

+

2023

昇達科永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄



01關於報告書 2

經營者的話 4

02永續管理 5

永續政策 6
重大主題及利害關係人 9

03公司治理 16

公司概況 17
公司治理架構 27
誠信經營 37
風險管理 40
客戶服務與滿意度 44
供應鏈永續管理 45

04環境保護 48

綠色承諾 49
氣候相關財務揭露 51
環境保護及規劃管理 52
溫室氣體排放 58
能源管理 59
水資源管理 60
廢棄物管理 61

05幸福職場與社會參與 62

人權保護 63
人才吸引與發展 64
員工照顧與關懷 73
職場健康與安全 77
社會關懷 80

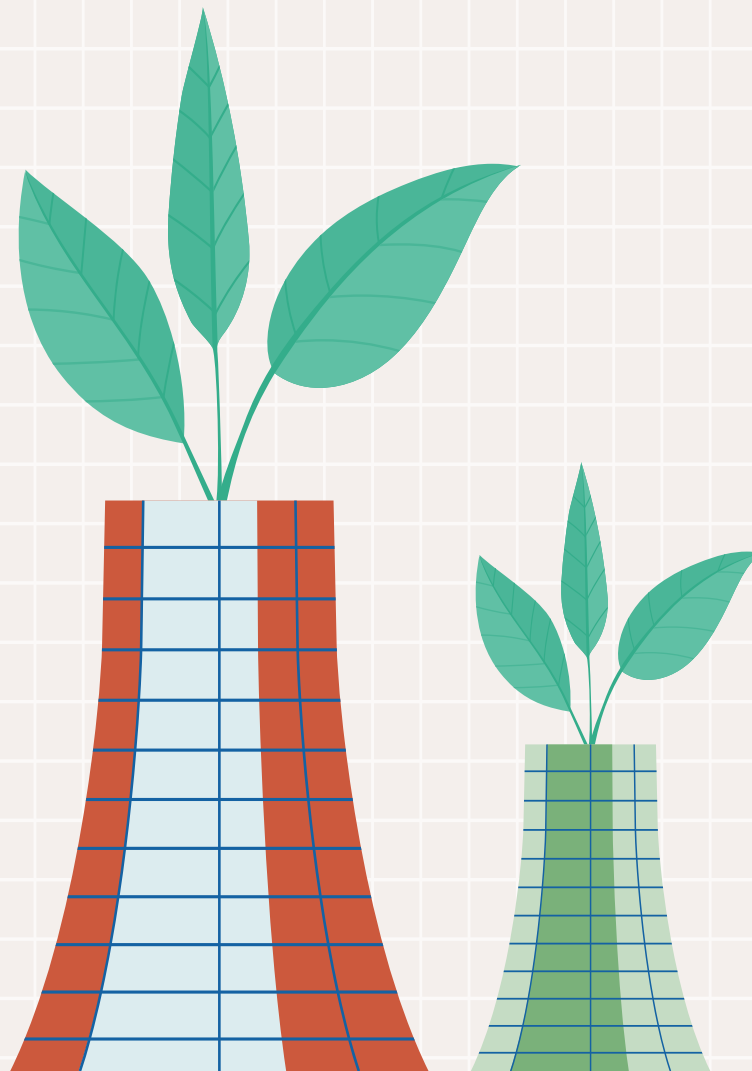
06附錄 84

GRI 準則對照表 85
SASB 指標 92

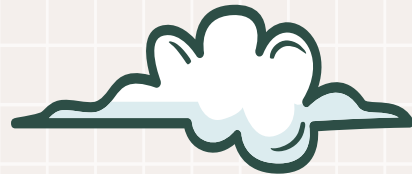


01

關於報告書



敬讀者



本報告書除摘要呈現最新一年度昇達科技股份有限公司(以下簡稱昇達科)在永續發展各面向努力的成果，也揭露昇達科利害關係人所關切之各項重大主題資訊，明瞭我們於涵蓋公司治理、人才發展與員工關係、客戶服務與供應商管理、經濟績效、環境保護規劃與管理、及社區與公益參與等面向，已善盡昇達科之企業社會責任，並且在永續發展之路持續精進。

撰寫依據

本報告書已依循GRI通用準則2021版進行編製，並執行氣候相關財務揭露(TCFD)及永續會計準則(SASB)架構，另外提供更多量化的資訊，具體呈現各項承諾的努力且連結聯合國永續發展目標(SDGs)強化永續報告書揭露。

報告書中之財務相關數字係以新台幣計算並經會計師查核，環境及職安管理系統由認證單位驗證通過。採自行編製，未經第三方機構查證，並於附錄提供GRI準則內容索引對照表供利害關係人參閱。

報告書範疇與時間

邊界範疇：

範圍為基隆總公司及工廠

總公司：基隆市七堵區工建路1號

工廠：基隆市七堵區工建南路13號

時間範疇：

所揭露數據及內容以2023年1月1日至12月31日的資料為主，之後每年發行一次報告書，並於公司網頁上公開。

現行發行版本：2024年6月

上一發行版本：2023年6月

聯絡方式

如有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯絡。

昇達科技股份有限公司

聯絡窗口：財務部

地址：

基隆市七堵區工建路1號

電話：02-24525533

傳真：02-24527722

信箱：invest@umt-tw.com

公司網址：www.umt-tw.com



經營者的話

無線通信的智慧生活願景及5G搭配衛星通訊是物聯網時代的應用所趨，隨全球運行中衛星的快速增加，對提供低軌衛星通訊關鍵元件的昇達科而言，將為集團產業發展帶起高度的成長動能，但在同樣面對全球地緣性競爭加劇、國際原物料持續上揚的經營環境下，昇達科全體同仁仍然秉持創立以來的五大經營理念「穩健踏實、專注聚焦、客戶滿意、精益求精、學習成長」，持續不斷努力，在追求企業成長的同時，亦落實良好的公司治理、提供員工可發揮潛能的舞台，致力於企業永續經營及善盡社會責任，並為永續發展而努力。

隨著極端氣候風險日益嚴重，地球暖化的速度史上最快，人類的健康也遭受威脅，受影響層面廣泛，COP 28 聯合國氣候變遷大會也針對健康議題進行討論並首設健康日，加上控制全球升溫1.5°C 的目標，另舉辦氣候與衛生部長級會議。昇達科深切了解議題的急迫性，邀集各部門人員從更廣泛的角度檢視集團的產品、服務、流程對社會與環境造成的影響，進而平衡環境、社會與財務績效，回應內外部利害關係人關注議題，呼應聯合國永續發展目標SDGs，一步步規劃出各階段執行重點與資源，讓社會大眾瞭解我們逐步實踐企業社會責任之決心。

2024年展望，昇達科持續堅持深耕本業，培育專業研發人才，並與客戶、供應商等合作夥伴一同努力，以期實踐昇達科成為『無線通訊產業最值得仰賴的元件供應商』，為股東創造價值、提供員工可發揮潛能的舞台，創造並高度關心利害關係人權益、善盡企業社會責任，共同努力讓社會共好成長。

董事長:陳淑敏

02

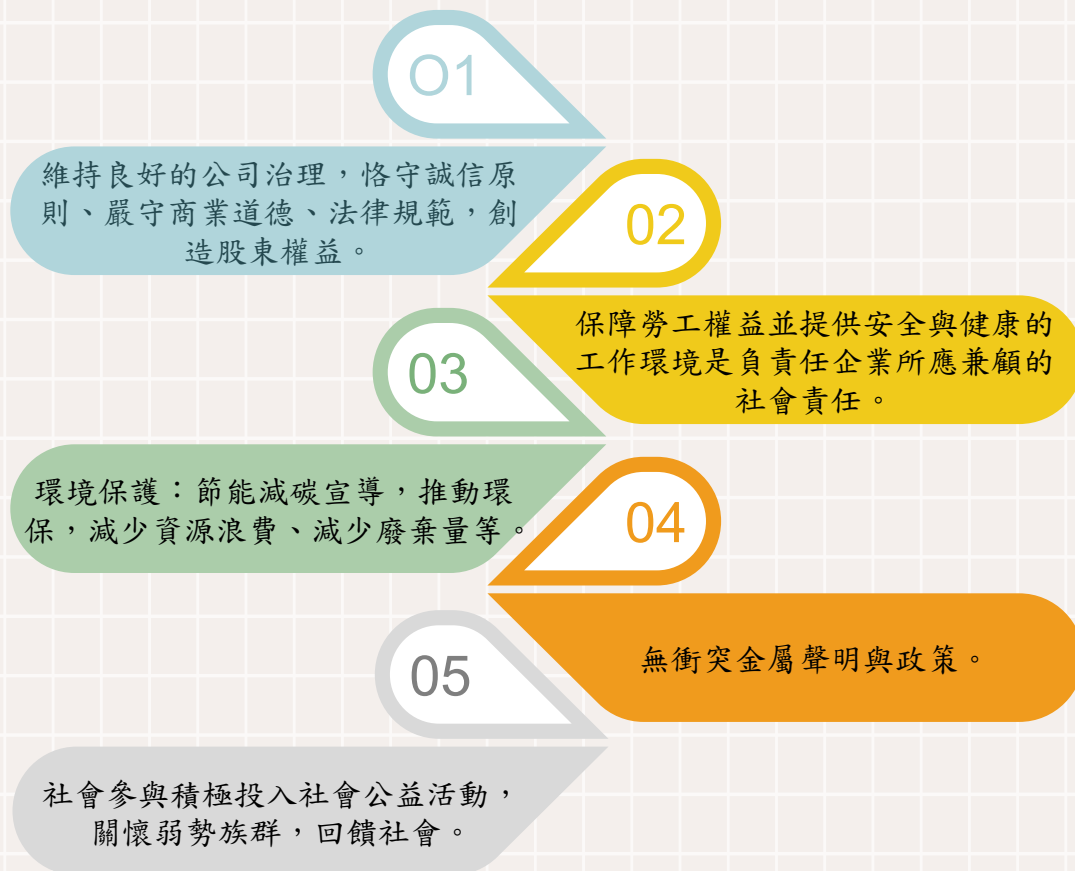
永續管理



永續政策

昇達科從草創時十餘人的小公司，發展成目前上櫃企業的規模，一切的成果除了全體同仁的努力之外，更是在客戶、股東、供應商與整個社會支持下才有成長茁壯的機會。因此，昇達科體認到做為一個負責任的企業，除努力追求公司利潤與提供員工得以發揮所長與安全無虞之工作環境外，並積極參與社會公益及相關慈善、援助活動，以作為一個「優秀企業公民」自許。

昇達科承擔的社會公民責任，涵蓋「公司治理」、「職工權益、安全與健康」、「環境保護」、「無衝突礦產政策」及「社會參與」等五大主軸，我們承諾並履行：



✦ 本公司隨時注意國內外永續發展相關準則之發展及企業境之變遷，據以檢討並改進公司所建置之永續發展制度，以提升推動永續發展成效。✦

回應聯合國永續發展目標 (SDGs)

昇達科以環境保護、社會責任及公司治理三大面向所發展的策略與中長期目標，可呼應17項SDGs其中的10項目標，彙整說明如下。

面向	重大主題	連結(SDGs)	2023年成果	未來目標		
				短期目標 (1-3年)	中期目標 (3-8年)	長期目標 (8-13年)
治理面	經營誠信	 	無不道德或不誠信事件發生	1. 無不道德或不誠信事件發生 2. 落實道德誠信教育訓練	1. 無不道德或不誠信事件發生 2. 落實道德誠信教育訓練	1. 無不道德或不誠信事件發生 2. 落實道德誠信教育訓練
	公司治理評鑑		公司治理評鑑上櫃組排名前36-50%	公司治理評鑑上櫃組排名前21-35%	持續推進，總分往前	持續推進，總分往前
	經濟績效		全年營收每股EPS3.20	持續維持正獲利	持續維持正獲利	持續維持正獲利
	法令遵循		秉持誠信廉潔、不從事非法交易，生產及交易過程0違規。	內部辦法依法規變動狀況更新並進行教育訓練。	內部辦法依法規變動狀況更新並進行教育訓練。	內部辦法依法規變動狀況更新並進行教育訓練。
	供應商管理		重點供應商檢核率64.7%	重點供應商檢核率66%	重點供應商檢核率68%	重點供應商檢核率70%
	服務品質及客戶滿意度		客戶滿意度80.1分	>80分	>80分	>80分

面向	重大主題	連結(SDGs)	2023年成果	未來目標		
				短期目標 (1-3年)	中期目標 (3-8年)	長期目標 (8-13年)
社會面	多元與機會 平等	 	員工平均教育訓練時數達10.5小時	員工平均教育訓練時數達12.5小時	員工平均教育訓練時數達14小時	員工平均教育訓練時數達16小時
			新進人員100%接受新進人員教育訓練	新進人員100%接受新進人員教育訓練	新進人員100%接受新進人員教育訓練	新進人員100%接受新進人員教育訓練
			徹底執行多元共融，不分性別及種族接保障其工作。	徹底執行多元共融，不分性別及種族接保障其工作。	徹底執行多元共融，不分性別及種族接保障其工作。	徹底執行多元共融，不分性別及種族接保障其工作。
	員工照顧與 友善工作環境	  	每年至少辦理4次的環境安全、緊急救護、防災演練等教育訓練。	每年至少辦理4次的環境安全、緊急救護、防災演練等教育訓練。	每年至少辦理4次的環境安全、緊急救護、防災演練等教育訓練。	每年至少辦理4次的環境安全、緊急救護、防災演練等教育訓練。
			0職業病	持續維持公司0職業病	持續維持公司0職業病	持續維持公司0職業病
			0重大職業災害	持續維持公司0重大職業傷害	持續維持公司0重大職業傷害	持續維持公司0重大職業傷害
環境面	溫室氣體排放		全廠區溫室氣體排放密集度較2021基準年減量33%	全廠區溫室氣體排放密集度較2021基準年減量40%	全廠區溫室氣體排放密集度較2021基準年減量45%	全廠區溫室氣體排放密集度較2021基準年減量50%
	能源管理	 	全廠區電能密集度較基準年減量22%	全廠區電能密集度較基準年減量35%	全廠區電能密集度較基準年減量45%	全廠區電能密集度較基準年減量50%
	水資源管理		全廠區水資源密集度較基準年增量32%	全廠區水資源密集度較基準年減量5%	全廠區水資源密集度較基準年減量5%	全廠區水資源密集度較基準年減量5%
	污染防治		異常事件通報主管機關0件	持續維持異常事件通報主管機關0件		

重大性主題與利害關係人

昇達科履行企業社會責任，應重視利害關係人之權益並在追求永續經營與獲利之同時，注重環境、社會與公司治理之議題，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。

重大性分析



利害關係人溝通

履行企業社會責任，應重視利害關係人之權益並在追求永續經營與獲利之同時，注重環境、社會與公司治理之議題，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。昇達科透過以下與利害關係人良好之溝通平台，瞭解利害關係人之合理期望及需求，將秉持誠信原則妥適處理並提供回饋或改善方案以達有效之溝通。

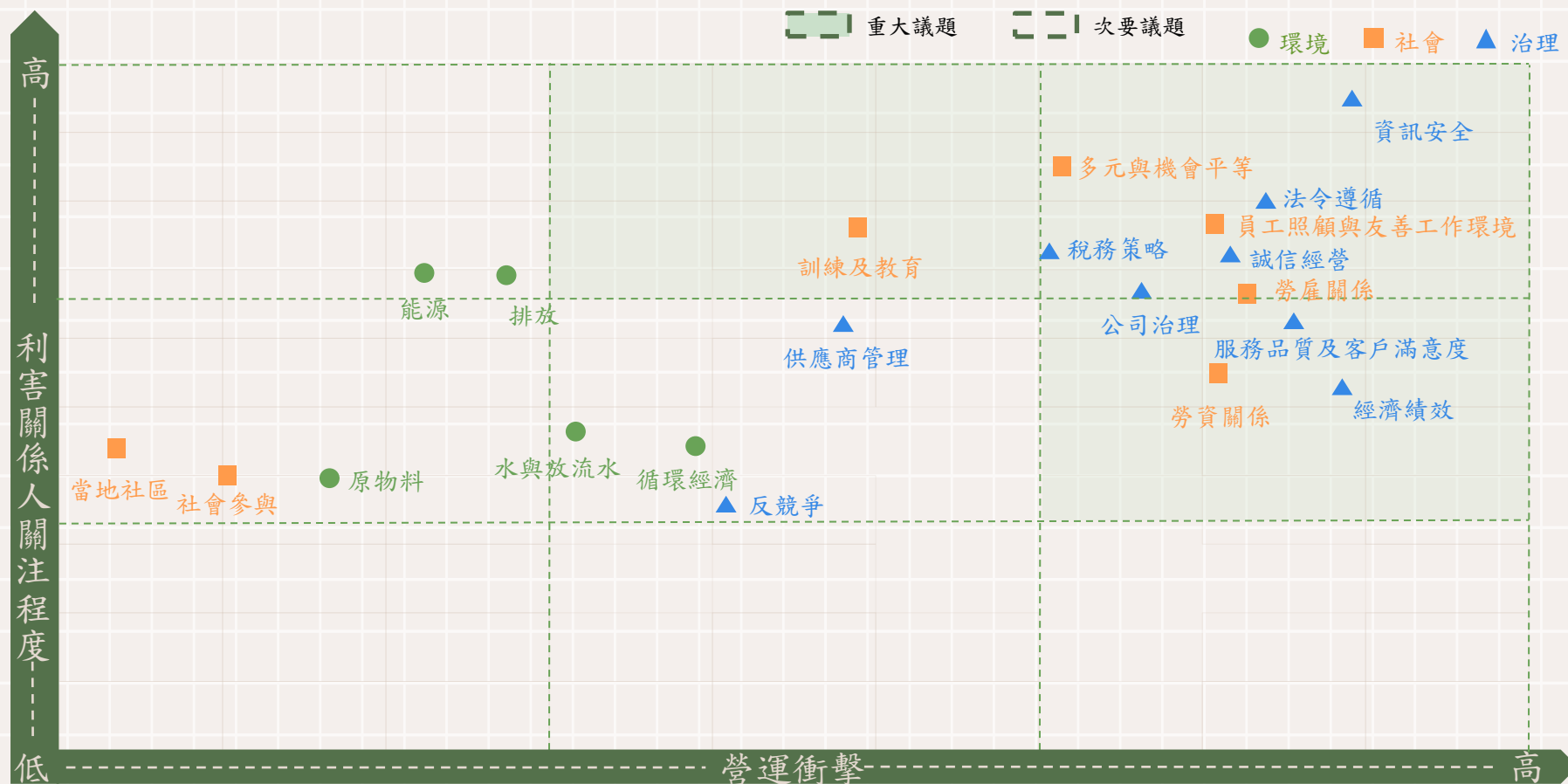
利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	2023年實績
客戶	勞僱關係 多元與機會平等 員工照顧與友善工作環境 服務品質及客戶滿意度	即時與不定期的 會議/電話/拜訪/電子郵件	• 每周郵件/會議即時溝通 • 一年2次客戶滿意度調查 • 每年1次至公司訪查/稽核/討論
供應商/承攬商	法令遵循 服務品質及客戶滿意度 誠信經營 資訊安全	每年或變更時的 會議/電話/電子郵件/現場稽核	• 針對關鍵及主要供應商進行年度稽核，稽核結果均能符合要求。
投資人	經濟績效 勞資關係 法令遵循 資訊安全	即時與不定期的 會議/電話/電子郵件/公司網頁 定期/不定期的 申報公告及受邀參加法人說明會(每年至少2次)	• 每月發布營收及營業淨利資訊。 • 每季發布財報及新聞稿。 • 股東會召開1次。 • 法說會召開7次。 • 投資人諮詢紀錄59次。

利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	2023年實績
員工	勞僱/勞資關係 多元與機會平等 員工照顧與友善工作環境 訓練及教育	每季及及時溝通管道的 申訴信箱/公司網頁/健康諮詢/環安衛會議/勞資會議/福委會	• 多元化溝通方式，與員工積極對話，建立友善的工作環境。 • 每季定期召開的環安衛會議、勞資會議強化了環境安全衛生和良好的勞資關係。 • 福委會舉辦多元活動如核心運動競賽等，持續鼓勵員工保持健康的生活，不受疫情影響。
社會成員	經濟績效 誠信經營 公司治理 稅務策略	即時與不定期的 電話\公司網頁\電子郵件\ 公司主動聯繫	• 舉辦捐血活動，實踐愛心幫助他人 • 獲選為《1111》幸福企業銀獎的肯定以及《Cheers快樂工作人》基隆市TOP 5隱藏版好企業之一。 • 參與鉅亨網公益活動，推動社會福利與互助。 • 定期進行全員急救訓練，並設有AED急救設備，與社區共享安全健康。



利害關係人關切議題

昇達科使用透過不同管道並設計問卷進行調查將利害關係人所關心之議題進行分析及評估，並將利害關係人對議題的切程度及議題對公司的衝擊度進行重大性議題之排序。根據對公司之衝擊程度與利害關係人關注程度，排序出12項重大議題。



重大議題管理策略

與利害關係人的溝通，為實踐企業社會責任的基礎。結合實質性分析並鑑別出對利害關係人及昇達科重要之議題，今年利害關係人關切重大議題減少供應商管理，取而代之新增稅務政策與訓練及教育2項重大議題並依國際供應鏈及金管會公司治理3.0的趨勢與要求，加入「能源與溫室氣體管理」，採取相對應措施，以強化資訊揭露內容。

類別	重大議題	GRI 主題	重大性原因	回應章節
治理	資訊安全	GRI2一般揭露	有效的風險管理機制擬定更好的經營策略，以維持企業韌性	風險管理
	服務品質及客戶滿意度	GRI416客戶健康及安全	提高客戶滿意度，進行產品功能強化、服務精進，能提高客戶信任	客戶服務與滿意度 綠色承諾
	法令遵循	GRI2一般揭露	避免公司遭受罰鍰，維護企業良好聲譽	公司治理架構 誠信經營
	誠信經營	GRI2一般揭露 GRI205反貪腐	禁止任何不正當手法進行賄賂貪汙之情事，善盡公司治理	誠信經營
	公司治理	GRI2一般揭露	健全的公司治理制度可使企業管理運作達到有效的監督機制	公司治理
	經濟績效	GR201經濟績效	藉由產品研發，提高經濟績效創造昇達科、股東、社會三贏的狀態。	公司概況
	稅務政策	GRI207稅務	道德價值融入公司經營策略，是維持企業良好聲譽的基	誠信經營

類別	重大議題	GRI 主題	重大性原因	回應章節
社會	多元 與機會平等	GRI404訓練與教育 GRI405員工多元化與 平等機會	薪酬平等、員工多樣性及公平升遷制度	人權保護 人才吸引及發展
	員工照顧與 友善工作環境	GRI401勞雇關係 GRI403職業衛生安全	員工滿意度、職業健康和 safety	員工照顧及關懷 職場健康與安全
	勞雇關係	GRI401勞雇關係 GRI406不歧視	提供優質員工福利，促進社會經濟發展， 創造企業整體價值	人才吸引及發展
	勞資關係	GRI402勞/資關係	打造友善職場、員工福利、回饋社會	人才吸引及發展 職場健康與安全 社會關懷
	訓練與教育	GRI404訓練與教育	透過打造優質工作場域並培養且留任關鍵 人才，為員工建立幸福的職場文化	人才吸引及發展
	排放	GRI303水與放流水 GRI305排放 GRI306廢棄物	減緩企業因為地球增溫造成的營運衝擊， 並發展相關調適措施，如減少溫室氣體 排放、降低氣候變遷風險、以及提升氣候 變遷的認知與透明度。	溫室氣體排放 能源管理 水資源管理
環境	能源	GRI302能源 GRI306廢棄物	節能減碳及落實資源回收	環境保護及規劃管理 能源管理 廢棄物管理

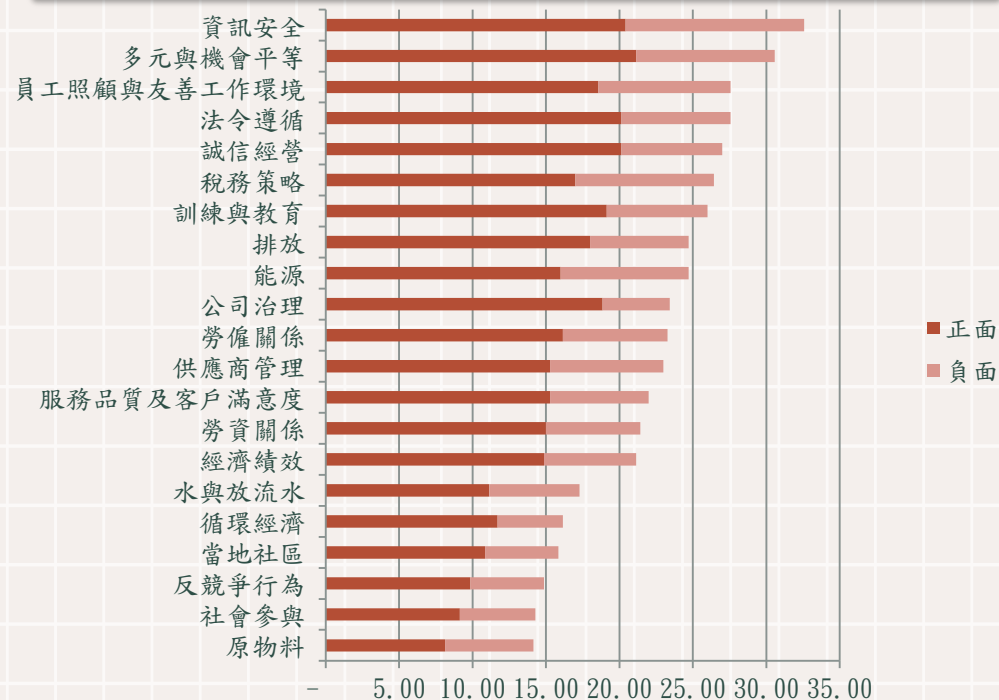
利害關係人關切議題

依據GRI 2021進一步討論2023年永續議題，對外部經濟、環境、人所造成的衝擊以及潛在、待因應管理的永續議題，揭露正、負面衝擊結果如下：

正向影響排序 (衝擊度*發生可能性)	
排序	ESG主題
1	多元與機會平等
2	資訊安全
3	誠信經營
4	法令遵循
5	訓練與教育
6	公司治理
7	員工照顧與友善工作環境
8	排放
9	稅務策略
10	勞僱關係

負向影響排序 (衝擊度*發生可能性)	
排序	ESG主題
1	資訊安全
2	多元與機會平等
3	稅務策略
4	員工照顧與友善工作環境
5	能源
6	供應商管理
7	法令遵循
8	勞僱關係
9	誠信經營
10	訓練與教育

重大性議題衝擊評估結果



03

公司治理



公司概况

公司簡介

昇達科技股份有限公司成立於1999年，實收資本額新台幣6.38億元，於2008年由櫃買市場掛牌交易，股票代號3491，公司總部位於台灣基隆市六堵科技園區，創辦人為總經理吳東義博士，在微波/毫米波相關產業已有30年以上的經歷，主要產品為微波/毫米波等高頻被動通訊元件及天線，市場應用可概略分為無線回傳網路、衛星通訊、寬頻無線傳輸以及行動通訊基地台等，是台灣唯一微波/毫米波被動元件設計製造公司，更是全球在此領域之領導企業。

本公司擁有高效率及高品質的研發團隊，建置完備的軟、硬體開發與測試設備，具有自行研發的技術能力，更能快速提供符合客戶規格之客製產品，並迅速導入量產，提供各類客製化服務，因此一直深獲客戶所倚賴。

研發團隊擁有廣泛產品之設計開發成功經驗，且歷年來已取得超過60件之產品研發技術專利權、並多次獲得經濟部重要專案計畫補助的肯定，在國際客戶拓展上取得多家世界級大廠的認證及量產訂單，不僅產品獲得全球通訊大廠所廣泛採用，因拜所深耕的衛星通訊技術，已具備滿足國際級低軌衛星客戶需求的能力，陸續開發的產品包含地面站的通訊元件、衛星酬載的多項關鍵元件(涵蓋衛星對地面站、衛星對手機之傳輸及衛星間雷達傳輸等)，均已通過認證且順利取得量產訂單，持續增長的訂單不僅為本公司的營運成長帶來極佳的成果，同時就主導低軌衛星產業發展的國際知名企業而言，昇達科已是他們不可或缺的關鍵伙伴，彼此緊密的合作下，預期昇達科在國際上的能見度將更為耀眼，在衛星通訊應用之領域，這些經營成果充分顯示本公司已具備紮實的研發和製造能力。



✦ 昇達科總部

經營理念

5G時代來臨，物聯網的多元應用徹底改變既有的生活模式，除了5G應用值得關切與期待外，衛星通訊的運用在無線通訊的角色也將日益吃重。這股潮流不僅席捲全球，也使無線通訊多元的新興應用不斷推陳出新，面對產業的巨大興替變化，昇達科秉持著「穩健踏實、專注聚焦、客戶滿意、精益求精、學習成長」的態度，以期實踐昇達科成為無線通訊產業最值得仰賴的元件供應商之使命，並為股東創造價值、提供員工可發揮潛能的舞台，善盡企業社會責任並繼續發揮企業價值而努力。

03 專注於本業，不斷提高公司的競爭優勢，維持悠游於藍海的營運策略。

04 不斷提升研發效率、製程穩定度與營運績效，配合客戶及市場需求，迎接挑戰與突破。

05 致力於提供可持續學習的工作環境，使同仁養成不斷進修學習的習慣，讓努力自我精進者都能得到肯定，並持續地追求自我突破。

01

追求企業的永續經營為客戶、員工及股東的長期權益而努力，力求三方面穩定而均衡的發展。

02

以經營長期策略夥伴的理念，提供高品質的產品與完善的服務給客戶。

穩健踏實

01



02



客戶滿意

03



專注聚焦

04



精益求精

05



學習成長

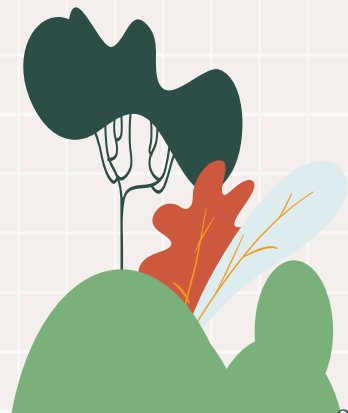
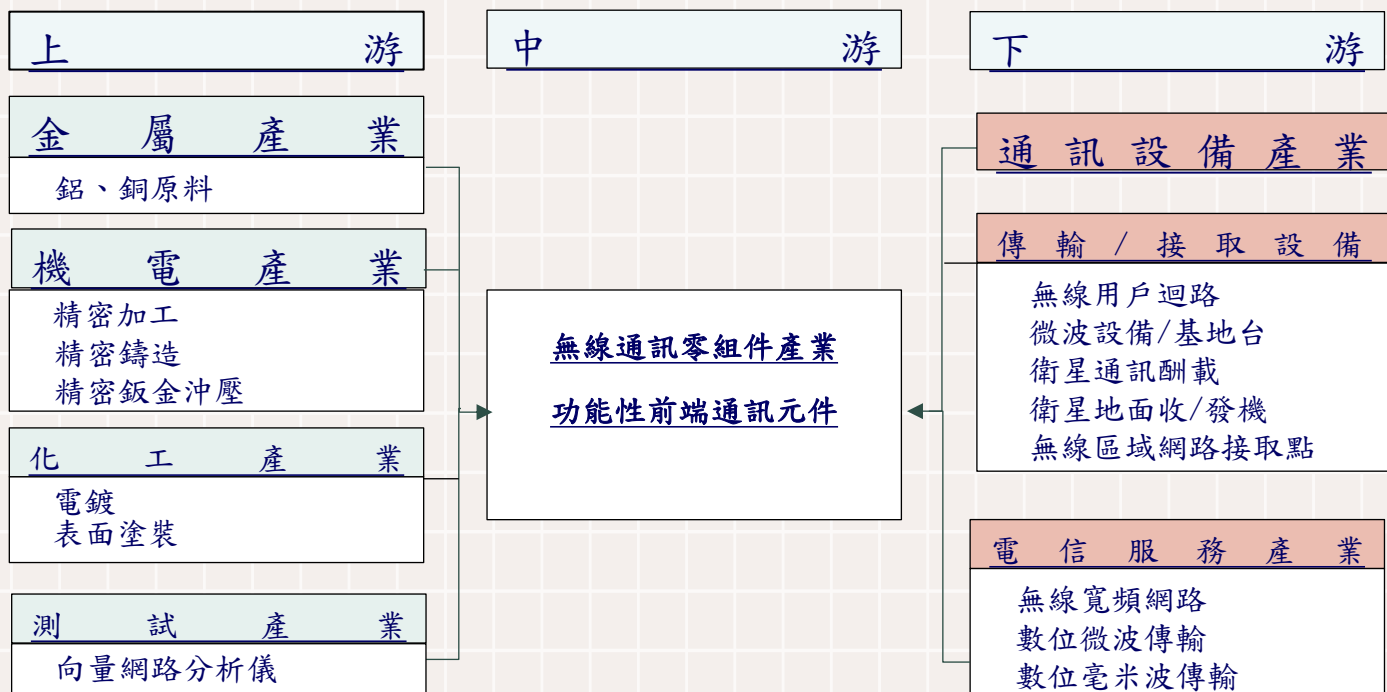
產業發展

未來行動通訊將持續成長，除了許多開發中國家與新興市場地區仍建置中的4G/LTE，以提供高容量的寬頻數據傳輸服務，來滿足多元化的智慧型手持裝置使用需求外，因對資訊傳輸量更強大的需求，5G的基礎建置也進入快速成長期，對微波/毫米波元件的需求增長也將愈趨明顯。此外，衛星通訊在成本快速下降與全球覆蓋率的優勢之下為無線通訊產業發展所趨，應用廣度也因無線通訊的多元需求而擴增，特別是低軌衛星的應用，提供無遠弗屆的傳輸服務，對未來自動駕駛、廣泛應用的物聯網等發展都提供很全面性的服務，預期接下來也將在產業中造成巨大的興替變化，帶給無線通訊業者無限商機，而微波/毫米波元件則是衛星通訊酬載及衛星地面接收站模組當中不可或缺的組件。



產業上、中、下游關聯性

本集團在微波/毫米波通訊業所扮演的角色為中游之功能性前端通訊元件、有線及無線訊號傳輸元件及天線之製造商，所生產的訊號傳輸元件產品主要可供應給下游之無線通訊系統製造廠商，無線通訊系統設備則供應給最下游之電信營運業者或用戶，而衛星通訊產品則提供給衛星地面收/發機、衛星通訊酬載及無線區域網路接取點。另外，在天線及傳輸元件的應用範圍較為廣泛，提供下游資訊、消費性電子產品、醫療器材等有線及無線產品之訊號傳輸介面功能，如汽車、手機、基地台、擴音設備及醫療器材等廠商，亦為本集團之下游使用者。



產品分析

昇達科之主要業務內容，以無線通訊之微波、毫米波與射頻頻率之前端被動元件及天線等相關產品，主要應用於4G/LTE/Small Cell、第五代行動通訊網路(5G)與低、中、高軌道衛星通訊設備中，集團將以既有之專業微波/毫米波前端被動元件與天線之研發、製造等全方位技術能力，持續開發新技術、新製程與新材料。提高設計準確度及縮短開發量產時程，配合現有客戶需求與4G/LTE/Small Cell、5G與低、中、高軌道衛星通訊市場趨勢積極開發各項新產品。



行動通訊應用

— 5G/4G 回傳網路

衛星寬頻網路應用

— 酬載/地面/終端

昇達科主要產品線概覽

產品品項	產業應用
微波/毫米波產品	無線行動通訊 衛星寬頻網路
射頻產品	射頻無線通訊產業應用廣泛天線為必要元件
通訊網路工程服務	室內訊號覆蓋/ 戶外網路工程/5G專網



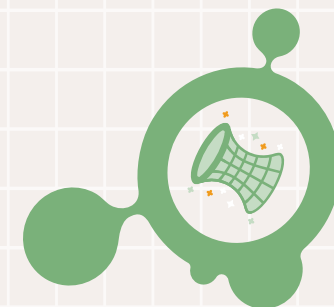
射頻產品

— 廣泛天線應用



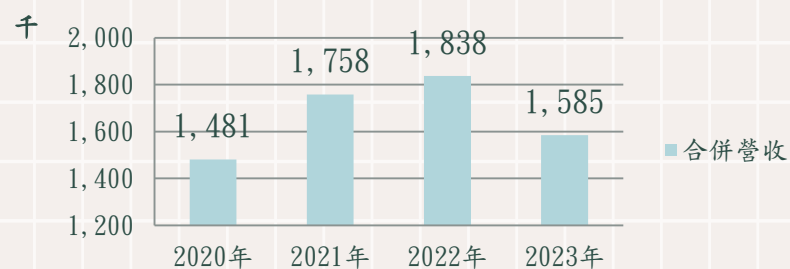
電信網路工程

— 戶外網路/室內訊號覆蓋

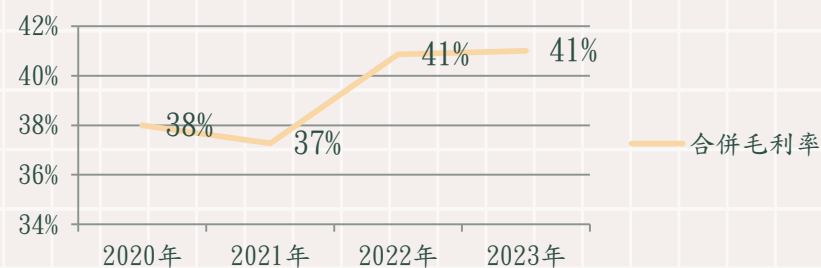


財務績效

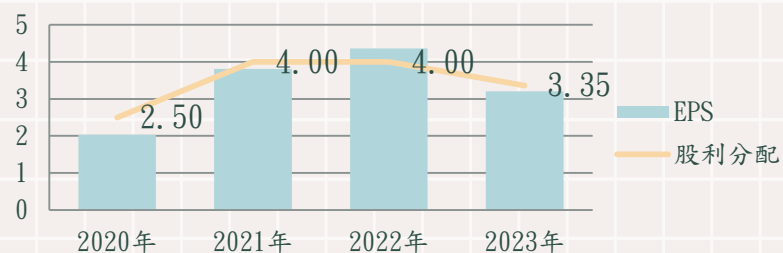
合併營收



合併毛利率



EPS及股利分配

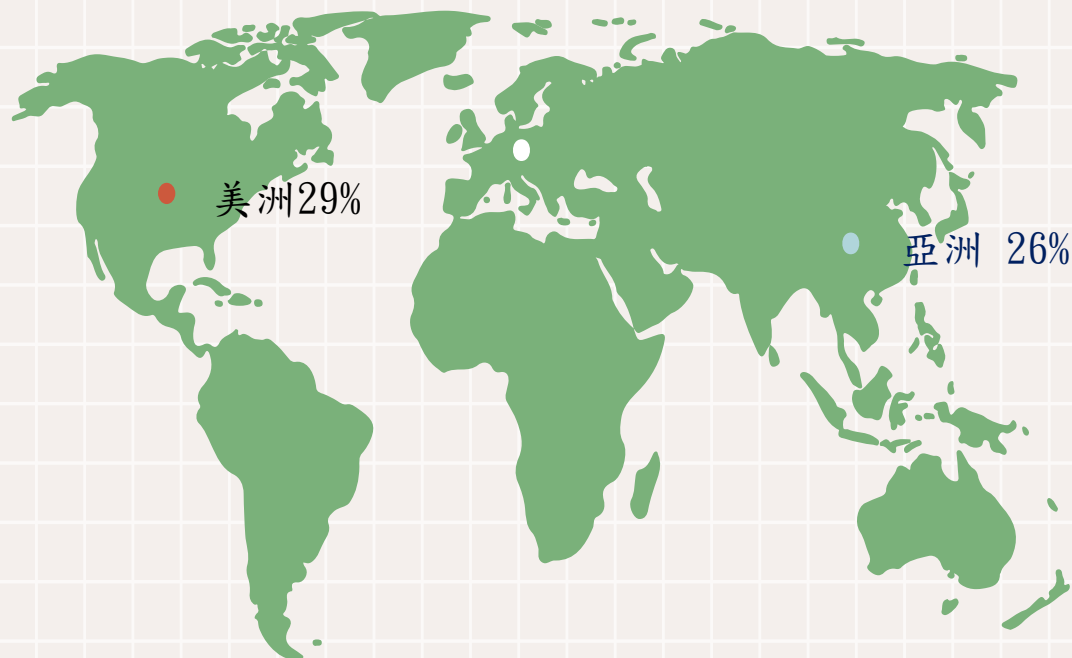


財務概況

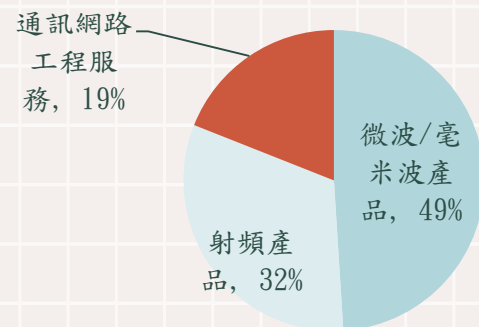
財務比率 (%)	2020年	2021年	2022年	2023年
負債占資產比率	27.6	32.59	30.84	27.56
流動比率	223.43	202.2	222.54	245.11
資產報酬率	5.17	8.46	9.41	7.2
權益報酬率	6.69	12.05	13.62	9.95
純益率	10.54	16.07	17.66	15.22

市場及產銷概況

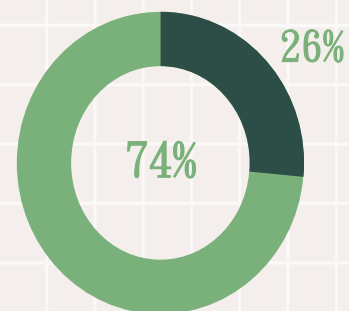
昇達科多數產品屬於客製化、利基型產品，也是全球微波/毫米波通訊系統廠商及衛星運營商的主要供應商，因此在無線通訊產業已具有穩固的市場佔有率。2023年營業收入，依產品區分，微波/毫米波產品為**49%**、射頻產品為**32%**及通訊網路工程服務為**19%**；依銷售地區區分，內外銷比重分為**26%**及**74%**，其中外銷以美洲佔**29%**最高、亞洲**26%**次之。



產品營收佔比



營收內外銷佔比



榮獲政府產業創新補助等獎勵

昇達科積極投入經費從事研究發展，由2012年起的租稅減免，至近年來取得的製造業創新服務資訊應用輔導、經濟部協助產業創新補助獎勵及依據產業創新條例申請投資抵減等。

2020年		
補助項目	補助依據	金額(新台幣仟元)
投資抵減	產業創新條例	1,980
政府補助	經濟部協助產業創新活動補助獎勵及輔導辦法	16,085
政府補助	紓困振興方案	12,679

2021年		
補助項目	補助依據	金額(新台幣仟元)
投資抵減	產業創新條例	530
政府補助	經濟部協助產業創新活動補助獎勵及輔導辦法	25,115

2022年		
補助項目	補助依據	金額(新台幣仟元)
投資抵減	產業創新條例	3,581
政府補助	經濟部協助產業創新活動補助獎勵及輔導辦法	11,850

2023年		
補助項目	補助依據	金額(新台幣仟元)
投資抵減	產業創新條例	1,900(註)
政府補助	經濟部協助產業創新活動補助獎勵及輔導辦法	15,000
政府補助	經濟部推動產業及中小企業升級轉型辦法	5,826

註:年度產業創新條例投資抵減之賦稅金額為預估值，實際數字為國稅局所核定金額。

獲獎事蹟



2012

通過「OHSAS/TOSHMS職業安全衛生管理系統」認證

...

獲頒內政部「研發替代役績優用人單位」、「優質研創」

...

2013 -
2023

2015

榮獲基隆市「民間企業與團體綠色採購」推廣獎

...



獲頒勞動部「促進國民就業貢獻」

...

2016

2017

通過「ISO14001:2015環境管理系統」轉版認證

榮獲基隆市「民間企業與團體綠色採購」績效獎

...

加入「5G射頻產業技術聯盟」

2019 -
2023

2021

獲頒國家通訊傳播委員會「協助辦理5G中頻段頻譜整備工作，對我國5G發展貢獻良多」

...

《1111》幸福企業銀獎

2023《哈佛商業評論》台灣第二屆最佳上櫃女性CEO 第四名

2023



協會(公會)會員

昇達科積極參與各項產業聯盟、協會、聯誼會等之交流，致力於產業發展與社會公益。



5G

- + 產業創新發展聯盟
- + 射頻產業技術聯盟



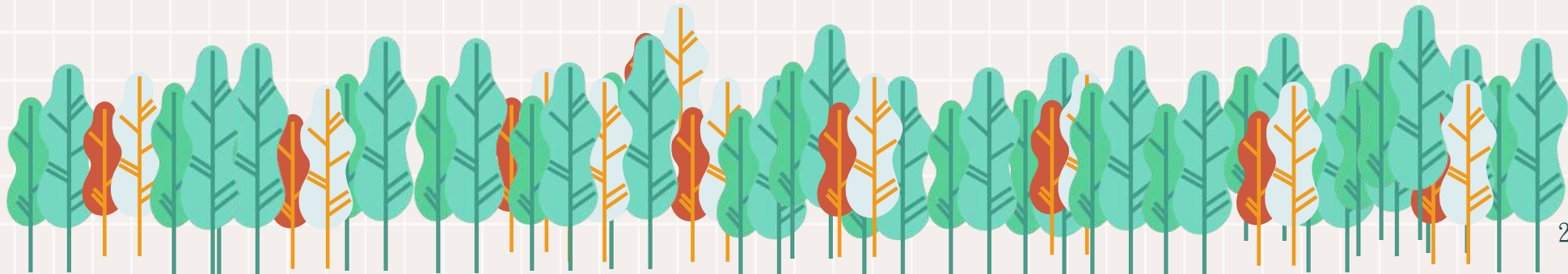
衛星

- + 衛星通訊地面設備系統
整合旗艦團隊
- + 低軌衛星產業聯誼會團
體會員



社區地方

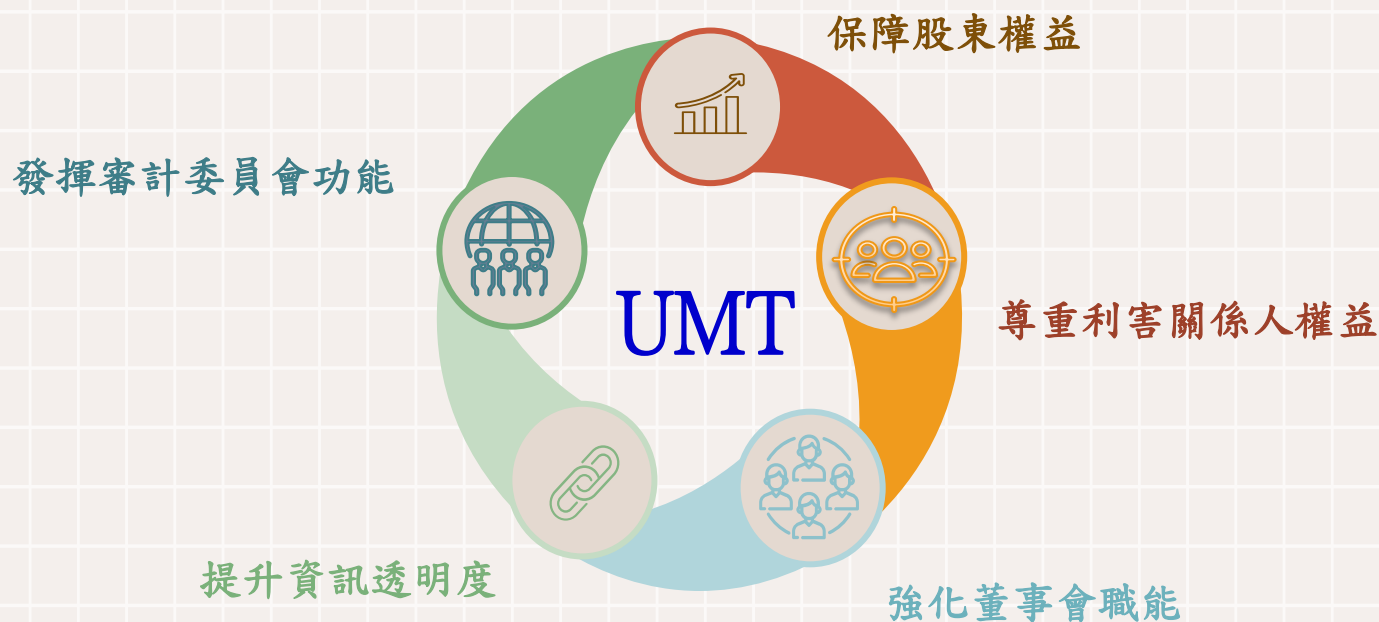
- + 基隆市六堵科技園區廠
商協進會
- + 北區勞工健康服務中心
-基隆永續健康家族



公司治理架構

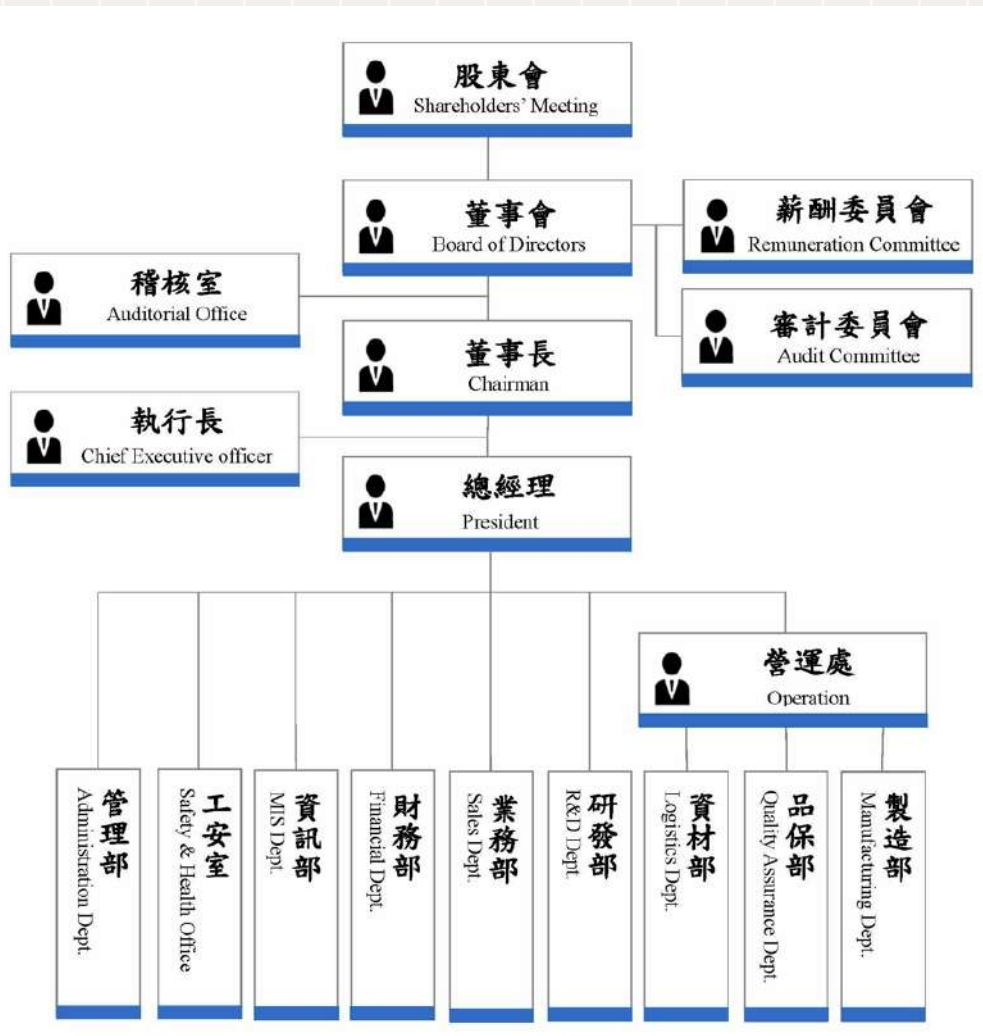
昇達科的治理政策主要依「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法令規範制定，且經董事會通過「昇達科技股份有限公司治理守則」作為建置有效公司治理架構之遵循依據，並期望持續提升管理績效，追求永續經營及成長。

公司治理



昇達科組織架構

由董事長兼任執行長，為本集團考量未來營運方針及經營方向所設立之最高決策人員。因應公司治理層面上，期望能精進決策面與執行面之快速反應及執行能力，也完整建置並落實高層管理團隊於企業之戰略和目標。並於2023年增設公司治理主管一職，負責企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，檢討運作成效。

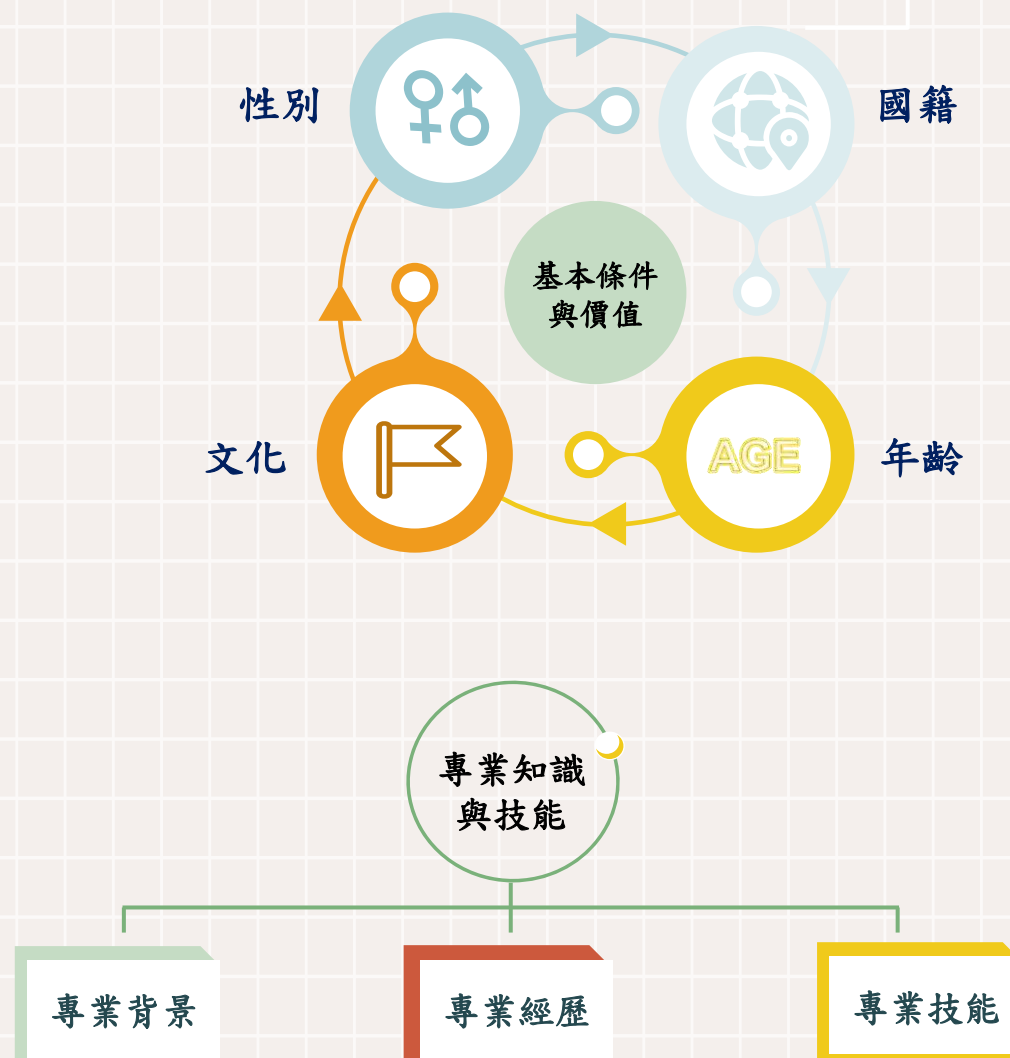


董事會

依公司章程設董事七至九人，任期三年，由股東會就有行為能力之人選認之，得連選連任。就上述董事名額中，獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一。董事選舉採公司法第一百九十二條之一之候選人提名制度。董事候選人提名之受理方式及公告等相關事宜，悉依公司法、證券交易法相關法令規定辦理。

董事會成員組成考量性別、年齡、國籍、文化、專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等多元化面向標準，並就本身運作、營運型態及發展需求訂定適當之多元化方針。

多元性兩大面向及標準

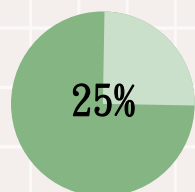


董事會成員

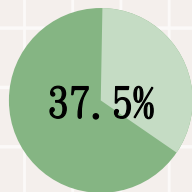
昇達科現任董事會成員八席中，女性董事二人，占比**25%**、具員工身分三人，占比**37.5%**、而獨立董事四人，占比**50%**。且為強化公司治理、發揮董事職能於董事任期內就其執行業務範圍依法應負之賠償責任為其購買責任保險(保險公司:新安東京、投保對象全體董事、金額USD\$330萬美元)，以降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

多元化核心項目 董事	性別	兼任本公司員工	年齡			獨立董事任期年資		營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
			41-50	51-60	61-70	3年以下	9年以上								
陳淑敏	女	✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
吳東義	男	✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
郭俊良	男	✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
何冀瑞	男			✓					✓	✓	✓			✓	✓
陳興義	男				✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓
陳貫平	男				✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
蔡志瑋	男		✓				✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
林淑鈴	女			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

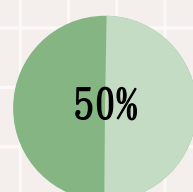
女性董事占比



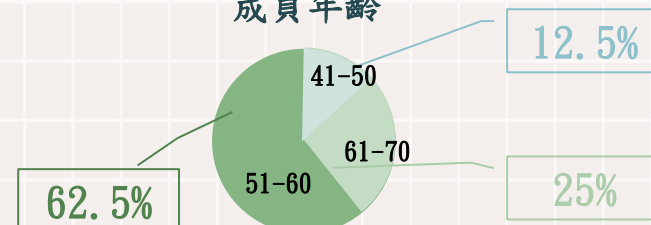
員工身分占比



獨立董事占比



成員年齡



董事會進修情形



昇達科8位董事於2023年完成進修時數共**48小時**，其中課程包含公司治理、ESG等企業永續面向。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
法人董事代表人	陳淑敏	2023/08/09	社團法人中華公司治理協會	ESG的趨勢及實務解析	3	6.0
		2023/05/10	社團法人中華公司治理協會	營業秘密保護與舞弊偵防實務	3	
董事	吳東義	2023/08/09	社團法人中華公司治理協會	ESG的趨勢及實務解析	3	6.0
		2023/05/10	社團法人中華公司治理協會	營業秘密保護與舞弊偵防實務	3	
法人董事代表人	郭俊良	2023/08/09	社團法人中華公司治理協會	ESG的趨勢及實務解析	3	6.0
		2023/05/10	社團法人中華公司治理協會	營業秘密保護與舞弊偵防實務	3	
董事	何冀瑞	2023/08/09	社團法人中華公司治理協會	ESG的趨勢及實務解析	3	6.0
		2023/05/10	社團法人中華公司治理協會	營業秘密保護與舞弊偵防實務	3	
獨立董事	陳興義	2023/08/02	證券暨期貨市場發展基金會	企業財務報表舞弊案例探討	3	6.0
		2023/05/10	社團法人中華公司治理協會	營業秘密保護與舞弊偵防實務	3	
獨立董事	陳貫平	2023/08/09	社團法人中華公司治理協會	ESG的趨勢及實務解析	3	6.0
		2023/05/10	社團法人中華公司治理協會	營業秘密保護與舞弊偵防實務	3	
獨立董事	蔡志瑋	2023/08/09	社團法人中華公司治理協會	ESG的趨勢及實務解析	3	6.0
		2023/05/10	社團法人中華公司治理協會	營業秘密保護與舞弊偵防實務	3	
獨立董事	林淑鈴	2023/08/09	社團法人中華公司治理協會	ESG的趨勢及實務解析	3	6.0
		2023/05/10	社團法人中華公司治理協會	營業秘密保護與舞弊偵防實務	3	
總計						48.0

董事會職責與運作情形

昇達科董事會運作遵循「董事會議事規範」每季至少召開一次。董事會職責包括監督公司正當經營，審核公司營運計畫及財務報告、訂定及修正內部控制制度、核定經理人之任免與報酬、經營決策重大事項等。

除依法令或公司章程規定，授權董事長行使董事會職權之內容或事項：



1. 召集董事會並執行其決議。
2. 營運計劃之擬定。
3. 與營業相關之章則及契約之審定。
4. 與營業相關之財產購置及處份之核定。
5. 與營業相關之人員調動及各部門員額之核定。
6. 預算決算及營業報告書等草案之編審。
7. 資本增減、盈餘分配或虧損彌補草案之研擬。

2023年共召開**4次**董事會，董事成員出席率**96.9%**，董事皆秉持忠誠義務、公平原則，對於董事會會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

✦ 董事會運作情形已揭露於公開資訊觀測站，供股東及利害關係人充分了解董事會運作。

董事績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，昇達科通過「董事會績效評估辦法」，每年定期進行績效評估作業，且至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，評估範圍包含整體董事會、個別董事會成員及功能性委員會。評估期間為當年度1月1日起至12月31日止，且績效評估結果應於次年度第一季董事會完成報告，並將評估結果揭露於公司年報中。

董事酬金之訂定係參考公司整體營運績效並依個別董事對公司營運參與程度及貢獻價值，將績效風險之合理公平性與所得報酬連結，並參酌公司營運績效暨同業通常水準支給情形，經由薪資報酬委員會及董事會審核，隨時視其實際經營狀況及相關法令檢討酬金制度；且董事會績效評估結果亦作為遴選或提名董事時之參考依據。

績效評估類型

問卷模式

整體董事會

評估項目

內部控制
董事會組成與結構
提升董事會決策品質
對公司營運之參與程度
董事之選任及持續進修

優

平均分數

4.89/分

個別董事會成員

評估項目

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

優

平均分數

4.89/分

功能性委員會

評估項目

內部控制
功能性委員會職責認知
對公司營運之參與程度
提升功能性委員會決策品質
功能性委員會組成及成員選任

優

平均分數

4.89/分

評估結果

滿分5分

審計委員會

為提升董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務與營運控制上的品質和誠信度，昇達科已於2016年6月14日成立審計委員會，審計委員會成員共四人，並由全體獨立董事組成。

審計委員會其運作在於以下列事項之監督為主要目的：

- ☆ 公司財務報表之允當表達。
- ☆ 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- ☆ 公司內部控制之有效實施。
- ☆ 公司遵循相關法令及規則。
- ☆ 公司存在或潛在風險之管控。

2023年審計委員會共召集4次，委員平均出席率93.75%。審計委員會運作情形已揭露於公開資訊觀測站，供股東及利害關係人充分了解其運作。

薪酬委員會

昇達科已於2011年12月14日成立薪酬委員會，薪酬委員會成員共四人，並由全體獨立董事組成。

本委員會之職能係以善良管理人之注意，忠實履行職權就其董事及經理人薪資報酬政策、制度及績效目標達成情形予以評估。

本公司給付董事與經理人之酬金，係依據公司薪酬理念，經薪資報酬委員會參考同業通常水準支給情形，並考量公司經營績效、個人績效及未來風險之關連與合理性，經董事會綜合考量薪資報酬之數額、支付方式及公司未來風險等事項，經薪資報酬委員會及董事會通過後行之。

2023年薪酬委員會共召集3次，委員平均出席率91.67%。薪酬委員會運作情形已揭露於公開資訊觀測站，供股東及利害關係人充分了解其運作。

公司治理主管

昇達科於 2023年3月29日董事會通過，任命財務主管陳重光副總經理擔任公司治理主管，其職責主要包括「依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜」、「製作董事會及股東會議事錄」、「協助董事就任及持續進修」、「提供董事執行業務所需之資料」、「協助董事遵循法令」及「其他依公司章程或契約所訂定之事項等」。

112年執行情形



提供董事執行職務所需相關資料。



協助董事會成員擬定年度進修計畫及安排課程，並完成112年法定時數之進修課程。



為董事暨經理人投保責任險，已於112/3/29承保後向董事會報告。



定期與獨立董事及會計師就公司財務、業務狀況進行溝通。



完成召開股東常會1次、4次董事會、4次審計委員會及3次薪資報酬委員會。

+ 進修情形

進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
112/05/10	社團法人中華公司治理協會	營業秘密保護與舞弊偵防實務	3.0
112/08/09	社團法人中華公司治理協會	ESG的趨勢及實務解析	3.0
112/09/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	【誠信經營守則】董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會	3.0
112/10/12	證券櫃檯買賣中心	永續投融资新視野論壇	3.0
112/10/31	中華公司治理協會	從經營權與股東行動主義觀點，由外資投票實務案例解析，國際思維之董監責任	3.0
總計			15.0

+ 公司治理主管初任者，自擔任此職務之日起 一年內，應完成 18 小時進修課程。

內部稽核

遵循法令，建立內部控制制度與專責執行之稽核室，此單位獨立直接隸屬於董事會。並秉持以超然獨立之精神、客觀公正之立場，藉由對內部控制制度進行評估，以衡量現行政策、程序之有效性及遵循程度與其對各項營運活動之影響以確保內部控制制度得以持續有效實施，並協助管理階層確實履行其責任。

稽核室負責每年度依據風險評估結果擬訂內控制度之稽核計畫並提董事會通過。每月進行稽核項目出具稽核報告陳核總經理及董事長且交付各獨立董事。且每季稽核主管應列席董事會報告內部稽核業務報告執行情形。為落實公司自我監督的機制、及時因應環境的改變，每年度由稽核室負責督促其內部各單位及子公司辦理自行評估，並由內部稽核覆核評估報告，提供為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

2023年共計進行**50項**稽核，稽核結果並未發現內控缺失異常情況，內控制度遵行尚稱允當。



誠信經營

基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策訂有「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，並積極防範於執行業務過程，為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。並於內部規章、年報、公司網站或其他文宣上揭露其誠信經營政策，並適時於產品發表會及法人說明會等對外活動上宣示，使其供應商、客戶或其他業務相關機構與人員均能清楚瞭解其誠信經營理念與規範。

檢舉與申訴管道

內部



- 直接主管。
- 人力資源單位。
- 意見箱。
- 問題反映郵件信箱:question@umt-tw.com
- 勞資會議勞方代表。

外部

- 檢舉信箱：illegal@umt-tw.com
- 檢舉電話：02-24525533
- 書面舉報：寄送至「基隆市七堵區工建路一號-稽核室」。

1

呈報

2

查明/
處置

3

保存

4

檢討

5

報告

檢舉處理程序

本公司受理單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由相關部門提供協助，並應給予被檢舉人陳述意見之機會。

如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定之情事，應立即要求被檢舉人停止相關行為並為適當之處置，必要時依法請求損害賠償，以維護本公司之名譽及權益。

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

對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位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。

本公司受理單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

法規遵循

依據營業項目及生產特性等涉及法令遵循所涵蓋內容廣泛，依據利害關係人對象所涵蓋作業活動包括證期資本市場機制、大陸投資、勞動條件、勞動保險福利、勞資關係、勞工退休、勞工安全衛生、環境保護、商業會計、稅務管理及智財保護等。昇達科亦密切注意主管機關命令、國內外相關法規，以及投資業務範圍之趨勢脈動以適時修訂相關領域之規章制度。

對於職安衛及消防法規由工安室每季度檢核法規及要求事項符合性；智慧保護等法規公司亦透過內部教育訓練加強宣導員工對保護營業秘密的重要性。且法令規章遵循事項列入年度稽核計畫並每年度各部門應檢視有關法令適用範圍及遵循情形。

為提升產業發產及服務品質與落實社會責任並依循AS9100航太品質管理認證，對於產品設計、開發、生產、安裝及服務有更嚴格的規範外航太驗證著重要求產品之「營運風險」、「產品安全性」、「仿冒零件」及「過程導向」，昇達科期許在合理成本下創造顧客高度滿意及世界級的通訊產品。ISO 14001環境管理系統與OHSAS 18001職業安全衛生管理系統與THSHMS台灣職業安全衛生管理系統等國際標準及持續推動品質及環境管理制度，積極創造健康安全的工作環境。

2023年，昇達科**無任何違反**當地法令規定之情事或重大訴訟紀錄。

稅務方針

承諾落實稅法遵循與業務活動及道德、社會和永續發展相關的期望，遵循政府稅務法令，關注國際稅務發展動向，依規定按時申報並繳納稅捐，並符合法令揭露要求。

稅務方針

重視資訊透明化，稅務揭露遵循相關規定及準則要求處理。

善盡納稅義務人之社會責任，不使用避稅天堂及進行只為避稅目的之交易。

面對攸關的稅務法規變化能評估影響及應變，並快速擬定因應的決策。

建立與稅捐稽徵機關互信及誠實溝通關係，適時進行稅務議題溝通及釋疑。

重大交易及決策審慎評估稅務相關風險及影響，運用管理機制執行有效風險管控。

提供相關員工針對連結稅務策略、商業策略及永續發展的訓練與指導。

稅務風險管理

本公司主要營運地點在台灣及中國大陸，遵循各營運據點所屬國家之稅法規定，內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更及其營運活動產生的稅務風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。

稅務治理

本公司的財務主管為稅務管理負擔最終責任。透過外部稅務諮詢機構所提供的專業服務，同時進行內部訓練以確保員工具備必要的稅務技能及強化專業知識。

有效稅率

本公司民國111年之有效稅率為**18.1%**與中華民國營利事業所得稅之法定稅率20%差異，主要係依據《產業創新條例第10條之1》規定享有投資於設備而依法取得的投資抵減稅額所致。

風險管理

為正確衡量不同來源之風險並對這些風險加以有效監督及控制，並以降低風險所帶來的企業影響，昇達科訂有「風險管控作業規範」並經由董事會通過。其風險管理範疇就各項業務經營所面對之行銷市場、生產營運、人力資源規劃、新產品線開發進度以及財務會計管控等兼顧安全與效率，以建立更具經濟效益之業務運作模式。而風險管理組織，由總經理擔任總召集人，統籌指揮風險管理計畫推動及運作。

權責單位	各項業務風險管理
管理部	人力資源的配置及應變、各項ISO作業的推行、環境安全衛生的建立與維持。
財務部	財務風險的評估、規章制度的建立以及股務、投資人關係處理事宜。
資訊部	維持系統架構的正常運作、資料安全性維護。
研發部	研發作業環境的應變措施、新產品開發風險評估、研發進度控管。
業務部	市場資訊蒐集及建立、產銷協調應變事宜、客戶關係建立與處理以及應收款項的追蹤與收款。
製造部	生產作業的應變措施、生產應變計畫規範、人力支援配置計畫以及現場環境安全應變計畫。
資材部	供應商應變計畫的建立、原物料採買應變事宜以及設備購置替代計畫。
品保部	不良品的品質控管以及產品檢測作業的應變措施。
稽核室	依據公司內控及稽核計劃定期查核各中心單位執行風險控管是否確實執行，並依實際查核結果編制稽核報告。

風險管理執行情形

依據風險管控作業規範之可能風險來源及主要風險管理項目，彙整各項資訊，進行重點項目分析說明。

市場風險



- 定期召開經營會議追蹤營運績效，以期達成營運目標。
- 透過定期產銷協調會議，調整產銷策略，有效管控原料及成品庫存目標。

財務風險



- 本集團財務操作以穩健保守為原則。
- 密切觀察國際外匯市場趨勢。
- 投保各項財產保險，以分散重大天然災害或非天災所造成營業資產損失之風險。
- 確實掌控資金安全存量，確保緊急狀況資金調度能力。

重要政策及法律變動風險



- 因應我國宣示2050淨零排放目標，減碳、碳稅、綠電、負碳技術等議題持續進行。
- 持續注意國內外重要政策及法律之變動，以提出影響性評估及因應計畫。

作業風險



- 持續強化資安系統，完善資料備份機制，持續進行災難復原演練，定期安排網站弱點掃描與改善。
- 定期宣導資訊安全新知，強化資訊安全教育。
- 持續檢視內部控制相關作業符合現況暨修訂。
- 持續各項緊急事件災害應變及復原演練，112年度以火災列為演練事件。

環境風險



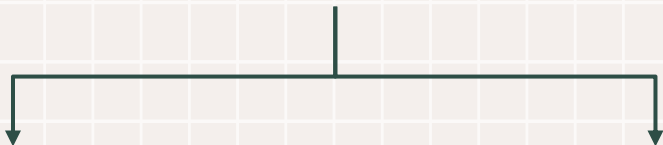
- 提倡防污減廢、節能減碳活動，透過污染防治、持續改善手段，達成環境保護的目的。
- 整理與清潔及綠化公司、廠房、周遭的環境。
- 投入企業社會責任與環安衛活動，邁向企業永續經營。
- 持續推行環境管理系統認證(ISO 14001)，落實品質及環境管理制度。

資通安全管理

為維護昇達科業務的正常運作以及數據資料的完整性、機密性與可用性，昇達科訂定有資通安全管理政策，並藉由Plan-Do-Check-Act (PDCA) 管理循環，持續改善資通安全系統。

具體管理措施

資通安全管理制度



資通安全政策

- 公司訂有「資通安全政策」，以維護公司所屬資訊資產之機密性、完整性及可用性，並符合相關法規之要求，並保障使用者資料隱私，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅。
- 本政策適用於本公司人員、委外服務廠商與訪客皆應遵守本政策，以及資通訊安全之相關作業規範管理事宜。

資通安全委員會

- 公司設置有「資通安全委員會」，統籌資通安全政策、計畫、作業、資源調度之協調與管理審查，每年至少一次將資通安全工作執行成果，陳報資通安全委員會進行管理審查。

網路與實體環境安全管理

防火牆建置	可以抵擋外部所進行的入侵攻擊、病毒偵測與阻擋、軟體漏洞修補、惡意網站過濾等。
SSL VPN建置	外部連線至公司內部，需擁有授權帳號方可使用。
郵件防護系統	對電子郵件做進一步的病毒偵測/垃圾郵件防禦/APT惡意郵件防禦與保護。
電腦防毒軟體	避免電腦受到電腦病毒感染的威脅，並由中控端統一管理。
實體與環境安全管理	資訊機房除了有不斷電系統供電外，另外UPS和空調也都接上發電機，讓機房設備可持續不間斷的運作，並避免設備毀損。管制區域另設置有監控、門禁、溫溼度、消防系統等控制措施。
訂有人員裝置使用管理規範，個人電腦上的軟體安裝皆由資訊人員管控，無法由個人自行安裝，以避免惡意軟體的入侵。	
導入MFA多重要素驗證系統，針對身分驗證嚴格把關，居家上班之安全性更有保障。	
每年針對重要系統主機安排弱點掃描，針對缺失進行改善，強化資安防禦力。	

數據資料安全管理

資料分類及管理

依照「資訊資產管理程序書」執行各項資訊分類並記錄於「資訊資產清冊」內，並執行資訊類資訊資產控管措施，以保護資料安全。

備份系統建置

針對公司所有主機、系統與資料進行備份，以防意外事故造成資料的遺失。

異地備份機制

若發生大規模意外事故，仍然有備份資料可以做災害復原。

災難復原演練

每年進行一次重要系統復原演練，以確保還原機制的有效性。

數據資料加密軟體建置

重要文件皆有加密管控，避免機密資料外洩。

數據資料銷毀機制

儲存媒體資料之銷毀，皆由專用的硬碟資料清除機處理，以避免機密資料外洩。

系統開發與維護的安全管理

軟體開發人員的權限與系統維護的代理機制皆有嚴格控管。

程式的開發須經由規範的簽核流程核准後方可上線。

有關資訊系統變更、版本及備份管理，應遵行本公司之作業安全管理程序。

委外系統的導入、開發與維護，皆會與廠商簽訂保密條款，系統完成後須做測試與驗收。

資料存取控制

資訊資產存取應以本身業務相關範圍為限，未經授權不得存取業務範圍外之資訊資產。

各系統會設定密碼長度、複雜度、更換頻率等規範。



重要系統稽核紀錄每年應定期審核。

人員系統權限需經申請核准後方可設定。新進、離職、調職人員公告一經生效，各系統會立即調整權限。

人員資安教育訓練

所有使用資訊系統之人員，每年接受資訊安全宣導課程，另資安專責主管與人員每年需接受資安專業課程訓練及**2次**稽核經驗；公司不定時做案例宣導，以加強全員的危機意識。

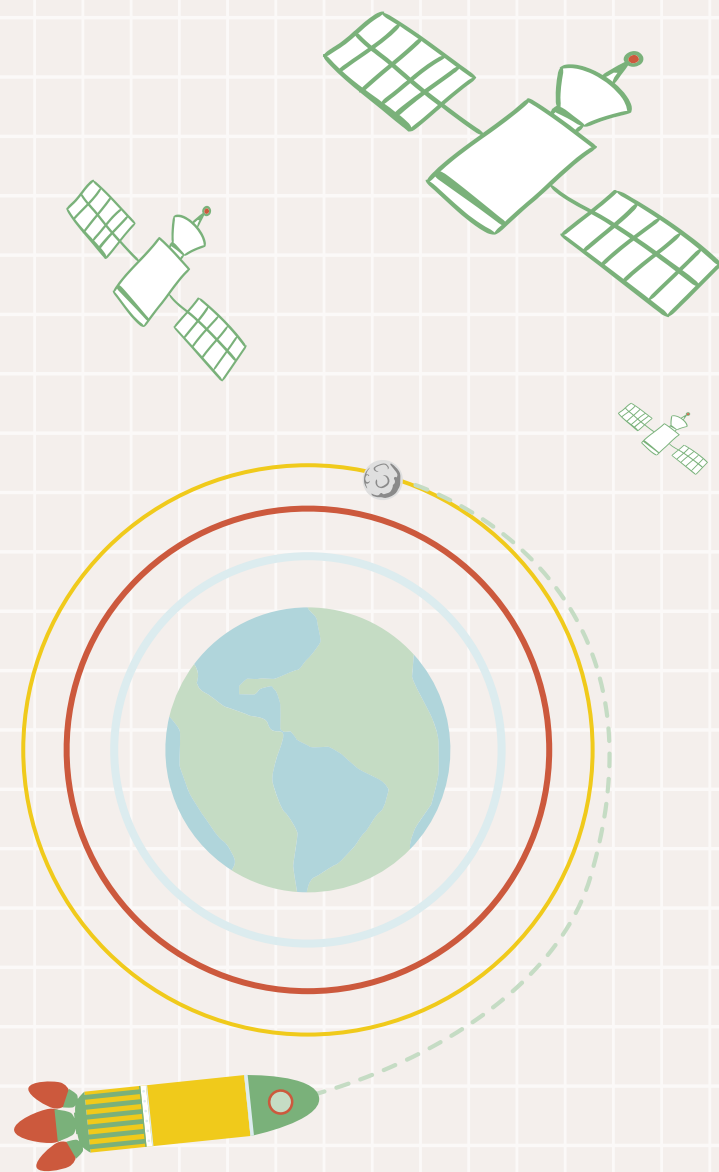
每年定期辦理郵件社交工程演練，並對誤開啟信件或連結之人員進行教育訓練，以強化人員資安意識。

客戶服務與滿意度

昇達科擁有堅強的研發團隊，除能滿足客戶各類客製化產品服務，並持續將創新技術導入客戶產品系統中，以協助客戶在市場上兼具技術領先優勢及價格競爭力。此外，昇達科具備高良率的產品生產直通率，並擁有滿足客戶交期之多元價值，因而長期贏得客戶的肯定與信賴。

除此之外，昇達科技堅守客戶服務品質至上的原則，致力提供客戶最優質的技術與售後服務，以穩固並強化客戶信任關係。昇達科的主要核心價值，在於提供高品質的客戶服務；「顧客滿意」，則為全員共同努力的目標。

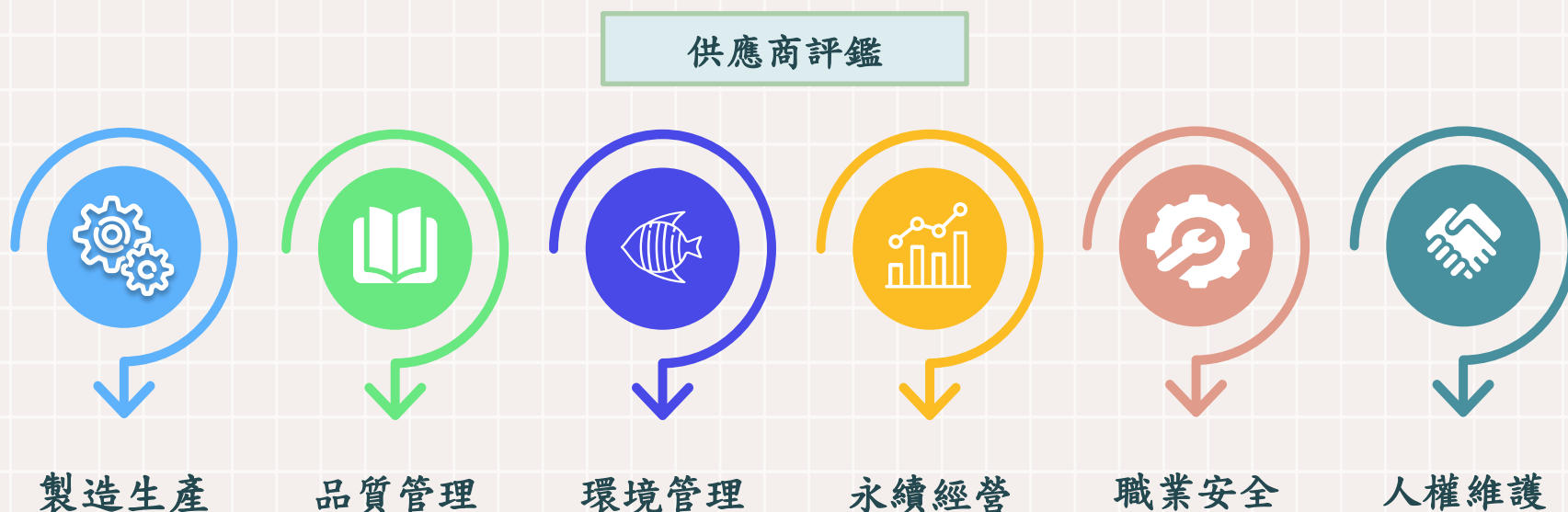
昇達科技每年皆會根據各客戶之往來狀況，篩選出調查對象，針對產品價格、功能、品質、交期、服務效率及退換貨服務等進行「年度客戶滿意度調查」。昇達科在2023年之客戶滿意度調查一如以往持續**高於80分**，其中，交期、品質與整體服務為我們深受客戶喜愛的關鍵，而在少數案例上則是遺憾於無法滿足客戶在日益嚴峻的競爭市場中對於價格的期待。即便如此，我們將持續在各面向努力精進，以提升對客戶的整體服務品質。



供應鏈永續管理

長期致力於與供應商建立穩定的合作夥伴關係。供應商除了需提供良好品質、交期與價格外，昇達科同時也要求其對環境保護、安全與衛生、重視人權等，共同善盡企業社會責任，並做好風險管控與永續經營計劃。

昇達科訂有「供應商管理程序」，由公司品質、資材、研發三個部門共同組成評鑑小組，進行供應商評鑑，評鑑內容主要針對供應商之品質管理能力、製造生產能力、有害物質管理、環境管理及永續經營能力等項目予以評量，以達到降低供應鏈風險達成永續經營之目的。



供應商遴選及評核

採購依據供應商管理程序，進行供應的遴選及評估，並於日常進行供應商的評核，以期和供應商一起成長、進步。

於新供應商資格審查時，審核供應商是否符合綠色採購(RoHS 與REACH)、環境保護(ISO14001)、法規遵循、取得品質及職業安全認證等標準(ISO9001、職安認證)，並作為合格供應商承認之客觀依據。此外，供應商若涉有違反道德、環境、職業安全衛生及人權等企業社會責任政策時，公司將會降低或取消與該供應商的合作。



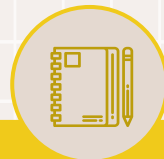
新供應商遴選

- 針對供應商的品質、交期、設備、環境及永續經營等面向進行評估。
- 要求供應商簽屬昇達科供應商配合事項。



供應商評比管理

- 依據供應商的評核機制進行月或季評核。
- 針對評比異常的供應商進行改善輔導。
- 若供應商改善成效不佳或無法配合時，將取消供應商資格。



供應商稽核管理

- 稽核對象為新供應商或既有之供應商。
- 品保單位每年排定稽核計畫進行供應商稽核。
- 對於發生重大品質異常或評比結果不佳的供應商不定期進行稽核。



供應商品質系統推廣

- 每年對重點供應商進行品質系統導入狀況了解，必要時進行品質系統稽核。

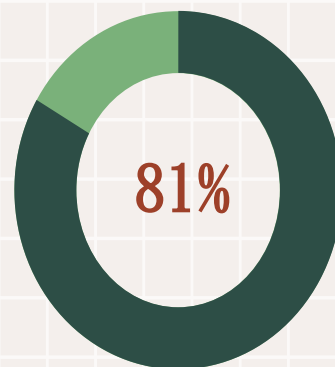
供應鏈人權維護

採用責任商業聯盟(RBA)標準，敦促供應鏈廠商亦需符合RBA環保、職安與健康、勞工人權與勞動條件的標準，包括禁用童工、工作時數、工資福利、人道待遇、無歧視及強迫勞動結社自由等，使勞工權益受到合理保障。並響應國際間對衝突礦產之管制措施，昇達科雖然未直接採購金屬原料，亦宣告不採用衝突礦產的政策，並遵循RBA，以實踐人權維護之企業社會責任。

2023年昇達科對供應商執行實地或書面績效評核，**未**發現有**違反**供應商政策及企業社會責任情事。

在地採購

在地採購政策以達到原料產生碳足跡的減少、降低運輸成本、促進當地供應鏈的經濟發展、提高供應鏈反應速度與彈性，提升對客戶需求服務速度，2023年昇達科國內原物料採購金額為新台幣1億3千多萬，約佔整體供應家數**81%**，促進當地供應鏈的成長。



國內外廠商採購比

...

國內81%
國外19%



04

環境保護



綠色承諾

綠色採購

持續推動「綠色採購」政策，與供應商積極合作有效減少使用含鉛產品及降低衝擊環境生態。為確保本公司產品符合客戶與歐盟對電子產品之限用物質的法令要求，昇達要求供應商提供聲明，保證其產品符合

RoHS

(Restriction of Hazardous Substance)與

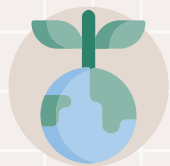
REACH

(Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals)等規範。



此外，依據環境保護法規定，昇達科也要求供應商承諾其符合當地政府之空氣、水污染防治與廢棄物管理等環境保護法規。

綠色產品



昇達科的產品同時兼顧品質及其對環境之影響，從原物料供應、廠內自行生產到出貨均需納入考量，除了嚴格要求廠內自行做好節能、節水與減廢、有害物質管理、污染防治等環保作業，同時也要求供應商必需符合相關法令，共同建立綠色供應鏈。

有害物質管理

昇達科建置產品有害物質管理系統，持續確保產品符合國際法規及客戶要求，遵循歐盟之 2011/65/EU & (EU) 2015/863 (RoHS2.0) 及 REACH 法規公告之**240項**高度關切物質清單 (SVHC)，針對影響人類健康及破壞環境生態之物質於製程中予以禁用或禁用(包括鉛、鎘、汞、六價鉻、多溴聯苯、多溴聯苯醚、鄰苯二甲酸二酯、鄰苯二甲酸丁酯苯甲龍、鄰苯二甲酸二丁酯、鄰苯二甲酸二異丁酯)，亦要求供應商在生產製造、包裝、儲存、運輸過程中，確保所有材料與零組件不得有相關環境法規中禁用或限用的污染物質，有效掌握原物料之採購及製程之使用都符合綠色產品環保趨勢，以降低產品對環境之衝擊。



衝突礦源管理



為符合國際責任商業聯盟 (RBA) 與國際間對衝突礦產之管制措施，昇達將「禁用衝突礦產」及「無衝突礦產冶煉廠計畫 (Conflict-free Smelter Program, 簡稱 CFSP) 納入供應商管理政策，要求供應商與其供應鏈需建立調查與管理程序，並保證所提供之原物料中使用之鈮、錫、鎢和金等礦產，不得有直接或間接來自於破壞環境與人權之礦場與熔煉廠，以確保產品**未使用**衝突礦產。

設計節能產品

昇達於開發設計產品時需考量減少對於環境的衝擊，設計內容由材料選用、製造過程、包裝運送、使用過程、壽命結束之處理，五大面項全面考量。



氣候相關財務揭露

依據氣候相關財務揭露指引（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD），針對其中的四大要素（治理、策略、風險管理、指標和目標）之相關事項進行資訊揭露。

治理	訂定永續發展政策，關注氣候變遷議題，推動節能減碳因應方案及計畫。
策略	氣候變遷議題以短期、中期、長期三階段進行因應策略及目標設定。
風險管理	每年評估氣候變遷議題之風險與機會，設定因應作法並追蹤結果。
指標和目標	制定用電減量目標，每年進行溫室氣體盤查，對重大能源使用之設備進行節能管理。

類別	風險	說明	機會	潛在財務影響	因應作法
實質風險	極端氣候造成氣溫越來越高	氣候變遷造成的極端氣候，夏天高溫越來越熱增加空調用電量	評估空調系統節能方案	空調使用量增加，增加電費成本	規劃空調系統節能改善計畫，冰水主機汰換節能機種優先實施。
轉型風險	- 環境相關法規日趨嚴謹 - 氣候變遷因應法實施	為因應環境保護增加相關成本	落實環境法規要求	增加環保支出成本	定期追蹤環境法規變動，檢視公司運作符合法規要求
轉型風險	- 碳盤查要求 - 國內徵收碳費 - 各國研擬實施碳稅	需執行碳盤查管理，應對後續減碳目標及碳費、碳稅開徵	建立碳盤查系統，執行減碳計畫	增加碳盤查、碳費、碳稅成本	- 安排碳盤查訓練 - 建立碳盤查系統程式，降低人力盤查成本
轉型風險	- 電費漲價 - 利害關係人要求規劃減碳期程，設定碳排淨零目標	電費調漲增加成本，電力也是昇達最主要的碳排放項目	評估節能方案及綠電，降低成本及減碳	電費上升，增加電費成本	- 汰換耗能設備 - 使用綠電、設置太陽能發電 - 設定2030年減碳50%

環境保護及規劃管理

環境保護及規劃

昇達科持續關注節能、減碳、綠能、廢棄物處理等環境議題，評估因應措施。

環境保護

污染防治

- 資源回收再利用
- 空氣污染防制
- 廢水分流管理
- 噪音污染防制

全員環保

- 節能行動
- 節水行動
- 廢棄物減量回收



綠色產品

- 有害物質管理
- 衝突礦源管理
- 設計節能產品

氣候變遷

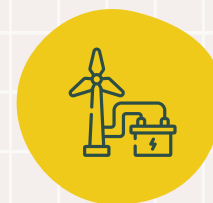
- 溫室氣體管理
- 能資源管理
- 水資源管理



環境政策

昇達科自 2008 年 4 月14日獲得 ISO14001 環境管理系統認證，有效管理對環境衝擊，以節能、減廢為持續性環境目標。

- 遵守並符合國內勞動、環保、安全衛生法規、客戶要求及其他相關規定。
- 提倡防污減廢、節能減碳活動，透過污染防治、持續改善手段，達成環境保護的目的。
- 促進全員參與並充分反應其意見，更確保其有時間及資源參與。
- 整理與清潔及綠化公司、廠房、周遭的環境。
- 投入企業社會責任與環安衛活動，邁向企業永續經營。



環境目標



昇達科訂有「環安衛目標/標的及方案管理程序」，各部門依據環境政策要求事項及優先等級，擬定量化之環境目標與績效指標並據以執行，於每年管理審查會議中進行進度及成效檢討，持續以節能、減廢為目標。



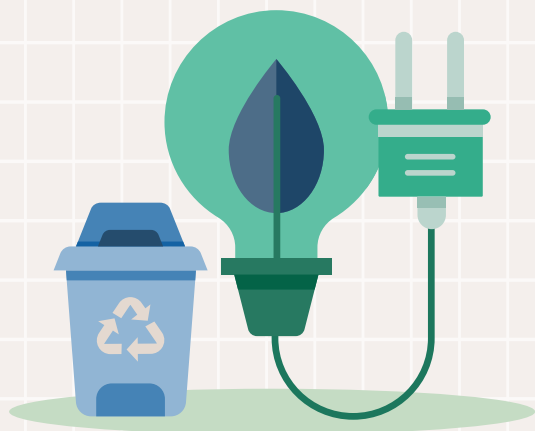
環境議題	行動方案	具體成效
能源管理	節電 一廠空調冰水泵設置變頻控制，降低用電	減少用電 25,708度/年 減少排放溫室氣體 12.73公噸CO2e/年
能源管理	節電 控制冰水主機回水溫度降低用電	參閱下表-節能(電)目標
能源管理	節電 設置能源管制表 下班前檢查能源關閉	參閱下表-節能(電)目標
能源管理	節電 空壓機漏氣檢修 定期檢修空壓管線漏氣	參閱下表-節能(電)目標
污染防治	減廢 降低工件報廢率 檢討工件報廢原因並改善	參閱下表-廢鋁料報廢率

減量與成效

具體措施於各處設置能源管制表，提醒下班同仁依照表單提示關閉電源、空調。空調冰水主機用電約占總用電約50%，且公司於2022年設置一台冰水泵變頻器，降低馬達用電約15KW，並嚴格控制冰水主機的啟停時間及冰水溫度，氣候溫度降低時即延長空調冰水主機的停機時間或關機，減少電力使用。照明方面也逐步汰換LED燈，從最常使用的區域優先更換，達到最大節能綜效。

節能

本公司主要使用能源為電力，故節能、減少使用能源上的浪費是公司的長期目標，如照明更換LED、空壓機漏氣檢修、冷氣溫度調控等措施，持續在推行節能減碳、減少用電的方案，期望提高每度電生產效益的目標。因產能亦下滑，2023年用電量較前年**減少11%**，使每度電生產雖達目標值但效益不如預期。



節能(節電)目標



說明	2020年	2021年	2022年	2023年
目標值 (以上)	0.55pcs/度	0.55pcs/度	0.55pcs/度	0.55pcs/度
達成值	0.48pcs/度	0.32pcs/度	0.32pcs/度	0.22pcs/度

減廢

最主要的廢棄物產出來自於員工的生活廢棄物，故實施垃圾分類及宣導，以達到減廢目的。另昇達科產品主要消耗的材料為鋁塊，為尋求降低不良率，每筆報廢工件均需提報原因檢討，以求改善，達成減量。

2023年報廢率目標值調降為0.8g/pcs以下，報廢率**達標**(比目標值少0.3g/pcs)。



廢鋁料報廢率(報廢公克/生產單位)



說明	2020年	2021年	2022年	2023年
目標值 (以下)	1.40 g/pcs	1.30 g/pcs	1 g/pcs	0.8 g/pcs
達成值	0.91 g/pcs	0.75 g/pcs	0.3 g/pcs	0.5 g/pcs

空汙防制管理



為防止空氣污染，昇達科在製程中有粉體烤漆，設置集塵機降低作業環境粉塵及預防粉塵外排，於噴塗過程中漆粉經過集塵機吸附，濾網收集漆粉後排放乾淨空氣到廠外，回收的漆粉可以再重複使用；另外有立式加工機，作業中會產生油氣，昇達於每台立式加工機均加裝油霧回收機，將油氣有效過濾，排放乾淨空氣，並將油霧回收機列入購置立式加工機之必要配備。



噪音汙染防制



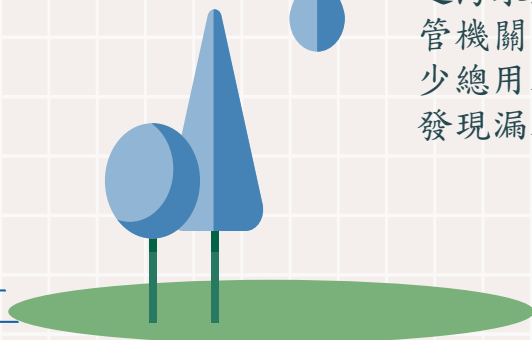
噪音來源主要來自設備運作，為提供員工安全工作環境並符合噪音管理規定，昇達噪音防制方式採取噪音作業區域管制、人員佩戴耳塞、定期檢測噪音數值，確保噪音防治有效運作。



廢水用水管理



廢污水排放申請納管連結至六堵科技園區設置之污水處理廠，定期檢測放流廢水之水質，並向主管機關申報，排放水質均符合法令規定。為有效減少總用水量，昇達每月分析比對用水量，期望及早發現漏水異常，減少用水損失。



全員環保

本公司積極投入環保永續行動並相信應由全體員工共同參與。昇達科持續關注節能、減碳、綠能、廢棄物處理等環境議題，加強推廣同仁的環保意識與環保行動力，積極推動環保，使人人都為地球盡一份心力。

鼓勵全員共同參與善盡環境保護責任，透過以下具體行動，實現環境永續目標：

節能行動

- 常用照明更換為省電燈具。
- 選購節能標章的電器產品。
- 控制空調冰水主機設定溫度，減少耗電。
- 設置能源管制表，下班前檢查、關閉能源。
- 空壓機管線漏氣定期檢修，減少空壓機運轉耗能。
- 一廠空調冰水泵增設變頻控制，減少耗電。

廢棄物減量及回收行動

- 工件報廢檢討，減少報廢率。
- 影印紙張回收再利用，宣導雙面列印。
- 實施垃圾分類及分類宣導。
- 持續推動電子簽核，減少用紙。

節水行動

- 每月分析用水量，以利及早發現用水異常，減少用水損失。



溫室氣體排放

昇達科溫室氣體排放源，參考經濟部產業發展署提供之溫室氣體排放量計算公式及IPCC-6公告之GWP值。

2023年訂定目標：以2021年為基準年，短期目標設定溫室氣體排放密集度較2021基準年減量40%，中期目標溫室氣體排放密集度較2021基準年減量45%，長期目標溫室氣體排放密集度較2021基準年減量50%。

2023年溫室氣體排放量：1,119.64公噸CO₂e/年溫室氣體排放密集度：1.53，較2021基準年減量33%。

溫室氣體 排放表	範疇一			範疇二		範疇三	合計
	固定源	移動燃燒源	逸散性排放	外購電力	其他間接排放		
溫室氣體排放 公噸 CO ₂ e/年	6.79	20.15	31.41	1,058.34	2.95		1,119.64
比例	0.6%	1.8%	2.8%	94.5%	0.3%		100%

定量指標	單位	2021(基準年)	2022年	2023年
溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e/年	1,275.64	1,251.04	1,119.64
溫室氣體排放密集度 溫室氣體排放(公斤) / 個體營收NT千元		1.91	1.49	1.53



較基準年
減量33%

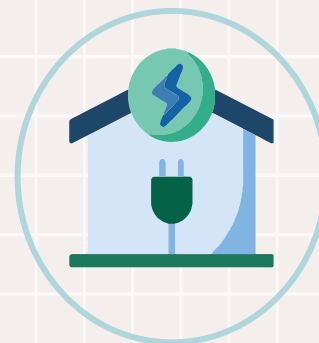
能源管理

昇達科長期設定節能目標，提升能源使用效率，透過 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 的機制，進行能源運用持續性改善，促使能源成本降低、溫室氣體排放減少，進而達到永續經營與環境友善的目標。

本公司所使用的能源以電力為主，每年持續實施節能措施減少能源浪費，期望降低用電來達到溫室氣體減量的目的。主要實施更換LED節能照明、空調冰水主機回水溫度控制及下班能源管制檢查確認。2022年將部分廠區空調冰水泵設置變頻控制，有效減少耗電用量 25,708度/年。

2023年訂定目標：以2021年為基準年，短期目標設定電能密集度較2021基準年減量35%，中期目標電能密集度較2021基準年減量45%，長期目標電能密集度較2021基準年減量50%。

2023年電能密集度：**2.89**，較2021基準年**減量22%**。



定量指標	單位	2021(基準年)	2022年	2023年
電力使用量	仟度	2,462	2,385	2,115
電能密集度 電力使用量 / 個體營收NT千元		3.69	2.84	2.89

較基準年
減量22%

水資源管理

昇達科水源使用均為自來水，無使用地下水情況。公司位於基隆六堵科技園區，廢/污水經由公司之廢/污水設施處理後排放至園區污水處理廠，放流廢/污水之水量及水質均定期檢測並向主管機關申報，檢測結果均符合放流水標準。

總用水量主要為空調與生活用水，故水資源管理首重空調與生活用水。空調依照氣候溫度變化隨時調整冰水主機運作，減少過度使用，每月分析用水量，確保廠內發生漏水時能及時發現，立即修復，減少水資源浪費。

但因客戶產品客製需求，製成增加清洗一道工序，使2023年自來水使用量與2021基準年並非在同一基準上，無法準確比較，但仍盡最大努力透過節水政策負起節約用水社會責任，期許之後再短中長期目標設定水資源密集度較2021基準年減量5%。

2023年水資源使用量7,322度；水資源密集度：9.99。

定量指標	單位	2021(基準年)	2022年	2023年
自來水使用量	度	6,375	6,367	7,322
水資源密集度 自來水使用量(公升) / 個體營收NT千元		7.56	7.57	9.99



廢棄物管理

污染防治是企業的重要責任，昇達科將污染防治建構於ISO 14001環境管理系統，以P-D-C-A的管理模式持續推動改善方案，以有效減少生產過程中所產生之污染物與廢棄物。

為有效執行廢棄物分類及處理作業，避免造成再次環境污染與珍惜資源，進而達到防止環境污染及回收資源目的，昇達科建置「廢棄物分類及處理作業標準」，將廢棄物管理落實於日常營運中。

2023年訂定目標：以2021年為基準年，

2023年廢棄物密集度：0.0000475，較2021基準年減量21%。

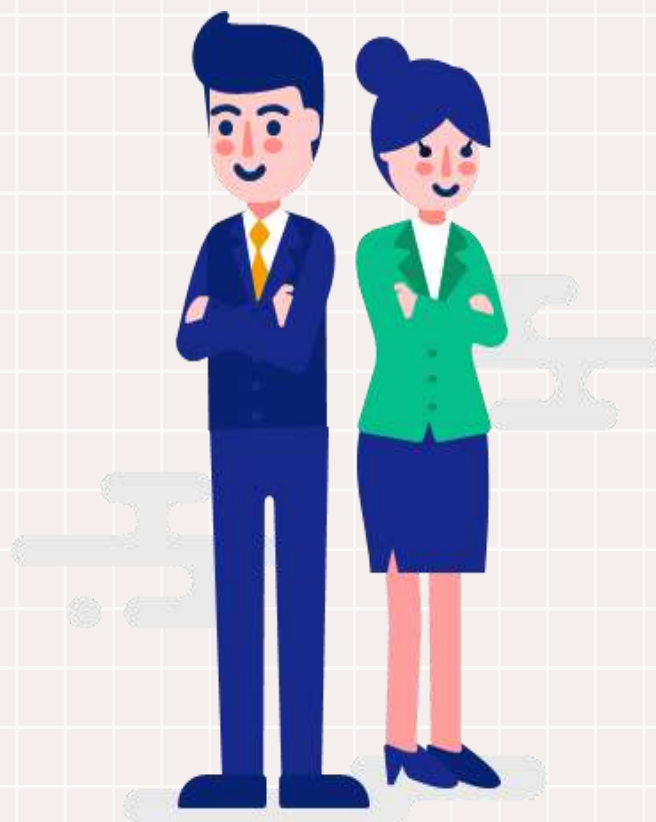
分類	處理方式	單位	2021(基準年)	2022年	2023年
有害廢棄物	再利用	噸	0	0	0
非有害廢棄物	再利用	噸	5.9	9.1	6.6
	不再利用 (焚化及掩埋)	噸	25.2	27.2	28.2
有害廢棄物再利用率			0	0	0
總廢棄物再利用率			19%	25%	19%
廢棄物密集度 噸/個體營收NT千元			0.0000603	0.0000432	0.0000475



較基準年
減量21%

05

幸福職場與參與

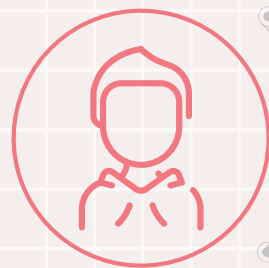


人權保護

昇達科致力於維護並保障員工、客戶等利害關係人的基本人權，並支持與遵守國際公認的人權規範與原則，同時嚴格遵守當地法律法規。我們提供平等的就業機會給所有求職者和員工，薪資福利符合勞動相關法規，並致力於消除任何因性別、年齡、宗教、種族、政治立場、婚姻狀況、黨派等原因所造成的差異，確保員工的基本人權得到保障。

昇達科尊重並重視勞動人權，絕不容忍童工的雇用及以任何形式的強迫勞動。此外，我們尊重員工結社自由的權利，從未阻撓或妨礙員工結社。我們致力於維護所有員工的尊嚴，制定了預防職場霸凌、性別平等工作和性騷擾防治等相關政策與措施，並積極宣導以打造零霸凌和工作平等的友好環境；同時成立了申訴處理委員會，處理性騷擾申訴案件，協助員工解決工作相關的個人權益或不公平待遇，並積極防治性騷擾並保護被害人的權益。此外，我們也提供員工人權和性騷擾防治的培訓課程，並將其納入新人培訓和通識課程中，以便員工了解相關的人權措施。

2023年昇達科未有違反人權政策及企業社會責任情事。



公正薪資

禁用童工

自由結社

禁止強迫勞動

性別友善職場

人才包容與不歧視

預防職場不法侵害

2023.07 職場性騷擾防治工作坊

人才吸引與發展

員工是公司最寶貴的資產之一。昇達科的人力資源策略為積極尋找與公司價值觀相契合的優秀人才。公開透明的招聘流程，著重於選擇最適合的人才，堅持機會均等的原則，並確保每個人都能發揮所長。

在招募過程中，我們不會因為種族、膚色、社會階層、語言、宗教、政治立場、籍貫、性別、性傾向、婚姻狀況、外貌或其他受政府保護的因素而歧視。透過建立教育合作計畫、學生專業實習制度以及暑期實習項目，致力於培養學生所需的職場技能，讓每個人都有機會充分發揮自己的潛力和才華。

員工結構

截至2023年底，昇達科員工總數為272人，且均為正式編制內員工。

直間接人員

	人數	比率
直接	117	43%
間接	155	57%
總計	272	100%

性別\管理職

性別	男	女
管理職	37	12
非管理職	124	99
小計	161	111
比率	59%	41%

年齡分布
(平均38.7)

年齡	人數	比率
<30	65	24%
30~50	169	62%
>50	38	14%
小計	272	100%



教育背景

學歷	人數	比率
博士	1	1%
研究所	54	20%
大學	77	28%
專科	36	13%
高中職 (含以下)	104	38%
小計	272	100%



年資分布 (平均9.3)

年資	人數	比率
5年以下	85	31%
5~10年	68	25%
11~15年	71	26%
15年以上	48	18%
小計	272	100%

新進員工

性別比			年齡分布		
性別	人數	新進率	年齡	人數	比率
男	20	7%	<30	20	56%
女	16	6%	30~50	16	44%
小計	36	13%	>50	0	0%
新進率=新進人數/年底人數			小計	36	100%

離職員工

性別比			年齡分布		
性別	人數	離職率	年齡	人數	比率
男	15	6%	<30	9	36%
女	10	4%	30~50	14	56%
小計	25	10%	>50	2	8%
離職率=離職人數/年底人數			小計	25	100%

*註：離職率計算公式=離職人數/年度員工平均總數，數據來源皆不包括非自願性離職員工

員工招募

昇達科秉持平等對待的理念，致力於建立公平無差別的就業機會。在招募時，絕不因個人的性別、年齡、宗教、種族、婚姻狀況、政治立場或國籍而給予不同待遇，且遵守勞動基準法及基本工資規定，保障員工的聘用權益。

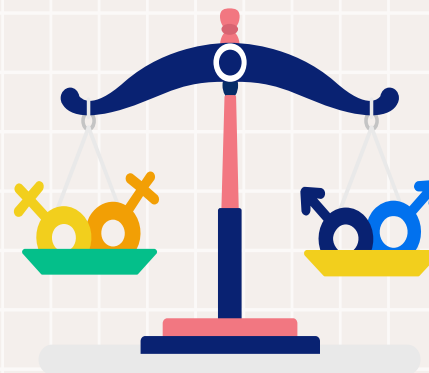
昇達科通過完善的招募流程來挑選合適人才，不僅針對具有豐富經驗的求職者，也精心設計校園招聘活動，吸引優秀的應屆畢業生加入，並積極招募研發替代役人才，以確保團隊中有多樣化的人才組成，並為公司的發展注入新的活力和創造力。我們相信，透過這種多元化的招募方式，能夠為公司帶來更多的機會和發展空間，讓每位員工都有機會在昇達科這個大家庭中充分展現自己的才華和潛力。

此外，我們堅守對少數及弱勢群體的承諾，超額晉用身心障礙及原住民員工。為了吸引和留住優秀人才，我們的員工薪資高於法定基本薪資，並依據職務所需的學經歷等條件來設定薪酬標準，始終秉持同工同酬的原則，不因性別而設定不同的薪資水準。昇達科成立了薪資報酬委員會，負責制定並定期審查管理階層的薪資報酬政策和合理性。在招募時，我們嚴格執行員工身份和年齡的檢核，嚴禁雇用童工、對青年勞工避免安排過量或危險性工作。同時，我們明確規定員工的工作時間和每週總工時，任何調整和延長工作時間都需經過勞資雙方同意方可實施。

2023年昇達科並無任何雇用童工及強迫勞動之情事發生。

依法應聘用身障人數

總人數	應聘用身障人數	實際聘用身障人數
272	2	4



員工留任

持續強化留才措施，透過推動平衡工作與發展多元培訓體系、暢通的晉升管道、具競爭力的薪酬制度以及良好的工作環境，提升員工對公司的認同與向心力，進而促進員工留任。

為維護員工工作權益，若員工提出離職需求時人力資源單位會與當事人進行離職面談，深入瞭解員工的離職原因，並盡可能予以慰留。此外，公司會針對離職原因進行分析並積極改善以降低人員流動。

營運變更公告期

如發生重大營運變動，而需依勞動基準法規定終止勞動契約者，其預告期間依下列規定：

- 繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告
- 繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告
- 繼續工作3年以上者，於30日前預告



薪資與福利

我們致力於打造一個創新、具有挑戰性且利潤共享的工作環境，提供具競爭力的薪酬福利方案，以激發員工充分發揮自身優勢。員工的薪酬不僅包括基本工資，還包含各種激勵性獎金。

針對新員工，我們根據其擔任職務、學歷背景、專業經驗和市場水平，提供具有市場競爭力的薪酬，並且不會因性別、種族、國籍、年齡、宗教或政治立場等因素而有所差異。

此外，每年我們會根據員工的工作承諾、職責和貢獻程度，結合其未來發展前景和市場薪酬水平進行薪資調整，並根據績效表現給予激勵獎金和分紅，以確保員工薪酬與發展與公司的財務和績效相結合，鼓勵員工持續投入並持續創新。

除了薪酬上的獎勵，我們還秉持利潤共享和人才留任的理念，根據各階段的人力資源政策和留任計劃，針對表現優異的員工，鼓勵其持續投入執行留任獎金制度、針對專利取得設立的獎金制度以及針對品質改善等議題的競賽活動，提供競賽獎金方案。

員工退休議題

自成立以來即依法制定退休金辦法，自2004年12月起成立勞工退休金監督委員會，每月按已付薪資總額2%提撥退休準備金，2005年7月1日勞退新制實施後，除依法為選擇新制之同仁提繳勞退6%外，原有舊制年資同仁，仍依舊制提撥2%。因舊制退休準備金總額已達足額提撥標準，經主管機關核准，從2020年3月起暫停提撥舊制退休金，截至2024年止，已暫停提撥舊制退休金4年。



2023年			單位:NTD
非主管職務之 全時員工人數	非主管職務之全時 員工薪資平均數	非主管職務之全時 員工薪資中位數	
251	729仟元	625仟元	

福利政策

提供員工勞健保、勞退及團保、員工用餐補助、年度旅遊補助、員工健康檢查、三節禮金、婚喪喜慶補助、社團活動補助、員工健身房及各類健身課程等相關福利。

政策	介紹說明
福委會	設有職工福利委員會，以「工作與生活平衡」理念，推動各項員工福利工作，提供同仁多元的福利方案與活動內容，舉辦尾牙、家庭日、部門聚餐等活動調劑員工身心與凝聚向心力外，公司並設置健身房、籃球場及若干康樂設施，如桌球、瑜珈專區等設備。並且支持同仁自行組成休閒社團(如桌球社、羽球社、瑜珈社、運動健身社、桌遊社等)，以期達到工作與生活平衡發展的目標。
員工旅遊補助	依服務年資補助。
鼓勵忠誠員工	提供年資滿二十年之員工久任紀念金牌及表揚活動，以感謝員工的長久付出。
勞資間之協議與員工權益維護	注重內部溝通每季召開勞資會議，為維繫勞資間互信的氣氛。透過員工選任代表與公司指派代表，並作成記錄以追蹤問題與改善結果。
暢通的溝通管道	實施員工申訴制度，包含設置申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱、及性騷擾申訴信箱。定期舉行勞資會議與員工意見調查，作為主管領導、內部運作、增進員工敬業度及工作投入改善的參考依據。
離鄉員工住宿補助	滿足中南部遠道而來的員工住的問題，我們在員工住宿的選擇上提供協助，並補助租屋津貼減輕離鄉員工的經濟負擔。
團體保險	由昇達科付費為員工加保團體保險，使員工於任職期間遭受傷病所導致傷亡或住院醫療時，能提供家庭經濟上的生活保障。
員工急難救助	員工遭遇職業災害而致疾病、傷害、失能或死亡時，除依勞工保險條例或其它法令規定，公司另有撫恤辦法予以補償與表達慰問。
其他福利項目	提供員工健康檢查、部門聚餐、三節禮金、婚喪喜慶補助、社團活動補助、職場醫護衛教保健諮詢等。

活動錦集



訓練與發展

教育訓練與發展則是提升人力素質的關鍵途徑之一。在昇達科，我們堅信持續學習與發展是每位員工不可或缺的重要任務。為此，我們建立了系統化的員工持續學習發展制度，提供多元的學習機會並促進人力素質的不斷提升。

通過系統化的人力資源管理，我們能夠根據員工的專業職能和職涯發展需要，規劃完善的訓練課程。昇達科致力於建構多元、自主、優質的學習文化，讓員工有機會接觸跨領域和跨技術的學習機會朝向多元化發展。



平均訓練與發展(不含新進人員及做中學訓練)

2023年	總時數(h)	參與人次	平均人數	每人訓練平均時數(h)
	2,867	1,717	272	10.5

2023年	男			女		
類別	總受訓時數	總人數	平均受訓時數	總受訓時數	總人數	平均受訓時數
管理職	570.0	37	15.4	310.3	17	18.3
非管理職	2,074.3	124	16.7	1,428.4	94	15.2
合計	2,644.3	161	16.4	1,738.7	111	15.7

註：當年度每人平均訓練時數=當年度總訓練時數/當年度員工人數

教育體系圖

類別	新進員工訓練	部門專業職能類	管理職能類	通識成長類	專案訓練類
高階主管	新進人員 入職2個月 基礎訓練	生產、作業 採購、庫存 行銷、業務與服務 人力資源發展與總務 產品研發、設計、創新與科技 財務、會計與稅務 品質管理與保證 資訊技術與軟硬體應用 環保、安全及衛生 法律事務、稽核	策略 規劃訓練	健康生活講座 溝通技巧 人際關係與衝突管理 企業文化宣導 職場倫理 語言進修 會議技巧 專案管理	系統導入訓練 制度導入訓練 內部專案 推動訓練
中階主管			中階主管 管理訓練		
基層主管			菁英儲備幹部 訓練		
一般職員			菁英儲備幹部 訓練		
直接人員	產線人員 基礎訓練		產線幹部 訓練		
	生產作業 技能訓練				

規劃說明：

- 新進員工訓練：到職當日三小時新訓，訓後發還所屬單位；直接人員下午繼續基礎訓練課程。在未滿2個月內依「各部門基礎訓練課程表」進行訓練。直接人員須受進階技能訓練。
- 部門專業職能訓練：提供新進與在職人員的訓練，採公開自由報名參加(主管可指定)。
- 管理職能：以個別外訓或集體內訓為主。
- 專案訓練類：依照當年系統導入/專案推動的時程排定訓練。
- 通識成長類：除中高階主管另有讀書會外，其餘為全體人員自由參加課程。



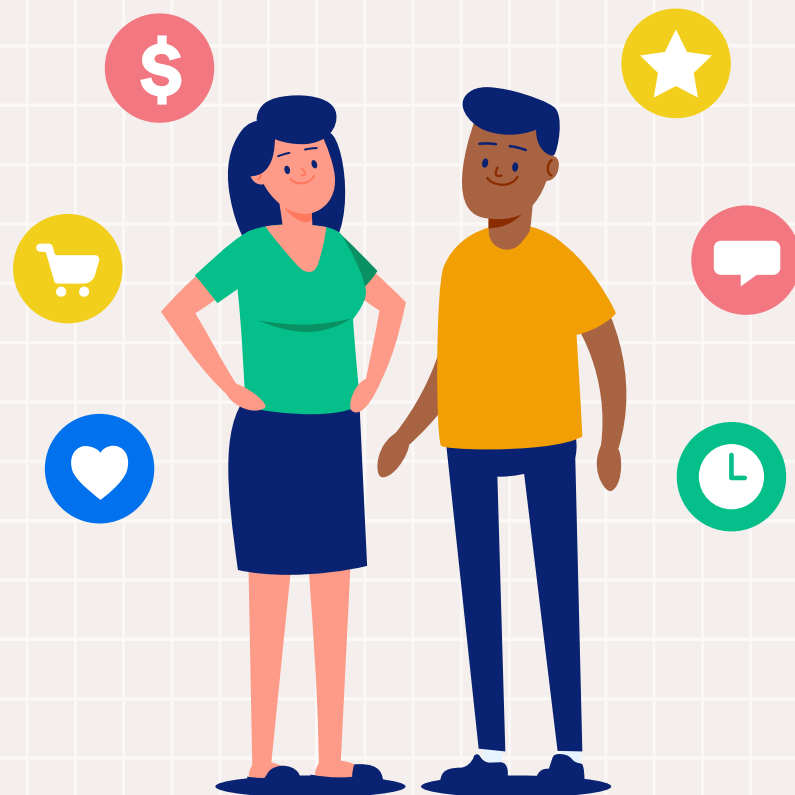
員工照護與關懷

員工關係

昇達科以人為本，深信和諧的員工關係是良好經營績效的基石，長期以來努力朝向幸福企業的目標邁進提供了多元化的員工關係活動，讓員工樂在工作。我們營造優質工作環境，並提供員工諮商服務，由專業人員提供員工心理、法律、理財、醫療與管理諮詢，讓員工工作無後顧之憂；提供各種福利措施，關懷員工多面向的需求；貼心福委會的補助讓員工感到窩心；舉辦身心靈成長活動協助員工自我成長；不定期規劃各式應景活動凝聚公司向心力。

多元開放的溝通管道

鼓勵員工透過不同途徑提出意見，利用多元的組織溝通管道讓員工充分表達自己的想法和建議並讓公司多方聽取員工的聲音，藉以改善組織文化與環境氛圍。為預防組織內不當對待，公司提供多元溝通管道：如直接向直屬主管反映、申訴信箱、申訴專線電話、勞資會議等，供同仁提供寶貴意見或進行必要的申訴與舉報。



員工照護

健康管理

為了關注員工的身心健康及安全，昇達科提供健康的工作環境和促進活動，以提升員工的生活品質。我們定期安排員工參加安全衛生講習，並為全員購買意外保險，同時提供全體員工健康檢查及檢後諮詢服務，以幫助員工掌握自身健康狀況。

預防過勞

為確保同仁工時有效控管，並確實達到工作平衡與預防過勞，昇達科推動每周工時上限及強制休假目標，並建立工時預警機制，提醒主管及當事人合理安排人力與休假，有效預防員工過勞並積極促進工作與生活雙向平衡的目標。

零污染菸害防治措施

廠區的菸害防治計劃，除了廠區室內全面禁煙和設置專屬吸菸區外，還定期進行菸害防治宣導，確保員工在工作場所免於菸害的污染。這些措施旨在創造一個安全健康的工作環境，讓員工能夠全心投入工作，同時保持身心健康。



母性保護

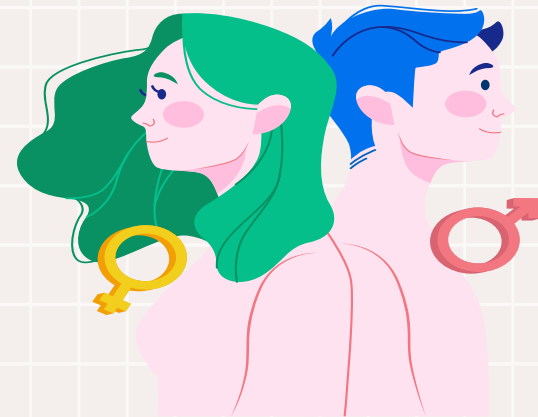
打造母性健康及安全職場，對於已懷孕、產後及哺乳之同仁，給予有薪產檢假、安胎假、產假及調整工時或提供替代性工作，並設置溫馨舒適哺乳室及產後員工關懷與支援措施，同時也透過公司特約護理師進行定期關懷，追蹤健康。

家庭照顧

協助員工兼顧事業與家庭，設立了育嬰留職停薪制度。員工在任職滿半年後，可以根據規定申請育嬰留職停薪，最長可請領二年。這些措施旨在營造一個關愛和支持家庭的工作環境，讓員工能夠在事業發展的同時享受家庭的溫暖和幸福。

2023年-員工申請育嬰假統計

育嬰留職停薪	男性	女性
享有育嬰假員工人數	2	3
實際使用育嬰假員工人數	0	2
休完育嬰假後復職的員工總數	0	1
復職比率	100%	100%



幸福職場

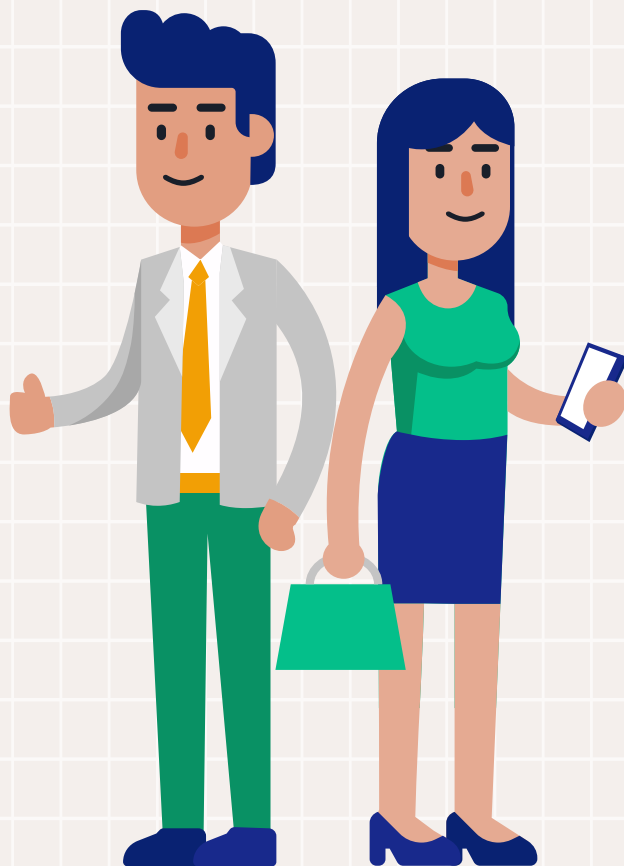
昇達科相信優質的生活品質可以提升員工的工作效率和幸福感，因此我們不僅致力於提供良好的工作環境，更關注員工的休閒生活。在廠區內，我們特別規劃了舒適的員工休息區，營造出放鬆愉悅的氛圍，讓員工在繁忙的工作之餘也能有充分的休憩和放鬆時間。

除了舒適的休息空間外，我們還定期舉辦各類型的活動，如節慶慶祝活動、運動競賽等，這些活動不僅促進了員工之間的互動和交流，也加強了團隊合作和凝聚力。此外，我們與特約商店合作，提供各種優惠福利，讓員工享受到更多的便利和福利待遇。

更重要的是，我們關注員工與家庭的平衡，定期開辦家庭親子健康活動，提供家庭支援和關懷措施，讓員工在事業發展的同時也能充分關注家庭生活。豐富員工的精神文化生活，促進個人成長和幸福感。

昇達科致力於打造一個幸福職場，透過多元化的活動和福利措施，促進員工的身心健康和幸福生活，並進一步提升整個團隊的凝聚力和工作效率。

承蒙外界的認可，昇達科在2023年獲選為《1111》幸福企業銀獎的肯定以及《Cheers快樂工作人》基隆市TOP 5隱藏版好企業之一。這些殊榮不僅是對我們公司的肯定，更是對我們持續努力打造幸福職場的肯定和鼓勵；同時也是昇達科全體員工的共同努力和團隊合作。我們深信，不斷關注員工的需求、重視員工的健康和幸福，以及持續提升工作環境和福利措施，員工才能夠充分展現自己的潛能，推動公司的發展，並共同創造更美好的未來。



職場健康與安全

安全衛生

昇達科十分重視職業安全衛生，除了依勞動部指引，建立過負荷、不法侵害、人因性危害、母性保護等措施，辦理年度健康檢查、健康講座、員工紓壓等活動，並於公司內提供場地、器材，供員工參與各項活動使用，達到保護員工身心靈健康的目的，自2011年11月1日起持續獲得「衛生福利部」健康職場認證標章。

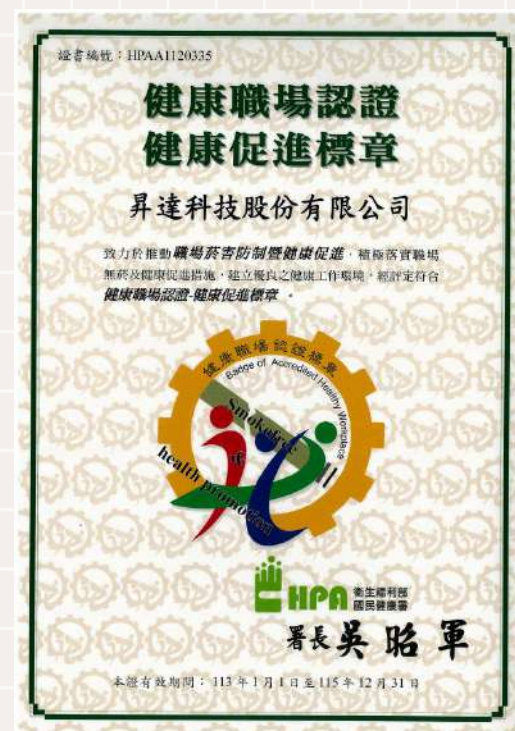
安全衛生組織

昇達科於2011年5月20日成立「工安室」，使職業安全衛生管理能有效推動，同年設立「環安衛委員會」，對公司擬訂之安全衛生政策、計畫等提出建議，協調與建議安全衛生相關事項。

安全衛生政策

- 遵守並符合國內勞動、環保、安全衛生法規、客戶要求及其他相關規定。
- 時時考量員工安全健康，透過風險管理預防傷害及不健康，持續改善安全衛生管理及績效。
- 促進全員參與並充分反應其意見，更確保其有時間及資源參與。
- 投入企業社會責任與環安衛活動，邁向企業永續經營。

健康職場認證標章
有效期間：2024-2026年



安全衛生運作

昇達科於2012年1月11日導入OHSAS18001及TOSHMS職業安全衛生管理系統，2021年7月轉換成ISO45001，每年鑑別各項作業危害，並列出危害風險較高的作業項目列為年度改善目標，每月管理部實施廠房安全、作業環境檢查，每季安排部門主管到其他部門巡查缺失，如遇有作業傷害、虛驚事件，均提出問題檢討，避免重複再發生。

在安全衛生管理上落實危害辨識、危害化學品管理、作業環境監測、採購/承攬/變更管理、安全作業標準、安全檢查、教育訓練、防護具管理、職場健康管理，並透過緊急應變程序及實地演練，使員工於意外事故發生時，具備充分的應變能力，降低災害造成的損傷。

鑑於上下班途中發生車禍的事故頻傳，更積極於新進員工安全衛生教育訓練、在職安全衛生教育訓練、工安宣導，著重提醒同仁騎車上下班注意安全，使發生上下班車禍事故明顯下降。

職業災害統計

昇達科(總公司)自2015年5月5日至2024年3月31日，獲得「社團法人中華民國工業安全衛生協會」累計無災害工時達3,613,974小時，參與勞工人數205人。

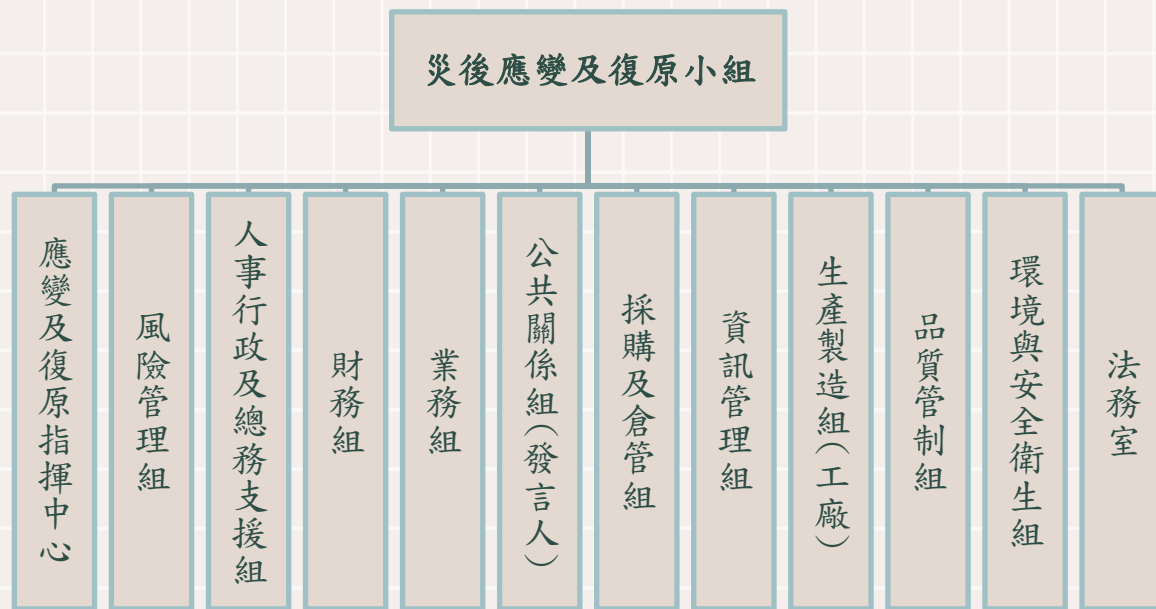
昇達科(機械廠)自2012年6月15日至2023年3月31日，獲得「社團法人中華民國工業安全衛生協會」累計無災害工時達1,929,744小時，參與勞工人數80人。



緊急應變

昇達科建有完善「緊急應變管理程序」，於廠區警衛室設置緊急通報指揮所，備有全廠消防、緊急排煙等即時監控系統，當異常或意外事故發生時，指揮所立即以廣播系統通報緊急應變小組並啟動緊急應變措施迅速採取行動，廠區定點亦配置充足出口設施、避難引導器具、滅火器及警示器具等應變器材，提供緊急應變小組必要的器材支援及人員疏散撤離，並定期進行緊急應變演練。

設置自動體外心臟電擊去顫器AED，並於2023年10月12日取得基隆市衛生局-安心場所認證，增設AED管理員及超過70%以上員工接受CPR+AED急救教育訓練。



CPR+AED認證場所
有效期間至2025年10月11日



社會關懷

昇達科關心地方上需求及重大災難所需援助，定期贊助社會福利團體、教育單位，提供物資、經費，以具體行動回饋社會，善盡企業公民責任。

社會參與實績

加入經濟部工業局-低軌衛星產業聯誼會，鏈結國內外產學研 5G 資源及能量，推動企業運用本計畫的線上／下人才發展資源，進行企業內部人才養成。以研發實戰、實作進行 5G 人才升級，期能孕育高品質 5G 技術與應用人才。

加入台灣太空產業發展協會-衛星通訊地面設備系統整合旗艦團隊，與政府及其他公司學術交流增進我國太空產業發展進行策略分析研究與提供策略政策建議。

參與基隆市政府產業發展處六堵科技園區廠商協進會，配合工研院等重要研發機構輔導資源，幫助基隆市廠商創新科技的導入及提升創新研發能力，健全園區各項公共設施，讓更多園區內廠商參與共享資源，建構完整的產業鏈結，讓整個產業能茁壯繁榮。



基隆市政府
產業發展處

人才培育實績

有鑑於教育、培育人才對社會發展之重要性，昇達以實際行動支持產業人才的培育，贊助國立臺灣海洋大學電機工程學系成立「昇達微波/毫米波實驗室」及海洋大學興學基金。並另捐贈國立臺灣海洋大學電機工程學系向量網路分析儀一台，使得海洋大學的學生能夠在學習當中，率先接觸產業所會使用到的儀器。

參與內政部役政署-研發替代役計畫，連續每年獲得績優用人單位獎項，配合國家經濟發展，有效運用役男研發專長人力資源提昇產業研發能力及競爭力。



社會回饋實績



捐贈報廢電腦、筆電、螢幕、印表機、數位相機，華碩文教基金會回收目的為減少環境污染及整修後提供非營利、教學單位使用。

積極關懷社會並參與社會公益，透過鉅亨網【2023年溫暖送愛心-疫後攜手鄉聚 迎接幸福曙光】活動，幫助需要的社福團體，協助推動計畫，期望透過媒體影響力，創造一個互助利他，從「共融」到「共榮」的社會。

因應氣候變遷及國際永續趨勢，為降低對環境的衝擊並達到環境永續的效益，昇達科擴大資金運用範圍，辦理綠色永續存款，運用金融市場的影響力，進一步推動綠色金融發展，期望社會和企業能夠朝向「建立永續良性循環」的目標邁進。

以回饋社會、濟助和仁愛為出發點，近年多次與台北捐血中心合作，發動昇達捐血日，讓員工發揮愛心，捐血幫助所需人士。

加入基隆市衛生局設置優質哺集乳室的行列，配合推動母乳哺育政策，打造友善職場環境提升企業形象，共同照護婦幼健康。



也以實際行動關懷社會弱勢族群，自公司成立以來捐助金額超過新台幣200萬元，贊助高雄明山慈善會、慈濟基金會、勵馨基金會、創世基金會、基隆市身心障礙福利服務中心、家扶中心等及新北市貢寮區福連國小協助偏鄉弱勢學子獲得較豐富的學習資源，將愛與關懷持續散播。

社會共享資源實績

每年舉辦員工定期急救訓練，聘請專業講師教導CPR實作及AED操作的演練。另廠區內共設置兩台AED儀器，結合硬體設備和人員的專業急救知識，昇達科隨時作好與社區共享資源且支援社區的準備。



06

附錄



GRI 準則對照表

使用聲明	依循GRI準則出版2023永續報告書，數據資訊範疇為2023年1月1日至12月31日									
GRI 1 使用版本	GRI 1: 基礎 2021									
GRI行業準則應用	無									

GRI 一般揭露 2021

指標	揭露要求	頁碼	備註
組織與報導			
2-1	組織詳細資訊	3、17	
2-2	組織永續報導中包含的實體	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	3	
2-4	資訊重編		請詳各頁註解
2-5	外部保證/卻信	3	
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	19-23、45-46	無任何產品或服務在特定市場被禁止之情事， 組織與其供應商無重大改變之情事。
2-7	員工	64-65	
2-8	非員工的工作者	64	
治理			
2-9	治理結構和組成	27-36	
2-10	最高治理單位的提名和選擇	29-30	
2-11	最高治理單位主席	28	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	28-32、40	
2-13	衝擊管理的負責人	40	



GRI 準則對照表

指標	揭露要求	頁碼	備註
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	28-32	
2-15	利益衝突	32	
2-16	溝通關鍵重大事件	32	
2-17	最高治理單位的群體智識	30-31	相關資訊已揭露於112年度年報。
2-18	最高治理單位的績效評估	33	
2-19	薪酬政策	34	
2-20	薪酬決定流程	34	
2-21	年度總薪酬比例	68	
策略、政策和實踐			
2-22	永續發展策略聲明	4	
2-23	政策承諾	36-39、49-50、63	
2-24	納入政策承諾	37-40、46-50、56-57、63	
2-25	補救負面衝擊的程序	40	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	37	
2-27	法規遵循	38	
2-28	公協會的會員資格	26	
利害關係人議和			
2-29	利害關係人議合方針	10-11	
2-30	團體協約	NA	未成立工會，無團體協約，但定期舉辦勞資會議具備透明溝通管道。

GRI 準則對照表

GRI 3 重大主題 2021

指標	揭露要求	頁碼	備註
3-1	決定重大主題的流程	9	
3-2	重大主題列表	10-15	
3-3	重大主題管理	10-15	

GRI 主題	指標	揭露要求	頁碼	備註
GRI 201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	22	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	51	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	68	
	201-4	取自政府之財務援助	24	
GRI 202 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	68	
GRI 203 間接經濟衝擊 2016	203-2	顯著的間接經濟衝擊		無相關情事
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	47	
GRI 205 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	37	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	37	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		無相關情事
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		無相關情事

GRI 準則對照表

GRI 主題	指標	揭露要求	頁碼	備註
GRI 207 稅務 2019	207-1	稅務方針	39	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	39	
GRI 301 物料 2016	301-2	使用回收再利用的物料		無相關情事
	301-3	回收產品及其包材		無相關情事
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	59	
	302-2	組織外部的能源消耗量	58	
	302-3	能源密集度	59	
	302-4	減少能源消耗	53-56	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	53-56	
GRI 303 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響		無相關情事
	303-2	與排水相關衝擊的管理	56	
	303-3	取水量	60	
GRI 304 生物多樣性 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值地區		無相關情事
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊		無相關情事
	304-3	受保護或復育的棲息地		無相關情事
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種		無相關情事
GRI 305 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	58	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	58	
	305-4	溫室氣體排放強度	58	
	305-5	溫室氣體排放減量	53-54	

GRI 準則對照表

GRI 主題	指標	揭露要求	頁碼	備註
GRI 305 排放 2016	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放		無相關情事
	305-7	氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)，及其它顯著的氣體排放		無相關情事
GRI 306 廢棄物 2020	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	61	
	306-3	廢棄物的產生		無相關情事
	306-4	廢棄物的處置移轉		無相關情事
	306-5	廢棄物的直接處置		無相關情事
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	45-47、49	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	45-46	無相關情事
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	65	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	68-69	
	401-3	育嬰假	75	
GRI 402 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	67	
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	77-79	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	78-79	
	403-3	職業健康服務	77-78	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	77-78	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	77-78	
	403-6	工作者健康促進	73-75	
	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	77-78	

GRI 準則對照表

GRI 主題	指標	揭露要求	頁碼	備註
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	77-78	
	403-9	職業傷害	78	
	403-10	職業病		無相關之情事
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	71	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	71-72	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	71-72	
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	29-30、64-65	
	405-2	女性對男性基本薪資和薪酬的比率	66、68	
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		無相關之情事
GRI 407 結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商		無相關之情事
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		無相關之情事
GRI 409 強迫或強迫勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商		無相關之情事
GRI 410 保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練		公司保全人員依照相關規定進行出入管理
GRI 411 原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件		無相關之情事
GRI 413 當地社區 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	80-83	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動		無相關之情事

GRI 準則對照表

GRI 主題	指標	揭露要求	頁碼	備註
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	45-47	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	45-47	
GRI 415 公共政策 2016	415-1	政治捐獻		無相關之情事
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊		無相關之情事
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		無相關之情事
GRI 417 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求		無相關之情事
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件		無相關之情事
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		無相關之情事
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		無相關之情事

SASB指標

編號	指標說明	章節	頁碼
水管理			
TC-ES-140a. 1	(1)總取水量和(2)總用水量中來自據水資源壓力地區佔比	水資源管理	60
廢棄物管理			
TC-ES-310a. 1	有害廢棄物總數，及其回收百分比	廢棄物管理	61
勞工實務			
TC-ES-150a. 1	(1)停工數及(2)總閒置天數	2023年無發生相關事故	NA
勞工概況			
TC-ES-320a. 1	全職員工及約聘員工的(1)可記錄工傷率、(2)虛驚事件率	安全衛生管理	77-79
TC-ES-320a. 2	公司廠區及第一階供應商執行RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之類別百分比 (a) 所有公司廠區/ 供應商和(b) 高風險公司廠區/ 供應商	NA	NA
TC-ES-320a. 3	公司廠區及第一階供應商 (1) 未通過RBA 驗證的稽核流程(VAP) 或同等稽核之受稽廠商百分比， 以及(2) 稽核結果於(a) 優先缺失與 (b) 其它缺失的改善率	NA	NA
產品生命週期管理			
TC-ES-410a. 1	全球廢棄物產品總回收重量；及回收處理重量佔銷售產品重量百分比	NA	NA
物料採購			
TC-ES-440a. 1	描述使用關鍵物質(critical materials) 的風險管理	NA	NA

