



2021
松翰科技
企業永續發展報告書
Sustainability Report

目錄 *content*

- ◆ 關於報告書
- ◆ 利害關係人議合
- ◆ 環境保護
- ◆ 永續目標
- ◆ 公司治理
- ◆ 友善職場
- ◆ 關於我們
- ◆ 供應鏈管理
- ◆ 社會參與

關於報告書

報告書概況

在此份永續報告書裡，松翰將本公司於環境、社會及經濟層面的管理與實際的影響呈現給大眾，報告的主題包括公司治理、環境保護、友善職場及社會參與，希望客戶、投資人、相關社群等所有利害關係人均可了解及認同松翰的各項作法與措施。

報告時間

上次發行日期為2021年9月，本次發行日期為2022年9月，每年度發行一次。

本次報告書內容涵蓋公司在2021年各項企業社會責任及永續經營目標的關鍵議題及實質行動資訊，包括與客戶、員工、投資人、供應商及社區間的關係及公司對於環境保護和社會參與的努力。

報告邊界與範疇

報告書資訊揭露範圍以營運總部(台灣)為主，並未納入海外分支機構及子公司，內容涵蓋經濟、環境及社會層面，相關財務數據資訊與合併財報一致。

撰寫原則

本報告書所揭露的統計數據皆由松翰各權責單位彙整提供。財務績效數據係經勤業眾信聯合會計師事務所依照國際財務報導準則查核簽證後之公開資訊，並與公司年報數據一致。公司通過的國際認證包括ISO9001、ISO14001、IECQ QC 080000 HSPM等。環境績效採用之計算及估計基礎，來自政府公開資訊，並自行計算而得。本報告書內容經由企業社會責任推動小組成員彙編，提請推動小組召集人審閱並呈送董事會。

參考指標

本報告撰寫係依據全球永續報告協會(The Global Reporting Initiative GRI)準則核心選項，並附上GRI索引及本報告架構以資對照參考。

聯絡資訊

本報告書如有聯絡或建議事宜，歡迎與我們聯繫。

松翰科技股份有限公司

聯絡地址	新竹縣竹北市台元街36號10樓之一
聯絡電話	03-5600888
電子郵件	ir@sonix.com.tw
公司網站	www.sonix.com.tw

經營團隊的話

致持續關心松翰永續發展的各位利害關係人：

2021年適逢松翰成立25週年，隨著COVID-19疫情變化，企業加速數位轉型，半導體產業也帶來前所未有的榮景，松翰營收大幅成長，創下58.66億元新高，營業毛利、營業淨利及稅後淨利均創下紀錄，每股盈餘達到8.71元，以80%的配息率，配發每股7元現金股利回饋給投資人。

疫情雖帶來龐大的商機，但也考驗企業的因應能力，面對供應鏈的短缺，遠距居家工作的挑戰與資訊安全控管，以及全面性防疫工作的投入，松翰經營團隊持續以穩健的營運方針，投入產品開發，在個人醫療、遠端視訊及教育學習方面推出因應消費者需求的晶片，提高經營績效，並進一步提升公司治理，建置審計委員會，整合公司內外部資源，強化資訊安全，內部推動各項防疫措施，守護員工及眷屬健康，逐步落實企業永續的目標。

2021年，松翰針對經濟、環境、社會三大構面，分別擬訂了執行的方向，並呼應聯合國17項永續發展目標，延伸成為企業社會責任的相關議題展開行動方案。

松翰投入企業永續經營的成效展現在以下幾方面：

經濟面

營業收入達到58.66億元，營業毛利率自42%上升到52%，稅後純益成長達42.6%，傑出的經營成果，名列2021年數位時代台灣高價值100強第19名。持續投入新產品開發，研發費用佔營業收入15%，開發完成多項具備節能、高整合度的新產品，包括：整合高精度24 bits ADC與高能源效率的 Class D放大器與驅動喇叭的單通道 Audio Codec、新一代血糖機專用微控制晶片、超高清解析度支援RGB TNR感測器的影像處理晶片、無線網路視訊攝影機、32位元平台…等。

環境面

持續的導入各項綠色產品以符合環保的規範，台灣IC供應鏈的廠商100%通過ISO14001環境管理系統驗證、取得ISO9001認證以及100%無使用衝突礦產，客戶滿意度調查4.6分。

社會面

松翰致力於打造友善的職場，讓員工樂在工作及學習成長，員工平均服務年資為9.7年，相當穩定，職災比率為0%，員工接受健檢服務比例超過84%，松翰大學線上課程總數量為285門課，上線學習累積人數1,600人次。在社會參與方面，持續認養及扶助弱勢族群兒童，支持世界展望會、世界和平會及博幼社福基金會…等社會福利機構，捐款總金額共117萬元，贊助新竹市天主教社會福利基金會中秋禮盒義務活動，訂購月餅禮盒4萬6千元，為回饋社會略盡綿薄之力。

景氣的變化、疫情的干擾，讓企業的經營面對越來越多的挑戰，如何強化核心能力，導入新觀念制度與國際接軌，是企業邁向永續發展的必要條件，公司創立以來，實現了持續的獲利、開發節能環保的產品與培育人才、回饋社會的目標，未來在公司治理、產品技術、客戶服務、友善職場、環境保護、社區共融等方面會繼續努力，全力提升公司的價值，期許達成基業長青的理想。

永續目標

績效亮點

經濟

- 合併營收持續突破新台幣 50 億大關達到 **58.66 億元**
- 合併毛利率突破五成，達到 **52%**
- 淨利為 **14.62 億**，較上年度成長 **42.6%**
- EPS 達 **8.71** 元，現金股利每股新台幣 **7** 元，配發率 **80%**
- 2021 年數位時代台灣高價值 100 強第 19 名

治理

- 設立審計委員會
- 功能性委員會（薪酬、審計）出席率 **100%**
- 無發生機密外洩與資安問題
- 無違反社會法規事件
- 無申訴舉報事件

社會

- 員工福利費用 **9.07 億元** 較前年度 8.03 億元 **增加 13%**
- 台灣證交所公告員工平均薪資半導體類排名 17
- 社會參與投入愛心捐款活動共 **捐款 117 萬元**
- 員工教育訓練線上課程總數量為 **285 門課**，學習總人數達 **1,600 人**

環境

- 供應鏈在地採購金額 **8.8 億元**
- **100%** 台灣 IC 供應商取得 ISO9001 品質管理系統認證
- 無有害物質管理系統 (HSF) 客戶抱怨案件 **0 件**
- **100%** 無使用衝突礦產
- 客戶滿意度 **4.6 分**
- 違反環保法規件數 **0 件**

永續發展成果與聯合國17項永續目標

聯合國於 2015 年透過世界領袖會議發布《翻轉我們的世界：2030 年永續發展方針》，規劃環境、社會及經濟面等三大面向提出 17 項永續發展目標 Sustainable Development Goals，簡稱 SDGs)，成為國際間邁向 2030 年永續發展的共通語言。

松翰亦將永續的重大議題連結 SDGs，做為長期的方向與目標。

松翰科技永續發展議題及 2022 年執行方向如下：

面向	永續議題	對應 SDGs	2021年執行成果	2022年執行目標
公司治理	誠信經營		遵循誠信經營守則及道德行為準則， 2021年並未發現及未接獲檢舉公司 人員涉有不誠信行為。	持續加強宣導及教育訓練，強化員工 道德價值及誠信行為之遵循。目標為 無接獲檢舉涉及不誠信行為。
經濟績效	經營績效		1. 營收達58.66億元，創歷史新高。 2. 稅後淨利14.62億元，較前一年 度成長42.6%。 3. 每股盈餘8.71元，配發股利7元。	可供分配盈餘提撥不低於50%分配股 東紅利，股利政策仍朝高比例配發為 目標，盈餘最大化回饋給股東。

面向	永續議題	對應SDGs	2021年執行成果	2022年執行目標
經濟績效	風險控管	 8 就業與經濟成長	<ul style="list-style-type: none"> 1. 遵循各項法規，2021年無違反相關法規或罰則。 2. 呆帳損失小於應收帳款1%。 3. 保障資訊安全，強化防火牆及入侵偵測、郵件防毒防駭機制、加強員工資安教育訓練。110年無發生資安影響營運事件。 4. 因應疫情推行各項防疫措施(分流工作、居家辦公、廠區定期消毒、內部問卷定期疫調、支薪疫苗假等)，2021年至今未受疫情影響造成營運上的中斷或衝擊。 5. 降低產品開發的智財風險，2021年無發生智財導致的營運衝擊。 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 遵循法令及規範，無違反相關法規為目標。 2. 持續維持應收帳款收款品質，管控呆帳損失小於1%。 3. 持續推動保障各項資安措施。 4. 遵循主管機關指引，持續推動防疫工作，以維護營運穩定及員工健康。 5. 持續推動智財管理及員工教育訓練。
經濟績效	客戶關係與服務	 12 責任消費與生產	2021年末有客戶重大不滿意反應，整體表現呈現穩定。	維持客戶滿意度評分4.5以上(非常滿意為5分)。

面向	永續議題	對應SDGs	2021年執行成果	2022年執行目標
永續環境	供應鏈管理	 	<ol style="list-style-type: none"> 調查台灣地區的FAB、Assembly廠全數均有ISO14001環境管理系統。 供應商使用的礦產100%來自合法礦區。 2021年末發生產品內有害物質超標的異常。 	<p>持續維持及管理供應商符合國際環保法規。廠商通過ISO9001或ISO14001環境管理系統需達到90%以上。</p>
永續環境	環境保護	 	<p>取得環保主管機關核准之「廢棄物清理計劃書」。依申請內容實施分類，處理事業廢棄物，達成自源頭減量，達環境永續之目標。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 持續推動節能措施，減少各項能源耗損。訂定年度減少3%使用度數為節電目標。 配合法規修訂，更新環保主管機關核准之「廢棄物清理計劃書」有效期限。

面向	永續議題	對應SDGs	2021年執行成果	2022年執行目標
友善職場	勞雇關係		遵守勞工及員工聘僱相關的勞動法規， 2021年無違反歧視申訴、強迫勞動 之事件發生。	以無發生違反歧視申訴、無強迫勞動 之事件為目標。
友善職場	職業環境健康與安全		提供員工安全職場及安心就業環境，並 以優於法規之標準，辦理全體員工及經 理人健檢，維護員工身心健康。 2021年並無因工作環境傷害所造成 的公傷缺勤。 定期申報職業災害統計資料，2021年 無職業災害事件發生。	持續創造健康與安全的工作環境，達 成無公傷及職災發生目標。
友善職場	員工多元與平等		致力於弱勢族群的任用，2021年度雇 用2名身心障礙人士。	保障員工多元化與平等機會。

面向	永續議題	對應SDGs	2021年執行成果	2022年執行目標
友善職場	教育訓練與福利	 	<p>1. 多元化的學習發展，制定員工學習發展計畫，主題包含新進員工、技術專業、職能、個人發展計畫等，並推動公司線上學習系統。</p> <p>2. 關懷員工健康，提供完善的員工及眷屬健檢，健檢參與率84%。</p> <p>3. 舉辦家庭日，參與人數員工加眷屬共約936人。</p> <p>4. 多樣化社團活動，提供社團活動補助，讓同仁在上班之餘也能平衡生活，並與跨部門同仁互動，增加同仁向心力及認同感，目前成立的社團有壘球社、羽球社、高爾夫球社、桌遊社、路跑社及烏克麗麗社、瑜伽社、皮拉提斯社等。</p> <p>5. 舉辦名人講座：黃信堯導演分享「電影中的大佛與眾生」，陳木榮小兒科醫師分享「對抗過敏與增強免疫力」。</p>	<p>1. 提供豐富教育訓練與福利活動。推廣線上自主學習，鼓勵同仁分享及線上授課，提高年度開課數以及接訓時數。</p> <p>2. 視疫情狀況，增加團體戶外活動，並提高員工、眷屬參與率。</p> <p>3. 新增員工自助式福利選擇平台，依個人及家庭需求選擇福利項目。</p>

面向	永續議題	對應SDGs	2021年執行成果	2022年執行目標
友善職場	人才培養	 10 減少不平等	<p>大專院系實習人才培養，共招募11位優秀研發實習生，體驗松翰工作內容，並與關鍵實驗室建立緊密的合作關係，深耕校園，培養未來優秀的研發人才。</p>	<p>持續進行各校優秀研發實習生人才培育計畫。</p>
社會公益	回饋社區	 2 消除飢餓  10 減少不平等	<p>響應愛心回饋社區，每月固定捐助世界展望會、社團法人世界和平會及博幼社會福利基金會，並主動募集同仁愛心，號召捐助弱勢團體，2021年共募得約117萬元。</p>	<p>持續社會公益贊助。</p>

關於我們

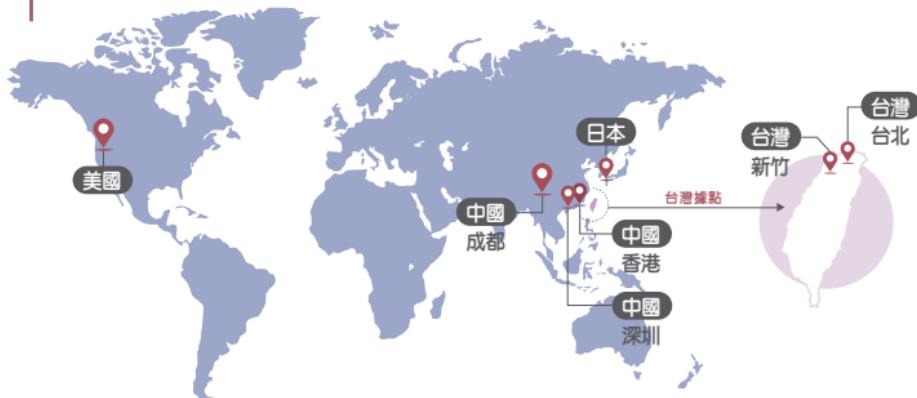
關於松翰

- ◆ 成立日期：1996年7月
- ◆ 總公司：新竹縣竹北市台元街36號
10樓之1(台元科技園區)
- ◆ 資本額：16.79億元
- ◆ 股票代號：TSE 5471
- ◆ 主要產品：
 1. 消費性語音晶片
 2. 微控制器晶片
 3. 多媒體影像處理晶片
 4. 光學辨識晶片組
 5. 無線傳輸影像晶片組

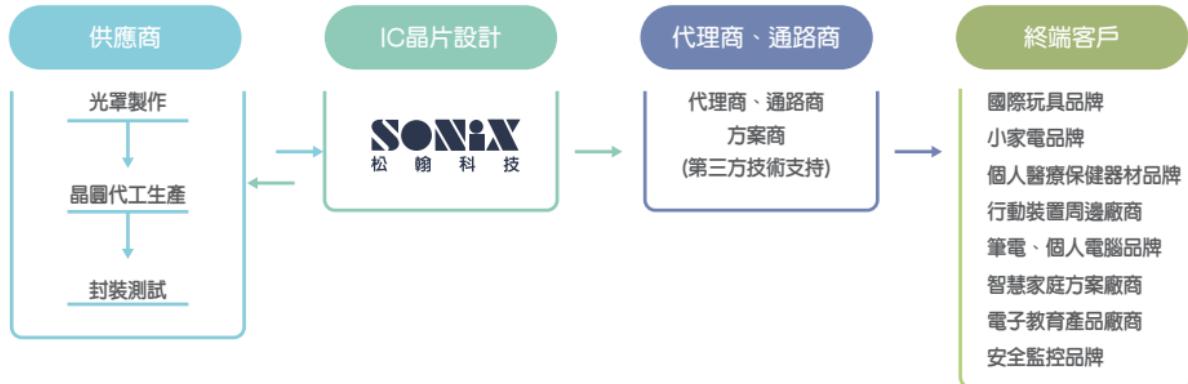
全球佈局

位於新竹縣竹北市的松翰，2021年底員工有317人，主要負責產品研究開發，生產、測試及品質管理。公司在台北、香港、美國等地設有業務單位，日本設子公司以協助業務推展；在中國深圳設置子公司，作為銷售據點及建立技術團隊提供客戶即時的售後技術支援服務(FAE)；中國成都的子公司進行產品的軟體開發及系統整合，成為後勤最有利的支援。

● 松翰全球營銷據點



產業結構



IC產業供應鏈上游主要是IC智財、IC設計服務、IC設計公司，中游是光罩、晶圓製造廠商，下游是封裝、測試廠商、代理商、通路商。松翰科技為無晶圓廠的IC設計公司，依照市場及客戶需求，整合矽智財，開發出各種應用的消費性IC，交由專業的晶圓代工廠商生產製作，再委託封裝及測試廠商進行封裝與測試，透過方案商或代理商將IC整合成應用方案提供給消費性電子產品的廠商，最後成為各項終端產品銷售給消費者。

產品應用

消費性IC應用範圍涵蓋家電、教育、娛樂及健康醫療器材等領域，產品用途廣泛且複雜，松翰創立之初以語音控制IC為主要產品，但近年來持續開發拓展產品觸角，除成功的開發微控制器的相關產品應用，更擴充至影像多媒體領域。

產品項目	功能	主要應用
消費性IC	高秒數及高點數LCD語音 / 旋律IC語音 / 旋律IC、4/16/24多聲道語音 / 音樂IC及高壓縮高音質DSP/32位元SoC平台等。	互動式玩具、教育型玩具、手持式遊戲機、電子書、玩具機器人、無人飛行器、家電 E L A 教育產品。
微控制器IC	8/32位元通用型微控制器IC具有優良的抗電源雜訊干擾能力。	空調控制板、電磁爐、微波爐、智慧家電、觸控家電、行動電源、遙控器、四軸無人飛行機…等產品。
	內建ADC微控制器IC，能有效擷取各類感應器的微弱訊號。	血壓計、血糖機、耳溫、額溫槍、霧化呼吸治療器、血氧機、電子體重秤等醫療保健產品上。
	內建USB 傳輸介面及快閃記憶體支援線上更新功能。	應用於滑鼠、鍵盤等電腦周邊與電競週邊設備。

產品項目	功能	主要應用
多媒體影像控制IC	高畫質USB影像控制晶片。	筆記型電腦攝影機、外掛式網路攝影機、安全監控攝影機、ATM攝影機、門禁臉部辨識攝影機、高拍儀…等。
	無線影音方案，可進行多對一同步影像資料傳輸。	家用安全監控平台、無線視訊攝影機、無線可視門鈴、無線倒車攝影機及無線嬰兒監視器…等產品。
光學辨識晶片組 (Optical ID)	結合光學、影像處理及印刷等技術，可將數位資料隱含在普通的印刷物表面，由OID晶片讀取訊息，已取得多國專利。	教育玩具、電子有聲書、電子白板、防偽，遊戲機、線上教學、STEAM教育等領域。

研發設計



松翰應用本身研發的技術，開發出全系列的各式IC產品，掌控主要核心技術，建立自有的IP(智慧財產模組)，並應用於不同產品需求上。獨立自主的研發能力，使松翰能夠掌握產品功能及規格、提供設計技術及彈性的程式開發工具，以降低開發與製造成本，並可隨時依客戶需求及市場趨勢，適時導入創新的產品到市場上。

服務導向



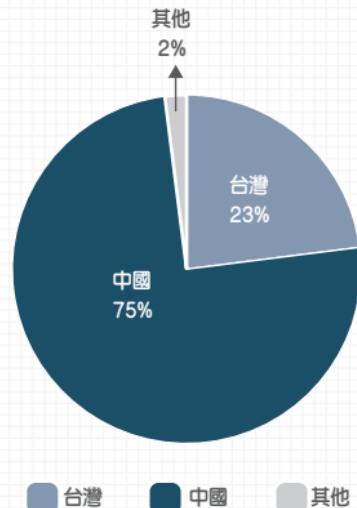
松翰專注於提供完善服務以確保客戶第一時間取得產品及方案的支援，滿足適時推出市場的需要，為此，我們建立堅強的技術支援網路，客戶可以直接經由線上FAE支援交流，或與世界各地上百個經銷商的任何工程人員，取得產品寶貴的知識及經驗。

產業及市場概況

- ◆ 松翰主要商品及服務之銷售（提供）地區如下

單位：新台幣仟元

地區\年度	2021年	
	銷售金額	比例(%)
台灣	1,379,775	23
中國	4,391,415	75
其他	94,349	2
合計	5,865,539	100



市場未來的供需狀況與成長性

Covid-19疫情持續蔓延，後疫情時代在5G、雲端運算、遠距工作及學習設備等強大需求刺激下，全球半導體市場呈現強勁成長，根據世界半導體貿易統計組織(WSTS)的數據顯示：2021年全球半導體市場銷售額為5,560億美元，比2020年增長26.2%。台灣半導體產業在疫情衝擊下逆勢上揚，2021年台灣IC產業產值達新台幣4.08兆元，較2020年成長26.7%。其中IC製造業產值最高，晶圓代工為新台幣1.94兆元，較2020年成長19.1%。IC設計業產值達到新台幣1.21兆元，較2020年成長42.4%，成長幅度最高。

疫情雖然創造消費性電子的強勁需求，但自2020 年以來晶圓產能供應吃緊，導致全球晶片荒，嚴重衝擊各產業，從汽車到消費性電子產品，無一不受影響，此情況延燒到2021年，由於晶片貨嚴重，半導體製造業者，包括上游的晶圓代工及封裝測試為因應市場強勁需求，皆積極投入進行擴產。預計全球半導體2021 年經歷產能滿載、供不應求的狀況後，至2022年之後供需將漸趨平衡，終端電子產品則因新技術的演進，種類與數量仍將持續為半導體產業成長提供有力的支撐。

榮譽記事

榮譽金榜

- ▶ 2021年 數位時代台灣高價值100強第19名
- ▶ 2020年 營收突破50億創新高，天下雜誌「營運績效50強」排名11
- ▶ 2019年 台灣IC設計業營收排名第23名
- ▶ 2018年 台灣IC設計業營收排名第23名
- ▶ 2017年 台灣IC設計業營收排名第27名
- ▶ 2016年 中華徵信所Top 5000 企業排名台灣IC設計業營收排名第23名
- ▶ 2015年 台灣IC設計業營收排名第24名
- ▶ 2014年 電機電子同業工會 台灣區電機電子優良中小企業
- ▶ 2013年 台灣IC設計業營收排名第23名
- ▶ 2012年 中華徵信所臺灣地區大型企業排名-積體電路設計業第24名
- ▶ 2011年 遠見雜誌 A+ 企業評比，連續三年獲選五顆星企業
- ▶ 2010年 遠見雜誌臺灣上市櫃公司績效Top 50及 CEO
- ▶ 2009年 Money雜誌臺灣股東權益報酬率最佳Top 5企業及Top 30 CEO
- ▶ 2008年 遠見雜誌臺灣經營績效五顆星最優Top 5企業

專業認證

- ▶ ISO 9001
- ▶ ISO 14001
- ▶ IECQ QC 080000 HSPM 臺灣首家獲認證IC 設計公司

協會(公會)之會員身份

松翰加入以下的國內或國際性協會成為會員，積極參與相關活動為產業發展盡獻心力

- ▶ USB-IF (USB Implementers Forum, Inc.) (通用序列匯流排應用論壇)
- ▶ MIPI Alliance (MIPI行動裝置介面推展聯盟)
- ▶ Skype Developer (Skype開發者論壇)
- ▶ Microsoft TAM
- ▶ Windows Logo Connect
- ▶ Unified spec (Skype for Business logo Specification)
- ▶ PAL for Unified Logo
- ▶ 經濟部工業局智慧照顧平台
- ▶ 經濟部工業局智慧車電平台
- ▶ 台灣智慧機器人玩具聯盟
- ▶ 台灣人工智慧晶片聯盟
- ▶ VCX (Valued Camera Experience)

利害關係人 議合

利害關係人議合

永續推動小組

松翰由跨部門單位包括總經理室、稽核室、財會部、管理部、品質經營部及公關室…等，組成「企業永續推動小組」，定期召開會議，設定目標及討論執行方向，並由業務總監督發言人擔任永續發展小組召集人，統合公司資源，依循永續發展實務守則，朝向四大構面：落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強永續資訊揭露。

永續發展小組目標及執行方向

落實公司治理

- 建立公司治理制度
- 實踐商業道德規範
- 恪守誠信
- 提升經營績效
- 降低營運風險
- 維護利害關係人權益

發展永續環境

- 推動各項環境保護措施
- 提升能源效能及減少水資源消耗
- 降低對環境及氣候衝擊
- 強化供應鏈管理
- 推動綠色節能產品
- 確保產品服務與品質
- 提升客戶關係及滿意度

維護社會公益

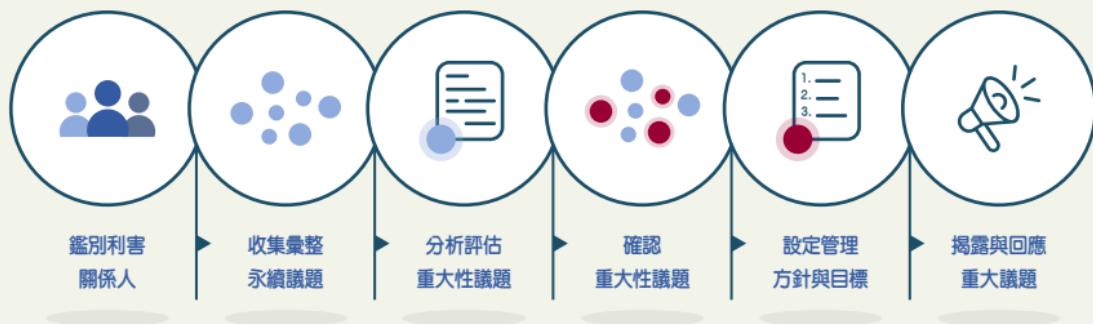
- 維護勞動人權
- 保障員工平等權益
- 確保員工職業安全衛生
- 維護良好勞雇關係
- 創造發展的職涯環境及通暢的溝通管道
- 提供完善員工福利
- 打造幸福職場
- 促進員工身心健康
- 回饋社區關懷弱勢

加強永續資訊揭露

- 充分揭露永續發展資訊
- 提供暢通利害關係人溝通管道
- 定期發行永續發展報告

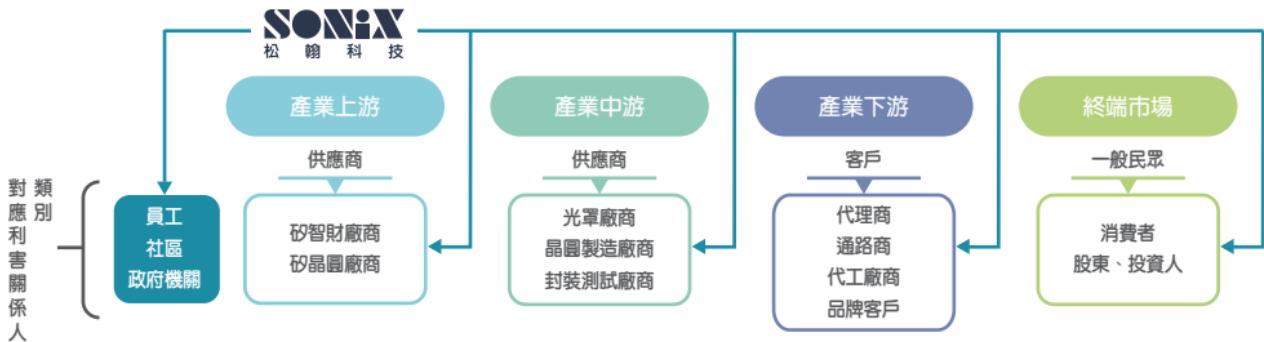
主題鑑別流程

藉由以下流程，進行利害關係人溝通與議合，設定管理方針與目標及回應重大議題。



IC產業鏈與利害關係人

從產業的價值鏈，可以將松翰的利害關係人區分為以下幾類：



鑑別對象

松翰企業永續推動小組經由內部會議討論，並按照AA1000的利害關係人議合標準五大原則：依賴性、責任性、影響力、多元觀點以及張力等面向，設計問卷由小組成員填答，依據此為基礎，從產業鏈對應的利害關係人中，鑑別出主要的利害關係人為六大大群組，依照重要性的排序如下：客戶、股東及投資人、員工、供應商、政府機關及社區。



利害關係人關注議題

鑑別出利害關係人之後，企業永續發票推動小組依據過往與利害關係人的互動溝通，參考國內外永續議題的規範包括：聯合國 17項永續發展目標、負責任商業行為準則聯盟(Responsible Business Alliance)、『GRI準則』中的綱領以及同業關注議題，進行內外部的意見收集及問卷統計調查，共收回57份，將回饋結果彙整成20項重大議題。



經濟

- 經營團隊的誠信與倫理
- 董事會的運作及公司治理
- 風險的預防與控制
- 業績成長性及獲利能力
- 違反重大社會經濟法規事件
- 資安控管與維護
- 產品品質與服務
- 客戶的滿意度
- 保障客戶隱私
- 開發新產品及新技術的能力與進展



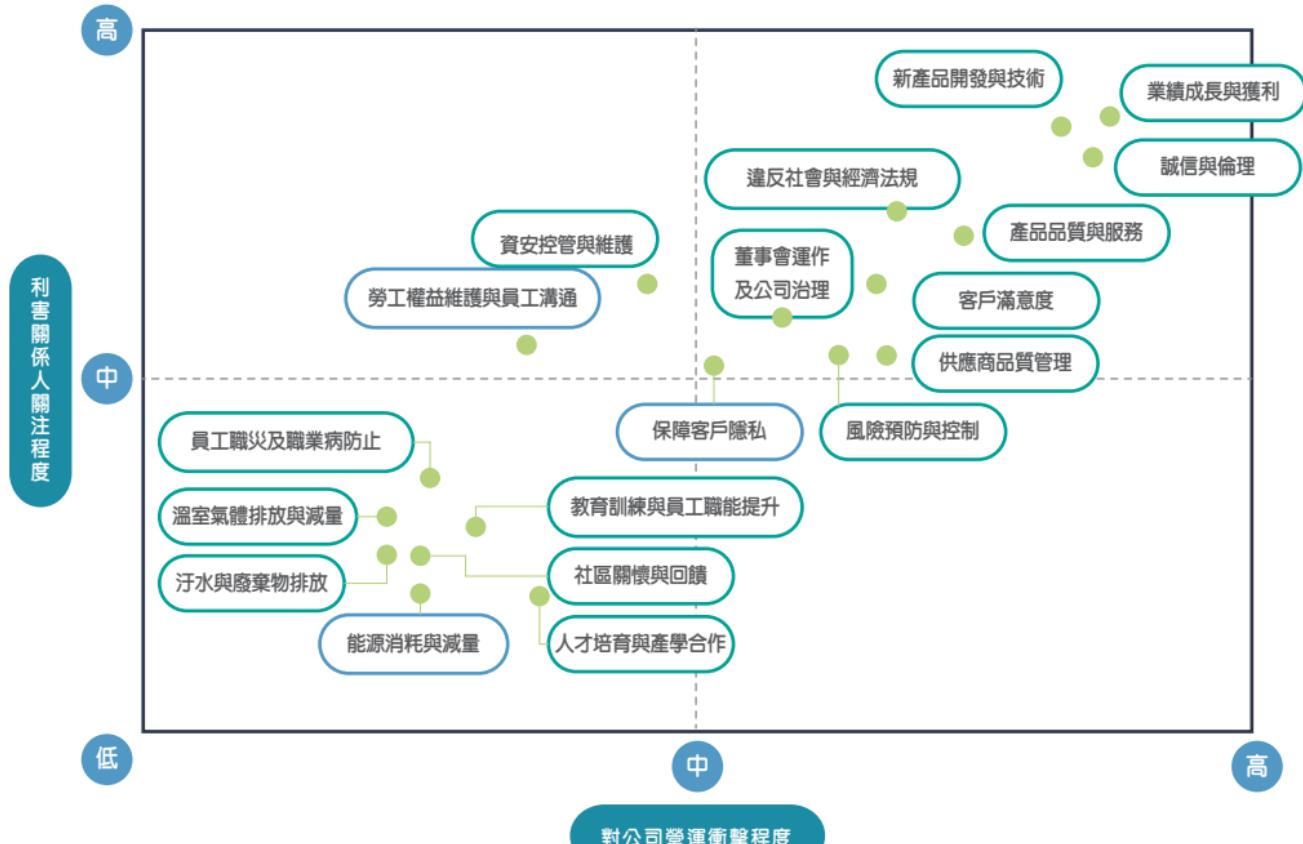
環境

- 能源消耗量及需求減量
- 供應商品質與管理
- 溫室氣體排放量
- 污水與廢棄物防治管理

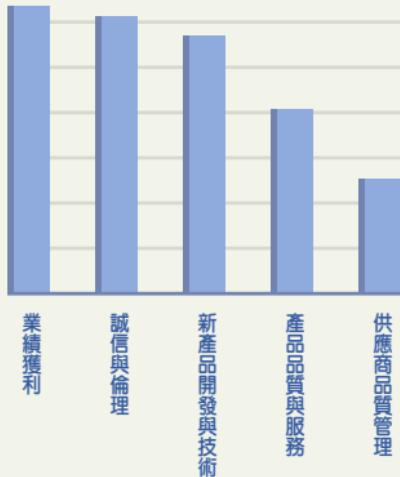


社會

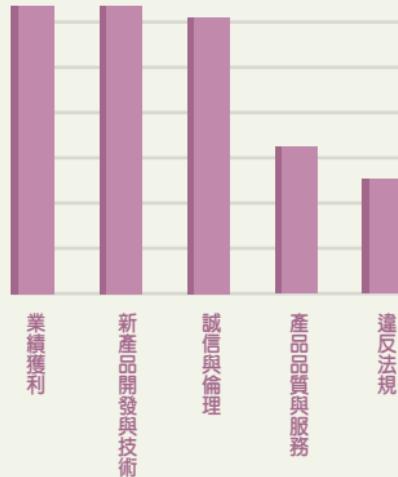
- 員工新進、離職率及福利措施
- 員工職災及職業病防止
- 教育訓練及員工職能培育
- 人才培育與產學合作
- 勞工權益維護與員工溝通
- 社區關懷與回饋



衝擊性最大的前五項



關注度最大的前五項



松翰重視利害關係人的意見及反饋，針對衝擊性與關注度前五項議題，具體因應作法揭示如下

議題	衝擊性大	關注度高	具體因應作法
業績獲利	●	●	積極開發新產品、新市場。 提高產品毛利。 投入新製程，提高單位面積產出降低成本。
經營團隊的誠信與倫理	●	●	制定相關的規範準則。 道德行為準則。 誠信經營守則。 誠信經營作業程序及行為指南。 定期於公司網站揭露誠信經營守則執行情形，提供利害關係人審視。
開發新產品及新技術的能力	●	●	每年投入高比例的研發費用，進行新產品開發，2021年研發費用8.64億元，佔營收比重15%，較前一年度增加12%。

松翰重視利害關係人的意見及反饋，針對衝擊性與關注度前五項議題，具體因應作法揭示如下

議題	衝擊性大	關注度高	具體因應作法
產品品質與服務	●		管理供應商符合國際環保法規，廠商通過ISO9001或ISO14001環境管理系統需達到90%以上。
供應商品質管理	●	●	持續進行客戶滿意度調查，從產品、服務、交期及技術等面向，收集客戶意見及回饋，客戶滿意度調查滿分為5分，須達成4.5分以上的標準。
違反法規		●	嚴格遵守各項法令規範，並制定檢舉制度、防範內線交易因應措施以防範違法事件或弊端。 導入資料外洩防護(Data Loss Prevention)機制，建立新世代防火牆、入侵偵測系統、研發網路隔離、端點管理、多層次防毒及資料備份等強化資安機制，避免違反法規事件發生。

利害關係人關注議題與衝擊所發生的邊界

松翰鑑別出重大議題後，依循GRI準則檢視各項議題對公司的意義與界定其邊界，並將重大議題連結SDGs，做為長期的方向與目標。

面向	主要關切議題	對公司的意義	連結SDGs	對應GRI準則 特定主題與編號	衝擊主要發生的邊界					
					組織內		組織外			
					員工	政府機關	客戶	供應商	股東、投資人	社區
經濟(E)	經營團隊的誠信與倫理	誠信與倫理是企業經營最重要的基石，也是利害關係人持續信任支持的根本。	 	倫理與誠信 GRI102	●	●	●	●	●	●
	董事會運作及公司治理	追求企業永續的發展及長期的競爭力。		公司治理 GRI102	●	●	●	●	●	
	風險的預防與控制	提升危機處理的能力，控管及降低可能產生的風險。		公司治理 GRI102	●	●	●	●	●	

面向	主要關切議題	對公司的意義	連結SDGs	對應GRI準則 特定主題與編號	衝擊主要發生的邊界					
					組織內		組織外			
					員工	政府機關	客戶	供應商	股東、投資人	社區
經濟(E)	業績成長與獲利能力	追求持續成長及穩定的獲利。		經濟績效 GRI102	●	●	●	●	●	●
	資安的控管與維護	強化資訊管理。		無	●	●	●	●	●	
	產品品質與服務	提供高品質的產品與服務，落實永續發展。		組織概況 GRI102	●		●	●	●	
	客戶滿意度	耕耘客戶關係，滿足客戶的需求。		無	●		●	●	●	
	開發新產品及新技術的能力與進展	持續創新，提升產品的技術層次與創造更高價值。	 	經濟績效 GRI102	●	●	●	●	●	

面向	主要關切議題	對公司的意義	連結SDGs	對應GRI準則 特定主題與編號	衝擊主要發生的邊界					
					組織內		組織外			
					員工	政府機關	客戶	供應商	股東、投資人	社區
環境(E)	供應商的品質管理	強化供應鏈的管理，朝向綠色、節能目標邁進。		經濟績效 GRI102	●		●	●		
	溫室氣體排放	控管及降低溫室氣體排放，減少對環境的衝擊。		排放 GRI 305	●	●				●
	組織能源量消耗	降低能源消耗量，提升營運的效能及減少對環境的衝擊。		能源 GRI 302	●	●				
	汙水與廢棄物處理	降低廢棄物排放，減少環境的負荷與破壞。		廢汙水與廢棄物 GRI 306	●	●				●

面向	主要關切議題	對公司的意義	連結SDGs	對應GRI準則 特定主題與編號	衝擊主要發生的邊界					
					組織內		組織外			
					員工	政府機關	客戶	供應商	股東、投資人	社區
社會(S)	員工薪進、離職率及福利	提供員工良好的工作環境，保障工作權益及創造員工的價值感。		人員薪進率、離職率、福利與育嬰留職停薪後復職率 GRI401	●	●				
	員工職災及職業病防止	創造安全健康的職場，保障員工的身心健康。		傷害、職業病、損工日數、缺勤比率 GRI403	●	●				
	教育訓練及員工職能培育	強化人才的培育與發展，養成科技人才及傳承。		員工教育訓練時數、定期績效與職業發展 GRI404	●					
	人才培育與產學合作	養成科技人才及建立產業連結。		員工與其它工作者資訊 GRI102-8	●					

面向	主要關切議題	對公司的意義	連結SDGs	對應GRI準則 特定主題與編號	衝擊主要發生的邊界					
					組織內		組織外			
					員工	政府機關	客戶	供應商	股東、投資人	社區
社會(S)	保障客戶隱私	保障客戶的技術與機密，維護客戶權益。		侵犯客戶隱私或遺失 客戶資料的投訴 GRI418	●		●			
	違反社會及 經濟法規	遵循各項法令規範。		違反社會與經濟領域之法律和規定 GRI419	●	●				
	社會參與及 社區關懷	投入社區關懷及參與扶助弱勢，回饋社會。	 	經當地社區溝通、 衝擊評估和發展計畫的營運活動 GRI413	●					●

利害關係人關注議題與衝擊所發生的邊界

針對利害關係人所關切的重大議題，松翰進行的溝通方式與管道如下：

利害關係人	主要溝通議題	溝通方式或管道	溝通頻率
客戶	產品品質與服務 客戶滿意度 供應商的品質管理 風險的預防與控制 侵犯客戶隱私 資訊安全	代理商會議 電話 / E-mail溝通 客戶滿意度調查 客戶各類問卷	年度代理商溝通會議 不定期客戶、供應商大會 不定期
股東及投資人	業績成長與獲利能力 經營團隊的誠信與倫理 公司治理	年度股東常會 法人說明會 公司年報 企業社會責任報告書 公司網站 設置利害關係人專區提供電話 / E-mail溝通	每年一次 每年兩次 每年發佈 每年發佈 揭露各項公告事宜 不定期

利害關係人	主要溝通議題	溝通方式或管道	溝通頻率
員工	勞雇關係 職業環境健康與安全 教育訓練 資訊安全	公司網站 / Email 公司公告 松鈞電子報 直接溝通 問卷調查 / 滿意度調查	不定期發佈 不定期發佈 每雙週出刊 隨時 不定期
供應商	供應商的品質管理	供應商稽核 供應商保證書 / 聲明書	一年一次定期稽核 不定期提供
政府主管機關	董事會運作及公司治理 溫室氣體排放 組織能源量消耗 汙水與廢棄物處理	公文來往 法規說明會 公司治理評鑑 公開資訊觀測站 依主管機關要求報告及說明 參與各項產官學研討會 / 同業工會、產業聯盟	隨時 不定期 一年一次評鑑 隨時 隨時 不定期 不定期
社區	社會參與及社區關懷扶助	公司網站 公司活動 參與各項救災 / 捐款 / 義賣活動	不定期 不定期 不定期

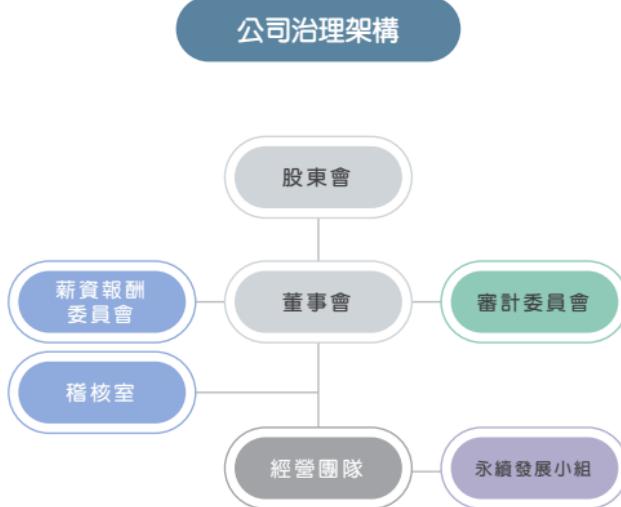
公司治理

公司治理與倫理

公司治理重大議題及管理方針

重大議題	管理方針	執行策略	2022年目標
董事會運作及 公司治理	落實公司治理精神，創造穩定經營績效，保障股東權益。	<p>1. 健全公司治理組織架構，透過健全的董事會、薪酬委員會及審計委員會運作，監督公司經營績效。</p> <p>2. 強化資訊揭露透明度及積極與利害關係人溝通，維護股東權益。</p>	<p>1. 董事會董事出席率85%以上。</p> <p>2. 透過各項管道與投資人、法人溝通公司財務與ESG績效，至少參加法人說明會2次。</p> <p>3. 強化公司網站各項資訊揭露內容。</p>
經營團隊的誠信 與倫理	透過有形的規範及無形的文化，塑造誠信與倫理的企業文化。	透過內部規範制訂道德行為準則及誠信經營守則與各項法令遵守落實誠信與倫理。	遵循各項法規，落實誠信倫理的精神。
風險的預防與控制	識別可能的風險及危害，針對潛在風險及危害進行事前演練與規劃，以防止對營運的衝擊。	羅列潛在可能發生的風險，評估影響及對營運的衝擊程度，訂定「緊急應變管理作業程序」及「生產營運風險管理程序」以為因應。	確保公司營運不受風險的衝擊，無發生受風險事件影響的問題。
侵犯客戶隱私	落實保護營業技術機密資料，確保客戶與供應商往來資料的資訊安全與隱私權。	<p>1. 設置專職資訊管理單位，導入資料外洩防護機制。</p> <p>2. 建立文管中心層級化控管機密文件。</p> <p>3. 公司機敏資料交付予客戶與供應商均需簽訂保密合約以規範保密義務。</p>	確保營業技術機密資料，無發生侵犯客戶隱私之爭議事件。

松翰於公司治理及倫理方面，執行情形如下：



董事會

松翰第十屆董事會有9位董事，獨立董事具專業財務、會計及管理之專業知識背景與豐富學業界經驗，符合公司治理實務守則運作規定。

董事會成員

職稱	姓名	性別
董事長	鮑世嘉	男
董事	陳賢哲	男
董事	熊健怡	男
董事	潘銘達	男
董事	柯福順	男
董事	郭慶輝	男
獨立董事	蔡高忠	男
獨立董事	周志誠	男
獨立董事	沈茂添	男

董事會多元目標管理

本公司「公司治理實務守則」中訂定董事會成員組成應考量多元化，並就運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針。

董事會多元化落實情形

本公司各董事學經歷對公司營運有明顯之助益，符合公司訂定董事會成員組成之多元化方針，每位董事各自具備執行業務所需專業背景包括會計、產業、財務、行銷、研發、科技、經營管理、專業技能及產業經歷等，落實執行董事會成員組成多元化之政策，足以提升董事會運作功能。

多元化 項目 董事	性別	員工身份	年齡			營運判斷	會計財務	經營管理	危機處理	產業知識	國際觀	領導決策
			51-60歲	61-70歲	71歲以上							
鮑世嘉	男	—		◆		◆	—	◆	◆	◆	◆	◆
陳賢哲	男	—			◆	◆	—	◆	◆	◆	◆	◆
熊健怡	男	◆		◆		◆	—	◆	◆	◆	◆	◆
潘銘鍾	男	◆		◆		◆	—	◆	◆	◆	◆	◆
柯福順	男	◆	◆			◆	—	◆	◆	◆	◆	◆
郭慶輝	男	—		◆		◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆

多元化 項目 董事	性別	擔任獨董 屆數	年齡			營運判斷	會計財務	經營管理	危機處理	產業知識	國際觀	領導決策
			51-60歲	61-70歲	71歲以上							
蔡高忠	男	5		◆		◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆
周志誠	男	5		◆		◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆
沈茂添	男	1		◆		◆	—	◆	◆	◆	◆	◆

董事會運作情形

- ◆ 2021年召開8次董事會，全體董事之董事會實際出席率達9成以上，董事會主要討論年度營運計畫、財務報告、訂定或修正內部控制制度、處理重大財務業務行為及其他應由股東會決議或提董事會之重大事項。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自身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。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。
- ◆ 松翰秉持正確、及時及公平揭露之原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會及股東會之資訊，置於公開資訊觀測站及公司網站，確保股東取得最新訊息，落實公司治理之有效運作：2021年第8屆公司治理評鑑，評鑑結果列為21%至35%級距，執行成效良好。

董事會績效評估

- ◆ 松翰訂有「董事會績效評估辦法」，每年應就整體董事會、個別董事成員及功能性委員會執行績效評估，其評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。
- ◆ 松翰2021年董事會績效評估作業已完成，並於2022.2.23董事會報告評估結果，董事對各項評估項目多表示認同其正面評價，能落實公司治理並提升董事會運作效率。

薪資報酬委員會

2011年12月成立薪資報酬委員會，以強化公司治理，健全公司董事及經理人薪資報酬制度。薪資報酬委員會主要職責，係以專業客觀地位，評估董事及經理人之薪資報酬政策及制度，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

薪酬委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- 一、訂定並定期檢討本公司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。
- 二、定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

薪酬委員名單及2021年出席情形如下：

職稱	姓名	出席率
召集人	蔡高忠	100%
委員	周志誠	100%
委員	沈茂添 (2021.7.26 新任)	100%
委員	徐豫東 (2021.7.16 解任)	100%

審計委員會

本公司審計委員會由3名獨立董事組成，目的於監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則及公司存在或潛在風險之管控。

審計委員會職權及工作重點如下：

- 一、依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 二、內部控制制度有效性之考核。
- 三、依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金

貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。

四、涉及董事自身利害關係之事項。

五、重大之資產或衍生性商品交易。

六、重大之資金貸與、背書或提供保證。

七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。

八、簽證會計師之委任、解任或報酬。

九、財務、會計或內部稽核主管之任免。

十、由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。

十一、其他公司或主管機關規定之重大事項。

審計委員名單及2021年出席情形如下：

職稱	姓名	出席率
召集人	周志誠	100%
委員	蔡高忠	100%
委員	沈茂添	100%

稽核室

- ◆ 本公司稽核單位隸屬於董事會，並依公司規模、業務情況、管理需要及其他有關法令之規定，配置適任及適當人數之專任內部稽核人員。本公司目前設置專任稽核人員1名。依本公司治理實務守則第三條規定，內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬須提報董事會或由稽核主管簽報董事長核定。
- ◆ 稽核單位之職掌在於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及效率，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及作為檢討修正內部控制制度之依據。
- ◆ 稽核單位依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，包括每月應稽核之項目，年度稽核計畫並應確實執行，據以評估公司之內部控制制度，並檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告。
- ◆ 稽核單位執行稽核作業時，應與受查單位就年度稽核項目查核結果充分溝通，對於評估所發現之內部控制制度缺失及異常事項，應據實揭露於稽核報告，並於該報告陳核後加以追蹤，至少按季作成追蹤報告至改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。
- ◆ 稽核單位依據上述查核及討論結果，提出稽核報告陳核後，應於稽核項目完成之次月底前交付獨立董事查閱。如發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告陳核，並通知獨立董事。
- ◆ 稽核單位督促內部各單位及子公司每年定期自行檢查內部控制制度之有效性，再由稽核單位覆核各單位及子公司之自行檢查報告，並綜合自行檢查結果，做為董事會及總經理出具內部控制制度聲明書之依據。

法規遵循

- ◆ 守法係企業經營最重要精神，松翰恪守各項法令及環保規範，亦遵從責任商業聯盟行為準則(Responsible Business Alliance, RBA)。產品供應鏈均導入流程管理，從IC設計、晶圓代工到封裝測試等各項介面，均積極落實綠色產品政策，發展無害與綠色產品；在經營層面上更密切注意各項對財務業務相關法規之公佈及變動，以符合需求及避免法令變動帶來之衝擊及影響。
- ◆ 2021年並無違反環保法規導致罰款或懲處之情事，無發生產品銷售爭議，亦未因產品與服務的提供使用違法，而導致被處以鉅額罰款及違反行銷推廣法規及自願性準則事件。

投資人關係

- ◆ 松翰重視投資人權益並提供投資人溝通的通暢管道，設有發言人制度，處理股東建議、疑義等相關問題，公司網站設有投資人專區，揭露公司訊息及發言人聯絡方式；及時上傳重大訊息到公開資訊觀測站及公司網站，以利投資人與利害關係人及時獲得最新資訊。
- ◆ 松翰亦透過法人說明會，向投資人說明營運概況，相關資料均公告於公開資訊觀測站及公司網站的股東服務項目下，提供所有投資人參考，2021年參與券商舉辦之線上法人說明會7次，外資電話聯繫及線上會議溝通5次，服務法人310人次。

風險管理

- ◆ 松翰本著對員工、股東及社會責任之永續發展使命，隨時做好準備面對各種營運風險及危機，實施企業永續營運計畫，從風險管控及危害識別開始，針對潛在風險及危害進行事前演練與規劃，當危害發生時能以有計畫、有組織的方式，於最短時間內讓公司重要業務功能可以迅速恢復正常營運。

誠信經營

松翰本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

- (一) 本公司已訂定「誠信經營守則」，於商業往來之前，應考量其代理人、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否有不誠信行為紀錄，宜避免與有不誠信行為紀錄者進行交易。本公司與他人簽訂契約，其內容宜包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉及不誠信行為，得隨時終止或解除契約之條款。
- (二) 本公司由行政管理處做為專責單位，負責辦理公司誠信經營等相關作業：包括於公司合約中訂定保密誠信條款、進行員工教育訓練課程及法令案例宣導，由總經理室負責監督執行，每季向董事會報告。
110年誠信經營守則執行情形：公司合約訂定保密協定及保密條款情形44件；新人教育訓練宣導29場次(58小時)；誠信經營守則案例宣導46人次(92小時)。
- (三) 本公司已訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」，制定防止利益衝突政策、提供適當陳述管道，並落實執行。

檢舉制度

- (一) 本公司已訂定「檢舉制度」，建立便利多元之檢舉管道，針對不同議題之檢舉案件設置專責處理人員。
- (二) 本公司「檢舉制度」訂有檢舉處理流程、調查完成後之改善措施及對檢舉人及檢舉內容之保密機制。
- (三) 本公司提供多元檢舉管道，對檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。



因應COVID-19疫情相關措施

2020年初COVID-19疫情爆發橫掃全球，本公司即迅速制定多項緊急防疫措施，定期進行辦公區域消毒，並針對同仁進行自主健康管理問卷調查，為因應疫情可能造成停工或遠距工作的需求，積極導入Team+ 線上溝通軟體及Zoom、Webex等視訊會議平台，積極演練人員居家辦公情境，以降低疫情可能對公司造成的營運衝擊與風險。



客戶隱私及資訊安全

為落實員工個人資料、營業技術機密資料及客戶與供應商等往來資料的資訊安全與隱私權保護目的，除對外機密資訊揭露前要求先行簽署保密合約外，松翰在內部管控上制定「資訊系統管理辦法」，針對公司網路設備、員工帳號管理、電子郵件、資訊安全等方面明定管理及使用規範、建立文管中心層級化控管機密文件的調閱與保存並持續對員工進行資安及保密宣導。導入資料外洩防護(Data Loss Prevention)機制，藉此有效控管公司資訊，確保企業核心競爭力。設立專職資訊管理單位，檢討資安政策與資訊系統管理辦法，定期向董事會報告。

資安風險評估及因應措施，已採取或導入包含新世代防火牆、入侵偵測系統、研發網路隔離、端點管理、多层次防毒及資料備份等強化資安機制，雖無法保證能完全避免惡意駭客攻擊，但資訊管理單位會持續關注外部資安事件，吸收新知強化資安控管，建立多层次防護機制，加強宣導資訊安全意識以因應日新月異的網路攻擊行為。

松翰透過管理辦法的制訂及各項具體措施，落實對於COVID-19的疫情控管及維護資訊安全及保障客戶隱私，在2021年公司營運未受到相關風險的衝擊與影響，未有發生資安入侵或攻擊事件以及損害客戶隱私權益的事件發生。

訂定緊急應變及風險管理程序

- ◆ 松翰羅列潛在可能發生之風險，評估各項風險議題的影響及衝擊程度，鑑別出內、外部對公司影響最大的議題，訂定「緊急應變管理作業程序」及「生產營運風險管理程序」，依照影響程度分別回報各管理階層。
- ◆ 透過以上管理措施可在危害發生時迅速掌握狀況，即時採取適當對應措施，降低因業務中斷造成對客戶、供應商及各利害關係人之影響，並在事件結束後進行相關檢討，避免相同情事再次發生，藉此強化公司持續營運管理，達到永續經營目的。

氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會

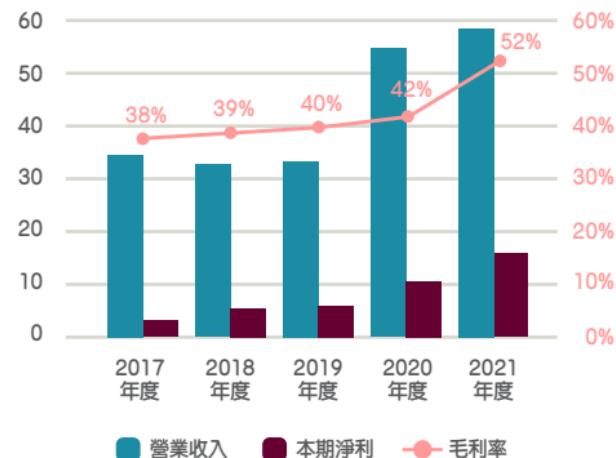
本公司為IC設計公司，無生產製造，面臨氣候變遷的潛在風險為代工廠原物料資源短缺而生產成本增加、國際間運輸困難而造成營運可能的中斷及極端天氣使員工生命安全受到威脅等，其皆可能對公司產生衝擊而增加損失；另方面為適應氣候變遷之改變也替公司帶來新的機會，隨著地球環境日漸惡化，社會環保意識越加高漲，引領消費者開始對具有環保概念及節能產品逐感興趣，公司在面對此全球綠能產品消費的潮流趨勢及各國法規要求之下，對於綠色環保產品之設計與綠色供應鏈管理之推廣亦不遺餘力，專注於開發產品應用於消費性電子領域，朝向高附加價值，節能、環保等方向發展。

財務績效

2021年度新冠疫情持續蔓延，為因應變局，企業積極數位轉型，加速5G佈建及帶動遠端辦公與教育之消費性電子產品開發，市場對於微控制器、影像視訊及光學辨識晶片的需求大幅上升，公司整體業績成長，達到58.66億元，再創歷史新高，獲利也繳出漂亮成績：營業毛利達到30.14億元，成長32%，營業淨利18.47億元，稅後淨利14.62億元，每股盈餘8.71元。

近5年財務績效

單位：億元

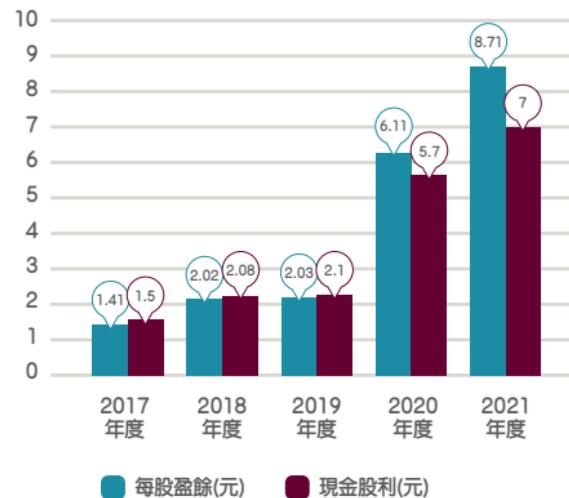


股利政策

松翰股利政策係配合目前及未來之發展計畫、考量投資環境、資金需求及國內外競爭狀況，並兼顧股東利益等因素，每年就可供分配盈餘提撥不低於50%分配股東紅利；分配股東紅利時，得以現金或股票方式為之，其中現金股利不低於股利總額之10%；近5年現金股利分配佔每股盈餘80%以上，未來股利之發放，仍朝此高比例配發為目標，將盈餘回饋給股東。

近5年每股盈餘及發放之現金股利

單位：元



稅務政策及風險

- ◆ 松翰營運皆依據相關稅務法律與規定辦理，並與稅務單位維繫良好溝通管道。
- ◆ 松翰稅務風險為租稅獎勵優惠之認定與稅務機關有所落差。
- ◆ 強化公司會計人員專業知識，具備即時發現及因應各項稅務議題能力。
- ◆ 遵循稅務法規，並符合國際租稅準則，誠實申報與繳納稅負，善盡納稅義務人社會責任。
- ◆ 稅務揭露應遵循相關規定及準則之要求處理，並定期揭露稅務資訊以提升公司資訊透明度。

供應鏈管理

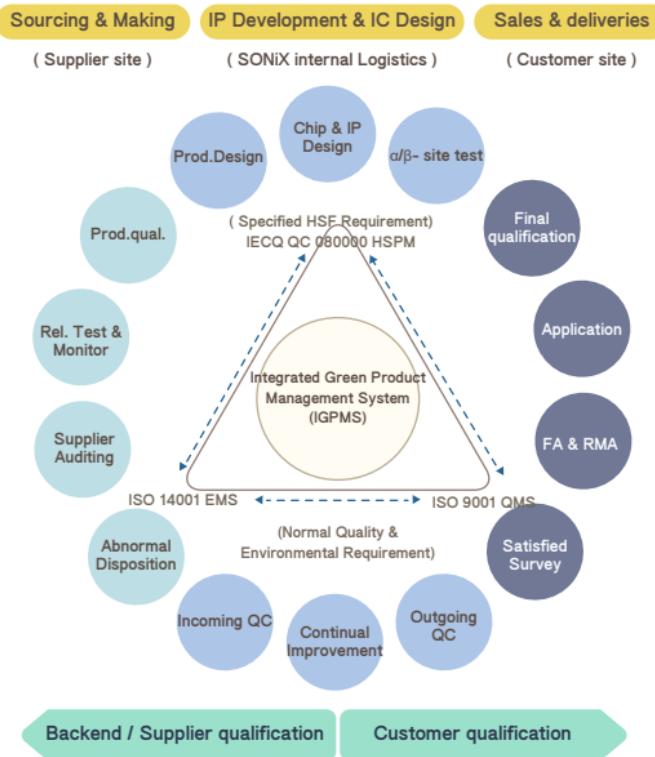
重大議題及管理方針

重大議題	管理方針	執行策略	2022年目標
產品品質與服務	落實環保責任，強化供應鏈管理	1. 強化供應商管理、稽核。 2. 供應商衝突礦產調查及管理。	1. 持續維持及管理供應商符合國際環保法規。廠商通過ISO9001或ISO14001環境管理系統需達到90%以上。 2. 持續維持100%無使用衝突礦產。
供應商的品質管理	致力於產品品質與服務的提升	1. 積極進行供應商稽核，持續改善並確保各項管理系統的有效運作。 2. 優質的客戶服務及回應。	1. 持續維持100%台灣IC供應商取得ISO 9001品質管理系統驗證。 2. 維持客戶滿意度評分4.5以上(滿意為4分)。
	積極發展無有害之綠色產品	透過「綠色產品暨環境系統執行委員會」推動綠色環保產品之設計與綠色供應鏈管理。	1. 持續維持無有害物質管理系統(HSF)客戶抱怨件數：0件。 2. 持續維持無有害物質管理系統(HSF)供應商污染件數：0件。

品質願景

身為消費性 IC 設計的領導者，松翰本著「一步一腳印」的經營哲學，以紮實的工程研發能力為基礎，致力於產品品質與服務的提升。我們深信，客戶對松翰產品與服務的肯定建立在品質的規劃、設計、製造、銷售與服務每一作業環節所整合出的綜效表現。不僅在公司內部提倡**「品質是每一個人的責任」**的工作理念，更進一步將產品**「品」**質的檢驗作業轉化為對公司內部每一員工**「人」**質服務管理觀念的提升，讓每一個人能為自己份內工作的品質負責。因此，公司除了專注於產品研發等相關核心工作，更希望透過與供應商的合作，強化供應商管理成效與平衡品質成本增進客戶服務效率與滿意度。我們的品質願景：**『與客戶、供應商建立「供應鏈夥伴關係」並共創雙贏』**。

供應鏈夥伴關係



客戶服務

松翰擁有一群訓練有素的系統應用工程師與技術團隊，能提供客戶相關故障分析服務，並與客戶建立長期互惠之夥伴關係。另為能有效提升客戶端對產品品質、良率、技術、交期、服務的相關要求，公司內部建立完備的客戶端異常處理程序，對於緊急問題可於48小時內接受客戶之投訴處理與雙向溝通服務(電話、傳真、電子郵件)，協助客戶端相關問題即時順利解決。另代理商都配置經松翰訓練與認證的FAE工程師，亦可提供客戶即時有效的技術支援。

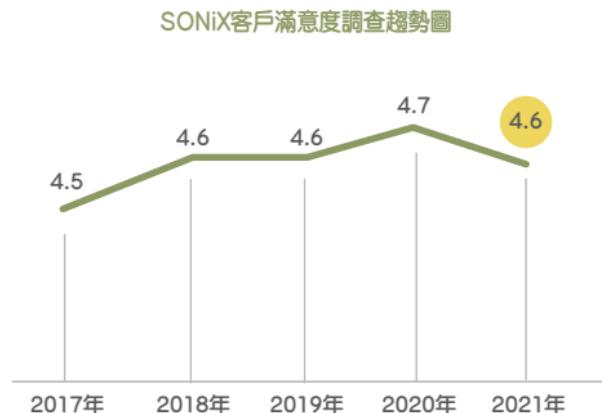
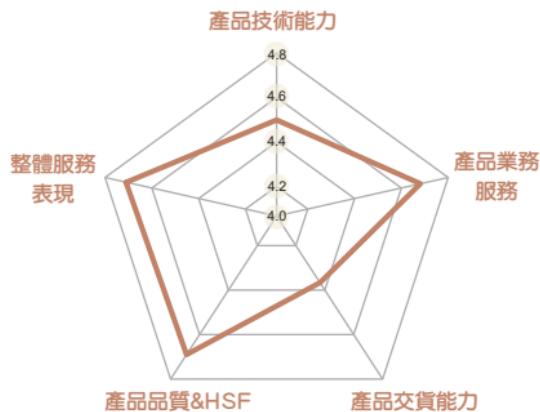
客戶滿意

松翰每年針對有業務往來的客戶進行滿意度調查，希望透過此活動瞭解客戶對公司的具體需求及期望，對於客戶所提出的寶貴建議與改善事項，經過內部研討後提出矯正及改善措施，落實客戶意見對本公司整體服務滿意度的評價結果。我們對於客戶滿意度的調查項目包括產品品質&HSF、交期能力、服務品質、技術能力及其他(對松翰整體表現之滿意度評分)等五大面向。

2021年松翰客戶滿意度調查結果，客戶對松翰整體表現均給予”滿意”的評比，近5年(2017~2021)客戶滿意度調查評比結果，整體表現呈現上升趨勢。

客戶滿意度評分以五個等級作區分：

- 1分 非常不滿意
- 2分 不滿意
- 3分 可接受
- 4分 滿意
- 5分 非常滿意



供應鏈管理

新供應商導入：松翰新供應商導入前將進行相關稽核與審查，以符合品質、成本、交期及環境及企業社會責任要求。稽核項目包括品質系統、綠色產品系統、環境系統、企業社會責任(RBA，禁用童工，廉潔承諾，勞工人權)等面向。

合格供應商量產：當該供應商經驗證後，符合松翰之要求後始得列入合格供應商，並進行量產。

供應商淘汰：當該供應商無法滿足松翰之需求時，經審查後將於合格供應商名冊中除名。

- 松翰供應鏈管理區分為三階段：新供應商導入，合格供應商量產，供應商淘汰



供應鏈管理

為了致力落實松翰企業社會責任範圍擴及至供應鏈，在供應鏈品質 / 環境 / 職業安全衛生及勞動人權的管理面採取以下措施：

1. 供應商定期評比：每季針對品質、價格、交期、服務、工程能力等面向進行評核，以確保供應商之整體表現符合要求。
2. 供應商自我評估：每年由供應商自我評估（包含ISO9001、QC080000、ISO140001及CSR企業社會責任）系統面的執行評分。
3. 供應商定期稽核：每年針對列入ASL之生產供應商進行稽核，確保各方面執行成效。
4. 搜集及瞭解供應商在職業安全衛生管理系統面之執行成效。
5. 搜集及瞭解供應商在RBA行為準則之符合情形。

2021年IC台灣供應鏈取得相關系統認證及符合RBA行為準則比例如下：

項次	管理系統	比率
1	ISO 9001 品質管理系統	100%
2	ISO 14001環境管理系統	100%
3	RBA認證/RBA行為準則	91%
4	ISO45001職業安全衛生管理	73%
5	IECQ QC080000有害物質管理系統	64%

衝突礦產管理

松翰參考責任商業聯盟行為準則(Responsible Business Alliance, RBA) 實行不使用衝突礦產政策，除要求供應商簽署「不使用衝突金屬宣告書」外，另調查追溯金屬材料的冶煉廠，以確保供應鏈所使用的金、鎢、錫等金屬全部來自合法礦區。
2021年調查結果，未有使用衝突礦區礦產的供應商。

綠色管理體系

- ◆ 為實現對環境的保護與客戶承諾，松翰於內部組織「綠色產品暨環境系統執行委員會」負責推展所有綠色環境管理系統之相關事務。
- ◆ 於2007年2月取得 IECQ QC 080000 HSPM 有害物質流程管理證書，成為台灣第一家通過驗證的 IC 設計公司。為延續企業對社會環境的關懷與責任，亦於2008年2月通過 ISO 14001 EMS 環境管理系統的驗證，具體承諾了公司為地球善盡心力的意志與決心。
- ◆ 目前，松翰更整合 ISO 9001、IECQ QC 080000 及 ISO 14001 等管理系統，透過流程化、系統化的管理模式（規劃、執行、查核及處置），強化綠色產品及綠色供應鏈管理，持續改善並確保各項管理系統的有效運作。

綠色供應鏈管理

隨著地球環境日漸惡化，人們的環保意識越加高漲，引領消費者開始對具有環保概念及節能產品逐感興趣，進而在全球市場興起一片綠色消費主義風潮。松翰在面對此全球綠能產品消費的潮流趨勢及各國法規要求之下，對於綠色環保產品之設計與綠色供應鏈管理之推廣亦不遺餘力。

為了致力落實環保責任，松翰在供應商的環保綠色產品管理面採取以下措施及要求：

1. 要求供應商承諾與保證其產品不含「環境管理禁限用物質」(RoHS/REACH等國際法規禁限用物質)。
2. 要求供應商每年提供材料環境限用物質之檢測報告。要求供應商提供材料相關成分資訊，以瞭解材料中所含有之物質。
3. 要求供應商每年針對各項材料中環境限用物質訂定抽樣檢測計畫，以有效監控材料中確實不含相關限用物質，並需保留相關紀錄。
4. 訂定公司內部環境限用物質抽測計劃，主動監控及確保供應商所提供的產品符合環境限用物質符合法令標準。
5. 搜集及瞭解供應商端在環境管理、無有害物質流程管理系統面之執行成效。

執行成果

- ◆ 2021年度IC供應商承諾與保證其產品均可符合最新RoHS/REACH等國際法規禁限用物質要求。
- ◆ 2021年度供應商提供的材料檢測報告，結果均符合RoHS。
- ◆ 2021年度供應商抽樣的IC成品，檢測結果均符合RoHS。
- ◆ 2021年度松翰內部抽測產品，檢測結果均符合RoHS。
- ◆ 臺灣IC供應鏈，100%以上供應商通過ISO 14001環境管理系統驗證。
- ◆ 供應鏈在地採購金額：8.8億元。

環境保護

重大議題及管理方針

重大議題	管理方針	執行策略	2022年目標
溫室氣體排放	降低對環境的負面衝擊	持續關注溫室氣體相關議題，適時調整應對方案。	<ol style="list-style-type: none">1. 持續推動各項組織能源耗損減少計畫，以降低溫室氣體的影響。2. 持續關注氣候變遷相關議題，適時調整應對方案。
組織能源耗損	降低對環境的負面衝擊	推行各項節能措施，減少能源消耗。	<ol style="list-style-type: none">1. 節電：以年度減少3%使用度數為目標。2. 逐步將傳統T8照明燈管，汰換成LED形式照明燈管。3. 適時針對天氣變化，調整冷氣主機設定，減少能資源消耗。
汙水與廢棄物處理	妥善管理事業廢棄物降低汙染	委託符合環保法規之清除與處理廠商處理事業廢棄物回收。	<ol style="list-style-type: none">1. 違反環保相關法規件數：0件。2. 定期至委託之合格清運與處理廠商稽查。3. 委託處理之事業廢棄物，應取得最終處理廠之妥善處理文件。

綠色產品設計

松翰以積極發展無有害之綠色產品為目標，將綠色設計的概念導入產品設計中(低耗電、環保材料)，在綠色產品的政策面，新產品一律採用 Green 等級之封裝材質生產，Green等級產品可符合的法令要求：

1. 電器及電子設備使用某些有危害物質限制指令(RoHS) - 2011/65/EU & 2015/863/EU
2. 包裝材指令 - 94/62/EC & 2004/12/EC
3. 新化學品登記、評估、授權和管制法(REACH) - EC No 1907/2006

綠色生活方案

身為地球公民的一份子，松翰於內部持續推動許多節能減碳，降低對環境衝擊之改善方案如下：

能資源-水	能資源-電力	能資源-紙張	能資源-廢棄物
降低冷卻水塔蓄水位，並加裝防塵防風網，減少溢散及日曬的蒸發量。	<ul style="list-style-type: none">◆ 逐步使用LED照明燈源，汰換傳統型T8燈管。◆ 依季節或氣候異動，調整冰水主機運轉效能，以有效減低能源耗損。◆ 安裝定時啟閉系統，有效調控空調、電力及照明運轉時數，避免因忘記關閉電源而造成的浪費。	<ul style="list-style-type: none">◆ 購買經PEFC認證紙張。◆ 推動使用回收紙雙面列印，避免浪費。◆ 推動各項電子簽核專案，替代傳統紙本簽核，減少紙張列印。◆ 配合網路報稅，取消「健保證明單」所得「扣繳憑單」之紙本列印。	<ul style="list-style-type: none">◆ 實施垃圾分類，以達源頭減量。◆ 新到任同仁發放環保碗筷。◆ 要求便當供應商，送餐時不提供免洗碗筷，減少使用。

溫室氣體盤查

松翰遵照ISO 14064 範疇，自主進行公司內部使用之能資源溫室氣體盤查，並訂定相關減量目標與實施各項節能減碳或資源回收措施，要求公司內所有同仁與到訪之供應商、客戶、訪客，共同遵守與執行。

松翰為IC設計公司，所有生產皆委外處理，公司內部並不直接從事生產製造，故以ISO 14064 範疇二之間接電力為公司主要盤查內容，2021年共使用了696 CO₂e。

能資源管理-電力、水及廢棄物

能資源- 電力

- ◆ 為維持運轉效能，仍依自主檢修計畫定期維護與檢修辦公室、機房等耗電量較大之電力與空調設備。
- ◆ 加裝定時裝置控制冷氣主機啟停時間，降低主機運轉時數，依據不同季節溫度調整空調主機冰水出回水溫度，減少能源消耗。
- ◆ 為降低溫室氣體效應對環境的衝擊，松翰以每年減少總用電度數3%為目標。

2021年碳足跡

範疇屬性	能資源項目	來源	使用比例
範疇1	無	無	0
範疇2	外購電力	台灣電力公司	100%
範疇3	無	無	0

【備註】範疇依 ISO/CNS 14064-1 及 GHG Protocol 溫室氣體盤查議定書規範

1.1 範疇 1：直接溫室氣體排放量

1.2 範疇 2：能源間接溫室氣體排放

1.3 範疇 3：其他能源溫室氣體排放

2. 約當量依據經濟部能源局公告年度電力排放係數計算

年度	使用度數	能源消耗量 (百萬焦耳)	CO ₂ 約當量
2021	1,369,701	4,930,924	696
2020	1,377,858	4,960,289	723
2019	1,333,733	4,801,439	729

【備註】2021 年 CO₂ 約當量，較 2020 年減少約 3.73%

2021 年 CO₂ 約當量，較 2019 年減少約 4.50%

能源消耗量依經濟部能源局能源產品單位熱值表換算

能資源-水

- ◆ 松翰無生產用水之需求，僅有使用生活用水。而生活用水產生之汙水與雨水，則集中納管至台元科技園區內汙水處理廠處理，經符合環保法規放流水標準後，再統一排放。
- ◆ 2021年因公共用水分攤增加，總使用度數數據統計後較 2020 年增加約 5.6%。
- ◆ 排除前述因素，2021年實際使用量較2020年減少約6.6%。

2019-2021年能資源-年用水量統計

年度	2019		2020		2021	
	公共	自用	公共	自用	公共	自用
使用度數	2,099	263	2,283	336	2,451	315
CO2約當量(kg)	336	42	346	51	373	47
合計使用度數	2,362		2,619		2,766	
合計CO2約當量(kg)	378		397		420	

【備註】使用度數，依實際使用量統計。

CO2約當量依據經濟部能源局公告係數計算。

能資源-廢棄物

松翰依據各項廢棄物性質，分門別類予以分類回收與儲存，每月亦依據環保法令要求定期申報事業廢棄物產出與暫存情形，並將各項廢棄物委託環保署合格清除與處理商，負責清除與處理廢棄物，以達到源頭減量減少廢棄物產生之目標。
2021年因增加報廢不再使用之產品線產品，故總廢數量較2020年增加約11%。

2019-2021年能資源-年廢棄物報廢數量統計

年度	2019	2020	2021
報廢數量(kg)	220	225	250
報廢數量(公噸)	0.22	0.23	0.25

【備註】報廢數量，依年度報廢作業實際過磅重量計算。

能資源密集度

2019-2021年能資源-能源密集度統計

年度	營收(百萬元)	能源消耗量 (百萬焦耳)	能源密集度 (能源消耗量 / 營收)
2021	5,866	4,930,924	840.66
2020	5,671	4,960,289	874.68
2019	3,235	4,801,439	1,484.22

從能源密集度統計資料可發現，在電力使用方面，2021年較2020年減少了0.59%的使用量。

友善職場

重大議題及管理方針

重大議題	管理方針	執行策略	2022年目標
勞雇關係	1. 重視員工薪酬與福利。 2. 营造幸福友善的工作環境，照顧同仁健康、關懷同仁家庭，達成工作與生活平衡。	1. 提供具競爭力的薪酬、獎勵金、福利制度，共享營運成果。 2. 完善的團保制度，員工及眷屬一體照護，公司全額負擔費用。	1. 穩健經營，持續提供具競爭力的薪酬制度及福利。 2. 零勞資爭議：無歧視、強制勞動申訴事件發生。
職業環境健康與安全	提供員工安全職場及安心就業環境。	1. 持續建構健康與安全的工作環境。 2. 每年定期員工健檢，保障員工健康。	1. 持續遵循法令規定。 2. 員工健檢率完成率超過95%。
教育訓練與福利	提升員工專業能力。	提供多元化的學習管道與晉升學習機制，讓員工依其工作內容、職務，養成職位所需之專業能力，讓員工樂在工作並實現個人及組織目標。	1. 規劃好書共讀活動，安排線上讀書會，透過專業導讀人，讓主管了解指定閱讀的書籍重點摘要。 2. 松翰大學線上學習平台，結合內部知識管理系統(KMS)，並與線上會議記錄觀看連結，持續優化課程數量及品質。

穩定的人力結構

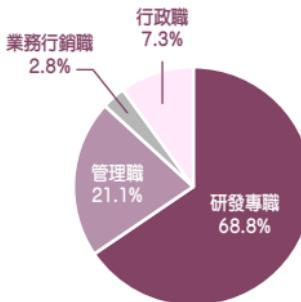
松翰在台灣IC設計產業屹立至今，因為專注、務實及獲利能力穩健，得以持續吸引以及培養出一群認同公司核心價值的優秀人才。

員工是松翰最重要的資產，更是成功的關鍵，我們深信員工就是家人，松翰就像大家庭一樣，可以盡情發揮創意，可以用夢想改變未來，可以期待無限可能。公司的成長必須仰賴員工持續的貢獻，因此公司持續致力於提升員工的專業能力及薪資福利，打造優質友善的職場環境，平衡工作與家庭生活，讓公司與員工一同成長。

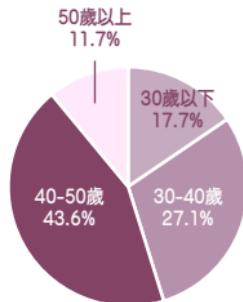
人力資源結構

2021年底之員工總數為317位，其中包括管理職佔21.1%，研發專業職佔68.8%，業務行銷職佔2.8%及行政職佔7.3%，因IC設計之產業特性及產品領域需求，人力結構上仍以研發專業職為主。所有女性同仁約佔總員工數之26.8%，主因為台灣相關工程學系之學生以男性佔多數。

就年齡分布而言，30歲以下佔17.7%，30-40歲佔27.1%，40-50歲佔43.6%，50歲以上佔11.7%，平均年齡為40.3歲，且無聘僱任何童工，同仁在松翰平均服務年資為9.7年。依學歷分布而言，博碩士以上佔63.4%，顯示松翰穩健的人力結構：就僱用類別而言，100%為正式人員。



◆ 職務分類比例



◆ 年齡分配比例

◆ 人力結構表

主要分類	次要分類	女性		男性		組別小計	佔全體員工比例
		人數	比例	人數	比例		
員工類別	管理	8	2.5%	59	18.6%	67	21.1%
	研發	53	16.7%	165	52.1%	218	68.8%
	業務行銷	6	1.9%	3	0.9%	9	2.8%
	行政	18	5.7%	5	1.6%	23	7.3%
年齡	50歲以上	14	4.4%	23	7.3%	37	11.7%
	40-50歲	37	11.7%	101	31.9%	138	43.6%
	30-40歲	18	5.7%	68	21.5%	86	27.1%
	30歲以下	16	5.0%	40	12.6%	56	17.7%
學歷	博碩士	30	9.5%	171	53.9%	201	63.4%
	大學	50	15.8%	60	18.9%	110	34.7%
	高中職	5	1.6%	1	0.3%	6	1.9%
工作地	台灣	85	26.8%	229	72.2%	314	99.1%
	中國	0	0.0%	3	0.9%	3	0.9%
僱用類別	正式人員	85	26.8%	232	73.2%	317	100%
性別小計		85	26.8%	232	73.2%	317	100%
總計					317		

人才招募與留任

◆ 人才招募

松翰透過多元、公開、公平之招募管道（公開網站、人力銀行、獵才公司、校園徵才及校園說明會等），亦透過內部同仁推薦，提供同仁推薦面談獎金及任用後獎金，2021年度共招聘43位新進員工，其中男性員工35位，佔81.4%，女性員工共計8位，佔18.6%。我們秉持機會平等的原則且重視員工背景的多樣性，不因種族、宗教、膚色、國籍、年紀、性別、性向、年齡、殘疾或其他法律保護的情況而產生歧視，而以專業、創新、誠信及團隊合作為考量，經由完善設計與規劃的招募流程，以專業試題的審核以及用人主管的深入面談，選出最適合的人才，滿足公司整體的人才需求。

另外，我們非常注重新鮮人的任用，提供完善的教育訓練及學長姐制度，讓新鮮人很快進入狀況並熟悉環境。透過精心規劃的校園專案及公司說明會、內政部研發替代役制度、大專院校優秀人才實習培養等管道，招募優秀新鮮人。2021年共招募11位優秀研發實習生，實際體驗IC設計產業工作內容。與關鍵實驗室建立緊密的合作關係，深耕校園，培養未來優秀的研發人才，使松翰成為走出校園的新鮮人首選。

◆ 員工留任

員工是松翰最重要的資產，公司藉由提供多元的員工溝通管道、提供具競爭力的薪資水準、進行年度調薪、依公司及個人的績效發放員工酬勞。

我們並盡力創造兼顧工作與家庭的環境、提供系統性的升遷制度、規劃一系列適才適所的訓練、提供符合個人生涯規劃的發展與輪調機會…等，來促進員工留任並發揮所長。

若員工提出離職申請，公司將立即和當事人面談，務求瞭解員工離職原因，並盡全力進行慰留與關懷。2021年度離職員工共計48位，其中男性員工36位，佔75%，女性員工共計12位，佔25%。

◆ 2021 年新進及離職人員結構表

類別	組別	2021年度新進人員		2021年度離職人員	
		人數	佔該類別比例	人數	佔該類別比例
性別	女性	8	18.6%	12	25.0%
	男性	35	81.4%	36	75.0%
年齡	50歲以上	1	2.3%	1	2.1%
	40-50歲	3	7.0%	13	27.1%
	30-40歲	17	39.5%	24	50.0%
	30歲以下	22	51.2%	10	20.8%
總計		43		48	
佔年底總人數之比例		13.9%		15.5%	

育嬰留停制度

松翰重視同仁在人生不同階段的需求，公司依據《性別工作平等法》實施完善育嬰留職停薪的制度，男性及女性同仁皆可提出申請，讓同仁可以全心全意照護家庭新成員。

◆ 2021 年申請產假及育嬰留停人數

假別		女性	男性	組別小計
產假	申請人數	7	—	7
	復職人數	7	—	7
	產後復職率	100%	—	100%
育嬰留停	申請人數	3	—	3
	復職人數	3	—	3
	產後復職率	100%	—	100%

薪酬福利

松翰成功關鍵來自優秀的人才及穩健的營運績效，公司提供優於同業水準的整體薪酬，秉持男女同工同酬之原則，設計了多元化且具競爭性的薪資制度，並以貼心的福利措施，給予同仁最好的工作環境。

具競爭力的薪資水準

薪資

在單一薪資的設計上，依照個人的學經歷與公司的績效評量結果，參照同業之薪資水準，提供優於同業水準的整體薪酬，並積極進行薪資調查及參與地區性之薪資聯誼會，以確保公司優秀人才整體薪酬在市場上保有競爭力。

公平薪酬

每年依照公司營運狀況及個人工作績效調整薪資。針對各職類同仁，無論男性或女性，薪資基準、考核指標、晉升規範皆一致，充份落實性別平等。

員工酬勞

松翰成立以來，始終秉持與員工利潤共享，透過績效考核制度，發放員工酬勞，以留任及激勵優秀人才。

三節獎金

每年依照公司營運狀況，發放中秋、端午以及年終獎金。

獎金制度

資深同仁獎勵

感念同仁長時間對公司的付出，每年頒發資深同仁獎座與紀念金幣。



優秀同仁獎勵

獲利得以持續穩健成長，是每位員工的付出，每年遴選表現傑出之優秀員工，頒發獨具特色與意義的獎牌與獎金，以茲鼓勵。

專利獎金

松鈞是一家知識密集的IC設計公司，為獎勵員工申請專利，提供1-9萬的高額專利獎金。

介紹獎金

鼓勵同仁介紹技術能力優異的親朋好友，提供面試獎金及正式錄用獎金。

1st Cut work 嘉獎

鼓勵同仁以嚴謹的態度進行每個專案，減少錯誤，降低成本，公司設立1st Cut work獎金制度。

福利制度

按摩舒壓服務

與「新竹縣盲人福利協進會」合作，聘請視障按摩師，讓同仁工作疲累時可享受專業的按摩服務，舒壓與公益一舉兩得。

免費加班便當

因公加班，公司貼心提供多樣選擇的加班便當或餐券，照顧同仁飲食的需求。

福委會福利金

福委會提供婚喪喜慶津貼及三節禮券，發放生日禮金並舉辦豐盛慶生餐會，讓同仁與壽星同樂。

健身房補助

福委會為鼓勵同仁運動健身，補助台元健身房之費用，因疫情影響，2021年有55位同仁申請，較往年少。

員工休息區

設置沙發區及交誼桌，並提供各類報章雜誌、書籍供同仁借閱，同時引進進口咖啡機，供同仁免費享用。

家庭日

不定期舉辦家庭日，邀請同仁眷屬一起參加，營造公司、同仁、家人的歡樂時光。2021年家庭日於六福村舉行，近900同仁及眷屬一起同樂。

尾牙

每年舉行年終尾牙餐會及摸彩活動，慰勞同仁一年來的辛勞。

國內、外旅遊

福委會每年安排多元化的國內旅遊，眷屬享有補助：國外旅遊由同仁自行安排，福委會提供補助。2021年因防疫考量，旅遊活動改發等額禮券給同仁。

員工聚餐

為促進同仁間情感交流，公司提供經費，每二個月舉辦部門員工聚餐活動。

電影欣賞

配合週年慶活動，不定期辦理電影欣賞會，福委會安排適合大人及小朋友的電影，一起享受專屬的歡樂。

社團活動

福委會提供社團活動補助，讓同仁在上班之餘也能平衡生活，並與跨部門同仁互動，增加同仁向心力及認同感，目前成立的社團有瑜珈社、皮拉提斯社、羽球社、高爾夫球社、桌遊社、路跑社、烏克麗麗社、木箱鼓社等。

退休計劃

本公司依勞動基準法及勞工退休金條例規定，訂定員工退休辦法，並組成勞工退休準備金監委員會，每月提撥舊制退休員工退休金，按其員工薪資總額2%存入台灣銀行專戶；另自2005年7月1日起實施勞退新制，依勞工退休金條例規定提撥6%至勞工退休金個人專戶，並依員工意願協助申請自願提繳退休金，每月自提人數約佔20%。

公司成立至今尚無同仁申請退休，但若符合退休資格者，可向公司提出退休申請，申請條件：

- 一、工作15年以上滿55歲者。
- 二、工作滿25年以上者。
- 三、工作10年以上年滿60歲者。

員工關懷系列講座

每年舉辦名人講座，分享內容非常多元，各類主題涵蓋松翰對社會議題的關懷。已舉辦過的講座如：魏德盛談鏡頭下如何實現夢想、林龍談旅遊視野、郭子乾談演藝圈之甘苦、阿基師談成功的歷程、林書煌談家庭親子、王文華談職場生涯、鄧惠文談壓力紓解、賴憲政談投資管理、陳彥博談自我挑戰、齊柏林談鏡頭下的台灣、食安守護專家譚敦慈談健康養生之道氣象博士彭啟明談極端氣候的省思等，每一位都是各自領域的佼佼者。2021年邀請黃信堯導演分享「電影中的大佛與眾生」，陳木榮小兒科醫師分享「對抗過敏與增強免疫力」。



◆ 黃信堯導演 - 電影中的大佛與眾生



◆ 陳木榮醫師 - 對抗過敏與增強免疫力

家庭日活動精彩花絮



春酒活動精彩花絮



表演嘉賓 - 郭靜



職涯發展與規劃

績效管理與發展

每年透過年中及年終二次績效評量，瞭解員工的工作目標達成現況，以及針對未來的專案做好目標設定及工作準備，以提升個人及公司整體績效。員工考核結果將做為員工發展、獎酬、員工關懷、職務異動的參考。

績效管理與發展

人才發展是松翰一直以來重視且持續關心的主題，公司提供良好訓練環境，透過多元化的訓練發展方案增進員工的知識技能。另外資深同仁無私的輔導下，將實務經驗傳承給組織內不同員工，協助同仁充分發揮工作潛能與實現夢想。依據組織願景與年度目標，制定相關學習發展計畫，包含新人、部門專業、職能發展及個人發展計劃等，依序進行多元與豐富的學習課程，並執行滿意度調查，了解課程對同仁在工作上之幫助，做為改善之依據。

除了實體課程外，更建立豐富的松翰網路大學e-learning課程，讓員工隨時都可以學習，不受時間與環境限制，創造多元化的學習與發展。

2021年針對專業及個人學習，開辦多項各類主題課程，包含技術類別、主管類別、優秀員工主題分享及外訓課程等。每位同仁平均受訓時數為12小時，不分性別和員工類別，100%均接受定期績效及職涯發展檢視，彰顯公司對兩性平權的重視與投入。

松翰多元化的學習發展包括：

◆ 新人訓練

讓新進同仁快速了解松翰組織概況與企業文化，2021年安排29場新人教育訓練宣導。

◆ 新人輔導員制度

協助新人熟悉工作與生活環境，瞭解工作關連的人事物與工作相關訓練，讓新人感受到適當的關懷與歸屬感。

◆ 新人職能訓練與成果發表會

各部門有不同的訓練計畫，學有專精的資深工程師開班授課、經驗傳承，三個月後舉行新人成果報告發表會，以檢視新人的適應狀況。2021年安排9場新人成果發表會。

◆ 專業訓練

各部門成熟技術的傳承與工作經驗分享。鼓勵同仁分享與傳承工作相關知識，並達到內部資源共享，各部門之專業訓練課程同仁均可參加，同時獎勵擔任授課講師之同仁。

◆ 優秀員工技術分享

公司針對每年傑出貢獻的同仁，頒發優秀員工獎項，獲得優秀員工的同仁，安排相關主題分享，讓技術可以跨部門交流，優秀技術得以傳承與延續。

◆ 語文訓練

依工作需求提供語言訓練補助費用。

◆ 派外訓練

為提昇工程師的專業知識，公司非常鼓勵同仁參與相關專業機關所開設的課程，並負擔同仁教育訓練費用。

◆ 主管訓練

依不同階層管理職能，發展出各階級主管所應具備之管理才能訓練體系，使不同階段之主管能學習到各種管理能力，進而實際運用於領導部門。

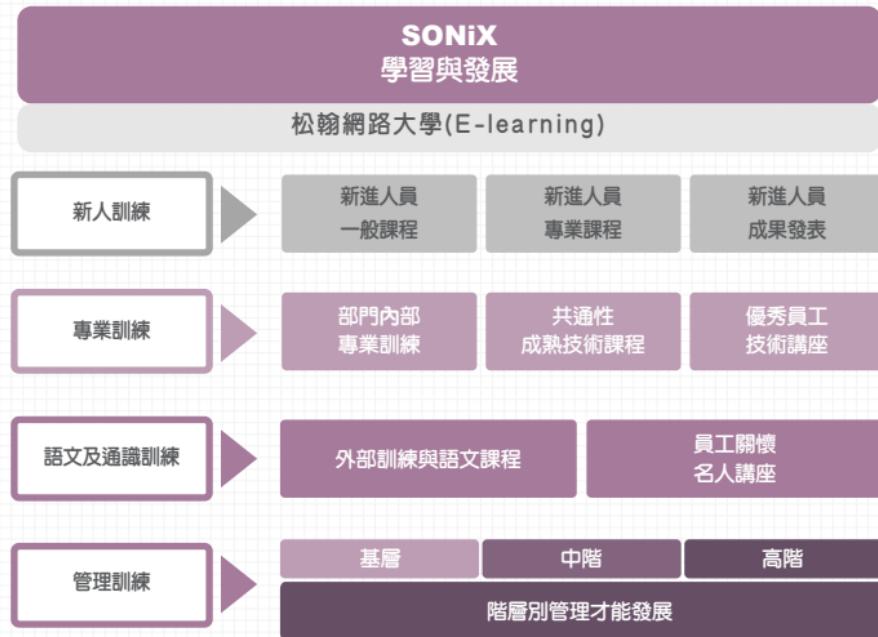
◆ 環安訓練

配合新人訓練，介紹公司內外部辦公環境及危害現況讓新進同仁了解，並定期派員參加台元科技園區舉辦的環境安全訓練，並於公司內部舉行緊急應變與工安訓練課程安排。

◆ 線上學習

提供多元的線上學習e-learning課程，松翰網路大學可使員工依自己的需求與時間，進行相關知識技能的提升，並完成自我發展的學習地圖規劃。

松翰的完整訓練體系



員工權益

人權關注事項與做法

人權評估

◆ 遵守人權正義

松翰遵守台灣法規，更遵循國際人權公約，以維護員工結社自由的權益，尊重員工於法律上所賦予之權利，從未阻止或妨礙員工人權與結社之自由。

2021年未曾發生下列人權相關之爭議：

1. 違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商。
2. 嚴重使用童工風險的營運據點和供應商。
3. 具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應。
4. 涉及侵害原住民權利的事件。
5. 人權問題申訴。

◆ 遵守勞動法規

松翰致力遵守勞工及員工聘僱相關勞動法規，在招募任用、培訓、獎勵、升遷、終止、退休及其他就業條件都不以種族、宗教、膚色、國籍、年紀、性別、性向、年齡、殘疾或其他法律保護的情況，而產生歧視，禁止雇用被強迫的員工及童工，所有工作皆應出於自願。員工在合乎規定的情況下，擁有自由離職的權利。並依據勞動法規規定員工工作時數，若遇特殊狀況須與員工終止勞動契約，則依照勞動基準法進行資遣預告及後續相關資遣費支付。2021年無違反歧視申訴、強迫勞動之事件發生。

◆ 性騷擾防治

松翰重視在職場上可能發生的性別歧視及性騷擾議題，我們確保每一個員工都應該獲得平等尊重的環境，不因性別而有差別待遇，或遭受騷擾，因此依法制定「性騷擾、歧視、不人道對待防治措施、申訴及懲戒辦法」，設立申訴管道及方式，並成立「性騷擾申訴處理委員會」處理職場中兩性平權的議題，確保在松翰工作的員工受到最完善的照顧，2021年度沒有任何性騷擾相關申請。

人權風險減緩措施

◆ 性騷擾防治

松翰重視在職場上可能發生的性別歧視及性騷擾議題，我們確保每一個員工都應該獲得平等尊重的環境，不因性別而有差別待遇，或遭受騷擾，因此依法制定「性騷擾、歧視、不人道對待防治措施、申訴及懲戒辦法」，設立申訴管道及方式，並成立「性騷擾申訴處理委員會」處理職場中兩性平權的議題，確保在松翰工作的員工受到最完善的照顧，2021年度沒有任何性騷擾相關申請。

◆ 禁用童工

松翰恪遵法令，依《勞動基準法》規定，雇主不得僱用未滿十五歲者從事勞動工作，以及十五歲以上未滿十六歲之童工不得從事繁重或危險之工作，松翰未曾也不雇用年齡未滿十六歲的員工。

辦理相關教育訓練

- ◆ 於新人報到指引訓練中提供相關法規遵循宣導，內容包含：禁止強迫勞動、禁止童工、反騷擾、反歧視、推行工時管理、保障人道待遇，並提供健康與安全的環境等，讓新進同仁認識公司遵循的政策。
- ◆ 提供相關的職業安全系列訓練，新人需完成工安衛介紹線上課程包含：消防訓練、緊急應變課程、緊急醫療等主題。編制相關急救人員與環安衛人員，並依法規派外訓練，定期接受急救人員訓練、一般安全衛生主管與管理員教育訓練。
- ◆ 規劃性騷擾線上課程，內容包含：了解性騷擾的概念、性騷擾預防、及性騷擾事件處理辦法等。

開放的員工溝通管道

松翰非常重視與員工的溝通機制，視和諧的員工關係為高效率生產力與績效的基石，公司鼓勵員工提出想法與改善建議，良性的溝通可提升員工工作士氣，維繫良好的員工關係。

為維持通暢的雙向溝通與交流，公司建置多元溝通管道，即時、正確的傳達及回應訊息給同仁，溝通管道包括：各部門之週會或月會、主管會議、福委會議、勞資會議及年度週年慶會議等，亦可透過內部網路及討論區直接將意見表達給主管或高階經理人。公司也提供部門聚餐費用，讓主管與同仁在輕鬆的狀態下，更有機會表達意見，促進部門和諧。

每年兩次的績效評量，同仁可提出對主管以及公司的反應與建議，相關部門也會針對同仁提出之意見做檢討及回饋。此外，透過公司官網、公司Portal、T+及松翰電子報...等管道，提供公司重要訊息及福利資訊。對剛加入松翰大家庭的新成員，除了帶領的輔導員之外，人資部門也會定期透過面談與問卷方式了解新人適應狀況，讓新進人員可以即時提出自己的想法以及對公司的建議，讓新人清楚知道公司對他們的重視，提升公司與同仁的信任。

針對離職員工，除了面談之外，也會以意見回饋表方式調查同仁離職原因，及對公司的建議，作為日後改善的參考。2021年並未接獲任何員工對於人權、勞動法規的申訴。

安全與健康職場

松翰是專業IC設計公司，自成立以來，除全力投入產品研發與技術創新之外，並遵循國內職業安全衛生及環保相關法規，積極創造健康與安全的工作環境，營造友善的職場，關懷並照顧員工健康，讓同仁無後顧之憂。

安全職場

◆ 安全有保障的就業環境

為提供員工一個安全有保障的工作環境，公司致力於內部實體的安全及妥善的設備，並結合外部園區保全公司與園區管理中心所構成的安全機制，保護公司、客戶、員工及各位股東權益及安全。

松翰並無具有高風險或高特定疾病發生率的職務，2021年並無因工作環境傷害所造成的公傷缺勤，詳見下表：

性別	女性	男性
員工人數	85	232
公傷缺勤天數	0	0

註：公傷缺勤天數係指因工作環境傷害，致使員工無法出勤之天數。

◆ 設置哺乳室

公司設置專用哺乳室，提供相關設備及耗材(奶瓶消毒鍋、冰箱)，並於哺乳室內設置收音機撥放輕音樂，及提供相關雜誌供使用同仁閱讀，讓使用同仁能有個安全舒適的哺乳環境。

健康職場

◆ 防疫提前佈署 即時因應政府政策

自新冠肺炎疫情爆發，松翰即高度關注疫情動態，並參考政府發布的防疫政策，提前啟動防護機制，並迅速成立防疫專案小組，有效維護同仁防疫安全和公司營運穩定。

2021 年 5 月國內疫情再次升溫，公司立即啟動分流上班以及居家工作的上班模式，並暫停外賓拜訪及團體活動，同時輔以遠端連線方式參與內部會議，減少人與人之間的接觸，避免造成防疫破口，運作至今成效良好。

目前全球疫情仍不穩定，防疫是松翰的責任，也是我們永續營運的表現，我們將積極配合政府政策，並持續關注疫情的變化和落實各項防疫措施，確保同仁及家人的安全。

防疫工作項目	說明
成立防疫專案小組	<ol style="list-style-type: none">成立專案小組，迅速建置各項因應防疫政策。監控與彙報各營運據點疫情與物資調度支援。關注與配合政府防疫政策，執行應變方案。
防疫政策及宣導	<ol style="list-style-type: none">針對各階段疫情變化，迅速制定應變政策。於公司內網設置「防疫專區」持續更新防疫政策。透過信件、電子報傳遞疫情動態，提供全體同仁疫情動態與防疫參考。透過內部即時簡訊系統(Team +)，提供防疫諮詢及問題解答。
減少海外差旅的替代措施	<ol style="list-style-type: none">以視訊、電話、網路語音等會議方式替代出差。若為無法替代之差旅行程，我們給予差旅及出國同仁完整之出差國疫情提醒、防疫宣導、差旅注意事項、防疫包及返台後之防疫旅館預訂、健康追蹤關懷等服務及管制措施。
門禁管制	<ol style="list-style-type: none">於總機設置體溫偵測器、酒精及額溫槍。專人進行門禁管控與體溫量測。
環境安全與管理	<ol style="list-style-type: none">定期進行全公司消毒。主要走道、公共區域及會議室，設置酒精消毒噴液；並每日進行酒精擦拭消毒。全員配戴口罩、宣導勤洗手。鼓勵同仁在個人座位用餐，避免到餐廳增加治感染風險。

◆ 園區人員車輛進出管制

園區各處進出口設有門禁管制，園區內之工作車輛需持有專屬的感應卡出入，外來車輛則需經過換證程序才能出入；園區內採人車分離，對於汽機車設有員工與訪客的專屬停車場，並執行一車一位管理。

◆ 設置完善門禁及監視系統

為強化辦公室內部的安全，公司於各主要出入口設置門禁及監視系統，人員依照工作性質及被授權工作的範圍進出辦公區域。大樓大廳也設有保全人員進行訪客人員管制及各樓層電梯管制，以確保公司、客戶及員工的安全。

◆ 公司環境安全

園區聘請專業保全公司並實施24小時管制作業，固定時間執行各樓層巡視，以確保公司、客戶及人員安全。

◆ 辦公區環境安全

辦公區各項安全軟硬體均以保護人員安全為第一考量，各出入口設置門禁及監視系統，確保人員能得到最大安全的保障。

◆ 辦公區環境衛生

每年定期清潔消毒內部環境，包括地毯、空調主機及室內空調送風機，並編制專業清潔人員，給予同仁整齊乾淨的辦公環境。飲用水依法規規定定期採水檢驗，外購桶裝飲用水則要求廠商附水質檢驗報告，以確保人員飲用水的衛生安全。

◆ 公司緊急應變

為強化同仁對於環境的熟悉，公司設置緊急應變小組與民防團隊，除了每年固定舉辦公司內部訓練課程及參加園區舉辦之訓練課程外，也依規定定期檢查消防設備並按時呈報，讓公司消防設備結合園區系統執行全天候監控。

員工健康照顧計畫

◆ 全身健康檢查

公司每年根據前一年度的健檢結果，以優於法規之標準來規劃最完整、最適合同仁的健檢項目，除年度健檢之外，新人到職前也另外安排新人體格檢查。除此之外，配合公司以「人」為本的前提下，規劃多元主題的健檢套餐，提供多家健檢醫院供同仁選擇。同仁眷屬亦可比照同仁資格，享有相同規格的健檢內容及優惠價格。**2021年同仁接受健檢服務共有267人。**

◆ 臨廠健康服務

公司為照護員工身心健康，聘僱專業護理人員、醫生、臨床心理師，每月臨廠一對一諮詢服務，並提供多項基礎藥品及設備，提供同仁最即時的健康照護。**2021年同仁接受臨廠健康服務共有28人次。**

◆ 舉行健康管理活動

不定期舉行健康講座、推行減重比賽、發送健康電子報，提供同仁多管道的健康知識汲取。2021年舉辦健康檢查報告解說乙場次。

員工眷屬一體照護的保險計劃

公司除依法為每位員工投保勞工保險和全民健康保險外，同時兼顧員工及眷屬的保險需求，為同仁及其配偶、子女加保團險，內容包括壽險、意外險、醫療險、住院險及癌症險等，費用由公司全額負擔，讓員工更有保障及無後顧之憂。**2021年底員工及眷屬投保總人數約為781人。**

職安團隊與編制

遵照政府法令規定，設置直接隸屬雇主之一級管理單位，負責擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，指導有關部門實施，並依規定定期申報職業災害統計資料。

社會參與

重大議題及管理方針

重大議題	管理方針	執行策略	2022年目標
社會參與及社會關懷	秉持「取之於社會，用之於社會」的信念，從事社會公益活動，善盡社會責任。	1. 每月固定捐款社福團體。 2. 主動募集同仁愛心，號召捐助弱勢團體。	持續關懷、贊助公益團體，並就時勢狀況提供物資或金錢之贊助。

公司成立初期華路藍縷，隨著公司業績蒸蒸日上，經營團隊秉持回饋社會的理念，有感於社會上許多弱勢族群之困境，開始積極贊助社會公益相關活動。除以個人名義認養數十位弱勢孩童，並捐助新竹縣偏遠地區、物資缺乏的山區，更持續增加捐贈團體，善盡對社會的一份心力。

松翰成立以來，回饋社會並積極參與的活動如下：

固定捐款

- ◆ 世界展望會：原每月固定捐款2萬元，8月起固定捐款增加為3萬元，2021年共捐款29萬元。
- ◆ 世界和平會：原每月固定捐款2萬元，8月起固定捐款增加為3萬元，認養新竹縣弱勢族群兒童，2021年共捐款29萬元。
- ◆ 財團法人博幼社福基金會：原每月固定捐款2萬元，8月起固定捐款增加為3萬元，改善弱勢家庭孩子之教育，2021年共捐款29萬元。

每年員工募款

- ◆ 2011年首次參加由社團法人世界和平會首次舉辦的「袋我過好年」活動，鎖定新竹縣受飢兒童，專案募集寒假餐費、愛心年菜與助學紅包，讓他們過一個沒有煩惱又飽飽的新年！此後年年皆延續傳統，主動募集同仁的愛心，**2021年底共募得約30萬元。**

其他活動

- ◆ 在協助弱勢團體增加就業機會方面，2010年起開始雇用視障人士，幫助視障人士就業，讓員工在公司內享受專業的按摩舒壓服務，舒壓與公益一舉兩得。也另外聘僱身障同仁擔任清潔及研發工作，2021年共聘僱2位身障同仁，其中一位是重度身障。
- ◆ 松翰週年慶活動，邀請弱勢團體表演，如街頭視障藝人張玉霞，優美的歌聲及其不畏艱困的精神感動現場所有員工：新竹偏遠山區約25位原住民小朋友合唱團，小朋友的純淨噪音，特別能展現泰雅族的天籟之音。

- ◆ **2021中秋節**，公司支持新竹仁愛基金會中秋禮盒義賣活動，**訂購禮盒金額4萬6千元**，所得贊助身心障礙者多元支持服務經費，與客戶分享愛心。未來松翰也將持續中秋送暖活動，訂購社會福利單位的禮盒，回饋社會。
- ◆ 公共區域發票捐贈箱，讓同仁隨手捐贈發票及零錢，**2021年共募集1,702張發票予世界和平會**。同時也鼓勵同仁將公司停車費的發票捐贈給世界和平會，從小處著手，讓同仁能盡一己之力幫助弱勢團體。
- ◆ 名人系列講座邀請涵蓋心理、人文、藝術、環保、公益、音樂、電影、戲劇及旅遊等不同層面的傑出人士演講，豐富員工心靈層面，許多主題更展現松翰對社會議題的關懷，如：魏德盛談鏡頭下如何實現夢想：已故導演齊柏林談鏡頭下的台灣，看見許多被破壞的國土；老鷹想飛記錄片與梁皆得導演的分享，瞭解生態保育與環境保護的重要性：NGO工作者褚士瑩談旅行、公益與夢想：氣象博士彭啟明談極端氣候的省思等等，每一場次都獲得同仁熱烈回應。未來也將持續藉由講座活動，安排更多關懷社會公益的議題，讓這股力量持續發酵，省思我們如何對這個社會做出更多貢獻。

附錄

GRI準則	重大主題	揭露項目編號	說明	對應頁碼
GRI102				
GRI102	組織概況	GRI102-1	組織名稱	3
GRI102	管理方針	GRI103-1	企業社會責任執行成果	7-12
GRI102	組織概況	GRI102-2	主要品牌、產品與服務	15-19
GRI102	組織概況	GRI102-3	組織總部所在位置	15
GRI102	組織概況	GRI102-4	營運據點	15
GRI102	組織概況	GRI102-5	所有權與法律形式	3
GRI102	組織概況	GRI102-6	組織所提供之服務的市場	20-21
GRI102	組織概況	GRI102-7	組織規模	15
GRI102	組織概況	GRI102-8	員工與其他工作者的資訊	72,73,75
GRI102	組織概況	GRI102-9	供應鏈	60,61,63
GRI102	組織概況	GRI102-10	組織與其供應鏈的重大改變	60-63
GRI102	組織概況	GRI102-11	預警方針或原則(風險管理)	47,50
GRI102	組織概況	GRI102-13	公協會的會員資格	22
GRI102	策略	GRI102-14	決策者的聲明	4

GRI準則	重大主題	揭露項目編號	說明	對應頁碼
GRI102				
GRI102	報導實務	GRI102-45	合併財務報表中所包含的實體	3
GRI102	報導實務	GRI103-46	界定報告書內容與主題邊界	3
GRI102	報導實務	GRI102-47	重大主題表列	27-36
GRI102	利害關係人溝通	GRI102-40	利害關係人團體	26
GRI102	利害關係人溝通	GRI102-42	鑑別與選擇利害關係人	26
GRI102	利害關係人溝通	GRI102-43	與利害關係溝通的方針	40,55,65,71,96
GRI102	利害關係人溝通	GRI102-44	提出之關鍵主題與關注事項	30-36
GRI102	報導實務	GRI102-50	報告期間	3
GRI102	報導實務	GRI102-51	上一次的報告日期	3
GRI102	報導實務	GRI102-52	報告週期	3
GRI102	報導實務	GRI102-53	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	3
GRI102	報導實務	GRI102-54	依循GRI準則報導的宣告	3
GRI102	治理	GRI102-18	治理結構	41
GRI102	倫理與誠信	GRI102-16	價值、原則、標準和行為規範	40,48

GRI準則	重大主題	揭露項目編號	說明	對應頁碼
GRI103-105				
GRI103	管理方針	GRI103-1	解釋重大主題及其邊界	32-36
GRI104	管理方針	GRI103-2	管理方針及其要素	40,55,65,71,96
GRI105	管理方針	GRI103-3	管理方針的評估	40,55,65,71,96
GRI201-207				
GRI201	經濟績效	GRI201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值(財務績效)	51,52
GRI201	經濟績效	GRI201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫	77,80
GRI302-302				
GRI207	稅務	GRI207-1	稅務方針	53
GRI302-302				
GRI302	能源	GRI302-1	組織內部的能源消耗量	67
GRI302	能源	GRI302-3	能源密集度	69
GRI302	能源	GRI302-4	減少能源的消耗	67
GRI102	能源	GRI302-5	降低產品和服務的能源需求	67-69

GRI準則	重大主題	揭露項目編號	說明	對應頁碼
GRI303	水	GRI303-1	依來源劃分的總取水量	68
GRI305	排放	GRI305-2	能源間接溫室氣體排放量	67
GRI305	排放	GRI305-5	減少溫室氣體的排放量	67
GRI303	廢污水和廢棄物	GRI306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	68
GRI307	有關環境保護的法規	GRI307-1	違反環保法規	65
GRI308	供應商環境評估	GRI308-1	採用環境標準篩選新供應商	60
GRI308	供應商環境評估	GRI308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	61,63
GRI401	勞僱關係	GRI401-1	新進員工和離職員工	75
GRI401	勞僱關係	GRI401-2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工 (不包括臨時或兼職員工)的福利	77-79
GRI401	勞僱關係	GRI401-3	育嬰假	76
GRI403	職業安全與衛生	GRI403-2	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	90-92
GRI404	訓練與教育	GRI404-1	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	84

GRI準則	重大主題	揭露項目編號	說明	對應頁碼
GRI404	訓練與教育	GRI404-2	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計劃	84-86
GRI403	訓練與教育	GRI404-3	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	84-86
GRI307	員工多元化與平等機會	GRI405-1	治理單位與員工的多元化	72-73
GRI308	員工多元化與平等機會	GRI405-2	男女基本薪資和報酬的比例	77
GRI308	不歧視	GRI406-1	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	87-88
GRI404	結社自由與團體協商	GRI407-1	可能面臨結社自由及集體協商風險的營運據點或供應商	87
GRI308	童工	GRI408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	87
GRI409	強迫或強制勞動	GRI409-1	具強迫與強制事件重大風險的營運據點和供應商	87
GRI411	原住民權利	GRI411-1	涉及侵害原住民權利的事件	87
GRI414	一般揭露	GRI414-2	客戶滿意度調查的結果	59
GRI414	社會經濟法規遵循	GRI408-1	違反社會與經濟領域之法律與規定	47