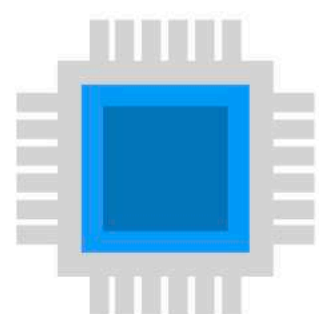
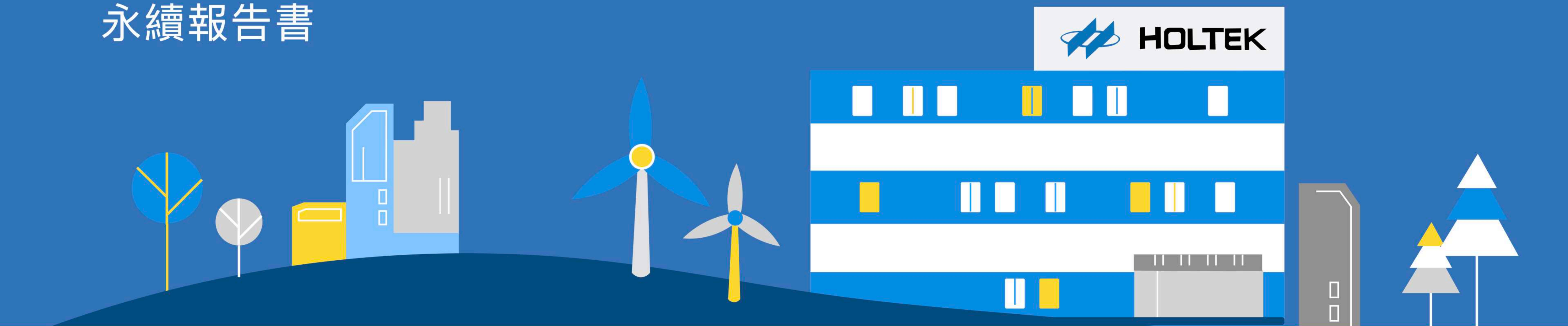


2022



盛群半導體

永續報告書

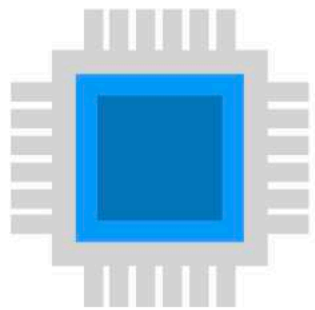


ESG Report

PASSION FOR INNOVATION

Holtek is a sincere and trustworthy partner that you can rely upon for your long term investment.

目錄



關於本報告書

經營者的話	03
關於盛群	04
ESG 永續發展委員會	09
利害關係人議合	10
重大主題管理方針	16
聯合國永續發展目標 (SDGs)	19

01 公司治理	1.1 經營績效	23
	1.2 治理架構	24
	1.3 誠信與道德	29
	1.4 風險管理	31
	1.5 資訊安全管理	33
	1.6 參與的協會組織	36

02 研發創新	2.1 創新技術	39
	2.2 綠色產品	41
	2.3 智慧財產管理	47

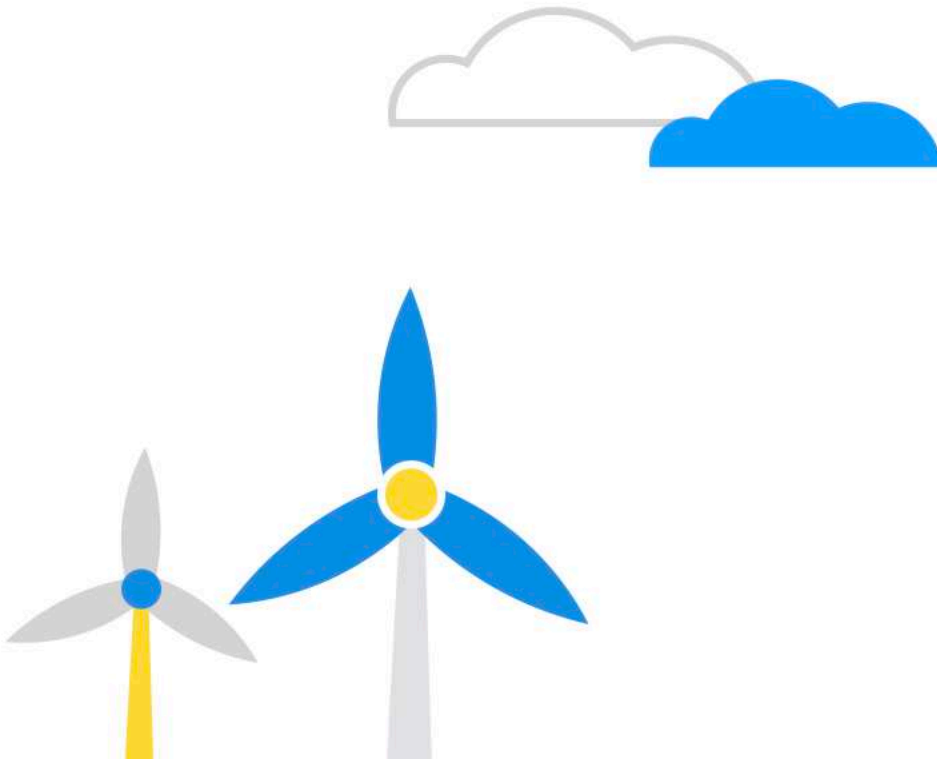
03 產品責任	3.1 客戶服務	51
	3.2 供應鏈概況	53
	3.3 永續供應鏈管理	54

04 環境永續	4.1 環境與職業安全衛生	62
	4.2 氣候變遷因應	72
	4.3 能源及溫室氣體減量	75
	4.4 廢棄物管理	80

05 員工關懷	5.1 工作團隊	84
	5.2 人才吸引留任	85
	5.3 員工發展與訓練	87
	5.4 薪酬與福利	90
	5.5 健康職場	92
	5.6 新冠疫情之防疫措施	95

06 社會共融	6.1 盛群盃	97
	6.2 產學合作	97
	6.3 公益活動	100
	6.4 弱勢扶助	100

07 附錄	永續指標索引	101
	獨立第三方查證意見聲明書	106



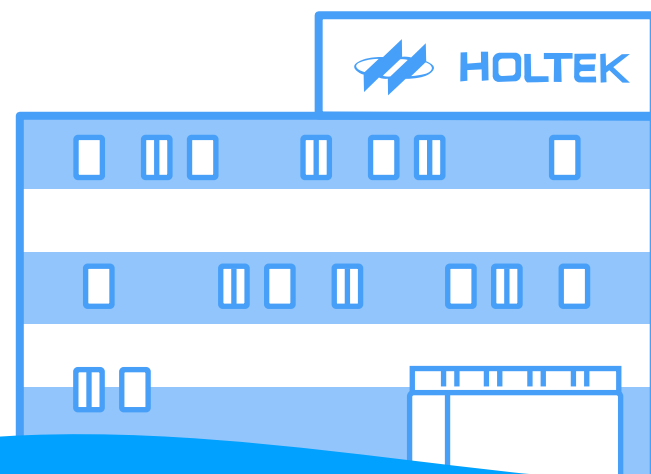
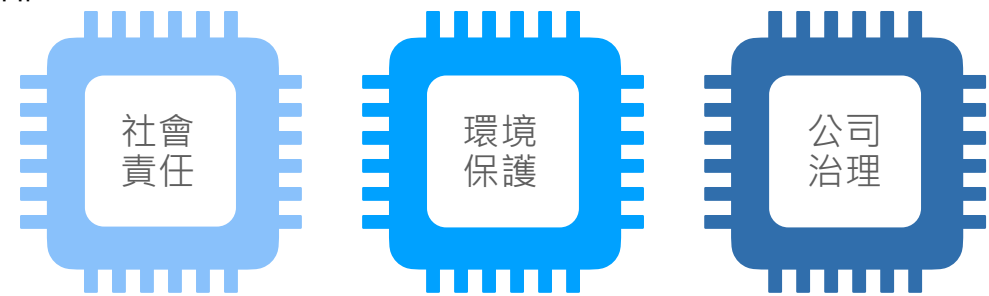
關於本報告書

本報告書為盛群半導體股份有限公司 (以下簡稱盛群) 自 2015 年起已第八年自發性出版永續報告書 (企業社會責任報告書)，報告書內容秉持誠信務實、透明公開的原則，具體描述盛群半導體在永續發展上的實踐與作為。

本次《盛群 2022 年永續報告書》分別以環境保護、社會責任、公司治理的投入與成果，也將藉此持續自我檢視，因應利害關係人關注之議題，善意回應各界利害關係人的需求，並持續致力於實踐企業永續發展的方式，與其創造共享價值。

報告範疇

本報告書揭露資訊範圍以臺灣新竹科學園區之營運總部為揭露核心 (不含海外營運據點)，財務資訊涵蓋盛群半導體合併財務報表所有實體；社會和環境類別資訊僅包括新竹總部。



報告原則

本報告書蒐集盛群半導體內、外部與公司治理、經濟、環境及人權等相關議題，並依據重大性分析了解利害關係人關注之議題，擬定本報告書之架構及資訊揭露之重點。同時依循由全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 所發布之永續性報導準則 (GRI2021 Standards)，進行報告書內容的編製與揭露。

報告書中所揭露的統計數據皆由盛群半導體各權責單位彙整提供。財務績效數據係經會計師簽證後之公開發表資訊，並與公司年報 (https://www.holtek.com.tw/annual_report) 數據及期間一致 (2022 年 1 月 1 至 12 月 31 日) 一致。環境績效採用之計算及估計基礎，自政府公開資訊，並自行計算而得。

報告稽核與查證

內部稽核：本報告書內容由各權責小組在單位主管檢核後提供，經企業永續委員會彙編後，由各權責單位主管檢核內容正確性，再由企業永續委員會主任委員確認並呈報董事會。

外部查證：為強化正確性及公信力，本報告書已委託外部獨立且具公信力之英國標準協會台灣分公司 (BSI Taiwan) 依據 AA1000 AS V3 第一類型中度保證等級與 GRI2021 Standards 進行查證，保證聲明書請參考本報告書附錄。盛群和 BSI 為相互獨立的公司，BSI 除了進行查證外，和盛群並無任何財務上的關係。目前組織的企業社會責任運作已經納入與管理階層定期溝通，總經理也有參與查證的起始會議，值得肯定，未來持續依照企業社會責任政策持續落實。

報告書發行

歷年發行報告書請至「永續報告書」專區下載。

<https://www.holtek.com.tw/web/guest/responsibility/responsibility>

首次發行日期：2015 年 12 月
本次發行日期：2023 年 06 月
(每年發行)

意見回饋

盛群誠摯歡迎各界利害關係人持續與我們保持良好溝通，透過以下方式提供寶貴意見及指教。

盛群半導體股份有限公司 / 資源管理中心

聯絡人：王珊瑜

地址：新竹科學園區研新二路 3 號

電話：+886-3-563-1999 分機 1619

電子郵件：ir@holtek.com.tw

官方網站：

<https://www.holtek.com.tw/stakeholdersconcerns>

利害關係人專區

經營者的話

2022 年是一個變化多端的一年, 原本從期望新冠肺炎 (COVID-19) 疫情控制露出曙光, 邊境逐步採取解封開放政策, 全球的經濟活動將會重新活絡起來, 半導體產業對於全球經濟的復甦充滿期待; 但一切都隨著俄烏戰端掀起一片巨浪, 加上中美貿易與科技的摩擦問題加劇, 以及大陸封控造成各項活動瞬間停滯, 全球經濟產生重大通膨危機從各個應用領域需求強勁造成芯片短缺, 到需求急遽萎縮影響到半導體產業, 導致從上游到下游與消費電子有關的公司難有突出的營運表現, 一樣超乎 IC 產業經營團隊意料之外, 盛群公司也受到全球消費力驟減與大陸內需及出口停滯影響, 2022 整體表現不盡理想。

盛群半導體專注於微控制器產品 (MCU) 與周邊 IC 的開發與銷售, 更重要的是公司建立一套有別於其他競爭廠商的銷售與技術服務體系, 站在客戶的需求角度服務客戶, 在全球競爭的環境中取得客戶的認同與肯定。2022 年本公司全年營收為新台幣(以下同) 60.16 億元; 較 2021 年的 71.28 億元降低了 16%, 公司毛利率也減少至 50.6%, 歸屬母公司稅後淨利達 11.06 億元, 較前一年度 20.44 億元下滑 46%, 每股稅後盈餘達 4.89 元。

2022 年本公司整體營運概況, 分別從產品開發 / 業務 / 生產等方面做摘要說明:

產品開發方面, 2022 年度推出包括 8 位元, 32 位元 MCU / 轉廠 LCD, LED 驅動 IC / 觸控 / RF 無線通訊 hopping code MCU / BLDC 馬達控制及驅動 MCU / Smart Card 讀卡應用 MCU / 安全防護感煙、感煙驅動、感煙聯網等 MCU / 電動工具充電器等各類型 MCU IC 共 52 項與第 2.0 代近接感應模塊 / 燃氣偵測數字傳感器等 8 項產品, 以及 3 項開發平台, 提供不同領域的客戶產品需求及提升客戶產品差異化與量產效率。

業務推廣方面, 全球防疫政策不一, 中國大陸仍然持續針對防疫進行封控, 生產製造停滯與內需緊縮, 加上終端客戶轉移大陸製造重心進而影響到整個業務推展活動, 造成公司 2022 年大陸地區營收較前一年度衰退 60%; 反而是持續擴大印度、新興發展中國家的新市場與新客戶等依照既定目標與計劃執行, 產品項目、客源持續在增加, 整體海外營收增長 26% 這是非常好的現象。

生產方面, 是一個產銷最混亂的一個年度, 上半年交不完的訂單到下半年市場需求急速反轉直下, 晶圓封裝價格維持在高檔造成公司庫存急遽升高, 與預期的產銷落差加大, 這是 2022 年度生管單位未能順利因應客戶需求的改變及未能達成年度出貨目標的主要原因。

2023 年主要營運重點:
目前下游消費性電子需求全面放緩, 成品庫存去化緩慢, 2023 年晶圓產能供給則無虞但價格並未如預期降低, 公司將以庫存去化為優先, 同時持續執行重點產品的開發, 內部積極降低相關費用支出並加強開拓海外地區市場, 提供全球客戶全方位的服務。

盛群半導體除了專注於微控制器產品 (MCU) 與周邊 IC 的開發與銷售外, 針對企業永續方面也積極投入。公司透過跨部門團隊合作及利害關係人管理進行 ESG 重大議題鑑別、風險評估管理、綠色研發創新等運作, 推動強化 10 項 ESG 重大主題。另外, 公司持續響應政府機關及全球投資機構對於環境保護的倡議, 導入 TCFD 氣候變遷相關財務揭露架構落實企業永續, 並持續捐助多項愛心公益活動。

回應聯合國永續發展指標 (SDGs) 最後一個指標, 也是最重要的一個, 即是「建立多元夥伴關係, 協力促進永續願景」。盛群不論在商業佈局或是永續進程上, 重視與外部產業鏈夥伴的共創合作, 希望整個產業鏈能夠共榮發展, 共同開創永續新局。

董事長 吳啟勇
總經理 高國棟

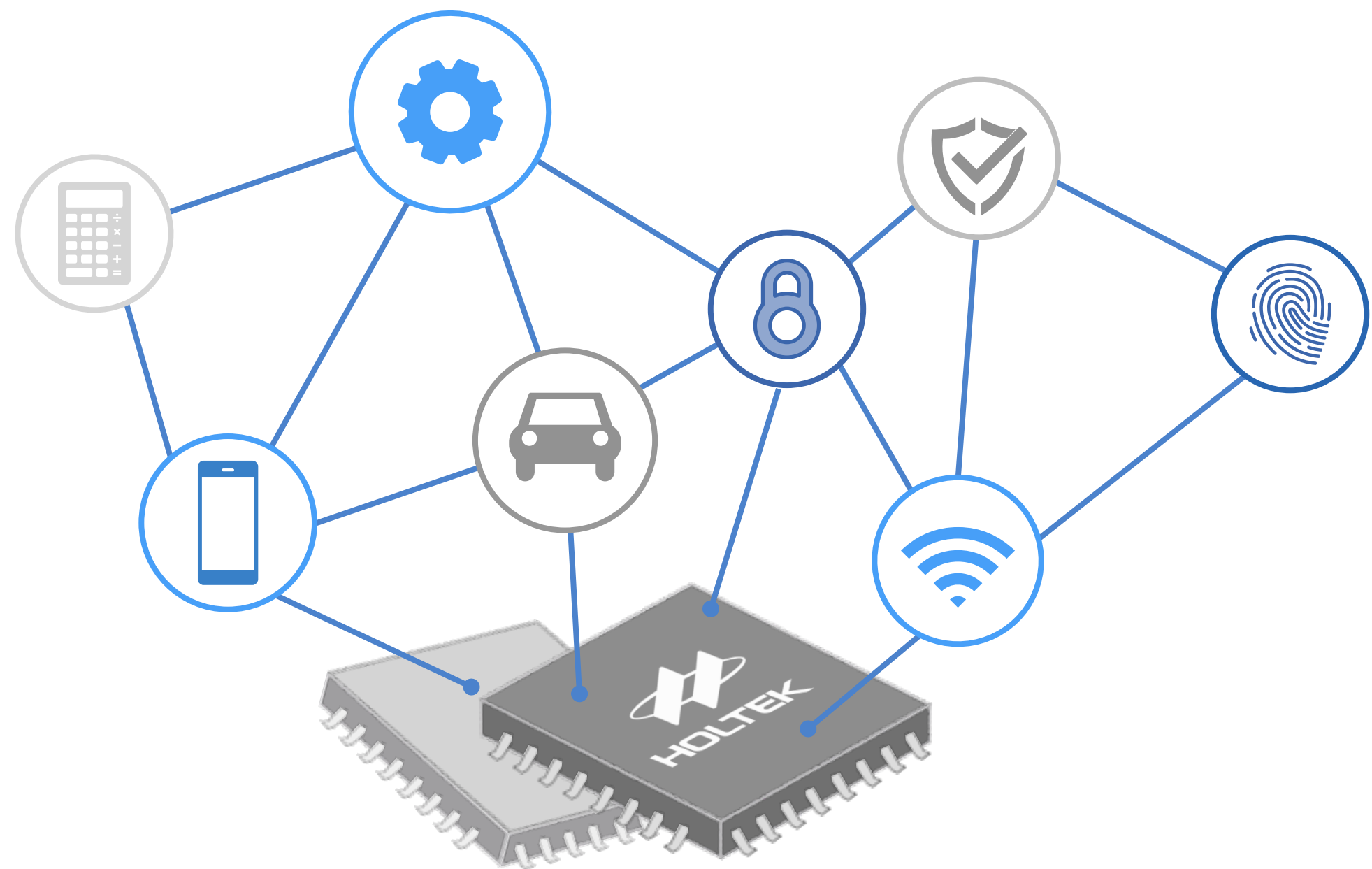
關於盛群

- 盛群長期致力於 8 位元與 32 位元 MCU IC 及其週邊元件之設計、研發與銷售。自 1998 年成立以來，公司不斷致力於新產品的研發及技術的創新，加上對市場趨勢的掌握，期能提供廣大電子市場最具競爭力之 MCU 及週邊 IC 與解決方案。於 2004 年獲准台灣證券交易所上市股票代碼為 6202。本報告書涵蓋期間，盛群在組織規模、結構、所有權或供應鏈上並無太大變化。
- 目前營業範圍主要包括 8 位元與 32 位元微控制器 (MCU) 及微控制器周邊元件 (MCU Peripherals) 之研發與銷售，核心技術為微控制器與周邊晶片設計，產品包含通用型與專用型 (ASSP) 微控制器、周邊元件，以及整合型數位模組，並逐步擴展出各項產品應用方案，亦包含演算法與開發平臺。應用範圍涵蓋智能家居、安全防護、健康保健、物聯網、電腦周邊、直流無刷 (BLDC) 電機控制及工業控制等不同領域。搭配晶圓代工廠先進製程及特殊封裝以符合不同客戶、不同產品應用需求。全系列標準型 (Standard)、特殊應用產品 (ASSP) MCU 及各類數位模組 (輸入感測模組、輸出驅動模組、輸出顯示模組、無線通訊模組等)，持續提升產品品質、產品效能，以提供客戶更具功能性之完整解決方案為產品發展目標。期許未來公司能創造穩定營收與獲利回饋。

企業經營與展望

- 因全球 ESG 企業永續經營日益受到重視，除了持續專注於 32 位元、8 位元 MCU 研發技術、RF 無線射頻技術外，盛群更著重於研發綠色節電產品：BLDC (直流無刷) 馬達控制器 MCU，採高度整合 SoC MCU，有效使 PCB 縮至最小，優化驅動級開關效率，以減少開關損失；並利用演算法，達到轉速穩定與靜音效果。此外面對全球淨零碳排目標，綠色低碳生活當道，本公司開發 NFC tag 取電 IC，可接收手機或 NFC Reader 能量轉換成可使用電能，以及更低功耗 MCU，以減少電池對環境的汙染，並有助於電路的精簡及產品的小型化。

展望未來，盛群身為世界公民的一員，將緊跟全球趨勢，實現碳中和目標，並持續秉持綠色創新及智慧化的宗旨，於企業社會責任與永續發展議題上，發揮正面的影響力。



強化公司治理大紀事

1983	合德積體電路	2011	- 推出 Arm® Cortex® -M3 HT32 Flash MCU - 設置「薪資報酬委員會」	2017	榮獲第三屆公司治理評鑑上市公司得分前百分之五
1988	合泰半導體	2012	於東莞設立子公司合泰半導體 (中國) 有限公司	2018	盛群榮獲 GSA 最佳財務管理半導體公司獎
1998	盛群半導體成立	2013	通過 WPC 聯盟 Qi 標準	2019	榮獲第五屆公司治理評鑑上市公司得分前百分之五
2000	- 通過國際 ISO 9001 品保認證 - 設置獨立董事二席	2014	- 擁有 UL 60730-1 軟體認證的 IC 公司 - 爰依「上市上櫃公司治理實務守則」，訂定「公司治理守則」 - 爰依「上市上櫃公司誠信經營守則」，訂定「誠信經營守則」 - 爰依「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」，訂定「企業社會責任實務守則」	2020	- STREAM 電子樂器應用音樂 / 語音 MCU 及開發平台 - 各類消防 / 安防產品專用 MCU 及傳感器
2003	- 通過國際 ISO 14001 環境管理認證 - 取得 SONY “Green Partner” 認證	2015	- 推出 Arm® Cortex® -M0+ 1mm 指紋辨識感測器 - 訂定「道德行為準則」 - 獲選第三屆中堅企業潛力企業	2021	- 總營收突破 71 億 - 通過 UL / IEC 60730-1 Class B 馬達控制軟體安全認證 - 新推出 Arm® Cortex® -M0+ 藍牙 5.2 低功耗藍牙 MCU
2004	股票上市	2016	- 訂定「董事會績效評估辦法」、「檢舉制度」及「審計委員會組織規程」 - 購買董事責任保險案	2022	32-bit MCU 銷售數量累計達 1.5 億顆 - 推出 32-bit 無刷直流馬達產品開發平台 HCT (紅血球容積比) 血糖儀專用 MCU 及其方案 - 推出各類數位傳感器模組
2005	- 臺灣首屆盛群盃 MCU 校園競賽 - 取得華碩 "Green Partner" 認證 - 取得三星電子 "ECO Partner" 認證				
2006	- 大陸首屆盛群盃 MCU 校園競賽 - 通過國際 OHSAS 18001 職業安全衛生管理認證				
2007	- 推出符合工業規格 8-bit Flash MCU - 通過 IECQ QC080000HSPM 國際認證				

全球佈局

盛群營運總部設立在臺灣新竹科學園區，目前臺灣已有 438 名員工（加上大陸、香港及美國地區等地員工，共 902 人），67% 以上之員工負責產品研究開發。除新竹總公司外，亦設有香港分公司及印度子公司。在中國東莞設立合泰半導體（中國）有限公司子公司，負責盛群產品在中國之應用開發、生產、銷售及售後服務。

本公司擁有臺灣、香港、深圳、東莞、廈門、上海、蘇州、杭州、北京、成都、青島、順德區、美國和東北亞、東南亞、南美洲、歐洲、中東等世界各地約 40 家代理商或經銷網，可迅速的蒐集市場訊息，掌握先機，並透過國內外銷售據點，做到快速的銷售和售後服務與技術支援。另透過轉投資下游方案應用公司，共同開發新市場，並擴大 MCU 的出海口。



關於本報告書

經營者的話

關於盛群

ESG 永續發展委員會

利害關係人議合

重大主題管理方針

聯合國永續發展目標 (SDGs)

核心競爭力

盛群基於自 1983 年投入半導體 IC 設計領域所成立的團隊以及多年累積豐富的智財權、專利，熟知客戶及市場需求，並擁有數家前段晶圓廠及後段封裝測試廠的全力支援下，同時在臺灣 / 大陸 / 美國 / 印度建立當地銷售及技術服務據點。因此，本公司足以提供客戶：

1.

最好的產品品質（低功耗高靜電破壞保護及抗雜訊能力）
2.

最短的產品交期
3.

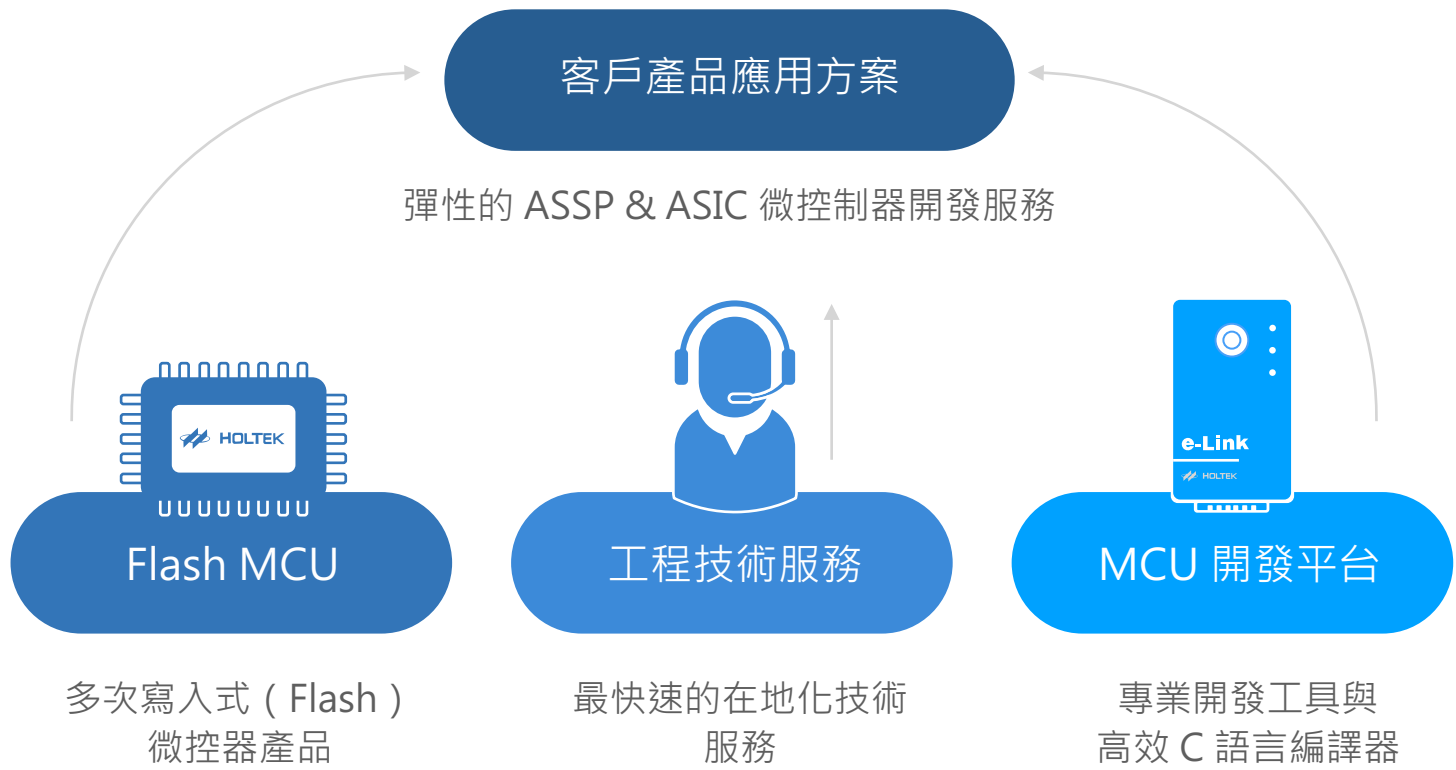
最佳性價比產品
4.

提供一次寫入式（OTP）與多次寫入式（Flash）微控制器產品
5.

最快速的在地化技術服務
6.

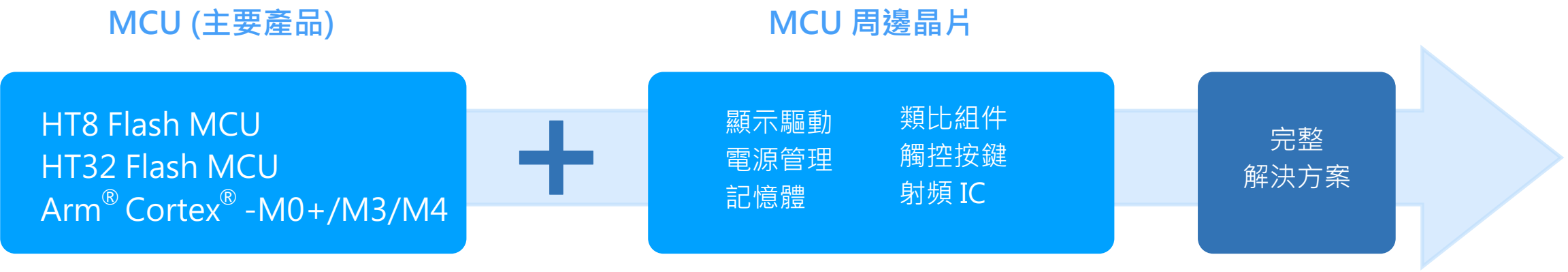
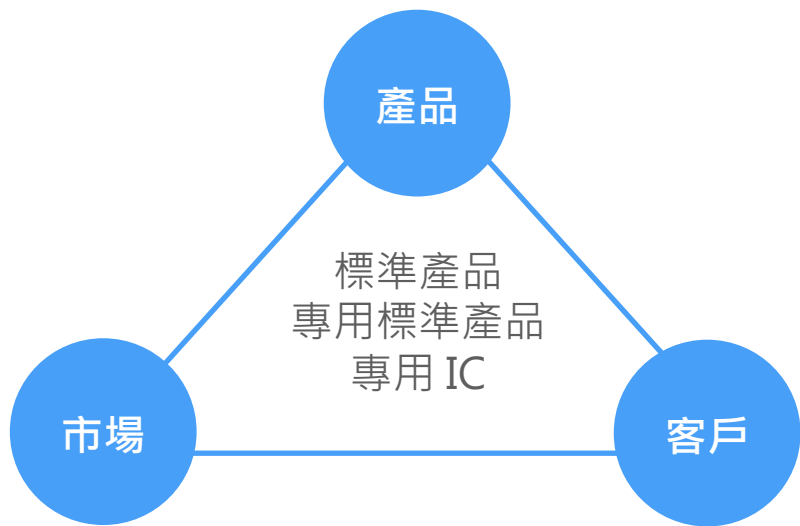
彈性的 ASSP & ASIC 微控制器開發服務
7.

專業開發工具與高效 C 語言編譯器

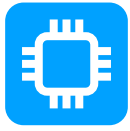
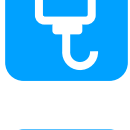
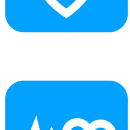


盛群產品

盛群之產品重心係以微控制器（MCU）暨其周邊 IC 為技術核心，主要應用範圍包含各式標準型及嵌入式 MCU、螢幕顯示 IC 產品、電源管理 IC 產品、電腦周邊 IC 產品、通訊 IC 產品、記憶體 IC 產品、類比 IC 產品、觸控開關 IC 產品、金融產品、健康保健產品、安防產品、馬達控制產品及物聯網產品等，其產品走向不但要求符合全球性的應用領域，亦十分重視區域性特殊需求的滿足。另外，本公司也針對個別客戶之需求，提供專屬 ASIC MCU 之委託設計服務，以及針對特殊應用領域開發 ASSP MCU，以充分供應各類市場的需求。



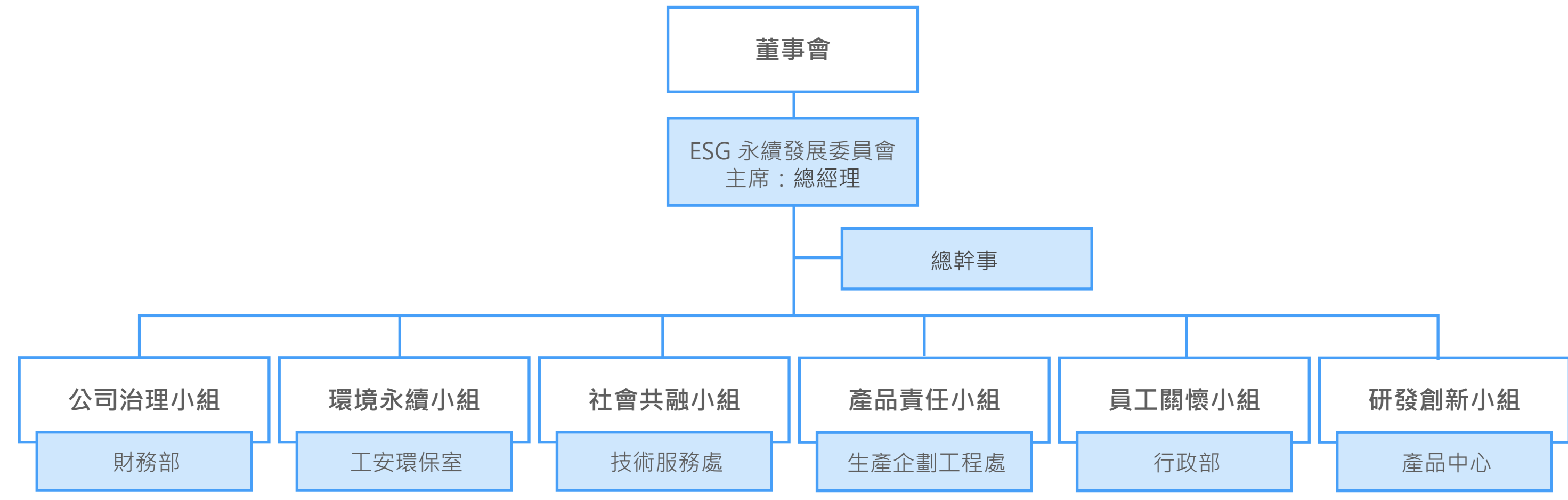
本公司之 IC 產品系列齊全，所涵蓋的應用領域非常廣泛，包括電腦、通訊、消費、智能家電、工業設備、醫療量測及物聯網產品等領域使用：

主要產品		微控制器 (MCU) 產品	用途	1. Arm® Cortex® -M 為核心之系列 32 位元 Flash MCU。 2. HT8 為核心之系列 8 位元 Flash MCU。 3. BS 系列 8 位元觸控 Flash MCU。
		RF SoC 微控制器 (MCU) 產品		1.電動機車報警、電動腳踏車防盜、智能家居無線遙控、無線門鈴及安全防盜等。 2.低功耗藍牙 (BLE) 透傳控制的健康量測產品、家電產品及智能設備資訊探詢等應用。 3.Sub-1GHz 展頻無線通信產品、智能四錶等 IoT 產品及應用。
		家電產品類		各式小家電微控制器、家電面板顯示控制 MCU 及各類家電觸控按鍵 MCU。
		電腦產品類		鍵盤、滑鼠、電競鍵盤、USB Bridge、PDF Data Logger 等。
		顯示器產品類		數位電錶顯示器、影音 & 家電顯示器、車用顯示器、電子貨架標籤顯示器、穿戴式產品顯示器及定電流 LED 顯示器等。
		電源管理產品類		家電電源板卡、充電器、感煙器、行動電源、無線充電、智能電錶、鋰電池個人護理產品 (刮鬍刀、鼻毛刀、潔面儀、電動剪髮器)及手電筒等 ASSP MCU。
		金融產品類		動態密碼產生器、挑戰應答動態密碼產生器、信用卡動態驗證碼 (DCV)、NFC 儲值卡、智能卡讀卡器、基於貨幣、信用卡、身分證等有掃描辨識需求之相關金融機具，例：點驗鈔機、清分機、ATM 機、EPD Flash MCU、Ultra-Low Power Flash MCU 及身分證鑑別儀等。
		物聯網產品類		基於 Wi-Fi 及 BLE (低功耗藍牙) 的物聯網技術，以 32 位元 Flash MCU 提供小家電、健康監控、醫療照護、智慧手環及其它物聯網相關產品完整的解決方案。並輔以 AI 圖像辨識處理器，提供鈔票、車牌、人臉、物件及手勢等辨識系統方案。
		安防產品類		感煙 / 感溫火災探測報警器、PM2.5 感測器、CO / GAS 探測報警器及 PIR / uWave 感測器等。
		健康量測產品類		血壓計、血糖儀、血氧儀、體溫計、電子體重秤、計價秤、體脂秤、紅外線測溫、霧化器及接近感應器等。
		BLDC 馬達產品類		電動工具、園林工具、空氣清淨機、吸塵器、直流風扇、吊扇、散熱風扇、電動自行車及電動滑板車等。

ESG 永續發展委員會

- 盛群多年來致力實踐企業社會責任，關注利害關係人之權益，在永續經營與獲利的同時，成立了 ESG 永續發展委員會，結合營運核心，訂立策略性永續方向與專案推動。本公司於 2018 年成立「企業社會責任委員會」，2021 年更名為「ESG 永續發展委員會」，由董事長指派總經理擔任主任委員，並設有 6 個工作小組：環境永續、公司治理、員工關懷、研發創新、產品責任及社會共融等，成員由相關部門組成，並指派中高階主管擔任小組負責人，統籌相關事務，包括訂定及檢討公司企業社會責任和永續發展政策、管理方針及具體推動計畫。
- 每年定期向董事會報告年度 ESG 企業永續執行績效及關鍵重大事件，包含政策目標、永續重點計畫與績效成果提交至董事會核示，於 2022 年末發現有任何重大事件。近期將於 2023 年 Q3 董事會中報告，透過利害關係人議合，鑑別重大關注主題與回應聯合國永續發展目標 SDGs (Sustainable Development Goals)，並揭露永續目標和永續創新專案成果。如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位至 ESG 企續發展委員會報告事由及處理辦法。

備註：盛群之重大事件定義為：交易或事件影響金額達本公司實收資本額百分之二十、總資產百分之十或新臺幣三億元以上者。
如有影響利害關係人之重大事件發生，則由權責單位至 ESG 企續發展委員會報告事由及處理辦法。
- 董事會聽取管理階層報告 ESG 重大議題執行進度，董事會針對管理階層報告內容提供策略的可行性，並且適時敦促管理階層進行調整。



利害關係人議合

盛群除了追求誠信正直與永續經營，也積極回應利害關係人所關注的重大議題，盼使永續價值極大化。為了能夠持續與利害關係人進行有效溝通，盛群已擬定利害關係人溝通及鑑別相關管理機制，並透過本報告書及公司網頁利害關係人專區進行揭露。

永續議題管理流程

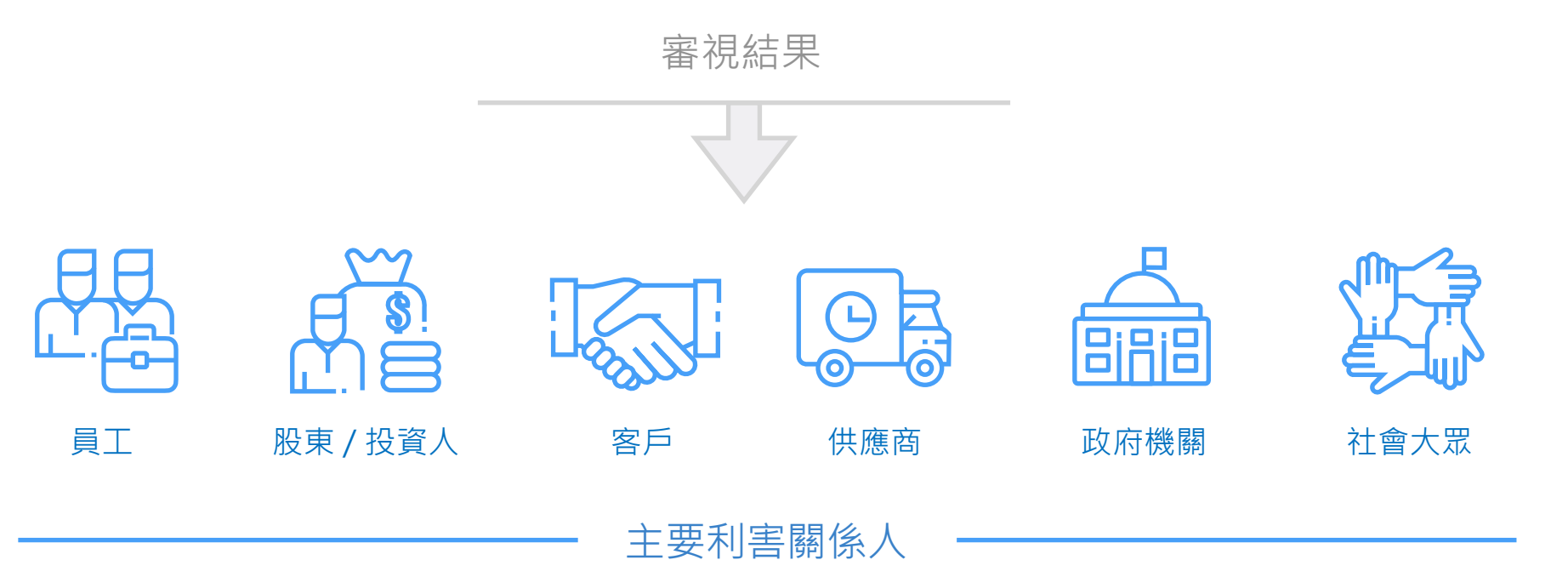


Step 1：鑑別利害關係人

據因營運所產生之衝擊而受影響或關切我們在企業永續發展各項績效之任何團體或個人，並參考 AA1000 SES（AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015）利害關係人議合標準之五大原則依賴度、影響力、張力、責任和多元觀點來鑑別利害關係人，經審視後鑑別出 6 類聚焦溝通的主要利害關係人，包括員工、股東 / 投資人、客戶、供應商、政府機關及社會大眾。

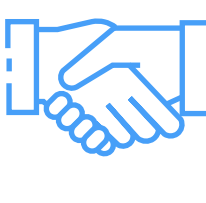
AA1000 SES 五大原則

依賴性 Dependency	直接或間接依賴盛群的产品、活動或服務的利害關係人
責任性 Responsibility	盛群對其具有法令、商業、營運或道德責任的利害關係人
張力 Tension	關注盛群相關財務、經濟、社會及環境議題的利害關係人
影響力 Influence	對盛群的策略或經營決策，具有影響力的利害關係人
多元化思維 Diverse perspectives	具不同觀點，能啟發盛群獲得新的認知、機會的利害關係人

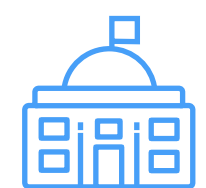


重要利害關係人關注議題、溝通管道及頻率

盛群以多元溝通管道與公開透明的方式，持續與各類利害關係人溝通與議合重要議題，以確保各類利害關係人之關注與期望，皆能納入盛群營運策略與目標之考量，且以實質之營運成果回應給利害關係人，彙總與各類重要利害關係人之溝通管道：

利害關係人	對盛群的意義和溝通目的	關注議題	溝通方式與頻率		2022 年溝通實績
 員工	員工是盛群最重要的資產，也是公司永續經營最重要的基石 目的：提升工作效率及人才留任率	職場健康與安全 勞工人權 員工職涯發展 人才吸引與留任	■ 勞資會議 (每季) ■ 教育訓練 (不定期) ■ 職工福利委員會 (每季) ■ 醫護人員 (不定期)	聯絡窗口：行政管理處李處長 e-mail： liman1103@holtek.com.tw	■ 定期健康檢查及各項福利 / 社團活動、舉辦 3 次健康促進活動 (因疫情因素，減少外部人員入廠) ■ 員工內部及外部教育訓練共 4,471 小時及 2,341 人次 ■ 每季召開勞資會議及職業安全衛生委員會議、設有內部信箱 / 部門會議等管道供同仁與各級主管做雙向的意見表達及溝通，2022 年未發生檢舉案件
 股東 / 投資人	股東、投資人的支持是盛群永續的後盾 目的：持續穩定獲利給股東最大的報酬	營運績效 誠信經營 風險管理 公司治理	■ 股東常會 (每年 5 月) ■ 法人說明會 (定期) 小型法人會議 / 電話 / ■ E-mail (不定期)	聯絡窗口：投資人關係暨新聞聯絡人王小姐 e-mail：ir@holtek.com.tw	■ 每年 5 月召開股東常會，說明財務與營運相關資訊。 ■ 全年舉辦超過 20 場實體及線上法人會議
 客戶	盛群致力於提供優質的品質與服務，期許更貼近客戶的需求與期望 目的：提供更符合客戶需求的產品	產品品質及交期 供應鏈管理 工程技術及應用能力	■ 高階主管客戶拜訪 (不定期) ■ 客戶滿意度調查 (定期) ■ 代理商業務會議 (定期)	聯絡窗口：本公司網站設有利害關係人專區，建立業務單位各區域溝通管道、各專責人、電話及 e-mail	■ 每年執行客戶滿意度調查，整體平均滿意度 4.23 分 (最高 5 分)。 ■ 每月與主要代理商召開業務會議及技術研討會。 ■ 100% 提交符合 RoHS, REACH 與無鹵之綠色產品給客戶。 ■ 2022 年末因侵犯客戶隱私權接獲投訴之案例。

這些議題若連結到重大議題，請至重大管理方針參閱。

利害關係人	對盛群的意義和溝通目的	關注議題	溝通方式與頻率		2022 年溝通實績
 供應商	供應商是公司營運的重要夥伴，透過緊密合作共同追求企業永續 目的：確保供應商服務的品質及維持良好的供應商關係	綠色產品落實 供應商服務及隱私 付款能力及財務風險	■ 供應商業務會議 (不定期) ■ 供應商評比 (每季) ■ 供應商稽核及品質檢驗 (定期) ■ 供應商 ISO 認證 (定期)	聯絡窗口：品質保證處曾副理 e-mail：jadis@holtek.com.tw	■ 每月與主力供應商召開月會，檢討品質事項。 ■ 每季執行供應商評比作業，確保符合供應商規範。 ■ 完成 59% 供應商視訊稽核 (COVID-19 疫情持續影響無法實施到廠稽核)。 ■ 100% 主要台灣合作供應商取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。
 政府機關	遵循政府機關的法令，並配合執行檢核與監督 目的：遵循法令確保公司落實公司治理實務	公司重大訊息 法令遵循 公司資訊揭露 勞資關係及兩性平等 稅賦繳納 產業升級	■ 公文、電子郵件及會議 (不定期) ■ 宣導會、公聽會 (不定期) ■ 發布函令 (不定期)	聯絡窗口：投資人關係暨新聞聯絡人王小姐 e-mail：ir@holtek.com.tw	■ 落實法令遵循，除了參加宣導會外，即時與主管機關溝通應執行的業務。 ■ 不定期與會計師確認財務報告查核情形及其他重大會計審計議題。 ■ 2022 年無違反重大法規事件。
 社會大眾	積極與社區鄰里或團體互動，善盡企業社會責任 目的：永續經營，適當的回饋社會	社區參與及產學合作 社會公益及慈善捐款	■ 產學合作 (不定期) ■ 提供職訓及在學學生企業實習機會 (不定期) ■ 年度盛群盃 (定期) ■ 弱勢團體捐款及產品採購 (不定期)	聯絡窗口：投資人關係暨新聞聯絡人王小姐 e-mail：ir@holtek.com.tw	■ 連續舉辦 17 年盛群盃創意大賽，2022 年投入經費 266 萬元，共 22 所大學院校 107 隊參賽。 ■ 推展盛群大學計劃，捐贈設備及教學支持予 3 所國立大學及協助 1 所勞動部雲嘉南職訓中心辦理技能培訓。 ■ 產學人才培育，由競賽甄選及教授推薦共 7 位學生入職任用。 ■ 支持義守大學創意商品設計系辦理「創意無線充電模組設計」比賽。 ■ 協助國立勤益科大學以 HT32 MCU 研發成果於盛群盃大賽陳列展示媒合推廣。 ■ 三節禮盒採買，以選購弱勢團體禮盒及推廣台灣自製農產品為主，並積極尋找合適且符合盛群捐助理念的社福團體。

這些議題若連結到重大議題，請至重大管理方針參閱。

Step 2 : 蒐集與關注永續議題



- \$ 經營績效
- \$ 風險管理
- \$ 誠信與法遵
- \$ 公司治理
- \$ 顧客隱私與資訊安全
- \$ 研發創新與品質競爭力



- 環境保護政策
- 溫室氣體排放與減量
- 廢棄物處理
- 綠色產品設計
- 水資源管理
- 能源管理
- 氣候變遷
- 噪音防制



- 職場安全衛生
- 員工多元性與包容性
- 人才吸引與留任
- 勞資關係
- 歧視
- 社會參與
- 員工職涯發展
- 供應鏈管理
- 公平競爭
- 產學合作
- 強迫與強制勞動
- 反貪腐
- 公平交易

此表僅作為初步分析使用，後面會再做詳細的衝擊判定，再決定重大主題。



Step 3：調查利害關係人關注議題及邊界鑑別

盛群鑑別出之每項重大永續議題於價值鏈中涵蓋之衝擊邊界，以確保充分反映環境、人和公司治理三大面向，界定組織內、外實體之揭露狀況：

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

重大主題	對應 GRI 準則 特定主題	對盛群營運的重要性	組織內		組織外				
			盛群	員工	客戶	投資人/ 股東	供應商	政府 機關	社會 團體
經營績效	201-1	盛群為了滿足目前市場所需的經濟發展要件，以客戶導向為原則，提供客戶最完整的系統設計支援及服務，致力追求永續經營與穩定獲利，為全球合作夥伴之成長做出貢獻，攜手共創多元價值。	●	●	●	●	●		
公司治理	205-02, 205-03, 206-01	持續強化董事會職能，依據法令及公司治理評鑑的要求，精進公司治理制度，並維護利害關係人權益。	●	●	●	●	●		
客戶服務管理	416-02, 418-01	全面瞭解客戶對於盛群的評價，鑑別客戶關心的事項，解決客戶遭遇的問題。	●		●		●	●	
永續供應鏈管理	308-01, 414-01	盛群透過供應商評價、供應商認證等辦法，建立穩定且健全的供應商系統，期許能與供應鏈夥伴維持長期良好的合作關係，為永續供應鏈努力。	●		●		●	●	
研發創新		為了滿足客戶的需求，我們積極尋求新變，為產品或市場創造新價值。	●	●	●	●	○		○
人才吸引留任	401-01, 401-02, 401-03, 405-02	積極延攬優秀人才，注重人才留任。提供公平具競爭力的薪酬福利，提升員工敬業度與向心力。	●	●		○			
風險管理		完善企業風險管理機制，定期評估與檢討，以降低突發事件對企業的負面影響，因應可能的危機，追求企業永續經營。	●	●	●	●	○		
職業安全衛生	403-01, 403-02, 403-03, 403-04, 403-05, 403-06, 403-07, 403-09, 403-10	依循職業安全衛生政策為核心目標，建構完善職業安全衛生管理系統，以 PDCA 定期檢討改善，確保工作者安全及健康。	●	●				●	
人才培育發展	404-01, 404-02	重視健全的人力結構與人才培養，構建教育訓練體系，提供全方位教育訓練。盛群一直以來重視健全的人力結構與人才培養，並依公司的經營方針來構建教育訓練體系，進而提供全方位的教育訓練課程。	●	●					
能源及溫室 氣體減量	302-01, 302-04, 302-05, 305-04, 305-05	為降低與管理溫室氣體排放及面對全球氣候變遷之議題發展，參照公司營運及利害關係者要求擬定目標及計畫，實施各項電力及原物料節約方案，以降低溫室氣體排放量。	●	●			●	●	

Step 4 : 重大性議題分析流程

- 盛群依循最新出版 GRI Standards (2021) 的重大性鑑別四階段流程，重新定義重大性鑑別方法。有別於以往藉由 ESG 永續發展委員會會評估小組了解利害關係人對於議題的「關注程度」，今年改以「衝擊程度 (impact)」做為主題是否具重大性的評價原則，進一步評估重大性議題在經濟、環境、人權方面衝擊的顯著性，作為永續發展策略規劃的依據，也是本報告書揭露資訊的基礎。

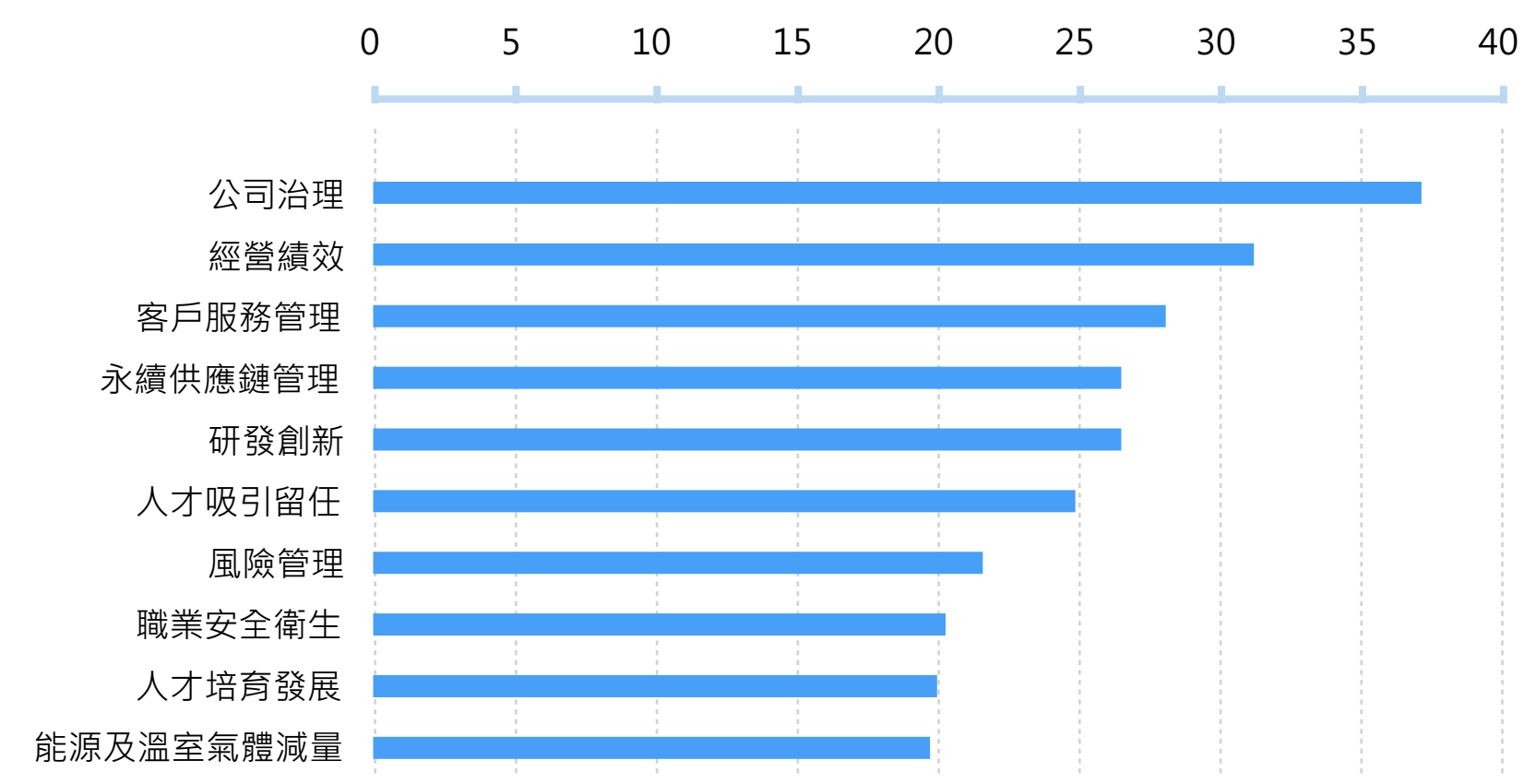
我們參考 AA 1000 當責性原則 (AA1000 AccountAbility Principle, 2018) 與 GRI 永續性報導準則 (GRI Sustainability Reporting Standards)，依循包容性 (Inclusivity)、重大性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 與衝擊性 (Impact) 四大原則，透過「確立、蒐集、調查、分析、核定」五大步驟，檢視永續議題，執行重大性分析，讓管理者有效分配資源，規劃短、中、長期的永續發展策略。

- (1) 量化衝擊:

將重大性議題對經濟 / 環境 / 人 (含人權) 的影響程度、發生機率各分為 1~5 分，由各相關單位內部討論、評分，永續發展委員會工作小組彙整，範例如下：

重大議題	實際與潛在衝擊						經濟
	經濟		環境		人 (含人權)		
	影響程度	發生機率	影響程度	發生機率	影響程度	發生機率	
經營績效	5	5	-	-	2.5	2.5	31.25
公司治理	5	5	-	-	3.5	3.5	37.25
風險管理	4	3.5	3	2.5	-	-	21.5
客戶服務管理	3.5	3.5			4	4	28.25
永續供應鏈管理	3.5	3			4	4	26.5
能源及溫室氣體減量	-	-	5	4	-	-	20
人才吸引留任	-	-	-	-	5	5	25
人才培育發展	-	-	-	-	5	4	20
職業安全衛生					4.5	4.5	20.25
研發創新	4	3.5	3.5	3.5			26.25

- (2) 衝擊排序：永續發展委員會工作小組計算 10 項重大性議題衝擊量化結果，綜合考量經營團隊建議後，得到下圖評估結果：



Step 5 : 審查與討論

- 盛群的重大主題經過內部衝擊評估，整合利害關係人觀點等流程鑑別產生。最後由永續發展委員會的最高負責人確認定案。未來我們將持續藉由與利害關係人的定期、不定期接觸機會，即時了解盛群所面臨正負面衝擊，以及外部利害關係人對我們的期待。並透過年度的重大性鑑別的機會，盤整公司的內外部觀點，收斂成為永續重大主題。對於重大主題，盛群建立管理方針與規劃行動方案，並依據數據化衡量策略建立目標與指標，定期追蹤成果。

重大主題管理方針

依據評估所得重大議題，對應至 GRI Standards 重大主題，並建立管理方針及評量機制，制度化、系統性的管理相關議題，以落實企業永續發展之承諾，並依利害關係人需求揭露相關永續績效，達到溝通目的。

重大主題	管理方針	正面衝擊	負面衝擊 / 減緩及預防措施	對應 GRI 特定準則	揭露章節
經營績效	盛群持續展現旺盛的企圖心，不斷開發出廣受全球市場肯定與歡迎的 MCU，以客戶導向為原則，提供客戶最完整的系統設計支援及服務，致力追求永續經營與穩定獲利，為全球合作夥伴之成長做出貢獻，攜手共創多元價值。	俄烏戰爭、中國大陸封控與全球通膨造成各個領域的需求急速萎縮，所以盛群積極開拓大中華以外的市場，整體海外營收成長 26%。	由於電子消費品的終端市場低迷，再加上中國 MCU 的廠商價格競爭日益激烈，造成公司的庫存水位偏高。公司將以庫存去化為優先，同時持續執行重點產品的開發，內部積極降低相關費用支出並加強開拓海外地區市場，提供全球客戶全方位的服務。	201-1	1.1 經營績效
公司治理	持續強化董事會職能，依據法令及公司治理評鑑的要求，精進公司治理制度，並維護利害關係人權益。	落實法令遵循，並配合執行檢核與監督：已建置有效的公司治理架構、保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會 / 薪資報酬委員會功能、尊重利害關係人權益與提昇資訊透明度，持續維持公司治理評鑑 6%~20% 排名。	盛群進一步規範內部重大資訊之管理、揭露接班規劃與運作、因應國際趨勢提高女性董事席位，已制定： 1. 訂定內線交易辦法，強化內部知情人員的保密意識，避免資訊不當洩漏。 2. 制定董事會成員及重要管理階層之接班規劃 3. 董事選舉已選任 1 位女性董事，提升董事多元化	205-02, 205-03, 206-01	1.2 公司架構
客戶服務管理	全面瞭解客戶對於盛群的評價，鑑別客戶關心的事項，解決客戶遭遇的問題。	公司建立一套有別於其他競爭廠商的銷售與技術服務體系，站在客戶的需求角度服務客戶，在全球競爭的環境中取得客戶的認同與肯定。	COVID-19 疫情期間客訪減少，多以視訊或郵件溝通，後續將加強客訪的頻率，與客戶面對面溝通，交換意見與協助客戶解決問題。	416-02, 418-01	3.1 客戶服務
永續供應鏈管理	提升供應鏈的永續品質，與供應商共同重視品質、綠色產品、安全衛生與環保的議題。	爭取最佳之品質、交期、服務、價格等方面之配合： 1. 建立競爭之供應環境。 2. 篩選廠商，汰劣留強。 3. COST DOWN 及風險分散。	1. 2022 年生產方面是一個產銷最混亂的一個年度，上半年交不完的訂單，到下半年市場需求急速反轉直下，晶圓封裝價格維持在高檔造成公司庫存急遽升高，與預期的產銷落差加大。故盛群針對晶圓廠採取減緩投片，對封測廠減少委工。 2. 盛群在供應鏈中對於社會責任的要求較為薄弱。故盛群於新外包廠商評鑑申請表中加入供應商是否導入 SA8000 社會責位標準評估項目。	308-01, 414-01	3.3 永續供應鏈管理

重大主題管理方針

依據評估所得重大議題，對應至 GRI Standards 重大主題，並建立管理方針及評量機制，制度化、系統性的管理相關議題，以落實企業永續發展之承諾，並依利害關係人需求揭露相關永續績效，達到溝通目的。

重大主題	管理方針	正面衝擊	負面衝擊 / 減緩及預防措施	對應 GRI 特定準則	揭露章節
研發創新	1. 加強研發產出管理 2. 提高研發技術能力 3. 強化知識產權保護	1. 技術領先優勢：通過不斷的創新研發可以在技術領域保持領先地位，並在市場上贏得競爭優勢。 2. 產品不斷改進：創新研發使得公司能夠改進現有產品的性能、功耗、功能等方面，能夠提供更優質、更先進的產品，滿足市場的需求。 3. 拓展應用領域：開發出針對不同市場和行業需求的定制化解決方案，從而擴大產品的應用範圍，進一步提高市場競爭力。 4. 技術轉移和商業化：可以通過技術轉移、技術授權、合作夥伴關係等方式將技術轉化為實際產品和服務，實現商業價值。 5. 創造就業機會：創新研發活動可以創造更多的就業機會，吸引和培養高素質的專業人才，促進科技人才的培育和發展。 6. 促進行業發展：有助於推動整個行業的進步和發展，帶來更多的商業機會和經濟成長。	盛群在創新研發面臨以下一些負面衝擊並採取預防措施： 1. 技術變革：新的技術和設計方法的出現可能會對現有的設計流程和技能需求產生衝擊。 2. 日益複雜的設計：IC 設計的複雜性不斷增加，設計流程變得更加困難可能會對設計團隊帶來壓力。 3. 市場壓力：市場壓力常常迫使公司加快設計週期，提前發布產品。這可能增加錯誤和風險，影響產品質量。 4. 持續學習和技能更新：設計團隊應該保持對新技術和設計方法的學習，並不斷更新團隊的技能。 5. 技術研究和評估：關注行業趨勢和技術發展，進行技術研究和評估，確定哪些技術對自己的業務最具影響力。 6. 強調質量和驗證：實施嚴格的驗證流程，包括仿真、測試和驗證工具的使用，以確保產品的可靠性和性能。 7. 風險管理：在面對市場壓力時，公司應該進行風險評估並制定應對策略。 8. 團隊合作和溝通：促進團隊內外的合作和理性溝通以降低部門之間的爭執。	-	CH2 研發創新
人才吸引留任	積極延攬優秀人才，注重人才留任。提供公平具競爭力的薪酬福利，提升員工敬業度與向心力。	盛群連續九年榮獲高薪 100 指數成分股，除年終獎金、員工分紅同仁共享公司營運利潤，並提供同仁良好的工作環境與條件，兼顧同仁身心健康，使得工作與生活間取得平衡。	盛群雖持續提供身心障礙者職缺，希望吸引更多潛在合適的身心障礙者前來應徵，但因工作特性影響，應徵者仍不足，全年聘用加權佔比未達總員工人數比率 1%，已依法繳納差額補助費。	401-01, 401-02, 401-03, 405-02	5.2 人才吸引留任
風險管理	完善企業風險管理機制，定期評估與檢討，以降低突發事件對企業的負面影響，因應可能的危機，追求企業永續經營。	成立資訊安全委員會，持續提升資訊安全保護措施，以降低資訊安全風險，包括：資訊安全教育訓練及宣導、落實內部與外部資訊作業查核。	COVID-19 疫情 / 盛群因應 COVID-19 疫情帶來的健康危機，成立『防疫指揮小組』視疫情發展隨時滾動式調整防疫措施，確保公司同仁健康並落實各項防疫政策的執行。	-	1.4 風險管理

重大主題管理方針

依據評估所得重大議題，對應至 GRI Standards 重大主題，並建立管理方針及評量機制，制度化、系統性的管理相關議題，以落實企業永續發展之承諾，並依利害關係人需求揭露相關永續績效，達到溝通目的。

重大主題	管理方針	正面衝擊	負面衝擊 / 減緩及預防措施	對應 GRI 特定準則	揭露章節
職業安全衛生	依循職業安全衛生政策為核心目標，建構完善職業安全衛生管理系統，以 PDCA 定期檢討改善，確保工作者安全及健康。	良好的職業健康與安全，是企業永續經營關鍵。遵循法規義務、透過風險評估管理、教育訓練、設備管理等有效控管減緩危害發生，依 ISO 45001-1 為基準進行安全衛生管理，建構健康安全工作職場環境並創造良好企業社會形象。	本公司雖無工作環境之職業傷害發生，但同仁上下班之交通意外事故仍頻傳，「員工是企業最重要的資產」為減緩交通意外事故發生率，定期宣導並邀請外部專業講師分享道路安全注意事項，以期提升同仁安全駕駛之意識，降低交通職災件數。	403-01, 403-02, 403-03, 403-04, 403-05, 403-06, 403-07, 403-09, 403-10	4.1 環境與職業安全衛生
人才培育發展	確保員工擁有全方位的訓練資源與學習環境激發員工潛能並厚植公司核心技術。	良好的人才培育政策是企業持續營運的重要基石。盛群以人為本，重視發展員工的個人潛能與專業志趣。並透過產學合作、校園招募等計劃培育新世代的專業技術人才。	盛群人才培育上缺少多元化之課程，以往僅以專業類及管理類課程居多，近年經教育訓練委員會之同意，陸續增加工作與生活類及通識類等課程，以期在人才培育發展上能呈現多樣性。	404-01, 404-02	5.3 員工發展與訓練
能源及溫室氣體減量	為降低與管理溫室氣體排放及面對全球氣候變遷之議題發展，參照公司營運及利害關係者要求擬定目標及計畫，實施各項電力及原物料節約方案，以降低溫室氣體排放量。	2022 年度以參照環保署指引進行自行盤查範疇一及範疇二，總碳排放量小於 2.5 萬噸，非屬環保署列管事業單位，溫室氣體盤查推動小組透過更新節能設備與推行節能生產管理等方式，降低及管理溫室氣體排放。	溫室氣體目前為自行盤查，未經過第三方查證公司驗證，較不具備公信力。為求數據品質有效度提升，2023 年度著手第三方查證公司評估，預計於 2026 年由第三方具公信力公司依據 ISO 14064-1 進行查證。	302-01, 302-04, 302-05, 305-04, 305-05	4.3 能源及溫室氣體減量

議題變動說明：

項次	2022 年重大議題	議題變動說明	2022 年議題調整建議及說明
1	客戶服務管理	新增議題	盛群致力於提供優質的品質與服務，期許更貼近客戶的需求與期望，參考同產業主要議題，建議新增議題
2	永續供應鏈管理	新增議題	供應商是公司答運的重要夥伴，透過緊密合作共同追求企業永續，參考同產業主要議題，建議新增議題
3	研發創新	新增議題	盛群在 MCU（Microcontroller Unit）領域擁有優秀的創新技術，為同產業主要議題，建議新增議題
4	人才吸引留任	調整名稱	原「勞雇 / 勞資關係」，參考同產業主要議題，調整名稱
5	風險管理	議題整併	盛群的風險管理包含策略佈局、營運管理、財務運作及危害事件等，將原「永續發展策略」、「法規遵循」、「誠信經營與道德規範」、「反貪腐」和「資訊安全」，整併相關議題
6	人才培育發展	新增議題	員工是盛群最重要的資產，也是公司永續經營最重要的基石，參考同產業主要議題,建議新增議題
7	能源及溫室氣體減量	議題整併	原「能源管理」、「水資源管理」、「排放」和「氣候變遷」，因議題相似，整併相關議題

聯合國永續發展目標 (SDGs)

盛群負有責任與義務參與 SDGs 之任務，期待在未來可以幫助更多的人，透過永續發展目標的執行，致力於消除貧窮、創造經濟成長、保護生態環境及降低不平等。

SDGs
目標

16 和平、正義與
強大機構



8 體面工作和
經濟增長



3 良好
健康與福祉



4 優質教育



17 促進目標實現的
夥伴關係



重大 議題	公司治理	經營績效	風險管理	健康職場環境	員工發展與訓練	永續供應鏈管理
	盛群參考主管機關指引制定公司治理實務守則，秉持法遵意識從事所有業務活動，以善盡公司治理職責，建立良好公司治理制度，並與利害關係人保持暢通之溝通管道，維護其應有之合法權益。	面對總體經濟快速變化，持續研發創新，追求穩定獲利，以達永續經營的目標。	完善企業風險管理機制，定期評估與檢討，以降低突發事件對企業的負面影響，因應可能的危機，追求企業永續經營。	- 提供安全健康友善的工作環境。 - 致力推展健康職場，提升員工自主健康管理，降低疾病風險。 - 員工健康檢查重大異常追蹤，透過預防與治療促進身心健康。 - 推動母性健康保護諮詢。 - 強化健康風險管理能力。 - 醫師臨廠諮詢服務，照顧同仁身心健康。	- 強化基層、中階、高階主管職能訓練。 - 提供多元學習環境及系統化的訓練資源、內 / 外訓管理系統。	定期進行年度供應鏈廠商稽核，針對高風險廠商，持續追蹤、檢視缺失，並請求改善。
推動 措施						
對應 章節	CH1 公司治理	1.1 經營績效 1.4 風險管理		5.5 健康職場	5.3 員工發展訓練	3.3 永續供應鏈管理

SDGs 目標	9 產業、創新和 基礎設施	10 減少不平等	5 性別平等	12 負責任 消費和生產	8 體面工作和 經濟增長
					
重大 議題	研發創新	全球佈局延攬優秀人才		落實綠色營運	員工福利
	■ 公司不斷致力於新產品的研發及技術的創新，以充分供應客戶各類市場的需求。	■ 因應全球市場佈局及創新研發積極延攬優秀人才，招募人才的核心價值為文化認同及用人唯才。 ■ 盛群一向尊重人權對於不同性別、宗教、種族、國籍、黨派的人才均平等對待，且尊重國際相關勞動人權規範，並落實『負責任商業聯盟行為準則；Responsible Business Alliance 簡稱 RBA』。 ■ 落實禁止強迫勞動、禁用童工、禁止歧視確保人道待遇及自由結社，2022 年舉辦人權保障相關教育訓練課程計 748 人次，合計 950 時數。		■ 落實環境保護，持續降低溫室氣體排放量。 ■ 100% 材料符合 RoHs、無鹵及 REACH 要求。 ■ 增加用水及廢棄物資訊揭露。 ■ 持續發佈永續報告書，增加資訊揭露品質。 ■ 衝突礦產管理-盡職調查並有效避免衝突礦產來源，可滿足客戶需求與提高產品價值。	■ 提升員工素養、主動關懷員工，並建構員工健康及福祉計畫，以優化福利為目標。
推動 措施					
對應 章節	CH2 研發創新	5.2 人才吸引留任		CH4 環境永續	5.4 薪酬與福利

公司治理

CH1



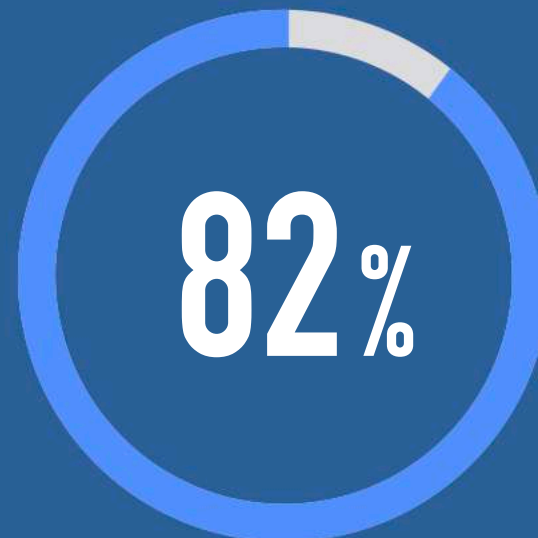
公司治理評鑑

2022 年公司治理評鑑成效於上市公司排名為前 6%~20%



財務績效

2022 年營收達新台幣 60.16 億元，淨利為 11.06 億，毛利率達 50.6%，EPS 為 4.89 元



股利政策

盛群每年股利穩定發放近 5 年發放率不低於 82%



董事進修

2022 年本公司全體董事均依規範完成進修 6 小時，以保持核心價值及專業能力



董事會暨功能性委員會出席率

2022 年董事會實際出席率達 100%、審計及薪資報酬委員會實際出席率皆 100%，充分參與董事會及功能性委員會之運作



董事會績效評估

整體董事會及功能性委員會之績效符合標準

1.1 經營績效

1.2 治理架構

1.3 誠信與道德

1.4 風險管理

1.5 資訊安全管理

1.6 參與的協會組織

1. 公司治理

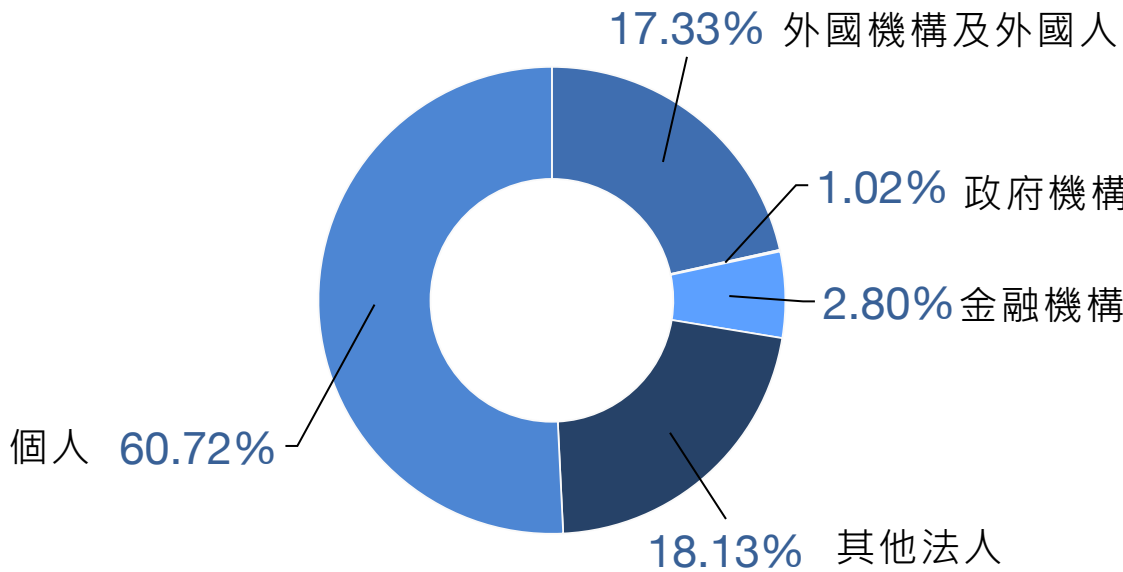
盛群除依據中華民國公司法、證券交易法及其他相關法規外，並制定「公司治理守則」、「誠信經營守則」、「內部重大資訊處理作業程序」、「內線交易防制辦法」及「風險管理政策」做為建置有效公司治理架構之遵循依據，以保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度。期望能透過有效的公司治理運作，來實踐企業永續經營責任與提升公司經營績效。

重大主題	2022年目標	2022年實績	2023年目標	中期目標	長期目標
經營績效	* 營收持續穩定成長 * 提升 32bits MCU 市占成長	* 2022 年營收 60.16 億，毛利率 50.6% * 2022 年現金股利每股新台幣 4 元	* 營收與獲利成長 * 保持靈活且穩健的財務系統，支援各類研發業務需求。 * 深耕各類消費性及商業用終端應用產品，協助品牌客戶提供解決方案，使業績成長	* 長期提升公司營收和毛利率 * 持續創新，降低晶片成本，確保價格具競爭力，提高獲利率	關注產業脈動和市場趨勢、分析來自競爭者之威脅，強化盛群之研發與創新優勢，以符合股東期待、增進投資人信心
公司治理	* 公司治理評鑑成績名列上市公司 6%-20% * 董事會出席率不低於 90%	* 公司治理評鑑成績名列上市公司 6%-20% * 董事會出席率 100%	* 公司治理評鑑成績名列上市公司 6%-20% * 董事會出席率不低於 90%	* 持續提升功能性委員會的管理機制，強化董事會公司治理 * 無重大違反法規事件	
風險管理	提升同仁風險意識	* 制定風險管理政策，完善企業風險管理 * 2022 年職業安全衛生教育訓練受訓總時數 1381.5 小時，相較於 2021 年提升 207%	* 提升同仁風險意識 * 強化重大風險的控管	各單位針對企之中長期內外部進行風險辨識、評估與因應，已降低企業風險，達成企業目標	

股東結構

2022 年 3 月 26 日 | 單位：股

數量 / 股東結構	政府機構	金融機構	其他法人	個人	外國機構及外國人	合計
人數	3	10	217	35,759	174	36,163
持有股數	2,313,671	6,323,897	40,999,362	137,330,556	39,200,714	226,168,200
持股比率 (%)	1.02%	2.80%	18.13%	60.72%	17.33%	100%



1.1 經營績效

1.1 經營績效

盛群半導體專注於微控制器產品 (MCU) 與周邊 IC 的開發與銷售，更重要的是公司建立一套有別於其他競爭廠商的銷售與技術服務體系，站在客戶的需求角度服務客戶，在全球競爭的環境中取得客戶的認同與肯定。2022 年全年度合併營業額為新台幣 60.16 億元，較 2021 年度減少 16 %。主係受到全球消費性電子需求放緩的影響及大陸內需及出口停滯影響，2022 年表現不盡理想。

產品開發方面，2022 年度推出包括 8 位元，32 位元MCU / 轉廠 LCD，LED 驅動 IC / 觸控 / RF 無線通訊 hopping code MCU / BLDC 馬達控制及驅動 MCU / Smart Card 讀卡應用 MCU / 安全防護感煙、感煙驅動、感煙聯網等 MCU / 電動工具充電器等各類型 MCU IC 共 52 項與第 2.0 代近接感應模塊 / 燃氣偵測數字傳感器等 8 項產品，以及 3 項開發平台，提供不同領域的客戶產品需求及提升客戶產品差異化與量產效率。

未來，我們將提高 32 位元 MCU 應用涵蓋範圍涵蓋，並在各種不同的領域，搭配不同的專業合作方案夥伴，擴展生態系統，透過引入創新的設計方案，加速開發該應用之終端客戶所需產品。

近三年主要商品營收比重

單位: 新台幣千元

主要商品	2020		2021		2022	
	營收	比例	營收	比例	營收	比例
微控制器 IC	4,366,109	78%	5,636,589	79%	4,842,981	81%
週邊 IC	1,184,792	21%	1,426,615	20%	1,128,253	19%
開發工具及設計收入等其它	63,638	1%	64,546	1%	44,734	-
合 計	5,614,539	100.00%	7,127,750	100.00%	6,015,968	100.00%

近三年營運績效統計

	2020	2021	2022	單位
資本額	2,261,682	2,261,682	2,261,682	仟元
營業收入	5,614,539	7,127,750	6,015,968	仟元
營業毛利	2,594,404	3,641,699	3,044,369	仟元
所得稅	213,291	522,147	258,653	仟元
本期淨利	1,031,063	2,044,064	1,106,374	仟元
每股稅後盈餘	4.56	9.04	4.89	元
每股淨值	19.64	25.01	20.69	元
員工薪資與福利費用	1,069,545	1,452,324	1,229,121	仟元
現金股利	915,981	1,031,327	1,837,142	仟元
社區投資	3,040	1,838	2,710	仟元
資產報酬率	18	28	15	%
權益報酬率	24	40	22	%

備註：營運成本請參閱年報合併綜合損益表第 97 頁

股利政策

盛群分派股利之政策，須視公司目前及未來之投資環境、資金需求、國內外競爭狀況及資本預算等因素，兼顧股東利益、平衡股利及公司長期財務規劃等，每年均依法由董事會擬具分派案，提報股東會。本公司得依財務、業務及經營面等因素之考量將當年度可分配盈餘，併同以往年度盈餘擬具股東股利分派議案，提請股東會決議分派不低於稅後淨利之百分之五十。股東股利部份，其中現金股利不低於當年度發放股東現金股利及股東股票股利合計數之百分之五十。

現金股利及股息發放率

項目 / 年度	2019	2020	2021	2022
現金股利	4.05	4.56	8.12	4.00
分配率 %	100%	100%	90%	82%

1.1 經營績效

1.2 治理架構

1.3 誠信與道德

1.4 風險管理

1.5 資訊安全管理

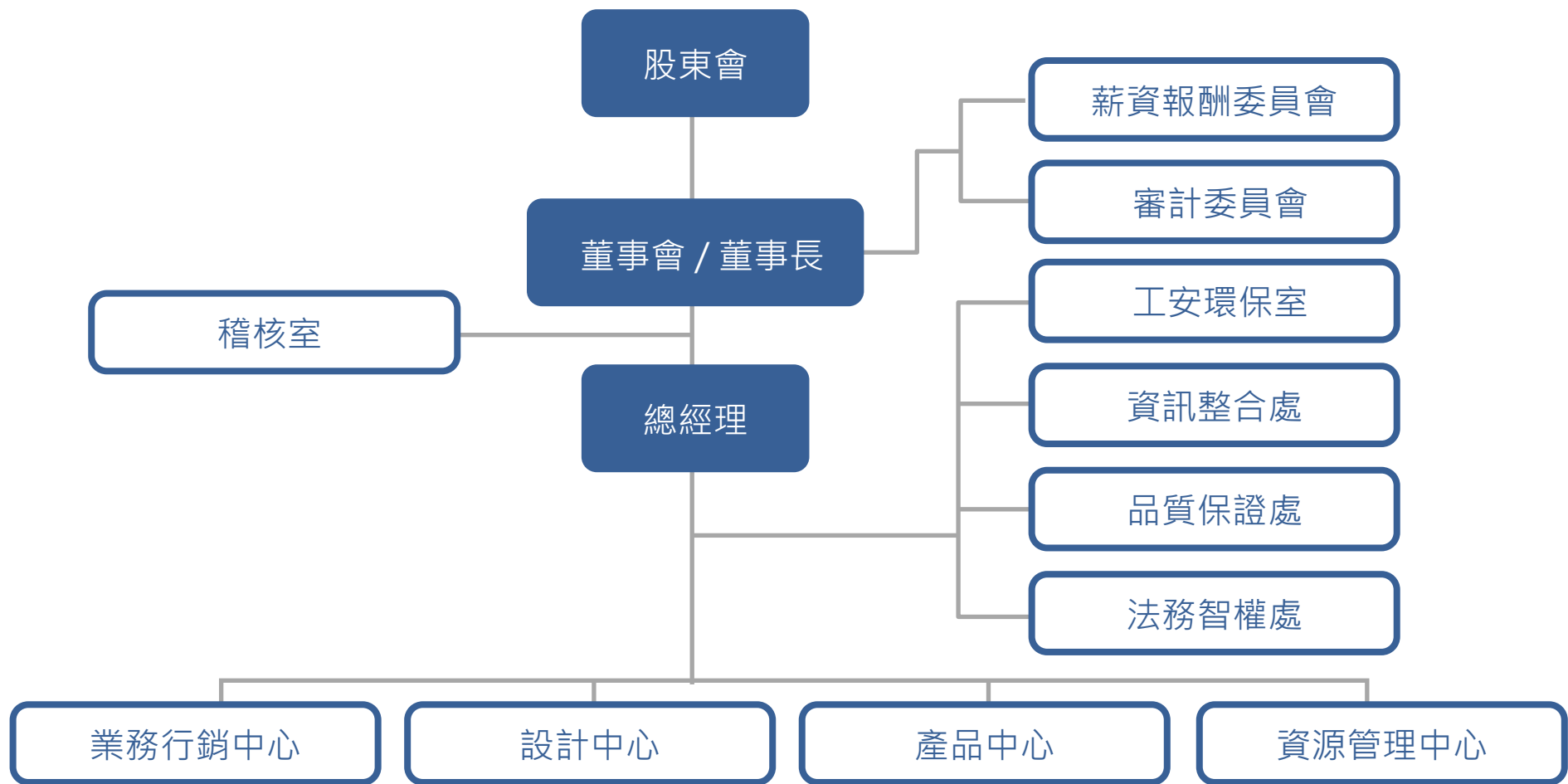
1.6 參與的協會組織

1.2 治理架構

1.2 治理架構

公司組織架構

- 盛群採分層授權的方式由董事長授權總經理作為管理代表，再將責任分配至各部門進行營運作業，如欲瞭解更多公司治理架構及各部門作業執掌，請參閱我們 2022 年度年報。
- 董事會延聘科技業界具經營管理經驗之專業人士組成，並依照主管機關立法及規定，於董事會下設立審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會履行其監督職責，建立公司內部公司治理之機制，並落實公司治理相關作業之執行。
- 董事長吳啟勇先生兼任公司執行長之職務。為了盛群在微控制器（MCU）的開發與成長，持續提升全球市佔率，聘請吳啟勇董事長 (以下簡稱吳董) 擔任執行長，吳董專注於半導體產業之經營管理逾 40 年，具備領導、營運判斷及產業知識。希望能借重吳董豐富的經驗與領導，讓盛群成長茁壯。
- 本公司全體董事皆已簽署誠信經營守則聲明書，對利害相關議案均有迴避。董事為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為時，應依據法令之要求事先需取得股東會同意。



董事會及功能性委員會運作情形

董事會	薪資報酬委員會	審計委員會
組織	組織	組織
委員會成員	委員會成員	委員會成員
職責	職責	職責
運作情形	運作情形	運作情形

1.2 治理架構

1.1 經營績效

1.2 治理架構

1.3 誠信與道德

1.4 風險管理

1.5 資訊安全管理

1.6 參與的協會組織

董事成員多元化政策落實情形

董事獨立性與多元化：

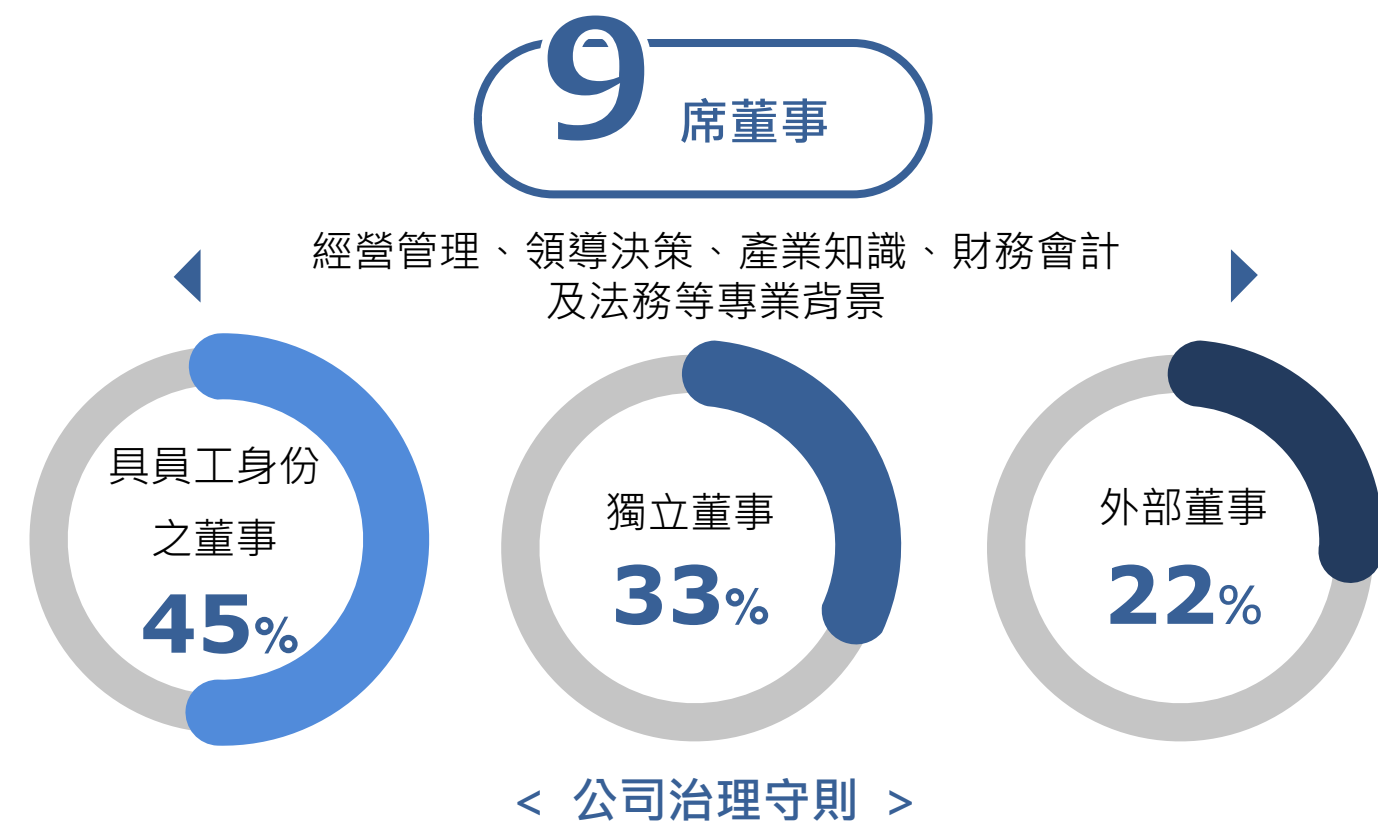
本公司董事成員皆依公司章程採候選人提名制，依「董事會選舉辦法」選出董事會成員，由 9 席董事擔負公司營運及監督之責，每位董事各自具備專業背景，包括經營管理、領導決策、產業知識、財務會計及法務等，期望藉由傑出業界專業知識，導入外部利害關係人觀點，提升經營品質。

姓名	性別	擔任董事期間	營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
董事長 吳啟勇	男	> 9 年	V	V	V	V	V	V	V	V
董事 高國棟	男	> 9 年	V	V	V	V	V	V	V	V
董事 張 治	男	> 9 年	V	V	V	V	V	V	V	V
董事 蔡榮宗	男	3-9 年	V	V	V	V	V	V	V	V
董事 劉源河	男	< 3 年	V		V	V	V	V	V	V
董事 王仁宗	男	> 9 年	V	V	V	V		V	V	V
獨立董事 呂正樂	男	> 9 年	V	V	V	V		V	V	V
獨立董事 邢智田	男	> 9 年	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事 許瑞婷	女	< 3 年		V	V	V		V	V	V

備註：此為第 9 屆董事，任期自 2022/05/24 - 2025/05/23

依據「公司治理守則」明訂董事選任考量董事配置多元化，盛群現任董事成員共 9 位。

由 8 位男性及 1 名女性董事組成，包含獨立董事 3 席 (33%)、外部董事 2 席 (22%) 及具員工身分之董事 4 席 (45%)。2022 年 5 月新選任 1 位女性獨立董事及改選 1 席董事，截至 2022 年底，共有 2 位董事年齡在 51-60 歲，5 位董事年齡在 61-70 歲，2 位董事年齡在 70 歲上，其中獨立董事均符合金管會證期局有關獨立董事獨立性之規範，皆無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事，董事間無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形。



董事成員於其他公司任職請參閱年報第 8 頁，盛群與供應商交叉持股的情況請參閱年報第 140-143 頁，持股超過 10% 即為具有控制力之股東，盛群無具控制力股東。

獨立董事與會計師及內部稽核之溝通情形：

獨立董事與簽證會計師及內部稽核皆有直接聯繫之管道，溝通情形良好。簽證會計師於每年第一次審計委員會議中，針對本公司及海內外子公司年度財表 核閱或查核結果、內控查核、IFRSs 公報修訂與發佈對公司之影響及其他相關法令要求事項，向獨立董事進行報告。內部稽核單位除每月將稽核報告及查核缺失改善追蹤報告送交獨立董事外，內部稽核主管列席每次召開之審計委員會及董事會，向獨立董事進行稽核業務及稽核結果與其追蹤情形說明。

1.2 治理架構

1.1 經營績效

1.2 治理架構

1.3 誠信與道德

1.4 風險管理

1.5 資訊安全管理

1.6 參與的協會組織

董事會會作情形

盛群董事會善盡公司治理職責，督導公司經營階層之營運策略和審核企業經營績效，包含公司治理、環境和社會衝擊、風險與機會等，同時聽取公司經營階層之營運策略並考量利害關係人之觀點，提供專業客觀之意見，以確保公司永續發展。董事會之重要決議皆即時公布於臺灣證券交易所公開資訊觀測站及官方網站，亦公開公司章程、董事會議事規則、董事薪酬、董事會運作情形及對各項利害關係議案規避之執行情形等，讓國內、外利害關係人能即時查詢。

盛群董事會會議每季至少召開一次，2022 年共召開 6 次董事會議，董事會成員平均出席率達 100%。董事會亦遵循《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》參與外部進修，要求新任者於就任當年度至少宜進修 12 小時，就任次年度起每年至少宜進修 6 小時。續任者任期中每年至少宜進修 6 小時，於 2022 年進修主題包含「董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理」、「公司治理暨企業永續經營研習班」、「企業氣候治理與 TCFD 揭露實務」等專業進修課程。2022 年全體董事皆符合進修時數之要求，董事及獨立董事共 9 位，總進修時數共計 70 小時。

董事會職責	
1 營業方針與決策審議	6 執行股東會決議事項
2 預算之審議	7 增資或減資之議案審議
3 決算報告審議	8 盈餘分派或彌補虧損之議案審議
4 修正公司章程之審議	9 審議對外重要合約
5 重要職員之聘免	10 其他法令或股東會決議之職權

董事酬金政策

本公司年度如有獲利，應提撥百分之五至百分之十五為員工酬勞及不高於百分之一．五為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。由薪資報酬委員會討論依各董事執行業務程度於上述金額內分配董事酬金，再提交董事會決議。董事酬勞係由薪資報酬委員會參考同業通常水準支給情形，並考量整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估結果、所投入時間、所擔負之職責等，評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關聯性，提出建議後提交董事會決議。

高階經理人薪酬

高階經理人薪酬包含按月發給之薪資、季獎金、年終績效獎金。本公司訂有「人事薪資制度」、「起薪及調薪辦法」、「季獎金發放標準公告」，總經理、副總經理及經理人之薪資依公司制度予以考核，參考因素主要為執行業務內容、經歷與績效及貢獻度。

每位高階經理人獲派之酬金金額，除參考同業通常水準的薪酬與福利，亦考量該年度公司經營績效、個人職務及貢獻，給予合理報酬，於總經理室會議中予以核定後，經薪資報酬委員會審議並送交董事會核准。

薪酬與經營績效及未來風險之關聯性

董事、總經理及副總經理酬金，已充分考量其專業能力、公司營運及財務狀況、衡量對公司其他特殊貢獻，並連結公司績效及個人績效，作為給付酬金的計算標準。本公司隨時檢視未來營運風險及企業社會責任，適時檢討酬金制度，保持公司永續經營及風險管理之平衡。

1.2 治理架構

董事會評鑑執行情形

- 盛群為審視董事績效，於 2016 年董事會通過制定「董事會績效評估辦法」，每年十二月底進行當年度董事會、董事成員及各功能性委員會之績效評估，並提報董事會。本公司訂定董事薪酬之程序，除依公司章程規定外，以上述辦法及各功能性委員會之相關辦法作為評核之依循，相關績效考核及薪酬合理性均經各功能性委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討董事薪資報酬制度。
- 2023 年 2 月 26 日提報於董事會，2022 年整體董事會績效內部評估結果為「良好」，審計委員會及薪資報酬委員會績效評估結果均為「良好」。

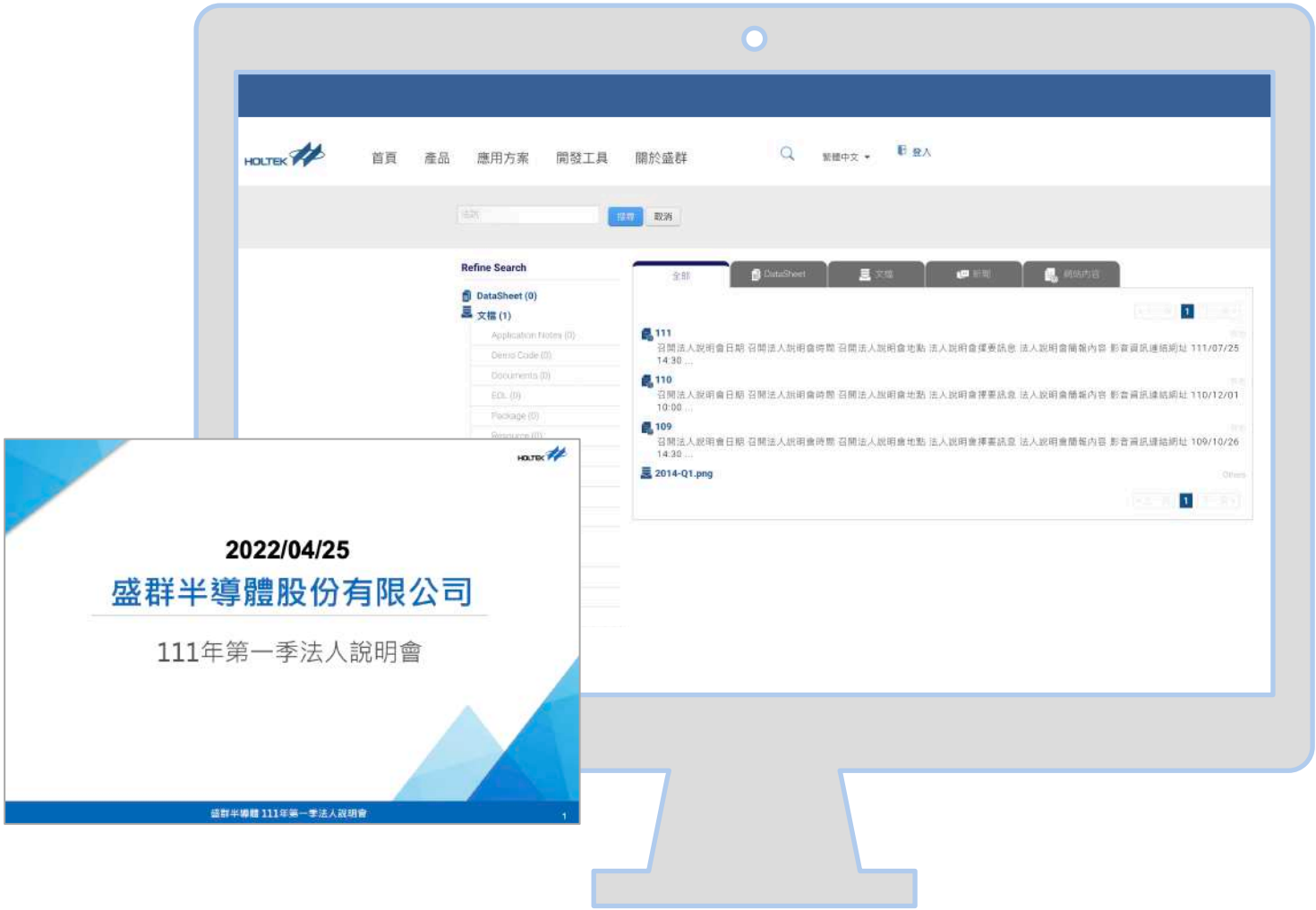
評估週期	評估範圍	評估內容
每年執行一次	董事會 個別董事成員 審計委員會 薪資報酬委員會	董事會績效評估 對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制。 董事成員績效評估 公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制。
評估期間	評估方式	審計委員會績效評估 對公司營運之參與程度、審計委員會職責認知、提升審計委員會決策品質、審計委員會組成及成員選任、內部控制。 薪資報酬委員會績效評估 對公司營運之參與程度、薪資報酬委員會職責認知、提升薪資報酬委員會決策品質、薪資報酬委員會組成及成員選任、內部控制。
2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日	董事會內部自評 董事成員自評 審計委員會內部自評 薪資報酬委員會內部自評	

- 1.1 經營績效
- 1.2 治理架構
- 1.3 誠信與道德
- 1.4 風險管理
- 1.5 資訊安全管理
- 1.6 參與的協會組織

1.2 治理架構

投資人關係

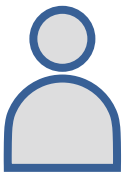
- 本公司相當重視股東權益的維護，除了每年度舉辦股東常會，按相關法令確實執行應經由股東會決議之事項外，亦於每季度舉行法人說明會，定期向全球投資人公布財務數字及說明營運狀況，並將法人說明會相關資料同步置於公司中英文網站（www.holtek.com.tw），提供全球投資人正確、及時、透明的經營策略、營運狀況與財務數字。
- 此外，本公司設立發言人制度（發言人：蔡榮宗副總經理；代理發言人：廖明通處長），並指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露（聯絡人員：王珊瑜；聯絡方式：+886-3-563-1999 分機 1619 / 信箱：ir@holtek.com.tw），亦將重要事件、公司治理及主管機關規定之公告事項，上傳至公司網頁，以利投資人與利害關係人即時獲得最新資訊。



發言人制度



發言人：
蔡榮宗 副總經理



代理發言人：
廖明通 處長



聯絡人員：
王珊瑜
聯絡方式：
電話：+886-3-563-1999 分機 1619
信箱：ir@holtek.com.tw

負責公司資訊
之蒐集及揭露

1.1 經營績效

1.2 治理架構

1.3 誠信與道德

1.4 風險管理

1.5 資訊安全管理

1.6 參與的協會組織

1.3

誠信與道德

1.3 誠信與道德

申述及檢舉管道

- 盛群一向秉持「誠信」從事所有業務活動，遵從政府法令及商業倫理規範，絕不允許貪污及任何形式之舞弊行為，並透過明確有效的懲戒制度，確保員工絕不接受任何形式的要求、期約，不收受任何賄賂或其他不正當利益。盛群於官方網站設置並公告檢舉管道，內外部人員皆可透過公開檢舉信箱 (liman1103@holtek.com.tw) 直接向本公司檢舉。依職業安全衛生法及施行細則、性騷擾防治法及個人資料保護法，對檢舉人個資及其他足資證明身份等資訊予以保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待，檢舉人亦可依法針對可能受有損害提出必要預防。
- 全體董事 9 人及經理人 6 人皆已簽署『誠信經營守則聲明書』。

貪腐行為零容忍政策

- 本公司對貪腐行為採取零容忍政策，嚴明禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益，並要求同仁在與他人建立商業關係前，應先行瞭解代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性及誠信經營政策。

避免與不誠信經營之商業往來對象從事商業交易

- 公司避免與不誠信經營之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策。

訂定「誠信經營守則」及「檢舉制度」

- 本公司訂定「誠信經營守則」及「檢舉制度」，制定防止利益衝突政策，並有適當陳述管道，若發現或接獲檢舉涉有不誠信或違法行為時，由專責人員處理。

- 本公司所訂之檢舉制度揭露於公司網站 (<https://www.holtek.com.tw/web/guest/governance/governance>)，以方便檢舉人檢舉。
- 利害關係人 / 員工申訴 (檢舉) 流程：

檢舉管道			申訴案件統計	
通信地址	電子郵件	檢舉專線	年份	件數
新竹科學園區研新二路3號 檢舉專責委員會收	liman1103@holtek.com.tw	行政部主管所屬分機	2020	0
			2021	0
			2022	0



1.1 經營績效

1.2 治理架構

1.3 誠信與道德

1.4 風險管理

1.5 資訊安全管理

1.6 參與的協會組織

1.3 誠信與道德

道德規範

政策或承諾	公開連結	核准層級	利害關係人	如何落實政策或承諾
誠信經營守則聲明書	政策連結	董事會	股東 / 投資人	2022 舉辦誠信經營相關教育訓練課程：計 537 小時及 158 人次

盛群為導引本公司董事及經理人之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，制定了「道德行為準則」，以防止利益衝突，避免圖私利之機會。



本公司定期舉辦誠信經營相關之教育訓練課程，2022 年度課程包括誠信經營法規遵行、會計制度、內部控制、營業秘密保護、著作權保護等課程，計 158 人次，合計 537 時數。盛群將持續宣導誠信經營與道德規範之重要性，每位員工均有責任依最高道德標準維護公司聲譽，而稽核單位也將各項遵循情形納入查核範圍，以落實法規遵循。成立至今，未有發生貪腐、違反商業道德及誠信之案件。

法規遵循：

企業嚴格依據法令營運，是社會責任的實踐，也是永續經營的關鍵之一。盛群的產品與服務遍及全球，為確保符合全球相關法令規範，設有法務專職單位，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與發展，並建立法令、政策與法規的符合性評估制度，協助各單位落實各項規範。

盛群針對營運、環保、服務等面向法令進行鑑別與管理，落實法令監控，並制定涉及刑事責任事件、法規規定或經主管機關判定為重大違反事件、或被處罰新台幣 100 萬元以上的事件者為重大事件。須於永續報告書揭露之原則，達成平衡報導及資訊透明之目標。2022 年無重大違法事件發生。

備註：Heritage IP LLC 於 2022/11/30 向美國加州中部聯邦地方法院 (CDCA) 對本公司之子公司 Holtek Semiconductor USA Inc. 提起專利侵權訴訟，主張侵害其美國專利權，2023/5/17 法院公告原告自願撤回訴訟，本案終結。

1.4 風險管理

1.4 風險管理

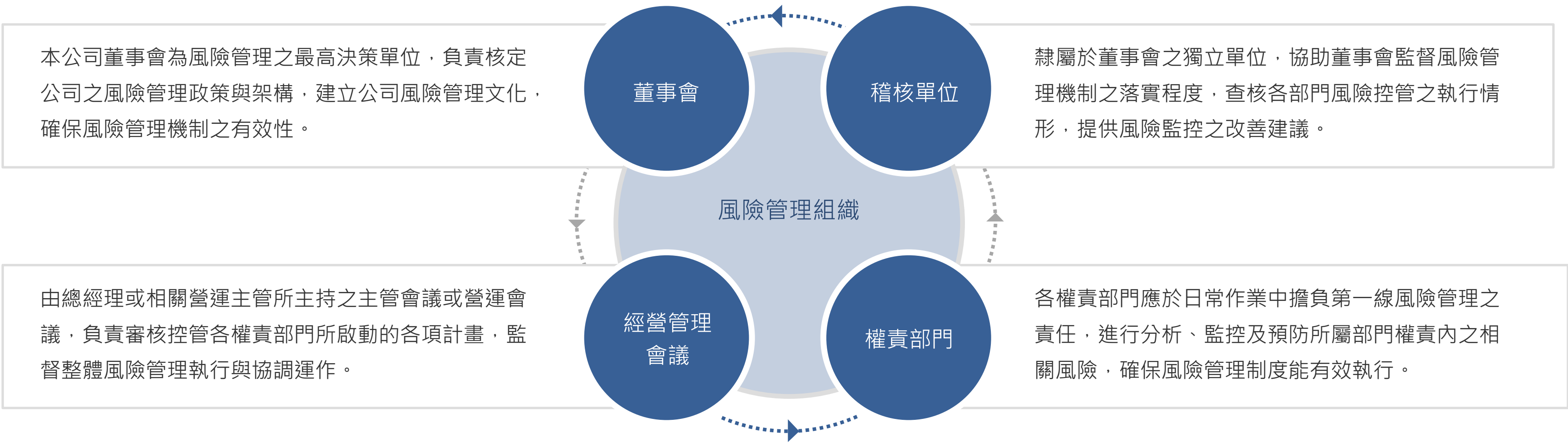
政策或承諾	公開連結	核准層級	利害關係人	如何落實政策或承諾
風險管理政策	政策連結	董事會	股東 / 投資人、員工、客戶、供應商	2022 年舉辦風險管理相關教育訓練：計 483 小時及 178 人次

有鑒於國際間對企業風險管理的日益著重，企業在營運過程中經常面對不可預測的風險。盛群預先針對可能的風險，進行風險辨識、評估與衝擊分析，進而對高風險衝擊項目，擬定危機因應做法並落實執行。盛群董事會與管理階層定期督導與檢討風險管理政策，持續精進風險管理機制，以有效將風險控制在可接受的範圍內。

本公司係遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第 44 條規定，建立有效風險管理機制，以評估及監督其風險承擔能力、已承受風險現況、決定風險因應策略及風險管理程序遵循情形，於 2022 年 1 月董事會通過「風險管理政策」，作為風險管理之最高指導原則。

風險管理組織

盛群風險管理組織架構包括董事會、經營管理會議、稽核單位及權責部門。



1.1 經營績效

1.2 治理架構

1.3 誠信與道德

1.4 風險管理

1.5 資訊安全管理

1.6 參與的協會組織

1.4 風險管理

風險管理政策

盛群的風險管理包含了策略佈局、營運管理、財務運作及危害事件等風險，同時納入氣候變遷等相關風險。並透過風險辨識、風險衡量、風險監控、風險回應及風險報告與揭露等管理程序，來確保公司持續營運及降低風險可能造成的衝擊，達到企業永續發展的目的。由總經理或相關營運主管，負責各項營運計劃之風險評估與應變，監督整體風險管理執行與協調運作。並定期至少每年一次提報董事會，說明風險管理之運作情形及執行成效，確保風險管理機制之有效性。

風險類別	風險議題	政策或策略
策略風險	1.科技改變及產業趨勢。 2.技術研發進程及競爭態勢。 3.市場需求變化。 4.政策及法令變動。 5.全球政治及經濟情勢發展。	▶ 盛群隨時注意產業及科技變化，定期分析產業概況、產品發展及競爭情形，並擬定短中長期的發展計劃。 ▶ 面臨市場變化與競爭態勢，我們深耕技術，致力投入新產品研發與現有產品之改良，即時推出新產品，提高良率及效能。 ▶ 積極配合客戶需求，創造更好的產品以強化市場競爭力，持續締造營運佳績。
營運風險	1.供應商或客戶履約。 2.智慧財產權。 3.人力資源管理。 4.資訊安全。 5.企業形象。	供應鏈風險：因應可能因人為或天然因素導致供應商發生之緊急或意外事件，採取適當應變措施，包括對產品開發、生產、銷售、交期與服務等與客戶權益相關的衝擊。 人才是盛群重要的資產：我們保障每位同仁應有的權利，並透過具有競爭力的薪酬，以及多元平等的任用政策，專業的教育訓練和多樣的員工福利，來延攬更多優秀人才並強化留任發展。 資訊安全風險：本公司由資訊整合處負責全公司資訊安全規劃，並依據資訊安全政策以控管及維持公司營運及會計等重要運作的功能。
財務風險	1.利率、匯率、通貨膨脹等變動。 2.策略性投資。 3.流動性及信用等風險。	利率變動影響：本公司並無因利率變動，而對本公司損益有重大影響情事。本公司約當現金部位主要以投資銀行定存及貨幣型基金為主，往來之金融單位皆是國內外具有一定評比及規模之機構，以獲取穩定、安全之資金投資報酬。 匯率變動影響：為避免因匯率波動對本公司之營收及獲利造成重大影響，本公司除有專責人員每日觀察外匯市場變化及蒐集相關資訊外，並採取下列具體因應措施： 1.業務單位向客戶報價前，先行對匯率走勢進行審慎評估，並綜合考量影響匯率升貶之各項因素，採取較合理穩健之匯率作為業務報價之基礎，以降低匯率變動對公司營收及獲利之影響。 2.除與往來銀行與專業金融機構保持密切聯繫，期充分掌握國際匯率之走勢外，內部並定期檢討匯率走勢，針對外幣資金部位規範操作策略，另依避險需求採預售遠期外匯等方式，以降低匯率變動之衝擊。
氣候變遷風險	1.突發性天然災害或氣候變遷等影響。 2.水電供應。	▶ 持續研發低功耗晶片，並於設計階段將產品生命週期納入考量，減少產品使用的能耗及最終處置的廢棄物。 ▶ 持續關注全球氣候變遷趨勢，並積極揭露氣候變遷因應資訊。 ▶ 持續推動省水、省電、節能與減碳計畫，提高能源的使用效率。

1.1 經營績效

1.2 治理架構

1.3 誠信與道德

1.4 風險管理

1.5 資訊安全管理

1.6 參與的協會組織

1.5

資訊安全管理

1.5 資訊安全管理

政策或承諾	公開連結	核准層級	利害關係人	如何落實政策或承諾
資訊安全政策	政策連結	董事會	員工、客戶、供應商	2022 年舉辦資訊安全教育訓練：計 320 小時及 41 人次

本公司資訊安全委員會，由總經理擔任主任委員，並由稽核、資訊部門、人資、法務智權及相關部門組成，負責建置與推動資訊安全政策的建立、執行及持續改善，確保公司智慧財產、營業祕密及內部資訊安全，並由總經理每年定期向董事會報告資訊安全執行的成效，檢討資訊安全政策的適當性及有效性，持續提升資訊安全保護措施，以降低資訊安全風險。本公司內部制定資訊安全政策，2022 年度並未發生重大資訊安全事件而遭受損失或影響營運、商譽等事件。

2022 年資訊安全委員會執行情形：

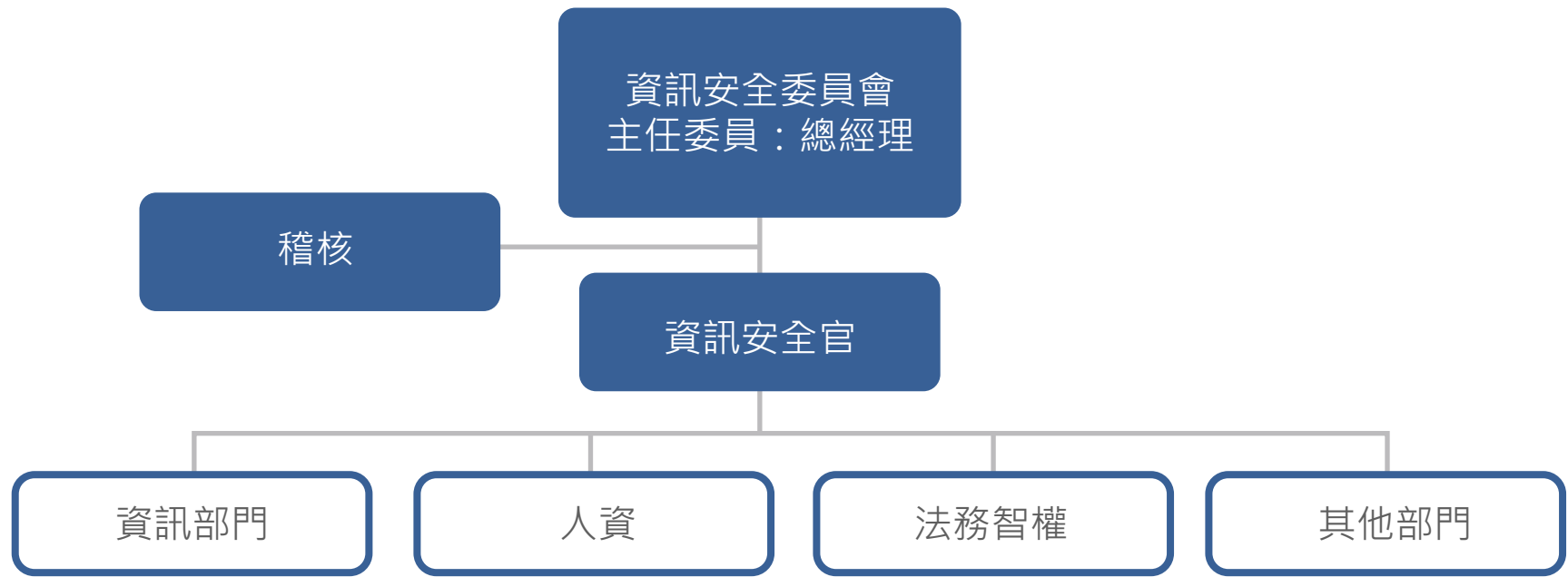
資訊安全教育訓練

資訊安全認知宣導：定期對員工進行資訊安全相關訊息公告，以提高員工資訊安全意識。

資訊安全教育訓練：每位新進人員到職時接受資安相關教育訓練，以瞭解公司資訊安全政策與要求；每年指派專責人員參加 SSCP 資安專業人員認證課程；2022 年計 41 人次、合計 320 時數。

稽核：稽核室定期查核資訊安全管理實務之落實情形，並依查核結果採取改善措施，以確保資安管理持續且有效的運作；會計師定期進行資訊作業查核，若發現缺失，將要求改善並追蹤改善結果。

資訊安全委員會組織圖如下：



盛群高度重視資訊安全與機密資訊保護，透過資訊風險管理、資訊安全管理、資訊安全稽核三個構面與 PDCA 精神，落實資訊安全防護。

< 盛群資訊安全保護執行狀況 >



1.1 經營績效

1.2 治理架構

1.3 誠信與道德

1.4 風險管理

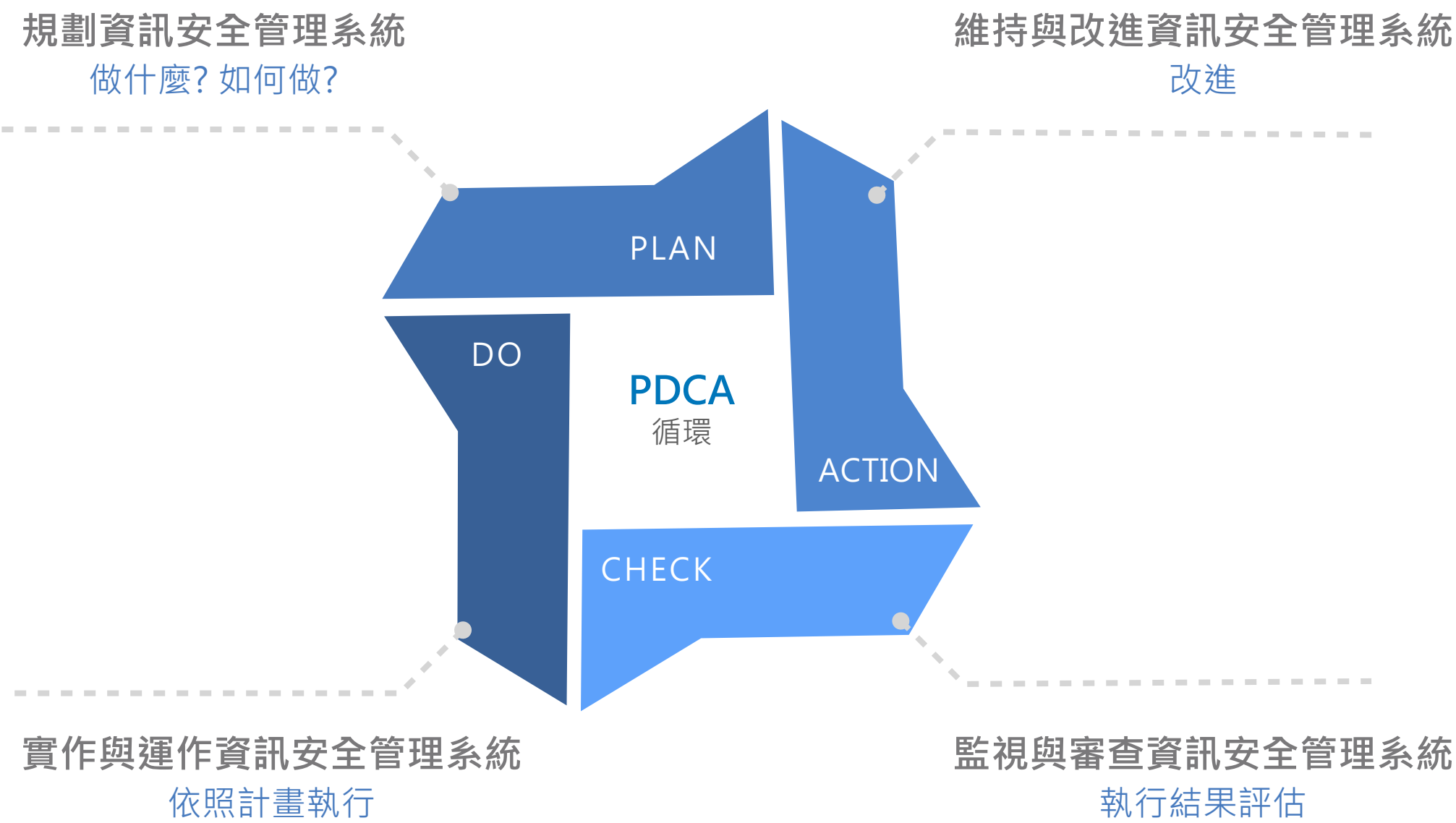
1.5 資訊安全管理

1.6 參與的協會組織

1.5 資訊安全管理

1.1 經營績效	
1.2 治理架構	
1.3 誠信與道德	
1.4 風險管理	
1.5 資訊安全管理	
1.6 參與的協會組織	

資訊安全策略的執行：採用規劃—執行—檢查—行動（Plan-Do-Check-Act, PDCA）模型，並整合風險管理週期來進行。



< PDCA 模型 >

風險管理組織

- 識別（Identify）：建立組織規則以管理系統、人員、資產、資料和功能的網路安全風險。
- 2. 保護（Protect）：建立和實施適當的安全措施以確保重要服務的運行。
- 3. 偵測（Detect）：制定並實施適當的作為以識別網路安全事件的發生。
- 4. 回應（Respond）：對偵測到的網路安全事件，規劃並實施適當的行動。
- 5. 復原（Recover）：制定並實施適當的措施以修復因網路安全事件受損的功能和服務。

風險管理組織

採用 CSF 中有明確的提出 7 個步驟，協助組織進行資安風險評鑑，並依照框架來判斷資安成熟度，先篩選出符合組織所需的資安控制措施，再將組織間的資安風險進行排序，優先處理較為嚴重的資安漏洞，並建置完整的管理週期，一步一步的提升整體的資安成熟度。

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| Step 1 確定優先級和範圍 | Step 5 描述目標資安狀況 |
| Step 2 確認組織目標與方向 | Step 6 確定、分析差距並確定其優先級 |
| Step 3 描述當前資安狀況 | Step 7 實施行動計劃 |
| Step 4 進行風險評估 | |

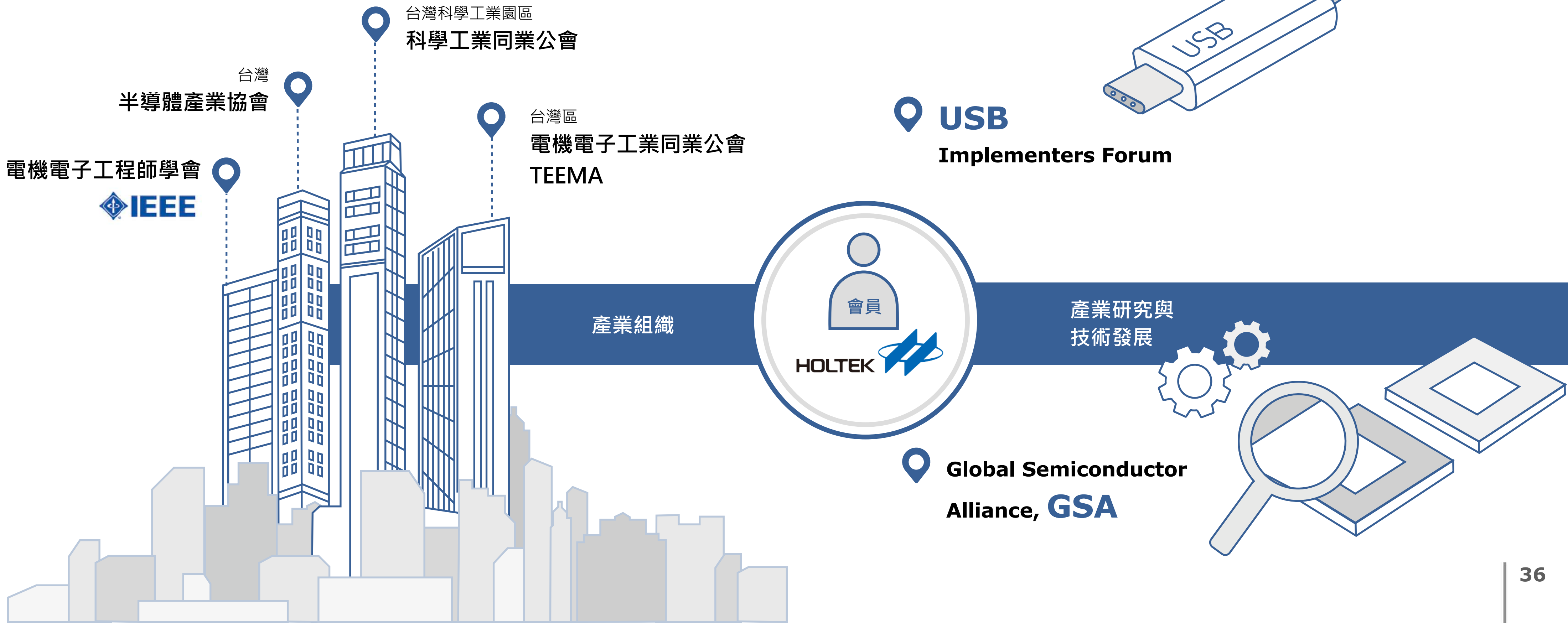
資安控制項	風險說明	風險議題	對應措施
設備 / 端點硬體	不明設備接入網路，引發資安漏洞	許可的裝置才能接入公司網路	強化端點安全
設備 / 端點軟體	作業系統未及時更新，導致資安漏洞未修補	派送更新與監控更新狀態	強化端點安全性
應用程式 / 認證	應用程式密碼可能洩漏或被破解	採用多因子認證	降低系統被他人登入的機會
網路 / 認證	網域密碼可能洩漏或被破解	採用多因子認證	降低系統被他人登入的機會
網路 / 控制連線	不必要的連線服務，導致伺服器受攻擊	採用新世代防火牆控管連線	確保僅提供必要連線服務
資料 / 機密資料	資料洩漏的可能	採用加密管理系統，限制特定使用者只能在公司內部存取機密資料	只能在公司內讀取機密資料
資料 / 漏失	因儲存設備故障導致資料流失	本地備份與異地備份	如有資料流失，可從備份系統還原
人員 / 一般員工	缺乏資安意識，成為破口	加強內部員工教育訓練	提高資安意識，員工成為最佳防線
人員 / 資訊人員	無法掌握最新資安技術	參加資安大會；參加外部教育訓練	掌握最新資安情報與技術

1.6

參與的協會組織

1.6 參與的協會組織

- 為了提高企業各項專業競爭力及產品能見度，盛群積極主動參與國內外專業組織，提升公司及整體產業之實力與競爭力。
- 透過互相交流，交換專業經驗及市場環境，共同引領國內外產業趨勢，擴大貢獻。盛群參與的外部協會組織如下，皆以會員身分加入。

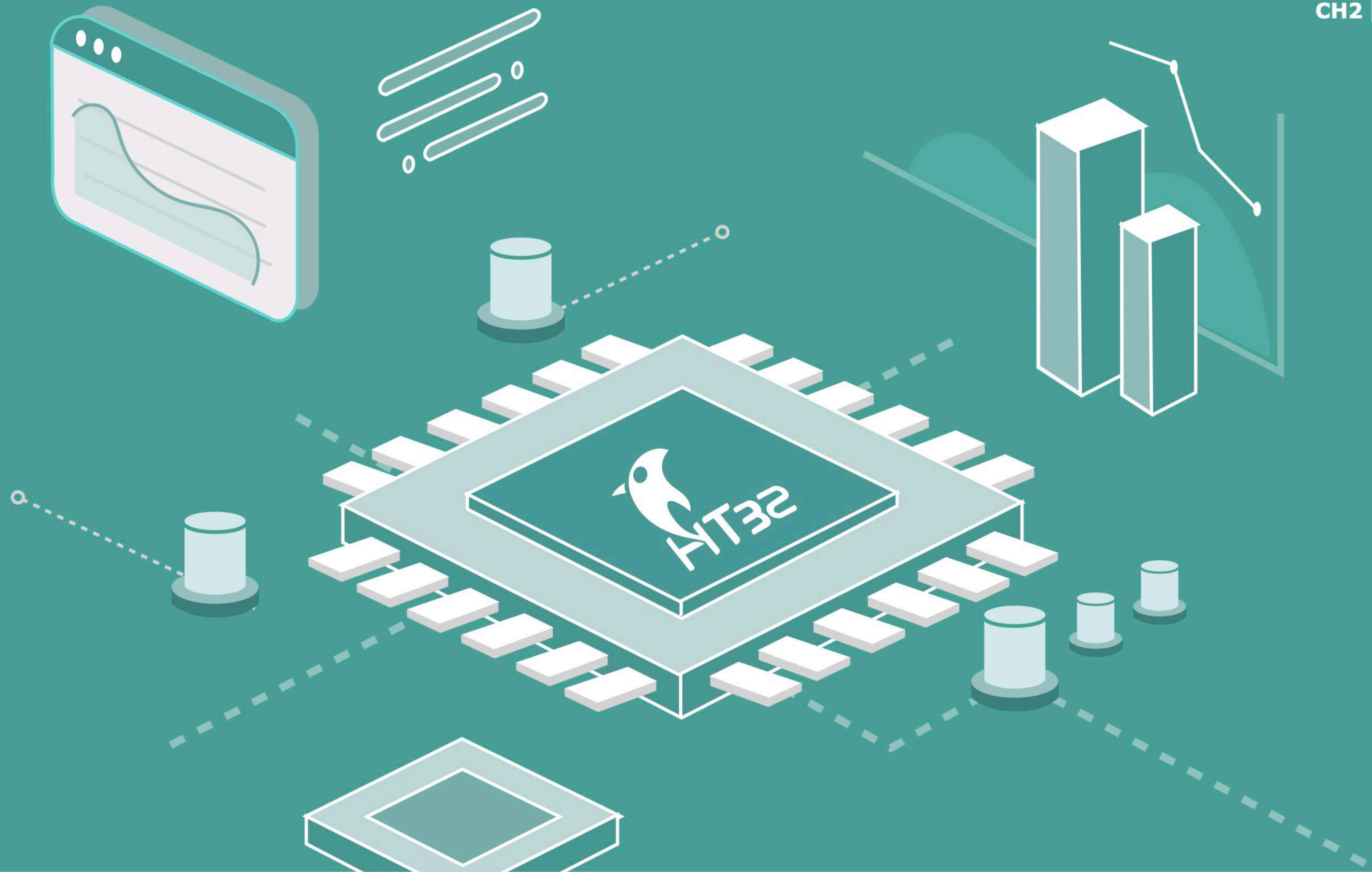


- 1.1 經營績效
- 1.2 治理架構
- 1.3 誠信與道德
- 1.4 風險管理
- 1.5 資訊安全管理

1.6 參與的協會組織

研發創新

CH2



1.1 創新技術

1.2 綠色產品

1.3 智慧財產管理



2. 研發創新

重大主題	2022 年目標	2022 年實績	2023 年目標	中期目標	長期目標
研發創新	1. 新 IC 產品開發案目標完成 80 項 2. 制定光罩變更率小於 13%，設計版次變更率小於 25% 3. 產品應用方案目標完成 30 項 4. 關鍵技術 IP 開發案目標完成 5 項 5. 專業技術類培訓課程目標編列 16 門，總上課時數 48 小時，預計培訓 720 人次 6. 盛群 2022 年目標在全球獲證 10 件專利權	1. 新 IC 產品開發案合計完成 67 項，達成率 83% 2. 全年光罩變更率 12.4%，設計版次變更率 20.4%，兩項變更率均達成設定目標 3. 產品應用方案合計完成 26 項，達成率 87% 4. 關鍵技術 IP 開發案合計完成 5 項 5. 專業技術類培訓課程總共編列 15 門，總上課時數 46.5 小時，參與培訓共 677 人次 6. 持續參與 7 個協會組織以提升盛群產品研發實力 7. 2022 年盛群在全球合計獲證 9 件專利權	1. 新 IC 產品開發案目標完成 80 項，預計達成率85% 2. 制定光罩變更率小於 12%，設計版次變更率小於 20% 3. 產品應用方案目標完成 32 項，預計達成率 88% 4. 關鍵技術 IP 開發案目標完成 7 項，預計達成率75% 5. 專業技術類培訓課程目標編列 17 門，總上課時數 50 小時，預計培訓 765 人次 6. 盛群在全球申請中的專利合計 20 件，2023 年目標在全球獲證 10 件專利權，預計達成率 50%	1. 每年以 87%的達成率增加新 IC 產出數量 2. 光罩變更率小於 11%，設計版次變更率小於 18% 3. 每年以 90%的達成率增加產品應用方案數量 4. 每年以 80%的達成率增加關鍵技術 IP 數量 5. 每年以 90%的達成率增加專業技術類培訓課程時數 6. 每年以 55% 的達成率增加全球專利權獲證數	1.每年以 90%的達成率增加新 IC 產出數量 2. 光罩變更率小於 10%，設計版次變更率小於 16% 3. 每年以 92%的達成率增加產品應用方案數量 4. 每年以 85%的達成率增加關鍵技術 IP 數量 5. 每年以 95%的達成率增加專業技術類培訓課程時數 6. 每年以 60%的達成率增加全球專利權獲證數

2.1 創新技術

2.1 創新技術

盛群半導體在 MCU (Microcontroller Unit) 領域擁有優秀的創新技術。MCU 是一種集成了微處理器、記憶體、輸入 / 輸出控制器和時鐘等電子元件的單晶片，可以實現各種控制和處理功能。盛群半導體的 MCU 產品憑藉其創新技術和高效能，成功地應用於各種行業和應用領域。

盛群半導體 MCU 創新技術的主要特點：

- 1. **高性能**：盛群 MCU 產品專為高性能和高效率而設計。它們結合了先進的處理技術，如 ARM Cortex-M0+ / M3，以提供高速處理能力。這允許快速數據處理和對各種應用程式的即時控制。
- 2. **低功耗**：盛群 MCU 產品也是為低功耗而設計的。其省電模式和節能設計可延長便攜式設備的電池壽命，使其成為物聯網應用的理想選擇。
- 3. **安全性**：盛群 MCU 產品具有先進的安全功能，可抵禦各種威脅，如篡改、駭客攻擊和數據洩露。它們包含安全啟動、加密和其他安全機制，以確保數據的完整性和機密性。
- 4. **豐富的功能**：盛群 MCU 產品提供豐富的週邊功能，包括類比 / 數位信號轉換、數位 / 類比信號轉換、各種通信介面等。MCU 有了這些完整週邊功能就可以開發各種應用，例如感測器、控制器和通信設備。



盛群透過參與各種協會組織來提升技術研發能力，目前參與 USB 開發者論壇 (USB-IF)、無線充電聯盟 (WPC)、電機電子工程師學會 (IEEE)、台灣半導體協會 (TSIA)、SEMI Auto IC Master 車用晶片指南、IEK 產業情報網、電子時報等組織，透過這些協會定期舉辦各種技術研討會、論壇或研究計畫，可以讓盛群了解最新的技術趨勢以及未來的發展方向，從而引導和加速新技術的研發、提高公司的技術水準。

盛群 MCU 產品已經成功地應用於各種產品領域。例如在智能家居領域，盛群半導體的 MCU 產品可以實現家電控制、環境監測、安防監控、健康量測等功能。在工業自動化領域，盛群半導體的 MCU 產品可以實現自動化控制、數據監測、設備管理等功能。

總體而言，盛群創新技術對於希望創建高效、安全和多功能 MCU 解決方案的開發人員來說是一個強大的工具。隨著對物聯網設備需求的持續增長，盛群 MCU 產品對於實現創新物聯網應用的開發會變得更加重要。

2.1 創新技術

2.2 綠色產品

2.3 智慧財產管理

2.1 創新技術

盛群自 1998 年成立以來不斷致力於新產品的研發及技術的創新，以每年約營業額的 15%-20% 投入新產品與新技術研發，2022 年研發費用更達到營業額 19%，加上對市場趨勢的掌握，期望能提供廣大電子市場最具競爭力之 MCU 產品。

盛群 MCU 創新技術對環境的影響層面

- 1. 能源效率：MCU 可以實現更高的能源效率，減少能源浪費。
- 2. 減少碳排放：MCU 主要應用於智慧家電、家庭自動化、工業控制、醫療與安全監控等各種領域，可以有效減少碳排放。
- 3. 綠色製造：MCU 創新技術可以大幅簡化產品主 / 被動零件數量，減少廢棄物產生進而降低環境的污染。

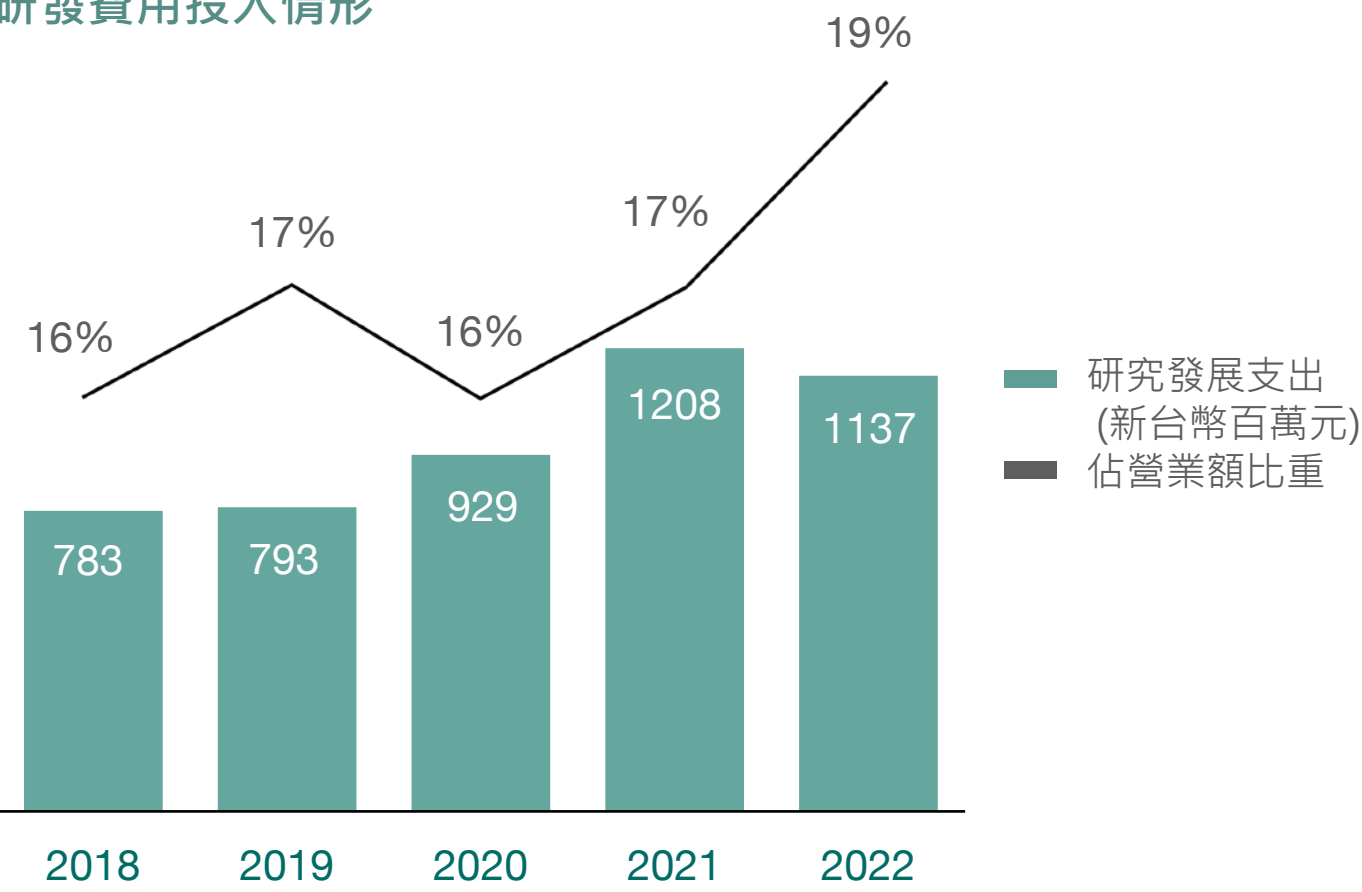
盛群 MCU 創新技術對社會的影響層面

- 1. 提高生產效率：MCU 可以實現自動化、智能化生產，提高生產效率創造更多商業模式，增加就業機會。
- 2. 提高生活品質：MCU 可以應用於智能家居、智能醫療、安全監控等各種領域，提高人民生活品質。
- 3. 促進教育發展：盛群與國內多所大學建教合作成立 MCU 實驗室，每年主辦盛群盃微控制器比賽，學生可以在快速發展的技術環境中率先取得成功所需的技能。

盛群 MCU 創新技術對公司治理的影響層面

- 1. 智慧財產權保護：創新技術需要耗費人力與物力收集大量的研發數據，盛群不僅建立一套系統化的智慧財產權保護制度，同時也制定鼓勵創新辦法，激勵員工提出發明申請。
- 2. 安全風險管控：盛群 MCU 產品從設計到出貨有一套完整的安全風險管控機制，目的是要保障終端產品使用者的安全。
- 3. 自動化：自動化提高了開發過程的效率和生產力，這使得盛群能夠更快、更經濟地將產品推向市場。此外，自動化提高了設計過程的準確性和一致性，從而產生了更高品質的MCU產品。

近年研發費用投入情形



每年約營業額 15%~20% 投入新產品與新技術研發

2.1 創新技術

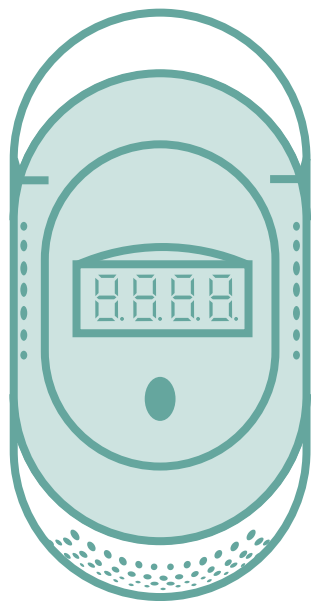
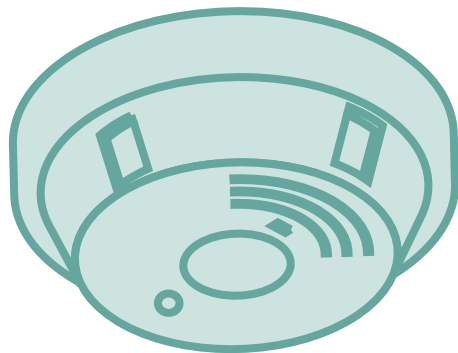
2.2 綠色產品

2.3 智慧財產管理

2.2 綠色產品

2.2 綠色產品

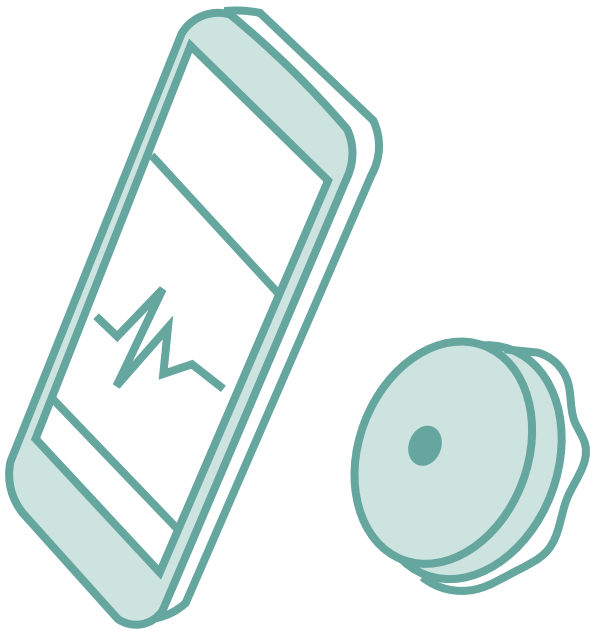
安防消防芯片



芯片應用方案分類	獨立型與聯網型感煙偵測產品	一氧化碳 / 燃氣偵測產品
產品亮點說明	■ 盛群開發的感煙偵測 MCU (Microcontroller Unit) 主要用於煙霧偵測，在火災發生初期透過 MCU 內建偵煙技術，可以在煙霧產生時第一時間發出聲光報警及時通知人們做適當處置。 ■ 盛群感煙偵測 MCU 內建高可靠度偵煙技術，同時具備低功耗特性可以讓感煙偵測產品電池壽命長達 10 年，是當前市面上整合度最高的感煙偵測MCU，目前已經有不少客戶使用盛群芯片開發的感煙偵測產品通過國際消防機構認證，在2022年芯片出貨總量超過三千五百萬顆以上。	■ 燃氣普遍使用於瓦斯爐熱水器，如使用不當可能造成燃氣外洩或燃燒不完全產生一氧化碳造成生命財產重大損失。 ■ 有鑒於此盛群在安防產品也開發一系列一氧化碳 / 燃氣偵測專用芯片。 ■ 此類芯片即使在環境溫度劇烈變化下仍然保有可靠度極高的氣體偵測能力，芯片在偵測到有害氣體除了可以及時紀錄下事件發生時間，並且在氣體偵測器半徑 3 公尺範圍內發出 85dB 高分貝語音報警聲。

2.2 綠色產品

健康量測芯片



芯片應用方案分類	HCT 血糖儀	CGM 血糖儀
產品亮點說明	- 盛群在健康量測領域耕耘多年，在血糖量測芯片技術更是領先同業。所推出 HCT (Hematocrit / 血球容積比) 血糖儀，承襲原先高精準度血糖量測外，加入了 HCT 校準功能用以調整血糖量測值，除了可以使血糖量測更為精準，並且可以更廣泛的涵蓋寬範圍 HCT 受測使用者。 - 同時盛群的 HCT 血糖儀可完全符合最新的國際認證標準，在 2022 年血糖量測芯片總銷售數量達到兩千四百萬顆以上。	- CGM (Continuous Glucose Monitoring) 血糖儀經由貼附於皮膚的裝置，以微創方式隨時監控使用者的血糖並經由藍芽等方式傳輸資料。 - 相較於一般血糖儀，CGM 方式更節省試紙、功耗更低，充分達到綠色環保需求，此外也更能及時反應血糖變化，對糖尿病患者可以做更好的控制，因此各大廠商也競相推出相關產品。 - 盛群公司也持續投入 CGM 相關研發，推出高整合度、低功耗 CGM 芯片，並獲得多家客戶進行產品開發。

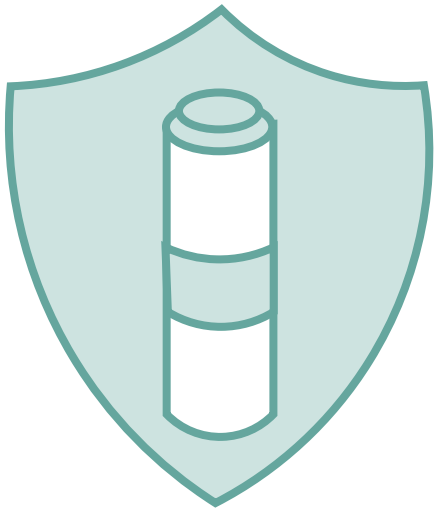
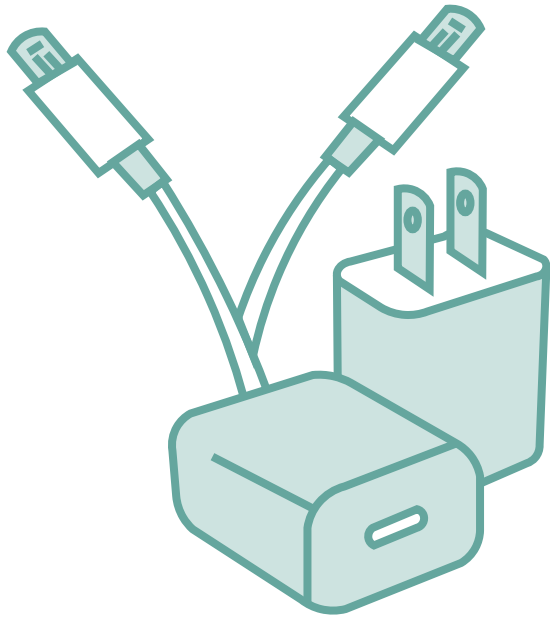
2.1 創新技術

2.2 綠色產品

2.3 智慧財產管理

2.2 綠色產品

電源管理芯片



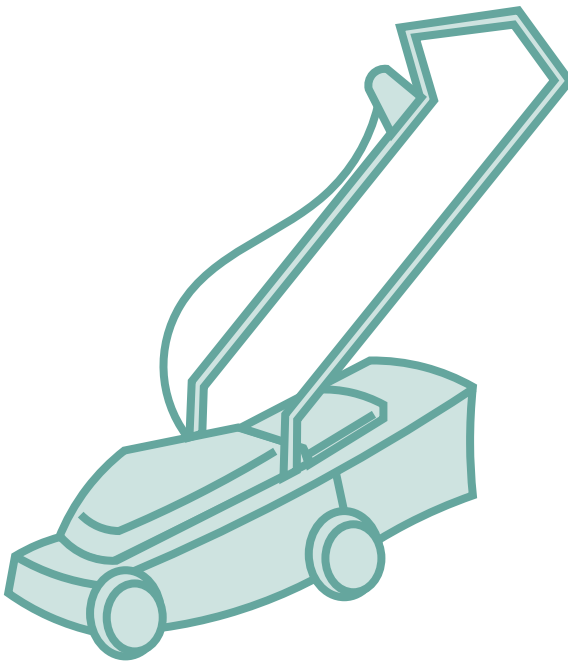
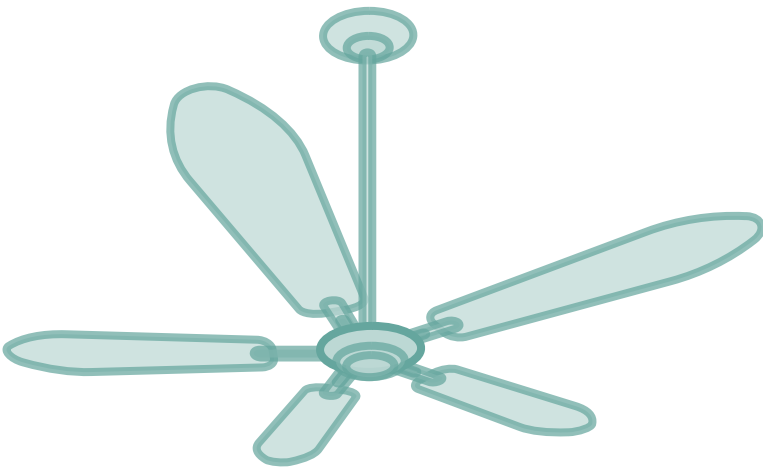
芯片應用方案分類	PD 快充產品	BMS 電池管理系統產品
產品亮點說明	■ PD (Power Delivery) 快速充電協議是建構在 USB Type-C 接口的快充協議，目前歐盟與印度皆已規定於 2024 年底之後，相關產品限制使用 Type-C 接口，讓產品之間可互換充電器，減少電子垃圾。 ■ 而手機快速充電技術過往由手機大廠各自發展不同快充協議，不同廠牌手機之間可能出現不兼容的情況，而 PD 快充協議已成為 USB 協會要求與 Type-C 接口搭配的快充協議，並且由 USB-IF 協會進行認證，確保兼容性。 ■ 盛群開發 PD 快充 MCU 已通過 PD3.0 版本認證，後續將再取得 PD3.1 版本認證，使用盛群 PD 快充 MCU 開發的充電器，可以進一步擴增到筆記型電腦充電需求，減少更多電子垃圾。	■ 以鋰電池作為電源的產品，BMS (Battery Management System) 是必不可少的重要核心功能，BMS 負責對鋰電池進行安全監控和充放電管理，提高鋰電池的使用效率和安全性。 ■ 盛群開發的 BMS 產品，可同時針對 8 組鋰電池進行監控，讓 8 組鋰電池都保持在安全的使用範圍，並且當產品長期使用之後，不同電池組會出現電量不相同的情況。 ■ 盛群的 BMS MCU 可將不同電池組之間的電量進行均衡管理，讓各組電池電量保持相同，使整個產品的使用壽命不會受限於某一個電量最低的電池組，延長產品續航力。

2.1 創新技術

2.2 綠色產品

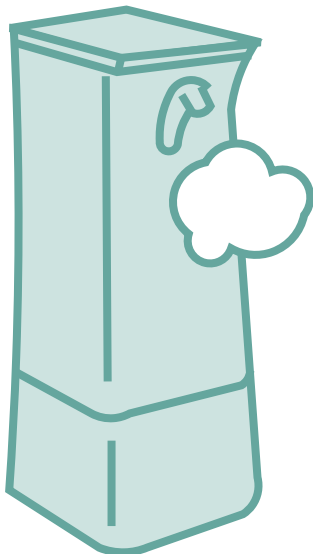
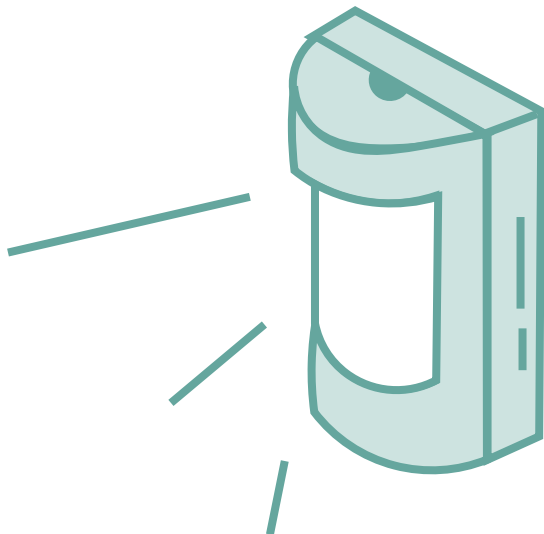
2.3 智慧財產管理

BLDC 馬達控制芯片



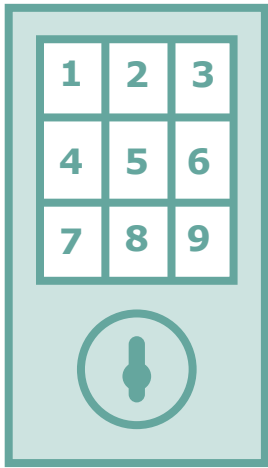
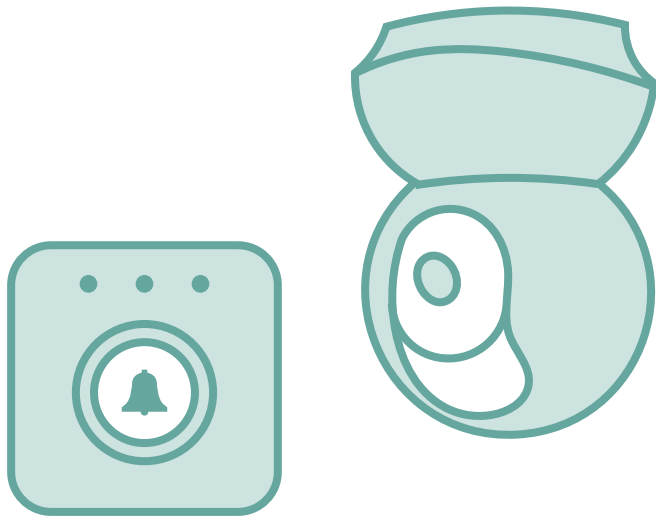
芯片應用方案分類	吊扇產品	園林工具產品
產品亮點說明	盛群 BLDC MCU 通過 UL/IEC 60730-1 Class B 馬達控制軟體安全認證，更針對吊扇產品驗證增設過速功能認證，客戶的馬達驅動器只需通過硬體認證、不需要再通過軟體認證。 盛群 BLDC MCU 取得 IPD (Initial Position Detection) 專利，不需要追加硬體就可以準確偵測馬達轉子初始位置。 藉由以上幾點優勢使得客戶在開發上可以節省相當多的時間及成本。在 2023 年 1 月印度能源效率局 (BEE) 發布的強制星級能效認證，只有 BLDC 馬達機種可以通過，傳統的 AC 馬達機種將逐年淘汰，可有效降低碳排放。 盛群 BLDC MCU 已有數家台灣做出口指標性廠商採用，印度廠商正在導入中。	園林工具的動力來源已逐漸從引擎轉往電池發展的趨勢，因此園林電動工具可以做到低噪音、低空汙保護環境的效果。 盛群的 BLDC Motor MCU 具備硬體反電動勢濾波器，使得園林工具在啟動及低轉速狀態下可以得到穩定的輸出效果。 盛群的園林工具方案已經導入中國大陸幾家具生產規模的公司並且穩定出貨中。

數位傳感器



芯片應用方案分類	PIR 偵測數位傳感器	微型紅外接近傳感器
產品亮點說明	- 盛群開發的 PIR (Passive Infra-Red) 數位傳感器，是結合 MCU 與 PIR 傳感器，主要用於人體的移動偵測，透過人體移動偵測演算法，能夠在黑暗環境中準確偵測是否有人體移動。 - PIR 數位傳感器可搭配不同偵測範圍的透鏡，偵測距離可達 10 公尺，適合用在智能家電、安防監控等產品領域。	- 紅外接近傳感器已經普面應用於日常生活電器產品上，通過紅外光的發射與接收可達成非接觸電子產品控制的應用，例如智能給水、給皂機產品。 - 盛群開發新款微型化紅外接近傳感器，不僅整合紅外光發射與接收元件，並通過MCU 合理的電路配置，達到產品微型化與節能的雙特點，特別適合用於攜帶型、小體積需求的電子產品。

32-bit Cortex® M3/M0+ 芯片



芯片應用方案分類	智慧家電產品	智慧門鎖產品
產品亮點說明	盛群開發應用於智慧家電的晶片，智慧家電是一種節能、環保且人性化的應用方案。通過內置的高效能低功耗晶片來記錄與學習使用者習慣，在非活躍期進入休眠模式，節省 95%以上耗電。 同時提供人性化服務，可以通過手機控制，根據不同場景和使用習慣進行智能調節，從而實現能源的節省和環保，同時讓使用者以更高的效率達成目的。	盛群開發的 32-bit MCU 晶片可應用於居家智慧門鎖，智慧門鎖利用 IoT (Internet of Things / 物聯網)技術，可以實現更智慧化的管理和更高的安全性。 芯片可以識別、記錄開鎖時間、設定開鎖權限、加密通訊方式，提供更安全的服務，有效保護使用者安全。 客戶可以使用指紋、NFC (Near Field Communication)、藍牙、密碼或是 APP 遠端命令等識別方式自動開啟門鎖，提供良好的用戶體驗。

盛群 MCU 產品應用在能源管理、LED顯示等有助環境潔淨領域的長期 研發、投資規劃藍圖如下：

- 1.定義目標和需求：明確定義該產品的目標和需求。包括節能、提高能源效率、減少碳排放、增強能源監控、支援可再生能源等方面的目標。
- 2.市場調研：進行市場調查，了解目標市場的需求和趨勢。瞭解該領域的競爭狀況、關鍵參與者以及可能的合作機會。同時，評估該產品在市場上的潛在價值和競爭優勢。
- 3.技術研發：進行產品技術研發。這可能涉及硬體設計、軟體開發、感測器技術、通信協議等方面，確保產品具備適當的能源監控和管理功能。
- 4.合作夥伴關係：建立合作夥伴關係，以獲得必要的技術支援和資源。與能源管理公司、LED照明製造商、能源監控系統供應商等合作，共同推動產品的開發和應用。
- 5.測試和驗證：對產品進行測試和驗證，確保其符合預期的性能和功能要求。進行實地測試，與實際應用場景進行驗證。
- 6.應用推廣：開展市場推廣活動，宣傳產品的優勢和應用價值。與行業展覽、研討會、網絡平台等合作，推廣該產品在能源管理和LED顯示等領域的應用。
- 7.持續改進和投資：不斷進行產品的改進和優化，投資於研發新技術。

2.3 智慧財產管理

2.3 智慧財產管理

健全智財管理，有效運用智財成果

- 設有家務智權處專責處理公司智財相關事務，建立系統化的專利、商標、積體電路佈局設計等智權管理制度，有效管理各項智慧財產權。
- 全球專利申請數 >900 件、全球專利獲證數 >700 件。

■ 專利近三年申請統計

年度	件數
2020	18
2021	23
2022	18

■ 專利近三年獲證統計

年度	件數
2020	9
2021	19
2022	22

■ 電路佈圖設計專有權近三年申請統計

年度	件數
2020	24
2021	6
2022	16

■ 商標申請 & 延展近三年統計

年度	申請件數	延展件數
2020	2	11
2021	9	4
2022	8	3

■ 著作權登記近二年統計

年度	登記件數
2020	13
2021	6

2.1 創新技術

2.2 綠色產品

2.3 智慧財產管理

2.3 智慧財產管理

鼓勵研究創新，建立自主智財資產

- 集團內不同公司制定不同的專利管理辦法，因地制宜，明訂獎勵措施，持續激勵員工提出發明申請。
- 舉辦專利提案審查評鑑，確保專利申請品質。
- 歷年累計專利發明人 >600 人次。2020 至 2022 年專利發明人次為 21 人次。

精進智財體系，提升公司競爭實力

- 針對新進員工舉辦智財相關講座，簡介與宣導本公司智慧財產管理政策。2022 年計 3 梯次，參與人數共 39 人，總授課時數達 58.5 小時。。
- 針對在職員工舉辦智慧財產相關教育訓練，講題包含營業秘密、專利權、著作權等法律觀念及應用，強化員工智慧財產保護意識及認知。2022 年講座計 3 梯次，參與人數共 102 人，總授課時數達 204 小時。
- 針對離職員工進行離職前面談，加強宣導離職後應遵守的智慧財產相關規定，2022 年宣導時數達 21 小時。
- 策略性地取得特定半導體及其它科技公司的必要技術授權，使本公司即時獲得智慧財產權保護，儘可能減少因智慧財產權的主張與訴訟導致股東權益損失及公司營運風險。

尊重智財權利，勿侵權也不被侵權

- 與專利外部顧問及主管機關進行密切聯繫，提升審查效率並取得高品質專利保護。
- 針對侵害本公司智慧財產權之對象進行維權，確保本公司權益，近三年發送 3 件警告函，起訴 3 件。
- 依照技術研發需求進行專利技術檢索、分析，降低本公司侵權風險，避免股東及本公司客戶之損失。近三年研發所需專利技術檢索及分析逾 20 件。
- 監控競爭對手專利狀態，有效掌握同業智慧財產布局情況及技術趨勢，截至 2022 年常態監控競爭對手 47 家、相關專利逾 3000 件，並製作專利監控報告定期提供予研發單位參考。

2.1 創新技術

2.2 綠色產品

2.3 智慧財產管理

產品責任

CH3

0 件
2022 年未因侵犯客戶隱私權接獲投訴之案例

100%
提交符合 RoHS, REACH 與無鹵之綠色產品給客戶

100%
原物料不使用衝突礦產

100%
主要合作供應商取得 ISO 14001 環境管理系統驗證

100%
主要合作供應商取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。

100%
供應商取得 ISO 9001 品質管理系統驗證

100%
客戶滿意度調查回覆率

3.1 客戶服務

3.2 供應鏈概況

3.3 永續供應鏈管理

3. 產品責任

政策或承諾	公開連結	核准層級	利害關係人	如何落實政策或承諾
品質政策、無有害物質流程管理政策	政策連結	總經理	員工、客戶、供應商	2022 年舉辦品質 / 無有害物質流程管理教育訓練：計 39 小時及 39 人次

1. 本公司重視產品品質，作業流程及產品品質均符合 ISO 9001 國際規範，並訂有「客戶滿意度作業規範」、「客戶抱怨處理規範」及「客戶退貨處理規範」等作業程序，並且在公司網站設置客戶服務專區，達到盡速解決並處理客戶申訴問題。
2. 為符合國際規範，本公司於研發、採購及生產流程均嚴格遵守相關安全、環保及勞工保護規範，以確保本公司出貨的產品符合規範，維護客戶的權益。
3. 本公司產品遵循國際環保法規，符合歐盟 ROHS 與 REACH 的要求，並在產品包裝上有明確標示，以確保產品不含有傷害人體的有害物質。

 表示達成  表示未達成

重大主題	2022年目標	2022年實績	2023年目標	中期目標	長期目標
客戶服務管理	客戶滿意度調查回覆率 90%。	 客戶滿意度調查回覆率 100%	客戶滿意度調查回覆率 100%	客戶滿意度調查回覆率達成目標。	客戶滿意度調查回覆率達成目標。
永續供應鏈管理	完成 50% 供應商實地稽核或視訊稽核。	 完成 59% 供應商視訊稽核 (COVID-19 疫情持續影響無法實施到廠稽核)。	完成 70% 主要供應商實地或視訊稽核。	提升供應商實地或視訊稽核比率。	確實了解客戶期望並與所有供應商共同重視國際環保的要求。
	100% 提交符合 RoHS, REACH 與無鹵之綠色產品給客戶。	 100% 提交符合 RoHS, REACH 與無鹵之綠色產品給客戶。	100%提交符合 RoHS, REACH 與無鹵之綠色產品給客戶。	持續符合 RoHS, REACH 與無鹵之綠色產品的要求。	持續關注國內外環保的議題與要求，因應及符合國際要求，並與供應商共同重視國際環保的要求。
	100% 主要合作供應商 *取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。	 100% 主要合作供應商取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。	100% 主要合作供應商取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。	ISO 14001 環境管理系統驗證外，新增主要合作供應商 亦需取得。	持續關注國內外環保的議題與要求，因應及符合國際要求，並與供應商共同重視國際環保的要求。
	100% 主要合作供應商 *取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。	 100% 主要合作供應商取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。	100% 主要合作供應商取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。	ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證外，新增主要合作供應商 亦需取得。	持續關注國內外安全衛生的議題與要求，因應及符合國際要求，並與供應商共同重視國際安全衛生的要求。

* 主要合作供應商係指代工生產量達總量 5% 以上的供應商。

3.1 客戶服務

3.1 客戶服務

客戶回饋建議

- 盛群秉持著客戶至上的服務精神，每年定期 1 月份執行客戶滿意度調查，2022 年整體平均滿意度 4.23 分 (最高 5 分)。本次品質系統課發出 51 份問卷，回收 51 份，有效回收率是 100%，較去年 90% 回收率高。
- 盛群定期針對客戶滿意度進行分析檢視、分析及規劃採取行動策略，2022 年客戶或代理商提出的意見共有 23 項，其中以服務、交期與新產品開發等三個項目為主，盛群必將持續致力改善，以提供更優質化的服務，獲得客戶的肯定。

類別	發出問卷份數	收回問卷份數	回收率	2022 年客戶滿意度 (最高分 5 分)	2021 年客戶滿意度 (最高分 5 分)
客戶/代理商	51	51	100%	4.23	4.13

保護顧客隱私

- 董事或經理人對於公司本身或其進（銷）貨客戶之資訊，除經授權或法律規定公開外，應負有保密義務。應保密的資訊包括所有可能被競爭對手利用或洩漏之後對公司或客戶有損害之未公開資訊。
- 公司與客戶合作開發計畫，簽訂保密合約，尊重雙方簽約的合作精神，務必配合客戶端的要求，保守雙方合作的機制與商業機密，並落實管理與執行。
- 公司制定誠信經營守則，設置法務智權處，負責制定與執行公司商業機密之管理、保存及保密作業程序，確保其作業程序之持續有效。也同步明文規定所有員工應確實遵守商業機密之相關作規定，不得洩露所知悉本公司人員應確實遵守商業機密之相關作規定。
- 設立嚴密的門禁和監控管制系統，持續監控和管控人員及車輛進出。
- 2022 年未因侵犯客戶隱私權接獲投訴之案例。

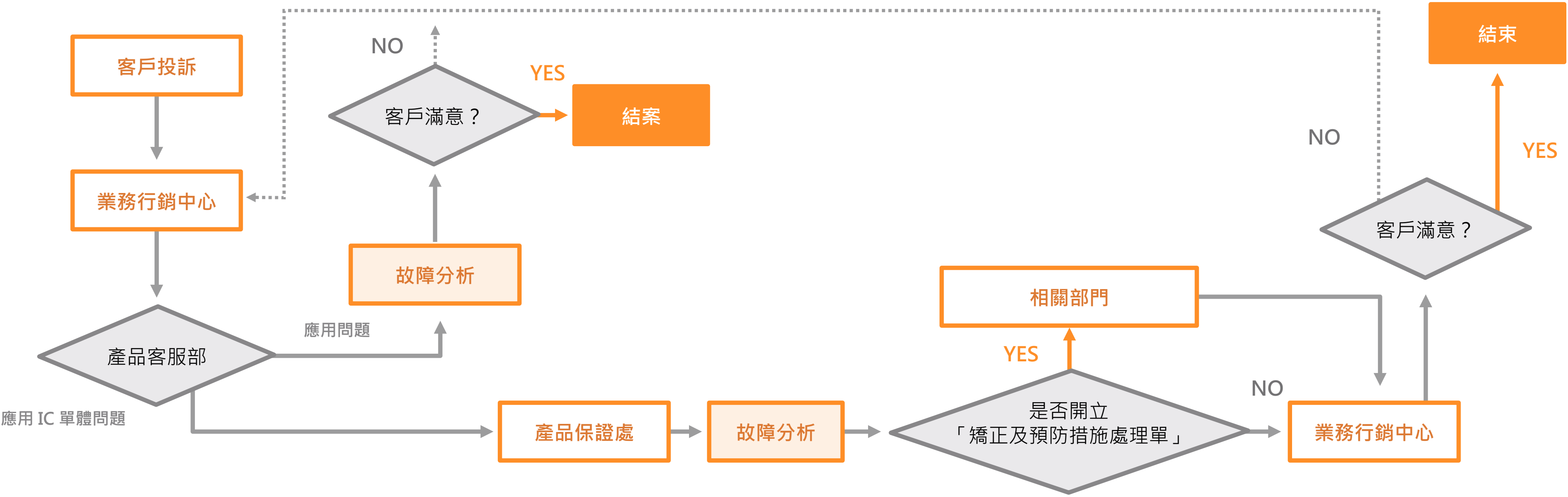


3.1 客戶服務

客戶退貨 (FAE) 分析統計

年度	2020 年	2021年	2022 年
件數	242	171	123

客戶投訴處理



▲ 客戶投訴處理流程圖

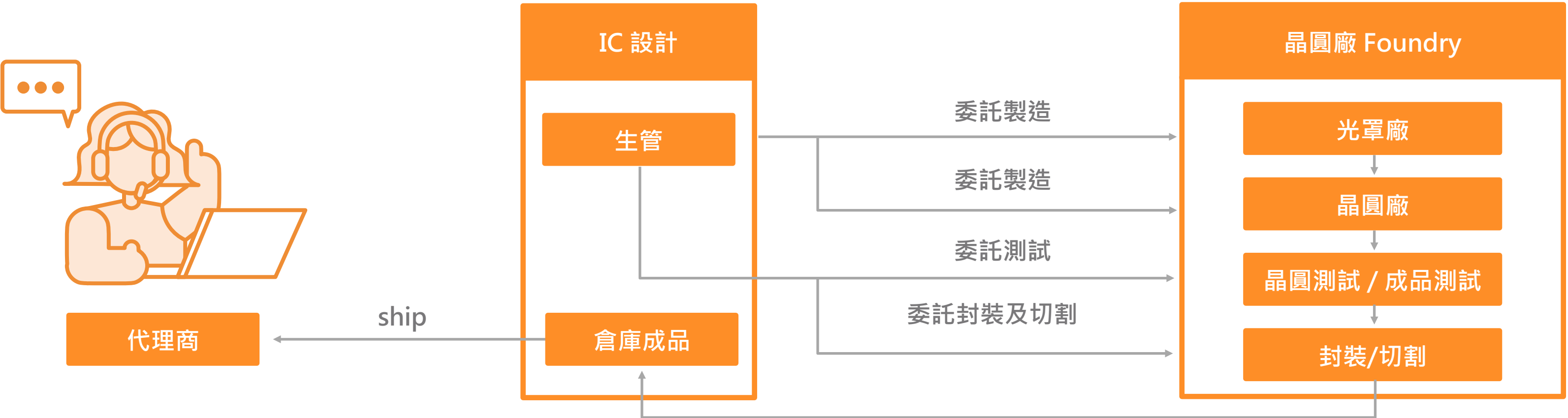
- 3.1 客戶服務
- 3.2 供應鏈概況
- 3.3 永續供應鏈管理

3.2

供應鏈概況

3.2 供應鏈概況

盛群為滿足客戶的需求、提高競爭優勢及達到企業營運的目標，致力整合代理商、供應商、客戶等，經由設計、計畫、執行和監控，追求供應鏈整體系統成本的最小化，達到企業營運的目標。本公司與他人建立商業關係前，應先行瞭解代理商、供應商、客戶或其它商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。



▲ 供應鏈流程圖

供應商關係

本公司之主要供應商均為國內外知名大廠，往來信用良好，並重視與供應商建立長久之合作關係。

1. 本公司注重供應商本身是否符合國際環保規定及勞工安全衛生規範，致力於綠色供應鏈之建立。
2. 本公司與主力供應商合作通過 SGS 或 INTERTEK (第三方) 的社會責任要求稽核，並定期與供應商開會檢討要求符合環保規定之材料及工廠推行勞工衛生安全管理。

3.1 客戶服務

3.2 供應鏈概況

3.3 永續供應鏈管理

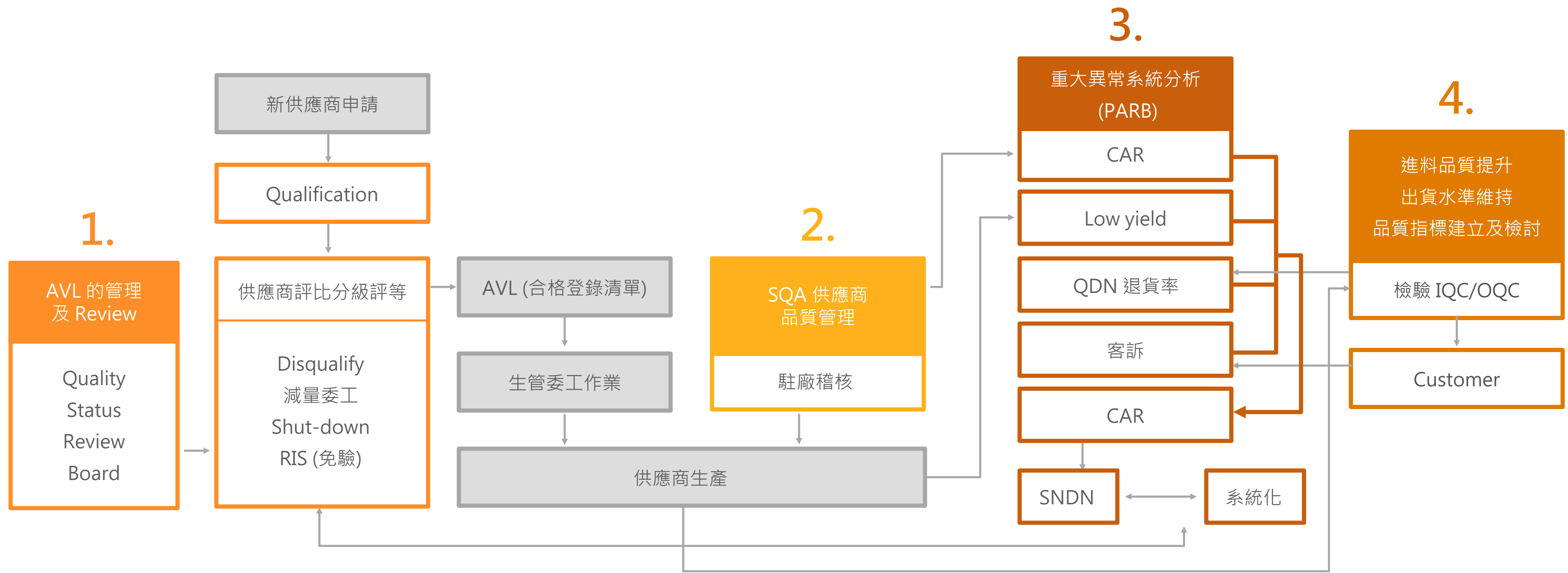
3.3

永續供應鏈管理

3.3 永續供應鏈管理

新供應商評估及管理政策

為確保盛群與供應商共同致力提升企業社會責任，本公司依據內部規章執行新供應商評估及管理事項，並將綠色環保政策及要求推廣至整個供應鏈，除符合本公司之供應商管理政策才得以成為合格供應商外，持續對供應商要求遵循綠色環保法規，並推廣採取各種保護環境之政策。



▲ 盛群新供應商管理流程圖。本文中「新供應商」100% 係指「一階代工廠商」，而非一般性事務採購的廠商。

3.3 永續供應鏈管理

3.1 客戶服務

3.2 綠色產品

3.3 永續供應鏈管理

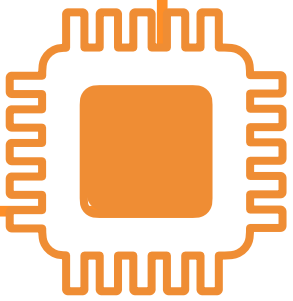
執行事項	執行內容	溝通作法
新供應商評估	環境管理系統	供應商是否建立環境管理體系
	環境管理要求	對材料供應商是否提出環境管理的要求
	符合盛群綠色環保要求	滿足盛群的環境管理物質標準
	符合社會標準	供應商是否導入 SA8000 社會責任標準，或是符合社會責任相關的要求
既有供應商管理	專責組織與人員	設立專責組織與人員確保對產品符合綠色環保之有效管理
	禁止有害物質	根據 RoHS (有害物質限定) / REACH (歐洲化學品政策) 法規，禁止使用對環境有害物質
	原物料符合有害物質規範	供應商檢查元件或材料的標準也需根據盛群要求提供無有害物質報告證明文件
	有害物質書面協議	供應商至少與主要供應商之間需有禁用環境有害物質的書面協議
	定期提出有害物質檢驗報告	供應商必須定期提出第三方對封裝/包裝材料所作的有害物質檢測報告
	定期提供 CSR 相關證書	供應商必須定期提供 ISO 9001、ISO 14001、QC 080000、ISO 45001 或其它環境、企業社會責任等相關證書 (GRI Report)
	提供衝突礦產保證書	供應商必須提出不使用衝突地區物質的「無衝突金屬保證書」，證明其產品所使用的金屬皆非來自無政府軍隊或非法軍閥控制地區

3.3

永續供應鏈管理

新供應商審核作業

作業單位	作業流程	作業說明		作業表格
生產管理部	需求申請/供應商 相關資料提供 ↓ 尋找相關供應商 ↓ 資料審查 NO ↓ YES ↓ 供應商審核 ↓ 供應商核准 ↓ 合格供應商登錄	依成本或廠商交貨能力考量找尋 2nd Source 機制，以利採購作業調配及價格談定。廠商背景確認（公司簡介），廠商內部的化學物質管控必須符合 RoHS 之規範要求。	需求申請表： 取得廠商基本資料	1. 供應商基本資料 2. 品質系統認證證書 3. 不使用有害物質保證書 4. SGS 分析報告；SDS 安全資料表 5. 外購產品 Check List-Buy & Sell items
品質保證處 生產管理部		主要原物料供應商需具備 ISO 認證	供應商 審核資料	（必須提供上表之 3 / 4 / 5 項的資料，否則無法成為盛群之合格供應商）
品質保證處 生產管理部		品質保證處/生產管理部組成評核	1. FAB / 封裝 / 切割 / 測試 / Buy&Sell：委外廠商實地審查確認表 2. 封裝 / 切割 / 測試：取得 Qual.- run Report，通過者進行 Pilot Run，依據試產良率多批，以試產來調整並提升良率，並決定是否 release 正式量產 3. 封裝：可靠度報告 x 1	
品質保證處 生產管理部		由品質保證處/生產管理部共同裁決	合格供應商承認通知單	
品質保證處		須公告予相關單位知悉	合格供應商一覽表	
品質保證處 生產管理部		ICP 檢驗報告須每年要求供應商更新	1. 品質紀錄 Quality Record 2. 合格供應商名錄	3. 新供應商稽核表 4. 供應商審查相關資料

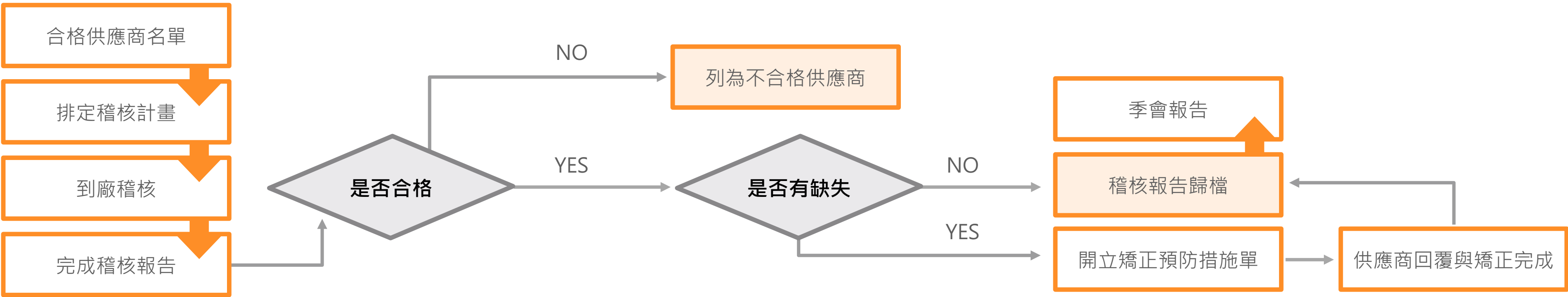


3.1 客戶服務

3.2 綠色產品

3.3 永續供應鏈管理

合格供應商審核流程



供應商風險評估

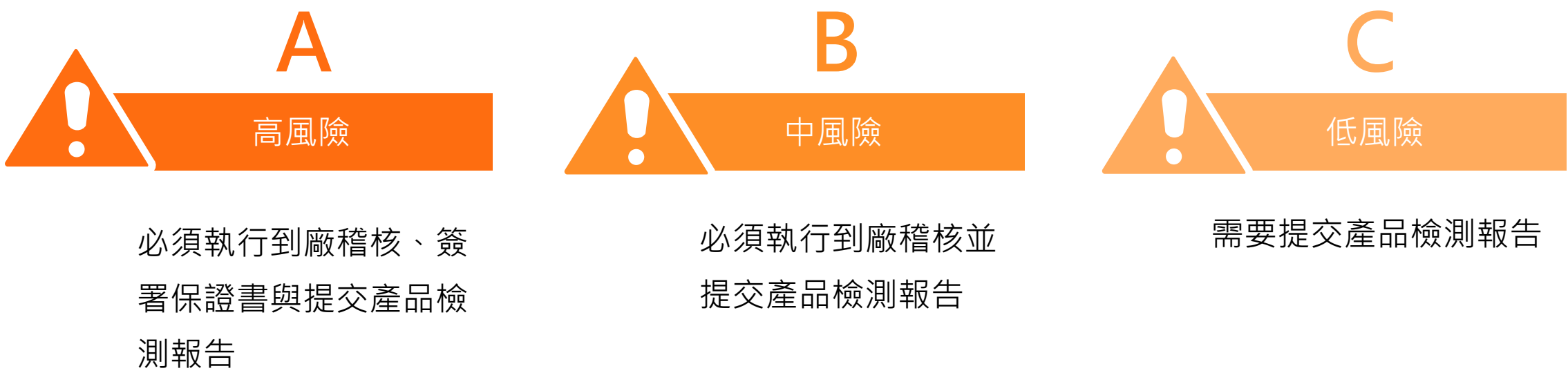
- 盛群半導體對於供應商的風險評估是以品質、環境與有害物質等三個面向進行評估：
- 1. 品質面向：首重品質管理，要求所有供應商必須通過 ISO 9001 品質認證，與汽車供應鏈相關者，則必須通過 IATF 16949 認證，以確實滿足客戶的品質需求。
 - 2. 環境面向：要求供應商並督促其主要原材料供應商必須通過 ISO 14001 環境認證，落實友善環境的政策。
 - 3. 安全衛生面向：開始要求供應商評估並能自主推行安全衛生管理系統。
 - 4. 有害物質面向：所有供應商必須符合盛群的有害物質要求。另外，我們將此面向區分為高、中、低三種不同風險的供應商予以不同程度的管理方式，針對高風險的供應商就會有更嚴格的管理，以確保盛群的產品可以滿足客戶與國際法規的要求。

盛群的供應商管理政策及規範實施

- 1. 制訂供應商管理規則，要求供應商遵守盛群對於品質、環保與職業安全衛生的要求。
 - (1) 品質部份：要求符合各項品質指標，並需滿足各項稽核的事項。
 - (2) 環保部份：除了要求供應商必須滿足國際環保標準的要求，也要求供應商的主要原材料供應者也要通過國際環保標準的要求。
 - (3) 職業安全衛生部份：宣導供應商要滿足國際標準的要求，也會進一步瞭解近三年來是否因違反當地職業安全衛生法規而遭受主管機關處分，確保管理的成效。

3.3 永續供應鏈管理

2. 定期要求供應商進行自評，盛群再依據自評結果執行供應商稽核。並針對供應商的風險程度進行分級管理，區分為 A、B、C 三級：



3. 基於雙贏的策略，視供應商為密切的合作夥伴，予以良性互動與交流，改善其缺點，發揚其優點，並水平展開至所有供應商。

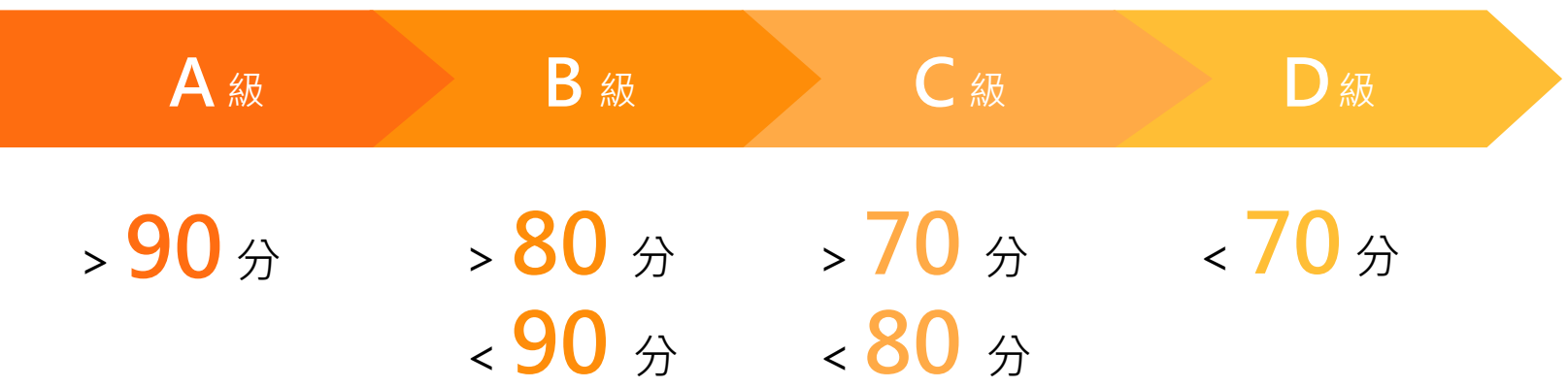
4. 透過系統或是到廠方式，不定期對供應商實施教育訓練、溝通與宣導，告知盛群因應國際法規變動的新要求，以達到教學相長的成效。必要時也會給予輔導，使其能夠達到盛群的要求。

- (1) 重大要求：召開供應商大會，邀請供應商到盛群來接受教育訓練，以達到雙方互動的最佳效果。
- (2) 平日要求：透過系統發出盛群的新要求，並請供應商針對新要求進行內部訓練。
- (3) 供應商發生重大缺失：盛群會派專人到供應商進行專案輔導。

< 對供應商的各項指標進行績效評估 >

5. 定期每季對供應商的各項品質、交期、服務與管理系統等指標進行績效評估，作為雙方永續合作的參考。

- (1) 品質績效指標：生產良率與檢驗良率。
- (2) 交期績效指標：交期準確度。
- (3) 服務績效指標：需求配合、抱怨處理與加工單價。
- (4) 管理系統績效指標：ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, QC 080000 與 IATF 16949。
- (5) 評比結果分為四級：A 級（大於 90 分）、B 級（大於 80 分，小於 90 分）、C 級（大於 70 分，小於 80 分）與 D 級（小於 70 分）。



3.1 客戶服務

3.2 綠色產品

3.3 永續供應鏈管理

3.3

永續供應鏈管理

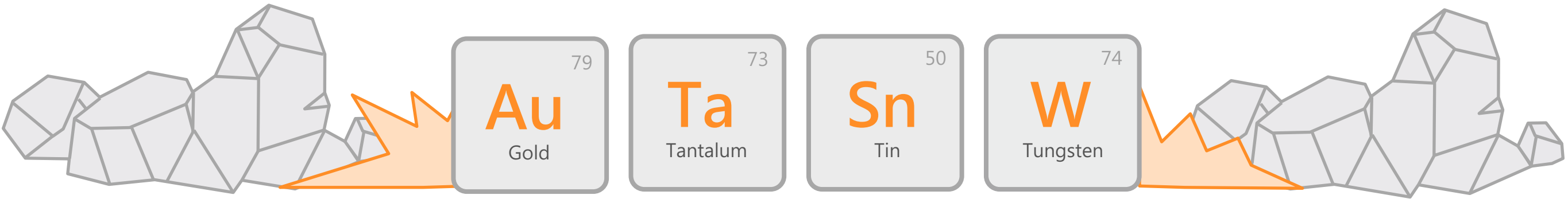
供應鏈稽核

- 基於盛群對於品質的重視，過去一年積極執行供應商實地稽核，但因全球爆發新冠肺炎疫情，導致無法執行實地稽核，只能採視訊稽核或文件審查的方式進行，其中視訊稽核共 10 家，包括 3 家 (僅品質部份)，7 家 (品質加 HSF 部份)，文件審查共 6 家。本公司將持續努力提高到廠稽核或視訊稽核的比率，以確保供應商品質可以符合要求。
- 由盛群的專業稽核人員負責規劃與執行實地到廠進行稽核作業，除基本的品質文件記錄審查外，生產廠區的稽核尤為重要，監控生產的過程以實現盛群對於高品質產品的要求。針對稽核發現的缺失，本公司嚴格執行改善後的效果確認，以確保消除潛在品質風險。
- 除安排實地品質稽核外，還有實地有害物質 (HSF) 管理系統的到廠稽核，針對供應鏈的後段具有高風險的封裝廠，亦採用與品質稽核相同的嚴謹方式，使用評鑑調查表逐項稽核與確認執行記錄，確保符合盛群對於綠色環保產品的要求。

統計區間	已視訊稽核 供應商數量	主要地點	評估方式	視訊稽核數量	視訊稽核結果
2022/1/1 ~ 2022/12/31	10 家	臺灣 / 中國	供應商評鑑分數與缺失	3 家 (僅品質部份) 7 家 (品質加 HSF 部份)	發現的缺失確認改善後全部通過盛群品質稽核

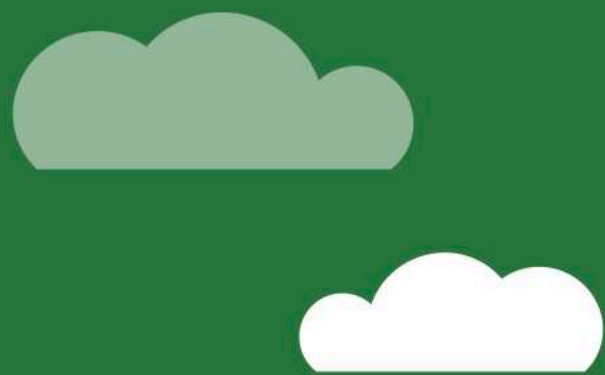
衝突礦產政策

- 盛群為良好的企業公民，基於企業社會責任與尊重國際人權之立場對於那些來自武裝衝突，非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的金屬礦產（下稱“衝突礦產”），特此作出以下聲明：
盛群的產品將採取相關措施以避免產品中使用該等衝突礦產，要求各供應商應詳實調查其產品中含有金（Au）、鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）等金屬之礦源是否來自剛果民主共和國，並於必要時要求供應商提供調查所得之資訊；對於此一衝突礦產之議題，並將持續關注之，以期改善礦產議題所帶來之衝擊。



環境永續

CH4



108,843 KW / 年

累積節省電量

辦公區域改裝 100%
累積年節省電量約
108,843 KW / 年

0 件

安衛事件

2022 年度，無任何
罰款及重大事故事件

207%

環安衛教育訓練

2022 年度，受訓
總時數 1381.5 小
時，相較於 2021
年度 666.25 小時
。提升 207%

0 件

職業災害

2022 年度，無工
作場所之職業災害
發生（包括員工與
承攬商）

0 件

環保事件

2022 年度，無任
何環保事件與罰款

ISO 14001 /
ISO 45001

ISO 管理系統

通過第三方獨立驗
證機構認證、持續
有效

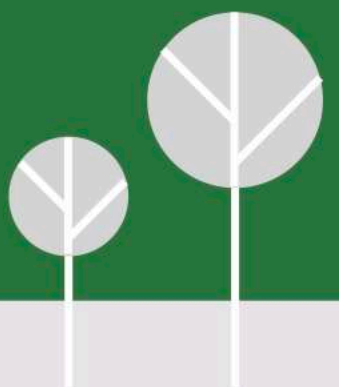


4.1 環境與職業安全衛生

4.2 氣候變遷因應

4.3 能源及溫室氣體減量

4.4 廢棄物管理



4. 環境永續

● 表示達成 ◎ 表示部分達成 ○ 表示未達成

重大主題	2022 年目標	2022 年實績	2023 年目標	中期目標	長期目標
職業安全衛生	無職業災害失能認定「零職災」	● 無職業災害失能發生	無職業災害失能認定「零職災」	落實環境與安全衛生教育訓練提升員工安全意識	提升公司整體安全文化及環境保護意識
	年度環境與安全衛生教育訓練計畫 80% 達成率	● 年度環境與安全衛生教育訓練計畫 88.6% 達成	年度環境與安全衛生教育訓練計畫 80% 達成率		
能源及溫室氣體減量	持續辦公區照明節能改善達 90 % 以上	● 完成辦公區照明節能改善 95% 以上	溫室氣體盤查架構建置	ISO 14064-1 外部查證	持續關注國內外法規變化，了解法規變化趨勢，做好因應準備
	配合漢磊科技各項節能監控設備及措施改善	● 累積節省電量 108,843 KW/年	配合漢磊科技各項節能監控設備及措施改善	依據能源局及漢磊科技相關方案推動節能措施	
非重大主題	報廢 IC 的定期回收處理（每年至少一次）	● 報廢 IC 回收次數共 3 次	報廢 IC 的定期回收處（每年至少一次）	持續管理廢棄物處理	持續關注國內外環保的議題與要求，因應及符合政府機關要求
	規劃團膳使用不銹鋼餐具或環保餐具，預計 2023 年開始不再使用一次性餐具	◎ 2022 年已與團膳廠商完成洽談，因應 COVID-19 疫情變動，待疫情警戒結束再行導入	規劃團膳使用不銹鋼餐具或環保餐具，預計 2023 年開始不再使用一次性餐具		



4.1 環境與職業安全衛生

4.1 環境與職業安全衛生

政策或承諾	公開連結	核准層級	利害關係人	如何落實政策或承諾
安全衛生政策、環境政策	政策連結	總經理	員工、客戶、供應商	2022 年舉辦安全衛生教育訓練：計 113.75 小時及 78 人次。

環境與職業安全衛生管理系統

本公司 2006 年取得國際 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統驗證，並於 2019 年完成 ISO 45001：2018 轉版認證 (Valid until 2024/11/26)。ISO 14001: 2015 環境管理系統 (Valid until 2024/11/23)，皆通過第三方獨立驗證機構驗證、持續有效，本公司管理系統涵蓋範圍新竹總部執行工作活動之相關同仁，包括員工及承攬商，積體電路設計、開發、銷售、品質檢驗與承攬。盛群鼓勵員工對於環境與安全衛生議題的諮商與參與，定期推動各項員工環境安全衛生業務的持續改善活動，包括環境與安全衛生相關訓練、作業環境監測、承攬商管理等，藉由 PDCA 循環持續改善，並定期於「職業安全衛生委員會」、「ISO 14001 暨 ISO 45001 高階管理審查會議」檢討環安衛績效指標，以創造優良的工作環境，並保護員工身心健康與安全。

4.1 環境與職業安全衛生

- 4.2 氣候變遷因應
- 4.3 能源及溫室氣體減量
- 4.4 廢棄物管理

安全衛生政策	環境政策
遵守安衛法令規章要求，落實安全衛生作業準則 降低職業安全衛生風險，消除職業安全衛生危害 實施安衛訓練溝通宣導，建立安衛稽核審查制度 鼓勵工作者諮商及參與，承諾推行持續改善活動	符合法規要求，善盡企業責任 持續改善環境，提升環境績效 致力污染預防，永續經營發展

驗證



ISO45001 職業安全衛生管理系統



ISO14001 環境管理系統

4.1 環境與職業安全衛生

4.1 環境與職業安全衛生

4.2 氣候變遷因應

4.3 能源及溫室氣體減量

4.4 廢棄物管理

依據法令設置安全衛生諮詢單位「職業安全衛生委員會」，研議有關加強職業安全衛生事項，並提出建議及定期檢討安全衛生推行事項。設置一級之安全衛生管理單位「工安環保室」聘任專業人員 (甲種職業安全衛生業務主管乙名、職業安全衛生管理員乙名)，負責推動職業安全衛生及環境保護相關業務。另依據勞工健康保護規則設置護理人員乙名，特約從事勞工健康服務之醫師乙名。

「職業安全衛生委員會」成員架構如下：
委員會除主任委員由總經理擔任外，另設有執行秘書 1 人、委員 9 人，其中勞工代表共 4 人，占委員會 10 人中的 40% (勞方代表由勞方共同投票選出) 以協助監督及建議職業健康與安全相關規劃，而其他工作者如外包清潔人員、警衛等，則未於委員會中有代表席次。

每年召開「ISO 14001 暨 ISO 45001 高階管理審查會議」、每季召開「職業安全衛生委員會」，每週向職業安全衛生委員報告有關環境與安全衛生事項執行進度。依據職業安全衛生法及其子法訂定職業安全衛生管理計畫、人因性危害防止計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防管理計畫、母性健康保護計畫、危害通識計畫書等皆諮詢職業安全衛生委員意見並定期檢視修訂。2022 年度共執行 5 項提案並完成 4 項工作，1 項工作將持續到明年度完成。

本公司設有線上系統「溝通處理單」提供員工直接反應相關環境與職業安全衛生議題。另設置不法侵害申訴專用信箱由總經理室、行政管理處主管、法務智權處主管共同收件，並將申訴方式公告周知，落實職場不法侵害「零容忍」政策。

除上述管道之外，員工亦可透過勞工代表直接於職業安全衛生委員會議反映相關職業安全衛生議題。

職業安全衛生委員會

一級安全衛生管理單位
工安環保室

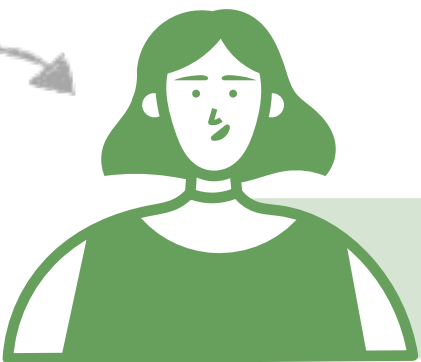
2022 年

執行 5 項改善方案



推動職業安全衛生及
環境保護相關業務

甲種職業
安全衛生業務主管乙名

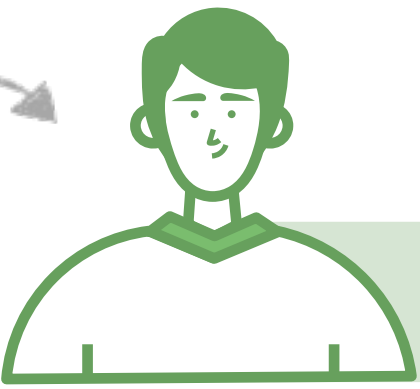


職業安全
衛生管理員乙名



依據勞工健康
保護規則設置

護理人員乙名



特約從事勞工健康服務
之醫師乙名

4.1 環境與職業安全衛生

4.1 環境與職業安全衛生

4.2 氣候變遷因應

4.3 能源及溫室氣體減量

4.4 廢棄物管理

職業安全衛生委員會定期召開會議，相關執掌如下：



危害辨識、風險評估及事故調查

盛群公司為純 IC 設計公司，產品生產製造等過程，皆委由專業代工廠進行並無設置工廠，員工大多數以辦公室為主要工作環境，另以實驗室、倉庫、機房為少數之工作環境。透過「危害鑑別與風險評估管理程序」及「環境考量面查核、鑑定管制程序」評估安全衛生與環境相關風險，健康方面另依據「勞工健康服務計畫」執行，化學品部分依據「危害性化學品評估及分級」、作業環境檢測結果評估。上述評估依據業務內容依據專業能力分別由各部門取得 ISO 45001 或 ISO 14001 訓練人員、護理人員及職業安全衛生管理人員執行。

綜合分析 2022 年前三大風險為 COVID-19 疫情帶來的健康危機，有關對應處置請參照 5.6 新冠疫情之防疫措施。其次為上下班交通公路交通事故，透過宣導防禦性駕駛觀念並邀請外聘講師等措施，強化同仁對於路權、交通法規認知程度並提升同仁交通安全意識。最後為肌肉骨骼之人因性危害，請參照人因性危害防止計畫說明。

4.1 環境與職業安全衛生

2022 年度無工作場所之職業災害發生 (包括員工與承攬商)，亦無經職業醫學科專科醫師判定確診職業病者。

2022 年度交通意外事故件數比 2021 年度高，分析歷年交通事故類別主要可分成下列四類：

- 1. 同仁防禦性駕駛觀念不足
- 2. 天候及交通環境因素
- 3. 未注意車前狀況
- 4. 其他用路人違規駕駛



新竹科學園區、鄰近新竹縣市區域於上下班時段屬道路用量尖峰，整體行車距離較短及車速較快，雖交通事故主要責任歸屬非盛群員工，但為提升同仁防禦性駕駛之觀念，每季「職業安全衛生委員會」皆會針對職業災害進行調查及報告 (依緊急事件應變作業程序、職業災害通報單)，協助職業災害單位檢討、改善並分析災害直接、間接、基本原因。

定期針對交通安全宣導，包括交通安全守則、新竹科學園區交通事故率、防禦性駕駛原則、行車安全注意事項宣導、連假交通安全宣導等，希望提升員工警覺心，以期降低交通事故率。

類別	公司職災受傷人數			職災死亡人數	損失工作日數	失能傷害頻率	失能傷害嚴重率	總和傷害指數
年份	2020 年	2021 年	2022 年	2022 年				
工作場所	0	0	0	0	—	—	—	—
交通事故	4	3	5	0	45	5.68	51	0.539

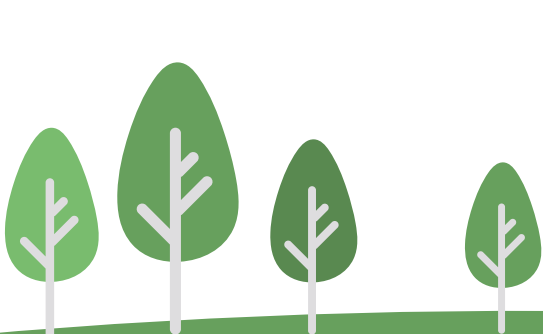
註 1. 失能傷害頻率 = (總計傷害損失總人次數 × 10⁶) ÷ 總經歷工時 | 註 2. 失能傷害嚴重率 = (總計傷害損失日數 × 10⁶) ÷ 總經歷工時 | 註 3. 總和傷害指數 = √(失能傷害頻率 FR × 失能傷害嚴重率 SR) ÷ 1000

註 2. 交通事故僅計算盛群員工。

4.2 氣候變遷因應

4.3 能源及溫室氣體減量

4.4 廢棄物管理

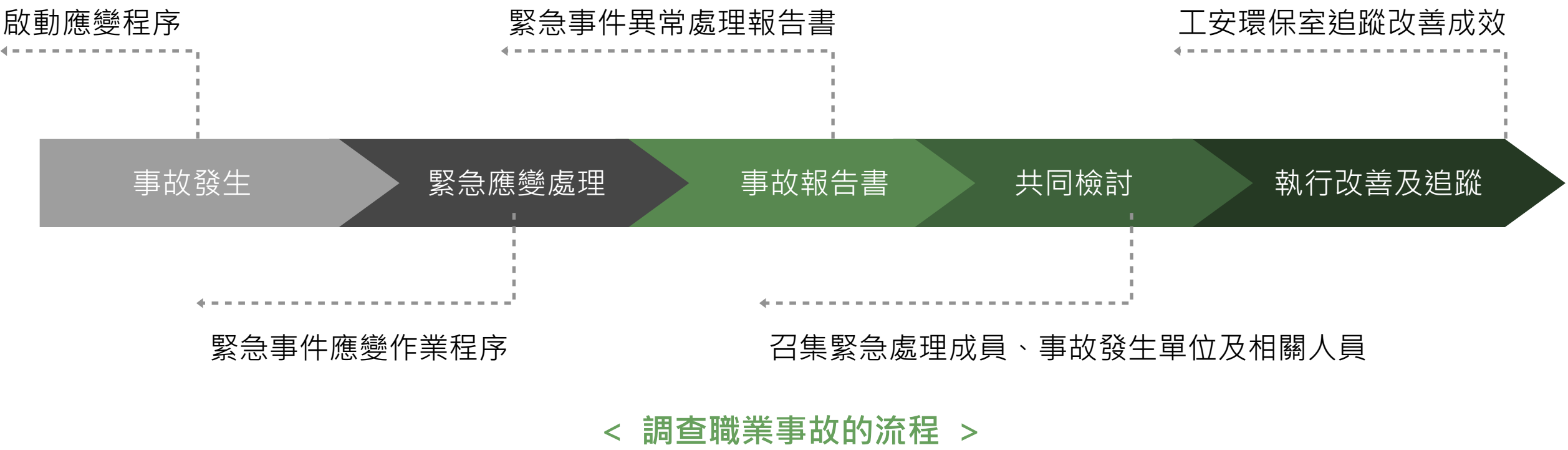


4.1 環境與職業安全衛生

4.1 環境與職業安全衛生

- 4.2 氣候變遷因應
- 4.3 能源及溫室氣體減量
- 4.4 廢棄物管理

- 為因應本公司緊急或意外事件，訂定「緊急事件應變作業程序」以採取適當應變措施。當緊急事件事故處理完畢時，事故發生單位填具『緊急事件異常處理報告書』，若人員發生職業災害由發生單位同仁填報於「職業災害通報單」，並由工安環保室追蹤檢討並分析調查職災、召集緊急處理成員、事故發生單位及相關人員，防止事故再發生及將損失降至最低，若有修改相關程序或文件則依據『教育訓練實施規範』執行宣導教育。
- 除上述之外，本公司於職業安全衛生管理規章中，明定員工當工作場所有立即發生危險之虞時，工作者可在不危及其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向現場主管通報，公司不會予以不利處分。
- 2022 年度共發生 0 件虛驚事故。



- 本公司職場環境軟硬體相關危害預防措施說明下：



- 公司出入口** | 門禁管制措施、員工識別證、訪客/承攬商換證登記、24 小時警衛駐點等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出公司。
- 高風險位置** | 安裝安全設備，如：火警警鈴系統、24 小時閉路監視器裝置並定期維護。
- 倉庫區** | 將沒有使用的門上鎖管理或使用門禁系統管理，防止外部人員進入及降低可能風險。



4.1 環境與職業安全衛生

4.1 環境與職業安全衛生

- 4.2 氣候變遷因應
- 4.3 能源及溫室氣體減量
- 4.4 廢棄物管理

工作環境
消防管理
承攬商管理
其他

飲用水	為維護員工飲用水衛生品質及健康，每季委請廠商進行抽樣檢測飲用水機之大腸桿菌群 (皆符合標準)，並定期實施辦公室清潔與消毒作業，以確保工作環境安全與舒適。
實驗室、機房	定期檢視該區噪音確保符合法規要求。(本公司無法定噪音作業環境及人員)
消防設備	定期委託專業消防廠商進行維護及保養消防設備（例：消防警報器、滅火器等），並設有專責人員定期檢視後做成記錄。
消防訓練	每年定期舉辦消防訓練及緊急避難演練等，推行全員預防認知責任。
前置作業	包括施工單申請、危害告知、協議組織會議，每位入公司作業之承攬商皆須完成盛群安全衛生講習並取得工安講習證。
教育訓練	每位入公司作業之承攬商皆須完成盛群安全衛生講習並取得工安講習證。因應疫情環境消毒，針對清潔人員開設清潔用品宣導注意事項，每年1次針對清潔人員廢棄物分類進行講習及測驗，確保作業安全及提升認知。
施工中	若有高風險作業應依據「危險性作業許可規範」申請許可證，方能施作。委託承攬單位應定期巡檢，避免危害發生。
其他管理	針對主要承攬商要求簽署職業安全衛生承諾書，以確保承攬商符合相關安全衛生法規義務。
停車場	安裝符合法規要求的照明設備、警衛人員定時定點巡邏確保同仁安全。
電梯	依據法規每月、每季委託合格電梯廠商進行維護，每半年依據法規進行檢驗。
餐廳	清潔人員定時使用酒精進行消毒環境，確保同仁用餐環境安全及衛生。
自動倉儲	該區設有圍欄管制人員進出，倉管員工上下班時開啟、關閉電源，維修時進行上鎖管理，確保作業安全。



註：供應商請參照 3 產品責任

4.1 環境與職業安全衛生

4.1 環境與職業安全衛生

4.2 氣候變遷因應

4.3 能源及溫室氣體減量

4.4 廢棄物管理

為預防職業災害及職業病之發生，依據職業安全衛生法及其子法，執行並定期檢視相關預防計畫，以期降低職業安全衛生風險，消除職業安全衛生危害。

異常工作負荷促發疾病預防管理計畫

1. 依據職業安全衛生法第 6 條規定，訂定「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，防止員工異常工作負荷可能猝發之疾病，對於異常工作負荷促發疾病之預防、規劃及採取必要之安全衛生措施。辨識及評估高風險族群共可分成二階段。
2. 2022 年度第一階段評估為 5.3%，行政管理處參照「過勞量表」內容，並依據員工工時狀況、健康檢查資料篩選出高風險族群，並請高風險人員填寫「過負荷評估問卷」進行第二階段評估及安排臨場醫生訪談、提供醫療建議及健康指導，並持續關注同仁健康。

人因性危害防止計畫

1. 依據職業安全衛生法第 6 條及職業安全衛生設施規則 第 324 條，訂定「人因性危害防止計畫」，預防本公司工作者於可能設計不理想的工作環境、重複性作業、不良的作業姿勢或者工作時間管理不當等，引起工作相關肌肉骨骼傷害、疾病之人因性危害的發生。
2. 2022 年度安排疼痛指數大於 3 同仁 (佔全體員工 3.4%) 接受臨場醫師諮詢及健康指導 (不論是否因公造成)。公佈欄亦有張貼相關健康衛教資訊。整體無痠痛比例下降，同仁認為與工作有關連仍有 14.7%多數表示長期久坐，2022年已全面更換辦公椅提升工作舒適度。
3. 本公司設置有自動倉儲系統，自 1998 年 12 月竣工至今，持續使用該設備。利用輸送帶、自動導引運輸車與機器等裝置，減少人力勞務負荷，並透過電子系統提升倉庫管理效率。
4. 利用電子系統由自動倉儲系統 (AS / RS) 指定儲位叫出所需料號貨品，貨品存放於貨架上利用自動導引運輸車運輸至工作台，貨品進 / 出不需要人工搬運。本公司共有 3 個工作台，依據系統指令分送至倉管人員的作業區，以減低倉管人員肌肉骨骼之負荷。

4.1

環境與職業安全衛生

4.1 環境與職業安全衛生

4.2 氣候變遷因應

4.3 能源及溫室氣體減量

4.4 廢棄物管理

執行職務遭受不法侵害預防計畫

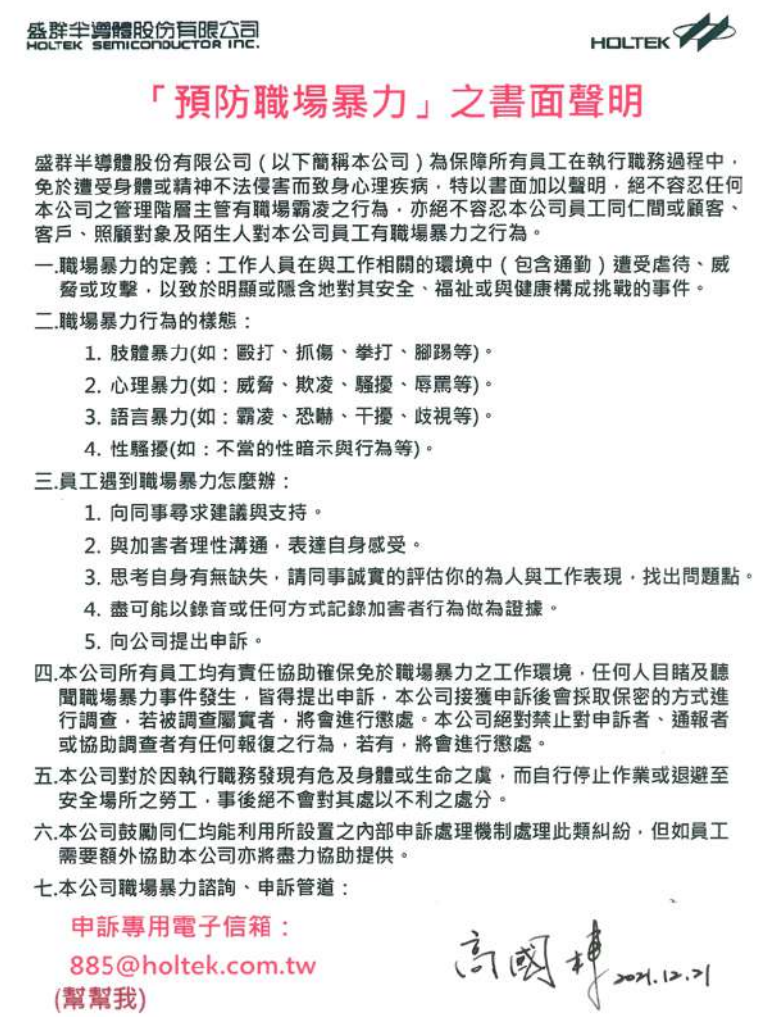
1. 依據職業安全衛生法第 6 條及本公司職場不法侵害事件處理辦法規定，訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，包括行為之建構、預防職場暴力之書面聲明、危害辨識、問卷調查及專用申訴信箱 885 (幫幫我)，並開設危害預防及溝通技巧之訓練課程等，以預防職場不法侵害事件之發生。
2. 2022 年度無接收到申訴案件。
3. 每季對主管層級進行職場不法侵害問卷調查，透過問卷提供案例、法規資訊及公司規章宣導，並彙整主管回覆結果向總經理室報告，藉由問卷及內容設計瞭解各主管不法侵害預防認知程度，並以納入相關宣導提醒相關注意細節，避免不法侵害之發生。

危害通識計畫書

1. 本公司化學品主要用於實驗室使用，為同仁確實知悉危害性化學品之危害資訊，防止職業災害之發生訂定危害通識計畫書並配合相關管制措施執行，包括建立化學品清單以管理與瞭解適用場所及公司危害物質之使用、儲存與安全存量的情形、危害標示及揭露安全資料表，以降低危害發生。公司內處置或使用之化學品若符合國家標準 CNS15030 化學品分類具有健康危害者，定期或不定期 (化學品變更前) 評估其危害及暴露程度，劃分風險等級，並採取對應之分級管理措施。
2. 2022 年無新增化學品種類，所有化學品危害風險評估結果皆為低風險，皆已完成危害標示、製備清單及揭露安全資料表。
3. 承攬商化學品使用依據「承攬商安全衛生環保管理準則」管理。

作業環境監測計畫

1. 本公司化學品主要用於 IC 設計之軟焊作業，化學品使用量為極小量，作業情況屬於作業時間短暫之情況。但為確保員工免於作業場所中化學品的危害，掌握工作場所作業環境實態與其評估作業環境暴露情況，訂定作業環境監測計畫，將相關化學品納入自評項目，訂定完成後邀請勞工代表共同確認、執行。
2. 檢測委託專業監測機構每年 2 次定期採樣、監測及分析。
3. 近五年作業環境監測結果均符合法規規定。



「預防職場暴力」書面聲明

註：母性健康保護計畫請參照 5.5 健康職場

4.1 環境與職業安全衛生

4.1 環境與職業安全衛生

4.2 氣候變遷因應

4.3 能源及溫室氣體減量

4.4 廢棄物管理

環安衛教育訓練

為提升員工工作安全衛生知識，定期進行環安衛教育訓練，分別針對新進人員、在職員工的職安衛教育訓練、緊急應變、消防訓練等課程及專業證照人員至合格訓練機構參訓，2022 年度共有逾 1200 人次參加訓練，總時數逾 1381.5 小時。

新進人員

- 1. 到職 2 周內完成「安全衛生守則」暨「職場不法侵害事件處理辦法」閱讀與測驗。
- 2. 依據職業安全衛生法及子法，開設一般安全衛生教育訓練課程。
- 3. 環境保護課程納入環境永續議題及氣候變遷等，使新進同仁有基本認知。
- 4. 2022 年度共 156 人次，273 小時。

一般安全衛生在職訓練

- 1. 每年年初設定核心教育訓練，並參照前一年度鑑別危害或職業災害進行設計課程。
- 2. 2022 年度共 473 人次，473 小時。

處置或使用危害性化學品在職訓練

- 1. 針對有可能進實驗室之同仁開設化學品訓練課程，收集相關案例進行分析說明。
- 2. 2022 年度共 281 人次，281 小時。

新進人員及緊急應變平均整體滿意度大於 89 分。(最高分為 100 分)

政策或承諾	公開連結	核准層級	利害關係人
品質政策、無有害物質流程管理政策、環境政策、安全衛生政策	政策連結	總經理	員工、客戶、供應商

職業安全衛生委員會

- 1.每季舉辦一次訓練課程，針對當季重點職業安全衛生活動進行相關法規說明。
- 2. 2022 年度共 37 人次，9.25 小時。

緊急應變

- 1. 為提升人員應變能力，定期每半年舉辦一次緊急應變訓練技演練，若現場環境有異動時，亦請相關單位開辦訓練課程，以確保有效安全應付緊急狀況。
- 2. 2022 年度共 153 人次，197 小時。

專業證照

- 1. 急救人員 複訓 2022 年共 5 人，15 小時。
- 2. 荷重在一公噸以上之堆高機操作人員 複訓 2022 年度共 1 人，3 小時。
- 3. 防火管理人 初訓 共 1 人，12 小時。
- 4. 護理人員 在職訓練 共 1 人，2022 年共 3 小時。

其他相關課程

- 1. 其他未列於上述之環安衛課程，如：標準作業程序，2022 年度共 129 人次，154.25 小時。

環境與安全衛生績效指標

環境與安全衛生確實履行與推動，可降低環境危害及預防人員傷害之發生；規劃並落實節約能源，減低公司相關活動所帶來的環境衝擊；並確保安全及衛生事項符合相關法令規定，以達永續經營之目標。盛群定期檢討環境安全衛生績效，以確保達成目標與標的及有關之要求，相關指標及執行狀況達成，詳如下表：

項目	績效指標	2021 年	2022 年	單位
主動性績效	環安衛目標、標的達成程度	100	100	%
	環境與職業安全衛生相關教育訓練 次數	25	38	次數
	環境與職業安全衛生相關教育訓練 人數	418	1200	人次數
	環境與職業安全衛生相關教育訓練 小時數	666.25	1381.5	時數
	安衛證照設置符合率	100	100	%
	自動檢查缺失率	3	2	%
	環安衛法規宣導次數	16	34	次數
被動性績效	失能災害頻率 (FR)	—	—	—
	失能災害嚴重率 (SR)	—	—	—
	總和傷害指數 (FSI)	—	—	—
	承攬商失能災害頻率 (FR)	—	—	—
	承攬商失能災害嚴重率 (SR)	—	—	—
	承攬商廠內總和傷害指數 (FSI)	—	—	—
	環安衛檢測不合格率	0	0	%
	廠外交通事故次數	3	5	次數

註1：環安衛目標、標的達成程度統計期間為 2021/09~2022/08；2022/09~2023/08 截稿前皆完成 100%，其餘皆為 2022/01~2022/12。

4.2

氣候變遷因應

4.2 氣候變遷因應

盛群依循「TCFD 公布之氣候相關財務揭露建議書」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 透過四項核心元素「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」，建立風險架構，鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，且提出其相關管理行動及應對策略：

治理
Governance



| 董事會的監督與管理階層的角色 |

受董事會監督之企業永續發展委員會為盛群因應氣候變遷之最高層組織，每年定期召開工作小組會議，由總經理擔任主任委員，報告討論議題包含對於公司營運據點氣候風險、能源效率評估以及供應鏈中的各項環境影響評估及目標設定，定期向董事會報告執行狀況與成果。

策略
Strategy



| 辨識 |

辨識出短、中、長期的氣候相關風險與機會。

| 財務 |

氣候風險與機會，對營運、策略及財務可能的影響。

| 彈性 |

不同氣候情境的彈性策略。

風險管理
Risk Management



| 氣候變遷相關風險流程、程序與制度 |

1. 審視及評估氣候風險的流程。
2. 管理氣候相關風險的程序。
3. 氣候相關風險整合至整體風險管理制度。

指標和目標
Metrics and Targets



| 指標 |

評估氣候相關風險與機會的指標

| 溫室氣體 |

揭露範疇一與範疇二的溫室氣體排放量與相關風險。

| 達標 |

目標的達標程度。

4.1 環境與職業安全衛生

4.2 氣候變遷因應

4.3 能源及溫室氣體減量

4.4 廢棄物管理

4.2

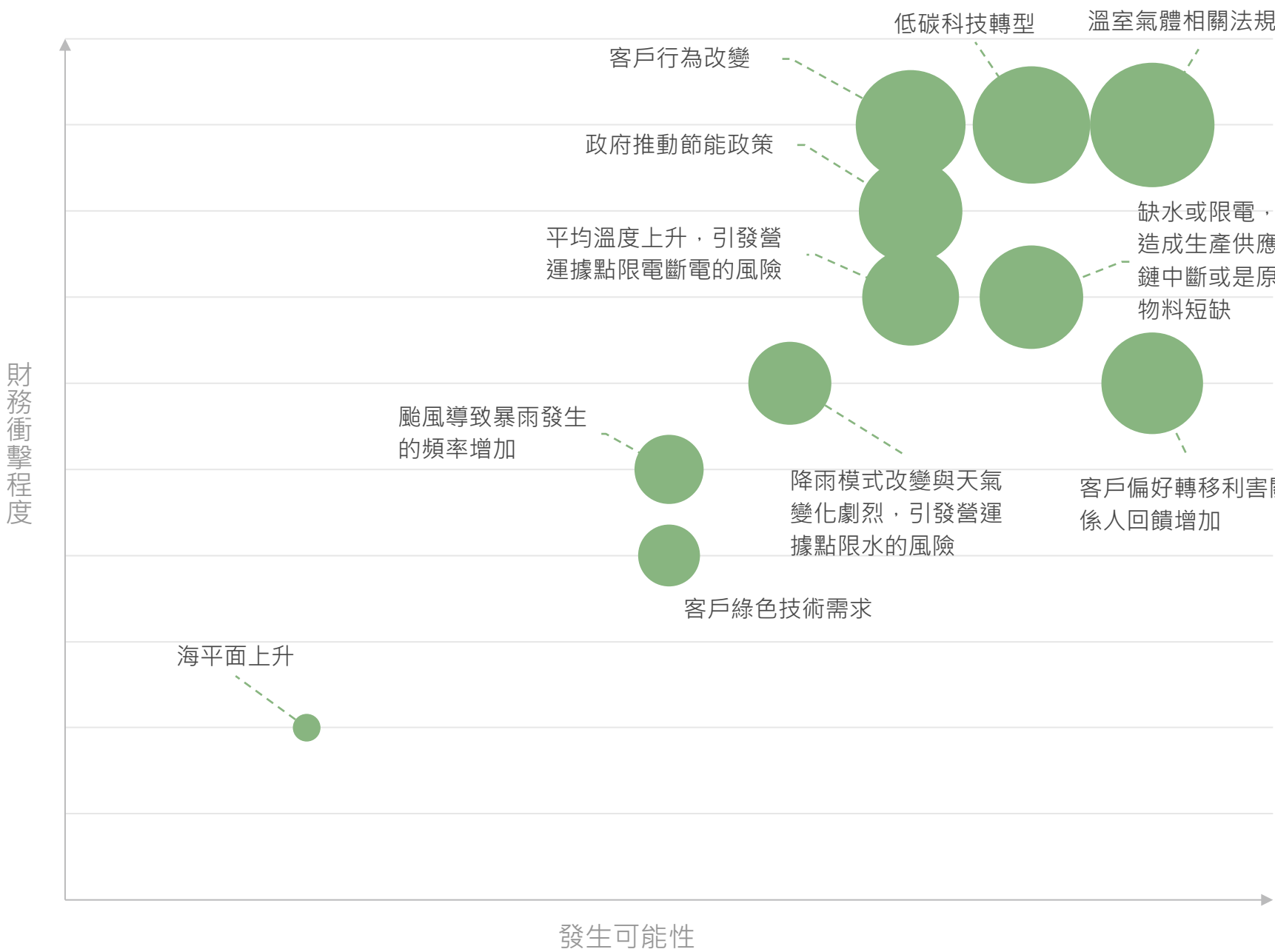
氣候變遷因應

- 4.1 環境與職業安全衛生
- 4.2 氣候變遷因應
- 4.3 能源及溫室氣體減量
- 4.4 廢棄物管理

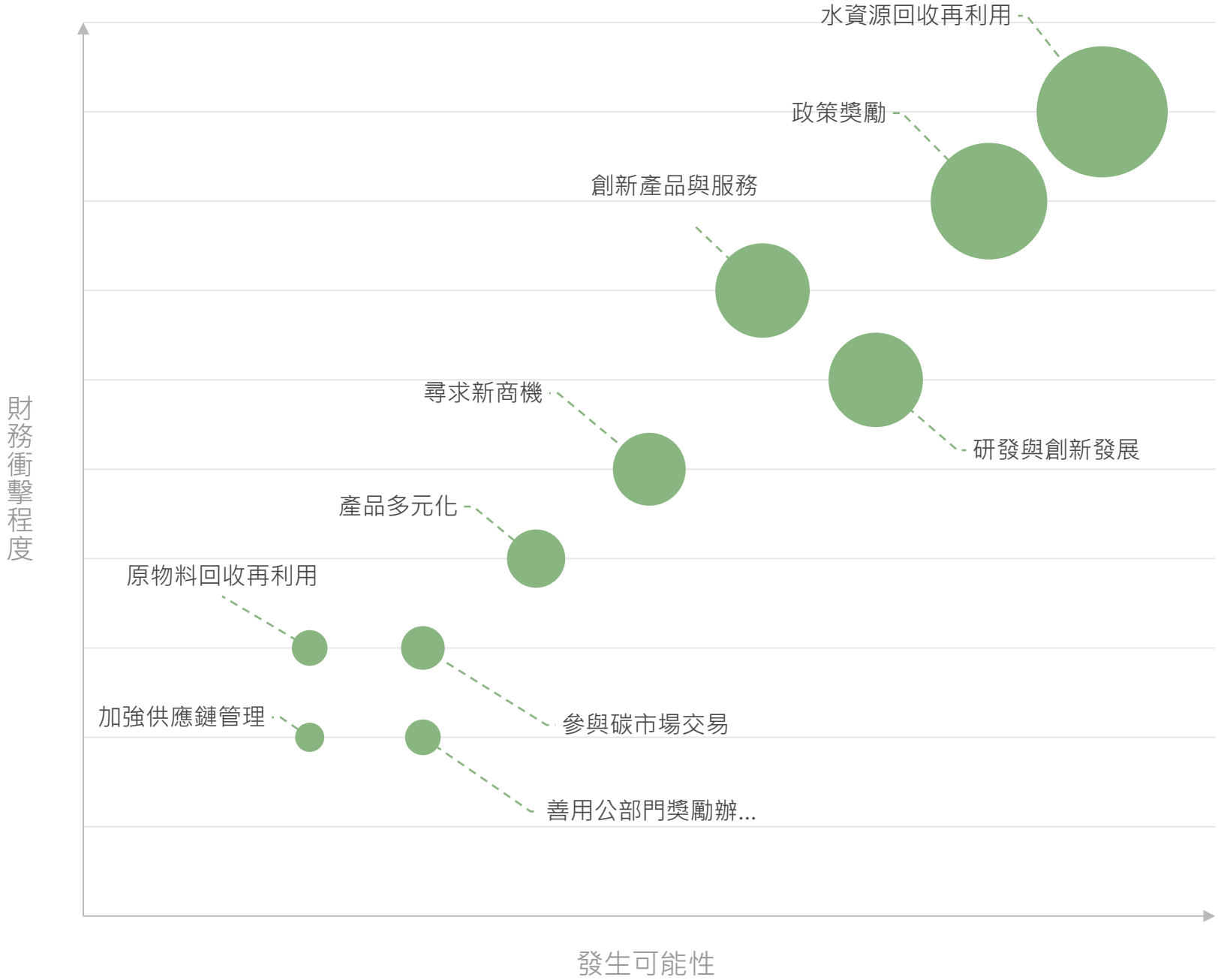
氣候變遷風險與機會矩陣請參閱下圖：

評分準則：發生可能性與財務衝擊程度各大於 4 分，選定為重大風險與機會。

盛群氣候變遷「風險」矩陣圖



盛群氣候變遷「機會」矩陣圖



4.2

氣候變遷因應

4.1 環境與職業安全衛生

4.2 氣候變遷因應

4.3 能源及溫室氣體減量

4.4 廢棄物管理

本公司氣候變遷風險及對應措施，如下表說明：

風險		說明		
		氣候變遷風險辨識	潛在營運與財務影響	對氣候變遷風險之管理措施
轉型風險	政策和法規風險 (Policy and Legal Risks)	溫室氣體相關法規	因應台灣溫室氣體的規範，公司須提升能源使用效率，且可能受潛在碳稅、碳交易制度，增加營運成本。	短期目標： • 盛群非屬環保署公告「事業應盤查登錄溫室氣體排放量之排放源」之列管對象。本公司仍持續了解法規變化趨勢，做好因應準備。 中長期目標： • 揭露範疇一與範疇二的溫室氣體排放。
	技術風險 (Technology Risk)	低碳科技轉型	因更嚴格的環境相關管控計畫，使企業需改變研發設計或使用製成，以符合客戶或相關法令要求。	短期目標： • 持續研發更低功耗晶片。 中長期目標： • 提供符合所有市場產品效率法規與標準之解決方案。
	市場風險 (Market Risk)	客戶行為改變	隨著市場趨勢變化，客戶要求綠色產品認證及其他環保相關要求，若無法符合客戶要求，可能導致商品及服務需求下降。	短期目標： • 持續研發更低功耗晶片。 中長期目標： • 提供符合所有市場產品效率法規與標準之解決方案。
	名譽風險 (Reputation Risk)	客戶偏好轉移利害關係人回饋增加	高碳排、低氣候韌性將可能影響客戶對公司的信任感，使公司商譽受損，進一步影響公司營收。	導入 TCFD 架構，用以增進氣候相關之財務揭露與客戶及利害關係人的溝通，維護客戶及利害關係人對公司的信任感。
實體風險	立即性風險 (Acute Risk)	政府推動節能政策	經濟部能源局節能法規要求 2015-2024 平均節電至少達 1%。	盛群遵循法規政策，每年提報節能計畫並落實，預期未來每年節電率達 1%，以降低耗電量其碳排放。
		缺水或限電，造成生產供應鏈中斷或是原物料短缺	若降雨過少或是供電短缺可能會影響供應鏈製成穩定性，造成客訴或營運成本增加。	除了供應鏈全球化佈局外，亦成立緊急應變小組，擬定應變及服務等級之計畫，檢討精進並確保災害或衝擊發時，可全維持最高營運目標。
		平均溫度上升，引發營運據點限電斷電的風險	平均溫度上升使機房冷氣用電成本增加，若電力供給中斷，將導致廠務設備無法運轉，使公司營運中斷。	當電力中斷時，機房伺服器配有由不斷電系統 (UPS) ；建置緊急發電裝置供電，可支援電力需求達數天以上。
	長期性風險 (Chronic Risk)	降雨模式改變與天氣變化劇烈，引發營運據點限水的風險	若供水中斷且蓄水量無法支援，導致重要廠務設備無法運轉，進而導致支援研發設計之機房伺服器無法運轉。	廠內既有蓄水量可支援民生用水需求達 3 天以上，自來水供水不足時，啟動水車載水補充自來水池。
		颱風導致暴雨發生的頻率增加	若颱風及水災規模大，影響時間過久，可能會造成廠務設備損壞，影響公司正常營運。	針對廠務設施，確保地下抽水泵浦運作正常，預先做好防護措施。

4.2

氣候變遷因應

4.1 環境與職業安全衛生

4.2 氣候變遷因應

4.3 能源及溫室氣體減量

4.4 廢棄物管理

有關氣候變遷機會請參閱下表說明：

機會	說明		
	氣候變遷風險辨識	潛在營運與財務影響	對氣候變遷風險之管理措施
資源使用效率 (Resource Efficiency)	水資源回收再利用	減少用水量和耗水量。	- 給水裝置全部加裝變頻器以穩定水壓，公共洗手間全面採用感應式水龍頭，購買具備省水標章之產品，有效控制用水量，減少不必要的水資源浪費。 - 設計雨水不落地設施，集中雨水再使用至不與人體直接接觸之用水。
能源來源 (Energy Source)	政策獎勵	降低營運成本。	汰換設備時，配合政府補助政策，申請相關節能補助。
產品和服務 (Products and Services)	研發與創新發展 創新產品與服務	開發綠色創新技術及低碳產品，透過產品差異化，滿足客戶對低碳產品的需求。	- 持續研發白色家電產品。 - 攜手客戶，透過產品創新設計，降低產品能耗。
市場 (Markets)	尋求新商機	響應各國政府綠能政策，尋找新商機，以提高營業收入。	新產品營運方向以能源為主，包含兩輪 / 三輪電動車充電器、儲能箱、鋰電池充電器、BLDC 馬達應用，盛群以持續開發更多綠色產品為發展目標。
韌性 (Resilience)	產品多元化	透過確保韌性的新產品和新服務來增加收入。	採站在客戶的需求角度去服務客戶，並積極開發專用型 32 位元 MCU 以因應高階和複雜度較高的產品需求。



4.3

能源及溫室氣體減量

4.1 環境與職業安全衛生

4.2 綠色產品

4.3 能源及溫室氣體減量

4.4 廢棄物管理

4.3 能源及溫室氣體減量

本公司致力提升各項資源之利用率，以污染預防及持續改善為發展基本架構，研發節能、省碳之綠色概念產品、改善技術降低環境衝擊、導入綠色供應鏈，落實環保教育，珍惜水資源，維護美好地球。

1. 因應氣候變遷或溫室氣體管理策略

秉持企業永續發展之經營理念，深切體認環境保護之重要性，持續朝著加強環境管理系統、加強綠色產品開發、加強綠色供應鏈管理以確保產業的競爭力。

2. 溫室氣體排放量減量目標

依營運目標及計畫，實施各項電力及原物料節約方案，以降低溫室氣體排放量。

3. 產品或服務帶給客戶或消費者之減碳效果

隨著對環保及節能議題的關注，節能科技已成為世界焦點，本公司從產品開發至生產管理之電子產品皆以節能減碳為主要訴求，例如積極投入 AC / DC 節能應用領域、改善傳統電力的耗費直接開發低耗能、低耗電之穩定電源管理晶片；致力降低產品碳足跡符合國際規範，提供客戶更佳環境友善之產品，維護美好地球，詳見第二章研發創新。

4. 因應氣候變遷或溫室氣體管理策略

本公司為推動節能減碳，其執行措施如下：

1. 辦公室節能措施

- A. 中央空調：隨季節開關空調及設定恆溫於 26 度，以減低電費。
- B. 照明管制：照明分區管理，強化能源利用效率。
- C. 電腦管制：落實下班關閉電腦，定期彙整通報告單位主管，確保資訊安全與節能減碳。

2. 設備管理

- A. 電腦機房節能措施：推行伺服器虛擬化，節省電力及相關設備。
- B. 設備維護：簽訂設備維護保養合約，保持設備運作最佳效率，降低能源耗損。
- C. 飲水機節電模式啟動。

3. 強化員工環境永續觀念

- A. 鼓勵同仁多運動多走樓梯，少搭電梯。
- B. 公司同仁隨手關閉電腦、空調與照明電源。
- C. 新進人員環境保護課程納入氣候變遷議題，提升員工環境永續意識。
- D. 持續宣導同仁節約能源之習慣，如：張貼宣導標語、電子公告。

4. 採購管理

辦公、實驗之相關用電設備，有環保節能標章優先採購。

5. 產品出貨管理

公司已設置自動倉儲系統 (AS / RS)，可提升貨物進出之效率，降低出錯率，減少人員配置。並將貨物合併出貨，精簡包裝，降低出貨材積，盡量減少運輸車次，以達到節能減碳之效。

每年參照環保署溫室氣體盤查與登錄指引規範實施溫室氣體盤查，盤查種類包括二氧化碳 (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) 等 7 種氣體，以完整掌握溫室氣體使用現況並作為減量成效之驗證。現階段非屬環保署法規管制需進行盤查登錄溫室氣體排放量之排放源。

2022 年已啟動溫室氣體盤查規劃並成立溫室氣體盤查推動小組，自主盤查結果如下：

項目	排放類別	排放源	溫室氣體種類				排放量 (公噸 CO ₂ e / 年)		
			CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	2020年	2021年	2022年
範疇一	逸散排放源	化糞池		v			33.2801	35.0192	34.4658
	逸散排放源	滅火器	v				—	—	0.0000
	逸散排放源	冷媒				v	—	—	53.1125
範疇二	能源間接排放	外購電力	v				1,329.39	1,363.06	1435.0524

溫室氣體種類	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一	33.2801	35.0192	87.5783
範疇二	1,329.39	1,363.06	1435.0524
CO ₂ 總排放量 (公噸 CO ₂ e / 年)	1362.6701	1398.0792	1522.6307
年度營收 (新台幣仟元)	4,459,541	6,614,774	6,015,968
溫室氣體排放密集度	0.00031	0.00021	0.00025

本公司組織邊界內所擁有或控制的排放源，其中逸散源包含化糞池、滅火器、冰箱、冷氣及實驗機台等，無固定源、移動源，其中緊急發電機 (無屬於盛群之柴油儲槽) 委由漢磊科技元件研新廠維護保養。此外，本公司製程皆外包給專業廠商，故無製程排放源。

能源需求多為空調、照明及伺服器設備用電等一般民生需求，輸入能源 100% 為外購電力，無使用再生能源或燃料。盛群總部與漢磊科技元件研新廠共用電表，分攤比例依據設備類型、辦公室區域大小及員工人數計算，2020~2022 年度分攤比例為 13.2%。其餘據點依據抄表紀錄及台電電費單進行計算而得，包括公用電費。

註 1. CO₂ 排放量引用依據環保署溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版) 進行計算。

註 2. 本公司自 2022 年度啟動自行盤查，故以 2022 年為基準年，若營運邊界之改變、溫室氣體源或溫室氣體匯的所有權與控制權移入或移出組織邊界、溫室氣體量化方法改變，導致溫室氣體排放量或移除量顯著改變等，將一併修訂基準年。

註 3. 2022 年外購電力包括本公司台灣各據點，2021 年以前僅包括盛群總部資料。

註 4. 溫室氣體排放密集度：CO₂ 總排放量 / 年度營收。

註 5.本報告書範疇二外購電力引用經濟部能源局公布電力排放係數，2020年度電力排放係數 0.502 公斤 CO₂e / 度；截稿前 (2023/04) 經濟部能源局尚未公布 2022 年度電力排放係數，故本報告書 2022 年度電力排放係數引用 2021 年度 0.509 公斤 CO₂e / 度計算，將於次年度 ESG 報告書修訂。

2022 年能源結構：

能源類型	來源	用途	使用量 (度)	換算結果 (百萬焦耳)	能源密集度 (百萬焦耳/新台幣仟元)
電力	臺灣電力公司	全公司用電設施	2,819,356	10,149,683	1.6871

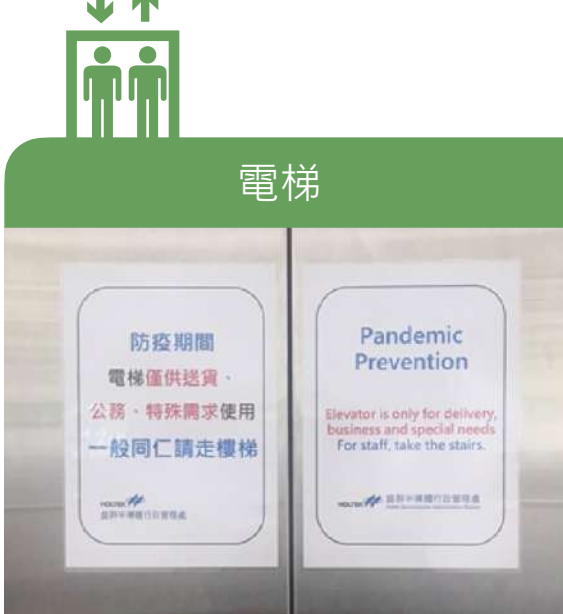
註 1. 電力換算單位為 1 度電力 = 3.6 百萬焦耳。

溫室氣體減量績效

LED 照明改裝專案進度表：照明將以 LED 取代傳統日光燈，自 2020 年啟動至 2022 年底已完成 95%，辦公區域改裝 100%，預估累積溫室氣體減量 55.35 CO2e / 噸 (範疇二)。

減量方案	年份	每年節省用電量 (kWh) 度	溫室氣體減量 (公斤 CO2e)	換算結果 (百萬焦耳)	投入成本 (仟元)
LED 照明改裝專案	2020年	7717.6336	3874.2521	27783.4810	86.67
	2021年	80990.2626	41224.0437	291564.9454	454.86
	2022年	20135.2886	10248.8619	72487.0390	102.45
總計		108843.1848	55347.1576	391835.4653	643.98

為有效管理能源使用針對硬體監控設備全面升級 (EMBC 處理機、MEC 處理機，主要為辦公室空調及獨立 Fan Coil 控制，其次為電力系統監測及電腦機房溫度監視使用。2022 年度共分成三期，總投入 947 仟元。



4.3

能源及溫室氣體減量

4.1 環境與職業安全衛生

4.2 綠色產品

4.3 能源及溫室
氣體減量

4.4 廢棄物管理

水資源及用水密集度

■ 用水來源為台灣自來水公司並與漢磊科技元件研新廠共用水號，依據用水項目之耗水量、員工人數進行分攤計算比例，本公司主要為一般生活用水及空調用水，無製程用水。2020~2022 年度分攤比例為 8.4%，盛群總公司近三年用水統計資料，如下表所示。

事項	2020年	2021年	2022年
總取水量	15,482	15,674	15,638
用水產生 CO ₂ / 噸	2.35	2.52	2.52
總耗水量	—	—	13,448
年度營收 (新台幣仟)元)	4,459,541	6,614,774	6,015,968
用水密集度	0.35	0.25	0.26

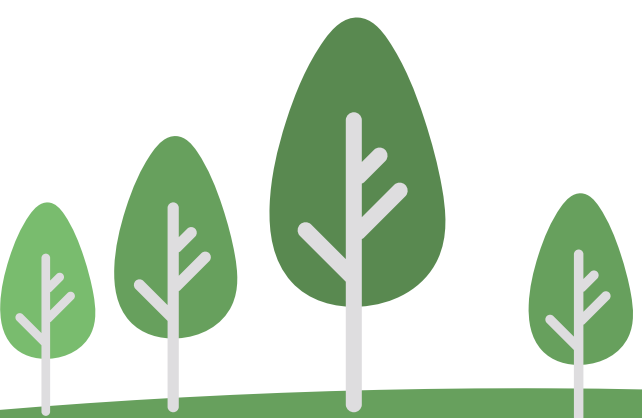
註 1. 因台灣自來水公司尚未公布 2022 年度用水排放係數公告，因此本表格採用 2021 年度用水排放係數標準，每產製 1 度水將產生 0.161 公斤二氧化碳當量。其餘年度則使用該年度用水排放係數計算。

註 2. 依據 GRI Standards，以 tCO₂e 為單位。

註 3. 用水密集度：水資源年度使用量 / 年度營收。

註 4. 總取水量及總耗水量單位：千立方公尺 (m³)

- 民生用水統一納入新竹科學園區汙水下水道，並依科學園區下水道相關使用管理規定辦理及使用。本公司經環保主管機關審查同意非屬指定公告之應檢具水汙染 防治措施計畫之指定事業單位。另依據管理局規定與配合漢磊科技元件研新廠配合實施相關節水措施。
- 給水裝置全部加裝變頻器以穩定水壓，公共洗手間全面採用感應式水龍頭，購買具備省水標章之產品，有效控制用水量，減少不必要的水資源浪費。
- 設計雨水不落地設施，集中雨水再使用至不與人體直接接觸之用水。
- 植栽部分選用蟊蛄菊，除適用台灣氣候且耐旱、耐潮濕，能適應各種土壤。 種植成活後不須澆水，耐貧瘠不用施肥。減少用水量及土壤負荷量



4.4

廢棄物管理

4.1 環境與職業安全衛生

4.2 綠色產品

4.3 能源及溫室氣體減量

4.4 廢棄物管理

4.4 廢棄物管理

- 為確保廢棄物的流向及妥善處理，慎選合格廢棄物清理及再利用廠商，針對有害事業廢棄物廠商進行每年一次稽核，審核其證照文件與現場操作情形。確保廢棄物依法規要求妥善處理或再利用，以負起對廢棄物管理監督之責任。因本公司無實際生產製造行為，故廢棄物主要為事業員工生活垃圾為主，其次為有害事業廢棄物混和五金廢料。
- 截至 2022 年底，盛群無任何造成環境衝擊之事件或內外部利害關係人申訴事件發生。
- 盛群廢棄物處理之具體目標，擬減量化並資源化，期能在維持穩健營收成長外，亦能關注地球環境保護議題。

廢棄物減量措施

- 持續推動文件管理電子化系統，例如：契約已設計線上歸檔，依權限可查詢該單位之相關契約，藉此減少紙張使用量，另外，鼓勵多使用雙面列印及多張合一列印等有效且可隨手執行，來達到節 能省碳之目標。
- 確實執行廢棄物如廚餘、空碳粉匣、鐵鋁玻璃罐、廢紙與保特瓶等的回收管理與資源分類，並由專業人員負責廢棄物的處理與分類。
- 配合政府政策，自 2018 年起已使用電子發票作業，符合節能減碳之環保精神。

廢棄物種類	處理方式	處理量 (公噸、台)	比例	說明
生活廢棄物	焚化	9.3092	81.3%	包括員工生活垃圾、一般事業廢棄物
資源回收物	回收	1.7854	15.6%	包括鐵罐、鋁罐、寶特瓶、塑膠容器、鋁箔包、紙容器等資源回收物
混和五金廢料	委外處理	0.3535	3.1%	為 E-0217 廢電子零組件、下腳品及不良品與 E-0222 附零組件之廢印刷電路板總和
總計		11.0946	100%	
資訊產品	捐贈	20	—	電腦等資訊產品捐贈華碩文教基金會之再生電腦希望工程
	回收	61	—	此為回收數量，未記錄資源回收物重量內



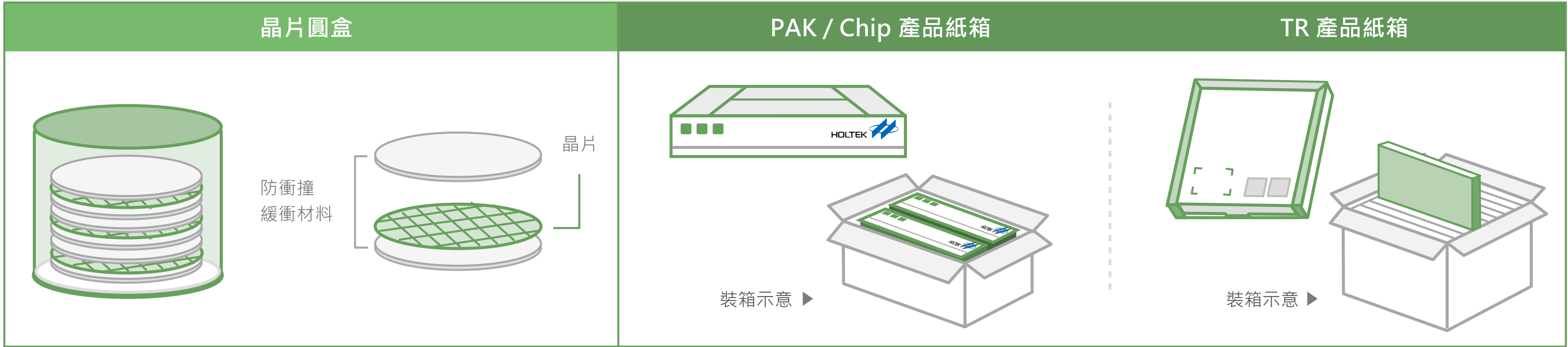
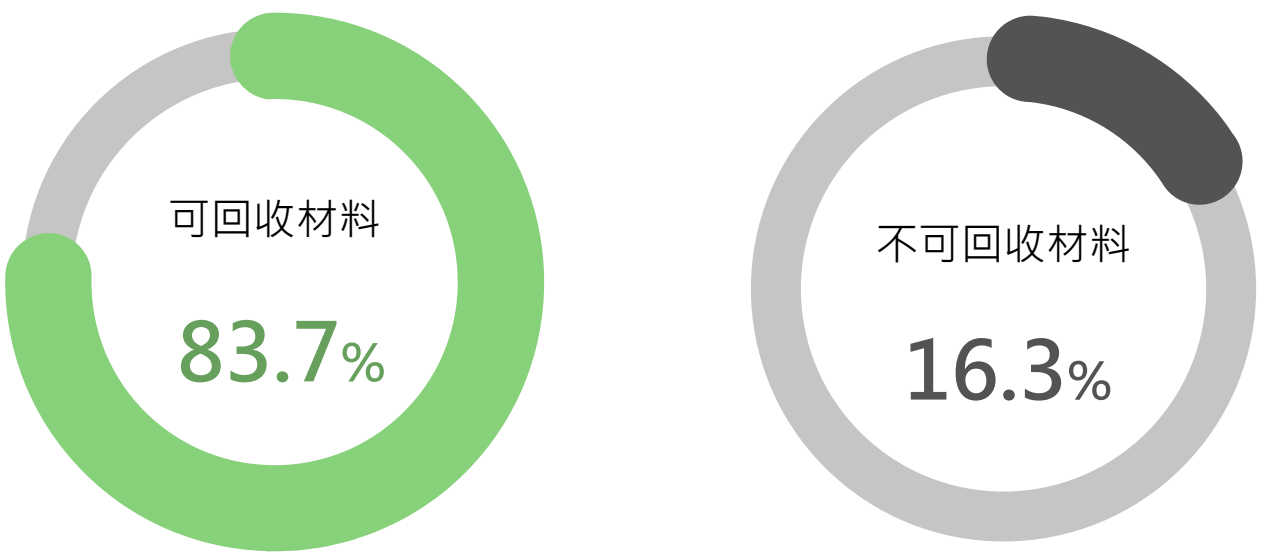
註 1. 有害事業廢棄物 (混和五金廢料) 處理方式為物理處理，故所產生有害廢棄物回收百分比為 0%。

註 2. 2022年度電腦捐贈減少 1.703 公噸二氧化碳排放，換算約少砍伐 141.855 顆樹木。(資料來源：華碩文教基金會)

4.4 廢棄物管理

包裝材料

本公司產品皆委託專業廠商生產製造，故本公司實際僅針對產品出貨進行包裝及檢驗。出貨包裝材可分成紙箱、鋁箔袋、靜電袋及防衝撞緩衝材料等，依據產品類別、出貨地區、產品數量及客戶要求，規劃最少量包裝限度，以有效減低包裝材料及資源浪費，另將包裝材料規格統一化訂定於「成品倉庫包裝材料規格規範」，要求同仁落實執行。晶舟盒為重複利用，若不堪使用則交由資源回收業者處理，減低環境衝擊。包裝材料以可回收材料(如：紙箱、晶舟盒、晶片圓盒及部分防衝撞緩衝材料等)為大宗。2022 年度可再生包裝材使用百分比 83.7%，透過有效管控包裝使用量，依產品類別分別節省約 10~30%，降低廢棄物產生量，對環境永續、資源再利用盡一份心力。



4.1 環境與職業安全衛生

4.2 綠色產品

4.3 能源及溫室氣體減量

4.4 廢棄物管理

員工關懷

CH5



2022 年度非擔任主管職薪資



榮獲高薪 100
指數成分股



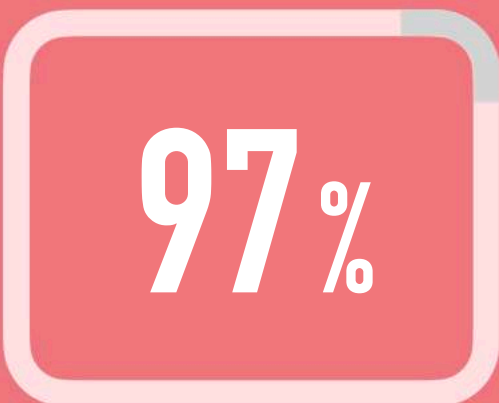
衛生教育



召開
勞資會議



新冠肺炎
(COVID-19)
應變措施落實度



年度教育訓練
計畫開課率



優於勞基法的
休假制度



5.1 工作團隊

5.2 人才吸引留任

5.3 員工發展與訓練

5.4 薪酬與福利

5.5 健康職場

5.6 新冠疫情之防疫措施

5. 員工關懷

● 表示達成 ○ 表示未達成

重大主題	2022年目標	2022年實績	2023年目標	中期目標	長期目標
人才吸引留任	提供具競爭力的薪酬與福利制度 提供舒適的工作環境 提供多元及暢通的溝通管道 持續鼓勵同仁善用公司旅遊補助自行 (偕同家人) 參與旅遊活動，參與率 ≥ 98%	● 連續 9 年榮獲高薪 100 指數成分股 ● 優於勞基法的休假制度，額外提供 7 天彈休 ● 召開 4 次勞資會議 ○ 使用公司旅遊補助自行 (偕同家人) 參與旅遊活動之員工人數占全公司人數 82%，未達訂定目標 (目標為 ≥ 98%，因疫情因素，參與人數大幅減少)	提供具競爭力的薪酬與福利制度 提供舒適的工作環境 提供多元及暢通的溝通管道 在安全防疫的前提下，鼓勵同仁善用公司旅遊補助自行 (偕同家人) 參與旅遊活動，參與率 ≥ 93% 增加公司一日旅遊提撥金額	符合公司階段需求，提供具競爭力的薪酬與福利制度 溝通管道暢通，凝聚內化同仁向心力 持續鼓勵同仁善用公司旅遊補助自行 (偕同家人) 參與旅遊活動，參與率 98% 公司活動辦理將盡量與公益結合，並增添環境永續概念	藉由具競爭力的薪資與福利制度達到留才 建立和諧的勞資關係及完善溝通管道，避免勞資爭議及職場不法事件 使用公司旅遊補助自行 (偕同家人) 參與旅遊活動之員工人數之比例穩定維持 98% 規劃推出多元且豐富之活動
人才培育發展	年度教育訓練與開課數較前一年成長 10% 定期提供衛教資訊，提升同仁正確健康觀念 每季推動一次健康促進活動 落實新冠肺炎應變措施	● 年度教育訓練開課率較前一年增 1 倍；參與人數則增 3 倍 ● 定期發出電子郵件提供健康資訊共 26 次 ● 舉辦 4 次健康促進活動，參加率皆大於 90% ● 新冠肺炎落實 100%，隨著疫情指揮中心指引調整內部政策	年度教育訓練課程多樣化 定期提供衛教資訊，提升同仁正確健康觀念 落實職場母性關懷措施 每季推動一次健康促進活動 落實新冠肺炎應變措施	增進中階主管管理能力，強化人才競爭力 員工自發性參加健康促進活動 落實職場母性健康關懷措施，完成母性健康保護期間風險評估 100%	提升教育訓練規劃地圖培養通才 每年規劃與執行健康促進活動 確保性別同等及友善的職場環境

5.1

工作團隊

5.1 工作團隊

盛群 2022 年底不含轉投資員工總數為 438 人，其中非本國籍的員工人數 3 人（印尼 1 人、巴基斯坦 1 人、越南 1 人），派駐海外的員工人數共 14 人（中國 13 人、美國 1 人），派駐人員占整體員工比率為 3.2%。盛群一直以來重視健全的人力結構與人才培養，各產品線的人才佈局視為研發動能的牽引力。團隊人力主要工作地點為新竹達 91%，其餘人力工作地點分布於台北與海外地區；透過良好的工作環境，讓公司優秀的人才彼此合作與成長，等同與公司雙贏；產品佈局加速開發與需求更貼近市場，給予使用者創新的科技體驗。

2022 年盛群員工資訊

員工

盛群永久聘雇員工 436 位，臨時員工 2 位；全職員工共 438 位（其中含身心障礙輕度 2 位），兼職員工共 0 位。以下員工統計對象為永久聘雇員工。因半導體科技業特性主要仍以男性為主，故 2022 年度男性比例達 77%，女性為 23%。近年來積極培養女性同仁主管，女性主管職務比例為 16%，男性主管職務比例為 84%。

類別	男性		女性	
	人數	比例	人數	比例
一般同仁	128	68%	61	32%
主管職務	208	84%	39	16%
合計	336	77%	100	23%

註：人數統計至 2022/12/31，主管職務為課長級以上主管

非員工的工作者

盛群非員工的工作者包括保全人員 2 位與清潔人員 4 位。

類別	類型	男性		女性	
		人數	比例	人數	比例
職務	研發工程	268	61%	25	6%
	一般工程	46	11%	15	3%
	管理	22	5%	60	14%
學歷	博士	4	1%	0	0%
	碩士	222	51%	19	4%
	大專	109	25%	79	18%
	其他	1	0%	2	0%
服務年資	未滿 3 年	93	21%	27	6%
	3~6 年	41	9%	13	3%
	6~10 年	67	15%	12	3%
	10 年以上	135	31%	48	11%
年齡	未滿 30 歲	68	16%	15	3%
	30~50 歲	173	40%	64	15%
	50 歲以上	95	22%	21	5%
工作地區	台灣	323	74%	99	23%
	中國	12	3%	1	0%
	美國	1	0%	0	0%

註：人數統計日為 2022/12/31，男性 / 女性比例以同類別內之各類型人數計算

5.1 工作團隊

5.2 人才吸引留任

5.3 員工發展與訓練

5.4 薪酬與福利

5.5 健康職場

5.6 新冠疫情之防疫措施

5.2

人才吸引留任

5.2 人才吸引留任

盛群積極透過外部與內部加乘招募管道，除了外部透過人力銀行招募人才外，內部亦鼓勵同仁推薦特定人才。制度面設置輔導員協助解決人才工作上的問題，並規劃多項教育訓練，藉此充實員工之管理與專業，強化人力的專才與通才能力。

2020~2022 年新進員工情形

為協助新進員工快速適應職場與文化，盛群著重「招募任用程序」及「新人養成訓練」兩個面向，包含設計「新人面試流程優化」、「新人課程訓練」等方案，讓新進員工能夠透過面試與訓練過程，了解公司企業文化、產業概念與相關職業安全知識。

盛群 2022 年總新進率為 9.6%，新進員工分佈的總數及比例如下表：

新進員工分佈		2020		2021		2022	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男性	47	14%	45	13%	29	9%
	女性	11	12%	15	15%	10	10%
年齡	未滿 30 歲	26	34%	39	48%	27	33%
	30~50 歲	32	13%	21	8%	12	5%
	50 歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
工作地區	台灣	58	15%	57	13%	39	9%
	中國	0	0%	3	21%	0	0%
總人數		58		60		39	
年度總新進率		14.2%		14.1%		9.6%	

註：1. 統計對象為永久聘雇員工，統計其間為各年度 1/1~12/31 入職員工。
2. 新進員工分佈比例：該項員工人數 / 該族群員工總人數。
3. 年度總新進率：當年新進總數 / ((年初人數 + 年底人數) / 2)。

多元招募管道與人才培養

盛群透過年度盛群盃舉辦與特定學校進行產學合作，期望透過產業與學校雙合作模式，推動學生重視 MCU 的應用實務，更重要是培養學生團隊合作，提早體驗職場並確立未來生涯規劃。



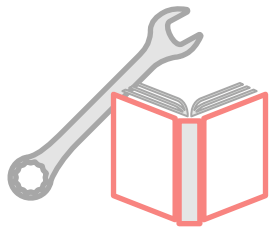
盛群盃

透過年度盛群盃活動，傳遞盛群產品與文化，藉由老師評鑑挖掘特殊人才



研發替代役

招募研發替代役，從事科技研究發展工作



實習計畫

提供產學合一的實習機會，透過雙軌制的實習模式，提早與職場接軌



產學合作

建立高科技產業與大學間創新研究合作模式，引發重視 MCU 的應用實務經驗

5.1 工作團隊

5.2 人才吸引留任

5.3 員工發展與訓練

5.4 薪酬與福利

5.5 健康職場

5.6 新冠疫情之防疫措施

5.2

人才吸引留任

5.1 工作團隊

5.2 人才吸引留任

5.3 員工發展與訓練

5.4 薪酬與福利

5.5 健康職場

5.6 新冠疫情之防疫措施

「盛群盃 MCU 創意競賽」

「盛群盃 MCU 創意競賽」為定期舉辦全國性校園競賽，搭建創意平台讓學生學以致用發揮所學之機會。參與競賽的學科，除了既有工程科系外，近年更陸續納入創意設計科系學生共同參賽，針對創意商品進行研發並具備完整的產品外觀設計，促進作品技轉、商品化的目標。

2022 年舉辦盛群盃競賽共 22 校 107 隊報名參賽。本屆競賽持續 STREAM 跨領域創意設計參賽，擴大工業設計科系與電子電機學科合作。



▲ 盛群盃競賽

留任與關懷制度

2020~2022 年離職員工統計與分布

盛群 2022 年總離職率為 11.1%，近三年離職率維持在 9.5% 左右，主要係藉由薪酬結構的規劃，搭配分紅與季度獎金的利潤共享，達到留才的效用。

離職員工分佈		2020		2021		2022	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男性	26	8%	28	8%	38	11%
	女性	9	10%	10	10%	11	11%
年齡	未滿30歲	16	21%	11	14%	11	13%
	30~50歲	15	6%	19	7%	31	13%
	50歲以上	4	4%	8	7%	7	6%
工作地區	台灣	35	9%	37	9%	48	11%
	中國	0	0%	1	7%	1	8%
總人數		35		38		49	
年度總離職率		8.6%		8.8%		11.1%	

備註：1. 統計對象為永久聘雇員工，統計其間為各年度 1/1~12/31 離職員工。
2. 離職員工分佈比例：該項員工人數 / 該族群員工總人數。
3. 年度總離職率：當年離職總數 / ((年初人數 + 年底人數) / 2)

新進人員留任率

而盛群為了協助新進人員加速新環境之學習與適應，並協助新人的疑惑與困難，以期新人儘早融入工作團隊使工作更加順暢，自新人加入團隊開始，安排專屬指導制度，由部門主管指定輔導員進行指導及關懷，並有新人培訓課程，使新進人員了解公司文化及核心價值。根據 2022 年的統計，一年內的新進人員留任率約 87%，三年內的新進人員留任率約 76%，2022 年企業受到大環境負面影響，新進人員留任率略低於前一年度。

各類新進人員	2020 年	2021 年	2022 年
一年內新進人員留任率	86%	93%	87%
三年內新進人員留任率	74%	80%	76%

備註：統計對象為永久聘雇員工。

5.3

員工發展與訓練

5.3 員工發展與訓練

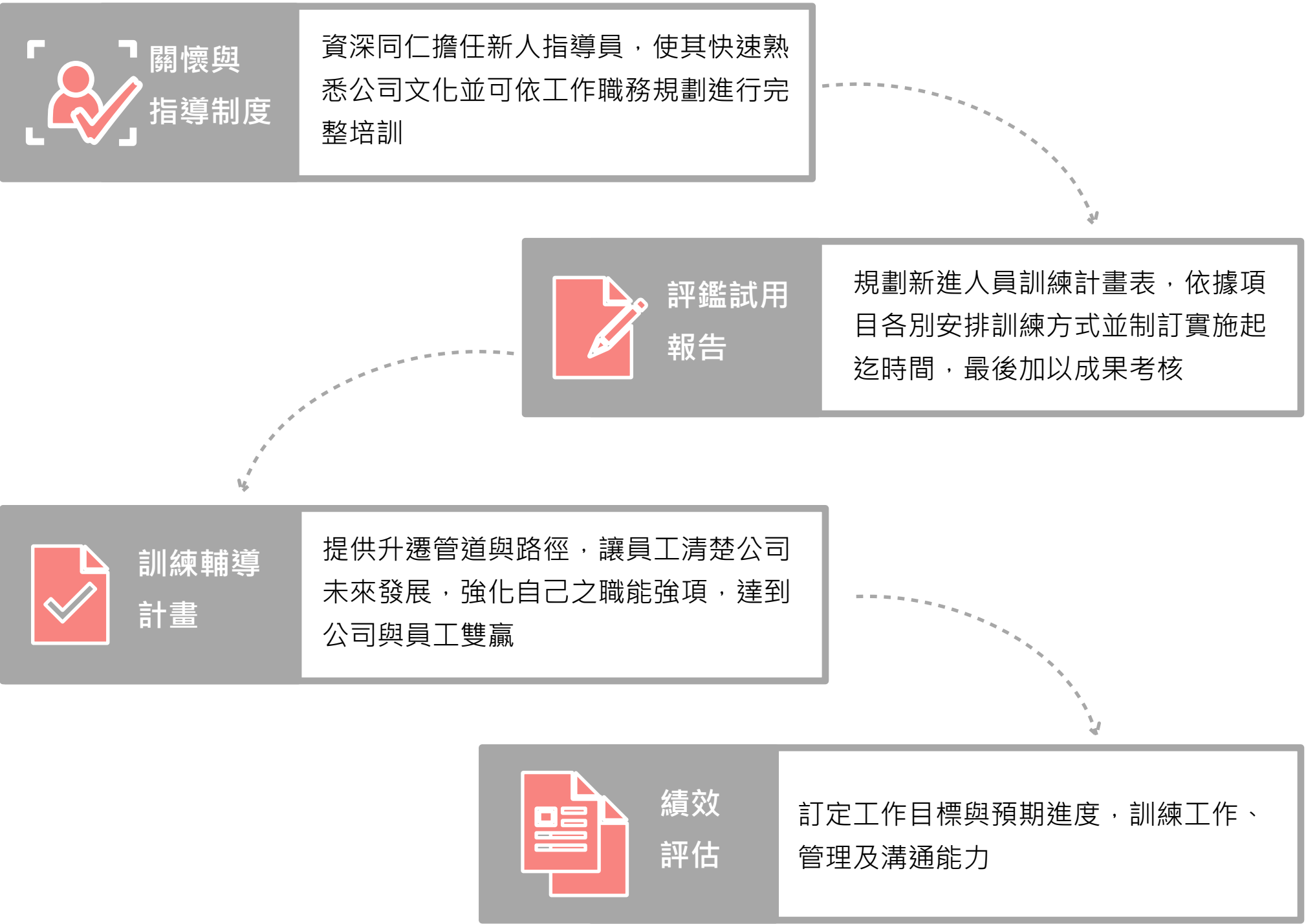
盛群對人才的培育一直不遺餘力，除編列預算供員工在外進修外，並由教育訓練委員會、行政部及部門主管針對公司發展目標及各部門需求設計內部訓練課程，讓每位員工在完整的工作生涯培訓體系下成長。

發展藍圖

由行政部舉辦新進人員訓練課程，讓新人了解熟悉本公司組織概況、人事規章、品質政策、職業安全與衛生、人物與環境保護而實施之訓練，另新進人員有資深工程師擔任指導員，針對相關工作職務規劃完整的培訓課程，幫助基礎設計技術建立及設計環境熟練。依盛群「績效評估辦法」評估，並提供升遷管道與路徑，對員工而言，清楚瞭解在公司內部未來的發展，以及為能順利在公司內部發展，強化自己之職能強項，將能達到公司與員工雙贏的最佳狀況。

訓練計劃

高素質之員工一直是公司主要的競爭優勢來源，盛群依據公司的發展目標，評估內外環境狀況，針對內部的人力需求與供給狀況進行通盤性考量，另外亦提供退休終止勞雇關係的員工依個別專長轉任顧問職，透過各種人力規劃過程，可知道組織內部需要哪些人才，以達到公司追求的目標。IC 設計需要持續因應新環境推出具有競爭力的新產品，盛群針對其潛在人才提供合適之舞台，並透過各種管道提供員工進修及教育訓練的機會，以提升員工的能力，並激發其潛能。



5.1 工作團隊

5.2 人才吸引留任

5.3 員工發展與訓練

5.4 薪酬與福利

5.5 健康職場

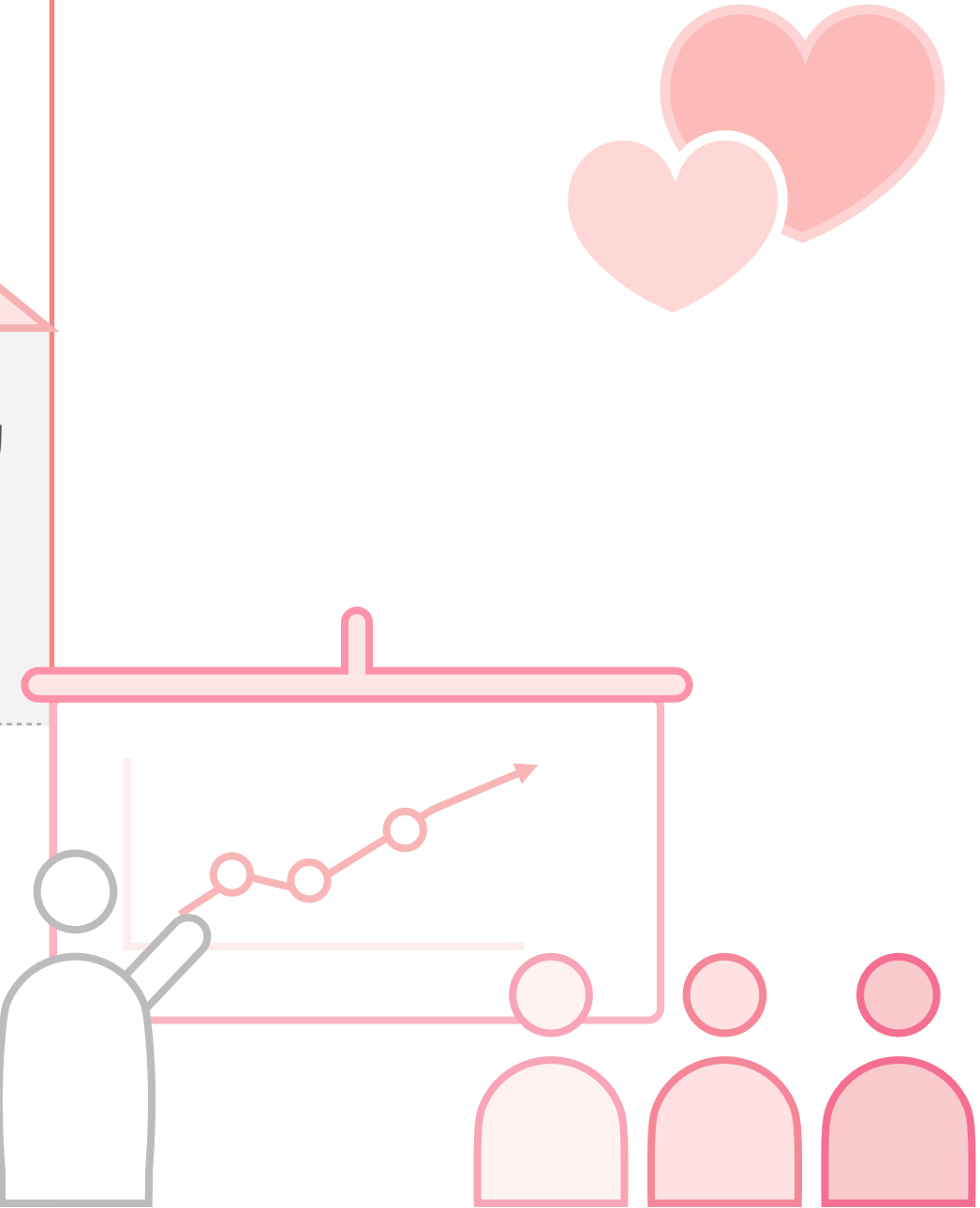
5.6 新冠疫情之防疫措施

5.3 員工發展與訓練

- 5.1 工作團隊
- 5.2 人才吸引留任
- 5.3 員工發展與訓練
- 5.4 薪酬與福利
- 5.5 健康職場
- 5.6 新冠疫情之防疫措施

- 1. 多元化的學習資源與管道：建立教育訓練平台，整合所有課程訊息、訓練系統及資料查詢，發展 e-learning 及知識管理系統，建立網路教學滿意度調查機制。
- 2. 在職進修：資深工程師可申請國內大學在職進修計劃，增進其專業研究發展技術與管理能力以配合公司未來發展與永續經營的需要。
- 3. 自我發展：除培養員工之專業能力，使其能在技術上建立自信心，在計劃管理上感受團隊合作經驗及建立；另外培養資深員工為公司中堅幹部，依職級需求參與基層、中階、高階主管管理訓練，以提升經營管理能力及績效。

階段	 新人訓練	 在職訓練	 主管訓練
訓練類別	公司制度及政策 	1、專業技術課程 2、品質課程 3、工安衛生課程 4、智慧財權課程	1、管理知識 2、管理技能 3、管理行為 
訓練目標	1、熟悉公司組織及規章制度 2、了解品質政策及職業安全與衛生	1、加強同仁熟悉工作排程 2、提昇同仁專業技能 3、知識及技能的傳承和授予	1、培育並充實管理者之經營管理能力 2、擴大管理的格局及視野 3、促進公司政策及營運方向推展
課程內容	1、團隊集訓 2、定期課程 3、職務學習 	1、部門自辦訓練 2、公司內部訓練 3、線上學習課程 4、公司外部訓練	1、策略展開 2、邏輯創新 3、問題分析 4、效率改善 5、人才發展 6、溝通協調 7、團隊合作



5.3

員工發展與訓練

5.1 工作團隊

5.2 人才吸引留任

5.3 員工發展與訓練

5.4 薪酬與福利

5.5 健康職場

5.6 新冠疫情之防疫措施

訓練課程執行情形

盛群重視員工教育訓練的執行，依據各部門的課程需求，制訂年度教育訓練的課程規劃並經『教育訓練委員會』決議。2022 年度因為疫情影響，安排 88 梯次的教育訓練課程，共 4,471 小時及 2,341 人次參與，每位同仁的平均受訓時數 10.3 小時，男女性平均受訓時數約落在 9.9 小時。課程安排以專業技術類 42%最高，其次為安全衛生類 23%，新人訓練類 14%。

盛群積極推行人權教育並針對員工資訊安全、營業秘密、個資保護、誠信經營與安全衛生等議題進行相關訓練，並於 2022 年度進行共 2,474 小時共 1,607 人次參與的課程。

2022 年度教育訓練執行概況

外部訓練							課程類別	內部訓練						
受訓總時數			受訓總人數			課程數量		課程數量	受訓總人數			受訓總時數		
總計	男	女	總計	男	女				總計	男	女	總計	男	女
0	0	0	0	0	0	0	工作與生活類	2	55	40	15	87	64	23
84.5	48.5	36	17	7	10	17	安全衛生類	11	860	661	199	924.2	701.1	223.1
40	40	0	1	1	0	1	品質類	1	63	43	20	94.5	64.5	30
7.5	7.5	0	2	2	0	2	專業技術類	15	653	558	95	1853.5	1,622.5	231
0	0	0	0	0	0	0	智慧財權類	3	102	73	29	204	146	58
0	0	0	0	0	0	0	新人訓練類	3	39	30	9	624	480	144
40	40	0	1	1	0	1	電腦培訓類	2	25	17	8	50	14	36
119	33.5	85.5	24	6	18	24	管理技能類	6	499	392	107	342.5	281	61.5

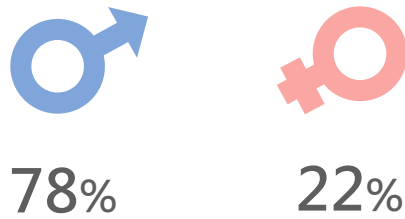
2022 年度員工訓練時數

所有人員	性別		員工類別			總計
項目	男	女	一般工程類	管理類	研發工程類	
總訓練時數	3,543	928	458	770	3,243	4,471
員工人數	336	100	61	82	293	436
每位員工平均受訓時數	10.5	9.3	7.5	9.4	11.1	10.3

每位員工
平均受訓時數



受訓總人次比例



男性



女性



一般工程類



管理類



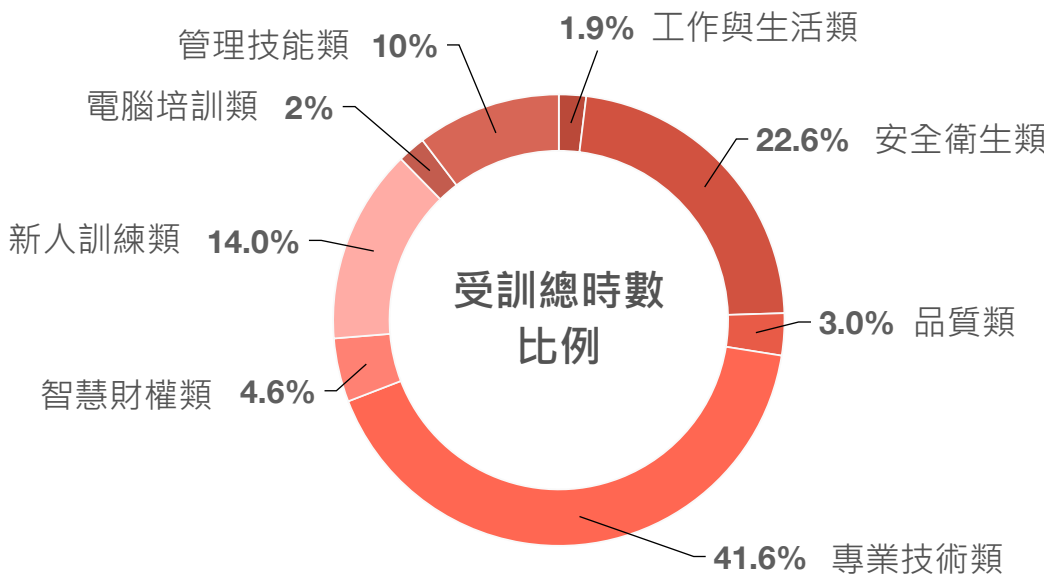
研發工程類



總數量 88

受訓總人次 男 1,831 | 女 510 | 總計 2,341

受訓總時數 男 3,543 | 女 928 | 總計 4,471



5.4

薪酬與福利

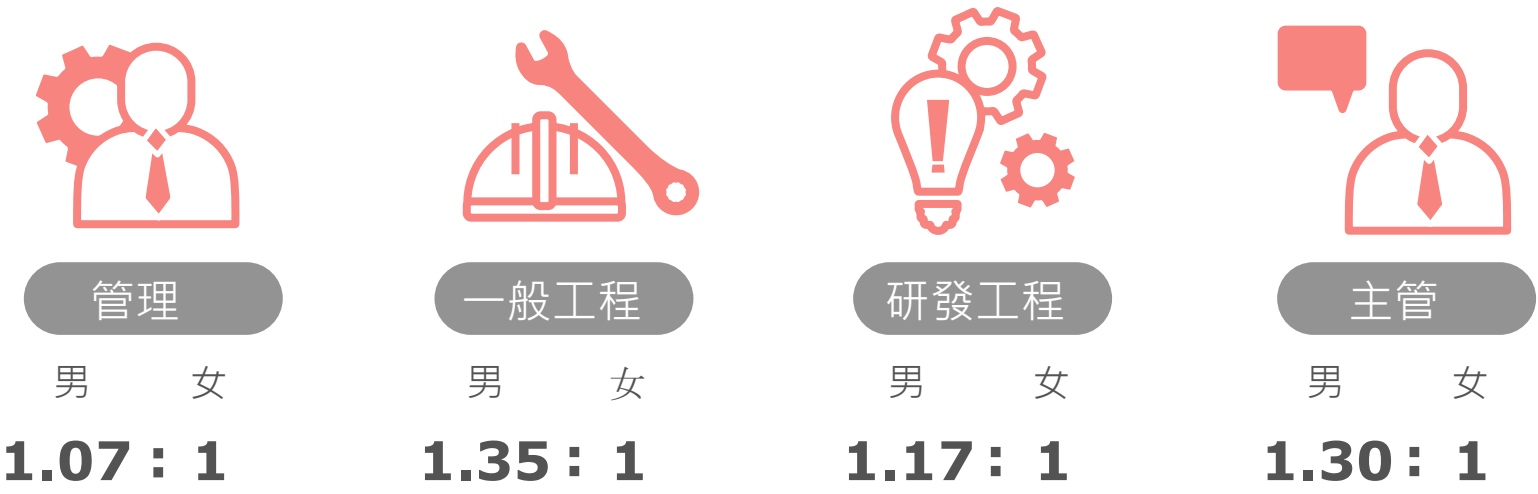
5.4 薪酬與福利

盛群持續被納入臺灣證券交易所公布之「臺灣高薪 100 指數」成分股。該成分股以員工薪酬為主要篩選條件，並以「員工總薪酬」、「員工平均薪酬成長率」及「淨利」等基本因素決定權重，使指數兼顧企業社會責任和投資效率。歷屆非擔任主管職務之全時員工人數及薪資平均數、中位數，可於[公開資訊觀測站 \(mops.twse.com.tw\)](https://mops.twse.com.tw) 查詢。2022 年薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的比率為 4.82；薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工(不包括該薪酬最高個人)平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為-1.9。

單位：新台幣仟元

項目	2020 年度	2021 年度	2022 年度
員工福利費用 (含薪資、勞健保、退休金等)	815,982	1,146,785	873,183
非擔任主管職務之全時員工人數	382	411	423
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	618,952	836,809	571,573
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	1,620	2,036	1,348
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	1,503	1,796	1,642

2022 年各職務類別的兩性薪酬比例



備註：
1. 統計對象為永久聘雇員工。
2. 主管定義為課長級以上之主管。
3. 研發工程定義為從事產品設計開發等研發工作。
4. 一般工程定義為維護或處理工程相關工作。
5. 管理定義為非工程職務。

公平薪酬與員工福利

盛群員工薪酬制度依據學歷及專業年資做為核薪基礎，不因性別、地域、種族、宗教、政治立場及婚姻狀況而有不同，在各職務類別上，對兩性員工均採取相同的標準，落實性別平等。目前本公司主要營運據點為臺灣新竹總公司，員工均高於勞基法之最低薪資。

- 薪酬政策：
- 1.董事及經理人薪資：包括固定薪資、津貼、獎金、調薪、離職金等，由「薪資報酬委員會」審核及評估通過後執行。
 - 2.員工薪資：盛群每年透過同業薪資調查、離職員工面談、公司營運狀況並依據個人績效表現等方式制定薪資政策，經高階主管會議討論後，對同仁薪資做出適當的調整，以確保薪資符合市場水準及公平性。
- 薪資發放：給付 12 個月固定薪資及按績效給付 2 個月年節獎金。
- 績效調薪：每年依公司政策並參考員工個人績效給予調薪獎勵。
- 員工紅利：提供與公司營運績效、團隊表現與個人績效直接相關的紅利獎金。
- 獎金：包括營運獎金、專利獎金以及優良員工表揚獎金。
- 福委會福利金：生日禮金或禮券、年節禮券以及婚喪喜慶補助金。
- 保險/退休金：依法投保勞健保及提撥 6%勞工退休金，規劃完善的團體保險制度。

- 5.1 工作團隊
- 5.2 人才吸引留任
- 5.3 員工發展與訓練
- 5.4 薪酬與福利
- 5.5 健康職場
- 5.6 新冠疫情之防疫措施

5.4

薪酬與福利

退休金制度

盛群依『勞動基準法』及舊制勞工退休準備金提撥及管理辦法，符合舊制退休金年資者，公司每月依薪資總額 15% 提撥退休準備金至台灣銀行專戶，每年透過精算師計算退休準備金專戶足額提撥，藉此保障同仁未來請領退休金的權益。適用《勞工退休金條例》制度之員工，本公司則按個人薪資每月提繳 6% 存入勞工個人退休金專戶，勞工可自願提繳 0~6% 一併存入專戶。

全方位保險計畫

盛群依法為同仁投保勞工保險、全民健康保險外，並投保團體綜合保險；讓同仁除了勞工保險保障外，另外享有壽險、意外險、住院及手術醫療險、意外醫療險、醫療癌症險等全方面保障，團保保費由公司全額負擔，眷屬也可自費加入團體綜合保險，與同仁同享完備的保險保障。同仁海外出差均投保高額旅平險，提供同仁充分的保障。

福利規劃與執行

盛群提供同仁多樣性的福利制度與照顧，也期望提供同仁良好的工作環境與條件，亦兼顧同仁身心健康，使得工作與生活同等重要，同時也成立職工福利委員會提供同仁於下班後體驗更豐富多元的活動。

活動類	獎金/補助類	健康類	工時/假期類	藝文類
員工旅遊、家庭活動 帶領同仁與親屬走訪大自然、活動身體及參與團體活動，放鬆身心靈外也促進員工與家庭間的活動。	獎金 年終獎金、員工分紅，與公司共享營運利潤。 旅遊補助 提供同仁國內、外旅遊補助，疫情期間，彈性調整為防疫物資補助。 節慶補助 年節禮券、生日禮券。	定期醫師臨場諮詢 健康檢查 定期免費健康檢查，了解同仁身體健康情形外，也供同仁自我檢視體況。 職場護理師 聘雇專業護理師、提供員工健康管理及安排健檢內容，並規劃健康促進等活動。 團體保險 提供員工團體、壽險、傷害險、醫療險、癌症險，供員工享有更好的醫療品質。 休閒活動區 健身器材區、韻律教室、醫務休息室等。 員工餐廳 提供豐富均衡的餐飲服務。	周休二日 充分安排假期活動。 彈性休假 給予優於勞基法之 7 天彈性休假，更妥善安排假期。 週六不補班 遇政府機關周六補班日公司統一排休，維持每周休息頻率。 彈性上下班 工作開始與終止，可一小時內彈性調整，供同仁安排家庭照顧。 撫育期間工時調整 撫育未滿三歲子女，可每天減少工作時間一小時，或調整工作時間。	生活講座 紓壓、文化等講座安排，使同仁認識多方知識。 圖書禮券 上下年度提供同仁圖書禮券，提升同仁知性領域。 年度電影票 促進同仁參與電影欣賞，也與家庭成員共樂。 休閒活動 福委會每年舉辦各項多采多姿的全體性活動，例如：遊戲競賽、各地美食試吃等，充實員工生活體驗。 書報雜誌區 設有書報雜誌，供同仁免費閱讀。

5.1 工作團隊

5.2 人才吸引留任

5.3 員工發展與訓練

5.4 薪酬與福利

5.5 健康職場

5.6 新冠疫情之防疫措施

5.5 健康職場

政策或承諾	公開連結	核准層級	利害關係人	如何落實政策或承諾
人權政策	政策連結	總經理	員工	2022 年舉辦人權保障相關教育訓練：計 1607 人次，合計 2474 時數

■ 遵循公司安全衛生政策擬定健康管理服務計畫，據以執行健康促進相關措施，以增進員工身心健康與營造健康職場為宗旨。

人權保障

1.

禁止強迫勞動

- 聘僱關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約
- 契約載明聘僱關係乃基於雙方合意之前提下所建立，不得強迫勞動，及無非法販賣人口並反對奴役制度

2.

禁止歧視

- 禁止工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為
- 明訂不會以種族、性別、年齡、婚姻狀態、政治立場或宗教信仰作為員工任用、考核及升職的標準

3.

結社自由

- 員工與管理層之間公開直接的溝通是解決工作場所問題和薪酬問題的最有效方法
- 尊重員工權利，包括自由結社、參加勞資座談會、推派勞資代表

4.

禁用童工

- 不得任用未滿 16 歲之童工
- 任何可能造成僱用童工的行為皆不被允許

5.

人道待遇

- 不得殘暴和不人道地對待員工，包括任何形式的性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體壓迫或口頭辱罵
- 也包括威脅要進行任何此類行為

5.5 健康職場

健康管理

勞工健康服務醫生
定期駐診

35

人次參與

- 定期安排勞工健康服務醫師駐廠，提供高風險勞工之評估、建議及健康諮詢。

衛生教育

26

次

- 經由教育，提供衛生資訊與健康相關知識，使員工能了解健康的生活型態及行為。

辦理健康講座

47

人參與

- 聘僱專業講師，透過線上或實體課程中，提供職場上豐富和專業的經驗資訊，分享同仁參考，並促進身心靈健康。

員工健康檢查

284

人參與

- 每年定期委託醫療機構至公司，安排員工優於法規項目之身體健康檢查，希望藉由多項檢查，促使員工更加瞭解自己身體健康問題及需求。

COVID-19 高風險健康關懷

374

人次

- 因應新冠肺炎疫情，提供同仁個別性之防疫相關資訊及不同程度的健康關懷與建議，以降低員工對此新新疾病的不安及問題協助。

友善健康職場

3

家承攬商

- 針對主要承攬商要求簽署職業安全衛生承諾書，以確保承攬商派駐於盛群之人員定期接受體檢及保險。
- 公司辦理健康促進活動或健康諮詢，承攬人員可偕同報名參加。

辦理健康促進活動

40

人次參與

- 透過精密儀器，提供健康檢測，協助疫苗施打活動，預防流行性疾病，增進同仁健康及自我保護。

母性健康保護計畫

- 依職業安全衛生法（以下簡稱本法）第三十一條第三項規定，執行母性健康保護，針對女性勞工從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施。
- 設置哺(集)乳室及孕婦專用車位，定期追蹤全公司母性健康保護名單，並安排勞工健康服務醫師面談，以確保懷孕、產後、哺乳女性員工之身心健康。
- 2022 年度母性健康保護共完成 2 人次危害評估、分級管理，健康保護率 100%。

5.1 工作團隊

5.2 人才吸引留任

5.3 員工發展與訓練

5.4 薪酬與福利

5.5 健康職場

5.6 新冠疫情之防疫措施

5.5 健康職場

友善職場育兒政策

鼓勵生育

01

公司重視員工生育，懷孕期間及生產期間除依法規定給予產檢假、陪產檢及陪產假、安胎假、產假外，並提供生育津貼獎勵生育。

02

公司內部設置哺 (集) 乳室並給予哺 (集) 乳時間。

03

簽訂托兒所特約廠商。

04

員工為撫育未滿三歲子女，得減少或調整工時。

05

友善的職場育兒政策，讓近二年產後女性員工留職率高達 92%。

育嬰留停制度

為使員工取得家庭及工作平衡，盛群於工作規則中明訂，任職滿六個月後於每一子女滿三歲前，可以提出育嬰留職停薪申請，不影響其考績或為其他不利處分，以保障員工工作權，建立友善家庭職場環境。

依性別劃分，育嬰假後復職和留任相關統計：

2022 年育嬰假申請人數統計表	2022	
	男	女
2022 年符合育嬰留停申請資格的員工數	19	11
2022 年育嬰假申請人數	0	4
2022 年預計復職人數 (a)	0	2
2022 年實際復職人數 (b)	0	2
2022 年復職率：(b) / (a)	-	100%
2021 年育嬰留停實際復職人數 (c)	0	0
2021 年育嬰留停實際復職後持續工作一年人數 (d)	0	0
2022 年留任率：(d) / (c)	-	-

備註：1.2022 年符合育嬰留停申請資格的員工數：2022/01/01 ~ 2022/12/31 期間任職滿六個月後之同仁有三歲以下幼兒
2.2022 年育嬰假申請人數：2022/01/01 ~ 2022/12/31 期間申請育嬰留停的同仁
3.2022 年預計復職人數：育嬰留停到職日為 2022/01/01 ~ 2022/12/31 的同仁

5.1 工作團隊

5.2 人才吸引留任

5.3 員工發展與訓練

5.4 薪酬與福利

5.5 健康職場

5.6 新冠疫情之防疫措施

5.6

新冠疫情之防疫措施

5.6 新冠疫情之防疫措施

盛群因應 COVID-19 疫情帶來的健康危機，成立『防疫指揮小組』視疫情發展隨時滾動式調整防疫措施，確保公司同仁健康並落實各項防疫政策的執行，與執行以下防疫行動方案。

成立防疫指揮組	防疫政策	防疫宣導	減少海外差旅的替代措施
中心主管、資訊、生管、安環、行政各單位聯合組成防疫指揮小組，統籌指揮公司防疫事務	依據疫情等級，滾動式制訂與調整各項防疫措施	- 透過健康登錄系統宣導防疫措施 - 依據疫情狀況，適時發出公告宣導 - 提供疫情與健康資訊	- 暫停非必要的海外出差行程，透過 ZOOM 與 TEAMS 等視訊或電話方式替代 - 必要出差行程，行政單位提供入出境檢疫與健康追蹤關懷措施，返台防疫旅館與健康關懷之協助
門禁管制與服務	環境管制與管理	同仁每日體溫回報	同仁健康照護
- 進入公司全程配戴口罩 - 大廳統一測量體溫並設置自動給液 75%酒精手部消毒 - 訪客來賓填寫健康調查問卷、測量體溫並管制進入辦公區域 - 除公務外禁止搭乘電梯	- 辦公室及餐廳桌椅間距調整 1.5 公尺 - 飲水機及電梯按鈕使用膠膜包覆每日更換並定時消毒 - 會議室、員工餐廳及電梯按鈕等公共區域由清潔人員定時使用 75%酒精消毒 - 座位用餐，鼓勵同仁自行攜帶便當盒打菜 - 各樓層廁所外門暫時不關閉，避免開關門手部接觸	- 同仁每日登錄系統填寫個人體溫與身體健康資訊 - 護士每日針對體溫與身體健康異常同仁進行健康關懷與協助	- 設置健康管理系統，每日針對異常進行健康追蹤 - 備妥醫療用口罩/護目鏡/一次性手套，提供公務使用之同仁領取 - 疫情嚴峻期間，採取輪班居家上班，不定期提供健康資訊給同仁遵循



進入公司皆須量測體溫

提供酒精進行手部消毒

門禁管制與服務

管制電梯使用

落實訪客防疫管制措施

防疫用品供公務同仁使用

每日定時會議室消毒

用餐時段及座位調整

5.1 工作團隊

5.2 人才吸引留任

5.3 員工發展與訓練

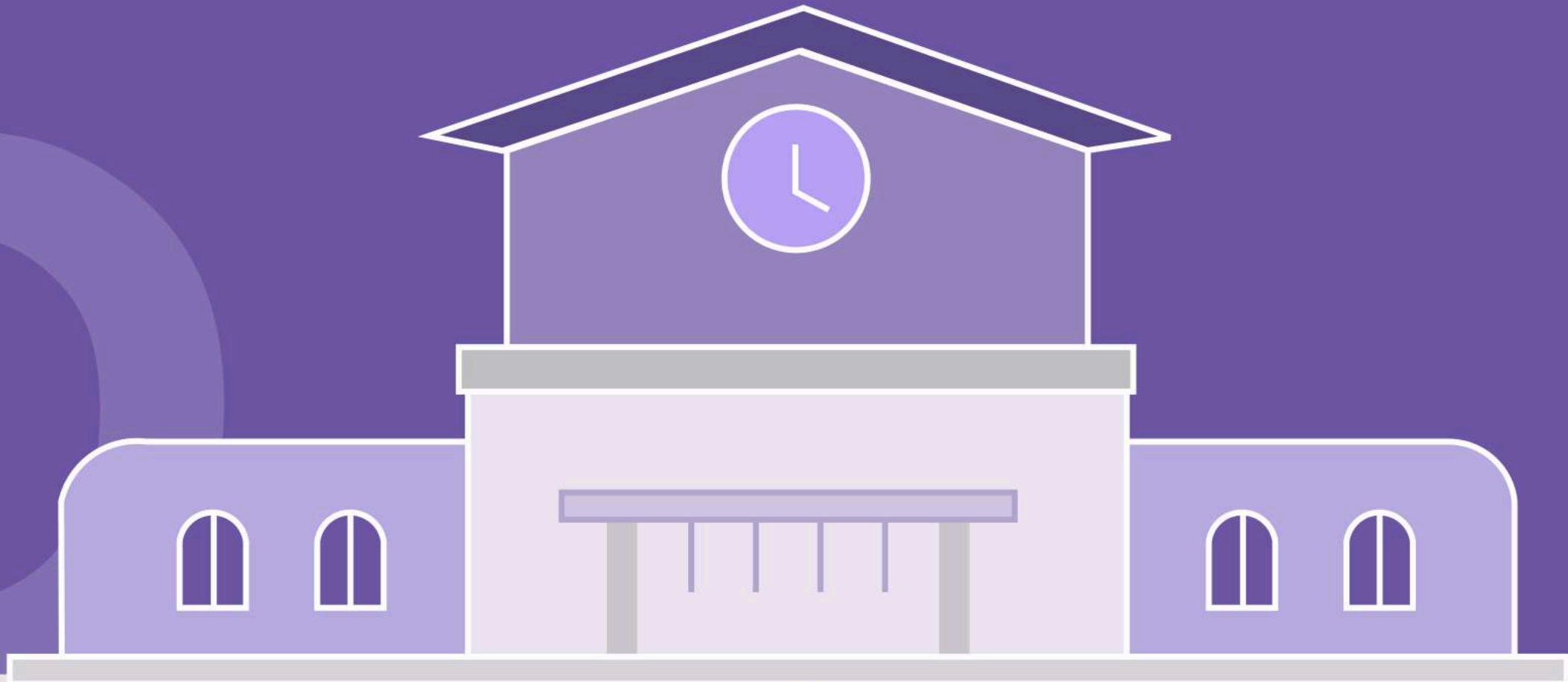
5.4 薪酬與福利

5.5 健康職場

5.6 新冠疫情之防疫措施

社會共融

CH6



社會公益
弱勢扶助

推動多項捐助及庇護
工場購買活動

推展盛群
大學計畫

支持 3 所大學，1 所職訓
中心辦理 MCU 教學

支持跨領域
創新

支持義守大學創意
商品設計系辦「創
意無線充電模組設
計」競賽

辦理盛群盃
創意大賽

連續舉辦 17 年，本
年度投入經費 266 萬
元，共 22 所大學院
校 107 隊參賽

產學人才
培育

競賽甄選及教授推薦
共 7 位學生入職任用

6.1 盛群盃

6.2 產學合作

6.3 公益活動

6.4 弱勢扶助



社會共融推動目標與實績

● 表示達成 ○ 表示未達成

2022 年目標	2022 年實績	2023 年目標	中期目標	長期目標
推展盛群大學計劃：支持大學院校或培訓機構辦理微控制器 (Microcontroller Unit, MCU) 教學課程，目標 4 所。	● 捐贈微控制器設備予 3 所大學院校，設備價值與服務市值達 301 萬元；協助 1 所職訓中心辦理微控制器教學。	推展盛群大學計劃：支持大學院校或培訓機構辦理微控制器 (MCU) 教學課程，目標 4 所。	與學校共建盛群微控制器 (MCU) 聯合實驗室紮根校園，並提供參與競賽及產學合作專案學生優先任職機會。	促進社會參與及產學合作，推動專業人才培育、人才引進與創造商機，透過培訓課程強化學生的微控制器 (MCU) 應用實作與創新能力，並連結業界最新技術，促進產業升級並強化整體產業競爭力。
辦理盛群盃創意大賽：鼓勵學生使用盛群微控制器 (MCU) 參與競賽及專題開發，目標參賽規模 100 隊，經費支出 250 萬元。	● 辦理第 17 屆盛群盃創意大賽，22 校 107 隊報名，330 名學生參賽；競賽活動與獎金支出合計達 266 萬元。	辦理盛群盃創意大賽：鼓勵學生使用盛群微控制器 (MCU) 參與競賽及專題開發，目標參賽規模 100 隊，經費支出目標 260 萬元。	支持國內大學院校創客活動，推動競賽活動合作，促進跨領域創新應用實務。	
人才引進：透過競賽或教學合作推薦進入本公司任職，依用人需求目標 ≥ 5 名。	● 透過競賽與教授推薦進入本公司任職共 7 名學生。	人才引進：透過競賽或教學合作推薦進入本公司任職，依用人需求目標 ≥ 2 名。	促進產學合作，結合大學校院研發能量，提昇產業研發效率及人才培育。	
支持跨領域創新應用實務：推動大學院校產學合作，增進人才培育，目標 ≥ 2 項。	● 支持義守大學創意商品設計系辦理「創意無線充電模組設計」競賽。協助國立勤益科技大學以 HT32 MCU 研發成果於盛群盃大賽陳列展示媒合推廣。	支持跨領域創新應用實務：推動大學院校產學合作，增進人才培育，目標 ≥ 2 項。	發掘學術界優秀產品創意及技術開發，促進商業化推展。	

6.1

盛群盃

6.2

產學合作

6.1 盛群盃

6.2 產學合作

6.3 公益活動

6.4 弱勢扶助

結合集團資源，推展 STREAM 工程素養教育

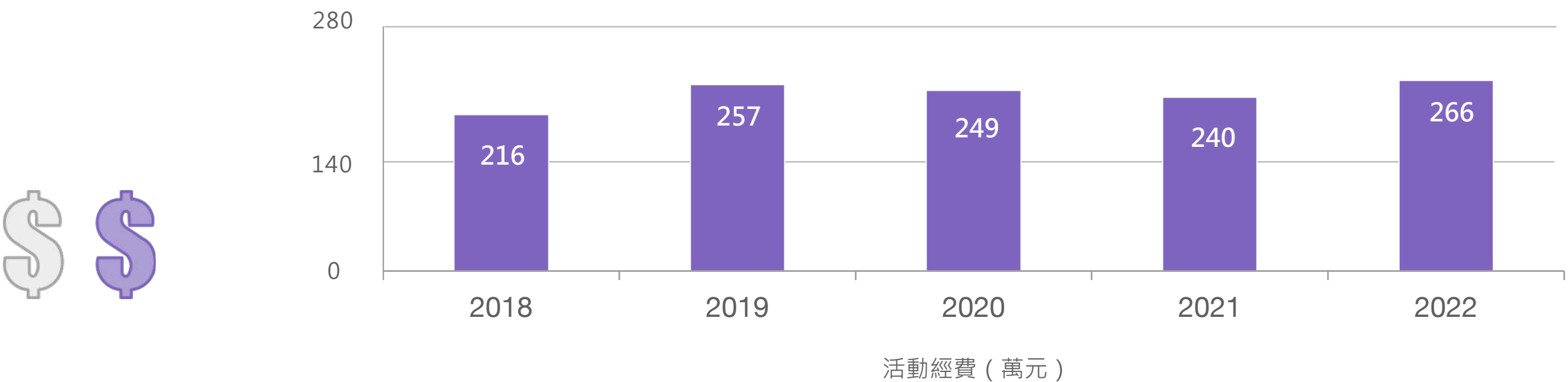
■ 全球化知識經濟時代，對於科技人才需求日益殷切，高素質人力是國家競爭力核心也是企業永續經營的關鍵，如何持續延攬優秀人才之外，更需要有持續培養的機制。盛群半導體將 ESG 永續發展之社會 (Social) 領域納入企業經營發展目標，以實際行動推動社會共融及產業人才培養。STREAM 工程素養教育為結合科學 (Science)、技術 (Technology)、閱讀寫作 (Reading)、工程 (Engineering)、藝術 (Arts) 及數學 (Mathematics) 的跨領域學習。為促進高等教育人才培育，培植校園優秀人才，盛群半導體結合集團資源，開發並推展 STREAM 工程素養教育，推動盛群大學計畫-聯合實驗室的建立與教學師資合作，並持續辦理「盛群盃 MCU 創意競賽」，帶動資通訊產業及電子產業之人才培育與跨領域創新實踐。



STREAM Education

近五年辦理盛群盃競賽投入經費：

盛群盃 MCU 創意競賽



6.1

盛群盃

6.2

產學合作

6.1 盛群盃

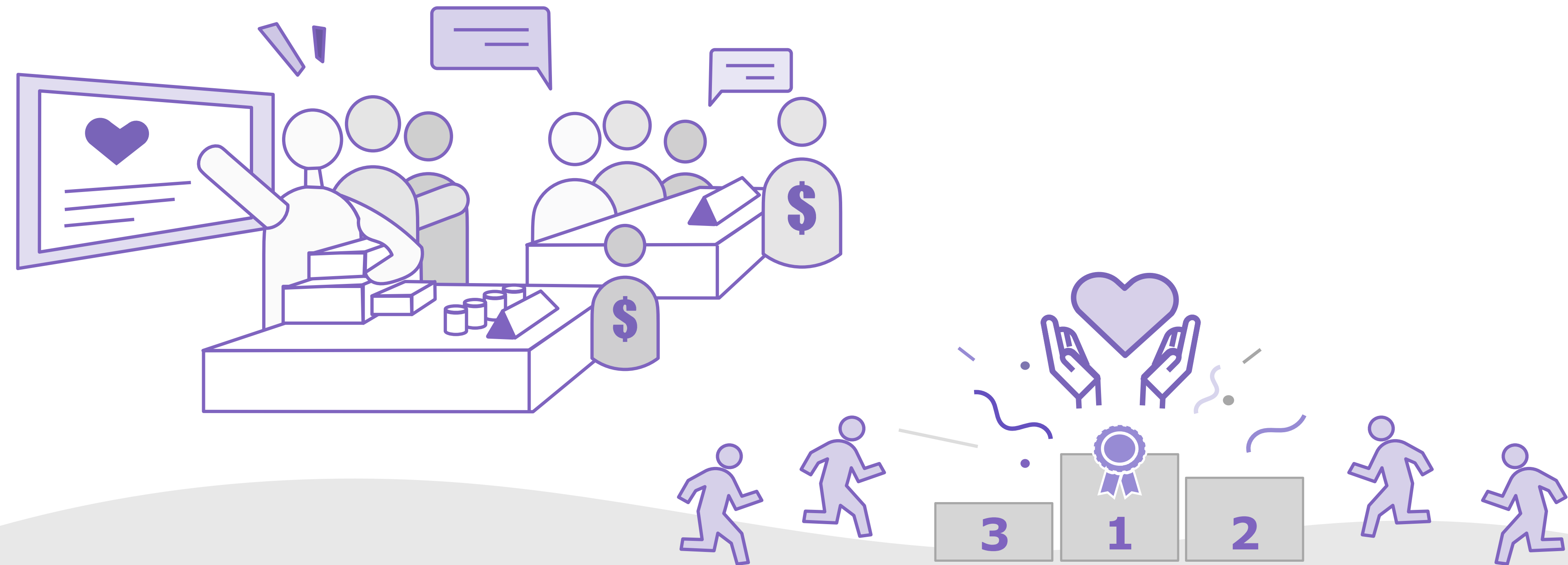
6.2 產學合作

6.3 公益活動

6.4 弱勢扶助

產學合作推動專業人才培養與應用創新

- 本公司持續投入人力經費以加強產學合作及社會職能訓練，實為重視公司之社會責任。產學合作方面，包括協助大學院校辦理相關教學課程及捐贈實驗室教學設備，提供老師教學研究所需求之微控制器及專業模組以辦理教學及產品研發；並定期舉辦全國性校園競賽，提供老師指導學生學以致用發揮所學之機會。社會職能訓練方面，持續與全國訓練機構合作辦理微控制器應用相關課程。為培養理論與實務並重之微控制器應用專業技術人才，縮短學用落差，強化實務操作能力，本公司於 2005 年起舉辦「盛群盃」年度微控制器創意競賽，提供各大學院校交流平台，迄今已辦理17 屆已成為國內較具規模、素質較優質之微控制器競賽，藉此賦予莘莘學子充分展現創意、相互交流的舞台。
- 展望未來，本公司將持續結合子公司倍創科技之創新設計能量，以促進跨領域合作達成人人自造為目標，開發更新穎並易於導入商品開發創作之模組與開發板，有利於實踐創新設計，降低產品開發門檻。對於參與競賽的學科，除了既有工程科系外，將持續納入創意設計科系學生共同參賽，針對創意商品進行研發並具備完整的產品外觀設計，促進作品技轉、商品化的目標。



6.3

公益活動

6.4

弱勢扶助

6.1 盛群盃

6.2 產學合作

6.3 公益活動

6.4 弱勢扶助

6.3 公益活動 / 6.4 弱勢扶助

本公司於三節禮盒採買，以選購弱勢團體禮盒及推廣臺灣自製農產品為主，並積極尋找合適且符合盛群捐助理念的社福團體，為地球環境及社會盡一份心力，並鼓勵員工自發性參與公益活動及捐助，物資捐助新竹德蘭兒童中心、資金捐助財團法人台北市愛慈社會福利基金會、財團法人台北市失親兒福利基金會、財團法人世界和平會協助弱勢兒童，幫助弱勢族群獲得妥善的照顧，以實際行動，善盡企業公民責任，並支持高科技產業研討會，以加速產業升級及拓廣國際視野。未來仍會持續關注社會企業媒合活動，透過多次與社會企業交流，期能改善弱勢就業、環境保護、教育文化、農業經營等社會問題，讓社會企業有更好的發展環境。

公益活動 / 弱勢扶助目標與實績

● 表示達成 ○ 表示未達成

2022 年目標	2022 年實績	2023 年目標	中期目標	長期目標
中秋與春節禮盒向弱勢團體採購 2 次。 物資捐贈 2 次與資金捐款 1 次。	● 中秋禮盒向唐氏症基金會購買；春酒禮盒向新北市喜憨兒庇護工場購買。 ● 捐贈新竹德蘭兒童中心 2 次物資。 ● 捐助財團法人台北市愛慈社會福利基金會 5 萬。 ● 福委會捐助「財團法人台北市失親兒福利基金會」2 次、「財團法人世界和平會」2 次。	中秋與春節禮盒向弱勢團體採購 2 次。 物資捐贈 2 次與資金捐款 1 次。 年度舉辦 2 次捐血活動。 舉辦二手物品捐贈活動 1 次。	推動同仁每年參與社會公益活動 1 次。 弱勢團體捐款金額朝向每年增加 20%。	由盛群舉辦社會公益活動。 同仁參與社會公益活動率 90%。

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則編號	揭露項目	揭露章節 / 省略理由	頁碼
1. 組織及報導實務			
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	02
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	02
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	02
GRI 2-4	資訊重編	無合併或併購、報導期間、業務性質及衡量方法等改變	-
GRI 2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	02
2. 活動與工作者			
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應鏈概況, 關於盛群	53,06
GRI 2-7	員工	工作團隊	84
GRI 2-8	非員工的工作者	工作團隊	84
3. 治理			
GRI 2-9	治理結構及組成	治理架構	24,25
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	治理架構	25
GRI 2-11	最高治理單位的主席	治理架構	25
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	ESG 永續發展委員會	09
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	ESG 永續發展委員會	09
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	ESG 永續發展委員會	09
GRI 2-15	利益衝突	治理架構	24

GRI 準則編號	揭露項目	揭露章節 / 省略理由	頁碼
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	ESG 永續發展委員會	09
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	治理架構	26
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	ESG 相關管理績效，尚未納入董事會的績效評估項目，預計三年內完成	27
GRI 2-19	薪酬政策	ESG 相關管理績效，尚未納入最高治理單位和高階管理階層之薪酬政策，預計三年內完成	26
GRI 2-20	薪酬決定流程	治理架構	24
GRI 2-21	年度總薪酬比率	薪酬與福利	90
4. 策略、政策與實務			
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	03
GRI 2-23	政策承諾	健康職場	92
GRI 2-24	納入政策承諾	健康職場、治理架構	92,24
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	誠信與道德、產品責任	29,51
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信與道德	29
GRI 2-27	法規遵循	無違反重大法規事件	-
GRI 2-28	公協會的會員資格	參與的協會組織	36
5. 利害關係人議合			
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	10
GRI 2-30	團體協約	無成立工會和集體協商協定、定期透過勞資會議及多元方式與員工溝通	-

GRI 特定主題準則

GRI 準則編號	揭露項目	說明	對應章節	頁碼
GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大性主題鑑別	關於本報告書	10
GRI 3-2	重大主題列表	重大性主題鑑別	關於本報告書	16
GRI 準則編號	揭露項目	說明	對應章節	頁碼
重大主題：經營績效				
GRI 3-3	重大主題管理	解釋重大主題及其邊界	重大主題管理方針	16
GRI 201：經濟績效 2016	201-01	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 經營績效	23
重大主題：公司治理				
GRI 3-3	重大主題管理	解釋重大主題及其邊界	重大主題管理方針	16
GRI 205：反貪腐 2016	205-03	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.3 誠信與道德	29
GRI 206：反競爭行為 2016	206-01	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2022 年無此事件發生	-
重大主題：客戶服務管理				
GRI 3-3	重大主題管理	解釋重大主題及其邊界	重大主題管理方針	16
GRI 416：管理方針 2016	416-02	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2022 年無違反事件	-
GRI 418：管理方針 2016	418-01	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1 客戶服務	51

GRI 準則編號	揭露項目	說明	對應章節	頁碼
重大主題：永續供應鏈管理				
GRI 3-3	重大主題管理	解釋重大主題及其邊界	重大主題管理方針	16
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-01	採用環境標準篩選新供應商	3.3 永續供應鏈管理	55
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-01	使用社會準則篩選的新供應商	3.3 永續供應鏈管理	55
重大主題：研發創新				
GRI 3-3	重大主題管理	解釋重大主題及其邊界	重大主題管理方針	16
重大主題：人才吸引留任				
GRI 3-3	重大主題管理	解釋重大主題及其邊界	重大主題管理方針	16
GRI 401：勞雇關係 2016	401-01	新進員工和離職員工	5.2 人才吸引留任	85, 86
	401-02	提供給全職員工 (不包括臨時或兼職員工) 的福利	5.4 薪酬與福利	90
	401-03	育嬰假	5.5 健康職場	94
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-02	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.4 薪酬與福利	90
重大主題：風險管理				
GRI 3-3	重大主題管理	解釋重大主題及其邊界	重大主題管理方針	16
重大主題：職業安全衛生				
GRI 3-3	重大主題管理	解釋重大主題及其邊界	重大主題管理方針	16
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-01	職業安全衛生管理系統	4.1 環境與職業安全衛生	62
	403-02	危害辨識、風險評估及事故調查	4.1 環境與職業安全衛生	64

GRI 特定主題準則

GRI 準則編號	揭露項目	說明	對應章節	頁碼
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-03	職業健康服務	5.5 健康職場	93
	403-04	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.1 環境與職業安全衛生	63
	403-05	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.1 環境與職業安全衛生	70
	403-06	工作者健康促進	5.5 健康職場	93
	403-07	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	4.1 環境與職業安全衛生	66, 67
	403-09	職業傷害	4.1 環境與職業安全衛生	65
	403-10	職業病	4.1 環境與職業安全衛生	68
重大主題：人才培育發展				
GRI 3-3	重大主題 管理	解釋重大主題及其邊界	重大主題管理方針	16
GRI 404： 訓練與教育 2016	404-01	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 員工發展與訓練	89
	404-02	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 員工發展與訓練	88

GRI 準則編號	揭露項目	說明	對應章節	頁碼
重大主題：能源及溫室氣體減量				
GRI 3-3	重大主題 管理	解釋重大主題及其邊界	重大主題管理方針	16
GRI 302： 能源 2016	302-01	組織內部的能源消耗量	4.3 能源及溫室氣體減量	77, 78
	302-04	減少能源消耗	4.3 能源及溫室氣體減量	78
	302-05	降低產品和服務的能源需求	2.1 創新技術	40
GRI 305： 排放 2016	305-04	溫室氣體排密集度	4.3 能源及溫室氣體減量	77
	305-05	溫室氣體排放減量	4.3 能源及溫室氣體減量	78

SASB 指標對照表

重大主題	指標編號	揭露指標	對應章節	頁碼
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	範疇一溫室氣體之全球總排放量	4.3 能源及溫室氣體減量	77
		全氟化合物的總排放量 (換算為二氧化碳當量呈現)	4.3 能源及溫室氣體減量	77
	TC-SC-110a.2	揭露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	4.3 能源及溫室氣體減量	76
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	能源總消耗量	4.3 能源及溫室氣體減量	77
		使用電網電力之占比	無直接對應章節	-
		使用再生能源之占比	無直接對應章節	-
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水量及屬於高水壓力地區比例	4.3 能源及溫室氣體減量	79
		總耗水量及屬於高水壓力地區比例	4.3 能源及溫室氣體減量	79
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	4.4 廢棄物管理	80
員工健康與安全	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	4.1 環境與職業安全衛生	66, 67
		因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	2022 年無違反相關法律事件	-
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	說明 (1) 外籍員工及 (2) 海外員工比例	5.1 工作團隊	84
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 物質的產品收入比例	盛群半導體無直接生產需申報 IEC62474 物質的產品	-
	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	盛群銷售的產品是零組件，並非終端產品，故不適用	-
原物料採料	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	3.3 永續供應鏈管理	59
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	2022 年無違反相關法律事件	-

永續揭露指標—半導體業

編號	指標	指標 種類	單位	對應章節	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	4.3 能源及溫室氣體減量	77
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (m³)	4.3 能源及溫室氣體減量	79
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 (%)	4.4 廢棄物管理	80
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率 (%), 數量	4.1 環境與職業安全衛生	65
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 (註 1)	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	4.4 廢棄物管理	80
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	4.1 環境與職業安全衛生	64
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	報導貨幣	1.3 誠信經營	30
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	1.1 經營績效	23

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

上市上櫃公司氣候相關資訊

項次	項目	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.2 氣候變遷因應	72
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)。		
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		
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。		
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。	暫無相關規劃	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。		
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。		
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。		

獨立第三方查證意見聲明書



INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

Holtek Semiconductor 2022 ESG Report

The British Standards Institution is independent to Holtek Semiconductor Inc. (hereafter referred to as Holtek in this statement) and has no financial interest in the operation of Holtek other than for the assessment and verification of the sustainability statements contained in this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for the stakeholders of Holtek only for the purpose of assuring its statements relating to its sustainability report, more particularly described in the Scope below. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this independent assurance opinion statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or to any person by whom the independent assurance opinion statement may be read.

This independent assurance opinion statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented to it by Holtek. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate.

Any queries that may arise by virtue of this independent assurance opinion statement or matters relating to it should be addressed to Holtek only.

Scope

The scope of engagement agreed upon with Holtek includes the followings:

1. The assurance scope is consistent with the description of Holtek Semiconductor 2022 ESG Report.
2. The evaluation of the nature and extent of the Holtek's adherence to AA1000 AccountAbility Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

This statement was prepared in English and translated into Chinese for reference only.

Opinion Statement

We conclude that the Holtek Semiconductor 2022 ESG Report provides a fair view of the Holtek sustainability programmes and performances during 2022. The ESG report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the Holtek and the sample taken. We believe that the performance information of Environment, Social and Governance (ESG) are fairly represented. The sustainability performance information disclosed in the report demonstrate Holtek's efforts recognized by its stakeholders.

Our work was carried out by a team of sustainability report assurers in accordance with the AA1000AS v3. We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that Holtek's description of their approach to AA1000AS v3 and their self-declaration in accordance with GRI Standards were fairly stated.

Methodology

Our work was designed to gather evidence on which to base our conclusion. We undertook the following activities:

- a top level review of issues raised by external parties that could be relevant to Holtek's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.
- discussion with managers on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 10 interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out.
- review of key organizational developments.
- review of the findings of internal audits.
- review of supporting evidence for claims made in the reports.
- an assessment of the organization's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness and Impact as described in the AA1000AP (2018).

Conclusions

A detailed review against the Inclusivity, Materiality, Responsiveness and Impact of AA1000AP (2018) and GRI Standards is set out below:

Inclusivity

This report has reflected a fact that Holtek has sought the engagement of its stakeholders and established material sustainability topics, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic response to sustainability. There are fair reporting and disclosures for the information of Environment, Social and Governance (ESG) in this report, so that appropriate planning and target-setting can be supported. In our professional opinion the report covers the Holtek's inclusivity issues.

Materiality

Holtek publishes material topics that will substantively influence and impact the assessments, decisions, actions and performance of Holtek and its stakeholders. The sustainability information disclosed enables its stakeholders to make informed judgements about the Holtek's management and performance. In our professional opinion the report covers the Holtek's material issues.

Responsiveness

Holtek has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for Holtek is developed and continually provides the opportunity to further enhance Holtek's responsiveness to stakeholder concerns. Topics that stakeholder concern about have been responded timely. In our professional opinion the report covers the Holtek's responsiveness issues.

Impact

Holtek has identified and fairly represented impacts that were measured and disclosed in probably balanced and effective way. Holtek has established processes to monitor, measure, evaluate and manage impacts that lead to more effective decision-making and results-based management within the organization. In our professional opinion the report covers the Holtek's impact issues.

GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

Holtek provided us with their self-declaration of in accordance with GRI Standards 2021 (For each material topic covered in the applicable GRI Sector Standard and relevant GRI Topic Standard, comply with all reporting requirements for disclosures). Based on our review, we confirm that sustainable development disclosures with reference to GRI Standards' disclosures are reported, partially reported or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the Holtek's sustainability topics.

Assurance level

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000AS v3 in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

Responsibility

The ESG report is the responsibility of the Holtek's chairman as declared in his responsibility letter. Our responsibility is to provide an independent assurance opinion statement to stakeholders giving our professional opinion based on the scope and methodology described.

Competency and Independence

The assurance team was composed of Lead auditors experienced in relevant sectors, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000AS, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14064 and ISO 9001. BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The assurance is carried out in line with the BSI Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI: 

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



AA1000
Licensed Report
000-4/V3-3LAPM

Statement No: SRA-TW-2022027
2023-06-16

...making excellence a habit.™

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.