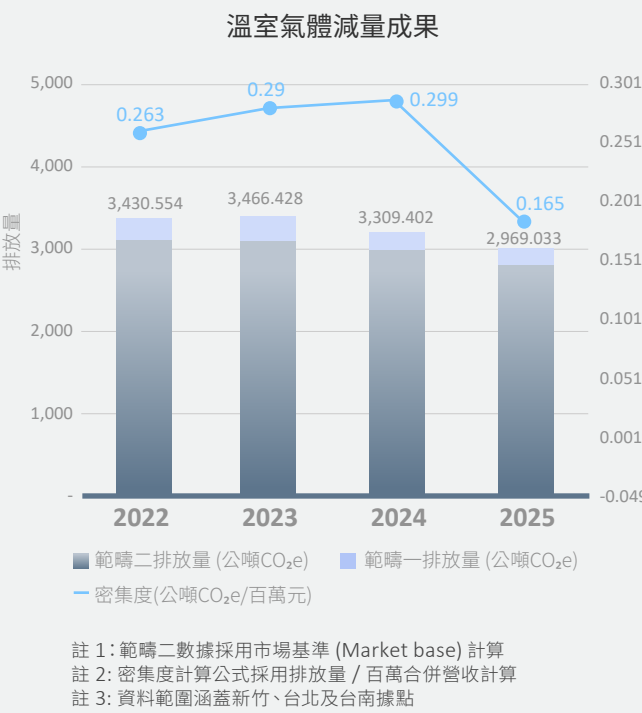
分類	管理範疇	策略說明	2025 執行狀況
溫室氣體盤查	範疇一 範疇二 範疇三	- 每年執行溫室氣體盤查，並執行外部查證 - 盤查邊界包含母公司及合併財報子公司 - 追蹤國際法規趨勢與評估採用轉換 GHG Protocol 進行查證 (現行為 ISO14064-1)	完成母公司及合併財報子公司溫室氣體盤查及查證
節能減碳活動	範疇一 範疇二	- 每年針對耗能熱點行盤查 - 推行能效優化或汰舊換新節能專案	推動 3 項節能專案，預計達成減碳量 72.9 噸 CO₂e
使用再生能源	範疇二	- 裝設屋頂型太陽能板自發自用 - 與綠電授電業者簽訂 PPA，取得電證合一的綠電 - 逐年提高綠電使用占比，2030 年達成 40%	- 屋頂型太陽能板裝置容量達 129.74kWh - 與 2 家售電業合作綠電轉供 - 再生能源使用比例達 20%
碳定價	範疇一 範疇二	- 每年計算內部碳定價 - 以影子價格將外部碳費內化為採購策略	完成碳定價導入
碳權	範疇一 範疇三	- 持續評估內部可申請碳權機會，關注外部碳權採購趨勢 - 以移除型 / 自然碳匯的碳權作為優先採購標的	- 現階段不以碳權為主要減碳工具 (預計於 2045 年達成 >95% 減碳量以後，以碳權工具達成淨零排放最後一哩路)
創新減碳工具	範疇一 範疇二 範疇三	持續評估新式節能減碳方法，如：負碳排 (CCUS)、低碳能源 (氫能)…	評估未來導入可行性

內部碳定價機制

智原自 2025 年起正式導入內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP) 機制。經綜合考量 (1) 廠務設備減碳之隱含價格、(2) 綠電採購溢價 (環境效益價差) 及 (3) 台灣官方碳定價規範等關鍵因子，擬定 2025 年度內部碳定價為每公噸新台幣 2,200 元。本公司採行「影子價格 (Shadow Pricing)」模式，將碳排成本納入廠務設備採購之益本比 (B/C Ratio) 評估，藉由外部成本內部化的管理流程，精進採購決策品質，進而強化公司因應未來氣候變遷財務衝擊之韌性。

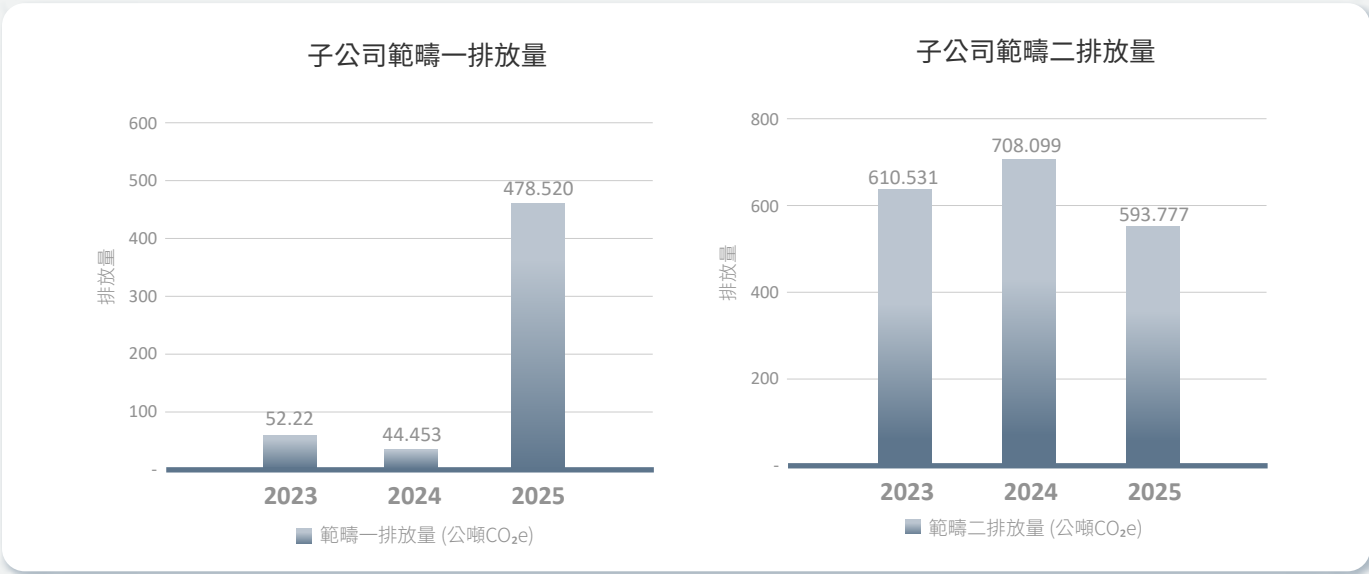
碳排放減量成效

智原 2025 年度範疇一及範疇二溫室氣體排放量為 2,969.033 噸，較 2023 年基準年減量達 14%，超過 2025 年度設定減碳 10% 目標，未來將持續推動節能活動並提升再生能源使用量，繼續朝淨零目標前進。



子公司碳管理與目標策略

智原自 2024 年啟動子公司溫室氣體盤查專案，2025 年度排放量將取得外部查證，預計於 2026 年起將以 2025 年為基準年，並以母公司減碳路徑為方向，完成子公司減碳目標及策略設定。



4.1.3 能源管理與再生能源使用

能源使用狀況

智原營運以 ASIC (特殊應用積體電路) 與 IP (矽智財) 研發為主，生產委由專業代工廠製造，廠房內無生產製程作業，因此超過 90% 能源使用主要來自電力，其餘能源使用包含柴油、汽油與瓦斯等石化燃料使用。

能源使用概況 (單位：GJ)

分類	項目	2022	2023	2024	2025
外購電力	外購用電量 (含轉供綠電)	23,212.67	23,531.82	24,963.57	25,670.66
	外購再生能源使用量	0	0	1,494.00	4,752.00
自發電力	自發再生能源使用量	0	388.80	406.80	537.44
石化燃料	柴油	22.88	21.12	22.88	22.88
	汽油	17.60	15.28	18.20	14.49
	瓦斯	301.96	285.19	380.11	386.08

能源使用分析 (單位：GJ)

分類	項目	2022	2023	2024	2025
使用分析	總能源使用量	23,551.01	24,242.21	25,791.56	26,631.55
	總用電量	23,212.67	23,920.62	25,370.37	26,208.110
	總再生能源使用量	0	388.80	1,900.80	5,289.44
	總不可再生能源消耗量	23,551.12	23,853.41	25,384.76	26,094.11
占比分析	再生能源使用比例 (%)	0.0%	1.63%	7.49%	20.18%
	外購電力占總耗電比例 (%)	100.0%	98.4%	98.4%	97.9%
	外購電力占總能源比例 (%)	98.55%	97.07%	96.79%	96.39%

註 1：換算單位係數：1 度電力 =0.0036 (GJ)、1 公升柴油 =0.0352(GJ)、1 公升汽油 =0.033(GJ)、1 公斤瓦斯 =0.028(GJ)

註 2：資料範圍涵蓋新竹、台北及台南據點

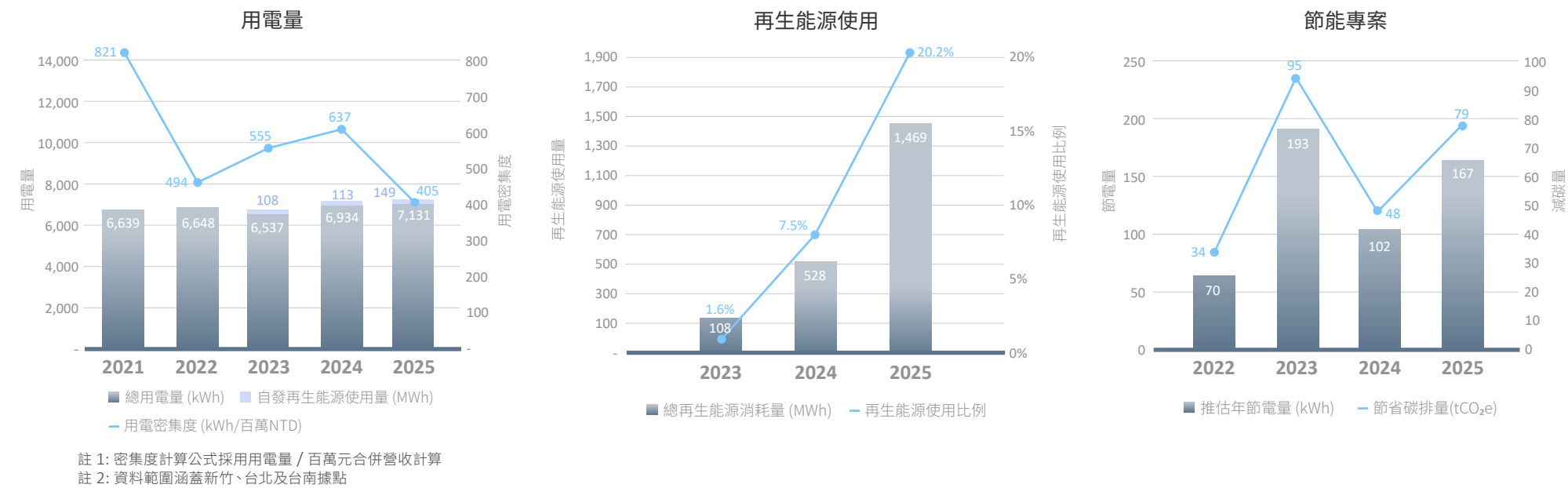
能源策略與目標

智原以推動節能專案與使用再生能源為主要的能源策略，並搭配淨零路徑需求的減碳量設定 2030 年較 2021 年用電密集度降低 35% 與 2030 年再生能源使量達 40% 目標。

能源策略	說明
節能專案	為了有效管理電力使用狀況，降低營運碳排放量，智原建立了系統化的機制，記錄即時用電狀況，並定期以電力分析工具找出重大耗能熱點，展開具體的節能專案，依據重大性與可行性進行評估，分期規劃本年度與下一年度的推展計畫
使用再生能源	自建太陽能自發自用 2022 年至 2024 年陸續完成兩期屋頂太陽能板設置工程，共計裝置容量達 129.74kWh，推估每年發電量可大於 14 萬度，為確保發電數據品質，智原於國家再生能源憑證中心註冊，所有的太陽能電量皆透過國家再生能源憑證中心認證，後再行納入再生能源計算。 採購外部轉供綠電 智原自 2024 年起，與售電業者簽署綠電轉供合約，逐年提高綠電採購量，並持續監控營運狀況，預測未來用電需求，定期檢核綠電採購量足以達成訂定的減碳與綠電使用目標。

節能與使用再生能源成效

2025 年度智原共計展開 3 項節能專案，用電密集度量較 2021 年基準年共計減少 51%，達成 2025 年度設定節電 22% 目標，再生能源部分則透過廠內自設太陽能板與外部綠電採購，綠電比例已達成 20%，同樣達成 2025 年度再生能源 15% 目標。



重大節能計畫與成效

執行年度	分類	節電方案	推估年節電量 (度)	推估節能量 (GJ)	推估減碳量 (公噸 CO ₂ e)
2025	照明設備	持續將日光燈更換為 LED 燈具，預計 292 盞 (6 樓)	46,056	165.8	21.8
	設備效能	CH-1 冰水主機 (200RT) 增設變頻器控制，提升運轉效率達到節能	120,977	435.5	57.3
	設備汰換	更換節能一級冰箱	312	1.1	0.2
	合 計		167,345	602.4	79.3
2026	照明設備	持續將日光燈更換為 LED 燈具，預計 344 盞 (5 樓)	53,580	192.9	25.4
	設備汰換	空壓機系統排水器更換使用無耗氣節能自動排水器 2 組	26,735	96.2	12.7
	合 計		80,315	289.1	38.1

註：本表格所紀錄的節電效益為節電專案執行前後的用電差值計算

節能案例

將 6 樓辦公區日光燈
更換為 LED 燈具

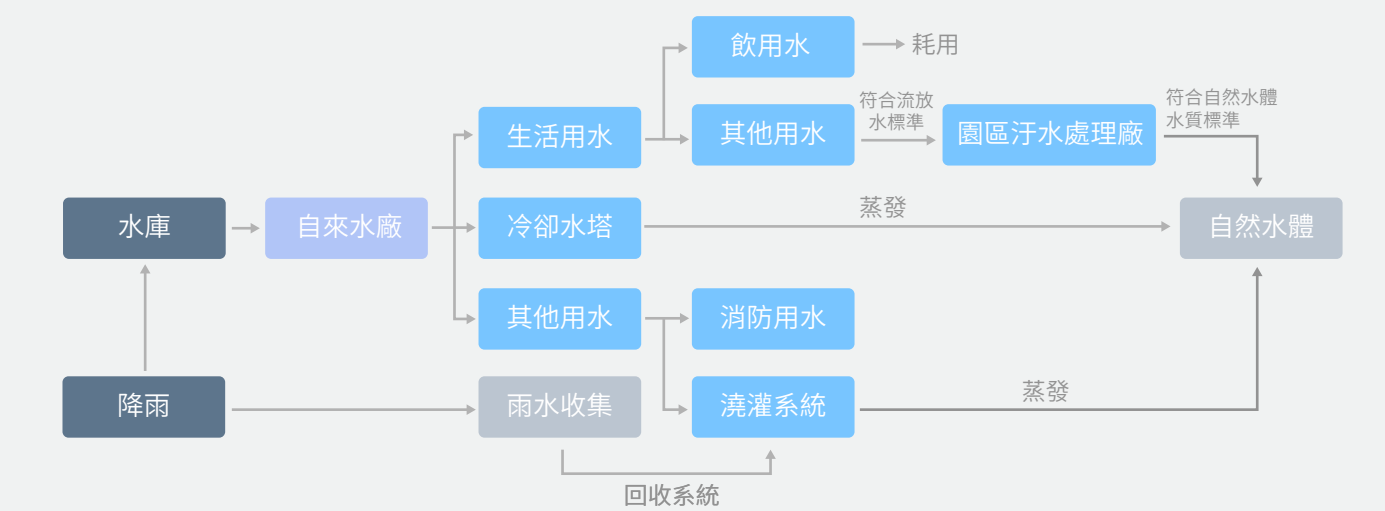
CH-1 冰水主機 (200RT)
增設變頻器控制

4.2 水資源與廢棄物管理

4.2.1 水資源管理

智原水資源使用 100% 來自自來水公司供水，並無製造工廠，水資源主要用於一般生活用水及空調用水，排放水亦僅有一般生活污水，無製程相關廢水產出。

用水平衡圖



水資源使用數據 (單位：百萬公升)

項目	2022	2023	2024	2025
取水量	19.4	20.3	20.8	22.5
排水量	15.5	16.2	16.6	18.0
耗水量	3.9	4.1	4.2	4.5
回收水量	未統計	未統計	0.03	0.2
用水量	19.4	20.3	20.8	22.7
取水密集度 (立方米 / 百萬元)	1.5	1.7	1.9	1.3

註 1：新竹總部為智原主要營運據點，用水量以新竹營運據點、台北及台南辦公室為統計邊界
註 2：取水量依據自來水帳單，排水量以取水量 80% 計算。
註 3：用水量定義為取水量與回收水量總合
註 4：基準年 2021 年用水密集度為 2.39

水壓力分析

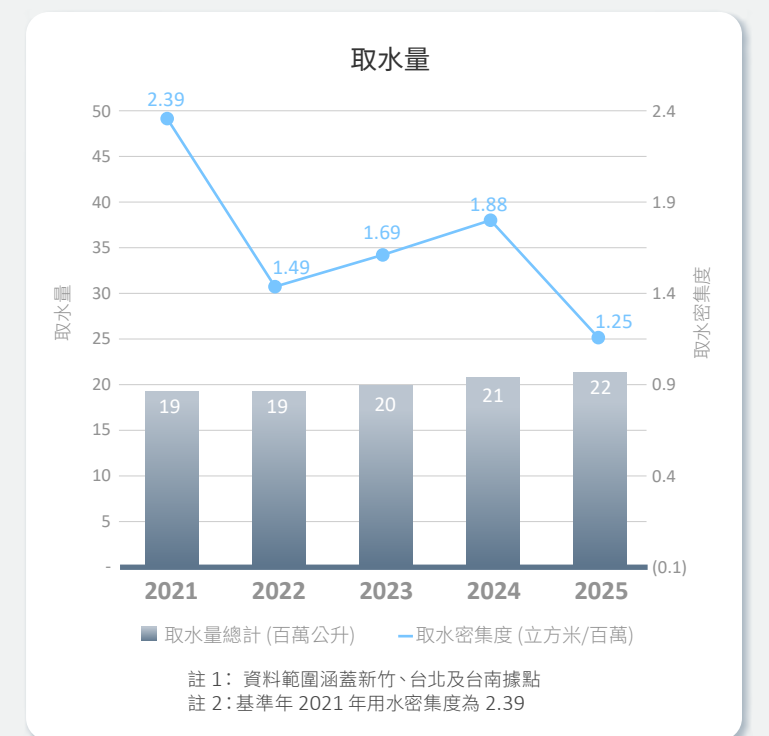
依據世界資源研究所 WRI 公布全球水壓力風險地圖進行水壓力分析，目前新竹營運據點、台北及台南辦公室皆處於水壓力等級低 - 中 (10%~20%)，無任何據點位於高水壓力區域。

據點	新竹	台北	台南
主要水源	頭前溪、寶山水庫、寶山第二水庫	新店溪、翡翠水庫	曾文溪、曾文水庫、烏山頭水庫、南化水庫、鏡面水庫、白河水庫
水壓力風險等級	Low~Medium (10-20%)	Low~Medium (10-20%)	Low~Medium (10-20%)
高水壓力區耗水量據點占比	0%	0%	0%
污水納管法規	「科學工業園區污水處理及污水下水道使用管理辦法」、「新竹科學工業園區新竹園區下水道可容納排入之水質標準」	國家放流水標準	國家放流水標準
污水處理廠	新竹科學園區污水處理廠	內湖污水處理廠	永康水資源回收中心
最終排水地	客雅溪	基隆河	鹽水溪

節水策略、目標與成效

智原以持續各項節水措施與雨水回收為主要節水策略，降低用水量及避免不必要的浪費，2025 年較 2021 年基準年減少 48%，達成年度 2025 年度設定節水 25% 目標，全年雨水回收量為 0.2 百萬公升，約為新竹據點取水量 0.9%。

能源策略	說明
常規措施	- 選用節水標章的器材 - 定期巡檢水資源設備 - 提升設備妥善率，損壞及時修復 - 節水觀念宣導
雨水回收系統	利用智原總部綠帶景觀水池為雨水回收池進行雨水收集，回收雨水用於總部大樓植栽澆灌，減少自來水使用量



4.2.2 廢棄物管理與循環經濟

智原營運模式以晶片設計為主，並無製造工廠，因此廢棄物主要產出結構較為單純，主要分為生活垃圾、資源回收廢棄物與廢電子零組件下腳料為主，依據廢棄物清理計畫書，及定期申報進行廢棄物管理，產出之廢棄物則委託環境部認可合格廠商進行廢棄物清除與處理，經由環境部的線上申報系統進行相關控管。

廢棄物處理 (單位：公噸)

類別	處理場址	廢棄物種類	處理方式	2022	2023	2024	2025
一般事業廢棄物	離場	生活垃圾	焚化	15.44	15.87	15.47	17.24
	離場	資源回收類	回收	8.67	9.40	9.60	9.75
有害事業廢棄物	離場	廢電子零組件下腳品及不良品	委外回收處理	2.01	0.87	0.84	0.00
廢棄物總量				26.12	26.13	25.91	26.99
廢棄物回收量				10.68	10.26	10.44	9.75
廢棄物回收率 (%)				40.89%	39.28%	40.28%	36.12%
有害事業廢棄物占比 (%)				7.70%	3.31%	3.22%	0
廢棄物密集度 (公噸 / 百萬元)				0.0020	0.0022	0.0023	0.0015

註 1：資料範圍涵蓋新竹、台北及台南據點
註 2：廢棄物數據收集來源：新竹營運據點生活垃圾委由科技部新竹科學園區管理局清運，2025 年產出重量以 7 月份實際產出量磅秤換算，資源回收類廠商統計回收重量、有害事業廢棄物依據申報清運三聯單
註 3：台北及台南辦公室因屬綜合辦公大樓型式，以新竹營運據點人年均一般事業廢棄物產出量換算推估，有害事業廢棄物僅有新竹營運據點產出
註 4：資源回收廢棄物包含：廢紙、廢鐵 / 鋁罐、廢塑膠容器、廢照明光源
註 5：基準年 2021 年廢棄物密集度為 0.0031
註 6：2025 年有害事業廢棄物產出量統計為 0，係因廢 IC 產量極微，規劃併入 2026 年處理。

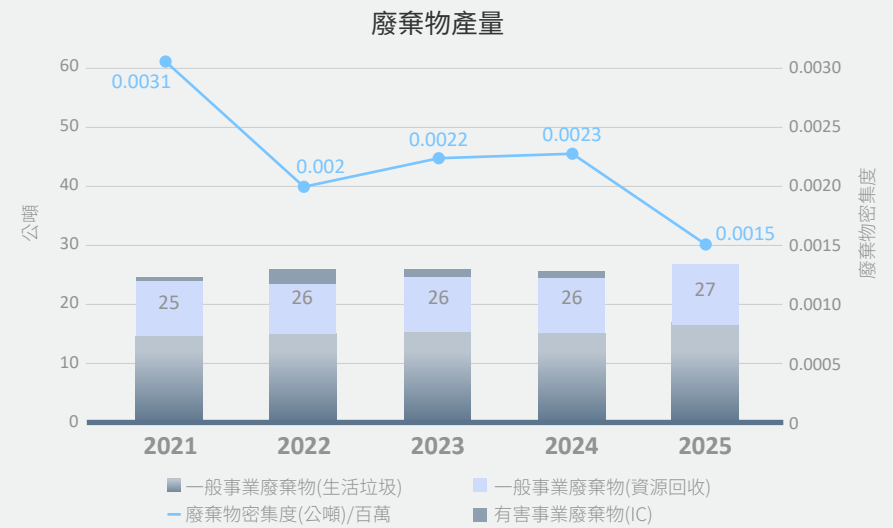
廢棄物策略、目標與成效

智原主要廢棄物來源為員工辦公產出之生活垃圾與資源回收廢棄物，以廢棄物減量搭配資源循環再利用為主要策略，2025 年廢棄物減量成果較 2021 年基準年減量 51%，達成年度 2025 年度設定減廢 25% 目標。

廢棄物策略	說明
廢棄物減量	- 定期宣導，並落實廢棄物分類回收 - 清潔人員收集垃圾時，檢視並資源回收
資源循環利用	- 廢晶片回收再利用 - 廢 Tray 盤回收再利用 - 生活廢棄物 / 資訊用品資源回收再利用

智原的循環經濟作為

分類	說明	實績
價值再生	- 廢 IC 回收，提煉貴金屬轉高價原物料，減少礦產開採 - 設備循環採購	2025 年無廢 IC 回收，預計 2026 年執行 - 採購具價值二手 IC 測試設備，2025 合計投入金額 80 萬元
封閉循環模式	廢 Tray 盤回收再製為新 Tray 盤，減少塑膠使用	2025 年無廢 Tray 盤回收，預計 2026 年執行
廢棄物資源化	- 生活廢棄物資源回收再利用 - 資訊用品回收再利用	2025 年一般事業廢棄物回收率 36.12%



註 1：資料範圍涵蓋新竹、台北及台南據點
註 2：廢棄物密集度計算公式採用廢棄物總量 / 百萬元合併營收計算

4.3 永續生態推動

智原為首批支持 TNFD (Task Force on Nature-related Financial Disclosures) 自然相關財務揭露的臺灣企業之一，同時也是全球首家率先倡議的 ASIC 設計服務公司，訂有《生物多樣性宣言》，宣示響應聯合國《生物多樣性公約》，並與利害關係人共同合作，積極推展可支持生物多樣性的活動。

4.3.1 自然相關財務揭露工作小組

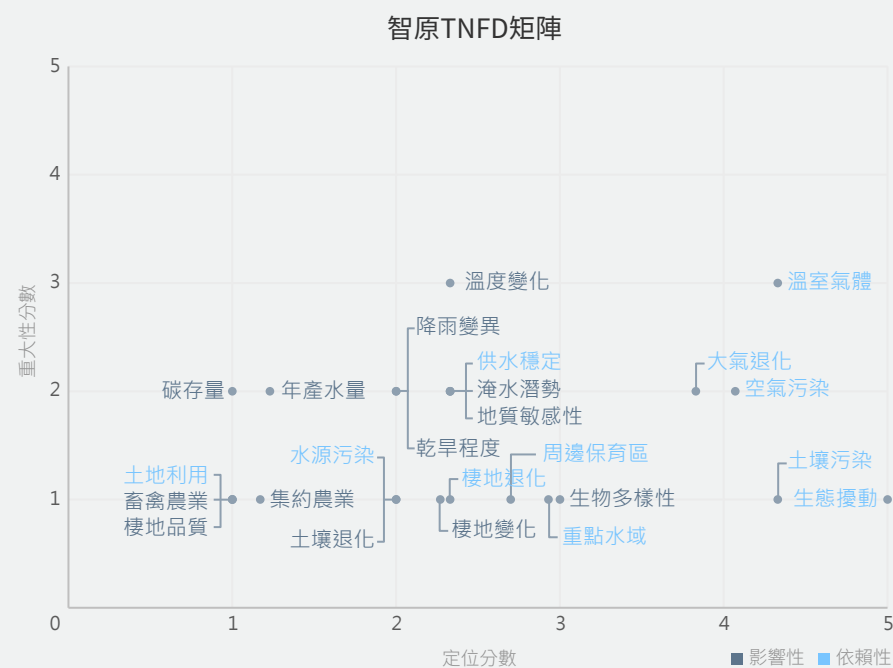
智原採用 LEAP 方法學搭配 ENCORE 資料庫，選出 13 項依賴指標及 11 項影響指標，用以鑑別智原營運與自然界的依賴與影響，以訂定未來在自然議題的管理執行方向。

LEAP 分析

經由定位分析及重大性分析發現，智原對於自然環境影響標僅有溫室氣體落於高敏感危險區下限值，將列為現階段智原在生態風險議題上的優先處理對象，可配合智原 TCFD 管理流程與淨零策略進行減緩與調適。

定位	以台灣據點包含新竹總部、台北辦公室及台南辦公室優先分析
評估	以 (1) 定位分析及 (2) 重大性分數兩個維度針對 13 項依賴指標及 11 項影響指標進行評估
評量	未來針對依賴影響重大性結果，鑑別風險與機會
準備	擬定因應計畫並公開揭露

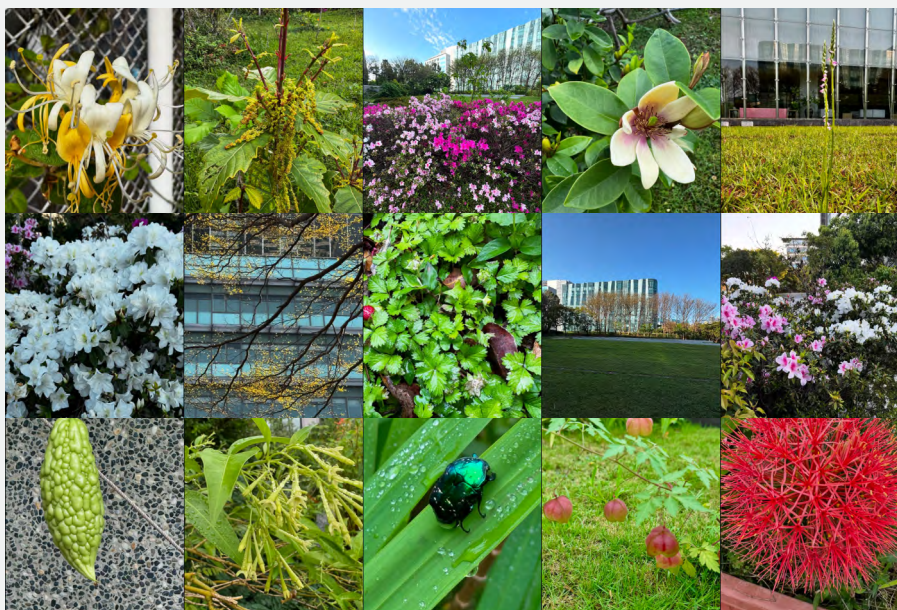
註 1：定位分析：利用 ENCORE 資料庫為基礎，結合在地性數據 ENCORE@ TW 資料庫，分析自身營運點位
註 2：重大性分析：針對各項指標，進行內部利害關係人問卷分析，挑選出重大性依賴影響議題



4.3.2 綠色環境與生態保育

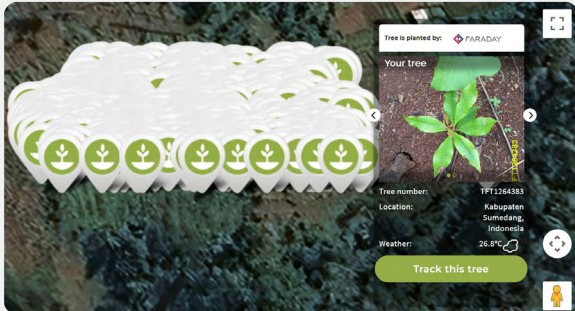
總部綠帶規劃

智原在總部建立 4,830m² 的生態植物園，涵蓋總部面積達 43.9%，栽種 130 餘種植物，其中包含了眾多的臺灣原生種。這個豐富多樣的自然環境，已成為各種生物提供棲息繁衍的自然空間。這片綠帶不僅提供智原同仁綠意滿園的休憩空間，更是智原對生態保護的實際投入與承諾。



響應生態保育議題

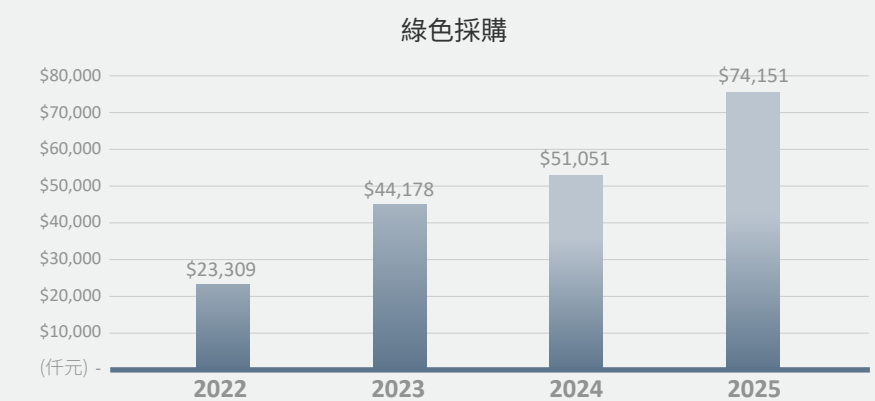
智原長期贊助聯電綠獎計畫，以支持鼓勵臺灣生態保育團體；另外，智原於內部成立生態保育推動社團，辦理生態講座、手作植栽課程和野外考察等活動，帶動員工對自然生態的關愛，共同參與生態保育行動，2025 年則與海外生態保綠專家企業：EcoMatcher 合作 1,000 顆樹苗植樹造林計畫；未來仍會持續關注「台灣自然碳匯與生物多樣性專案媒合平台」，綜合評估企業資源，持續布局與智原《生物多樣性宣言》核心願景相符之生態保育專案。

項目	智原作為
綠獎	- 自 2019 年起，智原成為聯電綠獎的合作夥伴，2025 年共計贊助 25 萬元 - 官網連結：ecoechoaward.com
生態保育推動社團	集結生態愛好者，提供知識、技能和體驗的平台。社員可了解各種植物、生態及保育角色，不定期參與野外考察活動
生態教育講座	定期規劃生態系列講座，邀請專家擔任講師，提升同仁對於生態保育議題的認識
海外植樹計畫	與 EcoMatcher 合作，於印尼選址種植 1000 顆樹苗，緩解印尼過往林業濫伐問題，並透過此專案預期可協助 6 個家庭生計與達成 250 噸的碳封存 

4.4 綠色採購與環保支出

4.4.1 綠色採購成果

智原以行動支持政府綠色採購政策，參考環境部淨零綠生活的綠色採購認定方法，在日常的設備或用品採購流程中，優先選用獲得環保標章、節能標章或取得的 PEFC 永續林業標等環保認證產品，自 2021 年以來，綠色採購的投入金額皆逐年成長。



4.4.2 環境及綠色投資

智原支持減碳及綠色計畫，除了推動自身的淨零及減碳行動外，也投入各式發展再生能源、提升能源使用效率、智慧城市基礎設施和循環經濟的解決方案，確保投入的資本支出與《巴黎氣候協定》及全球長期減碳目標一致。

分類	項目	2022	2023	2024	2025
資本支出 CAPEX	太陽能板裝設	0	6,000,000	2,491,493	0
	節能活動支出	24,478,240	52,605,327	51,018,690	73,880,800
	綠色標章 產品採購	30,322	52,558	31,868	259,075
營運支出 OPEX	綠電轉供 / 憑證費用	0	0	1,591,572	7,194,000
	太陽能板維護費	0	0	40,000	60,000
	廢棄物與 廢水處理	284,471	292,186	295,911	328,083
	管理系統查證費	0	0	280,000	515,000
綠色投資	綠色債券	0	50,000,000	50,000,000	50,000,000
	綠色定存	0	90,840,000	0	0

五大永續執行構面

社會共融

5.1 社會發展

5.2 社會影響力

5.3 社會扶助與公益

4 QUALITY EDUCATION



扎根台灣棒球人才培育

自 2021 年起贊助嘉義縣東石國中棒球隊，至 2025 年累計金額新台幣 220 萬

擴展產學合作專案，培育半導體人才

與中正大學、台北大學、台灣科技大學深化產學合作，2025 年共贊助 278.8 萬元

社會影響力投入

2025 年投入新台幣 160 萬元，支持新竹馬偕兒童醫院、國內藝文發展與獨立媒體

扶助在地社福機構

捐助新台幣 62.5 萬元，支持華光智能發展中心、新竹家扶中心活動

響應捐血活動

2025 年捐血總量 166U

鼓勵公益活動參與

提供每位同仁 16 小時有薪公益服務假，2025 年累計公益服務時數 174 小時



永續目標

重大主題	績效指標	2025 年目標	2025 年成果	2026 年目標	2030 年長期方向
社會共融	回饋及捐贈扶助醫療、教育及在地社福機構	計 4 家，總金額≥ 110 萬	計 4 家，總金額 115 萬	計 4 家，總金額≥ 115 萬	持續擴大回饋對象及金額
	邀請國內文化藝文團體演出	≥ 2 場	計 2 場	≥ 2 場	持續推動國內藝文演出
	擴展產學合作專案，培育半導體人才	≥ 2 項	計 3 項	≥ 2 項	穩健擴展產學合作
	志工服務活動	≥ 2 場	計 3 場	≥ 3 場	≥ 4 場

管理方針

社會共融

政策 / 承諾

透過社會扶助與公益行動，推動社會發展並擴大影響力，積極邀請同仁參與，發揮企業責任。

衝擊說明

以資源投入支持學校、醫院及弱勢團體，幫助持續發展，提升社會福祉

關鍵行動

- 促進社會發展：培育半導體人才，支持體育人才訓練
- 提高社會影響力：支持國內文化產業、在地醫療資源等社會需求
- 社會扶助與公益：扶助在地社福機構，推動公益參與



5.1 社會發展

5.1.1 擴展產學合作方案，培育半導體人才

智原深耕產學合作，致力於培育下一代科技人才。透過與臺灣各大專院校的合作，推動產學交流、專題研討、研究資助及實習計畫，提升青年學子競爭力，2025 年投入達 2,788,000 元，不僅促進科技教育的永續發展，更為臺灣科技產業注入新動能，實現企業與學界的雙贏。

深化產學合作的關鍵實踐

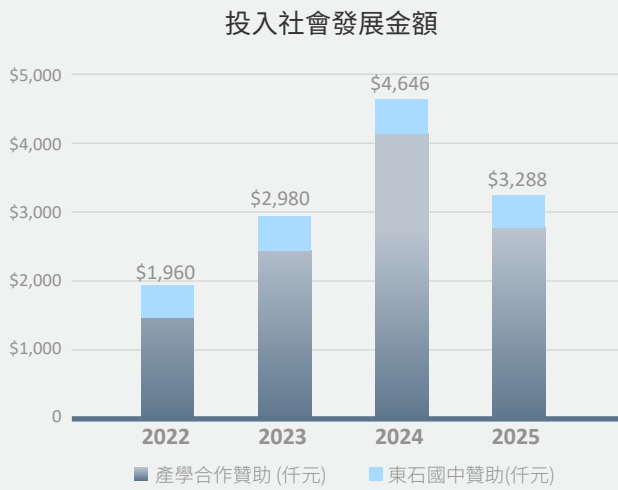
- 提供研究資助、設備贊助及獎助學金，支持產學技術發展
- 提供實習及預聘機會，培養未來核心人才
- 共同推動建教合作技術專題及研發計畫

學術機構	合作內容
中正大學 - 晶片設計中心	• 設立專屬晶片設計中心，資助研究計畫，提供設備支持 • 提供技術指導，培育 IC 設計人才 • 共同發表期刊及研討會成果
臺北大學 - 技術諮詢及贊助計畫	• 開展研究專題，結合公司發展需求作為碩博士生研發主題 • 推動國際合作計畫，培育本國及外籍學生，提供業師指導與職涯發展機會 • 安排參訪交流，學習類比電路開發與業界應用
臺灣科技大學 - 技術學術雙合作	• 產學共同研究，攻克關鍵 IP 技術 • 贊助獎助學金，預聘優秀人才 • 共同在期刊發表研究成果及專利
半導體人才職能提升	• 2025 年舉辦企業參訪交流與專題研討會共 2 場，提供與業界領域專家交流專業技術與開發經驗 • Early win 計畫提供專屬指導與多元的職場體驗機會，培養半導體知識與軟實力

扎根台灣棒球人才培育

自 2021 年起，智原持續贊助嘉義縣東石國中棒球隊，至 2025 年累計

贊助金額達新台幣 220 萬元，並計畫於 2030 年前累計至 470 萬元，以支持台灣棒球人才發展。



專題報導

東石國中棒球隊屢創佳績



2025 年奪全國國中棒球運動聯賽軟式組第三名，嘉義縣國中棒球運動聯賽軟式組第一名，嘉義縣國中棒球秋季聯賽硬式組第一名，竹塹盃青少年棒球全國錦標賽榮獲第三名，紅葉盃棒球菁英賽榮獲第四名等，多項亮眼成績，展現卓越實力。球隊球員多來自弱勢家庭，智原透過持續贊助，提供更完善的訓練環境，助力他們發揮潛能，希冀培育新一代的生力軍，為台灣棒壇注入更多活力。

5.2 社會影響力

5.2.1 贊助在地兒童醫療資源

智原自 2022 年起響應新竹馬偕醫院，支持在地兒童醫療資源建設，至 2025 年累計贊助新台幣 200 萬元，資助兒童醫院興建與營運。

專題報導

新竹馬偕兒童醫贊助專案



兒童醫院於 2022/9/1 啟用，初期設置 200 床，未來將擴充至 400 床，導入先進的醫療技術、儀器與藥物，大幅提升大新竹地區兒童醫療量能，並為弱勢病童提供治療與照護，減輕家庭負擔。

5.2.2 雇用本地人才，促進地方認同及發展

智原致力於與營運所在地共榮，優先錄用新竹、台北、台南等營運據點當地人才，促進地方經濟與認同。截至 2025 年底，智原在營運據點的當地員工占比達 62%，為在地創造更多就業機會。

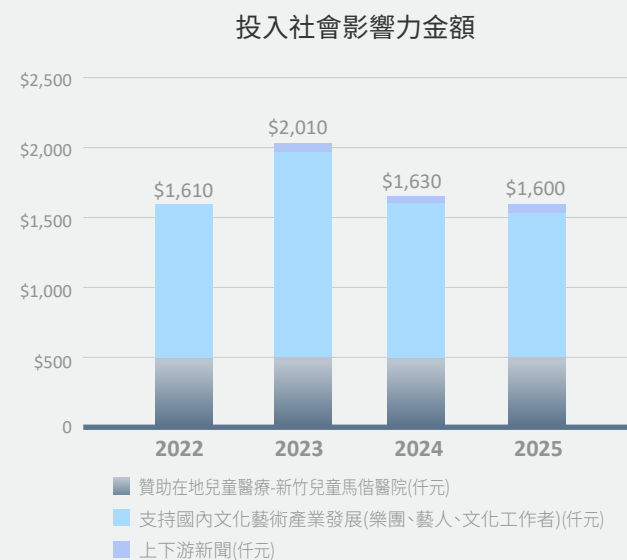
5.2.3 支持國內文化藝術產業發展

智原長期支持國內文化藝術產業發展，定期邀請國內樂團、藝人及文化工作者參與活動演出，例如年終晚會、草地音樂會、家庭日、名人講座等，提供藝術創作者展演平台，豐富公司藝文氛圍，促進員工多元文化體驗，我們期望透過藝術、企業與社會的良性互動，營造充滿創意與活力的文化環境，並推動文化藝術產業的發展。



5.2.4 贊助獨立媒體，關注在地議題

智原支持多元媒體發展，每年贊助「上下游新聞市集」，促進社會對在地議題的關注與理性討論，進而影響公共政策往更健全的方向發展。



專題報導

上下游新聞市集



為一家台灣的獨立媒體，主要關注農業、食物生產與環境保護等議題，透過專題報導協助公眾理解複雜的社會議題，並邀請各界專家參與撰寫包含農地保存、食育教育、綠能生活等主題文章，設有以飲食、生態、農林漁牧為主題的生活文學副刊，提供豐富、多層次的閱讀經驗。

[上下游新聞](#)

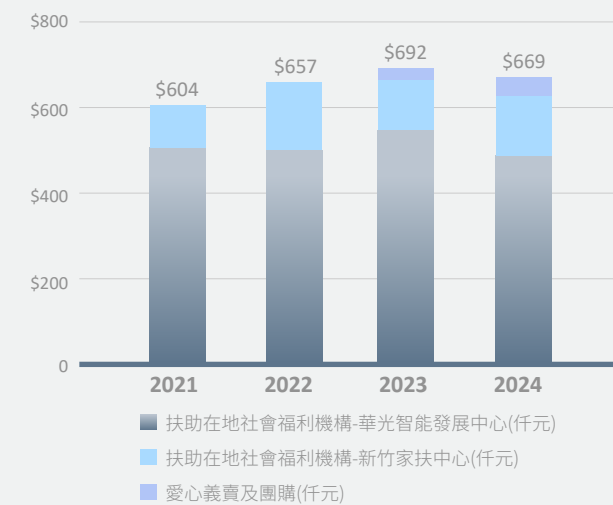
5.3 社會扶助與公益

智原致力於社會回饋，除了直接支持公益事項，更積極舉辦各項公益活動與相應措施，鼓勵員工參與，營造積極的公益氛圍，為社會公益注入更多動能。

5.3.1 公益服務假

為了鼓勵同仁參與公益活動，我們提供每年 16 小時的公益服務假（有薪假），讓員工可彈性參與環保、社區志工、教育支援等不同領域的社會服務，2025 年智原志工服務假使用時數累計為 174 小時，較 2024 年提高 23%。

投入社會扶助與公益金額



專題報導

志工活動



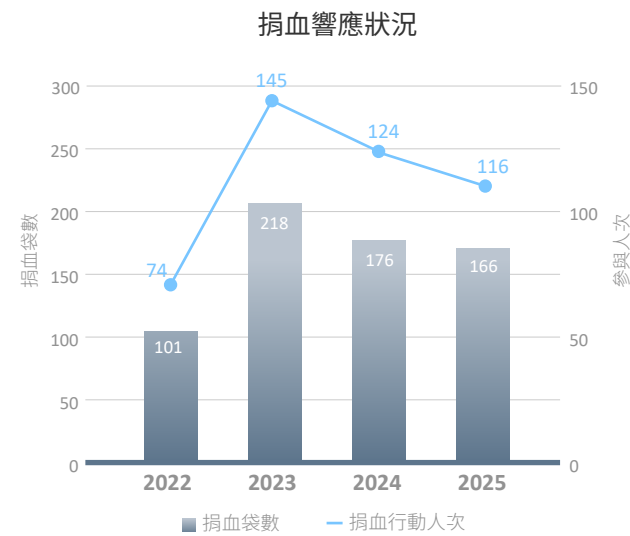
智原為營造公司內積極的公益氛圍，並提升同仁公益假使用率，2025 年與新竹市智障福利協進會合辦一場烹飪志工活動，以實際行動，帶領受扶助對象體驗，2025 公益服務時數累計共 174 小時。

專題報導

捐血活動



智原每年辦理兩次捐血活動，已超過 15 年，員工累積捐血超過 3,000 袋。2025 年，兩場活動共 116 人次參與，捐血 166U。



2025 年，員工參與愛心認購活動捐款總金額約新台幣 138,600 元（47 位認購生活物資 105,000 元，36 位購買園遊券 33,600 元）。

5.3.3 參與公益活動

愛心募集二手物資

2025 年，智原舉辦兩場二手物資捐贈活動，募集二手書籍、學童學習物資，生活用品及小家電，促進循環經濟，協助弱勢家庭需求。

- 捐贈新竹市仁愛社會福利基金會二手書籍 402 本，讓基金會運用發揮資源最大效益。
- 捐贈新竹私立愛恆啟能中心學童學習物資，生活用品及小家電 238 件，在慢飛兒的二手賣場銷售，支持身障者就業。



愛心義賣及團購

智原長期支持庇護工場的義賣活動，2025 年持續舉辦育成集賢庇護工場到公司義賣。藉此提供身心障礙者就業機會，協助實現自我價值。



5.3.2 扶助在地社會福利機構

捐贈華光智能發展中心

智原結合員工的力量，持續捐助新竹縣關西鎮華光智能發展中心，2025 年捐款約新台幣 486,200 元（公司捐助 100,000 元，員工捐助 386,200 元），協助添購硬體及復健設備，提升療養環境，為弱勢多重障礙者與自閉症者良好的照護。

認購新竹家扶中心冬暖禮物

智原員工每年十月發起認購新竹家扶年度園遊會園遊券活動，並將園遊券轉贈給受家扶中心扶助的兒童，讓孩子們在園遊會中選購心儀物品。此外，員工參與家扶中心策劃的「溫暖孩子們的冬天，愛的家庭禮物」認購活動，協助受扶助家庭購置生活用品。





公司治理

治理架構

經營績效

稅務

誠信經營

風險管理

資訊安全與隱私權管理

卓越治理

公司治理評鑑於上市公司排名前 5%；於市值 100 億元以上電子類排名前 10%

董事會運作具效率與效能

2025 年董事會內部及外部績效評估結果皆為優等

董事會多元化

女性董事佔比達 33.33%

營運成果

2025 年合併營收達新台幣 180 億元，委託設計營收連續 5 年增長、量產營收年增 96%

實踐永續治理

設置董事會層級之永續發展委員會，落實永續治理

落實企業永續戰略與營運

高階經理人薪酬與 ESG／氣候績效連結

永續目標

重大永續議題	績效指標	2025 目標	2025 成果	2026 目標	2030/ 長期方向
公司治理	ESG 評鑑排名	前 6~20%	前 5%	前 6%~20%	前 5%
	女性董事佔比	≥ 25%	≥ 33%	≥ 33%	擴大獨立董事席次，強化董事會多元化
	董事會及功能性委員會出席率	≥ 90%	100%	≥ 95%	100%
	全體董事進修時數	≥ 6 小時	6 小時	≥ 6 小時	≥ 6 小時
	經理人薪酬與 ESG 績效連結之政策	每年至少 1 次檢視經理人 ESG KPI 之合理性及達成率	達標	達標	年度審視經理人 ESG KPI 合理性與達成度，並納入薪酬審議
資訊安全	維持 ISO 27001:2022 證書有效性	達標	達標	達標	深植 ISO27001 的 PDCA 持續改善機制，將資安管理內化為企業文化，並透過定期內部稽核與管理審查，確保資安管理系統 (ISMS) 之適切性、有效性與合規性，展現對資訊安全治理的長期承諾。
	每季針對所有同仁執行 1 次資安宣導	100%	100%	100%	建立資安意識培訓系統，根據最新威脅趨勢調整教材，藉由考核來提升全員資安素養，藉此強化企業韌性，降低人為疏失風險。
	既有員工每年完成資安 / 機密 / 隱私權保護宣導課程	100%	100%	100%	100%
	新進同仁”個人資料保護法告知義務暨同意書”簽署率	100%	100%	100%	100%
	針對所有供應商進行資安稽核	將資安稽核結果以分數量化，達標者 (80 分以上) 之供應商至少應超過 70%	92%	將資安稽核結果以分數量化，達標者 (80 分以上) 之供應商至少應超過 85%	強化永續供應鏈管理，建立供應商資安風險評估與輔導機制，將供應商稽核結果量化，確保合作夥伴符合一致的資安標準，從源頭降低供應鏈的資安風險，落實供應商管理精神。
	每年執行機密資料盤點執行率	100%	100%	100%	落實資料生命週期管理，達成機密資產 100% 掌握度，並透過自動化工具與分級分類制度，精確防禦核心數位資產，確保數據治理之完整性。
智原自訂目標	績效指標	2025 目標	2025 成果	2026 目標	2030/ 長期方向
誠信經營	誠信經營教育訓練涵蓋率	≥ 95%	99.7%	≥ 95%	100%
	新進同仁廉潔守則簽署率	100%	100%	100%	100%
	貪腐及競爭行為	0 件	0 件	0 件	0 件
	重大違法情事 (罰款金額超過美金 1 萬元)	0 件	0 件	0 件	0 件



管理方針

公司治理

政策 / 承諾

《公司治理實務守則》《誠信經營守則》《風險管理政策》
《內部控制制度處理準則》

衝擊說明

- 正面衝擊
 - 強化董事會職能，發揮監督效果，明確企業經營目標，追求股東利益最大化，追求長期永續獲利。
 - 增進資訊透明度與揭露時效，重視股東權益，提供良好互信溝通管道，建立公司良好聲譽、提升企業價值。
- 負面衝擊
 - 智原 2025 年無實際相關負面衝擊。
 - 若公司治理不佳造成重大疏失，或發生不誠信、貪腐、詐欺或舞弊事件，恐損及利害關係人的信任或權益，面臨營運、法律、聲譽、罰款之風險。

關鍵行動

- 透過健全的董事會運作，以強化公司治理並增加整體公司運作之韌性與競爭力。
- 透過多元化方針及持續專業進修，健全董事會結構並有效發揮董事會職能。
- 持續增進資訊透明度與揭露時效，重視股東權益，建立良好互信溝通管道。
- 建立並維持有效之風險管理機制可降低突發事件對公司受到之衝擊，避免公司產生重大財務損失。

資訊安全與隱私權管理

政策 / 承諾

《資訊安全政策》《隱私權政策》《客戶權益政策及申訴程序》

衝擊說明

- 正面衝擊：落實資安與隱私保護有助於保護公司資產、研發成果與客戶機密資料，確保業務持續性並降低財務損失。
- 負面衝擊：違法觸法產生經濟成本，員工 / 客戶 / 供應商的權益受損影響企業商譽與信任程度，最終衝擊公司長期成長動能與市場競爭力。

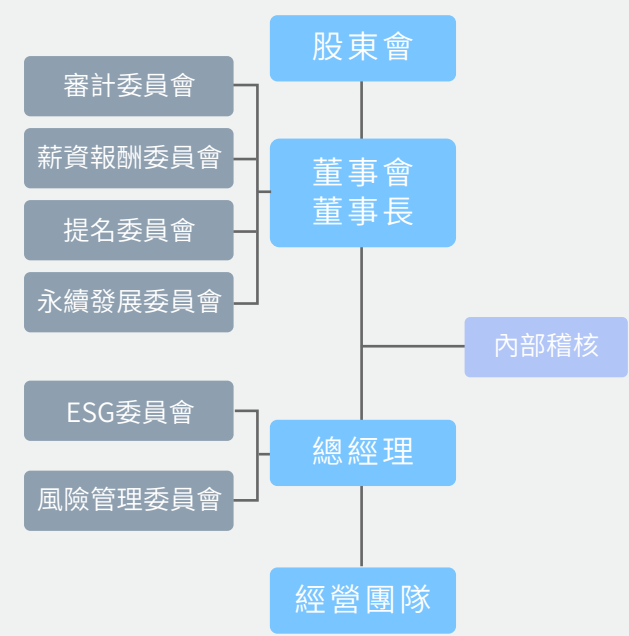
關鍵行動

- 建立制度與組織：成立資安委員會，導入 ISO 27001 等標準，強化資安治理架構。
- 落實技術與程序：強化各層面技術防護，標準化資料處理 SOP，增強事件應變能力。
- 外部檢測與稽核：藉由外部顧問評估及定期稽核供應商，持續監控並降低資安風險。

治理架構

智原依據《中華民國公司法》、《證券交易法》及其他相關法規，並制定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「內線交易防治辦法」、「風險管理政策」及「資訊安全政策」等，做為建置公司治理架構的遵循依據，以健全公司治理，並定期向董事會報告，保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度。期望透過有效的公司治理運作，來實踐企業永續經營責任與提升公司經營績效。最近一次已於 2025 年 10 月 28 日向董事會報告誠信經營、資訊安全、風險管理、智慧財產管理、利害關係人溝通情形等永續執行情形。

公司治理架構



董事會及委員會

智原正派經營、資訊透明，並以股東權益為優先，董事會延聘具科技業界經營管理經驗的專業人士組成，並依照主管機關立法及規定，於董事會下設立審計委員會、薪資報酬委員會及提名委員會，協助董事會履行其監督職責，建立公司治理機制，落實公司治理相關作業。

為強化董事會職能及落實永續治理，本公司已於 2025 年 10 月 28 日正式成立永續發展委員會，協助董事會積極實踐「ESG 政策」及「永續執行架構」，全方位深耕 ESG 三大面向，主要職責在於制定永續發展政策與年度計畫，督導並審議永續報告書，檢討及追蹤 ESG 計畫執行成效，確保企業營運符合 ESG 目標與法規要求。

2025 年董事會及各委員會運作情形、董事年度進修情形，請參閱智原 [114 年度年報](#) 3.2 公司治理運作情形。

職稱 / 姓名	董事會	審計委員會	薪資報酬委員會	提名委員會	永續發展委員會	出席率
董事長 / 洪嘉聰 (聯華電子 (股) 公司代表人)	V (主席)			V		100%
董事 / 沈英勝 (聯華電子 (股) 公司代表人)	V					100%
董事 / 黃振豐 (欣興電子 (股) 公司代表人)	V				V	100%
董事 / 王國雍	V				V (召集人)	100%
董事 / 林世欽	V				V	100%
董事 / 曾雯如	V				V	100%
獨立董事 / 駱秉寬	V	V	V (召集人)	V (召集人)	V	100%
獨立董事 / 周婉芬	V	V (召集人)	V	V		100%
獨立董事 / 葉莉英	V	V	V			100%

董事持續進修

課程分類	進修時數	占比
管理策略	18	18%
財務會計	33	44%
永續發展	24	32%
總計	75	100%

董事會提名及選任

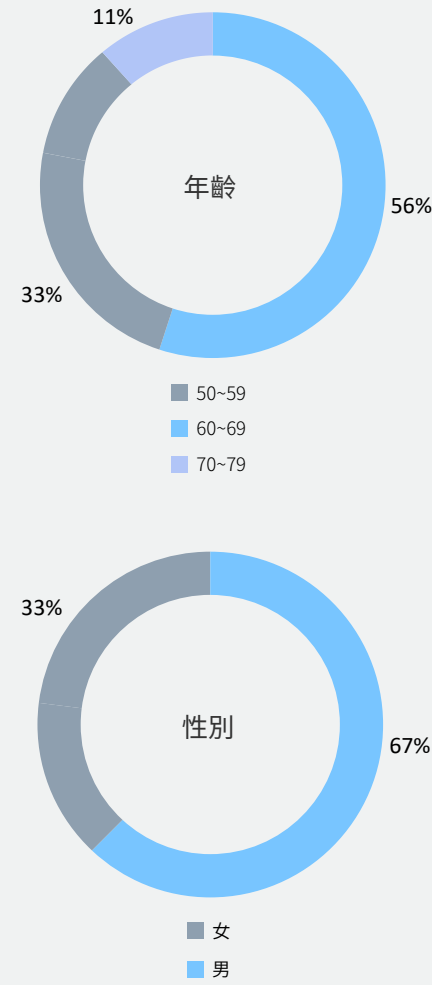
智原董事會成員的提名及遴選均遵照「公司章程」的規定，採用候選人提名制，並遵守「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」，明訂董事選任程序應考量董事會整體配置。智原設有董事成員七至十一人，實際人數由董事會授權決定，董事任期為三年。持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，使得股東亦得參與董事候選人之提名程序。所有董事候選人將於股東常會中由股東進行投票選舉。有關獨立董事候選人的專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式，悉依公司法及證券交易法等相關法令規定辦理。為強化董事的選任制，建構多元化及專業化的董事成員，本公司已於 2023 年 10 月 24 日成立提名委員會，負責制定董事會成員所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事候選人。本公司董事會成員均具備執行職務所必需的知識、技能及素養，並高度自律；為了避免利益衝突，在涉及與自身利害相關的議案時，均依公司法規定進行利益迴避，不參與討論及表決。2025 年董事對利害關係議案迴避之執行情形，請參閱智原 [114 年度年報](#) 3.2.1 董事會運作情形。

董事會多元化及獨立性

智原現任董事會成員共 9 席 (其中包含獨立董事 3 席)，為落實性別平等政策，提高女性決策參與並健全董事會結構，第 12 屆董事會已新增一席女性董事，提高女性董事佔比達 33.33%，優於原訂目標 25%，未來將規劃以增進獨立董事席次為目標，強化董事會獨立性及監督功能。截至 2025 年底，共有 3 位董事年齡介於 50 至 59 歲之間，5 位董事

年齡介於 60 至 69 歲之間，1 位董事年齡在 70 歲以上。其中獨立董事均符合金管會證期局有關獨立董事之規範，皆無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事，董事間無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，各董事學經歷、性別、專業資格、工作經驗及多元化情形等相關資訊，請參閱智原 114 年度年報 3.1.1 董事資料及 3.1.3 董事所具專業資格及獨立董事獨立性情形。

職稱	董事長	董事					獨立董事		
姓名	洪嘉聰	沈英勝	黃振豐	王國雍	林世欽	曾雯如	駱秉寬	周婉芬	葉莉英
性別	男	男	男	男	男	女	男	女	女
年齡	60~69	60~69	70~79	60~69	50~59	60~69	60~69	50~59	50~59
兼任員工身份	√			√	√	√			
獨立董事任期 (3 屆以下)	-	-	-	-	-	-	√	√	√
專業背景									
科技	√	√	√	√	√	√		√	√
財務 / 會計	√	√	√	√	√	√	√	√	√
法律							√		
專業知識與技能									
產業經驗	√	√	√	√	√	√	√	√	√
營運判斷能力	√	√	√	√	√	√	√	√	√
經營管理能力	√	√	√	√	√	√	√	√	√
危機處理能力	√	√	√	√	√	√	√	√	√
國際市場觀	√	√	√	√	√	√	√	√	√
領導決策能力	√	√	√	√	√	√	√	√	√
永續發展 (ESG)	√	√	√	√	√	√	√	√	√



董事會及功能性委員會績效評估

為了強化公司治理並提升董事會職能，智原制定了「董事會績效評估辦法」，明定每年內部舉行一次董事會、功能性委員會及個別董事成員的自我績效評估，並至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊評估一次。評估結果應於次一年度第一季結束前完成，並提最近一次董事會報告，作為持續加強董事會運作效能、遴選或提名董事及訂定其個別薪資報酬的參考依據。

內部績效評估

2025 年，整體董事會、功能性委員會及董事成員採用內部問卷的方式進行自我評估，評估期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止，問卷主要涵蓋了對公司營運的參與程度、提升決策品質、成員組成與結構、選任及持續進修以及內部控制等，經各董事 (委員) 依前述面向的自評結果，整體董事會、個別董事會成員及功能性委員會的績效考核結果皆為〔優〕，顯示整體運作情況良好。2025 年董事會及功能性委員會內部績效評估結果，請參閱智原網站公司治理專區，「董事會暨功能性委員會績效評估結果」。

外部績效評估

2025 年智原委任外部專業獨立機構「台灣投資人關係協會」，執行董事會外部績效評估，評估期間為 2025/01/01~2025/12/31，評估程序係結合公司提供文件、自評問卷 (涵蓋董事會組成及專業發展、董事會決策品質、董事會運作效能、內部控制及風險管理及董事會參與企業社會責任程度五大構面) 及實地訪談三種方式進行評估，並依據評估結果出具績效評估報告。2025 年董事會外部績效評估結果為「優」，顯示整體董事會運作具效率與效能，足以支撐公司穩健經營與永續發展。2025 年董事會外部績效評估報告完整內容，請參閱智原網站公司治理專區，「董事會外部績效評估結果報告」。

酬金給付政策

酬金給付政策、制度、標準與結構

智原董事及經理人酬金制度係依公司章程、薪資報酬委員會組織規程及相關法令訂定，並配合半導體產業高度技術密集、研發導向及景氣循環波動特性，納入長期經營績效、研發投資成果、風險管理與永續發展目標進行設計。

董事酬金政策

- 董事酬金依公司章程第 16 條及第 27 條規定辦理，並綜合考量董事於公司治理、營運策略、技術發展方向、財務監督、內控制度與風險管理等事項之投入時間、專業能力及責任程度訂定。
- 公司年度有獲利時，提撥不高於稅前盈餘 2% 作為董事酬勞，其給付標準及金額均經薪資報酬委員會審議後，提報董事會決議。
- 其中，獨立董事酬金以固定酬金為主，原則上不與公司短期獲利或股價表現直接連動，以確保其於審計、薪酬及公司治理監督職能之獨立性與客觀性。

經理人酬金政策

總體薪酬架構與績效連結		
總體薪酬	總體薪酬	
固定薪酬	依職務內容、責任程度、專業能力及半導體產業同業水準訂定。	
變動薪酬	財務性指標 (50%)	稅後淨利成長率、研發費用佔營收比率等
	永續指標 (50%)	- 公司治理評鑑成果 (25%) - 再生能源使用率 (15%) - 職業安全與多元性指標 (10%)

註：
* 依不同獎勵目的提供多元獎勵形式，如績效獎金、簽約金、員工酬勞及限制型股票等。
* 依年度經營策略與目標執行情形調整權重及指標內容。
* 以實際發放金額作為作為計算基礎。

- 經理人酬金制度包含固定薪酬與變動獎酬，變動獎酬除財務績效指標外，並納入研發成果、產品競爭力、營運風險控管及 ESG 關鍵績效指標（如公司治理評鑑結果、能源管理、人才留任與職業安全等）進行綜合評估。
- 相關薪酬方案均須經薪資報酬委員會審議後，提報董事會決議，以

兼顧經營效率、風險控管及公司長期價值創造。

- 公司年度有獲利時，依章程第 27 條規定提撥不低於稅前盈餘 1% 作為員工酬勞 (含基層員工)，以支持核心研發人才留任及人力資本永續發展。
- 酬金組合與揭露方式，悉依依薪資報酬委員會組織規程及公開發行公司年報應行記載事項準則辦理。

訂定酬金之程序

- 董事及經理人薪資報酬之訂定，係由薪資報酬委員會依本公司「董事會績效評估辦法」及「經理人與員工績效考核辦法」進行年度評估與審議。
- 評估內容包含:職務責任與實際投入程度、營運與研發目標達成情形、財務績效與現金流表現、重大風險控管成效、ESG 關鍵績效指標達成情形，及半導體產業同業薪酬比較。
- 薪資報酬委員會確認其合理性與市場競爭力後，提報董事會決議，並確保酬金制度不致誘發過度承擔短期風險之行為。

與給付酬金數額的關聯性

本公司酬金制度以「績效導向、風險控管、永續經營」為核心設計原則：

- 酬金給付與公司整體營運成果、長期競爭力及產業循環風險具連動性。
- 經理人變動酬金同時反映公司獲利能力、研發成果、市場競爭地位及 ESG 表現。
- 董事及經理人酬金每年由薪資報酬委員會及董事會審慎檢視，確保其合理性與對公司長期價值創造具正向誘因。

經理人薪酬索回政策 (Clawback Policy)

- 為強化公司治理、確保財務成果之可靠性及保障股東權益，智原已於 2024 年 10 月訂定「經理人薪酬索回政策」，明定若發生重大財務報表不實、舞弊或其他經董事會認定對公司及股東權益造成重大影響之情事時，得依法及依內部規定要求返還已給付之獎酬。
- 本政策已揭露於公司網站，並由董事會及薪資報酬委員會定期檢視其適足性，以符合上市公司治理及國際最佳實務。
- 經理人薪酬索回政策相關內容，請參考本公司網站[報告書與資料下載專區重要公司規範](#)。

經營績效

2025 年是智原「接軌產業、加速躍升」的關鍵里程碑。回顧過去三年，我們完成了戰略性的三部曲：2023 年我們成功證明實力，跨越先進製程設計門檻；2024 年我們全面轉型，啟動「商務模式 2.0」整合全球資源；邁入 2025 年，我們正式進入蛻變期。在全球半導體產業由人工智慧 (AI) 驅動的結構性浪潮中，智原已從成熟製程的領先者，蛻變為兼具「先進製程設計」與「先進封裝整合」實力的 ASIC 領導廠商，正式站穩次世代半導體需求的主戰場。

2025 年，智原合併營收達新台幣 180 億元，成長 63%，創下歷史新高，基本每股盈餘為新台幣 2.81 元。其中矽智財營收為新台幣 15.2 億元，較前一年下降 3%。但量產營收表現亮眼，較前一年度大幅成長高達 96 %，達新台幣 141.9 億元，同步創下歷史新高。委託設計營收亦展現了強勁的結構性轉變，較前一年成長 2%，達新台幣 22.9 億元，顯示公司正處於由「技術累積」轉化為「獲利動能」的關鍵交替期。

各產品營業比重

單位：新台幣仟元

主要產品 種類	2023		2024		2025	
	營收	比重	營收	比重	營收	比重
ASIC 及 晶圓產品	8,839,413	73.88%	7,254,974	65.57%	14,187,081	78.85%
委託設計	1,724,577	14.41%	2,250,312	20.34%	2,287,910	12.72%
智財元件及 技術權利金	1,401,584	11.71%	1,559,566	14.09%	1,517,817	8.43%
合計	11,965,574	100%	11,064,852	100%	17,992,808	100%

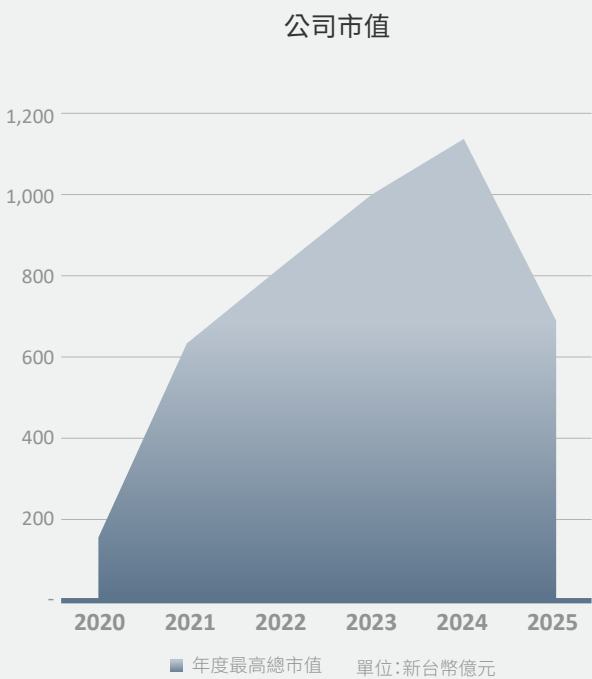
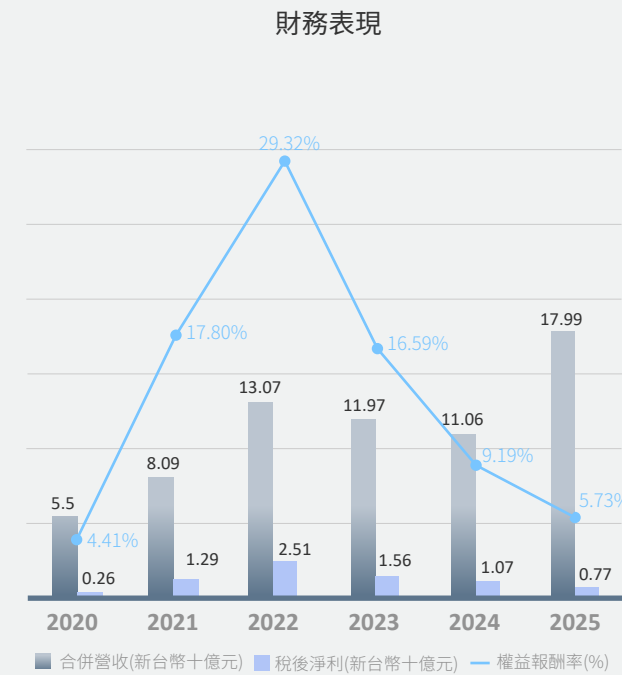
註 1：本公司 2025 年的合併財務資料，均經會計師查核簽證。
註 2：本公司 2025 年相關業務內容，請參閱智原 114 年度年報 - 5、營運概況。

合併營收及獲利

單位：新台幣仟元

項目	2023	2024	2025
營業收入淨額	11,965,574	11,064,852	17,992,808
營業成本	(6,658,432)	(6,013,493)	(13,135,315)
營業毛利	5,307,142	5,051,359	4,857,493
營業費用	(3,351,382)	(3,980,682)	(4,305,109)
營業淨利	1,955,760	1,070,677	552,384
營業外收入與支出	114,584	272,377	449,249
稅前淨利	2,070,344	1,343,054	1,001,633
所得稅費用	(509,060)	(271,162)	(228,654)
本期淨利	1,561,284	1,071,892	772,979
其他綜合損益	583,114	(112,951)	35,855
綜合損益總額	2,144,398	958,941	808,834
每股盈餘 (元)	6.39	4.04	2.81

註 1：智原 2025 年的合併財務資料，均經會計師查核簽證。
註 2：智原 2025 年相關財務資料，請參閱智原 114 年度年報 - 6、財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項之評估。
註 3：智原 2025 年員工福利費用為新台幣 2,517,363 仟元。



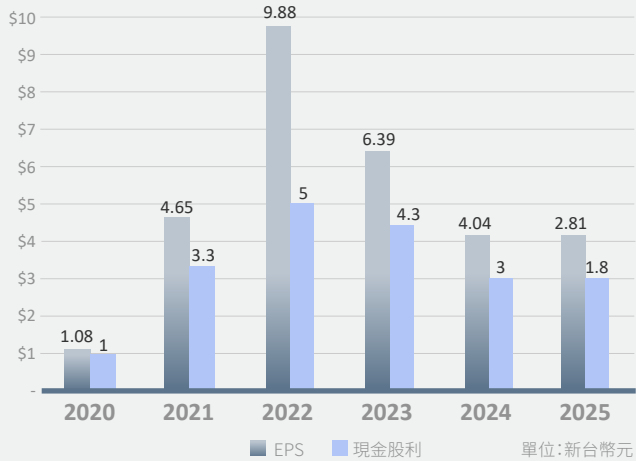
股利政策

智原的分配股利政策須綜合考慮公司目前及未來的投資環境、資金需求、國內外競爭狀況及資本預算等因素，同時平衡股東利益及公司長期財務規劃，每年依法由董事會擬具分派方案，提請股東會決議。公司可根據財務、業務及經營面等因素，全數分配當年度可分配盈餘。股東紅利的分派可以現金或股票方式進行，股東現金股利分派比例不低於股利總額的百分之十（10%）。

智原年度決算的盈餘分派順序如下：

- (1) 提繳稅捐
- (2) 彌補虧損
- (3) 提存百分之十作為法定盈餘公積
- (4) 依法提列或迴轉特別盈餘公積
- (5) 餘額加計前期累計未分配盈餘數作為股東紅利，除保留部分於以後年度分派外，其餘由股東會決議分派股東紅利

依據公司法規定，法定盈餘公積應提撥至其總額已達實收資本額為止。法定盈餘公積可用於彌補虧損。當公司無虧損時，超過實收資本額百分之二十五的法定盈餘公積可按股東原有股份比例發放新股或現金。分派盈餘時，必須依法令規定就當年度發生的帳列其他股東權益減項淨額提列特別盈餘公積，在其他股東權益減項餘額有迴轉時，可就迴轉部分分派盈餘。



項目 \ 年度	2021	2022	2023	2024	2025
現金股利 (元)	3.3	5	4.3	3	1.8
EPS(元)	4.65	9.88	6.39	4.04	2.81
股息率 (%)	71%	51%	67%	74%	64%

註 1：智原每年股利皆穩定發放。
註 2：智原股利政策及股利分派情形，請參閱智原 114 年度年報 -4.1.3 公司股利政策及執行狀況。

綠色投資

為支持綠色能源並呼應政府的綠能發展目標，智原於 2025 年 6 月新增投資台積電發行的綠色債券（簡稱:P14 台積 2A，代碼:B618DZ），總金額 NTD 5,000 萬元整。該債券已取得櫃檯買賣中心的綠色債券資格認可，旨在支持被投資企業的減碳及綠色計畫。截至 2025 年底，智原已累積投資新台幣壹億伍仟萬元之綠色債券。

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	2023	2024	2025
綠色債券	\$50,000	\$50,000	\$50,000
綠色定存	\$90,840	-	-

稅務

智原支持有助於企業創新及促進經濟成長的稅務方針，並致力於資訊透明及永續發展。

稅務方針

- 所有營運皆依據相關稅務法律與規定辦理
- 遵循所有營運所在地的稅務法規與其立法精神
- 關係企業間的交易遵循常規交易原則，並符合經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布的國際公認移轉訂價準則
- 不將公司創造的利潤移轉至低稅率國家
- 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規劃
- 運用管理機制進行稅務風險評估，且在公司的重大決策中皆考量租稅的影響
- 揭露稅務資訊時遵循財務報導準則及相關規定
- 支持政府鼓勵企業創新的稅務相關政策
- 基於互信及資訊透明原則，與稅務機關建立良好互動關係

稅務資訊

單位：新台幣仟元

年度	營收	稅前損益	所得稅費用	所得稅支付實際數或預估數
2023	11,965,574	2,070,344	509,060	267,381
2024	11,064,852	1,343,054	271,162	234,722
2025	17,992,808	1,001,633	228,654	192,782

註：稅務資訊數字來源，請參閱智原 114 年度合併財務報告。

稅務風險管理及治理

智原的稅務風險管理已納入每年度的財務部風險管理報告中，由財務長定期向總經理報告。為有效應對稅務風險，我們遵循內部控制流程，著重識別、評估和管理源自法規變更及營運活動所產生的稅務風險。智原對風險進行適當的衡量、管理與控制，由財務長擔任稅務管理的最終責任，而董事會委託審計委員會監督公司在會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循（包含稅務遵循）、企業風險管理等重大事項，日常稅務行政與管理則由財務部執行，並由合格且經驗豐富的外部稅務專業人員協助，確保公司履行稅務義務的有效性。

誠信經營

誠信經營政策

智原於企業永續委員會的公司治理組下設置「誠信經營小組」，專責推動本公司誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜，每年至少向董事會報告一次，最近一次已於 2025 年 10 月 28 日報告。此外，公司的《誠信經營守則》由誠信經營小組訂定，經過董事會同意訂定、修正或廢止。董事會負有監督公司防止不誠信行為的責任，以確保誠信經營政策的實施。

誠信經營作業程序及行為指南

智原本於廉潔、透明及負責的經營理念，制定以誠信為基礎的政策，並建立良好的公司治理與風險控管機制，促進永續發展的經營環境。我們遵循誠信經營原則，以公平與透明的方式進行商業活動，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險的營業活動，訂定防範方案並定期檢討防範方案的妥適性與有效性。在與代理商、供應商、客戶及其他商業往來交易對象進行交易之前，考慮其合法性，確保不涉及不誠信行為，清楚說明公司的誠信經營政策與相關規定，明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義的不正當利益。

智原誠信經營守則及行為指南要點

-  禁止行賄及收賄
-  禁止提供非法政治獻金
-  禁止不當慈善捐贈或贊助
-  禁止提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
-  禁止侵害智慧財產權
-  禁止洩漏商業機密
-  禁止從事不公平競爭行為
-  禁止內線交易

法規遵循

智原因應國際化運作，設置了專責的法務部門，持續關注與追蹤各相關國家政策及法令的異動，透過系統化的合約審閱流程，提供各部門法律相關諮詢及協助，並安排法務人員參加外部訓練課程，以即時掌握法規異動及新知，隨時檢視公司內部營運相關規範與政策是否合規且適宜。

為了讓員工瞭解並確實遵守各項法規及政策，我們定期為董事及員工安排相關訓練課程，包括有從業道德與反貪瀆、公平交易、內線交易、資訊安全管理及機密資訊保護、智慧財產權保護、個人資料與隱私權保護、無衝突礦產及品質管理政策等議題，除了面授課程，也透過公司內部各項活動如新人訓練、在職訓練等進行。此外，公司內部網頁也提供相關指引，以多元管道建立員工的正確認知。稽核單位將各項遵循情形納入查核範圍，以確保法規遵循得到有效執行。本公司於 2024 至 2025 年期間，未發生任何違反法律或法規之情事。為加強落實合規管理，本公司定義單筆罰鍰達美金 1 萬元以上為「重大違規事件」，經查該期間內此類事件數亦為零。

出口合規管理

智原制定出口管制政策，針對 EAR（美國出口管理法規）及 SHTC（戰略性高科技貨品）建立完善之出口合規管理機制，將合規治理視為企業永續經營之關鍵風險控管議題。於交易初期即落實盡職調查（Due Diligence），系統性蒐集並審查客戶背景、

最終用途及最終使用者資訊，確保交易透明可追溯。針對客戶與產品，導入合規審查流程，涵蓋實體名單（Entity List）、管制貨品分類及出口目的地評估，以降低法規違規風險。同時建立 Red Flag 辨識機制，針對異常交易行為進行即時升級審核。相關合規要求已正式納入內部管理制度與作業流程，並透過教育訓練、內部稽核與定期檢討，推動持續改善，以強化出口合規成熟度與企業治理韌性。

出口管制政策

合規原則與框架

智原全面遵循中華民國戰略性高科技貨品輸出管制、美國出口管理條例及其他適用法規。

盡職調查與紅旗警示管控

智原就終端用途、最終用戶、目的地實施系統性盡職調查，完成名單篩檢並取得最終用途聲明，遇紅旗警示即暫停交易，通報出口管制主管查證並完成書面紀錄後始得決策。

流程、內部稽核與能力建設

智原建立並嚴格遵循出口管制標準作業程序，實施定期教育訓練、內部稽核及合規紀錄保存。對缺失啟動矯正與預防措施，納入持續精進與管理層定期審視。

防範內線交易

智原嚴格禁止董事或員工等內部人員利用市場上無法取得的資訊來謀取個人利益，於每年定期舉行防範內線交易的宣導課程。2025 年，董事及員工參與防範內線交易宣導課程合計 661 人 / 時。防範內線交易課程的內容包括內線交易、行為主體、實際知悉、重大消息、買賣標的、買賣時點、重大消息明確時點認定、罰責、短線交易、規範對象、規範期間、規範標的、歸入權計算方式等，並將簡報與影音檔置於內部員工系統，供員工參考。

智原於每年宣導禁止內線交易宣傳課程中提醒董事及經理人，年度財務報告公告前 30 日和每季財務報告前 15 日為封閉期間，不得交易公司股票。我們已於 2025 年 10 月通知董事及經理人 2026 年董事會預計開會日期，以及各季財務報告公告前之封閉期間，避免董事及經理人誤觸該規範。

不誠信行為的檢舉制度

智原秉持著誠信經營的核心價值，依據「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」訂定本公司不誠信行為的檢舉制度，以確保檢舉人的合法權益。如發現任何涉及違反公司「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等不法行為，皆可檢舉。我們會在受理所有檢舉案件後盡速處理，確保調查過程公平與公正，且保密的方式，依相關規定處理對檢舉人身分及檢舉內容法採取適當的保護措施。對

於經調查證實確有違反相關法令或公司誠信經營政策與規定的情況，將立即要求被檢舉人停止相關行為，並採取適當的處置，情節重大者，將依相關法令或公司管理辦法解任或解雇，且於必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司的名譽及權利。

檢舉人保護制度

- 以保密、公正客觀為最高原則
- 除非經過檢舉人同意，不得於任何公開文書中記載檢舉人姓名或任何足以辨識其身分的事實
- 嚴格保密檢舉人姓名、工作單位、地址、電話、電子郵件
- 在不暴露檢舉人身分的情況下向檢舉人查證事實
- 檢舉人如為員工，保證員工不因檢舉而遭受不當之處置

檢舉管道

- 任何人發現智原人員可能涉及不誠信行為的情事，皆可透過下列管道檢舉：
- 電話檢舉：+886.3.578.7888 ext.88119
 - 電子郵件檢舉：
whistleblower@faraday-tech.com
 - 投函檢舉：新竹市新竹科學園區力行三路五號 / 智原 稽核室主管

落實誠信經營政策及執行成效

智原積極推動誠信經營政策並確保成效，全體員工共同簽署廉潔守則，承諾遵守公司規範；公司也定期進行教育訓練及法遵宣導，持續追蹤和檢討各項管理措施。誠信經營小組 2025 年每季度皆有召開會議，由小組成員報告前季度執行情形後，彙整紀錄留存。

2025 年的相關執行成效

● 廉潔守則

- 將廉潔守則納入聘僱契約及新進同仁訓練教材
- 2025 年新進同仁廉潔守則簽署率：100%

● 教育訓練

- 新人到職及每年度進行誠信經營相關之教育訓練及宣導
- 2025 年誠信經營宣導課程訓練時數合計 680 人時

● 定期檢核

- 業管單位定期自行查核及法令遵循自行評估
- 稽核單位定期進行稽核
- 2025 年貪腐情事及反競爭行為：0 件

● 法遵宣達

- 定期於新人訓練、在職訓練…宣達誠信經營
- 2020 年起於內部網站增設即時動態揭露 & 提醒誠信要點

● 檢舉制度與檢舉人保護

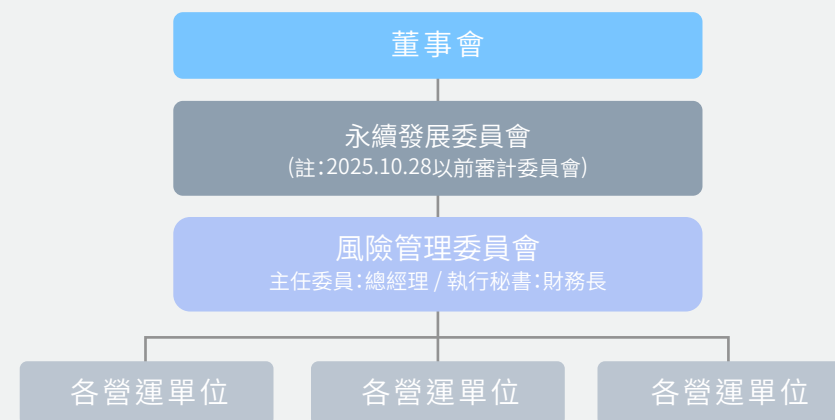
- 訂定具體檢舉制度及專責單位受理
- 所有流程嚴謹遵循檢舉人保護原則
- 2025 年共受理外部檢舉案件 0 件、員工直接檢舉 0 件

風險管理

風險管理組織

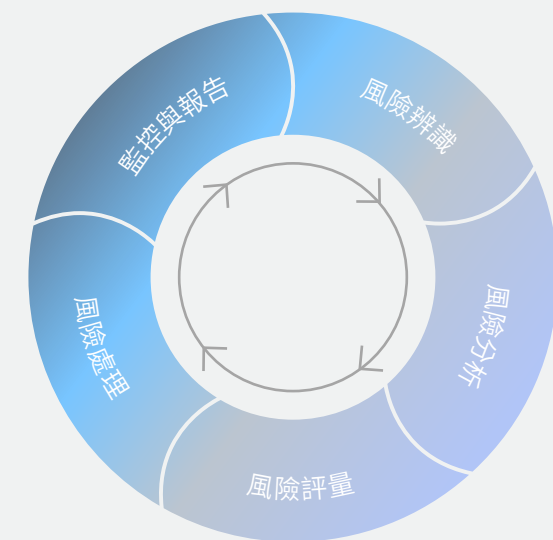
智原的風險管理組織架構包括董事會、永續發展委員會(註：2025.10.28 以前為審計委員會)、風險管理委員會及管理階層，定期督導與檢討風險管理政策，持續改善風險管理機制，以確保風險在可接受的範圍內得以控制。

- 董事會為智原風險管理的最高決策單位，負責核定公司的風險管理政策和架構，建立公司風險管理文化，對整體風險管理負有最終責任。
- 永續發展委員會成員包括獨立董事，每年至少開會一次，並得視需要隨時召開會議，監督所有永續發展相關的重大議題，並建立健全的風險管理機制，以有效識別、評估及應對潛在風險，確保公司的穩健與韌性。
- 風險管理委員會透過與各營運單位合作，執行企業風險管理架構，以確保風險於公司內部經過監測、專題討論、風險政策及準則的執行，受到適當的評估及控制，委員會每年向永續發展委員會中報告公司的關鍵風險及控制成效。
- 透過相關的風險管理機制及持續的營運管理程序，確保高階主管於發生緊急事件時能迅速掌握情況並即時採取有效的應變措施，降低風險對公司營運及相關利害關係人的影響。



風險管理運作流程

智原於 2020 年 4 月通過「風險管理政策」，作為風險管理的最高指導原則。智原預先對可能出現的風險進行辨識、評估與衝擊分析，尤其對高風險衝擊項目擬定風險因應策略並實施。同時，我們持續監測潛在風險，提升系統性應變能力，以強化風險控管，維護股東權益，提升競爭力，為公司企業永續經營與發展的堅實基礎。



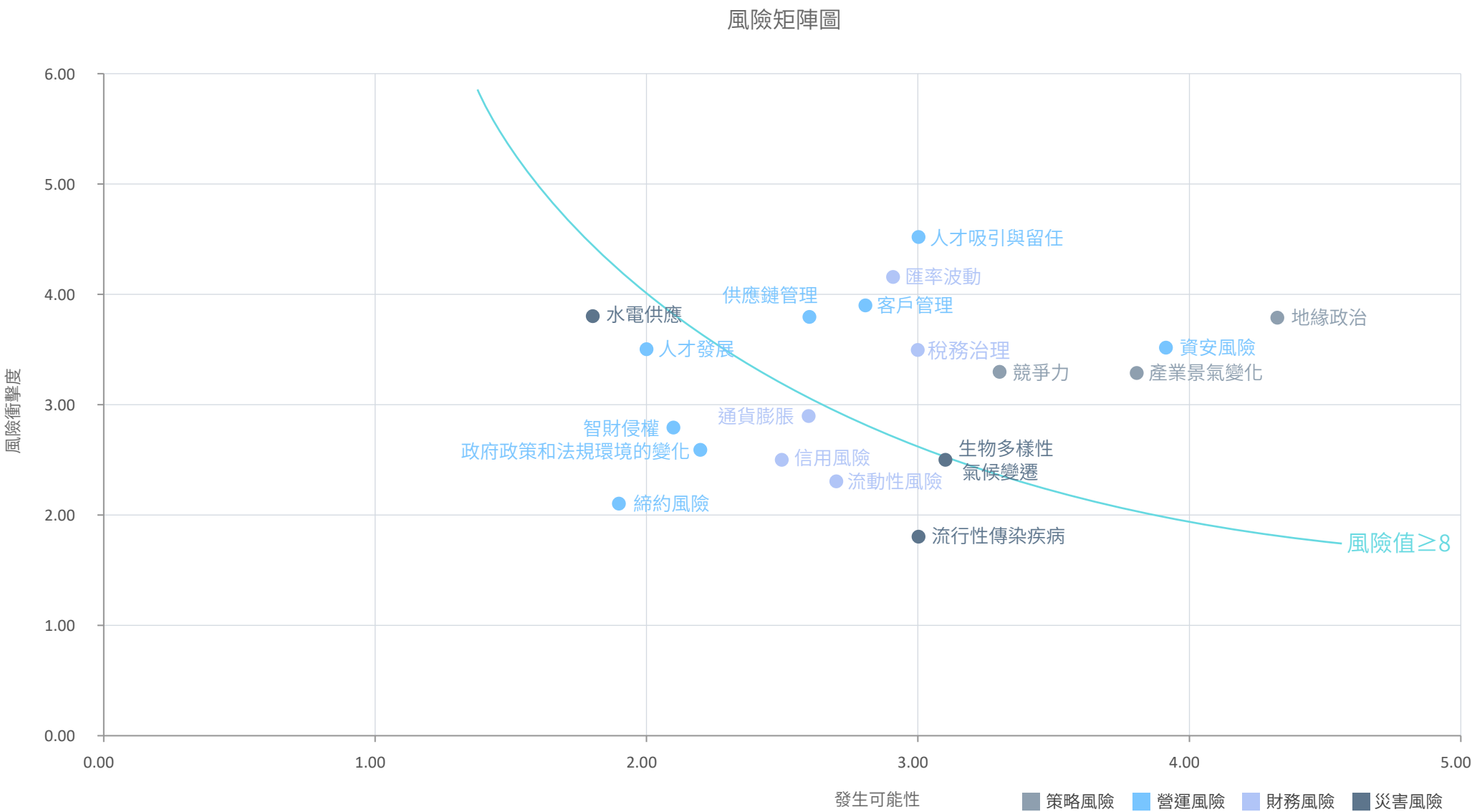
風險管理範疇

智原評估各項營運後，將風險分為「策略風險」、「營運風險」、「財務風險」、「災害風險」等四大範疇，並針對不同範疇的風險規劃相對應的管理方式與危機因應措施，將企業經營的不確定性降至最低。



風險鑑別結果

為確保公司正常營運並實現企業永續經營，智原以積極具成本效益的方式整合並管理所有可能影響營運及獲利的各種策略、營運、財務及災害性等潛在風險。我們透過定期的風險評估，以風險矩陣圖來瞭解風險事件發生的頻率及對公司營運的影響程度，定義風險的優先順序與等級，並依風險等級採取相應的風險管理策略。

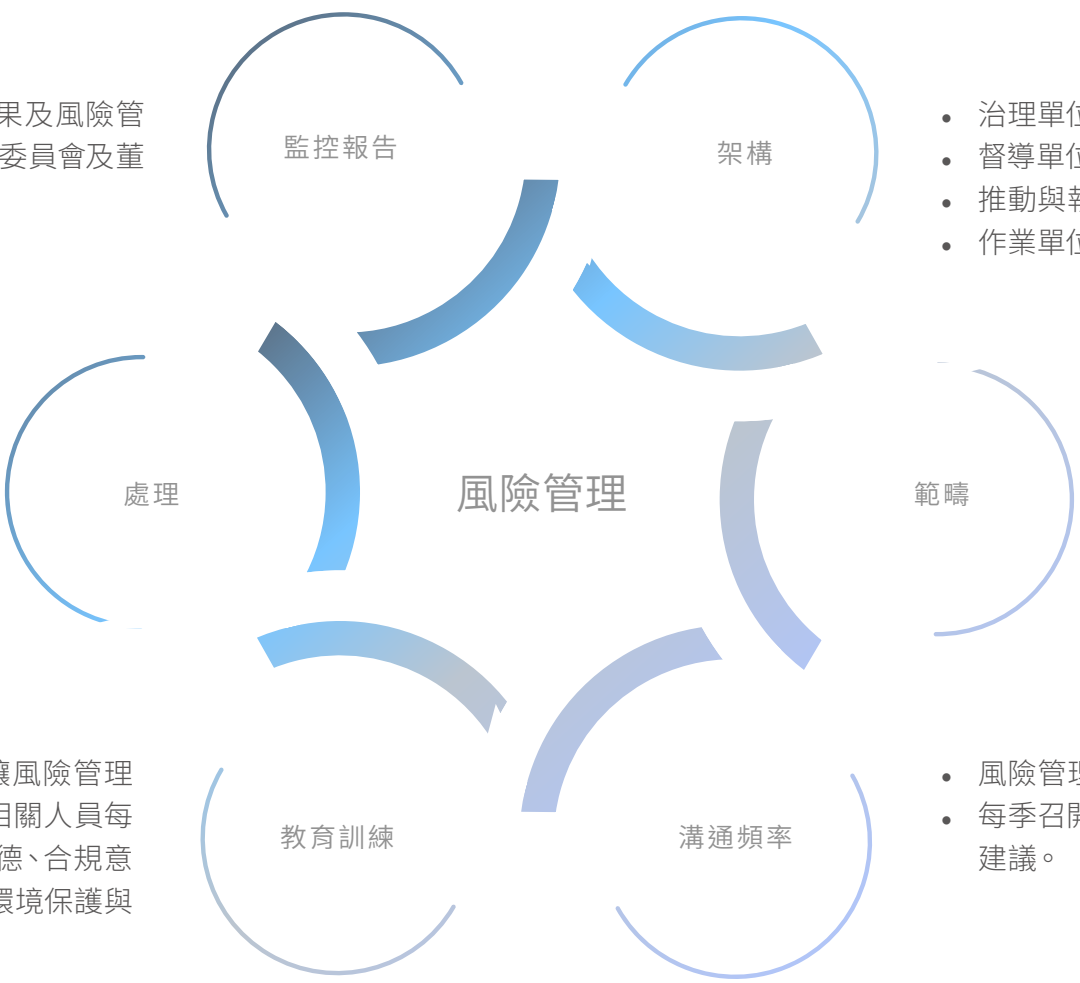


風險管理因應對策

風險範疇	永續議題	風險類型	風險項目	風險情境	因應對策
策略風險	營運持續管理	產業發展	產業景氣變化	不景氣與產能過剩，造成需求下降	- 有效降低成本以抵銷需求下降的影響 - 保守招募
	創新管理	競爭力	競爭力	設計資源及能力影響專案時程、品質、及成本競爭力	- 專業訓練、標準自動化流程 - 布局全球，保持資源的彈性和敏捷性 - 布局主力製程節點，提升自有 IP 涵蓋率 - 建立供應商長期合作伙伴關係
營運風險	客戶關係管理	客戶管理	出口合規風險	- 各國出口法規之變動 (例如美國工業暨安全局 BIS 對科技技術的管制及實體管制名單的更新)，可能造成履約的影響 - 如本公司客戶或其最終使用者 (End User) 涉及 BIS 實體清單、軍用或其他敏感用途，而客戶關係管理流程未充分建置出口管制合規審查及持續監控機制，則可能產生違規出口風險，並對本公司營運及聲譽造成不利影響	- 密切關注各國出口法規的異動及對智原與客戶履約的影響 - 審核客戶及出口地點，嚴格篩除實體名單及管制國家，以確保客戶合規及訂單出貨地合規性 - 設置出口管制措施，篩除敏感用途之產品，及採用合規供應鏈生產，以確保產品的合規性
	永續供應鏈管理	供應鏈管理	供應鏈中斷或產能不足	因戰爭、疫情、地緣政治、BIS 禁令衍生之白名單供應鏈效應或 AI 需求爆發等因素，可能造成半導體原物料或封測供應鏈中斷，產能不足或交期延長，進而導致智原無法如期提供客戶產品或服務	- 對於原物料供應中斷問題，智原已建立供應鏈永續評核制度，將碳、水風險管理及物料供應緊急應變計畫納入評核項目，避免或降低使用高風險的供應鏈 - 具備全球化供應鏈及替代 / 第二供應鏈機制，可依照客戶需求事先建立第二供應鏈，做為緊急應變之需 - 每月審查供應鏈產能利用率，發現產能緊張時，立即啟動因應對策。例如： - 提早進行生產排程，降低缺貨或交期延遲的風險 - 啟動第二供應鏈評估等 - 協商供應鏈供貨協議
	資訊安全與隱私管理	資安風險	資訊安全	- 因導入外部工具未整合現有表單，恐有未經授之組態變更，導致外部可能透過未經授權之組態變更駭入內部環境 - 因供應商網路環境遭駭客入侵，導致智原保留在供應商之資訊遭竊，或透過供應商與智原之網路連線入侵智原之網路環境 - 因網路攻擊手法日新月異，人員資安意識未能及時跟進，導致社交工程之情況發生，進而導致端點異常或資料外洩	- GuardiCore 針對防火牆申請單作相對應調整，以符合管理者管理 rule - CyberArk 結合設備或帳號異動檢查機制，以降低特權帳號未完整被納管之風險 - 針對全廠供應商訂定供應商管理規範 - 與全廠供應商簽定合約時，應附帶資安條款 - 定期覆核與供應商相關之授權 (如 firewall rule) - 針對教材因應時事不定期進行更新 - 於新人到職未能即時執行教育訓練的話，應先提供相關文件供新人閱讀或優先完成資安 e-course 課程
	人才發展、吸引與留任	人才管理	人才吸引與留任	人才質量不足，將影響研發動能及技術服務，對公司營運績效及競爭力造成衝擊。	- 全球人才策略佈局，積極延攬國際菁英及尋求外包資源 - 提升公司營運績效，確保高競爭力的員工整體獎酬 - 落實績效管理機制，掌握關鍵人才並優化留才措施 - 營造歡樂與專業共融的友善職場，聚焦員工身心平衡及專業成長
財務風險	公司治理	金融市場變化	匯率波動	因為匯率波動造成公司外幣匯兌損失	持續秉持穩健的外匯操作策略，監控市場利率及匯率變動並搭配避險工具，動態調整與平衡外幣資產負債曝險部位，以控制匯率波動對公司整體營運之影響
			稅務治理	- 因為不良的稅務規劃造成稅務風險、稅務違規 - 若現行稅務法規有進行修訂或實施新稅法的情形時，可能會對公司的獲利產生不利影響，如 CFC、關稅	- 協同各國會計師規劃或逐步調整全球各營運個體相對於集團的稅務規劃，並隨時監控檢討 - 密切注意任何可能影響公司財務的國內外政策與法令，同時訂定風險管理程序，蒐集資訊、分析潛在的稅務影響，並研擬因應對策

風險管理運作情形

- 每年至少一次向審計委員會及董事會報告風險鑑別結果及風險管理運作情形。最近一次已於 2025 年 4 月 22 日向審計委員會及董事會報告。
- 針對各風險項目，進行風險衝擊評估及情境分析。針對中高風險衝擊項目，擬定危機處理對策並落實執行。
- 為提升同仁風險意識，打造廣而深的風險管理文化，讓風險管理內化為同仁的日常行為，本公司於每位新人到職時及相關人員每年度定期進行教育訓練，包括職場行為規範與職業道德、合規意識與法規遵循、資訊安全與隱私管理、企業社會責任、環境保護與永續實踐、職業健康安全管理。



- 治理單位 - 董事會
 - 督導單位 - 審計委員會 (註 :2025.10.28 以後永續發展委員會)
 - 推動與執行單位 - 風險管理委員會
 - 作業單位 - 各營運部門
-
- 策略風險
 - 營運風險
 - 財務風險
 - 災害風險
-
- 風險管理委員會由總經理監督及管理、財務長擔任執行秘書。
 - 每季召開一次跨部門的風險管理進度追蹤會議，並提出相關之改善建議。

資訊安全與隱私權管理

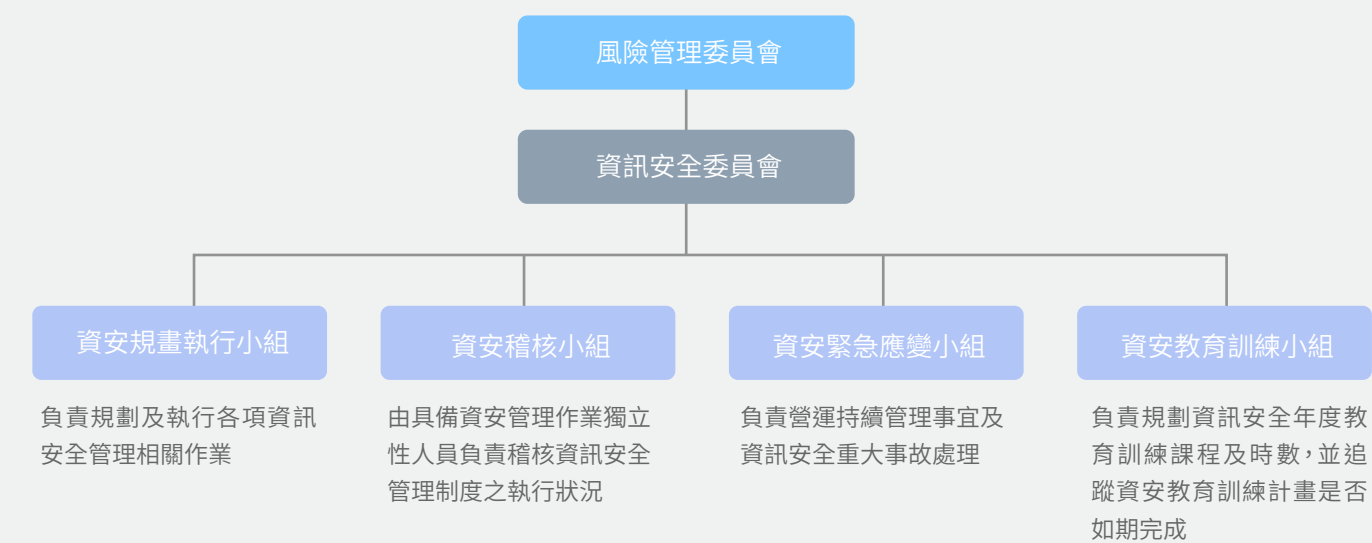
資訊安全政策與宗旨

智原為 ASIC 設計服務暨 IP 研發銷售領導廠商，保障資訊安全是對客戶、員工、供應商、股東及政府機關的承諾。智原明訂《資訊安全政策》，承諾落實資訊安全管控、保護合作夥伴雙方的營運機密，降低資訊安全風險、鞏固智慧財產權，貫徹公司永續經營，並致力於：

- 保護客戶及合作夥伴的利益，恪守法遵、商業道德及信任
- 維護公司研發及營運成果，確保市場競爭力，永續經營

資訊安全政策

- 公司成立風險管理委員會，跨部門整合公司營運架構，由各作業單位鑑別潛在風險情境及營運衝擊，辨識並執行風險控制方案，以持續精進風險管理措施及有效性。
- 資訊安全委員會隸屬於風險管理委員會，制定資訊安全政策，並全面推動資安管理，建立能預先掌握資安風險，落實資安維運，快速應變的團隊。



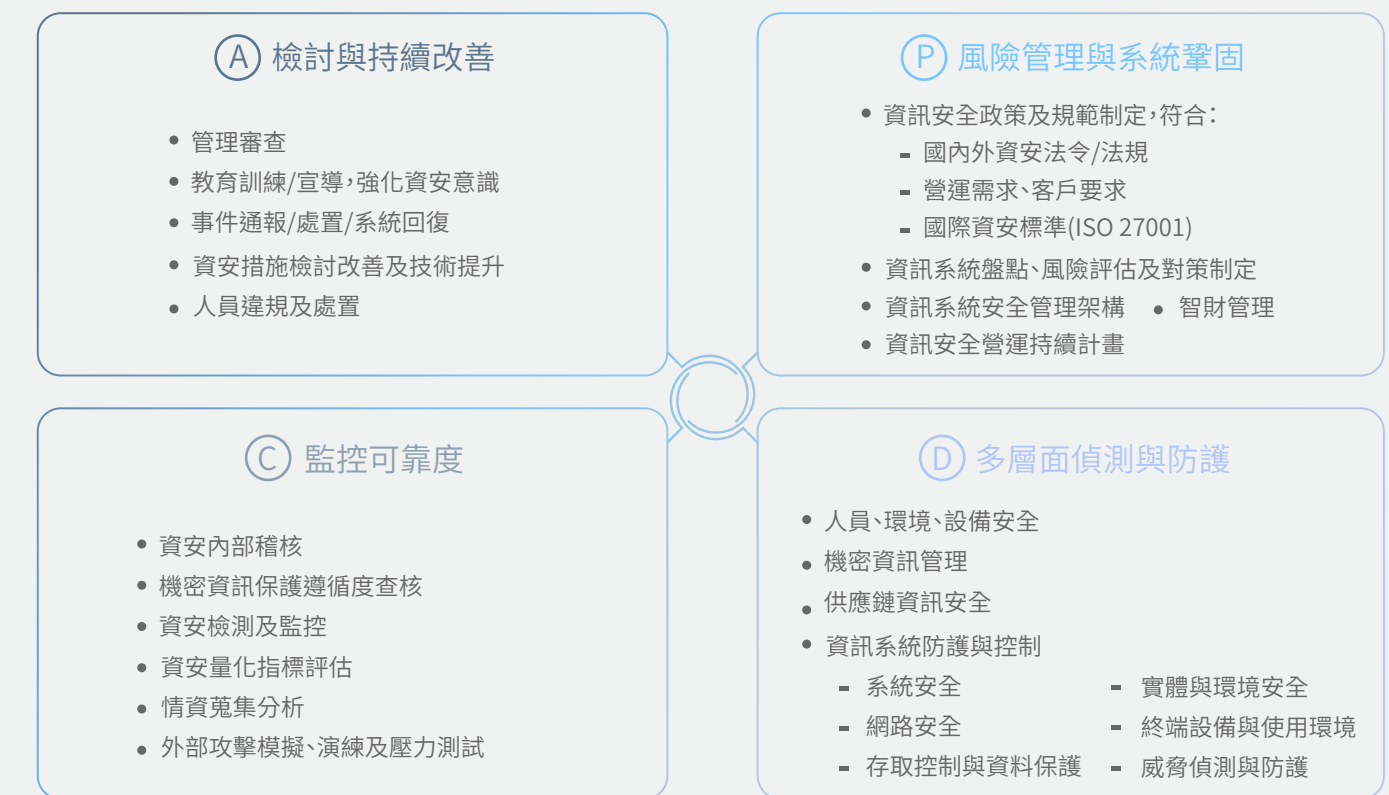
資訊安全管理系統

智原於 2023 年導入資訊安全管理系統 (ISMS) 於同年 11 月取得 ISO/IEC 27001:2022 國際標準認證，並持續維持證書有效性。

- 導入版本為最新發佈 2022 版，智原符合新版控制項目
- 建立一套完整資訊安全管理標準
- 確保企業資訊安全作業流程之機密性、完整性及可用性
- 提升資訊安全防護緊急應變及永續發展能力
- 符合公開發行公司建立內部控制制度處理準則之要求
- 增加股東、投資人及客戶對智原資訊環境的信心
- 提升供應鏈運作之安全性
- 建立員工資安意識，以降低人為破口之風險

資訊安全風險管理與執行架構 (PDCA)

採用 PDCA(Plan-Do-Check-Action) 方法，持續強化組織資安風險管理機制



內部與外部稽核

管理作法	說明
內部稽核	- 智原每年定期執行資安內部稽核，由管理政策與稽核小組進行，針對公司在管理面、網路環境、權限管控、教育認知、備份 / 備援、實體環境等六大構面進行制度流程與執行紀錄的稽核，確保資訊保護之機密性、完整性及有效性，持續落實精進資安防護水準 - 內部稽核後由稽核小組成員針對稽核後矯正措施進行處理與追蹤，並於管理審查會議中檢討 ISMS 運行有效性
外部稽核	智原每年定期執行 ISO 27001 外部稽核，由 SGS 台灣檢驗科技協助執行，針對 ISO/IEC 27001 條文執行稽核，確保組織透過 PDCA 落實國際標準。

資安風險衝擊與因應對策

定期執行風險評鑑及處理計畫

- 智原成立風險管理委員會，整合並執行風險控制方案並精進風險管理措施及有效性
- 智原根據所訂定之資訊安全目標，依照不同風險類型擬定相關風險情境，定期執行風險評鑑作業，並根據評鑑結果將超出可接受風險值之所有情境納入風險處理計畫中進行後續處理

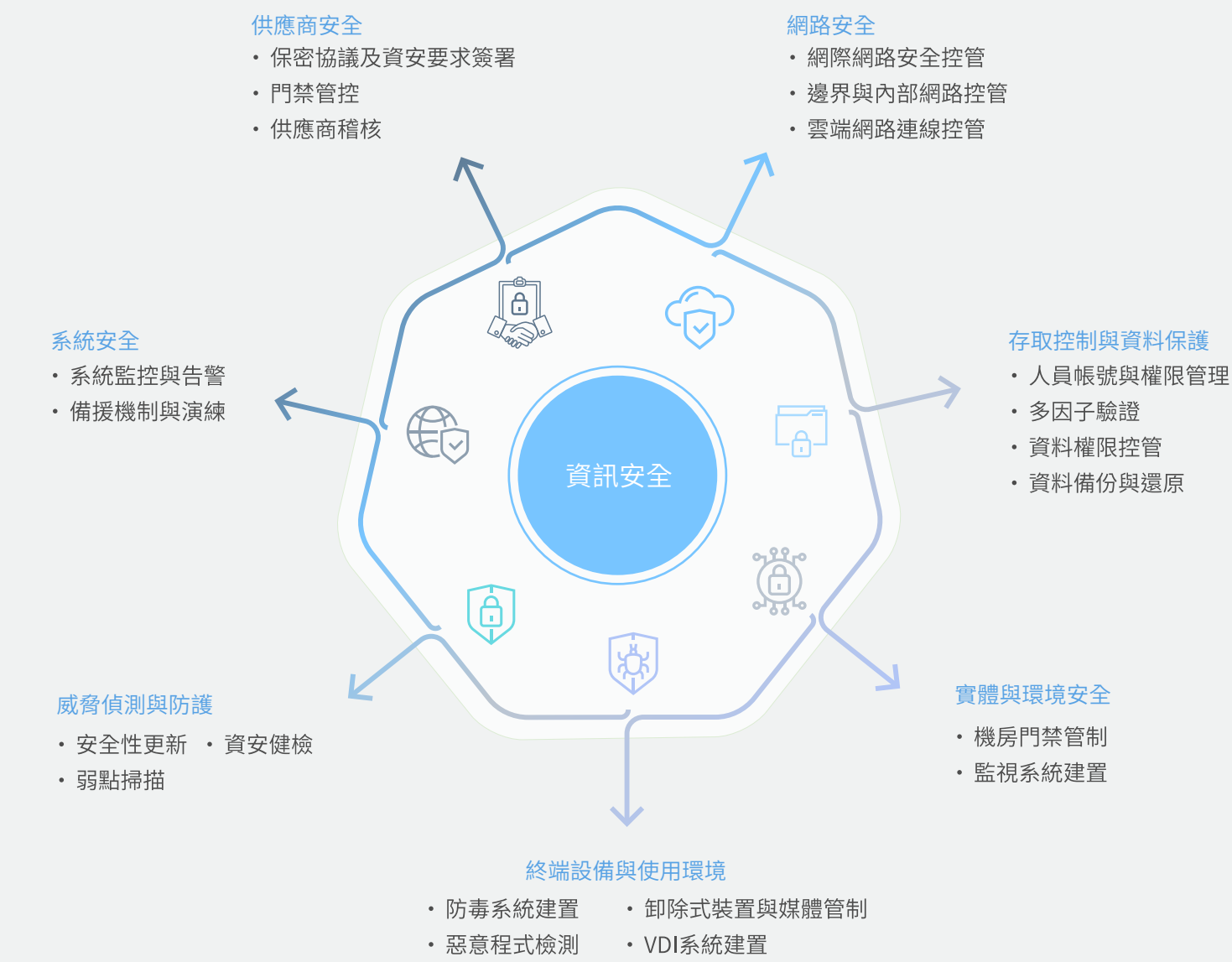
資安控制面向	風險說明	對應措施
資安技術	基於防禦縱深概念，盤點由外到內之資安防護措施，確保公司重要資訊的保護及營運持續運作	強化資訊安全技術面向
人員資安意識	人為因素風險為重要資安風險之一，確保人員皆應具備足夠資安意識，以降低此類風險	提升人員資安意識
資安稽核	建置完整程序後，定期檢視執行有效性，以確保其落實度	定期執行資訊安全內外部稽核
供應鏈管理	供應鏈風險於近年來亦成為重要資安風險之一，確保供應鏈資安執行情形，以降低由供應鏈所產生的資安風險	精進供應鏈防護水準

定義資安事件等級及通報流程

因應導入 ISO 27001，為確保於資安事故發生時，能迅速根據事件等級執行通報流程，並採取適當必要之處理或應變措施，以降低事故可能帶來之損害及避免類似事故再次發生，特別針對事件等級進行定義，並訂定相對應之通報流程及處理措施。

強化資訊安全技術面向

智原落實執行網路安全、存取控制與資料保護、實體與環境安全、終端設備與使用環境管理、威脅偵測、防護及系統安全與供應商安全等措施，以達成資訊安全的管理及預防外部駭客侵入與內部機密洩漏。



強化資訊安全技術面向

類別	類別說明	執行項目說明
網路安全	管理內外部網路區隔，限縮內外網流量及行為，強化對外服務管控限制（其中包含郵件過濾、IPS 等防護措施）	- 升級防火牆，並定期執行防火牆規則清查 - 限制網頁瀏覽及檔案上傳 - 針對進出郵件進行管控 - 導入微分段方案，針對重要系統之橫向跨越進行限制 - 導入雲端解決方案強化網域環境
存取控制與資料保護	針對各類別權限採最小權限原則進行限縮，以最小風險達到最大效益，並針對機密資料進行管控	- 定期執行帳號及授予權限清查，並強制套用密碼原則 - 建置完善遠端連線授權機制，並採用多因子驗證方式，強化安全性 - 導入 TIPS 進行機密文件管理
實體與環境安全	實體安全門禁管控，強化重點區域管制，並針對資產進行盤點，以確保管控範圍之完整性	- 辦公區域設有門禁，重點管制區域以最小權限原則授權，並定期清查 - 機房達到 ISO 27001 要求之相關監控（包含溫濕度管控及 CCTV 等措施） - 執行各類別資產盤點，並針對重要設備建置額外管制
終端設備與使用環境	辦公區域電腦通常為社交工程的入侵點，針對終端設備執行安全管控及監控，可有效降低遭入侵之風險	- 於端點佈建防毒軟體，導入 EDR 強化終端設備防護，並由專人 7*24 監控 - 針對卸除式設備及移動儲存媒體進行管控，以降低資料外洩風險 - 建置 VDI 系統進行中心化管理，以達到資料保護並提高資料安全性
威脅偵測與防護	漏洞與弱點之挖掘、修補及例外管理，漏洞有分各類型:原始碼、作業系統、應用程式、韌體版本等，應建立各類漏洞管理措施，以免遭有心人利用	- 挖掘：內外部情資蒐集、定期執行弱點掃描、資安健診等項目 - 修補：針對情資檢視內部環境是否有類似漏洞並執行後續修補，弱掃及健診執行後針對高(含)以上風險修補 - 例外管理：針對弱點若有必要執行例外管理，應彙整資訊定期追蹤
系統安全	系統資源、可用性及事件等監控，並於必要時發出告警執行後續處理；建置完善備援機制，並確認備援有效性	- 針對伺服器系統資源進行監控，異常時發出告警，進行處理 - 建置系統復原 SOP，並定期針對重要系統執行 BCP 演練
供應商安全	建立供應商管理規範，搭配 NDA 對供應商資訊安全進行管理，定期執行稽核並追蹤後續改善措施，以提升供應商資訊安全性	- 建立供應商資訊安全管理規範 - 盤點供應商並於資料交換前要求簽署 NDA - 定期執行供應商資安稽核並執行後續追蹤

提升人員資安意識

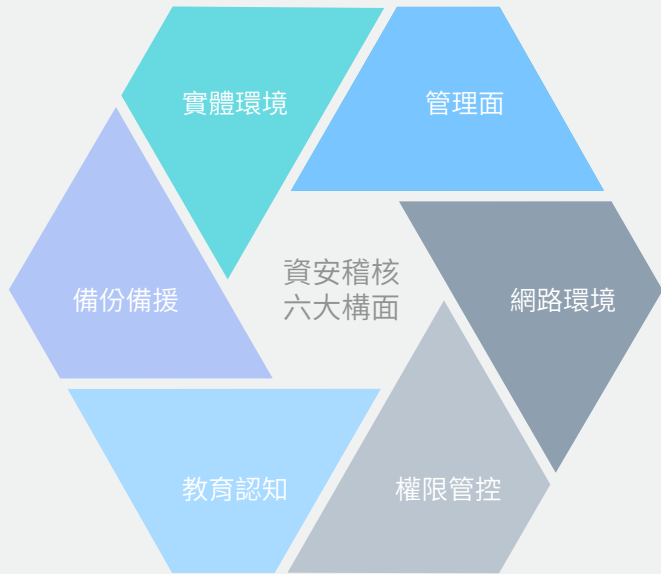
管理作法	說明
資訊安全教育訓練	- 新進員工訓練：新進員工報到即簽署從業人員職業道德服務協議並接受資安相關教育訓練，以瞭解公司資訊安全政策與要求，全球新人受訓率為 100% - 資安宣導：每年度定期進行資訊安全政策及案例宣導課程，2025 年全球合計資安宣導總人次為 3,638 人次，並針對全體員工會執行資訊安全教育訓練，2025 年全球合計完訓人次為 2,527 人次。
資訊安全社交工程演練	為提升智原員工對社交工程郵件之防護意識，2025 年度針對全球智原員工執行 2 次社交工程演練，共計 2,325 人次，並針對未通過演練之人員進行額外宣導及教育訓練，以加強同仁意識及認知。

精進供應鏈防護水準

定期評估供應商資安管理措施

- 為確保供應鏈資訊安全，智原落實推動供應鏈的資安風險管理，於供應商管理與評鑑中，將資訊安全相關項目之要求及檢核納入管理範疇
- 以管理面，備份 / 備援，網路環境，實體環境，權限管控，教育認知等六大構面，協助精進供應鏈防護水準
- 針對全新供應商，依據「新外包廠評鑑作業細則」，將資訊安全項目進行要求及評比
- 建置「供應商資訊安全管理規範」，要求供應商應遵循相關規範內容，針對合格供應商，每年排

定稽核計畫，針對供應商的資訊安全進行稽核及確認



加強供應商進入重點區域之管控措施

- 為確保供應商悉知並遵循智原之資訊安全相關規範，供應商於進入重點區域前應簽署保密協議；於進入時閱讀並簽署資訊安全相關之宣導文件，並由權責人員全程陪同
- 如供應商之可攜式設備因作業需求須接入智原網路環境，須事先申請及簽核，經網路與資安檢核後方允許接入，並於作業完成後回收權限

資訊安全措施推動執行成果

2025 年，智原通過資安內、外部稽核無重大缺失，亦無違反資訊安全規範、客戶資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生，且未發生因違反客戶資料保護或遺失而遭受投訴，資安相關司法訴訟案件也為零。

資安情資/事件應變



0件 侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴
100% Mail Out Keyword覆核率
98.1% Spam mail阻擋率
11次 彙報外部資安事件及因應做法

教育訓練與宣導



100% 新進員工完成資安教育訓練
2,527人次 完成線上資安教育訓練課程
4次 資安宣導; 3,638人次 完成閱讀
2次 社交工程演練; 共計2,325人次

人員任用/環境安全



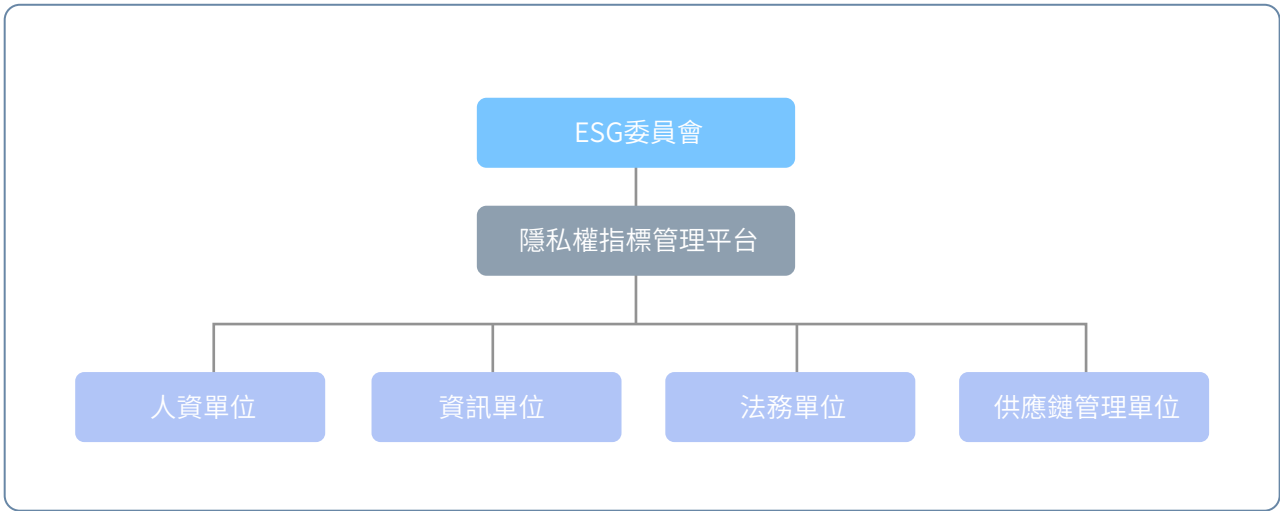
100% 新進同仁簽署保密合約、智財歸屬切結書
100% 離職同仁啟動資安管控
0次 非核准訪客闖入辦公室事件
0次 主要廠務設備故障發生事件

稽核



41次 資訊安全紀錄稽核
100% 內部資安定期稽核完成率
100% 外部資安定期稽核完成率
21家 供應商資訊安全稽核通過

隱私權管理



隱私權政策

智原相當重視隱私權管理，智原遵循《個人資料保護法》並訂定《隱私權政策》，作為隱私權管理的指導方針，確保智原內部的一切資料受到妥善的保護，並將公司產品或服務之使用者、客戶、供應商、承包商之員工、應徵者、訪客，以及瀏覽本公司網站的訪客及本公司員工等納入管控範圍，2025 年目的外使用的比例為 0%。

隱私權管理與權責

智原將隱私權管理定義為重要永續議題及風險鑑別項目，設定各項管控指標 (包含所有資訊外洩或違反個資法事件)，由人資、資訊、法務、供應商管理等不同權責單位分別管控相應指標，每季定期於 ESG 委員會進行報告執行情形，並以 ISO27001 條文框架作為執行內外部稽核的管理系統，若有發生任何資安外洩事件，需立即進行調查，若有員工違反隱私權政策，智原將採取「零容忍」原則，依內部規範進行懲戒，若是供應商不遵守隱私權政策，將可能會導致與本公司業務關係的終止。

附錄

GRI 準則對照表

SASB 永續會計準則對照表 - 半導體產業

TCFD 氣候相關財務揭露對照表

聯合國全球盟約對照表

台灣證交所：永續揭露指標 - 半導體業

台灣證交所：上市上櫃公司氣候相關資訊

ESG 績效指標

第三方查證聲明書



GRI 準則對照表

使用聲明：依循 GRI 準則出版 2025 年永續報告書，數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

使用的 GRI 1：GRI 1: Foundation 2021

適用的 GRI 行業準則應用：無

GRI 2 一般揭露

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	省略 / 備註
組織與報導				
2-1	組織詳細資訊	導言 - 關於智原	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	導言 - 關於本報告書	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	導言 - 關於本報告書	3	
2-4	資訊重編	1. 報導期間、資訊揭露方式、業務性質與衡量方式無重大改變 2. 職場友善章節，職災失能統計指標以台灣職安署為主要參考指引，取消納入上下班交通事故件數，重新調整計算方式，並同步更新歷年數據	--	--
2-5	外部保證與確信	附錄 - 第三方查證聲明書	117	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	導言 - 關於智原 1.2.1 創新技術 2.3 永續供應鏈	5 27 36	
2-7	員工	3.2.2 尊重人才多樣性，促進職涯發展	49	
2-8	非員工的工作者	3.2.2 尊重人才多樣性，促進職涯發展	49	
治理				
2-9	治理結構及組成	公司治理 - 治理架構 永續發展策略 - 永續治理組織	85 13	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理 - 治理架構	85	
2-11	最高治理單位主席	公司治理 - 治理架構	85	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	公司治理 - 治理架構 永續發展策略 - 永續治理及企業永續委員會 永續發展策略 - 重大性分析與利害關係人溝通	85 13 14	
2-13	衝擊管理的負責人	永續發展策略 - 永續治理組織 公司治理 - 風險管理 - 風險管理組織	13 91	

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	省略 / 備註
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	導言 - 關於本報告書 永續發展策略 - 永續治理組織	3 13	
2-15	利益衝突	公司治理 - 治理架構 114 年度年報 - 公司治理報告、募資情形及營運概況	85	
2-16	溝通關鍵重大事件	永續發展策略 - 永續治理組織 補充說明：其餘與營運相關關鍵重大事件，請參閱年報：「最近年度及截至年報刊印紙股東會及董事會之重要決議」內容	13	
2-17	最高治理單位的群體智識	永續發展策略 - 董事會與永續發展委員會 114 年：3. 公司治理報告 -114 年度董事進修情形	13	
2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理 - 治理架構 (含永續發展委員會績效評估)	85	
2-19	薪酬政策	公司治理 - 治理架構 永續發展策略 - 重大性分析與利害關係人溝通	85 14	
2-20	薪酬決定流程	公司治理 - 治理架構	85	
2-21	年度薪酬比例	3.3.2 薪酬與福利	55	
策略、政策和實踐				
2-22	永續發展策略聲明	導言 - 經營者的話	4	
2-23	政策承諾	永續發展策略 - 整合 SDGs 的永續策略 補充說明：智原政策參閱網頁連結：企業永續 2.2.1 客戶溝通平台 2.3 永續供應鏈管理	18	
2-24	納入政策承諾	永續發展策略 -ESG 永續執行架構 永續發展策略 - 整合 SDGs 的永續策略 3.4.2 訓練效益與成果	12 18 59	
2-25	補救負面衝擊的程序	永續發展策略 - 重大性分析與利害關係人溝通 導言 - 關於本報告書 (意見回饋) 3.1.3 人權盡職調查 3.2.3 建構包容職場，傾聽員工需求 補充說明：各章節管理方針單元 (衝擊說明與關鍵行動)	14 3 46 51	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	永續發展策略 - 重大性分析與利害關係人溝通 導言 - 關於本報告書 (意見回饋) 3.1.3 人權盡職調查 3.2.3 建構包容職場，傾聽員工需求 補充說明：各章節管理方針單元 (衝擊說明與關鍵行動)	14 3 46 51	
2-27	遵守法律法規	公司治理 - 誠信經營	89	
2-28	協會會員	導言 - 關於智原	8	

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	省略 / 備註
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	永續發展策略 - 重大性分析與利害關係人溝通	14	
2-30	團體協約	3.2.3 建構包容職場，傾聽員工需求 補充說明：智原無工會故無團體協約	51	

GRI 3 重大主題

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	省略 / 備註
3-1	決定重大主題流程	永續發展策略 - 重大性分析與利害關係人溝通	14	
3-2	重大主題列表	永續發展策略 - 重大性分析與利害關係人溝通	14	
3-3	重大主題管理	永續發展策略 - 重大性分析與利害關係人溝通	14	

特定主題揭露

GRI 準則	重大主題	指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	省略 / 備註
GRI 201: 經濟績效 2016	非重大主題 (自主揭露)	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	公司治理 - 經營績效	87	
		201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1.1 氣候相關財務揭露工作小組	68	
		201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.3.2 薪酬與福利	55	
GRI 202: 市場地位 2016	多元平等包容 人才吸引與留任	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3.3.2 薪酬與福利	55	
		202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.2.2 尊重人才多樣性，促進職涯發展	49	
GRI 205: 反貪腐 2016	公司治理	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	公司治理 - 風險管理 補充說明：貪腐相關議題已在公司風險管理進行初步分析為低度風險項目	91	
		205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	公司治理 - 管理方針 公司治理 - 誠信經營	84 89	
		205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	公司治理 - 誠信經營	89	
GRI 206: 競爭行為 2016	自主揭露	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟	2025 年度未發生反拖拉斯事件申訴	--	--
GRI 207: 稅務 2019	非重大主題 (自主揭露)	207-1	稅務方針	公司治理 - 稅務	89	
		207-2	稅務治理、管控與風險管理	公司治理 - 稅務	89	
		207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	公司治理 - 稅務	89	
GRI 302: 能源 2016	氣候與能源	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1.3 能源管理與再生能源使用	72	
		302-3	能源密集度	4.1.3 能源管理與再生能源使用	72	
		302-4	減少能源的消耗	4.1.3 能源管理與再生能源使用	72	

GRI 準則	重大主題	指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	省略 / 備註
GRI 303： 水與放流水 2018	非重大主題 (自主揭露)	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2.1 水資源管理	74	
		303-3	取水量	4.2.1 水資源管理	74	
		303-4	排水量	4.2.1 水資源管理	74	
		303-5	耗水量	4.2.1 水資源管理	74	
GRI 305： 排放 2016	氣候與能源	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1.2 碳排放管理	70	
		305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放量	4.1.2 碳排放管理	70	
		305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.1.2 碳排放管理	70	
		305-4	溫室氣體排放強度	4.1.2 碳排放管理	70	
		305-5	溫室氣體排放減量	4.1.2 碳排放管理	70	
		305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	無臭氧層破壞物質（ODS）使用情形	--	--
		305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	智原非法定列管空污企業，不適用	--	--
GRI 306： 廢棄物 2020	非重大主題 (自主揭露)	306-3	廢棄物的產生	4.2.2 廢棄物管理與循環經濟	75	
		306-4	廢棄物的處置移轉	4.2.2 廢棄物管理與循環經濟	75	
		306-5	廢棄物的直接處置	4.2.2 廢棄物管理與循環經濟	75	
GRI 308： 供應商環境評估 2016	永續供應鏈管理	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.3.4 供應鏈評鑑管理	37	
		308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.3.4 供應鏈評鑑管理	37	
GRI 401： 勞雇關係 2016	多元平等包容 人才吸引與留任	401-1	新進員工和離職員工	3.3.1 招募與留任	54	
		401-2	只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	3.3.2 薪酬與福利	55	
		401-3	育嬰假	3.2.3 建構包容職場，傾聽員工需求	51	

GRI 準則	重大主題	指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	省略 / 備註
GRI 403: 職業安全衛生 2018	職業安全、衛生與健康	403-1	職業安全衛生管理系統	3.5 職業安全、衛生與健康	62	
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.5.3 職安衛管理	62	
		403-3	職業健康服務	3.5.4 全方位健康管理	64	
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.5.3 職安衛管理	62	
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.5.2 安全衛生與健康執行成效	62	
		403-6	工作者健康促進	3.5.4 全方位健康管理	64	
		403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	2.3 永續供應鏈管理	36	
		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋工作者	3.5 職業安全、衛生與健康 3.5.1 環安衛政策 3.5.3 職安衛管理	62	
		403-9	3.5.1 環安衛政策	3.5.3 職安衛管理	62	
		403-10	3.5.3 職安衛管理	3.5.3 職安衛管理	62	
GRI 404: 訓練與教育 2016	人才發展	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.4.2 訓練效益與成果	59	
		404-2	為加強員工持續就業能力及協助員工管理職業生涯終止的技能管理及終生學習計畫	3.4 人才發展 3.2.2 尊重人才多樣性，促進職涯發展	57 49	
		404-3	接受定期績效及職業發展檢視的員工比例	3.4.3 績效管理與發展	61	
GRI 405: 多元和平等機會 2016	多元平等包容	405-1	治理單位與員工的多元化	公司治理 - 治理架構 3.2.2 尊重人才多樣性，促進職涯發展	85 49	
		405-2	女男基本薪資和報酬比率	3.3.2 薪酬與福利	55	
GRI 406: 不歧視 2016	多元平等包容	406-1	歧視事件，以及組織採取的改善行動	2025 年度未發生歧視申訴事件	--	--
GRI 407: 結社自由與團體協商 2016	多元平等包容 永續供應鏈管理	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	3.2.3 建構包容職場，傾聽員工需求 供應商：智原供應商行為準則內明訂勞工權益包含自由結社與集體談判自由	51	
GRI 408: 童工 2016	多元平等包容 永續供應鏈管理	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1. 營運據點：此議題經由人權盡職調查流程中由勞資會議評鑑結果，非智原顯著風險議題 2. 供應商：智原供應商行為準則內明訂不得在任何製造工序中使用童工。「童工」指僱傭任何未滿 15 歲、或未達強迫教育年齡、或該國家 / 地區最低就業年齡的人士（三項中取年齡最大者）。	--	--
GRI 409: 強迫或強制勞動 2016	多元平等包容 永續供應鏈管理	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	1. 營運據點：此議題經由人權盡職調查流程中由勞資會議評鑑結果，非智原顯著風險議題 2. 供應商：智原供應商行為準則明訂禁止強迫勞動	--	--
GRI 411: 原住民權利 2016	非重大主題 (自主揭露)	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2025 年度未發生原住民權益侵害申訴	--	--

GRI 準則	重大主題	指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	省略 / 備註
GRI 414: 供應商社會評估 2016	永續供應鏈管理	414-1	使用社會準則篩選的新供應商	2.3.4 供應鏈評鑑管理	37	
		414-2	供應鏈中負面的社會衝擊及所採取的行動	2.3.4 供應鏈評鑑管理 2.3.5 責任供應鏈	37 39	
GRI 416: 顧客的健康與安全 2016	客戶關係管理	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.3.5 責任供應鏈 補充說明：近三年供應商環境不使用承諾書與供應商禁限用物質盡職調查比例皆為 100%	39	
		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2025 年度智原未曾發生與健康或安全法規相關的違規案件與罰款	--	--
GRI 418: 顧客隱私 2016	客戶關係管理 資訊安全與隱私管理	418-1	經證實與侵犯顧客隱私權和遺失顧客資料有關的投訴	2.2.2 ASIC 專案管理 2025 年度未發生侵犯客戶隱私或遺失資料申訴	35	

SASB 永續會計準則對照表 - 半導體產業

揭露主題 / 指標代碼	揭露指標	報告書章節或說明	指標回覆
溫室氣體排放 TC-SC-110a.1	範疇一之全球總排放量 (公噸 CO ₂ e)	4.1.2 碳排放管理	214,742 公噸 CO ₂ e
	來自全氟化合物之總排放量 (公噸 CO ₂ e)	智原為 ASIC 服務與矽智財 IP 授權服務公司，主要負責晶片設計服務與 IP 開發，產品製造全部委託專業晶圓代工廠與封測廠負責，因此不適用此題項	
溫室氣體排放 TC-SC-110a.2	對管理範疇一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	4.1.2 碳排放管理	智原範疇一放量占範疇一及範疇二排放量 <10%，因此將範疇一與範疇二做整合性減碳規畫，以綠電為主要策略達成 2050 淨零為最終目標
能源管理 TC-SC-130a.1	總能源耗損 (GJ)	4.1.3 能源管理與再生能源使用	26,631.55 GJ
	電網電力百分比 (%)	4.1.3 能源管理與再生能源使用	97.9%
	再生能源的比例 (%)	4.1.3 能源管理與再生能源使用	20.18%
水管理 TC-SC-140a.1	總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 (M ³)	4.2.1 水資源管理	總取水量為 22,452.79 m ³ 智原營運廠區非基線水壓力高或極高區域
	總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 (%)	4.2.1 水資源管理	總耗水量為 4,490.56 m ³ 智原營運廠區非基線水壓力高或極高區域
廢棄物管理 TC-SC-150a.1	製造過程中所產生的有害廢棄物的製造總量 (公噸)	4.2.2 廢棄物管理與循環經濟	0 公噸
	製造過程中所產生的有害廢棄物的回收比例 (%)	4.2.2 廢棄物管理與循環經濟	2025 年有害事業廢棄物產量為 0 公噸 (2025 年無報廢處作業理)
員工健康與安全 TC-SC-320a.1	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	3.5.1 環安衛政策 3.5.3 職安衛管理	詳細資訊請參見章節說明
員工健康與安全 TC-SC-320a.2	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額 (NTD)	2025 年度未發生任何健康和 safety 法規申訴或罰款	0 元
招募與管理全球及技術勞工 TC-SC-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	3.2.2 尊重人才多樣性，促進職涯發展	簽證之員工比例：1.02%
產品生命週期管理 TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 材料聲明列表物質的產品比例 (%)	智原為 ASIC 服務與矽智財 IP 授權服務公司，主要負責晶片設計服務與 IP 開發，產品製造全部委託專業晶圓代工廠與封測廠負責，故無直接生產須申報 IEC 62474 (材料申明標準) 物質的產品	
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	智原為 ASIC 服務與矽智財 IP 授權服務公司，主要負責晶片設計服務與 IP 開發，不直接涉及效率 (1) 伺服器、(2) 桌上型電腦，及 (3) 筆記型電腦等終端產品能源效率管理，因此不適用此題項	
物料採購 TC-SC-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	2.3.3 生產營運持續計畫	詳細資訊請參見章節說明
智慧財產權保護與競爭行為 TC-SC-520a.1	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額 (NTD)	2025 年無此情事	0 元
活動指標 TC-SC-000.A	總產量	- ASIC 產品：33,304 (仟顆) - 晶圓產品：22,522 (片) - 委託設計：150 (個)	
活動指標 TC-SC-000.B	產量來自自有廠房的百分比	智原為 ASIC 服務與矽智財 IP 授權服務公司，主要負責晶片設計服務與 IP 開發，產品製造全部委託專業晶圓代工廠與封測廠負責	0%

TCFD 氣候相關財務揭露對照表

類別	建議揭露項目	報告書章節或說明	頁碼
治理	描述董事會監督氣候相關風險與機會	董事會 - 智原氣候變遷因應與風險機會管理以董事會及企業永續發展委員會為最高治理及監督單位，執行面則由 ESG 委員會進行實務上的專案推動與資訊彙整，並由主任委員 (總經理) 每季向董事會呈報氣候變遷因應策略與相關專案執行進度 - 報告頻率：每年 4 次。 - 報告議案：溫室氣體盤查進度、減碳策略訂定 / 檢視、綠電採購案等題)	68
	描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用	ESG 委員會 由總經理擔任主任委員，每季召開會議，帶領執行工作小組成員推行永續策略擬定與目標執行 (包含監督氣候變遷與企業衝擊等相關議題)	68
策略	描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會	4.1.1 氣候相關財務揭露工作小組 (承諾遵循 TCFD 架構，分析短、中、長期氣候變遷風險與機會帶來的衝擊)	68
	描述會對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會		
	描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2° C 或更低的情境	4.1.1 氣候相關財務揭露工作小組 (智原在氣候情境分析中，採用了多種假設情境，如：國家淨零路徑、SSP1-1.9、SSP5-8.5 等，考量不同的氣候行動、環境政策和社會發展路徑，探討企業可能面臨的情境，包含碳稅、再生能源費用等不同參數對營運可能造成的衝擊程度)	68
風險管理	描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程	4.1.1 氣候相關財務揭露工作小組	69
	描述組織管理氣候相關風險的流程		
	描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	公司治理 - 風險管理 智原設有《風險管理政策》為內部風險管理之最高指導原則，並以本公司審計委員會與管理階層定期督導與檢討風險管理政策，並將氣候變遷風險納為必要風險辨識項目，透過定期的風險評估，進行風險辨識、風險評估與風險衝擊分析；並以風險矩陣圖來瞭解風險事件發生的頻率及對公司營運的影響程度，定義風險的優先順序與等級，並依風險等級採取相應的風險管理策略	69
指標與目標	揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標	環境永續 - 管理方針	67
	揭露範疇一、二、三 (若適用) 的排放量與相關風險	4.1.2 碳排放管理	70
	描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及相關目標之表現績效	環境永續 - 管理方針	67

聯合國全球盟約對照表

類別	10 項原則	智原策略	對應章節
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	訂定《人權政策》 承諾支持國際相關勞動人權準則及規範，致力保障人權	3.1 尊重人權
	保證不與踐踏人權者同流合污	訂定《人權政策》 訂定《供應商行為準則》	3.1 尊重人權 2.3 永續供應鏈管理
勞工標準	企業界應支持結社自由及切實承認集體談判權	訂定《人權政策》及《多元、平等與包容宣言》 尊重員工依法自由結社、參加和平集會與集體協商的權利	3.1 尊重人權 3.2 多元平等包容 (DEI)
	禁止一切形式的強迫和強制勞動	訂定《人權政策》 尊重所有人員自由勞動意願，禁止強迫勞動、人口販運及限制行動自由之情事	3.1 尊重人權
	切實禁用童工	訂定《人權政策》 禁用童工，不聘用未滿法定年齡之工作者	3.1 尊重人權
	杜絕就業和職業方面的歧視	訂定《人權政策》及《多元、平等與包容宣言》 打造多元、平等與包容的友善職場，禁止任何形式的歧視與騷擾。	3.1 尊重人權 3.2 多元平等包容 (DEI)
環境	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	訂定《環安衛政策》	4. 環境永續
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	訂定《環安衛政策》	4. 環境永續
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	持續開發低功耗技術 訂定永續類產品營收占比目標	1.3 低功耗技術研發與永續產品
反貪腐	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	訂定《誠信經營守則》 定期召開誠信經營會議	誠信經營

台灣證交所：永續揭露指標 - 半導體業

編號	指標	單位	年度揭露情形
一	消耗能源總量	十億焦耳 (GJ)	26,631.55 GJ
	外購電力百分比	百分比 (%)	97.9%
	再生能源使用率	百分比 (%)	20.18%
二	總取水量	千立方公尺 (1,000m³)	22,452.79 m³
	總耗水量		4,490.56 m³
三	所產生有害廢棄物之重量	公噸 (t)	0 公噸
	所產生有害廢棄物之回收百分比	百分比 (%)	2025 年有害事業廢棄物產量為 0 公噸 (2025 年無報廢處作業理)
四	職業災害類別	數量	無發生職災
	職業災害人數	數量	0
	職業災害類別比率	比率 (%)	0%
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	公噸 (t)	智原為 ASIC 服務與矽智財 IP 授權服務公司，主要負責晶片設計服務與 IP 開發，業務範圍不直接涉及產品終端廢棄處理，因此不適用此題項
	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之再循環之百分比	百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	不適用	2.3.3 生產營運持續計畫
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	報導貨幣	2025 年無此情事
八	依產品類別之主要產品產量	依產品類型而不同	1. ASIC 產品：33,304 (仟顆) 2. 晶圓產品：22,522 (片) 3. 委託設計：150 (個)

台灣證交所：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形															
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	- 智原氣候變遷因應與風險機會管理以董事會及企業永續發展委員會為最高治理及監督單位，執行面則由 ESG 委員會進行實務上的專案推動與資訊彙整，並由主任委員 (總經理) 每季向董事會呈報氣候變遷因應策略與相關專案執行進度 - 報告頻率：每年 4 次 - 報告議案：溫室氣體盤查進度、減碳策略訂定 / 檢視、綠電採購案等															
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)	智原參考 TCFD 報告框架，以風險與機會兩大構面進行短期 / 中期 / 長期氣候衝擊分析，鑑別出的重大氣候衝擊項目包含轉型與實體風險面向，舉例如下： <table><tr><th>類別</th><th>面向</th><th>議題</th><th>營運衝擊說明</th><th>影響時間</th></tr><tr><td>轉型風險</td><td>法規</td><td>國際公約或協定</td><td>無法符合國際淨零趨勢，可能造成商譽或競爭力下滑</td><td>長期：5~10 年</td></tr><tr><td>機會</td><td>產品與服務</td><td>低碳產品或服務</td><td>透過創新低功耗產品技術開發與能源轉型產品推出，響應淨零趨勢為公司創造額外競爭力與收入</td><td>中期：2~5 年</td></tr></table> 註：氣候風險與機會完整資訊，請參閱智原 2025 年永續報告書。 針對重大的氣候衝擊項目，智原也分析研擬對應的管理措施，目前為止，所有的衝擊面向，皆已經具備完整的因應措施，降低氣候對企業營運的影響。	類別	面向	議題	營運衝擊說明	影響時間	轉型風險	法規	國際公約或協定	無法符合國際淨零趨勢，可能造成商譽或競爭力下滑	長期：5~10 年	機會	產品與服務	低碳產品或服務	透過創新低功耗產品技術開發與能源轉型產品推出，響應淨零趨勢為公司創造額外競爭力與收入	中期：2~5 年
類別	面向	議題	營運衝擊說明	影響時間												
轉型風險	法規	國際公約或協定	無法符合國際淨零趨勢，可能造成商譽或競爭力下滑	長期：5~10 年												
機會	產品與服務	低碳產品或服務	透過創新低功耗產品技術開發與能源轉型產品推出，響應淨零趨勢為公司創造額外競爭力與收入	中期：2~5 年												
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	智原從多個財務面向 (包含營收、直接或間接成本、資本支出…等) 進行極端氣候事件或轉型行動對於企業的財務影響分析，舉例如下： 1. 自發自用太陽能板設備建置支出 2. 達成年度減碳目標投入之綠電轉供費用 3. 耗能設備汰舊換新成本支出 4. 投入能源轉型目的之晶片研發費用 智原相信現行投入的財務費用皆可接軌國際淨零趨勢，因此投入的財務影響皆可以轉化為提升營運績效、降低合規風險與達成客戶滿意的正面效果。															
敘明氣候風險的辨識、評估， 及如何將管理流程整合至整體風險管理制度	智原設有《風險管理政策》為內部風險管理之最高指導原則，並以本公司審計委員會與管理階層定期督導與檢討風險管理政策，並將氣候變遷風險納為必要風險辨識項目，透過定期的風險評估，進行風險辨識、風險評估與風險衝擊分析；並以風險矩陣圖來瞭解風險事件發生的頻率及對公司營運的影響程度，定義風險的優先順序與等級，並依風險等級採取相應的風險管理策略。															
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	智原在氣候情境分析將考量多種假設情境如：國家淨零路徑、SSP1-1.9、SSP5-8.5，探討企業暴露於上述情境下，在碳稅、再生能源費用等不同參數對營運的衝擊程度。															
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	智原在氣候情境分析將考量多種假設情境如：國家淨零路徑、SSP1-1.9、SSP5-8.5，探討企業暴露於上述情境下，在碳稅、再生能源費用等不同參數對營運的衝擊程度。 智原以民國 139 年達成淨零排放作為氣候風險因應與轉型計畫的核心推動方向，並以此展開相關行動方案，並設定目標納入 ESG 委員會定期追蹤執行成效： 1. 溫室氣體盤查：每年推動溫室氣體盤查，並通過第三方查證 2. 內部減碳：每年推動節能減碳專案、布建太陽能板自發自用 3. 綠電採購：展開綠電轉供計畫，逐年提升綠電使用比例 4. 綠色供應鏈：要求供應商制定積極減碳目標及路徑 5. 綠色創新：提供高效能 / 低功耗的技術解決方案															
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	智原自民國 2025 年起正式導入內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP) 機制。 經綜合考量以下關鍵因子： 1. 廠務設備減碳之隱含價格 2. 綠電採購溢價 (環境效益價差) 3. 台灣官方碳定價規範 擬定 2025 年度內部碳定價為每公噸新台幣 2,200 元。本公司採行「影子價格 (Shadow Pricing)」模式，將碳排成本納入廠務設備採購之益本比 (B/C Ratio) 評估，藉由外部成本內部化的管理流程，精進採購決策品質，進而強化公司因應未來氣候變遷財務衝擊之韌性。															

項目	執行情形
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	智原以民國 2050 年達成範疇一及範疇二淨零排放為長期目標，回推自基準年起每年應達成的減碳目標，並將採購再生能源憑證作為減碳工具之一，2025 年目標達成情況如下： - 減碳成果：較 2023 年基準年減碳 14%，達成減碳 10% 目標 - 再生能源使用量：約 147 萬度 (含轉供 T-REC 憑證：1,320 張)
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)	相關資訊請參閱下表 1-1、1-2

台灣證交所：1-1 溫室氣體盤查及確信情形

本公司基本資料 ☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 ☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 ☒ 資本額未達 50 億元之公司		依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 ☒ 母公司個體盤查 ☐ 合併財務報告子公司盤查 ☐ 母公司個體確信 ☐ 合併財務報告子公司確信				
範圍	2024 年		2025 年		確信資訊	
	總排放量	密集度	總排放量	密集度	確信機構	確信情形說明
範疇一、直接排放量						
母公司	219.242	0.020	214.742	0.012	SGS	範疇一、範疇二取得 ISO 14064-3 合理保證等級， 範疇三取得有限保證等級
合併財報子公司	44.453	0.004	478.52	0.027	SGS	2025 年範疇一、範疇二取得 GHG Protocol 有限保證等級
範疇二、能源間接排放量						
母公司	3,090.160	0.279	2,754.290	0.153	SGS	範疇一、範疇二取得 ISO 14064-3 合理保證等級， 範疇三取得有限保證等級
合併財報子公司	708.099	0.064	593.777	0.033	SGS	2025 年範疇一、範疇二取得 GHG Protocol 有限保證等級
範疇三、其他間接排放量						
母公司	36,547.724	3.303	26,138.605	1.453	SGS	範疇一、範疇二取得 ISO 14064-3 合理保證等級， 範疇三取得有限保證等級
合併財報子公司	無盤查					

註：
排放量單位：公噸 CO₂e
密集度單位：公噸 CO₂e/ 百萬元

台灣證交所：1-2 減碳目標、策略及具體行動計畫說明

減碳目標：母公司：智原擬定 2050 年淨零排放作為企業因應氣候風險的轉型的核心承諾，智原的具體減碳目標為：2023 年為基準年，於 2030 年實現減碳 50%，並於 2050 年達到溫室氣體排放淨零。

子公司：2025 年度範疇一及範疇二外部查證後，啟動子公司減碳目標設定，預計於 2026 年完成並對外公告。

減碳策略	具體行動
溫室氣體盤查	每年推動溫室氣體盤查，並通過第三方查證
內部減碳	- 每年推動節能減碳專案、布建太陽能板自發自用 - 推動碳定價於採購決策流程
綠電採購	展開綠電轉供計畫，逐年提升綠電使用比例
綠色供應鏈	要求供應商制定積極減碳目標及路徑
綠色創新	提供高效能 / 低功耗的技術解決方案
碳權採購	最後 10% 碳排放量規劃採購碳權 (以自然碳匯為主) 完成淨零目標

ESG 績效指標

ESG 分類	指標	單位	2022	2023	2024	2025
公司治理	董事會席次	席	9	9	9	9
	獨立董事席次	席	3	3	3	3
	女性董事席次及比率	席 / %	2 席 /22%	2 席 /22%	3 席 /33%	3 席 /33%
	董事出席董事會出席率	%	100%	100%	100%	100%
	公司年度召開法說會次數	次	4	4	4	4
	董事會報告永續議題次數	次	2	4	4	4
	風險委員會開會次數	次	0	6	6	6
	合併營收	仟元	\$13,065,155	\$11,965,574	\$11,064,852	\$17,992,808
	稅後淨利	仟元	\$2,510,468	\$1,561,284	\$1,071,892	\$772,979
	研發費用	仟元	\$ 2,422,237	\$ 2,362,449	\$2,956,912	\$3,211,083
	研發費用占比	%	18.54%	19.74%	26.72%	17.85%
創新管理	累計專利取得數量	件數	913	943	967	1,001
	永續類產品營收占比	%	81.50%	82.52%	82.19%	90%
	低功耗 IP 技術累計設計開發案數量	件數	2039	2350	2942	3321
夥伴共榮	在地採購比例	%	34%	44%	55%	30.50%
	客戶滿意度達 " 滿意 "	%	89%	87%	89%	91%
	供應商稽核	家數	17	15	15	19
	供應商行為準則承諾書覆蓋率	%	文件尚未建立	93%	100%	100%

ESG 分類	指標	單位	2022	2023	2024	2025
職場友善	員工人數 (台灣據點)	人數	602	615	641	591
	員工人數 (全球)	人數	840	909	1,014	1,100
	新進同仁女性比例	%	26%	34%	30%	45%
	在職女性同仁比例	%	30%	31%	32%	32%
	管理職女性主管占比	%	21%	21%	21%	23%
	本國籍在地任用	%	99.30%	99.19%	99.38%	99.2%
	公司營運所在地雇用	%	59.60%	57.56%	59.44%	61.93%
	高階管理階層在地任用	%	100%	100%	100%	100%
	新進率 (台灣據點)	%	13.29%	9.59%	13.10%	6.8%
	離職率 (台灣據點)	%	12%	7%	9%	14%
	離職率 (全球)	%	15%	7%	8%	10%
	人均受訓時數	時	13.9	19.8	23.6	24.7
	非擔任主管職務全時員工薪資平均數	仟元 / 人	2,550	2,323	2,089	2,023
	非擔任主管職務全時員工薪資中位數	仟元 / 人	2,072	1,980	1,802	1,752
	人權相關申訴案件	件數	0	0	0	0
	發生職災人數	人數	0	0	0	0

ESG 分類	指標	單位	2022	2023	2024	2025
環境永續	範疇一排放量	公噸 CO ₂ e	238.792	237.339	219.242	214.742
	範疇一排放密集度	公噸 CO ₂ e/ 百萬營收	0.018	0.020	0.020	0.012
	範疇二排放量 (市場基準)	公噸 CO ₂ e	3,191.762	3,229.088	3,090.160	2,754.290
	範疇二排放密集度 (市場基準)	公噸 CO ₂ e/ 百萬營收	0.244	0.270	0.279	0.153
	範疇二排放量 (地區基準)	公噸 CO ₂ e	3,430.554	3,466.428	3,309.402	3,379.970
	範疇二排放密集度 (地區基準)	公噸 CO ₂ e/ 百萬營收	0.26	0.290	0.30	0.188
	範疇三排放量	公噸 CO ₂ e	642.70	71,497.31	36,547.724	26,138.605
	總能源使用量	kWh	6,501,718.87	6,694,876.43	7,112,246.84	7,344,759.77
	不可再生能源使用量	kWh	6,501,718.87	6,586,876.43	6,999,246.84	7,195,471.77
	總用電量	kWh	6,447,964.00	6,644,615.70	7,047,325.49	7,280,026.74
	用電密集度	kWh/ 百萬營收	494	555	637	405
	再生能源使用量	kWh	-	108,000	528,000	1,469,288
	再生能源使用率	%	0.0%	1.6%	7.5%	20.2%
	取水量	立方米	19,416.43	20,270.32	20,758.32	22,452.79
	排水量	立方米	15,533.14	16,216.26	16,606.65	17,962.23
	耗水量	立方米	3,883.29	4,054.06	4,151.66	4,490.56
	用水量	立方米	19,416.43	20,270.32	20,784.32	22,648.31
	取水密集度	立方米 / 百萬營收	1.49	1.69	1.88	1.25
	廢棄物總產量	公噸	26.12	26.15	25.91	26.99
	有害廢棄物	公噸	2.01	0.87	0.84	0
	廢棄物回收率	公噸	40.89%	39.28%	40.28%	36.12%
	廢棄物密集度	公噸 / 百萬營收	0.0020	0.0022	0.0023	0.0015
	環境違法事件	件數	0	0	0	0
社會共融	社會公益投入金額	元	\$603,988	\$656,599	\$701,600	\$668,648

第三方查證聲明書



保證聲明書

台灣檢驗科技股份有限公司針對智原科技股份有限公司於2025年永續報告書永續活動報導之保證聲明書

保證/確信性質與範疇

台灣檢驗科技股份有限公司(以下簡稱SGS)受智原科技股份有限公司(以下簡稱智原科技)委託執行2025年永續報告書(以下簡稱為報告書)之獨立保證/確信(Assurance，以下簡稱為保證)。保證範疇係根據SGS永續報告書保證的方法學與AA1000保證標準 v3第二類型中度保證等級，於2026年4月10日至2026年5月28日期間，至智原科技總部訪談與查驗智原科技所報導的永續活動資訊，包含管理流程、管理績效及其相關佐證，以評估智原科技之2025年報告書所報導的文本和圖表資訊依循GRI準則及AA1000當責性原則(2018)等及其他特定績效資訊符合程度，如：SASB 標準 – Semiconductors (Version 2023-12.)。而其中特定涉及總用水量及 GRI 306-3 (總廢棄物產生量)之資訊係依第二類型高度保證等級進行評估。本報告書之邊界以智原科技台灣營運據點為主，並於相關情況下部分涵蓋特定海外營運據點。此次保證過程不包括保證範疇以外之特定績效資訊評估，如：氣候相關財務揭露TCFD等。

SGS保留不時更新保證聲明的權利，具體取決於發布版本的報告內容與協議標準要求之間差異的程度。

保證聲明書之預期使用者

本保證聲明書係以智原科技永續報告書所列之利害關係人為主要溝通對象。

責任

有關智原科技之2025年報告書中之資訊以及所呈現之內容皆屬於智原科技之永續權責人員，永續委員會及永續管理部門的責任。SGS台灣未參與任何有關智原科技之2025年報告書中所包含之內容的準備工作。

我們的責任是對智原科技永續報告書所列之利害相關者對於所設定查證範圍內所發表的文字、數據、圖表和聲明提供意見。

保證標準、類型與等級

SGS用於執行保證工作引用之ESG暨永續報告書保證規則係依據國際認可之保證指引- 全球報告倡議組織(GRI)永續性報導準則GRI 1: 基礎 2021之報告品質要求、GRI 2一般揭露2021之組織的報告實務和其他組織相關資訊、GRI 3 2021之組織確定實質性主題的過程、實質性主題列表以及如何管理每個主題及相關當責性標準於各保證等級及保證方執行原則之相關指南所擬定。

本報告依據SGS集團永續報告書保證規則，保證工作依據AA1000AS v3第二類型中度保證等級，包括評估SASB 標準 – Semiconductors (Version 2023-12.)特定績效資訊的報告品質、準確性及可靠性，其中總用水量與GRI306-3(總廢棄物產生量)之特定績效揭露資訊，係依AA1000AS v3第二類型高度保證等級進行評估。

保證及報告要求範疇

報告準則項目	
1	GRI 準則（依循）
2	AA1000 當責性原則（2018）
3	SASB Semiconductors Sustainability Accounting Standard (Version 2023-12.)

- 依據AA1000保證標準v3版 第二類型之要求，評估報告書內容及其配套管理系統對應AA1000當責性原則(2018)之符合程度，並以中度保證等級評估智原科技永續報告書所揭露之重大主題特定績效資訊與SASB 標準 – Semiconductors (Version 2023-12.)等特定績效資訊內容準確性及可靠性，及中度評估智原科技永續報告書揭露之子公司、海外據點或關係企業之資訊內容的可靠性；
- 依據AA1000保證標準v3版 第二類型之要求高度保證評估總用水量與 GRI 306-3 (總廢棄物產生量)之特定揭露資訊
- 評估報告書於GRI內容索引中宣告依循GRI準則符合程度，包含GRI 1, GRI 2一般揭露, GRI 3及200/ 300/ 400系列主題準則。

保證方法

本報告書保證包含保證活動前的背景研究、智原科技位於台灣之營運據點與本保證活動相關之員工及資深管理階層的訪談、文件和紀錄的審查以及與本保證活動相關之外部機構和/或利害相關者的確證。

使用限制及措施

報告中所引用已經獨立會計稽核之財務資訊，及所提及之Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)等內容，在報告書保證過程中將不會追溯其原始資料或對其符合程度提供意見。

獨立性及資格聲明

SGS 集團在檢驗、測試和驗證的領域在世界上具有領先的地位，我們在超過140個國家營運和提供服務，服務的項目包括管理系統和服務驗證、品質、環境、社會和道德的稽核和訓練以及環境報告書保證、社會報告書保證和永續報告書保證。SGS 台灣申明我們對於智原科技、其子公司和利害相關者的獨立性上沒有任何的偏見和利益衝突。

保證團隊之組成係根據成員的知識、經驗以及能力資格加以選派，且由具如備品質管理系統、環境管理系統、安全衛生管理系統、能源管理系統、有害物質管理系統、社會責任管理系統、溫室氣體查證之註冊主導稽核員/查證員資格及符合SGS永續報告保證服務資格的人員所組成。

查證/保證意見

依據所述之方法學以及所完成之查證工作，保證團隊對於智原科技之2025年報告書所報導重大主題相關的包容性、重大性、回應性及衝擊性及其特定績效資訊之準確性及可靠性感到滿意，並且認為其已依循GRI永續性報導準則要求公允報導。沒有證據顯示保證範圍內的特定績效資訊存有重大不實表達之情事。

保證團隊認為報告組織已為此報告書選擇適當程度之保證等級。

AA1000當責性原則 (2018) 結論、發現事項及建議

包容性

智原科技對於利害相關者的包容性以及利害相關者的議合展現了充分的承諾。透過調查等方式對員工、客戶、投資人、供應商、社區及媒體等利害相關者進行溝通，因而使組織能夠瞭解利害相關者所關切的議題。未來智原科技可考量透過直接雙向議合方式進一步理解利害相關者之需求。

重大性

智原科技已建立和實施有效的流程來確認組織的重大性議題，透過正式審查鑑別利害相關者及對其認為重大的議題，本報告並已適當地依照議題的重大性及優先性回應所鑑別之重大性議題。

回應性

本報告適切地涵蓋了利害相關者議和的結果以及其回饋的管道。

衝擊性

智原科技已透過流程鑑別且透過多樣的資訊，如活動、政策、方案、決策及產品服務等，適當展現其環境、社會、治理等主題面向的永續績效表現，其與重大主題相關的衝擊程度並已透過目標設定方式採定性或定量衡量，並於報告書中適當揭露及報導。

全球報告倡議組織(GRI)永續性報導準則結論

智原科技之2025年永續報告書已依循GRI 1：基礎 2021章節4中的所有報導原則，其內容符合GRI 1章節3中的九項要求。重大議題及影響性已適當的依循GRI 3: 2021進行重大性鑑別與評估，並揭露重大主題相關之200/ 300/ 400系列主題準則。對於未來的報告，建議對每個實質性主題進行更全面地討論，包括管理方法和相關的 GRI 主題標準。

SASB結論

智原科技 參照SASB 標準 – Semiconductors (Version 2023-12.) 報導其與企業價值創造過程中相關的重要議題資訊。其所揭露之報導邊界與智原科技經查核後2025年永續報告書一致。智原科技以SASB accounting and activity metrics 中所要求事項評估並管理相關主題衍伸之風險與機會，其中所包含之量化資訊已針對其正確性及完整性進行評估以支持所報導資訊之可比較性。智原科技已將其鑑別、評估與管理相關主題衍伸之風險機會流程與其內部管理程序整合，未來建議能夠持續監測SASB揭露議題之績效表現，以使SASB助益貴司永續管理的推進。

簽署人



鮑柏宇 管理與保證事業群副總裁
台北, 台灣
日期: 2026年06月23日
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-NLZP2

在造福人類的 IC 上，都可看見智原價值

