

茂達電子

2025 永續報告書



目錄

關於本報告書	01
報告書範疇	01
撰寫依循	01
發行時間	01
聯絡資訊	01
經營者的話	02
永續亮點	03

01

永續經營方針

1.1 關於茂達電子	05
1.2 利害關係人議合	08
1.3 重大主題鑑別	11

02

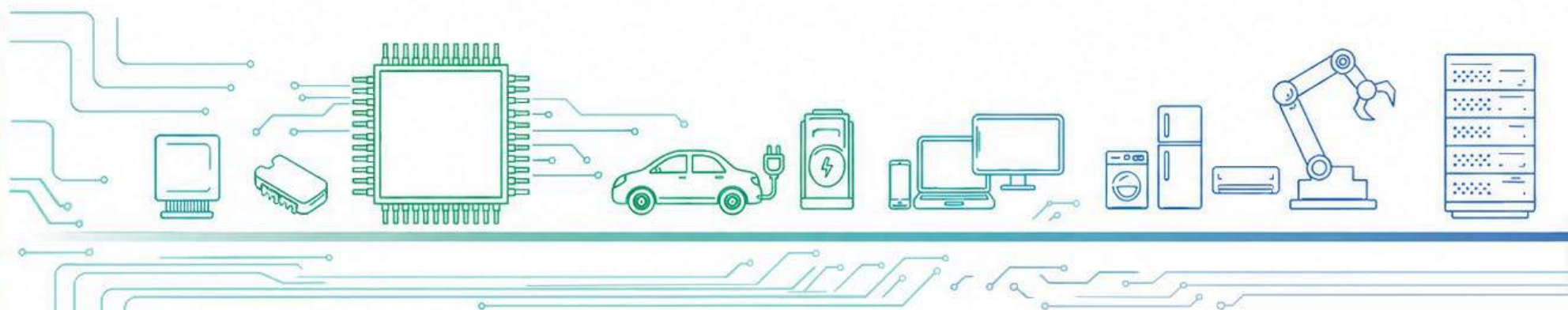
公司治理成效

2.1 重大主題管理方針	18
2.2 治理結構	20
2.3 營運績效	28
2.4 法規遵循	29

03

綠色 IC 設計

3.1 重大主題管理方針	31
3.2 產品與服務	34
3.3 供應鏈管理	39



04

打造永續環境

4.1 重大主題管理方針	41
4.2 氣候變遷管理	42
4.3 物料管理	45
4.4 節能減碳	46
4.5 水資源管理	48
4.6 廢棄物管理	49

05

職場社會共榮

5.1 重大主題管理方針	51
5.2 人才招聘與培訓	52
5.3 員工福利與保障	57
5.4 健康與安全	63
5.5 社會回饋	70

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI) 對照表	72
附錄二：永續會計準則 (SASB) 對照表	79
附錄三：永續揭露指標-半導體業	81
附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊	82

關於本報告書



報告書範疇

茂達電子股份有限公司（以下簡稱「茂達電子」、「茂達」、「本公司」、「我們」）2025 年度永續報告書分為永續經營方針、公司治理成效、綠色 IC 設計、打造永續環境、職場社會共榮等五大章節，本報告書揭露範疇以台灣營運據點為主，若揭露範疇與前述有異，將於該段落註明，相關數據之揭露期間與發行頻率亦與財務報告一致。內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，透過本報告書的發行，讓利害關係人清楚了解本公司在推動企業永續發展及履行社會責任方面的努力與成果。

► 揭露內容期間：

自 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之資訊為主。

部份內容亦涵蓋 2025 年 1 月 1 日之前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，以利報告書內容之完整性。

► 揭露涵蓋範圍：

台灣營運地區（台灣新竹總公司、台北辦事處），排除自行發佈永續報告書的子公司（大中積體電路）及海外轉投資公司。

► 數據資料提供單位：

由總公司各部門與台北辦事處提供，有關財務數據來源，採用經資誠聯合會計師事務所簽證後之公開資訊，以新台幣計算，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

► 編制流程：



► 本報告書由永續報告書編製小組彙整編輯

► 經報告書編製小組各部門主管複核修訂
► 呈送總經理與董事長核閱

► 送交董事會討論通過後定稿發行
► 本報告書於 2026 年 8 月完成發佈

目前尚未經第三方機構做外部查證，未來將依主管機關規範辦理外部查證，並於完成後向高階管理階層及最高治理單位報告查證過程與結果。

► 2025 年度永續報告書若有資訊重編之情事將會於各章節中註明。



聯絡資訊

若您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫。



報告書聯絡單位：

茂達電子股份有限公司/總經理室



地址：

新竹科學園區新竹市篤行一路 6 號



電話：

03-564-2000



E-mail：

IR@anpec.com.tw



永續發展專區：

<https://www.esg.anpec.com.tw/>



撰寫依循

本報告書的編製依據以下國內外準則編制以確保報告內容的完整性與符合各項國際及國內永續發展指導原則。



全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）

- 永續性報導準則

（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）



永續會計準則

（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）



氣候相關財務揭露框架

（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）



臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心所制定的「上市上櫃公司永續發展實務守則」



發行時間

此為茂達電子股份有限公司編製的第二本永續報告書，並於未來每年定期發行「永續報告書」。

► 現行發行版本：2026 年 8 月發行。

經營者的話



茂達電子股份有限公司

董事長 王志信

王志信

茂達電子成立於 1997 年，為台灣首家掛牌之功率 IC 設計公司。我們因應高階市場需求，於 2000 年推動轉型，強化數位與混合訊號技術能力，逐步建構以功率管理與驅動為核心的產品布局。致力提供高效能且具價值的混合訊號解決方案。在近年的努力之下，茂達電子已位居全球電源管理與馬達驅動領域之領導廠商。秉持著「誠信 (Authentic)、創新 (Novel)、熱情 (Passion)、執行力 (Execution)、顧客導向 (Customer)」之經營理念，以專業與韌性持續創造更具競爭力的產品與服務。

環境 Environmental

作為以研發與設計為主的 IC 公司，我們的營運碳排相對較低，但茂達深知企業仍需肩負環境責任。因此，我們已導入 ISO 14001 與 ISO 9001 管理系統，並以綠色產品設計、材料選用與供應鏈要求為基礎，持續減少環境衝擊。同時亦要求客戶對環境禁用物質務必符合政府法規。另依循金管會推動「上市櫃公司永續發展路徑圖」，我們已展開溫室氣體盤查作業，並將陸續揭露盤查與確信結果，作為制定中長期減碳目標的重要依據。未來，我們將進一步參考國際準則 (如 TCFD、SBTi) 作為環境管理的框架，強化氣候風險辨識、供應鏈環境管理與能資源效率，以更具體行動為地球盡一份心力。

社會 Social

競爭、創新反映出企業的能力，茂達電子結合核心價值，以提高員工的基本素質、專業技能和管理水平，創造均等發展機會，鼓勵員工自身努力發展所長，有多元學習課程及完善福利制度，並重視職業安全與健康管理。強化團隊內部公平、公正與和諧，齊心協力完成既定目標，提升員工對公司的向心力。此外，推動多元化和包容性，確保員工即使來自不同背景，也有公平的工作環境。積極參與社會公益活動，舉辦健康講座、捐血活動、向社福公益團體採買節日禮盒贈送員工，兼具員工照顧與回饋社會，盼能以公司的行動力參與社會公益。

治理 Governance

良好的治理是企業永續的核心。茂達電子專注本業，長期秉持誠信經營原則，並維持透明、獨立且具多元性的治理架構，包含董事會成員中至少有一席不同性別、獨立董事席次不少於三分之一及半數獨立董事連續任期不超過三屆等。2025 年 8 月董事會已通過公司首本永續報告書並於之後每年定期發行，於報告書中披露環境、社會和治理方面的績效，增強與投資者等利害關係人的溝通。此外，公司持續深化落實對智慧財產權保護與資訊安全，以確保技術資產安全與客戶信任。持續進行誠信經營訓練及宣導，灌輸全體同仁之企業倫理意識，由上而下落實公司之治理機制。

邁向永續發展是一條長遠道路，每一步都仰賴全體同仁與合作夥伴的共同努力。面對全球科技變局，我們將以誠信、創新與熱情不斷前行，打造更具韌性、透明與具國際競爭力的茂達電子，並持續為客戶、員工、投資人與社會創造長期永續價值。

永續亮點

E 環境面



2025 年用水密度較 2024 年減少了 **14.29%**



2025 年**無違反**有關環境保護之法規之情事



2025 年能源強度較 2024 年**降低 8.16%**



透過客製化的整合型電源管理 IC，除了一定會達到客戶所要求的功率指標外，還能大幅縮減客戶應用上所需要的 PCB 面積。

以四組 DCDC 的整合型電源管理 IC 為例，預估可比分散式的電源 IC **節省 30% 以上的面積**

S 社會面



2025 年訓練經費約新臺幣 **239,466 元**
訓練班次共 **104 班**，訓練人次共 **1,882 人次**
訓練時數總計 **4,095.5 小時**



2025 年社會公益共挹注新臺幣 **265,584 元**



2025 年新進同仁受訓人數 **16 位**
在職同仁受訓人數 **290 位**，接受職場不法侵害預防教育訓練的正式員工比例為 **100%**



2025 年**無任何**職業病例、**無**重大職業災害及死亡事件，**亦無**發生侵犯人權等事項



2025 年度共計 **240 位**員工參與滿意度調查
全員占比為 **83.3%**，各季目標設定 ≥ 4.2 分
整年度**各季分數皆在目標設定值之上**

G 公司治理面



2025 年**無發生**客戶資料缺失或隱私受侵犯之情事



2025 年**無發生**違反誠信經營、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之情事



2025 年度功能性委員會自評之結果，平均分數均為 **5 分**
個別董事成員自評之結果，平均分數為 **4.88 分**
董事會績效自評之結果，平均分數為 **4.87 分**
整體評估結果良好



2025 年公司治理評鑑上櫃公司排名級距 **21~35%**

茂達電子榮獲「2025 外資精選台灣 100 強 之中堅潛力企業」

為彰顯台灣企業在外資觀點下的價值，同時推動國際企業與投資人之間互動交流，台灣董事學會與企業研究發展中心聯合發佈「2025 外資精選台灣百強 Taiwan FINI 100」。評選標準涵蓋市場面、基本面、永續面三大指標，茂達電子從 2,194 家台灣上市櫃及興櫃企業中脫穎而出，榮獲「中堅潛力獎」。



CH1

永續經營方針



1.1 | 關於茂達電子



1.2 | 利害關係人議合



1.3 | 重大主題鑑別

1.1 關於茂達電子



公司簡介

茂達電子 (ANPEC Electronics Corp.) 成立於 1997 年 10 月，為台灣第一家掛牌之功率 IC 設計公司。為滿足高端市場需求，茂達於 2000 年啟動轉型，大幅建置數位/混合 IC 設計能量與產品線，成為以功率管理與驅動為核心之混合訊號 IC 供應商，提供客戶完整的功率與混合訊號解決方案。

茂達電子專注於開發各應用領域之先進技術，以供應高品質與高效能之產品，提升客戶終端產品之附加價值。現今公司已擴展至多樣化之技術領域，包含電源與電池管理、風扇與馬達驅動、高速訊號，以及感測器等。公司主要之應用領域範圍廣泛，包含個人電腦、伺服器與資料中心、記憶體與儲存裝置、網路通訊、電源供應器、安全監控、制冷風扇、馬達、白色家電、工業應用與車用等。在近年的努力之下，茂達電子已位居全球電源管理與馬達驅動領域之領導廠商。

秉持著「誠信 (Authentic)、創新 (Novel)、熱情 (Passion)、執行力 (Execution)、顧客導向 (Customer)」之經營理念，提供客戶更為完整的產品線組合，以及專業之導入與售後服務。目前公司在前述應用領域已取得了傑出之成果，將持續強化高階電源管理、可程式化馬達驅動、高速訊號以及感測器領域之技術與產品開發。期許公司在持續高品質成長的同時，能同步推升台灣相關生態系統之實力與影響力。



誠信

Authentic

以誠為本
信守承諾



創新

Novel

持續創新
追求突破



熱情

Passion

熱忱投入
追求卓越



執行力

Execution

積極進取
高效達成



顧客導向

Customer

以客為尊
創造價值



公司概況



設立日期

1997/10/24



總部

新竹市科學園區
篤行一路 6 號



股票代號

6138



上櫃日期

2002/01/18



實收資本額

7.53 億元



員工人數

288 人



主要經營業務

混合信號 IC、功率 IC、管理與驅動 IC



產業別

半導體業



總資產

50.75 億元



稅後淨利

9.51 億元



營運據點

茂達電子的總部位於台灣新竹科學園區新竹市篤行一路 6 號，配合業務需要，先後於台灣新北市、中國蘇州及廣東等地設立辦事處，另外，於韓國與美國等地也設有辦事處。



持股結構

截止日期：2026-04-28		
股東	持有股數	持股比例(%)
 金融機構	685,000	0.91%
 其他法人	28,085,277	37.13%
 個人	34,799,067	46.01%
 外國機構及外人	12,066,156	15.95%
 其他	1,500	0.00%

本公司產品行銷包含台灣、亞洲及歐洲、美洲等，其中以中國（含香港）為最主要銷售地區，客戶皆為各應用領域之一級品牌客戶。

單位：仟顆				
銷售區域 產品類別	中國 (含香港)	臺灣	其他	總計
放大及驅動 IC	347,620	70,350	8,749	426,719
電源轉換及管理 IC	400,390	185,448	54,847	640,685
總計	748,010	255,798	63,596	1,067,404

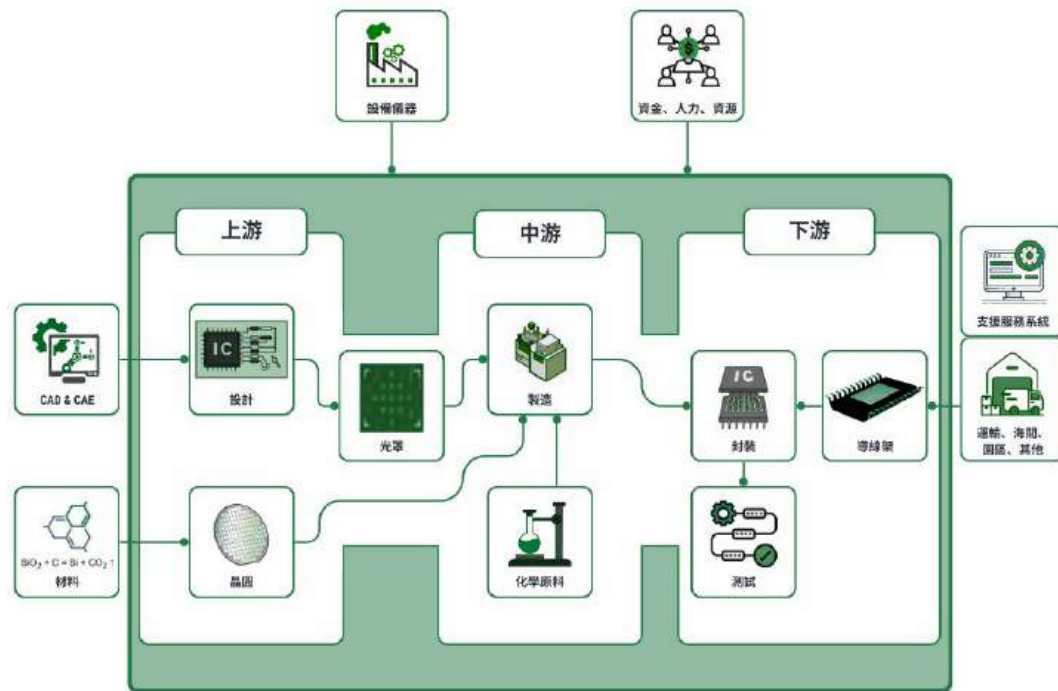


營業項目及產銷產品

主要產品類別	重要用途或功能
 電源管理 IC	高集成多通道電源管理 IC，提供全系統所需之所有電源與功率趨動相關功能。主要用於 PC、智慧手機、平板、網通、嵌入式系統，遊戲主機、固態硬碟等產品。
 切換式電源管理 IC	係提供電子系統內穩定直流電源的主要元件，它用來將電壓作適當的調整，使電子系統有適當及穩定的電源來源，主要應用於主機板、筆記型電腦、TV 及手機等產品。
 線性穩壓 IC	係延長電池使用時間，具低輸出入電壓差及低消耗功率之特性，不僅提供穩定的電壓輸出，並改善系統的可靠性，主要應用於數位信號處理器、個人數位助理及可攜式及桌上型電腦等產品。
 音頻放大 IC	係驅動立體聲音效之耳機或揚聲器，每聲道輸出功率達 2W~20W，可降低成本、節省電路板的附屬元件、空間及設計時所需的時間，具雙重橋接之音頻放大器，主要應用於可攜式或桌上型電腦、TV 之音效設備。
 電池充電管理 IC	應用於具有電池之終端設備如手機、平板電腦、筆記型電腦等。相關 IC 管理電池之狀態、充電電流、電壓、溫度以及與外接變壓器或供電端之溝通與互動。
 霍爾磁場感應驅動 IC 馬達驅動 IC	係用來感應磁場的變化以送出馬達風扇控制訊號，使馬達風扇得以持續而穩定的運轉，主要應用於具有風扇之電子產品。
 液晶電視背光控制 IC	LCD TV 越來越重視高對比動態規格(HDR)，此控制器具共可獨力驅動 16 區的 LED 背光。並具有擴充性可任意串接多顆控制器達到更多的背光區域，以達到更細緻更高對比的影像品質。
 高效率 VCSEL 驅動器與接收器	驅動器驅動雷射光而感測器接收雷射波的折射，可用於 2D/3D 人臉辨識的產品。如於手持裝置、筆記型電腦及家用保全系統等等。
 微機電微型喇叭 驅動控制 IC	此喇叭是以微機電製程所製作的喇叭單體，它是以電容性附載呈現。這與傳統的線圈單體喇叭不論在結構及趨動方式完全不同。體積小是它最大的特點，非常適合入耳式的耳機。

茂達是位在半導體產業供應鏈最上游的 IC 設計公司，下游產業自晶圓代工、IC 製程、封裝及專業測試均屬之。公司將自身研發設計之晶片設計電路委託專業晶圓代工廠進行晶圓生產製造，接著由下游封裝測試廠進行封裝與測試，最後由茂達銷售提供給全球終端品牌客戶。茂達與上、中、下游產業夥伴有著密切與長期的合作關係，使得我們得以持續快速地為客戶提供高品質的產品與服務；本公司之轉投資公司大中積體電路，其主要從事 POWER MOSFET 產品設計、測試、生產及行銷，亦是茂達不可或缺的重要夥伴，共同朝向既定的目標前進。

IC 產業結構



公協會參與

茂達身為新竹科學園區之成員，除了在本業上謀求最大成就，同時積極參與公協會組織，期許發揮產業影響力，透過資訊共享及交流活動，與其他企業共同因應國際局勢變動與產業變遷，攜手產業一同邁向共好。

公協會名稱	會員資格
新竹科學園區同業公會	一般會員
台灣區電機電子工業同業公會 (TEEMA)	一般會員
台灣半導體產業協會 (TSIA)	一般會員
台灣類比與電源管理技術研發聯盟 (APMT)	一般會員
JEDEC 固態技術協會	一般會員
電源管理匯流排 (PMBus®)	一般會員
IEEE 電機電子工程師協會 (Institute of Electrical and Electronics Engineers)	一般企業會員

1.2 利害關係人議合

針對利害關係人，本公司採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神，公司可能之利害關係人包括：員工和其他工作者、股東和其他投資者、供應商、客戶、政府、商業夥伴、公民社會組織、工會、弱勢群體、當地社區、消費者、非政府組織等，以及參考同業的利害關係人，再透過外部專家依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於 10 分者，為本公司 2025 年度之重要利害關係人。

本公司與外部專家討論及參酌 AA1000 SES 鑑別結果，所得出六大類的利害關係人，分別為員工及其他工作者、供應商與承攬商、股東和其他投資者、客戶、商業夥伴以及政府。



利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道 (頻率)	溝通成效
 員工及其他工作者	員工是茂達永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動力，作為一家 IC 設計公司，我們透過持續創新與專業投入在 IC 設計領域創造最大價值，並重視員工的健康與工作環境安全，確保他們能夠在穩定的環境中發揮潛力。	● 經濟績效 ● 市場地位 ● 勞雇關係 ● 勞資關係 ● 職業安全衛生 ● 訓練與教育 ● 員工多元化與平等機會 ● 不歧視 ● 結社自由與團體協商 ● 強迫與強制勞動	● 電話/電子郵件(即時) ● 實體意見箱(每月) ● 勞資會議(每季) ● 員工滿意度調查(每季) ● 績效考核(每半年) ● 教育訓練(依訓練需求) ● 內部宣傳(不定期)	● 2025 年收到 e-mail、電話專線、實體意見申訴案件總計 0 件。 ● 2025 年勞資會議提案總計 7 件，且會後皆按照會議決議執行完成。 ● 2025 年共進行 4 次員工滿意度調查，問卷回填人次共 240 人，針對個別分數落差項目，人資部將輔以關心及面談，希望藉此能更了解員工實際需求。 ● 2025 年共進行 2 次績效考核，範圍涵蓋 100% 之員工，考核方式包含自評與主管考評，避免雙方認知落差。 ● 依員工職務說明書、績效評核結果與職涯發展需要，提供完善、系統化之內外訓練，2025 年總計訓練時數共 4,095.5 小時。
 供應商與承攬商	茂達電子作為全球化專業經營之團隊，透過完善之供應商管理辦法及評鑑機制，有效維繫供應鏈之品質與穩定性。勞務承攬商及其利害關係人為公司營運之重要夥伴，其專業能力、管理品質、法規遵循及社會責任表現，均直接影響公司之營運效率、法遵風險、ESG 績效及品牌聲譽。茂達仰賴其提供生產性原物料及成品製造相關支援，持續強化合作關係，攜手打造穩健且永續之供應鏈體系。	● 經濟績效 ● 採購實務 ● 職業安全衛生 ● 行銷與標示 ● 供應商環境評估 ● 供應商社會評估	● 供應商週會(每週) ● 供應商評比(每季) ● 供應商評鑑(每年) ● 供應商稽核(不定期) ● 面談與會議(不定期) ● 內部即時通訊(不定期) ● 全區巡檢(不定期) ● 員工滿意度調查(每季)	● 2025 年完成主要供應商每週會議討論，達成率 100%。 ● 2025 年完成供應商績效評比，達成率 100%。 ● 2025 年完成供應商年度評鑑，達成率 100%。 ● 透過定期巡檢機制，強化承攬商作業品質管理，並即時回饋與改善廠區環境缺失。 ● 藉由滿意度調查持續優化餐飲服務品質，提升員工整體滿意度。 ● 建立並優化供應鏈管理機制，以有效回應並滿足客戶需求。
 股東及其他投資者	股東與投資人的長期支持是茂達持續成長與穩健經營的基礎，也是推動企業邁向永續發展的重要動力。	● 經濟績效 ● 反貪腐 ● 反競爭行為 ● 稅務 ● 客戶隱私	● 年度股東常會(每年) ● 法人說明會(不定期) ● 財務報表(每季/每年) ● 法人會議(依需求) ● 投資人專線與信箱(即時)	● 2025 年召開年度股東常會 1 次。 ● 2025 年受邀參加法說會 3 次。 ● 公開資訊觀測站公告重大訊息 32 則。 ● 法人拜訪/電話會議數次。

 客戶	公司致力於關注並理解客戶需求，透過整合專業與市場趨勢，提供具競爭力的解決方案與優質服務，協助客戶提升營運效益與競爭優勢，並以創造客戶最大價值為核心，建立長期穩健的合作關係。	● 物料 ● 能源 ● 排放 ● 職業安全衛生 ● 不歧視 ● 結社自由與團體協商 ● 童工 ● 強迫與強制勞動 ● 顧客的健康與安全 ● 行銷與標示 ● 客戶隱私	● 客戶滿意度調查(每年) ● 客戶約訪(不定期) ● 客戶會議(不定期) ● 技術支援服務(即時) ● 代理商會議(每月/每季) ● 電話/電子郵件(即時) ● 社群媒體、專屬網站(即時)	● 每年進行客戶滿意度調查，2025 年滿意度調查平均分數為 83.4 分，並將未達標之項目，提出改善方案與建議，努力超越客戶期望，增加客戶價值，成為最佳策略夥伴。 ● 透過拜訪、電子郵件、電話、社交媒體等數位工具與客戶保持即時、透明的溝通，並提供專業技術問題解決。 ● 各部門及代理商即時應對客戶挑戰，提供競爭力解決方案，並利用 PDCA 管理持續改善品質與服務。 ● 聚焦市場需求，提供高集成、高性能、客製化的晶片解決方案，提升客戶產品競爭力。
 政府	基於保障勞工權益，政府於勞資關係中扮演協調與監督角色，工資、工時、休假、退休及職業安全衛生等勞動條件皆須符合主管機關規範，並以法定標準為最低標準。茂達恪遵相關法令並配合政策要求，作為履行企業社會責任與強化公司治理之重要基礎。同時，政府亦為具高度影響力之利害關係人，其影響涵蓋營運環境、政策資源、市場規範、企業信譽及風險控管等面向；能掌握政策趨勢，將有助於提升競爭優勢並促進企業穩健發展。	● 經濟績效 ● 稅務 ● 能源 ● 排放 ● 水與放流水 ● 廢棄物 ● 勞雇/資關係 ● 職業安全衛生 ● 顧客的健康與安全 ● 行銷與標示 ● 客戶隱私	● 公開資訊觀測站(即時) ● 公聽會/記者會(不定期) ● 研討會/宣導會(不定期) ● 公文來往(不定期) ● 座談會(不定期) ● 現場查核/拜訪(不定期) ● 電話/電子郵件(即時)	● 2025 年違反勞動法令件數：0 件。 ● 第十二屆「公司治理評鑑」結果：上櫃公司排名級距為 21%~35%。 ● 2025 年無主管機關裁罰事項發生。 ● 證券櫃檯買賣中心「富櫃 200 指數」、「高殖利率指數」、「櫃買銳聯 Quality 50 指數」、「櫃買薪酬指數」、「櫃買公司治理指數」、「Tpex FactSet 氣候韌性指數」、「Tpex FactSet 半導體氣候韌性指數」成分股。 ● 依照政府相關法令規定提供回覆及計畫書等報告。 ● 透過會議及公文來往，更了解政府相關規定內容並能進行有效的溝通及互動。
 商業夥伴	商業夥伴包含供應商、經銷商、合作廠商、技術合作等單位，為公司營運重要支柱，是有共同目標的合作夥伴，在同一市場蒐集市場訊息，給我們更多的市場資訊及新產品未來開發走向，開發產品導入設計爭取訂單，得以鎖定目標提升命中率與維持客戶關係鏈。長期且穩健之合作關係可確保公司在供應穩定性、成本與效率優化、創新與競爭力等方面維持競爭力，因此商業夥伴是公司價值鏈管理與永續發展不可或缺的核心利害關係人。	● 經濟績效 ● 採購實務 ● 職業安全衛生 ● 行銷與標示 ● 供應商環境評估 ● 供應商社會評估	● 電話/電子郵件(即時) ● 通訊軟體 (Teams、LINE、Wechat等) (即時) ● 商務拜訪(不定期) ● 價格策略與合作達成率會議(每季) ● 年度策略或合作會議(每年1-2次) ● 週會(每週) ● 月會(每月)	● 即時交流動態調整即時需求。 ● 常態性需求討論更新市場動態訊息。 ● 2025 年度與合作夥伴溝通拜訪 40 次。 ● 高層主管季度討論，針對客我雙方訊息交流，增進關係。 ● 透過有效與商業夥伴溝通，達成合作開發新產品、技術或市場，提升彼此滿意度及信任感，建立長期合作意願及策略聯盟。

1.3 重大主題鑑別

為了讓永續報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，本公司透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。



STEP 1

了解組織脈絡

茂達電子相關永續議題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則與同業報告書之重大主題等，彙整出 38 個永續議題。



STEP 2

鑑別永續議題之實際及潛在衝擊

由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於 3 分者為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。



STEP 3

評估衝擊顯著性

評分結果經外部專家與公司各部門主管討論，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，及利害關係人對於各項主題之在意程度，分析確定 9 項茂達電子的重大性永續議題。相較於前一年度，本年度新增「創新研發」主題，主要係考量人工智慧(AI)技術快速發展及產業應用持續擴大，創新研發能力已成為提升企業競爭力與永續發展的重要關鍵因素。



STEP 4

永續議題揭露報導

重大性永續議題分析結果，經外部專家與公司各部門綜合評估後，將「勞資關係」與「勞雇關係」整合為「勞資/雇關係」，並將「採購實務」、「供應商環境評估」及「供應商社會評估」整合為「供應商管理」，最終將 9 項重大性永續議題歸納為 6 項重大主題，並透過永續報告書向利害關係人溝通與回應。

重大主題鑑別結果

根據上述步驟分析，本報告書將說明 2025 年茂達電子所關注的 6 項重大主題，分別為：排放、勞資/雇關係、供應商管理、經濟績效、資訊安全、創新研發，本報告書的內容以此為依據呈現各重大主題相關的績效和管理成果，作為永續經營規劃與實踐的策略目標。



環境面
Environment

- 排放
- 創新研發



社會面
Society

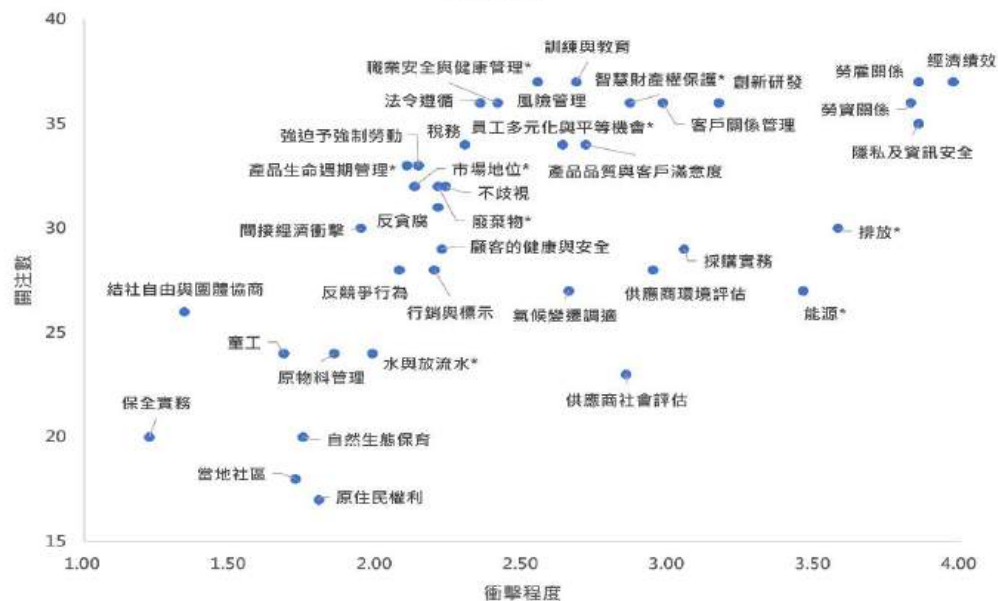
- 供應商管理
- 勞資/雇關係
- 資訊安全



治理面
Governance

- 經濟績效

衝擊矩陣圖



重大主題列表



ESG 面相 / 環境面

重大主題列表	排放
政策或承諾	全球暖化與氣候變遷與地球上生物與人類的永續生存息息相關，間接影響企業持續營運的管理策略，以法制面來說，如不進行溫室氣體與排放管理，公司未來有可能面臨相關法規的處罰或需付出更多的成本，而盡責的排放管理可降低公司的成本風險；以企業永續經營的層面來說，環境友善及綠色製造為全球發展趨勢，透過積極參與減碳行動，不僅善盡企業社會責任，更可提高產品在永續議題上的競爭力。在面對快速變動的營運環境與利害關係人的期待時，組織針對識別出的重大主題訂定明確的政策與承諾，作為內外部管理的基礎。這些政策不僅指引日常營運，也協助降低風險、提升績效與增強整體韌性。
經濟	● 實際正面影響： 透過碳排數據的揭露與管理，讓公司能夠審視目前資源運用狀況並訂定目標計畫逐步改善，可以降低運營成本，例如節省能源、減少廢棄物處理成本等。 ● 實際負面衝擊： 近年環保法規愈趨嚴苛，增加了能源或碳費成本支出，使公司利潤被壓縮，若無逐年降低溫室氣體排放量，除了會讓全球暖化持續惡化外，也有可能使公司錯失重要客戶帶來的商機。 ● 潛在正面影響： 強化公司對氣候災害的調適韌性，並建構降低災損的危機意識，在面對瞬息萬變的環境議題時，隨時做好應對準備。 ● 潛在負面衝擊： 如果公司未能有效應對氣候相關風險，可能會面臨罰款或訴訟成本增加的後果，進而對公司的財務狀況造成負面衝擊。
環境	● 實際正面影響： 促使公司加速能源轉型，降低傳統能源的使用對環境造成的負面衝擊。提倡節能減碳，落實節水、節電、垃圾減量的政策，減少資源浪費，落實循環經濟與節能減碳。 ● 潛在正面影響： 透過公司宣導節能減碳與綠色環保的概念，提高同仁對氣候變遷的認識，並提升環境保護意識。 ● 潛在負面衝擊： 未妥善檢視公司內部條件並制定合適的減碳進程，可能致使能源浪費、提高營運風險。
人 / 人權	● 實際正面影響： 透過碳盤查數據與相關政策，提高公司對企業社會責任的關注，促進了社會永續發展目標之實現。 ● 潛在正面影響： 減少資源浪費與溫室氣體排放，緩解全球暖化和氣候變遷帶來的負面影響，確保自然環境的永續發展。 ● 潛在負面衝擊： 公司若未順應趨勢推行減碳措施，可能面臨由於社會壓力而導致的公眾關注和批評，進而影響公司聲譽與品牌形象。若未能有效應對全球暖化與氣候變遷相關風險，可能會對員工和利害關係人的權益產生負面影響，例如工作安全性和生活品質下降。
主要影響對象	● 本公司(造成) ● 股東和其他投資者(促成) ● 員工及其他工作者(促成) ● 供應商與承攬商(造成) ● 客戶(促成) ● 政府機關(促成) ● 當地社區(促成)
對應章節	第四章：打造永續環境

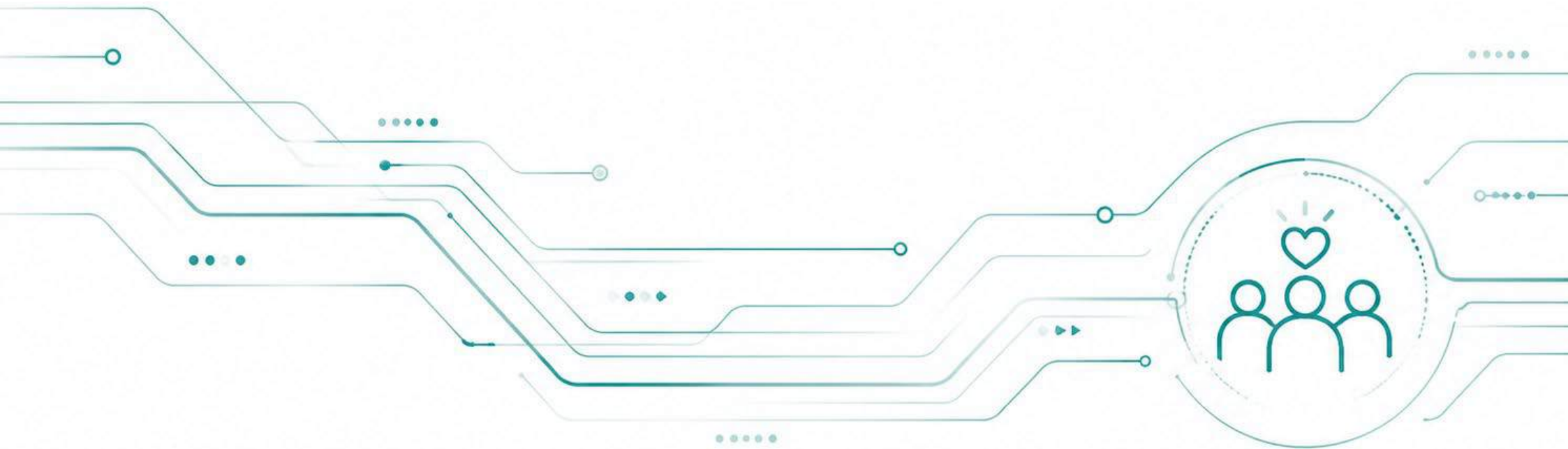
重大主題列表		創新研發				
政策或承諾	致力於開發高效能、低功耗的電源管理與馬達驅動 IC，透過技術創新提升能源轉換效率，協助客戶產品達成能效目標。承諾持續投入研發資源，優化晶片設計，以更小的封裝提供更高的功率密度，實踐綠色產品設計，支持全球節能減碳目標。					
影響衝擊	經濟	● 實際正面影響： 聚焦開發應用於 AI、伺服器及車用電子之高階 IC 產品，以提升產品平均單價（ASP）與市場占有率，強化整體競爭力；透過產品導入與客戶採用帶動營收成長，並協助客戶解決能源相關議題，深化客戶信任與長期合作關係；同時持續取得關鍵技術專利，建立穩固之技術護城河。 ● 潛在負面衝擊： 新技術研發不力或較競爭對手延遲上市導致投資損失或市占流失。				
	環境	● 實際正面影響： 透過提升 IC 運作效率，降低電子產品的電力消耗，減少溫室氣體排放(間接減碳貢獻)。				
	人 / 人權	● 實際正面影響： 改善終端產品的功耗，提升使用者體驗；並透過研發專案培育 IC 設計人才，提供高品質就業環境。				
主要影響對象	● 本公司(造成) ● 股東和其他投資者(促成) ● 客戶(促成) ● 員工及其他工作者(直接相關) ● 供應商與承攬商(促成)					
對應章節	第三章：綠色 IC 設計					



ESG 面相 / 社會面

重大主題列表		勞資/雇關係
政策或承諾	員工是茂達持續成長的基石，我們秉持著以人為本的核心理念，重視員工的意見與需求，並持續優化內部溝通及申訴機制，使彼此能基於互信互惠的原則，一起為勞資和諧、勞資共好的目標而努力，進而達到企業的永續發展。	
影響衝擊	經濟	● 實際正面影響： 良好的勞資關係為企業營運穩定的重要基礎，有助於降低員工流動率並留住關鍵人才。穩定的內部人力資源可減少招募與培訓成本，使企業專注於核心業務發展，進而推動企業持續成長。 ● 實際負面衝擊： 促進勞資和諧通常需伴隨更完善的薪酬福利制度、友善措施及多元溝通平台的建置。然而，這些政策推行可能使企業在人事費用與管理成本上增加，短期內造成營運支出上升。 ● 潛在正面影響： 透過落實良好的勞資互動與溝通機制，企業得以逐步打造幸福且支持性的職場環境。這樣的職場氛圍能提升員工認同感與外界對企業的正面觀感，強化企業形象，最終提升市場競爭力。 ● 潛在負面衝擊： 若企業在研擬福利制度或調整管理措施前，未充分掌握員工的實際需求，可能導致資源配置不當，造成資源浪費、效益不彰，甚至無法達成預期的勞資合作目標。
	人 / 人權	● 實際正面影響： 企業主動了解員工需求並維持雙方良性互動，有助於建立互信互惠的勞資合作模式。此作法不僅能改善公司的內部勞動環境，也能作為典範帶動同業投入，促進整體社會勞資環境的正向發展與和諧。 ● 潛在正面影響： 提供友善並具包容性的職場環境，讓員工能夠共享企業成長成果，有助於促成工作與生活的平衡。這不僅有助企業形象提升，也能促進社會整體的和諧與共榮。 ● 潛在負面衝擊： 若企業未能維持勞資合作關係或未有效保障員工權益與福利，可能導致勞資衝突加劇，進而引發員工抗議、社會關注甚至社會不安，對企業品牌與社會信任造成負面影響。
主要影響對象	● 本公司(造成) ● 員工及其他工作者(直接相關) ● 政府機關(促成) ● 股東和其他投資者(促成)	
對應章節	第五章：職場社會共榮	
重大主題列表		供應商管理(供應商社會/環境評估)
政策或承諾	重視供應商作為永續經營的合作夥伴，落實永續供應商管理，提升產品與服務品質，以降低經營風險與成本，並持續強化與供應商的永續合作關係。	
影響衝擊	經濟	● 實際正面影響： 落實供應商社會/環境評估之制度，有助於降低有害物質對環境的負面衝擊。 ● 潛在負面衝擊： 相關單位蒙受財物或商譽損失，甚至可能觸犯法規層面問題。
	人 / 人權	● 實際正面影響： 重視企業社會責任，提升人權保障，降低不平等與歧視風險；同時建立完善的供應商管理與採購政策，並透過稽核機制確保產品品質，促進供應鏈的永續發展。 ● 潛在負面衝擊： 若企業建立的供應商政策不夠完善，將無法保證產品品質，進而影響公司聲譽，同時導致企業面臨財產損失。
主要影響對象	● 本公司(造成) ● 員工及其他工作者(促成) ● 供應商與承攬商(直接相關) ● 客戶(促成) ● 政府機關(促成)	
對應章節	第三章：綠色 IC 設計	

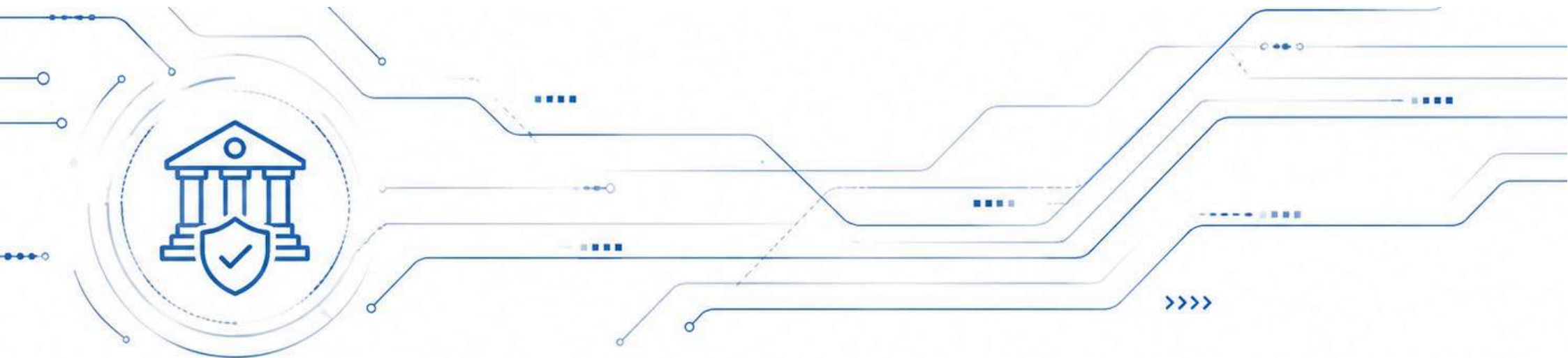
重大主題列表	資訊安全(客戶隱私)				
政策或承諾	茂達電子依據《個人資料保護法》與《營業秘密法》制定《隱私權政策》，承諾保護客戶資料及營運資訊的機密性、完整性與可用性。本政策適用於全體董事、員工、求職者，並延伸至供應商夥伴與客戶。資訊管理部為專責單位，將隱私保護納入企業層級風險管理，定期評估潛在衝擊。執行上，本公司遵循最少且必要的資料蒐集原則，落實多層次防禦與存取控制，設置透明溝通與申訴管道，並透過定期教育訓練強化全員資安意識。未經同意的資料使用將嚴格處理，以建立信任基礎，保障數位人權並維護企業聲譽。				
影響衝擊	經濟	● 實際正面影響： 強化資訊安全能直接提升組織的營運韌性，確保業務連續性（ Business Continuity ），降低勒索軟體或癱瘓攻擊帶來的停運風險。 穩健的資安防護是贏得客戶信任的關鍵競爭力，有助於爭取對數據敏感的高價值訂單，不僅止於避免罰款，更能鞏固品牌聲譽與營收基礎。			
	環境	● 潛在負面衝擊： 雖然資訊安全措施本身對環境的直接影響較小，但數據中心的能源消耗和碳足跡是需要考慮的環境因素。			
	人 / 人權	● 實際正面影響： 對客戶：保護客戶隱私是尊重和保護個人基本權利的重要體現，避免因數據洩露而對個人造成的心理和社會影響。 對員工：透過定期資安意識培訓（ 如防範社交工程釣魚 ），提升全體員工的數位素養，營造安全且具備防護意識的職場文化。			
主要影響對象	● 本公司(造成) ● 客戶(直接相關) ● 員工及其他工作者(直接相關) ● 股東和其他投資者(促成) ● 政府機關(促成)				
對應章節	第三章：綠色 IC 設計				





ESG 面相 / 治理面

重大主題列表		經濟績效
政策或承諾	茂達以穩健營運為基礎，結合創新技術與治理優化，提升競爭力與獲利能力，保障股東及利害關係人權益，並在快速變動的市場中持續創造穩定且可持續的價值。	
影響衝擊	經濟	● 實際正面影響： 創造就業機會，降低失業率，並穩定企業價值，支持公司永續發展。 ● 潛在正面影響： 投入技術創新，吸引外資，提升國際競爭力。 ● 潛在負面衝擊： 營運中斷或績效不彰，可能導致財務困難並影響上下游產業發展。
	環境	● 實際正面影響： 採用綠色技術與節能減碳措施，降低污染、提升能源效率及減少碳排放。 ● 潛在正面影響： 促進綠色產業發展，帶動低碳經濟，推動企業環保創新，促進永續發展目標的實現。 ● 潛在負面衝擊： 若資源過度開採或未妥善管理，可能造成生態系統失衡，甚至導致生物多樣性喪失。
	人 / 人 權	● 實際正面影響： 透過穩健經營，提升股東權益、擴大投資規模、創造就業機會，並回饋社會，促進企業與社會共同成長。 ● 潛在負面衝擊： 過長工時、低薪或童工及強迫勞動可能損害勞動權益，員工經濟壓力亦可能引發心理健康問題。
主要影響對象	● 本公司(造成) ● 員工及其他工作者(直接相關) ● 供應商與承攬商(促成) ● 客戶(直接相關) ● 股東和其他投資者(直接相關) ● 金融機構(促成) ● 政府機關(促成)	
對應章節	第二章：公司治理成效	



CH2

公司治理成效



2.1 | 重大主題管理方針



2.2 | 治理結構



2.3 | 營運績效



2.4 | 法規遵循

2.1 重大主題管理方針



重大主題：經濟績效



影響之利害關係人

員工及其他工作者、供應商與承攬商、客戶、股東和其他投資者、金融機構、政府機關

茂達致力維持穩健營運與良好經濟績效，透過創新技術、營運優化及強化公司治理，提升競爭力與獲利能力，保障股東及利害關係人權益。我們秉持永續經營理念，確保在快速變動的市場中持續成長，創造長期穩定且可持續的價值。



重大原因



影響與衝擊

我們認為良好的經濟績效不僅能穩定創造企業價值，支持公司永續發展，並促進就業機會與降低失業率，還可為技術創新提供資金支持，吸引外資並提升國際競爭力；在環境面，透過採用綠色技術及提升能源效率，有效降低污染與碳排放，促進低碳經濟與永續產業發展；在人權與社會面，穩健獲利可提升股東權益、擴大投資規模並創造就業機會，增進社會回饋與企業責任。然而，若經濟績效不彰，可能導致財務困難，影響營運持續性，進而衝擊上下游產業及員工工作穩定性；此外，產線滿載或訂單激增可能造成過長工時或低薪風險，甚至涉及童工或強迫勞動，損害勞動權益。

- 穩定創造企業價值與促進就業，支持永續發展
- 技術創新與國際競爭力提升
- 採用綠色技術、降低碳排放並推動低碳經濟
- ▲ 經濟績效不佳導致財務困難，影響營運穩定與員工工作
- ▲ 訂單增加或產線滿載造成過長工時或勞動權益受損

●：正面影響 ▲：負面衝擊

短、中期目標：

- 營收及獲利逐年成長。
- 積極開發及推廣新產品，擴大市佔率，強化產品之競爭力。
- 加強研發創新及優化供應鏈管理，提升產品之利潤率。

長期目標：

- 營收及獲利穩定成長，達成公司設定之營運目標，提高公司長期投資價值，以維護投資人及股東權益。
- 加大研發投入，推動技術創新及新產品之開發以提升產品客製化能力與公司之市佔率，保持競爭優勢。
- 強化銷售渠道之管理與建置，提高業務及技術服務能量，滿足客戶多樣之應用需求。



目標與標的



永續準則(議題)呼應

GRI 201 經濟績效

本公司認為良好的經濟績效是永續發展的基石，透過穩健營運與財務管理，確保資金運用效率與風險控管，支持公司長期成長，保障股東及利害關係人權益，並推動企業永續發展。在策略實施上，公司從經濟、環境與社會（人權）三面向同步管理機會與風險：



政策/策略

經濟面：設定年度研發預算，確保創新專案具備市場競爭力；拓展新興市場與產品組合，降低單一市場依賴風險；提升財務與 ESG 資訊透明度，增強投資人信任並吸引長期資本。為降低負面衝擊，公司建立多元融資管道與備用信用額度，導入財務指標監控，以強化財務韌性與風險應對能力。

環境面：持續投資綠色製程與高效能設備，導入再生能源與節能減碳技術，降低碳排放與能源強度；推動綠色產品開發，與客戶及供應鏈合作，共同進行碳盤查與減碳承諾，打造低碳生態圈；建立排放監測系統及環境事故應變流程，確保排放合規與環境衝擊風險降低；必要時啟動額外治污設備或改善措施，確保廢水、廢氣及廢棄物符合標準。

社會面（人權）：建立職能訓練與領導力培育計畫，提升員工專業能力與競爭力；投入公益及社會責任活動，提升品牌形象；制定人權政策，禁止童工與強迫勞動，並對供應鏈進行稽核與監督；設定工時上限並提供員工關懷與心理諮詢服務，降低過勞及心理健康風險；若發現違規行為，立即採取糾正措施並提供支援方案。

綜合而言，本公司透過上述經濟穩健、環境優化及社會責任的策略，建立多層次風險防範與正向機會管理機制，確保公司在快速變動的市場中維持穩健營運、提升市場競爭力，並持續實現永續發展目標。



管理評量機制

- 每季召開董事會議。
- 每月召開二次經營管理會議。
- 內部稽核單位定期查核並呈報審計委員會及董事會。
- 訂定內部控制制度管控。
- 各項財務指標分析比較。



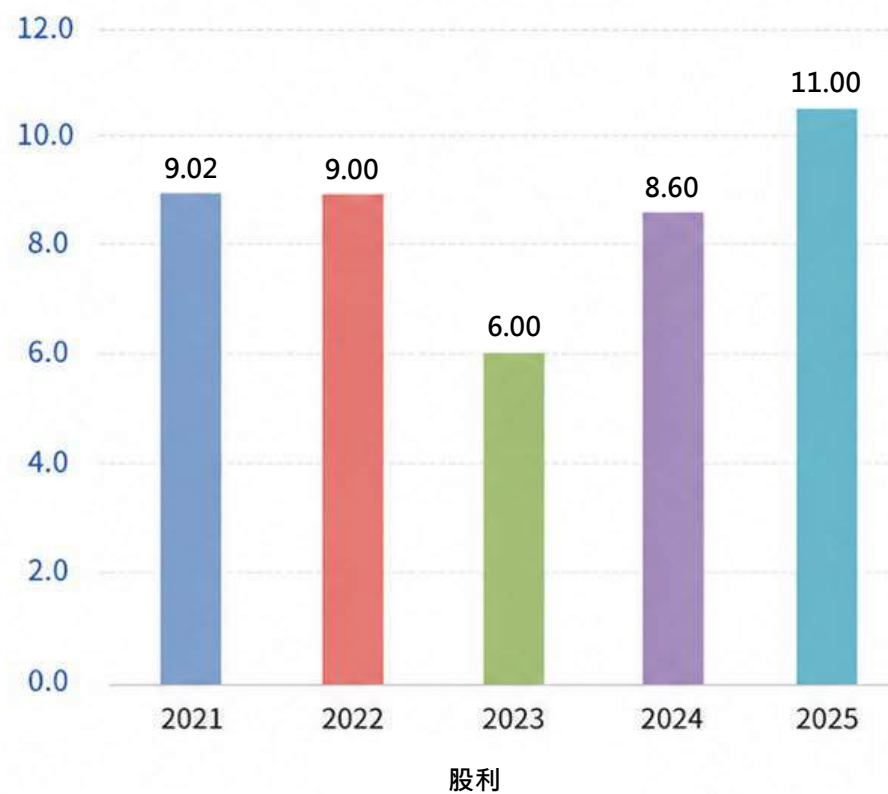
績效與調整

- 2025 年營收達新台幣 4,122,753 仟元。
- 2025 年獲利達新台幣 951,236 仟元。
- 2025 年 EPS 達新台幣 13.04 元。
- 2025 年現金股利每股新台幣 11 元。
- 本公司整體營收淨額、稅後淨利、每股盈餘 (EPS) 及股利均呈現穩定成長的趨勢，顯示公司營運績效持續提升，財務體質穩健，並為股東創造穩定回報。

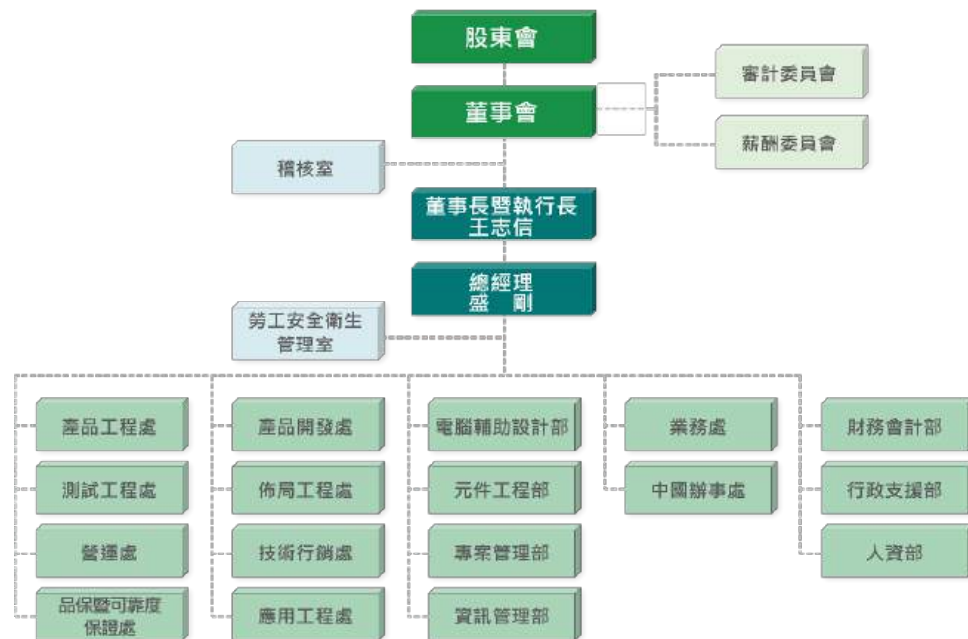
近五年營收與 EPS 趨勢



近五年每股股利



2.2 治理結構



推動永續發展

本公司由總經理室與各部門代表組成「ESG 小組」，並由總經理擔任召集人，統籌推動各項永續發展相關事務；公司已於 2025 年 8 月發布首本永續報告書，並提報董事會通過後對外發佈，亦定期每季向董事會報告溫室氣體盤查與查證之執行進度。在重大主題鑑別方面，係由外部專家、董事長及 ESG 小組成員共同參與，依公司營運活動對經濟、環境及社會面向之實際或潛在正負面影響進行評估與評分，以確認公司重大關注議題。

另於供應鏈管理上，ESG 小組轄下品質單位每年辦理供應商評鑑，透過專責評估表就勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系等面向進行企業社會責任評估，並結合內部就品質、交期、價格及服務等指標，由品保、生管及工程等單位共同評分彙整評比結果，回饋予供應商；針對缺失事項，要求限期改善並持續追蹤，以強化供應鏈整體管理績效。



董事會結構與多元

本公司董事會成員之提名及遴選係遵照公司章程之規定採用候選人提名制，遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」以確保公司董事成員之多元性及獨立性，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- (1) 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- (2) 專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，女性董事占比 18%，董事會目標為至少一位女性董事，目前已達成。因公司產業特性以及考量董事之適任性，故女性董事比例未達三分之一，惟公司已積極尋找適任之女性董事人選，2025 年股東會補選之董事即為女性；未來仍持續依公司營運情形致力於提升女性董事占比。

本公司董事會多元化面向、互補及落實情形已符合本公司「公司治理實務守則」第 20 條載明之標準；未來仍就視董事會運作、營運型態及發展需求適時增修多元化政策，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次 (選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及 財務 分析	資訊 科技	風險 管理
董事長	王志信	男	超過 50 歲	2011.6.24	● 政治大學企業家經營管理研究班 ● 政治大學經濟學士 ● 美商 AMKOR 大中華區業務副總經理 ● 宏達科總經理特助 ● 利順精密執行長 ● 茂達電子業務副總經理、執行副總經理及總經理	● 本公司執行長 ● 大中積體電路法人董事代表人 ● 開源集成(蘇州)董事 ● 昱京能源科技董事 ● 昱京科技監察人 ● ANPEC International Holding Ltd. 董事長	✓	✓	✓	✓	✓		✓
董事	盛剛	男	30~50 歲	2020.6.22	● 政治大學企業家經營管理研究班 ● 成功大學電機工程所碩士 ● 茂達電子資深處長、行銷暨研發副總經理及執行副總經理	● 本公司總經理 ● 開源集成(蘇州)董事長		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	陳善南	男	超過 50 歲	1997.10.8	● 美國新墨西哥大學電機博士 ● 漢磊科技廠長 ● 茂達電子董事長、執行長、總經理 ● 大青節能科技董事長 ● 綠達節能科技總經理	● 綠達節能科技董事長		✓	✓	✓	✓	✓	✓
大中積體電路(股)公司法人董事代表人	黃佳紅	女	超過 50 歲	2025.6.23	● 輔仁大學外國語文學院西班牙語文學系 ● 茂達電子人資暨行政支援部副處長 ● 大中行政管理處長	● 本公司人資暨行政支援部處長		✓					✓
董事	林君亮	男	超過 50 歲	2017.6.20	● 文化大學企業管理研究所碩士 ● 茂達電子監察人 ● 交通銀行營業部聯貸小組執行秘書 ● 兆豐國際商銀文山分行經理 ● 兆豐國際商銀徵信處副處長 ● 雅祥生技醫藥監察人	● 銓豐光電科技監察人 ● 大中積體電路法人董事代表人	✓	✓	✓		✓		✓

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次 (選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及 財務 分析	資訊 科技	風險 管理
董事	林澤明	男	30~50 歲	2006.6.12	● 美國波士頓大學企管碩士 ● 中山大學化學系 ● 力盛光電新產品事業部經理 ● 綠明科技董事暨行銷業務經理 ● 大青節能科技行銷業務副處長 ● 大青節能科技製造處副處長 ● 信立化學總經理與董事長特助 ● 綠達節能科技董事	● 立鉑國際董事長兼總經理		✓	✓		✓		✓
董事	黃錦華	女	超過 50 歲	2006.6.12	● 國立臺北護理健康大學 ● 聯華電子管理部副理 ● 凱鼎科技監察人	● 無		✓	✓		✓		✓
京茂投資股份有限公司 法人董事 代表人	楊森陸	男	超過 50 歲	2024.6.21	● 台中教育大學科學教育與應用學系碩士 ● 京茂投資(股)公司監察人	● 京茂投資(股)公司監察人		✓					✓
獨立董事	江俊彥	男	超過 50 歲	2017.6.20	● 中山大學高階經營管理碩士 ● 國立政治大學企業家經營管理研究班 ● 台虹科技總經理、法人董事代表人 ● 台虹科技(昆山)董事長	● 茂達電子薪酬暨審計委員會召集人 ● 大中積體電路獨立董事、薪酬委員會召集人暨審計委員	✓	✓	✓		✓	✓	✓
獨立董事	簡川勝	男	超過 50 歲	2017.6.20	● 國立政治大學企業家經營管理研究班 ● 中央大學機械碩士 ● 宜鼎國際總經理	● 茂達電子審計暨薪酬委員 ● 宜鼎國際董事長 ● 安提國際法人董事代表人 ● 巽晨國際法人董事代表人 ● 維新應用科技法人董事代表人	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次 (選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及 財務 分析	資訊 科技	風險 管理
獨立董事	簡暉桓	男	超過 50 歲	2020.6.22	- 英國西蘇格蘭大學全面品質與工程管理碩士 - 台北科技大學電子工程系 - 精碁科技董事長暨執行長資深特助 - 光峰科技副總經理	- 茂達電子審計暨薪酬委員 - Dell 台灣研發中心協理 Global Service Engineer and Process Development		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	黃國瑜	男	超過 50 歲	2020.6.22	- 國立政治大學企業家經營管理研究班 - 世新大學新聞學士 1111 人力銀行總策劃 - 卓越雜誌總編輯	- 茂達電子審計暨薪酬委員 - 雄獅旅行社財務管理處總經理 - 傑森全球整合行銷公司總經理	✓	✓	✓		✓		✓

註：

1. 董事會成員年齡分布為 41~50 歲 2 位、51~60 歲 3 位、61~70 歲 4 位、70 歲以上 3 位。
2. 陳善南董事於 2025 年 6 月 23 日辭任，並由黃佳紅董事於同日就任。

董事運作情形

董事會每季召開一次，2025 年度共召開 6 次董事會，董事平均出席率為 95.45%，董事出(列)席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際列席(%)	備註
董事長	王志信	6	0	100	-
董事	盛剛	6	0	100	-
董事	陳善南	1	1	50	2025.6.23 辭任
董事	大中積體電路(股) 公司代表人：黃佳紅	3	1	75	2025.6.23 就任
董事	林君亮	6	0	100	-
董事	林澤明	6	0	100	-
董事	黃錦華	5	1	83.33	-
董事	京茂投資(股) 公司代表人：楊森陸	6	0	100	-
獨立董事	江俊彥	6	0	100	-
獨立董事	簡川勝	6	0	100	-
獨立董事	簡暉桓	6	0	100	-
獨立董事	黃國瑜	6	0	100	-

董事會每季定期召開會議，審核企業經營績效，討論重大策略議題與關鍵事件，並檢視環境(E)、社會(S)、治理(G)三大面向的執行情況。會議確認後續責任單位，並於下一次會議追蹤處理進度。

2025 年度，除定期報告溫室氣體盤查與查證結果、利害關係人溝通情形、資通安全風險檢討及安全措施推動成果外，董事會共審議 2 項重大議題，包括設置審議委員會及公開收購案相關事項。透過既有治理與溝通機制，董事會得以掌握重大營運事項，並提供專業監督與指導，作為後續決策依據。



環境面

議案數量：4

溝通議案概述：

溫室氣體盤查及查證執行報告



社會面

議案數量：6

溝通議案概述：

董事及員工酬勞/
發行限制員工權利新股/
董事責任險/薪酬委員會建議事項



經濟(含治理)面

議案數量：42

溝通議案概述：

每季財報/稽核報告/營運狀況/
內部控制/永續報告書等

董事獨立性與利益迴避

本公司因營運所需，故董事長與執行長同一人，已增加獨立董事席次至四席，且公司董事七成以上未兼任公司經理人及員工，促使董事會保有客觀性及監督的力量。董事會成員由 11 席董事組成，包含 4 位獨立董事，獨立董事皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第三條獨立性評估之條件。本公司「董事會議事規範」亦明確規範董事之利益迴避制度：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會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。本年度董事會討論之利益迴避事項如下分別說明：

日期	議案案由	決議情形
2025/05/09	【委任經理人案】	本案董事長指派江俊彥獨立董事擔任本案主席，除王志信董事長與盛剛董事因同時擔任本公司經理人而利益迴避外，其餘出席董事一致同意通過。
	【薪資報酬委員會所提建議案】	本案經本公司薪資報酬委員會主席江俊彥獨立董事充分說明薪資報酬委員會之討論及決議內容後，並由董事長指派江俊彥獨立董事擔任本案主席，除王志信董事長與盛剛董事因同時擔任本公司經理人而利益迴避外，其餘出席董事一致同意通過。
2025/11/12	【薪資報酬委員會所提建議案】	本案經本公司薪資報酬委員會主席江俊彥獨立董事充分說明薪資報酬委員會之討論及決議內容後，除盛剛董事因同時擔任本公司經理人而利益迴避外，其餘出席董事一致同意通過。
	【發行限制員工權利新股案】	本案經本公司薪資報酬委員會暨審計委員會主席江俊彥獨立董事充分說明委員會之討論及決議內容後，除盛剛董事因同時擔任本公司經理人而利益迴避外，其餘出席董事一致同意通過。

董事進修

董事為企業治理與長期發展之核心決策者，為因應市場環境快速變遷及永續發展趨勢，持續透過多元進修精進專業知能與治理能力。2025 年度董事進修主題涵蓋永續金融與氣候變遷、淨零轉型、財務風險控管及新興科技應用等面向，以強化對永續議題、法規遵循及產業趨勢之掌握，進而提升決策品質與治理效能，支持公司穩健推動永續發展策略。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事	盛 剛	2025/08/22	中華民國工商協進會	2025 台新新光淨零高峰論壇	3	6
		2025/09/10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業財務報表舞弊案例探討	3	
董事	林君亮	2025/07/29	證券櫃檯買賣中心	2025 上興櫃公司內部入股權宣導說明會	3	6
		2025/08/22	中華民國工商協進會	2025 台新新光淨零高峰論壇	3	
董事	林澤明	2025/07/09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣後變遷高峰論壇	6	6
董事	黃錦華	2025/07/09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣後變遷高峰論壇	6	6
董事	楊森陸	2025/10/22	社團法人中華財經發展協會	生成式 AI 的產業發展與未來機會	3	6
		2025/10/28	社團法人中華財經發展協會	碳訂價與綠色經濟轉型	3	
董事	黃佳紅	2025/07/09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣後變遷高峰論壇	6	6
獨立董事	江俊彥	2025/07/09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣後變遷高峰論壇	6	6
獨立董事	簡川勝	2025/10/21	社團法人中華民國內部稽核協會	風險導向內部稽核方法與實務	6	6
獨立董事	簡暉桓	2025/07/09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣後變遷高峰論壇	6	6
獨立董事	黃國瑜	2025/07/09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣後變遷高峰論壇	6	6

董事會績效評估

為落實公司治理機制並提升董事會及功能性委員會功能，本公司已於 2020 年 3 月 25 日第八屆第十二次董事會中通過訂定「董事會自我或同儕評鑑辦法」，並於每年度結束時執行評估作業，包括董事會及功能性委員會之自我或同儕評鑑。2025 年度評鑑結果已於 2026 年 2 月 11 日提報董事會。

本公司董事會、審計委員會及薪資報酬委員會自我評鑑包含五大面向，個別董事成員進行自我績效評鑑包含六大面向，2025 年度整體評鑑結果良好。

評估範圍	評估方式	評估內容					評估結果
董事會	董事會績效自評	1.對公司營運之參與程度	2.提升董事會決策品質	3.董事會組成與結構	4.董事之選任及持續進修	5.內部控制	平均得分 4.87 分(滿分 5 分)
個別董事成員	董事成員績效自評	1.公司目標與任務之掌握	2.董事職責認知	3.對公司營運之參與程度	4.董事之專業及持續進修	5.內部控制	平均得分 4.88 分(滿分 5 分)
審計委員會	召集人績效自評	1.對公司營運之參與程度	2.審計委員會職責認知	3.提升審計委員會決策品質	4.審計委員會組成及成員選任	5.內部控制	平均得分 5 分(滿分 5 分)
薪資報酬委員會	召集人績效自評	1.對公司營運之參與程度	2.薪資報酬委員會職責認知	3.提升薪資報酬委員會決策品質	4.薪資報酬委員會組成及成員選任	5.內部控制	平均得分 5 分(滿分 5 分)

審計委員會

本公司審計委員會運作方式係依本公司「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次會議。

2025 年度審計委員會運作，以下列事項之監督為主要目的：

1. 公司財務報表之允當表達。
2. 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
3. 公司內部控制之有效實施。
4. 公司遵循相關法令及規則。
5. 公司存在或潛在風險之管控。

2025 年度工作重點彙整如下：

- (1) 審閱財務報告：
 - 審核 2024 年度財報及 2025 年第 1 季至第 3 季財報。
 - 審核 2024 年度營業報告書及盈餘分配案及資本公積發放現金案。
- (2) 考核內部控制制度之有效性：
 - 評估公司內部控制系統的政策和程序的有效性，並審查 2024 年公司稽核部門和簽證會計師以及管理階層的定期報告，包括風險管理和法令遵循。審計委員會認為公司的風險管理和內部控制系統是有效的，公司已採用必要的控制機制來監督並糾正違規行為。
- (3) 簽證會計師之委任、解任或報酬：
 - 審核 2025 年簽證會計師之獨立性及適任性。
 - 審核 2025 年簽證會計師之委任報酬。
- (4) 審核修正取得或處分資產處理程序。
- (5) 修正內部控制制度。
- (6) 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券：
 - 審核發行 2025 年限制員工權利新股案。
 - 審核 2025 年限制員工權利新股核發員工名單及股數。
- (7) 審核 2026 年度稽核計畫。

薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會運作方式係依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理，每年至少召開二次會議。



審計委員會

4 位 獨立董事

2025 年審計委員會 開會 4 次

全體出席率 100%



薪資報酬委員會

4 位 獨立董事

2025 年薪資報酬委員會 開會 2 次

全體出席率 100%

註：本屆委員任期：2023 年 6 月 21 日~ 2026 年 6 月 20 日。



政策目的

本公司薪酬政策旨在吸引、留任並激勵優秀人才，確保薪酬結構公平、透明，並與公司長期策略及永續發展目標保持一致。我們致力於將薪酬制度與 ESG 原則結合，確保薪酬政策多元、平等與包容，並檢視性別薪酬差距，維護公平性。為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，保障投資人權益，本公司董事會於民國 100 年 12 月通過訂定「薪資報酬委員會組織規程」，設立「薪資報酬委員會」，對於薪酬之政策、制度、標準與結構進行決策審議，確保透明度與合規性。



薪資結構

依公司章程規定，公司應以當年度獲利狀況百分之十至百分之二十五分派員工酬勞，員工酬勞總額中不低於百分之五提撥為分派予基層員工之酬勞；及應以不高於當年度獲利狀況之百分之三分派董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。本公司董事與獨立董事酬金包括車馬費及分派之董事酬勞。在車馬費方面，係參考同業水準，依董事出席董事會情況支付。總經理及副總經理之酬金包括薪資、獎金、員工酬勞等，係依所擔任之職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度，參考同業對於同類職位之水準釐定。



審議流程

本公司設有薪酬委員會定期評估董事之績效目標達成情形，薪資報酬委員組織規程明訂薪資報酬委員會應以善良管理人注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

- (1) 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- (2) 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。



風險連結

董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。



薪酬與績效之關聯

本公司薪酬制度係綜合考量職務內容、個人績效、專業能力及市場薪酬水準等因素訂定，以維持整體薪酬之合理性與市場競爭力。董事及高階經理人之薪酬，主要依據其對公司營運之貢獻及整體經營績效進行評估，目前尚未將 ESG (環境、社會及公司治理) 績效指標作為直接連結項目。惟公司持續關注永續發展相關趨勢，並逐步將永續理念融入經營管理方向，未來將依公司發展需求與實務情形，審慎評估 ESG 指標納入薪酬機制之可行性，以促進企業長期穩健發展。



人權盡職調查

本公司將責任商業行為視為企業永續經營之基石，參酌經濟合作暨發展組織 (OECD) 責任商業行為盡職調查指引及責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，建立涵蓋人權保障、勞動權益維護及供應鏈管理之制度化架構，透過風險辨識、預防、減緩及補救機制，持續降低營運活動對員工、利害關係人及社會可能產生之負面影響。

本公司承諾尊重並保障所有員工及利害關係人之基本人權，落實勞動標準、職業安全衛生、反歧視及公平對待原則，並致力於建立安全、健康且具尊嚴之工作環境。相關制度文件包括「人權政策」、「禁止工作場所職場暴力聲明」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」。上述政策經總經理核准發布，由人力資源單位協同職業安全衛生委員會負責推動與監督，確保人權治理有效融入日常營運與管理決策，本公司之人權政策及職場多元化與平等政策內容亦可參考[公司官網](#)之公開資訊。

本公司建立系統化人權盡職調查流程，以辨識、評估及管理潛在人權風險，主要運作機制如下：

- 風險辨識機制：透過問卷調查、員工訪談等方式，系統性辨識營運及供應鏈潛在人權風險。
- 重大議題評估：依據營運影響程度及利害關係人關注程度進行評估，聚焦工時管理、職業安全衛生、不法侵害防治及申訴機制有效性等重大人權議題。
- 改善與追蹤管理：將風險評估結果轉化為具體改善措施，納入日常營運管理並定期追蹤執行成效。另透過定期安排員工教育訓練與確保申訴管道之有效性，有效降低人權風險之影響與衝擊。
- 供應鏈人權管理：要求供應商簽署責任商業聯盟 (RBA) 行為準則承諾書，並持續針對不符合事項進行調查與改善追蹤。

本公司設有多元申訴與溝通管道，並遵循匿名與保密原則，確保員工及利害關係人能安全表達意見與疑慮。相關機制包含內部申訴管道(hrm@anpec.com.tw)及[外部利害關係人聯絡窗口](#)。若經調查確認申訴內容屬實，本公司將即時啟動補救措施，包含必要之關懷支持、工作調整及後續改善措施，以確保當事人權益獲得適當保障。同時透過教育訓練及內部宣導，持續強化員工對申訴機制之認知與運用。

本公司致力於保障人權與勞動權益，嚴格遵循性別工作平等及反歧視相關法令，並透過官網及內部公告宣導相關政策與管理規範，同時由人資單位辦理人權及職場不法侵害教育訓練，納入新進人員及年度在職訓練課程，以持續強化員工對人權議題之認知與落實。報導期間內，本公司未發生任何歧視事件，亦無使用童工之情事，並依循國際人權規範及當地勞動法令，持續強化童工防制與未成年勞動保護機制；同時，本公司明確禁止任何形式之強迫勞動，並於制度中規範加班須經員工與主管同意且依法提供加班費或補休，並透過工時管理機制避免超時工作風險，若發生疑似違反情事，員工可透過多元申訴管道反映，本公司將依保密原則即時受理並妥善處理，以確保員工權益獲得保障。

茂達持續以「尊重人權」、「零歧視」及「零容忍強迫勞動」為核心原則，透過制度建構、風險管理、教育訓練及供應鏈管理，持續強化責任商業行為之落實，並致力於打造安全、健康且具尊嚴之永續職場環境。

2.3 營運績效

2025 年茂達電子營業收入為 4,122,753 仟元，相較於 2024 年增加了約 21.34%，受惠於新產品成功切入市場、有效提升市佔率，同時整體市場需求回溫，共同推動營運及業績成長。

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入 (仟元)	2,781,034	3,397,714	4,122,753
營業成本 (仟元)	1,475,711	1,801,341	2,190,709
營業毛利 (仟元)	1,305,323	1,596,373	1,932,044
營業損益 (仟元)	517,819	671,662	911,364
營業外收入及支出 (仟元)	93,890	187,038	218,309
稅前淨利 (仟元)	611,709	858,700	1,129,673
本期稅後淨利 (仟元)	510,788	720,093	951,236
本期綜合損益總額 (仟元)	510,959	727,735	953,063
每股盈餘 (元)	7.00	9.89	13.04
員工福利金額 (仟元)	6,506	6,289	7,327
股利 (仟元)	662,243	444,939	642,106
員工薪資 (含員工福利)	533,639	673,977	761,131
留存經濟價值 (仟元)	704,841	775,283	1,037,477
支付出資人款項 (仟元)	662,243	444,939	642,106
支付政府的款項 (仟元)	60,337	140,824	126,110
社區投資 (仟元)	0	0	0

註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
3. 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指的是捐款及捐贈。
5. 幣別為新台幣。
6. 留存的經濟價值:「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」

※產生的直接經濟價值：收入。

※分配的經濟價值:營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

稅務管理

茂達電子致力於健全稅務治理，確保法規遵循與資訊透明，並透過完善稅務風險管理機制支持企業永續發展，同時響應政府租稅優惠政策，以促進在地經濟成長與產業創新，實踐企業社會責任。

本公司稅務治理秉持以下原則：

- 所有營運活動皆依據相關稅務法令規定辦理。
- 關係企業間交易依常規交易原則執行，並遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 移轉訂價指引。
- 財務報告及稅務資訊揭露依相關法規及準則辦理，以確保資訊透明。
- 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規劃，亦不將企業利潤移轉至低稅率國家。
- 重要營運決策皆納入稅務影響評估。
- 透過稅務風險分析機制，持續掌握營運環境變化及潛在風險。

本公司主要營運據點位於台灣，遵循中華民國稅法規範，並由財務會計部負責日常稅務管理作業，同時結合外部專業顧問資源，以強化合規性與專業判斷。內部亦透過完善之控制流程落實風險辨識、評估與管理，並持續關注國內外稅務政策變動，進行資訊蒐集與影響分析，以即時制定因應措施，維護公司財務穩健。

在利害關係人溝通方面，本公司積極與稅務機關、投資人及公司治理單位保持良好互動，以提升稅務透明度與治理品質，包括主動諮詢稅務機關以確保合規並依規提供相關資料；依國際財務報導準則編制財務報告並於官網揭露資訊，以提升投資人資訊透明度；並透過每季董事會及獨立董事溝通機制，確保稅務治理與風險管理有效落實。相關財務資訊亦可參閱公司官網[投資人專區](#)。

本公司承諾持續強化稅務治理體系，深化法規遵循與資訊透明，並透過穩健且負責任之稅務管理，持續促進永續發展。

2.4 法規遵循

反貪腐

本公司致力維護誠信經營與公平競爭之市場環境，秉持「誠信、透明、負責」之核心原則，建立完善之公司治理與內部控制制度，以確保營運活動符合相關法令規範並降低誠信風險。報導期間內，新竹總公司暨所屬各地辦公室未發生因違反公司治理、反貪腐或其他法令而受罰之情事，亦無發生因隱私權侵害、內線交易違規或其他重大不法行為之紀錄。

本公司已建立完整誠信經營制度，包括「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」及「內部重大資訊處理作業流程」，並經董事會通過後揭露於公司網站，以規範員工及管理階層於執行業務時應遵循之行為準則，避免利益衝突及不當利益之產生。同時於工作規則中明訂員工應遵守廉潔、公正及法令遵循原則，並對於利用職務圖利、收受賄賂等行為訂有明確懲處機制，必要時得予以解僱，以強化內部誠信管理與風險控管。為確保制度有效落實，本公司透過會計制度及內部控制制度強化財務與營運之合規性，並由內部稽核單位定期執行查核作業，確保各項管理制度之遵循情形。同時，每年定期向董事會報告誠信經營政策及防範不誠信行為方案之執行情形，最近一次提報日期為 2025 年 11 月 12 日，以確保治理監督機制之有效運作。

本公司亦建立多元申訴與檢舉制度，包括官方檢舉信箱(hrm@anpec.com.tw)、員工意見信箱及逐級申訴管道，並遵循匿名與保密原則處理所有案件，以保障檢舉人權益。所有檢舉案件均由專責單位調查與回報，若經查證屬實，將依規定進行懲處與改善措施。2025 年度本公司未接獲任何違反誠信經營之檢舉案件，亦無員工涉及違反誠信經營之情事。

在教育訓練方面，本公司持續推動誠信文化，新進員工均須完成誠信經營(包含防範內線交易、道德行為準則、誠信經營程序及行為指南)、職業倫理及資訊安全相關訓練，達成覆蓋率 100%；在職員工(含高階經理人)每年定期接受誠信經營與道德行為訓練，2025 年度共計 580 小時、290 人次，訓練覆蓋率達 100%；內部稽核人員亦依規定完成 12 小時專業進修，以維持查核專業能力與制度有效性。此外，本公司致力維護公平競爭之市場秩序，嚴格遵循反托拉斯、反壟斷及公平交易相關法規，確保所有商業行為均符合市場競爭規範。2025 年度本公司未發生任何反競爭、反托拉斯或壟斷行為相關訴訟，亦未有提供、收受或要求不當利益之情事。

整體而言，本公司透過制度建構、內部控制、教育訓練、稽核機制及申訴制度之整合運作，持續強化誠信經營與公平競爭文化，並確保公司治理品質穩健發展，維護利害關係人權益與市場信任。

本公司也鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。於公司網站及內部員工意見信箱作為檢舉途徑，供本公司內部及外部人員使用，並對於檢舉人身分及檢舉內容確實保密。若發生貪腐事件將追究相關人員行政責任，並研提興革建議，導正缺失。涉及刑責者，除持續蒐報情資，函送偵辦外，亦全力配合檢廉單位偵查。

檢舉案件受理流程



誠信經營

本公司秉持誠信經營原則，訂定「永續發展實務守則」、「誠信經營程序及行為指南」、「道德行為準則」及「內部重大資訊處理作業程序」等規範，確保遵循政府法令並履行企業社會責任。透過內部控制與稽核機制，各部門及子公司定期自我檢視法令遵循情況，並適時調整制度設計與執行，落實自我監督。同時舉辦內部訓練，提升員工誠信經營認知與執行力，強化公司治理。重大違規事件之認定，係依事件對公司財務、業務、股東權益或證券價格之影響程度，並依「櫃買中心重大訊息查證暨公開處理程序」規範，凡單一事件累計罰鍰達新台幣 100 萬元以上，或其性質足以對公司營運、財務狀況、聲譽或環境造成重大影響者，均列為重大事件。2025 年度，本公司未發生任何金錢或非金錢制裁事件，亦無違反法規、重大違規或重大負面新聞情事，未因相關事件產生任何處罰或罰鍰。相關規範與制度內容，請參閱茂達電子公司官網重要規章專區。此外，我們設有利害關係人適用之檢舉管道，確保各方得以有效監督並表達意見；凡發現疑似違反誠信或道德規範之情事，均可透過茂達電子檢舉管道進行通報，本公司將依相關程序審慎處理，以維護公平、透明之營運環境。

CH3

綠色IC設計



3.1

重大主題管理方針



3.2

產品與服務



3.3

供應鏈管理

3.1 重大主題管理方針

 **重大主題：資訊安全**  **永續準則(議題)呼應** GRI 418 客戶隱私

 **影響之利害關係人** 客戶、員工及其他工作者、股東和其他投資者、政府機關

茂達電子承諾保護客戶資料的機密性、完整性與可用性，遵循國際及地區隱私法規，並制定隱私權政策，涵蓋董事、經理人、全體員工及業務往來單位與第三方合作夥伴。資訊管理部為專責單位，採用多層次安全措施，包括數據加密、訪問控制及定期安全審計，保障客戶資料安全，提升信任與企業聲譽。

 **重大原因**

 **影響與衝擊**

有效的資訊安全措施能防止數據洩露事件，降低罰款與法律訴訟風險，從而節省經營成本。此外，雖然資訊安全對環境的直接影響較小，但數據中心的能源消耗與碳足跡仍是重要的環境考量因素。同時，保護客戶隱私不僅是尊重與維護個人基本權利的體現，也能避免因數據洩露帶來的心理與社會影響。

- 防止數據洩露，降低法律風險
- 保護客戶隱私，維護基本權利
- 提升企業信譽，增強客戶信任
- ▲ 資安漏洞導致數據外洩
- ▲ 數據中心高耗能，增加碳足跡

●：正面影響 ▲：負面衝擊

短期目標：

- 每年執行郵件社交工程的演練。
- 每年執行員工資通安全教育訓練。
- 每季經由電子郵件或公佈欄進行資通安全防護和時事案例宣導。

中期目標：

- 強化員工遠距在家辦公的資訊系統服務及網路安全連線安全性(SSL VPN 整合雙因子驗證)。
- 重要資訊系統或設備建置適當的災難復原演練計畫，並定期演練維持其可用性。
- 為提升應用系統安全與降低風險，每年定期執行弱點掃描並對中高風險的弱點進行修補。
- 導入 MDR 威脅偵測應變系統，降低機密或敏感性資料異常事件的發生。

長期目標：

- 持續強化本公司之資通安全，確保資訊的機密性、完整性、可用性與遵循性，以保障本公司客戶、股東、員工及供應商之權益。
- 建立符合國際標準的管理程序規劃及執行、檢討內部的資安活動、驗證各項活動及其相關結果，以符合資訊安全管理系統之目標要求。

 **目標與標的**

 **政策/策略**

資通安全風險管理架構：

- 總經理為最高主管及管理代表，資訊管理部統籌執行資安政策，稽核每年查核內部控制並向董事會報告。
- 採 PDCA 循環管理，確保目標達成並持續改善。

資通安全政策重點：

- 維持系統永續運作與實體環境安全。
- 防範駭客入侵、病毒攻擊及資料外洩。
- 防止人為不當或非法使用。

具體管理措施：

- 實體安全：機房門禁、雙迴路 UPS 電源保護。
- 裝置安全：端點防毒、惡意軟體偵測、URL 過濾。
- 網路安全：防火牆、ATP 威脅防護、自動威脅報告、MDR 系統。
- 雲端防護：URL 過濾、郵件詐騙與釣魚信件防護。
- 資料安全：異地備份、資料外洩防護、資料加密。
- 教育與宣導：定期資安訓練、新進員工教育、釣魚郵件演練。

- 持續改善以 PDCA 之方法論建置與維護資訊安全管理制度，持續改善並維持管理系統的有效性。

- 資源提供為確保資訊安全管理系統之落實，應具備相關必要資源，並適當分配權責。
- 確保本公司資訊之機密性、完整性及可用性，保護公司資訊，降低各項資訊安全威脅風險，並將可能發生的損害減至最低。

- 遵守法令法規：本公司資訊安全管理政策與制度，必須遵守政府及主管機關相關法規之規定。

- 合規性檢查並進行管理有效性之評量，採取內部稽核制度審查，及會計師電腦審計評量機制。

 **管理評量機制**

2025 年資訊安全績效顯著：

- 社交工程演練：針對 291 人次執行，用 Office 365 帳號驗證(點擊率 1.03%)與 Apple 帳號凍結(點擊率 2.41%)，遠低於設定目標(10%以下)，顯示員工警覺性顯著提升，誤點擊員工經再教育訓練後測驗完成分數達 100 分。
- 資安防禦：Security Scorecard A 級評價；ATP 系統每日平均阻擋 22 次入侵；雲端郵件防護每月攔阻 625 件病毒與釣魚威脅；系統弱點掃描與滲透測試已完成修補。
- 營運持續演練：ERP 系統災害復原演練耗時 45 分鐘，驗證核心系統快速恢復能力。

管理方針調整與優化：

- 備份與驗證：每日關鍵資料庫備份至少 4 次，異地差異抄寫，建立還原驗證機制。
- 主動式風險評估：持續監控外部曝險，將資安管理由被動防禦轉為主動治理。
- 資安意識培訓：每季案例分享、每月新人訓練，建立持續防護文化。
- 資料保護策略：DLP 系統自動偵測與防護敏感資料，落實隱私權保護。

整體而言，茂達電子透過資安策略、演練、系統防護及管理優化，有效保障客戶、員工、股東及合作夥伴的資訊安全，增強信任與市場競爭力。

 **績效與調整**

重大主題：供應鏈管理



永續準則(議題)呼應

GRI 308 供應商環境評估、GRI 414 供應商社會評估



影響之利害關係人

員工及其他工作者、供應商與承攬商、客戶、政府機關



重大原因

我們重視供應商作為永續經營的合作夥伴，並致力於落實永續供應商管理，以提升品質，降低經營風險及成本，同時持續強化與供應商永續合作關係。



影響與衝擊

落實供應商社會與環境評估制度，有助於降低有害物質對環境的負面影響，確保永續發展。同時，建立完善的供應商政策與採購機制，有效保障產品品質，提升企業責任與供應鏈管理。然而，若企業未能完善供應商政策，可能導致產品品質無法保證，不僅影響公司聲譽，還可能造成財產損失。此外，相關單位亦可能因供應鏈管理不善而蒙受商譽損失，甚至涉及法規層面的風險，進一步對企業經營的穩定性造成衝擊。

- 降低環境衝擊
- 確保產品品質
- 提升企業形象
- ▲ 財務與商譽風險
- ▲ 法規合規風險

●：正面影響 ▲：負面衝擊



政策/策略

與供應商建立互信且穩定的夥伴關係，共同成長，進而建構永續商業模式。

1. 透過系統性有效管理供應商達到產品品質/交期/服務最佳化。
2. 透過定期及不定期稽核供應商之品質/環境品質及社會企業責任進行評鑑，以確保符合本公司之規格要求。
3. 若供應商發生異常，將要求供應商進行異常原因分析及採取改善對策。



目標與標的

短期目標：

- 針對新供應商簽署供應商責任商業聯盟行為準則承諾書。

中、長期目標：

- 制定 ESG 檢核表針對三大面向進行供應商評鑑。



管理評量機制

- 新供應商責任商業聯盟行為準則承諾書回簽率。
- 供應商 ESG 檢核表填寫結果。
- 年度稽核比率。



績效與調整

- 2023 年完成遠端及實地稽核供應商共 4 家。
- 2024 年完成遠端及實地稽核供應商共 9 家。
- 2025 年完成遠端及實地稽核供應商共 6 家。



重大主題：創新研發



永續準則(議題)呼應

自訂主題



影響之利害關係人

股東和其他投資者、客戶、員工及其他工作者、供應商與承攬商



重大原因

創新研發是 IC 設計業生存與成長的命脈。茂達電子專注於電源管理與馬達驅動 IC，透過持續的技術創新，不僅能提升產品效能及電源轉換效率，更是回應全球節能減碳趨勢的關鍵行動。強化研發能量鞏固技術優勢，確保公司在競爭激烈的市場中保持領先的地位，進而為股東創造長期價值。



影響與衝擊

茂達透過研發高階 IC，不僅提升平均銷售單價與毛利率，帶動營收成長，也透過高效電源管理 IC 降低終端產品能耗，間接減少碳排放；同時，研發中心提供高品質科技就業機會，培育本土 IC 設計人才，並利用優良馬達驅動技術改善產品噪音，提升使用者體驗。然而，若研發方向失誤或新產品延遲上市，可能造成投資回收困難，亦可能因市場接受度不足或技術未達預期，影響公司財務與競爭力。

- 提升 ASP 與毛利率，帶動營收
- 降低終端產品能耗，減少碳排放
- 提供高品質就業、培育人才，改善使用者體驗
- ▲ 研發失誤或新品延遲上市，投資回收困難
- ▲ 市場接受度不足或技術不如預期，影響財務與競爭力

●：正面影響 ▲：負面衝擊



政策/策略

我們持續投入研發資源，擴充研發人力並建立系統化培訓體系，與學校產學合作，提升團隊技術實力。公司完善專利佈局與獎勵機制，鼓勵創新，並導入研發專案管理系統，嚴格管控產品開發時程與品質，進行專利檢索與迴避設計，降低風險。為搶占市場先機，公司與各 SoC 主晶片廠緊密合作，參與產品規格制訂及提供客製化設計。若產品發生設計瑕疵，將立即啟動失效分析與改版機制，確保負面衝擊降至最低。



目標與標的

短期目標：

- 針對公司研發能量訂定目標為：28 項新產品開發案、8 件新技術開發案、29 件專利申請。

中、長期目標：

- 成為全球電源管理及馬達驅動解決方案的領導廠商；透過技術創新，提高產品效能及競爭力。



管理評量機制

- 專案審查及流程追蹤：針對各開發案即時追蹤專案進度，確保符合開發時程及產品規格。
- 績效指標考核：將專案開發的各項指標訂為 KPI，列為研發單位的年度關鍵績效指標。
- 專利審查委員會：定期審查內部提案之專利性與價值。



績效與調整

今年完成 28 項新產品開發案、8 件新技術開發案、29 件專利申請。符合年度預期目標。

管理方針調整：目前還在進行既有市場的深化及擴展，尚無調整管理方針，未來將視實際營運情形及外部環境變化，適時進行滾動式檢討與調整。

3.2 產品與服務

綠色設計與綠色材料選擇

茂達電子以「ISO 9001 品質管理系統」、「ISO 14001 環境管理系統」管理架構為基礎，並輔以綠色產品管理系統，以確保產品從客戶提出需求到生產出貨的每一個階段，都能確實管控並且將有害物質的污染風險降至最低。隨著公司業務不斷成長，公司也進一步通過了客戶 SONY 認可之「SONY GP 索尼綠色夥伴」認證。另外透過定期召開的管理審查會議，由最高管理階層審查品質及綠色產品管理系統運作的績效並確保其充分性、適宜性及有效性。基於積極提供客戶無有害物質產品之理念，以利綠色產品的開發與導入，降低對環境之衝擊，並共同與供應商及包材商遵循之，提供客戶已評估之產品或服務比例皆為 100%。



產品設計

從設計原材料選用階段，皆需滿足客戶及國際環保法規要求。



製成過程

管控制造過程及生產材料的環境管理物質，防止產品污染，並需滿足客戶及國際環保法規要求。



包裝設計

全面限制包裝材料中鉛 (Pb)、鎘 (Cd)、汞 (Hg)、六價鉻 (Cr6+)、鄰苯二甲酸苯基丁酯 (BBP)、鄰苯二甲酸丁苯酯 (DBP)、鄰苯二甲酸二 (2-乙基己基) 酯 (DEHP)、鄰苯二甲酸二異 (DIBP) 濃度以符合客戶及歐盟包材與包材廢棄物法規要求。

茂達電子的合作供應商夥伴，包含晶圓製造、封裝廠、測試廠...等，除了皆需具備 ISO 9001 (品質管理系統)、ISO 14001 (環境管理系統)及 IECQ QC080000 (有害物質流程管理系統)合格認證外，亦須確保所有的生產材料及製程材料物質均符合日本 SONY 零部件和材料中的環境管理物質辦法 (SONY SS-00259)，以及歐盟 RoHS/HF/REACH 等國際環保指令和客戶綠色產品有害物質要求，分成多個階段來進行管控。



有害物質評估與分析

隨國際法規更新以及客戶要求，將不同之有害物質管理標準 100%導入茂達電子環境管理物質規範，實現綠色產品設計之企業社會責任。



零件承認

審核供應商提供第三公證單位之產品有害物質測試報告及零件成份表；並由供應商提出不使用禁/限用物質保證函和環境管理物質管制規格表及供應商自我宣告表。



進料檢驗

當供應商回貨時，將進行確認第三方公證單位之產品有害物質測試報告，以確保產品符合綠色產品有害物質要求。



定期抽檢

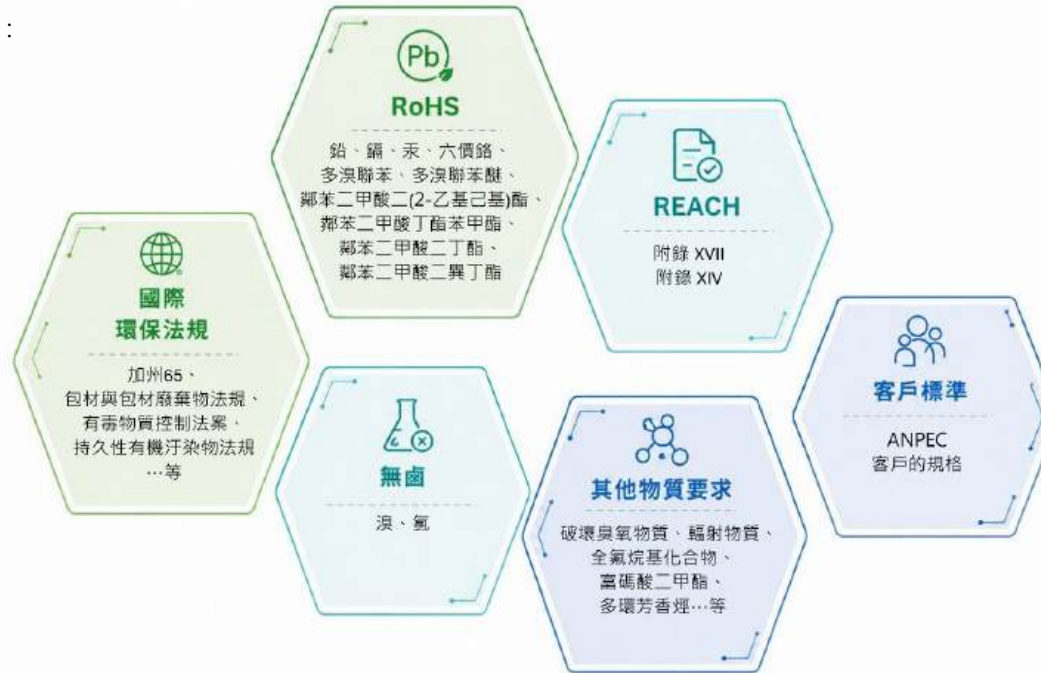
供應商提供之產品成品，將由供應商進行每季 XRF 抽檢，透過定期抽檢，以再次把關確保產品符合綠色產品有害物質要求。



違反有關產品服務類別對健康和安法法規之事件

本公司產品均遵守相關法規、法律規定，未有因違反規定而受罰之情事。

以下為本公司之有害物質管控範圍及外部證書：



產品管理

茂達電子為 IC 設計公司，所提供的產品與服務均 100% 符合國際環境與安全相關法令、法規，以及遵循客戶要求。

項目	管控內容說明	
 安規產品管理	● 安規認證申請與管理作業辦法 ● UL 與 TUV 認可元件包裝規範	1. 本公司具備多樣化產品線，包括 Motor Driver、Power Management IC、LED Driver 以及 Audio/Optical IC 等類別，以提供客戶 Total Solution 的應用方案；其中針對 Power Load Switch for PC USB Output Port 產品，亦依據客戶端安規要求進行產品認證。所有安規產品均依循國際安規標準，由第三方實驗室進行檢測與驗證，安規標準包括美國 UL 2367、全球性互認體系 CB 和德國 TUV 之 IEC/EN 62368-1。 2. 安規 IC 產品標示，係依據 UL 與 TUV 安規法規要求，設立 UL 與 TUV 認可元件包裝規範執行。
 綠色產品管理	● 環境品質管理程序 ● 供應商評鑑辦法 ● 出貨包裝標準作業規範 ● 客戶特殊出貨包裝規範	1. 本公司以「ISO 9001 品質管理系統」、「ISO 14001 環境管理系統」管理架構為基礎，並輔以綠色產品管理系統，以確保產品從客戶提出需求到生產出貨的每一個階段，都能確實管控並且將有害物質的污染風險降至最低。本公司產品均符合歐盟有害物質限用指令 ROHS、無鹵素 HF 規範、REACH 化學品政策、SONY 零部件和材料中的環境管理物質管理規定、以及客戶綠色產品規範。 2. 本公司供應商均已取得第三方驗證 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統認證。本公司亦嚴格管控供應商的有害物質檢測報告和聲明書等有效性，以及定期進行供應商評鑑、產品抽檢等作業，以落實供應商管理。 3. 本公司產品為 IC，綠色產品之標示，係依據客戶要求而設立出貨包裝標準作業規範及客戶特殊出貨包裝規範執行。
未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規事件	本公司產品均遵守相關法規、法律規定及客戶要求，未有因違反規定而受罰之情事。	
未遵循行銷推廣相關法規事件	本公司產品為 IC，產品行銷與標示係依據客戶要求設立出貨包裝標準作業規範及客戶特殊出貨包裝規範執行，無違反任何相關行銷推廣相關法規事件。	



客戶滿意度

本公司每年定期辦理客戶滿意度調查，藉由調查結果了解客戶對本公司服務之整體滿意程度，並根據客戶的反饋進行內部檢討與分析，以作為後續改善的參考依據，期望持續優化服務品質，努力超越客戶期望。2025 年度客戶滿意度調查結果如下：

- 客戶滿意度調查問卷共發出 22 份，回收率達 100%，顯示客戶對此調查活動的配合度高。
- 客戶滿意度調查平均分數為 83.4 分，整體呈現正向回饋。



資訊安全

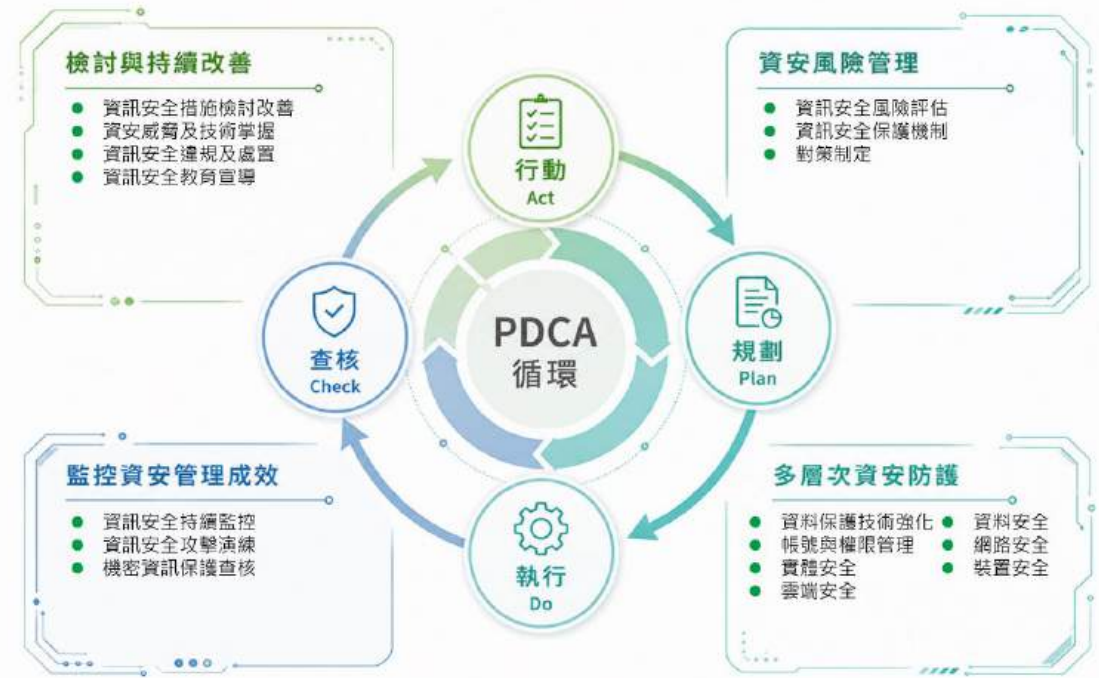
茂達電子為執行企業資通安全組織訂定的資安策略，確保內部遵循資安相關準則、程序與法規，由總經理擔任組織最高主管及管理代表，並由資訊管理部負責統籌並執行資通安全政策，宣導資通安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資通安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序等。由稽核室每年就內部控制制度進行資通安全查核，評估公司資通作業內部控制之有效性並每年定期向董事會報告。

資通安全政策

茂達電子的資通安全管理策略有五個構面：

1. 維持各資通系統永續運作。
2. 維護實體環境安全。
3. 防止駭客、各種病毒入侵及破壞。
4. 防止機敏資料外洩。
5. 防止人為意圖不當及不法使用。

運作模式採 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式管理，確保目標之達成且持續改善。



項目	具體管理措施
實體安全	- 實施機房門禁管制。 - 雙迴路 UPS 電源設置及保護，以防止斷電或其他電力不正常導致的傷害。
裝置安全	- 依電腦類型建置端點防病毒措施。 - 強化惡意軟體行為偵測。 - URL 過濾防護。
包裝設計	- 強化網路防火牆與網路控管，防止病毒跨實驗區域及辦公區域擴散。 - 導入 ATP 進階威脅防護系統。 - 自動化使用者威脅報告。
雲端防護	- URL 過濾，防範不明惡意軟體與病毒的附件。 - 郵件詐騙及釣魚信件防護。
資料安全	- 導入異地備份系統，每日抄寫完整資料於異地並自動化產生報告。 - 導入資料外洩防護系統，預防資料外洩及自動化警示功能。
教育宣導	- 加強員工對郵件及社交工程攻擊的警覺性，執行釣魚信件防禦偵測。 - 定期宣導資安訊息，提升資安意識。

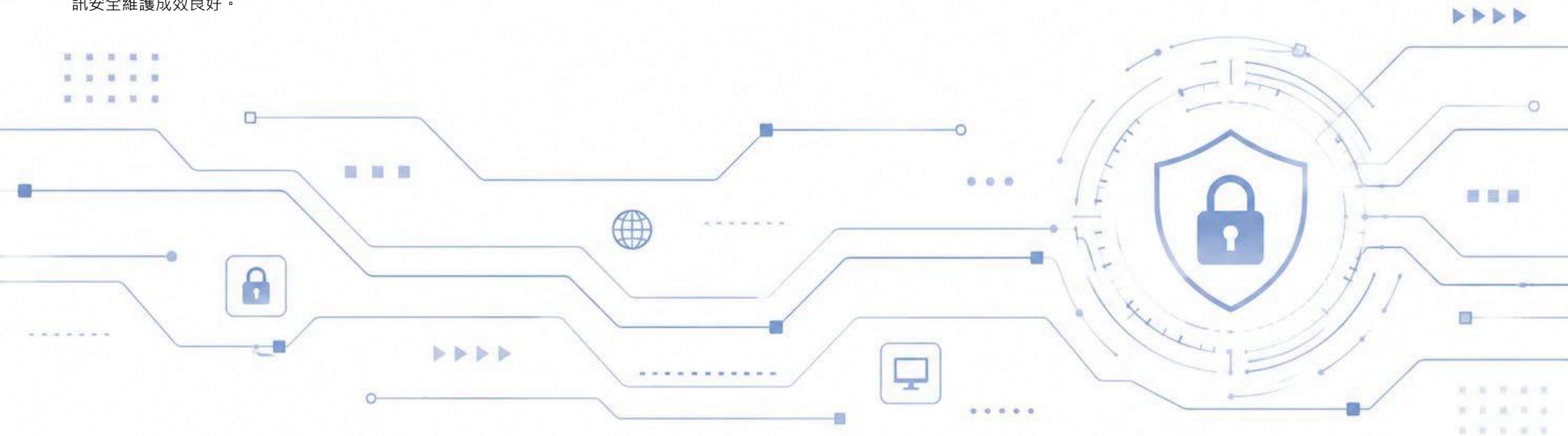
2025 年度在資通安全方面投入之資源，及企業資訊安全措施推動執行成果：

項目	執行成果
政策	- 修訂資通安全守則。 - 修訂視訊會議及遠距辦公規範。
訓練宣導	- 每季案例分享及每月新人資訊安全通識訓練；2025 年已進行 5 次案例宣導及 23 次新人通識訓練。 - 執行社交工程演練，提升釣魚信件警覺性；2025 年進行 2 次社交工程演練，並對點擊員工進行教育訓練及測驗。
系統	- 強化異地備份系統，由磁帶備份系統升級為磁碟複寫儲存系統。 - 導入 ATP 進階威脅防護系統。 - 強化垃圾郵件過濾系統，URL 連結過濾，附件掃描，郵件詐騙及釣魚信件防護。

為確實強化資安防護，辨識資安風險項目，我們也提出因應措施並定期檢視成效。

辨識資安風險	影響評估	因應措施	成效管理
個人電腦帳號密碼保全	財務業務機密被有心人士竊取。	個人電腦開機密碼定期修改。	需定期修改密碼及符合複雜性原則。
電腦病毒防護	電腦病毒，勒索病毒，木馬程式，挖礦程式。	加強端點防護，導入行為監控，應用程式控制防護系統。	依各端點類型強化系統及資料的安全。
網路管理安全	網路穩定，蓄意攻擊，流量隔離。	定期更新韌體，導入入侵防護(IPS)系統。	發現網路異常封包或行為時，系統發送警訊通報，並立即採取必要的處置措施。
資訊安全	資訊系統未經授權之存取。	因應職務需求，建立申請授權流程。	電子化表單提出申請，經主管及權責單位同意後開放。
上網行為安全	惡意軟體、網路釣魚、殭屍電腦的命令與控制伺服器等不當傳輸行為。	導入進階威脅防護系統， 每年定期辦理電子郵件社交工程演練。	主動阻擋零時差漏洞攻擊及警示不當傳輸行為。
資訊系統服務運作	駭客可能試圖將電腦病毒、破壞性軟體或勒索軟體侵入公司網路系統，以干擾公司的營運。	訂定核心業務之復原時間目標(RTO)及資料復原時間點目標(RPO)。	設置適當之備份機制及備援計畫， 並定期測試復原資料之正確性。

2025 年度，本公司未發生任何危害資訊安全之事件，亦未接獲任何來自外部之投訴。經公司查證後，亦無監管機關提出任何相關申訴。此外，全年並未發生客戶資料洩漏、失竊或遺失之情事，資訊安全維護成效良好。



3.3 供應鏈管理

關鍵供應商採購家數及金額比例

地區	2024 年		2025 年	
	家數	金額比 (%)	家數	金額比 (%)
國內	13	68	14	72
國外	11	32	14	28

註：

1. 採購契約種類包含「承攬與服務」與「原物料」。
2. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。

2025 年關鍵供應商採購金額比



供應商評鑑管理

公司訂定「供應商評鑑辦法」、「供應商績效評比辦法」、「供應商社會企業責任行為準則規範」，建立供應商保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之篩選條件，及對供應商在環安衛之風險、禁用童工、勞工管理、無危害勞工基本權利、道德準則及誠信經營等面向的要求及期待。透過供應商選商、稽核、績效評估，以合作為基礎，將永續的要求貫徹於供應鏈日常管理中。

新供應商評鑑小組是由品質保證部、生產管理部、測試工程部、封裝工程部所組成，透過評鑑及評鑑小組審查合格後，始得登錄為合格供應商名錄 AVL List。

茂達電子供應商分為晶圓供應商及封裝測試供應商兩種類型，優先選擇通過 ISO9001、ISO14001 認證之供應商。2025 年新供應商總共評鑑 1 家，該供應商有取得 ISO 14001 環境管理系統證書。本公司對於合格供應商每年會進行實地或書面考核，年度評鑑未通過者將停止委工並提出改善要求，一個月內重新安排評鑑，若仍評鑑不合格，則由品質保證部統籌發文至相關部門及供應商，將該供應商從「合格供應商名錄」中除名。評鑑流程除品質管理、設計流程管理、文件紀錄、倉儲檢驗等外，尚包含綠色產品管理及環境、社會、治理等各面向評鑑。2025 年針對 11 家合格供應商完成評鑑作業，包含書面評鑑 5 家、遠端評鑑 3 家及實地評鑑 3 家，整體檢核率達 100%，順利達成既定目標。

供應商評比小組是由品質保證部、生產管理部及相關工程部所組成，評比項目為品質、交期、價格、工程能力等，並對合格供應商進行每季評比。將供應商季評比結果通知供應商，並分送生產管理部做為投單參考依據。

以下為供應鏈管理執行情形，本公司合作供應商均 100% 符合以下條件：

項目	內容
供應商評估	● 所有新供應商必須通過系統評鑑，並遵守供應商社會企業責任行為準則。 ● 所有供應商必須通過 ISO 9001 品質管理系統認證與 ISO 14001 環境管理系統認證。 ● 所有供應商必須填寫不使用禁/限用物質保證函、環境管理物質管制規格表及供應商自我宣告。
供應商評比	● 針對合格外包廠商，由品質保證部、生產管理部及工程單位部門，每季實施一次供應商季評比。
供應商稽核	● 針對合格外包廠商，每年不定期安排系統評鑑。

CH4

打造永續環境



4.1 | 重大主題管理方針

4.2 | 氣候變遷管理

4.3 | 物料管理

4.4 | 節能減碳

4.5 | 水資源管理

4.6 | 廢棄物管理

4.1 重大主題管理方針



重大主題：排放



永續準則(議題)呼應

GRI 305 排放

股東和其他投資者、員工及其他工作者、供應商與承攬商、客戶、政府機關、當地社區



影響之利害關係人



重大原因

全球暖化與氣候變遷密切關係到地球上生物與人類的永續生存，並間接影響企業持續營運的管理策略，以法制面來說，如不進行溫室氣體與排放管理，未來可能面臨相關法規的處罰或額外成本支出，相反地，落實合規的排放管理可有效降低成本風險；從企業永續經營的層面來說，環境友善及綠色製造為全球發展趨勢，透過積極參與減碳行動，不僅能善盡企業社會責任，還能提升產品在永續議題上的競爭力。



影響與衝擊

透過碳排數據的揭露與管理，公司能夠審視資源運用狀況並制定改善計畫，以降低營運成本，如節省能源與減少廢棄物處理費用。此外，強化對氣候災害的調適韌性，提高營運穩定度，並促使能源轉型，減少對傳統能源的依賴，落實節能減碳與循環經濟，有助於環境保護與永續發展。同時，這些措施也能提升企業社會責任意識，推動環保理念，減緩氣候變遷帶來的影響。然而，嚴格的環保法規可能增加能源與碳費成本，壓縮企業利潤，若未能逐年降低溫室氣體排放，則可能錯失重要商機。此外，未妥善規劃減碳時程可能導致能源浪費與營運風險升高，甚至因應對氣候風險不當而面臨罰款、訴訟及財務衝擊。若企業未積極推動減碳措施，可能引發社會關注與批評，影響品牌形象，進而影響員工與利害關係人的權益，如工作安全與生活品質。

- 降低營運成本與提升競爭力
- 推動能源轉型與環境永續
- 提升企業形象與社會責任
- ▲ 環保法規導致成本增加
- ▲ 減碳時程不當增加營運風險

●：正面影響 ▲：負面衝擊



政策/策略

本公司持續監控用水、用電及廢棄物管理情形，定期檢討並推動改善措施，以逐步降低資源使用量，同時強化硬體設備之節能優化，並透過內部宣導提升同仁對節能減碳及永續經營之認知與實踐；此外，透過每年檢視整體減碳成效，訂定溫室氣體排放減量策略、管理目標及具體行動方案，並加強環境永續與綠色企業相關教育訓練，持續優化各項友善環境措施；若減量成效未達預期，則積極導入再生能源，並善用政府或相關機構資源，協助規劃與落實自主減量機制，強化跨部門溝通與合作，以全面提升減碳成效與永續發展表現。



目標與標的

短期目標 (2025 年-2027 年)：

- 導入 ISO 14064-1 架構，建立溫室氣體盤查制度。
- 依據 ISO 14064-1 方法學進行碳盤查，建置盤查流程與數據管理系統。
- 完成基準年碳排放量盤點，依據結果設立具體可行之減碳目標。
- 優化節能設備，提升能源使用效率。
- 逐步汰換傳統照明設備，改為 LED 節能燈具。

中、長期目標 (2028 年-2050 年)：

- 配合政府淨零政策，逐步邁向營運淨零排放。
- 提升綠電使用比例，提高再生能源使用率。
- 推動數位化與無紙化營運，減少間接碳排放 (Scope 3)。



管理評量機制

本公司已通過 ISO 14001 環境管理系統認證，並訂定「環境目標標的及方案管理程序」，針對排放管理導入 PDCA 循環機制進行有效性評估，由各部門主管及環境管理系統推動委員會負責監督，確保各執行部門按月追蹤目標方案之進度與成效；如發現因執行不力或資源配置不足等因素，致使環境管理方案未能有效落實，則依「矯正與預防措施程序」即時進行改善，以確保整體環境管理制度與能源使用效率政策之有效推動。未來因應產能擴充及設備增購需求，亦將事前評估設備之用電效率與節能效益，作為投資決策之重要依據，以持續強化節能管理與永續發展績效。



績效與調整

本公司將 2024 年設定為溫室氣體盤查基準年，2025 年為第二次進行溫室氣體盤查，未來將定期檢視以上短中長期目標之達成績效，並針對未達成項目提出原因說明及改善策略，未來亦將持續關注溫室氣體排放與環境永續等相關議題，持續完善內部管理措施。

4.2 氣候變遷管理

氣候變遷財務影響風險

在全球氣候變遷風險日益加劇的背景下，茂達電子深知氣候變遷可能對企業營運帶來重大挑戰。這些挑戰不僅可能影響我們的供應鏈、設備運行以及員工的安全，還可能對整體營運的穩定性構成風險。因此，我們將不斷努力識別、評估並管理這些風險，以減少其對公司營運造成的潛在衝擊，並確保企業的永續發展。

為了應對這些風險，我們已經開始強化對氣候變遷的調適措施，並積極參考國際氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），涵蓋「治理」、「策略」、「風險管理」以及「指標與目標」等四大核心要素。我們透過這些指導原則，對可能使營運產生影響的風險與機會進行全面識別，並採取具體行動進行妥善管理，來達成我們對永續經營的承諾。

治理單位

● 治理層級：

茂達訂有《永續發展實務守則》，以董事會為最高治理層級，負責監督與決策氣候相關議題，強化企業在氣候變遷下的營運韌性。

● 管理階層：

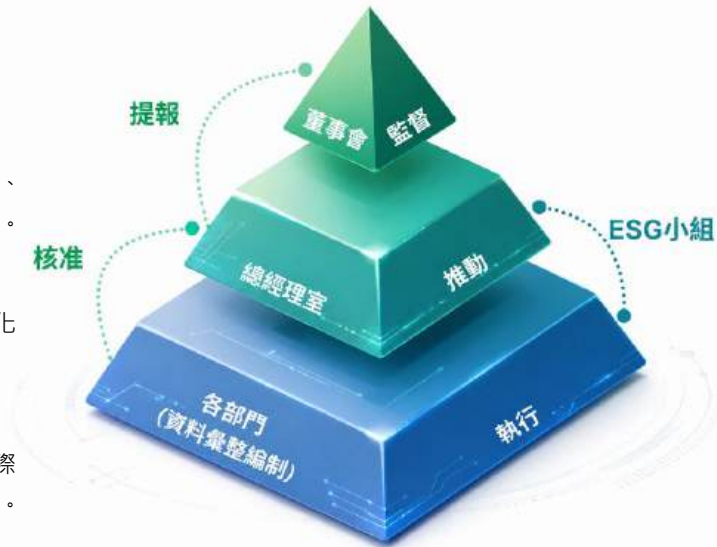
由總經理擔任 ESG 小組召集人，成員包括總經理室、管理階層及各部門代表，負責推動與執行永續發展相關事宜。管理單位定期辨認、評估、排序、監控與追蹤氣候風險（包括實體風險與轉型風險）與機會，並制定應對極端氣候事件及政策變化的措施，確保策略有效落地。

● 監督與報告機制：

公司每年執行溫室氣體盤查，以排放量為指標，並於每季向董事會報告盤查與查證進度。重大決策前，須進行氣候影響評估，並採用量化與質化分析，降低合規與營運風險。

● 利害關係人溝通與揭露：

公司依據國際準則（如 TCFD、ISSB、IFRS S2）揭露治理、策略、風險管理及指標與目標等資訊，提升透明度，並確保符合當地及國際法規（如碳費、排放交易制度）。同時，透過教育訓練與溝通，確保公司內部支持氣候策略，並向投資人與外部利害關係人公開相關成果。



策略

在全球氣候變遷風險持續升高的情勢下，茂達電子深切意識到氣候變遷對企業營運、供應鏈穩定性及長期競爭力可能造成的重大衝擊。氣候變遷所引發的極端天氣事件不僅可能影響供應鏈運作、設備稼動率與員工安全，亦可能對公司整體營運穩定性構成實質風險。為有效管理這些挑戰，公司已依據國際財務報導準則第 S2 號（IFRS S2）之架構，盤點並揭露氣候相關風險與機會，以及其對營運策略、商業模式、價值鏈與財務面（包括現金流與資金成本）的潛在影響。

本公司核心業務為 IC 設計與銷售，價值鏈涵蓋原料供應、加工、物流及終端銷售。近年極端氣候頻率提升，強降雨引發的淹水事件已成為供應鏈營運的重要風險來源。雖然本公司營運據點位於地勢較高區域，直接暴露風險相對有限，然原物料供應商、代工廠及物流合作夥伴的營運據點仍可能因受災而中斷運作，進而影響交期與供應鏈穩定性。此外，中長期氣候政策及碳定價機制若持續收緊，包含碳費上調與市場對低碳產品需求的上升，將推升供應鏈營運成本，並促使產品策略、製程與成本結構面臨轉型壓力。

本公司已完成氣候實體風險（如極端天氣、供應鏈中斷）與轉型風險（如政策法規、碳成本、商譽）之識別與評估，並研判相關風險與機會將對未來現金流、營收、資產價值、營運成本、資本支出及融資能力造成影響。為確保企業韌性，本公司已進行短、中、長期財務衝擊分析，並制定相應之風險管理措施與財務規劃，同時持續朝低碳轉型與供應鏈韌性建設方向努力。公司亦揭露溫室氣體排放相關指標，以協助投資人充分評估企業永續發展能力及長期價值。

風險與機會	氣候相關事件	潛在財務影響	期間	因應策略
轉型風險	政策與法規要求	「上市櫃公司永續發展行動方案」規範要求，增加資訊揭露相關成本。 - 政府實施碳定價機制，碳費政策上調，增加營運成本。 - 政府「再生能源法規」推行綠能政策，綠能不足致無法購買足額綠電，影響與客戶合作關係。	短期 / 持續性	- 每年訂定與執行節能減碳計畫，加強內部教育訓練及宣導。 - 遵循「上市櫃公司永續發展行動方案」之規範，導入 IFRS 永續相關財務資訊揭露。 - 積極配合金管會公司治理之推動，投資資金運用於綠色效益投資計畫並具實質效益之永續發展金融商品。
			中、長期	- 評估公司內部碳定價機制，讓減碳績效具體化，也易於進行更有效的財務評估與目標管理。 - 建置完整氣候變遷風險與機會鑑別，制定策略降低氣候變遷風險。 - 評估碳排放對於自身的影響提前因應政府政策，並為達成 2050 淨零排放目標做準備。
轉型風險	商譽	氣候因應行動不足，市場偏好改變，客戶對低碳排之綠色產品要求提升，使公司營收及商譽下降，若未轉型將影響競爭力。	中、長期	持續開發綠色產品，提升產品效能，降低對環境之衝擊。
實體風險	供貨中斷	- 供應鏈及代工廠因氣候因素(如：淹水)造成生產中斷，導致原物料供應中斷，影響生產排程。 - 供應鏈及代工廠因永續能源轉型轉嫁成本，致營運成本增加。	短、中、長期	積極展開永續供應鏈管理，建立第二供應商機制，避免造成生產中斷或原物料短缺。
實體風險	極端氣候事件嚴重程度提高(水災、旱災、颱風、海平面上升)	- 直接或間接導致營運中斷或財務損失，導致營運成本增加。 - 強降雨造成的洪水，或因海平面上升造成淹水，導致廠房及設備損失及營運中斷造成營收下降。 - 洪水氾濫風險增加，需投入防災基礎設施，導致營運成本增加。 - 極端氣候造成乾旱，影響用水需求，導致營運成本增加。	短、中、長期	- 建立緊急應變程序，增設相關防災設備，確保辦公設備及環境正常運作，降低營運中斷機率與可能損失。 - 投保相關災害保險。 - 建立水情應變計畫，嚴加監控廠區用水。 - 增加雨水回收再利用之相關設備。 - 定期宣導及提升員工節約用水之觀念。
實體風險	平均氣溫上升	因高溫造成空調用電需求大增，導致營運成本增加。	短期 / 立即性	- 冰機設備、空調設備等汰舊換新。 - 白天廠區陽光照射區域增加隔熱裝置(窗簾、玻璃 UV 隔熱貼)，可降低室內溫度，減少空調耗用。
		電力不足停電或限電，廠務設施及電腦機房無法運轉造成工作暫停之損失。	短期 / 立即性	使用不斷電系統在非預期或計劃通知停電狀況時，不斷電系統設備可立即供電，發電機可輔助供電腦機房運轉。
			中、長期	評估自有廠房頂樓建置太陽能發電系統。
氣候機會	資源使用效率(再生能源)	減少使用量及增加回收再利用率，降低營運成本。	短期	透過各項節能行動與產品包材之回收再利用。
			中、長期	持續溫室氣體盤查，規劃參與碳交易市場及再生能源使用。
氣候機會	市場偏好改變	開發符合客戶要求之低碳排綠色產品，持續新產品的研發與創新，帶動整體營收增加。	持續性	在研發設計上將持續發展次世代技術，提供更節能、低功耗，高效能的綠色產品，增加產品被採用度，偕同客戶共同建構更低碳排放之環境。
氣候機會	吸引 ESG 投資	吸引 ESG 投資，提升公司商譽及市值。	持續性	遵循「上市櫃公司永續發展行動方案」之規範，導入 IFRS 永續相關財務資訊揭露。
		提升客戶信賴度，增加公司競爭力，帶動整體營收增加。		積極配合金管會公司治理之推動，2025 年公司治理評鑑排名級距 21~35%。

財務影響

類別	氣候風險/機會議題	營收	成本/費用支出	現金流量
轉型風險	政策與法規要求	-	▲	▼
轉型風險	商譽	▼	-	▼
實體風險	供貨中斷	-	▲	▼
實體風險	極端氣候事件嚴重程度提高	-	▲	▼
實體風險	平均氣溫上升	-	▲	▼
氣候機會	資源使用效率	-	▼	▲
氣候機會	市場偏好改變	▲	▲	▲
氣候機會	吸引 ESG 投資	▲	-	▲

▲：增加 ▼：減少

風險管理

茂達之風險管理除包含可能影響財務績效的風險因應計畫外，亦包括自然災害、環境面及資訊面之風險評估及緊急應變計畫，並將預防觀念深入企業文化，盡可能消除可辨識及可避免之風險，以降低營運中斷可能之損失。面對氣候變遷風險發生時，公司採用四步驟流程管理氣候風險與機會，確保與財務及營運風險一致。

- **辨認：**參考聯合國政府氣候變化專門委員會(IPCC)的全球暖化推估情境報告，辨識相關風險與機會。
- **評估：**評估氣候變遷對公司整體營運產生的機會、影響與財務衝擊。
- **排序：**建立風險矩陣，依風險影響程度及發生可能性高低排序管理。
- **監控與追蹤：**透過監控及追蹤碳排放與能源使用，並將結果呈報治理單位。

透過相關部門參與討論，辨識出氣候變遷風險所涵蓋的類型包含轉型風險(政策與法規、商譽)、轉型風險(供貨中斷、極端氣候變遷產生之災害(水災、旱災、海平面上升)、平均氣溫上升等)，以及氣候風險所產生的機會(資源使用效率、市場偏好改變、吸引 ESG 投資等)；評估氣候變遷風險對公司整體營運產生的財務影響、可能性與時間範圍；透過內部風險評估統計結果，依影響程度與可能性建立風險矩陣，依風險程度予以排序，將高影響高風險列為優先管理；針對各項風險與機會提出因應策略與施行措施，持續監控與追蹤檢討，以確保各項政策之落實，並將改善結果呈報總經理，確保與財務及營運風險一致。

指標與目標

依據《國際財務報導準則永續揭露準則第 S2 號 (IFRS S2)》規定，本公司揭露跨行業氣候相關指標資訊如下：

2025 年本公司總溫室氣體排放量為 3,008.2635 公噸 CO₂e，其中範疇一（直接排放）占 5.59%，範疇二（能源間接排放）占 52.19%，範疇三（其他間接排放）占 42.22%。相較 2024 年基準年，2025 年範疇一、範疇二及範疇三排放量整體增加 56.52%；公司預計於 2026 年達成排放量減量目標達 1%。

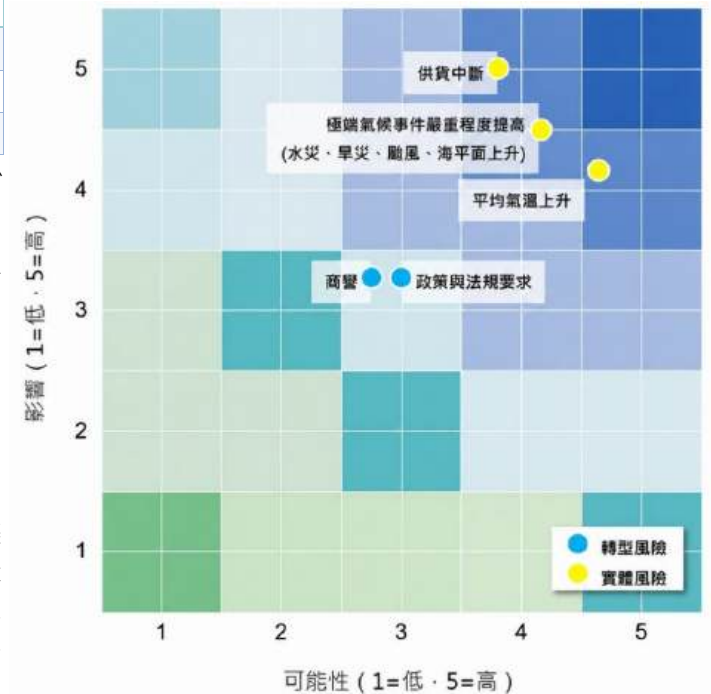
面對轉型風險，本公司已訂定溫室氣體減量策略與具體行動方案，同時，公司亦建立排放管理與追蹤機制，定期檢視目標達成情形，滾動式調整並持續精進。

2025 年度公司尚未採用內部碳定價機制作為規劃工具；未來將持續關注國內外碳市場價格、市場趨勢及相關政策法規，並依據本公司自身排放特性，評估是否導入作為減碳管理與決策之參考。

在薪酬政策方面，公司目前以既有的績效考核制度為基礎，尚未將氣候相關風險及機會的績效指標納入薪酬連結機制。

為積極因應氣候變遷所帶來的風險與機會，本公司已設定相關氣候指標與減排目標，涵蓋減碳、節能及減廢等項目，並定期檢視重要氣候風險與機會的變化。此外，公司亦將氣候風險管理範疇擴展至供應鏈，攜手合作夥伴共同推動環境永續。

風險矩陣



碳定價基礎

茂達電子目前尚未達環境部碳費起徵標準，因此本年度暫無採用內部碳定價機制之規劃。未來將持續關注國內外碳市場價格、溫室氣體相關政策法規及市場發展趨勢，並結合公司自身碳排放情況，評估導入內部碳定價之必要性與可行性。

溫室氣體盤查計畫

茂達電子配合國家「2050 淨零碳排」政策，依主管機關規範訂定溫室氣體盤查作業計畫，並選定 2024 年為盤查基準年，盤查範圍涵蓋台灣新竹總公司及台北辦事處。公司以溫室氣體盤查相關法規及國際通行之盤查原則為基礎，建立排放資料蒐集與計算程序，並依年度盤查成果持續精進資料品質。

由於本公司為 IC 設計業者並無生產線，主要溫室氣體排放來自自用電產生之「範疇二」間接排放及「範疇三」其他間接排放，來自「範疇一」直接排放量有限，而「範疇三」其他間接排放類別主要包含員工通勤及商務差旅等項目。公司預計於 2026 年 8 月底前揭露 2025 年度之盤查結果，並持續建立完整及一致之排放資料管理流程。

我們將依據每年度盤查結果，滾動檢視節能減碳績效並調整管理策略，逐步設定階段性減量目標，並鼓勵員工於日常作業及生活中實踐節能措施，以於 2026 年達成整體碳排放量 1% 的減量目標。未來，公司將持續強化碳管理制度、提升再生能源使用比例，並依監管要求持續精進盤查流程，以提升企業在碳管理上的透明度與永續韌性。

外部保證或確信

為提升氣候治理能力與國際永續標準接軌，本公司自願性導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查架構，建立組織化、系統化之溫室氣體盤查制度，並依據標準方法學建置盤查流程與數據管理系統，以確保溫室氣體盤查結果的一致性與透明度。

目前公司已完成 2024 年基準年及 2025 年之盤查作業，並計畫於 2027 年委託具公信力之外部機構進行 2026 年盤查結果之確信，藉此強化盤查品質，並逐步提升溫室氣體管理之可靠性與完整性。減量目標、策略及具體行動計畫請詳附錄四。

4.3 物料管理

茂達電子所使用之原物料主要包含紙箱及矽晶圓，其中以矽晶圓使用量較大，2025 年使用之物料相較於 2024 年有明顯提升，紙箱大約增加了 39.8%，矽晶圓大約增加了 50.3%，主要係營運需求所致。

物料使用統計

原物料名稱	單位	是否可再生	2023 年	2024 年	2025 年
紙箱	Kg	不可再生	15,648	16,620	23,232
矽晶圓	Kg	不可再生	24,979	37,946	57,047

註：

- 物料種類包含：原始的自然資源，像礫石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料。
- 不可再生資源係指短期內無法補充之資源，如煤、天然氣、石油及金屬；可再生資源則為可於自然循環中持續補充之資源。

4.4 節能減碳

茂達電子於營運過程中所使用之能源為電力及汽油，以電力做為主要能源，用於生產營運、室內照明和空調等設備；汽油主要用於公務車的運輸工作。透過持續對能源進行管理，我們不僅能夠提升企業的經濟效益，還能夠保護環境，減少因開發而對自然造成的破壞。我們秉持永續發展的理念，持續將能源利用率最大化。

目前公司主要使用傳統電力來源，再生能源使用比例為 0%。未來將依據營運據點條件，審慎評估導入綠電或再生能源憑證 (RECs) 之可行性，並規劃逐步提升再生能源使用比例，以支持公司減碳與永續發展目標。

能源使用狀況				
定量指標	單位	2024 年		2025 年
電力使用量	度 / 年	3,016,896		3,361,925
	GJ	10,860.83		12,102.93
汽油使用量	L / 年	495.50		436.87
	GJ	15.79		13.88
柴油使用量	L / 年	0		100
	GJ	0		3.62
契約容量	瓩	760		760
總能源使用量	GJ	10,876.62		12,120.43
組織特定度量	單位	總營收(百萬元)		總營收(百萬元)
組織特定度量值		3,397.71		4,122.75
能源強度	GJ / 組織特定度量值	3.2012		2.9399

註：

1. 組織特定度量為總營收(百萬元)。
2. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
3. 轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表計算燃料熱值，2024 年：汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；2025 年：汽油 7,586 kcal/L；柴油 8,636 kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。

節能成果

茂達電子為具體減少公司的能源耗用量，持續監控用水、用電量，並定期檢討改善來逐步降低能源使用量、也加強公司硬體方面環境節能，進行內部宣導來提升同仁們節能與永續經營發展之理念。2025 年總用電量較 2024 年總用電量增加 11.44%，未達到減少 1% 用電的目標，主要原因說明如下：

- 2025 年空調冰水主機溫度夏天 13 度、冬天 15 度，2025 年為符合產品實驗室人員需求，空調冰水主機溫度整年固定為 11 度。
- 持續投入研發，新增機台設備。
- 新增廠區辦公區及實驗室配置。

在產品及服務方面，本公司提供之電源管理 IC 皆與客戶確認其應用條件，並針對其應用條件達到客戶應用上需求的功率標準。此外，本公司會提供客戶客製化的整合型電源管理 IC，除了一定會達到客戶所要求的功率指標外，還能大幅縮減客戶應用上所需要的 PCB 面積，減少材料的使用以降低能源消耗。以四組 DCDC 的整合型電源管理 IC 為例，在所需的 PCB 面積上能比分散式的電源 IC 節省 30% 以上的面積。

溫室氣體排放

茂達電子已著手推動溫室氣體管理，並完成 2025 年度碳盤查作業。透過辨識主要排放源、蒐集活動數據與排放資料，成功掌握組織的碳排放狀況。本公司依循 ISO 14064-1 標準進行溫室氣體盤查，藉此提升能源使用效率，並持續致力於降低碳排放量。

根據 2025 年的盤查結果，茂達電子的溫室氣體總排放量為 3,008.2635 公噸 CO₂e，涵蓋範疇一（直接排放）168.2471 公噸 CO₂e、範疇二（間接能源使用排放）1,570.0190 公噸 CO₂e，以及範疇三（其他間接排放）1,269.9974 公噸 CO₂e。相較於 2024 年度排放量增加，主因係因應營運需求，更新大功率研發機台等設備，致未能達成原訂 1% 之減量目標；另範疇一及範疇三於 2025 年度經顧問輔導後，新增納入其他排放源進行盤查，亦導致溫室氣體排放量較 2024 年度增加。

茂達深知企業對環境的影響責無旁貸，將持續強化碳管理策略，設定具體減碳目標與執行計畫，並定期檢視並動態調整，以兼顧營運成長與永續責任。同時，呼籲利害關係人共同提升空氣品質監測與管理。本公司於 2025 年度未排放任何臭氧層破壞物質(ODS)，相關監測數值皆符合法規。

溫室氣體排放狀況

單位：公噸CO₂e

項目	2024年	2025年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	5.6294	168.2471
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	1,430.0086	1,570.0190
範疇三：其他間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	486.3347	1,269.9974
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三(公噸 CO ₂ e)	1,921.9727	3,008.2635
溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e/總營收(百萬元))	0.5657	0.7297

註：

1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源，排放係數依環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。
2. 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。
3. 範疇三是指其他間接排放，本公司盤查類別為員工通勤及商務差旅。
4. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)。
5. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2024 年電力排碳係數為 0.474 kgCO₂e/kWh；2025 年採用 2026 年 6 月 2 日最新公告之電力排碳係數為 0.467 kgCO₂e/kWh，故與年報揭露數據不同。

4.5 水資源管理

本公司水資源管理之邊界與本報告書揭露範圍一致，營運據點位於新竹科學園區，主要取水來源為寶山水庫，整體水資源風險評估屬低至中度等級（1-2），營運未面臨重大水資源壓力。在用水來源方面，本公司用水 100%取自自來水公司，用途以空調系統運作及員工日常生活用水為主，包含飲用水與清潔用水等。由於本公司屬 IC 設計產業，製程中無大量用水需求，實際用水型態以一般民生用水為主，僅少部分使用於廠務設備，如廚房及冷卻水塔等，且廠區排放以生活污水為主，整體水污染風險相對極低。儘管用水需求及水資源壓力皆屬較低水準，本公司仍秉持審慎態度推動水資源管理，長期關注節水與環境保護議題，並持續評估潛在風險及提前規劃因應措施。在管理作為上，本公司已建置回收再利用系統，將回收水應用於廠區園藝澆灌，同時導入多項節水措施，包括更換省水型水龍頭及機械式自動啟閉設備、依水情彈性調整出水量、降低揚水泵啟動頻率，以及定期監控水質與用水狀況。此外，亦持續透過員工教育宣導強化節水意識，落實日常節水行為，以降低對水資源及整體環境之影響。

2025 年度未達成用水量減少 1%之目標，主因為本年度營收成長，帶動整體用水需求增加，致冰水主機運轉時間提升；惟用水密度已較前一年度下降，顯示本公司用水效率持續提升。

用水情形			
項目	2023 年	2024 年	2025 年
取水量(百萬公升)	8.63	7.00	7.57
排水量(百萬公升)	8.63	7.00	7.57
耗水量(百萬公升)	0	0	0
組織特定度量(單位)	總營收(百萬元)	總營收(百萬元)	總營收(百萬元)
組織特定度量值	2,781.03	3,397.71	4,122.75
用水密度	0.0031	0.0021	0.0018

註：

1. 耗水量=取水量-排水量。
2. 水回收再利用率=廠內循環用水量 / (取水量+廠內循環用水量)*100%。
3. 用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值。
4. 揭露之營運據點包含新竹總公司及台北辦事處。



4.6 廢棄物管理

茂達電子為 IC 設計公司，本年度所產生之廢棄物皆為非有害廢棄物，而產生之垃圾亦多為一般民生垃圾。

本公司依據廢棄物清理法，與合格廠商簽訂合約，推動廢棄物減量及資源回收再利用，每月固定清運一次一般事業廢棄物，清運公司車輛進廠清運一般事業廢棄物時，提供管制遞送三聯單予清運公司帶至新竹市焚化廠。本公司所有廢棄物均經由合格之第三方清運機構進行處置，且無發生任何廢棄物嚴重洩漏事件。

茂達積極推動高效廢棄物管理措施，強化資源回收及再利用機制，以降低營運對環境所造成之影響。同時，持續優化廢棄物管理流程，導入創新改善方案，以提升環境保護成效並減少資源浪費，確保企業營運與環境永續得以兼顧並行。

以下為本公司減少廢棄物之具體行動措施：

1. 嚴格執行垃圾分類，專人管理稽核，落實回收提升資源再利用。
2. 推動供應商包材回收再利用，統一交由合格廠商處理。
3. 廢電池、碳粉夾、光碟、廢料、包材、棧板等均安排特定回收處理機制。

項目	有害/非有害	重量(噸)	離場處理方式
事業廢棄物	非有害	0.63	焚化(不含能源回收)

註：處置方式類型，如焚化(含能源回收)、焚化(不含能源回收)、掩埋及再生利用。



CH5

職場社會共榮

5.1 | 重大主題管理方針

5.2 | 人才招聘與培訓

5.3 | 員工福利與保障

5.4 | 健康與安全

5.5 | 社會回饋

5.1 重大主題管理方針



重大主題：勞資/雇關係



永續準則(議題)呼應

GRI 401 勞雇關係、GRI 402 勞/資關係



影響之利害關係人

員工和其他工作者、政府、股東和其他投資者



重大原因

保障勞工權益是和諧勞資關係的第一步，包含勞動人權、勞動條件、職業安全衛生、職場平等與禁止歧視等。應進一步制定吸引人才與留住人才的積極措施，透過強化健康友善職場意識與制定薪資福利政策，不斷累積公司的人力資本，提高員工工作投入，以維持公司的競爭力。



影響與衝擊

良好的勞資關係有助於企業營運穩定，降低員工流動率，減少用人及培訓成本，並提升企業形象與競爭力。然而，優化薪酬福利制度、提供友善措施及建構溝通管道，雖可促進勞資和諧，但也可能增加企業支出。若在調整福利或管理制度前未充分了解員工需求，可能造成資源浪費。另一方面，公司主動關懷員工需求，維持良好互動，不僅可建立互信合作模式，也能帶動更多企業響應，促進社會共榮。但若未有效保障員工權益，可能導致勞資關係緊張，甚至引發勞工抗議。

- 降低流動率，留住人才
- 提升企業形象與競爭力
- 促進勞資和諧與社會共榮
- ▲ 提高薪酬與管理成本
- ▲ 勞資衝突影響企業運營

●：正面影響 ▲：負面衝擊



政策/策略

本公司積極鼓勵員工透過多元管道表達意見，促進勞資雙方的良好溝通與協調。同仁可透過電子郵件、電話專線、實體意見箱等方式即時提出訴求，公司亦定期舉辦員工滿意度調查、勞資會議、績效考核及職業安全衛生委員會議，以深入了解員工對薪資福利、職場環境、工作內容及未來發展的建議。對於員工的反映，我們秉持公平、保密、即時的原則，確保所有意見皆能獲得妥善處理與回應，並避免因表達意見而產生任何顧慮。

此外，針對涉及法規或工作規則違規事項，公司採取零容忍政策，嚴格遵循相關法規，確保申訴機制的公平性與公信力。我們亦透過內部電子佈告欄公告溝通與申訴管道資訊，並納入新進及在職員工的定期教育訓練，確保同仁能夠便捷地獲取相關資源。

茂達電子堅信，尊重並重視員工聲音，能夠激發建設性意見，為企業注入正向成長動能，實現共同成長與經營成果共享。未來，我們將持續優化薪酬福利制度，建構友善樂活的職場環境，並透過員工反饋不斷調整各項措施，提升溝通機制的運作效率，以確保勞資關係和諧穩定。



目標與標的

1. 維持年度累計離職率 7.5%以下
2. 員工滿意度 4.2 分以上/每季
3. 無發生重大勞資爭議案件



管理評量機制

列入人資部每月報告項目定期追蹤 KPI 項目，並針對未達目標之項目，提出未達標原因及預計採取措施等說明。



績效與調整

本公司 2025 年已達成 2024 年訂定之短期目標，未來會持續檢視以上目標之達成績效，並針對未達成項目提出原因說明及改善策略，亦會持續關注勞資關係議題，透過雙向溝通了解員工需求，並有效佈達公司目標及政策，以維持公司的競爭力。

5.2 人才招聘與培訓

員工概況

茂達電子深信員工是公司發展的核心力量，我們始終把人才視為最重要的資產。員工的專業知識與創新能力，是驅動公司持續成長的關鍵。為了支持員工的專業發展，我們積極提供多元的培訓與學習機會，並致力於打造一個具有包容性和支持性的工作環境，讓每位員工都能充分發揮潛力。我們相信，通過對員工的關懷與投入，能夠增強員工對企業的認同感與忠誠度，進而提升整體營運效率與企業競爭力。2025 年本公司的員工總數為 288 位，在性別方面，男性 206 人（佔 71.53%），女性 82 人（佔 28.47%）。

在勞雇合約方面，皆為正職員工。2025 年本公司之人數與組成並無顯著波動。

地區	類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	82	206	288
	正職員工數	82	206	288
	臨時員工數	0	0	0

註：

- 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
- 正職：簽訂不定期契約之個人。
- 臨時：簽訂定期契約之個人。
- 本表計算方式截至 2025 年 12 月 31 日當日人數，不包含留停人數。
- 本公司無其他性別、不揭露性別及無時數保證之員工。
- 本表計算採用人數/全時等量法。

非員工之工作者指常駐在茂達管理下之工作場所的承攬商人數，如：保全、清潔、團膳、臨場醫護等人員，不含短時間及臨時性作業之人數，2025 年共 13 人。

地區	類型	契約關係	人數
台灣	保全人員	承攬	3
	清潔人員	承攬	5
	團膳人員	承攬	2
	餐飲人員(咖啡吧)	承攬	1
	臨場醫護人員	承攬	2

當地員工任用比例



外國籍員工, 0%

主管人員性別比例



員工新進率

2025 年本公司新進人數共計 16 人，新進率為 5.56%，較前一年度呈現小幅成長。整體人力補充情形穩健，顯示公司在人員配置與流動管理上具備良好控管機制，維持組織運作之穩定性。

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
未滿 30 歲	11	3.78	0	0	4	1.4	0	0	4	1.39	0	0
30-50 歲	8	2.75	4	1.37	10	3.5	1	0.35	8	2.78	3	1.04
超過 50 歲	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.35	0	0
合計新進人數	23				15				16			
員工總人數	291				286				288			
總新進率(%)	7.9				5.24				5.56			

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

員工離職率

2025 年本公司合計離職人數為 14 人，總離職率為 4.86%，為近三年來總離職率最低。整體離職情形維持穩定，顯示人員流動程度控制於合理範圍內。

依離職人員結構分析，主要集中於 30-50 歲男性族群。此情形與半導體產業之人才供給結構及整體產業特性相關，由於該年齡與性別族群人數基數相對較高，進而導致其離職人數占比較其他分類為高，屬結構性反映，尚屬正常流動範圍。本公司於招募、任用與升遷過程中，秉持唯才適用及機會平等原則，並持續致力於打造多元與共融的職場環境，透過校園招募、人才培育及職涯發展等面向，擴大不同背景人才的參與，強化組織多元性與永續競爭力。

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
未滿 30 歲	2	0.69	1	0.34	4	1.4	0	0	3	1.04	0	0
30-50 歲	9	3.09	0	4.47	13	4.55	1	0.35	6	2.08	3	1.04
超過 50 歲	3	1.03	0	0	2	0.7	0	0	2	0.69	0	0
合計離職人數	15				20				14			
員工總人數	291				286				288			
總離職率(%)	5.15				6.99				4.86			

註：

1. 界定公司離職員工的類別：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

團體協約

本公司雖未成立工會，亦無簽訂團體協約，但我們重視與員工之間的雙向溝通，為建立和諧勞資關係，除了透過定期舉辦勞資會議、員工滿意度調查、職安委員會議、福委會會議等，另建置實體意見箱與申訴電子信箱等多元溝通管道，提供員工更多選擇能充分表達自己的意見與要求。我們認為，積極主動瞭解員工的心聲並適時處理、反應問題，才能達到勞資的正向溝通，並期望雙方能以和諧誠信為原則，進行意見交流與議題協商，也希望能透過積極有效的雙向溝通，即時瞭解員工需求，以適時調整員工管理政策，共創勞資雙贏的友善職場。

員工培育

依據職務類別及員工發展，公司提供豐富的在職訓練與多元學習管道，透過建立系統化訓練架構，協助員工深耕專業領域及發揮管理才能，以達成員工發展及公司成長之雙贏局面。

- **年度計畫：**每年年底公司皆會編列年度教育訓練計畫，並以公司核心價值為主軸，進行訓練歷程分析，並以建立正向工作氛圍、提升管理技巧及同仁專業技能為目的，進而提高公司整體競爭力。
- **授課方式：**為持續強化公司整體研發能量與提升員工專業素質，本公司每年均規劃並指派員工參加國內外之專業技能訓練，使同仁能即時掌握最新研發技術與產業趨勢，有效提升公司的技術研發能力。此外，在管理能力培訓方面，公司定期聘請外部專業講師至本公司授課，透過系統化的管理訓練協助員工強化領導力、溝通能力及團隊協作等核心職能。透過上述培訓措施，不僅有助於增進員工專業技能，也能有效提升公司及員工的整體競爭力。
- **訓練架構：**依據職務類別及員工發展，建立系統化訓練架構，訓練類別分為：

類別	內容
經營管理訓練	培養員工全方位之經營管理能力，提升組織經營管理績效之訓練，如：專案管理、績效管理、經營分析、領導統御等。
專業訓練	不同功能部門將依據不同專業及需求，建立各部門之專業職能訓練，如：積體電路設計、IC 電路分析、儀器操作等。
專業特定人員訓練	從事法規規定需設立證照之員工，應接受專業之教育訓練並取得相關合格證照，如：內部稽核人員、儀校管理人員、勞工安全衛生管理人員、特殊作業主管人員、防火管理幹部、急救人員等。
勞安衛訓練	依據職業安全衛生教育訓練規則、消防法施行細則以及民防團隊編組訓練演習服勤及支援軍事勤務辦法，一般勞工每三年至少接受 3 小時之安全衛生在職教育訓練，消防編組人員每半年至少接受 4 小時之滅火、通報及避難訓練，民防編組人員每年施以 4 小時以上之常年訓練。
環境品質訓練	品保外包、檢驗人員、物管人員等，皆需接受環境品質之相關專業訓練。
新進人員訓練	新進同仁須接受新人訓練，內容包含：公司精神與文化、公司簡介及人事規章制度介紹、人權政策、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範、預防職場不法侵害書面聲明、誠信經營作業程式及行為指南、一般勞工安全衛生教育訓練、ISO 9001/ISO 14001 環境品質管制系統以及各部門專業訓練，以期融入公司，盡情發揮及成長。
資訊安全訓練	提升公司一般員工和資訊專職人員的資安意識、知識與技能，使其能識別潛在風險並採取適當措施，進而保護企業的資訊資產，確保業務的機密性、完整性與可用性，如：資安及隱私保護政策宣導、資安法簡介、個資洩漏案例分享及社交工程防護宣導。本公司特將隱私權政策宣導列入新人教育訓練課程，並針對釣魚測驗未過同仁安排加強課程，以提升個人資料保護意識，2025 年共安排 26 位同仁受訓，課程總時數達 47 小時，訓後測驗及格率訓達 100%。
其他	非以上訓練類別之課程皆歸屬於其他，如：語言課程、通識課程、健康講座等。

● **課程評估：**為有效運用訓練資源，受訓完成後，須依照主管要求及課程需求，進行不同方式的課後評估，以確認課程效果及知識傳播，有效進行知識管理。

2025 年訓練經費約新臺幣 239,466 元，訓練班次共 104 班，訓練人次共 1,882 人次，訓練時數總計 4,095.5 小時。

項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人次	389	144	872	477	16	87	1,245	534
受訓總時數	小時	899.5	348.5	1,881	966.5	25.5	154.5	2,755	1,160.5
平均受訓總時數	小時 / 人	2.31	2.42	2.16	2.03	1.59	1.78	2.21	2.17
受訓費用	元	67,537	25,412	125,226	21,291	0	92	192,763	46,611

註：

1. (管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。
2. (直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。
3. 若女性與男性平均訓練時數差異較大，請說明原因：無此情形。



AED 訓練



內訓課程



消防演練



避難演練

茂達電子非常重視安全與防護，我們將保全系統部份委由專業保全機構處理，約聘保全人員依保全業法第十條之二規定辦理，保全人員施予一週以上之職前專業訓練，並依職業安全衛生法每年接受相關專業訓練，課程內容包括防災防救、保全相關執勤實務訓練等。我們確保工作環境安全，並不斷提升保全人員的專業能力，保障員工和訪客的安全。未來，我們將持續強化安全管理系統，提升保全的服務品質。本公司保全人員接受人權政策或程序之訓練比例為 100%。

公平績效管理制度

茂達電子依循《勞動基準法》等相關法規，建構制度化且具一致性的績效管理機制，透過明確之評估流程，促進組織目標與個人發展方向的有效對齊，並確保考核過程不因性別、年齡或員工類別而有所差異；同時，將評核結果作為晉升、調薪及各項人事決策之重要依據。此制度不僅有助於客觀掌握員工之工作表現與職務適配情形，亦強化人才培育與留任機制，在提升整體營運績效的同時，提供員工激勵性的獎酬與職涯發展機會，進而促進企業與員工之共同成長。

接受考核員工	管理職	非管理職
男性(%)	100	100
女性(%)	100	100

註：以上人員不包含：(1)總經理級以上高階主管、(2)到職未滿 3 個月或尚未通過試用期考核之新進人員、(3)辦理考核時仍留職停薪人員。

進用多元族群員工

本公司秉持公平、公正與透明之用人原則，員工之晉用、薪資、晉升及報酬，皆依其職務類別、學經歷背景、專業知識與技術能力、相關年資及個人績效表現綜合評估，不因年齡、性別、種族或其他非工作相關因素而有所差異，確保所有員工享有平等之發展機會與待遇。

● 性別平等與女性賦權：

本公司將性別平等理念融入各項人力資源制度與管理實務中，持續提升女性參與與決策影響力。

截至 2025 年，女性員工平均占全體員工比重為 28.5%，女性主管占全體主管人數比重為 18.1%。

本公司確信，透過鼓勵並支持更多女性參與管理職務，將有助於深化組織之包容性文化，促進性別平衡，並進一步提升決策品質、組織創新能力與整體員工滿意度。

● 身心障礙者就業支持：

本公司亦重視身心障礙者之就業權益，並持續評估符合其能力與安全需求之職缺設計。然而，因部分職務具有特定工作性質與實務限制，近年身心障礙者應徵人數相對不足，未達法定進用標準者，已依相關法令規定，繳納差額補助費，以履行企業責任並支持整體社會就業體系。

● 多元招募與再就業機會：

近年來，因產業結構調整、景氣波動或組織重整，部分具備專業能力與豐富實務經驗之勞動者，面臨非自願離職之情形。本公司秉持「能力導向」與「不貼標籤」之育才原則，在招募與甄選過程中，不因其曾遭資遣之經歷而排除任用機會，而是依其專業技能、工作經驗及職務適配性進行整體評估，提供公平之再就業機會。

● 原住民族權利保障：

本公司所有任用、訓練、薪酬及升遷制度，均不因原住民族身分而有所差別待遇，並依循相關法規及「人權政策」確保平等就業機會。同時針對潛在人權議題定期辦理教育訓練並提供申訴管道，以維護職場公平性與尊重多元文化。本報導期間未發生侵害原住民權利之情事。

5.3 員工福利與保障

薪酬制度

茂達電子員工起薪均優於《勞動基準法》所規定之最低基本薪資，並依職務內容、專業能力、年資及績效表現等因素進行合理調整，因此不同職務間之薪酬結構可能存在差異。員工薪酬制度以同工同酬為原則，並確保不因種族、思想、宗教、黨派、性別、外貌或身心障礙等非工作相關因素而影響薪酬決定，以落實公平待遇與反歧視原則。

本公司非擔任主管職務之全時員工薪資結構資訊，已依規定揭露於[公開資訊觀測站](#)，供外部利害關係人查閱。為確保薪酬具市場競爭力，本公司每年參考國際性薪資調查結果，並依市場薪資水準及個人績效表現進行調薪機制檢視。

就薪酬相對水準而言，本公司基層員工薪資水準高於當地最低薪資，其中男性基層員工標準薪資約為當地最低薪資之 2.52 倍，女性基層員工標準薪資約為當地最低薪資之 1.96 倍。

職別	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	13	59	1	1.44
非管理職	69	147	1	1.4

註：1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。 2. "管理職"人員定義為副理級人員以上。

育嬰留停執行情形

茂達電子深知員工在育嬰期間的需求，因此根據政府政策，為有育嬰需求的員工提供全方位的支持與協助。我們提供了留職停薪的安排，讓員工能夠在照顧家庭的同時，保持工作與生活的平衡，確保他們無需為了家庭責任而放棄職涯發展，使員工在育嬰期間能保留職位、享有適當的支援。

育嬰留停統計									
年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	23	3	26	21	1	22	16	3	19
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	0	1	1	0	1	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	1	0	1	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	1	0	1	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	1	0	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	-	-	-	100	-	100	-	-	-
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

註：1. 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。 2. 2025 年留任人數=2024 年實際復職人員且 2025/12/31 仍在職人數。 3. 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。

4. 當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。

營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益，維護和諧勞資關係，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，並尊重國際標準規範，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

員工於接到前項預告後，為另謀工作，得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

本公司未依第一項規定期間預告而終止契約時，應發給預告期間之工資。

員工退休制度及實施情形

項目	退休金制度	實施情形
舊制	本公司依法每月按支付薪資總額提撥 2% 之退休準備金，專款專用存放於臺灣銀行。	截至 2026 年 3 月 31 日止，存放於臺灣銀行之勞工退休準備金餘額為 41,872 仟元，本公司本年度 10 人申請結清舊制年資給付，目前適用勞動基準法退休金制度（舊制）者共 22 人。
新制	本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工亦可於 6% 範圍內自願提繳，一併存入專戶，提供充分的退休保障。	本公司每月已依規定按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工亦可於 6% 範圍內自願提繳，一併存入專戶，提供充分的退休保障。

註：

1. 本公司依據「勞動基準法」之規定，訂有確定給付之『茂達電子股份有限公司勞工退休辦法』，2005 年 7 月 1 日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。
2. 針對已申請或預計申請退休之同仁，本公司將主動提供員工關懷服務，協助員工提前準備與適應從工作到退休的生涯轉換。

員工福利

(1) 本公司依據職工福利金條例設立職工福利委員會，依據規定公司與員工共同提撥福利金，由職工福利委員會全權規劃使用。

(2) 員工福利項目包括：勞保、健保、團保、勞工退休金提撥、生日及三節禮券/禮金/禮品、員工及眷屬婚喪補助、員工住院慰問、員工聯誼活動補助、國內外旅遊補助、佳節禮物、教育訓練、年終聚餐及摸彩等。

員工福利項目	內容
保險與醫療	本公司員工均由公司依法令規定辦理勞工保險及全民健康保險，並依相關法令享有保險給付權利，另加保員工團體保險，包含壽險、傷害險、意外醫療、住院醫療及癌症險等項目，以促使員工有更完善的保障，眷屬(配偶及子女)可自費參加團保項目。
員工旅遊	依照旅遊補助辦法，員工可自行或組團參加國內外旅遊行程，補助年限和金額依年度預算編列。另有公司舉辦之國內外旅遊活動，以期能紓解員工壓力，增進工作效率，進而凝聚員工向心力。
社團活動	為增進員工情感及身心健康，可自行參加有興趣的社團，如羽球社、籃球社、熱舞社、拳擊有氧社、瑜珈社及戶外走跳社等，員工享有各項社團活動補助。
多元活動	舉辦公益活動、生活講座、年終尾牙及各種節日慶祝活動等。
特約商店	包含食衣住行育樂各類特約商店，便利員工生活。

(3) 為鼓勵員工適度休假，本公司優於法規給假，以利員工調劑身心，促進工作效能，達成工作與生活之均衡。

(4) 除制度化之年終獎金外，每年依獲利狀況發放員工酬勞，另公司視營運狀況加發激勵獎金，以獎勵員工。

(5) 本公司設有員工餐廳及咖啡吧，提供同仁早餐、中餐、晚餐、各式西式餐點、果汁及咖啡等，且中餐員工享有補助優惠，員工有加班需求時，享有免費晚餐供應。餐點選擇多樣化，包含麵食、自助餐、水果餐及健康餐，以照顧員工日常飲食。

(6) 擁有完善運動休閒設施，如健身房、羽球場、籃球場、韻律教室、乒乓球桌、投籃機、手足球檯等，讓員工充分運動，保持身心健康。

(7) 於辦公場域設置舒適兼具隱私性的員工專用哺乳室，協助哺乳期員工安心育兒，同時，主動協助員工申請科學園區幼稚園，並與合格托嬰及托兒所合作，提供完善托育資源，協助員工兼顧工作與家庭，打造友善婚育職場。

(8) 設置性別友善廁所，尊重多元族群，規劃友善、便利、具隱私的如廁環境，讓不分性別的人皆得以安心無障礙的使用。

(9) 設置博愛車位，提供懷孕及有需要之員工優先停放，位置靠近電梯，可減少步行距離。

(10) 頒發資深員工獎勵(到職滿 5 年及 10 年)，提供獎座以鼓勵久任員工。

(11) 提供下列健康促進方案：

健康促進方案	內容
健康檢查與管理	保障員工的健康，使其在公司內不致因健康問題而影響工作及生活。建立員工基本健康資料，掌握員工健康狀況；以分配適性之工作，防止職業病，降低健康問題的產生。以「勞工健康保護規則」為依據，新進員工實施一般體格檢查，在職員工定期接受健康檢查，且優於法令規定年齡及專案受檢，並開放眷屬自費享有同等優惠檢查，保障員工及其家庭的健康生活，進而建立合理之員工健康管理規範。員工健檢除了優於法規的項目外，還提供自費項目，提供員工不同的選擇。健檢結果統計分析後，辦理健康促進活動。
醫護諮詢服務	醫護人員依照健檢結果進行異常風險分級，參考血壓、血球、血糖、血脂、尿液檢查、肝功能及腎功能等慢性病風險因數，並配合內部勞工健康保護計畫，建立特別關懷名單，主動邀約員工參加健康面談，提供一對一諮詢服務，進行個別員工健康指導。
健康講座	舉辦健康講座，加強員工各種健康觀念。
提供健康活力餐點	由營養師規劃調配，採雜糧飯、低脂肉、低油烹調，清楚標示熱量，方便員工進行自我健康管理。
運動社團活動	每週社團活動強化員工體能、燃燒體脂肪、釋放身心壓力(有氧、熱舞、瑜珈及各項球類運動)。
健康及心理諮詢信箱及專線	協助處理員工各種心理及健康問題，解決員工面臨的問題與困擾。

(12) 定期進行員工滿意度調查：

- A. 本公司相當重視員工意見，定期實施工員滿意度調查並將結果回饋予相關主管，於主管會議中進行報告與說明，作為員工個人發展重要參考及精進主管領導風格，進而落實公司經營管理之成效。
- B. 以工作滿意度、薪資及福利、員工發展、溝通與團隊合作、直屬主管領導與管理及公司經營管理方針與目標等專案，進行員工意見調查，並依據統計分析報告，持續精進相關制度與管理作為，以促進企業穩健成長並實踐永續經營理念。
- C. 每一季隨機抽樣 60 位員工進行滿意度調查，2025 年共計 240 位員工參與滿意度調查，全員占比為 83.3%。
- D. 滿意度調查之選項評分區分為 1~5 分，非常認同(5 分)、認同(4 分)、普通(3 分)、不認同(2 分)、非常不認同(1 分)，如員工於選項中評比普通(3 分)含以下，該選項會請同仁提出相關建議及想法，後續由人資部各別與員工進行訪談，將訪談記錄整理，依內容分別回饋予各權責單位處理，並追蹤各權責單位回應進度，最終將處理結果回應予訪談員工。
- E. 2025 年滿意度調查各季目標設定 ≥ 4.2 分，整年度各季分數皆在目標設定值之上。

(13) 建置實體及線上圖書資料庫，提供同仁更多元的管道獲取新知，在精進自己專業實力之餘，也鼓勵與內部夥伴共同分享、交流資訊，以達成員工發展及公司成長之雙贏局面。





01 ✈️ 員工旅遊-北海道



02 ✈️ 員工旅遊-金門



03 ✈️ 員工旅遊-宜蘭



04 🏸 運動社團活動-羽球社



05 🧘 運動社團活動-瑜珈社



06 🍽️ 尾牙聚餐

為使企業人才得以永續發展，茂達電子提供員工職能管理、終生學習計劃及退休關懷服務，以下為這項計畫之內容與實施方案：

- **定期績效及職業發展檢核：**

本公司為達成公司營運目標及發掘員工潛能，確保團隊運作效率，訂有績效考核管理辦法，定期於年中及年末進行績效考核，以作為調薪、升遷、獎金發放與教育訓練課程安排之依據。藉由定期檢視考核成效，可增進部屬與主管對於工作目標的溝通，使優秀同仁持續成長，並配合晉升規劃，以拔擢表現優異之同仁，達到適才適所之目標；而對於績效表現不彰之同仁，將由主管視情況給予輔導及需要的資源，必要時也依同仁狀況調整其職務內容或提出相應的訓練需求，使同仁可透過後續的績效改善與輔導措施，在鼓勵與協助下調整方向達成目標。2025 年本公司在職員工完成評核比例達 100%。

- **終身學習 - 從學員到講師：**

茂達提供豐富的實體、線上課程，建構多元化的學習資源，以期提高同仁課程參與意願與上課效益，有助提升工作績效，並精進員工自我價值，為同仁職涯發展的不同階段打造合宜的訓練發展藍圖，與時俱進，以支持公司永續經營及滿足員工終身學習需求。本公司亦建立內部講師培訓制度，透過個人知識及經驗分享在企業內部傳承智慧、創造價值。內部講師除了有助於企業內部知識的有效傳遞外，亦可提升個人的能力與自我價值感，達到教學相長的雙贏局面。

- **屆齡/專案退休關懷服務：**

提供屆齡退休同仁諮詢與關懷，瞭解同仁退休準備情形及需協助事項，提供生涯發展諮詢服務，協助員工提前準備與適應從工作到退休的生涯轉換。



5.4 健康與安全

職業安全衛生管理系統

本公司參照 TOSHMS 及 ISO 45001 之精神與相關規範，持續推動職業安全衛生管理系統，並設立 TOSHMS 推動小組，成員涵蓋職業安全衛生專責人員、各級主管及各部門推派之員工代表，以建構兼顧組織運作與員工需求之管理機制，並於推動過程中持續強化員工安全衛生知識與技能，提升整體安全文化。推動小組每季定期召開職業安全衛生委員會議，除宣達最新政策外，亦追蹤既有措施之執行情形與改善成效，並透過員工代表反映相關議題，促進勞資雙向溝通，共同營造安全、安心之工作環境；另公司定期辦理內部風險評估，由各部門辨識職業安全衛生危害因子，評估其發生可能性與嚴重性，並盤點既有改善措施，由推動小組進行整體評估、追蹤與成效檢討，以持續精進安全衛生管理。職業安全衛生管理系統適用於所有員工及進入作業場所之非員工（含承攬商），涵蓋率達 100%，並涵蓋公司所管轄之所有作業活動、場所、區域與設備，包括例行性與非例行性作業，以及廠外單位進入廠區作業或提供設備之相關活動；同時，針對人因危害預防、母性健康保護、不法侵害防制、異常工作負荷預防及健康檢查等項目，均已建立相關內部規範並制度化執行，以全面落實安全衛生管理，有效降低職業災害風險。

本公司依法規規定設置職業安全衛生管理人員，並定期安排教育訓練，協助更新最新法規資訊及分享同業經驗，以健全公司職業安全體系，並依據職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生組織，由職業安全衛生委員會針對公司擬定之安全衛生政策及管理制度提出建議，共同審議、協調及建議安全衛生相關事項。



職業安全衛生委員會

委員會組織包含主任委員（總經理）、管理代表（部門主管）及委員（單位主管 / 工安人員 / 勞工代表），目前勞方代表為 15 人，資方代表為 4 人，合計 19 人，其中勞工代表參與比例高達 78.8%，充分達到全員諮商與溝通。

為強化相關政策佈達、鼓勵同仁參與溝通、共同完善職業安全衛生制度，本公司每三個月定期召開職業安全衛生委員會，確保公司職安衛管理系統運作能有效維持，並定期針對系統運作及目標達成狀況進行檢討與改善，落實員工參與、諮詢與溝通。

委員會組成

15 位勞方代表
共同參與職安衛管理



4 位資方代表

勞工代表比例



會議內容包含下列事項：

- | | | |
|------------------------|------------------------|-------------------|
| 1、對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議 | 2、協調、建議職業安全衛生管理計畫 | 3、審議安全、衛生教育訓練實施計畫 |
| 4、審議作業環境監測計畫、監測結果及實行措施 | 5、審議健康管理、職業病預防及健康促進事項 | 6、審議各項安全衛生提案 |
| 7、審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項 | 8、審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施 | 9、審議職業災害調查報告 |
| 10、考核現場安全衛生管理績效 | 11、審議承攬業務安全衛生管理事項 | 12、其他有關職業安全衛生管理事項 |

危害辨識及風險評估

茂達電子持續鑑別及評估各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，並採取合理、有效及可行的控制措施，旨在降低對本公司人員、承攬商之勞工及相關第三者安全衛生之影響。為此，我們訂定「危害鑑別風險評估管理程序」，每年定期清查全體部門作業項目之各項風險，識別可能發生的危害，同時註明現有防護措施，以持續辨識、評估與管控風險。另針對較高風險等級之項目，送交該部門主管審查，最終交由勞工安全衛生管理室彙整後，呈報管理代表核准。資料將作為各單位訂定年度目標及管理方案的參考，並謹慎進行評估改善，將風險降至最低，並由職業安全衛生委員會定期向公司各部門的勞工代表報告安全衛生執行情況。

本公司嚴格遵守職業安全衛生相關法規，並為確保職場安全、達到零災害目標，制定《職業安全衛生管理手冊》作為推行依據及準則。此外，我們定期召開職業安全衛生委員會議，檢討並優化職業安全衛生政策及計畫，監測各部門的執行成效，並適時調整相關措施。於職業安全衛生會議中報告近期職災案件數統計與調查結果，也開放讓各委員就職業安全衛生相關議題及健康促進事項提出建議與討論。2025 年本公司發生職業災害案件數為 0 件，未來亦將持續努力維持零災害的安全職場。透過精進安全管理與強化員工安全意識，打造更安全、健康的工作環境。

危害鑑別風險評估管理流程圖

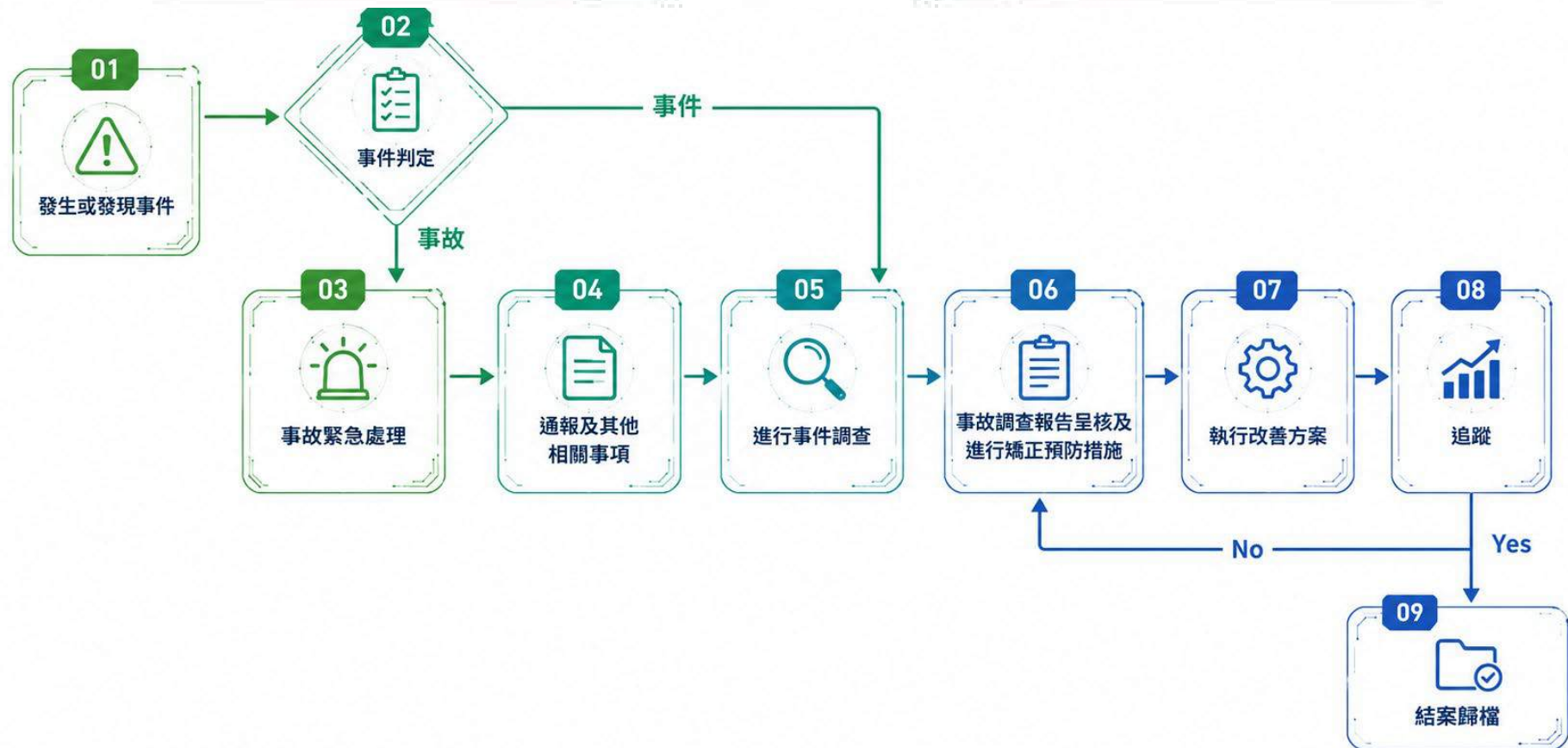


事故通報與調查流程

茂達電子重視員工的安全及健康，工作時若發現職安問題，可立即向單位主管反應，或通知職安衛小組的各部門代表，於每季進行之職業安全衛生委員會議上提出議題討論，公司提供多元溝通管道，包括電子郵件、實體意見箱、專線等方式進行通報，公司將優先採取防護措施，並同步啟動調查與評估作業，確認有職安風險，即納入管理追蹤，並加強後續宣導與訓練，與同仁攜手打造安全職場。若發生任何緊急事件或立即危險情況，同仁有權在不危及其他工作者安全的情況下，依現場危險程度自行判斷是否停止作業或採取必要的防護措施，並立即向直屬主管報告，公司承諾不會對此採取任何處罰或不利處分。

為鼓勵同仁勇於提出相關建議或揭發不法案件，公司承諾，舉報人不會因此受到任何不利處分或不公平對待，並尊重其意願，對舉報人身分資料應予保密，不得洩露以識別其身分之相關資訊，亦不得因所舉報案件而對舉報人予以解僱、解任、降調、減薪、損害其法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分，並保證相關問題之處理，將給予高度的保密性與時效性，依照內部辦法，以嚴謹的態度秉公辦理。違反前項規定者，將終止其參與該職安事件，本公司亦將視情節輕重，依相關規定予以懲處或追究責任，必要時解除其職務或聘任。

事故及事件調查流程圖



職業安全衛生教育訓練

職業安全衛生是企業永續發展的重要基石，確保員工在安全無虞的環境中工作，不僅能提升工作效率，更能促進企業整體發展。茂達電子深知其重要性，因此積極推動職業安全衛生管理，透過完善的安全制度與教育訓練，強化員工對潛在風險的辨識與應對能力。項目涵蓋消防安全、急救、甲種職業安全衛生、ISO9001 & ISO14001 內部稽核員訓練等，我們也持續改善職場環境與作業流程，以降低職業災害風險，確保所有員工都能在安全、健康的環境中發揮所長。

項目名稱	受訓人次	受訓費用(新台幣元)
新進人員職業安全衛生教育訓練	18	0
一般行業在職勞工安全衛生教育訓練	290	0
消防安全教育訓練	370	2,000
AED+CPR 訓練課程	33	0
勞動人權與職場不法侵害預防教育訓練	290	0
民防安全教育訓練	34	0
職業安全衛生證照人員(複訓)	8	7,780
安全衛生輔導實務教育訓練	1	0
健康講座	71	0
6S 管理教育訓練	11	0

註：

1. 包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。



承攬商管理

為預防受到供應商與承攬商對公司產生在職業安全衛生相關的危害、風險及負面衝擊，本公司對供應商與承攬商進行以下管理與稽核措施：

● 承攬商安全管理：

茂達秉持以人為本的安全文化，管控安全風險，建構本質安全的工作環境，除了遵守相關法令規章，照顧員工職業安全衛生狀況外，針對承攬商亦提供多項安全管理措施，並訂定「承攬商安全衛生管理流程」明確規定各承攬商人員應注意之相關事項，以善盡職業安全促進責任。本公司首重工作安全管理，制度面與執行面並進，以期達成零災害、零事故之目標，於遴選階段嚴格挑選合格承攬商，並將職業安全衛生適法性與促進條件納入承攬商評鑑與考核內容；於入廠前提供茂達職業安全衛生教材予廠商閱讀，宣導各項安全衛生相關管理規範、現場危害告知及注意事項等，確保承攬商瞭解工作環境、可能危害因素及相關安全衛生規定，並遵循「承攬商一證一卡」進出管制措施，對承攬商人員實施廠區活動流布管控；於作業時，由工安人員不定期進行查核，確保作業過程之安全性，承攬商亦可即時與工安人員討論職業安全衛生相關事項，並將承攬商之業務安全衛生管理事項於每季職業安全衛生委員會議上進行審議檢討，嚴格監管茂達之職業安全衛生環境。2025 年本公司未發生任何承攬商職業安全衛生災害或意外，未來將繼續完善相關辦法，持續提升安全衛生紮根之理念與永續管理意識。

員工健康促進

為避免同仁因人員、設備、活動、服務、機械設備、作業區域變更等因素而引起可能之危害及風險，本公司訂定「危害鑒別風險評估管理程式」，透過危害發生機率及嚴重性判斷風險等級，以持續辨識、評估與管控風險，並搭配職業安全衛生委員會、勞工安全主管人員之建置、新進及在職同仁教育訓練等措施，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力，讓相關人員具備適當的認知，確保工作安全與健康，進而降低及預防潛在風險發生。本公司亦訂定及執行勞工健康服務促進計畫、人因危害預防計畫、母性健康保護計畫、異常工作負荷預防計畫與不法侵害預防計畫，以問卷方式全方面調查同仁的身心健康，提高同仁健康品質。並定期規劃完善且優於法規的健康檢查，追蹤員工健康狀況，針對健康檢查檢測值異常之同仁，將進行追蹤管理，並給予必要之個別健康諮詢關懷與指導，搭配臨場醫護服務，提供健康諮詢、衛教建議、健康講座等健康促進活動，使同仁掌握自身之健康狀況並提供自我健康管理依據，達到預防勝於治療，創造安全無虞的工作環境。除提供同仁健康檢查外，也同步協助同仁眷屬安排健康檢查，進一步守護同仁家庭之健康。

員工健康檢查照片



茂達電子致力於打造一個身心健康友善的職場工作環境，積極推動職場健康促進措施。我們提供多項服務，以促進全體同仁們的身心健康，詳列如下：

● 健檢照護：

以「勞工健康保護規則」為依據，新進同仁實施一般體格檢查並給予費用補助；在職同仁定期接受健康檢查，且以優於法令規定之年齡及專案受檢，並開放眷屬自費享有同等優惠檢查，保障員工及其家庭的健康生活，進而建立合理之員工健康管理規範。員工健檢除了優於法規的項目外，還提供自費項目，提供同仁不同的選擇，可依員工年齡、健康高危險因數等因素，選擇適當的受檢項目，為自己量身打造專屬的體檢套餐。健檢結果將交由臨場醫護統計分析，並依統計結果辦理後續諮詢服務及健康促進活動，以最嚴謹、積極的態度協助同仁把關健康，落實關懷服務。

● 臨場服務與健康諮詢服務：

本公司為保障員工健康，已簽訂特約臨場醫護服務，由醫護人員協助建立員工健康資料並進行健康管理，以掌握員工健康狀況。透過健檢指標追蹤與分析，作為工作適性分配及預防職業病之依據，以降低健康風險發生。臨場健康服務採預約制，醫師每年提供 6 次臨場服務（每次 2 小時），護理人員每月提供 6 次臨場服務（每次 2 小時），服務時段並公告於內部系統，便利員工預約使用。針對健康檢查結果異常之員工，由醫護人員進行分析與評估，並依風險等級主動提供關懷與追蹤，必要時安排臨場面談與健康指導，以強化員工健康管理與照護品質。

● 健康促進活動：

1. 每年定期舉辦健康講座，讓艱澀難懂的醫學知識透過活潑生動的表達形式傳輸給同仁，也希望引領同仁入門瞭解健康管理的必須性及重要性，2025 年舉辦 1 場視力健康講座，參加人次共 71 人。
2. 茂達鼓勵同仁參與運動相關活動，除了提升自身健康外亦能增進公司同仁感情，並於 2025 年獲頒健康職場促進自主評核合格證明。我們提供多元的運動性社團供同仁於非上班時間盡情揮灑汗水，包含羽球社、籃球社、熱舞社、拳擊有氧、瑜珈社及戶外走跳社等運動性社團，藉由運動同好以小團體的力量，帶起企業內部運動強身的風氣，或成為公司賽事活動的協力單位，共同推展運動風氣。
3. 於電子佈告欄定期更新衛教知識，讓公司同仁都能獲取更新、更全面的衛教資訊，維持最佳的健康管理狀態。
4. 午晚餐的餐點內容由營養師規劃調配，採雜糧飯、低脂肉、低油烹調，並推出水果餐及健康餐等多元選擇，讓同仁依據身體不同需求選擇最適切的餐點，並於功能表中清楚標示熱量，方便員工進行自我健康管理。
5. 設置健康及心理諮詢信箱及專線協助處理員工各種心理及健康問題，以解決員工面臨的問題與困擾。

● 保障女性與母性勞工：

訂有「母性健康保護計畫」，由醫護提供相關知識與建議，並由勞工安全衛生管理室、單位主管及醫護依計畫內容協助評估母性同仁是否需進行工作調整，以確保妊娠、分娩後、哺乳等女性員工之身心健康，達到母性健康保護之目的。此外，公司依《性別平等工作法》提供產假、育嬰留停選擇、哺乳時間、哺乳室等協助措施，並額外提供優於法令規定的友善車位與特約托兒機構。

● 異常工時、人因工程及不法侵害等保護：

訂有「人因危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防程序」，藉由量表實施風險評估及需求調查，建置相關資料庫實施比對，對於有風險的同仁提供醫護諮詢及適當的處置與建議。另針對職場不法侵害訂有「不法侵害預防計畫」，定期實施問卷調查與後續追蹤，並將該計畫納入新進及在職同仁的定期教育訓練，持續更新最新的法規知識與性平觀念，加強全體同仁對不法侵害預防之重視，杜絕工作場所發生不法侵害之風險，2025 年新進同仁受訓共 16 人次，在職同仁受訓 290 人次，接受職場不法侵害預防教育訓練的正式員工比例為 100%。

健康促進活動-健康講座



健康職場證明



職業傷害

茂達電子重視員工之健康與安全，依循相關法規並建置職業安全衛生管理系統，持續降低職業災害風險並強化預防機制。2025 年度本公司員工及非員工均未發生任何職業傷害事件，亦無重大安全事故發生。公司持續透過職業安全衛生教育訓練、消防與急救演練、工作場所設備定期檢查與維護等措施，強化員工安全意識及應變能力，以預防職業災害之發生。未來將持續精進安全管理制度，強化風險控管機制，確保所有工作者均能於安全無虞之環境中工作，落實安全文化並提升企業永續營運韌性。

員工				
類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性	157,760	164,008	162,008
	男性	396,624	410,544	405,592
	合計	554,384	574,552	567,600

非員工				
類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性	7,744	10,868	10,824
	男性	10,852	9,904	9,900
	合計	18,596	20,772	20,724

5.5 社會回饋

● 公司營運概況與社會影響：

茂達電子為專注於積體電路（IC）設計之專業公司，營運型態以辦公室作業為主，無實體生產製造行為，並設址於新竹科學園區。公司長期深耕積體電路核心技術，持續投入研發創新，並與產業夥伴攜手合作，共同展望未來發展，致力於促進半導體產業生態系之健全與園區整體繁榮。此外，茂達電子的營運亦為當地提供多元就業機會，對區域經濟發展具正向幫助。

● 環境影響評估：

由於公司並無生產線設置，其營運活動不涉及大量用水需求，廠區所產生之廢水僅為員工日常生活污水，並依法規妥善處理，水污染風險極低。

在能源與排放方面，公司主要溫室氣體排放來源為辦公室冷氣空調及一般用電，整體能耗相對有限；營運過程所產生之廢棄物亦皆屬一般生活垃圾，並依規定分類與清運，未對環境造成顯著負擔。整體而言，本公司對當地社區及環境可能產生之負面影響程度較低。

● 企業社會責任與永續投入：

儘管公司營運對環境之影響相對有限，茂達仍將回饋社會與善盡企業社會責任視為重要使命，以福委會為主要推手，結合聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）之相關指標，積極投入具正向影響力之公益與永續行動。

目前推動重點涵蓋環境永續、弱勢關懷與社會共榮等面向，期望透過企業資源的投入與員工的共同參與，發揮互補、共創與合作的精神，攜手利害關係人共同為打造更美好、永續的社會而努力。

公益活動	說明
蛇來運轉，圓滿心願	元宵佳節，不僅是團圓的日子，更是傳遞愛與關懷的時刻。 為響應公益，本次活動與蒙恩聽障烘焙坊訂購公益餅乾禮盒，讓大家在品嚐節慶美味的同時，也能一同為社會公益盡一份心力，費用計 79,152 元。
溫馨公益兒童節	在這個充滿歡樂與愛的兒童節中，特別與喜憨兒基金會合作發放十穀米禮盒，粒粒飽滿米粒代表滿滿的心意，也希望將幸福與溫暖帶給特殊群體，一起歡慶兒童節！費用計 105,376 元
母愛公益，溫馨無限	有一種牽掛心連心，有一份關愛很溫馨。為了讓弱勢族群也能感受到母親節的溫馨，本次活動特與喜憨兒烘焙坊訂購愛心禮盒，以實際行動支持基金會運作，費用計 81,056 元。
一袋愛心，一份希望！ 茂達電子捐血活動	茂達每年固定與臺灣血液基金會新竹捐血中心合作，鼓勵同仁挽起衣袖，共同響應捐血活動，以實際行動發揮影響力，用大家的一滴血，延續生命的希望。 實施效益：本次活動共捐出 140 袋珍貴血液，希望讓有需要的人在緊急時刻，有足夠的血液資源可以度過難關，並持續回饋社會，延續善迴圈，攜手成為生命的守護者！



附錄

附錄一： GRI 永續性報導準則（GRI）對照表

附錄二： 永續會計準則（SASB）對照表

附錄三： 永續揭露指標-半導體業

附錄四： 上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄一 GRI 永續性報導準則 (GRI) 對照表

使用聲明	茂達電子已依循 GRI 準則報導 2025/01/01-2025/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於茂達電子	5	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	1	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	1	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於茂達電子	5	
	2-7	員工	5.2 人才招聘與培訓	52	
	2-8	非員工的工作者	5.2 人才招聘與培訓	52	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 治理結構	20	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 治理結構	20	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 治理結構	24	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 治理結構	20	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 治理結構	20	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 治理結構	20	
	2-15	利益衝突	2.2 治理結構	24	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 治理結構	24	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 治理結構	25	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 治理結構	25	
	2-19	薪酬政策	2.2 治理結構	26	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 治理結構	26	
	2-21	年度總薪酬比率	-	-	最高個人之年度總薪酬涉及薪資保密協定，故不揭露。

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	2	
	2-23	政策承諾	2.2 治理結構	27	
	2-24	納入政策承諾	2.2 治理結構	27	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 治理結構	27	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 法規遵循	29	
	2-27	法規遵循	2.4 法規遵循	29	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於茂達電子	7	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	8	
	2-30	團體協約	5.2 人才招募與培訓	54	



重大主題

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	11	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	11	
重大主題：經濟績效							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	2.1 重大主題管理方針	18	
GRI 201	經濟績效主題揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	28	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候變遷管理	42	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工福利與保障	58	
重大主題：資訊安全							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理方針	31	
GRI 418	客戶隱私主題揭露 2016	-	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 產品與服務	36	
重大主題：供應商管理							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理方針	32	
GRI 308	供應商環境評估主題揭露 2016	-	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3 供應鏈管理	39	
		-	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3 供應鏈管理	39	
GRI 414	供應商社會評估主題揭露 2016	-	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.3 供應鏈管理	39	
		-	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 供應鏈管理	39	
重大主題：排放（溫室氣體排放）							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理方針	41	
GRI 305	排放主題揭露 2016	-	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 節能減碳	47	
		-	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 節能減碳	47	
		-	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 節能減碳	47	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	4.4 節能減碳	47	
		-	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.4 節能減碳	47	
重大主題：勞資/雇關係							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.1 重大主題管理方針	51	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才招募與培訓	53	
		-	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工福利與保障	59	
		-	401-3	育嬰假	5.3 員工福利與保障	57	
GRI 402	勞/資關係主題揭露 2016	-	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 員工福利與保障	58	
重大主題：創新研發							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理方針	33	

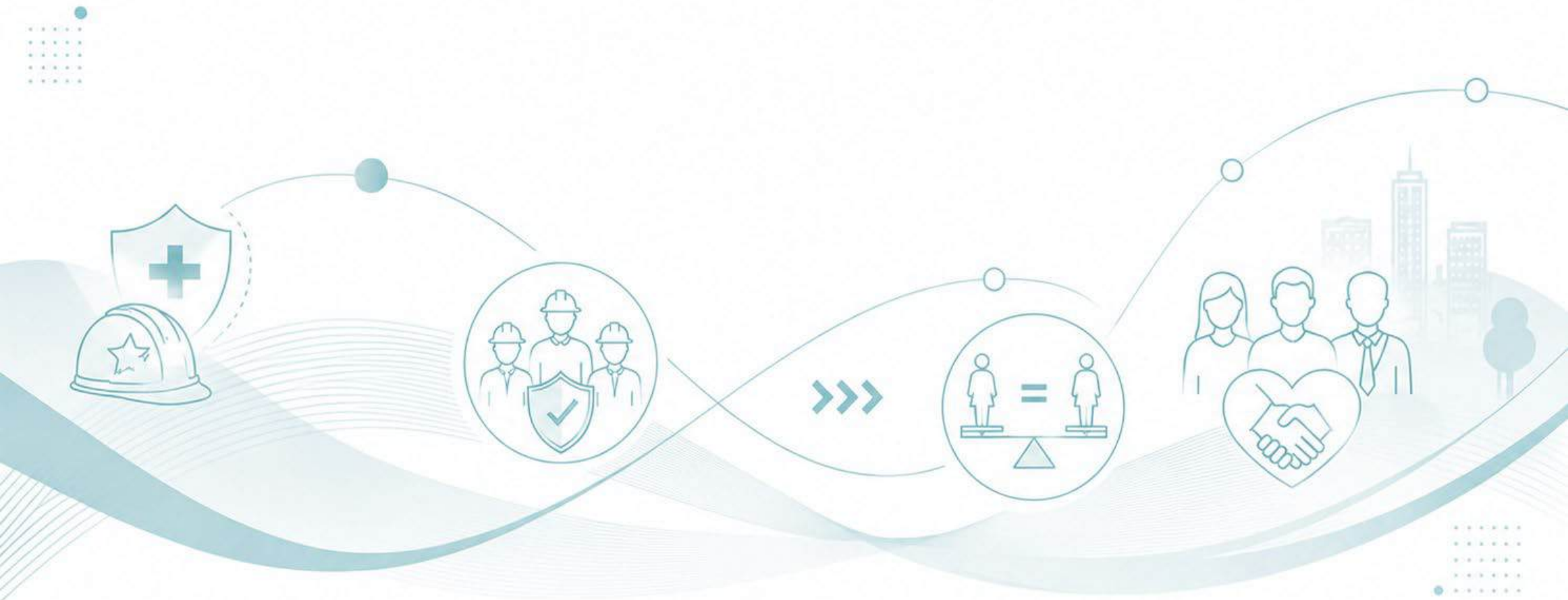
其他主題揭露

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 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	5.3 員工福利與保障	57	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會回饋	70	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會回饋	70	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3 供應鏈管理	39	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 法規遵循	29	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 法規遵循	29	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規遵循	29	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 法規遵循	29	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.3 營運績效	28	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 營運績效	28	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 營運績效	28	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.3 物料管理	45	
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.4 節能減碳	46	
	302-3	能源密集度	4.4 節能減碳	46	
	302-4	減少能源消耗	4.4 節能減碳	47	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.5 水資源管理	48	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.5 水資源管理	48	
	303-4	排水量	4.5 水資源管理	48	
	303-5	耗水量	4.5 水資源管理	48	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	49	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	49	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理	49	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理	49	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	49	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.6 廢棄物管理	49	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：400 系列（社會的主題）					
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 健康與安全	63	
	403-2	危害識別、風險評估及事故調查	5.4 健康與安全	64	
	403-3	職業健康服務	5.4 健康與安全	67	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 健康與安全	63	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 健康與安全	66	
	403-6	工作者健康促進	5.4 健康與安全	67	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 健康與安全	66	
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 健康與安全	63	
	403-9	職業傷害	5.4 健康與安全	69	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才招募與培訓	54	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 員工福利與保障	62	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才招募與培訓	56	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2 人才招募與培訓	56	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 員工福利與保障	57	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.2 治理結構	27	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.2 治理結構	27	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.2 治理結構	27	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.2 人才招募與培訓	55	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.5 社會回饋	56	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
當地社區					
GRI 413	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.5 社會回饋	70	
當地社區主題揭露 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	5.5 社會回饋	70	
顧客健康與安全					
GRI 416	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 產品與服務	34	
顧客健康與安全主題揭露 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 產品與服務	34	
行銷與標示					
GRI 417	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品與服務	36	
行銷與標示主題揭露 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 產品與服務	36	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 產品與服務	36	



附錄二 永續會計準則 (SASB) 對照表

產業別：半導體						
揭露主題	指標編號	揭露指標	單位	報告內容揭露	對應章節	頁碼
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 全球總排放量 (範疇一) (2) 來自全氟化合物的總排放量	公噸二氧化碳當量(t CO ₂ e)	(1) 範疇一直接溫室氣體排放量為 168.2471 公噸 CO ₂ e (2) 含氟溫室氣體排放量為 165.9984 公噸 CO ₂ e	4.4 節能減碳	47
	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	描述與分析	範疇一是指來自於製程或設施之直接排放，因茂達為 IC 設計公司並無產線，直接之溫室氣體排放量相對較低，故範疇一非本公司主要推行溫室氣體管理的主要標的，依主管機關規定於 2025 年完成盤查。 主要針對冷媒推動減碳措施，包含配合定期汰換舊有設備、夜間關閉部分空調、設定空調溫度及開關機時間管控，使空調設備運轉更有效率，減少冷媒消耗。	4.4 節能減碳	47
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 使用來自電網的用電量比 (3) 再生能源使用量占總能源使用佔比	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	(1) 總能源消耗：12,120.43GJ (2) 外購電力占總能源消耗：99.86% (3) 再生能源使用量占總能源使用：0%	4.4 節能減碳	46
水資源管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量 (2) 總耗水量 (3) 位於高或極高用水壓力區域之取水量所占百分比 (4) 位於高或極高用水壓力區域之耗水量所占百分比	千立方公尺、百分比(%)	(1) 總取水量：7.569 千立方公尺 (2) 本公司非工廠無排水之計量表，皆為民生用水，故無總耗水量資料 (3) 位於高或極高用水壓力區域之取水量佔比：0%	4.5 水資源管理	48
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	來自製造過程中之有害廢棄物總量及有害廢棄物回收再利用比例	公噸(t)、百分比(%)	2025 年度未產生有害廢棄物	4.6 廢棄物管理	49
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控及降低員工暴露於有害環境方法	描述與分析	茂達關心全體員工之身體健康，注重健康安全的職場文化，將建構本質安全的工作環境視為己任，於內部電子佈告欄公告「健康促進宣言」，以「打造健康生活型態」、「落實疾病預防」、「執行特殊保護」與「提升醫療照護」四大方針為主軸，以確保員工處於健康、樂活的優質工作環境	5.4 健康與安全	64
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律訴訟結果而造成的金錢損失總額	金額	本公司 2025 年無違反員工健康與安全法規相關事項，合計損失金額 0 元	5.4 健康與安全	64
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	說明 (1) 外籍員工及 (2) 海外員工比例	百分比(%)	外籍員工與海外員工比例：0%	5.2 人才招募與培訓	52
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 物質的產品收入比例	百分比(%)	產品僅有鉛含量 <4ppm，遠遠低於 IEC62474 規範(<1000ppm) 因此計算百分比為 0%	3.2 產品與服務	34
	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	效率	產品非系統層級，因此指標不適用	-	-

產業別：半導體

揭露主題	指標編號	揭露指標	單位	報告內容揭露	對應章節	頁碼
原物料溯源	TC-SC-440a.1	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	描述與分析	本公司遵循電子行業行為準則 (Electronic Industry Code of Conduct, EICC) 規範，不使用衝突礦產 (Conflict Mineral)，特別是來自於剛果民主共和國及其鄰近國家的衝突礦區所出產的錫、金、鉍、鎢、鈷等礦產，以維護人權，善盡企業社會責任。 依據「CFSP 無衝突礦產冶煉廠計畫」、「RBA 責任商業聯盟」、「GeSI 全球永續議題 e 化倡議組織」以及茂達電子制定「供應商社會企業責任行為準則規範」及「環境管理物質規範」等規範，我們要求所有供應商遵循並進行盡責調查，提出詳細揭露所有冶煉廠資訊，供應商透過衝突礦產報告模版 (CMRT) 及擴展礦物報告模版 (EMRT) 逐步溯源，以確保產品所使用的礦物原料皆來自責任礦產倡議組織 (Responsible minerals initiative, RMI) 所認定之冶煉廠或國家，共同維護世界人權價值，為了確保供應鏈的穩定性與可持續性，我們實施了以下風險管理策略： (1) 所有供應商皆須簽署並遵守茂達電子之「供應商責任商業聯盟行為準則承諾書」、「不使用禁/限用物質保證函」及「環境管理物質管制規格表及供應商自我宣告表」，以落實環境保護及原物料溯源管理。 (2) 依據「供應商評鑑辦法」，供應商應每年進行 QSA 自評調查作業，並由茂達進行年度實地(現場、遠端)或書面稽核評鑑，以瞭解供應商風險狀況，並依據評鑑結果要求供應商於規定期限內提出對應改善措施。 (3) 定期針對所有供應商之「衝突礦產報告」進行審核，以確保其材料來源來自合格冶煉廠。	4.3 物料管理	45
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之法律訴訟結果造成的損失總金額	金額	茂達電子 (ANPEC Electronics) 作為台灣上櫃公司 (股票代號：6138)，在企業經營上須遵守相關法律法規，包括公平交易法 (即反壟斷法或競爭法)。 根據公開資料與政府公告，截至最新更新截止日 (2026 年 1 月)，茂達電子並無重大或已被公開裁罰的反競爭行為案件。	2.4 法規遵循	29

活動指標	編號	類別	衡量單位	揭露情形
總生產量	TC-SC-000.A	量化	數量	(1) 電源轉換及管理 IC：635,790 (仟顆) (2) 放大及驅動 IC：430,750 (仟顆)
產量來自於自有廠房的百分比	TC-SC-000.B	量化	百分比(%)	茂達電子為 IC 設計公司，故來自於自有廠房的產量百分比為 0%

附錄三 永續揭露指標-半導體業

編號	指標項目	指標種類	年度揭露情形	對應章節	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	(1) 總能源消耗：12,120.43GJ (2) 外購電力占總能源消耗：99.86% (3) 再生能源使用量占總能源使用：0%	4.4 節能減碳	46
二	總取水量及總耗水量	量化	(1) 總取水量：7.569 千立方公尺 (2) 本公司非工廠無排水之計量表，皆為民生用水，故無總耗水量資料	4.5 水資源管理	48
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2025 年本公司事業廢棄物總量為 0.63 公噸，有害事業廢棄物為 0	4.6 廢棄物管理	49
四	說明職業災害人數及比率	量化	本公司 2025 年度無發生職業災害事件	5.4 健康與安全	69
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	本揭露年度無報廢之產品	3.2 產品與服務	36
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	量化	詳請參考永續會計準則【SASB_半導體(TC-SC-440a.1)】	3.2 產品與服務	34
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	質化敘述	詳請參考永續會計準則【SASB_半導體(TC-SC-520a.1)】	2.4 法規遵循	29
八	依產品類別之主要產品產量	量化	(1) 電源轉換及管理 IC：635,790 (仟顆) (2) 放大及驅動 IC：430,750 (仟顆)	3.2 產品與服務	36

附錄四 上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.2 氣候變遷管理	42
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)。	4.2 氣候變遷管理	42
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2 氣候變遷管理	42
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。	4.2 氣候變遷管理	44
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6. 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。	-	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
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。	-	-
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 (另填於 1-1 及 1-2)。	4.2 氣候變遷管理	42

1-1 溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍					
項目	年度	2024 年		2025 年	
		排放量(噸 CO ₂ e)	密集度(噸 CO ₂ e/總營收)	排放量(噸 CO ₂ e)	密集度(噸 CO ₂ e/總營收)
範疇一：直接排放		5.6294	0.0017	168.2471	0.0408
範疇二：間接排放		1,430.0086	0.4209	1,570.0190	0.3808
範疇三：其他間接排放		486.3347	0.1431	1,269.9974	0.3080
總計		1,921.9727	0.5657	3,008.2635	0.7297

註：

- 直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。
- 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。
- 溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。
- 溫室氣體排放量之密集度以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見

為提升氣候治理能力與國際永續標準接軌，本公司自願性導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查架構，建立組織化、系統化之溫室氣體盤查制度，並依據標準方法學建置盤查流程與數據管理系統，以確保溫室氣體盤查結果的一致性與透明度。目前公司已完成 2024 年基準年及 2025 年之盤查作業，並計畫於 2027 年委託具公信力之外部機構進行 2026 年盤查結果之確信，藉此強化盤查品質，並逐步提升溫室氣體管理之可靠性與完整性。

註：

1. 應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。
2. 確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司基本資料

- 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業
- 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司
- 資本額未達 50 億元之公司

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

- 母公司個體盤查
- 母公司個體確信
- 合併財務報告子公司盤查
- 合併財務報告子公司確信

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形

溫室氣體減量目標：

短期目標（2025 年–2027 年）：

- 導入 ISO 14064-1 架構，建立溫室氣體盤查制度。
- 依據 ISO 14064-1 方法學進行碳盤查，建置盤查流程與數據管理系統。
- 完成基準年碳排量盤點，依據結果設立具體可行之減碳目標。
- 優化節能設備，提升能源使用效率。
- 逐步汰換傳統照明設備，改為 LED 節能燈具。

中長期目標（2028 年–2050 年）：

- 配合政府淨零政策，逐步邁向營運淨零排放。
- 提升綠電使用比例，提高再生能源使用率。
- 推動數位化與無紙化營運，減少間接碳排放（Scope 3）。

溫室氣體減量策略及具體行動計畫：

本公司為 IC 設計公司並無生產線，主要溫室氣體排放源為冷氣空調等，隨著氣溫溫度越來越高，每年以維持持平為目標，來達到減少碳排放，為溫室氣體減量做最大努力。

減量目標：隨著每年的溫室氣體盤查結果，調整節能減碳策略，鼓勵員工從日常生活中落實節能減碳。預計 2026 年度達成減少碳排放量 1%。

策略及具體行動計畫：監控公司用水、用電量，並持續檢討改善逐步降低使用量、加強公司硬體方面環境節能改善，內部宣導提升同仁節能與永續經營發展之理念。

1. 配合公司 ISO 14001 環境目標管理方案-節電 1%或持平。
2. 每月檢討改善、積極推動及提案節能減碳工程。
3. 遵守環保法令並重視環境管理，落實垃圾分類及資源回收，定期發佈文宣進行節能減碳、節約用水等政策。
4. 定期汰換舊有設備，提升作業效率，落實綠色環保。
5. 本公司採用夜間關閉部分照明及空調，並設定空調溫度及開關機時間管控，使空調設備運轉更有效率，減少用水及用電量。
6. 汰換低效率耗電之燈具更換為 LED 高效率照明燈具。逐步汰換老舊安定器，延長燈管使用壽命達到節電效果。
7. 全廠冷氣回風網更換高效能濾網增加換氣效率，提升熱交換能力，降低冷氣壓縮機啟動次數。
8. 冰水主機溫度調高一度，降低壓縮機頻繁啟動。
9. 冬季非上班日關閉冰機，改用分離式冷氣。

2025 年減量達成情形：

茂達電子為具體減少公司的能源耗用量，持續監控用水、用電量並定期檢討改善來逐步降低能源使用量、也加強公司硬體方面環境節能，進行內部宣導來提升同仁們節能與永續經營發展之理念。

2025 年總用電量較 2024 年總用電量增加 11.44%，未達到減少 1%用電的目標，主要原因說明如下：

- 2025 年空調冰水主機溫度夏天 13 度、冬天 15 度，2025 年為符合產品實驗室人員需求，空調冰水主機溫度整年固定為 11 度。
- 持續投入研發，新增機台設備。
- 新增廠區辦公區及實驗室配置。

在產品及服務方面，本公司提供之電源管理 IC 皆與客戶確認其應用條件，並針對其應用條件達到客戶應用上需求的功率標準。此外，本公司會提供客戶客製化的整合型電源管理 IC，除了一定會達到客戶所要求的功率指標外，還能大幅縮減客戶應用上所需要的 PCB 面積，減少材料的使用以降低能源消耗。以四組 DCDC 的整合型電源管理 IC 為例，在所需的 PCB 面積上能比分散式的電源 IC 節省 30%以上的面積。

2025 年溫室氣體排放量(公噸 CO₂e)如下：

範疇一：168.2471 公噸 CO₂e。

範疇二：1,570.0190 公噸 CO₂e。

範疇三：1,269.9974 公噸 CO₂e。

總排放量=範疇一+範疇二+範疇三：3,008.2635 公噸 CO₂e。

註：

1. 應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。
2. 基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

