



昇達科技股份有限公司
Universal Microwave Technology, Inc.

2020

企業社會責任報告書

Corporate Social
Responsibility Report



目錄

1	關於本報告書	4		
2	經營者的話	6		
3	公司概況	7		
3.1	公司簡介	7		
3.2	經營理念	8		
3.3	市場概況	9		
3.4	財務績效	16		
3.5	獲獎事蹟	20		
3.6	協會(公會) 會員	21		
			5	公司治理
			5.1	公司治理架構
			5.2	董事會
			5.3	審計委員會
			5.4	薪酬委員會
			5.5	內部稽核
			5.6	企業社會責任
			5.7	誠信經營與道德風險
			5.8	法規遵循
			5.9	風險管理
4	利害關係人之鑑別與溝通	22		



6	人才發展與員工關係	45
6.1	雇用概況	45
6.2	薪資與福利	52
6.3	訓練與發展	60
6.4	員工關係	62
6.5	安全衛生	66

7	客戶服務與供應商管理	70
7.1	客戶服務	70
7.2	供應商管理	72

8	環境保護規劃與管理	76
8.1	氣候變遷	79
8.2	綠色產品	83
8.3	污染防治	85
8.4	全員環保	87

9	社會參與	88
---	------	----

10	附錄	96
----	----	----



1. 關於本報告書

利害關係人敬啟

歡迎閱讀昇達科技股份有限公司（以下簡稱昇達科）2020年企業社會責任報告書，這是我們首次發行的第一本企業社會責任（以下簡稱 CSR）報告書，本報告書主要揭露昇達科的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，以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

本報告書是以全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）最新發布的GRI永續性報導準則 2016年版（GRI Standards 2016）之「核心」選項作為撰寫報告的依據，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。

本報告書為昇達科自行編製，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。



報告邊界及範疇

本報告書內容範圍為在基隆的總公司及工廠，報告涵蓋昇達科整體經營及永續發展議題。

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

揭露期間

本報告書揭露2020年度（2020年1月1日至12月31日）在企業社會責任管理方式及績效成果為求資訊揭露完整性，如有跨不同年度，我們將在報告內文中另行說明。我們規畫每二年定期發行企業社會責任報告書並同時公告於公司網站。

本次發佈日期：2021年06月

下次發佈日期：2023年06月

聯絡方式

對於關注昇達科的利害關係人，我們將會秉持永續發展之承諾，善盡公司治理、環境保護及企業社會等責任。本報告以中文版本發行，並公開於昇達科之網站提供讀者閱覽，如有任何指教或建議，非常歡迎您提供寶貴的意見。聯絡資訊如下：

聯絡窗口：昇達科技（股）公司 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

網址：www.umt-tw.com



2. 經營者的話

2020年新冠肺炎疫情引發前所未有的全球病毒大流行，加上中美貿易大戰混沌未明，全球企業經營的環境面臨嚴峻挑戰。在疫情風險尚未解除下，即時有效的聯繫溝通成為企業營運順暢、人際生活重要的一環。昇達科二十年來最大價值及貢獻是參與了各個世代的通訊演進、同時在企業的獲利與維護利害關係人權益、並善盡企業社會責任三項任務之間取得平衡，以確保「永續經營」的企業競爭力，及代表品質保證的「企業價值」的極大化。

即便面臨此高度挑戰的環境，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，堅持「誠信治理、以人為本、珍惜資源、關懷社會」，善盡一個企業應有之社會責任，為永續發展而努力。

今年我們發行第一本企業社會責任報告書，向各位利害關係人報告，本公司在公司治理上，制訂相關治理守則以及風險管控作業等規範，以管控風險並確保資訊、資料、系統、設備及網路的安全；在客戶服務上，積極投入品質與研發能量提升，使2020年客戶滿意度提升至95分；在環境安全上，響應世界環境保護趨勢，使用節能減碳設施，以降低對環境的衝擊；在員工照護上，持續推動友善職場，建立健康、正向、快樂幸福氛圍之工作環境，建立「專業經營、創造員工幸福感」的公司；在社會參與上，昇達科深信「取之於社會，用之於社會」，將持續強化與社會的連結及互動，讓社會大眾瞭解我們逐步實踐企業社會責任之決心。

未來昇達科將持續深耕本業，培育專業研發人才，投入研發創新能量及配合客戶端持續業務開發。在各項營運目標、工作計畫推展下，昇達科除善用團隊能力創造更大利益，期盼在共同努力下以更好的成績，永續發展，創造下一個二十年成為一個創造並高度關心關係人權益、善盡企業社會責任、友善環境暨愛護地球的優質企業集團。

3. 公司概況

3.1 公司簡介

昇達科技股份有限公司（以下簡稱昇達科）成立於1999年9月，實收資本額新台幣6.21億元，且於2008年1月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25年以上的經歷，並深耕於高頻微波/毫米波通訊元件，且擁有高效率及高品質的研發團隊，建置完備的軟、硬體開發設備，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樣品，而主要產品應用在網路基礎建設的系統、行動通訊基地台、寬頻無線傳輸以及衛星通訊等，是台灣重要的微波/毫米波高頻元件設計製造公司，更是全球微波/毫米波高頻元件之領導企業。



3.2 經營理念

5G時代來臨時，物聯網的多元應用將徹底改變既有的生活模式，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。

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。

精益求精

穩健踏實

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。

客戶滿意

專注聚焦

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。

學習成長

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。

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。

3.3 市場概況

產業發展

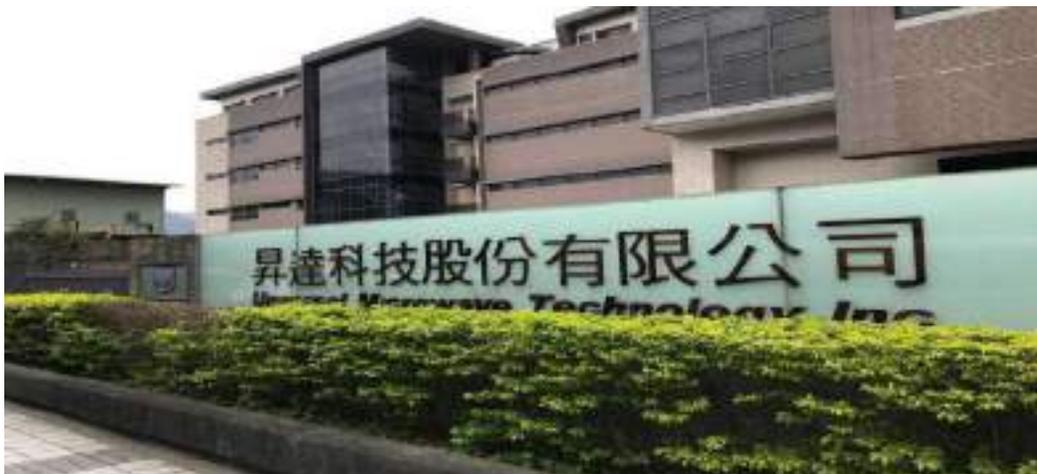
通信技術的快速發展造就了隨時隨地通聯的行動通訊，也促進了互聯網經濟的繁榮，4G時代展開了移動互聯網的篇章，主要是網路的速率和時延明顯改善，且資費的大幅降低使得移動互聯網普及率明顯提升。目前在許多開發中國家與新興市場地區，4G的建置仍有不足，這些地區幅員更廣闊、人口更多，依然需要較為平價的4G傳輸服務，此將繼續帶動4G產業面需求的持續成長。雖然4G需求仍在增長階段，但在已開發國家仍需要更大頻寬與速度更快的行動通訊來帶動產業的多元發展與滿足消費者需要，也願意付出較高的基礎建置費用，5G建置也正式啟動。

隨著5G時代來臨，面對物聯網、AI人工智慧、企業專網與消費者對於網路效率的期望等各領域的需求提高，網路頻寬議題在近年來的技術發展與探討更逐漸普及化；毫米波（Millimeter Wave）的頻段因具有較大頻寬，而且具備高速度與低延遲之特性，在未來5G發展演進之技術扮演全球5G網路部署的重要頻段，在應用上可用於以特定區域的應用服務為主，例如，人口密集城市區域、私有網路，或是對於低延遲、高準確時間同步應用的時效性網路，整體來看，毫米波使用情境以特定區域熱點服務為主，毫米波的應用更可以彌補 5G Sub-6 GHz無法滿足的大頻寬應用需求形成一種互補。

毫米波除了在5G應用的未來值得關切與期待外，近年來隨著低軌道衛星之輕量化技術發展更日漸顯著，整體衛星產業的建置成本從過往的昂貴造價，整體成成本持續朝向低價化、量產化及的趨勢發展，已有效降低衛星製造與火箭運輸成本，進而發展各種形態的衛星應用。

從90年代開始，隨著移動衛星通信的發展，關於衛星與地面移動通信相互融合的討論與嘗試就從未停止。地面移動通信系統為使用者提供了便捷的服務，然而在山地、荒漠及海上等地區，由於基站架設困難，衛星成為地面的補充和延伸。隨著5G時代來臨，衛星發展融合AI的新興服務與智慧化應用，以商業與社會經濟為主要導向的新興太空產業，正改變現有太空產業營運模式。未來，衛星系統將與地面系統整合發展，結合行動通訊、無線通訊，實現萬物聯網的願景。

綜合前述之產業發展前景，可預知微波/毫米波前端元件產業其未來的發展相當值得期待。



產品分析

昇達科為設計研發及生產製造微波/毫米波前端被動元件與天線之製造商，目前所銷售之前端被動元件/天線，主要應用於4G/LTE、5G、Small-Cell與衛星通訊設備中，且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未來4G/ LTE、5G、Small-Cell與衛星通訊等市場趨勢，積極開發各項新產品。

昇達科主要產品區分為微波/毫米波產品、射頻產品、通訊網路工程服務，三大項，主要產品如下圖所示。

微波/毫米波產品





射頻產品



通訊網路工程服務



市場分析

昇達科多數產品屬於客製化、利基型產品，除了已是全球微波/毫米波通訊系統廠商的主要供應商外，在全球射頻產業中，所合作的客戶亦已合作多年，因此在無線通訊產業已具有穩固的市場佔有率，加上物聯網應用的產品在投入廠商愈趨多元下，對無線射頻元件的需求亦可望帶來多年的高速增長。這些發展趨勢，對於已在產業建立穩固客戶基礎的企業而言，可望具有相當不錯的未來展望。

昇達科對於市場未來供需及成長性

第四代行動通訊架構(4G/LTE)

許多開發中國家與新興市場地區仍建置中，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

5G基礎建置

通訊技術的發展與對資訊傳輸量強大需求

衛星通訊

成本快速下降與全球覆蓋率的優勢之下，應用廣度也因無線通訊的多元需求而擴增

供應鏈關係

昇達科在微波/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/發機及無線區域網路接取點。

上游

- 機電產業-精密加工\鑄造\鈹金沖壓
- 化工產業-電鍍、表面塗裝
- 金屬產業-鋁、銅原料
- 測試產業-向量網路分析儀、天線量測暗室

中游

- 無線通訊零組件產業
 - 功能性前端通訊元件
- <昇達科產業位置>**

下游

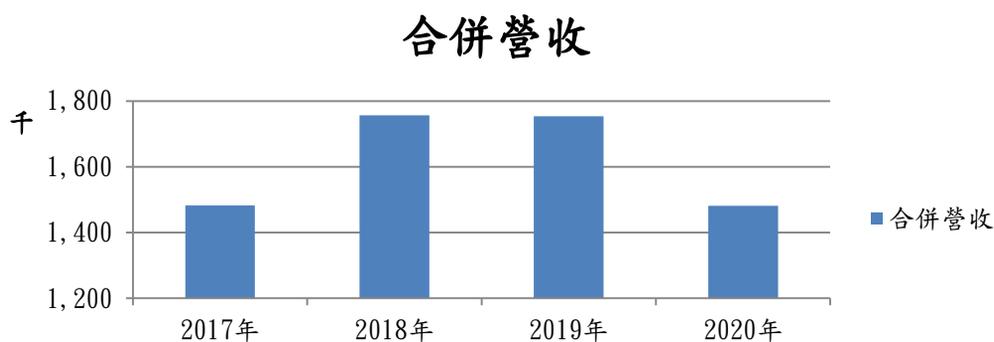
- 通訊設備產業
- 傳輸\接取設備-無線用戶迴路、微波設備、微波基地台、衛星地面收\發機、無線區域網路接取點
- 電信服務產業-無線寬頻網路、數位微波\毫米波傳輸

3.4 財務績效

合併營收

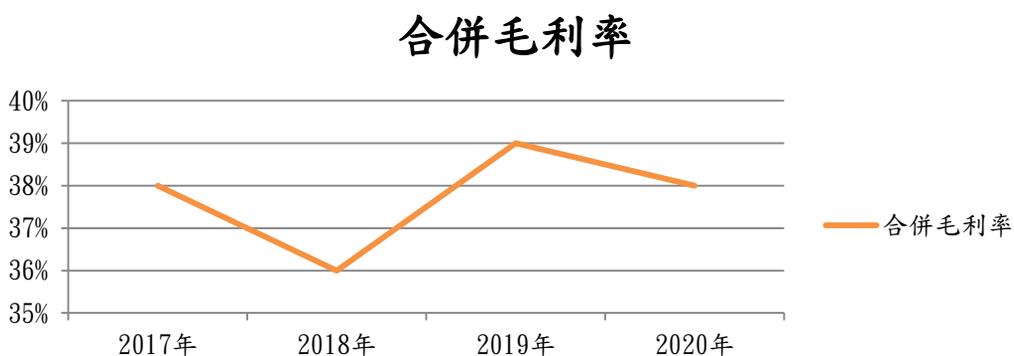
單位：千元

年度	2017年	2018年	2019年	2020年
合併營收	1,482,514	1,756,664	1,754,065	1,481,475



合併毛利率

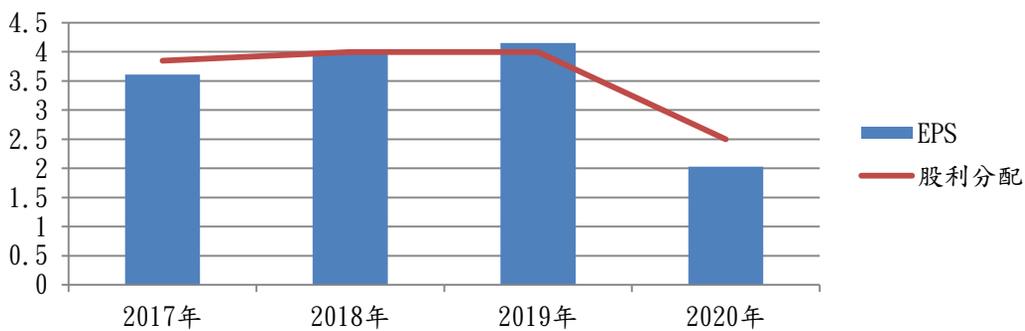
年度	2017年	2018年	2019年	2020年
合併毛利率	38%	36%	39%	38%





EPS及股利分配

年度	2017年	2018年	2019年	2020年
EPS	3.61	3.99	4.15	2.03
股利分配	3.85	3.9961	3.996	2.5



財務概況

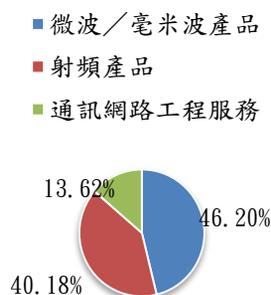
財務比率(%)	2017年	2018年	2019年	2020年
負債占資產比率	27.97	19.11	19.31	27.6
流動比率	187.18	297.87	301.24	223.43
資產報酬率	8.49	9.93	11.42	5.17
權益報酬率	11.33	12.86	14.04	6.69
純益率	13.84	14.84	18.32	10.54

銷售產品別

2020年營業收入，依產品區分，微波/毫米波產品為46.2%、射頻產品為40.18%及通訊網路工程服務為13.62%。

營收佔比

產品別	微波/毫米波/毫米波產品	射頻產品	通訊網路工程服務
營收佔比	46.20%	40.18%	13.62%



銷售區域

2020年營業收入，在銷售地區上，內外銷比重分為23.04%及76.96%，其中外銷以亞洲佔37.76%最高、歐洲19.29%次之。

主要銷售地區	台灣	亞洲	歐洲	美洲	其他地區
營收佔比	23.04%	37.76%	19.29%	19.08%	0.47%





取自政府之財務補助

昇達科積極投入經費從事研究發展，近年來取得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。

2012-2016度取自政府之財務補助

補助項目	補助依據	金額(新台幣仟元)
稅務減免(2012)	新興重要策略性產業五年免稅	13,301
稅務減免(2013)	新興重要策略性產業五年免稅	12,945
稅務減免(2014)	新興重要策略性產業五年免稅	16,382
稅務減免(2015)	新興重要策略性產業五年免稅	15,042
稅務減免(2016)	新興重要策略性產業五年免稅	14,510

2018度取自政府之財務補助

補助項目	補助依據	金額(新台幣仟元)
政府補助	製造業創新服務資訊應用輔導	11,275

2019度取自政府之財務補助

補助項目	補助依據	金額(新台幣仟元)
政府補助	經濟部協助產業創新活動補助獎勵及輔導辦法	3,950
政府補助	製造業創新服務資訊應用輔導	1,275

2020取自政府之財務補助

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	984 (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	16,085
政府補助	企業振興方案	12,679

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。

3.5 獲獎事蹟

2008. 04. 14

通過「ISO14001：2004環境管理系統」認證

2012. 01. 11

通過「OHSAS/TOSHMS職業安全衛生管理系統」認證

2012. 11. 03

獲頒基隆市衛生局「優質哺乳室競賽-最佳創意獎」

2013~2019

獲頒內政部「研發替代役績優用人單位」

2015. 12. 09

獲頒基隆市「民間企業與團體綠色採購」推廣獎狀

2016. 02. 01

獲頒勞動部「促進國民就業貢獻」

2017. 03. 28

通過「ISO14001:2015環境管理系統」轉版認證

2017. 12. 13

獲頒基隆市「民間企業與團體綠色採購」績效獎狀

2019. 04. 01

加入科技部「5G射頻產業技術聯盟」

2019. 10. 01

獲頒經濟部「第5屆潛力中堅企業證書」





3.6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。

昇達科

5G產業創新發展聯盟



台灣區電機電子工業同業公會
Taiwan Electrical and Electronic Manufacturers' Association

5G射頻產業技術聯盟

科技部補助產學技術聯盟合作計畫(小聯盟計畫)

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



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

4. 利害關係人之鑑別與溝通

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。

關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	回應
客戶	誠信經營	會議	即時	公司為客戶提供即時與專業服務並設置公司網站提供諮詢服務。針對客戶的問題，提供立即的回應並與客戶進行溝通，瞭解客戶需求，增進公司與客戶間之互動。除了定期調查客戶滿意度外，並定期於業務會議中檢討改進。
	供應商管理	電話	不定期	
	產品與服務	拜訪		
	客戶滿意度	電子郵件		
	環境安全衛生			
供應商 / 承攬商	產品與服務 / 供應商管理	會議 電話 電子郵件 現場稽核	每年 變更時	公司有完整的供應商評估程序及管理流程，與供應商創建長期緊密關係，在互信互利的基礎上，共同追求永續經營一同成長。



續上頁

關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	回應
投資人	公司治理 經營績效 股東權益	會議 電話 電子郵件 公司網頁	即時溝通管道 每年一次股東會 定期不定期申報公告 每年不定期受邀參加 法人說明會(至少2次)	公司透過與投資人之資訊揭露與交流溝通，提升資訊透明度，增進投資人對公司的瞭解與認同，建立公司與投資人之間良性的溝通橋樑。
員工	勞資關係 薪酬福利 教育訓練 環境安全衛生	申訴信箱 公司網頁 健康諮詢 環安衛會議 勞資會議/福委會	每季 即時溝通管道	公司除遵循相關法令外，並提供員工安全健康的工作環境、適當教育訓練以及合理的報酬與福利，另設置員工意見箱與其他意見回饋管道。任何有關勞資關係之修訂措施，均經勞資雙方充分協議溝通後才定案，以達勞資雙贏局面。
社會成員	社會關懷 公益活動 法規遵循 環境安全衛生	電話 公司網頁 電子郵件 公司主動聯繫	即時 不定期	公司積極參與社會活動及提供慈善捐款，並致力維護地球資源，減輕對環境的衝擊。公司一向承諾秉持誠信從事所有業務活動，絕不允許貪污及任何形式之舞弊行為。



利害關係人關切議題

昇達科使用透過不同管道將利害關係人所關心之議題進行分析及評估，並使用「關鍵 CSR 議題矩陣評估」，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。

就利害關係人關切的重大性議題方面，經昇達科評估後，鑑別利害關係人關切程度與對公司立即或潛在的衝擊程度，使用高、中、低度三個層次，繪製九個方塊圖如下。

利害關係人關切程度	高	教育訓練	薪酬福利 產品與服務	誠信經營 公司治理 經營績效
	中	公益活動 社會關懷 童工	勞資關係 勞雇關係 員工多元化與平等	客戶滿意度 法規遵循 股東權益
	低		供應商管理	環境安全衛生
		低	中	高
	對公司立即或潛在的衝擊程度			



利害關係人關切議題

●直接衝擊 ○間接衝擊

衝擊邊界

重大性議題	重大性原因	昇達科	股東	客戶	供應商	政府機關	社會地區
GRI 201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。	●	○			○	
GRI 205反貪腐	建立誠信經營企業文化，使良好的商業運作健全公司發展。	●	○	○	○	○	
GRI 302能源 GRI 305排放	有效管控能源使用及氣體排放減量，減少對環境衝擊。	●		○	○	○	○
GRI 307 環境保護法規遵循 GRI 419 社會保護法規遵循	遵守法律規範並定期檢討制度，避免違法事件造成衝擊。	●		○		○	○
GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	要求供應鏈承諾符合環境\社會、道德要求，提升整體永續發展。	●			○	○	
GRI 401勞雇關係	提供優質員工福利，促進社會經濟發展，創造企業整體價值。	●					○
GRI 403 職業安全衛生	設立環安衛委員會，落實安全衛生政策等，提升昇達科及供應商健康及安全。	●			○		
GRI 416 顧客健康及安全	要求供應鏈承諾並與昇達科一同對有害物質管理，確保客戶健康。	●		○	○		

重大議題管理策略

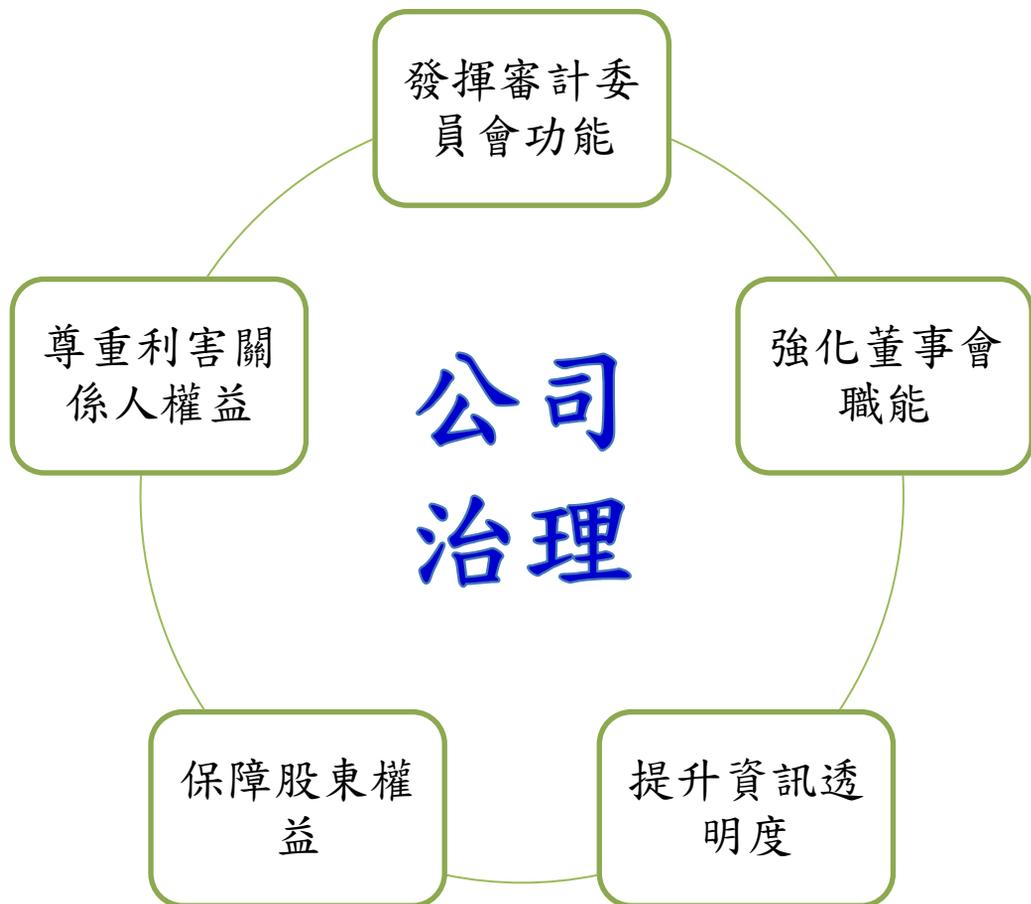
包含重大性議題與政策，制定相對的管理方式，本報告所揭露資訊以呼應利害關係人關切的議題，藉以展現我們企業社會責任的承諾。

重大性議題	政策	管理方式	評量機制	對應章節
GRI 201 經濟績效	專注聚焦、精益求精、追求卓越	透過年度預算、每季財務報告、追蹤公司經營績效及展望	外部機構查核	財務績效
GRI 205 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	透過董事會訂定內部控制制度之執行，建立誠信經營文化及落實公司治理	申訴機構	誠信經營與道德風險
GRI 302 能源 GRI 305 排放	節能減碳及落實資源回收	設定目標且利用技術或設備對能源排放進行源頭減量	內部目標達成率	氣候變遷 污染防治
GRI 307 環境保護法規遵循 GRI 419 社會經濟法規遵循	遵守政府法令及安全衛生法規並致力於安全衛生規範	即時關注法規之命令修訂，並配合相關法令執行	政府機關函文	法規遵循
GRI308 供應商環境評估 GRI414 供應商社會評估	落實供應鏈之社會責任與社會永續共存及成長	審核供應商是否符合綠色採購、環境保護、法規遵循、取得品質及職業安全認證等標準。此外，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。	供應商稽核 申訴機制	供應商管理
GRI401 勞雇關係	打造友善職場、員工福利、回饋社會	定期檢視福利政策，降低離職率及福利達成率	內部目標達成率	雇用概況 薪資與福利
GRI403 職業安全衛生	以零職災、零職業病等為目標，提供員工安全的工作環境	遵守 OHSAS18001 及 TOSHMS 職業安全衛生管理系統，訂定目標及檢討達成率	內部目標達成率	安全衛生
GRI416 顧客健康及安全	確保產品符合客戶與歐盟對電子產品之限用物質的法令要求	要求供應商提供聲明，保證其產品符合 RoHS 與 REACH 及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。	外部機構 申訴機制	綠色產品

5. 公司治理

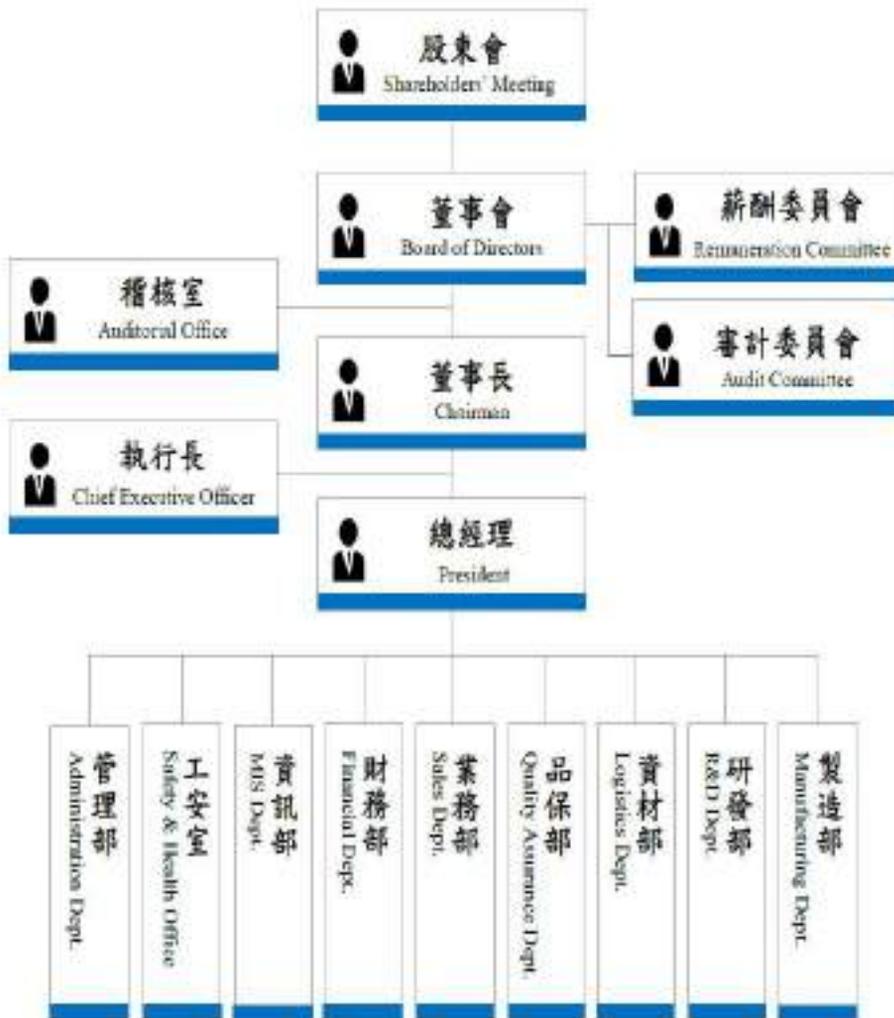
5.1 公司治理架構

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。



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。

昇達科組織架構



5.2 董事會

昇達科依公司章程設董事五至七人，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

昇達科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。現任董事會成員七席中，具員工身分之占比43%、獨立董事之占比43%、女性董事之占比14%，3席獨立董事第二屆連任，任期年資均為3~4年。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，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。

保險公司	投保期間	內容
明台產物 保險(股)公司	109/2/10 ~ 110/2/10	1. 投保對象為全體董事 2. 投保金額USD\$330萬

多元化核心項目\董事	陳淑敏	吳東義	郭俊良	何冀瑞	陳興義	陳貫平	蔡志瑋
性別	女	男					
職務	董事長暨 執行長	董事、 總經理	董事、 執行副總	董事	獨立董事、 審計委員、 會召集人、 薪酬委員 會召集人	獨立董事、審計 委員會委員、薪 酬委員會委員	
營運判斷							
會計及財務 分析能力							
經營管理 能力							
危機處理 能力							
產業知識							
國際市場觀							
領導能力							
決策能力							

董事會職責及運作情形

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。

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。

除依法令或公司章程規定之主要職責

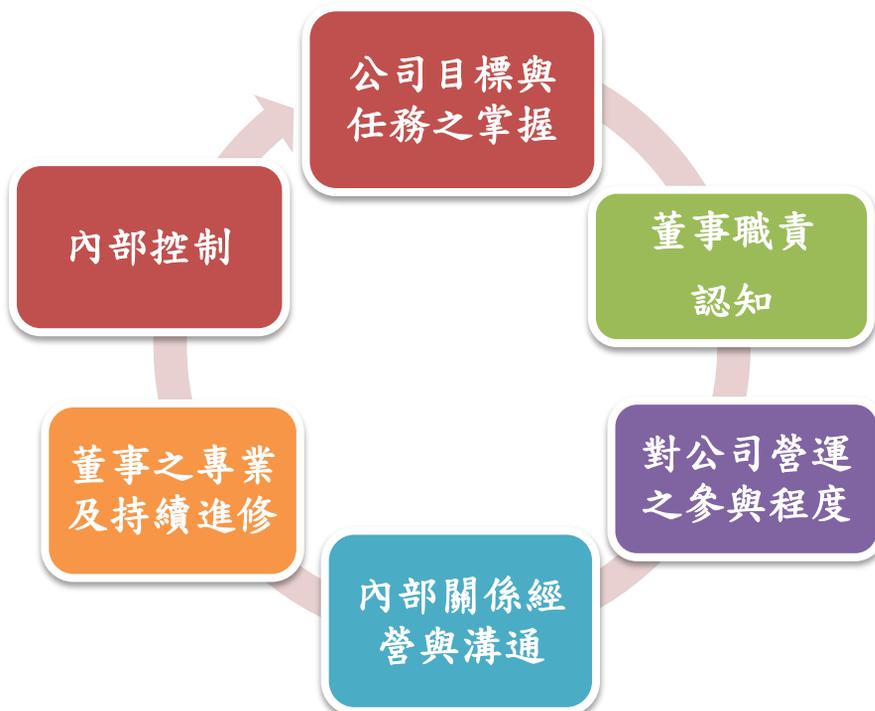
授權董事長行使董事會職權之內容或事項：

- 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。

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，昇達於2020年3月23日董事會通過「董事會績效評估辦法」，每年定期進行績效評估作業，評估範圍包含整體董事會、功能性委員會及個別董事成員。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績效評估結果給予合理報酬，相關績效考評及薪酬合理性均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。



5.3 審計委員會

昇達科已於2016年6月14日成立審計委員會，審計委員會成員共三人，並由全體獨立董事組成。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。

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。

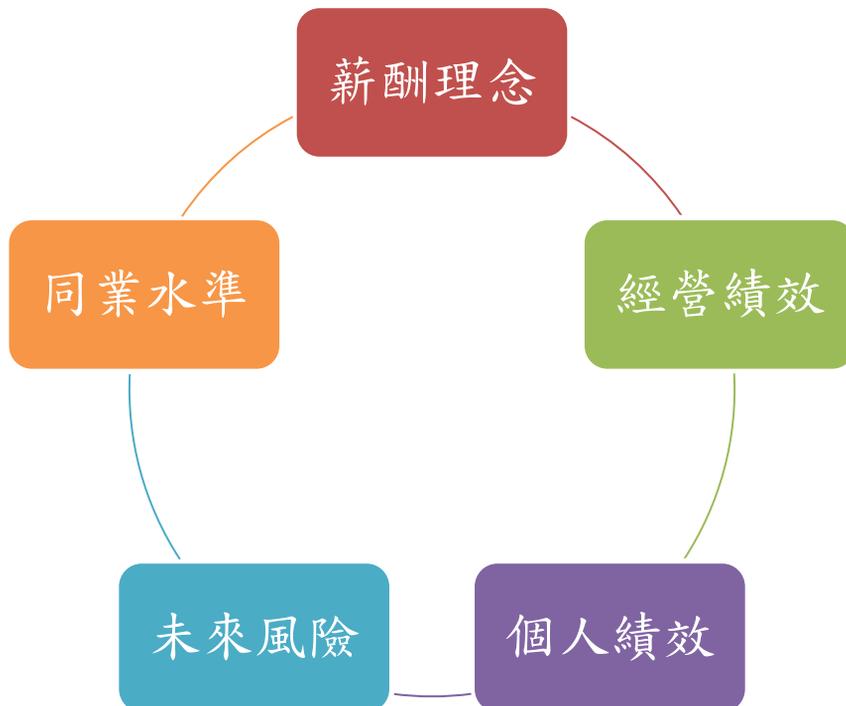
審計委員會成員 均具備專業資格：		獨立董事		
條件\姓名		陳興義	陳貫平	蔡志瑋
是否具有五年以上工作經驗 及下列專業資格	商務、法務、財務、會計或公司業務所需相關料系之公私立大專院校講師以上			
	法官、檢察官、律師會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員			
	具有商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗			

5.4 薪酬委員會

昇達科已於2011年12月14日成立薪酬委員會，薪酬委員會成員共三人，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。

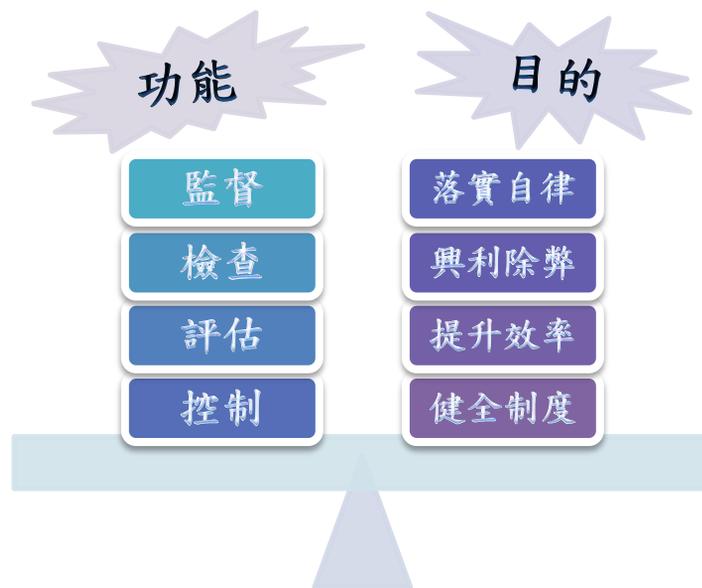
本公司給付董事與經理人之酬金，係依據公司薪酬理念，經薪資報酬委員會參考同業通常水準支給情形，並考量公司經營績效、個人績效及未來風險之關連與合理性，經董事會綜合考量薪資報酬之數額、支付方式及公司未來風險等事項，經薪資報酬委員會及董事會通過後行之。

薪酬委員會運作情形已揭露於公開資訊觀測站可供股東及利害關係人充分了解其運作。



5.5 內部稽核

昇達科遵循法令，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。

5.6 企業社會責任

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，以期許作為一個「優秀企業公民」。

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：

1

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。

2

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。

3

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。

4

無衝突金屬聲明與政策。

5

社會參與積極投入社會公益活動，關懷弱勢族群，回饋社會。

5.7 誠信經營與道德風險

昇達科基於公平、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。

昇達科於內部規章、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。

昇達科一向承諾秉持誠信從事所有業務活動，絕不允許貪污及任何形式之舞弊行為。於公司員工內部設立明確有效之獎懲及申訴制度且具完整的申訴管道。

當您發現昇達科員工或任何代表昇達科的相關人士進行可疑的行為或可能違反昇達科的道德行為準則時，歡迎即刻與我們聯絡。

聯絡管道：

1. 直接主管

2. 意見箱

3. 人力資源單位

4. 勞資會議勞方代表

5. 問題反映郵件信箱 question@umt-tw.com

5.8 法規遵循

昇達科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。

2020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

昇達科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，遵循政府稅務法令與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。

5.9 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。



其風險管理組織，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。其下設有各中心權責單位，負責推動各項業務風險管理。

部門	各部門主要工作職掌
薪酬委員會	<ul style="list-style-type: none"> 訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估、薪資報酬之政策、制度、標準及結構。
審計委員會	<ul style="list-style-type: none"> 協助董事會履行其監督公司遵循公司法、證券交易法及其他法令所賦予職權之有效執行。
執行長	<ul style="list-style-type: none"> 擬訂集團長期營運發展策略暨長短期投資事業監理。 集團新事業的評估及規劃。
總經理	<ul style="list-style-type: none"> 擬訂與推動公司營運發展之策略方針，協調整合資源分配與運用。 管理各單位業務之執行，確保營運目標之達成。
稽核室	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。
工安室	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。
管理部	<ul style="list-style-type: none"> 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。 行政管理之規劃與執行，執行庶務採購作業、固定資產管理等總務相關業務。
財務部	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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體。
資材部	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。

資訊安全管理

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暨施行細則，並藉由Plan-Do-Check-Act (PDCA) 管理循環，持續改善資訊安全系統。

資訊安全風險管理制度



資訊安全小組：

- 由執行副總擔任召集人，由各部門主管，及資訊部主要網管人員所組成。組織成員於定期會議中針對資訊安全相關議題進行提報與改善，必要時由召集人召開專案會議進行討論。



安全政策：

- 訂有『資通安全管理政策暨施行細則』，並發佈給全體員工，要求嚴格遵守。

具體管理措施

網路安全管理

1. 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。
2. SSL VPN建置：
外部連線至公司內部，需擁有授權帳號方可使用。
3. 郵件主機防毒軟體建置：
針對電子郵件做進一步的電腦病毒偵測與保護。
4. 個人電腦防毒軟體建置：
避免個人電腦受到電腦病毒感染的威脅，並由中控端統一管理。
5. 電腦機房不斷電設備建置：
機房主機除了有UPS不斷電系統供電外，另外UPS和空調也都接上了發電機，讓機房設備可持續不間斷的運作，並避免設備毀損。
6. 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。

系統開發與維護的安全管理

1. 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。
2. 程式的開發須經由規範的簽核流程核准後方可上線。
3. 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。

數據資料安全管理

1. 備份系統建置：
針對公司所有主機與系統進行備份，以防意外事故造成資料的遺失。
2. 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。
3. 災難復原演練：
每半年進行一次重要系統復原演練，以確保還原機制的有效性。
4. 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。
5. 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。

資料存取控制

1. 各系統會設定密碼長度、複雜度、更換頻率等規範。
2. 新進、離職、調職人員公告一經生效，各系統會立即調整權限。
3. 人員系統權限需經申請核准後方可設定。

人員資安教育訓練

1. 定期對公司全員宣導正確的資安觀念，不要隨意下載、點擊不明檔案與網路連結，同時在駭客攻擊的高峰期，也會不定時的做案例宣導，以加強全員的危機意識。
2. 網管人員不定期的參加外部資安研討會，將最新的資安知識帶入到公司內。

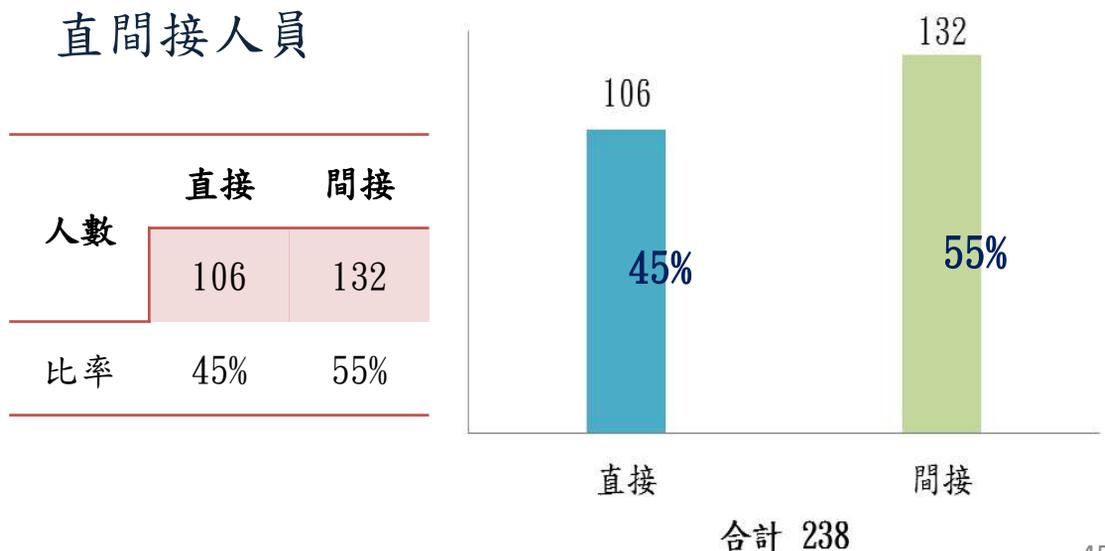
6. 人才發展與員工關係

員工是公司最重要的資產之一，本公司人力資源策略是積極的找尋志同道合的優秀人才，招募聘僱均透過公開遴選的程序，以求唯才是用、適才適所，秉持機會平等的原則，不因其種族、膚色、社會階層、語言、宗教、黨派、籍貫、性別、性別傾向、婚姻狀況、容貌、或其他政府明令保護者等非工作因素而有差異，透過建教合作方案、學生專業實習制度及暑期實習專案，培養學生所需的職場能力，使其亦有機會能盡己所能、發揮所長。

6.1 雇用概況

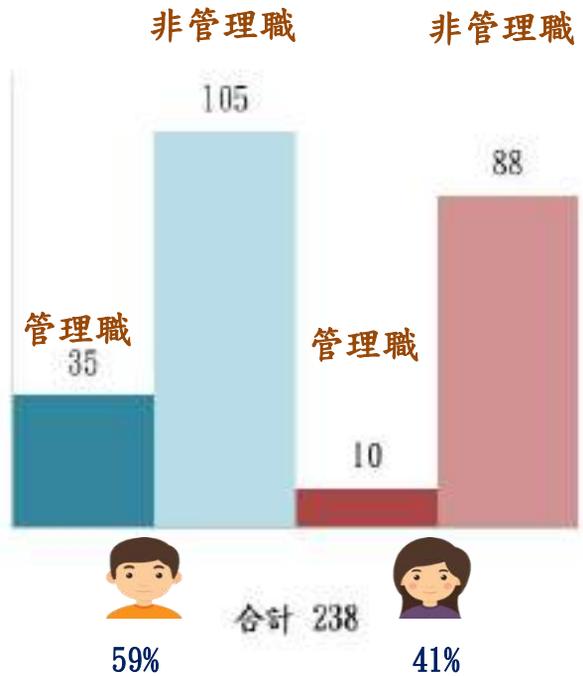
員工結構

截至2020年底，昇達科員工總數為238人，且均為正式編制內員工。



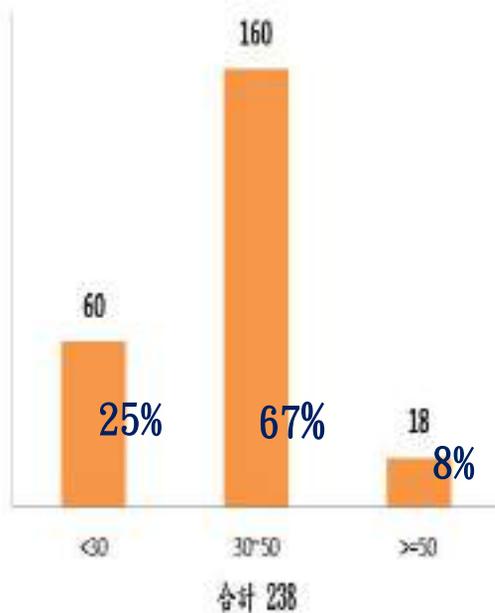
性別\管理職

性別	男	女
管理職	35	10
非管理職	105	88
小計	140	98
比率	59%	41%



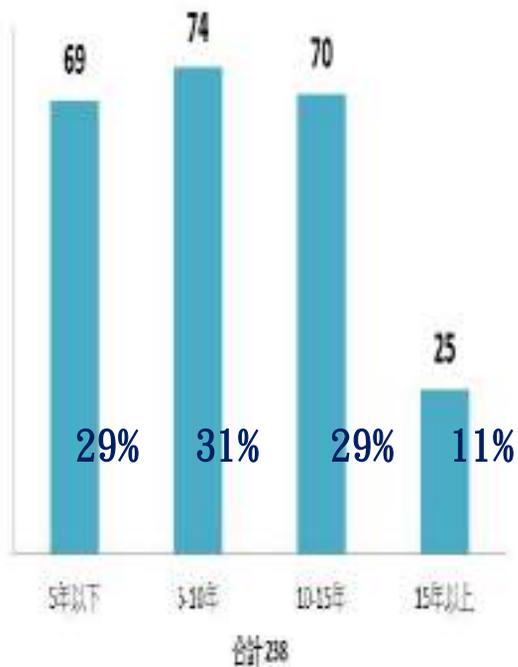
年齡

年齡	人數	比率
<30	60	25%
30~50	160	67%
>=50	18	8%
平均年齡	37.9	



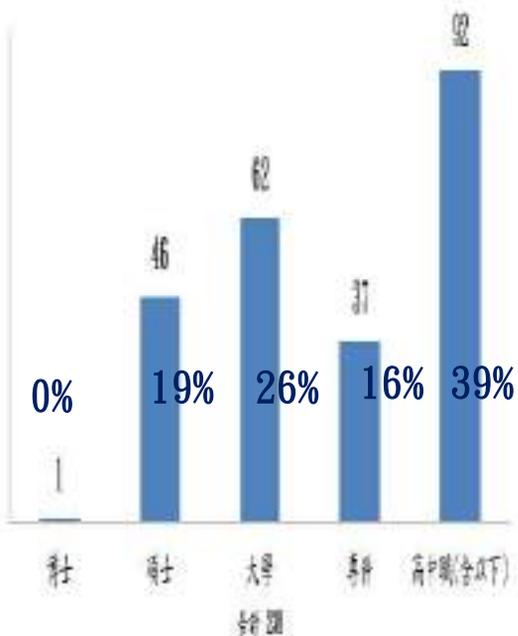
年資

年資	人數	比率
5年以下	69	29%
5-10年	74	31%
10-15年	70	29%
15年以上	25	11%
平均年資		8.2



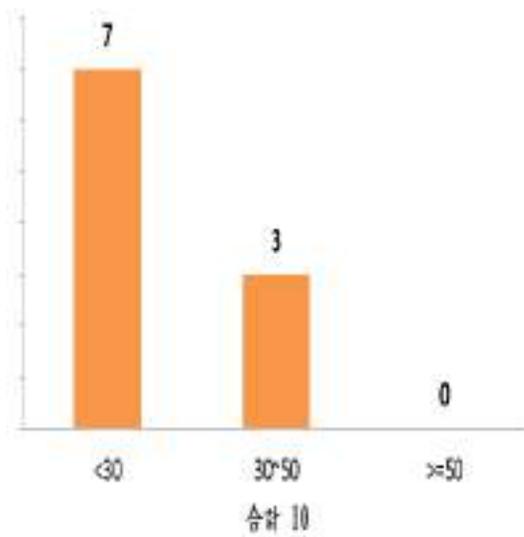
教育背景

教育背景	人數	比率
博士	1	0%
碩士	46	19%
大學	62	26%
專科	37	16%
高中職 (含以下)	92	39%

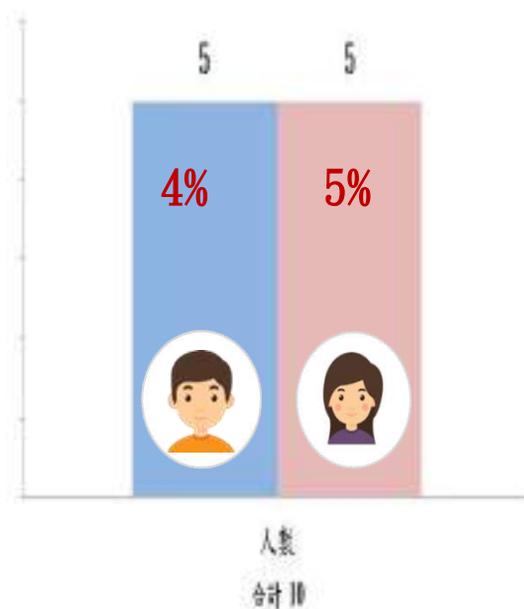


新進員工

年齡	人數
<30	7
30~50	3
>=50	0

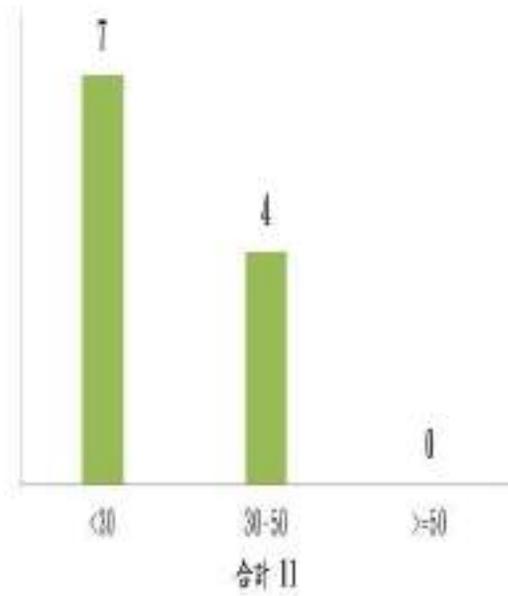


性別	男	女
人數	5	5
新進率	4%	5%
新進率=新進人數/年底人數		

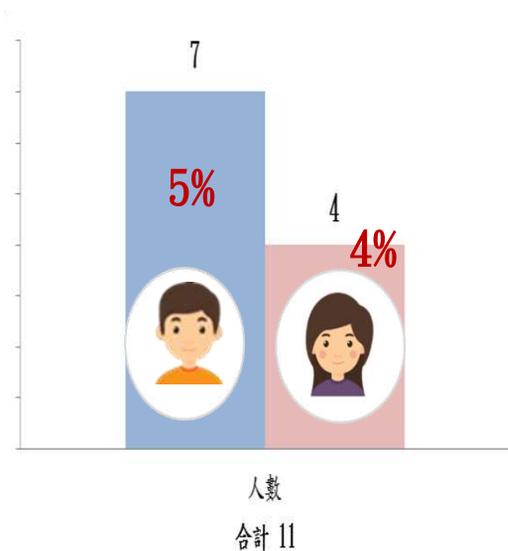


離職員工

年齡	人數
<30	7
30~50	4
>=50	0



性別	男	女
人數	7	4
離職率	5%	4%



*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

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
238	3	4

員工招募

昇達科秉持平等對待理念並致力於建構沒有差別的就業機會，對於求職者的招募不因個人之性別、年齡、宗教、種族、婚姻、黨派或國籍而有差別待遇，恪遵勞動基準法及基本工資規定，保障員工的聘雇權益昇達科藉由完善的招募流程遴選人才，除了針對具有豐富資歷的求職者外，也精心規劃透過校園徵才吸引優秀的應屆畢業生並積極延攬研發替代役加入公司。此外，昇達科也響應保護少數及弱勢團體承諾，超額晉用身心障礙及原住民身分員工。

為吸引及留任優秀人才，昇達科員工薪資優於法定之基本薪資，且薪酬標準係依職務所需之學經歷等條件而訂定，於同工同酬精神下未因男女而有不同的薪資標準。另昇達科設置「薪資報酬委員會」負責訂定並定期檢討管理階層薪資報酬之政策及合理性。

年度	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
2020	240	609仟元(NTD)	551仟元(NTD)

禁用童工及強迫勞動

昇達科於招募時嚴格執行任用員工的身份與年齡檢核，嚴禁任用童工；針對青年勞工，避免安排過量或危險性工作。同時明訂員工工作時間及每週總工時，若有調整及延長工作時間，需經勞資雙方同意後才予以實施。2020年昇達科並無任何雇用童工及強迫勞動之情事發生。

員工留任

昇達科持續強化留才措施，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

昇達科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

6.2 薪資與福利

昇達科致力於營造創新、具挑戰性且利潤分享的環境，提供具吸引力、具激勵性的薪資福利方案，讓員工能夠竭盡所能地發揮所長，與企業共同成長並共享利潤。

員工薪酬包含本薪及各項激勵獎金。對於新進人員，根據其擔任職務、學經歷背景、專業年資及市場水準，提供具市場競爭力的薪資，不會因性別、種族、國籍、年紀、宗教與黨派等因素而有所區別。

此外，每年年中針對員工對工作承諾、職責及貢獻程度，考量其未來發展性與市場薪資水準進行調薪，並按績效表現成果給予激勵獎金與分紅以確保員工的薪酬與發展，並能與公司的財務與績效結合，鼓勵員工持續在職位上付出並持續創新。

除了薪酬上的獎勵，昇達科亦秉持利潤共享與人才留任的理念，依據各階段之人力資源政策及留任作業規劃，針對績優人員，鼓勵持續投入執行留任獎金制度、針對專利取得設計獎金制度與針對品質改善等議題之競賽活動，提供競賽獎金方案。

員工退休議題

昇達科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%。2020年3月因舊制退休準備金總額已達足額提撥標準，經主管機關核准暫停提撥舊制退休金一年。

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。

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、中秋烤肉、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、瑜珈舞蹈專區等設備。並且支持同仁自行組成休閒社團(如桌球社、羽球社、籃球社、瑜珈社、桌遊社等)，以期達到工作與生活平衡發展的目標。

尾牙及周年慶



尾牙及周年慶



中秋烤肉



籃球社



桌球社



桌遊社



瑜珈社



羽球社



員工旅遊

依服務年資補助。



鼓勵忠誠員工

提供年資滿五年、十年、十五年、二十年之員工久任紀念金牌及表揚活動，以感謝員工對的長久付出。



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。

員工健康檢查



6.3 訓練與發展

優質的人力資源是企業創造競爭力的最重要關鍵，昇達科建立了系統化的員工持續學習發展制度，提供員工多元的學習機會並促進人力素質的不斷提升。藉由系統化人力資源管理、建立知識網絡、推廣教育訓練，激發員工自發性參與，以發揮其最高的工作潛能。

為提升員工個人知識與技能水準，並促進公司的進步與成長，昇達科訂有「人力資源管理程序」，按員工專業職能及職涯學習需要規劃一系列完善的訓練課程，致力於建構多元、自主、優質的學習文化，使員工有接觸跨領域與跨技術的學習機會，彼此腦力激盪相互學習，朝向多元化發展。

年平均受訓時數(不含新進人員及做中學訓練)

類別	2020年 男			女		
	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	725.5	37	19.61	288.5	12	24.04
非管理職	1239.2	114	10.87	811.5	94	8.63
合計	1964.7	151	13.01	1100	106	10.38

教育訓練



教育訓練體系圖：

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	讀書會標竿學習	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	1. 新進員工訓練：到職當日兩小時新訓，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。					
	2. 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)。					
	3. 管理職能:以個別外訓或集體內訓為主。					
	4. 專案訓練類：依照當年系統導入/專案推動的時程排定訓練。					
	5. 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。					

6.4 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、勞資會議及公司網頁等，供同仁提供寶貴意見或進行必要的申訴與舉報。

人權保護(2-2-1人權管理架構-GRI406-1412-1)

昇達科致力維護並保障員工、客戶等利害關係人之基本人權，支持並遵循國際公認之人權規範與原則，並恪遵當地法令規定。

提供平等的工作機會給求職者及每位員工，薪資福利符合勞工相關法規，不因性別、年齡、宗教、種族、政治立場、婚姻、黨派等而有所不同並保障員工的基本人權。

昇達科力行人道待遇並重視勞動人權，嚴禁雇用童工並消除強迫勞動。此外，尊重員工在結社自由的權利，從未阻止或妨礙員工結社之自由。昇達科維護所有員工人格尊嚴，訂定預防職場霸凌、性別工作平等及性騷擾防治之各項政策與措施，並積極宣導以營造零職場霸凌及工作平等友善工作環境；亦設置「申訴處理委員會」處理性騷擾申訴案件，協助員工解決工作有關之個人權益或不公平待遇，以及防治性騷擾與保護被害人等權益事項。此外，也提供員工人權及性騷擾防治訓練課程，並納入新人訓練與通識課程，使員工認識相關人權措施。

員工照護

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。

健康管理

為促進員工的健康照護，昇達科提供健康的工作環境，推廣社團並舉辦各類型活動，以提升員工的生活品質。昇達科十分關心員工身心健康及安全照護，定期安排員工參加安全衛生講習，並為全員購買意外保險，另公司亦提供全體員工健康檢查及檢後諮詢服務，提供員工舒適安全的工作環境並協助員工掌握自身健康狀況。此外，為了提供全體員工安全無虞的工作環境，今年來面對嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）的潛在威脅，昇達科亦設有防疫計劃，依疫情需要發佈規範並執行防疫的各項措施，以保護員工職場健康並使員工安心工作

零污染菸害防治措施

昇達科致力於辦公廠區菸害防治計劃，除室內全面禁煙和室外設置專屬吸菸區外，並定期進行菸害防治宣導，以確實保障同仁在工作場所中免於菸害之污染。

母性保護

為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。





家庭照顧

為了協助員工兼顧事業與家庭，公司設有育嬰留職停薪制度；員工於任職滿半年後，於每一子女滿三歲前，可依規定申請育嬰留職停薪，最長可請領二年。

2020年員工申請育嬰假統計如下：

育嬰留職停薪	男性	女性
享有育嬰假員工人數	3	3
實際使用育嬰假員工人數	0	3
休完育嬰假後復職的員工總數	0	2
復職比率	0	67%

幸福職場

昇達科相信優質的生活品質可提升員工的工作效率，我們重視員工的休閒生活，廠區內亦規劃舒適的員工休息區，及定期舉辦聯歡會、提供各項特約商店優惠福利，與不定期開辦家庭親子健康活動，以及各類型康樂活動與藝文講座等，促進員工幸福生活。

6.5 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。

健康講座





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。

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，每年鑑別各項作業危害，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，遇有作業傷害、虛驚事件，均提出問題檢討，避免重複再發生。

鑑於上下班途中發生車禍的事故頻傳，昇達科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。

昇達科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。

職業災害統計

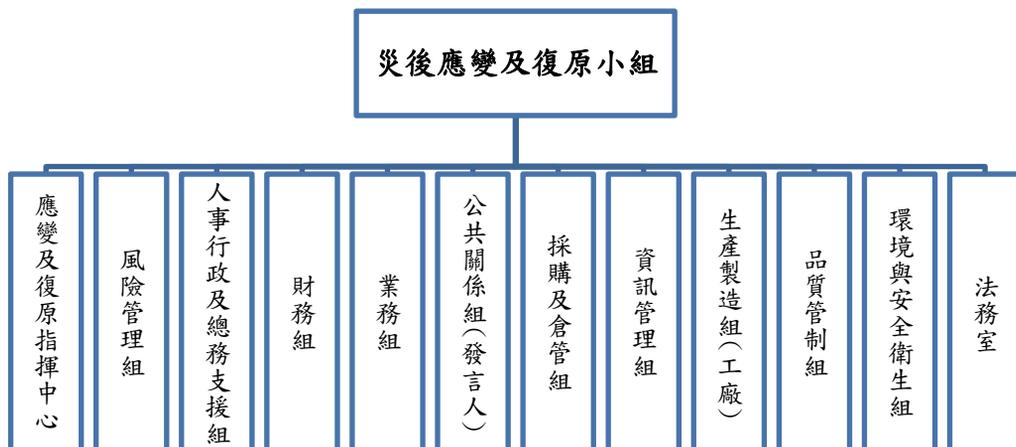
昇達科自2015年5月5日至2020年6月30日，獲得「社團法人中華民國工業安全衛生協會」累計無災害工時達2,166,162小時，參與勞工人數209人。



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。

昇達科設置自動體外心臟電擊去顫器AED，並於2020年12月30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。



7. 客戶服務與供應商管理

7.1 客戶服務

昇達科秉持最高品質的客戶服務為主要核心價值，更是以「讓顧客滿意是全員共同努力的目標」為最高品質指導原則，符合客戶滿意的核心價值與服務，包含提供高效率及高品質的研發專案時程，除提供客戶產品各類客製化服務之外，研發團隊持續堅持創新與技術精進，把握領先之技術並將創新技術導入客戶產品系統中，增進客戶技術競爭力與市場領先優勢，提供具競爭力的成本結構並協助客戶在市場具備競爭力之價格優勢，進而提供具備高品質高良率的產品生產直通率，以及市場供貨交期的績效管理等多元價值，對於客戶承諾達成率更贏得長期以來的肯定與信賴。

**THE
BEST**



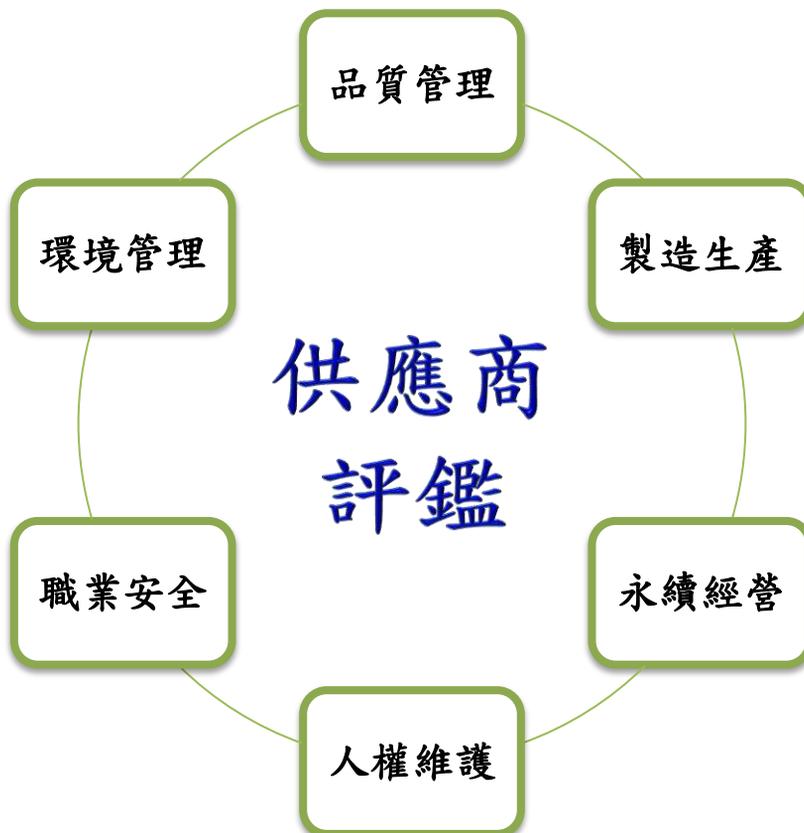
堅守客戶服務品質至上的最高原則，昇達科在品質監控系統的管理包含客戶售後服務，客訴回報與改善機制，每年的客戶滿意度調查，致力提供客戶最優質的技術與售後服務，以穩固並強化客戶信任關係。昇達科對於客戶滿意度調查於近五年之服務呈現平均回饋高達90分以上，客戶與本公司之交易情形，決定調查對象，進行「年度客戶滿意度調查表」，調查項目針對產品價格、功能、品質、交期、服務效率及退換貨服務等滿意調查，客戶的回饋永遠是企業進步驅動力，從中了解客戶對公司的具體需求與期望，並透過客戶的直接回應，客觀衡量公司所提供的整體服務表現以及在產業中評比，進而提升整體服務品質。

客戶滿意度調查



7.2 供應商管理

昇達科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、研發等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。



昇達科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。2020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。

供應鏈人權維護

昇達科採用責任商業聯盟(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。昇達科為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，並支持RBA，以實踐人權維護之企業社會責任。





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。

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的供應商配合事項。

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。

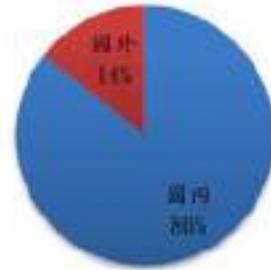
供應商品質系統推廣

- 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。

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，2020年昇達科國內原物料採購金額為新台幣1億4千多萬，當地供應商家數達251家，約佔整體供應商家數86%，促進當地供應鏈的成長。

廠商比例



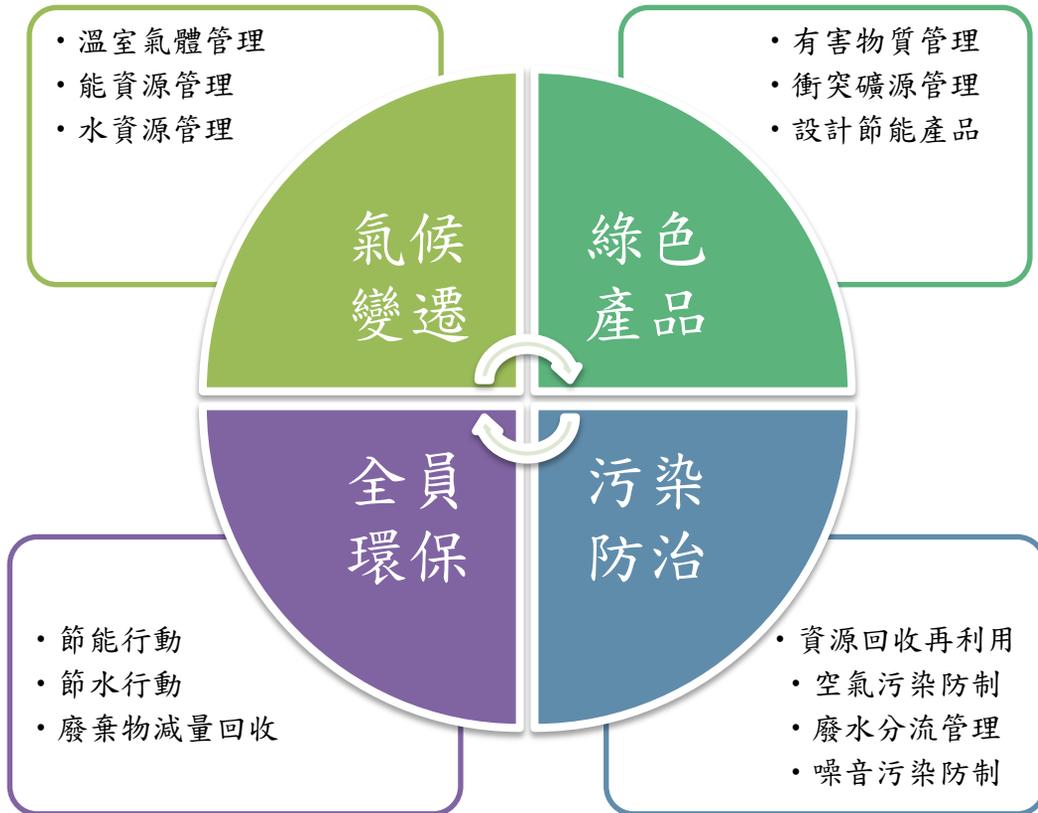
綠色採購

昇達科持續推動「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。



8. 環境保護規劃與管理

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。

環境政策

- 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。
- 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 使用節能燈具 緊急出口指示更換LED燈	2014年~2020年陸續更換LED照明493具，減少用電83,297度/年，減少排放溫室氣體 44,148kgCO ² ，年可節省電費25萬元。
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

節能

昇達科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，為持續在推行節能減碳、減少用電，每年制定提高每度電生產效益的目標。

昇達科在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%，故公司嚴格控制冰水主機的啟停時間及冰水溫度，使夏季室內一般作業環境溫度維持26度~28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(電)目標

說明	2018年	2019年	2020年
目標值	0.50pcs/度	0.55pcs/度	0.55pcs/度
達成值	0.60pcs/度	0.54pcs/度	0.48pcs/度

減廢

昇達科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。

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。

廢鋁料報廢率(報廢公克/生產單位)

說明	2018年	2019年	2020年
目標值	1.40g/pcs	1.45g/pcs	1.40g/pcs
達成值	1.49g/pcs	1.15g/pcs	0.91g/pcs

8.1 氣候變遷

氣候變遷所引發的全球氣溫升高、暴風雨/雪及乾旱等異常氣候，除了影響企業正常營運與生產活動，也帶來包括財物損失或勞工健康安全威脅等衝擊，為企業永續發展帶來種種挑戰。國內外持續推展綠色能源，設置風力、太陽能等低污染發電，尋求使用乾淨能源。

風險評估

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。

面相	環境法規	環境議題
說明	趨於嚴格	全球持續暖化異常極端氣候容易發生，如豪雨、缺水。 風力/太陽能等綠色能源崛起，具代表性大廠投資綠電展現綠能環保。
風險	廢棄物處理價格攀升\處理困難	淹水造成廠房損失。 購置綠電增加成本。
機會	產品主要材料為可回收金屬，對環境影響較小	實施節能減碳，降低影響環境。 使用綠電減少環境污染、增加企業形象。
因應做法	定期追蹤環境法規變動檢視公司運作符合法規要求	準備防洪沙包及防颱檢查，注意氣象局發布的警訊，並留意附近河水水位高低，以便及時防範洪水。 實施省電節能措施。 持續關注國內綠電發展，適當時機評估購置綠電。

溫室氣體管理

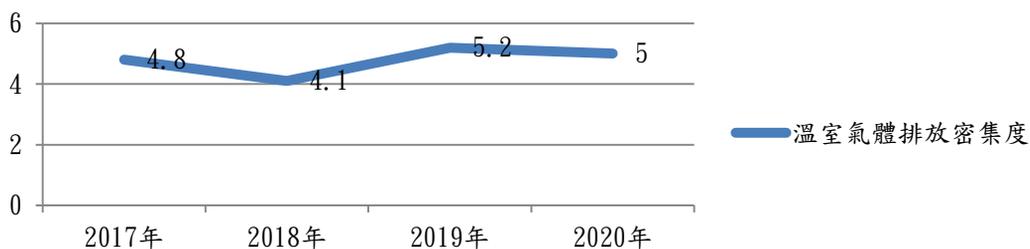
昇達科溫室氣體排放源主要為電力、用水之溫室氣體排放，計算方式參考台電、台水提供之溫室氣體排放量加總。

溫室氣體排放源主要可歸納為兩部分，範疇一：生產部門耗費電力/水源、範疇二：間接部門作業耗費電力/水源，每年排放統計如下：

排放源 統計表	範疇一	範疇二
	生產部門	間接部門
排放當量(公噸)	596	530
氣體別占比	53%	47%

定量指標	單位	2017年	2018年	2019年	2020年
溫室氣體排放	公噸 CO_2^e	1,403	1,427	1,405	1,126
溫室氣體排放密集度 溫室氣體排放(公斤) / 生產單位		4.8	4.1	5.2	5.0

溫室氣體排放密集度



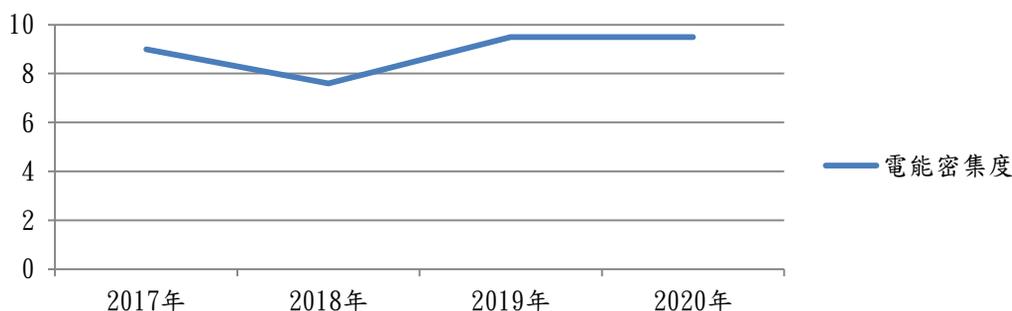
能資源管理

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。

昇達科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。昇達科主要實施更換LED節能照明、空調冰水主機回水溫度控制、空壓機管線漏氣定期檢修及下班能源管制檢查確認。2020年能源密集度為9.5。

定量指標	單位	2017年	2018年	2019年	2020年
電力使用量	仟度	2,654	2,641	2,568	2,120
電能密集度 電力使用量 / 生產單位		9.0	7.6	9.5	9.5

電能密集度





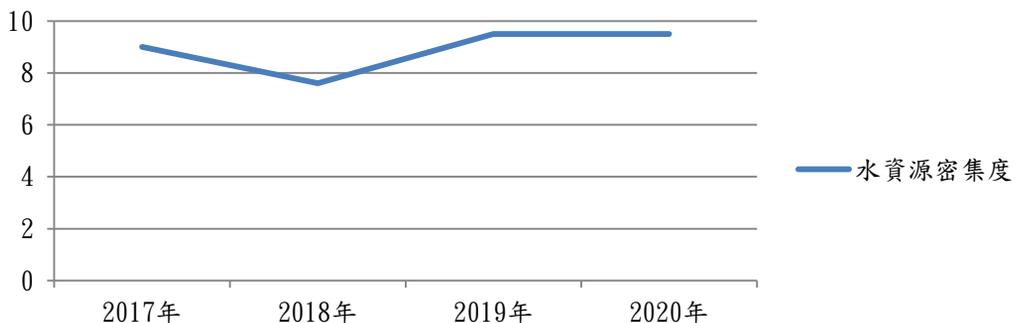
水資源管理

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。

昇達科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。2020年水資源密集度為25.3。

定量指標	單位	2017年	2018年	2019年	2020年
自來水使用量	度	2,654	2,641	2,568	2,120
水資源密集度 自來水使用量(公升) / 生產單位		9.0	7.6	9.5	9.5

水資源密集度



8.2 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，
遵循歐盟於2015年

通過之RoHS2.0、REACH法規



公告之201項高度關切物質清單 (SVHC) 與電子產品無鹵素標準規定，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

為符合國際責任商業聯盟（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鈿、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。



8.3 污染防治

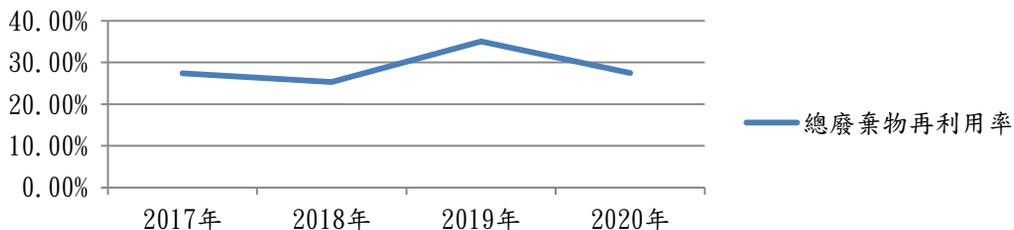
污染防治是企業的重要責任，昇達科將污染防治建構於ISO 14001環境管理系統，以P-D-C-A的管理模式持續推動改善方案，以有效減少生產過程中所產生之污染物與廢棄物。

資源回收再利用

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。

分類	處理方式	單位	2017年	2018年	2019年	2020年
有害廢棄物	再利用	噸	0	0	0	0
非有害廢棄物	再利用	噸	10.7	9.3	14.3	9.6
	不再利用 (焚化及掩埋)	噸	28.4	27.5	26.5	25.3
有害廢棄物再利用率			0	0	0	0
總廢棄物再利用率			27.4%	25.3%	35.0%	27.5%

總廢棄物再利用率



空氣汙染防制

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。

廢水分流管理

昇達科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。

噪音汙染防制

昇達科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。

8.4 全員環保

昇達科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。

昇達科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。

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。

9. 社會參與

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

加入台灣區電機電子工業同業公會-5G產業創新發展聯盟，依產業脈動與相關產業委員會橫向協調溝通整合，從科技產業的管理面、技術研發面、企業經營面培訓在職相關人員，協助國內產業提昇人力素質及產品技術並建立全球運籌模式，提升產業競爭力。



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。



參與科技部產學技術聯盟合作計畫(小聯盟計畫)5G射頻產業技術聯盟，透過聯盟整合所有5G相關的裝置、模組、系統、設備與網路公司，期能協助發展形成一個5G射頻技術的產業群聚，創造更大的經濟效益。將其整合性的研究與發展成果，協助國內5G產業界提升射頻產業技術水平與國際競爭力。



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

有鑑於教育、培育人才對社會發展之重要性，昇達科長期支持國內教育院校的建設及研究，與海洋大學、彰化師範大學、元智大學等多校產學合作，歷年投入經費超過新台幣700萬元，贊助清寒學生，更榮獲教育部銀質獎牌殊榮，培養出更多科技優秀人才。



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。



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。



加入北區勞工局健康服務中心-基隆永續家族，致力推動職場安全衛生與健康促進，以基隆市為核心的永續健康家族，希望以「大手牽小手、大廠帶小廠」方式，全面提升安全衛生管理水準，進而推動勞工愛健康，職場有保障的環境。



每年昇達科聯絡捐血中心，提供場地，於工作期間辦理員工捐血活動，鼓勵員工於健檢後評估自身情況踴躍參與捐血活動，造福社會。



加入基隆市衛生局設置優質哺育乳室的行列，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。



2019年8月新聞報導汐止員警因騎車追捕嫌犯自撞分隔島身亡，昇達科集團於同年10月23日捐贈60頂高規格之安全帽(瑞獅牌型號ZS-3300)致新北市政府警察局汐止分局汐止派出所，加強員警安全保護。



昇達科持續推動提供員工健康的工作環境，積極落實無菸職場，已有超過90%以上之員工接受CPR+AED專業訓練，廠內設有多台自動體外心臟電擊去顫器，並於衛福部AED急救資訊網公開分享AED資源，響應政府共同促進公共利益，善盡企業社會責任。



2020/12/22獲得
衛福部國民健康
署109年健康職場
認證標章。



2020/12/30通過基隆
市衛生局之安心場所
認證。

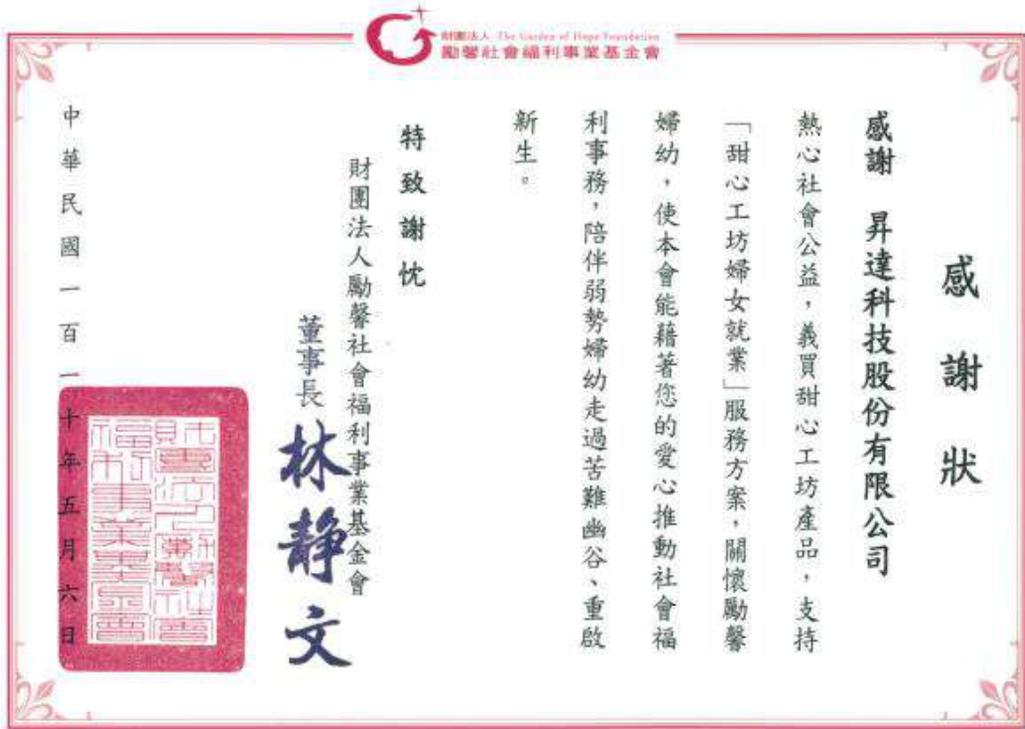
昇達科也以實際行動關懷社會弱勢族群，自公司成立以來捐助金額超過新台幣200萬元，贊助高雄明山慈善會、慈濟基金會、勵馨基金會、創世基金會、基隆市身心障礙福利服務中心、家扶中心等及新北市貢寮區福連國小協助偏鄉弱勢學子獲得較豐富的學習資源，將愛與關懷持續散播。

讓愛延伸 - 捐贈弱勢團體





昇達科透過幫助社會上弱勢團體及基金會，期許讓社會上更多弱勢族群能走出陰霾，開創屬於自己人生的新篇章。





附錄

GRI Standards 揭露項目		頁碼	備註
102-1	組織名稱	4	
102-2	活動、品牌、產品與服務	7	
102-3	總部位置	5	
102-4	營運據點	5	
102-5	所有權與法律形式	7	
102-6	提供服務的市場	11、18	
102-7	組織規模	16、17、45	
102-8	員工與其他工作者的資訊	45	
102-9	供應鏈	15	
102-10	組織與其供應鏈的重大改變		無相關情事
102-11	預警原則或方針	38-41	
102-12	外部倡議	72-75	
102-13	公協會的會員資格	21	
102-14	決策者的聲明	6	
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	38-41	
102-16	價值、原則、標準及行為規範	8、37	
102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	37	
102-18	治理結構	27	
102-22	最高治理單位與其委員會的組成	27-35	
102-23	最高治理單位的主席	28	
102-24	最高治理單位的提名與遴選	29	
102-25	利益衝突	31	
102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	27-31	
102-27	最高治理單位的群體智識	30	
102-28	最高治理單位的績效評估	32	
102-35	薪酬政策	34	
102-36	薪酬決定的流程	34	
102-37	利害關係人的參與	34	
102-38	年度總薪酬比率	50	



續上頁

GRI Standards 揭露項目		頁碼	備註
102-40	利害關係人團體	22、23	
102-41	團體協約		無相關情事
102-42	鑑別與選擇利害關係人	22、23	
102-43	與利害關係人溝通的方針	22、23	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	25	
102-45	合併財務報表中所包含的實體	5	
102-46	界定報告書內容與主題邊界	5	
102-47	重大主題表列	25	
102-48	資訊重編		無相關情事
102-49	報導改變		無相關情事
102-50	報導期間	5	
102-51	上一次報告書的日期	5	
102-52	報導週期	5	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	5	
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	4	
102-55	內容索引	96-100	
102-56	外部保證/確信	4	
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	16、17	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	79	
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	53	
201-4	取自政府之財務補助	19	
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	50	
203-2	顯著的間接經濟衝擊		無相關情事
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	75	
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
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
207-1	稅務方針	39	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	39	



續上頁

GRI Standards 揭露項目		頁碼	備註
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
302-1	組織內部的能源消耗量	81	
302-2	組織外部的能源消耗量	80	
302-3	能源密集度	81	
302-4	減少能源消耗	77、78	
302-5	降低產品和服務的能源需求	77、78	
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	86	
303-3	取水量	82	
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 價值的地區		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 紅色名錄及國家保護名錄的物種		無相關情事
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	80	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	80	
305-4	溫室氣體排放密集度	80	
305-5	溫室氣體排放減量	77、78	
305-6	破壞臭氧層物質的排放		無相關情事
305-7	氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)，及其他重大的氣體排放		無相關情事
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	85	
306-3	嚴重洩漏		無相關情事
306-4	廢棄物運輸		無相關情事
306-5	受放流水及其他(地表)逕流排放而影響的水體		無相關情事



續上頁

GRI Standards 揭露項目		頁碼	備註
307-1	違反環保法規		無相關情事
308-1	採用環境標準篩選新供應商	72、73	
308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	72、73	無相關情事
401-1	新進員工和離職員工	48、49	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	52、53	
401-3	育嬰假	65	
402-1	關於營運變化的最短預告期	51	
403-1	職業安全衛生管理系統	66-69	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	69	
403-3	職業健康服務	66-68	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	66-68	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	66-68	
403-6	工作者健康促進	63-65	
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	66-68	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	66-68	
403-9	職業傷害	68	
403-10	職業病		無相關情事
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	60	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	60、61	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	60、61	
405-1	治理單位與員工的多元化	29、30、45-47	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	50	
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		無相關情事
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		無相關情事
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		無相關情事
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		無相關情事
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



續上頁

GRI Standards 揭露項目		頁碼	備註
411-1	涉及侵害原住民權利的事件		無相關情事
412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	62、63	
412-2	人權政策或程序的員工訓練	60、61	
412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約		無相關情事
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	88-95	
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		無相關情事
414-1	使用社會準則篩選之新供應商	72-75	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	72-75	無相關情事
415-1	政治捐獻		無相關情事
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	83、84	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		無相關情事
417-1	產品和服務資訊與標示的要求		無相關情事
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件		無相關情事
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		無相關情事
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		無相關情事
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定		無相關情事