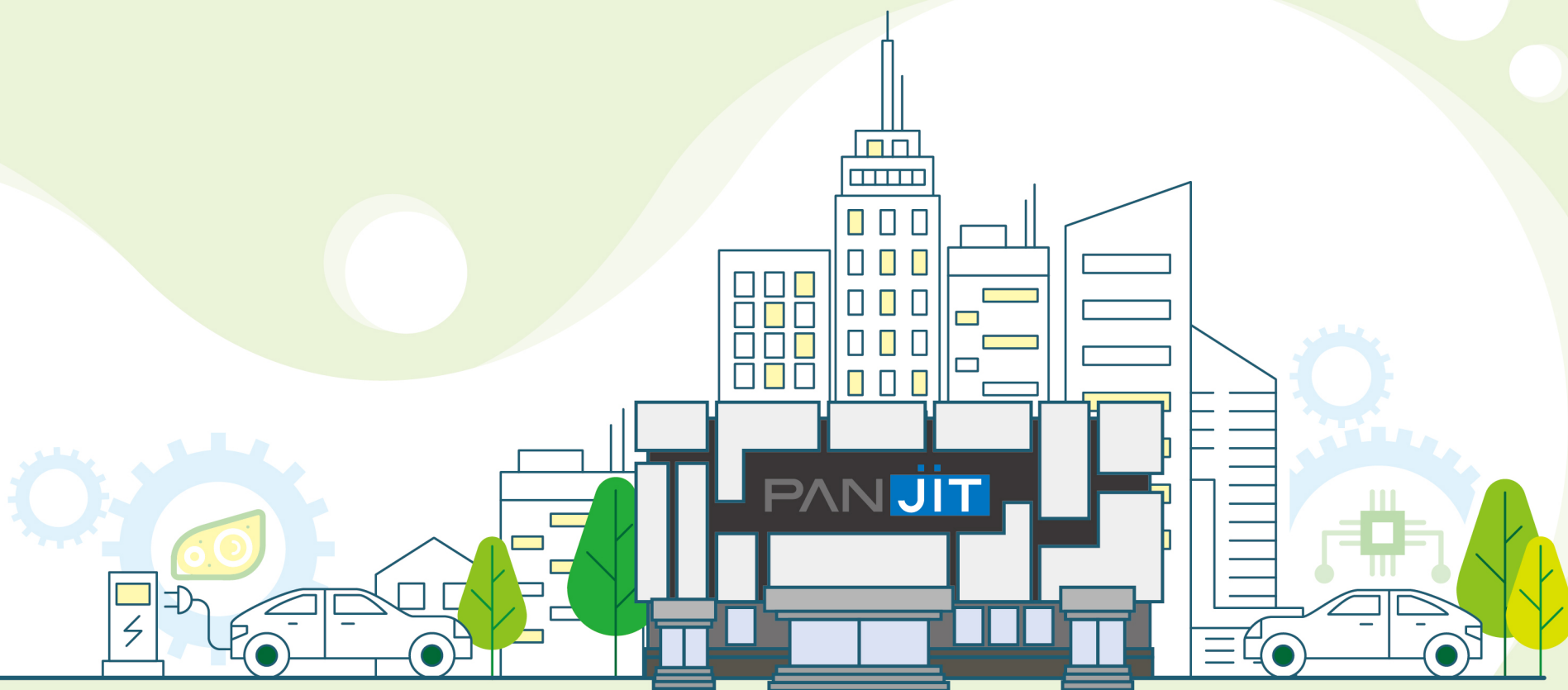




2024 永續報告書

目錄

contents

關於報告書	02
經營者的話	04
獲獎與肯定	07
永續績效	08
關於強茂	09

1 永續管理

1.1 ESG 永續發展推動	18
1.2 重大性分析	21
1.3 利害關係人溝通	27

2 誠信治理

2.1 公司治理	32
2.2 營運績效	37
2.3 道德誠信	38
2.4 風險管理	40
2.5 資安管理	42

3 責任供應鏈

3.1 產品品質與服務	48
3.2 創新研發與專利	52
3.3 供應鏈永續管理	59
3.4 客戶關係管理	65

4 環境保護

4.1 氣候變遷調適與行動	67
4.2 能源與排放	74
4.3 水資源管理	77
4.4 廢棄物管理	80

5 以人為本

5.1 人權管理	83
5.2 員工結構	86
5.3 招募任用	88
5.4 薪酬福利	91
5.5 人才發展	96
5.6 員工健康與安全	104

6 社會共融

7 附錄

I. GRI CONTENT INDEX	125
II. 永續揭露指標 - 半導體業對照表	133
III. 永續會計準則 SASB 對照表	134
IV. 臺灣證交所氣候相關資訊對照表	136
V. 第三方獨立單位查證聲明書	137



關於報告書

本報告書為強茂股份有限公司 (以下簡稱強茂) 發行之第三本「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。強茂每年發行永續報告書，同時揭露 ESG 管理實績，強化與利害關係人的溝通與聯繫。

報告邊界與範疇

本報告書主要報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，並部分涵蓋 2024 年以前或以後之資訊，報告書揭露邊界為強茂股份有限公司台灣營運據點 (岡山廠、永安廠、台北營運中心、新竹研發中心)；財務數據與公司財報數據一致，係經會計師簽證後公開發表之資訊，幣別主要以新台幣為主。本報告書揭露範疇不包含合併報表之子公司及海外據點，關係企業相關資料參見《強茂股份有限公司 113 年度關係企業合併營業報告書》，若揭露範疇與前述不一致，或有部分歷史數據重編之情事，將於本文中備註說明。

報告書發行時間

強茂每年發行永續報告書，發行報告書與年度個體財務報告報導期間相同，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：2025 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 推動辦公室 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

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](#)。

報告書審核與保證

強茂於 2022 年 3 月 1 日成立 ESG 企業永續發展委員會，並於 2024 年 1 月經董事會通過正式成立「永續發展委員會」，係董事會下轄之功能性委員會，為因應此永續發展治理架構之調整，原 ESG 企業永續發展委員會更名為 ESG 推動辦公室。ESG 推動辦公室下轄環境永續推動小組、社會責任推動小組及永續治理推動小組。本報告書內容及資訊由 ESG 推動辦公室各組成員提供，經各部門主管初步審核內容資訊與永續績效指標之正確性後，再由 ESG 執行秘書統籌進行數據檢驗、內容規劃與編輯修訂等事宜。因 2024 年重大主題鑑別作業完成時程已逾當年度董事會召開時間，故由 ESG 推動辦公室先行核定，未來將規劃於每年完成重大主題鑑別後，視時程情形，於次年度提報董事會核准，以強化董事會監督職能。

彙整後之報告書，2025 年 3 月 10 日至 4 月 23 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。2024 年溫室氣體排放量，已於 2025 年 3 月完成查證，於 2025 年 6 月取得 ISO 14064-1 證書。



經營者的話

2024 年，世界持續面對劇烈變動的浪潮。地緣政治衝突加劇、供應鏈重組，以及生成式 AI 與高效能運算的快速躍進，正全面改寫企業經營邏輯與永續競爭規則，並重新定義產業各項佈局。國際社會對企業永續（ESG）的期待不再僅止於願景陳述，而是企業價值鏈展現實質行動與績效展現的試煉。在這關鍵時代交會點，強茂公司作為全球半導體產業的重要供應鏈夥伴，將永續視為競爭優勢的根基，秉持「創新、成長、責任、永續」的核心經營信念，從治理結構、營運策略到文化內涵，全面落實 ESG 行動。

2024 年，我們堅守初心、主動應變，在動盪中前行，更在變局中創新；並持續深耕全球市場，推動永續治理與科技創新，力求在變局中掌握機遇、創造價值，打造強茂成為值得信賴的永續企業品牌。

全球佈局與永續治理

面對 AI 驅動的新一波工業革命，全球半導體產業進入歷史性轉型關鍵期。強茂積極投入智慧製造與數位轉型升級，從產品研發到製程管理全面優化，並取得多項研發專利，成功導入量產應用，持續強化企業核心競爭力，為客戶提供更穩定且具前瞻性的解決方案。

在國際政經地緣政治風險日益升高的全球態勢中，強茂堅定深化全球佈局戰略，全面強化供應鏈責任治理與策略夥伴協作。2024 年，我們進一步以 ESG 為行動主軸，擴展海外營運與本地化發展，並將風險控管與價值共創機制深植全球營運網絡。全年完成 54 家供應商 RBA 稽核，合格率達 100%；同時持續推動直材供應商完成 ISO 14064-1 盤查與 ISO 50001 能源管理，提升節能減碳成效，構築兼顧環保與效率的綠色供應鏈，強化整體價值鏈韌性，實踐夥伴共好。

在數位時代的高風險環境下，我們更系統性導入資安治理架構，建置內外部稽核機制，並於 2024 年正式通過 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，從制度設計到風險監控，確保營運透明、守護利害關係人的資訊安全，全面展現強茂「誠信經營、攜手共好」的承諾與行動力。

深化環境承諾，實踐碳中和目標

我們以「強化綠能發展，茂林永續經營」為願景，專注努力於節約能源、減廢利用、綠能及環境永續三大方向，堅定推動碳中和目標，實踐強茂對環境永續的承諾，並致力於 2040 年達成碳中和之目標。

除了我們原有的環境系統平台持續建構推進外，2024 年度更規劃主動參與 SBTi 倡議，積極規劃並實踐短中長期氣候行動計畫，並透過第三方查證體系，確保永續成效透明可信。

2024 年，我們實現節電 1,664,380kWh (減碳 822.20 公噸 CO₂e)、太陽能發電量 181,876.55kWh，回收水量達 65,958 公噸 (回收率 19.20%)。

同時推動資源循環與廢棄物減量，廢膠再利用達 245.94 公噸，年增幅高達 92.37%。透過系統性作為與具體成果，強茂持續深化氣候應變力，構築更具韌性與責任感的製程與營運模式。

在環境行動部分，我們持續以企業實際參與環境行動，並結合環境教育，邀請在地學校，共同持續參與『森愛地球我種樹』海岸濕地植樹活動；另也結合在地有機小農，於每月提供同仁有機健康蔬食購買及員工餐廳入餐活動等，並透過教育知識傳遞的力量，提升員工及利害關係人對環境保護的意識，友善環境，結合生活，為環境永續盡最大心力。

以人為本，打造幸福企業文化

強茂堅信，員工是企業最堅實的根基。故我們致力營造以人為本的組織文化，打造安全、健康、尊重並富有包容力的工作環境。秉持「打造幸福強茂，成為員工引以為傲的企業」的信念，推動人權保障、多元包容的人才策略與完整的福利制度，確保每位員工皆能在公平、安全、無歧視的職場中安心發展。

2024 年，我們未發生任何歧視、強迫勞動或人權侵害事件，體現企業對社會責任的高度重視，並於 EcoVadis 全球供應鏈持續評鑑平台，進步至取得承諾獎章之持續推進承諾。

同步內部推動 ESG+ 值活動，透過知識與健康並重 ESG 意念出發，舉辦 4 場 ESG 講座與 4 場健康課程，將永續與健康觀念落實至員工家庭與生活日常；而自 2022 年啟動之員工信託，截至 2024 年底參與率已達 88.66%，進一步強化員工的經濟安全與向心力。

此外，我們堅信「企業的成就，來自社會的成全；企業的責任，應回饋於社會」持續推動環境保護、教育扎根、社福關懷與志工文化，串聯各界資源，凝聚永續共榮的實踐力量。我們投入於各項公益與永續行動，健康面，我們透過健康蔬食日與有機蔬菜入菜倡議，引導員工從飲食習慣的轉變，促進健康生活並兼顧環境保護。

在社會面，我們長期捐助岡山五所國小教學設備與營養午餐，並由企業志工走入校園，帶來多元課程，啟發學童對知識與環境的關注。同時，透過捐助小天使家園、員工定期捐血與志工參與，我們持續實踐對弱勢群體的關懷與人道承諾。

這一切成果的背後，來自每一位同仁的投入與社區夥伴的信任。我們深信，企業是社會命運共同體的一環。唯有攜手共進，方能共創永續未來。

未來已來

強茂的每一步，皆源於對企業經營初心的堅持與應對未來改變的信念。我們從環境永續到社會共榮，從技術創新到誠信治理，持續將 ESG 價值觀深植於營運管理與決策文化之中，打造透明、負責、共榮的永續營運模式。

展望未來，我們將積極關注全球重大變化，進一步深化五大核心 ESG 策略，確保每一項行動皆具持續性、系統性與高度關聯性。我們將以開放對話、科學管理與誠信治理為本，準確回應利害關係人的期待與需求，透過具體成果落實我們對環境、社會與治理的承諾。

強茂堅信，企業永續之路，絕非獨行之旅，我們承諾要用更高的視野及更深的社會責任、用更高的信心及更強的實力，持續攜手全球供應鏈夥伴，成為全球半導體供應鏈中值得信賴的永續典範，共創共榮、共織未來。

強茂股份有限公司
董事長暨總經理

方敏浩



獲獎與肯定



Foxconn's Best Supplier
since 2002



EE Award Asia
2022 Best Power IC



ResMed 2022 Highly
Commended Award



LITE ON - Excellence in
Quality Award



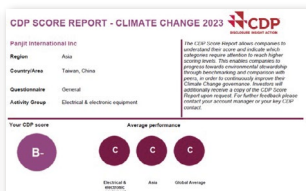
2023幸福企業銀獎



2023 RBA 銀級認證



2023 ECI@無錫
【智改數轉】創新示範單位



2023 CDP氣候問卷
獲得B-等級



2024幸福企業銀獎



2024 EcoVadis 承諾獎章



2024年EE Awards Asia
「年度最佳Discrete」獎



2024 LG VS Supplier
Best Supplier Delivery

永續績效

建造可持續發展的未來是我們的責任



- 2024年共計節能1,664,380kWh/年，換算溫室氣體減量約822.20TCO₂e。
- 2024年太陽能發電量181,876.55kWh，自發自用共26,272.55kWh。
- 2024年有害事業廢棄物總量共計87.33公噸。
- 2024年電子廢棄物再循環之百分比98.77%。
- 2024年污泥處理量為83.78公噸。
- 2024年廢膠再利用製成空心磚之處理量245.94公噸，較2023年成長92.37%。
- 2024年無任何廢棄物不當處置及運送至國外處理之情事發生。
- 2024年回收水量為65,958公噸，回收率19.20%。
- 2024年廢水監測均符合法規要求，對當地水體無造成重大衝擊。



- 2024年無違反人權、勞資爭議等負面事件發生。
- 2024年女性員工占63%，不因性別限制擁有相同舞台發揮。
- 2024年員工到職與離職人數維持在5%內之波動，持續維持穩定的人力資源狀態。
- 2024年同仁參與員工持股信託比例88.66%。
- 2024年員工及非員工工作者無重大職災事件及職業病例。
- 2024年共完成54家供應商RBA稽核，合格率100%。
- 2024年冶煉廠100%符合不使用衝突礦產承諾。
- 2024年產品均符合有害物質規範，無違反產品健康和 safety 相關法規事件。
- 2024年無發生任何客戶資料外洩及重大資通安全事件。
- 2024年客戶滿意度達成率達100.73%。
- 2024年強茂公益回饋支出共計75萬元。



- 2024年合併營業收入12,536,212仟元；稅後淨利1,077,404仟元。
- 2024年提出25件專利申請案，截至2024年獲准領證的現行有效專利共47件。
- SGT MOS 技術平台效能，比肩全球前三競業。
- 2024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。
- 2024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、擴產品圓產能，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 (FREDDs) 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2024/12/31)

台灣員工人數

1,478人(截至2024/12/31)

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

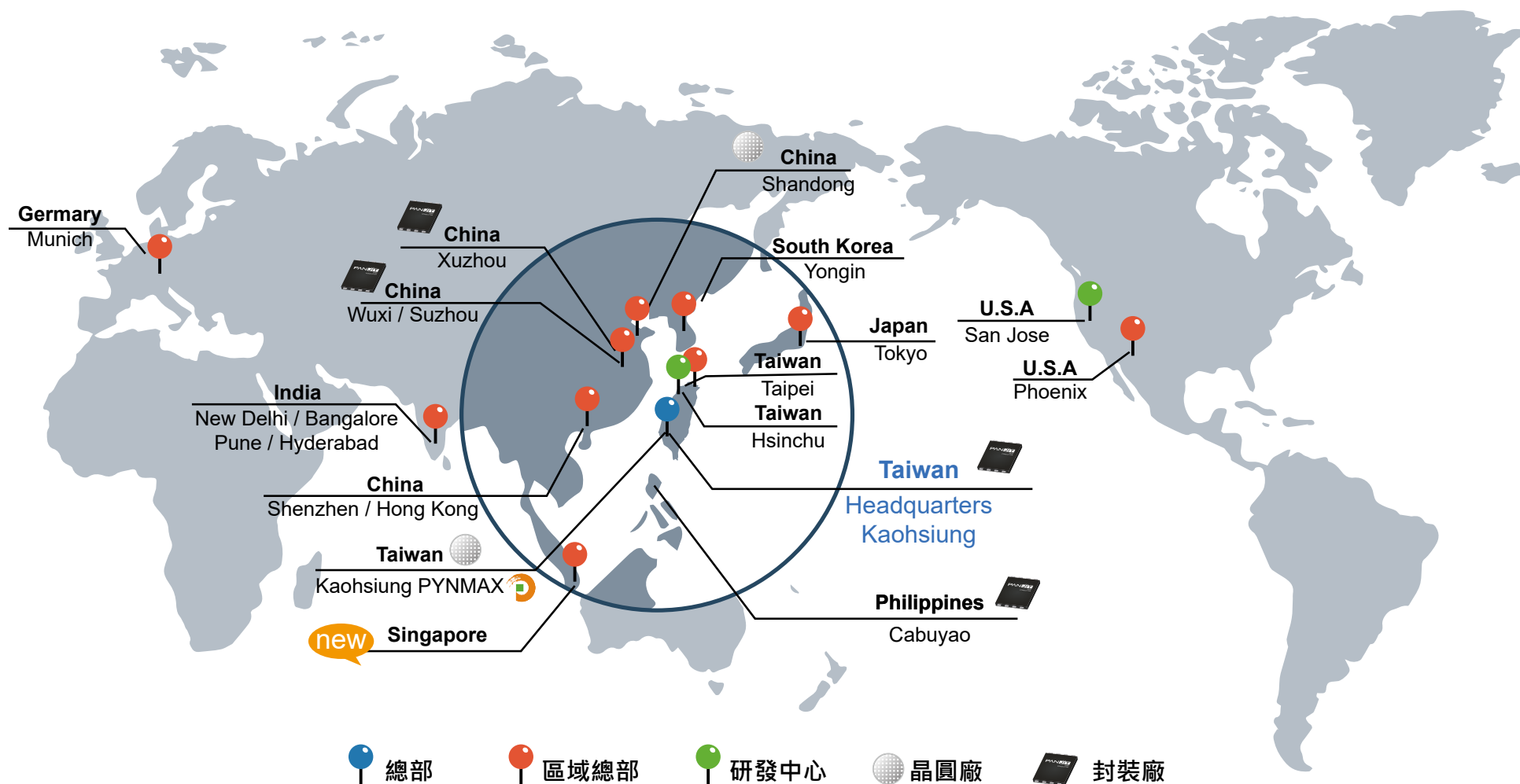
公司聯絡電話

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



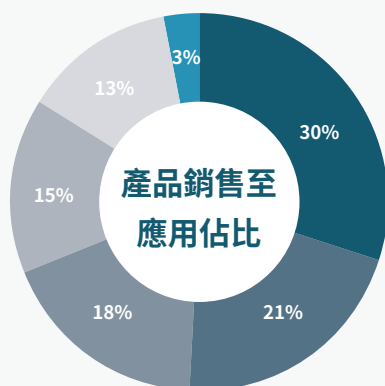
PD充電器、電源供應器、不斷電系統、DC-DC電源模組、伺服器電源

06

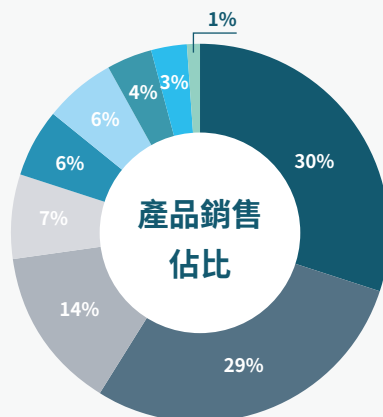
通訊



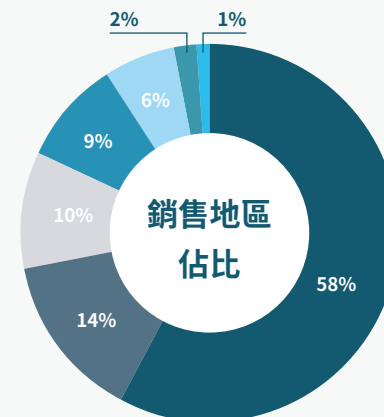
POE、移動裝置、行動通訊基地台



- 車用電子
- 消費型電子
- 工控&綠能
- 電腦運算
- 電源供應
- 通訊



- MOSFET
- Schottky
- Rectifier
- TVS
- Zener
- Switching
- ESD Diode
- BJT
- SiC



- 大陸
- 台灣
- 歐洲
- 韓國
- 東南亞
- 美洲
- 日本



2024 美國EDS領導人峰會

EDS Leadership Summit旨在促進電子行業內的合作與創新，幫助參與者擴展業務網路，並提供更新、更深入的行業知識和見解，加強與行業領導者的連結、探索新的商業機會，並深化對電子行業趨勢的理解。

強茂於2024年5月21日至23日參加在美國拉斯維加斯Resort's World舉行的2024年EDS領導人峰會。展會中，強茂展示了多款半導體解決方案，涵蓋IC、IGBT、MOSFET、肖特基二極體、碳化矽元件、超低順向壓降橋式整流器、TVS二極體和ESD保護元件等，這些產品專為汽車、電源供應和新能源應用而設計。同時邀請了重要的通路夥伴和代表與會，討論潛在合作機會，探索最新的產業趨勢，並展示了強茂致力於提供創新、高效能產品以滿足多元化應用需求的承諾。



2024 企業1.5°C論壇

企業 1.5°C 論壇由 天下永續會 主辦，旨在表揚積極落實《巴黎協定》1.5°C 目標的企業，強調產業對氣候變遷的責任與貢獻。

強茂於 2024 年榮獲「企業 1.5°C 論壇」第 19 名，這項殊榮代表強茂在減碳行動、環境治理及永續發展方面的努力獲得肯定。

強茂致力於透過製程優化、節能技術提升及低碳材料應用，減少碳排放，並確保供應鏈夥伴共同推動淨零轉型。我們不僅投資於高能效半導體產品的研發，亦積極導入再生能源，降低生產過程中的環境衝擊。

未來我們將持續推動節能減碳技術，並與全球客戶、供應鏈夥伴共同實踐綠色半導體願景，為產業帶來更具韌性與競爭力的永續解決方案。



NEPCON Thailand 2024

強茂於2024年參加了NEPCON Thailand展會，展示最新的半導體產品和技術解決方案。

NEPCON Thailand是東南亞地區重要的電子製造業展覽會，吸引了眾多國際參展商和專業觀眾。強茂的參與，旨在拓展東南亞市場，促進區域合作，並展示其在半導體領域的創新能力。

在展會期間，強茂展示了多款新產品，並與潛在客戶和合作夥伴進行了深入交流，進一步提升了品牌在國際市場的知名度和影響力。



electronica India 2024 印度電子展

2024年強茂參與印度最大規模的電子產業展會— electronica India 2024，展現在功率半導體領域的最新技術與產品解決方案。此展會為印度乃至南亞市場的重要電子元件及製造技術盛會，匯聚全球業界領袖與專業人士，提供交流與合作的平台。

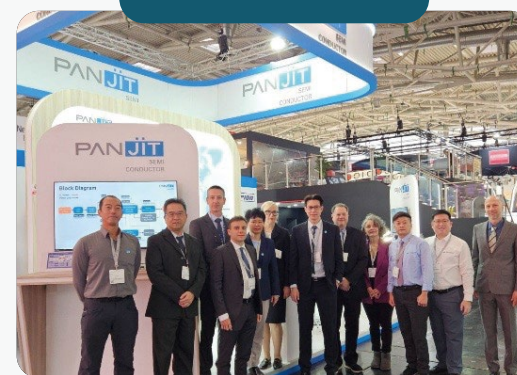
本次參展，強茂將重點展示其在功率半導體、電源管理與車用電子等領域的創新技術，並針對印度市場的需求，提供高效能且符合國際標準的產品方案。透過展會，強茂不僅將深化與當地客戶及夥伴的連結，也進一步拓展南亞市場，提升品牌在全球電子供應鏈中的競爭力。



electronica Munich 2024 慕尼黑電子展

本次展會，強茂展示一系列專為BLDC馬達、汽車電子及電源管理IC解決方案而設計的半導體產品，這些技術不僅提升產品效能，同時也符合節能減碳的市場趨勢，助力客戶打造更具永續性的電子應用。

強茂致力於與全球產業夥伴共同推動電子產品的高效能與環保發展。透過參展，提供現場產品演示與技術交流機會，讓客戶深入了解強茂在提升能效、降低碳足跡及強化供應鏈永續性方面的努力，攜手共創更綠色、更高效的電子產業未來。



產業交流

強茂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	協會	資格
 產業經濟促進	台灣區電機電子工業同業公會	會員
	台灣產業控股協會	會員
	台灣橋頭科學園區產學策進會	會員
	台灣智慧自動化與機器人協會	會員
	高雄市港都企業家協會	會員
 專業類別交流	中華民國品質學會	會員
	高雄市企業人事代表協會(KPA)	會員
	中華民國內部稽核協會	會員
 社會永續服務	台灣氣候聯盟	會員
	高雄市大高雄警察之友	顧問(賴存見課長)
	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	18
1.2 重大性分析	21
1.3 利害關係人溝通	27



1.1 ESG 永續發展推動



強茂於 2022 年 3 月 1 日成立 ESG 企業永續發展委員會，為展現永續發展之決心，及持續精進永續議題監督管理，於 2024 年 1 月 26 日經董事會通過正式增設「永續發展委員會」，為董事會下轄之功能性委員會，原 ESG 企業永續發展委員會，則調整組織名稱為 ESG 推動辦公室，並維持原有編制。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。

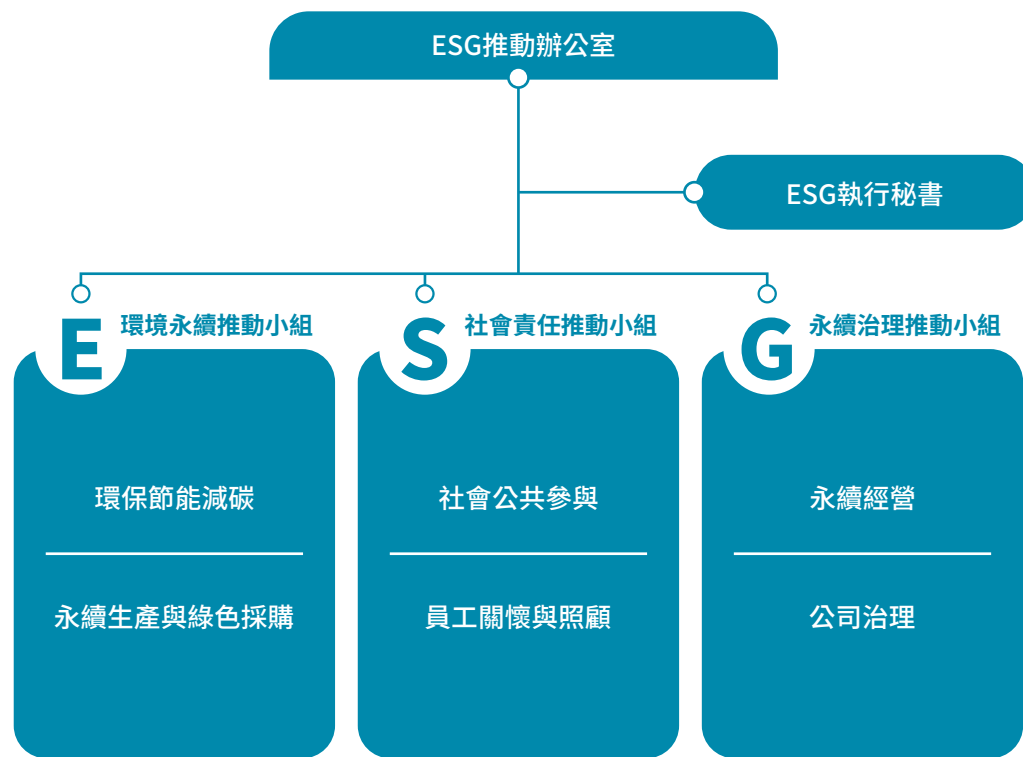
永續發展委員會之執掌為訂定及發展公司永續策略、目標及相關管理方針，帶領永續團隊提出及執行具體推動計畫，持續深化並實踐企業永續發展之願景，每年至少開會一次，並向董事會報告 ESG 相關議題推行情形及永續資訊成果揭露，董事會針對永續發展委員會之管理方針、策略與目標制定、施行措施上提出建議及督導執行情形。強茂與董事會溝通關鍵重大事件面向包含重大交易議案、ESG 相關執行情形及主管機關規定事項等，2024 年經董事會決議之議案共計 35 項，另呈報 ESG 相關議題之報告事項共計 4 次。

2024 年 ESG 議題呈報董事會要點

董事會報告時間	報告內容
2024年3月8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時程規劃 - 報告誠信經營推動情形
2024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時程規劃 - 利害關係人議合結果 - 氣候相關風險機會影響與對策 - 風險管理運作情形 - 智慧財產權管理計畫及其執行情形
2024年8月9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時程規劃
2024年11月8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時程規劃

ESG 推動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 推動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 推動辦公室組織架構



註：ESG 推動辦公室組織架構經由總經理及人資長簽核後公告。

ESG 推動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。	- 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。	- 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境落實員工照護。 - 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。	- 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。


強茂股份有限公司
 PAN JIT INTERNATIONAL INC.

PAN JIT INTERNATIONAL INC
ESG Policy
 永續發展政策 (方針) 宣示文

強茂股份有限公司，成立於民國75年，自民國82年投資興建本廠，主要生產整流二極體、功率半導體等產品。

公司秉持「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更不遺餘力，積極推展與持續改善，致力成為世界綠色企業團員，同時承諾以下宣言，做好地球人的角色：

- 符合法規 遵循環安衛與勞動法令及能源暨其他要求事項，落實法規鑑別及執行。
- 節能減廢 節約能源、落實資源回收，響應全球推展綠色產品運動及綠色採購並致力減少溫室氣體排放量；優化及增設設備以改善環境品質。
- 消弭風險 實施作業環境、活動或服務等之風險控制並消弭危害，適時提出健康促進方案、落實安全衛生管理、預防傷病及職災發生。
- 尊重人權 維護員工集體談判與結社自由、不任用童工、杜絕任何方式之強迫、強制、歧視及性騷擾行為發生，保障相關人員權益。
- 紀律責任 廉潔經營、公平交易、無不正當收益、尊重知識產權，落實及遵守道德倫理相關規範，維護公司聲譽及保護利害關係人權益。
- 持續改善 透過教育訓練提升員工及利害相關人的知能，全員參與並持續監控及改善管理系統績效，建立企業社會責任的新共識。
- 永續經營 致力研發高效節能的優質產品，共同驅動全球潔淨與智慧的未來。

President: 
 Date: 2023.10.01



▲詳情查閱

1.2 重大性分析

強茂依循「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則進行重大性評估，以「強茂營運活動對外部環境、社會（人與人權）、經濟造成之負面衝擊（正面影響）程度」及「各項永續主題對強茂可能產生之負面衝擊（正面影響）程度」進行衝擊顯著性評估，進一步透過關注度問卷發放了解利害關係人對各項永續議題的關注程度，並由 ESG 推動辦公室推動小組成員與永續顧問討論後鑑別出重大議題，強茂依評估結果以管理方針形式揭露本公司管理作為與目標策略，重大議題評估流程包括以下七大步驟：

重大議題評估流程

1

了解組織脈絡
與
蒐集永續議題

參考永續準則規範(GRI、SASB、RBA、TCFD)、永續評比機構(MSCI)、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18個永續議題，涵蓋公司治理面、環境面及社會面三大面向。



Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

永續議題彙整

E
環境

- 氣候變遷因應
- 廢棄物管理
- 水資源
- 生物多樣性
- 空污

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：

1. 本年度將「人權管理」列為基本議題，並於報告書中揭露相關內容。此外，在進行各項永續議題重大性評估時，已充分考量人權衝擊，因此不另行將其列為永續議題進行重大性評估。
2. 本年度將「當地社區」納入「社會參與」議題中，「誠信經營」調整名稱為「治理與誠信」，使議題涵蓋面向更全面。

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，強茂於2024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強茂各項永續議題之關注程度，2024年總計回收121份問卷，問卷分數作為重大議題鑑別評估參數之一。

3

鑑別實際
與
潛在衝擊

ESG推動辦公室推動小組成員針對18項永續議題進行對外(環境、社會、經濟)及對內(強茂)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

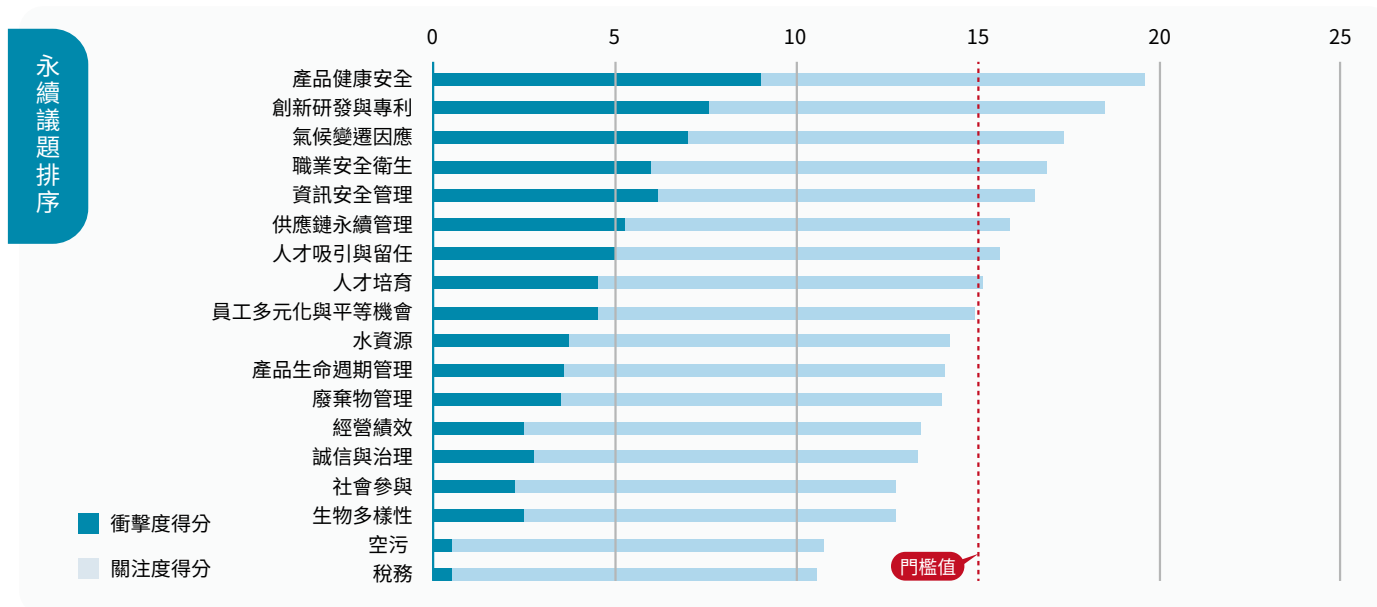
6

重大議題
鑑別

7

回應與管理

依據18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15 分為門檻值，優先對高於門檻值的議題進行討論。



完成永續議題排序後，經ESG推動辦公室成員與永續顧問討論，並考量公司經營現況與完整性，最終擇定8項優先報導之重大議題，進行管理方針資訊揭露。本年度重大議題與前一年度主要差異為「人權管理」不額外進行重大議題管理方針揭露，人權管理相關資訊併入對應之永續議題，如「供應鏈永續管理」及「員工多元化與平等機會」等進行揭露。

依據重大議題鑑別結果，揭露強茂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。

重大議題列表

重大議題	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	負面衝擊 強茂為半導體業，若產品健康安全管理不當，可能導致有害物質對環境或人體造成較大的負面影響。儘管本公司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，因此不會直接對環境或人體健康造成負面威脅。	●	【GRI】416顧客健康與安全	3.1產品品質與服務
	正面效益 強茂已導入ISO 9001、IATF 16949及IECQ QC080000等管理系統，並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，近年強茂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。	▲	【GRI】417行銷與標示(417-2)	
創新研發 與專利	負面衝擊 若公司創新研發能力不足，可能導致經濟損失及技術落後，直接衝擊強茂市場地位，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。	●	自訂主題	3.2創新研發與專利
	正面效益 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，保護強茂的技術與產品，為公司帶來商業效益，有助於加強公司在市場上的競爭力和創新地位。			
氣候變遷 因應	負面衝擊 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，各國制定了越來越多且更加嚴格的法規和協議來控制溫室氣體排放，國內已制定相關碳費徵收辦法，及電價持續上漲，若未進行相關碳量及能源管理及應對措施，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。	●	【GRI】302 能源(302-1、302-3)	4.1氣候變遷調適與行動
	正面效益 企業因應氣候變遷風險，其之而來亦可能產生轉型機會，強茂積極研發低碳產品，並持續深耕車用市場，在電動車相關應用上提供解決方案和終端客戶緊密連結，創造企業價值，運用相關政府計畫資源降低設備汰換成本，並持續推動集團碳盤查，找尋減量機會，提供低碳產品滿足客戶需求。	▲ ★	【GRI】305排放(305-1~305-4) 【SASB-半導體】溫室氣體排放 【SASB-半導體】製造過程中的能源管理 【MSCI-半導體和半導體設備業】乾淨能源機會 【TCFD】氣候相關財務揭露	

重大議題	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*	負面衝擊 2024年發生4件職業傷害，強茂已即時優化作業區標示與設備管理規範，並加強人員安全意識，以防範類似情形再發生。	●	【GRI】403職業安全衛生(403-1~403-7) 【SASB-半導體】員工健康與安全 【SDG】8.8保護勞工權益，促進工作環境安全	5.6員工健康與安全
	正面效益 強茂透過預防措施、安全演練與教育訓練，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。			
資訊安全管理	負面衝擊 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，若未及時加強資安管理，可能導致商業機密資料外洩或數據遭到破壞，進而對公司造成嚴重負面影響。	● ▲	【GRI】418客戶隱私	2.5資安管理
	正面效益 於2024年1月成立資訊安全管理委員會，並於6月取得ISO 27001驗證，落實資訊安全執行與監督。同時，制定完善的資訊安全政策，強化資訊安全監控機制，全面提升員工的資安意識與專業知識，建立高效的資安事件處理與應變措施，以確保資訊安全性與穩定性，強化客戶對強茂資訊安全信任。			
供應鏈永續管理	負面衝擊 供應商若違反勞工權益、環境保護及道德經營等相關規範，公司可能會連帶承擔法律責任或被處以罰款，影響公司的品牌形象，進而影響市場競爭力。	● ▲	【GRI】204採購實務 【GRI】301物料(301-1、301-3) 【GRI】308供應商環境評估 【GRI】414供應商社會評估 【SASB-半導體】原材料採購 【MSCI-半導體和半導體設備業】有爭議的採購	3.3供應鏈永續管理
	正面效益 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。			

重大議題	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	負面衝擊 員工為公司重要的資產及營運的根基，如人才未能持續引進留用，將造成強茂面臨創新能力不足、品牌形象受損、永續發展目標難以達成、經營成本上升、企業文化斷層以及區域經濟發展受阻等多重挑戰。	●	【GRI】 202市場地位 【GRI】 401勞雇關係 【GRI】 402勞資關係 【SASB-半導體】 招募及管理全球專業人才 【MSCI-半導體和半導體設備業】 人力資源發展	5.3招募任用 5.4薪酬福利
人才培育	正面效益 完善的培訓和職業發展計劃利於吸引並留住人才，不僅能提升企業的競爭力，有效帶動區域環境百工百業興盛，遵守在地法令注重人權改善工作條件與員工福利。	●	【GRI】 404訓練與教育 【MSCI-半導體和半導體設備業】 人力資源發展 【SDG】 4.5消除教育的兩性不平等	5.3招募任用 5.5人才發展

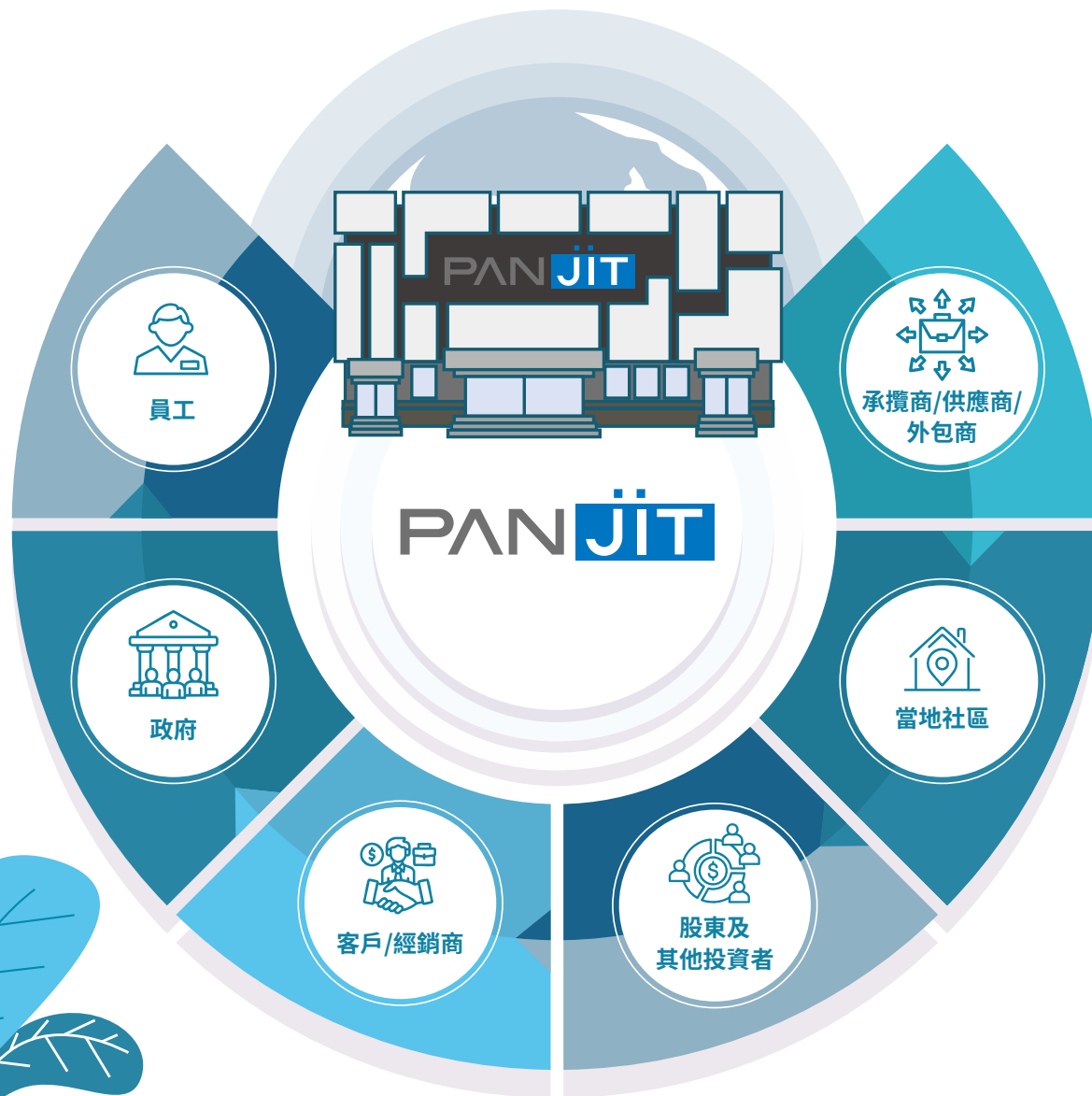
註：

- 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 推動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、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	2024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 經營績效 員工多元化與平等機會 職業安全衛生	◦ 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)	◦ 3場總經理對話時間 ◦ 4場勞資會議 ◦ 4場職工福利委員會議
 政府	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	社會參與 職業安全衛生 水資源 生物多樣性 廢棄物 創新研發與專利	◦ 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)	◦ 未有經主管機關糾正缺失之情事 ◦ 勞動檢查2次，無發現違反稽核項目 ◦ 公文往返約16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	經營績效 創新研發與專利 產品生命週期管理 供應鏈永續管理 氣候變遷因應	◦ 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)	◦ 導入Sales force系統，紀錄並追蹤拜訪資料 ◦ 參與國際電子展覽4場次，於泰國NEPCON、拉斯維加斯、慕尼黑上海電子展、印度電子展覽，積極曝光 ◦ 客戶問卷/稽核23次 ◦ 客戶滿意度94.69分 ◦ 榮獲亞洲EE大獎最高榮譽

利害關係人



股東及其他
投資者

對強茂的意義

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

關注議題

創新研發與專利
經營績效
治理與誠信
稅務
人才培育
人才吸引與留任

溝通管道及頻率

- 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)

2024年議合成果

- 召開股東會1次
- 召開法人說明會3次
- 發布23則重大訊息



當地社區

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

社會參與
產品健康與安全
職業安全衛生

- 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)

- 里民活動互動及年節拜訪2次
- 徵才資訊對外公開揭露3次



承攬商/
供應商/
外包商

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

經營績效
供應鏈永續管理
創新研發與專利
資訊安全管理
職業安全衛生

- 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)

- 供應商100%簽署企業社會責任承諾書
- 針對54家供應商發放自評問卷，回收率100%
- 完成54家供應商RBA稽核，合格率100%
- 承攬商系統意見回饋回覆率100%

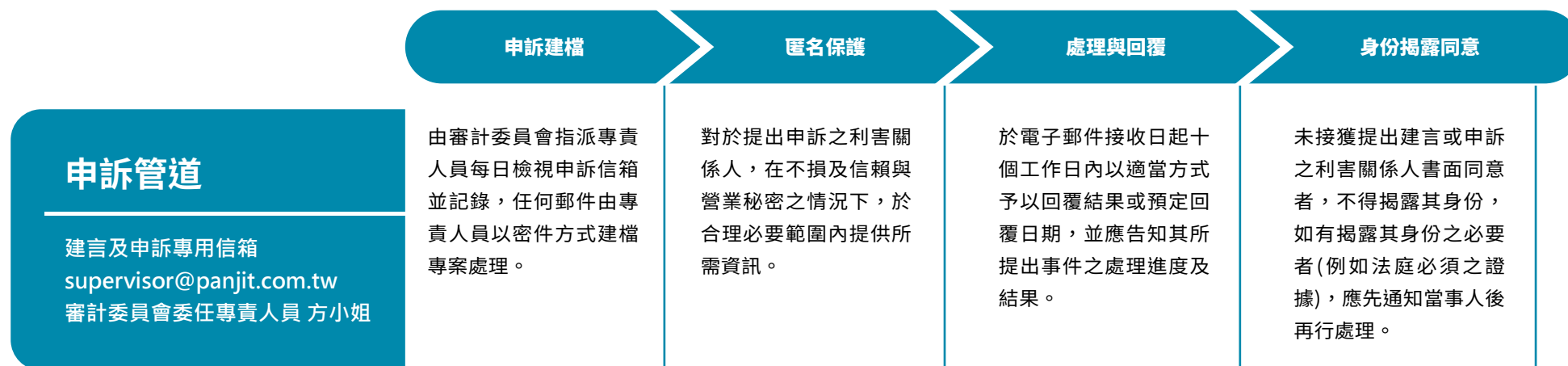
利害關係人溝通管道

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。



申訴檢舉管道

強茂制定「利害關係人建言及申訴處理辦法」和「檢舉人保護暨反報復管理程序」，建立公正透明的申訴機制，保護利害關係人權益，並透過官方網站提供溝通管道，利害關係人可匿名提出涉及人權、產品、環境或經營治理等方面的建議或申訴，由審計委員會指派專人進行處理，並嚴格遵守保密原則，確保申訴人及檢舉人不會遭遇報復或懲罰。此外，強茂亦在 RBA 系統中明確規範了「企業社會責任溝通管理程序」，訂定員工意見申訴的管理機制，並設有專責單位負責受理和處理所有申訴案件，確保員工能夠在公正、透明的環境中提出訴求。2024 年未接獲員工建議案件及申訴案件。



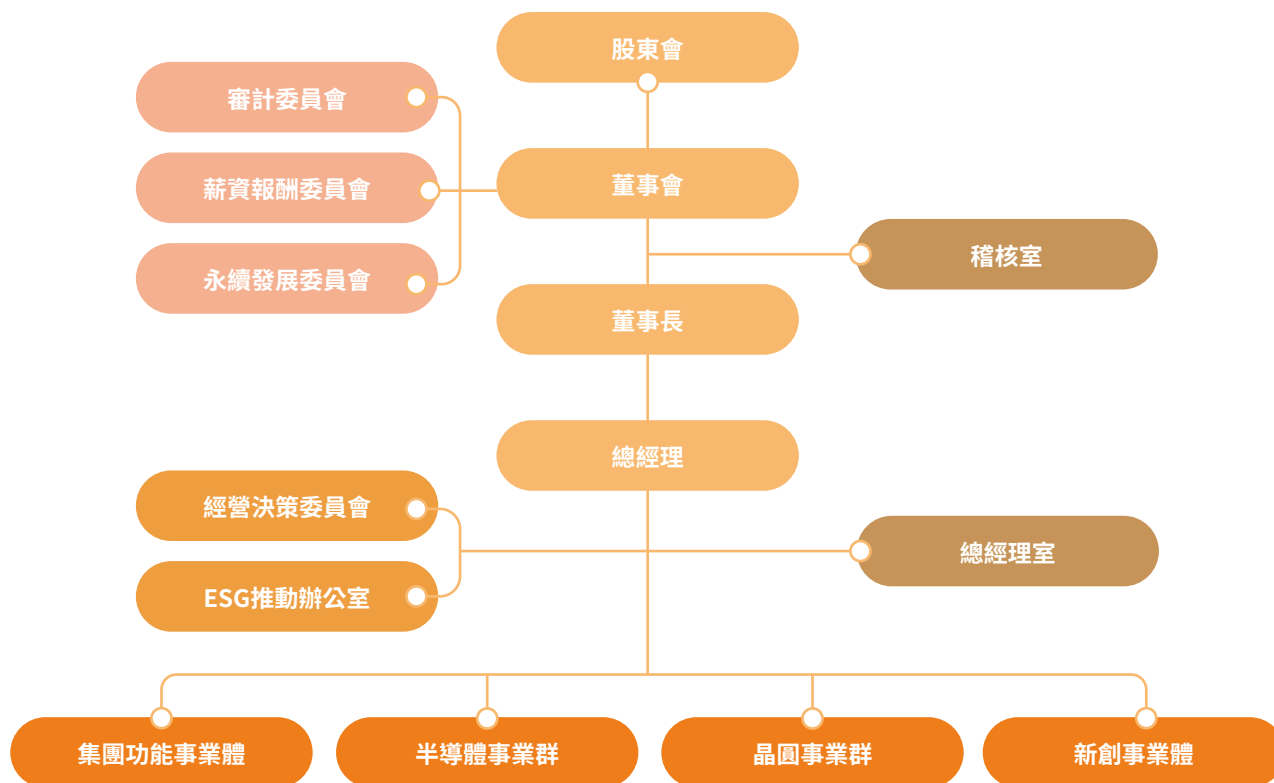
2 誠信治理

2.1 公司治理	32
2.2 營運績效	37
2.3 道德誠信	38
2.4 風險管理	40
2.5 資安管理	42



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，有助提供本公司財稅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，本公司將於下一屆董事改選時，選任至少一名女性董事。

● 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，並有達三分之一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 2024 年 11 月發布 2025 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。

2024 年董事會共召開 5 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 113 年度年報 P22-P23》。

董事會成員

職稱	姓名	專業能力					員工身分
		產業或科技	經營決策與管理	財務分析與決策	法律實務	風險管理	
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 113 年度年報 P9-P11》。
2. 本屆董事會四席獨立董事之連續任期均未逾三屆。

董事會年齡分布

71歲以上	2
61-70歲	4
60歲以下	4

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。2024年共計開會4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。2024年共計開會4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。2024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。

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。為激勵高階經理人除追求公司業績與利潤等財務目標之達成外，同時關注公司長期永續競爭力，本公司計畫於 2030 年前，發展並落實執行獎勵連結永續指標策略，將高階經理人之變動獎勵與公司財務性指標及 ESG 永續指標進行共同連結。



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。董事及獨立董事按實際出席董事會次數支領車馬費。

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。



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，2024 年董事外部進修共計 86 小時，平均進修時數為 8 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 2024 年宣導內容。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 2024 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。2024 年董事外部進修課程詳見《強茂股份有限公司 113 年度年報 P35-P36》。

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。2024 年度董事會績效評估結果如下表，相關成果已於 2025 年 3 月 7 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	◦ 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 ◦ 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	◦ 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 ◦ 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	◦ 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 ◦ 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，隨著 AI 應用需求的逐漸增長、終端市場持續消耗庫存水位後，對小訊號封裝產品之銷售數量成長幅度採取樂觀態勢；然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，受惠於各國推動淨零碳排政策推升市場需求，預期其成長動能優於小訊號封裝產品。

為延續在功率半導體領域的投資及攻略布局，透過多元的產品線提供更完整的 Power Solution，強茂制定兩大發展策略：其一，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；其二，因應氣候變遷所衍生的綠能相關應用，擴大對充電樁、儲能系統及太陽能的产品佈局。上述兩大發展主軸，皆為對應目前市場需求及未來市場擴張所規劃，以達成提升市占率及永續發展的長期目標。

強茂近三年合併財務績效

單位：新台幣仟元

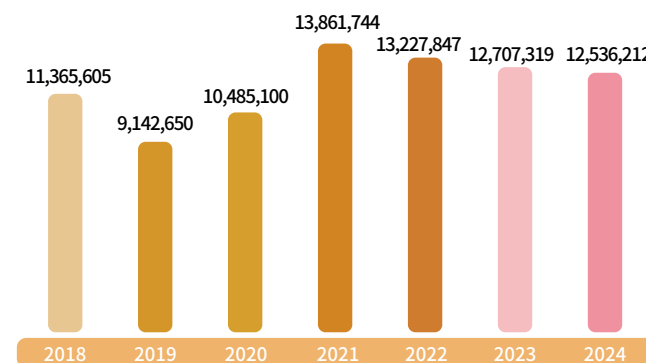
項目	2022年	2023年	2024年
營業收入	13,227,847	12,707,319	12,536,212
營業外收入及支出	460,269	331,362	454,684
營業成本	9,232,010	9,499,258	8,939,137
稅後淨利	1,757,904	1,012,951	1,077,404
員工薪資和福利費用	2,632,017	2,456,408	2,727,462
所得稅費用	333,438	152,145	190,201
社區投資(捐贈)	2,629	1,081	765
支付出資人的款項	1,146,345	1,146,345	458,538
每股盈餘(元)	4.60	2.15	2.40
未分配盈餘	4,339,691	4,026,560	4,467,978

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。

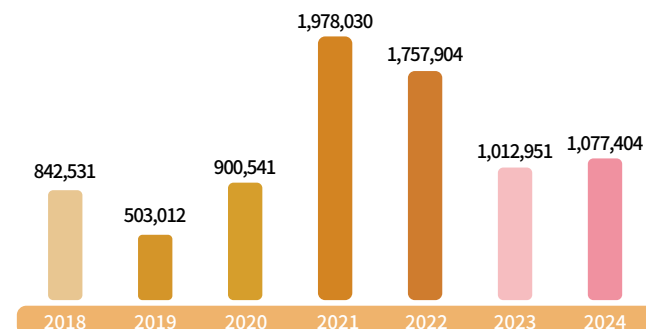
強茂歷年營業收入

單位：新台幣仟元



強茂歷年稅後淨利

單位：新台幣仟元



政府財務補助

強茂取自政府之財務補助主要為財務補貼及投資補助、研發補助及其它相關類型補助，2024 年共計 87,658,682 元。

補助單位	項目	補助金額(元)
勞動力發展署 高屏澎東分署	112年度企業人力資源 提升計畫補助款	344,750
勞動力發展署 高屏澎東分署	大專青年預聘計畫 工作崗位訓練補助款	197,325
勞動部勞動力發展署	112年度青年就業旗艦期間計畫	296,000
高雄市國稅局	節能補助退稅	13,600
高雄市政府經濟發展局	高雄市促進產業發展投資補助	446,144
行政院國家發展委員會	台商回台投資專案	8,553,569
財政部	盈餘轉投資抵減未分配盈餘稅	32,151,848
財政部	研發投資抵減	26,190,744
財政部	智慧機械抵減應納稅額	19,366,619
台灣區電機 電子工業同業公會	印度電子展補助款	61,500
台灣區電機 電子工業同業公會	泰國展補助款	36,583
合計		87,658,682

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，皆需簽屬「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，公司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，以確保公司人員遵守道德規範和政策。本公司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，本公司制定有「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。

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 年更將授課對象擴大至經理級以上主管，2024 年反貪腐溝通管道及成果如下表，除禁止內線交易、反貪腐教育訓練，其他溝通 / 訓練比例均達 100%。公司持續將禁止內線交易的宣導課程資料開放於線上課程系統，使人員能依其時間規劃完成受訓；而部分新進人員未能於 2024 年底前完成反貪腐教育訓練，未來仍將加強推廣反貪腐教育訓練並督促全體人員參加課程，持續朝反貪腐教育訓練達 100% 之目標前進。本公司 2024 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。

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	84	87	97%
反貪腐教育訓練	全體員工	1,148	1,478	78%
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	1,478	1,478	100%
簽署反賄賂承諾書 (間接人員) ^註	新進員工	121	121	100%
	在職員工(管理職)	273	273	100%
	在職員工(非管理職)	458	458	100%

註：
1. 考量職務內容，反賄賂承諾書以間接員工為主要簽署對象。
2. 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。本公司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年無任何違反法規之情事發生。

註：

1. 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。
2. 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。

2.4 風險管理

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。

此外，本公司參考國內外永續標準與規範 (GRI、SASB、TCFD 等)、內外部利害關係人溝通議題及整合公司組織內部資訊後，依公司整體營運方針來鑑別各類風險，並依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理策略，以保護員工、股東、合作夥伴與客戶的利益，增加公司價值。



風險結果與因應策略

風險類型	風險項目	風險內容	因應策略
市場風險	市場產品競爭	公司產銷狀況與消費性電子產品連動性高，如總體經濟環境不穩定，影響終端市場需求，將衝擊營收表現；半導體產業新興應用持續引領技術變革，此亦為本公司提升未來競爭力需謹慎因應之挑戰。	建構高端應用產品核心技術能力，提高車用、工控等高附加價值產品比重，強化產品結構；積極開發綠能產品（電動車、儲能、太陽能），拓展新能源市場版圖。
	地緣政治	頻繁的地緣衝突（如戰爭、邊境封鎖、貿易壁壘等），日趨複雜且多樣化的地緣政治風險，不僅衝擊全球經濟成長，亦增加企業未來營運與投資的不確定性。	除深耕臺灣市場外，同時持續拓展海外版圖，透過集團業務的整合及開發當地利基市場，逐步提高海外獲利貢獻，以提升區域多樣性、分散獲利來源。
財務風險	利率、匯率風險	由於全球金融市場變化劇烈，匯率、利率之波動可能侵蝕公司獲利。	利用外幣資產及負債平衡之自然避險方式，及搭配操作遠期外匯、選擇權等衍生性商品進行實質避險，降低匯率風險；在利率風險方面，則定期評估市場資金狀況及銀行利率，減少利率波動對公司帶來之影響。
營運風險	資訊安全	全球與台灣許多知名企業因勒索病毒事件造成重大損失之事件頻傳，網路攻擊不僅可能使公司曝露在資料外洩及勒索風險中，更可能面臨生產系統中斷而造成營運損失。	成立資安行動小組，除透過建立防火牆、入侵偵測、防毒系統等內控系統強化資安防禦能力外，也透過教育訓練、資安宣導等方式，建立全員認知，達成資訊安全人人有責的共識，以維護公司資訊安全。2024年成立「資訊安全管理委員會」，同年6月取得ISO 27001驗證，確保資訊安全執行與持續監督。 資訊安全詳細說明請參閱 2.5 資安管理章節
	人才吸引與留任	人才為企業的重要資產，永續經營的根基，若人力資源供給不足、核心人才短缺、團隊穩定性不佳，將影響公司正常運轉。	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。 人才吸引與留任詳細說明請參閱 5.3 招募任用、5.5 人才發展章節
危害風險	職業衛生安全	不安全的作業環境及員工對作業安全認知不足，可能導致工安事故發生的潛在風險提高，而損害員工生命安全健康及企業財產。	持續保有ISO 45001、CNS 45001系統驗證，確保職業安全衛生管理系統有效運作；每年進行危害鑑別與風險評估，採取適當的預防措施，使各項風險控制在可接受的程度下；定期/不定期施予員工安全與健康教育訓練，以提升員工安全衛生知識與災害應變能力。 危害風險詳細說明請參閱 5.6 員工健康與安全章節
氣候變遷	碳中和議題	伴隨全球淨零排碳浪潮，各國持續訂定淨零排放目標及修訂相關環境法令，將提高企業營運成本。	積極實施節能減碳措施，降低生產及日常營運之能源消耗，並將綠色生產的概念融入企業日常管理之中。 氣候變遷風險詳細說明請參閱 4.1 氣候變遷調適與行動章節

2.5 資安管理

資訊安全管理 管理方針		重大議題: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。本公司落實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			
 補救機制	若本公司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。 2024年7月CrowdStrike 發布異常更新,導致全球大量客戶的電腦與虛擬機故障,造成大規模服務中斷,成為歷史上最嚴重的 IT 故障事件。強茂 IT 團隊與資安顧問迅速成立事件應變小組,進行跨部門協作,並立即暫停所有 CrowdStrike 更新,隔離受影響裝置以防故障蔓延,資安顧問提供修復方案,優先恢復核心業務系統,迅速穩定企業運作與聲譽。			
 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。			
 目標	2024年目標	2024年目標達成情形	短期目標(2025~2026年)	中長期目標(2027~2031年)
	- 系統備份率達100% - 資安培訓課程人員參與率100% - 零資安事件發生 - 社交工程演練合格率96% - 設置資安專責主管及至少1名資安專責人員 - 通過第三方資訊安全稽核、驗證 - 每季至少進行一次資訊安全事件應變演練	✔ 系統備份率達100% ✔ 資安培訓參與率100% ✔ 零資安事件發生 ✔ 社交工程演練合格率为97.26% ✔ 設立1名資安專責主管及1名專責人員 ✔ 2024年6月取得ISO 27001驗證 ✔ 共進行4次資訊安全事件應變演練	- 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,確保與業務目標及外部環境變化相符。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	- 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



行動與成果

- 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。
- 2024年共召開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。
- 2024年共進行4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。
- 2024年無發生任何客戶資料外洩及資通安全事件。
- 2024年共召開ISO 27001專案導入會議29次，建立、實施、維護有效的資訊安全管理系統 (ISMS)，6月成功取得ISO 27001驗證，落實資訊安全執行與監督。
- 2024年資安教育訓練時數共1,635.5小時。

資安政策

- 01 本公司各事業部執行業務時必須遵守政府相關法規(如：專利法、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。
- 02 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。
- 03 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。
- 04 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。
- 05 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。
- 06 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。
- 07 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。
- 08 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。
- 09 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，本公司積極提升資安防護，建立有效的資訊安全管理機制，避免公司資源浪費、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。2024 年無發生任何客戶資料外洩及資通安全事件。

為打造嚴密有效的資安防禦網為資訊安全願景，本公司自 2020 年起每年投入資源，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，期望成為資安成熟度表現傑出之企業。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。

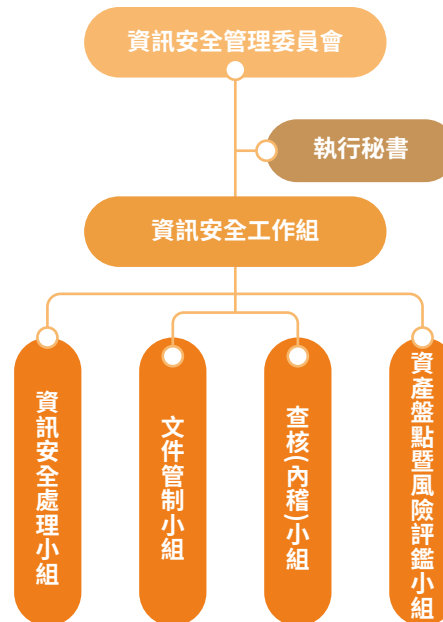
資訊安全管理架構

本公司於 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」，同年 6 月取得 ISO 27001 驗證，確保資訊安全執行與持續監督。



ISO 27001:2022 證書

資訊安全管理委員會組織架構



資訊安全培訓與演練

強茂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，本公司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，並定期進行內部以及第三方單位進行資訊安全稽核，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

項目	內容	2024年執行成果	
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。	人次：339人 總時數：169.5小時	新人教育訓練覆蓋率 100%
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。	人次：733人 總時數：1,466小時	在職資安培訓覆蓋率 100%
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。	人次：733人 總時數：1,466小時	年度合格率 97.26%
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。	進行資安教育訓練課程	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。	共進行4次演習，涵蓋： - 主要及次要系統備份及還原演練 - 主次要系統備援機制測試 - 資訊機房火災演練	資安應變計畫 4次
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。	緊急應變達標率 100%
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。	稽核完成率 100%
資安目標	每年度資安事件發生件數為零。	強化內部監管與外部安全合作，全面降低風險。 2024年無發生任何客戶資料外洩及資通安全事件。	資安事件 零 發生

資安風險因應措施

強茂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本公司「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。若本公司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。

2024 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	48
3.2 創新研發與專利	52
3.3 供應鏈永續管理	59
3.4 客戶關係管理	65



3.1 產品品質與服務

產品健康安全管理方針		重大議題：產品健康安全	
管理目的	強茂配合七大管理原則，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。		
政策	請參閱品質政策		
補救機制	- 當產品安全出現疑慮時，強茂將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，強茂會依「製程管制作業程序」執行並提出適當的有害物質解決方案。		
管理審查	- 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。		
目標	2024年目標 - 員工須於正式投入工作前，落實有害物質教育訓練100% - XRF儀器操作人員教育訓練達成率100% - 供應商每年提交第三方測試報告提交率為100% - 供應商每三年更新成分表資訊達成率為100% - 供應商符合有害物質規範比率99%	2024年目標達成情形 ✓ 有害物質年度教育訓練達成率為100% ✓ XRF儀器操作人員教育訓練達成率為100% ✓ 供應商每年提交第三方測試報告提交率為100% ✓ 供應商每三年更新成分表資訊達成率為100% ✓ 供應商符合有害物質規範比率99%	短期目標(2025年) - 有害物質年度教育訓練達成率維持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 中長期目標(2026~2028年) - 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	2024年使用XRF分析，進行法定有害物質檢測。 2024年無違反產品健康和 safety 相關法規事件。 2024年100%符合RoHS、REACH、PPW、SONY SS00259、UL等產品安全規範。 2024年有害物質異常提報件數0件。 2024年無設備維修有害物質污染事件發生。 2024年無有害物質客戶的抱怨事件發生。		

品質管理

品質政策



品質政策

員工得意
客戶滿意



品質方針

品質至上



品質目標

強化管理
降低成本
提升品質
準時交貨

為確保產品品質符合法規及客戶要求，強茂建立品質管理架構，先後導入 QS 9000、ISO 9001、IATF 16949、QC 080000、ESD S20.20 等品質管理系統，針對岡山廠全面進行產品品質 / 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。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。

ISO 9001



有效日期
2026.12.26

IATF 16949



有效日期
2026.12.26

ESD S20.20



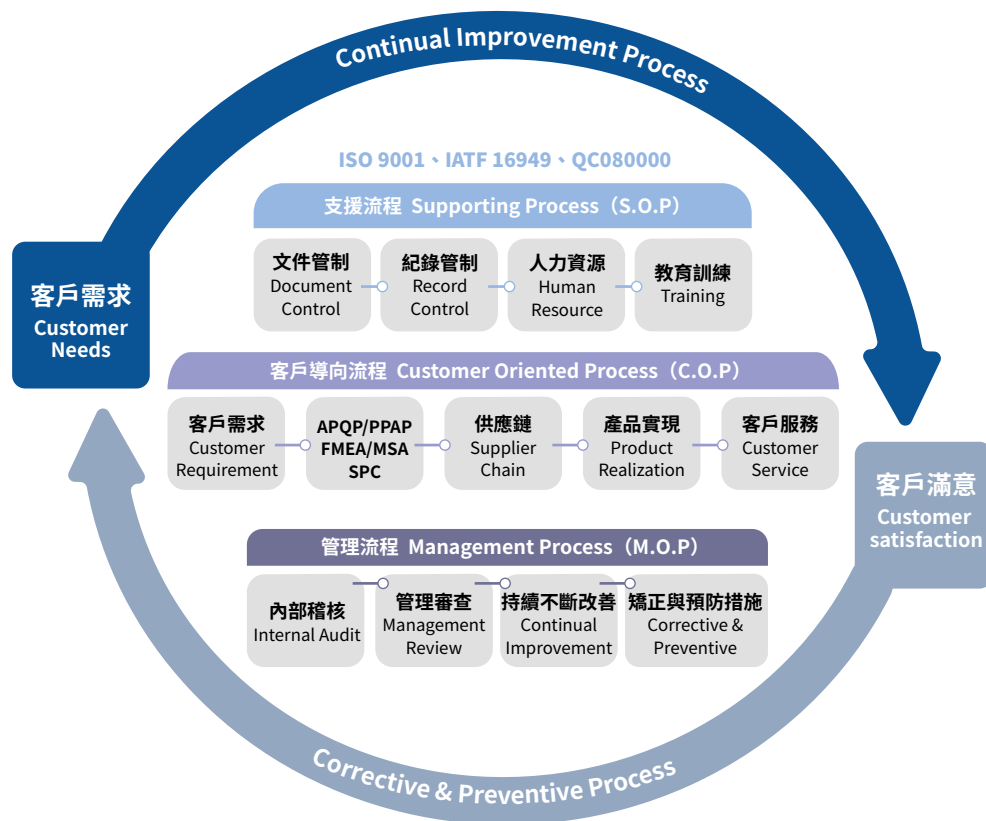
有效日期
2026.03.19

IECQ QC080000



有效日期
2025.09.04

全面質量管理流程



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。

有害物質管理

本公司已導入 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。

強茂在進料階段、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公司產品應用範圍，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。



削減計畫

強茂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，強茂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。強茂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。此外，強茂亦於多年前將包材中的 PVC 料管替換為 PS 材質，進一步減少有害物質的使用。



針對原物料有害物質管理，強茂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、每三年更新成分表資訊。指示採購品則應按照《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，若本公司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，本公司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。2024 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。

產品安全規範	強茂管理成果
HF	100%符合無鹵素要求
RoHS	適用無鉛要求之豁免條款，並定義於消滅計畫中
REACH	- 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

3.2 創新研發與專利

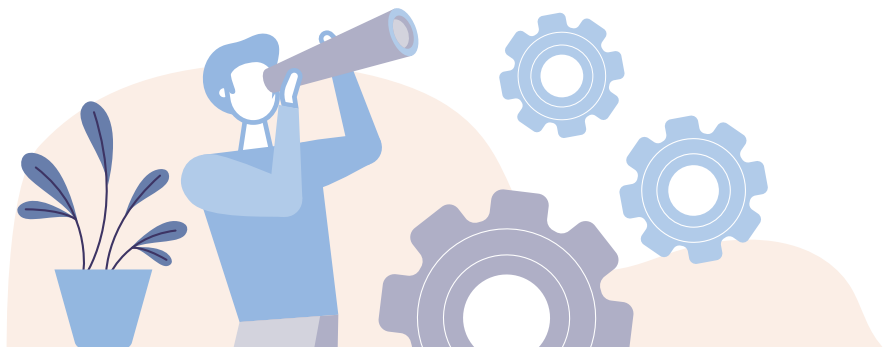
創新研發與專利 管理方針		重大議題：創新研發與專利			
 管理目的	完善的創新研發管理，能夠培育出更專業的人才，有效管理研發流程，以確保資源妥善使用，並按時達成創新目標，替公司開創新市場；專利與智慧財產權的管理可有效保護創意，強化專利與技術創新的連結，亦可參考產品市場的技術導向，預測投入布局的機會，並進一步分析潛在風險，以規避專利侵權訴訟。				
 政策	請參閱永續發展政策-「符合法規」、「紀律責任」、「永續經營」				
 補救機制	◦ 強茂未發生實際負面衝擊之情事，若收到專利侵權的投訴，將由法務室人員進行初步介入，連繫相關專業人員進行問題分析，並委託專利事務所進行侵權案件分析、後續事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。				
 管理審查	◦ 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牴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。				
 目標	2024年目標	2024年目標達成情形	短期目標(2025年)	中長期目標(2026~2030年)	
	◦ 提出創新發想 10-15 件 ◦ 提出新專利申請 10 件 ◦ 台灣專利通過 8-10 件 ◦ 功率半導體技術平台發布 12 個	✕ 提出創新發想 8 件 ✕ 提出新專利申請 2件 ✓ 台灣專利通過 12 件 ✕ 功率半導體技術平台發布10個	◦ 新專利申請達 2 件以上 ◦ 專利實現商品化至少1 件 ◦ 台灣專利至少通過 6 件 ◦ 功率半導體技術平台發布10個	◦ 新專利申請2 件以上 ◦ 專利實現商品化至少1 件 ◦ 台灣專利每年至少通過 6 件 ◦ 功率半導體技術平台每年發布10個	
 行動與成果	◦ 截至2024年已提出專利申請共143件，包括台灣、中國、美國等多國申請專利。 ◦ 截至2024年獲准領證的現行有效專利共47件。 ◦ 2024年共提出25件不同國家的專利申請案，2024年獲准領證專利16件(包括台灣、中國、美國)。 ◦ 2024 年發布功率半導體技術平台10個，包含IGBT技術平台、MOS技術平台，比肩全球前三競業。 ◦ 2024 年更新增高壓第三代半導體技術平台，FRED與SiC二極體兩種。				

強茂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。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，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。

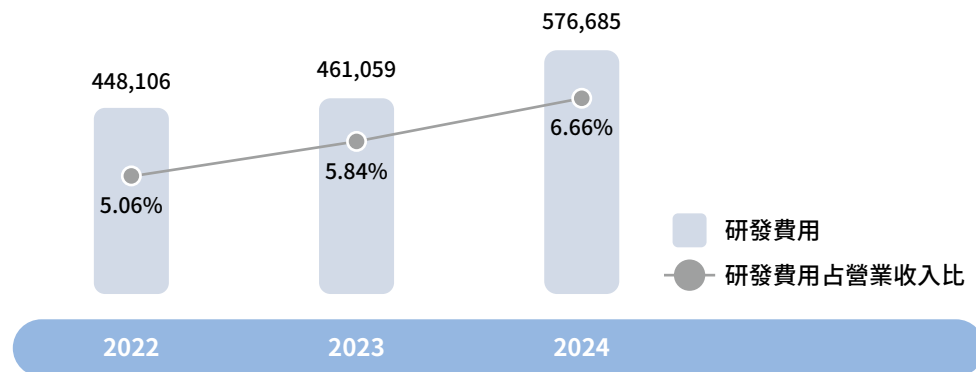
本公司經營團隊，秉持企業永續經營念，持續不斷地投入研發與設備。藉由具備各專業領域的研發與製程團隊，將其累積多年於半導體業製造技術經驗，專注於生產效能改善，有助於製程簡化甚而優化之。此外，透過先進設備投入於生產之自動化，不僅生產成本降低，更提升產品品質，進而有效提升營運效益與市場競爭力。

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。

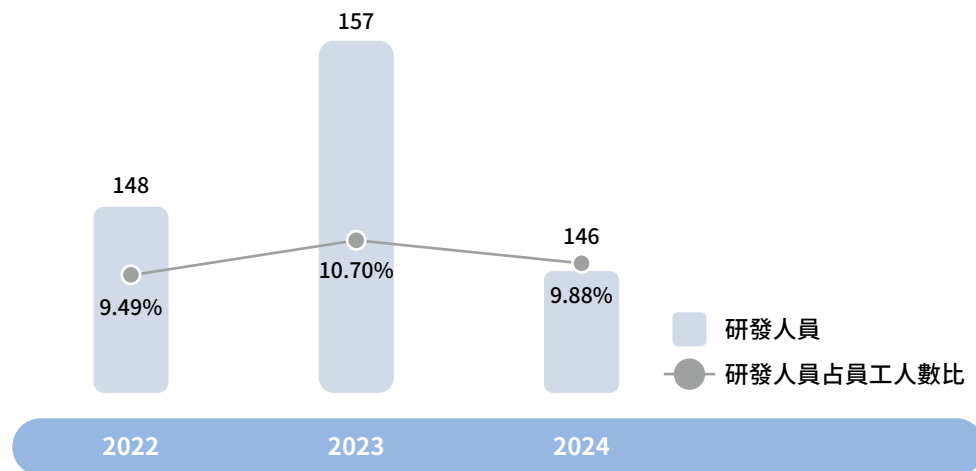
強茂已完成開發並發佈了 89 項半導體分立器件，包含：HV MOSFETs、MV MOSFETs、SiC SBDS 和 FREDs 等產品項目。以半導體器件技術的角度觀之，650V SJ MOSFET Gen.2、100V 中壓屏蔽柵溝槽 (MV SGT) MOSFET 100V Gen.2、650/1200V SiC 蕭特基二極管 (SiC SBDs) Gen.3 和 600V/1200V FREDs Gen.1 之製造技術已經成開發並商業化。



強茂近三年研發費用



強茂近三年研發人力



註：研發費用及人力為強茂個體資訊。

未來研發計畫

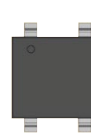
分離器件廣泛應用於各式電子裝置中，主要用途包括變頻、整流、變壓、功率放大、功率控制等，可謂電子工業之基石，故隨著科技之改變及產業之變化，市場對於分離器件之需求日益增加，此外本公司產品線齊全，且積極投入研發，開發各種高性能的高功率分離器件，以迎合市場趨勢，提高公司競爭力。

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。
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。
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。
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。

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。在同等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。

	競品01	競品02	強茂PLP Device
Top view			
產品尺寸	16.25x11x2(mm)	11.9x10.1x1.6(mm)	11.9x10.1x1.2(mm)
產品體積	357.5mm ³	192.3mm ³	144.2mm ³
重量	-	0.48g	0.77g
A/cc (功率密度)	7 A/cc	4.1 A/cc	20.8 A/cc
A/cc比 (功率密度比)	0.33x	0.19x	1.00x

ITEM	SKY	Zener	TED/TVS	Bridge	MOSFET
PD(For Tj max)	◎	○	○	○	◎
Peak Pulse Current (Forward surge)	◎	○	-	◎	◎
Repetitive Peak Forward Current (Reverse surge)	○	○	○	○	-
UIS	-	-	-	-	○
Io(For Tj max)	◎	◎	○	○	◎
Vf(額定電流If(Io))	◎	-	-	○	-
Id(for Tj max)	-	-	-	-	◎
RDSOn	-	-	-	-	◎

註：「◎」表示該類產品很重視圖表 ITEM 中相對應的電性、「○」符號表示此類產品與 ITEM 中相對應電性的強關係。

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，2024 年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器保護。

強茂的 ESD 靜電保護元件在 2024 年的 EE Awards Asia 榮獲備受矚目的「年度最佳 Discrete」獎，其在超低電容、低箝位元電壓和高浪湧保護等關鍵領域表現卓越，確保了對 USB4、Thunderbolt 5 和 PCIe Gen 6 等先進介面的保護。後續強茂準備為這些突破性組件上市進行量產。可預期強茂新開發的低能源損耗 (Low Rdson)，低傳統寄生迴路電感 (Low Cj) 產品線應可迎來豐碩的成果。



SiC蕭特基二極體

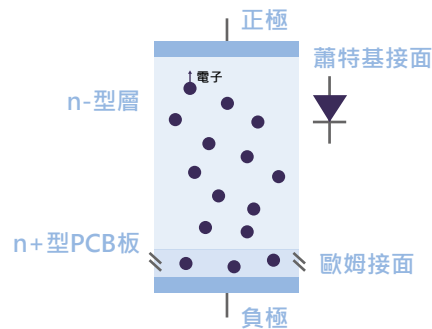
SiC蕭特基二極體 (SiC-SBD) 與傳統的Si-SBD結構相似，通過金屬與SiC半導體接合形成蕭特基障壁，具有高速性，與Si材料相比，SiC具有更高的絕緣破壞電場，這使得SiC-SBD能夠承受更高的電壓，耐壓範圍已達650V、1200V和1700V，適用於高效能應用。

相較Si-PN接面二極體，SiC-SBD在高耐壓和高速性方面具有優勢，PN接面二極體需使用正孔和電子流動來達到高耐壓，但會導致二極體的速度會變慢，而SiC-SBD在保持高速性同時提高耐壓，能夠顯著減少恢復損失 (Err)，提升切換頻率，這對於小型化設計和高效能應用有很大幫助。

SiC二極體的優勢包括極快的恢復時間，提高開關速率，並縮小元件尺寸，使終端產品的功率密度增強；以及更高的熱性能和效率，適應更高的工作溫度，進一步提升產品性能和穩定性。

Si蕭特基二極體

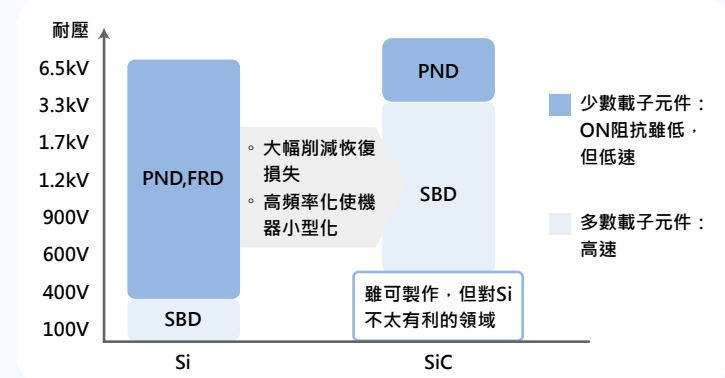
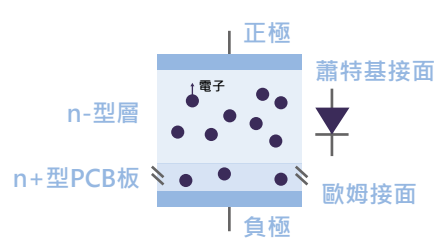
Si的絕緣破壞電場:0.3MV/cm



SiC蕭特基二極體

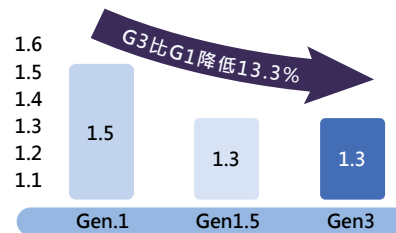
SiC的絕緣破壞電場:3MV/cm

★約Si的10倍

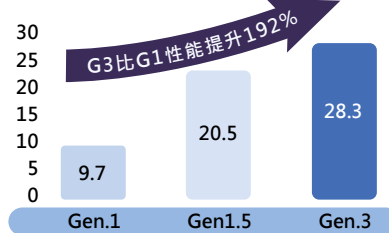


強茂SiC Diode產品已經開發到第三代(Gen.3)，這一代的規格和性能都比前兩代的產品有所提升，包括：正向電壓 (VF) 將低13.3%、I_{2t}提升192%、最大衝擊電流 (IFSM @10ms & 10us) 分別提升71%及 58%，使得第三代SiC Diode在性能上更具競爭力，能夠滿足更高要求的應用需求。

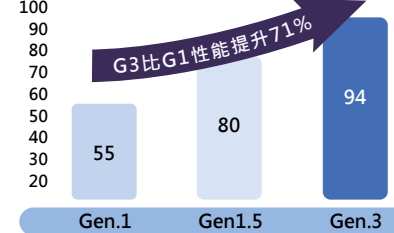
Forward Voltage(V) by 650V



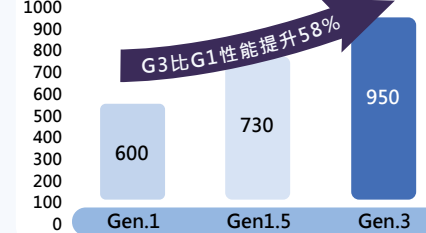
I_{2t} performance by 650V



IFSM(A) Capability of (by 10ms) by 650V

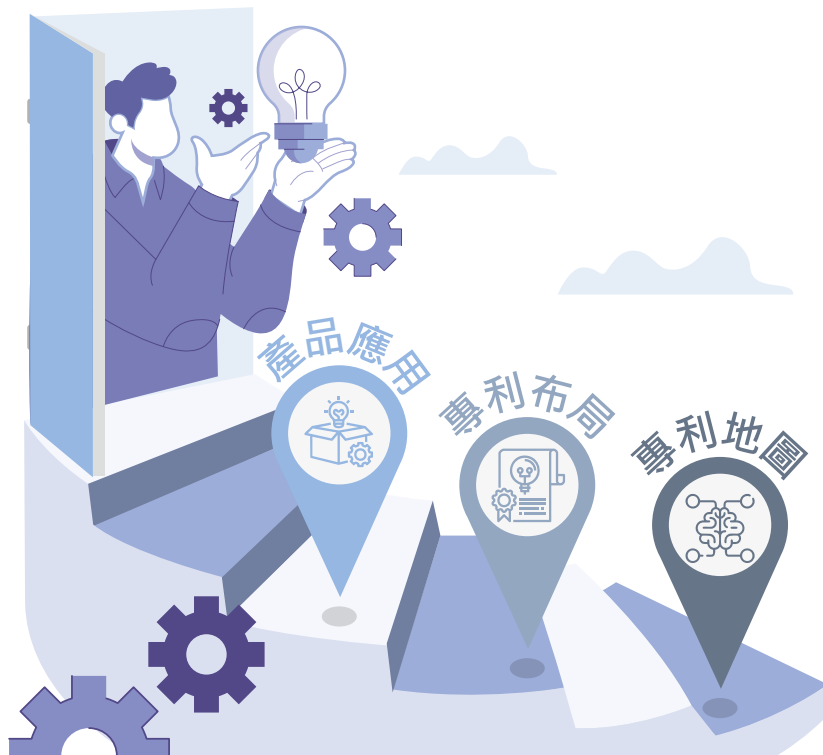


IFSM(A) Capability of (by 10us) by 650V



專利布局

本公司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，更樹立公司創新研發的形象。對外，順應公司發展的產品策略，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，為配合公司永續經營，強化產品組合之配置，本公司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

強茂鼓勵創新，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，本公司設有「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。

本公司於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2024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



強茂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，強茂將更重視高效能、散熱、輕薄化的技術而投入專利成本。

專利管理方面，強茂截至 2024 年現行維護的申請中與已領證的專利累積共有 143 件，包括台灣 48 件、中國 42 件、美國 52 件、印度 1 件等多國申請專利。未來會針對產品應用領域，斟酌在歐洲、日本或印度等國家提出專利申請。強茂截至 2024 年獲准領證之現行專利有 47 件，審查中的專利有 96 件。由近年專利申請及領證統計資料來看，2022 至 2024 年因早些年萌發的創想陸續取得實作成果，專利申請件數連續三年穩定增長，為未來的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



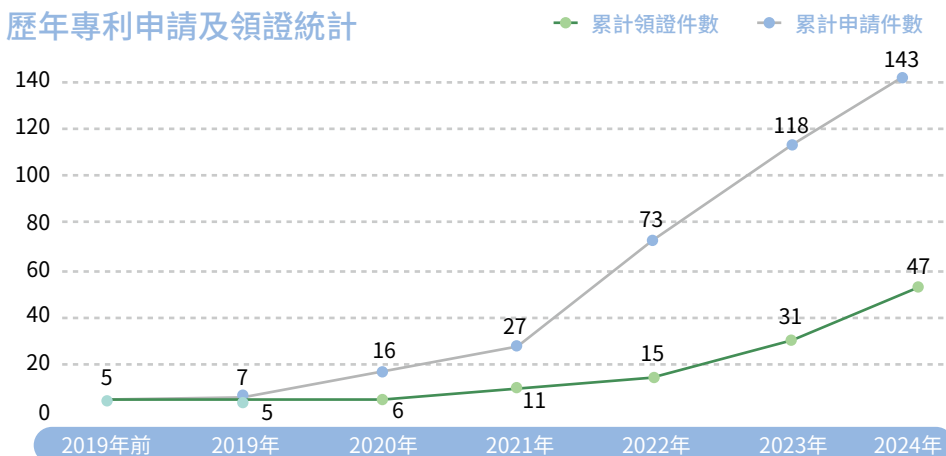
強茂不斷精進於技術創新並積極投入與學術單位的共同開發合作，以進一步將智慧財產權作為公司創新的重要工具以及企業實現永續目標的資源基礎，將包括專利等智慧財產權的智慧資本有效應用，以實現 ESG 目標，包括但不限於因應產業需求實現綠色技術的創新及透過申請專利來保護涉及節能減碳、綠能、碳中和等相關的技術或方法等。為了有效促進發展 ESG 指標，強茂致力於建立管理系統及佈局決策，包括專利布局、智慧財產管理、智慧財產商品化以及發展綠色智慧財產的能力，以建立技術優勢並降低法律風險，並同時透過營業秘密來保護這些技術，達到保障綠色研發投資的目的及保護員工創作，並藉由註冊和使用商標來展示企業的環保和社會責任形象。

智權管理影響公司治理



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

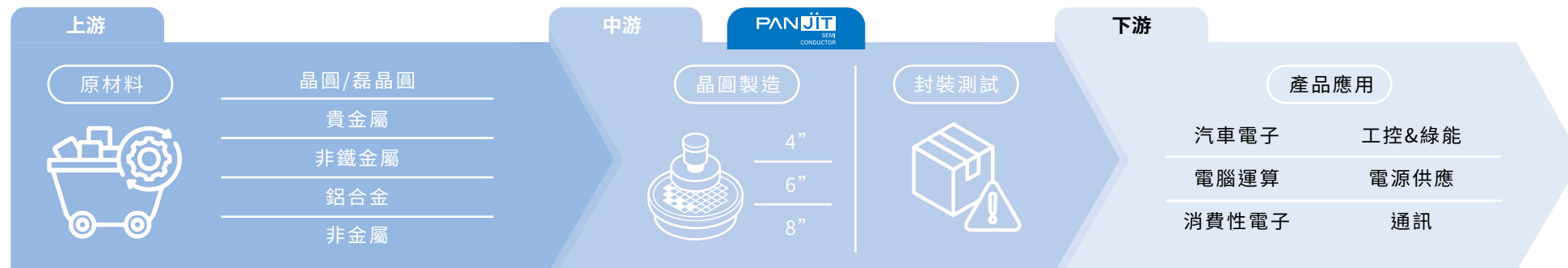


3.3 供應鏈永續管理

供應鏈永續管理 管理方針		重大議題: 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			
 補救機制	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	- 定期安排年度供應商稽核行程，確保供應商系統符合品質、環安衛、及CSR/RBA標準之要求。 - 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	2024年目標	2024年目標達成情形	短期目標(2025~2030年)	中長期目標(2030~2050年)
	供應商簽署企業社會責任承諾書簽署率100%	✓ 企業社會責任承諾書簽署率100%	- 車用直材供應商完成VDA6.3 稽核 - 輔導直材供應商100%符合RBA要求與ISO驗證(ISO 16949、ISO 14001、ISO 45001) - 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%	- 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	- 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。 2024年共新增4家合格供應商，衝突礦產承諾簽署比率100%，未發現使用衝突礦區礦產。 2024年共完成54家車用、直材供應商RBA稽核，合格率100%。 2024年共針對54家車用、直材供應商發放自評問卷，回收率100%。 2024年無衝突礦產宣告書(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；間接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接供應商以外的供應商。

產業價值鏈



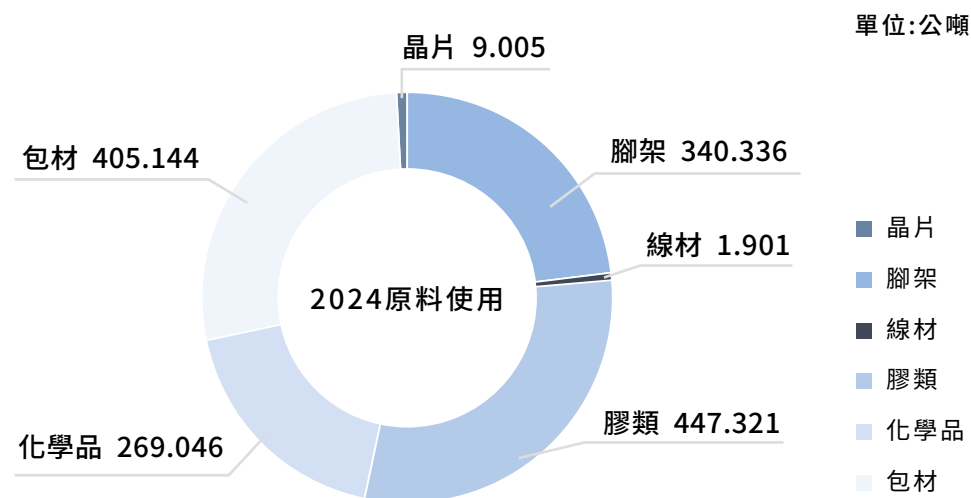
註：

1. 其他關係企業相關資料請參閱《強茂股份有限公司 113 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

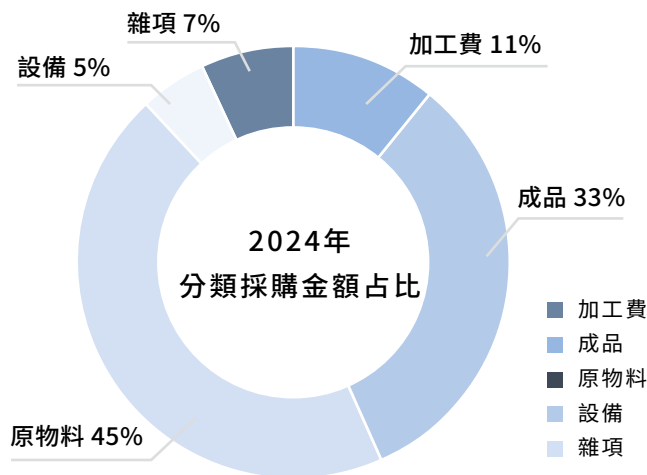
強茂主要原物料使用包含晶片、腳架、線材、膠類及化學品，均為不可再生原物料，為降低對環境的衝擊，在包材使用上均以可重複利用之材料為主，並由供應商自發回收後重複使用。強茂亦要求供應商包材運送需使用不鏽鋼台車裝載、到貨使用塑膠盒等。

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
包材	不鏽鋼台車裝載 100%回收 使用可重複利用之塑膠盒



在地採購

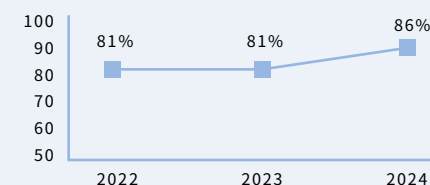
強茂主要採購類型包含加工、成品、原物料、設備及雜項，採購地區包括台灣、日本、中國等，其中以原物料佔大宗，佔整體採購金額 45%。本公司秉持在地採購之原則，以提升當地經濟發展，同時降低產品生命週期碳排放量，2024 年供應商共 516 家，其中原物料在地採購佔原物料整體金額比例為 86%。



原物料

地區	家數	占原物料採購金額佔比
台灣	54	86%
國外	10	14%

近三年在地採購趨勢

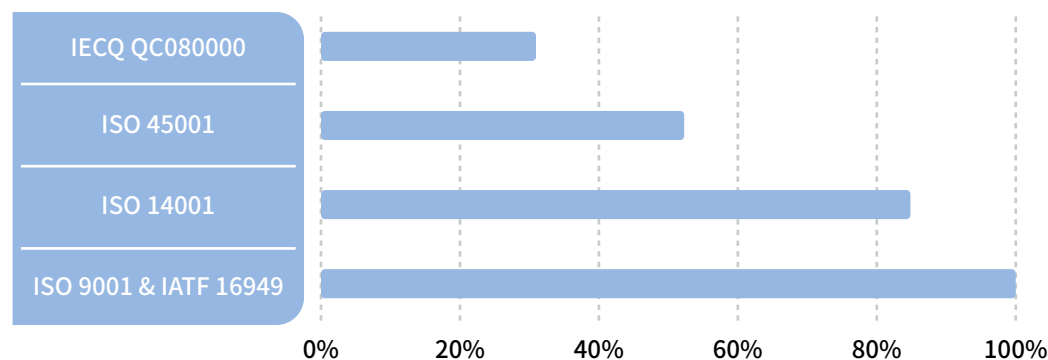


新供應商遴選

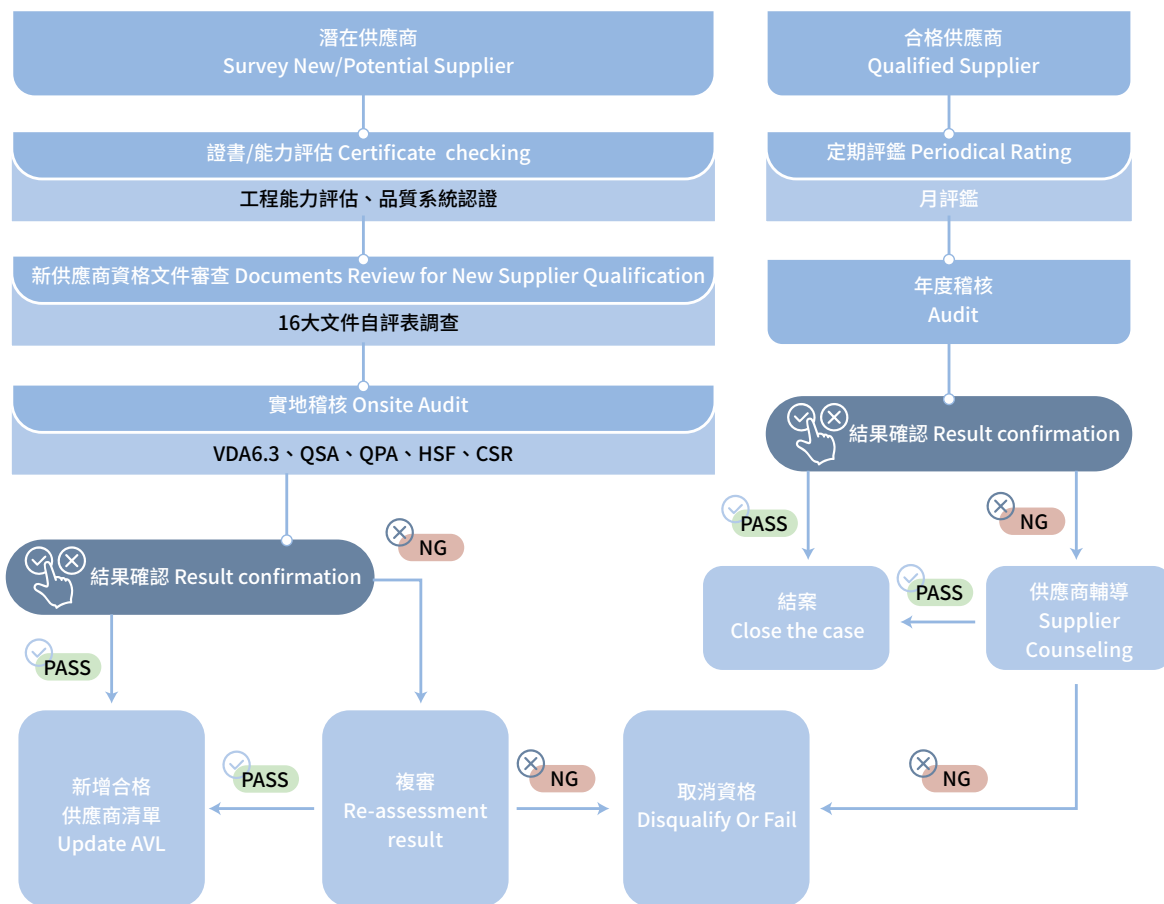
強茂於評估新供應商時，依循「供應商評鑑輔導與發展作業程序」，並遵循 RBA 宗旨及相關準則規定，調查其是否有秉持環境保護、職業安全衛生與企業責任之理念，善盡企業公民之責，以及過去有無影響環境、職業安全衛生與社會之紀錄，若有相關記錄者便會要求其提出報告及改善結果，並確認目前實際執行狀況。

新供應商評鑑內容包含四大面向：工程技術能力、品質管理系統、價格與服務（含產能及交期承諾）、產業實績（含綠色產品及安全衛生），全面性評估導入該供應商的風險性。我們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，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，2024 年共新增 4 家合格供應商。其中，針對所有供應商要求其簽署企業社會責任承諾書、無衝突礦產宣告書（CMRT）與擴充礦物報告範本（EMRT），截至 2024 年底簽署比例達 100%。

供應商管理系統通過驗證比例



新供應商遴選流程



16大文件自評表	
車用直材 供應商	反賄賂承諾書 HSF、CSR、VDA 6.3、BCP 衝突礦產宣告 企業社會責任承諾書 強茂供應商品質協議等
直材 供應商	反賄賂承諾書 HSF、QSA、QPA、CSR、BCP 衝突礦產宣告 企業社會責任承諾書等
間接 供應商	反賄賂承諾書 QSA、HSF、CSR 企業社會責任承諾書等
一般 供應商	反賄賂承諾書 QSA、CSR 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 30 天內提出改善計劃，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 3 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

強茂依「供應商評鑑輔導與發展作業程序」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、間接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。本公司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，供應商在收到稽核缺失報告後 2 個月內進行改善與佐證資料提供，若有改善無法於一個月內提出佐證資料，則需提供計畫表說明改善時程與預計完成日期，供應商管理單位將於審查完成後於當年度排定執行缺失覆審作業。

本公司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 (CSR) 以及供應商製程能力評鑑稽核表 (QPA)、營運持續計畫 (BCP)，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。2024 年共稽核 54 家供應商，稽核內容除上述評鑑文件外，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。

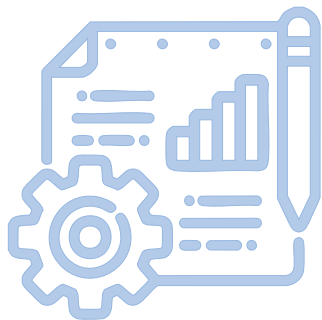
為確保供應商的供應能力能夠在各種潛在風險下保持穩定和持續，強茂於 2025 年新增供應商 BCP(Business Continuity Planning) 評估，以識別和降低供應鏈中斷風險，強化公司整體風險管理能力，提高市場競爭力。

評鑑方式	車用直材供應商	直材供應商	間接供應商	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			
現場(含文件)稽核	- 每年一次。 - 使用VDA 6.3、HSF、CSR、BCP進行文件稽核。 - 原物料供應商年採購月數、採購量達一定數量、良率異常、CSR自評分數低於70分者安排現場稽核。 - 評價結果需達A 90~100%。	- 每年一次。 - 針對VDA6.3、QSA、QPA、HSF、CSR進行文件稽核。 - 原物料供應商年採購月數、採購量達一定數量、良率異常、CSR自評分數低於70分者安排現場稽核。	- 每二年一次。 - 針對QSA、HSF、CSR進行文件稽核。 - 國內供應商年採購大於六個月者實施現場稽核。 - 國內原物料代理商依部門需求安排現場稽核。	- 每三年一次。 - 針對QSA、CSR進行文件稽核。 - 國內供應商年採購大於六個月者實施現場稽核。
文件稽核	- 原物料供應商年採購月數、採購量低於一定數量，良率無異常、CSR自評分數高於70分者安排文件稽核。 - 評價結果需達A 90~100%。	原物料供應商年採購月數、採購量低於一定數量，良率無異常、CSR自評分數高於70分者安排文件稽核。	原物料供應商年採購月數、採購量低於一定數量者安排文件稽核。	原物料供應商年採購月數、採購量低於一定數量者安排文件稽核。
免稽	- 當年度的考核皆為A級的供應商，或無採購記錄者，隔年可排訂免稽。 - 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。			

關鍵材料風險管理

為了有效掌握關鍵材料狀況，強茂將原物料供應商進行等級區分，車用直材供應商、直材供應商間接供應商、一般供應商，針對各供應商依據品質系統界定，並將車用直材供應商提供之原物料定義為關鍵原物料，定期針對車用直材供應商進行評鑑與追蹤。

為降低供應鏈斷鏈風險，強茂因應策略包含：(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

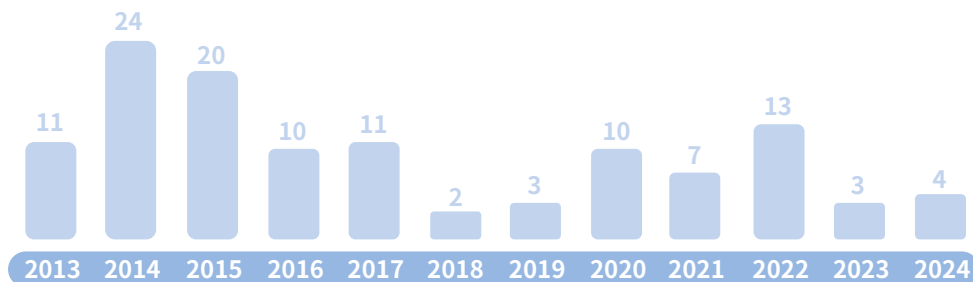
無衝突礦產承諾



- 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

強茂要求所有直材供應商均應保證不使用來自衝突地區的礦產，並須提交「衝突礦產報告 (CMRT)」與「擴充礦物報告 (EMRT)」。在新供應商遴選階段時，除要求供應商依據評核文件提供相關佐證資料外，同時要求新直材供應商簽署保證不使用衝突地區所生產金屬之承諾書，以確保其遵守相關規範。強茂自 2013 年起，每年針對既有的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，除要求直材供應商簽署「無衝突金屬宣告書」外，並追溯金屬材料的冶煉廠，要求供應商提交「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。為履行盡責調查義務，強茂每月定期參照 RMI (Responsible Minerals Initiative) 網站公布的合格認證冶煉廠清單，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。2024 年針對 4 家新合格承認供應商進行調查，皆未發現使用衝突礦區礦產的供應商；所有供應商簽署「無衝突金屬宣告書」、提交「衝突礦產報告 (CMRT)」與「擴充礦物報告 (EMRT)」比例達 100%。

歷年衝突礦產調查家數



100%符合
不使用衝突礦產

3.4 客戶關係管理

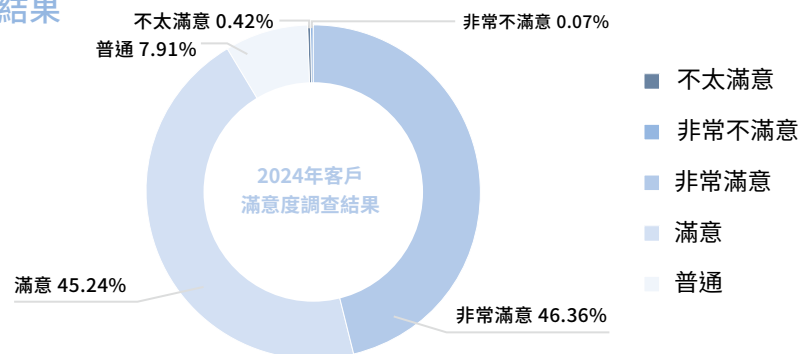
客戶溝通與服務

強茂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。

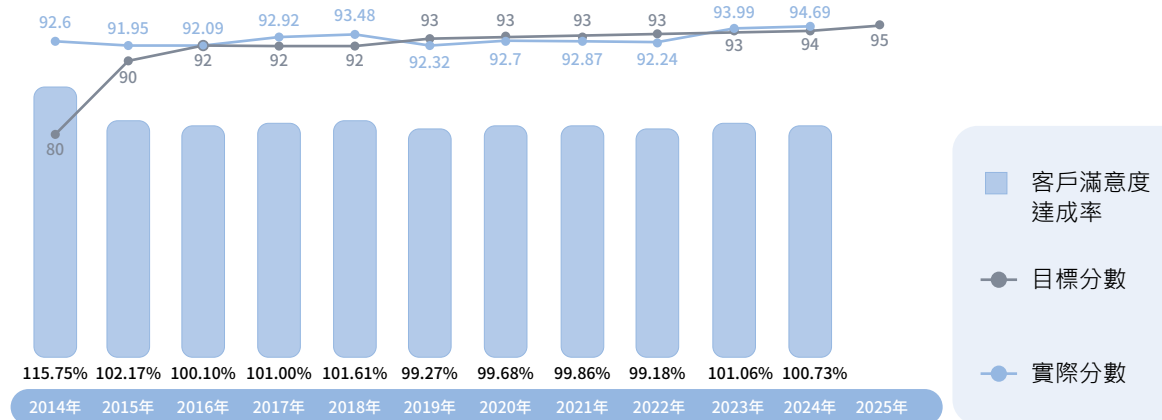
每年針對當年度占公司營收前 80% 的客戶群進行滿意度調查，調查項目包括：1. 產品品質及可靠性、2. 應變速度及有效性、3. 品牌定位與形象、4. 客製能力、5. 產品交期、6. 價格、7. 產品製造技術、8. 產品應用技術、9. 顧客抱怨處理流程、10. 業務人員專業能力與形象、11. 資訊平台資料有效性、12. website 設計符合需求、13. 顧客關係、14. 提供無有害物質產品資訊的正確性，及其綜合建議等。

2024 年共回收 102 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。

2024 年客戶滿意度調查結果



歷年客戶滿意度達成情況



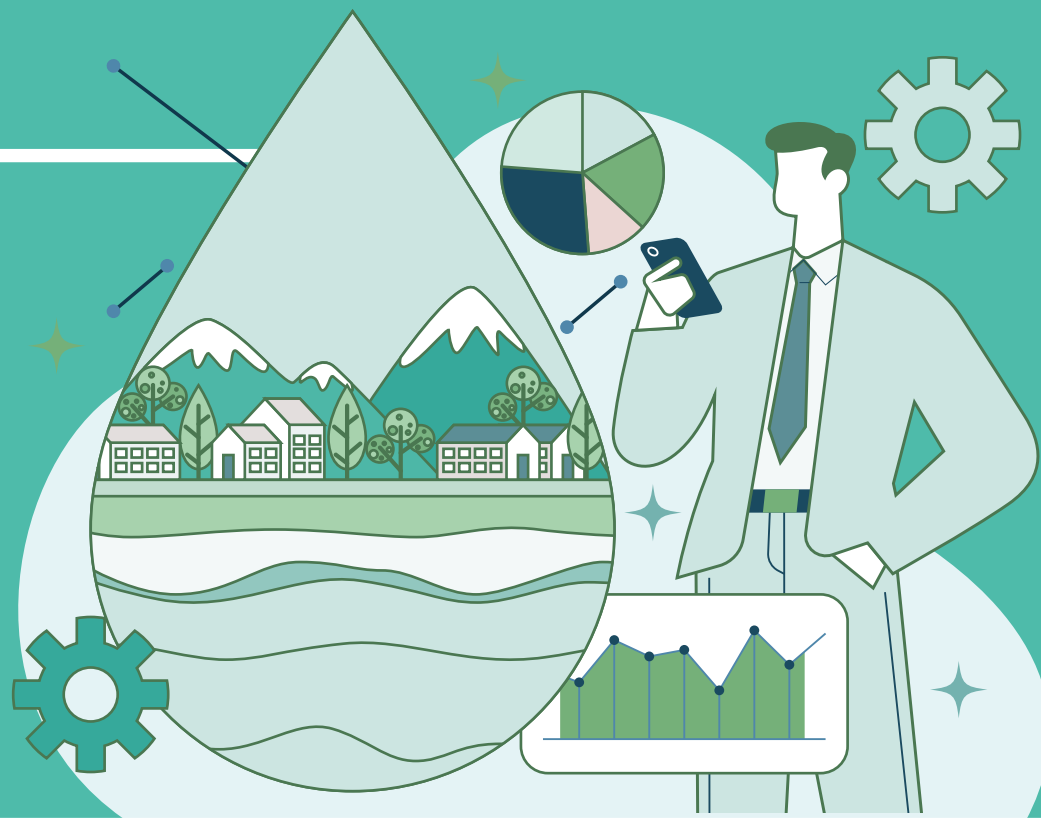
註：客戶滿意度達成率為實際分數/目標分數。

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。2024 年共有 41 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	67
4.2 能源與排放	74
4.3 水資源管理	77
4.4 廢棄物管理	80



4.1 氣候變遷調適與行動

氣候行動 管理方針		重大議題：氣候變遷因應		
 管理目的	面對氣候變遷與全球暖化，利害關係人對於綠色採購的意識日漸提升，為符合市場需求，並實踐對環境永續的承諾，本公司積極推動各項能/資源盤查及管理，力求製程符合低污染、低耗能及節水等目標，並持續投入綠能設施之建置和廢棄物回收再利用，以順應節能減碳潮流，最終達到碳中和之長期目標。			
 政策	請參閱永續發展政策-「符合法規」、「節能減廢」、「持續改善」			
 補救機制	- 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。			
 管理審查	- 定期依循ISO 14001、ISO 50001管理程序進行PDCA審查。 - 每年進行ISO 14064-1溫室氣體盤查並通過第三方查證。			
 目標	2024年目標	2024年目標達成情形	短期目標(2025~2027年)	中長期目標(2028~2040年)
	- 以2022年為基準，2024年年度節電率>1% - 以2022年為基準，2024年岡山廠減碳量>1% - 年度製程RO廢水回收率控管>50% - 廢棄物回收率≥80%	✓ 年度節電率3.36% ✓ 岡山廠減碳量4.81% ✗ RO廢水回收率39.01% ✓ 廢棄物回收率90.25%	- 溫室氣體排放量減少幅度較基準年(2024年)排放總量之1%以上(範疇一+範疇二) - 年度碳密集度 < 9 (噸 CO₂e/百萬元) - 製程廢水回收率≥15%以上 - 廢棄物回收率≥80% - 年度用電量密集度 < 35(GJ/百萬元)	- 以2022年為基準，2030年前減碳10% 2040年達成碳中和
 行動與成果	2024年總計節能1,664,380kWh/年，換算溫室氣體減量約822.20TCO₂e。 2024年太陽能發電量181,876.55kWh，自發自用共26,272.55kWh。 2024年電子廢棄物品圓廢料回收再處理量1.32公噸。 2024年廢液回收再處理量為6.54公噸。 2024年污泥處理量為83.78公噸。 2024年廢膠再利用製成空心磚處理量245.94公噸，較2023年提升92.37%。 2024年回收水量為65,958公噸，回收率19.20%。 2024年廢水監測均符合法規要求，對當地水體無造成重大衝擊。			

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」，強茂參考「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 推動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，2024 年氣候相關報告內容包括溫室氣體盤查及查證進度與規劃、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 推動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。

2024 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
2024年3月8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時程規劃
2024年5月9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時程規劃 - 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
2024年8月9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時程規劃
2024年11月8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時程規劃

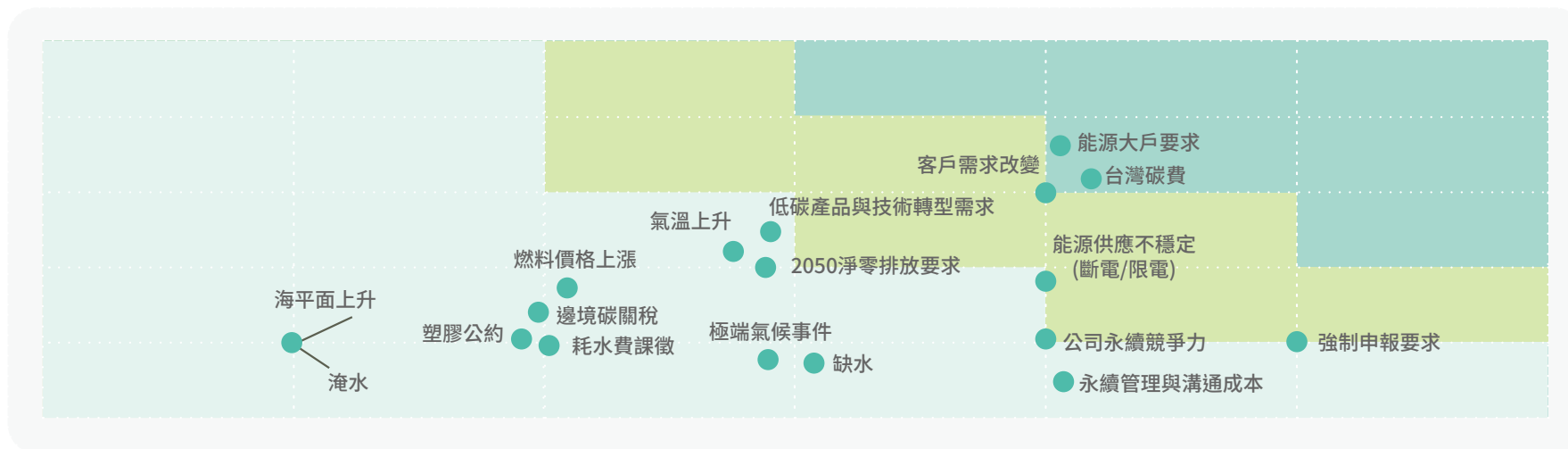
風險管理

強茂參考 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強茂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強茂的影響程度，同時評估該議題預期發生之時程，將其分為短期（2025-2027 年）、中期（2028-2032 年）以及長期（2033-2040 年），以進一步擬定因應策略。

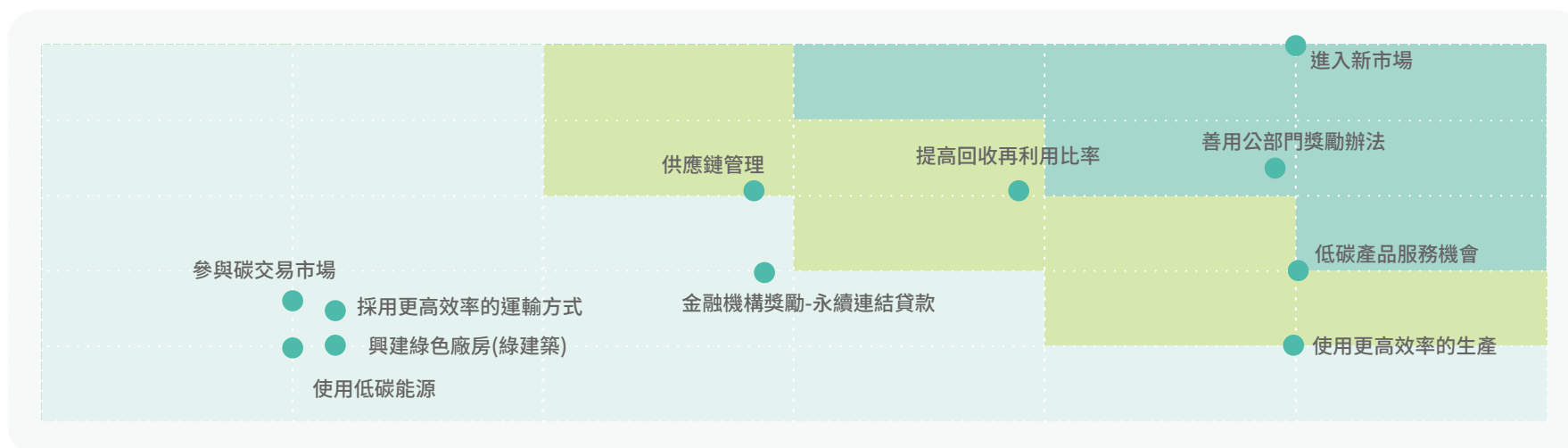
經由 ESG 推動辦公室各推動小組成員與永續顧問於會議上進行討論評估後，依據評估結果，將中高風險／機會項目作為優先關注之議題進一步討論，最後鑑別出 3 項風險及 3 項機會，根據鑑別結果討論並訂定相關風險／機會因應措施，建立管理機制，以提高應對氣候變遷所帶來的挑戰並保持企業營運韌性。



氣候相關風險矩陣



氣候相關機會矩陣

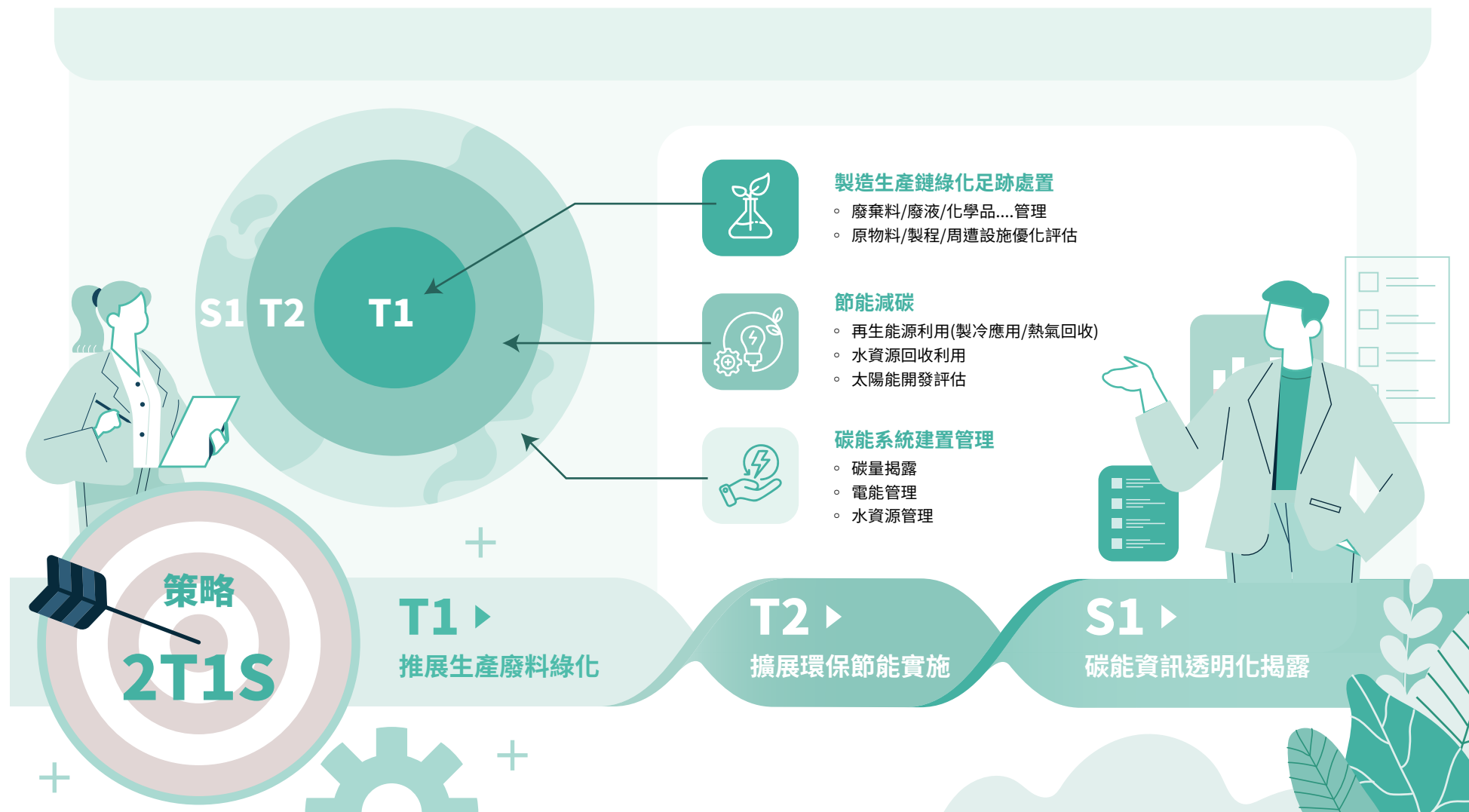


氣候相關風險機會影響與對策說明

風險類別	風險議題	對強茂影響說明	潛在財務影響	機會類別	機會議題	對應策略
市場	客戶需求改變	因應全球氣候變遷議題之重視，企業相關氣候承諾帶動整個市場及客戶需求的變化，包括再生能源使用、低碳產品與技術、綠色供應鏈等，若無法符合市場轉型需求，可能導致客戶轉單及市占率降低，直接影響到公司營運。強茂近年積極開發綠能供應鏈（儲能系統/電動車）產品，投入更多的綠色研發費用，透過技術創新與市場布局，擴展至新能源、智能電網與高效能電源管理等新興市場，並研發更高效之節能產品，為終端消費者降低能源耗用。	◦ 營運成本增加 ◦ 營業收入減少 ◦ 營業收入增加	市場	進入新市場	提升綠能市場產品之研發與應用 ▪ 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。 ▪ 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。 ▪ 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。 ▪ 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）營收占比。 ▪ 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。 ▪ 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 ▪ 提供客戶完整的 IC 解決方案，提升市場滲透率。 ▪ 開發超薄、小尺寸封裝技術，提升產品性能與適用性。 ▪ 增加產能利用率，降低單位生產成本，提高市場競爭力。
	預期發生時程 中				預期發生時程 短	
政策/法規	能源大戶要求	強茂雖未達再生能源條例大戶條款要求對象（契約容量5000kW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。	◦ 營運成本增加		機會議題	對應策略
	預期發生時程 中				-	強化再生能源運用及永續能源轉型 ▪ 太陽能自發自用建置。 ▪ 綠電購置評估。
政策/法規	台灣碳費	依台灣氣候變遷署公告，2026年起將開始課徵碳費，並逐年下修碳費徵收門檻。碳費徵收將影響到企業營運成本以及市場競爭模式改變，強茂目前雖非法規要求徵收對象，未來徵收門檻下修後，每年將需額外支付一筆碳費支出。	◦ 營運成本增加		機會議題	對應策略
	預期發生時程 中				-	碳費應對策略與減碳行動方案 ▪ 碳管理系統建置。 ▪ 內部碳定價。 ▪ 碳量熱點減碳計畫推動。 ▪ 購置綠電和碳權。

風險類別	風險議題	對強茂影響說明	潛在財務影響	機會類別	機會議題	對應策略
	預期發生時程	強茂身為全球半導體產業供應鏈的一環，有一定之責任需偕同全球供應鏈夥伴一同於淨零、減碳之路上努力。強茂積極強化供應鏈永續管理，配合政府相關獎勵政策，攜手供應商推動低碳製造，共同訂定溫室氣體減量目標，以邁向淨零排放，提升永續競爭力。	- 營運成本增加 - 營業收入減少 - 營運成本減少 - 營業收入增加	市場	善用公部門獎勵辦法	攜手供應鏈推動溫室氣體減量目標 - 參加產發署節能減碳相關補助案。 - 達成碳中和與淨零排放的終極目標。
	預期發生時程				短期	
	風險議題	強茂致力提升回收再利用比率，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，並為公司帶來額外收益，提升公司形象及客戶青睞。	- 營業收入增加 - 營運成本減少	資源效率	提高回收再利用比率	提升資源循環回收再利用率 - 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。 - 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。 - 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。
	預期發生時程				短期	

行動與策略



指標目標

為了降低氣候變遷帶來的營運衝擊，本公司針對溫室氣體排放、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(2025~2027)	中期(2028~2032)	長期(2033~2040)
溫室氣體	◦ 溫室氣體排放量減少幅度較基準年(2024年)排放總量之1%以上 (範疇一+範疇二) ◦ 年度碳密集度 < 9 (噸 CO₂e/百萬元)	◦ 2030年前較2024基準年減碳>10% ◦ 年度碳密集度 < 9 (噸 CO₂e/百萬元)	◦ 達成碳中和 ◦ 年度碳密集度 < 9 (噸 CO₂e/百萬元)
再生能源建置	◦ 增加太陽能設施建置，契約容量約100kWp	◦ 太陽能設施再增設評估	◦ 綠電評估及購置
能源密集度管理	◦ 用電量密集度 < 35(GJ/百萬元)	◦ 用電量密集度 < 35(GJ/百萬元)	◦ 用電量密集度 < 35(GJ/百萬元)
廢棄物減量	◦ 廢棄物回收率≥80%	◦ 廢棄物回收率≥80%	◦ 廢棄物回收率≥80%
製程廢水回收率	◦ 製程廢水回收率≥15%	◦ 製程廢水回收率≥15%	◦ 製程廢水回收率≥15%
綠能產品研發	◦ 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	◦ 將產品增加綠色應用市場認證並且增加市占率	◦ 持續更新各技術平台，增加產品效能及綠色應用市占率

4.2 能源與排放

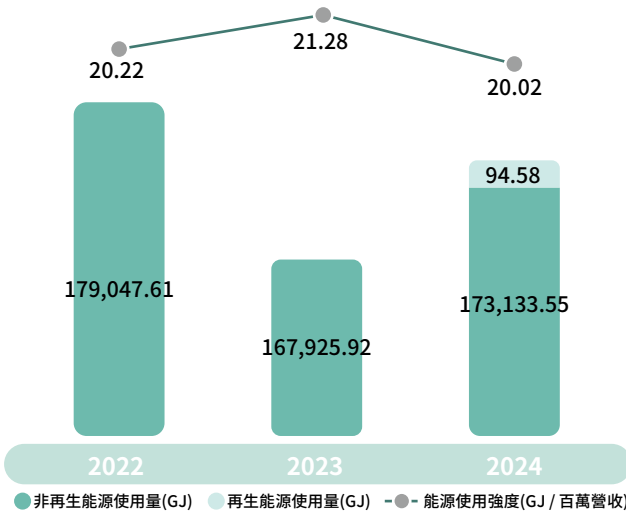
能源使用

強茂岡山廠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 99.60%，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，2024 年岡山廠能源總使用量為 173,228.13GJ。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，並於 2023 年及 2024 年持續通過第三方驗證，展現能源管理制度之穩定性與成效。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。

本公司於廠內設置太陽能板，2024 年太陽能裝置總容量達 183.89 kW，全年總發電量為 181,876.55 kWh（約 654.75 GJ）；其中 154.63 kW 容量為躉售予台電，共發電 155,604 kWh（約 560.17 GJ）；29.26 kW 容量供廠內自發自用，共發電 26,272.55kWh（約 94.58GJ），未來公司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。

註：本年度自發自用發電量為推估，推估方式 = 裝置容量 * 有效日照時數 (小時 / 天) * 365 天 * 系統效率。

近三年能源使用量



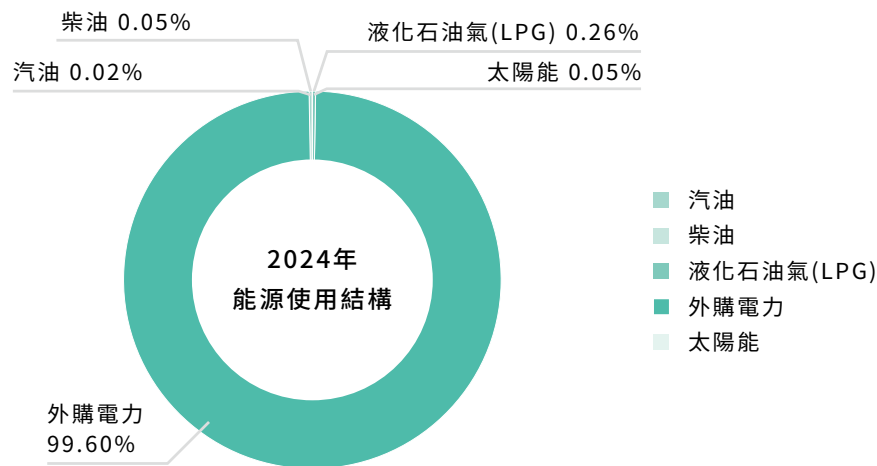
近三年能源使用

單位：GJ

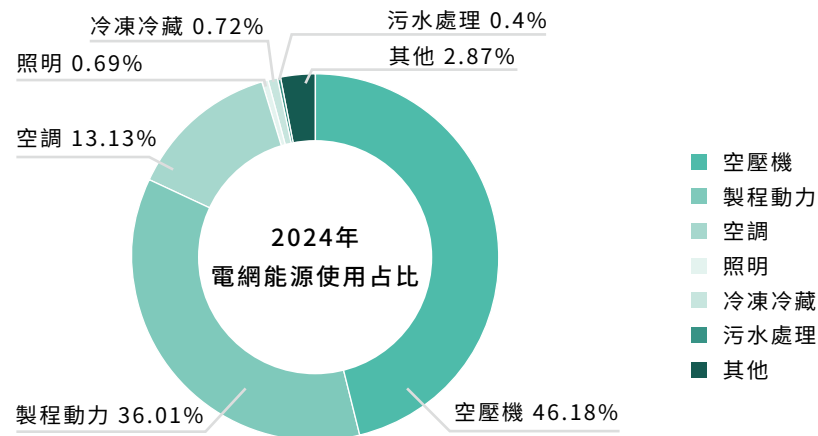
能源類型		2022年	2023年	2024年
非再生能源	汽油	20.20	56.43	40.65
	柴油	43.12	35.8	94.52
	液化石油氣(LPG)	453.15	355.56	459.01
	外購電力	178,531.14	167,478.13	172,539.37
非再生能源合計		179,047.61	167,925.92	173,133.55
再生能源	電力-太陽能	-	-	94.58
再生能源合計		-	-	94.58
能源使用量合計		179,047.61	167,925.92	173,228.13
能源使用強度(GJ / 百萬營收)		20.22	21.28	20.02
強茂個體營收(百萬元)		8,855.79	7,889.88	8,654.54

- 註：
- 2022 年、2023 年及 2024 年能源揭露與監測數據以岡山廠為主。
 - 2023 年溫室氣體盤查於 2024 年 8 月完成查證，故同步修正 2023 年能源使用數據為外部查證後之數據。
 - 數據資訊來源：外購電力 (度) 以每月台電電費單所列之數據；液化石油氣 (公斤)、汽油 (公升)、柴油 (公升) 以發票單據為主。
 - 能源轉換係數：電力 = 3,600 kJ/kWh；柴油 = 8,400 kcal/L；汽油 = 7,800 kcal/L；液化石油氣 = 6,635 kcal/L (密度 = 0.55L/kg)；1cal=4.184J。其中，2024 年汽油、柴油依環境部 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數 (並參考環境部 2025 年 2 月 13 日公告之 113 年度車用汽油低位熱值為 7,609 kcal/L，車用柴油低位熱值為 8,642 kcal/L)。

2024 年能源使用結構



2024 年電網能源使用占比



節能措施與績效

本公司配合經濟部「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，並以 2015 年至 2024 年完成年平均節電率達 1% 以上為目標開展一系列節能行動。強茂主要能源使用來自外購電力，2023~2024 年引進廠區公用設備能源監控系統（含單一系統空壓機總功率達五百馬力以上，安裝總空氣流量計及獨立電表），2024 年結算，空壓機房對應整年度用電量約節省 2%（實際導入約 8 個月），年度總節省電量約 295,085.93kWh/ 年，換算溫室氣體減量約 145.77 公噸 CO₂e。

註：

1. 節電數據依設備規格與使用情境進行推算。
2. 溫室氣體減量計算沿用 2024 年公告之 2023 年電力排碳係數 0.494 kg CO₂e/kWh 進行換算。



溫室氣體管理

為強化溫室氣體管理，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，將強茂總部三個營業據點皆納入此次盤查對象，於 2025 年 03 月完成第三方外部查證，並以 2022 年查證後之排放量作為基準年，以確實掌握本公司溫室氣體排放狀況。盤查範疇包含類別 1、類別 2 以及類別 3~6。

近三年溫室氣體排放量

年度	單位：公噸 CO ₂ e		
	2022年	2023年	2024年
範疇一(類別1)	463.5023	385.3014	509.9962
範疇二(類別2)	24,548.0321	22,981.7208	23,849.1009
總排放量(範疇一+範疇二)	25,011.5344	23,367.0222	24,359.0971
範疇三(類別3~6)	22,272.2918	16,074.4528	21,613.4529
強茂個體營收(百萬元)	8,855.79	7,889.88	8,654.54
範疇一+範疇二溫室氣體排放強度 (公噸CO ₂ e / 百萬營收)	2.8243	2.9616	2.8146
範疇三溫室氣體排放強度 (公噸CO ₂ e / 百萬營收)	2.5150	2.0374	2.4974
範疇一+範疇二+範疇三溫室氣體排放強度 (公噸CO ₂ e / 百萬營收)	5.3393	4.9990	5.3120

- 註：
- 2022、2023 年溫盤數據範疇為岡山廠，2023 年溫室氣體盤查於 2024 年 8 月完成查證，故同步修正 2023 年能源使用數據為外部查證後之數據。
 - 2024 年溫盤數據範疇為強茂台灣營運據點(岡山廠、永安廠、新竹研發中心及台北營運中心)，已於 2025 年 3 月完成外部查證。
 - 採營運控制法，全球暖化潛勢 (GWP) 引用 IPCC AR6 評估報告。
 - 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)。
 - 排放係數係引用行政院環保署 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數。
 - 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，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；2022 年度電力排放係數 =0.495 公斤 CO₂e 計算。
 - 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。

強茂減碳規劃

為響應參與全球綠色產品運動與綠色採購等，同時致力於減少溫室氣體排放量，積極優化及增設新的環保設施，強茂於 2022 年陸續展開 ISO 50001 能源管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查及 ISO 14067 產品碳足跡的建構，期望能持續加強節約能源、推動資源回收，以改善環境品質。

2023 年完成岡山廠 ISO 14064-1 盤查並於 8 月通過第三方查證，並於 2024 年擴大盤查範疇至岡山廠、永安廠、新竹研發中心、台北營運中心四個據點，並於 2025 年 03 月完通過第三方查證。而 2025 年也開始啟動集團盤查範疇，預計 2026 年取得第三方查證。而強茂除碳量盤查，也進一步找尋減碳熱點並研擬集團減碳路徑，在 2025 年 2 月正式向 SBTi 提名參與，預計 2027 年提交計畫書，按減碳路徑一步步實現減碳目標以致終極目標「碳中和」。

透過參與 2022 年經濟部以大帶小製造業低碳化升級轉型補助，輔導供應商開始執行溫室氣體盤查，未來亦將循序漸進協助供應商碳量盤查及尋求減碳熱點改善機會，2024 年度已協助 4 家完成自主性碳量盤查。

強茂規劃針對工廠多項產品進行產品碳足跡盤查，已於 2023 年針對產品權重 20% 項目，完成 1 項產品盤查及第三方查證，並規劃於 2026 年進一步依循 ISO 14067 準則再進行產品權重 50% 項目內部自主盤查，預計 2027 年開始進行第三方查證。

此外，我們也將持續投入海岸濕地植樹活動，希望為環境保護盡一份心力，強茂以 2040 年碳中和為目標，積極實踐環境永續行動，期許能透過專案的持續推動，偕手價值鏈共同邁向淨零。

4.3 水資源管理

強茂水資源概況

據點	岡山廠	永安廠	新竹研發中心	台北營運中心
水資源來源	阿公店水庫	阿公店水庫	寶山水庫	翡翠水庫
廢水處理方式	廠內處理	由園區處理	由大樓委員會處理	由大樓委員會處理
廢水接收水體	阿公店溪	阿公店溪	由大樓委員會處理	由大樓委員會處理
水資源壓力風險	低風險	低風險	低風險	低風險

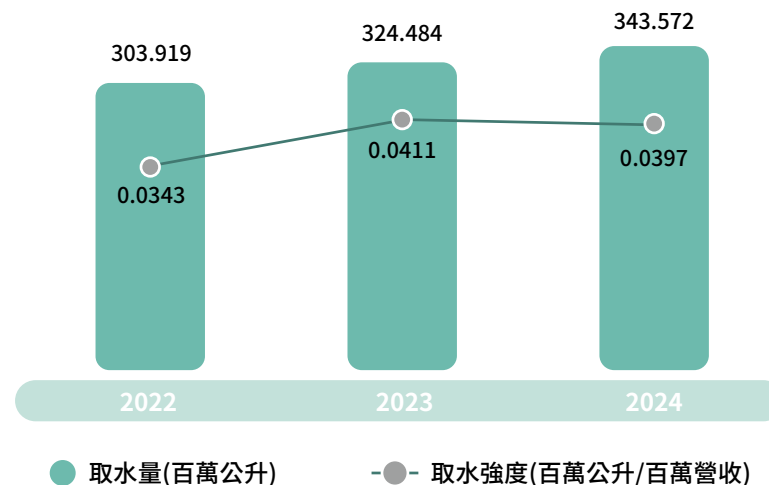
強茂主要用水為自來水，取水均符合當地法規規範，未造成重大環境衝擊。依據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」評估本公司營運據點所在地之水資源壓力風險，均為「低風險」區域，未來公司亦將持續關注水資源風險，即時研擬因應策略。

近三年水資源使用

年度	2022年	2023年	2024年
取水量(百萬公升)	303.919	323.484	343.572
排水量(百萬公升)	241.046	246.876	280.705
耗水量(百萬公升)	62.873	76.608	61.913
廠內循環用水量(百萬公升)	82.177	43.223	65.958
水回收再利用率(%)	27.04%	13.36%	19.20%
強茂個體營收(百萬元)	8,855.79	7,889.88	8,654.54
取水強度(百萬公升/百萬營收)	0.0343	0.0410	0.0397

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%。
- 2022 年、2023 年及 2024 年水資源揭露與監測數據以岡山廠為主。



強茂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，處理後之污水依規定排入下水道，本公司亦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。

為提升水回收率，公司積極投入水回收系統，2022 年已建置電鍍水洗水回收系統及切割製程廢水回收系統，並於 2022 年增設 ROR 濃縮水回收系統，2023 年啟用，預計於 2025 年導入數位監控，除可觀察廢水回收再利用率，亦可看各製程 RO 水回收利用率，並尋求再優化機會，2024 年回收水量達 65,958 公噸，水回收率為 19.20%。2024 年製程 RO 廢水回收率目標基準設定不當，原評估時誤以自來水作為基準，而非實際 RO 濃縮水，導致目標值設定過高，2024 年 RO 廢水回收率為 39.01%，後續將持續觀察一年，並根據實際情況重新評估與調整目標值。

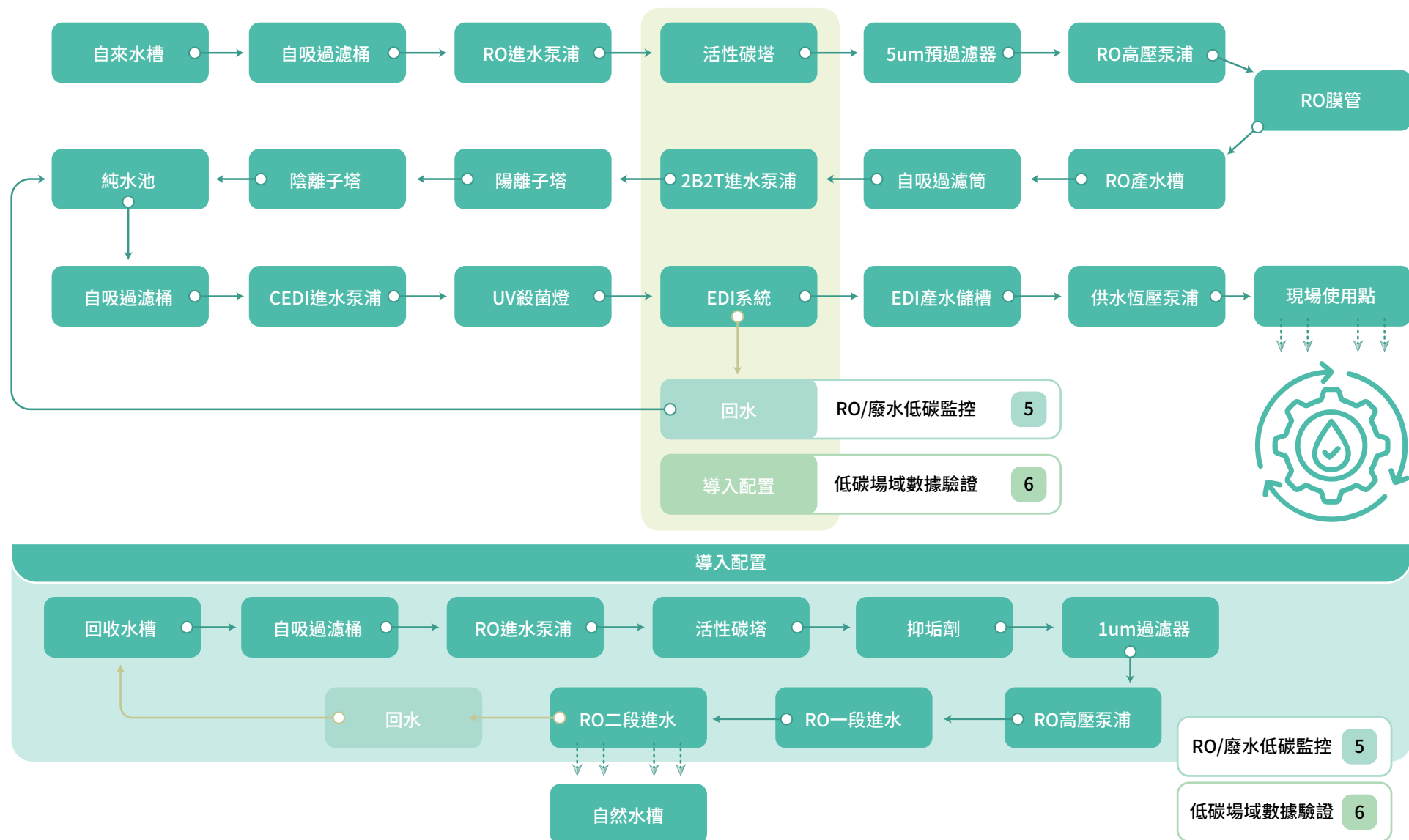
2024 年廢水監測統計

單位：mg/L

監測項目	COD	SS	氨氮	總鉻	鎳	銅	砷	鋅	硝酸鹽氮
法規標準	100	30	20	1.5	0.7	1.5	0.35	3.5	50
監測結果	43.4	12.1	2.76	<0.05	0.33	0.14	ND	<0.025	4.1



ROR 濃縮水回收系統



4.4 廢棄物管理

廢棄物處置

強茂新竹研發中心及台北營運中心主要為生活垃圾，統一委由辦公大樓管理；岡山廠及永安廠廢棄物分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，均委託合法清運處理業者執行廢棄物清運與處置，訂定合約並上網申報聯單，清運廠均有配製 GPS 追蹤清運路線，並每季不定期跟車查訪處理廠商處理情形。電子廢棄物與廢液亦交由專業回收處理廠商進行回收處理作業，回收廢棄物包含一般資源廢回收廢棄物及下腳，廠內包裝材減量將紙箱轉換為鐵箱，循環再利用減少紙箱及圓盤使用。本公司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，2024 年無發生廢棄物不當處置或運送至國外處理之情事。

2024 年岡山廠及永安廠廢棄物總量共計 844.54 公噸，其中一般事業廢棄物總量共計 757.21 公噸（占 89.66%）、有害事業廢棄物總量共計 87.33 公噸（占 10.34%）。本公司為提升資源之利用效率並降低環境負荷，2024 年廢棄物回收再利用總量共計 682.79 公噸，占廢棄物總量約 80.85%；其中有害廢棄物回收再利用總量共計 40.75 公噸，占有害廢棄物總量約 46.66%。

2024 年廢棄物統計

單位：公噸

廢棄物項目	廢棄物名稱	處置作業	申報/統計重量
一般事業 廢棄物	回收再利用處置		642.04
	廢塑膠混合物	再利用成空心磚	245.94
	資源回收(紙類/塑膠/鐵鋁...)	資源回收	135.12
	廢鐵	資源回收-再製不鏽鋼	161.12
	廢木材	再利用-燃料	16.08
	無機性污泥	物理處理製成混凝土粒料	83.78
	最終處置		115.17
	事業活動產生之一般性垃圾	焚化(熱回收發電)	115.17
	合計		757.21
	有害事業 廢棄物	回收再利用處置	
廢液pH值小(等)於2.0		再利用成工業原料	6.54
廢液(溶劑)		再製成工業原料	6.05
廢電子零組件、下腳品及不良品		再製成其他金屬	28.16
最終處置		46.58	
其他腐蝕性事業廢棄物混合物		焚化(不含能源回收)	46.58
合計		87.33	
總計		844.54	

註：

1. 與溫室氣體盤查廢棄物階段範疇一致，2024 年廢棄物統計量以岡山廠及永安廠為主。

2. 以上資訊為申報環保部之統計數據。

廢棄物減量

強茂積極進行廢棄物減量管理，新竹研發中心及台北營運中心透過不定期宣導，加強同仁廢棄物回收觀念，永安廠則與回收廠商合作，將廢液再利用為工業原料，共回收 6.54 公噸，岡山廠則積極強化廢棄物回收及轉化再利用。岡山廠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，2024 年、2023 年及 2022 年再處理量分別為 1.32 公噸、1.19 公噸及 1.59 公噸。

近三年電子廢棄物循環回收統計

單位：公噸

電子廢棄物循環回收統計項目		2022年	2023年	2024年
A.TMTT站不良品報廢重量(包含金屬、非金屬)		4.75	2.30	2.38
B.製程下腳料報廢(廢鐵類)		216.70	156.39	161.12
C.廢電子零組件、下腳品及不良品	晶圓廢料(含金屬及非金屬)	1.59	1.19	1.32
	下腳品及不良品(含金屬及非金屬)	27.93	23.59	28.16
D.電子廢棄物循環再用總重(B+C)		246.22	181.17	190.60
E.電子廢棄物報廢總重(A+B+C)		250.97	183.47	192.98
再循環之百分比(D/E)		98.11%	98.75%	98.77%



● 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，2024 年、2023 年及 2022 年再處理量分別為 0 公噸、14.37 公噸及 28.51 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 2024 年及 2023 年再處理量為 245.94 公噸及 127.85 公噸。

2022年	2023年	2024年
58.11公噸	127.85公噸	245.94公噸

● 污泥減量：

本公司於 2019 年引進污泥乾燥機，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，2024 年、2023 年及 2022 年污泥處理量分別為 83.78 公噸、96.67 公噸及 83.78 公噸。

5 以人為本

5.1 人權管理	83
5.2 員工結構	86
5.3 招募任用	88
5.4 薪酬福利	91
5.5 人才發展	96
5.6 員工健康與安全	104



5.1 人權管理

強茂致力於保障員工的基本人權，並堅持遵守各營運據點所在地的勞動法規與國際標準。我們承諾遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》和《國際勞動組織公約》等國際公認的準則，以公平、尊重且有尊嚴的方式對待每位員工，並致力於為員工提供一個安全、健康、無歧視的工作環境。

人權保障承諾與國際標準遵循

強茂一直秉持著對員工基本人權的高度承諾，積極推動人權保護措施。我們於 2014 年取得了 SA8000 驗證，並依照此標準及其他國際公約制定「企業社會管理手冊」，該手冊涵蓋了企業社會責任的各個方面，確保我們的運營符合國際標準，並在節能減廢、紀律責任、風險管理、尊重人權等方面持續改善。

我們的管理規範不僅符合國際人權標準，還積極參與全球負責任商業行為準則（RBA），致力於提高與利害關係人的溝通，確保我們在人權保護方面的承諾能夠有效傳達並獲得各方的支持，2023 年強茂成功通過了 RBA VAP 驗證評估，並獲得了銀級驗證，2024 年無客戶要求新增其他廠區之 RBA VAP 外部驗證，岡山廠預計 2025 年進行更新 RBA VAP 驗證評估，這也證明了我們在永續發展與人權管理方面的努力和成效。確保在強茂集團的員工及供應鏈伙伴都獲得尊重與尊嚴，並致力於創造一個沒有童工、強迫勞動及歧視的工作環境。這些政策是我們承諾在人權領域的具體體現，並確保公司在全球各地的業務運營遵循這些標準。

人權風險評估與管理

為了有效識別和管理可能的人權風險，強茂每年透過 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。2024 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。



供應鏈人權管理

在供應鏈管理方面，強茂同樣注重人權保障。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。

內部規範與持續改進

強茂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。公司內部的績效評估也納入了人權保障的指標，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
◦ 工作規則		總經理核准並核備高雄市勞工局
◦ 誠信經營守則	◦ 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
◦ 企業社會責任管理手冊	◦ 企業社會責任政策(方針)宣示文	總經理
◦ 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 ◦ 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	人資長

人權管理措施

報導期間皆未發生任何歧視、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。本公司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」，落實執执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」，落實執执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」，並落實執执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。2024年共計338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。

5.2 員工結構

2024 年強茂員工總人數 1,478 人，女性 934 人（63%）、男性 544 人（37%），皆為正職、全職員工。若以職別區分，高階主管 30 人（2%）、非高階主管（含其他員工）1,448 人（98%）。強茂除正職員工外，部份廠區工作委由外部單位執行，整年度非員工工作者進廠人次共計 6,039 人次，包含常駐承攬商及其他承攬商（如修繕、新設工程等），其中常駐承攬商計有 25 人（女性 11 人、男性 14 人），工作類型為清潔、團膳、保全與園藝。

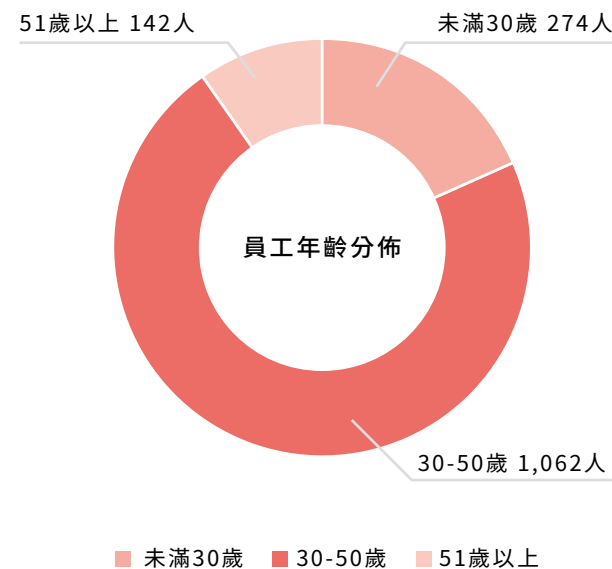
2024 年強茂員工概況

地區\年齡\性別	女性			男性			總計
	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	
高雄-岡山	192	600	68	58	328	40	1,286
高雄-永安	5	29	3	9	35	11	92
新竹	1	5	0	2	5	3	16
台北	3	25	1	3	30	9	71
中國大陸(派駐)	1	0	1	0	5	6	13
總計	202	659	73	72	403	69	1,478
		934			544		

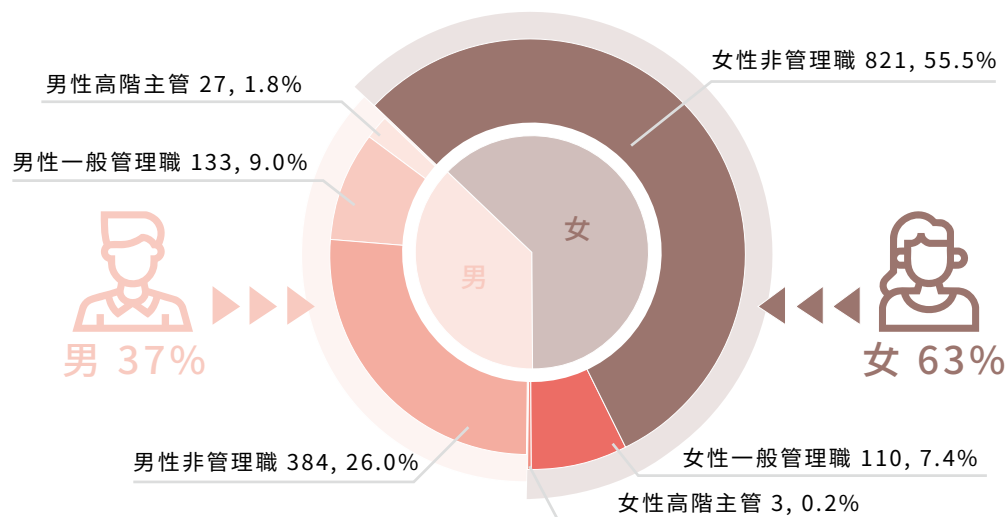
註：

- 資料數據為人力資源管理系統 2024 年 12 月 31 日之在職員工人數，與前年度相比無顯著變化。
- 2024 年底員工無兼職、臨時、無時數保證類別員工。
- 高階主管定義：處長級（含）以上管理職。
- 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，人數（或人次）與前年度相比無顯著變化。
- 其他承攬工作者人數（如修繕、新設工程等）以岡山、永安為主。

員工年齡分布



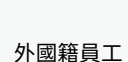
職場多元與平等



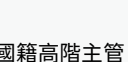
男性非管理職	384, 26.0%
男性一般管理職	133, 9.0%
男性高階主管	27, 1.8%



女性非管理職	821, 55.5%
女性一般管理職	110, 7.4%
女性高階主管	3, 0.2%



外國籍員工	397, 26.9%
本國籍員工	1,081, 73.1%



外國籍高階主管	6, 0.4%
本國籍高階主管	24, 1.6%

註：

1. 高階主管定義：處長級 (含) 以上管理職，其中本國籍高階主管 24 人 (占 80%)。
2. 一般管理職定義：非高階主管之其他管理職。

強茂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。本公司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，本公司 2024 年非管理職員工中，女性員工占比為 55.5%、管理職員工中，女性主管占比為 7.6%，讓員工不因性別限制，皆能擁有相同之舞台發揮。

在身心障礙員工及原住民員工聘僱方面，本公司均依據《身心障礙者權益保障法》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，2024 年聘用身心障礙員工人數 12 人 (0.8%)、原住民員工人數 1 人 (0.1%)。

- 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。

5.3 招募任用

人才培育與留任 管理方針		重大議題：人才培育、人才吸引與留任		
 管理目的	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。			
 政策	請參閱永續發展政策-「符合法規」、「尊重人權」、「持續改善」			
 補救機制	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。			
 管理審查	- 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無記名教育訓練問卷，透過問卷檢視基層同仁教育訓練之需求，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。			
 目標	2024年目標	2024年目標達成情形	短期目標(2025~2026年)	中長期目標(2027~2028年)
	- 擴展招募管道，人才招募期間於90天內補足 - 面談指引導入，降低新進人員三個月內離職率50% - 運用政府資源，取得招募相關補助達50萬/年 - 取得TTQS系統人力資源提升方案 - 各事業體(BU) 關鍵人才比例達10% - 培育內部講師人數達15人 - 根據強茂五大核心價值，選出璀璨之星，每項類至少1位	✗ 人才招募仍有部分超過90天未補足狀況 ✓ 運用面談指引及工作適性確認，降低新進人員三個月離職率55% ✓ 2024年取得約64萬招募補助 ✓ 取得TTQS系統人力資源提升方案 ✓ 各事業體(BU) 關鍵人才比例達15% ✓ 培育內部講師人數達28人 ✓ 璀璨之星名單共有11位，每個核心獎類1-4位	- 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 - 持續培育強茂內部講師，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	- 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 - 持續培育強茂內部講師，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	2024年無違反人權、勞資爭議等負面事件發生。 2024年共參與12場次校園博覽會及校園說明會活動，履歷投件量較去年提高26%。 2024年辦理線上招募面試會，共計139人次參與。 - 持續維持穩定的人力資源狀態，2024年員工到職與離職人數維持在5%內之波動。 2024年每部門20%人員投入關鍵人才培育行列，人才績效維持率87.5%。 2024年平均每位關鍵人才閱讀165單元，累計點閱次數達19,528次。			

員工是企业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，均依《勞動基準法》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。

多元招募管道

本公司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，讓求職者對強茂產生興趣，並認同公司的價值觀，藉此吸引更多優秀的人才加入。儘管 2024 年部分職缺未能於 90 天內順利完成招募，公司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，公司導入人才評測系統，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。

2024 年共參與 12 場次校園博覽會及校園說明會活動，履歷投件量較去年提高 26%，並持續辦理線上招募面談會，共計 139 人次參與，希望能在學生和畢業生中發掘並培養出具有潛力的人才，使其成為未來的中高階管理層或專業人員。

2024年校園徵才活動

校園徵才是企業尋找具有潛力和才華的學生和畢業生的一種方式。希望透過這樣的活動吸引優秀的人才，為團隊和業務注入新鮮的血液。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。

2024年強茂參與成大、中山、北科大、虎尾科大、高科大（第一、建工校區）、正修等高校之校園博覽會及說明會活動共計12場次，透過與學生面對面對談互動，吸引對各職務有興趣的同學參與，並獲得1,835份履歷，較去年提高26%，其中1,095份合格履歷，合格率達6成。

此外，今年亦持續舉辦第二屆線上招募專場「職涯沙龍講座」，本屆因應ESG永續社會趨勢以及半導體相關學程，邀請中華民國永續發展協會秘書長、成功大學船舶與機電工程學系教授以及強茂內部的人資主管，分別針對「ESG永續觀念」、「半導體產學合作」以及求職時最需要的「面試應對技巧大公開」，在2小時的線上直播中共吸引139人參與，傳遞相關知識給大專學子們。



場次12場

較去年11場提高9.1%↑



**獲得
1,835份履歷**

較去年1,455數量提26.1%↑



**1,095份
合格履歷**

較去年909數量提高20.5%↑

員工留任

2024 年強茂新進員工人數共 338 人 (男性 116 人，女性 222 人)，總新進率 22.87 %；離職人數共 328 人 (男性 136 人，女性 192 人)，總離職率 22.19 %，持續維持穩定的人力資源狀態。

近三年員工新進人數

年度	2022年				2023年				2024年			
年齡 \ 性別	男性人數	男性新進率	女性人數	女性新進率	男性人數	男性新進率	女性人數	女性新進率	男性人數	男性新進率	女性人數	女性新進率
30歲以下	52	3.37%	165	10.71%	29	1.98%	68	4.64%	41	2.77%	95	6.43%
30-50歲	92	5.97%	121	7.85%	65	4.43%	105	7.16%	71	4.80%	127	8.59%
51歲以上	5	0.32%	0	0.00%	11	0.75%	2	0.14%	4	0.27%	0	0.00%
合計新進人數	435				280				338			
員工總人數	1,541				1,467				1,478			
總新進率	28.23%				19.09%				22.87%			

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。

近三年員工離職人數

年度	2022年				2023年				2024年			
年齡 \ 性別	男性人數	男性離職率	女性人數	女性離職率	男性人數	男性離職率	女性人數	女性離職率	男性人數	男性離職率	女性人數	女性離職率
30歲以下	65	4.22%	104	6.75%	35	2.39%	81	5.52%	44	2.98%	64	4.33%
30-50歲	108	7.01%	145	9.41%	96	6.54%	129	8.79%	83	5.62%	123	8.32%
51歲以上	8	0.52%	6	0.39%	9	0.61%	4	0.27%	9	0.61%	5	0.34%
合計離職人數	436				354				328			
員工總人數	1,541				1,467				1,478			
總離職率	28.29%				24.13%				22.19%			

註：

1. 離職率 (%) = 當年度該類別離職人數 / 當年度員工總人數。
2. 離職員工包括自願或因解僱、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，並與公司經營績效鏈結，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。

強茂以優於勞基法最低基本工資聘用新進員工，全體同仁薪資核敘不因性別、種族等而有不同。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。2024 年基層人員平均標準薪資與該年度最低工資相比，皆符合台灣當地法令基本工資 27,470 元標準，女男薪資差異主要與人員工作站別性質不同差異因素有關。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；113 年資訊於 2025 年 6 月底公佈。

2024 年基層人員標準薪資與當地最低薪資比

基層人員	班別	男性	女性
作業員	日班	1.15	1.13
	夜班	1.40	1.35
新進作業員	日班	1.10	1.10
	夜班	1.31	1.29

註：

1. 基層人員係指本國籍作業員員工；新進作業員定義為 2024 年入職之新進員工。
2. 標準薪資為每個月固定發放之經常性薪資。
3. 強茂與承攬公司（清潔、團膳與保全）簽署的合約工資給付皆符合勞基法最低標準。

2024 年女男基本薪資與薪酬比

職級 / 性別	薪酬(年薪)		基本薪資(月薪)	
	女	男	女	男
高階主管人員	0.71	1	0.62	1
非高階主管管理人員	0.68	1	0.70	1

註：

1. 高階主管定義：處長級（含）以上管理職。
2. 「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、獎金等。
3. 本表以台灣營運據點（岡山廠、永安廠、台北營運中心、新竹研發中心）為主。

2024 年度薪酬比率



最高薪酬與中位數員工年度總薪酬比率

23.91

最高薪酬與中位數員工年度總薪酬增加比率

1.99

註：

1. 薪酬最高者與一般員工之薪酬組成，包括薪資、各種津貼、各項獎金、員工酬勞。
2. 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 ÷ 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。
3. 最高薪酬與中位數員工年度總薪酬增加比率公式為：薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 ÷ 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比。

勞資溝通

本公司一向以誠信對待員工，並遵循相關勞動法規保障員工合法權益，並透過充實安定員工生活的福利制度及良好的教育訓練制度與員工建立起互信互賴之良好關係。

強茂公司非常重視與同仁間之溝通，故公司內部制定『結社自由與集體談判管理程序』，支持所有員工獨立、自由結社並給予集體談判協商權利。強茂在珍視同仁溝通互動的情形上，恪遵責任商業聯盟(RBA)行為準則，整合公司現有規則及 RBA 訂定的每條準則，使公司原則符合國際規範，可以確保強茂時時維持良好的勞雇溝通管道，勞資條件調整上也能符合每位關係人需求。雖無設立工會及訂定團體協約，但透過每季度定期勞資暨企業社會責任會議，討論行事曆、法定及變形工時班表、企業社會責任（勞工、安全衛生、環境、道德、管理系統）相關議題，並依循公司內部制定「企業社會責任溝通管理程序」，透過內部設置多元溝通管與同仁進行溝通，貼近同仁傾聽心聲，及時反映各項意見及建議，作為維護員工權益之管道。2024 年無任何勞資爭議之情事發生。



員工福利

在員工照顧與福利方面，本公司除了依法規提供每位員工的勞保、健保、勞退、育嬰假和其他勞動基準法規定的相關假別外，還特別成立了職工福利委員會，提供多元且優於法規的員工福利措施，包括：員工旅遊、獎助學金、壽險及重大疾病險、傷病慰問金、三節慶禮品、津貼獎金、生日快樂假、開辦員工持股信託等，努力為員工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。2024 年員工福利費用（不含薪資）共約 3,137 萬元，平均員工福利費用 21,226 元 / 每位員工。

項目

員工福利具體措施

保險類

- 團體保險：我們除了依法為每位員工投保勞工保險、全民健康保險及每月定期提繳退休金外，也為員工額外投保壽險及重大傷病團體保險等，幫同仁多一份相關保險保障。

旅遊類

- 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，感受強茂公司照護員工之溫暖，增進同仁向心力。

假期類

- 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祝自己生日快樂，也可以讓自己工作忙碌之餘，也可以給自己一點專屬的假別空間。

設施類

- 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2023年將員工餐廳重新翻修，於2024年1月開幕，提供更舒適的用餐環境，並給予同仁餐點用餐補助，讓同仁可以輕鬆用餐、健康用餐。
- 舒適空間：提供所有員工更舒適的辦公環境，因此依法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。



▲ 2024 強茂家庭日

項目

員工福利具體措施

福利類

- 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。
- 五一、中秋、端午提供員工專屬福利網購物點數。
- 大茂抱報季刊、員工專屬幸福園地平台資訊共享。
- 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。

健康類

- 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。
- 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。 **2024年新增**
- 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。

員工持股信託

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，於2022年10月開辦「員工福利信託」，成立員工持股會。依據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2024年底，總共有88.66%同仁參與員工持股信託。



▲歲末年終感恩餐會



▲新春有機蔬菜包

育嬰福利

本公司遵循勞動部「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。2024 年共計 96 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 100%。

性別/合計	2022年			2023年			2024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	54	70	124	40	46	86	46	50	96
當年度實際申請育嬰留停人數B	6	12	18	0	5	5	1	6	7
當年度育嬰留停應復職人數C	4	6	10	0	4	4	1	4	5
當年度育嬰留停實際復職人數D	2	6	8	0	4	4	1	4	5
前一年度育嬰留停實際復職人數E	1	5	6	2	6	8	0	4	4
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數F	1	3	4	2	6	8	0	4	4
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	50%	100%	80%	N/A	100%	100%	100%	100%	100%
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	100%	60%	67%	100%	100%	100%	N/A	100%	100%

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 (2024 年符合統計區間為 2021/1/1~2024/12/31) 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，強茂嚴格遵守法令規定，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 2024 年底，採用舊制員工比例為 1.01%；新制比例為 98.99%。

適用新制 - 勞工退休條例制度者

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 2024 年舊制年資勞工退休金，保障並維護員工權益。

5.5 人才發展

強茂對於人力資源發展，提供四項承諾如下

高效安全職場承諾



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。

01

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。

02

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。

03

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专业課程內容，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。

04

強茂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，依各職等、職務提供相關類別課程。透過課程後的滿意度問卷，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，期待所有強茂人能樂在工作，學習成長，並協力建立工作培力，進一步擔任傳承者，將強茂專業技術與管理精神代代相傳。

教育訓練類別

課程名稱	訓練內容
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。
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，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。
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。
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。
核心專業訓練	依「職能訓練一覽表」，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。
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。
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。

教育訓練體系圖

13121110090807060504030201													
管理職													
技術 / 幕僚職													
新進人員	◦ 入職新人訓練◦ 部門新人訓練◦ 新人融合訓練												
	◦ 使命/願景◦ 核心價值訓練												
	◦ 數位學習◦ 語言成長◦ 志工訓練◦ 大師講座◦ 證照考試◦ 個人成長												
通識訓練													
	◦ 職能訓練												
工作中訓練													
核心專業訓練	◦ 技術核心訓練◦ 幕僚核心訓練◦ 內部講師學程												
階層管理發展	◦ 戰略能力訓練◦ 戰術能力訓練◦ 戰鬥能力訓練												
ESG	◦ ESG策略實戰研究◦ ESG工作坊◦ ESG永續通識課程												

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。



01

02



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。

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，
強茂做到：

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。



04

03



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。

強茂著重教育訓練品質發展與提升，於2022年納入TTQS (Talent Training Quality System) 人才發展品質系統，透過顧問的專業轉導，成功通過了人才發展品質門檻，這使我們能夠獲得更多政府資源的投入，以辦理更多優質的課程。

2024年我們接續既有的教育訓練課程，包括管理課程、核心專業課程、願景使命與核心價值課程、ESG永續課程、自主學習等，並進一步擴大「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。除實體課程外，我們還提供3A (Any Time/Any Where/Any Device) 學習機制，推廣行動學習，自2023年起，公司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，確保新進同仁能夠在報到後，即時且靈活地透過數位平台完成培訓。進入2024年，我們持續深化數位學習機制，並拓展多元化的線上學習資源，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。

2024 年教育訓練課程

課程名稱	執行內容
願景使命與 核心價值課程	每年主辦之璀璨之星選拔，透過優秀候選同仁的具體事蹟分享，選出能發揮並傳遞強茂五大核心價值的同仁。2024年舉行至第9屆，共選出11位同仁提供獎勵，通過每一位獲獎同仁所代表之核心價值觀及具體事蹟說明，以正向激勵公司同仁，持續追求卓越及落實公司核心價值觀。
ESG永續課程	因應強茂導入ESG，邀請外部講師講授成為ESG企業+、社會公益老實說、DEI人才永續、社會永續、ISO 14064溫室氣體盤查訓練、ESG報告書指標教育訓練等課程。
管理課程	1、導入全國性知名之線上學習平台，提供3,000堂以上不同管理類型及主題之線上課程，供管理階層自主學習。自2024年下半年起，針對職等分為三大族群，根據八大課程職能進行配課，並透過每年教育訓練調查，吸收主管同仁意見改善。 2、持續推展「強茂職播秀」，透過不同單位輪流主辦，讓各單位可以認識新進同仁及同理了解其他部門的工作職務，透過不同組織分享，以達跨部門溝通協調順暢之效果。跨部門間共學、共好，一直是強茂持續關注的重點，也正是持續定期性輪流舉辦職播秀之重要因素。2024年共舉行5場職播秀，14名同仁進行主題分享，累積共618人次線上參與。
核心專業課程	依職能別，辦理績效面談訓練、IATF 16949 六大核心工具、IATF 16949 條文系統、資訊安全郵件社交演練、內部講師訓練(Train The Trainer)並建立內部創課機制。
自主學習課程	創立每週英文補給站、每週好文分享，並提供多樣化語文學習線上雜誌供同仁自主學習，並每月提供英語測驗活動，讓同仁可以隨時檢測英文能力。
新進人員攻略大全	自2023年起，為突破時間與地域限制，並提升行動裝置的學習便利性，強茂在E-learning系統上設置新人教育訓練課程，讓新進同仁於報到當天即可隨時隨地完成培訓，迅速融入工作環境。2024年，因應資安政策，特別新增「資安教育訓練 (ISO 27001)」，進一步強化同仁的資安意識，確保資訊安全管理符合國際標準。



▲ PSDM 課程



▲ 跨世代領導課程

各職級員工教育訓練受訓時數

年度		2022年			2023年			2024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
高階主管	男性	26	682	26	28	788	28	27	3,601	133
	女性	3	114	38	3	113	38	3	602	201
一般管理職	男性	131	4,499	34	135	4,542	34	133	23,758	179
	女性	105	3,450	33	110	4,577	42	110	18,218	166
非管理職	男性	440	13,640	31	402	14,753	37	384	72,029	188
	女性	836	25,916	31	789	27,683	35	821	136,855	167
合計		1,541	48,301	31	1,467	53,456	36	1,478	255,064	173

- 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. 高階主管定義：處長級 (含) 以上管理職。
 5. 一般管理職定義：非高階主管之其他管理職。

員工平均訓練費用

單位：仟元

年度		2022年		2023年		2024年	
項目		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
男性		1,757	2.9	1,808	3.2	1,439	2.6
女性		3,203	3.4	4,247	3.6	2,451	2.6

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。

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)，2024 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 30 位種子講師，並自第二季起依序開設了 28 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 15 位「年度新秀講師」、9 位「專業講師」、以及遴選出「年度人氣講師獎」2 位，於 2024 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。

註：其中 2 位內部講師已於 2024 年離職，故內部講師實際人數為 28 位。

第二屆強茂內部講師培訓
Training the Trainer to Train

創課行事曆

上課地點

● 第一屆 (14 小時) 課程
● 第二屆 (14 小時) 課程

梯次	姓名	課程主題	上課時間	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
第1梯	張美文	高階管理課程	14:30-16:30	06/14						
第2梯	呂美琪	溝通技巧與團隊協作			07/19					
第3梯	呂美琪	EQ與團隊協作			07/25					
第4梯	林美琪	如何成為一位專業經理人與領導人二種	14:00		07/30					
第5梯	王美琪	高階管理課程	16:00		07/31					
第6梯	呂美琪	EQ與團隊協作	14:00-16:00			08/16				
第7梯	張美文	高階管理課程		08/20						
第8梯	呂美琪	溝通技巧與團隊協作			07/04					
第9梯	呂美琪	EQ與團隊協作			07/16					
第10梯	呂美琪	高階管理課程			07/18					
第11梯	呂美琪	高階管理課程			08/01					
第12梯	呂美琪	高階管理課程			08/08					
第13梯	呂美琪	高階管理課程			08/13					
第14梯	呂美琪	高階管理課程			09/10					
第15梯	呂美琪	高階管理課程			09/12					
第16梯	呂美琪	高階管理課程			09/19					
第17梯	呂美琪	高階管理課程			09/26					
第18梯	呂美琪	高階管理課程				10/08				
第19梯	呂美琪	高階管理課程				10/17				
第20梯	呂美琪	高階管理課程				10/22				
第21梯	呂美琪	高階管理課程				10/24				
第22梯	呂美琪	高階管理課程				10/29				
第23梯	呂美琪	高階管理課程				11/21				
第24梯	呂美琪	高階管理課程				11/27				
第25梯	呂美琪	高階管理課程				12/03				
第26梯	呂美琪	高階管理課程				12/04				

如有任何疑問請洽 人力行政事務組 教育訓練發展部 曾冠華 分機82-1727

▲ 內部講師訓練



▲ 內部講師訓練



▲ 第二屆師鐸獎頒獎典禮



▲ 第二屆師鐸獎頒獎典禮

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大師講座 -成為ESG企業+

參與人數：129人

邀請天下永續會負責人熊毅晰分享ESG觀念、行動與最新趨勢，以及企業ESG未來策略方向。



Q2大師講座 -社會公益老食說

參與人數：78人

邀請台灣全民食物銀行協會古碧玲常務理事分享「對待食物正確的態度」，將食育及惜食應用於生活中。



Q3大師講座 -DEI人才永續、社會永續

參與人數：69人

邀請德人資源整合創辦人蔡清鈴交流分享DEI實務經驗及企業案例，揭開多元、平等、共融的神秘面紗。



Q4大師講座 -綠意共生 探索森林保育中的社區旅遊體驗

參與人數：30人

邀請屏東科技大學森林系教授陳美惠分享如何將森林保育與社區旅遊結合，支持生態保護並體驗當地文化。



成大產學合作「半導體綠色永續製造概念班」

2024 年強茂持續和國立成功大學智慧半導體及永續製造學院共同合作兩個專班課程「IATF16949 五大核心工具實務操作訓練班」及「IATF16949 半導體品質管理系統建立與稽核驗證訓練班」。兩班課程總共合作培育了共 86 位的學員，充分體現了學術界與企業界的有效結合。這兩個專班課程不僅提升了學員的專業技能，也促進了企業在品質管理方面的全面提升。學員們通過這些課程的學習，掌握了更先進的品質管理工具和系統，不僅能夠提升自身在職場中的競爭力，還能幫助企業優化其品質管理流程，增強整體的市場競爭力。未來，強茂將繼續致力於教育訓練的創新與發展，並進一步加強與學術機構及業界的合作，為企業帶來更大的價值。

績效考核

績效管理與員工發展

強茂重視每位員工的職涯發展，並設有定期的績效評核機制（每年 7 月和 12 月），幫助員工了解自己的工作表現與發展空間，並確保與公司目標一致。為了進一步支持員工成長，我們不斷優化績效管理體系，提供主管專業培訓，讓他們在績效評核過程中能夠充分理解和運用相關流程、心態及技巧。

公平的績效評核流程

在績效評核前期，我們會提供外部專業訓練資源和內部教材，幫助主管提升績效面談技巧，並強化主管對員工的支持與引導能力。這些訓練內容將協助主管掌握有效的反饋，進而創建一個開放、互動、尊重的溝通氛圍。透過此訓練，主管將學會如何積極聆聽員工意見，並給予積極且具建設性的回饋，以便員工能夠充分表達自己的需求和期望，並獲得相應的支持和指導。

雙向溝通的評估過程

強茂的績效評核過程是一個雙向的溝通機會，主管與員工將共同回顧過去一段時間的工作表現、目標達成情況以及職業發展規劃。此面談不僅是評估員工表現的過程，更是促進相互理解和共識的機會。員工可以分享他們的意見、挑戰與目標，並就職涯發展提出期望，與主管一同討論如何改善或調整未來的工作計劃和發展路徑。

評核結果與發展支持

最後績效評核結果將根據員工核心價值的契合程度，以及年度關鍵績效指標（KPI）的達成情況進行評估。我們會提供具體的回饋，幫助員工了解自己的優勢和改進空間。如果有必要，將共同制定行動計劃，協助員工針對不足之處進行改進，並為員工設立具體的發展目標，支持員工職涯的正向發展。

2024 年度績效評核執行情況

員工性別 / 職務類別	高階主管	一般管理職	非管理職
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：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		重大議題：職業安全衛生		
 管理目的	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。			
 政策	請參閱永續發展政策-「符合法規」、「消弭風險」、「持續改善」			
 補救機制	- 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2024年4件工傷事件之補救措施： 跌倒事故 加強作業區警示標示、優化環境管理，並強化相關人員安全教育訓練以降低風險； 撞傷事故 優化作業區標示與設備管理規範，並加強人員安全意識，以防範類似情形再發生。			
 管理審查	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。			
 目標	2024年目標	2024年目標達成情形	短期目標(2025年)	中長期目標(2026年~2040年)
	- 嚴重的職業傷害0件 - 失能傷害嚴重率(SR)≤8 - 員工失能傷害頻率(FR)≤1.20 - 非員工工作者失能傷害頻率(FR)≤0.22 - 職業病病例0件	✗ 嚴重的職業傷害1件 ✗ 失能傷害嚴重率(SR)54 ✓ 員工失能傷害頻率(FR) 1.16 ✓ 非員工工作者失能傷害頻率(FR)0.00 ✓ 職業病病例0件	- 嚴重的職業傷害0件 - 失能傷害嚴重率(SR)≤5 - 員工失能傷害頻率(FR)≤1.00 - 非員工工作者失能傷害頻率(FR)≤0.18 - 職業病病例0件	- 嚴重的職業傷害0件 - 失能傷害嚴重率(SR)≤3 - 員工失能傷害頻率(FR)≤1.00 - 非員工工作者失能傷害頻率(FR)≤0.1 - 職業病病例0件
 行動與成果	2024年危害風險評估結果4級高度風險及5級重大風險項目各1項，已針對無法降低風險的項目立專案處理，制定改善計畫。 - 為避免人員使用或接觸化學品造成潛在傷害，強茂持續改善及消除風險，2024年投入13萬元建置化學品暫存區拉簾並上鎖管制，有效降低暫存區化學品與人員直接接觸之風險。 2024年岡山廠及永安廠共辦理8次職業安全衛生管理會議，共完成30項安全衛生相關提案。 2024年共計1,072人參加員工健康檢查、28人參加癌症篩檢、196人接受特殊健康檢查，以降低職業疾病風險，無工作者經醫師判定為職業病例之情事。 2024年持續辦理健康促進活動，包含捐血、減重比賽及健康講座等，共約422人次參與。			

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，強茂依據台灣「職業安全衛生管理辦法」規定，設置職業安全衛生管理系統，確保員工的工作環境符合相關的法規要求等。強茂已於 2006 年 12 月導入 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統及，並於 2020 年完成轉版作業，取得 ISO 45001:2018 及 TOSHMS 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並於 2024 年底完成換證，確保職業安全衛生管理系統的有效運作。

職業安全衛生管理系統適用範疇涵蓋台灣地區之工作者、活動（半導體分離式元件製造和設計）及生產基地（岡山廠、永安廠），員工涵蓋率達 93.23%（排除的對象為作業危害性較小的台北營運中心、新竹研發中心及海外駐廠員工）；此外，岡山廠與永安廠定期進行內部及外部稽核，員工涵蓋率達 93.23%，非員工工作者（包含常駐承攬商、其他承攬商）年度入廠共 6,039 人次，內、外部稽核包含上述場址之員工與非員工工作者，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（強茂無錫廠、徐州廠、山東廠、深圳辦公室）之員工雖未涵蓋在台灣區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。

危害鑑識、風險評估與事故調

強茂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

本公司依據「危害鑑別與風險評估程序」，岡山廠與永安廠定期 / 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，於危害風險鑑別前安排外部講師針對各單位同仁進行相關培訓課程，2024 年共計 41 人參與，且 100% 通過考核，確保執行風險評估之人員的適任性。2024 年度岡山廠與永安廠評估後共列出危害風險評估項目計 884 項，經工程控制及管理措施後的風險等級分別降低後，仍有 4 級高度風險及 5 級重大風險項目各 1 項，均為公司周邊捷運施工工程導致民眾、員工及警衛交通安全受影響，屬非廠內可控制項目，強茂針對無法降低風險的項目立專案處理，制定改善計畫。

危害鑑別與風險評估步驟



2024年危害風險改善計畫

風險等級	風險項目	風險說明	改善計畫
4級	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。	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。
5級	承攬商管理作業	因公司周邊岡山捷運施工，重型機具或槽車進入廠區時，可能提高一般民眾、員工及警衛遭受碰撞的風險。目前無發生相關意外。	1. 重型機具或是槽車進出廠區時，警衛人員須於一般道路上進行引導，並留意一般用路人的安全。 2. 負責槽車或是工程單位之部門應指派人員協助留意廠內安全，加強對進出車輛的監控，以降低潛在風險。

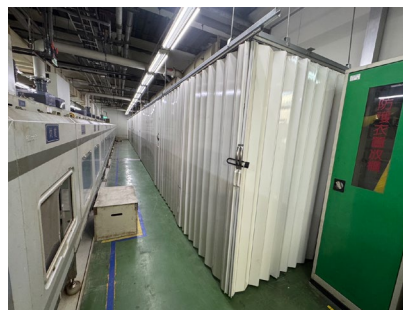
● 風險減緩與消除

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 309 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，2024 年岡山廠開立 5 項、永安廠開立 10 項矯正預防措施，已全數完成改善。

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），2024 年投入 13 萬元建置化學品暫存區拉簾並上鎖管制，有效降低暫存區化學品與人員直接接觸之風險。



▲線邊倉拉簾（建置前）

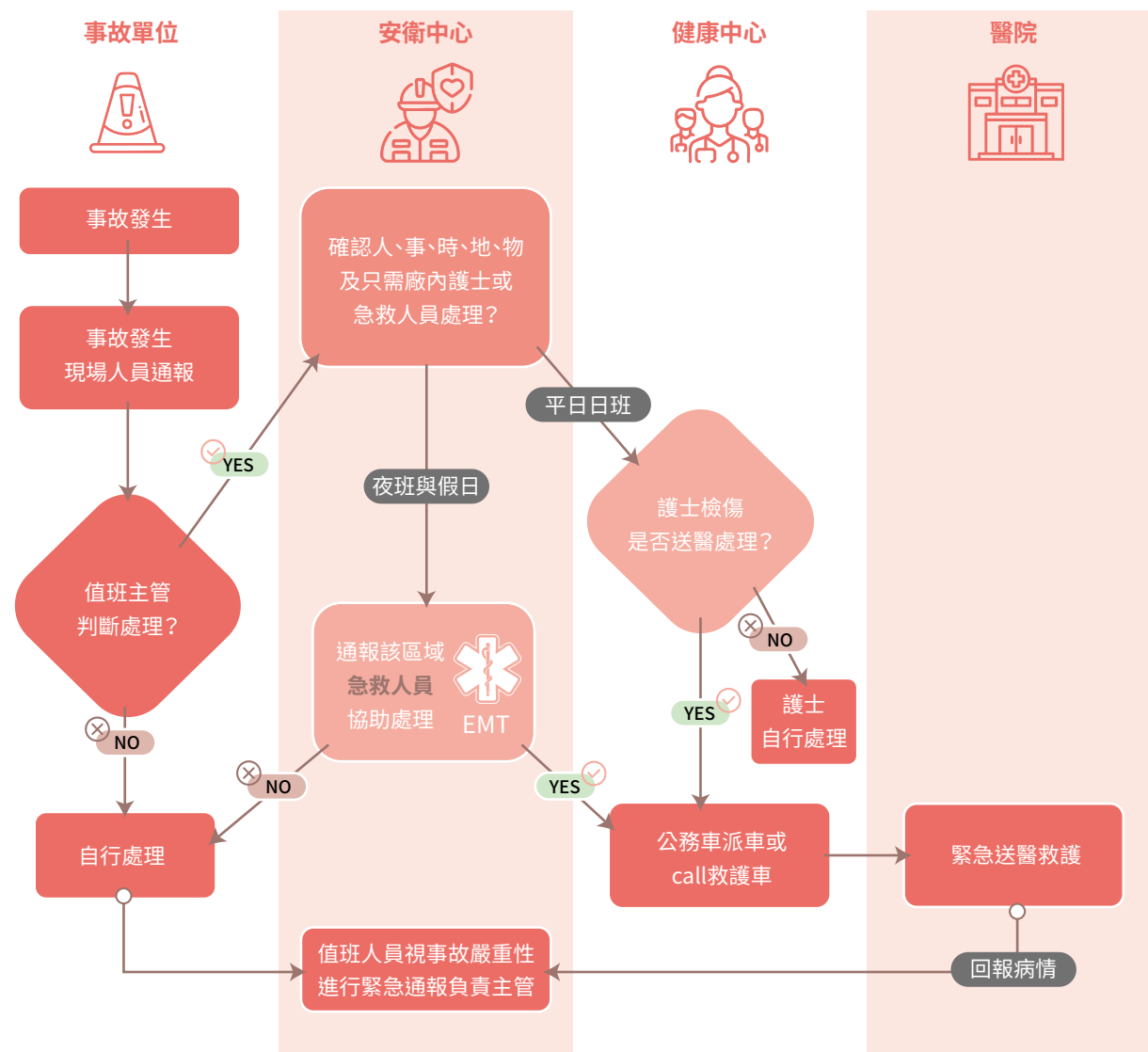


▲線邊倉拉簾（建置後）

● 事故通報、調查與處理

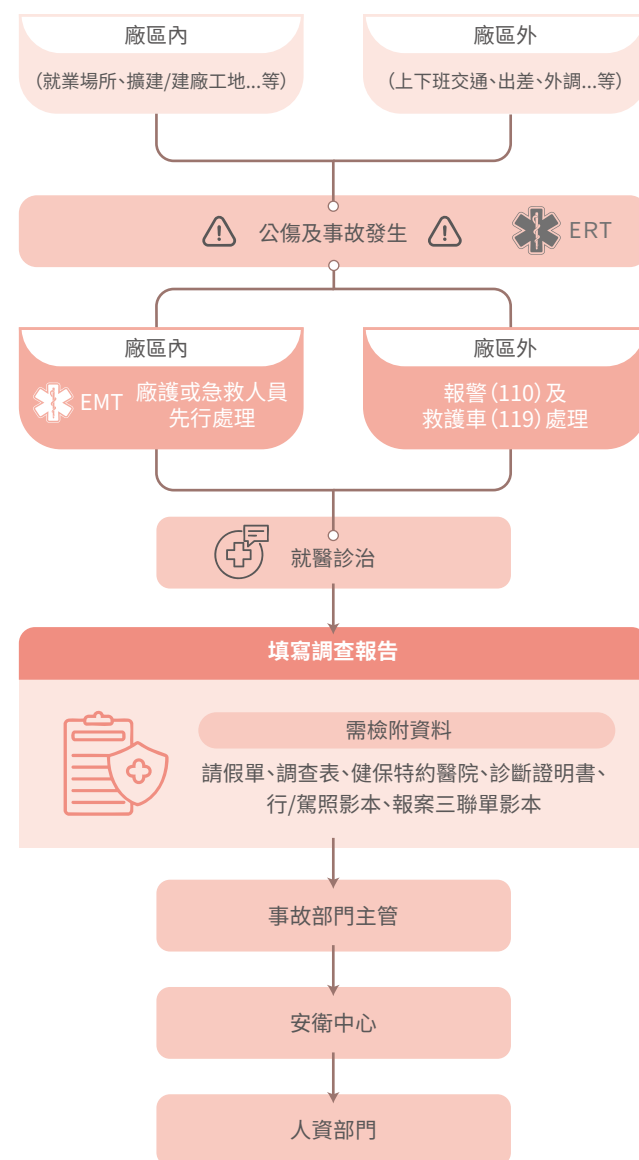
各廠訂有「廠內緊急救護通報處理程序」及「事故調查與處理工作指導書」，若發生工傷事故及虛驚事件，工作者可立即向值班主管通報。並遵循職業安全衛生法第 18 條規定，於「安全衛生工作守則」中，明訂工作者行使退避權之相關說明，若於工作場所或執行職務時發現有立即發生危險之虞時，得在不危及及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告，公司不得因上述行為予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

廠內緊急救護通報處理程序



註：若公務車外出時可 call 救護車，本廠所有急救人員皆需就近全力配合急救護理。

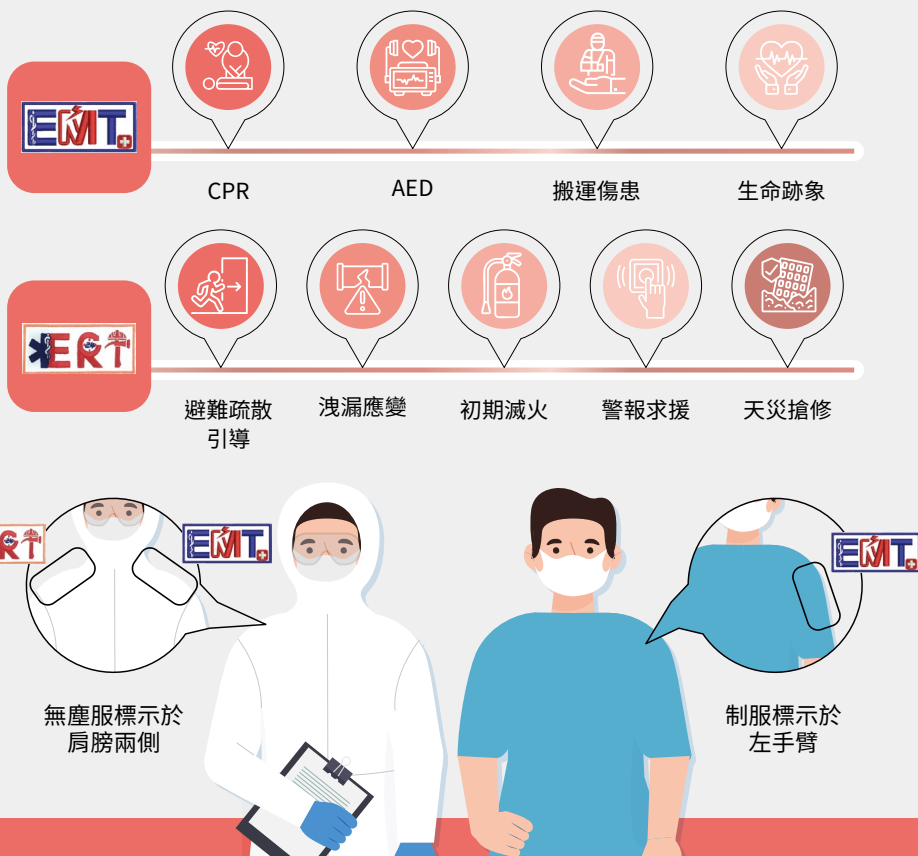
事故調查與處理流程



此外，強茂於廠區內設有急救人員 (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，並在危急時刻扮演關鍵角色，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。



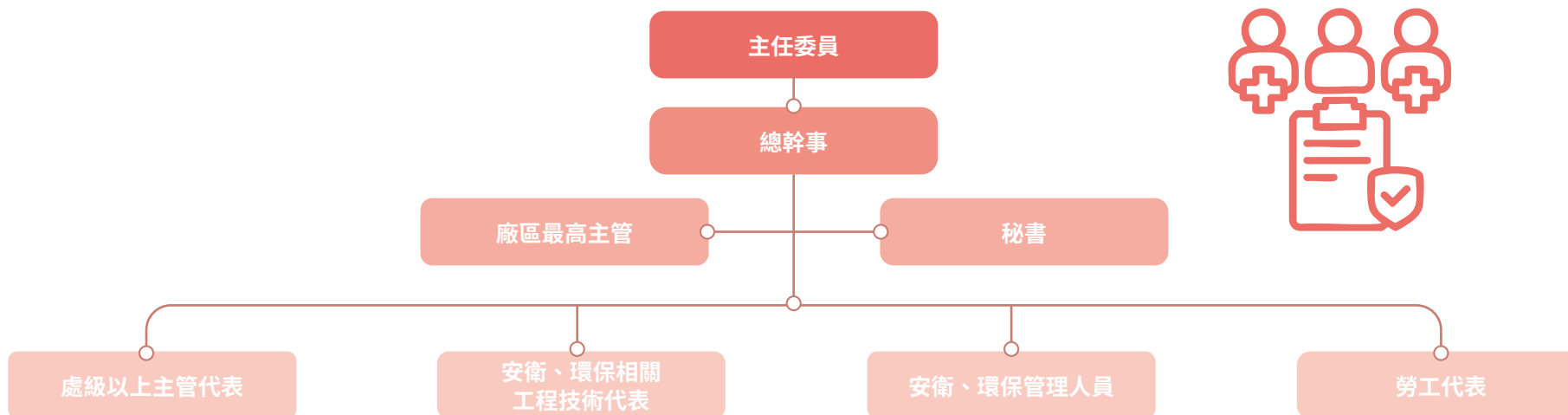
工作者參與、諮商與溝通

強茂設有職業安全衛生委員會，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，2024 年共有 17 件意見反應，已全數回應完成。

岡山廠委員會成員共有 37 人，其中勞工代表人數為 14 人 (包含 2 位外籍委員)，勞工代表最近一次遴選為 2024 年 1 月 (下次遴選日為 2026 年 1 月)，係由全廠區人員依提名人選進行為期一周之網路投票選出。永安廠委員會成員共 19 人，其中勞工代表人數為 8 人，勞工代表最近一次遴選為 2024 年 7 月 (下次遴選日為 2026 年 8 月)，由全廠區人員圈選選票方式投票選出。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，不定期協助作業將需反映事項傳達至安衛中心。

本公司職業安全衛生委員會其成員除主管及員工外，另有工作以及技術小組，同時參與委員會內部事故預防採取有關員工健康和安全的討論、分析問題和推動工作實踐。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) 負責相關決策權，在策略級別 (安全衛生委員會)、運營級別 (執行小組) 和特定級別 (技術小組) 中解決問題。委員會至少每季開會一次，2024 年兩廠各辦理了 4 次會議，岡山廠、永安廠共完成 30 項安全衛生相關提案。

職業安全衛生管理委員會



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廠內分機 #1999
- 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，包括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。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。

岡山廠及永安廠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。

公司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，強茂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。

2024 年安全與健康教育訓練實施情形

廠區	項目	人次	人時	上課目的
岡山廠	職業安全衛生通識課程	601	1803	加強人員職業安全衛生認知
	ISO 14001與ISO 45001內部稽核人員訓練	83	498	內部稽核人員培訓課程
	廠區緊急避難訓練課程	全廠	0.5小時/人	加強人員對疏散避難之訓練
	危害物通識暨化學品洩漏處理演練	74	148	加強人員對危害物及化學品洩漏相關處理應變能力
	滅火器實際操作在職教育訓練	435	435	人員實際操作滅火器 *受訓者包含員工、承攬商、外籍宿舍
	ERT區域消防編組演練	20	160	針對廠內ERT小組進行演練
永安廠	交通安全宣導	459	459	增進同仁交通安全意識，降低車禍發生率
	消防演習及訓練	182	1456	加強人員防火防災、應變訓練 (合併滅火器、ERT、疏散等)
	SCBA與A級防護衣之穿脫應變演練	10	20	A級防護衣穿脫應變演練
	交通安全宣導	57	57	增進同仁交通安全意識，降低車禍發生率
	地震安全宣導	48	48	緊急應變訓練

岡山廠：ISO 14001 與 ISO 45001 內部稽核人員訓練



岡山廠：基本防火常識暨滅火器實際操作訓練 - 全體員工、承攬商、宿舍同仁

每年定期針對全體員工、承攬商、宿舍同仁進行基本防火常識暨滅火器實際操作訓練，提升同仁災害應變能力。



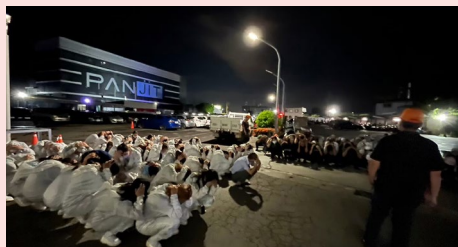
岡山廠：緊急應變編組 - ERT 自衛消防編組

由強茂防火管理人員組成的 ERT 自衛消防小組，透過每半年與岡山消防隊的演練，進行 ERT 自衛消防編組演練，強化公司自主應變能力。



岡山廠：緊急疏散避難集結 - 全體員工

每年皆定期辦理緊急疏散避難集結演練，使廠內未參與直接救災之所有人員熟悉疏散避難動線、集結位置、點名方式及應變指揮官對於人員之掌握，藉此提升同仁災害應變能力。



▲日班與夜班疏散演練

岡山廠：危害物通識暨化學品洩漏處理演練

每年進行呼吸防護具訓練、化學品洩漏處理訓練，因應緊急狀況，使同仁具有排除及保護自身安全的能力。



▲化學品洩漏處理



▲防護具密合度測試

永安廠：消防演習及訓練

為強化公司消防安全與自主應變能力，每半年舉辦消防應變演練，包含滅火器與消防水帶實際操作、應變小組模擬火災應對、緊急疏散及情境演練，透過實操與檢討，提升員工消防技能與團隊協作效率，確保災害發生時能迅速應對，保障人員與財產安全。



永安廠：SCBA 與 A 級防護衣之穿脫應變演練

透過實操模擬高風險環境，提升人員在化學或危險情境中的應對能力與安全意識。



永安廠：AED+CPR 教育訓練課程

提升對於心臟驟停的辨識、AED 操作步驟、CPR 按壓與人工呼吸技巧，以及緊急狀況的應對方法。透過實作練習與專業指導，能掌握救命技能，提升搶救成功率。



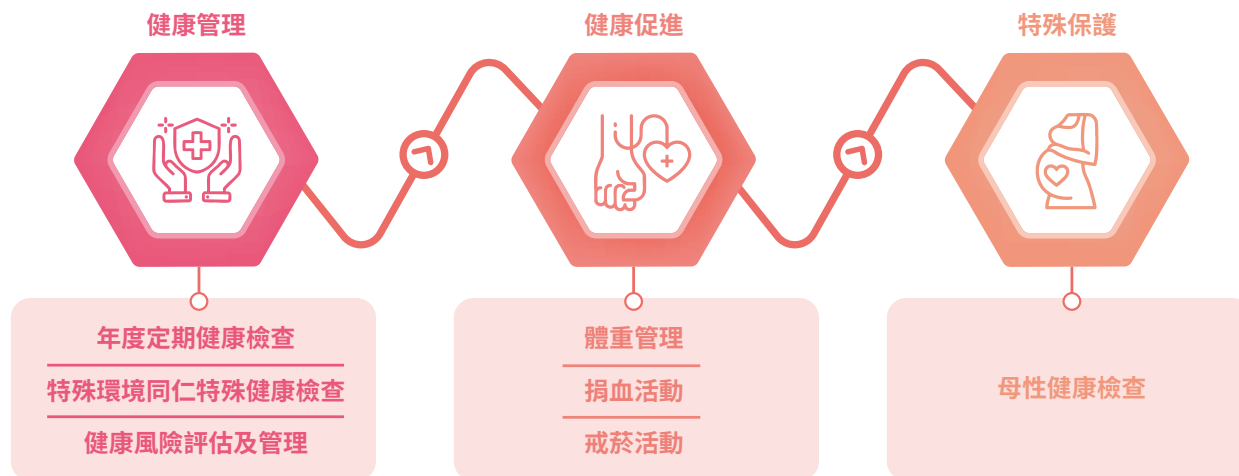
承攬商安全管理

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 2024 年開立一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每月進行一次現場訪視，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。2024 年共完成 6 個產線站別之現場訪視計畫、約 189 名同仁接受駐診醫生駐診健康諮詢及健康管理服務。

此外，強茂與義大醫院、台南麻豆新樓醫院以及祥全診所的醫師合作，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。2024 年共有約 500 名同仁參與健康風險評估及管理計畫。



▲ 職醫訪視

● 健康檢查

本公司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（到職 2 年且未留職停薪超過 3 個月之員工（含移工）），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。

2024 年共計 1,072 人參加員工健康檢查、28 人參加癌症篩檢、196 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。

2024 年亦無工作者經醫師判定為職業病例之情事，本公司對職業疾病預防措施包含：

- 人因性：職業專科醫師現場訪視
- 化學性：暴露評估，化學品管制
- 心理性：持續精進腦心血管疾病預防管理方案
- 生物性：即時追蹤疾病管制署公告資訊，適時提供衛教資訊
- 物理性：增加環境物理性暴露鑑別



▲ 員工健康檢查

2024 年健康服務辦理情形

檢查項目	一般健康檢查			特殊健康檢查		
	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			噪音、游離輻射、鉛作業、粉塵作業、溴丙烷作業		
	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			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		
	員工 1,072		非員工之工作者 0	員工 196		非員工之工作者 0
	1,715,200元			由勞保局補助		



健康促進

本公司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強茂進行健康樂活講座，與同仁分享並宣導健康相關知識。

2024健康促進績效



捐血活動

共計 **97人** 參與
總捐血量達 **38,500C.C.**



減重比賽

共計 **39人** 參與
總減重量達 **174公斤**
共頒發 **23,600元** 等禮券



健康講座

辦理健康講座
4場次
共計 **286人次** 參與



▲ 捐血活動



▲ 減重比賽



健康樂活講座 - 職場健康心

參與人數：95人

邀請諮商心理師林萃芬，帶領大家認識情緒與壓力，學習五大抒壓技巧。



健康樂活講座 - 健康飲食真Easy

參與人數：64人

邀請營養師廖余姍分享如何透健康飲食及簡單的運動伸展，讓減重更有效率。



健康樂活講座 - 健康親子情

參與人數：75人

邀請小兒科診所院長陳木榮醫師透過實務案例分享，了解最合適的育兒陪伴及親子教養方式。



健康樂活講座 - 自我放鬆超Happy

參與人數：52人

邀請中華運動培訓教育學會理事長洪挺軒，與強茂夥伴一起現場實際操演，放鬆緊繃的肌肉。

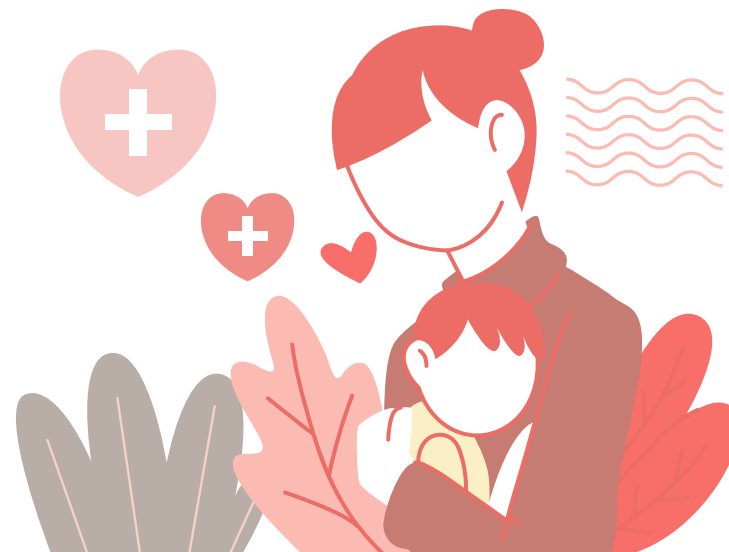


特殊保護

● 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。2024 年共對 13 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。



職業傷害統計

2024 年可記錄職災為 4 件，包括 3 件跌倒及 1 件撞傷事故，暫時失能傷害 4 人 (占員工總人數 2.70‰千人率)，總損失日數共計 185 天^註，3 件跌倒事故主要原因包括人員違反安全衛生規定、工作區域動線問題及人員風險意識不足，針對此類事故，公司已加強作業區警示標示、優化環境管理，並強化相關人員安全教育訓練以降低風險；1 件撞傷事故主要原因為作業人員未依規定放置設備，影響他人撞傷，後續已優化作業區標示與設備管理規範，並加強人員安全意識，以防範類似情形再發生。

註：2024 年 12 月 2 日同仁因公外出跌倒造成脛骨骨折，由於尚未復工，損失日數以 180 日計，待同仁復工再依實際損工日數揭露於次年度報告書中。

強茂員工職業傷害統計

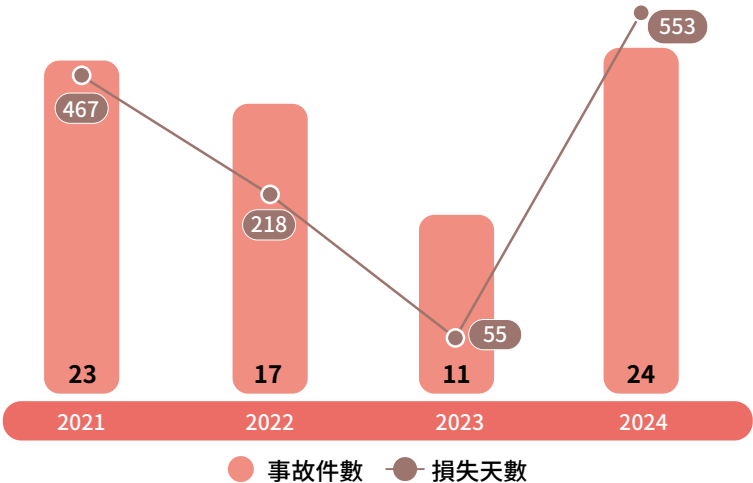
類別	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
總工時	3,036,076	3,507,634	3,616,936	3,394,158	3,448,716
可記錄的職業傷害數量	2	4	4	4	4
可記錄的職業傷害比率	0.65	1.14	1.10	1.17	1.16
失能傷害頻率(FR)	0.65	1.14	1.10	1.17	1.16
失能傷害嚴重率(SR)	1	22	4	9	53

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；2024 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；2024 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. 強茂非員工之工作者 (包含常駐承攬商、其他承攬商)，2024 年均無發生職災事件；總工時 71,367 小時。

另外，本公司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，2024 年共發生 24 件上下班交通事故，損失天數為 553 天，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，強茂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。

上下班交通事故職災統計



6 社會共融



強茂秉持「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，強茂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。2024 年強茂公益回饋支出共計 75 萬元。



ESG

環境永續

森愛地球我種樹活動



於2022年起，已連續3年舉辦『森愛地球我種樹』，2024年度我們將深耕教育再延續，再次邀請岡山在地前峰國小共襄盛舉，共同發揮環境關注及友善。活動共累計547人次參與，投入環境志工時數累積達2,188小時，種下近千顆的樹苗，約可替地球增加上萬公斤二氧化碳吸存量，3年累計投入約84萬元，後續固定每年進行樹木照護撫育，將保護環境綠化持續延續，提升環境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。

健康蔬食日活動



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。2024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15萬元



ESG 社會參與

教育參與

食農教育 X 小小科學家活動

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66人次、1,126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5所國小長期捐贈

以教育為根基，自2011年度起，長期捐助岡山在地其他5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2024年底共累積315萬以上捐款。

社福捐助

在地社福機構小天使家園捐贈

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2024年底，共捐款220萬元。

員工捐血活動

每三個月舉辦員工捐血活動，2024年共計97人參與捐血活動，2024年累計捐獻38,500C.C.熱血。

企業志工

企業志工招募

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年起共累計培育31名志工。

社會公益支出 約60萬元



專欄

前峰國小-食農教育

強茂每年於高雄岡山在地國小推動豐富且多元的教學課程，攜手產、官、學三方合作共同展開，並由公司企業志工與講師共同規劃與執行，本年度於高雄岡山在地前峰國小開辦食農教育課程，課程內容涵蓋各地家鄉特色農產品、保護環境的重要性及體驗記憶中的味道等多元主題，透過互動式教學，讓孩子們深入了解農業、食物來源與永續發展的重要性，學習珍惜食物與愛護環境的觀念。2024年共辦理4場次食農教育課程，投入志工10人次，總課程時數達40人時。

學生反饋

第一篇

今天的食農課程讓我了解了食物的四種基本味道：酸、甜、苦、辣！老師準備了不同的食物讓我們嘗試，我最喜歡的是酸酸的檸檬和甜甜的橙子，兩者的味道差很多，但都很好吃！老師還讓我們嘗試了黃蓮跟辣椒，辣椒超級辣，吃完嘴巴像著火一樣！這些不同的味道讓我對食物有了更多的了解，也讓我知道了食物的味道不僅僅是好不好吃，它還能帶給我們不同的感覺和體驗。



強茂持續投入教育資源，深化社會影響力
為在地學童打造更豐富的學習機會。



學生反饋

第二篇

老師今天教我們如何動手做美味的料理！從洗菜、切菜到製作，學習了很多廚房小技巧，整個過程超級有趣！最後我們還一起吃我們親手做的食物，味道好棒！以後我要回家也幫爸爸媽媽做飯，展現我的廚藝！

7

附錄

I. GRI CONTENT INDEX	125
II. 永續揭露指標 - 半導體業對照表	133
III. 永續會計準則 SASB 對照表	134
IV. 臺灣證交所氣候相關資訊對照表	136
V. 第三方獨立單位查證聲明書	137



I. GRI Content Index

使用聲明	強茂已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 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	09	
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	關於報告書 4.2 能源與排放 4.3 水資源管理	02 74 77	(1) 2023 年溫室氣體盤查更新為經第三方外部查證後之數據，與先前報導的排放水平相比，溫室氣體範疇一、二排放量增加 1%；範疇三排放量減少 1,486 公噸。 (2) 2022、2023 年營收文字誤植為「岡山廠營業收入(百萬元)」，故於本報告書中一併改為「強茂個體營收(百萬元)」，僅文字調整，對先前報導揭露之數據無影響。
2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	02	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
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	09 59	
2-7	員工（僱員）	5.2 員工結構	86	
2-8	非員工的工作者（非僱員）	5.2 員工結構	86	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	32	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	32	
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	32	
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	18	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 ESG 永續發展推動	18	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 ESG 永續發展推動 1.2 重大性分析	18 21	資訊不完整 / 本年度重大永續議題由 ESG 推動辦公室核定，永續報告書經董事會核准後定稿發行。
2-15	利益衝突	2.1 公司治理	32	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 ESG 永續發展推動	18	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	32	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	32	
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理 5.4 薪酬福利	32 91	
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理	32	
2-21	年度總薪酬比率	5.4 薪酬福利	91	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
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	18 38 42 59 83	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	38 42 59 83	
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	27 83	
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	27 83	
2-27	法規遵循	2.3 道德誠信	38	
2-28	公協會的會員資格	關於強茂	09	
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	27	
2-30	團體協約	5.4 薪酬福利	91	本公司未設立工會，故無訂定團體協約

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
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	21	
3-2	重大主題列表	1.2 重大性分析	21	
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	59	
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	59	
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	59	
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	59	
	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	59	
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	59	
	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	59	
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	48	
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	48	
	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	48	
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的事件	3.1 產品品質與服務	48	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：資訊安全管理				
3-3	重大主題管理	2.5 資安管理	42	
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	42	
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	52	
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	67	
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源與排放	74	
	302-3 能源密集度	4.2 能源與排放	74	
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	74	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 能源與排放	74	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 能源與排放	74	
	305-4 溫室氣體排放密集度	4.2 能源與排放	74	
重大主題：人才培育				
3-3	重大主題管理	5.3 招募任用	88	
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	88 96	
	404-3 定期接受績效及 職業發展檢核的員工百分比	5.5 人才發展	96	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
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	88	
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	91	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 員工結構	86	
GRI 401: 勞僱關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.3 招募任用	88	
	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	91	
	401-3 育嬰假	5.4 薪酬福利	91	
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	88	
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	104	
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	104	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	5.6 員工健康與安全	104	
	403-3 職業健康服務	5.6 員工健康與安全	104	
	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	104	
	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	104	
	403-6 工作者健康促進	5.6 員工健康與安全	104	
	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	59 104	
	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	104	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
自願揭露指標				
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	37	
	201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.4 薪酬福利	91	
	201-4 取自政府之財務補助	2.2 營運績效	37	
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的 發展及衝擊	6 社會共融	119	
GRI 205: 反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 道德誠信	38	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 道德誠信	38	
GRI 206: 反競爭行為 2016	206-1 涉及反競爭行為、反托拉斯和 壟斷行為的法律行動	2.3 道德誠信	38	
GRI 303: 水與放流水 2016	303-2 與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	77	
	303-3 取水量	4.3 水資源管理	77	
	303-4 排水量	4.3 水資源管理	77	
	303-5 耗水量	4.3 水資源管理	77	
GRI 306: 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	80	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	80	
	306-3 廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	80	
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	80	
	306-5 廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	80	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
自願揭露指標				
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 員工結構	32 86	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.4 薪酬福利	91	
GRI 413: 當地社區 2016	413-2 對當地社區具有顯著實際 或潛在負面衝擊的營運活動	5.6 員工健康與安全	104	
GRI 415: 公共政策 2016	415-1 政治捐獻	2.1 公司治理	32	

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：173,228.13 GJ (2) 外購電力：99.60% (3) 再生能源：0.05%
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (1,000m ³)	(1) 取水量：343.572 m ³ (2) 耗水量：61.913 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：87.33 公噸 (2) 回收比例：46.66 %
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量 · 比率 (%)	4 人 · 0.270 %
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：192.98 公噸 (2) 回收比例：98.77 %
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	產量	0 元
八	依產品類別之主要產品產量	量化	KK	分離器件：18,175KK

III. 永續會計準則 SASB 對照表

技術與通訊 / 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) 全球範疇一總排放量和 (2) 全球範疇一之全氟化合物的總排放量	定量	tCO ₂ e	(1) 範疇一：509.9962 tCO ₂ e (2) 全氟化合物：0 tCO ₂ e
TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	討論和分析	—	請參閱 4.2 能源與排放
製程能源管理				
TC-SC-130a.1	(1) 能源總消耗量，(2) 使用電網佔總能源消耗比例，(3) 使用再生能源佔總能源消耗比例	定量	千兆焦耳 (GJ)， 百分比 (%)	(1) 能源總量：173,228.13 GJ (2) 外購電力：99.60% (3) 再生能源：0.05%
水資源管理				
TC-SC-140a.1	(1) 總取水量，在高或極高基線水壓力地區的百分比，(2) 總耗水量，在高或極高基線水壓力地區的百分比	定量	千立方公尺 (m ³)	(1) 取水量：343.572 m ³ (2) 耗水量：61.913 m ³ 強茂未位於高或極高基限水壓力地區
廢棄物管理				
TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物數量，及回收百分比	定量	公噸 (t)， 百分比 (%)	(1) 有害廢棄物：87.33 公噸 (2) 回收比例：46.66 %
員工健康和 safety				
TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	討論和分析	—	請參閱 5.6 員工健康與安全
TC-SC-320a.2	因違反員工健康和 safety 有關的法律事件而造成的金錢損失總額	定量	金額	0 元

指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
招募及管理全球專業人才				
TC-SC-330a.1	要求工作簽證員工的百分比	定量	百分比 (%)	25.8%
產品生命週期管理				
TC-SC-410a.1	含有需申報 IEC 62474(材料聲明標準) 物質的產品占總收入的百分比	定量	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	處理器的整體系統層面能源效率：(1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	定量	依據產品	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
原料採購				
TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	討論和分析	—	請參閱 3.3 供應鏈永續管理
知識產權保護與競爭行為				
TC-SC-520a.1	與反競爭行為法規相關的法律事件導致的金錢損失總額	定量	金額	0 元
活動指標				
TC-SC-000.A	總產量 (自身生產設施以及生產服務合約的總產量)	定量	產量	分離器件：18,175KK
TC-SC-000.B	自有工廠生產的產品百分比	定量	百分比 (%)	75%

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 2025 年 3 月完成查證，於 2025 年 6 月取得 ISO 14064-1 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. 第三方獨立單位查證聲明書

SGS

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE PANJIT INTERNATIONAL INC.'S ESG REPORT FOR 2024

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 2024 (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 2025/03/10 to 2025/04/23. The boundary of this report includes PANJIT Taiwan and oversea operational and production or service sites as disclosed in PANJIT's ESG Report of 2024. 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 all PANJIT's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES

The information in the PANJIT's ESG Report of 2024 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and the management of PANJIT.

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:

Select specific reporting criteria included in the contract

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 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 organisation, 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 organisation 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, 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.

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. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements. Encourage the integration of identified impacts into key organizational management processes, such as the substantive assessment process, as well as organizational strategies, governance, goal setting, and operations.

ADHERENCE TO GRI

The report, PANJIT's ESG Report of 2024, 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, it is recommended to have more descriptions on the assessment of human rights impacts and the related due diligence processes.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Stephen Pao

Business Assurance Director

Taipei, Taiwan

12 May, 2025

WWW.SGS.COM

AA1000

Licensed Report

000-8/V3-5HCK0

強茂股份有限公司

2024 永續報告書

137



PAN **JIT** 強茂股份有限公司
SEMI
CONDUCTOR