

2024  
昇達科  
永續報告書

SUSTAINABILITY  
REPORT



# 目錄

01

## 關於報告書

經營者的話

03

## 公司治理

公司概況  
公司治理架構  
誠信經營  
風險管理  
客戶服務與滿意度  
供應商永續管理

05

## 幸福職場與社會參與

人權保障與勞動權益承諾  
人才招募與發展策略  
員工照護與關懷  
職場健康與安全  
專業知識與創新共享

02

## 永續管理

永續政策  
利害關係人溝通及重大性主題

04

## 環境保護

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

06

## 附錄

GRI準則對照表  
SASB指標



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

本報告書已參考全球永續性報告協會 (Global reporting initiative, 簡稱GRI) 通用準則2021版進行編製，並執行氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, 簡稱TCFD)及永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱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 (Sustainable Development Goals, 簡稱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

新北市汐止區汐萬路二段175、177號

時間範疇：所揭露數據及內容以2024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：2025年8月

上一發行版本：2024年8月

## 聯絡方式

聯絡窗口：昇達科 財務部 陳重光 副總

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

面對全球氣候變遷、資源枯竭與社會不平等等多重挑戰的今日，昇達科不再僅是經濟活動的參與者，更是社會與環境變革的關鍵推動者。我們以更堅定的步伐推動永續發展，將環境保護、社會責任與良好治理作為企業策略的核心支柱。

在環境面，我們持續強化永續營運的實踐，致力於提升能源使用效率，並積極進行設備汰舊換新，以降低能源消耗與環境負荷。同時，我們推動太陽能板設置工程，導入再生能源，以實際行動減少碳排放。此外，我們也實施辦公環境能源減碳措施，倡導綠色工作文化，提升整體資源使用效益。

社會面上，我們致力於打造安全、包容且具未來競爭力的工作環境。員工是我們最寶貴的資產，因此我們推動員工照顧政策，包括心理健康輔導、職能訓練與彈性工時制度，協助員工在個人成長與工作表現之間達成平衡。此外，我們持續強化與學校的產學合作，推動產業教學，同時支持公益產品，積極善盡企業公民責任，創造企業與社會共享的價值。

在公司治理方面，我們重視誠信經營與風險控管，持續優化董事會結構，提升獨立性與多元性。透過透明的決策流程、強化內部稽核機制與法遵體系，也積極回應利害關係人的期待，透過定期的溝通與揭露，提升企業透明度與信任度。

展望未來，我們會在永續之路上不斷的努力與堅持，讓永續不僅僅是報告中的承諾，更深植於企業文化之中，體現在每一項決策與日常行動。透過不斷前行與改進，我們期許成為具備韌性、責任感與長遠視野的企業典範，與社會各界共創永續價值。

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慈善與援助活動，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，涵蓋以下五大主軸，我們承諾並履行：

## 公司治理

維持良好的公司治理，恪守誠信原則、嚴守商業道德、法律規範，創造股東權益。

## 職工權益、安全與健康

保障勞工權益並提供安全與健康的工作環境是負責任企業所應兼顧的社會責任。

## 社會參與

社會參與積極投入社會公益活動，關懷弱勢族群，回饋社會。

## 環境保護

環境保護：節能減碳宣導，推動環保，減少資源浪費、減少廢棄量等。

## 無衝突礦產政策

無衝突金屬聲明與政策。



# 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)	2024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EPS 8.59	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67.7%	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85.9分	>80分	>80分	>80分

面向	重大主題	連結(SDGs)	2024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5.09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54%	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 52%	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減量 17%	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20%	全廠區水資源密集度較基準年減 量40%
	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		

# 利害關係人溝通與重大性主題

## 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	2024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 能源	即時與不定期的 會議/電話/拜訪/電子郵件	<ul style="list-style-type: none"><li>每周郵件/會議即時溝通</li><li>一年2次客戶滿意度調查</li><li>每年1次至公司訪查/稽核/討論</li></ul>
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	<ul style="list-style-type: none"><li>針對關鍵及主要供應商實施年度稽核，稽核結果皆符合公司要求標準。</li></ul>
投資人	經濟績效 勞資關係 法令遵循 資訊安全 能源	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)	<ul style="list-style-type: none"><li>每月發布營收。</li><li>每季發布財報及新聞稿。</li><li>股東會召開1次。</li><li>法說會召開8次。</li><li>投資人諮詢紀錄80次。</li></ul>

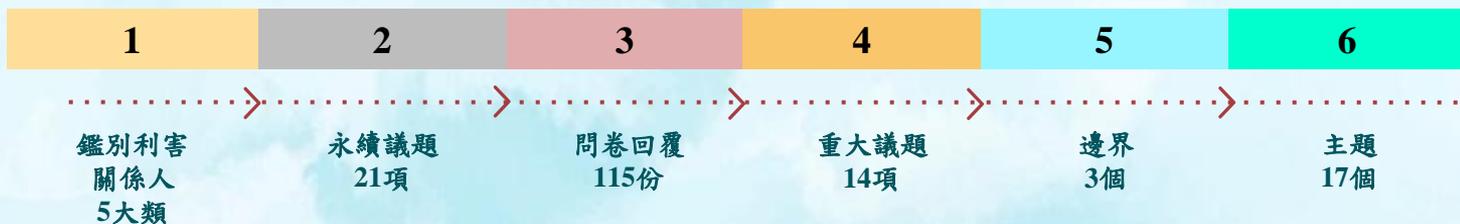


利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	2024年實績
員工	勞僱/勞資關係 多元與機會平等 員工照顧與友善工作環境 訓練及教育	每季及及時溝通管道的 申訴信箱/公司網頁/健康諮詢/ 環安衛會議/勞資會議/福委會	<ul style="list-style-type: none"><li>• 多元化溝通方式，與員工積極對話，建立友善的工作環境。</li><li>• 每季定期召開的環安衛會議、勞資會議強化了環境安全衛生和良好的勞資關係。</li><li>• 持續推動員工照顧政策，包括心理健康輔導、職能訓練與彈性工時制度。</li></ul>
社會成員	經濟績效 誠信經營 公司治理 稅務策略 排放	即時與不定期的 電話\公司網頁\電子郵件\公司 主動聯繫	<ul style="list-style-type: none"><li>• 舉辦捐血活動，實踐愛心幫助他人</li><li>• 參與鉅亨網公益活動，推動社會福利與互助。</li><li>• 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。</li></ul>



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



依據利害關係人之責任性、影響力、親近度、依賴性、代表性、多元觀點等，鑑別出利害關係人。

參考GRI要求，製作利害關係人議題問卷，包括：經濟面9項、環境面5項及社會面7項。

利用問卷調查的方式，分送利害關係人與問卷回覆及蒐集管理層級意見，分析各議題對於公司永續經營的衝擊度。

針對利害關係人所關切議題與對公司營運衝擊度，進行重大性分析並繪製重大性矩陣。

分別根據14個關鍵的重大議題，決定資訊揭露邊界，瞭解永續議題對於上下游階段的影響。

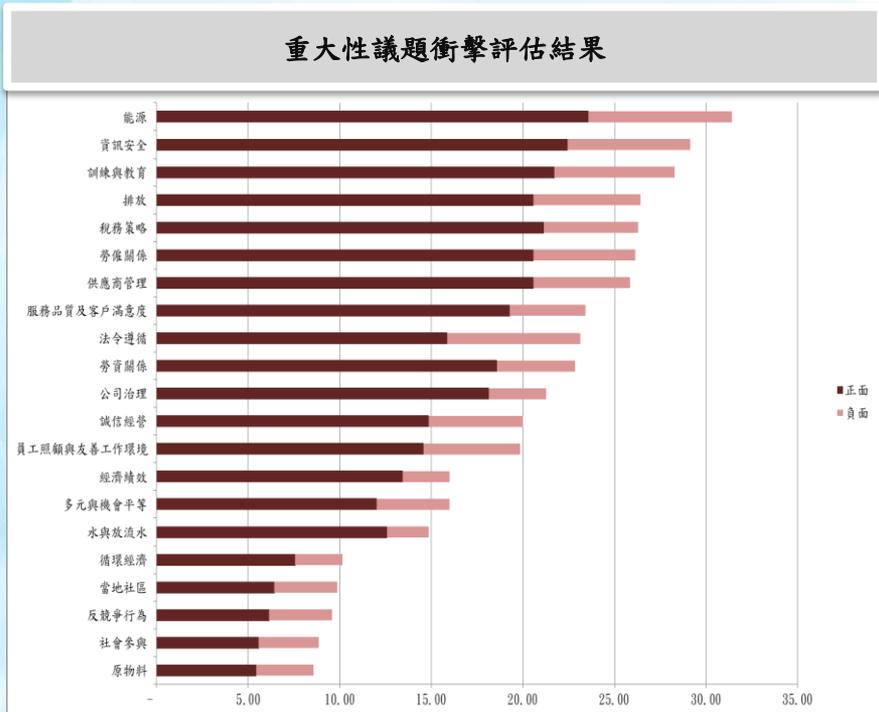
針對14個關鍵的重大議題，從GRI指引找出17個對應主題，進行永續資訊的蒐集。其他經評估為值得關注的企業社會責任相關議題，亦同步對外揭露。



依據GRI 2021進一步討論2024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：

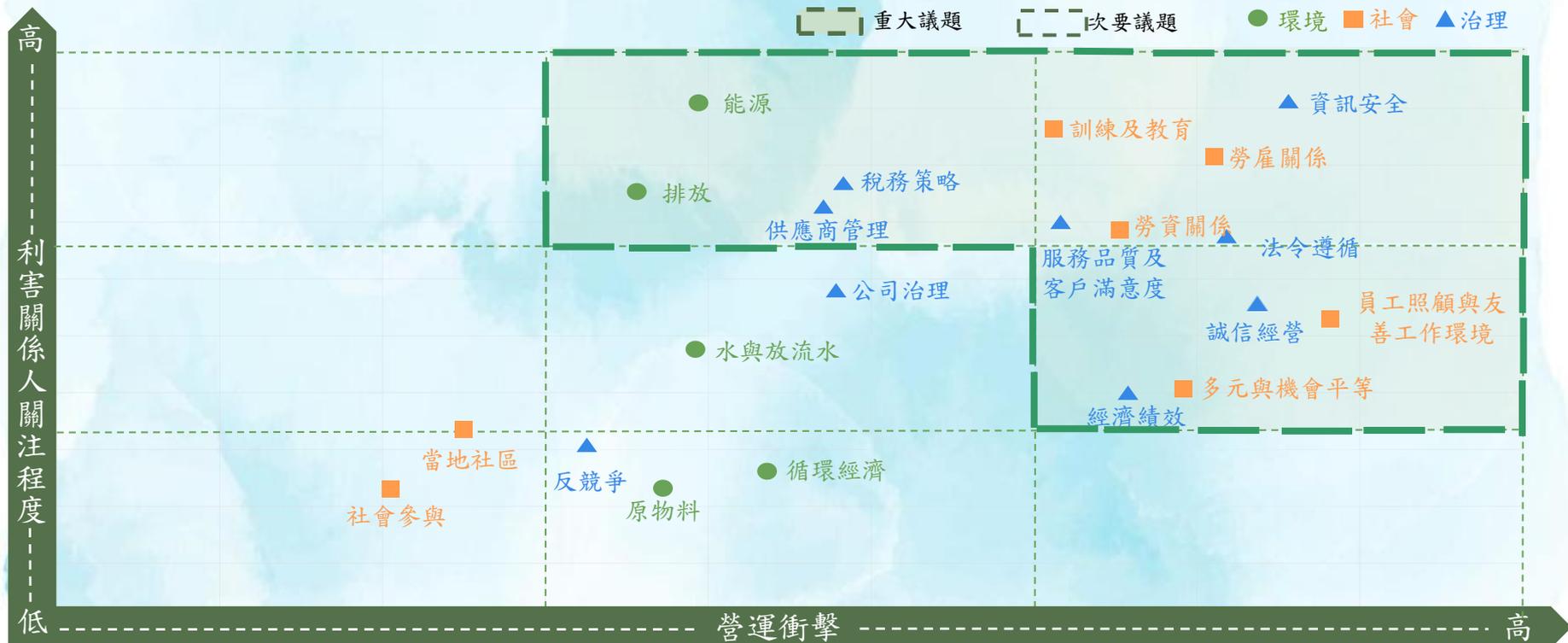
正向影響排序 (衝擊度*發生可能性)	
排序	ESG主題
1	能源
2	資訊安全
3	訓練與教育
4	稅務策略
5	供應商管理
6	勞僱關係
7	排放
8	服務品質及客戶滿意度
9	勞資關係
10	公司治理

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



# 利害關係人關切議題

昇達科使用透過多元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，並依據利害關係人對議題的關注程度及議題對公司營運的衝擊度，進行重大性議題之排序。最終識別，排序出**14**項重大議題。



## 利害議題管理策略

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，本年度利害關係人關注的重大議題中，「公司治理」未再列入，取而代之的是新增的「供應商管理」議題，反映出外界對供應鏈永續管理的重視程度提升。此外，因應國際供應鏈趨勢及金管會公司治理3.0要求，新增之「能源與溫室氣體管理」議題，亦持續被利害關係人高度焦點，顯示氣候變遷議題的持續性與重要性。

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
	法令遵循	GRI2一般揭露	落實誠信經營，遵循適用法令規定，有助穩定市場競爭秩序，維持企業競爭力，保障利害關係人權益。	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
	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
	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
	稅務策略	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礎	誠信經營
	供應商管理	GRI308供應商環境評估 GRI414供應商社會評估	憑藉持續提升供應商品質、節約成本、縮短交期、促進永續發展、穩固與供應商間的合作關係共創最大利潤等，在經濟面具有正面衝擊。	供應商永續管理

類別	重大議題	GRI 主題	重大性原因	回應章節
社會	訓練及教育	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	人才招募與發展策略
	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	人才招募與發展策略
	勞資關係	GRI402勞/資關係	打造友善職場、員工福利、回饋社會	人才招募與發展策略 職場健康與安全 社會關懷
	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
	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	人權保障與勞動權益 承諾 人才招募與發展策略
環境	能源	GRI302能源	節能減碳及落實資源回收	環境保護及規劃管理 能源管理
	排放	GRI303水與放流水 GRI305溫室氣體排放 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 水資源管理 廢棄物管理

03

# 公司治理



# 公司概況

## 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6.61億元，於2008年由櫃買市場掛牌交易，股票代號3491，產業類別屬櫃通訊網路，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。



✦ 昇達科總部

本公司擁有高效率及高品質的研發團隊，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，加上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，所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)，皆已順利通過國際認證並取得量產訂單，展現卓越的研發與製造實力。這些產品不僅技術門檻高，應用範圍廣泛，更獲得多家國際領導級衛星廠商的高度肯定。已成為全球低軌衛星產業鏈中不可或缺的關鍵合作夥伴。在與國際大廠緊密合作的基礎上，公司於全球市場的能見度與品牌影響力正穩步提升，未來將持續深耕衛星通訊應用領域，推動技術創新，強化核心競爭力，以掌握低軌衛星產業快速成長所帶來的龐大機遇。

# 經營理念

隨著5G時代的來臨，物聯網的多元應用正徹底改變既有的生活型態。除了5G技術本身的應用值得關注與期待外，衛星通訊在無線通訊領域中的角色也日益重要。這股技術革新的浪潮不僅席捲全球，更持續推動無線通訊領域各種新興應用的誕生與演進，為產業帶來前所未有的轉型與挑戰。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。

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。

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。



## 產業發展

隨著科技進步與全球通訊需求的劇增，衛星產業正迅速走向新一波發展高峰。從過去以國防、氣象與廣播為主的應用，演進至今日涵蓋通訊、地球觀測、導航定位、科學探測與商業服務的多元領域，衛星已成為連結地球與太空資訊的重要樞紐。

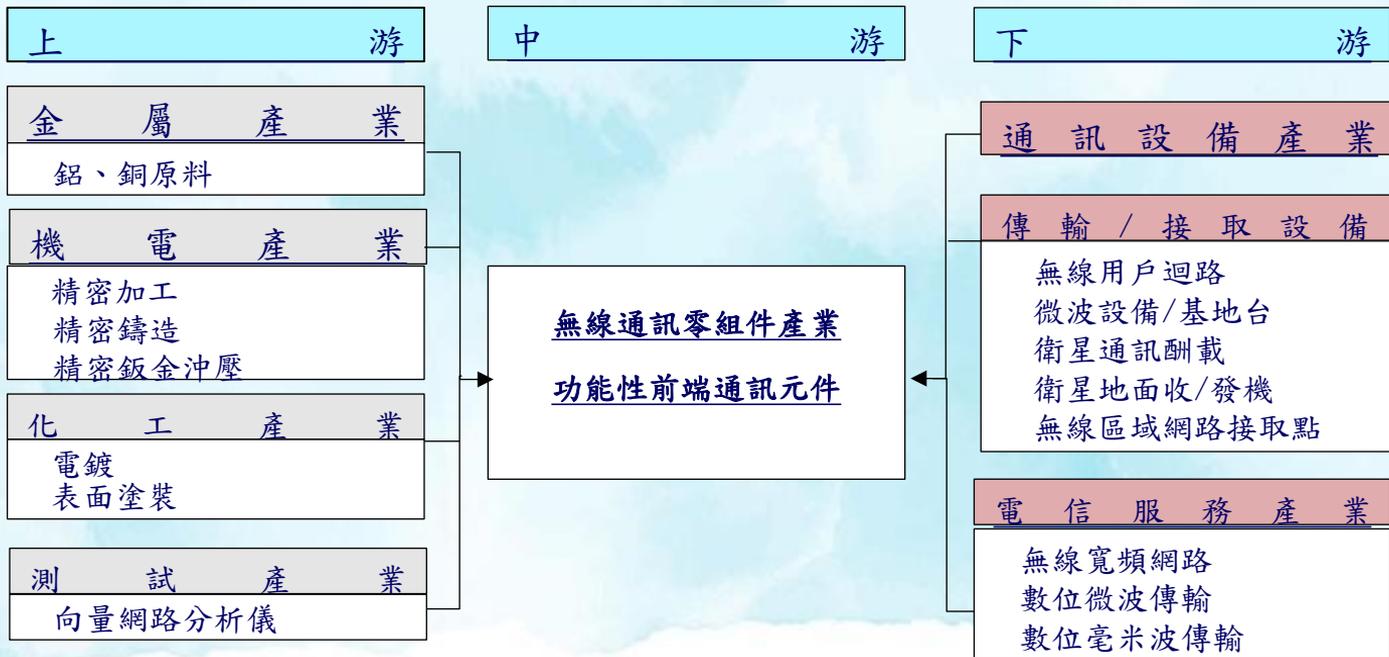
近年來，特別是在低軌道衛星（low earth orbit satellite, 簡稱LEO satellite）技術的突破與商業化推動下，衛星部署成本大幅下降，發射頻率與全球衛星數量大幅提升。以國際知名低軌衛星代表的企業，正積極建構由數千顆低軌衛星組成的星鏈系統，提供全球性高速互聯網服務，尤其填補地面網路無法涵蓋的偏遠地區與海域。衛星通訊不僅在 5G、未來 6G 網路架構中扮演關鍵角色，更在智慧城市、物聯網、智慧農業、物流追蹤、環境監測與緊急救援等應用中提供強大的數據支持。各國政府也加速衛星與太空產業的政策推動與產業投資，視其為下一世代的關鍵戰略資產。

未來，衛星產業將不僅是太空科技的一環，更是推動全球數位平權、地球永續治理與新經濟模式的核心基礎設施。隨著技術創新與國際合作持續深化，衛星產業將在全球舞台上扮演越來越重要的戰略角色。



## 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。

## 昇達科主要產品線概覽

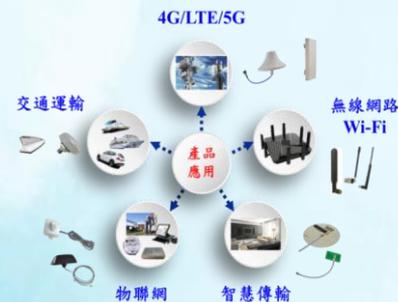
產品品項	產業應用
微波/毫米波產品	無線行動通訊 衛星寬頻網路
射頻產品	射頻無線通訊產業應用廣泛 天線為必要元件
通訊網路工程服務	室內訊號覆蓋/ 戶外網路工程/5G專網



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



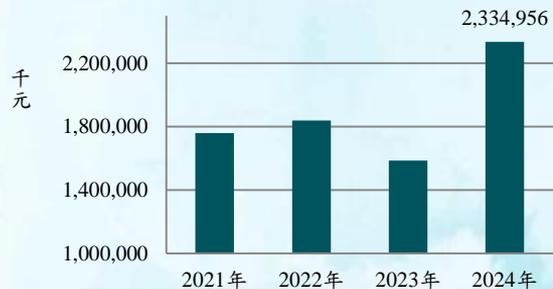
射頻產品  
- 廣泛天線應用



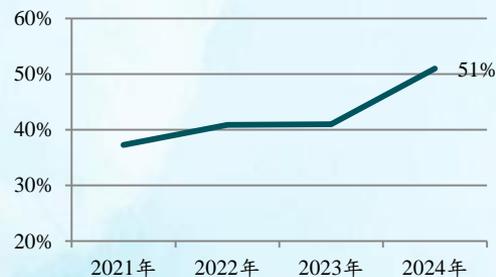
電信網路工程  
- 戶外網路/室內訊號覆蓋

# 財務績效

## 合併營收



## 合併毛利率



## EPS及股利分配

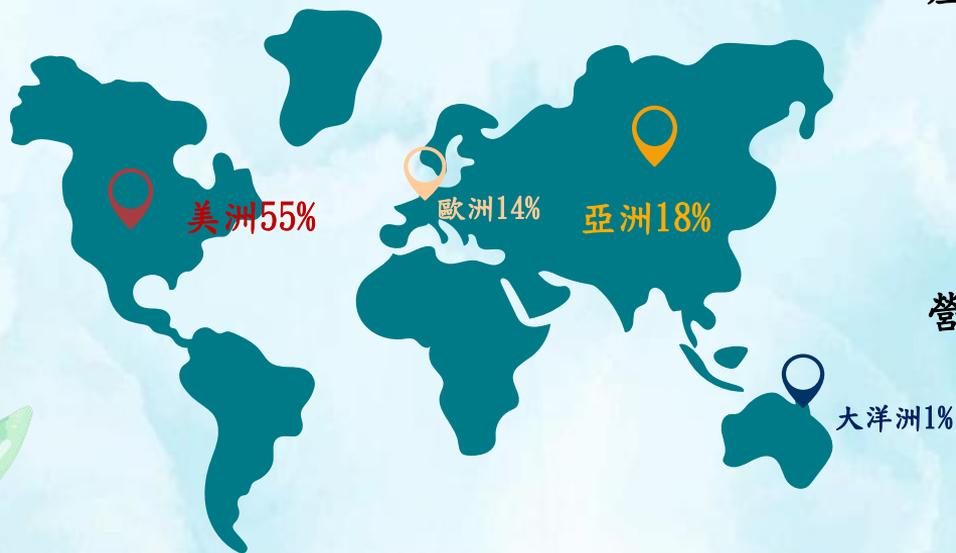


## 財務概況

財務比率 (%)	2021年	2022年	2023年	2024年
負債占資產比率	32.59	30.84	27.56	41.34
流動比率	202.2	222.54	245.11	313.81
資產報酬率	8.46	9.41	7.2	15.56
權益報酬率	12.05	13.62	9.95	23.58
純益率	16.07	17.66	15.22	25.13

## 市場及產銷分析

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。2024年營業收入，依產品區分，微波/毫米波產品為**66%**、射頻產品為**25%**及通訊網路工程服務為**9%**；依銷售地區區分，內外銷比重分為**12%**及**88%**，其中外銷以美洲佔**55%**最高、亞洲**18%**次之，其餘地區為歐洲**14%**，其他(大洋洲)**1%**。



### 產品營收占比



### 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，近年來取得經濟部協助產業創新補助獎勵、製造業智慧化升級轉型及依據產業創新條例申請投資抵減等。

### 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

### 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	1,636
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	5,602

### 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

### 2024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	7,407(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	8,150
政府補助	經濟部推動產業及中小企業升級轉型辦法	5,818

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

## 2013-2024

獲頒內政部「研發替代役績優用人單位」、「優質研創」

## 2016

獲頒勞動部「促進國民就業貢獻」

## 2019-2024

加入「5G射頻產業技術聯盟」

## 2020

順利通過AS 9100認證。



## 2024

與供應鏈攜手向前、持續推動產業升級，榮獲經濟部肯定。  
順利通過ISO 27001認證。

## 2015

榮獲基隆市「民間企業與團體綠色採購」推廣獎



## 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



## 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」

## 2023

《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

## 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。



### 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 ✦



### 5G

✦ 產業創新發展聯盟 ✦

✦ 射頻產業技術聯盟 ✦



### 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

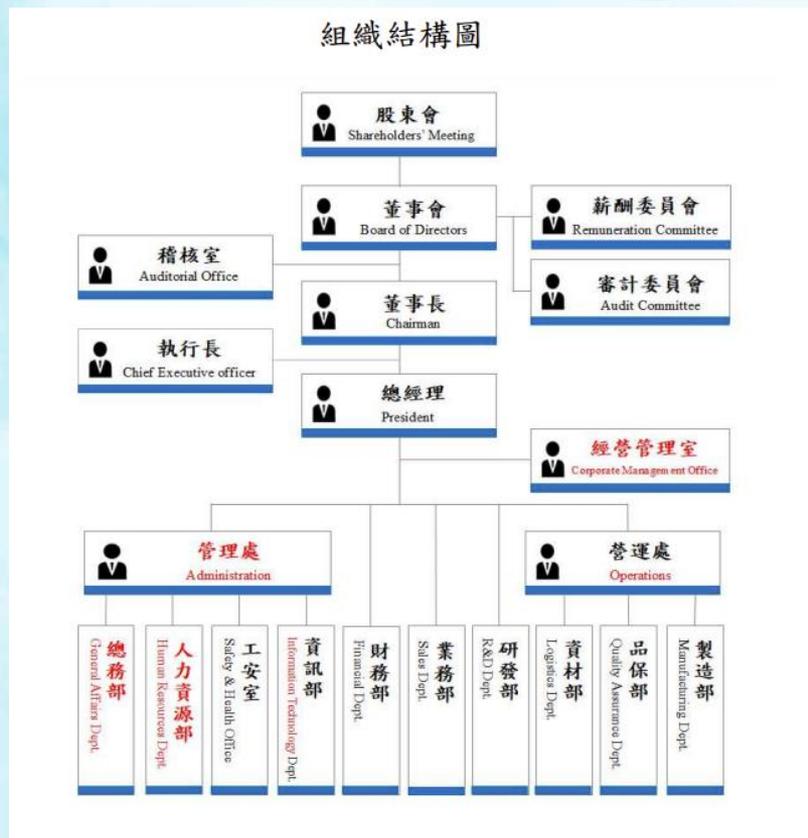
# 公司治理架構

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。



## 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。本公司由公司治理主管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。



註:配合營運管理所需，修訂「組織結構圖」，已於2025年5月13董事會通過。

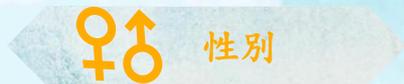
# 董事會

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任之，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

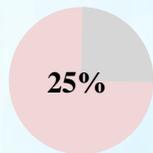
基本  
條件  
與  
價值



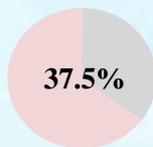
# 董事會成員

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。

女性董事占比



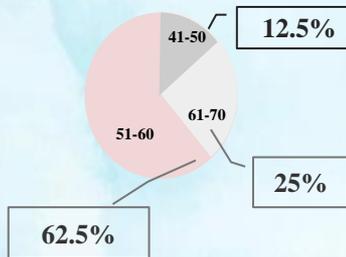
員工身分占比



獨立董事占比



成員年齡



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								
陳淑敏	女	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
吳東義	男	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
郭俊良	男	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
何冀瑞	男			✓				✓	✓	✓			✓	✓
陳興義	男				✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
陳貫平	男				✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
蔡志璋	男		✓				✓	✓	✓	✓			✓	✓
林淑鈴	女			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## 董事會進修情形



昇達科8位董事於2024年完成進修時數共**48小時**，公司聚焦於攸關議題，並透過董事持續進修計畫，安排交流使其互相學習分享經驗，提升董事的專業能力，進而推動公司穩健發展，並符合公司治理的要求。

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	2024/11/07	社團法人中華公司治理協會	泰國投資關鍵焦點與落地實務解析	3	6.0
		2024/05/09	社團法人中華公司治理協會	越南投資實務分享及泰國投資訊息	3	
董事	吳東義	2024/11/07	社團法人中華公司治理協會	泰國投資關鍵焦點與落地實務解析	3	6.0
		2024/05/09	社團法人中華公司治理協會	越南投資實務分享及泰國投資訊息	3	
法人董事代表人	郭俊良	2024/11/07	社團法人中華公司治理協會	泰國投資關鍵焦點與落地實務解析	3	6.0
		2024/05/09	社團法人中華公司治理協會	越南投資實務分享及泰國投資訊息	3	
董事	何冀瑞	2024/11/07	社團法人中華公司治理協會	泰國投資關鍵焦點與落地實務解析	3	6.0
		2024/05/09	社團法人中華公司治理協會	越南投資實務分享及泰國投資訊息	3	
獨立董事	陳興義	2024/11/07	社團法人中華公司治理協會	泰國投資關鍵焦點與落地實務解析	3	6.0
		2024/05/09	社團法人中華公司治理協會	越南投資實務分享及泰國投資訊息	3	
獨立董事	陳貫平	2024/11/07	社團法人中華公司治理協會	泰國投資關鍵焦點與落地實務解析	3	6.0
		2024/05/09	社團法人中華公司治理協會	越南投資實務分享及泰國投資訊息	3	
獨立董事	蔡志瑋	2024/11/07	社團法人中華公司治理協會	泰國投資關鍵焦點與落地實務解析	3	6.0
		2024/05/09	社團法人中華公司治理協會	越南投資實務分享及泰國投資訊息	3	
獨立董事	林淑鈴	2024/11/07	社團法人中華公司治理協會	泰國投資關鍵焦點與落地實務解析	3	6.0
		2024/05/09	社團法人中華公司治理協會	越南投資實務分享及泰國投資訊息	3	
<b>總計</b>						<b>48.0</b>

## 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：

召集董事會並執行其決議。

營運計劃之擬定。

與營業相關之章則及契約之審定。

與營業相關之財產購置及處份之核定。

與營業相關之人員調動及各部門員額之核定。

預算決算及營業報告書等草案之編審。

資本增減、盈餘分配或虧損彌補草案之研擬。

2024年共召開**8次**董事會，董事成員出席率**96.88%**，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

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



平均分數

4.91/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



平均分數

4.9/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



平均分數

4.795/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。

2024年審計委員會共召集**9次**，委員平均出席率**94.44%**。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

為昇達科已於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。

2024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」。

### 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
112/10/06	證券櫃檯買賣中心	永續投融資新視野論壇	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
113/02/02	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程-破權交易機制與碳管理運用	3.0
		<b>總計</b>	<b>18.0</b>

✦ 公司治理主管初任者，自擔任此職務之日起一年內，已完成18小時進修課程。

### 113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113年法定時數之進修課程。

為董事暨經理人投保責任險，已於113/3/29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、8次董事會、9次審計委員會及3次薪資報酬委員會。

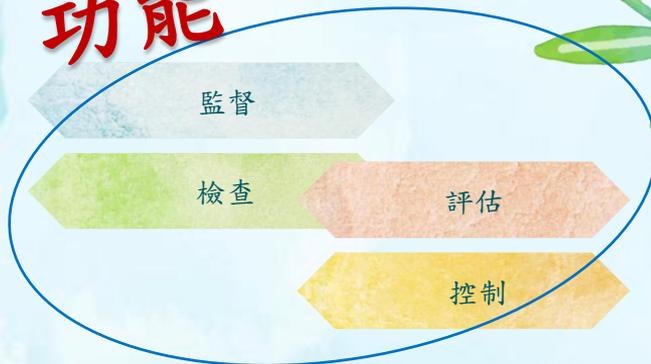
## 內部稽核

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。

2024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。

## 功能



## 目的



# 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。



## 內部

### 檢舉與申訴管道

- 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」。



### 檢舉處理程序



本公司受理單位及前款所述之主管或相關人員，應立即查明相關事實，必要時得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。

2024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。

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。

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。

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。

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。

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及越南等地，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113年之有效稅率為**18.8%**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
經營管理室	<ul style="list-style-type: none"><li>制定公司(含子公司)中長期發展策略，進行市場分析並整合內部營運數據，提升決策支持。</li><li>規劃資源配置與設定營運指標，並由經營分析數據持續優化營運效率。</li></ul>
營運處	<ul style="list-style-type: none"><li>綜理製造、資材與品保相關規劃與運作管理。</li><li>優化內部運作順暢與供應鏈資源整合，建立營運利基與提升競爭力。</li></ul>
管理處	<ul style="list-style-type: none"><li>綜理總務/行政、廠務/工程、人力資源、工安與資訊相關規劃與運作管理。</li><li>確保組織運作順暢、資源配置合理，並提升工作環境的安全性與效率。</li><li>優化行政支持、人才發展、安全監管及資訊運營，促進企業永續發展。</li></ul>
稽核室	<ul style="list-style-type: none"><li>檢查、評估內部控制制度之缺失及衡量營運之效率，適時提供改進建議。</li><li>確保內部控制制度得以持續有效實施，並協助董事會及管理階層確實履行其責任。</li></ul>
工安室	<ul style="list-style-type: none"><li>制定職業災害防止計畫、緊急應變計畫，建立健康職場，防止職業災害。</li><li>規劃、督導各部門辦理勞工安全衛生稽核及管理作業，實施安全衛生教育訓練。</li></ul>

## 權責單位

### 各項業務風險管理

#### 總務部

- 行政管理制度、廠務/工程之規劃與執行，執行庶務採購作業、固定資產管理等總務相關業務。
- 法務綜理各項合約之擬訂/修改/審核、法律諮詢、訴訟處理，商標及專利等相關事務。

#### 人力資源部

- 人力資源策略規劃、招募、薪酬、訓練及員工職涯發展等人事管理業務。
- 設計績效評估制度，提升員工技能與職能，增強組織整體競爭力。

#### 財務部

- 總籌公司財務調度、資金運用與管理、融資規劃、資產及負債之風險管理。
- 財務制度建立及管控財稅作業、經營分析、股務作業及投資人關係等作業。

#### 資訊部

- 整體資訊環境與資訊制度之規劃與建置，持續進行資訊安全管控與監督。
- 依營運所需建構開發內部系統，統籌分配電腦資源及維護資訊設備相關硬軟體。

#### 資材部

- 原物料、生產用品之採購暨供應商管理、執行策略採購並整合公司資源。
- 掌管生產和物料之計畫和排程，原料、模具等庫存管理及進出口作業執行。

#### 製造部

- 生產目標執行與管理，規劃作業流程、提升製程良率。
- 製程技術設計、機台設備之開發及管理，治工具開發製作及管理。

#### 業務部

- 制定業務開發策略與方向，評估客戶需求與收集市場趨勢、開發潛在客戶。
- 強化客戶關係並提供滿意服務，建立公司業務成長的穩固基礎。

#### 研發部

- 前瞻性技術研究、先導開發及高端產品設計，創造未來利基。
- 制定產品研發計畫，完成產品開發及技術文件撰寫，提供客戶技術支援及服務。

#### 品保部

- 建立品質與環境管理制度，以執行品質計劃並達成目標之要求。
- 協助產品製造程序的最佳化，追蹤改善產品品質，推動品質保證作業。

# 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。



## 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。



## 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，113年度以火災列為演練事件。



## 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。



## 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。



## 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。

# 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，並取得 ISO 27001證書，藉由「計畫、執行、查核與行動」(Plan-Do-Check-Act，簡稱PDCA)管理循環，持續改善資通安全系統。

## 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。

## 具體管理措施

### 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，並以資訊類資訊資產控管措施表執行各項措施，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。

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。

重要系統稽核紀錄每年應定期審核。



各系統會設定密碼長度、複雜度、更換頻率等規範。

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。

## 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與嚴格測試後方可上線。

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，系統完成後需做測試與驗收。

## 人員資安教育訓練

所有使用資訊系統之人員，每年接受資訊安全通識課程，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。

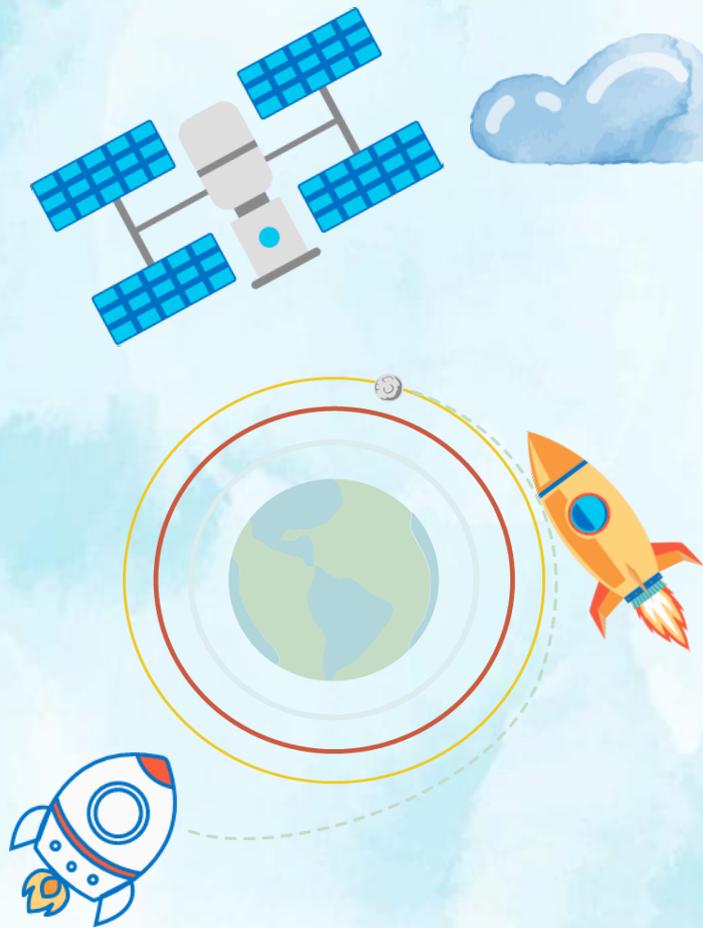
# 客戶服務與滿意度

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。

此外，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。且具備高良率的产品生產直通率，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。

昇達科技每年皆會依據各客戶之狀況來篩選出調查對象，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2024年之客戶滿意度調查為**85.9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。

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。



# 供應商永續管理

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，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。

並訂有「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(有害物質限用指令Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic equipment，簡稱RoHS與化學品註冊、評估、授權及限制法規 Registration, evaluation and authorization of chemicals system，簡稱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。

- 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。

## 新供應商遴選

- 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。

## 供應商評比管理



## 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。

## 供應商持系統推廣

- 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。

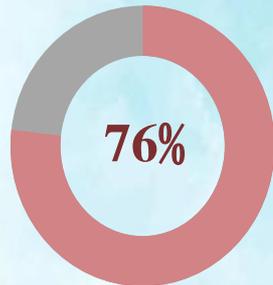
## 供應鏈人權維護

採用責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, 簡稱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。

2024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，2024年昇達科國內原物料採購金額為新台幣2億7千多萬，約佔整體供應家數**76%**，促進當地供應鏈的成長。



### 國內外廠商採購比

•••

國內76%

國外24%





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，昇達科要求供應商提供聲明，保證其產品符合RoHS與REACH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(European Union, 簡稱EU)之2011/65/EU & (EU) 2015/863 (RoHS2.0) 及REACH法規公告之**247項**高度關切物質清單 (Substances of Very High Concern, 簡稱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限用或禁用(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RBA 與國際間對衝突礦產之管制措施, 昇達科將「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鈾、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



昇達科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（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。

<b>治理</b>	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。
<b>策略</b>	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。
<b>風險管理</b>	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。
<b>指標和目標</b>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境相關法規日趨嚴謹</li> <li>氣候變遷因應法實施</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>碳盤查要求</li> <li>國內徵收碳費</li> <li>各國研擬實施碳稅</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>安排碳盤查訓練</li> <li>建立碳盤查系統程式，降低人力盤查成本</li> </ul>
轉型風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>電費漲價</li> <li>利害關係人要求規劃減碳期程，設定碳排淨零目標</li> </ul>	電費調漲增加成本，電力也是昇達最主要的排碳項目	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>汰換耗能設備</li> <li>使用綠電、設置太陽能發電</li> <li>設定2030年減碳50%</li> </ul>

# 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
- 空氣污染防治
- 廢水分流管理
- 噪音污染防治

#### 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	參閱-溫室氣體排放
能源管理	節電 控制冰水主機回水溫度降低用電	參閱-能源管理
能源管理	節電 設置能源管制表 下班前檢查能源關閉	參閱-能源管理
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-能源管理
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-廢棄物管理

## 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，所以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，昇達科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，昇達科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。

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%。

2024年溫室氣體排放量：**1,289.32公噸CO<sub>2</sub>e/年**溫室氣體排放密集度：**0.87**，較2021基準年**減量54%**。



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	上下游所有供應鏈的間接排放	
溫室氣體排放公噸 CO <sub>2</sub> e/年	8.27	17.17	31.41	1,229.51	2.96	<b>1,289.32</b>
比例	0.64%	1.33%	2.44%	95.36%	0.23%	<b>100%</b>

定量指標	單位	2021(基準年)	2022年	2023年	2024年
溫室氣體排放	公噸 CO <sub>2</sub> e/年	<b>1,275.64</b>	1,251.04	1,119.64	<b>1,289.32</b>
溫室氣體排放密集度 溫室氣體排放(公斤) / 個體營收NT百萬元		<b>1.91</b>	1.49	1.53	<b>0.87</b>

較基準年  
減量54%

# 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 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。

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%。

2024年電力使用量**2,594**仟度；電能密集度：**1.76**，較2021基準年**減量52%**。

定量指標	單位	2021(基準年)	2022年	2023年	2024年
電力使用量	仟度	2,462	2,385	2,115	2,594
電能密集度 電力使用量 / 個體營收NT百萬元		3.69	2.84	2.89	1.76



較基準年  
減量52%

# 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。

雖客戶產品客製需求，製程增加清洗工序，但仍盡最大努力透過節水政策負起節約用水社會責任，期許之後在短中長期目標設定水資源密集度較2021基準年減量5%。

2024年水資源使用量**9,269**度；水資源密集度：**6.28**，較2021基準年**減量17%**。

定量指標	單位	2021(基準年)	2022年	2023年	2024年
自來水使用量	度	6,375	6,367	7,322	9,269
水資源密集度 自來水使用量(公升) / 個體營收NT百萬元		7.56	7.57	9.99	6.28

較基準年  
減量17%



# 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PDCA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。

2024年廢棄物密集度：**0.0232114**，較2021基準年**減量50%**。



分類	處理方式	單位	2021(基準年)	2022年	2023年	2024年
有害廢棄物	再利用	噸	0	0	0	0
非有害廢棄物	再利用	噸	5.9	9.1	6.6	4.76
	不再利用 (焚化及掩埋)	噸	25.2	27.2	28.2	29.5
有害廢棄物再利用率			0	0	0	0
總廢棄物再利用率			19%	25%	19%	14%
廢棄物密集度 噸/個體營收NT百萬元			<b>0.0466267</b>	0.0431629	0.0474761	<b>0.0232114</b>

較基準年  
減量50%

# 再生能源

地球暖化，造成各種極端氣候現象，為防止氣候變遷帶來嚴重不可逆的災難，昇達科本著取之於社會用之於社會的精神，近年來善盡社會責任不餘遺力的持續推動節能減排，以減輕溫室氣體對地球暖化所產生的影響。

昇達科ESG推動作業，有關再生能源的運用，主要體現在太陽能發電這個面向。

2025年將訂定目標並作為基準年。(太陽光電於2025年1月15日設置)

數據來源~~> <https://monitoring.solaredge.com/solaredge-web/p/site/4510814/#/dashboard>

能源種類	佈建 (場址)	裝置容量 (瓩)	2025年1-2月發電量 (千瓩)	二氧化碳排放減少
太陽光電	1處	153.51KWp	12.12MW	5,847.37 公斤

✦ 資料統計至2025年2月底





05

## 幸福職場與參與

# 人權保障與勞動權益承諾

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，堅守國際公認的人權標準與原則，並嚴格遵循各地適用的法律法規。我們提供平等的就業機會，確保所有求職者與員工在招募、薪資、福利及職涯發展等方面皆符合勞動相關法規，並致力於消除因性別、年齡、宗教、種族、政治立場、婚姻狀況或黨派等因素所造成的任何不公平待遇，確保每位員工的基本權益獲得保障。

高度重視勞動人權，堅決禁止僱用童工及任何形式的強迫勞動，並全面支持員工的結社自由，絕不阻礙或干涉相關權利。我們積極營造尊重與包容的職場環境，制定並落實職場霸凌防制、性別平等政策及性騷擾防治措施，致力於打造零霸凌、無歧視的友善工作氛圍。公司同時設立申訴處理委員會，確保員工的申訴案件獲得公正處理，維護個人權益，並落實性騷擾防治機制，以確保受害者的權益獲得妥善保護。

此外，昇達科積極推動人權教育與性騷擾防治培訓，並將相關課程納入新人培訓及定期教育計畫，提升員工對人權議題的認識與意識。

2024年，昇達科**未**發生任何**違反**人權政策或企業社會責任的事件，展現我們對人權保障的承諾與落實。



# 人才招募與發展策略

員工是昇達科最寶貴的資產之一，我們的人力資源策略聚焦於積極尋找與公司價值觀契合的優秀人才。透過公開透明的招聘流程，我們致力於選擇最適合的人才，堅持機會均等的原則，確保每位員工都能發揮所長，實現自我價值。

在招募過程中，我們嚴格遵循公平就業原則，不因種族、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、外貌或任何其他受法律保護的因素而有所歧視。我們積極與學術機構合作，推動教育合作計畫，並透過學生專業實習制度與暑期實習項目，協助年輕人才培養職場技能，為未來職涯發展奠定堅實基礎，使每個人都能充分發揮潛力與專長。

## 員工結構

截至2024年底，昇達科員工總數為315人，且均為正式編制內員工。

直間接人員			性別\管理職			年齡分布 (平均38)		
	人數	比率	性別	男	女	年齡	人數	比率
直接	138	44%	管理職	37	17	<30	77	24%
間接	177	56%	非管理職	152	109	30~50	202	64%
總計	315	100%	小計	189	126	>50	36	11%
			比率	60%	40%	小計	315	100%



## 教育程度

學歷	人數	比率
博士	1	1%
碩士	63	20%
大學	85	27%
專科	38	12%
高中職 (含以下)	128	40%
<b>小計</b>	<b>315</b>	<b>100%</b>

## SENIORITY 年資分布 (平均9.3)

年資	人數	比率
5年以下	124	39%
5~10年	59	19%
11~15年	80	25%
15年以上	52	17%
<b>小計</b>	<b>315</b>	<b>100%</b>

## 新進員工

### 性別比

性別	人數	新進率
男	55	17%
女	32	10%
<b>小計</b>	<b>87</b>	<b>28%</b>

新進率=新進人數/年底人數

### 年齡分布

年齡	人數	比率
<30	36	41%
30~50	50	57%
>50	1	1%
<b>小計</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

## 離職員工

### 性別比

性別	人數	離職率
男	32	10%
女	20	6%
<b>小計</b>	<b>52</b>	<b>16%</b>

離職率=離職人數/年度員工平均總數

### 年齡分布

年齡	人數	比率
<30	24	46%
30~50	26	50%
>50	2	4%
<b>小計</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

\*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

## 公平就業與多元人才發展



昇達科秉持公平對待與機會均等的原則，我們致力於打造無歧視的就業環境。在招募過程中，嚴格遵循公平雇用政策，絕不因求職者的性別、年齡、宗教信仰、種族、婚姻狀況、政治立場或國籍而有所差別待遇，並全面遵守《勞動基準法》及基本工資相關規定，確保員工的聘用權益獲得充分保障。

目前本公司以聘用本國籍員工為主，但未來若有不同國籍或宗教信仰的人才加入，我們亦將尊重其文化背景與宗教需求，預先規劃彈性工作安排、設置祈禱空間及語言協助機制，確保所有員工皆能在無歧視且具包容性的環境中安心工作。為吸引多元人才，我們已建立完善的招募流程，除積極尋找具備豐富經驗的專業人才外，也精心規劃校園徵才活動，廣納優秀應屆畢業生加入團隊。同時，我們亦積極延攬研發替代役人力，強化團隊組成的多元性，為企業注入創新動能。

我們深信，推動多元化的招募策略，不僅能帶來更多成長契機，更能讓每位員工在昇達科發揮所長、拓展職涯，共同創造企業與個人雙贏的未來。

## 薪資與勞動權益保障

昇達科致力支持少數族群與弱勢群體，積極超額聘用身心障礙者及原住民員工，並提供高於法定基本薪資的待遇。薪資標準依職務與學經歷設定，嚴格落實同工同酬，不因性別有差別待遇。公司設有薪資報酬委員會，定期檢視管理階層薪酬政策，確保制度公平合理。招募時嚴格審核身分與年齡，禁止雇用童工，並保障青年勞工不從事過量或危險工作。工時管理亦符合法規，任何調整須經勞資雙方同意，確保員工權益。

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
315	3	3

2024年昇達科並無任何雇用童工及強迫勞動之情事發生。

## 薪酬與激勵制度

致力於打造創新且具挑戰性的工作環境，並透過具競爭力的薪酬與利潤共享機制，激勵員工發揮最大潛能。我們的薪酬方案不僅包含基本工資，還涵蓋多項激勵性獎金，以確保員工的貢獻獲得合理回報。

對於新進員工，公司依據職務內容、學歷背景、專業經驗及市場薪資水準，提供公平且具競爭力的薪酬，不因性別、種族、國籍、年齡、宗教或政治立場而有所差異。

每年，我們根據員工的工作表現、職責貢獻及未來發展潛力，參考市場薪資水準進行薪資調整，並提供績效獎金及分紅，以確保薪酬與公司財務及績效表現相連結，鼓勵員工持續投入與創新。

此外，為落實利潤共享與人才留任，公司已著手規劃《限制員工權利新股發行辦法》，展現公司對優秀人才長期激勵與利潤共享的承諾。此項機制將作為公司整體激勵制度的重要補充，未來亦將持續推動相關執行作業，增進員工向心力及企業永續發展。

## 員工退休議題

自成立以來，即依照法規制定退休金辦法。自2004年12月起，公司成立勞工退休金監督委員會，每月按已付薪資總額的2%提撥退休準備金。

自2005年7月1日勞退新制實施後，公司依法為選擇新制的員工提繳6%勞工退休金，而原適用舊制的員工則維持每月2%的退休準備金提撥。目前，舊制退休準備金進行足額提撥，以確保員工的退休保障。



2024年			單位:NTD 年薪
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	
279	890仟元	720仟元	

## 人才保留與離職管理

昇達科致力於強化留才措施，透過推動工作與生活平衡、多元培訓體系、順暢的晉升管道、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感與向心力，進而提高留任率。

為保障員工權益，當員工提出離職申請時，人力資源部門將安排離職面談，深入了解其離職原因，並盡可能予以慰留。此外，公司會對離職原因進行分析，並針對相關問題積極改善，以降低人員流動率，營造更穩定的工作環境。



## 營運變更公告期

昇達科致力於強化留才措施，透過推動工作與生活平衡、多元培訓體系、順暢的晉升管道、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感與向心力，進而提高留任率。

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



## 福利政策

提供多元且完善的福利措施，包括勞健保、勞工退休金提撥、團體保險、員工用餐補助、年度旅遊補助、健康檢查、三節禮金、婚喪喜慶補助、社團活動補助，以及員工健身房與各類健身課程，致力於提升員工的福祉與生活品質。

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



## 教育訓練與發展

教育訓練與發展則是提升人力素質的關鍵途徑之一。昇達科深信持續學習是提升人力素質的關鍵，因此建立系統化的員工發展制度，提供多元學習機會，促進專業成長。

透過完善的人力資源管理，我們依據員工的專業職能與職涯需求，規劃多樣化的訓練課程，並推動自主學習與跨領域發展，培養多元技能，打造優質學習文化。



平均訓練與發展(不含新進人員及做中學訓練)



2024年	總時數(h)	參與人次	平均人數	每人訓練平均時數(h)		
	1,477.5	733	290	5.09		
2024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	337.5	34	9.93	52.5	10	5.25
非管理職	633	90	7.03	454.5	88	5.16
合計	970.5	124	7.83	507	98	5.17

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

## 專業體系圖

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。



# 員工照護及關懷

## 員工關係與福利

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。

## 員工照護

### 健康管理

重視員工的身心健康與安全，致力於提供健康的工作環境及促進活動，提升員工的生活品質。我們定期安排安全衛生講習，並為全體員工投保意外保險，確保員工在工作中的安全。此外，我們每年為員工提供健康檢查及檢後諮詢服務，幫助員工了解並掌握自身的健康狀況。

### 工時管理與工作平衡

確保員工工時有效控管並達到良好的工作與生活平衡，昇達科設立每周工時上限及強制休假制度，並建立工時預警機制。此機制可提醒主管及員工合理安排工時與休假，預防過勞，並積極促進工作與生活的雙向平衡。



## 年度健康檢查

為關注員工的健康，昇達科每年舉辦健康檢查，由宏恩醫院承攬，到廠為所有同仁進行多項檢查的服務。

2024年，公司更進行了健檢項目的升級，讓所有自願參與的員工皆不須額外付費即可享有多項自費的檢驗項目，鼓勵同仁更加注意自己的健康狀況，提倡健康生活！

## 廠區菸害防治計劃

為了確保員工免受菸害污染，昇達科實施全面禁煙政策，並設置專屬吸菸區，確保廠區室內無菸害。同時我們定期進行菸害防治宣導，提高員工對菸害危害的認識，創造一個安全健康的工作環境，讓員工能夠全心投入工作並保持身心健康。

2024年健康檢查



禁菸職場標示



## 健康訪談及健康課程

除了每年固定的健康檢查之外，昇達科的護理師針對每年同仁的健康檢查報告進行訪談的分級，並且在下一次的健康檢查之前進行訪談關懷以及狀況的追蹤。

為重視同仁對於文明病的危機感且守護大家的健康，昇達科聘請專業人士不定期到廠進行各種教育訓練的培訓，希望同仁能夠健康意識抬頭，不只關心自己的身心健康，更是建立正確的健康常識。



## 母性健康與安全職場

致力於打造母性健康與安全的職場環境，對於已懷孕、產後及哺乳的員工，提供有薪產檢假、安胎假、產假，並根據需求調整工時或提供替代性工作。我們設有溫馨舒適的哺乳室，並提供產後員工關懷與支援措施。此外，透過公司特約護理師進行定期關懷，並追蹤員工的健康狀況，確保員工在工作與家庭間能夠得到充分的支持與照顧。

## 家庭照顧

為協助員工兼顧事業與家庭，昇達科設立了育嬰留職停薪制度。員工在任職滿半年後，可以根據規定申請此制度，最長可請領兩年。此舉旨在創造一個關愛家庭的工作環境，讓員工在事業發展的同時，也能享有家庭的溫暖與幸福。

2024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	4
實際使用育嬰假員工人數	0	4
休完育嬰假後復職的員工總數	0	2
復職比率	100%	50%



# 不僅僅是關懷身體的健康，昇達科也注重員工的心理健康

昇達科歷年來為守護大家的身體健康，提供每年健檢和臨場健康關懷的服務。除此之外，希望守護同仁的廣度擴增，藉由專業團隊的協助，當同仁想諮詢生活中、工作上的疑難雜症、煩惱或壓力時，可以善用。

寄件者: Samantha Chien(簡江瀟)

收件者: @ (公司全員)

副本:

主旨: 【管理部公告】員工協助方案EAP自113/1/1開始啟用

寄件日期: 2023/12/29 (週五) 下午 01:50

113年1月1日開始，昇達和宇聯心理健康志業群合作，為大家敞開一扇心理諮商的大門。

各位可透過以下三種方式聯繫宇聯的專業團隊：

第一、電話專線（週一~週五、24小時服務）

## 諮詢專線

**02-2986-7890 (9AM-9PM)**

**0800-025-985(24HR)**

寄件者: Samantha Chien(簡江瀟)

收件者: @ (公司全員)

副本:

主旨: 【管理部公告】員工協助方案EAP自113/1/1開始啟用

寄件日期: 2023/12/29 (週五) 下午 01:50

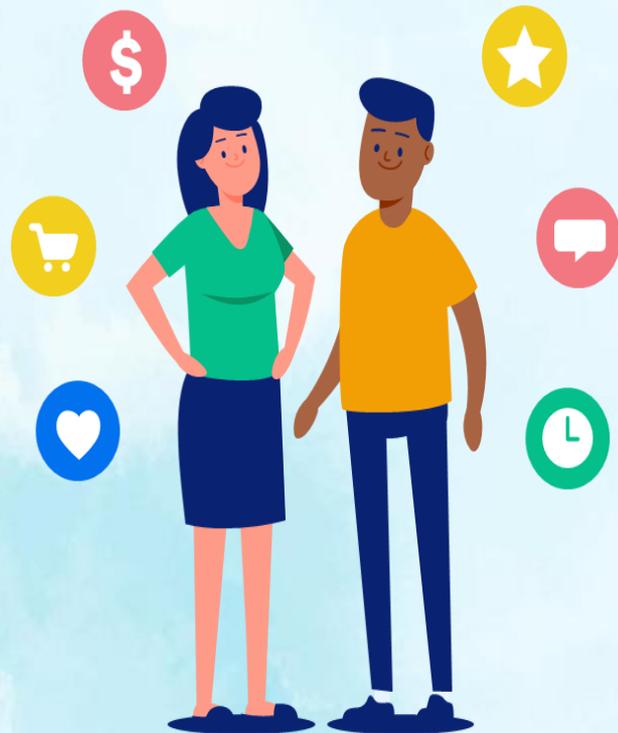
使用服務前，請詳閱以下**注意事項**：

1. 夥伴們可以直接與宇聯的專業團隊聯繫，諮詢內容全程保密。
2. 上述三種諮詢方式皆為昇達和宇聯簽訂的特約服務，為了驗證各位昇達員工的身份，宇聯將詢問姓名、工號且要求出示員工辨識卡。
3. 以上流程皆不透過昇達，完善的保護各位的隱私且營造友善職場環境。

對於此項服務，若有任何疑問，歡迎與我聯繫。謝謝。

## 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。



## 幸福職場

昇達科相信，優質的生活品質能有效提升員工的工作效率與幸福感。因此，我們不僅致力於營造良好的工作環境，也同樣關注員工的休閒與生活需求。為了讓同仁在緊湊的工作節奏中獲得放鬆與喘息，我們於廠區內設置了舒適宜人的員工休息區，營造輕鬆愉悅的氛圍，讓每位員工都能自在地享受片刻寧靜。

除了完善的休憩空間，我們也定期舉辦各類活動，如節慶慶祝、運動競賽等，不僅豐富同仁的生活體驗，更促進同事間的交流互動，強化團隊合作與凝聚力。同時，我們攜手特約商店提供多樣化的優惠福利，讓員工在工作之餘也能享有更多便利與實質回饋。

我們同樣重視員工與家庭之間的平衡。透過定期舉辦家庭親子健康活動，並提供完善的家庭支援與關懷措施，幫助同仁兼顧事業與家庭，提升整體生活品質，並實現身心靈的全面成長。

我們始終以「以人為本」為核心，持續推動幸福職場的實踐。透過多元化的活動與制度化的福利措施，不僅促進員工的身心健康，更營造一個充滿溫度、尊重與活力的職場文化，進一步強化團隊凝聚力與工作效能。

在2024年，我們持續以打造幸福職場為願景，深信唯有持續關注員工需求、重視其健康與福祉，並不斷優化工作環境與福利制度，才能讓每位同仁充分發揮潛能，共同推動企業穩健成長，攜手迎向更加美好的未來。



# 職場安全與健康

## 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。

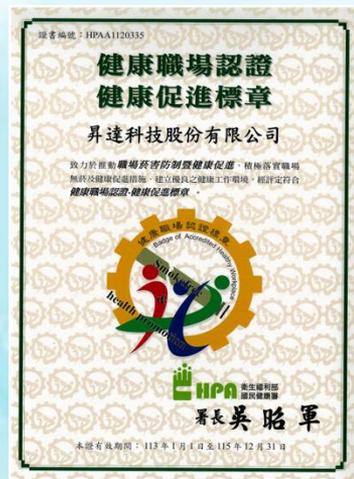
## 安全衛生組織

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，每月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<sup>註</sup>

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，上班勞工人數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，上班勞工人數80人。



註:指針對工作場所中發生的各類職業災害事件所進行的統計與分析。

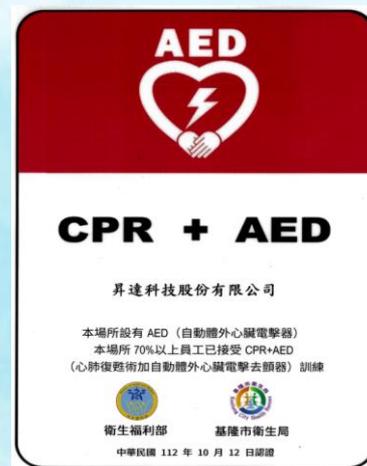
# 緊急應變

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



# 專業知識與創新共享

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。

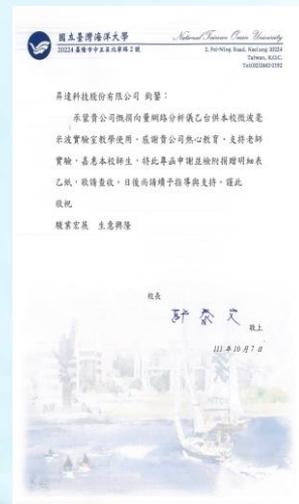


基隆市政府  
產業發展處

# 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【2024年溫暖送愛心-用愛重建希望家園】活動，幫助需要的弱勢族群，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。

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。

設置發票捐贈箱，邀請同仁隨手捐發票，傳遞愛心、共做公益！每一張發票，都可能成為幫助他人的力量。讓小小舉動凝聚大大善意，共同為社會注入溫暖與希望。

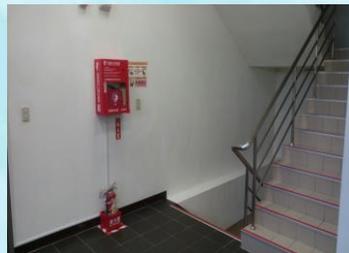
以回饋社會、濟助和仁愛為出發點，每年固定與台北捐血中心合作，發動昇達科捐血日，讓員工發揮愛心，踴躍參與「捐血一袋、救人一命」的活動。



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 參考GRI準則出版2024永續報告書，數據資訊範疇為2024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
<b>組織與報導</b>			
2-1	組織詳細資訊	4、18	
2-2	組織永續報導中包含的實體	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	4	
2-4	資訊重編		請詳各頁註解
2-5	外部保證/卻信	4	
<b>活動與工作者</b>			
2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	20-24、47-48	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	65-66	
2-8	非員工的工作者	65	
<b>治理</b>			
2-9	治理結構和組成	28-37	
2-10	最高治理單位的提名和選擇	30-31	
2-11	最高治理單位主席	29	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	29-33、41-42	
2-13	衝擊管理的負責人	41-42	

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	29-33	
2-15	利益衝突	33	
2-16	溝通關鍵重大事件	33	
2-17	最高治理單位的群體智識	31-32	相關資訊已揭露於113年度年報。
2-18	最高治理單位的績效評估	34	
2-19	薪酬政策	35	
2-20	薪酬決定流程	35	
2-21	年度總薪酬比例	68	
<b>策略、政策和實踐</b>			
2-22	永續發展策略聲明	5	
2-23	政策承諾	37-40、51-52、64	
2-24	納入政策承諾	38-42、48-52、56-57、64	
2-25	補救負面衝擊的程序	41-42	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	38	
2-27	法規遵循	39	
2-28	公協會的會員資格	27	
<b>利害關係人議和</b>			
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 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	12	
3-2	重大主題列表	10-16	
3-3	重大主題管理	10-16	

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	23	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	53	
	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	25	
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	49	
GRI 205 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	38	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	38	
	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 主題	指標	揭露要求	頁碼	備註
GRI 207 稅務 2019	207-1	稅務方針	40	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	40	
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	55-61	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	55-61	
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	58	

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(NOx)、硫氧化物(SOx)，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	47-49、51	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	47-48	無相關情事
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	66	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	68、70	
	401-3	育嬰假	77	
GRI 402 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	69	
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	81-83	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	82-83	
	403-3	職業健康服務	81-82	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	81-82	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	81-82	
	403-6	工作者健康促進	74-79	
	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	81-82	

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	81-82	
	403-9	職業傷害	82	
	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	72	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	72-73	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	72-73	
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	30-31、65-66	
	405-2	女性對男性基本薪資和薪酬的比率	67-68	
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	84-87	
	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 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	47-49	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	47-49	
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
<b>水管理</b>			
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
<b>廢棄物管理</b>			
TC-ES-310a.1	有害廢棄物總數，及其回收百分比	廢棄物管理	61
<b>勞工實務</b>			
TC-ES-150a.1	(1)停工數及(2)總閒置天數	2024年無發生相關事故	NA
<b>勞工概況</b>			
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	81-83
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
<b>產品生命週期管理</b>			
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
<b>物料採購</b>			
TC-ES-440a.1	描述使用關鍵物質(critical materials) 的風險管理	NA	NA

