

2018 SONIX

# 企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report

松翰科技股份有限公司

# 目錄

關於報告書

關於我們

公司治理

環境保護

友善職場

社會參與

# 關於報告書

## 報告書概況

這是松翰科技(簡稱松翰)持續第6年編寫企業社會責任報告書，在2018年企業社會責任報告書裡我們秉持一貫的原則，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，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

本次報告書內容涵蓋公司在2018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母公司(台灣)為主，並未納入海外分支機構及子公司，資訊數據包括經濟、環境及社會層面。

## 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。財務績效數據係經動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

地址：新竹縣竹北市台元街36號10樓之一

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：

松翰22年來堅守對客戶、股東與員工的承諾，承擔企業公民應盡的責任，公司成立以來，持續開發新產品，每年投注營收金額的20%以上作為研發費用，多年來在變動的大環境下，公司始終維持穩定的獲利，更保持每年超過90%的高配息率回饋股東，這些都是經營團隊及全體員工所付出的努力。

在2018年，松翰投入企業永續經營的成效展現在以下幾方面：

## 經濟面

營業收入在充滿不確定的大環境下減少5%，但毛利率較前一年度提高1%，自38%上升到39%，每股盈餘也自前一年度的1.41元提高到2.02元，現金股利配發比率更達103%。

## 環境面

積極的導入各項綠色產品以符合環保的規範，供應鏈的廠商90%以上通過ISO 14001環境管理系統驗證、100%取得ISO9000認證以及100%無使用衝突礦產，客戶滿意度調查換算分數達到90%以上滿意。

## 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，職災比率為0%，員工接受健檢比率達到100%，教育訓練網路大學e-learning課程數增加20%，上線學習人數增加1,000人次。

松翰的本業是IC設計，我們專注於自己的業務，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，日常營運亦鼓勵節能減碳以落實環境保護的精神，作為一家上市企業，面對投資人，我們也以開放透明的態度，主動揭露相關資訊，並持續提升及改進不足之處。

展望未來，松翰從企業自身的核心價值出發，持續積極與各利害關係人溝通，在公司治理、客戶滿意度、員工照顧及環境保護等方面全力提升公司的價值，為永續發展打下深厚的根基。

# 關於我們

## 2018年企業社會責任執行成果

松翰為落實及執行企業社會責任政策，由跨部門成員包括總經理室、稽核室、財會部、管理部、品質經營部及公關室等單位，組成「企業社會責任推動小組」之兼職組織，定期召開會議，設定目標及討論執行方向，並由業務總監暨發言人擔任企業社會責任推動小組召集人，統合公司資源，從公司治理、經營績效、永續環境、員工關懷及回饋社會等層面檢視企業社會責任法規遵循情形與執行成效，每半年向董事會報告，並撰寫成企業社會責任報告。

工作小組	社會責任相關議題	2018年執行成果	2019年目標
公司治理組 (總經理室、稽核室)	誠信經營	遵循誠信經營守則及道德行為準則，2018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。
	公司治理	資訊揭露公開、即時、正確，2018年已舉辦兩次法說會及透過各項管道與投資人、法人溝通公司財務與ESG績效。	每年至少兩次公開法說會，透過法說會及各項溝通管道，積極與法人及投資人溝通公司財務及ESG績效。
經營績效組 (財務部、會計部)	經濟績效	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%。2017年EPS 1.41元，2018年發放現金股利1.5元(配發率106%)。	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。
	風險控管	呆帳損失小於應收帳款1%。	持續維持應收帳款收款品質，管控呆帳損失小於1%。

工作小組	社會責任相關議題	2018年執行成果	2019年目標
永續環境組 (品質經營部、管理部)	客戶關係與服務	2018年未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(滿意為5分)。
	供應鏈管理	1.調查台灣地區的FAB、Assembly廠全數均有ISO 14001環境管理系統。 2.供應商使用的礦產100%來自合法礦區。 3.2018年未發生產品內有害物質超標的異常。	持續維持及管理供應商符合國際環保法規。廠商通過ISO9000或ISO14001環境管理系統需達到90%以上。
	環境保護	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。	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。
員工關懷組 (管理部)	員工多元與平等	致力於弱勢族群的任用，2018年度雇用3名身心障礙人士。	保障員工多元化與平等機會。
	勞僱關係	遵守勞工及員工聘僱相關的勞動法規，2018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。

工作小組	社會責任相關議題	2018年執行成果	2019年目標
員工關懷組 (管理部)	職業環境健康與安全	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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。2018年並無因工作環境傷害所造成的公傷缺勤。</li> <li>2. 定期申報職業災害統計資料，2018年無職業災害事件發生。</li> </ol>	持續創造健康與安全的工作環境，達成無工傷及職災發生的目標。
	教育訓練與福利	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 多元化的學習發展-制訂員工學習發展計畫，包含新進、專業、職能、個人發展計畫等，推動公司線上學習系統。</li> <li>2. 多樣化社團及舉辦國內旅遊(參與同仁及眷屬達601人)、國外旅遊參與同仁210人)及員工講座，2018年安排：氣象專家、傑出女性、演藝與人生講座與辦理壘球、羽球、籃球等競賽活動。</li> <li>3. 2018年83位同仁申請健身房補助。</li> </ol>	提供豐富教育訓練與福利活動。提供更多的教育訓練課程及提高員工接受教育訓練的時數。提高員工眷屬參與公司活動的比例。
社會回饋組 (管理部、公關室)	回饋社區	響應愛心回饋社區，每月固定捐助世界展望會及社團法人世界和平會，金額各2萬元；並主動募集同仁愛心，號召捐助弱勢團體，2018年共募得約50萬元。	持續社會公益贊助。

## 利害關係人議合

### 鑑別對象

松翰企業社會責任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，設計問卷由企業社會責任小組成員填答，依據此為基礎，鑑別出主要的利害關係人為六大群組，依照重要性的排序如下：客戶、股東及投資人、員工、供應商、政府機關及社區等。



## 利害關係人關注議題

遵循「GRI準則」中的綱領，依據利害關係人的類別蒐集關注議題如下：

類別	主題關切議題	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
一般(G)	經營團隊的誠信與倫理	倫理與誠信GRI102	●	●
	董事會運作及公司治理	公司治理GRI102	●	
	風險的預防與控制	公司治理GRI102	●	●
經濟(E)	業績成長與獲利能力	經濟績效GRI201	●	●
	產品品質與服務	組織概況GRI102	●	●
	客戶滿意度	無	●	●
	供應商的品質管理	組織概況GRI102	●	●
環境(E)	溫室氣體排放	排放GRI305	●	●
	組織能源量消耗	能源GRI302	●	●
	汙水與廢棄物處理	廢汙水與廢棄物GRI306	●	●
社會(S)	勞雇關係	人員新進率、離職率、福利與育嬰留職停薪後復職率GRI401	●	
	職業環境健康與安全	傷害、職業病、損工日數、缺勤比率GRI403	●	

關於報告書

關於我們

社會責任執行成果

溝通與議題管理

公司簡介

公司治理

環境保護

友善職場

社會參與

附錄

類別	主題關切議題	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
社會(S)	教育訓練	員工教育訓練時數、定期績效與職業發展及提升職能GRI404	●	
	侵犯客戶隱私	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	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扶助	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動GRI413	●	●

## 利害關係人重大議題分析

松翰企業社會責任小組透過問卷進行內外部的意見蒐集，內部問卷回收24份，外部問卷21份(外部對象包括代理商、供應商、軟硬體廠商、法人、社區)，將利害關係人所關切的重大議題依照衝擊度與關注度評分與排序，其中最重要的前三項議題如下：

重大性議題	衝擊度與關注度前三項
業績成長性、獲利能力	1
經營團隊的誠信與倫理	2
產品品質與服務	3

關於報告書

關於我們

社會責任執行成果

溝通與議題管理

公司簡介

公司治理

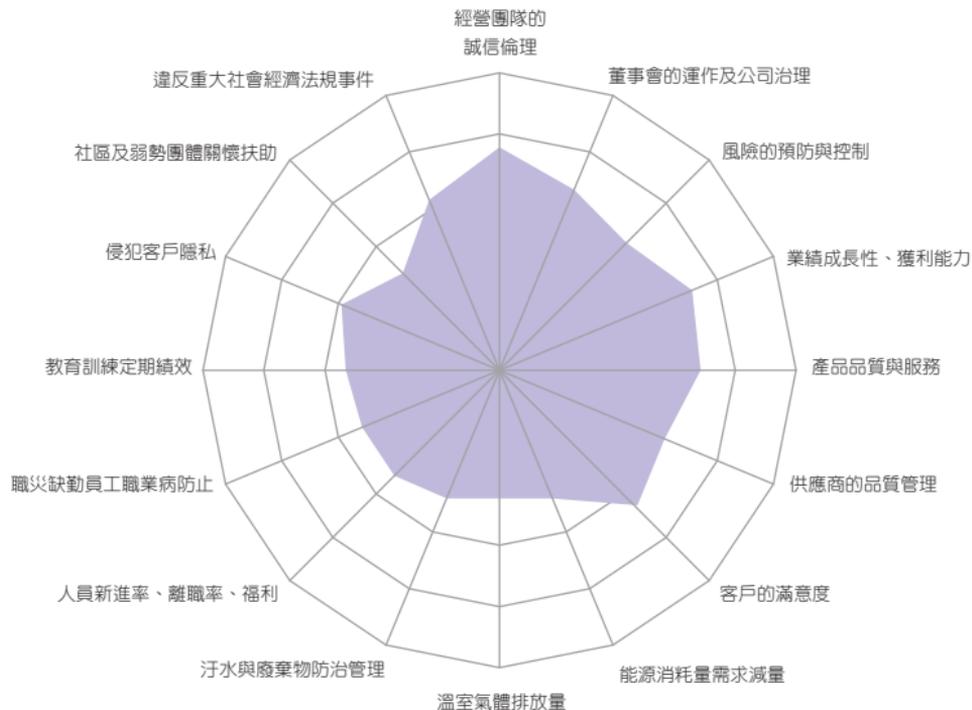
環境保護

友善職場

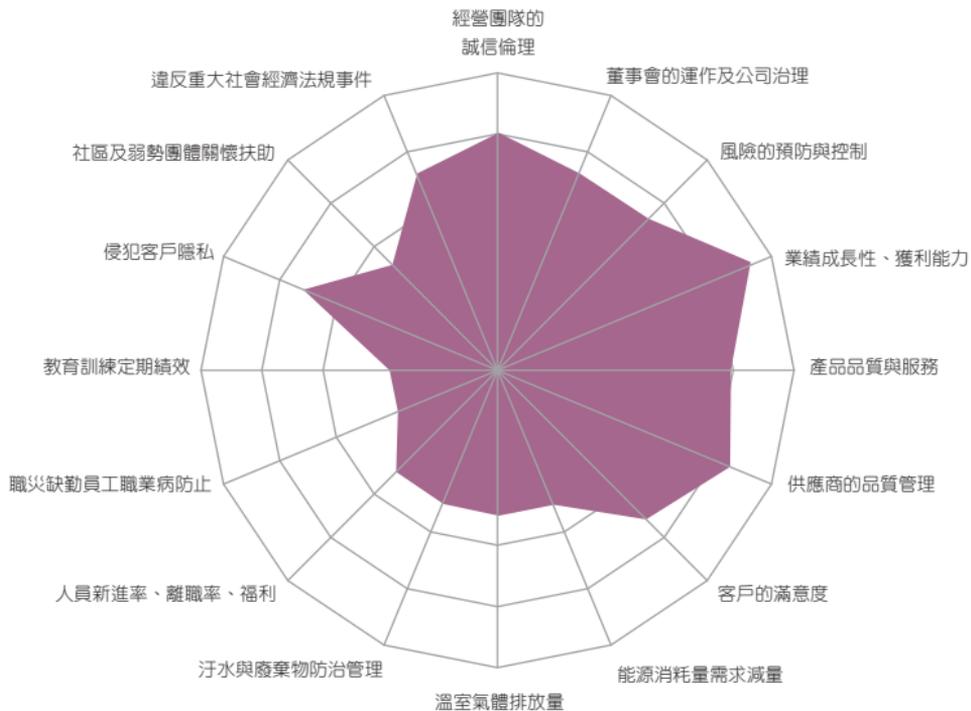
社會參與

附錄

## 衝擊度

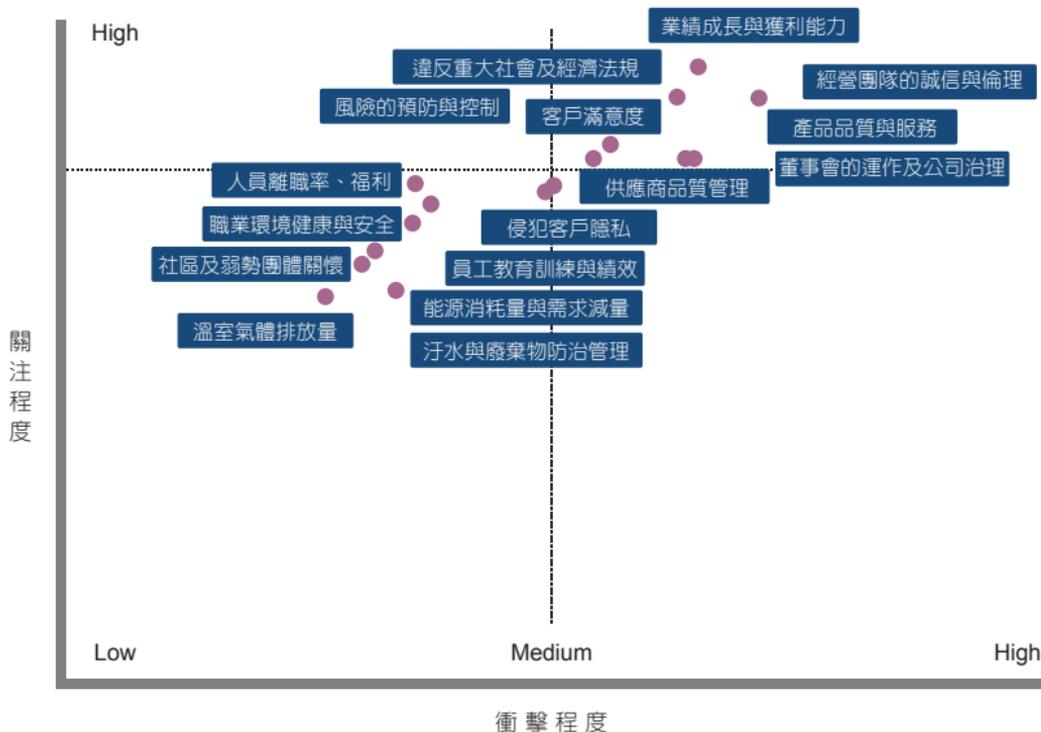


## 關注度



## 繪製重大性議題矩陣

再進行議題排序與重大性分析，歸納出議題重大性矩陣如下表。



## 利害關係人溝通管道與回應方式

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表：

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	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
員工	勞雇關係 職業環境健康與安全 教育訓練	公司網站、E-mail 公司公告 松翰電子報 直接溝通 松翰Line@帳號 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 不定期

利害關係人	主要溝通議題	溝通方式或管道	對溝通頻率
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 社會及經濟法規遵循	公文函令來往 法規宣導說明會 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 不定期

## 結果檢視

將分析排序後的議題及重大考量面結果，彙整呈送公司高層決策者審閱，並依據此結果說明如何與利害關係人溝通及回應他們的合理期望，將議題揭露在企業社會責任報告中，松翰亦藉由這些溝通管道取得資訊，作為公司逐步擬訂企業社會責任政策的參考及規劃善盡企業社會責任行動的計畫方案。

## 關於松翰

松翰成立於 1996 年 7 月，設立在新竹竹北，於 1997 年初推出第一顆語音控制器產品，為多方面應用的教育性電子玩具注入新的生命。今日，松翰憑藉著堅強的研發實力，不斷提升核心技术層次，擴充產品線至多媒體影音應用，提供更多創新且具有競爭力的產品與方案，已躍居消費性晶片領域的佼佼者。

## 全球佈局

松翰總公司鄰近新竹科學園區，可取得半導體產業供應鏈的地利之便，產業群聚效應更有助於公司吸納優秀人才。目前共有 329 名員工，主要負責產品研究開發、生產、測試及品質管理。此外亦在全球各地佈建行銷據點以提供客戶即時的銷售服務，目前公司在台北、香港、美國等地設有業務單位，日本設有子公司以協助業務推展；在中國深圳設置有子公司，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)；在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



## 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。

## 核心競爭力

松翰自成立以來，產品不斷升級，並從語音音樂領域跨足微控制器及多媒體影像領域。帶領公司不斷成功的因素，源自於公司的核心競爭力，包含研發能力、掌握市場趨勢的產品方案，擁有 66% 優秀工程人力，持續不斷的與客戶緊密交流以適時發展客戶及時進入市場的產品需求。

## 業務內容及產品應用

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。各產品線應用說明如下：

產品項目	主要應用
消費性 IC	包含高秒數語音 / 旋律 IC、高點數 LCD 語音 / 旋律 IC、綠色環保省電音樂 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，廣泛應用在互動式玩具、教育型玩具、手持式遊戲機、電子書、玩具機器人、無人飛行器、家電及各類語音、聲音、旋律的產品。
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，已大量應用在各類空調控制面板、電磁爐、微波爐等產品。 內建高解析度類比數位轉換器的微控制器 IC，能有效擷取各類感應器的微弱訊號，廣泛應用在血壓計、耳溫槍、電子體重秤等醫療保健產品上。 整合 USB 傳輸介面並內建快閃記憶體系列產品，支援線上更新功能，易於終端產品的開發及程式修改，應用於滑鼠、鍵盤等電腦與電競週邊設備。

關於報告書

關於我們

社會責任執行成果

溝通與議題管理

公司簡介

公司治理

環境保護

友善職場

社會參與

附錄

產品項目	主要應用
多媒體影像控制 IC	<p>多媒體影像控制 IC，產品應用範圍涵括：筆記型電腦專用與高畫質 USB 影音控制晶片，整合高品質壓縮引擎、擴展與其他影像辨識、傳輸、處理技術的整合度，讓影像控制晶片能全方位運用於通訊、錄影監控、人機介面等各式領域。</p> <p>此外亦開發一系列的無線影音方案，應用於各項外置設備，可進行多對一同步資料傳輸，訊號穩定不會互相干擾，應用於家用安全監控平台、無線耳機、麥克風、無線可視門鈴、無線影音遙控車及無人航拍機等產品。</p>
光學辨識晶片組 (Optical ID)	<p>光學辨識 IC 結合光學、影像處理及印刷等技術的創新產品，可將數位資料隱含在普通的印刷品表面，並由 OID 晶片讀取訊息，目前這項技術已取得多國專利，廣泛應用在教育類玩具、電子有聲書、電子白板、防偽，遊戲機、IPTV、線上教學及 STEAM 教育等領域。</p>

## 產業及市場概況

### 市場未來的供需狀況與成長性

#### 產品銷售市場分析

- 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

年度 地區	2018年	
	銷售金額	比例(%)
台 灣	527,297	17
中 國	2,592,520	82
其 他	37,738	1
合 計	3,157,555	100

### 市場未來的供需狀況

從上游供需而言，IC 設計業的最主要原料為晶圓，生產均委由晶圓代工業者製造，松翰與晶圓代工廠具有長期合作的夥伴關係，矽晶圓供應經歷 2017 年吃緊，大廠競相擴產，2018 年八吋晶圓產能供應已回穩，未有產能不足的問題。

在需求面上，5G、車用、高效能運算、人工智慧 (AI) 等新興半導體應用興起，未來新架構的晶片發展趨勢，將影響半導體產業發展方向與半導體應用區塊的轉移。AI 帶來的影響將持續擴大，並在製造業、自駕車、智慧醫療照護服務、IoT 等領域發展與落實。在消費性物聯網的部分，語音助理開拓人與裝置之間的互動性，也讓人對於裝置的控制更加直覺，隨著語音助理技術的持續推進，消費者對於消費性物聯網裝置的接受度將持續攀升，將會有更多語音助理的產品服務推出。

## 榮譽記事

### 榮譽金榜

- ▶ 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，積極參與相關活動位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

# 公司治理

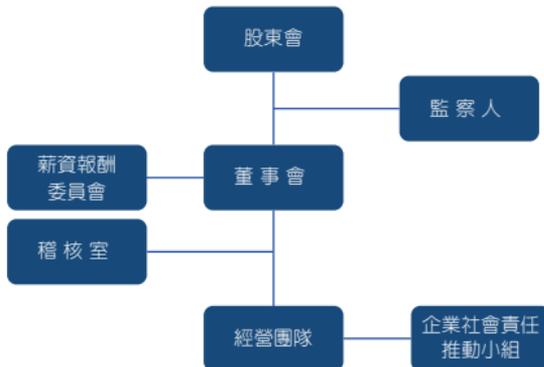
# 公司治理與倫理

## 重大管理方針

管理方針	執行策略	2019年目標
落實公司治理精神，創造穩定經營績效，保障股東權益	健全公司治理組織架構，透過健全的董事會、薪酬委員會運作監督公司經營績效。 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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 董事會出席率 80%。</li> <li>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兩次。</li> <li>3. 強化公司網站各項資訊揭露內容。</li> </ol>

松翰依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「公司治理實務守則」，並置於公開資訊觀測站及公司網站揭露相關內容。於公司治理及誠信經營方面，執行相關事項說明如下：

## 公司治理架構



## 董事會

松翰目前董事 7 人，監察人 3 人，任期 3 年，董事名額中獨立董事 2 席，獨立董事具有專業的財務、會計及管理的專業知識背景與豐富的學界業界經驗，符合公司治理實務守則的規定運行。

### 董事會成員

職稱	姓名	性別
董事長	陳賢哲	男
董事	鮑世嘉	男
董事	熊健怡	男
董事	潘銘鎧	男
董事	柯福順	男
獨立董事	蔡高忠	男
獨立董事	周志誠	男
監察人	沈禮人	男
監察人	郭慶輝	男
監察人	高新投資(股)公司 代表人:黃惠紘	女

## 董事會運作情形

2018 年召開 9 次董事會，董事出席率皆在 8 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，以落實公司治理之健全運作。

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，確保股東取得公司之最新訊息。

## 審計委員會

松翰尚未設置審計委員會，設監察人 3 人，依公司法及其他相關法規進行其職權參與董事會運作。

## 薪資報酬委員會

松翰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，於 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、監察人及經理人薪資報酬制度。其主要職責係以專業客觀地位，評估董事、監察人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：

- (1) 定期檢討規程並提出修正建議。
- (2) 訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- (3) 定期評估本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬。

薪酬委員 3 人，皆具備完整專業學識背景，充分發揮應有功能，強化董事會的職能。

## 2018年出席狀況

職稱	姓名	出席率
召集人	蔡高忠	100%
委員	周志誠	100%
委員	徐豫東	67%

## 內部稽核

松翰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。目前設置專任稽核人員一名。

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監察人及獨立董事查閱。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，並通知監察人及獨立董事。

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

守法精神是企業經營最重要的準則，松翰恪守各項法律及環保規範，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。

2018 年在環保法規遵循方面，並無違反法規導致罰款或懲處之情事。

2018 年在產品銷售法規方面，並無發生爭議產品銷售，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。

## 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。堅持以誠信之經營理念及政策，積極防範不誠信行為，並訂定作業程序、行為指南及教育訓練等防範方案，以落實誠信經營。

## 投資人關係

### 股東服務與資訊揭露

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，由發言人或代理發言人處理股東建議、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與 E-mail，並有專人負責公司資訊之揭露，即時將重要事件、公司治理及主管機關規定之公告事項，上傳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，向股東說明營運概況，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，2018 年參與券商辦理的法人說明會兩次，出席法人 20 位。

## 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。

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，制訂「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、廠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，達到永續經營之目的。

## 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新進員工進行資安及保密宣導。松翰已導入資料外洩防護 (Data Loss Prevention) 機制，藉此有效控管公司資訊，確保企業核心競爭力。

2018 年在各式資安與隱私防護網交織下，並未接獲任何違反客戶隱私之投訴。

## 財務績效

松翰近 5 年合併財務資料數據如下：

單位：新台幣仟元

項目	年度	最近五年度合併財務資料				
		2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
營業收入		3,553,363	3,306,229	3,216,843	3,341,280	3,157,555
營業毛利		1,516,481	1,426,479	1,310,066	1,278,546	1,217,685
營業淨利		563,549	391,964	303,882	293,063	282,671
營業外收入及支出		42,636	61,984	53,351	6,325	119,543
稅前淨利		606,185	453,948	357,233	299,388	402,214
本期淨利		524,483	388,985	279,624	237,206	338,672
每股盈餘(元)		3.12	2.32	1.67	1.41	2.02

關於報告書

關於我們

公司治理

▼ 公司治理與倫理

財務績效

環境保護

友善職場

社會參與

附錄

## 股利政策

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%。

松翰近 5 年現金股利分配皆佔每股盈餘 90% 以上，未來股利之發放，仍將朝向此高比例配發為目標，將盈餘回饋給股東。

### ● 歷年現金股利發放狀況

年度	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
每股盈餘(元)	3.12	2.32	1.67	1.41	2.02
現金股利	3.2	2.2	1.8	1.5	2.08
配發比例	103 %	95%	108%	106%	103%

# 環境保護

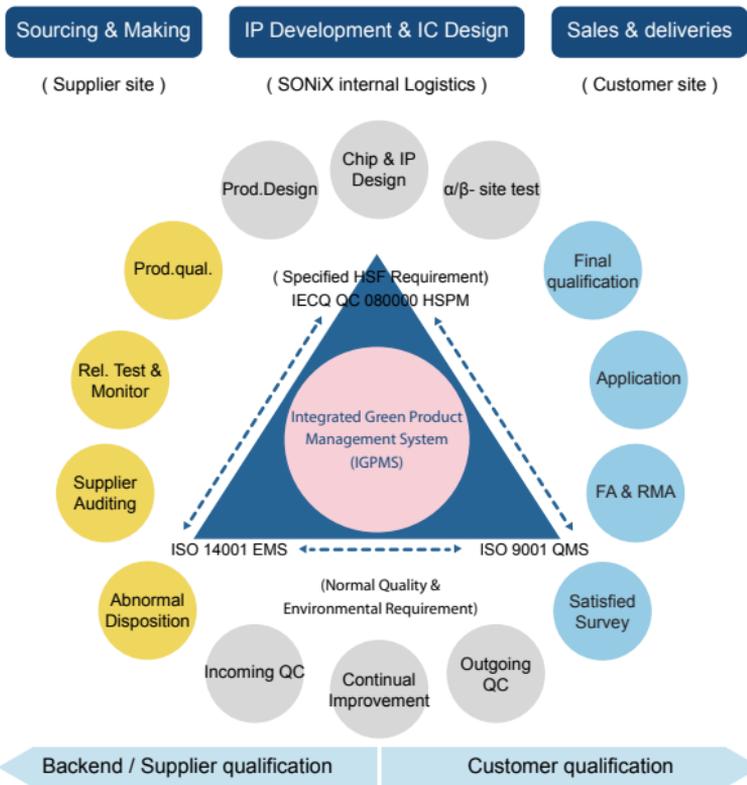
## 重大管理方針

管理方針	執行策略	2019年目標
落實環保責任 強化供應鏈管理	強化供應商管理、稽核。 供應商衝突礦產調查及管理。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 90% 台灣供應商取得ISO 14001環境管理系統驗證。</li> <li>2. 100%無使用衝突礦產。</li> </ol>
致力於產品品質與服務的提升	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。 優質的客戶服務及回應。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 100%台灣供應商取得ISO 9001品質管理系統驗證。</li> <li>2. 維持產品品質客戶滿意度達4.5分以上。 (※5分: 非常滿意; 4分: 滿意)</li> </ol>
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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 無有害物質管理系統(HSF)客戶抱怨件數: 0件。</li> <li>2. 無有害物質管理系統(HSF)供應商污染件數: 0件。</li> </ol>
降低對環境的負面衝擊	推行各項節能措施，減少能源及水資源消耗，妥善管理事業廢棄物降低汙染。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 節電-以年度減少3%使用度數為目標，並逐步將T8燈管汰換成LED燈管。</li> <li>2. 違反環保相關法規件數: 0件。</li> </ol>

## 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



關於報告書

關於我們

公司治理

公司治理與倫理

財務績效

環境保護

友善職場

社會參與

附錄

## 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、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。

關於報告書

關於我們

公司治理

公司治理與倫理

財務績效

環境保護

友善職場

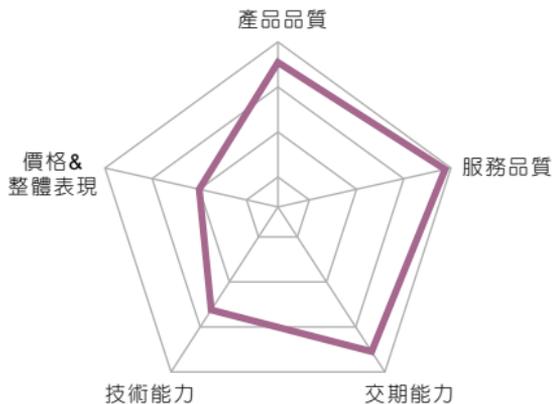
社會參與

附錄

2018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4年(2015~2018)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



SONiX客戶滿意度調查趨勢圖



## 供應商管理

**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。

- 松翰供應商管理區分為三階段：新供應商導入，合格供應商量產，供應商淘汰



## 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。

2018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。

## 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害物質限制指令 RoHS(2011/65/EC)
2. 包裝材指令 (94/62/EC)
3. 新化學品登記、評估、授權和管制法 REACH (EC No 1907/2006)
4. 多環芳香烴化合物指令 (PAHs)
5. 歐盟玩具安全新指令 (2009/48/EC)
6. 零部件和材料中的環境管理物質管理規定 (Sony SS-00259)

## 綠色生活方案

身為地球公民的一份子，松翰定期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：

1. 減少廢棄物：每位同仁發放瓷碗及筷子一組，生日餐會取消提供免洗碗筷，外食亦可使用公司發放的筷子，衛生又環保。
2. 節省紙張：推動各項電子簽核專案，減少紙張列印及使用；配合網路報稅，取消「健保證明單」及所得稅「扣繳憑單」之紙本列印分發，鼓勵使用回收紙雙面列印，經過各項省紙方案的實施及宣導後，紙張每年每人使用量已逐年降低，最高減量比率甚至達 35%，目前則維持最基本用量。
3. 節省電力：安裝定時關閉空調及照明裝置，避免同仁因忘記關閉電源而造成電力浪費；換裝 LED 省電燈管，節省用電。

## 能資源管理-水、電力及廢棄物

### 能資源 - 電力

松翰所有製程皆委外製造，公司內部並不直接從事生產製造，因此用電量與具有生產線之行業別相比為低耗電業別，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。並已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。為降低溫室氣體應對環境的衝擊，松翰以每年減少總用電度數 3% 為目標，每年約可節省約 10 萬元的電費支出。

#### ● 2018年碳足跡

Co2約當量	範疇 1	範疇 2	範疇 3
748	0%	100%	0%

年度	2017	2018
使用度數	1,433,000	1,385,790
Co2約當量	757	748

【備註】

1. 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

## 能資源 - 水

松翰無生產用水之需求，僅有使用生活水，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。2018 年與 2017 年使用數據相當。

### 2017-2018年能資源-年用水量統計

年度	使用度數	CO2約當量
2017	2,223	0.36
2018	2,222	0.36

註：約當量依據台灣自來水公司公告年度用水排放係數計算。

## 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。2018 年較 2017 年減少了 8% 的報廢數量。

### 2017-2018年能資源-年廢棄物報廢數量統計

年度	報廢數量(kg)	報廢數量(公噸)
2017	250	0.25
2018	230	0.23

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

從能源密集度統計資料可發現，在電力使用方面，2018 年較 2017 年減少了 3.29% 的使用量。

### 2017-2018年能資源-能源密集度統計

年度	營收(仟元)	能資源-電力(度)	能源密集度(%)	能資源-自來水(度)	能源密集度(%)
2017	3,341,280	1,433,000	0.4289	2,223	0.0007
2018	3,157,555	1,385,790	0.4389	2,222	0.0007

# 友善職場

## 穩定的人力結構

松翰在台灣 IC 設計產業屹立 22 年，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，我們深信員工就是家人，這裡就像大家庭一樣，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。這裏的每一份子，在各自崗位上扮演好自己的角色，將各自專長轉換為成熟的產品與技術服務，在各部門團隊合作下，將概念與想法實現成具有競爭力的產品，進而為自己及團隊創造最大的優勢與利益。員工是松翰最重要的資產，更是成功的關鍵，松翰的成長必須仰賴員工持續的貢獻。因此松翰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。

## 重大管理方針

管理方針	執行策略	2018年成果
重視員工的薪酬與福利 創造友善職場 達成工作與生活之平衡	提供具競爭力的薪酬、獎勵金制度、福利制度，共享營運成果。 <b>2018年</b> 松翰於員工福利費用（包含薪資、勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用）合計總金額為 <b>540,536</b> 仟元。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.具競爭力的薪資制度、年中及年終二次分紅、三節獎金。</li> <li>2.提供健全的員工健康照護，優於法令規定的健檢，針對<b>40歲</b>以上且經理職之同仁，提供更多元之到院檢查，健檢率達<b>96%</b>。</li> <li>3.完善的團保制度，員工及眷屬一體照護，公司全額負擔費用。</li> </ol>
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及職別，獲得最適當之專業能力，更讓員工樂在工作，且能成長與實現個人及組織目標。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.松翰網路大學<b>e-learning</b>課程數較前一年度成長<b>20%</b>，線上學習人次較前一年增加<b>1,000</b>人次。</li> <li>2.制定晉升與訓練結合，提升主管管理才能。晉升副理級以上同仁需必修管理時數，並閱讀指定管理書籍及做心得分享。</li> </ol>

## 人力資源結構

2018年底之員工總數為329位，其中包括管理職佔22.8%，研發專業職佔66%，業務行銷職佔3.3%及行政職佔7.9%，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25.2%，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15.5%，30-40歲佔41.3%，40-50歲佔34.7%，50歲以上佔8.5%，平均年齡為38.5歲，且無聘僱任何童工，同仁在松翰平均服務年資為8.8年。依學歷分布而言，碩士以上佔62.9%，顯示松翰穩健的人力結構；就僱用類別而言，100%為正式人員。

● 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	2.4%	67	20.4%	75	22.8%
	研發	48	14.6%	169	51.4%	217	66.0%
	業務行銷	8	2.4%	3	0.9%	11	3.3%
	行政	19	5.8%	7	2.1%	26	7.9%
年齡	50歲以上	12	3.6%	16	4.9%	28	8.5%
	40-50歲	30	9.1%	84	25.5%	114	34.7%
	30-40歲	30	9.1%	106	32.2%	136	41.3%
	30歲以下	11	3.3%	40	12.2%	51	15.5%
學歷	博碩士	25	7.6%	182	55.3%	207	62.9%
	大學	52	15.8%	62	18.8%	114	34.7%
	高中職	6	1.8%	2	0.6%	8	2.4%
工作地	台灣	83	25.2%	240	72.9%	323	98.2%
	中國	0	0.0%	6	1.8%	6	1.8%
僱用類別	正式人員	83	25.2%	246	74.8%	329	100%
性別小計		83	25.2%	246	74.8%	329	100%
總計		329					

## 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、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，2018 年度共招聘 32 位新進員工，其中男性員工 29 位，佔 90.6%，女性員工共計 3 位，佔 9.4%。

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，以及內政部每年的研發替代役制度，延攬優秀的應屆畢業生，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，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，來促進員工留任並發揮所長，若員工提出離職需求，公司立即和當事人安排離職面談，務求瞭解員工離職原因，並盡全力進行慰留與關懷。2018 年度離職員工共計 53 位，其中男性員工 36 位，佔 67.9%，女性員工共計 17 位，佔 32.1%。

● 2018 年度新進及離職人員結構表

類別	組別	2018年度新進人員		2018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	3	9.4%	17	32.1%
	男性	29	90.6%	36	67.9%
年齡	50歲以上	0	0.0%	1	1.9%
	40-50歲	4	12.5%	18	34.0%
	30-40歲	15	46.9%	25	47.1%
	30歲以下	13	40.6%	9	17.0%
總計		32		53	
佔年底總人數之比例		9.7%		16.1%	

● 2018 年度申請產假及育嬰留停人數

	假別	女性	男性	小計
產假	申請人數	4	0	4
	復職人數	4	0	4
	產假後復職率	100%	—	100%
育嬰留停	申請人數	2	0	2
	留停後復職人數	2	0	2
	留停後復職率	100%	—	100%

## 薪酬福利

松翰成功關鍵來自優秀的人才，加上穩健的營運績效成果，提供優於同業水準的整體薪酬，秉持男女同工同酬之原則，提供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。

#### 年度調薪

每年依照公司營運狀況及個人工作績效調整薪資。

#### 員工酬勞

松翰成立 22 年以來，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。

## 獎勵金制度

### 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

松翰是一家知識密集的 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，提供推薦面試及正式錄用及格介紹獎金。

## 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，2018 年有 83 位同仁申請。

### 員工休息區

提供各類報章雜誌供同仁閱讀，同時引進咖啡機，不定期舉行試喝活動，提供同仁優質且免費咖啡，隨時歡迎同仁取用。

### 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。

## 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。

2018 年國內旅遊共開出 8 個旅遊行程，共有 204 位員工及 397 位眷屬參加，總花費約 220 萬元。國外旅遊有 210 位同仁申請，花費約 192 萬元。

## 員工聚餐

為促進同仁間情感交流，公司提供經費，可定期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，一起至電影院享受專屬的歡樂。

## 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，並能跨部門與其他同仁互動，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、路跑社及烏克蘭麗社等，除調劑身心外亦可增進彼此情誼。

## 松翰盃球賽

每年舉辦各類松翰盃球賽，如壘球、羽球等，並歡迎眷屬一起參與，創造同仁切磋球技與互動機會。2018 年舉行之壘球賽及羽球賽，均吸引近百位同仁及眷屬參與，總經理全程參與，給予同仁最大的支持。

## 員工關懷系列講座

每年舉辦名人講座，分享内容非常多元，有時暢談理財、風水，有時輕鬆解壓，更多主題也表現松翰對社會議題的關懷。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、林書煒談家庭親子、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等，每一位都是各自領域的佼佼者。2018 年以關懷環境氣候變遷議題，安排氣象博士彭啟明談極端氣候的省思。



彭啟明 氣象博士



索非亞 國際棒球主審裁判

## 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，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，並依員工意願協助自提作業，確保勞工權益。

## 尾牙活動精彩花絮



## 公司活動精彩花絮



演講活動-表演工作者 蔡燦得小姐



羽球比賽



聖誕節餐會交換禮物活動



## 職涯發展與規劃

### 績效管理與發展

績效管理與發展最主要目的在於瞭解員工的能力，做最有效的發揮，並讓員工清楚知道成長的方向，同時增進主管與同仁間的互動與溝通。每年透過年中及年終二次績效評量，評量目標達成狀況，並訂定同仁未來工作目標，以提升個人及公司之整體績效。

### 多元化的學習發展

人才發展是松翰一直以來重視且持續關心的重點，公司提供良好訓練機會給所有員工，透過各式各樣的訓練和發展方案以增進員工的技能和知識。並透過學長姐無私的輔導下將實務經驗傳承給組織內不同員工，完整的學習發展計畫和職涯規劃，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，制訂相關學習發展計畫，包含新人、部門專業、職能發展及個人發展計畫等，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。在這裡我們有無所不在的學習環境，與人性化的學習氛圍，讓員工樂在工作，且能成長與實現組織目標。除了實體課程的學習之外，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。2018 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 10 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。

## 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發表會，以檢視新人的適應狀況。

## 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。

## 部門產品介紹

安排公司各部門主管或主要產品 PM 人員，分享各部門新 IC、新產品、新應用、新服務等內容並以市場成品 DEMO，讓同仁更瞭解公司產品的發展與實際應用。

## 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。

## 語文訓練

依工作需求，提供語言訓練補助費用。

## 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。

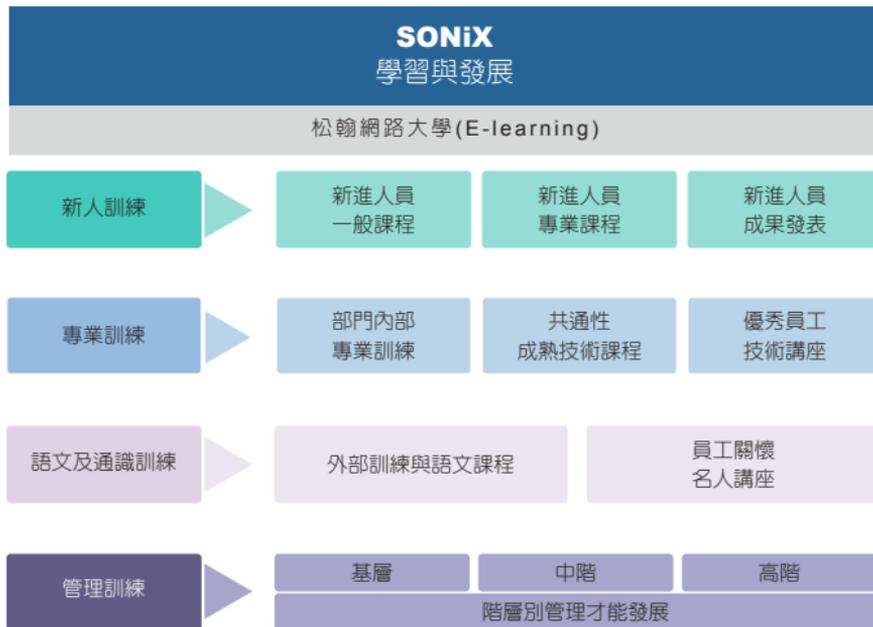
## 環安訓練

配合新人訓練，介紹松翰內外部的辦公環境及危害現況讓新進同仁了解（實驗用有害物及危害物 - 鉛及異丙醇），定期派員參加台元科技園區所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

### 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。

2018 年未曾發生下列人權相關之爭議：

1. 無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. 無發生嚴重使用童工風險的營運據點和供應商。
3. 無發生具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應。
4. 無發生涉及侵害原住民權利的事件。
5. 無發生人權問題申訴。

### 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。2018 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，2018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，松翰未曾也不僱用年齡未滿十六歲的員工。

## 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，非常重視並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、正確的傳達訊息給同仁，並同時傾聽及回應員工的意見及聲音。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。

此外，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。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，也讓新進人員在最短的時間可以即時提出自己的想法與對公司的建議，讓新人清楚知道公司對他們的重視，雙向與及時的溝通，促進勞資和諧，增加公司與同仁的信任。此外，透過社群平台 Line 及松翰電子報，提供公司重要訊息及福利資訊，讓同仁隨時並即時接收相關資訊。

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。2018 年並未接獲任何員工對於人權、勞動法規的申訴。

關於報告書

關於我們

公司治理

公司治理與倫理

財務績效

環境保護

友善職場

社會參與

附錄

## 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

#### 安全有保障的工作環境

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。

此外，松翰並無具有高風險或高特定疾病發生率的職務，2018 年並無因工作環境傷害所造成的公傷缺勤，詳下表。

#### 公傷缺勤統計表

性別	女性	男性
員工人數	83	246
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，讓使用同仁們有個安全舒適的哺乳環境。

關於報告書

關於我們

公司治理

公司治理與倫理

財務績效

環境保護

友善職場

社會參與

附錄

## 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電梯各樓層管制，以確保公司、客戶及員工安全。

## 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、參加園區舉辦之訓練課程，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。

## 員工健康照顧計劃

### 全身健康檢查

公司每年會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，辦理全體員工健康檢查，除年度健檢之外，新人到職前也另外安排新人參與體格檢查。除此之外，配合公司以「人」為本的前提下，規劃多元及不同深入主題的健檢套餐選項，並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。2018 年接受健檢服務同仁共有 291 位（不含新進及離職員工）。

### 臨廠醫生服務

公司為照顧員工身心健康，聘僱專業護理人員、醫生、健康促進師，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。2018 年同仁接受醫生照護服務共有 41 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。2018 年舉辦健康檢查報告解說及健康促進講座各一場次。

## 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。

2018 年底員工及眷屬投保總人數為 909 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

## 社會參與及響應公益

松翰自成立以來，創辦團隊秉持回饋社會的理念，積極贊助社會公益相關活動，22年來除以個人名義認養數十位弱勢孩童，並持續捐助新竹縣偏遠地區、物資缺乏的山區，善盡對社會的一份心力。

經營團隊深刻體認兒童是國家未來的棟樑，但公司成立初期華路藍縷，待營運漸入佳境，行有餘力後，有感於社會上許多弱勢兒童，受困於經濟狀況及家庭環境，無法接受完整教育，所以我們從幫助兒童著手，希望伸出援手扶助，讓他們安心成長並能在社會上立足，進而對社會有所貢獻。

松翰成立22年來，回饋社會並積極參與的活動如下：

- 1999年921大地震後，同仁除對單一事件(921大地震)伸出援手並自發性募款，公司亦積極尋找社會慈善機構，希望能夠更廣泛地為社會盡一份心力，持續性地回饋社會，最後透過世界展望會，每個月固定捐款，認養受災區二十位兒童持續迄今，受助兒童已有多數長大成人，在社會上能獨當一面。2018年捐款給世界展望會24萬元。
- 2007年公司營運顯著成長，員工人數從1999年的不到50人，到2007年時突破300人，年營業成績也從14億，倍數成長為36億，隨著公司業績蒸蒸日上，松翰人回饋社會的信念益發堅定，為更積極擴大對社會的貢獻，在經營團隊的帶領下，為了飲水思源回饋鄉里，透過社團法人世界和平會，每個月固定捐款，認養新竹縣弱勢族群兒童共二十位持續迄今，長期認養在地弱勢兒童，將愛心化為具體行動與力量。2018年捐款給世界和平會24萬元。

關於報告書

關於我們

公司治理

公司治理與倫理

財務績效

環境保護

友善職場

社會參與

附錄

- 參加 2011 年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！松翰募集到的同仁愛心包括：61 位學童之寒假餐費、愛心年菜共 20 戶、貧弱家庭助學紅包 93 位，金額總共 25 萬元。松翰自 2011 年起，年年皆延續傳統，主動募集同仁的愛心，2018 年底共募得約 50 萬元，未來仍將持續此一回饋行動。
- 台灣，最美麗的風景是人，善良的台灣人造就台灣這塊福地，松翰人亦是。2009 年八八水災，台灣南部因惡水重創，很多家庭一夜之間失去家園，善良的台灣人積極救災，有錢出錢有力出力，松翰許多同仁便組成團隊利用周休假期，連續幾週到屏東為受災戶整理家園。我們更同時在公司內部發起募款活動，累計新台幣 115 萬元捐至世界展望會，也因為這樣的無私，受到世界展望會的表揚。此學期盼彙集每個人的小小心力，給社會更大的無形癒合力量。
- 在協助弱勢團體增加就業機會方面，松翰亦不遺餘力，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，2018 年度共聘僱三位身障同仁，其中一位是重度身障。
- 員工關懷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。

- 松翰週年慶活動，會視活動主題邀請弱勢團體表演，如邀請弱勢的街頭視障藝人張玉霞為大家表演，優美的歌聲及其不畏艱困的精神感動現場所有員工；另邀請新竹偏遠山區約 25 位原住民小朋友合唱團，小朋友的純淨嗓音，特別能展現泰雅族的天籟之音。
- 我們在公共區域擺放發票捐贈箱，讓同仁方便隨手捐贈發票及零錢，2018 年共募集 1563 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。



泰雅學堂 / 聽見幸福的聲音

# 附錄

關於報告書

關於我們

公司治理

公司治理與倫理

財務績效

環境保護

友善職場

社會參與

附錄

## 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	1
GRI102	管理方針	GRI103-1	企業社會責任執行成果	4
GRI102	組織概況	GRI102-2	主要品牌、產品與服務	15-18
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	1
GRI102	組織概況	GRI102-6	組織所提供服務的市場	19
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	46-47
GRI102	組織概況	GRI102-9	供應鏈	34,37,38,39
GRI102	組織概況	GRI102-10	組織與其供應鏈的重大改變	37-39
GRI102	組織概況	GRI102-11	預警方針或原則(風險管理)	28
GRI102	組織概況	GRI102-13	公協會的會員資格	21
GRI102	策略	GRI102-14	決策會的聲明	2

關於報告書

關於我們

公司治理

公司治理與倫理

財務績效

環境保護

友善職場

社會參與

附錄

## 附錄

GRI準則	重大主題	揭露項目編號	說明	對應頁碼
GRI102	報導實務	GRI102-45	合併財務報表中所包含的實體	1
GRI102	報導實務	GRI102-46	界定報告書內容與主題邊界	8
GRI102	報導實務	GRI102-47	重大主題表列	8-9
GRI102	利害關係人溝通	GRI102-40	利害關係人團體	7
GRI102	利害關係人溝通	GRI102-42	鑑別與選擇利害關係人	7
GRI102	利害關係人溝通	GRI102-43	與利害關係人溝通的方針	13
GRI102	利害關係人溝通	GRI102-44	提出之關鍵主題與關注事項	12-13
GRI102	報導實務	GRI102-50	報告期間	1
GRI102	報導實務	GRI102-51	上一次的報告日期	1
GRI102	報導實務	GRI102-52	報告週期	1
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	1
GRI102	報導實務	GRI102-54	依循GRI準則報導的宣告	1
GRI102	治理	GRI102-18	治理結構	23
GRI102	倫理與誠信	GRI102-16	價值、原則、標準和行為規範	23,27

關於報告書

關於我們

公司治理

公司治理與倫理

財務績效

環境保護

友善職場

社會參與

附錄

## 附錄

GRI準則	重大主題	揭露項目編號	說明	對應頁碼
GRI103				
GRI103	管理方針	GRI103-1	解釋重大主題及其邊界	8
GRI104	管理方針	GRI103-2	管理方針及其要素	23,32,46
GRI105	管理方針	GRI103-3	管理方針的評估	23,32,46
GRI200				
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)	29
GRI201	經濟績效	GRI201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫	50,54
GRI300				
GRI302	能源	GRI302-1	組織內部的能源消耗量	41
GRI302	能源	GRI302-1	能源密集度	43
GRI302	能源	GRI302-3	減少能源的消耗	41
GRI302	能源	GRI302-5	降低產品和服務的能源需求	41,42
GRI303	水	GRI303-1	依來源劃分的總取水量	42
GRI305	排放	GRI305-2	能源間接溫室氣體排放量	41
GRI305	排放	GRI305-5	減少溫室氣體的排放量	41
GRI306	廢污水和廢棄物	GRI306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	42

## 附錄

GRI準則	重大主題	揭露項目編號	說明	對應頁碼
GRI307	有關環境保護的法規	GRI307-1	違反環保法規	32
GRI308	供應商環境評估	GRI308-1	採用環境標準篩選新供應商	37-38
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	37-39
GRI400				
GRI401	勞僱關係	GRI401-1	新進員工和離職員工	49
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	50-54
GRI401	勞僱關係	GRI401-3	育嬰假	49
GRI403	職業安全與衛生	GRI403-2	傷害類別、傷害、職業病、損工日數、缺勤比率，以及因公死亡事故總數	64
GRI403	職業安全與衛生	GRI403-3	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	64
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	57

關於報告書

關於我們

公司治理

公司治理與倫理

財務績效

環境保護

友善職場

社會參與

附錄

## 附錄

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畫	57-59
GRI404	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	57
GRI405	員工多元化與平等機會	GRI405-1	治理單位與員工的多元化	49,61
GRI405	員工多元化與平等機會	GRI405-2	女男基本薪資和報酬的比例	61
GRI406	不歧視	GRI406-1	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	61
GRI407	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	61
GRI408	童工	GRI408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	61
GRI409	強迫或強制勞動	GRI409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	61
GRI411	原住民權利	GRI411-1	涉及侵害原住民權利的事件	61
GRI414	一般揭露	GRI414-2	客戶滿意度調查的結果	35,36
GRI414	社會經濟法規遵循	GRI414-1	違反社會與經濟領域之法律與規定	27