



2022 永續報告書 ESG Report

目錄 Contents

關於報告書	02
經營者的話	04
獲獎與肯定	06
永續績效	07
關於強茂	08

1 永續管理

1.1 ESG 永續發展推動	15
1.2 重大性分析	18
1.3 利害關係人溝通	22

2 誠信治理

2.1 公司治理	27
2.2 營運績效	31
2.3 道德誠信	32
2.4 風險管理	34
2.5 資安管理	36

3 責任供應鏈

3.1 產品品質與服務	40
3.2 創新精進	43
3.3 供應鏈永續管理	48
3.4 客戶關係管理	54

4 環境保護

4.1 氣候變遷調適與行動	56
4.2 能源與排放	63
4.3 水資源管理	66
4.4 廢棄物管理	68

5 以人為本

5.1 人權管理	71
5.2 員工結構	73
5.3 招募任用	76
5.4 薪酬福利	80
5.5 人才發展	86
5.6 員工健康與安全	94

6 社會共融

7 附錄

一. GRI CONTENT INDEX	117
二. 永續揭露指標 - 半導體業對照表	124
三. 永續會計準則 SASB 對照表	125
四. 臺灣證交所氣候相關資訊對照表	127
五. 第三方獨立單位查證聲明書	128

關於報告書

本報告書為強茂股份有限公司 (以下簡稱強茂) 發行之第一本「永續報告書」，揭露強茂於治理 (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。強茂未來將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 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，並部分涵蓋 2022 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)，其中環境面資訊以強茂股份有限公司岡山廠為主進行揭露，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，關係企業相關資料請參閱《強茂股份有限公司 111 年度年報 P118》，若揭露範疇與前述不一致，將於本文中備註說明。

撰寫原則

本報告書主要依循全球永續性報告書組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 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，同時參酌永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 半導體揭露標準、聯合國永續發展目標 (SDGs) 及 TCFD 氣候相關財務揭露建議書等永續指標及倡議，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一~四。

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，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 企業永續發展委員會各組成員提供，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「企業永續發展辦公室執行秘書」統籌進行數據檢驗、內容規劃與編輯修訂等事宜。

彙整後之報告書，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確證，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「ESG 企業永續發展委員會」進行審閱，取得董事長核准後定稿並公開揭露。

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 企業永續發展委員會 執行秘書陳小姐

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



經營者的話

強茂公司作為全球企業公民一份子，在面臨全球環境氣候、經濟、社會面各項前所未有的變化時，強茂公司自我要求於全球經濟半導體供應鏈中，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積極推展與持續改善，致力成為世界綠色企業團員，並持續強化各項 ESG（環境 Environmental 的美、社會 Social 的善、治理 Governance 的真）行動，以高度動態來因應未來之變化挑戰。故強茂公司於 2022 年 03 月 01 日正式成立 ESG 企業永續發展委員會，並下轄環境永續推動小組、社會責任推動小組、永續治理推動小組。該委員會由董事長暨總經理擔任主任委員，並自事業體主管中遴選各推動小組之代表委員，發展強茂公司 ESG 企業永續發展委員會三大推動小組願景及相關行動及績效。

環境永續

以「強化綠能發展，茂林永續經營」為願景，我們在環境永續績效部分積極努力，專注於節約能源、減廢再利用、綠能及環境永續三大方向，以實踐強茂對環境永續的承諾。2022 年，我們陸續展開 ISO 50001 能源管理系統、ISO 14064 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，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，以改善環境品質；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，致力並完成於 2040 年達碳中和實踐綠能永續行動。

社會責任

以「打造幸福強茂，員工引以為傲的企業」為願景，強茂致力於尊重平等、員工照護、教育參與、社福捐助四大方向，以實踐強茂對社會參與的承諾。

2022 年度，強茂女性員工達 61.3%，不分性別男女擁有平等之職涯發揮舞台，且無違反人權、勞資爭議等重大負面事件產生及維持穩定之人力資源狀態；員工照護部分，則是落實各項人才發展薪酬及福利措施活動，如：員工持股信託、專屬生日快樂假、公司福委會活動；教育參與採用結合產官學模式，招募內部企業志工於在地區域國小進行教育參與活動，社福捐助則是持續捐助鄰近區域國小營養午餐及教學資源，共同協助教育扎根，並捐贈在地社福機構，給予社會弱勢有更多的幫助跟機會。

未來，強茂將持續致力提升更良好的勞資關係，維護員工權益，並提供安全、健康的工作環境於訓練培訓、人才發展、平等就業機會、相關獎酬福利，盡力給予同仁最完善的員工照護行動。另也承諾持續遵循 RBA 責任商業聯盟相關規範，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。社會參與策略，會持續秉持在地起源，取之於在地、回饋於在地，結合強茂公司全體員工力量，發揮企業愛與善的社會影響力。

永續治理

以「誠信經營，攜手全球夥伴永續共好」為願景，強茂致力往創新成長、責任永續方向前進，以實踐強茂對永續治理的承諾。我們深信只有秉持誠信經營，攜手全球夥伴，才能共同實現永續的美好未來。在供應鏈盡責管理方面，我們於 2022 年完成了 55 間直接供應商 RBA 稽核，合格率 100%，充分體現了我們對供應商的嚴格要求和對供應鏈責任的堅持，確保供應鏈中的每個環節都遵循道德、環保和社會責任。

此外，我們不斷追求創新與突破，2022 年度共提出了 49 件專利申請案，這些創新成果是我們對技術進步和行業發展的積極貢獻。同時，我們堅持恪守國際和國內法令規範，在誠信、治理及法規遵循等方面，始終保持良好表現，無重大負面消息。這些努力和成績的取得，都得益於我們團隊的共同奮鬥和全體夥伴的辛勤付出。

未來，我們也將會持續秉持廉潔經營、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，全員參與並持續監控及改善管理系統績效，與全球業務及供應商夥伴持續建立企業社會責任的新共識，確保公司治理的有效運作，致力於實踐企業之永續發展。

在日新月異的市場和技術環境中，強茂必須繼續不斷創新和改進，以應對新的風險和機會。因此我們將持續加強研發和投資，推動更環保、更可持續的技術解決方案和產品，讓科技不只可以塑造未來，更可以與永續發展目標相結合。

另一方面，我們清楚永續的旅途上，是需要跟我們的利害關係人夥伴共同前行，我們承諾將會持續加強與利害關係人夥伴的對話和合作，持續改善我們的報告和溝通互動。

最後，我們承諾會將『永續』精神化成各項行動，力行企業永續發展的軸向，致力於強茂公司企業願景：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，實現理想生活，用智慧帶來潔淨、環保，使世界緊密連結。

最重要的是，我們承諾將與利害關係人夥伴攜手前行朝向 ESG 真善美的傳承，為地球、社會、以及最重要的未來世代，創造一個可持續的環境及美好的未來。

強茂股份有限公司

董事長暨總經理

方敏濤



獲獎與肯定

2022

EE Award Asia
2022 Best Power IC



2022

ResMed
2022 Highly
Commended Award



2021

MACQUARIE Bank
2021 Global Depository
Shares offering on Luxem-
bourg Stock Exchange



2021

Inventec
2021 In Recognition of Your
Superior Partnership
Extraordinary Contribution
and Performance



永續績效

建造可持續發展的未來是我們的責任



- 2022 年共計節能 849,524 kWh/ 年，換算溫室氣體減量約 420.51 TCO₂e。
- 2022 年太陽能發電量 163,584 度。
- 2022 年廢棄物總量共計 547.73 公噸，較前一年減少約 32.7%。
- 2022 年電子廢棄物再循環之百分比 98.11%。
- 2022 年無任何廢棄物不當處置及運送至國外處理之情事發生。
- 2022 年取水強度為 0.03432 百萬公升/百萬營收，較前一年度下降 12.20%。
- 2022 年廢水監測均符合法規要求，對當地水體無造成重大衝擊。

- 2022 年無違反人權、勞資爭議等負面事件發生。
- 2022 年女性員工占 61.3%，不因性別限制擁有相同舞台發揮。
- 2022 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。
- 2022 年員工及非員工工作者無重大職災事件及職業病例。
- 2022 年共完成 55 家供應商 RBA 稽核，合格率 100%。
- 2022 年冶煉廠 100% 符合不使用衝突礦產承諾。
- 2022 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。
- 2022 年無發生任何客戶資料外洩及重大資通安全事件。
- 2022 年客戶滿意度達成率達 99%。
- 2022 年強茂公益回饋支出共計 180 萬元。

S 社會面



- 2022 年 3 月 1 日成立 ESG 企業永續發展委員會。
- 2022 年合併營業收入 13,227,847 仟元；稅後淨利 1,757,904 仟元。
- 2022 年提出 49 件專利申請案，截至 2022 年獲准領證的現行有效專利共 19 件。
- 2022 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。
- 2022 年無重大違規及負面訊息。

關於強茂



US\$ 476 Million
Y2022 合併營收



3 座封裝廠



3 座晶圓廠



集團員工人數
近3,000人



產品數量
10K+ Parts



年出貨量
26B Pcs
2022



全球涵蓋
50+ 國家數



全球服務客戶數
10,000+



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。

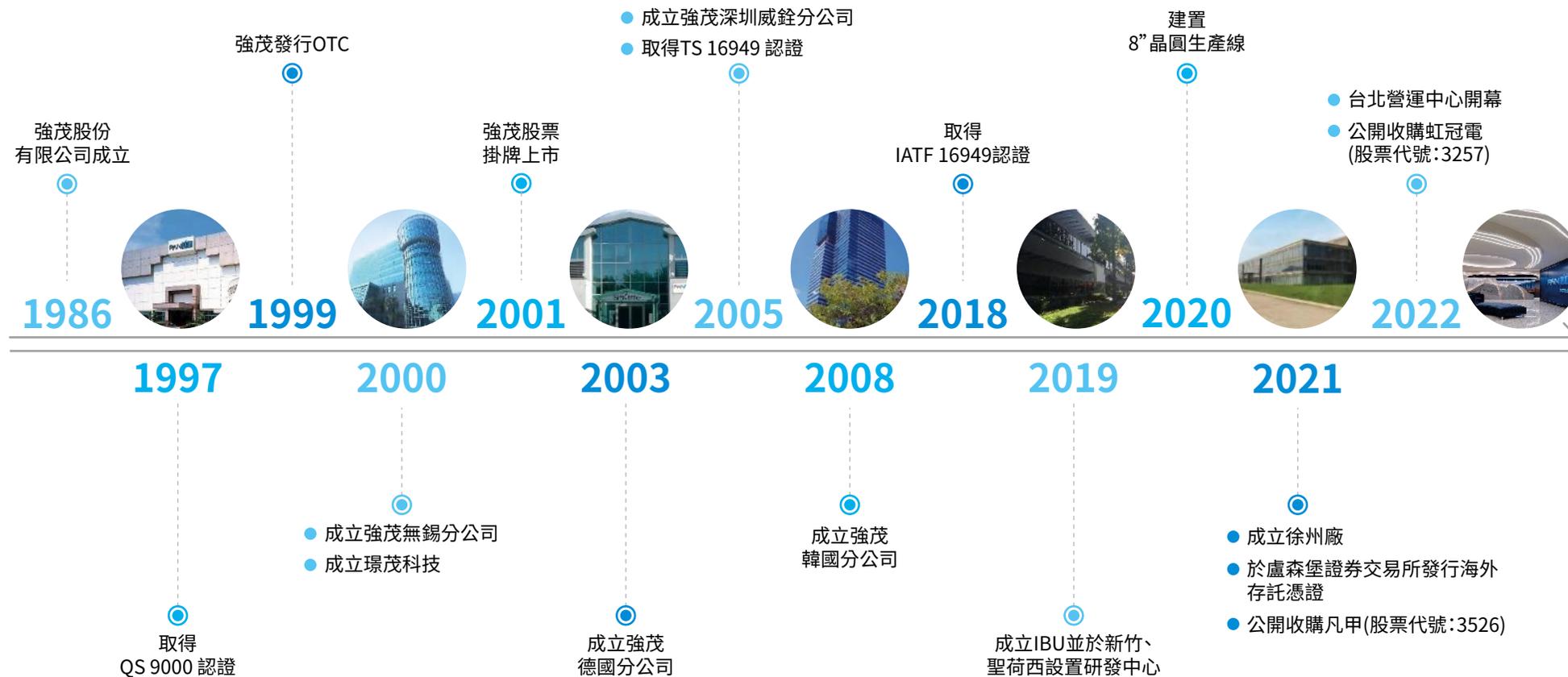
公司基本資料

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。 產品線包括整流二極體、突波抑制器、小訊號元件、電晶體以及第三代化合物半導體。
實收資本額	新台幣3,828,149仟元(截至2022/12/31)
台灣員工人數	1,541人(截至2022/12/31)
董事長暨總經理	方敏清
總部地址	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

1 汽車電子
車燈、車身電子裝置、資訊娛樂系統、泵、車載充電

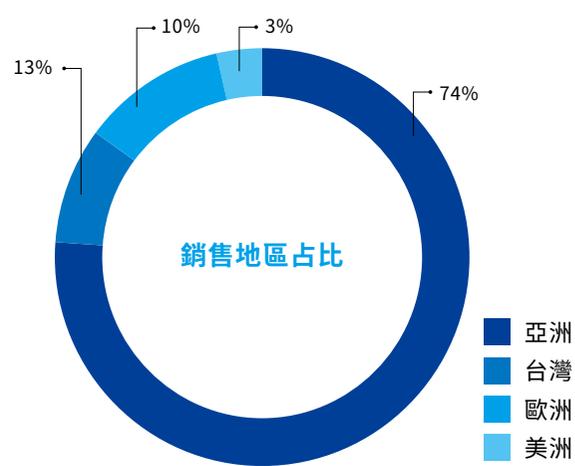
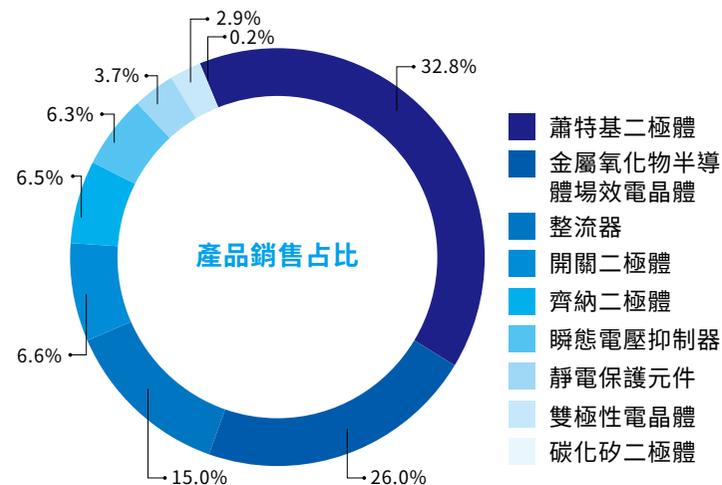
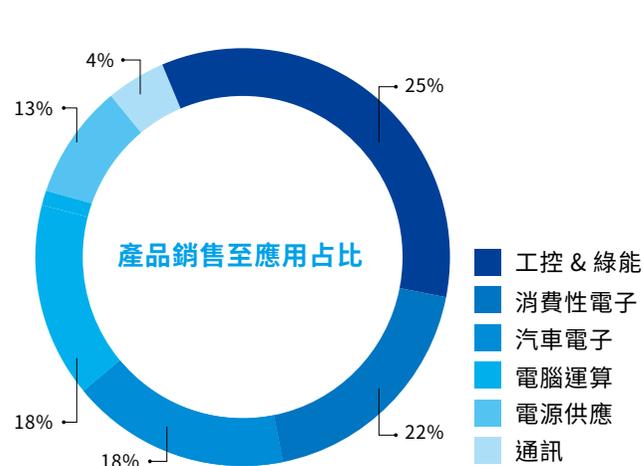
2 電腦運算
筆記型電腦、主機板、固態硬碟、伺服器、資料中心

3 消費性電子
電視、白色家電、黑色家電、遊戲機、智慧手錶、印表機、網路攝影機

4 工控&綠能
太陽能逆變器、直流風扇、機器人、伺服散熱風扇、充電樁、馬達、醫療

5 電源供應
PD 充電器、變壓器、不斷電系統、DC-DC 電源模組、伺服器電源

6 通訊
POE、移動裝置、行動通訊基地台



2022 年德國慕尼黑電子展

強茂於 2022 年 11 月 15~18 日參加德國慕尼黑電子展，是全球規模最大的電子零組件專業展，有來自全球 48 個國家 2,144 家廠商參與此一盛會，共吸引 100 餘國逾 7 萬名買主前來參觀洽商。

2022 年強茂擴大規模，涵蓋集團虹冠電子，總部由營運長領軍，同行的還有策略長等以及歐洲團隊，展出一系列的最新產品，4 天展會期間共進行了約 60 場與客戶面對面的會議，展現強茂擴大歐洲市場、知名度的強烈企圖心。



● 產業交流

強茂藉由參與產業各公協會，與各協會成員相互交流，加強對產業趨勢、市場資訊與政府法令之了解，並增進與其他企業組織之合作，讓公司在各領域順遂發展。

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
	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
	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)



1.1 ESG 永續發展推動	15
1.2 重大性分析	18
1.3 利害關係人溝通	22

1.1 ESG 永續發展推動

ESG 企業願景及核心價值



互信協作



學習與成長

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



創新



當責



客戶導向

本公司於 2022 年 3 月 1 日成立 ESG 企業永續發展委員會，並下轄環境永續推動小組、社會責任推動小組、永續治理推動小組。該委員會由董事長暨總經理擔任主任委員，並自事業體主管中遴選各推動小組之代表委員。ESG 企業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，並每年至少一次向董事會報告 ESG 相關議題推行情形及永續資訊成果揭露，董事會針對 ESG 企業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。2022 年 ESG 相關議案呈報董事會共計 3 次。

ESG 企業永續發展委員會組織架構



註：ESG 企業永續發展委員會組織架構經由總經理及人資長簽核後公告。

ESG 企業永續發展委員會三大推動小組願景及任務

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

企業永續發展政策

★ 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；優化及增設處理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

2022 年 ESG 議題呈報董事會要點

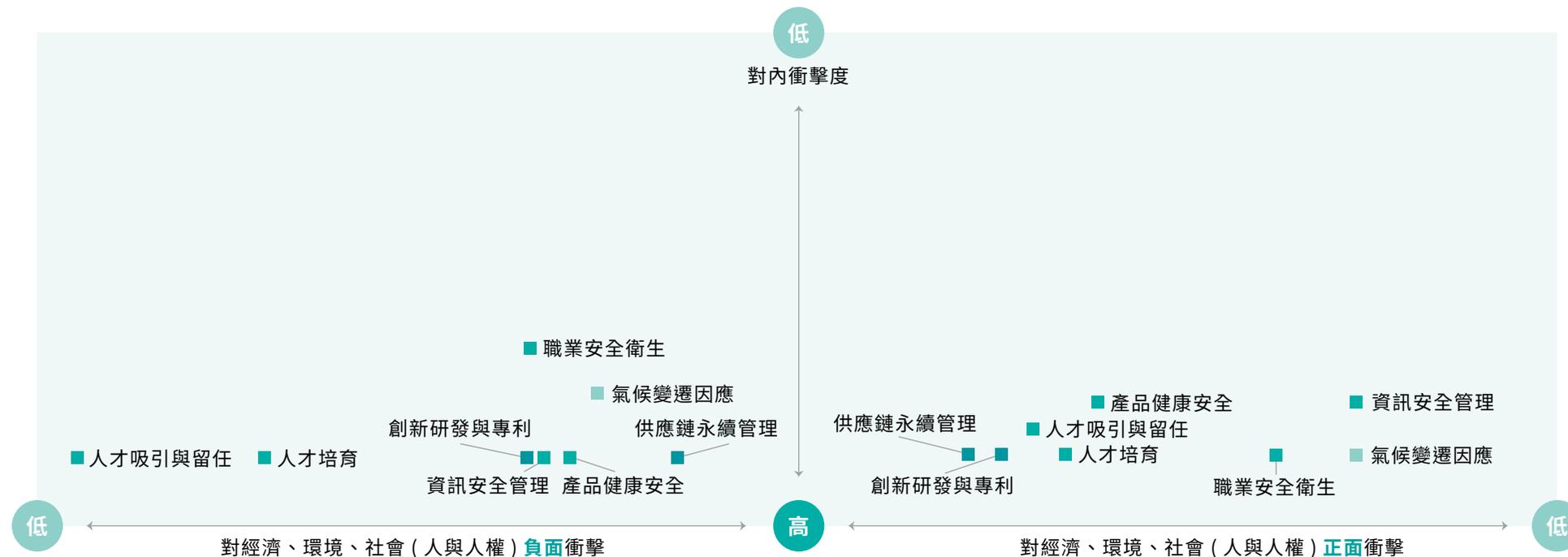
董事會報告時間	報告內容
2022年5月10日	<ul style="list-style-type: none"> ● 報告溫室氣體盤查及查證時程規劃 ● 報告執行進度 <ul style="list-style-type: none"> ● 成立 ESG 企業永續發展委員會 ● 訂定強茂 ESG 推行五大步驟 ● 遴選溫室氣體盤查輔導廠商 ● 訂定溫室氣體盤查與查證時程
2022年8月10日	<ul style="list-style-type: none"> ● 報告執行進度 <ul style="list-style-type: none"> ● 盤查前會前會 ● 評估強茂盤查相關單位職掌範圍 ● 舉辦盤查前人員配置會議，並確認盤查執行單位與人員配置 ● 舉辦 ESG 永續工作坊 (一)
2022年11月9日	<ul style="list-style-type: none"> ● 報告執行進度 <ul style="list-style-type: none"> ● 舉辦 ESG 永續工作坊 (二) ● 溫室氣體盤查暨產品碳足跡啟動正式會議



永續議題彙整

E 環境		S 社會		G 公司治理	
氣候變遷因應	廢棄物管理	人才吸引與留任	產品健康安全	經營績效	風險管理
水資源	生物多樣性	人才培育	產品生命週期管理	公司治理	稅務
空污		職業安全衛生	資訊安全管理	誠信經營	創新研發與專利
		人權管理	當地社區	法規遵循	供應鏈永續管理
		員工多元化與平等機會	社會參與		

重大議題衝擊矩陣



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
供應鏈永續管理*	強茂目前為 RBA 成員，逐年要求供應鏈盡責管理，包含人權、環境等面向，要求供應商簽署衝突礦產承諾書，並定期安排年度供應商稽核行程，確保供應商系統符合要求。本公司供應商曾發生環保違法事件，且部分供應商位於高風險地區，若未妥善管理及定期進行追蹤，可能造成斷料之風險。	●■	【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
產品健康安全	本公司導入 ISO 9001、IATF 16949、IECQ QC080000 管理系統，並定期進行風險鑑別，近年無相關負面事件，亦無發生違法、不符合客戶要求之情事。本公司雖然部分產品內部結構含有鉛，不會直接對環境造成負面衝擊。	●■	【GRI】 416 顧客健康與安全 【GRI】 417 行銷與標示 (417-2)	3.1 產品品質與服務
資訊安全管理	隨著網絡攻擊和數據洩露事件的頻繁發生，資訊安全已成為企業必須高度重視的議題。企業必須將資訊安全管理納入其重要營運策略之一，建立完備的資訊安全管理體系和相應措施，並持續進行相關的監控和評估，以確保其業務的安全和可靠性。	●■	【GRI】 418 客戶隱私	2.5 資安管理
創新研發與專利	若公司創新研發與專利布局不完整，可能失去專利保護，損失市場上的創新利基，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，強茂未發生實際負面衝擊之情事。	●	自訂主題	3.2 創新精進
氣候變遷因應*	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，若未進行相關管理及應對措施，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) 【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	4.1 氣候變遷調適與行動

註：

1. 若有發生實際負面衝擊之涉入程度 ●造成 ■促成 ▲直接相關
2. 「*」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。

重大議題	衝擊說明	涉入程度	永續準則(議題)呼應	對應章節
人才培育	強茂相信，員工為公司重要的資產及營運的根基，故人才的引進與留用為企業永續經營的根基，能對社會總體經濟啟發正面效應，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。如人才未能持續引進留用，將造成強茂人才資產無法累積能量，公司各項業務無法順利展開，亦可能影響員工及相關利害關係人連帶使得區域經濟成長趨緩。	●	【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
人才吸引與留任		●	【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
職業安全衛生*	近三年員工均無嚴重職業災害與職業病發生，亦無重大廠區事故發生。惟 2021 年有一起廠區火災事故，但經由安衛中心即時控制火勢，並啟動通報、疏散及緊急應變 SOP 等應變流程，約 2 小時即快速將火勢撲滅，無人員傷亡或受困。	●	【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

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

強茂十分重視與利害關係人之互動，透過不同管道與媒介持續與利害關係人進行溝通，以了解利害關係人之需求與期待，進一步回應並進行資訊揭露。進行重大議題評估時，本公司同時評估每項議題利益受到或可能受到本公司經濟活動影響的個人或群體，並依其影響程度，鑑別出本年度主要利害關係人，依序為：員工、政府、客戶、股東及其他投資者、當地社區、承攬商/供應商/外包商六大類。強茂持續與利害關係人進行溝通，並及時回應各利害關係人之期待，建立良好的溝通管道。



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	2022年議合成果
 <p>員工</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理 ● 法規遵循 ● 人才吸引與留任 ● 人才培育 ● 職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> ● 內部公告 (不定期) ● 總經理對話時間 (每季) ● 勞資委員會 (每季) ● 職工福利委員會 (每季) ● 員工意見箱、文宣海報、性騷擾申訴信箱 (即時) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 4 場總經理對話時間 ● 4 場勞資會議 ● 4 場職工福利委員會會議
 <p>政府</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才吸引與留任 ● 法規遵循 ● 公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 主管機關政策宣導會 (不定期) ● 主管機關查核 (不定期) ● 電話溝通交流 (即時) ● 公文、函令 (不定期) ● 公開資訊觀測站 (即時) ● 股東會年報、永續報告書 (每年) ● 公司治理評鑑 (每年) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 未有經主管機關糾正缺失之情事 ● 勞動檢查 4 次，無發現違反稽核項目 ● 公文往返約 60 次
 <p>客戶</p> <p>客戶是公司經營的重要夥伴，滿足客戶需求以提升公司品質、服務能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶滿意度 ● 產品健康安全 	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶滿意度調查 (每年) ● 客戶拜訪 (每周) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶滿意度 93 分 ● 每周拜訪主要客戶 3 次 / 人

利害關係人 / 對強茂的意義	關注議題	溝通管道及頻率	2022年議合成果
 <p>股東及其他投資者</p> <p>投資者為公司提供穩定的資金來源，是強茂永續發展的堅實後盾。強茂透明地揭露營運資訊，展現公司營運成效，以增進投資人的支持，穩定資金並創造投資價值</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理 ● 經營績效 ● 資訊安全管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 股東會 (每年一次) ● 法人說明會 (不定期) ● 公司網站 (即時) ● 公開資訊觀測站 (即時) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 召開股東會 1 次 ● 召開法人說明會 4 次 ● 發布 47 則重大訊息
 <p>當地社區</p> <p>公司營運生產所在區域居民，對公司營運、就業機會、環境保護、社區回饋，會有相關關注及期待，避免任何抗議抗爭產生，與社區居民共榮共好，雙向互惠</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業安全衛生 ● 法規遵循 ● 空污 ● 人才吸引與留任 	<ul style="list-style-type: none"> ● 睦鄰活動及年節拜訪 (不定期) ● 公司網站及電話連繫 (即時) ● 就業服務站或員工轉介訊息 (即時) ● 里民會議與意見交流 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
 <p>承攬商/供應商/外包商</p> <p>提供公司於產品研發、製造品質等相關價值鏈之服務人員，對於公司於製造、品質、永續、環保安全衛生各面向所提之資源及支援服務，雙方為互利互榮關係</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應鏈永續管理 ● 職業安全衛生 ● 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新供應商審查作業 (不定期) ● 供應商稽核 (每年) ● 承攬商管理系統 (不定期) ● 電話 / MAIL/ 專人來訪 (即時) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商 100% 簽署企業社會責任承諾書 ● 針對 55 家供應商發放自評問卷，回收率 100% ● 完成 55 供應商 RBA 稽核，合格率 100%

● 利害關係人溝通管道

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



LinkedIn



Facebook



YouTube



WeChat



● 申訴檢舉管道

為保護利害關係人權益，建立公正透明的制度，制定「利害關係人建言及申訴處理辦法」、「檢舉人保護暨反報復管理程序」，利害關係人可透過公司官網設置之溝通管道匿名提出任何建言或申訴，如人權面、產品面、環境面、經營治理面等，由審計委員會指派專人進行處理並秉持保密原則，保護申訴檢舉人免受報復或懲罰。此外，強茂亦於RBA系統中訂定「企業社會責任溝通管理程序」，載明員工意見申訴管道及程序，並設有專責單位受理申訴案件。2022年共接獲2件員工建議及申訴案件，相關案件皆有專人進行調查及調解，並於勞資暨企業社會責任會議中報告後續處理情形。



申訴管道

建言及申訴專用信箱
supervisor@panjit.com.tw
審計委員會委任專職人員 方小姐



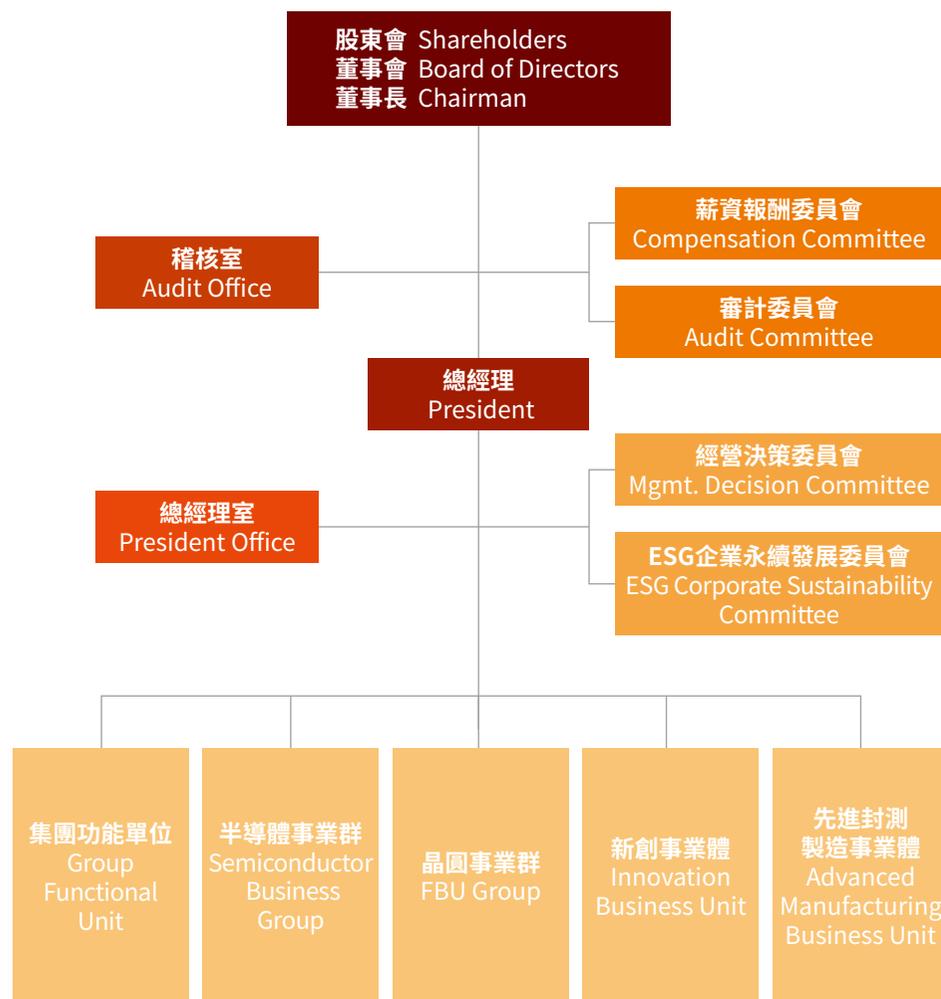


誠信治理

2.1 公司治理	27
2.2 營運績效	31
2.3 道德誠信	32
2.4 風險管理	34
2.5 資安管理	36

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。本屆董事會於 2020 年選任，由 7 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 3 席獨立董事、2 席法人董事及 2 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：

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、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。
- 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。
- 陳仕振獨立董事曾任理律法律事務所律師，目前擔任資訊服務業上市公司法務長，有助提供本公司智財策略及相關風險管理之規劃及建議。

● 提升董事會獨立性：

設有三名獨立董事，本屆董事會獨立董事之連續任期皆未逾三屆，並有達三分之二董事未兼任本公司員工或經理人。

● 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。

●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」及「薪資報酬委員會組織規程」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。

2022年董事會共召開8次會議，董事平均出席率為94.23%，董事會運作及利益迴避情形詳見《強茂股份有限公司111年度年報P25》。2023年董事會將全面改選，擬選任10席董事，其中獨立董事自3席增加至4席，以提升董事會獨立性，精進公司治理。

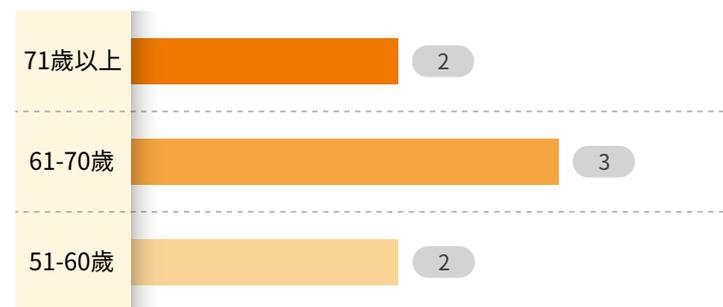
董事會成員

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	金茂投資(股)公司 代表人:方敏宗	●	●			●	●
董事	金茂投資(股)公司 代表人:林鴻光		●	●		●	
獨立董事	范良孚	●	●			●	
獨立董事	陳易成	●		●		●	
獨立董事	陳仕振				●	●	

註：

1. 更多董事會成員專業能力請參閱《強茂股份有限公司111年度年報P40-P41》
2. 本屆獨立董事連續任期均為9年以下。

董事會年齡分布



功能性委員會運作

功能性委員會	運作情形
審計委員會	於2017年6月13日成立，委員計3人，由3位獨立董事組成，本屆委員任期為2020年6月12日至2023年6月11日。2022年共計開會7次，委員平均出席率95.24%。
薪資報酬委員會	於2011年11月30日成立，委員計3人，由3位獨立董事組成，本屆委員任期為2020年6月12日至2023年6月11日。2022年共計開會4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，發展並落實執行獎酬連結永續指標策略，將高階經理人之變動獎酬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。

★ 經理人酬金

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

● 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，並協助相關報名作業，2022 年董事外部進修共計 53 小時，平均進修時數為 7.57 小時，內容包含誠信經營、法規遵循、風險管理、氣候變遷等主題。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，課程內容包含內線交易的要件、違反內線交易之罰則、如何避免誤觸內線交易等主題。2022 年董事外部進修課程詳見《強茂股份有限公司 111 年度年報 P42-P43》。

● 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）及個別董事成員之績效評估，並將評估結果提報董事會。2022 年度董事會績效評估結果如下表，相關成果已於 2023 年 3 月 10 日董事會中報告。

董事會績效評估

評估範圍	評估方式	評估內容	評估結果
董事會績效評估	董事會內部自評	<ul style="list-style-type: none"> ● 對公司營運之參與程度 ● 提升董事會決策品質 ● 董事會組成與結構 ● 董事的選任及持續進修 ● 內部控制 	得分為 98.78 分，顯示本公司董事會整體運作情況尚稱完善，符合公司治理精神。
個別董事成員績效評估	董事成員自評	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司目標與任務之掌握 ● 董事職責認知 ● 對公司營運之參與程度 ● 內部關係經營與溝通 ● 董事之專業及持續進修 ● 內部控制 	整體平均得分為 98.30 分，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)	功能性委員會內部自評	<ul style="list-style-type: none"> ● 對公司營運之參與程度 ● 功能性委員會職責認知 ● 內部控制 ● 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 	整體平均得分為 100 分，考核結果顯示本公司審計委員及薪酬委員對各項考核指標運作之效率與效果均有正面評價。

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，小訊號封裝主要應用於消費性、電腦及家電市場，而高功率封裝主要用於工業、電動車及電源管理等領域。受到防疫措施漣漪效應、俄烏戰爭、通貨膨脹及各國央行升息的影響，消費性、電腦及家電市場成長幅度有所減緩。但由於缺貨問題持續發酵，導致電動車、工控及電源管理市場需求不斷攀升，成長動能較小訊號封裝更佳。

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產品佈局。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。

強茂歷年營業收入



強茂歷年稅後淨利



註：本公司於 2018 年 10 月出售熒茂光學 (股) 公司 15% 股權，原持股 43.76% 降至 28.76%，自 2018 年 第四季起熒茂及其子公司即不再併入合併報表，故 2019 年營收下降。

強茂近三年合併財務績效

單位：新台幣仟元

項目	2020年	2021年	2022年
營業收入	10,485,100	13,861,744	13,227,847
營業外收入及支出	39,051	225,454	460,269
營業成本	8,038,328	9,466,106	9,232,010
稅後淨利	900,541	1,978,030	1,757,904
員工薪資和福利費用	2,046,093	2,653,440	2,667,507
所得稅費用	130,593	536,846	333,438
支付政府的款項(罰金) ^註	63	150	136
社區投資(捐贈)	935	875	2,629
支付投資人的款項	349,456	498,169	1,146,345
每股盈餘(元)	2.70	5.66	4.60
未分配盈餘	1,972,194	3,250,008	4,339,691

註：支付政府款項 (罰金) 揭露範疇為強茂母公司個體資訊。

● 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，2022 年共計 101,296,969 元。

補助單位	項目	補助金額(元)
財團法人中山管理教育基金會	實習生計畫補助	105,000
高雄市政府經濟發展局	高雄市促進產業發展投資補助	1,342,385
行政院國家發展委員會	台商回台投資專案	11,051,593
財政部	盈餘轉投資抵減未分配盈餘稅	14,997,987
財政部	研發投資抵減	19,909,143
財政部	智慧機械抵減應納稅額	53,890,861
合計		101,296,969

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。

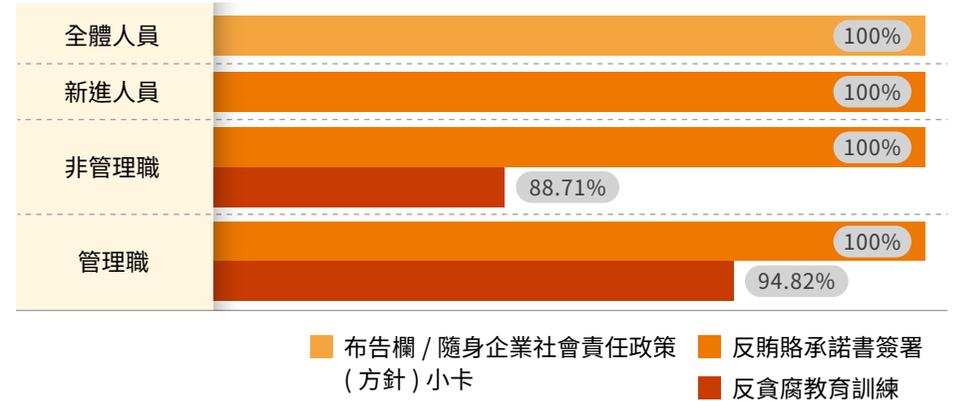
此外，本公司制定有「利害關係人建言及申訴管理辦法」，並於公司網站成立利害關係人建言及申訴服務窗口，用以作為利害關係人於權益受侵害時之申訴管道，並於每季審計委員會報告利害關係人建言及申訴案件之處理情形；同時依「道德管理程序」設有包含窗口、實體信箱及電子信箱等內部舉報途徑，以維護利害關係人與公司權益，所有收受之舉報事件均由專責單位秉持保密原則受理承辦、調查，並予以紀錄追蹤；查證屬實者，亦將按情節輕重依工作規則採取包含終止業務往來或僱傭契約在內的措施及法律行動。2022年反貪腐溝通管道及成果如下表，本公司2022年無相關貪腐事件及涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之法律事件與訴訟。

反貪腐溝通管道

項目	溝通對象	溝通數	總數	溝通/訓練比例
反貪腐教育訓練 - PANJIT 清廉反賄賂與反托拉斯之遵法行為 (直接 / 間接人員)	在職員工 (管理職)	238	251	94.82%
	在職員工 (非管理職)	1,006	1,134	88.71%
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	1,541	1,541	100%
簽署反賄賂承諾書 (間接人員)	新進員工	97	97	100%
	在職員工 (管理職)	176	176	100%
	在職員工 (非管理職)	632	632	100%

註：考量職務內容，反賄賂承諾書以間接員工為主要簽署對象。

反貪腐溝通管道及成果



● 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。2022 年無重大違規之情事，非重大裁罰則計有 136,452 元，相關違法內容及預防改善措施如下表所示。

處分日期	裁罰結果	違反法規內容	預防改善措施
2022/6/21	100,000元	《勞動基準法第 32 條》 延長工時逾 46 小時	<ul style="list-style-type: none"> ● 針對工時進行說明，並要求相關單位落實遵守相關加班工時及工時規定。 ● 主管可透過人力資源管理系統隨時掌握人員出勤及加班即時性資料。 ● 人資單位每月提供加班時數統計資料，並加註相關加班工時要求規範。
2022/7/7	36,452元	《建築法事件裁罰基準 第二條》 擅自建造罰鍰	依中央主管機關之規定，取得相關核准執照後，方可動工興建。

註：重大違規定義為裁罰金額大於 100 萬。

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) 及內外部利害關係人溝通議題等，彙整包含環境、社會及公司治理等面向之永續議題，經由 ESG 企業永續委員會委員與永續顧問透過會議討論，評估各項永續議題對利害關係人及公司經營之實際與潛在衝擊之重大程度，並依鑑別結果，制訂相應之風險管理政策與方針，及採取具體之預防性措施，以降低相關風險之影響，強化風險管理，奠定企業永續發展與經營。

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	產業發展	本公司產銷狀況深受終端市場需求牽動，近年全球經濟環境不穩定、國際間主要國家的政治或經濟關係緊張等問題，皆可能對需求端產生衝擊，此為本公司需謹慎因應的挑戰。	本公司積極朝向工業車載等應用領域轉型，透過建構高端應用產品核心技術能力、拓展新產品市場版圖、國際團隊提升品質製造技術，並適時配合外部環境變化與內部環境需求，調整組織結構，以因應產業變化對營運所帶來的影響。
	國內外政策與法令變動	本公司之生產基地、銷售市場皆跨足不同的地區及國家，故國內外環保、人權、品質相關之法規及認證，以及財稅務、貿易政策等法遵風險亦為本公司須面對的重要課題。	本公司隨時密切注意任何可能影響公司財務及業務之國內外政策及法令變動，以即時規劃因應措施，控制法遵風險。
	地緣政治	近年全球地緣政治風險日趨複雜且多樣化，頻繁的地緣衝突將引發地區間的對抗情緒，使各國保護主義情緒升溫，衝擊全球經濟成長。更趨分裂的地緣政治環境，亦將使各項政策的前景變得更加無法預測、更加極端，使企業在供應鏈管理、稅務負擔和監管環境上，處於不確定性中。	本公司除深耕臺灣市場外，同時持續拓海外版圖，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。

風險類型	風險項目	風險內容	因應策略
 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。	本公司於 2022 年成立資安行動小組，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。
	人才資源發展	人才資本是每間公司關鍵的資產，可能影響公司營運策略的成敗，同時也是公司表現關鍵差異化的因素，然而產業競爭加劇、少子化衝擊等因素，致使招募策略規劃、專業技能及管理人才不易，中長期恐有人才斷層或技術承接疑慮。	本公司透過多元的管道招募人才、提供合理且具市場競爭力之薪資及福利政策、協助建構員工職涯發展制度、並打造多元化和支持員工發展的職場環境，以吸引及留任人才。人才來源除了從產業界獲得有經驗的人才外，也從政府的專案計劃引進專業人才，及與各大專院校產學合作或校園招募，使人才的活水能源遠流長。
 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，進而影股東權益。	本公司係利用外幣資產及負債平衡之自然避險方式，並搭配操作各種財務工具，包括遠期外匯、交換及選擇權等之實質避險，持續管控外幣部位，以降低匯率風險；另在利率風險方面，則會定期評估市場資金狀況及銀行利率，以減少因利率波動對公司帶來之影響。
 危害風險	自然與人為災害	台灣地區因位處特殊的地體構造位置而引發之破壞性地震，及氣候變遷所導致之豪大雨、颱風，人為引發之緊急事故等，造成之設備、財產損害、電腦伺服器主機或通訊設備中斷，將有可能影響公司之日常營運與生產。	本公司針對所有可能之緊急狀況及天然災害，就風險預防、緊急應變、危機管理及營運持續等面向，發展全方位應對計畫及流程，並投保足額之財產保險，以期災害發生時，可及時因應、降低損害。此外，在推動職業衛生安全方面，本公司除持續保有 ISO 45001、TOSHMS 系統認證外，每年亦定期舉辦防災演習。
	氣候變遷	全球溫室效應導致氣候異常，伴隨而來的風災、雪災、水患與乾旱等災害，發生頻與損害愈發頻繁與嚴重。此類災害將對部分供應鏈中的關鍵零組件供給、產品之運輸、倉儲、銷售等產生影響，進而對營運成本造成波動。	本公司除透過供應鏈管理等措施降低此類衝擊外，亦積極實施節能減碳措施，包括：設備汰換、建置太陽能設備、節能宣導等，降低公司營運對環境之衝擊。另在推動環境及有害物質管理方面持續取得 ISO 14001、IECQ QC080000 之認證，期從污染預防的角度出發，將綠色生產的概念融入企業日常管理之中，並針對有害物質進行系統化、有效地管理，對環境永續盡一份心力。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，資訊是一種極為重要的資源，對企業運營和經濟發展均起著至關重要的作用。完善的資訊安全管理可以協助企業保護其業務資產和客戶資料，減少營運風險和經濟損失，提升客戶信任度和品牌形象，同時確保整個經濟體系的穩定和發展。

本公司未發生實際負面衝擊之情事，若本公司遭受到資安攻擊且無法及時防護，將會依「資訊安全事件應變管理」進行補救措施。



補救機制



管理審查

- 每季進行一次安全事件應變計劃，應對可能發生的資訊安全事件，並執行演習和測試。
- 每年委由第三方單位進行定期的資訊安全稽核，評估安全措施的有效性和合規性。
- 當「法律法規有所變化」、「新的資訊技術的出現」、「客戶或供應商或利害關係人的要求」、「發現資安技術漏洞或弱點」或「發生內外部安全事件」時，將會配合調整資安政策。

短期目標 (2023 年)

- 資安事件零發生。
- 資安培訓課程人員參與率 100%。
- 社交工程演練合格率达 100%。
- 關鍵系統備份率達 100%。
- 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。
- 每季進行至少一次安全事件應變演練。

中長期目標 (2024 年 ~2030 年)

- 2025 年前通過 ISO/IEC 27001 之資訊安全管理系統認證。
- 2030 年後，每年與第三方資安機構進行資安攻防演練。
- 探索新的技術和投資，以提高資訊安全的水平，提升業務效率和效益。



目標



績效管理成果

- 2022 年無發生任何客戶資料外洩及重大資通安全事件。
- 2022 年辦理資安教育訓練 (8 小時線下課程，2 小時線上課程)，共 121 人次參與。
- 2022 年 10 月起，新人到職時須接受資安培訓，自此開始新進人員進行了 371 人次，549 小時的資安教育訓練課程，新人覆蓋率達 100%。
- 安全事件應變演練 4 次，完成率 100%。

資安政策

- 制定資訊安全相關之管理規章，確保所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以提供本公司之業務持續運作之資訊環境。
- 定期評估各種人為及天然災害對本公司資訊資產之影響，並制定重要資訊資產及關鍵性業務之災害對策及災害復原計畫，以確保本公司業務持續運作。
- 向全體同仁宣導資訊安全的重要性及各種可能的安全風險，以提高員工資訊安全意識。
- 要求全體同仁及使用或連結本公司資訊系統之往來廠商遵守本公司資訊安全相關規定。

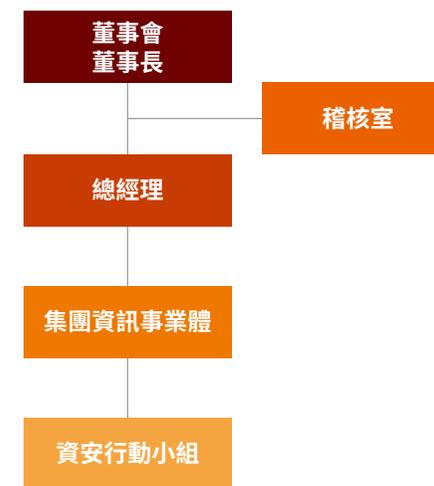


隨著強茂在營運上越來越仰賴系統化並經常透過網路執行各項業務下，資訊安全已是無可迴避的一大挑戰。因應全球各大企業資安事件頻傳，駭客入侵、社交工程、網頁掛馬、電腦病毒等資安威脅與日俱增，我們積極提升資安防護能量，建立有效的資訊安全管理機制，除避免公司資源浪費與損失，防止商譽或形象受損外，更以改進營運作業流程，提高作業效能為積極目標。2022 年無發生任何客戶資料外洩及重大資通安全事件。

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 年起每年投入相當資源，包括每年進行兩次社交工程演練、購買弱點掃描工具檢測安全漏洞、透過螢幕保護程式與宣導影片宣導資安政策、禁用 USB 隨身碟存取功能及導入多因子認證等，以降低因資安問題造成業務中斷的風險損失，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，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。



● 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，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。2022年10月起，增加新人到職時須接受資安培訓，自此開始新進人員進行了371人次，549小時的資安教育訓練課程，新人覆蓋率達100%；而2022年第一次社交工程演練合格率達85%，第二次社交工程演練合格率達97%；兩次皆對不合格行為的員工進行資安培訓，共計有121人次參加，968小時，違規人員受訓完成率100%。2023年目標為社交工程演練合格率达到100%，並加強宣導資安意識，預計安排每年至少一次的全員資安意識宣導。

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。我們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，以達成每年度事件發生件數為零的目標。2022年共進行12次資訊安全應變演習，內容包括「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」，「資料外洩演練與防範」等，測驗結果皆符合本公司「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。

● 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。

資安管理措施

- 系統備援備份
- 防火牆管理
- 個人電腦軟體權限管理
- 使用者端點安全掃描與病毒防護
- 安全性資訊與事件管理
- 資產管理軟體
- 資訊安全事件偵測及回應



資安補救措施

- 當監測系統發出警示訊息或收到人員通報疑似資安事件時，啟動應變作業流程並建立緊急應變小組
- 暫停相關系統運作或人員權限
- 確認事件等級與影響範圍
- 調查問題與提出解決辦法
- 決定與執行應變措施，並進行復原作業
- 系統復原完成後，進行安全掃描
- 記錄事件





責任供應鏈

3.1 產品品質與服務	40
3.2 創新精進	43
3.3 供應鏈永續管理	48
3.4 客戶關係管理	54

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，建立企業形象與良好的聲譽。

當產品安全出現疑慮時，強茂會依照異常品處理與客戶抱怨流程進行處理，若顧客財產發生異常會通知業務向客戶報告並依客戶要求處置，對於已出貨的不良品或發生有害物質產品異常時會於發現後 24 小時內告知客戶，並視情況派員到客戶端檢驗或召回換貨處理。



補救機制



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。

短期目標 (2023 年)

- 員工須於正式投入工作前，落實有害物質相關訓練。
- 按照相關法律及行業標準規範，客戶要求執行定期更新。

中長期目標 (2024 年~2027 年)

- 原材料 / 主要輔料供應商穩定持續合作、互利雙贏。
- 以產品健康安全為宗旨，與供應商合作邁向以生產無鉛產品為原則。
- 滿足體系要求、持續改進體系。



目標



績效管理成果

- 2022 年無違反產品健康和 safety 相關法規事件。
- 2022 年物料 100% 滿足 RoHS2.0 跟 REACH 要求。
- 2022 年有害物質異常提報件數 0 件。
- 2022 年無設備維修有害物質污染事件發生。
- 2022 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

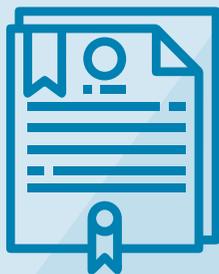
員工得意，客戶滿意

★ 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、QC080000、ESD S20.202 等品質管理系統，進行全產品健康安全相關衝擊評估。透過完善的全面質量管理 (Total Quality Management, TQM) 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，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，如同每顆元件之晶片核心般，緊密地鏈結每位員工。以品質至上理念，則如每顆元件所包覆的腳架與線材，相互連結。品質目標可視為成型膠般，力求穩固地結合系統與政策，以達零失效 (Zero Defect) 的境界。品質意識的內化，意味著每位員工在生產每一產品的過程，落實執行正確的作業手法，確保交付客戶手上的每項元件符合規範。

ISO 9001



有效日期
2024.01.06

IATF 16949



有效日期
2024.01.06

ESD S20.20



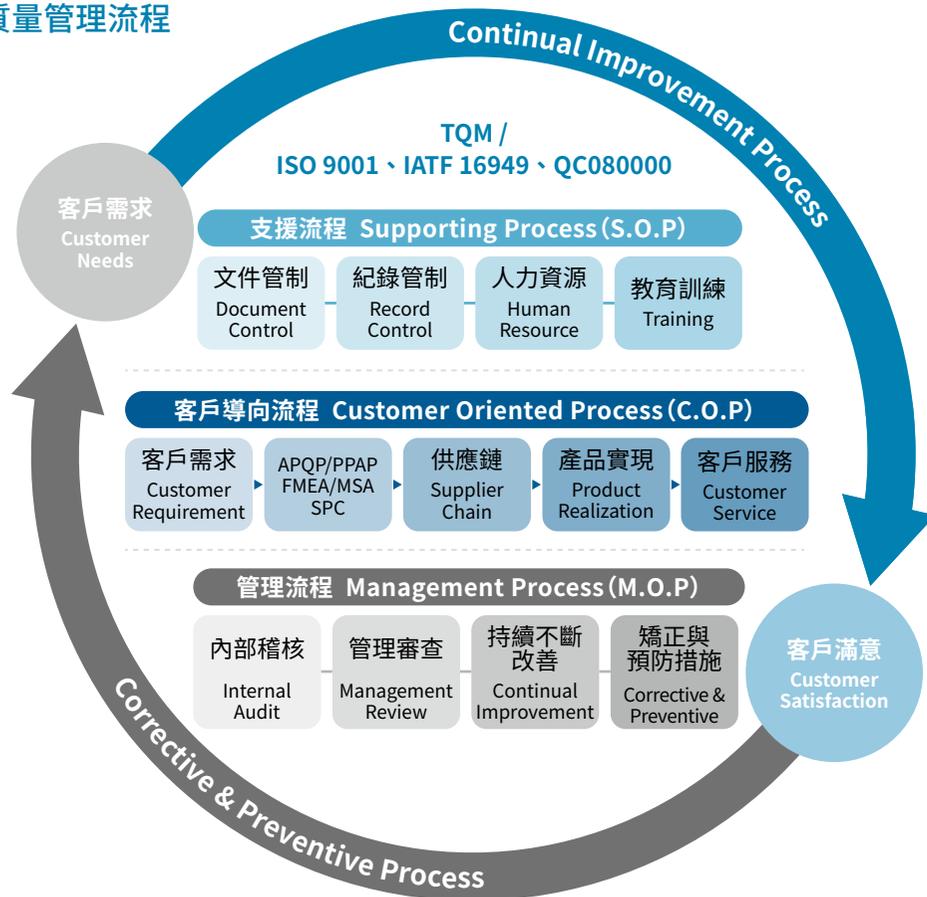
有效日期
2024.03.19

IECQ QC080000



有效日期
2025.09.04

全面質量管理流程



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以滿足的流程。

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。

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

本公司導入 IECQ QC080000 有害物質管理系統，成品的原物料、包裝原物料嚴格遵循 RoHS、REACH、PPW、SONY SS00259 等產品安全規範，其濃度必須遵守《環境相關的化學物質管理工作指導書》中所規定之有害物質的允許濃度。

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，並定義於消滅計畫中，REACH 則以法規要求進行揭露。

針對原物料有害物質管理，在選定新原物料供應商時，需提供物質規範承諾書、材質成分表 (SDS)、衝突金屬以及第三方測試報告，才能成為合格供應商，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「有害物質的管理標準」進行管理。供應商入料時必須於外箱張貼「RoHS」標示，若符合無鹵素要求的材料，須於外箱張貼「HF RoHS」標示，並明確標示分區存放。如果客戶有要求樣式會以客戶格式為依據，管控成品倉管人員負責依客戶指定標示與成品包裝作業規定包裝及出貨。2022 年未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。

此外，我們在 IQC/IPQC/FQC 使用 XRF 測定裝置測定時，檢驗有害物質鎘、鉛、汞、鉻、溴、氯，搭配供應商提交的報告，確認原料、半成品、成品滿足要求。XRF 測定裝置在測試報告上填寫測定設備機型、品名、品號、測定日期、測定者姓名等，以利後續追溯與查詢。

3.2 創新精進

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

完善的創新研發投入與專利管理，能夠培育出更專業的人才，替公司開創新市場，保護公司現有的創新想法，並替整個產業甚至社會注入創新的動力。

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。



補救機制



管理審查

- 公司內部「產品開發可行性風險評估表」，針對產品開發所需之智慧財產權、法律條文的評量。
- 聘有專利工程師，針對公司創新想法進行現有專利檢索。
- 每周進行專利提案審查會，進行提案與評估。

短期目標 (2023 年)

- 提出 8-10 件創新專利。
- 通過 3-5 件台灣案專利。
- 創新研發專利轉量產 1-2 件。

中長期目標 (2024 年 ~2029 年)

- 每年提出 10 件創新專利。
- 每年通過 5 件台灣案專利、通過 3 件美國專利。
- 拓展歐盟專利布局。
- 每年創新研發專利轉量產 2-3 件。



目標



績效管理成果

- 截至 2022 年已提出專利申請共 78 件，包括台灣、中國、美國等多國申請專利。
- 截至 2022 年獲准領證的現行有效專利共有 19 件。
- 2022 年共提出 49 件專利申請案。

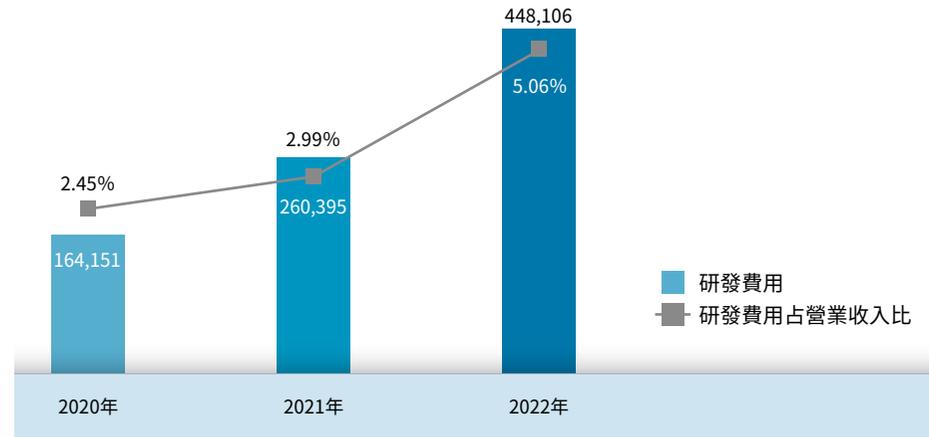
強茂具備半導體上下游垂直整合與 IDM 設計技術的能力，並且也擁有自己的晶圓製造廠及先進的生產線。主要生產整流二極體、功率半導體、突波抑制器等分離式元件產品，並持續關注市場趨勢，推出符合市場需求的薄型化封裝產品。

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。

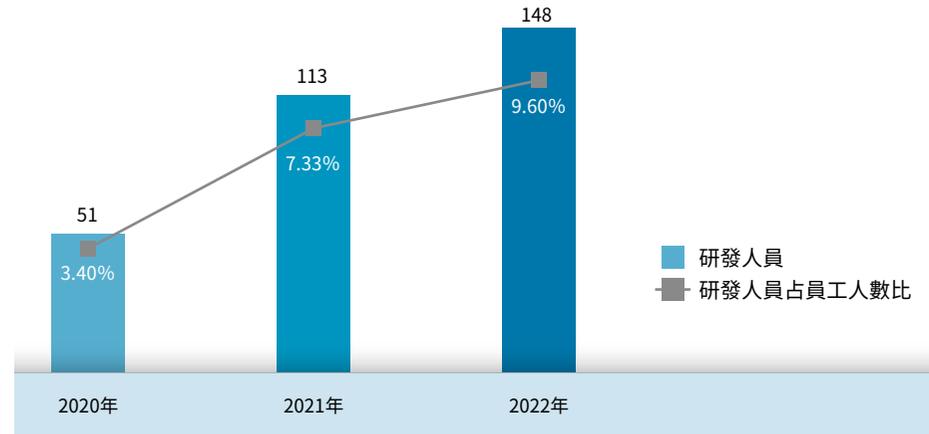
強茂延續中長期高功率元件 (MOSFET、IGBT、SiC) 策略，已陸續推展上市的 SiC Diode、中低壓 SGT MOSFET、Super Junction MOSFET，為後續開發 FSTIGBT 和 SiC MOSFET 的技術平台，並為強茂開拓目標應用市場通路之先導。此外，8 吋關鍵製程晶圓廠 (8" Super Junction MOSFET/IGBT) 在試產階段亦有穩定及高效能的表現。強茂將持續投入研發資源，為既定的目標應用市場提供完善的高階產品方案。

強茂已完成開發並發佈了 89 項半體分立器件，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，600V/650V 高壓超接合面 (HV SJ)MOSFET Gen.1、100V 中壓屏蔽柵溝槽 (MV SGT)MOSFET 100V Gen.2、650/1200V SiC 尚特基二極管 (SiC SBDs) Gen.1 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

二極體整流器為交流電轉換為直流電不可或缺之重要零件，因此整流二極體可謂電子工業之基石，故隨著科技之改變及產業之變化，市場對於整流二極體之需求日益增加，加以本公司產品線齊全，且積極投入研發，開發各種高性能的高功率整流二極體，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	此類中壓功率應用元件之主要研發方向與 HV MOSFETs。另外，由於汽車 / 電動車 (Automotives/EVs) 應用需求日增，車規 MV MOSFETs 產品的發展，也是研發重點目標。
IGBTs	本元件是統合 MOSFET 和 Bipolar Junction Transistor(BJT) 應用優點之高速功率元件，主要以 Field-stop Trench technology 進行。以高晶胞密度 (high density trench cells) 和 optimization of field-stop layer 設計。目的在於獲取更高於現行 BJT 的功率增益，以及在極高的切換頻率下，極小化其切換耗損 (switching loss minimization)。
FREDs	第二代產品開發，進一步優化切換速度與順向導通電壓，以及開發 IGBT co-package FRED 產品，擴增現有 FRED 產品規模。
SiC SBDs	在高頻切換下，極小化其切換耗損 (switching loss minimization)，研發重點目標。
SiC MOSFETs	碳化矽 SiC 是寬能隙 (wide bandgap semiconductors) 半導體材料，耐高壓，載子傳輸速度快 (high electron mobility)。對於高頻、高壓、高溫下，如電動車、綠能等的高階應用，常獨佔鰲頭。其元件結構設計，及專屬製程開發，為研發重點。
GaN HEMTs	氮化鎵 GaN 屬寬能隙化合物 (compound semiconductors) 半導體材料。其具有特殊性極化效應，為具壓電極化 (Piezoelectric Polarization) 和自發極化 (spontaneous polarization)。在沒有摻雜質的情況下，該極化效應可使 AlGaN/GaN 異質結構在界面附近就會形成二維電子氣 (Two dimensional electron gases, 2DEG)。利用 2DEG 的優勢，製作的電子遷移率晶體管 enhancement-mode high electron mobility transistor, HEMT。其速度遠高於 MOSFET。

● 產品節能效益

由於 CPU 的低電壓、大電流的發展趨勢，對金屬氧化物半導體場效電晶體 (Metal Oxide Semiconductor Field Effect Transistor, MOSFET) 提出輸出電流大，導通電阻低，發熱量低散熱快，體積小的要求。強茂除了優化晶片製程設計，也不斷改進封裝技術。開發出第二代遮罩柵 (Shield Gate Trench, SGT) MOS，主要為中低電壓 (200V 以內)；其結構具有電荷耦合效應，器件可以獲得更高的擊穿電壓。同等規格下，晶片面積可以做到更小 (晶粒大小差 50% 以上，產品效能優化 50%^註)，性價比更高，增強市場競爭力。

註：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，節能量僅能使用產品規格值計算，並以百分比呈現功率降低比例 (無使用焦耳單位計算主要原因係為避免引用過多假設條件造成數據不準確性之情形)。

典型應用於電機馬達控制、鋰電池保護電路、4G/5G 通訊基站電源、伺服器電源、AC/DC 同步整流、UPS 電源、作為開關器件應用於新能源電動車、太陽能發電、節能家電等領域的電機驅動系統、逆變系統及電源管理系統。相較於第一代傳統型的溝槽型 (Trench) MOS，主要為低電壓 (100V 以內)；第二代 SGT MOS 具有以下優勢：

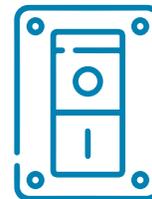
1. 提升功率密度

較深的溝槽深度，更能承受雪崩擊穿和突波電流，降低導通電阻 20% 以上，減少開關和傳導損耗。這些優點可減小解決方案的尺寸，減小尺寸會帶來一系列連鎖反應 - 物理材料更少、成本結構更好、解決方案整合更多以及總體擁有成本更低，從而實現節能。同時符合未來電子製造業超薄、小型化、低電壓、大電流的發展方向。



2. 極低的開關損耗

改進的品質因數 (FOM) 降低 20% 以上，有助於降低器件在開關電源應用中的開關損耗，可延長電源產品的使用壽命。ESD 能力、大電流關斷能力、短路能力提升 20% 以上，可以滿足客戶更高效能、更高可靠性的需求，產品的性價比也進一步提升。



3. 低 EMI (電磁干擾)

SGT MOS 結構中的內置電阻電容緩衝結構，可以吸收器件關斷時電壓變化帶來的尖峰和震盪，進一步降低應用風險 (工業、汽車與電腦運算應用中的電子系統)。可顯著縮短開發週期時間，並可減少機板面積和解決方案成本。

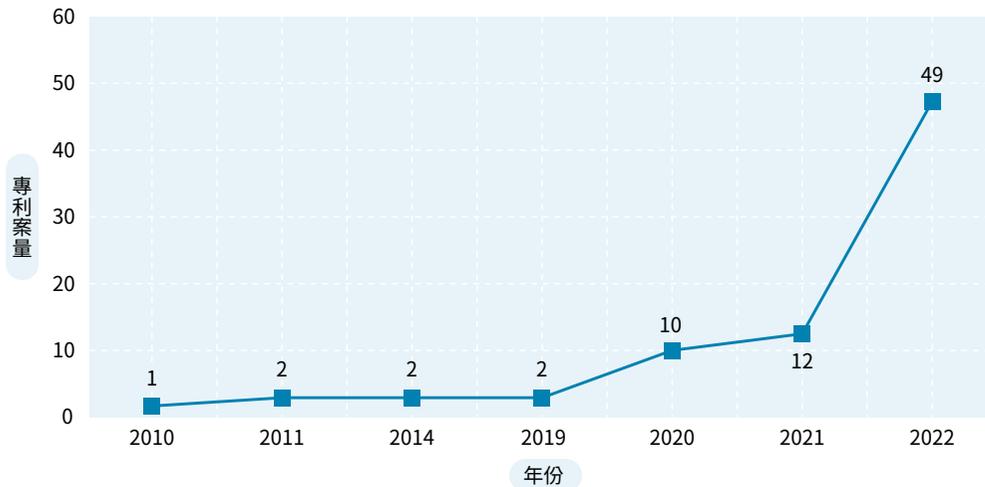


● 專利布局

本公司將配合主要產品應用，將專利布局延伸至各面向，以因應市場的高度發展及變化。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本公司主要發展方向之一；另外，本公司也將進行低、中、高壓電子元件專利布局，以迎合 5G 通訊應用需求。為確保產品運營的自由度 (Freedom to Operate)，如右圖所示之階段性演譯，專利布局規劃及推進除競爭攻擊性，也應具備壁壘防守性。將透過以專利地圖調查相關產品專利與競爭對手專利，規劃出攻擊性技術區域及防守性技術區域，作為公司在專利攻防規劃上較確實的目標。



申請案數歷年分布



為完善公司專利布局，保護公司研發能力與智慧財產，透過每周一次的專利提案審查會，針對公司內部專利想法進行審查。專利提案審查會由相關專業知識同仁所組成，通過專利提案審查會的提案，會經由法務室協助進行專利事務所的聯繫，進行內部送審流程，並委由專利事務所進行台灣、中國、美國三方進行專利權的申請布局，目前針對歐盟專利部分正在洽談中，未來將拓展歐盟專利之布局。

公司內部設有「產品開發可行性風險評估表」，針對產品開發所需之智慧財產權、法律條文的評量，此外，公司亦建立專利提案獎勵制度，鼓勵員工進行專利提案，活化內部創新交流。

強茂截至 2022 年已提出專利申請共 78 件，包括台灣、中國、美國等多國申請專利，其中新創事業體佔 26 件、先進封測製造事業體佔 49 件。強茂截至 2022 年獲准領證之現行有效專利有 19 件；尚在審查中的專利有 59 件專利。歷年專利申請案量分布如圖所示，2021 年、2022 年專利申請案量明顯提升，尤其 2022 年提出 49 件專利申請案，達成階段性的突破。

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

公司對供應商盡責管理 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。

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」等相關管理辦法，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。



補救機制



管理審查

依照供應商評鑑輔導與發展作業程序，針對供應商進行盡職調查與定期執行稽核，確保供應商各項事項均符合法規與我司要求。



目標

短期目標 (2023 年)

- 召開供應商大會，討論有關節能減碳行動。
- 供應商簽署企業社會責任承諾書 100%。

中長期目標 (2024 年 ~2040 年)

- 輔導直接供應商 100% 符合 RBA 要求與 ISO 三體系認證 (ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001)。
- 供應商夥伴 ESG 議題調查表回收率 100%。
- 將低碳納入行為準則作為供應商遴選標準。
- 供應商 2025 年完成碳盤查，2040 年完成碳中和。

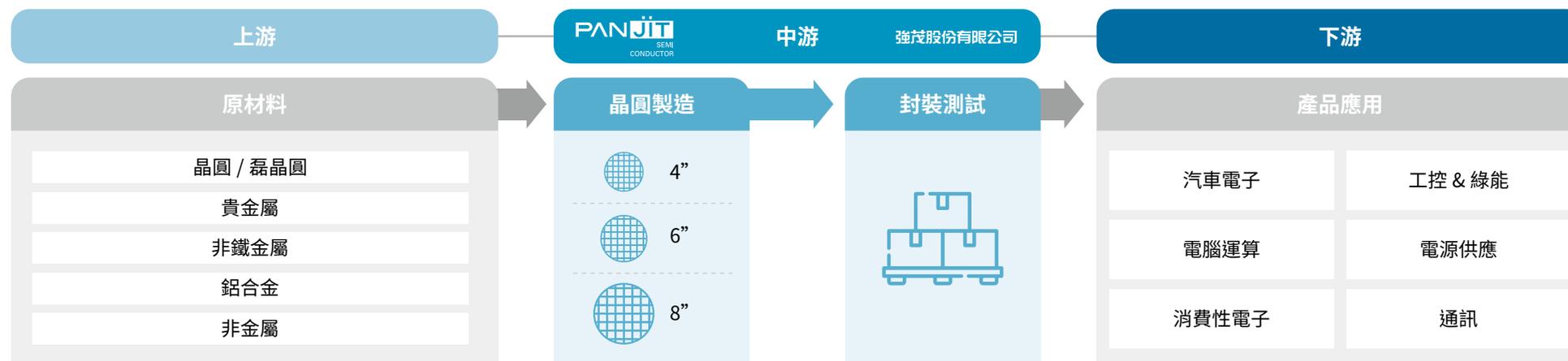


績效管理成果

- 2022 年共新增 13 家合格供應商。
- 2022 年共完成 55 家直接供應商 RBA 稽核，合格率 100%。
- 2022 年共針對 55 家直接供應商發放自評問卷，回收率 100%。

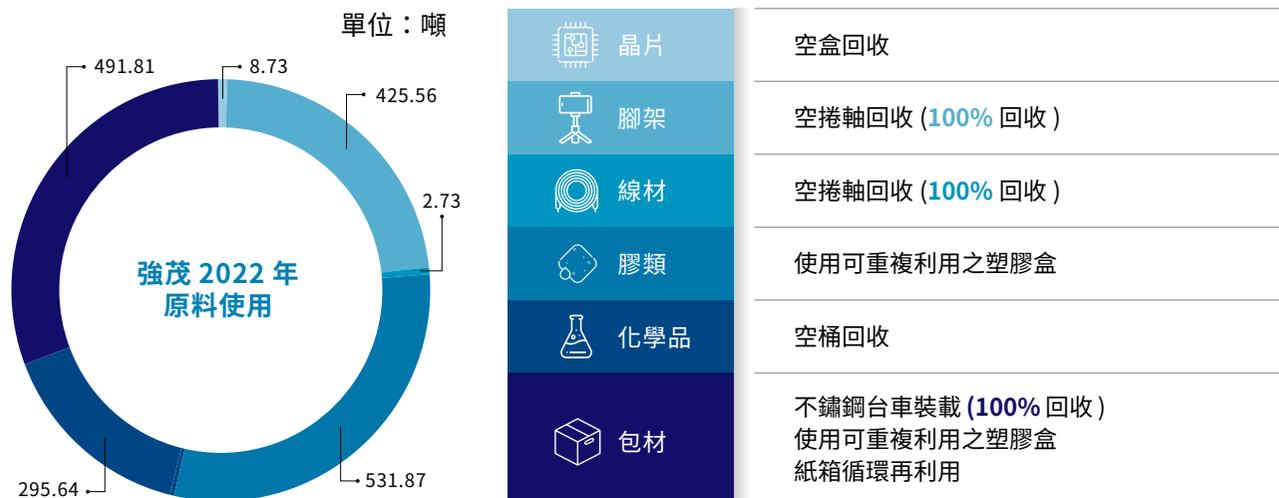
註：直接供應商係指提供之原物料會隨產品到客戶端的供應商；間接供應商係指提供之原物料為生產過程所需而非最終產品的供應商；一般供應商係指直接供應商及間接供應商以外的供應商。

● 產業價值鏈



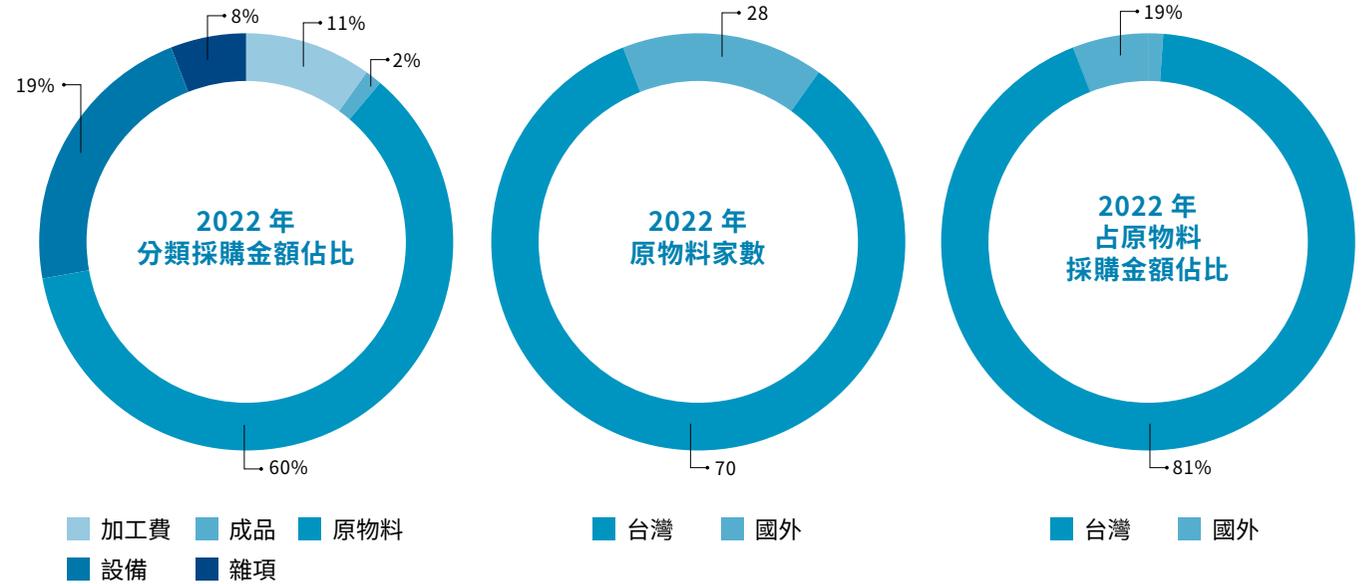
● 原物料使用

強茂主要原物料使用包含晶片、腳架、線材、膠類及化學品，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。



● 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 60%。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，2022 年供應商共 614 家，其中原物料在地採購佔原物料整體金額比例為 81%。



● 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認證情形，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，2022 年共新增 13 家合格供應商。其中，另針對所有供應商要求其簽署企業社會責任承諾書，截至 2022 年底簽署比例達 100%。

新供應商遴選流程



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，將供應商分為直接供應商、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 1 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)，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。2022 年共稽核 55 家直接供應商，稽核內容除上述評鑑文件外，亦針對 RBA 與 BCP 進行供應商稽核，稽核結果均為合格。

評鑑方式	直接供應商	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	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年一次 ● 新供應商評鑑 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每二年一次 ● 針對品質、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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每三年一次 ● 針對品質進行文件稽核 ● 國內供應商年採購大於六個月者實施現場稽核
 文件稽核	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年一次 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每二年一次 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每三年一次 ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 當年度年採購 <6 個月，隔年需進行文件稽核 ● 當年度考核皆為 A 級的供應商或無採購記錄者，隔年得排訂免稽 ● 國內供應商發生不可控之災害 (地震 / 火災 / 水災...) 於恢復期間，納入免稽供應商 		

● 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風險等級區分，直接供應商為高風險，間接供應商為中風險，一般供應商則為低風險，並將直接供應商提供之原物料定義為關鍵原物料，定期針對直接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，以確保供應鏈斷鏈後仍可讓生產線運作。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

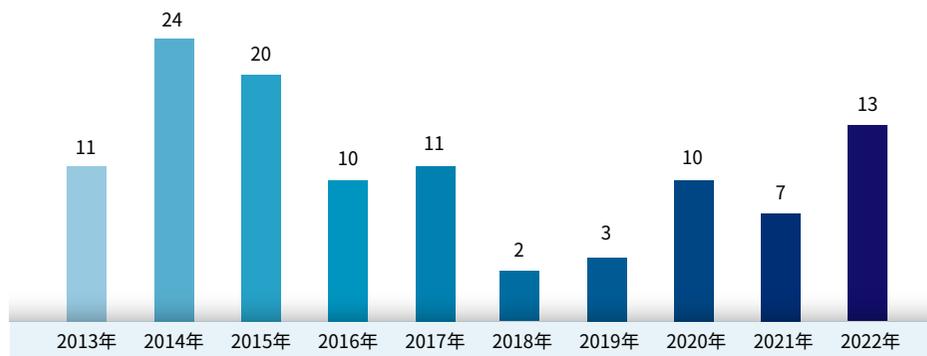
強茂進行新供應商遴選時，除要求供應商依據評核文件提供相關佐證資料外，同時要求新加入之直接供應商簽署保證不使用衝突地區所生產金屬之承諾書。強茂自 2013 年起，每年針對合格供應商展開調查，依據責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance, RBA) 實行不使用衝突礦產政策，除要求供應商簽署「不使用衝突金屬宣告書」外，另調查追溯金屬材料的冶煉廠，以確保供應鏈所使用的金、鎢、錫、鉍等金屬全部來自合法礦區。2022 年針對 13 家新合格承認供應商進行調查，未發現使用衝突礦區礦產的供應商。



無衝突礦產
承諾

- 不採購來自衝突區域所生產的衝突金屬
- 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
- 要求供應商應將此要求傳達給其上游供應商

歷年衝突礦產
調查家數



100% 符合
不使用衝突礦產



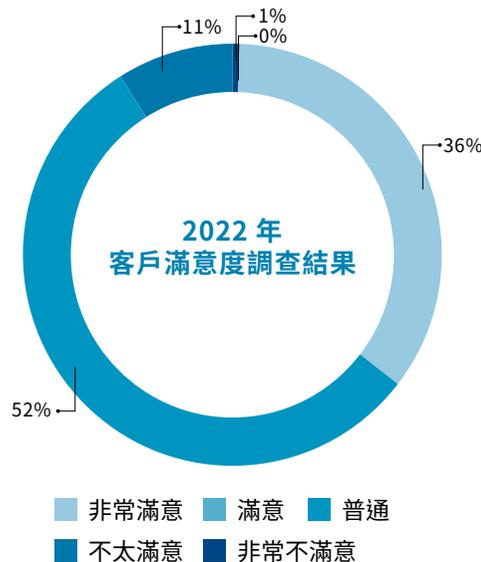
3.4 客戶關係管理

● 客戶溝通與服務

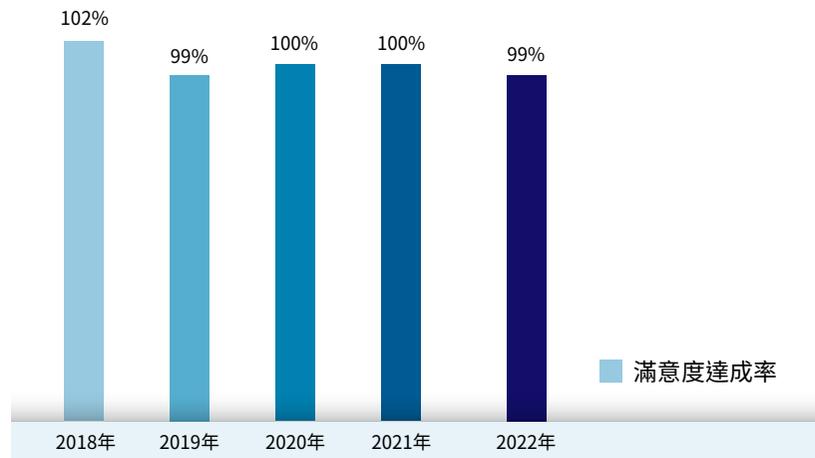
我們非常重視客戶的意見和反饋，每年針對當年度占公司營收前 80% 的客戶群進行滿意度調查，調查項目包括：1. 產品品質及可靠性、2. 應變速度及有效性、3. 品牌定位與形象、4. 客製能力、5. 產品交期、6. 價格、7. 產品製造技術、8. 產品應用技術、9. 顧客抱怨處理流程、10. 業務人員專業能力與形象、11. 資訊平台資料有效性、12. website 設計符合需求、13. 顧客關係、14. 提供無有害物質產品資訊的正確性，及其綜合建議等。透過客戶滿意度調查，能夠及時發現並解決客戶可能存在的問題，同時也能夠了解客戶對我們產品和服務的需求和期望，並提供強茂制定未來的發展策略和改進計劃之參考。

2022 年度，我們共收到 107 份客戶滿意度反饋調查。根據調查結果，約有 88% 的客戶表示對我們的產品和服務感到「非常滿意」或「滿意」。此外，在幾個關鍵領域的評分中，包括顧客關係、業務人員專業能力與形象，以及提供無有害物質產品資訊的正確性，在滿意度排行中名列前三，獲客戶高度肯定。

2022 年客戶滿意度調查結果



客戶滿意度達成率



註：客戶滿意度達成率為實際滿意度 / 目標滿意度

● 客戶 ESG 稽核

此外，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。2022 年共有 33 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，依據相關規畫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。



環境保護

4.1 氣候變遷調適與行動	56
4.2 能源與排放	63
4.3 水資源管理	66
4.4 廢棄物管理	68

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
 <p>管理目的</p>	<p>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</p>	
<p>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。</p>		 <p>補救機制</p>
 <p>管理審查</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期依循 ISO 14001、ISO 50001 管理程序進行 PDCA 審查。 ■ 每年進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查並通過第三方查證。 	
<p>短期目標 (2023 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 節電計畫年度節電率 >1%。 ■ 以 2022 年為基準，2023 年 ~2025 年減碳量 >1%。 ■ 2023 年廢水回收率 30%。 ■ 2023 年廢棄物密集度較前一年減少 10%。 		<p>中長期目標 (2024 年 ~2040 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 以 2022 年為基準，2030 年前減碳 10%。 ■ 2040 年達成碳中和。 <p>目標</p>
 <p>績效管理成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022 年共計節能 849,524kWh/ 年，換算溫室氣體減量約 420.51 TCO₂e。 ■ 2022 年太陽能發電量 163,584 度，發電之電力售予台電。 ■ 2022 年電子廢棄物品圓廢料回收再處理量 1.59 噸。 ■ 2022 年廢液回收再處理量為 28.51 噸。 ■ 2022 年污泥處理量為 83.78 公噸。 ■ 2022 年廢膠處理量 58.11 公噸，再利用製成空心磚。 ■ 2022 年廢棄物總量共計 547.73 公噸，較前一年減少約 32.7% ■ 2022 年回收水量為 82,366 公噸，回收率 27.3%。 ■ 2022 年取水強度為 0.0340 百萬公升 / 百萬營收，較前一年度下降 14.79%。 ■ 2022 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

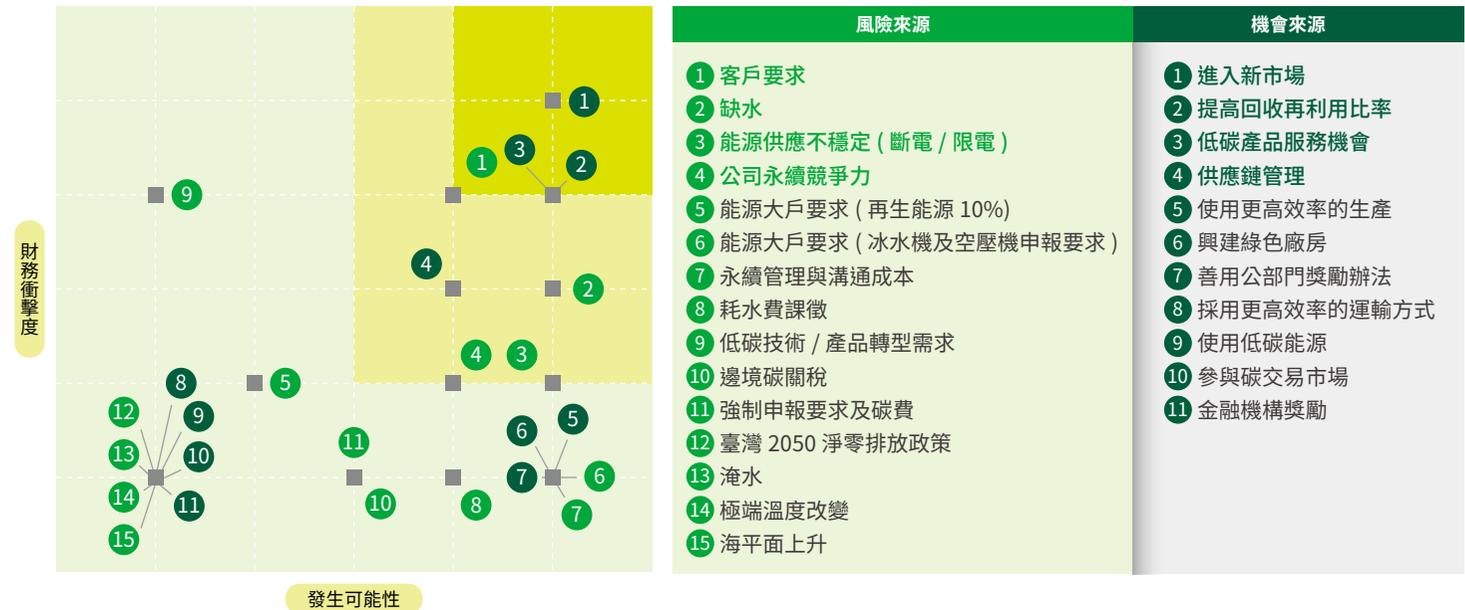
面對日益嚴峻的經營環境，企業不可忽視法規要求和全球暖化所帶來的氣候行動。強茂集團長期關注氣候變遷，並致力於永續治理推動，為響應金融監督管理委員會「永續發展路徑圖」，及國家發展委員會「臺灣 2050 淨零排放路徑」，強茂集團參考「氣候相關財務揭露建議」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之上市上櫃公司氣候相關資訊之揭露建議，進行氣候變遷風險、機會之評估與鑑別。

強茂目前雖未正式於董事會進行氣候變遷風險資訊之報告與討論，但為了提高資訊透明度並加強氣候治理的推動，強茂在 2022 年 3 月 1 日成立了 ESG 企業永續發展委員會，並於同年 5 月 10 日、8 月 10 日、11 月 9 日向董事會報告強茂溫室氣體盤查及查證時程規劃執行進度，透過 ESG 企業永續發展委員會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，促進強茂集團之永續經營。

● 風險管理

經由 ESG 企業永續發展委員會各推動小組成員與永續顧問，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之風險與機會因子，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鑑別，以可能性 (發生機率、頻率) 及衝擊度，評估風險值與機會值。本年度依據鑑別結果，將中高風險項目作為優先關注之議題，共計 4 項潛在風險及 4 項潛在機會，再由 ESG 企業永續發展委員會相關部門，討論並訂定相關風險因應措施，建立相關管理機制，以提高應對氣候變遷所帶來的挑戰並保持企業營運的韌性。

氣候變遷風險／機會矩陣

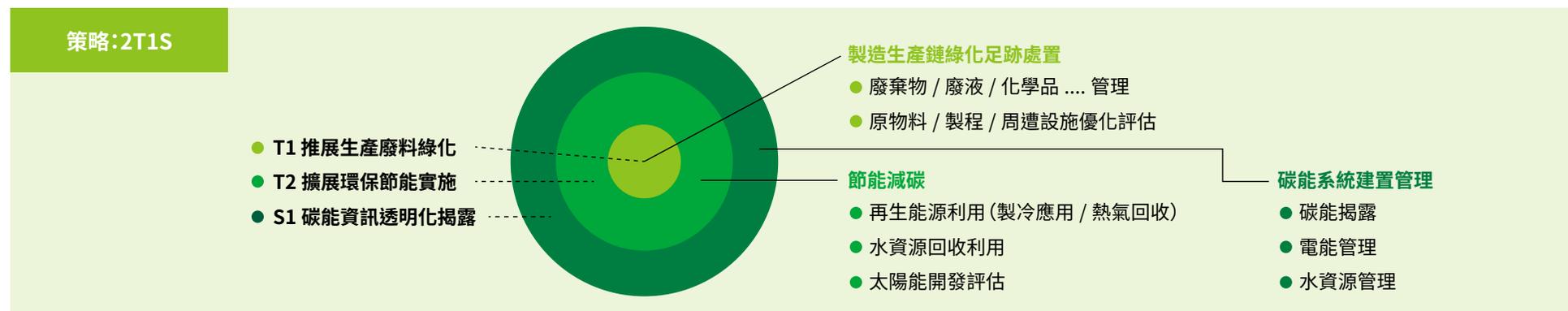


氣候變遷風險機會衝擊說明

項目	類別	議題	對強茂之影響說明	可能發生時程	評價等級	潛在財務衝擊
1	市場	客戶要求	隨著企業淨零排放、碳中和等氣候變遷承諾與關注意識日益高漲，客戶也開始要求供應鏈需使用綠電、節能減碳等。強茂身為半導體供應鏈成員之一，這意味著未來將需要改變其能源消耗的方式，轉向更環保和可再生的能源使用，來減少碳排放。面對此轉型風險之相對應措施，也將可能增加相關之營業費用支出。	短	高	營運成本增加 營業收入減少
2	實體風險	缺水	目前雖尚未發生因缺水狀況導致停工之情事，但因應地球暖化及全球氣候變遷效應，台灣近年出現極端氣候，豐枯期日益明顯，導致缺水風險。此外，也可能因國家用水政策，需持續降低用水量，提高用水回收再利用率等，導致停工損失或用水成本增加之風險。	短	中	營運成本增加 資產價值下降
3	實體風險	能源供應不穩定 (斷電/限電)	暖化造成全球平均溫度愈來愈高，特別是在夏季高峰期或在經濟活動集中的區域，需求過高可能超出電力系統的承載能力，導致斷電或限電整情況發生。強茂主要生產據點位於台灣，過去曾因無預警斷電造成營運影響，雖未造成重大損失，但若突發性斷電發生頻率或嚴重度增加，將導致生產延遲或中斷等損失。強茂為降低此風險，也可能需要增加備用發電機組或其他替代能源來彌補斷電期間的能源需求，而這也將會增加企業的運營成本。	短	中	營運成本增加

項目	類別	議題	對強茂之影響說明	可能發生時程	評價等級	潛在財務衝擊
4	商譽	公司永續競爭力	因應全球氣候變遷風險的影響，全球已有高達 137 個國家宣示淨零碳排的承諾。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。如因氣候變遷相關風險管理與績效不彰，可能有客戶轉單或潛在客戶於選擇供應商上之風險。	短	中	營運成本增加 營業收入減少
1	市場	進入新市場	因全球氣候環境，帶動綠能產業蓬勃，新能源於高效節能產品需求越來越強勁，且供不應求。強茂將積極提升綠能供應鏈（太陽能 / 儲能系統 / 電動車）產品之開發，需投入更多的綠色研發費用，以拓展綠能市場之占有率，增加營收。	短	高	營業收入增加 營運成本增加
2	資源效率	提高回收再利用比率	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。	短	高	營業收入增加 營運成本減少
3	產品和服務	低碳產品服務機會	消費者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，強茂因應全球客戶所需，持續研擬產品生命週期各階段之減量可能性，努力降低產品碳足跡，積極推動各項能 / 資源盤查及管理，力求製造流程及環境符合低污染、低耗能及節水等對環境友善的設計，以順應節能減碳潮流，為終端消費者降低能源耗用。	短	高	營業收入增加 營運成本增加
4	韌性	供應鏈管理	強化供應鏈永續管理，推動低碳製造，共同訂定溫室氣體減量目標，攜手供應商達成減碳目標，邁向淨零排放，將有助於強茂提升永續競爭力。	中	中	營業收入增加 營運成本增加

● 行動與策略



氣候變遷風險機會對應策略

風險/機會	對應策略
<ul style="list-style-type: none"> ① 客戶要求 ③ 能源供應不穩定 (斷電 / 限電) ③ 低碳產品服務機會 	<p>主要耗能設備優化 / 改善 / 汰換</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 空壓系統：透過低效率之空壓機汰換為高效率空壓機。 ● 冰水系統：冷卻水塔風扇增設變頻控制。 ● 耗材採購：更換冷卻水塔散熱材。 ● 綠能建置：設置太陽能光電發電系統。 <hr/> <p>導入管理系統持續節能減碳</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 落實溫室氣體盤查，並取得 ISO 14064 之查證。 ● 重點產品之產品碳足跡盤查，並取得 ISO 14067 之查證。 ● 導入能源管理系統，並取得 ISO 50001 之查證。 ● 碳能系統 (ESG 軟體平台整合) 建立。 ● 評估導入製熱或製冷方式降低設備電力輸出。

風險/機會	對應策略
<ul style="list-style-type: none"> ② 提高回收再利用比率 ③ 低碳產品服務機會 	<p>提升資源循環回收再利用率</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建立回收機制，持續提升電子廢棄物 (金屬下腳料、報廢產品)、廢膠、廢液回收再利用率。 <ul style="list-style-type: none"> ● 電子廢棄物 (金屬下腳料、報廢產品) ● 晶片廢料回收處理後可精鍊出高純度的貴金屬金及銀。 ● 廢膠再利用：委外合格供應商合作，製成空心磚，讓廢棄物循環再利用，減少對環境的衝擊。 ● 廢液回收：製程產生含重金屬之廢酸液再處理後，可製成工業原料硫酸鎳，再製原料可循環再利用。 ● 持續與下游回收廠商評估其回收再利用 / 再生利用之可行性與應用性。
<ul style="list-style-type: none"> ② 缺水 ③ 低碳產品服務機會 	<p>製程廢水系統化管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 製程廢水：先經過廠內廢水處理後再進行排放，並依排水特性分流管理，可增加水的回收率。 ● 部分廢酸液：有機廢液等因仍具回收經濟價值，單獨分流處理，可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。 ● 污泥減量：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。 ● 自來水廠停水：與第三方 (水源公司) 談妥後續若需啟動買水之配合方案。 <p>民生用水節水宣導及硬體改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 提供相關文宣資料，並針對重點用水區域 (水龍頭)，加貼相關警語及提醒，針對生活用水進行節省。 ● 全廠汰除傳統水龍頭，更換為感應式水龍頭，並由廠務單位進行水量控制，以及根據水表水壓，適當調整排放口水流量。 ● 廠內戰備水源儲備。
<ul style="list-style-type: none"> ① 客戶要求 ④ 公司永續競爭力 ③ 低碳產品服務機會 ④ 供應鏈管理 	<p>攜手供應鏈訂定溫室氣體減量目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 確認供應商端高層支持，並開始執行溫室氣體減量。 ● 確認供應商端開始執行；若目前尚未開始執行，請供應商提供未來執行的時程計畫。 ● 依據供應商端所規劃之達成目標，確認是否達成；若有需要輔導之部分，委請廠內負責單位進行輔導。 ● 達成碳中和與淨零排放的終極目標。
<ul style="list-style-type: none"> ① 進入新市場 	<p>提升綠能市場產品之研發與應用</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 延續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。 ● 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、儲能系統及太陽能的產品布局。 ● 短期將透過既有的產品線，提升綠能供應鏈 (太陽能 / 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用的產品，達到節能效應。

● 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、廢水回收、廢棄物減量、資源循環再利用等設定了短、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

指標	短期(2023~2025)	中期(2026~2030)	長期(2031~2040)
溫室氣體	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年減碳 >1% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030 年前較 2022 基準年減碳 >10% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 達成碳中和
再生能源建置	<ul style="list-style-type: none"> ● 增加太陽能設施建置，契約容量約 500kwp 	<ul style="list-style-type: none"> ● 太陽能設施再增設評估 	<ul style="list-style-type: none"> ● 綠電評估及購置
廢棄物減量	<ul style="list-style-type: none"> ● 以 2020 年為基礎年，年減少 3% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 以 2020 年為基礎年，年減少 4% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 以 2020 年為基礎年，年減少 5%
製程廢水回收率	<ul style="list-style-type: none"> ● >25% 	<ul style="list-style-type: none"> ● >28% 	<ul style="list-style-type: none"> ● >30%
資源循環再利用	<ul style="list-style-type: none"> ● 電子廢棄物回收率 : > 87% ● 廢膠回收率 : >95% ● 廢液回收率 : >50% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 電子廢棄物回收率 : > 89% ● 廢膠回收率 : >98% ● 廢液回收率 : >55% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 電子廢棄物回收率 : > 89% ● 膠回收率 : >98% ● 廢液回收率 : >60%
綠能產品研發	<ul style="list-style-type: none"> ● 已量產的產品進入綠能供應鏈 ● 計畫及開發綠色應用市場，認證後轉量產 	<ul style="list-style-type: none"> ● 將產品增加綠色應用市場認證並且增加市占率 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續更新各技術平台，增加產品效能及綠色應用市占率
供應鏈減碳	<ul style="list-style-type: none"> ● 要求供應商填寫供應商夥伴企業社會責任議題調查表 ● 調查表回收率 96% ● 供應簽署企業社會責任承諾書 100% ● 與直接原物料供應商共同訂定溫室氣體減量目標 ● 依據調查表內容與供應商共同制定減碳目標自評表內容訂定減碳目標 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年對外公佈溫室氣體排放量 ● 每年制訂減碳目標並達成目標 	<ul style="list-style-type: none"> ● 建議供應商訂定 2040 碳中和目標，共同達成 2050 年淨零排放目標

4.2 能源與排放

● 能源使用

強茂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 99.37%，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。本公司於廠內裝設太陽能板，發電躉售台電，2022 年共發電 163,584kWh(約 588.90GJ)，未來公司亦將持續增加再生能源使用比例。

近三年能源使用

單位：GJ

年度	2020年	2021年	2022年
汽油	14.48	5.13	20.20
柴油	50.51	26.64	43.12
液化石油氣 (LPG)	441.03	412.96	453.15
外購電力	169,642.41	179,736.54	178,531.14
合計	170,148.44	180,181.28	179,047.61
營業收入 (百萬元)	6,710.92	8,706.12	8,855.79
能源使用強度 (GJ / 百萬營收)	25.3540	20.6959	20.2182

註：

- 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。
- 所用之轉換係數的來源：行政院環境保護署所公佈最新之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
- 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 =6,635kcal/L。

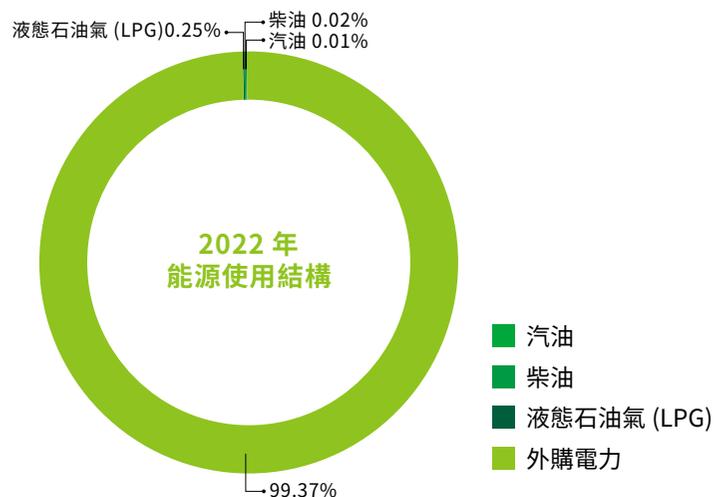
近三年能源使用量



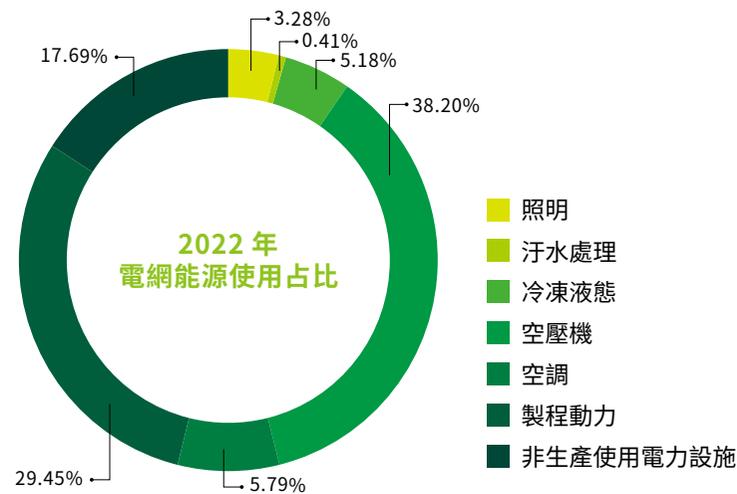
■ 能源使用量 (GJ)

■ 能源使用強度 (GJ/ 百萬營收)

2022 年能源使用結構



2022 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，2022 年針對電力共執行兩項節能專案，總計節能 849,524 kWh/年，換算溫室氣體減量約 420.51 TCO₂e。

節能項目	具體作為	節電量(kWh/年)	換算溫室氣體減量(TCO ₂ e)	換算節能量(GJ)
空壓機改善	新購高效能空壓機	802,080	397.03	2,887.49
冷卻水塔優化	900RT 增設變頻控制	47,444	23.48	170.80

註：

1. 節電數據依設備規格與使用情境進行推算。
2. 溫室氣體減量計算採用 2022 年之電力排碳係數 0.495 kg CO₂e/kWh 進行換算。

● 溫室氣體管理

本公司部分廠房屋頂太陽能板總裝置容量約 154.63 kW，其發電之電力售予台電，2022 年售予台電 163,584 度。

綠建築宿舍

在重視環保節能之風潮中，本公司於 2016 年興建之員工宿舍採用符合綠建築指標之設計，於屋頂設置 35.1 kW 太陽能光電發電設施，並依高雄市綠建築自治條例規定整棟採省水標章便器產品、綠色隔間材料，經高雄市政府工務局認定屬綠建築建築物（基地綠化、基地保水、建築節能、綠建材）。



為強化溫室氣體管理，強茂於 2023 年依循 ISO 14064-1：2018 標準進行廠內溫室氣體排放盤查，已於 2023 年 8 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

單位：公噸 CO₂e

年度	2020年	2021年	2022年
範疇一 (類別 1)	1,361.93	1,479.68	1,437.05
範疇二 (類別 2)	23,655.89	25,063.26	24,548.03
總排放量 (範疇一 + 範疇二)	25,017.82	26,542.94	25,985.08
範疇三 (類別 3~6)	496.75	394.89	249.69
營業收入 (百萬元)	6,710.92	8,706.12	8,855.79
範疇一 + 範疇二溫室氣體排放強度 (噸 CO ₂ e / 百萬營收)	3.73	3.05	2.93
範疇三溫室氣體排放強度 (噸 CO ₂ e / 百萬營收)	0.07	0.05	0.03

註：

1. 本報告書揭露 2020-2021 年數據為自行盤查之數據，2022 年數據已於 2023 年 8 月完成第三方外部查證。
2. 採營運控制法，全球暖化潛勢 (GWP) 引用 IPCC AR6 評估報告。
3. 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)。
4. 排放係數係引用行政院環保署之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版本。
5. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2022 年度電力排放係數 =0.495 公斤 CO₂e 計算；2021 年電力排放係數 =0.509 公斤 CO₂e 計算；2020 年電力排放係數 =0.502 公斤 CO₂e 計算。
6. 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、員工出差、員工通勤、廢棄物處理。

4.3 水資源管理

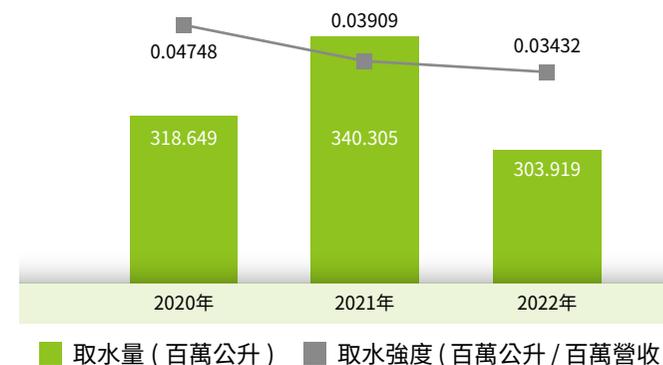
強茂主要用水為自來水，水源來源為阿公店水庫，取水均符合當地法規規範，未造成重大環境衝擊。依據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」評估本公司廠區所在地之水資源壓力風險，均為「低風險」區域，未來公司亦將持續關注水資源風險，即時研擬因應策略。2022年取水強度為0.03432百萬公升/百萬營收，較前一年度下降12.20%，主要係因管控制程廢水回收。

近三年水資源使用

年度	2020年	2021年	2022年
取水量 (百萬公升)	318.649	340.305	303.919
排水量 (百萬公升)	285.224	243.629	241.046
耗水量 (百萬公升)	33.424	96.675	62.873
廠內循環用水量 (百萬公升)	58.310	80.512	82.177
水回收再利用率 (%)	18.3%	23.7%	27.04%
營業收入 (百萬元)	6710.92	8706.12	8855.79
取水強度 (百萬公升 / 百萬營收)	0.04748	0.03909	0.03432

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 + 廠內循環用水量) x 100%



歷年水回收再利用率



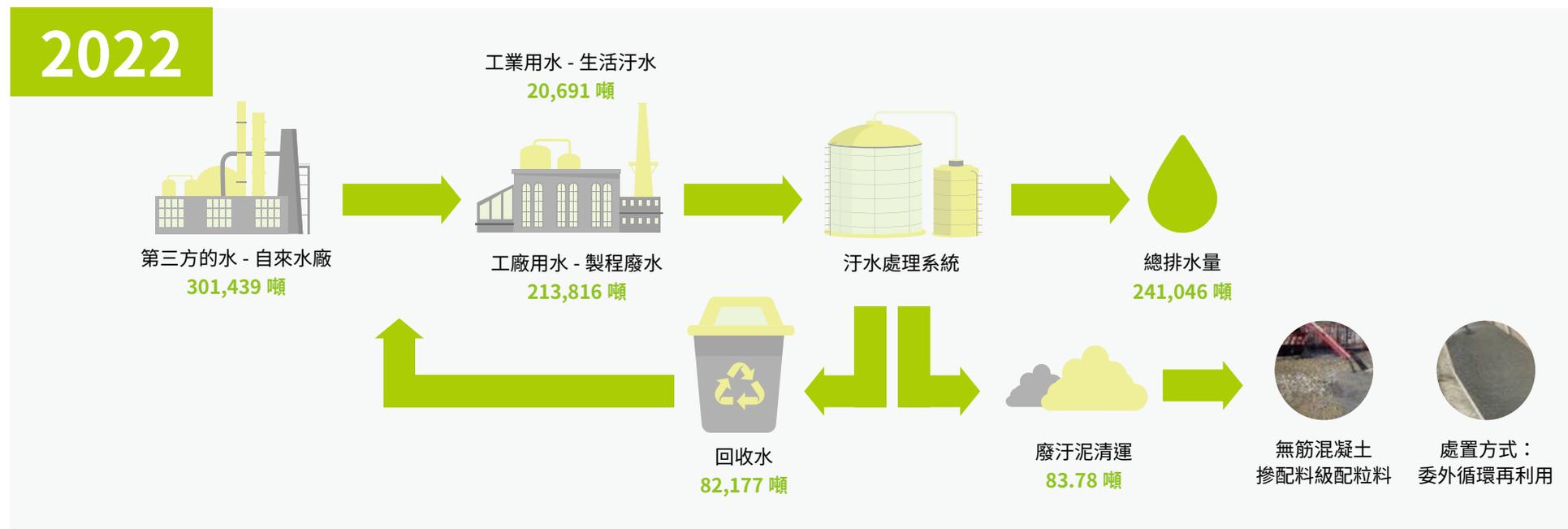
強茂主要為製程廢水與生活污水，皆經過廠內廢水處理後再進行排放，並依排水特性分流管理，如此除可增加水的回收率之外，部分廢酸液、有機廢液等因仍具回收經濟價值，單獨分流不但可以降低廢水處理之加藥量，也可減少後端廢棄物處理難度與環境負荷，處理後之污水依規定排入下水道，最終流向阿公店溪，本公司亦定期委託廠商進行水質檢測，均符合法規要求，對當地水體無造成重大衝擊。

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2023年增設RO濃縮水回收系統。2022年回收水量為82,366公噸，水回收率為27.3%。

2022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	71.2	11.1	1.53	<0.005	0.098	0.054	<0.0010	0.035	2.33



4.4 廢棄物管理

強茂廢棄物分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，2022 年廢棄物總量共計 547.73 公噸，較前一年減少約 32.7%，一般事業廢棄物總量共計 466.71 公噸 (占 85.21%)、有害事業廢棄物總量共計 81.02 公噸 (占 14.79%)。廢棄物處理皆符合法規規定，並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。本公司無輸入或輸出「巴塞爾公約」所列之有害廢棄物質，2022 年無任何廢棄物不當處置及運送至國外處理之情事發生。

本公司為提升資源之利用效率並降低環境負荷，2022 年廢棄物回收再利用總量共計 529.98 公噸，占廢棄物總量約 96.76%；其中有害廢棄物回收再利用總量共計 66 公噸，占有害廢棄物總量約 81.46%，所採行之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，2022 年及 2021 年再處理量分別為 1.59 公噸及 2.02 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	2020	2021	2022	
A. TMTT 站不良品報廢重量 (包含金屬、非金屬)	3.62	4.73	4.75	
B. 製程下腳料報廢 (廢鐵類)	193.38	248.15	216.70	
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)	1.80	2.02	1.59
	下腳品及不良品 (含金屬及非金屬)	23.65	31.48	27.93
D. 電子廢棄物循環再用總重 (B+C)	218.83	281.65	246.22	
E. 電子廢棄物報廢總重 (A+B+C)	222.45	286.38	250.97	
再循環之百分比 (D/E)	98.37%	98.35%	98.11%	

● 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，2022 年及 2021 年再處理量分別為 28.51 噸及 5.34 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，2022 年再處理量為 58.11 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，2022 年及 2021 年污泥處理量分別為 83.78 公噸及 102.75 公噸。

2022 年廢棄物消耗統計

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		463.98
	廢塑膠混合物	再利用成空心磚	58.11
	資源回收 (紙類 / 塑膠 / 鐵鋁...)	資源回收	81.34
	廢鐵	資源回收 - 再製不鏽鋼	216.70
	廢木材	再利用 - 燃料	24.05
	無機性污泥	物理處理製成混凝土粒料	83.78
	最終處置		2.73
	事業活動產生之一般性垃圾	焚化 (熱回收發電)	2.73
	合計		466.71
	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	28.51
廢液 (溶劑)		再製成工業原料	7.97
廢電子零組件、下腳品及不良品		再製成其他金屬	29.52
最終處置		15.02	
銅及其化合物		焚化 (不含能源回收)	7.20
其他腐蝕性事業廢棄物混合物		焚化 (不含能源回收)	7.82
合計		81.02	
總計			547.73

註：以上資訊為申報環保署之統計數據。



5.1 人權管理	71
5.2 員工結構	73
5.3 招募任用	76
5.4 薪酬福利	80
5.5 人才發展	86
5.6 員工健康與安全	94

5.1 人權管理

強茂致力維護保障員工基本人權，恪遵全球各營運據點所在地之勞動相關法規，承諾支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞動組織公約》等各項國際社會公認之人權公約及準則、公平且合理、有尊嚴對待及尊重所有同仁。

本公司於 2014 年取得 SA8000 證書，並依 SA8000 及國際公約組織、聯合國宣言等有關企業社會責任國際標準之要求及本國勞工相關法令，制定「企業社會管理手冊」，針對企業社會責任擬定願景及政策，其內容包含：符合法規、節能減廢、消弭風險、尊重人權、紀律責任、持續改善六大項目。

● 人權管理規範

在人權管理方面，強茂於 2019 年即導入「責任商業聯盟行為準則」(Responsible Business Alliance，簡稱：RBA)，以確保提供員工安全的工作環境、使員工獲得尊重和尊嚴。且為保障員工人權，本公司訂有人權相關之內部守則與管理辦法，以落實並強化人權推動與管理。有關供應鏈人權管理請參閱《3.3 供應鏈管理》章節。

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	
● 企業社會責任管理手冊	總經理	
<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止使用童工管理作業程序 ● 禁止強迫和強制勞動管理程序 ● 禁止歧視管理作業程序 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業社會責任政策（方針）宣示文 ● 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
● 誠信經營守則	<ul style="list-style-type: none"> ● 利害關係人建言及申訴管理辦法 ● 誠信經營作業程序及行為指南 	董事會

● 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，亦無重大裁罰事件，惟有一件因延長工作時間超過法令規定之小額罰鍰，並已完成改善。本公司有關人權促進之具體措施措施如下：

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，並制定禁止強迫勞動之程序書，落實執行程序書之相關規範，不強制或脅迫任何人從事非自願的勞動行為。
禁用童工	依循企業社會責任及相關人權宣言規範，並制定禁用童工之程序書，落實執行程序書之相關規範，公司並嚴格要求僅接受年滿 18 歲之人員應徵公司工作，後續獲聘任之員工會再進行雙重之身分驗證，以確保落實相關流程規範。
禁止歧視	依循企業社會責任及當地法令之要求制定禁止歧視相關管理作業程序書，並落實執行程序書之相關規範，依循程序書內之不因任何可能造成歧視之因素（如：種族、黨派、星座、血型...等）對任何人員予以歧視，並進行相關工作表單、流程修改，盡全力給予不歧視之工作流程及環境。
提供安全之工作環境	針對員工之工作環境，進行軟硬體之改善及持續修正改善相關管理程序，並推行勞工健康四大保護計畫（母性健康保護、執行職務遭受不法侵害、異常工作負荷、人因性危害），保護全體勞工，提供更安全之工作環境。
協助員工身心健康 / 工作生活之平衡	提供多元員工活動（如：總經理季咖啡時間、全廠員工旅遊、全廠年度定期健檢、固定職業醫學醫生駐廠），以員工健康需求為出發，關懷同仁；並設置專屬哺乳空間及簽訂特約之幼兒學園，讓員工能夠更無後顧之憂安心工作 增設有薪『員工專屬生日快樂假』盡力營造工作與生活平衡之工作環境。
企業社會責任教育訓練 - 全體新人及全廠	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。2022 年共計 435 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。

2022年「勞動基準法_延長工作時間超過法令」違規事件之改善補救措施

- 立即針對相關違法事項，進行法規面、系統面相關管理規範之要求，以及搭配相關矯正措施。
- 再次針對工時（法規要求、客戶要求、RBA 規劃之工時）進行說明，並要求相關單位落實遵守相關加班工時及工時規定。
- 要求主管透過人力資源管理系統隨時掌握人員出勤及加班即時性資料。
- 要求人資單位隨時提供加班時數並每月提供該單位統計數據，並加註相關加班工時要求規範各單位。
- 持續依循本公司內部禁止強迫和強制勞動管理程序，落實要求各單位主管及人員相關法遵事宜，並避免後續違法事項發生之情事產生，妥善員工保護。



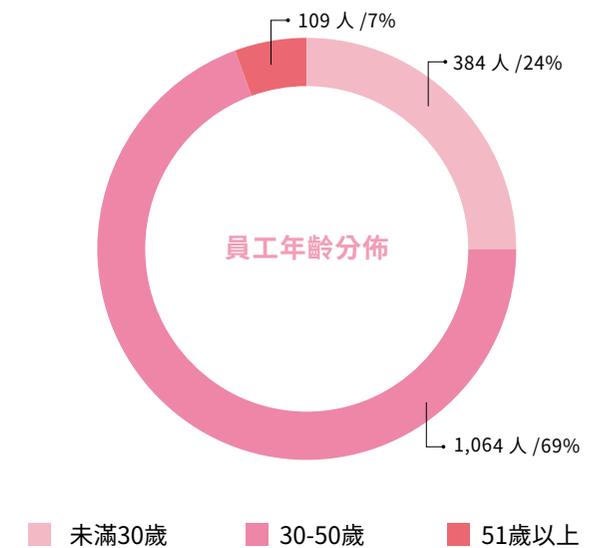
5.2 員工結構

2022年強茂員工總人數1,541人，女性944人（61.3%）、男性597人（38.7%），皆為正職、全職員工。若以職別區分，高階主管29人（1.9%）、非高階主管（含其他員工）1,512人（98.1%）。強茂除正職員工外，部份廠區工作委由外部單位執行，屬承攬商合約性質，計有女性工作者13人、男性工作者11人，工作類型為清潔、團膳與保全。

2022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	217	554	54	95	324	24	1,268
高雄-永安	27	55	3	20	58	11	174
新竹	1	2	0	2	8	3	16
台北	4	24	1	1	31	8	69
中國大陸(派駐)	1	0	1	0	8	4	14
總計	250	635	59	118	429	50	1,541
	944			597			

員工年齡分布

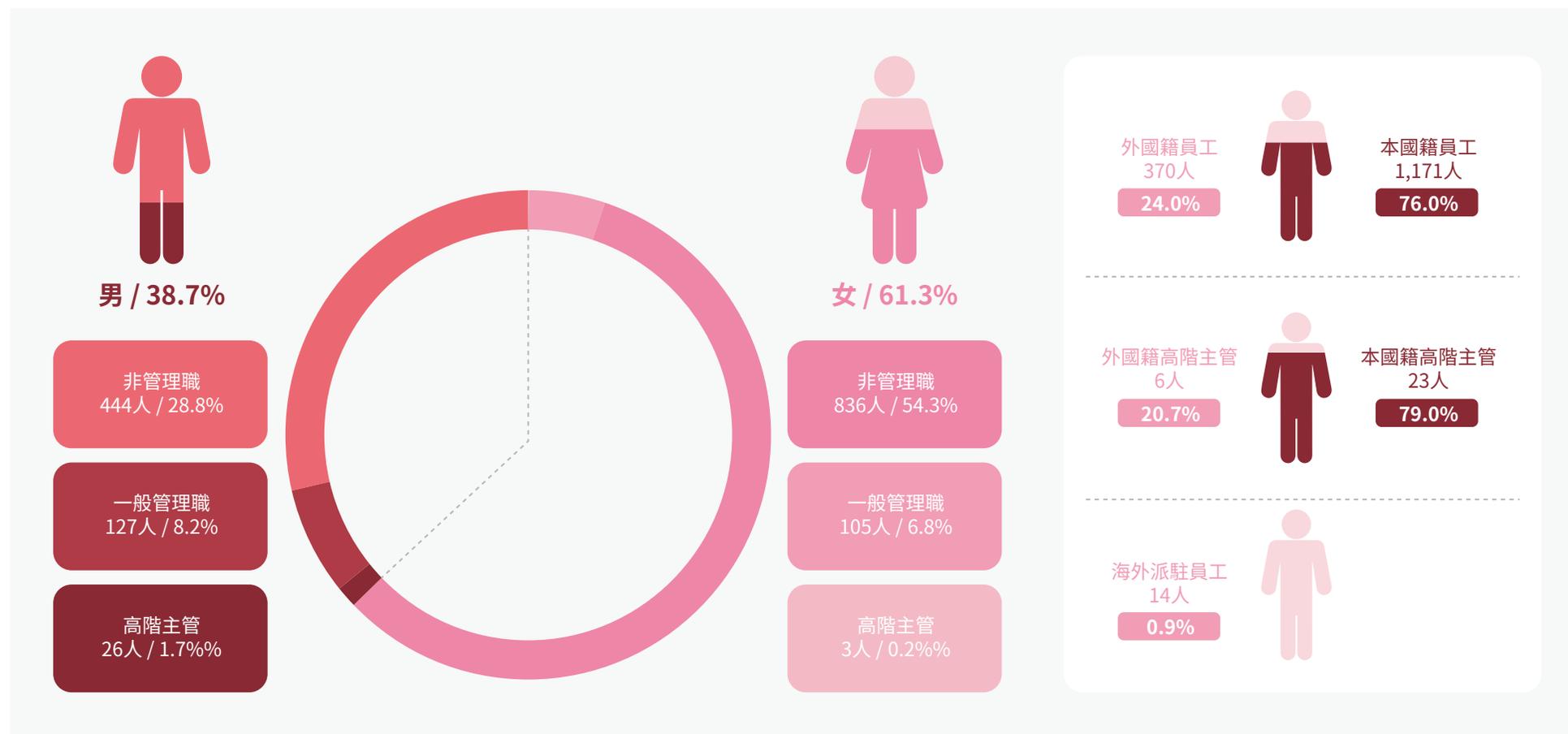


註：

1. 資料數據為人力資源管理系統 2022 年 12 月 31 日之在職員工人數。
2. 2022 年底員工無兼職、臨時、無時數保證類別員工。
3. 高階主管定義：處長級（含）以上管理職。

● 職場多元與平等

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，亦無重大裁罰事件，惟有一件因延長工作時間超過法令規定之小額罰鍰，並已完成改善。本公司有關人權促進之具體措施如下：



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 23 人（占 79%）。
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 2022 年非管理職員工中，女性員工占比為 65.3%、管理職員工中，女性主管占比為 41.4%，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，2022 年聘用身心障礙員工人數 9 人（0.6%）、原住民員工人數 2 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。

外國籍員工分布情形

性別/ 國籍	泰國	菲律賓	韓國	越南	馬來 西亞	印尼	德國	人數
男性	0	8	7	2	1	1	1	20
女性	303	44	0	2	1	0	0	350
合計	303	52	7	4	2	1	1	370
占全體 員工比 率(%)	19.7%	3.4%	0.5%	0.3%	0.1%	0.1%	0.1%	24.0%

註：外籍員工為受僱於強茂並持有工作簽證之人員。

海外員工分布情形

國家	高階主管人員		非高階主管人員		人數	占全體 員工比率(%)
	男性	女性	男性	女性		
中國大陸	3	0	9	2	14	0.9%

註：海外員工為受僱於強茂但工作地點於台灣以外地區之人員。

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。

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。



補救機制



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。
- 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。

短期目標 (2023 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。

中長期目標 (2024 年~2026 年)

- 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。



目標



績效管理成果

- 2022 年無違反人權、勞資爭議等負面事件發生。
- 2022 年共參與 3 場次校園說明會、6 場次校園博覽會。
- 2022 年辦理線上招募面談會，整體活動滿意度 4.82(滿分 5 分)。
- 2022 年參與實習生計畫之學生，優先進用。
- 持續維持穩定的人力資源狀態，2022 年員工到職與離職人數維持在 5% 內之波動。
- 2022 年導入人才評測系統，應徵間接人員全面 100% 評測，據以找到工作適性符合人員。
- 2022 年每部門 20% 人員投入關鍵人才培育行列，人才績效維持率 77.5%。
- 2022 年平均每位關鍵人才閱讀 289 單元，累計點閱次數達 33,554 次。
- 2022 年推動數位學習機制，高達 60% 人員透過行動裝置閱讀課程。

員工是企業永續經營最重要的資產，企業的成長與發展都依賴著員工的貢獻與付出。強茂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。

●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。2022 年強茂擴大人才招聘計畫，舉辦校園徵才三部曲，包括校園說明會、校園博覽會與線上招募面談會，並與高科大機電系合作進行實習生計畫，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。



強茂PANJIT Career-FB粉絲專頁

透過經營雇主品牌

與粉絲互動

創造觸及率

提高強茂品牌知名度



PANJIT SEMI CONDUCTOR 強茂PANJIT Career
1,290 個讚 · 1,539 位追蹤者

🎉 強茂粉專追蹤突破500人 🎉 強茂PANJIT Career創立至今尚未一年 非常感謝所有支持強茂粉專的夥伴們 讓我們...
由強茂小編發佈 · 9月30日上午7:58 · 🌐

貼文曝光次數 ⓘ
6,674

貼文觸及人數 ⓘ
6,170

貼文互動次數 ⓘ
6,961

資料統計至：2022 年 12 月

2022年高雄科技大學實習生計畫

實習生計畫是學生在職場中學習和發展專業技能的重要機會。為提昇強茂半導體研發能量，強茂 2022 年運用產官學資源，與高科大機電系合作，並透過高雄市青年局申請實習專案補助經費，招募實習生到廠實習。實習生於實習期間享有與正職同仁相同水準之薪資 / 年資 / 福利，實習結束後除鼓勵留任公司，並以工程師職務任用，及提供優於應屆畢業生之薪資待遇。2022 年留任進用率 80%，使其能運用所學與實務結合，為強茂注入新思維，激發出更大的研能量。



2022年校園徵才三部曲

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。2022 年強茂校園徵才三部曲包括了透過校園說明會與學生面對面對談互動、校園博覽會吸引對各職務有興趣的同學參與，更在五月底，結合高雄市政府勞工局共同辦理強茂招募專案面試會，提供有意願的新鮮人參加，除了公司介紹外，也提供政府相關就業補助與求職面試技巧，讓欲求職的學子們能夠有更多資源，協助其順利就業。招募專場面談會活動滿意度高達 4.82(滿分 5 分)。

校園說明會

中山 / 台科 / 北科

校園博覽會

成大 / 中山 / 北科 /
正修高科 5 校 6 場次

招募專場面談會

整體活動獲 **4.82** 滿意度



● 員工留任

2022年強茂新進員工人數共435人(男性149人,女性286人),總新進率28.23%;離職人數共435人(男性181人,女性255人),總離職率28.29%,持續維持穩定的人力資源狀態。

近三年員工新進人數

年度	2020年				2021年				2022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
30歲以下	74	4.94%	116	7.74%	84	5.45%	72	4.67%	52	3.37%	165	10.71%
30-50歲	225	15.01%	267	17.81%	114	9.34%	107	6.94%	92	5.97%	121	7.85%
51歲以上	8	0.53%	3	0.20%	8	0.52%	2	0.13%	5	0.32%	0	0.00%
合計新進人數	693				417				435			
員工總人數	1,499				1,542				1,541			
總新進率(%)	46.23%				27.04%				28.23%			

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	2020年				2021年				2022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
30歲以下	49	3.27%	56	3.74%	56	3.63%	51	3.31%	65	4.22%	104	6.75%
30-50歲	168	11.21%	226	15.08%	120	7.78%	135	8.75%	108	7.01%	145	9.41%
51歲以上	9	0.60%	6	0.40%	10	0.65%	2	0.13%	8	0.52%	6	0.39%
合計離職人數	514				374				436			
員工總人數	1,499				1,542				1,541			
總離職率(%)	34.29%				24.33%				28.29%			

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。2022 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 25,250 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。

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	1.14	1.12
	夜班	1.36	1.32
新進作業員	日班	1.04	1.04
	夜班	1.29	1.27

註：

1. 基層人員係指本國籍作業員員工；新進作業員定義為 2022 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。

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	0.65	1	0.58	1
非高階主管人員	0.63	1	0.67	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。

年度薪酬比率

最高薪酬與中位數員工年度總薪酬比率	最高薪酬與中位數員工年度總薪酬增加比率
23.88	1.98

- 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。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。2022 年無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。2022 年員工福利費用 (不含薪資) 共約 1,419,261 仟元，平均員工福利費用 921 仟元。

員工福利制度

項目	具體措施
 保險類	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工旅遊：每年度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	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業志工假：同仁參與公司所舉辦社會參與活動，年度可提供有薪企業志工假 2 天。 2022 NEW ● 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。 2022 NEW
 福利類	<ul style="list-style-type: none"> ● 生日禮物：生日禮金 / 禮券 (當月壽星專屬)、專屬生日購物點數。 ● 福委會於父親節 / 母親節提供各式豐富禮品。 ● 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 (2022 年已擴充至 63 家合作廠商)。 ● 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。 2022 NEW
 設施類	<ul style="list-style-type: none"> ● 哺乳室：公司設有專屬哺乳室，讓需要同仁可以隨時使用，並設有相關儲存設備，讓同仁可以隨時冰存擠用母乳。 ● 用餐補助：公司設有員工餐廳，並給予同仁餐點用餐補助，讓同仁可以輕鬆用餐、健康用餐。 ● 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 2022 NEW、咖啡屋、視聽娛樂室、書報雜誌室及桌球室供員工使用。
 健康類	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 2022 NEW ● 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。

員工專屬有薪生日快樂假

強茂堅守「以人為本」的理念，落實員工關懷與照護之社會責任目標，並因應全球各企業對於人才競爭力的重視，台灣社會人才的競爭力，為了吸引、留住優秀人才，表示對人才的重視，故特別新增員工福利_同仁專屬的生日快樂假。

自 2022 年 5 月 1 日開始實施 (1-4 月生日同仁，可自行擇一日補申請)，每位同仁在年度生日當天，給予有薪生日快樂假一天，如遇假日可往前或是往後一日排定，如因工作安排，可在當月完成排定之。截至年底，已累積約 1,200 位同仁申請，同仁對此福利也給予正面的肯定。



專屬生日快樂假

每位夥伴在每年度生日當天，給予「生日快樂假」一天，如遇假日可往前或是往後一日排定，如因工作安排需求，可在當月完成排定之

說明

- ▲資格：全體同仁
- ▲實施日期：本年度5/1起開始實施
- ▲備註：本年度1-4月份生日員工，於今年度12/31前，排定一天完成請假，享受生日快樂假之福利。

PAYSASY

5/1福利點數，每人發放福利點數2,000點

▲資格：發放日(含)前到職滿三個月之同仁

企業福利碼
首次開通
流程說明

PAN JIT 強茂股份有限公司



PAN JIT 強茂股份有限公司

強茂企業志工隊 熱烈招募中

Count you in!

Let's be a volunteer!
5.20 一起傳愛去!

6/10前立即掃描 QR Code加入強茂幸福行列

志工專屬

- 專業志工訓練
- 享年度企業志工假2日 (以參加強茂志工服務為主)

志工活動

- 環境/教育/社會類志工服務
- 可自由選擇參加任一場志工服務 (服務內容將陸續釋出，敬請期待!)

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。



● 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。2022 年共計 124 位員工符合育嬰留停申請資格，共計 18 名員工申請育嬰留停，復職率 80%、留任率 67%，留任率及復職率未達 100% 之原因，主要為員工個人職涯規劃及家庭因素考量，故未能繼續留任。



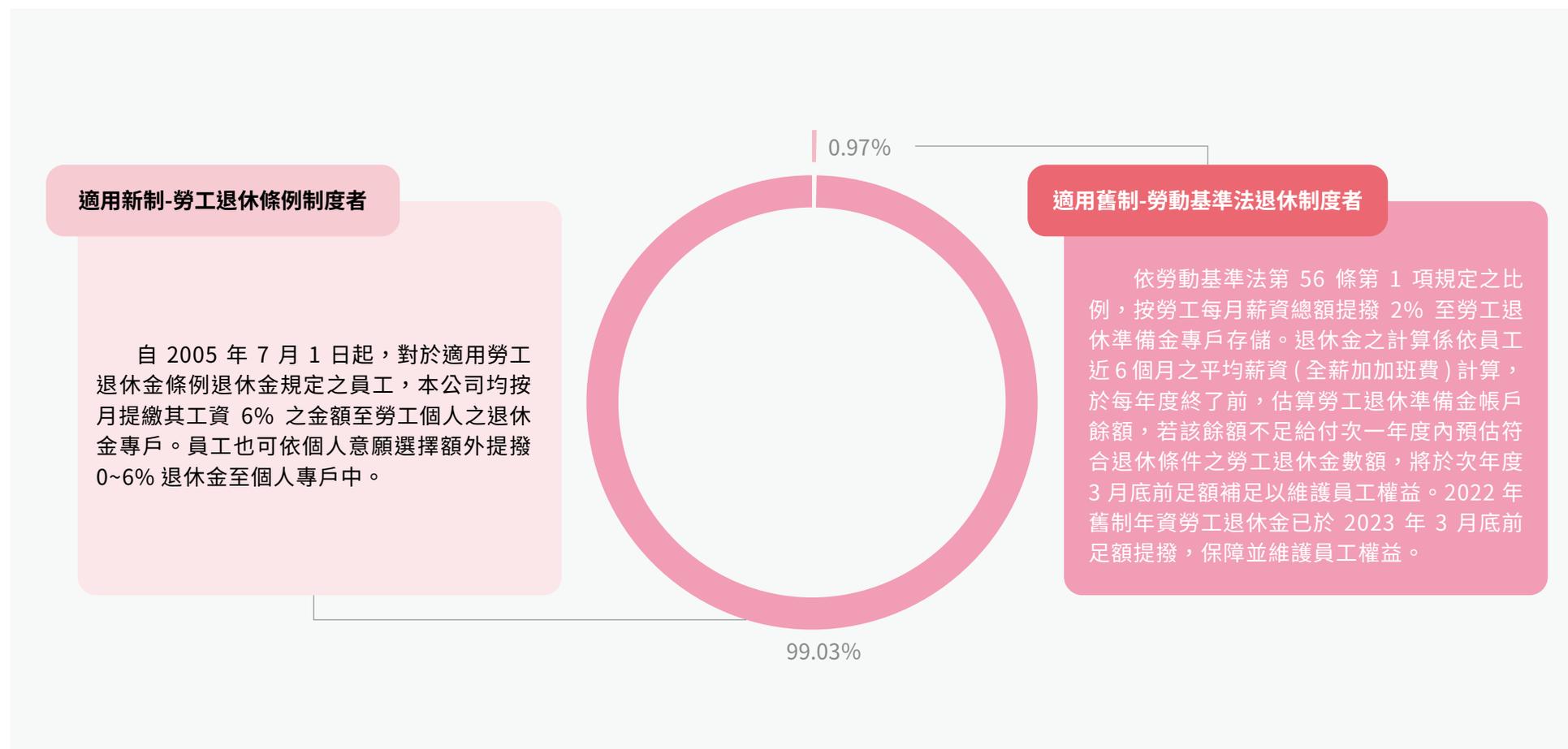
註：2022 年符合育嬰留停申請資格人數統計區間為報導期間往三年前內 (即 2019/1/1~2022/12/31) 有請產假或陪產假之員工

哺乳室 ▶



● 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 2022 年底，採用舊制員工比例為 0.97%；新制比例為 99.03%。



5.5 人才發展

強茂對於人力資源發展，提供四項承諾如下：

1

提供高度工作動力承諾

強茂針對人才賦予具體目標，透過定期性工作績效評核，定義具體且量化的工作指標，或明定時程的工作目標，並依據目標提供公平的薪酬水準、恰當的薪資福利、合理的升遷管道、與安全的工作場所。



2

高績效投入承諾

我們希望所有強茂人才均能提供其寶貴的工作意見與建議，透過接納人才工作意見與建議，發展相關方案，進而能使人才更高度投入於工作當中。我們重視人才的表現，亦能夠吸引其長期留任。



3

高度持續承諾

強茂希望能將組織對人才的眷戀，轉變為人才對組織的眷戀。透過持續性的內外部活動加深人才間的情感堆疊，建立革命情感與合作意願。強茂的核心價值觀強調互信協作，惟有彼此間無私無我的合作，才能使工作績效獲得最大化的成果。



4

制度化承諾

人才於強茂工作均需依循公司明定的規章制度，人才瞭解公司凡事依據規章制度明定，有方針 / 目的 / 方法 / 步驟，若未依規勵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，員工可感受公司將如何對待他們，亦不會有逾矩行為產生。

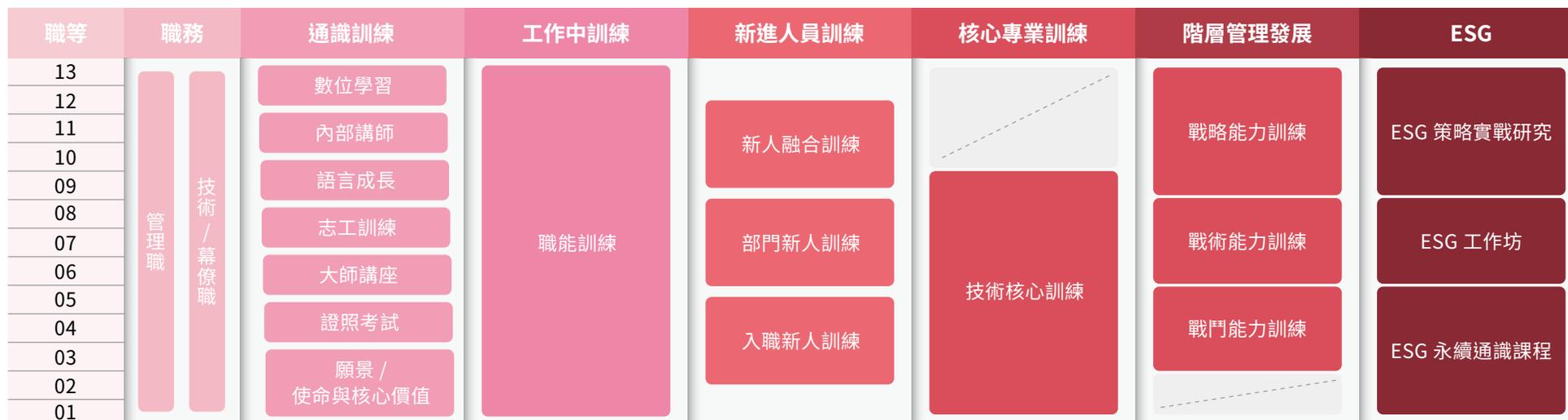


強茂對於人才發展投入高度支持與承諾，高階主管定期檢視關鍵人才發展，致力推動學習資源全球分享。除了完善的教育訓練體制外，更定期辦理軟性講座供同仁學習成長，依各職等、職務提供相關類別課程。期待所有強茂人能樂在工作，學習成長，並協力建立工作培力，進一步擔任傳承者，將強茂專業技術與管理精神代代相傳。

教育訓練類別

課程名稱	訓練內容
核心價值課程	針對強茂核心價值當責、顧客導向、互信協作、創新、學習與成長，進行核心價值精與行為指標，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。
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。
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。
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。

教育訓練體系圖



在提供員工職能管理和終生學習計劃以協助員工持續受雇之能力上，強茂做到：

1 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。

2 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。

3 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。

4 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。

5 針對學習力較不理想之同仁進行人員發展訪談，據以規劃適才適所學習方式與課程。

2022 年開始，強茂著重教育訓練品質發展與提升，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。2022 年，我們開展了多個教育訓練項目，課程內容涵蓋了管理課程、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。透過這些課程，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，2022 年高達 60% 人員透過行動裝置閱讀課程。

2022 年教育訓練課程

課程名稱	訓練內容
願景使命與核心價值課程	辦理大師講座分享「用『創新』翻轉未來」，並透過璀璨之星選拔，選出 23 位能發揮強茂重視之五大核心價值夥伴，透過實例分享傳遞強茂核心價值。
ESG 永續課程	因應強茂導入 ESG，邀請外部講師講授 ESG 永續工作坊、ESG 永續大解密、溫室氣體盤暨產品碳足跡盤查訓練、ESG 報告書指標教育訓練... 等。
管理課程	導入外部學習平台，提供 3,000 堂以上線上課程，供管理階層自主學習，每月依據職等分為三大族群配課，並繳交課後心得。
核心專業課程	依職能別，辦理強茂 Washing Time 成長思惟八大心法、績效面談、OKR 工作坊、五大核心工具、VDA 6.3 條文系統、RBA 7.1 改版進階訓練等實體課程，並落實 ESG 開辦專屬外籍人員的輻射防護訓練 (泰文班)。
自主學習	辦理「腸保健康：健胃整腸秘訣報您知!」，邀請營養師授課，以及資深媒體人講授「說好故事的力量」等通識課程。透過內部網站，創立每日英文補給站，並提供多樣化語文學習線上雜誌供同仁自主學習。

員工平均受訓時數

年度		2020年			2021年			2022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	24	154	6	23	256	11	26	682	26
	女性	1	6	6	2	23	12	3	114	38
一般管理職	男性	139	1,965	14	136	3,083	23	131	4,499	34
	女性	112	1,463	13	108	2,287	21	105	3,450	33
非管理職	男性	443	5,316	12	446	8,920	20	440	13,640	31
	女性	819	9,828	12	828	16,560	20	836	25,916	31

註：

1. 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。
2. 高階主管定義：處長級（含）以上管理職。
3. 一般管理職定義：非高階主管之其他管理職。



▲ 專屬外籍人員的輻射防護訓練（泰文班）

員工平均訓練費用

單位：仟元

年度	2020年		2021年		2022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	1,466	2.3	1,513	2.5	1,757	2.9
女性	2,117	2.2	2,453	2.6	3,203	3.4

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。

▼ ESG 永續工作坊



多方學習管道-提升同仁國際視野

Peter & Joyce 帶領學習英文、雜誌新知、ESG

- 每週三天，由內部專業小編群編輯短篇英文學習，包括單字、新聞、片語、會話...等，輔以每月驗收測驗，讓同仁牛刀小試，感受英文學習進步成果。
- 由同仁票選，訂閱多本線上雜誌，同仁可在任何場合，任何平台隨時瀏覽新知、學習外文。
- 因應企業愈趨重視 ESG，由小編精選相關文章，每月傳達同仁相關新資訊，隨手掌握隨時閱讀。

英文能力補助

為鼓勵同仁加強英文能力，依職等設定多益標準，同仁達成成績門檻，可於多益證照效期內，享有英文能力津貼補助。

企業專屬多益測驗連結

透過企業連結報名測驗，可享有低於市價的報名費用，讓同仁於英文能力提升同時，也可透過測驗驗證其學習成果。

每月辦理英語測驗，
累計施測人數達 **598 人次**，
滿分比率 16%

好文摘要分享

ENVIRONMENT SOCIAL GOVERNANCE

不只節能減碳，還要促進循環生產 - 「能源小組」推動永續生產模式

能源小組於2023年3月成立，旨在推動公司內部各項生產活動的綠色轉型，促進循環生產模式的發展。能源小組的成立，不僅是為了減少碳排放，更是要通過提高能源效率、減少廢棄物、促進資源循環利用，實現生產過程的綠色化、低碳化。

「能源小組」成立的目標與意義

能源小組是在TCSA永續發展目標(GSAs)全球永續發展目標(GSAs)的框架下，由同仁自發組織的。能源小組的成立，不僅是為了減少碳排放，更是要通過提高能源效率、減少廢棄物、促進資源循環利用，實現生產過程的綠色化、低碳化。

「能源小組」的成立，不僅是為了減少碳排放，更是要通過提高能源效率、減少廢棄物、促進資源循環利用，實現生產過程的綠色化、低碳化。

文章內容還沒結束囉！
請掃QR CODE閱讀全文

文章節錄自【CSR@天下】網站

《Example sentences Time》

storm in a teacup 小題大作

storm 是暴風雨，而 teacup 是茶杯。茶杯裡的茶再怎么搖晃波動，由茶杯外頭的們來看都不過是微不足道的變化，不值得特別關注。因此我們說 sb. is making a storm in a teacup 或 sth. is a storm in a teacup，就是指某人在小題大作，將大原本不嚴重的小問題，或是指某件事只是小題大作罷了。這個詞語的變體還有 tempest in a teacup，tempest 就是暴風雨的意思，現在一起來看看下面的對話吧！

Dad: Why have you left food on your plate again? How many times do I have to tell you this? You have to finish your plate before you can leave the table!

Son: Come on, I am in a hurry to meet Robert.

Dad: Don't give me any excuses. Did you know that there are millions of people in the world suffering from famine? People like you who don't appreciate food should be punished!

Son: Dad, it's really no big deal. Stop making a storm in a teacup. It's not like the global hunger situation will improve if I finish my food.

Dad: 飯怎麼又沒吃完？這件事我要提醒你多少次？離開餐桌前先把東西吃完。

Son: 拜託囉，我急著去找Robert。Dad: 別再找藉口，你知道世界上有千萬人都在忍受飢餓之苦嗎？像你這樣不珍惜食物的人應該受罰。

Son: 爸，這又是不值什麼大事，不要再小題大作了。又不是我把食物吃完就會對饑餓情形有所幫助的。

測驗服務專區

小心! 電話詐騙 重要提醒聲明

強茂股份有限公司

ETS TOEIC 報名專區

詳情請洽訓練部或訓練課，與報名及考試人員、課程專員等聯繫。查詢地點：人員培訓課。報名及考試的聯繫電話：訓練部。查詢及報名地點：訓練部。查詢及報名地點：訓練部。

願景使命與核心價值課程-2022年度大師講座

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。

8月

— 火星爺爺 —
用『創新』翻轉未來
共有 153 位 同仁參與



10月

— 張斯蘭營養師 —
腸保健康：
健胃整腸秘訣報您知！
共有 93 位 同仁參與



12月

— 許榮哲 —
說一個好故事的力量

12/21(三)辦理
熱烈報名中！



學習習慣養成與需求聚焦-2022 關鍵人才培育

執行目的

挑選關鍵人才 (Critical People): 鑑別、遴選組織內部關鍵少數，並藉由重點培植、專業職能發展以提昇組織營運效能，使強茂成為世界級的企業。



執行方式

- 培育關鍵人才，透過遴選上下車機制，串接年度績效評估，2022 年共計各部門遴選 20% 同仁加入關鍵人才培育行列，經過一年的培育，超過 3/4 同仁的工作績效成果不低於培育前之績效，人才績效率維持率 77.5%。
- 關鍵人才學習平台，每月規劃學習旅程，建立學習習慣與養成意識，2022 年共規畫九次學習旅程，每月指定主題式課程，且每半年度透過互動訪談，深入瞭解人才需求。2022 年度平均每位關鍵人才閱讀 289 單元，累計點閱次數達 33,554 次。
- 提供 3A (Any Time/Any Where/Any Device) 學習機制，推廣行動學習，2022 年高達 60% 人員透過行動裝置閱讀課程。
- 透過互動訪談，瞭解人才需求：透過檢視每一位關鍵人才的 IDP(個人發展計劃)，於共通的學習旅程外，因針對其客製的學習規劃予以建議，瞭解學習後於工作上的運用，並加強其學習與職涯發展的連結性。
- 規劃上下車機制，與年度績效評估結合。遴選適任且有學習意願之同仁上車，將績效展現未符合預期與無學習意願同仁安排下車。



● 績效考核

為了激勵員工實現公司年度營運目標，透過組織資源和管理機制，以促進分工合作和垂直整合。我們秉持公平和公正的原則，將此作為提升員工績效管理、薪酬管理、員工訓練發展及員工晉升異動之參考。強茂重視每位員工的職涯成長和發展，於每年7月、12月定期進行績效評核，透過評核制度的運作，提供有助於員工個人成長和職涯發展的支持和指導，同時提高組織整體的績效和競爭力。

評核前期

特地為同仁安排「績效面談技巧傳授與演練課程」，協助同仁掌握有效的反饋技巧，並建立開放、互動和尊重的溝通氛圍，以便有效地傾聽員工意見、提供有建設性的反饋和指導。

評估過程

與員工進行個別面談，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計劃。這種面談是一個雙向的溝通機會，員工可以分享他們的意見、目標和需求，並提出對於職涯發展的期望。

評核結果

檢視員工核心價值符合程度，以及個人年度關鍵績效指標（KPI）的達成情況給予評估結果，並根據需要進行績效修正或改善。



▲ 專績效面談技巧傳授



▲ 專績效面談技巧演練

2022 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
 <p>管理目的</p>	<p>建立員工及其他受其活動影響的人員之職業安全與健康負責的組織，此責任包括促進及保護其生理及心理健康；透過職業安全衛生管理作業有所遵循依據，採用 ISO 45001 環安衛管理系統促使公司可提供職業安全及健康的工作場所，期使環安衛管理事務之運作能有更明確地遵循原則、標準及效率；預防與工作有關之受傷及健康妨害，並持續改進其職業安全衛生績效。</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 透過巡檢、提案改善、加強宣導及人員教育訓練，改善不安全環境及行為；另外針對員工上、下班及執行公務通勤安全，也加強宣導防禦駕駛觀念，以強化交通安全意識，降低危害風險。 ■ 針對發生之職災事件，盡量協助受傷員工申請相關保險理賠，並會同職業醫學科醫師評估，視其復原情況調整工作職務。 ■ 本公司訂有緊急應變措施並投保足額之財產保險，當災害發生時，可及時因應並降低損害。 		 <p>補救機制</p>
 <p>管理審查</p>	<p>依 ISO 45001 及 CNS 45001 內部管理審查程序，每年針對職業安全衛生管理進行有效性評量。</p>		
	<p>短期目標 (2022 年 ~2024 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 零重大職災。 ■ 可記錄的職業傷害比率≤ 2。 ■ 協力失能傷害頻率≤ 0.3。 	<p>中長期目標 (2025 年 ~2035 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 零重大職災。 ■ 可記錄的職業傷害比率：2030 年前≤ 1.5；2035 年前≤ 1。 ■ 協力失能傷害頻率：2030 年前≤ 0.22；2035 年前≤ 0.18。 	 <p>目標</p>
 <p>績效管理成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022 年員工無重大職災事件及職業病例。 ■ 2022 年非員工工作者無工傷事件發生。 ■ 2022 年職災 (非交通) 損失天數 (16 天) 較 2021 年 (79 天) 減少 63 天。 ■ 2022 年完成危害風險評估。 		

● 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，並於 2020 年完成轉版作業，取得 ISO 45001:2018/ CNS 45001:2018 職業安全衛生管理系統證書，且定期委託第三方公正機構進行外部驗證，確保職業安全衛生管理系統的有效運作。管理系統範疇涵蓋工作者、活動 (半導體分離式元件製造和設計) 及工作場所 (岡山廠及永安廠)，外部稽核亦包含上述場址之員工與非員工工作者 (承攬商)，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。

CNS 45001



有效日期 2025.01.02

ISO 45001



有效日期 2025.02.02

● 危害鑑識、風險評估與事故調查

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。

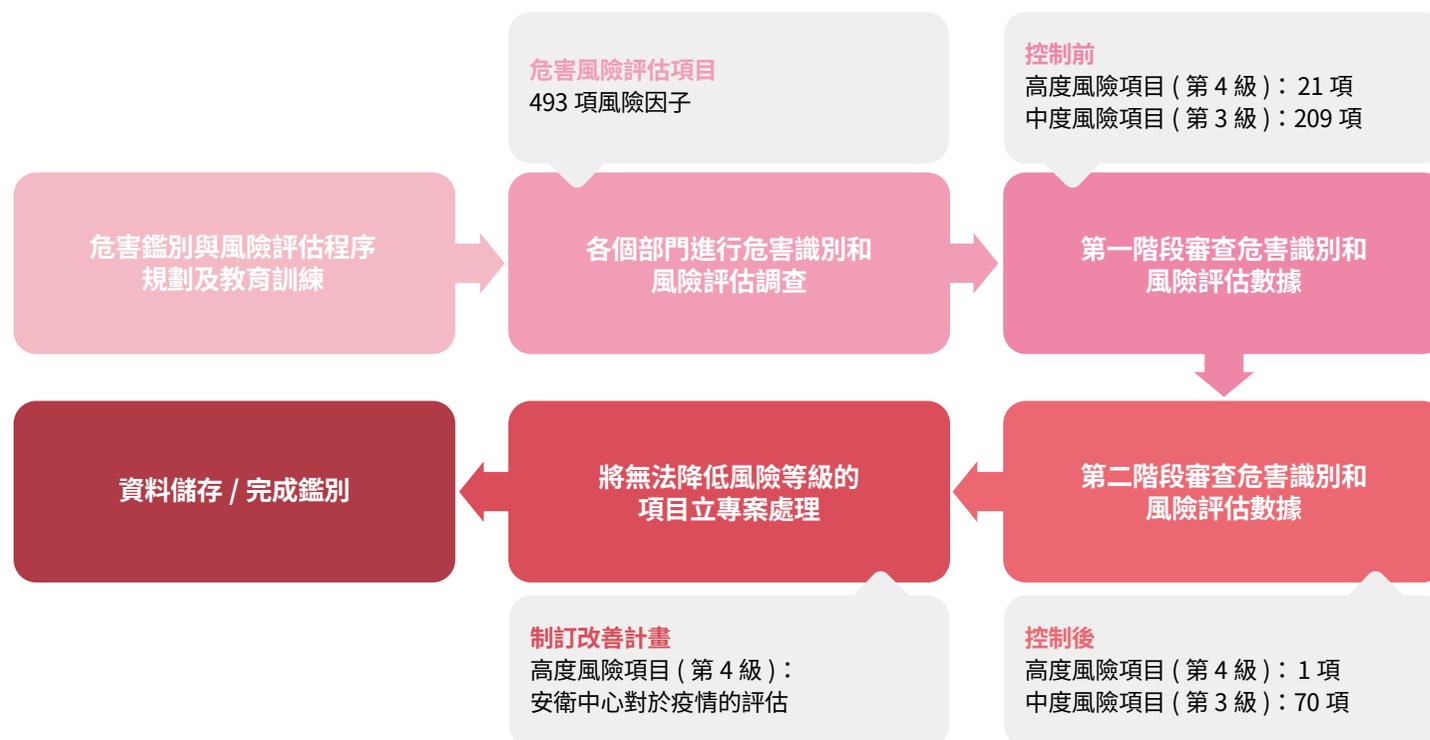


● 危害鑑別與風險評估

本公司依據「危害鑑別與風險評估程序」，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，安排相關培訓課程，2022 年共安排 492 小時，82 人之訓練課程，使其具備執行危害辨別、風險評估等職安衛相關能力。

2022 年度經各單位評估後，共列出之危害風險評估項目共有 493 項，經工程控制及管理措施後，僅剩一項高度風險項目（第四級）為「安衛中心對於疫情的評估」，其原因為公司自 2019 年底疫情開始發生時，即啟動生物性危害預防機制，持續普發醫療型口罩給予全體同仁，惟仍難擋病毒發展，於 2022 年 4 月發生第一起廠區內人員感染案件，使岡山衛生所至公司進行全員普篩，並由安衛中心加強相關因應 COVID-19 目標標的（導入感應式水龍頭及垃圾桶，降低人員直接接觸）。但隨著疫苗普及率提升，其高度風險項目應可於 2023 年度將風險等級降低。

2022 年危害鑑別與風險評估步驟



● 風險減緩與消除

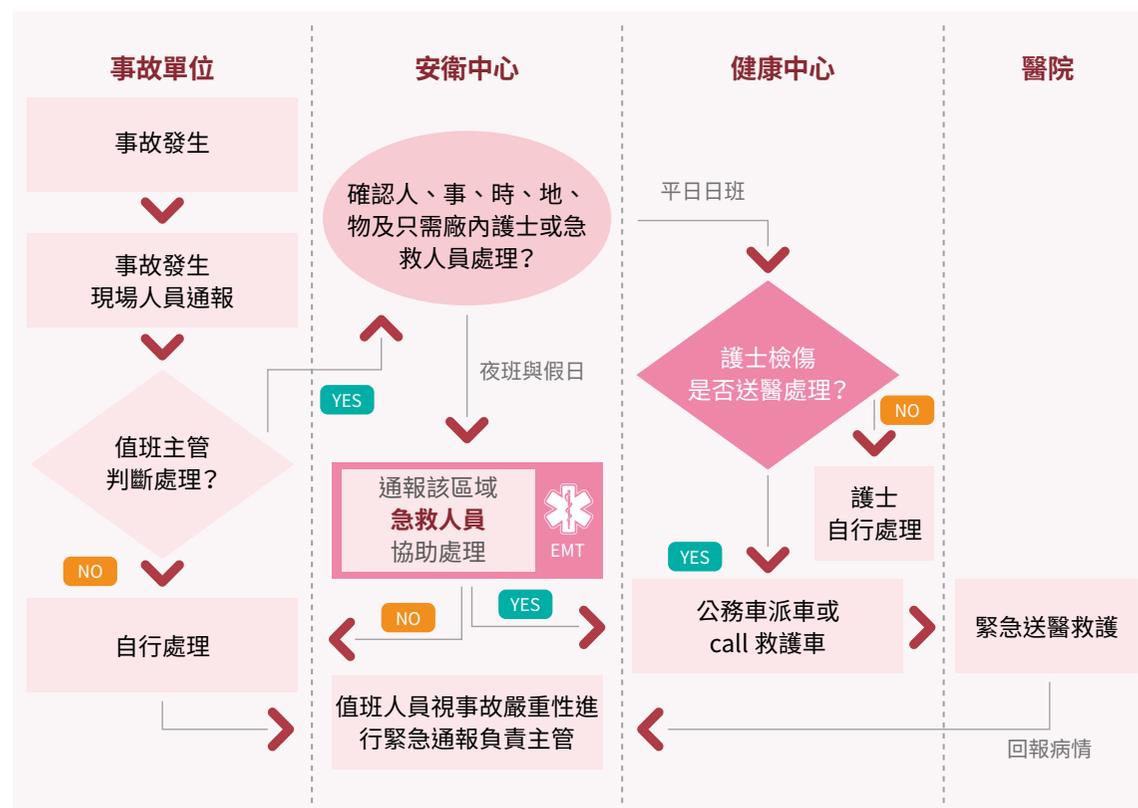
為減少員工暴露於有害環境，強茂依廠內作業環境風險區分，針對高風險作業環境，強茂每半年實施全廠 162 處作業環境監測，測定項目包括照度、二氧化碳、噪音、物理性及化學性測定、可燃性氣體，及 1 區域測定多環芳香烴項目，其中特別針對噪音、甲醛、苯、酚執行夜間監測，持續追蹤評估作業環境，並將數據揭露於現場供工作者瞭解自身工作環境狀況。

且為避免人員因資訊標示不清楚造成之化學品使用傷害，強茂對於危害性化學品均製備危害清單、圖說，以中英泰文揭示安全資料表、現場危害標示等，以利外籍員工辨識。

●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，並在危急時刻伴演關鍵角色，迅速回應緊急情況，提供必要的援助和醫療照護，以保護工作者的生命和健康。

ERT及EMT人員辨識

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



EMT



CPR



AED



搬運傷患



生命跡象



ERT



避難疏散
引導



洩漏應變



初期滅火



警報求援



天災搶修



無塵服標示於
肩膀兩側

制服標示於
左手臂

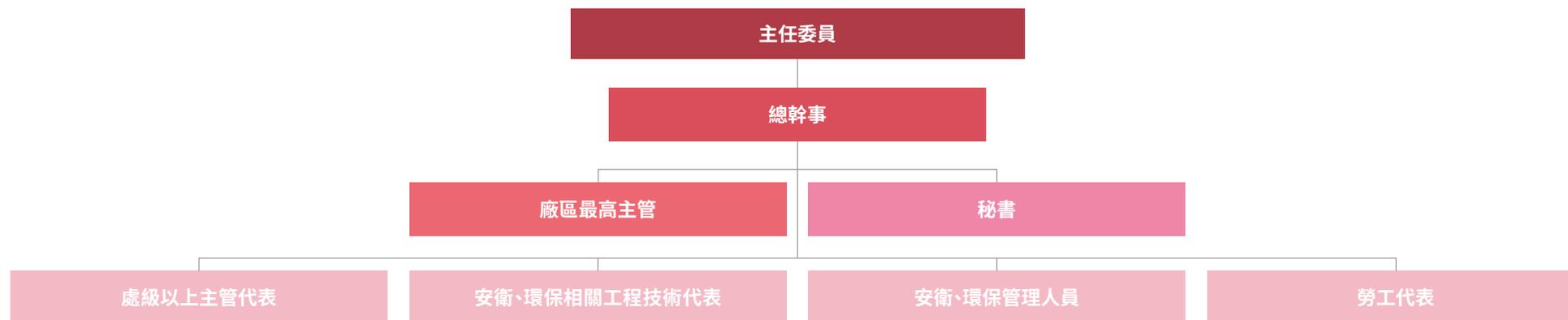
● 工作者參與、諮商與溝通

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。

岡山廠委員會成員共有 36 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 2022 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 14 人，其中勞工代表人數為 5 人，勞工代表最近一次遴選為 2022 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，岡山廠 2022 年於 1 月、4 月、7 月及 10 月召開實體會議，4 月因國內疫情確診人數再次升溫則採內部聯繫單方式進行會議宣達及資訊回饋和傳遞；永安廠於 2022 年下半年開始正式運作後，亦依規定於 9 月、12 月召開實體會議，本年度兩廠各完成 5 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

- 內部聯繫單
- 實體佈告欄、電子佈告欄 (螢幕保護程式)

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
- 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)
- 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
- 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
- 職業安全衛生委員會



強茂幸福園地 - 健康照護資訊宣達

● 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 2022 年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。

目前岡山廠及永安廠依法皆配置一名甲種安全衛生業務主管，含製造一級單位共配置三名甲級職業衛生管理師、一名甲級職業安全管理師（永安）、兩名乙級安全衛生管理員，優於法令規定。法定其他相關作業主管證照（有機溶劑、特定化學物質、鉛、粉塵、缺氧、高壓氣體等）各作業場所每班別至少設置兩人，並設有相關教育訓練管理人員，定期審查廠內所需證照及列管證照有效期限、訂定回訓日期，以維持其有效性。

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，加強人員對疏散避難觀念之落實。

2022 年員工安全與健康教育訓練實施情形

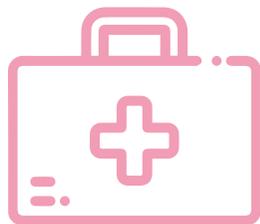
項目	人數	人時	上課目的
職業安全衛生通識課程	978	3,044.5	加強人員職業安全衛生認知
ISO14001 與 ISO45001 內部稽核人員訓練	82	492	內部稽核人員培訓課程
廠區緊急避難訓練課程	全廠	0.5 小時 / 人	加強人員對疏散避難之訓練
危害物通識暨化學品洩漏處理演練	86	199	加強人員對危害物及化學品洩漏相關處理應變能力
滅火器實際操作在職教育訓練	197	197	人員實際操作滅火器 受訓者有 員工 / 承攬商 / 外籍宿舍
ERT 區域消防編組演練	20	160	每年兩次針對廠內 ERT 小組進行演練

職業安全衛生教育訓練課程

ISO 45001 內部稽核人員訓練



急救人員訓練課程



廠內緊急應變編組-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，2022 年於 3 月及 10 月進行 ERT 自衛消防編組演練，強化公司自主應變能力。



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

平日需具有防火觀念、熟悉通報流程及逃生路線，必要時具備滅火器操作能力，是火災初期防範的關鍵角色。2022 年於 7 月針對全體員工、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。



緊急疏散避難集結-全體員工

2022 年於 9 月針對全體員工進行緊急疏散避難集結演練，緊急疏散主要目的是將未參與直接救災的人員在最短的時間內疏散到安全的地點，以避免萬一災害擴大時遭受波及，甚至影響到整體救災行動。緊急疏散的時機由應變指揮官依災害現場實際狀況來決定是否進行，並非每一個災害發生時，非救災人員均應進行疏散；為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，每年皆定期辦理緊急疏散避難集結演練，藉此提升同仁災害應變能力。

日班與夜班疏散演練



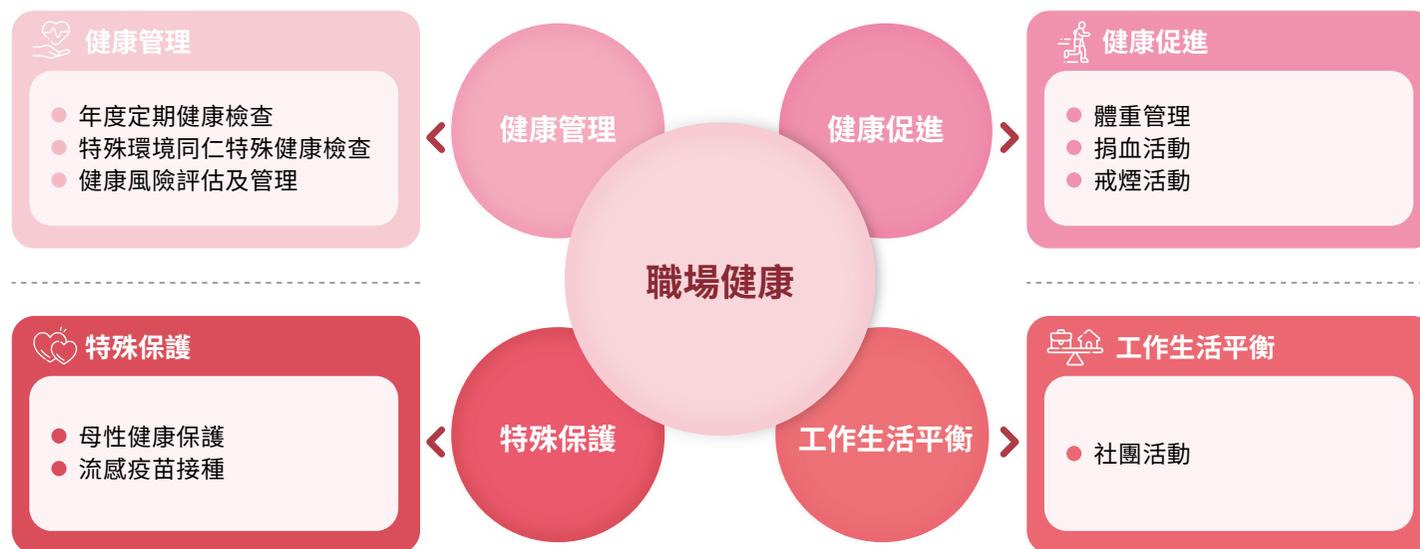
●承攬商安全管理

為使其他非員工工作者更加重視安全衛生之文化，強茂透過「承攬商管理系統」針對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 2022 年開立一項承攬商矯正預防、2021 年三項、2020 年兩項，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」、「特殊保護」與「員工生活協助方案(EAP)」四大方向努力。



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。2022 年共完成 9 個產線站別之現場訪視計畫、約 120 名同仁接受駐診醫生駐診健康諮詢及健康管理服務。



▲ 員工健康檢查

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。

強茂與義大醫院、台南麻豆新樓醫院以及祥全診所的醫師合作，共同進行健康促進和管理工作，並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三個月之員工（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。2022 年共計 1,048 人參

加員工健康檢查、43 人參加癌症篩檢、268 人接受特殊健康檢查，其中特殊健康檢查有 1 名員工列為四級噪音管理，該名員工於 2017 年入職體格檢查時，聽力已有異常；經職業醫學科醫師認定，若正確配戴聽力防護具及持續追蹤，不致於對健康有影響及加重聽力損失病情之疑慮，可繼續執行原崗位作業，故列為第四級噪音管理；該員工因個人生涯規劃於 2023 年離職，該員至離職前，每年度的聽力檢查報告，皆維持穩定無惡化。

2022 年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

2022 健康服務辦理情形

	一般健康檢查		特殊健康檢查	
檢查項目	一般理學檢查 物理檢查 醫師問診 尿液常規檢查、血液常規檢查、腹部功能（肝、膽、脾、胰、腎）檢查、心血管檢查、糖尿病、心血管疾病風險評估、炎症反應篩檢、胸部 X 光檢查、眼壓測量、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	
健康管理	體檢異常者，由健康中心提供個人衛教資訊協助員工進行健檢管理		如有第三四級管理者，後續由職業醫學科專科醫師追蹤管理	
人數	員工	非員工之工作者	員工	非員工之工作者
	1,048	0	268	0
金額	1,676,800 元		132,000 元	



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，2022 年共計 148 人參與捐血活動。



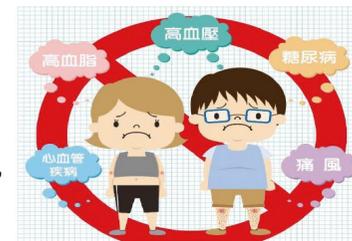
▲ 捐血活動

員工樂活健康減重比賽

活動目的

「肥胖」目前已是國人健康上的一大隱憂，其相關的疾病如高尿酸、高脂血、高血壓及糖尿病等，在國內的盛行率亦是逐年增加，因此良好的飲食習慣加上適度的運動習慣，就能免於肥胖、代謝症候群與慢性疾病的威脅。

本公司近期員工健檢異常項目排名為，體重、腰圍、身體質量指數 BMI、總膽固醇異常，由此可知，肥胖問題確實對於健康造成嚴重的危害，儼然已成為本公司員工的健康隱憂。為此，我們特地規劃「員工樂活健康減重比賽」活動，目的主要是讓同仁了解有關減重之健康知識及健康管理之理念，透過活動知道如何預防自己不受肥胖之傷害或降低傷害之機會，找回健康與自信。希望同仁能確實做好自主健康管理，避免健康危害與疾病之發生，因為身體健康與工作安全是我們努力的目標，希望大家一起共同努力與參與。



活動說明

報名對象為本公司員工且 BMI>24 以上者，即可報名參加，分為「個人」、「特別獎」、「團隊」三類活動賽制，獎項可跨組累計。各類別前三名將分別頒發不同面額之現金禮券（最高 5,000 元），另提供特別獎金，鼓勵員工多多參與。

健康測量

每人每週一次定期至健康中心測量身體組成並紀錄健康週記。

健康週記

每週定期至健康中心測量身體組成分析及血壓並當場記錄測量資料。

獎勵辦法

各類別前三名獎項，分別頒發不同面額之現金禮券（最高 5,000 元），另提供特別獎金。

減重比賽每年舉辦，

2022 年共 25 人參與，總計減重 72 公斤！

心得分享

同仁 A

公司為了員工的健康，舉辦了減重比賽，讓我燃起想改變的心，尤其我的體重也越來越重，為了自己的健康，我決定報名比賽。……感謝公司有心舉辦這活動，希望這股正能量能一直傳承下去。

同仁 B

非常感謝公司舉辦【健康促進】的減重活動，讓我們在工作之餘還不忘提醒都促自己要減肥。……真的是感謝健康中心的協助幫忙，才有辦法減下這些贅肉。

同仁 C

一開始有報名減重比賽並一直持續努力減重真是太正確的決定了，感謝公司舉辦這個比賽，也感謝努力的自己和每個禮拜都幫我記錄體重的醫護人員，大家都辛苦了。

 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。2022 年共對 18 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。

流感疫苗接種

每年舉辦流感疫苗注射，避免流行性感冒在職場間傳播。2022 年因報名公費疫苗接種人數不足衛生所規定之提供到廠接種服務人數標準，故係對全廠同仁進行流感疫苗接種宣導。

 工作生活平衡

為維護員工身心健康，鼓勵員工培養運動習慣，強茂對於營造良好的健康職場環境不遺餘力，因此舉辦各項社團活動，如：高雄市區健走活動、團隊競賽及自行車等相關活動，將體能運動融入員工活動，期勉在工作之餘，能有平衡健康的生活，保持身心健康。

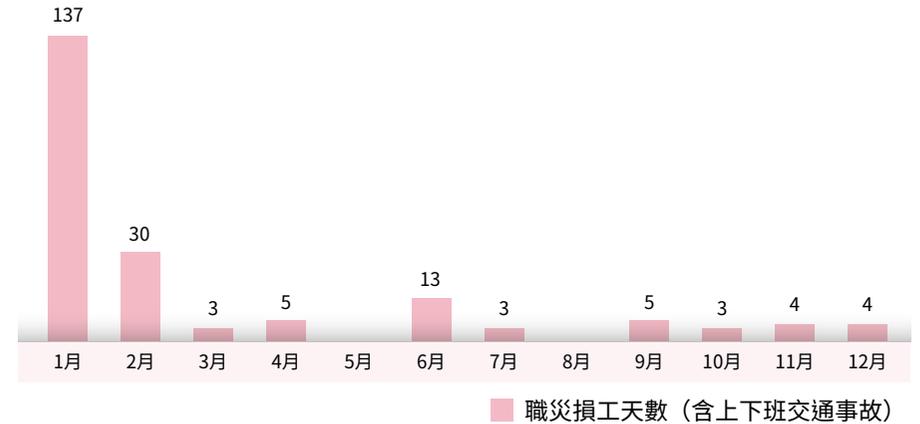


● 職業傷害統計

2022 年廠內職災為 4 件，暫時失能傷害 4 人 (占員工總人數 2.6‰千人率)，總損失日數共計 16 天 (SR 4.42)，為跌倒受傷 (人員不安全動作 2 件及不安全環境 1 件) 及割傷 (人員不安全動作)。對此，由安衛中心分析其不安全環境原因主要為廠區地板接地線未固定導致員工絆倒，對此不安全環境，設備單位已將全廠所有線路加固處理；並針對人員不安全動作進行要求改善及加強宣導，且在員工新人教育訓練時，也對會特別告知廠內危害及可能的傷害，降低危害風險。

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。

2022 年職業傷害統計



強茂近三年職業傷害統計

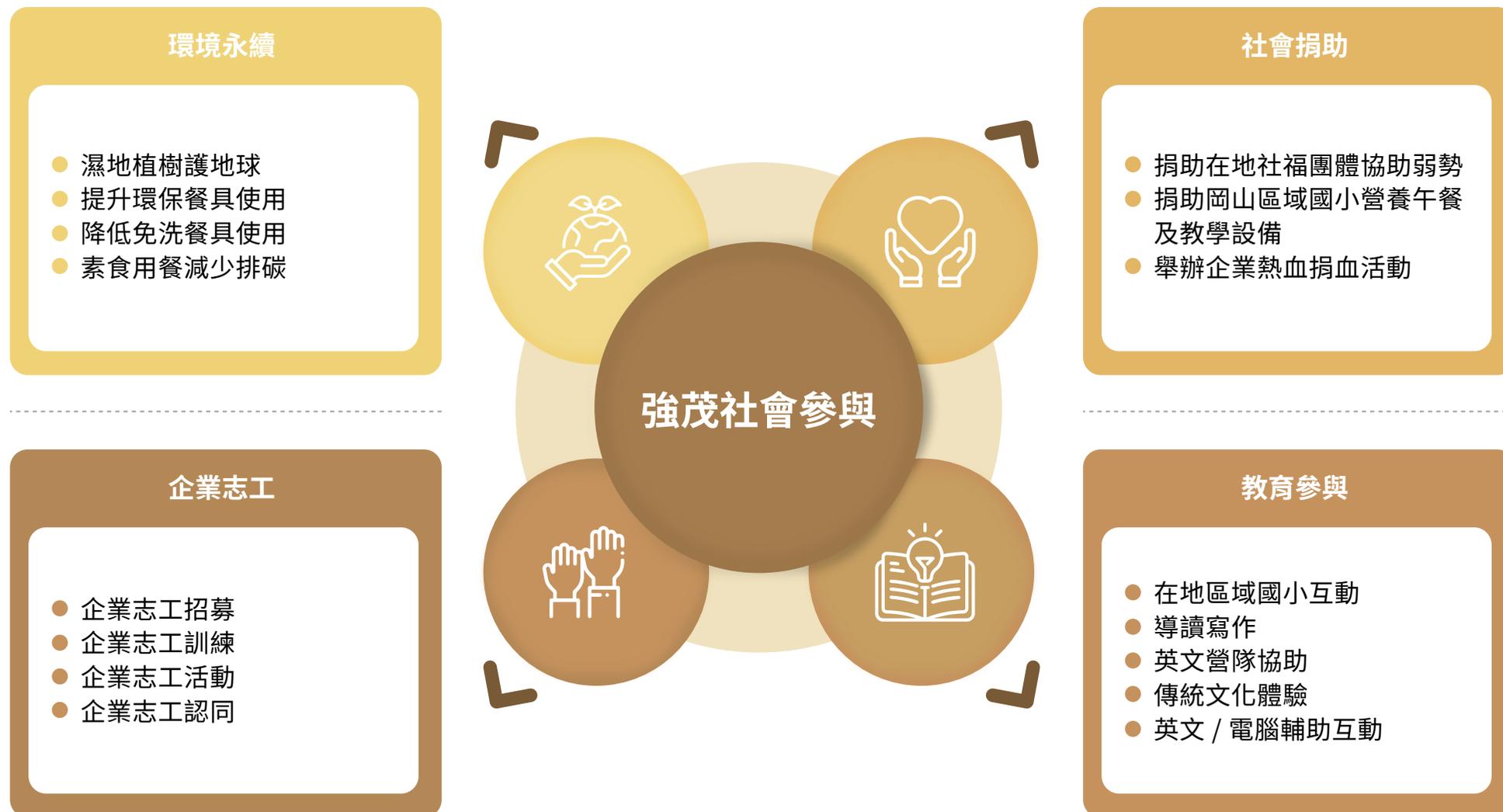
年度	項目	2020年	2021年	2022年
總工時	女性	1,845,684	2,281,070	2,288,128
	男性	1,190,392	1,226,564	1,328,808
	總計	3,036,076	3,507,634	3,616,936
可記錄的職業傷害數量	女性	2	4	4
	男性	0	0	0
	總計	0	0	0
可記錄的職業傷害比率	女性	1.08	1.75	1.74
	男性	0	0	0
	總計	0.65	1.14	1.10

註：

1. 包含強茂岡山廠及永安廠。
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；2022 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；2022 年無發生。
6. 嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。
7. 可記錄的職業傷害比率 = 可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時 * 1,000,000。
8. 2022 年強茂非員工之工作者為常態駐廠人員 (包含警衛、清潔人員、餐廳員工)，均無發生死亡、嚴重工傷、可記錄工傷事件；總工時 41,640 小時 (女性 24,696 小時、男性 16,944 小時)。



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。2022 年強茂公益回饋支出共計 180 萬元。



ESG 環境永續

森愛地球我種樹活動

『種下一棵樹、給地球一個大擁抱』，今年度合計舉辦兩場植樹活動，今年度合計約300位強茂同仁參與，累計投入環境志工時數累積達1,500小時，並種下約700顆樹，預計今年度可替地球節省近萬公斤CO₂，後續並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。

環境公益支出
約120萬元

每月健康蔬食日活動

推動『每月健康蔬食日』，透過素食用餐減少食用肉類，減少相關碳排放，合計共約4,931人次用餐，用餐成本全數由公司招待支付。

『環保餐具用餐集點送』活動

福委會贈送全體同仁環保餐袋及餐碗組合，同仁如果使用環保餐具用餐，每一餐可進行集點一次，累積十點可兌換免費餐點一份，鼓勵同仁多使用環保餐碗盛裝餐食，減少相關免洗餐盒之使用，減塑愛地球。



專欄1

濕地植樹護地球 森愛地球我種樹



2022年，我們首次偕同供應鏈一同於茄萣候鳥濕地舉辦兩場「森愛地球 我種樹活動」，為這片土地栽下 11 種可以適應海濱環境的台灣原生種樹苗共 700 棵，透過樹木的固碳作用，減緩地球暖化，更藉由植樹造林，為這片台灣重要的候鳥棲息地增添更多生態多樣性。更規劃於 2023 年繼續舉辦「森愛地球 我種樹」活動，預計再種下約 700 棵樹苗，『繼續、延續、持續、永續』企業保護環境責任，回饋在地特殊海岸環境生態。

活動紀錄

植樹前，協會帶領著強茂同仁跳起了種樹操帶動了大家的熱情，熱情的種樹操結束後，詳細解說種樹步驟也透過趣味小遊戲(小綠的願望)，讓大家更了解大樹的珍貴。

植樹後，有著「希望小卡」書寫活動希望能夠帶給參與的夥伴們深刻且感動的時光。

我們帶著愛與希望種下的樹苗，期待相信有天會成長為一棵大樹，而這些大樹有天將會成為一片海岸森林，為這片濕地的動植物帶來更多生活的空間一起打造海角新樂園，實現美麗綠色海濱讓我們持續擁抱地球為環境永續盡一份心力

2022年強茂為這片土地種下11 種可以適應海濱環境的台灣原生種樹苗共**700**棵，預計增加**8,400**公斤CO₂碳吸存量



活動分享 _ 同仁參與回饋

同仁 A

首次參加公司舉辦的種樹活動，一連串的精彩活動規劃，從樹苗的選種及種植的技巧到最後的實作，除了寓教於樂外，也能為了地球盡一份心力。期待當日種的原生種小樹苗都能順利茁壯，讓過境的候鳥能有一塊良好的過境棲息地。

同仁 B

非常感動有這麼一群不辭辛勞為了地球付出的大家，也跟孩子許下承諾，要利用假日到茄萣濕地關心我們所種下的樹苗。很感謝公司舉辦這性質的活動，不僅讓同仁們在假日時間能夠排除工作一起互動，也能為地球盡一份心力。希望公司能夠持續舉辦相關活動增加同仁之間情誼外，最重要的是大家能夠一起動手，拯救地球。

同仁 C

活動當天天氣真的好炎熱，但看到大家都不怕炎熱的太陽，內心也很感動，期待大家辛苦種下的小樹苗，能夠順利地長成大樹。感謝公司與愛種樹協會合辦此活動，很有意義，能為地球盡一份心力，真的很開心。

『替地球種下一棵樹，許下我們的願望，為在地生態保護盡一份心力，也給地球一個大大的擁抱』



註：每年每棵樹約可吸收 12 公斤的二氧化碳
(參考來源：環境品質文教基金會)

專欄2 健康蔬食日 一起為地球瘦身

目的

公司訂每月最後一週週五為健康蔬食日，當日餐廳用餐，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，一方面降低同仁食用肉類之身體負擔，另一方面可透過減少食用肉類，減少CO₂排放量，對於同仁身體照顧及環境保護，給予雙重的正向回饋。



投入與參與

- 於 2022/4/22 世界地球日當日提供特製蔬食餐供員工免費享用。
- 自世界地球日開始啟動至2022年底止，累積共**4,931**人/餐次響應。

2022年強茂共累積共**4,931**人/餐次響應
減少約**3,748**公斤CO₂排放量

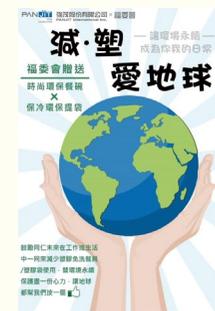
註：1 餐不吃肉約可減少排放 760 公克二氧化碳
(參考來源：摘自網站蔬福生活)



專欄3 減塑愛地球 環保動起來

目的

贈送全體同仁環保餐碗及餐袋，鼓勵同仁日常生活使用外，並結合公司員工餐廳，鼓勵使用環保餐具用餐可集點兌餐活動，讓全體同仁『環保於工作、環保於日常』，並降低免洗餐具之使用量，替環境減少垃圾，給地球更多的呼吸空間。



投入與參與

- 贈全體同仁環保餐碗 / 餐袋組共 **1,541** 份。
- 推出『環保餐具用餐集點送』活動，減塑愛地球，共計 **100** 名員工全程參與集點活動。
- 100 名員工若持續使用環保餐具(約占每日用餐人數 1/4)，將可減少使用免洗餐具，落實環保理念。



10/03 起
環保餐具用餐減少免洗餐具使用



05/13
贈送全體同仁
環保餐具

ESG 社會參與

教育參與

前峰國小小超人社團活動

結合產、官、學三方共同展開，於高雄岡山在地國小，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，現已累積30人次、100小時以上志工時數，預計年度可達到60人次、200小時以上之教育志工參與，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。

岡山在地五所國小長期捐贈

以教育為根基，自2011年度起，長期捐助岡山在地其他五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。



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。

捐贈在地消防隊 消防住警器

主動捐贈在地消防主管機關住宅用火災偵測警報器，以回饋在地居民，守護在地居民，落實產官聯防、日常防護，居家安全新觀念。

社福捐助

參與人道救援 急難救助

於需要時透過捐助社會團體參與人道救援、急難救助。

匠愛家園愛心冰棒購買活動

取之在地，回饋在地，以行動支持高雄岡山在地社福機構『匠愛家園』，透過購買愛心冰棒(約2000支)，讓家園弱勢夥伴可以有工作機會，可以靠自己的力量來鼓勵自己，後續並透過同仁每月持續團購家園商品(如：蛋捲、XO醬、水餃...等)，以企業角度及同仁參與，共同支持社福機構，一同以給予弱勢夥伴工作機會方式取代單方面捐助給予，以最實際行動來支持響應社會公益。

員工捐血活動 每三個月舉辦員工捐血活動。

社會公益支出 **約60萬元**



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。



專欄1

教育參與 回饋在地區域國小



取之在地,用之在地



- 課程主導及統籌
 - 企業志工招募及訓練
 - 課程紀錄、調整及反饋
-
- 課程規劃與設計
 - 外部師資推薦
 - 教學器具準備
-
- 學員招募
 - 場地及設備提供
 - 學員問題處理

活動分享_ 志工參與回饋

同仁 A

多年來第一次以志工的身份進入校園，發現當志工其實也是有一套學問的，授課老師捲毛老師用接龍的方式，讓第一次見面的陌生人就熟知彼此的名字及喜好，從遊戲中學習真的是一門很深的學問，非常期待下次的志工行。

同仁 B

非常感謝公司提供此次教育志工的機會，很榮幸可以擔任校園教育志工，透過陪伴向小朋友的學習之旅。若干年後再度踏上小學美麗的校園，從這些小小主人翁，對於課程（電腦程式與輔具）充滿著欣喜與期待，感受著小朋友自然散發積極活動力與高度參與，陪伴克服進而共同享受著學習帶來的成果，這無非是參與此次志工最大的收穫。

同仁 C

第一次當志工很緊張、心情很矛盾，不知道選擇加入志工的決定是否正確？但在堂志工過程中，看到小學生的純真以及對科學實驗的認真投入，自己的內心也跟著開心並不自覺的加入，動起手協助學生完成科學實驗作品。當志工是一個讓我覺得很特別的事物，未投入前會害怕，投入後會開心，內心會有一種很特別的感覺，難以言語的收穫。

2022年共舉辦**12**堂課程，共計**30**人次以上志工參與、**96**人次學生參與。

目的

從在地區域國小教育互動為出發點，並輔以產、官、學共同結合方式，給予高科大文創系豐富的師資安排，及公司企業志工參與，共同回饋在地區域國小。

說明

經拜訪目前長期捐贈補助在地學校，考量學校規模及資源，還有校方針對教育參與企業投入的支持度，故今年度擇定『前峰國小』為首先開辦的對象小學。

目標

以前峰國小為試金石，希望後續可持續與學界深化合作，將相關企業志工教育參與成功經驗，持續複製拓展到在地區域其他國小，取之在地，用之在地，後續可以持續有更多回饋於在地之教育參與。

專欄2

小天使家園公益關懷專案 

目的

財團法人高雄市小天使家園創立於 2004 年，主要協助收容失依、未婚懷孕及家庭遭逢變故之嬰幼兒，為其謀求弱勢兒童最佳利益，以回歸家庭為目的，並提供良好的生活環境，給予愛與安全的需求，促進兒童身心健康及人格發展。強茂社會參與以照顧弱勢為重點，將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。

投入與參與

- 每季各捐款五萬元予財團法人高雄市私立小天使家園，以協助照護失依或家庭遭逢變故之嬰幼兒及弱勢族群。
- 自 2014 年起，每年定期提供捐款，協助小天使家園所需資源，2022 年度當年度為 20 萬，累計至 2022 年底，共捐款 210 萬元。

累計至2022年底，
共捐款**210**萬元，
協助小天使家園
所需資源



專欄3

捐贈在地消防隊消防住警器 

目的

安裝住宅用火災警報器是保護生命和財產安全的重要步驟。它能夠在火災發生時提供及早警報，讓人們有更多時間逃離危險區域並尋求幫助。強茂配合高雄市政府消防局推廣居家安心宅—「宅雄安心專案」，主動捐贈在地消防主管機關住宅用火災偵測警報器，並推廣同仁安裝住宅火災警報器，以回饋在地居民，提升居家安全新觀念。



投入與參與

- 設計相關表單，協助員工申請居家偵煙型住宅火警警報器。
- 由企業捐贈岡山消防隊住警器，提供高雄市消防局第五大隊所屬轄區（岡山、田寮、彌陀、永安、路竹、阿蓮、茄萣、湖內）里民可就近享有住宅火警警報器。

2022年強茂共捐贈岡山消防隊**300**顆住警器，
並協助同仁申請宅雄安心住警器共**221**個地址。





附錄

附錄一 GRI CONTENT INDEX	117
附錄二 永續揭露指標 - 半導體業對照表	124
附錄三 永續會計準則 SASB 對照表	125
附錄四 臺灣證交所氣候相關資訊對照表	127
附錄五 第三方獨立單位查證聲明書	128

附錄一 · GRI Content Index

使用聲明	強茂已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間之內容
使用的 GRI 1	GRI 1: 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 2：一般揭露 2021				
組織與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於強茂	08	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	02	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	02	
2-4	資訊重編	關於報告書	-	首年發行，無資訊重編
2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	02	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於強茂 3.3 供應鏈永續管理	08 48	
2-7	員工（僱員）	5.2 員工結構	73	
2-8	非員工的工作者（非僱員）	5.2 員工結構	73	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	27	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	27	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
治理				
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	27	
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	15	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 ESG 永續發展推動	15	
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	15	
2-15	利益衝突	2.1 公司治理	27	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 ESG 永續發展推動	15	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	27	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	27	
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理 5.4 薪酬福利	27 80	
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理	27	
2-21	年度總薪酬比率	5.4 薪酬福利	80	
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	15	
2-24	納入政策承諾	1.1 ESG 永續發展推動	15	
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	22 71	
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	22 71	
2-27	法規遵循	2.3 道德誠信	32	
2-28	公協會的會員資格	關於強茂	08	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
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	22	
2-30	團體協約	5.4 薪酬福利	80	
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	18	
3-2	重大主題列表	1.2 重大性分析	-	首年發行，無主題異動
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	48	
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	48	
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	48	
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	48	
	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	48	
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	48	
	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	48	
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	40	
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	40	
	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	40	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：產品健康安全				
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	40	
重大主題：資訊安全管理				
3-3	重大主題管理	2.5 資安管理	36	
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	36	
重大主題：創新研發與專利				
3-3	重大主題管理	3.2 創新精進	43	
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	56	
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源與排放	63	
	302-3 能源密集度	4.2 能源與排放	63	
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	63	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 能源與排放	63	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 能源與排放	63	
	305-4 溫室氣體排放密集度	4.2 能源與排放	63	
重大主題：人才培育				
3-3	重大主題管理	5.3 招募任用	76	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
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	76 86	
	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	86	
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	76	
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	80	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 員工結構	73	
GRI 401: 勞僱關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.3 招募任用	76	
	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	80	
	401-3 育嬰假	5.4 薪酬福利	80	
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	76	
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	94	
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	94	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	5.6 員工健康與安全	94	針對 403-2 d. 項要求，預計於 2023 年增列於「事故調查與處理工作指導書」中
	403-3 職業健康服務	5.6 員工健康與安全	94	
	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	94	
	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	94	
	403-6 工作者健康促進	5.6 員工健康與安全	94	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：職業安全衛生				
GRI 403: 職業安全衛生 2018	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	48 94	
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	31	
	201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.4 薪酬福利	80	
	201-4 取自政府之財務補助	2.2 營運績效	31	
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	109	
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	32	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 道德誠信	32	
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	32	
GRI 303: 水與放流水 2018	303-2 與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	66	
	303-3 取水量	4.3 水資源管理	66	
	303-4 排水量	4.3 水資源管理	66	
	303-5 耗水量	4.3 水資源管理	66	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
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	68	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	68	
	306-3 廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	68	
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	68	
	306-5 廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	68	
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	27 73	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.4 薪酬福利	80	
GRI 406: 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權管理	71	
GRI 407: 結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1 人權管理	71	
GRI 408: 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人權管理	71	
GRI 409: 強迫或強制勞動 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	5.1 人權管理	71	
GRI 410: 保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序訓練	5.1 人權管理	71	
GRI 411: 原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	5.1 人權管理	71	
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 6 社會共融	94 109	
GRI 415: 公共政策 2016	415-1 政治捐獻	2.1 公司治理	27	

附錄二 · 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：179,047.61 GJ (2) 外購電力：99.71% (3) 再生能源：0.33%
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (M3)	(1) 取水量：301,439 m ³ (2) 耗水量：60,393m 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：81.02t (2) 回收比例：81.46%
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率 (%), 數量	0.26% , 4 人
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 (%)	250.97t , 98.11%
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	請參閱 3.3 供應鏈永續管理
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	產量	0 元
八	依產品類別之主要產品產量	量化	KK	二極體整流器：19,533KK

附錄三 · 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化合物的總排放量	定量	tCO ₂ e	(1) 1,437.44 tCO ₂ e (2) 264.693 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) 179,047.61 GJ (2) 99.37% (3) 0%
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) 301,439 m ³ (2) 60,393 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：81.02t (2) 回收比例：81.46%
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	(1) 外籍員工和 (2) 位於海外的員工百分比	定量	百分比 (%)	(1) 外國籍員工比例：24% (2) 海外的員工比例：0.9%
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 (%)	應申報 IEC62474 之產品收入比例為 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	依據產品類別	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	二極體整流器：19,533KK
TC-SC-000.B	自有工廠生產的產品百分比	定量	百分比 (%)	77%

附錄四 · 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。	強茂實收資本額為五十億元以下，個體公司應於 2028 年前完成查證、合併子公司應於 2029 年前完成查證。強茂個體公司已於 2023 年 8 月通過第三方查證，未來將依法規持續進行揭露。

附錄五 · 第三方獨立單位查證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE PANJIT INTERNATIONAL INC.'S ESG REPORT FOR 2022

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION
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 2022 (hereinafter referred to as the ESG Report). The scope of assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level to assess whether the text and data in accompanying tables contained in the report presented and complies with the GRI Universal Standard (2021) and AA1000 Accountability Principles (2018) during verification (2023/06/26-2023/07/28) in PANJIT headquarter. The assurance process did not include the evaluation of specific performance information outside the scope, such as climate-related financial disclosures (TCFD) and sustainability accounting standards (SASB).

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 2022 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of PANJIT. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the ESG Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all PANJIT's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE
The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance and standards including the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) GRI 1: Foundation 2021 for report quality, GRI 2 General Disclosure 2021 for organization's reporting practices and other organizational detail, GRI 3 2021 for organization's process of determining material topics, its list of material topics and how it manages each topic, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assurance Standard Options	Level of Assurance
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)
B	AA1000ASv3 Type 1 Moderate (AA1000AP Evaluation only)

TWLPP 5008 Issue 2305

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA
The scope of the assurance included evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options	
1	GRI Universal Standard (2021) (In Accordance with)
2	AA1000 Accountability Principles (2018)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Universal Standard 2021 (GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

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

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

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE
The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from PANJIT, being free from bias and conflicts of interest with the organization, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, 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/VERIFICATION OPINION
On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the disclosure with inclusivity, materiality, responsiveness, and impact information in the scope of assurance is reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.
We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TWLPP5008 Issue 2305

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, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, PANJIT may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

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 includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

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.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS
The report, PANJIT's ESG Report of 2022, is adequately in accordance with the GRI Universal Standards 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1 Foundation 2021, where the significant impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights are assessed and disclosed following the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021, and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to Material Topic have been disclosed. 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 how the organization has applied due diligence as a method for the identification and the evaluation of its impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights as well as the role of the highest governance body in overseeing these processes. In addition, a more systematic process in data collection and performance disclosure is also encouraged.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.




**AA1000
Licensed Report
000-8/V3-HY2G**

Stephen Pao
Knowledge Deputy General Manager
Taipei, Taiwan
14 August, 2023
WWW.SGS.COM

TWLPP5008 Issue 2305

