



2024 松翰科技 永續報告書 Sustainability Report

目錄

關於本報告書	3
經營團隊的話	4

1 關於松翰	5
公司基本資料	6
組織架構	8
市場未來成長性	9
協會與公協會	9

2 公司治理	10
誠信經營	11
法規遵循	14
董事會組成	14
功能性委員會	20
財務績效	23
風險管理	24

3 利害關係人	25
利害關係人鑑別流程	26
利害關係人溝通與回應	27
重大主題篩選	30

4 供應鏈主題	41
產業結構	42
供應鏈夥伴關係	43
供應鏈管理	45
綠色供應鏈	46

5 資訊安全	48
資訊安全管理程序	49
資安教育訓練	50
客戶隱私保護	50

6 產品與永續發展	51
永續發展小組	52
產品應用與創新	53
綠色產品設計	54
永續發展大事紀	55
永續發展目標與方向	56

7 環境保護	57
氣候變遷管理	58
能源與溫室氣體	68
水資源	70
廢棄物	72
違反環保法令揭露	72

8 友善職場	73
人權關注	74
安全與健康職場	75
人才多元結構	78
職涯發展訓練體系	81
員工福利制度	83

9 社會參與	91
社會公益	92
社會互動與發展	94

10 附錄	95
GRI Standards 準則	96
SASB 指標	99
TCFD 準則	101

關於本報告書

報告書概況

松翰科技股份有限公司（以下簡稱「松翰」或「本公司」）自 2013 年起自發性編製社會責任報告書，並自 2021 年起更名為永續報告書，持續展現本公司對企業永續發展的重視與承諾。本報告書為松翰科技第十二次發行之永續報告書，內容聚焦於 2024 年度公司於經濟、環境與社會三大面向之管理措施與實際績效，涵蓋公司治理、環境保護、友善職場及社會參與等重要議題。透過本次揭露，松翰科技期盼向客戶、投資人及社會大眾等利害關係人，清楚傳達本公司在永續經營上所採取的策略與成果，並持續強化與各界之溝通與互信，凝聚支持與共識，共同邁向永續未來。

報告邊界與範疇

涵蓋期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日

涵蓋範疇：本報告書所揭露之永續發展相關資訊，除特別註明者外，皆以松翰科技股份有限公司（母公司）台灣據點為揭露對象，涵蓋組織運作、環境管理、社會責任、勞動權益等非財務面資訊。有關財務績效相關數據，則係引自松翰科技股份有限公司 2024 年度合併財務報告，包含本公司及子公司之財務資訊，與年度財報範疇一致。為維持資訊一致性與可比較性，若本報告中部分指標涵蓋範疇超出母公司本體，或有因計算方法、範疇調整而影響揭露內容者，將於對應章節中另行註明說明。

報告書編製依循

本報告書依循全球永續性報告協會所發佈之 GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021）及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」進行報導。同時揭示美國永續會計準則委員會（SASB）發佈的永續會計準則指標，並提供國際金融穩定委員會（FSB）的氣候相關財務揭露建議（TCFD）相關之資訊。本報告

書於附錄揭露 GRI、SASB、TCFD 指標及上櫃公司氣候相關資訊，供利害關係人快速檢索及查詢。相關對照表可詳見附錄。

報告書內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永續小組成員彙編，提請召集人審閱並呈送董事會。

資訊重編

2024 年松翰科技股份有限公司永續報告書並無資訊重編的資訊。

報告書確信與查證

松翰科技於本年度尚未進行永續報告書之第三方確信或查證作業。鑑於本公司目前營運規模與資源配置，暫以強化內部數據蒐整流程與永續管理機制為優先，逐步提升資訊揭露之完整性與透明度。未來將依據營運發展情形及利害關係人之關注議題，審慎評估導入外部確信或查證機制之可行性，以強化報告內容之品質與公信力。

報告書發行與聯絡方式

2024 年永續報告書發佈日期：2025 年 08 月（每年定期發行）

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：03-5600-888

電子郵件：ir@sonix.com.tw

公司網站：www.sonix.com.tw

若您對本報告書有聯絡或建議事宜需求，歡迎與我們聯繫。

經營團隊的話

2024 年全球景氣在通膨壓力趨緩及供應鏈庫存去化下呈現持平，儘管消費性電子產品市場動能復甦緩慢，松翰仍持續精進技術，推出高階運算核心微控制器，以及具備 AI 功能與節能概念的新產品，以滿足客戶需求，並建立具備彈性的供應鏈，提升競爭優勢及成長動能。

經濟

2024 年因地緣政治風險持續升溫，國際關係緊張，貿易戰與科技戰加劇等因素，導致經濟復甦步調緩慢，本公司在此波動環境下，仍達成整體業績 5% 的成長，營業收入為新臺幣 27.4 億元，營業毛利 11.4 億元，毛利率為 42%，稅後淨利達 1.79 億元，每股盈餘為 1.07 元。儘管整體市場仍面臨壓力，本公司研發投入持續占營收比重達 30%，新推出多項具節能、高整合度特色之產品，包括：推出整合 2.4GHz/ 藍芽 / 有線三模應用的 SNC733xx 系列，可支援有線 USB 8KHz 與無線 8KHz 模式傳輸資料，同時具備藍芽滑鼠功能；推出新一代 OID SoC，內建高速、高解析度 sensor array 及影像處理引擎，將連續位置手寫碼資訊轉換成手寫軌跡，使 OID 由點讀應用推展至手寫應用；推出松翰第一代 ARM Cortex-M4 MCU 平台晶片，適用 PC 電競周邊、智能家電、工控等領域；首顆 M4 MCU 平台晶片應用於 8KHz 類比磁軸鍵盤完整方案；研發松翰首顆內建 AI NPU 的 8 百萬像素的 HDR ISP，支援 Microsoft Human Presence Detection(HPD)、Windows Hello 及其它 AI 功能；開發 5Ghz 高畫質、遠距離、低延遲圖傳方案，適用於各類型無人機 (UAV)。

環境

松翰持續強化永續作為，對應聯合國永續發展目標（SDGs），積極發展低功耗與高效率之產品設計，導入綠色製程思維，致力於降低晶圓使用量與能源消耗，並依據《永續資訊管理辦法》逐步推動組織層級的溫室氣體資訊盤整。2024 年台灣 IC 供應鏈中，本公司主要供應商通過 ISO 14001 驗證比例達 100%，100% 符合 ISO 9001 認證要求，無使用衝突礦產之聲明比率達 100%，客戶滿意度調查達 4.8 分。

人群面

松翰始終秉持「員工為最珍貴資產」之理念，致力打造安全及友善的工作環境。2024 年員工平均服務年資為 10.6 年，職災比率維持 0%，健檢參與率 98%。本年度教育訓練共計完成 912 人次，累計訓練時數 2,294 小時。此外，公司持續參與公益行動，包含捐助弱勢團體、支持偏鄉教育、發起員工共同參與的募款活動。

展望未來，松翰將持續強化產品競爭力與營運效率，進一步拓展各核心產品之技術平台，推進製程升級，降低碳足跡與原物料使用密度，同時深化綠色供應鏈合作，實踐低碳轉型與企業永續價值。秉持誠信經營與公司治理原則，松翰將持續引領團隊面對挑戰、開創機會，共築科技與永續並進的新里程。



1. 關於松翰

公司基本資料	6
組織架構	8
市場未來成長性	9
協會與公協會	9



公司基本資料

松翰成立於 1996 年 7 月，公司創立之初以語音 IC 為主要產品，持續開發拓展產品觸角，聚焦於消費性電子領域，建立微控制器的核心技術，更擴充至影像多媒體領域，產品應用多元化，積極從事新產品之研究、開發及設計，建立應用於多媒體、資訊相關產品市場領域之關鍵核心技術。

公司名稱	松翰科技股份有限公司
公司型態	上市公司
股票代號	TSE 5471
董事長	鮑世嘉先生
公司創立時間	1996.07.13
總部位置	新竹縣竹北市台元街 36 號 10 樓之 1 (台元科技園區)
產業類別	半導體業
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
資本額	16.79 億
淨銷售額	27.4 億
營運所在國家	台灣

專業認證

松翰持續以高標準的管理系統為基礎，導入國際級品質與環境管理架構，並取得多項專業認證，展現對產品品質、環境責任與綠色供應鏈的高度承諾。

• ISO 9001

品質管理系統認證，確保本公司在產品設計、開發與製造等流程中，皆遵循國際品質標準，提供穩定且高效的產品與服務。

• ISO 14001

環境管理系統認證，顯示公司致力於降低營運對環境的衝擊，並持續改善環境績效，落實永續發展理念。

• IECQ QC 080000 HSPM

有害物質流程管理系統認證，松翰為台灣首家獲證之 IC 設計公司，展現公司在電子產品中控管有害物質的領先實力，並符合全球供應鏈對綠色產品的要求。

• Sony Green Partner

索尼綠色夥伴認證，本公司在產品與製造過程中符合索尼集團所訂定的嚴格環保標準。松翰積極推動供應鏈環境友善設計與製造流程，強化與國際大廠的環境合作夥伴關係。



全球佈局

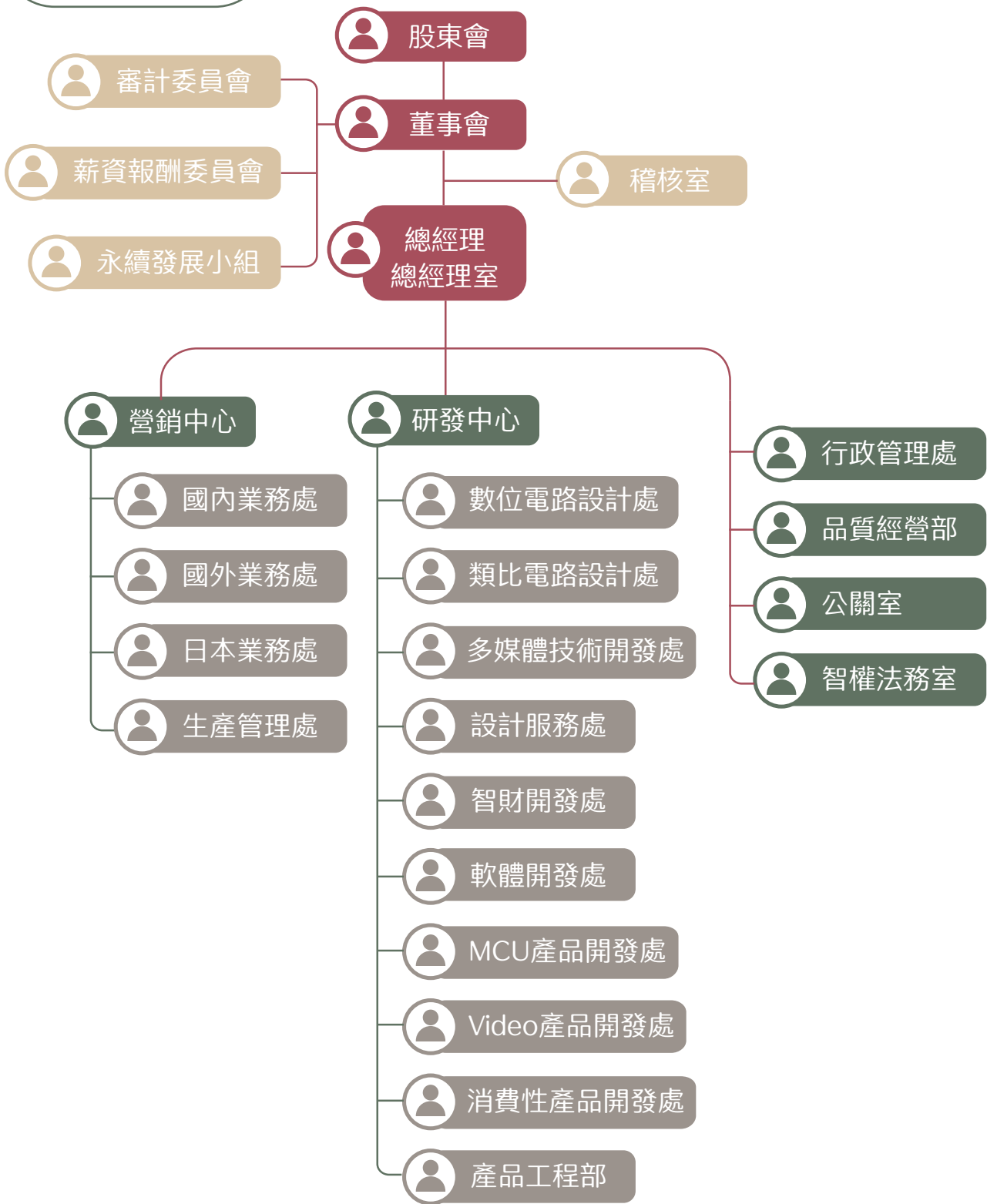
松翰總部設於新竹縣竹北市，2024 年底，本國籍員工 330 人，主要職責涵蓋產品研發、晶片設計、生產管理、測試驗證及品質控制等技術核心職能。公司營運據點遍及台北、香港、美國、印度等地，並於日本設立子公司以強化當地業務拓展與客戶關係經營。在中國地區，分別於深圳與成都設有子公司：深圳子公司作為華南地區之銷售據點，建構即時售後技術支援團隊（FAE），提供在地化服務與產品支援；成都子公司則專責於產品軟體開發與系統整合，成為公司於研發後勤領域之關鍵支援據點。

松翰全球營銷據點





組織架構



部門	職掌
董事長	領導董事會決策並監督重大經營事項，確保公司永續發展與利害關係人利益平衡。
總經理	負責日常營運管理與部門協調，推動公司經營策略執行，整合資源以達成營運與財務目標。
稽核室	負責公司內部稽核作業，定期查核各單位內部控制制度之有效性與法規遵循情形，向董事會報告。
審計委員會	協助董事會監督公司財務報導程序、內部控制機制及會計師查核工作，確保財務資訊透明與準確性。
薪資報酬委員會	針對董事與經理人之薪酬制度進行評估與建議，確保報酬制度具備市場競爭力與激勵效果。
永續發展小組	負責推動 ESG 相關政策與執行，包括永續報告書編製、碳管理、法規回應及永續倡議落實。
營銷中心	統籌公司品牌行銷、通路推廣與客戶管理，提升市場能見度與銷售績效。
研發中心	IC 設計與技術創新，開發核心晶片產品，支援客製化需求與產品差異化。
行政管理處	負責人力資源、總務、會計與財務等後勤管理工作，支援各單位營運順暢。
品質經營部	建立與執行品質管理系統，確保產品開發與出貨品質達到標準並符合客戶要求。
公關室	負責企業品牌形象、媒體關係與內外部溝通窗口，傳遞公司經營理念與社會責任。
智權法務室	管理智慧財產權申請與維護，處理法律事務與合約審閱，保障公司技術與商業權益。



市場未來成長性

松翰科技致力於提供即時且完善的技術支援服務，以協助客戶快速取得產品及解決方案並因應市場時程需求。我們建構了堅實的技術支援網絡，客戶可透過線上 FAE 支援交流，亦可由世界各地上百位經銷商工程人員取得產品應用經驗與關鍵知識，確保從設計開發至市場導入階段皆能獲得即時且高品質的技術協助。

2024 年根據世界半導體貿易統計組織 (WSTS) 的資料顯示，在 AI 和高速運算需求帶動下，2024 年全球半導體市場銷售額為 6,276 億美元，較前年度成長 19%。生成式 AI 被廣泛應用，以及個人電腦 (PC) 與智慧手機銷售持續改善，晶片開始出現需求復甦跡象。展望 2025 年，生成式 AI 推動 GPU 及 ASIC 晶片需求大增，特別是在雲端資料處理、伺服器與邊緣運算領域，半導體產業的高階製程技術需求不斷擴大，但地緣政治風險日漸升高、美國出口管制及關稅政策、中國先進晶片節能新法規衝擊下，全球經濟變化震盪劇烈，為產業發展帶來不確定因素。然而 AI 促進數位轉型、永續發展、節能減碳的大方向，仍持續推進著科技產業技術創新。台灣作為全球半導體產業的核心重鎮，具備完整的生態鏈優勢，上下游聚焦開發新產品與應用，能提升整體競爭力，中長期來看，在 AI 伺服器、資料中心、邊緣運算、高速運算與傳輸、雲端製造、電動車、網通等領域前景仍看好，也將帶動 IC 設計產業持續成長。全球經濟和科技產業在疫情影響下不斷變革，5G、Wi-Fi6 技術普及帶動通訊設備需求，產品規格的提升對先進製程需求隨之增加，巨擘公司如 Google、蘋果、Facebook 與亞馬遜紛紛推出自製 AI 晶片，增加對晶圓代工依賴。

AI 的導入更成為 IC 設計的另一個重要趨勢，AI 晶片的應用，已從雲端運算走向邊緣運算，應用在 AI 攝影機、AI 視覺感測、輔助駕駛系統、車用影像及家用安全監控等十分廣泛。疫情促使醫療保健與科技發展更緊密結合，患者和醫護人員對遠程護理的依賴將日漸加深，醫學研究結合高性能運算與人工智慧 (AI)，遠端治療漸漸成為主流，患者在家使用血壓計、血糖儀等醫療裝置的數量持續上升，醫療裝置製造商正逐步將網路連結技術如 Wi-Fi 和藍牙添加到裝置中，透過網際網路，結合雲端技術及大數據進行更準確的診療。

物聯網技術升級到智慧家庭的體驗，強化娛樂選擇、改善居家安全，並提供更多的便利性。

用於娛樂的智慧揚聲器、無線安全系統，應用於家庭安全的智慧門鎖和門鈴攝影機裝置，以及語音助手和智慧照明等設備，為家庭生活提供更多便利性。對於深耕影像視訊、醫療保健及消費性電子的松翰都具有廣大的市場機會。

面對快速變化的市場環境，松翰積極強化全球營運佈局，除既有市場外，亦於印度設立據點並結合代理商資源深耕東南亞市場。透過拓展新興市場與深化 AI 邊緣運算應用領域，松翰將持續提升競爭優勢，創造中長期穩健成長動能。

協會與公協會之會員身份

- ▶ **USB-IF (USB Implementers Forum) (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)**

2. 公司治理

誠信經營	11
法規遵循	14
董事會組成	14
功能性委員會	20
財務績效	23
風險管理	24



誠信經營

松翰始終秉持誠信、透明與負責的經營理念，將企業道德視為公司治理的核心價值。深信唯有建立在誠信基礎上的企業文化，才能在快速變動的產業環境中穩健前行，並持續獲得客戶、夥伴與社會的信任。為落實誠信經營精神，公司已訂定《誠信經營守則》、《道德行為準則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，明確規範董事、經理人與全體員工於業務執行過程中應遵循之行為原則與禁止事項，涵蓋防貪、防舞弊、利益衝突揭露、內部舉報及處理程序等面向，並透過內部稽核與教育訓練強化執行力道。松翰將誠信視為企業長遠發展的根基，未來也將持續檢視與精進相關制度，將誠信價值內化為員工共同的行動準則，實踐我們對股東、員工與社會的承諾。

誠信經營守則

松翰訂有《誠信經營守則》，明定全體董事、經理人、員工及實質控制者應恪遵誠信原則，杜絕任何形式的不當利益輸送與不法行為。公司全面禁止行賄、收賄、提供非法政治獻金、不當捐贈、收送不合理禮品、侵害智慧財產權及不公平競爭等行為，並規範營業活動中應保障消費者與利害關係人之健康與權益。建立防範不誠信行為機制，定期評估具高風險之業務活動，並訂有相關防範作業程序與教育訓練，強化員工對誠信政策的認知與遵循。

松翰要求所有商業交易應以公平與透明原則進行，並在與第三方簽署合約時，納入誠信經營條款。若合作對象涉及不誠信行為，公司有權終止合作關係。針對利益衝突，本公司訂有利害關係人迴避制度，要求董事與經理人於決策過程中主動揭露並迴避相關議題。公司亦推動誠信經營教育訓練，並結合人力資源與績效考核制度，落實誠信管理。公司設有保密檢舉制度及懲戒與申訴機制，保障檢舉人權益，並公開揭露違規事件與處理結果，以提升制度信賴度與透明度。

道德行為準則

松翰落實誠信經營與企業倫理，訂有《道德行為準則》，明定董事與經理人應遵循之行為標準，作為日常職務執行的核心依據。所有經營行為皆應本於誠實信用原則，並以團隊精神與負責態度，共同營造正直透明的組織文化。本準則涵蓋八大原則，包括：防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何違法或違反道德行為準則之行為，以及設置懲戒措施。為維護資訊安全與商業誠信，公司要求所有機密資訊除依法或經授權不得外洩，並不得藉由內部資訊不當交易謀利。公司董事或經理人違反本準則，將依相關規定處理並揭露違規資訊。公司對檢舉人身分及內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

防止內線交易

為防範內線交易風險，保障投資人權益與公司聲譽，松翰訂有《取得或處分資產處理程序》及《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》作為公司內部遵循之具體指引，並定期依據主管機關最新規範進行檢視與調整。公司深知內線交易不僅影響市場公信力，亦涉及重大法規風險，故要求所有董事、經理人及員工均應秉持善良管理人之注意義務與忠實義務，在接觸、處理或傳遞重大資訊時保持高度審慎。針對相關人員，公司亦不定期辦理教育訓練及法遵宣導，強化其對法規的理解與責任意識，降低無意觸法之可能性。

松翰由行政管理處擔任誠信經營推動之專責單位，負責規劃與執行相關制度與日常作業，包括於對外簽署之合約中明定保密與誠信條款，確保所有合作夥伴共同遵循正當商業行為原則。另針對內部人員，辦理誠信經營相關教育訓練與法規案例宣導，強化全體同仁對誠信守則、法令規範及防弊作為之認知與實務應用。總經理室負責誠信經營政策與防範方案制定，監督與執行，每季定期向董事會報告誠信經營制度執行情形與相關議題之落實進度。透過制度性推動與高階管理層的支持，松翰持續深化誠信文化的組織根基，強化員工行為規範，並與外部利害關係人共同建構公平、透明、互信的營運環境。



誠信經營教育訓練

為使誠信理念能真正落實於組織文化，松翰透過持續性的教育訓練與案例宣導，引導員工理解誠信經營的核心精神與實務應用，並提升對法遵風險的敏感度與應對能力。

類別	溝通方式	溝通總數
合作夥伴	訂定保密協定及誠信條款	63 件
新進同仁	教育訓練課程	22 場次 / 44 小時
新進同仁	誠信經營守則法令、案例宣導	32 人 / 64 小時 9 場次 / 18 小時

溝通與檢舉管道

為營造誠信正直的職場文化，松翰建立公開透明的溝通與檢舉制度，鼓勵員工及利害關係人主動反映任何違反誠信原則或法令規定的情事。公司訂定《檢舉制度》規章，明定多項多元且保密的反映管道，並承諾善盡後續處理責任，保障檢舉人身分安全與合法權益。

專責單位

為確保每一項反映事項都能被妥善處理，松翰科技依據不同議題指派專責人員負責受理與追蹤。目前主要由行政管理處主管與稽核主管共同擔任專責窗口，依個案性質分別處理相關事宜。若檢舉內容涉及一般員工，將由所屬單位主管進行後續調查與處理；如涉及董事或高階主管，則由獨立董事審慎處理並確保程序公正。透過清晰的責任分工與層級通報機制，我們致力於建立值得信賴的反映制度，讓每一份關心與提醒都能被認真看待。

檢舉管道

投函地址：新竹縣竹北市台元街 36 號 10 樓之 1 檢舉信箱 收
電子郵件：report@sonix.com.tw（信件將自動轉發至行政管理處主管及稽核主管）
檢舉專線：03-5600-888 轉行政管理處主管或稽核主管分機

為保障檢舉人權益並鼓勵主動反映，松翰科技接受匿名或具名檢舉。為利後續調查處理，檢舉內容應盡可能包含以下資訊：

1. 被檢舉人之姓名，或其他足以辨識其身分之資訊。
2. 可供調查之違規具體事證。

鼓勵檢舉人秉持誠信原則，提供真實且善意的資訊，切勿利用檢舉制度進行惡意誣告或個人報復。倘經查證屬不實檢舉，將依相關法令或公司規定進行處理，以維護制度公平與受檢舉人之正當權益。若檢舉案件經查屬實，專責單位將提報上級主管審議，並視情節與其對公司治理的正向貢獻，給予檢舉人適當獎勵，以鼓勵員工勇於揭弊、共同維護組織的正直文化。



檢舉調查流程

1

檢舉資料由專責單位受理並查明相關事實，必要時由智權法務室或其他相關部門提供協助。

2

如經證實被檢舉人違反相關法令，應立即要求被檢舉人停止相關行為並做出適當處置，必要時透過法律程序請求損害賠償。

3

檢舉案件若經調查與事實不符，則予結案存查。

4

檢舉受理、調查過程與結果均應留存書面文件，並保存五年。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。

5

相關單位應檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。

6

專責單位將檢舉情勢、處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

7

如經調查發現重大違規情事或公司受重大損害之虞，應立即作成報告，以書面通知獨立董事，必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦。

吹哨者制度

· 身分保密：

所有檢舉人資料將嚴格保密與保存，未經同意不得洩漏，以保護其個人安全與隱私。

· 防止報復：

松翰明文禁止任何形式之打擊或報復行為，確保檢舉人不因誠信揭弊而遭受不利對待。

松翰致力於打造透明、誠信的工作環境，員工及利害關係人在發現任何可能違反法令、公司規範或道德準則的情事時，能安心、無懼地提出通報。



反競爭行為

在參與市場競爭與技術創新的過程中，松翰始終重視智慧財產權保護與交易行為的合規性。為提升同仁對競爭法規與智慧財產保護議題的敏感度，公司透過定期教育訓練與實務案例宣導，強化法遵意識。在對外合作中也積極落實公平交易原則，於契約條款中納入不得涉及違法競爭行為的規定，與合作夥伴共同維護市場秩序。

2024 年並未發生任何涉及反競爭、壟斷或智慧財產爭議之法律訴訟，亦無因此產生之異常損失。公司將持續落實合規管理，並保有因應法規變動的彈性與調整機制，作為穩健營運與誠信經營的基礎。

法規遵循

松翰持續強化法令遵循與營運合規機制，透過內部稽核、自我檢視及定期教育訓練，確保日常營運過程中能妥善控管潛在風險。各部門亦依據業務性質，配合監管要求持續修正流程與制度，落實合法合規的經營原則。**2024 年度內，公司並未發生任何重大違反法律或法規之事件，亦無遭受主管機關裁罰或提起訴訟紀錄。全年因違反法規所產生之罰款金額為 0 元。**公司將持續落實誠信經營原則，提升內部對法規更新的應對能力，並保有預警與即時調整之彈性，維持穩健營運與外部信賴。

董事會組成

作為公司治理的核心，董事會肩負著引領經營方向、監督管理效能與守護利害關係人權益的重要責任。為因應快速變動的產業環境與永續發展趨勢，董事會成員組成除考量專業背景與經營經驗外，亦注重多元性與獨立性，期能透過集體智慧提升決策品質與風險應對能力。為確保公司治理穩健運作，董事會設置人數依章程規定為七至九人，任期三年，並得連選連任。全體董事持股比例則依公司法及相關主管機關規定辦理。董事席次中獨立董事人數不得少於三人，亦不得低於董事總席次之五分之一，確保董事會運作之獨立性與監督功能。

董事會由全體董事組成，並由出席董事中三分之二以上出席且過半數同意推選董事長一人，負責領導董事會運作，並依章程、法令及股東會決議執行公司業務。董事會會議原則上以事前七日通知召集，惟遇緊急情事時，亦可即時召開，以維持決策效率與彈性。公司重大政策方向及重要決策事項，均由董事會共同審議與決議。若董事長無法行使職權，將由其指定之董事代理，或由董事互選一人代行職務，以確保治理機制持續運作。



職稱	姓名	性別	年齡			學經歷	備註
			50-60 歲	61-70 歲	71 歲以上		
董事長	鮑世嘉	男		◆		• 國立交通大學電子研究所 • 松翰科技股份有限公司董事長	2024.06.19 連任
董事	陳賢哲	男			◆	• 國立清華大學化工系 • 松翰科技股份有限公司董事長	2024.06.19 連任
董事	熊健怡	男		◆		• 美國紐澤西大學電子研究所 • 松翰科技股份有限公司技術長	2024.06.19 連任
董事	潘銘鎧	男		◆		• 國立中興大學統計系 • 松翰科技股份有限公司業務總監	2024.06.19 連任
董事	柯福順	男	◆			• University Of South Australia MBA • 松翰科技股份有限公司總經理	2024.06.19 連任
董事	郭慶輝	男		◆		• 東吳大學會計系 • 松翰科技股份有限公司董事	2024.06.19 連任
獨立董事	蔡高忠	男		◆		• 東吳大學經濟學研究所 • 益友管理顧問股份有限公司總經理	2024.06.19 連任
獨立董事	沈茂添	男		◆		• 淡江大學土木工程系 • 台灣光罩股份有限公司董事暨副總經理	2024.06.19 連任
獨立董事	周志誠	男		◆		• 上海財經大學會計博士 • 國立政治大學會計研究所 • 誠品聯合會計師事務所會計師兼台北所所長	2024.06.19 卸任
獨立董事	江采琳	女	◆			• 中原大學會計系 • 中華網龍股份有限公司財務長	2024.06.19 新任

董事會多元化落實情形

松翰《公司治理實務守則》中訂定董事會成員應考量多元化，並就運作、營運型態及發展需求擬定適當之多元化方針。

董事會整體應具備能力			
營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力
產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力

董事會成員多元化政策之具體管理目標為董事會應具備上述八項能力中，每項能力至少有五位董事具備，且個別董事成員至少具備上述八項能力中之三項，公司已達成此管理目標。各董事學經歷對公司營運有明顯助益，符合公司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。

董事會成員包括電子理工、會計財金等相關專業背景，相關經驗有半導體及投資專業領域（鮑世嘉董事、陳賢哲董事、熊健怡董事及沈茂添獨立董事，共 4 位）、產品應用市場專業領域（潘銘鎧董事及柯福順董事，共 2 位），以及具有會計財經證券市場專業領域（郭慶輝董事、蔡高忠獨立董事及江采琳獨立董事，共 3 位）。公司關注董事性別多元化與平等議題，已於 2024 年董事屆期改選時，依「上市櫃公司永續發展行動方案」推動措施，實踐委任至少一名不同性別之董事，符合當時相關法令規定，但仍未達三分之一，係公司產業行業特性，具備半導體產業經營管理實務經驗以男性居多。松翰未來將持續推動董事會之性別平等，將積極尋求女性董事人選，以提升公司治理效能並落實董事成員多元化政策。



董事會的進修與永續職能

松翰為強化董事對於市場變化與關鍵議題的理解，持續推動進修制度，鼓勵董事根據自身職務及專業領域，參與包含財務治理、風險管理、資本市場、永續發展等主題之課程或研討會。透過不斷間的學習與對話，持續提升董事會整體決策品質與應變能力，也讓治理機制更能與時俱進，回應公司長期經營的目標。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	鮑世嘉	2024.12.12	・ 社團法人台灣董事學會	・ 數位科技與隱私保護的趨勢與風險管理	3 小時
董事	潘銘鎰	2024.12.12	・ 社團法人台灣董事學會	・ 數位科技與隱私保護的趨勢與風險管理	3 小時
董事	郭慶輝	2024.05.09	・ 社團法人台灣董事學會	・ 打造永續績效指標與獎酬	3 小時
		2024.08.13	・ 社團法人台灣董事學會	・ 碳碳相連，談碳費、碳稅、碳權及碳交易	3 小時
董事	熊健怡	2024.12.12	・ 社團法人台灣董事學會	・ 數位科技與隱私保護的趨勢與風險管理	3 小時
董事	柯福順	2024.04.30	・ 社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	・ ESG 的趨勢及疫情環境談全球稅制改革及企業稅務治理	3 小時
董事	陳賢哲	2024.09.12	・ 社團法人中華公司治理協會	・ 內部控制與風險管理	3 小時
獨立董事	蔡高忠	2024.04.30	・ 社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	・ ESG 的趨勢及疫情環境談全球稅制改革及企業稅務治理	3 小時
		2024.07.26	・ 社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	・ 董事會法規遵循實務及董事、監察人之法律責任及個案探討	3 小時
獨立董事	沈茂添	2024.08.08	・ 社團法人中華獨立董事協會	・ 從 ChatGPT 看生成式 AI 的應用與挑戰	3 小時
		2024.08.08	・ 社團法人中華獨立董事協會	・ 永續治理議題最新發展暨董事責任	3 小時
獨立董事	江采琳	2024.08.06	・ 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	・ 碳權交易機制與碳管理應用	3 小時
		2024.09.12	・ 財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	・ 上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3 小時



運作情形

董事會為公司治理的核心，主要職責在於監督經營團隊的營運管理，確保各項業務順利推進，並協助公司穩健提升競爭力。為呼應永續經營理念與 ESG 發展方向，公司持續優化治理制度，包含修訂《公司治理實務守則》與《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》，以強化資訊透明度與誠信經營原則，進一步提升整體治理績效。**2024 年度，董事會共召開 8 次會議**，所有議案皆經審慎討論後決議。董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	應出席次數 (A)	實際出席 %(B/A)	備註
董事長	鮑世嘉	8	0	8	100%	-
董事	陳賢哲	7	0	8	88%	-
董事	熊健怡	8	0	8	100%	-
董事	潘銘鎧	8	0	8	100%	-
董事	柯福順	8	0	8	100%	-
董事	郭慶輝	6	0	8	75%	-
獨立董事	蔡高忠	7	0	8	88%	-
獨立董事	沈茂添	8	0	8	100%	-
獨立董事	周志誠	6	0	6	100%	2024.06.19 卸任
獨立董事	江采琳	2	0	2	100%	2024.06.19 新任

其他應記載事項：
董事會之運作如有下列情形之一者應敘明董事會日期、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：
(一) 證券交易法第 14 條之 3 所列事項：不適用。
(二) 除前開事項外，其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項：無此情事。



· 2024 年度董事會重要決議

日期	工作重點 / 重要決議
2024.02.27	1. 通過2023 年度獲利分派董事酬勞及經理人員工酬勞金額，發放方式。 2. 通過2023 年度分派董事及員工酬勞金額及發放方式。 3. 通過修訂「董事及經理人薪資酬勞辦法」、「董事會議事規範」及「審計委員會組織規程」。 4. 通過2023 年度營業報告書及財務報表。 5. 通過改選董事案。 6. 通過解除董事競業禁止之限制。 7. 通過召開2024 年股東常會。 8. 通過2024 年度營運計畫。 9. 通過2023 年度內部控制制度聲明書。
2024.05.07	1. 通過本公司 2024 年第 1 季合併財務報表。 2. 通過本公司 2024 年度會計師查核公費及獨立性評估。 3. 通過本公司 2023 年度盈餘分配。
2024.06.19	董事任期屆滿，改選董事長
2024.06.28	1. 通過訂定分派本公司 2023 年度現金股利除息基準日及相關事宜。 2. 通過董事任期屆滿改選，重新委任薪資報酬委員會委員。
2024.08.07	1. 通過本公司 2024 年第 2 季合併財務報表。 2. 通過本公司董事酬勞發放。 3. 通過本公司經理人員工酬勞發放。 4. 通過本公司 2023 年永續報告書。
2024.11.08	通過本公司 2024 年第 3 季合併財務報表。
2024.12.05	通過本公司對松翰科技（成都）有限公司進行背書保證。
2024.12.13	1. 通過本公司經理人員工酬勞金額發放相關事宜。 2. 通過修訂本公司「永續報告書編製及驗證之作業程序」及訂定內部控制制度。 3. 通過本公司 2025 年度內部稽核查核計畫。

監督衝擊管理

松翰為強化永續議題之推動與治理落實，董事會下設「永續發展小組」，負責統籌公司永續發展相關策略與執行作業，並作為董事會與各部門間的協調與溝通橋樑。小組成員由相關單位代表組成，涵蓋環境管理、社會責任、公司治理及資訊揭露等議題。

董事會則持續擔任整體永續發展策略之監督者與引導者，透過定期報告與必要時之即時溝通，掌握小組執行進度與重要議題進展。永續發展小組每年向董事會報告執行情形；若有重大決議或需即時因應之議題，則得隨時提報董事會審議，以確保公司在永續路徑上穩健前行、即時回應外部變化與利害關係人期待。

遴選制度

- 松翰對於董事及高階主管的遴選作業，秉持專業、公正與多元並重的原則，並依《公司法》、《證券交易法》及公司章程規定辦理。遴選過程著重於候選人之誠信品格、專業能力、產業經驗及與公司長期發展方向的適配性，期望組成具備策略思維與實務經驗的治理團隊。董事候選人名單由提名權人依公司法程序提出，並經由董事會審議通過後，提交股東會選任。獨立董事則依相關法令設置，並確認其資格條件、獨立性及兼職情形等均符合主管機關規範。
- 公司董事遴選係依《公司章程》與《董事選舉辦法》辦理，秉持公平、公正、公開原則，以確保董事會具備穩健的治理能力與多元背景。董事會設置人數為七至九人，任期三年，得連選連任，全體董事持股比例則依《公司法》及主管機關規定辦理。
- 為落實透明治理並配合《證券交易法》相關規範，董事會中設有獨立董事席次不少於三人，且不得低於董事席次三分之一，以確保其獨立性與監督功能。獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式等，亦悉依相關法令辦理。
- 董事選舉採候選人提名制度，依《公司法》第 192 條之 1 辦理，候選人名單經董事會審議通過後，提交股東會投票選任。投票過程採累積投票制，並設有監票與計票機制，選舉結果由主席當場公布，以確保程序公正透明。

松翰亦將持續關注法規更新與治理趨勢，適時檢視並優化相關制度，提升董事會運作效能，並強化誠信治理基礎。



績效評估

松翰持續強化董事會運作品質與治理效能，透過定期執行績效評估制度，作為檢視董事會運作成果與優化方向的重要依據。評估項目涵蓋董事會整體運作、成員結構、監督功能與議事品質等面向，藉此協助董事持續發揮專業職能，並提升公司整體治理品質。

為保障董事在行使職責過程中之合理權益，公司已為全體董事辦理責任保險，適度分散職務風險，支持董事專注於公司長期發展與利害關係人價值的提升。在董事會運作過程中，亦重視制度公平與透明性。對於涉及董事本人利害關係之議案，將依相關規定要求董事利益迴避，並不得參與表決或代理其他董事表決，以維護董事會決策之公正性與獨立性。公司也將持續依據董事會組成與營運需求，逐步優化成員結構與治理制度，穩健提升整體監督與決策效能。

董事內部自我績效評估

松翰 2024 年績效評估結果已於 2025 年 2 月 27 日提報董事會。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式
每年一次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	• 董事會 • 個別董事成員 • 薪資報酬委員會及審計委員會之績效評估	• 董事會內部自評 • 個別董事成員自評 • 薪資報酬委員會及審計委員會內部自評

評估內容

1. 董事會績效評估

對公司營運之參與程度、董事會決策品質、提升董事會組成與結構、董事的選任及持續進修及內部控制。

2. 個別董事成員績效評估

公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修及內部控制。

3. 薪資報酬委員會績效評估

對公司營運之參與程度、委員會職責認知、提升委員會決策品質、委員會組成及成員選任及內部控制。

4. 審計委員會績效評估

對公司營運之參與程度、委員會職責認知、提升委員會決策品質、委員會組成及成員選任及內部控制。

評估結果

整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，其評定結果皆介於 4 分「優」及 5 分「極優」之間，顯示公司董事會整體運作情況完善，董事、薪資報酬委員會及審計委員會對各項評估項目多為表示認同有正面評價，能落實公司治理並提升董事會功能及強化其運作效率。



利益迴避

公司秉持誠信經營原則，設有明確機制以防範董事、經理人及其他利害關係人可能涉及之利益衝突情形。凡涉及董事會議案之人員，若與議案有直接或間接利害關係，應主動揭露相關內容，並於會議中進行說明。如經認定可能影響公司整體利益，則該人員應依法迴避該議案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權，以確保決策之客觀性與公平性。

公司亦禁止董事、經理人、員工或實質控制人利用職務之影響力，使自身或其利害關係人獲取不當利益，落實公司誠信治理精神。就董事會之獨立性而言，公司之獨立董事與其他董事間並無配偶或二親等以內親屬關係，亦未與公司或關係企業有財務、業務或其他特殊關聯，確保其判斷立場中立，能依法履行監督職責。

功能性委員會

為健全公司治理架構並協助董事會有效履行職責，公司設有審計委員會與薪酬委員會，強化決策過程中的專業性與客觀性。



審計委員會

松翰審計委員會由三名獨立董事組成，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。

成員組成

職稱	身份別	姓名
召集人	獨立董事	蔡高忠
委員	獨立董事	沈茂添
委員	獨立董事	江采琳

2024 年度審計委員會共召開 6 次會議，會議內容涵蓋財務報表之審查、內控制度執行情形追蹤、會計師查核報告說明，以及其他與公司營運及風險控管相關之重大事項。各項議案均經委員審慎討論，並充分發揮監督與建議職能，協助董事會強化公司治理基礎，確保營運穩健與資訊揭露之正確性。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席 (%)	備註
召集人	周志誠	2	0	100%	2024.06.19 卸任
召集人	蔡高忠	6	0	100%	2024.06.19 連任
委員	沈茂添	6	0	100%	2024.06.19 連任
委員	江采琳	4	0	100%	2024.06.19 新任

2024 年審計委員會工作重點

日期	議案內容	決議結果
2024.02.27	1. 2023 年度營業報告書及財務報表 2. 2023 年度內部控制制度聲明書 3. 預先核准非確信服務政策之一般性原則	全體出席委員同意通過
2024.05.07	1. 2024 年第 1 季合併財務報表 2. 2024 年度會計師查核公費及獨立性評估 3. 2023 年度盈餘分配	全體出席委員同意通過
2024.08.07	2024 年第 2 季合併財務報表	全體出席委員同意通過
2024.11.08	2024 年第 3 季合併財務報表	全體出席委員同意通過
2024.12.05	對松翰科技（成都）有限公司進行背書保證	全體出席委員同意通過
2024.12.13	1. 修正公司內部控制制度 2. 2025 年度稽核計畫	全體出席委員同意通過



薪資報酬委員會

松翰薪資報酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權：

- 一、訂定並定期檢討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。

成員組成

職稱	身份別	姓名
召集人	獨立董事	蔡高忠
委員	獨立董事	沈茂添
委員	獨立董事	江采琳

2024 年薪酬委員會工作重點

日期	議案內容	決議結果
2024.02.27	1. 2023 年度獲利分派董事及經理人員工酬勞金額，發放方式 2. 修訂「董事及經理人薪資酬勞辦法」	全體出席委員同意通過
2024.08.07	1. 董事酬勞發放案 2. 經理人員工酬勞發放	全體出席委員同意通過
2024.12.13	經理人員工酬勞發放相關事宜	全體出席委員同意通過

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席 (%)	備註
召集人	蔡高忠	3	0	100%	2024.06.28 連任
委員	沈茂添	3	0	100%	2024.06.28 連任
委員	江采琳	2	0	100%	2024.06.28 新任
委員	周志誠	1	0	100%	2024.06.28 卸任



財務績效

營運表現

2024 年度全球景氣在通膨壓力趨緩及供應鏈庫存去化下呈現持平，然而地緣政治風險持續升溫，國際關係緊張，貿易戰與科技戰加劇等因素，導致經濟復甦步調緩慢。本公司在此波動環境下，仍達成整體業績 5% 的成長，營業收入為 27.4 億元，營業毛利為 11.4 億元，營業淨利 0.85 億元，稅後淨利 1.79 億元，每股盈餘 1.07 元。產品銷售組合為消費性產品 56% 及多媒體產品 44%。

AI 技術的快速發展，帶動上游晶片製造升級及軟體市場擴張，從雲端資料中心到邊緣裝置，生成式 AI 的應用領域日益擴大，晶片整體效能與功耗效率持續提升，同時也需要更多人才投入。地緣政治的影響日益加劇，驅動全球供應鏈重組，企業需建立多元化供應鏈以應對挑戰。儘管消費性電子產品市場動能復甦緩慢，松翰仍持續精進技術，推出高階運算核心微控制器，以及具備 AI 功能與節能概念的新產品，以滿足客戶需求，並建立具備彈性的供應鏈，提升競爭優勢及成長動能。

2024 年松翰公司財務表現

資產總額	4,040,388 仟元
債務比例（負債佔資產比率）	12.9%
權益比例	87.1%
產生的直接經濟價值	
營業收入	2,744,466 仟元
分配的經濟價值	
營業成本	1,602,620 仟元
員工薪資與福利	747,320 仟元
支付出資人款項	201,452 仟元
支付政府的款項（僅計算台灣公司之支出）	76,363 仟元
社會投資（僅計算台灣公司之支出）	1,463 仟元
留存的經濟價值	115,248 仟元



稅務政策

2024 年，松翰獲得經濟部產業升級創新平台輔導計畫之光罩補助款新台幣 1 千萬元，主要係為因應 HPD 應用市場需求，開發一顆具 AI 運算能力之影像晶片，以取代目前市場主流的雙晶片解決方案。以先進製程整合本公司自行開發之 AI Engine、HPD 演算法以及相關的軟硬體技術發展符合 VCX 標準規範，可支援 Windows Hello HPD 技術具 AI 運算的影像晶片，經由提供快速精確的影像辨識能力與優異的效能表現，幫助產品切入高端市場，同時達成爭取更加優異與廣大的市場份額與收益之目標，產品特色為超小的晶片尺寸 2.4mm 以下，微型化符合筆電窄邊框需求、超低功耗可節能省電、辨識速度快且正確率高。

松翰一向依據相關稅務法令辦理營運活動，並與稅務機關保持良好溝通，確保各項稅務作業之合規性與即時性。依循《產業創新條例》之相關規定，松翰每年度依法申請研究發展支出抵減應納營利事業所得稅，以支持研發投入與產業升級。公司亦意識到租稅優惠適用條件與主管機關認定標準間可能存在差異，為降低稅務風險，除持續提升內部會計與稅務人員專業知能外，亦強化即時掌握並因應稅務變動之能力。所有稅務申報與繳納均依國內稅法及國際稅務準則辦理，落實誠信申報、如實納稅，善盡企業社會責任。未來，松翰將持續依循相關規範，定期檢視並揭露稅務資訊，提升財務透明度與公司治理品質。

風險管理

在快速變動的產業環境中，風險管理是企業穩健營運與長期發展不可或缺的一環。公司秉持審慎務實的原則，持續強化風險辨識、評估與控管機制，透過制度化流程掌握潛在營運風險，並即時因應外部環境變化所帶來之挑戰。

風險項目	風險管理政策
環境衝擊及管理	持續推動綠色製程，積極的導入各項綠色產品以符合環保的規範，落實環保政策並推廣到整個供應鏈，透過稽核審查及淘汰制度，篩選優質供應商並強化與供應鏈夥伴的合作關係，共同對環境保護善盡心力；持續推動節能措施，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。
職業安全及人力資源風險	致力於打造友善的職場，讓員工樂在工作及學習成長，提供員工安全職場及安心就業環境，並以優於法規之標準，辦理經理人及員工健康檢查，維護員工身心健康；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，確保公司優秀人才整體薪酬在市場上保有競爭力。
營運風險	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。 羅列潛在可能發生的風險，評估影響及對營運的衝擊程度，訂有「緊急應變管理作業程序」及「生產營運風險管理程序」，以作為因應的辦法，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。

3. 利害關係人

利害關係人鑑別流程	26
利害關係人溝通與回應	27
重大主題篩選	30



利害關係人鑑別流程

松翰參考《AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 SES, 2015) 》之原則，從依賴程度 (Dependency) 、責任度 (Responsibility) 、急迫性 (Tension) 、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspective) 等五大構面，系統性識別並分析本公司營運過程中相關之利害關係人。透過上述鑑別原則，松翰科技評估各類利害關係人對公司營運的影響力，以及其在公司決策與營運活動中所受影響之程度，進而作為永續議題溝通與後續策略擬定的重要依據。藉由有效鑑別與溝通，松翰致力於與各利害關係人建立長期穩健的互信關係，共同促進永續價值的實現。

經鑑別，與松翰直接相關的主要利害關係人包含：

利害關係人	關注內容
股東 / 投資人	關注公司核心技術發展、財務績效與營運透明度，期望松翰穩健成長並持續創造長期價值與競爭優勢。
員工	重視安全與友善的工作環境、公平待遇及職涯成長機會，期望公司提供穩定雇用並支持員工自我實現。
客戶	關心產品穩定性、功能創新與資訊安全，期望松翰持續優化解決方案，提升終端應用的體驗與效能。
供應商	期待建立互信且穩定的合作夥伴關係，期望公司遵循誠信交易原則，並共同推動品質管理與永續供應鏈。
政府主管機關	關注公司遵循稅務、勞動、環保等相關法規，期望企業合法營運並積極配合政策推動及法遵治理。
社區	社會期待公司善盡企業社會責任，媒體則重視企業資訊透明度與社會形象，期望企業發揮正向影響力。

松翰始終珍視與各利害關係人之連結與互動，無論是股東、投資人、員工、客戶、供應商、政府機關或社會大眾，都是推動公司穩健發展與技術創新的關鍵夥伴。我們相信，唯有透過真誠溝通與彼此信任，才能共同創造具前瞻性與韌性的價值。在科技快速演進與永續轉型的過程中，松翰將持續傾聽各界聲音，深化交流模式，強化合作基礎，與所有利害關係人攜手前行，邁向更具永續力的未來。



利害關係人溝通與回應

為與利害關係人建立長期且有效的溝通關係，松翰科技參考「被接收（to be received）」、「被理解（to be understood）」、「被接受（to be accepted）」與「採取行動（to get action）」等四大溝通原則，期望在傳遞企業訊息與回應關切時，展現清晰性、同理性與行動力。松翰致力於以誠信、透明的方式分享公司於永續治理上的進展與承諾，並透過多元且持續的對話管道，傾聽各界建議與期望，作為優化營運策略與管理作法的依據。我們深信，穩健的溝通基礎是建立互信與共識的關鍵。未來，松翰將持續精進溝通方式與回應機制，攜手利害關係人共同朝向創新、負責與永續共好的願景邁進。

2024 年度利害關係人關注議題及溝通情況

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率	2024 年溝通實績
股東 / 投資人	• 公司治理 • 財務績效 • 風險控管 • 股利政策 • 研發創新	• 舉辦股東常會：每年 1 次 • 召開法人說明會：每年至少 2 次 • 發行公司年報：每年 1 次 • 發行公司財報：每季 1 次 • 公開資訊觀測站：依規定發佈（不定期） • 公司網站：不定期揭露各項公告事宜 • 以電話、電子郵件回覆股東詢問：隨時 • 聯絡窗口：公關室 / 信箱 ir@sonix.com.tw	• 舉辦股東常會：1 次 • 召開法人說明會：4 次 • 發行公司年報：已上傳於公開資訊觀測站 • 發行公司財報：已上傳於公開資訊觀測站 • 發佈重大訊息：共 23 則 • 召開董事會：共 8 次



利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率	2024 年溝通實績
員工	- 勞雇關係 - 職業環境健康與安全 - 人才招聘與留任 - 員工福利 - 資訊安全	- 績效考核雙向溝通：每年 2 次 - 員工健康檢查：每年 1 次 - 透過公司網站及電子報進行訊息發佈溝通：不定期 - 舉辦松翰講堂：不定期 - 舉辦週年慶活動：每年 1 次 - 各項福利活動：不定期 - 員工申訴管道：管理部 / 信箱 hr@sonix.com.tw	- 員工教育訓練：共 912 人次，訓練時數 2,294 小時 - 舉辦員工旅遊及各項福利活動（餐會、健康檢查等活動） - 公司內部電子公告欄：不定期
客戶	- 產品品質與服務 - 客戶滿意度 - 侵犯客戶隱私 - 資訊安全 - 風險控管	- 代理商會議：不定期 - 不定期透過電話、Email 及拜訪方式與客戶溝通：隨時 - 於官網提供服務資訊：不定期 - 聯絡窗口：業務處 / 信箱 sales@sonix.com.tw	- 年度代理商溝通會議 - 透過各種方式與客戶積極進行溝通，持續提供優良的品質及服務
供應商	- 法規遵循 - 供應商品質管理	- 供應商稽核：每年 1 次 - 供應商保證書及聲明書：不定期 - 聯絡窗口：品質經營部 / 信箱 qa@sonix.com.tw	- 完成供應商稽核 - 本年度外部供應商的評鑑結果均為合格



利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率	2024 年溝通實績
政府主管機關	- 法規遵循 - 公司治理 - 稅務風險 - 公司訊息發佈	- 財報及年報：依規定揭露 - 定期財務簡報與交流會議：不定期 - 公司治理評鑑：每年 1 次 - 公司訊息發佈：隨時 - 聯絡窗口：管理部 / 信箱 hr@sonix.com.tw 公關室 / 信箱 ir@sonix.com.tw	- 稅務申報：已於規定時程內定期合法申報 - 公文、重大訊息：依規定發佈 - 公開資訊觀測站：依規定發佈 - 本年度皆依法遵循主管機關之要求並定期申報
社區	- 社會參與 - 社會公益	- 發佈新聞稿：不定期 - 公司參與社會公益活動：不定期 - 公司網站訊息公佈：不定期 - 聯絡窗口：管理部 / 信箱 hr@sonix.com.tw	- 參與社會公益：定期捐款及不定期參與社會公益活動 - 公司網站訊息發佈：不定期



重大主題篩選

本公司依據 GRI Standards 全球永續報導準則，並參考國內外永續發展趨勢與相關標準工具（包含聯合國永續發展目標 SDGs、TCFD 氣候相關財務揭露建議、SASB 產業永續揭露準則及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」），結合內部跨部門會議討論與外部顧問建議，從經濟、環境與社會三大構面系統性蒐集並評估永續議題。在完整彙整各項面向後，松翰辨識出 17 項核心永續議題，並設計兩份調查工具——「利害關係人關注度問卷」與「內部衝擊度問卷」，深入分析各項議題對公司營運及利害關係人可能造成之實質影響。問卷透過紙本與線上方式同步發送，涵蓋主要利害關係人（包括股東／投資人、員工、客戶、供應商、政府機關與社會大眾）對各議題之重視程度。

後續，松翰透過交叉檢視與完整性分析程序，將關注度高且具實質影響之議題納入重大性範疇，並由管理階層針對各議題可能產生之正負面衝擊與發生機率進行評估，據以繪製重大性分析矩陣，作為永續策略與行動規劃的重要基礎。2024 年度共回收 61 份有效外部利害關係人問卷，涵蓋本公司多元利害關係群組，提供具代表性之參考依據以支持後續重大性分析作業。

議題衝擊發生之邊界

面向	主要關注議題	對公司的意義	連結 SDGs	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)	氣候變遷因素	面對氣候變化帶來的挑戰，持續強化公司的韌性與因應能力，守護營運穩定。		◆	◆	◆	◆	◆	◆
	能源與溫室氣體管理	降低碳排放與能源使用，為環境盡一份心力，也讓公司走向更永續的未來。	 	◆	◆	◆	◆	◆	◆



面向	主要關注議題	對公司的意義	連結 SDGs	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)	水資源管理	珍惜每一滴水，確保營運順利進行，也守護下一代的用水安全。		◆	◆	◆	◆	◆	◆
	廢棄物管理	減少浪費、善用資源，實踐對環境的承諾，讓公司與地球共好。		◆	◆	◆	◆	◆	◆
	空污管理	維護空氣品質，守護同仁健康與社區環境，展現企業責任。		◆	◆	◆	◆	◆	◆
	永續經營產品創新與開發	持續創新研發，讓產品更環保、更有價值，創造對社會與客戶的雙贏。		◆	◆	◆	◆	◆	◆



面向	主要關注議題	對公司的意義	連結 SDGs	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)	人才吸引與留任	吸引並留住優秀人才，讓每位同仁都能安心成長，和公司一起變得更好。		◆	◆	◆		◆	◆
	員工培訓與訓練	持續學習與成長，成就自己，也成就公司的未來。		◆	◆			◆	◆
	職業健康與安全	確保同仁每天都能在職場上平安健康，是公司最重要的責任。		◆	◆			◆	
	社會投資與參與	用實際行動回饋社會，將溫暖帶給更多需要的人。	 	◆	◆	◆		◆	◆



面向	主要關注議題	對公司的意義	連結 SDGs	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
	公司服務品質	提供最好的產品與服務，讓客戶感到放心與滿意。	9 產業創新與基礎設施						
 治理 (G)	員工權益與多元平等	打造公平與尊重的職場，讓每位同仁都能自在發揮所長。	5 性別平等 8 尊嚴就業與經濟發展 10 減少不平等						
	公司治理與風險管理	穩健經營，守護公司長久發展，也守護所有利害關係人的信任。	16 和平正義與有力的制度						
	營運與財務狀況	維持穩定的經營績效，讓同仁與公司都能安心向前。	8 尊嚴就業與經濟發展						



面向	主要關注議題	對公司的意義	連結 SDGs	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
 治理 (G)	誠信經營及法規遵循	堅持誠信與法規遵循，累積公司的信譽與每個人的驕傲。							
	供應鏈管理	與夥伴一起成長，建立穩定可靠的合作關係，提升整體競爭力。	 						
	資訊安全與客戶隱私	用心守護每筆資料，讓客戶信任松翰，與我們長久相伴。							



決定重大性議題

松翰在進行重大永續議題鑑別時，重視兼顧內外部利害關係人之關注重點，並評估各議題對公司營運活動所可能帶來的正負面影響，以確保議題選定具代表性與管理意義。2024 年度，松翰彙整 61 份利害關係人問卷調查結果，透過 0 至 5 分量表方式，量化各項議題之關注程度，作為分析利害關係人期待方向的基礎。為提升分析之客觀性與準確性，進一步導入統計方法中的 Z 值作為評估標準，藉以辨識在整體議題中相對顯著的項目。Z 值高於平均者表示關注程度明顯偏高，應列為優先處理之重大議題；而 Z 值偏低者則視為相對次要。此一方法有助於降低主觀偏差，提升重大性分析的科學基礎，並為松翰後續永續策略擬定提供明確的依循方向。

最終，松翰共鑑別出 11 項重大議題作為本年度的核心議題，包括：

1. 營運與財務狀況
2. 資訊安全與客戶隱私
3. 人才吸引與留任
4. 誠信經營及法規遵循
5. 職業健康與安全
6. 員工權益與多元平等
7. 公司服務品質
8. 公司治理與風險管理
9. 供應鏈管理
10. 永續經營產品創新與開發
11. 員工培訓與訓練

關注程度	永續議題	平均數	Z 值
高	營運與財務狀況	4.52	1.38
	資訊安全與客戶隱私	4.51	1.32
	人才吸引與留任	4.43	1.01
	誠信經營及法規遵循	4.41	0.95
	職業健康與安全	4.36	0.76
	員工權益與多元平等	4.33	0.64
	公司服務品質	4.31	0.57
	公司治理與風險管理	4.23	0.26
	供應鏈管理	4.18	0.08
	永續經營產品創新與開發	4.18	0.08
	員工培訓與訓練	4.16	0.01
低	社會投資與參與	4.02	-0.54
	氣候變遷因素	3.89	-1.04
	水資源管理	3.85	-1.16
	廢棄物管理	3.85	-1.16
	能源與溫室氣體管理	3.79	-1.41
	空污管理	3.7	-1.72



重大性議題揭露與管理

重大永續議題的揭露與回應，是企業邁向永續發展的重要環節，亦展現松翰對利害關係人關注議題的重視程度與回應能力。松翰透過系統化且全面性的議題鑑別流程，聚焦於對營運與利害關係人均具高度影響之關鍵永續議題，並以公開透明的方式揭露相關資訊，以提升溝通效能與治理透明度。

針對已識別之重大議題，松翰持續推動具體行動計畫與內部管理機制，透過跨部門協作與多元溝通平台，確保回應措施的有效性與執行力，進而深化永續價值之落實。2024 年度，松翰採用 GRI 準則為報告編製依據，從兩大面向評估重大議題之優先性：一為利害關係人對各議題之關注程度；二為各議題對公司營運可能造成的正負面衝擊與潛在風險。經由量化分析與交叉比對，松翰確立多項關鍵議題，並據以設定長期永續發展目標與管理方向。

2023 年重大議題檢視

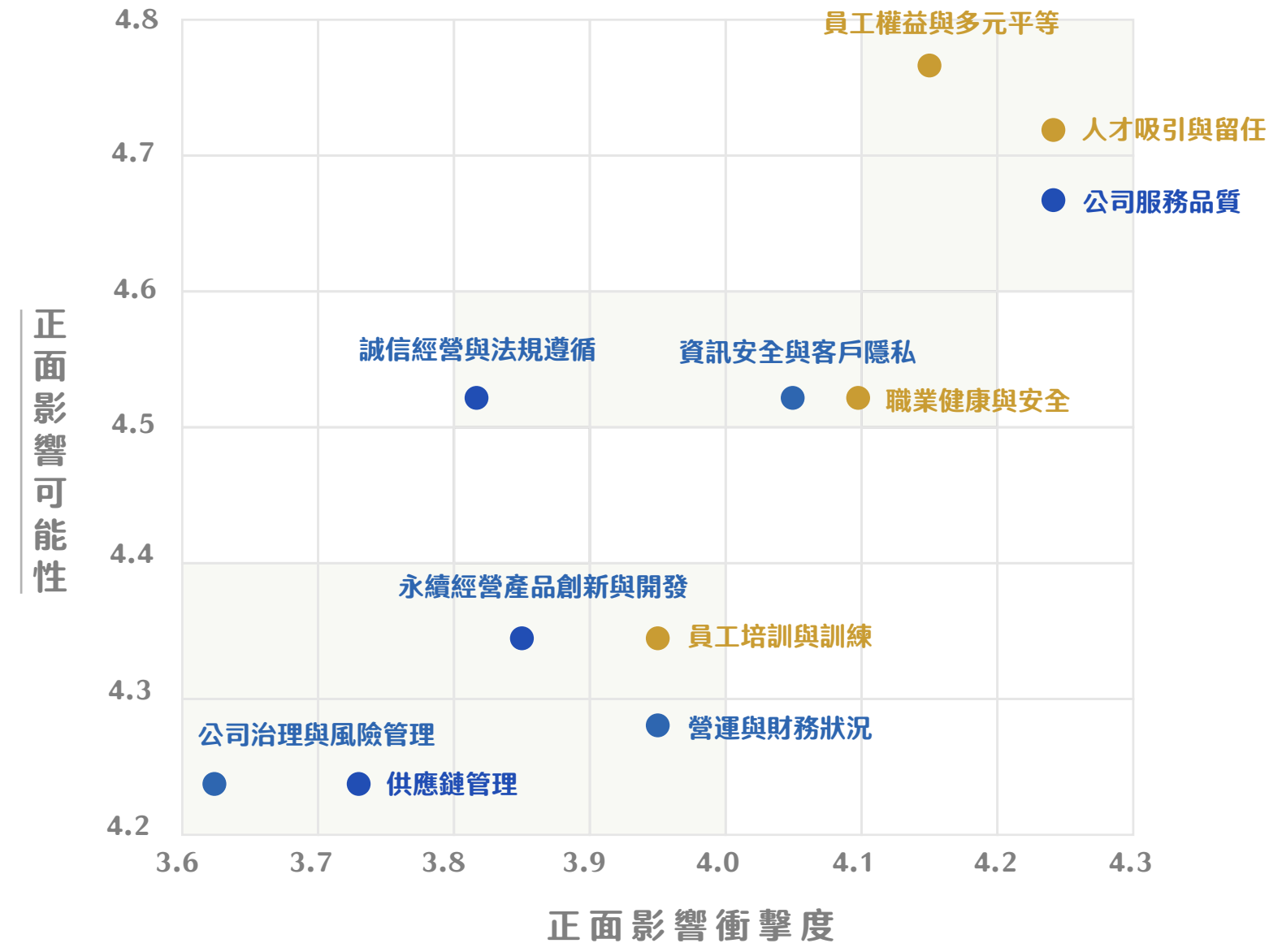
議題	2024 年具體因應作法
開發新產品	- 松翰持續積極開發新產品、新市場。 - 每年投入高比例的研發費用，進行新產品開發，2024 年研發費用為 8.17 億元，與 2023 年相比增加 1.23 億元。 - 研發費用佔營收比重 30%。
經營績效	- 持續推出加值新產品，提高產品毛利率。 - 轉換高階製程，提高單位面積產出，降低成本。 - 提高營運效率，追求營收成長。

議題	2024 年具體因應作法
供應鏈管理	- 持續提升產品品質與服務，強化供應鏈管理。 - 供應商符合國際環保法規。 廠商通過 ISO 9001 或 ISO14001 環境管理系統需達到 90% 以上。
客戶關係	- 透過各項管道，積極與客戶溝通，掌握客戶需求。 客戶滿意度調查評分需達 4.5 分以上。 2024 年客戶滿意度調查評分達 4.8 分。
公司治理	- 提升董事會的功能，每年進行董事會績效評估一次。 - 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。 - 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。

松翰秉持開放與透明的原則，積極與利害關係人維持良好互動關係，定期回報永續策略與執行進展，確保重大議題的管理方向與公司長期願景保持一致。2024 年度，松翰針對內部高階主管發出「議題衝擊度評估問卷」，共回收 21 份有效問卷，涵蓋公司營運、法遵、研發、資安、客戶服務等核心職能部門之專業意見，作為重大性分析之重要依據。



· 正面影響評估矩陣

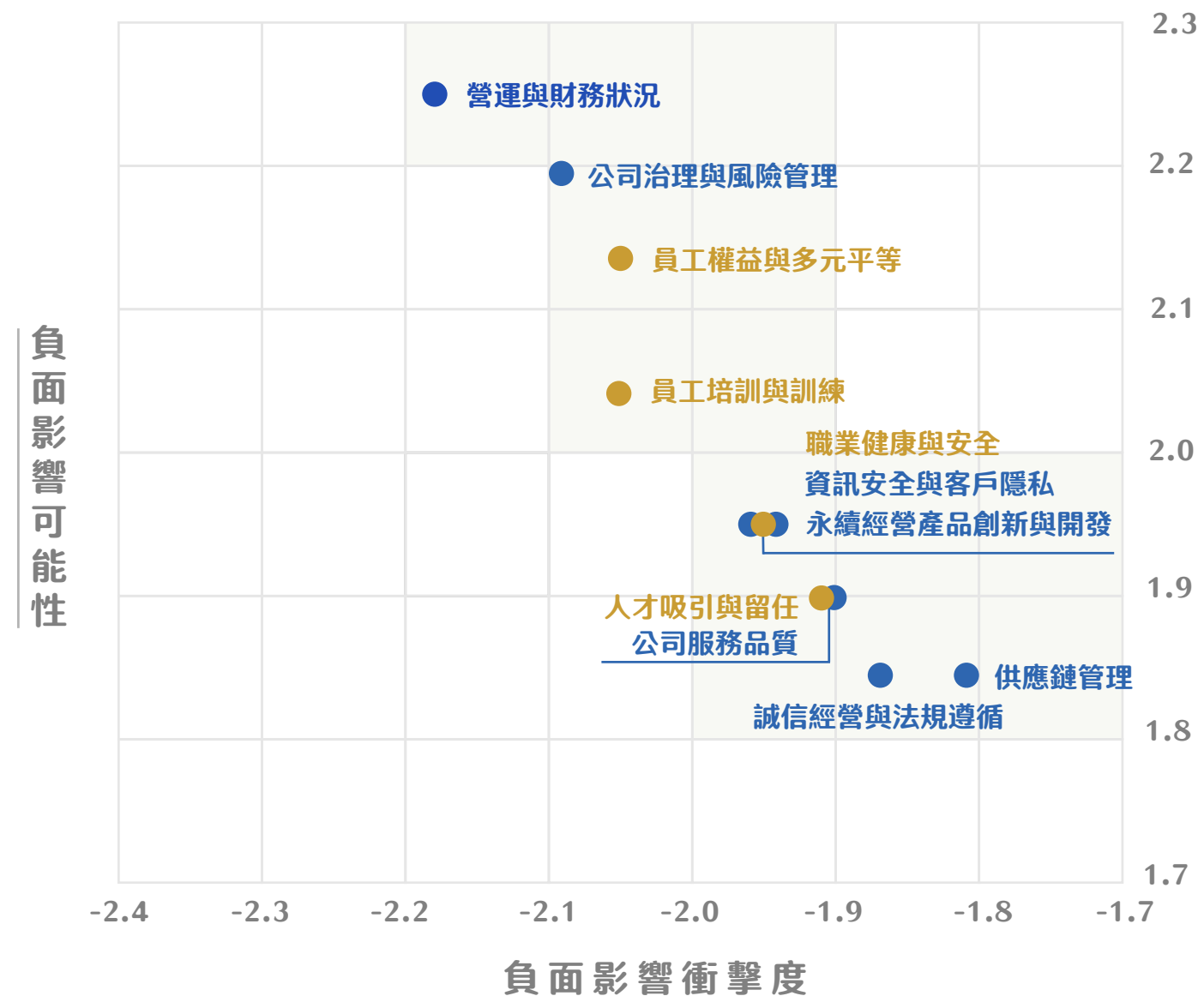


松翰針對 11 項重大核心議題進行進一步分析，並以內部高階主管填寫之「正面衝擊度評估問卷」為基礎，繪製出正面影響評估矩陣圖。由於整體評分趨勢較為集中，故本次分析中將 X 軸（正面衝擊程度）調整為 3.60 至 4.30，Y 軸（正面影響可能性）調整為 4.20 至 4.80，以提升圖示判讀之清晰度。

根據評估結果顯示，高階主管普遍認為誠信經營與法規遵循、資訊安全與客戶隱私、職業健康與安全、員工權益與多元平等、公司服務品質以及人才吸引與留任等六項議題，對公司具有較高的正面衝擊與發生可能性，應優先強化其管理與資源投入。相對地，議題如公司治理與風險管理、供應鏈管理、永續經營產品創新與開發、員工培訓與訓練及營運與財務狀況雖具一定正向影響，但整體評分略低於其他項目，建議持續觀察其未來發展潛力與相關管理作為的成效。



負面影響評估矩陣



根據同份由內部高階主管填寫的「衝擊度評估問卷」結果，松翰亦進行負面影響面向之分析，繪製負面影響評估矩陣圖，作為公司風險辨識與管理重點參考。由於整體評分趨勢較為集中，故本次分析中將 X 軸（負面衝擊程度）調整為 -1.70 至 -2.20，Y 軸（負面影響可能性）調整為 1.70 至 2.30 結果顯示，多數主管認為永續經營產品創新與開發、職業健康與安全、資訊安全與客戶隱私、人才吸引與留任、公司服務品質、誠信經營與法規遵循以及供應鏈管理等七項議題，雖具潛在風險，但整體負面衝擊程度與發生可能性相對較低。

相對而言，營運與財務狀況、公司治理與風險管理、員工權益與多元平等以及員工培訓與訓練則被認為在負面影響的可能性與衝擊程度上皆具高度風險，為須優先關注與強化管理之重大議題。此分析將作為松翰未來風險管理策略與資源配置的參考依據，協助提升組織韌性。



重大性議題管理

2024 年度所篩選出的重大議題與前一年度整體趨勢相近，顯示公司在永續管理上的關注重點具持續性與穩定性。惟本年度問卷調查新增若干議題選項，因此結果中亦納入了部分新議題，包括誠信經營與法規遵循、資訊安全與客戶隱私、永續經營產品創新與開發、員工權益與多元平等、員工培訓與訓練及職業健康與安全等，反映出公司與利害關係人對相關議題日益重視的發展趨勢。

法規面向					
重大議題	說明	價值鏈			對應章節
		上游	松翰	下游	
誠信經營與法規遵循	正面：展現公司對合規與道德經營的承諾，提升社會信任與商業合作機會。				誠信經營 P.11 法規遵循 P.14
	負面：若揭露過程中暴露過去或潛在的不合規風險，可能引發外部檢視或聲譽挑戰。	◆	◆	◆	
供應鏈管理	正面：顯示公司對供應鏈風險與責任的掌握，有助於強化供應夥伴關係與永續聲譽。				供應鏈管理 P.45
	負面：若揭露供應商不符永續標準，恐引起社會輿論或導致商業合作重新審視。	◆	◆		

產品面向					
重大議題	說明	價值鏈			對應章節
		上游	松翰	下游	
永續經營產品 創新與開發	正面：彰顯公司創新能力與永續思維，有助於提升市場形象與投資吸引力。				綠色產品設計 P.54
	負面：若揭露創新成果有限或進度落後，可能被質疑承諾與執行落差。		◆	◆	

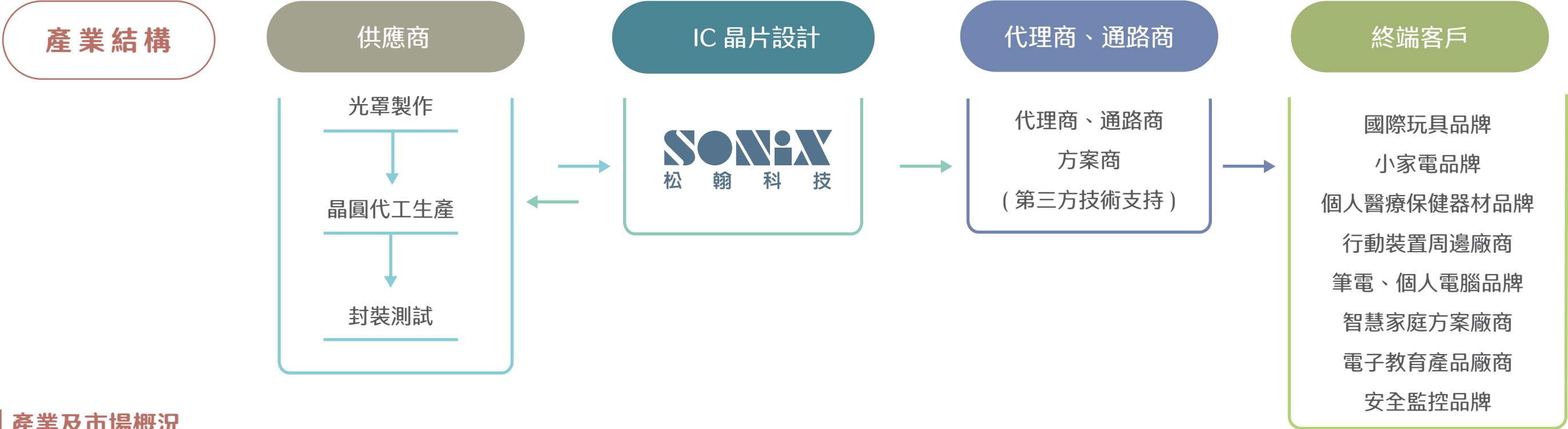


治理面向					
重大議題	說明	價值鏈			對應章節
		上游	松翰	下游	
公司 治 理 與 風險管理	正面：提升公司治理透明度與風險意識，有助於建立投資人信任並強化營運穩定性。		◆		董事會組成 P.14 功能性委員會 P.20 風險管理 P.24
	負面：揭露治理弱點或風險控管缺口，可能引起外部疑慮或監管壓力。				
營 運 與 財 務 狀況	正面：增進資訊透明度，有助於投資人及金融機構準確評估公司營運能力與資金配置。		◆		財務績效 P.23
	負面：若揭露內容顯示財務壓力或營運挑戰，可能對市場信心造成短期波動。				
資 訊 安 全 與 客戶隱私	正面：傳達資安防護承諾與透明控管，有助於增進客戶與合作夥伴信任。	◆	◆	◆	資訊安全 P.48
	負面：揭露資安策略或歷史事件，可能被視為弱點，造成潛在攻擊風險或信任疑慮。				
公 司 服 務 品 質	正面：展示對顧客承諾與持續改善作為，有助於品牌形象與客戶忠誠度提升。		◆		產品應用與創新 P.53 綠色產品設計 P.54
	負面：若揭露服務缺失或改善成效有限，可能導致顧客不滿或競爭對手操作。				

治理面向					
重大議題	說明	價值鏈			對應章節
		上游	松翰	下游	
人 才 吸 引 與 留任	正面：展現對人才的重視與培育政策，有助於雇主品牌與人力資源競爭力。		◆		職涯發展訓練體系 P.81
	負面：若揭露人員流動率過高或留才困難，恐影響外界對內部穩定性的觀感。				
員 工 權 益 與 多元平等	正面：強化企業社會責任形象，展現包容與公平的企業文化。	◆	◆	◆	人才多元結構 P.78
	負面：若揭露人員流動率過高或留才困難，恐影響外界對內部穩定性的觀感。				
員 工 培 訓 與 訓練	正面：揭露培訓制度展現企業對人才發展的重視，有助於提升雇主品牌與員工忠誠度。	◆	◆	◆	職涯發展訓練體系 P.81
	負面：若培訓資源分配不均或成效不彰，揭露可能暴露管理缺失或引發外部對員工發展支持的質疑。				
職 業 健 康 與 安全	正面：展現企業對員工健康與安全保障的責任，有助於建立正向職場形象與強化內部凝聚力。	◆	◆	◆	安全與健康職場 P.75
	負面：若揭露中出現工安事件或職災紀錄，恐引發監管單位關注或社會負面觀感。				

4. 供應鏈管理

產業結構	42
供應鏈夥伴關係	43
供應鏈管理	45
綠色供應鏈	46

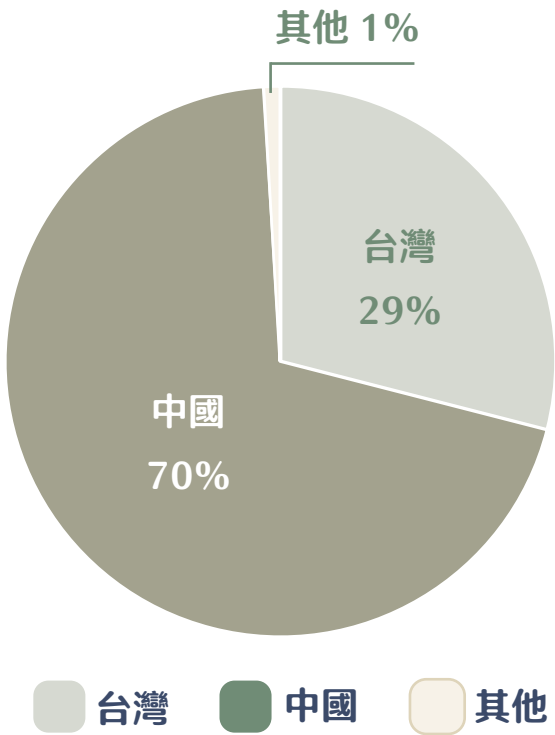


產業及市場概況

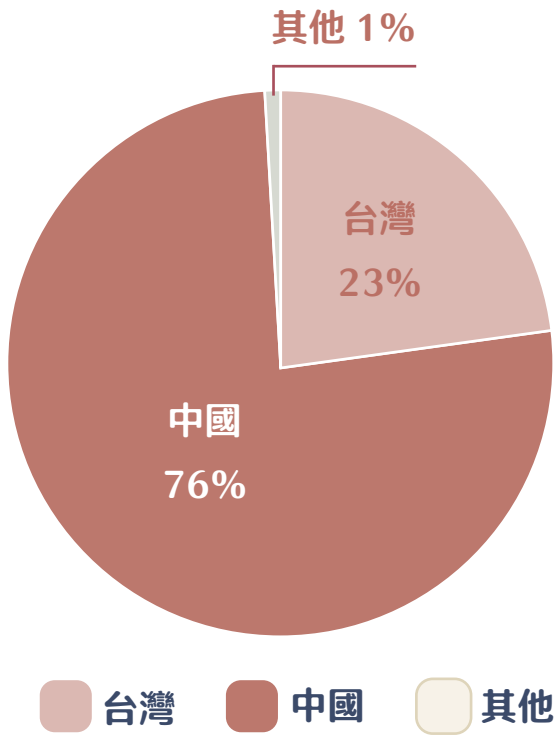
主要產品銷售地區

單位：新台幣 (仟元)

地區	2023 年		2024 年	
	銷售金額	比例 (%)	銷售金額	比例 (%)
台灣	761,505	29%	638,528	23%
中國	1,817,249	70%	2,085,291	76%
其他	31,183	1%	20,647	1%
合計	2,609,937	100%	2,744,466	100%



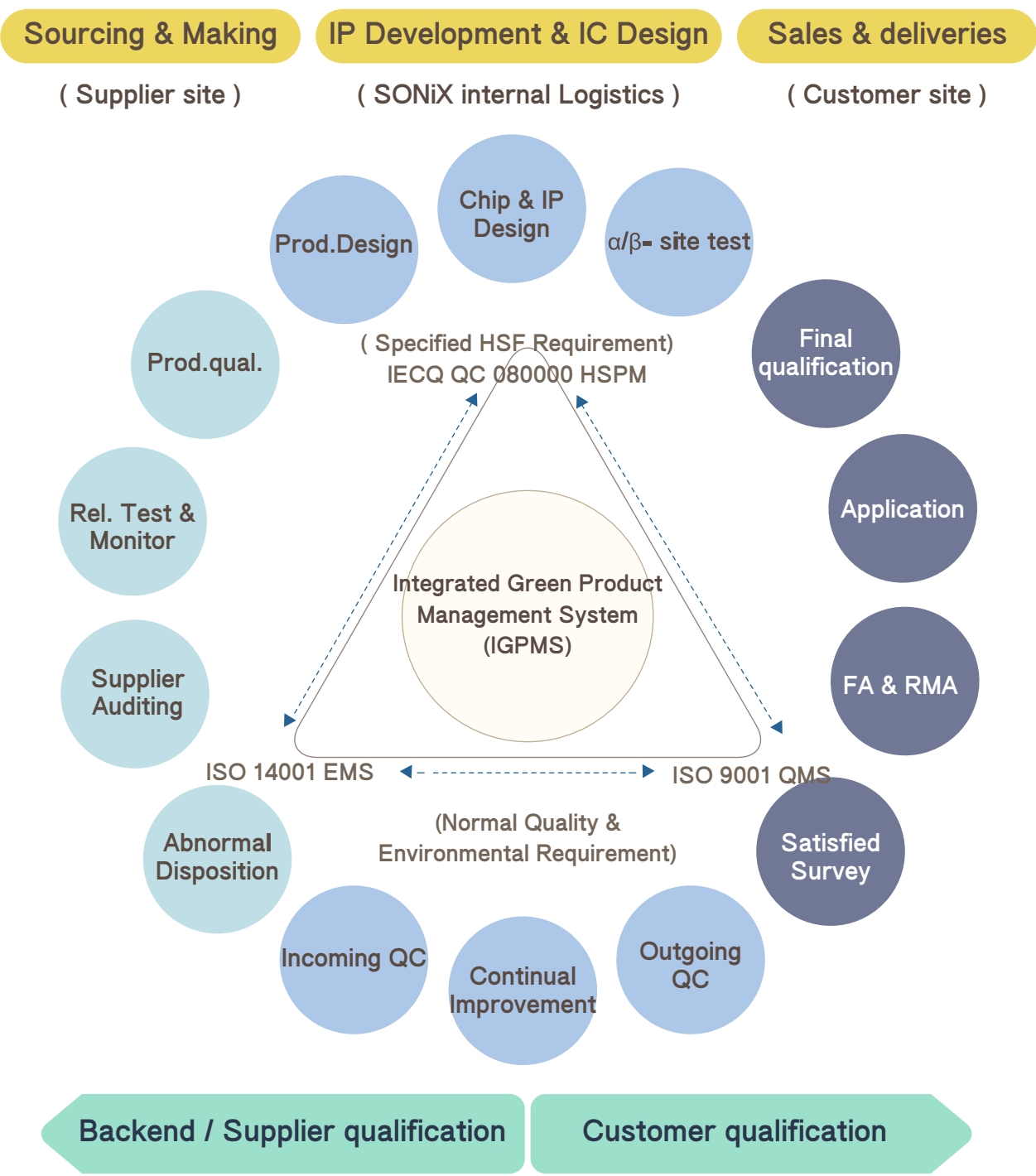
2023 年概況



2024 年概況



供應鏈夥伴關係



在 IC 產業的供應鏈中，上游主要由 IC 智財（IP）、IC 設計服務與 IC 設計公司構成；中游涵蓋光罩製作與晶圓製造廠商；下游則包含封裝測試廠、代理商及通路商。松翰作為一家無晶圓廠（Fabless）IC 設計公司，專注於晶片研發與設計，依據市場趨勢與客戶需求整合矽智財，開發多元應用的消費性 IC 產品。產品完成設計後交由晶圓代工廠生產，再由封裝與測試廠商處理後段製程，最終透過方案商或代理商整合成應用方案，提供給消費性電子製造商進行終端產品生產並交付消費者。

松翰重視供應鏈夥伴在企業發展過程中扮演的關鍵角色，致力於建構穩定、信任且具韌性的合作關係。為支持本地經濟與產業鏈整合，公司優先採購具本地營運據點之供應資源。2024 年度，約有 65% 採購對象為設籍或實際營運於台灣的供應商，項目涵蓋晶圓代工及封裝測試等。除在地化採購策略外，松翰亦逐步導入供應商的社會責任管理，從合作初期即重視其在人權、勞動條件、職業健康安全與法遵紀律等面向的表現。針對關鍵供應商，公司已展開初步社會風險識別與對話，未來亦將持續強化永續採購政策與 ESG 管理機制，期望打造更具責任與競爭力的供應鏈體系。

身為消費性 IC 設計的領導者，松翰本著「一步一腳印」的经营哲學，以紮實的工程研發能力為基礎，致力於產品品質與服務的持續提升。我們深信，客戶對松翰產品與服務的信賴，來自於從設計、製造到銷售與售後服務等每一環節所共同展現出的品質綜效。公司內部推動「品質是每一個人的責任」的工作理念，並將對產品品質的要求延伸為對每位員工與合作夥伴的專業承諾。因此，松翰不僅專注於研發核心技術，也重視與供應商的長期合作關係，透過完善的管理制度與資源共享機制，提升供應商品質與成本控制能力，進一步增進客戶服務效率與整體滿意度，與客戶、供應商建立「供應鏈夥伴關係」並共創雙贏。

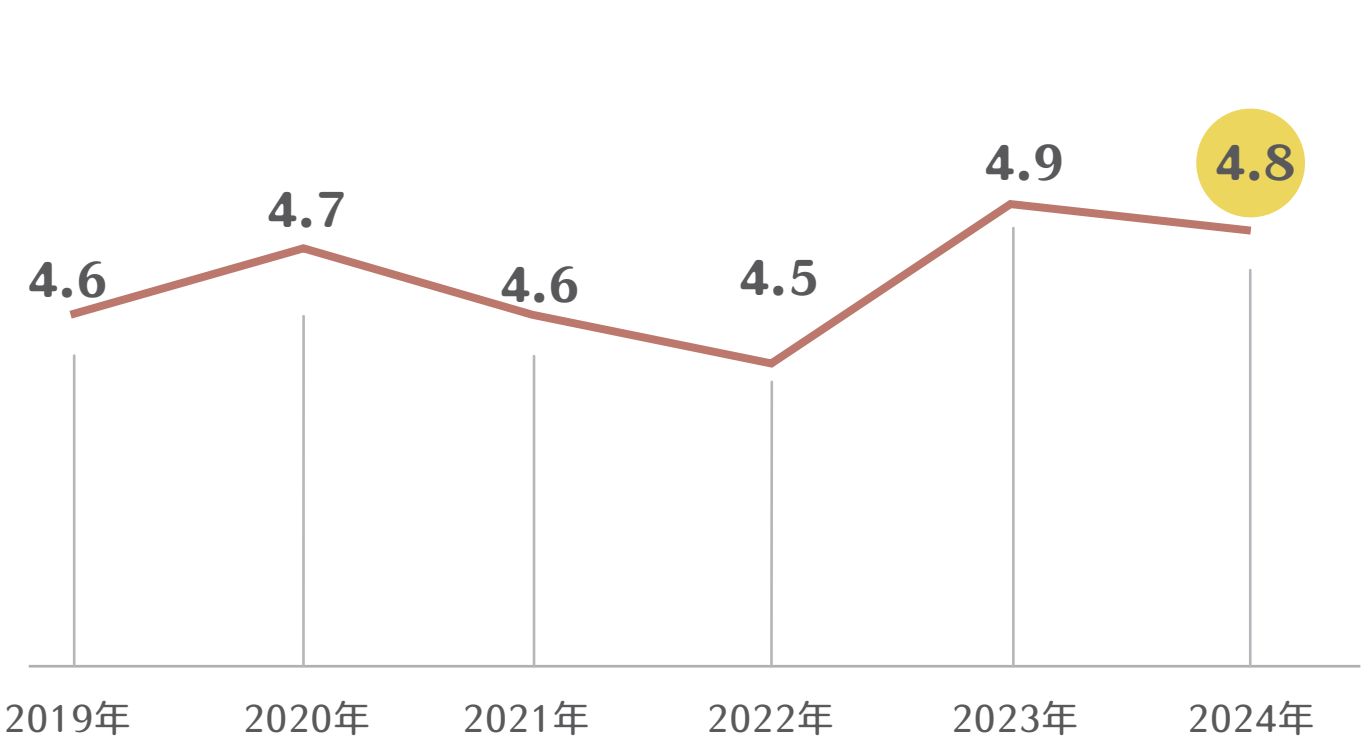


■ 客戶服務

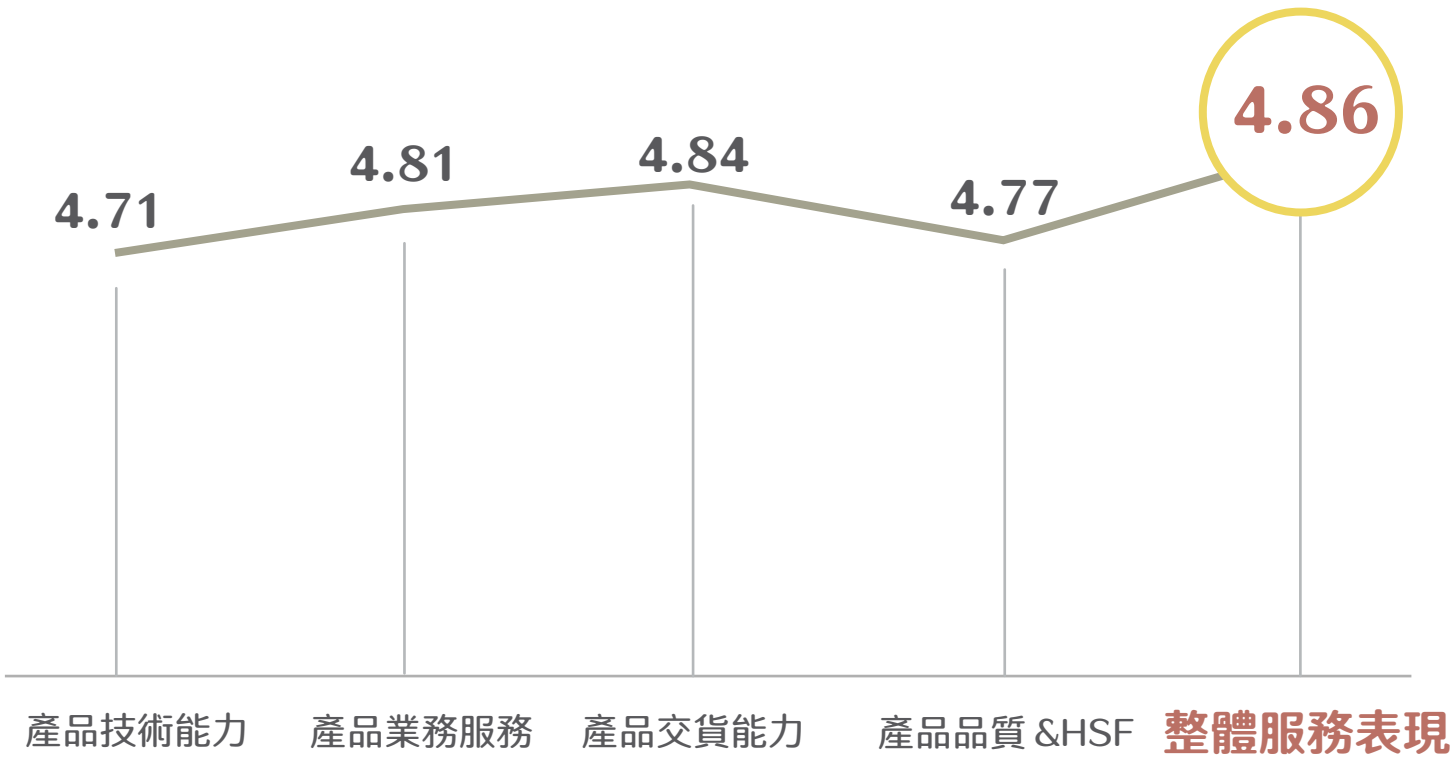
松翰擁有一群訓練有素的系統應用工程師與技術團隊，能提供客戶相關故障分析服務，並與客戶建立長期互惠之夥伴關係。另為能有效提升客戶端對產品品質、良率、技術、交期、服務的相關要求，公司內部建立完備的客戶端異常處理程序，對於緊急問題可於 48 小時內接受客戶之投訴處理與雙向溝通服務（電話、傳真、電子郵件），協助客戶端相關問題即時順利解決。另代理商都配置經松翰訓練與認證的 FAE 工程師，亦可提供客戶即時有效的技術支援。

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技術能力、產品業務服務、產品交貨能力、產品品質 & HSF，對松翰整體服務表現之滿意度評分等五大面向。

2024 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 (2020~2024) 客戶滿意度調查評比結果，整體表現呈現維持在 4.5 分以上。



· SONiX客戶滿意度調查趨勢圖



· 2024 SONiX客戶滿意度



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。



松翰長期重視與供應鏈夥伴之間的互信與合作關係，除了針對供應商進行篩選與風險辨識外，亦積極將企業社會責任向供應鏈延伸，針對品質、環境、職業安全衛生及勞動人權等面向，採取多項具體管理措施：

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量化評核，確保合作夥伴的整體表現持續符合公司標準。

2 供應商自我評估

每年由供應商填寫自評表，內容涵蓋 ISO 9001、QC080000、ISO 14001 等管理系統執行情形，以及企業社會責任（CSR）相關實務作法。

3 供應商定期稽核

針對納入合格供應商名單（ASL）之生產型供應商，每年執行實地或文件稽核，以確認制度落實情形與改善進度。

4 職安衛系統執行調查

持續蒐集與瞭解供應商於職業安全衛生管理（如 ISO 45001）制度建置與實際執行情況，作為合作風險判斷依據。

5 RBA 行為準則遵循狀況追蹤

持續蒐集與瞭解供應商於責任聯盟（RBA）準則 / 相關認證制度建置與實際執行情況。



・ 2024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：

項次	管理系統	比例
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	82%
4	・ ISO 45001 職業安全衛生管理	91%
5	・ IECQ QC080000 有害物質管理系統	73%

相較於 2023 年，經由持續性的評比、稽核與輔導機制，供應商在相關管理系統（如 ISO 45001、IECQ QC080000 等）之導入與符合程度均呈現穩定成長趨勢，顯示供應鏈整體永續意識與管理成熟度逐步提升。松翰將持續強化夥伴協作機制，攜手供應商共同邁向更高標準的責任供應鏈目標。

綠色供應鏈

面對全球氣候變遷挑戰與綠色消費意識日益高漲，消費市場對具備環保概念與節能效益的產品需求持續上升，綠色消費已逐步成為產業轉型與產品設計的重要指標。松翰關注此一趨勢，並積極回應國際環境法規與客戶綠色採購要求，將環境友善理念自產品開發初期即納入設計思維。公司自前端設計階段即選用低環境負荷材料，並依據高於歐盟 RoHS 規範的內部標準進行危害物質管控，控管項目涵蓋近 40 種高風險物質，全面降低對人體健康與環境生態的潛在衝擊。松翰透過這些具前瞻性的設計與控管作法，持續實踐企業社會責任，並與客戶與社會共同推動產品綠色轉型與永續價值。

・ 松翰採取以下措施及要求以管理供應商的綠色產品：

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，以了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畫，主動監控及確保供應商所提供的產品符合環境限用物質法令標準。
5. 蒐集及了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。



綠色管理體系

為落實對環境保護的承諾並強化綠色管理體系，松翰設立「綠色產品暨環境系統執行委員會」，負責統籌推動公司內部各項環境管理制度與綠色產品相關政策，作為貫徹永續營運的核心推動單位。早在 2007 年 2 月，松翰即率先取得 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統（HSPM）認證，成為台灣第一家通過該標準驗證的 IC 設計公司，展現公司對產品環境安全的重視與前瞻佈局。隔年，亦於 2008 年 2 月取得 ISO 14001 環境管理系統（EMS）認證，進一步強化公司整體環境治理能力，體現企業對環境責任的長期承諾。

雖然松翰本身並不直接從事材料採購或製造作業，但身為無晶圓廠 IC 設計公司，對供應鏈中所涉及之關鍵材料使用狀況與風險控管同樣高度重視，並視其為整體產品責任與永續治理的一環。此外，松翰亦鼓勵供應商建置符合國際標準之物料管理體系，如 ISO 14001 環境管理系統與 RoHS/REACH 有害物質控制規範，確保原物料來源符合法規與客戶要求。未來，松翰將持續強化對上游供應鏈材料使用資訊的掌握，並評估納入 ESG 材料風險指標作為供應商管理依據之一，以提升整體材料使用的可追溯性與責任性。而在供應商的篩選與管理方面，松翰同樣建立了一套嚴謹且制度化的標準作業程序，以確保合作夥伴具備穩定品質、符合法規並認同永續理念。

衝突礦產管理

松翰依循責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance, RBA），落實「不使用衝突礦產」政策，積極確保供應鏈中使用之金屬來源合法且具透明性。為此，公司除要求供應商簽署《不使用衝突金屬宣告書》外，亦進一步調查並追溯金屬材料之冶煉廠與來源，確認其所使用之金（Au）、鎢（W）、錫（Sn）及鉭（Ta）等金屬皆非來自武裝衝突資助地區，並符合國際人權與環境標準。松翰透過此一制度性管理機制，強化對供應鏈的責任治理，降低企業因使用高風險原物料所帶來的法規、商譽及倫理風險，並定期進行材料來源調查與冶煉廠追溯，以降低風險並提升供應鏈透明度。

2024 年調查結果，未有使用衝突礦產礦區之供應商。

執行成果

- 2024 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。
- 2024 年度供應商提供的材料檢測報告，結果均符合 RoHS。
- 台灣 IC 供應鏈，100% 的供應商通過 ISO 14001 環境管理系統驗證。
- 供應鏈在地採購金額：7.6 億元。

5. 資訊安全

資訊安全管理程序	49
資安教育訓練	50
客戶隱私保護	50



資訊安全管理程序

松翰重視資訊資產與個人資料之保護，將資訊安全視為企業營運風險管理的重要一環。為確保營業機密、員工個資、以及客戶與供應商之往來資訊的安全性與完整性，公司已建置完整的資訊安全管理制度，並持續精進各項控管措施，以因應不斷演進的資安威脅。本公司設有「資通安全小組」，由資訊單位最高主管擔任召集人，設置資安專責主管與人員，負責統籌資安政策制定、資安事件通報機制、風險分析與應變規劃等。資安治理執行情形每年定期向董事會報告，**最近一次報告日期為 2024 年 11 月 8 日，展現公司對資安治理之高度重視與透明原則。**

管理政策與制度

松翰參考國際資安標準，並依循國內外法規要求，制定《資訊系統管理辦法》及內部資安政策，針對網路設備、帳號管理、電子郵件、資訊系統操作、文件存取與保存，訂定明確之管理規範。公司亦建置文件管理中心，實施分級權限控管，並要求所有對外資料揭露前均簽訂保密合約，以防止機敏資訊外洩。為提升資安防護能力，松翰導入多層次資通安全防禦架構，採行措施包含：

1. 新世代防火牆與入侵偵測系統（IDS）

2. 網頁弱點掃描與修補、端點裝置控管與漏洞管理

3. 郵件與網路層級之多重防毒、防駭聯防機制

4. 資料外洩防護（DLP）系統

5. 資料定期備份與災難復原演練

6. 機敏研發網路之隔離控管

同時設有資安事件監控與分析處理流程，加入資安聯盟以即時取得最新資安情資，並每週召開「資安風險與因應措施」會議，針對潛在攻擊（如 DDoS、APT、勒索病毒等）進行模擬與研擬防範對策。為強化資安防護能量，松翰 2024 年度投入資訊安全相關硬體、軟體及人力資源支出為 523 萬元，展現公司對資安環境升級與核心資訊防護之高度承諾。



資安事件應變與補救機制

當偵測到異常登入行為、可疑系統存取、病毒入侵或潛在個資外洩風險時，將由資通安全小組依據事件等級，即時啟動應變程序，包括暫停受影響系統、啟用資料備份、展開內部調查與風險評估，並通報高階管理階層及必要時依規通報主管機關與客戶。事件結束後，公司會執行事後檢討會議（Post-Incident Review），分析原因並制訂改進措施，包含系統修補、流程優化、權限重設與使用者教育等，確保相同事件不再重演。針對受影響的內外部對象，公司亦將視情況提供適當通知與修復支持，以降低潛在影響並落實資訊保護責任。



資安教育訓練

為強化全體員工對資訊安全與個資保護的認知，松翰將資安教育訓練列為日常管理機制的重要一環，透過制度化課程與實務演練，持續提升組織對資安風險的敏感度與應變能力。松翰每年定期辦理全員資安教育訓練，課程內容涵蓋資訊資產分類、個資保護、資料傳輸與儲存規範、密碼與帳號管理原則、社交工程防範技巧及內部通報流程等。為強化訓練成效，課後亦安排測驗與回饋問卷，確認員工理解程度並作為後續改進依據。除常態課程外，公司亦實施模擬攻擊演練，如 釣魚郵件（Phishing）模擬發送，觀察點擊行為並對受測同仁進行即時回訓，提升防範意識與實務應對能力。

訓練名稱	訓練次數	受訓人次
資安教育訓練課程	2 次	松翰全員
社交工程演練	4 次	松翰全員

針對高風險職能（如研發、採購、IT 及涉密資料單位），松翰亦安排進階資訊安全專業訓練，內容涵蓋最新攻擊手法、防護技術、法規趨勢與事件應變處理等，以建構部門級的資安管理能力。未來，松翰將持續優化資安訓練資源，並結合外部專家顧問資源、業界資訊安全情資，依不同職務別與風險屬性設計更具針對性的學習模組，強化全員資安文化，打造「人人有責、層層防護」的資訊安全防線。

客戶隱私保護

松翰重視與客戶之間的信任基礎，將保障資訊安全與隱私視為企業誠信經營與永續發展的重要承諾。雖公司主要採 B2B 營運模式，並不直接接觸最終消費者之個人資料，然在與客戶往來過程中，仍涉及大量技術文件、設計資料與商業資訊，因此在資訊管理上始終秉持嚴謹態度。公司已訂定《資訊系統管理辦法》，並建置文件管理中心，針對設計規格、測試資料、合約等文件實施層級式授權控管與加密保存，所有對外資料交換亦要求事前簽署保密協議，以保障資訊流通的安全性與雙方權益。

在技術面，松翰導入多項資安防護措施，包括資料外洩防護系統（DLP）、端點裝置存取控管、郵件加密與惡意程式偵測等機制，降低敏感資訊未授權外洩的風險。資訊管理單位定期查核存取紀錄，並設置通報與應變機制，確保能即時處理潛在風險。此外，松翰亦持續透過年度資安訓練、社交工程演練等方式，提升全體員工對資訊保護的意識，強化「人人有責」的保密文化，減少人為疏失的可能。

截至 2024 年底，松翰未發生任何已通報之客戶資料外洩事件，亦未接獲主管機關或客戶就資訊隱私保護提出異議。

未來，公司將持續滾動式檢視管理制度與防護機制，積極因應科技與法規趨勢，守護資訊安全，並與客戶攜手維持穩定且值得信賴的合作關係。

6. 產品與永續發展

永續發展小組	52
產品應用與創新	53
綠色產品設計	54
永續發展大事紀	55
永續發展目標與方向	56



永續發展小組

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「永續發展小組」，定期召開會議，設定目標及討論執行方向，並由業務總監暨發言人擔任永續發展小組召集人。永續發展小組統合公司資源，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
- 定期發行永續報告書



產品應用與創新

松翰科技為無晶圓廠 IC 設計公司，專注於低功耗、高整合度晶片平台的開發，產品本身不涉及實體製造與整機組裝，亦無終端產品運作階段之能源消耗數據。然而，松翰在產品設計初期即導入節能與環境友善思維，致力於降低功耗表現與減少外部元件依賴，協助終端客戶達成更高的系統整合與能源效率表現。此外，公司持續精進產品材料選用與物料管理，所有產品皆符合 RoHS、REACH 等國際有害物質管制規範，並依 QC080000 系統標準管控近 40 項環境敏感物質。透過優化晶片架構、提升封裝整合度與減少 PCB 使用面積，不僅有助於節能，也間接降低產品整體對環境與人類健康的潛在衝擊。未來，松翰將持續依據市場需求與國際環保標準，優化產品設計方向，並與客戶合作推動綠色設計應用，實踐在 IC 設計層面對環境與永續的責任承諾。

產品項目	重要用途
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、電競耳機及各類需要語音、聲音、旋律的產品。
微控制器 IC	8 位元微控制器 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板、電磁爐、微波爐等產品。此外，微控制器 IC 內建高解析度類比數位轉換器，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的一系列產品，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、耳機等電腦與電腦週邊設備。因應節能需求，BLDC 直流無刷馬達 IC，具有低功耗、高效能的特性，逐步應用在家電、工具機及車用領域。
多媒體影像控制 IC	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。進一步提升與新一代各類型嵌入式作業系統整合度，持續加強影像、色彩處理技術。此外，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。 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。
光學辨識晶片組 (Optical ID)	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 STEM 教育等領域。

2024 年，松翰持續穩健拓展市場規模，產品總出貨量約為 3.3 億顆，展現出良好的銷售動能與市場接受度。產品涵蓋消費性語音 IC、微控制器 IC、多媒體影像控制晶片及光學辨識晶片模組，應用範圍廣泛，涵蓋家電、教育玩具、醫療儀器、智慧裝置與金融設備等多元終端領域，主要銷售區域以亞洲市場為主。

作為無晶圓廠 IC 設計公司，松翰產品之製造環節均委由專業晶圓代工與封裝測試廠商執行，並無自有生產設施，故產品並無來自自有場所之產量。公司聚焦於晶片架構設計與技術整合，並與製造夥伴建立穩定的合作關係，以靈活因應市場變化，強化整體生產韌性。透過穩定的產品開發與出貨規模，松翰持續為客戶提供高效能、低功耗與高可靠性的解決方案，同時兼顧設計端之環保思維，為下游製造與應用端創造節能與永續價值。



市場未來的供需狀況與成長性

全球半導體產業的發展仍深受各國政策與地緣情勢影響，加上從投資到量產通常需要數年時間，整體市場具備明顯的景氣循環特性。根據 TrendForce 分析，2024 年消費性電子終端市場表現趨緩，零組件廠商備貨態度轉趨保守，加上成熟製程產能逐步釋出，導致晶圓代工平均產能利用率下滑。不過，隨著車用電子及工業控制應用需求穩定，相關供應鏈自下半年起逐步回穩，預期 2025 年將帶動新一輪庫存回補，加上 AI 應用的擴展，也有望挹注整體需求。

近年來，AI 應用快速從雲端運算延伸至邊緣裝置，包括 AI 攝影機、視覺感測、輔助駕駛、家用安全等場景，均推升對晶片效能與運算能力的要求。5G、Wi-Fi 6 等通訊技術的普及亦加快終端設備規格升級，全球主要科技企業如 Google、Apple、Meta 與 Amazon 紛紛布局自有 AI 晶片，強化對先進製程與晶圓代工的需求，亦為 IC 設計業者帶來長期發展機會。

另一方面，疫情後的醫療照護需求推動遠距健康科技發展，連網醫療裝置如血壓計、血糖機結合藍牙、Wi-Fi 與雲端應用，使數據收集與診斷更即時且精準；而智慧家庭技術亦日漸成熟，從語音助理、智慧揚聲器，到門鈴攝影機、智慧門鎖等產品，逐步提升消費者對便利性與安全的期待。松翰長期耕耘於影像視訊、醫療應用及消費性電子市場，持續以穩健務實的態度，推動高整合度、低功耗之產品設計。面對技術演進與應用場域擴張，公司也將持續投入資源，深化關鍵技術研發，並強化與客戶及供應夥伴的合作，穩步拓展應用版圖，創造產品長期價值。

綠色產品設計

為落實永續經營理念，松翰持續投入研發低功耗、高效率與高整合度的產品，並根據市場趨勢與客戶需求，適時推出兼具節能環保與功能創新的解決方案。近年具代表性的綠色產品設計成果如下：

- 研發松翰首顆內建 AI NPU 的 8 百萬像素的 HDR ISP，支援 Microsoft Human Presence Detection (HPD)、Windows Hello 及其它 AI 功能。
- 開發 5Ghz 高畫質、遠距離、低延遲圖傳方案，適用於各類型無人機（UAV）。

松翰將持續優化晶片架構與系統整合設計，降低能源消耗與物料使用密度，並以實際行動回應客戶對綠色產品的期待，朝向高性能與環保並重的產品發展方向邁進。



永續發展大事紀

年份	事蹟
1997 年	推出首顆語音 IC
1999 年	推出符合環保概念的省電設計語音 IC「Green Voice」
2000 年	採用自主研發架構成功推出第一顆 8 位元 OTP type 的 MUC
2001 年	推出首顆 PC Camera 控制 IC，進入多影像媒體領域
	獲遠見雜誌「科技 200 大」第一名
2003 年	推出首顆醫療量測用微控制晶片
2004 年	通過 ISO 9001 認證
2006 年	推出首顆筆電視訊攝影機晶片
2007 年	通過 IECQ QC 080000 認證
2008 年	通過 ISO 14001 認證
	遠見雜誌台灣經營績效五顆星最優 TOP 5 企業
2009 年	Money 雜誌台灣股東權益報酬率最佳 TOP 5 企業及 TOP 30 CEO
2010 年	遠見雜誌 台灣上市櫃公司績效 TOP 50 及 CEO
2011 年	遠見雜誌 A+ 企業評比，連續三年獲選五顆星企業
2014 年	制定誠信經營守則
	首次入選台灣證券交易所台灣高薪 100 指數成分股

年份	事蹟
2016 年	制定公司治理實務守則
	制定企業社會責任守則，後修訂為永續發展實務守則
2020 年	營收突破 50 億新高，天下雜誌「營運績效 50 強」排名 11。
2021 年	設立審計委員會
2022 年	M0/8051 MCU 產品全系列通過 UL/60730 認證，品質更上層樓
2023 年	MCU 產品線從八吋製程升級至十二吋，每片晶圓可產出晶片數量提升至 2.5 倍，可降低 wafer 使用量，減少生產的碳排放。
2024 年	研發松翰首顆內建 AI NPU 的 8 百萬像素的 HDR ISP，支援 Microsoft Human Presence Detection(HPD)、Windows Hello 及其它 AI 功能，AI 優化影像處理可減少運算負載，降低數據中心碳足跡。

IC 產業價值鏈的永續意義

作為位處上游的 IC 設計公司，其永續發展對整體半導體產業的創新與技術演進具有關鍵影響力。透過持續投入研發與創新設計，推動新一代晶片在效能、功能與能效表現上的提升，IC 設計公司能有效促進下游應用產品的升級與環保化。此外，透過高整合度的架構設計與低功耗技術的導入，可協助終端產品減少對零組件的依賴，降低能源與物料使用密度，並縮短供應鏈製造流程，有助於整體產業鏈的資源效率提升與碳足跡減量。因此，IC 設計階段的永續思維不僅是產品本身的責任，更是驅動整體產業向低碳、節能與智慧發展轉型的重要起點。



永續發展目標與方向

松翰將永續發展視為企業長期營運的核心價值之一，由董事會帶領管理階層持續推動環境、社會與公司治理（ESG）三大面向的落實，強化與內外部利害關係人的信任連結，並在全球供應鏈與產業變動下，穩步邁向永續經營目標。為明確展現公司對永續發展的承諾，松翰已制定《永續發展實務守則》，內容涵蓋公司治理、誠信經營、環境保護、員工關懷及社會參與等方針，作為推動永續策略與內部管理機制的依循準則。高階管理團隊亦定期檢討相關策略方向與執行情形，並針對重大議題進行滾動式調整，確保永續管理能與企業發展方向緊密對齊。

E



環境保護

開發綠色環保產品，與供應鏈夥伴共同努力，積極落實節能減碳、低排放，降低對環境的衝擊。

6

潔淨水與衛生



7

可負擔的潔淨能源



12

負責任的消費與生產



13

氣候行動



S



社會責任

創造友善職場，促進員工及眷屬福祉，發展員工潛能，培養人才，推動社會公益、回饋社區，善盡企業公民責任。

1

消除貧窮



3

良好健康和福祉



4

優質教育



8

尊嚴就業與經濟發展



9

產業創新與基礎設施



11

永續城市與社區



G



公司治理

遵循法規，誠信經營，落實公司治理，提升營運績效，維護資訊安全，預防、控管風險及降低氣候變遷對財務的衝擊，保障客戶權益及建立共榮夥伴關係。

5

性別平等



8

尊嚴就業與經濟發展



10

減少不平等



16

和平正義與有力的制度



17

夥伴關係



在實務推動上，松翰透過創立永續發展小組以及公司內部跨部門協作，設定明確的永續目標與執行計畫，並依據法規要求與國際準則（如 GRI Standards、SASB、TCFD 等）進行揭露。計畫內容包含：

- 提升產品環保設計與能效
- 加強供應鏈責任治理
- 保障員工權益與健康安全
- 持續推動資訊安全強化與風險管理制度
- 並深化對社會與環境議題的關注與參與

展望未來，松翰將持續強化永續治理架構與內部推動能量，積極回應氣候變遷、數位韌性、人權保障等全球關注議題，並以穩健務實的步伐，朝向「創新技術 × 永續價值」並行的發展目標邁進。

7. 環境保護

氣候變遷管理	58
能源與溫室氣體	68
水資源	70
廢棄物	72
違反環保法令揭露	72



氣候變遷管理

松翰將氣候變遷視為企業營運須長期關注的重要風險之一，並已將其納入整體風險管理架構中，透過既有的風險辨識、評估、控制與監督程序，持續掌握氣候相關風險的潛在影響，並研擬適切的管理對策。公司由董事會授權永續發展小組統籌氣候議題之規劃與監督，並參考TCFD（氣候相關財務揭露工作小組）架構，系統性識別氣候變遷可能帶來之轉型風險與實體風險，據以推動相應的行動方案與改善措施。

在風險評估過程中，松翰亦參考國內外氣候研究資料、產業情境報告、ESG 趨勢與利害關係人意見等資訊，逐步建構更具結構性的氣候風險管理機制。透過風險分級與分工機制，公司得以針對不同風險類型進行持續性監督與調整，強化整體營運的氣候韌性與回應能力。

氣候變遷治理

永續發展的推動並非僅為單一部門的任務，而是全體同仁共同參與與累積的成果。為朝向穩健經營與永續共好目標邁進，公司透過董事會、永續發展小組及各部門主管的協作，逐步將永續理念融入日常營運與企業文化。董事會負責引領公司長期發展方向，並就重大經營決策進行審慎規劃與監督，評估氣候變遷、法規趨勢與市場變化所帶來的潛在風險與機會，確保公司策略方向與永續目標保持一致。高階管理團隊則依據董事會設定之永續策略，推動落實於營運面各項工作，包括節能減碳、綠色設計、供應鏈管理、資訊安全及員工關懷等永續議題，並持續強化部門間的溝通協調，提升執行效能。同時，亦負責與利害關係人保持良好互動，回應外部期待，強化松翰作為專業 IC 設計公司在市場中的永續形象與企業價值。

氣候相關風險與機會之治理

面對日益嚴峻的氣候變遷法規與氣候帶來的潛在挑戰，松翰持續關注相關議題，並積極研擬應對措施，將氣候風險與機會納入公司整體永續管理架構中，以提升營運韌性與長期競爭力。目前，松翰由永續發展小組統籌規劃與推動永續發展相關工作，涵蓋永續策略擬定、溫室氣體管理、永續報告書編製及 ESG 議題推進等，並在董事會指導下，負責整合與氣候變遷相關之風險與機會管理工作，包含設定減碳目標、提升資源使用效率，以及推動企業治理與社會責任相關措施。

永續發展小組亦定期蒐集國內外氣候變遷研究資料、政策法規變動趨勢與利害關係人意見，並將分析結果納入公司中長期營運策略及風險評估中，作為內部決策與管理調整之依據。展望未來，松翰將持續強化部門協作與永續管理流程，並參考 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，將永續理念落實於日常營運之中，穩健面對氣候變遷挑戰，並善用綠色轉型所帶來的發展契機，持續為股東與社會創造長期價值。

氣候相關風險與機會之技能與專業能力發展

為強化內部永續管理能力，公司將規劃逐步導入年度永續教育訓練機制，提升董事會與管理階層因應永續挑戰的整體認知與應對能力，透過持續進修與知識更新，將永續思維內化為企業治理與決策文化的一部分，穩健邁向長期價值創造與永續經營的目標。



■ 氣候相關風險與機會政策之權衡

為強化公司因應氣候變遷之能力，松翰由永續發展小組負責統籌推動與管理氣候相關風險與機會的識別與評估工作。評估內容涵蓋風險與機會的發生可能性、影響範圍、組織脆弱程度及其演進速度，藉此檢視現行應對策略之適切性，並據以進行必要調整，確保營運能在面對外部變化時維持韌性與應變能力。

在面對氣候變遷所帶來的潛在風險與轉型機會時，松翰秉持審慎評估與穩健應對的原則，將相關議題納入重大決策與營運規劃之整體考量，期能兼顧營運穩定與永續發展。目前，氣候相關風險與機會之識別與評估作業由永續發展小組統籌推動，並依據公司既有之風險管理政策進行作業規劃。評估過程中，團隊參考國內外氣候研究、政策趨勢與利害關係人回饋，系統性分析風險與機會的發生可能性、影響程度、脆弱性與變化速度，進一步檢視擬定對策之可行性與企業營運需求之契合程度。

相關評估成果及重大議題，將依據治理流程定期彙整提報董事會，作為董事會在審議公司策略發展、投資方向及風險因應時的重要依據。未來，松翰將持續強化氣候風險管理流程，結合公司治理機制與永續發展目標，穩健推動低碳轉型與長期韌性布局。

■ 氣候變遷策略

氣候變遷係全球共識下的重要挑戰，亦是本公司在推動永續發展過程中不可忽視的關鍵議題。松翰以風險識別為基礎，逐步延伸至氣候轉型機會的探索，並將相關評估結果納入營運策略與日常管理決策，強化企業在面對變動環境時的回應能力與營運韌性。這些持續性的作為，使永續理念自然融入公司成長脈絡之中，也進一步提升品牌的穩健形象與整體競爭力。

在辨識與本公司營運密切相關之氣候風險與機會時，本公司參考《國際財務報導準則第 S2 號行業基礎施行指引第 57 冊——半導體產業》作為主要依據，作為系統性評估之參考架構。透過初步盤點與適用性分析，松翰擇定對公司營運具高度關聯性之風險面向與轉型機會，作為後續管理重點。松翰導入情境分析方法，針對氣候相關議題進行年度檢視與評估，逐步強化內部風險管理機制與決策依據。評估內容涵蓋營運成本、營收變化、營運中斷、供應鏈穩定性與潛在極端氣候事件等多重面向，藉由模擬多元氣候情境，掌握可能產生財務影響之關鍵變數。透過上述作業，松翰得以前瞻性規劃因應策略，提升氣候韌性與營運調適能力，並作為推動企業穩健轉型與永續經營目標的重要基礎。



氣候變遷風險與機會鑑別流程

松翰對於氣候變遷風險與機會的鑑別，採取階段性與系統化的作法，涵蓋識別、評估、分析至因應調適等各階段，確保公司能持續掌握外部環境變化，並穩健擬定相應策略，有效因應氣候帶來的潛在挑戰與轉型機會。

1

風險與機會識別、評估：

透過內部訪談及 TCFD 揭露架構，分析潛在的風險與機會，進一步掌握氣候變遷對營運與財務的影響。

2

氣候 TCFD 問卷發放與回收：

深入瞭解各種風險和機會對營運的具體影響，包括影響的時間點、來源，以及財務層面的潛在衝擊，並透過量化問卷發放，鑑別出氣候相關之風險與機會。

3

分析氣候相關衝擊：

根據 TCFD 指引與情境分析工作，我們將在報告書內進行相應的財務揭露，以說明我們對氣候變遷相關風險與機會的理解及應對策略。

4

因應調適：

初步識別出具潛在影響之氣候風險與機會，後續將依據評估結果擬定具體因應措施，並持續追蹤執行進度與管理成效。相關進展與關鍵風險管理情形將定期提報董事會，協助管理階層充分掌握應對策略。

松翰透過內部討論與跨部門協作，識別並彙整出 16 項與公司營運高度相關之氣候風險因子，作為後續氣候風險管理與策略規劃之基礎。為系統性掌握各項風險對營運可能造成之衝擊，公司採用問卷方式進行評估，並依據不同時間尺度區分為短期（2024 – 2026 年）、中期（2027 – 2030 年）及長期（2031 – 2050 年）進行分析。評估過程涵蓋轉型風險與實體風險兩大面向，並同步規劃對應之管理策略，以提升組織在不同情境下的應變能力與韌性。同時，松翰亦主動探索氣候變遷中可能蘊含之發展機會，將永續導向融入營運規劃中，強化中長期整體競爭力與價值創造潛力。

期間	定義	與策略性決策規劃時程之連結
短期	1 至 3 年 2024 年至 2026 年	本公司重大決策之規劃週期平均約為兩年，兩年為期重新檢視與調整。
中期	3 至 5 年 2027 年至 2030 年	本公司策略性決策預期在五年內會有明顯成效。
長期	5 年以上 2031 年至 2050 年	本公司積極配合政府「2050 年淨零排放路徑」及相關政策，規劃於 2050 年達成淨零排放。



■ 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

松翰依據氣候實體風險與轉型風險的情境分析結果，評估各類氣候變化對公司策略與營運模式之潛在影響。分析過程採行 TCFD（氣候相關財務揭露）框架，並選擇 IPCC（聯合國政府間氣候變遷專門委員會）第六次氣候變遷評估報告中所提出的 SSP2-4.5 與 SSP5-8.5 作為實體風險模擬基礎。「共享社會經濟路徑」（SSP, Shared Socioeconomic Pathway）情境模型，結合社會經濟發展假設與氣候路徑，補充傳統 RCP（代表濃度路徑）模式，有助於更全面評估氣候衝擊對產業長期發展之潛在影響。

本公司使用「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」（TCCIP）提供之互動資料，模擬上述兩項情境下未來氣候發展趨勢，特別針對極端氣候事件頻率增加與平均氣溫上升對台北與新竹兩地辦公據點營運穩定性的可能衝擊進行分析。同時，參考國際能源總署（IEA）於 2023 年發布之《全球能源與氣候模式報告》，將 2050 年淨零排放情境（NZE）納入公司長期策略規劃之重要依據。在設計與營運層面，松翰積極鼓勵各單位提出減碳、節能、數位化優化等創新作法，結合低功耗 IC 設計技術與內部綠色流程，推動永續產品開發與資訊透明管理，降低氣候變遷對營運的潛在風險。同時，我們將持續深化企業社會責任，透過推進 ESG 治理與供應鏈合作，為公司長期穩健經營與永續競爭力奠定基礎。

・ 情境分析所使用之時間區間





氣候相關情境分析

轉型風險情境分析

SSP 情境	轉型風險情境假設	估計可能之財務影響
SSP2-4.5	全球氣候政策溫和推進，經濟穩定成長與低碳轉型並行，升溫約 2.7 °C。	- 永續政策推動與揭露標準逐步收斂，預期國際客戶將更積極要求供應鏈提供產品碳資訊與符合 ESG 規範。對松翰而言，需持續投入資源進行產品碳足跡盤查、設計資料完善與供應鏈永續管理，短期內將增加行政成本與人力配置，特別是在應標專案與技術文件配合度方面。若能有效回應要求，則中長期有機會取得具永續導向之客戶專案。 - 隨著溫室氣體排放定價上升，企業需支付更高碳成本，以政府政策 2030 年收取碳費一噸 1200 至 1800 元為估計，並依照本公司目前推估排碳量達 811.757 公噸，預估碳費為 97.41 萬至 146.12 萬，將增加公司營運成本。
SSP5-8.5	全球合作減弱，化石燃料使用持續增長，缺乏明確的減排行動，升溫約 3.6 °C。	在氣候政策推動不足、國際分歧持續擴大的情境下，品牌客戶對碳排放控管要求不一致，造成市場策略與資源投入方向的不確定性增加。松翰需分散客戶結構與產品組合，避免對高碳品牌客戶過度集中。同時，若台灣或他國加速落實碳定價、永續查驗等政策，公司將面臨營運配合壓力與合規成本上升風險，包含內部碳管理系統建置、供應商數據整合與外部驗證等支出增加。若未及時調整，恐影響未來標案得分或綠色供應鏈納入機率。

實體風險情境分析

SSP 情境	實體風險情境假設	估計可能之財務影響
SSP2-4.5	全球氣候政策溫和推進，經濟穩定成長與低碳轉型並行，升溫約 2.7 °C。	隨氣候變遷逐步惡化，極端高溫、暴雨及颱風等事件頻率增加，可能對部分位於風險區域之供應商（如晶圓代工、封測或物流中心）營運穩定性造成影響，導致生產排程延遲、出貨中斷風險上升，進而影響本公司交期控管與客戶滿意度。為維持營運穩定性，公司預期需投入額外資源於備援合作夥伴建立、緊急調度應變以及跨區供應鏈風險監控，增加中短期營運成本與管理支出。
SSP5-8.5	全球合作減弱，化石燃料使用持續增長，缺乏明確的減排行動，升溫約 3.6 °C。	在高排放情境下，氣候災害發生頻率與強度明顯升高，對位於高風險區域的供應鏈節點（如東南亞地區代工廠）造成長時間中斷風險。若缺乏及時因應機制，恐導致無法如期交付、客戶流失或需支付額外急單費用。此外，公司將需投入更高比例資源強化跨地區物流安排、備貨彈性、應變協定與數位監控平台等，增加中長期營運成本與資源配置壓力。若未妥善管理，亦可能對品牌信譽與訂單穩定性產生負面影響。



■ 氣候變遷風險管理

・ 氣候相關風險辨認、評估

面對氣候變遷可能帶來的中長期衝擊，松翰依循 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，建立系統化的氣候風險識別與評估機制，全面掌握氣候變化對公司營運、供應鏈與策略面之潛在影響。公司透過跨部門合作，整合內部營運經驗與外部氣候資訊，針對短期至長期之實體與轉型風險進行盤點與分析，並作為永續策略推動與風險管理的重要依據。

在辨識階段，松翰聚焦於與半導體設計產業相關之氣候議題，例如極端氣候事件對合作廠商營運穩定性的潛在影響、高溫與能源調度對製造端生產效率的衝擊、以及碳費制度、環保規範與客戶偏好轉變等轉型風險。公司亦參考氣候情境模擬工具與產業趨勢分析，提升辨識作業的前瞻性與適用性。在評估階段，松翰結合定性與定量分析，針對風險發生機率與衝擊程度進行分級，並依據不同時間尺度（短期、中期與長期）分別檢視其對營運模式、供應鏈布局、資源配置與財務指標之潛在影響，作為資源調配與調適策略制定的重要依據。未來，松翰將持續滾動式檢討氣候風險識別與評估成果，強化氣候資料整合與應變管理機制，穩健提升公司在氣候挑戰下的營運韌性，並落實永續治理承諾，為長期發展與價值創造奠定堅實基礎。

・ 松翰氣候變遷風險與機會評估流程

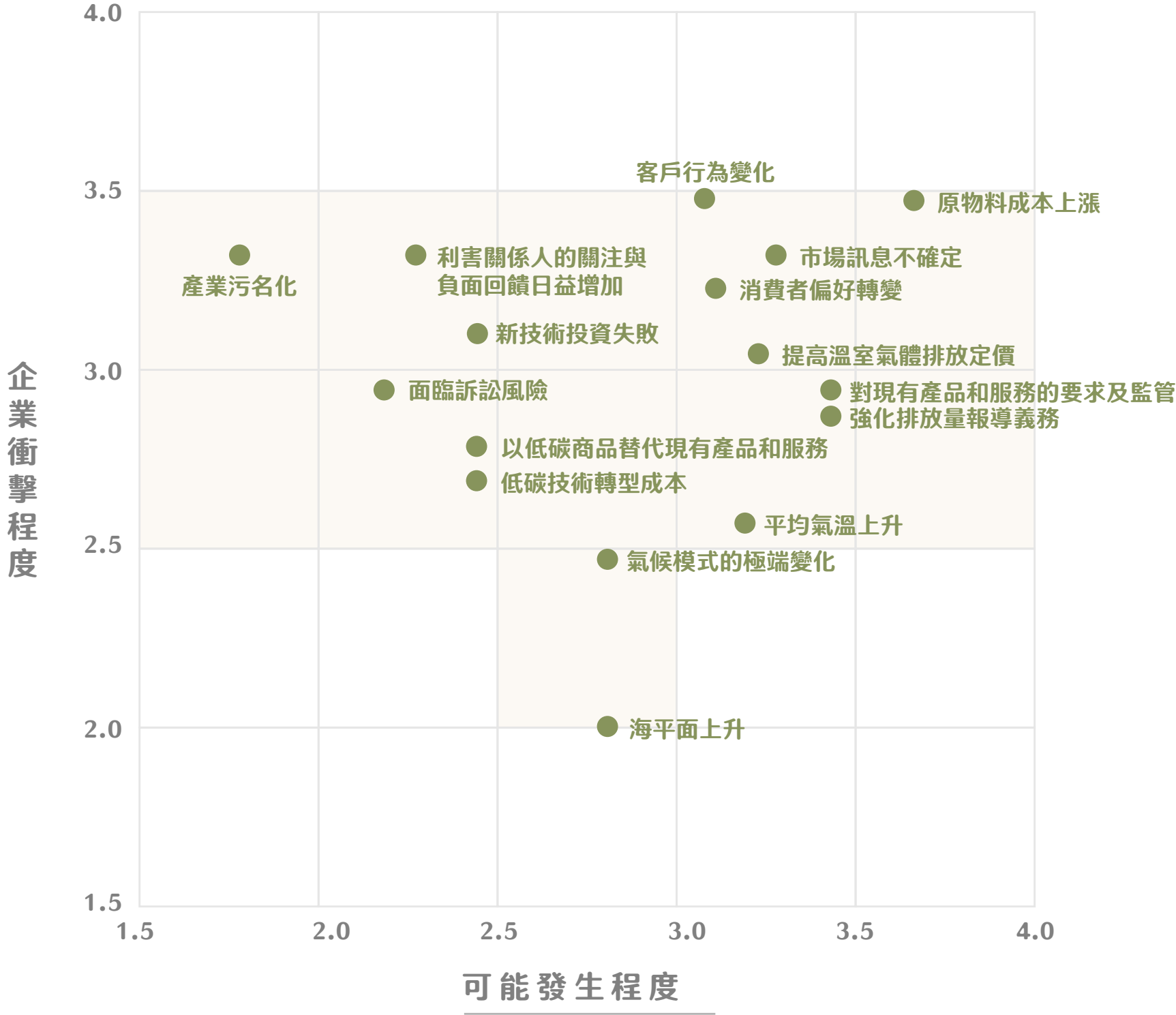
1. 使用問卷調查氣候變遷對企業的衝擊程度
2. 評估營運環境影響
3. 鑑別氣候風險與機會項目

本公司於 2024 年度共識別出 16 項氣候變遷相關風險，並透過內部高階主管問卷調查進行深入評估與分析，總計回收有效問卷 21 份。公司依據各項風險的衝擊程度與發生可能性繪製氣候風險與機會矩陣圖，作為後續制定管理政策與環境目標之參考依據。

面對全球氣候挑戰，松翰秉持穩健經營與負責任設計的精神，持續推動節能減碳相關行動，鼓勵同仁從設計源頭思考低碳方案，並透過部門提案機制積極尋求節能降耗、資源使用優化與減廢創新。研發團隊亦持續投入低功耗 IC 與高整合度產品設計，期望從技術本質回應環境永續需求。未來，松翰將持續深化永續思維，從產品、流程到日常管理，逐步強化企業在氣候議題上的應變能力與環保責任，落實對永續發展的長期承諾。



氣候風險與機會矩陣圖



本公司對所辨認及評估公司之氣候相關風險與公司其他各類風險併同考量，根據其可能發生程度（X 軸）給予乘數 1 至 5 之權重，並根據其對企業的衝擊程度（Y 軸）給予乘數 1 至 5 之權重，進行排序並繪製關鍵風險之矩陣圖。由於問卷回收後統計出的數據較為集中，故在製作矩陣圖時，將 X 軸數值調整為 1.5 至 4.0；Y 軸數值調整為 1.5 至 4.0。



項次	風險項目	風險類別	可能發生程度 Z 值	企業衝擊程度 Z 值	關注程度
1	提高溫室氣體排放定價	氣候風險	0.68	0.16	高
2	強化排放量報導義務		1.13	-0.20	中
3	對現有產品和服務的要求及監管		1.13	-0.08	中
4	面臨訴訟風險		-1.29	-0.08	低
5	以低碳商品替代現有產品和服務		-0.75	-0.44	低
6	新技術投資失敗		-0.75	0.39	中
7	低碳技術轉型成本		-0.75	-0.56	低
8	客戶行為變化		0.33	1.23	高
9	市場訊息不確定性		0.86	0.75	高
10	原物料成本上漲		1.49	1.23	高
11	消費者偏好轉變		0.50	0.63	高
12	產業污名化		-1.92	0.87	中
13	利害關係人的關注與負面回饋增加		-1.11	0.87	中
14	氣候模式極端變化		-0.03	-1.27	低
15	平均氣溫上升		0.59	-1.04	中
16	海平面上升		-0.12	-2.46	低



氣候相關風險與機會辨認、評估

在氣候機會的識別與分析過程中，松翰採用情境分析工具，主要參考國際能源總署（IEA）提出之「2050 年淨零排放情境（Net Zero Emissions, NZE）」，並以我國國家發展委員會發布之「2050 淨零排放路徑及策略總說明」所揭示之十二大關鍵戰略為參考基礎，作為評估氣候機會的政策與趨勢依據。

我們可以從矩陣圖中鑑別出對松翰營運影響較大的 5 項轉型風險。為了評估其對公司的衝擊程度，本公司推測其可能造成的影響評估：

類型	氣候風險	對松翰的影響	因應措施
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	雖松翰本身並無製造設施，排放量有限，但委外製造夥伴若納入碳稅、碳費機制，其成本上升將可能反映至委託製造報價，進而影響產品成本結構。	• 若台灣實施更嚴格的碳費政策，松翰需評估產品線成本彈性，調整報價策略或重新配置供應鏈資源，優先選用具碳管理能力之代工夥伴，以降低長期碳成本暴露風險。
	客戶行為變化	國際品牌客戶對綠色設計、環保認證及產品碳資訊的要求日漸提高，推動公司需調整設計流程並提供相關技術文件，增加跨部門溝通與應對成本。	• 若未能即時掌握客戶對永續產品的偏好與方向，將影響專案競標與合作機會。公司需強化市場趨勢研究與客戶需求回饋機制，並調整研發資源分配以符合市場變化。
	市場訊息不確定性	ESG 法規與國際永續標準更新頻繁，各國政策與客戶要求存在時差與差異，導致內部因應與準備流程反覆修正，增加人力負擔與制度調整頻率。	• 為提升應對彈性，公司需設立彈性調整機制與跨部門因應小組，並投入資源追蹤外部趨勢、解讀政策風險，避免因資訊落差而錯失商機或違反準則。
	原物料成本上漲	雖松翰不直接購買原材料，但晶圓製造與封裝測試業者因能源、金屬材料等價格上漲，可能調高代工報價，推升公司整體製造成本。	• 為分散成本壓力，公司需重新評估產品利潤結構與成本轉嫁機制，並考量與成本控管良好的代工夥伴深化合作，資源將轉向風險預警與價格穩定協議的建構上。
	消費者偏好轉變	品牌客戶已逐步回應終端消費者對綠色產品的期待，進而要求 IC 設計公司配合提供環保設計、碳足跡計算及無害物質聲明等資料，對產品開發及專案窗口形成管理壓力。	• 若無法即時因應下游客戶對低碳、綠色方案的要求，恐喪失專案競爭優勢。公司需投入更多資源於綠色設計平台、產品環境資訊建置與跨單位整合，以因應消費市場趨勢。

機會類型	氣候情境假設	影響及使用情況
開發低碳產品	參考 IEA「2050 淨零排放情境（NZE）」與我國「2050 淨零路徑」，預期國際品牌客戶對產品碳足跡與低功耗性能要求將持續提升，推動綠色產品需求快速成長。	• 松翰積極投入開發具備節能特性之語音 IC 與低功耗微控制器等產品，導入智慧家庭、健康照護等應用市場，提升終端裝置能源效率，回應市場對低碳電子產品之需求。未來亦規劃整合碳足跡資訊，強化綠色供應鏈競爭力。
使用綠色能源	在 SSP2-4.5 與 NZE 等低碳轉型情境中，預期台灣逐步擴大綠電發展與碳費制度，企業將面臨再生能源使用壓力，且供應鏈永續評比日益將綠電使用納入合作標準。	• 雖公司無自有製造設施，惟已將供應商是否使用綠電納入評選考量，並評估導入 T-REC 再生能源憑證作為中長期綠電使用規劃參考，以提升範疇三碳管理完整性，並回應客戶碳中和供應鏈要求。



氣候風險指標與目標

本公司將依據政府公布之淨零路徑與相關法規時程，積極推動溫室氣體減量行動，以回應氣候變遷所帶來的營運挑戰。公司設定於 2030 年達成範疇一至範疇三排放較基準年每年減排 1% 之目標，並於 2050 年實現範疇一至範疇三碳排放減量共達 26%，朝向淨零排放方向穩健邁進。為落實上述目標，公司將逐步汰換高耗能設備，導入高效率節能系統，並提升整體能源使用效率，強化營運體質，降低碳風險，實踐企業對永續發展與環境責任的承諾。

溫室氣體相關策略性目標以及相應之指標與目標

策略性目標	指標				基準年 (2024 年)	目標				
	指標名稱	衡量單位	指標種類	當期數額		目標目的	目標範圍	目標類型	目標期間	里程碑 / 期中目標
2050 年 淨零排放	範疇 1 溫室氣體總排放量	公噸二氧化碳當量 (tCO2e)	量化	4.1115	4.1115	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	2030 年度溫室氣體排放範疇 1 至範疇 3 每年減排 1%。
	範疇 2 溫室氣體總排放量	公噸二氧化碳當量 (tCO2e)	量化	669.4539	669.4539	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	
	範疇 3 溫室氣體總排放量	公噸二氧化碳當量 (tCO2e)	量化	138.1913	138.1913	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	2050 年度溫室氣體排放範疇 1 至範疇 3 排放減量達 26%。
	範疇 1 至範疇 3 溫室氣體總排放量 (合計數)	公噸二氧化碳當量 (tCO2e)	量化	811.757	811.757	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	

針對其他長期策略性目標，包括與轉型風險、實體風險及相關氣候機會相應之具體指標與推動目標，松翰將依據法規變化、市場趨勢及技術演進持續滾動式檢討與規劃，確保因應措施具前瞻性與可執行性。同時，為強化全員對氣候變遷議題之理解與參與度，公司亦將持續推動內部永續發展教育訓練與橫向宣導，提升員工對環境責任、能源效率與碳管理的整體認知，促進永續文化落實於日常作業之中。透過上述制度性與行動面併進的措施，松翰預期將於 2030 年及 2050 年分階段達成公司所設定之減碳目標，並在全球低碳轉型趨勢下，穩健推動技術創新與營運優化，提升企業韌性，實現永續經營與價值創造的雙重目標。



能源與溫室氣體

因應全球氣候變遷趨勢與淨零轉型政策推動，能源使用效率已成為企業永續營運的重要關鍵。松翰秉持「從營運源頭落實節能」的原則，持續於日常管理中導入節能措施，致力降低營運活動對環境的潛在衝擊。公司認為，透過系統化的設備更新與用電行為優化，不僅有助於減緩溫室氣體排放，亦可提升能源使用效益、降低營運風險，並回應利害關係人對企業環境責任的高度期待。以位於新竹與台北之主要辦公據點為基礎，公司逐步推動照明系統汰換為高效率光源、空調系統調校、機房用電控管與員工節電倡導等多項管理作為。此外，公司也透過定期盤點用電趨勢與內部數據記錄，掌握能源使用狀況並強化用能透明度。未來將持續朝向高效率、低碳化之營運模式邁進，並與員工及協力廠商共同落實節能理念，持續強化企業永續競爭力。

松翰推動多項節能行動

 減少廢棄物	1. 新到任同仁發放環保碗筷。 2. 要求便當供應商，送餐時不提供免洗碗筷，減少使用。 3. 實施垃圾分類，以達源頭減量。	 節省用水	降低冷卻塔蓄水位，並加裝防塵防風網，減少逸散及日曬的蒸發量。
 節省紙張	1. 購買經 PEFC 認證之紙張。 2. 推動使用回收紙雙面列印，避免浪費。 3. 推動各項電子簽核專案，替代傳統紙本簽核，減少紙張列印使用。 4. 配合網路報稅，取消「健保證明單」所得「扣繳憑單」之紙本列印。	 廢棄物處理	1. 定期至委託之合格清運與處理廠商稽查。 2. 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。
 節省電力	1. 將傳統 T8 照明燈管，汰換為 LED 省電燈管，節省用電。 2. 適時針對天氣變化，調整冷氣主機溫度設定，減少能資源消耗。 3. 蒸飯箱定時定溫，避免過度加熱。	 要求供應商 施行政策	對供應商生產及提供產品及原物料，要求禁止或限用對環境有危害的物質，降低對環境之負荷。



溫室氣體排放揭露與減碳目標

松翰於 2024 年度首次完成全公司溫室氣體盤查作業，範圍涵蓋範疇一（直接溫室氣體排放）、範疇二（能源間接排放），以及部分範疇三（其他間接排放）之相關排放源。盤查對象以公司主要辦公據點與設備用能為核心，彙整並分析各項排放活動數據，作為溫室氣體管理與後續減量策略規劃之基礎。另 2024 年年報所載之排放量數據係於年報編製期間暫以過往經驗與初步估算方式推算，該數據為提供即時資訊所需，尚未納入完整盤查結果。因此與本報告中正式揭露之數據略有出入。目前松翰尚未進行第三方查證作業，亦尚未取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查驗證證書。未來將依據公司營運規模、法規發展趨勢與利害關係人關注程度，持續優化盤查流程與資料品質，並評估導入外部查證之可行性，以提升盤查成果的透明度與信賴度，逐步建立完善之碳管理制度，邁向永續減碳目標。

2024 年松翰溫室氣體範疇別及排放量統計表										
範疇一						範疇二		範疇三		總排放量
	固定燃燒排放	移動燃燒排放	製程排放	逸散排放		能源間接排放		燃料與能源相關活動		
排放當量 (公噸) tCo2e/ 年	4.1115					669.4539		138.1913		811.757
占比 (%)	0%	0%	0%	0.51%	0.51%	82.47%	82.47%	17.02%	17.02%	100.00%

2024 年為松翰首次完成溫室氣體盤查作業之基準年，年度總排放量為 811.757 公噸二氧化碳當量（tCO2e），涵蓋範疇一至範疇三之主要排放活動。能源排放密集度為 0.2958（排放密集度單位為公噸二氧化碳當量 / 佰萬元營收）本公司將以本年度盤查結果作為日後溫室氣體管理與減碳規劃之基礎，並據以擬定節能與排放管理策略。初步設定每年度達成一定幅度之碳排放降低目標（每年降低 1%），並規劃每 5 年進行一次全面盤點與策略滾動檢討，依據營運實際情形與外部政策環境進行調整，持續推進營運低碳化目標，落實永續發展承諾。



· 能源總消耗

能源種類	使用量	單位：GJ（十億焦耳）	比例
汽油	0.00 公升	0.00 GJ	0.00%
柴油	0.00 公升	0.00 GJ	0.00%
外購電力	1,412,350.00 度	5,084.46 GJ	100.00%
再生電力	0.00 度	0.00 GJ	0.00%
共計		5,084.46 GJ	100.00%
註 1：能源使用量 = 燃料使用量 x 燃料熱值；熱值係數係依據環境部氣候變遷屬事業溫室氣體排放量資訊平台公告之年度熱值。			
註 2：電力用量佔總能源消耗量 100%，化石燃料佔總燃料燃燒 0%。			

松翰目前營運所使用之電力均由台灣電力公司供應，主要來源為區域電網所提供之混合電力。截至本報告年度止，本公司尚未採購再生能源，亦未申請再生能源憑證，故目前營運用電之再生能源使用比例為 0%。針對綠電應用與碳排管理議題，松翰將持續關注國內再生能源政策發展、綠電供給機制及相關市場動態，並評估導入再生能源或取得再生能源憑證（T-REC）之可行性。

水資源

隨著氣候變遷趨勢加劇，全球對水資源永續的關注日益提升。雖然松翰屬於非高耗水型產業，實際用水需求有限，但仍秉持珍惜資源的態度，將日常用水管理視為公司營運責任的一環，致力於提升用水效率、降低資源浪費，減少對環境可能造成的負面影響。本公司主要用水來源為台灣自來水公司供應之市政用水，使用範圍以辦公空間與員工生活機能為主。為落實節水目標，松翰持續優化衛生設備、推動節水意識教育，並透過例行巡檢與異常用水檢視機制，確保用水管理符合節能減碳原則。未來，公司將持續強化內部用水監控與管理流程，穩健推動營運過程中環境足跡的減量，朝向更永續的營運模式邁進。

本公司 2024 年度總用水量為 3.3030 百萬公升，未來預計每年持續減少 1% 的用水量，以降低水資源短缺對營運的影響。本公司在編製 2024 年度永續報告書時，採用更嚴謹與完整的資料盤點流程，針對全年水資源使用量進行詳細盤整，所呈現之數據來自實際自來水帳單的統計結果，能更準確反映辦公據點的實際用水情形。然而，由於年報編製時程與盤點作業進行時間點略有不同，當時尚未完成完整盤查，所揭露的用水量乃依據估算方式呈現，因此與永續報告書中揭露之數據略有出入。未來，本公司將持續強化用水管理與資料整合作業，以提升資訊揭露的一致性與透明度，並持續朝永續發展目標穩健邁進。



近 4 年使用之取水來源及取水量

取水來源類別	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年
地表水	3.3030	2.7810	2.6670	2.8510
地下水	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
海水	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
產出水	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
第三方的水	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
總取水量	3.3030	2.7810	2.6670	2.8510

註 1：單位為百萬公升。

註 2：自來水取水量以水費帳單加總，地下水用量以申報數字加總為主。

註 3：取水來源皆屬於淡水。

註 4：2024 年總排水量為 3.3030 百萬公升。

註 5：由於目前尚無建制可明確辨識耗水量之計量設備，故本報告期間未能明確揭露實際耗水量。

2024 年總耗水量為 0.0000 百萬公升。

近 4 年水資源壓力地區取水

項目	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年
自來水	3.3030	2.7810	2.6670	2.8510
工業供水	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
河川取水	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
雨水取水	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
水資源壓力地區的取水量	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

註 1：單位為百萬公升。

註 2：台灣於世界研究所發布的「渡槽水風險地圖集」中，顯示台灣全區為 Low-Medium 等級，取水不受影響，屬於水資源壓力低風險地區。

註 3：台灣於基線水壓力高或極高區域之總取水量及總耗水量為 0.0000 千立方公尺（0%）。



廢棄物

由於松翰之辦公處所一般廢棄物回收與清運作業係由大樓管理單位統一管理與執行，致使公司難以直接掌握實際廢棄物產出量之完整數據。為仍能有效評估營運據點之資源使用情形，松翰參考環境部公告之全國平均一般廢棄物每日每人產生量，並以實際在職人數與當月上班日數作為基準，推估各月辦公據點之廢棄物總量，藉此作為內部管理與未來減量策略研擬之參考依據。

單位：公噸

項目	直接處理方式	2024 年
有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.0000
	焚化處理（不含能源回收）	0.0000
	掩埋處理	0.0000
	其他直接處理	0.2050
非有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.0000
	焚化處理（不含能源回收）	113.1940
	掩埋處理	0.0000
	其他直接處理	0.0000

松翰產品不直接於公司內部製造，所有晶圓生產與後段封裝測試作業皆委託專業合作廠商進行，故不涉及實體材料的採購或使用，亦無可直接計算之產品再生材料或再利用零組件百分比。本公司在設計階段即致力於提高產品能效與壽命，以支持下游客戶在生產過程中優化材料使用效率，並鼓勵供應商採用綠色製程與環保材料，共同推動永續供應鏈之發展。

松翰屬於無晶圓廠 IC 設計公司，主要營運內容為半導體產品之設計與研發，並不涉及實質製造或加工程序，因此日常營運中所產生之廢棄物多以生活性質為主，如紙類、包裝材料與一般垃圾等，均依據辦公大樓管理規範進行妥善分類與回收，由合格廠商定期清運處理。儘管整體廢棄物量相對有限，松翰仍落實廢棄物減量原則，並配合法規進行管理與紀錄。

2024 年，公司共產生 0.205 公噸之有害事業廢棄物，主要為報廢電子零組件，已全數委託具環境部認證之合格處理業者進行清運與處置，並保留相關作業紀錄以備查驗。為確保環境風險降至最低，公司亦定期審視合作處理廠商之合法資格，透過層層把關機制，優先選用具備合規經歷與環保管理能力之業者，共同維護資源循環與清潔營運目標。另須說明，2024 年度年報所揭露之廢棄物重量僅統計「有害事業廢棄物」，而本永續報告書中所列數據則涵蓋「有害」與「一般」事業廢棄物總量，因此兩者所呈現之數據有所差異。未來本公司將持續強化資訊整合，逐步提升揭露內容的一致性與完整性，確保外部利害關係人能獲得清晰透明的永續績效資訊。

違反環保法令揭露

松翰深知企業於營運過程中應善盡環境保護責任，並嚴格遵循相關環保法規與標準，視其為企業永續治理不可或缺的一環。本公司持續關注並即時掌握中央及地方政府所發布之各項環境法令，包括但不限於《空氣污染防制法》、《廢棄物清理法》、《毒性及關注化學物質管理法》及《溫室氣體減量及管理法》等，作為公司內部管理與作業流程規劃之重要依據。

2024 年未發生任何違反環保法令之事件，亦無接獲主管機關通報、處罰或檢舉紀錄。本公司內部定期進行自我查核與法規遵循盤點，並透過教育訓練強化員工對環保議題之認知，落實污染防制、資源妥善管理及風險預防等行動，以維持良好的法規遵循紀錄，確保企業穩健發展與環境友善的經營理念得以持續推進。未來，松翰將持續秉持「預防重於補救」之管理精神，強化內部管理機制與稽核流程，並定期檢視各項環保作業符合度，致力於成為兼顧營運績效與環境責任的永續企業。

8. 友善職場

人權關注	74
安全與健康職場	75
人才多元結構	78
職涯發展訓練體系	81
員工福利制度	83



人權關注

松翰始終堅信，尊重與促進人權是企業邁向永續發展的重要基礎之一。本公司秉持誠信務實的經營理念，致力於保障所有員工、供應商、客戶與合作夥伴之基本人權與尊嚴，並在公司營運及日常管理中落實公平、安全與尊重的價值觀。為強化人權保護作為，公司不僅遵循台灣相關勞動及人權法令，亦支持並遵守多項國際人權準則，如《聯合國世界人權宣言》、《國際人權兩公約》、《國際勞工組織基本原則與權利宣言》以及聯合國《企業與人權指導原則》等，作為本公司推動人權保障工作之核心依據。

遵守人權正義

2024 年未曾發生下列人權相關之爭議：

- ✓ 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。
- ✓ 無發生嚴重使用童工風險的營運據點和供應商。
- ✓ 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。
- ✓ 無發生涉及侵害原住民權利的事件。
- ✓ 無發生人權問題申訴。

遵守勞動法規

松翰持續秉持合法聘僱與尊重人權的原則，全面遵守勞工與員工聘僱相關之勞動法規。於招募、任用、培訓、獎酬、升遷、退休及終止等各項人力資源管理流程中，皆確保不因種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別、性傾向、身心障礙或其他受法律保障身份而產生任何歧視。本公司嚴禁聘用童工與任何形式之強迫勞動，所有工作皆基於自由意志，員工亦享有依規定自由離職之權利。工時安排則依據《勞動基準法》規範執行，確保員工獲得合理休息與工作權益保障；若因營運調整需終止勞動契約，亦依規定辦理資遣預告及相關費用給付，確保程序透明且合於法令。

2024 年無發生任何涉及歧視申訴或強迫勞動之案件，未來亦將持續優化內部管理機制，打造公平、尊重且具包容性的職場文化。

性騷擾防治

松翰持續關注職場中可能發生的性別歧視與性騷擾議題，致力於打造一個平等、尊重且安心的工作環境。我們認為，每一位員工都應獲得公平對待，不因性別、性傾向或其他差異而遭受不當對待或騷擾。為落實此理念，公司依據《性別工作平等法》及相關法規訂定《性騷擾、歧視與不人道對待防治措施、申訴及懲戒辦法》，並設立明確之申訴管道與保密機制，確保每一件申訴案件皆能獲得即時、公正的處理。

2024 年末接獲任何有關性騷擾或性別歧視之正式申訴案件。公司將持續推動性別平等與防治宣導，提升員工性別意識與尊重文化，強化組織對多元與包容的承諾，為員工打造一個更具信賴與安全感的工作場域。

在供應鏈管理方面，松翰亦要求所有合作供應商及夥伴遵循公司所支持之國際人權標準，並於年度稽核納入人權風險之評估。為深化組織內部人權意識，本公司持續透過員工訓練與內部宣導，強化全體人員對於人權議題之認識與重視。內部亦建置跨部門溝通平台，透過定期會議與彙整回饋，促進組織透明溝通與上下共識整合。未來，松翰將持續強化人權治理結構與實務作法，落實企業社會責任，並結合日常營運推動永續價值，實現企業與社會共融發展之長遠目標。



安全與健康職場

松翰重視每一位同仁的健康與安全，視其為企業永續發展的基本要素與核心責任之一。我們致力於提供安心無虞的工作環境，落實職業安全與健康管理，讓員工能夠在穩定、安全的職場中安心發揮所長。本公司遵循《職業安全衛生法》、《性別工作平等法》及《工作場所性騷擾防治辦法》等勞動相關法令，並參考國際職安衛管理標準，導入職業安全衛生管理制度，持續強化作業場所之風險辨識與預防措施，降低潛在職災風險。

具體執行項目如下：

1. 制定職業安全衛生政策，並指派安全衛生業務主管，負責推動各項職安衛計畫，並依規完成報備作業。
2. 辦理新進同仁之安全衛生教育訓練及定期消防演練，提升應變能力與自我保護意識。
3. 定期進行辦公區域巡檢與環境改善，降低潛在職災風險，並依需要制定操作指引與應變措施。
4. 與保全業者簽訂合作契約，強化進出管制及緊急通報機制，辦公區域亦設有監視系統與逃生指引。
5. 配合園區每年辦理消防安全檢查，並定期檢修消防設備、飲水設備及其他民生設施，確保健康與安全無虞。
6. 推動員工健康促進活動，包括年度健康檢查、心理健康支持資源及不定期健康講座等。

松翰亦高度重視性別平等與職場尊重，明確禁止任何形式的性騷擾與歧視行為，並設有申訴管道與處理機制，確保每一位員工在安全、尊重與具包容性的環境中成長與發展。

職業安全衛生管理系統

・設備與安全管理

1. 辦公室與大樓設有門禁刷卡、監視設備及保全管制，定期委託專業公司進行建築物公共安全檢查，並取得合格標章。
2. 定期進行消防、空調、飲水等設備的維護與檢查。

・制度化管理

1. 每半年績效考核中，鼓勵同仁提出建議，加強溝通與合作，持續完善安全衛生政策與措施。
2. 2024 年度未發生任何職業災害，顯示公司安全管理有效。

・環境衛生與健康管理

1. 辦公場所全面禁菸，並每日安排清潔人員維持環境整潔與衛生。
2. 提供酒精與口罩等防疫與個人防護用品，供員工自由取用，以降低交叉感染風險並提升日常健康防護意識。
3. 公司每年定期提供員工健康檢查與健檢補助，且每年不定期邀請專業醫師到廠演講，提供健康管理建議、職業病預防諮詢等服務。
4. 員工健檢完成率超過 98%。

未來松翰將持續依據風險分級與營運需求，滾動檢討職業安全衛生策略，並強化預防機制與通報系統，期以前瞻性管理思維，確保所有員工與合作工作者在無虞的環境中穩健發展。若有需要導入 ISO 45001 等國際管理系統標準，也將納入後續評估與規劃。



安全職場

松翰科技雖為無廠房之 IC 設計公司，營運環境相對低風險，但仍視職場安全為基本責任，持續推動完善的工作環境管理與職安教育訓練制度，建立預防重於補救的安全文化。

定期訓練與意識培養

- 1. 本公司依據《職業安全衛生法》規範，為全體新進同仁安排入職安全衛生教育訓練，內容涵蓋消防逃生、防災應變、工作場所潛在危害識別、心理健康與性騷擾防治等主題。另編制有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。2024 年派外訓練，急救人員在職訓練複訓 5 人，防火管理人初訓 2 人。公司亦針對駐點廠商如清潔與保全人員，提供作業場所安全規範指引，並要求參與訓練與稽核，確保非員工工作者亦享有基本的健康與安全保障。
- 2. 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體，除了每年固定舉辦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。

安全機制與現場管理

- 1. 公司提供安全且妥善的設備，並結合外部園區保全公司及園區管理中心的安保機制，確保整體安全。園區各進出口設有門禁管制，車輛需通過車牌辨識程序方可進出。
- 2. 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。
- 3. 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、客戶及人員的安全。
- 4. 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。

健康與安全績效

為提供員工一個安全無虞的工作環境，松翰科技持續強化職場安全管理，致力於完善內部場域設施，並與外部園區保全公司及園區管理中心密切合作，建立多層次的安全防護機制，共同守護公司資產、客戶資料、員工安全及股東權益。本公司營運性質不涉及高風險作業或特殊健康風險之職務，2024 年度並無發生因工作環境導致之職業傷害或相關缺勤情形。未來亦將持續落實安全巡檢、健康監測與防災演練等管理措施，為員工打造穩定、安心的工作場域。

性別	女性	男性
人數	0	0
公傷缺勤天數	0	0
備註：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。		



員工照顧計畫

· 全身健康檢查

松翰科技持續秉持「以人為本」的理念，關注員工身心健康。每年皆依據前一年度健檢數據進行分析，並以優於法規規範的標準，規劃更貼近員工需求之年度健檢項目。除例行健檢外，所有新進人員於到職前亦安排體格檢查，確保職場健康從源頭把關。為提供多元與彈性的健康照護選擇，公司亦設計多種主題式健檢套餐，並與多家健檢機構合作，讓同仁得以依自身需求進行選擇。同時，同仁眷屬亦可享有與員工相同內容之健檢項目與優惠價格，延伸健康照護的範疇。

2024 年，共 296 名同仁參與年度健檢，參與完成率達近 98%，顯示同仁對健康管理的高度重視，亦反映公司持續推動健康促進措施之具體成果。

· 身心健康服務

為持續關懷員工的身心健康，松翰科技設置完整的健康照護措施，除提供專業心理師諮詢服務，協助同仁舒緩工作壓力與生活困擾外，亦於辦公區域設置多項基礎健康檢測設備，如血壓計、體溫計等，讓同仁可於日常中即時掌握自身健康狀況。公司期望透過日常化的健康支持機制，營造更安心、友善的職場環境。

· 舉行健康管理活動

不定期舉行健康講座、發送松翰電子報，提供同仁多管道的健康知識汲取。

- 2024 年舉辦健康檢查報告解說場次 1 次。
- 2024 年舉行健康講座 2 次。

· 員工眷屬一體照護的保險計劃

松翰關注員工與家庭的全面保障，除依法為每位同仁投保勞工保險及全民健康保險外，更進一步為員工及其配偶與子女加保團體保險，內容涵蓋壽險、意外險、醫療險、住院及癌症險等項目，相關保費皆由公司全額負擔。此措施不僅展現公司對員工的重視，更讓同仁能無後顧之憂，專注於工作與生活平衡。**截至 2024 年底，員工及眷屬投保總人數約為 837 人。**

· 職安團隊與編制

依據政府相關法規，設置一級職業安全衛生管理單位，直接隸屬於雇主，負責統籌規劃、督導及推動公司各項安全衛生管理措施。該單位除定期檢視並更新作業流程外，亦負責指導各部門落實職場安全衛生工作，確保作業環境之合規與安全。此外，松翰亦依規定定期彙整並申報職業災害統計資料，以提升職場風險管理的透明度與可控性，落實「安全優先」的管理精神。



人才多元結構

松翰科技深信，人才是公司穩健成長的根本力量。自成立以來，我們以專注、務實的態度深耕台灣 IC 設計產業，並憑藉穩健的獲利能力與長期累積的技術能量，成功吸引並留任一群具備專業實力、認同企業理念的優秀夥伴。我們視員工為公司最重要的資產，更是實現創新與突破的關鍵核心。松翰如同一個溫暖的大家庭，在這裡每位成員都能自由發揮創意，勇於挑戰自我，並將夢想轉化為實際行動。我們鼓勵員工多元發展，不論性別、年齡、族群或背景，皆能在此找到適切的舞台與機會。為了讓員工與公司共同成長，松翰持續投入資源優化職場環境與制度設計，除積極提升薪酬與福利條件，亦重視工作與生活的平衡，致力打造友善職場文化與多元共融的工作氛圍。我們相信，當員工感受到尊重與支持，將更有動力與公司攜手邁向永續未來。

人力資源結構

截至 2024 年底，松翰員工人數為 330 人，無外籍員工。其中男性員工共 243 人，佔 73.6%，女性員工 87 人，佔 26.4%。管理職佔比 13.0%，研發專業職佔比達 74.3%，業務行銷職佔 3.0%，後勤行政職則佔 9.7%。因應 IC 設計產業之技術密集特性及產品開發需求，公司人力結構仍以研發專業人才為核心。女性員工共有 87 位，佔總員工數的 26.4%。此比例反映出台灣理工相關學系中女性學生比例偏低的現況，亦突顯半導體及工程領域長期以來之性別結構挑戰。

在年齡分布方面，30 歲以下員工佔 18.8%、30 – 40 歲佔 22.2%、40 – 50 歲佔 39.0%，而 50 歲以上則佔 20.0%，全體員工平均年齡為 41.6 歲，並無聘僱童工之情形。員工平均服務年資為 10.6 年，顯示團隊穩定度良好，且具高度組織向心力。此外，公司擁有碩博士學歷者佔比達 65.8%，充分展現松翰重視專業技術與創新研發之文化。全體受僱人員皆為正式編制，無臨時或非典型聘僱型態。

男性		女性		總人數	平均年齡	平均年資
人數	比例	人數	比例			
243	73.6%	87	26.4%	330 人	41.6 歲	10.6 年



員工性別、年齡與多元化群體分佈表

員工類別	性別	30 歲 (含) 以下		30-40 歲		40-50 歲		50 歲 (含) 以上		總計	原住民		身心障礙	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例
管理職	男	0	0.0%	0	0.0%	9	2.7%	30	9.1%	13.0%	-	-	-	-
	女	0	0.0%	0	0.0%	2	0.6%	2	0.6%		-	-	-	-
	多元化群體	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		-	-	-	-
研發專業職	男	49	14.9%	55	16.7%	77	23.3%	14	4.2%	74.3%	-	-	1	0.3%
	女	9	2.7%	16	4.9%	21	6.4%	4	1.2%		-	-	-	-
	多元化群體	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		-	-	-	-
業務行銷職	男	0	0.0%	0	0.0%	1	0.3%	1	0.3%	3.0%	-	-	-	-
	女	1	0.3%	1	0.3%	4	1.2%	2	0.6%		-	-	-	-
	多元化群體	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		-	-	-	-
後勤行政職	男	0	0.0%	1	0.3%	3	0.9%	3	1.0%	9.7%	-	-	1	0.3%
	女	3	0.9%	0	0.0%	12	3.6%	10	3.0%		-	-	-	-
	多元化群體	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		-	-	-	-
總計		62	18.8%	73	22.2%	129	39.0%	66	20.0%	100%	-	-	2	0.6%



人才招募與留任

松翰始終堅信，人才是企業持續創新與穩健發展的關鍵。本公司透過多元、公開且公平的招募機制，廣泛運用公開網站、人力銀行、獵才顧問、校園徵才活動及企業說明會等多元管道進行人才招募，亦鼓勵內部同仁推薦優秀人選，提供推薦獎金及留任獎勵，以拓展具潛力與適配度之新血。我們秉持「機會平等」的原則，重視人力背景的多元性，在招募與任用過程中，堅守不因種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別、性傾向、身心障礙等特徵產生差別待遇。人才評選標準聚焦於專業能力、創新潛力、誠信品格與團隊合作精神，並透過結構化面談與專業測驗，確保招募流程之公平性與準確性。

2024 年度共招聘新進人員 32 位，其中男性 26 位（佔 81.3%）、女性 6 位（佔 18.7%）。另透過大專院校實習專案、內政部研發替代役制度及企業校園合作，招募 1 位優秀研發實習生，累計暑期實習生人數達 15 位。未來，公司亦將持續深化與關鍵實驗室及校園單位之合作關係，強化人才育成布局，吸引更多具研發潛力之優秀新鮮人，進一步鞏固松翰於業界之技術領導力。

為強化留才策略，松翰持續優化員工職涯發展環境，透過建構完善的員工溝通機制、具競爭力的薪資福利制度、年度調薪機制與績效獎酬制度，營造兼顧工作與生活平衡的職場氛圍。同時，藉由系統化的升遷與輪調制度、職能訓練與個人化培訓計畫，協助員工實現長期職涯目標。當員工提出離職申請時，公司即安排一對一面談，瞭解離職原因並進行關懷與慰留，作為持續優化人力政策之參考依據。2024 年度離職人數共計 29 位，其中男性 24 位（佔 82.8%）、女性 5 位（佔 17.2%），年度整體離職率維持在 8.8%，顯示員工對公司制度與職場文化之高度認同與穩定度。

2024 年新進及離職人員結構

性別	年齡	新進員工				離職員工			
		人數	占全體員工百分比		占所有新進 人數百分比	人數	占全體員工百分比		占所有新進 人數百分比
男	30 歲（含） 以下	14	4.3%	7.9%	81.3%	9	2.8%	7.3%	82.8%
	30-40 歲	6	1.8%			8	2.4%		
	40-50 歲	4	1.2%			6	1.8%		
	50 歲（含） 以上	2	0.6%			1	0.3%		
女	30 歲（含） 以下	5	1.5%	1.8%	18.7%	1	0.3%	1.5%	17.2%
	30-40 歲	1	0.3%			3	0.9%		
	40-50 歲	0	0.0%			1	0.3%		
	50 歲（含） 以上	0	0.0%			0	0.0%		
總人數		32	9.7%		100%	29	8.8%		100%



職涯發展訓練體系

在快速變動的科技產業中，人才即是企業競爭力的根本。松翰始終將員工視為最重要的夥伴，深信每位同仁的成長與發展，是公司持續創新的關鍵動能。因此，我們致力於打造完善且具前瞻性的職涯發展環境，協助員工在專業領域持續精進，並依據個人潛能與職涯目標，提供多元培訓資源與晉升機會。透過系統性的規劃與階段性的職能培養，松翰不僅支持員工實現個人生涯藍圖，更期待與員工攜手成長，共同開創企業永續的未來。

■ 績效管理與發展

松翰每年定期進行年中與年末兩次績效評估，協助同仁檢視階段性工作成果與目標達成情形，並據以調整下一階段專案規劃與行動方向。考核結果不僅作為獎酬發放的依據，也用於支持員工的職涯發展、關懷機制與職務輪調安排，期望透過透明且具建設性的評估制度，協助每位同仁持續成長、發揮潛能。

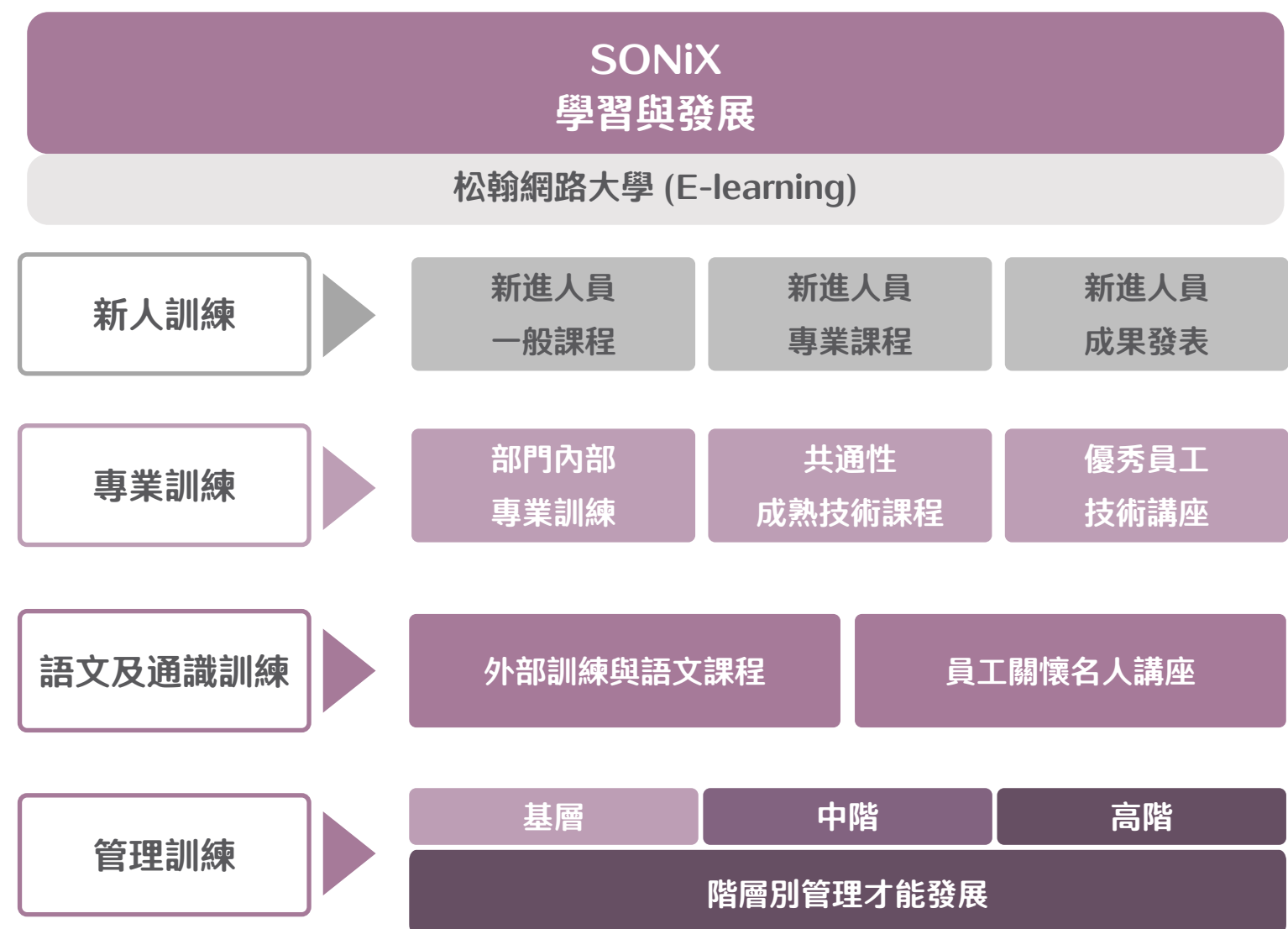
■ 多元化學習發展

人才培育始終是松翰重視的核心議題之一。公司致力於營造良好的學習環境，透過多元化的訓練資源與制度化的發展機制，協助同仁不斷精進專業知識與實務技能。根據年度經營目標與部門發展需求，松翰規劃包含新人訓練、部門專業訓練、職能發展課程及個人發展計畫等完整訓練架構，並透過課後滿意度調查了解培訓成效，持續優化課程設計與安排。

除實體課程外，松翰亦建置「松翰網路大學 e-learning 平台」，讓同仁可依個人需求彈性安排學習進度，打破時間與空間限制，強化自主學習的動能。

2024 年度，公司開設涵蓋技術職能、管理職能與通識素養等多類別課程，同時鼓勵優秀同仁進行經驗分享，打造共學文化。全體同仁皆參與定期績效評估與職涯發展對談，年度平均受訓時數為 7.1 小時，展現松翰對人才培育與性別平等的高度承諾與實踐。

· 松翰完整的訓練體系





項目	內容
新人訓練	• 讓新進同仁快速了解松翰組織概況與企業文化。 • 2024 年共安排 22 場新人教育訓練宣導，並安排 3 場第二階段新人團隊共識訓練課程。
新人輔導員制度	• 協助新人熟悉工作與生活環境，瞭解工作關聯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。 • 2024 年共安排 9 場新人成果發表會。
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，優秀技術因此得以傳承與延續。
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能力訓練體系，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。
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。
環安訓練	• 配合新人訓練，介紹公司內外部辦公環境及外害現況讓新進人員了解，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。
派外訓練	• 為提升工程師之專業知識，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的費用。
語言訓練	• 依工作需求提供語言訓練補助費用。

• 專業訓練 - 技術分享



• 專業訓練 - 主管授課



• 新人訓練



• 環安訓練



員工福利制度

松翰始終將員工視為最珍貴的夥伴，堅信唯有打造幸福、友善且充滿歸屬感的職場環境，才能凝聚團隊向心力、激發創新能量，與公司一同穩健成長。為此，我們持續優化員工福利制度，從工作與生活平衡出發，提供完善的保障、健康照護、職涯發展與多元化福利措施，讓每一位松翰人都能在安心且充滿支持的環境中發揮潛能，成就個人與組織的雙贏目標。

薪酬制度

松翰深信，企業的成功來自於優秀的人才與穩健的營運表現。我們致力於打造具吸引力且具市場競爭力的整體薪酬制度，秉持「男女同工同酬」的原則，提供公平、公正的報酬機制。同時，藉由多元且貼近員工需求的福利措施，營造安全、友善且充滿支持的工作環境，讓每一位松翰人都能安心投入、發揮所長，與公司共同邁向長遠發展。

單位：新台幣（仟元）

薪資
• 依據員工個人的學經歷背景與績效評量結果，參考同業薪資水準，提供優於市場平均的整體薪酬，致力於吸引與留任優秀人才。公司亦積極參與薪資調查與薪酬聯誼平台，定期檢視薪資制度，確保薪酬結構具備市場競爭力，讓同仁在公平、公正的薪資環境中安心發展、穩健成長。
公平薪酬
• 每年依據公司整體營運成果及員工個人績效表現，進行薪資調整作業。對於各職類員工，無論性別，皆採用一致的薪資基準、考核指標與晉升制度，充分落實性別平等與公平對待，營造公開透明、重視實績的職涯發展環境。
員工酬勞
• 松翰自創立以來，始終秉持「與員工共享成果」的經營理念，透過完善的績效考核制度，將公司經營成果反映於員工酬勞中，以實質激勵機制肯定同仁貢獻，並強化留才動能，打造穩定且具成長性的團隊文化。
三節獎金
• 每年依照公司營運績效發放中秋、端午及年終獎金，以實質回饋同仁的辛勞與付出，營造有溫度的企業文化。

年度	平均員工福利費用	平均員工薪資費用	平均員工薪資費用 調整變動比例
2024 年	1,800 元	1,541 元	3.98% ↑
2023 年	1,735 元	1,482 元	

年度總薪酬比率公式

$$\frac{\text{組織薪酬最高個人之年度總薪資}}{\text{所有員工（不包括該薪資高之個人）之年度總薪酬中位數}} = \text{2024 年度總薪酬比率 371\%}$$

年度總薪資報酬變化比率公式

$$\frac{\text{組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比}}{\text{所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比}} = \text{2024 年度總薪資報酬變化比率 -6\%}$$



非擔任主管職務之全時員工資訊					
員工薪資總額 (仟元)	員工人數： 年度平均 (人)	員工薪資：平均數 (仟元 / 人)		員工薪資：中位數 (仟元 / 人)	
		2023 年	2024 年	2023 年	2024 年
489,672	314	1,483	1,559	1,396	1,469

2024 年本公司非主管全時員工的薪資平均數為新臺幣 1,559 仟元，中位數為新臺幣 1,469 仟元。
2024 年本公司非主管職員工的薪資平均數及中位數，相較於 2023 年，皆有 5% 之成長。

本公司重視職場多元化與平等實現男女擁有同工同酬之薪酬及平等晉升機會。
2024 年度女性同仁平均占比為 26%，女性主管平均占比為 15%。

依職級分類	2024 年			
	年度薪酬		月基本薪資	
	男	女	男	女
高階主管	1	0.1	1	0.1
中階主管	1	0.3	1	0.3
非主管	1	0.4	1	0.4
註 1：女 / 男薪資報酬比例之月薪及酬金係指每月薪資與年終獎金。				
註 2：高階主管：經理級（含）以上主管；中階主管：副理級（含）以上主管。				

高階管理階層薪酬政策

松翰的董事薪酬制度係以考量其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業通常水準設定之。相關薪酬內容經薪資報酬委員會專業審議後，提請董事會討論通過，並依規定向股東會報告，確保薪酬機制具公平性與透明性。

針對高階管理階層之薪酬政策，固定薪資部分依據其職位職責、職務重要性、專業能力與個人貢獻等因素訂定，並參考市場報酬水準進行調整；浮動薪資則依公司整體永續績效、部門目標達成情況及個人績效綜合評定，兼顧其職責屬性及潛在風險，確保薪酬制度具激勵性與策略連結。



福利制度

松翰始終相信，優質的福利制度是吸引並留住人才的關鍵，也是企業實踐「以人為本」理念的重要體現。我們致力於打造一個關懷員工、重視生活品質的職場環境，透過多元、貼心且具競爭力的福利措施，涵蓋員工照護、職場健康、休閒活動、家庭支持與退休保障等層面，讓每一位同仁在專業成長的同時，也能兼顧生活平衡與身心福祉，與公司一同穩健前行、共創價值。

獎勵金制度

資深同仁獎勵	為感念同仁長年來對公司的貢獻與陪伴，松翰每年定期頒發資深員工獎座與紀念金幣，致上誠摯謝意，肯定他們在職涯中與公司一同成長的點滴足跡。
優秀同仁獎勵	每年舉辦優秀同仁遴選活動，並頒發獎金與獎牌以示肯定，表彰在工作上表現傑出、積極進取的同仁。透過這項制度，我們不僅鼓勵員工持續追求卓越，也期望凝聚團隊向心力，營造正向進步的職場文化。
專利獎金	松翰為一知識密集型 IC 設計公司，深知創新研發為企業競爭力的核心。為鼓勵同仁積極投入技術創新與專利申請，公司特別設置高額專利獎勵制度，依據專利類型與貢獻程度， 提供每案新臺幣 1 萬至 9 萬元不等的獎金 ，藉此肯定研發成果，並推動公司技術資產的持續累積。
介紹獎金	為強化優質人才招聘，松翰鼓勵同仁主動推薦具備技術專長與良好潛力之親友加入團隊。凡經內部推薦並完成面試者，即可獲得面試獎金；如成功錄用並穩定任職，推薦人亦可領取正式錄用獎金，藉此建立正向循環的人才引薦機制，擴大專業團隊的招募效益。
1 st Cut work 獎金	隨著 IC 設計日益複雜，能在首次驗證階段（1 st Cut）即成功通過所有功能測試，堪稱是極具挑戰且極具價值的成就。為獎勵同仁在專案開發過程中展現高度專業與嚴謹態度，松翰特別設立「1 st Cut Work 獎金制度」，以鼓勵團隊持續追求卓越設計品質，並提升專案一次成功的效率與成果。
優秀專案獎勵	每年由各級主管依據年度各單位表現傑出的專案進行遴選，頒發專案獎金以茲鼓勵。此制度旨在促進知識交流與專業成長，肯定團隊的努力成果，同時激發其他同仁的學習動力與正向競爭，進一步推動公司整體專業能量的提升與創新動能的擴展。



• 按摩舒壓服務

松翰與「新竹縣盲人福利協進會」合作，聘請視障按摩師進駐辦公室，提供專業按摩服務，讓同仁在工作之餘得以舒緩身心壓力，放鬆疲勞。同時也藉此支持在地公益團體，實踐企業社會責任，達成舒壓與公益雙重效益。

• 免費加班便當

針對因公加班之情形，公司貼心提供多樣化的加班便當選項或餐券，照顧同仁的用餐需求，讓同仁在繁忙工作中也能享有溫飽與關懷。

• 福委會福利金

福委會定期提供婚喪喜慶津貼與無紙化多元化選擇的三節福利金，並於同仁生日當月發放生日禮金，舉辦溫馨的慶生餐會，讓同仁在溫暖氛圍中與壽星一同歡慶，共享團隊的祝福與喜悅。

• 設置哺集乳室

公司體貼育兒同仁的實際需求，特別設置專用哺乳室，營造安全、私密且舒適的哺乳環境。哺乳室內配備完善，包括奶瓶消毒鍋、冰箱等必要設備，並播放輕音樂與提供相關書報雜誌，讓使用同仁在安心哺乳的同時，也能獲得身心放鬆與片刻寧靜，充分展現公司對工作與家庭平衡的重視與支持。

• 員工休息區

松翰於辦公空間內設置舒適的沙發區與交誼桌，營造輕鬆愉快的休憩氛圍，並提供各類報章雜誌及書籍供同仁借閱，鼓勵知識交流與身心放鬆。同時引進進口咖啡機，讓同仁可於工作之餘免費享用現煮咖啡，提升工作滿意度與生活品質。





• 家庭日

定期舉辦溫馨的家庭日活動，邀請同仁攜家帶眷共同參與，促進公司、員工與家庭之間的情感連結，營造歡樂與凝聚力兼具的企業文化。

• 國內、外旅遊

福委會每年規劃多元化的國內旅遊行程，提供同仁放鬆身心、增進同事情誼的機會，並補助眷屬參與費用，鼓勵家庭一同參與，共享美好時光。國外旅遊部分則採由同仁自行規劃與安排，福委會亦提供相應補助，支持同仁探索世界、拓展視野，實踐工作與生活的平衡理念。

• 尾牙

每年舉辦年終尾牙餐會及摸彩活動，感謝同仁一整年的辛勞與付出。活動當天除了豐盛的餐點與歡樂的氣氛外，還準備了多項精彩獎品與摸彩好禮，讓大家在輕鬆愉快的氛圍中迎接嶄新的一年，凝聚團隊向心力，持續為公司注入活力與熱情。

• 員工聚餐

為促進同仁間的情感交流與團隊凝聚力，松翰每兩個月提供部門聚餐經費，鼓勵各部門舉辦員工聚餐活動。透過輕鬆的聚會場合，讓同仁在工作之餘建立良好互動與默契，營造溫暖友善的職場氛圍，進一步提升工作效率與團隊合作效能。

• 社團活動

福委會積極推動社團活動，提供補助經費支持同仁成立多元社團，鼓勵跨部門交流與互動，以增進同仁之間的向心力與歸屬感。目前公司已成立多個活躍社團，包含瑜珈社、皮拉提斯社、羽球社、高爾夫球社、桌遊社、路跑社、烏克蘭麗麗社及木箱鼓社等，讓同仁能依個人興趣參與豐富的課外活動，在工作之餘也能享受身心平衡與人際連結的樂趣。



尾牙



表演嘉賓 - 艾薇



尾牙



季度餐會



季度餐會



員工餐會



• 員工關懷系列講座

松翰每年定期舉辦名人講座，邀請來自各領域的專家與名人，分享其人生經驗與專業見解，講座主題涵蓋職涯發展、家庭關係、健康生活、社會責任等多元面向，展現公司對社會議題與同仁全面成長的關注。過往講座貴賓包括魏德聖導演分享鏡頭下實現夢想的歷程、旅遊作家林龍談旅遊視野開拓、藝人郭子乾分享演藝圈甘苦談、阿基師暢談成功之路、林書煒探討親子關係、王文華分享職場智慧、鄧惠文醫師解說壓力紓解之道、賴憲政解析投資管理策略、極地超馬選手陳彥博談自我挑戰、齊柏林導演帶來鏡頭下的台灣、譚敦慈分享食安與健康養生、以及氣象專家彭啟明剖析極端氣候議題等，皆為各界具代表性人物，講座內容豐富且具啟發性，深受同仁好評。

2024年邀請旅遊達人溫士凱先生分享「找尋對味的旅行」、李柏鋒先生分享「人生必學的理財課」、主動脈醫師分享「正念疼痛治療與練習」等講座。



溫士凱先生 - 找尋對味的旅行



李柏鋒先生 - 人生必學的理財課



主動脈醫師 - 正念疼痛治療與練習



• 育嬰留停制度

松翰關心同仁於人生各階段的身心平衡與家庭照顧需求，依據《性別工作平等法》設置完善的育嬰留職停薪制度，無論男女同仁皆可依法申請，給予充分時間陪伴家庭新成員成長。透過彈性且具包容性的制度設計，讓同仁在照顧家庭的同時，也能兼顧職涯規劃，落實工作與生活的雙重支持。

• 2024 年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	0	-	0
	復職人數	0	-	0
	產假後復職率	0%	-	0%
育嬰留停	申請人數	1	0	1
	復職人數	1	0	1
	留停後復職率	100%	0%	100%

■ 退休制度

松翰科技依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》訂定員工退休辦法，並成立「退休準備金監督委員會」，確保退休制度依法落實，保障員工退休後之基本生活權益。對於適用舊制退休制度之員工，公司每月依員工薪資總額按 2%比例提撥退休準備金，存入台灣銀行專戶；至於自 2005年 7月 1日實施之勞退新制，則依規定按員工月薪資 6%提撥至勞工退休金個人專戶，同時尊重並協助員工進行自願提繳，2024年自提比例約為 27%。截至 2024年底為止，本公司申請退休同仁 2人。若符合退休資格，可提出退休申請，申請條件如下：

- 一、 工作十五年以上滿 55歲者。
- 二、 工作滿二十五年以上者。
- 三、 工作十年以上滿 60歲者。



員工溝通管道

在松翰，我們深信良好的溝通是建立信任與提升組織凝聚力的基石。為促進上下溝通與跨部門協作，公司積極打造開放、透明且多元的員工溝通平台，讓每位同仁的聲音都能被傾聽與重視。透過制度化的溝通機制與日常互動，我們鼓勵員工主動表達意見，參與公司事務，與企業共同成長，攜手打造更具活力與包容力的工作環境。

為促進彼此的良好互動與理解，松翰透過多元溝通機制，積極建立勞資雙方穩定合作的夥伴關係。我們鼓勵員工主動表達建議與想法，並致力於打造透明、公平的溝通環境。每半年進行之績效考核中，員工可提出任何對促進勞資雙方和諧及公司 / 員工成長的建議，公司也會針對同仁建議做出回覆並公開揭示。此外，松翰也持續透過制度化與教育化的方式深化溝通成效，不僅為新進同仁安排完整的政策與制度說明課程，進行新人滿意度調查，亦針對現有員工定期進行年度宣導，使全體員工能隨時掌握公司政策與權益保障，進一步凝聚團隊向心力，打造穩健的組織文化。

松翰持續強化內部資訊透明度與雙向溝通機制，透過內網提供即時且完整的政策、公告與資源查詢平台，讓員工能輕鬆掌握公司最新動態。搭配意見反饋機制，鼓勵同仁針對營運流程、工作環境與管理制度提出建議與想法，讓每一位員工的聲音都能被傾聽與重視。

溝通形式	績效考核	福利委員會議
頻率	每半年	不定期
方式	- 員工可提出任何對促進勞資雙方和諧及公司 / 員工成長的建議。 - 公司也會針對同仁的建議做出回覆並公開揭示。	- 各部門推派福利委員參加會議。 - 討論與增進福利活動意見交流。 - 舉辦多元的員工團體活動。

- 松翰於 2024 年並無發生人權相關或性騷擾相關的申訴事件。
- 2024 年，松翰營運期間未發生任何因勞資爭議、罷工或其他重大事件所導致之停工情形，全年停工次數與總停工天數皆為 0。公司持續透過定期召開勞資會議、落實員工意見回饋機制及日常關懷溝通，積極維繫良好之勞資關係。藉由打造穩定且支持性的職場環境，松翰致力於降低營運中斷風險，確保營運持續性與團隊向心力。

9. 社會參與

社會公益 92

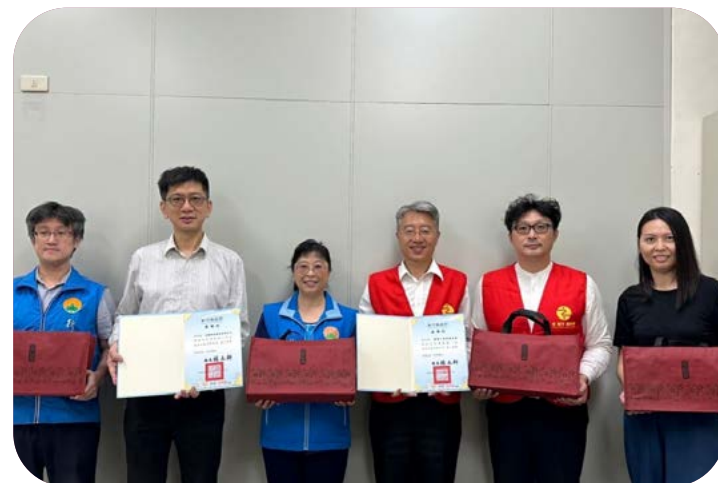
社會互動與發展 94



社會公益

企業的價值不僅體現在經營績效，更體現在對社會的關懷與回饋。長期以來，我們秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，主動參與各項公益行動，關注弱勢族群、支持教育發展，並推動在地關懷與環境保護等議題。我們相信，透過企業與社會的良性互動，能共同促進社會共融，實現永續共好的願景。

松翰熱情響應靈鷲山慈善基金會發起的「靈鷲送福～台灣萬得福專案」，發送愛心食物箱，關懷在地獨居長者。松翰積極投入公益，回饋社區，**認捐 600 個愛心食物箱，分別各捐贈 300 個給公司總部所在地的新竹縣和新竹市政府**。企業的力量不僅在於經濟發展和技術創新，更在於關懷社區和照顧弱勢群體。透過這次的捐贈行動，與靈鷲山慈善基金會和社會處的社工人員一同將愛心送給獨居長輩，期盼各界能夠一同響應善行義舉，共同創造一個更溫暖、更美好的社會。



- 新竹縣、市政府社會處舉辦簡單的愛心食物箱捐贈儀式，由管理部傅遠鑑經理代表接受。

自 2011 年起，松翰首次參與由社團法人世界和平會舉辦的「袋我過好年」公益專案，關懷新竹縣地區受飢兒童，透過募集寒假餐費、愛心年菜與助學紅包，幫助孩子們安心度過溫飽的新年。此善行已成為松翰每年歲末的公益傳統，並由公司主動發起號召同仁共同參與，將溫暖與希望傳遞給更多需要幫助的孩子。**至 2024 年底，松翰員工共募集善款約為 30 萬元，持續用行動實踐企業對在地弱勢兒童的關懷承諾。**

自 2010 年起積極投入協助弱勢團體提升就業機會，率先雇用視障人士擔任專業按摩師，讓同仁在工作之餘享受舒壓服務的同時，也能支持視障朋友穩定就業，實踐企業公益價值。除了視障就業推動外，公司亦持續聘僱身心障礙者擔任研發相關職務，營造共融友善的職場環境。**2024 年，松翰共聘僱 2 位身心障礙同仁，期望透過實際行動落實平等就業機會，促進社會多元與包容。**



與世界展望會合作活動「**愛心募集 100 個孩子的聖誕心願**」，關懷偏鄉兒童，除了透過生活與教育援助，我們也希望孩子能保有對生活、對未來的熱愛與想望，在溫馨的聖誕節慶圓夢孩子們的心願，希望能用一點點的善意點亮孩子們眼中的光亮。



於辦公室公共區域設置發票捐贈箱，鼓勵同仁隨手投入發票或零錢做公益，**2024 年共募集約 582 張發票捐贈予世界和平會**，用以支持其弱勢兒童扶助計畫。此外，公司亦鼓勵同仁將停車費發票捐出，讓平日生活中的小舉動成為支持社會公益的實際行動。透過這些細微而溫暖的參與，松翰與全體同仁攜手為弱勢族群創造更多希望與可能。

松翰定期捐款支持世界展望會、世界和平會及博幼社福基金會等社會福利機構，用愛幫助弱勢團體，
2024 年共捐款 108 萬元



社會互動與發展

松翰長期關注社會議題，秉持企業公民的責任，積極參與各類社會公益與關懷行動。我們相信，企業的影響力不僅體現在經濟貢獻，更應回應社會需求、回饋在地社群。透過員工參與、資源挹注與合作倡議，松翰持續推動多元化的社會參與計畫，期望在關懷弱勢、教育支持、環境保護等面向發揮正向影響力，與社會共同成長、共創永續未來。

松翰總部位於新竹縣竹北市，該區域亦為公司主要營運據點，本公司將此行政區視為核心關注地區。考量到部分公益合作對象為全國性非營利組織，松翰在推動社會參與時，除深耕新竹縣竹北市外，也擴及新竹其他行政區及跨縣市之弱勢族群。透過靈活的資源配置與多元公益行動，期盼放大正向影響力，為在地與更廣泛社群創造實質價值。

2024 年度，松翰針對所在地區之社會關懷議題投入以下具體行動：

「袋我過好年」公益專案

參與由社團法人世界和平會舉辦的公益專案，關懷新竹縣地區受飢兒童，透過募集寒假餐費、愛心年菜與助學紅包，幫助孩子們安心度過新年。此活動已成為松翰每年歲末的公益傳統，由公司主動發起號召同仁共同參與。

「靈鷲送福～台灣萬得福專案」公益專案

延續 2023 年靈鷲山慈善基金會發起的「靈鷲送福～台灣萬得福專案」，發送愛心食物箱，關懷在地獨居長者。松翰科技積極投入公益，回饋社區，認捐 600 個愛心食物箱，分別各捐贈 300 個給公司總部所在地的新竹縣和新竹市政府。

「愛心募集 100 個孩子的聖誕心願」公益專案

延續 2023 年與世界展望會合作的公益活動，關懷偏鄉兒童，透過圓夢心願讓孩子們能對未來保有熱情與希望。同仁們熱情響應此活動已連續舉辦兩年。

上述社區參與行動於 2024 年共投入捐贈與認購金額達新台幣 60 萬元，直接參與同仁人數共計約為 150 人。透過實際行動與內部動員，不僅串聯企業資源與同仁力量，更深化企業與社區間的連結。未來，松翰將持續投入在地關懷與公益倡議，一同為社會注入溫暖與希望，落實企業永續價值。

10. 附錄

GRI Standards 準則	96
SASB 指標	99
TCFD 準則	101



GRI Standards 準則

編號	揭露指標	章節	頁數
GRI 2 一般揭露			
2-1	組織詳細資訊	公司基本資料	6
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
2-4	資訊重編	關於本報告書	3
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	產業結構	42
2-7	員工	人才多元結構	78
2-8	非員工的工作者	人才多元結構	78
2-9	治理結構及組成	董事會組成	14
2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會多元化落實情形	15
2-11	最高治理單位的主席	董事會組成	14
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	運作情形	17
2-13	衝擊管理負責人	氣候變遷治理	58
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	氣候變遷治理	58
2-15	利益衝突	利益迴避	20

編號	揭露指標	章節	頁數
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人溝通與回應	27
2-17	最高治理單位的群體智識	董事會的進修與永續職能	16
2-18	最高治理單位的績效評估	績效評估	19
2-19	薪酬政策	薪酬制度	83
2-20	薪酬決定流程	薪酬制度	83
2-21	年度總薪酬比例	薪酬制度	83
2-22	永續發展策略的聲明	永續發展目標與方向	56
2-23	政策承諾	永續發展目標與方向	56
2-24	納入政策承諾	永續發展目標與方向	56
2-25	補救負面衝擊的程序	反競爭行為	14
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	溝通與檢討管道	12
2-27	法規遵循	法規遵循	14
2-28	公協會的會員資格	協會與公協會	9
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通與回應	27
2-30	團體協約	協會與公協會	9



編號	揭露指標	章節	頁數
GRI 3 重大主題			
3-1	決定重大主題的流程	決定重大性議題	35
3-2	重大主題管理列表	重大性議題揭露與管理	36
3-3	重大主題管理	重大性議題管理	39

編號	揭露指標	章節	頁數
主題準則			
201-1	組織所產生極分配的直接經濟價值	營運表現	23
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷策略	59
201-3	確定給付制義務及其他退休計畫	退休制度	89
201-4	取自政府之財務援助	稅務政策	24
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應鏈夥伴關係	43
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營教育訓練	11
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	反競爭行為	14
207-1	稅務方針	稅務政策	24
207-3	稅務相關議題之利害關係人議和與管理	利害關係人溝通與回應	27

編號	揭露指標	章節	頁數
302-1	組織內部的能源消耗量	溫室氣體排放揭露與減碳目標	69
302-3	能源密集度	溫室氣體排放揭露與減碳目標	69
302-4	減少能源消耗	溫室氣體排放揭露與減碳目標	69
303-3	取水量	水資源	70
303-4	排水量	水資源	70
303-5	耗水量	水資源	70
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放揭露與減碳目標	69
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放揭露與減碳目標	69
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	溫室氣體排放揭露與減碳目標	69
306-5	廢棄物的直接處置	違反環保法令揭露	72
308-1	使用環境標準篩選新供應商	綠色供應鏈	46
401-1	新進員工和離職員工	人才多元結構	78
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	福利制度	85
401-3	育嬰假	福利制度	89
403-1	職業安全衛生管理系統	安全與健康職場	75



編號	揭露指標	章節	頁數
403-1	職業安全衛生管理系統	安全與健康職場	75
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全衛生管理系統	75
403-3	職業健康服務	員工照顧計畫	77
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	員工照顧計畫	77
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	安全職場	76
403-6	工作者健康促進	員工照顧計畫	77
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理系統	75
405-1	治理單位與員工的多元化	員工照顧計畫	77
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	薪酬制度	83
413-1	經當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動	社會互動與發展	94
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應鏈管理	45
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私保護	50



SASB 指標

指標揭露	報告內容	種類	衡量單位	代碼	章節	頁數
永續性揭露主題與指標						
溫室氣體排放	(1) 範疇 1 之全球總排放量及 (2) 來自全氟化合物之總排放量	量化	公噸二氧化碳當量 (tCO2e)	TC-SC-110a.1	溫室氣體排放揭露與減碳目標	69
	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論。	討論及分析	不適用	TC.SC.110a.2	溫室氣體排放揭露與減碳目標	69
製造之能源管理	(1) 總能源消耗量 (2) 電網電力百分比 (3) 再生百分比	量化	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)	TC.SC.130a.1	能源總消耗	70
水管理	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 (2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	千立方公尺 (m3) 百分比 (%)	TC.SC.140a.1	水資源	70
廢棄物管理	外部保證 / 確信	量化	公噸 (t) 百分比 (%)	TC.SC.150a.1	廢棄物	72
勞工健康與安全 2-7	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述。	討論及分析	不適用	TC.SC.320a.1	安全職場	76
	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額。	量化	表達貨幣	TC.SC.320a.2	安全職場	76
招募與管理全球及技術勞工	需要工作簽證之員工百分比	量化	百分比 (%)	TC.SC.330a.1	人才多元結構	78
產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	百分比 (%)	TC.SC.410a.1	產品應用與創新	53
	(1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	量化	依產品類別而不同	TC.SC.410a.2	產品應用與創新	53



指標揭露	報告內容	種類	衡量單位	代碼	章節	頁數
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	TC.SC.440a.1	綠色供應鏈	46
智慧財產權保護與競爭行為	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	TC.SC.520a.1	反競爭行為	14

活動指標	種類	衡量單位	代碼	章節	頁數
活動指標					
總生產數量	量化	見註	TC-SC-000.A	產品應用與創新	53
自有場所產量之百分比	量化	百分比 (%)	TC-SC-000.B	產品應用與創新	53
TC-SC-000.A 註：個體應簡要描述貨幣性損失之性質、背景及所採取之任何改正行動。					



TCFD 準則

面向	TCFD 建議揭露項目	章節	頁數
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	氣候變遷治理	58
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	氣候變遷治理	58
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	氣候變遷策略	59
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	氣候變遷策略	59
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2° C 或更嚴苛的情境）。	氣候變遷策略	59
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	氣候變遷風險管理	63
	描述組織在氣候相關風險的管理流程。	氣候變遷風險管理	63
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	氣候變遷風險管理	63
指標和目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	氣候風險指標與目標	67
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	氣候風險指標與目標	67
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	氣候風險指標與目標	67



總公司：30265 新竹縣竹北市台元街 36 號 10 樓之一

電 話：03-5600-888

傳 真：03-5600-889

網 站：www.sonix.com.tw

電子郵件信箱：ir@sonix.com.tw
