



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

2025

ESG Report

永續報告書





目錄

1、關於本報告書.....	4
1.01 經營者的話.....	4
1.02 關於本公司.....	5
1.03 報告書資訊.....	7
2、永續經營.....	12
2.01 永續發展策略.....	12
2.02 推動永續發展機制.....	13
2.03 董事會及功能性委員會.....	15
3、利害關係人與重大主題.....	28
3.01 利害關係人議合.....	28
3.02 決定重大主題的流程.....	29
3.03 重大主題列表.....	31
3.04 重大主題之管理.....	32
4、治理面.....	34
4.01 誠信經營.....	34
4.02 風險管理.....	36
4.03 參與各類社團組織.....	38
4.04 供應商管理.....	39
5、社會面.....	42
5.01 人力發展.....	42
5.02 職業安全及衛生.....	49
6、環境面.....	54
6.01 氣候變遷.....	54
6.02 能源管理.....	57
6.03 水資源管理.....	60
6.04 廢棄物管理.....	62
7、附錄.....	65
7.01 附錄一、GRI 內容索引表.....	65
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....	69



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，創立自有品牌「MOSPEC」，主要從事功率電晶體及二極體之製造與銷售。統懋秉持「誠實苦幹、創新求進」的經營理念，在追求營運穩健與企業成長的同時，持續將環境、社會與公司治理（ESG）理念融入日常營運，逐步提升企業面對外部環境變化的韌性。

2025 年，統懋持續深化永續管理，從日常營運及製程管理著手，推動節能減碳、能源與水資源管理、廢水及廢棄物管理等環境相關措施，並持續強化溫室氣體排放管理與相關數據蒐集，作為未來減碳重要基礎。我們相信，永續發展並非短期目標，而是企業持續改善與長期經營的一部分，透過逐步建立制度與落實管理，將永續理念轉化為實際行動。

在員工與社會面向，統懋深信員工是企業最重要的資產，持續重視員工的工作環境、職業安全與人才培育，致力於打造安全、平等及具發展機會的工作環境。同時，我們持續強化與客戶、供應商及其他利害關係人的溝通與合作，落實負責任的供應鏈管理，期望與合作夥伴共同提升品質、效率及永續經營能力。

在公司治理方面，統懋持續強化內部管理機制與風險意識，並透過制度化的管理及跨部門合作，提升營運效率與管理品質。面對產業環境及市場需求的變化，我們將持續以穩健經營為基礎，兼顧企業營運、環境保護及社會責任，逐步建立更具韌性的永續發展架構。

展望未來，統懋半導體將持續以誠信經營為核心，結合專業技術、品質管理與永續思維，持續改善能源、水資源、溫室氣體及廢棄物等環境管理，並重視員工福祉及供應鏈夥伴關係。我們期盼透過持續且務實的行動，提升企業長期競爭力與永續價值，與所有利害關係人攜手共創穩健、永續的未來。

統懋半導體股份有限公司

董事長 翁淑貞





1.02 關於本公司

統懋半導體股份有限公司成立於 1987 年 3 月，資本額新台幣 3.7 億元，為台灣上市公司，股票代號 2434，自有品牌「MOSPEC」。公司總部位於台灣台南市，主要從事功率半導體元件之封裝與銷售，產品以功率電晶體（Power Transistors）及二極體（Diodes）為主，應用範圍涵蓋電源管理、電力轉換、車用電子、消費性電子及工業設備等領域。

統懋半導體深耕半導體封裝產業多年，累積豐富的封裝製造與品質管理經驗，致力於提供具競爭力之功率半導體產品及穩定可靠的品質，以滿足客戶多元化的產品需求，並為中下游模組廠及系統製造商提供關鍵元件。

面對全球半導體產業快速變化及供應鏈持續調整，統懋持續透過彈性生產、精實管理及製程優化，提升生產效率與產品品質，並強化供應鏈協作能力，在上游晶粒供應與下游應用市場之間發揮整合與連結的角色。

未來，統懋將持續以「MOSPEC」品牌為核心，深化功率半導體封裝技術與製造能力，並兼顧品質、效率、客戶需求及永續發展，穩健提升企業競爭力，持續創造客戶、員工、股東及其他利害關係人的長期價值。

公司基本資料

公司名稱	統懋半導體股份有限公司
英文名稱	MOSPEC Semiconductor Corp.
公司型態	上市公司
股票代號	2434
資本額	3.7 億
組織創立時間	1987 年 3 月
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	台灣台南市新市區中山路 76 號

價值鏈

統懋半導體的價值鏈涵蓋上游原物料與設備供應、半導體封裝製造、品質與環境管理、產品出貨及客戶服務等環節。公司透過與供應商、客戶及相關合作夥伴建立穩定的合作關係，持續提升產品品質、生產效率與供應鏈韌性，創造長期價值。2025 年價值鏈主要架構如下：

一、上游供應商

- 原物料供應商
主要提供半導體封裝所需之晶粒、導線架、環氧樹脂、焊線及其他生產相關材料，確保製程所需物料之品質與供應穩定。
- 設備及維護服務商
提供封裝、測試及相關製程設備，以及設備維修、保養、校正與技術支援，維持生產設備穩定運轉及製程能力。
- 委外加工及技術服務商
包含電鍍委外製程，以及消防、水電、環保、設備工程及其他專業技術服務，協助公司維持正常營運及生產需求。
- 供應商管理
透過供應商評鑑、品質管理及交期管理等機制，持續評估供應商之品質、交期、服務及合作表現，並逐步將永續與責任商業行為納入供應鏈管理考量。

二、內部營運

- 半導體封裝製程
主要從事功率半導體元件封裝，涵蓋晶粒黏著（Die Attach）、焊線（Wire Bond）、塑封（Molding）、切筋（Trimming）、成型（Forming）及測試（Testing）等作業，透過製程管控及設備管理，確保產品符合客戶要求。
- 品質管理
依循 ISO 9001 品質管理系統，透過進料檢驗、製程管制、成品檢驗及異常改善等機制，持續提升產品品質與製程穩定性。
- 環境與能源管理
依循 ISO 14001 環境管理系統，持續關注能源、水資源、溫室氣體及廢棄物等環境議題，並透過日常管理與持續改善降低營運對環境之影響。
- 職業安全與員工管理
重視員工職業安全、健康及人才培育，透過教育訓練、安全管理及工作環境改善，建立安全及友善的工作環境。



三、下游客戶與市場

■ 客戶

主要服務電子產業相關客戶，依客戶需求提供功率電晶體、二極體等半導體產品，並持續維持產品品質與交期穩定性。

■ 應用市場

產品可應用於電源管理、電力轉換、消費性電子、車用電子、工業設備及其他電子產品等多元領域。

■ 客戶服務與技術支援

透過客戶需求確認、品質異常處理、客訴改善及技術溝通等方式，持續與客戶保持良好合作關係，並依市場及客戶需求持續改善產品與製程。

價值鏈情形

價值鏈	類型	數量
供應商	原料供應商	17
供應商	間接物料供應商	43
供應商	服務供應商	25
供應商	承包商	14
客戶	國內客戶	22
客戶	國外客戶	14

本公司依供應商提供之產品及服務性質進行分類管理，主要分為原料供應商、間接物料供應商、服務供應商及承包商。2025 年度供應商共 99 家，並依採購內容及風險程度進行供應商管理，以降低供應鏈中斷及永續風險。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書係依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之《GRI 永續報導準則》（GRI Sustainability Reporting Standards）編製，並依循 GRI 準則之報導原則及相關揭露要求，作為本公司永續資訊蒐集、重大主題辨識及資訊揭露之依據。



本報告書依循準確性、平衡性、清晰性、可比性、完整性、永續性脈絡、時效性及可驗證性等報導原則，秉持透明、客觀及完整揭露之精神，呈現統懋半導體於經濟、環境及社會等面向之永續管理作為與相關績效。

報告內容涵蓋本公司營運活動及主要價值鏈相關之永續議題，並透過重大主題辨識及評估流程，鑑別本公司對經濟、環境及人員（包括人權）之實際及潛在重大衝擊，同時參考利害關係人之意見與關注事項，作為本報告書內容規劃及資訊揭露之依據。

本報告書所揭露之數據及資訊，係由公司各相關權責單位依既有管理制度及資料蒐集程序彙整，並依內部審核程序進行確認，以提升揭露資訊之正確性、一致性及可追溯性。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為統懋半導體股份有限公司第二版永續報告書，報導期間為民國114年1月1日至114年12月31日（2025年1月1日至12月31日），主要揭露本公司於報導期間之經濟、環境及社會等面向之永續管理作為與相關績效。報導邊界原則上與本公司財務報導範圍一致，若有差異，將於相關章節另行說明。

本公司自前一年度起持續編製及發布永續報告書，未來將維持每年定期發布之頻率，預計於每年8月發布，並公布於本公司官方網站，以持續回應利害關係人對本公司永續發展相關資訊之關注。

本次報告書發行時間：2026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
組織邊界	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。	2025年僅有台南新市廠總廠。
員工統計	本公司員工均為直接聘僱之全職及正職員工，報導期間無兼職、臨時、非保證工時及派遣人員。員工總數以2025年12月31日在職人數為基準。	2025年員工總數33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	2025 年針對公司營運所使用之能源進行統計，依據電費帳單及油料購置紀錄彙整能源使用量。溫室氣體排放範圍涵蓋類別一（直接溫室氣體排放）及類別二（能源間接溫室氣體排放），並依相關排放係數計算溫室氣體排放量，作為後續溫室氣體管理及減碳措施之依據。	2025 年電力 100% 外購自台電，無天然氣使用。類別一排放主要來自燃料使用所產生之直接排放；類別二排放主要來自外購電力所產生之間接排放。
水資源管理	用水量以自來水公司計量表為主要計算依據；廢水量依原始排放量表據實揭露，並於報告中另行說明。	2025 年自來水用水量 5,754 公噸。
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。	2025 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僱員工，不包含承攬商；相關分類及紀錄依《職業安全衛生法》及相關規定辦理。	2025 年無職災發生。
時間範圍	所有數據以 2025 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

2025 年本公司持續編製第二版永續報告書，經檢視前期揭露資訊，本年度無重大資訊變更、錯誤或計算方法調整，故無需進行前期資訊重編。

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進行確信。2025 年度統懋半導體股份有限公司依據公司營運規模、永續資訊揭露需求及內部資源配置進行評估，目前尚未導入外部確信機制。未來將持續關注主管機關相關法規及永續資訊揭露要求，並依利害關係人需求適時評估導入第三方確信之可行性，以強化永續資訊之透明度及可信度。



1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有任何疑義或建議，歡迎透過以下管道與本公司聯繫：

- 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：<https://www.mospec.com.tw/esg/esg-report.htm>

本公司將持續蒐集利害關係人對永續資訊揭露之意見，作為未來永續報告書編製及資訊揭露精進之參考。



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

面對全球氣候變遷、極端氣候及能源轉型等議題，企業營運所面臨的環境與氣候風險日益受到重視。半導體產業具有能源使用及供應鏈管理等特性，氣候變遷及減碳趨勢亦可能對企業營運、成本及供應鏈穩定性產生影響。隨著國際及國內永續發展與溫室氣體管理相關要求逐步提升，企業須持續強化環境管理及永續資訊揭露，以因應未來產業發展趨勢。

統懋半導體持續關注氣候變遷、能源管理、溫室氣體排放、資源使用及環境保護等永續議題，並依公司營運狀況及實際需求，逐步推動相關管理措施。公司透過溫室氣體盤查、能源及資源使用管理、節能減碳及環境管理等行動，持續掌握營運過程中的環境影響，並尋求改善與降低環境衝擊的機會。

未來統懋半導體將持續依循相關法規及永續發展趨勢，逐步完善 ESG 管理及永續資訊揭露機制，並視公司營運需求與資源配置，推動適合公司的永續發展措施，以兼顧企業營運、環境保護及長期永續發展。

永續發展主要策略

■ 環境永續

持續降低營運及製程對環境造成之影響，提升能源與資源使用效率，依循 ISO 14001 環境管理系統推動環境管理措施，並透過節能設備及節能燈具等措施，降低能源消耗及環境衝擊。

■ 符合法規與污染預防

遵循政府相關環境法規及其他適用要求，持續管理空氣污染、水污染及廢棄物等環境議題，落實污染預防及環境風險管理，降低環境污染事件發生之可能性。

■ 能源管理與溫室氣體減量

持續掌握公司能源使用及溫室氣體排放情形，透過能源使用管理、設備改善及用電行為優化等措施，提高能源使用效率，並逐步推動節能減碳相關行動。

■ 供應鏈管理

於採購及供應商管理過程中，依公司實際需求及產品特性，適度考量環境、品質及永續相關因素，並透過供應商評估與管理，提升供應鏈之穩定性及永續管理能力。

- **員工參與與環境意識培育**
透過環境教育訓練、內部宣導及相關活動，提升員工對環境保護、節能減碳及資源有效利用之認知，鼓勵員工將環境永續觀念落實於日常工作。
- **公司治理與營運韌性**
依循《公司法》及相關法令規範，透過董事會、稽核及內部控制制度落實公司治理，強化風險管理、誠信經營及資訊揭露，提升公司營運透明度及整體韌性。
- **員工權益與社會共融**
重視員工權益、職業安全衛生及工作環境，遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》及相關人權法令，提供公平、安全及友善之工作環境，尊重員工人格與發展機會，並落實不歧視及不騷擾之職場原則。
- **利害關係人溝通與互動**
透過多元溝通管道與利害關係人保持良好互動，依不同利害關係人之需求，透過客戶意見及客訴處理、員工溝通、供應商管理及主管機關溝通等方式，蒐集相關意見並作為公司永續管理及營運改善之參考。

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，協助董事會執行公司治理、財務監督及薪酬政策等相關職責。2025 年度公司尚未設立專責之永續發展委員會，現階段由總經理督導管理部，並由管理部作為永續發展之統籌及推動單位，依公司營運需求協調各相關部門辦理永續發展事項。

管理部永續發展相關主要職責包括：

- **永續策略與行動規劃**
依公司營運情形及永續發展趨勢，規劃及推動環境、社會及公司治理（ESG）相關事項。
- **環境與溫室氣體管理**
推動溫室氣體盤查、能源使用及環境相關資料之蒐集與管理，並持續追蹤相關改善措施。
- **永續資訊彙整與揭露**
統籌各部門永續相關資訊之蒐集、彙整及確認，作為永續報告書編製及資訊揭露之依據。

■ 法規及永續趨勢追蹤

持續關注主管機關永續發展相關法規及揭露要求，並依公司實際情況評估及推動相關措施。

■ 跨部門協調

依永續議題之需求，協調相關部門執行環境管理、職業安全衛生、員工權益及供應商管理等相關工作。

透過現行治理架構，由董事會負責公司整體經營策略及重大事項之監督與決策，總經理督導永續相關工作，管理部負責永續發展事項之統籌與推動，各相關部門依職責執行相關措施。公司將依營運發展及主管機關相關要求，持續檢視永續治理架構之適切性，逐步強化永續發展管理機制。

2.02.2 運作情形

永續專責單位

鑒於本公司目前尚未設立永續發展委員會，2025 年度仍由管理部擔任永續發展之統籌及推動單位，負責彙整公司各項永續相關資訊，並依公司營運需求推動環境、社會及公司治理（ESG）相關事項。

管理部定期檢視公司永續發展相關議題，包含溫室氣體盤查、能源使用、環境管理、職業安全衛生、員工權益及供應商管理等，並依實際需要協調相關部門執行及追蹤改善。針對利害關係人所關注之重要議題，管理部透過適當溝通管道蒐集及彙整相關意見，必要時召集相關部門進行討論及研議因應措施。

本公司設置公司治理主管，由管理部主管兼任，主要職責包括協助董事會及董事遵循相關法令、提供公司治理相關資訊、協助董事會有效運作及維護股東權益等事項。治理主管依規定向董事會報告相關執行情形，並持續推動公司治理相關工作。

對於公司營運及利害關係人所關注之重大議題，由管理部負責彙整及追蹤，並依議題重要性及實際需求提報管理階層或董事會討論與決策。董事會視議題性質採取適當之因應措施，以確保重大議題獲得妥善處理。

2025 年度董事會未接獲尚未妥善處理之重大關切議題，相關意見及反映事項均由權責單位依程序進行處理，並視需要留存相關會議或處理紀錄。

2025 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 04 日	一一三年度誠信經營執行情形報告	本案經報告後，董事會成員無異議。
03 月 04 日	溫室氣體盤查及查證時程，按季提請董事會控管報告。	本案經報告後，董事會成員無異議。
05 月 06 日	溫室氣體盤查及查證時程，按季提請董事會控管報告。	本案經報告後，董事會成員無異議。
08 月 06 日	溫室氣體盤查及查證時程，提請董事會按季控管報告。	本案經報告後，董事會成員無異議。
11 月 05 日	溫室氣體盤查及查證時程，按季提請董事會控管報告。	本案經報告後，董事會成員無異議。

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

本公司董事會承擔企業永續發展之最高監督責任，持續關注環境、社會及公司治理（ESG）相關議題，並依公司營運狀況及主管機關相關要求，督導永續發展相關工作。2025 年度，董事會持續透過相關會議及管理機制，掌握公司營運、風險管理及永續發展相關議題，並督導各項永續工作之推動情形。管理部則負責永續相關事項之統籌、執行及日常追蹤，包含跨部門協調、永續資訊蒐集、溫室氣體盤查及相關改善措施之推動。

因應氣候變遷及溫室氣體管理趨勢，董事會持續關注公司能源使用、溫室氣體排放、水資源及環境管理等議題。2025 年度由管理部依相關法規及公司實際營運情形，持續推動溫室氣體盤查及能源、水資源等環境資訊之蒐集與管理，掌握公司營運所產生之環境影響，並作為後續節能減碳及環境管理措施規劃之參考。

本公司目前尚未導入第三方溫室氣體查證或永續報告書外部確信機制，2025 年度相關永續資訊由各權責單位依其業務職掌進行資料蒐集、檢視及確認，再由管理部彙整及編製永續報告書，以確保揭露資訊之完整性及正確性。未來將持續依主管機關法規要求、公司營運狀況及利害關係人需求，評估導入相關查證或確信機制之可行性。

董事會並透過審計委員會及內部控制制度，持續監督公司財務、營運及風險管理等相關事項，並關注永續資訊揭露之完整性及適切性。2025 年度透過董事會監督及管理部統籌推動之治理架構，持續強化永續發展管理機制，並將環境保護、社會責任及公司治理等永續理念逐步融入公司日常營運及長期發展策略，以提升公司永續經營及風險管理能力。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

統懋半導體依循公司治理相關規範，每年辦理董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，以檢視董事會及各功能性委員會之運作情形與履職成效。2025 年度績效評估採內部自我評估（Internal Self-Assessment）方式辦理，由各受評對象依據公司所訂定之評估項目及指標進行自我評估，藉以了解董事及各功能性委員會之履職情形，並作為後續精進公司治理之參考。

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，2025 年度評估結果顯示，董事會及各功能性委員會整體運作情形良好，董事及委員均能依其職責積極參與公司治理及相關決策，並持續關注公司營運、風險管理、內部控制及永續發展等重要議題。

評估結果並提報董事會審閱，作為持續強化公司治理制度、提升董事會及功能性委員會運作效能之參考依據。未來亦將依評估結果及實際運作情形，適時檢討相關制度與評估項目，以持續提升董事會治理品質及決策效能。

2025 年董事會自我評鑑內容

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年一次	114.01.01 至 114.12.31	董事會績效評估	董事會內部自評	A.對公司營運之參與程度 B.提升董事會決策品質 C.董會會組成及結構 D.董事之選任及持續進修 E.內部控制
		個別董事成員績效評估	董事成員自評	A.公司目標任務之掌握 B.董事職責認知 C.對公司營運之參與程度 D.內部關係經營與溝通 E.董事之專業及持續進修 F.內部控制
		功能性委員會績效評估(審計委員會、薪酬委員會)	薪酬委員會內部自評	A.對公司營運之參與程度 B.薪酬委員會職責認知 C.提升薪酬委員會決策品質 D.薪酬委員會組成及成員選任 E.內部控制
評估結果	114 年度董事會及功能性委員會運作情形，於民國 115 年 3 月 6 日提董事會報告，作為檢討及改進之依據。董事會績效自評結果分數為 97 分，個別董事成員績效自評結果分數為 95 分，顯示整體董事會運作良好；審計委員會自評結果為 99 分、薪資報酬委員會自評結果為 100 分，顯示薪資報酬委員會及審計委員會整體運作情況完善，符合公司治理。			

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

為持續提升董事對公司治理及永續發展議題之認知與專業能力，統懋半導體依相關法規及公司治理實務守則，持續規劃及安排董事參與進修課程。2025 年度進修內容涵蓋公司治理、經濟、環境及社會等面向，並依營運需求，關注氣候變遷、永續發展、風險管理及資訊揭露等議題。

透過持續進修，使董事掌握最新法規及永續發展趨勢，提升董事會對公司營運、永續議題及相關風險之監督與決策能力，並作為公司強化公司治理及永續發展管理之基礎。同時，透過多元進修內容，強化董事對 ESG 議題及永續經營趨勢之理解，提升董事會治理效能。

進修成果（2025 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

董事參與永續發展相關進修情形

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	進修時數
董事長	翁淑貞	114/05/16	114年度防範內線交易宣導會	3 H
		114/07/25	114年度內部人股權交易法律遵循宣導說會	3 H
董事	唐永渝	114/07/09	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 H
	林昕澄	114/07/09	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 H
	朱雅琪	114/05/07	投資人都在想什麼-從 ESG 投資談企業永續轉型	3 H
		114/07/09	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 H
獨立董事	侯榮顯	114/07/03	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 H
		114/08/07	公司治理與證券法規	3 H
	吳秋美	114/05/23	114 年度防範內線交易宣導會	3 H
		114/07/09	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 H
	陳嘉鐘	114/03/13	川普新政對企業經營投資之影響與因應	3 H
		114/05/09	生成式AI的機會與挑戰	3 H
		114/06/17	公司治理與證券交易法規	3 H

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，統懋半導體依公司治理實務守則所訂之董事會多元化政策，持續檢視董事會成員之專業背景及整體組成，並依公司營運及未來發展需求，適時評估董事會成員所需具備之專業能力及多元經驗。

董事會整體應具備營運判斷能力、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、國際市場觀及領導決策能力等。董事會成員之遴選及組成，除考量性別、年齡、國籍及文化等基本條件與價值外，亦重視會計、產業、財務、科技等專業知識與技能，以兼顧董事會成員之多元性與專業性。

透過董事成員不同專業背景及實務經驗之交流與互補，增加董事會討論及決策之多元觀點，強化董事會監督及決策功能，並支持公司穩健經營及永續發展。

本公司依「董事選任程序」進行董事會成員之提名與遴選，採候選人提名制度。2025 年度現任（第 14 屆）董事會由 7 位董事組成，包含 4 位董事及 3 位獨立董事，其中女性董事占比 57.14%。本公司董事長未兼任總經理，董事長與總經理職務由不同人員擔任；董事唐永渝擔任本公司總經理，負責公司日常營運及經營管理，以落實董事會監督與經營管理職能之分工。

本屆董事會任期自 2024 年 6 月 12 日至 2027 年 6 月 11 日止，任期 3 年。2025 年度董事會成員組成及比例維持不變，具備電機、經濟及財會等多元專業背景，並涵蓋領導決策、經營管理、危機處理及產業知識等能力。公司持續落實董事會多元化政策，透過不同專業及實務經驗之互補，提升董事會決策品質及公司治理效能，支持公司穩健經營與永續發展。

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，統懋半導體依公司治理實務守則所訂之董事會多元化政策，持續檢視董事會成員之專業背景、實務經驗及整體組成，以符合公司營運型態及未來發展需求。董事會整體應具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀及領導決策等能力。

董事會成員之組成採多元化原則，除考量性別、年齡、國籍及文化等基本條件與價值外，亦重視會計、產業、財務及科技等專業知識與技能，透過不同專業背景及實務經驗之互補，提升董事會決策品質及監督效能。

截至 2025 年底，本公司董事會由 7 位董事組成，包含 4 位董事及 3 位獨立董事。董事成員具備多元專業背景及實務經驗，專長涵蓋電機、經濟及財會等領域，並具備領導決策、經營管理、危機處理、產業知識及國際市場觀等能力。

2025 年度本公司持續落實董事會多元化政策，透過董事成員專業及經驗之互補，提升董事會整體專業能力與多元觀點，強化公司治理及經營管理效能，支持公司穩健經營與永續發展。

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 3 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，維持客觀之監督及決策機制。

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	最近兩年提供本公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相關規範，至少每季召開一次會議，以確保董事會有效履行監督及決策職能。2025 年度董事會共召開 5 次會議，董事出席率達 97.14%，展現董事成員對公司治理及董事職責之高度參與。董事會議案涵蓋公司營運、財務、風險管理、內部控制及永續發展等重要議題，持續強化公司治理效能與資訊透明度。

為保障董事執行職務之權益及降低履職風險，本公司為全體董事投保董事及經理人責任保險，以提供適當之保障。此外，本公司依相關法令及內部規範落實利益迴避制度，董事如涉及自身或與其有利害關係之事項，均應依法說明利害關係並於必要時迴避討論及表決，以確保董事會決策之客觀、公正與透明。

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

本公司依相關法令及「董事會議事規範」、「公司治理實務守則」等規定，建立利益衝突之識別、避免及管理機制。本公司董事長未兼任高階管理階層職位，以維持董事會監督與經營管理之職能分工。董事會運作過程中，如董事議案涉及董事本人、配偶及二等親以內血親，或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，董事應於當次董事會說明其利害關係；如有害於公司利益之虞，不得加入討論及表決，討論及表決時並應予迴避，且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。另董事

及經理人須完成年度關係人交易聲明，並由審計委員會審查相關結果，以強化利益衝突之辨識與管理。

董事對利害關係議案迴避之執行情形

董事會日期	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
114/03/04	唐永渝	本公司一一三年度經理人年終獎金案	本案經理人	本案除一位董事因利益迴避，未加入表決外，依實際出席董事六席，無異議照案通過。
114.03.04	翁淑貞	擬新增對子公司和懋半導體(四川)有限公司資金貸與案。	為子公司之法人代表	
114.05.06	翁淑貞	擬新增對子公司和懋半導體(四川)有限公司資金貸與案。	為子公司之法人代表	
114.08.06	翁淑貞	擬新增對子公司和懋半導體(四川)有限公司資金貸與案。	為子公司之法人代表	
114.09.18	翁淑貞	擬新增對子公司和懋半導體(四川)有限公司資金貸與案。	為子公司之法人代表	

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。

2025 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	975,000	975,000
董事	林昕澄	0	30,000	0	30,000
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。2025 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，薪酬主要依職務及公司薪資制度核定，未另依個人績效發放變動性報酬。

索回機制

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	975,000	0	0	0	975,000
副總經理	嚴永森	759,000	0	0	0	759,000

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，並強化薪酬治理及風險控管機制。

薪酬與永續績效的連結

目前本公司董事及高階管理階層之薪酬制度，尚未訂定以 ESG 績效為基礎之獎金項目或獎勵制度，薪酬組成主要以固定薪資及依法應發之相關給付為主，尚未將 ESG 績效指標與薪酬直接連結。

未來，本公司將依循永續發展趨勢及主管機關相關規範，持續評估將 ESG 相關績效指標，如環境管理、社會責任及公司治理等面向，納入薪酬及獎勵制度之可行性，逐步強化薪酬制度與永續發展目標之連結，並依公司營運狀況及治理需求適時檢討調整，提升薪酬制度之透明度與合理性，以及經營階層對永續發展之重視與落實。

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，均依當地政府相關法規辦理，並與其他員工適用相同規範。除依法應發之離職金及退休相關給付外，不另提供任何其他款項或實物福利予離職或退休之董事及高階管理階層。

本公司依循相關法令及內部管理制度辦理離職與退休事宜，確保相關程序公平、合理及透明，並保障董事及高階管理階層之合法權益，同時兼顧公司治理及營運穩定之原則。

2. 薪酬比率

2025 年度本公司最高個人年度總薪酬與本公司全體員工（不包括最高薪酬個人）年度總薪酬中位數之比率為 1.86。

薪酬比率

項目	2025 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	1.86
最高薪酬之個人年總收入增加%與其他員工年總收入增加%中位數比率	0.19

註：本公司薪酬最高為總經理。

註：統計對象為 2025 年全年在職者且完整支領薪籌者為基準。

非主管職員工薪資中位數、平均數

非主管職員工	2025 年	2024 年	變動率
人數(人)	26	21	23.81
薪資中位數(新臺幣千元)	482	498	-3.02
薪資平均數(新臺幣千元)	523	537	-2.22

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：

1. 定期檢討薪酬委員會組織章程並提出修正建議。
2. 定期檢討本公司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。
3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

■ 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。

■ 2025 年薪酬委員會共舉行 2 次會議，整體出席率為 100%，各次會議均依議事程序進行，並就經理人薪酬政策及相關議案進行審議，以確保薪酬制度之合理性與透明度。

薪資報酬委員會開會出席情況

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	陳嘉鐘	2	0	100%
委員	侯榮顯	2	0	100%
委員	吳秋美	2	0	100%
114 年度薪資報酬委員會開會計 2 次(A)				

審計委員會

■ 職責：

1. 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。
2. 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）。
3. 審議募集、發行或私募具股權性質有價證券相關事宜。
4. 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。
5. 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。
6. 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
- 2025 年審計委員會共舉行 5 次會議，整體出席率為 100%，並依規定審議財務報告、內部控制及重大財務業務事項。

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、來穀數位科技股份有限公司獨立董事。	2

審計委員會開會出席情況

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	陳嘉鐘	5	0	100%
委員	侯榮顯	5	0	100%
委員	吳秋美	5	0	100%
114 年度審計委員會開會計 5 次(A)				



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、法人說明會、年報、財報、公司網站	每年 / 每季 / 不定期	經營績效透明、財務資訊公開	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	公司政策關係、勞資工作環境	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 93.73%
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、主管機關公函、稅務申報系統、主管機關座談會、電話與電子郵件	依法或主管機關公告要辦	法規遵循、稅務、廢棄物、水排放、勞工安全	管理部	發布重大訊息、依法申報、環安無違規裁罰

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	2025 年度無重大社區申訴案件
----	--	-----------------	--------	---------------------	-----	------------------

利害關係人網址：<https://www.mospec.com.tw/esg/stakeholder-engagement.html>

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	提升能源使用效率、降低營運成本及溫室氣體排放，強化能源管理績效。	能源使用效率不足可能增加能源成本及溫室氣體排放，並增加氣候變遷相關影響。
廢棄物管理	落實廢棄物分類、回收及資源再利用，降低廢棄物處理量及環境影響。	廢棄物處理或分類不當可能造成環境污染，並增加環境管理及法規遵循風險。
水資源管理	推動節約用水及提升用水效率，降低水資源使用量及營運風險。	用水效率不佳或廢水管理不當，可能造成水資源浪費及環境影響。
生物多樣性	重視營運活動對自然環境之影響，維護生態環境及企業永續形象。	若營運活動對自然環境造成不當影響，可能產生生態環境衝擊及企業聲譽風險。
職業安全衛生	建立安全健康之工作環境，降低職業災害風險，提升員工安全與生產穩定性。	職業安全衛生管理不足可能造成職業災害、員工健康受影響及營運中斷。
訓練與教育	提升員工專業能力及工作技能，強化人才發展與公司長期競爭力。	教育訓練不足可能造成員工能力發展受限、工作效率下降及人才流失。
社會參與	透過社會參與及公益活動，增進與社區及利害關係人之良好互動。	缺乏社會參與可能降低企業與社區之互動及社會信任。
勞資關係與員工福利	建立良好勞資關係及完善員工福利，提升員工向心力及組織穩定性。	勞資溝通不足或福利制度不完善，可能造成員工滿意度降低及勞資關係緊張。
誠信經營	落實誠信經營及法規遵循，強化公司治理、企業信譽及利害關係人信任。	若發生舞弊、貪腐或違反誠信經營行為，可能造成法律、財務及聲譽損失。
供應鏈管理	強化供應商管理及合作關係，維持原物料品質與供應穩定，降低營運風險。	供應商管理不足可能造成供應中斷、品質異常或環境及勞動人權相關風險。

經營績效	維持穩健經營及良好財務績效，提升股東及利害關係人信任，支持公司永續發展。	經營績效不佳可能影響公司財務穩定、股東權益及長期競爭力。
資訊安全管理	強化資訊及資料保護，降低資安風險，維護公司營運及客戶資訊安全。	資安防護不足可能造成資料外洩、系統中斷、營運損失及信任降低。

永續議題衝擊排序

永續議題	正向評分	負向評分	總分	是否為重大主題
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

2025 年度本公司依各永續議題對經濟、環境及人員之正向與負向衝擊程度進行評估，並綜合考量衝擊之程度、範圍及發生可能性等因素進行評分。經評估後，總分較高之「能源管理、水資源管理、職業安全衛生、廢棄物管理、誠信經營及供應鏈管理」列為 2025 年度重大主題，並依重大主題之相關衝擊持續進行管理及資訊揭露。

重大主題清單

2025 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	能源管理	經檢視後無變動
水資源管理	水資源管理	經檢視後無變動
職業安全衛生	職業安全衛生	經檢視後無變動
廢棄物管理	廢棄物管理	經檢視後無變動
誠信經營	誠信經營	經檢視後無變動
供應鏈管理	供應鏈管理	經檢視後無變動

3.04 重大主題之管理

本公司依各項重大主題之衝擊性質，持續推動相關政策與管理措施，並由專責單位負責追蹤政策與策略執行之有效性及相關指標。2025 年度各重大主題之管理措施延續既有管理機制，並依實際營運情形持續進行管理與改善。以下依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	提升能源使用效率，降低能源消耗與營運成本	-定期檢視設備用電效率 - -推動節能電器及設備使用 -加強內部節能宣導	-年度用電量(KWh) -能源密集度
水資源管理	有效使用水資源，降低水資源耗用及浪費	-持續推動製程用水回收 -定期巡檢用水設備及管線 -加強內部節水宣導	-年用水量(公噸)
廢棄物管理	降低廢棄物產生，提升資源回收與再利用	-落實廢棄物分類 -推動資源回收與再利用 -委託合格廢棄物清運及處理業者辦理	-廢棄物總量(公噸)
職業安全衛生	確保員工安全與健康，降低職業災害發生	-落實職業安全衛生管理 -定期辦理職安教育訓練 -執行新進人員職前教育	-職業傷害事故數 -健康檢查覆蓋率
誠信經營	建立誠信透明之公司治理文化，降低不當行為風險	-持續落實誠信經營政策 -辦理誠信經營教育訓練 -維持檢舉管道及內部控制機制	-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	-持續進行供應商考核 -追蹤供應商交期及品質表現	-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》及《上市櫃公司永續發展路徑圖》等相關規範，訂定並持續落實誠信經營政策及行為規範，秉持誠信、廉潔及透明之經營理念，落實企業倫理與健全公司治理。

針對營運過程中可能面臨之誠信經營風險，本公司建立預防、管理及處理機制，並透過內部控制及相關管理制度進行風險管理；如發生違反誠信經營之情事，將依相關規定進行調查、處理及改善，以降低相關風險並維護公司及利害關係人權益。

本公司已制定「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」等規範，並經董事會審議通過後實施，作為董事、經理人及全體員工執行業務時之行為準則，以落實誠信經營、強化公司治理及降低經營風險。

誠信經營溝通與申訴機制

本公司設有誠信經營之溝通及檢舉管道，提供員工、供應商及其他利害關係人反映疑似違反誠信經營規範之行為，或針對相關制度提出疑義與建議，相關管道如下：

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

對於接獲之檢舉案件，本公司依相關程序進行受理、調查及處理，並視案件性質採取適當之改善措施；如案件涉及董事或高階經理人，則依相關規定提報適當之監督機制處理，以確保檢舉案件獲得妥善處理。

2025 年度本公司未接獲違反誠信經營之檢舉案件。



申訴與舉報處理流程

本公司建立申訴與舉報處理機制，針對接獲之申訴或舉報案件，依下列程序辦理：

1. 受理：
專責單位接獲申訴或舉報後，確認案件相關資料及內容，並依案件性質進行受理及立案。
2. 調查：
依案件內容進行必要之調查，蒐集相關資料及事證，並視需要進行訪談、查核及相關確認，以釐清事件經過及責任歸屬。
3. 處理：
經調查確認有違反法令、公司規章或誠信經營政策之情事，將依相關規定及案件情節採取適當處置，包括懲處、終止聘僱關係或終止業務合作等措
4. 改善：
針對案件發生原因進行檢討，必要時提出改善及預防措施，並持續追蹤執行情形，以降低類似事件再次發生之風險。
5. 回報與監督：
依案件性質及處理情形，適時向申訴或舉報人回覆處理結果；重大案件則依相關規定提報適當之監督單位或董事會，以確保案件獲得妥善處理。

員工誠信經營承諾書

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
現任員工	每年	員工誠信經營暨反貪腐承諾書	100%

公司誠信經營相關政策

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	https://www.mospec.com.tw/investor/investor-key-policies.html
公司治理實務守則	董事會	管理部	https://www.mospec.com.tw/investor/investor-key-policies.html
企業永續發展實務守則	董事會	管理部	https://www.mospec.com.tw/investor/investor-key-policies-pages-2-0.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	https://www.mospec.com.tw/investor/investor-key-policies-pages-2-0.htm
關係人相互間財務業務相關作業規範	董事會	管理部	https://www.mospec.com.tw/investor/investor-key-policies-pages-2-0.htm

4.01.2 反貪腐機制

1. 反貪腐風險評估

2025 年統懋半導體將台南新市廠納入年度營運風險管理範疇，並持續透過管理會議及相關管理機制檢視營運過程中可能涉及之貪腐及舞弊風險。經評估，公司營運規模及供應鏈相對單純，採購及業務流程均依既有管理制度辦理，未發現重大貪腐風險。

2. 貪腐事件處理

2025 年度本公司未發生貪腐或舞弊事件，亦未接獲相關檢舉案件，無因貪腐或舞弊所衍生之法律訴訟或重大懲處紀錄。公司持續依《誠信經營守則》及相關內部管理制度辦理，並透過日常管理及風險評估機制，預防及降低貪腐與舞弊風險。

3. 反貪腐教育訓練

本公司依《誠信經營守則》落實反貪腐及誠信經營相關規範，內容涵蓋禁止行賄及收受不當利益、利益衝突、供應商廉潔要求及相關法令遵循事項，藉以強化員工對誠信經營及反貪腐之認知。

2025 年度持續透過新進人員教育及內部宣導等方式，向員工傳達誠信經營及反貪腐相關要求，強化員工遵循公司規範之意識，並持續營造公平、正直及透明之工作環境。

4.02 風險管理

4.02.1 風險管理機制

為提升公司營運韌性及永續經營能力，統懋半導體股份有限公司持續建立及完善風險管理機制，針對可能影響公司營運、財務、法令遵循、資訊安全、環境及永續發展之各項風險，進行辨識、評估及管理，並依風險性質採取適當之預防及應變措施。

本公司目前由管理部門負責整體風險管理相關工作，各權責單位依其職掌進行風險辨識與日常管理，重大風險事項則提報高階管理階層及董事會審議與追蹤，董事會負最終監督責任。

一、風險辨識與評估

本公司依營運實況及內外部環境變化，持續進行風險辨識與評估，主要風險類型包括：

1. 營運風險：包括產線停工、設備異常、原物料供應異常及能源供給不穩定等風險。
2. 法規與誠信風險：包括環境保護、勞動法令、公司治理、誠信經營及反貪腐等相關風險。
3. 資訊安全與機密風險：包括資訊系統遭受網路攻擊、資料遺失、營業機密及個人資料外洩等風險。
4. 財務風險：包括匯率波動、利率變動、資金流動性及應收帳款回收等風險。
5. 氣候變遷與環境風險：包括極端氣候、天然災害、能源供應及氣候變遷可能對公司營運及供應鏈造成之影響。
6. 人力資源風險：包括人才招募及留任、關鍵人才流失、專業技術傳承及人力配置等風險。

二、風險應對機制

針對各項風險，本公司依風險程度及業務特性採取適當之管理及應變措施，主要包括：

1. 管理政策與標準作業程序：依各項風險性質建立相關管理制度及標準作業程序，降低營運風險。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。
2. 內部稽核與自我檢核：透過內部稽核及各部門日常自我檢核機制，確認相關制度及風險控管措施之執行情形。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。
3. 誠信經營與法令遵循：依《誠信經營守則》及相關管理規範辦理，並透過教育訓練及宣導，強化員工法令遵循及誠信經營意識。災害應變計畫：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。
4. 資訊安全防護：透過防毒軟體、資料備份、權限控管及資訊安全管理等措施，降低資訊系統及資料安全風險。
5. 環境及職業安全衛生管理：依 ISO 14001 環境管理系統及相關職業安全衛生要求，持續管控環境及作業場所相關風險。
6. 緊急應變機制：針對地震、火災、停電及其他可能影響營運之緊急事件，建立相關應變措施，並透過演練及資料備份等方式提升公司應變及營運持續能力。

三、未來展望

本公司目前尚未設置專責之風險管理委員會，現階段由管理部統籌相關風險管理工作，並由各權責單位依職掌落實風險辨識與管理。未來將持續依公司營運規模及外部環境變化，精進風險管理機制，並逐步將氣候變遷相關風險納入整體風險管理架構，強化氣候風險之辨識、評估及因應能力。

透過持續完善風險管理制度及強化董事會與高階管理階層之監督機制，以提升公司面對營運、環境及氣候變遷等不確定性之應變能力，確保企業穩健經營及永續發展。

4.02.2 法規遵循

本公司以法規遵循為企業經營之基本原則，透過內部控制制度及相關管理機制，確保各項營運活動符合相關法令及規範要求。針對營運過程中可能涉及之法規遵循風險，本公司持續進行辨識、評估及預防，並由各權責單位依業務職掌落實相關法令要求，以降低違規風險。

除遵循現行法令及主管機關相關規定外，本公司亦持續關注國內法規及政策之變動，並依公司營運情形適時評估及採取必要之因應措施，確保各項業務穩健運作。

2025 年度，本公司於報導期間未發生重大違反法令規範而遭主管機關裁罰之情事，亦無重大法規遵循事件。

4.03 參與各類社團組織

截至 2025 年報告期間止，本公司尚未加入任何國內或國際性公協會、產業組織或其他相關團體，亦無擔任相關組織之董事、理事、會員代表或具表決權之職務。

本公司將持續關注與公司營運及產業發展相關之政策、趨勢及交流機會，並視公司業務發展及實際需求，評估參與具代表性之公協會或產業組織，以促進產業交流、掌握產業發展趨勢及提升企業競爭力。

4.04 供應商管理

1. 價值鏈

統懋半導體主要從事功率半導體產品之封裝製造與銷售，產品包括功率電晶體、二極體等。公司價值鏈涵蓋上游原物料及零組件供應、半導體封裝製程、品質檢驗、物流配送及客戶服務等環節。

在上游供應鏈方面，主要向供應商採購晶片、導線架、鋁線／錫線、成型封裝材料及其他封裝製程所需之原物料與耗材；製造端則依產品需求進行晶圓切割（Dicing）、晶片黏著（Die Bonding）、打線鍵合（Wire Bonding）、封裝成型（Molding）、裁切成型（Trimming & Forming）、電性測試及品質檢驗等製程，完成產品封裝後交付客戶。

在下游價值鏈方面，本公司透過物流配送將完成檢驗之產品交付客戶，並持續蒐集客戶需求及市場資訊，針對產品品質、交期及服務進行改善，以提升客戶滿意度及維持長期合作關係。

本公司重視供應鏈穩定及供應商管理，透過供應商評估、品質管理及日常採購管理等機制，降低原物料供應及品質異常對公司營運之影響，並持续提升整體價值鏈之韌性與營運效率。

2. 採購支出比例

本公司 2025 年度共計有 99 家供應商，並以供應商登記地作為供應商所在地之認定依據。2025 年度依實際採購金額計算，國內供應商採購金額占總採購金額之 1.84%，國外供應商採購金額占 98.16%。其中，2025 年度主要採購項目包含自中國大陸採購之成品及一筆設備採購，因此國外採購金額占比較高。

項目	採購金額比
國內供應商	1.84%
國外供應商	98.16%

3. 評選標準及稽核情形

統懋半導體於 2025 年度依據內部「分包商管理程序」及「分包商考核報告表」辦理供應商之評選、考核及管理作業。考量公司營運規模及供應鏈特性，2025 年度未執行供應商實地稽核，主要透過日常採購管理、品質管理及供應商績效評估等方式進行管理，並以供應商品質及交期表現為主要管理重點。



供應商評選及考核主要依據下列項目進行綜合評估：

- 品質管理能力:包括品質管理制度及相關品質認證情形。
- 交期與交貨能力:評估供應商之交貨準時率
- 價格合理性:評估產品價格、市場競爭力及整體採購成本
- 技術能力與配合度:評估供應商之技術能力、問題處理能力及合作配合情形。

針對合格供應商名單，本公司每年度由採購單位依據實際合作情形、交貨績效、品質表現、客訴及異常處理紀錄，以及內部使用單位之回饋進行書面評估及再評鑑，並依評估結果採取適當之管理措施，以維持供應鏈穩定性及供應品質。



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企業永續經營的重要基礎，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，建立人權保障及管理機制，杜絕任何形式之人權侵害、歧視及不當對待。

本公司重視並保障員工基本人權，主要承諾如下：

1. 禁止強迫勞動與人口販運：確保所有工作均基於員工自由意願，不以任何形式強迫員工勞動，亦不得扣押員工身分證件或其他個人文件。
2. 禁止童工：遵循相關勞動法令，禁止僱用未達法定工作年齡之人員。
3. 反歧視與平等機會：於招募、聘僱、薪酬、晉升、教育訓練及工作條件等方面，提供公平及平等之工作機會，不因性別、種族、宗教、國籍、年齡、婚姻狀況、性傾向、身心障礙或其他受法律保障之因素而有差別待遇。
4. 尊重結社自由：依相關法令保障員工依法組織及參與工會、團體或集體協商之權利。
5. 安全健康的工作環境：提供符合職業安全衛生相關法令之工作環境，持續推動職業安全衛生管理，預防職業災害及降低工作場所相關風險。
6. 合理工時與薪酬：遵循勞動相關法令，合理安排工作時間及休假，並提供符合相關法令及公司制度之薪酬與福利。

適用範疇

本政策適用於全體員工、董事、經理人、派駐人員及臨時人員，並期望供應商、承攬商及其他商業合作夥伴共同遵循及支持相關人權原則。

本公司將持續關注國內外人權相關法令及趨勢，依公司營運情形檢視人權政策及相關管理措施，並透過內部宣導、教育訓練及相關管理制度，提升員工及合作夥伴之人權意識。未來將視實際營運及供應鏈管理需求，逐步將人權相關要求納入供應商及商業合作夥伴之管理機制，以降低價值鏈可能發生之人權風險。

溝通平台

為落實人權保障，本公司透過《工作規則》、《職場暴力預防計畫》、《性騷擾防治措施》等相關制度，建立員工權益保障及申訴處理機制，並設置申訴信箱及專線，提供員工及相關利害關係人反映人權或職場相關問題之管道。

2025 年度本公司未接獲人權侵害申訴案件，亦未發生重大人權侵害事件；如接獲申訴案件，將依相關程序進行受理、調查及處理，並視案件情形採取適當之改善及補救措施，以保障申訴人之合法權益及隱私。

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
勞資溝通	定期召開勞資會議，針對薪資、福利、工時、工作環境及職業安全等議題進行溝通與討論。	若發生勞資意見歧異，透過溝通協調方式處理，並依相關法令及公司規定採取適當改善措施。
工作場所安全	定期進行工作場所安全檢查及相關教育訓練，並提供員工必要之安全防護措施。	發生職業災害或意外事件時，依公司相關程序提供必要協助，並針對事故原因進行檢討及改善，以降低再次發生之風險。
反歧視與平等對待	招募、任用、薪酬、考核及晉升等，依員工能力、工作表現及職務需求辦理，不因性別、年齡、種族、國籍或其他因素而有不當差別待遇。	如發現疑似歧視或不平等對待情形，將依公司申訴及處理程序進行了解與處理，並視情況採取適當改善措施。
工時與休假保障	依勞動相關法令及公司規章辦理工時、加班、休假及相關福利事項，並進行工時管理。	如發現工時管理異常，將檢討原因並依相關法令辦理加班費或補休等事項，必要時調整人力配置及工作安排。
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	對於經確認之人權相關事件，依事件性質及相關法令採取適當之改善及補救措施，並追蹤改善情形，以避免類似事件再次發生。

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 2025 年底，本公司全職員工共計 33 人，其中男性 23 人，占 69.7%；女性 10 人，占 30.3%，女性主管占管理職人員之 20%。相較 2024 年底全體員工 23 人，2025 年底員工人數增加 10 人，主要透過專業分工及外部合作，維持營運效能與產品品質。

雖公司整體規模不大，仍持續建立健全的人力資源管理及員工發展制度，重視人才培育與工作環境，並依公司營運需求適度調整人力配置，以支持公司穩定營運及長期發展。

員工組成

2025 年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	23	0	23	0	23
女性	10	0	10	0	10
總人數	33	0	33	0	33

依年齡區分

2025 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	9	0	9	0	9
30-50 歲	10	0	10	0	10
50歲(含)以上	14	0	14	0	14

依國籍區分

2025 年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
台灣	26	0	26	0	26
美國	1	0	1	0	1
越南	6	0	6	0	6

依地區區分

2025 年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
台灣	33	0	33	0	33

*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，由專業保全公司依約派駐，採一年一約方式合作，主要負責廠區安全維護工作。該人力配置與前一年度相同，維持穩定的合作關係。

保全人員雖非本公司正式聘僱員工，仍須遵守廠區管理及安全相關規範，並接受必要之職業安全及緊急應變訓練。本公司亦重視協力人員之基本人權與工作權益，確保其受到公平及尊重之對待，並提供適當之工作環境及必要安全措施，以降低職業安全風險。

非員工結構表

2025 年	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 2025 年底，本公司員工總數為 33 人，其中男性 24 人、女性 9 人。依國籍區分，台灣籍 26 人、美國籍 1 人及越南籍 6 人。

本公司重視員工多元化及平等機會，致力於營造公平、尊重及不歧視之工作環境。員工之聘用、薪酬、培訓、晉升及職涯發展，均依據專業能力、工作表現及職務需求辦理，不因性別、年齡、國籍或其他個人背景而有差別待遇。

新進與離職員工情況

2025 年度本公司新進員工共 16 人，離職員工共 6 人，其中女性 2 人、男性 4 人，全年員工人數淨增加 10 人。離職原因主要包括個人生涯規劃及個人與工作內容適應性等因素。

反歧視與改善措施

2025 年度統懋半導體未接獲歧視事件通報，亦無經調查確認之歧視案件。本公司設有員工申訴及申報機制，若發現歧視或不當對待情形，員工可透過匿名通報管道或向人資單位反映，公司將依相關程序進行調查，並視案件情形採取適當之改善及處置措施。

此外，本公司於新進員工到職時提供職場平等、性別平等及反歧視相關教育，使員工了解相關權益與申訴管道，共同維護公平、尊重及友善之工作環境。

員工多元化情形

2025 年	員工(人數)	占全體員工百分比(%)
男性	23	69.7
女性	10	30.3
其他(由員工自行認定)	0	0
30 歲(含)以下	9	27.3
30-50 歲	10	30.3
50 歲(含)以上	14	42.4
原住民	0	0
身心障礙	0	0

新進與離職員工情形

2025 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	10	30.3%	4	12.1%
女性	6	18.2%	2	6.1%
30 歲(含) 以 下	12	36.4%	4	12.1%
30-50 歲	2	6.1%	0	0.0%
50 歲(含) 以 上	2	6.1%	2	6.1%
臺灣籍	9	27.3%	5	15.2%

註:2025 年年底全體員工 33 人

5.01.4 員工權益及福利

員工福利

本公司依勞動基準法及相關勞動法令辦理員工各項權益及福利事項，除提供新進及現有員工合理之薪資，並依個人年度考績辦理升遷及調薪外，另提供多項員工福利措施，主要說明如下：

1. 全體員工依法參加勞工保險及全民健康保險，並依規定按月提繳 6%勞工退休金，以保障員工相關權益。
2. 員工遇有結婚、生育、喪葬等情事，依勞動基準法及公司相關規定給予相關假別，並得依公司福利規定申請相關補助。

3. 本公司成立職工福利委員會，統籌辦理各項員工福利活動，以保障員工權益。福利措施包括春節、端午節及中秋節禮金、勞動節禮金、結婚補助、生日禮金及子女教育補助等。
4. 公司提供團體意外保險及公共意外責任保險，其中團體意外保險由公司負擔基本保險費，全體員工均免費享有新臺幣 150 萬元之基本保障。
5. 每年定期辦理員工健康檢查，以維護員工健康。
6. 提供汽、機車停車場、RO 飲水設備、冰箱及微波爐等生活便利設施，並提供員工宿舍，以提供便利及完善之工作與生活環境。

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、結婚補助

育嬰留職停薪

統懋半導體重視員工家庭照顧與工作生活平衡，依《性別平等工作法》及相關勞動法令，提供符合資格之員工申請育嬰留職停薪之權利。員工於子女滿三歲前，得依相關規定申請育嬰留職停薪，公司並依法保障其相關權益。

2025 年度無員工申請育嬰留職停薪。本公司依相關法令辦理育嬰留職停薪申請及相關權益事項，確保員工於有需求時得依規定提出申請，並維護其合法權益。

育嬰假的復職與留任情形

2025 年	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	0	0	0
當年度申請留職停薪人數	0	0	0
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	0	0	0
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	0	0
復職率(B/A)	-	-	-
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)	-	-	-

註：2025 年度無員工申請育嬰留職停薪，故無原應復職及復職後留任之人員，復職率及留任率 因分母為 0，故不適用（以「—」表示）。

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，依員工職級及性別統計平均年度薪酬差異，以了解不同職級之薪酬情形。2025 年度本公司員工共 33 人，其中男性 24 人、女性 9 人，整體員工性別比例以男性為主。

各職級之薪酬係依職務內容、職責、專業能力、工作經驗及績效等因素核定，基本薪資制度並無因性別而有差異。部分職級之男女平均薪酬差異，主要與人員配置、職務內容、職務加給及年資等結構性因素有關，並非因性別而給予不同之薪酬待遇。

本公司持續依職務及工作表現進行薪酬管理，並提供員工公平之培訓、發展及晉升機會，以落實性別平等及薪酬公平之原則。

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

2025 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	0.90	-
間接人員	0.81	-

5.01.5 團體協約

截至 2025 年底，統懋半導體員工總數為 33 人，目前未設置工會，亦未簽訂團體協約。本公司依相關勞動法令辦理員工聘僱、薪資給付、工時管理、福利及離職等事項，保障員工之合法權益。

為維持良好之勞資關係，本公司定期召開勞資會議，並透過多元溝通管道，促進主管與員工間之意見交流，包含：

- 管理部門定期召開會議，進行工作及員工相關議題之溝通。
- 員工可透過內部建議信箱或匿名管道反映意見及提出建議。
- 公司主管及管理階層關注員工意見，並依實際情況溝通與回應。
- 公司持續重視員工權益及勞資溝通，並依營運規模及實際需求適時檢視相關溝通與協商機制。



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 2025 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。全年共辦理 97 人次訓練，累計訓練時數 194 小時，平均每位員工受訓約 5.9 小時。

本公司將持續依據營運需求及員工發展需求，規劃多元化教育訓練課程，以提升員工專業能力、工作職能及職場競爭力。

內部員工教育訓練情形

項目	數據
員工數	33 人
年度教育訓練人次	97 人次
年度教育訓練總時數	194 小時
每位員工平均受訓時數	約 5.9 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之職業安全與健康，2025 年全體 33 名員工（含管理層及技術人員）均納入職業安全衛生管理範圍，適用地點為台南新市廠。

本公司依據《職業安全衛生法》、《職業安全衛生管理辦法》及相關法規辦理職業安全衛生管理，並依公司規模配置一名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、制度執行及績效追蹤等工作，並依規定辦理職業災害相關通報及申報作業；另由相關人員協助落實各項職業安全衛生管理措施，以維護員工安全與健康。

職業衛生管理系統

統懋半導體目前尚未取得職業安全衛生管理系統（如 ISO 45001）之第三方驗證，惟已依《職業安全衛生法》及相關法規建立內部職業安全衛生管理機制，涵蓋危害辨識、風險評估、事故通報與調查、安全衛生教育訓練及健康促進等事項。

為持續提升職場安全衛生管理能力及降低職業災害風險，本公司加入由統一企業主導之「新安樂活安衛家族」，透過企業間交流及輔導機制，強化職業安全衛生管理能力，並分享安全衛生管理經驗與實務作法，提升員工安全意識及職場安全保障。

未來本公司將持續參與安衛家族相關活動，透過交流與學習持續精進職業安全衛生管理措施，逐步完善職業安全衛生管理制度。

危害辨識、風險評估及事故調查

在廠區新封裝設備安裝及試機過程中，本公司於施工及設備啟用前進行危害辨識與風險評估，評估範圍涵蓋設備操作、化學品使用、電氣安全及高處作業等潛在風險。對於發生之職業災害或異常事件，均依內部程序進行調查、原因分析及改善，以降低類似事件再次發生之風險。2025 年度本公司未發生職業災害事件。

本公司遵循職業安全衛生相關法規，並告知員工於工作期間如發現有立即危險之虞，除應立即通報外，亦得自主退避至安全場所。2025 年度未有員工因通報危險情況或行使自主退避權而遭受任何懲處之情事。

事故調查流程

為強化職場安全管理，本公司建立事故調查及改善機制，針對發生之職業災害或異常事件進行通報、調查及改善，流程包括：

- **即時通報：**事故發生後，現場人員立即通報直屬主管及相關管理單位，以利迅速處理。
- **現場控制：**立即管制事故區域，防止事故擴大，並妥善保存現場相關資料及證據。
- **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，進行事故調查。
- **原因分析：**透過現場檢視、訪談及資料蒐集，分析事故原因及相關因素，提出改善建議。
- **改善措施：**依調查結果擬定並執行改善及預防措施，必要時修訂相關作業程序或管理規範，以降低類似事故再次發生之風險。

工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

本公司依《職業安全衛生管理辦法》及相關法規設置職業安全衛生委員會，委員會共計 6 名委員，由職業安全衛生相關人員、部門主管及勞工代表共同組成，其中勞工代表 3 人，以促進工作者參與職業安全衛生相關事項之討論與溝通。

本公司每年定期召開職業安全衛生委員會議 4 次，針對職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防及工作環境安全等事項進行討論，並依實際需求提出改善措施。工作者亦可透過委員會或相關溝通管道反映職業安全衛生及健康相關意見，經討論後由相關單位辦理改善，並將重要決議及相關資訊適時傳達予員工，以提升職業安全衛生管理成效。

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，2025 年總受訓人數共 16 人次，每人受訓時數至少 3 小時，所有工作者總受訓時數為 48 小時。

健康促進

本公司於新進員工到職前依規定辦理健康檢查，並為在職員工定期辦理健康檢查，檢查後提供醫師健康諮詢，協助員工了解自身健康狀況，並維護員工健康與工作安全。

為確保員工飲用水品質安全，本公司定期進行大腸桿菌檢測，2025 年度檢測結果均符合相關衛生標準。

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

本公司重視承攬商作業人員之職業安全衛生，依職業安全衛生相關法規辦理承攬商管理，落實危害告知及作業安全管理。相關安全要求納入承攬合約，並於承攬人員進廠前進行危害告知及安全宣導，必要時提供相關安全教育訓練，並透過現場安全督導及作業管理，降低作業風險。

此外，本公司依作業需求進行現場安全檢查，若發現安全衛生缺失，將通知承攬商限期改善，並視需要追蹤改善結果，以確保作業符合相關安全衛生規範，降低職業災害發生風險。

5.02.2 職業傷害



2025 年度本公司未發生職業傷害、工傷死亡或職業病事件。

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：2025 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：2025 年本公司未發生任何職業病案例，並持續依相關職業安全衛生法規辦理員工健康及安全衛生管理事項。

員工職業傷害與職業病資訊

類別	2025 年數據	說明
員工人數	33 人	全職員工數
職業傷害事件數	0	2025 年本公司未發生職業傷害事件
業傷害死亡事件數	0	2025 年本公司未發生職業傷害死亡事件
職業病事件數	0	2025 年本公司未發生職業病案例

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 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬資本額 50 億元以下之上市櫃公司，個體公司應於 115 年完成溫室氣體盤查、117 年完成查證；合併報表子公司應於 116 年完成溫室氣體盤查、118 年完成查證。本公司將依主管機關相關指引及規定，持續推動溫室氣體盤查、查證及資訊揭露相關作業。

2025 年溫室氣體排放量係依母公司統懋半導體自我盤查資料計算，盤查範疇涵蓋範疇一直接排放及範疇二能源間接排放。2025 年範疇一排放量為 5.962 噸 CO₂e，範疇二排放量為 794.707 噸 CO₂e，合計 800.669 噸 CO₂e。本年度資料為母公司自我盤查結果，尚未經第三方查證或確信。

母公司溫室氣體自我盤查資料

項目/年份	2025 年(噸 CO ₂ e)
範疇一(直接排放)	5.962
範疇二(間接排放)	794.707
合計	800.669

註：2025 年溫室氣體排放數據係依母公司統懋半導體自我盤查資料彙整，尚未經第三方查證或確信。

溫室氣體排放強度

為呈現公司溫室氣體排放量與營運規模之關聯性，本公司以營收作為計算溫室氣體排放強度之分母，並以範疇一及範疇二溫室氣體排放量合計數計算。2025 年母公司溫室氣體自我盤查排放量為 800.669 噸 CO₂e，營收為 45.551 百萬元，溫室氣體排放強度為 17.6 噸 CO₂e／百萬元營收。

年份/項目	溫室氣體排放(噸 CO ₂ e)	營收 (百萬元)	溫室氣體排放強度 (噸 CO ₂ e／百萬元營收)
2025 年	800.669	45.551	17.6

註 1. 溫室氣體排放量為母公司統懋半導體 2025 年自我盤查資料，涵蓋範疇一及範疇二。

註 2. 溫室氣體排放強度＝溫室氣體排放量（噸 CO₂e）÷ 營收（百萬元）。

註 3. 2025 年溫室氣體排放量及排放強度資料尚未經第三方查證或確信。

6.02 能源管理

6.02.1 能源使用政策

隨著全球能源成本及氣候變遷風險日益增加，能源管理已成為企業永續經營的重要議題。統懋半導體主要從事半導體封裝製造，雖整體用電規模相較大型製造業者較低，惟 2025 年因新增封裝測試機台及產能需求增加，整體用電量較 2024 年增加，因此本公司持續將能源管理列為重要管理議題，透過能源使用監控及節能措施，提升能源使用效率並降低非必要能源耗用。

1. 能源使用管理

本公司依電號分別統計行政辦公區及封裝區之用電量。2023 年至 2025 年總用電量分別為 1,080,424 kWh、1,202,836 kWh 及 1,652,024 kWh，整體呈增加趨勢。2025 年用電量較 2024 年增加約 37.3%，主要係因封裝區設備及生產需求增加所致；其中封裝區用電量占 2025 年總用電量約 74.9%，為主要用電區域。本公司將持續監控主要用電區域之能源使用情形，並評估節能改善措施。

2. 持續推動節能措施：

- 行政辦公區及實驗室持續採用 LED 照明，並透過關閉非必要電器設備、合理設定空調溫度，以及於下班及休假期間關閉電腦與非必要設備等方式降低能源消耗。
- 規劃將行政辦公區空調系統逐步改採獨立式冷氣機，取代部分冰水主機供冷，以降低空調系統能源消耗並提升能源使用效率。。
- 持續掌握主要設備用電情形，作為後續能源管理及節能改善之方向。

3. 兼顧產能與能源效率

因應生產需求及產能增加所產生之必要能源使用，本公司持續透過設備管理、能源監控及作業優化等方式，提高能源使用效率，並降低單位產出之能源耗用，以兼顧營運需求與節能目標。

區域用電情形

項目	2025 年	2024 年	2023 年
行政辦公區（電號 1）(KWh)	414,864	475,764	562,432
封裝區（電號 2）(KWh)	1,237,160	727,072	517,992
總計	1,652,024	1,202,836	1,080,424

註 1: 行政辦公室(電號 1)的 2025 年用電度數比 2024 年減少 60,900 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 2025 年用電度數比 2024 年增加 510,088 KWh，因新設置封裝設備及廠務設施，導致用電增加。

註 3: 2025 年本公司整體用電量比 2024 年共增加 449,188(KWh)。



行政辦公區節能措施與成效

項目	節約量	減少能耗 (GJ)
行政區辦公區	60,900 KWh	219.24 GJ

註 1：透過節能措施之導入，2025 年行政辦公區較 2024 年節省用電 60,900 kWh，約減少 219.24 GJ 能源消耗，達成降低辦公區能源使用及提升能源效率之成效。

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

綠能推動

依據《臺南市低碳城市自治條例》相關規定，用電契約容量達 800 瓩 (kW) 以上之用電大戶，應於臺南市轄內適當場所設置契約容量 10%以上之再生能源系統，或採其他替代方案辦理。

統懋半導體秉持依法合規及低碳永續發展之理念，持續推動再生能源應用。本公司新市廠區已建置屋頂型太陽能發電系統，所產生之電力依相關規定躉售予台灣電力公司，以提升再生能源使用及應用程度。

除再生能源建置外，本公司亦持續推動內部節能管理及設備能源效率改善，透過用電監測、設備管理及作業優化等措施，降低非必要能源耗用，並逐步提升能源使用效率，以落實低碳營運及永續發展目標。

屋頂型太陽能發電系統

本公司於臺南新市廠區設置屋頂型單晶太陽能發電系統，分階段完成建置，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

目前太陽能發電系統總裝置容量為 413.265 kW，所產生之綠電依相關規定躉售予台灣電力公司，持續推動再生能源應用及低碳營運。



6.02.2 能源使用情況

統懋半導體 2025 年度能源使用以外購電力為主，所使用電力皆由台灣電力公司供應，全年總用電量為 1,652,024 度 (kWh)。本公司主要能源來源為外購電力，另有少量公務車汽油使用，依實際使用量進行統計與管理。

為提升能源使用效率及降低溫室氣體排放，本公司持續推動各項節能措施，包括照明系統優化、行政辦公區空調設備改善、製程設備用電效率提升及用電監測等，並定期進行能源使用統計與追蹤，以掌握能源使用情形及節能改善成效。

能源消耗分析表

能耗項目	2025 年	2024 年	2023 年
台電電力 (KWh)	1,652,024	1,202,836	1,080,424
消耗能源總量 (GJ)	5,947.3	4,330.2	3,889.5
能源密集度 (GJ)	130.56	85.4	61.6
躉售太陽能發電 (KWh)	526,424	534,036	530,864
躉售太陽能發電 (GJ)	1,895.1	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、2025 年躉售太陽能發電 1895.1 GJ

6.03 水資源管理

6.03.1 水資源管理與減量目標

1.水資源管理

統懋半導體位於臺南市，廠區周邊水資源屬於地區共享資源。本公司主要用水來源為自來水，用水用途包括製程用水、RO 純水造水及廠區日常生活用水等。公司持續關注水資源使用情形，並依實際生產及製程需求進行用水管理，透過製程用水管理及設備改善，提升水資源使用效率，降低不必要之水資源耗用。

2023 年至 2024 年期間，本公司自來水取用量呈下降趨勢，主要係因地下水整治作業成效逐步提升，相關整治所需自來水量減少所致。

2025 年因應封裝切割需求增加，增設 RO 純水造水系統，導致自來水取用量較 2024 年增加。公司將持續評估各項用水活動及設備改善對水資源使用之影響，並以提升用水效率及降低對當地水資源環境之潛在影響為管理目標。

自來水取水情形

項目	2025 年	2024 年	2023 年
年用水(噸)	5,754	2,594	4,648
月均用水(噸)	479.50	216.17	387.33
日均用水(噸)	15.76	7.11	12.73

註 1: 本公司 2024 年及 2023 年自來水用量呈下降趨勢，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。

註 2: 2025 年因增設 RO 純水造水系統，導致自來水取用量較 2024 年增加。

減量目標

2025 年統懋半導體日均自來水取用量約為 15.76 噸，整體用水需求相對有限。惟本公司仍重視水資源之有效利用與永續管理，持續掌握廠區用水情形，並透過設備管理、用水監控及日常巡查等方式，降低不必要之水資源耗用。

考量公司整體用水量及實際營運需求，本公司目前以維持合理用水量、提升用水效率及降低非必要耗水為主要管理方向，持續評估節水改善措施，並依實際用水情形檢視後續減量機會。

相關管理措施如下：

- 持續監控用水情況：定期掌握自來水使用量及用水變化，了解異常用水情形，以提升水資源使用效率。
- 落實節水管理：續進行用水設備及管線巡查，避免漏水及不必要之水資源浪費。
- 提升用水效率：封裝切割製程所產生之廢水，經過過濾與淨化後再回收使用，降低水資源耗用。

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，已申請水污染防治措施，每日許可廢水排放量上限為 98 公噸。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，2025 年廢水總排放量為 12,914 公噸，2025 年廢水日均排放量為 35.382 噸。

6.03.2 用水情況

本公司 2025 年自來水總取水量為 5,754 公噸，較 2024 年 2,594 公噸增加 3,160 公噸，增加幅度約 121.8%。2025 年平均每日用水量約 15.76 公噸。

2025 年水源均來自自來水，無抽取地下水，亦無使用外購水源。2025 年自來水取水量較 2024 年增加，主要係因應封裝切割製程需求，增設 RO 純水造水系統，以提供製程所需純水，因而增加自來水作為 RO 系統進水之使用量。

廢水排放情形

項目(單位：公噸)	2025 年	2024 年	2023 年
廢水年排放量	12,914	4,026	3,952
廢水月均排放量	1,076.2	335.5	329.3
廢水日均排放量	35.38	11.03	10.83

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

註 2: 2025 年因增設 RO 純水造水系統，造水過程會產生 RO 廢水，導致廢水排放量較 2024 年增加。

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，設置相關管理單位，並持續依環境管理系統要求進行廢棄物管理，掌握廢棄物之來源、產出及後續處置情形，並針對廢棄物可能造成之實際及潛在環境衝擊，持續進行管理與改善。

為落實廢棄物管理及減量，本公司持續評估採用環境友善之原物料及製程管理措施，從源頭降低廢棄物產生量，並依相關環保法規及廢棄物清理計畫書，落實廢棄物分類、貯存、清運及處理等管理作業，以提升廢棄物管理效率。

本公司依環保法規設置廢棄物貯存場所，並依廢棄物性質進行分類及妥善存放，涵蓋公告之資源回收、再利用及事業廢棄物等類別。各類廢棄物均委託具合法資格之清除、處理或再利用業者辦理後續處置，並依相關法規要求進行管理，以確保廢棄物處理流程符合環境及法規要求。

在廢棄物減量方面，本公司目前以源頭減量、分類回收及資源再利用為主要管理方向，持續檢視廢棄物產出情形，並透過製程改善、資源分類及回收再利用等方式，降低非必要廢棄物產生。未來將依營運及廢棄物產出情形，持續評估具體減量改善措施。

此外，本公司對委託之廢棄物清除、處理及再利用業者進行資格審查，確認其具備合法許可及相關處理能力，並依合約及法規要求進行廢棄物清理作業，以確保廢棄物獲得妥善處置。

6.04.2 廢棄物產生情況

2025 年統懋半導體員工總數為 33 人，廠區設置 660 公升垃圾子車 1 口，廢棄物主要為一般事業廢棄物（含員工日常生活垃圾）。2025 年一般事業廢棄物全年產生量約 4.3 公噸與 0.2 公噸暫存，主要來源為員工日常辦公及生活所產生之廢棄物，整體廢棄物產出量相對有限。

2025 年因公司產品以委外生產為主，且臺南新市廠新設封裝產線仍處於設備安裝、試機及試產階段，製程尚未全面量產，因此製程相關事業廢棄物產生量較低。報導期間廠區未產生有害事業廢棄物，產生之一般事業廢棄物依分類及相關管理程序暫存於廢棄物儲存區，並委託具合法資格之清除、處理或再利用業者進行後續清運及處理。

本公司持續掌握廢棄物產生及處理情形，透過垃圾分類、資源回收及源頭減量等措施，降低廢棄物產生量及對環境之潛在影響。

廢棄物的處置移轉

2025 年本公司產生之一般事業廢棄物 4.3 噸，均依相關法規及廢棄物管理程序，委託具合法資格之清除、處理或再利用業者進行清運及後續處置，以確保廢棄物妥善移轉及處理。

由於 2025 年新設封裝產線仍處於設備安裝、試機及試產階段，製程相關廢棄物產生量較低，目前以一般事業廢棄物管理為主。隨著封裝產線逐步進入穩定生產階段，本公司將建立更完整之製程廢棄物分類、重量及流向紀錄機制，持續掌握各類廢棄物之產生及處置情形，並逐步完善廢棄物處置移轉量之統計與揭露，以提升廢棄物管理透明度及資源循環利用效率。

廢棄物的直接處置

2025 年本公司產生之一般事業廢棄物，依廢棄物性質及相關法規要求，委託具合法資格之第三方清除及處理業者進行後續處置，並依實際處理方式採焚化、掩埋或其他合法處理方式，以確保廢棄物獲得妥善處理並符合環境相關法規要求。

本公司持續以廢棄物源頭減量、分類及資源回收為管理方向，並評估廢棄物再利用及資源化之可行性，以逐步降低廢棄物直接處置量，提升資源循環利用效率。

直接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	4.3	4.3
廢紙	回收處理	0	1.050	1.050
廢鐵	回收處理	0	1.220	1.220

註：2025 年本公司員工人數為 33 人，且產品以委外生產為主，製程相關廢棄物產生量相對有限。2025 年廠區未產生有害事業廢棄物，廢棄物主要為一般事業廢棄物及可回收資源，並依廢棄物性質委託具合法資格之業者進行焚化處理。



7 附錄

7.01.附錄一

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	8	
2-2	組織永續報導中包含 的實體	報告邊界與範疇	9	
2-3	報導期間、頻率及聯 絡人	報告涵蓋期間、頻率	9	
2-4	資訊重編	資訊重編	10	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	10	
2-6	活動、價值鏈和其他 商業關係	供應商管理	40	
2-7	員工	人力結構	45	
2-8	非員工的工作者	人力結構	46	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	18	
2-10	最高治理單位的提名 與遴選	提名與遴選	22	
2-11	最高治理單位的主席	成員及多元化	19	
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	15	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理 架構	14	
2-14	最高治理單位於永續 報導的角色	對永續報導之角色	15	
2-15	利益衝突	利益迴避	21	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	16	
2-17	最高治理單位的群體 智識	對永續發展之持續進 修	18	

2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	17	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	23	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	23	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	24	
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	4	
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	34 36 42	
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	34	
2-27	法規遵循	法規遵循	38	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	38	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	28	
2-30	團體協約	團體協約	48	
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	30	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	32	
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	33	
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	36	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	36	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	36	
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	59	
302-2	能源密集度	能源使用情況	59	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	58	
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	60	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	60	
303-3	取水量	用水情況	61	
303-4	排水量	用水情況	61	
303-5	耗水量	用水情況	60	
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	62	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	62	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	63	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	64	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	64	
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	47	
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	47	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	48	
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	49	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	50	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	51	
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	51	

403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	52	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	52	
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	52	
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	52	
403-9	職業傷害	職業傷害	53	
403-10	職業病	職業傷害	53	
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	49	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	49	
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	49	
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	19	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	47	

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	55
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	55
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	55
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	55
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	56
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	56
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	56
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	56
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	57
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	57
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	56



2025 ESG Report 永續報告書

