

2022

昇達科永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄

01關於報告書	3
經營者的話	5
02永續管理	6
永續政策	7
重大主題及利害關係人	8
03公司治理	15
公司概況	16
公司治理架構	26
誠信經營	32
風險管理	35
客戶服務與滿意度	38
供應鏈永續管理	39

04環境保護 42

綠色承諾	43
氣候相關財務揭露	45
環境保護及規劃管理	45
溫室氣體排放	52
能源管理	53
水資源管理	54
廢棄物管理	55

05幸福職場與社會參與 56

人權保護	57
人才吸引與發展	58
員工照顧與關懷	69
職場健康與安全	72
社會關懷	75

06附錄 79

GRI準則對照表	80
SASB指標	87

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，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，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。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2022年度(2022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：2023年6月

上一發行版本：2021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

2022年全臺深受疫情嚴峻影響，加上烏俄戰爭爆發，各國為抑制通膨而不斷升息，全球經濟飽受衝擊，經濟成長也在下修，企業經營的環境也面臨嚴峻挑戰。面對國內外經濟情勢之瞬息萬變，我們仍共同攜手走過這段激烈的動盪時期，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，並堅持「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，並為永續發展而努力。

為響應永續發展，昇達科在公司治理上，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，透過研發創新、產品品質控制，深化技術與研發能量，帶動產品差異化；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，協助員工達成工作與生活平衡，提升員工向心力及工作安全感；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。

展望2023年昇達科堅持持續深耕本業，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。

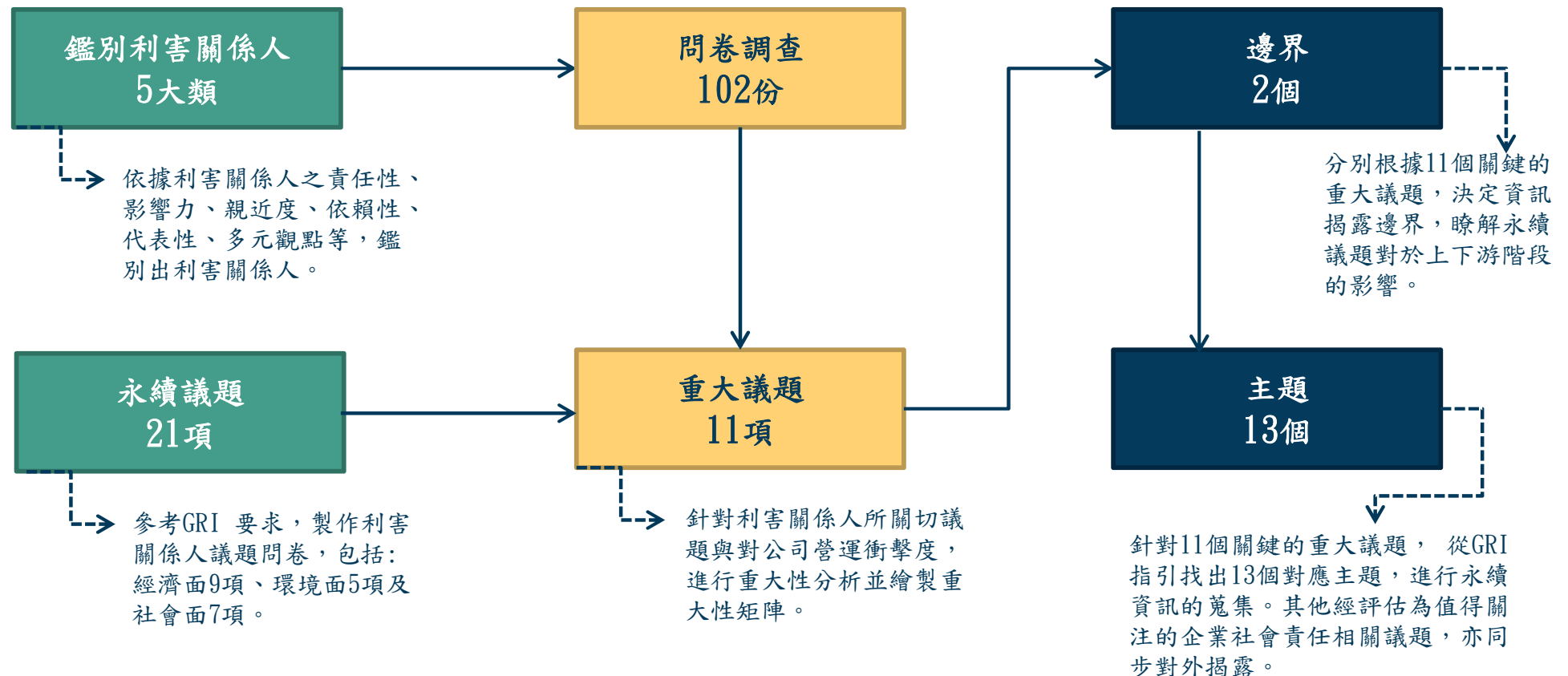
本公司隨時注意國內外永續發展相關準則之發展及企業境之變遷，據以檢討並改進公司所建置之永續發展制度，以提升推動永續發展成效。



重大主題及利害關係人

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。

重大主題與利害關係人流程

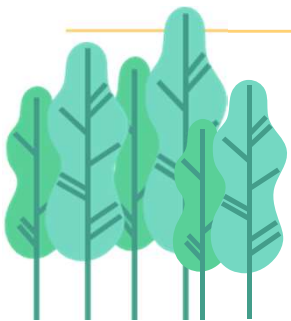


利害關係人溝通

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。

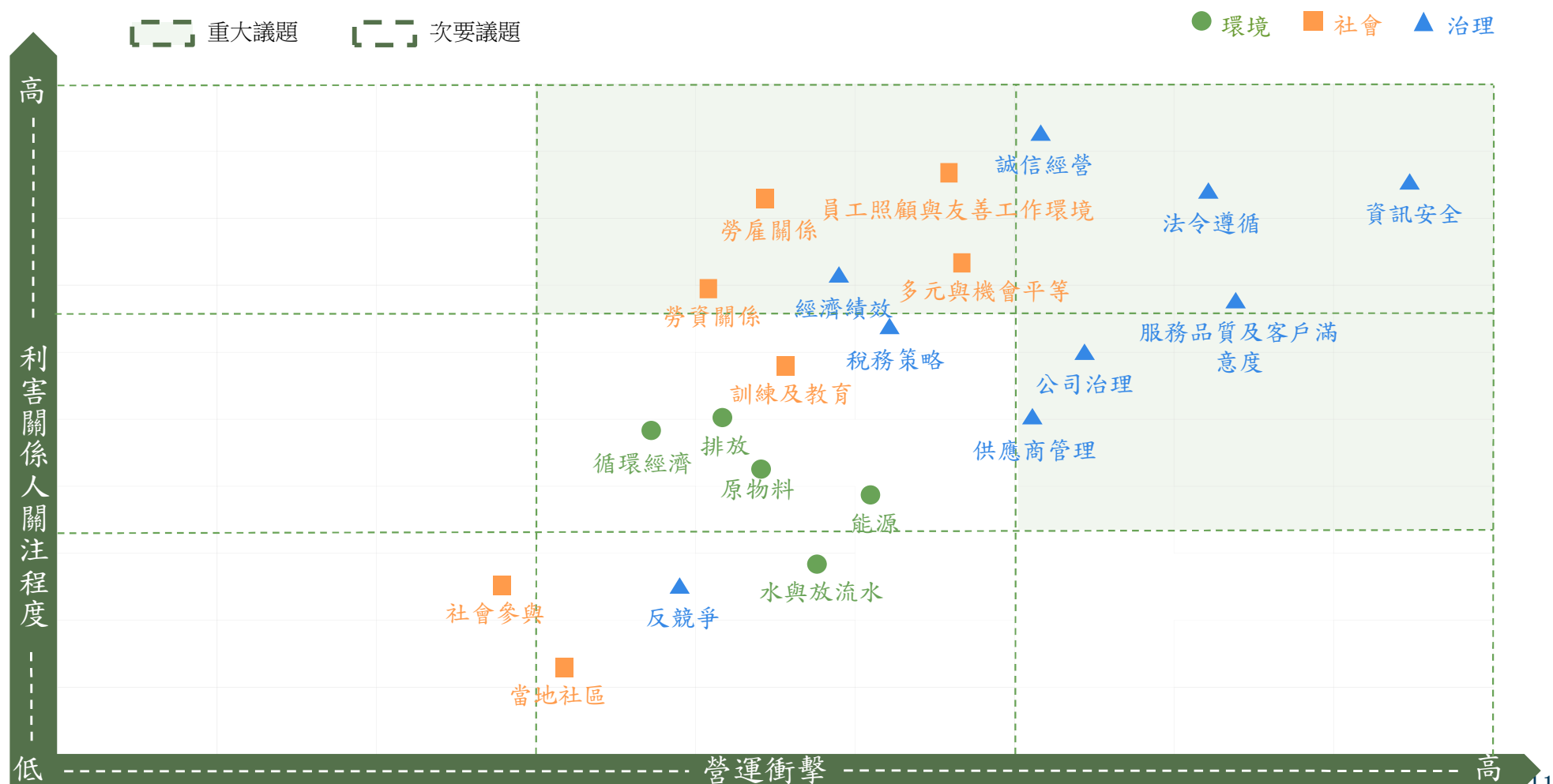
利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	2022年實績
客戶	誠信經營 供應商管理 服務品質及客戶滿意度 環境安全衛生	即時與不定期的 會議/電話/拜訪/電子郵件	• 每周郵件/會議即時溝通 • 一年2次客戶滿意度調查 • 每年1次至公司訪查/稽核/討論
供應商/承攬商	服務品質及客戶滿意度 供應商管理	每年或變更時的 會議/電話/電子郵件/ 現場稽核	• 針對關鍵及主要供應商進行年度稽核，稽核結果均能符合要求。
投資人	公司治理 經營績效 股東權益	即時與不定期的 會議/電話/電子郵件/ 公司網頁 定期/不定期的 申報公告及受邀參加法人說明會(每年至少2次)	• 每月發布營收及營業淨利資訊。 • 每季發布財報及新聞稿。 • 股東會召開1次。 • 法說會召開5次。 • 投資人諮詢紀錄96次。

利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	2022年實績
員工	勞資關係 多元與機會平等 員工照顧與友善工作環境 環境安全衛生	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	社會關懷 公益活動 法令遵循 環境安全衛生	即時與不定期的 電話\公司網頁\電子郵件\公司主動聯繫	• 捐贈台灣海洋大學網路分析儀，資助學生前瞻學習。 • 舉辦捐血活動，實踐愛心幫助他人 • 參與鉅亨網公益活動，推動社會福利與互助。 • 訂購「高雄市脊隨傷者成功之家」中秋節禮盒，感恩並回饋社會。 • 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11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並依序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。

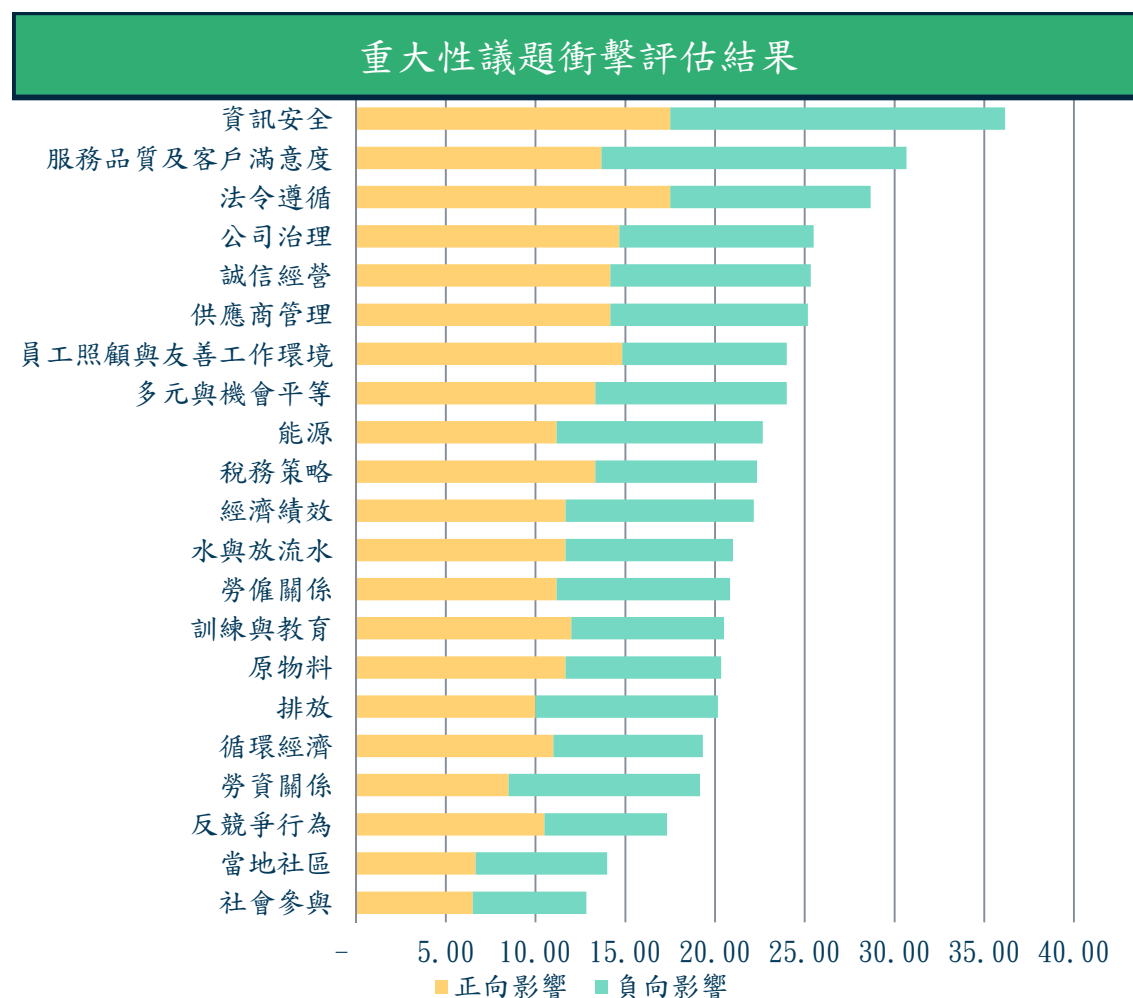
類別	重大議題	GRI 主題	重大性原因	回應章節
治理	資訊安全	GRI2一般揭露	有效的風險管理機制擬定更好的經營策略，以維持企業韌性	風險管理
	服務品質及客戶滿意度	GRI416客戶健康及安全	提高客戶滿意度，進行產品功能強化、服務精進，能提高客戶信任	客戶服務與滿意度 綠色承諾
	法令遵循	GRI2一般揭露	避免公司遭受罰鍰，維護企業良好聲譽	公司治理架構 誠信經營
	誠信經營	GRI2一般揭露 GRI205反貪腐	禁止任何不正當手法進行賄賂貪汙之情事，善盡公司治理	誠信經營
	公司治理	GRI2一般揭露	健全的公司治理制度可使企業管理運作達到有效的監督機制	公司治理
	經濟績效	GR201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
	供應商管理	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	供應鏈永續管理 綠色承諾

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
環境	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
	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2022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)		負向影響排序 (衝擊度*發生可能性)	
排序	ESG主題	排序	ESG主題
1	法令遵循	1	資訊安全
2	資訊安全	2	服務品質 及客戶滿意度
3	員工照顧 與友善工作環境	3	能源
4	公司治理	4	法令遵循
5	供應商管理	5	誠信經營
6	誠信經營	6	供應商管理
7	服務品質 及客戶滿意度	7	公司治理
8	稅務策略	8	多元與機會平等
9	多元與機會平等	9	勞資關係
10	訓練與教育	10	經濟績效



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6.21億元，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，並且也已切入低軌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，讓全球客戶視昇達為不可或缺的關鍵伙伴。



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。

● ● ● 客戶滿意

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。

● ● ● 精益求精

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。

● ● ● 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。



● ● ● 專注聚焦

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。

● ● ● 學習成長

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。

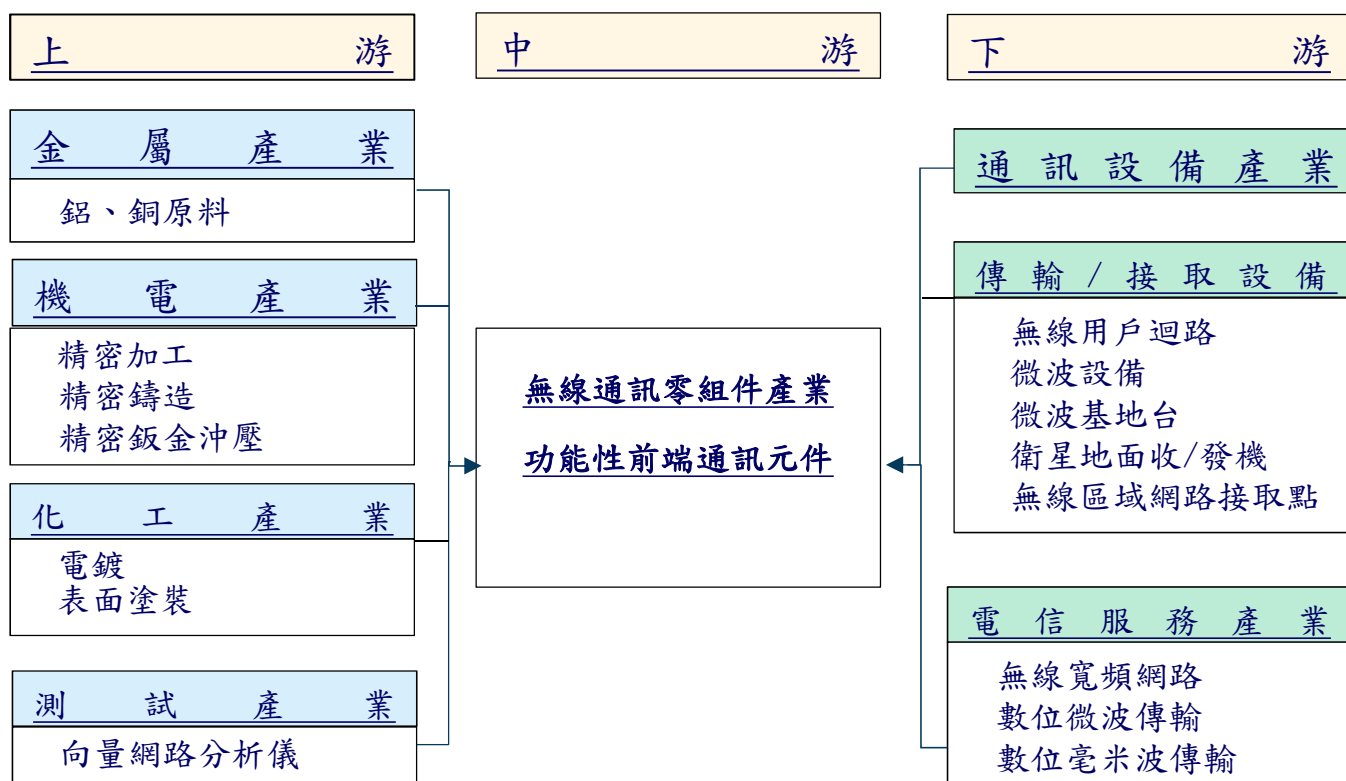
產業發展

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地面接收站模組當中不可或缺的組件。



產業上、中、下游之關聯性

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



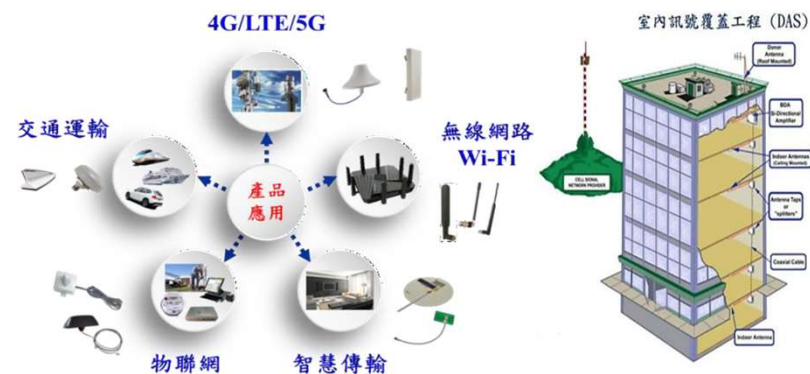
行動通訊應用
- 5G 基站/RRH



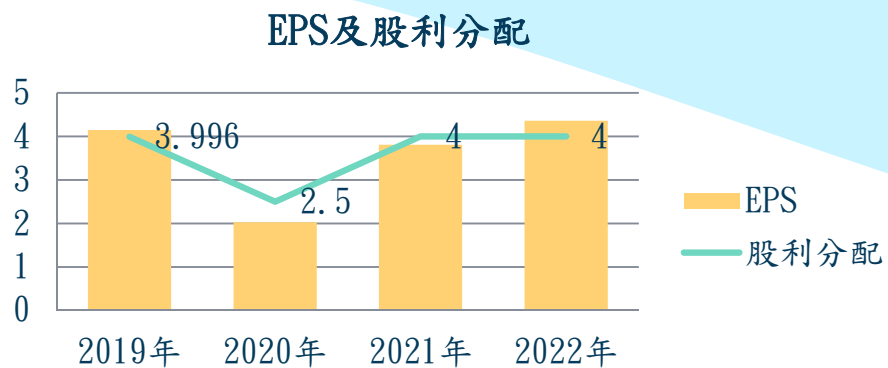
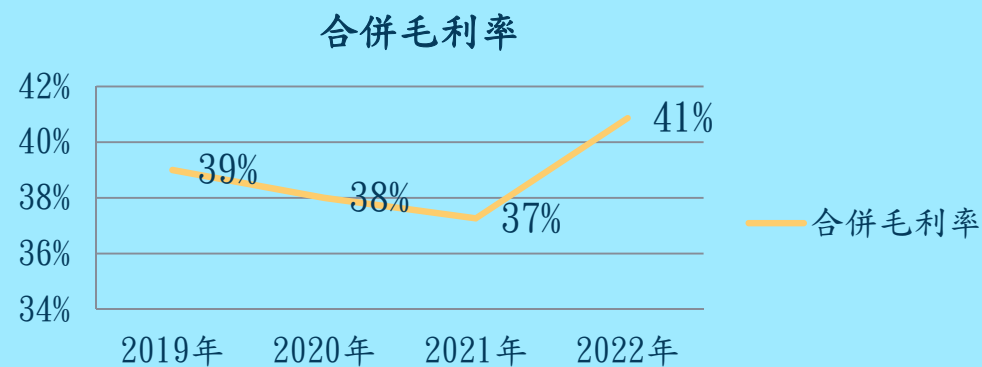
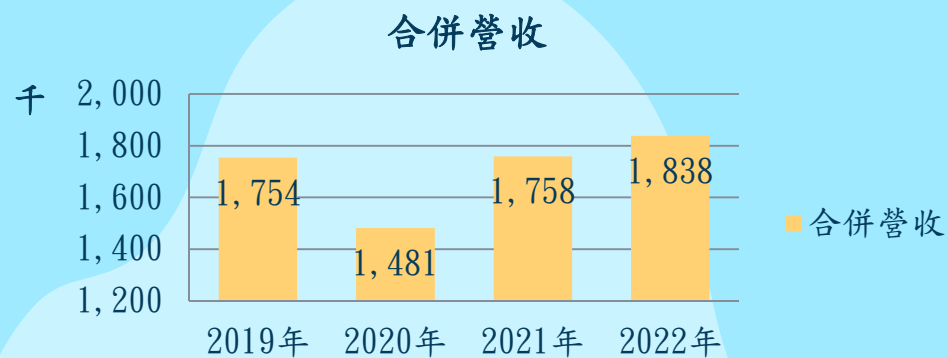
衛星寬頻網路應用
- 地面/終端/衛星

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



財務績效

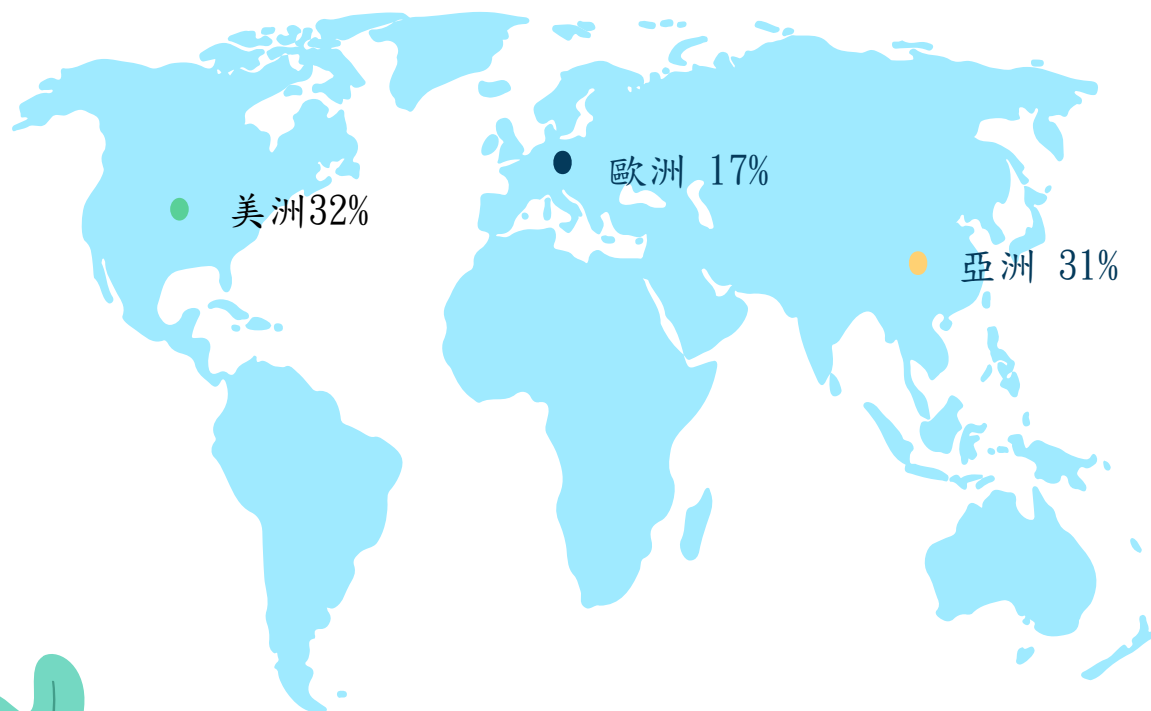


財務概況

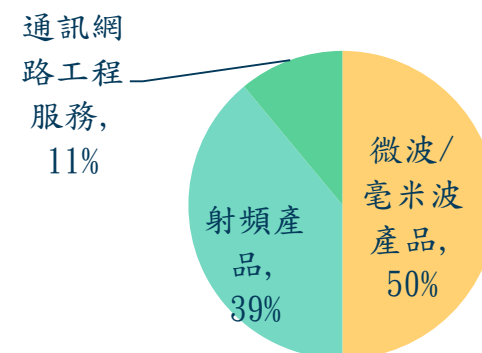
財務比率 (%)	2019年	2020年	2021年	2022年
負債占資產比率	19.31	27.6	32.59	30.84
流動比率	301.24	223.43	202.2	222.54
資產報酬率	11.42	5.17	8.46	9.41
權益報酬率	14.04	6.69	12.05	13.62
純益率	18.32	10.54	16.07	17.66

市場及產銷概況

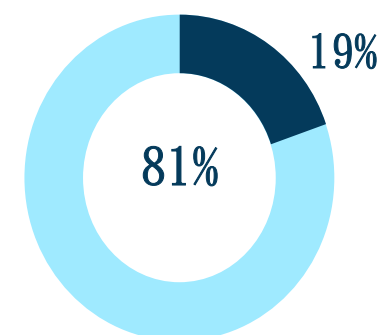
昇達科多數產品屬於客製化、利基型產品，也是全球微波/毫米波通訊系統廠商及衛星運營商的主要供應商，因此在無線通訊產業已具有穩固的市場佔有率。2022年營業收入，依產品區分，微波/毫米波產品為50%、射頻產品為39%及通訊網路工程服務為11%；依銷售地區區分，內外銷比重分為19%及81%，其中外銷以美洲佔32%最高、亞洲31%次之。



產品營收佔比



營收內外銷佔比



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	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	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	290(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	11,850

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

獲頒內政部「研發替代役績優用人單位」、「優質研創」

...

2013-2021

2015

通過「OHSAS/TOSHMS職業安全衛生管理系統」認證
獲頒基隆市衛生局「優質哺集乳室競賽-最佳創意獎」

...

獲頒基隆市「民間企業與團體綠色採購」推廣獎狀

...

通過「ISO14001:2015環境管理系統」轉版認證

獲頒勞動部「促進國民就業貢獻」

...

2016

2017

獲頒基隆市「民間企業與團體綠色採購」績效獎狀

...

獲頒勞動部職業安全衛生署「基隆永續健康家族」

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」



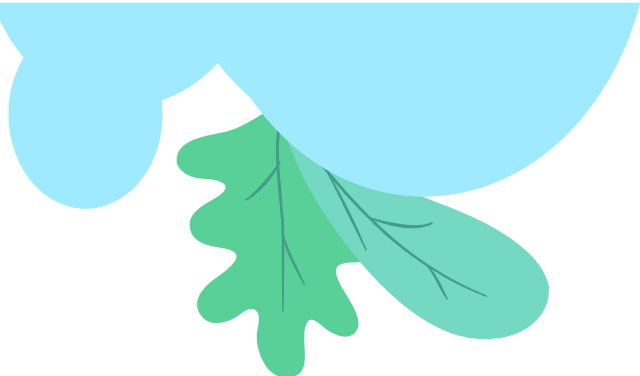
感謝狀

茲因 昇達科技股份有限公司協助辦理5G中頻段頻譜整備工作，對我國5G發展貢獻良多，特頒此狀，以表謝忱。

中華民國110年12月23日

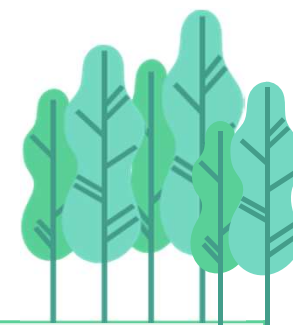


昇達科技陳耀祥



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	5G射頻產業技術聯盟	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

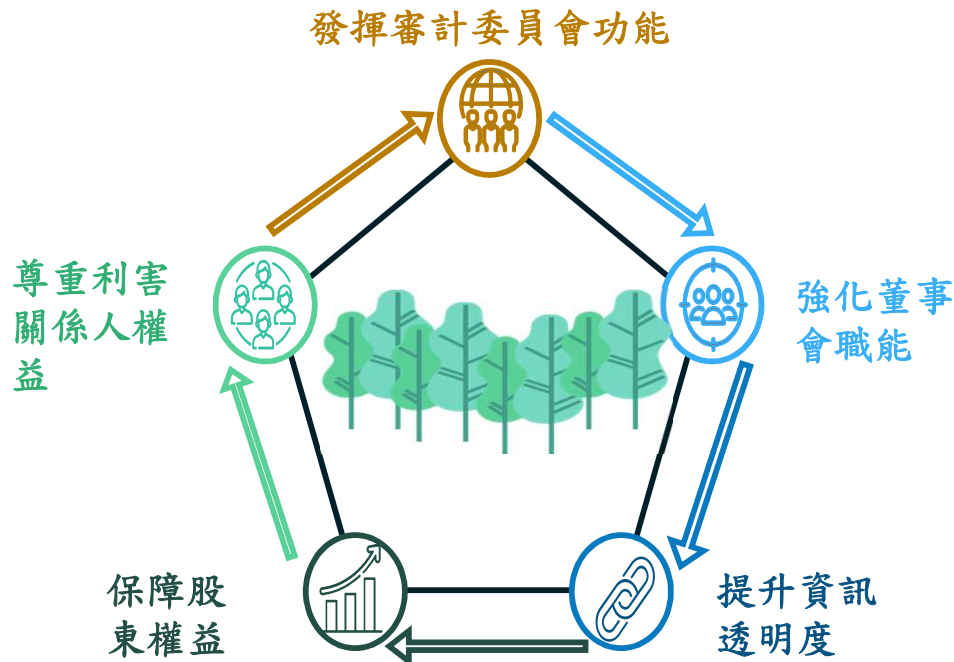


公司治理架構

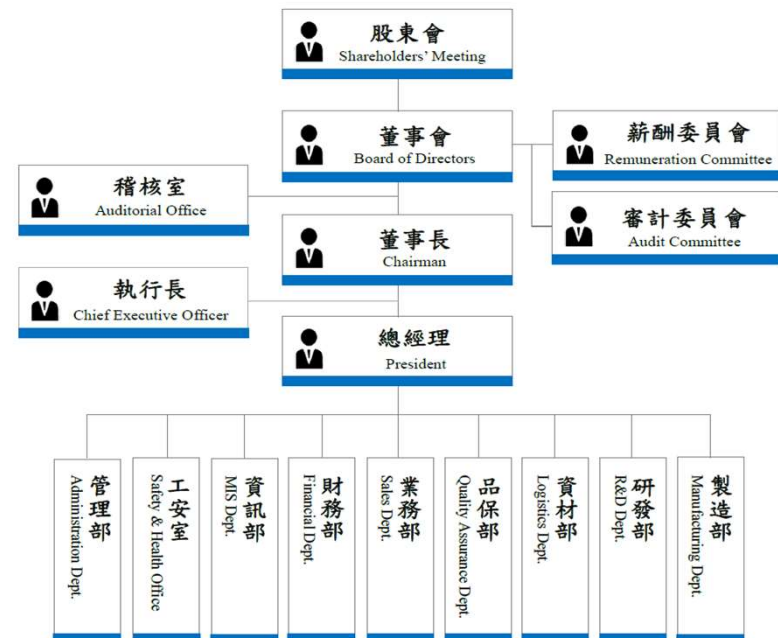
昇達科的治理政策主要依「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法令規範制定，且經董事會通過「昇達科技股份有限公司治理守則」作為建置有效公司治理架構之遵循依據，並期望持續提升管理績效，追求永續經營及成長。

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。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。

公司治理



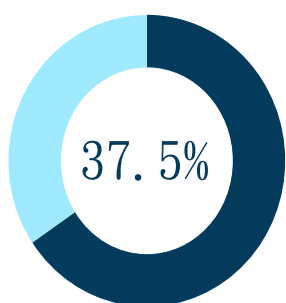
昇達科組織架構



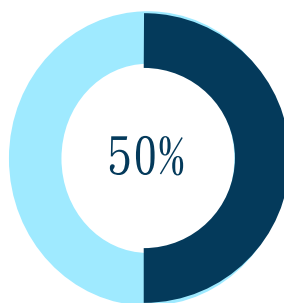
董事會

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。

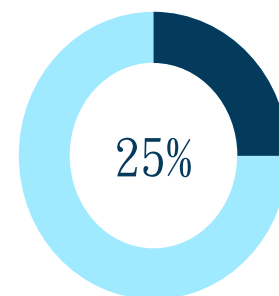
昇達科董事會成員組成考量性別、年齡、國籍、文化、專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等多元化面向標準，並就本身運作、營運型態及發展需求訂定適當之多元化方針。現任董事會成員八席中，具員工身分三人，占比37.5%、獨立董事四人，占比50%、女性董事二人，占比25%。且為強化公司治理、發揮董事職能於董事任期內就其執行業務範圍依法應負之賠償責任為其購買責任保險，以降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。



員工身分占比



獨立董事占比



女性董事占比

保險公司	投保期間	內容
新安東京海上產物 保險(股)公司	111/2/10 ~ 112/2/10	1. 投保對象為全體董事 2. 投保金額USD\$330萬

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。

2022年共召開5次董事會，董事成員出席率100%，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，昇達科於2022年3月24日董事會通過修訂「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、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。

公司目標與
任務之掌握

董事職責認知

對公司營運
之參與程度

董事之專業及
持續進修

內部關係經
營與溝通

內部控制



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。

2022年審計委員會共召集5次，委員平均出席率100%。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。

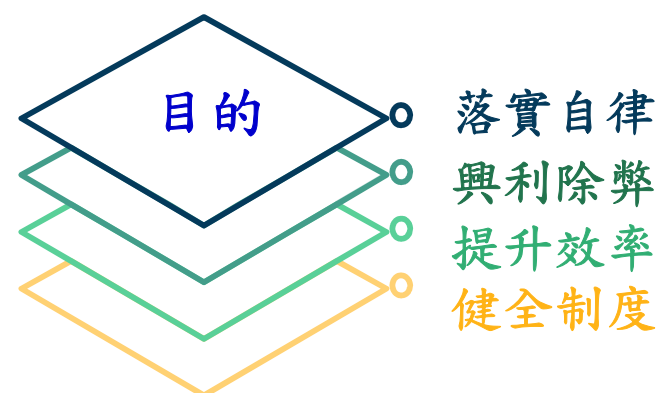
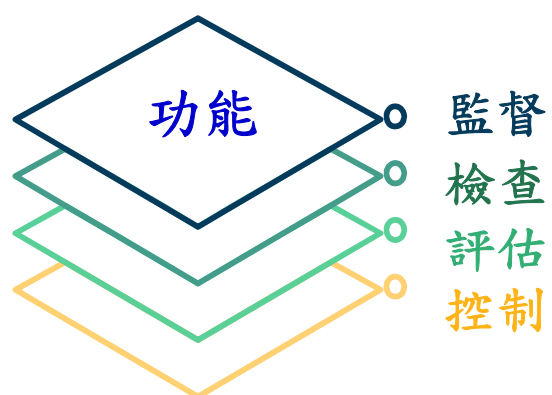
本公司給付董事與經理人之酬金，係依據公司薪酬理念，經薪資報酬委員會參考同業通常水準支給情形，並考量公司經營績效、個人績效及未來風險之關連與合理性，經董事會綜合考量薪資報酬之數額、支付方式及公司未來風險等事項，經薪資報酬委員會及董事會通過後行之。

2022年薪酬委員會共召集4次，委員平均出席率100%。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。

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。



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。

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。

- 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。



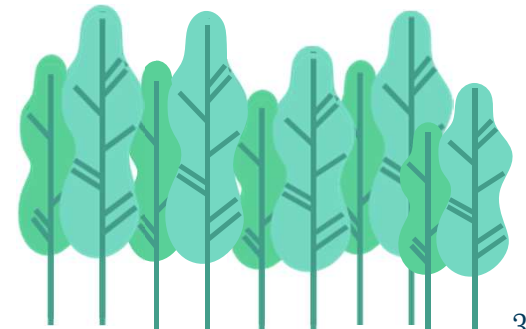
當您發現昇達科員工或任何代表昇達科的相關人士進行可疑的行為或可能違反昇達科的道德行為準則時，為落實執行本公司道德行為準則及誠信經營作業程序及行為指南之規定，鼓勵舉報任何非法或違反道德行為準則或誠信經營作業程序及行為。

非法與不道德或不誠信行為檢舉管道

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」。



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。

2022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。

昇達稅務方針

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。

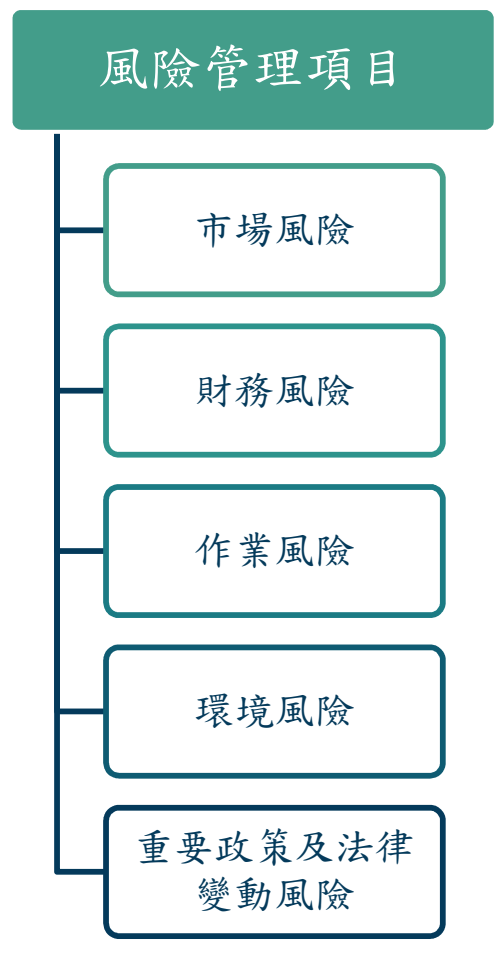
重大交易及決策審慎評估稅務相關風險及影響，運用管理機制執行有效風險管控。

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。



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。

風險管理項目		權責單位	各項業務風險管理
	市場風險	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。
	財務風險	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。
	作業風險	資訊部	維持系統架構的正常運作、資料安全性維護。
	環境風險	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。
	重要政策及法律變動風險	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畫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。

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，及各部門主管和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

- 公司訂有『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

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。

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。

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。

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。

每年針對重要主機系統安排弱點掃描，針對缺失部分進行改善，強化資安之防禦力。

數據資料安全管理

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。

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。

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。

資料存取控制

各系統會設定密碼長度、複雜度、更換頻率等規範。

新進、離職、調職人員公告一經生效，各系統會立即調整權限。

人員系統權限需經申請核准後方可設定。

系統開發與維護的安全管理

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。

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。

人員資安教育訓練

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，以加強全员的危機意識。

網管人員不定期的參加外部資安訓練課程與研討會，將最新的資安知識帶入到公司內。



客戶服務與滿意度

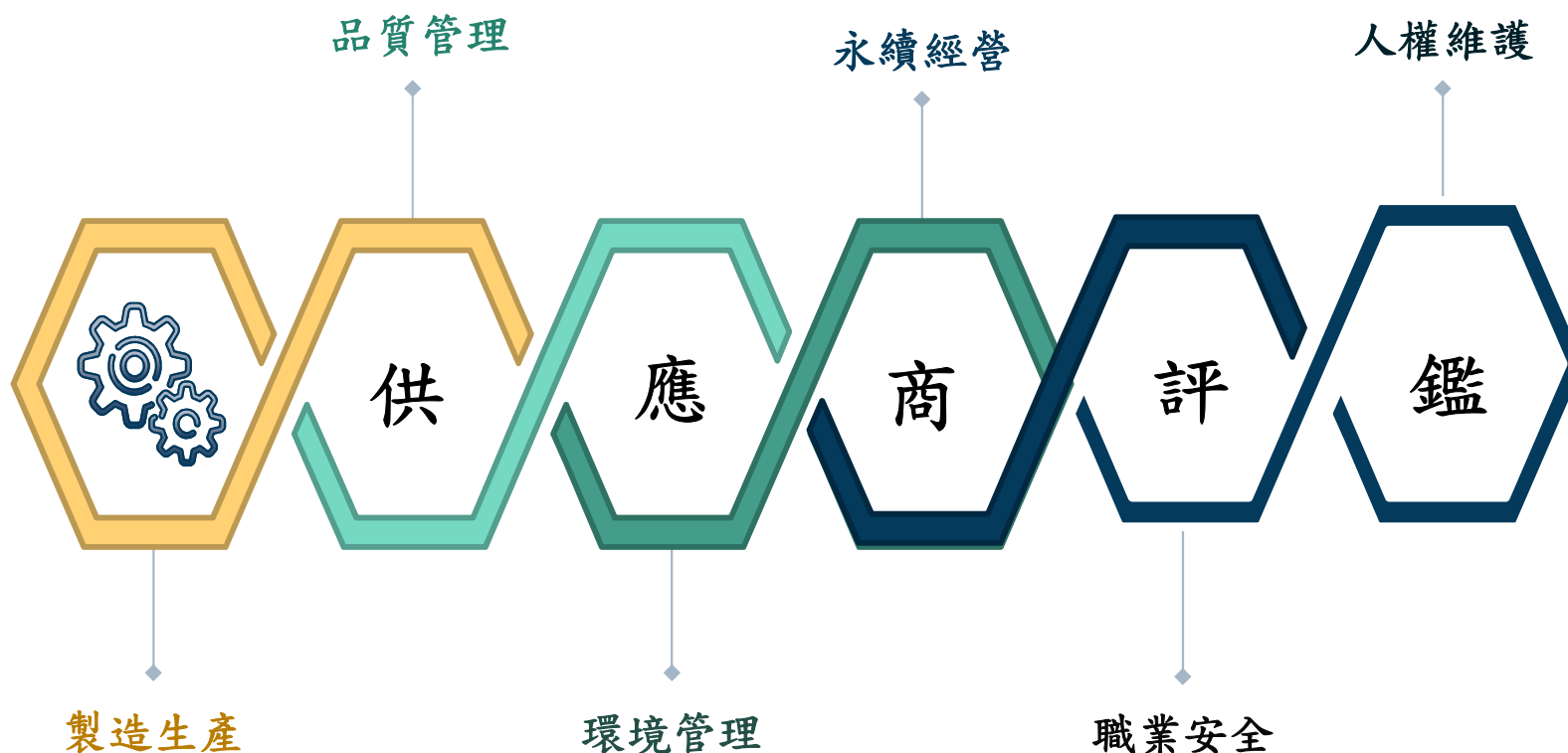
昇達科的主要核心價值，在於提供高品質的客戶服務；「顧客滿意」，則為我們對於品質的最高指導原則，亦為全員共同努力的目標。昇達科擁有堅強的研發團隊，除能滿足客戶各類客製化產品服務，並能提供高效率及高品質的研發專案時程，以滿足客戶的需求；我們堅持創新與技術精進，並持續將創新技術導入客戶產品系統中，以協助客戶在市場上兼具技術領先優勢及價格競爭力。此外，昇達科具備高良率的產品生產直通率，並擁有滿足客戶交期之多元價值，因而長期贏得客戶的肯定與信賴。

昇達科堅守客戶服務品質至上的最高原則，我們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。昇達科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。公司乃根據各客戶之往來狀況，篩選出調查對象以進行「年度客戶滿意度調查」，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。昇達科在2022年之客戶滿意度調查高達89分，更優於前一年度(84.5分)。即便如此，客戶的回饋永遠是企業進步驅動力，昇達科將持續了解客戶對公司的需求與期望，並不斷努力於提升整體服務品質。



供應鏈永續管理

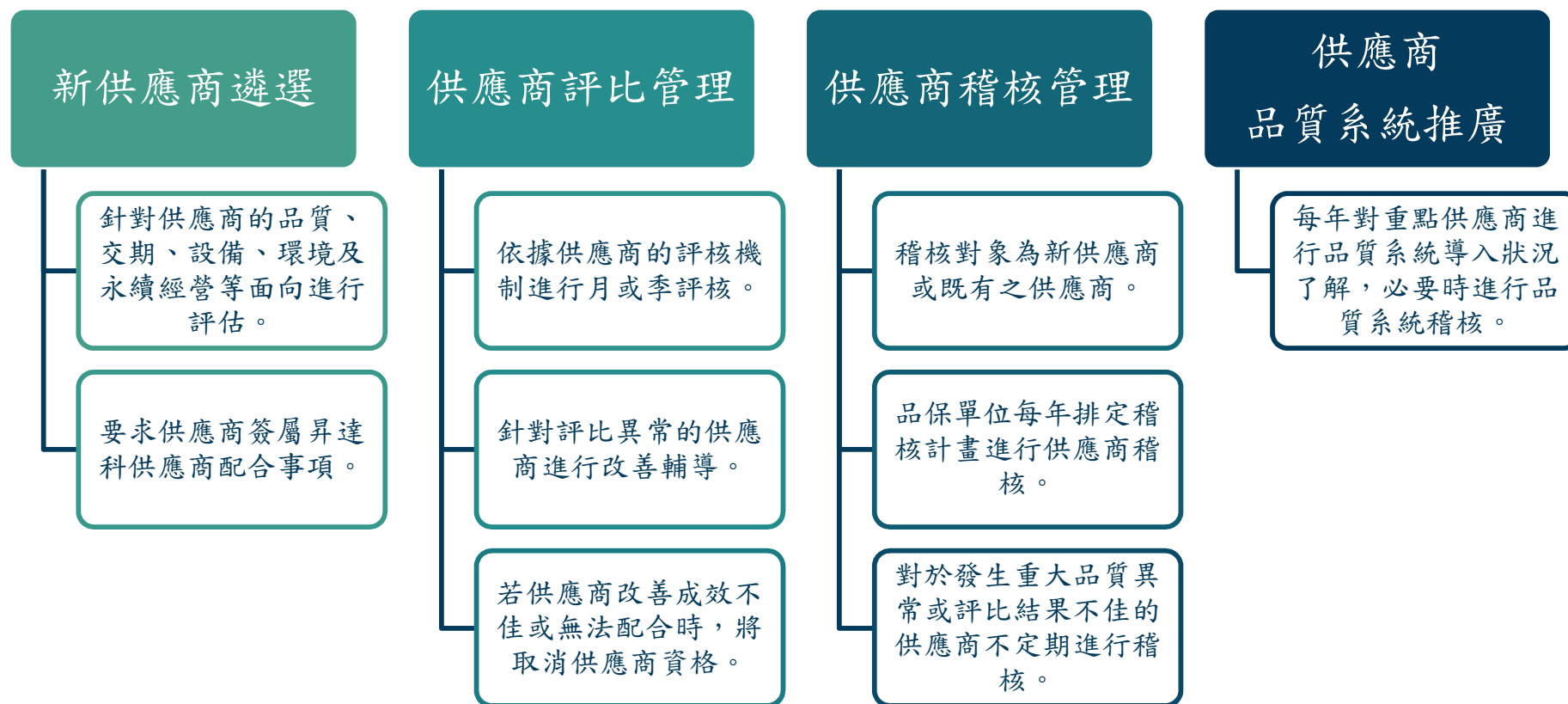
長期致力於與供應商建立穩定的合作夥伴關係。供應商除了需提供良好品質、交期與價格外，昇達科同時也要求其對環境保護、安全與衛生、重視人權等，共同善盡企業社會責任，並做好風險管控與永續經營計劃。昇達科訂有「供應商管理程序」，由公司品質、資材、研發三個部門共同組成評鑑小組，進行供應商評鑑，評鑑內容主要針對供應商之品質管理能力、製造生產能力、有害物質管理、環境管理、職業安全、永續經營及人權維護等項目予以評量，以達到降低供應鏈風險達成永續經營之目的。



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。



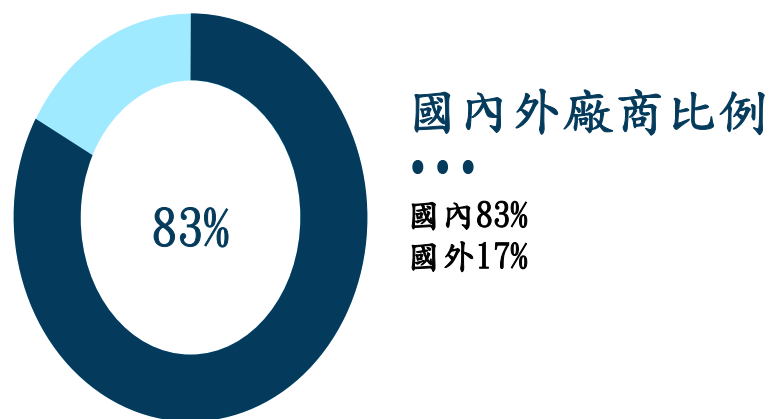
供應鏈人權維護

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，並支持RBA，以實踐人權維護之企業社會責任。

2022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，2022年昇達科國內原物料採購金額為新台幣1億4千多萬，約佔整體供應家數83%，促進當地供應鏈的成長。



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，遵循歐盟於2023年通過之RoHS2.0、REACH法規公告之233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鉭、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。

面向	說明	風險	機會	潛在財務影響	因應作法
環境法規	環境法規越趨嚴格	廢棄物處理價格攀升 廢棄物處理困難	產品主要材料為可回收金屬，對環境影響較小	增加營運成本	定期追蹤環境法規變動，檢視公司運作符合法規要求
環境議題	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	購置綠電增加成本	使用綠電減少環境污染、 增加企業形象	增加營運成本	持續關注國內綠電發展，適當時機評估購置綠電
環境議題	碳盤查	增加碳盤查成本	實施節能減碳，降低影響環境	增加營運成本	實施省電節能措施，統計減碳效益

環境保護及規劃管理

環境保護及規劃

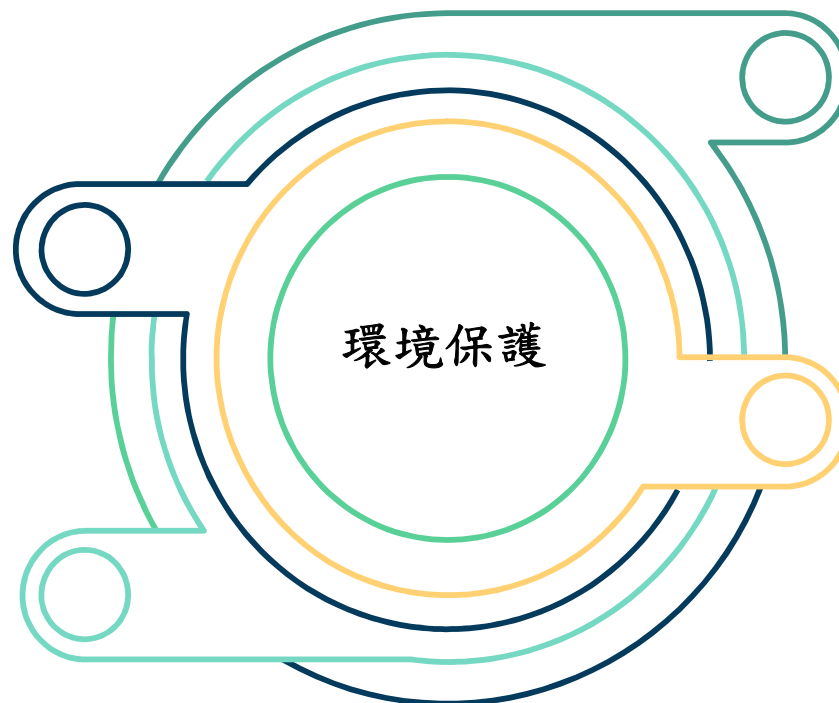
昇達科持續關注節能、減碳、綠能、廢棄物處理等環境議題，評估因應措施。

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	使用節能燈具 緊急出口指示更換LED燈	減少用電 48,000度/年 減少排放溫室氣體 25,440kgCO2e
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

減量行動與成效

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，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。2021年與2022年節能達成值皆符合節能目標值設定水準，當然疫情影響，產能下滑也是主要影響之一。

節能(節電)目標



說明	2019年	2020年	2021年	2022年
目標值 (以上)	0.55pcs/度	0.55pcs/度	0.55pcs/度	0.55pcs/度
達成值	0.54pcs/度	0.48pcs/度	0.32pcs/度	0.32pcs/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。2021年報廢率達標(比目標值少0.55)，2022年度目標值調降為1g/pcs以下，報廢率達標(比目標值少0.7)。



廢鋁料報廢率(報廢公克/生產單位)

說明	2019年	2020年	2021年	2022年
目標值 (以下)	1.45g/pcs	1.40g/pcs	1.30g/pcs	1 g/pcs
達成值	1.15g/pcs	0.91g/pcs	0.75g/pcs	0.3g/pcs

空汙防治管理

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。

廢水分流管理

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。

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。

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。

且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。

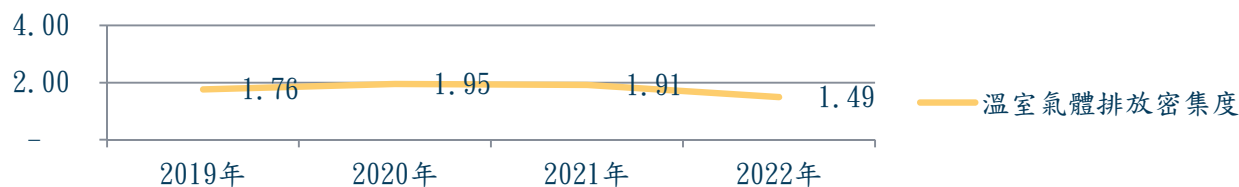
溫室氣體排放

2022年昇達溫室氣體排放源：範疇一：移動燃燒源；範疇二：外購電力溫室氣體排放；範疇三：租賃、原物料配送，計算方式參考經濟部工業局提供之溫室氣體排放量計算公式。2022年溫室氣體排放密集度：6.4公斤CO₂e。

溫室氣體 排放表	範疇一				範疇二	範疇三
	固定源	製程	移動燃燒源	逸散性排放	能源間接排放	其他間接排放
溫室氣體排放 公噸 CO ₂ e	0	0	10	0	1,212	29
比例			0.8%		96.88%	2.32%

定量指標	單位	2019年	2020年	2021年	2022年
溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	1,405	1,126	1,276	1,251
溫室氣體排放密集度 溫室氣體排放(公斤) / 個體營收NT千元		1.99	2.2	2.28	1.74

溫室氣體排放密集度



註1: 2020年CSR版資訊誤將台電外購電力分攤至範疇一，且當時範疇一數據等資料取得不易，故無法揭露直接溫室氣體量。

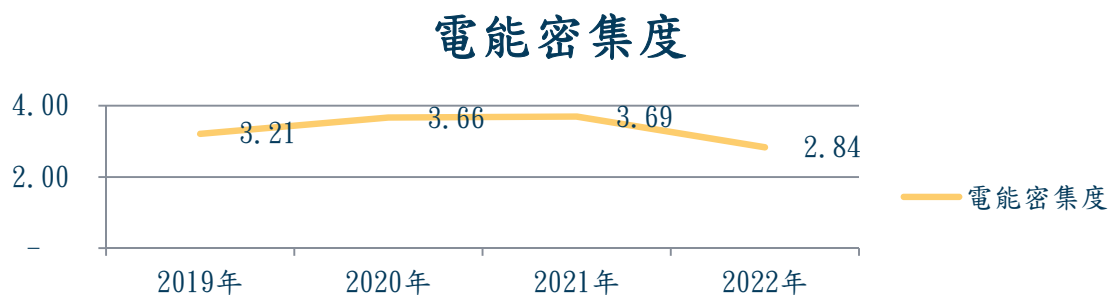
註2: 本公司屬高客製化產品，製程不一，因此溫室氣體排放密集度計算由生產單位改為個體營收NT千元計算。

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。

定量指標	單位	2019年	2020年	2021年	2022年
電力使用量	仟度	2,568	2,120	2,462	2,385
電能密集度 電力使用量 / 個體營收NT千元		3.21	3.66	3.69	2.84



註:本公司屬高客製化產品，製程不一，因此溫室氣體排放密集度計算由生產單位改為個體營收NT千元計算。

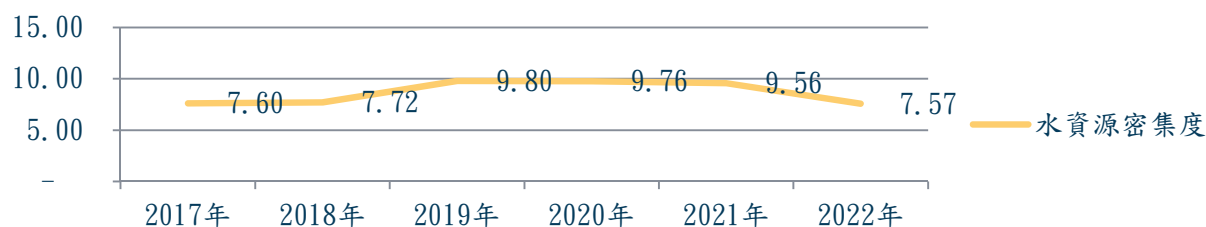
水資源管理

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。

定量指標	單位	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
自來水使用量	度	6,487	6,242	7,836	5,647	6,375	6,367
水資源密集度 自來水使用量(公升) / 個體營收NT千元		7.60	7.72	9.80	9.76	7.56	7.57

水資源密集度



註1: 2020年CSR版資訊誤值，於本年度2022年重新揭露數值。
 註2: 本公司屬高客製化產品，製程不一，因此溫室氣體排放密集度計算由生產單位改為個體營收NT千元計算。

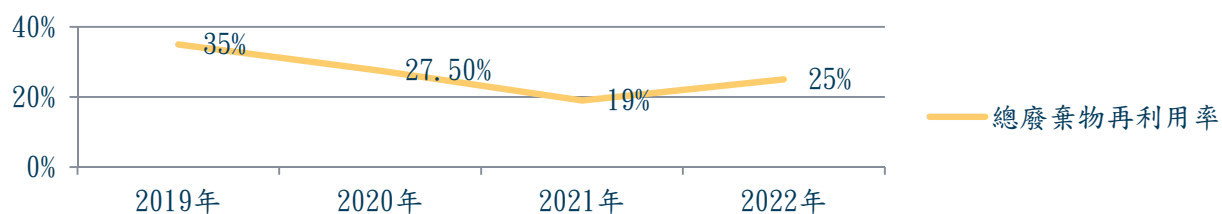
廢棄物管理

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。

分類	處理方式	單位	2019年	2020年	2021年	2022年
有害廢棄物	再利用	噸	0	0	0	0
非有害廢棄物	再利用	噸	14.3	9.6	5.9	9.1
	不再利用 (焚化及掩埋)	噸	26.5	25.3	25.2	27.2
有害廢棄物再利用率			0	0	0	0
總廢棄物再利用率			35%	27.5%	19%	25%

總廢棄物再利用率



05

...

幸福職場與參與



人權保護

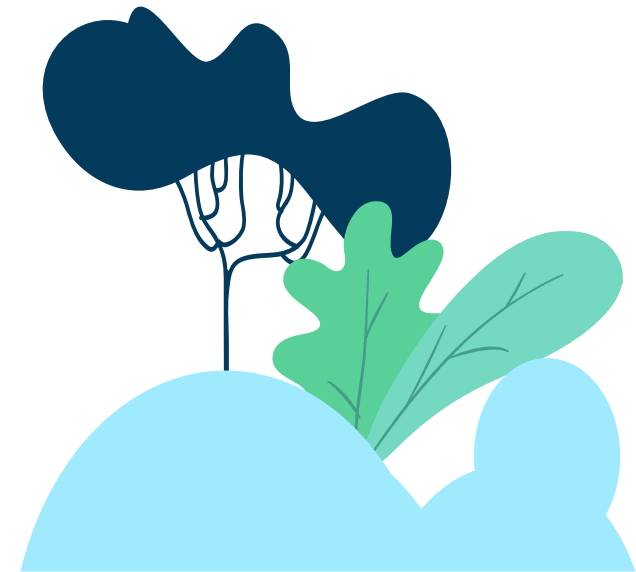
昇達科致力維護並保障員工、客戶等利害關係人之基本人權，支持並遵循國際公認之人權規範與原則，並恪遵當地法令規定。提供平等的工作機會給求職者及每位員工，薪資福利符合勞工相關法規，不因性別、年齡、宗教、種族、政治立場、婚姻、黨派等而有所不同並保障員工的基本人權。

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。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。

2022年昇達未有違反人權政策及企業社會責任情事。



2022.09職場不法侵害預防與因應講座



人才吸引與發展

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。

員工結構

截至2022年底，昇達科員工總數為261人，且均為正式編制內員工。

直間接人員

	人數	比率
直接	117	45%
間接	144	55%
總計	261	100%

性別\管理職

性別	男	女
管理職	37	12
非管理職	115	97
小計	152	109
比率	58%	42%

年齡分布 (平均38.5)

年齡	人數	比率
<30	60	23%
30~50	170	65%
>50	31	12%
小計	261	100%

教育背景

學歷	人數	比率
博士	1	1%
研究所	49	19%
大學	69	26%
專科	41	16%
高中職 (含以下)	101	38%
小計	261	100%

年資分布 (平均8.8)

年資	人數	比率
5年以下	82	31%
5~10年	60	23%
11~15年	82	31%
15年以上	37	15%
小計	261	100%

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
261	2	5



新進員工

性別比

性別	人數	新進率
男	38	25%
女	27	25%
小計	65	25%
新進率=新進人數/年底人數		

年齡分布

年齡	人數	比率
<30	40	62%
30~50	23	35%
>50	2	3%
小計	65	100%

離職員工

性別比

性別	人數	新進率
男	12	8%
女	10	9%
小計	22	8%
離職率=離職人數/年底人數		

年齡分布

年齡	人數	比率
<30	10	45%
30~50	10	45%
>50	2	10%
小計	22	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。並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。

2022年昇達科並無任何雇用童工及強迫勞動之情事發生。

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
2022	251	729仟元(NTD)	625仟元(NTD)



員工留任

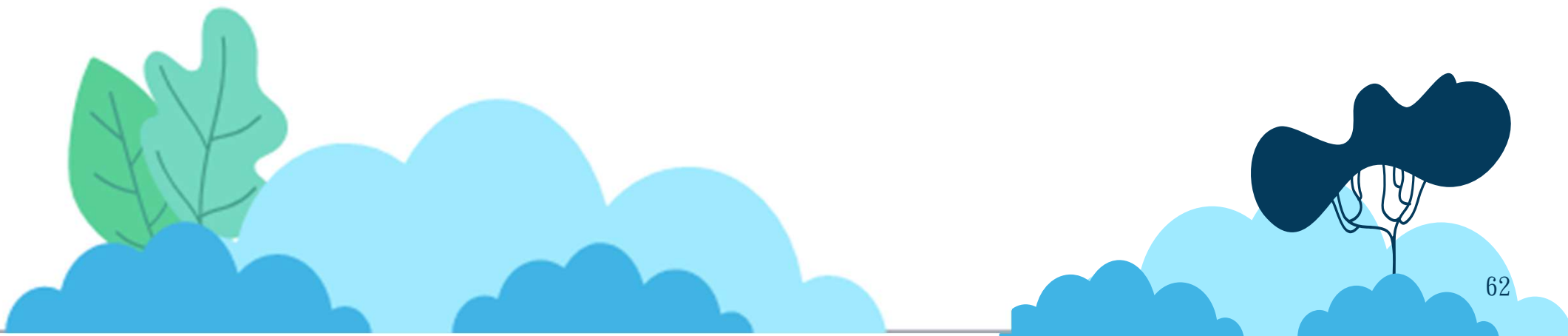
持續強化留才措施，透過推動平衡工作與發展多元培訓體系、暢通的晉升管道、具競爭力的薪酬制度以及良好的工作環境，提升員工對公司的認同與向心力，進而促進員工留任。

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

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，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

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2022年止，已暫停提撥舊制退休金3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。

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。



政策	介紹說明
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

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，並促進公司的進步與成長。

昇達科所建立的「人力資源管理程序」，可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。

平均訓練與發展(不含新進人員及做中學訓練)

2022年	總時數(h)	參與人次	平均人數	每人訓練平均時數(h)
	2,364	1,349	253	9.34

2022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	410	31	13.23	259	15	17.27
非管理職	2,359	126	18.72	928	87	10.67
合計	2,769	157	17.64	1,187	102	11.64

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：

- 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。
- 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。

員工照顧及關懷

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。



員工照護

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，面對嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）的威脅，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。

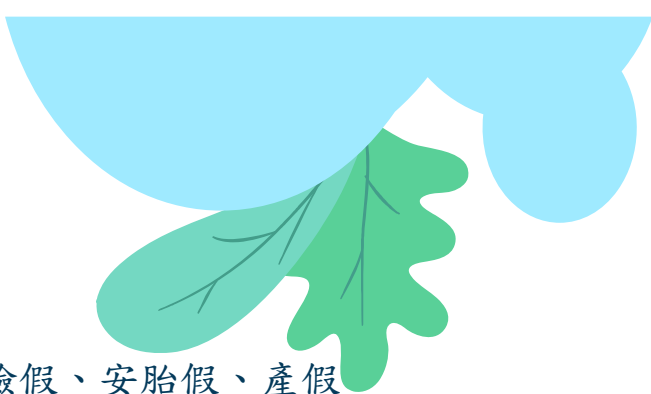
預防過勞

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

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

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

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。

2022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	3	1
實際使用育嬰假員工人數	1	1
休完育嬰假後復職的員工總數	1	1
復職比率	100%	100%

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。

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:2021-2023年



安全衛生運作

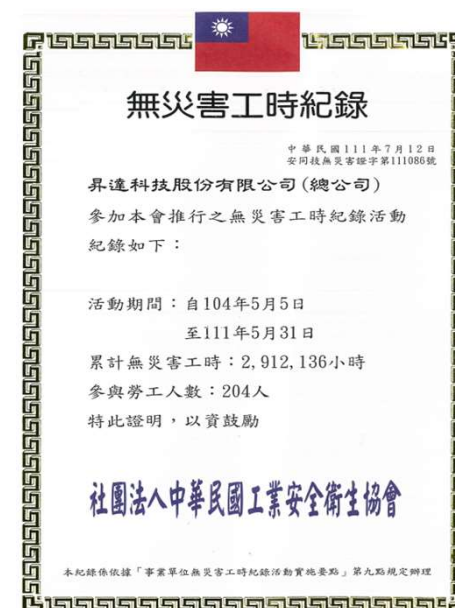
昇達科於2012年1月11日導入OHSAS18001及TOSHMS職業安全衛生管理系統，2021年7月轉換成ISO45001，每年鑑別各項作業危害，並列出危害風險較高的作業項目列為年度改善目標，每月管理部實施廠房安全、作業環境檢查，每季安排部門主管到其他部門巡查缺失，如遇有作業傷害、虛驚事件，均提出問題檢討，避免重複再發生。

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

昇達科自2015年5月5日至2022年5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2,912,136小時，參與勞工人數204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2020年12月14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2023年12月13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。



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。並另於2022年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。



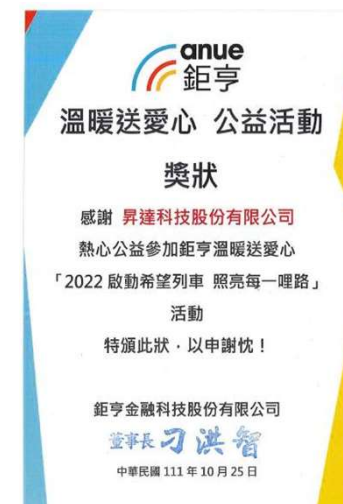
社會回饋實績

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【2022年溫暖送愛心-啟動希望列車 照亮每一哩路】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。

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。



以行動支援社會中偉大的公益團體。2022年，昇達科技呼朋喚友召集了數間子公司一齊向「高雄市脊髓傷者成功之家」訂購了多達兩百多盒的咖啡禮盒，與社會貢獻連結，盡美意做公益。

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。

社區共享資源實績

每三年舉辦全員定期急救訓練，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2022永續報告書，數據資訊範疇為2022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	4、16	
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	52-54	請詳各頁註解
2-5	外部保證/卻信	4	
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	18-22、39-40	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	58-60	
2-8	非員工的工作者	58	
治理			
2-9	治理結構和組成	26-31	
2-10	最高治理單位的提名和選擇	27	
2-11	最高治理單位主席	26	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	26-28、35	
2-13	衝擊管理的負責人	35	

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	26-28	
2-15	利益衝突	28	
2-16	溝通關鍵重大事件	28	
2-17	最高治理單位的群體智識	27	相關資訊已揭露於111年度年報。
2-18	最高治理單位的績效評估	29	
2-19	薪酬政策	30	
2-20	薪酬決定流程	30	
2-21	年度總薪酬比例	61	
策略、政策和實踐			
2-22	永續發展策略聲明	5	
2-23	政策承諾	31-34、43-44、57	
2-24	納入政策承諾	32-35、40-44、50-51、57	
2-25	補救負面衝擊的程序	35	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	32	
2-27	法規遵循	33	
2-28	公協會的會員資格	25	
利害關係人議和			
2-29	利害關係人議合方針	9-10	
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	8	
3-2	重大主題列表	9-14	
3-3	重大主題管理	9-14	

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	21	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	45	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	63	
	201-4	取自政府之財務援助	23	
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	61	
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	41	
GRI 205 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	32	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	32	
	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	34	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	34	
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	53	
	302-2	組織外部的能源消耗量	52	
	302-3	能源密集度	53	
	302-4	減少能源消耗	47-50	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	47-50	
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	50	
	303-3	取水量	54	
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	52	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	52	
	305-4	溫室氣體排放強度	52	
	305-5	溫室氣體排放減量	47-48	

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(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	55	
	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	39-41、43	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	39-40	無相關情事
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	60	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	63-65	
	401-3	育嬰假	71	
GRI 402 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	62	
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	72-74	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	73-74	
	403-3	職業健康服務	72-73	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	72-73	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	72-73	
	403-6	工作者健康促進	69-71	
	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	72-73	

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	72-73	
	403-9	職業傷害	73	
	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	67	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	67-68	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	67-68	
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	27、58-59	
	405-2	女性對男性基本薪資和薪酬的比率	61	
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	75-78	
	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	39-41	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	39-41	
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	54
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	55
勞工實務			
TC-ES-150a.1	(1)停工數及(2)總閒置天數	2022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	72-74
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) 或同等稽核之受稽核廠商百分比， 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

