統懋半導體股份有限公司
MOSPEC SEMICONDUCTOR CORP.

2024

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

目錄

1、 關於本報告書 5

1.01 經營者的話 5

1.02 關於本公司 6

1.03 報告書資訊 7

2、 永續經營 11

2.01 永續發展策略 11

2.02 推動永續發展機制 12

2.03 董事會及功能性委員會 13

3、 利害關係人與重大主題 24

3.01 利害關係人議合 24

3.02 決定重大主題的流程 25

3.03 重大主題列表 27

3.04 重大主題之管理 28

4、 治理面 30

4.01 誠信經營 30

4.02 風險管理 32

4.03 參與各類社團組織 33

4.04 供應商管理 33

5、 社會面 36

5.01 人力發展 36

5.02 職業安全及衛生 43

6、 環境面 47

6.01 氣候變遷 47

6.02 能源管理 49

6.03 水資源管理 51

6.04 廢棄物管理 53

7、 附錄 56

7.01 附錄一、GRI 內容索引表 56

7.02 附錄二、氣候相關資訊 60

1 關於本報告書

1.01.經營者的話
1.02.關於本公司
1.03.報告書資訊

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

統懋半導體股份有限公司成立於民國 76 年 3 月 9 日，建立自有品牌「MOSPEC」，主要營運為功率電晶體、二極體的製造與銷售，隨著全球半導體產業面臨技術革新、供應鏈重構與永續轉型的多重挑戰，統懋半導體秉持「誠實苦幹、創新求進」的經營理念，致力於在追求企業成長的同時，積極回應環境保護與社會責任的期待。我們深知，唯有建立兼顧經濟、環境與社會三大面向的永續策略，才能確保企業在激烈競爭中穩健前行，並為全體利害關係人創造長期價值。

本公司持續 ESG 議題逐漸融合至營運決策中，逐步推動節能減碳、化學品管理、廢棄物減量與員工健康安全等永續經營議題。未來統懋更進一步依上市櫃公司永續發展路徑圖建置溫室氣體盤查及外部確信，逐步實現永續經營的長遠目標。

統懋深信，人才是企業發展的根本。我們投入更多資源於培育與關懷員工，強化職業發展、平等職場與心理健康支持機制，打造有溫度的企業文化。同時，透過與供應商夥伴建立責任商業行為的共識，擴大永續影響力，促進整體供應鏈向上提升。

展望未來，統懋半導體將以更堅定的信念，結合創新技術與永續精神，引領企業朝向低碳、高值與韌性兼備的未來邁進。我們誠摯邀請所有利害關係人與我們攜手合作，共同築構一個對環境友善、對社會有益、對下一代負責的永續願景。

統懋半導體股份有限公司

董事長 翁淑貞

1.02 關於本公司

1.公司簡介

統懋半導體股份有限公司成立於1987年3月，資本額3.7億，品牌MOSPEC，專注於功率元件領域的封裝與銷售，主要產品包含功率電晶體（Power Transistors）與二極體（Diodes）等，廣泛應用於電源管理、電力轉換、車用電子、消費性電子、工業設備等領域，總部位於台灣台南市，為台灣上市公司，股票代號2434。

本公司具備多年半導體封裝測試經驗，致力於提供具競爭力的產品與穩定品質，為中下游模組廠及系統製造商提供可靠的關鍵元件。

統懋半導體運用靈活的生產模式、精實管理與技術優化，在全球供應鏈日益分工精細的情況下，扮演連結上游晶粒供應與下游應用市場的重要角色。

公司基本資料

公司名稱	統懋半導體股份有限公司
公司型態	上市公司
股票代號	2434
組織創立時間	1987年3月9日
統一編號	22404266
董事長	翁淑貞
品牌	MOSPEC
總經理	唐永渝
產業類別	半導體業
主要產品及服務	功率電晶體、二極體
公司電話	(06)5991621
工廠地址	台南市新市區中山路76號

2.價值鏈簡介

統懋半導體的價值鏈涵蓋從上游材料取得、製造加工、品保檢驗、出貨銷售與售後技術支持，具體如下：

一、上游供應商

- ◆ 材料供應商：矽晶圓、導線架、環氧樹脂、封裝模具、焊線等。
- ◆ 設備商與維護服務：封裝與測試設備、氣體供應、機台保養與校正。
- ◆ 承包與技術服務商：消防、水電工程、翻譯及文件製作服務等。

二、內部營運

- ◆ 製程運作：涵蓋 Die Attach、Wire Bond、Molding、Trimming、Forming、Testing 等完整封測流程。

- 品質與環安：建構 ISO 9001、ISO 14001 管理系統，確保產品品質與環境管理。

三、下游客戶

- 直接客戶：IC 設計公司、模組廠、電子品牌商等。
- 最終市場：手機、消費性電子、車用電子、工控等多元應用。
- 售後與工程支援：包含客訴處理、良率提升、製程優化

價值鏈情形

價值鏈	類型	數量
供應商	原料供應商	8
供應商	維護服務商	11
供應商	間接物料供應商	13
供應商	承包商	14
客戶	國內客戶	22
客戶	國外客戶	15

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書依循全球永續性報告標準委員會發布之 GRI 永續報導準則(GRI Sustainability Reporting Standards)，依照 8 大報導原則：永續性脈絡（Sustainability Context)、準確性（Accuracy)、平衡性（Balance)、明確性（Clarity）、時效性（Timeliness）、完整性（Completeness）、重大性（Materiality)、及利害關係人包容性（Stakeholder Inclusiveness）進行編制本永續報告書。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告為統懋半導體股份有限公司首次編制之永續報告書，涵蓋期間為民國 113 年 1 月 1 日至民國 113 年 12 月 31 日(2024 年)，所揭露之數據資訊範疇與本公司財務報告一致，內容包含環境、社會及公司治理等三大面向。未來本公司預計每年定期發行一份永續報告書，以回應利害關係人對本公司環境、社會及公司治理(ESG)之關注。

本次報告為首度發行，無與前期報告之比較基準或重大調整。本公司將持續完善 ESG 資料管理，未來將定期每年 8 月出版永續報告書，並公布於本公司網站，以期未來報告內容更為完整與一致。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

1.03.3 報告邊界與範疇

報告書範圍

項目	計算範圍與方法	備註
組織範圍	涵蓋統懋半導體股份有限公司台南新市廠，不含關係企業、分公司與委外加工廠。	2024 年僅有台南新市廠總廠。
員工統計	依勞動契約類型（全職 / 兼職）、雇用性質（直接雇用 / 間接雇用）、性別、國籍分類；無雇用派遣與短期臨時人員，員工總數以 2024 年 12 月 31 日在職人數為基準。	2024 年員工總數 23 人。

報告書統計數據計算基礎

項目	計算範圍與方法	備註
能源使用與溫室氣體	2024 年僅統計電力及柴油使用量（依電費帳單與油料購置紀錄），未進行正式溫室氣體盤查及碳排放量計算。未來將依主管機關規定時程進行溫室氣體盤查及揭露。	100%外購台電電力，無使用天然氣。
水資源管理	用水量以自來水公司計量表為準（千立方公尺）；廢水量依廢水總排放計量表數據，含地下水監測用水，並於報告中特別註明。	2024 年自來水用水量 2,594 千立方公尺。
廢棄物管理	依《廢棄物清理法》分為一般事業廢棄物、有害事業廢棄物、資源化可回收廢棄物；重量依合格清運商或處理業者之秤重單據計算。	2024 年僅統計一般事業廢棄物，無有害事業廢棄物產出。
職業安全衛生	事故與職災統計涵蓋所有受雇員工，不含承攬商；依《職業安全衛生法》定義分類與紀錄。	2024 年無職災發生。
時間範圍	所有數據以 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日為統計期間，除非另有註明。	年度基準與財報一致。

1.03.4 資訊重編

2024 年本公司為首次編製永續報告書，無前期揭露資訊，亦無需進行資訊重編。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信，統懋半導體資本額為新台幣3.7 億元，為符合企業永續揭露責任及內部資源配置考量，未來將視主管機關法規要求與利害關係人需求，評估導入外部確信機制之可行性，以提升報告透明度與公信力。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義及指教，可透過以下管道聯繫：

- 聯絡單位：管理部
- 聯絡窗口：何坤發 經理
- 電話：06-5991621 分機 213
- 電子信箱：alpha@mail.mospec.com.tw
- 公司地址：台南市新市區中山路 76 號
- 公司網址：http://www.mospec.com.tw/
- 永續報告書網址: http://www.mospec.com.tw/big5/esg.htm

2 永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

近年來全球氣候變遷、極端氣候影響之下，天然災害問題可能對半導體產業的正常運作造成不同程度影響。淨零轉型已成為全球電子產業共同的課題，使得「碳有價化」成為顯學。我國電子產業以出口貿易導向為主，勢必面臨更嚴峻的碳盤查與減碳壓力，企業必須提早鑑別自身營運的碳成本，規劃短、中、長期的淨零策略，確保未來競爭力與永續力。

公司積極關注與投入相關行動以建立完善的 ESG 策略，來面對氣候變遷、節能減碳等企業永續發展議題。ESG 概念導入半導體業乃至於碳中和所帶來綠色世代之推進，都將成為半導體業營運另一個重要的發展重心。

永續發展主要策略

- 環境永續:致力於減少製程對環境之影響，提升能源與資源使用效率，導入 ISO 14001 環境管理系統，推動節能燈具，降低電力消耗。
- 符合法規與預防污染:遵循國內外環境法規與相關要求，針對空氣污染、廢水排放、有害化學品管理、廢棄物處理等進行控管，防止污染事件發生。
- 能源管理與減碳: 推動節能設備導入與用電行為優化，提升用電效率，降低碳排放。並定期盤查能源使用狀況，評估節能改善策略。
- 綠色採購與合作夥伴永續: 鼓勵選用具環保認證或低環境衝擊之材料與設備，與供應商共同建構綠色供應鏈，擴大永續影響力。
- 員工參與與環境意識培育:定期辦理環境教育訓練與內部宣導，提升員工對節能減碳、環境保護之認知與參與度，將環保行動融入日常工作中。
- 治理韌性: 透明治理機制依據《公司法》及主管機關法規，設置董事會及稽核制度，強化企業誠信治理與資訊揭露，提升企業韌性與信賴度。
- 社會共融:重視員工權益、勞安健康與社會回饋，打造友善職場與社會信任。恪遵《勞動基準法》、《性別工作平等法》及相關人權法令，確保員工享有公平待遇、安全職場及合理工時，不歧視、不騷擾，維護每位員工尊嚴與發展機會。
- 與利害關係人良好互動:透過公開透明溝通機制（如客訴處理、員工座談、廠商問卷等），建立與員工、供應商、社區、政府及其他利害關係人之信任關係。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

統懋半導體董事會為公司最高治理機關，設有審計委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會，功能性委員會由全體獨立董事組成，協助董事會監督公司治理、財務報表查核及薪酬政策等事宜。雖尚未設立永續發展委員會，董事會已將永續發展視為重要治理議題，並指定由總經理領導管理部成立永續專責小組，擔任公司永續發展統籌單位，直接向董事會負責。

永續專責小組之主要職責包括：

- 規劃與執行公司 ESG 策略及行動計畫。
- 溫室氣體盤查及第三方查證作業規劃，建立控管機制並按季追蹤進度。
- 彙整各部門永續成效，確保資訊揭露符合主管機關要求及國際準則。
- 每季由管理部主管向董事會報告永續進展及改善建議，並於必要時召開專案會議，確保董事會指示能即時落實。

透過此治理架構，董事會負責永續發展的最終決策與監督，高階管理階層負責日常執行與跨部門協調，雙方透過定期及臨時溝通機制，確保永續行動與公司長期經營目標一致。

2.02.2 運作情形

永續專責單位

鑒於本公司尚未設立永續發展委員會，目前由管理部擔任永續推動之專責單位，並每年定期召開永續相關會議。會議重點聚焦於溫室氣體盤查作業及第三方查證之進度與品質控管，並將相關執行成果按季提報董事會，以利監督與策略指導。針對其他永續議題或利害關係人重大關切，管理部依多元溝通管道彙整反映，並按需求召開跨部門會議進行評估與研議對策，確保所有重大關切議題均獲得妥善處理。

本公司設置公司治理主管，由管理部主管兼任，主要職責包括提供董事會公司治理相關資訊、協助董事及高階管理階層遵循法規、提升董事會運作效率、以及確保股東權益之維護。治理主管每年定期向董事會報告執行情形，並持續強化公司治理品質。

重大關切議題由管理部彙整並納入季度報告，提報董事會審閱與決策。董事會依據報告結果，採取適當行動，包括指派專案小組、修訂內部政策或強化管控措施等。

2024 年度，董事會未接獲未解決之重大關切議題，所有反映事項均於合理期限內獲得回應與處理，並記錄於董事會或管理會議紀要中

2024 年董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
03 月 07 日	112 年誠信經營執行報告	本案經報告，董事會成員無異議
03 月 07 日	溫室氣體盤查及查證時程，按季控管	本案經報告，董事會成員無異議
05 月 02 日	溫室氣體盤查及查證時程，按季控管	本案經報告，董事會成員無異議
08 月 06 日	溫室氣體盤查及查證時程，按季控管	本案經報告，董事會成員無異議
11 月 04 日	溫室氣體盤查及查證時程，按季控管	本案經報告，董事會成員無異議
11 月 04 日	制訂永續資訊管理辦法	經全體出席董事無異議通過

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

統懋半導體董事會承擔企業永續發展的最高監督責任，積極回應金管會「上市櫃公司永續發展行動方案」要求，推動公司朝向環境、社會與治理（ESG）全面發展。董事會負責審議永續策略、目標及重大決策，並監督執行成果；管理部門則負責執行與日常追蹤，包括跨部門協調、資料蒐集、盤查及改善行動的落實，並定期向董事會彙報。

因應氣候變遷對營運潛在風險的挑戰，董事會已將溫室氣體管理列為公司永續治理的重點議題，指示管理階層依循《上市櫃公司溫室氣體盤查與查證管理辦法》規定，逐步完成公司溫室氣體盤查與第三方查證作業，並建立控管機制，按季監測盤查及查證進度，每季列為董事會固定議程報告項目，由董事會審閱、指導與核准後續行動方案。

本公司董事會要求未來確實掌握自身營運據點的碳排放資料，並將其納入年度經營風險評估與永續目標設定。相關進展由管理部以專案報告形式呈報董事會，必要時邀請外部專家提供專業意見，以確保決策依據完整且符合最新國際準則。董事會除審閱報告外，亦參與永續績效的年度評估與改善方向之制定，確保目標達成並持續精進。

董事會並透過審計委員會及內控制度，監督溫室氣體盤查、查證與永續資訊揭露之合規性，確保相關作業符合主管機關規範及國際標準，展現對永續治理的高度重視與長期承諾。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

統懋半導體依公司治理實務守則規定，於 2024 年辦理董事會、各個別董事成員及功能性委員會績效評估，評估方式採內部自我評估（Internal Self-Assessment），由各受評對象依據公司制定之評估指標填寫問卷。

評估指標涵蓋：

- ✧ 對公司營運之參與程度
- ✧ 公司目標任務之掌握
- ✧ 提升董事會決策品質
- ✧ 董事職責認知
- ✧ 董事會組成及結構
- ✧ 董事之選任及持續進修
- ✧ 內部關係經營與溝通
- ✧ 薪酬委員會職責認知
- ✧ 提升薪酬委員會決策品質
- ✧ 薪酬委員會組成及成員選任
- ✧ 內部控制

本評估作業每年辦理一次，2024 年評估結果顯示整體運作優良，董事會及各功能性委員會均能有效履行職責，並持續關注永續議題及溫室氣體管理之執行成效。評估結果已於 114 年 3 月 4 日提報董事會，作為持續精進公司治理及提升運作效能的重要依據。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

為確保最高治理機關能有效監督與引導公司永續發展，本公司每年依相關法規及公司治理實務守則，規劃並安排董事參與進修課程。課程內容涵蓋公司治理、經濟、環境及社會等議題，並著重強化董事會在面對營運、氣候變遷及其他永續風險時的管理能力與決策品質。

進修成果（2024 年）

- 董事會全體進修總時數：54 小時
- 每位董事平均進修時數：7.7 小時
- 對照法規建議標準：高於法規建議每人每年 6 小時之標準

透過持續進修，董事會在永續議題與風險管理的專業能力持續提升，能更有效地監督溫室氣體盤查及查證、永續目標設定、利害關係人溝通等重大議題，確保決策符合公司長期發展及利害關係人期望。

董事參與永續發展相關進修情形

職稱	進修日期	課程/研討會名稱	時數
董事長	113/06/18	以永續知識力打造全新碳時代宣導會	6
董事	113/07/03	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	113/07/03	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	113/09/06	113 年度防範內線交易宣導會	3
董事	113/11/22	113 年度內部人股權交易法律遵循宣導會	3
董事	113/07/29	智慧財產權與營業秘密	3
董事	113/08/09	ESG 新知與趨勢	3
獨立董事	113/08/08	勞動爭議與公司治理	3
獨立董事	113/11/07	董事應瞭解之地緣策略及永續趨勢	3
獨立董事	113/10/18	113 年度防範內線交易宣導會	3
獨立董事	113/11/22	113 年度內部人股權交易法律遵循宣導會	3
獨立董事	113/04/16	董監事應如何督導企業風險管理及危機處理	3
獨立董事	113/05/10	生成式 AI 的機會與挑戰	3
獨立董事	113/08/05	永續與智慧醫療	3
獨立董事	113/11/05	環境永續與生物多樣性	3

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司於董事會通過修訂公司治理實務守則，其中第二十條訂有多元化政策，董事會整體應具備之能力為營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀與領導決策能力。董事會成員應考量多元化，並就公司運作、營運型態及未來發展趨勢等需求，擬定董事成員多元化方針，包含基本條件與價值(性別、年齡、國籍及文化）、專業知識與技能(會計、產業、財務、科技)等，期能透過董事成員多元觀點促進董事會運作，發揮董事會監督職能。

本公司依「董事選任程序」進行董事會成員之提名與遴選流程，採候選人提名制度，現任(第 14 屆)董事會由七位董事組成，包含四位董事及三位獨立董事，其中女性董事占比 57.14%，董事唐永渝兼任總經理，強化經營決策與執行效率。

董事會任期為 2024 年 6 月 12 日至 2027 年 6 月 11 日，任期三年，有豐富實務經驗之卓越人士，具領導決策、經營管理、危機處理、產業知識及國際市場觀等能力，董事分別於電子、電機、經濟及財會等背景專長，落實董事會成員多元化政策有助於提升公司治理效能及經營管理績效。

董事會成員落實多元化情形

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司於董事會通過修訂公司治理實務守則，其中第二十條訂有多元化政策，董事會整體應具備之能力為營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀與領導決策能力。

董事會成員應考量多元化，並就公司運作、營運型態及未來發展趨勢等需求，擬定董事成員多元化方針，包含基本條件與價值(性別、年齡、國籍及文化）、專業知識與技能(會計、產業、財務、科技)等，期能透過董事成員多元觀點促進董事會運作，發揮董事會監督職能。

本公司現任董事會由七位董事組成，包含四位董事及三位獨立董事，有豐富實務經驗之卓越人士，具領導決策、經營管理、危機處理、產業知識及國際市場觀等能力，董事分別於電子、電機、經濟及財會等背景專長，落實董事會成員多元化政策有助於提升公司治理效能及經營管理績效。

董事會組成多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

管理目標	達成情形	說明
延攬不同專業背景、技能及產業經歷等之人才	達成	本公司本屆董事會七席成員係由分別具有電子、電機工程、財務管理等專業背景及產業經歷之業界人士組成
董事成員至少含一名女性	達成	本公司本屆董事會七席成員中有四席董事為女性(占比為 57.14%)
具員工身分之董事不宜逾董事席次三分之一	達成	本公司本屆董事會七席成員中僅一席具公司員工身分(占比為 14.28%)，未逾董事席次三分之一
獨立董事連續任期未逾三屆	達成	本公司本屆董事會三席獨立董事成員之連續任期皆未逾三屆

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	42.86%
	女性	57.14%
年齡	29 歲(含)以下	0%
	30-50 歲	57.14%
	51 歲(含)以上	42.86%

董事會獨立性

現任董事會成員共 7 位，未有公司法第 30 條所列各款情事，其中包含三席獨立董事，占董事會席次比重超過三分之一，並由全體獨立董事組成審計委員會獨立行使職權，以確保董事會之獨立性。

本公司董事之間未有超過半數之席次具配偶及二等親以內之親屬關係，獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事之間無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項之情事。

獨立董事符合金管會對獨立董事之規範，獨立性情形如下所列：

姓名	本人、配偶、二親等以內親屬是否擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人	本人、配偶、二 親等以內親屬(或利用他人名義)持有公司股份數及比重	是否擔任本公司或其關係企業之董、監察人或受僱人	最近兩年提供本司或其關係企業商務法、財務、會計等服務所取得之報酬金額
侯榮顯	否	無此情事	否	無此情事
陳嘉鐘	否	無此情事	否	無此情事
吳秋美	否	無此情事	否	無此情事

2.03.2.2 運作情形

本公司董事會依公司治理規範，至少每季召開一次會議，以確保有效監督及決策執行。2024 年度，董事會共計召開 6 次會議，董事出席率達 88.1%，展現董事成員高度參與與承諾。董事會會議涵蓋公司營運、風險管理及永續發展等重要議題，持續強化公司治理效能與透明度。

為保障董事履職之法律責任，公司為全體董事投保責任險，降低董事於執行職務時之風險。另本公司嚴格遵守利益迴避原則，董事如涉及與公司利益衝突事項，均須依法迴避決策程序，確保決策公正、透明。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司依「董事選任程序」及「公司治理實務守則」相關規範進行董事會成員之提名與選舉流程，採候選人提名制度，由股東會就候選人名單選任 7 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，董事會運作過程中依據「董事會議事規範」及「公司治理實務守則」之規範中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

公司董事會會議紀錄中，亦將揭露該等利益關係事項及該董事是否實際迴避，作為利害關係揭露與資訊透明化之重要依據，確保公司治理之誠信原則得以貫徹執行。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司設置獨立董事三席，亦由全體獨立董事組成薪資報酬委員會及審計委員會，其薪資報酬依公司「董事及經理人薪資酬勞辦法」規定，本公司每月固定支付獨立董事薪資，另獨立董事不參與公司盈餘分派，本公司董事及獨立董事僅發放薪資、車馬費及出席費等固定酬金，其固定酬金與績效無關。

董事酬勞之分派項目包括：

- **薪資**：依董事及經理人薪資酬勞辦法規定並經薪資報酬委員會通過後提報董事會核議。
- **盈餘分派**：依年度盈餘情況，按公司章程及股東會決議分派董事酬勞，確保與公司營運成果連結。
- **執行業務所需費用**：包括董事履行職責所需之交通、會議、差旅等必要費用，依實際發生情形核實報支。

2024 年董事酬金

職稱	姓名	報酬	業務執行費用	兼任員工領取相關酬金	合計
董事長	翁淑貞	960,000	36,000	0	996,000
董事(總經理)	唐永渝	0	0	960,000	960,000
董事	林昕瀅	0	18,000	0	18,000
董事	謝碧蓮	0	0	0	0
董事	朱雅琪	0	36,000	0	36,000
獨立董事	侯榮顯	120,000	36,000	0	156,000
獨立董事	吳秋美	120,000	36,000	0	156,000
獨立董事	陳嘉鐘	120,000	30,000	0	150,000

總經理與副總經理酬金

本公司高階管理階層薪酬制度由薪資報酬委員會提請建議予董事會審議，並由董事會核定。2024 年度總經理及副總經理僅支領薪資之固定酬金，未發放任何獎金、盈餘酬勞或其他變動性報酬，亦無退職退休金之支付，其薪酬與績效表現無關。

職稱	姓名	薪資	退職退休金	獎金及特支費等	員工酬勞金額	合計
總經理	唐永渝	960,000	0	0	0	960,000
副總經理	嚴永森	720,000	0	0	0	720,000
副總經理	賴政麟	300,000	0	0	0	300,000

註：賴政麟副總經理於 2024 年 5 月 31 日退休。

索回機制

本公司建立薪酬回收機制，若董事、高階管理人員或員工因舞弊、重大過失或違反公司規章而受懲處，原已核定之薪酬或獎勵（含獎金、盈餘酬勞等）將予以撤銷，並視情況追繳已發放之部分。此機制旨在確保薪酬發放與員工行為及績效相符，維護公司與股東權益，落實誠信經營原則。

薪酬與永續績效的連結

目前本公司董事及高階管理階層薪酬制度，尚未訂定以 ESG 績效為基礎之獎金項目或獎酬制度，薪酬組成以固定薪資及依法應發之相關給付為主，未包含 ESG 績效指標之連結機制。

未來，公司將依循永續發展趨勢與主管機關規範，評估將 ESG 相關績效（如環境管理、社會責任及公司治理表現）納入薪酬與獎酬制度的可行性，以強化經營階層對永續發展目標之承諾與落實。

董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事無離職金，高階管理階層之離職預告期及離職金計算方式，均依當地政府法規辦理，並與其他員工相同。除依法應發之離職金外，不另提供任何其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

2. 薪酬比率

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除最高薪酬個人)的比率為 1.77。

薪酬比率

項目	2024 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	1.77

註:本公司薪酬最高為總經理。

註:統計對象為 2024 年全年在職者。

非主管職員工薪資中位數、平均數

非主管職員工	2024 年	2023 年	變動率
人數(人)	21	23	-0.0869
薪資中位數(新臺幣千元)	497	493	0.0081
薪資平均數(新臺幣千元)	540	535	0.0093

註:本公司總經理及副總經理屬主管職。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

薪資報酬委員會

- 職責:
  本公司薪資報酬委員會係以專業客觀公正之地位，就本公司董事、審計委員會成員及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供決策之參考。
- 本屆薪酬委員會任期為 2024 年 06 月 12 日至 2027 年 06 月 11 日。
- 本公司薪酬委員會由 3 位獨立董事擔任委員，男女比例為 2：1。
- 薪酬委員會至少每年召開 2 次會議。
- 2024 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 100%。

開會出席情況:

職稱	姓名	實際出席次數（B）	委託出席次數	實際出席率(%)（B/A）
召集人	侯榮顯	2	0	100%
委員	吳秋美	2	0	100%
委員	陳嘉鐘	2	0	100%

審計委員會

- 職責:
  - 依證交法第十四條之一制定及修訂內部控制制度，並評估其有效性。
  - 制定及修訂重大財務及業務行為之處理程序，包括資產取得或處分、衍生性商品交易、資金貸與、背書保證等，並審議涉及董事利害關係或重大資金運用案件（依證交法第三十六條之一）。
  - 審議募集、發行或私募具股權性質有價證券相關事宜。
  - 委任、解任及核定簽證會計師之報酬，並辦理財務、會計及內部稽核主管之任免。
  - 審議年度財務報告及經會計師查核簽證之財務報告，報告經董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章。
  - 處理公司或主管機關規定之其他重大事項。
- 任期:2024 年 06 月 12 日至 2027 年 06 月 11 日。
- 委員會成員:3 位獨立董事，男女比例為 2：1。
- 開會: 至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 4 次會議，整體出席率為 100%。

審計委員會及審計委員會專業資格與獨立性

身份	姓名	專業資格與經驗及獨立性情形	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
獨立董事	侯榮顯	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，且取得會計師所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員。 曾任安永聯合會計師事務所高雄所所長、成功大學會計系兼任講師、現任侯榮顯會計師事務所負責人、家庭樹有限公司負責人、嘉威生活(股)公司法人董事代表人、鈦昇科技(股)公司法人董事代表人、堤維西交通工業(股)公司獨立董事、聯合光纖通信股份有限公司獨立董事。	2
獨立董事	吳秋美	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，且取得會計師所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員。 曾任勤業眾信聯合會計師事務所副理、益通光能科技(股)公司稽核主管、現任吳秋美會計師事務所負責人。	0
獨立董事	陳嘉鐘	具有五年以上公司業務所需之工作經驗。曾任玉山銀行(中國)總行長（董事）、嘉實資訊股份有限公司法人董事代表人、中菲電腦股份有限公司獨立董事、中華電信股份有限公司獨立董事。	2

3 利害關係人與重大主題

3.01.利害關係人議合

3.02.決定重大主題的流程

3.03.重大主題列表

3.04.重大主題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

統懋半導體重視與各類利害關係人之溝通，透過透明且持續的對話機制，建立信任關係並回應關切議題，強化企業永續治理與社會責任實踐。

- **溝通原則**

  公司依循「透明、尊重、回應、共創」的原則推動利害關係人溝通機制，並由永續發展專責單位定期檢視溝通成效，確保各類利益方的意見能有效納入企業決策流程。

- **利害關係人識別**

  統懋半導體依據 GRI 準則，從「依賴程度、影響力、責任性、張力性、多元觀點」五大面向，辨識出七大主要利害關係人：

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
股東	股東透過持股參與決策，公司依法經營並揭露資訊，維護權益促進互信發展。	股東會、法說會、年報、財報、公司網站	每年/每季/不定期	經營績效財務透明資訊公開	管理部	舉辦 1 次股東會、1 場法人說明會
員工	是公司營運與發展的核心人力資源，勞資關係健全與否直接影響營運穩定	內部公告、勞資會議、職業安全會議	每季/不定期	公司政策勞資關係工作環境	管理部	4 次勞資會議、4 次職安會議、年度健康檢查
客戶	是營收來源與產品品質要求者，其滿意度直接影響公司業績與品牌信任度	業務拜訪、客訴處理、問卷調查	每月/依需求	品質穩定交期準時售後服務	業務部	客戶滿意度 91.7%
供應商	是公司生產與交貨的關鍵夥伴，關係穩定影響供應鏈風險與永續管理	採購單、郵件、電話、採購合同	每月/合作案	品質穩定交期準時產品保固	採購課	供應商交期達成狀況、分包商考核
政府機關	公司依法須遵守政府相關法令與規範，包括環境保護、勞動法規、公司治理、稅務申報、職業安全衛生等	公文往來、主管機關公告、稅務申報系統、主管機關座談會、電話與電子郵件	依法規或主管機關公告要求辦理	法規遵循申報稅務廢棄物廢水排放勞工安全	管理部	發布重大訊息、依法申報環安衛資料、無違規裁罰

社區	公司營運據點位於當地社區，日常作業可能涉及噪音、交通及廢棄物處理，社區居民對於公司營運的環境友善性及社會責任具高度關注。	公司聯絡窗口（電話、電子郵件）	視需求不定期	廠區安全與環境影響（廢棄物處理、噪音）	管理部	2024年度無重大社區申訴案件

利害關係人網址：http://www.mospec.com.tw/big5/stakeholder.htm

3.02 決定重大主題的流程

為確保揭露符合全球永續發展準則，並聚焦利害關係人關切與對統懋半導體營運影響重大的永續議題，本公司依據 GRI 準則與雙重重大性（Double Materiality）原則及參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，進一步評估重大主題在經濟、外部環境、社會人權等方面衝擊的顯著性，建構以下重大主題識別與決定流程：

一、了解組織脈絡

本公司考量營運規模、產業特性、供應鏈/價值鏈及目前公司治理架構，同時關注國際永續趨勢以及同業間之關注重大議題，最終彙整出涵蓋 4 個治理面向、4 個社會面向及 4 個環境面向共 12 個永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各項永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊:

- 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
- 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

三、排定衝擊優先順序

本公司經內部部門主管及內部員工討論，瞭解各主題對公司永續經營之影響，分析各主題的正面及負面衝擊影響，最後將各主題依正面及負面衝擊影響程度進行排列。

四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共 6 項重大主題，包含 3 項環境面之能源管理、廢棄物管理及水資源管理，1 項社會面之職業安全衛生，2 項治理面之誠信經營及供應商管理。

永續議題衝擊影響

永續議題	正向影響	負向影響
能源管理	提升能源效率、降低成本、提升企業競爭力、展現減碳承諾	若能源浪費或效率不足，導致營運成本上升、碳排放增加、損害企業形象
廢棄物管理	有效回收再利用、降低處理成本、展現循環經濟責任	若管理不善，產生環境污染、罰款或社會信任下降
水資源管理	節約用水、提升製程效率、符合法規、降低風險	若浪費或污染水資源，可能引發社會爭議、法規罰則及供應中斷風險
生物多樣性	維護自然環境、提升企業 ESG 評比、強化社會信任	若破壞生態環境，可能導致 NGO 抗議、企業聲譽受損
職業安全衛生	提升員工安全感、降低工傷風險、提升生產力	若事故頻繁，可能導致停工、賠償及人力流失
訓練與教育	提升員工能力與留任率、支持公司長期發展	若缺乏教育訓練，人才流失、效率下降
社會參與	提升品牌形象、與地方建立良好關係	若忽視社會責任，可能被外界批評缺乏社會回饋
勞資關係與員工福利	促進勞資和諧、提升員工向心力	勞資糾紛可能導致罷工、降低生產力
誠信經營	建立企業誠信形象、符合法規與公司治理要求	若違反誠信原則，可能引發法律訴訟、形象嚴重受損
供應鏈管理	穩定供應品質、降低營運風險、提升供應鏈永續韌性	若管理不足，可能導致供應中斷、違反環境/勞工法規，進而影響企業責任
經營績效	提升股東信任、吸引投資、增強市場競爭力	若績效不佳，可能導致股東不滿及市場信心下降
資訊安全管理	保護公司機密與客戶資料、提升客戶信任	若發生資安事件，可能造成資料外洩、信任流失及財務損失

永續議題衝擊排序

永續議題	正向排序	負向排序	總分	選定為重大主題
能源管理	5	5	10	V
水資源管理	4	5	9	V
職業安全衛生	4	5	9	V
廢棄物管理	4	4	8	V
誠信經營	4	4	8	V
供應鏈管理	4	4	8	V
資訊安全管理	4	3	7	
經營績效	4	3	7	
勞資關係	3	3	6	
訓練與教育	3	2	5	
社會參與	3	2	5	
生物多樣性	2	2	4	

3.03 重大主題列表

本公司 2024 年重大主題為首次鑑別，根據分析方法的流程，永續專責單位整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 6 項重大主題，

重大主題清單

2024 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
能源管理	無	首次鑑別
水資源管理	無	首次鑑別
職業安全衛生	無	首次鑑別
廢棄物管理	無	首次鑑別
誠信經營	無	首次鑑別
供應鏈管理	無	首次鑑別

3.04 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

主題	管理目標	管理策略與行動	指標
能源管理	提升能源效率，降低碳排放與營運成本	-定期檢視設備用電效率 -推動節能電器 -內部節能宣導	-年度用電量(KWh) -能源密集度
水資源管理	有效使用水資源，避免浪費	-切割廢水回收 -定期巡檢漏水情況 -內部節水宣導	-年用水量(m^3)
廢棄物管理	降低廢棄物產生，提升回收再利用	-廢棄物分類 -資源回收與再利用 -委託合法處理業者清運	-廢棄物總量(噸)
職業安全衛生	確保員工安全與健康，降低工安事故	-建立安全衛生管理制度 -定期職安教育訓練 -新進員工職前體檢	-職業傷害事故數 -健康檢查覆蓋率
誠信經營	建立誠信透明的公司治理文化	-制定誠信經營政策 -定期員工誠信教育訓練 -設立檢舉管道與內控	-誠信守則簽署率(%) -誠信經營教育訓練時數 -檢舉案件處理率(%)
供應鏈管理	確保供應鏈穩定且符合永續要求	-供應商考核 -供應商交期達成率	-合格供應商 -交期達成率

4 治理面

4.01.誠信經營

4.02.風險管理

4.03.參與各類社團組織

4.04.供應商管理

4、治理面

4.01 誠信經營

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

理念及政策規範

本公司依循《上市上櫃公司誠信經營守則範本》、《公司治理 3.0 – 永續發展藍圖》、《上市櫃公司永續發展路徑圖》，訂定適用之誠信經營政策與行為規範，落實企業倫理與誠信治理。針對營運中可能面臨之特定風險，制定相關預防機制與事後補救措施，確保風險發生時能即時應對與修正。

為強化誠信經營實務執行成效，本公司設有獨立監督單位，負責追蹤與處理誠信事件後續，並定期向董事會報告，以確保制度有效性與透明度。此外，公司已制定「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」、「企業永續發展實務守則」、「關係人財務業務相關作業規範」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」等辦法，經董事會審議通過後正式實施，作為全體員工與經營階層行為準則，引導公司邁向誠信治理目標。

誠信經營溝通與申訴機制

本公司設有獨立的溝通與舉報管道，包含：

- 專線電話:06-5991621 分機 213
- 專屬電子信箱：admi@mail.mospec.com.tw

無論是員工、供應商或其他利害關係人，若發現任何疑似違反誠信經營之行為，皆可透過上述管道匿名舉報；亦可針對誠信經營相關規範表達疑義或提出建議。

所有舉報與問題將由公司專責單位依標準程序處理，並向申訴人或提問人回覆處理進度與結果。如案件涉及董事或高階經理人，則將進一步呈報獨立董事監督處理。2024 年本公司未接獲檢舉案件。

申訴與舉報處理流程

1. 受理： 專責單位收到申訴或舉報後，將確認資料完整性並正式立案。
2. 調查： 組成獨立調查小組，蒐集相關事證，並進行必要的訪談與核查。
3. 處理： 若調查確認違反法令或誠信經營政策，將視情節輕重採取適當處置，包含終止聘僱或業務合約等。
4. 改善： 檢討事件根本原因，提出預防與改善措施，以降低類似事件再次發

生之風險。

5. 回報與監督：調查與處理結果將適時回覆申訴人，重大案件將提報董事會。

員工誠信經營承諾書

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	員工誠信守則承諾書	100%
現任員工	每年	員工誠信守則承諾書、員工反貪腐承諾書	100%

誠信經營相關政策

政策規範	核准單位	執行單位	網站公告連結
誠信經營守則	董事會	管理部	http://www.mospec.com.tw/big5/governance.htm
公司治理實務守則	董事會	管理部	http://www.mospec.com.tw/big5/governance.htm
企業永續發展實務守則	董事會	管理部	http://www.mospec.com.tw/big5/governance.htm
內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序	董事會	管理部	http://www.mospec.com.tw/big5/governance.htm

4.01.2 反貪腐機制

1. 反貪腐風險評估

2024 年統懋半導體營運工廠-台南新市廠，已納入年度營運反貪腐風險評估範疇，並於管理會議中檢視貪腐及舞弊風險。評估結果顯示，目前公司營運規模小、供應鏈單純、採購流程透明，未發現重大貪腐風險。

2. 貪腐事件處理

2024 年經內部稽核，未發現任何貪腐或舞弊事件，也無相關法律訴訟或懲處紀錄。公司將持續落實風險評估與教育訓練，以預防貪腐行為發生。

3. 反貪腐教育訓練

公司已制定《誠信經營守則》，內容涵蓋禁止收受賄賂、利益衝突申報、供應商廉潔條款及相關遵循規範，以確保營運透明並落實公司治理。2024 年計 23 名員工均須簽署《員工反貪腐承諾書》及誠信經營教育訓練，藉此強化誠信經營文化，並展現公司對防制舞弊及反貪腐之高度重視，同時持續營造公平、正直且值得信賴的職場環境。

4.02 風險管理

4.02.1 風險管理機制

為提升公司韌性與永續經營能力，統懋半導體股份有限公司已建立基本風險管理架構，針對可能影響營運穩定、財務健全、法遵義務與永續發展的風險，採取預防與應變措施。風險管理工作由管理部門主責，並由董事會負最終監督責任。

一、風險辨識與評估

本公司依據營運實況，每年度進行一次風險辨識與評估作業，盤點與分類下列風險類型：

1. 營運風險：包括產線停工、原物料供應異常、能源供給不穩等。
2. 法規與誠信風險：如環保法規、勞動法令違規、反貪腐風險等。
3. 資安與機密風險：資訊系統遭駭、營業機密外洩等風險。
4. 財務風險：如匯率波動、資金流動性短缺、應收帳款回收風險等。
5. 氣候變遷與環境風險：極端氣候對製程或供應鏈的衝擊。
6. 人力資源風險：人才流失、專業技術斷層等。

二、風險應對機制

1. 制定管理政策與 SOP：依據各類風險性質，建立緊急應變標準作業程序。
2. 內部稽核與自我檢核：定期稽核各部門合規與風險控管成效。
3. 誠信經營與法遵教育訓練：每年定期辦理誠信守則簽署及教育訓練，預防不當行為。
4. 資安防護措施：導入防毒軟體、資料備份及權限控管等保護機制。
5. 環安衛預防制度：符 ISO 1400 與職安衛要求，管控作業環境風險。
6. 災害應變計畫（ERP）：針對地震、火災、停電等緊急情況設有應變機制及資訊室實施資料回存驗證。
7. 高階管理層督導機制：重大風險事項需提報董事會，執行成效由董事會定期檢視。

三、未來展望

本公司尚未設置專責之風險管理委員會，未來將持續精進風險管理制度，納入氣候相關財務揭露（TCFD）框架進行氣候風險評估，惟重大風險事項由董事會及高階主管共同審議與追蹤，確保企業營運具備前瞻風險因應能力。

4.02.2 法規遵循

本公司以法規遵循為企業經營之根本原則，透過完善的內部控制制度與運作機制，確保各項營運活動皆符合法律規範。對於潛在之違法風險，亦主動進行風險調查與預防作業，以降低違規可能性。除依循現行法令規定外，公司亦密切關注國內外重大政策及法規變動，適時研擬因應對策，確保營運持續穩定推展。2024 年度，本公司於報導期間無任何違反法規而裁罰之紀錄

4.03 參與各類社團組織

截至報告期間止，本公司尚未加入任何國內或國際之公協會或產業組織，亦無擔任相關協會之董事、成員或具表決權之職務。

本公司將持續關注與公司營運相關之產業政策與趨勢，視業務發展與資源配置情形，評估未來是否參與具代表性之公協會，以拓展產業交流與提升企業影響力。

4.04 供應商管理

1.價值鏈

統懋半導體專注於功率電晶體及二極體的封裝製造與銷售，其價值鏈涵蓋從上游供應商處取得晶片與封裝材料（如鋁/錫線、成型封裝材料、導線架等），再進行切割（dicing）、晶片黏著（die bonding）、打線鍵合（wire bonding）、封裝成型（molding）、裁切成型（trimming & forming）、測試與品管等一連串封裝流程，並最終交付經過檢驗的成品至客戶手中。此外，統懋亦重視後段物流與客戶服務，持續蒐集市場與客戶回饋，強化產品品質與交期表現，以提升客戶滿意度並促進業務成長。

2.採購支出比例

本公司 2024 年共有 50 家合格供應商，供應商公司登記在台灣的為在地供應商，本年度依採購金額做計算，在地採購比為 52.2%。

項目	採購金額比
國內供應商	52.2%
國外供應商	47.8%

3.評選標準及稽核情形

統懋半導體於2024年雖未執行供應商實地評鑑作業，但仍依據內部《分包商管理程序》及《分包商考核報告表》進行供應商評選與管理，因目前營運規模不大，著重於供應商品質及交期準時。

評選係依據以下指標進行綜合評估：

- 品質管理體系（如是否通過ISO 9001等）
- 交期與交貨能力
- 價格合理性與市場競爭力
- 技術能力與配合度

針對合格供應商名單，每年度由採購單位依據實際合作情形、交貨績效、客訴處理紀錄及內部部門反饋進行書面稽核與再評估，以維持供應鏈穩定性與合作品質。

5 社會面

5.01.人力發展
5.02.職業安全及衛生

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

人權政策

本公司深信尊重與保障人權是永續經營的核心基礎，承諾遵循營運所在地之相關法令，並參考《聯合國世界人權宣言》、兩公約、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、聯合國《企業與人權指導原則》及《全球盟約十項原則》等國際人權標準，建立「尊重、保護與補救」之人權管理機制，杜絕任何形式的人權侵害與歧視行為。

1. 禁止強迫勞動與人口販運：確保所有工作皆為自由意願，不得扣押身份文件或強制勞動。
2. 禁止童工：遵循適用法規，禁止僱用未滿法定工作年齡之人員。
3. 反歧視與平等機會：在招募、聘用、晉升、薪資、教育訓練及工作條件等方面，不因性別、種族、宗教、國籍、年齡、婚姻狀況、性傾向、身心障礙或政治傾向而有所差別待遇。
4. 尊重結社自由與集體談判權：保障員工有依法組織工會及參與集體協商的權利。
5. 安全健康的工作環境：提供符合職業安全衛生規定的工作環境，並致力於防止職災與疾病。
6. 合理工時與薪酬：遵循勞動基準法規定，提供合理之工時安排與公平報酬。

適用範疇

本政策適用於全體員工、董事會成員、派駐人員及臨時人員，並延伸至供應商、承攬商、代理商、經銷商及其他商業合作夥伴，亦涵蓋客戶及營運所在地之社區居民，包括在地原住民等利害關係人。本公司將定期檢視政策執行成效，並依國內外人權相關法規與趨勢即時調整。

統懋半導體期望所有供應鏈夥伴與業務合作方共同支持並落實人權承諾，未來亦將逐步推動人權條款納入契約文件中，並透過宣導及教育訓練強化整體人權治理能力。

溝通平台

為確保人權承諾的全面落實，本公司已制定多項內部管理制度，包括《工作規則》、《職場暴力預防計畫》及《性騷擾防治措施》並設置內外部申訴信箱及專線。上述制度明確規範申訴方式與處理程序，針對員工可能遭遇之人權相關事件，亦設有相應的預防、減緩與補償機制，保障員工在工作場域中的基本權益與尊嚴。2024 年度內，本公司未發生任何人權侵害事件。

人權政策執行與減緩補償措施

議題	執行方式	減緩與補償措施
勞資會議	每季召開勞資會議，討論薪資、福利、工時與職安等議題	若勞資意見分歧，安排協調會議，必要時引入第三方調解機制，並在協議達成後落實改善
工作場所安全	定期安全檢查與緊急演練，提供必要的防護設備與安全教育	發生意外時提供醫療補助與心理輔導，並改善環境以防再發生
反歧視與平等對待	招募與晉升依能力與績效，不因性別、年齡、種族等差別待遇	若發現歧視行為，立即調查並對受影響人員提供輔導與工作調整
工時與休假保障	遵守勞基法規範工時與休假，系統化工時紀錄	若出現超時情況，提供補休或加班費，並檢討人力配置
申訴與補救機制	設立電子信箱、專線或意見箱供員工匿名反映；申訴後 7 日內回覆並採取改善行動	針對申訴事件提供合理補償，並追蹤改善成效防止再發

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

本公司部分生產作業採外包模式，故內部人力配置相對精簡。截至 2024 年底，統懋半導體全職員工總數為 23 人。雖然規模不大，公司仍致力於建立健全之人力資源管理與員工發展制度，並透過專業分工與外部合作，確保營運效能與產品品質。

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 23 人，男女性占比分別為 73.91% 及 26.09%，而女性主管占所有管理職員之占比為 18.18%，2023 年底本公司全體員工共計 26 人，2024 年人力較 2023 年減少 3 人。

員工組成

2024 年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	17	0	17	0	17
女性	6	0	6	0	6
總人數	23	0	23	0	23

依年齡區分

2024 年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
30歲(含)以下	1	0	1	0	1
30-50 歲	9	0	9	0	9
50歲(含)以上	13	0	13	0	13

依國籍區分

2024 年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
台灣	22	0	22	0	22
美國	1	0	1	0	1

依地區區分

2024 年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
台灣	23	0	23	0	23

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.2.2 非員工結構

統懋半導體於報告年度內，共有 3 名保全人員屬於協力人員，係由專業保全公司依約派駐，一年換約一次，負責廠區安全維護工作。該人力結構自去年以來無變動，維持穩定合作關係。

保全人員雖非公司正式聘僱員工，但公司仍要求保全人員遵守廠區管理規範，並定期接受基本職業安全與緊急應變訓練。同時，公司尊重所有保全人員的基本人權，確保其在工作過程中獲得公平對待、尊嚴保障及適當工作環境，並提供必要的支持與安全措施，以維護其身心健康與職業安全。

非員工結構表

2024	協力人員	派遣人員
男性	3	0
女性	0	0
總人數	3	0

註: 本公司協力人員為保全人員。

5.01.3 員工多元包容及平等

員工組成與多元化

截至 2024 年底，統懋半導體員工總數為 23 人，其中男性 17 人、女性 6 人，22 人為台灣人，1 人為美國籍。

公司持續推動多元化與平等機會，保障不同性別、年齡、國籍員工的公平待遇。治理層級（董事會及高階主管）皆依專業能力聘任，不因性別、種族或國籍而有所差異。

新進與離職員工情況

2024 年度新進員工共 2 人（均為女性），其中 1 人未待滿 1 個月即離職，另 1 人持續在職。年度離職員工共 5 人（其中女性 3 人、男性 2 人），離職原因包括個人生涯規劃及個人不適應工作內容等。

反歧視與改善措施

2024 年度統懋半導體未接獲任何歧視事件通報，也無經調查確認之歧視案例。公司已建立員工申訴與申報機制，若發現歧視或不當對待情形，可透過匿名通報系統及人資單位介入調查，並依情節採取改善及懲處措施。所有員工於到職時均接受職場平等、性別工作平等法與反歧視政策之教育訓練，以確保安全、尊重與包容的工作環境。

員工多元化情形

2024 年	員工(人數)	占全體員工百分比(%)
男性	17	73.91
女性	6	26.09
其他(由員工自行認定)	0	0
30 歲(含)以下	1	4.35
30-50 歲	9	39.13
50 歲(含)以上	13	56.52
原住民	0	0
身心障礙	0	0

新進與離職員工情形

2024 年	新進員工（人）	占全體員工百分比(%)	離職員工（人）	占全體員工百分比(%)
男性	0	0	2	8.7
女性	2	8.7	3	13.04
30 歲(含)以下	1	4.35	1	4.35
30-50 歲	1	4.35	2	8.7
50 歲(含)以上	0	0	2	8.7
臺灣	2	8.7	5	21.73

註:2024 年年底全體員工 23 人

5.01.4 員工權益及福利

員工福利

統懋半導體秉持「以人為本」的理念，致力於打造安全、友善且具保障的工作環境，全面落實勞動法令規範，保障員工基本權益與福祉。公司依法為全體員工投保勞工保險、全民健康保險，並依《勞工退休金條例》實施勞退新制，按月提撥退休金至個人專戶，確保員工退休保障。

為提升員工福祉與凝聚力，公司設有職工福利委員會，依據《職工福利金條例》運作，每三個月開會一次，定期提供多項福利措施。

福利項目	福利內容
員工保險	勞保、健保、團體保險、職災保險、公共意外責任險
健康檢查	每年定期舉辦健康檢查
職工福利會	三節禮金、生日禮金、五一勞動節禮金、傷病補助、子女教育補助、傷葬補助

育嬰留職停薪

統懋半導體重視員工家庭照顧與職涯平衡，依據《性別工作平等法》及相關勞動法令，提供符合資格員工申請育嬰留職停薪之權利。凡育有三歲以下子女之員工，皆可依規定申請育嬰留職停薪，最長可達兩年，期間保留原職並維持勞保、健保等法定保障。

2024 年度共有 2 位員工申請育嬰留職停薪，申請率穩定，顯示公司制度具可近性與實用性。公司亦定期向員工宣導相關權益，並鼓勵主管支持員工育嬰假申請，以營造友善職場與家庭共融文化。

育嬰假的復職與留任情形

2024 年	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	0	2	2
當年度申請留職停薪人數	0	2	2
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	0	2	2
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	1	1
復職率(B/A)	0%	50%	50%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	0	0	0
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數(D)	0	0	0
留任率(D/C)	0%	0%	0%

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異

本公司重視性別平等與薪酬公平，依職級統計男女員工之平均年度薪酬差異比率，以掌握並改善潛在差距。2024 年度統計顯示，因本公司員工以男性為主，且職務加給制度與職責分配影響，男性主管及職員之平均薪酬高於女性主管及職員。

目前公司共有男性員工 17 位、女性員工 6 位，整體性別比例偏向男性。雖基本薪資制度具一致性，但在加給與職務配置上仍存在結構性差異。公司已啟動內部檢視機制，未來持續推動女性主管及職員之職能培育與晉升機會，以期逐步弭平性別薪酬差距，落實公平職場價值。

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

2024 年	年度薪酬(女：男)	備註
經營管理主管	N/A	經營管理主管均為男性
中高階主管	N/A	中高階主管均為男性
初階主管	0.93	-
直接人員	0.95	-
間接人員	0.92	-

5.01.5 團體協約

統懋半導體股份有限公司截至報告年度止，員工總人數為 23 人，依據公司規模與產業特性，目前未設置工會，亦無簽訂團體協約。公司依法依規推動人力資源管理，並依據《勞動基準法》及相關勞動法令辦理員工聘僱、薪資給付、工時管理、福利措施與離職程序。

為促進良好勞資關係，公司設有定期舉辦勞資會議，主管與員工間維持開放溝通管道，包含：

- 管理部門定期開會與溝通
- 員工可經由內部建議信箱或匿名反映意見
- 公司高階主管對勞資議題予以關注，並即時回應員工訴求
- 公司持續重視員工權益，未來將依據營運規模與實際需求，適時檢討是否推動其他勞資協商機制。

5.01.6 人才培育與發展

1.績效考核

本公司根據內部的「員工考績獎懲管理辦法」，每年辦理一次年終考績，作為績效評核之主要依據，此評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。

績效評核制度不僅是薪酬調整的重要基礎，更是推動員工職涯發展與協助實現個人目標的核心機制。對於績效表現優異之員工，公司除提供相應的晉升發展機會外，亦鼓勵其承擔團隊領導與績效提升之責任，期能發揮更大影響力，促進組織整體競爭力之提升。

2.內部教育訓練

統懋半導體於 2024 年度持續推動員工教育訓練，培訓內容涵蓋專業技能、職業安全衛生及誠信經營等主題。全年共計辦理 59 人次訓練，累計訓練時數 119 小時，相當於每位員工平均受訓約 5.2 小時。公司將持續依照營運需求與員工發展需求，規劃多元化的訓練課程，以提升全體員工的專業能力與職場競爭力。

內部員工教育訓練情形

項目	數據
員工數	23 人
年度教育訓練人次	59 人次
年度教育訓練總時數	119 小時
每位員工平均受訓時數	約 5.2 小時

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

統懋半導體高度重視員工的職業安全與健康，2024 年全體 23 名員工（含管理層與作業人員）均納入公司職業安全衛生管理法規的涵蓋範圍，適用地點為台南新市總廠。

本公司依據《職業安全衛生管理辦法》及相關子法規定，依人數規模設置一位具合格證照之甲種職業安全衛生業務主管，負責統籌職業安全衛生政策制定、制度執行與績效追蹤及每月進行申報職災申報，並由專責人員協助落實管理措施。

職業衛生管理系統

統懋半導體雖尚未申請職業安全衛生管理系統（如 ISO 45001）之第三方驗證，但已依《職業安全衛生法》及相關子法建立內部管理制度，涵蓋危害辨識、風險評估、事故通報與調查、員工安全衛生教育訓練及健康促進等。

為持續提升職場安全文化與降低職業災害風險，本公司加入由統一企業主導之「新安樂活安衛家族」，透過大型企業協助中小企業的「母雞帶小雞」輔導模式，強化本公司安全衛生管理能量。藉由參與該計畫，本公司得以分享最佳實務經驗、導入先進管理制度，並提升員工的安全意識與健康保障。未來公司將持續透過安衛家族平台深化交流與學習，建立更完善的職業安全衛生管理基礎。

危害辨識、風險評估及事故調查

在廠區新封裝設備安裝與試機過程中，公司進行施工與設備啟用前的危害辨識及風險評估，涵蓋設備操作、化學品使用、電氣安全、高處作業等。對於發生之任何意外或異常事件，均依內部程序進行事故調查、原因分析與改善，避免再次發生，於 2024 年本公司未發生職災事件。

本公司嚴格遵循職業安全衛生相關法規，並明確告知全體員工，於工作期間如發現有立即危險之虞，除應立即通報外，亦可自主退避至安全場所。2024 年度內，未有員工因通報或自主退避行為而遭受任何懲處之情事。

事故調查流程

為進一步強化職場安全，本公司已建立完善之事故調查流程，確保各類事件均能獲得妥善處理與持續改善。該流程包括：

- **即時通報:**事故發生後，現場人員應立即通報直屬主管及環安單位，確保相關人員能迅速到場處理。
- **現場控制:**立即隔離事故發生區域，防止情況擴大或惡化，同時保護現場證據，以利後續調查。
- **成立調查小組:**由總經理擔任召集人，邀集相關部門人員組成調查小組，展開事故原因調查與分析工作。
- **原因分析:**透過現場檢視、訪談及資料蒐集，查明事故的直接原因與間接因素，並提出具體改進建議。
- **改善措施:**擬定並實施針對性預防措施，避免同類事故再度發生，並同步修訂與更新相關作業程序或規範。

工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

本公司依據職業安全衛生管理辦法規定設置職業安全衛生管理委員會，委員會共計 6 名委員，由職業安全衛生人員與相關部門主管及勞工代表共同組成，其中勞工代表人數計 3 人。

公司每年定期召開職業安全衛生委員會議 4 次，除審議職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防等事項，並建議相關改善因應作法外，亦就各業務單位及工作者提請之職業安全衛生及健康事項等提案討論，包括設定目標及目的，並在策略、營運及特定技術小組中解決問題，會後將結果週知全公司。

職業健康安全之教育訓練

本公司依照法規要求，為確保每位工作者熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念，2024 年總受訓人數共 34 人次，每人受訓時數至少 3 小時，所有工作者總受訓時數為 102 小時。

健康促進

本公司於新進員工到職前即要求完成職前健康檢查，並為在職員工每年辦理年度定期健康檢查，檢查後安排醫師進行健康報告諮詢，以協助員工了解自身健康狀況，確保身心健康與工作安全。

為確保飲用水品質安全，本公司定期進行大腸桿菌檢測，檢測結果皆符合相關衛生標準。

預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

本公司視承攬商為重要的合作夥伴，為確保其人員在工作過程中的安全，除依據職業安全衛生相關法令規定落實危害告知與監督外，亦建立多項管理機制，包括將安全規範明確納入合約條款、於承攬人員入廠前進行危害告知與安全宣導，以及實施現場安全督導與相關培訓，以強化承攬商的安全衛生管理。

此外，公司會不定期進行安全檢查，並將檢查中發現的缺失立即通報承攬商，要求限期改善，確保施工過程符合安全衛生標準，降低工安事故風險。

5.02.2 職業傷害

於報導期間，本公司未發生職業傷害事件及職業病情況。

職業傷害

- 年度職業傷害事件數：0
- 年度工傷死亡事件數：0
- 說明：2024 年本公司未發生任何職業傷害事件，公司持續推行職業安全衛生管理制度與教育訓練，以維護員工健康與安全。

職業病

- 年度職業病事件數：0
- 說明：2024 年本公司未發生任何職業病案例。公司持續執行職業安全衛生管理制度，包括定期健康檢查、工作環境監測及教育訓練，以保障員工健康。

員工職業傷害與職業病資訊

類別	2024 年數據	說明
員工人數	23 人	全職員工數
職業傷害事件數	0	2024 年本公司未發生任何職業傷害事件
業傷害死亡事件數	0	2024 年無職業傷害死亡事件
職業病事件數	0	2024 年本公司未發生任何職業病案例

非員工職業傷害與職業病資訊

類別	人數	職業傷害事件數	職業傷害死亡事件數	職業病事件數	說明
非員工工作者(保全)	3	0	0	0	無職業傷害與職業病案例

6 環境面

6.01.氣候變遷

6.02.能源管理

6.03.水資源管理

6.04.廢棄物管理

6、環境面

6.01 氣候變遷

1.氣候監督及治理架構

董事會關注未來氣候變遷相關風險與機會議題，將氣候變遷議題納入考量，因此審議重大資本投資案件時，優先以低碳再生循環、節能減碳及綠能投資等方向進行評估並指示內部 管理階層落實節能、節水減廢推動及溫室氣體減量管理之推動。

2.氣候策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：

- 短期影響：目前依據上市櫃永續發展路徑圖、未來碳稅徵收與相關法規或未來供應商要求溫室氣體減量為主要風險項目，目前本公司產品不在碳稅或強制性碳交易管理範圍內，未來產品假設需加課碳稅，主要影響是使營運成本增加。
- 中期影響：產品原物料成本增加、消費市場轉向低碳產品、極端氣候影響、缺水影響及未來 低碳政策日趨嚴格等風險，會使產品將來更導向低碳產品市場，未來公司將致力 低碳減量管控、節水製程及產品生命週期下，將有效控制產品成本並爭取低碳產 品市場訂單。
- 長期影響：ESG 評比影響投資人與銀行融資意願高低、客戶 ESG 要求及開發低碳低能耗新產 品之創新能力等為主要風險，長期將以企業永續經營目標，落實 ESG 治理及投入低碳產品之長期研發及爭取更多低碳商機。

3.極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

因極端氣候對地球平均溫度上升影響使夏季炎熱，增加冰水主機空調能耗電費支出增加，亦造成降雨型態明顯改變，近幾年皆瀕臨缺水情況，本公司目前製程用水量需求量不大並已建立緊急應變計畫因應。

4.氣候相關風險鑑別、評估與管理

統懋半導體目前尚未建立正式的氣候變遷風險管理流程，惟本公司已意識到氣候變遷可能對營運、供應鏈及資產造成潛在影響。為強化企業韌性與永續治理能力，統懋半導體已將氣候風險納入未來永續發展策略規劃重點，並預計於未來逐步建構以下管理機制：

- 風險鑑別與分類：依據 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，針對物理性風險與轉型風險進行初步盤點。
- 風險評估方法：導入定性與定量工具，評估氣候風險對營運、財務與供應鏈的潛在衝擊。
- 管理與因應策略：研擬風險因應措施，包括能源轉型、供應鏈調整及極端氣候應變計畫。

本公司將持續關注國際氣候風險管理趨勢，並逐步強化內部能力，以落實氣候韌性與永續經營。

5. 情境分析

本公司目前尚未採用情境分析方式評估氣候變遷風險之韌性，惟本公司理解情境分析在識別長期氣候風險及財務衝擊方面的重要性。未來將視氣候變遷對公司營運與供應鏈之影響程度，逐步評估導入情境分析之可行性與必要性。

6. 氣候相關風險之轉型計畫

目前尚無因應氣候相關風險之轉型計畫。

7. 內部碳定價

本公司目前尚未導入內部碳定價制度，惟本公司已意識到碳定價機制在推動低碳轉型與風險管理上的重要性。隨著國際碳費、碳稅及碳邊境調整機制（CBAM）等政策逐步推進，統懋半導體將持續關注相關法規與市場趨勢，並評估導入內部碳定價之可行性。

未來規劃將視公司碳排放狀況與營運需求，逐步評估內部碳定價之可行性（如影子碳價、內部碳費），以作為投資決策、能源管理及減碳策略之參考依據，提升企業碳風險韌性與永續競爭力。

8. 氣候相關目標

本公司目前尚未設定具體之氣候相關目標，惟本公司已認知氣候變遷對營運可能帶來的風險與機會，並將氣候議題納入永續發展策略之重要考量。

未來，統懋半導體將依循國際準則（如 TCFD、SBTi）及國內政策方向，針對溫室氣體排放範疇進行盤查與分析，並評估設定中長期減碳目標之可行性。相關目標將涵蓋營運活動、能源使用、供應鏈管理等面向，並視需要採用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以輔助達成減碳成效。

9. 溫室氣體盤查及確信情形

依金融監督管理委員會 111 年 3 月發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬資本額 50 億元以下上市櫃公司，個體公司應於 115 年完成盤查、117 年完成查證；合併報表子公司應於 116 年完成盤查、118 年完成查證，本公司將依主管機關發布指引及規定持續管控溫室氣體盤查及查證揭露執行情形。

本公司目前尚未設定基準年與相關數據、減量目標、策略及具體行動計畫。未來將依據金融監督管理委員發布之『上市櫃公司永續發展路徑圖』，循序建立並推動相關制度，逐步制定減碳目標與執行方案，以回應利害關係人之期待並提升公司永續競爭力。

6.02 能源管理

6.02.1 能源使用政策

隨著全球能源成本與氣候變遷風險日益增加，能源管理已成企業永續經營的重要課題。統懋半導體雖屬中小型電晶體及二極體公司，用電量較大型製造廠低，惟隨 2024 年新增封裝測試機台，整體用電量較 2023 年增加，故仍將能源管理列為重大議題，持續監控能源使用效率，並推動節能措施以降低非必要耗能。

1. 用電來源監測：公司擁有兩個主要電號，間接能源為外購台電電力，分別涵蓋辦行政辦公區（電號 1）與封裝區（電號 2），每月記錄用電量並分析變動原因。
2. 持續推動節能措施：
   - ◆ 各單位行政辦公區及實驗室持續採用 LED 照明、關閉用不到電器設備、空調溫度設定、下班與休假日全數關閉電腦及設備。
   - ◆ 封裝區域導入用電監測及控制。
3. 平衡產能與能效：增加產能所需的能源視為必要耗能，但同時透過管理優化降低單位產出的能耗。

區域用電情形

項目	2024 年	2023 年
行政辦公區（電號 1）(KWh)	475,764	562,432
封裝區（電號 2）(KWh)	727,072	517,992
總計	1,202,836	1,080,424

註 1: 行政辦公室(電號 1)的 2024 年用電度數比 2023 年減少 86,668 度，主因關閉用不到電器設備、冰水主機溫度控制、使用節能燈具及下班後關閉電腦。

註 2: 封裝區（電號 2）的 2024 年用電度數比 2023 年增加 209,080 KWh，因新設置封裝設備導致用電增加。

註 3: 2024 年本公司整體用電量比 2023 年共增加 122,412(KWh)。

節能成效

項目	節約量	減少能耗（GJ）
行政區辦公區	86,668 KWh	312 GJ

註 1：因 2024 年行政區辦公區導入節能措施，節約量為較 2023 年減少之電力使用量。

註 2：1 度(kWh)=3.6X106 焦耳（J)= 0.0036 十億焦耳(GJ)。

綠能推動

統懋半導體積極推動綠色能源應用，致力提升能源使用效率與再生能源參與度。本公司於台南新市廠區設置屋頂型單晶太陽能發電系統，所產生的綠電全部回售給台電。除推動綠能發展外，公司亦持續執行節能措施，落實低碳永續發展策略，期望透過節能管理降低對外部電力的依賴，減少碳足跡，支援環境永續目標。

屋頂型太陽能發電系統

本公司於台南新市廠區設置屋頂型單晶太陽能發電系統，設置容量如下：

- 2014 年 11 月 26 日設置容量 99.9 KW
- 2015 年 11 月 26 日新增容量 110.445 KW
- 2015 年 12 月 28 日新增容量 202.92 KW

總裝置容量 413.255 KW，所產生綠電回售給台電，貢獻公司綠能發展與碳減量目標。

6.02.2 能源使用情況

統懋半導體於 2024 年度之能源使用以外購電力為主，皆為台灣電力公司所供應之電力，全年度共使用 1,202,836 度（KWh）。本公司未使用天然氣、燃油或其他一次能源，亦無持續運轉之自有發電設備。

本公司設有緊急發電機作為備援用途，主要用於停電或設備測試期間。2024 年度該設備未實際運轉，故未產生顯著能源消耗或溫室氣體排放，未納入本年度能源使用統計。

為提升能源使用效率與減少溫室氣體排放，統懋半導體持續推動節能措施，包括照明系統優化、空調設備汰換及製程用電效率改善等，並定期進行用電盤查與績效追蹤。

能源消耗分析表

能耗項目	2024 年	2023 年
台電電力（KWh）	1,202,836	1,080,424
消耗能源總量（GJ）	4,330.2	3,889.5
能源密集度（GJ）	85.4	61.6
躉售太陽能發電（KWh）	534,036	530,864
躉售太陽能發電（GJ）	1,922.5	1,911.1

註 1：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。

註 2：1 KWh = 0.0036 GJ

註 3：能源密集度 = 總能源消耗量（GJ） ÷ 營收（百萬元）

註 4：2024 年躉售太陽能發電 1,922.5 GJ、2023 年躉售太陽能發電 1,911.1 GJ

6.03 水資源管理

6.03.1 水資源管理或減量目標

1.水資源管理

統懋半導體位於台南市，廠區周邊水資源屬地區共享資源。由於廠區封裝製程用水量較少，主要用水集中於土地及地下水整治作業及廠區日常生產活動。公司於 111 年至 113 年間用水量明顯變動，分別為 17,366 噸（111 年）、4,648 噸（112 年）及 2,594 噸（113 年）。因整治成效佳，整治用水逐年下降，2024 年日均用水量約為 7.11 噸。統懋持續評估用水對當地水資源的影響，並積極與地方水利單位協調，確保用水行為不對區域水資源造成負面衝擊。

自來水取水情形

項目	2024 年	2023 年	2022 年
年用水(噸)	2,594	4,648	17,366
月均用水(噸)	216.17	387.33	1447.17
日均用水(噸)	7.11	12.73	47.58

註: 本公司自來水用量呈逐年下降趨勢，主因為地下水整治作業成效良好，使整治所需自來水量逐步減少，進而降低整體自來水使用量。

水資源管理或減量目標

2024 年統懋半導體日均用水量約為 7.11 噸，整體用水規模相對有限，主要用於廠區員工日常生活、空調冷卻系統，以及少量製程切割作業。儘管用水量不大，公司仍重視水資源的有效管理與永續使用，制定以下管理策略與目標：

- 持續監控用水情況，確保水資源使用效率，避免不必要浪費。
- 推動節水措施，包括設備漏水巡查、循環用水及低用水工藝應用。

2.排放水管理

在土地及地下水整治期間，統懋半導體強化排水管理，設置完善的排水處理設備與監控機制，防止整治過程中廢水及污染物排入周邊水體，符合放流水標準後排放。

公司依照法規規定，每半年定期進行委由第三方進行廢水水質採樣與分析，確保排放水質符合環保法規標準，減少對鄰近環境與社區的影響。此外，統懋持續推動節水措施，提升水資源使用效率，降低整體水資源壓力。

於報導期間，本公司設有一座廢水處理設施，已申請水汙染防治措施，每日許可廢水排放量上限為 98 千立方公尺。每年依規定進行一次廢水水錶委外校正，確保廢水數據準確性，2024 年廢水總排放量為 4,026 千立方公尺。

6.03.2 用水情況

本公司 2024 年自來水總取水量為 2,594 千立方公尺，相較 2023 年用水量減少 2,054 千立方公尺，自來水用水量減少比例達 44.19%，主因為地下水整治作業成效良好，使整治所需用自來水量逐步減少，進而降低整體自來水使用量。

本公司於因配合地下水污染整治計畫之定期監測，進行地下水抽取作業。該水源未使用於製程或廠務活動，亦未納入營運用水統計。由於抽水作業由外部技術團隊執行，尚無完整水量紀錄，未能取得精確抽水量。

廢水排放情形

項目(單位：千立方公尺)	2024 年	2023 年	2022 年
廢水年排放量	4,026	3,952	15,468
廢水月均排放量	335.5	329.3	1,289
廢水日均放量	11.03	10.83	42.38

註 1: 本公司依核定之每日排放量上限為 98,000 立方公尺，符合環保法規與排放許可條件。

註 2: 因應廠區地下水整治作業，抽取之地下水統一導入廢水處理池進行後續處理，以確保水質安全與符合法規要求。

註 3: 因地下水整治成效佳，減少地下水抽水量，使 2023 年年廢水排放量比 2022 年減少 11,516 噸。

註 4: 總耗水量=總取水量-總排水量，因未統計地下水抽水量，無法統計報導期間總耗水量。

6.04 廢棄物管理

6.04.1 廢棄物管理或減量目標

本公司依據 ISO 14001 環境管理系統架構，設立專責管理單位，並已通過 ISO 14001 認證，系統性掌握廢棄物之來源、產出及處置流程。針對廢棄物可能造成之實際與潛在環境衝擊，進行全面性分析與因應措施規劃。

為落實廢棄物管理政策與減量目標，本公司積極導入環保型原物料，以降低有害事業廢棄物之產出量。並依據相關環保法規，制定「廢棄物清理計畫書」，推動垃圾分類、資源回收等環境管理措施，以提升整體廢棄物處理效率與永續績效。

本公司依據環保法規設置廢棄物貯存場地，並依性質進行分類存放，涵蓋公告之回收、再利用及事業廢棄物分類項目。所有廢棄物皆委託合法且具專業資格之回收與清除處理業者執行後續清理作業，確保處理流程符合法規要求與環境安全標準。

對於自身營運活動及供應商產生的廢棄物，公司委託合格的第三方處理商進行焚化、再利用或其他合法處置。為確保第三方處理商按照合約與法律義務妥善管理廢棄物，公司在合作前進行嚴格的資格審查，評估其是否具備處理廢棄物的專業能力與合法資質，並透過合約明確規範廢棄物處理標準及責任。

6.04.2 廢棄物產生情況

2024 年，統懋半導體員工總數 23 人，設有一般廢棄物容量 660 公升垃圾子車 1 口，每月廠區廢棄物主要為一般事業廢棄物（含員工一般生活垃圾）全年合計 4.8 公噸，主要來自員工日常辦公及生活垃圾。

於報導期間，因產品委外生產居多及於台南新市廠新設置封裝產線尚處於設備安裝與試機階段，未開始投產，使得試機產生事業廢棄物產生低，因廠區無有害廢棄物，暫放儲存區，預計於 2025 年再進行清運或回收處理。

廢棄物的處置移轉

2024 年所有產生的一般事業廢棄物，均依規定委託具合法資質之清運業者進行移轉處理。未來待新設置封裝產線完整，將建立完整的封裝製程廢棄物分類與重量紀錄制度，涵蓋所有廢棄物流向，並逐年揭露處置移轉量，以提升管理透明度與循環利用績效。

廢棄物的直接處置

目前依廢棄物的最終處理方式為焚化或掩埋，棄物處理委託第三方合法設立的廢棄物處理廠商進行處置，確保符合法規要求並避免對環境造成負面影響。未來將持續評估廢棄物減量與循環再利用的可行性，以降低直接處置比例並提升資源化成效。

按處置作業直接處置的廢棄物

項目（單位：公噸）	處理方式	現場處理	離場處理	合計
一般事業廢棄物	焚化處理	0	4.8	4.8
其他非有害廢棄物	由慈濟回收處理	0	0.6	0.6

註: 由於本公司於 2024 年僅有 23 名員工，且產品多委外生產，故廢棄物產生量相對有限，並無有害事業廢棄物產生。為強化後續管理，規劃自 2025 年起進行部分廢棄物處理及更完善統計，以提升廢棄物管理效能。

7 附錄

GRI 內容索引表
7.02.附錄二
氣候相關資訊

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	8	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	7	
2-4	資訊重編	資訊重編	8	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	9	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	33	
2-7	員工	人力結構	37	
2-8	非員工的工作者	人力結構	38	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	15	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	17	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	18	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續治理之角色及督導情形	13	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	12	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	12	
2-15	利益衝突	利益迴避	18	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	13	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	14	

2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	14	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	18	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	18	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	20	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	5	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	36	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	37	
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性	30	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	30	
2-27	法規遵循	法規遵循	33	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	33	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	24	
2-30	團體協約	團體協約	41	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	25	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	27	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	28	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	33	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	31	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	31	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	31	
環境面				

GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	50	
302-2	能源密集度	能源使用情況	50	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	49	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	51	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	51	
303-3	取水量	用水情況	51	
303-4	排水量	用水情況	52	
303-5	耗水量	用水情況	52	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	53	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	53	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	53	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	53	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	54	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	39	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	40	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	40	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	43	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	43	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	44	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	44	

403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	44	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	44	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業安全及衛生政策	45	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策	43	
403-9	職業傷害	職業傷害	45	
403-10	職業病	職業傷害	45	
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	員工教育訓練	42	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	42	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	42	
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	成員及多元化	39	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	41	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	統懋半導體已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
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。	6.01 氣候變遷	47
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 ）。	6.01 氣候變遷	47
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 。	6.01 氣候變遷	47
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。	6.01 氣候變遷	47
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。	6.01 氣候變遷	48
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。	6.01 氣候變遷	48
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	48
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。	6.01 氣候變遷	48
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	49
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	49
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	49