



2025 永續報告書 ESG Report

1 永續管理

1.1 ESG 永續發展推動	17
1.2 重大性分析	20
1.3 利害關係人溝通	26

2 誠信治理

2.1 公司治理	31
2.2 營運績效	36
2.3 道德誠信	37
2.4 風險管理	41
2.5 資安管理	44

3 責任供應鏈

3.1 產品品質與服務	50
3.2 創新研發與專利	54
3.3 供應鏈永續管理	61
3.4 客戶關係管理	68

4 環境保護

4.1 氣候變遷調適與行動	71
4.2 能源與排放	78
4.3 水資源管理	83
4.4 廢棄物管理	86
4.5 生物多樣性	87

5 以人為本

5.1 人權管理	90
5.2 員工多元化	97
5.3 招募任用	102
5.4 薪酬福利	106
5.5 人才發展	112
5.6 員工健康與安全	122

6 社會共融

7 附錄

I. GRI 準則對照表	145
II. 永續揭露指標 - 半導體業對照表	150
III. 永續會計準則 SASB 對照表	151
IV. 臺灣證交所氣候相關資訊對照表	153
V. 強茂集團品質與認證	154
VI. 第三方獨立單位查證聲明書	156



關於報告書

本報告書為強茂股份有限公司(以下簡稱強茂)發行之第四本「永續報告書」，內容包含強茂於治理(Governance)、環境(Environmental)及社會(Social)三大面向之策略、管理架構與成果，並以「永續管理」、「誠信治理」、「責任供應鏈」、「環境保護」、「以人為本」及「社會共融」作為報告書章節揭露之主軸，強化與利害關係人的溝通與聯繫。

報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為2025年1月1日至12月31日，與年度合併財務報告期間保持一致，並涵蓋部分歷史與未來資訊。在揭露邊界方面，本年度採營運控制權法作為資訊彙編與計算依據，除強茂台灣營運據點外，新增納入強茂電子(無錫)有限公司及璟茂科技股份有限公司兩家子公司之相關數據，其餘子公司將依規劃逐步納入。

2025年度本集團未發生任何併購或收購情事。報告書中引用之財務數據與經會計師簽證之合併財務報告一致，金額皆以新台幣呈現；涉及人民幣之金額，均以2025年度平均匯率 4.33 進行換算；若有不一致之情事，將於內文備註說明。

組織名稱/法人實體名稱	營運國家/地點	營運據點簡稱	營運屬性	納入範圍說明
強茂股份有限公司	台灣/高雄	岡山廠	總部及生產基地	個體邊界
	台灣/高雄	永安廠	生產基地	
	台灣/台北	台北營運中心	辦公室	
	台灣/新竹	新竹研發中心	辦公室	
強茂電子(無錫)有限公司	中國/無錫	強茂無錫	生產基地	海外子公司
璟茂科技股份有限公司	台灣/高雄	璟茂	生產基地	子公司

註：

1. 本報告書中提及「強茂」涵蓋上表所列之個體邊界；若提及「強茂集團」、「集團」則涵蓋上表所列範疇；若內容僅涉及特定據點，將以表中各據點簡稱標示。
2. 強茂關係企業請參照《[強茂股份有限公司 114 年度關係企業合併營業報告書](#)》。

撰寫原則

本報告書主要依循全球永續性標準理事會(GSSB)發布之最新版GRI準則(GRI Standards 2021年版)以及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定編製，同時參酌國際永續準則委員會(International Sustainability Standards Board, ISSB)發布之永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)以及聯合國永續發展目標(SDGs)等永續指標及倡議，作為報告書架構編製與資訊揭露之原則。上述內容索引表詳如附錄I~IV。

報告書發行時間

強茂每年發行永續報告書，並上傳至金管會公開資訊觀測站，同時於公司官方網站上公開發表。

本報告書發布日期：2026年6月30日

意見回饋

如有任何建議或疑問，歡迎您透過以下資訊聯絡我們，提供您寶貴的建議。

聯繫窗口：ESG 專案辦公室 執行秘書黃先生
Email：supervisor@panjit.com.tw
電話：07-621-3121 分機 1213
官網：<https://www.panjit.com.tw/tw/Contact>



公司網站

報告書審核與保證

強茂於2024年1月經董事會決議通過，正式成立「永續發展委員會」，作為董事會下轄之功能性委員會，負責督導公司永續發展策略、重大永續議題及相關風險與機會之管理。為落實董事會之決策與監督職責，公司同步建置ESG專案辦公室，作為永續相關事務之執行單位。ESG專案辦公室下設「環境永續推動小組」、「社會責任推動小組」及「永續治理推動小組」，分別負責環境、社會及治理面向之政策推動、績效管理與跨部門協調。

本報告書之內容與資訊係由ESG專案辦公室及各推動小組依其職掌彙整提供，並經各權責部門主管進行初步審核，再由ESG執行秘書統籌辦理資料合理性檢核、內容架構規劃與編輯修訂等作業。2025年重大主題鑑別結果經ESG專案辦公室呈送永續發展委員會審查通過後，已於2026年1月23日提報董事會核准，依核准結果於本報告書揭露永續管理作為與績效成果。

彙整後之報告書，2026年4月1日至5月5日經由第三方公正查證機構SGS台灣檢驗科技股份有限公司，採用AA1000 ASv3第一類型中度保證等級進行查證，以確保本報告書中符合其包容性(Inclusivity)、重大性(Materiality)、回應性(Responsiveness)及衝擊性(Impact)原則。經查證後之永續報告書最終呈報永續發展委員會進行審閱，並由永續發展委員會向董事會進行報告，經董事會核准後定稿發行。2025年溫室氣體排放量，已於2026年3月完成查證，於6月取得GHG Protocol證書。

經營者的話

2025年，全球正邁入一個結構性重塑的關鍵時代。人工智慧與高效能運算快速演進，驅動新一輪產業革命；氣候變遷與能源轉型壓力持續升高；地緣政治與供應鏈重組，使企業經營環境更趨複雜與多變。在此交會點上，企業所面對的不僅是競爭，更是一場關於責任、韌性與永續價值的全面考驗。

在這樣高度轉變之動態時代中，強茂亦邁出關鍵一步——本次報告書首次以「集團」架構進行揭露，正式納入璟茂與無錫兩大子公司，呈現強茂集團於環境、社會與治理各面向的整體表現與影響力。這不僅代表揭露範疇的擴展，更象徵我們在經營管理與永續治理上，朝向整合與一致性的體現。

面對變局，我們深知，唯有回歸企業存在的本質，方能在不確定中穩健前行。強茂始終秉持永續真善美的初心及三大核心願景展開——包含「強化綠能發展，茂林永續經營」的美、「打造幸福強茂，員工引以為傲的企業」的善、「誠信經營，攜手全球夥伴永續共好」的真，來作為引領企業長期發展的根本方向。

在此基礎上，以「ONE PANJIT」為整合核心信念，凝集團資源、文化與策略方向，強化跨區域與跨組織之協同合作，讓整體發展更具韌性；並在這樣的信念之上，我們以「ESG New Life」作為2025年永續發展主軸，進一步將永續從策略提升為文化，從制度深化為日常實踐。

「ESG New Life」是一種新的價值觀與生活方式。我們從「ESG意識傳遞、組織內部聚焦、職家平衡」三大方針出發，重新思考企業與人、與家庭、與社會之間的關係，並透過系統化行動，讓永續理念真正內化於整個集團的運作之中。

環境永續

於全球加速邁向低碳經濟的趨勢下，我們持續深化「強化綠能發展，茂林永續經營」之願景，並透過集團資源整合，加速推動節能減碳、綠色製造與能源管理。以更前瞻的視野規劃長期氣候策略，讓各子公司在一致的方向下發揮各自優勢，共同打造兼顧效率與永續的營運模式。

人才與組織

我們堅信「打造幸福強茂，員工引以為傲的企業」不僅是一句口號，更是整個集團持續成長的核心動能。透過「ONE PANJIT」的精神，我們促進跨組織的交流與合作，強化員工之間的連結與認同，並延伸至員工與家庭的支持體系，打造一個兼顧發展與生活品質的工作環境，讓每一位同仁都能在集團中實現自我價值。

治理與價值鏈

我們以「誠信經營，攜手全球夥伴永續共好」為原則，並透過集團化治理架構，持續深化與供應鏈夥伴之間的合作關係。在全球供應鏈重組與風險升高的情勢下，我們以一致的標準推動責任供應鏈、強化資訊安全與風險管理，攜手合作夥伴，共同提升整體價值鏈的永續能力。

同時，強茂集團以永續目標作為實踐藍圖，從內部出發，逐步擴展永續影響力：促進同仁之間的良性互動，強化組織凝聚力；深化員工與家庭的連結，打造支持性的生活環境；擴展企業與社會的正向互動，持續投入公益與環境行動；並與國際永續發展目標(SDGs)接軌，回應全球共同關注的議題與責任。

我們深信，企業的價值不僅體現在財務績效，更在於對社會與環境所創造的長遠影響。「ESG New Life」結合「ONE PANJIT」的集團精神，所代表的，是一條將企業成長、組織整合與社會共榮緊密結合的發展道路。

展望未來，強茂將持續以更高的視野審視全球趨勢，以更穩健的步伐推動集團整合與轉型，以更堅定的信念實踐永續。我們將攜手員工、家庭、社會及全球夥伴，在「ONE PANJIT」的基礎上，共同打造一個更具韌性、更具責任、也更具溫度的永續新時代。

在變動之中，我們不僅追求成長，更致力於成為值得信賴的力量；在未來之路上，我們不僅持續前行，更希望與所有利害關係人，共創長遠而共好的永續價值。

強茂股份有限公司
董事長暨總經理

方敏清



獲獎與肯定

2025

Siemens 2025 Delivery Star Awarded

2025年EE Awards Asia 「年度最佳Discrete」獎

21世紀基金會-淨零產業競爭力卓越獎-特優獎

天下雜誌企業減碳溫度計「成效卓越」等級

2025 TCSA 台灣企業永續獎 第一類 電子資訊製造業 永續報告書銀獎

2025年CDP氣候問卷、水問卷均獲得B等級

2025 EcoVadis 承諾獎章

內政部2025年職場消防安全SDGs揭露企業表揚 標竿獎

勞動部2025 TTQS 企業機構版銅牌

2025 RBA 銀級驗證 (強茂岡山廠)

永續績效

建造可持續發展的未來是我們的責任



E 環境面

- 2025年共計節能911,280kWh/年，換算溫室氣體減量約431.95公噸CO₂e。
- 2025年太陽能發電量2,631,527.8kWh，自發自用共2,490,060kWh。
- 2025年廢棄物回收再利用占所有廢棄物74.06%。
- 2025年有害廢棄物回收再利用占所有有害廢棄物68.11%。
- 2025年污泥處理量為242.72公噸。
- 2025年廢膠再利用製成空心磚處理量261.185公噸，較2024年提升6.20%。
- 2025年無任何廢棄物不當處置及運送至國外處理之情事發生。
- 2025年回收水量為138.44百萬公升，回收率15.17%。
- 2025年廢水監測均符合法規要求，對當地水體無造成重大衝擊。



S 社會面

- 2025年無違反人權、勞資爭議等負面事件發生。
- 2025年女性員工佔60%，不因性別限制擁有相同舞台發揮。
- 2025年強茂及環茂同仁參與員工持股信託比例83.59%及64.85%。
- 2025年員工及非員工工作者無重大職災事件及職業病例。
- 2025年共完成75家供應商RBA稽核，合格率100%。
- 2025年冶煉廠100%符合不使用衝突礦產承諾。
- 2025年產品均符合有害物質規範，無違反產品健康和安安全相關法規事件。
- 2025年無發生任何客戶資料外洩及重大資通安全事件。
- 2025年客戶滿意度分數皆達90分以上。
- 2025年強茂公益回饋支出共計97萬元。



G 公司治理面

- 2025年合併營業收入13,093,916仟元；稅後淨利1,390,416仟元。
- 2025年強茂、強茂無錫及環茂提出4件專利申請案，截至2025年強茂、強茂無錫及環茂獲准領證的現行有效專利總共102件。
- SGT MOS 技術平台效能，比肩全球前三競業。
- 2025年無相關貪腐事件及涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之法律事件與訴訟。
- 2025年無重大違規及負面訊息。

關於強茂



強茂股份有限公司成立於1986年5月，為全球領先IDM分離器件半導體製造商，服務內容從晶片設計、製造、封裝測試到銷售。憑藉創新、核心技術能力及方案提供，推出新世代晶圓及高效率產品，持續發展薄型化封裝技術、擴產晶圓產能，並提升高功率產品的研發技術及功率IC設計能力，使強茂成為客戶永久信賴的夥伴。

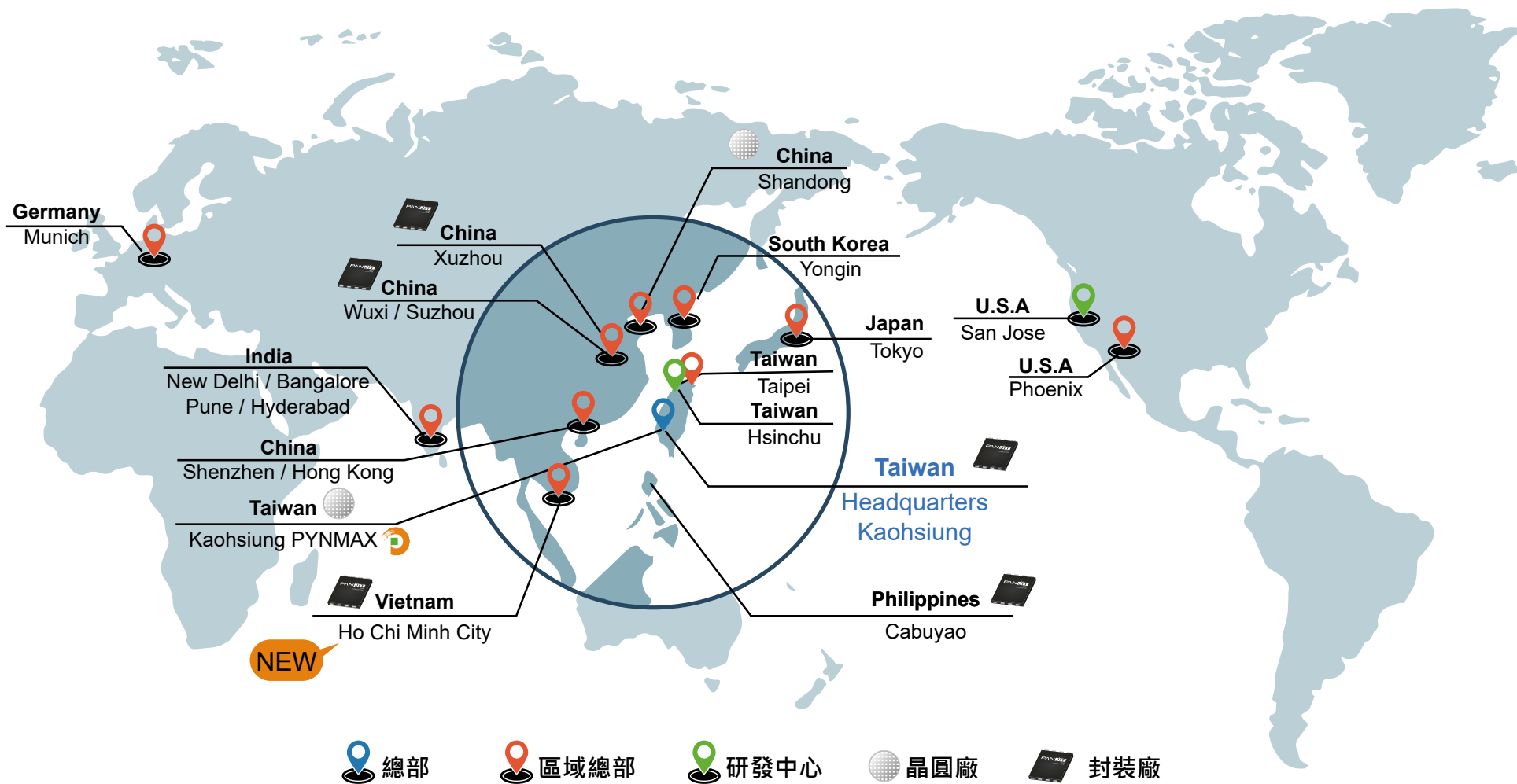
近年來憑藉著自行開發半導體晶片與封裝的優勢，持續地在矽基半導體功率元件，如功率金氧場效電晶體Si Power MOSFETs、絕緣閘極雙極性電晶體Insulated-Gate Bipolar Transistors(IGBTs)、高速恢復磊晶二極體Fast Recovery Epitaxial Diodes(FREDs)及第三代半導體(又稱寬能隙半導體(wide bandgap semiconductors)) 碳化矽(SiC)高速高功率元件，如SiC SBDs、SiC MOSFETs等各類先進產品面進行研發。



公司基本資料

公司名稱	強茂股份有限公司
公司所有權性質	公開發行上市公司(股票代號2481)
設立日期	1986年5月20日
上市日期	2001年9月17日
產業別	半導體業
主要產品	本公司製造和銷售晶圓、功率性元件及控制模組，以強茂自有品牌行銷，並提供OEM業務。 產品線包括MOSFET電晶體、集成電路(IC)、IGBT、整流二極體、突波抑制器、小訊號元件、以及第三代化合物半導體。
實收資本額	新台幣3,821,149仟元(截至2025/12/31)
報告書揭露範疇員工人數	2,150人(截至2025/12/31)
集團全球員工人數	約3,000人(截至2025/12/31)
董事長暨總經理	方敏清
總部地址	台灣高雄市岡山區岡山北路24號
公司聯絡電話	07-621-3121
公司網址	https://www.panjit.com.tw/

強茂全球布局



歷史沿革

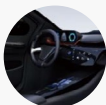


產品與服務

主要產品應用

01

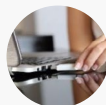
汽車電子



車燈、車身電子裝置、資訊娛樂系統、泵、車載充電

02

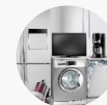
電腦運算



筆記型電腦、主機板、固態硬碟、伺服器、資料中心

03

消費性電子



電視、白色家電、黑色家電、遊戲機、智慧手錶、網路攝影機

04

工控&綠能



太陽能逆變器、直流風扇、機器人、伺服器散熱風扇、充電樁、馬達、醫療

05

電源供應



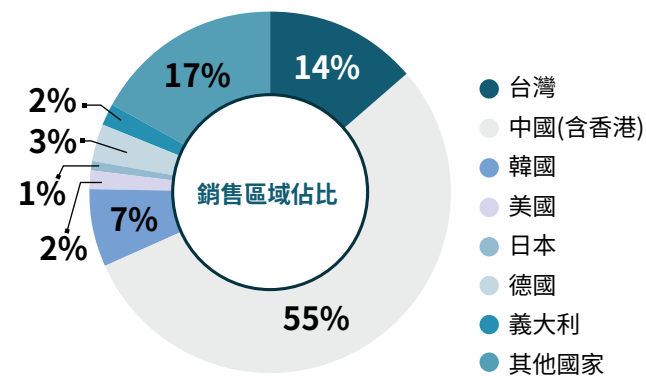
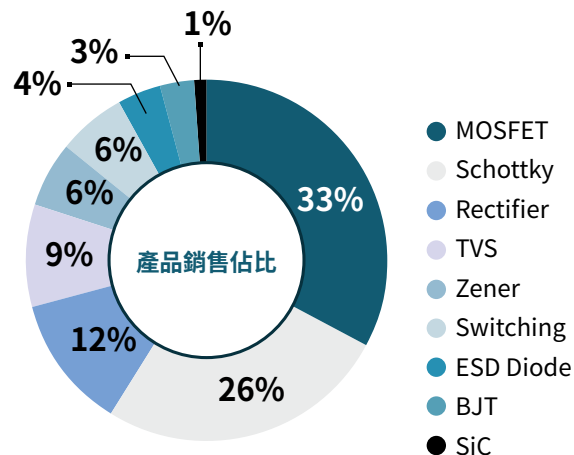
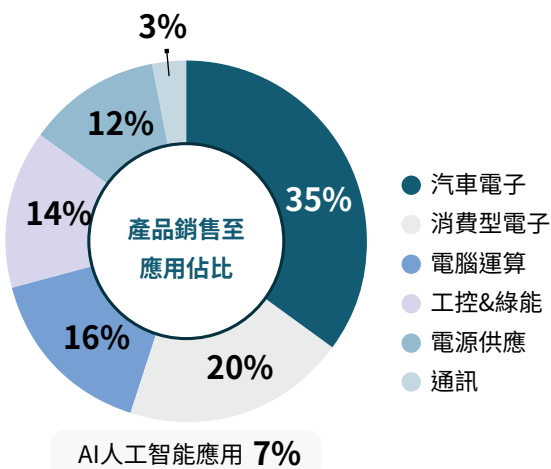
PD充電器、電源供應器、不斷電系統、DC-DC電源模組、伺服器電源

06

通訊



POE、移動裝置、行動通訊基地台





EDS Summit 2025

強茂積極參與全球電子經銷商峰會(EDS Summit 2025)，致力於透過與全球策略夥伴的深度對話，強化產業鏈供應韌性。在會議中，由強茂的專業團隊與各領域專家進行交流，針對車用系統、工業自動化及高效能電源管理等關鍵技術領域，分享強茂在 IC 與分離式元件的創新產品與解決方案。我們透過與經銷夥伴及客戶的緊密協作，不僅確保技術路徑符合市場前瞻需求，更將永續設計思維導入供應鏈，共同推動電子產業的長期價值。



2025 PCIM Europe

強茂電子於 2025 年 5 月參與電力電子領域之國際盛會—德國紐倫堡電力電子與智能傳動展示會(PCIM Europe)。因應全球對綠能及高效能源管理的迫切需求，於會中展示針對工業系統量身打造的高效馬達控制 IC(Motor Control IC)。該解決方案以「高整合度」與「低能耗」為核心指標，能顯著提升工業自動化設備的電力轉換效率與運行可靠度。強茂持續透過技術創新，協助全球客戶優化能源使用、降低碳足跡，落實永續設計的理念。





electronica India 2025

強茂於2025年9月參加南亞年度電子盛會—印度電子展(electronica India 2025)，展示了一系列以「賦能電機控制，引領電力電子未來」為核心的技術成果，具體實踐我們對2040年碳中和目標的承諾。

本次參展強茂展示了包括 MCU、IC 及多樣化分離式元件(MOSFET、SiC 碳化矽功率元件等)的完整解決方案。特別針對二輪與三輪電動車的水泵、油泵及工業吊扇等應用，推出 All-in-One 一體化控制方案。這些技術能顯著提升系統效能並降低運作能耗，直接支持綠色交通與節能家電的普及。

印度作為全球成長最快的新興市場之一，透過當地的技術交流與展出，將低功耗、高可靠性的半導體解決方案導入當地的工業與汽車電子供應鏈，協助該地區加速能源轉型，減少對傳統化石燃料的依賴。

強茂持續以創新技術驅動「每一圈轉動的革新(Innovation in every rotation)」，將 ESG 核心精神融入產品設計生命週期。我們不僅是提供零組件的半導體夥伴，更是全球客戶在追求能源效率與環境永續路上的核心力量。



新電子馬達論壇

強茂深知半導體技術是推動產業節能的核心力量。因應AI運算帶來的散熱能效挑戰，本公司於《新電子雜誌》舉辦的「前瞻馬達驅動與控制技術研討會」中，展示了如何透過智慧驅動方案實踐環境永續。我們採取的「高度整合化」研發策略，不僅能精簡系統電路並減少零組件使用量，從源頭落實資源減量(Eco-Design)，更透過精密的能源轉換技術，顯著提升AI伺服器散熱系統與工控設備的運作效率。此外，強茂更將預測性管理導入控制邏輯，協助客戶透過異常預警延長設備壽命，有效減少維修資源浪費。我們致力於將環境友善理念融入每一項產品生命週期，協助全球合作夥伴在邁向數位化的同時，共同達成低碳轉型目標。



產業交流

強茂集團積極參與產業各公協會，與各協會成員相互交流，加強對產業趨勢、市場動態及政府法令的了解與掌握，並加強與其他企業與組織的合作關係，讓公司在各領域穩健發展，持續提升市場競爭力。



類別	營運據點	協會	資格
產業經濟促進	強茂	台灣區電機電子工業同業公會	會員
	強茂	台灣產業控股協會	會員
	強茂	台灣橋頭科學園區產學策進會	會員
	強茂	台灣智慧自動化與機器人協會	會員
	強茂	高雄市港都企業家協會	會員
	強茂無錫	無錫市新吳區總工會	會員
	璟茂	高雄市工業會	會員
專業類別交流	璟茂	永安工業區廠商聯誼會	會員
	強茂	中華民國品質學會	會員
	強茂	高雄市企業人事代表協會(KPA)	會員
社會永續服務	強茂	中華民國內部稽核協會	會員
	強茂	台灣氣候聯盟	會員
	強茂	高雄市大高雄警察之友	顧問(賴存見課長)
	強茂	高雄市義勇消防總隊第五大隊	顧問(賴存見課長)

1

永續管理

1.1 ESG 永續發展推動	17
1.2 重大性分析	20
1.3 利害關係人溝通	26



1.1 ESG 永續發展推動



強茂於 2024 年 1 月 26 日經董事會決議通過，正式成立「永續發展委員會」，為董事會下轄之功能性委員會，並設置 ESG 專案辦公室，作為永續相關事務之執行單位。永續發展委員會由董事長擔任召集人，全體獨立董事擔任委員，藉由更緊密地連結企業永續運作與董事會治理，完善永續發展策略並持續推動永續治理文化，創造更長遠之企業價值。

永續發展委員會之執掌為訂定及發展公司永續策略、目標及相關管理方針，帶領永續團隊提出及執行具體推動計畫，持續深化並實踐企業永續發展之願景，每年至少開會一次，並向董事會報告 ESG 相關議題推行情形及永續資訊成果揭露，董事會針對永續發展委員會之管理方針、策略與目標制定、施行措施上提出建議及督導執行情形。

本公司依據「董事會議事規範」、「分層授權辦法」之嚴謹機制，辨別並篩選須提交董事會審議之關鍵重大事項。透過制度化的治理框架，確保所有涉及重大財務影響、法規合規性、環境社會衝擊及利害關係人核心權益事項，均能有效的進入最高治理單位之決策與監督流程。2025 年度，董事會就公司運營事項之溝通與監督重點，包括：經營策略與營運成果、財務資源規劃與調度、重大投資與海外布局、公司治理、內部控制與風險管理及薪酬績效管理等議題，共計 43 項議案進行討論與審議，其中 3 項屬永續議題，分別為：修訂「永續發展實務守則」、審議 2024 年永續報告書及取得 TOREX VIETNAM SEMICONDUCTOR CO.,LTD. 股權案；完整董事會審議事項請參閱《強茂股份有限公司 114 年度年報 P71-P72》。

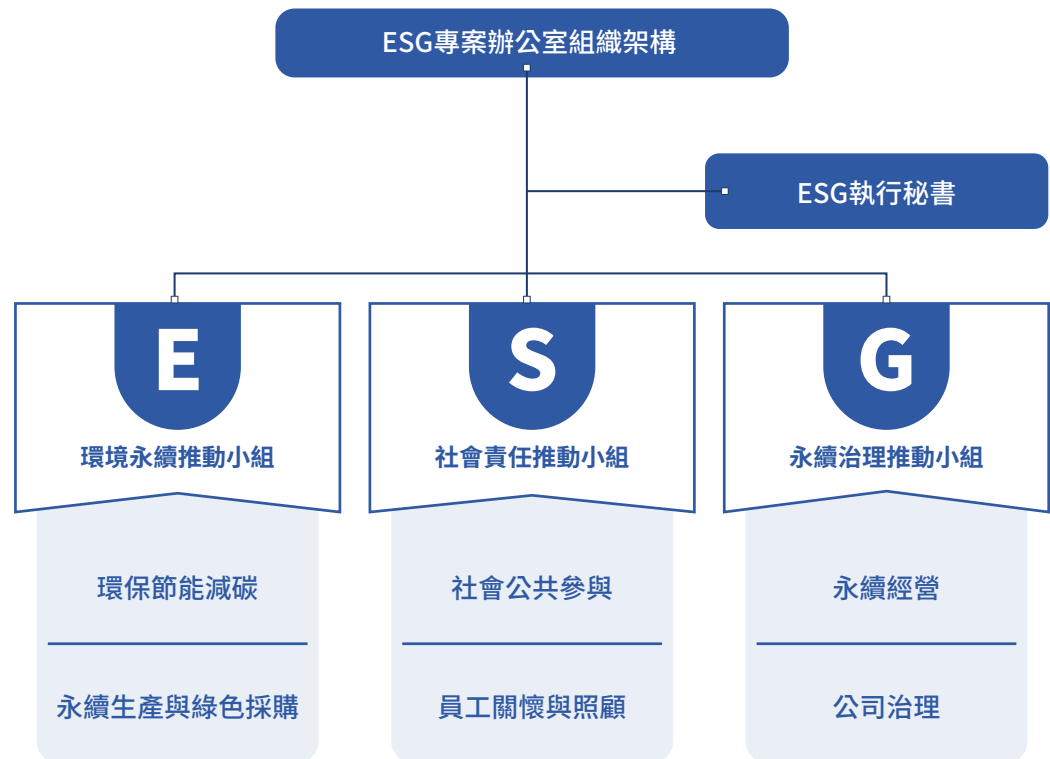
此外，強茂已建立常態性之溝通機制，由管理階層定期向董事會呈報環境、社會及治理之執行成果與重要議題，以確保最高治理單位能即時掌握永續轉型進度並落實監督職責。2025 年度強茂於每季例行性董事會(共計4次)呈報之永續議題涵蓋：氣候行動與減碳進度、利害關係人關注議題與氣候風險控管、誠信經營與無形資產保護等，共計13項。

2025 年 ESG 議題呈報董事會要點

董事會報告時間	報告內容
2025年3月7日	報告強茂溫室氣體盤查及查證執行進度
	報告子公司溫室氣體盤查及查證執行進度
	報告誠信經營推動情形
2025年5月9日	通過永續報告書
	報告強茂溫室氣體盤查及查證執行進度
	報告子公司溫室氣體盤查及查證執行進度
	報告利害關係人議合結果
	報告氣候相關風險機會影響與對策
	報告風險管理運作情形
	報告智慧財產權管理計畫及其執行情形
	報告強茂溫室氣體盤查及查證執行進度
2025年8月8日	報告子公司溫室氣體盤查及查證執行進度
	報告強茂溫室氣體盤查及查證執行進度
2025年11月7日	報告強茂溫室氣體盤查及查證執行進度
	報告子公司溫室氣體盤查及查證執行進度
	通過修訂「永續發展實務守則」
	取得TOREX VIETNAM SEMICONDUCTOR CO.,LTD.股權案

ESG 專案辦公室由總經理擔任召集人，並設有環境永續推動小組、社會責任推動小組及永續治理推動小組，負責具體執行企業永續發展計畫及永續發展委員會之決議事項，由執行秘書及各推動小組主管代表每年至少一次向總經理報告永續發展成果，並由總經理彙整呈報至永續發展委員會，最終，由永續發展委員會每年向董事會呈報。ESG 專案辦公室持續針對公司 ESG 策略規劃執行推進努力，確保 ESG 目標達成推動永續發展方面的卓越表現，其架構及職掌安排如下所示：

ESG 專案辦公室組織架構



註：ESG 專案辦公室組織架構經由總經理及人資長簽核後公告。

ESG 專案辦公室三大推動小組願景及任務

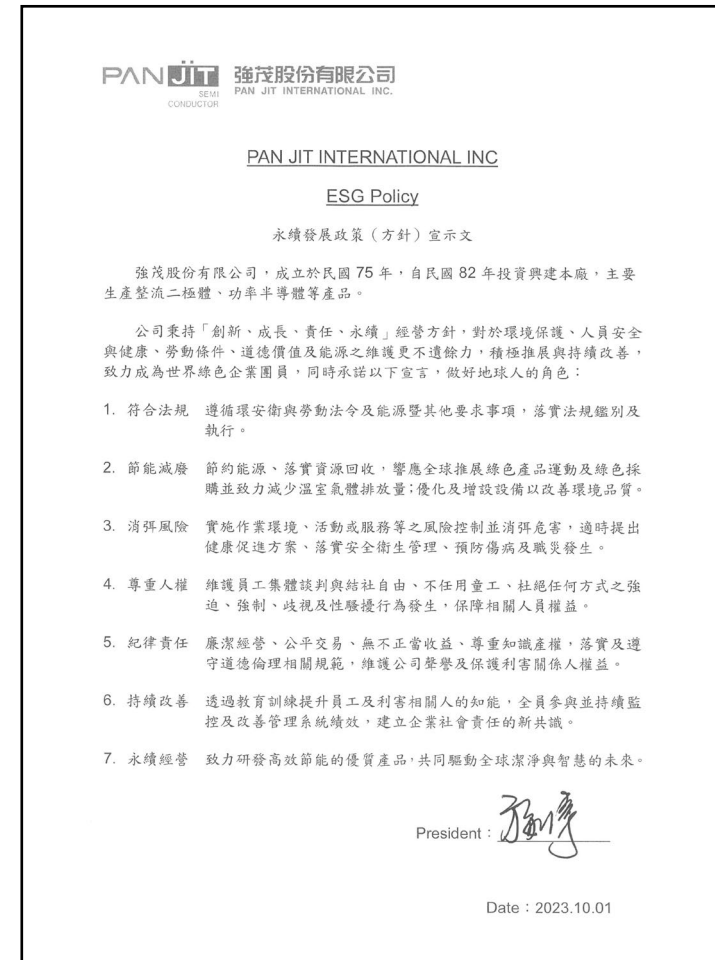
推動小組	願景	任務
 環境永續	以『強化綠能發展，茂林永續經營』為願景，致力於2040年達碳中和實踐綠能永續行動。	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體及SOT-23產品碳足跡盤查及查證 致力於2040年碳中和行動 促進可再生能源的使用 減少用水量和浪費
 社會責任	以『打造幸福強茂，員工引以為傲的企業』為願景，致力於推展員工照護及社會參與行動。	<ul style="list-style-type: none"> 發揮愛與善的社會影響力 在地起源，發揮企業愛與善的社會影響力。 落實員工照護 全方位建置友善且平等的職場環落實員工照護。 - 聆聽員工心聲，實踐關鍵福利 - 持續優化改善工作環境，讓員工「有感」
 永續治理	以『誠信經營，攜手全球夥伴永續共好』為願景，致力於實踐企業之永續發展。	<ul style="list-style-type: none"> 堅守誠信經營，實踐企業之永續發展 建立穩定的風險管控機制，穩健公司治理

永續發展政策 (方針) 宣示文

強茂秉持「創新、成長、責任、永續」經營方針，對於環境保護、人員安全與健康、勞動條件、道德價值及能源之維護不遺餘力，於2023年訂定永續發展政策(方針)宣示文，並經由總經理簽核後公告於網頁上。



[詳情查閱](#)



1.2 重大性分析

強茂集團遵循「GRI 3：重大主題 2021」評估原則，並落實「GRI 1：基礎 2021」中「要求 5：報導重大主題之揭露項目」之規範，於 GRI 索引表列示與組織運作較具顯著衝擊之相關揭露項目(Relevant Disclosures)；針對經評估不具相關性之項目，則於報告書中另行補充說明。

本年度重大性評估係以「營運活動對環境、社會(含人權)及經濟之衝擊程度」為核心，並納入「各項永續議題對強茂營運之潛在衝擊」進行顯著性分析。同時，透過利害關係人關注度問卷廣納外部意見，經由ESG專案辦公室推動小組成員、各廠區負責主要窗口及永續顧問共同研議，鑑別出年度重大主題。針對評估結果，集團以管理方針(Management Approach)形式揭露各項管理作為與目標策略，其完整評估流程涵蓋以下七大步驟：

重大主題評估流程

參考永續準則規範(GRI、SASB、RBA、TCFD)、永續評比機構聯合國永續發展目標(SDGs)等，同時蒐集利害關係人意見、產業重要議題、國內外趨勢及永續顧問建議，彙整後收斂成19個永續議題，涵蓋公司治理面、環境面及社會面三大面向。



1

了解組織脈絡
與
蒐集永續議題

永續議題彙整

E

環境

- 氣候變遷因應
- 空污
- 能源
- 廢棄物管理
- 水資源
- 生物多樣性



S

社會

- 人才吸引與留任
- 人才培育
- 職業安全衛生
- 員工多元化與平等機會
- 產品生命週期管理
- 社會參與
- 產品健康安全



G

公司治理

- 經營績效
- 治理與誠信
- 稅務
- 創新研發與專利
- 供應鏈永續管理
- 資訊安全管理



註：與前一年度相較，本年度將「氣候變遷因應」中「能源」永續議題獨立呈現，以更聚焦於集團能源使用與節能措施之對應。

2

利害關係人 關注度調查

為使衝擊評估過程融入利害關係人之關注重點，2025年進行利害關係人關注度問卷發放，與6大類主要利害關係人溝通，藉此了解利害關係人對本集團各項永續議題之關注程度，2025年總計回收152份問卷，問卷分數作為重大主題鑑別評估參數之一。

3

鑑別實際 與 潛在衝擊

ESG專案辦公室推動小組成員針對19項永續議題進行對外(環境、社會、經濟)及對內(集團)造成負面衝擊及正面影響之評估，其中：

- 負面衝擊需考量實際及潛在之**嚴重性**及**可能性**。
- 正面影響需考量實際及潛在之**重要性**及**可能性**。

評分級距為1至5分，依序為衝擊/影響非常低(1分)至衝擊/影響非常高(5分)。

註：「嚴重性」考量其規模、廣度及不可逆性；「可能性」考量其發生機率或頻率；「重要性」考量其影響規模與廣度。

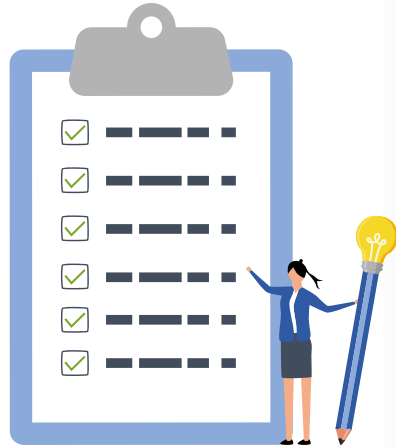
4

評估衝擊 顯著性



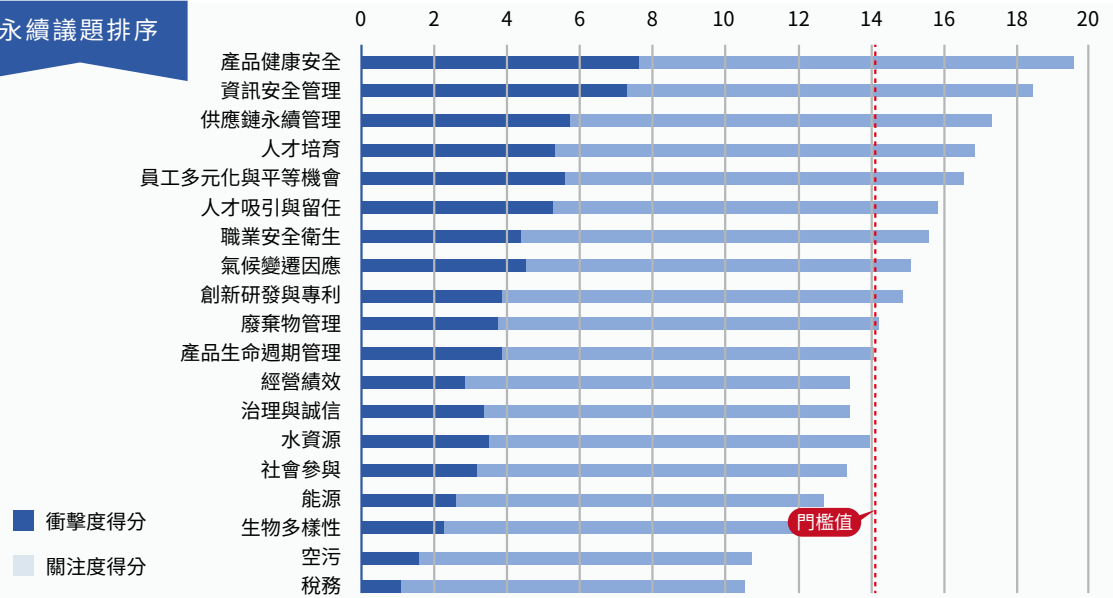
5

排定報導 優先順序



依據19項永續議題評估結果之重大性分數進行排序，並設定平均值14.21分為門檻值，優先對高於門檻值的議題進行討論。

永續議題排序



6

重大主題 鑑別

完成永續議題排序後，經ESG專案辦公室成員與永續顧問討論，並考量集團經營現況與完整性，最終擇定9項優先報導之重大主題，進行管理方針資訊揭露。本年度重大主題與前一年度主要差異為新增「員工多元化與平等機會」為重大主題，人權議題日趨重視，集團近年積極完善人權管理作為，建立員工多元與平等的職場環境，其中強茂2023年及2025年均獲得RBA VAP銀級驗證之肯定。

7

回應與管理

依據重大主題鑑別結果，揭露強茂集團管理作為與績效成果，並訂定短中長期指標與目標，由權責單位擔任推動角色，遵循管理方針的要點，年度定期檢視目標進展與達成狀況。

重大主題列表

重大主題	衝擊說明	涉入程度	永續準則(議題)呼應	對應章節
產品 健康安全	<p>負面衝擊</p> <p>強茂集團為半導體業，若產品健康安全不當，可能導致有害物質對環境或人體造成較大的負面影響，若違反法規或發生產品召回事件亦可能影響公司商譽。</p> <p>儘管集團部分產品內部結構含有鉛，透過妥善的管理流程，產品均符合相關的安全規範與客戶要求，因此不會直接對環境或人體健康造成負面威脅。</p>	● ▲	【GRI】416顧客健康與安全 【GRI】417行銷與標示(417-2)	3.1產品品質與服務
	<p>正面效益</p> <p>集團已導入ISO 9001、IATF 16949及IECQ QC080000等管理系統，定期進行風險鑑別與評估，提高產品質量與生產效率，降低運營風險，並定期審視有害物質相關法規的更新，以確保產品符合國際規範及客戶需求。近年本集團未發生任何相關的負面事件，也未出現違法或不符合客戶要求之情事。</p>			
創新研發 與專利*	<p>負面衝擊</p> <p>若創新研發能力不足，可能導致經濟損失及技術落後，直接衝擊市場地位，而專利布局不完整，可能失去專利保護，損失市場上的創新利基及合作機會，甚至可能產生專利侵權問題，造成公司額外金錢及商譽的損失。</p> <p>2025年客戶發生專利侵權訴訟，經美國法院一審判決客戶敗訴，強茂作為供應商之一，須負產品專利權益維護之責，本公司已委任律師上訴二審，並持續強化專利侵權風險評估之落實。針對既有產品進行檢視與必要之設計調整，以降低侵權風險，並建立即時預警與應對機制；此外，持續提升研發人員之專利意識與教育訓練，完善產品開發前之專利檢索與分析流程，以確保未來產品符合法規並降低潛在法律風險。</p>	●	自訂主題	3.2創新研發與專利
	<p>正面效益</p> <p>創新研發帶來的先進技術能顯著提高產品的性能，藉由完善的專利佈局與專利檢索相輔，獲取攻防得宜之專利布局方向，保護集團的技術與產品，帶來商業效益，有助於加強企業在市場上的競爭力和創新地位。而完善的專利佈局不僅能保護創新成果，還可通過授權形成穩定收入，並促進產業技術擴散。</p>			
氣候變遷 因應	<p>負面衝擊</p> <p>氣候變遷引發之氣候異常，包括極端降雨、淹(缺)水、風災等，可能影響到供應鏈活動及廠區資產及人員安危，為因應全球暖化議題，國內外法規與市場轉型需求加劇，若未能進行相關應對措施及管理，可能造成企業應變能力不足，容易遭受到較大的災損，亦可能因不合法規及客戶要求而失去商業機會。</p> <p>2025年颱風入侵及豪雨事件頻發，雖未造成顯著營運影響，但可預期極端氣候造成進出貨受阻及對產能與交期產生衝擊的可能性與嚴重性預期將上升，公司將持續強化相關風險管理與營運韌性措施。</p>	● ▲ ★	【GRI】305排放(305-1~305-5) 【SASB-半導體】溫室氣體排放 【TCFD】氣候相關財務揭露	4.1氣候變遷調適與行動
	<p>正面效益</p> <p>強茂集團積極應對氣候變遷可能帶來的影響，包含研發低碳產品、使用再生能源、提高資源循環利用、參與國際倡議等，並運用相關政府計畫資源降低設備汰換成本，不僅能「避免損失」，更能在綠色轉型浪潮中「創造價值」，從技術研發、生產運營到政策應用全方位獲取氣候轉型機會。</p>			

重大主題	衝擊說明	涉入程度	永續準則(議題)呼應	對應章節								
職業安全衛生*	<p>負面衝擊</p> <p>2025年發生12件職業傷害，強茂集團針對事故共通風險進行全面檢討，從設備防護強化、作業程序修訂、風險評估更新及教育訓練加強等面向推動整體改善措施，以防範類似情形再發生。</p>	●	<p>【GRI】403職業安全衛生(403-1~403-8)</p> <p>【SASB-半導體】勞工健康與安全</p> <p>【SDG】8.8保護勞工權益，促進工作環境安全</p>	5.6員工健康與安全								
	<p>正面效益</p> <p>集團致力於落實各項安全衛生措施，並增加智能化管理，定期進行演練與訓練，確保員工能熟悉應對突發狀況的流程並具備必要的防護技能，營造穩定、安全的工作環境，有助於提高員工對公司的信任度，降低職災事故發生，進而提高整體工作效率。</p>				資訊安全管理	<p>負面衝擊</p> <p>隨著網絡攻擊手段日益精進以及數據洩露事件頻繁發生，資訊安全已成為企業必須高度重視的議題，若資訊安全管理不當，可能導致客戶資料外洩、營運中斷、法規遵循風險及聲譽損害。強茂集團2025年無發生實際負面衝擊事件。</p>	● ▲	<p>【GRI】418客戶隱私</p>	2.5資安管理	<p>正面效益</p> <p>完善的資訊安全管理可提升客戶信任、確保營運持續性，並強化整體治理與風險管理能力。強茂於2024年1月成立資訊安全管理委員會，並取得ISO 27001驗證，強茂無錫及璟茂亦嚴格遵從母公司之資安政策與標準作業程序，落實資訊安全執行與監督。集團透過建立高效的資安事件處理與應變措施，以及定期的員工訓練與資安演練，確保整體資訊安全性與穩定性，強化客戶對強茂資訊安全信任。</p>	供應鏈永續管理	<p>負面衝擊</p> <p>供應商若未能符合人權、環境保護及道德經營等相關規範，可能造成強茂集團的連帶責任或法律追溯，進而影響公司形象。此外，內部若缺乏系統化風險識別、過度依賴人工管理或執行資源不足，將導致管理失效，進而面臨失去特定市場准入資格或訂單流失之風險，對公司整體營運績效與長期競爭力造成實質衝擊。強茂集團2025年無發生實際負面衝擊事件。</p>
資訊安全管理	<p>負面衝擊</p> <p>隨著網絡攻擊手段日益精進以及數據洩露事件頻繁發生，資訊安全已成為企業必須高度重視的議題，若資訊安全管理不當，可能導致客戶資料外洩、營運中斷、法規遵循風險及聲譽損害。強茂集團2025年無發生實際負面衝擊事件。</p>	● ▲	<p>【GRI】418客戶隱私</p>	2.5資安管理								
	<p>正面效益</p> <p>完善的資訊安全管理可提升客戶信任、確保營運持續性，並強化整體治理與風險管理能力。強茂於2024年1月成立資訊安全管理委員會，並取得ISO 27001驗證，強茂無錫及璟茂亦嚴格遵從母公司之資安政策與標準作業程序，落實資訊安全執行與監督。集團透過建立高效的資安事件處理與應變措施，以及定期的員工訓練與資安演練，確保整體資訊安全性與穩定性，強化客戶對強茂資訊安全信任。</p>				供應鏈永續管理	<p>負面衝擊</p> <p>供應商若未能符合人權、環境保護及道德經營等相關規範，可能造成強茂集團的連帶責任或法律追溯，進而影響公司形象。此外，內部若缺乏系統化風險識別、過度依賴人工管理或執行資源不足，將導致管理失效，進而面臨失去特定市場准入資格或訂單流失之風險，對公司整體營運績效與長期競爭力造成實質衝擊。強茂集團2025年無發生實際負面衝擊事件。</p>	● ▲	<p>【GRI】204採購實務</p> <p>【GRI】301物料(301-1)</p> <p>【GRI】308供應商環境評估</p> <p>【GRI】414供應商社會評估</p> <p>【SASB-半導體】材料取得</p>	3.3供應鏈永續管理	<p>正面效益</p> <p>強茂為RBA成員，逐年要求供應鏈在ESG領域履行責任管理，簽署企業社會責任承諾書。我們定期使用企業社會責任評鑑表進行定期文件稽核和現場審查，確保供應商遵守相關規範，以維持穩定的出貨狀況，並進行衝突礦產調查，至今皆無違法事件。</p>		
供應鏈永續管理	<p>負面衝擊</p> <p>供應商若未能符合人權、環境保護及道德經營等相關規範，可能造成強茂集團的連帶責任或法律追溯，進而影響公司形象。此外，內部若缺乏系統化風險識別、過度依賴人工管理或執行資源不足，將導致管理失效，進而面臨失去特定市場准入資格或訂單流失之風險，對公司整體營運績效與長期競爭力造成實質衝擊。強茂集團2025年無發生實際負面衝擊事件。</p>	● ▲	<p>【GRI】204採購實務</p> <p>【GRI】301物料(301-1)</p> <p>【GRI】308供應商環境評估</p> <p>【GRI】414供應商社會評估</p> <p>【SASB-半導體】材料取得</p>	3.3供應鏈永續管理								
	<p>正面效益</p> <p>強茂為RBA成員，逐年要求供應鏈在ESG領域履行責任管理，簽署企業社會責任承諾書。我們定期使用企業社會責任評鑑表進行定期文件稽核和現場審查，確保供應商遵守相關規範，以維持穩定的出貨狀況，並進行衝突礦產調查，至今皆無違法事件。</p>											

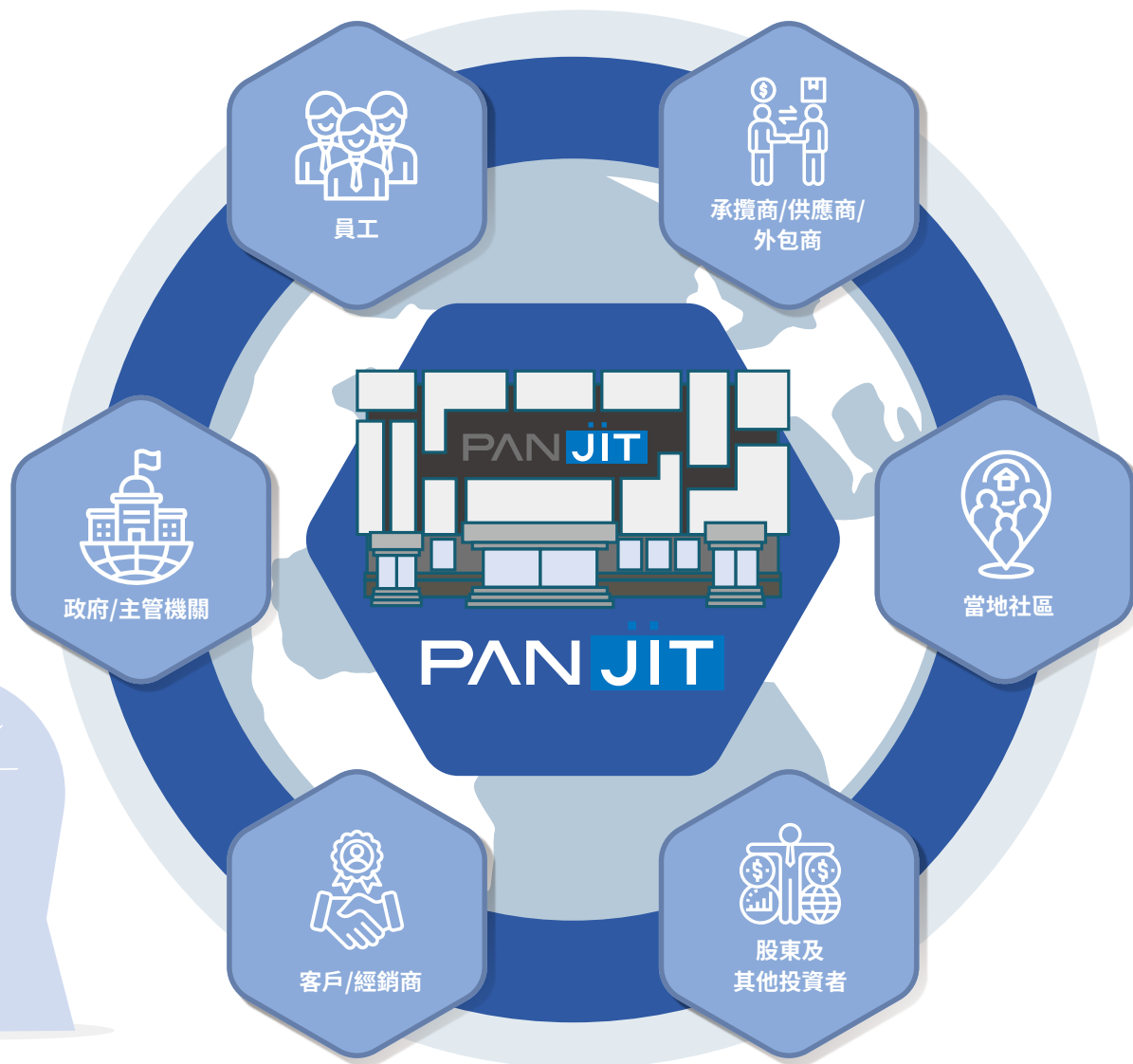
重大主題	衝擊說明	涉入程度	永續準則(議題)呼應	對應章節
人才吸引與留任	<p>負面衝擊</p> <p>員工為公司重要的資產及營運的根基，若企業未能有效落實人才招聘、薪酬激勵等制度，將面臨核心技術斷層、創新能力不足及招募成本攀升等衝擊。此外，人力資本投資回收期較長，若缺乏系統化銜接與完善的勞資溝通機制，易引發人才流失、向心力瓦解及組織文化認同感低，最終損及企業營運績效與長期聲譽，阻礙企業永續發展。強茂集團2025年無發生實際負面衝擊事件。</p>	●	<p>【GRI】202市場地位 【GRI】401勞雇關係 【GRI】402勞資關係 【SASB-半導體】招募及管理全球及技術勞工</p>	<p>5.3招募任用 5.4薪酬福利</p>
	<p>正面效益</p> <p>完善的培育發展體系與激勵留任制度，有利於吸引並留住人才，並強化核心技術與組織知識，透過系統化的人才架構建設與技術交流平台，可降低招募與流失成本，推動產品創新與營運效率。</p>			
人才培育	<p>負面衝擊</p> <p>若培訓資源分配不均，易導致內部資訊斷層與職能失衡，進而削弱組織整體的執行動能。此外，若績效評估制度缺乏公平性，恐引發優秀人才流失與向心力下降，使公司在面對多變的市場環境時，因專業人力儲備不足而面臨更高的營運風險與管理成本。</p>	●	<p>【GRI】404訓練與教育(404-1、404-3) 【SDG】4.5消除教育的兩性不平等</p>	<p>5.3招募任用 5.5人才發展</p>
	<p>正面效益</p> <p>透過定期的專業訓練與公平的績效評估機制，不僅能優化跨部門協作效率，更能將員工職涯發展與組織轉型目標對齊，建立人才競爭優勢並提升長期品牌價值，從而強化組織經營韌性。</p>			
員工多元化與平等機會	<p>負面衝擊</p> <p>員工多元平等及人權盡職管理，是企業經營十分重要的議題之一，包括權益的保障、人權侵害的補救措施等。此外，面對勞動力短缺，企業在引進跨國人力以彌補缺口的過程中，若未妥善進行管理或缺乏多元包容文化，將可能侵害到外籍勞工的權益，抵觸日趨嚴格的人權法規或客戶人權要求，直接影響到企業的聲譽及營收，甚至失去對應的市場及客戶。強茂集團2025年無發生實際負面衝擊事件。</p>	● ▲	<p>【GRI】405員工多元化與平等機會</p>	<p>5.1人權管理 5.2員工多元化</p>
	<p>正面效益</p> <p>強茂集團十分重視人權議題，制訂完善的人權管理制度，強茂導入RBA進行管理，並通過RBA VAP 銀級驗證，強茂無錫與璟茂亦嚴格遵循集團人權規範，集團透過內部定期人權風險評估，主動識別並降低可能存在的人權風險，提供工作者多元平等的職場環境。</p>			

註：

- 若有發生實際負面衝擊之涉入程度 ●造成 ▲促成 ★直接相關。
- 「*」為近年有實際發生負面衝擊之事件，衝擊事件說明及補救措施詳見各管理方針。

1.3 利害關係人溝通

強茂集團依據AA1000 利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard, SES)之5大原則，分別為依賴程度、責任、關注程度、影響力、多元觀點，進行利害關係人鑑別，確認利害關係人對於強茂的重要性；由ESG專案辦公室小組成員透過會議討論，同時參考前一年度利害關係人鑑別結果及各單位實際溝通狀況，最終決議本年度主要利害關係人為：員工、政府/主管機關、客戶/經銷商、股東及其他投資者、當地社區、承攬商/供應商/外包商共六大類。強茂集團持續透過不同管道與媒介與利害關係人進行溝通，以利於了解不同利害關係人的訴求，並妥善回應各利害關係人之期待，達成預期的溝通成效。



利害關係人溝通管道與成果

利害關係人	對強茂的意義	關注議題	溝通管道及頻率	2025年議合成果
 員工	員工為公司重要的資產及營運的根基，員工期待公司持續正向營運，並關注自身相關勞動權益、工作安全、福利、溝通，期待工作與生活平衡	人才吸引與留任 人才培育 創新研發與專利 資訊安全管理 職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 內部公告(不定期) 總經理對話時間(每季) 勞資委員會(每季) 職工福利委員會(每季) 員工意見箱、文宣海報、性騷擾申訴信箱(即時) 利害關係人問卷(不定期) 主管互通會(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 3場總經理對話時間 8場勞資會議 13場職工福利委員會會議 16場職業安全衛生委員會
 政府/ 主管機關	遵循政府機關相關法規規範，積極配合政策施行，藉由透明的溝通與政府機關合作互動	供應鏈永續管理 經營績效 廢棄物 產品健康與安全 職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 主管機關政策宣導會(不定期) 主管機關查核(不定期) 電話溝通交流(即時) 公文、函令(不定期) 公開資訊觀測站(即時) 股東會年報、永續報告書(每年) 公司治理評鑑(每年) 利害關係人問卷(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 未有經主管機關糾正缺失之情事 公文往返約51次
 客戶/經銷商	客戶與經銷商是公司經營的重要夥伴，滿足其需求以提升公司品質、服務能力	創新研發與專利 經營績效 供應鏈永續管理 稅務 治理與誠信	<ul style="list-style-type: none"> 強茂官網、電話與 e-mail(即時) 業務會議(每季) ESG問卷(不定期) 技術研討會(每季) 客戶稽核(不定期) 客戶滿意度調查(每年) 利害關係人問卷(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 導入Salesforce系統，紀錄並追蹤拜訪資料 參與國際電子展覽3場次，於印度電子展、PCIM展覽會、新電子論壇積極曝光 客戶問卷/稽核232次 客戶滿意度達90分以上

利害關係人	對強茂的意義	關注議題	溝通管道及頻率	2025年議合成果
 股東及其他 投資者	<p>投資者為公司提供穩定的資金來源，是強茂永續發展的堅實後盾。強茂透明地揭露營運資訊，展現公司營運成效，以增進投資人的支持，穩定資金並創造投資價值</p>	<p>治理與誠信 經營績效 創新研發與專利 人才培育 人才吸引與留任</p>	<ul style="list-style-type: none"> 股東會(每年一次) 法人說明會(不定期) 公司網站(即時) 公開資訊觀測站(即時) 利害關係人問卷(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 召開股東會1次 召開法人說明會8次 發布47則重大訊息
 當地社區	<p>公司營運生產所在區域居民，對公司營運、就業機會、環境保護、社區回饋，會有相關關注及期待，避免任何抗議抗爭產生，與社區居民共榮共好，雙向互惠</p>	<p>社會參與 產品健康與安全 員工多元化與平等機會 氣候變遷因應 職業安全衛生</p>	<ul style="list-style-type: none"> 睦鄰活動及年節拜訪(不定期) 公司網站及電話連繫(即時) 就業服務站或員工轉介訊息(即時) 里民會議與意見交流(不定期) 利害關係人問卷(不定期) 特殊兒童關愛活動(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 里民活動互動及年節拜訪5次 徵才資訊對外公開揭露3次
 承攬商/ 供應商/ 外包商	<p>提供公司於產品研發、製造品質等相關價值鏈之服務人員，對於公司於製造、品質、永續、環保安全衛生各面向所提之資源及支援服務，雙方為互利互榮關係</p>	<p>職業安全衛生 供應鏈永續管理 經營績效 產品健康與安全 創新研發與專利</p>	<ul style="list-style-type: none"> 新供應商審查作業(不定期) 供應商稽核(每年) 承攬商管理系統(不定期) 電話 / MAIL / 專人來訪(即時) 供應商大會(不定期) 利害關係人問卷(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商100%簽署企業社會責任承諾書 針對88家供應商發源自評問卷，回收率100% 完成75家供應商RBA稽核，合格率100% 承攬商系統意見回饋回覆率100%

利害關係人溝通管道

利害關係人可透過社群媒體持續關注強茂的動態，並與強茂聯繫，給予寶貴的意見與建言。



LinkedIn



Facebook



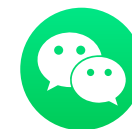
YouTube



X



bilibili



WeChat



申訴檢舉管道

強茂集團重視利害關係人權益，並已建立完善且公正透明之申訴機制。集團透過官方網站設置專屬溝通管道，利害關係人得以匿名方式，就人權、產品品質、環境保護、安全衛生、資訊安全以及公司治理等相關議題提出建議或申訴。所有案件均由審計委員會指派專責人員進行受理與調查，並嚴格遵循保密原則，確保申訴人及檢舉人不因提出意見而遭受任何形式之不利對待或報復。

此外，強茂集團各營運據點均明確訂定員工意見與申訴之管理機制，並設置專責單位負責受理、追蹤與處理相關案件，確保員工能於公正、透明且受保障的環境中表達意見與訴求。2025 年集團各據點均未接獲任何員工建議案件或申訴案件。

申訴管道

建言及申訴窗口：方小姐
申訴專用信箱：supervisor@panjit.com.tw
聯絡電話：07-6243929#2982



申訴建檔

由審計委員會指派專責人員每日檢視申訴信箱並記錄，任何郵件由專責人員以密件方式建檔專案處理。



匿名保護

對於提出申訴之利害關係人，在不損及信賴與營業秘密之情況下，於合理必要範圍內提供所需資訊。



處理與回覆

於電子郵件接收日起十個工作日內以適當方式予以回覆結果或預定回覆日期，並應告知其所提出事件之處理進度及結果。



身份揭露同意

未接獲提出建言或申訴之利害關係人書面同意者，不得揭露其身份，如有揭露其身份之必要者(例如法庭必須之證據)，應先通知當事人後再行處理。

2

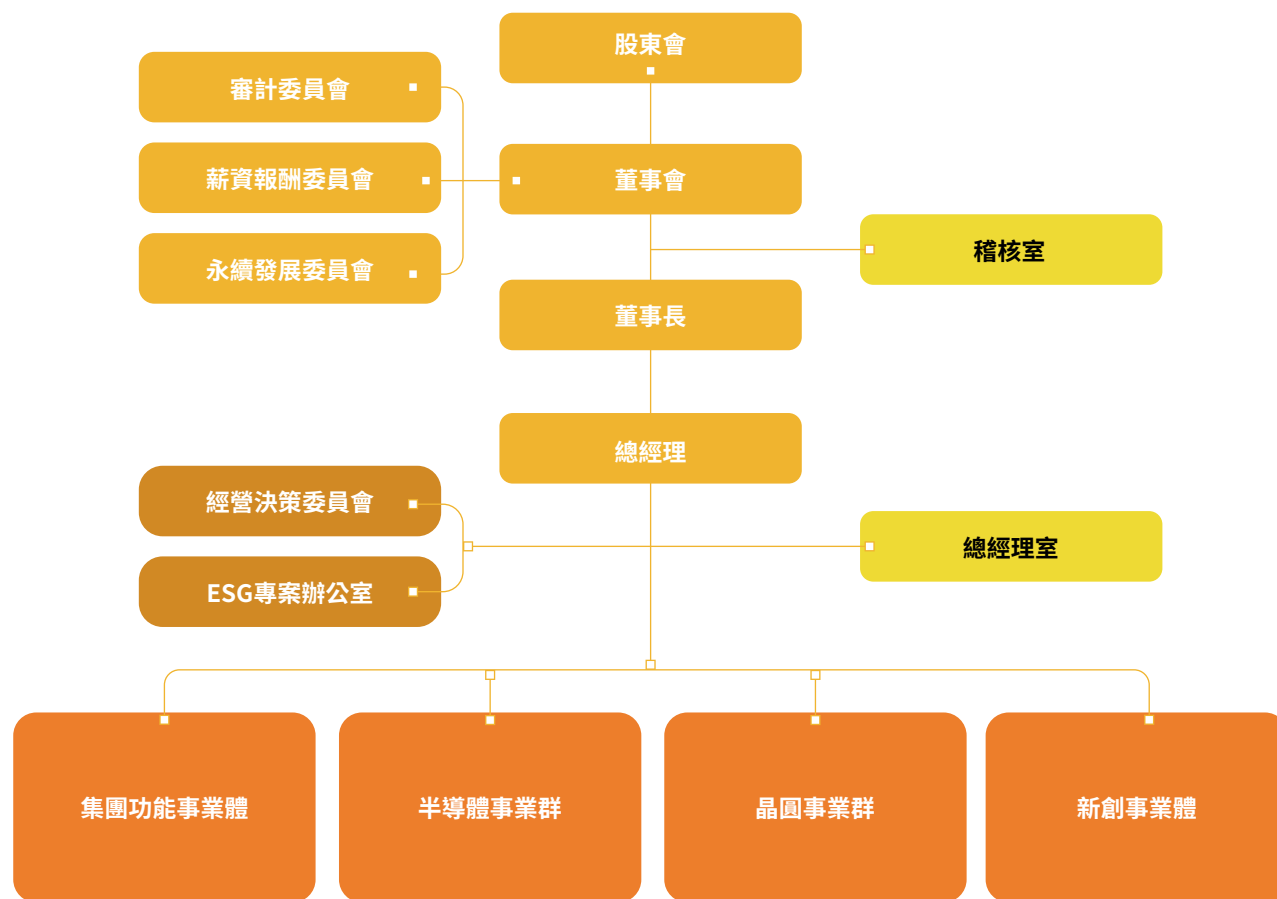
誠信治理

2.1 公司治理	31
2.2 營運績效	36
2.3 道德誠信	37
2.4 風險管理	41
2.5 資安管理	44



2.1 公司治理

強茂組織架構



董事會組成

強茂依循「董事選舉辦法」進行董事會成員之提名與遴選流程，採候選人提名制度，同時考量董事會成員多元化、專業能力與經驗等，以確保董事會成員的適任性。為增進公司治理，於 2023 年 6 月董事會全面改選時，董事席次由七席增加至十席，其中獨立董事自三席增加至四席。本屆董事會由 10 位具有不同專業背景的董事所組成，擔負公司營運及監督之責，董事會設有 4 席獨立董事、3 席法人董事及 3 席自然人董事，任期 3 年，均為本國國籍，皆為男性。本公司因營運及管理需要，由董事長方敏清先生兼任總經理，以提升經營效率與決策執行力。



為健全董事會監督功能、強化管理機能並符合公司治理精神，本公司執行具體措施包括：

落實董事會多元化政策

1. 董事會成員分別具備財會、法律、半導體等領域之學經歷及專長。

- 方敏清董事長、鍾運輝董事、方敏宗董事、林群翔董事、范良孚獨立董事均具多年半導體產業經驗，在經營管理上可提供豐富的半導體產業知識及管理經驗。
- 陳佐銘董事曾任半導體業上市公司大中華區業務總經理，現任本公司營運長職務，擁有市場布局、業務推展專業能力。
- 林鴻光董事曾任安永聯合會計師事務所董事長，目前擔任銀行業上市公司獨立董事，有助提供本公司財務規劃及銀行業嚴謹之風險管理建議。
- 陳易成獨立董事擔任半導體業上市公司財務長，具豐富財務經驗，有助提供本公司投資、籌資決策及相關風險管理之規劃及建議。
- 戴逸之獨立董事曾任半導體業上市公司投資長、工研院創新工業技術移轉股份有限公司總經理，並擔任多家投資公司及管理顧問公司負責人，有助提供策略投資規劃及管理決策意見。
- 朱俊雄獨立董事現任全英國際法律事務所主持律師，有助提供本公司法律策略、遵循及管理決策意見及相關風險管理之規劃及建議。

2. 為提高女性決策參與並健全董事會結構，本公司董事會於 2026 年 3 月通過提名 1 席女性董事候選人參與 2026 年度董事全面改選。

提升董事會獨立性

設有四名獨立董事，本屆董事會獨立董事之連續任期皆未逾三屆，並有達三分之二董事未兼任本公司員工或經理人，具配偶及二親等以內之親屬關係者 2 人，未超過董事會半數之席次。

設置功能性委員會

設有審計委員會、薪資報酬委員會等功能性委員會，由全體獨立董事組成，協助董事會進行重大決策。為落實永續發展計畫之推行，本公司董事會於 2024 年 1 月 26 日通過設立永續發展委員會。

訂定利益迴避條款

於「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」及「永續發展委員會組織規程」皆訂有利益迴避條款，董事對於會議事項，與其自身有利害關係者，應說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

修訂防範內線交易程序

為防範內線交易，保障投資人及維護公司權益，董事會於 2023 年 11 月 9 日通過修訂「防範內線交易管理作業程序」，規範董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前五日之封閉期間交易本公司股票。董事會議事單位於 2025 年 11 月發布 2026 年度董事會開會日期時程，併同提醒各季財務報告之封閉期間，避免董事誤觸該規範。

2025 年董事會共召開 7 次會議，每次會議全體獨立董事均親自出席董事會，以發揮其監督之功能，董事平均出席率為 100%，董事會運作及利益迴避情形詳見《強茂股份有限公司 114 年度年報 P22-P23》。

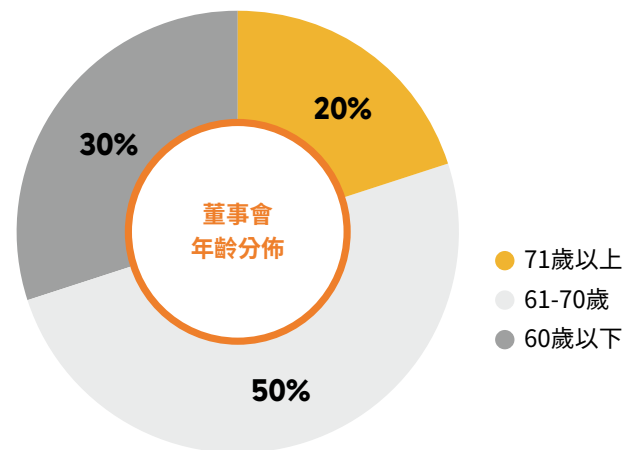
董事會成員

職稱	姓名	員工身分	專業能力				風險管理
			產業或科技	經營決策與管理	財務分析與決策	法律實務	
董事長	方敏清	●	●	●			●
董事	鍾運輝		●	●			●
董事	方敏宗	●	●	●			●
董事	金茂投資(股)公司 代表人：林鴻光			●	●		●
董事	金茂投資(股)公司 代表人：林群翔		●	●			●
董事	金茂投資(股)公司 代表人：陳佐銘	●	●	●			●
獨立董事	范良孚		●	●			●
獨立董事	陳易成		●		●		●
獨立董事	朱俊雄					●	●
獨立董事	戴逸之				●		●

註：

1. 更多董事會成員專業能力請參閱《強茂股份有限公司 114 年度年報 P9-P10》。
2. 本屆董事會四席獨立董事之連續任期均未逾三屆。
3. 本報告書揭露之董事會成員係以改選前之董事資訊為主；另本公司已於 2026 年 6 月完成董事改選，最新董事名單與多元化背景請參閱[公司官網](#)。

董事會年齡分布



功能性委員會運作

功能性委員會	運作情形
審計委員會	於2017年6月13日成立，委員計4人，由4位獨立董事組成，本屆委員任期為2023年6月14日至2026年6月13日。2025年共計開會5次，委員平均出席率100%。
薪資報酬委員會	於2011年11月30日成立，委員計4人，由4位獨立董事組成，本屆委員任期為2023年6月14日至2026年6月13日。2025年共計開會5次，委員平均出席率100%。
永續發展委員會	於2024年1月26日成立，委員計5人，由董事長及4位獨立董事組成，本屆委員任期為2024年1月26日至2026年6月13日。2025年共計開會1次，委員平均出席率100%。

董事及經理人薪酬

強茂董事及經理人酬金依公司章程辦理，董事及經理人薪酬需經薪酬委員會審查通過後，提交董事會討論，薪酬委員會定期檢討董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

2026 年通過

「高階經理人薪資報酬與永續績效連結政策」

強茂公司現行高階經理人薪資結構與公司績效高度相關，每年依據公司績效指標成果評核決定經理人薪酬提案，經過薪資報酬委員會審議後，提交董事會決議。為激勵高階經理人重視永續經營，推動永續發展策略與目標，實現企業、社會與環境共榮之長期價值，薪資報酬委員會及董事會於 2026 年 1 月 23 日通過「高階經理人薪資報酬與永續績效連結政策」，將副總經理級以上高階主管 5%~25% 之變動薪酬與永續績效連結，績效衡量將 ESG 重點推動項目納入評核，包括氣候行動與能/資源管理、人才發展與留任、供應鏈管理、ESG 評鑑、資訊安全等。



薪酬政策

董事酬金

公司章程第16條規定，全體董事之報酬，不論營業盈虧，得依同業通常水準授權董事會議定之。公司章程第19條規定，本公司年度如有獲利，應提撥不高於 2% 為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，且無索回機制。董事及獨立董事按實際出席董事會次數支領車馬費。

經理人酬金

01

經理人酬金係視公司整體市場定位、相關產業薪資水準，並依經理人之目標達成度、貢獻度等關聯性綜合考量訂定。

02

經理人年度薪酬包含薪資、獎金、年終獎金與員工酬勞，並提撥退休金、福利金等，無索回機制。

03

經理人獲派之酬金額，在考量該年度公司經營績效、個人職務及貢獻，給予合理報酬，由本公司集團人資行政事業體提案，經薪資報酬委員會審議並送交董事會核准。

04

依「高階經理人薪資報酬與永續績效連結政策」，副總經理級以上高階主管 5%~25% 之變動薪酬與永續績效連結。

董事進修

為強化董事會成員職能與知識，強茂每年不定期安排教育訓練課程，董事會議事單位持續提供董事進修訊息，並協助董事完成報名作業，2025 年董事外部進修共計 89 小時，平均進修時數為 8.9 小時，內容包含誠信經營、法規遵循、風險管理、環境永續、資安管理等主題。此外，本公司每年對全體董事及經理人進行「禁止內線交易」內部線上教育訓練，2024 年起更將授課對象擴大至經理級以上主管，課程內容包含內線交易要件、違反內線交易之罰則、以及如何避免誤觸內線交易等主題，另外，特別將強茂「防範內線交易管理作業程序第九條之二：董事不得於財報封閉期間交易公司股票」之規範納入宣導內容。為提升董事會永續技能，以強化對公司永續政策推展之督導，強茂於 2025 年延聘外部講師為全體董事講授永續趨勢新知之相關課程。2025 年董事外部進修課程詳見 [《強茂股份有限公司 114 年度年報 P34-P35》](#)。

董事會績效評估

為提升董事會職能，加強董事會運作效率，強茂訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，依辦法規定每年定期執行董事會、功能性委員會(含審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會)及個別董事成員之績效評估，並將評估結果提報董事會。2025 年度董事會績效評估結果如下表，相關成果已於 2026 年 3 月 10 日董事會中報告。

評估範圍	評估方式	評估內容	評估結果	
董事會績效評估	董事會內部自評	<ul style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度 提升董事會決策品質 董事會組成與結構 	<ul style="list-style-type: none"> 董事的選任及持續進修 內部控制 	整體評估結果為 標準以上 ，顯示本公司董事會整體運作情況尚稱完善，符合公司治理精神。
個別董事成員績效評估	董事成員自評	<ul style="list-style-type: none"> 公司目標與任務之掌握 董事職責認知 對公司營運之參與程度 	<ul style="list-style-type: none"> 內部關係經營與溝通 董事之專業及持續進修 內部控制 	整體評估結果為 標準以上 ，考核結果顯示本公司董事對各項考核指標運作之效率與效果均有正面評價。
功能性委員會績效評估 (審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會)	功能性委員會 內部自評	<ul style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度 功能性委員會職責認知 提升功能性委員會決策品質 	<ul style="list-style-type: none"> 功能性委員會組成及成員選任 內部控制 	整體評估結果為 標準以上 ，考核結果顯示本公司審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會對各項考核指標運作之效率與效果均有正面評價。

註：評估結果分為三個等級：標準以上(100~91分者)、符合標準(90~81分)、仍可加強(80分以下)。

2.2 營運績效

強茂集團的主要營收項目分為小訊號封裝及高功率封裝，小訊號封裝產品對應 AI 消費性、電腦及家電市場應用，受惠於 AI 終端與運算相關應用逐步擴大、通路庫存水位回歸健康，出貨動能可望穩定提升；在高功率封裝產品方面，因係對應於工控、電動車、可再生能源及電源管理，在車用電動化、再生能源 / 儲能建置及資料中心電源等結構性需求帶動下，預期成長動能相對較佳。

為延續在功率半導體領域的投資及攻略布局，面對車用與 AI 市場同步成長趨勢，強茂以「車用 -Automotive」與「人工智慧 -AI」雙引擎並進的發展戰略，建構涵蓋車用與 AI 應用之產品與技術平台，並結合多元供應鏈合作、組織資源配置以及國際人才延攬，因應全球市場環境變化，強化競爭優勢，持續為股東、客戶及社會創造永續價值，以達成永續發展的長期目標。

近三年合併財務績效

單位：新台幣仟元

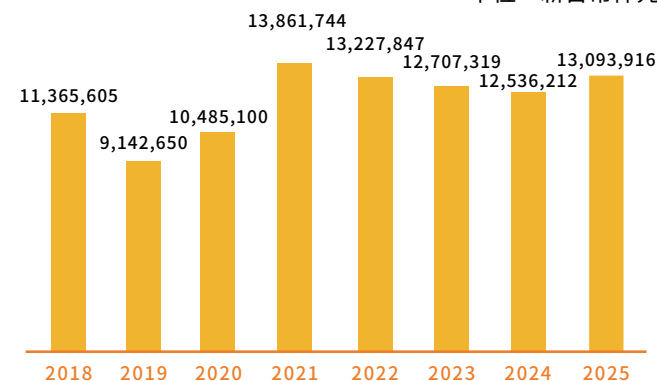
項目	2023年	2024年	2025年
營業收入	12,707,319	12,536,212	13,093,916
營業外收入及支出	331,362	454,684	567,368
營業成本	9,499,258	8,939,137	9,000,956
稅後淨利	1,012,951	1,077,404	1,390,416
員工薪資和福利費用	2,456,408	2,727,462	2,970,826
所得稅費用	152,145	190,201	288,236
社區投資(捐贈)	1,081	765	902
支付出資人的款項	1,146,345	458,538	534,961
每股盈餘(元)	2.15	2.40	3.12
未分配盈餘	4,026,560	4,467,978	5,121,319

註：

1. 個體財務績效詳見 [個體財務報告](#)。
2. 員工薪資和福利費用包含董事酬勞及車馬費。

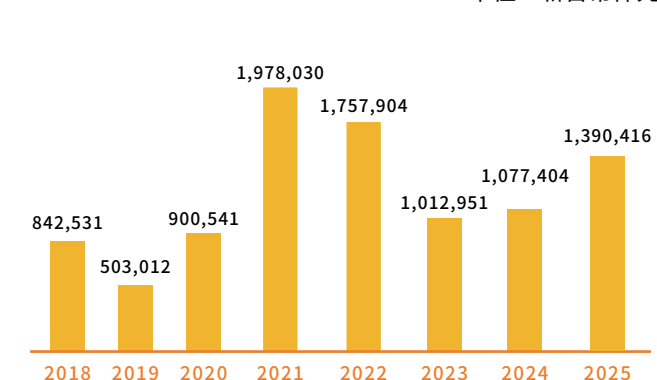
歷年合併營業收入

單位：新台幣仟元



歷年合併稅後淨利

單位：新台幣仟元



政府財務補助

強茂集團取自政府之財務補助主要為財務補貼(稅收減免)及投資補助、補貼、研發補助及其它相關類型補助及獎勵等，2025年共計88,867,351元。

2025 年取自政府財務補助

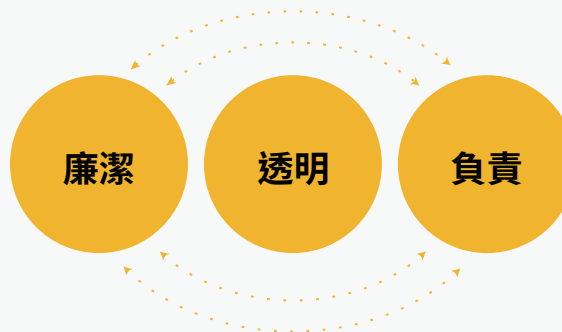
補助類型	補助金額(元)
稅收減免及抵減	28,777,845
補貼	2,273,659
投資補助、研發補助及其他相關類型補助	57,709,858
獎勵	105,988
合計	88,867,351



2.3 道德誠信

誠信經營政策

本公司應本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，經董事會通過，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。



強茂以誠信經營為核心價值，致力於提升透明度，樹立可信、負責之企業形象，本公司訂有「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等辦法，建立內部控制和監督機制，積極防範不誠信行為，並設置隸屬於董事會的誠信經營推動小組，至少一年一次向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。本公司所有董事成員於就任當日，皆需簽署「遵循誠信經營政策聲明書」，規範董事於任職期間恪守誠信原則，不從事任何違法、不當或違背受託義務之行為。

本公司建立不誠信行為風險之評估機制，於編制年度稽核計畫時，將不誠信行為風險之影響程度納入評估項目中，以定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並依風險評估結果規劃年度稽核作業，期能藉以防範潛在具較高不誠信風險之行為。

為落實誠信經營，強茂集團對於往來之供應商，除評估其誠信紀錄外，並要求須簽署「供應商清廉反賄賂承諾書」，且於契約條款中加入廉潔道德約定條款，明確要求供應商在業務活動中堅持廉潔、遵守道德規範。此外，針對具有較高不誠信風險之營業活動相關人員(如業務人員、採購人員等)，亦要求其簽署「清廉(反賄賂)承諾書」，並透過公告、教育訓練及公佈欄等方式進行宣導，以確保人員遵守道德規範和政策。集團亦固定於新進人員到職時施予企業社會責任及誠信經營教育訓練，以宣示公司誠信經營的決心。

此外，強茂制定有「利害關係人建言及申訴管理辦法」，並於公司網站成立利害關係人建言及申訴服務窗口，用以作為利害關係人於權益受侵害時之申訴管道，並於每季審計委員會報告利害關係人建言及申訴案件之處理情形；同時依「道德管理程序」設有包含窗口、實體信箱及電子信箱等內部舉報途徑，以維護利害關係人與公司權益，所有收受之舉報事件均由專責單位秉持保密原則受理承辦、調查，並予以紀錄追蹤；查證屬實者，亦將按情節輕重依工作規則採取包含終止業務往來或僱傭契約在內的措施及法律行動。

強茂集團2025年無相關貪腐事件、無政治捐獻相關情事及涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之法律事件與訴訟。2025年反貪腐溝通管道及成果如下表：

反貪腐溝通管道

溝通方式	溝通對象	溝通數	總數	溝通/訓練比例
簽署誠信經營聲明書	董事會成員	10	10	100%
禁止內線交易宣導課程	董事會成員與經理級以上員工	80	80	100%
反貪腐教育訓練	全體員工	1,653	2,150	76.88% ^{註1}
反貪腐溝通宣達-布告欄/隨身企業社會責任政策(方針)小卡	全體員工	2,150	2,150	100%
簽署反賄賂承諾書(間接人員) ^{註2}	新進員工	131	131	100%
	在職員工(管理職)	275	275	100%
	在職員工(非管理職)	751	751	100%

註：

1. 環茂2025年僅對新進人員安排反貪腐課程，且強茂反貪腐課程跨年度至2026年，部分同仁未於2025年完成課程，未來將持續強化相關課程之涵蓋比例。
2. 考量職務內容，反賄賂承諾書以間接員工為主要簽署對象。
3. 管理職定義：包含高階主管為處長級(含)以上管理職，以及一般管理職為非高階主管之其他管理職。

法規遵循

強茂集團將恪遵法規視為企業經營之基本原則，透過內部控制流程與機制，確保所有營運活動的合法性，針對可能之違法行為，透過調查與預防措施降低違法風險。本集團除遵循相關法令規定外，亦留意國內外重要政策及法律變動等相關情形，即時研擬必要因應措施，以符合公司營運需求。2024 年至 2025 年違反法規事件共計 6 件，均非重大違規事件，總裁罰金額為 417,990 元，本集團已立即改善並回覆完成結果予主管機關，改善措施如下表所示。

違反法令事件

裁處日期	違反之法令/罰鍰金額(新台幣)	營運據點/違反事由	處理及預防措施
2025年05月16日	水污染防治法第7條第1項 /NT 105,000元	強茂/稽查化學需氧量 135mg/L，未符合放流水標準	自2025年4月起增加每日COD試劑檢測，強化廢水處理系統之預警能力，經第三方檢測，水質已全數符合標準。
2025年06月27日	空氣污染防治法第23條第2項 /NT 100,000元	強茂/稽查發現該製程所設置之流量計112年未依規定執行比測	每年委託專業廠商執行流量計(風量)比對測試，並於每年第三季定期進行檢測作業。同時，持續辦理內部定期法規查核，並不定期參與外部最新法規說明會，以確保符合法規要求並即時掌握最新規範動態。
2025年08月12日	水污染防治法第14條第1項 /NT 90,000元	強茂/現場廢水處理設施快混池(槽)有設置硫酸加藥管，現場亦有放置硫酸藥桶，但未登載核發之許可證	經確認該管線為長年未使用之舊有設備，已拆除並進行全面盤查，消除現場設備與許可內容不符之風險。改善後照片已函報環保局備查並獲准結案。 未來將定期執行廠內設施與許可證之對照清查，確保現場配置與法規登記完全一致，落實嚴謹的環境治理與風險控管。

裁處日期	違反之法令/罰鍰金額(新台幣)	營運據點/違反事由	處理及預防措施
2025年08月14日	水污染防治法第18條 /NT 10,000元	強茂/廢污水貯留設施 (S01、S02)均僅設置出流端水表，未依法設置進流端水表	因受限於建廠初期管線地下化配置，難以增設實體水表，本公司積極與主管機關溝通，改以「出流水表水量估計」的計量方式，確保在既有硬體限制下，仍能達到水資源流向的透明化監管與法規一致性，並於2025年10月27日正式取得貯存變更許可公文。
2025年11月26日	中華人民共和國海關法第八十六條第三項等/NT 12,990元	強茂無錫/進出口貨物、物品或者過境、轉運、通運貨物向海關申報不實	依要求加以改進，複核填列資
2024年5月28日	空氣污染防治法第24條第2項/NT 100,000元	環茂/3F新增污染源，與原核發操作許可證核定污染源數量不符，且新增設備有通電操作。(未依核發之許可證內容操作)	依法進行空污許可異動申請(2024年9月已取得試車核可)，於2025.05.28取得環保局核發空污操作許可證。3F新增機台僅開機測試，未實際操作，且已備置許可異動申請文件準備送件申請，因插電啟動即便沒有實際操作，依法仍認定為操作行為，後續有新增污染源機台設備，會於測試前即提送申請，並於取得試車核可後，才能進行機台插電測試。

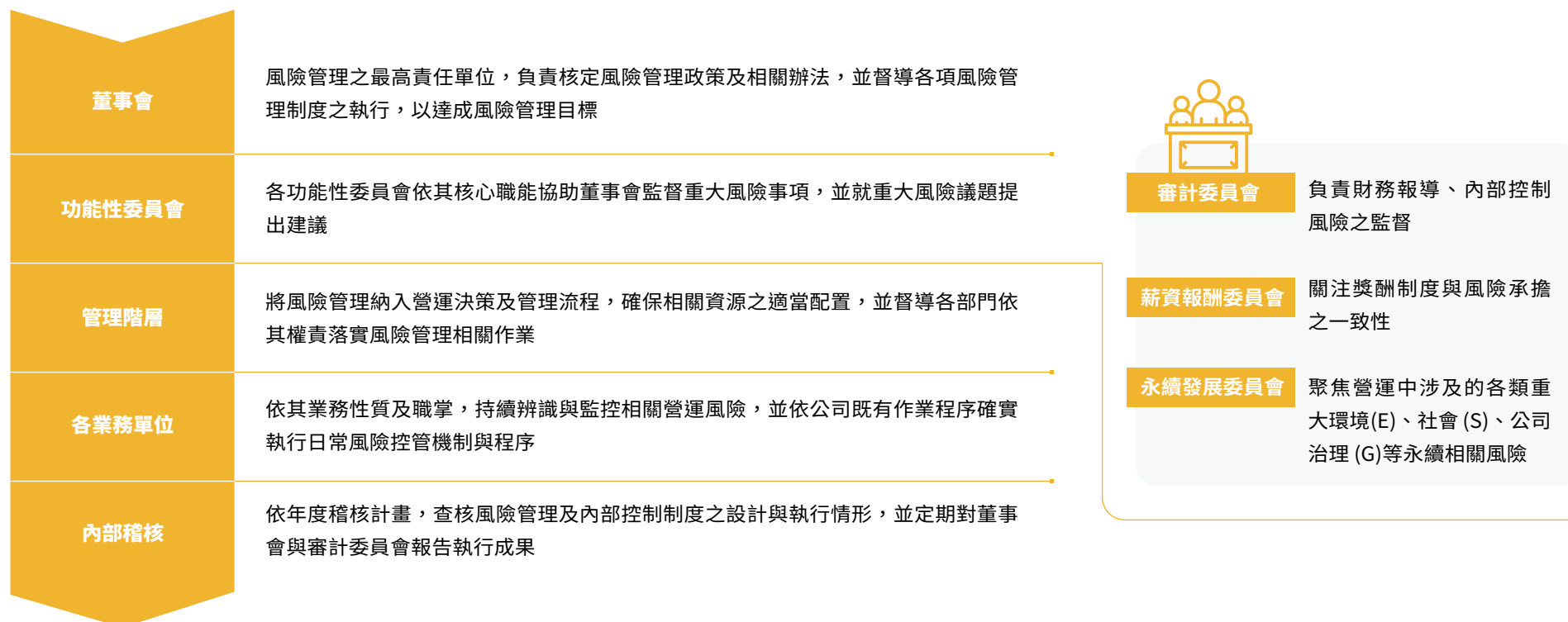
註：

- 違反法規事項之統計以處分日期為準，作為永續報告書年度統計與揭露依據。
- 重大違規定義為依據臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序第四條第二十六款，有下列情事之一者：(一) 造成公司重大損害或影響者；(二) 經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者；(三) 單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。
- 強茂與環茂資訊調查來源為：台灣透明足跡以及台灣違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統；強茂無錫資訊調查來源為：天眼查。

2.4 風險管理

強茂為落實公司永續治理義務及掌握營運之內外部潛在風險，於 2021 年經董事會核准通過「風險管理辦法」，依公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與客戶的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。本公司風險評估範疇以強茂台灣營運據點為主，包括但不限於市場風險、營運風險、財務風險、危害風險或其他可能使公司產生重大損失之風險。

風險管理組織架構



風險管理程序

強茂由 ESG 專案辦公室統籌風險鑑別作業，並彙整企業風險報告呈報永續發展委員會及董事會。

1 風險辨識



考量公司日常營運可能面臨之各類風險，並衡酌同業公司關注議題、國際與國內專業機構所發布之風險研究報告與趨勢等，辨識可能導致公司目標無法達成、造成損失或負面影響之潛在風險項目，據以設計風險鑑別問卷，藉此協助各單位全面且結構化地盤點營運風險來源，並進一步了解各單位關注之風險議題。

2 風險分析與評量



召集高階營運單位主管填寫風險鑑別問卷，考量現有相關管控措施、過往經驗等，評核風險事件之發生機率(A)與衝擊程度(B)。依據上述(A)x(B)計算出各項風險之風險係數進行風險分析。依風險分析結果進行排序及區分風險等級，以協助管理階層了解整體風險概況，作為管理與監督之參考資訊。

3 風險因應與監控



各權責單位針對重大風險議題擬定因應對策或減緩措施，並透過定期檢討與監督確保措施有效執行與持續改善。於日常營運活動中亦持續藉由關鍵流程作業規範設定、經管會議討論、重大投資專案審查等控制程序，將風險管理納入既有管理制度，進行風險因應與監控。

4 風險報告與揭露



ESG專案辦公室依年度風險鑑別所識別之營運及永續相關風險項目，彙整企業風險評估報告，每年至少一次向永續發展委員會及董事會報告風險管理執行結果。

風險管理執行情形

ESG專案辦公室於2025年12月執行風險辨識作業，臚列18項風險項目，包含：營運風險8項、策略風險7項、財務風險3項。針對上述風險以問卷方式，由高階營運單位主管依風險事件之發生機率(由低至高為1~5分)與衝擊程度(由低至高為1~5分)進行評核，並依問卷回填結果計算各風險項目之風險係數。

本次風險鑑別結果皆為中風險，無重大風險項目，ESG專案辦公室已彙整企業風險管理報告，於2026年5月8日向永續發展委員會及董事會報告風險管理執行情形。

本次風險鑑別前三項風險項目分別為人才發展與培育、人才吸引與留任、技術變革，其控制措施重點摘要如下：

風險類別	風險項目	風險描述	控制措施
營運風險	人才發展與培育	若人才無法與時俱進，將侵蝕公司競爭優勢及成長動能。	透過多元化的招募管道、關鍵人才培育計畫、完善的教育訓練體系，以及提供友善職場環境，讓員工在組織內持續貢獻與成長，厚植優質人力資本。
營運風險	人才吸引與留任	產業競爭加劇、少子化衝擊等因素，企業可能面臨生產人力不足、人才斷層或技術承接疑慮。	詳細說明請參閱 5.3 招募任用 、 5.5 人才發展章節
策略風險	技術變革	半導體產業新興應用持續引領技術變革，若新技術或產品開發時程落後、開發成本過高或開發方向與市場需求不符，可能造成公司競爭力下滑。	<ol style="list-style-type: none"> 1 持續將研究發展視為推動中長期成長與提升毛利率之核心基礎，穩定投入研發資源。 2 以市場需求為導向，優化產品組合結構，提升高附加價值產品比重，以強化整體獲利能力與營運韌性 3 積極布局第三代半導體技術，推動碳化矽功率元件研發，擴充產品線，以因應新能源與高效能應用需求 <p>詳細說明請參閱3.2 創新研發與專利章節</p>

註：人權相關風險評估結果詳見 [5.1 人權管理](#)；氣候風險機會鑑別結果詳見 [4.1 氣候變遷調適與行動](#)。

2.5 資安管理



資訊安全管理 管理方針

重大主題: 資訊安全管理

管理目的

在現代數位經濟中，資訊是企業運營和經濟發展的核心資源。然而，隨著網絡攻擊和數據洩露事件日益頻繁，資訊安全已成為企業不可忽視的關鍵議題，完善的資訊安全管理不僅有助於保護業務資產和客戶資料，還能有效降低營運風險與經濟損失，防止資料外洩和企業形象受損，從而提升客戶信任度和品牌聲譽。強茂集團落實ISO 27001資訊安全管理制度的要求，透過持續改進與監測，確保資訊資產的機密性、完整性和可用性，並在此基礎上設立明確的資訊安全管理目標，強化資訊安全管理，確保資訊資產、系統、設備及網路通訊的安全，從而有效降低人為疏失、蓄意破壞、設備故障和天然災害等風險。

政策

請參閱**資安政策**

預防及 補救機制

若遭受到資安攻擊且無法及時防護，將會依「緊急應變措施作業規範」、「系統復原及備援計劃作業規範」進行補救措施。

管理審查

- 透過定期的內部審核，檢查軟體、系統、程序、運作狀況、外部安全稽核，持續評估資訊安全措施的效果和合規性，根據審核結果，制定並實施改進計劃。
- 以稽核室為資訊安全監理之查核單位，若查核發現缺失，將要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。
- 通過ISO 27001資訊安全管理系統(ISMS)驗證，持續執行相關作業並接受定期外部審查，以維持合規性並促進持續改進。

2025年目標

- 集團系統備份率達100%
- 強茂資安培訓課程人員參與率100%
- 集團零資安事件發生
- 集團社交工程演練合格率96%
- 強茂設置資安專責主管及至少1名資安專責人員
- 強茂岡山廠維持ISO 27001 證書有效並通過年度稽核
- 集團每月一次資訊安全事件應變演練
- 集團每月至少發佈一次資安宣導文宣

2025年目標達成情形

- ✓ 集團系統備份率達100%
- ✓ 強茂資安培訓參與率100%
- ✓ 集團零資安事件發生
- ✓ 集團社交工程演練合格率均高於96%
- ✓ 強茂設立1名資安專責主管及1名專責人員
- ✓ 強茂岡山廠2025年5月完成ISO 27001續評驗證
- ✓ 集團共進行36次資訊安全事件應變演練，各廠均達標
- ✓ 集團共發佈12次資安宣導文宣

短期目標(2026~2027年)

- 完善安全基礎設施: 在兩年內，升級和強化安全基礎設施，包括防火牆、入侵檢測系統、加密技術和安全監控工具
- 實施全員安全培訓: 執行一個全面的安全意識提升計劃，以確保所有員工都了解基本的資訊安全知識和最佳實踐
- ISO 27001 定期檢視和更新資訊安全政策，並逐步擴大導入範疇至各據點
- 確保政策持續適應法律法規和標準的變動
- 進行定期安全審計: 建立定期的安全審計流程，以持續識別和處理安全漏洞

中長期目標(2028~2032年)

- 建立成熟的風險管理框架: 在五年內發展一個全面的資安風險管理框架，包括持續的風險評估、管理和緩解措施
- 實現先進的威脅偵測和預防系統: 投資於人工智慧和機器學習技術，以提高對先進持續性威脅(APT)的偵測和防禦能力
- 建立強大的第三方合作夥伴安全管理: 確保所有合作夥伴和供應商都符合嚴格的資安標準，以減少供應鏈風險
- 建立全面的業務恢復計劃: 發展一個全面的業務持續性和災難恢復計劃，以確保在任何重大安全事件後業務能迅速恢復

目標

行動與成果

- 集團定期執行漏洞掃描,修補已發現的弱點,並確保所有系統、應用程式與設備始終更新至最新的安全補丁和版本。
- 2025年各廠均召開12次資安月會,規劃、執行及推動資訊安全管理事項、推展資訊安全意識,並定期檢討資安政策。
- 2025年集團共進行36次資訊安全事件應變演練,提升員工面對突發事件時的警覺性與積極度。
- 2025年集團無發生任何客戶資料外洩及資通安全事件。
- 2025年集團在職員工資安教育訓練時數共1,449小時。
- 2025年集團新人職前資安教育訓練時數共346.5小時,100%完成訓練。

資安政策

- 1 本公司各事業部執行業務時必須遵守政府相關法規(如:專用法、著作權法、個人資料保護法、個人資料保護法施行細則等)之規定。
- 2 設置資訊安全管理委員會,負責本公司資訊安全管理系統之建立及推動事宜。
- 3 建立組織全景評鑑機制,以界定資訊安全的方針與資訊安全管理系統的實施範圍,並了解組織全景及關注方的需要與期望。
- 4 訂定文件控管作業規定,以律定資訊安全制度相關文件之制定、修改、編碼、發行等管理原則。
- 5 建立資訊資產之管理機制,以統籌分配、有效運用有限資源,解決關鍵安全問題。
- 6 建立風險評鑑管理辦法並識別出各類資產的風險,以採取適當之風險處理措施,加以管控、降低風險至可接受之程度。
- 7 定期實施業務相關之資訊安全教育訓練,宣導資訊安全政策及相關實施規定。
- 8 建立機房實體及環境安全防護措施,並定期施以相關保養維護。
- 9 明確規範資訊系統、網路服務、敏感資訊之使用權限,防止未經授權之存取行為。
- 10 訂定及執行資訊安全內部稽核活動,以落實資訊安全管理制度,針對未盡事項執行矯正措施。
- 11 訂定資訊安全之營運持續計畫並實際演練,確保本公司遭受突發事故時業務得以持續運作。
- 12 本公司所有人員皆負有維持資訊安全之責任,且應瞭解及遵守相關之資訊安全管理規定,並於工作職責中落實。

強茂集團營運日益仰賴系統化與透過網路執行各項業務下，資訊安全成為重要挑戰。面對全球資安威脅升高，集團積極提升資安防護，建立有效的資訊安全管理機制，避免資源浪費、商譽受損及形象受損，更以改進營運作業流程、提高作業效能為積極目標。2025年無發生任何客戶資料外洩及資通安全事件，若針對資訊安全有相關疑慮，均可透過強茂集團內部申訴管道提出申訴或進行舉報，交由專責單位處理，且申訴者及申訴內容均嚴格保密，完整申訴管道及調查流程請參閱《1.3 利害關係人溝通》章節。

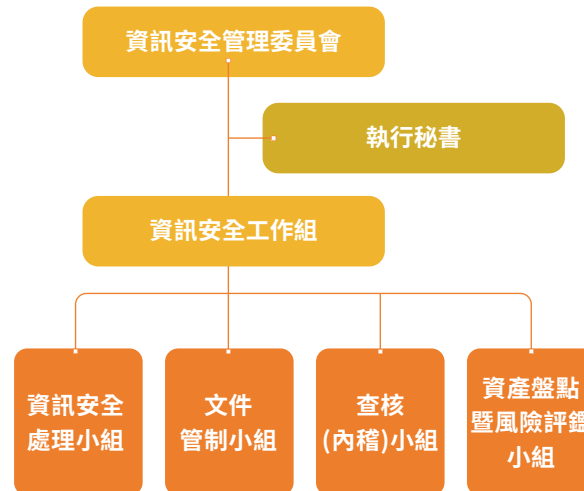
為打造嚴密有效的資安防禦網為資訊安全願景，強茂集團每年投入資源，強化資安防禦，包括社交工程演練、弱點掃描、安全政策宣導、禁用USB功能及導入多因子驗證，降低營運中斷風險，本公司重視資料安全，並採用三二一備份原則進行系統資料的備份和存儲，以減少數據丟失和損壞的風險，我們的目標是實現100%的系統備份率，以求在損害發生時能最快速恢復系統運作。

此外，為強化第三方資安管理，強茂集團將資訊安全納入供應商管理準則，針對關鍵IT供應商與承攬商，要求其簽署「資訊安全與保密協議(NDA)」，並於評選階段進行資安風險評估，以確保其符合強茂資安政策，降低供應商與承攬商發生資安事件的機率。

資訊安全管理架構

強茂於2022年成立資安行動小組，並於2023年經總經理批准後正式實施。資安行動小組負責規劃、執行及推動資訊安全管理事項、推展資訊安全意識，並定期檢討資安政策。另以稽核室為資訊安全監理之查核單位，若查核發現缺失，將要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。為持續強化資安架構，符合法規要求，已於2023年完成資安專責主管及1名資安專責人員之設置。2024年成立「資訊安全管理委員會」，強茂岡山廠於同年6月通過ISO 27001第三方外部驗證，並於2025年5月完成年度續評驗證，確保資訊安全執行與持續監督，未來亦將逐步擴大驗證範疇，以強化集團整體資訊安全之管理。

資訊安全管理委員會組織架構



資訊安全培訓與演練

強茂集團於新人到職時的教育訓練中，即包含資安意識宣導，除此之外，也定期進行在職員工資訊安全培訓與社交工程演練，教育員工了解資訊安全的重要性和最佳實踐，以減少內部威脅和人為錯誤的風險。

為了應對可能發生的資訊安全事件，集團制定了應變計畫並定期進行演習和測試，以確保能夠完整防範攻擊並能確實復原已損壞的系統，並定期進行內外部資訊安全稽核，以評估安全措施的有效性和合規性，最終目標是實現資安事件零發生。我們將盡一切努力，包括加強內部監管和外部安全合作，以達成每年度資安事件發生件數為零的目標。



資安教育訓練

2025 年資安管理執行成果

項目	內容	強茂	強茂無錫	環茂
新人教育訓練	到職資安意識宣導。 資訊安全保護個資法、對外防駭客、對內防洩漏。	<ul style="list-style-type: none"> 人次：297人 總時數：148.5小時 	<ul style="list-style-type: none"> 人次：378人 總時數：189小時 	<ul style="list-style-type: none"> 人次：22人 總時數：9小時
在職員工資安培訓	定期進行資安培訓，提升對內部威脅和人為錯誤的防範能力。	<ul style="list-style-type: none"> 人次：1,449人 總時數：1,449小時 	預計2026年開始執行	預計2026年開始執行
社交工程演練	測試員工應對社交工程攻擊的能力，提升防範意識。	<ul style="list-style-type: none"> 第一次參與人數：711人 合格率：97.89% 第二次參與人數：714人 合格率：97.2% 	<ul style="list-style-type: none"> 第一次參與人數：375人 合格率：99.46% 第二次參與人數：367人 合格率：99.45% 	<ul style="list-style-type: none"> 第一次參與人數：152人 合格率：98.03% 第二次參與人數：153人 合格率：98.69%
針對社交工程演練不合格員工的措施	進行重覆宣導與教育，確保員工理解應對攻擊的最佳實踐。	社交工程演練複訓率100%		
資訊安全應變計畫	制定應對資訊安全事件的計畫，定期演習和測試，確保能防範攻擊並快速復原系統，包括： <ul style="list-style-type: none"> 1 主次要系統備份及還原演練 2 主次要系統備援機制測試 3 核心交換器故障演練 4 ERP交換器故障演練 	共進行12次演習	共進行12次演習	共進行12次演習
緊急應變測試結果	測驗符合「緊急應變措施作業規範」及「系統復原及備援計劃作業規範」之要求。	緊急應變及系統復原能力，確保系統運作的連續性與穩定性，目標均達成。		
內部與第三方稽核	定期執行內部與外部資安稽核，以全面評估資訊安全措施的有效性與合規性。	落實資訊安全執行與監督，提升安全性，達成資安事件零發生。		
資安目標	每年度資安事件發生件數為零。	<ul style="list-style-type: none"> 強化內部監管與外部安全合作，全面降低風險。 2025年無發生任何客戶資料外洩及資通安全事件。 		

資安風險因應措施

強茂集團以強化軟硬體防範機制作為因應資安風險之主軸，優先強化網路安全、基礎架構防護和災難復原，在資訊安全方面的控管措施會依據「網路通訊與作業管理程序」、「安全事件管理程序」、「軟體安裝作業規範」等文件進行對應措施。若各營運據點遭受到資安攻擊且無法及時防護，將依「緊急應變措施作業規範」及「系統復原及備援計劃作業規範」進行相關措施。

2025 年資安管理措施

 項目	 資安管理措施	 資安補救措施
風險評估與管理	定期進行風險評估，制定風險管理計畫	發生風險時啟動應急計畫，更新風險評估與控制措施
存取控制	設定角色與權限，多因子驗證，定期審查存取權限清單	偵測未授權存取後，封鎖可疑帳號，重新分配存取權限
資安意識與教育	提供員工資安訓練，進行郵件社交測試	發生人為疏忽事件後，強化相關教育，優化教育計畫
系統與網路安全	部署防火牆、IDS/IPS，定期更新漏洞修補	發現攻擊時，封鎖來源，進行系統修補與全面掃描
資料保護與加密	資料分類與標籤，使用強加密技術保護資料	資料洩露後，通報相關方，進行數據損失防護(DLP)改善
事件回應與緊急應變	制定事件緊急應變計畫，定期演練回應流程	啟動緊急應變計畫應對事件，事後檢討流程並改進
備份與還原	自動化備份策略，定期測試還原能力	資料受損或被攻擊後，利用備份還原正常運作
監控與日誌管理	全天候監控，定期分析日誌數據	發現異常活動後，追蹤日誌，分析並解決問題根源

3

責任供應鏈

3.1 產品品質與服務	50
3.2 創新研發與專利	54
3.3 供應鏈永續管理	61
3.4 客戶關係管理	68



3.1 產品品質與服務

	<h3>產品健康安全管理方針</h3>		<h3>重大主題: 產品健康安全</h3>	
<h4>管理目的</h4>	<p>配合七大管理原則,過程導向與PDCA方法,建立品質管理架構,並針對有害物質進行管理與明確的產品標示,確保產品品質符合法規及客戶要求,並定期進行管理審查,以確保品質管理系統與有害物質管理系統的有效性,以提供優質的產品與服務為企業責任,將綠色生產的概念融入企業日常管理之中,以降低潛在風險、避免業務和市場商機的損失,建立企業形象與良好的聲譽。</p>			
<h4>政策</h4>	<p>請參閱 品質政策</p>			
<h4>預防及補救機制</h4>	<ul style="list-style-type: none"> 當產品安全出現疑慮時,依照異常品處理及客戶抱怨流程進行妥善處置,若顧客財產發生異常,會通知業務向客戶報告並根據客戶要求相應處理,對於已出貨的不良品或發生有害物質的產品異常,將於發現後24小時內告知客戶,並視情況派員到客戶端檢驗或啟動召回換貨處理流程。 當客戶反應、生產製程、製程變更不符合《環境相關的化學物質管理工作指導書》規定時,依「製程管制作業程序」執行並提出適當的有害物質解決方案。 			
<h4>管理審查</h4>	<ul style="list-style-type: none"> 定期依循ISO 9001、IATF 16949、IECQ QC080000管理程序進行PDCA審查。 每年要求供應商提交第三方測試報告,每三年更新成分表資訊。 每年針對客戶(含利害相關者)抱怨與回饋進行審查。 每年10月前針對最近一年內與公司往來佔營收80%客戶進行客戶滿意度調查。 針對內部與外部(客戶稽核或驗證機構)稽核狀況及改善結果審查。 對現有操作更改和新設施或新產品進行的製造可行性評估成果審查。 			
<h4>目標</h4>	<h5>2025年目標</h5>	<h5>2025年目標達成情形</h5>	<h5>短期目標(2026年)</h5>	<h5>中長期目標(2027年~2029年)</h5>
	<ul style="list-style-type: none"> 強茂、強茂無錫XRF儀器操作人員教育訓練達成率100% 集團供應商每年提交第三方測試報告提交率為100% 集團供應商每三年更新成分表資訊達成率為100% 集團供應商無有害物質符合率99%以上 強茂有害物質年度教育訓練(新進人員及專責人員)達成率100% 強茂無錫有害物質年度教育訓練(全體人員)達成率100% 強茂、強茂無錫客戶對產品符合有害物質規範的滿意度達90分以上 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 強茂、強茂無錫XRF儀器操作人員教育訓練達成率為100% ✓ 集團供應商每年提交第三方測試報告提交率為100% ✓ 集團供應商每三年更新成分表資訊達成率為100% ✓ 集團供應商符合有害物質規範比率99%以上 ✓ 強茂有害物質年度教育訓練(新進人員及專責人員)達成率100% ✓ 強茂無錫有害物質年度教育訓練(全體人員)達成率100% ✓ 強茂、強茂無錫產品符合有害物質規範滿意度92.04分 	<ul style="list-style-type: none"> 有害物質年度教育訓練(新進人員及專責人員)達成率維持100% 滿足客戶及國際規範要求、持續改進體系,保持證書有效 供應商每年提交第三方測試報告提交率100% 供應商每三年更新成分表資訊達成率100% 提升客戶對產品符合有害物質規範的滿意度達90分以上 供應商無有害物質符合率99%以上 	<ul style="list-style-type: none"> 與供應商合作,以尋找替代用料來生產無鉛產品為目標 增強與顧客之間的長期合作關係,促進顧客綠色供應鏈的建立 滿足體系要求、持續改進體系,證書持續有效

行動與成果

- 2025年集團使用XRF分析，進行法定有害物質檢測。
- 2025年集團無違反產品健康和 safety 相關法規事件。
- 2025年集團100%符合RoHS、REACH、PPW、SONY SS00259、UL等產品安全規範。
- 2025年集團有害物質異常提報件數0件。
- 2025年集團無設備維修有害物質污染事件發生。
- 2025年集團無有害物質客戶的抱怨事件發生。

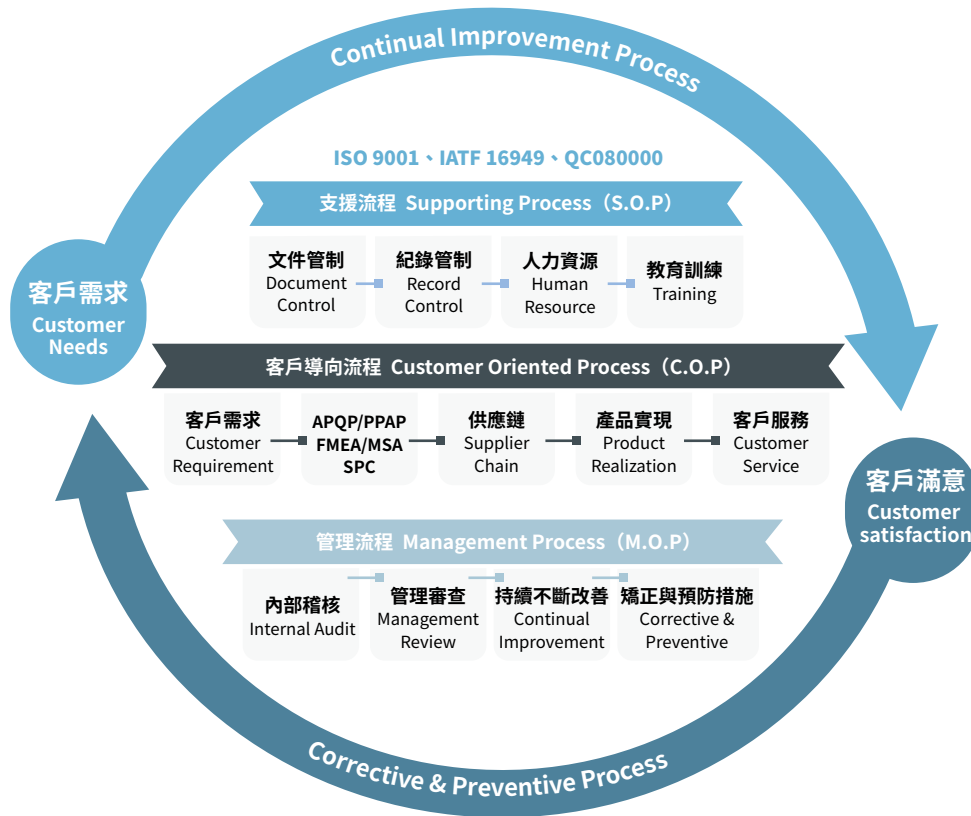
品質管理



為確保產品品質符合法規及客戶要求，強茂及強茂無錫建立品質管理架構，先後導入QS 9000、ISO 9001、IATF 16949、QC 080000、ESD S20.20等品質管理系統，並通過第三方外部認證，全面進行產品品質 / 健康安全相關衝擊評估，以減少產品對人體及地球環境的影響。此外，環茂亦遵循相關品質管理系統，並取得ISO 9001、IATF 16949第三方外部認證，落實一致的品質承諾。

透過完善的品質管理思維方式，落實執行客戶導向流程(Customer Oriented Process, COP)、支援流程(Supporting Oriented Process, SOP)與管理流程(Management Oriented Process, MOP)。透過品質系統，經由客戶需求到客戶反饋，串連至工廠內部。公司秉持的品質政策，如同產品之晶片核心般，緊密地鏈結每位員工。追求品質至上的理念，則如產品所包覆的腳架與線材，相互連結。品質目標可視為成型膠，力求穩固地結合系統與政策，以達零缺陷(Zero Defect)的境界。品質意識的內化，意味著每位員工在生產的過程，落實執行正確的作業手法，確保交付客戶手上的產品符合規範。

全面質量管理流程



有害物質管理

強茂集團依循 IECQ QC080000 有害物質管理系統，並嚴格遵循 RoHS、REACH、PPW、SONY SS00259 等產品安全規範，對成品的原物料及包裝原物料進行嚴格管理，確保其有害物質濃度符合《環境相關的化學物質管理工作指導書》所規定的允許濃度範圍。當客戶反應、生產製程、製程變更不符合規定時，強茂會依程序執行並提出適當的有害物質解決方案。

本集團在進料階段、製造過程與出貨前，均使用 XRF 測定裝置檢驗有害物質鎘、鉛、汞、鉻、溴、氯，搭配供應商提交的報告，確保原料、半成品、成品符合要求。所有測試報告均記載測定設備機型、品名、品號、測定日期、測定者姓名等資訊，以利後續追溯與查詢。

其中對於 IEC 62474 規範物質管理，摒除部分管控物質用途非本集團產品應用範圍，無鹵素規格的产品可 100% 滿足 IEC 62474 的規範。此外，雖無法 100% 滿足 RoHS 中的無鉛要求，但適用於豁免的條件，且已訂定相關削減計畫，並依 REACH 規範要求向客戶揭露。



支援流程(SOP)	每項主過程，衍生一個或多個支援性過程，包含文件/紀錄管控、人力資源、教育訓練等。
客戶導向流程(COP)	以顧客需求為核心，所建立的相關過程。此流程由客戶端的要求作為起始，經過正確地產品開發、驗證與嚴謹地製程管控，確保客戶需求與期待得已滿足的流程。
管理流程(MOP)	對組織與品質系統管理的過程，包含內部稽核、管理審查、矯正預防、持續改善等。

削減計畫

強茂集團針對有害物質訂定削減計畫，製程中所使用的高焊點錫膏與玻璃鉛在 RoHS2 規定中列為豁免項目，由於目前技術尚未成熟，暫無替代原料及技術可供導入，未來將持續與供應商積極研討替代之可能性；而 REACH 所規範的鉛原料，目前亦無替代品。本集團將持續嚴格控管原物料使用，並向客戶宣告產品中的鉛含量，以確保符合 REACH 規範要求。

產品安全規範	強茂集團管理成果
HF	100%符合無鹵素要求
RoHS	適用無鉛要求之豁免條款，並訂定於削減計畫中
REACH	<ul style="list-style-type: none"> 根據REACH法規(EC)No 1907/2006第33條，若成品中含高度關切物質，且其濃度達0.1%(w/w)，製造商/進口商必須進行供應鏈資訊傳遞，提供顧客與供應商該成品中高度關切物質足夠的安全使用資訊 強茂集團僅生產符合REACH標準的產品。這些產品在正常和合理可預見的使用條件下不會釋放任何有害物質。我們將持續關注REACH立法的進展，並致力於履行我們的環境保護責任
PPW	100%符合包裝材要求
SONY SS00259	擁有SONY綠色夥伴認證，100%符合SONY對於材料要求
UL	成品及成型膠均符合UL安規認證

針對原物料有害物質管理，強茂集團在選定新原物料供應商時，要求提供物質規範承諾書、材質成分表(SDS)、衝突礦產以及第三方測試報告，通過審查方可成為合格供應商，並每年要求供應商提交第三方測試報告、每二至三年更新成分表資訊。指示採購品則應按照《有害物質管理程序》及《環境相關的化學物質管理工作指導書》規定的「環境有害物質管制標準」進行管理。若合格供應商發生影響產品材質特性之變更，須提供相關資料交由技術單位進行送樣承認，供應商於簽署「物質規範承諾書」後，若廠內或客戶檢驗結果顯示超過本規範有害物質管制標準之限制值時，將要求該供應商提出「限期改善削減計畫」，並在改善完成後重新評估是否接受該供應商之材料，若無法改善，則須立即停止交貨。

強茂集團要求供應商入料時，須於原物料外箱張貼適當的有害物質標示，以利識別，並在進料時明確標示分區存放；成品出貨亦須遵循相關包裝規範，若客戶對外箱標示另有要求，則由負責管控成品之倉管人員依客戶指定樣式及成品包裝作業規定進行包裝及出貨。2025年末發生違反有關產品與服務的健康安全法規、產品標示法規、客戶投訴或自願性規約之事件。

3.2 創新研發與專利



創新研發與專利 管理方針

重大主題: 創新研發與專利

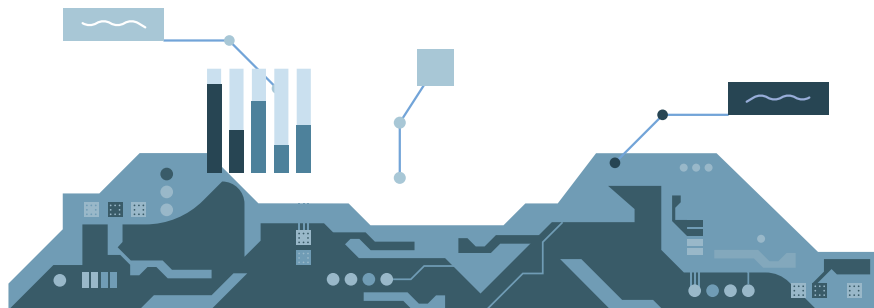
<p>管理目的</p>	<p>完善的創新研發管理,能夠培育出更專業的人才,有效管理研發流程,以確保資源妥善使用,並按時達成創新目標,替公司開創新市場;專利與智慧財產權的管理可有效保護創意,強化專利與技術創新的連結,亦可參考產品市場的技術導向,預測投入布局的機會,並進一步分析潛在風險,以規避專利侵權訴訟。</p>			
<p>政策</p>	<p>請參閱永續發展政策-「符合法規」、「紀律責任」、「永續經營」</p>			
<p>預防及補救機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> 強茂未發生實際負面衝擊之情事,若收到專利侵權的投訴,將由法務室人員進行初步介入,連繫相關專業人員進行問題分析,並委託專利事務所進行侵權案件分析、後續事件處理及相關補救措施。 技術平台開發前,已經有一個NPR的機制,結合市場需求,以及研發能力的評估系統,對每個研發項目進行早期的可行性分析,以減少失敗的風險。 			
<p>管理審查</p>	<ul style="list-style-type: none"> 公司內部設有「產品開發可行性風險評估表」,於產品開發初期調查是否抵觸法律條文與智慧財產權。 專利工程師針對專利申請的提案進行現有專利檢索;另針對專利侵權疑慮進行專利調查。 鼓勵專利提案,不定期召開專利審查會。 實施KPI系統,量化評估研發人員和項目的表現,評估項目進度和技術成果。 訂有專利管理辦法,由規範有專利申請的前案調查、專利侵權分析、專利地圖的專利檢索需求單來控管評估流程與進度,由研發或產品單位提出交由法務室負責專利檢索與風險評估。 			
<p>目標</p>	<p>2025年目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 集團新專利申請達2件以上 集團專利實現商品化至少1件 集團台灣專利至少通過6件 集團功率半導體技術平台發布10個 	<p>2025年目標達成情形</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 完成4件專利申請 ✓ 專利商品化2件 ✓ 集團台灣專利通過11件 ✗ 集團功率半導體技術平台發布8個 	<p>短期目標(2026年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 集團新專利申請達4件以上 集團專利實現商品化至少1件 台灣專利至少通過6件 集團功率半導體技術平台發布10個 	<p>中長期目標(2027年~2030年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 集團新專利申請達4件以上 集團專利實現商品化至少1件 台灣專利每年至少通過6件 集團功率半導體技術平台發布10個
<p>行動與成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> 截至2025年集團已提出187件專利申請,包含強茂133件、強茂無錫49件及璟茂5件,涵蓋台灣、中國、美國、歐洲、日本、印度等多國申請專利。 截至2025年集團獲准領證且有在維護的專利總共102件,包含強茂64件、強茂無錫33件及璟茂5件。 2025年集團的多國專利獲准領證共19件,包含強茂17件及強茂無錫2件。 2025年集團發布功率半導體技術平台8個,包含SJ MOSFET Gen.2 / MV SGT Gen.2 / 30V~80V SGT for Automotive/ SiC Diode 650V Gen.3/ FRED 650V Gen.2。 			

強茂集團具備半導體上下游垂直整合與IDM設計技術的能力，並且也擁有自己的晶圓製造廠及先進的生產線，集團整合了上游晶圓製造(璟茂)與下游封裝測試(強茂及強茂無錫)，主要生產整流二極體、功率半導體、突波抑制器等分離式元件產品，廣泛應用於汽車、工業、消費電子及通訊領域，並持續關注市場趨勢，推出符合市場需求的薄型化封裝產品。

本集團經營團隊，秉持企業永續經營念，持續不斷地投入研發與設備。藉由具備各專業領域的研發與製程團隊，將其累積多年於半導體業製造技術經驗，專注於生產效能改善，有助於製程簡化甚而優化之。此外，透過先進設備投入於生產之自動化，不僅生產成本降低，更提升產品品質，進而有效提升營運效益與市場競爭力。

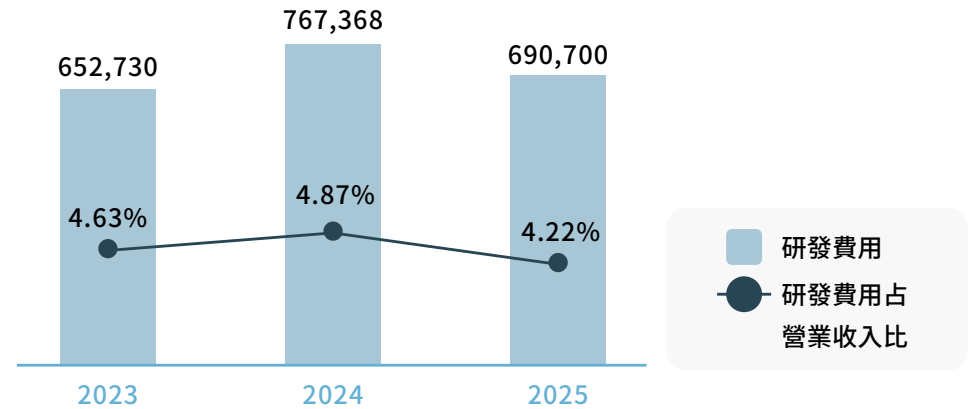
強茂延續中長期高功率元件(MOSFET、SiC)策略，已陸續推展上市的SiC Diode、中低壓SGT MOSFET、Super Junction MOSFET，為後續開發SiC MOSFET為強茂開拓目標應用市場通路之先導。

強茂已完成開發並發佈了89項半導體分立器件，包含：HV MOSFETs、MV MOSFETs、SiC SBDS 和FREDs 等產品項目。以半導體器件技術的角度觀之，650V SJ MOSFET Gen.2、100V中壓屏蔽柵溝槽(MV SGT) MOSFET 100V Gen.2、650/1200V SiC 蕭特基二極管(SiC SBDs) Gen.3 和650V/1200V FREDs Gen.2 之製造技術已經成開發並商業化。

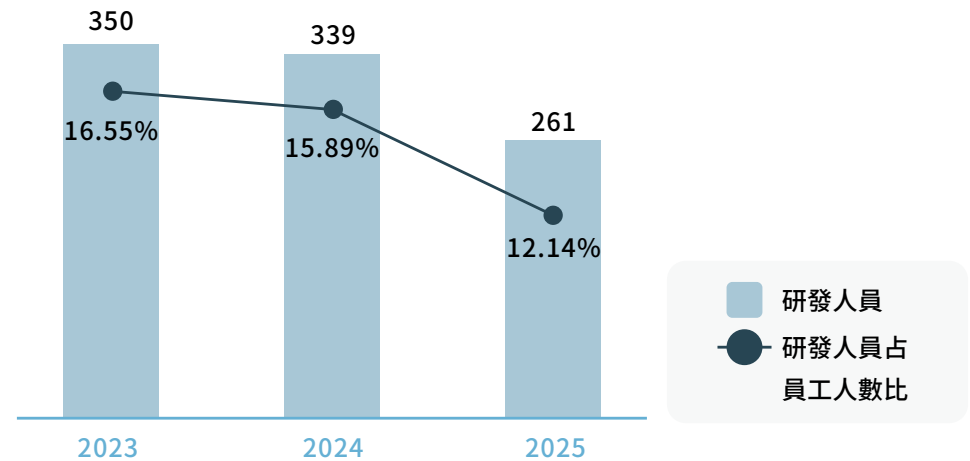


近三年研發費用

單位：新台幣仟元



近三年研發人力



未來研發計畫

分離器件廣泛應用於各式電子裝置中，主要用途包括變頻、整流、變壓、功率放大、功率控制等，可謂電子工業之基石，故隨著科技之改變及產業之變化，市場對於分離器件之需求日益增加，此外本公司產品線齊全，且積極投入研發，開發各種高性能的高功率分離器件，以迎合市場趨勢，提高公司競爭力。

隨著AI 市場大幅成長，維持算力不中斷(High Availability)已成為系統設計的重點之一，AI 模型訓練動輒耗時數週，硬體失效導致的停機不僅是金錢損失，更是研發時程的巨大威脅。因此，熱插拔(Hot Swap)技術正從傳統的維護功能，演進為半導體元件設計的關鍵考量。

在電源管理方面，研發趨勢正聚焦於高負載下的瞬態反應與浪湧電流抑制，以確保 GPU 模組在電源抽換期間的穩定；在高速存儲領域，研發重點在於物理層(PHY)的電氣隔離技術，旨在降低插拔時的高頻雜訊，維持 PCIe/NVMe 介面在超高速率下的訊號完整性；此外，針對 DPU 與 SmartNIC 的架構設計，正透過硬體層級的冗餘路徑管理，實現網路介面的無縫切換。綜上所述，未來的半導體研發將不僅限於單一元件效能，而是全面轉向「預測性維護」與「模組化可靠度」的系統整合設計，以滿足大型 AI 集群對零停機作業的嚴苛需求。

本公司透過前瞻性思維，並結合產業趨勢與市場潮流，在未來數年更將極力投入研發，提升各類產品的優勢與市場競爭力。主要產品未來研發計畫包括：

產品線	未來研發計畫
HV MOSFETs	為提升元件效率，藉由溝槽結構設計等技術，降低RDS-ON和capacitance如：Ciss、Coss、Crss，可加快切換速度。另外，由於此類高壓功率元件，會應用於功率系統(power system)或充電設施(charging facilities)。以元件結構設計，以及封裝材料，導熱路徑設計，強化元件內部熱導機制/低熱逸散(enhancing thermal conductivity/reducing thermal dissipation)亦為研發重點。近年特別是中國地區紅海市場，研發成本成為開發關鍵要素之一，為因應此趨勢，簡化製程步驟、減少光罩使用數量，同時維持相同元件耐壓能力、具備競爭力的導通阻抗，以及優異的性價比表現，是未來研發重要目標，而Gen3即是以此目標而生。
MV MOSFETs	中壓產品的設計方向會朝向更好的FOM(Figure of Merit)來達到高效能的產品。未來市場的趨勢會朝向48V系統達到高功率密度的方案，不管是車用市場 / AI Server / 工業電源等等，因此市場對於MV MOSFET的需求就會更高。此類中壓功率應用元件之主要研發方向同HV MOSFETs。另外，由於汽車/電動車(Automotives/EVs)應用需求日增，車規MV MOSFETs 產品的發展也是研發重點目標。此外將會著重於更進一步降低Rsp，改善Switch Performance(FOM)。而隨著AI 市場的盛行，對於Hot Swap(熱插拔)要求的產品特性是必須有Wide SOA需求，主要是為了避免Redundant Power Supply於插入時，電源啟動瞬間與系統的大電容產生過大的突波電流，此類產品亦一併開發中。

產品線	未來研發計畫
SiC SBDs	針對市場的高功率密度方案，強茂在SiC SBDs產品設計上，將注重提升Low Forward Voltage和Robustness(IFSM / Eas)兩項關鍵能力，以滿足市場高效能需求，並提供更高可靠度的產品。在高頻切換下，以極小化其切換耗損(Switching Loss Minimization)及價格上的優化為研發重點目標。
SiC MOSFETs	碳化矽SiC是寬能隙(wide bandgap semiconductors)半導體材料，耐高壓，載子傳輸速度快(high electron mobility)。對於高頻、高壓、高溫下，如電動車、綠能等的高階應用，常獨佔鰲頭。其元件結構設計，及專屬製程開發，為研發重點。
PMR	PMR是一種以MOS結構取代Schottky Barrier的整流二極體，可在低順向壓降的同時，大幅改善高溫漏電與可靠度，兼具Schottky的導通效率與PN diode的可靠穩定性，作為既有整流器產品線之延伸與強化。
FREDS	650V 第二代產品開發完成，進一步優化IFSM&EAS能力，同時將產品的結面溫度從原本Tjmax150度成功升級到車用&工業需求的Tjmax175度，順利的導入UPS 市場。

產品節能效益

針對功率半導體的發展，應用市場是朝著大電流，低導通電阻，低發熱量，散熱快，及體積小的趨勢發展。強茂除了有晶片製程整合設計的能力，也不斷改進封裝技術，除了在傳統半導體分離器件製造上有穩定的品質水準，也針對講求輕薄短小的封裝技術上，更具備晶圓級晶片尺寸小型化封裝(WLCSP) 與面板級封裝(PLP)的開發量產能力，強茂新開發的面板級封裝(PLP)元件不但具備優異的電氣性能，可在有限封裝體積下提升能源使用效率，減少傳導能源損耗及快速散熱效果。在同規格功率元件相比下，透過晶片、元件整合設計來達成系統體積最小化，強茂的PLP封裝產品，若以固定空間內可處理的功率量(功率密度)計算，可以得到同級產品的電源效益的3倍以上。

隨著人工智慧(AI)和高效能運算(HPC)的應用興起，對高速資料傳輸的需求日益增長，確保高速傳輸介面的能耗管控變得至關重要。憑藉超過38年的半導體專業經驗，強茂開發出超低電容的ESD靜電保護元件，在高密度的終端組裝設計中提供強大的電氣保護。

提升功率元件性能 - 低 VF 半導體元件

環茂致力於研發高性能功率元件，透過降低關鍵參數「順向電壓(VF)」，直接優化產品能效並強化熱管理表現。降低VF值是提升功率元件性能的核心策略，能有效轉化為更高的能源效率與更低的功率損耗。

根據2024年針對橋式整流器(Bridge Rectifier)進行的基準測試，針對本公司開發 GBU2506系列產品與標準型號 GBU2510進行電器性能及熱性能實際測試，並進一步根據實際輸入電流和9.5A下的順向電壓(VF)計算出功率損耗，結果顯示無論在降低功耗還是運作溫度上均有較優異的表現。

降低產品能源需求

相較於標準型號 GBU2510，單一元件在全負載運作下可減少約 0.96 瓦的功耗。若應用於大規模伺服器電源或行動裝置充電器，將產生巨大的累計節能效果。

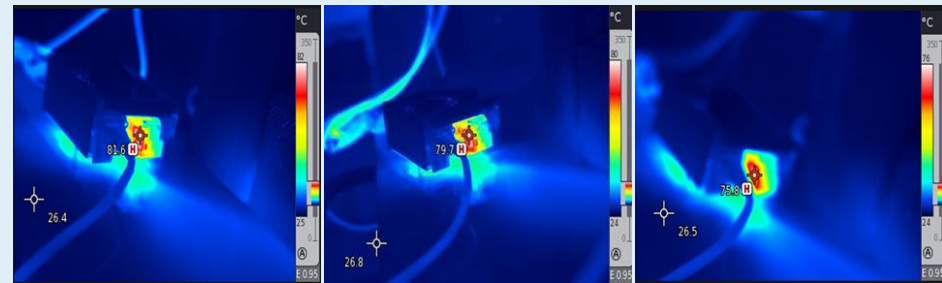
優化熱管理與產品壽命

運作溫度成功降低 5.8 度 C，有助於減輕電路板的熱應力，進而延長終端電子產品的使用壽命，減少電子廢棄物。

市場應用推廣

此系列產品鎖定對功耗極為敏感的智慧型手機、行動裝置及車用電子市場，助力客戶達成其產品減碳目標。

熱性能測試中顯示，GBU2506HULV 產品較標準型號 GBU2510 降低 5.8 度 C



GBU2510

GBU2506LV

GBU2506HULV

產品功率耗損比較

項目	GBU2510	GBU2506LV	GBU2506HULV	單位
VF @9.5A	0.921	0.894	0.822	V
輸入電流(Iin)	9.484	9.476	9.453	A
橋式整流器功率損耗	8.73	8.47	7.77	W
與GBU2510的功耗差異	-	-0.26	-0.96	W

專利布局

本集團結合公司營運目標與研發、法務資源，各事業體每年依據營運目標，兼顧智慧財產的質與量，就不同產品和技術類型進行研發創新，以強化競爭優勢，更樹立集團創新研發的形象。對外，順應集團發展的產品策略，持續建構堅實的智慧財產權組合；對內，以獎勵辦法激勵員工發想，提出各國發明專利之申請。此外，為配合永續經營，強化產品組合之配置，本集團策略性地與國內外研發公司取得特定技術之授權轉移，並與上下游產業的異業共同開發相關技術，以優化生產效能。智慧財產管理計畫具體包括：



激發研發創新

鼓勵創新，研發單位每周定期舉辦內部提案發想討論，每季不定期召開跨部門研討會。為持續激勵員工提出發明申請，強茂設有「專利管理辦法」(原專利申請、維護暨獎勵管理辦法)，並特別設計二階段之不同獎勵金(申請獎金、獲證獎金)，以提升公司研發量能及技術領先地位。

專利管理

為兼顧專利品質與核准效率，專利工程師會不定期與外部事務所、內部研發單位進行會議討論針對技術的專利申請範圍規劃及核駁答辯方針，以加速專利獲准，並進一步了解各國不同的專利制度，以評估他國專利布局之需求。

強茂於2024年建立完整的專利申請流程，涵蓋專利前案檢索、專利侵權調查、及經發明單位評估後召開專利審查會等，通過專利審查會的審核方可提出專利申請。因此取代舊版「專利審查、申請、維護暨獎勵管理辦法」，更新規範改版為「專利管理辦法」。該辦法規定應依循的流程表單及專利盤點維護皆由法務室控管。而為落實產品開發初期須迴避專利侵權，另有ISO表單「專利申請及侵權確認表」來執行專利侵權確認流程，該表單由產品開發單位提出，並填具專利管理辦法的「專利檢索需求單」交由法務室負責評估專利侵權風險。

商標管理

由合作之商標事務所不定期進行各國商標監測，因應業務營業活動之佈局，即時進行各地商標申請，截至2025年已取得16個國家的商標證書。針對既有之商標，每年保存使用證據，依據當地商標法規定，定期進行使用宣示。

營業秘密保護

強茂集團於2015年制訂「營業秘密管理辦法」，強化管理機密資料，並透過教育訓練加強全體員工營業秘密保護觀念。資訊部門亦強化資訊安全防範措施，不時透過內部網路發送釣魚信件，提升同仁資安敏感度。

環境策略下的專利布局

E

為順應綠色科技導向、及產業永續發展的趨勢，專利申請也將配合研發單位朝向低成本及節能效益高之方向布局。

同時配合主要產品應用，強茂集團也因應市場的高度發展及變化訴求完整的專利布局。其中，順應消費電子應用需求的增加，將高功率半導體的專利布局作為箇中標的；同時，亦將朝 SiC MOSFET 進行專利布局，藉以順應工業應用需求；加上近期新能源車應用需求高漲，高壓電子元件專利布局也是主要發展方向之一；另外，也對低、中、高壓電子元件進行專利布局，以迎合 5G 通訊應用需求。出於環境保護的初衷，集團將更重視高效能、散熱、輕薄化的技術而投入專利成本。

專利管理方面，強茂集團截至 2025 年現行維護的申請中與已領證的專利累積共有 187 件，包括台灣 50 件、中國 87 件、美國 47 件、歐洲 / 日本 / 印度各 1 件等多國申請專利，其中強茂佔 133 件、強茂無錫佔 49 件、璟茂佔 5 件。強茂截至 2025 年獲准領證之現行專利有 102 件，審查中的專利有 85 件。由近 5 年專利申請及領證統計資料來看，2021 年至 2024 年為強茂集團專利申請量快速成長的關鍵時期，研發單位積極投入創新研發。至 2025 年，相關專利已陸續獲准並完成領證，為未來產品開發與市場拓展奠定了堅實基礎。

智慧財產權的社會責任

S

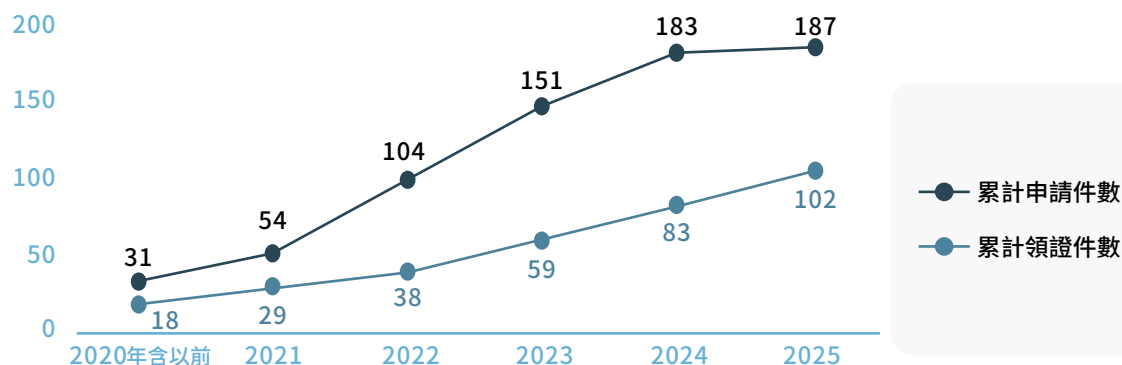
強茂集團不斷精進於技術創新並積極投入與學術單位的共同開發合作，以進一步將智慧財產權作為公司創新的重要工具以及企業實現永續目標的資源基礎，將包括專利等智慧財產權的智慧資本有效應用，以實現 ESG 目標，包括但不限於因應產業需求實現綠色技術的創新及透過申請專利來保護涉及節能減碳、綠能、碳中和等相關的技術或方法等。為了有效促進發展 ESG 指標，本集團致力於建立管理系統及佈局決策，包括專利布局、智慧財產管理、智慧財產商品化以及發展綠色智慧財產的能力，以建立技術優勢並降低法律風險，並同時透過營業秘密來保護這些技術，達到保障綠色研發投資的目的及保護員工創作，並藉由註冊和使用商標來展示企業的環保和社會責任形象。

智權管理影響公司治理

G

管理標的之專利權、商標權、著作權外，營業秘密、客戶關係、組織文化乃至企業商譽皆為所及對象，針對無形資產進行管理及運用，在公司治理的部分為避免潛在風險的產生，以樹立誠信經營的企業形象，並為企業創造額外的價值，強茂集團的智權管理相當重視規避侵權的風險，更會參考證交所新修訂的智財管理評鑑指標，將「PDCA 智財管理循環制度」納入公司治理架構，並從 5 個面向開展，包括：(1) 政策目標的擬定、(2) 取得 / 保護 / 維護 / 運用管理制度的建立、(3) 資源的提供、(4) 風險或機會的因應、(5) 稽核改善。強茂的法務單位也會定時盤點專利權，避免侵權及被侵權的風險。

歷年專利申請及領證統計

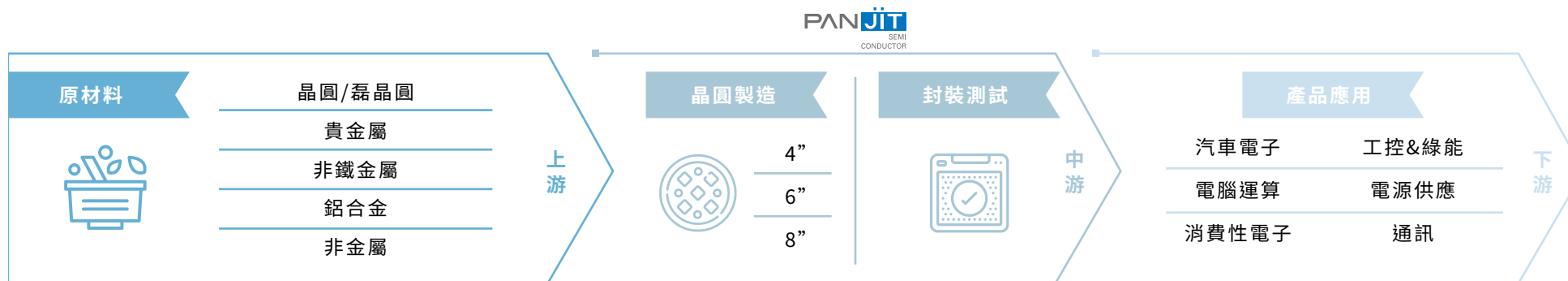


3.3 供應鏈永續管理

 供應鏈永續管理 管理方針		重大主題：供應鏈永續管理			
管理目的	強茂要求供應商遵守所有相關的法律、社會和環境標準的管理與對待員工。我們對供應商盡責管理RBA宗旨及相關準則規定，定期檢視強茂合作之供應商夥伴對其勞工之權益議題，並調查其是否有秉持環境保護、職業安全衛生與企業責任之理念，善盡企業公民之責。				
政策	請參閱 永續發展政策				
預防及補救機制	<ul style="list-style-type: none"> 強茂未發生實際負面衝擊之情事，並已制定「供應商評鑑輔導與發展作業程序」等管理辦法，若實際負面事件發生，將針對個別事件訂定補救計畫，以降低負面傷害。 				
管理審查	<ul style="list-style-type: none"> 定期安排年度供應商稽核行程，確保其品質系統符合相關要求，並持續監督與提升供應商品質績效。 依循ISO 9001 & IATF 16949 條文要求每年進行管理審查，確保供應商遴選、供應商月評鑑與年度稽核評鑑確實執行。 				
目標	2025年目標	2025年目標達成情形	短期目標(2026~2030年)	中長期目標(2031年~2035年)	
	<ul style="list-style-type: none"> 集團供應商簽署企業社會責任承諾書簽署率100% 集團完成供應商CMRT與EMRT盤查率100% 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 集團企業社會責任承諾書簽署率100% ✓ 集團供應商CMRT與EMRT盤查率100% 	<ul style="list-style-type: none"> 車用直材供應商完成VDA6.3 稽核 供應商夥伴 ESG 議題調查表回收率100% 企業社會責任承諾書簽署率 100% 完成供應商CMRT與EMRT盤查率100% 	<ul style="list-style-type: none"> 企業社會責任承諾書簽署率100% 完成供應商CMRT與EMRT盤查率100% 	
行動與成果	<ul style="list-style-type: none"> 集團持續輔導直材供應商完成ISO 14064-1盤查、ISO 50001等作業，以達到節能減碳、企業綠色環境之目標。 2025年集團共新增7家合格供應商，企業社會責任承諾書及無衝突礦產宣告書簽署比率100%，未發現使用衝突礦區礦產。 2025年集團共完成75家供應商RBA稽核，合格率100%。 2025年集團無衝突礦產宣告書(CMRT)與擴充礦物報告範本(EMRT)簽署比例達100%。 				

註：車用直材供應商係指該供應商原物料經加工後將供應給汽車製造商；直材供應商係指提供之原物料會隨產品到客戶端的供應商；間材供應商係指提供之原物料為生產過程所需但非最終產品的供應商；一般供應商係指直材供應商及間材供應商以外的供應商。

產業價值鏈



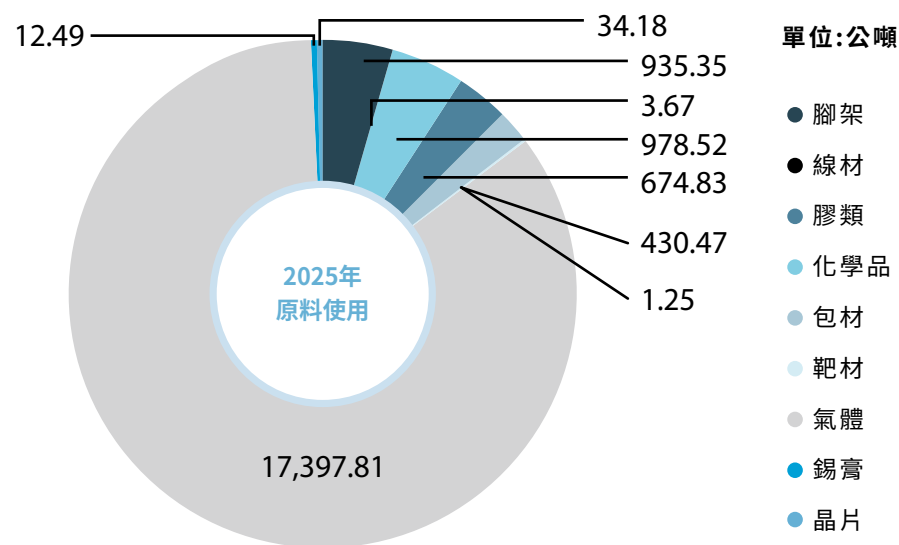
註：

1. 其他關係企業相關資料請參閱《強茂股份有限公司 114 年度關係企業合併營業報告書》。
2. 與前一年度相較上下游商業關係無重要變化。

原物料使用

強茂主要原物料使用包含晶片、腳架、線材、靶材、錫膏、膠類、化學品、氣體等，均為不可再生原物料，為降低對環境的衝擊，在包材使用上均以可重複利用之材料為主，並由供應商自發回收後重複使用。強茂亦要求供應商包材運送需使用不鏽鋼台車裝載、到貨使用塑膠盒等。

類別	包材回收方式
晶片	空盒回收
導線架	空捲軸回收 100%回收 ✓
線材	空捲軸回收 100%回收 ✓
膠類	使用可重複利用之塑膠盒
化學品	空桶回收
氣體	空瓶回收 100%回收 ✓
包材	<ul style="list-style-type: none"> 不鏽鋼台車裝載 100%回收 ✓ 使用可重複利用之塑膠盒



註：原料使用統計數據以採購量計算。

在地採購

強茂集團主要採購類型包含加工、成品、原物料、設備及雜項，採購地區包括台灣、日本、中國等，其中以原物料佔大宗。集團秉持在地採購之原則，以提升當地經濟發展，同時降低產品生命週期碳排放量，2025 年供應商共 1,183 家，其中原物料在地採購佔原物料整體金額比例為 84%。

近三年原物料採購

營運據點	採購地區	2023年		2024年		2025年	
		家數	佔原物料採購金額佔比	家數	佔原物料採購金額佔比	家數	佔原物料採購金額佔比
強茂	國內	84	81%	54	86%	51	87%
	國外	27	19%	10	14%	20	13%
強茂無錫	國內	58	78%	57	67%	57	61%
	國外	16	22%	9	33%	10	39%
璟茂	國內	20	95%	19	94%	17	95%
	國外	2	5%	2	6%	5	5%
合計	國內	162	81%	130	84%	125	84%
	國外	45	19%	21	16%	35	16%

註：在地採購定義為供應商發票開立地與集團營運據點位於同一國家或地區(即國內採購)。

新供應商遴選

強茂集團於評估新供應商時，依循「供應商評鑑輔導與發展作業程序」、「採購作業管理程序」、「供應商管理程序」等文件，並導入「供應商評鑑調查表」作為前期風險盤點與能力調查工具，藉由系統化、結構化之評鑑項目，全面了解供應商各面向之實際能力與風險程度，作為是否進入後續審查與合作之重要依據。

新供應商評鑑調查項目包含：營運與市場能力、工程技術能力、品質管理系統、製程與物料管控能力、設備與量測管理、營運穩定與持續改善能力、供應鏈與服務能力等，採取之審核標準針對主要原物料新供應商，確認相關國際品質系統驗證情形，如：ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949、ISO 45001等，並針對製程管理、綠色產品、RBA 責任商業聯盟及安全衛生管理的落實情形進行審查，確保供應商在產品品質及相關禁用有害物質、員工保護等環境及勞工實務作業皆能符合需求。透過上述評鑑調查，可於合作初期辨識供應商潛在風險，評估其長期穩定供應與改善之能力，並確認供應商於ESG之成熟度與合作意願，作為後續實地稽核、試產導入與合作決策之依據。

集團要求所有新供應商均須簽署「企業社會責任承諾書」，針對所有涉及金屬材料之供應商則進一步要求其簽署「無衝突礦產宣告書」，並提供衝突礦產報告(CMRT)與擴充礦物報告(EMRT)，納入既有合格供應商之年度責任礦產與 ESG 定期調查機制，持續強化供應鏈之透明度與永續管理。2025年共新增7家合格供應商，簽署比例達100%。

2025 新供應商 ESG 稽核管理

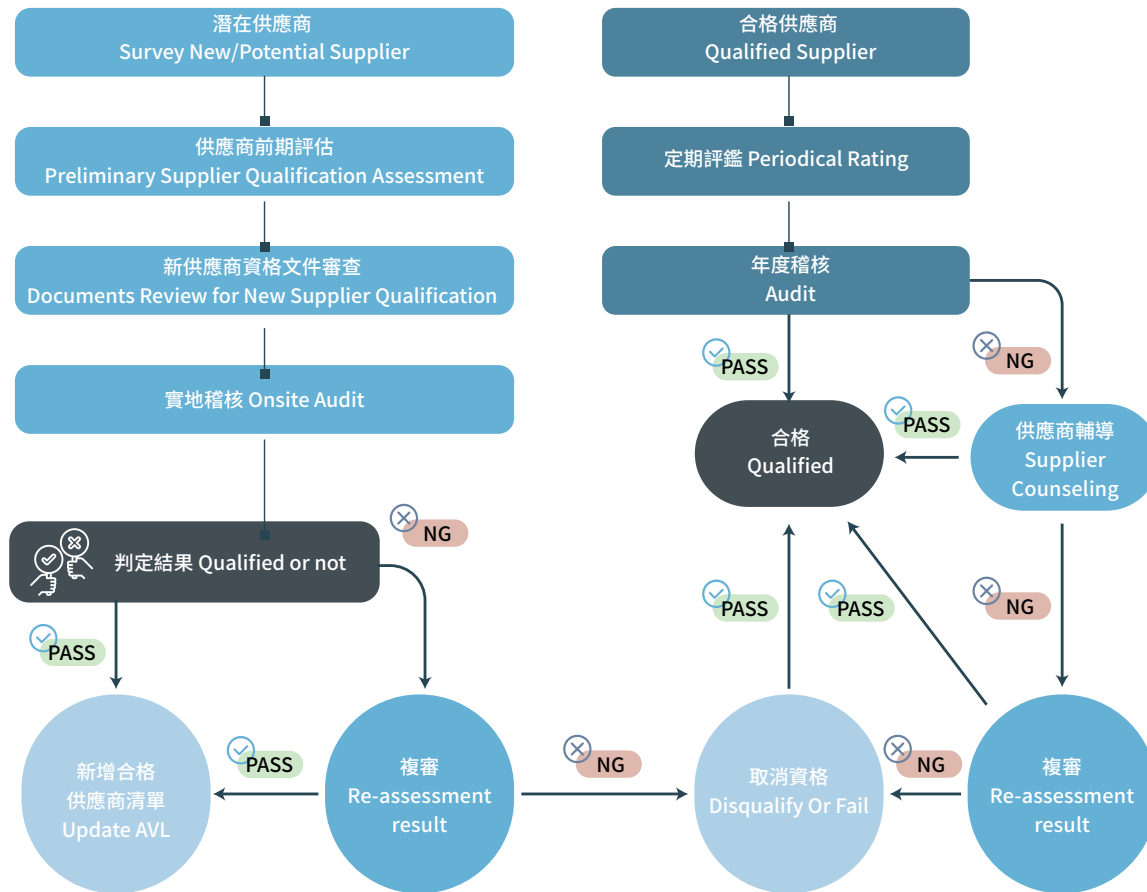
營運據點		強茂	強茂無錫	完成比例
新供應商家數		6	1	100%
稽核項目	VDA6.3/ QSA/ QPA ^註	6	1	100%
	CSR	6	0	85.7%
	HSF	6	1	100%
	BCP	6	0	85.7%
	企業社會責任承諾書	6	1	100%
ESG文件	無衝突礦產宣告書	6	1	100%

註：

1. 依供應商類型須分別完成 VDA 6.3、QSA 或 QPA 稽核。
2. 強茂無錫新供應商稽核項目無包含 CSR 及 BCP。
3. 環茂 2025 年無新增供應商。



新供應商遴選流程



合格承認文件	
車用直材供應商	供應商清廉反賄賂承諾書 HSF、RBA、VDA 6.3、BCP 無衝突礦產宣告書 企業社會責任承諾書 強茂供應商品質協議等
直材供應商	供應商清廉反賄賂承諾書 HSF、QSA、QPA、RBA、BCP 無衝突礦產宣告書 企業社會責任承諾書等
間材供應商	供應商清廉反賄賂承諾書 QSA、HSF、RBA 企業社會責任承諾書等
一般供應商	供應商清廉反賄賂承諾書 QSA、RBA 企業社會責任承諾書等

針對上述評鑑項目，若新供應商評鑑結果為有條件合格承認，新供應商需在收到稽核報告 2 週內提出改善計劃，本公司得視改善計劃經相關部門討論後，決定是否對新供應商行予以暫行合格承認。暫時合格承認之新供應商，於改善完成後重新安排稽核確認，如改善無實際成效，則立即將該新供應商改列為不合格供應商，並將稽核確認結果通知相關部門。不合格供應商得在收到稽核報告後 2 個月內，提供全面性改善計劃，並於改善完成後申請供應商稽核評鑑覆審。如供應商覆審 2 次結果仍為不合格，則取消供應商資格，並自收到覆審結果 1 年內不得提出第 2 次覆審申請。

供應商評鑑

強茂集團依「供應商評鑑輔導與發展作業程序」、「供應商管理程序」、「供應商評鑑作業程序」等進行供應商分級管理，將供應商分為車用直材供應商、直材供應商、間材供應商以及一般供應商，並依據不同等級進行供應商評鑑及管理。集團致力落實企業社會責任範圍擴及至供應鏈，在供應鏈品質、環境、職業安全衛生及勞動人權的管理面，透過定期評比、稽核以及供應商自評，持續蒐集了解供應商於各面向之執行成效與相關行為準則之符合情形，供應商於收到稽核缺失報告後，應於兩週內提出改善時程表，並於兩個月內完成所有缺失之改善。如有改善項目無法如期完成，應提供階段性改善計畫表加以說明。

強茂供應商月評鑑與年度稽核評鑑均依「供應商評鑑輔導與發展作業程序」執行，供應商評鑑文件包含VDA 6.3過程稽核、品質系統評鑑(QSA)、無有害物質管理系統評鑑(HSF)、企業社會責任評鑑(RBA)以及供應商製程能力評鑑稽核表(QPA)、營運持續計畫(BCP)；強茂無錫依「供應商評鑑作業程序」執行供應商年度稽核，評鑑文件包含VDA 6.3、QSA、HSF及QPA等；環茂則依「供應商管理程序」執行供應商稽核，評鑑文件包含VDA 6.3、QSA及RBA等，各據點依據各供應商特性排定相對應之定期稽核作業，並於每月執行月評鑑作業監控供應商品質狀況。2025年共稽核104家供應商，除上述評鑑文件外，強茂及環茂亦針對RBA進行供應商稽核，稽核結果均為合格，無對環境及社會具實際或潛在負面衝擊之供應商。

評鑑方式	車用直材供應商	直材供應商	間材供應商	一般供應商
供應商評比	每月針對品質、交期、服務等面向進行評核，以確保供應商之整體表現符合要求，並彙整作為年度評鑑依據			
審查文件	VDA 6.3、HSF、RBA、BCP	QSA、QPA、HSF、RBA、BCP	QSA、QPA、HSF、RBA	QSA、RBA
稽核頻率	<ul style="list-style-type: none"> 強茂/強茂無錫：每年一次 環茂：每二年一次 	<ul style="list-style-type: none"> 強茂/強茂無錫：每年一次 環茂：每三年一次 	<ul style="list-style-type: none"> 強茂/強茂無錫：每二年一次 環茂：每三年一次 	<ul style="list-style-type: none"> 強茂/強茂無錫：每三年一次 環茂：每三年一次
現場(含文件)稽核	<ul style="list-style-type: none"> 國內原物料/晶片供應商且年採購 ≥ 6個月 (供應商或國內代理商但工廠生產在國外者，年入料總計需大於500批) 成品外包外購年入貨量>8,000K 國內外供應商當年度造成封裝良率異常或重大客訴 		<ul style="list-style-type: none"> 國內供應商且年採購 ≥ 6個月 國內原物料代理商依部門需求安排現場稽核 	<ul style="list-style-type: none"> 國內供應商年採購 ≥ 6個月
文件稽核	<ul style="list-style-type: none"> 原物料/晶片供應商年採購<6個月。(供應商或國內代理商但工廠生產在國外者，年入料總計小於500批) 外包外購供應商年採購<6個月或去年入料總累計需大於4,000K 		<ul style="list-style-type: none"> 供應商年採購<6個月 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商年採購<6個月
免稽	<ul style="list-style-type: none"> 當年度考核皆為A級的供應商，或無採購記錄者，隔年得排訂免稽。 國內供應商發生不可控之災害(地震/火災/水災...)於恢復期間，納入免稽供應商。 供應商於當年度內若未發生任何品質異常，隔年度稽核型式可從原稽核型態降一級執行。 經列為免稽核之供應商，於免稽核狀態之第三年，當年度須恢復為文件稽核方式執行；如該年度內仍未發生任何品質異常，其隔年度得再次調整為免稽核管理。 			

註：集團內可互相協作承認與現場稽核。

2025 既有供應商 ESG 稽核管理

項目	強茂	強茂無錫	璟茂	完成比例	
供應商稽核家數	67	29	8	-	
稽核項目	VDA6.3註2	14	15	2	100%
	QSA註2	53	14	6	100%
	QPA註2	53	5	6	88%
	HSF	67	14	8	86%
	BCP	67	0	8	72%
	RBA	67	0	8	72%

註：

1. 強茂無錫供應商稽核項目無包含 BCP 及 RBA。
2. VDA6.3 稽核對象為車用直材供應商共 31 家；QSA 及 QPA 稽核對象為直材供應商共 73 家。

關鍵材料風險管理

為了有效掌握關鍵材料狀況，強茂集團將原物料供應商進行等級區分，分別為車用直材供應商、直材供應商、間材供應商及一般供應商，針對各供應商依據品質系統界定，並將直材供應商提供之原物料定義為關鍵原物料，定期針對直材供應商進行評鑑與追蹤。為降低供應鏈斷鏈風險，本集團因應策略包含：(1)積極打造多元化供應鏈(2nd source)；(2)輔導供應商投入自動化技術研究，以減少人工需求及依賴；(3)建立安全庫存水位機制；推動完善的 BCP 架構，確保營運的持續性與穩定性。此外，強茂亦定期針對高風險供應商進行 ESG 評估及永續風險評鑑，持續追蹤改善。

衝突礦產調查

無衝突礦產承諾



- 01 不採購來自衝突區域所生產的衝突金屬
- 02 要求供應商拒絕使用來自衝突區域的衝突金屬，並出具承諾書
- 03 要求供應商應將此要求傳達給其上游供應商

強茂集團在新供應商遴選階段時，要求所有直材供應商須提交「衝突礦產報告(CMRT)」與「擴充礦物報告(EMRT)」，並簽署保證不使用衝突地區所生產金屬之承諾書，確保其遵守相關規範。自2013年起，集團針對合格直材供應商展開調查，依據RBA準則實行不使用衝突礦產政策，並追溯金屬材料的冶煉廠，要求其提交「衝突礦產報告(CMRT)」與「擴充礦物報告(EMRT)」，以確保供應鏈中所使用的金、鎢、錫、鈹、鈷等金屬皆來自合法礦區。2025年直材供應商簽署「無衝突礦產宣告書」、提交「衝突礦產報告(CMRT)」與「擴充礦物報告(EMRT)」比例達100%。

此外，為履行盡責調查義務，集團定期參照 RMI(Responsible Minerals Initiative)網站公布的冶煉廠清單，核對供應商提交的冶煉廠清單，若發現冶煉廠未列於現行合格認證清單內，將主動通知供應商予以移除，以確保製程中使用之原物料皆無使用衝突礦產。2025年針對71家供應商進行調查，皆未發現使用衝突礦區礦產的供應商。

近三年衝突礦產調查家數

營運據點	項目	2023年	2024年	2025年
強茂	供應商家數	61	59	59
	衝突礦產調查家數	61	59	59
	調查比率	100%	100%	100%
	合格比率	100%	100%	100%
強茂無錫	供應商家數	5	5	8
	衝突礦產調查家數	5	5	8
	調查比率	100%	100%	100%
	合格比率	100%	100%	100%
璟茂	供應商家數	3	3	4
	衝突礦產調查家數	3	3	4
	調查比率	100%	100%	100%
	合格比率	100%	100%	100%

註：僅針對供應鏈中涉及金屬材料之供應商，進行無衝突礦產(CMRT)及延伸礦產(EMRT)之調查與管理，對於未涉及金屬之材料(如成型膠等塑膠類產品)，則不納入調查範圍。

3.4 客戶關係管理

客戶溝通與服務

強茂集團非常重視客戶的意見和反饋，每年透過客戶滿意度調查了解客戶需求，包括客戶滿意度調查(客戶評分)及顧客滿意度監測(自評)兩部分，以及時發現並解決客戶可能存在的問題，同時也能夠了解客戶對我們產品和服務的需求和期望，並提供強茂制定未來的發展策略和改進計劃之參考。

強茂及強茂無錫每年針對當年度佔公司營收前80%的客戶群進行滿意度調查，調查項目包括：

- | | |
|-------------|---------------------|
| 1. 產品品質及可靠性 | 8. 產品應用技術 |
| 2. 應變速度及有效性 | 9. 顧客抱怨處理流程 |
| 3. 品牌定位與形象 | 10. 業務人員專業能力與形象 |
| 4. 客製能力 | 11. 資訊平台資料有效性 |
| 5. 產品交期 | 12. website 設計符合需求 |
| 6. 價格 | 13. 顧客關係 |
| 7. 產品製造技術 | 14. 提供無有害物質產品資訊的正確性 |

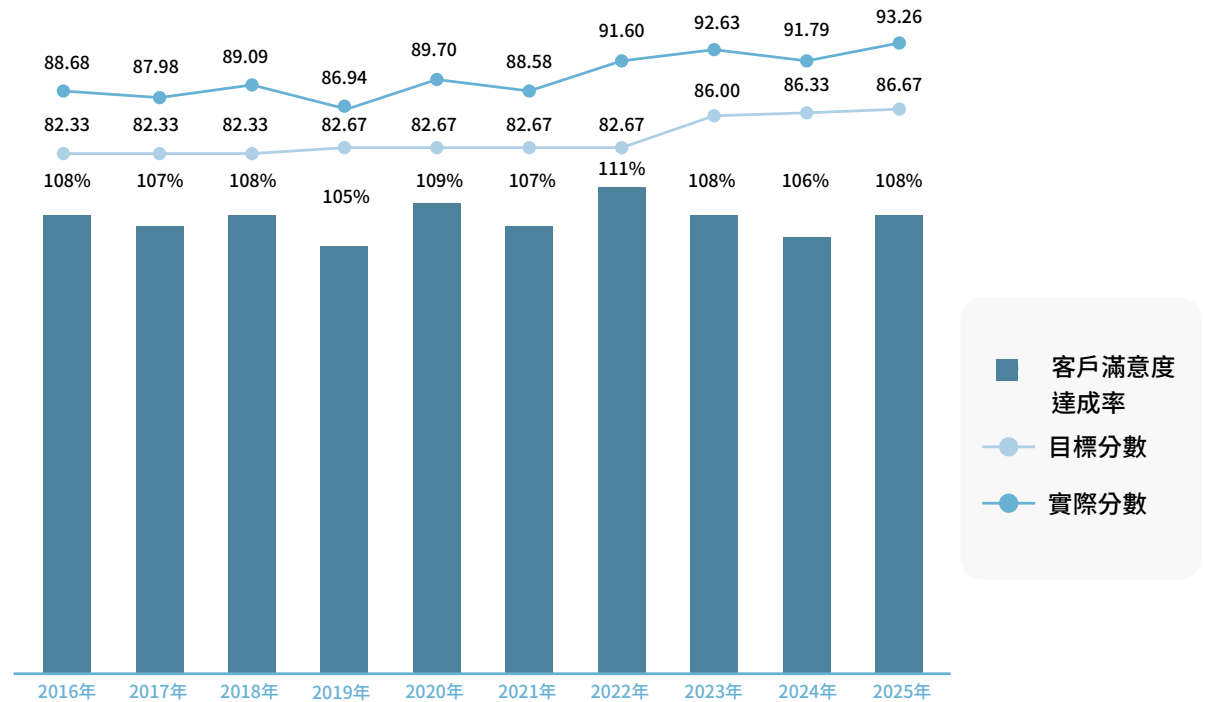
及其綜合建議等

璟茂每年進行兩次客戶滿意度調查，對象為最近一年內與本公司有所往來之所有內外銷客戶，調查項目包含產品之品質、交期及服務，調查範圍須涵蓋客戶對本公司及對與本公司同類之其他供應商、客戶之客戶或最終消費者對本公司及對與本公司同類之其它競爭者之觀點。

2025 年強茂集團共回收 119 份客戶滿意度調查問卷，根據調查結果，業務人員專業能力與形象、提供無有害物質產品資訊的正確性及顧客關係在滿意度排行中名列前三，獲客戶高度肯定；產品交期及價格、客製能力則獲得較低分，其中因 2024 年因為生產製程因素影響，客訴投訴比例上升及交期達交率未達預期，進而影響整體滿意度結果，對此，強茂立即進行改善，積極提升客製化能力，以更靈活滿足客戶需求，並持續關注產品交期狀況，價格部分則密切檢視市場供需變化與成本調整，以積極改善客戶對強茂的滿意度。

此外，璟茂於 2025 年上半年多數客戶評分皆呈現明顯提升，且於 2025 年下半年仍能穩定維持高分，顯示客戶對璟茂在品質、交期與服務表現上的滿意度於 2025 年呈現穩定且持續向上的趨勢。

強茂集團歷年客戶滿意度達成情況



註：客戶滿意度達成率為實際分數 / 目標分數。

客戶 ESG 稽核

強茂亦不定期接受客戶稽核，稽核內容包含品質面、環境面、人權面等項目，透過文件稽核、實地稽核及 RBA 平台 SAQ 資訊揭露等方式進行。2025 年共有 104 間客戶對公司進行 RBA 相關稽核，需改善項目皆依照客戶要求，依據相關規劃期程於規範期限內完成對應之改善措施，最終結果均符合客戶要求。

4

環境保護

4.1 氣候變遷調適與行動	71
4.2 能源與排放	78
4.3 水資源管理	83
4.4 廢棄物管理	86
4.5 生物多樣性	87



4.1 氣候變遷調適與行動

	<h2>氣候行動 管理方針</h2>		<h3>重大主題: 氣候變遷因應</h3>	
<h3>管理目的</h3>	<p>參考國際準則, 提供決策有用的財務資訊; 強化營運韌性與防禦財務風險; 掌握低碳轉型機會與市場競爭力; 實踐 2040 碳中和之永續願景; 保護利害關係人權益與增加公司價值。</p>			
<h3>政策</h3>	<p>請參閱永續發展政策-「符合法規」、「節能減廢」、「持續改善」</p>			
<h3>預防及補救機制</h3>	<ul style="list-style-type: none"> 本公司訂有緊急應變措施並投保足額之財產保險, 當災害發生時, 可及時因應並降低損害。 建立危機溝通計劃, 及時與供應商、客戶和其他利害關係人溝通, 以確保各方了解情況, 並協助協同應對災害的影響。 針對因氣候因素導致的交期違反, 全面評估其潛在賠償風險, 並同步透過合約機制與客戶進行後續協商, 以建立風險轉嫁或豁免條款。 成立緊急應變小組, 採取「隔離受影響區域」與「優先恢復核心系統」等措施, 迅速穩定企業運作。 			
<h3>管理審查</h3>	<ul style="list-style-type: none"> 定期依循ISO 14001、ISO 50001管理程序進行PDCA審查。 每年進行溫室氣體盤查並通過第三方查證。 			
<h3>目標</h3>	<h4>2025年目標</h4> <ul style="list-style-type: none"> 強茂岡山廠以2024年為基準, 2025年年度節電率>1% 強茂年度碳密集度 < 5(噸CO₂e/百萬元) 集團製程廢水回收率≥15% 集團廢棄物回收率≥80% 	<h4>2025年目標達成情形</h4> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 強茂岡山廠年度節電率1.8% ✓ 強茂碳密集度3.14(噸CO₂e/百萬元) ✓ 集團製程廢水回收率15.17% ✗ 集團廢棄物回收率74.06% 	<h4>短期目標(2026~2027年)</h4> <ul style="list-style-type: none"> 訂定集團溫室氣體盤查制度 完成集團溫室氣體合併查證 強茂年度碳密集度 < 5(噸CO₂e/百萬元) 集團製程廢水回收率≥15% 集團廢棄物回收率≥80% 強茂年度用電量密集度 < 35(GJ/百萬元) 	<h4>中長期目標(2028年~2050年)</h4> <ul style="list-style-type: none"> 達成碳中和目標 強茂年度碳密集度 < 5(噸CO₂e/百萬元) 太陽能設施再增設評估 綠電評估及購置 強茂用電量密集度 < 35(GJ/百萬元) 集團廢棄物回收率≥80% 集團製程廢水回收率≥15% 將產品增加綠色應用市場認證並且增加市佔率 持續更新各技術平台, 增加產品效能及綠色應用市佔率
<h3>行動與成果</h3>	<ul style="list-style-type: none"> 2025年集團總計節能911,280kWh/年, 換算溫室氣體減量約431.95公噸CO₂e。 2025年集團太陽能發電自發自用量為2,490,060kWh(約 8,964.21 GJ)。 2025年集團廢棄物回收再利用占所有廢棄物74.06%。 2025年集團有害廢棄物回收再利用占所有有害廢棄物68.11%。 2025年強茂及環茂污泥處理量為242.72公噸。 2025年強茂廢膠再利用製成空心磚處理量261.185公噸, 較2024年提升6.20%。 2025年集團回收水量為138.44百萬公升, 回收率15.17%。 			

治理

面對日益嚴峻的經營環境，企業不可忽視法規要求和全球暖化所帶來的氣候行動。強茂集團長期關注氣候變遷，並致力於永續治理推動，為響應金融監督管理委員會「永續發展路徑圖」及國家發展委員會「臺灣2050淨零排放路徑」，集團參考「氣候相關財務揭露建議」架構，及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之上市上櫃公司氣候相關資訊之揭露建議，進行氣候變遷風險、機會之評估與鑑別。

強茂ESG專案辦公室每季向董事會報告溫室氣體盤查及查證時程規劃執行進度，2025年氣候相關報告內容包括溫室氣體盤查及查證進度、風險管理運作情形(含氣候變遷風險)、氣候相關風險機會影響與對策等，透過ESG專案辦公室運作並進行相關氣候議題之報告和討論，有利於制定更好的因應策略，促進強茂之永續經營。

2025年氣候相關議題呈報董事會要點

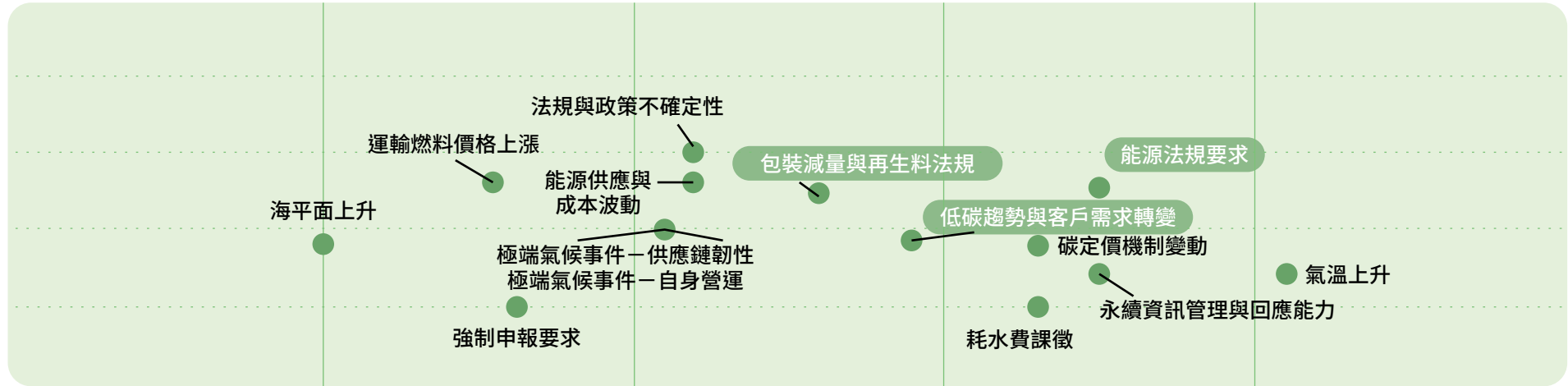
董事會報告時間	報告內容
2025年3月7日	<ul style="list-style-type: none"> 報告強茂溫室氣體盤查及查證執行進度 報告子公司溫室氣體盤查及查證執行進度
2025年5月9日	<ul style="list-style-type: none"> 報告強茂溫室氣體盤查及查證執行進度 報告子公司溫室氣體盤查及查證執行進度 報告氣候相關風險機會影響與對策 報告風險管理運作情形(含氣候變遷風險)
2025年8月8日	<ul style="list-style-type: none"> 報告強茂溫室氣體盤查及查證執行進度 報告子公司溫室氣體盤查及查證執行進度
2025年11月7日	<ul style="list-style-type: none"> 報告強茂溫室氣體盤查及查證執行進度 報告子公司溫室氣體盤查及查證執行進度

風險管理

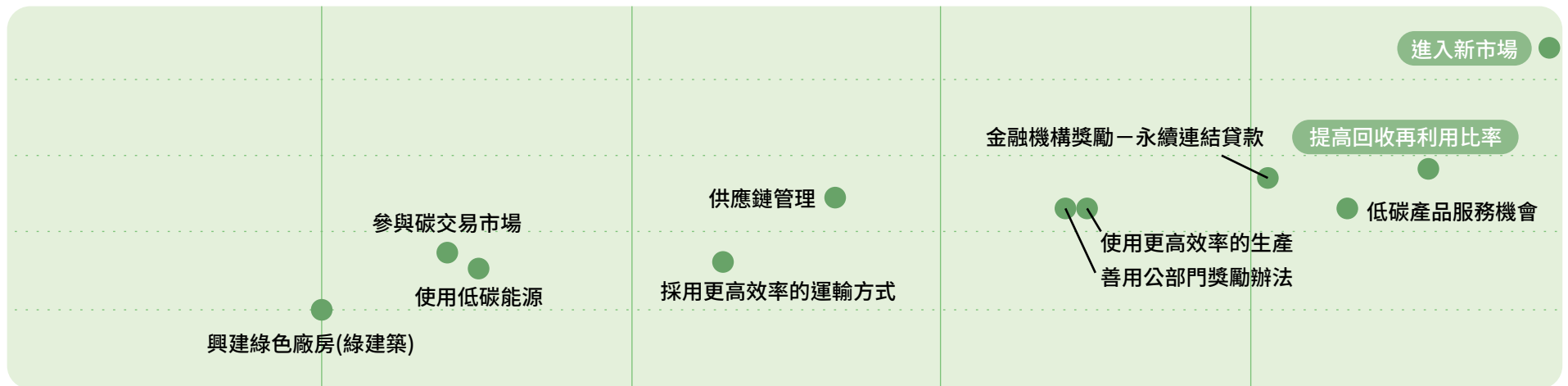
強茂集團參考TCFD所建議的氣候風險與機會來源，透過會議討論盤點可能與各營運據點及價值鏈相關之風險與機會議題，包括轉型風險(政策法規、技術、市場、名譽)、實體風險(立即性、長期性)及機會來源，針對各項議題定義情境範疇並進行風險/機會鑑別，以可能性(發生機率、頻率)及衝擊程度評估其對集團營運的影響程度，同時評估該議題預期發生之時程，將其分為短期(2026-2027年)、中期(2028-2033年)以及長期(2034-2050年)，以進一步擬定因應策略。

本年度由 ESG 專案辦公室各推動小組成員針對所在據點進行各風險機會項目評分，彙整評分結果後進行排序，與永續顧問針對中高風險 / 機會項目作為優先關注之議題進一步討論最後鑑別出 3 項風險及 2 項機會，根據鑑別結果討論並訂定相關風險 / 機會因應措施，建立管理機制，以提高應對氣候變遷所帶來的挑戰並保持企業營運韌性。

氣候相關風險矩陣



氣候相關機會矩陣



氣候相關風險機會影響與對策說明

類別	風險/機會議題	預期發生時程	對強茂集團之潛在影響說明	對應策略	財務影響
市場	<p>風險</p> <p>低碳趨勢與客戶需求轉變</p>	中期	<p>因應全球氣候變遷議題之重視與供應鏈低碳轉型趨勢，低碳技術與節能產品已從競爭優勢轉為進入市場的門檻，若無法符合客戶期待及市場轉型需求，可能導致訂單流失及市佔率降低，直接影響到公司營運</p>	<p>提升綠能市場產品之研發與應用</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 延續功率半導體領域的投資及攻略佈局，透過多元的產品線提供更完整的Power Solution 2 持續深耕車用市場，在電動車相關應用上提供解決方案和終端客戶緊密連結，穩定供貨共同成長 3 因應氣候變遷所衍生的綠能相關應用，擴大對充電樁、儲能系統及電源管理的產品布局 4 短期將透過既有的產品線，提升綠能供應鏈(儲能系統/電動車)營收佔比 5 中長期將透過新一代自主開發技術，開發新一代產品功率元件，在綠能產業提供更有效的產品，達到節能效應 6 研發高效能 IC 產品，滿足新能源應用(如電動車、儲能設備)需求 7 提供客戶完整的 IC 解決方案，提升市場滲透率 8 開發AI相關應用的產品，同時積極拓展AI伺服器電源、高效散熱及工業機器人驅動方案，解決高階運算之能耗與散熱挑戰 9 開發超薄、小尺寸封裝技術，提升產品性能與適用性 10 增加產能利用率，降低單位生產成本，提高市場競爭力 11 製程優化，導入低碳生產技術(如提升晶圓利用率、使用再生能源) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 若未能及時因應客戶之低碳供應鏈規範，恐面臨訂單流失風險，影響公司營業收入 ■ 持續研發符合新能源趨勢之高附加價值產品，將具備擴大綠能市場之競爭優勢，雖然初期增加研發成本，但預期可提升營收成長動能與長期獲利能力 ■ 透過設備自動化配置、綠能技術與低碳製程之資本支出，預期將有效降低單位生產成本與能耗等營運支出，並藉由產品組合轉型提升整體獲利能力
	<p>機會</p> <p>進入新市場</p>	短期	<p>強茂集團近年積極開發綠能供應鏈產品，透過擴大綠色研發投入與導入自動化能源管理系統，不僅能於能源價格波動下有效降低單位生產能耗，轉化為長期成本競爭優勢，更開發應用於太陽能、風電及電動車快充樁之高效能快恢復二極體(FRD)，將轉型壓力轉化為切入高成長綠能市場之契機，落實對終端消費者的節能承諾並強化企業永續價值</p>		

類別	風險/機會 議題	預期 發生時程	對強茂集團之潛在影響說明	對應策略	財務影響
政策/法規	風險 能源法規要求	中期	強茂集團各廠區雖未達再生能源條例大戶條款要求對象(契約容量5,000kW以上)，地方自治法規研議下修要求門檻，隨著法規趨嚴，強茂未來可能需建置再生能源或購買綠電，以符合法規要求	強化再生能源運用及永續能源轉型 1 太陽能自發自用建置 2 綠電購置評估	<ul style="list-style-type: none"> 因應能源法規趨嚴，未來預期將增加再生能源設施建置之資本支出，或衍生購買綠電憑證之營運成本
政策/法規	風險 包裝減量與再生料法規	中期	因應各國針對包裝減量及再生料比例之法規趨勢如歐盟《包裝與包裝廢棄物規則》，若無法符合相關要求，可能遭受裁罰甚至喪失進入市場之資格。強茂集團將持續了解法規要求，制定內部機制，以符合未來國際趨勢	材料替代與製程改善 1 一次性塑膠材料替代評估 2 製程設計改良，降低使用過多包裝 3 提高具可循環、可回收性之包材使用	<ul style="list-style-type: none"> 若出口至課徵塑膠稅國家，將產生額外稅金成本，導致營業費用增加 藉由對應策略之逐步落實，預期短期內將增加研發與材料測試成本；但長期有機會透過精簡包裝耗用與規避合規成本(如塑膠稅)有效降低營運支出，進而優化毛利表現
資源效率	機會 提高回收再利用率	短期	各廠區致力提升回收再利用率，持續針對廠內之電子廢棄物(廢膠、金屬下腳料、報廢產品)、廢液進行回收再利用，除可降低新資源開採對環境的衝擊外，還可降低廢棄物處置成本，並為集團帶來額外收益，提升企業形象及客戶青睞	提升資源循環回收再利用率 1 建立回收機制，持續提升電子廢棄物(金屬下腳料、報廢產品)、廢膠、廢液回收再利用率 <ul style="list-style-type: none"> 電子廢棄物(金屬下腳料、報廢產品) 晶片廢料回收處理後可精鍊出高純度的貴金屬金及銀 廢膠再利用：委外合格供應商合作，製成空心磚，讓廢棄物循環再利用，減少對環境的衝擊 廢液回收：製程產生含重金屬之廢酸液再處理後，可製成工業原料硫酸鎳，再製原料可循環再利用 2 持續與下游回收廠商評估其回收再利用/再生利用之可行性與應用性	<ul style="list-style-type: none"> 透過建置資源循環回收再利用機制，預期可降低原物料採購及廢棄物處理成本，並透過回收貴金屬與廢液等再製，帶來額外財務收益(業外收益增加)，兼顧環境保護與經濟效益

行動與策略



指標目標

為了降低氣候變遷帶來的營運衝擊，強茂集團針對溫室氣體排放、再生能源使用、能源密集度管理、廢水回收、廢棄物減量等設定了短、中、長期之管理目標，作為定期檢視和評估目標達成情況，制定相應的改善計畫。

氣候相關指標與目標

指標	短期(2026~2027)	中期(2028~2033)	長期(2034~2050)
溫室氣體	<ul style="list-style-type: none"> 訂定集團溫室氣體盤查制度 完成集團溫室氣體合併查證 SBTi near term 目標審查通過 強茂年度碳密集度<5(噸CO₂e/百萬元) 	<ul style="list-style-type: none"> 2032年前較2026基準年減碳42.84% (約平均每年減碳>7.14%) 強茂年度碳密集度<5(噸CO₂e/百萬元) 	<ul style="list-style-type: none"> 達成碳中和目標 強茂年度碳密集度<5(噸CO₂e/百萬元)
再生能源建置	<ul style="list-style-type: none"> 強茂廠區增加太陽能設施建置，契約容量約100kWp 	<ul style="list-style-type: none"> 太陽能設施再增設評估 	<ul style="list-style-type: none"> 綠電評估及購置
能源密集度管理	<ul style="list-style-type: none"> 強茂用電量密集度 < 35(GJ/百萬元) 	<ul style="list-style-type: none"> 強茂用電量密集度<35(GJ/百萬元) 	<ul style="list-style-type: none"> 強茂用電量密集度<35(GJ/百萬元)
廢棄物減量	<ul style="list-style-type: none"> 集團廢棄物回收率≥80% 	<ul style="list-style-type: none"> 集團廢棄物回收率≥80% 	<ul style="list-style-type: none"> 集團廢棄物回收率≥80%
製程廢水回收率	<ul style="list-style-type: none"> 集團製程廢水回收率≥15% 	<ul style="list-style-type: none"> 集團製程廢水回收率≥15% 	<ul style="list-style-type: none"> 集團製程廢水回收率≥15%
綠能產品研發	<ul style="list-style-type: none"> 已量產的產品進入綠能供應鏈 計畫及開發綠色應用市場，認證後轉量產 	<ul style="list-style-type: none"> 將產品增加綠色應用市場認證並且增加市佔率 	<ul style="list-style-type: none"> 持續更新各技術平台，增加產品效能及綠色應用市佔率

4.2 能源與排放

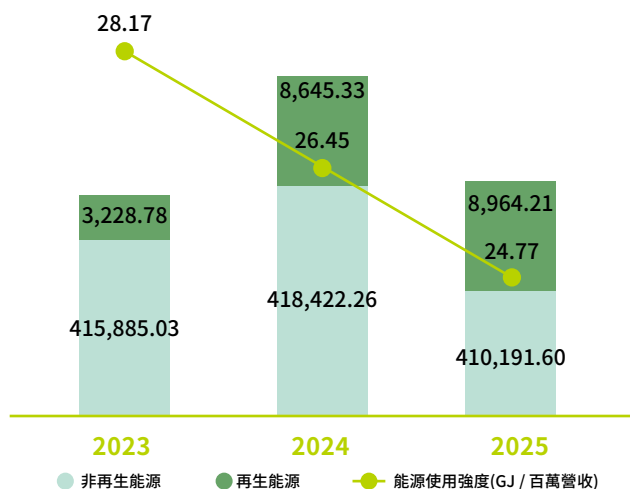
能源使用

強茂集團能源使用包含外購電力、汽油、柴油以及液化石油氣，其中以外購電力為主要能源使用，佔整體能源使用 97.51%，用於製程動力、空壓機及其他用電設施，其餘能源用途則分別為公務車、堆高機以及餐廳，2025 年能源總使用量為 419,155.81GJ。

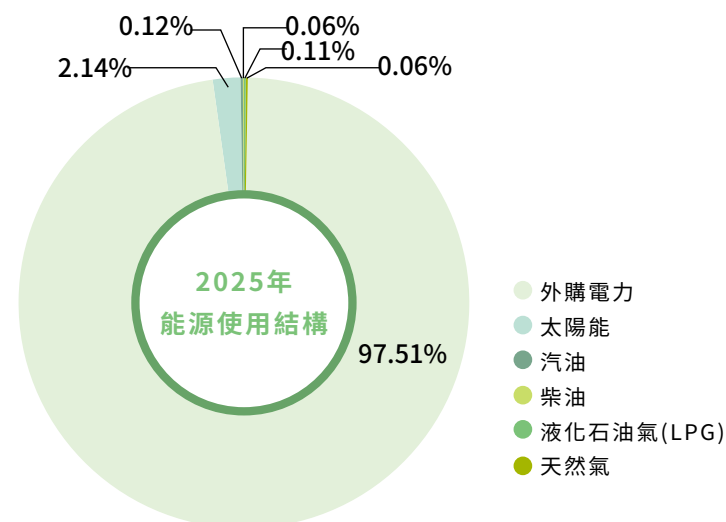
為有效管理能源使用，改善能源績效，強茂於 2022 年 10 月導入 ISO 50001 能源管理系統，並持續通過第三方驗證，展現能源管理制度之穩定性與成效。為進一步強化內部同仁能源管理意識，2025 年安排 ISO 50001 能源管理系統內部稽核人員課程，共計 37 人次參與。強茂無錫與璟茂雖未導入 ISO 50001 能源管理系統，仍遵循集團能源管理政策，透過內部管理機制，落實製程優化及節能減碳管理。集團配合法規要求，已完成對重大耗能設備加裝電表與流量表，並建置即時用電監控系統，以提升能源使用效率與管理精準度。

此外，集團於廠內設置太陽能板，2025 年太陽能裝置總容量達 1,183.89kW，全年總發電量為 2,631,527.8kWh，其中 2,490,060kWh(約 8,964.21GJ) 為自發自用，141,468kWh 躉售台電，未來將持續提升再生能源的使用比例，以實現有效減低碳排放量。

近三年能源使用量



2025 年能源使用結構



近三年能源使用

單位：GJ

營運據點	能源類型	2023年	2024年	2025年	
強茂	非再生能源	汽油	56.43	40.65	44.14
		柴油	35.80	94.52	146.59
		液化石油氣(LPG)	355.56	459.01	424.20
	再生能源	外購電力	167,478.13	172,539.37	225,814.13
		電力-太陽能	-	94.58	101.65
強茂無錫	非再生能源	汽油	455.41	398.29	440.34
		柴油	86.29	57.53	44.76
		外購電力	110,536.05	108,096.84	99,985.73
	再生能源	電力-太陽能	3,228.78	8,550.75	8,862.56
璟茂	非再生能源	汽油	18.71	20.45	22.13
		柴油	34.12	31.04	48.80
		液化石油氣(LPG)	32.03	32.19	15.96
		天然氣	331.51	311.73	268.60
		外購電力	136,464.99	136,340.64	82,936.22
	再生能源	電力-太陽能	0	0	0
能源使用量合計		419,113.81	427,067.59	419,113.81	
能源使用強度(GJ / 百萬營收)		28.17	26.45	24.79	
三廠合併總營收(百萬元)		14,880.66	16,146.22	16,909.30	



註：

- 強茂2023年及2024年能源數據揭露以岡山廠為主，2025年起涵蓋強茂台灣營運據點。
- 璟茂2023年及2024年外購電力數據包含強茂永安廠，2025年起參考溫室氣體盤查原則進行比例分攤。
- 數據資訊來源：外購電力(度)以每月電費單所列之數據；液化石油氣(公斤)、汽油(公升)、柴油(公升)以發票單據為主，其中璟茂2023及2024年除外購電力外之各項數據係以全年支付金額進行推估，平均單價資訊來源為台灣中油官網。
- 2023年能源轉換係數：電力=3,600 kJ/kWh；柴油-台灣=8,400 kcal/L、中國=10,200 kcal/kg；汽油-台灣=7,800 kcal/L、中國=10,300 kcal/kg(密度=0.7475kg/L)；液化石油氣-台灣=6,635kcal/L(密度=0.55L/kg)、中國=10,200 kcal/kg；1cal=4.184J。
- 2024年能源轉換係數中，台灣廠區依據環境部2025年2月13日公告之113年車用汽油低位熱值=7,609 kcal/L，車用柴油低位熱值=8,642 kcal/L 進行計算，其餘未更動之轉換值則與2023年相同。
- 2025年能源轉換係數中，台灣廠區依據環境部2026年2月10日公告之114年車用汽油低位熱值=7,586kcal/L，車用柴油低位熱值=8,636 kcal/L，液化石油氣低位熱值=5,993 kcal/L，NG1天然氣低位熱值=8,067 kcal/m³進行計算，其餘未更動之轉換值則與2023年相同。
- 強茂自發自用發電量數據中，2024年為推估值(推估方式=裝置容量x有效日照時數(小時/天) x 365天x系統效率)、2025年為實際電表統計值；強茂無錫自發自用發電量數據則均採實際電表統計值。

節能措施與績效

強茂集團台灣廠區配合經濟部「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定」專案推動能源節約計畫，以平均年節電率達1%以上為目標開展一系列節能行動，2025年共完成2件節能專案，包括4台老舊空壓機汰換以及廠區LED燈管更換，年度總節省電量約911,280kWh/年(約3,280.60GJ)，換算溫室氣體減量約431.95公噸CO₂e。強茂無錫近年亦積極導入節能減碳專案，包括太陽能發電、老舊空壓機優化等。

註：

1. 節電數據依設備規格與使用情境進行推算，依設備電錶量測之改善前後差值 * 年運轉時數 * 台數計算。
2. 溫室氣體減量計算沿用 2025 年公告之 2024 年電力排碳係數 0.474kg CO₂e/kWh 進行換算。
3. 能源轉換係數：電力 = 3,600 kJ/kWh。

溫室氣體管理

強茂於2024年依循ISO 14064-1:2018標準進行廠內溫室氣體排放盤查，並擴編組織盤查，盤查範疇包含強茂岡山廠、永安廠、新竹研發中心及台北營運中心等營運據點，為符合國際趨勢及IFRS S2永續揭露準則，於2025年積極推動溫室氣體盤查方法學由 ISO 14064-1 轉版為GHG Protocol，並於2026年3月完成第三方外部查證。強茂集團原規劃於 2025 年全面啟動集團化盤查專案，涵蓋強茂無錫、璟茂等重要子公司。然為更完善地對接SBTi(科學基礎減量目標倡議)國際標準，並深層整合母子公司間的減碳管理體系，經評估後決定調整專案時程，將集團第三方外部查證目標延至 2027年完成。此調整將確保集團碳管理架構與國際接軌之精確度與全面性。

三年溫室氣體排放量

單位：公噸 CO₂e

營運據點	範疇	2023年	2024年	2025年
強茂	範疇一	385.3014	509.9962	462.8929
	範疇二	22,981.7208	23,849.1009	29,732.1940
	範疇三	16,074.4528	21,613.4529	44,620.7391
強茂無錫	範疇一	39.4595	33.1578	39.5297
	範疇二	17,380.7379	16,514.8077	15,275.5983
	範疇三	-	-	-
璟茂	範疇一	24.5742	23.2839	680.2599
	範疇二	18,726.0293	17,951.5176	10,919.9362
	範疇三	-	-	7,353.2552
總排放量(範疇一+範疇二)		59,537.8231	58,881.8641	57,110.4110
範疇一+範疇二溫室氣體排放強度(公噸CO ₂ e / 百萬營收)		3.9990	3.6451	3.3775
三廠合併總營收(百萬元)		14,888.02	16,153.49	16,909.30

註：

1. 強茂集團持續擴大溫室氣體盤查覆蓋率，2023年以岡山廠為核心範疇；2024至2025年進一步整合台灣各營運據點，納入永安廠、新竹研發中心及台北營運中心；2025年起更將子公司璟茂科技納入盤查體系，落實集團化的碳管理目標。
2. 強茂 2023 及 2024 年之溫室氣體盤查均依循 ISO 14064-1:2018 標準執行；自 2025 年起，為進一步對接國際倡議，全面改採 GHG Protocol 標準。目前強茂與子公司璟茂之年度數據，均已全數通過第三方外部查證，確保數據之準確性與透明度。
3. 強茂無錫排放數據為內部自行盤查及計算，未經過第三方外部查證。
4. 採營運控制法，全球暖化潛勢(GWP)引用IPCC AR6評估報告。
5. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)。
6. 台灣地區排放係數引用行政院環境部113年2月5日公告溫室氣體排放係數。
7. 中國地區排放係數引用《IPCC 2006年國家溫室氣體清單指南 2019 修訂版》。
8. 台灣廠區外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2025年沿用2024年度電力排放係數=0.474公斤CO₂e計算；2024年沿用2023年度電力排放係數=0.494公斤CO₂e計算；2023年沿用2022年度電力排放係數=0.495公斤CO₂e計算。中國廠區外購電力引用《關於發布 2023 年電力二氧化碳排放因子的公告》(生態環境部公告【2025】47號)中的 2023 年區域電力平均二氧化碳排放因子(華東)0.5500公斤CO₂e計算。
9. 範疇一主要包含液化石油氣、柴油、汽油、冷媒；範疇二為外購電力；範疇三主要包含原物料上游運輸、成品下游運輸、商務旅行、員工通勤、廢棄物運輸及處理、購買能源產品、購買的商品。

2025 年 GHG Protocol 範疇三盤查

單位：公噸 CO₂e

類別項目	範疇敘述	強茂	璟茂
類別1 採購的產品與服務	台灣據點採購之原物料的碳排放	15,012.3623	4,467.8162
類別2 資本財	台灣據點採購之資本財的碳排放	6,117.7270	36.6970
類別3 燃料與能源相關活動	台灣據點之能源上游排放(汽柴油、水力、電力、液化石油氣)	7,066.6638	2,621.0705
類別4 上游運輸與配送	台灣據點之上游運輸產生的碳排放	142.4625	88.5253
類別5 營運過程產生的廢棄物	台灣據點之營運中產生的廢棄物處理碳排放	53.1169	27.9576
類別6 商務差旅	台灣據點之全年員工出差產生的碳排放	256.6111	1.1851
類別7 員工通勤	台灣據點之全年全體員工通勤里程數	714.3981	106.8597
類別8 上游資產租賃(承租)	台灣據點之承租產生的碳排放	13.8798	0.2224
類別9 下游運輸與配送	台灣據點之下游運輸產生的碳排放	2,133.3675	2.5730
類別13 下游資產租賃(出租)	台灣據點之出租產生的碳排放	10,927.2807	0.0000
類別15 投資	台灣據點之投資產生的碳排放	2,182.8694	0.3484
總排放量		44,620.7391	7,353.2552

強茂致力於深化碳管理體系並精準辨識減碳熱點，已研擬出具前瞻性的集團減碳路徑。我們以2025年作為盤查基準年，並於同年2月正式向SBTi(科學基礎減量目標倡議)提名參與，規劃於2027年提交科學減碳計畫書，透過明確的階段性減量目標，穩步邁向2040年碳中和。

此外，我們同步投入海岸濕地植樹等自然路徑解決方案(NbS)，透過專案的持續深耕與價值鏈夥伴的協同合作，積極實踐環境永續行動，履行淨零排放的長期承諾。

空氣污染管理

強茂無錫及璟茂於製程清洗程序中會產生揮發性有機物 VOCs 排放，均依當地相關法規進行管理，將廢氣收集至廢氣處理設施處置後排放，強茂無錫排放設備上裝有線上監測系統並將資料即時上傳至江蘇省環保廳，可隨時監測空污排放情形，璟茂則透過每年定期監測確保符合排放限值；強茂無錫設置法定規範之固定式污染源排放設施，故無相關空污監測排放統計數據。

此外，強茂無錫於 2025 年進行清洗程序的優化，將溴炳烷清洗劑替換為更具環境友善的改質醇清洗劑，除產生可回收再利用的廢液，大幅度減少清洗劑的使用量，亦可降低 VOCs 排放量，估算每年可減少 1 噸 VOCs 排放。

近三年揮發性有機物 VOCs 排放檢測

	營運據點	強茂無錫	璟茂
2023年	排放量	2,643.12kg	1,555.2kg
	排放標準	50mg/m ³	0.6 kg/hr
	年平均監測值	14mg/m ³	-
2024年	排放量	1,507.12kg	259.2kg
	排放標準	50mg/m ³	14ppm ^{註1}
	年平均監測值	8.74mg/m ³	-
2025年	排放量	1,182.06kg	2,160kg
	排放標準	50mg/m ³	14ppm ^{註1}
	年平均監測值	1.15mg/m ³	-

註：

- 2023年11月4日因應法規加嚴期限屆至，排放標準由原總量管制門檻(0.6kg/hr)轉為適用既存製程個別排放管道之濃度排放標準(14 ppm)。
- 璟茂VOCs排放量係以該年度檢測報告數據結果，以單位小時排放量x24小時x360天進行估算。

專欄

以創意啟動永續行動－節能減碳短影音徵稿活動

為深化同仁對環境永續議題的認識，並將 ESG 理念真正落實於日常生活中，2025 年強茂舉辦「節能減碳創音短影音徵稿活動」，透過創意影音的方式，邀請同仁從自身生活與工作場域出發，分享節能減碳的實際行動與想法，讓永續不再只是口號，而是能被看見、被實踐的日常選擇。

本次活動共吸引眾多同仁熱情參與，投稿作品內容橫跨生活節能、資源減量、用電管理與行為改變等多元面向，充分展現同仁對環境議題的關注與創意能量。最終共有 264 位同仁參與投票，透過集體參與的方式，選出最能引發共鳴與行動力的作品，過程競爭激烈，也展現出組織內高度的凝聚力與永續共識。

獲選的四支影片以貼近日常的視角，將節能減碳轉化為「每個人都做得到」的生活實踐，不僅提升同仁對環境議題的認知，更激發「我也可以開始這樣做」的行動意識。這正是 ESG 中「環境(Environmental)」與「社會(Social)」面向的核心精神——透過內部參與，促成行為改變，進而累積長期且具體的環境影響。

本次活動也再次驗證，環境永續的推動並非遙不可及，而是源自於日常的每一個選擇：隨手關燈、減少不必要的能源使用、養成節能習慣，這些看似微小的行動，在集體參與下，將匯聚成可觀的正向影響力。透過影音分享與同仁互相觀摩，永續理念得以在組織中自然擴散，形成正向循環。



得獎名單的公布並非活動的終點，而是永續行動的新起點。強茂將持續透過多元形式，鼓勵同仁將 ESG 理念融入工作與生活，讓節能減碳成為日常的一部分，並逐步形塑重視環境責任的企業文化。

因為大家的參與，讓永續不只是企業承諾，而是全體同仁共同實踐的行動。未來，強茂將持續攜手夥伴，從日常出發，累積小小改變，為地球創造更長遠且穩健的永續價值。

4.3 水資源管理

強茂集團水資源概況

項目	強茂	強茂無錫	璟茂
水資源來源	岡山廠：阿公店水庫 永安廠：南化水庫 新竹研發中心：寶山水庫 台北營運中心：翡翠水庫	無錫太湖	南化水庫
廢水處理方式	岡山廠：廠內處理 永安廠：由園區處理 新竹/台北：由大樓委員會處理	由處理廠處理	由園區處理
廢水接收水體	岡山廠：阿公店溪 新竹/台北：由大樓委員會處理	伯瀆河	阿公店溪
水資源壓力風險	Low - Medium (1-2)	High (3-4)	Low - Medium (1-2)

強茂集團主要用水為自來水，取水均符合當地法規規範，未造成重大環境衝擊。依據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」評估本公司營運據點所在地之水資源壓力風險，強茂及璟茂為「低風險」區域，強茂無錫則為「高風險」區域，為因應所在地潛在供水風險，集團將持續監控廠區用水強度與水資源管理，擬定管理策略與目標，並持續關注水資源風險，即時研擬因應對策。

2025 年因高雄捷運施工造成自來水短暫中斷，為維持產線正常運作，強茂廠區即時調度水車支援，連續補水 48 小時，未對營運造成重大衝擊，亦藉此強化限水及停水情境下之應變流程與內部協調機制，以確保營運用水穩定。

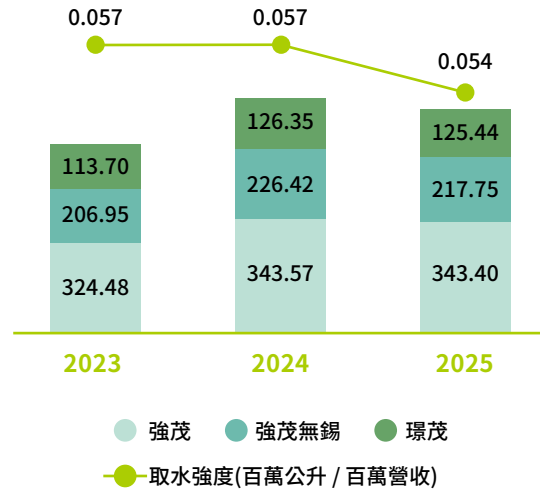
近三年水資源使用

營運據點	項目	2023年	2024年	2025年
強茂	取水量(百萬公升)	489.51	526.08	520.84
	排水量(百萬公升)	353.00	398.13	400.59
	耗水量(百萬公升)	136.52	127.94	120.25
	廠內循環用水量(百萬公升)	43.22	65.96	56.70
強茂無錫	取水量(百萬公升)	113.70	126.35	125.44
	排水量(百萬公升)	45.48	50.54	50.18
	耗水量(百萬公升)	68.22	75.81	75.27
	廠內循環用水量(百萬公升)	11.38	25.66	16.59
璟茂	取水量(百萬公升)	247.54	273.76	266.16
	排水量(百萬公升)	159.18	176.14	170.63
	耗水量(百萬公升)	88.37	97.63	95.53
	廠內循環用水量(百萬公升)	63.05	69.02	65.15
總取水量(百萬公升)		850.75	926.19	912.44
總排水量(百萬公升)		557.66	624.81	621.40
總耗水量(百萬公升)		293.11	301.38	291.05
總廠內循環用水量(百萬公升)		117.65	160.63	138.44
水回收再利用率(%)		13.83%	17.34%	15.17%
取水強度(百萬公升/百萬營收)		0.057	0.057	0.054
三廠合併總營收(百萬元)		14,880.66	16,146.22	16,909.30

註：

- 耗水量 = 取水量 - 排水量。
- 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / 取水量 x 100%。
- 強茂水資源統計量以岡山廠及永安廠為主，不包含新竹研發中心及台北營運中心。

近三年水資源使用



強茂集團主要廢水來源為製程廢水與生活污水，皆經過廠內廢水處理後再進行排放，並依排水特性分流管理，此舉不僅可增加水的回收率之外，部分仍具回收經濟價值的廢酸液與有機廢液等可單獨分流處理，不但可以降低廢水處理之加藥量，也可減少後端廢棄物處理難度與環境負荷，各廠區處理後之污水依規定進行排放，並定期委託廠商進行水質檢測，均符合法規要求，對當地水體無造成重大衝擊。

強茂岡山廠自 2022 年起陸續建置電鍍水冼水回收系統、切割製程廢水回收系統及 ROR 濃縮水回收系統，採取源頭分流方式，將廢水區分為製程廢水、切割製程廢水、電鍍水冼水及生活污水，分別導入對應之回收與處理系統，提升各類廢水回收再利用之效益，2025 年回收水量達 56,695 公噸，水回收率為 10.89%。

強茂無錫 2018 年導入切割廢水回收系統，將產線清洗排放水進行回收再利用，其回收水品質已達自來水等級並重複利用於產線中，2025 年回收水量達 16,588 公噸，水回收率為 13.22%；璟茂則於 2022 年完成 ROR 濃縮水回收系統建置，使用於製程廢氣冼水塔，回收水量達 65,153 公噸，水回收率為 30.48%，遠高於製程廢水回收率目標 (≥15%)。

整體而言，水回收率已穩定維持於目標區間，顯示各項回收系統具備實質效益，後續將持續透過製程改善與系統優化，提升水資源使用效率與營運韌性。

2025 年廢水監測統計

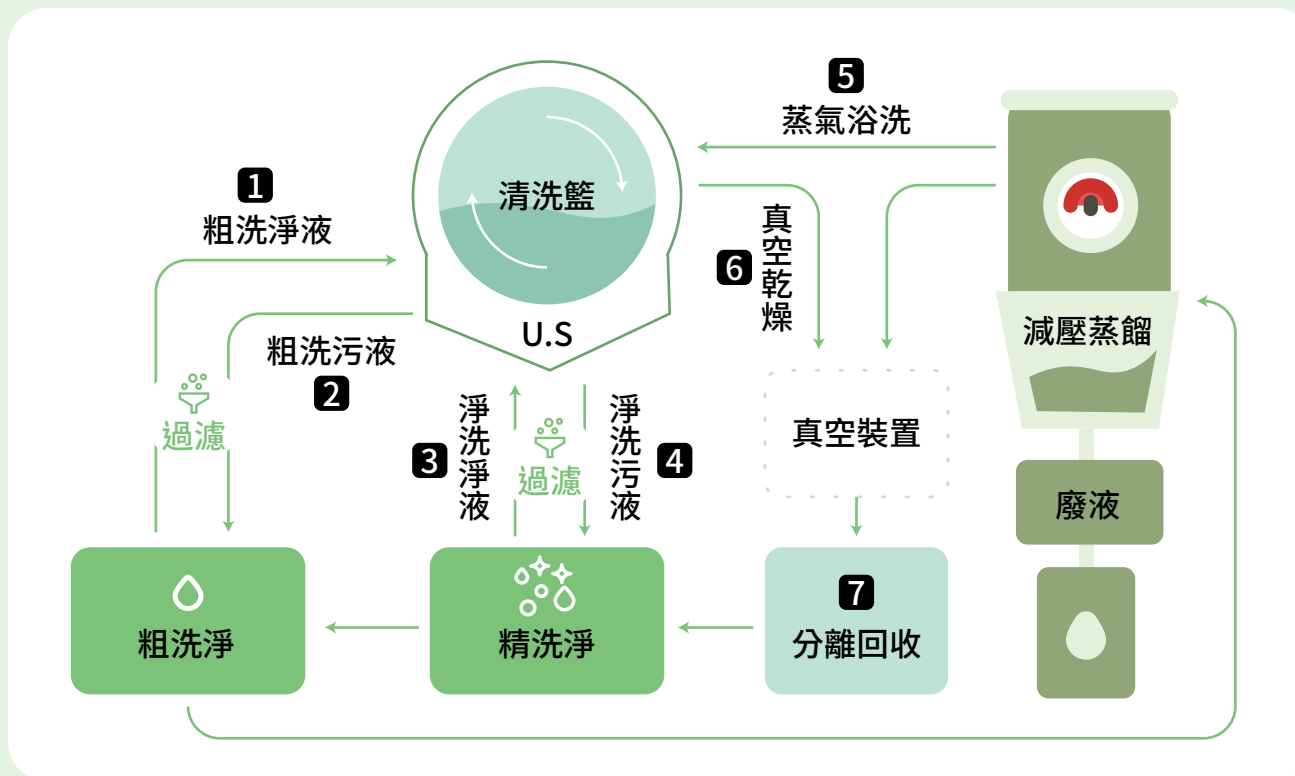
單位：mg/L

監測項目	監測項目	BOD	COD	SS	氨氮	總鉻	鎳	銅	砷	鋅	硝酸鹽氮	總磷	pH	總氮
強茂	納管標準	-	100	30	20	1.5	0.7	1.5	0.35	3.5	50	-	7.2	-
	監測結果	0	59.7	22.5	3.34	0.008	0.441	0.750	ND	0.030	4.48	-	6-9	-
強茂無錫	納管標準	300	300	250	20	-	-	-	-	-	-	3	6-9	35
	監測結果	8.3	25.4	7.3	10.5	-	-	-	-	-	-	1.36	7.6	10.57
璟茂	納管標準	-	600	400	30	1.5	0.7	1.5	0.35	3.5	50	-	-	-
	監測結果	-	183	26.1	9.55	0.009	0.019	0.01	<0.001	<0.025	5.92	-	-	-

優化清洗程序，降低環境衝擊

在半導體封裝製程中，需要使用清洗劑對完成焊接的半成品進行清洗，去除錫膏中的助焊劑，以確保塑封成型制程的品質。強茂無錫原先採用溴丙烷作為清洗劑，雖然清潔力度強，但其本身為揮發性有機化合物，會產生空氣污染物排放，且每月約產生 380 公斤的廢液，需要花費一定的處置成本，且對環境影響較大。

強茂無錫於2025年進行清洗程序的優化，完成清洗機汰換，並將溴丙烷清洗劑替換為更具環境友善的改質醇清洗劑，其不含鹵素，臭氧消耗潛能值(ODP)為0，全球暖化潛勢值(GWP)較低，且生物降解性較好，整體較替換前減少了約70%的清洗劑用量，並估算每年可減少1噸VOCs排放。使用改質醇清洗劑除了能大幅度減少清洗劑的使用量及降低空污排放外，其產生的廢液可以經過處置後回收再利用，從環境保護及員工健康的角度，均更符合綠色製造和永續發展趨勢。



4.4 廢棄物管理

廢棄物處置

強茂集團廢棄物主要分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，各廠區均委託合法清運處理業者執行廢棄物清運與處置，訂定合約並依法於主管機關系統進行聯單申報，清運過程以GPS追蹤行駛路線，並由專人定期或不定期執行跟車稽核，實地查訪處理廠商現場處置狀況，以確保廢棄物處理之合規性。強茂新竹研發中心及台北營運中心主要為生活垃圾，則統一委由辦公大樓進行管理。

集團各廠區廢棄物處理方式盡可能朝回收再利用方式處置，以降低對環境造成之衝擊，廢棄物處理皆符合法規規定，且無輸入或輸出「巴塞爾公約」所列之有害廢棄物質，2025年無發生廢棄物不當處置或運送至國外處理之情事。

強茂集團2025年廢棄物總量共計1,433.01公噸，其中一般事業廢棄物總量共計1,206.88公噸(佔84.22%)、有害事業廢棄物總量共計226.13公噸(佔15.78%)。為提升資源之利用效率並降低環境負荷，2025年廢棄物回收再利用總量共計1,061.32公噸，佔廢棄物總量約74.06%；其中有害廢棄物回收再利用總量共計154.01公噸，佔有害廢棄物總量約68.11%。

2025 年廢棄物統計

單位：公噸

廢棄物項目	廢棄物名稱	處置作業	強茂	強茂無錫	璟茂
一般事業廢棄物	回收再利用處置		723.086	0	184.22
	廢塑膠混合物	再利用成空心磚	261.185	-	-
	資源回收(紙類/塑膠/鐵鋁...)	資源回收	180.657	-	-
	廢鐵	資源回收-再製不鏽鋼	174.354	-	-
	廢木材	再利用-燃料	20.31	-	-
	無機性污泥	物理處理製成混凝土粒料	86.58	-	156.14
	NMP廢液	再生利用-再生NMP	-	-	26.84
	晶片下腳料	回收作業-矽及有價金屬回收	-	-	0.45
	廢玻璃、廢陶瓷	再生利用-級配或混凝土粒料	-	-	0.79
	最終處置		118.17	179.81	1.59
	事業活動產生之一般性垃圾	焚化(含能源回收)	118.17	179.81	1.59
合計			841.256	179.81	185.81
有害事業廢棄物	回收再利用處置		43.91	0	110.1
	廢液pH值小(等)於2.0	再利用成工業原料	6.41	-	-
	廢液(溶劑)	再製成工業原料	7.402	-	-
	廢電子零組件、下腳品及不良品	再製成其他金屬	30.098	-	-
	廢硫酸	其他回收作業-產製硫酸銅晶體	-	-	100.05
	廢塑膠空桶	再生利用-淨化破碎回收	-	-	9.77
	廢玻璃瓶	再生利用-淨化破碎回收	-	-	0.28
	最終處置		31.36	8.63	32.13
	廢液	焚化(不含能源回收)	0	8.32	32.13
	其他腐蝕性事業廢棄物混合物	焚化(不含能源回收)	31.36	-	-
	污泥	掩埋	-	0.31	-
合計			75.27	8.63	142.23
總計			916.53	188.44	328.04

註：

1. 強茂廢棄物統計量以岡山廠及永安廠為主，不包含新竹研發中心及台北營運中心。
2. 以上資訊為申報主管機關之統計數據。

廢棄物減量

強茂積極進行廢棄物減量管理，透過不定期宣導，加強同仁廢棄物回收觀念，各廠區與回收廠商合作，將廢液再利用為工業原料，積極強化廢棄物回收及轉化再利用。廢棄物減量措施及達成情形包含：

電子廢棄物回收

晶圓廢料回收處理後可精鍊出高純度的貴金屬金及銀，2025 年、2024 年及 2023 年再處理量分別為 0.771 公噸、1.472 公噸及 1.322 公噸。

廢液回收

製程產生含重金屬之廢酸液及廢 NMP 再處理後，可製成工業原料，再製原料可循環再利用，2025 年、2024 年及 2023 年再處理量分別為 134.296 公噸、113.868 公噸及 100.688 公噸。

廢膠再製

廢膠委託回收商，回收再利用製成空心磚，讓廢棄物循環再利用，減少對環境的衝擊，2025 年、2024 年及 2023 年再處理量為 261.19 公噸及、245.94 公噸及 127.85 公噸。

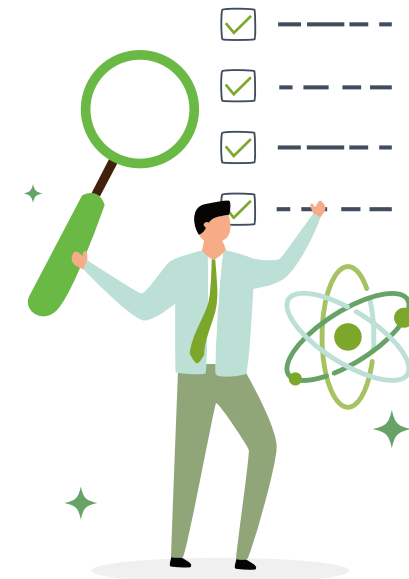
註：環茂可回收廢塑膠委由合格回收廠進行回收處理，所產出之再生塑料並無特定用途。

污泥減量

強茂於 2019 年引進污泥乾燥機，環茂於 2000 年引進污泥版框壓濾機，對製程產出之污泥先進行污泥減量後再委由合格廢棄物清除處理業做最終處置，其乾燥過程中所分離出之污水則進入公司廢水處理系統處理，以符合放流水排放標準，2025 年、2024 年及 2023 年污泥處理量分別為 242.72 公噸、272.76 公噸及 252.64 公噸。

4.5 生物多樣性

強茂集團承諾在營運的全生命週期中，透過「迴避、減輕、復育、抵銷」的減緩分級作法，主動管理對海域與陸域生物多樣性的衝擊，我們將攜手供應鏈夥伴共同維護生態系的完整性，確保企業發展與自然資源的永續利用達成平衡。為鑑別出潛在生物多樣性風險，進而擬定因應對策，集團參考 TNFD 框架，於 2025 年針對強茂、強茂無錫及環茂之主要生產據點，透過 LEAP 方法學進行關鍵區域辨識與風險機會鑑別。



1 Locate(定位)： 鑑別與自然的接觸界面

強茂應針對其位於台灣岡山、永安及中國無錫的主要生產據點進行地理位置分析，確認營運活動是否鄰近法定環境保護區或具高生物多樣性價值的地區。根據目前的初步評估，強茂現有及新據點均未對周邊生態環境造成顯著影響，但未來將持續監測與自然環境的接觸點，特別是強茂長期投入的茄苳溼地園區植樹行動，被視為公司與在地重要生態系連結的關鍵區域。

2 Evaluate(評價)： 分析依賴性與衝擊

強茂應系統性地盤點生產製程對自然資源的依賴(如水資源)以及對生態系的潛在衝擊(如廢棄物管理與空污排放。政策中應明確記載，公司雖然透過 ISO 14001 等管理系統降低負面衝擊，但仍需針對原物料採購(如晶片、腳架等不可再生資源)對上游生態系的間接影響進行評估，強茂將透過「推展生產廢料綠化」策略，減少廢液與化學品對土壤及水源的潛在污染，以降低對生物多樣性的負擔。

3 Assess(評估)： 衡量風險與機會

在 2025 年的風險評估中，強茂將生物多樣性議題納入重大主題矩陣，考量法規趨嚴(如全球塑膠公約、GRI 101 生物多樣性準則)可能產生的合規風險。生物多樣性喪失可能導致供應鏈韌性下降，進而影響營運穩定性，因此強茂將此視為潛在的長期實體風險。同時，透過持續參與海岸濕地植樹等環境教育活動，強茂能提升企業商譽並強化與利害關係人的溝通，將自然保護轉化為綠色競爭力的機會。

4 Prepare(準備)： 制定回應策略與報告

強茂承諾依「減緩階層(Mitigation Hierarchy)——避免、減輕、復原、抵換/補償」推動自然相關管理，設定零淨損失(No Net Loss, NNL)為中期管理原則，並以 2050 年達成淨值正面效益(Net Positive Impact, NPI)為長期願景。鑑於強茂現有及規劃中新據點多位於合法工業區，且營運活動以法規符合與預防管理為基礎，公司透過自然熱點篩選、法規遵循、例行監測、內外部稽核與申訴管道、利害關係人溝通，公司未接獲與「重大生態衝擊」相關之裁罰或重大申訴案件。

截至目前未辨識出對周邊生態環境造成「顯著影響」之重大事件或系統性風險；同時持續強化關鍵環境面向管理，以降低潛在風險。惟公司仍採取「預防原則」，持續強化水資源、廢水水質、化學品與廢棄物等關鍵議題之管理，並將自然風險與機會納入年度目標與投資評估。

結合現有環境作為與實績：

- **棲地復育實績：**
每年固定辦理「森愛地球我種樹」活動，預計每年增加 12,000 公斤之碳吸存量，此舉能直接作為復育海岸濕地生態的具體貢獻。
- **低碳生活推廣：**
透過「每月健康蔬食日」，減少肉類消耗，間接減輕畜牧業對自然棲地的開墾壓力(毀林主因之一)，將環境友善精神融入員工日常生活。
- **資訊揭露：**
逐步參考 TNFD(自然相關財務揭露)框架進行透明揭露。
- **強化供應鏈管理：**
供應商行為準則制定，在供應商評鑑中新增生物多樣性與不毀林相關條款，要求供應商在環保議題上遵循規範。

5

以人為本

5.1 人權管理	90
5.2 員工多元化	97
5.3 招募任用	102
5.4 薪酬福利	106
5.5 人才發展	112
5.6 員工健康與安全	122



5.1 人權管理



多元與平等 管理方針

重大主題：員工多元化與平等機會

<p>管理目的</p>	<p>重視多元與包容，積極打造友善職場，杜絕任何形式的歧視，讓每位同仁都能安心發揮所長，齊心協力為組織目標努力，在持續成長中邁向永續發展。</p>			
<p>政策</p>	<p>請參閱永續發展政策-「尊重人權」</p>			
<p>預防及補救機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> 定期透過RBA驗廠與內部稽核確認員工多元化與人權管理之成效。 設有公司內部申訴管道機制，若有相關事件發生，可透過申訴管理進相關調查/改善。 			
<p>管理審查</p>	<ul style="list-style-type: none"> 透過管理會議，報告執行情形 透過勞資會議監控 強茂定期進行RBA VAP驗證評估 			
<p>目標</p>	<p>2025年目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 加強人權相關教育訓練 強茂舉辦人權、多元化促進活動至少1場次 	<p>2025年目標達成情形</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 強茂岡山廠RBA人權、多元化教育訓練完成率66.35% ✓ 新進員工人權、多元化教育訓練完成100% ✓ 強茂舉辦泰國潑水節活動 ✓ 強茂舉辦一起，把未上色共融著色比賽 	<p>短期目標(2026~2027年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 岡山廠RBA人權、多元化教育訓練完成率100% 岡山廠報到人權、多元化教育訓練完率100% 集團人權、多元化教育訓練完成率80%以上 舉辦人權、多元化促進活動至少1場次 	<p>中長期目標(2028年~2030年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 營造多元、友善、平等的工作環境 零違反人權目標維持
<p>行動與成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2025年集團無違反人權、勞資爭議等負面事件發生。 2025年強茂通過 RBA VAP 銀級驗證。 2025年集團共計381位新進員工進行人權相關訓練，新人受訓比例100%。 2025年強茂人權相關教育訓練共計484小時，968人參與。 2025年強茂及強茂無錫RBA SAQ 自評問卷結果為低風險。 			

人權政策

為維護強茂集團員工及價值鏈夥伴(包含客戶、供應商、承攬商、代理商及其他合作夥伴)之基本人權，並促進環境、社會與經濟之永續發展，強茂集團恪守各營運據點所在地之相關法令與勞動規範，支持並尊重《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞動組織公約》及其他國際公認之人權與勞動準則。

強茂自2014年起依循 SA 8000 社會責任標準，並依此制定企業社會管理制度，持續落實人權保障、職業安全與健康、風險管理及負責任商業行為，此外亦積極參與全球負責任商業聯盟(RBA)，2023年強茂成功通過了 RBA VAP 驗證評估獲得銀級驗證，並於2025年再次通過 RBA VAP 銀級驗證，且分數較2023年有所進步，展現對人權管理與永續發展之承諾。強茂無錫及璟茂雖暫無導入RBA外部驗證，亦遵循集團人權規範，並透過內部定期人權風險評估，識別並降低可能存在的人權風險。本集團承諾打造一個無童工、無強迫勞動、無歧視的工作環境，確保所有員工及價值鏈夥伴皆能在受到尊重與尊嚴的環境中共同成長。

人權推動

強茂集團致力於保護與尊重人權，透過建立完善之管理制度與友善的工作環境，打造有利於人權保障的營運文化，並於營運活動中審慎評估潛在人權風險，避免任何可能造成人權侵害或負面影響之行為發生。

為保障強茂集團員工及價值鏈夥伴(包含供應商、承攬商及其他合作對象)之人權不受侵害，強茂建置多元且暢通之申訴與通報管道，確保相關人員得就其認為可能侵害人權之行為提出申訴、通報或投訴。對於經查證屬實之人權侵害或負面影響事件，將採取適當之補救措施，並建立防止申訴人遭受報復或不公平對待之保護機制。完整申訴管道請參閱 [《1.3 利害關係人溝通》](#) 章節。

為持續落實並精進人權治理，強茂透過政策宣導、教育訓練、風險評估、盡職調查及回饋改善機制，將人權管理原則融入公司日常營運及與價值鏈夥伴之合作關係中，確保人權政策得以有效執行並持續優化，2025年含新進人員共計1,265人完成人權訓練，共計632.5小時。



內部規範與持續改進

強茂集團制定了詳細的內部守則與管理辦法，確保所有員工了解並遵守我們的社會責任與人權政策。我們也為員工提供定期培訓，幫助他們理解這些政策並確保政策的落實，確保每一位員工在工作中都能夠感受到公平、公正的對待。

我們將持續追蹤並改進人權管理，並且定期檢視所有人權相關的政策和流程，根據實際情況進行優化和調整。強茂集團承諾，無論在員工管理、供應鏈管理，還是業務拓展方面，我們都會堅守人權保障的核心價值，持續提升公司整體的社會責任和永續發展。

強茂堅信，只有在公平、尊重與安全的工作環境中，員工才能發揮最大的潛力，並實現公司與個人的共同成長。我們將繼續努力，維護每一位員工的基本人權，並確保我們的業務運營符合國際標準，持續創造一個無歧視、無強迫勞動、無童工且充滿尊嚴的職場環境。這不僅是我們的承諾，也是我們對社會責任的實踐。

文件名稱		核准層級
<ul style="list-style-type: none"> 工作規則 		總經理核准並核備高雄市勞工局
<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營守則 	<ul style="list-style-type: none"> 利害關係人建言及申訴管理辦法 誠信經營作業程序及行為指南 	董事會
<ul style="list-style-type: none"> 企業社會責任管理手冊 福資福利手冊(強茂無錫) 	<ul style="list-style-type: none"> 企業社會責任政策(方針)宣示文(強茂、璟茂) 	總經理
<ul style="list-style-type: none"> 禁止使用童工管理作業程序 禁止強迫和強制勞動管理程序 禁止歧視與騷擾管理作業程序 工資報酬管理作業程序 禁止懲戒性措施管理程序 結社自由與集體談判管理程序 企業社會責任溝通管理程序 	<ul style="list-style-type: none"> 道德管理程序 檢舉人保護暨反報復管理程序 未成年工、學生、實習工與工讀生管理程序 反奴隸勞動與人口販賣管理程序 隱私與保密管理程序 性騷擾防治管理準則 社會責任手冊(強茂無錫) 人力資源管理程序(強茂無錫) 	人資長

人權管理措施

強茂集團有關人權促進之具體措施如下：

項目	具體措施
禁止強迫勞動	嚴格遵守當地法令、遵守公司制定之企業社會責任之要求，並制定「禁止強迫和強制勞動管理程序」，落實執行程序書之相關規範，不強制或脅迫任何人從事非自願的勞動行為。
禁用童工	依循企業社會責任及相關人權宣言規範，並制定「禁止使用童工管理作業程序」，落實執行程序書之相關規範，公司並嚴格要求僅接受年滿18歲之人員應徵公司工作，後續獲聘任之員工會再進行雙重之身分驗證，以確保落實相關流程規範。
禁止歧視	依循企業社會責任及當地法令之要求制定「禁止歧視與騷擾管理作業程序」，並落實執行程序書之相關規範，依循程序書內之不因任何可能造成歧視之因素(如：種族、黨派、星座、血型...等)對任何人員予以歧視，並進行相關工作表單、流程修改，盡全力給予不歧視之工作流程及環境。
提供安全之工作環境	針對員工之工作環境，進行軟硬體之改善及持續修正改善相關管理程序，並推行勞工健康四大保護計畫(母性健康保護、執行職務遭受不法侵害、異常工作負荷、人因性危害)，保護全體勞工，提供更安全之工作環境。
協助員工身心健康/ 工作生活之平衡	提供多元員工活動(如：總經理季咖啡時間、全廠員工旅遊、全廠年度定期健檢、固定職業醫學醫生駐廠)，以員工健康需求為出發，關懷同仁；並設置專屬哺乳空間及簽訂特約之幼兒學園，讓員工能夠更無後顧之憂安心工作，增設有薪『員工專屬生日快樂假』，盡力營造工作與生活平衡之工作環境。
企業社會責任教育訓練	每一位新進人員之新人訓練，與其溝通宣導包含勞工(如：禁止歧視、禁止強迫勞動..等)、職場安全衛生環境訓練、健康促進說明、職場反霸凌、反性騷擾等相關完整訓練，讓所有人員入職時即清楚瞭解公司之規定；另針對部門主管進行企業社會責任訓練，透過多元化之說明，讓主管更清晰瞭解相關規定，主管及同仁共同努力，達到企業與勞工雙贏，一起擔任企業社會責任的一份子。2025年共計381位新進員工參與訓練，新人受訓比例100%。
結社自由	本公司未有任何限制員工結社及集體協商自由之情事，公司遵照RBA相關規範，內部訂有「結社自由與集體談判管理程序」，尊重及支持所有員工獨立、自由結社、集體談判協商和參加和平集會的權利。員工和任何代表，不用擔心被歧視、威脅和騷擾之情況下，可透過勞資會議或是其他合理之意見反映方式與管理層溝通及分享其想法。

人權風險評估與盡職調查

為了有效識別和管理可能的人權風險，強茂及強茂無錫每年透過RBA-SAQ定期的審視人權風險評估。這些評估及管理涵蓋所有人員。評估結果將協助我們識別並處理潛在的風險，制定相應的應對措施，確保每一位人員的基本權益都能獲得充分保障。2025年RBA SAQ 自評問卷結果為低風險(Low Risk)。

若在評估中發現人權風險，強茂及強茂無錫將立即啟動相應的對策，對存在的問題進行糾正和改進。我們對於任何違反人權的事件都持零容忍態度，並保證每一個問題都會得到有效解決。

此外，強茂集團亦參考 RBA 行為準則及相關國際人權規範內容，制定人權風險鑑別評估表，並邀請橫跨各部門之 23 名高階管理人員，針對集團日常營運活動進行人權風險評估。評估結果中所識別之高風險項目，將研擬適切之減緩與補償措施，以預防及避免發生侵害人權之情事。相關人權風險評估結果亦定期提報董事會進行審查與監督，以強化公司人權治理與管理效能。

人權評估項目與內部管控程序

人權議題	衝擊項目	影響對象	內部管控
多元任用、反歧視與反騷擾	於招募、任用、培訓、獎懲、考核、升遷及其他就業條件相關措施中，因齡、殘疾、族裔、性別、婚姻狀態、懷孕、國籍、政治立場、種族、宗教信仰、性傾向、性別認同、團體成員身分、退伍軍人身分，或其他任何適用法律保護的身分等，給予和其工作表現無關的不公平的待遇；發生職場上不法侵害(如：暴行、脅迫、侮辱、孤立、妨礙工作、過度介入私人事宜等)事件，或是性騷擾行為(如：性侵害、性霸凌及不當性暗示等)，危及員工之人身安全，或使其身心受到負面影響。	員工(所有員工、女性員工、外籍移工、青少年工)	<ul style="list-style-type: none"> 禁止歧視與騷擾管理作業程序 人事管理作業準則
職場安全衛生健康	未提供員工足夠的操作訓練與安全知識，或因員工在高壓力環境下工時過長、且未提供法定健康措施，造成對員工身心的不良影響，如：設備操作不當造成工安事故、未提供員工協助方案、未配置足額醫護人員臨廠服務等。	員工(所有員工、女性員工、外籍移工、青少年工) 供應商	<ul style="list-style-type: none"> 環安衛手冊 ISO 45001 供應商評鑑輔導與發展作業程序

2025 年 RBA-SAQ 結果

營運據點	SAQ結果
強茂	Low-Risk
強茂無錫	Low-Risk
環茂	—

註：環茂尚未導入 RBA 系統，但已將相關內容納入盡職調查風險評估中。

人權議題	衝擊項目	影響對象	內部管控
自由選擇就業	透過不當要求或威脅(如：扣留身分證、工資或身心暴力等)，迫使員工遭受強迫勞動或違反基本人權之情事，如：從事非約定之工作、禁足、強迫加班、虛/少報工時等。	員工(所有員工、女性員工、外籍移工、青少年工)	禁止強迫和強制勞動管理程序
		供應商	供應商評鑑輔導與發展作業程序
童工/青少年工/ 實習生	非法僱用未滿法定年齡之員工及使其從事工作、要求未成年員工參與危險、有危害之作業或者安排實習生從事非屬實習範圍之工作。	員工(所有員工、女性員工、外籍移工、青少年工)	<ul style="list-style-type: none"> 禁止使用童工管理作業程序 未成年工、學生、實習工與工讀生管理程序
		供應商	供應商評鑑輔導與發展作業程序
工時	未遵守工時相關法令規定，或未經員工同意延長工時，如：加班超過工時規定、使用不合法之變形工時、未提供足額特別休假、連續工作七天未有一天休息等。	員工(所有員工、女性員工、外籍移工、青少年工)	<ul style="list-style-type: none"> 工作規則 人事管理作業準則
		供應商	供應商評鑑輔導與發展作業程序
薪酬與福利	未遵守薪酬與福利相關法令規定，如：未符合最低薪資要求、未給付全額加班薪資、未提撥職工福利金等，或薪酬與福利的給予遠低於同業水準等。	員工(所有員工、女性員工、外籍移工、青少年工)	工資報酬管理作業程序
		供應商	供應商評鑑輔導與發展作業程序
懲戒性措施	因懲戒性目的扣減員工工資，違反法律規定，造成員工領取工資權益受損。	員工(所有員工、女性員工、外籍移工、青少年工)	禁止懲戒性措施管理程序
		供應商	供應商評鑑輔導與發展作業程序
集會與結社自由	員工不具有參與工會的自由，或缺乏與雇主進行團體協商的機制；或是未合理、平等對待工會幹部、參與員工、以及合法罷工的參與員工。	員工(所有員工、女性員工、外籍移工、青少年工)	結社自由與集體談判管理程序
		供應商	供應商評鑑輔導與發展作業程序
言論自由與申訴管道	未提供安全且有效管道讓供應商與員工發表意見，或以高壓方式抑制各方言論，如：透過訴訟、恫嚇、威脅等方式，使發表言論對象受到工作或生活上的脅迫。	員工(所有員工、女性員工、外籍移工、青少年工)	檢舉人保護暨反報復管理程序
		供應商	供應商評鑑輔導與發展作業程序
責任礦產管理	未針對供應鏈進行合理的盡職調查，導致供應鏈所提供之物料或產品包含武裝衝突和侵犯人權之情況下所開採的礦物。	供應商	供應商評鑑輔導與發展作業程序

2025 年人權風險盡職調查結果中，除職場安全與衛生健康為中度風險外，其餘事項評估皆為低度風險，並依據公司內部管控流程持續監控。強茂集團 2025 年皆未發生任何歧視、雇用童工及未成年工、強迫或強制勞動、禁止結社自由、侵犯原住民權益之事件，亦無任何人權相關之裁罰事件。

註：職場安全與衛生健康相關管理及目標設定請參閱 [《5.6 員工健康與安全》](#) 章節。

人權風險盡職調查結果

		衝擊影響				
		1 極低	2 低	3 中	4 高	5 極高
發生可能性	5 極高					
	4 高					
	3 中					
	2 低		<ul style="list-style-type: none"> 多元任用、反歧視與反騷擾 工時 	<ul style="list-style-type: none"> 職場安全衛生健康 		
	1 極低	<ul style="list-style-type: none"> 懲戒性措施 	<ul style="list-style-type: none"> 薪酬與福利 責任礦產管理 自由選擇就業 言論自由與申訴管道 集會與結社自由 童工/青少年工/實習生 			

供應鏈人權管理

在供應鏈管理方面，強茂集團同樣注重人權保障。我們將人權風險納入供應商選擇和評估過程中，並在企業社會責任承諾書中明訂人權相關要求，確保所有合作夥伴也共同遵守我們的人權標準。在選擇新供應商或開展新業務時，我們同樣將人權風險納入考量，確保所有業務環節均符合人權標準。有關供應鏈人權管理請參閱 [《3.3 供應鏈永續管理》](#) 章節。

供應商永續規範

 <p>勞工及人權</p>	<ul style="list-style-type: none"> 自由就業 童工保護 工時 	<ul style="list-style-type: none"> 工資與福利 人道待遇 歧視與騷擾 結社自由
 <p>安全與健康</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全 緊急準備 	<ul style="list-style-type: none"> 工傷和職業病 其他安全議題
 <p>環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> 有害物質規範 淨零規劃 預防汙染和資源節約 	<ul style="list-style-type: none"> 廢水管理 固體廢棄物管理 廢氣排放管理
 <p>道德規範</p>	<ul style="list-style-type: none"> 公平交易、廣告、競爭 智慧財產保護 隱私保護 	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營與反貪腐 資訊公開 避免利益衝突 衝突礦產調查
 <p>管理制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> 組織承諾 管理職責 風險評估與管理 績效展現管理 	<ul style="list-style-type: none"> 內部審核與評估 改善 訓練與發展 資訊保存

5.2 員工多元化

2025年強茂集團員工總人數2,150人，女性1,285人(60%)、男性865人(40%)，皆為全職員工。若以職別區分，高階主管54人(2.5%)、非高階主管(含一般員工)2,096人(97.5%)，其中強茂高階主管86%為當地居民，強茂無錫及璟茂高階主管則100%為當地居民。

此外，集團部份廠區工作委由外部單位執行，包含外包商、常駐承攬商及其他承攬商(如修繕、新設工程等)，其中常駐承攬商共計71人(女性37人、男性34人)，工作類型為清潔、團膳、保全與園藝；強茂無錫另有外包商共計206人(女性151人、男性55人)，主要工作為生產、倉管、檢驗及清潔作業員；其他承攬商整年度進廠人次共計4,830人次。

2025 年員工概況

項目	女性						男性						總計
	永久聘雇(不定期契約)			臨時(定期契約)			永久聘雇(不定期契約)			臨時(定期契約)			
	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	
強茂	187	660	75	0	0	0	67	395	75	0	0	0	1,459
強茂無錫	0	120	6	13	98	7	1	86	14	35	79	7	466
璟茂	11	92	16	0	0	0	18	76	12	0	0	0	225
總計	198	872	97	13	98	7	86	557	101	35	79	7	2,150
	1,167			118			744			121			

註：

1. 資料數據為人力資源管理系統2025年12月31日之在職員工人數，不包含董事成員。
2. 2025年底各營運據點員工均無兼職、無時數保證類別員工。
3. 強茂人數包含台灣營運據點(岡山廠、永安廠、台北營運中心、新竹研發中心)以及派駐中國大陸之台籍幹部。
4. 非員工工作者資料以承攬商管理系統之年度統計資訊為主。
5. 2025年強茂員工人數與前一年度相比無顯著波動；常駐之非員工工作者人數與前一年度相同，共計25人(女性15人、男性10人)。

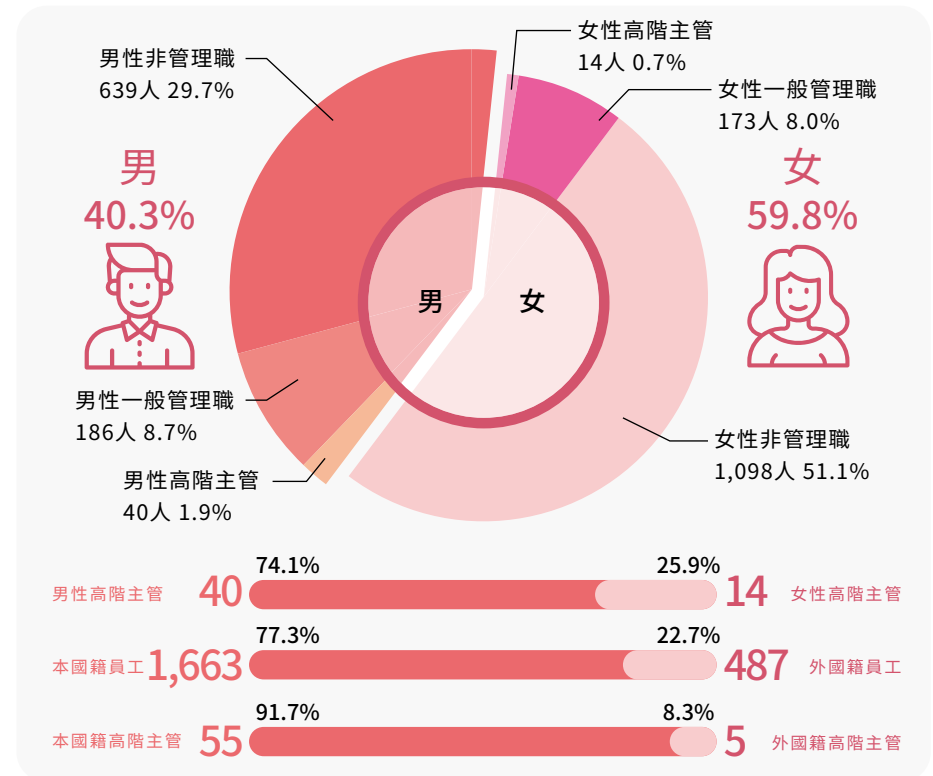
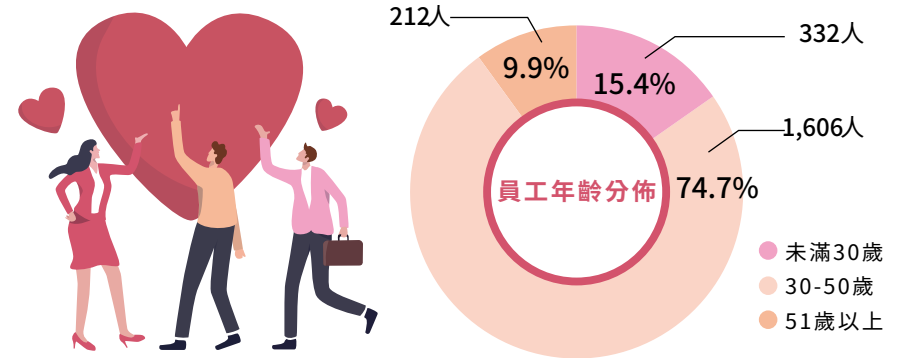
2025 年各職級員工概況

項目		強茂	強茂無錫	璟茂
高階主管	未滿30歲	0	0	0
	男性			
	30-50歲	6	6	1
	51歲以上	18	3	6
	女性			
	未滿30歲	0	0	0
	30-50歲	1	4	1
	51歲以上	4	2	2
小計		29	15	10
一般管理職	未滿30歲	4	0	0
	男性			
	30-50歲	97	40	18
	51歲以上	24	2	1
	女性			
	未滿30歲	5	1	0
	30-50歲	85	48	11
	51歲以上	15	3	5
小計		230	94	35
非管理職	未滿30歲	63	36	18
	男性			
	30-50歲	292	119	57
	51歲以上	33	16	5
	女性			
	未滿30歲	182	12	11
	30-50歲	574	166	80
	51歲以上	56	8	9
小計		1,200	357	180
合計		1,459	466	225

註：

1. 強茂高階主管定義為處長級(含)以上管理職；強茂無錫高階主管定義為經理級(含)以上管理職；璟茂高階主管定義為部級(含)以上管理職。
2. 一般管理職定義為非高階主管之其他管理職。

員工年齡分布



強茂集團致力建立工作平等和具有多元包容性的友善工作環境，所有同仁不論性別，都享有同等的薪酬待遇和晉升機會。除了本國籍員工外，另外包括來自泰國、菲律賓、越南、馬來西亞、印尼、德國和韓國的員工，形成一個多元的職場環境。集團致力於落實工作平等及具多元包容性之友善工作環境，全體同仁不分性別皆擁有同工同酬的獎酬條件及平等的晉升機會，擁有相同之舞台發揮。

在身心障礙員工聘僱方面，強茂集團依據《身心障礙者權益保障法》/《殘疾人保障法》招募及聘用，針對未足額部分除依法令規定向勞工主管機關繳納身心障礙者就業基金差額補助費外，還擬定預防改善措施，2025年聘用身心障礙員工人數14人(0.6%)。

1. 藉由就業媒合服務繼續尋找聘用合適的身心障礙人員，提供身心障礙者就業機會以符合法定規定。
2. 運用政府補助措施及職務再設計等協助，開發出更多身心障礙者可從事的職務工作。
3. 結合政府及社會資源建構完善之支持性就業機制足額進用身心障礙員工。

在原住民/少數民族員工聘僱方面，強茂集團招募聘用過程中不因原住民/少數民族身分而有差別待遇，且依照《原住民族工作權保障法》，原住民員工享有習俗假的權利，2025年原住民/少數民族員工人數4人(0.2%)。

近三年員工多元化指標

項目		2023年			2024年			2025年		
		強茂	強茂無錫	璟茂	強茂	強茂無錫	璟茂	強茂	強茂無錫	璟茂
外國籍	主管職	5	0	0	6	0	0	4	0	0
	非主管職	342	0	43	397	0	55	424	0	58
原住民/少數民族	主管職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	非主管職	3	2	0	1	0	0	2	2	0
身心障礙	主管職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	非主管職	8	0	2	12	0	2	12	0	2

註：

1. 中國地區 56 個民族中，除漢族以外皆屬少數民族。
2. 台灣地區受就業服務法限制無進行員工原住民身份統計，上表人數係以人員進行請假申請檢附證明之資料統計。

專欄

泰國潑水節 (宋干節) 活動－ 多元文化關懷，深化移工共融與歸屬感

強茂重視每一位員工的工作尊嚴與生活品質，特別關注移工族群在異地工作的身心適應與文化認同。為打造多元、平等、共融(DEI)的職場環境，於2025年4月在高雄岡山區舉辦泰國潑水節(宋干節)文化關懷活動，攜手仲介夥伴邀請泰國籍移工參與，讓移工夥伴在台灣也能感受家鄉節慶的溫度。

潑水節為泰國最重要的傳統節日之一，象徵洗去過往、迎向嶄新開始。本次活動規劃潑水祈福儀式、道地泰國美食體驗及節慶音樂演出，並特別安排「獻水儀式」與「長輩洗禮祈福」等文化環節，展現對長輩的敬意與文化傳承精神，促進移工夥伴的文化認同與情感交流。



本次活動共計 120 位移工夥伴參與，顯示文化關懷活動對移工族群具有實質吸引力與正向影響。透過活動參與，移工夥伴不僅獲得情感支持，也進一步強化對公司的信任感與歸屬感。

2025 年同時也發生了緬甸地震，影響泰國鄰近地區之事件，活動亦承載慰問與關懷的意涵，藉由文化聚會為移工夥伴提供心理支持。強茂將持續透過多元文化活動與關懷機制，營造友善且包容的工作環境，落實以人為本的永續發展理念。

專欄

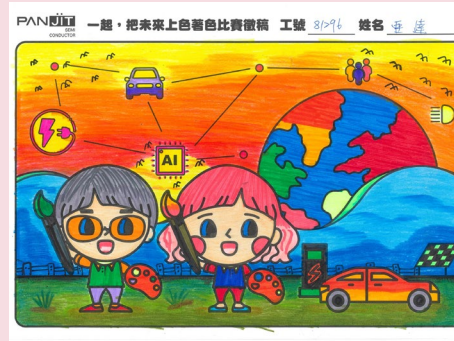
一起把未來上色，多元共融著色比賽

為深化 ESG 多元共融理念，並鼓勵同仁表達自我、彼此理解，強茂以「色彩」作為溝通的起點，規劃一場結合故事分享與參與互動的內部活動。透過引導同仁為自己選擇一種代表色，並分享其背後的生命經驗、工作歷程與價值信念，將多元與包容的理念，轉化為具體且可被感受的行動。

在活動中，顏色不再只是視覺上的象徵，而成為理解彼此的重要語言。白色不僅代表純粹，黑色亦能展現堅毅；紅色、橙色、黃色與綠色，分別承載著熱情、溫暖、正向與希望。每一種顏色的選擇，皆反映同仁獨特的背景與觀點，也形塑出強茂多元而真實的組織樣貌。

本次活動共有 185 位同仁主動投稿，分享屬於自己的色彩故事，並有 971 人參與投票。高度的參與情形，不僅展現同仁對活動的投入，也顯示組織內部對差異的尊重與彼此理解的意願。透過欣賞畫作與投票互動的過程，同仁得以看見不同色彩、不同生命階段的經驗，進一步促進跨部門與跨背景的交流。

多元共融不僅是企業責任，更是組織持續成長的重要基石。未來，我們將持續透過貼近人心的方式，讓每一位同仁的聲音與色彩，都能成為企業文化中不可或缺的一部分，並共同描繪屬於強茂的永續未來。



5.3 招募任用



人才培育與留任 管理方針

重大主題：人才培育、人才吸引與留任

<p>管理目的</p>	<p>吸引優秀的人才、留住人才，是確保組織長期發展和維持競爭優勢之關鍵因素。建構穩定的人力資源體系不僅能夠吸引具有優秀能力和潛力的人才進入組織，還能夠提供員工所需的照顧和福利，確保他們的權益得到保障。</p>			
<p>政策</p>	<p>請參閱永續發展政策-「符合法規」、「尊重人權」、「持續改善」</p>			
<p>預防及補救機制</p>	<p>強茂未發生實際負面衝擊之情事，本公司樹立制度，健全組織，依勞動基準法及有關法令規定，制定人員之招募/任用相關規定。若有負面事件發生，將針對個案展開補救措施，降低權益之損失。</p>			
<p>管理審查</p>	<ul style="list-style-type: none"> 高階決策小組每月營運會議負責督導公司人力資源各項活動，適時提供人力資源方向建議。 除人力資源相關部門、員工福利委員會組織外，各管理階層均有負責人才引進/培育/留用的責任。 透過新進試用評核制度以及定期性績效評核制度，週期檢視公司主管及同仁之間的工作合作。 善用政府資源，參與各項招募與培育計劃，多元管道協助公司引進人才。 持續強化線上學習資源，妥善保存學習歷程，破除學習疆域/時間/成本的限制。 導入績效評核系統，保留績效軌跡與績效發展歷程。 每年底人力資源團隊設置教育訓練問卷，透過問卷檢視各部門教育訓練需求，並設計新年度的課程。 人力資源團隊於每年底進行無記名教育訓練調查問卷，評估基層同仁的需求，據此設計新年度課程。 			
<p>目標</p>	<p>2025年目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 強茂、璟茂擴展招募管道，人才招募期間於90天內補足 強茂、璟茂面試指引導入，新進人員三個月內離職率較前一年度降低50% 強茂運用政府資源，取得招募相關補助達33萬/年 強茂取得TTQS系統人力資源提升方案 集團關鍵人才比例達10% 集團培育內部講師人數達35人 集團根據強茂五大核心價值，選出璀璨之星，每項類至少1位 	<p>2025年目標達成情形</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ 強茂、璟茂人才招募仍有部分超過90天未補足狀況 ✓ 強茂新進人員三個月離職率較前一年度降低50% ✓ 璟茂新進人員三個月離職率較前一年度降低55% ✗ 強茂2025年取得約14.8萬招募補助 ✓ 強茂取得TTQS系統人力資源提升方案 ✓ 集團關鍵人才比例達16.6% ✓ 集團培育內部講師人數達68人 ✓ 集團璀璨之星名單共有11位，每個核心獎類1-4位 	<p>短期目標(2026~2027年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續提供具市場競爭力之薪酬水準 創造能讓員工發揮的高度挑戰性職場 員工協助方案導入 持續培育並給予養分，提供同仁更多元的學習管道 持續針對相關職能進行盤點，並提供相應培訓課程，縮減落差 持續培育內部講師，並成立內部講師團，打造內部學習風氣 持續遴選五大核心價值的璀璨之星，並擴大遴選各領域的專業之星 	<p>中長期目標(2028年~2029年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續提供具市場競爭力之薪酬水準 創造能讓員工發揮的高度挑戰性職場 員工協助方案導入 持續培育並給予養分，提供同仁更多元的學習管道 持續針對相關職能進行盤點，並提供相應培訓課程，縮減落差 持續培育內部講師，並成立內部講師團，打造內部學習風氣 持續遴選五大核心價值的璀璨之星，並擴大遴選各領域的專業之星

行動與成果

- 2025年強茂共參與12場次校園博覽會及校園說明會活動，履歷收件數為1,270件。
- 2025年強茂每部門10%人員投入關鍵人才培育行列，人才績效維持率87.5%。
- 2025年強茂平均每位關鍵人才閱讀109單元，累計點閱次數達16,098次。
- 2025年強茂TTQS系統人力資源提升方案申請金額逾60萬。
- 2025年強茂取得TTQS人才發展品質管理系統企業機構版銅牌。

員工是企業永續經營最重要的資產，企業的成長與發展都依賴著員工的貢獻與付出。強茂集團致力於建立人性化的管理氛圍，不論在員工招募或任用，均嚴格遵循勞動法，且不因種族、膚色、年齡、性別、星座、血型、籍貫、性傾向、性別認同及表現，種族或民族、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況在聘僱上有歧視求職者之行為。如營運有重大改變，除召開勞資會議列入重大議題討論取得勞方代表同意外，若有人員異動或勞務條件變更，遵循台灣《勞動基準法》及中國《勞動法》最短預告期規定，通知受影響同仁，其中，若為工作區域之異動，則採優於法規之作法，提前告知員工，海外地區異動將於三個月前通知，國內地區則提前六個月通知，以提供同仁充分的準備時間與保障。

強茂集團透過多元的招募管道，包含 Head Hunter、104 人力銀行、校園徵才、實習生計畫、強茂 PANJIT Career-FB 粉絲專頁、Linkedin、品牌宣傳和形象塑造等，讓求職者對集團產生興趣，並認同企業的價值觀，藉此吸引更多優秀的人才加入。

為尋找具有潛力的人才，本集團積極參與就業服務站舉辦之徵才活動，此外，強茂亦每年啟動校園博覽會及校園說明會活動，校園徵才提供了機會讓學生可以與公司代表面對面交流，了解公司的文化和工作機會，並展示自己的技能和潛力。同時，公司也會提供實習計劃和培訓機會，幫助學生在職場中發展自己的技能和經驗。2025 年共參與 12 場次校園博覽會及校園說明會活動，履歷收件數為 1,270 件。

集團除了持續即時檢視各職缺的必要性外，針對缺工情形較嚴重的直接人員職缺，亦同步啟動海外移工招募機制，以因應人力需求。此外亦導入人才評測系統，應徵間接人員 100% 評測，透過評測系統瞭解受測者性格差異、預測未來工作績效及久任性，並指引面談主管於人才適用性的判定。

員工留任

強茂集團 2025 年新進員工人數共 381 人 (男性 153 人 · 女性 228 人) · 總新進率 17.72% ; 離職人數共 365 人 (男性 152 人 · 女性 213 人) · 總離職率 16.98% · 與前一年度總新進率 18.51% 及總離職率 18.25% 無明顯差異 · 近年均維持穩定的人力資源狀態。

近三年員工新進率

年份 營運據點 年齡/性別		2023年				2024年				2025年									
		強茂		強茂無錫		璟茂		強茂		強茂無錫		璟茂							
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
未滿30歲	新進人數	29	68	27	5	10	6	41	95	8	1	8	6	40	64	4	5	8	3
	新進率	1.98%	4.64%	6.31%	1.17%	4.55%	2.73%	2.77%	6.43%	1.86%	0.23%	3.56%	2.67%	2.74%	4.39%	0.86%	1.07%	3.56%	1.33%
30-50歲	新進人數	65	105	9	9	10	12	71	127	4	5	4	20	74	116	16	32	4	7
	新進率	4.43%	7.16%	2.10%	2.10%	4.55%	5.45%	4.80%	8.59%	0.93%	1.16%	1.78%	8.89%	5.07%	7.95%	3.43%	6.87%	1.78%	3.11%
51歲以上	新進人數	11	2	0	0	0	0	4	0	0	0	1	0	2	1	5	0	0	0
	新進率	0.75%	0.14%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.27%	0.00%	0.00%	0.00%	0.44%	0.00%	0.14%	0.07%	1.07%	0.00%	0.00%	0.00%
合計新進人數		280		50		38		338		18		39		297		62		22	
員工總人數		1,467		428		220		1,478		431		225		1,459		466		225	
總新進率		19.09%		11.68%		17.27%		22.87%		4.18%		17.33%		20.36%		13.30%		9.78%	

註：

1. 新進率 (%) = 當年度該類別新進人數 / 當年度員工總人數。
2. 新進人數包含中途離職之員工。
3. 強茂無錫 2025 年新進人員包含 2 名少數民族 · 佔整體新進比例 0.52%。

近三年員工離職率

年份 營運據點 年齡/性別	2023年							2024年							2025年						
	強茂		強茂無錫		璟茂		離職率	強茂		強茂無錫		璟茂		離職率	強茂		強茂無錫		璟茂		離職率
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性		女性	男性	女性	男性	女性	男性		女性	男性	女性	男性	女性	男性	
未滿30歲	離職人數	35	81	12	6	5	7	44	64	9	0	4	3	28	53	7	1	5	4		
	離職率	2.39%	5.52%	2.80%	1.40%	2.27%	3.18%	2.98%	4.33%	2.09%	0.00%	1.78%	1.33%	1.92%	3.63%	1.50%	0.21%	2.22%	1.78%		
30-50歲	離職人數	96	129	10	13	12	21	83	123	8	9	11	13	84	133	7	6	9	4		
	離職率	6.54%	8.79%	2.34%	3.04%	5.45%	9.55%	5.62%	8.32%	1.86%	2.09%	4.89%	5.78%	5.76%	9.12%	1.50%	1.29%	4.00%	1.78%		
51歲以上	離職人數	9	4	0	0	2	1	9	5	2	0	2	1	12	6	0	6	0	0		
	離職率	0.61%	0.27%	0.00%	0.00%	0.91%	0.45%	0.61%	0.34%	0.46%	0.00%	0.89%	0.44%	0.82%	0.41%	0.00%	1.29%	0.00%	0.00%		
合計離職人數	354		41		48			328		28		34		316		27		22			
員工總人數	1,467		428		220			1,478		431		225		1,459		466		225			
總離職率	24.13%		9.58%		21.82%			22.19%		6.50%		15.11%		21.66%		5.79%		9.78%			

註：

- 離職率 (%) = 當年度該類別離職人數 / 當年度員工總人數。
- 離職員工包括新人取消報到、自願或因解僱、留職停薪、退休而離開組織之員工。



5.4 薪酬福利

薪酬制度

強茂集團在考量外部競爭、內部公平及合法性之前提，提供合理且具市場競爭力之薪資，並與公司經營績效連結，提供多元並具競爭力的薪酬制度（營運目標達成之績效獎金、年度年終獎金、員工酬勞紅利），以員工利潤共享的理念，吸引、留任、發展、激勵員工。另依公司章程第 19 條明定，公司年度如有獲利，除尚有累積虧損，應預先保留彌補數額外，將依稅前淨利提撥不低於 6% 為員工酬勞。

強茂集團員工薪酬制度均符合各地區適用之法規規定，全體同仁薪資核敘不因性別、種族等而有不同，並提供優於法規的起薪。此外，我們也定期進行薪酬水準調查，編列預算定期調薪，並針對關鍵職位、關鍵人才、績效績優人才予以特別預算薪資調幅，持續提供具市場競爭力薪資水準。

2025 年基層人員平均標準薪資與該年度最低工資相比，皆符合當地法令基本工資標準，女男標準薪資差異主要與人員工作站別性質不同差異因素有關；薪資及薪酬差異則主要是因為職務類型、專業分工及人力結構差異而有所不同。本集團持續關注性別平等與薪酬公平議題，並定期檢視不同職級之薪資結構，並檢視晉升機制與人才發展制度，以強化多元人才培育與領導職參與機會。強茂非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形，詳見 [《公開資訊觀測站》](#)。查詢條件：市場別 - 上市；產業別 - 半導體；114 年資訊於 2026 年 6 月底公佈。

2025 年基層人員標準薪資與當地最低薪資比

營運據點	基層人員	男性	女性
強茂	作業員	1.19	1.05
	新進作業員	1.01	1.01
強茂無錫	作業員	1.07	1.07
	新進作業員	1.00	1.00
璟茂	作業員	1.10	1.09
	新進作業員	1.04	1.01

註：

1. 基層人員係指作業員員工；以2025年底仍在職之標準薪資(每個月固定發放之經常性薪資)平均計算。
2. 新進作業員定義為2025年入職之作業員員工；以入職之標準薪資(每個月固定發放之經常性薪資)平均計算。
3. 強茂及璟茂以台灣2025年基本工資新台幣28,590元為標準；強茂無錫以無錫當地基本工資人民幣2,490元為標準。
4. 強茂集團與外包(作業員)、承攬公司(清潔、團膳與保全)簽署的合約工資給付皆符合當地政府勞動法規訂定之最低標準。

2025 年女男基本薪資與薪酬比

項目		強茂		強茂無錫		璟茂	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管	基本薪資(月薪)	0.13	1	0.92	1	0.81	1
	薪酬(年薪)	0.14	1	0.93	1	0.87	1
一般管理職	基本薪資(月薪)	0.57	1	0.74	1	0.77	1
	薪酬(年薪)	0.64	1	0.61	1	0.82	1
非主管職	基本薪資(月薪)	1.54	1	0.72	1	0.73	1
	薪酬(年薪)	1.60	1	0.64	1	0.77	1

註：

1. 強茂高階主管定義為處長級(含)以上管理職；強茂無錫高階主管定義為經理級(含)以上管理職；璟茂高階主管定義為部級(含)以上管理職。
2. 一般管理職定義為非高階主管之其他管理職。
3. 「基本薪資」為每個月固定發放之經常性薪資；「薪酬」為年度總薪酬，包含月薪、獎金、加班費、津貼等。
4. 強茂包含台灣營運據點(岡山廠、永安廠、台北營運中心、新竹研發中心)以及派駐中國大陸之台籍幹部。

2025 年度薪酬比

營運據點	最高薪酬與中位數員工年度總薪酬比率	最高薪酬與中位數員工年度總薪酬變動比率
強茂	14.54	-0.85
強茂無錫	9.06	3.26
璟茂	4.68	1.30

註：

1. 資料數據為人力資源管理系統2025年12月31日之完整在職員工人數，不包含董事成員。
2. 薪酬組成包括薪資、加班費、各種津貼、各項獎金、員工酬勞等。
3. 最高薪酬與中位數員工年度總薪酬比率公式為：薪酬最高個人之年度總薪酬 ÷ 2025年度完整在職員工(不包括薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數。
4. 最高薪酬與中位數員工年度總薪酬變動比率公式為：最高薪個人之年度薪酬變動率 ÷ 2024與2025年度完整在職員工(不包括薪酬最高之個人)之年度薪酬變動率中位數。

勞資溝通

強茂集團一向秉持誠信原則對待全體員工，並嚴格遵循相關勞動法令，以確實保障員工之合法權益；同時，透過健全且穩定的福利制度，以及完善之教育訓練體系，致力於提升員工生活品質，並與員工建立互信互賴、共同成長的良好夥伴關係。其中強茂訂有「結社自由與集體談判管理程序」及「企業社會責任溝通管理程序」，並將 RBA 行為準則整合至既有之內部規章與管理制度中，明確支持員工依法享有獨立與自由結社之權利，並保障其進行集體談判與協商之正當權益。

強茂無錫設有工會，團體協約涵蓋廠區員工比例為100%，核心圍繞勞動權益保障、勞動關係協調、職工發展與企業共贏，協約內容包括薪酬、工時、勞動安全衛生、員工福利、女性特殊保護等，並定期召開員工福利委員會會議，促進與員工間的交流與對話。

強茂與璟茂雖未成立工會及簽訂團體協約，但透過每季定期召開勞資會議，就年度行事曆規劃、法定及變形工時制度安排，以及企業社會責任相關議題進行充分溝通與討論。透過多元化之內部溝通管道，積極與同仁交流，傾聽其意見與心聲，並即時回應相關建議，作為持續維護與促進員工權益之重要機制。

2025 年強茂集團均未發生任何勞資爭議事件，且在勞動人權風險評估中，「集會與結社自由」項目亦被評估為低風險，顯示集團在相關管理與溝通機制上具備良好成效。

員工福利

強茂集團在員工照顧與福利方面，除了依法規提供每位員工的保險、退休金、育嬰假和其他勞動基準法規定的相關假別外，另設置職工福利委員會，提供多元且優於法規的員工福利措施，包括：員工旅遊、特殊假、三節慶禮品、津貼獎金等，致力於建置完善的福利制度與照顧，讓員工的工作與生活更有保障。2025年員工福利費用(不含薪資)共約3,479萬元，平均員工福利費用16,181元/每位員工。

此外，為鼓勵同仁長期儲蓄理財，增進員工對公司的向心力，並保障員工未來退休經濟生活的穩定，公司成立員工持股會，開辦員工福利信託，針對強茂及璟茂員工，依員工每月提存之自提金，由公司相對提撥獎勵金，一併交付信託，透過信託機制鼓勵員工以購買本公司股票的方式增加儲蓄，激勵同仁與公司共創良好績效，落實企業永續發展。

強茂持股信託計畫採自由參與制度，由員工自主性加入，並且約定每月從員工薪資提撥員工提存金，公司相對地也提供優於業界的公司獎勵金，相當於額外薪資加給效果，每月定期定額的於公開市場長期投資強茂股票，期能鼓勵員工長期穩定投資，平衡工作與生活，增加未來生活的保障，進一步創造雙贏的勞資關係。統計至2025年底，強茂及璟茂各有83.59%及64.85%同仁參與員工持股信託。

員工福利制度

項目	具體措施
保險類	<ul style="list-style-type: none"> 除依法投保及提繳退休金外，額外為每位員工投保壽險、團險、商業保險等，為退休人員投保雇主責任險。
旅遊類	<ul style="list-style-type: none"> 員工旅遊：定期舉辦國內外員工旅遊，並鼓勵同仁可攜帶眷屬共同參加，並給予員工及眷屬相關補助額度，讓同仁可以樂在工作，也可讓眷屬共同參與。
假期類	<ul style="list-style-type: none"> 企業志工假：同仁參與公司所舉辦社會參與活動，年度可提供有薪企業志工假2天。 專屬有薪生日快樂假：提供每一位同仁，專屬有薪生日快樂假，讓同仁在生日當天可以盡情享受生活、放鬆身心。 護理假：獨生子女員工在其父母年滿60周歲後，可申請帶薪護理假，以盡孝道。 育兒假：子女未滿3周歲的員工，每年可享受育兒假。

項目	具體措施
福利類	<ul style="list-style-type: none"> 生日禮物：生日禮金/禮券(當月壽星專屬)、專屬生日購物點數。 福委會於父親節/母親節提供各式豐富禮品。 春節、五一、中秋、端午等佳節提供員工專屬福利網購物點數或節日禮包。 補助津貼：生育補助、喪葬補助、結婚禮金、傷病慰問金等。 獎助學金：鼓勵在職進修同仁，可憑符合資格成績單，申請獎助學金。 特製工作服：贈送同仁專屬設計款POLO衫，讓同仁除公版制服，還可有相關不同搭配之穿著。 特約廠商：食、住、育、樂、其他優惠、限時優惠，各種不同特約優惠提供給同仁，讓同仁生活也可以體驗到公司照護的特約福利。 員工持股信託：公司提供員工持股信託計畫，同仁依據所屬職等，可自由意願提撥金額透過信託制度購買公司股票，公司補助同仁提存獎勵金投資自家公司股票。 補助津貼：喪葬補助、結婚禮金、傷病慰問金等。在同仁面臨人生重大時刻時提供及時的支援與慰問。 生育健康保障：女職工依法享有產前檢查假、產假、哺乳假及相關生育津貼與營養補助；男職工享有護理假及護理假津貼。 退休返聘：公司遵循國家法定退休政策前提下，針對已經退休的優秀員工，公司提供平臺，在崗位上持續發光發熱。
設施類	<ul style="list-style-type: none"> 舒適空間：提供所有員工更舒適的辦公環境，定期檢視辦公環境照度及量測室內空氣品質，並設有7-11智販機、智販咖啡機、咖啡屋、視聽娛樂室、書報雜誌室供員工使用。 哺乳室：公司設有專屬哺乳室，讓需要同仁可以隨時使用，並設有相關儲存設備，讓同仁可以隨時冰存擠用母乳。 用餐補助：公司設有員工餐廳，並給予同仁餐點用餐補助，讓同仁可以輕鬆用餐、健康用餐。
健康類	<ul style="list-style-type: none"> 有機蔬菜日：公司每週五使用高雄在地小農有機蔬菜入菜，讓同仁吃得健康又安心。 健康蔬食日：公司每月最後一週週五為健康蔬食日，由公司招待全體同仁用餐，共同響應健康蔬食，樂活飲食，用餐更健康。 免費健檢：讓同仁可以每年度都可以檢視自身身體狀況，擬定個人健康計劃；同仁也可隨時透過廠護或是定期廠醫駐廠時間，諮詢自身身體狀況及相關醫療資源安排或是轉介。



強茂無錫員工旅遊



環茂健康蔬食日



節日禮盒發放



強茂家庭日活動

「櫻為有您，活力全開」

強茂無錫為提升員工福利與職場幸福感，於2025年舉辦「櫻為有您，活力全開」，將春日賞櫻的浪漫氛圍與健康運動元素結合，打造兼具休閒與活力的多元體驗，規劃一系列富有趣味與互動性的活動內容，讓員工在忙碌工作之餘，得以放鬆身心、促進同仁間交流，進一步凝聚團隊向心力。

期望透過創新且多元的員工活動，持續營造友善且充滿活力的職場環境，讓員工在工作與生活之間取得良好平衡。



育嬰福利

強茂集團台灣營運據點均遵循勞動部「育嬰留職停薪實施辦法」，提供符合資格之員工育嬰留停，確保員工依法享有育嬰假的權益。2025年共計102位員工符合育嬰留停申請資格，共計7名員工申請育嬰留停，復職率100%、留任率80%。

強茂無錫依《江蘇省關於優化生育政策促進人口長期均衡發展實施方案》嚴格落實產假、護理假、哺乳假等制度，保障生育婦女休假合法權益。符合政策規定生育子女的夫妻，女方在享受國家規定產假的基礎上，延長產假60天，達到158天，男方享受護理假15天。推動實行父母育兒假制度，子女3周歲之前，夫妻雙方每年分別享受10天的育兒假。

強茂無錫近三年育兒假統計

年度	2023年			2024年			2025年		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
性別/合計									
符合育兒假申請資格人數A	27	17	44	23	18	41	19	16	35
實際申請育兒假人數B	23	12	35	18	10	28	14	11	25
育兒假申請率(B/A)	85%	71%	80%	78%	56%	68%	74%	69%	71%

註：當年度符合育兒假申請資格人數統計區間為報導期間往前三年內(2025年符合統計區間為2022/1/1~2025/12/31) 有請產假或陪產假之員工。

台灣地區近三年育嬰留停統計

年度	2023年			2024年			2025年		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰留停申請資格人數A	51	51	102	54	55	109	44	58	102
當年度實際申請育嬰留停人數B	0	6	6	2	8	10	1	6	7
當年度育嬰留停應復職人數C	0	5	5	1	4	5	2	5	7
當年度育嬰留停實際復職人數D	0	5	5	1	4	5	2	5	7
前一年度育嬰留停實際復職人數E	3	7	10	0	5	5	1	4	5
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數F	3	6	9	0	5	5	1	3	4
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	N/A	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	100%	86%	90%	N/A	100%	100%	100%	75%	80%

註：當年度符合育嬰留停申請資格人數統計區間為報導期間往前三年內(2025年符合統計區間為2022/1/1~2025/12/31) 有請產假或陪產假之員工。

退休福利

為保障員工退休後的經濟保障，協助同仁能在退休前後妥善安排並適應未來的生活改變，強茂集團嚴格遵守法令規定，台灣營運據點依據「勞動基準法(舊制)」與「勞工退休金條例(新制)」，按月為每位員工提撥勞工退休金。截至2025年底，採用舊制員工比例為3.98%；新制比例為96.02%。

適用新制 - 勞工退休金條例制度者

自2005年7月1日起，對於適用勞工退休金條例退休金規定之員工，本公司均按月提繳其工資6%之金額至勞工個人之退休金專戶。員工也可依個人意願選擇額外提撥0~6%退休金至個人專戶中。

適用舊制 - 勞動基準法退休制度者

依勞動基準法第56條第1項規定之比例，按勞工每月薪資總額提撥2%至勞工退休準備金專戶存儲。退休金之計算係依員工近6個月之平均薪資(全薪加加班費)計算，於每年度終了前，估算勞工退休準備金帳戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工退休金數額，將於次年度3月底前足額補足以維護員工權益。勞工退休準備金帳戶餘額足夠給付2025年舊制年資勞工退休金，保障並維護員工權益。

強茂無錫亦依據當地法令規定，每月提撥養老保險金於員工獨立帳戶，按照員工上一年度平均工資為依據，並以政府公佈的繳費基數上下限之間進行核定。員工達到法定退休年齡，且繳費年限滿足，由公司協助申請辦理退休，社保部門根據員工的年齡、繳費年限核定其養老待遇，並於退休年齡次月開始享受國家養老金待遇，養老金由社保部門直接按月轉入員工社保卡銀行帳戶中。

5.5 人才發展

01 ▶ 高效安全職場承諾

強茂對於人力資源發展，提供四項承諾如下



強茂遵守安全法規，致力於提供安全的工作場所給每位同仁。並依據每位同仁的工作績效及表現，提供公平的薪酬水準、適當的薪資福利、合理的升遷管道、共學共好的職場環境。

02 ▶ 制度化承諾



同仁於強茂工作均需依循公司明定的規章制度，有方針/目的/方法/步驟可以依循，若未依規定制度執行亦可能會受到公司懲戒。如此依辦法行事的明定作風，同仁可感受公司會確切保護他們的權益，亦不會有逾矩行為產生。

03 ▶ 工作激勵承諾



針對每位同仁的職務內容，定義並賦予具體且可量化的工作指標。並透過定期性工作績效評核，檢視同仁及主管的表現，並透過具體績效獎勵措施，適時獎勵同仁，使其能夠吸引並長期留任。

04 ▶ 共同成長承諾



強茂希望能將組織對同仁的培育，轉化為同仁對組織的向心力。透過線上學習平台的建置、內部講師培訓(Train the Trainer)、延伸至內部創課制度的建立，依各職能需求設立的專業課程內容，持續將強茂打造為成長型工作環境，讓跨部門同仁之間可知識交流、共學共長，凝聚同仁們對於與強茂一同成長的決心。

強茂集團致力於建立系統化訓練需求評估機制，確保員工職涯發展與企業營運目標同步，評估流程結合策略導向與實務需求，包括年度營運目標、績效考核結果、工作技能落差分析、系統面需求及法規證照需求等，針對不同職級及工作類型的員工，識別其專業能力的缺口，安排對應的訓練課程。

針對管理階層著重於部門目標與主管職能發展，非管理職則可由主管透過「教育訓練需求調查表」提出具體需求，此外，集團亦針對課程實施滿意度問卷以及每年年底的教育訓練問卷調查，了解各位同仁對訓練課程的意見與期望，並針對訓練實施情況進行全面性評估，評估範疇包含教育訓練完成情況、出勤率、訓練結果及對業務成果的實際影響，透過量化數據分析與員工回饋意見，滾動式修正下一年度教育訓練計畫，以落實人力資源發展之承諾。

強茂集團積極推動線上新人教育訓練課程，以突破時間與地域的限制，並持續深化數位學習機制，並拓展多元化的線上學習資源，提供3A(Any Time/Any Where/Any Device)學習機制，為同仁打造更豐富的自主學習環境。我們鼓勵所有同仁善用數位工具，隨時隨地汲取新知，持續精進專業能力，為職涯發展蓄積能量。

此外，強茂於2022年引進TTQS(Talent Training Quality System)人才發展品質系統，並於2024年接續既有的教育訓練課程，進一步擴大「內部創課制度」，透過一系列培訓正式成立強茂內部講師團，藉由開設不同主題的課程，提供更全面及更具深度的學習體驗，以幫助員工在各個領域發展和成長。

教育訓練需求評估

項目	強茂		強茂無錫		璟茂	
	主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職
需求評估表份數	47		9		10	
需求涵蓋部門比例	100%		100%		90%	
訓練需求課程數	7	50	7	120	8	168
訓練需求人數	259	1,200	107	574	39	186
完成訓練人數	259	1,200	107	574	39	186
完成比例	100%	100%	100%	100%	100%	100%

教育訓練課程內容

課程名稱	訓練內容	訓練方式	2025年訓練成果
新進人員訓練	新人入職訓練，講授公司簡介、ESG概念、無塵室服裝規範、工安及健康訓練、有害物質教育訓練、資訊安全訓練、人資政策訓練等。回到單位後並規劃部門新人訓練與新人融合訓練，使新進人員能以最佳狀態在強茂職場發揮所長。	現場授課/線上數位平台	共辦理32場次，新進人員100%完成訓練
核心價值	針對強茂五大核心價值：當責、顧客導向、互信協作、創新、學習與成長，檢視強茂人的核心價值與行為指標，包括資安、性平與職場友善等，以課程、線上學習、活動參與等方式，培養強茂人建立共通語言。	現場授課/線上數位平台	共辦理17場次，793人次參與
通識訓練	提供多元且廣泛的訓練類別，包括數位學習、內部講師、語言成長、志工訓練、大師講座、證照考試等。	現場授課/線上數位平台/外部訓練	共辦理46場次，1,972人次參與
工作中訓練	於日常工作中，以觀摩學習、模擬訓練、導師帶領方式，進行實際工作上操作技能學習，並培養多能工，擴大員工工作領域與專長。	現場授課	共辦理224場次，3,496人次參與
核心專業訓練	依「職能訓練一覽表」，包括ISO系統、品質管理工具、內部稽核等，以課堂訓練輔以線上學習方式，依職等、職務別辦理相關訓練課程。	現場授課/線上數位平台	共辦理67場次，1,275人次參與
階層管理發展訓練	依管理職各階層管理能力所需，依「戰鬥能力」、「戰術能力」、「戰略能力」規劃相關訓練課程。	現場授課/線上數位平台	共辦理4場次，127人次參與
ESG相關訓練	依ESG各項構面培養同仁相關概念，並就碳足跡盤查、溫室氣體排放、RBA人權管理等專業領域，培養相關人員於工作中建立相關行動，為未來環境、社會、公司永續盡一份心力。	現場授課/線上數位平台	共辦理10場次，858人次參與

教育訓練體系圖



在提供員工職能管理和終生學習計劃以協助員工持續受雇之能力上，做到：



01

強茂集團建構共享學習資源的線上學習平台E-learning，讓同仁們Anytime、Anywhere、Anydevice，以促進互動與碎片化學習。



02

強茂及璟茂定期提供自主學習(幸福園地)讓同仁們啟發閱讀，也提供電子雜誌延伸閱讀全文。



03

強茂及璟茂為了鼓勵大家學習英文，並創造優質的英文閱讀環境，提供「強茂英語補給站」及「每月英語測驗」，並提供英文能力津貼補助申請。



04

強茂集團對於人才發展投入高度支持與承諾，高階主管定期檢視關鍵人才發展，致力推動學習資源全球分享。除了完善的教育訓練體制外，更定期辦理軟性講座供同仁學習成長。

2025年強茂集團員工教育訓練時數共計343,469小時，平均受訓時數為160小時/人，課程計畫執行率達100%，強茂集團將持續優化教育訓練制度，為有需求的對象提供量身打造的訓練項目，以提升員工知識及專業能力。

近三年員工教育訓練時數

營運據點	年度		2023年			2024年			2025年		
	項目/性別		總人數	受訓總時數	平均受訓時數	總人數	受訓總時數	平均受訓時數	總人數	受訓總時數	平均受訓時數
強茂	高階主管	男性	28	788	28	27	3,601	133	24	4,536	189
		女性	3	113	38	3	602	201	5	758	152
	一般管理職	男性	135	4,542	34	133	23,758	179	125	29,928	239
		女性	110	4,577	42	110	18,218	166	105	22,950	219
	非管理職	男性	402	14,753	37	384	72,029	188	388	90,736	234
		女性	789	27,683	35	821	136,855	167	812	172,399	212
合計			1,467	53,456	36	1,478	255,064	173	1,459	321,308	220
強茂無錫	高階主管	男性	8	98	12	8	45	6	9	112	12
		女性	4	103	26	5	40	8	6	99	17
	一般管理職	男性	41	1,392	34	43	786	18	42	681	16
		女性	54	793	15	53	389	7	52	740	14
	非管理職	男性	166	5,582	34	160	6,290	39	171	4,447	26
		女性	155	6,707	43	162	7,302	45	186	10,733	58
合計			428	14,675	34	431	14,851	34	466	16,814	36
璟茂	高階主管	男性	8	86	11	7	198	28	7	77	11
		女性	2	51	25	3	83	28	3	28	9
	一般管理職	男性	20	695	35	19	1,164	61	19	517	27
		女性	17	434	26	15	691	46	16	526	33
	非管理職	男性	84	3,069	37	82	3,497	43	80	2,454	31
		女性	89	1,583	18	99	2,378	24	100	1,745	17
合計			220	5,917	27	225	8,009	36	225	5,347	24

註：

1. 總人數資料數據為人力資源管理系統當年度12月31日之在職員工人數。
2. 教育訓練受訓時數來源為E-learning 系統，數據統計不排除中途離職人員。
3. 各性別人員當年度平均受訓時數=當年度各性別人員受訓總時數/當年度各性別人員總人數。
4. 強茂高階主管定義為處長級(含)以上管理職；強茂無錫高階主管定義為經理級(含)以上管理職；璟茂高階主管定義為部級(含)以上管理職。
5. 一般管理職定義為非高階主管之其他管理職。

近三年員工平均訓練費用

營運據點	年度	2023年		2024年		2025年	
	性別	受訓總費用	平均受訓費用	受訓總費用	平均受訓費用	受訓總費用	平均受訓費用
強茂	男性	1,808	3.2	1,439	2.6	3,763	7.0
	女性	4,247	3.6	2,451	2.6	4,082	4.4
強茂無錫	男性	293	1.4	295	1.4	185	0.8
	女性	290	1.3	308	1.4	204	0.8
璟茂	男性	165.52	1.5	427.5	3.96	84.9	0.8
	女性	60.74	0.6	131.8	1.13	13.7	0.1

註：各性別平均受訓費用=當年度各性別受訓總費用/當年度各性別總人數。



2025 IATF 六大核心工具



性騷擾防治課程 (璟茂)



廠護下半年健康講座課程 (璟茂)



IECQ QC 080000 : 2017



2025 第三屆內部創課培訓 (強茂)

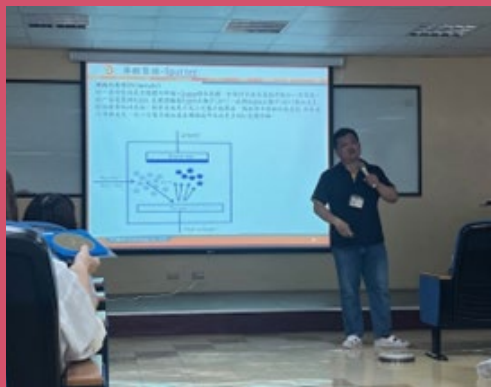


2025 高階主管共識營 (強茂)

核心專業課程 - 內部創課制度 (Train the Trainer)

近年來，強茂意識到勞動力短缺且人才斷層的潛在危機，作為在地地區的代表性企業，乘載著強茂同仁的工作權、所有關係人的商業利益，以及強茂自身永續經營的社會責任，希望透過提升內部知識管理、傳承公司智慧、培育專業人才，以加速內部人才接班。

強茂於 2023 年第一季開始執行內部講師培訓 (Train the Trainer)，2025 年起也擴大進行培訓，邀請業界外部優質講師展開為期 7 小時課程講授，以及 14 小時成果驗收（學員模擬講授）後產生共 24 位種子講師，並自第二季起依序開設了 24 梯次不同主題的課程，吸引了超過 1,000 人次上課，共 2,220 小時的課程總時數。依據各自其執行課程後的學員出席率和課後滿意度，強茂給予 9 位「年度新秀講師」、6 位「專業講師」、以及遴選出「年度人氣講師獎」6 位，於 2025 年底舉行第二屆師鐸獎頒獎典禮，並正式成立強茂內部講師團，期待透過更完善透明的規定增修、更紮實進步的培育訓練安排，讓更多強茂人的專業能被看見、發揮潛能、活化跨部門學習，強化內部同仁學習風氣。



半導體生產介紹概論課程(璟茂)



ESD基本概念課程(璟茂)



採購應對技能(強茂)



2025 師鐸獎頒獎典禮

願景使命與核心價值課程 - ESG 大師講座

執行目的

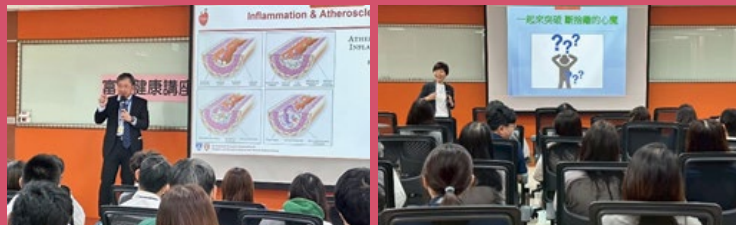
- 提供公司員工向各領域大師的經驗和專業知識中學習機會。
- 透過外部大師帶來新觀點、趨勢與實踐，激發創新和創意。
- 提升公司組織形象，展示公司對員工發展開放與重視之文化。

執行方式

- 年度定軸主題，選擇合適的外部名人，以傳遞價值給全體同仁。
- 每季度邀請一位外部名人來進行演講之方式，因組織分佈各地，故以視訊直播方式舉辦。
- 講座活動設計成互動性較高形式，例如即時問答、小組討論等互動方式。

與績效的對應關係

- 增加員工專業學習和發展機會，將所學應用於工作中。
- 可以啟發員工的創意和創新思維，幫助他們解決問題和應對挑戰。
- 提高員工參與度和士氣。



Q1

報名人數：
122人



ESG講座-不怕心動，只怕心痛

邀請高雄榮總心臟內科主任郭風裕醫師，一起帶著同仁探討健康飲食與運動的重要性。將預防知識融入日常，為同仁和家人的健康把關，一起邁向更健康的未來。

Q2

報名人數：
100人



ESG講座-生活綠行動

邀請中華民國有機生活環境教育推廣協會黃萬華老師，帶著同仁從日常出發，打造無毒生活，並分享忽略的健康陷阱，例如香精與塑化劑對人體潛在的危害，讓同仁生活更安心。

Q3

報名人數：
88人



ESG講座-破解代溝，心理師教你輕鬆跨世代溝通

邀請寬心心理治療所傅弘毅諮商心理師，透過洞察力引導與實務經驗分析，帶領同仁理解不同世代的思維模式與情感需求，學習傾聽、共感與包容在差異中重新回連結。

Q4

報名人數：
63人



ESG講座-居家整理斷捨離收納術

邀請生活魔法家陳映如老師天領同仁重新認識「收納」與「斷捨離」一起從心開始，讓生活更清爽，更有餘裕。

績效考核

績效管理與員工發展

為強化整體組織資源整合與管理機制，並促進員工共同實現年度營運目標，強茂集團持續精進分工協作與垂直整合之運作效率，提升跨單位與跨層級之協同效能。集團秉持公平、透明及一致性原則，並以企業核心價值作為績效管理制度之重要基礎，將績效管理視為推動員工成長、培育關鍵人才及強化整體組織競爭力的核心機制。績效評核結果不僅作為支持員工職涯發展的重要依據，亦連結薪酬管理、教育訓練規劃及晉升與職務異動等人力資源制度，藉此強化員工認同感與歸屬感，促進關鍵人才留任，確保個人目標與集團策略方向一致。

定期且一致的績效管理制度

強茂集團重視每位員工之職涯發展，並建構定期且一致之績效評核機制，協助員工清楚掌握自身工作表現、發展潛力與未來方向，並確保績效成果能反映公司核心價值之實踐情形。績效評核每年分別於 7 月及 12 月辦理，透過制度化流程與標準化規範，提升績效管理之客觀性與一致性。集團亦持續檢視並優化績效管理體系，確保制度能有效回應組織發展與人才培育需求，進一步支持中長期人才留任與接班規劃。

公平的績效評核流程

於績效評核前期，集團提供外部專業培訓資源及內部標準化教材，協助各級主管強化績效管理與面談技巧，提升其於評核過程中的專業度與引導能力，並確保主管能以企業核心價值為依循，進行客觀且一致的評估。相關訓練內容涵蓋績效管理流程、評核心態與回饋技巧，協助主管建立有效的回饋機制，營造開放、尊重且具建設性的溝通環境，進而提升員工信任感與工作投入度，作為人才留任的重要基礎。

雙向溝通的評估過程

績效評核過程強調雙向溝通與共同參與，主管與員工將共同回顧階段性工作成果、目標達成情形，以及核心價值之實踐表現，並就職涯發展規劃與未來成長方向進行充分交流。

此一面談不僅作為績效評估工具，更是促進相互理解、建立共識與強化信任的重要機制。員工可於過程中表達意見、需求與職涯期待，並與主管共同討論未來工作調整方向與發展路徑，以提升員工長期留任意願與職涯穩定度。

評核結果與發展支持

績效評核結果將依據員工核心價值契合程度及年度關鍵績效指標 (KPI) 達成情形進行綜合評估，並提供具體且具建設性的回饋，協助員工清楚辨識個人優勢與精進空間。針對有發展需求之員工，集團將與員工共同制定行動計畫，訂定明確之改善措施與發展目標，並結合教育訓練、職涯發展及關鍵職能培育資源，持續支持員工專業成長，並強化強茂集團整體人才留任與永續發展基礎。

2025 年度績效評核執行情況

營運據點	員工性別 / 職務類別	高階主管	一般管理職	非管理職
強茂	接受考核之男性員工	100%	100%	100%
	接受考核之女性員工	100%	100%	100%
強茂無錫	接受考核之男性員工	100%	100%	100%
	接受考核之女性員工	100%	100%	100%
環茂	接受考核之男性員工	100%	100%	100%
	接受考核之女性員工	100%	100%	100%

註：

1. 強茂高階主管定義為處長級(含)以上管理職；強茂無錫高階主管定義為經理級(含)以上管理職；環茂高階主管定義為部級(含)以上管理職。
2. 一般管理職定義為非高階主管之其他管理職。
3. 排除考核期間到職未滿三個月之新進員工或留職停薪復職未滿三個月之員工，未列入考核對象。

5.6 員工健康與安全



職場健康與安全 管理方針

重大主題：職業安全衛生

<p>管理目的</p>	<p>建立員工及其他受其活動影響的人員之職業安全與健康負責的組織，此責任包括促進及保護其生理及心理健康；透過職業安全衛生管理作業有所遵循依據，採用ISO 45001 職業安全衛生管理系統 & TOSHMS 台灣職業安全衛生管理系統，促使公司可提供職業安全及健康的工作場所，期使環安衛管理事務之運作能有更明確地遵循原則、標準及效率；預防與工作有關之受傷及健康妨害，並持續改進其職業安全衛生績效。</p>
<p>政策</p>	<p>請參閱永續發展政策-「符合法規」、「消弭風險」、「持續改善」</p>
<p>預防及補救機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> 透過巡檢、提案改善、加強宣導及人員教育訓練，改善不安全環境及行為；另外針對員工上、下班及執行公務通勤安全，也加強宣導防禦駕駛觀念，以強化交通安全意識，降低危害風險。 針對發生之職災事件，盡量協助受傷員工申請相關保險理賠，並會同職業醫學科醫師評估，視其復原情況調整工作職務。 本公司訂有緊急應變措施並投保足額之財產保險，當災害發生時，可及時因應並降低損害。 針對2025年職災事件，對故共通風險進行全面檢討，從設備防護強化、作業程序修訂、風險評估更新及教育訓練加強等面向推動整體改善措施，並將改善事項納入事故追蹤與職業安全衛生管理機制中持續管控。
<p>管理審查</p>	<p>依ISO 45001 及TOSHMS內部管理審查程序，每年針對職業安全衛生管理進行有效性評量。</p>



	2025年目標	2025年目標達成情形	短期目標(2026~2027年)	中長期目標(2028年~2040年)
目標	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 集團職業病病例0件 ▪ 集團嚴重的職業傷害0件 ▪ 集團職前訓練人數每季/年度達成率100% ▪ 集團領有環安衛相關證書人員在職訓練達成率100% ▪ 集團環安衛法令規定申報項目達成率100% ▪ 集團環安衛主管機關稽查缺失罰款件數0件 ▪ 集團特殊健康檢查異常人數比例<3% ▪ 失能傷害嚴重率(SR): 強茂≤5 強茂無錫≤30 璟茂<12 ▪ 失能傷害頻率(FR): 強茂≤1.00 強茂無錫≤5.00 璟茂<9.85 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 集團職業病病例0件 ✓ 集團嚴重的職業傷害0件 ✓ 集團職前訓練人數每季/年度達成率100% ✓ 集團領有政府法令相關證書人員在職複訓達成率100% ✓ 集團環安衛法令規定申報項目達成率100% ✓ 集團環安衛主管機關稽查缺失罰款件數0件 ✓ 集團特殊健康檢查異常人數為0 ▪ 失能傷害嚴重率(SR): ✗ 強茂 31 ✗ 強茂無錫117 ✓ 璟茂0 ▪ 失能傷害頻率(FR): ✗ 強茂1.75 ✓ 強茂無錫3.00 ✓ 璟茂0.00 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 集團職業病病例0件 ▪ 集團嚴重的職業傷害0件 ▪ 集團職前訓練人數每季/年度達成率100% ▪ 集團領有環安衛相關證書人員在職訓練達成率100% ▪ 集團環安衛法令規定申報項目達成率100% ▪ 集團環安衛主管機關稽查缺失罰款件數0件 ▪ 集團特殊健康檢查異常人數比例<3% ▪ 失能傷害嚴重率(SR) 強茂≤5 強茂無錫≤30 璟茂<12 ▪ 失能傷害頻率(FR): 強茂≤1.00 強茂無錫≤3.00 璟茂<9.85 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 集團職業病病例0件 ▪ 集團嚴重的職業傷害0件 ▪ 集團職前訓練人數每季/年度達成率100% ▪ 集團領有環安衛相關證書人員在職訓練達成率100% ▪ 集團環安衛法令規定申報項目達成率100% ▪ 集團環安衛主管機關稽查缺失罰款件數0件 ▪ 集團特殊健康檢查異常人數比例<1% ▪ 失能傷害嚴重率(SR) 強茂≤5 強茂無錫≤20 璟茂<10 ▪ 失能傷害頻率(FR): 強茂≤1.00 強茂無錫≤3.00 璟茂<6.00
行動與成果	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2025年集團共投入約1,446萬元進行設備及環境改善,降低職安風險。 ▪ 2025年集團共計1,400人參加員工健康檢查、333人參加癌症篩檢、692人接受特殊健康檢查,無分級為第三、四級人員,亦無工作者經醫師判定為職業病例之情事。 ▪ 2025年強茂岡山廠獲得「114年職場消防安全SDGs揭露企業-標竿獎」。 ▪ 2025年集團員工無重大職災事件及職業病例。 ▪ 2025年集團非員工工作者無工傷事件發生。 			

註：FR、SR 目標及達成情形均未包含上下班交通意外事故之統計。

職業安全衛生管理系統

為預防工作場所事故和職業疾病的發生，保護員工的身體和心理健康，強茂集團依據台灣《職業安全衛生管理辦法》及中國《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國安全生產法》、《中華人民共和國職業病防治法》規定，各廠區均設置職業安全衛生管理系統，取得ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統證書，且定期委託第三方公正機構進行審核；此外，強茂亦依法規導入TOSHMS台灣職業安全衛生管理系統並通過第三方驗證，確保職業安全衛生管理系統的有效運作，並於2025年取得內政部職場消防安全SDGs揭露標竿獎。



114 年職場消防安全 SDGs 揭露企業 - 標竿獎

職業安全衛生管理系統適用範圍涵蓋強茂集團之工作者、活動(半導體分離式元件製造和設計)及生產基地，員工涵蓋率達96.0%^註；各廠區均定期進行內部及外部稽核，員工涵蓋率達96.0%；非員工工作者(包含常駐承攬商、其他承攬商)年度入廠共4,830人次，內、外部稽核包含上述場址之非員工工作者，無排除之對象。

透過管理系統之標準化管理，建立強茂集團職業安全衛生管理程序文件，嚴格控制廠區內的職安衛細節，致力於打造一個安全健康的工作環境，以保護員工的安全和健康，並實現職業安全衛生目標。強茂派駐海外廠(徐州廠、山東廠、深圳辦公室)之員工雖未涵蓋在上述安全衛生管理系統範圍，但均依當地職業安全衛生管理規範進行管理，確保員工健康安全之權益。

註：2025 年職業安全管理系統適用範圍涵蓋人數共 2,186 人，排除對象為作業危害性較小的台北營運中心、新竹研發中心及派駐海外廠員工共 91 人，員工涵蓋率達 96.0%。

危害鑑識、風險評估與事故調查

強茂集團依據職業安全衛生管理系統執行危害鑑別與風險評估、事故調查等工作，並皆依安環衛管系統的程序書之規定執行。為避免因作業或活動、服務與設備等對人員的安全衛生造成危害，因此採取適當的預防措施及發現進一步改善職安衛績效的機會，使各項風險控制在可接受的程度下，制定危害鑑別與風險評估程序。

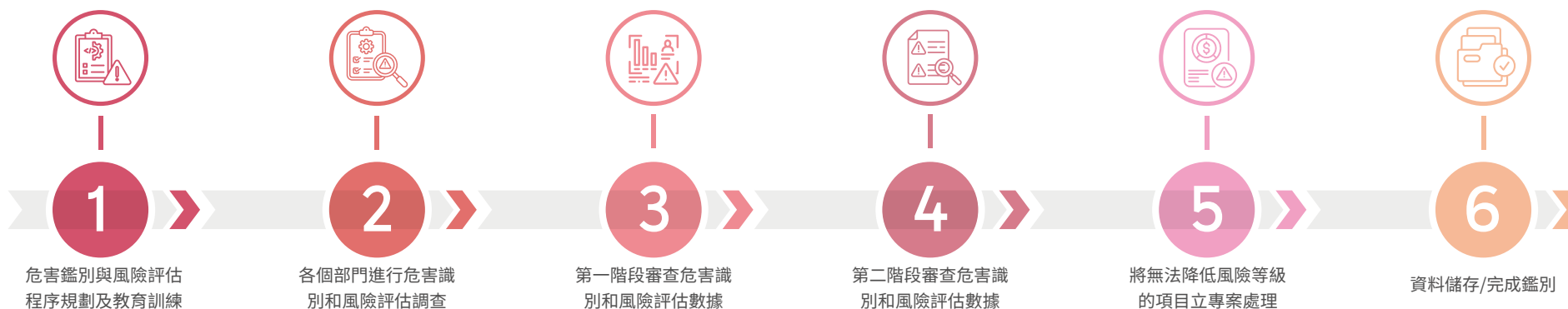
危害鑑別與風險評估

強茂集團各廠區均訂有「危害鑑別與風險評估程序」，依其程序定期 / 不定期檢視及評估各作業活動之危害風險等級及預防危害發生，以可能性 x 嚴重度矩陣區分風險等級，並依辨識結果分級管理採取對應預防措施並發現進一步改善職安衛績效的機會，使各項風險控制在可接受的程度下。各廠區於危害風險鑑別前，針對鑑別同仁進行相關培訓課程，確保執行風險評估之人員的適任性。2025 年度評估後共列出危害風險評估項目計 1,920 項，經工程控制及管理措施後的風險等級分別降低後，已無高度風險項目。

2025 年危害風險評估結果

營運據點	危害風險評估項目	高風險數量	
		控制前	控制後
強茂	952項	高度風險25項	均降為中、低度風險
強茂無錫	354項	高度風險18項	均降為中、低度風險
環茂	1,065項	高度風險2項	均降為中、低度風險

危害鑑別與風險評估步驟



2025 年危害風險改善計畫

營運據點	風險等級	風險項目	風險說明	改善計畫
強茂	高度	員工上下班通勤	公司周邊的岡山捷運施工路段，對員工出入的交通狀況造成嚴重影響，進出省道或公司時，可能面臨較高的交通事故風險。2025年交通事故損失日數已較前一年度下降40%。	<ul style="list-style-type: none"> ①每年至少一次與道路安全有關之教育訓練。 ②若員工有違規情事，警衛及時告知可能引起之危險，並進行交通安全訓練。 ③警衛人員於上下班時間或大型貨車進出時，在出入口協助引導並實施交通管制，以確保車輛進出順暢，但不對一般道路進行管制。 ④請地方警察局協助增加巡檢次數。
強茂無錫	高度	AU車間清洗作業	原先使用屬甲類、具高火災與爆炸風險之易燃液體溴丙烷作為清洗材料，且所使用之清洗設備未符合防爆規範要求，因而存在較高的火災及爆炸風險。	<ul style="list-style-type: none"> ①使用屬丙類的火災風險較低之可燃液體改性醇清洗液，取代原先屬甲類、具高火災與爆炸風險之易燃液體溴丙烷。 ②更換為符合防爆規範要求之新型清洗設備，以降低火災與爆炸風險。
璟茂	高度	氫氟酸及去氧化層液酸液人員手動換酸作業	因氫氟酸及去氧化層液對人體危害極大，不慎接觸將對人員造成重大危害。	進行機台改裝，將原本需由人員手動換酸方式改為機台自動換酸方式，避免人員直接接觸。

風險減緩與消除

為減少員工暴露於有害環境，強茂依廠內作業環境風險區分，針對高風險作業環境，岡山廠與永安廠每半年實施作業環境監測，共計227處，測定項目包括風速、照度、二氧化碳、噪音、物理性及化學性測定、可燃性氣體，其中特別針對噪音、甲醛、苯、酚執行夜間監測，持續追蹤評估作業環境，並將數據揭露於現場供工作者瞭解自身工作環境狀況。強茂透過不定期巡檢，保障人員安全，2025年岡山廠開立2項、永安廠開立1項矯正預防措施，已全數完成改善。

強茂無錫廠每年實施作業環境監測，共計98處，測定項目包括照度、二氧化錫、苯酚、甲醛、噪音、等物理性及化學性測定、可燃性氣體，持續追蹤評估作業環境，並將數據揭露於現場供工作者瞭解自身工作環境狀況。

璟茂每年實施作業環境監測，共計75處，測定項目包括二氧化碳、噪音、物理性及化學性測定，持續追蹤評估作業環境，並將數據揭露於現場供工作者瞭解自身工作環境狀況。

為避免人員因資訊標示不清楚造成之化學品使用傷害，強茂針對化學品依「有害物及危險物通識工作指導書」製備危害化學品清單、圖說；揭示安全資料表、現場危害標示、並附有工作者之母語版本(英、泰文)。

2025年強茂投入約1,000萬建置自動化倉儲，系統可透過自動化上下架及以料到人流程，有效減少人工搬運次數與不良姿勢發生率，改善現場員工肌肉骨骼負荷；強茂無錫投入約6.5萬將成品倉庫的普通捲簾門及窗戶更換成甲級防火門及防火捲簾，窗戶用磚牆進行封堵，以符合消防安全要求；璟茂則投入約440萬完成水洗塔區安全護欄施作以及HF、BOE 機台改成自動進酸。



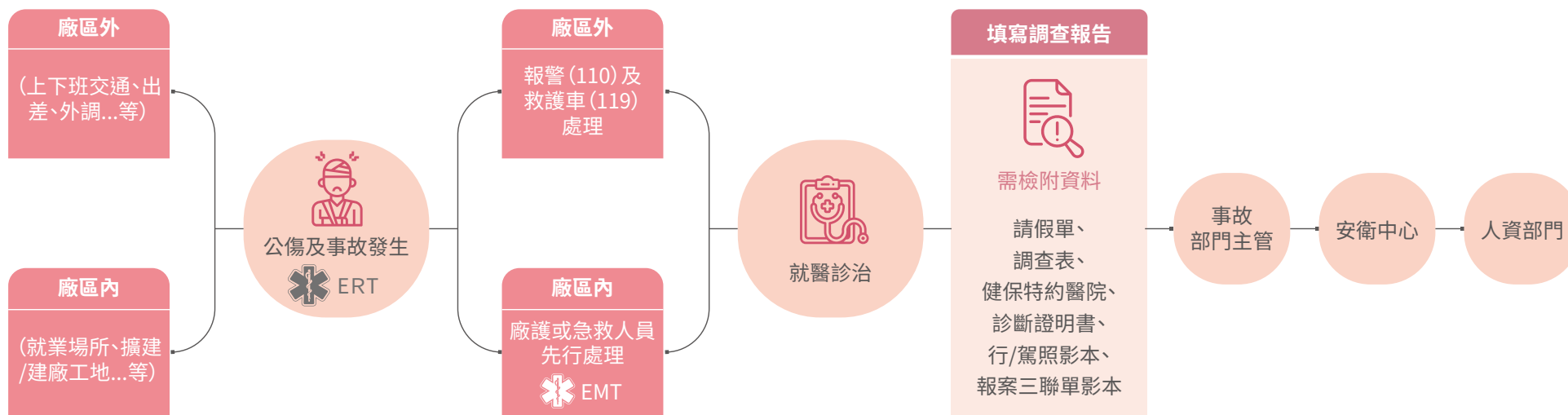
強茂成品倉自動倉儲

事故通報、調查與處理

各廠訂有「廠內緊急救護通報處理程序」及「事故調查與處理工作指導書」，落實各營運據點之法令規範。若發生職業災害事故或虛驚事件，工作者應立即向值班主管通報外，亦遵循《職業安全衛生法》第18條及中國大陸《安全生產法》第55條規定，於「安全衛生工作守則」中，明訂工作者行使退避權之相關說明，若於工作場所或執行職務時發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。公司承諾，絕不因上述正當安全行為，對工作者採取解僱、調職、扣薪或其他任何形式之不利處分。

發生傷害事件時，依據「廠內緊急救護通報處理程序」進行傷情分流，輕微者由廠內急救員或醫務室處置，嚴重者由主管通報並經醫護人員評估，即刻安排救護車或公務車送醫。後續依事件性質判定工傷身分，啟動對應之行政協助與保險報銷，並透過事故調查與缺失改善機制，落實職場安全管理。

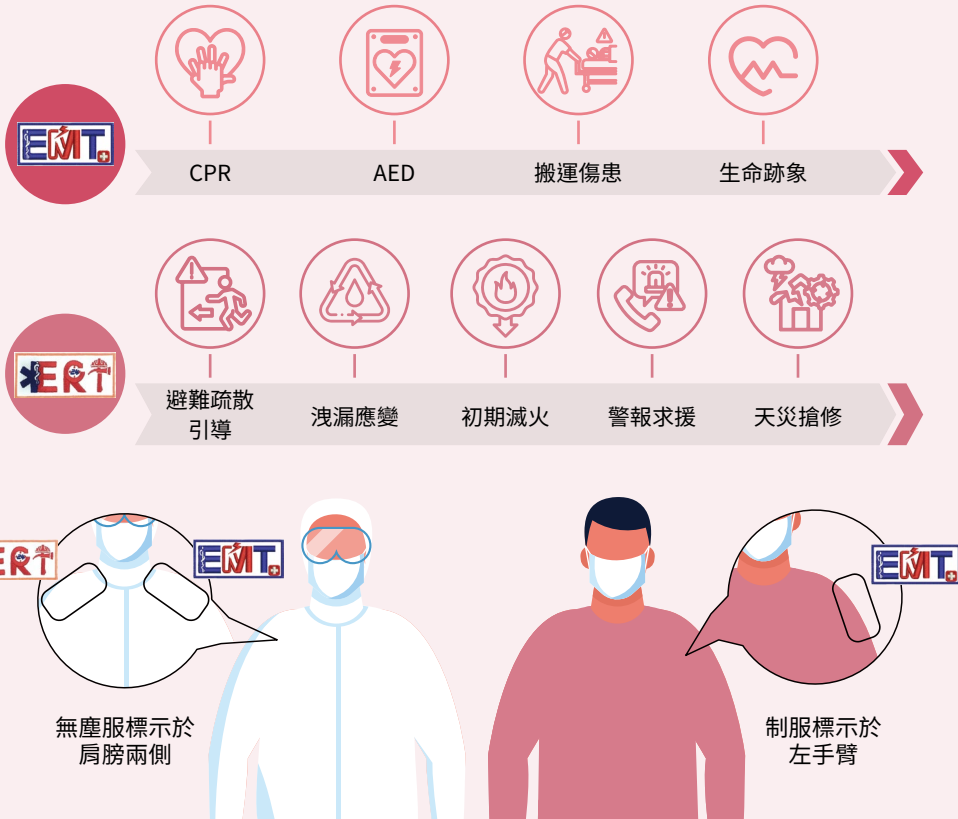
事故調查與處理流程



此外，集團各廠區均設有急救人員 (Emergency Medical Technician, EMT)及初階應變小組(Emergency Response Team, ERT) 之合格專業人員。透過平日的訓練及專業知識，能夠縮短各種緊急情況之應對時間，並在危急時刻伴演關鍵角色，迅速回應緊急情況，提供必要的援助和醫療照護，以保護工作者的生命和健康。

ERT及EMT人員辨識

廠內有兩種受過訓練之合格人員，並設有兩款辨識臂章(EMT-急救人員；ERT-初階應變小組)，標示於服裝上供同仁辨識，並適時提供協助。



工作者參與、諮商與溝通

強茂集團各廠區均設有職業安全衛生管理組織(職業安全衛生委員會)，負責擬定安全衛生政策，推動所屬廠區職業安全衛生任務，以及溝通、提供諮詢與申訴之回應，且針對非員工工作者的入廠的安全，於入廠前或起始會議時，提供非員工工作者相關職業安全衛生資訊與溝通(危害告知、起始會議簡報說明、必須有專人帶領進行現場訪視)，以降低安全傷害，並於承攬商管理系統設有「問題與意見反應」管道，針對意見反應進行回應。

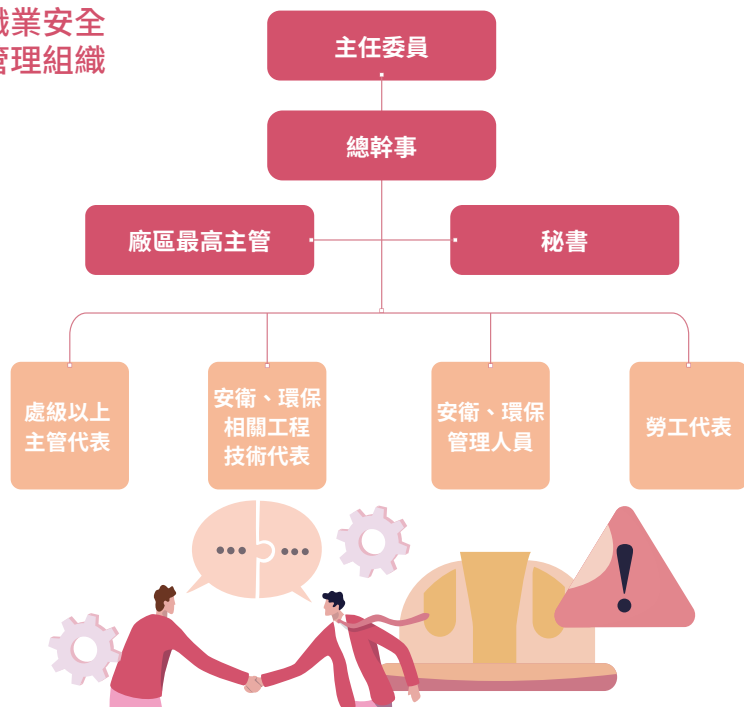
岡山廠委員會成員共有30人，其中勞工代表人數為11人(包含2位外籍委員)；永安廠委員會成員共19人，其中勞工代表人數為8人；環茂委員會成員共有22人，其中勞工代表人數為9人，台灣廠區均符合職業安全衛生管理辦要求之勞工代表人數占比；無錫廠委員會成員共有18人。勞工代表定期參與每季之職業安全衛生委員會，可於會中隨時進行提案及參與提案表決，不定期協動作業者將需反映事項傳達至安衛中心。

委員會的職責包括擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項、積極參與公司內相關會議、設定目標和標的等，並由主任委員(總經理)/主要負責人(廠長)負責相關決策權。委員會至少每季開會一次，2025年共辦理了16次會議，總計完成31項安全衛生相關提案。

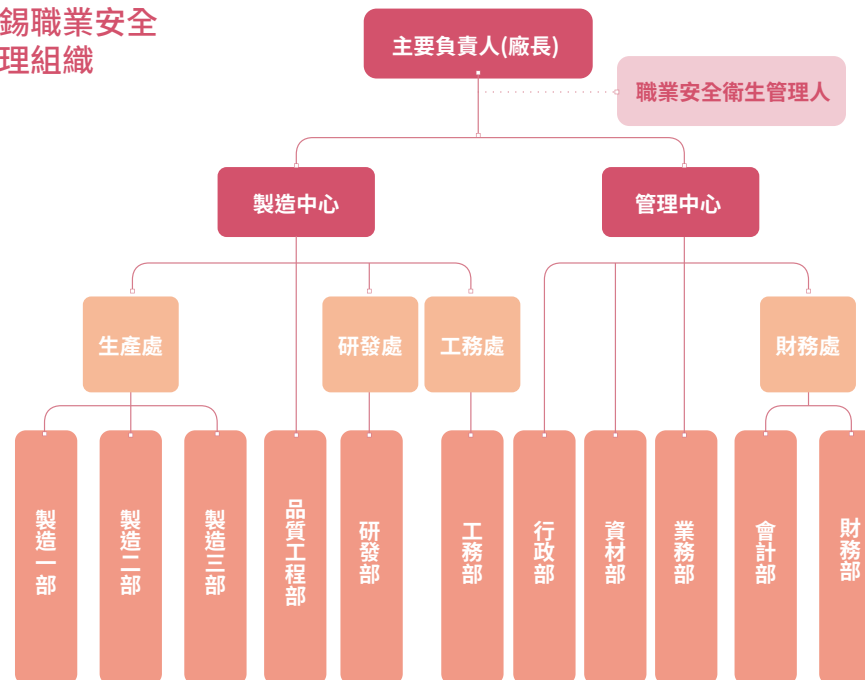


職業安全衛生管理委員會

強茂職業安全衛生管理組織



強茂無錫職業安全衛生管理組織



多元的職業安全衛生溝通管道

1. 內部聯繫單
2. 實體佈告欄、電子佈告欄 (螢幕保護程式)
3. 強茂幸福園地：
 - "好文分享"專區 - 每周皆有康健雜誌的文章分享(心理或生理資訊，加強員工衛教)
 - "健康照護"專區 - 每月皆有依當月環境(天氣冷熱，溫差變化)護理、登革熱衛教、捐血、流感疫苗登記等即時資訊
4. 作業區域&機台之危害標示及防護具佩戴之相關看板(中英泰文)
5. 廠醫臨場訪視，瞭解作業區域實際運作及可改善點；與作業者訪談，瞭解作業者需求與期望
6. 若工作者有任何需諮詢或協助可直接至安衛中心或撥打窗口廠內分機
7. 職業安全衛生委員會
8. 環安衛意見表

職業安全衛生教育訓練

為了落實健康安全的工作場所，安衛中心透過不斷的教育訓練與活動宣導，建立事故通報和調查程序，並針對整體事故的原因進行分析與採取適當的預防措施。本公司實現多項健康與安全協同成果，同時針對供應商或承攬商職業安全衛生管理進行稽查，透過運用系統化的檢核機制，可展現稽查辨識出的缺失與後續已改善項目數量，協助供應商及承攬商改善職業健康與安全。

此外，強茂導入環安雲雲端管理系統，透過雲端管理成果納入所有部門，使員工清楚知悉必須嚴格遵守的集體優先安全規則，作為職業安全衛生方面正確行為之指引，從而為所有員工提供更安全健康的適能環境，以保護共同工作的員工安全。

強茂集團各廠區依照相關法規設置安全衛生管理人員，並具有儲備證照人員。相關作業證照(如急救人員、有機溶劑、特定化學物質、鉛、粉塵、缺氧、高壓氣體等)之人員數量已能充分支援各作業場所與班次之實務需求，確保現場作業期間皆有合格人員在場指導，並設有教育訓練管理人員定期盤點全廠證照需求，審查及控管證照有效期限，規劃回訓計畫並主動通知參訓，確保持證人員資格持續有效。

集團提供工作者所有安全衛生相關訓練，皆依工作者容易理解之語言(中/英/泰文)，進行培訓，外部訓練者亦同；訓練費用皆全額補助並採測驗或實作評估訓練的有效性。為提升員工安全衛生知識與災害應變能力，定期舉辦職業安全衛生教育訓練課程，包含職業安全衛生通識、內部稽核人員訓練、危害物及化學品洩漏處理演練、急救人員訓練等，也針對防火安全、災害應變定期舉行消防演練、緊急避難訓練，加強人員對應變避難觀念之落實。2025年職安相關訓練及演練共計5,557人次參與。



ERT自衛消防編組演練



新進員工一般安全衛生教育訓練



化學品洩漏處理演練



水患及空氣品質惡化緊急應變演練



邀請知名Youtuber火花羅舉辦交通安全講座



消防演練



滅火器操作訓練(承攬商)



防護衣教育訓練

承攬商安全管理

為使其他非員工工作者更加重視安全衛生之文化，強茂透過「承攬商管理系統」針對岡山廠及永安廠進廠之承攬商人員進行管理，確保工作者的安全。

1

與承攬商初次合作時，進行資格審核，確認商業登記及進行資安管制聲明與承攬工程安全衛生承諾書簽署，確保安全。

2

接續進行承攬商員工確認，透過勞保團保資料檢附，並要求須有一般安全衛生教育訓練(6小時)期效內之證明，並透過到期日管控，隨時確保人員資格。才可進行強茂之線上課程及考核，取得承攬商識別證。

3

對於危險性之機械設備操作作業、有害作業、特殊作業之承攬商員工，需上傳有效證件，經審核確認，才可進行相關作業。

4

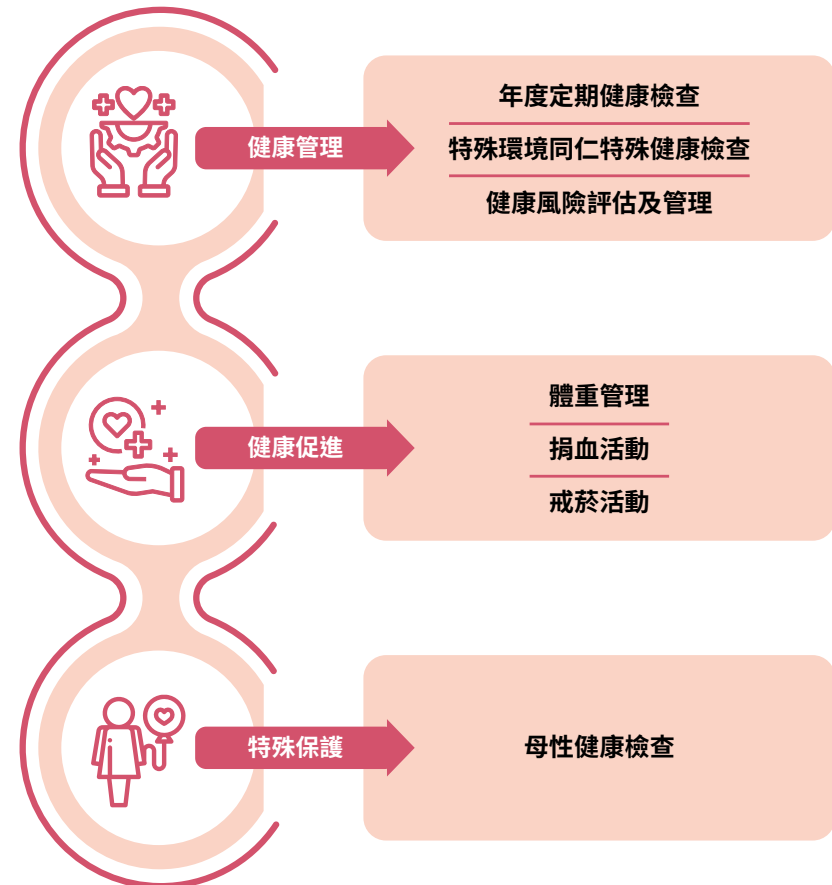
有進入強茂資格後，仍須於施工前提出申請，經危害告知及審核確認後，入廠刷承攬商識別證進行門禁管控，工具箱會議確認，才可進行施工。

5

職安人員透過系統能掌控是否有離廠異常人員，並於現場進行定期/不定期查核，於2025年開立3項承攬商違規通知單，改善狀況為100%。

職業健康服務

員工是強茂集團最寶貴的資產，健康的員工是公司成功的重要基礎。我們致力於營造安全舒適的工作環境，並視員工的健康為企業邁向成功及永續發展的關鍵要素。因此，依法規配置健康管理師及特約臨廠醫師，遵循法令規範及落實健康管理，協助員工取得工作與生活的平衡，維持身心健康，朝「健康管理」、「健康促進」與「特殊保護」三大方向努力。



健康管理

■ 醫師駐診服務

強茂集團重視員工健康，提供完善的健康照護服務。廠內設有專業的護理師和委外的職業醫學科醫師定期進行現場訪視，針對訪視結果進行評估並討論改善方案，並提供心理諮商等多種服務，以確保員工的身心健康。2025年共完成6個產線站別之現場訪視計畫、約279名同仁接受駐診醫生駐診健康諮詢及健康管理服務。

此外，強茂及環茂與鄰近醫院的醫師合作，每月共三次臨廠進行健康風險評估及管理，針對健康檢查數據異常者及第三、四級管理者，依醫師建議執行追蹤及衛教管理。2025年共有約919名同仁參與健康風險評估及管理計畫。



職醫臨廠面談



職醫訪視

■ 健康檢查

強茂集團使員工從事健康作業時，所建立之健康管理資料，依規定分級實施健康管理並依「個人資料保護管理程序」及「隱私與保密管理程序」規定辦理。另參採職業醫學科專科醫師依勞工健康保護規則，附表十一『考量不適合從事作業之疾病』之建議，於健康諮詢時當面告知員工，並適當配置員工於工作場所作業。對檢查結果異常之員工，由醫護人員提供其健康指導；其經職業醫學科專科醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採職業醫學科專科醫師建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，所有個人健康相關資訊也依循「禁止歧視與騷擾管理作業程序」規定，不得對工作者產生任何有利或不利的對待。

強茂提供優於法規的員工健檢服務，員工只要符合體檢資格，即可每年參加健康檢查，費用由公司支付，若眷屬有健檢需求，亦能享有健檢醫院優惠價。

2025年共計1,400人參加員工健康檢查、333人參加癌症篩檢、692人接受特殊健康檢查，無分級為第三、四級人員，若有檢查為第三、四級人員，後續定期與職業醫學科專科醫師面談，進行健康追蹤、個別化衛教，並制定相應的健康管理措施，以降低職業疾病風險，並確保員工的長期健康。2025年亦無工作者經醫師判定為職業病例之情事。

職業疾病預防措施

- **人因性**：職業醫學科專科醫師進行現場訪視和評估，並透過 KIM 關鍵指標詳細評估人員負荷情形，以識別可能導致肌肉骨骼疾病的風險，進而提出改善建議與防護對策。
- **化學性**：透過暴露評估與化學品管制，確保工作場所的化學品使用安全，降低員工因長期或短期接觸有害化學物質而產生健康風險。
- **心理性**：持續精進腦心血管疾病預防管理方案，例如健康促進計畫及員工關懷機制，降低工作壓力對心理健康的影響，提升員工的身心健康，並進行心血管疾病風險預測，針對高風險族群提供健康促進建議，如改善飲食、增加運動或壓力管理策略，以降低職業相關健康問題的發生率。
- **生物性**：即時追蹤疾病管制署的公告資訊，監測傳染病趨勢，並適時提供健康教育資訊與防疫措施，以降低員工感染風險。
- **物理性**：強化作業環境中物理性危害(如噪音、振動、輻射、高低溫等)的辨識與評估，並採取適當控制措施，以降低員工暴露於物理性危害的風險。

2025 年健康服務辦理情形

類型	項目	強茂	強茂無錫	璟茂
一般健康檢查	頻率	每年一次		
	檢查項目	一般理學檢查、物理檢查、醫師問診、尿液常規檢查、血液常規檢查、腹部功能(肝、膽、脾、胰、腎)檢查、心血管檢查、糖尿病、心血管疾病風險評估、炎症反應篩檢、胸部X光檢查、眼壓分析、乳癌檢查(女性)、前列腺檢查(男性)、肝癌/腸癌檢查等		
	健康管理	體檢異常者，由健康中心提供個人衛教資訊協助員工進行健檢管理		
	人數	1,088	151	161
特殊健康檢查	頻率	每年一次		
	檢查項目	噪音、游離輻射、鉛作業、粉塵作業、溴丙烷作業	噪音、游離輻射、鉛作業、二氧化錫作業、苯酚、甲醛等作業	噪音、游離輻射、汞作業、鉻酸作業
	健康管理	如有第三、四級管理者，後續由職業醫學科專科醫師追蹤管理	如有第三、四級管理者，後續由職業醫學科專科醫師追蹤管理	如有第三、四級管理者，後續由職業醫學科專科醫師追蹤管理
	人數	262	388	42

註：符合體檢資格員工：強茂為到職2年且未留職停薪超過三個月之員工(含外籍員工)；強茂無錫為五職等(含)以上人員；璟茂為到職1年且未留職停薪超過3個月之員工(外籍員工則依法定要求)。



員工健康檢查

特殊保護

■ 母性健康保護

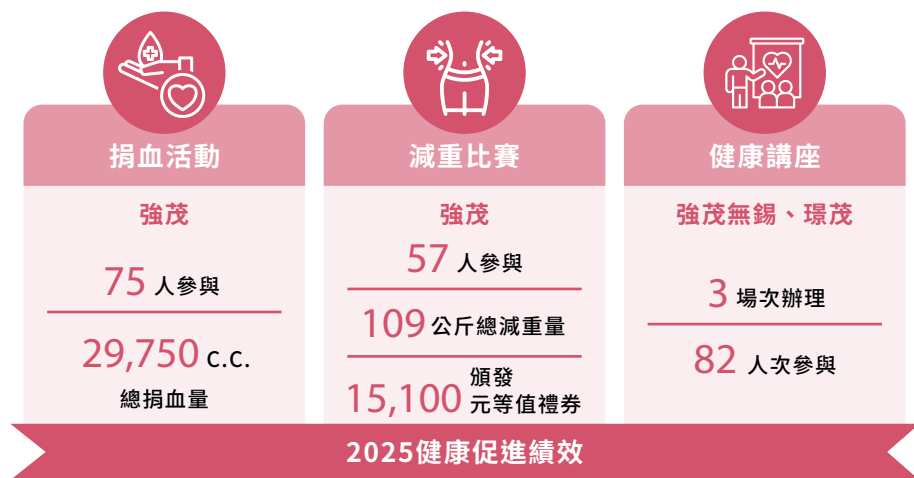
針對懷孕及產後一年之員工提供母性健康保護，計畫內容包含：工作與個別危害評估、保護計畫之風險控制、健康指導、工作內容調整或更換、工作時間調整、教育訓練與健康保護措施。2025年共對25名妊娠婦女實施母性健康保護計畫。

針對工作場所母性健康保護，均依循相關法規之規定採特別風險評估，消除危害、調整其工作條件或調換工作，經醫師確認健康無虞之後，告知當事人相關資訊，並尊重當事人之工作意願，使得就業平等與母性保護之兼顧得以實現。



健康促進

集團舉辦各項健康促進活動，幫助員工在工作之餘，還能兼顧身心健康。並且透過信件發送及公告欄張貼，宣導健康概念與知識。我們每年提供戒菸宣導及轉介服務、減重班、減重比賽等，且持續於每季舉辦捐血活動，並每季邀請外部專家到廠進行健康樂活講座，與同仁分享並宣導健康相關知識。



捐血活動



減重比賽

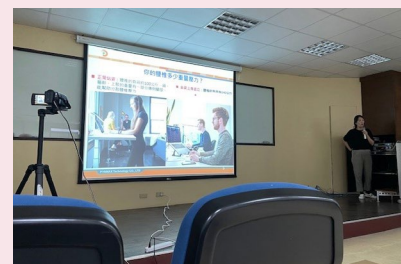


健康促進講座

遠離三高，你可以這樣做

三高不是年紀的問題，是生活習慣的警訊，現在就開始改變，才能真正守住健康主導權

..... 參與人數：16人



辦公室痠痛預防

忽略痠痛，等於透支明天的健康；預防痠痛，才能長久舒適工作。跟著護理師一起動一動，學會正確坐姿與舒展小撇步，輕鬆和辦公室痠痛說再見

..... 參與人數：16人

中醫保健知識

對各類手部、頭部保健按摩知識講解，通過講解，使員工瞭解平時如何做好自身的保健防護

..... 參與人數：約50人



職業傷害統計

強茂集團2025年可記錄職災為12件，包括5件跌倒、6件夾割傷及1件物體飛落事故，暫時失能傷害12人(佔員工總人數5.58‰千人率)，總損失日數共計343.5天，事故主要原因包括人員違反安全衛生規定及人員風險意識不足，各廠區已針對事故共通風險進行全面檢討，從設備防護強化、作業程序修訂、風險評估更新及教育訓練加強等面向推動整體改善措施，並將改善事項納入事故追蹤與職業安全衛生管理機制中持續管控，以降低類似事故再次發生之風險，並持續提升整體工作環境安全性。

員工職業傷害統計

營運據點	項目	2023年	2024年	2025年
強茂	總工時	3,394,158	3,448,716	3,429,532
	職業傷害數量	4	4	6
	失能傷害頻率(FR)	1.17	1.16	1.75
	失能傷害嚴重率(SR)	9	53	31
強茂無錫	總工時	2,872,440	2,306,518	1,989,392
	職業傷害數量	7	5	6
	失能傷害頻率(FR)	2.44	2.17	3.02
	失能傷害嚴重率(SR)	46	49	117
環茂	總工時	436,832	428,832	435,448
	職業傷害數量	0	2	0
	失能傷害頻率(FR)	0	4.66	0
	失能傷害嚴重率(SR)	0	205	0

註：

1. 未包含上下班交通意外事故之統計。
2. 總工時為每月「職災統計表填報申報」時數，為實際工作實數。
3. 工傷件數以每月「職災統計表填報申報」統計數據為主。
4. 職業傷害所造成的死亡比率=職業傷害所造成的死亡人數/工作小時*1,000,000；2025年無發生。
5. 嚴重的職業傷害比率=嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時*1,000,000；2025年無發生。
6. 嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致永久性失能或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。
7. 失能傷害的總人次數計算為：包含死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總計人次數。
8. 非員工之工作者(包含常駐承攬商、其他承攬商)，2025年均無發生職災事件；總工時約166,986小時。

此外，集團針對員工上下班交通意外事故之廠外職災亦積極預防，持續進行每月主題式宣導及年度交通安全教育訓練，強化同仁交通安全意識，2025年共發生24件上下班交通事故，損失天數為704天。強茂廠區主要係因捷運施工影響公司周邊區域與出入口之交通狀況，造成交通事故發生件數上升，已請警衛人員於上下班時間或大型貨車進出時協助引導，並持續進行交通安全教育及宣導，以降低事故事件發生；強茂無錫於2025年共發生2起上下班交通事故，合計損失天數9天；兩起事故皆為員工在正常步行上下班途中，於道路上遭汽車及電動車違規撞傷所致，環茂於2025年共發生5起上下班交通事故，合計損失天數11天，針對交通事故已加強對員工的交通安全教育與宣導，要求員工於上下班期間，除遵守交通規則外，亦需隨時提高警覺、注意來車並主動避讓，以降低交通事故發生的風險。

6

社會共融



強茂集團秉持「取之於社會，用之於社會」之觀念，長期投入社會公益，在ESG永續道路上，以四大面向持續深耕，包括環境永續、教育參與、社福捐助及企業志工，並自高雄在地扎根，支持並參與社區護理，各種教育，文化和社會活動，回饋在地30多年來對強茂集團的支持。期望發揮正向社會影響力，帶動社會持續進步，共享共榮共好。2025年強茂集團公益回饋支出共計97萬元。



ESG 環境永續

種樹活動

強茂集團於2022年起每年舉辦『森愛地球我種樹』活動，2025年度持續深耕教育再度邀請岡山在地前峰國小共襄盛舉，並首次加入在地職人德興堂中藥行的特色設計闖關活動，讓參與者在寓教於樂中認識環保與生態知識，持續擴大實踐ESG永續精神，發揮對環境的關注與友善。

強茂無錫亦貫徹集團理念，舉辦「植此青綠，春風有你」ESG植樹節活動，秉持ESG理念強化同仁環保意識，透過全員參與的環保有獎問答，以及各部門分區植樹行動，共同種下希望、攜手守護綠色未來，進一步擴大集團整體永續影響力。

種樹活動共累計1,214人次參與，投入環境志工時數累積達2,804小時，累計投入121萬元，種下近千顆的樹苗，預估可為地球增加上萬公斤二氧化碳吸存量，後續亦將每年進行樹木照護撫育，持續推動環境綠化，提升生態綠帶空間，並可與在地海岸候鳥濕地生態進行結合，綠化同時也回饋環境生態，打造海角新樂園。



環境公益支出約

47 萬元



ESG 環境永續

健康蔬食日活動

強茂與環茂推動『每月健康蔬食日』，當日至餐廳用餐，由公司招待，希望藉此方式鼓勵同仁可於日常生活中，加入健康蔬食用餐的方式，透過素食用餐減少食用肉類，減少相關碳排放。2025年合計共約4,500人/餐次，換算約可減少3,420公斤CO2排放量。

2024年強茂進一步推廣有機蔬菜日，公司每週五使用高雄在地小農有機蔬菜入菜，讓同仁吃得健康又安心，同時支持在地小農產業。

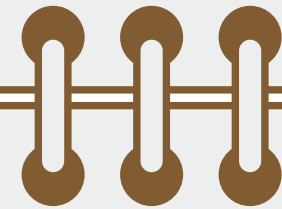
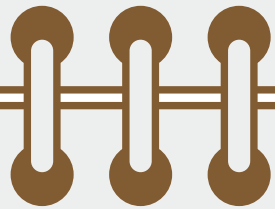
註：1餐不吃肉約可減少排放760公克二氧化碳(參考來源：摘自網站蔬福生活)。



環境公益支出約

47 萬元





ESG 社會參與

社會公益支出約 **50** 萬元



教育參與

食農教育x小小科學家活動

強茂結合產、官、學三方共同展開，於高雄岡山在地前峰國小及北嶺國小，投入豐富且多元面向教學課程，並由公司企業志工共同參與，2022年起至今已累積達80人次、1,326小時以上志工時數，透過實際的社會參與，取之在地、回饋於在地，完善在地社會參與。

岡山在地4所國小長期捐贈

以教育為根基，自2011年度起，強茂長期捐助岡山在地其他4所區域國小教學資源及用餐補助，捐助教學設施及營養午餐，培育許多基層教育學子。截至2025年底共累積333萬以上捐款。

以書換蔬

強茂為響應4月22日世界地球日與4月23日世界閱讀日，特別舉辦「以書換蔬」公益活動，將環保永續與閱讀推廣的理念相互結合，邀請全體同仁一同參與，讓知識循環、資源再利用，讓書籍延續價，實踐永續生活的理念，總計募集120本二手書籍。募集活動中二手書捐贈所得將全數捐贈至陽光社會福利基金會，用以支持燒燙傷及顏面損傷朋友的復健與重建服務，幫助他們重拾自信與生活希望。讓一本書的旅程不止於閱讀，而是化為照亮他人生命的力量。



ESG 社會參與

社福捐助

在地社福機構小天使家園捐贈

強茂以照顧弱勢為重點，把社會資源提供給在地社福機構，協助家園出領養相關業務，讓愛可以延伸到照顧社會角落弱勢之孩童，努力將企業的社會責任做得更好，發揮更多的企業力量及價值。自2014年起，強茂每年定期提供捐款，累計至2025年底，共捐款240萬元。

同時，強茂於2025年首次舉辦【強茂的愛，與您童在】活動，進一步串聯企業內部力量與社會資源，邀請同仁一同參與公益行動，透過實地關懷與互動陪伴，將溫暖與愛心直接傳遞給孩子們。

員工捐血活動

強茂每三個月舉辦員工捐血活動，2025年共計75人參與捐血活動，2025年累計捐獻29,750C.C.熱血。



「暖櫻相伴，與愛同行」關懷特殊學校兒童活動

強茂無錫長期關注特殊兒童族群的成長與發展，並與「特殊學校」建立穩定且深度的合作關係。透過舉辦「暖櫻相伴，與愛同行」關懷活動，期望為孩子們帶來更多溫暖與支持，同時也將公益慈善的正向力量傳遞至社會各個角落，為更多需要幫助的群體點亮希望。

六一兒童節

為持續關懷特殊兒童族群，強茂無錫與「特殊學校」建立長期穩定的合作關係，在六一兒童節期間，公司特別規劃捐贈活動，精心準備各類學習用品與教學資源，期望為孩子們打造更完善的學習環境。這些物資不僅滿足日常學習需求，也象徵企業對孩子們未來發展的重視與期盼，透過實際行動傳遞溫暖與支持，陪伴孩子們在成長路上勇敢前行。

ESG 社會參與

企業志工

企業志工招募

強茂成立企業志工隊，並針對企業志工隊成員實施企業志工教育訓練，並給予企業志工參與公司志工活動時對應之企業志工假，鼓勵同仁多參與相關志工活動，自2022年起共累計培80人次志工。



企業教育志工

延續去年的食農教育課程，今年我們把美味、知識再升級啦！今年度我們將帶著前峰國小的小朋友，一同探索高雄在地水果的魅力結合 ESG 理念，用最有趣的方式讓孩子們學習永續、愛地球而這份使命，交予您！

快來報名一起成為強茂企業教育志工，陪伴孩子們一同探索土地、實作體驗讓食農教育不只是一堂課，而是一段關於土地、食物、永續與希望的故事讓我們一同在笑聲中傳遞永續的價值，寫下最甜美的篇章吧。

招募對象
強茂全體同仁

服務時間
10/13(一)、10/14(二)
10/20(一)、10/21(二)
13:00-17:00

服務地點
岡山前峰國小
(820高雄市岡山區育英路35號)

報名連結
 請掃描 QR CODE 進行線上報名

如有任何不清楚的部分，請洽分機 82+1767 行政總務管理部 伍韻樺

活動開始報名囉！

即日起至10/09(四)止





專欄

強茂的愛，與您童在

在日常忙碌與奔波之中，我們往往不自覺忽略了身邊那些最純粹而珍貴的幸福。

「路竹小天使家園」長期致力於照顧失依、遭逢家庭變故及需要庇護的孩子們，為他們打造一個安全且充滿愛的成長環境，不僅是一處遮風避雨的空間，更是一個讓孩子們能在穩定與關懷中重拾笑容、安心成長的溫暖家園。



強茂秉持「善循環」的理念，持續以實際行動回饋社會，每一季定期捐助小天使家園，期望成為孩子們背後那雙默默支持的手，這份支持不僅止於物質援助，更是一種長期且真誠的陪伴，陪伴孩子們走過成長中的每一個重要時刻。此外，公司亦邀請同仁及其眷屬共同參與公益行動，透過 Happy 老師帶領的五感體驗活動，陪伴小天使寶寶們在互動與歡笑中探索世界。藉由這樣的交流與陪伴，不僅為孩子們帶來溫暖與快樂，也讓愛與關懷在彼此之間持續流動，凝聚成更大的善意力量。



小天使家園嬰幼兒
參加人數

19 位



小天使家園
工作人員數

10 位



強茂參加人數
同仁20位、兒童18位

38 位



活動總人數

67 位



7

附錄

I. GRI 準則對照表	145
II. 永續揭露指標 - 半導體業對照表	150
III. 永續會計準則 SASB 對照表	151
IV. 臺灣證交所氣候相關資訊對照表	153
V. 強茂集團品質與認證	154
VI. 第三方獨立單位查證聲明書	156



I. GRI 準則對照表

使用聲明	強茂已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之內容
使用的 GRI 1	GRI 1: 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 2 : 一般揭露 2021				
組織與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於強茂	08	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	02	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	02	
2-4	資訊重編	-		2025 年無資訊重編
2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	02	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於強茂 3.3 供應鏈永續管理	08 61	
2-7	員工 (僱員)	5.2 員工多元化	97	
2-8	非員工的工作者 (非僱員)	5.2 員工多元化	97	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	31	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	31	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	31	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 ESG 永續發展推動	17	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 ESG 永續發展推動	17	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	02	
2-15	利益衝突	2.1 公司治理	31	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 ESG 永續發展推動	17	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	31	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	31	
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理 5.4 薪酬福利	31 106	資訊不完整 / 「GRI 2-19 b.」目前董事薪酬政策尚未與組織經濟、環境、人群衝擊之目標、績效連結，未來將持續強化董事 ESG 績效管理機制。
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理	31	
2-21	年度總薪酬比率	5.4 薪酬福利	106	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	04	
2-23	政策承諾	1.1 ESG 永續發展推動 2.3 道德誠信 2.5 資安管理 3.3 供應鏈永續管理 5.1 人權管理	17 37 44 61 90	資訊不完整 / 「GRI 2-23 b. ii.」目前人權政策尚未涵蓋特別關注的利害關係人類別。
2-24	納入政策承諾	2.3 道德誠信 2.5 資安管理 3.3 供應鏈永續管理 5.1 人權管理	37 44 61 90	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 利害關係人溝通 5.1 人權管理	26 90	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人溝通 5.1 人權管理	26 90	
2-27	法規遵循	2.3 道德誠信	37	
2-28	公協會的會員資格	關於強茂	08	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通	26	
2-30	團體協約	5.4 薪酬福利	106	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大性分析	20	
3-2	重大主題列表	1.2 重大性分析	20	
重大主題：供應鏈永續管理				
3-3	重大主題管理	3.3 供應鏈永續管理	61	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.3 供應鏈永續管理	61	
GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	3.3 供應鏈永續管理	61	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	3.3 供應鏈永續管理	61	
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊以及所採取的行動	3.3 供應鏈永續管理	61	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 新供應商使用社會準則篩選	3.3 供應鏈永續管理	61	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 供應鏈永續管理	61	
重大主題：產品健康安全				
3-3	重大主題管理	3.1 產品品質與服務	50	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 產品品質與服務	50	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 產品品質與服務	50	
GRI 417 : 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件	3.1 產品品質與服務	50	
重大主題：資訊安全管理				
3-3	重大主題管理	2.5 資安管理	44	
GRI 418 : 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 資安管理	44	
重大主題：創新研發與專利				
3-3	重大主題管理	3.2 創新研發與專利	54	
重大主題：氣候變遷因應				
3-3	重大主題管理	4.1 氣候變遷調適與行動	71	
GRI 305 : 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 能源與排放	78	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 能源與排放	78	
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2 能源與排放	78	
	305-4 溫室氣體排放密集度	4.2 能源與排放	78	
	305-5 溫室氣體排放減量	4.2 能源與排放	78	
重大主題：人才培育				
3-3	重大主題管理	5.3 招募任用	102	
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 招募任用 5.5 人才發展	102 112	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 招募任用	102	
重大主題：人才吸引與留任				
3-3	重大主題管理	5.3 招募任用	102	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 202: 市場地位 2016	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	5.4 薪酬福利	106	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 員工多元化	97	
GRI 401: 勞僱關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.3 招募任用	102	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.4 薪酬福利	106	
	401-3 育嬰假	5.4 薪酬福利	106	
GRI 402: 勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.3 招募任用	102	
重大主題：員工多元化與平等機會				
3-3	重大主題管理	5.1 人權管理	90	
GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理 5.2 員工多元化	31 97	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.4 薪酬福利	106	
重大主題：職業安全衛生				
3-3	重大主題管理	5.6 員工健康與安全	122	
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.6 員工健康與安全	122	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	5.6 員工健康與安全	122	
	403-3 職業健康服務	5.6 員工健康與安全	122	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.6 員工健康與安全	122	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.6 員工健康與安全	122	
	403-6 工作者健康促進	5.6 員工健康與安全	122	
	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	3.3 供應鏈永續管理 5.6 員工健康與安全	61 122	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.6 員工健康與安全	122	

II. 永續揭露指標 - 半導體業對照表

編號	指標	指標種類	單位	報告內容或說明
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳 (GJ), 百分比 (%)	(1) 能源總量：419,113.81 GJ (2) 外購電力：97.51 % (3) 再生能源：2.14 %
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (1,000m ³)	(1) 取水量：912.44 m ³ (2) 耗水量：291.05 m ³
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	(1) 有害廢棄物：226.13 公噸 (2) 回收比例：68.11 %
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量, 比率 (%)	12 人 · 0.558 %
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	(1) 有害廢棄物：226.13 公噸 (2) 回收比例：68.11 %
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	請參閱 3.3 供應鏈永續管理
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	金額	0 元
八	依產品類別之主要產品產量	量化	KK	分離器件：27,078KK 晶圓及晶片：311,531 片

III. 永續會計準則 SASB 對照表

科技與通訊 / 半導體 (TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS/SEMICONDUCTORS)

指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
溫室氣體排放				
TC-SC-110a.1	(1) 範疇 1 之全球總排放量及 (2) 來自全氟化合物之總排放量	量化	公噸 (t) 二氧化碳當量	(1) 範疇一：1,182.6828 tCO ₂ e (2) 全氟化合物：849.1999 tCO ₂ e 註：本年度僅盤查強茂及環茂據點，故全氟化合物數據未包含強茂無錫資訊
TC-SC-110a.2	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	討論及分析	不適用	請參閱 4.2 能源與排放
製程之能源管理				
TC-SC-130a.1	(1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比，及 (3) 再生百分比	量化	十億焦耳 (GJ) · 百分比 (%)	(1) 能源總量：419,113.81GJ (2) 外購電力：97.51 % (3) 再生能源：2.14 %
水管理				
TC-SC-140a.1	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	千立方公尺 (m ³) · 百分比 (%)	(1) 取水量：912.44m ³ (2) 耗水量：291.05m ³ 強茂、環茂及強茂無錫皆未位於基線水壓力高或極高之區域
廢棄物管理				
TC-SC-150a.1	(1) 製造過程中產生之有害廢棄物重量，(2) 再循環百分比	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	(1) 有害廢棄物：226.13 公噸 (2) 回收比例：68.11%
勞工健康與安全				
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	討論及分析	不適用	請參閱 5.6 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	量化	表達貨幣	0 元

指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
招募及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	量化	百分比 (%)	22.7%
產品生命週期管理				
TC-SC-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分	量化	百分比 (%)	產品均包含 IEC 62474 清單規範之物質，不符合比例為 0% 有害物質消滅與管理，請參閱 3.1 產品品質與服務
TC-SC-410a.2	(1) 伺服器、(2) 桌上型電腦，及 (3) 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	量化	依產品類別而不同	不適用 強茂產品主要為半導體元件，主要由客戶依產品功能需求配置使用，非屬於終端應用產品
材料取得				
TC-SC-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	請參閱 3.3 供應鏈永續管理
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	量化	表達貨幣	0 元
活動指標				
TC-SC-000.A	總生產數量	量化	產量	分離器件：27,078KK 晶圓及晶片：311,531 片
TC-SC-000.B	自有場所產量之百分比	量化	百分比 (%)	73%

IV. 臺灣證交所氣候相關資訊對照表

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 氣候變遷調適與行動
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	4.1 氣候變遷調適與行動
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷調適與行動
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1 氣候變遷調適與行動
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	N/A
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	N/A
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	N/A
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	N/A
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	強茂已於 2026 年 3 月完成查證，於 2026 年 6 月取得 GHG protocol 證書；並將於 2029 年起完成合併報表子公司確信。本公司已規劃並進行盤查與查證事宜，未來將依法規進行揭露。

V. 強茂集團品質與認證

各項認證

強茂

ISO 9001



到期日：2026/12/26

ISO 14001



到期日：2028/01/05

ISO 45001



到期日：2028/02/02

IATF 16949



到期日：2026/12/26

ESD S20.20



到期日：2027/03/19

QC 080000



到期日：2028/09/04

ISO 50001



到期日：2026/11/18

ISO 27001



到期日：2027/06/20

GHG Protocol



發證日：2026/06/05

RBA 銀級



到期日：2027/07/30

各項認證
**強茂
無錫**



到期日：2027/05/07



到期日：2027/08/05

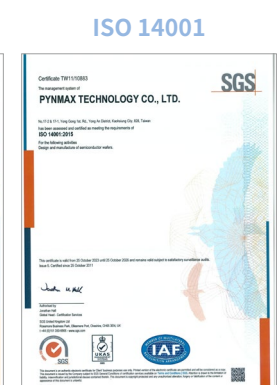


到期日：2027/08/05

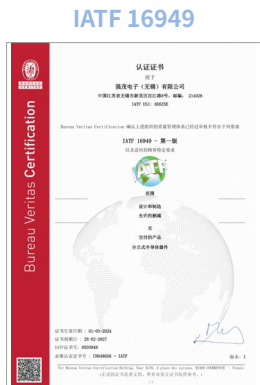
各項認證
璟茂



到期日：2027/06/12



到期日：2026/10/25



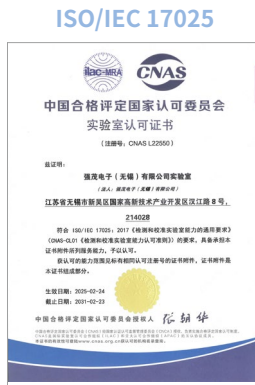
到期日：2027/02/28



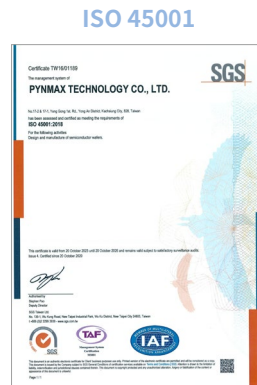
到期日：2027/02/16



到期日：2028/08/21



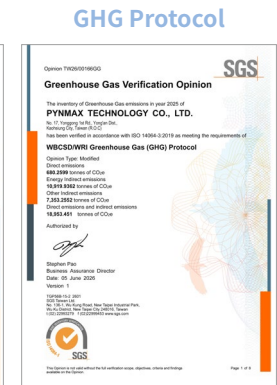
到期日：2031/02/23



到期日：2026/10/20




到期日：2027/06/12



發證日：2026/06/05

VI. 第三方獨立單位查證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE PANJIT INTERNATIONAL INC.'S ESG REPORT FOR 2025

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE
 SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by PANJIT INTERNATIONAL INC. (hereinafter referred to as PANJIT) to conduct an independent assurance of the ESG Report for 2025 (hereinafter referred to as the ESG Report). The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level during 2026/04/01 to 2026/05/20. The boundary of this report includes PANJIT Taiwan and overseas operational and production service sites as disclosed in PANJIT's ESG Report of 2025. The boundary is not the same as PANJIT's consolidated financial statements.
 SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT
 This Assurance Statement is provided with the intention of informing the stakeholders in PANJIT's ESG Report of 2025.

RESPONSIBILITIES
 The sustainability information in the PANJIT's ESG Report of 2025 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of PANJIT. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the ESG Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE
 The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the AccountAbility Principles (AA1000AP, 2018).

Assurance has been conducted at a Type 1 Moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA
 The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

TWLPP 5008 Issue 2601

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	GRI (in Accordance with)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) is conducted at a moderate level of scrutiny, and therefore the reliability and quality of specified sustainability performance information is excluded.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.

ASSURANCE METHODOLOGY
 The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS
 Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) and SASB have not been checked back to source as part of this assurance process.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE
 SGS affirm our independence from PANJIT, being free from bias and conflicts of interest with the organization, its subsidiaries and stakeholders.
 The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS
ASSURANCE OPINION
 On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 AccountAbility Principles (2018).

We believe that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY
 PANJIT has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, PANJIT may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

TWLPP 5008 Issue 2601

MATERIALITY
 PANJIT has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

RESPONSIVENESS
 The report covers stakeholder engagement and feedback mechanisms. It is encouraged to further strengthen communication and interaction with stakeholders on sustainability topics.

IMPACT
 PANJIT has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. In future reports, the development of short and long-term sustainability goals for material topics is encouraged, with goals that are more specific, quantifiable and challenging, and aligned with the overall strategy of the PANJIT Group.

ADHERENCE TO GRI
 The report, PANJIT's ESG Report of 2025, is reporting in accordance with the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed in accordance with the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to PANJIT's contributions to sustainability development. For future reporting, PANJIT is encouraged to strengthen the linkage between positive/negative impacts and actions taken, and to improve the clarity and traceability of management objectives, targets, and indicators by explicitly distinguishing between the Group and site levels.

Signed:
 For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.




Stephen Pao
 Business Assurance Director
 Taipei, Taiwan
 08 June, 2026
www.sgs.com

TWLPP 5008 Issue 2601



PAN **JIT** 強茂股份有限公司
SEMI
CONDUCTOR