

2022



增你強股份有限公司
Zenitron Corporation

永續報告書

Sustainability Report



Contents 目錄

■ 董事長的話	3
■ 關於報告書	4
■ 永續亮點績效	5
■ 重大主題分析	6
利害關係人議合	6
重大主題鑑別及排序	8

Chapter 1 關於我們

關於增你強	19
永續承諾及策略	23
業務項目	24
公司競爭優勢	26
經營績效	28
稅務方針、治理與風險管理	29
外部參與	31

Chapter 2 公司治理

治理結構	33
功能性委員會	40
誠信經營	43
法規遵循	44
風險管理	45

Chapter 3 供應鏈管理

永續價值鏈	54
供應鏈管理政策	55
永續採購	57
客戶服務	58

Chapter 4 環境保護

氣候相關財務揭露	60
能源管理	63
溫室氣體排放	64
水資源管理	65
廢棄物管理	66
生物多樣性	67

Chapter 5 社會共融

企業人力概況	69
員工權益與待遇	72
人力資源發展	77
安全健康職場環境	80

Chapter 6 社會關懷共好

社會公益	85
環境保護	88
產學合作	89

附錄 Appendix

GRI 準則索引	91
上市上櫃公司氣候相關資訊	94
永續揭露指標 - 半導體業	95

董事長的話

創業至今，我一直秉持著「共好」的理念服務上游供應商、下游客戶以及對內與員工的溝通。這 40 年來，增你強持續得到供應商與客戶的肯定，與他們保持深厚與長久的合作關係，此外，有很多資深同仁與我共同打拼多年，更堅定我對「共好」這個理念的堅持。

「共好」（Gung Ho），源自於美國印地安人的用語，它的精神結合大自然的三種動物，包括「松鼠的精神」、「海狸的方式」、與「野雁的天賦」。

松鼠的精神是做有價值的工作，海狸的方式是掌控達成目標的過程，野雁的天賦則是互相鼓舞。我認為這三種精神完整詮釋了我們和供應商、客戶以及同仁間的互動關係。

供應商、客戶、同仁間的彼此互動關係

在供應商部份，他們負責產品研發設計，我們則負責擬定行銷策略、銷售與倉儲管理，並提供市場情報，大家共同把市場做大做廣，共同享受成功的果實。

在客戶部份，客戶向我們提出採購需求，我們除了提供報價與備貨之外，還提供附加的解決方案設計，讓客戶不只採購零組件，同時享受整套的設計服務，為客戶節省時間與人力成本，縮短產品開發時間。在每一個環節，我們都致力滿足客戶的需求與期望，當客戶規模成長時，我們就有機會跟著成長。

董事長

周友義

在同仁間的彼此互動上，我一直堅信員工是公司最大的資產，每個人都是增你強的老闆。當大家為自己的公司打拼，獲得的果實就是大家共同分享，而不是獨厚少數人，這也是為什麼有很多員工願意將他們的青春歲月貢獻在增你強。

這些年來，增你強從幼苗發芽、成長到茁壯。但是我們不因此感到自滿，這不是我們自己的功勞，而是原廠、客戶與同仁們互相支持與努力的成果，也是共好精神的最好示範。我也希望未來能將這個精神推廣到同業，讓大家共同將 IC 通路商一半導體產業中的齒輪角色發揚光大，就像公司名字增「你」強一樣，你強了，我也會強，大家才能共創雙贏。





關於報告書

報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀增你強股份有限公司（以下簡稱增你強）第 1 次公開發行的永續報告書，我們每年定期發行此報告，持續向外界揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。本報告書於 2023 年 9 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2024 年 6 月。本年度報告書為第一次發行，因此無任何資訊重編情形。

報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，定期每年發行一次，涵蓋範圍包含增你強總公司及臺灣各地營運據點。

本報告書財務相關數據來源為增你強 2022 年度的合併財務報表，以增你強股份有限公司之臺灣據點為揭露範疇；在環境、社會類別的資訊邊界，同樣以增你強股份有限公司之臺灣據點為揭露範疇。關於更詳盡的關係企業資訊，請見增你強《[111 年度年報](#)》。本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

報告書主要負責單位及品質管理方式

為加強增你強永續報導的完整性和可信度，本公司依循《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，建立編製永續報告書之流程與執行內部查核。

作業程序	作法
報告彙編	本報告書係由公司治理主管，與多位不同領域的高階主管負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由法務部整合編撰、校對修訂。
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，本報告書內的財務數據為本公司《111 年度年報》，經資誠聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。
核准定稿	最終版完整稿件由公司治理主管核定後公開發行。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織之最新版 GRI 準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）進行編撰，即通用準則採用 2021 年版，主題準則則為 2016 年版；並於附錄提供 GRI 內容索引。

書中亦另依循臺灣證券交易所之《[上市公司編製與申報永續報告書作業辦法](#)

聯絡資訊

如果您對《增你強 2022 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。



增你強股份有限公司
地址：台北市內湖區新湖二路 250 巷 8 號
官方網站：<https://www.zenitron.com.tw>

聯絡人：陳佳琪
電話：（02）2792-8788
電子郵件信箱：kiki_chen@zenitron.com.tw

永續亮點績效

SDGs x ESG 行動績效

環境保護

Environment



- 2022 年能源消耗總量為 3,993 十億焦耳 (GJ)，年減 2.4%。
- 2022 年溫室氣體排放量年減量為 4.15 公噸，年減率為 0.63%。
- 積極推動財會系統與合約系統的無紙化，大部分的簽核流程已經完成了電子化。
- 加強採用可再利用的包材、蒐集與回收可利用包材進行重新使用以減少廢棄物產生。
- 無高污染廢水產生，並符合環保標準排放。

社會責任

Social



- 年度捐款至財團法人肝病防治學術基金會 30 萬元，肯定與鼓勵對於肝病研究的付出。
- 年度贊助桃園市大溪僑愛國小「太陽之愛合唱團」5 萬元，並邀請參加增你強 2022 年尾牙表演，用行動支持小朋友熱愛唱歌的心。
- 年度捐款至社團法人數位人道協會 33 萬元，以科技終結偏鄉健康問題的理念，為長年的醫療不平等與城鄉差距貢獻力量。
- 參加供應商聯合淨灘活動，總計 17 家供應商，67 人參與，共清除 1,339 公斤垃圾。
- 無發生使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。
- 依循政府法規聘雇 5 位身心障礙員工，占員工總數 1.4%，符合法定額度 (5 位) 標準。
- 每季定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。
- 50 歲以上中高齡工作者占總員工人數比例為 8.9%。
- 年度實施內外部教育訓練總時數達 1,282 小時，共計 444 人次接受訓練，投入培訓經費為 85,957 元
- 績效評核員工人數比例達 89%，公司固定於每年 8 月進行晉升提報，經評核後決定當年度晉升 / 晉等。
- 2022 年基層人員平均標準薪資與當地最低薪資的比率，男性與女性比例為 1.75 : 1.7。
- 2022 年度本公司臺灣地區平均調薪幅度約為 3.0%。

公司治理

Governance



- 導入 ISO 9001 於每年實行客戶滿意度調查，2022 年增你強客戶滿意度 89.2%。
- 年度在地採購金額達新臺幣 13,509 仟元，占總支出比例約 100%。
- 每年會由廠商客戶重新評估供應商現況，截至 2022 年皆通過評估。
- ISO 9001 持續於 2022 年度合格通過，後續持續依 ISO 標準嚴謹遵守及進行內部追蹤管理。
- 年度合併營收新臺幣 40,022,922,000 元、稅後淨利新臺幣 714,572,000 元、每股盈餘達 3.30 元。
- 年度納稅總額約新臺幣 8.43 億元，佔營收比率 6%。
- 年度於新加坡榮獲 Vishay 頒發 2022 年度 Asia Golden Partner 獎項。
- 經天下雜誌統計為 2022 年半導體盛世企業 100 強中排名第 29 名。

重大主題分析

增你強主要參考 GRI 準則、SASB 準則所列之永續議題，並依 AA1000 當責性原則（AA1000 Account Ability Principle, 2018），透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；亦據此結果校準增你強的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。



永續議題蒐集

- 依國家政策趨勢及各種國際準則、評比及倡議蒐集與增你強營運活動高度相關之永續議題



利害關係人議合

- 共計鑑別出 4 大利害關係人
- 透過問卷聚焦 15 項永續議題進行關注度調查



鑑別重大主題

- 將關注度及衝擊度之調查問卷所蒐得之結果進行分析、排序
- 2022 年共計鑑別出 10 項重大主題



檢驗並確立重大主題

- 委請外部顧問共同檢視、檢驗相關程序、標準之合適性，以確認重大主題的完整、包容性

利害關係人議合

本公司依營運活動特性及產業屬性，參考 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）2015 年版之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 4 大關鍵利害關係人，包括（1）員工、（2）股東 / 投資機構、（3）供應商 / 原廠、（4）客戶。

為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由各式雙向、持續的管道，與各類利害關係人積極溝通，同時蒐集並回應其所關注之議題。

另參考國家政策趨勢及各種國際準則、評比（CDP 碳揭露計畫）及倡議（SDGs 聯合國永續發展目標、UNGC 聯合國全球盟約、RBA 責任商業聯盟行為準則）之議題，聚焦涵蓋經濟、環境、社會等層面之 15 項與本公司高度相關之永續議題，設計製作《利害關係人關注議題問卷》進行調查，之後再依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務及專家建議進行探討，逐一確認這些關注議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度，鑑別排序出年度重大主題，作為本報告書之資訊揭露主軸，提供利害關係人資訊使用者進行有效評價與決策。

▼ 增你強之利害關係人議合情形

利害關係人	對增你強的意義	關注議題	溝通管道與頻率	溝通績效
員工	本公司堅信著員工是企業最大的資產，秉持著「共好」的理念，與員工互動溝通，反對歧視、注重平等並尊重多元價值，致力打造一個多元平等的友善職場文化。	• 人才培育與招募 • 職場平等與多元化 • 經營績效 • 資訊安全	• 公司內外部網站（不定期） • 公司電子報（不定期） • 員工福利委員會 • 申訴電話及信箱（隨時）	• 公司電子報發信 51 次 • 員工福利委員會召開會議 11 次
股東 / 投資機構	股東與投資機構為公司重要資金投入來源，透過公開透明、穩健的營運與績效，提升投資意願獲取各方單位支持，以創造公司營運價值。	• 採購實務與管理 • 人才培育與招募 • 資訊安全 • 職業健康與安全 • 職場平等與多元化 • 社會公益	• 企業網站—投資人專區（不定期） • 公開資訊觀測站（不定期） • 公司財務報告（每季 1 次） • 股東服務信箱（不定期） • 年度股東大會（每年 1 次） • 法人說明會（每年至少 1 次）	• 發佈公司財務報告 4 次 • 召開股東會 1 次 • 召開法人說明會 1 場 • 即時回覆股東電話提問
供應商 / 原廠	本公司仰賴供應商提供良好產品與合作，經營良好的合作及良善關係，以提升公司的穩健經營。	• 經營績效 • 採購實務與管理 • 社會公益 • 客戶服務 • 人才培育與招募 • 供應鏈管理 • 人權	• 與原廠電話、信件聯繫（不定期） • 代理商評鑑（不定期） • 合作辦理活動，如產學合作、研討會、永續行動（不定期）	• 因與原廠確認之電話及往來信件數量較難統計總數量，因此本年度暫不揭露
客戶	客戶為公司營運的成長來源與營運動力，透過的客戶服務經營客戶關係，達成良好的配合與合作。	• 採購實務與管理 • 客戶服務 • 社會公益 • 經營績效 • 人權	• 客戶滿意度調查（每年 1 次） • Zenitron Zone 增你強應用技術中心討論區（不定期） • 企業網站—產品諮詢及一般詢問（不定期）	• 2022 年客戶滿意度 89.2% • 客戶可於 Zenitron Zone 針對產品、技術提出疑問及討論，FAE 團隊會適時回覆 • 適時回覆網站諮詢

重大主題鑑別及排序

完成利害關係人議合後，便進入評估營運衝擊，及鑑別、檢驗、確立重大主題等階段；我們透過《永續議題之重大性評估問卷》進行標準化、量化的內部評估作業，鑑別並排序本報告書應優先揭露之 10 項重大主題，包含環境面主題 3 項、社會面主題 3 項，以及經濟面主題 4 項；並經公司治理主管、多位不同領域的高階主管與外部顧問專家共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，檢驗確認重大主題未有疏漏後，再接續報告書編製作業。由於本公司為第一年撰寫永續報告書，因此無重大主題變動情形。

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立「[利害關係人專區](#)」，並為利害關係人提供專屬的聯繫管道：kiki_chen@zenitron.com.tw，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

鑑別 重大主題	將《利害關係人關注議題問卷》及《永續議題之重大性評估問卷》所蒐得之結果進行等權分析後，依其量化數值進行排序，並訂定重大主題之門檻標準；2022 年共計鑑別出 10 項重大主題。
檢驗 重大主題	委請外部顧問共同檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。
確立 重大主題	增你強 2022 年所鑑別出之 10 項重大主題，確立後於本報告書中逐一揭露各重大主題之衝擊情形，及本公司相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

▼ 重大主題列表

序	重大主題（面向）	對增你強的意義與重要性	衝擊評估（潛在 / 實際）	價值鏈衝擊			溝通績效
				上游	增你強	下游	
1	客戶服務 （經濟 / 治理）	客戶是企業營運重要的基礎，客戶回饋是增你強精進客戶關係發展的重要管理方向，透過多重管道解決客戶需求，並建構完善的回應處理程序，以提升客戶的滿意度	正面： - 良好的顧客關係，可使公司維持穩定的營運 - 完善的處理程序，可提升客戶滿意度 負面： - 若無法了解客戶需求，將尚失訂單 - 無良好的產品與服務，將降低客戶需求	●		●	Chapter 3 供應鏈管理
2	社會公益 （社會）	增你強秉持著「共好」的理念，投注資源並關懷社會弱勢群體，增進社會和諧及公益，履行與承擔企業應盡之社會責任。	正面： - 回饋社會，提升對社會的實質幫助 - 與供應商一同參與活動，共進心力 負面：無	●	●		Chapter 6 社會關懷共好

序	重大主題（面向）	對增你強的意義與重要性	衝擊評估（潛在 / 實際）	價值鏈衝擊			溝通績效
				上游	增你強	下游	
3	經營績效 （經濟 / 治理）	穩健經營為企業重要的基礎，透過財務績效的管理以完善經濟績效的評估，經由股東、銀行的支持使增你強持續成長，持續提升市場競爭力，得以提供穩定的工作機會與良好服務創造更多價值。	正面： - 提升公司利潤收入 - 提升公司市場競爭力 - 創造更多工作機會 - 更多元的營運發展		●		Chapter 2 公司治理
4	採購實務與管理 （經濟 / 治理）	透過在地採購，以減少長途運輸的碳排放，並支持在地商業發展。持續推動鼓勵各單位使用環保節能設備，以減少碳排放。	正面： - 減少碳排放 - 支持在地發展 - 支持節能設備產品發展		●	●	Chapter 3 供應鏈管理
5	人才培育與招募 （社會）	員工是公司營運的重要基石，透過人才訓練的安排規劃，確保新進員工與資深員工均可因應產業環境變化具有專業技能，提升公司體質吸引人才加入。	正面： - 公司人才培育具有安排規劃，以吸引人加入 - 提供員工競爭力		●		Chapter 5 社會共融
6	供應鏈管理 （經濟 / 治理）	供應商為公司營運的重要合作夥伴，經由篩選與審核，評估具有共同合作理念的廠商予以合作，增你強透過影響力以落實永續發展的管理作為，使更多供應商關注 ESG 並加以落實。	正面： - 與供應商關注於永續議題，一同落實企業社會責任 - 具有更多的評量因子，降低供應商產生的營運風險		●	●	Chapter 3 供應鏈管理



序	重大主題（面向）	對增你強的意義與重要性	衝擊評估（潛在 / 實際）	價值鏈衝擊			溝通績效	
				上游	增你強	下游		
7	人權（社會）	企業關注社會上人權的運作，避免員工遭受不法侵害、歧視、性騷擾等。增你強透過持續配合政府法規，進行教育訓練與宣導強化員工知識，並修訂企業人權管理方針加以落實，打造友善包容職場環境。	正面： • 使員工遠離不法侵害、歧視、性騷擾，避免傷害發生 • 打造友善包容且安全的職場環境	負面： • 影響員工身心靈	●	●	●	Chapter 5 社會共融
8	能源與溫室氣體管理（環境）	企業有效控管能源使用，可降低日常營運的碳排放量，提升資源有效利用並進行環境的保護。	正面： • 降低公司能源使用量，可打造資源有效利用的環境並減少浪費	負面： • 若無進行管理，可能降低合作夥伴對企業之印象	●	●	●	Chapter 4 環境保護
9	職場平等與多元化（社會）	企業保障員工工作於良善的職場環境，展現員工多元組成並保障平等工作權，避免員工遭受不公平對待。增你強遵循政府法令、制定內部法規、不定期宣導以打造平等多元的職場環境。	正面： • 友善的工作環境，使員工受尊重，提升對企業的良好形象 • 提升員工的工作滿意度	負面： • 不友善的環境，會提升員工流動率，並減少優秀人才入職 • 影響員工身心靈	●	●	●	Chapter 5 社會共融
10	氣候變遷因應（環境）	氣候變遷是國內、外重要的關注議題，對企業的影響程度很高，經由檢視公司營運狀況，評估各類風險所產生的影響，以面對氣候變遷所受的正、負面衝擊，規劃實行相關政策。	正面： • 降低各類風險所影響的營運狀況，減少財務支出 • 提升公司營運中的轉型與投資機會	負面： • 無規劃氣候變遷因應措施，會增加公司對於國內外合作夥伴的負面形象，影響夥伴關係。	●	●	●	Chapter 4 環境保護

▼增你強 2022 年重大主題「客戶服務」之管理情形



客戶服務

對應 GRI 指標	自訂重大主題
連結之 SDGs	
政策或承諾	客戶關係為重要的營運基礎，透過了解客戶需求並建構完善的回應程序，持續提升客戶服務的品質及滿意程度。
指標及目標	目標：持續進行客戶滿意度的調查規劃。
有效性追蹤機制	- 客戶滿意度問卷調查 - 依 ISO 9001 系統建立管理機制
年度行動及措施	- 增你強於 2021 年導入 ISO 9001，開始每年實行客戶滿意度調查。 2022 年增你強客戶滿意度 89.2%。

▼增你強 2022 年重大主題「社會公益」之管理情形



社會公益

對應 GRI 指標	GRI 203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊
連結之 SDGs	
政策或承諾	秉持著「共好」的理念，積極從事慈善公益推動，持續參加環境保護，推行社區參與社會服務、保障消費者權益及人權，實行安全衛生與其他社會活動等，願履行與承擔企業應盡之社會責任。
指標及目標	短期目標： - 捐款支持各基金會、學校、協會、社福機構等，實行企業關懷並推行社會發展。 - 持續關懷弱勢族群進行愛心的捐助。 - 持續實行環境保護活動，守護生態環境。 - 鼓勵公司員工一同參與公益活動，認同永續發展的理念、共同實現社會良善的發展。 中長期目標： - 邀請更多供應商一同參與環境保護活動，發揮企業社會責任並為生態盡一份力。 - 作為各校師生與企業的交流平台，進行產學合作，舉辦講習、競賽與活動，以增進學術界與業界的互動。
有效性追蹤機制	持續與各社福機構與學校維持良善的合作關係，考量企業現有資源予以投入，以實現社會關懷的最大價值。
年度行動及措施	2022 年捐款至財團法人肝病防治學術基金會 30 萬元，肯定與鼓勵對於肝病研究的付出。 2022 年贊助桃園市大溪僑愛國小「太陽之愛合唱團」5 萬元，並邀請參加增你強 2022 年尾牙表演，用行動支持小朋友熱愛唱歌的心。 2022 年捐款社團法人數位人道協會 33 萬元，支持其以科技終結偏鄉健康問題的理念，為長年的醫療不平等與城鄉差距貢獻力量。 2022 年 3 月 12 日參加「減量・共享・愛地球聯盟」供應商聯合淨灘活動，總計 17 家供應商，67 人參與，共清除 1,339 公斤垃圾。

▼ 增你強 2022 年重大主題「經營績效」之管理情形



經營績效

對應 GRI 指標	GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	
連結之 SDGs		
政策或承諾	銷售政策： 1. 聚焦七大產品應用領域 2. 持續擴增產品線 3. 強化 FAE 技術支援與設計開發能力，聚焦解決方案銷售策略： 4. 與 IC Design House 合作開發新產品 5. 建立策略聯盟，增加產品代理機會	承諾： 本公司秉持貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，制訂完善的財務管理、稅務治理方針與風險管理，進而達成企業價值的提升，善盡企業社會責任，履行企業公民義務，以落實企業永續發展。
指標及目標	短期目標： • 持續掌握產品與市場定位，根據市場需求設置營運通路，就近服務客戶並提升營運規模。 • 持續延攬資深研發人員，建立專業的技術支援團隊，提供更多產品與解決方案，並協助客戶節省研發成本與時程。	中長期目標： • 穩固經營合作夥伴，保持良好合作及良善關係 • 設立穩健的財務結構，滿足上游供應商與下游客戶不同的付款條件與庫存管理要求。
有效性追蹤機制	• 透過公司的銷售政策及競爭優勢，進行公司資源的有效配置與營運方針。 • 本公司為展現財務與稅務相關治理，透過法令遵循、資訊透明、商業實質、誠信溝通、風險管理等五大行為守則成為治理方針，建立穩健的財務結構。	
年度行動及措施	• 2022 年合併營收新臺幣 40,022,922,000 元、稅後淨利新臺幣 714,572,000 元、每股盈餘達 3.30 元。 • 2022 年納稅總額約新臺幣 8.43 億元，佔營收比率 6%。 • 2022 年 11 月 30 日於新加坡榮獲 Vishay 頒發 2022 年度 Asia Golden Partner 獎項。 • 經天下雜誌統計為 2022 年半導體盛世企業 100 強中排名第 29 名。	

▼ 增你強 2022 年重大主題「採購實務與管理」之管理情形



採購實務與管理

對應 GRI 指標	GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例
連結之 SDGs	
政策或承諾	庶務採購方面盡量實行在地採購以減少長途運輸的碳排，並支持在地商業發展，未來將持續規劃並設定具體目標。
指標及目標	目標：持續保持在地採購占總庶務採購支出比例 100% 水準。
有效性追蹤機制	• 永續發展實務守則 • 採購合約
年度行動及措施	2022 年在地的庶務採購金額達新臺幣 13,509 仟元，占庶務採購總支出比例約 100%。

▼ 增你強 2022 年重大主題「人才培育與招募」之管理情形



人才培育與招募

對應 GRI 指標	GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 GRI 404-2 提升員工職能及過度協助方案 GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	
連結之 SDGs		
政策或承諾	公司透過內外部教育訓練管理辦法，確保新進員工與資深員工皆有相對應的栽培與訓練，同時因應環境與產業變化所需具備的新技能，提供外部訓練機會與補助，期望提升公司體質及吸引人才加入。 此外，透過梳理公司規章辦法、盤點內部人才缺口、對應公司願景使命的核心價值，以修訂辦法內容並加入激勵條件，給予員工正向激勵的學習環境並加強學習動機。	
指標及目標	持續性目標： - 持續以實體教學、線上學習影片、線上授課等多元化學習平台，精進公司在人才上的培訓。 - 持續鼓勵員工提出申請參與外部訓練課程，審核通過由公司全額補助。 - 梳理現有規章辦法，逐步汰舊補強；重新界定公司永續經營的願景、使命、價值觀並進行宣導。	中長期目標： - 在政府法規規範下，修訂公司內部規章制度與管理辦法。 - 持續依循內部管理辦法進行溝通、宣導及相關離退作業。 - 持續修訂績效評核作業，以建立公平的人才培育制度。 - 每年完善員工學習地圖、舉辦系列主題活動與課程，進行內外部宣傳，提升員工參與感並理解公司永續經營方向。 - 達成企業永續經營目標。
有效性追蹤機制	- 教學滿意度回饋機制 - 外部受訓課程審核機制 - 每半年進行績效評核作業，並將考核結果連結人力資源管理作業 - 人才培育發展地圖	
年度行動及措施	2022 年度本公司實施內外部教育訓練總時數達 1,282 小時，共計 444 人次接受訓練，投入培訓經費為 85,957 元。 2022 年績效評核員工人數比例達 89%，公司定期每年進行晉升提報，並經公司高階主管與人評會評核後，決定當年度晉升 / 晉等名單，完成晉升程序。	

▼ 增你強 2022 年重大主題「供應鏈管理」之管理情形



供應鏈管理

對應 GRI 指標	自訂重大主題
連結之 SDGs	 
政策或承諾	供應商為本公司重要的合作夥伴，致力與供應商維持長期合作關係。
指標及目標	目標：與供應商共同落實永續發展善盡企業社會責任，建立穩定發展基礎。
有效性追蹤機制	- 客戶評估內容例舉如下： ➡ 供應商永續管理問卷調查 ➡ 供應商稽核 ➡ 供應鏈員工申訴管道 - ISO 9001 品質管理系統
年度行動及措施	- 每年會由廠商客戶重新評估供應商現況，截至 2022 年皆通過評估。 - 除外部廠商客戶的供應商評估外，公司內部亦有規劃內部稽核、內控制度。 - ISO 9001 持續於 2022 年度合格通過，後續持續依 ISO 標準嚴謹遵守及進行內部追蹤管理。

▼ 增你強 2022 年重大主題「人權」之管理情形



人權

對應 GRI 指標	GRI 406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動 GRI 408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險 GRI 409-1 具強迫和強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商
連結之 SDGs	
政策或承諾	遵循國際人權規範，並避免不法侵害、性騷擾及歧視等危害人權情事之發生，打造友善包容職場。
指標及目標	短期目標 - 持續配合政府法令規範，進行企業管理政策實施。 中長期目標 - 進行相關宣導並安排教育訓練，以強化同仁對於人權的認知與知識。 - 修訂企業人權方針並落實宣導。
有效性追蹤機制	- 依循政府法規與政令規範以實行企業營運。 - 定期檢視公司是否符合國際法規規範、是否有危害人權事情發生、是否打造友善包容職場環境。
年度行動及措施	2022 年，增你強皆無發生使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事，並對於相關議題零容忍。 - 每季定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。

▼ 增你強 2022 年重大主題「能源與溫室氣體管理」之管理情形



能源與溫室氣體管理

對應 GRI 指標	GRI 302-1 組織內部的能源消耗量 GRI 302-3 能源密集度 GRI 305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放 GRI 305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放 GRI 305-4 溫室氣體排放強度
連結之 SDGs	 
政策或承諾	本公司溫室氣體主要排放源為外購電力及公務車輛汽油，為發展企業社會責任及響應聯合國 ESG 永續發展目標，計畫於日常營運中具體落實「節能、環保、愛地球」之環境保護及能源節能措施。
指標及目標	短期目標：溫室氣體排放量較基準年減量 1~2%。
有效性追蹤機制	減量改善計畫： 1. 推行節約能源政策並提醒員工，下班隨手關燈、關電腦、空調…等，減少能源浪費。 2. 定期檢討各樓層電力契約容量、空調分區、照明迴路，強化能源利用效率。 3. 辦公區域室溫控管於 26°C，降低空調主機負載，減少外購電力消耗。 4. 計畫導入 AI 智能空調節能系統，增加冷房效率，節省用電。 5. 逐年更換汽燃油交通工具為油電車輛或電動車，安裝充電樁有效降低燃料溫室氣體排放量。 6. 推動綠建築，節省空調、照明、消防等設備用電，節省碳排放。
年度行動及措施	2022 年能源消耗總量為 5,171.335 十億焦耳 (GJ)，外購電力部分因更換 LED 燈具，年減 2.4%。

▼ 增你強 2022 年重大主題「職場平等與多元化」之管理情形



職場平等與多元化

對應 GRI 指標	GRI 202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 GRI 405-1 治理單位與員工的多元化 GRI 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率
連結之 SDGs	
政策或承諾	符合政府法規規範並落實於企業營運過程，展現員工多元組成並保障工作權平等。
指標及目標	短期目標 - 持續配合政府法令規範，進行企業人力資源的管理與公司政策方針。 - 持續安排公司人資人員教育訓練，以檢視並推行公司管理運作。 中長期目標 - 修訂企業職場平等與多元化方針並落實宣導。
有效性追蹤機制	- 依循政府法規與政令規範以實行企業營運。 - 定期檢視公司員工的多元與職場平等程度。
年度行動及措施	2022 年度男性員工比例為 48.1%，女性員工比例為 52%。 50 歲以上中高齡工作者占總員工人數比例為 8.9%。 - 依循政府法規聘僱 5 位身心障礙員工，占員工總數 1.4%，符合法定額度 (5 位) 標準。 2022 年基層人員平均標準薪資與當地最低薪資的比率，男性與女性比例為 1.75：1.7。 2022 年度本公司臺灣地區平均調薪幅度約為 3.0%，不含高階經理人之員工男女基本薪資加薪酬的比率為 1.14：1。

▼ 增你強 2022 年重大主題「氣候變遷因應」之管理情形



氣候變遷因應

對應 GRI 指標	自訂重大主題
連結之 SDGs	
政策或承諾	本公司溫室氣體主要排放源為外購電力及公務車輛汽油，為發展企業社會責任及響應聯合國 ESG 永續發展目標，計畫於日常營運中具體落實「節能、環保、愛地球」之環境保護及能源節能措施，故擬定方法減少外購電力及公務車輛汽油使用。
指標及目標	持續性目標：以 2022 年為基準年，溫室氣體排放量較基準年減量 1~2% 之目標。
有效性追蹤機制	全集團內部溫室氣體盤查
年度行動及措施	2022 年，增你強的溫室氣體排放情形為：範疇一排放為 85.20 公噸；範疇二排放 564.63 公噸；共計 649.8 公噸。整體而言，2022 年總溫室氣體排放量年減量為 4.1 公噸，年減率為 0.63%。



1 關於我們



關於增你強

永續承諾及策略

業務項目

公司競爭優勢

經營績效

稅務方針、治理與風險管理

外部參與

關於增你強

增你強股份有限公司由周友義先生創辦於 1982 年 10 月，為台灣半導體零組件通路商的早期先驅之一。營運據點以大中華地區為主。銷售與服務產業橫跨電源供應管理、網路通訊、消費性電子、工業電腦、汽車工業、AIoT 智慧物聯網、家用電子、零售通路等多元領域。隨著末端消費環境演進，電子產品的開發種類日趨多樣化、複雜化與創意化，周友義先生預見未來趨勢的發展，超越傳統元件通路商「買」與「賣」的角色定位，致力以「技術領先的加值通路商」的目標努力。

除了元件產品的銷售外，增你強為客戶提供整體解決方案（Turnkey Solution）與參考設計服務，協助客戶整合資源，降低研發時間與成本，讓產品能快速在市場推出。目前，增你強在電源管理、網通、PC 及其週邊等均有豐富的經驗與成功案例。

為擴大市場版圖，增你強在 2005 年 12 月 31 日將正達國際併入增你強集團，取得以 SanDisk 與 Cypress（於 2020 年已併入 Infineon）為主的代理線，強化在資訊、通訊與消費性電子市場的競爭力，並透過此合併跨足零售通路。結合雙方在上游端元件與消費端記憶體等多元化產品線，將有助於市場擴增，並提供更多解決方案。

增你強於 2002 年 8 月在台灣證券交易所掛牌上市（台股代號：3028），大中華地區營運據點近 20 個。

獲獎紀錄

增你強於產業中具有競爭力，經天下雜誌統計為 2022 年半導體盛世企業 100 強中排名第 29 名；2021 年 2,000 大企業調查中服務業排名中第 43 名；除此之外，透過與合作夥伴間的良好合作及良善關係，獲得多項合作夥伴獎項殊榮，例如：EE Times 出版集團 ASPENCORE 於 2021 年予以的優秀技術支援分銷商獎項殊榮，此外增你強為 Vishay 大中華區重要合作夥伴，屢獲 Vishay 的肯定，2022 年 11 月 30 日於新加坡榮獲 Vishay 頒發 2022 年度 Asia Golden Partner 獎項。



獲獎紀錄

2022



Diodes

Best Distributor Award



Vishay

Asia Golden Partners Award



天下雜誌

< 半導體盛世企業 100 強 >
排名第 29 名



天下雜誌

<2022 二千大企業調查>
服務業 排名第 46 名

2021



Microchip

TSS Progress Award



PChome

最佳合作夥伴獎



盟創科技

最佳策略夥伴獎



天下雜誌

< 2021 二千大企業調查 >
服務業 排名第 43 名



EE Times 出版集團
ASPENCORE

< 優秀技術支援分銷商 >
獎項殊榮

2020



Infineon

Greater China PSS Award



Microchip

Partnership Award



ROHM

業績金額貢獻
第一名



Western Digital

中國區年度傑出
總代理獎



亞旭電腦

優秀供應商



天下雜誌

<2020 二千大企業調查>
服務業 排名第 52 名



EE Times 出版集團
ASPENCORE

< 五大技術支援分銷商 >
獎項殊榮

全球營運據點

本公司目前於市場的主要產品與服務之銷售（提供）範圍以大中華地區為主，臺灣以臺北為總公司，並在新竹、臺中與高雄設立業務單位以就近服務客戶。在高度成長的中國大陸市場，增你強在香港、華南、華東、華北、與西南均設有營業據點及物流中心。

▼ 增你強基本資訊

公司名稱	增你強股份有限公司
設立日期	1982 年 10 月 6 日
總部位置	臺北市內湖區新湖二路 250 巷 8 號
全球員工人數	760 人
實收資本額	新台幣 21.8 億（2022/12/31）
產品與服務	技術導向加值型半導體零組件通路商
營業額	新臺幣 400 億（2022 年合併營收）

▼ 增你強全球營運據點



▼ 增你強產品近 3 年銷售情形與市場概況（幣別：新臺幣）

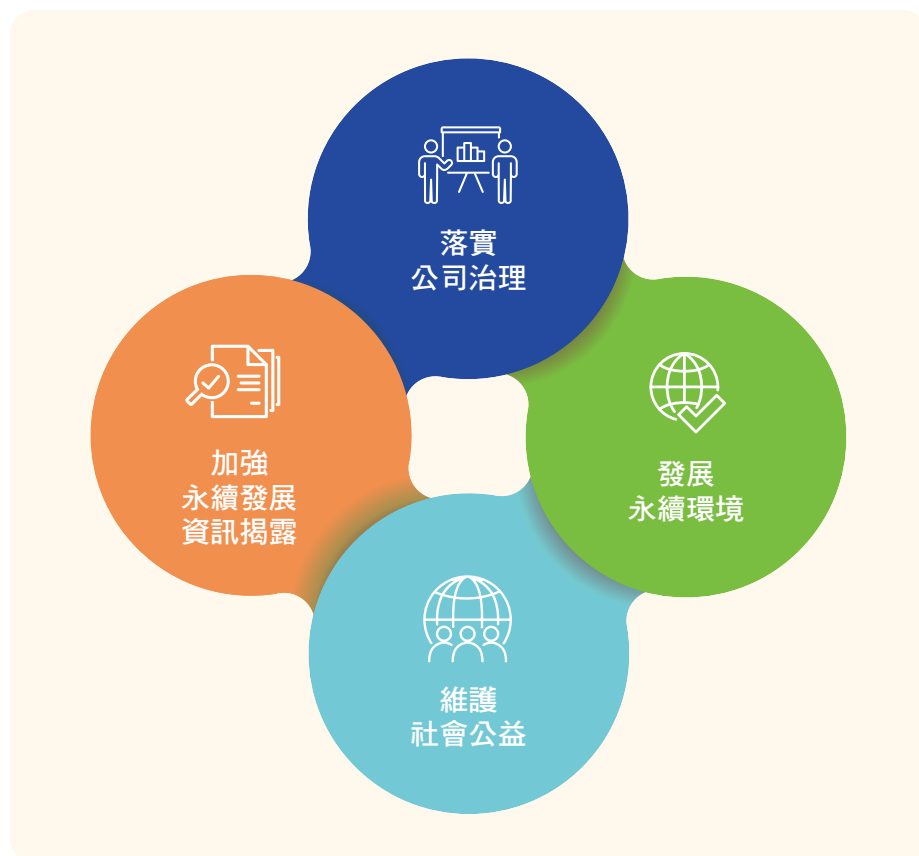
主要產品類別	2020 年		2021 年		2022 年	
	銷售額（仟元）	佔比（%）	銷售額（仟元）	佔比（%）	銷售額（仟元）	佔比（%）
記憶卡	11,904,476	34.60%	12,042,372	28.64%	9,440,228	23.59%
線性積體電路	6,419,802	18.66%	9,384,674	22.32%	9,084,739	22.70%
邏輯及特定應用積體電路	3,472,390	10.10%	5,311,822	12.64%	5,908,172	14.76%
功率場效應電晶體	3,454,197	10.04%	4,701,196	11.18%	4,944,015	12.35%
數位積體電路	2,986,180	8.68%	2,833,623	6.74%	2,556,357	6.39%
二極體	1,278,804	3.72%	1,425,878	3.39%	1,473,707	3.68%
被動元件	557,833	1.62%	630,507	1.50%	580,307	1.45%
電晶體	392,448	1.14%	467,467	1.11%	493,690	1.23%
模組及其他	3,935,039	11.44%	5,247,187	12.48%	5,541,707	13.85%
合計	34,401,169	100%	42,044,726	100%	40,022,922	100%



永續承諾及策略

本公司履行永續發展，應注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動。

本公司對於永續發展之實踐，宜依下列原則為之：



本公司應遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。

對於危害勞工權益之情事，公司應提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。申訴管道應簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴予以妥適之回應。

本公司已訂定公司《[永續發展實務守則](#)》，於永續發展之實踐原則包含落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強永續發展資訊揭露，並經 2015 年 3 月 23 日董事會決議通過在案，其運作情形與所訂之守則無重大差異，相關經營及治理等精神皆遵守此守則的規範，並將相關規範揭露於本公司網站及公開資訊觀測站中。

本公司由公司治理主管擔任總召集人，與多位不同領域的高階主管共同檢視及推動企業永續發展之目標及計劃，並定期向董事會報告處理情形；董事會會針對提出之目標及計劃評估其可能性及可行性，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。期望從事企業經營之同時，積極實踐企業社會責任，以符合平衡環境，社會及公司治理發展之國際趨勢，並透過企業公民擔當，提昇國家經濟貢獻，改善員工、社區及社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。



業務項目

增你強為台灣專業的半導體零組件通路商，在精銳團隊的經營下，以優異的製造、創新能力持續促進公司永續發展。為不負所有利害關係人的期待，全體同仁更嚴謹的秉持誠信、務實的原則共同完成組織目標，以更加優異的品質陸續獲得國際品質系統驗證，目前已成為全國領導廠商。

除深耕半導體零組件領域外，增你強更跨足銷售與服務產業，橫跨電源供應管理、網路通訊、消費性電子、工業電腦、汽車工業、AIoT 智慧物聯網、家用電子、零售通路等多元領域。同時因應業務擴充，亦積極建構完整行銷通路與運籌管理；加強人員專業訓練，以提高產品技術支援及售後服務水準。

增你強公司的代理產品線，依產品類別及應用市場有：資訊科技（IT）、手持式（Handheld）、電信網通（Telecom and Networking）、消費電子（Consumer）、車用電子（Automotive）、電源（Power Supply）、工業電子（Industrial Electronics）等項目；3C 資訊產品類的則有 FLUX、SanDisk、WD 等品牌項目。

▼增你強提供下列解決方案

方案	名稱
IoT 解決方案	傳感器勳章模塊 Zenitron Sensor Medal Module
家電解決方案	Zenitron Sensor less field oriented control (FOC) motor drive evaluation board
	Zenitron D 類藍牙揚聲器 60W
	Zenitron 100W Hair Dry 110,000RPM 3 Phase BLDC Control
	綠色照明解決方案（CCFL, CPFL, HCFL, LED）
	RGB 混光照明解決方案
	DALI / MDX512 方案

方案	名稱
通訊解決方案	Zenitron AC DC PoE Module 60W
	Zenitron DC-DC PoE Module 30W
	汽車電子 Telematics 解決方案
	家用 / 企業用網通設備解決方案
	2016 ROHM 主推方案—結合電力自由化服務和智慧電錶的「Wi-SUN」通訊
電源管理解決方案	AC Adapter 解決方案
	CCFL Inverter 解決方案
	LED Driver 解決方案
	無線充電器解決方案
	2013 COMPUTEX-DIODES 電源管理主推方案
	2013 COMPUTEX-IR 音響音訊系統主推方案
	2013 COMPUTEX-ROHM 車用電源 IC 主推方案
周邊 / 人機介面解決方案	電容式觸控介面解決方案
	電腦 HID 輸入介面方案
視訊解決方案	Digital LCD TV（ATSC & DVB）解決方案
馬達控制解決方案	直流無刷馬達控制解決方案
IT 解決方案	Server

面臨電子產業日益激烈的競爭，增你強致力成為「應用設計解決方案加值型供應商」，加強自身的研發能力，跳脫傳統零組件的買賣，提供客戶整體解決方案，加速客戶的產品上市時程，創造增你強不可取代的價值。為搭配以解決方案為主軸的銷售模式，公司除整合既有的行銷業務團隊，更致力培養 FAE 和研發設計人員。除了聚焦整合既有代理線產品，也設立市場開發處積極尋求新代理線，強化各解決方案的競爭力。2022 年營運過程中重要的銷售政策包含以下五項：

1 聚焦七大產品應用領域

面臨電子產業日益激烈的競爭，增你強致力成為「應用設計解決方案加值型供應商」，加強自身的研發能力，跳脫傳統零組件的買賣，提供客戶整體解決方案，加速客戶的產品上市時程，創造增你強不可取代的價值。為搭配以解決方案為主軸的銷售模式，公司除整合既有的行銷業務團隊，更致力培養 FAE 和研發設計人員。目前在應用設計解決方案的耕耘已逐步展現成效，在「手持裝置」、「電腦與周邊」、「電源管理」、「消費性電子」、「通訊與網絡」、「工業電源」、「汽車電子」等七大領域均有具體的方案內容。除了聚焦整合既有代理線產品，也設立市場開發處積極尋求新代理線，強化各解決方案的競爭力。

2 持續擴增產品線

因應新冠肺炎疫情時代新常態生活，降低人員流動、接觸需求，將進一步催化物聯網科技技術發展，其中以用於生產製造、醫療監控以及服務接待的相關物聯網裝置為主要成長動能。相關物聯網裝置將視使用者、環境的不同而整合其所需的 AI 運算、影像辨識、高速傳輸等硬體搭配；相關的功能對於相關半導體的處理效能，網通整合、以及耗電量而有更高要求。因此無論從上游的晶片至下游的最終產品，汽車電子、工業控制、雲端大數據、5G 傳輸、資料中心及人工智慧將是未來發展重點。本公司亦著重重點之應用並擴增代理產品線，以其能提供更優質的服務。

3 強化 FAE 技術支援與設計開發能力，聚焦解決方案銷售策略

成為「技術領先的加值通路商」為本公司的經營策略。因此掌握新技術與培養專業研發人才，開發高品質的應用設計解決方案，為公司人才培育的重要目標。解決方案的提供，除可減低客戶研發成本與時間外，亦能培養客戶忠誠度，拉大與競爭對手的差距。在另一方面，自有技術的養成，有助於公司爭取新產品代理權，強化產品線競爭實力。

4 與 IC Design House 合作開發新產品

半導體零組件通路商為上游 IC Design House 與下游系統廠的橋樑，能夠掌握第一手市場資訊，提供上游供應商在產品研發與市場行銷的參考。本公司與國內外 IC Design House 建立更進一步的合作夥伴關係，主動積極參與新產品的開發，並透過公司通路銷售，創造雙贏。

5 建立策略聯盟，增加產品代理機會

公司也不斷尋求新市場商機，增加競爭優勢。長期而言，本公司之發展重點仍將以半導體零組件通路為主要核心，未來將以本業為主，延伸投資電子通路相關事業，透過轉投資上游 IC Design House 或與同業策略聯盟，掌握科技與半導體產業脈動，增加產品代理機會，創造營收成長與獲利來源，並擴大零組件通路業對上中下游相關廠商的服務深度。

公司競爭優勢



明確的產品與市場定位



完整的行銷組織與營運通路規模



資深的技術支援團隊



精確有效率的物料與全球運籌管理系統



穩固經營的客戶與供應商關係



穩健的財務結構

1. 明確的產品與市場定位

40 年代理半導體零組件的豐富經驗，增你強專注核心本業的經營，不僅充份掌握各產業的脈動與趨勢發展，也能針對客戶產品研發設計需求，提供軟 / 硬體技術諮詢，結合完整的代理線與 FAE 技術支援，提供客戶全方位的解決方案（Total Solution）與一站式購物（One-stop shopping）的專業服務，協助客戶加速上市時間（Time to market）。

2. 完整的行銷組織與營運通路規模

隨著大中華地區經濟規模的成形，增你強除了在台北、新竹、台中、高雄設置營運據點外，為了便利客戶兩岸三地的營運需求，近年來在中國大陸的主要地區均已設置據點，就近服務客戶。

3. 資深的技術支援團隊

增你強認為 IC 通路商，不只是「買」與「賣」，其核心競爭價值為對客戶的技術提供支援服務。特別是消費性電子產品普及化後，不僅加速產品生命週期，在產品功能走向多元化之際，零件與零件的整合技術門檻也越來越高，更突顯通路商提供技術加值服務的重要性。

增你強延攬許多資深研發人員，發展多樣化整體解決方案，以協助客戶節省研發成本與時程，加速上市的時間，未來更希望能以技術領導業務，提供更多的產品與解決方案組合，協助客戶贏在機先。

4. 精確有效率的物料與全球運籌管理系統

台灣是全球半導體供應鏈中重要的一環，在產業走向國際分工之際，通路商精確的運籌管理與物流系統，不僅是其核心價值所在，更是協助專業委託代工（OEM）／原廠委託設計（ODM）客戶能否掌握商機，提升效率的關鍵。為因應快速變遷的市場，增你強在兩岸兩地導入 ERP 系統，並與多家客戶建構 B2B 系統，以有效縮短客戶採購與進貨時程，並且針對主要客戶提供 Virtual Hub、On-site Hub 及境外保稅倉等服務，以達到及時制度（Just-In-Time）和接單生產（Built To Order）等精確備料與即時進出貨的目標，充份發揮通路商在供應鏈的調節功能。

5. 穩固經營的客戶與供應商關係

穩固經營的客戶與代理原廠關係，是增你強不斷成長中最重要的資產。「服務優先」與「共存共榮」是增你強服務客戶的基本信念，透過產品買賣與技術支援服務，協助客戶迅速推出具有競爭力的產品。在供應商部份，增你強秉持「產銷分工」與「共創成長」的理念，除了拓展市場，並提供原廠市場情報分析與產品開發建議，多次榮獲原廠頒發亞太地區最佳代理商的肯定，良好的互動奠定與原廠長期的合作關係。

6. 穩健的財務結構

資金管理是 IC 零件通路商非常重要的課題。滿足上游供應商與下游客戶間不同的付款條件與庫存管理要求，並控管當中的風險，是增你強能在 IC 通路業永續經營的關鍵。



經營績效

▼ 增你強近 3 年合併綜合損益表（單位：除每股盈餘、現金股利之單位為新臺幣元，其餘皆為新臺幣仟元）

會計項目	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	34,401,169	42,044,726	40,022,922
營業成本	(32,779,983)	(39,557,880)	(37,297,722)
營業毛利	1,621,186	2,486,846	2,725,200
營業費用	(1,194,209)	(1,422,667)	(1,510,412)
營業淨利	426,977	1,064,179	1,214,788
營業外收入及支出	128,079	16,596	(308,109)
稅前淨利	555,056	1,080,775	906,679
所得稅費用	(83,031)	(203,065)	(192,107)
本期淨利	472,025	877,710	714,572
其他綜合損益（稅後淨額）	137,725	(58,488)	134,442
綜合損益總額	609,750	819,222	849,014
淨利歸屬於母公司業主	472,025	877,710	714,572
綜合損益歸屬於母公司業主	609,750	819,222	849,014
每股盈餘	2.21	4.10	3.30
現金股利 ^{註 1}	1.9	3.5	3

註 1：以盈餘年度為基準。

▼ 增你強近 3 年經營績效摘要（單位：新臺幣仟元）

主要指標	2020 年	2021 年	2022 年
銷貨收入淨額	34,401,169	42,044,726	40,022,922
母公司淨利	472,025	877,710	714,572
現金股利 ^{註 2}	213,900	406,300	748,387
所得稅費用	83,031	203,065	192,107
員工薪資及福利費用	724,319	898,910	977,973

註 2：以發放年度為基準。

稅務方針、治理與風險管理

本公司秉持著貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定稅務治理政策及移轉訂價政策，建立健全的稅務管理制度與稅務治理文化，制定即時迅速的處理程序。本公司訂定以下稅務治理政策，進而達到企業價值再提升，善盡本公司企業社會責任，履行企業公民義務，落實企業永續發展。

稅務治理相關組織及權責

稅務治理相關組織及權責如下：

1. 財務長

財務長為本公司建立有效稅務風險管理機制之最高決策者，依整體營運策略及經營環境，核定整體之稅務治理政策，以確保稅務管理機制之有效運作。

2. 稅務管理單位

稅務管理單位為會計部，並定期彙報財務長稅務相關管理情形。

稅務治理方針、管控與風險管理

本公司之稅務治理以透明公開、遵循法令為基礎，秉持之稅務政策及行為守則如下：

1. 法令遵循

- 日常稅務行政與管理由會計團隊執行，遵循各營運據點之當地稅務法規及立法精神，並符合國際租稅準則之規範，同時透過外部稅務諮詢機構提供的專業服務，正確計算稅務於法定期限內申報繳納，善盡納稅義務。

2. 資訊透明

- 確保稅務報告資訊透明化，例如依規定向稅務機關提交國別報告、集團主檔報告及移轉訂價報告。
- 確保與決策相關租稅評估係經具備適切資格及經驗之專業內部稅務團隊及外部專家共同參與。
- 使用合法且透明之租稅獎勵政策，不使用違反法律精神之方式享有租稅減免。

3. 商業實質

- 企業架構及交易符合商業實質，不使用意圖規避稅負之稅務架構，不移轉利潤至低稅率地區進行避稅。
- 關係人交易應遵守常規交易原則，並致力遵循各營運地區稅務法規之移轉訂價規範，於價值創造地區履行納稅義務。
- 基於互信、資訊透明及法規遵循三大層面，與稅務機關以誠實、正直、尊重、公平的方式互動，並主動提出重大性稅務議題，協助改善稅務環境與制度。

4. 誠信溝通

- 關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布之移轉訂價原則，以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案（BEPS）相關規範。
- 與各營運地區稅務機關建立互信及誠實溝通關係，提供產業實務觀點及專業見解，協助改善稅務環境與制度。

5. 風險管理

建立穩固之稅務風險控管架構及組織文化，並同時考量本公司整體稅負最適化、風險控管及永續價值之影響，審慎評估稅務風險及因應措施。

與稅務相關議題利害關係人之溝通方針

本公司之主要利害關係人為政府之稅務機關，稅務申報繳納作業皆依各國相關法令規定辦理，於日常作業過程中如有適用法令不明之處，會直接或間接與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。

為展現本公司於稅務治理方針之透明性，針對其他利害關係人，如股東與投資人等，也會於股東會中回應利害關係人關注之稅務方面資訊。

近三年依國別區分實際繳納稅額速覽

本公司 2022 年全球納稅金額為新台幣 8.43 億，包括營利事業所得稅及各類相關稅捐。因台灣為主要營運地區，在台灣繳納金額佔全球納稅款 94%。

▼ 增你強近 3 年實際繳納稅額

年度	納稅總金額（新台幣）	台灣（占比）	其他地區（占比）
2020 年	4.18 億	92.8%	7.2%
2021 年	6.13 億	90.4%	9.6%
2022 年	8.43 億	94.0%	6.0%

外部參與

外部倡議

本公司長期以來對於 ESG、CSR 議題多有關注，除遵守法規外，也響應相關國際倡議並內化至公司組織規範中。

▼ 增你強支持的國際倡議

ESG

1. 聯合國 17 項永續發展目標（SDGs），倡議整合社會、經濟和環境三面向的永續性指標，與全球共同努力邁向永續。
2. 聯合國全球盟約（Global Compact），倡導從人權、勞工、環境、反貪腐關注組織發展，永續治理。

環境面

1. 氣候變遷相關財務揭露（TCFD），協助投資者與決策者瞭解組織氣候相關風險、機會與財務影響，以利組織克服轉型挑戰

社會面

1. 聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）
2. 國際勞工組織（International Labour Organization, ILO），持續改善同仁的工作條件與生活條件，並保障其應有權利。
3. 社會責任標準（Social Accountability 8000, SA 8000），確保供應鏈夥伴的人權、環境與道德皆符合國際標準行為規範
4. 責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA），確保供應鏈夥伴能提供安全的工作環境，且勞工皆能受到尊重對待。
5. 責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI），拒絕使用衝突礦產。

治理面

1. 聯合國反貪腐公約（United Nations Convention against Corruption, UNCAC），建構預防及零貪腐健全治理體系。

公協會資格

▼ 具重要參與作用之公協會組織

項次	組織名稱	會員資格
1	台北市電子零件商業同業公會	會員
2	台北市電腦商業同業公會	會員



2 公司治理



治理結構

功能性委員會

誠信經營

法規遵循

風險管理

治理結構

政策承諾

增你強致力於建立良好之公司治理制度，除遵守各項法令規章外，我們積極落實以下各項原則：



建置有效的公司
治理架構



保障股東權益



強化董事會職能



強化審計委員會
功能



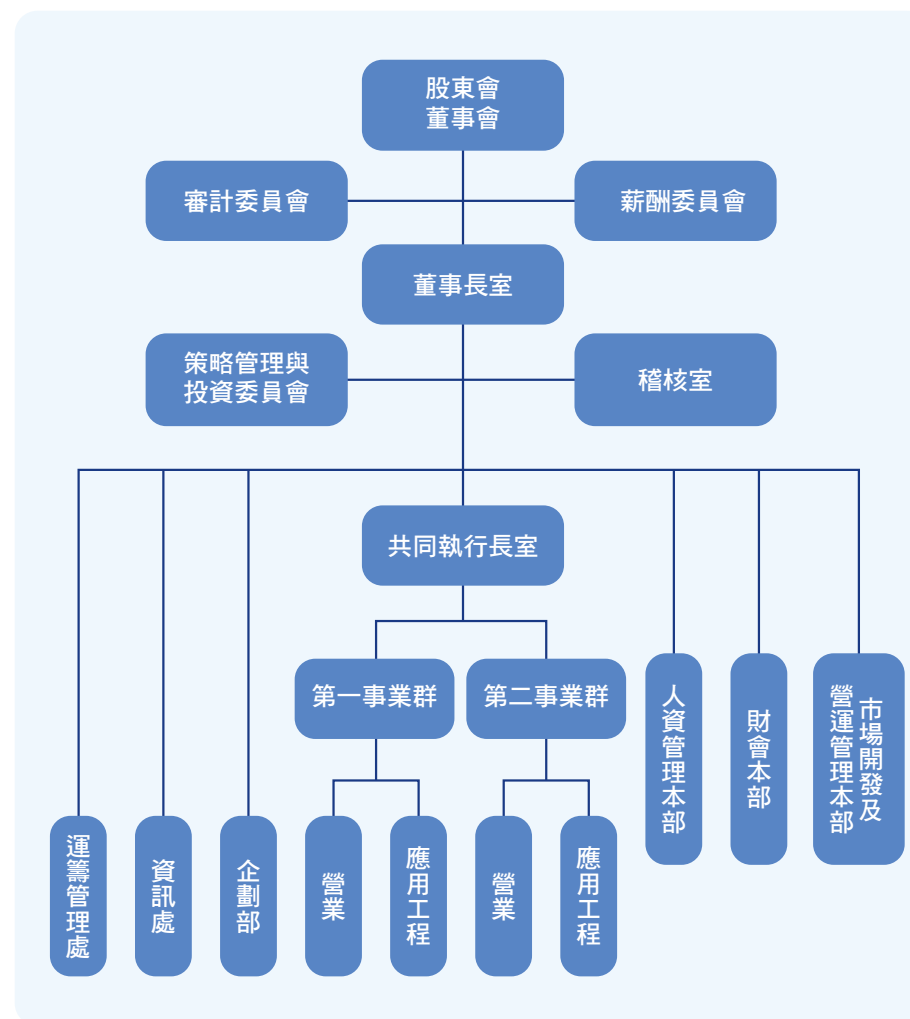
尊重利害關係人
權益



提昇資訊透明度

為落實治理，促使董事會發揮應有職能，以維護投資人權益，本公司已於 2021 年 3 月 22 日董事會決議通過委任財務長尤淑儀為公司治理主管乙職，其具備從事公開發行之公司財務主管達三年以上之經驗，並依法令規定進行專業進修。主要職責包含，「依法辦理董事會及協助股東會相關事宜，並協助提供董事執行業務所需之資料」、「協助董事就任及持續進修」、「協助董事遵循法令」、「建立及落實與公司治理相關之各項政策措施並推動公司治理評鑑」、「其他依公司章程或契約所訂定之事項」，以落實公司重大資訊的即時揭露且強化董事會運作效率，協助召集多方單位之溝通會議並檢視公司治理評鑑情形及因應措施。

▼ 增你強組織架構



註：欲瞭解更多公司治理架構與各部門業務執掌，請詳本公司《111 年度年報》。

本公司致力實現永續發展，並在符合 ESG 發展的方向上，持續展現對經濟治理、人權與人文、環境保育的關懷，我們依照臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定之《上市上櫃公司永續發展實務守則》，制定符合永續發展的《永續發展實務守則》，實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標。

經由公開揭露永續發展相關資訊，包含董事會決議通過之政策、制度、管理方針及具體計畫；落實永續發展對公司營運與財務的風險；公司所擬定推動目標與實施績效；利害關係人的關注議題及重大議題揭露等相關資訊，透過充分揭露具有攸關性及可靠性的永續發展相關資訊以提升資訊透明，並提供利害關係人完善的資訊以進行有效的溝通。

此外，本公司恪守全球各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭露之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，請參閱本公司官網。

董事會組成

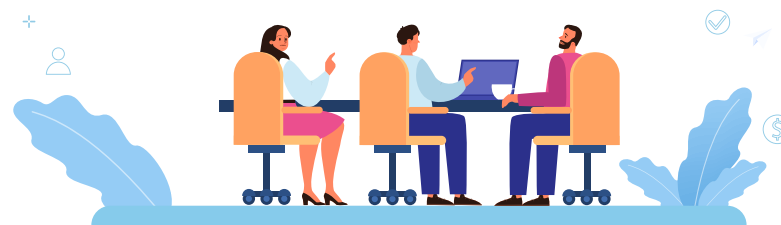
增你強最高治理單位為董事會，就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定 5 人以上之適當董事席次，本屆董事會共有 10 席董事，其中 3 席為獨立董事，席次占比 30%。本屆董事會於 2021 年 7 月改選，任期自 2021 年 7 月至 2024 年 7 月屆滿。

董事會成員普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，並持續廣納不同性別、年齡、弱勢族群的聲音。本屆董事會成員年齡分布平均，50 歲以下有 2 席，51 至 60 歲有 2 席、61 至 70 歲有 3 席、71 至 80 歲有 2 席、81 至 90 歲有 1 席；預期未來於 2023 年 6 月增選 1 名女性獨立董事，期望能持續推動董事會邁向年

輕化及性別多元化，以促進董事會思考面向多元化、降低企業整體營運風險。詳細董事會成員資料請參閱本公司《[111 年度年報](#)》之「董事 (含獨立董事) 資料」。

2022 年增你強董事會共計召開 4 次董事會議，平均至少每 3 個月召開一次，年度全體董事平均出席率達 97.5%。董事會議以審核企業經營績效、討論重點 ESG 策略及關鍵重大事件（如證券交易法第 14 條之 3 所列事項等）為主，同時指派、確認相關事項之權責單位，並於後續會議持續追蹤、監督實際進度與處理情形。2022 年，董事會共計針對 3 件 ESG 策略議題、6 件證券交易法第 14 條之 3 所列相關議題等關鍵重大事件進行溝通，請參閱本公司《[111 年度年報](#)》之「董事會運作情形」。

職稱	姓名	性別	2022 年會議出席次數
董事長	周友義	男	4
副董事長	陳信義	男	4
董事	法人董事代表人：周俊光	男	4
董事	法人董事代表人：周俊賢	男	4
董事	葉律昌	男	4
董事	謝世富	男	4
董事	方義雄	男	4
獨立董事	許瑞茂	男	4
獨立董事	劉鈞	男	3
獨立董事	廖福隆	男	4



董事會提名遴選

增你強於 2021 年 3 月 22 日董事會通過於 2021 年股東常會中改選 10 名董事（含 3 名獨立董事），並經全體出席董事同意通過提名周友義、陳信義、佑增投資（股）公司（代表人：周俊光）、增德投資（股）公司（代表人：周俊賢）、葉律昌、謝世富、方義雄為董事候選人；許瑞茂、劉鈞及廖福隆為獨立董事候選人。

其中，周友義擔任增你強董事長已四十年，繼續提名其為董事長候選人之因為：周友義擔任增你強董事長暨總經理多年，並兼任增你強策略管理與投資委員會策略長，擁有營運判斷、經營管理、領導決策、危機處理等專業能力。且於本公司擔任董事長暨總經理期間，對公司營運管理及投資決策面提供專業且完善的指導建議，對增你強營運管理有顯著助益，故繼續提名 / 遴選為董事長。更多董事會及其委員會多元化核心能力指標資訊，請參閱本公司《[111 年度年報](#)》。

本公司於 2015 年 3 月 23 日董事會通過訂定《[公司治理實務守則](#)》，在第三章「強化董事會職能」中提及，董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，以達成公司治理之理想目標。董事會整體應具備之能力包含以下八項：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。

▼ 增你強董事會任職能力評估

職稱	姓名	營運判斷	會計 / 財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導	決策
董事長	周友義	●		●	●	●	●	●	●
副董事長	陳信義			●		●	●	●	
董事	法人董事代表人：周俊光	●		●	●	●	●	●	
董事	法人董事代表人：周俊賢	●		●	●	●	●	●	
董事	葉律昌	●	●					●	
董事	謝世富					●	●		
董事	方義雄	●		●		●	●	●	●
獨立董事	許瑞茂		●		●		●		
獨立董事	劉鈞	●		●	●	●	●	●	●
獨立董事	廖福隆		●		●		●		

利益迴避

增你強最高治理單位主席為董事長周友義，周友義兼任策略管理與投資委員會策略長；本公司董事會所有成員均採提名制辦理，董事會依循《公開發行公司董事會議事辦法》訂定《[董事會議事規則](#)》，並規範董事之利益迴避原則。為避免及減緩董事忠誠義務與利益間的衝突，本公司透過利益迴避原則，以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執業務與職權，目前本公司董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

董事進修

為即時掌握全球經營管理趨勢、增進公司治理及風險應變能力，增你強董事會成員致力於持續精進產業專業知識及充實企業治理經驗，以提升與凝聚本公司最高治理單位在永續發展上的群體智識。本公司董事（含獨立董事）均具有相關財務、業務、會計、資訊…等背景，董事（含獨立董事）進修依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定辦理，其進修情形已依規定輸入公開資訊觀測站。同時本公司委任之會計師及法律顧問亦提供適當之法律諮詢服務，以協助提升其相關之法律素養，避免觸法之可能性。2022 年董事（含獨立董事）總計進修時數共 66 小時，平均每人進修 6.6 小時。

▼ 2022 年董事會進修課程

職稱	姓名	課程名稱	時數（小時）
董事長	周友義	企業與董監如何避免誤踩內線交易 ^{註1} / 營業秘密保護與舞弊偵防實務 ^{註2}	6
副董事長	陳信義	企業與董監如何避免誤踩內線交易 / 營業秘密保護與舞弊偵防實務	6
董事	法人董事代表人：周俊光	企業與董監如何避免誤踩內線交易 / 營業秘密保護與舞弊偵防實務	6
董事	法人董事代表人：周俊賢	企業與董監如何避免誤踩內線交易 / 營業秘密保護與舞弊偵防實務	6
董事	葉律昌	企業與董監如何避免誤踩內線交易 / 營業秘密保護與舞弊偵防實務	6
董事	謝世富	企業與董監如何避免誤踩內線交易 / 營業秘密保護與舞弊偵防實務	6
董事	方義雄	企業與董監如何避免誤踩內線交易 / 營業秘密保護與舞弊偵防實務	6
獨立董事	許瑞茂	企業與董監如何避免誤踩內線交易 / 營業秘密保護與舞弊偵防實務	6
獨立董事	劉鈞	企業與董監如何避免誤踩內線交易 / 營業秘密保護與舞弊偵防實務	6
獨立董事	廖福隆	企業與董監如何避免誤踩內線交易 / 營業秘密保護與舞弊偵防實務 / 獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會 ^{註3} / 111 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會 ^{註4}	12

註 1：企業與董監如何避免誤踩內線交易課程，主辦單位：社團法人中華公司治理協會，授課 3 小時 / 位

註 2：營業秘密保護與舞弊偵防實務課程，主辦單位：社團法人中華公司治理協會，授課 3 小時 / 位

註 3：獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會，主辦單位：臺灣證券交易所，授課 3 小時 / 位

註 4：111 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會，主辦單位：社團法人證券暨期貨市場發展基金會，授課 3 小時 / 位

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能及運作效率，本公司於 2020 年 3 月 20 日董事會決議通過修訂「董事會績效評估辦法」，就董事會績效狀況進行評估，應至少每 3 年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。本公司委託社團法人臺灣誠正經營學會辦理 2022 年度董事會外部效能評估，該協會及執行委員與本公司均無業務往來且具獨立性，於 2023 年 1 月 6 日提供評估報告。本公司將報告評估結果及預計採行措施呈送 2023 年 3 月 15 日董事會報告。

透過公司內部相關規範及紀錄、評估問卷、董事訪談等之方式進行評核，以「董事會專業職能」、「董事會決策效能」、「董事會對內部控制之重視程度與監督」、「董事會對永續經營之態度」等 4 大項構面檢視本公司董事會運作情形。根據受評企業所提供的董事會議事錄及公司治理相關內規，並參考受評企業董事書面問卷回覆及個別董事之訪談情形，茲就受評企業董事會之運作，說明觀察結論及優化建議如下頁所示：



▼ 2022 年董事會外部績效評估報告之建議與改善

項目	評估報告之建議	未來改善計畫
1	增進董事多元化組成 受評企業目前共設有 10 席董事，其中兼任經理人之董事佔有 3 席，且無女性董事，受評企業或可考量藉由增加獨立董事席次等方式，以降低董事兼任經理人比例，並使董事會成員的性別及專業組成均更為多元，有助引入不同的評估觀點。	未來董事選任將視董事會運作、營運型態及發展需求，積極考量成員的性別及專業，以增進公司董事多元化之組成。
2	強化關於董事會議事錄之董事發言記載 為使董事會可較易於回顧過去之決策經驗，建議可適時將會議中提出之意見與討論過程予議事錄中完整記載，以利後續將過去的經驗運用於未來的決策評估。	會適當記載董事在會議上之發言與意見於議事錄。
3	針對所屬產業自行辦理產業趨勢相關進修課程 受評企業目前已辦理法律、稅務及公司治理相關課程作為董事進修課程。建議受評企業未來可進一步依照營運方向與產業發展趨勢等規劃，自行辦理相關國內外產業動向或是國外監理制度趨勢等相關課程，或是尋求外部顧問對於發展多元營運模式及培養多元人才之意見，以促進不同產業背景之董事對於所屬產業之瞭解，增強董事會全體成員對於產業競爭情況及產業趨勢的掌握。	未來舉辦董事進修課程擬將納入產業趨勢相關議題。
4	強化受理檢舉單位之獨立性，並設立外部檢舉專線 受評企業檢舉制度宜強化受理單位之獨立性，未來或可考慮將檢舉專用的電子郵件信箱或檢舉專線，以審計委員會或稽核單位作為專責受理單位，以加強其獨立性。受評企業未來亦可考慮委託獨立的外部機構提供檢舉專用之電子郵件信箱或檢舉專線，使檢舉處理能有專業協助，同時強化企業廉潔、防弊形象。	為強化受理檢舉單位之獨立性，未來擬以稽核單位作為專責受理單位，並定期每季向審計委員會/董事會彙報。
5	增加董事會對於專業人才接班梯隊議題之討論 受評企業已有進行人才梯隊的建置，但未見於董事會的討論。為建立充分的人才庫，有利企業永續發展，建議受評企業董事會未來可就建立人才梯隊之策略方向加以決策，再交由經理人團隊予以落實，以利於不同業務部門之管理階層能順利接班。	未來擬將人才梯隊策略之相關議題提報董事會，以利管理階層之接班及企業永續發展。
6	增加永續發展議題於董事會之討論 董事均已認知永續發展議題的重要性，並認為受評企業對於此一面向有持續推動及發展之必要，建議增加後續永續議題於董事會上的討論與評估。此外，考量近年永續經營內涵愈趨深化，受評企業在規劃推行永續政策時，亦可考慮引進外部顧問，以利受評企業針對環境、社會以及公司治理等永續議題能有更多元的思考。此外，亦可考慮自主配合主管機關政策，編製中、英文版永續報告書，以利投資人掌握相關資訊。	公司已著手進行永續報告書之編制並委任專業顧問公司進行輔導。

為落實公司治理，本公司每年執行一次董事會績效自行評估，評估期間為一整年度，評估範圍包含董事會、個別董事會成員、功能性委員會，並透過成員自行填寫績效考核自評問卷進行評核，以「董事會運作績效自評」、「董事會成員績效自評」、「審計委員會運作績效自評」、「薪資報酬委員會運作績效自評」等 4 大項構面檢視本公司董事會運作情形，評估各構面平均分數滿分為 5 分。2020 年董事會評估各構面平均分數為 4.51-4.73 分；2021 年董事會評估各構面平均分數為 4.84-4.89 分；2022 年董事會評估各構面平均分數為 4.53-4.73 分，顯示本公司董事會整體運作情況為良好，結果報告將於 112 年 3 月 15 日呈報董事會議。本公司將依據 2022 年度董事會之評估結果持續強化，以提升公司治理成效。

▼ 2022 年董事會內部績效評估內容



董事會運作績效自評

1. 對公司營運之參與程度
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制



董事會成員績效自評

1. 公司目標與任務之掌握
2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進修
6. 內部控制



審計委員會運作績效自評

1. 對公司營運之參與程度
2. 功能性委員會職責認知
3. 提升功能性委員會決策品質
4. 功能性委員會組成及成員選任
5. 內部控制



薪資報酬委員會運作績效自評

1. 對公司營運之參與程度
2. 功能性委員會職責認知
3. 提升功能性委員會決策品質
4. 功能性委員會組成及成員選任

董事及經理人之薪酬政策

本公司已依「上市上櫃公司治理實務守則」設置薪資報酬委員會。職責為訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，並將所提建議提交董事會討論。委員會已制定《董事、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例》表；請參閱本公司《111 年度年報》頁 20。

本公司董事及經理人之薪資報酬依其對本公司營運參與之程度、個人績效貢獻及其他評估項目，例如：董事及經理人發生道德風險或造成公司形象受影響之事件、內部管理失當、人員弊端、目標達成率、獲利率... 等等，綜合考量後計算其酬金，並參酌同業水準，由薪資報酬委員提出建議案，交由董事會討論議定之。並本公司章程規定以不高於年度獲利之 3% 作為董事酬勞；如有獲利，應提撥 3%-12% 作為員工酬勞。

此外，本公司已為全體董事及經理人購買責任保險，投保金額計美金 5,000 仟元，藉由董事及經理人責任保險，保障董事及重要職員及公司因執行職務的可能所生之法律責任風險。

不當利益之獎金索回政策

為提升本公司及全體員工行為素養、從業道德及專業能力，增你強經董事會通過制定《誠信經營守則》及《道德行為準則》，對於董事、經理人、公司員工違反誠信行為情節重大者，應依相關法令或依公司人事辦法之懲戒措施予以解任或解雇。本公司應於內部網站揭露違反誠信行為之人員職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊，期望全體員工包含經理人，善盡管理、監督之責，嚴守從業道德規範，以確保公司得以永續成長與發展。

功能性委員會

為有效執行營運風險衝擊管理，並落實鑑別公司對於經濟、環境與人群之衝擊及監督其程序，增你強於董事會轄下設置審計委員會及薪資報酬委員會等多個功能性委員會，各功能性委員會透過平時業務溝通管道、內部會議、各式問卷 / 意見調查與文件簽署，及既有申訴機制執行盡職調查，收集利害關係人對於公司因營運所衍生正、負面風險衝擊之重大事件或建議反饋後，負責發展、核准與更新各項衝擊之相關策略與政策，並由董事會負責監督功能性委員會的衝擊管理程序及其結果，且每年至少一次於結果彙報會議上一併檢視程序有效性。

審計委員會

審計委員會主要職權在執行企業風險控管。係由股東常會選任 3 名獨立董事，並由這 3 位獨立董事組成審計委員會，定期召開跨部門風險管理會議，每季至少開會一次，研擬跨部門重大風險關聯性議題之處理方式。執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險。審計委員會依據風險報告重大性決定是否呈報董事會。2022 年審計委員會共召集 4 次，委員平均出席率 100%（包含委託出席）。

本公司為推動公司治理，已依證券交易法設置審計委員會取代監察人，並於 2015 年 6 月 10 日改選獨立董事 3 人，故無監察人參與董事會運作之情形。審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質及誠信度，本公司之審計委員會年度工作重點如右：

- 審閱財務報告
- 審閱稽核及會計政策與程序
- 考核內部控制制度暨相關政策與程序
- 重大之資產或衍生性商品交易
- 重大之資金貸與、背書或提供保證
- 監督法規遵循
- 管控資訊安全
- 公司風險管理
- 簽證會計師資歷、獨立性及績效評量
- 簽證會計師之委任、解任或報酬
- 財務、會計或內部稽核主管之任免

▼ 增你強審計委員會成員

姓名	職稱	性別	任期	2022 年會議出席次數
許瑞茂	獨立董事（召集人）	男	2021 年 7 月 - 2024 年 7 月	4
劉鈞	獨立董事（委員）	男	2021 年 7 月 - 2024 年 7 月	4（1 次委託出席）
廖福隆	獨立董事（委員）	男	2021 年 7 月 - 2024 年 7 月	4

▼ 2022 年審計委員會重要決議事項

開會日期（期別）	議案內容	所有獨立董事意見及 公司對獨立董事意見之處理
2022 年 3 月 21 日 （第三屆第三次）	- 核准 110 年度財務報表 - 核准 110 年度內控自行評估及「內部控制制度聲明書」 - 核准修訂本公司「取得或處分資產處理程序」 - 核准本公司提供背書保證及資金貸與他人	所有獨立董事核准通過
2022 年 5 月 13 日 （第三屆第四次）	核准本公司提供背書保證及資金貸與他人	所有獨立董事核准通過
2022 年 8 月 12 日 （第三屆第五次）	- 核准 111 年度第二季財務報表 - 核准本公司提供背書保證及資金貸與他人	所有獨立董事核准通過
2022 年 11 月 11 日 （第三屆第六次）	- 核准 112 年度稽核計畫案 - 核准本公司提供背書保證及資金貸與他人	所有獨立董事核准通過

薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事與高階經理人之報酬，確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。增你強由 3 位獨立董事組成薪酬委員會，訂定《[薪酬委員會組織規程](#)》並於每年召開兩次會議。2022 年薪酬委員會共召開 2 次會議，委員平均出席率 100 %（包含委託出席）。

薪資報酬委員會針對高階經營團隊的酬金及員工酬勞提撥比率予以評估和審查。委員會已制定《董事、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例》表；請參閱本公司《[111 年度年報](#)》。委員會針對管理階層團隊個人的能力、對公司的貢獻度和績效表現，評估並審查其薪資及獎酬的合理性，有效的掌握人才流失的風險。

本公司為推動與落實公司治理，本委員會之職責，為訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，並將所提建議提交董事會討論。本公司依「上市上櫃公司治理實務守則」於 2011 年 12 月 30 日設置薪酬委員會，年度工作職權如下：

- 本公司薪資報酬委員會每年定期檢討本公司董事及經理人之績效與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期檢討本公司薪酬辦法並提出修正建議。
- 定期評估本公司董事及經理人薪資報酬。

▼ 增你強薪酬委員會成員

姓名	職稱	性別	任期	2022 年 會議出席次數
劉鈞	獨立董事（召集人）	男	2021 年 7 月 - 2024 年 7 月	2（1 次委託出席）
許瑞茂	獨立董事（委員）	男	2021 年 7 月 - 2024 年 7 月	2
廖福隆	獨立董事（委員）	男	2021 年 7 月 - 2024 年 7 月	2

▼ 2022 年薪酬委員會重要決議事項

開會日期（期別）	議案內容	決議結果	公司對薪資報酬委員會 意見之處理
2022 年 3 月 21 日 （第五屆第二次）	110 年度員工及董 事酬勞分配案	所有薪酬委 員同意通過	提董事會由全體出席董事 同意通過
2022 年 8 月 12 日 （第五屆第三次）	審議本公司 111 年 度經理人調薪案	所有薪酬委 員同意通過	提董事會由全體出席董事 同意通過



誠信經營

為落實企業誠信經營之企業文化，增你強經董事會通過制定《誠信經營守則》及《道德行為準則》，並於公司網站及公開資訊觀測站中揭露相關資訊。營運過程依據誠信經營方針，積極落實董事會與管理階層之營運管理要求，並由總管理本部負責企業誠信經營之推動，向董事會報告處理情形。由審計部依據相關法規訂定落實誠信經營之內控管理，透過人資部定期舉辦內、外部之教育訓練與建立適當之檢舉管道，於 2022 年由稽核單位作為專責受理單位，負責推動誠信經營及防範內線交易之運作及相關教育訓練，並定期每季向審計委員會 / 董事會彙報。

增你強規範新人報到時須簽立員工承諾書，並要求公司所有同仁遵守誠信原則，若有利益衝突時應予以迴避，防止利益衝突並避免不法行為之發生。對往來之供應商與客戶，都以商業條款或承諾書方式約定陽光廉潔及反賄賂行為條款，杜絕不當行為，建立共存發展之良好合作關係。本公司設立公開的申訴檢舉管道，若有員工違反誠信經營相關規定，將依情節重大性予以懲戒。

▼ 2022 年增你強舉辦誠信經營內部教育訓練情形

課程主題	交易文件的法律效力、個資保護、營業秘密防護管理及智慧財產權之法律責任…等等
課程時數	合計 64 人時（30-90 分鐘 / 次）
參與人次	共計 94 人次
課程日期	1/20、3/17、4/29、5/19、7/21、9/22、11/17

註：本公司每年針對員工皆會進行適時教育宣導，並將相關資訊放置於公司內部網站供未出席者參考。

內部控制及內部稽核

增你強成立隸屬董事會之專責單位，配置稽核人員 2 人（含稽核主管 1 人、稽核人員 1 人），除定期列席董事會及審計委員會報告外，視需要不定期向董事長及高階經理人報告。

公司訂有內部稽核制度、內控制度及查核要點，並依據年度查核結果及辨別各循環之風險程度後，擬訂次年度稽核計劃，經董事會通過後依照執行，另視營運需要進行專案稽核。稽核範圍涵蓋本公司及子公司所有營運活動，除透過內控內控的活動提供管理階層瞭解已存在或潛在議題，針對稽核發現之矯正、改善與預防均作成追蹤記錄，並提交管理階層知悉改善成果。本公司及子公司每年至少辦理一次內部控制制度自行評估作業，自評結果由稽核室覆核確保品質，並整合結果向董事會及高階管理者報告，以作為內控制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

本公司訂有內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬管理辦法，由稽核主管簽報至本公司董事長核定，其考評為每年執行一次，相關辦法內容已揭露於[本公司官網「組織運作與規章」專區](#)中。



法規遵循

遵循法規要求、合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵，增你強為確保營運活動符合當地政府之法令規範，我們設有法務專職單位，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，以確保各單位實務操作確實符合相關要求規範。2022 年未有任何因重大違法、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事。

法遵訓練

為即時提供各部門法律、法規相關協助及諮詢服務，我們設有法律知識專區「增你強魔法學院」，同仁均可透過內部網站取得相關訊息及宣導資料。此外，我們亦不定期辦理各類法規之教育訓練、編製常見問答集、公告宣導資訊、建立諮詢管道，一方面確保相關同仁能悉知、掌握最新規範，以檢討並更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事，另一方面，亦可藉此強化同仁的法遵及道德意識，以落實企業最基本的社會責任。



此外，為強化新進人員對於智慧財產權及機密資訊保護具有正確觀念，本公司對新進人員安排多項法律訓練，包含基礎法律常識、個人資料、智慧財產權、營業秘密 ... 等等多層面。近年舉辦過的內容包含「如何追討逾期貨款」、「採購合約談判的雙贏策略」、「以法律降低交易風險」，而法務單位內部亦有相關專業之法律訓練。2022 年公司總共舉辦 6 次新進人員教育訓練實施機密守護課程，及誠信經營相關之教育訓練。

▼ 增你強近 3 年法遵相關教育訓練情形

年度	訓練課程	課程目的及效益	訓練對象
2020 年	非人資主管應知的勞動法令	主管應具體基礎勞動法令常識，在面試、任用、資遣各階段都要了解法令規定，避免發生勞資爭議	中階主管以上
2020 年	業務人員必備的法律知識與法律責任	讓業務人員了解常接觸的法律知識，避免同仁因不慎觸法或誤行，影響個人及公司的權益	業務單位、業務助理
2021 年	網購棄單、棄標的法律責任	因應疫情，網購數量大增，宣導網購應注意的法律責任	全體同仁
2022 年	法律教育訓練 - 業務、PM 必學的避險技巧：七大銷售思維	讓業務單位及產品單位了解常接觸的法律知識，避免同仁因不慎觸法或誤行，影響個人及公司的權益，及時與法務單位溝通合約，事先預防風險發生	業務單位、業務助理、產品單位、產品助理

申訴及建議管道

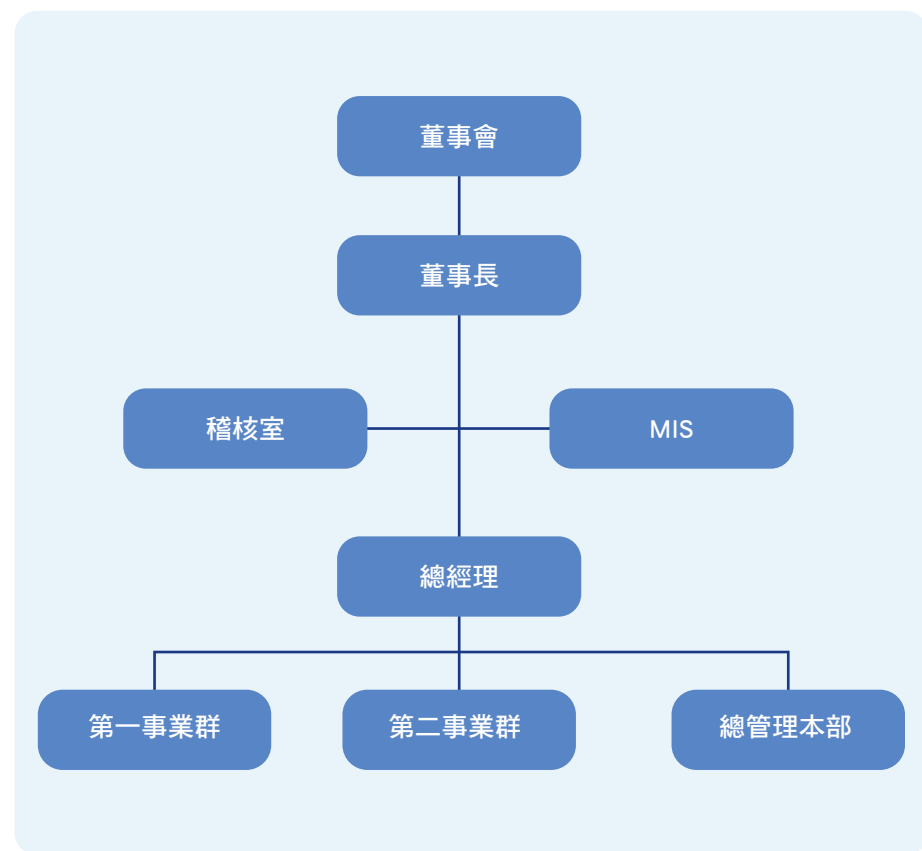
誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，我們設立各式申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議。

增你強於官網公告檢舉管道，內、外部人員皆可透過公開檢舉信箱直接向本公司舉報不法，我們亦提供匿名舉報的選項，受理單位須對檢舉人身分及事件保密，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，並於《誠信經營守則》中明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準。2022 年，增你強共收到 0 件申訴及 0 件檢舉案件。

風險管理

增你強為落實公司風險管理機制及強化公司治理，確保公司之健全經營，以達永續經營之目標，於 2021 年 8 月 13 日經董事會通過訂定風險管理政策與程序，以做為各單位風險管理之最高指導原則。本公司之風險應變組織依據董事會建立之風險管理辦法，由總經理擔任召集人，統籌指揮風險管理計劃之推動及運作，由其下各功能單位管理人員共同參與推動執行。

▼ 增你強風險管理組織架構



▼ 增你強風險管理組織職責

風險管理組織	職責
董事會	董事會為風險管理政策之最高監督單位，負責核准、審視公司風險管理政策，並監督風險管理機制之持續運作，確保風險管理之有效性及完整性。
稽核室	稽核室為一隸屬於董事會獨立單位，負責內部控制及內部稽核，以協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果與效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施。
總經理室	負責經營決策風險評估及執行因應策略及督導統籌各部門目標執行及風險因應措施。
各功能單位	功能單位主管負有風險管理之責任，負責鑑別、分析及監控所屬單位內之相關風險，訂定必要措施，確保風險管理機制與程序能有效執行。

為落實公司風險管理機制及強化公司治理，確保健全經營以達永續經營之目標，本公司風險管理透過風險辨識、風險衡量、風險監督及風險報告程序，掌握作業風險之範疇並採行適當措施，以確保管理相關作業風險。經由各功能單位應於辨識及衡量風險後，對於所面臨的風險應採取適當之回應措施，以減輕、轉移或規避風險。

增你強將風險管理落實於日常營運中，各功能單位業務承辦人員及單位主管應依相關業務之內部控制制度及內部規範執行日常風險管理活動並進行風險控管活動之評估。總經理室需審視公司風險管理相關機制之完整性，並依照風險管理決策及相關風險管理辦法監控各單位之相關風險。稽核室積極督導各功能單位遵循核決權限及相關管理辦法及程序，以確保全體員工的風險意識及執行力度。除主管機關規定揭露相關資訊外，本公司亦於公司網頁及年報中揭露風險管理有關資訊。

▼ 增你強風險管理程序

風險管理程序	風險管理措施
風險辨識	● 財務風險：因利率、匯率波動產生之市場風險，交易對象之信用違約風險，及無法將資產變現或取得足夠資金之流動性風險等情形，造成的損失風險。 ● 環境及氣候變遷風險：因天然災害，如地震、火災及流行性傳染病等情形，造成的損失風險。 ● 供應鏈與原物料風險：因進貨過度集中，造成的損失風險。 ● 法律風險：因未能遵循主管機關相關法規，或簽訂契約本身不具法律效力、越權行為、規範不周、條款疏漏等其他因素，造成財務或商譽損失之風險。 ● 人力資源風險：員工之人權議題，包含但不限於勞資關係等所造成之風險，及公司人才發展管理，如招募及留任人才、人才發展機制等所造成之風險。 ● 其他風險：包含非屬上述各項風險，但該風險將對公司造成重大損失。
風險衡量	本公司各功能單位應於辨識可能面臨之風險項目後，分析各項業務與營運活動之性質及規模，訂定適當之衡量方法，做為風險管理的依據。
風險監控	各功能部門應監控所屬業務的風險，當曝險程度超出其風險限額時，相關部門應提出因應對策，並將風險及因應對策呈報總經理室。
風險報告	為充份紀錄風險管理程序及其執行結果，總經理室應定期或視需要向董事會報告風險狀況，確保管理架構及風險控管功能正常運作。

本公司面臨的風險可分為財務風險、環境及氣候變遷風險、供應鏈與原物料風險、法律風險、人力資源風險…等等，透過各功能單位訂定適當之衡量方法及管理依據，監控所屬業務之風險，當曝險程度超出其限額時，擬定相關因應政策並呈報總經理室，定期檢視風險管理政策與程序並將相關執行情形呈報董事會。已於 2022 年 11 月 11 日董事會中報告 2022 年針對各類風險因子（市場、財務、營運及環境）發生的可能性與衝擊程度建立風險矩陣，並以量化之衡量方法鑑別關鍵風險項目並提出相對因應措施。

▼ 增你強風險類型與評估

風險類型	風險鑑別與管理	2022 年風險事項評估
財務風險	- 資本結構 - 營運資金控管 - 匯率、利率變動 - 應收帳款回收 - 併購或策略性投資	(一) 利率、匯率變動、通貨膨脹情形對公司損益之影響及未來因應措施： 1. 本公司之銀行借款，主要係營運週轉產生之資金需求，市場利率升息對公司損益會產生不利之影響，本公司會隨時評估利率走勢，透過融資工具及營運資金的管理，降低利息費用對本公司之影響。 2. 公司銷售與採購大部分採美元報價，已有相當程度之自然避險效果，且本公司設有專門風險控管之單位，對匯率之變動、走勢，長期作觀察與分析，並確實針對本公司外幣部位之變動作適當之避險，因此對匯率變動之風險均能充分掌握，匯率變動不致對損益產生重大影響。 3. 近年受通膨與庫存問題諸多因素影響嚴重，因本公司產品市場價格變化較具彈性，團隊亦努力去化庫存，長期尚不致受此因素影響太大。 (二) 從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因及未來因應措施： 本公司採保守財務操作政策，除避險目的之匯率操作及保守型固定收益之投資外，並未從事高風險性投資，除替子公司增你強（香港）有限公司、睿強實業股份有限公司、孫公司宏衢（上海）貿易有限公司、增你強（深圳）科技有限公司、增你強（上海）國際貿易有限公司背書保證外，並未有替其他單位背書保證或資金貸與之情事。
環境及氣候變遷風險	- 天然災害 - 火災、缺電、缺水 - 流行性傳染病	無重大影響
營運風險	- 產品線集中度 - 庫存管理 - 機房與資訊安全 - 人力資源管理	未來研發計畫及預計投入之研發費用： 本公司係屬專業之技術整合行銷通路商，故不適用之。本公司主要核心業務為電子行銷通路事業，提供客戶庫存、行銷及整體解決方案等之技術支援，本公司備有多名 FAE 人員對不同客戶提供原廠技術服務、諮詢及整體解決方案，對此類案件之支援及進度掌握狀況良好，預計未來本公司仍將持續投入並擴大對客戶群之技術服務，並朝產品整合之技術層次邁進，期能提升專業技術成為一專業之技術整合行銷通路商。

風險類型	風險鑑別與管理	2022 年風險事項評估
市場風險	• 經濟衰退 • 通膨與戰爭 • 供需變化 • 法律合規	(一) 國內外重要政策及法律變動對公司財務業務之影響及因應措施，無重大影響。 (二) 科技改變（包括資通安全風險）及產業變化對公司財務業務之影響及因應措施：資訊產品應用技術之提昇，加速消費者汰換新產品之意願，且加上本公司代理 線均為國際級廠商，對技術產品之開發領導有相當之影響力，新產品與推陳出新對 本公司銷售及競爭力之提升有相當大之加值空間。簡言之，科技之變化與提昇對本 公司之經營與競爭力有相當正面之影響。此外，為因應此類科技衝擊與挑戰，本公 司亦不斷尋求先進技術之代理關係以支援公司未來成長之動力。
其他風險	包含非屬上述各項風險，但該風險將對公司造成重大損失。	無重大影響



資安與個資風險

資訊安全政策

本公司資訊安全之權責單位由董事長所管轄資訊處負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資訊安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序。由稽核室每年依內部控制制度「資訊系統管理資通安全檢查作業」，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。透過會計師事務所每年依據公司現行資訊作業方式及考量風險管理等因素，進行資訊環境風險評估與必要之控制測試，以評估年度公司資訊作業內部控制之有效性。年度資安相關政策及執行情形，每年會定期檢討並向董事會報告。2022 年末發生重大資安事件，相關執行情況已於 2022 年 11 月 11 日提報董事會。

▼ 增你強資訊安全管理組織架構



為落實重大資訊作業的安全管理，公司內部訂定《[內部重大資訊處理作業程序](#)》涵蓋保密防火牆作業規範，確立作業人員需秉持誠信原則，簽署保密協定且不得向他人洩漏資訊；在以電子郵件或其他電子方式傳送時，需以適當的加密等安全技術處理，並應備份保存於安全之處所。此外，作業人員需採行適當防火牆管控措施及定期測試，並加強公司未公開之內部重大資訊檔案文件之保管、保密措施。

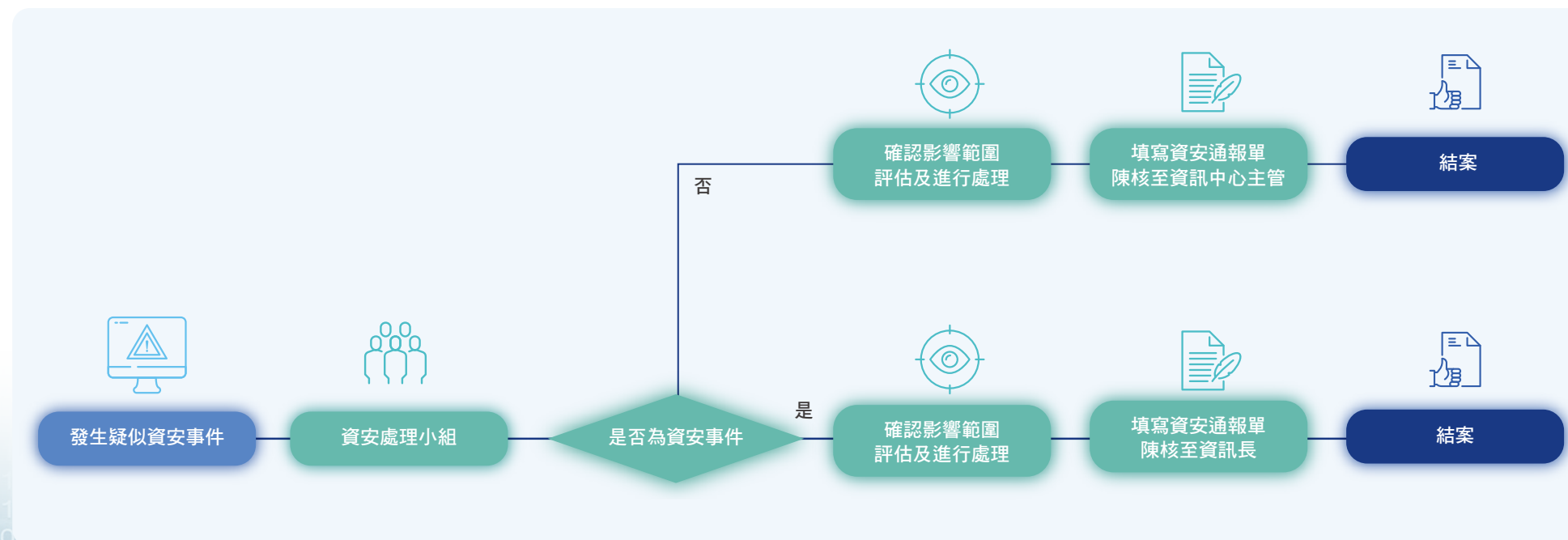
增你強資訊安全政策目標包含以下四項：（1）建立相關資訊安全程序，確保資訊資產之機密性，完整性與可用性。（2）保護公司業務活動資訊，避免未經授權的存取及修改，確保其正確完整。（3）確保公司資訊作業之持續運作。（4）定期執行資安稽核作業，以確保資訊安全落實執行。本公司針對上述政策設立相對應之管理方案與執行項目，定期檢視執行狀況並做檢討與管理。

▼ 增你強資訊安全管理與執行狀況

管理方案	管理項目	執行狀況
 網際網路資安管控	• 架設次世代防火牆 (Firewall) • 定期對電腦系統及資料儲存媒體進行病毒掃描 • 各項網路服務之使用應依據資訊安全政策執行 • 定期覆核各項網路服務項目之 System Log，追蹤異常之情形 • 不定期進行弱點掃描，社交工程演練，防護系統有效性查核	• 完成建置三層防護，強化及保障公司資訊安全 • 趨勢科技防毒解決方案建置完成 • IP-Guard 端點資安管理系統持續優化，保護公司重要系統與資料安全 • 建立資訊安全事件通報機制，效率回應解決資安事件
 資料存取管控	• 電腦設備應有專人保管，並設定帳號與密碼 • 依據職能分別賦予不同存取權限 • 調離人員取消原有權限 • 設備報廢前應先將機密性，敏感性資料及版權軟體移除或覆寫 • 遠端登入管理資訊系統應經適當之核准	• 透過 SSL VPN 與身分驗證機制存取公司資料與系統
 應變復原機制	• 定期檢視緊急應變計劃 • 每年定期演練系統復原 • 建立系統備份機制，落實異地備份 • 定期檢討電腦網路安全控制措施	• 本年度於 2022 年 10 月 15 日辦理全集團系統災難復原演練
 宣導及檢核	• 隨時宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識 • 每年定期執行資通安全檢查，呈報半導體總經理	• 規劃執行社交工程演練，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識 • 本年度共辦理 6 次資訊安全教育訓練，共計 77 人次，合計 38.5 時 / 人

公司設立《資安事件通報管理程序》建立資訊安全通報機制，透過資訊中心人員組成的資安處理小組，確認事件發生的影響範圍並進行評估處理，以應對事件發生的衝擊影響，避免資安事件失去控制，降低公司營運的風險。目前針對電力受損、資訊安全系統入侵、機房受損或環境設施故障等三大方向建立相關應變處理程序，並採取必要的預防措施。

▼ 增你強資訊安全事件通報程序



個人資料管理政策

為落實個人資料的保護及管理，公司內部特別訂定《個人資料保護管理辦法》，並設有個人資料保護管理執行小組（以下簡稱個資小組），組長由管理本部副總經理兼任，組員由管理處所屬各職級員工兼任，並視業務推動之需要，每年不定期召開內部審查會議，檢討實行結果與改善計畫。

個資小組的職務包含：個資管理制度策之擬議及推展；個資隱私風險之評估及管理；公司個資盤點清冊之製作及更新；各部門職員工之個資保護意識提升及教育訓練計畫之擬議及彙整紀錄；個資管理制度適法性與合宜性之檢視、審議及評估；其他個資保護、管理之規劃及執行事項。此外，個資小組依已界定之個人資料範圍及個人資料蒐集、處理、利用之流程，分析可能產生之風險，並根據風險分析之結果，訂定適當之管控措施。

與各部門一同推行個資保護，人資部將個資訓練宣導課程納入年度教育計畫，並將課程資料置放於內部員工網站中，提供員工隨時查閱，透過資訊處強化電腦資訊個資檔案的存取安全，建立個資使用保存記錄、軌跡資料及證據之保存需建立制度及管理流程，並由稽核室每年一次實施作業流程與追蹤改善。

若各部門遇有個人資料檔案發生遭人惡意破壞毀損、作業不慎及資料外洩等危安事件，應迅速通報至個資小組進行緊急因應措施，其攸關當事人之權益者，應即通報當事人。通報方式可以採用電子郵件、簡訊、電話、書函、或其他可使當事人知悉的方式，亦可採用公告、媒體等方式。



▼ 增你強個人資料事故緊急因應措施

- 1 確認事故之發生、事故的規模以及損害的範圍。
- 2 確認事故發生事實、原因及對策。
- 3 事故發生之立即個資安全維護補強作業，防止損害持續擴大或二次損害。
- 4 擬定事故發生通知個資當事人之通報方式、作業流程以及通報之內容格式（個資當事人通報作業流程）。
- 5 擬定事故發生後個資當事人求償之協商作業以及補償方式。
- 6 因應事故發生後目的事業主管機關檢查，彙總整理事故相關之記錄、軌跡資料及證據（必要之使用記錄、軌跡資料及證據之保存）。

為了確保公司機密資訊、相關營業秘密與個人資料，能受到妥善的保護，並持續強化資訊安全防護能力。相關資訊作業除了遵行國際資安標準外，更要能符合國、內外相關法令規範，並推動相關機密資訊保護作業，包括：

1. 透過日常工作與各種場合，宣導機密資訊的觀念與遵守事宜。
2. 落實員工的教育訓練，提高員工資安意識與能力。除了將機密資訊管制相關內容，列為新進人員的必訓課程外，以期能不斷強化與提升員工資安意識。
3. 宣導離開座位或下班時，必定要關閉電腦主機與螢幕，暫時離開電腦時，也須關閉螢幕或開啟密碼保護，以免重要資料遭有心人窺探。

員工及客戶相關個資均由本公司資訊部門人員定期檢視儲存個資伺服器是否遭受攻擊與被竊取資料，並加強機房人員管控，以防止重要個資外流。

3 供應鏈管理

永續價值鏈

供應鏈管理政策

永續採購

客戶服務



永續價值鏈

全球資訊產業垂直分工體系現況，凸顯電子元件通路商之價值愈形重要。對上游供應商而言，通路商可代替建構綿密完整之行銷通路網；對下游製造商而言，通路商擁有完備之物流及庫存管理，能在最短的時間內達到訂單確認、貨品準備及運送服務。此外，通路商可提供客戶新產品及新產業發展領域之相關資訊，以協助客戶設計規劃新產品亦將下游市場訊息傳遞給原廠，因此電子元件通路商已成為全球資訊電子產業體系中不可或缺之一環。在全球電子大廠基於降低行銷成本，提高工程應用技術支援的考量下，通路商在電子產業的供應鏈中，扮演的角色將日益吃重；對上游供應商而言，通路商為其做到行銷拓展、產品整合及提供客戶服務之功效；對下游客戶而言，通路商具有為其備足貨源及技術支援等之功能。

本公司為半導體零組件之專業通路商，其上、中、下游關聯性說明如下：半導體零組件通路商於資訊電子業產銷分工結構模式中，係扮演上游零組件供應商及下游生產製造商重要橋樑的角色，上游主要為國內外各類資訊、通訊及消費性電子產品之電子元件製造商，下游則為資訊、通訊、消費性電子等產品製造商。而位居中游的通路商，對上游製造商提供完整的銷售網路，對下游廠商以專業技術能力及對半導體零組件產品廣泛的涉獵，提供予下游廠商整合、應用之諮詢服務，且通路商可整合下游廠商的需求統向上游製造商採購，以獲取最大價格優勢，並搭配有系統的倉管及多樣化之經銷代理品牌，將產品銷售予下游業者，如此上中下游業者分工，可有效提升整體資訊電子產業的運作效率。

▼ 增你強半導體零組件產業價值鏈



■ 供應鏈管理政策

本公司視供應商為重要合作夥伴，致力與國內、外供應商維持長期合作關係，共同建立穩定發展永續基礎。為確保與供應商合作落實勞工安全與衛生、環境保護、道德規範、重視人權，共同善盡企業社會責任，俾使促進經濟、社會及環境之平衡與永續發展，依本公司訂定之《企業社會責任實務守則》第 25 條及相關規定訂定供應商管理政策。

《企業社會責任實務守則》明確敘述，本公司宜評估採購行為對供應來源社區之環境與社會之影響，並與其供應商合作，共同致力落實企業社會責任。本公司於商業往來之前，宜評估其供應商是否有影響環境與社會之紀錄，避免與企業之社會責任政策牴觸者進行交易。此外，本公司與其主要供應商簽訂契約時，其內容宜包含遵守雙方之企業社會責任政策，及供應商如涉及違反政策，且對供應來源社區之環境與社會造成顯著影響時，得隨時終止或解除契約之條款。

本公司在專業的行銷組織上建立了半導體零組件通路商的專業市場價值，與供應商合作已 40 年，擁有長期穩定的合作關係。此外，更多次獲得供應商如 WD、ROHM、FUJI、Infineon 等的亞太地區最佳代理商獎，這顯示供應商高度認同我們在通路價值上的優秀表現。由於我們在通路價值上的卓越表現，我們在談判中擁有相當的主動權和籌碼，能夠爭取對公司有利的條件。同時憑藉專業的行銷能力和完善的經銷網路，不斷擴大新代理產品線的範圍。國內外的 IC 設計公司也高度認同我們的代理銷售能力，願意與本公司合作開發銷售商品。這證明我們已成功地建立起半導體零件專業行銷通路商的價值。

▼ 增你強供應商的評鑑與稽核

供應商遴選	依據本公司供應商管理程序進行評鑑，新供應商之產品品質、財務狀況、價格、供貨數量、環保議題、勞工安全與衛生等等各面向進行評核，待通過評鑑符合本公司要求條件者，始成為合格供應商。
供應商評比	定期針對主要供應商之品質、交期、價格、環境保護、勞工安全與衛生、配合度進行評比，若未達本公司要求之供應商，將對其停止採購或取消合格供應商資格，以確保供應商提供穩定品質的電子產品予本公司進行銷售。
供應商稽核	由不同功能部門別（包括業務、採購、法務、財務等）的成員組成團隊執行稽核作業，評估供應商是否符合本公司品質要求。

▼ 增你強供應商品質認證

廠商名稱	認證
Infineon	ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949、ISO 50001
ROHM	ISO 9001、ISO 14001、ISO 26262、IATF 16949
Western Digital (SanDisk)	ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、IATF 16949

供應商風險評估

本公司係專業半導體通路商，於代理產品線前，均會評估供應商過去之背景及企業形象，確保原料之供應符合環境限用物質管理規範要求，並與供應商維繫良好關係，相關往來皆依據商業模式及進行，共同建立社會責任管理體系，堅持並持續改進社會責任績效，並無重大社會責任違反爭議事件發生。

本公司對於往來之供應商與客戶，都以商業條款或承諾書方式約定陽光廉潔及反賄賂行為條款，杜絕不當行為，建立共存發展之良好合作關係。



永續採購

增你強身為客戶提供多樣化整體解決方案的半導體零組件通路商，合作的原廠遍佈全球，對於有助於永續發展的在地採購議題，我們仍努力落實。在我們的重要營運據點（包含本報告書提及營運邊界）中，儘量採用在地庶務採購，以減少長途運輸的碳排放，並支持在地商業發展，2022 年在地採購占總庶務採購之支出比例為 100%，未來增你強也將持續保持此一水準，落實友善和永續環境之理念。

▼ 增你強近 3 年在地採購比例（單位：新臺幣仟元）

	2020 年	2021 年	2022 年
在地採購金額比例	100%	100%	100%

註：本公司定義之在地採購，包含台灣地區供應商，以及國外原廠於台灣地區設置之在地據點。

4 環境保護



氣候相關財務揭露

能源管理

溫室氣體排放

水資源管理

廢棄物管理

生物多樣性

氣候相關財務揭露

近年因氣候變遷造成的災害頻仍，增你強為提前因應氣候災害，與預防相關財務損失，導入由國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）在 2015 年成立的氣候相關財務揭露工作小組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，自願性揭露本公司於氣候相關風險侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，並適當揭露其所造成之財務影響，並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。

TCFD 四大核心要素

▼ 氣候相關財務揭露核心要素

治理

增你強由管理部每季討論各項議題對組織內部和外部的潛在影響，包含鑑別及評估氣候變遷風險及因應氣候衝擊。在鑑別出氣候相關衝擊後，與高階主管開會研討氣候相關風險與機會，針對風險可能造成的危害，提出改善建議與措施，以調適減緩氣候財務風險，並找出相對應的氣候財務機會。

風險管理

本公司風險管理透過風險辨識、風險衡量、風險監督及風險報告程序，掌握作業風險之範疇並採行適當措施，透過 TCFD 框架及上市上櫃公司氣候資訊揭露，盤點本公司之主要氣候相關風險，並於未來逐步改善。

另本公司所代理產品之供應商，皆能遵守國際間對能源、有害物質、溫室氣體排放等相關法規，並依規範生產製造，近年來本公司也在電動車、電動車充電樁、太陽能發電逆變器及化合物半導體電源管理等應用市場上大力推展，提供低耗能減碳的解決方案給本公司的客戶採用，降低法規與轉型風險，一同為地球環保盡責。

策略

本公司溫室氣體主要排放源為外購電力及公務車輛汽油，為發展企業社會責任及響應聯合國 ESG 永續發展目標，計畫於日常營運中具體落實「節能、環保、愛地球」之環境保護及能源節能措施，故擬定方法減少外購電力及公務車輛汽油使用。

指標與目標

為響應聯合國 ESG 永續發展目標及國家整體溫室氣體減量策略發展，減少氣候變遷造成的風險影響，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會，以 2022 年為基準年，循序進行全集團內部溫室氣體盤查，統計溫室氣體實際排放數量，訂定改善計畫，以求達成溫室氣體排放量較基準年減量 1~2% 之目標。

減量改善計畫：

1. 推行節約能源政策並提醒員工，下班隨手關燈、關電腦、空調…等，減少能源浪費。
2. 定期檢討各樓層電力契約容量、空調分區、照明迴路，強化能源利用效率。
3. 辦公區域室溫控管於 26 °C，降低空調主機負載，減少外購電力消耗。
4. 計畫導入 AI 智能空調節能系統，增加冷房效率，節省用電。
5. 逐年更換汽燃油交通工具為油電車輛或電動車，安裝充電樁有效降低燃料溫室氣體排放量。
6. 推動綠建築，節省空調、照明、消防等設備用電，節省碳排放。

氣候相關風險與機會對財務的影響

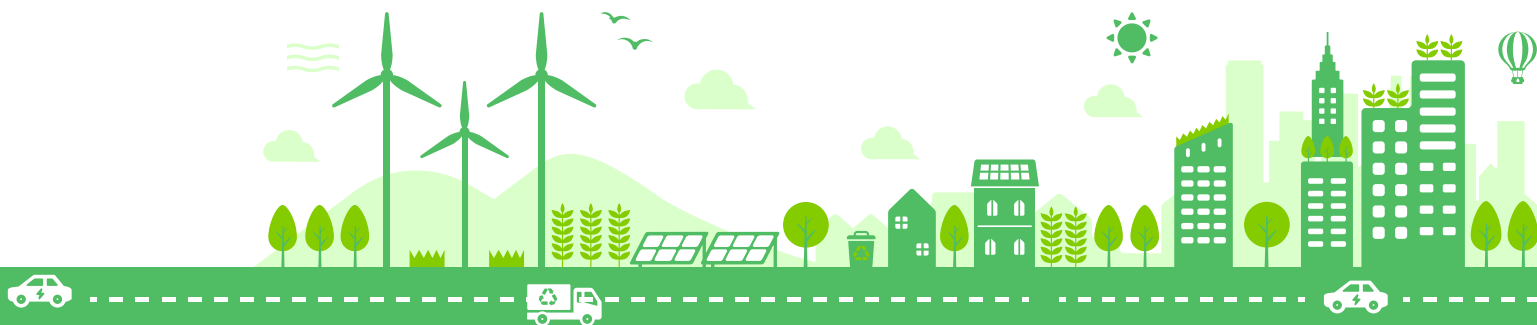
本公司在檢視風險後，分析出氣候變遷對本公司財務狀況的影響，與年度調適因應作為，分別為「氣候相關風險及財務影響」、「氣候相關機會及財務影響」揭露如下：

▼ 氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型風險	▼ 政策和法規				
	減碳相關法規	中期	- 因應國家溫室氣體長期減量目標訂定為 2050 年淨零排放、強化氣候治理、碳費徵收等相關作業。 - 金管會於 2022 年發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，正式要求臺灣所有上市櫃公司要在 2027 年前完成溫室氣體盤查，並在 2029 年完成查證。	碳費徵收及碳盤查導入，將可能導致營運成本增加	- 本公司溫室氣體 GHG 主要排放源為外購電力及公務車輛汽油，為發展企業社會責任及響應聯合國 ESG 永續發展目標，計畫於日常營運中具體落實「節能、環保、愛地球」之環境保護及能源節能措施，故擬定方法減少外購電力及公務車輛汽油使用。 - 已指定專責部門定期進行溫室氣體盤查，並規劃相關查證。 - 持續關注各國相關立法動態
實體風險	▼ 立即性				
	極端暴雨、洪水等氣候異常事件	短期	- 颱風及暴雨可能造成停電 - 員工因氣候因素無法出勤，以致無法正常進出貨而導致營收減少和職業安全衛生成本增加。 - 造成淹水可能導致交通中斷可能造成貨品無法即時到貨，影響銷售甚至造成商品損毀。 - 辦公設備、運輸車輛等設備因氣候災害造成損害，增加維護成本。	- 每年需編列保險費預算 - 交期受影響 - 颱風停工照常給薪	- 公司有自有發電機、機房有專屬 UPS - 增加包裝防潮，另外購買膠膜保護包裝 - 隨時掌握颱風來臨期間是否停班之政府公告及警訊傳達，如員工出勤後才停班則提供必要之協助。 - 與客戶保持暢通之溝通管道，強化氣候異常相關事件之資訊交流，以降低對供應鏈運輸的衝擊。
	▼ 長期性				
	年均溫上升	長期	可能導致提高空調冷氣使用量增加。	造成電費增加，增加營運成本	- 設定溫室氣體減量目標每年 1%。 - 設備汰換時，優先考量具節能標章之產品。 - 持續推行節約能源政策，並宣導節能觀念。

▼ 氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
資源使用效率	- 無紙化 - 轉用更高效率的電器設備 - 減少耗水量	- 減低耗材購買金額 - 降低用電量與碳排放 - 降低用水成本	- 已推行交易單據、內部簽呈等文件表單及簽核流程之線上簽核作業（2015 年開始），以及教育訓練不提供紙本講義、海報直接投影在電視牆、宣導雙面列印及紙張反面重複利用等措施。 » 2015 年紙張採購金額新臺幣 310,718 元 » 2022 年紙張採購金額已減少至新臺幣 198,800 元 - 辦公區域空調溫度設定於 26 °C，且注意門窗有無確實關閉，並提倡午休時段辦公室關燈 1 小時，以減少用電量。 - 規劃逐步汰換較耗能之設備，改為使用： » 油電混合或純電動之公務車 » 節能燈具 - 已於茶水間、拖布間水龍頭裝設節水裝置，避免水資源浪費。
產品和服務	- 提升擴展市場銷售的機會及符合節能減碳綠能環保之設計應用 - 開發和 / 或增加低碳商品和服務開發氣候調適和保險風險解決方案 - 開發新產品和服務的研發與創新	帶來新產品或新服務的商機，增加營收。	- SanDisk Ultra Eco USB 3.2 隨身碟（含回收材質）售價較市面產品略高 10~20%。 - 提供低耗能減碳的電源管理裝置（包括 LED 驅動器）、AC-DC 轉換器與控制器、DC-DC 開關與穩壓器、家庭用蓄電系統、V2H（Vehicle to Home）系統、電動車電池管理運用及 EV 用快速充電器、公共產業用蓄電系統、馬達、電力監控系統相關零組件滿足客戶需求。
韌性	將氣候變遷風險與處理方式彙整，提昇公司應變能力	加強企業韌性，減低氣候變遷帶來的損失，同時也減少客戶的損失。	持續關注氣候變遷的議題與影響，規劃相對應的措施與行動。



■ 能源管理

增你強使用的能源主要為外購電力（占總使用能源 77 %）；2022 年能源消耗總量為 5,171.335 十億焦耳（GJ），外購電力部分因更換 LED 燈具，年減 2.4%；另以能源強度而言，較 2021 年增加 5.82 %。

▼ 增你強組織內部能源（範疇一＋範疇二）使用情形

（單位：十億焦耳 GJ）

能源類型	2020 年	2021 年	2022 年
公務車汽油	1,295.087	1,040.544	1,178.335
外購電力	3,973	4,093	3,993
能源消耗總量	5,268.087	5,133.544	5,171.335
營業額（新臺幣仟元）	34,401,169	42,044,726	40,022,922
能源強度	0.000153	0.000122	0.000129
能源強度年增減率	-	-20.27%	5.82%

註 1：能源揭露邊界為台北、新竹、台中、高雄據點。

註 2：能源轉換係數的來源為環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註 3：能源強度計算公式：能源消耗量 / 年度總營收。



溫室氣體排放

2022 年，增你強的溫室氣體排放情形為：範疇一排放為 85.20 公噸；範疇二排放 564.63 公噸；共計 649.8 公噸。整體而言，2022 年總溫室氣體排放量年減量為 4.1 公噸，年減率為 0.63%。

▼ 增你強近 3 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放度

(單位：公噸 CO₂e)

總排放量		2020 年	2021 年	2022 年
範疇一	公務車輛汽油	93.65	75.24	85.20
範疇二	外購電力	561.74	578.69	564.63
總溫室氣體排放量		655.4	653.9	649.8
營業額（新臺幣仟元）		34,401,169	42,044,726	40,022,922
溫室氣體排放強度		0.000019	0.000016	0.000016

註 1：溫室氣體盤查邊界為台北、新竹、台中、高雄據點。轉換係數的來源為環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註 2：彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。

註 3：2020 年電力排碳係數為 0.502 公斤 CO₂e / 度；2021 年電力排碳係數為 0.509 公斤 CO₂e / 度；2022 年電力排碳係數在報告書撰寫期間尚未公布，故以 2021 年電力排碳係數為 0.509 公斤 CO₂e / 度做計算。

註 4：碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量（公噸 CO₂e）/ 營業額（新臺幣仟元）。

節能減碳

為與環境共好，增你強透過「行政作業數位轉型」推動線上簽核，系統自 2015 年起正式上線，交易單據、內部簽呈等文件表單及簽核流程皆可於線上進行簽核作業，合約相關文件更是自 2006 年起即可電子簽核、管理，透過數位簡化並持續精進線上簽核系統功能以提升效率，同時達到減少紙張使用之目標。



系統簽核，確實掌握進度，避免紙本遺失



簽核流程 SOP 化，便於追蹤控管



合約到期通知，預留業務反應時間



防堵人為外流，落實營業秘密管理



合約歷程管理，優化稽核作業



統一控管合約範本

本公司遵循環境相關法規及國際準則之規範，致力於環境永續之目。本公司係專業半導體通路商，無製造及生產行為，亦非能源密集及主要耗能產業，無產製過程會污染環境之疑慮，近年因能源短缺、生態環境遭人為破壞及地球暖化現象日趨嚴重，本公司為因應此環境變化之衝擊，推動相關節能減碳措施及目標，有效達成用電量、用水量、用油量及用紙量為負成長之目標，並定期向同仁宣導節能減碳之重要性，落實於日常生活中。

落實的具體措施包含汰換耗能燈具為省電 LED 應用產品，將空調定溫至 26 - 28 度，並確實關閉門窗、提倡午休時段辦公室關燈節能 1 小時、鼓勵同仁多走樓梯少搭電梯以節約用電；推動文件表單及流程電子化、宣導雙面列印及紙張反面重複利用、將廢棄紙張交由環保回收公司處理以利重複使用並節約用紙；向員工宣導使用自備餐具，減少一次性免洗餐具使用，於茶水間、拖布間水龍頭裝設節水裝置避免水資源浪費，並向員工宣導落實垃圾分類，回收可利用資源等觀念。

■ 水資源管理

增你強主要業務為產品代理，因此主要取水來源皆以自來水為主，不僅水資源使用量少，亦與民生用水並無衝突。根據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，台灣地區水資源風險被評比為 Low - Medium（1-2）低度風險等級，不屬於水資源壓力地區，因此對在地用水沒有潛在衝擊。用水方面皆為生活用水，並無高污染廢水產生；排水方面，生活污水皆排入至公共污水下水道，由污水處理廠處理以符合環保標準排放。

取水量

▼ 增你強近 3 年所有地區總取水量

（單位：百萬公升）

取水來源	2020 年	2021 年	2022 年
第三方的水（自來水）	7.16	6.83	6.75
地表水	-	-	-
地下水	-	-	-
海水	-	-	-
產出水	-	-	-
總取水量	7.16	6.83	6.75

註 1：淡水為水的總溶解固體（TDS）含量等於或小於 1,000 mg / L

註 2：其他的水為水的總溶解固體（TDS）含量大於 1,000 mg / L



廢棄物管理

增你強產出的廢棄物屬於一般事業廢棄物類別，且因業務為代理商品為主，產出量相對較少，每年委託專業廠商負責處理公司廢棄物。為了減少廢棄物的產生，我們仍積極推動財會系統與合約系統無紙化，執行大部分簽核流程電子化，只有一小部分視情況仍需要使用紙本文件。雖然推動文件全面無紙化非常不容易，增你強仍積極減少紙張的使用，以對環境負責。

為了節省包裝材料，增你強加強採用可再利用之包材，蒐集原廠的氣泡袋進行重新使用，不需要額外購買，原廠紙箱亦可進行再利用；至於外部採購部分，則選擇可回收的紙箱、標籤紙、碳帶和膠帶。經估算，因部分特殊需求的箱子需要由廠商特製，目前原廠紙箱與自用紙箱的使用比例約為 8：2。此外，我們也透過回收棧板、TRAY 盤以及相關內盒、外箱和填充材料，使用真空包裝和靜電袋等方式，減少廢棄物的產生並提升資源的再利用率。

▼ 增你強近 3 年廢棄物處理情形

				2020 年		2021 年		2022 年	
分類	主要廢棄物種類	處理場址	處理方式	產出量（公噸）	占比（%）	產出量（公噸）	占比（%）	產出量（公噸）	占比（%）
有害事業廢棄物	無	-	-	-	-	-	-	-	-
一般事業廢棄物	生活廢棄物	離場	焚化	28.5	100	28.5	100	28.5	100
廢棄物總量				28.5		28.5		28.5	
循環再利用率				0		0		0	

註 1：處理場址：現場（公司自行處理）、離場（委外處理）。

註 2：處理方式：再使用（再使用於原本相同的用途）、再生利用（經再處理過程製成新物料）、焚化（含能源回收）、焚化（不含能源回收）、掩埋、其他。

註 3：循環再利用率（%）= 回收再利用總量 / 廢棄物總量 * 100%

註 4：有害事業廢棄物及一般事業廢棄物之認定方式是依據我國《廢棄物清理法》及《有害事業廢棄物認定標準》認定。

■ 生物多樣性

增你強深信保護和促進生物多樣性的重要，我們致力於永續發展，並將生物多樣性納入我們的核心價值，實踐於日常營運中。針對所有營運及生產行為，盡可能避免對當地生物多樣性環境造成影響與衝擊。我們所有生產據點在規劃前期即已針對相關環境法規進行多方評估，目前所選擇之生產據點均位於當地政府允許之工業開發區域，且非屬當地受保護或保留的生物棲息區域，也無被列入國際自然保護聯盟（IUCN）瀕危物種紅色名錄及國家保護名錄的物種。

我們長期支持台灣環境及生態保育，透過各項行動方案，促進環境生物多樣性與物種復育、提升大眾環保觀念，希望藉此關懷守護台灣在地生態。自 2004 年 1 月起即認養行道樹，以實現企業與環境的共榮，為台灣生態環境，建立起堅實的守護。2022 年則新認養行道樹共 9 棵，包含樟樹 5 棵、黑心石 1 棵、台灣欒樹 3 棵。



5 社會共融



企業人力概況

員工權益與待遇

人力資源發展

安全健康職場環境

企業人力概況

本公司堅信著員工是企業最大的資產，秉持著「共好」的理念，與員工互動溝通，反對歧視、注重平等並尊重多元價值，致力打造一個多元平等的友善職場文化。就業機會多元豐富，人才的選用與晉留不因種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰等因素而有差別待遇，亦遵守全球各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工合法權益，並且重視人才培育與薪酬福利保障，制訂完善的教育訓練機制與升遷制度，讓全體員工皆能在本公司發揮長才、持續進步，和公司同舟共濟創造績效與價值，共享果實。

人力分布

至 2022 年底，增你強全球員工總數為 772 人（台灣地區人數 369 人），全球員工數較前一年度增加 14 人，無顯著變動情形。其中，台灣區性別分布為男性員工 177 人（48%）、女性員工 192 人（52%）。我們亦致力發展多元豐富的人才組成，包括保障身心障礙者的就業機會、提升海外據點任用當地居民擔任高階主管的比例，促進多元共榮，提升公司的整體競爭力。

▼ 增你強 2022 年台灣地區聘僱之員工類型

員工分類（單位：人數）		男性	女性	總數
依合約	永久聘僱員工（不定期契約）	177	192	369
	約聘員工（定期契約）	0	0	0
依工時	全時員工（全職）	177	192	369
	部分工時員工（兼職）	0	0	0
	無時數保證員工（臨時工）	0	0	0
各地區性別總計		177	192	369

註：員工分類之全時員工：依照台灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工；
部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工；
無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。

▼ 增你強近 3 年台灣地區工作者人數變化情形

工作者類別	2020 年	2021 年	2022 年
員工	355	367	369
非員工（外包的清潔工、保全、警衛）	4	4	4
總計	359	371	373

註 1：以 2022 年 12 月 31 日當天的數值。

註 2：非員工的工作者：非由公司直接聘僱，但其工作是由公司控制的勞工總數，包括人力仲介之派遣工、承包商之承攬工，主要工作類型為環境清潔、膳食供應等。

就業機會多元豐富

增你強呼應 SDGs 目標 8「合適的工作及經濟成長」，給予不同性別、年齡，平等的工作聘僱機會，並依各地區政府法規保障之其他少數族群的工作機會，滿足就業員工的多元性。依年度期末員工數據統計，台灣區 2022 年度男性員工比例為 48%，女性員工比例為 52%；50 歲以上中高齡工作者比例為 8.7%；且依循政府法規聘雇 5 位身心障礙員工，占員工總數 1.4%，符合法定額度（5 位）標準。

▼ 增你強台灣地區員工職務類別分布

職務類別 / 多元類別		性別		年齡			其他
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	身心障礙者
產品業務技術 (總計 176 位)	人數	118	58	29	137	10	3
	比例	67.0%	33.0%	16.5%	77.8%	5.7%	1.7%
行政管理 (總計 193 位)	人數	59	134	48	123	22	2
	比例	30.6%	69.4%	24.9%	63.7%	11.4%	1%
各多元類別人數		177	192	77	260	32	5
占全員工人數比例		48%	52%	20.8%	70.5%	8.7%	1.4%

註 1：各類別參考年報分類。

註 2：依據身心障礙者權益保障法，僱用 1 位重度身心障礙者可抵充 2 位名核計。

註 3：各比例為計算至小數點第一位，第二位四捨五入之結果。



人員流動

新進員工

我們於 2022 年共聘用 98 位新進員工，台灣地區全體員工新進率約 26.59%，以滿足公司持續成長的人才需求。其中男性員工 51 人、女性員工 47 人，年齡類別以 31~50 歲的青壯年員工占 57.14% 為最多。

▼ 台灣地區新進員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性			年齡小計
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30 歲以下	16	16.33%	21	21.43%	37	37.76%
31-50 歲	31	31.63%	25	25.51%	56	57.14%
51 歲以上	4	4.08%	1	1.02%	5	5.10%
性別小計	51	52.04%	47	47.96%	98	100%

註：各類別新進率=各類別新進員工人數 ÷ 新進員工總數 × 100%，計算至小數點第二位，第三位 4 捨 5 入。

全體員工新進率=新進員工總人數 ÷ 期末員工總數 × 100%，計算至小數點第二位，第三位 4 捨 5 入。

育嬰留停

本公司落實《性別工作平等法》，並倡議 SDGs 目標 5 之性別平等，支持員工生養下一代的權益，保障同仁育嬰留停的權利。凡本公司員工任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。

▼ 2020-2022 年台灣地區育嬰留停人數統計

工作者類別	男性	女性	合計
2020-2022 年符合育嬰留停申請資格人數 1 (a)	4	14	18
2020-2022 年實際申請育嬰留停人數 (b)	1	13	14
育嬰留停申請率 (b/a)	25%	93%	78%
育嬰留停預計於 2020-2022 年復職人數 (c)	1	11	12
2020-2022 年育嬰留停實際復職人數 (d)	0	7	7
育嬰留停復職率 (d/c)	0%	64%	58%
2020-2021 年申請育嬰留停實際復職人數 (e)	0	4	4
2020-2021 年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數 2 (f)	0	2	2
育嬰留停留任率 (f/e)	N/A	50%	50%

註 1：以過去 3 年（2020-2022）曾申請產假或陪產假之員工數估算

註 2：實際復職日於 2021 年且復職後在職滿一年

員工權益與待遇

本公司恪守全球各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所倡導之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴的對待及尊重一切受薪同仁，包含契約人員、實習生等。

落實方針如下：

1. 多元包容性與平等機會：

加強宣導「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」，包容全體員工的多元化特徵，包括性別、膚色、種族、民族、國籍、信仰、年齡、婚姻狀況、性取向、殘障、懷孕、兵役狀況和政治立場。不得因任何特徵而歧視受法律保護的員工及求職者，確保僱用政策無差別待遇，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平及公允。並提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。同時，依據性別工作平等法相關規定，本公司亦提供生理假、產檢假、育嬰留職停薪、陪產假及設置哺乳室等相關措施，打造實際性別平等之幸福職場。

2. 提供安全與健康的工作環境：

為提供安全健康之工作環境，除工作場所全面禁止吸菸、辦公環境定期全面清掃、消毒外，亦訂定必要之健康與急救措施，依政府法規定期舉辦消防設備保養、檢查，舉辦各種防災演練，並邀請專業人員對員工進行教育訓練，大力宣導職場安全、防災知識等，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。

3. 協助員工維持身心健康及工作平衡：

關懷員工身心健康，主動關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作。每年亦定期安排員工進行免費健康檢查，不定期邀請專業醫師舉辦健康管理講座及相關諮詢，提供數位健康促進課程等。並持續與相關單位合作辦理 CPR+AED 教學訓練，提供員工相關急救知識及實際演練。

4. 促進勞資和諧

本公司提供多元、暢通之勞資溝通管道，並定期召開勞資會議，研議員工權益及福祉事項，進行雙向溝通與協商，保障員工權益、促進勞資和諧，營造友善職場環境。

5. 個人資料保護

本公司恪遵個人資料保護有關法令，推動相關機密資訊保護作業，特別於公司內部訂定《個人資料保護管理辦法》，並設有個人資料保護管理執行小組。資訊作業除遵行國際資安標準外，亦確保個人資料之蒐集、處理與利用均符合國、內外相關法令規範，以維護及保障個人資料權益。

人權及勞工權益保障

本公司禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等，並且提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。2022 年，增你強皆無發生使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事，並對於相關議題零容忍。報告期間，本公司亦無發生重大營運變動之情事。

▼ 增你強勞動權益相關措施說明

工作時間	- 正職員工每日工作 8 小時、每週 40 小時。 - 依勞基法規定，當日工作超過 8 小時需給予加班費，且不得強迫要求員工加班。 - 如因特殊情形需要加班，每日總工時不得超過 12 小時，且每月加班時數上限 46 小時。
離退辦法	- 在政府法規規範下，訂定公司內部規章制度與管理辦法。 - 依循內部管理辦法進行溝通、宣導及相關離退作業。
勞資協議	本公司無成立工會組織，亦依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商，會議溝通結果適用於全體員工。

薪酬水準

整體薪酬政策

我們以工作職掌定薪、相關績效定獎，以同仁職務職責為基礎，結合公司、單位、個人營運績效，並透過薪資調查，提供合理且具競爭力的薪酬制度。每年依據市場薪資水準、經濟趨勢、個人績效進行調薪，以維持整體薪酬競爭力，並依薪酬政策規範，該年度公司若有獲利，應提撥 3 %~12 % 為員工酬勞，董事酬勞不超過 3%，但公司尚有累積虧損時，則應先保留彌補數額後，再就餘額計算提撥。員工酬勞得以股票或現金為之，其發放對象包括符合一定條件之從屬公司員工。2022 年度本公司臺灣地區平均調薪幅度約為 3.0%，不含高階經理人之員工男女基本薪資加薪酬的比率為 1.5:1。年度總薪酬最高之個人職位與所有員工（不含該名總薪酬最高者）的年度總薪酬中位數比率為 4.7:1¹，此外，與前一年度比較下，兩者間加薪比率情形為 1.8:1²。本公司提供具競爭力的薪資與獎酬，以吸引及留任優秀人才，使員工與公司共享營運成果。

▼ 增你強近 3 年不含高階經理人之員工男女薪酬比率

	2020 年		2021 年		2022 年	
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
永久聘雇員工	1.06	1	1.07	1	1.14	1

註 1：薪酬比率計算方式：各類別男性平均薪酬 / 各類別女性平均薪酬。

註 2：薪酬：即年薪資，含本薪、伙食費、職務津貼、加班費、年終獎金、績效獎金及業績獎金等。

¹ 計算方式為：組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。

² 計算方式為：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比。

▼ 增你強近 3 年重要營運據點基層人員薪資水準

年度	基層人員平均標準薪資		基層人員平均標準薪資 / 當地最低薪資	
	男性	女性	男性	女性
2020	42,106	40,321	1.77	1.69
2021	42,317	41,391	1.76	1.72
2022	44,247	42,945	1.75	1.70

註 1：本公司定義之「重要營運據點」為本報告書揭露之營運邊界。

註 2：本公司參考該年度勞動部基本工資公告制定員工及其他工作者薪資，確保不低於基本工資。

註 3：基層人員：含本公司職稱為副理級以下之直接人員。

註 4：標準薪資：含本薪、伙食費及職務津貼等經常性薪資。

註 5：2020 年~2022 年當地最低薪資分別為 23,800 元、24,000 元及 25,250 元。

福利措施

為了保障員工權益並提升公司的向心力，本公司提供全面的福利制度。除了法定的勞健保、特休假等基本權益外，我們也根據性別工作平等法之相關規定，提供生理假、產檢假、育嬰留職停薪和陪產假等特殊假期，同時設有哺乳室。此外，我們還提供多元的員工福利，包括結婚生育禮金、語言學習補助、社團補助金等，亦定期特聘專業醫師進行問診，開辦健康講座，安排線上健康促進課程，關注員工的身心健康。

增你強嚴格遵守相關的勞動法規，確保在遵循法律法規的基礎上營造良好的工作環境。全體員工都享有意外保險和附加意外醫療險的保障，以建立舒適且安全的工作環境，每年更會舉辦國內二日旅遊活動，並向前一年已任職滿三個月以上的員工提供個人旅遊補助。這些福利措施旨在照顧員工的健康，提供必要的保障，並營造遵守法律法規的工作環境，提升員工福祉，打造幸福職場。

▼ 增你強員工福利措施

 基本福利	保險	- 基本勞健保及員工、員工眷屬團體保險服務（含壽險、醫療險、意外險、意外醫療險、因公出差之旅平險）。 50% 員工選擇將眷屬納入公司團體保險。
	休假	比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假。基於性別工作平等法相關規定，公司亦提供生理假、產檢假、育嬰留職停薪、陪產假等。
	退休金制度	- 適用《勞動基準法》舊制者，以及選擇新制同時仍保有舊制保留年資者，公司仍逐年委請專業精算師計算舊制退休金提存準備率，並持續提撥舊制退休金至台灣銀行專戶，以確保有舊制退休年資者辦理退休時之支用。 - 適用《勞工退休金條例》新制者：依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶。



獎酬福利

節日禮金

年資滿三個月之員工，於端午節、中秋節、生日發放禮金。

結婚禮金及生育補助

年資滿三個月之員工，結婚禮金個人補助新臺幣 12,000 元，夫妻皆為本公司同仁至高補助新臺幣 16,000 元。生子第一胎補助新臺幣 6,000 元，第二胎補助新臺幣 3,600 元。

員工聚餐福利金

提供各部門上下半年聚餐定額補助，以增加同仁的情誼交流，凝聚團隊向心力。

國內外旅遊補助

每年初開放申請，同仁可以自行籌劃旅遊活動，不管是私人行程或與其它同仁共同出遊，均可依規定申請此補助，藉此機會獲得適當的休養及放鬆。

教育補助

年資滿一年以上之員工，提供每人定額的語言學習補助方案。

社團補助

為充份支持及鼓勵同仁參加社團活動，發展多元興趣並藉此獲得交流及學習成長的機會，以培養團隊意識、合作默契，同時促進非公務的跨部門交流。公司每季提供社團補助金，目前已有高爾夫球社、羽球社、釣蝦社等社團，也開放同仁邀集同好申請成立新社團。

其他補助

年資滿三個月之員工，提供受傷急難救助、喪葬補助等相關費用。



 健康促進	數位課程	與數位人道協會合作，為在疫情期間減少出門的員工及眷屬安排線上健康促進課程，共 6 堂。
	健康檢查	與公司配合之醫院辦理健康檢查，凡試用期屆滿之員工，全額補助費用。
	特聘醫師定期問診	特聘專業家醫科醫師定期至公司提供醫學相關服務，包括簡單問診、健康相關問題諮詢、開辦健康講座等。
 完備設施	硬體設施	設置哺（集）乳室

▼ 增你強舉辦 40 周年家庭日活動



福委會

福利金及年度活動

- 發放婚喪喜慶及生育等津貼補助、社團活動經費補助、公司及部門活動經費補助等。
- 每季為壽星舉辦生日會，疫情期間則改為發放生日餐盒。
- 辦理各式活動
 - 2022 年 8 月至 9 月舉辦年度健康檢查
 - 2022 年 8 月 27 日舉辦 40 周年家庭日，促進感情交流與家庭關係



- 2022 年 9 月 16 日舉辦 40 周年晚宴

人力資源發展

多元培訓管道

本公司致力培育人才，依員工入職時間與職務規劃不同的教育訓練課程，精進員工能力。從新人訓練、各職位所需專業技能、中高階主管領導能力培訓，皆有相對應的培訓藍圖與課程規劃，規劃出一套完整的教育訓練機制，針對特殊專業性的課程則派外訓練，例如：原廠產品知識訓練、財會 / 人資 / 法務等相關課程。增你強的多元教育訓練課程包含以下：

新人訓練	引導新進人員了解公司歷史沿革與未來發展，並介紹員工基本權利、義務與常用系統操作，以協助新進人員加速融入公司。
專業訓練藍圖	依職務、年資、階層等訂定專業訓練藍圖，並對應開辦各式專業訓練。
個人通識課程	針對所有同仁開設之基本教育課程，同仁均可選修，如：溝通技巧、時間管理等，2022 年亦有搭配勞動局的補助案，申請律師到公司教授勞基法相關的實務課程，提升員工軟實力。
管理職能系列	加強主管領導管理能力，針對基層及中階主管開辦如績效管理、團隊領導、目標設定等各式課程。
高階領導課程	針對高階經理人開設管理學習分享會，並安排外部專業講師授課，提昇高階經理人各項領導能力。
自我成長	本公司除了設置在職進修外訓補助，支持同仁進修及提升專業，亦訂有語言學習補助，鼓勵同仁提昇與工作相關的語言能力。

對於公司人力資源的永續發展，必須藉由 **願景、使命、企業文化** 這三項核心要素進行傳達與延續，願景是企業的終極想像，期望實現理想或嚮往以建立終極目標；使命為企業的永續發展，肩負重大責任以凝聚向心力；企業文化為企業氛圍營造，為組織價值觀、信念、儀式、符號、處理方式所組成特有的形象以打造全體員工的 DNA，並依據三項核心設立人才培育學習發展地圖。有鑑於此，公司將依以下目標規劃，逐步優化改善、政策調整，期望達成對於加強人才培育的承諾。

短期目標為梳理現有規章辦法並逐步汰舊補強；重新界定公司永續經營的願景、使命、價值觀，並進行宣導。中期目標為每年重點強化公司關鍵人才，及完善員工學習地圖。此外，舉辦系列主題活動與課程、內外部宣傳（包含製作海報、推廣小物、抽獎活動…等）幫助員工了解公司願景、任務，使員工有參與感，及凝聚向心力，期許所有到職員工皆具備產業知識與技能、並理解公司永續經營方向，以達成企業永續經營的長期目標。



▼ 增你強人才培育學習發展地圖



2022 年度本公司實施內外部教育訓練總時數達 1,282 小時，共計 444 人次接受訓練，整年度投入培訓經費為 85,957 元。以實體教學、線上學習影片、線上授課等多元化學習平台，持續精進公司在人才上的培訓，並透過教學滿意度回饋機制，以期課程與時俱進，符合環境與公司願景使命。同時，我們亦鼓勵同仁參加外部辦課單位、外部數位學習平台舉辦之線上、線下課程，只要提出申請經部門主管依內部辦法審核通過後，即可安排派訓，並由公司全額補助進修。

▼ 增你強近三年員工受訓情形

	2020 年內訓	2020 年外訓	總計
訓練人次	874	21	895
訓練時數（小時）	1,311	148	1,459
訓練費用（新臺幣元）	11,908	54,163	66,071

	2021 年內訓	2021 年外訓	總計
訓練人次	284	18	302
訓練時數（小時）	751	139	890
訓練費用（新臺幣元）	28,250	48,248	76,498

	2022 年內訓	2022 年外訓	總計
訓練人次	429	15	444
訓練時數（小時）	1,139	143	1,282
訓練費用（新臺幣元）	40,500	45,457	85,957



績效與職涯發展

本公司重視員工的職涯發展，規劃完整升遷及薪酬制度，並定期執行員工績效考核。新進員工滿三個月後會安排 2 次面談，包含到職之滿月訪談、試用期屆滿之訪談，以此關懷員工適應情形、學習狀況，並針對工作績效表現及員工自身職涯、進修規劃等職務問題進行討論及試用期考核。我們亦針對公司全體員工每半年進行績效評核作業，並將考核結果連結人力資源管理作業，如：調薪、晉升、獎酬、調任等，以利人力資本及組織職能管理發展。其中，晉升規劃依據公司晉升作業辦法，每年八月進行晉升提報，並經公司高階主管與人評會評核後，決定當年度晉升 / 晉等名單，完成晉升程序。

▼ 增你強近三年與適用年度績效評核員工人數表

年度	參與績效考核人數	期末統計之員工人數	百分比
2020	304	355	86%
2021	325	367	89%
2022	328	369	89%

註：不列入績效考核計畫的員工為新進員工，且在進行年度績效評核時仍在新進試用考核期間；故不參與當年度的績效評核。



安全健康職場環境

本公司重視員工的健康與安全，積極建立一個舒適安全、預防職業災害發生的工作環境，及免於被歧視、騷擾的友善職場，實行「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」的宣導，包容全體員工的多元化特徵，不因任何特徵而歧視員工與求職者，確保僱用政策無差別待遇，並提供適當的申訴機制。

依據政府規定定期安排消防設備保養、檢查等環境安全的維護，並舉辦各種防災演練、向員工大力宣導職場安全及防災知識，持續與相關單位合作辦理心肺復甦術（CPR）與自動體外心臟除顫機（AED）教學訓練，提供員工相關急救知識及實際演練，消除工作環境中可能影響員工健康安全的危害因子，以降低職災風險。透過定期安排全面消毒及清掃辦公環境、規定工作場所禁止吸菸，執行嚴謹的進出門禁管理制度，以落實增你強職場環境的舒適與安全。

▼ 2022 年增你強安全健康職場環境實施項目

項目	實施日期與頻率
工作環境消防檢查	2022/5/10（每年一次）
建物公共安全檢查	2022/10/12（每年一次）
消防演習教育訓練	2022/3/25、9/30
辦公室環境地毯清洗	2022/7/30、12/31（每半年一次）
辦公環境消毒	2022/1/16、8/13、11/26
蓄水塔及給水塔清洗	2022/3/12、9/24（每半年一次）



▲ CPR+AED 教學訓練



▲ 防災演練

職場健康服務

職業傷病預防管理

本公司為了提升同仁的福祉，照顧其身體健康，提供以下福利措施：凡滿 3 個月以上之同仁，免費參加公司每年定期舉辦之健康檢查。我們特聘專業家醫科醫師定期到公司提供醫學相關服務，包括問診、健康諮詢和健康講座等，並在未來規劃健康管理服務。

健康促進關懷

我們期望員工能取得工作、健康、生活三面向的平衡，整合內、外部專業化的服務資源，協助員工解決因健康、家庭、法律、心理等影響工作表現的問題。員工協助面向包含：

專業協助	特聘專業家醫科醫師定期至公司提供醫學相關服務，包括簡單問診、健康相關問題諮詢、開辦健康講座等。
諮詢管道	1. 特約律師諮詢專線：法務單位協助 2. 職場不法侵害 / 性騷擾 / 意見反應專線：人資部門管理
自我檢測	工作層面：職業性向測驗
資訊分享	健康新知：每周於增你強資訊快報（公司電子報）宣導健康新知；於 2020 年開始流行的新冠肺炎（COVID-19）疫情期間，本公司即彙整相關防疫資訊並公告，強化同仁的防疫觀念。



測量體溫 + 勤洗手 宣導

新型冠狀病毒(COVID-19)疫情日益嚴重持續擴延，基於考量群聚感染發生，請您務必遵守下列事項：

搭乘電梯前務必先 **A. 測量體溫 B. 洗手** (乾溼洗手均可)

- 上班及外出訪客或用餐回公司，均須至前檯或梯廳警衛處測量體溫 + 洗手
- 搭乘電梯前務必配戴口罩，如未帶口罩者請走樓梯

(未依規定者保全人員有權拒絕您的進入)

為維護你、我健康 請您共同攜手防疫 永保安康

防疫措施

1. 本公司設有用餐區域供同仁使用，疫情期間皆改為單人座位或設置隔板，並備有酒精濕紙巾，請同仁配合於用餐後擦拭桌面。疫情上升期間，管理部亦公布部門之分流 / 分區用餐規範。
2. 一樓梯廳設有體溫自動感應儀，各樓層的電梯前、各廁間、客梯內皆設有酒精噴霧機或噴霧瓶，並適時補充。
3. 疫情期間，除採行分流上班、管制人員進出外，並發放快篩試劑請同仁回報結果。



活動辦理

1. 全體員工健康檢查 2022/8/13-9/24
2. 專業醫師一對一問診 2022/10/6、10/27
3. 公司之羽球、高爾夫球社團組織參與運動項目。

▼ 增你強 2022 年數位人道協會線上健康促進課程

課程名稱	講師	授課日期	授課時數 (小時)
行動健身房，居家運動一起 GO	陳怡汝 運動專家	2022/5/27	1
行動健身房，辦公運動 high 起來	何宏胤 運動專家	2022/7/1	1
3C 用眼不過勞，正確保養姿勢要知道	周珈汶 護理師	2022/7/29	1
真正的舒壓，讓你工作更有效率	劉依函 諮商心理師	2022/8/26	1
確診前後病程大不同，教你每階段營養補充的辦法	徐佳靖 營養師	2022/10/28	1
長期久坐不動、肩頸僵硬好不了，實用放鬆按摩技巧幫你舒緩疲勞	鍾馨葦 物理治療師	2022/12/23	1



6 社會關懷共好



社會公益
環境保護
產學合作

增你強不僅在本質上做好品質把關、運籌管理、員工照顧，也不忘堅守著取之社會、回饋社會的精神理念，積極從事慈善公益推動。秉持著「共好」的理念，服務上游供應商、下游客戶以及對內與員工的溝通，亦參加環保、社區參與、社會貢獻、社會服務、社會利益、消費者權益、人權、安全衛生與其他社會活動等，積極履行社會責任，對各利害關係人負責、承擔不同的責任。

社會公益

跨領域捐助，愛心善款強力奧援

在社會公益部分，增你強主要以捐款支持各團體運行，每年定期捐款至財團法人肝病防治學術基金會，肯定其對於肝病研究的付出，亦鼓勵其繼續耕耘於消滅肝病，打擊國人健康的最大殺手；捐款至私立榮光育幼院，愛心捐助、關懷弱勢族群，讓失怙失依的孤兒或失親兒、流浪遊童、單親貧困家庭子女等，健康而健全發展；邀請桃園市大溪僑愛國小「太陽之愛合唱團」，參加增你強 2022 年尾牙表演，用行動支持小朋友熱愛唱歌的心；支持社團法人數位人道協會以科技終結偏鄉健康問題的理念，為長年的醫療不平等與城鄉差距貢獻力量。



● 增你強社會公益歷年捐款如下：

○ 定期捐款（2018~2022）

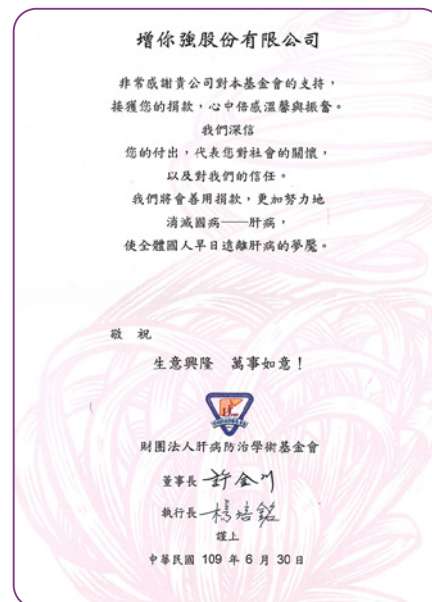
■ 財團法人肝病防治學術基金會 — 每年 300,000 元

○ 不定期捐款

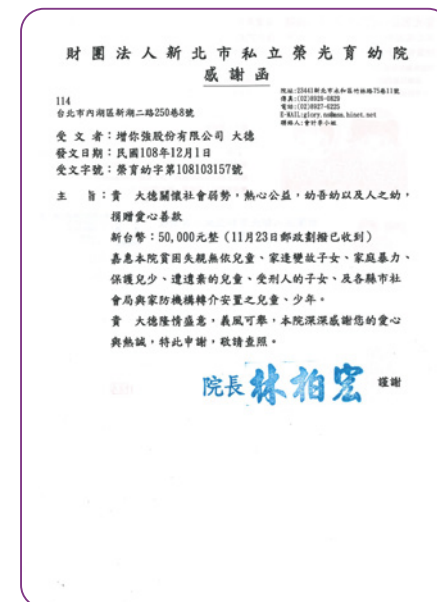
■ 2019 年愛心捐贈財團法人新北市私立榮光育幼院 — 50,000 元

■ 2022 年贊助桃園市大溪僑愛國小「太陽之愛合唱團」 — 50,000 元

■ 2022 年捐款至社團法人數位人道協會 — 330,000 元



▲ 增你強自 2018 年始定期捐款支持財團法人肝病防治學術基金會



▲ 增你強關懷弱勢、愛心捐贈榮光育幼院善款，期盼為孩子帶來更多溫暖與希望



▲ 增你強贊助太陽之愛合唱團獲僑愛國小頒發感謝狀致意感謝

面對超高齡社會的來臨，高齡者的居安及照護需求備受重視，但城鄉的健康資源差距卻依舊存在。為消弭「健康不平等」，並提供當地照護人員培力資源，維繫社區／部落照護體系，增你強與數位人道協會，以及醫師、營養師、藥師、護理師、物理治療師、職能治療師、社工、諮商心理師、運動教練等各領域專家合作，透過數位科技應用突破地理疆界、減少交通碳排。選擇全台灣第一個邁入超高齡城市的嘉義縣，為阿里山鄉來吉文化健康站的長者客製化提供有氧運動、肌力提升等動態課程，並輔以靜態的衛教課程。照護人員也能一同增進工作效能與照顧知識，從日常落實預防照護。2022 年共開辦 29 場線上健康課程，共計 2,882 人次受惠。



▲ 嘉義縣阿里山鄉來吉文化健康站長者參加線上課程情形

不僅如此，增你強也贊助開辦 6 堂全銀課程，讓其他偏鄉社區長者也能依主題、慣用語言，參與線上健康促進課程，藉以提升自我健康意識、增進健康知識，並預防老化，共計 4,045 人次受惠。

增你強股份有限公司 × WaCare
Zenitron Corporation

06/29(三)10:00-11:00

**高血壓？
營養師教你吃出穩定血壓**

社區快閃分享會

苗栗風美文健站
#風美文健夢想家 #交朋友 #運動保健
#優質老年生活

徐佳靖 營養師

增你強股份有限公司 × WaCare
Zenitron Corporation

09/21(三) 10:00-11:00

**實用彈力帶健身
強化肌力降體脂(台語)**

9月主題課程 預防肌少症

何宏胤 運動專家

環境保護

護河、淨灘、育林，環境共好

「復育一條河，是為了拯救一片城市」。增你強思及明緯林董事長所言：「淡水河穿過台北、新北市，是孕育北部發展的重要河川，象徵大台北地區的母親河」。決議發揮「共好」之企業精神，自己做，不如大家攜手一起做，共襄盛舉參與淡水河環保公益系列活動，簽署《淡水河公約》，發揮企業社會責任，守護台灣的流域世代。自 2020 年起亦積極參與「減量・共享・愛地球」聯盟的供應商夥伴一技嘉科技舉辦之淨灘系列活動，為維繫海岸環境及生態盡一份力。

● 增你強實踐環境保護事蹟如下：

○ 捐款響應

- 2020 年響應天下雜誌舉辦【為淡水河做一件事】，捐款 100,000 元
- 2021 年響應天下雜誌舉辦【為淡水河做一件事】，捐款 50,000 元

○ 行動支持

- 2020 年 8 月 15 日至桃園市白玉海岸參與淨灘活動，總計 18 家供應商，108 人參與，共清除 621 公斤的海洋廢棄物。
- 2021 年 4 月 24 日至基隆八斗子潮境公園忘憂海岸協力淨灘，總計 48 家供應商，300 人參與，共清除 1237.4 公斤海洋廢棄物。
- 2021 年 11 月 6 日參與「育林護水愛環境」坪林親山水生態體驗，以親手植樹，實踐種樹還地球理念；參與蒲公英希望基金會「為水走 5 公里」活動，透過步行 5 公里取水的體驗，希望讓每位參與者能更珍惜其使用的每一滴水資源，進而達到親近自然、愛惜自然的目標。
- 2022 年 3 月 12 日參加「減量・共享・愛地球聯盟」供應商聯合淨灘活動，總計 17 家供應商，67 人參與，共清除 1339 公斤垃圾。

增你強秉持「共好」的精神理念

參與淡水河環保公益近10年

期盼我們這一代能再現淡水河的絕代風華

攜手淨化淡水河，重現河流生命力

增你強股份有限公司董事長 周友義



▲ 增你強作為倡議夥伴及水系企業公民，持續「為淡水河做一件事」



▲ 身體力行保護環境，增你強參與植樹、淨灘系列活動

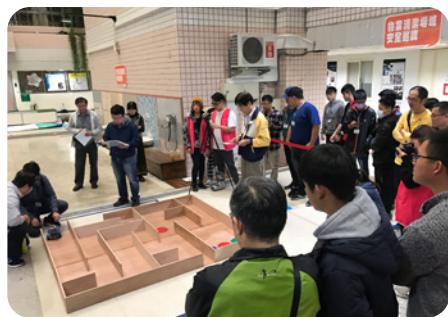


產學合作

ROHM CUP 羅姆盃校園競賽

為了讓更多學生瞭解半導體產業的相關資訊，增你強協助辦理與景文科技大學聯合舉辦之「2018 羅姆盃校園競賽」，期望藉此啟發學生學習電機、電子、通訊、控制等相關技術整合之興趣，培養實際設計與應用能力，亦以此活動作為各校師生間 碰與交 的平台，達到寓教於、積極學習與思考創作的教育目標。

2018 年 7 月 5 日共計 45 位高中、大學教師參與此教師研習營，於景文科技大學實測感測器套件應用原理。並共計 150 位高中、大學學生，參加 2018 年 11 月 25 日舉辦之全國競賽，以迷宮競速、循跡競速、創意競賽三項活動項目進行交流。



智慧聯網技術與感測器創新應用種籽師生研習營

增你強支持並參與亞東技術學院於 2020 年 7 月 23 日舉辦之「全國高中職智慧聯網技術與感測器創新應用種籽師生研習營」活動。此研習營主要透過介紹智慧感測裝置與系統，並利用相關設備，讓初學者在短時間內了解人工智慧感測裝置的教學應用，實測感測器套件應用原理。此次活動共計 47 所學校，師生 84 人參與，增你強為鼓勵師生將創意想法付諸實現，特別贊助此研習營感測器套件一組。



附錄



GRI 準則索引

上市上櫃公司氣候相關資訊

永續揭露指標 - 半導體業

GRI 準則索引

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 通用準則版本：GRI 通用準則 2021			
適用的行業準則：無			
GRI 1：增你強依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間的內容。			
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於增你強	P.19
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	P.4
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	P.4
GRI 2-4	資訊重編	無，本次為首次發行	P.4
GRI 2-5	外部保證 / 確信	報告書主要負責單位及品質管理方式	P.4
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	永續價值鏈	P.54
GRI 2-7	員工	人力分布	P.69
GRI 2-8	非員工的工作者	人力分布	P.69
GRI 2-9	治理結構及組成	董事會組成	P.34
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會提名遴選	P.35
GRI 2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	P.35
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	功能性委員會	P.40
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	風險管理	P.45

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告書主要負責單位及品質管理方式 重大主題鑑別及排序	P.4 P.8
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	P.35
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會組成	P.34
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	P.36
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會績效評估	P.37
GRI 2-19	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策	P.39
GRI 2-20	薪酬決定流程	董事及經理人之薪酬政策	P.39
GRI 2-21	年度總薪酬比率	薪酬水準	P.73
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	永續承諾及策略	P.23
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾 永續承諾及策略	P.33 P.23
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾	P.33
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	P.44
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	P.44
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P.44
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會資格	P.31
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.6
GRI 2-30	團體協約	無	-

重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
▼ GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	利害關係人議合	P.6
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題鑑別及程序	P.8

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
▼ GRI 201：經濟績效 2016			
GRI 3-3	重大主題管理	經營績效	P.12
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經營績效	P.28
▼ GRI 202：市場地位 2016			
GRI 3-3	重大主題管理	職場平等與多元化 社會公益	P.16 P.11
GRI 202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	薪酬水準	P.74
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會公益	P.85
▼ GRI 204：採購實務 2016			
GRI 3-3	重大主題管理	採購實務與管理	P.13
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續採購	P.57

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
▼ GRI 302：能源 2016			
GRI 3-3	重大主題管理	能源與溫室氣體管理	P.16
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	P.63
GRI 302-3	能源強度	能源管理	P.63
▼ GRI 305：排放 2016			
GRI 3-3	重大主題管理	氣候變遷因應	P.17
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P.64
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P.64
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放	P.64
▼ GRI 404：訓練與教育 2016			
GRI 3-3	重大主題管理	人才培育與招募	P.14
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元培訓管道	P.78
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	福利措施 多元培訓管道	P.75 P.77
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效與職涯發展	P.79

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
▼ GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
GRI 3-3	重大主題管理	職場平等與多元化	P.16
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	董事會組成 人力分布	P.35 P.70
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬水準	P.73
▼ GRI 406：不歧視 2016			
GRI 3-3	重大主題管理	人權	P.15
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	申訴及建議管道 人權及勞工權益保障	P.44 P.73
▼ GRI 408：童工 2016			
GRI 3-3	重大主題管理	人權	P.15
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權及勞工權益保障	P.73
▼ GRI 409：強迫或強迫勞動 2016			
GRI 3-3	重大主題管理	人權	P.15
GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	人權及勞工權益保障	P.73

■ 上市上櫃公司氣候相關資訊

▼ 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項次	項目	執行情形
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	已揭露，請參閱本報告書「氣候相關財務揭露」章節
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。	
9	溫室氣體盤查及確信情形。	已揭露，請參閱本報告書「氣候相關財務揭露」章節

永續揭露指標 - 半導體業

編號	指標說明	類別	年度揭露情形
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量：3,993 十億焦耳 (GJ) 外購電力百分比：100 (%)
2	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：6.75 千立方公尺 (m³) 總耗水量：無法測量
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	所產生有害廢棄物之重量：0 公噸 (t) 所產生有害廢棄物回收百分比：0 (%)
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害人數：1 (人) 增你強 2022 年於台灣各營運據點全年沒有發生失能傷害，因此職業傷害死亡、嚴重失能傷害與可記錄職業傷害比率 (TRIR) 為 0。
5	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	電腦螢幕、主機、筆電之報廢係委由廢棄物清運廠商處理，無重量紀錄，預計會從 2023 年度永續報告書開始揭露。
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	當遇到關鍵材料缺貨或延誤時，將調貨或是等待重新取得材料。
7	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	新台幣 0 元
8	依產品類別之主要產品產量	量化	參閱本年度永續報告書「關於增你強」章節。

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。



永 續 · 共 好

官網



facebook



Youtube



Linkedin



104招募



微信

