



安格科技股份有限公司

2022 年度

永續報告書

2022 Sustainability Report

目錄

關於本報告書.....	4
總經理的話.....	6
關於安格科技.....	8
十年大事紀.....	8
擘畫永續治理.....	10
核心價值與永續願景.....	10
永續發展推動.....	12
重大性分析與利害關係人溝通.....	15
誠信 Integrity.....	27
1.1 公司介紹.....	28
1.2 營運概況.....	32
1.3 公司治理.....	34
1.4 法規遵循.....	45
1.5 資訊安全.....	45
1.6 供應鏈管理.....	48

創新 Innovation	51
2.1 產品及應用	51
2.2 創新研發能量	54
2.3 智慧財產管理	57
2.4 客戶關係維繫	58
低碳 Low-Carbon	60
3.1 氣候變遷風險與機會	60
3.2 能源與碳排放	62
3.3 水資源管理	64
關懷 Care	66
4.1 專業人才組成	66
4.2 人才發展	71
4.3 薪酬與福利	73
4.4 職場安全健康	79
附錄 GRI Standards 索引表	85

關於本報告書

本報告書為安格科技股份有限公司（以下簡稱安格或本公司）第二本發行之永續報告書，說明安格對於企業永續發展的目標及行動。安格以「透過創新科技的傳遞，致力改善生活並創造社會價值」作為永續願景，今年度仍以「誠信 Integrity、創新 Innovation、低碳 Low-Carbon、關懷 Care」四大面向介紹安格的永續績效，期望透過永續報告書，讓利害關係人不僅能夠更深入認識安格，也一同見證安格的永續成果及成長。

報告書範疇、依循準則與期間

本報告書乃依據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所出版之 GRI 準則編製，並採核心選項（Core）為揭露原則，揭露安格 2022 年（1 月 1 日至 12 月 31 日）之永續表現和績效。本報告書揭露範圍為安格台灣營業據點，並與財務報表揭露範疇一致，內容涵蓋安格在環境、社會，及治理三大面向的相關資訊。

本報告書與前一年度報告書中所提供之任何資訊相較，無進行重編。並且，和先前報告期間相比，在範疇與主題邊界上也無顯著改變。

發行概況

首次出版日期	2022 年 9 月
上一版本出版日期	無
現行版本出版日期	2024 年 8 月
下一版本出版日期	2024 年 12 月

內部稽核

第一步：資料蒐集	由各單位依據報告書編製需求提供相關資料。
第二步：永續報告書編製與確認	由總管理處編撰永續報告書，完成後委由各單位主管檢視內容之正確性。
第三步：永續報告書核准	由總經理核准後出版報告書。

編撰指南與外部確信

本報告書由安格總管理處依據 GRI 新版通用準則 2021「GRI Universal Standard 2021」進行編制。

聯絡資訊

若對本報告書有任何疑問，或是對安格有相關建議，歡迎透過以下方式與我們聯繫：

單位：總管理處

地址：30274 台灣新竹縣竹北市高鐵二路 55 號

電話：(03) 667-5345

信箱：agir@algoltek.com.tw



[安格科技官方網站](#)

總經理的話

快速變動環境・企業如何因應

2021 年全球歷經嚴峻的疫情影響，在艱困的環境下，使人們為生活做了些改變，而這些改變加速了各產業的數位化應用的腳步，促進「宅經濟」的發展，舉凡遠距工作與教學、電商模式、居家運動及外送平台等皆因疫情而興起，致半導體晶片需求遽增、產能供不應求，引發供需失衡、交期延長與產品漲價。而 2022 年在烏俄戰爭、中國封城、通膨壓力與客戶庫存調節等負面因素影響下，導致全球 IC 設計產業營收動能下滑，消費電子、面板、挖礦等需求走弱。企業該如何因應並將危機轉化為商機，顯然已成為在這快速變動的環境下，如何布局顯為更重要課題。

疫情的侵襲與烏俄戰爭都會污染自然生態系統，造成全球氣候加劇，導致強降雨、乾旱等極端氣候事件同樣不斷在世界各地造成災情。為防止氣候變遷持續惡化，永續發展儼然成為每個國家與企業最為關注的議題。儘管面對疫情侵襲、氣候變遷如此嚴峻環境，安格仍不畏艱辛，堅守崗位，持續為客戶提供高品質的產品及服務，在滿足利害關係人需求的同時積極實踐企業永續發展。

奠定競爭優勢，持續穩健進步

自 2010 年成立以來，我們致力提供市場高性能與高性價比的各項視訊介面轉換單晶片解決方案。「轉換」在各電子產品與設備扮演著重要的角色，安格提供的產品適用於個人電腦與筆記型電腦之周邊相關產品、消費型電子產品視訊轉換、多媒體傳輸裝置等，應用範圍擴及電視、顯示器、遊戲機、智慧型手機等領域，提供「一機多螢的極致選擇」。

儘管面臨著疫情的考驗，安格身為傳輸技術研發專家，仍然能夠把握機會，掌握自身競爭優勢，在營運成果上創造佳績，持續深化安格競爭優勢。擴大 4K/60Hz USB-C 視訊轉換產品，今年度我們已展開 8K / 60Hz 的視訊轉換產品開發計畫，並針對新推出的 USB Power Delivery 3.1 規格，今年亦投入資源進行前期開發，以擴張未來產品應用範圍。

合作攜手向前・邁向永續願景

為響應全球永續趨勢，安格決心善盡企業公民角色之責，厚植 ESG 各方面之永續作為。我們秉持關懷與熱忱，提供創新科技開發與服務促成信賴的合作夥伴關係，進而達成「透過創新科技的傳遞，致力改善生活並創造社會價值」的永續願景。在永續的藍圖上，安格希望能夠發揮影響力，將核心價值「承諾、創新、合作、關懷」傳遞至同仁及客戶，感受不凡的品牌價值。今年是安格推動永續發展的第二年，雖仍處於萌芽階段，但我們抱持著取之於社會，用之於社會的精神，在永續的道路上盡一份心力，為下一代創造良好的生活環境。

總經理



關於安格科技

2010 年 10 月，一群來自矽谷與台灣的半導體研發設計菁英憑藉著熱情、共同願景集結於台灣，創建安格科技築夢。透過不斷堅持與努力，安格善用自身傲人的研發專業，深耕於 SoC 系統晶片內部的超高速實體層介面之 IP 設計與相關應用的 IC 設計。安格致力於提供消費電子市場視訊介面轉換與視訊新舊規格相容需求解決方案，持續耕耘並強化安格單晶片解決方案與主流系統廠的整合，朝向內嵌產品市場前進。成立至今，安格科技持續獲得各項專業認證暨產業鏈中合作夥伴的肯定。安格不斷累積技術實力，以求新求變的精神開發更多樣高規格的產品，同時持續提升產品品質增加公司競爭力。

十年大事紀

2010 年	由經濟部核准設立登記，實收資本額為新臺幣伍拾萬元，主要營業項目為 SerDes 技術相關之矽智財設計研發。
2012 年	成功推出第一支 IP 設計專利：USB 3.0 PHY，並通過 USB-IF 協會的電子測試及正式認證。
2014 年	成功推出首件 ASIC 設計產品：AG6110，作為連結移動終端高清影音標準接口 (MHL) 與高畫質多媒體介面 (HDMI) 的轉接。
2015 年	推出 AG6200，作為轉換高畫質多媒體介面 (HDMI) 的標準信號至視屏圖像陣列 (VGA) 的標準信號。
2016 年	成功研發低耗電需求之 HDMI 1.4 轉換 AG7110。此項產品支援數位影像 (DVI)、高畫質多媒體介面 (HDMI) 及數位式視訊接口 (DisplayPort) 之雙模式切換。並推出 AG7120，作為數位影像 / 高畫質多媒體介面之訊號中繼器。

2017 年	順利取得鄧白氏認證號碼：657071416，此項認證亦是申請蘋果手機應用軟體開發的必要條件。並推出 USB Type-C 影像傳輸解決方案 AG9320;AG6320 作為 DisplayPort 至 HDMI / VGA 的資料傳輸轉換;AG7210、AG7220、AG7230 一系列 HDMI 2.0 產品以提高產品設計商導入 HDMI 2.0 規格時的擴充性。
2020 年	6 月營收年增 55.1%、月增 27.9%，展現產品競爭力。並推出新一代影像轉換晶片 AG9321 與 AG6321 系列，為 USB Type-C 轉 HDMI / VGA 與 DisplayPort 轉 HDMI / VGA 提供更穩定且方便的影像轉換功能。
2021 年	8 月 11 日於證券櫃檯買賣中心正式上櫃掛牌交易，上半年累計營收新臺幣 2.92 億元，年增 141.6%，稅後淨利新臺幣 6595.6 萬元，年增 1,416.9%，EPS3.13 元，年增 1,390.5%。並開發 AG94 系列 USB Type-C (DP ALT Mode) 轉 HDMI 產品正式導入微型投影機應用，以高整合性的優勢持續開發中高端 USB Type-C 轉換晶片，帶動營收上揚。
2022 年	推出 AG9410/11/21 系列 (PD 充電型 Type-C DP ALT mode to HDMI/VGA 影像傳輸轉換)控制晶片量產。同年試產 AG9312 (Crystal-less DisplayPort 1.2 over USB-C to HDMI ASIC) 控制晶片。

擘畫永續治理

核心價值與永續願景

安格成立十多年來，秉持誠信經營理念，認真對待各利害關係人，我們希望透過創新科技的傳遞，致力改善生活並創造社會價值。因此，我們秉持著關懷與熱忱，提供創新科技開發與服務，促成信賴的合作夥伴關係為使命，為社會帶來「承諾、創新、合作、關懷」永續價值。為實踐永續願景，我們肩負使命，針對不同價值，分別展開其永續目標及策略。在勤奮樸實、穩健踏實的經營下，我們持續努力向永續前行。

安格針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權總經理處理，並向董事會報告處理情形。安格永續發展之推動單位為總管理處，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，負責監督管理專案執行成效及促進公司各部門推動永續發展事務之協調與合作。

安格核心價值	
承諾	• 公平對待並且尊重所有利益關係人，包含股東、員工、客戶、供應商等。 • 以高道德標準，恪守我們的承諾，對所有合作夥伴負責。 • 以誠相待，言出必行。我們不輕易承諾，一旦允諾，必定竭盡全力，達成託付。

安格核心價值	
創新	- 觀察市場技術新趨勢，賦予產品新的詮釋，創造出獨特且效能出眾的產品。 - 懷抱熱忱，專注研發與創新，持續不斷的提升產品功能和品質。 - 觀察與留意日常作業中的潛在問題，提出增進生產效率的改善方案。
合作	- 團隊互助合作，透過充分的交流討論，彼此激發思考，找出最佳的解決辦法。 - 幫助事業夥伴構思經營管理策略，並提供必要的資源，一起開拓市場。
關懷	- 體恤客戶，站在對方的角度思考，提供適切的技術支援，幫助客戶解決問題。 - 分享自身的專業觀點，協助事業夥伴一同成長。

永續願景			
	願景	透過創新科技的傳遞，致力改善生活並創造社會價值。	
	使命	秉持關懷與熱忱，提供創新科技開發與服務，促成信賴的合作夥伴關係。	
	價值	- 承諾 - 合作 - 創新 - 關懷	
	目標	誠信	以誠信治理與經營，積極與利害關係人溝通並深化與價值鏈夥伴合作。

		Integrity	
		創新 Innovation	以創新研發為核心，提升產品效率為客戶產品設計帶來便利與競爭力。
		低碳 Low-Carbon	致力於低碳排營運，掌握氣候機會與風險，負起對環境永續的責任。
		關懷 Care	關懷員工與社會，為全體員工及社會弱勢提供平等的成長發展機會。

永續發展推動

為有效推動永續發展，安格訂定企業永續發展實務守則，為 ESG 不同面向及議題制定管理方針。除此之外，安格以企業核心價值展開永續目標，以誠信、創新、低碳、關懷等目標作為分析構面，分析欲完成目標之具體永續作為，並針對各永續作為擬定短期發展方向及未來永續深化藍圖。

目標	永續焦點	短期發展方向	未來永續深化藍圖
誠信 Integrity	公司治理	- 提升公司治理評鑑排名 - 評估設立永續委員會 - 訂定永續發展目標	- 提升公司治理評鑑排名至前 5% - 參報永續評比，並拿下佳績 - 評估新興風險並擬定因應機制

目標	永續焦點	短期發展方向	未來永續深化藍圖
		參報永續評比，檢視安格永續體質	
	行為準則	- 推動員工簽署行為準則聲明書 - 推動員工行為準則教育訓練	- 推動供應商簽署行為準則聲明書 - 推動供應商行為準則教育訓練
	透明揭露	- 依循永續會計準則 (SASB) 進行揭露 - 導入氣候變遷相關財務揭露框架 (TCFD) - 出版英文版永續報告書	
	稅務策略	訂定稅務政策	評估揭露國別稅務資訊
	供應鏈管理	- 訂定供應商行為準則，包含環境及社會議題 - 訂定衝突礦產政策	實施供應商永續稽核
	客戶關係管理	訂定客戶滿意度目標	持續提升客戶滿意度
創新 Innovation 	創新管理	- 建立多元創新策略並揭露成效 - 建立創新投入之相關效益量化或追蹤機制 - 評估導入智慧財產管理系統	
低碳 Low-Carbon	氣候調適	鑑別氣候相關風險與機會，並建立管理流程	氣候變遷情境分析
	溫室氣體減量	- 溫室氣體盤查與查證 - 設定溫室氣體減量目標	- 訂定減碳 KPI 與管理誘因 - 評估參與減碳或氣候倡議

目標	永續焦點	短期發展方向	未來永續深化藍圖
		推動節能減碳措施	規劃使用再生能源
	水	- 量化與追蹤用水資訊 - 設定節水目標 - 推動節水措施	
	廢棄物	- 量化與追蹤廢棄物資訊 - 設定廢棄物減量目標 - 推動減廢措施	
關懷 Care 	員工多元化	強化資訊揭露	推動職場多元化活動，設定女性員工比例目標並致力提升占比
	人權管理	- 訂定人權政策 - 訂定反歧視與騷擾政策	- 進行人權盡職調查，並逐步擴大至價值鏈 - 對人權風險擬定減緩與調適措施
	人才吸引與留任	- 員工滿意度調查 - 離職率分析	- 長期激勵措施，並與永續績效連結 - 訂定離職率目標
	社會參與策略	- 衡量自身定位，規劃社會參與方向 - 評估建立員工志工參與制度	- 發展社會參與策略 - 設定社會公益之商業與社會 / 環境效益 KPI - 評估導入社會影響力評估

目標	永續焦點	短期發展方向	未來永續深化藍圖
		 永續發展實務守則 網址 (超連結)	

重大性分析與利害關係人溝通

重大議題管理流程

2021 年度安格依循 AA1000 當則性原則辨識安格的重要利害關係人，再依據利害關係人針對各永續議題的關注度及公司主管對衝擊度的衡量，有效鑑別安格的重大議題。我們參考國際永續準則、評比、同業、產業趨勢等資訊，蒐集共 23 項永續議題，同時我們也將議題分為治理經濟面、環境面及社會面進行鑑別。透過完整的重大議題辨識流程，並依據關注度及衝擊度進行重大議題矩陣分析，共辨識出 15 項重大議題。而 2022 年度經由內部溝通討論後，決定依循 2021 年度辨識出之重大議題持續追蹤，並予以有效的方針分別管理之。

利害關係人議合

安格 2022 年度依循 2021 年度參考 AA1000 利害關係人議合五大標準：責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性，鑑別出 7 類之重要利害關係人，作為安格重要溝通對。安格重視利害關係人，希望永續經營方向符合利害關係人期待，因此我們與利害關係人保持暢通的溝通管道，使其能夠透過多元的方式與我們交流。

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率次數	對應報告書章節
客戶	• 供應鏈永續管理 • 客戶關係管理 • 資訊安全與隱私防護 • 法規遵循 • 創新管理與研發	• 電話；不定期 • 郵件；不定期 • 即時訊息；不定期 • 工作週報；每周 1 次 • 系統更新發布；不定期 • 作業原則更新發布；不定期 • 產品更新公告；不定期 • 滿意度調查；每季 1 次	1.4 法規遵循 1.5 資訊安全 1.6 供應鏈管理 2.2 創新研發能量 2.4 客戶關係維繫
供應商	• 風險管理 • 誠信經營 • 法規遵循 • 資訊安全與隱私防護 • 人權 • 勞資關係 • 職業安全與衛生 • 員工多元與包容	• 拜訪；每月 1 至 3 次 • 電話；每月 1 至 3 次 • 郵件；每月 1 至 3 次 • 供應商季考核；每季 1 次 • 年度稽核；每年 1 次	1.4 法規遵循 1.5 資訊安全 1.6 供應鏈管理 3.1 氣候變遷風險與機會 4.1 專業人才組成 4.4 職場安全健康
股東與投資人	• 經濟績效 • 人權	• 股東會；每年 1 次 • 小型法人溝通會；不定期	1.2 營運概況 4.4 職場安全健康

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率次數	對應報告書章節
		• 官方網站專區；每季 1 次 • 股東聯繫窗口；即時 • 重大訊息發布；即時	
政府	• 公司治理 • 風險管理 • 法規遵循 • 資訊安全與隱私防護 • 經濟績效 • 氣候變遷與溫室氣體排放 • 環境政策	• 宣導會；不定期 • 郵件；不定期 • 勞工與消防申報；不定期	1.2 營運概況 1.3 公司治理 1.4 法規遵循 1.5 資訊安全 1.6 供應鏈管理 3.1 氣候變遷風險與機會
員工	• 法規遵循 • 資訊安全與隱私防護 • 創新管理與研發 • 經濟績效 • 員工多元與包容	• 勞資會議；每季 1 次 • 員工大會；每年 1 次 • 餐敘；不定期	1.2 營運概況 1.4 法規遵循 1.5 資訊安全 2.2 創新研發能量 4.1 專業人才組成
媒體	• 公司治理 • 供應鏈永續管理 • 誠信經營	• 新聞稿發布；不定期 • 法人說明會；不定期	1.2 營運概況 1.3 公司治理 1.4 法規遵循

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率次數	對應報告書章節
	- 法規遵循 - 資訊安全與隱私防護 - 創新管理與研發 - 經濟績效 - 人才培育與發展		1.5 資訊安全 1.6 供應鏈管理 2.2 創新研發能量 4.2 人才發展

重大議題之 GRI 對應及衝擊邊界

重大議題	對安格的意義	GRI 主題對應	章節對應	內部邊界		外部邊界					
				安格科技	員工	股東 / 投資人	媒體	政府	客戶	供應商	學術機構
法規遵循	遵守國家法令與政策，確保營運無法律風險或受到裁罰。	2-27 法規遵循	1.4 法規遵循	●	●	▲	●	●	●	●	●
資訊安全	有效管理資訊安	418 客戶隱私	1.5 資訊安全	●	●	▲	●	●	●	●	▲

重大議題	對安格的意義	GRI 主題對應	章節對應	內部邊界		外部邊界					
				安格 科技	員工	股東 / 投 資人	媒體	政府	客戶	供應 商	學術 機構
與隱私防護	全，避免公司機敏資訊或客戶資料外洩。										
經濟績效	持續為股東創造獲利，穩定正向金流持續為安格注入營運能量。	201 經濟績效	1.2 營運概況	●	●	●	●	●			●
誠信經營	誠信經營是安格經營的最高指導原則，要求同仁遵循誠信規範，建立誠信職場文化。	205 反貪腐 206 反競爭行為	1.3 公司治理	●	▲	▲	●	●	▲	▲	●

重大議題	對安格的意義	GRI 主題對應	章節對應	內部邊界		外部邊界					
				安格 科技	員工	股東 / 投 資人	媒體	政府	客戶	供應 商	學術 機構
人才培育 與發展	透過多元且完整的教育訓練，培育 IC 研發人才並蓄積研發能量。	404 訓練與教育	4.2 人才發展	●	▲	▲	●				●
風險管理	藉由完善的風險管理流程，即時辨識風險並發展應變措施。	自訂重大主題	1.5 資訊安全 1.6 供應鏈管理 3.1 氣候變遷風險與機會	●	▲	▲	▲	●	●	●	▲
公司治理	提升資訊透明度及品質，保障利害關係人權益，實踐永續治理。	205 反貪腐 206 反競爭行為	1.3 公司治理	●	▲	▲	●	●		▲	●

重大議題	對安格的意義	GRI 主題對應	章節對應	內部邊界		外部邊界					
				安格科技	員工	股東 / 投資人	媒體	政府	客戶	供應商	學術機構
人才吸引與留任	藉多元的招募管道及完善的職涯規劃，廣納優秀人才。	401 勞雇關係 405 員工多元化與平等機會 406 不歧視	4.1 專業人才組成 4.3 薪酬與福利 4.4 職場安全健康	●	●	▲		▲		●	▲
創新管理與研發	創新與研發是安格的重要競爭力，持續研發新產品，鞏固公司競爭力。	自訂重大主題	2.2 創新研發能量	●	●	▲	●		●	▲	▲
勞資關係	提供多元回饋機制，保持暢通的溝通管道。	402 勞資關係	4.1 專業人才組成	●	▲	▲	▲	▲	▲	●	

重大議題	對安格的意義	GRI 主題對應	章節對應	內部邊界		外部邊界					
				安格科技	員工	股東 / 投資人	媒體	政府	客戶	供應商	學術機構
產品管理	確保產品維持高品質，並確認製造過程中符合歐盟 RoHS 2.0 等相關規範。	自訂重大主題	2.1 產品及應用 2.2 創新研發能量	●	▲	▲	▲		▲	▲	▲
人權	安格重視人權議題，志在創造多元包容的職場環境。	406 不歧視 408 童工	4.1 專業人才組成	●	●	▲	▲	▲	▲	●	▲
職業安全與衛生	安格希冀提供安全舒適工作環境，使同仁能夠安全無虞地安心	403 職業安全衛生	4.4 職場安全健康	●	▲	●		▲		●	

重大議題	對安格的意義	GRI 主題對應	章節對應	內部邊界		外部邊界					
				安格 科技	員工	股東 / 投 資人	媒體	政府	客戶	供應 商	學術 機構
	工作。										
供應鏈永續管理	選用符合標準認證供應商，共創永續價值鏈。	自訂重大主題	1.6 供應鏈管理	●		▲	●	●	●	●	
氣候變遷與溫室氣體排放	辨識並掌握氣候變遷所致機會與風險，化危機為轉機，創造自身競爭力。	305 排放	3.1 氣候變遷風險與機會 3.2 能源與碳排放	●	▲	▲	▲	●	▲	●	▲

備註：●為直接衝擊；▲為間接衝擊

重大議題管理方針

重大議題	管理方針
法規遵循	安格設有稽核室作為內部稽核單位。為確保誠信經營之落實，安格已建立有效之會計制度及內部控制制度；另訂有內部稽核計畫，由內部稽核人員依據稽核計畫定期查核前項制度遵循情形。
資訊安全與隱私防護	公司訂有內部控制制度「電子計算機循環」及「資訊安全管理辦法」，更透過會議、教育訓練進行資訊安全觀念宣導，以加強員工資訊安全防衛觀念。每年進行內部稽核、委外稽核、ISO9001 查核，並提出相關改善計畫並呈報董事會，定期追蹤改善成效。
經濟績效	以自身創新設計專業，不斷研發兼具便利性與競爭力的產品，我們積極投入矽智財研發與單晶片解決方案設計，以帶給客戶最優質的服務。
誠信經營	秉持誠信經營之態度，訂有「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等多項守則及辦法，亦設有申訴管道，外部利害關係人或公司員工皆可透過官網上的電子信箱提出檢舉。
人才培育與發展	安格訂有教育訓練管理辦法，作為員工培訓計畫依據。為提升員工專業技術能力、加強工作效率及對產品品質之重視，安格提供同仁各項教育訓練，包含新進人員訓練、在職人員訓練，以及專業職能訓練，以強化各機能別員工之專業能力。
風險管理	參考「氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」之核心要素，初步辨識氣候變遷對安格的潛在風險與機會，以及相關風險與機會對財務的潛在衝擊。

重大議題	管理方針
公司治理	訂定「公司治理實務守則」敘明董事應具備之多元能力，並設立薪資報酬委員會、審計委員會、公司治理推動單位、誠信經營推動單位，以及永續發展推動單位，除了藉此發揮董事會之職能，並提升其決策品質。
人才吸引與留任	安格透過多元的招募管道延攬各方優秀人才，並訂定「工作規則」及相關獎懲辦法，其內容涵蓋薪酬、休假及其他員工福利措施。
創新管理與研發	安格持續投入一定比例之資源用於新產品與技術開發，以強化公司之市場競爭優勢，過去三年的研究發展費用投入皆持續穩定成長，以持續累積安格的創新能量，創造公司的競爭優勢。
勞資關係	依照《勞資會議實施辦法》規定每季辦理勞資會議，以維持勞資溝通管道暢通。而若因業務性質變更員工無法勝任其職位，或無適當工作可供安置員工時，安格將依《勞動基準法》於 10 至 30 天前預告終止勞動契約。
產品管理	對產品及服務品質有著高標準，透過導入 ISO 9001：2015 品質管理系統認證，運用 PDCA 管理循環架構來開展品質管理工作，提供客戶最佳且穩定之產品品質。
人權	人才是安格重要的資產，我們秉持唯才適用精神對所有員工一視同仁，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他見解、國籍或社會出身、財產、出生或其他身份等而有差別待遇或歧視。
職業安全與衛生	遵循《職業安全衛生法》落實工作環境之安全管理，定期針對全體員工進行滅火器及消防栓箱等滅火設備之使用訓練以及避難逃生之演練，以確保辦公環境均符合消防相關法規。
供應鏈永續管理	透過供應商風險鑑別，依照相關風險的發生機率與嚴重度鑑別出風險機率等級，並訂定有效的因應措施，以

重大議題	管理方針
	將相關風險降至最低。安格訂有「供應商管理作業程序」，與供應商來往前須進行供應商評鑑作業，並定期（每季）對供應商進行書面評鑑及考核。
氣候變遷與溫室氣體排放	配合金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃盤點公司能源使用及溫室氣體排放。

誠信 Integrity

子章節	1.1 公司介紹 1.2 營運概況 1.3 公司治理	1.4 法規遵循 1.5 資訊安全 1.6 供應鏈管理
聯合國永續發展目標		
對應重大議題	• 公司治理 • 誠信經營 • 法規遵循 • 風險管理	• 經濟績效 • 資訊安全與隱私防護 • 供應鏈永續管理
建議優先關注之利害關係人	• 客戶 • 股東與投資人 • 供應商 • 政府	• 員工 • 媒體 • 學術機構

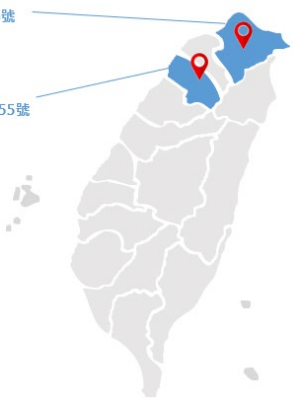
1.1 公司介紹

安格創立至今已逾 10 年，透過不斷的堅持與努力，安格持續獲得各項專業認證、專利權申請，同時亦產業鏈中諸多合作夥伴的肯定。我們善用自身傲人的研發專業，深耕於 SoC 系統晶片內部的超高速實體層介面之 IP 設計與相關應用的 IC 設計，並在科技快速發展的現代社會中持續求新求變，因為我們相信，道路，永遠不會筆直；蜿蜒，才是前進的勇氣。

	
公司名稱	安格科技股份有限公司
總部位置	台灣新竹縣竹北市高鐵二路 55 號
主要產品或服務類型	各式多媒體視訊轉換控制晶片及其他控制晶片等研發及銷售
主要客戶類型	通路經銷商
主要服務國家或市場	台灣、中國、韓國及巴西
公司所有權的性質與法律形式	本公司為股份有限公司，自 2021 年 8 月 11 日於證券櫃檯買賣中心正式掛牌上櫃，普通股股票代碼為 6684
員工總人數	截至 2022 年 12 月 31 日，本公司員工總人數為 82 人
資產總額	資產總計新臺幣 954,001 仟元

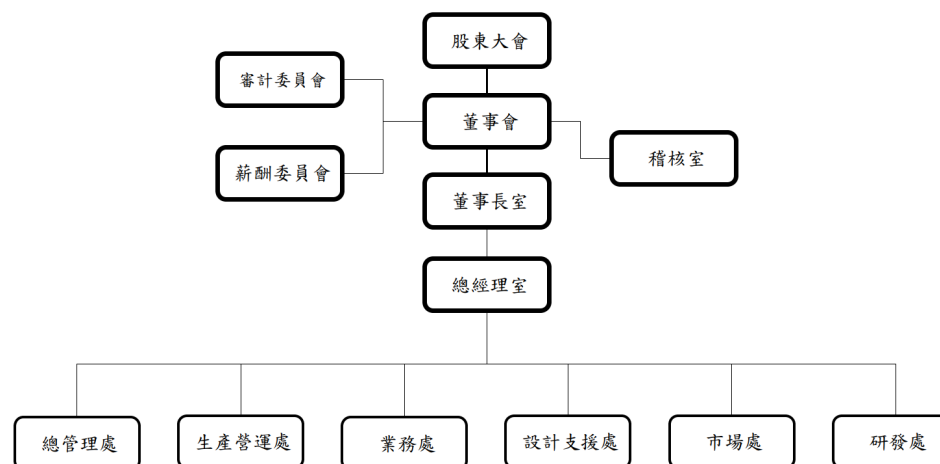


ALGOLTEK

	負債總計新臺幣 126,087 仟元 權益總計新臺幣 827,914 仟元
實收資本額	截至本報告書發布日：新臺幣 446,251,280 元 截至 2022 年 12 月 31 日：新臺幣 270,688,000 元
營運據點	台北辦公室 • 台北市南港區三重路66號 9樓 新竹竹北總部 • 新竹縣竹北市高鐵二路55號  註：2023 年 6 月從內湖搬遷至南港台北辦公室

組織架構與部門所營業務

董事會為公司的最高決策團隊，負責監督公司整體營運責任，同時監督管理階層的政策執行成果，以確保健全及有效率董事會運作。



部門	主要職掌
稽核室	檢查、評估各項內部控制制度、作業及管理規章之缺失，並適時提供改進之建議及檢討，以確保各項管理制度得以持續有效實施並協助董事會履行有關公司內部規章及制度執行之稽核工作。
總經理室	規劃與訂定公司營運方向、目標、策略及發展政策，並督導公司政策之確實執行，確保公司目標之達成。
研發處	設計產品所需之數位邏輯電路(RTL)，規劃產品腳位(Pin)以符合產品規劃之應用；開發產品所需之韌體(硬體裝置運作所需之程式碼)，實現產品功能應用。

部門	主要職掌
設計支援處	設計產品所需之類比電路；設計類比電路之佈局(Layout)，整合數位與類比積體電路，提供晶圓廠所需生產資料(GDS-II)。
市場處	蒐集與分析市場資訊，評估潛在應用市場，制定新產品規格，協調研發資源，達成試產及量產上市目標計畫，擬定競爭、市場、推廣與銷售策略；驗證產品功能與量測產品特性，規劃與設計用於提供客戶應用之參考電路板(PCB)；測試產品於應用環境之相容性。
業務處	達成年度銷售目標，獲取客戶應用與產品資訊，掌握客戶端半年所需採購數量的預估數字，收取及跟催應收帳款，經銷商管理；協調處理客戶訴願與提供售後技術服務。
生產營運處	原物料採購、進出口作業及供應商之管理；外包廠商交期管理；生產企劃及進出貨作業之管理。
總管理處	- 公司財務、會計、股務等作業；年度預算編製、執行及控制；董事會、股東會召集之前置作業，及公司各類變更事項之辦理；對外公共關係之建立。 - 公司資訊環境建置、資料庫管理、使用端軟硬體維護、ERP 系統規劃、開發與維護。財產管理、維護及處分作業；總務工作及庶務類作業。 - 公司組織編制、行政制度的規劃與執行、人員招募、績效考核、薪酬與勞健保作業。

1.2 營運概況

安格以自身創新設計專業，不斷研發兼具便利性與競爭力的產品，以帶給客戶最優質的服務。我們積極投入矽智財研發與單晶片解決方案設計，主要應用領域為多媒體視訊產業、筆記型電腦產業與個人行動裝置產業，隨數位視訊產業興起以及手持式通信設備興盛，使得多媒體的播放與傳輸需求蓬勃發展，但由於多媒體視訊規格持續演進 (VGA、HDMI、DisplayPort、USB Type-C)，使得各式產品的不同多媒體介面規格在傳輸時產生轉換的需求。有鑑於此，我們提供一系列主流規格的視訊轉換橋接器解決方案，以因應這類多媒體視訊轉換的需求。

單位：新臺幣仟元；%

年度 產品名稱	2022 年		2021 年	
	營業收入	營業比重	營業收入	營業比重
IC 晶片	409,559	95.4%	620,858	99.7%
矽智財	19,756	4.6%	2,153	0.3%
合計	429,315	100.0%	623,011	100.0%

2021 年可謂是安格突破性成長的元年，整體營收、淨利等多項重要經營績效指標皆創下歷史新高後，2022 年在烏俄戰爭、中國封城、通膨壓力與客戶庫存調節影響下，致 2022 年銷售下滑。下表為近兩年經營結果比較分析，若想更進一步了解相關經營情形或財務資訊，請參閱安格科技 2022 年度年報 (可至臺灣證券交易所「公開資訊觀測站」查詢)。

單位：新臺幣仟元；%

會計項目 \ 年度	2022 年度	2021 年度	增（減）變動	
			金額	百分比
營業收入	429,315	623,011	(193,696)	(31.09%)
營業成本	214,299	257,505	(43,206)	(16.78%)
營業毛利	215,016	365,506	(150,490)	(41.17%)
營業費用	184,813	182,418	2,395	1.31%
營業淨利	30,203	183,088	(152,885)	(83.50%)
營業外收入及支出	10,609	1,524	9,085	596.13%
稅前淨利	40,812	184,612	(143,800)	(77.89%)
所得稅費用	(3,188)	(36,964)	33,776	(91.38%)
本期淨利	37,624	147,648	(110,024)	(74.52%)



安格科技年報

[網址 \(超連結 \)](#)

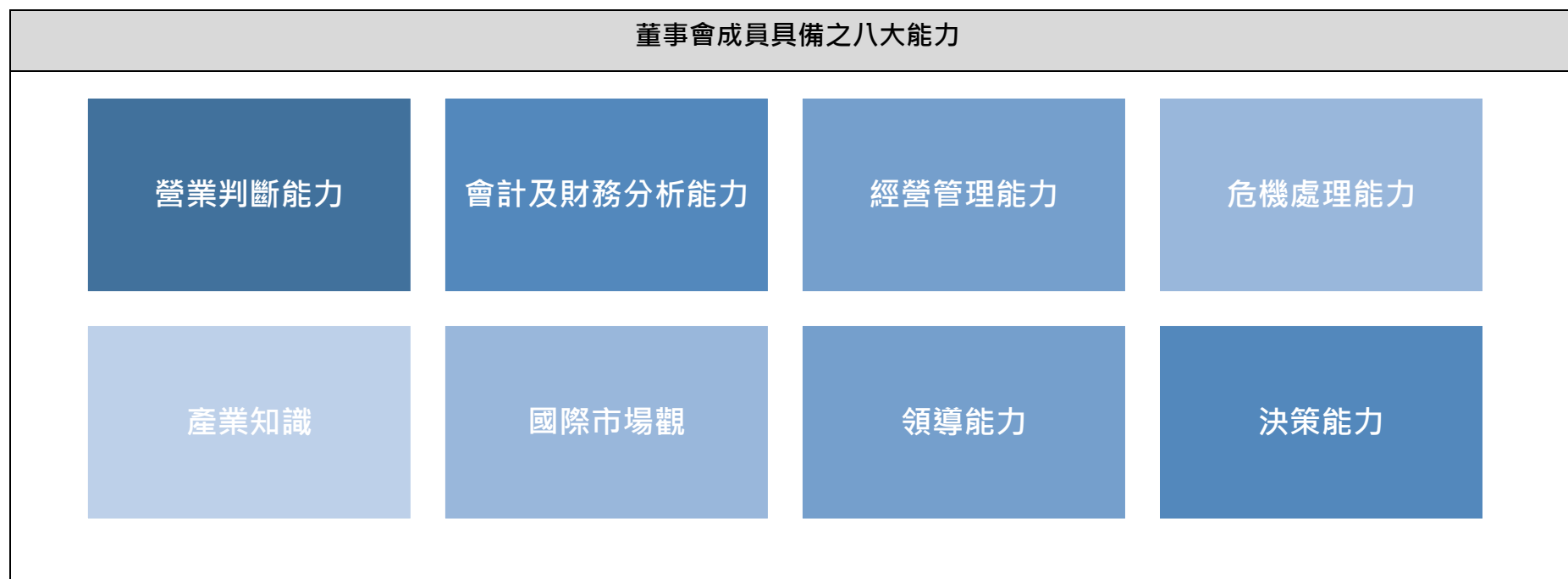
1.3 公司治理

為有效落實推動公司治理，安格訂有「公司治理實務守則」，其中載明公司治理之五大原則，以及內部控制制度之建立。此外，我們秉持誠信經營之態度，依據「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等多項守則及辦法，具體規範本公司之董事、經理人及全體員工執行業務時應注意之事項，並嚴格要求其遵守相關規範，包含禁止收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助等（詳見下表）。此外，公司亦設有申訴管道，外部利害關係人或公司員工皆可透過官網上的電子信箱提出檢舉，且公司對檢舉人負有保密責任。2022 年安格未接獲任何違反誠信經營相關事件之檢舉，且無發生任何涉及貪腐與收賄、詐欺、內線交易、反競爭行為、反托拉斯和壟斷之行為，亦未有相關法律訴訟及裁罰。

公司治理實務守則	誠信經營守則	誠信經營作業程序及行為指南	道德行為準則
公司治理五大原則： 1. 保障股東權益 2. 強化董事會職能 3. 發揮審計委員會功能	禁止下列不誠信行為： 1. 行賄及收賄 2. 提供非法政治獻金 3. 不當慈善捐贈或贊助	員工涉不誠信行為之處理： 1. 視檢舉情事涉及對象決定 呈報至部門主管或獨立董事	道德準則內容： 1. 防止利益衝突 2. 避免圖私利之機會 3. 保密責任

公司治理實務守則	誠信經營守則	誠信經營作業程序及行為指南	道德行為準則
4. 尊重利害關係人權益 5. 提升資訊透明度	4. 不合理禮物、款待或其他不正當利益 5. 侵害智慧財產權 6. 從事不公平競爭之行為	2. 專責單位即刻查明事實，如查證屬實，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之法律處置 3. 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	4. 公平交易 5. 保護並適當使用公司資產 6. 遵循法令規章 7. 鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為
 網址 (超連結)	 網址 (超連結)	 網址 (超連結)	 網址 (超連結)

安格提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員均具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成、也各自具有產業經驗與相關技能（如：法律、會計、產業、財務、行銷或科技等），以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，本公司「公司治理實務守則」第 20 條明載董事會整體應具備之能力如下：



本公司董事會成員提名與遴選係遵照公司章程規定，採用候選人提名制，遵守「董事選任程序」及「公司治理實務守則」。董事會依據公司章程、法令及股東會決議行使相關職權，董事會之任期為三年，連選得連任，本屆董事會任期為 2021 年 2 月 5 日至 2024 年 2 月 4 日止。2022 年底董事會為 6 位董事，其中 2 位為獨立董事（註 1）。在年齡及性別分布上，本公司董事大於 50 歲者佔 83.3%，而介於 30 至 50 歲者佔 16.7%，全數董事皆為男性。2022 年董事會成員名單如下表所示：

姓名	性別	年齡	職稱	主要學經歷
胡漢良	男	>50 歲	董事長	• 國立台灣大學管理學院會計與管理決策組碩士 • 會計師高考及格 • 漢民微測科技股份有限公司獨立董事
安國國際科技 (股) 公司 代表人：陳德 聖	男	>50 歲	董事	• 美國伊利諾大學香檳城分校企管碩士 • 交通大學電子研究所碩士 • 新思科技業務協理 • 美商特威業務協理 • 揚智科技行銷副總 • 安國國際科技市場業務總處副總 • 揚智科技機頂盒事業群總經理
藍世旻	男	>50 歲	董事	• 國立台灣大學管理學院國際企業管理組碩士 • 淡江大學資訊工程系學士 • 安國國際科技 (股) 公司董事長特助

姓名	性別	年齡	職稱	主要學經歷
				• 安國國際科技（股）公司業務處處長 • 安國國際科技（股）公司事業處處長
高誌廷	男	30-50 歲	董事	• 國立台灣大學管理學院碩士 • 國立台灣大學應用力學研究所碩士 • 國立台灣大學土木工程學系學士 • 普訊創業投資（股）公司協理、資深經理 • 中加創業投資（股）公司經理 • 愛普生（Epson）/ 研發中心主任 • 工業技術研究院 / 研發工程師
劉光華	男	>50 歲	獨立董事	• 國立台灣大學管理學院國際企業管理組碩士 • 兆利科技工業（股）公司董事長 • 旭日東升投資（股）公司董事長
柯俊榮	男	>50 歲	獨立董事	• 國立台灣大學管理學院會計與管理決策組碩士

姓名	性別	年齡	職稱	主要學經歷
				- 美國南加州大學會計碩士 - 東吳大學國貿系 - 立本台灣聯合會計師事務所執業會計師
註1 董事暨獨立董事缺額 1 位係邱健民先生於 111 年 12 月 6 日因病逝世而自然解任。 註2 詳細資訊可參閱安格科技 2022 年度年報及官網。				

安格董事會成員均已參加公司治理相關進修課程，並將持續安排多元外部進修課程，增強其專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能。2022 年董事會成員所參與之公司治理相關進修課程，累計總時數達 49 小時，其中亦包含永續發展相關課程。

姓名	職稱	主辦單位	課程名稱	進修時數
胡漢良	董事長	社團法人中華公司治理協會	企業永續經營不二法門-外部創新	3 小時
		台灣董事學會	2022 董事學會年會 劇變的年代探究下一代的核心競爭力	3 小時
安 國 國 際 科 技 (股) 公 司	董事	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新年度國際財務報導準則問答集(IFRSQ&A)解析	3 小時

姓名	職稱	主辦單位	課程名稱	進修時數
代表人：陳德聖		中華民國公司經營暨永續發展協會	併購交易盡職調查及財務評估	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	企業永續經營不二法門 - 外部創新	3 小時
藍世旻	董事	台灣證券交易所、Alliance Advisors、 與中華公司治理協會	國際雙峰會線上論壇	2 小時
		中華民國公司經營暨永續發展協會	公司治理下董監和內部人所不可不知的法律規範與 風險責任	3 小時
		中華民國公司經營暨永續發展協會	公司治理、董事會及薪資報酬委員會之實務運作及 案例分析	3 小時
高誌廷	董事	財團法人台灣金融研訓院	公司治理暨企業永續經營研習班	3 小時
		台灣證券交易所與證券櫃檯買賣中心	永續發展路徑圖產業主題宣導會	2 小時
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發 展基金會	員工與董事薪酬議題探討-從證交法第 14 條修正條 文談起	3 小時
劉光華	獨立 董事	社團法人中華公司治理協會	審計委員會如何落實財報審查	3 小時
		財團法人台灣金融研訓院	公司治理暨企業永續經營研習班	3 小時

姓名	職稱	主辦單位	課程名稱	進修時數
柯俊榮	獨立 董事	財團法人安侯建業教育基金會 、 KPMG 學苑	另類金融商品的趨勢與挑戰 -加密資產及數位貨幣 會計處理之探討	3 小時
		台北市會計師公會	都更與危老重建之節稅	3 小時
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發 展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研 討會	3 小時
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發 展基金會	氣候變遷與淨零排放政策對企業經營的風險與機會	3 小時
合計				49 小時

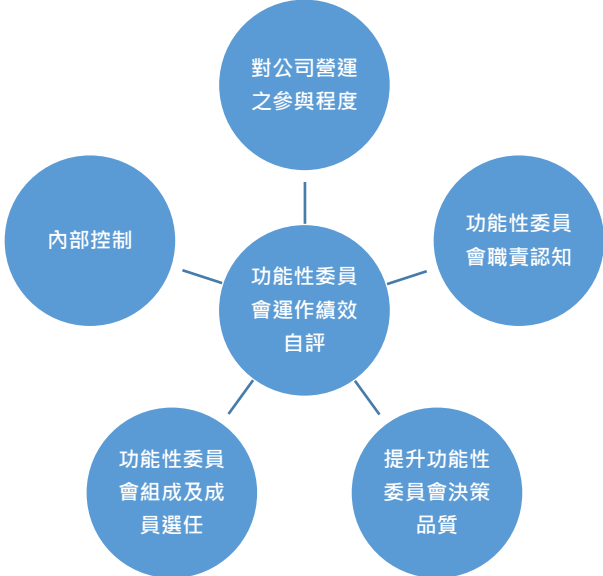
安格已於 2018 年設立薪資報酬委員會及審計委員會，藉此發揮董事會之職能，並提升其決策品質。此外，我們亦設置公司治理推動單位、誠信經營推動單位，以及永續發展推動單位，負責經濟、環境和社會相關議題之決策，未來將視公司營運需求再行設置其他功能性委員會。下表為薪資報酬委員會及審計委員會之簡介及運作情形說明。

委員會	主要執掌業務	2022 年出席率	委員會成員	組織章程
薪 資 報 酬 委員會	1. 定期檢討《薪資報酬委員會組織規程》並提出修正建議。 2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。	100.0%	本公司薪資報酬委員會由全體獨立董事（三位）組成，並由劉光華獨立董事擔任召集人，本屆任期為 2021 年 2 月 5 日至 2024 年 2 月 4 日。	 網址（超連結）
審 計 委 員 會	1. 內部控制制度有效性之考核。 2. 簽證會計師之委任、解任或報酬。 3. 財務、會計或內部稽核主管之任免。 4. 公司財務報表之允當表達。 5. 其他公司或主管機關規定之重大事項。	96.2%	本公司審計委員會由全體獨立董事（三位）組成，並由劉光華獨立董事擔任召集人，本屆任期為 2021 年 2 月 5 日至 2024 年 2 月 4 日。	 網址（超連結）

為提升董事會及各功能性委員會之運作效能，並使董事酬勞分派有所依據，進而落實公司治理，安格已訂定「董事會績效評估辦法」，並每年定期執行董事會績效評估，且將績效評估之結果提報董事會。2022 年度評估期間為 1 月 1 日至 12 月 31 日，評估範圍涵蓋整

體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。評估方式包括董事會運作績效自評、董事會成員績效自評及功能性委員會運作績效自評，每項考核項目（指標）之核分標準為「極優（5）、優（4）、中等（3）、差（2）、極差（1）」5種等級。相關考核面向與結果請見下方內容。

評估內容	董事會運作績效自評	董事會成員績效自評
評估標準		
評估方式	由董事會成員依董事會實際運作狀況進行評估	由各董事會成員自行評估
評估結果	涵蓋五大面向，各構面平均分數為 4.63 分 / 滿分 5 分	涵蓋六大面向，各構面平均分數為 4.75 分 / 滿分 5 分

評估內容	功能性委員會運作績效自評
評估標準	 <pre> graph TD A((對公司營運之參與程度)) --- E((功能性委員會運作績效自評)) B((內部控制)) --- E C((功能性委員會職責認知)) --- E D((提升功能性委員會決策品質)) --- E F((功能性委員會組成及成員選任)) --- E </pre>
評估方式	1. 由薪資報酬委員會成員自行評估 2. 由審計委員會成員自行評估
評估結果	1. 涵蓋五大面向，薪資報酬委員會各構面平均分數為 4.53 分 / 滿分 5 分 2. 涵蓋五大面向，審計委員會各構面平均分數為 4.50 分 / 滿分 5 分

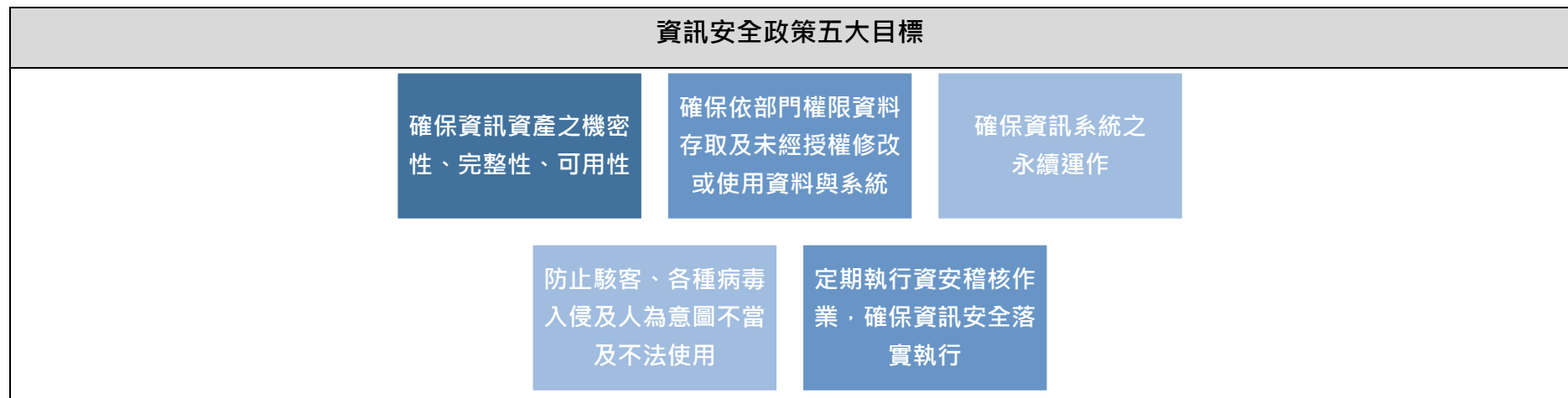
1.4 法規遵循

安格積極遵循各項法規，對內經常進行法令及誠信經營觀念之宣導，對外則於年報及永續報告書中公開揭露有關環境、社會及勞動法規等重大違規事件。2022 年安格未有任何違反環保法規之情事，亦未有違反社會與經濟領域之法律和規定。另，為確保誠信經營之落實，本公司已建立有效之會計制度及內部控制制度；另訂有內部稽核計畫，由內部稽核人員依據稽核計畫定期查核前項制度遵循情形，若有不誠信之情事經查證屬實，應立即通報審計委員會及董事會成員。

安格設有稽核室作為內部稽核單位，並直接隸屬董事會，負責檢查與評估本公司內部運作可靠性、效率性及有效性，並提出改善建議，以促進公司之營運績效，並確保各項管理制度得以持續有效實施並協助董事會履行有關公司內部規章及制度執行之稽核工作。本公司內部稽核單位配置稽核人員一名，除符合金管會規定之適用資格外，並每年持續進修內部稽核相關之專業課程，另依《公司治理實務守則》第三條規定，內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定。2022 年內部稽核結果中並未發現重大缺失。

1.5 資訊安全

安格資訊安全之權責單位為總管理處，負責規劃、執行及推動資訊安全管理政策事項，並推展資訊安全意識。資訊安全監理之查核單位為稽核室，若每年內部稽核、委外稽核、ISO 9001 查核中發現缺失，即要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。為落實資安管理，本公司訂有內部控制制度「電子計算機循環」及「資訊安全管理辦法」，當中涵蓋帳號管理、資料存取及個人資料保護、網路安全管理、備份作業管理、病毒及勒索威脅防治、資安遵守及禁止使用非法軟體六大面向，希冀藉由全體同仁共同努力達成下列五大資安目標：

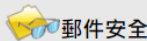


依據上述之政策及目標，安格除進行資訊安全風險評估及資訊安全演練外，更積極擬定資訊安全具體管理方案及措施，並融入於公司的日常營運中，以達其預期成效。2021 年 12 月本公司委外資安機構檢視公司內對外網路有無惡意活動，其執行結果為安全。另，2022 年並無重大資安事件對本公司營運造成重大影響之情事，亦無發生資訊洩露、失竊或遺失客戶資料等事件，未來我們將持續落實資訊安全管理政策目標，並定期檢視備份資料可用性，保護公司重要系統與資料安全。倘若公司發生資訊安全事件時，依照資料外洩處理流程規定，事件發生單位應第一時間通報資訊管理部，聯繫相關單位，判斷事件類型並找出問題點，即時處理並留下紀錄。

資訊安全風險評估面向&具體管理方案	
防火牆防護	• 防火牆設定內外部連線規則，如有特殊連線需求依申請流程開放。 • 外部存取安全強化，使用者上網控管機制。
端點防護及防毒軟體	• 具備防毒，防勒索，未知程式保護，漏洞管理，更新管理。
郵件安全管控	• 垃圾、惡意電子郵件防禦。 • 電子郵件稽核、歸檔系統。
系統存取控制	• 依公司內部規定的系統權限申請程序。 • 重要資料落實分權管理。
資訊設備安全管理及資料備份機制	• 電腦主機、各應用伺服器等設備均設置於專用機房，機房保留進出紀錄存查。 • 建置備份系統，採取日、週備份機制，重要系統採異地備援及雲備援。 • 災害復原演練依實施日每年一次演練。

為使全體員工了解公司資訊安全規定與政策，降低員工觸及資訊安全規定之風險，安格經常透過會議進行資訊安全觀念宣導，以加強

員工資訊安全防衛觀念，於新人教育訓練中，亦有獨立的資訊安全教育訓練，讓員工自入職起便具備應有的資安觀念。另外，公司每年度都會做資訊安全宣導及注意事項公告於公司內部網站中，讓員工能夠時時注意，保持警覺的態度。

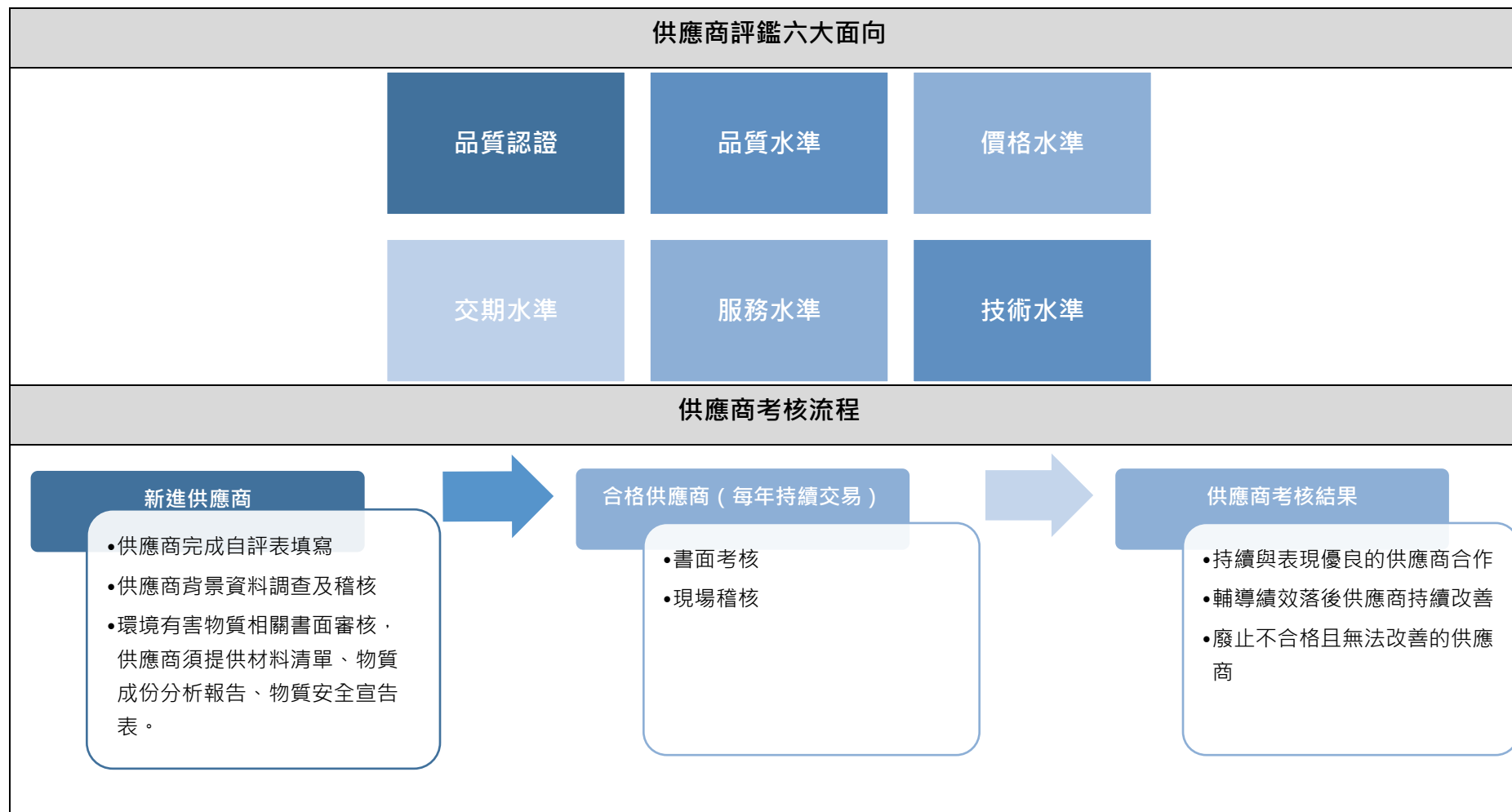
資訊安全宣導								
 搜尋此目錄(不含子目錄)內的文件(名稱、編號、關鍵字): 搜尋 ☐ 顯示其他狀態文件(說明) 顯示方式: 文件列表 排列方式: 文件名稱 狀態: 全部								
筆數: 1 到 1 共 1 筆 1 共 1 頁								
文件編號	文件名稱	作者	版本	狀態	公佈日	關鍵字	到期日	操作
2022 資訊安全 防範社交工程郵件宣導001	 2022 資訊安全 防範社交工程郵件宣導 [92] View	1220資訊管理部 林南宏	1.0	已公佈	2022/05/16 14:55	2022 資訊安全 防範社...		資訊 進階
筆數: 1 到 1 共 1 筆 1 共 1 頁								

1.6 供應鏈管理

安格將供應商視為營運及永續發展的重要夥伴，並與其保持雙向開放的互動關係。因我們產品之主要原物料為晶圓，主要向國際知名之供應商採購，並與供應商配合良好，採購價格也會定期依照實際全球原物料供貨及成本進行修正。另外，本公司嚴密管控供貨之品質，確保原料之良率無虞。與此同時，我們也透過供應商風險鑑別，依照相關風險的發生機率與嚴重度鑑別出風險機率等級，並訂定有效的因應措施，將相關風險降至最低，進一步化風險為成長的機會。

本公司訂有「供應商管理作業程序」，與供應商來往前須進行供應商評鑑作業，並定期（每季）對供應商進行書面評鑑及考核，隨時檢討供應商提供之品質是否有應改進之處，以確保供應商符合本公司對環境保護相關政策及規範。本公司屬 IC 設計業，產品皆委外代工生產，目前對供應商訂有「綠色環保規範書」，並每年執行稽核，使產品符合客戶要求之規格且同時遵守相關綠色環保法令、嚴格禁用對環境有害的物質，減少對地球生態環境之不良影響，並要求供應商配合提升各項資源之利用效率，以達成原物料減量及廢棄物減量。

目標，降低對環境之衝擊。



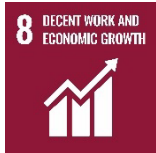
安格依據上述的評估面向及流程，將評等結果登錄於「供應商季考核表」。供應商之考核結果依分數區分為三等級，相關說明如下：

等級	分數區間	說明
A 級	70 分 (含) 以上	合格供應商
B 級	60 分 (含) 至 70 分	須改善後可列為合格供應商
C 級	60 分 (含) 以下	當年度不得要求重新評鑑

通過考核之供應商，繼續列為本公司之合格供應商；如供應商連續兩次皆被評為 C 級，除了自合格供應商刪除外，兩年內不得重新申請評鑑。如之後仍需申請評鑑，需依照新供應商評鑑之程序外，其定期考核之頻率需從季考核調整至月考核，並且連續三個月之考核結果有達到 A 級，方可正式列為合格供應商。2022 年安格供應商之評鑑結果如下表所示。

2022 年供應商評鑑家數	2022 年供應商通過稽核家數	2022 年供應商稽核結果
15	15	100%為 A 級

創新 Innovation

子章節	2.1 產品及應用	2.3 智慧財產管理
	2.2 創新研發能量	2.4 客戶關係維繫
聯合國永續發展目標		
對應重大議題	創新管理與研發	產品管理
建議優先關注之利害關係人	- 客戶 - 股東與投資人 - 員工	- 媒體 - 學術機構

2.1 產品及應用

安格投入矽智財研發與單晶片解決方案設計，產品皆為自主研發，並委託專業晶圓廠與封裝測試廠製造與封裝測試。安格的產品以特定應用積體電路晶片為主，主要應用領域為多媒體視訊產業、筆記型電腦產業與個人行動裝置產業，而產品終端應用廣泛包括個人電腦 (PC)、筆記型電腦 (NB) 及顯示器與其周邊之相關產品、消費性電子產品、多媒體傳輸系統等。隨數位視訊產業興起以及手持式

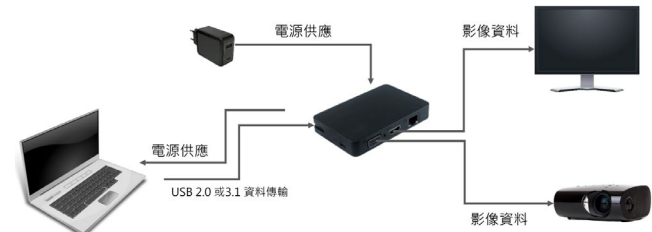
通信設備興盛，使得多媒體的播放與傳輸需求蓬勃發展，但由於多媒體視訊規格持續演進，使得各式產品的不同多媒體介面規格在傳輸時產生轉換的需求。由此，因應這類多媒體視訊轉換的需求，安格提供一系列主流規格的視訊轉換橋接器解決方案。

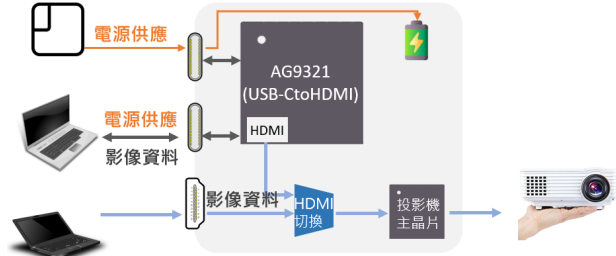
另一方面，在使用者不斷追求速度及效能的前提下，USB Type-C 已成為傳輸介面主流之一。USB Type-C 介面單一接口可提供資料、影像及電源傳輸功能，亦可支援 USB、DP、HDMI、USB PD 等多項通訊協定的優勢，逐漸成為電子裝置的唯一連接埠。2019 年九月 USB-IF 協會發表 USB4，USB 將擁抱更多規格且僅限相容 USB Type-C 介面。2020 年初，歐盟已決議將於 2024 年底前，加速促使統一充電器規格，屆時歐盟境內所販售的行動裝置、電子設備，且操作功率達 100 瓦特者，充電接頭規格將統一為 USB Type-C。

隨著 USB Type-C 介面的使用增加，使得系統內建 MHL / DisplayPort 與訊號切換晶片的需求大增，也大幅擴大了周邊零售市場空間。安格藉由過去所累積之核心技術資源，提供快速整合 USB Type-C 的完整解決方案。

產品類別	應用領域	終端應用
視訊轉換晶片 Video Conversion	- 電腦周邊 - 智慧型手機周邊	- MHL 轉 HDMI - HDMI / DVI 轉 VGA - DisplayPort 轉 HDMI / VGA 
USB Type-C 視訊轉換控制晶片 Type-C Video Conversion	- 電腦周邊 - 智慧型手機周邊 - 消費類電子周邊	- USB-C 協議溝通 - USB-C 轉 HDMI / VGA 

訊號切換與放大晶片 Signal Switch / Enhancement	• 電腦周邊 • 消費類電子周邊 • 多媒體傳輸系統	• HDMI 訊號加強 (放大) • HDMI 訊號切換 
---	--	---

產品應用範例 1 –USB-C 多功能轉接器	
影像傳輸晶片用於不同影像規格之間的轉換，亦可搭配額外的 USB PD 控制晶片。	
產品應用範例 2 –影像傳輸變壓器	
整合電源轉換與影像傳輸功能，二合一的影像傳輸變壓器在攜帶上更佳便利	

產品應用範例 3-USB-C 多功能轉接器		
在既有投影機架構下，增加 USB Type-C 作為影像輸入端口，端口亦可輸入外部電源，作為主電源或提供內部電池充電。		安格科技產品資訊 網址 (超連結)

2.2 創新研發能量

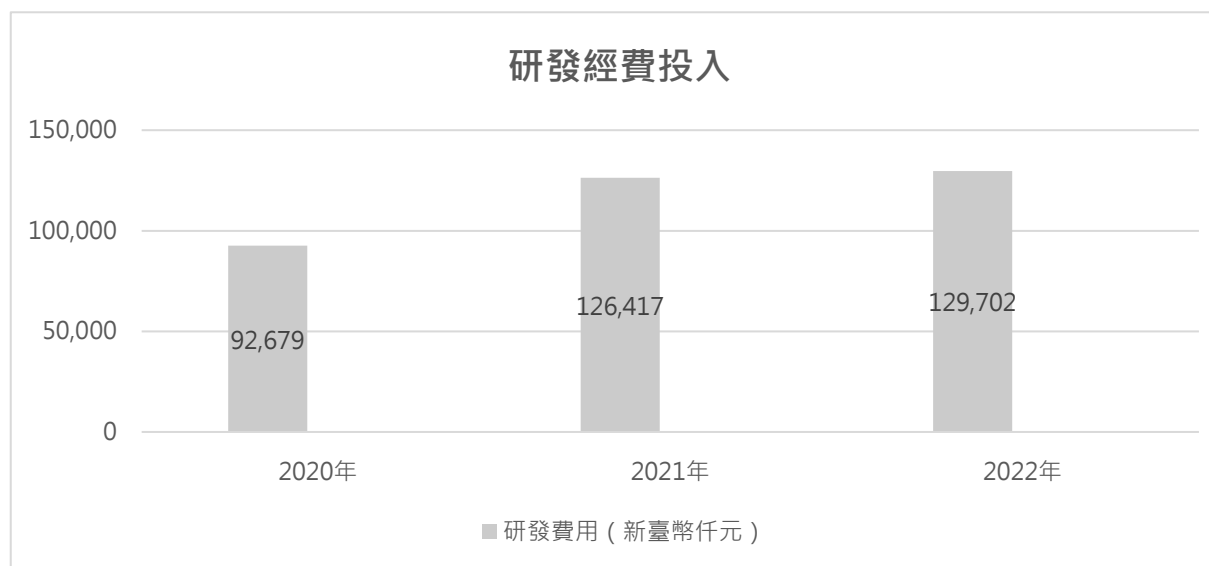
IC 設計公司位處半導體產業最前端，需要洞察市場技術新趨勢，賦予產品新的詮釋，創造出獨特且效能出眾的產品。安格懷抱著熱忱，持續專注於研發與創新，持續不斷的提升產品功能和品質，希望創新科技的傳遞，致力改善生活並創造社會價值。

安格技術優勢	優異的自主設計能力，快速反應市場新興規格。
	熟悉市場新興規格之通信協定，滿足產品相容性之需求。
	客製化系統設計彈性，加速客戶量產目標。

優異的系統整合設計能力，擴大產品應用平台。

轉換介面市場的蓬勃發展及視訊技術的快速演進，除了新規格的持續推出外，對於影像品質的提升也有所要求，傳輸頻寬速率亦同步在提高；而這些規格與應用需求的提升使得晶片業者須不斷的增加晶片的運算與傳輸能力並以更高階的製程來設計高效率與低耗能的產品。安格以穩定中求成長的態度，持續朝著擴大研發團隊規模、增設新產品線、擴張產品應用範圍與提升產品品質的方向前進。

安格持續投入一定比例之資源用於新產品與技術開發，以強化公司之市場競爭優勢，回顧過去三年的研究發展費用投入皆持續穩定成長，2022 年投入新臺幣 129,702 仟元，2021 年投入新臺幣 126,417 仟元。我們未來一年將持續投入之研發人力與經費，預計約佔營業收入的 20%至 25%，以持續累積安格的創新能量，創造公司的競爭優勢。



持續投入研發發展之際，安格亦對產品及服務品質有著高標準的要求，以提供客戶最佳且穩定之產品品質。我們在 2020 年 1 月獲得 ISO 9001：2015 品質管理系統認證，透過運用 PDCA 管理循環架構來開展品質管理工作，持續進行品質管理的規劃 (Plan)、執行 (Do)、檢查 (Check) 與行動 (Act)，確保達成安格的品質。此外，我們也持續透過教育訓練的方式提升員工的品質認知，藉此推展公司的品質文化。

品質管理系統流程	ISO 9001：2015 品質管理系統認證
 The diagram illustrates the PDCA (Plan-Do-Check-Act) cycle as a continuous loop. It is divided into four quadrants: Plan (規劃): Top right quadrant, with the English word 'Plan' in yellow and '規劃' in white. Do (執行): Bottom right quadrant, with the English word 'Do' in yellow and '執行' in white. Check (檢查): Bottom left quadrant, with the English word 'Check' in yellow and '檢查' in white. Action (行動): Top left quadrant, with the English word 'Action' in yellow and '行動' in white. Arrows indicate a clockwise flow from Plan to Do, then to Check, then to Action, and finally back to Plan.	 The image shows a sample of an ISO 9001:2015 certification certificate issued by SGS. Key details include: Certificate Number: TH20110019 Client: ALGOLTEK, INC., No. 55, Gaoxinyi 2nd Rd., Zhubei City, Hsinchu County 30274, Taiwan, R.O.C. Standard: ISO 9001:2015 Scope: Design and Manufacturing Management of IC Validity: This certificate is valid from 20 January 2020 to 20 January 2023 and remains valid subject to satisfactory surveillance audits. Logos: SGS, IAF, and UKAS Management Systems.

此外，為了在滿足客戶需求的同時也善盡環境永續，降低產品對生態環境的負面影響，安格訂有 Green Environment Certificate of Compliance 綠色環境政策，承諾在我們的生產過程中，產品符合歐盟規範之 RoHS 2.0、無鹵素和 REACH，善盡我們對地球之責。



2.3 智慧財產管理

安格產品多為應用 HDMI、USB、DisplayPort 等協會標準規格，無法個別針對規格傳輸申請專利。另外安格的終端產品應用領域為消費性電子周邊產品市場，會有侵權意圖的競爭者多為規模小的公司，當小廠侵犯了本公司產品的智慧財產權時容易選擇結束營業，另外開設其他公司規避法律責任。又智慧財產權的訴訟曠日廢時，訴訟成本極高，即使長時間訴訟獲得勝訴，一則無法完全向侵權者求償，其次消費性電子產業產品規格世代交替快速，屆時也失去了搶奪市場時機，因此本公司評估目前所開發的產品及經營的消費性零售市場申請專利實益不大。

此外，現階段考量公司營運規模較小，專利申請後另亦需支付專利維護相關成本，且申請專利將會公開相關的設計，恐產生遭不肖業

者抄襲之風險，故安格目前仍以營業秘密保護機制保護既有關鍵技術。安格目前對於關鍵技術保密及營業秘密保護具體措施包含員工、權限、設計資料，及資料輸出之管理。

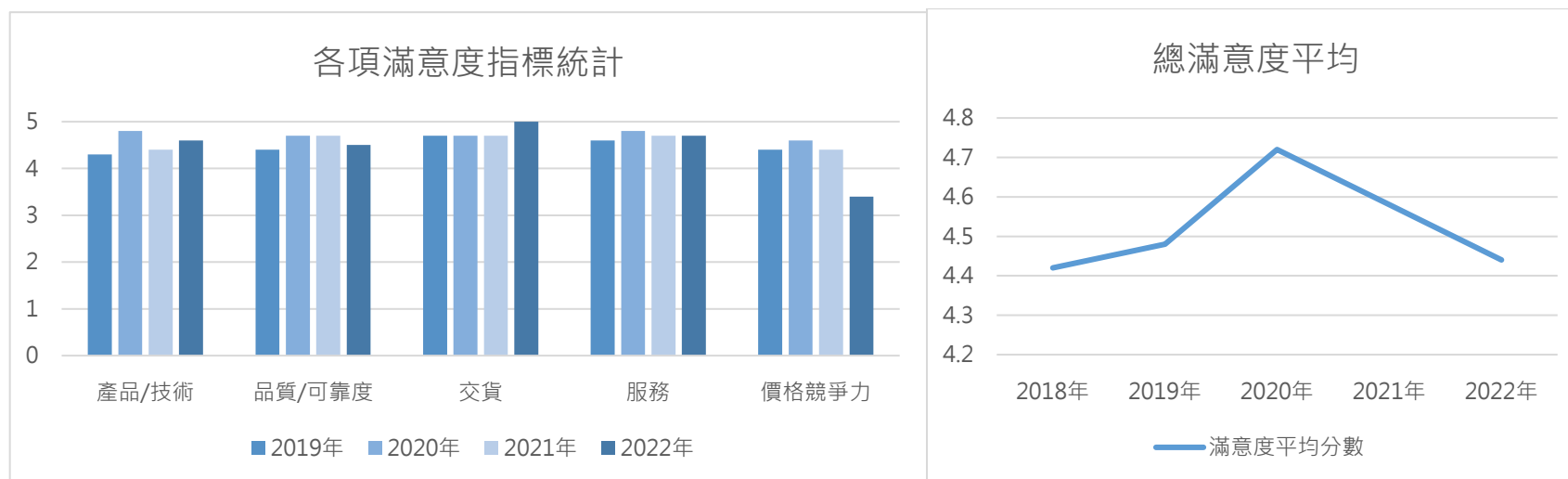
員工管理	權限管理	設計資料管理	資料輸出管理
於聘僱合約要求員工對公司機密資訊應盡保密之責。	劃分各研發人員存取相關資料之範圍權限。	所有研發相關資料皆儲存於公司獨立之儲存系統中，完整之技術資料僅允許授權人員存取。	IC 佈局線路圖輸出由獨立部門單一窗口作業，僅能傳輸給固定廠商指定之網路服務器位址。

安格於規劃產品技術規格時，負責前端產品規劃的市場處產品管理部同仁會針對產品所使用的相關技術，利用已公開訊息、新聞資訊、智財局網站搜尋可能專利申請或揭露狀況，密切注意市場動態，並對同業公司相關類別產品功能與特色進行了解與分析，確保產品研發設計人員在規劃任何新產品、新專案時不會侵犯到他人之專利。未來仍將視新產品實際開發狀況及效益，評估各項矽智財申請專利之可行性。

2.4 客戶關係維繫

安格主要係透過通路經銷商銷售與終端客戶，經銷商具有媒介及串接上下游交易對象、統籌產品物流規劃及承擔終端客戶帳款風險之功能，而與主要終端客戶之產品規格設計至售後服務等仍由本公司直接接洽。為了持續掌握市場先機，維持與經銷商及終端客戶之良好合作關係，安格持續進行市場調查、客戶開發，並藉由電子郵件等多元溝通管道強化與客戶的互動，同時安格也持續對業務同仁進行教育訓練，提升同仁的服務品質。

另一方面，安格每年年初依營業額排序，邀請前五大的經銷商參與滿意度調查，洞悉客戶的需求及改善機會。檢視安格最近三年的滿意度調查結果，除 2022 年度價格競爭力滿意度低於 4 分以下,其他各項滿意度指標皆維持高分水準。針對調查結果與客戶建議，安格亦持續擬定內部改善對策，期待持續優化我們的服務與品質，一同與客戶共融成長。



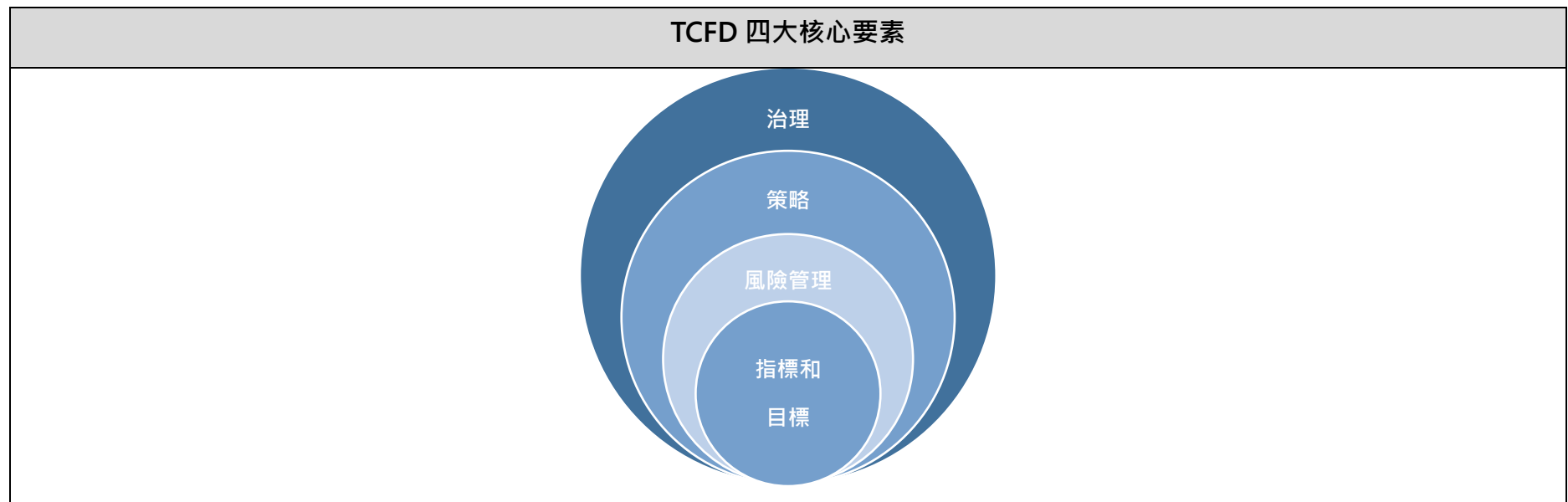
低碳 Low-Carbon

子章節	3.1 氣候變遷風險與機會 3.2 能源與碳排放	3.3 水資源管理
聯合國永續發展目標		
對應重大議題	氣候變遷與溫室氣體排放	風險管理
建議優先關注之利害關係人	供應商	政府

3.1 氣候變遷風險與機會

我國於 2022 年 3 月由國家發展委員會發布「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略」，目標在 2050 年前達到淨零排放。面對我國淨零趨勢以及日益加劇的氣候變遷，為確保將氣候相關議題對公司營運的影響降至最低，安格遵循金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃公司溫室氣體盤查事宜，且未來將持續關注氣候變遷的衝擊。

安格參考「氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」之核心要素，已初步辨識氣候變遷對本公司之潛在風險與機會，以及相關風險與機會對財務的潛在衝擊。未來安格也將逐步推動氣候相關治理、擬定策略、訂定用以評估和管理的指標與目標，來完善本公司對氣候衝擊之因應。



氣候相關風險和財務影響					
風險類型		風險描述	對營運之衝擊	對財務之影響	因應對策
實體 風險	立即性	極端天氣事件 (如颱風) 嚴重程度提高	- 極端天氣事件影響員工上下班安全，或使員工無法進入公司辦公，進而影響日常營運。 - 導致建物等設施毀損。	營業收入下降 營運成本提高	- 推動在家上班機制，提供同仁辦公彈性。 - 注意中央氣象局氣象資訊，針對極端天氣事件

氣候相關風險和財務影響					
風險類型		風險描述	對營運之衝擊	對財務之影響	因應對策
					擬定營運持續計畫。
	長期性	平均氣溫上升	辦公室空調運轉頻率增加，導致用電量攀升。	營運成本提高	推動辦公室節能減碳措施。
轉型風險	政策和法規	主管機關強化溫室氣體排放報導義務	公司需進行溫室氣體盤查，並每年委由第三方機構進行驗證。	營運成本提高	- 研擬碳盤查相關教育訓練，提升同仁減碳認知。 - 導入溫室氣體盤查機制，並設定減量目標致力降低碳排放。

3.2 能源與碳排放

安格公司營運所消耗之能源將對氣候變遷帶來影響，同時配合金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，我們也開始規劃盤點公司能源使用及溫室氣體的排放，以利未來設定減碳目標及推動相關減碳措施。由於安格科技為無晶圓廠之 IC 設計公司，因此公司主要能源消耗來自辦公室的電力使用，且本公司因尚無規劃購買綠電，故消耗之電力屬非再生能源。

能源使用與消耗					
年度	能源類型	單位	能源使用量	能源消耗量	能源消耗密集度
2021	柴油	公升	8	0.2814	0.0034
	外購電力	度 (kWh)	187,502	675.0072	8.2318
	合計	千兆焦耳 (GJ)	-	675.2886	8.2352
2022	柴油	公升	8	0.2184	0.0034
	外購電力	度 (kWh)	183,131	659.2716	8.0399
	合計	千兆焦耳 (GJ)	-	659.4900	8.0433
註1 本數據參考經濟部能源局每公升柴油 8,400kcal、每度電 360 萬 J，每 kcal=4,186.8J 換算。 註2 能源消耗密集度 = 能源消耗量 / 年底員工總數。 註3 本公司所使用之能源皆屬於非再生能源。					

溫室氣體排放				
年度	能源類型	溫室氣體排放源	二氧化碳當量 (噸)	溫室氣體排放密集度
2021	柴油	直接溫室氣體排放 (範疇一)	0.0209	0.0003
	外購電力	間接溫室氣體排放 (範疇二)	94.1260	1.1479
合計			94.1469	1.1482
2022	柴油	直接溫室氣體排放 (範疇一)	0.0209	0.0003
	外購電力	間接溫室氣體排放 (範疇二)	93.2137	1.1368
合計			93.2346	1.1371
註1 本公司採用環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版排放係數值，以及 IPCC 第五次評估報告 (2013) GWP 值溫室氣體排放，並以活動數據*排放係數*GWP 值進行計算。計算之溫室氣體包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮。 註2 溫室氣體排放密集度 = 溫室氣體排放量 / 年底員工總數。				

3.3 水資源管理

安格主要營運據點包含台北及新竹，取水來源皆來自自來水廠。經檢視世界水資源研究所 (World Water Institute) 之水風險地圖集 (Water Risk Atlas)，本公司營運之取水來源均非屬於水資源壓力地區，且公司營運對水源地並無重大影響。

安格的水資源消耗相對少且單純，主要用水來自於辦公室之飲用水、環境清潔、洗滌等生活用水，且相關廢水均透過汙水下水道系統排放。依 2022 年底在職總員工人數 82 人做計算，本公司用水密集度為 7.02 (度 / 人)，為善盡環境永續，我們未來也將規劃張貼節水標語、加裝省水裝置等措施與宣導，持續向同仁傳遞節約用水概念，進而提升水資源利用效率。

取水量統計				
年度	取水量來源		單位	取水量
2021	第三方的水	淡水 ($\leq 1,000$ mg / L 總溶解固體)	百萬公升 (ML)	0.597
		其他的水 ($> 1,000$ mg / L 總溶解固體)		0.000
		合計		0.597
2022	第三方的水	淡水 ($\leq 1,000$ mg / L 總溶解固體)	百萬公升 (ML)	0.576
		其他的水 ($> 1,000$ mg / L 總溶解固體)		0.000
		合計		0.576

註：取水量揭露範圍以新竹竹北總部為主，因台北內湖辦事處為辦公大樓，用水多為公共區域，資料統計不易。

關懷 Care

子章節	4.1 專業人才組成 4.2 人才發展	4.3 薪酬與福利 4.4 職場安全健康
聯合國永續發展目標		
對應重大議題	• 人才培育與發展 • 人才吸引與留任 • 勞資關係	• 人權 • 職業安全與衛生
建議優先關注之利害關係人	• 供應商 • 股東與投資人 • 員工	• 媒體 • 學術機構

4.1 專業人才組成

人才是安格重要的資產，我們秉持唯才適用精神對所有員工一視同仁，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他見解、國籍

或社會出身、財產、出生或其他身份等而有差別待遇或歧視。安格格遵勞動基準法、性別工作平等法，勞工退休金條例等勞動法令，2022 年未發生歧視、侵害原住民同仁權利、雇用童工等違反勞動法令之情事。安格員工皆位於台灣地區，且所有員工皆為全職員工。截至 2022 年底，安格全體同仁共計有 82 位，包含 81 名正職員工以及 1 名臨時員工，其中女性同仁占比為 41.5%，顯示安格員工性別組成趨於男女平衡。

本公司除一般勞雇關係定義之員工外，其他非員工工作者，尚有 4 位實習生以技術學習為原則，接受本公司培訓。

年度	2021				2022			
項目	勞雇合約		勞雇類型		勞雇合約		勞雇類型	
	正職員工	臨時員工	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全職員工	兼職員工
男性	45	0	45	0	48	0	48	0
女性	36	1	36	1	33	1	33	1
合計	81	1	81	1	81	1	81	1
百分比	98.8%	1.2%	98.8%	1.2%	98.8%	1.2%	98.8%	1.2%

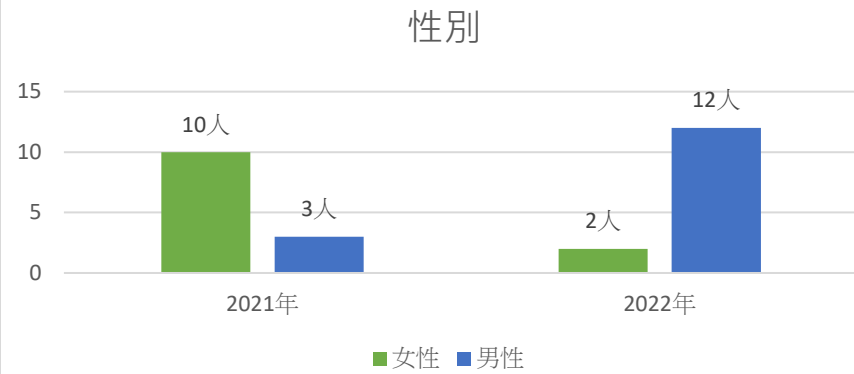
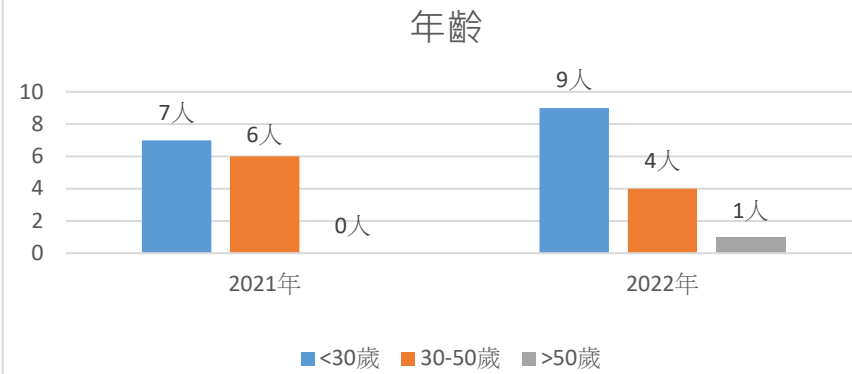
項目		年齡									
		2021 年					2022 年				
		30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	合計	百分比	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	合計	百分比
性別	女性	10	26	1	37	45.1%	10	22	2	34	41.5%
	男性	4	35	6	45	54.9%	10	33	5	48	58.5%
	合計	14	61	7	82	100.0%	20	55	7	82	100.0%
	百分比	17.1%	74.4%	8.5%	100.0%		24.4%	67.1%	8.5%	100.0%	

項目		員工類別											
		2021 年						2022 年					
		主管職		非主管職		合計		主管職		非主管職		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別	女性	3	33.3%	34	46.6%	37	45.1%	3	33.3%	31	42.5%	34	41.5%
	男性	6	66.7%	39	53.4%	45	54.9%	6	66.7%	42	57.5%	48	58.5%
	合計	9	100.0%	73	100.0%	82	100.0%	9	100.0%	73	100.0%	82	100.0%

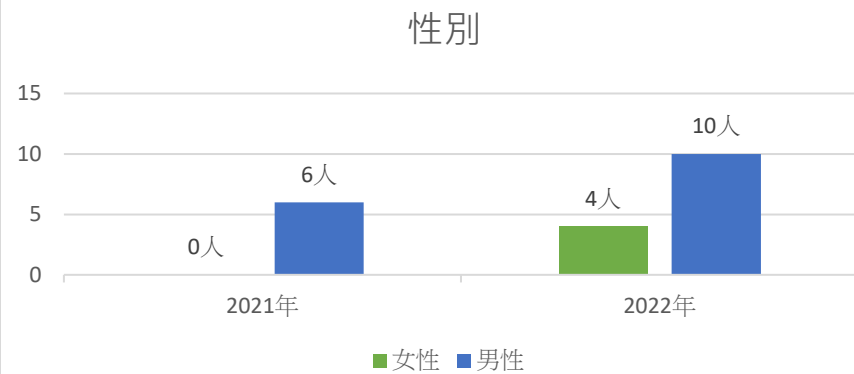
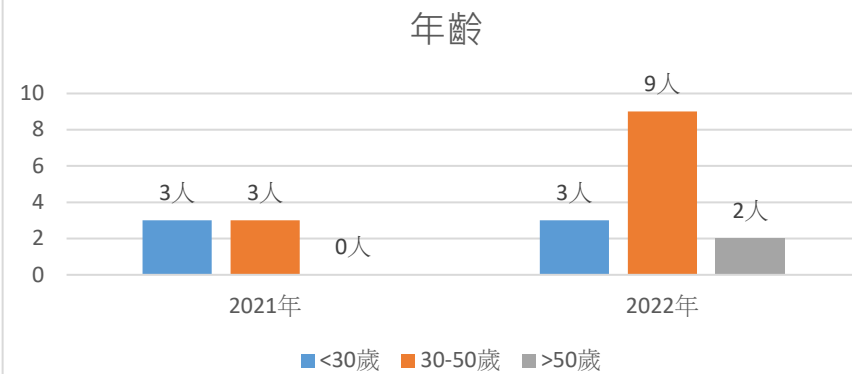
項目		員工類別											
		2021 年						2022 年					
		主管職		非主管職		合計		主管職		非主管職		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
種族/ 族裔 (國籍)	本國籍- 非原住民	9	100.0%	72	98.6%	81	98.8%	9	100.0%	72	98.6%	81	98.8%
	本國籍- 原住民	0	0.0%	1	1.4%	1	1.2%	0	0.0%	1	1.4%	1	1.2%
	外國籍	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	合計	9	100.0%	73	100.0%	82	100.0%	9	100.0%	73	100.0%	82	100.0%
註1 主管職係指本公司經理人。													

安格透過多元的招募管道延攬各方優秀人才，包含網路人力銀行、校園徵才、學生實習等，持續為公司注入新血；同時，安格也同步於公司內部公布職缺，若同仁有興趣可主動投遞爭取轉調機會，增進優秀人才的留任意願。2022 年共計有 14 位同仁加入安格，新進率（新進人數 / 年底員工總數）為 17.1%；另一方面，2022 年共計有 14 名同仁離職，離職率（離職人數 / 年底員工總數）為 17.1%。有鑑於我國 IC 設計產業對研發人才需求大，使得國內相關人才逐漸略顯不足，為了吸引人才並提升員工留任意願，安格於 2022 年啟動結構性調薪、成立持股信託等方式積極留才。

新進人員統計



離職人員統計



安格勞資關係和諧穩定，我們依照《勞資會議實施辦法》規定每季辦理勞資會議，以維持勞資溝通管道暢通。而若因業務性質變更員工無法勝任其職位，或無適當工作可供安置員工時，安格將依《勞動基準法》於 10 至 30 天前預告終止勞動契約。

4.2 人才發展

安格訂有教育訓練管理辦法，作為員工培訓計畫依據。為提升員工專業技術能力、加強工作效率及對產品品質之重視，安格提供同仁各項教育訓練，包含新進人員訓練、在職人員訓練，以及專業職能訓練，各單位亦可依需求派員參與外部機構辦理之訓練，以強化各機能別員工之專業能力。2022 年安格員工教育訓練時數累計共 1,149 小時，平均每位員工受訓 14.01 小時。

新進人員訓練	於人員到職當日提供有關公司之企業文化、組織沿革、工作規則、員工福利、注意事項、環境介紹等說明課程，使新進人員對公司有基本的認識。
在職人員訓練	培養同仁在工作方面的專業技能、知識及管理的能力。
專業職能訓練	依需要派同仁至相關機構受訓，讓同仁取得專業的檢驗認證。

員工教育訓練統計							
年度	項目	主管職		非主管職		合計	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
2021 年	受訓總時數	88	72	608	739	696	811
	該類別員工總數	3	6	34	39	37	45
	平均受訓時數	29.33	12.00	17.88	18.95	18.81	18.02
2022 年	受訓總時數	125.5	163	326	534	452	697
	該類別員工總數	3	6	31	42	34	48
	平均受訓時數	41.83	27.16	10.52	12.71	13.28	14.52
註1 主管職係指本公司經理人。 註2 平均受訓時數=該類別員工受訓總時數 / 該類別員工總數。							

4.3 薪酬與福利

員工薪酬

安格已訂定「工作規則」及相關獎懲辦法，其內容涵蓋薪酬、休假及其他員工福利措施，並將經營績效適當反映於每年員工績效考核，建立公平、合理、具競爭性，且不受性別、年齡、種族等因素影響的薪酬制度，並重視「同工同酬」。



女性對男性基本薪資加薪酬的比率						
年度	2021 年			2022 年		
員工類別	主管職	非主管職	不分類統計	主管職	非主管職	不分類統計
女性	0.602	0.631	0.594	0.552	0.751	0.676
男性	1	1	1	1	1	1

非擔任主管職務之全時員工資訊		
年度(註)	2021 年	2022 年
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(仟元)	1,202	1,391
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(仟元)	1,148	1,261
非擔任主管職務之全時員工人數	64 人	68 人
註 本公司自 2021 年度掛牌上櫃始申報上列資訊。		

長期激勵措施

安格於 2021 年執行買回庫藏股轉讓予公司經營團隊，並於 2022 年成立員工福利持股會，擴大持股會成員，除了主管外，我們也讓公司關鍵非主管職同仁參與，讓績優同仁除了享有公司額外獎助金外，亦可透過員工持股一起參與公司經營及成長，並分享公司經營利潤與股價增值利益予同仁。

成家與生育支持

為因應我國人口老化及少子化議題，安格鼓勵適婚員工結婚並響應生育之人口政策，提供員工新臺幣 3,000 元的生育補助和新臺幣 6,000 元的結婚禮金。

近三年結婚與生育補助情形								
項目	2019 年		2020 年		2021 年		2022 年	
	人數	金額 (元)	人數	金額 (元)	人數	金額 (元)	人數	金額 (元)
結婚禮金	2	12,000	-	-	2	12,000	2	12,000
生育補助	3	9,000	1	3,000	4	12,000	2	6,000

多元員工福利

安格致力打造幸福職場，在員工福利方面除了提供法定福利外，安格特別設立其他多元福利措施，包含員工團體保險、退休金、彈性工時等福利項目。同時我們也成立職工福利委員會，鼓勵員工組織及參與社團活動，並定期舉辦員工旅遊。

福利項目		福利說明
 員工保障	員工保險	安格規劃提供員工團體保險，保險內容包含壽險、意外傷害險、住院醫療險、意外傷害醫療險及防癌險。
	退休制度	安格所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資 6%提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。安格於 2022、2021 及 2020 年度應提撥之金額已於綜合損益表認列之費用分別為 4,756 仟元、4,307 仟元及 3,591 仟元。
 彈性工作	在家上班	在 2021 年初台灣疫情加劇之際，安格即在第一時間做好準備，不論是線上打卡、電腦連線設備、在家上班規範等，讓同仁可執行分流辦公並讓部份同仁可在家上班。安格持續執行彈性申請在家上班，個人若因家庭或其它因素等，如小孩需在家居隔，若同仁工作允許，可與主管討論申請在家辦公，而不用請防疫照顧假。
	彈性工時	安格正常上下班時間為 9：00~18：00，惟考量部份同仁有接送小孩需求，故調整 8：00 即可為上班時間，最晚上班刷卡時間可為 10：30，相應之下班時間可自 17：00 至 19：30，但整日工時達 8 小時。
 各式補助	生育補助	提供員工新臺幣 3,000 元的生育補助。

	結婚禮金	提供員工新臺幣 6,000 元的結婚禮金。
	傷亡慰問金	提供員工新臺幣 3,000 元的慰問金。
	停車費補助	因同仁數日漸增長汽機車車格已不敷使用，於 2022 年起提供同仁汽車停車補助，同仁於上班期間在公司附近停車可申請停車費補助。
 輕鬆職場	零食及輕食區	公司在每層辦公室設有零食區，一樓設有輕食區，備有吐司、堅果等乾糧及飲料、咖啡，讓同仁可在工作之餘有能量補充。
	視障按摩服務	安格自 2022 年起有增設視障按摩師，透過按摩服務提振同仁精神。
	部門聚餐	每年提供同仁聚餐補助金額，透過吃飯或部門活動讓部門內同仁可聯絡及培養感情。
	下午茶	公司提供同仁於端午、中秋、聖誕節等不定期下午茶。
	慶生會	每季由福委會舉辦慶生會，準備食物、蛋糕、飲料，透過活動增進同仁情感交流。
	同樂活動	不定期舉辦同樂活動，如員工旅遊、保齡球比賽、漆彈射擊等。

野漾營地	員工旅遊	慶生會
		

多元員工社團

安格為增進同仁情感及身心健康，鼓勵從事正當休閒娛樂活動，以提高工作與生活品質，紓解工作壓力，達到身心靈平衡並凝聚員工向心力，自 2021 年開始推廣員工自發性組織社團，制訂社團管理及補助辦法提供社團經費補助，截至 2022 年仍有 3 個社團持續運作鍛練身心。

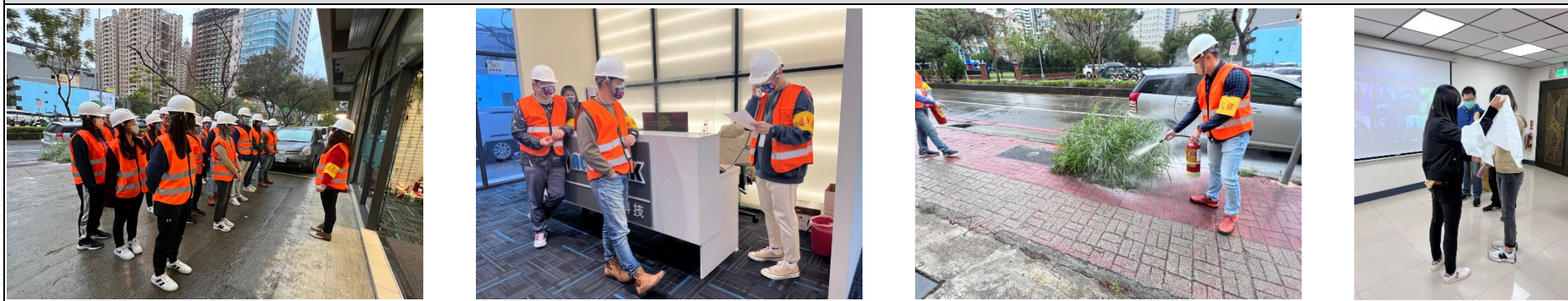
羽安格有約	瑜珈社	經絡瑜珈社
		

4.4 職場安全健康

員工為公司最重要資產，為了保障每位同仁的健康和安全，安格落實工作環境之安全管理，定期針對全體員工進行滅火器及消防栓箱等滅火設備之使用訓練以及避難逃生之演練，以確保辦公環境均符合消防相關法規。此外，我們亦辦理心肺復甦術 (CPR) 訓練，讓同仁具備 CPR 的知識與技能以備不時之需。

安格雖然依法尚未達到導入職業安全衛生管理系統之標準，因此尚未導入職業安全衛生管理系統；又公司屬於 IC 設計產業，辦公環境相對單純，故尚未就辦公場域進行風險評估或分級控管。但為了提供安全無虞的工作環境，我們恪遵《職業安全衛生法》等法規規範。2021 及 2022 年度安格並未發生員工職業傷害事件，我們將持續以零職安事件為目標打造安全職場。

消防安全演練



職業傷害統計						
年度	2021			2022		
項目	女性員工	男性員工	合計	女性員工	男性員工	合計
總工作時數	59,193.5	82,363	141,556.5	70,992	90,176	161,168
1.a.職業傷害所造成的死亡人數	0	0	0	0	0	0
1.b.職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	0	0	0
2.a.嚴重的職業傷害數量(排除死亡人數)	0	0	0	0	0	0
2.b.嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.a.可記錄之職業傷害數量	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.b.可記錄之職業傷害比率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
註 本公司尚未統計非員工工作者之職業傷害數據。						

員工健檢

安格 2021 年每年皆與醫院合作，請醫院派健檢巡迴車至公司協助執行健檢，在健檢前皆會有問卷了解同仁身體狀況，如職場壓力評量等可先做評估。自 2022 年開始員工健檢改採二年舉辦一次，提供同仁 1 萬元方案及加價享 2 萬元方案之到院健康檢查，在健檢中

亦包含醫生問診，讓同仁可依平日自我身體健康監測狀況詢問醫師。

適用對象	全體員工
服務成果	2022 年改採二年一次之員工健檢 - 提供同仁 1 萬元方案及加價享 2 萬元方案之到院健康檢查

育嬰留職停薪

為了讓員工於工作與照顧年幼子女間可以取得平衡，安格依循《性別工作平等法》提供員工育嬰假，凡員工子女滿三歲之前皆得申請育嬰留職停薪。2021 年及 2022 年皆各 1 人符合申請條件，而員工育嬰留停後之復職率為 100.0%。

年度	2021 年度			2022 年度		
項目	男性	女性	總計	男性	女性	總計
享有育嬰假的員工總數	0	1	1	0	1	1
申請育嬰假員工總數	0	1	1	0	1	1
育嬰留停後應復職人數(A)	0	1	1	0	1	1

育嬰留停後實際復職人數(B)	0	1	1	0	1	1
前 1 年度育嬰留停實際復職人數(C)	0	0	0	0	1	1
前 1 年度育嬰留停實際復職後且工作滿一年人數(D)	0	0	0	0	1	1
復職率(B) / (A)	NA	100.0%	100.0%	NA	100.0%	100.0%
留任率%(D) / (C)	NA	NA	NA	NA	100.0%	100.0%

安格為了讓女性員工在產後有安心舒適的哺集乳空間，因此我們在辦公室設置哺集乳室，並持續聽取員工意見，讓安格的母性保護可以更加完善。



Covid-19 防疫措施

2021 年至 2022 年台灣受到新冠疫情衝擊，嚴重影響國人健康與生活模式。為有效防堵疫情對員工健康帶來的危害，並且避免疫情造成營運中斷，安格於疫情爆發的第一時間啟動 8 大因應措施，並成立防疫小組負責監控管理。

8 大防疫措施	
 員工體溫回報	員工自行執行健康監控 (量測體溫)，並每日定時上網填寫回報。
 環境監控	- 公司備有水神噴霧，執行環境清潔並保持空氣流通，並定期進行空調清潔。 - 每層樓梯間、印表機處都備有酒精即時供同仁使用，且每日進行 2 次環境酒精擦拭消毒。 - 來訪客戶必須全程配戴口罩，測量體溫。
 備妥快篩試劑	- 全體員工於連假上班前一晚進行快篩。 - 與確診者有接觸史或身體不適者可領用快篩劑進行快篩。
 提供關懷防疫包	提供員工關懷防疫包，內含快篩試劑、酒精、洗手乳等重要防疫物品。
 擬定疫情關懷因應方案	發現確診者後即時應變，協助安排確診者就醫，疫調，清消，關懷確診者給予居家隔離生活協助
 應變小組編列	編列 A、B 兩組應變小組人員，互相支援，各自負責各項應變工作。

 彙整公費快篩 / PCR 資訊	彙整公費快篩 / PCR 資訊，以備事發可即時連絡前往。
 便當代訂	為減少外出用餐染疫風險，總務部提供代訂便當服務。

溝通管道

安格傾聽同仁聲音，亦關注利害關係人的意見回饋；除設置「利害相關人檢舉申訴管道」並公告於公司官網投資人專區之外，也透過公司內部網站 (EIP) 公告公司相關政策及活動通知，並且定期召開勞資會議。

附錄 GRI Standards 索引表

GRI 準則索引

使用聲明	安格科技已參照 GRI Standards 報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

揭露項目編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 1.1 公司介紹	P4 P28	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1 公司介紹	P28	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P4	
2-4	資訊重編	關於本報告書	P4	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	P4	

揭露項目編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司介紹 1.2 營運概況 2.1 產品及應用	P28 P32 P51	
2-7	員工	4.1 專業人才組成	P66	
2-8	非員工工作者資訊	4.1 專業人才組成	P66	
2-9	治理結構及組成	1.3 公司治理	P36	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.3 公司治理	P36	
2-11	最高治理單位的主席	1.1 公司介紹	P30	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 公司治理	P34	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 公司介紹	P30	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	擘畫永續治理	P10	
2-15	利益衝突	1.3 公司治理	P34	
2-16	溝通關鍵重大事件	重大性分析與利害關係人溝通	P15	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.3 公司治理	P35	

揭露項目編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-18	最高治理單位的績效評估	1.3 公司治理	P42	
2-19	薪酬政策	4.3 薪酬與福利	P73	
2-20	薪酬決定流程	1.3 公司治理	P42	
2-21	年度總薪酬比率	4.3 薪酬與福利	P74	
2-22	永續發展策略的聲明	擘畫永續治理	P10	
2-23	政策承諾	1.3 公司治理 4.3 薪酬與福利	P34 P73	
2-24	納入政策承諾	1.3 公司治理	P34	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 公司治理 1.4 法規遵循 溝通管道	P34 P45 P84	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 公司治理 溝通管道	P34 P84	
2-27	法規遵循	1.4 法規遵循	P45	

揭露項目編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-28	公協會的會員資格	無	-	本公司 2022 年度未加入任何公協會
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P15	
2-30	團體協約	無	-	本公司尚未成立工會，故無簽訂團體協約。

揭露項目編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI3：重大主題				
3-1	重大主題的流程	重大性分析與利害關係人溝通	P15	
3-2	重大主題列表	重大性分析與利害關係人溝通	P18	
3-3	重大主題管理	重大性分析與利害關係人溝通	P23	

揭露項目編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運概況	P32	詳細資訊請參閱本公司 2022 年度年報。
GRI205：反貪腐 2016				
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.3 公司治理	P34	本年度無此情事。
GRI206：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	1.3 公司治理	P34	本年度無此情事。
GRI302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能源與碳排放	P62	
302-3	能源密集度	3.2 能源與碳排放	P62	
GRI303：水 2018				
303-3	取水量	3.3 水資源管理	P64	

揭露項目編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI305：排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 能源與碳排放	P64	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 能源與碳排放	P64	
GRI308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	1.6 供應鏈管理	P48	
GRI401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	4.1 專業人才組成	P69	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.3 薪酬與福利	P73	
401-3	育嬰假	4.4 職場安全健康	P81	
GRI402：勞 / 資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1 專業人才組成	P71	

揭露項目編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 職場安全健康	P79	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 職場安全健康	P79	
403-3	職業健康服務	4.4 職場安全健康	P80	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 職場安全健康	P79	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職場安全健康	P79	
403-6	工作者健康促進	4.4 職場安全健康	P80	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 職場安全健康	P79	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 職場安全健康	P79	
403-9	職業傷害	4.4 職場安全健康	P80	
GRI404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 人才發展	P71	

揭露項目編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	1.3 公司治理 4.1 專業人才組成	P35 P66	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.3 薪酬與福利	P74	
GRI406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 專業人才組成	P66	本年度無此情事。
GRI418：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	1.5 資訊安全	P45	本年度無此情事