

2022 ESG

Sustainability Report

祥碩科技永續報告書



目錄

[illegible]

董事長的話

2022 年雖然全球疫情漸漸趨緩，但是對半導體產業來說，仍是充滿挑戰。國際政治、經濟情勢以及產業整體庫存去化緩慢，再再衝擊整個科技產業，世界充滿著不確定感，更考驗著企業經營管理的能力。

祥碩在營運表現方面，由於公司產品線有效配置，2022 年仍維持一定的營收水準，全年營收為新台幣 52.48 億。有鑑於各界對於 ESG 日漸重視，同時標示著我們對永續發展承諾的重要里程碑，公司於 2022 年設立 ESG 永續工作專責小組，發行永續報告書、整合資源並將永續策略導入各部門，預計於 2023 年設置公司治理主管、資安專責主管及人員，以保障利害關係人權益，朝永續目標一步步邁進。

祥碩的永續發展策略為環境保護、社區永續發展以及公司治理三大方針。在環境永續經營方面，打造綠色職場，訂定及實行各項節能減碳措施，產品使用綠色設計，透過製程、規格、技術升級，達到降低能源消耗，珍愛地球各項資源，實踐與社會共好、企業永續之承諾。

為在社區永續發展上實踐承諾，祥碩與台灣好基金會合作《神農計劃》，希望透過在地連結帶動社區發展，幫助偏鄉地區發展在地特色文化，培養孩子對家鄉的認同感，促進外流人才回鄉發展、解決當地問題，同時呼應 SDGs 核心發展目標，讓學童得以學習永續農業知識，同時保存與傳承在地文化，達到永續城鄉的目的以善盡社會責任。

此外，為增加公司營運之韌性，以及保障資訊資產的安全性，祥碩於 2022 年通過資訊管理安全系統驗證，同時持續建立各項營運持續計畫（BCP）。祥碩不僅注重營運面上的風險管理，也為提升員工的向心力而努力，增加員工教育訓練課程之多元性，達到人才永續的目標。希望透過各項認證與計畫逐步與世界標準接軌，展現完善公司治理的決心，以保障利害關係人的權益。

祥碩科技股份有限公司
董事長 徐世昌

徐世昌

2022 年經歷了庫存去化、戰爭、通膨、總體需求面等不確定性因素的挑戰，以及疫情帶來的生活改變，展望 2023 年，祥碩將持續深耕高速傳輸領域，冀望在市場上提供多元客製化的方案與服務，為公司營運注入成長動能，強化公司體質，同時繼續規劃與落實永續發展藍圖，為更美好的未來一同努力。



永續發展目標承諾

聯合國《2022 年永續發展目標報告》（SDG Progress Report 2022）指出，全球多重危機導致 2030 年永續發展議程（The 2030 Agenda for Sustainable Development）的進展嚴重落後。新冠肺炎疫情、氣候變遷、武裝衝突，這些因素交錯影響下，衝擊每項永續發展目標，全球多年來在消除貧窮、飢餓以及健康與教育上取得的進展皆呈現倒退景況。為了讓世界重回永續發展的軌道，祥碩科技呼應永續行動，並積極落實各個永續目標。

回應聯合國永續發展目標是祥碩當前重要的規劃之一，而身為台灣重要的中小企業一份子，我們考量台灣永續發展的需求，將永續發展策略著重於三大議題：環境保護、公開透明的公司治理以及推動永續發展的社區。環境方面，祥碩除了致力減少碳排放，也積極參與永續環境活動或倡議，與各地的永續夥伴一同保護環境、追求資源效率；在公司治理方面，祥碩不僅加強重大永續資訊的揭露管道，也藉由評估永續風險與機會，制定更完善的 ESG 政策及規定；此外，為了促進台灣社會的永續發展，我們一方面努力創造優質的就業機會，並在公司提倡人權保護政策，另一方面也藉由投資人才培育活動、永續社區發展計畫以及充權弱勢族群策略，為社會創造出更有韌性與包容性的永續發展道路。

祥碩 2022 年 SDGs 永續績效

祥碩的 ESG 策略持續推動各項永續發展目標，截至 2022 年底止，成效節錄如下：

SDG1 無貧窮



長期幫助弱勢族群脫離貧窮，透過充權弱勢族群策略，與相關社福基金會合作，協助減少各種形式的貧困，例如採購弱勢族群生產的食品或物品，使貧窮與脆弱的族群得以經濟賦權，藉由我們的關懷，讓他們看見生命中的亮光。

SDG3 良好健康與福祉



- 全民健康有保障是達到永續社區重要的一環。為了幫助人人享有優質的健康服務，祥碩透過「健康照護策略」，資助醫療機構與醫學研究基金會的研究，特別在癌症防治的醫療投資，有顯著的貢獻。
- 透過「全方位健康幸福計畫」，祥碩積極照顧員工的身心健康，包括提供 EAP（員工協助方案）、年度健檢、醫生與護理師臨場健康服務、成立各類社團等，讓員工能開心並健康的工作與生活。

SDG2 零飢餓



在永續社區發展計畫中，協助孩童取得更均衡的營養，學習永續農業實行的知識。藉由參與台灣好基金會的「神農計畫」，不僅幫助孩童取得營養價值更高的有機蔬食，更讓孩童從小建立健康的永續生活模式，保護生態系統，並學習具有抗災能力的永續農作方法。

SDG4 優質教育



透過「祥碩產學合作計畫」，與國內各大專院校合作，確保男女皆獲得平等且可負擔的優質教育，並積極投注人才培育資源，增加青年人才就業與獲得優質工作所需的相關技能。

SDG5 性別平等



尊重性別平等，除了持續參與公益運動活動倡導女性賦權，也在職場上訂定政策，確保女性員工在各層級免受暴力與歧視，更透過「職場母性勞工健康保護實施計畫」、有薪生理假等相關健康福利，保障女性員工的身心健康。

SDG6 清潔飲水和衛生設施



積極保護水資源，並參與當地保護水域生態系的活動，除了號召員工與眷屬響應天下雜誌與公民發起的「為淡水河做一件事」環境倡議，也參與黑潮海洋文教基金會舉辦的淨灘活動，共同在河川與海洋的保護上盡一份心力。

SDG7 經濟適用的清潔能源



- 創新研發方面，祥碩持續開發低功耗產品，提供全球客戶高能效解決方案。
- 持續在辦公室推行節能活動，例如倡導中午休息時間關燈一小時；汰舊換新，使用省電燈泡；同時汰換老舊空調設備，逐步更新為能源效率一級認證的空調設備。
- 祥碩號召員工響應世界自然基金會（WWF）的「Earth Hour 關燈一小時」關燈活動，提升大眾的環保意識，減少不必要的能源消耗，與全球各地的夥伴一同以實際行動來愛護地球。

SDG8 體面工作和經濟成長



- 提供優質與無歧視的就業機會，並實行同工同酬，員工薪資不因性別、省籍產生差距，依學經歷採用相同的薪資等級；不同專長的員工也能在祥碩獲得良好的個人發展平台，發揮所長。
- 保護勞工權利，建立安全的工作環境，並持續落實無菸職場，推動職場健康促進，連續三年皆通過國健署「健康職場認證」。

SDG9 產業、創新和基礎設施



透過不斷研發新產品跟提高產品能效，積極為科技業創造更美好的未來，並以改善人類福祉為目標，持續為各地的消費者提供可負擔且公平的電子產品。

SDG10 減少不平等



積極訂定職場相關平等政策，減少不平等現象，包括：員工的任用機會、薪資標準與福利皆不因年齡、性別、文化或殘疾與否而有區別，且人人享有均等的教育培訓機會。

SDG11 可持續城市和社區



積極協助建立可永續發展的社區，並支持在地發展。透過「神農計劃」，不僅讓祥碩所在轄區的孩童從小學習永續農業知識與永續生活方式，也帶動社區內小規模永續產業的發展，進而促進社區參與當地文化的保存，加強當地居民對永續居住區整合規劃的能力。

SDG12 負責任消費和生產



持續朝負責任消費與生產的目標邁進，除了落實在地採購以減少碳排，確保供應鏈遵循國際環境法規，辦公室廢棄物也交由專業並經過認證的回收廠商處理。透過預防措施、回收管理與永續實行，大幅降低廢棄物對人類健康和環境造成的負面影響。

SDG16 和平、正義與強大機構



透過嚴格遵守政府法規，並制定公開透明的公司法規與政策（參考官網[重要公司內規](#)），加上定期實施法規遵循的內部訓練，祥碩致力提供全體員工一個和平、包容且能永續發展的工作環境，並打擊一切貪腐與賄賂的行為。

SDG13 氣候行動



- 訂定節能減碳短中長期計畫，管理辦公室用品及設備使用情況，確保依循節能減碳原則，並持續向員工宣導節能減碳等環保意識。
- 為保護藍碳生態系，以對抗氣候變遷，我們積極響應保護台灣海洋與海灘的活動。祥碩號召員工攜家帶眷參與淨灘活動，清除大量的垃圾與寶特瓶，同時贊助「黑潮海洋文教基金會」保育鯨豚，一同維護台灣的沿岸生態環境。

SDG17 促進目標實現的夥伴關係



祥碩與各大利害關係人分享並交流永續知識、專長與科技，共同朝永續發展目標邁進。關於祥碩創造永續環境、促進社會進步與提升人權保護等細節，可參考本報告內容及祥碩官網的[永續發展專區](#)。



關於報告書

祥碩科技股份有限公司（以下簡稱祥碩）積極推動永續發展，本報告書依據《GRI 永續性報導準則》2021 年版（GRI Sustainability Reporting Standards）編撰，並參考國際認可的原則或架構提供相關資訊，包括聯合國永續發展目標（United Nations Sustainable Development Goals, SDGs）、氣候相關財務揭露建議的架構（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）與《永續會計準則》（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）。未來每年將持續發行，向全球利害關係人揭露永續營運成果，並回應利害關係人的關注議題，彼此交流，持續在永續發展往前邁進。

祥碩亦主動倡議聯合國 17 項永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）推行永續企業經營；遵循聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights）並訂定人權政策宣言；亦遵守責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）與責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI）不使用衝突礦產；也要求供應商必須符合國際環境相關規範，簽署禁用物質聲明書，包含 RoHS、REACH 等歐盟規範，以降低產品生產過程中對環境的負面衝擊。

報告書期間與範疇

本報告書報導資訊涵蓋的時間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，報導頻率為一年一次。本報告書於 2023 年發行，並發布於祥碩公司官網的[永續發展 / 下載專區](#)，供利害關係人閱覽。

本報告書的揭露範疇為祥碩位於台灣新北市的營運總部，涵蓋經濟、環境與社會面向的績效數據與實際執行情況。本報告書報導期間內，祥碩的規模、所有權以及供應鏈等皆無重大改變。

外部保證 / 確信

祥碩針對本報告書的所有內容及數據皆進行詳細的內部盡職調查。自 2010 年起，經由第三方稽核，我們持續獲得 ISO 9001 品質管理系統認證，協助公司發展及提升績效；自 2022 年起，經由第三方稽核，我們獲得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，提升資訊保護的能力。此外，本報告書之財務數據為資誠聯合會計師事務所依照國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證之年度合併財務報告，並以新台幣為計算單位。

聯絡方式

我們期待與利害關係人保持透明與流暢的溝通，歡迎您聯繫我們，聯絡方式如下：

地址：新北市新店區民權路 115 號 6 樓

官方網站：<https://www.asmedia.com.tw>

電話：886-2-22196088

客服電子郵件信箱：asmediaservice@asmedia.com.tw

投資關係電子郵件信箱：asmedia_investor@asmedia.com.tw

利害關係人溝通

利害關係人鑑別

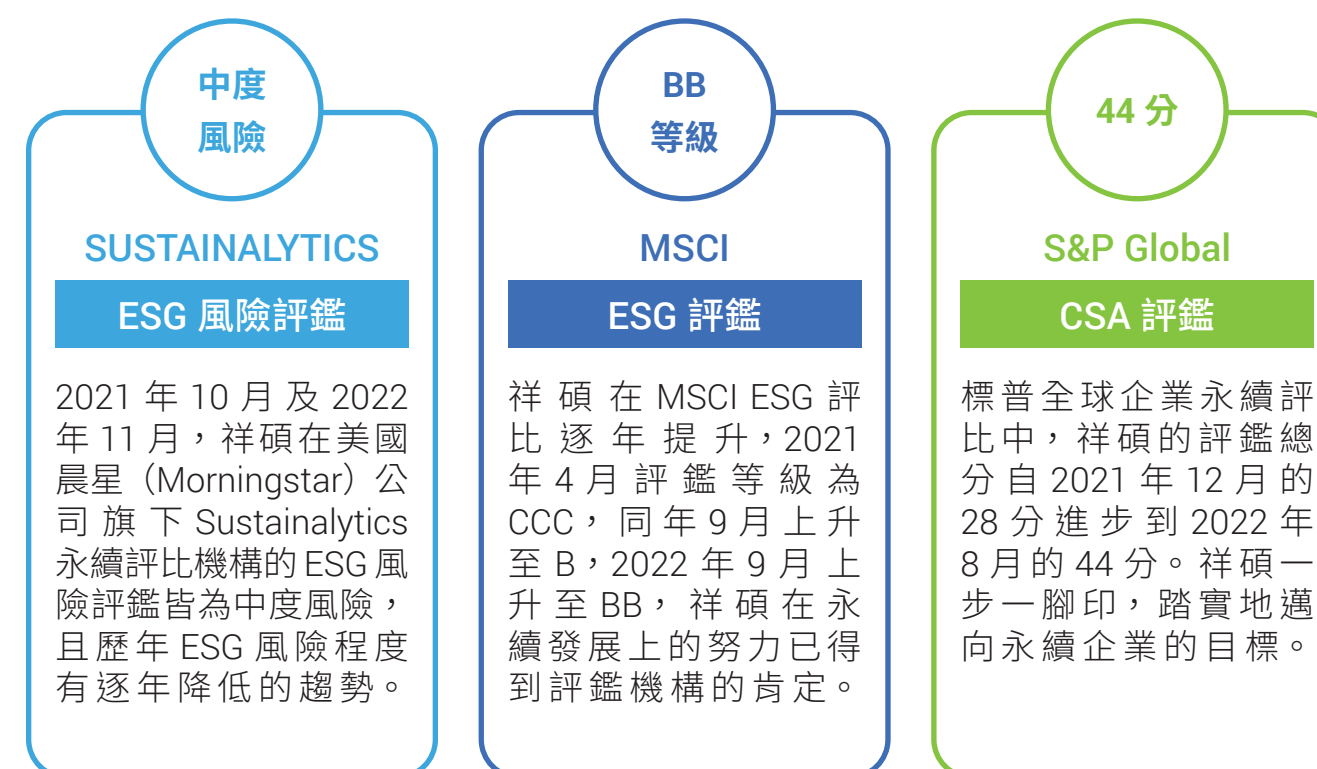
祥碩公司秉持透明與負責的經營原則，透過各種公開、直接或間接的溝通管道，積極瞭解並回應所有利害關係人關切的議題。根據國際公認的利害關係人溝通基準：《AA1000 AccountAbility 利害關係人參與標準》（AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015），我們將利害關係人的五項屬性列入考量，即依賴性、責任、張力、影響力與多元觀點，鑑別出本年度六類主要利害關係人，包括股東／投資人、客戶、供應商、員工、政府機關與社區。



利害關係人溝通管道

依據「公司治理實務守則」（參考官網[重要公司內規](#)），祥碩致力保障股東與利害關係人的權益。透過各種管道與利害關係人溝通，除了聆聽他們的想法，也將其提供的回饋與意見納入公司永續議題的策略思考與規劃。

逐步強化利害關係人溝通



利害關係人溝通

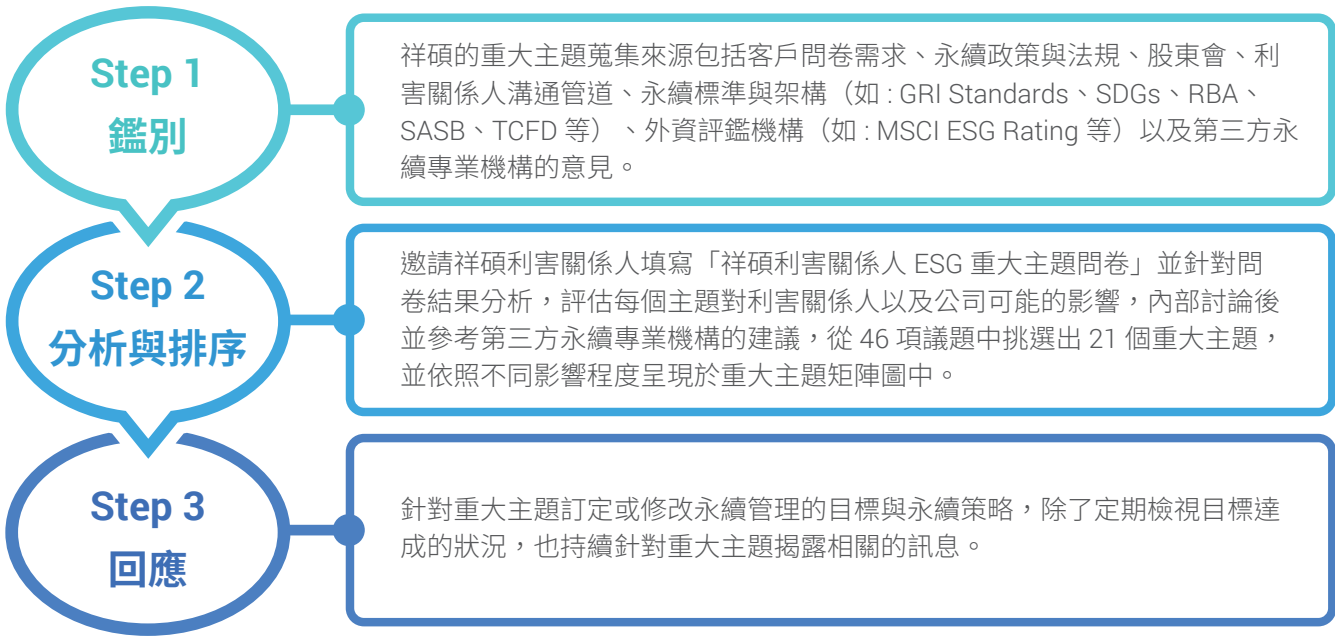
利害關係人	關切議題	溝通方式及頻率	溝通情況
股東 / 投資人	- 市場形象 - 營運績效 - 產品技術與競爭力	- 法人說明會：一年二次（不定期） - 股東大會：一年一次（每年 6 月） - 投資人關係網站： https://www.asmedia.com.tw - 投資人關係信箱： asmedia_investor@asmedia.com.tw - 公開資訊觀測站： https://mops.twse.com.tw/mops/web/index	- 全年服務全球投資者累積超過 1300 人次 - 投資法人訪談超過 200 場
客戶	- 環境面法規遵循 - 供應商環境評估 - 產品責任法規遵循	- 公司企業網站： https://www.asmedia.com.tw - 客戶滿意度調查：每半年一次 - 郵件及電話：每日 - 客服信箱： asmediaservice@asmedia.com.tw - 簽署環保承諾書	2022 年客戶滿意度達 92% - 客戶會議次數近 1248 次
供應商	- 環境面法規遵循 - 供應商環境評估 - 供應商勞工評估 - 製程技術與品質良率	- 郵件及電話：每日 - 客服信箱： asmediaservice@asmedia.com.tw - 供應商評鑑或稽核訪查：每年一次 - 品質會議：每月或每季一次 - 簽署環保承諾書	- 供應商會議次數超過 350 次 100%供應商符合衝突礦產政策
員工	- 勞僱關係 - 職業健康與安全衛生的環境 - 教育訓練與績效評核	- 公司企業網站： https://www.asmedia.com.tw - 官網設有違反從業道德行為舉報系統 - 禁止工作場所職場暴力申訴信箱： #asmedia885@asmedia.com.tw - 員工滿意度調查：不定期 - 員工免費健康檢查及諮詢 - 法務諮詢：電子系統法務諮詢單 - 績效面談：每半年一次	- 公司活動平均參與率達 68%以上 2022 年離職率 5.2%低於科技產業平均 13% - 員工育嬰復職率 100% - 教育訓練滿意度調查達 83.4%
政府機關	- 公司治理 - 法規遵循 - 勞資關係 - 反貪腐及反壟斷 - 環境法規遵循	- 公文往來：不定期 - 公開資訊觀測站： https://mops.twse.com.tw/mops/web/index - 客服信箱： asmediaservice@asmedia.com.tw	- 公文來往次數近 166 次 - 公司治理評鑑 3.0：上市公司排名級距 36-50%
社區	- 社會參與 - 勞資關係 - 環境法規遵循 - 綠色產品	- 公益活動：不定期 - 產學合作：不定期 - 客服信箱： asmediaservice@asmedia.com.tw	- 清大境外學習倍增計畫：2022 年受益人數已達應屆畢業人數 15%，較去年增長 73% - 神農計劃： 2022 年累計受益學生 166 人 累計有機蔬菜總供餐 1143 公斤 坪林地區受益人數估計 210 人 - WPG Ladies Open：截至 2022 年累計參與賽事的女性選手達 160 位

重大主題分析流程

我們邀請利害關係人至祥碩官網填寫「祥碩利害關係人 ESG 重大主題問卷」，並收集各界的回饋，調查區間截至 2022 年 12 月 31 日為止，總共回收 470 份問卷。對比前一年度的 ESG 重大主題，整理內容如下：

1. 整併「廢棄物管理」與「汙水及廢棄物排放」為「廢棄物管理」
2. 整併「供應商員工管理」與「供應商道德管理」為「供應商社會面管理」
3. 整併「經營績效」與「營運財務績效」為「經濟績效」
4. 整併「誠信經營」與「道德法規遵循」為「道德規範」
5. 整併「職能教育訓練」與「教育訓練及職涯發展」為「員工培訓」

藉由整理合併的處理讓關注的主題更聚焦，最後整理出 21 個 ESG 重大主題作為揭露的內容。



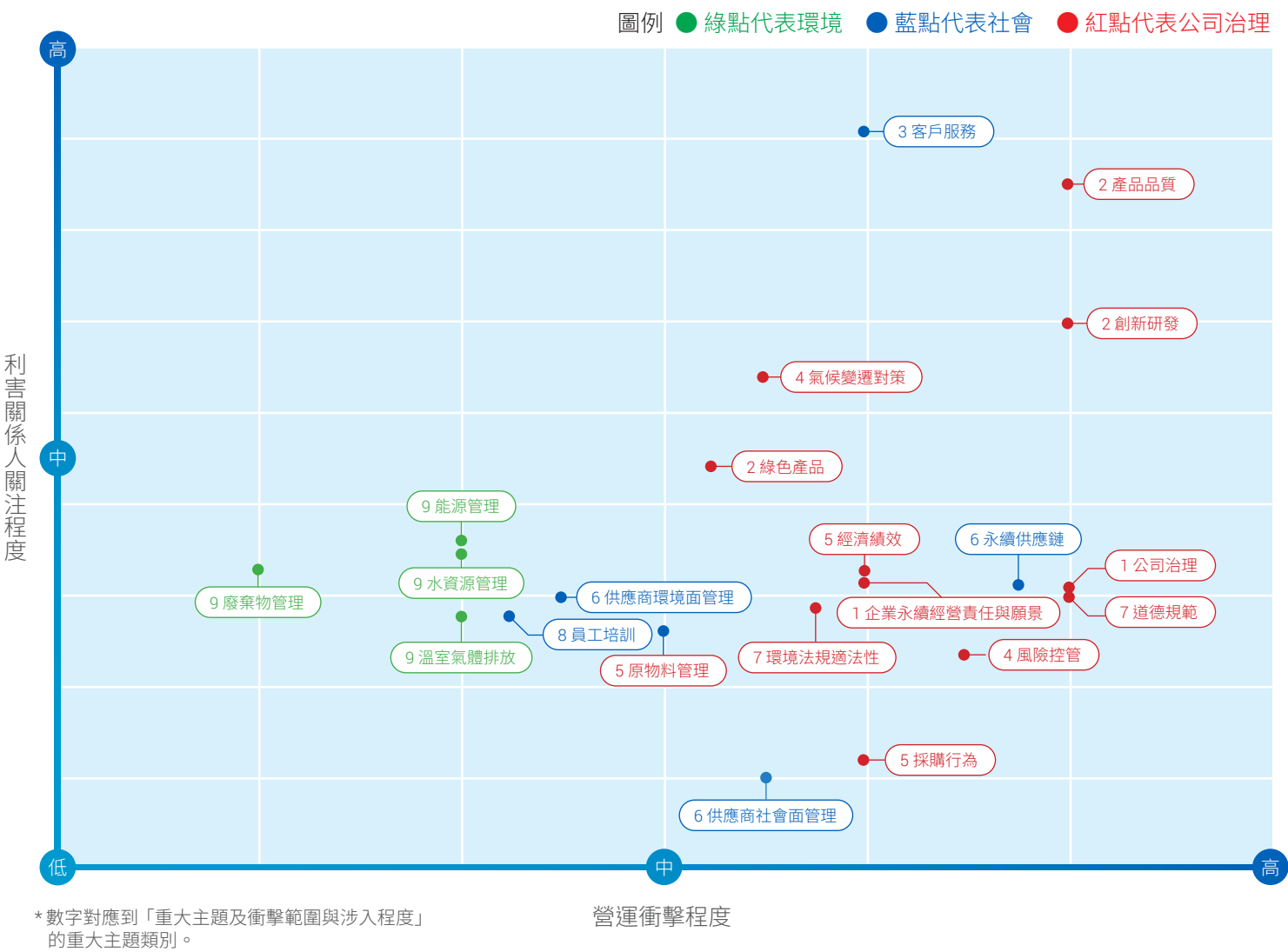
重大主題及衝擊範圍與涉入程度

■直接衝擊 ●間接衝擊 ▲商業衝擊

排序	重大主題類別	選定為重大主題的原因	股東或投資人	客戶	供應商	員工	政府機關	社區
1	公司治理	配合政府「公司治理 3.0 - 永續發展藍圖」，強化董事會職能、提高資訊透明度、強化利害關係人溝通、接軌國際規範，並深化公司永續治理文化。	■	●		■	●	
2	創新研發與產品競爭力	祥碩為具備高速傳輸介面 PCIe、USB、SATA 研發能力的領導 IC 設計公司，創新研發維持產業競爭力是公司的利基根本，更藉由強韌的創新研發能力，設計環境友善的產品，共同維護人類福祉。	●	▲	●	■		
3	客戶滿意	祥碩將客戶建議視為成長的動力，以公開透明的態度接受客戶 / 顧客的相關建議，使祥碩與顧客的關係更臻完善。	●	■				
4	風險管理	針對經營管理的過程中，透過風險指標及流程績效指標的監控方式，制定相關預警措施，以降低企業營運風險，提升市場競爭力。	■	●	●	■		
5	營運績效	營運績效專注於產品研發與企業經營，公司腳步穩健發展，以實際獲利與報酬回饋股東。	■	▲	▲	■		
6	供應鏈管理	確保對環境與社會的負面衝擊最小化，攜手供應商打造永續低碳供應鏈。		●	■	●		
7	法令遵循	本於誠信、透明及負責之理念，建立以誠信為基礎之管理政策，並完善公司治理與風險控管機制，以達成企業永續發展之目標。	■		●	■	■	
8	培育人才	提升員工職能，加強吸引並留任人才，藉此強化祥碩市場競爭力，促進公司研發能量及技術進展，並持續為半導體業提升及穩固優質人才。				■		■
9	環境永續	祥碩為無廠半導體公司，秉持環境保護與創新發展並重的精神，從工作環境中倡導各種節能減碳、資源再利用等友善環境政策，為地球永續費一份心力。		●	▲	●		■

重大主題矩陣圖

祥碩科技重大性矩陣



2022 年祥碩科技重大主題（21 項）

公司治理	創新研發與產品競爭力	客戶滿意	風險管理	營運績效	供應鏈管理	法令遵循	培育人才	環境永續
1 企業永續經營責任與願景	2 創新研發	3 客戶服務	4 氣候變遷對策	5 經濟績效	6 供應商環境面管理	7 道德規範	8 員工培訓	9 能源管理
1 公司治理	2 產品品質		4 風險控管	5 原物料管理	6 供應商社會面管理	7 環境法規適法性		9 廢棄物管理
	2 綠色產品			5 採購行為	6 永續供應鏈			9 溫室氣體排放
								9 水資源管理

重大主題管理

我們根據各個重大主題，揭露相關政策、做法與成效。「重大主題回應」表格列出各個重大主題的對應章節、對應的 GRI 及 SASB 準則：

重大主題回應

永續類別	重大主題	對應 GRI 準則	對應 SASB 準則	對應章節
公司治理 G	1 企業永續經營責任與願景	GRI 2-22		董事長的話
	1 公司治理	GRI 2-9~2-21		公司治理
	2 創新研發	自訂主題		產品創新與研發
	2 產品品質	自訂主題		風險控管
	2 綠色產品	自訂主題		綠色設計
	4 風險控管	GRI 2-13		重大主題管理 風險控管
	4 氣候變遷對策	GRI 201-2		氣候變遷的風險及機會
	5 經濟績效	GRI 2-6 GRI 201-1~201-2		營運績效 氣候變遷的風險及機會
	5 採購行為	GRI 204-1	TC-SC-440a.1	在地採購
	5 原物料管理	自訂主題	TC-SC-440a.1	SASB 供應鏈管理
	7 道德規範	GRI 205-1~205-2		從業道德與法規遵循
	7 環境法規適法性	自訂主題		供應鏈管理
社會 S	3 客戶服務	GRI 2-25		客戶服務
	6 永續供應鏈	GRI 308 GRI 414	TC-SC-440a.1	供應鏈管理
	6 供應商環境面管理	GRI 308-1~308-2	TC-SC-440a.1	供應鏈管理
	6 供應商社會面管理	GRI 414-1	TC-SC-440a.1	供應鏈管理
	8 員工培訓	GRI 404-1 GRI 404-3		員工培訓
環境 E	9 溫室氣體排放	GRI 305-1~305-5	TC-SC-110a.1 TC-SC-110a.2	溫室氣體管理
	9 能源管理	GRI 302-1 GRI 302-3~302-4	TC-SC-130a.1	能源管理
	9 水資源管理	GRI 303-3	TC-SC-140a.1	水資源管理
	9 廢棄物管理	GRI 306-1 GRI 306-3~306-5	TC-SC-150a.1	廢棄物管理

重大主題管理方針與績效

重大主題類別	重大主題	管理方針政策	目標	管理方針的評估與績效
1 公司治理	企業永續經營責任與願景	- 獨立董事能落實監督之職能，內部稽核主管固定每年至少一次於審計委員會正式會議前，安排單獨與獨立董事溝通、討論的座談會。 - 公司獨立董事除履行法定賦予之職權外，主動關注重要營運及風險相關議題，發揮董事指導與監督經營團隊之功能。 - 公司積極投入 ESG 相關領域之精進、開發節能環保產品。邀請外部專業顧問輔導、推動相關事務，並成立由總經理帶領之專屬團隊，積極落實相關方案，定期於董事會中報告執行情形，並將結果揭露於永續報告書，明確傳達貴公司對推動 ESG 之積極與重視。	- 公司針對偶發性重大資訊，會透過多元溝通管道呈報獨立董事及外部董事知悉。 - 公司預計於 2023 年上半年完成公司治理主管設置。 - 公司預計 2023 年底設置資安專責主管及 1 名資安專責人員。	- 公司治理評鑑 3.0：上市公司排名級距 36-50%；市值 100 億元以上之電子類排名級距 61% -100%。 2022 年，成立 ESG 永續小組，積極落實永續管理與執行永續方案。
	公司治理	- 提升董事會功能，達到提升公司信譽、強化風險管理文化、提供管理決策建議之目的。 - 合理界定和配置全體股東、營運團隊、利害關係人的權利與責任關係。	保證股東及利害關係人的利益最大化，透過經營團隊的監督與制衡制度，合理界定和配置全體股東、營運團隊、利害關係人的權利與責任關係。	2022 年優良事蹟揭露 - 天下雜誌 2022 年「2000 大調查 - 製造業最會賺錢公司」No.4 - 天下雜誌 2022 年「2000 大調查 - 半導體盛世企業 100 強」No.83 - 哈佛商業評論 2022 年「台灣執行長 100 強」No.19 - CRIF 中華徵信所 2022 年「台灣大型企業排名 TOP5000 - 積體電路設計業排名」No.21 104 職場力 2022/111 年上市公司非主管員工薪資中位數 TOP30 NO.19 - 證交所統計 2022 年「台灣上市公司員工福利薪資資訊 - 半導體類」No.10 - 證交所統計 2022 年「台灣上市公司員工福利薪資資訊」No.15 - 數位時代 2021 年「上市企業員工平均薪資 Top10」No.10 1111 人力銀行 2021 年「薪資調查報告 -TOP 20 高薪企業薪資數據（非主管平均年薪）」No.6
2 創新研發與產品競爭力	創新研發產品品質綠色產品	- 祥碩將持續投入培育專業研發技術人才，在高速技術產品上力求創新與進步，並維持與國際大廠以及相關供應鏈的密切合作。 - 身為高速傳輸介面的領導者，除專注於創新研發並掌握每個世代的規格變化外，亦積極拓展市場，著眼於客製化產品合作，拓展個人電腦以外的市場開發。 綠色產品設計： - 積極開發綠色設計產品，增強能源效率。	- 持續領先在 USB 產品線的耕耘，從 5G、10G、20G 到 40G 提供客戶完整的解決方案。 - 持續推動訊號加強器與放大器的需求，提供客戶卓越的高速傳輸產品設計訊號品質。	2022 年度研究發展費用新台幣 1,139,860 仟元，佔營收比例 22%。 綠色產品設計： - 透過開啓節能模式，2022 年節能產品出貨佔 86%。 - 祥碩最新的產品製程技術（28nm）升級邏輯單元（logic cells），依產品設計不同最高省電 30%。 - 祥碩新一代產品使用先進技術節能，能省電 50%，例如：與 ASM2142 相比，ASM3142 展現高度的能源效率。
3 客戶滿意	客戶服務	本公司依經營理念提供客戶高品質之產品，並維繫良好之客戶關係。	客戶滿意之短中長期目標： （2020 年開始實施） 短期： 一年內，單一客戶滿意度調查分數希望能達到 87 分以上。 中期： 二年內，單一客戶滿意度調查分數希望能達到 90 分以上。 長期： 三年內，單一客戶滿意度調查分數希望能達到 92-93 分以上。	- 每年進行 2 次（上、下半年）的客戶滿意度評鑑調查，並藉此蒐集與量化客戶對於祥碩的滿意程度。 2022 年客戶滿意度為 92 分，已達成中期目標（2021-2022）。
4 風險管理	風險控管氣候變遷對策	- 本公司秉持保守穩健之經營原則，不從事高風險及投機行為。 - 鑑別出常見風險，並擬定策略管理風險以避免造成公司損失。	- 定期風險鑑別並及時通報處理，以確保交易之合理、安全，確保本公司穩定營運，避免因產生風險導致影響營收。 - 依據 TCFD 氣候相關財務揭露架構，分析氣候相關風險（包括轉型風險與實體風險）、機會及財務影響，並提出具體對應策略。	2022 年通過 ISO 27001:2013 資訊管理安全系統驗證。 - 通過 ISO 9001:2015 品質管理系統驗證。 - 每年執行各種營運持續計畫（BCP）－供應鏈中斷 / 國際傳染病事件 / 資訊安全。 - 透過「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「員工道德行為守則」，據此落實風險管理。

重大主題類別	重大主題	管理方針政策	目標	管理方針的評估與績效
5 營運績效	經濟績效 採購行為 原物料管理	- 維持與國際大廠以及相關供應鏈的密切合作，使公司在營運、產品發展及應用上有更加亮眼的表現。 - 提升營運績效，追求永續發展目標。	- 本公司依據全球景氣波動、國內外市場狀況及公司發展策略等因素，訂定公司次年度之營運目標。 - 祥碩注重本土供應鏈的權益及支持在地經濟的發展，嚴選在地優質供應商便於精準管理，建立更有效率的供應鏈。	2022 年，消費市場萎縮，造成產業整體庫存去化緩慢，供應鏈秩序大亂。儘管如此，祥碩於 2022 年的營運績效維持穩定，透過有效配置資源，仍有相當優異的營收水準。2022 年稅後淨利為新台幣 26.2 億，稅後純益為 50%，稅後每股盈餘為新台幣 37.86 元。 - 截至 2022 年，連續四年在地採購支出 - 在地製造為 100%。
6 供應鏈管理	永續供應鏈 供應商環境面管理 供應商社會面管理	- 管理往來供應商之原料與製程是否符合永續及法令環保標準。 - 如有違反合約內容或法令規範之情形，視情節輕重需負擔賠償責任。	- 持續完善供應商永續管理流程及永續風險評估。 - 原料採購 100%來自全球永續倡儀組織所認可之冶煉廠。	- 利用供應商稽核及評鑑方式，檢視供應商除在交貨品質及工程能力的表現外，也關注供應商於 ESG 面向符合法規及通過認證情形。 2022 年，所有供應商稽核評鑑等級為 A 級。 2022 年，100%主要供應商通過環境及社會 ISO 標準。 2022 年，維持在地採購高度占比，以降低物流運輸所產碳排，造成的環境污染衝擊。 2022 年，100%供應商符合祥碩衝突礦產政策。
7 法令遵循	道德規範 環境法規適法性	本於誠信、透明及負責之理念，參酌「公司法」、「證券交易法」、「商業會計法」、「政治獻金法」、上市上櫃相關規章或其他商業行為等有關法令，建立以誠信為基礎之管理政策，並完善公司之公司治理與風險控管機制，以達成企業永續發展之目標。	維持無貪腐或違反誠信經營之事件。	- 本公司已訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」。 - 本公司與往來對象建立商業關係前，均設有嚴謹之評核機制與程序。 - 由人資負責誠信經營政策與防範方案之制定並負責監督。 2022 年無任何貪腐或違反誠信經營之事件。 - 截至 2022 年為止，本公司未捐贈任何政治獻金。 - 本公司皆依法完納稅賦，且並未於海外設立不具商業目的或無實質商業行為之境外公司，甚或亦未於「避稅天堂」之國家或地區設立相關控股公司藉以規避稅賦。
8 培育人才	員工培訓	- 祥碩員工培訓計劃 新人訓學程 認識企業文化、基礎教育與必修課程。 管理職能 建置完善的管理職能培訓，提升主管管理技巧，帶領團隊達成營運目標與管理之綜效。 基層團隊 祥碩相當重視基層團隊的職能發展，員工培訓除持續連結社會企業責任議題外，產業趨勢、身心靈通識講座等跨領域學習，滿足同仁在工作與生活上的平衡，提升職場競爭力及認同感，打造共融的幸福職場。 - 積極與各校洽談產學合作方案，致力於培育青年並透過多元徵才計劃達到企業人才永續的目的。	- 提升員工職能，幫助員工樂在工作，公司得以留住人才，勞資創造雙贏夥伴關係。 - 以產學合作模式培育學生成為具備國際觀的一流產業人才。	2022 年員工教育訓練總時數為 2142.3 小時，較 2021 年提升 56%。 - 捐助「清大境外學習倍增計畫」新台幣 500 萬元。 - 贊助「輔大理工學院新實驗大樓」興建，全力支持學校提供優質學習環境。 - 贊助「台大建教合作專題研究計劃」。 - 截至 2022 年，祥碩產學合作方案累積金額已達新台幣 14,010,675 元。
9 環境永續	溫室氣體排放 能源管理 水資源管理 廢棄物管理	辦公室環境管理： 1. 委外供應商在工作環境與製程上除須符合環保法令要求外，其生產材料均需配合公司規定之「產品限用物質管制程序」。 2. 持續提倡辦公室節能減碳短中長期計畫，包含落實垃圾分類、全面採用節能燈管、節約關燈、空調溫度控制與無紙化運動等實際措施。 3. 由總經理召集權責單位，共同擬訂永續目標、ESG 發展策略與方針，定期於董事會報告執行成果。	- 每人每年平均節水率 0.5%。 - 制定節能減碳短中長期目標，詳見辦公室節能減碳短中長期計畫。	辦公室節能減碳短中長期計畫成果： 1. 2022 年節能燈具占總燈具比例 92.9%。 2. 2022 年 Energy Star 標章的筆電比例 100%。

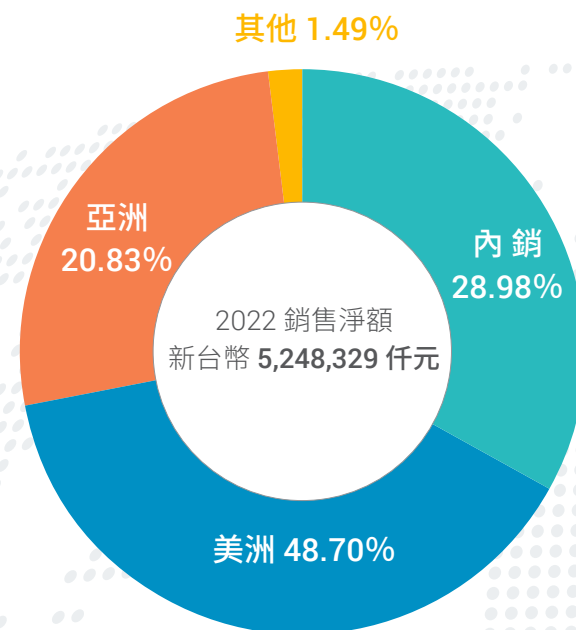


01

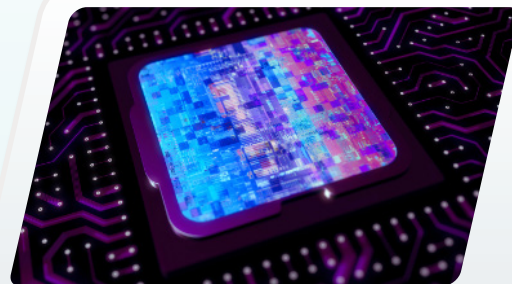
關於我們

祥碩科技股份有限公司成立於 2004 年 3 月，營運總部設於台灣，並於 2012 年 12 月股票上市（股票代號：5269），2022 年員工總數 271 人。祥碩著重在高速傳輸介面技術之開發與應用，擁有高速實體層研發實力，秉持技術創新、效能卓越、品質為先以及創造價值的精神，已成為國內外關鍵的高速傳輸晶片供應商之一。祥碩專精於設計與開發 USB 控制晶片、PCIe 橋接晶片、SATA 橋接晶片與高速 Switch 控制晶片，並可依據客戶的需求客製開發 ASIC 特定整合型晶片，客戶層囊括國內重要主機板廠及全球品牌的原始設備製造商（OEM）。2022 年銷售淨額為新台幣 5,248,329 仟元，以美洲及亞洲為主要銷售市場。

2022 年主要商品銷售地區比例

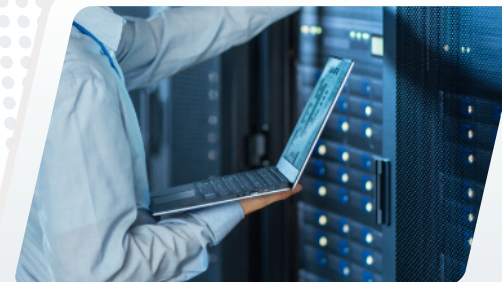


相對於上一個年度，2022 年的價值鏈並無重大改變。更多關於祥碩價值鏈的資訊，可參閱祥碩《[111 年度公司年報](#)》以及本報告[祥碩產品線](#)章節。



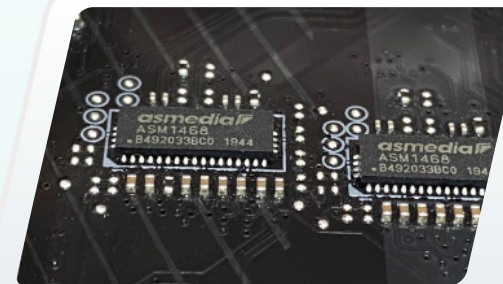
特定整合型晶片

我們提供客製化的 ASIC 晶片給全球的客戶。



SATA 控制晶片

祥碩科技生產 SATA port multipliers、SATA RAID 控制器、PCIe-SATA 控制器以及 SATA RAID 控制器。



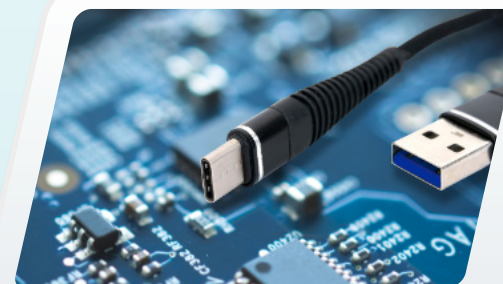
高速 Switch 控制晶片

為了提升訊號完整性並改善訊號品質，我們設計高速訊號切換器，具備最好的性能，能夠滿足不同消費者的需求。



PCIe 橋接控制晶片

我們提供一系列領先業界的 PCIe 橋接晶片產品，具備高性能、多用途、高度靈活性及高度可配置性。



USB 控制晶片

我們生產完整的 USB 3.2 Gen 1，USB 3.2 Gen 2x1，USB 3.2 Gen 2x2 以及 USB4 主控端（host）與裝置端（device）控制器，具備傑出的品質。

永續策略藍圖

祥碩以聯合國永續發展目標的核心理念「Leave no one behind」（不遺落任何人）為基礎，期望以整體性的考量，運用祥碩創新與強韌的高科技技術，與各地的永續夥伴合作，致力提升人類價值，共同創造一個永續與美好的未來。

	永續經營	永續環境	永續社會
策略發展	積極落實公開透明的公司治理，強化 ESG 風險與機會管理。	擴大創新研發能量，提升產品能源效率； 深化永續供應鏈管理。	提升職場包容性，吸引並留任人才；加強在地連結，促進健康醫療，讓社會更有包容性及韌性。
重點方向	* 積極評估永續風險與機會，制定更完善的 ESG 政策與策略 * 強化利害關係人溝通	* 持續投入資金，開發高效能、低功耗的綠色產品 * 落實永續供應鏈相關國際要求	* 促進職場健康福祉 * 深耕產業人才及增加社會醫療資源 * 關懷在地社區資源分配，協助弱勢族群

優良事蹟

祥碩持續以優良的公司治理及經營管理績效，榮獲國內外大大小小的獎項及入選報章雜誌的各項排名殊榮：

1111 人力銀行 2021 年「薪資調查報告 -TOP 20 高薪企業薪資數據（非主管平均年薪）」No.6

1111 中台灣揭秘 TOP 20 高薪企業薪資數據（非主管平均年薪）。

（資料來源：1111 人力銀行調查）

數位時代 2021 年「上市企業員工平均薪資 TOP 10」 No.10

根據公開資訊觀測站資料，取上市公司員工平均薪資前十名。「員工薪資費用」通常包括本薪、加班費、獎金、酬勞等。

（資料來源：數位時代榜單）

天下雜誌 2022 年「2000 大調查 - 半導體盛世企業 100 強」No.83

以天下 2000 大企業中入榜的半導體公司，取全年總營收排序前 100 名。

（資料來源：天下雜誌 2000 大調查 NO.748 期）

天下雜誌 2022 年「2000 大調查 - 製造業最會賺錢公司」No.4

以天下 2000 大企業中入榜的 1350 間製造業公司，取其獲利率最高之 50 間公司排名而得。

（資料來源：天下雜誌 2000 大調查 NO.748 期）

104 職場力 2022/111 年上市公司非主管員工薪資中位數 TOP 30 NO.19

（資料來源：104 職場力）

哈佛商業評論 2022 年「台灣執行長 100 強」No.19

《哈佛商業評論》從台灣證券交易所的資料中，篩選出市值前 300 大的企業，前 100 名即入榜 2022 年「台灣企業領袖 100 強」。

（資料來源：哈佛商業評論）



CRIF 中華徵信所 2022 年「台灣大型企業排名 TOP 5000 - 積體電路設計業排名」No.21

TOP5000 企業之排名蒐錄 5,000 家年營收淨額在一億元以上的大型企業資料，做企業經營績效綜合指標排名。

（資料來源：中華徵信所）



證交所統計 2022 年「台灣上市公司員工福利薪資資訊 - 半導體類」No.10

（資料來源：財經新報）

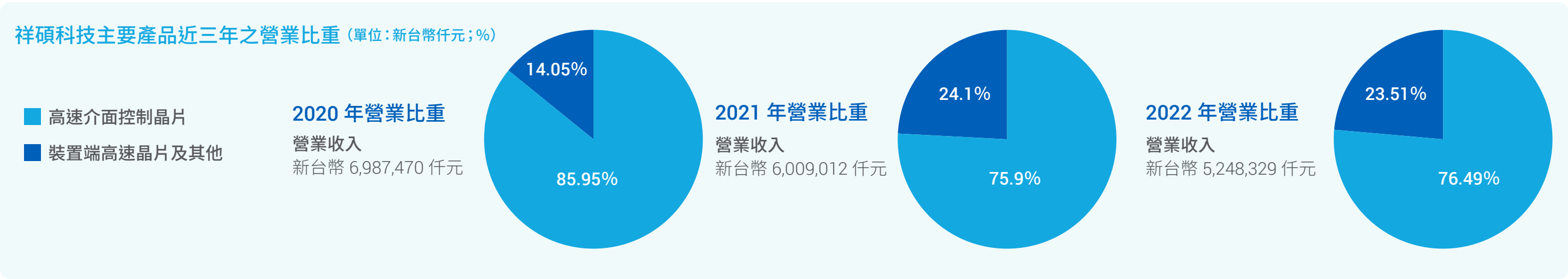
證交所統計 2022 年「台灣上市公司員工福利薪資資訊」No.15

（資料來源：財經新報）

營運績效

2022 年，儘管戰爭、通膨與疫情影響全球經濟景氣，導致科技零件庫存攀升，但由於公司產品線有效配置，2022 年仍維持一定的營收水準。全年營收為新台幣 52.48 億，營業毛利為新台幣 27.1 億。營業利益為新台幣 13 億，稅後淨利為新台幣 26.2 億，稅後純益率為 50%，稅後每股盈餘為 37.86 元。

受惠於英特爾力推融合 USB 40Gbps 與 Thunderbolt 4 技術，未來高速傳輸平台的需求可期，本公司已積極啟動次世代 USB 40Gbps 研發，冀期在 USB 40Gbps 市場取得先機，為營運注入新動能。



2022 年祥碩科技營收及獲利狀況 (單位：除每股盈餘為新台幣元外，其餘均為新台幣仟元)

項目 / 年度	2022 年
營業收入	5,248,329
營業毛利	2,714,786
營業損益	1,300,633
營業外收入及支出	1,609,375
稅前淨利	2,910,008
繼續營業單位 本期淨利	2,617,361
本期淨利	2,617,361
本期其他綜合損益 (稅後淨額)	(2,574,650)
本期綜合損益總額	884,767
淨利歸屬於母公司業主	2,617,361
綜合損益總額歸屬於母公司業主	884,767
每股盈餘 (元)	37.86

* 更多資訊請參考 [111 年度公司年報](#)第 85 頁

2022 年組織所產生及分配的直接經濟價值 (單位：新台幣仟元)

項目 / 年度		2022 年
產生的直接經濟價值	收入	6,857,704
	營運成本	3,025,903
分配的經濟價值	員工薪資和福利	902,830
	支付出資人的款項 (如董事會、股東)	1,399,391
	支付政府的款項 (營業稅、所得稅、財產稅)	292,647
	捐贈給慈善單位、或藝術和教育活動、社區休閒設施	6,867
留存的經濟價值		1,230,066

註：留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值

產品創新與研發

創新技術

祥碩具備堅強的創新研發能力與資源，是少數擁有高速實體層研發實力的 IC 設計公司，特別在 USB、PCIe、SATA 等高速傳輸介面的研發創新能力更是 IC 設計業中的佼佼者。

高速實體層主要處理高速串列器與解串器 (Serializer/Deserializer, SerDes) 的資料傳輸，將平行資料位元拆解並以串列化電路傳送，接收端再解串轉換回原先的資料；內部參考的時脈訊號也改由資料傳輸的位元訊號同步產生，藉由這些電路架構來達成高速訊號的傳輸。祥碩以自家開發的各種高速實體層，不僅研發出各式高速匯流排介面的主控及周邊橋接晶片，更透過嚴謹的品質管理程序，確保供應鏈生產出高品質的晶片。祥碩的產品除了已廣泛應用於個人電腦、外接儲存裝置及 USB to VGA/HDMI 視訊轉換盒外，更進一步拓展至工業電腦、伺服器與工作站，再再顯示祥碩已成為業界不可或缺的技术合作夥伴。

在實體層開發上，由於高速介面的訊號比起其它訊號更容易受到干擾，導致訊號的處理更加不易。因此，為了提升高速信號的傳輸品質，我們使用差動電路 (Differential Mode) 抑制雜訊，並降低工作電壓 (1.05V 以下) 來減少能耗並降低電磁干擾。此外，由於高速訊號容易受到靜電干擾，造成晶片損壞，我們也藉由完善的靜電保護裝置來提升訊號傳輸的品質。

回顧 2022 年，祥碩在高速傳輸技術研發上有顯著進展。完成 PCIe Gen 4 開發並推出相關產品，滿足客戶與市場更快速的傳輸需求。USB 40Gbps 方面，裝置端產品的研發已接近完成，預計於 2023 年取得 USB-IF 認證，持續站穩高階市場的領導地位，在個人電腦及主機板市場提供客戶最先進的高速傳輸晶片。

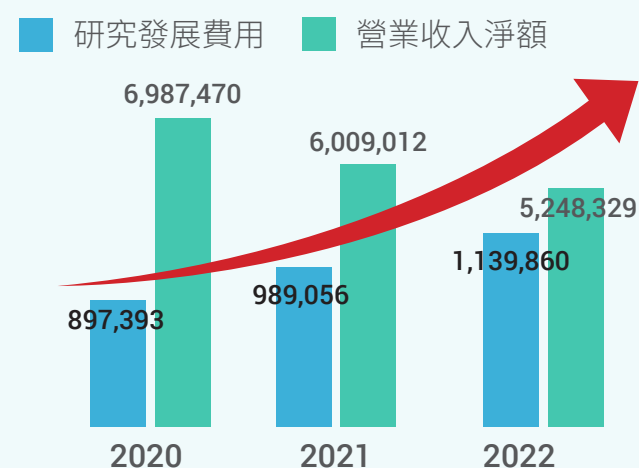
研發優勢

我們明白“差異化”與“客製化”在需求市場上的重要性，掌握市場並針對客戶需求做有效的設計。祥碩擁有高速實體層 (PHY) 的研發技術，能掌控成本、加速開發速度、減少相容性問題並持續掌握最先進的技術。此外，祥碩也擁有系統整合晶片設計 (Single-Chip Chipset Design) 能力，能快速整合不同實體層，產生不同應用面的產品，例如：ASM3242 及 ASM2364 各為結合祥碩 PCIe 實體層技術、整合晶片技術及 USB 實體層技術的 USB 控制端晶片及裝置端晶片。祥碩的研發量能具備高度應變能力，能即時回應市場多變的趨勢及客戶多元化的需求。

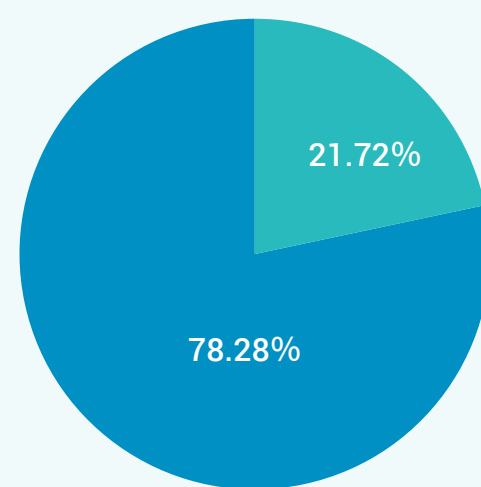
除了主要高速介面產品外，為解決顧客在研發設計上常見的訊號品質問題，祥碩藉著高速實體層研發技術的優勢，衍生設計一系列高速訊號的支援產品，例如：支援 USB、PCIe 產品的 Re-driver 及 Re-timer 晶片及支援 PCIe 產品的 Switch 晶片等。完備的高速解決方案，讓顧客獲得更便利及高品質的服務。

2020-2022 年祥碩研發費用與佔營收比例 (單位：新台幣仟元；%)

祥碩科技研發費用創近三年新高



2022 年研發占營收比例



祥碩產品線

USB 產品線

祥碩不斷追求產品創新，不僅是唯一一家同時涵蓋 USB 主控端、裝置端與信號放大器產品的台灣 IC 設計業者，也是第一家獲得 USB-IF USB 5Gbps 產品認證的台灣 IC 業者。

除了積極開發 USB 主控端與裝置端晶片，多款祥碩 USB 產品已被 PIL (The USB Platform Interoperability Lab) 評定為 KGD (Known Good Device) 及 PDK (Peripheral Development Kit)，全球知名國際測試大廠均採用作為 USB-IF 認證及相容性測試工具，祥碩產品的高品質與可靠性不言而喻。

2014 年，祥碩為全球首先推出第一套 USB 5Gbps 解決方案的公司，在 USB 主控端與裝置端晶片的開發設計上一路遙遙領先。2019 年，USB 20Gbps 解決方案推出；2021 年，USB 20Gbps 的主控端與裝置端晶片開發完成並進入量產；2022 年，USB 40Gbps 裝置端產品的研發接近完成，預計於 2023 年取得 USB-IF 認證。

USB-IF 協會認證

USB-IF 旨在推動和普及 USB 技術，考慮到 USB 規格的複雜性、功率和性能，USB-IF 制定了 USB 認證測試計劃 (USB Compliance Program)，提供硬體製造商生產符合規格及通過相容性測試的產品，通過測試的產品將可被加入 Integrator List 名單中，並取得 USB-IF 的認證。

USB 40Gbps 產品搶先看

祥碩積極參加 USB 40Gbps 之規格制訂與討論，與 USB 20Gbps 產品相比，USB 40Gbps 的產品線計有主控晶片 ASM4242 及裝置端晶片 ASM2464PD，超前佈署 USB 40Gbps 完整解決方案。USB 40Gbps 裝置端產品的研發接近完成，預計於 2023 年取得 USB-IF 認證。

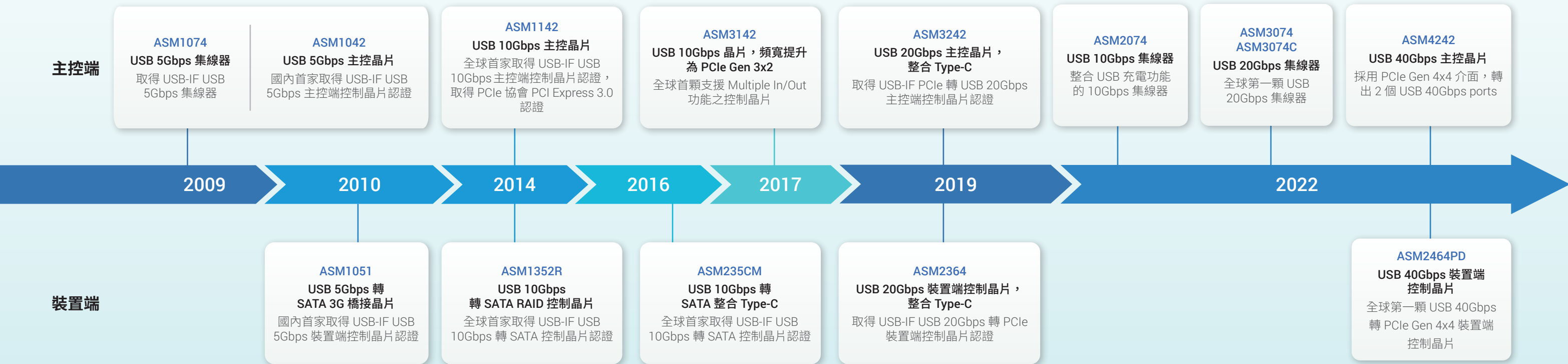
ASM4242

支援 PCIe Gen 4x4 介面，可支援 2 組 USB 40Gbps 埠，並向下相容 USB 20Gbps 產品。

ASM2464PD

支援 PCIe Gen 4x4 NVMe 介面，可完整展現 USB 40Gbps 的效能，並整併 PD (Power Delivery) 功能。

USB 系列亮點產品發展圖



PCIe 產品線

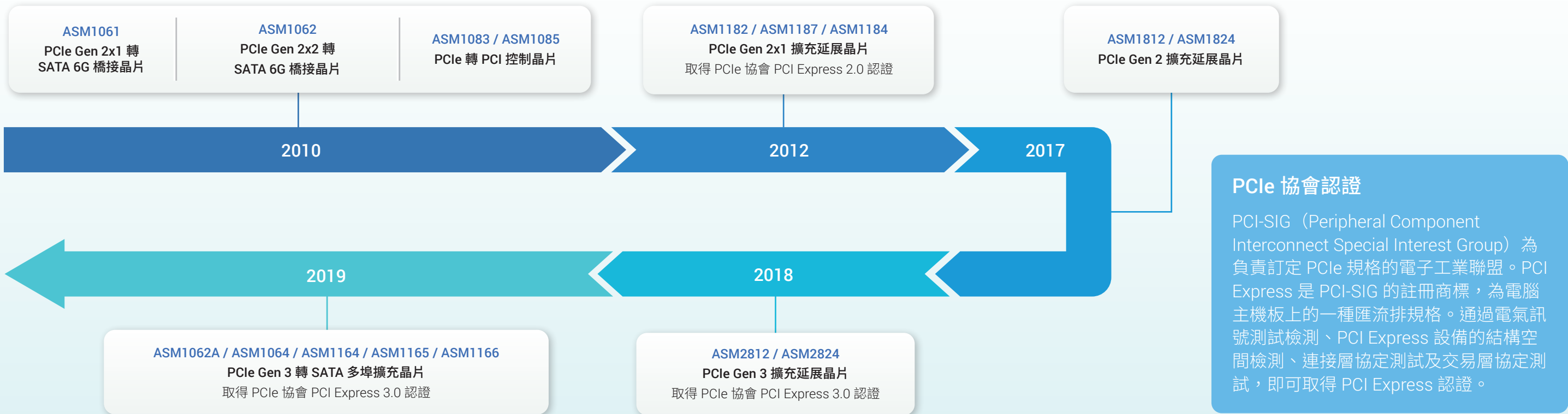
祥碩具備優秀的 PCIe 研發技術，並為工控及資料存取有大量需求的客戶提供美系廠商以外的選擇。祥碩的 PCIe Gen 3 擴充延展晶片與新一代 PCIe Gen 3 轉多埠 SATA 晶片皆在 2020 年以前完成開發並進入量產。本公司新產品 PCIe Gen 4 切換晶片組已研發完成進入量產；新技術方面，本公司已投入研發 PCIe Gen 5 IP，持續耕耘高速 IC 市場。

PCIe 是目前電腦匯流排頻寬最快的插槽設計，並且以 PCIe Gen 4 為例，主要目標市場為透過低成本的方式提升頻寬，解決大數據應用的需求，普遍應用於工作站、伺服器、桌上型電腦、筆記型電腦、平板電腦、嵌入式系統、周邊裝置和高效能運算市場等。2022 年後市場上開始出現 PCIe Gen 5 的產品，加速提升傳輸的效能。

PCIe Gen 5 的頻寬較 PCIe Gen 4 高，每條 Lane 的頻寬（BW）可達 4GB/s，較 PCIe Gen 4 提升一倍。儘管如此，PCIe Gen 5 仍可向下相容過去版本的連接器，因此消費者在使用最新規格的產品時，無須擔心需將現有裝置全數汰換，大幅提升使用者經驗。

展望 2023 年，祥碩的 PCIe 擴充延展晶片將邁入 Gen 4/5 的時代。

PCIe 系列亮點產品發展圖



高速 Switch IC 及其他產品線

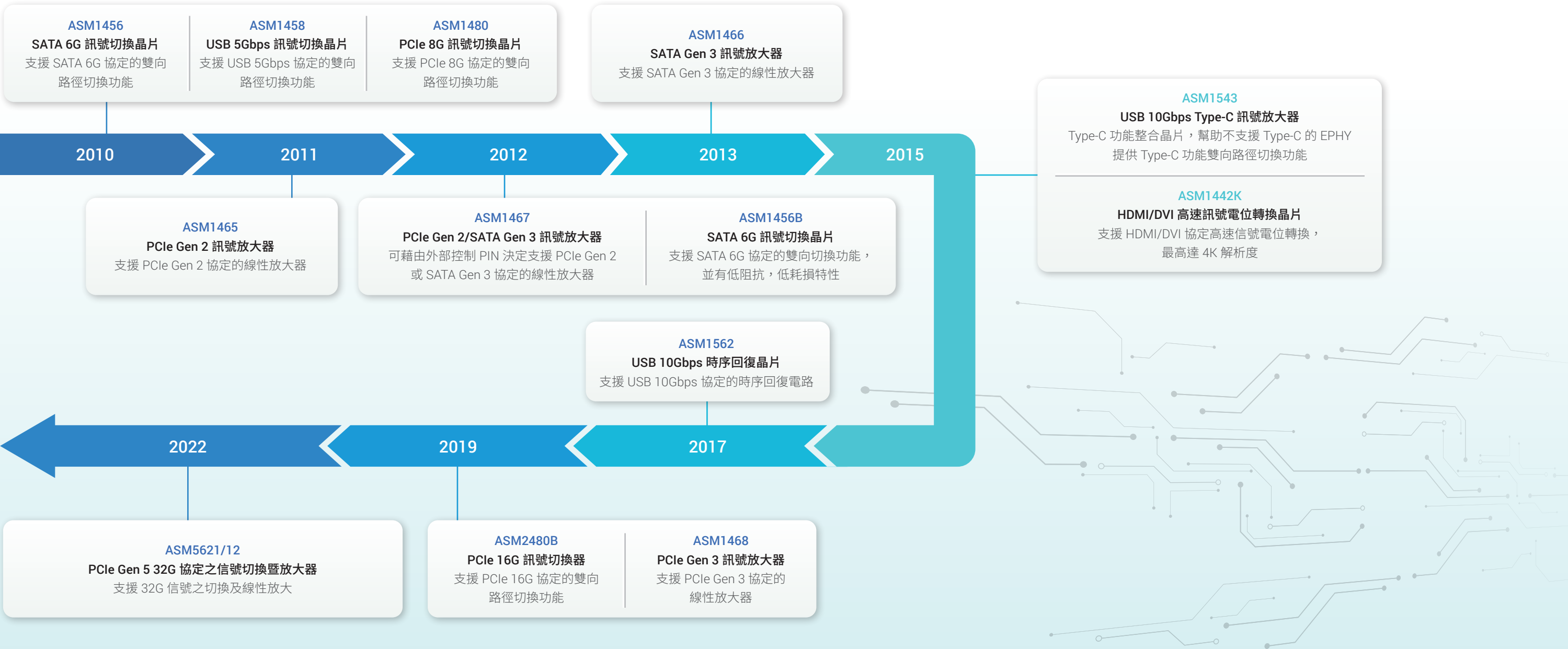
高速 Switch 晶片主要功能為高速信號的切換，祥碩藉由低耗損（Low Loss）的技術，提供高品質的高速 Switch 晶片。祥碩的高速 Switch 晶片處理涵蓋 USB、PCIe 跟 SATA 三大類的訊號。

隨著全球消費者對科技的依賴，巨量資料已成為企業競爭的關鍵領域，加速推動高速資料傳輸產品的發展。然而，傳輸速率越高，傳輸介面的內部訊號衰減越嚴重，為了減少

高速介面上的傳輸衰減或錯誤率，會以 Re-driver 放大數位訊號，或是以 Re-timer 將有雜訊的數位訊號重建為乾淨的訊號，以增加傳輸品質。

祥碩擁有設計 Re-driver 與 Re-timer 晶片的高端技術，目前這些解決方案應用於各類市場，包括主機板、筆記型電腦、伺服器、工作站、高速訊號傳輸線等。我們以卓越的雜訊抑制及完善的信號重整技術，提供客戶最好的解決方案與完美的使用體驗。

Switch IC & Re-Driver/Re-Timer 系列亮點產品發展圖

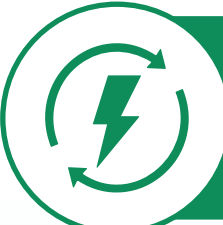


綠色設計

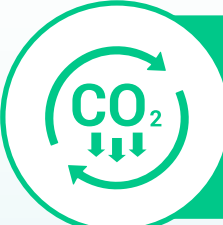
為了達成環境永續目標，祥碩從產品的設計階段結合永續理念，透過製程、規格、技術等各方面的升級，加上軟體節能管理，減低產品碳足跡。

晶片設計方面，將能源效率納入優先考量，藉由增強產品能源效率降低溫室氣體排放。除了採用較低之供應電壓降低晶片功耗，也藉由專業的功率模組化設計技術，協助客戶達到能源效率的工業標準需求，例如：加州能源法規（California Energy Commission）。此外，我們遵循業界省電的設計標準，例如：微軟的新式待命（Microsoft Modern Standby）設計，讓使用者可以立即開啟或關閉使用者體驗，促進產品的使用時間更多處於最低電源模式。產品封裝方面，我們亦要求廠商加入散熱的考量，藉以省去產品加裝散熱片或風扇的需求，節省耗材，節約資源。

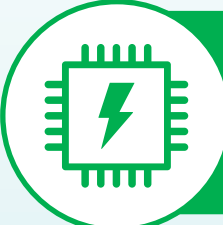
低溫產品，永續承諾



節能模式
透過開啓節能模式，2022 年節能產品出貨佔 86%。



低碳製程
祥碩採用最新的產品製程技術（28nm）升級邏輯單元（logic cells），依產品設計不同最高省電 30%。



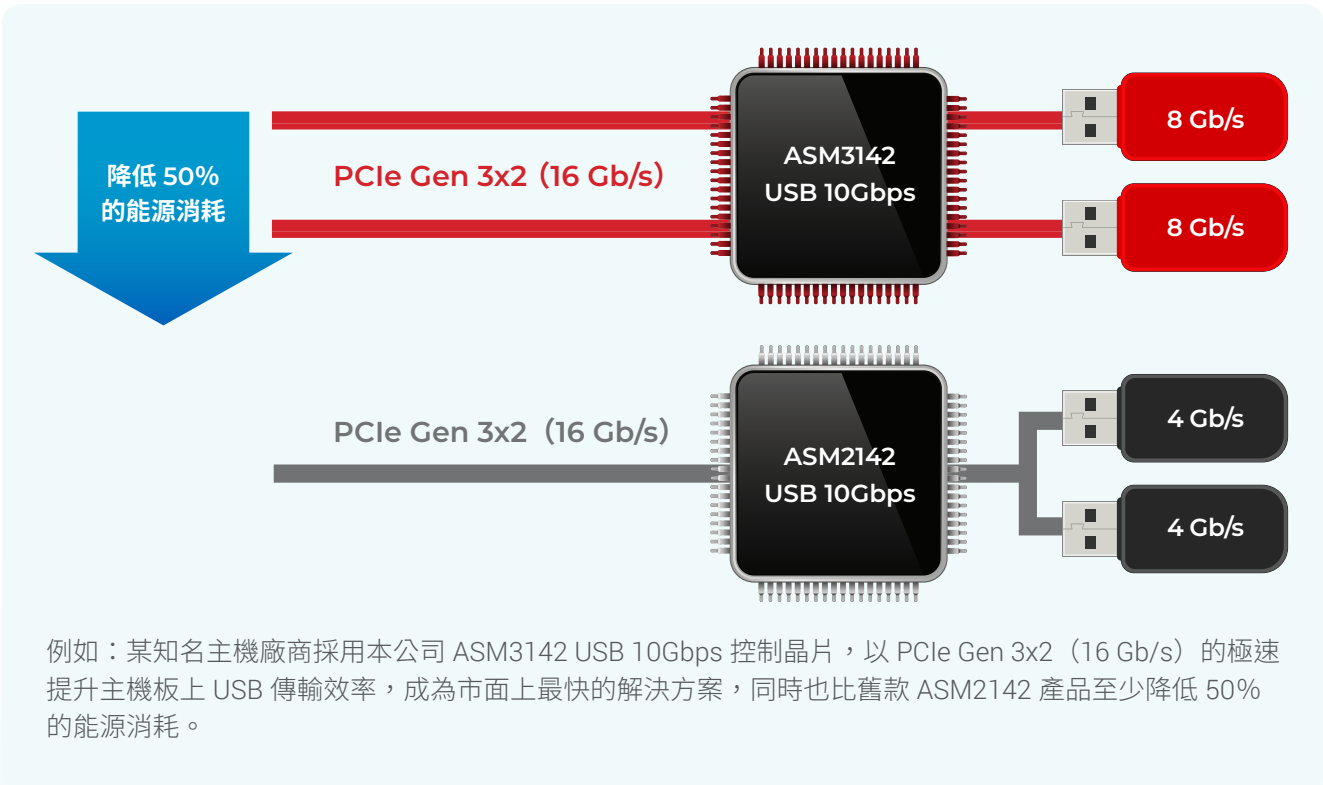
先進節能技術
祥碩新一代產品使用先進技術節能，能省電 50%，例如：與 ASM2142 相比，ASM3142 展現高度的能源效率。



高散熱封裝
封裝加入散熱的考量，節省耗材，節約資源。

祥碩與客戶對永續環境有著相同的共識，我們不僅努力完成客戶對低功耗產品的設計需求，陸續提出各種成功的解決方案，更一同倡議節能減碳議題，推動永續環境發展。迄今為止，祥碩已為不同客戶成功客製化節能產品，包括生產儲存裝置及生產主機板等客戶，客製化產品皆獲得客戶高度評價。

客戶解決方案



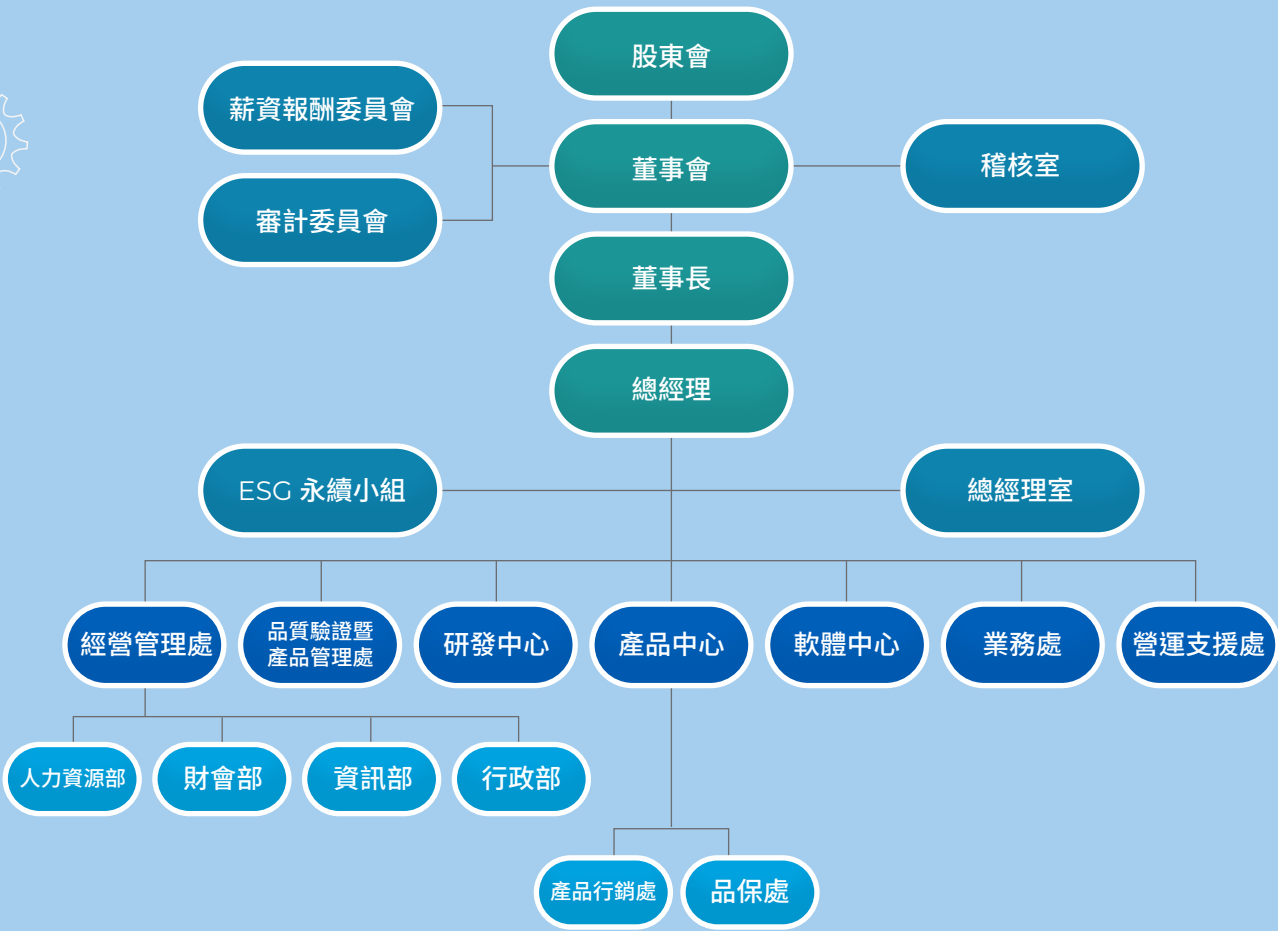
自 2015 年以來，祥碩在既有的高能效、高品質、高速度介面技術上持續精進，滿足客戶對綠色產品需求的同時，也為環境永續進一份心力。



祥碩的公司治理涵蓋完整的治理政策與結構，不僅持續留意資訊揭露的透明性，也制定相關反貪腐政策。治理原則乃依據中華民國公司治理相關法令與規章，包括《公司法》、《證券交易法》，以及證券交易所與證券櫃檯買賣中心訂定之相關規範。透過完善的公司治理，保障股東與各方利害關係人的權益。



祥碩結構組織圖



董事會對 ESG 的監督

祥碩的董事會對公司及股東負責，指導公司策略並監督管理階層。董事會亦監督祥碩在經濟、環境與社會的永續發展情況，成立由總經理帶領之專屬團隊，除了積極投入 ESG 相關領域之精進、開發節能環保產品，更邀請外部專業顧問輔導、推動相關事務，落實 ESG 方案，定期於董事會中報告執行情形，並將結果揭露於永續報告書，明確傳達祥碩推動 ESG 之積極與重視。

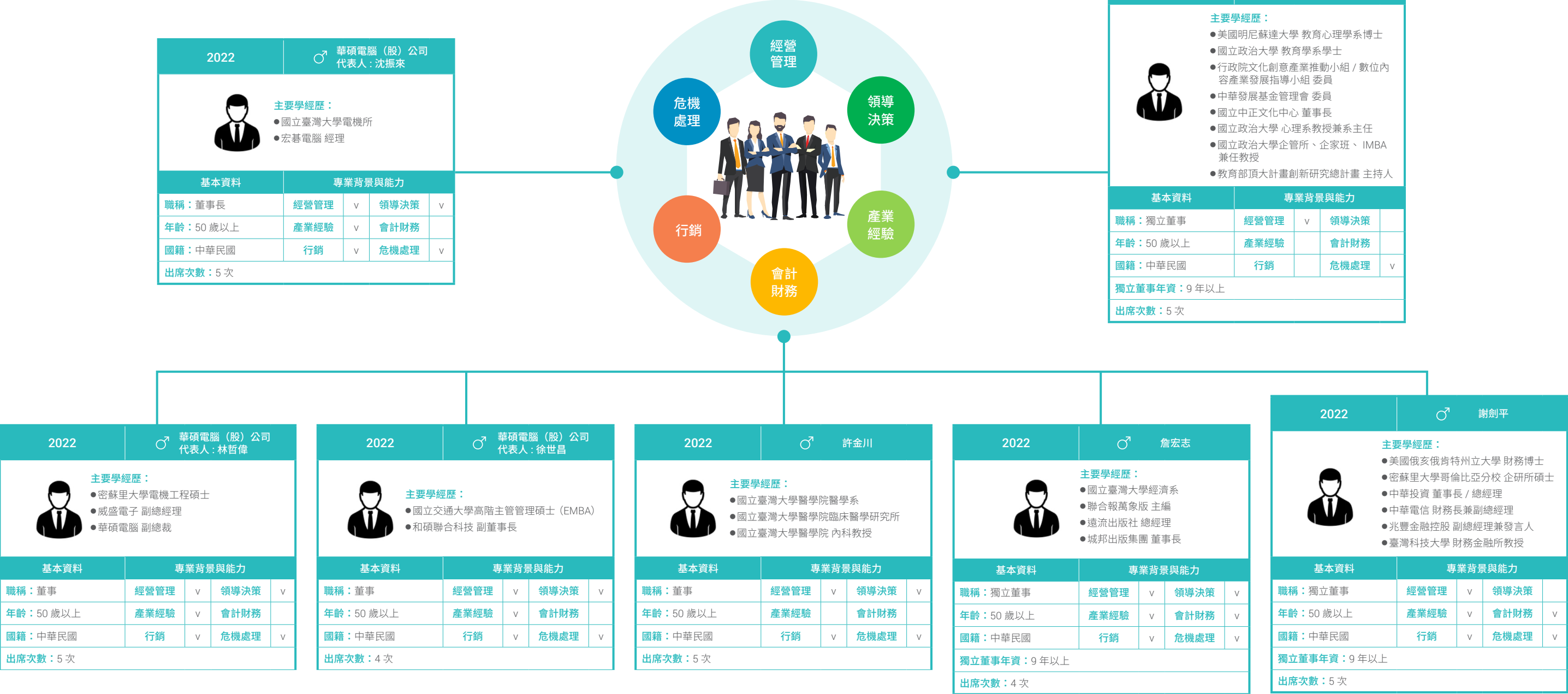
董事會

- 為確保董事會執行業務範圍保持其獨立性，祥碩的實行包括：
- 董事皆須遵守「道德行為準則」與「防範內線交易管理作業辦法」，防止與公司產生利益衝突。
 - 祥碩制定「公司治理實務守則」，維持董事長與總經理或相當職務者不由同一人擔任，並且兩者的職責明確劃分。
 - 獨立董事的意見受公司重視，內部稽核主管固定每年至少一次於審計委員會正式會議前，安排單獨與獨立董事溝通、討論的座談會，並留存會議紀錄，使獨立董事能落實監督之職能。

董事會與功能委員會組成

董事的選任依據祥碩「公司治理實務守則」，採候選人提名制度辦理。董事會成員組成以考量多元化為目標，其基本條件與價值涵蓋不同性別、年齡、國籍與文化等，而專業知識與技能則涵蓋法律、會計、產業、財務、行銷或科技等項目。董事除需要具備專業背景與產業經歷外，其行為操守以及道德聲譽也在檢核範圍內。祥碩董事會獨立董事雖已連續擔任 3 屆，但本公司仍需其專業之洞察力來指導公司未來的方向。董事會相信其於判斷及執行職務時，仍持續具有必要的獨立性，並未與管理階層（或其他人）建立某種關係而可能會損害其基於公司最大利益的公正判斷或是執行職務時不偏頗的能力。

2022 年董事會成員出席次數與落實多元情形



為了協助董事會做出最佳決策，提升公司治理水準，並保障股東權益，另組審計委員會及薪資報酬委員會。審計委員會主要負責監督公司財務報表允當表達、簽證會計師之選任或解任等、有效實施內部控制、法令遵循與道德規範，以及評估並控管公司存在或潛在風險。薪資報酬委員會主要職責為定期檢討本公司董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構，提交建議至董事會，供其決策時參考。

欲進一步詳細瞭解祥碩公司董事會、委員會、公司治理架構與各部門業務執掌，請至祥碩官網[重要公司內規](#)下載相關政策閱讀，並參閱《111 年度公司年報》。

2022 年董事會與各功能委員會資訊整理



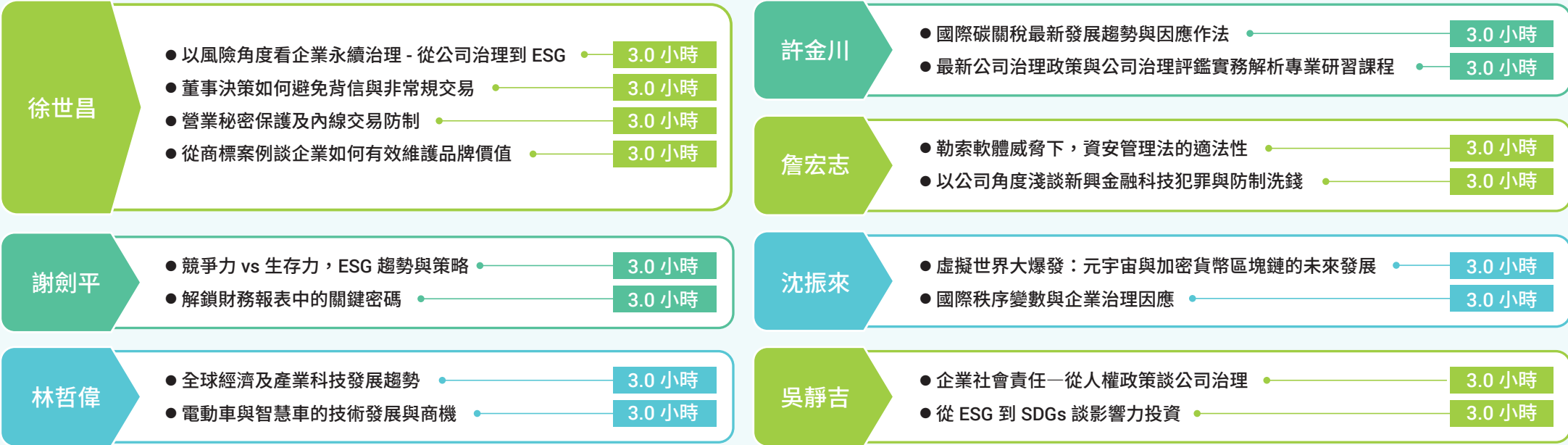
強化董事會職能與運作

為增進公司經營管理的掌握，以及強化其履行職責的能力，祥碩針對董事需具備的職能規劃了進修藍圖，課程領域涵蓋經營管理與營運判斷、會計及財務分析、危機處理、領導及決策能力、產業知識及國際市場觀等。藉由完備董事成員執行職務所需之知識、技能及素養，就相關財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、永續發展及內部控制制度等專業技能，提供本公司良好的策略觀點及風險考量，協助公司治理運作，建立一個有效能的團隊。

2022 年董事會進修課程及時數



平均每人進修時數 6.9 小時
進修時數 總共 48 小時



董事會與功能委員會績效評估

董事會之績效評估分為內部與外部評估。依照祥碩的「董事會績效評估辦法」，內部評估方面，董事會每年依據該辦法之評估程序與評估指標執行董事會績效評估。董事會績效評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。外部評估方面，每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行一次績效評估。董事會之內部與外部績效評估結果於次年度第一季結束前完成並提報董事會。

祥碩已依董事會績效評估辦法執行 2022 年度董事會、董事成員、審計委員會、薪資報酬委員會之內部績效評估，績效評估結果均為「優」。本公司委任外部專業機構「中華公司治理協會」執行外部董事會績效評估，該協會及執行專家均與祥碩無業務往來且具獨立性，分別就董事會之八大構面進行問卷及視訊訪評。祥碩聽取外部專家的建議，預計 2023 年上半年完成公司治理主管設置，統籌公司治理相關事宜及協助董事會發揮職能，並透過多元溝通管道呈報獨立董事及外部董事，以確保所有董事會成員均能充分掌握公司重要狀況與善盡職責。詳細評估報告總評摘要、建議及改善執行情形，請參考官網[董事會績效評估結果](#)。

稅務

稅務方針

在國際租稅公平原則之趨勢下，祥碩支持政府推動有助於社會健全發展之稅務政策，遵循法規誠實申報，且妥善運用政府之相關租稅獎勵政策，並致力於控制稅務風險與追求永續發展。

祥碩秉持以下原則並承諾：

1. 所有營運皆依據相關稅務法規辦理。
2. 重要經營決策皆考量租稅之風險及影響。
3. 不從事以避稅為目的之交易，並避免以免稅天堂或低稅率國家進行稅務規劃。
4. 與關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布之國際公認訂價準則以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案（BEPS）相關規範，使關係人訂價策略符合常規。
5. 財務資訊透明化，遵循稅務揭露相關規定及準則揭露稅務資訊。
6. 與稅務機關維繫良好溝通管道，並建立互相尊重且信任之溝通關係。

稅務治理組織及權責

祥碩之稅務治理單位及權責如下：



利害關係人溝通：與稅務相關議題

針對各國政府之稅務機關，祥碩依據各國相關法令規定辦理稅務申報繳納作業，於日常作業過程中如有適用法令不明之處，會直接或透過資誠聯合會計師事務所與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關積極進行即時審核。

從業道德與法規遵循

落實誠信經營

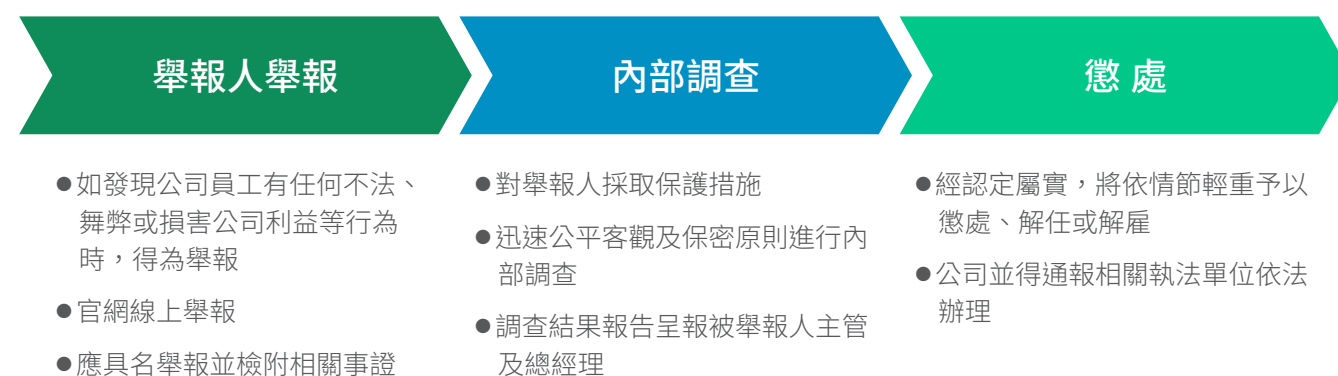
祥碩自創立以來，執守公平、誠實、守信與透明原則，以最高道德的標準經營企業。近年更致力與永續經營理念結合，期許能帶領公司往更透明、更公平、更多元與更包容的經營道路往前。

我們參考《公司法》、《證券交易法》、《商業會計法》、《政治獻金法》、上市上櫃相關規章或其他商業行為等有關法令，建立相關行為準則與道德規範政策，包括「[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](#)」，處理的項目含括：

- 禁止行賄與收賄
- 禁止侵占或侵害商業秘密
- 公平交易
- 產品與服務的法規遵循
- 利益衝突
- 檢舉制度與保護舉報者免受報復機制

祥碩一向承諾秉持誠信從事所有商業活動，對於任何違反從業道德行為規範，採取「零容忍」政策，絕不允許貪污及其他任何不法行為。為確保公司行為符合法規與從業道德規範的高度要求，公司設立[線上舉報系統](#)，針對任何可疑違反從業道德之行為，吹哨者得以藉由舉報系統通報，其身份及檢舉內容將嚴加保密，保護吹哨者不因檢舉情事遭受任何不利對待。

祥碩違反從業道德舉報流程



本公司由人資單位負責誠信經營政策與防範方案之制定與負責監督執行，確保誠信經營守則之落實。定期一年一次向董事會報告。每年至少執行一次全體員工的從業道德規範教育。

祥碩誠信經營落實情形



法規遵循情況

祥碩經營團隊持續密切注意任何影響公司財務及業務的國內外 ESG 相關政策與法令，時時檢視遵循情形並建立相關法令遵循規定，以符合規範。我們也提供教育訓練及宣導資源，協助全體員工了解 ESG 法規遵循議題。2022 年祥碩科技在經濟、環境、社會與資安類別主題，皆無因未遵守法令而受到金錢上或非金錢上之處罰，整理如下：



■ 經濟類別法規遵循

祥碩向來恪遵《公平交易法》及其相關法律，並無違反不正競爭行為及壟斷行為而涉有相關法律爭訟，於 2017-2022 年期間，祥碩並無因產品或服務的提供，而有違反下列法律規定並受有罰款之情事。

- 無因違反產品與服務有關的健康和安全法規而導致罰款或警告的事件。
- 無因違反產品與服務之資訊與標示相關法規而導致罰款或警告的事件。
- 無因違反行銷傳播（包括廣告、推銷及贊助）相關法規而導致罰款或警告的事件。
- 無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。
- 無個資安全違規的事件。

■ 環境類別法規遵循

針對環保相關法規，2017-2022 年內無違反環境法律和法規被處罰款或處罰，也無發生正式申訴機制立案、需處理和解決的環境衝擊申訴。

■ 社會類別法規遵循

針對工作場所歧視或貪腐等相關法規，2017-2022 年內無違反法規被處罰款或處罰，也無官方正式立案而待處理及解決的人權議題紛爭或申訴。

■ 資訊安全類別法規遵循

針對資訊安全相關法規，2017-2022 年內皆無違反法規被處罰款或處罰，也無發生正式申訴機制立案、需處理和解決的資訊安全議題紛爭或申訴。

風險控管

祥碩由各管理單位定期識別與評估存在或潛在風險，包括經濟、環境與社會相關的風險，彙整給總經理後，由總經理定期向董事會報告。各單位對各項風險制定預防與控管措施，以降低風險的衝擊程度或發生的可能性。我們依據國際上重要的 ESG 架構或標準，包括《GRI 永續性報導準則》、《SASB 永續會計準則》之半導體產業揭露準則與 TCFD 氣候相關財務揭露的架構，鑑別出祥碩在 ESG 的相關衝擊、風險與機會，並進一步擬定回應計畫與措施。

此外，祥碩通過 ISO 9001:2015 品質管理系統驗證，確保公司所有的層級皆採用 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環式的品質管理。



祥碩通過 [ISO 9001:2015 驗證](#)，滿足產品品質需求，也增進企業風險管理能力。

風險管理

下表是我們更詳盡的風險管理執行細則：

風險類型	風險成因描述	權責單位	策略擬定與實施
策略及營運風險	戰爭、中國封控、通膨、央行升息等因素導致消費市場萎縮，造成產業整體庫存去化緩慢。	業務處 營運支援處	1. 瞭解市場需求與技術發展趨勢，依照客戶的產品交替週期，策略性擬定價格與通路策略，以去化庫存。 2. 觀察客戶需求與市場變化，並維持與供應商及客戶良好的互動關係，掌握上游原物料價格的變化情形，減少原物料成本變動對公司損益產生的影響。
市場風險	1. 競爭對手研發新產品或設計，導致既有客戶之流失。 2. 市場對符合永續概念的產品需求逐漸增加，企業需提升產品的內在價值以符合淨零排放的全球趨勢。	產品行銷處 研發中心	1. 祥碩的研發量能具備高度應變能力，能即時回應市場多元化需求。除了擁有高速實體層（PHY）的研發技術，能掌控成本、加速開發速度、減少相容性問題並持續掌握最先進的技術以外，更擁有系統整合晶片設計（Single-Chip Chipset Design）能力，能快速整合不同實體層，產生不同應用面的產品。 2. 為達成環境永續目標，取得市場認同，祥碩在設計晶片過程中，將能源效率納為優先考量，增強產品能源效率，致力降低溫室氣體排放。請參照「 綠色設計 」章節。
財務風險	因公司多與國外公司交易產生之匯率風險。	財會部	考量近年來匯率波動較大，為有效降低匯率變動對營收及獲利之影響，除適度保留銷貨收入之美元部位以支應美元採購支出，進而達到自然避險功能外，另亦持續觀察總體經濟情勢對於匯率之影響，再決定是否以遠期外匯合約之方式進行避險動作。
法規風險	政府對相關產業制定法規的風險，如廢水、廢棄物排放等，或是與原物料含量相關的法規限制。	人資部 行政部 總經理室法務	1. 由人資部定期檢核人事相關法規，並於每年實施評鑑與查核。 2. 由行政部定期檢視環安相關法規，並於每年實施評鑑與查核。 3. 由總經理室法務定期檢視產業特殊法規。
氣候變遷風險	1. 因氣候變遷導致原物料價格上升。 2. 政府限制碳排放相關法令與國際倡議可能造成的法規與聲譽風險。	營運支援處 行政部	1. 二個以上供應商提供符合規範之原物料，以降低風險。 2. 辦公室節能減碳短中長期計畫，進行綠色採購。請參照「 辦公室節能減碳短中長期計畫 」章節。
供應鏈管理風險	1. 因人權與環保意識高漲，所造成的供應鏈管理風險。 2. 供應鏈違反政府相關法規可能造成的風險。	品保處	1. 主要供應商合作夥伴均符合責任商業聯盟行為準則（RBA），正視供應商人權及環保相關議題。 2. 如供應商有違反相關法令或倡議的情形，即刻派人啟動風險調查與評估，並決定是否繼續與該供應商合作。
職安風險	1. 員工對災害發生的應變能力不足之風險。 2. 工作場所面臨需要急救之情況。 3. 員工因工作壓力導致身心健康危害之風險。	人資部 行政部	1. 定期對員工實施職安衛教育訓練與消防演練。 2. 培訓公司的急救人員，設置急救設備，以處理工作場所需要急救的情況。 3. 規劃促進職場健康計劃如：提供優於法規之健康檢查、員工協助方案（EAP），照顧員工身心健康。請參照「 職業安全衛生 」章節及「 全方位健康幸福計畫 」。
資安與個資風險	1. 員工與廠商資料外流風險。 2. 機密文件（包含實體）的洩密風險。 3. 駭客可能攻擊外部網站或內部系統竊取機密資訊。	資訊部 總經理室法務	1. 資訊部定期檢視官網運作是否異常，防火牆是否有被入侵的 log，內部系統則是透過防毒軟體系統回報是否異常，並予以記錄。 2. 由總經理室法務宣導在公司內部不提及機密資訊內容並確保落實。 3. 公司配發之電腦，統一安裝防毒軟體，並透過防毒伺服器定期更新，確保防毒軟體能有效運作。 4. 委請專業顧問公司針對公司資安系統提出建議並協助改善。

資訊安全與風險管理

資訊安全治理

隨著資料數位化，大數據、AI 分析等技術相繼受到重視，資安單位逐漸從支援角色轉換為重要策略單位之一。祥碩為強化資安防護韌性與管理機制，預計規劃 2023 年底設置資安專責主管及 1 名資安專責人員，針對公司各單位資訊安全治理政策、資安管理運作情形進行有效管理，期望透過專業的資安單位之管理、規畫、督導及推動執行，建構出全方位的資安防護機制並提升同仁良好的資安意識。

2022 年第四季，本公司已取得 ISO/IEC 27001:2013 資訊安全管理系統國際標準認證，依照 ISO/IEC 27001:2013 資訊安全管理系統（Information Security Management System, ISMS）標準制定各項管理政策，以及相關的管控措施，落實執行並持續改善。



祥碩通過 [ISO 27001:2013 驗證](#)，持續精進並落實各項資訊安全管理

資訊安全政策

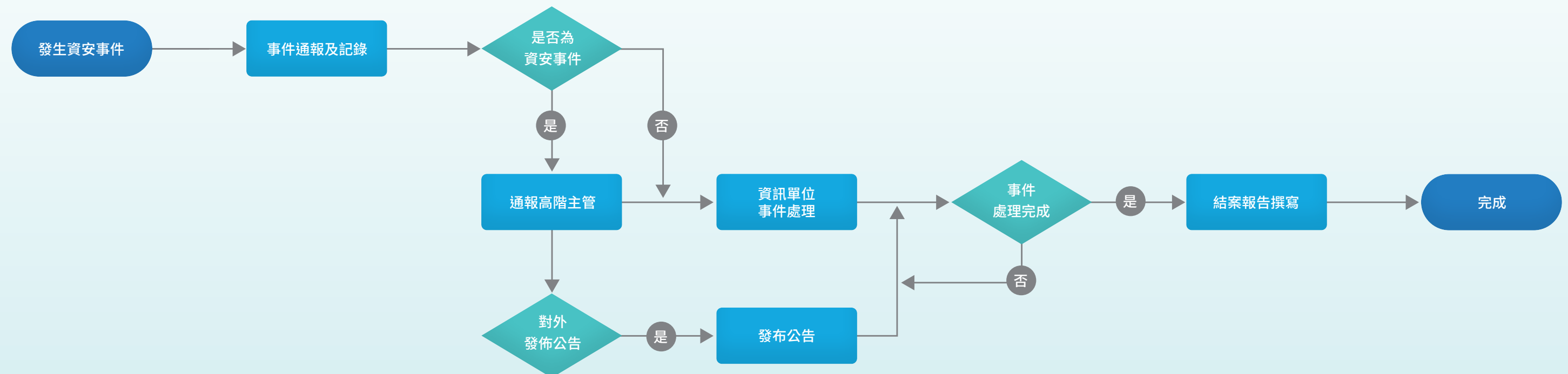
本公司資訊安全目標為確保重要及核心系統之機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）及可用性（Availability）。並依各階層與職能定義及量測資訊安全績效之量化指標，以確認資訊安全管理系統實施狀況及是否達成資訊安全目標。

為達成本公司之任務目標及最高管理階層對資訊安全之期許與要求，確保本公司資訊資產之安全，資訊安全政策訂為：

1. 確保本公司相關業務資訊之機密性，防止本公司機密資訊及個人資料外洩與遺失。
2. 確保本公司相關業務資訊之完整性與可用性，以正確執行本公司作業與各項業務。
3. 確保本公司相關業務資訊之遵循性，防止本公司違反法律法規與合約。

祥碩資訊安全政策至少每年經資訊安全組織最高主管以及內部稽核審閱一次，以符合相關法令、技術及業務等最新發展現況，確保資訊安全實務作業之有效性。

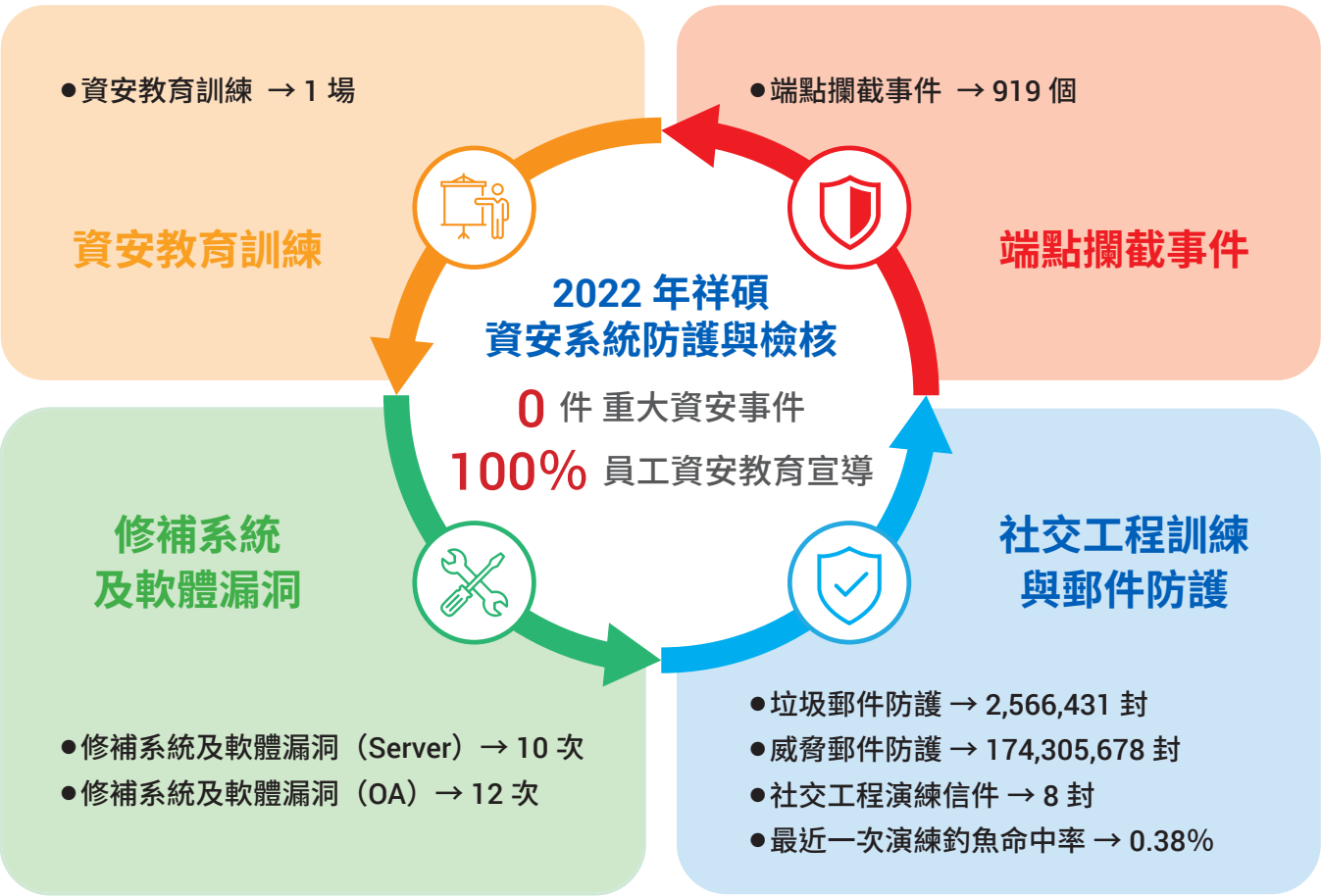
資訊安全作業流程



資訊安全防護措施

1	人力資源安全管制	為降低人為因素影響本公司資訊安全，本公司實施適當之資訊安全教育、訓練及宣導，以提升人員對資訊安全之認知。另針對專責資安人員，亦安排資安專業訓練認證與學習的機會，加強公司資安人才的培育。
2	資產管理	為保護本公司資訊資產安全，本公司依照規範建立資訊資產清冊，並訂定資訊資產分類、分級及管控措施作業原則。
3	存取控制	使用防毒軟體、防火牆、VPN，以及多因子驗證（MOTP 是屬於這類的驗證）等資安防護措施，協助保護公司資料與系統的安全。
4	密碼管制	訂定適當與有效使用密碼政策，保護資訊的機密性、鑑別性及完整性。
5	實體及環境安全管制	為確保機房、辦公處所與相關設備之安全，本公司訂定電腦機房門禁、設備檢查與管理原則，並訂定辦公室一般資訊設備使用、管理及報廢原則。
6	運作及通訊安全	進行資安預防性措施，例如：弱點掃描掌握系統是否有漏洞、社交工程演練檢測員工的資安風險意識、防護系統有效性檢核以及其它資安檢測。藉由各項資安預防措施，降低資安風險，並強化資安管理系統與防護的機制。
7	系統獲取、開發及維護	為確保應用系統開發管理、測試、驗收、上線、維護及委外管理作業之安全，本公司訂有標準管制程序。
8	供應鏈關係管理	對於供應者，訂定供應者關係與管理，以確保供應者存取、處理及管理本公司資訊與資訊處理設施之安全。對於客戶，則依據個人資料保護管理政策，加強資訊安全之管控，以防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏。
9	資訊安全事件管理	針對資訊安全事件通報應變與情資評估因應方面，祥碩已加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC），藉由加入這類的資安情資分享組織，一方面我們可以適時取得資安預警情資、資安威脅與弱點資訊，另一方面我們也能回報相關資安問題，協助維護台灣網路安全，提升台灣整體資安防護能力。
10	營運持續管理	為確保本公司業務持續運作，本公司訂有營運持續管理之資訊安全層面控制原則，建立業務持續運作管理流程及架構，並撰寫營運持續計畫，每年實施演練。
11	資訊安全法規遵循	為確保資訊安全管理系統之施行符合相關法令、安全政策及最新技術趨勢，本公司訂有遵循性確認原則。
12	違反資訊安全相關規定	員工違反資訊安全相關規定，其應負之資訊安全責任依紀律程序處理。

2022 年祥碩資安系統防護與檢核



營運持續計劃 - 供應鏈中斷

祥碩與供應商向來維持良好的合作關係，能及時掌握可能面臨的風險。目前已建立完整的供應商管理流程，除了定期稽核既有的合格供應商，對於新開發的供應商，其製程技術、品質、可靠度及永續發展的實踐狀況皆納入評估的依據。針對供應商評估與稽核相關細節，請參考「[永續供應鏈](#)」章節。

為確保供應鏈之關鍵性業務持續運作順暢，祥碩針對任何造成出貨作業之中斷、無法正常運作等異常狀況，訂定相關防範與應變措施，以強化危機處理能力，減少對營運的衝擊。祥碩訂定「營運持續管理計劃書」，評估供應鏈可能發生之風險，針對不同類別的風險，規劃預防與應變措施。祥碩的緊急應變計劃，採取安全庫存量及備援、異地供料策略，以因應單一供應商或料件因災難發生引起的缺料危機。公司同仁除平時進行各項災害預防及每年實施模擬演練作業外，當災害或事故發生時，須依計劃書流程，迅速採取緊急應變及復原作業，以確保重要業務得以迅速恢復並持續營運。

營運持續計劃 - 國際傳染病事件

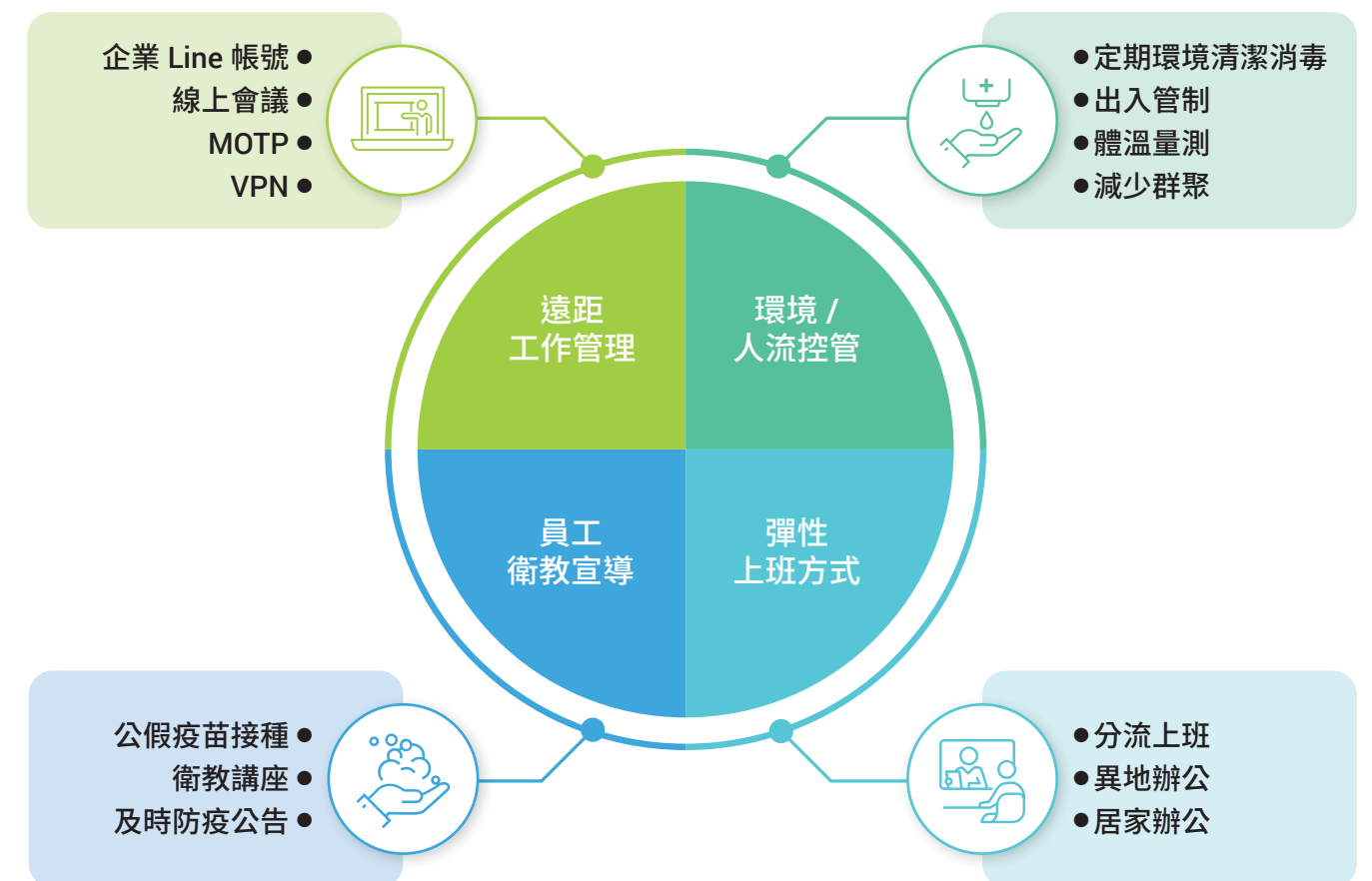
新冠肺炎疫情因隔離行動而帶來全球經濟嚴重衝擊，2022 年終於走過疫情低谷，生活已與病毒共存；然而全球在氣候變遷、全球暖化的影響下，未來只會出現更多、更嚴峻的流行病。祥碩有鑑於此，規劃了營運持續計劃 - 國際傳染病，以面對未來未知的挑戰，並降低祥碩在營運上可能的衝擊。

祥碩屬無工廠之 IC 設計企業，防疫措施首重於辦公室場域的控管與人員健康的維護，舉凡定期消毒辦公環境、出入管制、平時員工的衛教宣導等。另外，視疫情發展情況啟動分流上班模式或居家 / 異地辦公計劃，保障員工健康安全之餘，營運亦得以持續。

防疫期間，為保持營運的韌性，我們針對員工居家資訊設備與網路狀況做調查，並提供相關業務上需要的設備，減少因遠距工作造成溝通或技術工具上的落差。員工遠端居家 / 異地辦公的資訊安全管理上，我們制定相關管理措施，防範網路駭客的各式攻擊，降低營運中斷之可能性。具體實行方式舉例如下：以行動動態密碼系統（Mobile One Time Password, MOTP）作為居家 / 異地辦公者開通虛擬私人網路（VPN）權限的首要條件，利用 MOTP 不斷更換的特性，有效解決帳號密碼被盜用的風險，提升祥碩在網路使用上的安全防護力。另外，針對 VPN 設立安全性規則，建立防火牆來控制對內及對外流量，有效阻擋來自網際網路的惡意攻擊。

為確保公司關鍵性業務持續運作順暢，因應國際傳染病事件造成關鍵活動中斷、無法正常運作等異常狀況，祥碩每年演練營運持續計畫 - 國際傳染病事件。藉由模擬事件發生時可能發生的情況，定期檢視各部門針對緊急事件的應變處理及災害復原能力，確保疫情再度爆發時，公司已做足萬全準備並持續營運。

國際傳染病事件應變計劃



自疫情加速產業數位化轉型後，帶來晶片需求大增，進一步也造成半導體產業嚴重人才荒。根據 104 人力銀行調查，半導體整體產業徵才趨勢來看，2022 年增幅為 39.8%。少子化之下，台灣 STEM 畢業生佔比持續下降，根據教育部統計資料進階查詢網站，2012 年較 2021 年學生總人數下降 12.50%，STEM 領域人數下降 17.15%。受到人力市場競爭及人力供給不足，有經驗或素質好的人才非常搶手，如何招聘、留才並凝聚員工對公司核心價值的認同，持續是企業營運「重中之重」。祥碩秉持員工即家人，與員工利潤共享的理念，除了提供每位優秀員工優渥的薪酬福利外，透過更友善的環境及完善的教育培訓計畫，協助員工找到工作與家庭上的均衡，跟著大環境一起改變，共同面對未來挑戰。

03

創造幸福職場



職場多元與平等

員工是祥碩最重要的資產，我們致力打造一個充滿幸福感的友善職場。不僅招攬具有不同背景、文化與技能的人才，亦確保每位員工在祥碩受到平等且公平的對待，不會因為性別、年齡、宗教、身體健康等因素，而受到不同的待遇。

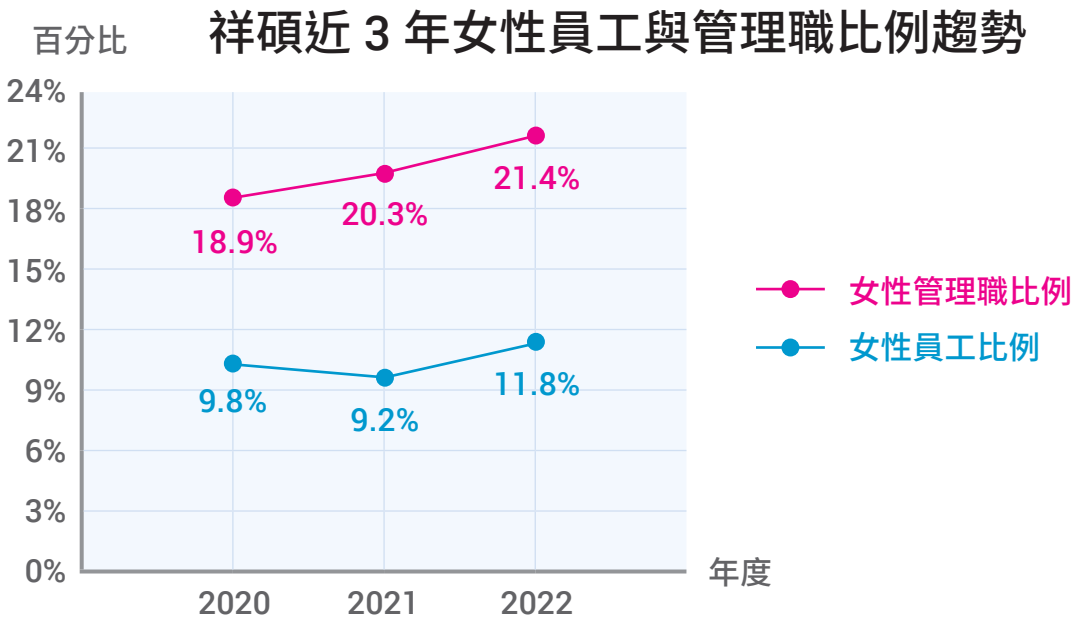
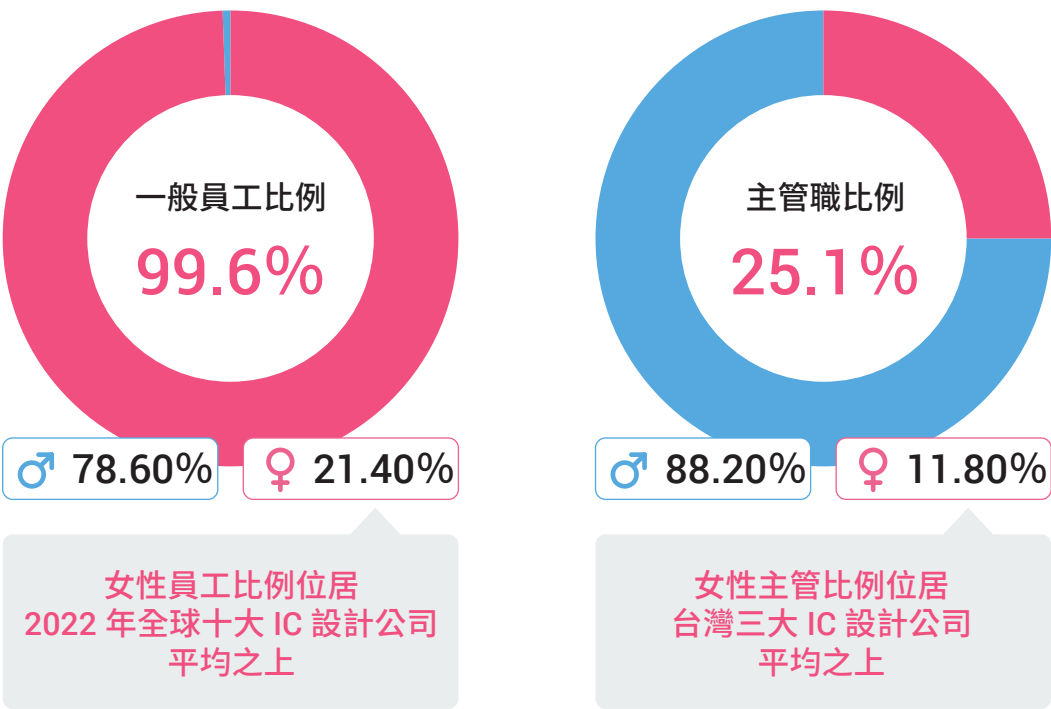
2022 年祥碩員工與其他工作者的資訊

主要類別	次要類別	男性		女性		小計		次要類別
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	比例 (%)
國籍	本國籍	213	78.6%	58	21.4%	271	100%	100%
	非本國籍	0	-	0	-	0	-	0%
小計		213	78.6%	58	21.4%	271	100%	
雇用類型	一般員工	212	78.5%	58	21.5%	270	100%	99.6%
	定型化契約員工	1	100.0%	0	0.0%	1	100%	0.4%
小計		213	78.6%	58	21.4%	271	100%	
員工類別	主管	60	88.2%	8	11.8%	68	100%	25.1%
	非主管	153	75.4%	50	24.6%	203	100%	74.9%
小計		213	78.6%	58	21.4%	271	100%	
年齡	21-30 歲	35	68.6%	16	31.4%	51	100%	18.8%
	31-40 歲	72	75.8%	23	24.2%	95	100%	35.1%
	41-50 歲	70	80.5%	17	19.5%	87	100%	32.1%
	51-60 歲	33	94.3%	2	5.7%	35	100%	12.9%
	61-65 歲	3	100.0%	0	0.0%	3	100%	1.1%
小計		213	78.6%	58	21.4%	271	100%	
學歷	博士	2	66.7%	1	33.3%	3	100%	1.1%
	碩士	127	88.8%	16	11.2%	143	100%	52.8%
	大學	84	67.2%	41	32.8%	125	100%	46.1%
	高中職以下	0	-	0	-	0	-	0%
小計		213	78.6%	58	21.4%	271	100%	

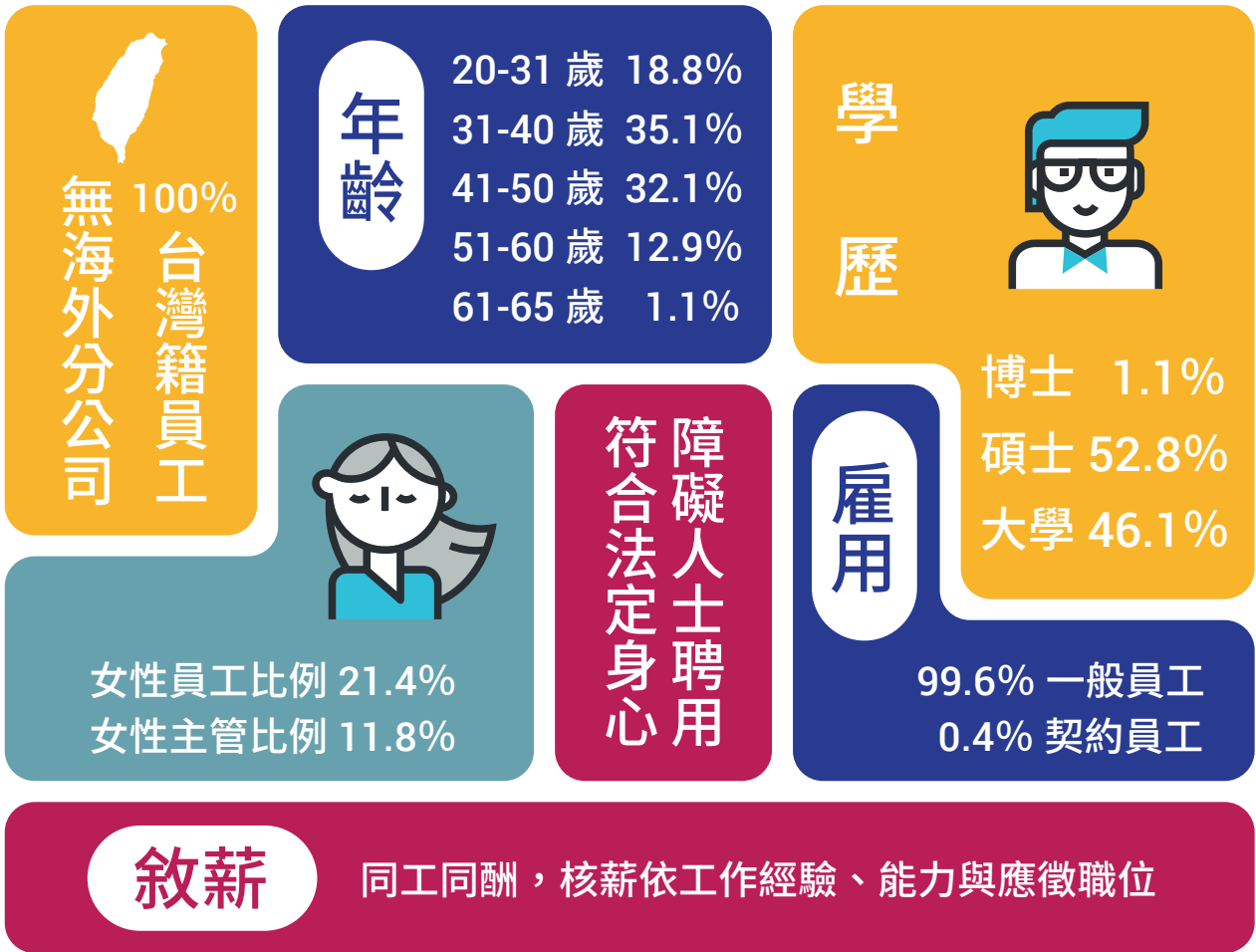
註：1. 數據統計到 2022 年 12 月 31 日為止
2. 歷年員工資訊請詳見[附錄](#)

截至 2022 年底，員工總數為 271 人，包括 9 位經理人及 262 位員工。全體男性員工約佔 78.6%，女性員工約佔 21.4%，女性主管有 8 位，佔女性總員工數 11.8%。祥碩女性員工比例已在全球同業平均之上，女性管理職比例位居台灣三大同業平均之上，近年女性員工及管理職比例逐步上升，我們將持續努力打破「職場性別天花板」，跟上全球平權的腳步。祥碩的各員工年齡層分布大致平均，透過多元年齡共事，發揮各自的優勢和經驗，提高組織創新能力和效率。祥碩的敘薪制度採同工同酬原則，員工的薪資依照過往相關工作經驗、具備能力及應徵職位評價等予以核薪，不因性別、年齡、國籍或種族而有所歧視。祥碩無海外分公司，員工 100% 為台灣籍，每年聘用的身心障礙人士亦符合法定聘用人數。透過多元共融的理念，讓每個員工都感受到被尊重和包容，增加工作滿意度和對公司的認同感，創造組織競爭力。

2022 年祥碩員工結構分布



2022 年祥碩多元共融狀況



2022 年新進員工部分，男性員工 26 人，女性員工 15 人。員工留任方面，2022 年離職員工共 14 位，男性員工 8 位離職，佔全體男性員工的 3.8%，女性員工共 6 位，佔全體女性員工的 10.3%，整體流動率為 5.2%，自願離職率為 4.1%。根據 104 人力銀於 2022 年公佈針對台灣調查的「人資 FBI 報告」，2021 年 200-499 人規模的公司，總離職率為 15.6%；電子資訊業的總離職率為 16.3%；祥碩近 3 年的總離職率遠遠低於相似規模及同質性的企業，進而展現員工相處融洽並同時擁有一定的幸福感。

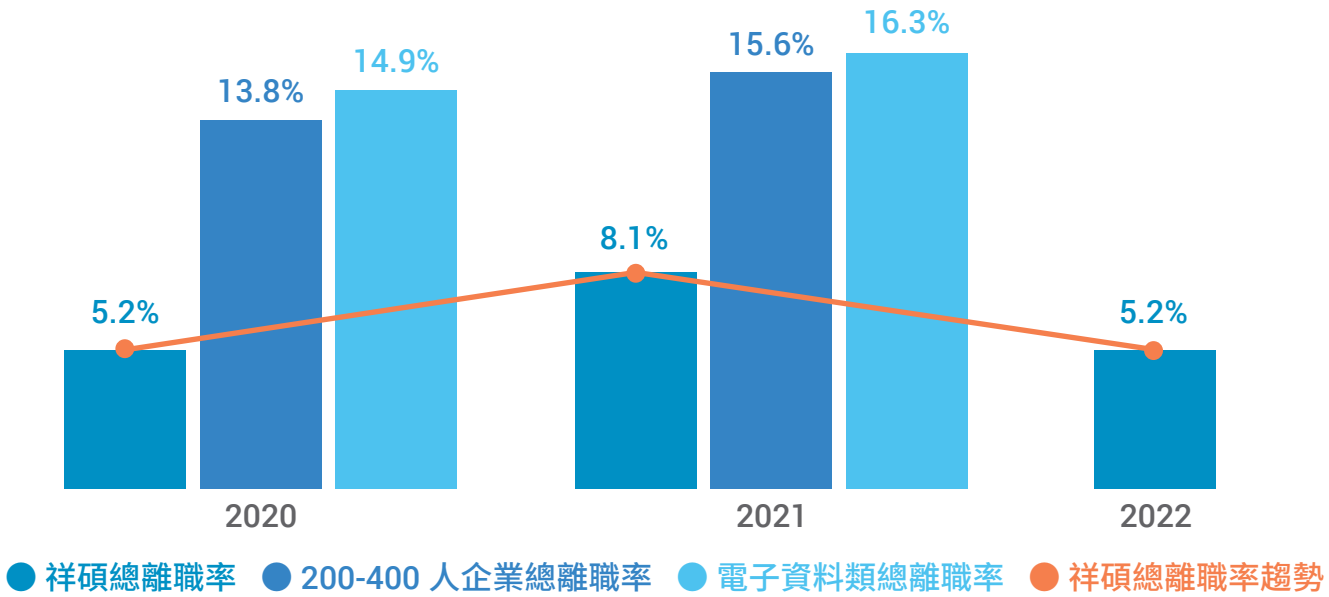
2022 年新進和離職員工統計資料

主要類別	次要類別	男性		女性		小計	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
新進員工	21-30 歲	19	54.3%	8	50.0%	27	52.9%
	31-40 歲	5	6.9%	6	26.1%	11	11.6%
	41-50 歲	2	2.9%	1	5.9%	3	3.4%
	51-60 歲	0	-	0	-	0	-
	61-65 歲	0	-	0	-	0	-
新進員工小計		26	12.2%	15	25.9%	41	15.1%
離職員工	21-30 歲	3	8.6%	3	18.8%	6	11.8%
	31-40 歲	3	4.2%	1	4.3%	4	4.2%
	41-50 歲	2	2.9%	1	5.9%	3	3.4%
	51-60 歲	0	-	1	50.0%	1	2.9%
	61-65 歲	0	-	0	-	0	0.0%
離職員工小計		8	3.8%	6	10.3%	14	5.2%

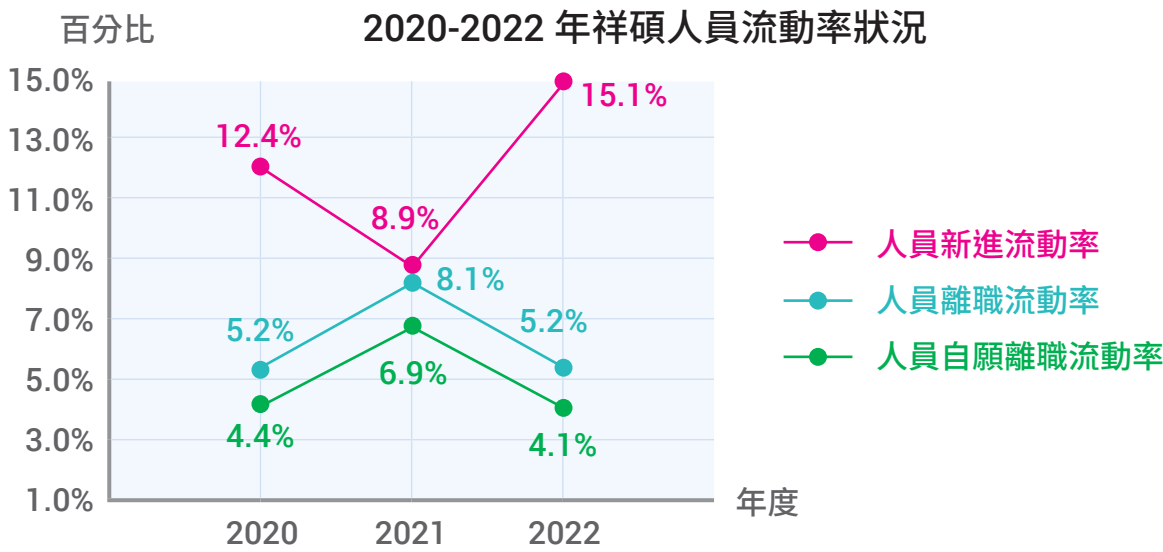
註：

1. 新進員工人數百分比計算公式為各類別新進員工人數 / 各年齡層之員工總數。
2. 離職員工人數百分比計算公式為各類別離職員工人數 / 各年齡層之員工總數。
3. 數據統計到 2022 年 12 月 31 日為止
4. 歷年新進與離職員工資訊請詳見[附錄](#)

2020-2022 年總離職率比較 - 相似規模與同質性企業



資料來源：104 人力銀行 2021 年及 2022 年公佈之「人資 FBI 報告」



人權

保障人權與個人隱私政策

我們尊重人權及個人隱私，並參考《聯合國世界人權宣言》（Universal Declaration of Human Rights）、《責任商業聯盟行為準則》（RBA Code of Conduct）、《勞動基準法》與《個人資料保護法》，擬定祥碩保障人權政策及個人資料保護管理政策，針對人權風險議題，制定緩解計畫與補救措施，確保祥碩利害關係人之人權與個人隱私皆受到完善的保護。祥碩每年會執行 RBA 企業自我評估問卷（Corporate Self-Assessment Questionnaire, SAQ），自 2021 年起，RBA 自評結果已降低至低風險程度，展現祥碩善進企業社會責任的決心。

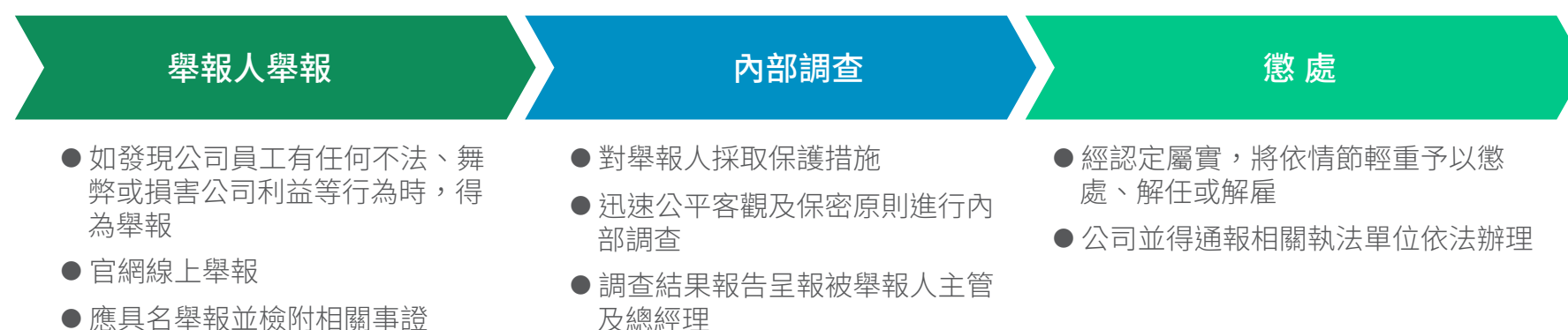


祥碩保障人權政策

1	遵守當地相關法規與國際標準 本公司遵守當地相關法規，且支持並尊重國際相關勞動人權規範。
2	勞動權益 每位公司員工與公司之勞動契約訂定皆符合當地相關法規。
3	禁止強迫勞動及販賣人口 本公司禁止使用強逼、抵債或用契約束縛的勞工、非自願性監獄勞工、奴役或販賣的人口。本公司亦禁止使用恐嚇、強迫、威脅、綁架或詐騙手段來運送、窩藏、招募、調配或接送勞工。聘僱關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約，契約載明聘僱關係乃基於雙方合意之前提下所建立。
4	禁止使用童工 本公司不得任用未滿 16 歲之童工，任何可能造成僱用童工的行為皆不被允許。16 歲以上未滿 18 歲的青年勞工不得從事危險性或可能危害健康之工作，包括夜間值勤或加班。
5	符合法規的工作時間 週工作時間不應超過當地法律規定的最大限度。此外，除非是緊急或異常狀況，一週的工作時間依法定為 40 小時，月加班時間原則上不應超過法定 46 小時。每週工作 7 天原則上休息 2 天。
6	薪資與福利 支付給員工的工資應符合所有適用的相關工資的法律，包括有關最低工資、加班時間和法定福利的法律。依據勞基法規定，員工若有加班工資應依勞基法相關規定的每小時工資水準。
7	人道的待遇 不得殘暴和不人道地對待員工，包括任何形式的職場暴力行為，例如：性騷擾、言語、肢體暴力或職場霸凌行為。
8	反歧視與反騷擾 本公司禁止工作場所任何騷擾及歧視行為，明訂不會以種族、膚色、性別、年齡、殘疾、婚姻狀態、政治立場或宗教信仰等在招聘及實際工作中歧視或騷擾員工，例如：包括影響其工資、考核、升職、獎勵和接受培訓的機會，並與同樣遵從前述原則的廠商合作。
9	同工同酬 對於工作相同、效率相同之員工，不因其性別而有差別待遇，給付同等之工資。

祥碩一向承諾秉持誠信從事所有商業活動，對於任何違反從業道德行為規範，採取「零容忍」政策，絕不允許貪污及其他任何不法行為。本公司設立「違反從業道德舉報」系統，當公司接獲檢舉時，舉報人之個人資料將予以保密，並依法採取保護措施，保護個人資料及隱私不會外洩。

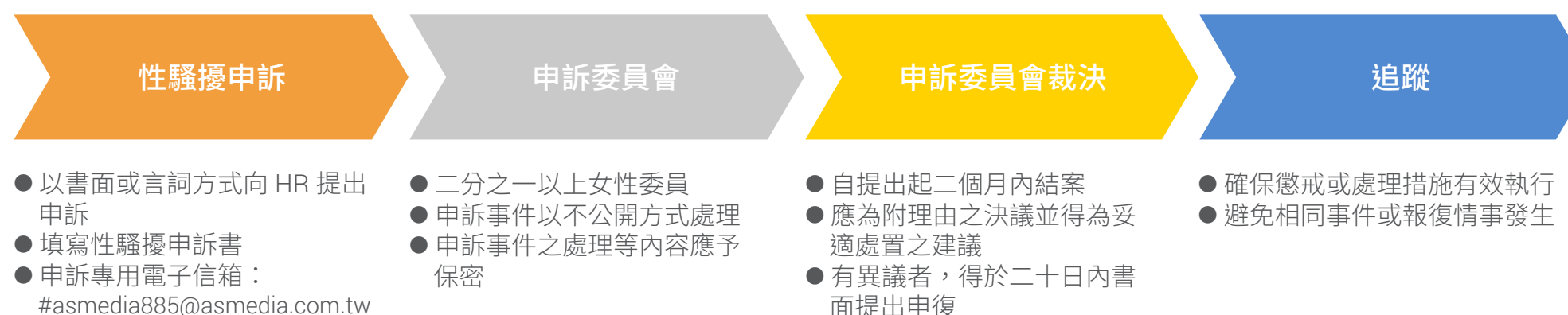
祥碩違反從業道德舉報流程



[違反從業道德舉報](#)

為了提供祥碩員工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，我們依循《性別工作平等法》，以及勞動部頒布《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》之相關規定，制定祥碩工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，並建立性騷擾諮詢、申訴管道（#asmedia885@asmedia.com.tw）。受理申訴案件以不公開之方式處理，並組成申訴處理委員會於2個月內決議處理完畢，以維護當事人隱私及權利。2022年申報事件經申訴委員會調查後，認為性騷擾案件為一件。經申訴委員會介入處理，涉案同仁已改善相關行為，無需採取進一步行動。

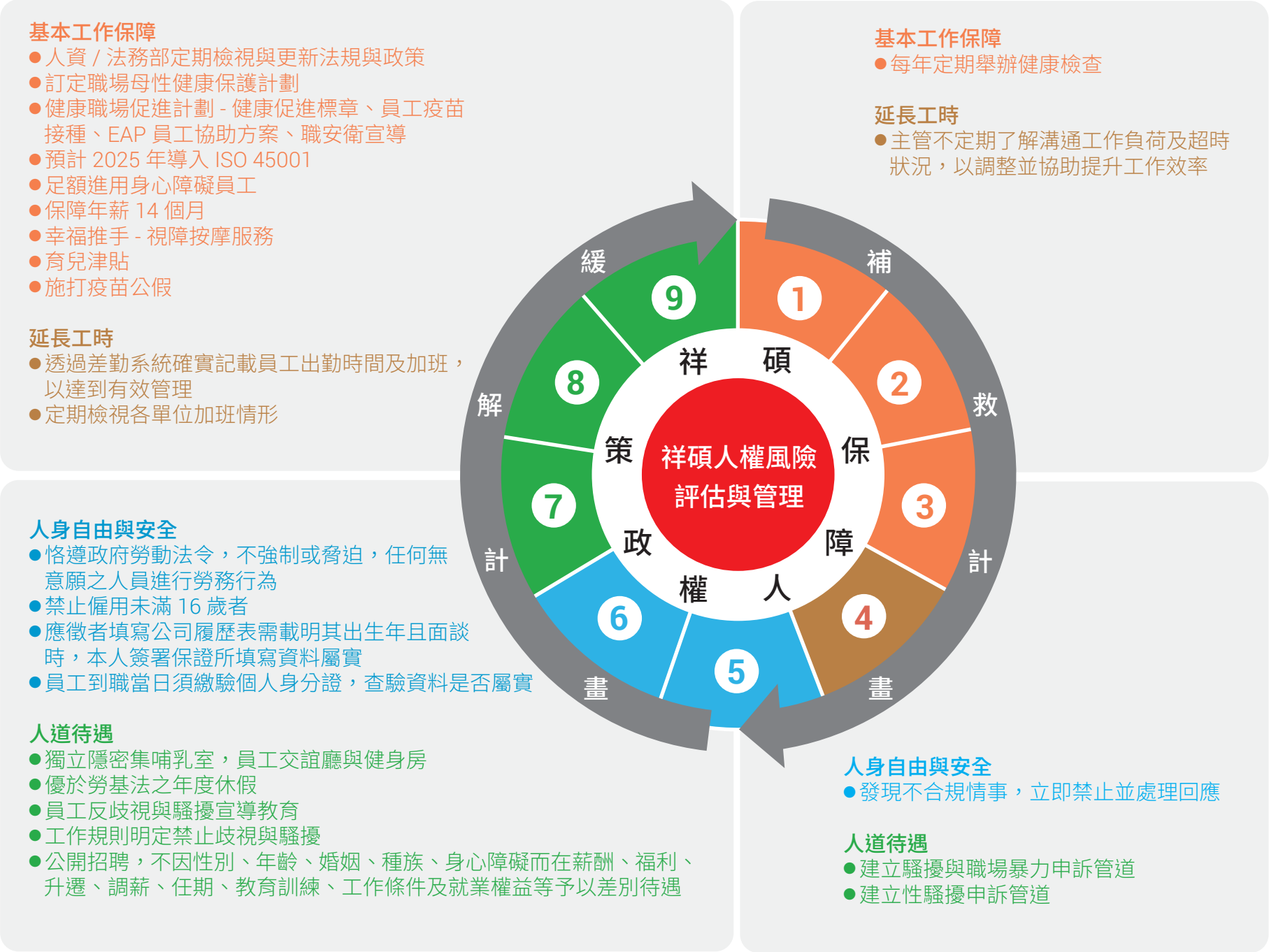
祥碩性騷擾申訴流程



[禁止職場暴力聲明書](#)

為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，祥碩發布「禁止職場暴力聲明書」及員工申訴信箱（#asmedia885@asmedia.com.tw），嚴禁任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力的行為。2022年祥碩無任何職場暴力案件。2022年起，祥碩e學堂將提升人權宣導教育，藉由定期的人權宣導與人權在職教育，期許祥碩每一位員工都能提升人權意識、安心工作，發揮所長並恰當的履行職責，建立和諧及互相尊重的友善職場。

祥碩保障人權政策之緩解與補救計畫



基本工作保障

- 每年定期舉辦健康檢查

延長工時

人身自由與安全

- 發現不合規情事，立即禁止並處理回應

人道待遇

祥碩

祥碩人權風險評估與管理

策 障 權 人

計 畫 計 畫

緩 補

2020-2022 年祥碩性騷擾暨職場暴力與騷擾狀況



祥碩保障人權政策

- 1 遵守當地相關法規與國際標準
- 2 勞動權益
- 3 薪資與福利
- 4 符合法規的工作時間
- 5 禁止強迫勞動及販賣人口
- 6 禁止使用童工
- 7 人道的待遇
- 8 反歧視與反騷擾
- 9 同工同酬

保障勞資關係

祥碩屬第三類事業，勞工人數未超過三千人，依職業安全衛生管理辦法第二章第 6 條，無需設置職業安全衛生管理單位。本公司雖無成立職業安全衛生委員會，仍依據《勞動基準法》第 83 條，舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。

另外，當祥碩即將發生重大營運變化時，為保障員工就業權利與各項勞務條件，同時將衝擊降至最低，本公司 100% 遵守《勞動基準法》第 16 條之規定，依法行使終止勞動契約的最短預告期間。祥碩近三年無影響大部分員工的重大併購案，且無重大裁員事件（影響 10% 的員工或超過 1000 名員工）。

薪酬福利制度

薪酬獎勵制度

祥碩提供具競爭力的薪酬，以招募並留用人才，讓公司穩健成長、永續發展。祥碩的薪資架構分為基本薪資、績效獎金和三節獎金。基本薪資依據員工過往相關工作經驗、具備能力及應徵職位評價等予以核薪，優於勞基法基本工資，保障年薪 14 個月。績效獎金依據公司整體營運績效及個人績效發給。調薪機制參考市場及公家機關調薪標準、公司整體營運及部門、個人績效狀況；晉升依每年績效考核結果做為依據。除了上述薪資架構外，另增設不同目的導向之獎勵機制，如特定員工限制型股票、專利獎勵金以肯定員工表現並增加凝聚力；員工推薦獎金以鼓勵員工推薦優秀人才。

根據 2022 年證交所資料，祥碩員工平均年薪達新台幣 314.8 萬元，在國內上市半導體業企業中排名第 10 名，祥碩非主管員工薪資平均數達新台幣 236.1 萬元，高於同業之平均數 196.5 萬元、薪資中位數達新台幣 188.2 萬元，十足體現祥碩於公司營運成長下同時外溢至員工薪酬福利上的正向影響。即便公司重視營運成長，祥碩給予員工優於法規之特休與病假、彈性休假及彈性上下班制度，員工可根據個人的狀況來平衡工作與生活，不但生產效率提高，更與企業間建立互信和尊重的關係，減少人才流失和勞資衝突，是很好的正向循環。

2022 年非主管員工平均薪資

新台幣 **236.1** 萬元

高於同業
20%

根據 2022 年公開資訊觀測站資料

退休制度

照顧員工退休生活，適用《勞動基準法》舊制退休金規定者，依勞動基準法按月提撥退休準備金，由公司勞工退休準備金監督委員會監督之，並以該委員會名義存入負責辦理收支、保管及運用之台灣銀行；適用《勞工退休金條例》退休金新制度者，由公司依勞工退休金條例每月負擔 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表提繳儲存於該從業人員在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。



福利制度與工作環境

祥碩提供全體員工（含到職滿三個月及約聘人員）完善的福利制度，除了法規的勞健保產假、育嬰假等基本權利保障之外，另提供豐富多元的員工福利，以提升員工向心力與幸福感。我們也依法成立職工福利委員會（簡稱：職委會），每月提撥營業額的 0.08% 為職工福利金，由職委會確保公司內部職員的權益和福利。本公司詳細的員工福利細節如下：



家庭照顧 啾 甘心

Family
CARE

傷病、喪葬慰問金
生育補助金
育兒津貼（4 歲前）
員工暨家屬團體保險
簽立托兒設施優惠
產假及育嬰假
事假與家庭照顧假

好感辦公環境



員工交誼廳
免費咖啡、茶水供應

健身房、桌球室



書報雜誌區



貼心哺乳室、淋浴間



母性健康與育嬰福利

祥碩重視兒童與母親的健康，為了保障女性員工在懷孕、產後及哺乳期間工作上的身心健康，依據《職業安全衛生法》第 30 條、第 31 條及母性保護辦法規定實施母性健康保護，訂定「職場母性勞工健康保護實施計畫」，保護懷孕中、產後及哺乳之女性員工安全、衛生與健康。除了建立工作場所環境及作業之危害辨識及風險評估管理機制，我們也定期協助提供應接受健康管理之女性員工資料給勞工健康服務醫護人員，並依評估及建議調整女性員工之工作內容及工時排班。除了工作安全上的保障，公司內更設有隱密、舒適的哺（集）乳室，房內設置母乳儲存專用冰箱，讓女性員工在工作期間仍然可以安心哺（集）乳。



針對每位新手爸媽，我們提供各項育嬰福利，讓員工安心育兒，好好培育國家未來的主人翁。祥碩員工含約聘人員，在任職滿六個月後，每一子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪。育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。為了減輕員工照顧新生兒的經濟負擔，0-4 足歲每名子女公司每月補助新台幣 3,000 元。我們也與優良托兒所、托嬰中心簽立優惠合作方案，協助家有新生兒的員工以優惠的方案安置兒童，讓家長工作無後顧之憂。

2022 年育嬰留停人數統計

	男性	佔總人數比例	女性	佔總人數比例	合計
(a) 2022 年符合育嬰留停申請資格人數	15	5.5%	6	2.2%	21
(b) 2022 年實際申請育嬰留停人數	0	-	1	0.4%	1
(c) 育嬰留停預計於 2022 年復職人數	0	-	1	0.4%	1
(d) 2022 年育嬰留停實際復職人數	0	-	1	0.4%	1
(e) 2021 年育嬰留停實際復職人數	0	-	0	-	0
(f) 2021 年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	-	0	-	0
育嬰留停申請率 b/a	-		16.7%		4.8%
育嬰留停復職率 d/c	-		100.0%		100.0%
育嬰留停留職率 f/e	-		-		-

註：

(a) 以過去三年（2020-2022 年）曾申請產假或陪產假之員工數估算。

(b) 實際留停日於 2022 年間。

(c) 預計復職日於 2022 年間。

(d) 預計復職日於 2022 年間且已實際復職人數。

(e) 實際復職日於 2021 年。

(f) 實際復職日於 2021 年且復職後在職滿一年（2022 年仍在職）。

* 歷年育嬰留停留職資訊請詳見[附錄](#)

員工安全與健康

職業安全衛生

祥碩遵循「職業安全衛生管理辦法」及相關法規，訂定「祥碩職業安全衛生管理規章」及「職業安全衛生緊急應變計劃」，鑑別職場中可能的風險並擬定對應的預防措施，以減低員工遭遇職場事故或職業病的機率，讓員工可以安心工作。祥碩的職安衛管理系統分為七大面向：

職業安全衛生管理系統

職安衛管理 7 大面向	管理項目
安全衛生管理	●主要出入口及電梯設有門禁管制 ●落實訪客登記 ●24 小時保全系統 ●完善的消防安全系統 ●無菸環境
安全衛生教育及訓練	●線上教育平台 - 防災 / 急救影片
標準作業程序及工作安全分析	1. 測試板焊接工作： ●排氣設備：空氣清靜機 ●焊接人員每年加做鉛作業健檢項目 ●焊接作業 SOP 2. ESD 測試工作： ●依 JEDEC JESD 625 規範接地線 ●測試人員配戴靜電手環 ●ESD 測試作業 SOP
安全衛生檢查	●飲水機大腸桿菌檢查：每 3 個月 1 次 ●辦公室二氧化碳濃度：每半年 1 次 ●冷氣保養：每年 1 次 ●消防安全檢測：一年一次 ●電盤紅外線熱像儀檢測：每年 1 次 辦公室定期清潔消毒： ●除蟲消毒每半年 1 次 ●疫情期間滅菌消毒每 2 個月 1 次，3 級以上每週 1 次
緊急應變	●成立祥碩科技自衛消防隊 ●防災演練每半年 1 次
健康管理與促進	●員工健康檢查每年 1 次 ●EAP 員工協助方案 ●盲人視障按摩服務 ●護理師健康諮詢每月 3 次每次 2 小時 ●醫師健康諮詢每季 1 次每次 2 小時
安全衛生活動	●不定期衛教宣導 ●不定期健康促進相關活動

註：以上職安衛管理皆舉辦於祥碩科技總公司

職業安全衛生教育訓練

為了提升員工對職業安全衛生的知識和技能，預防和減少職業傷害和疾病的發生，祥碩安排新進員工的新人訓涵蓋職業安全衛教內容，除了讓新進員工在入職之初瞭解公司的安全衛生政策和規範外，同時幫助新進員工適應公司的安全文化和氛圍，建立良好的團隊合作和溝通；針對在職員工方面，除了要求每年必修的職業安全衛生教育訓練學程外，另有不定期衛教宣導線上課程，以增強並內化員工的安全意識於每日工作之中。為落實安全衛生教育與具備高度彈性的應變能力，祥碩成立自衛消防隊，每半年執行防災演練一次，並備置足額已認證之急救人員，以減少事故發生的可能性和嚴重程度，增強祥碩與外部支援單位的溝通協調能力，提高災後恢復正常運作的速度和效率。



職業傷害與職業病

祥碩全權委託供應商製造，除少數員工需執行測試所需之焊接及 ESD 靜電測試工作外，主要的職業傷害類型為辦公室內常見的跌倒、夾傷、撞傷等，不容易發生嚴重職業傷害的事故。當職業災害或事故發生時，將依據「職業安全衛生緊急應變計畫」進行災害之處理及通報。災害事故如屬重大職災，除必要之急救、搶救外，將保留破壞現場，人力資源部於 8 小時內以網路或電話通報所在轄區勞動檢查機構。

祥碩職業災害事件通報流程

重大職災

發生下列職業災害在知悉後 8 小時內以網路（或電話）通報所在轄區勞動檢查機構：

1. 發生死亡災害時。
2. 同一災害發生工作者永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總人數達 3 人以上時。
3. 發生災害在 1 人以上，送醫後經醫院診斷通知需住院治療時（不包含留院觀察）。

非重大職災

工作場所死亡及重傷以外之職災，則以網路每月定期通報所在轄區勞動檢查機構。

祥碩職業傷害處理程序



以下數據計算均涵蓋祥碩全體員工（含到職未滿三個月及約聘員工）：

祥碩全體員工一週工作時間依法定為 40 小時，每週工作 7 天原則上休息 2 天，全職人力工時 Full Time Equivalent（FTE）=1。

2020-2022 年職業傷害所造成的死亡率			
年份	2020 年	2021 年	2022 年
祥碩科技總公司全體員工含約聘	0	0	0

- 註：
- 死亡率，為每一百萬工時中發生死亡的人數
 - 死亡率 =（職業傷害所造成的死亡人數 x1,000,000） / 總工作時數

2020-2022 年失能傷害頻率（FR）			
年份	2020 年	2021 年	2022 年
祥碩科技總公司全體員工含約聘	0	0	0

- 註：
- 失能傷害頻率（Disabling Frequency Rate, F.R.），為每一百萬工時中發生失能（包含死亡）的次數
 - 失能傷害頻率 =（失能件數 + 死亡人數）x1,000,000） / 總工作時數

2020-2022 年職業病率（ODR）			
年份	2020 年	2021 年	2022 年
化學性危害	0	0	0
社會心理性危害	0	0	0
人因性危害	0	0	0

- 註：
- 職業病率（ODR），為每一百萬工時中發生職業病的次數
 - 職業病率 =（職業病發生次數 x1,000,000） / 總工作時數
 - 祥碩科技總公司全體員工一週的工作時間依法定為 40 小時，每週工作 7 天原則上休息 2 天，全職人力工時 Full Time Equivalent（FTE）=1
 - 祥碩科技為 IC 設計公司並全權委託供應商製造，除少數員工需執行測試所需之焊接及 ESD 測試工作所造成的化學性危害外，主要的職業病類型為辦公室常見的社會心理性危害及人因性危害。
 - 統計範圍為祥碩科技總公司全體員工含約聘

2020-2022 年嚴重職業傷害率（SR）			
年份	2020 年	2021 年	2022 年
祥碩科技總公司全體員工含約聘	0	0	0

- 註：
- 以損失工時傷害頻率（Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR）表示嚴重職業傷害率，為每一百萬工時中發生的誤工工傷（失能傷害）數
 - 嚴重職業傷害率 =（誤工工傷（失能傷害）數 x1,000,000） / 總工作時數

2020-2022 年可記錄之職業傷害頻率（TRIFR）			
年份	2020 年	2021 年	2022 年
祥碩科技總公司全體員工含約聘	0	0	0

- 註：
- 可記錄工傷頻率（Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR），為每一百萬工時中發生可記錄之職業傷害數，包含死亡人數、失能傷害件數、輕傷件數及就診醫療件數
 - 可記錄工傷頻率 =（可記錄之職業傷害數 x1,000,000） / 總工作時數

全方位健康幸福計畫

幸福企業的核心在於企業內在的健康與快樂氛圍，員工絕對是企業最重要的資產，有幸福快樂的員工才能創造永續經營的企業。祥碩重視每位員工的身心靈平衡，藉著「全方位健康幸福計畫」，評估員工的健康狀況，並投入許多資源在員工全方位的照顧。以下為健康促進措施與執行狀況：

1. 健康防護網：

員工之健康檢查及分級管理

祥碩規劃優於法規的健康防護措施，每年舉辦一次健康檢查與每季一次醫師健康諮詢，透過公司對衛教的宣導與各種健康促進方案來提升員工健康意識。近三年員工參與健檢的意願維持在 90% 以上，第四級健康管理已逐年降低並控制在 2% 以下。



2020-2022 年祥碩針對員工之健康分級管理統計			
年份	2022	2021	2020
(健檢巡迴車) 受檢人率	94.9%	95.3%	91.9%
第三級健康管理者%	17.0%	11.3%	8.8%
第四級健康管理者%	1.8%	2.9%	4.9%

註：

1. 祥碩科技健康檢查優於法令規定，每年一次
2. 護理師健康諮詢依法令規定執行，每月 3 次每次 2 小時
3. 醫師健康諮詢優於法令規定，每季 1 次每次 2 小時
4. 受檢人為祥碩科技總公司到職滿三個月之全體員工合約聘且參加健檢巡迴車之員工

員工疫苗接種

祥碩自 2020 年自主導入員工疫苗接種計畫，截至 2022 年平均員工接種率為 49.3%。祥碩亦鼓勵員工接種新冠疫苗並給予半天公假與星巴克咖啡券，由員工自行至醫療院所接種。截至 2022 年，員工滿 2 劑之新冠疫苗接種率為 97.8%；新冠疫苗滿 3 劑接種率為 86.9%，員工參與率佳。

2. 身心靈平衡：

幸福推手 - 視障按摩舒壓服務

祥碩聘請中華視障經穴按摩推廣協會認證之專業人員，為員工每週執行按摩舒壓服務。截至 2022 年，服務總人次達 2269 次。

EAP 員工協助方案

EAP 員工方案於 2021 年自主導入，提供員工在法律、財務、心理、醫療與管理五大方向諮詢，目前諮詢合作單位為張老師基金會。截至 2022 年，平均 EAP 諮詢率為 1.4%。



不定期身心健康活動與講座

祥碩為強化員工對健康防護的知識，並提升員工健康狀況，不定期會舉辦衛教宣導。截至 2022 年，累計宣導次數為 83 次。

2022 年員工健檢率
95%

3. 樂活人生：

社團活動與補助

多元化的社團活動，讓員工重溫學生時期熱血沸騰的青春。每半年補助評比一次，截至 2022 年，祥碩社團總計有瑜珈社、電影社、慢跑社、籃球社及壘球社，參加社團員工比例佔 38.4%，補助費用累計金額達新台幣 2,512,704 元。

員工旅遊

每年舉辦一次員工旅遊，凝聚祥碩員工向心力。2022 年員工旅遊參與率為 57.6%，員工眷屬補助金額占 75.9%。



健康促進標章

我們依循世界衛生組織所提倡的職場健康原則來照顧員工，在生理、心理、社會及組織層面上達到舒適與安全，強化員工掌控自我健康管理及改善策略，使祥碩的每一份子更有活力、積極及滿足。祥碩已打造一個健康與安全的工作環境，連續 3 年被衛福部認證為健康職場，並取得健康職場認證之「[健康促進標章](#)」，逐步完成樂活職場的實現。

獲得衛福部健康職場標章

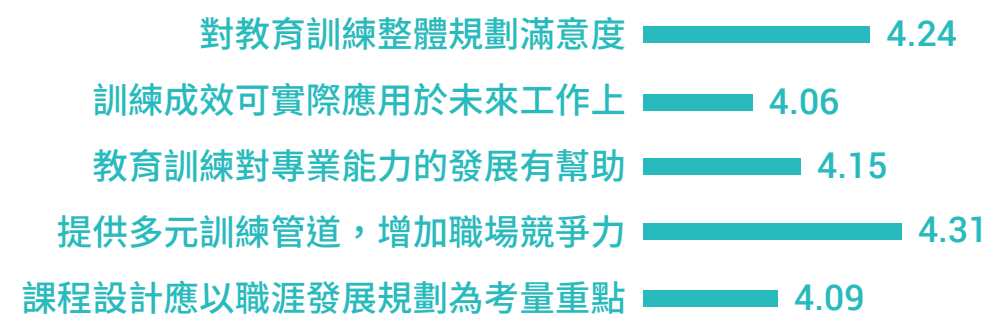
連續 3 年



員工培訓

員工為企業最重要的資產，員工的知識、技能、態度和價值觀決定了企業的競爭力和發展潛力。祥碩重視員工的多元培訓，除了為員工依職能規劃專業課程外，員工的自我成長亦是公司關注的重點之一。祥碩教育訓練分為三個面向，針對新進員工著重在認識企業文化和特定專業課程；基層團隊重視職能發展及樂活學習，舉凡產業趨勢、社會企業責任議題到身心靈通識講座，幫助同仁掌握瞬息萬變的產業狀況外，亦滿足同仁在工作與生活上的平衡；管理團隊方面則完善管理職能培訓，強化整合、綜效的群體能力，提升管理技巧以帶領團隊達成營運目標。我們根據員工的學習需求來規劃每年課程內容，並每年執行一次教育訓練滿意度調查，瞭解員工學習狀況與課後回饋，讓員工與祥碩共同成長。2022 年祥碩教育訓練滿意度調查問卷回收率為 93%，員工滿意度為 83%，顯示員工大致滿意目前教育訓練的規畫。

2022 年祥碩教育訓練滿意度調查分析



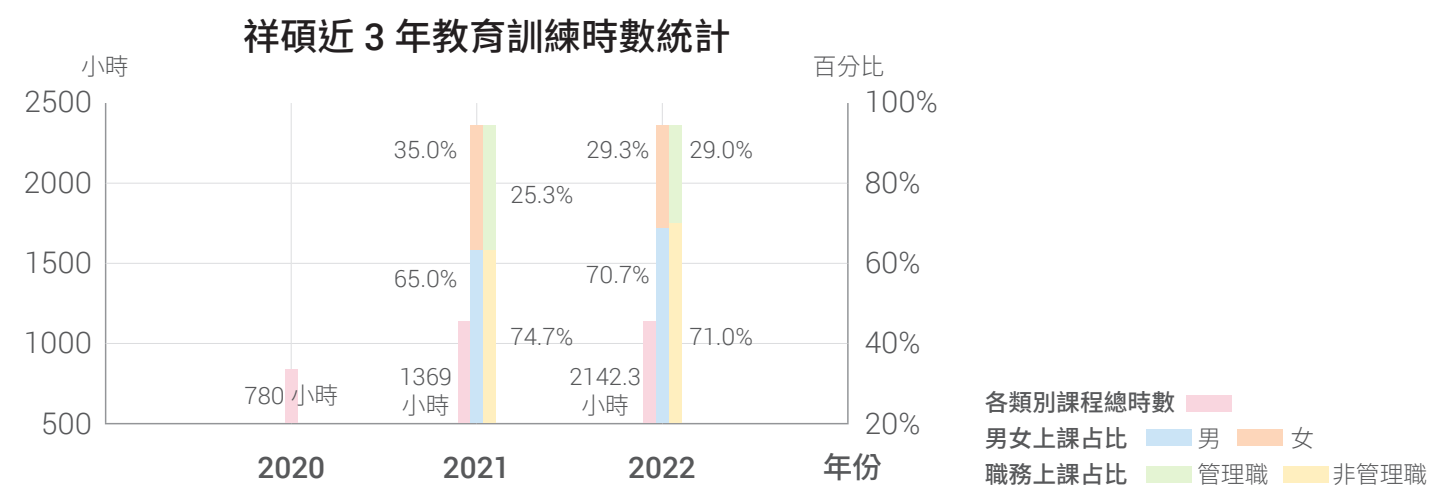
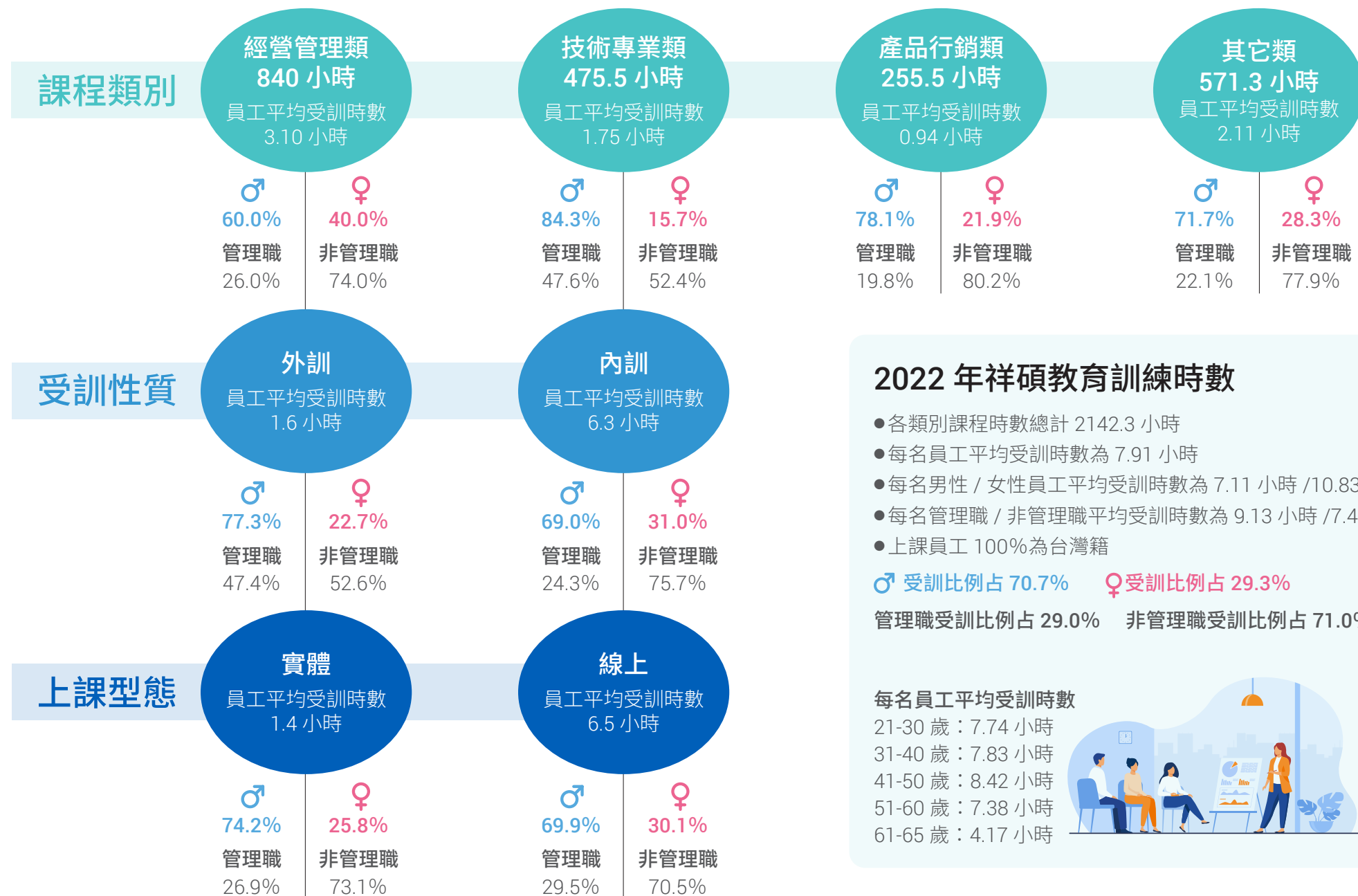
教育訓練滿意度調查

員工回饋調查

- ☒ 講師風格
- ☒ 印象深刻的講師
- ☒ 最感興趣的類別
- ☒ 上課模式
- ☒ 期望的課程主題
- ☒ 學習平台滿意度
- ☒ 教育訓練認同度

問卷回收率
93%

2022 年祥碩每位員工平均受訓時數為 7.91 小時，課程類別分為經營管理、技術專業、產品行銷及其他四大類，各類別課程時數總計 2142.3 小時。以性別計算上課時數，男性員工占 70.7%，女性員工占 29.3%；以職務計算上課時數，管理職占 29%，非管理職占 71%；以受訓性質計算上課時數，外訓每人平均時數為 1.6 小時，內訓每人平均時數為 6.3 小時；以上課型式計算上課時數，實體課程每人平均時數為 1.4 小時，線上課程每人平均時數為 6.5 小時。與近三年比較，員工總受訓時數已大幅提升，祥碩的員工享受學習並提升職場競爭力及對公司的認同感，一起攜手打造共融的幸福職場。





04

永續供應鏈

供應鏈管理

祥碩科技為無廠半導體公司，主要從事積體電路（Integrated Circuit，或簡稱為 IC）設計，為半導體產業之上游，公司業務包括研究開發及銷售高速傳輸介面晶片，如高速 USB 控制晶片、PCIe 橋接晶片、高速 Switch 晶片等。IC 設計產業重心在產品設計，並於完成設計後，委由專業晶圓代工廠製作成晶圓半成品，經由前段測試，再轉給專業封裝廠進行切割及封裝，最後由專業測試廠進行後段測試，測試後之成品則經由自有銷售管道售出。由於對品質的承諾，祥碩只採用國際一流大廠，2022 年無重大變化。

維護環境與保障人權是我們社會企業責任的基本價值，我們制定祥碩供應鏈管理政策，與供應商攜手發展永續供應鏈。祥碩除了關注供應商是否符合相關國際標準認證，及簽署各項聲明承諾書外，對供應商的品質、交期、服務及 ESG 因子亦納入評選考量之中，ISO 9001 認證是成為祥碩合格供應商的要件之一；我們逐年將環境與社會等永續發展面向的考量納入供應商管理政策中，所有供應商皆須符合不使用衝突礦產的聲明及不使用有害物質，並配合使用經環保規格認證之安全材料與零件，符合 RoHS、PFOS、Halogen Free、REACH SVHC 等標準。另外，我們禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動、及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。2022 年，祥碩科技及供應商皆無發生違反人權之重大風險或情事。祥碩科技生產製造之產品，所有標示均符合當地法令對於半導體產品資訊與標示的要求，報告期間未有違反產品與服務之資訊與標示法規的事件。

透過嚴謹的評選機制來檢視供應商的風險控管能力，與供應商攜手在永續供應鏈的實踐下，確保整體商業行為對環境與社會的負面衝擊最小化。

祥碩的主要供應商均 100% 通過以下與 ESG 相關的國際認證標準及規範：

國際認證標章



關鍵物料風險管理

衝突礦產政策

祥碩要求供應商不得使用衝突礦產。依據「責任商業聯盟」(Responsible Business Alliance, RBA)、「全球永續議題 e 化倡議組織」(Global Enabling Sustainability Initiative, GeSI) 以及「無衝突礦產冶煉廠計畫 (Conflict-free Smelter Program, CFSP)」對衝突礦產的規範，我們自 2021 年起對供應商進行衝突礦產調查，要求全部供應商提出不使用衝突地區物質的保證書，確保產品中所使用的礦料，例如錫、鉭、鎢和金，皆不會直接或間接地為武裝衝突地區帶來獲利或造成嚴重人權侵害事件。供應商衝突礦產調查問卷的回收率為 100%，且調查對象皆符合規定。

祥碩的合格供應商必須符合祥碩衝突礦產政策，承諾其供應之產品或零組件等皆不使用衝突地區之礦產，若有違反相關規定，祥碩將終止或解除契約，落實供應鏈對人權及環境之保護。

祥碩不使用衝突礦產之政策聲明：

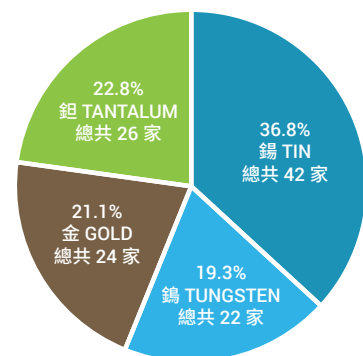


衝突礦產報告模板 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)

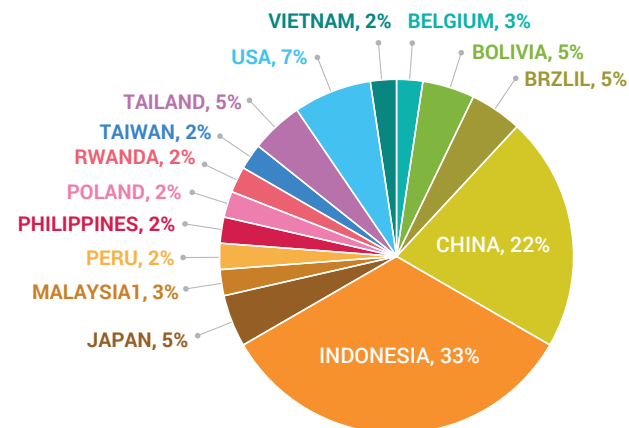
祥碩執行關鍵物料礦產物質及礦產來源國調查，藉由負責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 開發的衝突礦產報告模板，鑑別鈹、錫、鎢和金非來自衝突礦區，供應鏈採用 CMRT 合格冶煉廠及精煉廠，確保供應鏈遵循祥碩衝突礦產政策。

RMI 衝突礦產報告 CMRT

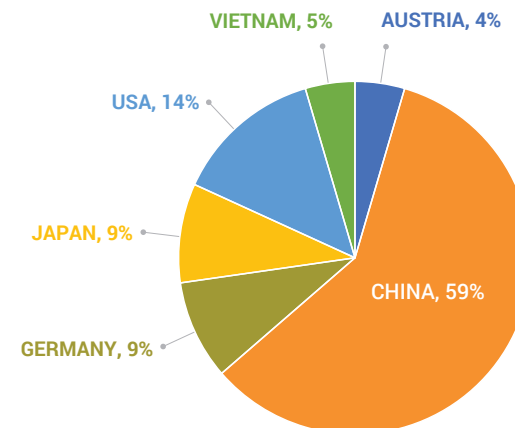
RMI - CMRT 認可冶煉廠 共 114 家



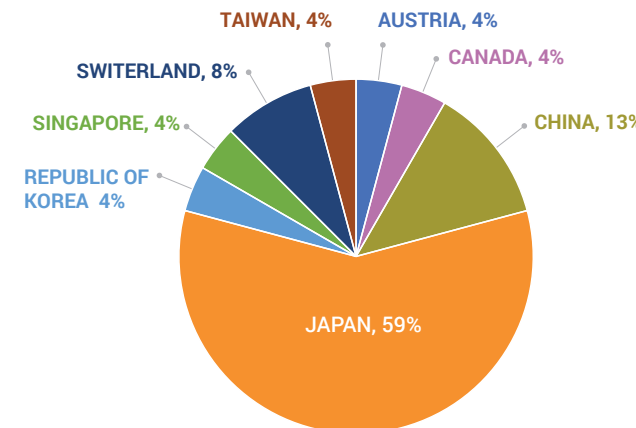
衝突礦產來源分布 - 錫



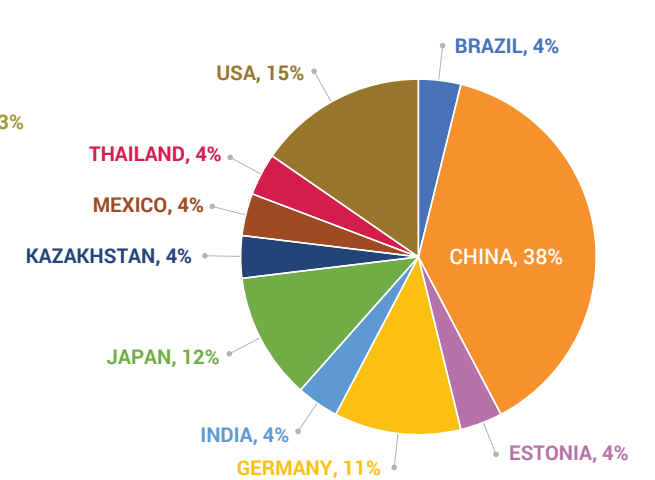
衝突礦產來源分布 - 鎢



衝突礦產來源分布 - 金



衝突礦產來源分布 - 鈹

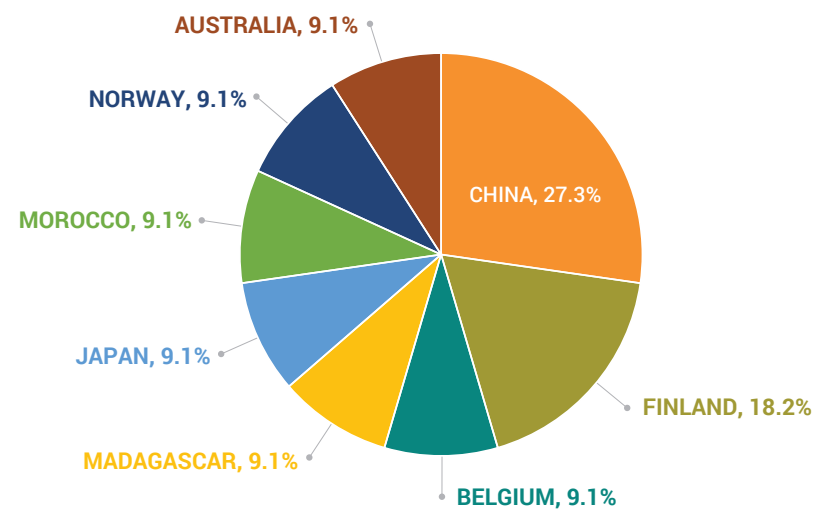


擴展礦產報告模板 (Extended Minerals Reporting Template, EMRT)

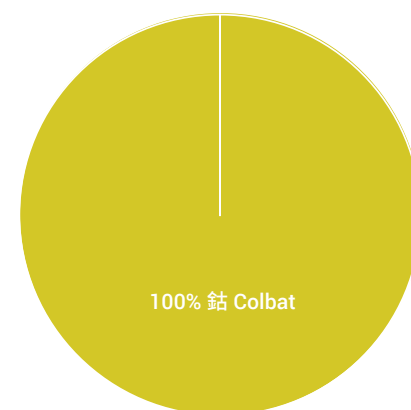
除了衝突礦產報告模板 (CMRT) 外，祥碩亦執行擴展礦產報告模板 (EMRT)，收集供應鏈中鈷和雲母的盡職調查資訊，以督促供應商做出負責任的採購決策。2022 年，祥碩產品之原料未使用雲母為製造原料。

RMI 擴展礦產報告 EMRT

RMI - EMRT 認可冶煉廠 共 11 家



衝突礦產來源分布 - 鈷



不使用有害物質

為了生產對環境更友善的產品，祥碩隨時掌握供應鏈對於歐盟環保指令 RoHS 及 REACH 法規等相關規範的遵循狀況，不僅及時取得供應商的化驗報告，亦對供應商執行相關事項檢核。所有祥碩合格供應商均應符合禁用有害物質的要求，祥碩亦提供客戶不使用有害物質聲明書，承諾產品生產一律使用經環保規格認證之安全材料與零件，符合如 RoHS、PFOS、Halogen Free、REACH SVHC 之標準。

掌握國際環保法規的遵循 供應鏈均需符合不使用有害物質的要求

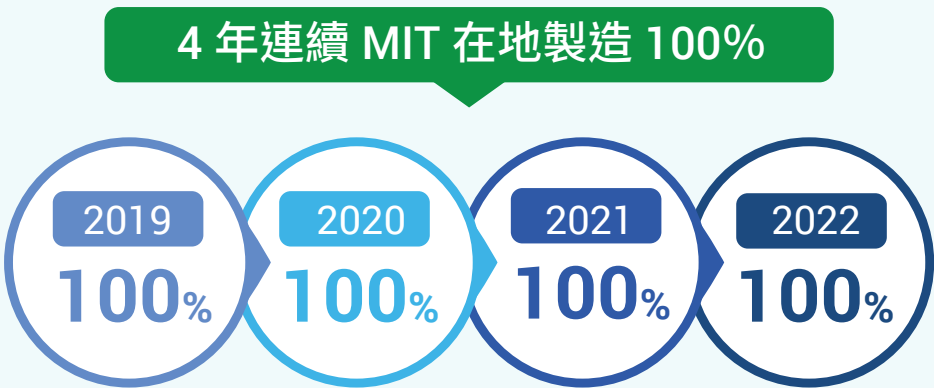
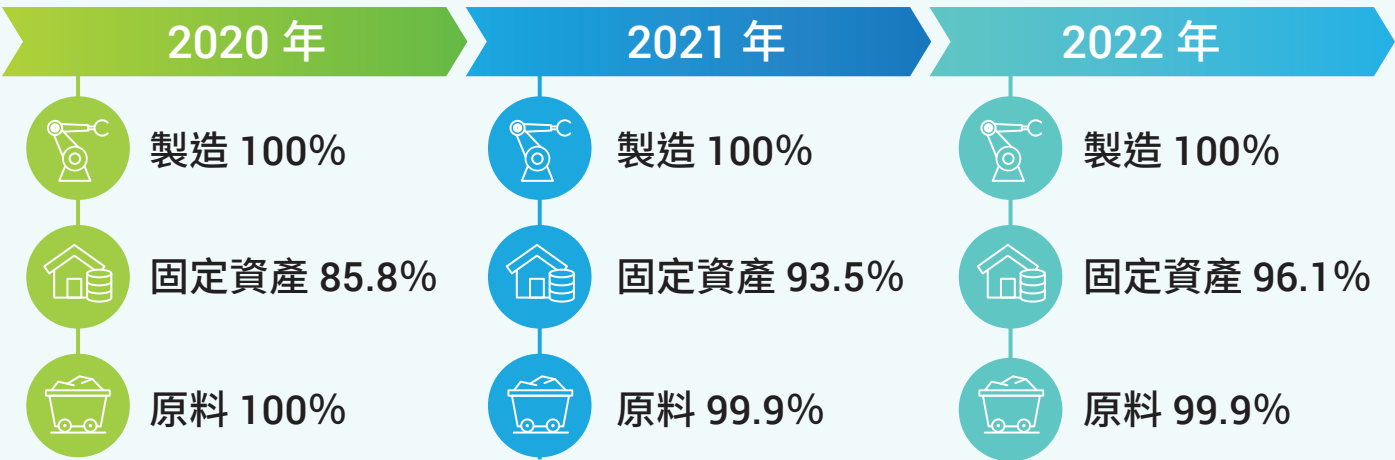


2022 年祥碩完成衝突礦產物料管理驗證，確認關鍵物料使用之金 (Au)、鈹 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (Wu) 及鈷 (Co) 礦產源自 114 家 CMRT、11 家 EMRT 合格冶煉廠，本公司 100% 採購非衝突礦產。

在地採購

祥碩注重本土供應鏈的權益及支持在地經濟的發展，嚴選在地優質供應商便於精準管理、查核與督導外，更能減緩物流運輸所產生的碳排放，建立更有效率的供應鏈。祥碩在固定資產、產品原物料及製造相關服務上的在地採購比例逐年提高。2022 年，各項在地採購支出比例平均為 98.7%。

2020-2022 年祥碩科技近三年在地採購支出比例



供應商 ESG 風險評估

祥碩已建立完整的供應商管理流程，除了定期稽核既有的合格供應商，對於新開發的供應商，其製程技術、品質、可靠度及永續發展的實踐狀況皆納入評估參考之依據。

在公司治理面，祥碩的合格供應商皆需取得 ISO 9001 品質管理系統認證，以確保供應鏈所提供的產品或服務能維持一定的品質。針對本報告年度實際交易的供應商進行公司治理衝擊評估，主要供應商均通過 ISO 9001 品質管理系統驗證，並同時對公司治理面具有潛在負面衝擊之供應商進行風險評估，經鑑別確認在公司治理面有實際重大或潛在衝擊的供應商為 0 間。2022 年所有供應商 100%符合 ISO 9001 標準。

在環境面，祥碩的合格供應商皆需遵循歐盟的 RoHS 指令、REACH 高度關切物質（SVHC）以及無鹵規範（Halogen Free）等，以符合祥碩不使用有害物質的要求。我們針對本報告年度實際交易的供應商進行環境衝擊評估，主要供應商均通過 ISO 14001 環境管理系統驗證、ISO 14046 水足跡標準驗證、ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準以及 ISO 50001 能源管理系統驗證，並同時對環境具有潛在負面衝擊之供應商進行風險評估，經鑑別後確認有實際重大或潛在負面環境衝擊的供應商為 0 間。2022 年所有供應商 100%符合祥碩不使用有毒物質的要求。

在社會面，祥碩的合格供應商皆需遵循祥碩衝突礦產政策。我們針對本報告年度實際交易的供應商進行社會衝擊評估，主要供應商 100%符合《責任商業聯盟行為準則》RBA7.0.1/7.1 並通過 RBA VAP 驗證、ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。同時，我們也針對對社會及人權具潛在負面衝擊之供應商進行評鑑，經鑑別後確認有實際重大或潛在負面社會衝擊的供應商為 0 間。2022 年所有供應商 100%符合祥碩衝突礦產政策。

供應商稽核

祥碩供應商稽核制度依照交貨品質、工程能力、永續相關評選標準，將符合祥碩篩選標準之供應商，由品質保證部門組成稽核小組進行稽核。祥碩對供應商之稽核標準分為 A、B、C、D 四個等級。A 級廠商列為優先合作的對象；B 級廠商則需要提出改善計畫，提升品質管制能力；C 級廠商需要提出持續改善計畫並追蹤成效；D 級廠商必須限期改善，若無法通過複評，將從祥碩合格廠商名單中剔除。

祥碩的供應商迄今滿足了各項評鑑項目，近三年供應商評鑑結果均無重大缺失，所有供應商 100% 維持 A 級的優良評鑑表現。祥碩不僅與供應商共同創造友善負責的永續供應鏈，也實踐了聯合國永續發展目標 17- 多元夥伴關係的願景，與我們的供應鏈協力實現更好的未來。

2020-2022 年祥碩科技供應商稽核執行情況



客戶服務

客戶關係的經營與維護是祥碩的企業宗旨之一，為達成“值得信賴”的經營理念，聆聽了解客戶的需求、建立並維繫好長期關係，與客戶共好，讓祥碩更有韌性。為了有效了解並回應客戶需求，以即時解決客戶問題，我們不僅有完備的客訴處理流程，每年上下半年各一次客戶滿意度調查，藉此收集客戶對祥碩產品與服務的回饋和意見，滿足客戶當前與未來的需求，主動超越客戶的期望，真正做到以客戶為中心。

祥碩客戶滿意度調查對象為當年度（半年為一期）總出貨金額前 10 名的直接客戶。調查內容分為四個面向：產品品質、出貨品質、服務品質與新產品推廣，總共有 10 項指標供客戶評分，每項指標滿分為 10 分，滿意度調查問卷總分為 100 分。2020 年至今，祥碩客戶滿意度年年超越目標。2022 年，上下年度的客戶滿意度調查結果平均 92 分，已達成中期設定 90 分的目標，其中“產品功能”與“服務態度”二項指標平均高於 9.8 分，贏得客戶的高度滿意。未來，祥碩也將因應市場狀況及客戶反饋，調整客戶滿意度的調查內容，期望更充分看見顧客需求，提供感同身受的產品設計與服務。



2020-2022 年祥碩科技客戶滿意度調查結果

客戶好評項目 > 9.8 分



註：短期目標 1 年 2020 年 87 分以上 / 中期目標 2 年：2021~2022 年 90 分以上 / 長期目標 3 年：2023~2025 年 92 分 ~93 分以上

客訴處理流程

客戶 RMA 接收與處理

具體行動：

- (1) 客戶電郵 / 電話發出 RMA 分析通知
- (2) 請客戶填寫 RMA 宣告表單
- (3) 取得樣品並登記至 RMA 宣告清單

原因分析與初步對策

具體行動：

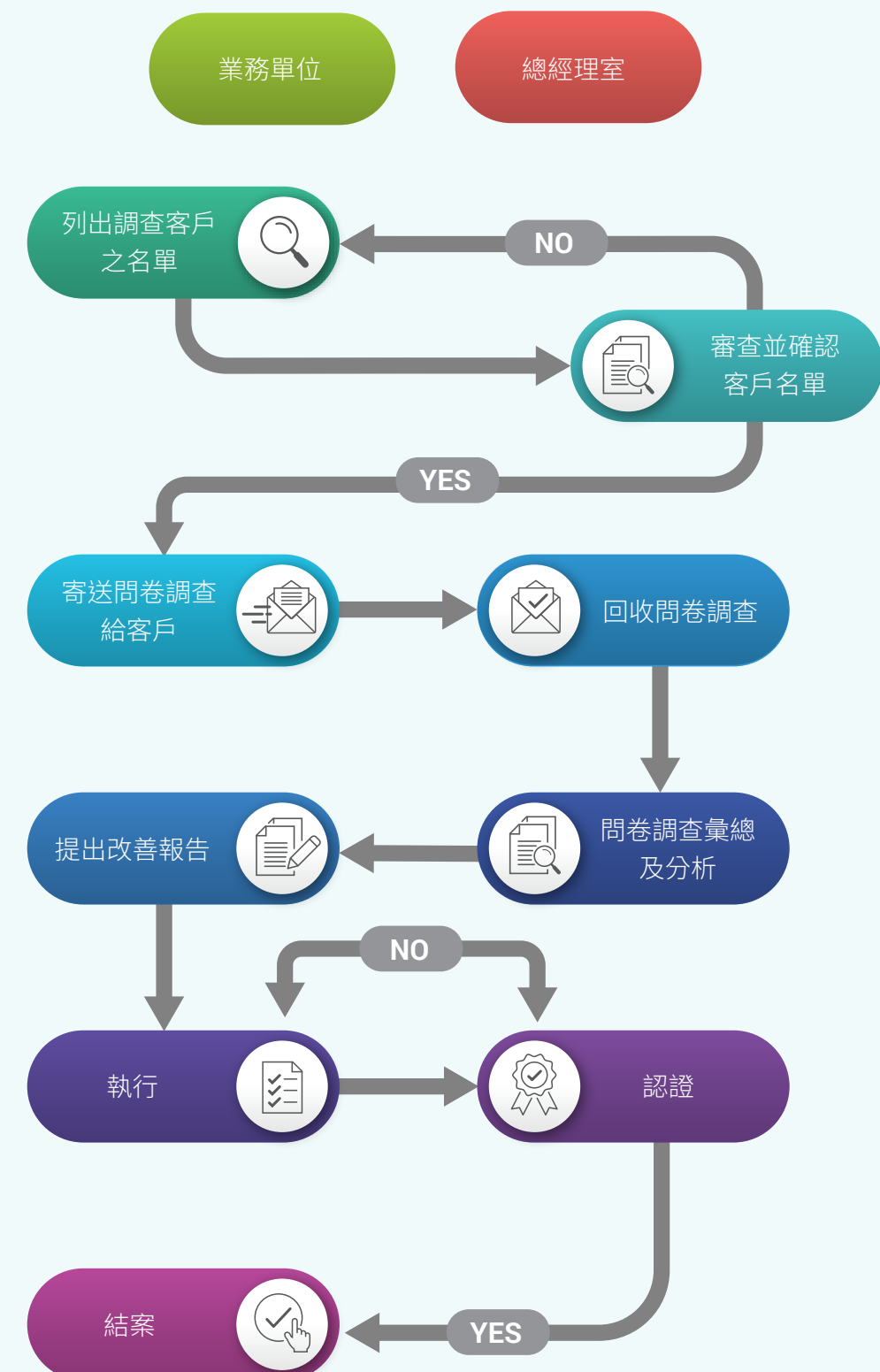
- (1) 轉交 QA 部門進行分析
- (2) 初步對策制定

改善對策

具體行動：

- (1) 提供分析報告
- (2) RMA 退換貨流程處理

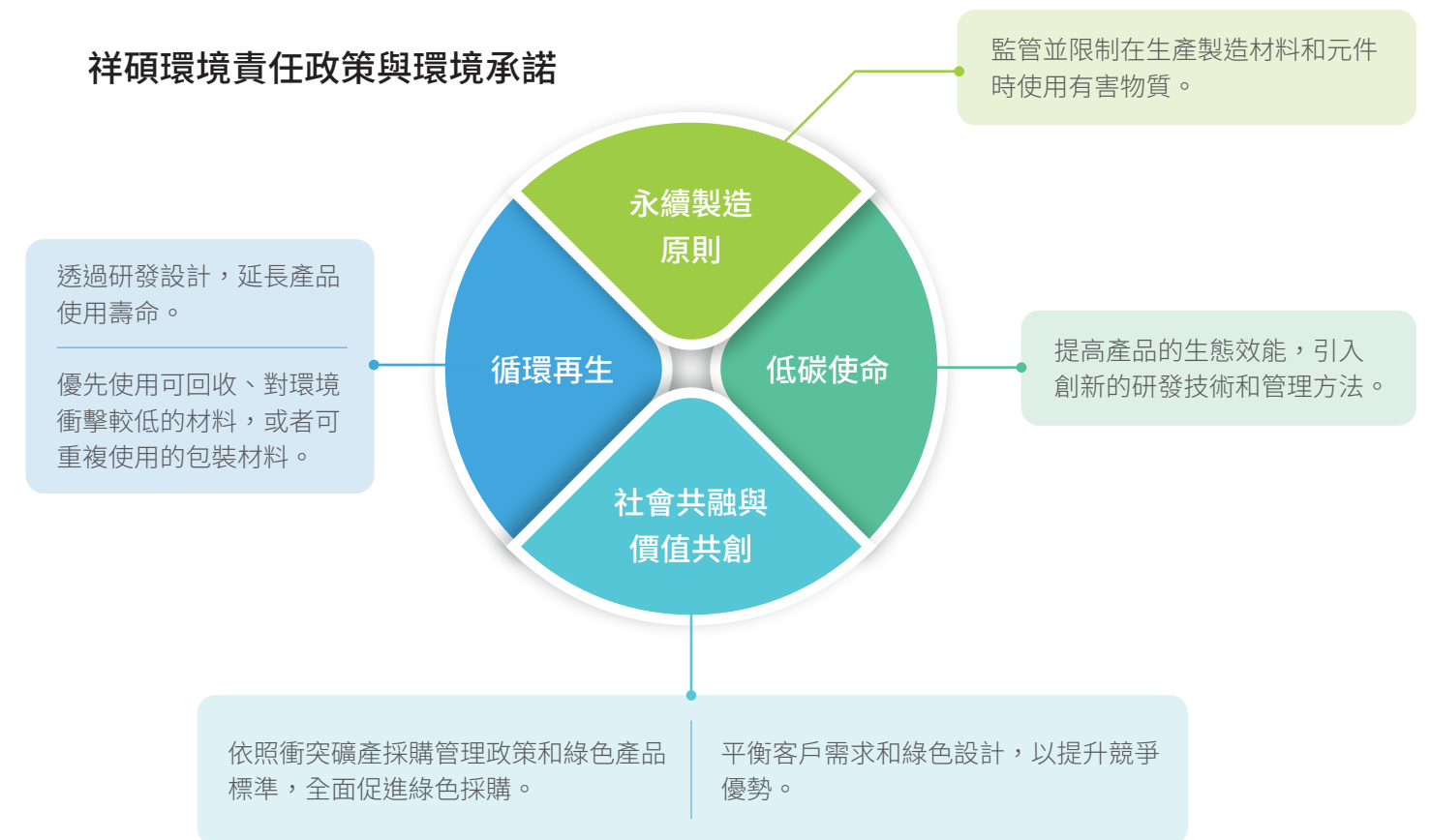
客戶滿意度調查流程





祥碩為實踐企業社會責任，促成經濟、社會與環境之進步，秉持四大永續策略：低碳使命、循環再生、永續製造原則及社會共融與價值共創。我們回應利害關係人包括股東或投資人、客戶、供應商、員工、政府機關與社區的期許，在環境保護的原則下達成營運目標。祥碩進行合併與收購時，亦依循此政策之精神執行盡職調查。祥碩承諾從研發、採購、生產、包裝、物流及服務的營運活動過程，納入生態效益概念，持續改善能源效率並建構低能耗、省資源、低污染的綠色供應鏈，在提高生產的同時，降低營運對環境及人類的衝擊。

祥碩環境責任政策與環境承諾



祥碩無設立廠房，工作場所辦公室場域為主。為逐步達到環境永續的目標，除制訂辦公室短中長期節能減碳計畫，教育員工減碳意識及遵行綠色生活方式外，另規劃 ISO 環境標準的導入，有助於內部更好地管理溫室氣體排放的狀況及了解營運對環境的影響。祥碩期許藉由有效的資源管理，與供應鏈共同實現節能減碳的目標，降低碳風險並創造新的商機。

05

永續環境

氣候變遷的風險及機會

祥碩依據永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）編製的半導體產業揭露架構準則，揭露 ESG 相關資訊、具體作法與達成績效。為因應氣候變遷帶給產業的營運風險，由各部門盤點權責範圍所涉及的氣候相關風險，再統一向總經理彙整呈報。我們參照「氣候相關財務揭露」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），透過「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四項核心要素，辨識潛在的氣候變遷風險與機會，掌握對祥碩營運的衝擊與影響，並預先訂定相關因應策略與措施，預防氣候變遷所帶來的風險與傷害。

TCFD 氣候相關財務揭露

核心要素	描述	祥碩的回應
治理	揭露組織與氣候相關風險與機會的治理情況	董事會監督祥碩在經濟、環境與社會的永續發展情況。公司成立由總經理帶領之專屬團隊，積極落實相關方案，定期於董事會中報告執行情形。細節請參考本報告公司治理 / 董事會對 ESG 的監督 以及祥碩官網 董事會績效評估結果 。
		公司各部門盤點權責範圍所涉及的氣候相關風險與機會，再統一向總經理彙整呈報。2022 年成立 ESG 永續小組，除了整合永續資源，亦追蹤國內外對氣候變遷的應對措施，並適時將永續策略與氣候變遷應對措施導入各部門執行。祥碩預計於 2023 年上半年完成公司治理主管設置，深化公司永續治理。更多細節請參考本報告公司治理 / 董事會對 ESG 的監督 以及祥碩官網 董事會績效評估結果 。
策略	針對組織業務、策略和財務規劃，揭露實際及潛在與氣候相關的衝擊	詳細的氣候相關風險與機會以及策略與財務規劃整理於表格「TCFD 氣候相關風險及財務影響（轉型風險）」、「TCFD 氣候相關風險及財務影響（實體風險）」及「TCFD 氣候相關機會及財務影響」。
		由於祥碩為 IC 設計公司，無任何工廠，營運主要位於新北市新店區之辦公大樓，因此暴露於氣候相關的風險極其有限。
風險管理	揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險	祥碩依風險管理程序由各權責單位每年審查流程及執行資料分析，確定項目風險順序並提出管理計畫。公司也制定營運持續計畫，保護營運免受災害與事故傷害。2022 年相關風險評估項目，可參閱 111 年度年報 第 39-40 頁。
指標和目標	針對重大性的資訊，揭露用於評估和管理氣候相關議題的指標和目標	與氣候相關風險與機會最相關的指標為：溫室氣體排放、能源管理、水資源管理與廢棄物管理。
		關於範疇 1、範疇 2 和範疇 3 溫室氣體排放，請參閱本報告永續環境 / 溫室氣體管理 。
		為響應減少氣候變遷造成的影響與風險，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會： - 溫室氣體排放： a. 2022 年排放的溫室氣體範疇 1（類別 1）排放量為 43.4760 公噸二氧化碳當量，範疇 2（類別 2）排放量為 534.2750 公噸二氧化碳排放。 b. 目標：2022 年已完成初次自主溫室氣體盤查，預計 2024 年第四季取得 ISO 14064 -1 認證。 - 能源管理： a. 採用辦公室節能行動方案減碳，行動方案分為燈具及空調節能兩個項目。 照明設備選用省電環保標章產品（汰換辦公室燈具成節能燈具，並陸續汰換辦公室分離式冷氣為變頻節能空調） 辦公室、會議室及公共區域無人使用時關閉空調及照明，並宣導員工不將空調溫度設置過低。 b. 目標：2023 年照明減少碳排量 1.6125 公噸二氧化碳當量，冷氣減少碳排量 1.6835 公噸二氧化碳當量。 - 水資源管理： a. 宣導節約用水，流理台及廁所加裝節水器，以節制公廁洗手檯出水量，設備老舊汰換優先選用具有「省水標章」的水龍頭及馬桶。定期巡檢抽水馬達、水塔、水龍頭或其他水管接頭以及牆壁或地下管路有無漏水。 b. 目標：2023 年每年人均節水量較 2022 年減 0.5%。 - 廢棄物管理： a. 祥碩的有毒廢棄物皆交由專業合規廠商處理，同時宣導廢棄物減量政策。 b. 目標：2023 年每年人均生活垃圾較 2022 年減 1%。

TCFD 氣候相關風險及財務影響（轉型風險）

類型	氣候相關風險	潛在財務影響	因應作為
轉型風險	政策和法律法規		
	1. 因應氣候變遷，環保署將制定氣候變遷因應法以管理溫室氣體排放，預計針對碳排大戶開徵碳費，以達成 2050 年溫室氣體淨零碳排目標。 2. 金管會配合政策達成 2050 年淨零排放目標，推動「上市櫃公司永續發展路徑圖」，自 2023 年起需揭露溫室氣體盤查及確信資訊並於限定期限內完成階段性任務。 3. 經濟部為促進節水預擬訂「耗水費徵收辦法」，政府預計於 2023 年徵收耗水費。	可能受政府調適氣候變遷的政策影響，增加營運成本。	- 針對國內外 ESG 相關政策與法令，包括氣候變遷相關法規，祥碩經營團隊時時檢視遵循情形，以符合規範。 - 環保署預計將於 2024 年針對直接排放產生溫室氣體年排放量達 2.5 萬公噸 CO2e 的公司企業徵收碳費，祥碩 2022 年直接碳排量僅 43.476 公噸 CO2e，預估短中期內不會被徵收碳費，將持續實施節能減碳措施，並積極配合政府為達成 2050 年淨零排放目標所訂定之相關政策。 - 金管會要求全體上市櫃公司於 2027 年前及 2029 年前分別完成溫室氣體盤查及確信。祥碩已於 2022 年完成初次自主溫室氣體盤查，預計於 2024 年取得 ISO 14064 溫室氣體盤查之確信。 - 宣導員工採取綠色生活方式，例如隨手關閉辦公室無人區的燈。 - 持續執行綠色採購，2022 年筆記型電腦全數符合 Energy Star 節能標章；綠色辦公用品採購佔辦公用品總採購金額 60%。 - 經濟部預計 2023 年起針對枯水期單月用水量超過九千度大用水戶開徵耗水費，每度徵收新台幣三元單月總用水量。祥碩近五年每年總用水量皆未超過 2500 度，預估短中期內不會被徵收耗水費。 - 嚴格篩選已通過各項國際環境認證標準的供應商合作夥伴，形成永續供應鏈，降低氣候變遷帶來的負面影響整體產業環境汙染。
	技術		
	1. 研發新型和替代技術，降低碳排，可能取代現有產品或服務。 2. 研發新型低碳和替代技術時，實務運作較現有成熟產品風險高。	1. 開發低碳技術產品以降低碳排，導致研發成本增加。 2. 新型和替代技術研發，可能導致現有產品和服務需求量下降，營收大幅下滑。	祥碩擁有高速實體層研發實力，持續研發低功耗與高能效並俱的產品。未來將投入更多資源，開發先進製程且低功耗設計的產品，有效應對氣候風險挑戰。預計 2023 年將持續投入研發費用約新台幣 890,000 仟元。
	市場		
	因氣候變遷，永續意識抬頭，市場已逐漸轉向低污染、低耗能產品。	1. 永續意識提升，客戶將可能採購市場上更低碳的商品或服務，影響營收。 2. 低功耗高效能的設計較現有成熟產品複雜，恐導致技術成本上升、另友善環境的廢棄物處置亦造成成本提升。	- 產品導入綠色設計，著重於提升能源效率及有害物質減量兩大方向，以提升市場競爭力。 - 預計於 2023 年導入 ISO 14001，加強公司營運區域的環境管理，包括資源利用效率、廢棄物管理等以降低對環境的負面衝擊。
	名譽		
	1. 因氣候變遷與環保意識抬頭，市場偏好改變。 2. 由於利害關係人對企業環保理念與永續經營政策更加重視，可能增加對公司的負面回饋。	1. 與高碳排供應商合作可能影響客戶對公司的信任感，造成訂單減少。 2. 低氣候韌性可能影響投資人及股東對公司信任度，造成投資減少。	- 與通過環境相關管理系統的供應商維持長期合作關係，確保整體供應鏈符合國際市場碳管理趨勢。 - 加強氣候風險評估與制訂應對策略。

TCFD 氣候相關風險及財務影響（實體風險）

類型	氣候相關風險	潛在財務影響	因應作為
實體風險	立即性風險 （如暴雨、颱風、颶風、洪水）	1. 氣候因素可能導致供應鏈中斷，導致產能下降、收益減少。 2. 營運據點廠房機具可能因氣候災害而發生損害，增加維護成本。 3. 員工恐無法出勤，或生產力受影響導致收益降低。 4. 極端氣候導致降雨量增加，可能導致洪水，連帶產生資產上的損害。	• 祥碩已制定並定期演練營運持續計畫 - 供應鏈中斷，以及時應對突發自然災害或事故，降低最小負面衝擊。 • 定期檢視機具是否有損壞可能，並在自然災害來臨前維修與固定做好營運據點儀器、設備等資產的保護措施，降低受損機率。 • 已規劃頂樓水塔（約 29 公噸蓄水量）及地下室水池（約 15 公噸蓄水量）作為限水緩衝使用，約可使用 5 個工作天（一週）。 • 在公司大樓最容易發生淹水的地下室車道口設置防水閘門以預防淹水，亦設置抽水機可將積水抽乾。 • 參考人事行政局公告，如自然災害規模危及員工生命安全則減工、停班、或改為居家上班。
	長期性風險 （如持續性高溫極端氣候、均溫上升、海平面上升）	1. 均溫上升導致營運據點冷氣使用量增加，造成電費逐年增加。 2. 年均溫提高，導致全台用電量上升，可能導致限電或分區供電，甚至斷電造成營業成本上升。	• 嚴格管制辦公室及會議室空調定時定溫，如無人使用則立即關閉。 • 為避免臨時斷電造成營運損失，祥碩已設置機房 UPS 不斷電系統，可供電達 30 分鐘；2022 年起，增設機房發電機，可在緊急情況下維持 10 小時電力；至少 50% 的同仁已將桌上型電腦更換為筆記型電腦以爭取更彈性的用電應變需求。

TCFD 氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
資源效率	1. 在地製造縮短供應鏈，減少產品運輸碳排放量。 2. 提升辦公室的資源使用效率： a. 紙張、廢棄物回收再利用。 b. 採用更高效率的電器設備。 c. 減少用水量和耗水量。	1. 在地製造縮短供應鏈，提升供貨彈性、縮短新產品開發成本。 2. 提升辦公室資源使用效率如水、電及廢棄物處理，可降低營運成本，包括節能節水費，以及減少廢棄物處理成本。	• 截至 2022 年，產品 100%在地製造。 • 提升辦公室的資源使用效率： 1. 建立企業 EIP 電子簽核系統，推行辦公室無紙化提升作業效率。 2. 持續推動各種能源管理方案，包括下列措施： a. 截至 2022 年，節能燈管已汰換 92.9%，共省下 0.1911 公噸碳排放量。 b. 截至 2022 年，辦公室分離式冷氣已汰換 17.5%。2022 年共省下 1.7407 公噸碳排放量。 c. 截至 2022 年，符合 Energy Star 標章之筆電採購比例達 100%。 3. 持續宣導節約用水。
能源來源	採用節能的解決方案。	降低營運成本。	• 落實執行各項照明及空調設備等節能改善方案及措施，打造低碳生活。
產品服務	新型和替代技術研發。	1. 透過設計低碳產品、提升節能客製化服務，提高產品競爭力。 2. 透過新的解決方案滿足客戶對氣候變遷調適的需求並吸引投資人注意。 3. 新產品技術有助促進產業或跨業合作。	• 設計迎合市場需求的低功耗產品，例如符合工業標準要求的加州能源法規，以及業界省電設計標準 Microsoft Modern Standby，使供應商在製程上有效減排。
市場	推出節能型商品，開拓低碳市場。	符合潮流趨勢，提升公司形象與銷量獲利。	• 持續推出節能產品，力行綠色設計。
韌性	將氣候變遷風險與處理方式彙整，提升公司應變能力。	加強企業韌性，降低氣候變遷帶來的損失，同時也減少供應鏈的損失。	• 祥碩預計於 2024 年 Q4 完成 ISO 14064 認證，並於 2023 年 Q4 取得 ISO 14001 認證，以強化風險評估與管理能力，預防與減少溫室氣體排放與環境污染所帶來的負面影響。 • 優化供應鏈管理並與合作夥伴建立長期穩定的關係，共同提升供應鏈的敏捷性、效率和韌性。

溫室氣體管理

祥碩自 2020 年起，自主揭露溫室氣體盤查與管理狀況，為進一步強化公司風險評估和管理能力以預防和減少溫室氣體排放和環境污染，祥碩於 2022 年開始導入 ISO 14064 -1 溫室氣體盤查以接軌國際盤查標準，並預計於 2024 年完成 ISO 14064 -1 第三方查證。

祥碩選用 2017 年為溫室氣體排放基準年主要在於該年度首次盤查溫室氣體排放量，經外部專家的諮詢建議，與內部負責減碳專案相關單位的多次討論，逐訂定 2017 年為祥碩溫室氣體減量基準年，以有效追蹤本公司在減排上的績效及目標。

祥碩計算直接溫室氣體排放（類別 1） 、輸入能源間接溫室氣體排放（類別 2） 、運輸造成之溫氣體排放（類別 3）及組織使用產品造成之間接溫室氣體排放（類別 4）的總排放量。另外，亦計算溫室氣體排放密集度，以「營收」做為分母計算該密集度比值的度量標準。

溫室氣體排放－類別 1、類別 2、類別 3 與類別 4

2022 年，祥碩於新北市新店區營運總部的類別 1+ 類別 2 溫室氣體排放總量為 577.7510 公噸 CO2e，較 2021 年增加 28.0796 公噸 CO2e，比 2017 基準年增加 159.8813 公噸 CO2e。

- 直接溫室氣體排放（類別 1）為 43.4760 公噸 CO2e，包含逸散源（化糞池、空調設備、冰箱及飲水機的冷媒），占總排放量比例 7.5%。祥碩委託供應鏈生產製程，故無製程排放源。
- 間接溫室氣體排放（類別 2）為 534.2750 公噸 CO2e，主要來源為外購電力，占總排放量比例 92.5%。

造成類別 1+2 溫室氣體排放總量升高的原因，歸因於員工人數增加及辦公場域的擴大。與 2017 基準年相比，祥碩的員工數已成長約 25%且辦公室承租面積已成長 51%。

- 運輸造成之溫室氣體排放（類別 3）為 151.2405 公噸 CO2e，包括員工通勤碳排放（汽車、機車、公車、捷運及高鐵）、員工出差（高鐵、飛機、捷運及汽車）及員工出差住宿（單 / 雙人房）。
- 使用產品造成之間接溫室氣體排放（類別 4）為 8801.8754 公噸 CO2e，包括自來水、上游外購電力、上游外購柴油、生活垃圾及廢棄物處置及供應鏈製造產品產生的碳排放。

與 2021 年以 GHG 分類法計算的範疇 3 首年揭露含供應商碳排放 17672.2652 公噸 CO2e 相較減少 50%，主因為整體市場修正，公司因應市場需求對供應鏈做適當的調節。

類別 1+ 類別 2 溫室氣體排放密集度為 11.009 公噸 CO2e / 新台幣億元，比基準年的排放密集度 14.041 降低 22%；類別 3 溫室氣體排放密集度為 2.882，類別 4 不含供應鏈碳排放之溫室氣體排放密集度為 1.887；與 2017 基準年使用 GHG 分類法計算的範疇 3（員工差旅、生活垃圾及廢棄物處置）溫室氣體密集度 2.259 相較雖上升 1 倍，但由於 2022 年的類別 3+ 類別 4 計算涵蓋範圍比 2017 年廣，整體溫室氣體密集度控制仍算穩定。

溫室氣體管理計畫表

溫室氣體管理計畫				
	含蓋範圍	111 年目標減少碳排放量 （公噸二氧化碳當量）	是否達標及檢討方案 （公噸二氧化碳當量）	112 年目標減少碳排放量 （公噸二氧化碳當量）
類別 2	祥碩辦公室用電 - 照明	0.0006	0.1911（達標）	1.6125
	祥碩辦公室用電 - 冷氣	1.5060	1.7407（達標）	1.6835
類別 4 （祥碩辦公室）	祥碩辦公室生活垃圾	0.1700	0.0351（未達標） 實際執行率不佳， 將加強員工宣導。	0.0781

2017-2022 年祥碩科技溫室氣體排放量（單位：公噸二氧化碳當量）

年度	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
類別 1	0.6628	0.6815	0.7092	23.8139	26.0931	43.4760
類別 2	417.2069	376.0853	352.2937	360.4661	523.5783	534.2750
類別 3	43.9488	39.0834	40.6869	66.8318	45.7229	151.2405
類別 4	23.2862	23.2862	23.2862	13659.6771	17626.5423	8650.6349
二氧化碳 CO2	484.4419	438.4550	416.2695	427.2980	18195.8435	784.5654
甲烷 CH4	0.6576	0.6757	0.7035	23.8139	24.0051	23.2792
氫氟化合物 HFCs	0.0053	0.0058	0.0058	0.0000	2.0880	20.1968
氧化亞氮 N2O	-	-	-	-	-	-
全氟碳化物 PFCs	-	-	-	-	-	-
六氟化硫 SF6	-	-	-	-	-	-
三氟化氮 NF3	-	-	-	-	-	-

依據經濟部能源局公告電力碳排放係數（單位：公斤二氧化碳當量 / 度）如下：

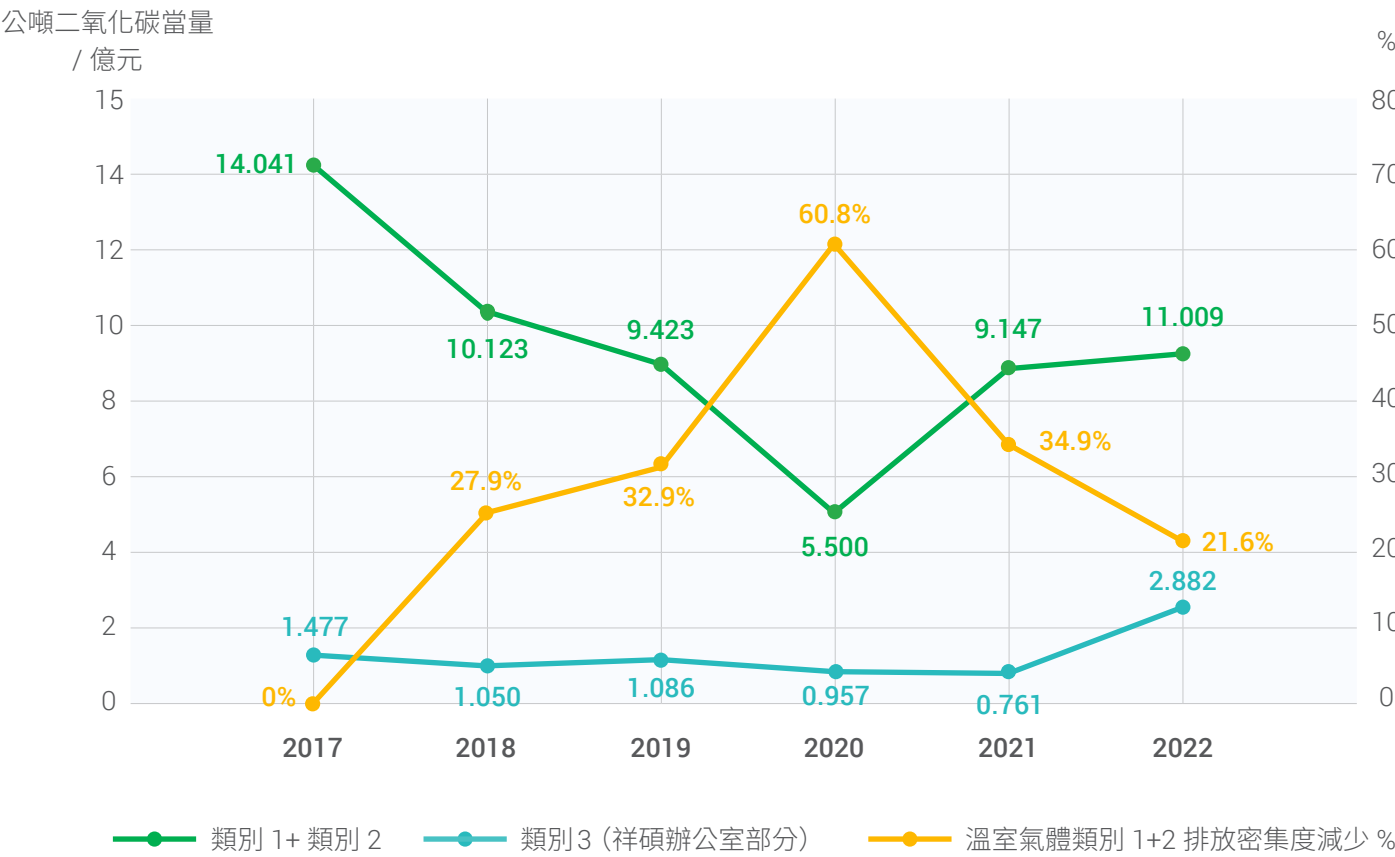
2017 年	2019 年	2021 年
0.554	0.509	0.509
2018 年	2020 年	2022 年
0.533	0.502	0.509*

- 註：
- 2022 年係數因經濟部能源局尚未於 6/30 前公告，故採用 2021 年係數計算。
 - 彙整溫室氣體量的方法為營運控制法。
 - 類別 1 範圍包含祥碩辦公室逸散源（化糞池、空調設備、冰箱及飲水機的冷媒）。祥碩委託供應鏈生產製程，故無製程排放源。
 - 類別 2 範圍主要來源為祥碩辦公室外購電力。
 - 類別 3 範圍包括運輸造成之溫室氣體排放，包括員工通勤碳排放（汽車、機車、公車、捷運及高鐵）、員工出差（高鐵、飛機、捷運及汽車）及員工出差住宿（單 / 雙人房）。
 - 類別 4 範圍包括使用產品造成之間接溫室氣體排放，包括自來水、上游外購電力、上游外購柴油、生活垃圾、廢棄物處置及供應鏈製造產品產生的碳排放。

2017-2022 年祥碩科技溫室氣體排放密集度（單位：公噸二氧化碳當量 / 營收：新台幣億元）

年度	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
類別 1	14.041	10.123	9.423	5.500	9.147	11.009
類別 2						
類別 3	1.477	1.050	1.086	0.957	0.761	2.882
類別 4	0.782	0.626	0.622	195.501	293.336	164.837
二氧化碳 CO2	16.278	11.780	11.112	6.116	302.810	14.950
甲烷 CH4	0.022	0.018	0.019	0.341	0.399	0.444
氫氟化合物 HFCs	0.000	0.000	0.000	0.000	0.035	0.385
氧化亞氮 N2O	-	-	-	-	-	-
全氟碳化物 PFCs	-	-	-	-	-	-
六氟化硫 SF6	-	-	-	-	-	-
三氟化氮 NF3	-	-	-	-	-	-

2017-2022 年 祥碩科技辦公室溫室氣體排放密集度趨勢分析（單位：公噸二氧化碳當量 / 億元）



- 註：
- 溫室氣體密集度 = 當年度溫室氣體排放量 / 當年度年營收（億元）。
 - 2017 年年營收為新台幣 29.76 億元，2018 年年營收為新台幣 37.22 億元，2019 年年營收為新台幣 37.46 億元，2020 年年營收為新台幣 69.87 億元，2021 年年營收為新台幣 60.09 億元，2022 年年營收為新台幣 52.48 億元。

能源管理

能源使用效率

祥碩為無廠 IC 設計公司，產品製造皆委託專業晶圓代工廠及封裝測試廠製造。祥碩辦公室的能源主要為電力，100%來自台灣電力公司。祥碩產品在設計過程中需要大量使用電腦和軟體測試，以及其他電子設備如模擬器及分析器等，因此研發用電比例高。2022 年總用電量為 1,049,656 度，相當於 3,778.762 千兆焦耳（GJ），較前一年度減少 0.3%。研發用電比例為 91.4%，營業用電比例為 8.6%。能源密集度為 72.004 GJ/ 億元營收，較 2017 基準年減少 21%。

2017-2022 年祥碩科技能源管理相關統計數據

年度	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
總用電量 (單位：度)	753,081	705,601	692,129	718,060	1,028,641	1,049,656
總用電碳排放量 (單位：公噸二氧化碳當量)	417.2069	376.0853	352.2937	360.4661	523.5783	534.2750
總用電碳排放量 (單位：千兆焦耳)	2711.0916	2540.1636	2491.6644	2585.0160	3703.1076	3778.7616
能源密集度	91.099	68.247	66.515	36.998	61.626	72.004

註：
1. 依據經濟部能源局公告電力碳排放係數（單位：公斤二氧化碳當量 / 度）如下：

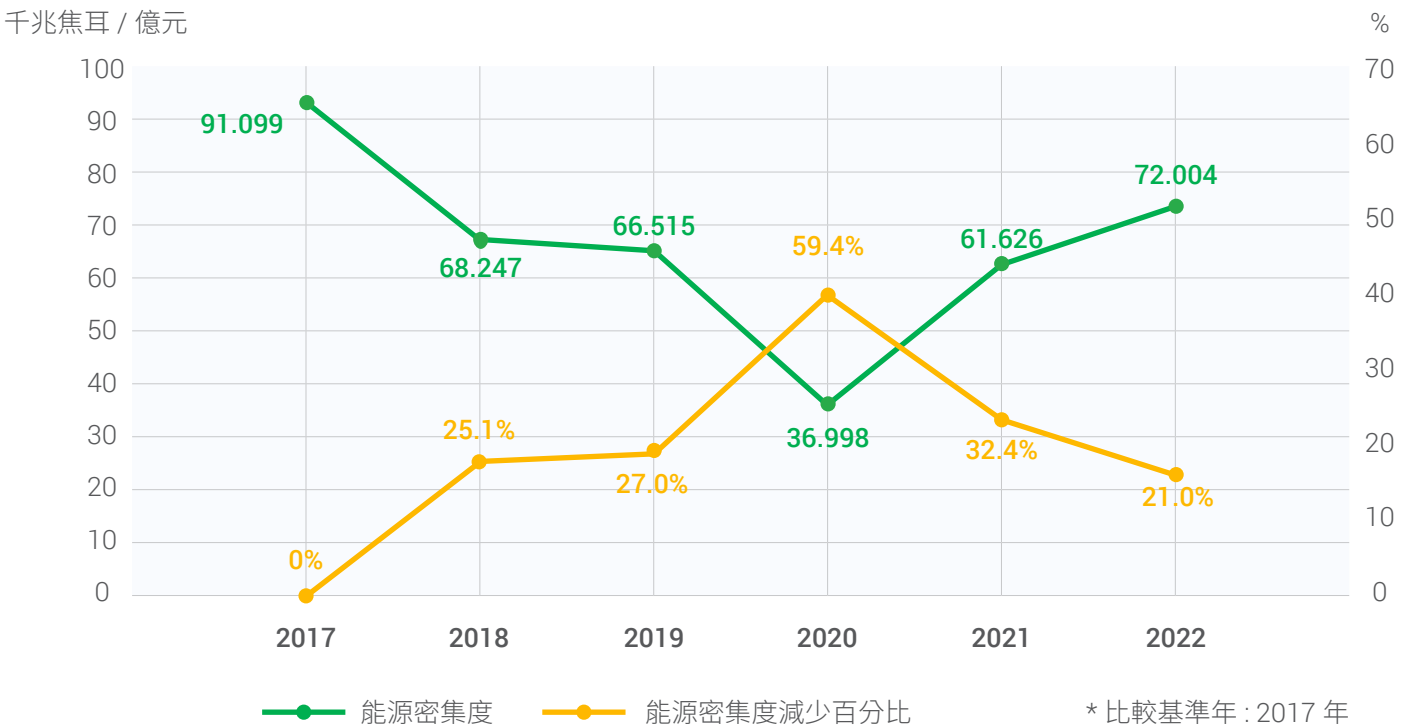
2017 年	2019 年	2021 年
0.554	0.509	0.509
2018 年	2020 年	2022 年
0.533	0.502	0.509*

*2022 年係數因經濟部能源局尚未於 6/30 前公告，故採用 2021 年係數計算
2. 總用電碳排放量：總用電量（度）x 每度用電排放公噸二氧化碳約當量。
3. 能源密集度：電力年度使用量（單位：千兆焦耳）/ 年度營收（單位：億元）。

辦公室節能減碳短中長期計畫

祥碩致力打造綠色職場，平時透過公告、信件和線上課程等方式宣導並帶動員工一起做好綠色辦公，進而於日常生活中實踐綠色生活。祥碩的辦公室能源管理主要分為三個方案：MIS 機房空調、辦公室冷氣及燈具陸續汰換為節能標章產品，並設定短中長期目標以追蹤進度與成效。MIS 機房全面採用節能空調系統已於 2021 年提前完成目標；截至 2022 年，辦公室冷氣及節能燈具汰換比例分別為 17.5%及 92.9%，皆符合中期目標的執行狀況。

2017-2022 年祥碩科技能源密集度趨勢分析



辦公室能源管理計畫表

辦公室能源管理計畫			
項目名稱	短期目標（2021 年）	中期目標（2022 年-2026 年）	長期目標（2027 年之後）
採用節能空調系統 -MIS 機房	2021 年已全面採用		
分離式冷氣汰換為變頻空調	10%汰換	40%汰換（2025 年）	70%汰換（2028 年） 100%汰換（2032 年）
	達標	2022 年 17.5%	
更換主要照明為節能燈具	90%更換	100%更換（2026 年）	
	達標	2022 年 92.9%	

2020-2022 年祥碩科技節能行動方案及節能績效

年度	行動方案	節電量 (單位：度)	減少能源消耗量 (單位：千兆焦耳)	減少排碳量 (單位：公噸 二氧化碳當量)	環境投資回報 (新台幣)	年度目標節電量 (單位：公噸 二氧化碳當量)	是否達標及 檢討方案
2020	替換節能燈具	5,050	18.18	2.5351	28,987	-	-
2021	替換節能燈具	5,518	19.86	2.8087	21,217	-	-
	替換節能空調	787	2.83	0.4004	4,515	-	-
2022	替換節能燈具	375	1.35	0.1911	1,534	0.0006	達標
	替換節能空調	3,420	12.31	1.7407	19,359	1.0560	達標
註： 1. 外購電力 1 度電 =0.0036 千兆焦耳。 2. 依據經濟部能源局公告電力碳排放係數（單位：公斤二氧化碳當量 / 度）如下：					2023 年	1.6125	
						1.6835	

2020 年	2021 年	2022 年
0.502	0.509	0.509*

*2022 年係數因經濟部能源局尚未於 6/30 前公告，故採用 2021 年係數計算

祥碩綠色辦公節能減碳生活公約：

- 宣導員工養成隨手關燈、關閉電源之習慣。
- 每日定期節能巡查，中午休息時間執行關燈。
- 宣導午休時間辦公設備關閉電源或設定省電模式。
- 鼓勵同仁上下班時間及樓層間移動改走樓梯，減少電梯使用。
- 空調溫度設定在適溫。
- 舉辦日行萬步運動，鼓勵員工上下樓層走樓梯運動節能。

水資源管理

祥碩營運據點的水資源用途主要為辦公室生活用水，取水來源 100%為台北自來水南區（翡翠水庫）的第三方自來水。員工生活用水排放皆透過大樓污水管道，排入營運地區之污水下水道系統。

2022 年祥碩總用水量為 2,481 度（2.481 百萬公升），較 2021 年增加 12%。用水量增加的主因包括擴充辦公區域約 3%及員工人數成長 10%連帶生活用水量上升；另外，2022 年國內 COVID-19 疫情降溫，多數員工已回歸實體辦公，也是用水增長的原因。

祥碩力行節水措施，包括於流理台及廁所加裝省水裝置、定期進行省水措施宣導。2022 年用水密集度為 47.275（用水總度數 / 年營收億元），較 2021 年增加 28%，較 2017 基準年，下降 23%。祥碩將持續進行節水改善措施，以減少水資源浪費。

2021-2022 年祥碩科技節水行動方案及節水績效

年度	行動方案	節水量 (單位:度)	減少水消耗量 (單位:百萬公噸)	減少排碳量 (單位:公噸 二氧化碳當量)	環境投資回報 (新台幣)	目標	是否達標及 檢討方案
2021	水龍頭加裝節水	33	0.00003	0.002	164	-	-
	馬桶省水裝置	184	0.00018	0.011	919		
2022	水龍頭加裝節水	157	0.00016	0.0087	787	每人每年平均 節水率 1%	達標 -6.8%
	馬桶省水裝置	136	0.00014	0.0076	682		
					2023 年	每人每年平均節水率 0.5%	

2017-2022 年祥碩科技水資源管理統計數據

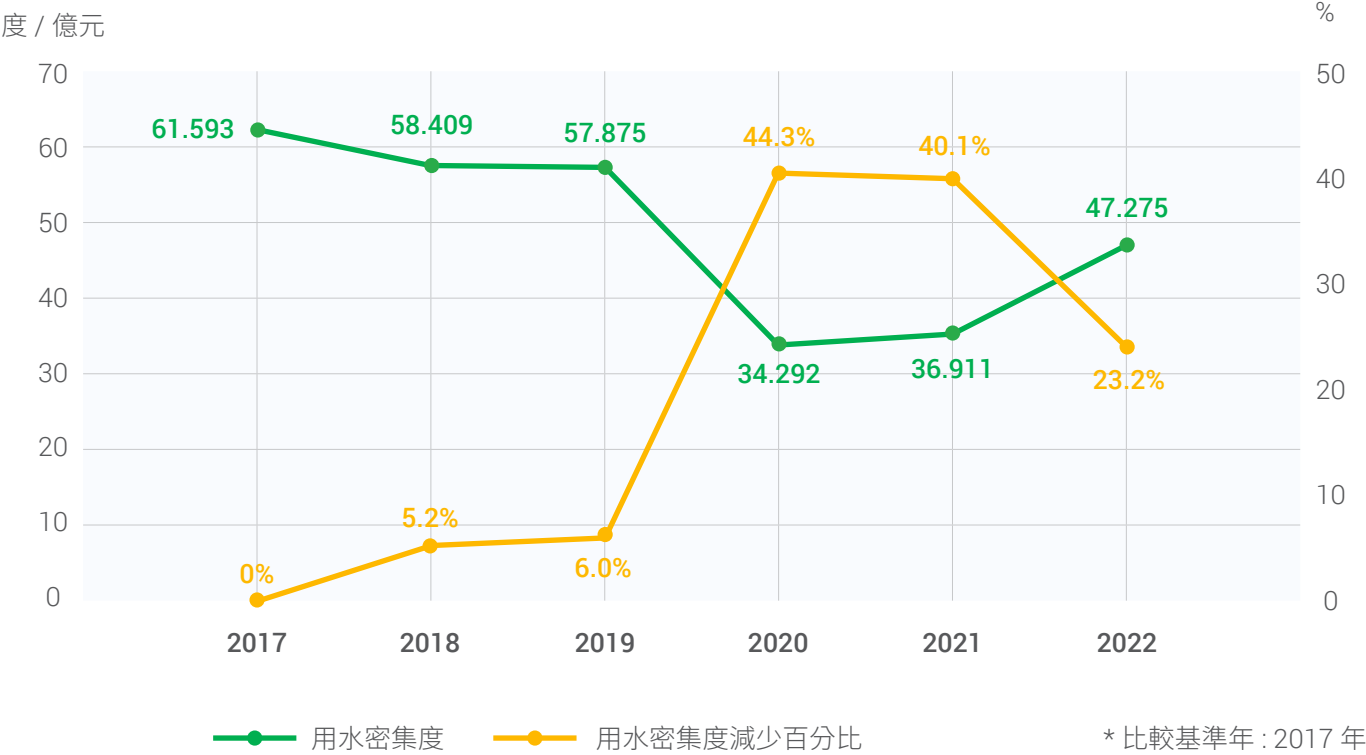
年度	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
總用水量 (單位：度數)	1,833	2,174	2,168	2,396	2,218	2,481
總用水碳排放量 (單位：公噸二氧化碳當量)	0.1276	0.1446	0.1372	0.1390	0.1229	0.1374
用水密集度	61.593	58.409	57.875	34.292	36.911	47.275
室內用水強度 (Indoor WUI)	15.290	15.715	15.042	15.839	12.608	13.694

註：
1. 依據台北自來水公司公告用水碳排放係數（單位：公斤二氧化碳當量 / 度）如下：

2017 年	2019 年	2021 年
0.0696	0.0633	0.0554
2018 年	2020 年	2022 年
0.0665	0.0580	0.0554

2. 總用水碳排放量：總用水量（度數）× 每度用水排放公噸二氧化碳約當量
3. 用水密集度：總用水量（度） / 年度營收（億元）。
4. 室內用水強度（Indoor Water Use Intensity）：
總用水量（加侖數） / 辦公室總面積（平方英尺）。
* 已校正 2017-2021 年室內用水強度數值 - 辦公室坪數數據套用錯誤

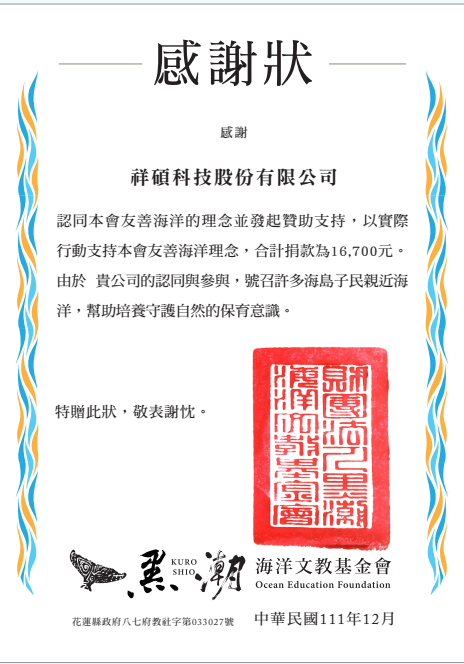
2017-2022 年祥碩科技用水密集度趨勢分析（單位：公噸二氧化碳當量 / 億元）



保護水源—水資源管理倡議

七星潭淨灘活動：保護海洋生態

據美國喬治亞大學研究團隊統計，每年約有 800 萬公噸塑膠垃圾進入海洋，海洋垃圾被海洋生物吞食不但嚴重傷害全球的海洋與沿岸生態系統，也進一步危害人類整體的健康，淨灘的效果是有限的，我們更注重的是下一代的環境教育，2022 年祥碩科技響應「黑潮海洋文教基金會」的七星潭淨灘活動，每一個人都是一份改變的力量，讓我們大手攜小手共同守護海洋生態。



廢棄物管理

台灣曾在上世紀末期被稱為「垃圾之島」，垃圾問題相當嚴重。自從政府實施一系列的廢棄物管理政策，如「垃圾不落地」、「使用專用垃圾袋」等，成功大量縮減垃圾量外，更讓台灣潮濕的街道更加整潔、衛生。台灣得以擺脫昔日臭名，搖身成為世界上高效家庭垃圾管理者之一，全歸功於市民致力垃圾減量的共同意願。然而，廢棄物管理是條漫長且不回頭的路。根據環保署統計，2022 年，台灣的一般廢棄物總量達到 1123 萬 8654 公噸，包括一般垃圾、資源垃圾及廚餘，更創下台灣垃圾焚化量的歷史新高，估計於 2026 年後才能舒緩垃圾燒不完的困境。廢棄物的管理不當，不僅危害人類健康和環境，亦使氣候變遷加劇。如何配合政府的政策，確保有限資源能以循環再生、提高資源使用效率的方式減少環境衝擊，使我國邁向永續資源循環的社會，為必要努力的方向。祥碩為達廢棄物有效管理及減量目標，制訂辦公室廢棄物減量計畫，致力於生活垃圾減量，並將廢棄物分類管理分為一般廢棄物管理與有毒廢棄物管理：

一般廢棄物管理

- 紙類：自 2013 年 4 月起導入 EIP 電子簽核系統，不僅大幅提升行政作業效率亦減少工作用紙量，降低對綠地森林的破壞。截至 2022 年底為止，預估累計共節省 74,542 張列印紙張，若以每張 0.15 元的 A4 紙來計算，粗估節省約新台幣 11181.3 元，較去年節省 14%的用紙量。對於含有個人資料、公司機密等特殊文件，祥碩委託專業銷毀業者處理，除了把關機密不外洩的安全風險外，亦確保報廢機密文件已進入回收再利用管道。
- 廚餘與生活垃圾：祥碩辦公室落實廚餘回收，以循環再利用之處理方式降低環境污染。設置回收垃圾桶、委外人工分類生活廢棄物，宣導綠色生活方式，鼓勵員工使用環保碗筷、環保袋等，減少一次性餐具的使用，隨手做環保從每日點滴的小習慣做起。



祥碩嚴格執行垃圾分類回收，以達廢棄物減量之目標。

祥碩辦公室廢棄物減量與環保計畫

項目名稱	短期目標（2021 年）	中期目標（2022-2026 年）	是否達標 / 檢討方案
垃圾減量 - 全面改為環保擦手紙	已完成	-	2021 年已全面採用環保擦手紙（達標）
垃圾減量 - 全面實施可溶性衛生紙棄置馬桶	-	全年減少 0.5 公噸垃圾（2022/7/1 開始實施） 內部檢討後，下調至全年減少 0.203 公噸（2023 年）	實際執行率不佳，將加強員工宣導 2022 年下半年減少 0.091 公噸<目標減少 0.25 公噸（未達標）
綠色辦公用品採購	完成 89%更換	完成 90%更換（2024 年） 2022 年進度：60%	預計 2023 年 EIP 導入綠色採購制度提醒機制

有毒廢棄物管理

- 電池：落實生活垃圾分類，回收廢棄電池。減少隨意丟棄含大量重金屬及有毒化工成份的廢棄電池而造成嚴重的土壤及水污染。
- 廢棄晶片、測試板及電腦周邊：祥碩委託專業環保業者處理因營運而產生的有毒廢棄物，包括廢棄晶片、測試板、電腦主機板及螢幕等，以降低對環境的直接衝擊。2022 年，有毒廢棄物比例較去年提升 6.7%，主因為新機房的建設與設備更新。依據 SASB 準則，2022 年祥碩產品的有毒廢棄物回收率，晶圓階段的有毒廢棄物回收率為 98.97%，封裝階段的有毒廢棄物回收率為 52.59%。

2021-2022 年祥碩科技辦公室廢棄物管理相關統計數據

廢棄物類型	處理方式	廢棄物類別	處理廠商	2021 年	總廢棄物佔比	2022 年	總廢棄物佔比
有害廢棄物 (單位：公噸)	回收	電池	專業證證廠商	-	8.7%	1.0175	15.4%
		報廢晶片		0.800		-	
		報廢測試板		0.084		-	
		電腦周邊		0.195		0.3330	
		其他		-		1.6095	
		塑膠	個體戶	-		0.093	
一般廢棄物 (單位：公噸)	回收	機密文件	專業證證廠商	0.240	1.9%	-	7.2%
		紙類	個體戶	-		1.005	
		廚餘	新店清潔隊	-		0.431	
	焚化	生活垃圾		11.043	89.3%	15.381	77.4%
廢棄物總計				12.361	100%	19.870	100%

註：

- 晶片回收廠商已取得的認證證書：ISO 9001 (2015)、ISO 14001 (2015)、ISO 45001 (2018)、OHSAS 18001 (2007)、環保廢棄物清除許可證與環保廢棄物處理許可證。
- 電池回收廠商已取得環保廢棄物清除許可證。
- 測試板 / 其他廠商已取得 ISO 14001 (2015) 認證及環保廢棄物處理許可證。
- 機密文件廠商已取得 ISO 14001 (2015) 認證。

綠色採購

祥碩透過綠色採購制度減少對環境負面衝擊的同時，鼓勵綠色產品的生產和使用。公司內部優先選購對環境衝擊較小的產品—具低耗能、無毒性、可回收且具環保標章的辦公用品，例如節能燈具、具能源之星（Energy Star）標章的筆記型電腦、環保碳粉匣及環保概念影印紙等。為加強員工對綠色產品的認識，進而有意識的優先申購綠色辦公用品，祥碩預計於 2023 年將綠色採購制度融入 EIP 系統。當員工提出申購需求時，系統將回饋綠色採購的優先提示及相關資訊，期許藉由不斷的叮嚀來提高員工對綠色產品的認同感和購買意願，每個人都可以為環境友善付出一份心力。

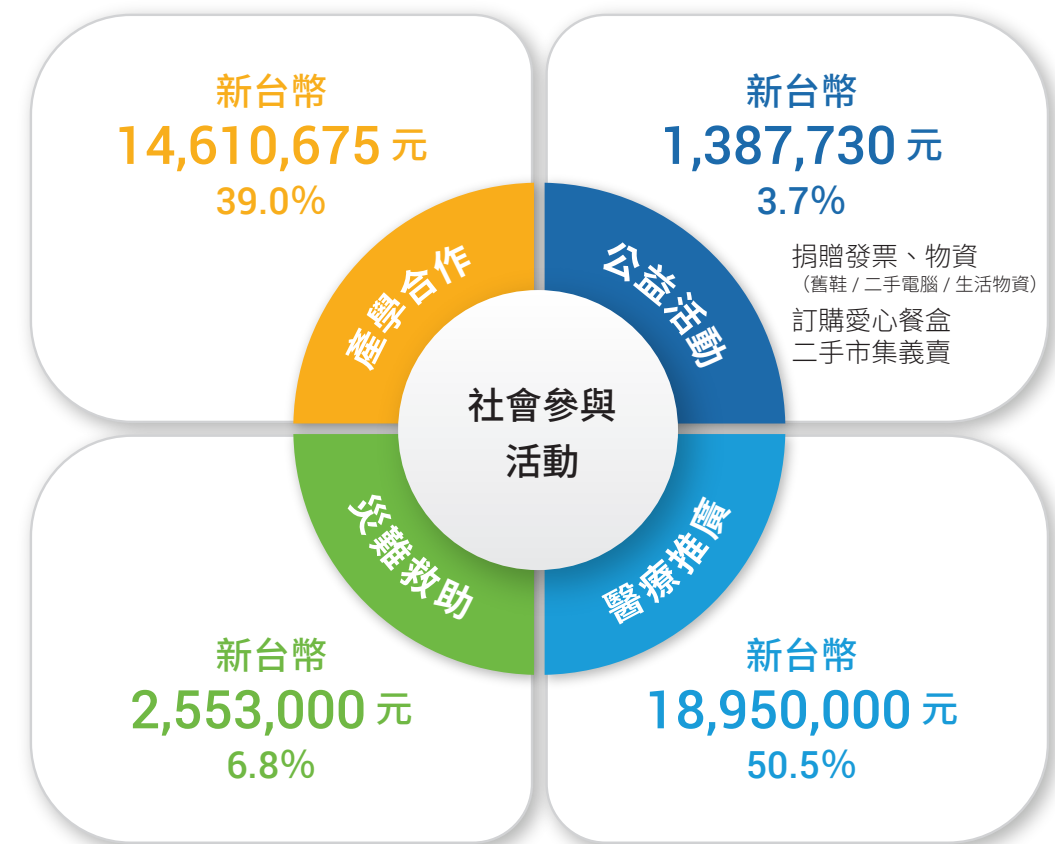


力行綠色採購，購買對環境友善及具節能標章之產品，以降低環境污染。





社會參與活動（自 2013 年至 2022 年累計社會參與活動金額）



06

社會永續成長

聯合國永續發展目標（SDGs）旨在促進全球的共同福祉，祥碩認同其核心價值並著手響應 SDGs。我們根據自身的使命、價值觀和利害關係人的期待，規畫符合 SDGs 的策略與目標，並採取具體行動來實現企業願景。祥碩在社會永續成長的策略分為三大面向：充權弱勢族群、培育青年人才及發展永續社會，期許透過實際的行動支持此全球性的計畫，並以企業的影響力帶動全體參與和承諾，創造一個包容與韌性的社會。截至 2022 年，祥碩投入社會參與活動金額累計共新台幣 37,501,405 元。



充權弱勢族群

祥碩透過提供資源、機會與各社福機構、公益團體合作，藉由規劃與執行公益活動，例如愛心義賣會、訂購弱勢愛心公益禮盒及資源再生、災難救助等方式，讓社會上處於不利或邊緣化的人們能夠增強自己的能力和信心，參與社會的發展以改善自己的生活狀況和環境。



截至 2022 年，發票捐贈累計共 5912 張，愛心訂購累計共 1,484 盒，生活物資捐助累計共 16 箱，二手鞋累計共 150 雙，二手電腦累計共 92 台；投入災難救助金額累計共新台幣 2,553,000 元。

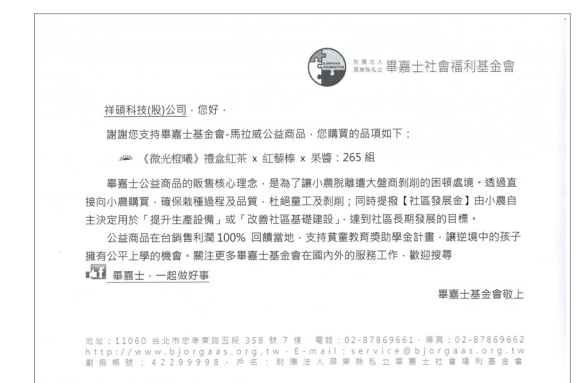
公益支援及救災活動投入一覽表

公益活動支援 2013-2022 年累計	發票捐贈	5,912 張
	愛心訂購	1,484 箱
	生活物資	16 箱
災難救助 2013-2022 年累計 新台幣 2,553,000 元	二手鞋	150 雙
	二手電腦	92 台



改善偏鄉長輩生活品質

根據台灣國家發展委員會的統計，2022 年 65 歲以上人口占總人口比例已達到 17.56%。隨著台灣人口高齡化趨勢，偏鄉地區無力自主照顧的獨居長輩更成為當前急迫的社會問題。祥碩攜手長輩照護團體，例如畢嘉士社會福利基金會、安道社會福利慈善事業基金會等機構，一起守護偏鄉長輩的快樂晚年。透過企業的關注與支持，讓社福機構協助長輩取得日常生活照顧與營養諮詢服務，提升長輩身心健康狀況及延緩老化，讓每位長輩活得有尊嚴和盼望。



協助身心障礙族群自主生活

祥碩長期支持身障機構團體，如喜憨兒烘焙屋、新北市愛盲庇護工場及畢嘉士基金會等機構推廣的公益禮盒。旨在讓身心障礙族群透過學習製作各種糕點或產品，提升工作技能和自信心外，亦能與消費者建立良好的社會互動，獲得更多的關注和支持。祥碩期許在慰問員工辛勞之際，同時達到提供弱勢族群工作訓練和就業機會的雙贏結果。

除了愛心訂購的支持外，在祥碩的「全方位健康幸福計畫」中，我們透過中華視障經穴按摩推廣協會聘請專業認證的視障按摩師，每週定期為員工舒壓解勞、放鬆身心。當祥碩員工享受專業服務的同時，視障按摩師也擁有良好的工作場域，確保其工作尊嚴與生存權益。

資源再生、共享共好

祥碩長期致力於縮短台灣城鄉數位差距。有鑑於偏鄉學校數位資源明顯不足，造成偏鄉學生的教育品質受到很大的影響。城鄉教育資源的落差，不僅對偏鄉學生未來升學和就業造成困難外，在生活品質和幸福感上與都會學生存在明顯差距。祥碩提供二手電腦協助芳和實驗國民中學、坪林國小、三益策略發展協會等需求單位，提高偏鄉的數位素養和學習品質。



每年年終之際，祥碩將舉辦聖誕節應景活動「二手市集－挖寶趣」增添職場的工作樂趣。召集同仁家中好物、精選物資提供給「豐田五味屋」，不但賦予舊物品新生命，並讓孩子們透過整理與買賣物資，學習與社會連結的硬本事，溫暖惜物、社區共好。



祥碩將同仁捐贈之物資贈予「豐田五味屋」，幫助更多需要的人。

除了守護台灣弱勢族群的權益，祥碩亦關懷國際上的貧困地區。東非落後社區由於資源缺乏與衛生環境不佳，居民屢受沙蚤（一種吸食人血的寄生蟲）侵害之苦，導致行走困難、雙腳變形或殘缺，甚至影響認知功能的發展。透過號召同仁參與國際基督關懷協會發起的「舊鞋救命」活動，捐贈狀況良好的二手鞋，讓居民免於沙蚤侵害。祥碩將持續發揮人道精神，關懷世界各地的貧困族群。



災難救助

降低災難風險與永續發展息息相關。1994 年，第一個國際減災架構〈建立更安全的世界：橫濱戰略與行動計畫〉（Yokohama Strategy and Plan of Action for a Safer World）誕生，除了認可永續發展與降低災害風險的關聯性，同時呼籲各國需要將災害防治、減災及救災納入發展計畫中。為回應此國際訴求，祥碩多年來關懷國內外重大災難，並及時投入捐款救援，為受災難波及的傷者和家屬打氣，攜手度過難關。

培育青年人才

台灣在 2022 年全年新生兒數約 13 萬 8 千多人，總生育率僅約 0.87，少子化的結果使台灣各產業陷入缺才危機。祥碩深知尋才、留才與育才的重要性，一方面以具競爭力的薪酬福利及體恤員工生養育的照顧措施來留住人才，一方面實施多元化的教育訓練提升員工職場競爭力來養育人才；面對具體且大量的人才需求，祥碩除透過傳統的人力銀行、獵才公司和社群網站尋才外，更長期關注產業人才的培育。透過產學合作提供學生於就學期間，熟悉業界專業技術知識，並透過贊助出國比賽與舉辦國際研討會，拓展國內學生視野。我們期望建立校園深耕計畫，讓學生在畢業或進修結訓後，有更多相關經驗並回饋所學於職場，亦歡迎在學人才透過校園徵才的方式回流成為祥碩大家庭的一份子。截至 2022 年，祥碩投入產學合作的金額累計共新台幣 14,610,675 元。

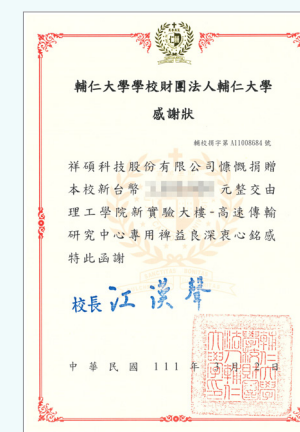


產學合作案 (自 2013 年至 2022 年累計產學合作案金額)



深耕產業研究

台灣半導體的研發能力領先全球，同時也是全球供應鏈關鍵的一環。為維持台灣半導體業的研發能量、提升技術水準和競爭力，縮短學用落差、加速訓練人才是重要的課題。祥碩長期與大專院校進行產學合作，讓學生提早熟悉實務操作能力。對祥碩而言，不但可以引進學生的創意促進產品開發和創新，也藉此發掘和培養有潛力的人才，形成人才永續的良性循環。截至目前為止，祥碩與國立台灣大學及國立台灣科技大學有多個合作專題研究計畫正在進行中。另外，我們贊同提供學生們更好的教育環境，考量輔仁大學的理工教學大樓歷經 50 年已不堪使用，故資助校方建造新大樓，以維護學生學習的權益並期許理工學院未來有更好的發展。截至 2022 年，祥碩投入研究經費金額累計共新台幣 8,010,675 元，研究活動金額累計共新台幣 600,000 元。



拓展學子國際視野

祥碩深知拓展學生國際視野的重要性，除了重視理工科學生透過產學合作在技術知識上精進外，更贊助清華大學科技管理學院提出的「境外學習倍增計畫」，鼓勵學生參與國際交換學習計畫、實習、國際競賽、研討會及擔任志工等以培養學生的國際觀，並進一步透過溝通學習接軌一流管理文化。

國內教育體系常因資源有限等問題，使學生無法免去後顧之憂出國進修學習，清華大學也面臨此項挑戰，儘管近年申請校級交換生獎金的學生人數逐年上升，最後卻僅有約半數學生成功申請到校級獎學金。清大科管院為鼓勵未申請到獎學金的學生也能一圓出國夢，透過企業募款，祥碩允諾捐款擴大補助清大科管院學生「踏出國門，擁抱世界」。走過 2021 年台灣最嚴重的疫情低谷，2022 年清華大學科技管理學院出國交換學生的比例已從 8.62% 回升至 14.9%，與去年數據統計分析比較，學生至歐洲地區的交換比例增加。2022 年台灣仍受新冠疫情影響，出國人數尚未回復至疫情前的狀況，不過隨著全球疫情趨緩，學生出國意願有望逐漸回溫。截至 2022 年，祥碩投入人才培育金額累計共新台幣 6,000,000 元。



發展永續社區

聯合國永續發展的理念為「既滿足當代人的需求，又不危急下一代的需求和發展」。台灣以經濟快速發展聞名，經歷了從農業到工業再到服務業的轉型，並成為亞洲四小龍之一。台灣的經濟發展對居民帶來各種負面衝擊，加劇了環境污染也侵蝕居民的健康福祉。祥碩攜手公益醫療機構，如好心肝基金會，旨在完善醫療檢驗效能及健康衛教推廣，及時守護國人的健康。除了醫療推廣外，我們深信從小建立的全球公民教育是未來永續發展的重要關鍵。祥碩參與台灣好基金會在坪林國小推廣的「神農計劃」，從凝聚每位孩子對家鄉認同的開始，再推及至全球的永續關懷，期盼創新教育和永續思維能翻轉我們的未來。

截至 2022 年，祥碩投入公益活動的金額累計共新台幣 1,387,730 元，投入醫療推廣的金額累計共新台幣 18,950,000 元。



公益活動捐贈與醫療推廣

公益活動捐贈
2013-2022 年累計
新台幣 1,387,730 元

大聯大女子高爾夫球賽
坪林國小 – 神農計劃

醫療推廣
2013-2022 年累計
新台幣 18,950,000 元

消化器官移植基金會
好心肝基金會
肝病防治學術基金會

透過創新教育連結家鄉認同

新北市坪林區為台灣早期茶葉產區，自 2006 年雪山隧道開通後，面臨人口外流、高齡化及少子化等問題，社區近年推動茶鄉轉型，積極發展特色品牌。坪林國小經由台灣好基金會結合社區發展設計茶主題相關課程並融入友善土地的概念，透過創新教育扎根，並以「一所學校，一畝校田」讓田園成為教室，進而讓每位孩子認識台灣的土地與環境永續，凝聚對家鄉的認同與自信。

祥碩獲台灣好基金會的邀請，共同參與坪林國小的「神農計劃」，其計劃的三核心分別為有機飲食、土地教育與家鄉認同。坪林國小的每日午餐會配送一道由當地小農供應的有機蔬菜，除均衡學生們的飲食外，亦有助地方有機小農的永續經營，有機耕種蔬菜更凸顯對這塊土地的疼惜。坪林國小對學生的教育獨具巧思，利用學校有限的空間改造為校田。校田即立體教室，課程主軸圍繞在農業、環境和飲食，架構土地教育的基本知識系統。校方定期舉辦校外教學，帶孩子們認識家鄉、在地生活到農業文化，讓孩子們走出教室，使學習更有感。

截至 2022 年，自坪林國小「神農計劃」開辦以來，坪林區累計受益人數近 210 人，有機蔬菜總供餐數合計共 1143 公斤。





全民健康照護策略

根據衛生福利部國民健康署統計，癌症蟬聯國人十大死因榜首連續 40 年，其中又以肝癌位居第二位、大腸癌位居第三位，每年奪走許多寶貴的生命。然而，這兩種癌症在早期階段往往沒有明顯的症狀，導致許多患者延誤就醫，錯失治療黃金時間。因此，定期進行醫療檢驗，及早發現、及早治療是預防及控制癌症的重要策略。為了提升國人對癌症的防治意識，祥碩長期與消化器官移植基金會、肝病防治學術基金會及好心肝基金會等公益醫療機構推廣全民衛教，並贊助促進醫療研究計畫所需的儀器及設備，以提高醫療品質與效率。除了醫療推廣外，澳洲腫瘤協會研究主席 Prue Cormie 教授表示「運動是除癌症治療外，癌症患者可以服用的最好藥物」。祥碩長期支援「大聯大女子高爾夫球公開賽」活動，截至 2022 年，參與賽事的女性選手達 85 位；力推運動女力，促進國內運動風氣與運動性別多元化。



此外，祥碩在新冠疫情全球肆虐時，配合政府公共安全衛生政策，主動與各公益團體聯繫，了解他們的防疫需求與困境，提供快篩試劑，給予最到位的物資協助和幫助。截至 2022 年，祥碩捐助的快篩試劑累計共 2,000 份，受贈團體包括「財團法人利伯他茲教育基金會」、「財團法人第一社會福利基金會」、「財團法人台灣基督教門諾會附設花蓮縣私立善牧中心」、「財團法人忠義社會福利事業基金會」與「坪林國小」。

附錄

公協會的會員資格

項次	參與的公協會	公協會名稱	會員資格
1	PCI-SIG (under ASUS)	https://pcisig.com/	Member
2	USB-IF	https://www.usb.org/	Contributor
3	ONFI	http://www.onfi.org/	Contributor
4	UEFI	https://uefi.org/	Contributor
5	VESA	https://vesa.org/	Member
6	NFC Forum	https://nfc-forum.org/	Associate
7	SATA-IO (under ASUS)	https://sata-io.org/	Member

2020-2021 年祥碩員工與其他工作者

2021 年祥碩員工與其他工作者的資訊

主要類別	次要類別	男性		女性		小計	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
國籍	本國籍	196	79.7%	50	20.3%	246	100%
	非本國籍	0	-	0	-	0	-
小計		196	79.7%	50	20.3%	246	100%
雇用類型	一般員工	194	79.5%	50	20.5%	244	100%
	定型化契約員工	2	100.0%	0	0.0%	2	100%
小計		196	79.7%	50	20.3%	246	100%
員工類別	主管	59	90.8%	6	9.2%	65	100%
	非主管	137	75.7%	44	24.3%	181	100%
小計		196	79.7%	50	20.3%	246	100%
年齡	21-30 歲	24	63.2%	14	36.8%	38	100%
	31-40 歲	74	78.7%	20	21.3%	94	100%
	41-50 歲	67	83.8%	13	16.3%	80	100%
	51-60 歲	30	90.9%	3	9.1%	33	100%
	61-65 歲	1	100.0%	0	0.0%	1	100%
小計		196	79.7%	50	20.3%	246	100%
學歷	博士	2	100.0%	0	0.0%	2	100%
	碩士	120	90.9%	12	9.1%	132	100%
	大學	74	66.1%	38	33.9%	112	100%
	高中職以下	0	-	0	-	0	-
小計		196	79.7%	50	20.3%	246	100%

註：本表格中數據統計到 2021 年 12 月 31 日為止。

2020 年祥碩員工與其他工作者的資訊

主要類別	次要類別	男性		女性		小計	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
國籍	本國籍	202	81.1%	47	18.9%	249	100%
	非本國籍	0	-	0	-	0	-
小計		202	81.1%	47	18.9%	249	100%
雇用類型	一般員工	199	80.9%	47	19.1%	246	100%
	定型化契約員工	3	100.0%	0	0.0%	3	100%
小計		202	81.1%	47	18.9%	249	100%
員工類別	主管	55	90.2%	6	9.8%	61	100%
	非主管	147	78.2%	41	21.8%	188	100%
小計		202	81.1%	47	18.9%	249	100%
年齡	21-30 歲	33	73.3%	12	26.7%	45	100%
	31-40 歲	76	79.2%	20	20.8%	96	100%
	41-50 歲	68	85.0%	12	15.0%	80	100%
	51-60 歲	24	88.9%	3	11.1%	27	100%
	61-65 歲	1	100.0%	0	0.0%	1	100%
小計		202	81.1%	47	18.9%	249	100%
學歷	博士	2	100.0%	0	0.0%	2	100%
	碩士	119	90.8%	12	9.2%	131	100%
	大學	81	69.8%	35	30.2%	116	100%
	高中職以下	0	-	0	-	0	-
小計		202	81.1%	47	18.9%	249	100%

註：本表格中數據統計到 2020 年 12 月 31 日為止。

2020-2021 年新進員工和離職員工總數及比例統計

2021 年按年齡組別及性別劃分新進員工和離職員工總數及比例統計

主要類別	次要類別	男性		女性		小計	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
新進員工	21-30 歲	7	29.2%	7	50.0%	14	36.8%
	31-40 歲	5	6.8%	1	5.0%	6	6.4%
	41-50 歲	2	3.0%	0	0.0%	2	2.5%
	51-60 歲	0	-	0	-	0	-
	61-65 歲	0	-	0	-	0	-
新進員工小計		14	7.1%	8	16.0%	22	8.9%
離職員工	21-30 歲	5	20.8%	2	14.3%	7	18.4%
	31-40 歲	8	10.8%	1	5.0%	9	9.6%
	41-50 歲	4	6.0%	0	0.0%	4	5%
	51-60 歲	0	-	0	-	0	-
	61-65 歲	0	-	0	-	0	-
離職員工小計		17	8.7%	3	6.0%	20	8.1%

註：
1. 新進員工人數百分比計算公式為各類別新進員工人數 / 各年齡層之員工總數。
2. 離職員工人數百分比計算公式為各類別離職員工人數 / 各年齡層之員工總數。
3. 數據統計到 2021 年 12 月 31 日為止。

2020 年按年齡組別及性別劃分新進員工和離職員工總數及比例統計

主要類別	次要類別	男性		女性		小計	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
新進員工	21-30 歲	13	39.4%	9	75.0%	22	48.9%
	31-40 歲	5	6.6%	2	10.0%	7	7.3%
	41-50 歲	1	1.5%	0	0.0%	1	1.3%
	51-60 歲	1	4.2%	0	0.0%	1	3.7%
	61-65 歲	0	-	0	-	0	-
新進員工小計		20	9.9%	11	23.4%	31	12.4%
離職員工	21-30 歲	7	21.2%	1	8.3%	8	17.8%
	31-40 歲	1	1.3%	4	20.0%	5	5.2%
	41-50 歲	0	-	0	-	0	-
	51-60 歲	0	-	0	-	0	-
	61-65 歲	0	-	0	-	0	-
離職員工小計		8	4.0%	5	10.6%	13	5.2%

註：
1. 新進員工人數百分比計算公式為各類別新進員工人數 / 各年齡層之員工總數。
2. 離職員工人數百分比計算公式為各類別離職員工人數 / 各年齡層之員工總數。
3. 數據統計到 2020 年 12 月 31 日為止。

2020-2021 年育嬰留停人數統計

2021 年育嬰留停人數統計

	男性	佔總人數比例	女性	佔總人數比例	合計
(a) 2021 年符合育嬰留停申請資格人數	13	5.3%	4	1.6%	17
(b) 2021 年實際申請育嬰留停人數	0	-	0	-	0
(c) 育嬰留停預計於 2021 年復職人數	0	-	0	-	0
(d) 2021 年育嬰留停實際復職人數	0	-	0	-	0
(e) 2020 年育嬰留停實際復職人數	0	-	0	-	0
(f) 2020 年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	-	0	-	0
育嬰留停申請率 b/a	-	-	-	-	-
育嬰留停復職率 d/c	-	-	-	-	-
育嬰留停留職率 f/e	-	-	-	-	-

註：
(a) 以過去三年（2019-2021 年）曾申請產假或陪產假之員工數估算。
(b) 實際留停日於 2021 年間。
(c) 預計復職日於 2021 年間。
(d) 預計復職日於 2021 年間且已實際復職人數。
(e) 實際復職日於 2020 年。
(f) 實際復職日於 2020 年且復職後在職滿一年（2021 年仍在職）。

2020 年育嬰留停人數統計

	男性	佔總人數比例	女性	佔總人數比例	合計
(a) 2020 年符合育嬰留停申請資格人數	14	5.6%	6	2.4%	20
(b) 2020 年實際申請育嬰留停人數	0	-	1	0.4%	1
(c) 育嬰留停預計於 2020 年復職人數	0	-	2	0.8%	2
(d) 2020 年育嬰留停實際復職人數	0	-	2	0.8%	2
(e) 2019 年育嬰留停實際復職人數	1	0.4%	0	-	1
(f) 2019 年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數	1	0.4%	0	-	1
育嬰留停申請率 b/a	-	-	16.7%	-	5%
育嬰留停復職率 d/c	-	-	100%	-	100%
育嬰留停留職率 f/e	100%	-	-	-	100%

註：
(a) 以過去三年（2018-2020 年）曾申請產假或陪產假之員工數估算。
(b) 實際留停日於 2020 年間。
(c) 預計復職日於 2020 年間。
(d) 預計復職日於 2020 年間且已實際復職人數。
(e) 實際復職日於 2019 年。
(f) 實際復職日於 2019 年且復職後在職滿一年（2020 年仍在職）。

SASB 永續會計準則委員會編製標準

揭露主題	揭露指標	性質	單位	指標編號	報告內容或說明
溫室氣體排放	1. 全球總排放量（範疇一） 2. 來自全氟化合物的總排放量	量化	公噸 - 二氧化碳當量	TC-SC-110a.1	1. 範疇一溫室氣體總排放量：43.4760 公噸二氧化碳當量 2. 全氟化合物總排放量：20.1968 公噸二氧化碳當量
	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	質化		TC-SC-110a.2	為有效控制範疇一碳排放量，公司針對冷媒流失制訂預防措施。除了針對外部廠商擬訂維護作業注意事項外，並佐以完工驗收單來管理維護作業品質，以達到有效監督的目的。重大缺失的記錄將是外部廠商的篩選及考核依據。另外，由於公司營運仍在成長的階段，化糞池排放源將維持合理的成長。
製造過程中的能源管理	1. 能源總消耗量 2. 使用電網佔總能源消耗比例 3. 使用再生能源佔總能源消耗比例	量化	千兆焦耳， 百分比（%）	TC-SC-130a.1	1. 能源總消耗量：60482.7228 千兆焦耳 2. 使用電網佔總能源消耗比例：100% 3. 使用再生能源佔總能源消耗比例：0%
水資源管理	1. 總取水量及屬於高水壓力地區比例 2. 總耗水量及屬於高水壓力地區比例	量化	千立方公尺， 百分比（%）	TC-SC-140a.1	1. 總取水量：2.481 千立方公尺，高水壓力地區取水量佔總取水量比例 0% 2. 總耗水量：2.481 千立方公尺，高水壓力地區取水量佔總耗水量比例 0%
廢棄物管理	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	量化	公噸， 百分比（%）	TC-SC-150a.1	1. 產品在晶圓階段中產生有害廢棄物 218.338 公噸，回收比例 98.97% 2. 產品在封裝過程中產生有害廢棄物 9.073 公噸，回收比例 52.59 %
員工健康與安全	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	質化		TC-SC-320a.1	員工為公司重要的資產，我們極力營造友善職場。我們貼近員工的需求規劃了“員工健康促進”及“職業安全衛生”二大方向。 “員工健康促進”方面包含優於法規的健康檢查、EAP 員工協助方案、疫苗接種、舒壓按摩及各種衛教宣導。 “職業安全衛生”方面除了取得衛福部的健康促進標章外，定期的職安衛管理、演練及宣導以降低職業傷害與職業病的發生率。讓員工在身心健康及安全的狀態下，能全心投入工作並發揮工作效率及創意，達到勞資雙贏。
	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	量化	報告貨幣	TC-SC-320a.2	本公司無員工健康和安全的重大違法情事。
招募及管理全球專業人才	說明 (1) 外籍員工及 (2) 海外員工比例	量化	百分比（%）	TC-SC-330a.1	1. 外籍員工比例：0% 2. 海外員工比例：0%
產品生命週期管理	包含 IEC 62474 物質的產品收入比例	量化	百分比（%）	TC-SC-410a.1	100% 之產品收入含有 IEC 62474 物質並符合環境規範
	處理器的整體系統層面能源效率： (1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	量化	各種，按產品類別	TC-SC-410a.2	不適用。 祥碩為無廠之 IC 設計公司，自成立以來，無設計任何與處理器相關的產品。針對處理器整體系統層面能源效率帶來的影響，由於祥碩的產品涉及消費者系統各式零件及各種軟硬體的能源效率技術，我們並無追蹤在系統層面的能源效率訊息。
原物料採購	描述使用關鍵材料的風險管理方法	質化		TC-SC-440a.1	人權及環境維護是祥碩科技社會責任發展之核心理念之一，所有供應商除了需符合祥碩衝突礦產政策不使用衝突金屬外，亦需符合歐盟環保指令（RoHS）及歐盟 REACH 法規認證之安全材料與零件。
知識產權保護與競爭行為	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	報告貨幣	TC-SC-520a.1	2022 年祥碩科技在經濟、環境與社會類別主題，皆無因未遵守法令而受到重大之金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。
	揭露指標	性質	單位	指標編號	報告內容或說明
	自身廠房生產量及簽訂服務合約之生產廠房生產量	量化	晶片數量	TC-SC-000.A	不適用，祥碩科技為無廠半導體公司
	自身廠房產生量百分比	量化	百分比（%）	TC-SC-000.B	不適用，祥碩科技為無廠半導體公司

GRI 永續性報導準則索引

揭露項目編號	揭露項目標題	祥碩科技永續報告書 章節 / 頁碼
GRI 2：一般揭露 2021		
2-1	組織詳細資訊	p.6 前言 關於報告書
2-2	組織永續報導中包含的實體	p.6 前言 關於報告書
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	p.6 前言 關於報告書
2-4	資訊重編	p.60 CH5 溫室氣體管理 p.63 CH5 水資源管理 p.74 附錄 2020-2021 年新進員工和離職員工總數及比例統計
2-5	外部保證 / 確信	p.6 前言 關於報告書 / 外部保證 / 確信
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	p.13 CH1 關於我們 p.33 CH3 職場多元與平等 p.50 CH4 永續供應鏈 祥碩科技 111 年度公司年報 – 伍、營運概況
2-7	員工	p.33 CH3 職場多元與平等
2-8	非員工的工作者	p.33 CH3 職場多元與平等
2-9	治理結構及組成	p.23 CH2 董事會
2-10	最高治理單位的提名與遴選	p.23 CH2 董事會 / 董事會與功能委員會組成
2-11	最高治理單位的主席	p.23 CH2 董事會
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	p.7 前言 利害關係人溝通 p.22 CH2 董事會對 ESG 的監督 p.27 CH2 風險控管
2-13	衝擊管理的負責人	p.27 CH2 風險控管
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	p.22 CH2 董事會對 ESG 的監督
2-15	利益衝突	p.22 CH2 董事會對 ESG 的監督
2-16	溝通關鍵重大事件	p.23 CH2 董事會 p.36 CH3 人權
2-17	最高治理單位的群體智識	p.24 CH2 董事會 / 強化董事會職能與運作
2-18	最高治理單位的績效評估	p.25 CH2 董事會 / 董事會與功能委員會績效評估
2-19	薪酬政策	p.39 CH3 薪酬福利制度 薪資報酬委員會組織規程
2-20	薪酬決定流程	p.39 CH3 薪酬福利制度 薪資報酬委員會組織規程
2-21	年度總薪酬比率	不揭露，依照祥碩公司保密規定。
2-22	永續發展策略的聲明	p.3 前言 董事長的話
2-23	政策承諾	p.26 CH2 從業道德與法規遵循 p.36 CH3 人權 p.50 CH4 供應鏈管理

揭露項目編號	揭露項目標題	祥碩科技永續報告書 章節 / 頁碼
2-24	納入政策承諾	p.26 CH2 從業道德與法規遵循 p.27 CH2 風險控管 p.36 CH3 人權 p.50 CH4 供應鏈管理
2-25	補救負面衝擊的程序	p.26 CH2 從業道德與法規遵循
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	p.36 CH3 人權
2-27	法規遵循	p.26 CH2 從業道德與法規遵循 / 落實誠信經營
2-28	公協會的會員資格	p.73 附錄 公協會的會員資格
2-29	利害關係人議合方針	p.7 前言 利害關係人溝通
2-30	團體協約	無團體協約。
GRI 3：重大主題 2021		
3-1	決定重大主題的流程	p.9 前言 利害關係人溝通 / 重大主題分析流程
3-2	重大主題列表	p.10 前言 利害關係人溝通 / 重大主題管理
3-3	重大主題管理	p.10 前言 利害關係人溝通 / 重大主題管理
GRI 201：經濟績效 2016		
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	p.16 CH1 營運績效
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	p.57 CH5 氣候變遷的風險及機會
GRI 203：間接經濟衝擊 2016		
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	p.67 CH6 社會永續成長
GRI 204：採購實務 2016		
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	p.51 CH4 供應鏈管理 / 關鍵物料風險管理
GRI 206：反競爭行為 2016		
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	p.26 CH2 從業道德與法規遵循 / 法規遵循情況
GRI 207：稅務 2019		
207-1	稅務方針	p.25 CH2 稅務 / 稅務方針
207-2	稅務治理、管控與風險管理	p.25 CH2 稅務
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	p.25 CH2 稅務 / 利害關係人溝通：與稅務相關議題

揭露項目編號	揭露項目標題	祥碩科技永續報告書 章節 / 頁碼
GRI 302：能源 2016		
302-1	組織內部的能源消耗量	p.62 CH5 能源管理
302-3	能源密集度	p.62 CH5 能源管理
302-4	減少能源消耗	p.62 CH5 能源管理
GRI 303：水與放流水 2018		
303-3	取水量	p.63 CH5 水資源管理 p.75 附錄 SASB 永續會計準則委員會編制標準
GRI 305：排放 2016		
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	p.60 CH5 溫室氣體管理
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	p.60 CH5 溫室氣體管理
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	p.60 CH5 溫室氣體管理
305-4	溫室氣體排放強度	p.60 CH5 溫室氣體管理
305-5	溫室氣體排放減量	p.60 CH5 溫室氣體管理
GRI 308：供應商環境評估 2016		
308-1	使用環境標準篩選新供應商	p.50 CH4 供應鏈管理
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	p.50 CH4 供應鏈管理
GRI 401：勞雇關係 2016		
401-1	新進員工和離職員工	p.33 CH3 職場多元與平等
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	p.39 CH3 薪酬福利制度
401-3	育嬰假	p.42 CH3 薪酬福利制度 / 母性健康與育嬰福利
GRI 402：勞 / 資關係 2016		
402-1	關於營運變化的最短預告期	p.39 CH3 人權 / 保障勞資關係
GRI 403：職業安全衛生 2018		
403-1	職業安全衛生管理系統	p.43 CH3 員工安全與健康 / 職業安全衛生
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	p.43 CH3 員工安全與健康 / 職業安全衛生
403-3	職業健康服務	p.46 CH3 員工安全與健康 / 全方位健康幸福計畫
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	p.43 CH3 員工安全與健康 / 職業安全衛生

揭露項目編號	揭露項目標題	祥碩科技永續報告書 章節 / 頁碼
403-6	工作者健康促進	p.46 CH3 員工安全與健康 / 全方位健康幸福計畫
403-9	職業傷害	p.43 CH3 員工安全與健康 / 職業安全衛生
403-10	職業病	p.43 CH3 員工安全與健康 / 職業安全衛生
GRI 404：訓練與教育 2016		
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	p.48 CH3 員工培訓
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	p.48 CH3 員工培訓
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016		
405-1	治理單位與員工的多元化	p.33 CH3 職場多元與平等
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	p.33 CH3 職場多元與平等
GRI 406：不歧視 2016		
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	p.36 CH3 人權
GRI 408：童工 2016		
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	p.50 CH4 供應鏈管理
GRI 409：強迫或強制勞動 2016		
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	p.50 CH4 供應鏈管理
GRI 414：供應商社會評估 2016		
414-1	使用社會標準篩選新供應商	p.50 CH4 供應鏈管理
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	p.50 CH4 供應鏈管理
GRI 416：顧客健康與安全 2016		
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	p.26 CH2 從業道德與法規遵循 / 法規遵循情況
GRI 417：行銷與標示 2016		
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	p.26 CH2 從業道德與法規遵循 / 法規遵循情況
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	p.26 CH2 從業道德與法規遵循 / 法規遵循情況
GRI 418：客戶隱私 2016		
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	p.26 CH2 從業道德與法規遵循 / 法規遵循情況