



昇佳電子
永續報告書
Sustainability Report
2021

目錄

經營者的話	3	永續議題管理	12	其他治理議題	35	附錄	56
關於本報告	4	鑑別重要利害關係人	13	公司治理	36	GRI STANDARDS 索引	57
2021 年永續績效	5	重要利害關係人議合	15	稅務治理	38	SASB STANDARDS 索引	59
		重大永續議題調查與鑑別	16	風險管理	39	人力數據	60
		重大永續議題與永續資訊揭露標準之對應	17	誠信經營	40		
				創新管理	41		
				產品品質	44		
				資訊安全政策	46		
關於昇佳電子	6	SASB 關注議題	18	其他環境與社會議題	47		
公司概況	7	溫室氣體排放	19	環境政策與管理	48		
產品簡介	9	製程能源管理	20	人權管理	49		
營運概況	10	水資源管理	21	人才發展	51		
		員工健康與安全	22	員工關係	53		
		招募及管理全球專業人才	24	社會影響	55		
		產品生命週期管理	30				
		原物料採購	31				
		智慧財產權保護與競爭行爲	34				

經營者的話

全球智慧型手機市場隨 COVID-19 疫情逐漸趨緩銷售數量回升，惟半導體產業在車用電子、高速運算及 5G 手機等產品應用市場之帶動下，積體電路 (IC) 晶片需求大增，導致晶圓代工產能供不應求，市場遭遇嚴峻的晶片產能短缺問題，帶動價格調漲。2021 年在全體同仁共同努力下，在持續關注與管理整體晶片供應鏈風險之下，全年營收達新台幣 58.7 億元，較前一年度成長 10.89%，稅後淨利則達新台幣 16.6 億元，較前一年度增加 21.67%，每股盈餘為新台幣 33.97 元，營收及淨利皆立下嶄新里程碑。於追求營運績效外，昇佳電子專注於「公司治理」、「環境永續」、「夥伴關係」、「員工及社會影響」之四大構面，期盼以本業力量，以平衡發展的策略創造更永續的環境與社會。

公司治理

自 2020 年 6 月於證券櫃檯買賣中心掛牌後，2021 年首次參與公司治理評鑑，昇佳電子即獲得上櫃公司排名前 20%，且首度被納入「櫃買公司治理指數」成分股。規畫 2023 年於董事會下設置永續發展委員會，在董事會下設立監督與管理公司推動企業永續之策略及目標，持續秉持誠信經營原則，強化公司治理，保障股東權益並尊重利害關係人之權益。

環境永續

自營運以來致力於遵守綠色產品之環境保護政策，近期因營運規模及人員擴充，於 2021 年 7 月搬遷至新辦公室，為響應全球減碳趨勢，辦公室選址時即已考量通過綠建築銀級標章之辦公大樓，室內空間亦推動相關節能減碳方案；此外，依循 ISO 14064-1:2018 推動溫室氣體盤查，據以規畫溫室氣體排放減量之行動方針，以具體行動降低營運對環境之衝擊。

夥伴關係

昇佳電子雖屬所有產品製造皆委外的 Fabless IC 設計公司，透過綠色供應鏈之永續管理，致力提升客戶服務價值，自源頭產品功能、品質至訂單交期與技術服務等，透過全面性指標進行客戶滿

意度調查，以回饋內部相關單位進行改善，客戶滿意度逐年提升，未來將擴充調查客戶數量，持續增加客戶服務資源。

2021 年光學感測屏下解決方案導入手機品牌客戶之高階機種，提升高價產品之銷售比重，同時受惠環境光色溫感測輔助手機攝像頭之需求，擴展屏幕以外應用之銷售量，加上全產品線價格調整策略，挹注光學感測產品營收持續穩定成長。加速度感測產品在國際大廠供貨短缺及內部持續改善產品品質及可靠度之因素下，陸續獲得手機品牌廠商導入使用，另受惠於價格調整策略，加速度感測產品價量齊揚，營收大幅躍進。此外，2021 年亦取得 SONY GP (Green Partner) 綠色夥伴認證。

員工及社會影響

人才為企業永續發展之根基，致力打造安全、健康及友善之職場環境，提供具競爭力之薪酬及完善之福利制度，2021 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為同業之 2.56 倍，且於上櫃公司半導體業之中名列前茅，連續被納入「櫃買薪酬指數」成分股。昇佳電子認同並支持國際公認之人權規範與原則，已於 2021 年制定人權政策，落實多元包容職場及平等工作機會，未來規畫定期進行人權議題之風險評估，採取各項減緩措施且持續追蹤改善。

展望未來

昇佳電子是首次發行永續報告書，期盼透過各項議題數據及作為之展現，達到與利害關係人溝通之目的，未來將著手將永續推動整合入營運管理當中，設定各項永續發展推動目標，落實於公司日常營運，透過長期推動與持續改善，與合作夥伴共同實踐企業公民的角色，營造永續發展的美好未來。亦將啟動氣候變遷因應之風險評估與策略規畫，且依據氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 之架構，進行氣候相關風險之質性與量化揭露。

董事長

李威樞



關於本報告

昇佳電子股份有限公司（以下簡稱爲「昇佳電子」）以創新觀點專注於感測晶片之產品研發及技術革新，藉憑累積多年之環境光源、距離與重力感測之研發技術持續扎根，擴大技術延伸至其他感測應用領域。隨著營運擴大與利害關係之期望，展開永續發展推動規畫，審視營運環境及風險，以結合永續經營的營運策略佈建願景與目標。2021年永續報告書（以下稱「本報告書」）爲昇佳電子首次發行之永續揭露報告，編製之相關資訊如下：

揭露範疇

未來在未達金管會強制性揭露標準前，自願性以每年 1 次之頻率定期發行。資訊範疇以 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 止，以昇佳電子所有營運活動，於經濟、社會、環境等面向之執行績效做整體之揭露，僅環境數據以新竹總部爲主；主要營運據點爲新竹縣竹北市（含內湖辦公室），在後續報告書中不另行說明。此外，考量資訊之可比較性，以揭露近 3 年數據爲原則，部分績效資訊因過去未以系統收集相關資訊或無完整之資訊，若無法有效確認數據正確性，則僅揭露 1 或 2 年之數據。

依循規範

依循英國 AccountAbility 組織利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 進行利害關係人之鑑別程序，以當責性原則爲基礎制定之 AA1000 v3 標準執行相關資訊編製程序，且依全球報告倡議組織 (The Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 GRI Standards 之參照揭露標準，進行重大永續議題之管理程序。

考量永續揭露趨勢，昇佳電子採用永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 爲報告書核心議題，以資訊與通訊 (Technology and Communications) 領域之半導體 (Semiconductors) 產業之 SASB 標準，進行本報告書之編製。此外，亦參酌利害關係人與相關永續評比所關切議題，作部分資訊之補充揭露。

管理方式

本報告書所揭露之數據，財務績效係依據會計師簽證後之財務報告爲準，所有財務數字以新臺幣爲計算單位，財務數據採用 IFRSs 爲基礎所揭露。報告書內其他數據係爲自行彙整與統計所得，以一般慣用之數值描述方式，採四捨五入爲原則。

本報告書所揭露之數據或資料，係由各權責部門提供經報告書小組進行報告書編製作業，完成之報告書送交各部門主管及企業永續推動工作小組執行秘書確認無誤後，呈報總經理審閱通過後，完成內部審查之程序，公開於昇佳電子官方網站。

聯絡資訊

對於本報告書有任何疑問，或是對昇佳電子有任何建議，歡迎透過下列方式與我們聯絡。

公司地址：新竹縣竹北市台元二街 6 號 11 樓

公司電話：03-560-1000

電子郵件：esg@sensortek.com.tw

公司網站：www.sensortek.com.tw

2021 年昇佳電子永續績效



治理

- 公司治理評鑑上櫃公司排名 6% ~ 20%
- 全年營收及獲利創歷史新高，每股盈餘達新台幣 33.97 元，現金股利每股新台幣 30 元
- 研發費用達新台幣 5.5 億元，較前一年度成長 49%
- 董事會 / 審計委員會 / 薪酬委員會出席率 100%
- 100% 完成供應商半年評鑑與年度稽核
- 72 件全球專利（累計取得）
- 成立「資訊安全委員會」落實資訊安全管理政策有效推動，使資訊安全管理系統能深入持續穩健運作



環境

- 啟用綠建築銀級標章之辦公室
- 自主完成 ISO14064-1：2018 溫室氣體盤查
- 取得 SONY GP（Green Partner）綠色夥伴認證



社會

- 非擔任主管職務之全時員工薪資中位數新臺幣 2,928 仟元
- 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為新臺幣 3,346 仟元，優於同產業 2.6 倍
- 納入「櫃買薪酬指數」成分股
- 員工整體薪資福利費用達新台幣 6.9 億元，較前一年度成長 25%
- 100% 在地採購
- 訓練總時數 2,127 小時，較前一年增加 57%
- 近三年無違反員工健康與安全法規相關之事件

關於昇佳電子

公司概況	7
產品簡介	9
營運概況	10

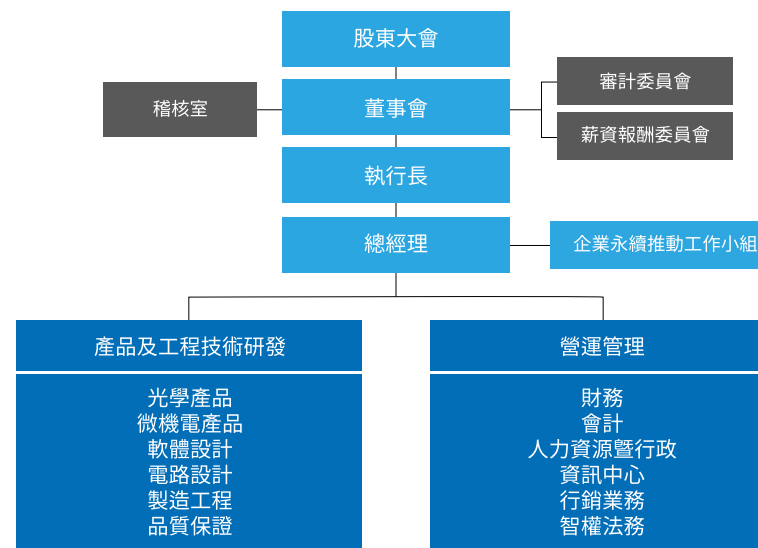
公司概況

昇佳電子成立於 2009 年，從事感測晶片之研發、設計及銷售，主要產品為「光學感測晶片」及「微機電感測晶片」。

研發設計是昇佳電子之核心競爭力，因此以 IC 設計為公司之營運模式，100% 委託代工廠商進行製造，主要銷售方式亦是透過代理商販售產品，產品製造完成後出貨至代理商的各地倉庫，後續再由代理商出貨至終端客戶（如各品牌手機廠之工廠），組裝成最終產品—手機，再銷售至全球終端消費者。

為順應智慧型手機全屏幕化之發展趨勢及對環境光源色彩感測需求，持續致力於晶片感測效能提升及環境光源色溫精準感應之技術精進，提供客戶高質化且創新的感測晶片解決方案，以創新配置於手機面板與機殼間之狹縫（Slit）或 OLED（Organic Light-Emitting Diodes）屏幕之下（Under Display）之感測晶片，實現國際大廠於手機機構設計的各項創新改變，使公司營運具突破性之成長。

公司組織架構



註：昇佳電子各部門工作職掌請詳 2021 年報。

公司名稱
昇佳電子股份有限公司

股票代號
6732

董事長
李盛樞

成立時間
2009/12/01

上櫃時間
2020/06/08

公司總部
新竹縣竹北市台元二街 6 號 11 樓
（竹北台元科技園區）

營運據點
台灣

服務市場
台灣 / 中國 / 東亞

資本額
新臺幣 4.89 億元
（截至 2021 年底）

營收規模
新臺幣 58 億元
（2021 年度）

員工人數
189 人
（截至 2021 年底）

產品線

光學感測晶片
環境光感測晶片
環境光 RGB 感測晶片
近接感測晶片
環境光源閃爍感測晶片



微機電感測晶片
加速度感測晶片



電容感測晶片
電磁波特殊吸收率感測晶片
電容觸控感測晶片



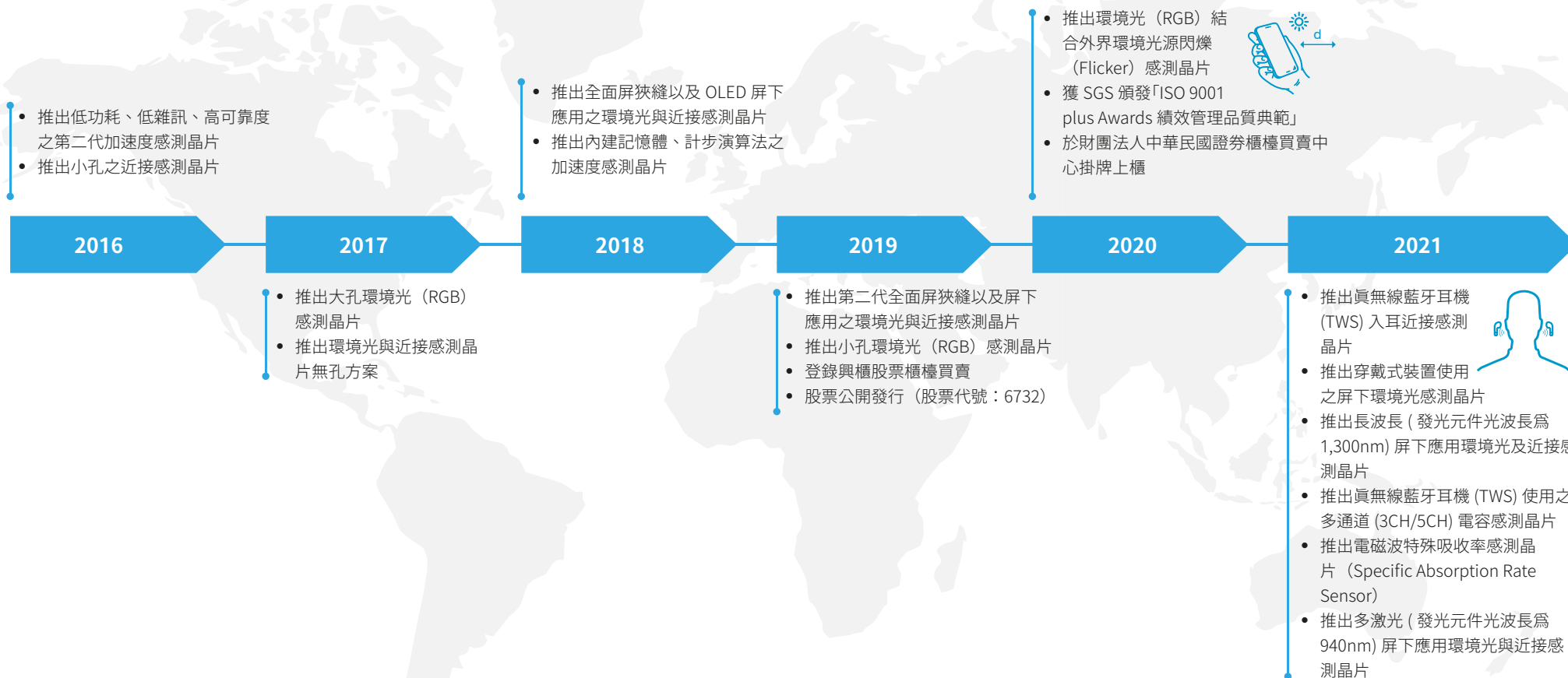
優勢與競爭力

昇佳電子專注於消費性電子產品感測晶片領域，成立初期從中國二、三線手機品牌開始發展手機感測晶片市場，不斷累積研發能量及瞭解客戶需求，逐步與手機領導廠商建立產品協同開發與設計之合作模式，可即時瞭解一線手機大廠未來產品研發方向及功能需求。

昇佳電子於感測技術領域持續扎根，擁有電路設計、機械設計、光學設計及微機電製程等不同領域之研發人才，開發獨特製程工藝與電路技術相互結合，且已取得多項專利。「晶片感測效能提升方案」以解決屏幕高解析度而光源穿透率低之技術演進，推出環境光源色溫及環境光源閃爍 (Flicker) 感測晶片解決方案，輔助手機攝像效果貼近實境，擴大產品於手機屏幕外之應用廣度。

此外，持續與國內晶圓廠商共同致力於微機電生產平台製程改善，提升加速度感測晶片之品質及可靠度，以導入既有手機客戶之感測晶片供應鏈，以及各項手機應用感測晶片的開發；另延伸至穿戴式裝置之屏幕應用及無線藍芽耳機之入耳距離偵測，以持續創造成長動能，盼能提供客戶感測晶片之全方面解決方案。

大事紀



產品簡介

昇佳電子主要從事感測晶片 (Sensor) 之研究、設計、開發及銷售，感測晶片接收外界環境、物理、化學及光電等訊號，透過智能感測距離及環境光源與重力之改變，再轉為電訊號進行處理，以達到屏幕啟動，亮度及色彩顯示與方向翻轉之使用者情境最佳化。因此感測晶片成為與外界環境連結的重要元件，舉凡環境光、方位、重力、壓力、溫度、濕度或人臉辨識等，均為重要的感測晶片應用領域。

產品主要應用在智慧型手機、平板電腦、穿戴式裝置及其他消費性產品等領域，且配合全球智慧手機螢幕不斷變化的潮流下，昇佳電子持續朝研發狹縫和螢幕下解決方案，滿足全球智慧手機走向全螢幕、極致窄邊框的設計趨勢。

指標編號	指標項目	2019 年	2020 年	2021 年
TC-SC-000.A	感測晶片總生產量 (單位：仟顆)	724,772	833,309	806,370
TC-SC-000.B	從自有廠區生產的百分比 ^註	0	0	0

註：昇佳電子為晶片設計公司，主要營運活動為晶片設計與銷售，未設置生產線，100% 委外製造。

類別	光學感測晶片 (Optical Sensor)				微機電感測晶片 (MEMS Sensor)	電容感測晶片 (Capacitive Sensing Sensor)	
	環境光感測晶片 (Ambient Light Sensor, ALS)	環境光 RGB 感測晶片 (Color Sensor)	近接感測晶片 (Proximity Sensor, PS)	環境光源閃爍感測晶片 (Flicker Detection Sensor)	加速度感測晶片 (Accelerometer Sensor, GS)	電磁波特殊吸收率感測晶片 (Specific Absorption Rate Sensor)	電容觸控感測晶片 (Capacitive Touch Sensor)
產品名稱	環境光感測晶片 (Ambient Light Sensor, ALS)	環境光 RGB 感測晶片 (Color Sensor)	近接感測晶片 (Proximity Sensor, PS)	環境光源閃爍感測晶片 (Flicker Detection Sensor)	加速度感測晶片 (Accelerometer Sensor, GS)	電磁波特殊吸收率感測晶片 (Specific Absorption Rate Sensor)	電容觸控感測晶片 (Capacitive Touch Sensor)
功能	環境光照射度感應用，用以調整面板亮度，達成舒適性與省電特性 	用以同時偵測環境光強與環境色溫，達到自動調整螢幕或攝像頭亮度與色彩表現，使更貼真實使用場景與環境 	物體近接感應，用以關閉面板，避免誤觸 	用以偵測環境光燈源或其他電子設備螢幕的閃爍頻率，進而消除拍照時的閃爍條紋 	用以屏幕旋轉、姿態偵測、計步等功能  	用以偵測人體是否靠近手機天線，讓手機可以對發送的功率進行調節、控制輻射場型來調節波束方向，使電磁波發射波束遠離人體方向 	用以偵測耳朵貼近或遠離，自動啟動或停止裝置，達到省電效果 
應用	智慧型手機、平板電腦、電視、智慧手錶等消費性電子產品	智慧型手機或相關電子設備	智慧型手機、平板電腦等消費性電子產品	智慧型手機之前後攝像頭	智慧型手機、平板電腦、穿戴式裝置等消費性電子產品	智慧型手機	入耳偵測設計的 TWS 耳機

營運概況

市場情形

近年來智慧型手機發展趨勢以更大的可視屏幕吸引消費者，透過升降或翻轉方式顯示前鏡頭，甚或將前鏡頭置放於顯示屏幕下等非異形全屏幕顯示方式，或採異形屏幕切割技術，將前鏡頭設計為瀏海狀、水滴狀或鑽孔狀去縮減或消除手機上邊框。近期除高階及中階智慧型手機外，亦向下延伸至中低階機款，同時屏下光學感測技術因應 OLED 屏幕穿透率降低，需提升感度同時消除屏幕顯示發光對環境光感測的干擾；環境光感測需求則由單純的光強度感測提升到環境光色彩（RGB）感測，不僅用以調整顯示屏幕色溫增加閱讀舒適性，亦可準確偵測環境光源色溫，輔助手機後攝像頭白平衡以更貼真實使用場景與環境。

全球智慧型手機市場隨著各國 COVID-19 疫情逐漸趨緩，手機銷售數量相較於 2020 年度微幅增加，另受惠於智慧型手機朝全屏幕發展趨勢與 OLED 手機滲透率提升，昇佳電子憑藉優異產品特性、品質及供貨能力，獲手機品牌客戶之高階機種採用，高感度屏下應用之環境光及近接感測晶片價格提升；同時客戶於手機攝像輔助功能上的需求提升，採用結合環境光 RGB 色溫及環境光源閃爍（Flicker）感測晶片於後攝像頭使用，擴大光學感測晶片於手機屏幕外之其他應用。

營運績效表現

昇佳電子長期深耕品牌客戶，掌握手機屏幕發展趨勢，憑藉感測技術之精進，跨入品牌客戶之高階機款且擴大屏幕外之應用領域。加速度感測晶片因品質及可靠性持續提升，陸續通過手機品牌廠商之可靠度與信賴度驗證及導入使用；另受惠於感測晶片缺貨及價格調整之因素，於 2021 年度繳出營收及淨利雙創新高之營運佳績。

2021 年昇佳電子全年營收 58.73 億元，相較 2020 年成長 10.89%；於毛利持續提升之情形下，2021 年營業利益新台幣 19.00 億元，則較 2020 年增加 23.61%；2021 年稅後盈餘新台幣 16.61 億元，亦優於 2020 年 21.67%。2021 年每股稅後盈餘達新台幣 33.97 元，其他詳細營運結果，請參考 2021 年年報財務概況專章。

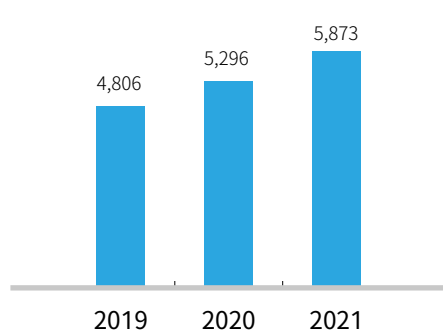
歷年營收與損益

單位：新台幣仟元

	2019	2020	2021
營業收入	4,806,152	5,296,054	5,873,003
營業成本	2,787,280	3,168,226	3,181,972
營業毛利	2,018,872	2,127,828	2,691,031
營業費用	521,636	590,639	791,559
推銷費用	94,669	97,111	117,352
管理費用	91,050	124,270	123,427
研究發展費用	335,877	369,258	550,780
預期信用減損損失	40	-	-
其他收益及費損	-	-	598
營業利益	1,497,236	1,537,189	1,900,070
營業外收入（支出）	10,827	12,928	70,613
稅前淨利	1,508,063	1,550,117	1,970,683
所得稅費用	185,163	184,663	309,334
本期淨利	1,322,900	1,365,454	1,661,349
稅後其他綜合損益淨額	-	1,602	48,935
綜合損益總額	1,322,900	1,367,056	1,710,284
每股盈餘（元）	29.24	28.81	33.97

歷年產品別營收金額

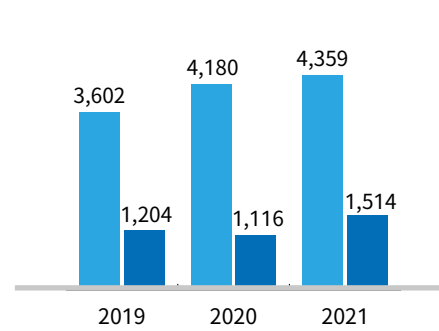
單位：新台幣百萬元



■ 感測晶片

歷年地區別營收金額

單位：新台幣百萬元

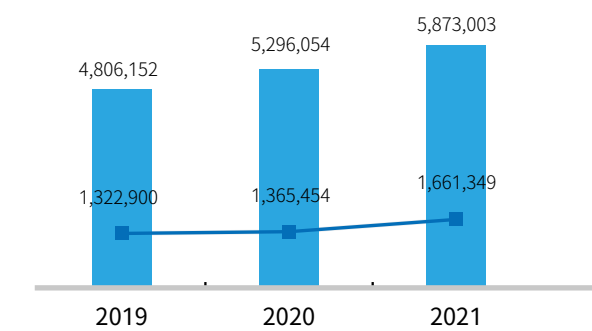


■ 香港及其他

■ 台灣

歷年營收與稅後淨利

單位：新台幣仟元

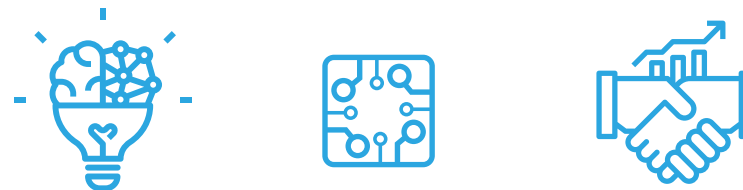


■ 營業收入

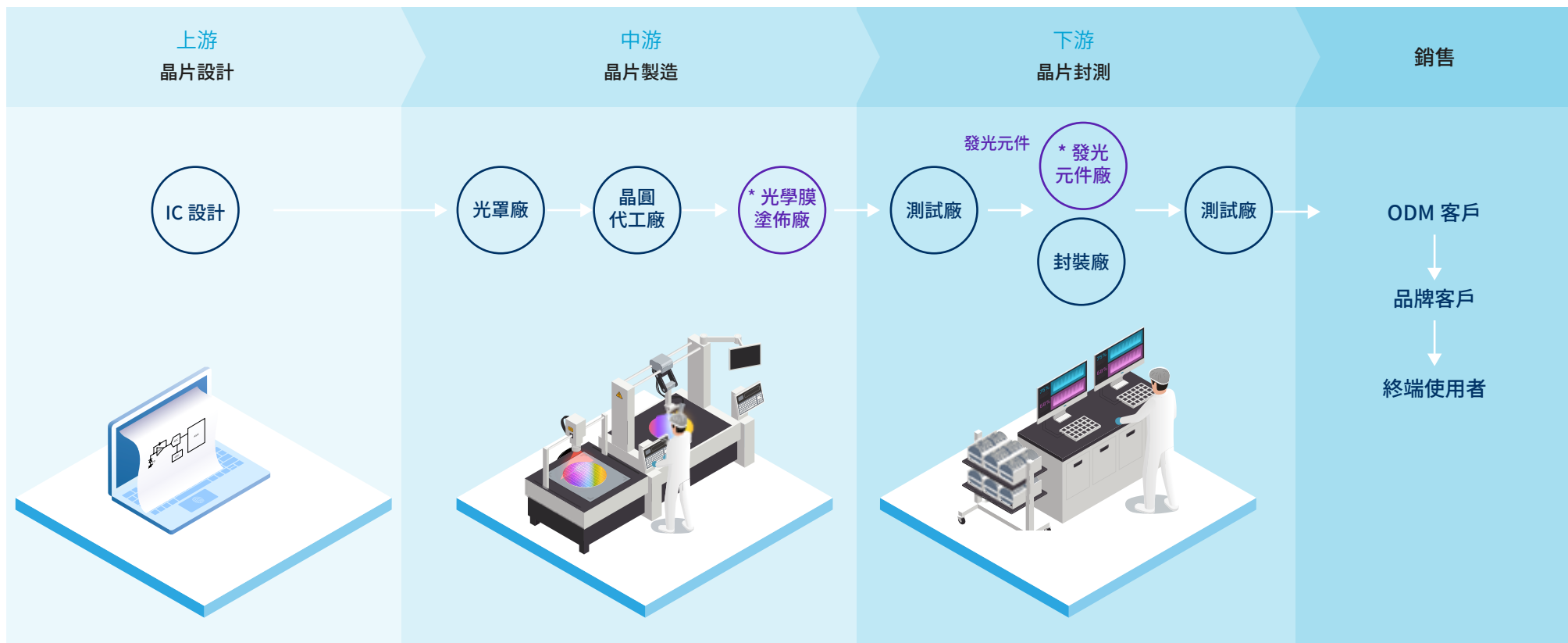
— 本期淨利

產業鏈角色

昇佳電子為半導體產業鏈上游之專業感測晶片設計公司，負責積體電路及系統之設計，後續生產委託專業晶圓代工廠商進行晶圓製作，再委由專業封裝及測試廠商進行晶圓檢測、切割、封裝及 IC 測試。於晶片產品之生產過程中與產業鏈之中下游廠商形成專業分工之長期合作夥伴關係，與晶圓製造廠商進行微機電 (MEMS) 製程優化，另與封裝廠商因應光學機構設計開發相對應的封裝方式，累積充足之客製化模具及測試治具等生產工具，確保充足之產能與生產彈性。



昇佳電子於半導體產業鏈位置



* 光學感測器專有製程

永續議題管理

鑑別重要利害關係人	13
重要利害關係人議合	15
重大永續議題調查與鑑別	16
重大永續議題與永續資訊揭露標準之對應	17

鑑別重要利害關係人

昇佳電子遵循 GRI Standards 之規範，以「利害關係人包容性、永續性脈絡、重大性及完整性」等 4 項報導原則，進行 4 階段之重大性永續議題管理流程（如下表）。

重大性永續議題管理流程旨在評估重大性永續議題之衝擊，透過了解營運活動及產品之背景環境，持續進行評估與討論，將列為重大性的永續議題列為昇佳電子營運策略與目標之重要考量依據。根

據重要利害關係人之關注程度，進行營運衝擊分析，依據分析結果擬定管理方針與各項短期目標，啟動昇佳電子進行永續管理之第一步，以符合利害關係人之期望。

昇佳電子檢視每項議題造成之衝擊範圍，確認管理目標之邊界，著手制訂各項議題之管理方針，且作為後續進行永續資訊揭露邊界之參考。

2021 年永續議題管理成果摘要

第 1 階段 鑑別重要利害關係人



採用 AA1000 SES 標準之 5 項構面，由昇佳電子 10 位參與 ESG 專案之主管進行利害關係人評估，且經高階主管共同討論後，確認 4 類重要之利害關係人。

第 2 階段 蒐集與鑑別永續議題



為了解重要利害關係人對於昇佳電子推動各項永續議題的關注與期望，參考全球永續揭露規範、產業標竿企業、國內外永續趨勢報告，彙總成 19 項永續議題調查問卷。

第 3 階段 關注程度意見調查



2021 年透過權責部門向重要利害關係人發出問卷調查，實際回收 75 份問卷，瞭解其對於各項永續議題之關注程度。

第 4 階段 衝擊度分析與 決定重大永續議題



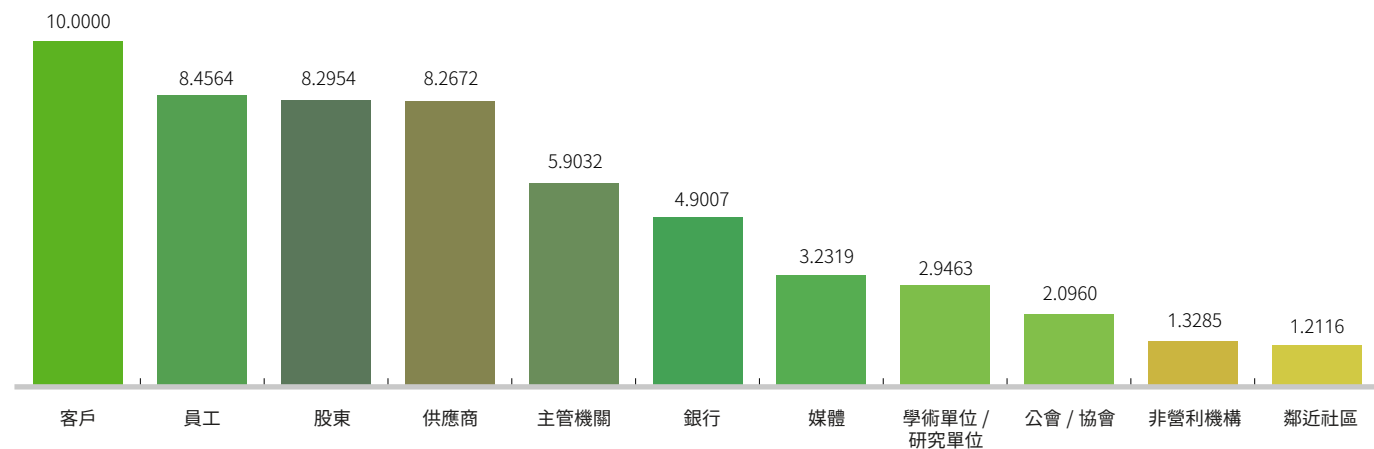
召開永續議題衝擊分析會議，由高階主管，依據重要利害關係人之關注程度調查結果，考量各項議題對於昇佳電子在營運過程對環境、社會及治理面向之實際與潛在衝擊，以嚴重度及可能性為評估維度，進行衝擊度分析。針對分析完之結果進行溝通與討論，最後產出 12 項重大永續議題。

鑑別重要利害關係人

昇佳電子係遵循 AA1000 SES 利害關係人議合標準，由 10 位參與 ESG 專案之主管及相關同仁進行鑑別，針對提出之「責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性」等 5 項構面，檢視各類型利害關係人與昇佳電子之關連性進行評分，檢視綜合評分結果與共同討論後，確認 2021 年之重要利害關係人為客戶、員工、股東及供應商等 4 類，其 5 項構面之評分結果分別如下圖所示。

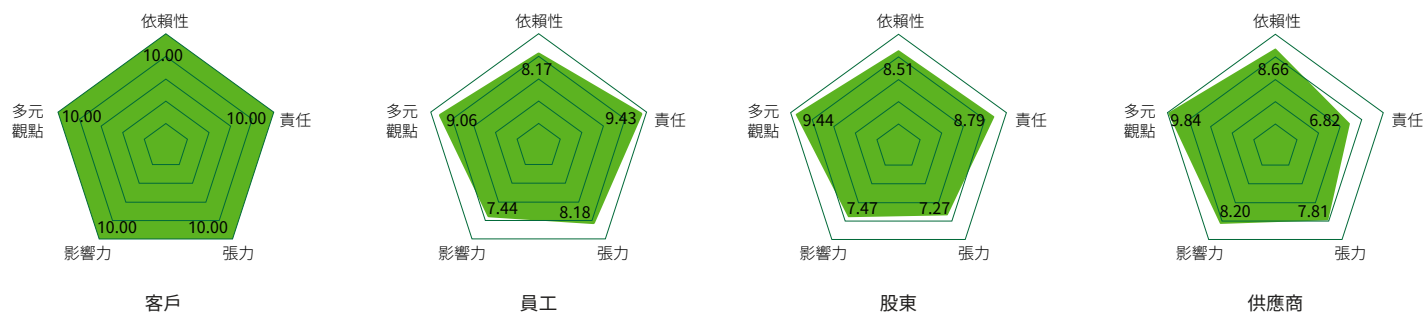


利害關係人綜合鑑別結果



註：縱軸數值係依據各主管評比之結果以統計方式區分其相對重要程度，彙總 5 項構面之分析結果。

重要利害關係人之 5 項構面評估結果



重要利害關係人議合

利害關係人類型	對昇佳電子的意義	權責部門	議合方式／頻率	議合成果
 客戶	昇佳電子為消費性電子產品感測晶片領域之產業先鋒，積極創新開發各應用領域之感測晶片與提升感測晶片之品質及可靠度，提供客戶感測晶片之全方面解決方案，盼能創新研發出市場上無可取代之競爭力產品。	行銷業務 / 品質保證單位	客戶滿意度調查（每年） 客戶稽核（不定期）	客戶關係經營、產品品質狀況追蹤與改善
 員工	專業及穩定的人才資本，是維持企業良好營運的關鍵要素，進而得以增進組織競爭力。因此，提供多元創新的獎酬福利方案，以滿足不同員工的期望，也提升個別員工對團隊的整體貢獻，達成昇佳電子的營運目標。	人力資源暨行政單位	<ul style="list-style-type: none"> • 職工福利委員會（每季） • 績效面談（每半年 / 年） • 教育訓練（不定期） • 勞資會議（每季） • 內部網站或內部電子郵件公告（不定期） • 員工申訴信箱 / 福委會意見箱（不定期） 	不定期公告各項員工福利事項（健檢、團險等）、福委會資訊、教育訓練課程資訊、績效管理作業等訊息 透過員工申訴及意見信箱收集員工意見
 股東	責任投資逐漸受到重視，投資人對於昇佳電子在永續面向之關注度亦逐漸提升，永續經營與資訊透明是昇佳電子現階段發展的重點，持續與股東及關鍵投資人溝通昇佳電子在永續面向之規畫與執行成果，是持續推動昇佳電子未來持續成長之重要關鍵。	財務會計單位	<ul style="list-style-type: none"> • 法人說明會（不定期） • 股東常會（每年） • 公開資訊觀測站 / 公司網站公告（不定期） 	透過每年股東常會及不定期召開法人說明會，向投資者說明營運績效，並回覆其關切之議題 即時公告重要訊息，如公司治理、營運績效等股東及投資人關注之相關資訊
 供應商	供應鏈管理與碳管理議題成爲在科技業的重要趨勢，昇佳電子爲半導體產業鏈上游之專業感測晶片設計公司，於晶片產品之生產過程中與產業鏈之中下游廠商形成專業分工之長期合作夥伴關係，位處產業鏈上游更須承擔供應鏈體質強度提升的角色，從上下游協同合作的過程，達成在環境面、社會面都能落實永續發展之管理模式。	製造工程 / 品質保證單位	品質會議（每月） 供應商稽核（每半年 / 年）	日常生產狀況追蹤與改善、製程精進及良率要求、新製程進度與雙方平台串連

重大永續議題調查與鑑別

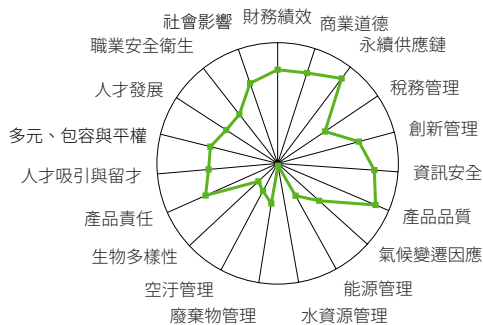
重大永續議題調查

參考全球永續揭露規範、產業標竿企業、國內外永續趨勢報告，昇佳電子彙總成 19 項相關永續議題之永續議題調查問卷，於 2022 年 7 月進行重要利害關係人之關注程度調查，以了解重要利害關係人對於昇佳電子推動各項永續議題的關注與期望。

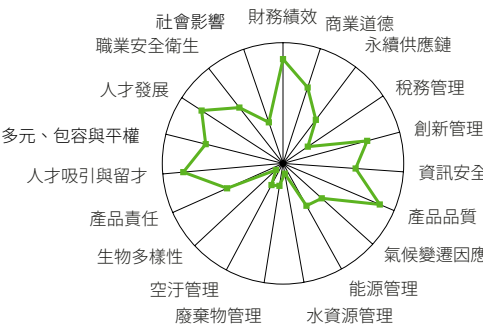
問卷調查實際回收 75 份問卷，依據問卷之回饋結果，統計出各類重要利害關係人所關注之議題，依其關注程度排序彙總如下圖。

利害關係人關注議題調查結果

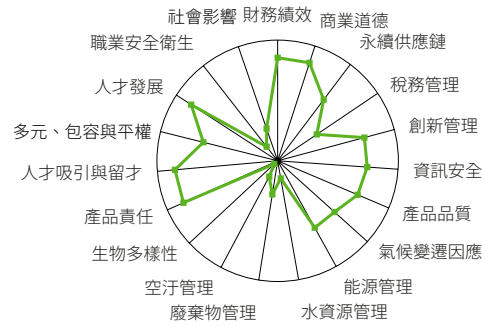
客戶關注議題調查結果



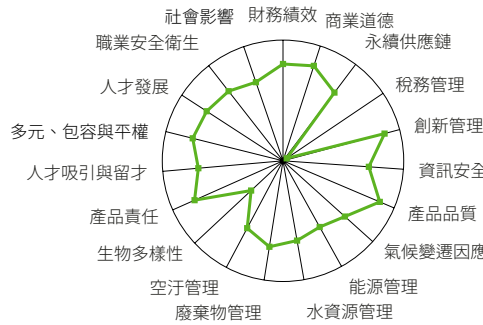
員工關注議題調查結果



股東關注議題調查結果



供應商關注議題調查結果

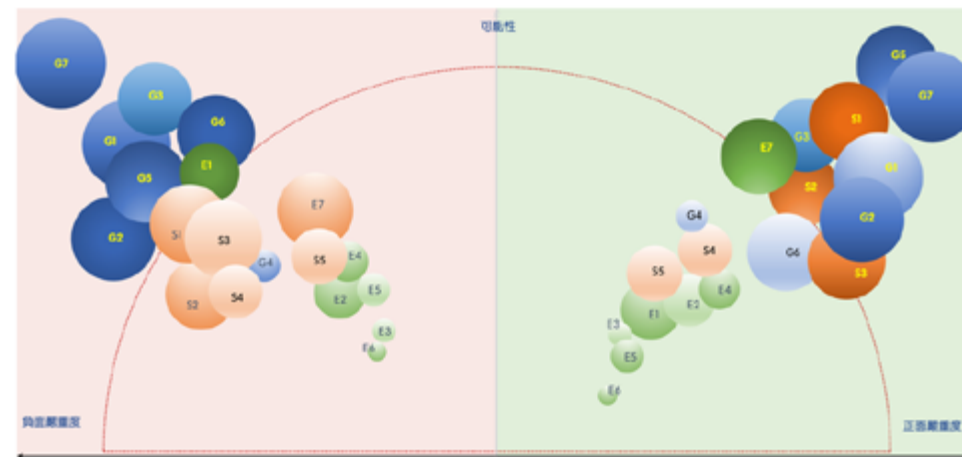


重大永續議題鑑別

昇佳電子於重要利害關係人對於永續議題之關注度調查完成後，再由處級以上主管，在各項議題之可能產生之正面與負面衝擊程度，依「嚴重度」與「可能性」進行評估，檢視昇佳電子是否會因相關之永續議題對於利害關係人、環境、社會造成衝擊，問卷調查實際回收 12 份有效問卷，將評估結果及重要利害關係人對於各項永續議題之關注度進行彙總，繪製成永續議題衝擊度分析圖（如下圖）。

針對各項永續議題，考量政府機關、股東、外部永續評比與客戶之關注面向與要求，進行綜合性之討論與評估後，將財務績效、商業道德、創新管理、資訊安全、產品品質、多元、包容與平權及人才發展、永續供應鏈（原物料採購）、氣候變遷因應、能源管理、產品責任（產品生命週期管理）、人才吸引與留才（招募及管理全球專業人才）等，合計 12 項永續議題作為昇佳電子推動永續管理之重大議題。

此一重大永續議題鑑別結果，昇佳電子亦將於 2022 年持續進行規畫，擬定長期之管理方針，著手規畫與推動相關方案，降低可能之衝擊，且作為未來永續資訊揭露之依據。



G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	S1	S2	S3	S4	S5
財務績效	商業道德	永續供應鏈	稅務管理	創新管理	資訊安全	產品品質	氣候變遷因應	能源管理	水資源管理	廢棄物管理	空汙管理	生物多樣性	產品責任	人才吸引與留才	多元、包容與平權	人才發展	職業安全衛生	社會影響

註：綠色底色為重大永續議題

重大永續議題與永續資訊揭露標準之對應

GRI Standards 為國際間最重要之永續資訊揭露標準，其次以投資人角度所制定之準則—永續會計標準 (SASB) 則為近年備受重視之標準，昇佳電子之產品及製程之屬性對應為「科技與通訊產業 (Technology and Communications)」之半導體 (Semiconductors) 產業。

鑑別出之重大永續議題與 GRI Standards 及 SASB 進行對應，作為後續永續推動依據，以回應利害關係人、投資機構之關注及金管會公司治理之政策，重大永續議題對應之結果如下表 12 項所示。



重大永續議題與 GRI 標準及 SASB 標準之對應

議題類別	對應之 GRI Standards 主題或 SASB 指標	對昇佳電子的意義
財務績效	GRI 201 經濟績效 2016	昇佳電子為台灣上櫃公司，藉由持續強化公司治理的落實，達成永續發展之經濟意涵，確保符合利害關係人的期待，進而在營運面創新與成長，持續獲得良好的財務績效，維護投資人權益。
商業道德	GRI 205 反貪腐 2016 GRI 307 環境保護法規遵循 2016 GRI 419 社會經濟法規遵循 2016 TC-SC-520a.1 智慧財產權保護與競爭行為	建立良好誠信經營與商業道德文化為公司治理基礎，所有員工遵守公司規章，以誠信的態度善盡職責，彰顯公司價值並保障利害關係人權益，是公司持續穩定成長的關鍵。
創新管理	自訂主題	考量未來半導體產業發展趨勢，消費性電子產品之功能日新月異，持續精進感測晶片之技術與創新為關鍵要素，其可為昇佳電子科技創造更高經濟價值，即時回應市場需求與變動。
資訊安全	自訂主題	資訊安全是半導體業在企業永續經營上必須正視的重要課題。台灣位居全球半導體供應鏈關鍵地位，面對層出不窮的資安風險，需持續與因應關注資安議題，應強化內外部的資安防護軟硬體部署，重視資安管理與維護客戶隱私與保護商業機密。
產品品質 產品責任	GRI 416 顧客健康與安全 2016 TC-SC-410a.1 產品生命週期管理	提供優質之產品與服務，設計時盡可能考量產品生命週期，減少原物料使用，滿足客戶需求和期望，為昇佳電子持續成長之關鍵要素。
多元、包容與平權	GRI 406 不歧視 2016 GRI 412 人權評估 2016	建立工作平等、包容友善、安全、健康之工作環境，依法保障員工人權並尊重員工，為昇佳電子之基本承諾。
永續供應鏈	GRI 204 採購實務 2016 TC-SC-440a.1 原物料採購	產業上下游供應商均為昇佳電子重要夥伴，供應商永續表現與昇佳電子之企業營運有重大的連結與影響性。
氣候變遷 能源管理	GRI 305 排放 2016 TC-SC-110a.1、TC-SC-110a.2 溫室氣體排放 GRI 302 能源 2016 TC-SC-130a.1 環境：製造的能源管理	為因應全球氣候變遷之議題，昇佳電子重視能源管理、溫室氣體管理，將其議題納入公司未來永續策略之規劃。
人才吸引與留才	GRI 401 勞僱關係 2016 GRI 405 員工多元化與平等機會 2016 TC-SC-330a.1 招募及管理全球專業人才	半導體產業之人才為昇佳電子成長之基礎，持續提供良好的薪酬福利與強化人才培育規畫，期與員工共同成長。
人才發展	GRI 404 訓練與教育 2016	

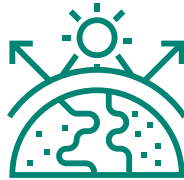
SASB 關注議題

溫室氣體排放	19
製程能源管理	20
水資源管理	21
員工健康與安全	22
招募及管理全球專業人才	24
產品生命週期管理	30
原物料採購	31
智慧財產權保護與競爭行爲	34

溫室氣體排放

昇佳電子為專業 IC 設計公司，所有營運活動皆在辦公大樓內，從事產品之設計、研發及銷售。與製造相關之晶圓製造、封裝、測試等生產作業則委由專業代工廠進行，因此未產生大量之空汙、廢水、廢棄物及溫室氣體排放等可能造成環境衝擊之項目。

因應國際趨勢與金管會之政策推動，昇佳電子已完成 2020 及 2021 年溫室氣體排放量自我盤查，盤查範圍涵蓋類別一的直接溫室氣體排放、類別二的外購電力輸入，以及考量營運特性將類別三的上游運輸和配送貨物及類別四的廢棄 IC 處理納入盤查，其中主要大宗排放為類別一的空調冷媒逸散及類別二的外購電力。2020 年總排放量為 176.08 公噸二氧化碳當量 (tonnes CO₂e)，2021 年總排放量為 1,458.91 tonnes CO₂e；另以樓地板面積 (m²) 作為溫室氣體排放密集度計算之依據，2021 年排放密集度為 0.775 tonnes CO₂e/m²。2021 年排放量較 2020 年大幅增加的主要原因為 2021 年下半年搬遷至新辦公室，樓地板面積較原辦公室增加近 4 倍採用更大噸數的冰水主機，另因消防需求添購新資訊機房之套裝型 HFC-23 自動滅火設備。



指標編號	指標項目	2019 年	2020 年	2021 年
TC-SC-110a.1	(1) 全球溫室氣體總排放量 (Scope1) (單位: tonnes CO ₂ e)	未進行盤查	18.53	1,202.55
	(2) 全氟化合物 (PFCs) 總排放量 (單位: tonnes CO ₂ e)	0	0	0
TC-SC-110a.2	論述管理類別一 (Scope1) 排放量的短中長期策略或計畫、減量目標及其績效分析	<ul style="list-style-type: none"> 昇佳電子主要為 IC 設計、研發及銷售，無晶圓製造、封裝、測試等相關半導體製程，故無 PFCs 之排放 		
		<ul style="list-style-type: none"> 2021 年溫室氣體排放類別一占比為 82.55%，排放源為化糞池甲烷，機房一次性滅火器及空調、冰箱冷媒之逸散，故不易降低。未來將持續評估類別一減量之可行性，如於汰換冰箱、冰水主機時，評估選用採用環保冷媒之設備。 因於 2021 年下半年搬遷至新辦公室，報告範疇變動項目較多，因此未來將以 2022 年設定為溫室氣體排放管理之基準年。除了每年定期盤查溫室氣體排放量之外，亦以降低類別二外購電力為主要之溫室氣體排放減量規畫。 		

註 1：各項溫室氣體之全球暖化潛勢值 (GWP) 係依據 IPCC 於 2021 年發布之第六次評估報告 (AR6)

註 2：類別一排放係數來源係參考環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4

註 3：類別一占比計算公式=類別一排放量 ÷ (類別一排放量+類別二排放量)

直接溫室氣體排放量 (依排放類型) (單位: tonnes CO₂e)

溫室氣體	2020 年	2021 年
甲烷 (CH ₄)	13.5315	15.1394
氫氟碳化物 (HFCs)	4.9990	1,187.4137
合計	18.5305	1,202.5531

註：昇佳電子直接排放無 CO₂、N₂O、PFCs、SF₆、NF₃ 等氣體排放。

溫室氣體排放量 (依類別) (單位: tonnes CO₂e)

溫室氣體		2020 年	2021 年
類別一	直接溫室氣體排放	18.5305	1,202.5531
類別二	外購電力	156.7028	254.1511
類別三	上游運輸和配送貨物	0.5565	1.7557
類別四	廢棄 IC 處理	0.2900	0.4506
總溫室氣體排放量		176.0798	1,458.9105
溫室氣體排放密集度 (單位: tonnes CO ₂ e/m ²)		0.1961	0.7755

註 1：昇佳電子營運據點屬性為辦公室大樓，因此排放密集度分母以樓地板面積計算，因 2021 年下半年進行辦公室搬遷，因此 2021 年依新舊辦公室之使用天數計算加權平均樓地板面積。

註 2：溫室氣體排放密集度計算公式 = 溫室氣體排放量 (tonnes CO₂e) ÷ 樓地板平均面積 (m²)
2020 年樓地板面積為 897.855 m²、2021 年平均樓地板面積為 1,881.33 m²

製程能源管理

指標編號	指標項目	2019 年	2020 年	2021 年
TC-SC-130a.1	(1) 能源總耗用量 (含燃料、電力)(GJ)	1,016.37	1,123.75	1,822.58
	(2) 電力耗用量占總能源耗用量之百分比	100%	100%	100%
	(3) 再生能源耗用量占總能源耗用量之百分比	0%	0%	0%

註 1：單位換算：1 kWh (度) = 860 Kcal、1 Kcal = 4.186798 J，因此 1 kWh (度) = 3.6×10^3 GJ。

註 2：昇佳電子無製程設備，能源耗用量 100% 為辦公室耗用之電力。

能源管理

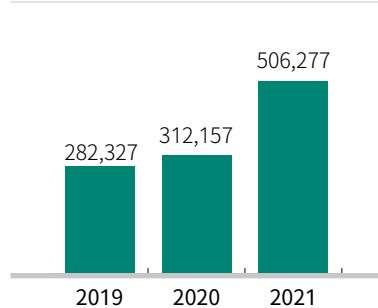
昇佳電子為專業 IC 設計公司，無製造、封裝、測試等生產機台的能源消耗，營運空間以辦公室為主體，整體的能源使用以空調占比為最大宗，加上照明、電腦資訊設備、實驗設備等構成了整體的能源使用。2021 年下半年度搬遷至新辦公室，選擇具綠建築銀級標章之大樓樓層，其日常節能、空調系統測試、調整及平衡、通風換氣環境及光環境等相關指標項目皆取得認證。

2021 年使用之能源 100% 為外購自台電公司之非可再生電力，耗用量 506,277 度，較 2020 年度增加 62%，主因為新辦公大樓之面積增加近 4 倍，因應未來營運擴充之需求，照明、電腦資訊設備、實驗設備等數量相較於舊大樓皆大幅增加，因此用電量提升。檢視能源密集度，則因妥善規畫辦公室節能設施，2021 年密集度為 0.97 (GJ / 樓地板面積 m^2)，相較 2020 年下降 23%。



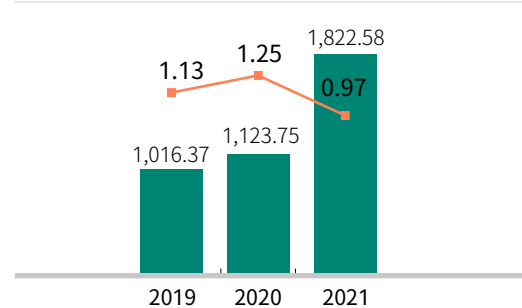
辦公室全面使用 LED 燈具

歷年能源總耗用量 單位：度



■ 非再生電力

歷年能源總耗用量 單位：十億焦耳 GJ







■ 非再生電力 ■ 單位能源耗用量 (GJ / 樓地板面積 m^2)

能源減量

為持續致力於節能減碳，2022 年預計將於西側辦公室戶外窗加貼隔熱紙，且於恆溫恆濕倉窗戶外側加裝保溫庫板，期望能降低能源耗損。昇佳電子將以 2022 年設定為基準年，且後續將持續評估可行之能源減量空間與目標設定。

2021 年節能措施

項目	內容	年約當節能量 (GJ)
 採用節能照明設備	全面使用 LED 燈具	205.29
 照明控制	午休時間照明自動關閉	10.62
 空調控制系統設定	設定自動啟動、自動關機排程，並與保全系統連動，保全設定中不開機，避免同仁下班後空調未關機狀況發生	103.42
 空調設備改善	新辦公室為挑高空間，風機盤管加裝強制迴風設備，增加冷房效果，降低空調耗能	180.00
 電腦設備節能管理	電腦螢幕設定兩分鐘無使用，即自動關閉	18.00
 行為管理	不定期宣導節能作為 (如開完會關閉會議設備、空調、照明等)	7.2

水資源管理

指標編號	指標項目	2019 年	2020 年	2021 年
TC-SC-140a.1	(1) 取水量，自水資源壓力區（高度與極高）取水量占總取水量的百分比	0%	0%	0%
		昇佳電子營運據點所在之新竹縣，根據 WRI 水壓力評估地圖之資訊，非屬高或極高之風險區域。		
TC-SC-140a.1	(2) 耗水量，自水資源壓力區（高度與極高）耗水量占總耗水量的百分比	0%	0%	0%
		昇佳電子為 IC 設計產業，無涉及生產製造，製程無相關被蒸發、蒸散或消耗之耗水量，故不適用。		

昇佳電子製造為 100% 委外，因此無製程用水及廢水排放，所有用水皆為一般生活用水，取水來自於台灣自來水公司。昇佳電子所處的大樓具綠建築銀級標章，基地保水、水資源（生活節水）及生活污水等節水措施皆取得相關之認證；大樓內使用之水龍頭、馬桶、小便斗皆使用具省水標章之產品，且將水龍頭出水調整為適合的水量，避免水資源的浪費。

2021 年水取用 1.85 百萬公升，較 2020 年微幅增加 0.69 百萬公升，增加的原因為 2021 年下半年搬遷至新辦公室，面積較舊辦公室大將近 4 倍，空調冷卻水塔用水增加導致。



以樓地板面積衡量水資源使用狀況，2021 年取水強度 0.0010 ML / m²，相較 2020 年降低 24%，因 2021 年度搬遷新大樓，樓地板面積大於舊大樓近四倍，故取水強度下降。

歷年取水量統計

取水來源	類型	2019 年	2020 年	2021 年
第三方的水 (單位：百萬公升)	淡水	1.05	1.16	1.85

歷年水資源使用概況

年度	2019 年	2020 年	2021 年
取水量密集度 (單位：百萬公升 / 平均樓地板面積)	0.0012	0.0013	0.0010



員工健康與安全

指標編號	指標項目	2019 年	2020 年	2021 年
TC-SC-320a.1	論述如何評估、監控與減少員工暴露於有害環境的方法及成果	<ul style="list-style-type: none"> 每年進行風險評估，確認及識別辦公室內危害因子。 每半年檢測辦公室二氧化碳濃度檢測。 		
TC-SC-320a.2	因違反員工健康與安全法規相關之事件所造成的損失總金額（單位：新台幣）	0	0	0
		<ul style="list-style-type: none"> 近三年無違反員工健康與安全法規相關之事件 		

安全管理機制

昇佳電子核心營運活動為專業 IC 設計公司，整體營運空間皆為辦公室環境，製造作業皆委由專業代工廠，因此所有營運活動中，無使用危害性化學品，也無動火作業、局限空間等高風險作業。

人力資源暨行政部為職業安全衛生權責單位，遵循職業安全衛生管理辦法之要求，設置甲種職業安全衛生業務主管，致力提供安全、衛生及健康的辦公環境，負責擬訂、規畫及推動安全衛生管理事項。

職業安全衛生教育訓練

針對全體同仁，進行每年一次職業安全衛生教育訓練課程，告知辦公環境可能危害、用電安全、消防及急救包紮常識、交通安全等，增進同仁對於安全衛生之意識。

課程類型	上課人次
例會宣導類	184
基礎認知類	184
危害作業類	184
緊急應變類	184
管理系統類	184



安全管理推動

辦公環境監控與安全管理

每半年進行辦公作業環境二氧化碳濃度檢測，每年進行噪音、照明、溫溼度檢測及辦公作業環境風險評估。

執行職務遭受不法侵害預防計畫

各對外出入口皆設置門禁管制及監視器，避免外人不當侵入，對同仁造成威脅。內部提供「不法侵害及性騷擾申訴信箱」作為申訴管道，每年亦定期發放「不法侵害問卷調查」，確認內部無同仁遭受不當言之對待，不容許員工因性別、年齡、國籍或宗教信仰，遭受排擠或工作適應不良等情事發生。

人因性危害預防計畫流程

每年配合員工健康檢查請同仁填寫「肌肉骨骼症狀問卷」，依據傷病調查結果，對於確認有危害或疑似危害的同仁，進行進一步分析、評估、改善，後續安排肌肉骨骼相關之教育訓練課程或不定時提供相關衛教資訊、按摩服務等預防改善措施。

異常工作負荷促發疾病預防計畫流程

每年配合員工健康檢查請同仁填寫「異常工作負荷檢核表」，評估工作負荷程度，後續安排臨場醫護人員針對高風險同仁，或有高血壓等家族疾病史的同仁，定期進行訪談及關懷。

昇佳電子配合集團不定期舉辦運動競賽、快樂運動 531、健步活動等健康促進活動，鼓勵同仁多多運動，增強抵抗力並能有助舒展身心，減輕精神壓力。

工作場所母性健康保護計畫流程

針對妊娠及分娩後未滿 1 年之同仁，安排臨場醫護人員定期訪談及關懷，且做適當工作調配。辦公室內設置哺乳室，提供產後復職媽媽有一個安心集乳的環境。



失能傷害

近3年未發生任何失能傷害事件，因公死亡 (fatality)、嚴重失能傷害 (high-consequence work-related injury)、可記錄之失能傷害 (recordable work-related injury) 等案例皆為0。未來將持續優化辦公室環境，提供所有同仁安全與健康之工作場所。

健康檢查

每年全額補助每人3,000元，合作安排合格醫療團隊至辦公室進行員工健康檢查，2021年共169人完成健康檢查，員工健檢率94%。

另與專業健康顧問公司簽約，安排每月3次護理師臨場服務，每年3次醫師臨場提供醫療諮詢與建議，持續對員工的健康與安全把關。



消防管理

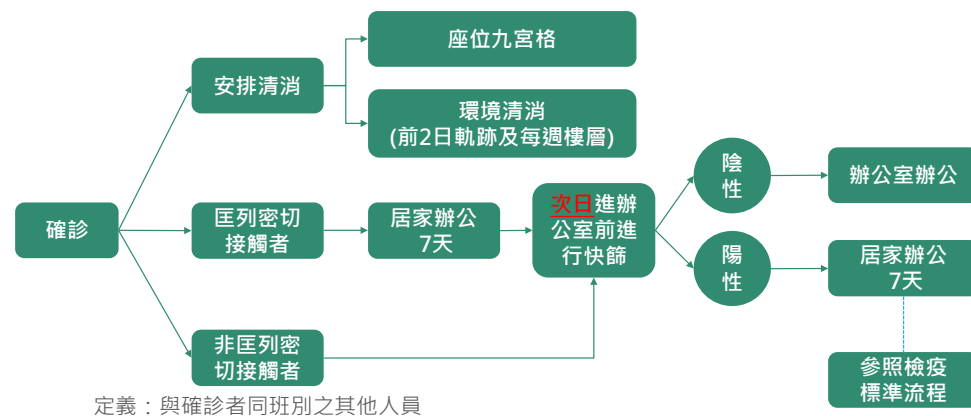
- 設置防火管理人員，每日進行日常用電及火源檢查；每月進行防火避難設施及消防安全設備檢查。
- 每年委託專業消防機構進行辦公室排煙閘門、偵煙感知器及消防廣播等動態測試，確保消防設備皆能正常運作。
- 每年推派10位同仁參加消防訓練，熟悉火災緊急狀況的應變及滅火器、室內消防栓的使用。
- 設有自衛消防隊編組，每兩年配合台元園區逃生演練進行編組訓練及全體同仁逃生演練。



防疫管理

近年 COVID-19 疫情於國內外延燒，如稍有不慎，將嚴重影響員工安全健康及公司營運，昇佳電子已制訂相關防疫規定，以降低 COVID-19 於內部傳播之風險。

- 分流管理：採 A、B 班輪替辦公室上班與居家上班，降低同仁辦公接觸。
- 員工與訪客管理：
 - » 公司大門人臉辨識機結合體溫量測，若體溫超過 37.5 度禁止進入辦公室。
 - » 暫停非必要之廠商、訪客來訪。如有必要之狀況，需申請核可且完成公司訪客規定程序（填寫個人實名登記、健康聲明、體溫量測及佩戴口罩）方可進入公司。
- 會議管理：停止所有實體會議，如有會議需求皆在座位以連線方式進行。
- 辦公室管理：辦公室內全程配戴口罩，並關閉休息區避免群聚餐飲。
- 出差管理：新竹 / 台北兩地同仁暫停出差往來。



招募及管理全球專業人才



指標編號	指標項目	2019年	2020年	2021年
TC-SC-330a.1	(1) 外籍員工百分比	0%	0%	0%
	(2) 外派員工百分比	3.2%	2.3%	2.1%

昇佳電子深信人才為企業永續發展之根基，致力塑造開放式之管理模式及雙向溝通平台，激發員工之創意，與客戶共創科技演進帶來美好未來，讓員工於工作中發現自我價值且滿足職涯發展；同時，透過打造健康樂活的工作環境與提供優質的薪酬福利，吸引及留任關鍵人才。

昇佳電子採「開放型管理模式」，重視團隊合作，同仁間以誠信、坦率相待，透過溝通、集思廣益的方法接受各方建議。也鼓勵同仁朝多方嘗試與挑戰及在不同領域中學習與磨練，藉由工作豐富與跨領域的方式，幫助同仁對公司整體營運及流程有更通盤性的瞭解，提供員工機會參予跨領域、跨技術的專案合作，強化同仁間的互動及工作經驗。讓同仁經由工作團隊之模式，彼此腦力激盪相互學習，朝向多元化發展，傾全力向既定共同目標積極穩健前進。

人才招募

昇佳電子提供公平的受雇機會、禁止歧視及落實不聘用童工及不強制勞動，深植於企業文化且落實執行，每位員工均享有公平晉升、受雇的機會，且禁止歧視和騷擾的相關行為。所有同仁之聘用、工作任務分派與升遷，係基於個人能力和資格，不受種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型而有所不同而影響。

招募流程與管道 多元招募管道

員工招募以「用人唯才，適才適所」為原則，人力需求依實際業務需求而選用。各需求部門提出人力需求申請，由人力資源暨行政部協調由內部轉調或對外公開招募適合人選。人才招募依循勞動基準法、性別工作平等法及就業服務法等相關規範，透過公平、公開的遴選機制，經招募程序確定任用後，均簽署聘僱契約以保障其工作權益。

昇佳電子透過多元的招募管道，包括網路徵才平台、獵才公司、同仁薦舉等，開拓多元的人才來源管道，滿足目前營運及未來規畫研究發展領域所需之專業。

COVID-19 疫情期間，善用視訊工具進行線上面試，使招募作業不受疫情影響，另能打破地域限制，累積新領域的人力資本，持續為國內培養感測器領域的優秀人才。

此外，每年固定提供實習／研發替代役名額，期盼整合學校與產業資源，提升感測器技術能力與國際競爭力，讓在校學生能將所學的知識技術連結至產業實務，深化學習脈絡，且及早接觸與適應企業文化，培養職場競爭力。亦能藉此優先培育與磨合過程，發掘潛力人才，在其完成實習或服役期滿後提供工作機會，成為昇佳電子的正式員工。

有鑒於少子化及國內半導體人才不足，以致科技產業人才招募面臨挑戰，昇佳電子定期透過與台大、中央、清大等學術單位進行產學合作、座談會及技術研討會，讓在校生成能與昇佳電子有更深入的交流互動，除增加公司知名度及企業形象外，亦提高畢業後進入昇佳電子服務之意願。

人力概況

2021 年底員工總數為 189 人，其中男性 133 人（占 70.37%），女性則占 29.63%；依年齡區分，30 歲以下員工占 19.05%，31-50 歲占 78.84%，50 歲以上占 2.12%；依契約別統計，不定期契約員工為 184 位，定期契約為 5 位，其工作性質主要為 IC 目檢員，現階段各項營運活動未採用派遣人員。

昇佳電子之研發能量為核心競爭力，因此 2021 年研發及工程技術人員占整體員工人數之 70.90%，以電子電機領域為主要來源，女性主管占比則為 12.50%，研發同仁與主管雖皆以男性同仁居多，仍持續發掘與招募女性同仁，以及營造兩性平等之工作環境，提升女性主管晉升之占比。此外，尊重身心障礙者之工作權益且遵循相關法令之規範，依據《身心障礙者權益保障法》第 38 條之規定，應聘僱身心障礙者 1 名，已足額聘僱，提供公平多元之就業機會。

人力流動

在新進與留任方面，2021 年新進人數共計 34 人，其中男性 22 人（新進率 16.54%），女性 12 人（新進率 21.43%）；離職人數共計 16 人，其中男性 8 人（離職率 6.02%），女性 8 人（離職率 14.29%）。雖女性之離職率高於男性，惟女性之新進率亦優於男性。

依年齡區分，30 歲以下新進率 36.11%、31-50 歲 14.09%、50 歲以上占 0%；依年齡區分，30 歲以下離職率占 5.56%，31-50 歲占 8.05%，50 歲以上占 50%（2 人）。因昇佳電子成立僅 12 年，因此同仁之年齡層相對年輕，且營運仍處於持續成長之階段，因此離職率相較一般產業相對較低，且新進率高於離職率。

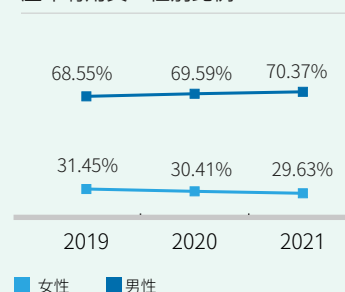
基於善盡企業社會責任，充分創造就業機會予當地居民以促進在地經濟發展，截至 2021 年，昇佳電子僱用之當地正職員工比例高達 99.5%。

離職率管理

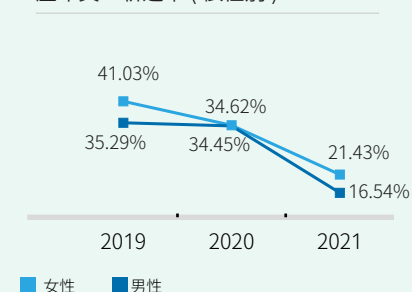
昇佳電子藉由離職同仁的意見回饋，持續檢視人才管理及留才策略。當同仁提出離職申請時，分別由直屬主管及人力資源暨行政部進行面談，瞭解同仁離職原因，初步透過分析個人專長及意願探詢，評估是否可適時調整工作內容、工作地點或提供內部轉職機會，以達到員工留任之目的。針對確認離職之同仁發放離職問卷，蒐集離職原因及對公司之建議，作為未來修訂留才策略與改善的重要依據。

2021 年離職率較 2020 年略為上升 1.44%，主因為 2021 年台灣半導體產業營運規模成長，人才招募競爭激烈，多家指標企業均面臨離職率倍增之狀況，紛紛採取薪資結構調整以吸引人才，進而影響到人才留任狀況。據此，昇佳電子亦進行相關之評估與規畫，預定於 2022 年第一季進行結構性薪資調整，同時搭配工作與生活平衡之優化、具競爭力之薪資與福利條件，以及提升主管能力、給予員工職涯發展機會，持續落實績效評核制度，提升優質人才留任率。

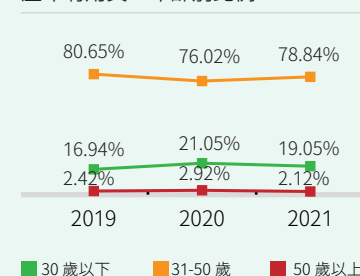
歷年聘用員工性別比例



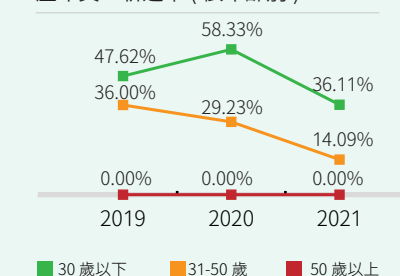
歷年員工新進率 (依性別)



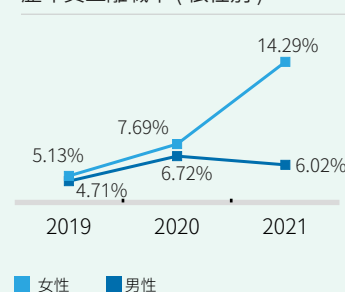
歷年聘用員工年齡別比例



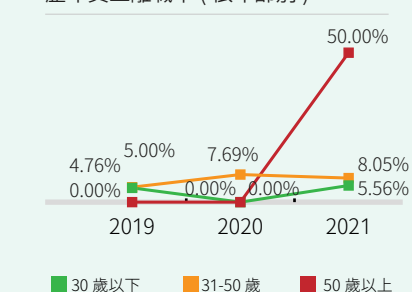
歷年員工新進率 (依年齡別)



歷年員工離職率 (依性別)



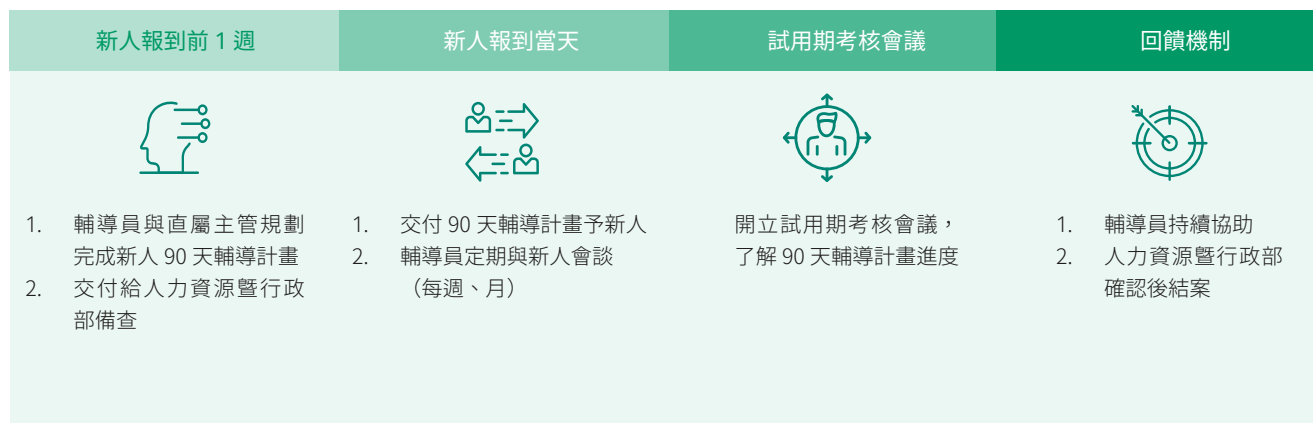
歷年員工離職率 (依年齡別)



新人輔導員制度

為協助新進人員快速瞭解職務內容、工作流程與適應公司企業文化，昇佳電子透過「新人面試流程優化」及「新人課程訓練」，讓新進員工能夠藉由面試與新人訓練過程，瞭解企業文化、產業環境與相關職業安全知識。

新人於報到前一週，由直屬主管指定部門內熟悉職務內容之人員擔任新人輔導員，由輔導員及直屬主管安排與規畫 90 天輔導計畫，由直屬主管擬定新進人員職前訓練計畫，包含指定研讀資料、工作指派及工作說明、預計進度及達成目標等，於輔導期 90 天後以前述各項指標進行初步考核，邀集直屬主管及總經理列席，由新進員工進行訓練計畫成果報告，以及說明自身對組織之貢獻度與工作構想，考核列入輔導員之建議，以了解新進人員適應組織文化之情形，以及直屬主管後續加強之工作指導事項。

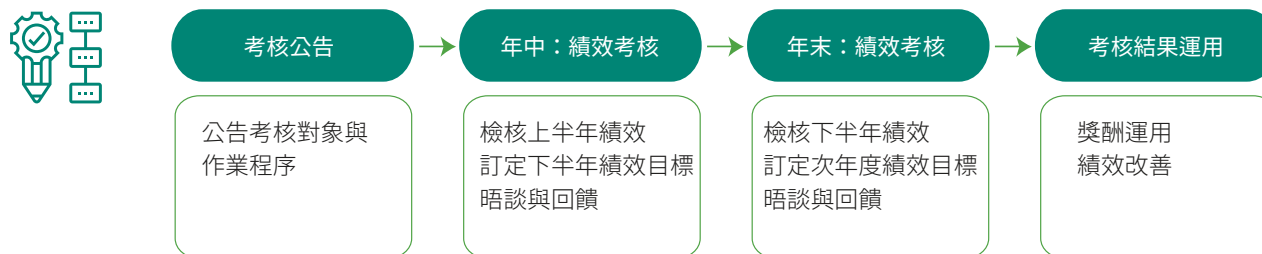


績效考核

昇佳電子為提升個人及組織整體績效發展績效管理制度，且尊重全體員工彼此間的多元與差異，明定平等的績效管理制度與考核程序，落實雙向溝通與員工發展規畫，對全體員工進行評核，作為員工發展訓練需求、職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放之依據，且薪資及獎勵連結個人績效。每年也依績效評核結果與員工職涯發展所需，由主管與同仁共同訂定「個人發展計畫」，讓人才能發揮所長、各盡所能。

透過線上績效及學習管理平台，採目標管理手法，每位員工於年中及年末訂定上下半年目標，每半年定期實施績效考核。透過與主管之雙向溝通，主管進行績效考核評分、面談與意見回饋，最終進行考核結果確認，同時針對員工意見加以回饋與改善，以達到公司及同仁的目標一致，2021 年男性與女性接受績效考核的比例皆為 100% (不含到職未滿 3 個月之新進人員及定期契約同仁)。新進員工則於到職二週內，會同主管確認新人目標，且於屆滿三個月時接受新人考核。

績效評核作業流程



具競爭力的薪酬

昇佳電子提供員工舒適安全之工作環境，為了吸引、激勵及留任優秀人才，且提供完善之薪資、獎酬與多元化之福利制度。薪資與獎酬結合公司營運與個人績效，讓員工與公司共享營運成果。

訂有「薪資作業準則」，秉持公允合理原則，透過薪資報酬之結構化與制度化，提供合理且具競爭力的薪酬福利，留任優秀人才，促進公司穩健成長。藉由新進人員教育訓練與內部郵件公告佈達，使員工充分瞭解公司薪酬制度，經理人薪酬則提請薪酬委員會及董事會審議通過後實施，以提升公司治理和薪酬透明化。

昇佳電子薪酬包含固定月薪、固定年終獎金及按獲利提列固定比例之營運獎金，另依公司章程第十八條之一，年度如有獲利，應提撥比例不高於 25%，不低於 1% 之盈餘為員工酬勞，且不高於 1% 之盈餘為董事酬勞。固定月薪給薪標準參考同業給付及勞動市場統計資料，同時考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況評估調整。變動薪資則包含員工酬勞與績效獎金等，透過變動薪資制度，使部分薪酬與營運績效相互連結，以激勵達成個人及組織目標。

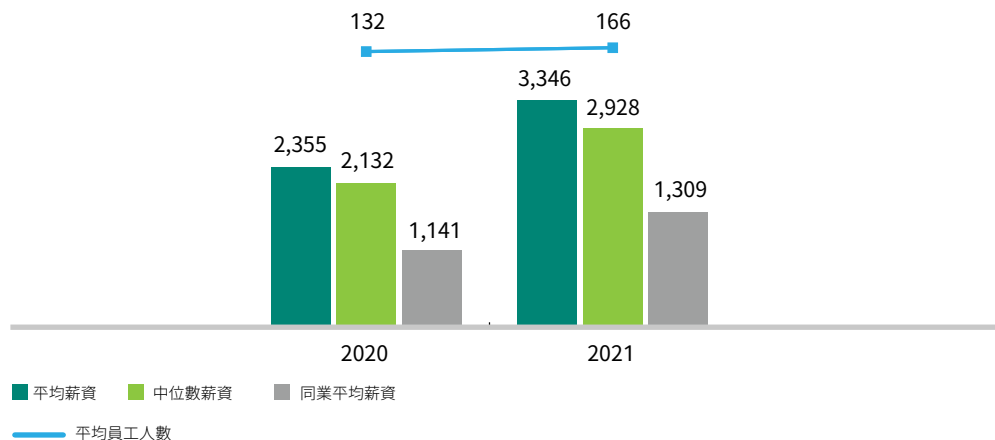


另依金管會之規定揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為新臺幣 2,928 仟元，平均薪資則為 3,346 仟元，優於同產業 2.6 倍 (1,309 仟元) 之平均薪資，顯示昇佳電子所提供之高競爭力薪酬水準。

因研發與工程人員之薪資結構明顯優於行政人員與基層人員，又研發與工程人員男性占比較高與行政／基層人員女性占比較高，因此統計性別比之平均薪資時，男性平均薪資明顯高於女性平均薪資，昇佳電子期望能透過提升研發與工程人員之女性占比，以改善平均薪資之差異。

非擔任主管職務之全時員工薪資統計資訊

單位：仟元



項目		2019 年	2020 年	2021 年
最低基本工資比率	比率	1.13	1.09	1.08
基本月薪平均數	一級主管以上 (男/女)	-	-	-
	所有主管 (除一級主管以上) (男/女)	1.43	1.38	1.49
	非主管人員 (男/女)	1.52	1.60	1.65
	全職員工平均月薪 (男/女)	-	1.62	1.66
	中位數員工平均月薪 (男/女)	-	1.68	1.82
基本月薪 + 全年獎金平均數	一級主管以上含獎金之年薪 (男/女)	-	-	-
	所有主管 (除一級主管以上) 含獎金之年薪 (男/女)	1.48	1.58	1.73
	非主管人員含獎金之年薪 (男/女)	1.51	1.73	1.84
	全職員工平均獎金金額 (男/女)	-	2.35	2.68
	中位數員工平均獎金金額 (男/女)	-	2.36	2.47

註：一級主管僅一位女性，故薪資保密性不揭露比例。

多元化的員工福利

昇佳電子除依法提供正式員工休假、勞工保險及全民健康保險外，並提供多元化之福利措施。



退休金制度

昇佳電子台籍員工皆依照「勞工退休金條例」訂定之員工退休辦法，每月依員工薪資提繳 6% 退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，員工可依照個人意願自願提繳 0~6% 不等之退休金，提存至個人退休金專戶中，員工個人自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。

因 2021 年之前所聘任外國籍員工已由短期居留取得永久居留資格，短期居留資格之工作期間適用「勞動基準法」規定，按月提撥員工薪資總額 2% 作為退休金基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入臺灣銀行之專戶。除依其年資提撥至足額後，若該名員工持續工作至申請退休時，則依法給付所提撥之退休金。

勞工退休金一覽表

勞工退休金一覽表		
對象	外國籍員工	本國籍員工
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
提撥方式	公司：按月就薪資總額 2% 提撥退休金基金以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。	公司：每月依員工薪資 6% 提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。 員工：可依個人意願另外提存 0~6% 退休金，至個人退休金專戶
員工參與退休計畫比例	100%	

註：確定舊制勞工退休金之基金資產，由台灣銀行依勞工退休基金收支保管之運用辦法第六條之項目辦理委託經營（即存放國內外之金融機構，投資國內外上市、上櫃或私募之權益證券即投資國內外不動產之證券化商品等），相關運用情況係由勞工退休基金監理會進行監督，公司無權參與該基金之運作或管理。

育嬰留停

昇佳電子致力於促進同仁兼顧工作與家庭照顧的生活平衡，積極落實女男平等的產假和陪產假之法定休假權利外，亦提供完善的假勤管理制度，使員工除了能夠彈性運用假勤照顧家庭外，當遇有重大傷病等情事需長期休假時，也可利用申請留職停薪，達到兼顧個人與家庭照顧的需求，使員工能安心工作。因昇佳電子員工人數不多且員工年齡層相對年輕，2021 年享有育嬰留停資格之員工僅有 18 人，且無員工提出申請；2020 年亦僅有 9 名員工符合資格且無員工申請。

依據《性別工作平等法》實施育嬰留職停薪制度，包括所有員工皆可提出申請，申請規則包括：

- 申請時夫妻皆在職
- 員工在公司任職滿 6 個月
- 在最幼子女滿 3 歲前
- 申請育嬰留職停薪，每次育嬰留職停薪申請以不少於 6 個月為原則，每次最長可申請 2 年。留職停薪期間，主動聯繫員工進行關懷，復職前亦會安排復職相關事宜，讓員工順利返回原職，重新適應工作職場。



產品生命週期管理

指標編號	指標項目	2019 年	2020 年	2021 年
TC-SC-410a.1	含有 IEC 62474 宣告物質的產品其銷售金額百分比	0%	0%	0%
TC-SC-410a.2	在系統層級的處理器能源效率： (1) 伺服器、(2) 桌上型電腦、(3) 筆記型電腦	昇佳電子之產品未應用於商用主機與個人電腦，因此不適用本揭露指標。		

化學品管理機制

昇佳電子成立「環境物質管理小組」，負責推動環境物質管理，落實產品符合綠色環保。2021 年獲得 SONY 綠色夥伴認證 (Green Partner, GP)，內部透過每年定期對產品檢測，同時在產品包裝標籤上明確標示「RoHS GP」，識別出所有產品皆不含有害物質材料，期望能讓客戶使用安心與信任。



制訂「環境限用物質管理程序」，嚴格規範對環境有高度衝擊之物質的管控，依規定審查所有產品材料物質清單 (BOM) 及環保檢測報告，以確保所使用之原材料及包材不含有害物質 (Hazardous Substance Free, HSF)，符合客戶環保要求與最新國際環保法規。

供應商化學品管理

每月定期透過國際環保組織官網、化學品政策宣導網站及電子報、不定期參加環境議題動態研討會、蒐集客戶環境規範，將最新環境規範項目更新至「HSF (Hazardous Substance Free) 客規與法規一覽表」，主動向供應商發放及回收調查表，另請供應商提供物質檢測報告，確實進行盤查確認，以確保公司產品皆能符合最新國際及客戶環保規定與責任。

- 發放化學品限用聲明書：發放『供應商不使用環境危害物質聲明書』，2021 年回簽率 100%。
- 掌握物料定期檢測報告：供應商每年須提交 RoHS 10 項管制物質與無鹵規範 (HF) 之物料定期檢測報告，包含鉛 (Pb)、鎘 (Cd)、汞 (Hg)、六價鉻 (Cr6+)、多溴聯苯 (PBBs)、多溴聯苯醚 (PBDEs)、鄰苯二甲酸二 (2-乙基己基) 酯 (DEHP)、鄰苯二甲酸丁酯苯甲酯 (BBP)、鄰苯二甲酸二丁酯 (DBP)、鄰苯二甲酸二異丁酯 (DIBP)，以及氯 (Cl)、溴 (Br) 等 2 項鹵素物質。
- 掌握環境物質要求表：供應商需提供國際及客戶新環境物質要求的盤查結果及調查表

國際環保規範

最新歐盟 RoHS 指令、REACH SVHC 關注限用物質

無鹵 HF (Halogen Free)

SONY 綠色夥伴認證 (Green Partner, GP)

環境物質管理小組

職責說明

管理代表	品質保證單位最高主管	負責制定及審核環境管理系統相關事項
稽核小組	品質系統單位 供應商管理單位	對環境品質稽核、計劃、執行、不符合事項之矯正、預防措施確認追蹤，並於管理審查會議中報告
資料收集小組	客戶服務單位	負責相關法規和客戶要求事項的收集、更新與報告
物質管理小組	品質系統單位	負責環境相關作業調查 1. 接受環境管理系統、國際相關環保法規、客戶規範要求之教育訓練 2. 確認所有供應鏈包含晶圓、封裝廠等所有產品使用材料的環境物質檢測資料，包含 RoHS、鹵素等 3. 供應商環保資料審查： 提供最新「昇佳環境限用物質清單」 要求新供應商回簽『供應商不使用環境危害物質聲明書』
	產品工程單位	負責產品開發之綠色產品選用
	製造管理單位	控管合格環境供應商名錄及採購

原物料採購

供應商分類

昇佳電子為半導體產業鏈上游之專業感測晶片設計公司，負責積體電路與系統設計，後續生產製造委託專業晶圓代工廠商進行晶圓製作，再委由專業封裝及測試廠商進行晶圓檢測、切割、封裝及 IC 測試。光學感測晶片產品須因應不同手機結構，搭配適當的發光元件，如發光二極體（LED）或雷射二極體（VCSEL）、設計光學機構、採用與開發相對應的封裝方式，進而達到產品特性最佳化，滿足不同客戶之需求。

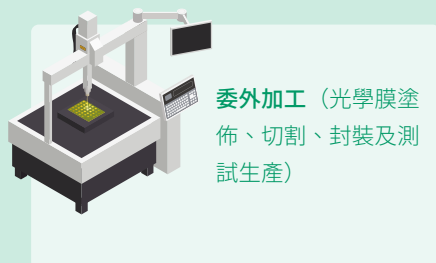
由於須高度客製化之產品特性，生產所需之封裝模具及測試治具等工具須特別建置，以供下游封裝及測試階段使用。因此將供應商區分為 4 大類，包含原物料（如：晶圓、發光元件、印刷電路板）、委外加工（光學膜塗佈、切割、封裝及測試生產）及生產工具（封裝模具及測試治具等），與一般性採購（如電腦軟硬體設備、零件耗材及工程測試服務等）。

原物料風險管理

昇佳電子由製造管理單位依庫存狀況及廠商交期提出建議備料量，再依循採購作業下單及進行後續供應商出貨進度追蹤；同時依市場需求做安全庫存水位調整，定期進行供應商評鑑，以減少供應商斷料等風險。

指標編號	指標項目	說明
TC-SC-440a.1	描述關鍵原物料使用的風險管理	主要原物料中之晶圓為 100% 委外由晶圓代工廠進行製造，雖未直接使用 SASB 指標所提及之稀土金屬，惟稀土金屬其為晶圓代工廠之關鍵原物料，因此晶圓代工廠之供給能力為昇佳電子持續關注之採購風險議題，同時亦持續透過定期的供應商評鑑，掌握與管理供應商風險情形。

供應商分類



原物料風險管理

市場需求調查



確認生產週期變化



確認供應商交期



安全庫存調整



定期評鑑

供應商管理

為強化供應商管理機制，昇佳電子設置「供應商管理系統平台」，供各評鑑單位使用，自新供應商之審核至合格供應商之定期評鑑等管理過程績效資料，皆紀錄整合於系統中，透過明確的管理機制，排除不符合資格的供應商，以達到供應鏈生產穩定及品質穩定的管理目標。



衝突礦產管理

昇佳電子採用 RMI 責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative) 所發佈之衝突礦產報告範本 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 對供應商進行調查，確保供應商提供產品中所使用的金屬沒有來自於剛果民主共和國或鄰近國家衝突區域之礦區，且持續監測上游採購的做法，以避免取得有爭議的金屬原料。

在地採購

昇佳電子考量減少運輸碳里程與繁榮在地經濟原則，2021 年營運相關原物料 100% 為在地採購 (台灣)，除了未來可能產品之所需特定原物料可能來自於國外，期望未來持續與在地供應商持續進行合作。

新供應商評鑑

昇佳電子依「供應商管理程序」，由製造工程單位找尋具有專業工程能力且符合生產需求的新供應商，成立評鑑小組進行能力審核，其小組成員須包含品質保證及製造工程單位，依據新供應商評鑑重點進行評鑑，符合評鑑條件且通過，則正式成為合格供應商 (Approval Vendor List, AVL)。2021 年新供應商家數 5 家，100% 完成簽署「供應商不使用環境危害物質聲明書」與 100% 提供 RMI 衝突礦產調查表。

新供應商評鑑永續項目

- 通過 ISO 9001、ISO14001、ISO45001、IATF 16949 或其他國際品質系統認證合格。
- 產品與製程材料皆符合「昇佳環境限用物質管理規範」，且簽署「供應商不使用環境危害物質聲明書」。
- 提供 RMI 衝突礦產調查表，盡責揭露礦產來源。

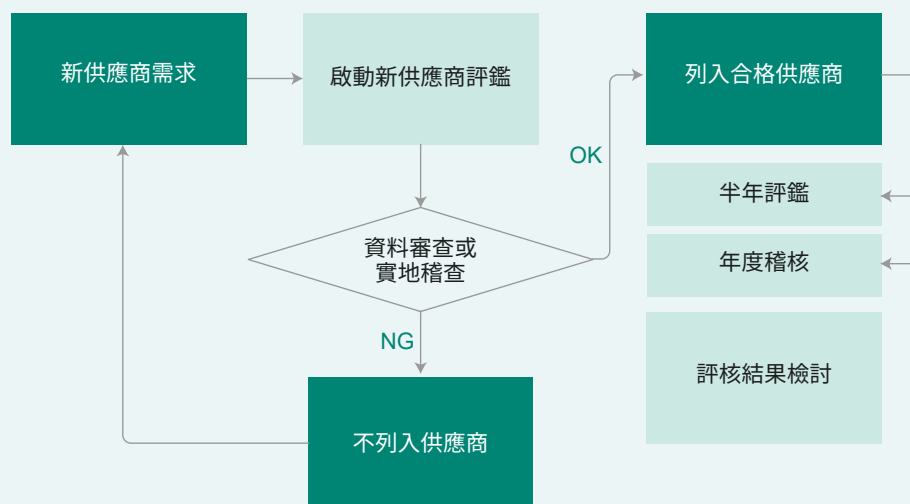
合格供應商管理

昇佳電子主要供應商皆為國內外知名大廠，維繫與供應商之長期合作關係極為重要。為確保供應商能持續提供穩定產品及工程能力服務，原則上採實地稽核方式，對供應商進行每半年合格供應商評鑑及年度稽核，確認新產品製程能力穩定性，以全面掌握供應商現況。

若因地緣或其他因素導致無法實地稽核，則採由該供應商之品保部自評及提供相關審核文件，經昇佳電子審查後核定。

合格供應商評鑑

- 半年評鑑
 - » 製程能力評估 (交期 / 品質 / 良率 / 服務)
- 年度稽核
 - » 現場品質系統稽核
 - » QSA (品質系統稽核)
 - » QPA (品質製程稽核)
 - » 綠色產品管理



稽核頻率

合格供應商	半年評鑑	年度稽核
原物料供應商	V	V
晶圓供應商、委外加工供應商	V	V
生產工具		
其他		

評鑑項目

頻率	評鑑項目	評鑑比重
半年	交期	30 分
	品質能力	60 分
	製程良率	
	工程服務	10 分
年度	品質系統 (Quality System Audit, QSA)	100 分
	品質製程 (Quality Process Audit, QPA)	100 分

評鑑標準等級

等級	分數	定義
A Grade	≥ 80 分	Approval
B Grade	79 ~ 65 分	Conditional Approval
C Grade	< 65 分	Dis-approval

註：當評比為 C Grade，需安排評鑑小組重新進行審核確認，若重新驗證仍不合格，則從合格供應商名單中除名。

管理成果

2021 年稽核統計	原物料類廠商	委外加工類廠商
半年評鑑	100%	100%
年度稽核	100%	100%

註：2021 年總計稽核 22 家供應商，皆 100% 完成半年評鑑與年度稽核；生產工具類廠商非屬製程重要項目，故無稽核

供應商輔導

昇佳電子定期（每週與每月）與供應商進行例行性會議，討論品質與環境管理、生產交期、產品工程開發進度，檢討是否有提升改善的空間。針對評鑑不合格的廠商，於完成所有缺失矯正改善後，需再次安排評鑑小組重新進行審查；若重新驗證後仍未達合格標準，將從合格供應商名單中除名。

智慧財產權保護與競爭行爲

指標編號	指標項目	2019 年	2020 年	2021 年
TC-SC-520a.1	因反競爭行爲違反相關法規之事件所造成的損失總金額 (單位: 新台幣)	0	0	0

智慧財產權為昇佳電子之核心競爭力，針對智慧財產權的管理需求與目標規畫，分別制定「保密資訊暨知識產權辦法」及「專利辦法」，從權利保護與取得、權利運用、獎勵等面向進行規範，透過積極的智慧財產管理，鼓勵員工創新、致力於創造優質智慧財產，藉此強化營運競爭力；此外，昇佳電子亦尊重他人智慧財產，除要求員工遵守客戶與供應商之保密要求外，審慎評估他人智慧財產發展情形，以降低公司違約與侵權風險。

營業秘密管理

建立公司相關秘密資訊要求與規範，要求員工簽署保密文件，且規畫營業秘密保護課程進行宣導。對內已針對秘密資訊進行資訊安全環境之建構，以管控資訊流向，對外揭露或接受其他秘密資訊時，皆會要求簽署保密契約，且要求相關員工遵守該項保密約定。

- 新人教育訓練：新進員工應於到職兩週內完成新人線上學習課程，內容涵蓋智慧財產權簡介、公司專利申請與獎勵制度介紹，2021 年度新進人員 34 位，100% 完成公司新人線上學習課程。
- 資訊流向管控：公司研發人員產出的資料，均集中在有安全控管的資料中心內，嚴格管控秘密資訊。若須對外提供資料，除須申請獲得許可外，且以特定資訊傳遞管道進行提供，避免無關人員接觸與外洩情事發生。



智慧財產權管理規畫

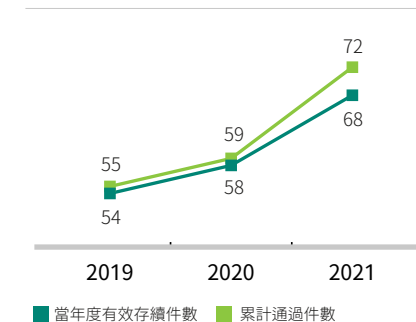
- 營業秘密管理：規畫年度全體員工智慧產權及營業秘密保護持續宣導課程，強化同仁保密意識，針對對外揭露或接受秘密資訊情形，進行抽查稽核，確保相關人員遵循保密契約規範。
- 專利管理：依據研發策略與方向，提前進行專利檢索，以利後續專利布局申請規畫。另針對研發同仁持續強化專利申請重要性之認知，確保公司有效提升專利質量與管理效益。
- 商標管理：針對新進市場國評估是否進行商標註冊，確保形成更完整的商標權保護。

專利管理

昇佳電子鼓勵創新研發與嚴謹對待員工之發明與創新提案，除成立專利評審會議進行評估外，亦協助研發單位形成專利申請策略，以保護公司研發產出以及相關權益。

- 於「專利辦法」中設計「提案獎勵」與「獲權獎勵」機制，鼓勵員工創新發明，協助公司累積專利權，加強競爭力。
- 自 2017 年至 2021 年 12 月止，累計於全球專利申請共計提出 75 件，2021 年除有 10 件發明創新提案外，已累計取得 72 件專利，佈局遍及台灣、美國、中國等主要市場及國家。

歷年專利申請、通過與存續件數



商標管理

昇佳電子針對公司名稱與 LOGO 進行商標註冊，依法進行商標維護，以期於主要市場國避免他人搶先註冊，以保護公司名稱與 LOGO。

其他治理議題

公司治理	36
稅務治理	38
風險管理	39
誠信經營	40
創新管理	41
產品品質	44
資訊安全政策	46

公司治理

昇佳電子以「上市上櫃公司治理實務守則」作為公司治理運作之依循，為保障股東權益、強化董事會職能、發揮委員會功能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，於公司治理與內部管理機制上皆遵守相關法令之規定辦理。

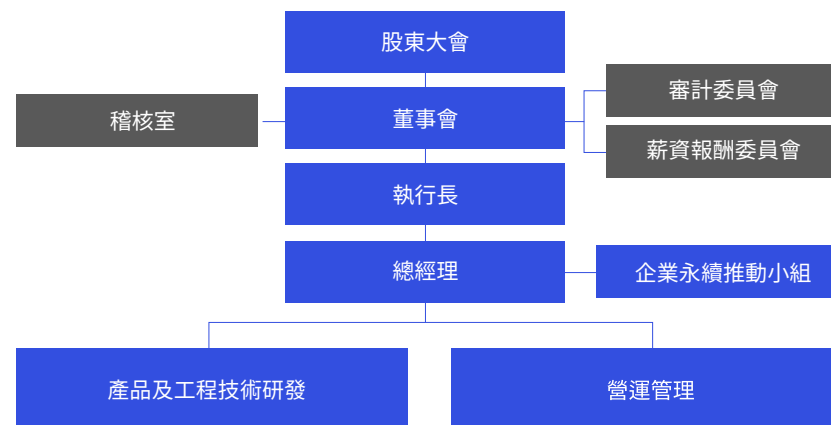
董事會組成與運作

昇佳電子最高管理階層為董事會，下設審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會履行其監督職責，落實營運及財務等各項資訊透明化，以保障股東權益。董事會現由 7 位董事組成，具矽創集團及昇佳電子員工身分之董事有 3 位，1 位外部董事及 3 位獨立董事（占全體董事席次的 42.86%），且由此 3 位獨立董事組成審計委員會及薪資報酬委員會，發揮監督職責。董事會 7 位董事中，女性董事 1 位（占 14.29%）。且董事間無具有配偶及二等親以內親屬關係之情形。

董事會至少每季召開 1 次常會，2021 年共召開 5 次會議，全體董事出席率達 100%，且依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」進行董事會相關進修，持續提升董事會對法規修改與新興議題的瞭解，以提升公司治理成效。

董事會多元化

昇佳電子董事會 7 位成員具備多元背景，包括半導體相關領域之產業經驗、會計經驗及財務與資產管理之專業能力。



姓名	性別	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	國際世界觀	領導能力	決策能力
李盛樞	男	●		●	●	●	●	●	●
毛穎文	男	●		●	●	●	●	●	●
楊祝原	男	●		●	●	●	●	●	●
曾華誠	男	●		●	●	●	●	●	●
許俊毅	男	●	●	●	●	●	●	●	●
黃淑君	女	●		●	●	●	●	●	●
呂仁琦	男	●	●	●	●	●	●	●	●

審計委員會及薪資報酬委員會

昇佳電子為強化公司治理與運作設置審計委員會，由全數獨立董事組成，負有監督財務報導流程之責任，以有效監督內部控制、檢查財務報告。2021 年審計委員會開會 5 次，出席率達 100%。

昇佳電子為落實公司治理並健全公司董事及經理人薪資報酬制度，依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」成立薪資報酬委員會，由全數獨立董事組成，並明訂組織規程，監督公司董事及經理人薪資報酬制度，以忠實履行職權並提案董事會審議。2021 年薪酬委員會開會 3 次，出席率達 100%。

姓名	薪資報酬委員會		備註
	成員	出席率	
呂仁琦	●	100%	
許俊毅	●	100%	
黃淑君	●	100%	召集人

姓名	審計委員會		備註
	成員	出席率	
呂仁琦	●	100%	召集人
許俊毅	●	100%	
黃淑君	●	100%	

董事會績效評估

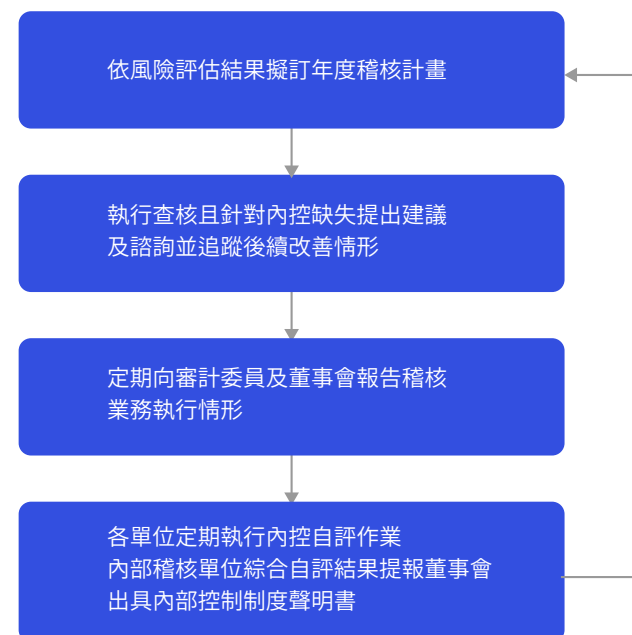
昇佳電子已於 2020 年 8 月 4 日董事會通過「董事會績效評估辦法」，每年執行 1 次整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之內部績效評估，且將績效評估結果於次年第 1 季董事會報告，以持續加強董事會之運作效率。

2021 年董事會評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，評估期間為 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。採取內部問卷自評方式，問卷主要面向涵蓋對公司營運之參與程度、職責認知、提升決策品質、成員組成與結構、選任及持續進修及內部控制，經回收統計自評結果，董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及個別董事成員，平均評分結果皆在 4 分以上（滿分為 5 分），提報於 2022 年第 1 季董事會報告。

內部稽核

昇佳電子依循法令規定建立內部控制制度，且設置隸屬於董事會之內部稽核單位，定期由內部稽核單位向董事會及審計委員會報告，確保本身獨立性與專業性。專職稽核人員於每年執行定期或專案查核，提供改善建議，且持續追蹤至改善完成。

內部稽核管理流程



內控執行成效之衡量

- 合理確保營運之效果及效率 (含獲利、績效及保障資產安全等)
- 報導具可靠性、及時性、透明性
- 符合相關規範暨相關法令規章之遵循

稅務治理

治理原則

昇佳電子所有營運活動皆依循台灣政府相關稅務法令辦理，且支持政府推動產業創新及經濟成長之稅務政策，依據促進產業升級條例及產業創新條例規定，於 2016 年至 2020 年間適用以前年度增資擴展所申請的 5 年免稅優惠，及享有投入研究發展支出及投資智慧機械而依法取得的投資抵減稅額。

由會計單位統籌日常稅務行政作業及各項投資抵減申請，負責稅務之同仁定期參與相關稅務課程或主管機關舉辦之稅務講座，輔以外部稅務諮詢機構提供專業諮詢，每季由會計師事務所覆核財務報告，確保稅務揭露資訊之合理與正確性。

稅務政策

遵循營運所在地的稅務法規與其立法精神

關係企業間交易依循常規交易原則

稅務資訊之揭露遵循財務報導編製準則規定

不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫

不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家

基於互信與資訊透明原則與稅務機關維持良好關係



稅務風險管理

各項營運活動遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更產生的稅務風險，並由審計委員會監督有關會計、稅務及財務報導編制流程等內控制度執行情形。

繳稅情形

單位：新台幣仟元

所得稅相關資訊	2019 年	2020 年	2021 年
稅前損益	1,508,063	1,550,117	1,970,683
所得稅費用	185,163	184,663	309,334
帳面有效稅率	12.28%	11.91%	15.70%
繳納所得稅款	184,492	183,214	283,721
現金有效稅率	12.23%	11.82%	14.40%

註：無繳納台灣以外之所得稅情形

轉移定價管理

昇佳電子與關係企業間交易依循常規交易原則，並遵循「營利事業所得稅不合常規移轉訂價查核準則」，委請稅務簽證會計師事務所出具移轉訂價報告。

風險管理

昇佳電子訂有「風險管理政策及程序」，作為風險管理之最高指導原則。依據公司整體營運方針，界定各類風險，建立風險辨識、鑑別、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，將營運活動中可能面臨之各種風險，維持在所能承受之範圍內，預防可能的損失，作為經營策略制定之參考依據，以期能合理確保公司策略目標之達成。

風險管理組織與權責

為降低營運可能風險且強化公司治理，確保公司穩健經營與永續發展，昇佳電子於 2021 年成立「風險管理小組」，由最高管理階層及各單位主管組成，依各單位執掌劃分所屬風險範疇。

最高管理階層職責

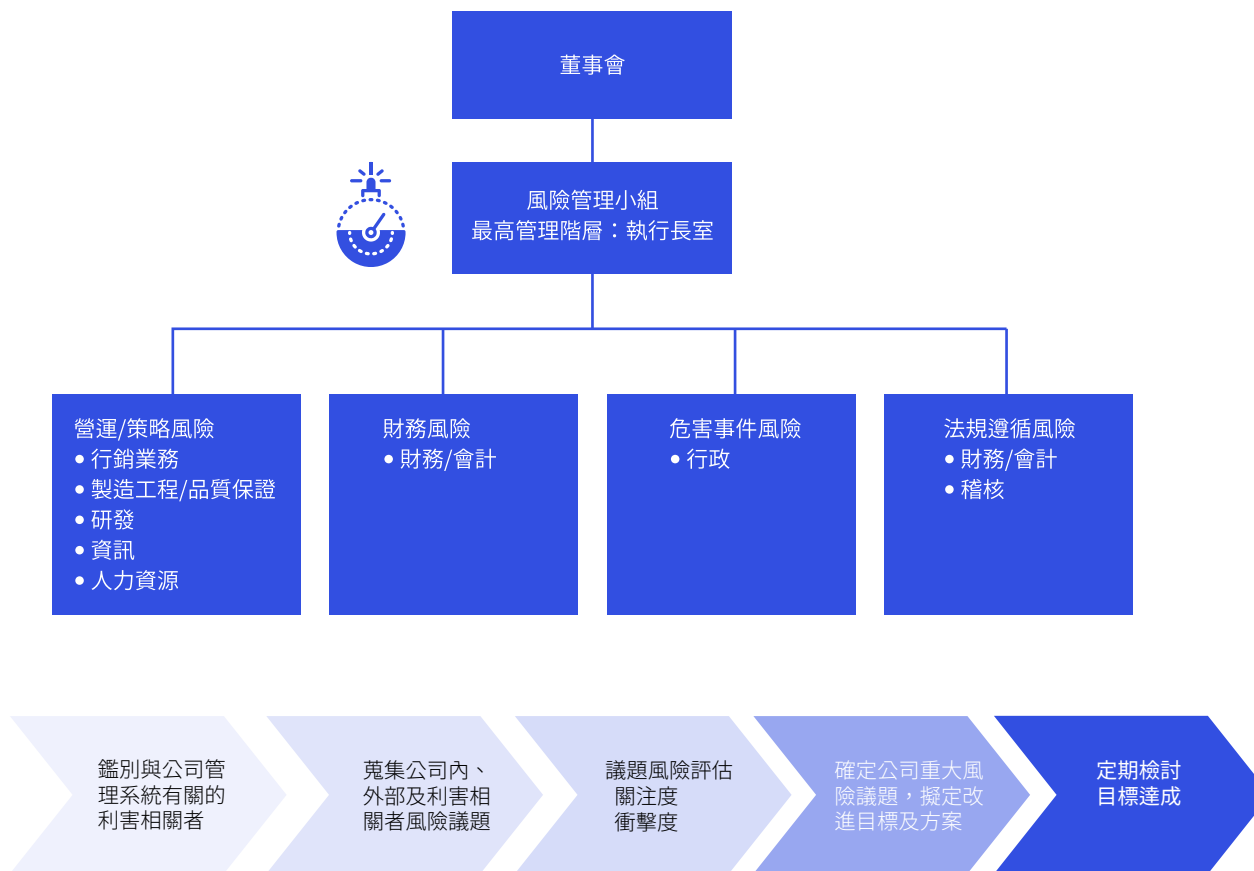
- 統籌指揮風險管理政策及程序的推動及運作。
- 協調跨部門之風險管理互動及溝通。
- 督導風險控管的改進及審視風險管理制度的有效性。

各單位主管職責

- 負責各項風險之辨識、鑑別及對策擬定，需考量外部環境趨勢變化及內部組織目標
- 日常管理作業中控管及監督所屬單位內相關風險

風險管理流程

風險管理小組每年分析公司內外部議題，鑑別利害相關者與其關注議題，提出各風險範疇之風險議題，經各單位主管評估議題之關注度（以公司永續經營方向考量）及衝擊度（風險發生可能造成之後果），確定重大風險議題，呈報最高管理階層核准後，各相關單位訂定年度目標及管理方案。



未來將依據 TCFD 公布之氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 架構，進行氣候相關風險之治理、策略、風險管理、指標與目標之推動與揭露。

誠信經營

昇佳電子秉持誠信經營原則，持續關注對公司業務及財務具潛在影響之國內外政策與法令，適時訂定各項公司治理規章與辦法，稽核單位亦定期查核法規遵循情形，且修訂相關內部相關規定。2019年4月9日董事會通過「誠信經營守則」、「道德行為準則」與「誠信經營作業程序及行為指南」等相關辦法，所有員工在執行業務時，必須本於廉能公正及遵守政府法令規定，董事會成員與管理階層亦秉持誠信原則來經營公司。

企業誠信經營之推動及執行，由人力資源暨行政部門負責，每年定期將誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形向董事會報告1次（2021年為11月）。

針對貪腐賄賂、不公平競爭、洩密侵權及內線交易等皆採取零容忍政策，若透過舉報機制或內部稽核單位之查核，發現有任何員工違反從業道德行為規範或內部規章之事情，將依相關規定予以紀錄、調查及處罰以維護公平信實之聲譽。

誠信經營守則八大準則

禁止行賄及收賄

嚴禁內線交易

禁止提供非法政治獻金

禁止侵害智慧財產權

禁止不當慈善捐贈或贊助

禁止從事不公平競爭行為

禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益

防範產品或服務損害利害關係人

昇佳電子根據「誠信經營作業程序及行為指南」訂定「檢舉制度」，已於官網及內部網站設置檢舉電子信箱，由稽核室為專責單位，管理並受理相關事件。



舉報處理程序：

如有同仁發現任何違反從業行為規範或內部規章訂定之行為，可利用公司內部官網「違反誠信經營檢舉信箱」舉報，檢舉人個人資料與舉報資料將予以保密並由專人處理。檢舉電子信箱 report@sensortek.com.tw，（自動轉發本公司稽核室）。

誠信經營教育訓練

為確保誠信經營與法令遵循之落實，定期進行誠信經營核心價值觀之宣導與訓練課程，以提升員工誠信經營意識，且將課程簡報發布於內部教育訓練系統，供員工隨時查閱。

2021 年課程名稱	完訓人次	完訓率
誠信經營作業程序及行為指南	170	100%
檢舉制度	170	100%
道德行為準則 (經理人指定研習課程)	7	100%

內線交易防範訓練

昇佳電子已於2016年12月27日董事會通過「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，為履行防範內線交易，將「內線交易法令」及「內部重大訊息處理作業程序」列為每年員工必修線上課程，課程內容包含內線交易構成要件、法律責任及交易實例說明、與公司內部重大資訊保密及揭露準則等，且將課程簡報發布於內部教育訓練系統。此外，於2021年08月03日董事會進行「內部人常見短線交易歸入權樣態及釋例報告」，該次董事會全數董事皆出席。

2021 年課程名稱	完訓人次	完訓率
內部重大資訊處理作業程序	170	100%
內線交易相關法令	170	100%
短線交易歸入權之相關法令及案例分析 (經理人指定研習課程)	7	100%

法規遵循

昇佳電子因應法規遵循需求，將各式規定列入制式合約，成為商業夥伴與昇佳電子合作之標準規範；總經理室亦於審閱合約時謹慎把關，確保相關規範皆確實納入合約等文件，以確保係遵循國內相關法規與國際準則之要求。此外，2021年昇佳電子亦未違反任何環境、經濟與社會面向法規之事件。

創新管理

研發投入

昇佳電子專注於感測技術的創新研發，與世界級國際大廠合作，建立緊密的夥伴關係，秉持「讓世界體驗手持式行動裝置的美好」的理念，以優化使用者體驗為出發點，與客戶共同實現行動裝置各項功能與外觀之創新開發。

感測晶片為電子產品與外界環境連結的重要元件，因能接收外界環境光學、物理及化學等訊號，再轉變為電訊號進行處理，舉凡環境光、方位、重力、壓力、溫度、濕度或人臉辨識等，都是重要感測晶片範圍。昇佳電子累積多年在環境光源、距離與重力感測之研發技術，擴大延伸至其他感測應用領域，目標成為感測晶片之領導廠商，2021 年研發投入經費達 5.51 億元，占營收比例達 9.38%。

單位：新台幣仟元

相關資訊	2019 年	2020 年	2021 年
研發費用	335,877	369,258	550,780
占營收比例	6.99%	6.97%	9.38%

感測器產品發展面向



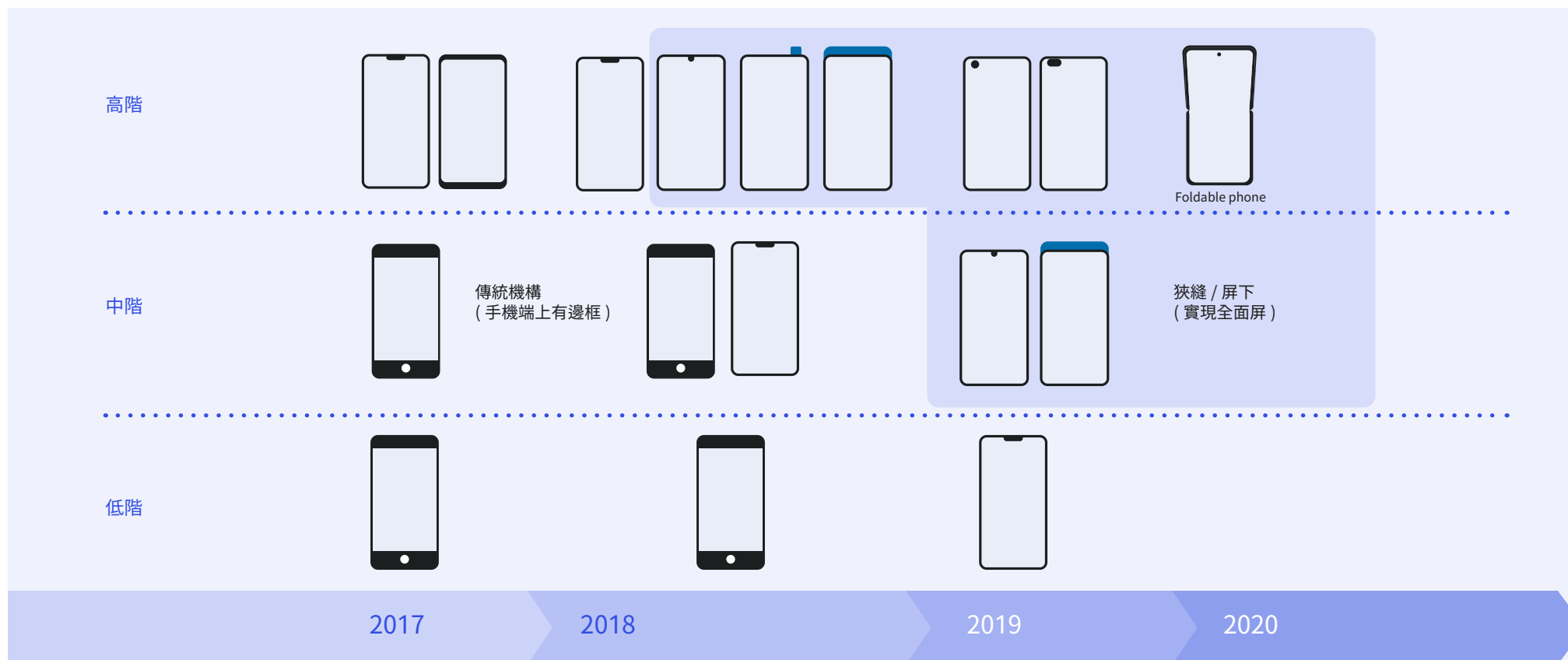
技術創新特色

行動裝置多功能性的變革，已成為生活中不可或缺的設備，昇佳電子感測晶片主要功能是使手機及穿戴式裝置隨環境光變化調整屏幕亮度，降低人眼不適感；使用者通話時自動關閉屏幕，以防止耳朵或臉碰觸屏幕而造成錯誤操作，係影響消費者體驗重要的一環。

長期致力於晶片感測效能的提升及環境光源色溫精準感應之技術精進，順應智慧型手機全屏化發展趨勢及對環境光源色彩感測需求，以狹縫 (Slit) 或 OLED 屏幕下 (Under Display) 之感測晶片解決方案，以及結合環境光源色溫感測 (RGB Sensor) 及環境光源閃爍感測晶片 (Flicker Sensor)，讓使用者得以享受更寬廣的屏幕視覺效果及更舒適的屏幕色彩顯示，實現國際大廠於手機的創新體驗。



手機屏幕與外觀演進



永續產品特色

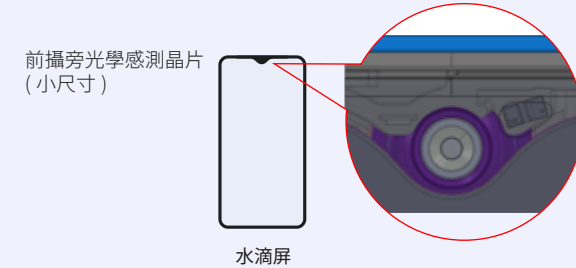
自產品開發階段即考量產品生命週期中的永續需求，降低操作功耗，縮小感測晶片產品體積、降低產品生產製造過程中的能源損耗與碳排放，承諾透過永續設計的思維，持續針對原料、生產製程、供應商管理、產品使用階段持續改善。

面向	類型	創新說明或成果
製造	高效製造	<ul style="list-style-type: none"> 晶片設計尺寸微小化 <ul style="list-style-type: none"> 光學感測晶片面積減少 33%。 微機電感測晶片面積減少 20%。 晶圓製程精密度提升
運籌	包裝減量	<ul style="list-style-type: none"> 減少包裝耗材，IC 承載帶之寬度縮小
設計	結構最佳化	<ul style="list-style-type: none"> 封裝尺寸微小化，使封裝材料使用率極大化 <ul style="list-style-type: none"> 光學感測器縮小 62.38%。 微機電感測器縮小 14.29%。
	更好材料	<ul style="list-style-type: none"> 發射光源元件用料 <ul style="list-style-type: none"> 高效能紅外光源典型值 (typ) 下降。 實現屏下方案：由 940 nm 紅外光源換成短波段 1300 nm 紅外光源。
使用階段	高效能產品	穿戴式裝置用感測晶片耗電典型值 (typ) 下降 (Low power mode)
		<ul style="list-style-type: none"> 協助終端裝置節能省電 <ul style="list-style-type: none"> 手機／平板：感測環境光源，自動調整螢幕亮度，以達節電及保護人眼。 無線耳機：感測貼近或遠離，自動啟動或停止該裝置，以達節電效果。
社會貢獻	社會貢獻	<ul style="list-style-type: none"> 健康防護：偵測手機與人體接觸的距離，控制手機輻射發射功率，藉此減少人體對於手機電磁波輻射能量的吸收。 健康管理：因應自主健康管理趨勢，跨入血氧飽和度及心律等健康管理指數感測應用領域。

2021 嶄新技術

水滴屏小尺寸方案

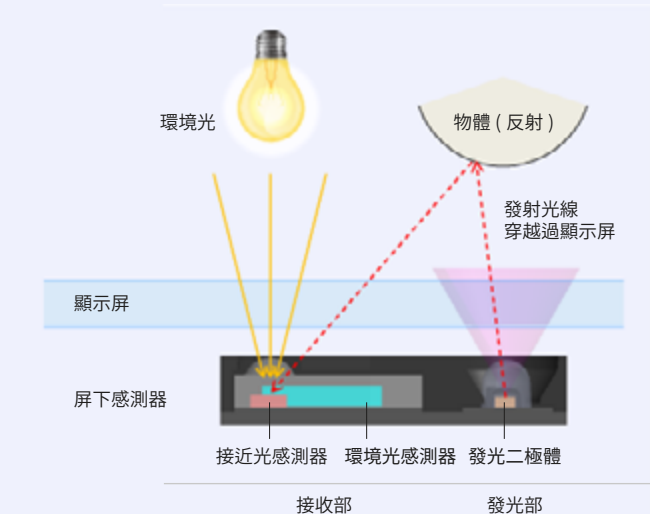
光學感測晶片放置於手機前攝像旁，透過縮小晶片及封裝尺寸，讓手機機構設計彈性更大。



屏下方案

光學感測晶片放置於手機 OLED 螢幕下方，因螢幕光源穿透率降低及為消除屏下螢幕光斑影響，感測器中之發光二極體 (LED) 由 940nm 紅外光源換成短波段 1,300nm 紅外光源。

近接光及環境光感測晶片示意圖



產品品質

昇佳電子於 2014 年通過 ISO 9001 品質系統認證，透過建置完善的品質管理系統，強化公司品質作業管理能力，遵循 P-D-C-A (Plan-Do-Check-Action) 持續改善模式，努力滿足客戶服務之需求與期望，增進客戶對公司產品品質的信心，達成客戶滿意服務。

品質政策 -

以最有競爭力的成本和品質，
達到最高的客戶滿意度”



品質系統
(Quality System)

- 對品質 / 環境品質稽核計劃、執行、不符合事項之矯正、預防措施確認追蹤，並於管理審查會議中報告
- 實施品質 / 環境相關作業調查
- 接受品質 / 環境管理系統、相關品質 / 環境法規、及客戶要求的教育訓練
- 相關品質 / 環境法規及客戶要求違反時的矯正措施
- 負責品質 / 環境管理物質檢測資料確認、彙整
- 對應客戶稽核



品質工程
(Quality Engineering)

- 新產品品質、信賴性驗證
- 產品可靠性測試 (On-going Reliability Test, ORT) 及量產信賴性監控相關事宜
- 品質異常、客戶抱怨分析
- 工程變更管理



供應商管理
(Supplier Management)

- 品質控制檢驗 (Quality Control, QC)
- 供應商管理稽核
- 供應商審查與檢討
- 製程控管和監控
- 供應商異常處理
- 對品質 / 環境品質稽核計畫、執行、不符合事項之矯正、預防措施確認追蹤，且於管理審查會議中報告



客戶服務
(Customer Service)

- 相關法規和客戶要求事項的收集、更新、與報告
- 對外的品質 / 環境情報收集、傳達、宣導
- 客戶抱怨窗口
- 客戶產品認證相關事宜
- 客戶量產支援
- 其他客戶服務相關事宜

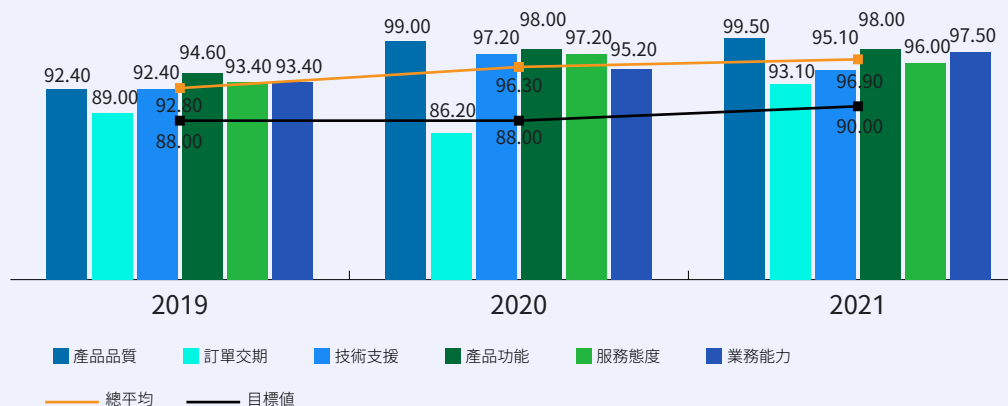
客戶滿意度

秉持客戶服務至上的態度，為持續精進的核心價值，每年依據「客戶滿意度作業程序」進行客戶滿意度調查，更進一步了解客戶需求與期望之差距，做為整體品質系統管理改善依據，達到企業永續經營之目標。

每年第四季針對前五大終端客戶且其當年度營收占比超過 50%，發放「客戶滿意度調查表」，收回調查表交由品質保證單位進行分析，再由相關權責單位根據客戶回饋之不滿意項目提出具體改善措施，將改善措施於年度管理審查會議檢討，期望持續提升客戶滿意度。2021 年平均客戶滿意度為 97%，達成年度設定目標（90%）。未來將持續擴大客戶滿意度調查對象。



歷年客戶滿意度調查



客訴管理

昇佳電子緊密與客戶溝通互動，重視客戶回饋意見與持續關注客戶需求，建立「客戶服務與抱怨處理程序」，透過「客戶服務管理系統」整合客戶所提出的技術支援需求及抱怨處理資訊，由負責單位進行真因分析及提出對應改善措施，以積極服務態度，滿足客戶技術支援需求，避免抱怨再發。

品質單位每月統計客訴及退換貨案件，透過每週定期生產品質會議，有效找出解決產品異常方法及改善措施，2021 年客戶退貨率目標設定為 80 ppm (Defective parts per millions)，實際退貨率為 6 ppm，遠低於設定之目標。



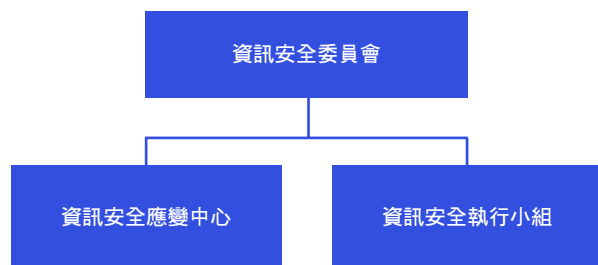
- Level 1：FAE 技術支援
- Level 2：不良品功能、外觀問題分析
- Level 3：真因調查彙整報告

資訊安全政策

為確保資訊安全政策與管理制度之落實與推行，建置資安管理架構啟動資訊安全管理，初期成立高階主管參與之工作小組，以核准資訊安全政策、分配安全責任、協調實施全組織的安全措施。

2021 年 11 月正式成立「資訊安全委員會」，預計於 2022 年展開運作，由總經理擔任召集人，下設資訊安全應變中心與資訊安全執行小組，負責資訊安全管理、規畫、督導及推動執行。資訊安全委員會定期開會，審查各項資訊安全管理相關事宜及檢討資訊安全政策執行情形，且向董事會報告查核結果。

資訊安全組織架構與工作職掌



資安未來規畫

時程	規畫方向
短期	委外進行資訊系統弱點掃描，並針對弱點進行漏洞修補。 委外進行社交工程演練，強化同仁資安意識。
中長期	依據資安趨勢變化，持續強化資安相關規範。

資安管理重點

為提供可信賴之資訊服務，除了持續提升所有同仁之資安意識外，且為防止公司資訊系統及其資料遭不當使用、洩漏、竄改、破壞等營運風險與危害，實施相關之資安控管措施，具體管理作為如下：

管理項目	施行措施
 人員管理	新進人員皆須進行資安教育訓練。 定期資訊安全宣導公告（如：釣魚信件及密碼安全等）。
 存取控制	公司重要文件與技術列入文管系統。 提供使用者個別存取控制，包括等級、部門等影響其所能接觸資料的因素。
 軟體管理	軟體安裝需經申請，透過資訊人員安裝，並留下紀錄以備查詢。
 端點防護	電腦端點皆安裝防毒軟體，定期更新病毒碼資料庫。
 網路安全管理	設置防火牆為監視防火牆中的資訊流，以確保資訊流的安全。 外包廠商系統中資訊流受防火牆的控管，以防範非法的資訊流傳輸。
 資訊紀錄	資訊系統的變更須經過單位主管核定，並應妥善管制記錄變更的過程以備查詢。
 資料保護	透過定期排程進行資料保全備份，確保原資料因故損壞時能有複本資料可供系統回覆，以降低資料損壞所造成的衝擊。

其他環境與社會議題

環境政策與管理	48
人權管理	49
人才發展	51
員工關係	53
社會影響	55

環境政策與管理

環境政策

產品符合 RoHS、REACH、國際法規、以及客戶要求規格

綠色供應鏈

公司全員參與

昇佳電子訂有環境政策，從產品設計、供應鏈與人員認知等層面，推動環境面向之永續發展，以降低營運對環境之衝擊。

2021 年下半年度搬遷至營運新據點，評估過程選擇具綠建築銀級標章之大樓，在綠化量、基地保水、日常節能、建築二氧化碳減量、室內空氣品質管理等皆取得相關之認證。



日常營運推動無紙化政策，各項申請表單皆電子化，減少紙張使用。必要之辦公室用紙亦採用森林驗證認可計畫（PEFC）認證之紙類產品。2021 年 10 月起，發放環保餐具及吸管予每位同仁及到職之新人，辦公室內之餐飲不再提供一次性餐具及吸管，以減少廢棄物。



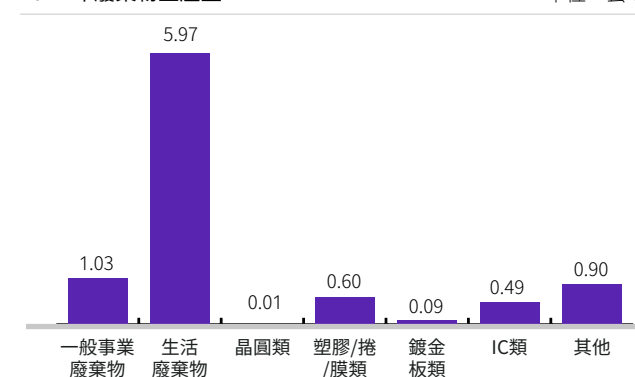
廢棄物管理

昇佳電子營運活動所產生之廢棄物以一般生活垃圾為主，及少量因產品開發與測試所須而產生之事業廢棄物包含一般事業廢棄物及電子廢棄物（晶圓類、塑膠/捲/膜類、廢棄 IC、鍍金板類等），主要來自 IC 不良品或過時無法銷售的 IC，2021 年產生之廢棄物合計為 9.25 噸。

於辦公室環境內，落實一般垃圾、資源回收垃圾與廚餘之分類，2021 年共產生 5.97 噸（含能源回收之焚化處置），放置於辦公大樓指定回收區，後續大樓管理單位委外由合格廢棄物清運及處置。事業廢棄物則自行委託給合格處理廠商，2021 年共回收處理 3.28 公噸。

2021 年廢棄物生產量

單位：公噸



註：2021 年數據來源為昇佳電子自行分類統計，故與申報統計略有差異

	回收再利用 (單位：公噸)			直接處置 (單位：公噸)		
	有害	非有害	總重量	有害	非有害	總重量
2019 年	2.25	0	2.25	0	4.48	4.48
比例	100%	0%	-	0%	100%	-
2020 年	2.45	0	2.45	0	5.86	5.86
比例	100%	0%	-	0%	100%	-
2021 年	3.28	0	3.28	0	5.97	5.97
比例	100%	0%	-	0	100%	-

註 1：有害廢棄物以再利用類型區分，屬於其他回收作業類型。

註 2：2019~2021 年數據來源為昇佳電子定期申報行政院環保署之統計數據。

註 3：昇佳電子之廢棄 IC 含有少量有害成分，均定期委託合格廢棄物處理公司處置

註 4：直接處置、非有害皆為生活廢棄物，生活廢棄物統計係依據本公司辦公室所在之台元科技園區各期之廠戶總產生量/總人數 * 本公司人數概算而得。

人權管理

昇佳電子依循且支持國際公認之人權規範與原則，包含【聯合國世界人權宣言】、【聯合國全球盟約】及國際勞工組織的【工作基本原則與權利宣言】等，為善盡企業社會責任並落實人權保障，特制定「人權政策」，以公正與公平態度對待與尊重所有同仁，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。

人權政策與改善成果

昇佳電子於 2021 年推動相關之制度制訂與措施，以落實執行人權策略，考量整體國際永續趨勢之要求，自 2022 年將再推動人權風險評估，以系統化之方式具體降低風險。

議題	人權政策	執行方式	改善成果
多元包容性與平等機會	<ul style="list-style-type: none"> 於人員的招募、聘用、晉升、獎酬及各項福利方面，不因種族、語言、血型、宗教、黨派、籍貫、性別、年齡、婚姻、容貌五官、或其他的歧視等因素為由，而有差別待遇。 於職務特殊限制外，聘用身心障礙員工，並承諾不因上述任何因素為由而有差別待遇。 於人員管理方面，重視「用人唯才，適才適所」，不因無關的個人特質作為管理考核指標。 	<ul style="list-style-type: none"> 制定『人員甄選及任用辦法』及『敘等升等管理辦法』，執行上述平等承諾 	<ul style="list-style-type: none"> 配合並依照政府法令、社會環境的變遷，隨時檢視工作環境與規章 若查有違反「人權政策」之實，則與主管進行必要之改善措施，並返還員工應有之權利
合理工時	<ul style="list-style-type: none"> 為確保員工工作與生活平衡，每周工時符合法令外，且提供優於勞基法的休假制度。 	<ul style="list-style-type: none"> 設有出勤門禁管理系統，針對工時異常的同仁，系統將主動給予提醒。 	<ul style="list-style-type: none"> 於出勤門禁系統中主動設置提醒功能，並定時進行檢視與控管。
禁用童工	<ul style="list-style-type: none"> 符合當地法規最低之工作者年齡限制，不僱用童工。 	<ul style="list-style-type: none"> 招募表單提供年齡相關資訊，未滿十六歲者，不得安排面談。 新錄取員工於報到當日須提交相關身分證明文件，確認已年滿十六歲方得晉用。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢核政府法令，確保並遵守企業社會責任及道德規範。
健康安全職場	<ul style="list-style-type: none"> 照護員工健康是公司應盡義務，為確保同仁健康，每年定期提供員工免費且完善的健康檢查。且於健康檢查後約診醫生，員工可依健康檢查結果與醫生面談與尋求健康諮詢。 提供員工安全工作環境是公司的職責，依法設有職業安全衛生業務主管、急救人員及消防防護小組，持續推動安全工作環境與職業災害預防。 維護員工合法權益，設有員工申訴信箱、性騷擾專屬申訴信箱，以俾使全體員工免於遭受職場暴力、性騷擾之脅迫。 	<ul style="list-style-type: none"> 制定『勞工健康管理程序』、『消防防護計劃書』、『員工申訴處理辦法』及員工手冊訂有性騷擾防治、申訴及懲戒相關措施，並由相關權責單位專案管理。 	<ul style="list-style-type: none"> 依循政府法令實施人員教育訓練、工作環境巡檢及內 / 外部稽核，檢視全公司之環境、安全、衛生作業，以確保工作環境安全。
結社自由	<ul style="list-style-type: none"> 成立職工福利委員會（簡稱福委會），並依法遴選員工代表委員，確保員工之權益。 鼓勵員工成立社團，參與正當休閒活動，以達到同仁交誼與身心健康之目的。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期召開福委會議，由福委會委員規畫員工福利活動。 依『社團管理辦法』定期舉辦活動，提供活動補助經費，俾使社團得以順利運作。 	<ul style="list-style-type: none"> 權責單位審核社團成立並定期監督社團活動舉辦及經費報銷；如有違反員工權益或其他違法事宜，亦進行糾正。

人權事件申訴管道

昇佳電子內部網站設置「員工申訴信箱」、「職場不法侵害申訴信箱」與「福委會意見箱」，且透過定期召開勞資會議、福委會議等多元溝通管道，提供員工反映及申訴。

各項申訴案件，由人力資源暨行政部門為受理單位，轉呈相關權責單位，視議題內容與員工進行溝通。此外，於公司官網於利害關係人專區設置「違反誠信經營檢舉管道」，提供外部人員進行舉報或申訴。經統計與呈報，2021 年未發生性別歧視或勞工申訴改善事件發生。

人權保障訓練

昇佳電子 2021 年進行「預防職場霸凌及性騷擾防治宣導」及「職業安全系列課程訓練」，且全年無發生性別歧視或勞工申訴改善事件發生。

課程類型	課程名稱	說明	舉辦月份	參與人數	完訓率
預防職場霸凌及性騷擾防治宣導	職場不法侵害預防措施 (線上課程)	協助員工瞭解性騷擾及職場常見之不法侵害樣態辨識，知道如何因應職場霸凌及公司之申訴管道。	10 月	180	100%
職業安全系列訓練	一般安全衛生在職教育訓練 (線上課程)	針對員工於工作場所會遇到之狀況，提供不同之職場安全教育訓練，包含消防訓練、急救人員訓練、一般安全衛生教育訓練及職業安全衛生業務主管訓練等。	12 月	184	100%

註：依舉辦課程時點之所有在職員工人數為完訓率計算之分母



人才發展

昇佳電子為高度知識密集產業，核心競爭力為研發人員之設計能力與經驗，因此極為重視人才培訓與養成，訂有「教育訓練管理程序」，鼓勵員工參與各項教育訓練課程及技術研討，且每年編列預算執行內外部教育訓練課程以充實員工職涯技能，且透過經驗分享與傳承，達到互相切磋、精進的效果。

課程規畫與執行

主管確認個人工作技能狀況，再針對個人差異予以安排培訓，藉以提升工作品質，達到部門及公司要求之水準。除充分落實各項訓練外，且重視員工受訓期間的意見，同時根據員工個人教育訓練成果，作為未來升遷、調職的參考。

各項內外部教育訓練皆透過「學習發展系統」及數位學習平台（e-Learning）管理員工之學習歷程及記錄，且留存訓練課程之講義，做為知識與經驗之傳遞及分享。

人才發展目標——

讓各階層的員工都能有目標的自我發展，透過正向訓練循環模式，提升組織效能。”



人才發展架構

為完善人才培育之成果，昇佳電子訂有人才發展架構，針對不同職級與職務類別，規畫各項課程。

領導力培育計畫

- 針對各級主管之管理才能與職責等需求規畫之訓練課程。

專業能力發展計畫

- 通識課程：對於公司之政策理念宣導，及公司產品、技術與製程等基礎概論介紹課程。
- 專案訓練：針對各項專案工作小組成員，進行專案內容之教育訓練。
- 品質管理：配合公司營運發展需求，依各項 ISO 管理系統之導入規畫，安排相關系統標準之介紹課程。
- 專利課程：為保護公司研發產出並積極管理智慧財產，針對研發工程單位進行專利基礎概論及專利檢索等教育訓練課程。
- 專業職能訓練：依主管機關及法令規範，針對特定職能同仁安排固定時數之在職進修課程，如職業安全衛生、財務會計、內部稽核、品質管理等。
- 工程技術訓練：依據研發工程人員執行職務所需之各項專業職能及因應公司產品之不同發展階段，提供所需之訓練課程。

新人教育訓練

- 新人教育訓練：報到日由人力資源暨行政部向新進同仁說明公司相關管理辦法、員工行為準則等制度，於 E 化新人訓練課程中則涵蓋資訊安全、營業秘密與智慧產權保密、性騷擾及人權相關不法侵害、公司誠信政策及禁止內線交易等公司治理與相關永續資訊宣導，均須於到職 2 周內完成所指定之新人線上學習課程。



領導力
培育計畫



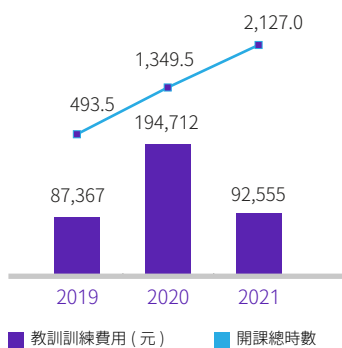
專業能力
發展計畫

經營層	高階經營能力發展計畫	高階領導力發展			高階專業職發展計畫	總工程師
高階主管	進階領導力培訓	職務管理			進階技能培育計畫	資深工程(管理)師
部級主管	核心管理能力訓練 基礎管理才能	通識課程	專案訓練	品質管理	專利課程	與職務相關之各種專業能力培訓計畫 工程(管理)師
新進人員培訓計畫 <ul style="list-style-type: none"> 職前訓練計畫 新人線上課程 試用期滿考核 輔導員制度 新人一日訓練 						

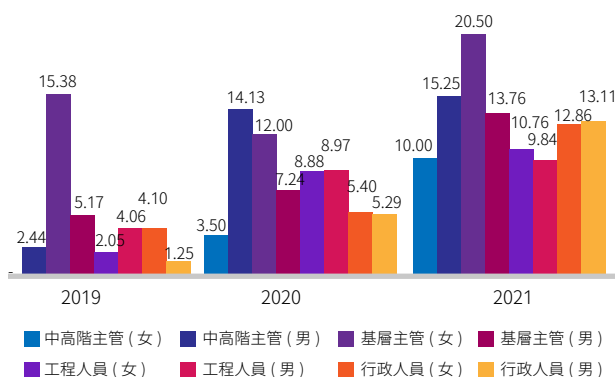
2021 年訓練成果

2021 年規畫一系列多元訓練課程，包括培養專業能力、提升專業知能課程、數位學習課程；另鼓勵同仁提升自我學習能力及在職進修，以強化人才素質。惟因新冠肺炎疫情採分流居家上班，內部訓練課程多改以線上視訊方式進行，參與人次較 2020 年增加。教育訓練經費合計約 9.2 萬元，訓練總時數為 2,127 小時，其中內部訓練 1,967.5 小時（包含新進人員教育訓練、專業訓練及主管培訓等）、外部訓練達 159.5 小時。

歷年投入教育訓練經費概況



歷年投入教育訓練經費概況 (依職務類別與性別區分)



2021 年開辦的教育訓練課程情形



產學合作

科技人才培育

昇佳電子期盼整合學校與產業資源，提升感測器技術水準與國際競爭力，歷年來與台大、中央、清大等學術單位進行產學合作，另與台大系統晶片中心 (NTU System-on-Chip Center, SoC) 及清大「微感測器與致動器產學聯盟」建立合作關係。此外，亦透過校園演講以及研發替代役的招募，積極投入相關產業人才的培育，為國內培養感測器領域的優秀人才。2021 年共計執行 3 件產學合作案。

產學技術交流

昇佳電子為國內少數微機電加速度計穩定量產出貨之廠商，由於微機電技術的特性，從技術研發到商品化門檻相對較高，期望透過產學合作模式，將學校研究理論與產業研發製造成果相互回饋，加速產品商品化時程，且有效提升國內微機電產業研發能量。



員工關係

員工溝通

昇佳電子尊重員工個人的意見表達，秉持開放的主管領導風格，無職級位階之分，致力於創造一個通暢的雙向溝通環境。定期舉辦各項溝通會議，包括：新進同仁訓練、勞資會議（全體員工意見皆可交由勞方代表反映），每年 2 次績效面談等，俾使溝通管道通暢，下情能夠上達。

提供員工表達意見的各類電子信箱，以便同仁提出詢問、建議與申訴，透過雙向意見交流，作為提升與改善管理措施的依據，以協助同仁解決問題。所有案件皆保密處理且由專人追蹤改善進度與結果，確保同仁與公司雙向溝通和諧。

開放的溝通環境

公司內部網站

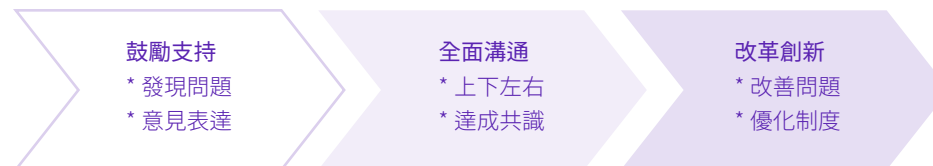
電子公告欄
訊息分享
健康宣導

各類電子信箱

員工申訴信箱：受理各項詢問、建議與申訴
福委會意見箱：受理各項福利相關建議及回饋
職場不法侵害申訴信箱
違反誠信檢舉信箱

各項溝通會議

勞資會議
福委會議
新進同仁訓練
員工與主管之績效面談
公司年度年會



員工活動

有健康快樂的員工，才有高效率的企業，昇佳電子致力提供給員工一個樂活的職場環境，秉持福利、樂趣、健康融合之精神，透過多樣化的福利設施與活動設計，讓同仁於工作及休閒活動中醞釀創意與活力。

為促進工作與生活平衡，成立多元化的社團鼓勵同仁拓展社交、培養興趣、強健體魄與拉近員工間情誼，以活絡組織氣氛。為使員工在工作忙碌之餘仍能夠適度抒壓促進身體健康，也時常舉辦多項全員性的活動，如節慶活動、家庭日、球類競賽，將關懷的觸角延伸至員工家庭，凝聚昇佳大家族的歸屬感。

大型活動辦理：因應疫情，為維護員工健康，2021 年度暫停辦理大型活動。

- 尾牙節慶活動：因應疫情取消團聚用餐、團康遊戲與摸彩，改採線上直播摸彩及個人餐點享用，讓同仁無差別體驗。
- 2021 年度年會：與員工共享營運成果及對主管宣達公司營運目標；因疫情趨緩，結合國內旅遊，邀請同仁家屬一同享樂。

多元社團與休閒活動

- 為促進員工拓展社交、培養興趣，公司鼓勵員工成立運動、舒壓等各類性質社團，提供經費補助及協助社團運作以吸引員工參與社團活動。

全方位健康管理與促進：

- 提供參加獎及目標達成獎，以推展促進員工產生健康行為、建立健康的生活型態及提倡健康概念，兼顧工作與健康。
- 每次活動達三個月，協助員工養成定期運動習慣。



快樂運動 5 3 1 · 一起提升免疫力

在家防疫，也要提升免疫力
每天動一動！遵循「運動531」運動原則，變化運動目標更易達成！

即日起開始報名 → 簡單挑戰！快樂運動531



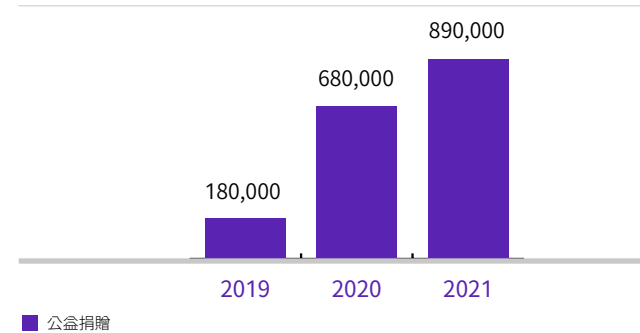
- | | |
|---|---|
| 1 | 2 |
| 3 | 4 |
| 5 | 6 |
1. 2021 年會
 2. 2021 年會
 3. 2021 百萬聚樂步
 4. 快樂運動 531
 5. 一薪一意把愛傳遞
 6. 多元社團活動（熱血排球）

社會影響

昇佳電子專注研發創新技術、追求盈餘以創造股東利益之同時，不忘關注社會需求與環境問題，透過慈善捐款及環境保護，且鼓勵員工貢獻一己之力，與社會共享共好。2020 年下半年起每月固定捐贈社福團體，且號召同仁一起響應，慈善捐贈金額逐年成長，2021 年公司與員工的慈善捐款及公司向社福團體禮品採購，公益捐贈共計投入 89 萬元。

歷年社會投入

單位：元



慈善捐款

每月定額捐贈且每年號召同仁響應捐款，慈善捐款包含財團法人陽光社會福利基金會、財團法人苗栗縣私立幼安教養院、財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會、財團法人心路社會福利基金會等相關社團法人團體。

昇佳電子辦公室內設置咖啡機，免費提供員工取用，另採員工自助投幣機制，投幣所得取名為「昇佳善良咖啡基金」，年度所得再由同仁響應捐贈。

社福團體禮品採購

2021 年向「心路·幸福+工場」採購中秋禮盒致贈員工。

提供身障人士就業機會

為舒緩員工之工作壓力、促進員工身心健康，提高身障人士就業機會，特聘用視障按摩師於每週特別規畫之時間提供員工免費按摩服務，2021 年服務同仁計 270 人次（年中因 COVID-19 疫情關係暫停按摩服務）。

物資捐贈

不定期捐贈老舊電腦予「華碩文教基金會」，參與華碩「逆物流回收 再生電腦捐 愛地球專案」，將回收的淘汰資訊產品，整修成再生電腦捐贈給弱勢團體，消弭數位落差，降低污染以達到環境保護。2021 年累計捐贈減少 0.357 公噸二氧化碳排放，換算約少砍伐 29.748 顆樹木（統計來源為華碩文教基金會）。



附錄

GRI STANDARDS 索引	57
SASB STANDARDS 索引	59
人力數據	60

GRI STANDARDS 索引

通用準則揭露索引

	準則	揭露項目	對應章節/說明	頁碼
GRI 101 基礎 2016				
GRI 102 一般揭露 2016				
組織概況	102-1	組織名稱	1-1 公司概況	7
	102-2	活動、品牌、產品與服務	1-1 公司概況	7
	102-3	總部位置	1-1 公司概況	7
	102-4	營運據點	1-1 公司概況	7
	102-5	所有權與法律形式	1-1 公司概況	7
	102-6	提供服務的市場	1-1 公司概況	7
	102-7	組織規模	1-1 公司概況	7
	102-8	員工與其他工作者的資訊	1-1 公司概況	7
	102-9	供應鏈	1-3 營運概況	10
	102-10	組織或其供應鏈的重大變化	報告書揭露期間內無重大變化	
	102-11	預警原則或方針	4-3 風險管理 4-5 創新管理	39 41
策略	102-14	決策者的聲明	經營者的話	3
倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準和行為規範	1-1 公司概況	7
治理	102-18	治理結構	4-1 公司治理	36
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	4-1 公司治理	36
	102-23	最高治理單位的主席	4-1 公司治理	36
	102-27	最高治理單位的群體智識	4-1 公司治理	36
利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	2-1 鑑別利害關係人	13
	102-41	團體協約	未成立工會與簽署團體協約	
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	2-1 鑑別利害關係人	13
	102-43	與利害關係人溝通的方針	2-2 重要利害關係人議合 5-2 人權管理 5-4 員工關係	15 49 53
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	2-3 重大永續議題調查與鑑別	16

	準則	揭露項目	對應章節/說明	頁碼
報導實務	102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於報告書	4
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	2-4 重大永續議題與永續資訊揭露標準之對應	17
	102-47	重大主題表列	2-4 重大永續議題與永續資訊揭露標準之對應	17
	102-48	資訊重編	首度發行永續報告書，不適用	
	102-49	報導改變	首度發行永續報告書，不適用	
	102-50	報導期間	關於報告書	4
	102-51	上一次報告書的日期	首度發行永續報告書，不適用	
	102-52	報導週期	關於報告書	4
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	4
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書	4
	102-55	GRI 內容索引	關於報告書	4
	102-56	外部保證/確信	2021 年無進行外部保證/確信	
	GRI 103 管理方針 2016			
103-1	103-1	解釋重大主題與其邊界	2-4 重大永續議題與永續資訊揭露標準之對應	17
	103-2	管理方針與其組成部分	昇佳電子為首度發布永續報告書，對於各項議題管理之策略、目標、投入資源與推動方案，將納入未來營運之推動與改善計畫之中，預定將於未來年度再逐年完善各項議題之管理方針。	
	103-3	管理方針的評估		

GRI STANDARDS 索引

特定主題準則揭露索引

準則	揭露項目	對應章節/說明	頁碼
GRI 200 經濟主題			
經濟績效	201	經濟績效 2016	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-1 公司概況 7
市場地位	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	3-5 招募及管理全球專業人才 24
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3-5 招募及管理全球專業人才 24
採購實務	204	採購實務 2016	
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3-7 原物料採購 31
反貪腐	205	反貪腐 2016	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4-4 誠信經營 40
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2021 年無相關貪腐事件
GRI 300 環境主題			
能源	302	能源 2016	
	302-1	組織內部的能源消耗量	3-2 製程能源管理 20
	302-3	能源密集度	3-2 製程能源管理 20
	302-4	減少能源消耗	3-2 製程能源管理 20
水與放流水	303	水與放流水 2018*	
	305-3	取水量	3-3 水資源管理 21
排放	305	排放 2016	
	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3-1 溫室氣體排放 19
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3-1 溫室氣體排放 19
	305-4	溫室氣體排放密集度	3-1 溫室氣體排放 19
廢棄物	306	廢棄物 2020*	
	306-3	廢棄物的產生	5-1 環境政策與管理 48
有關環境保護的法規遵循	307	有關環境保護的法規遵循 2016	
	307-1	違反環保法規	2021 年無相關違反環保法規事件

準則	揭露項目	對應章節/說明	頁碼
GRI 400 社會主題			
勞雇關係	401	勞雇關係 2016	
	401-1	新進員工和離職員工	3-5 招募及管理全球專業人才 24
	401-2	只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	3-5 招募及管理全球專業人才 24
	401-3	育嬰假	3-5 招募及管理全球專業人才 24
訓練與教育	404	訓練與教育 2016	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5-3 人才發展 51
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-5 招募及管理全球專業人才 24
員工多元化與平等機會	405	員工多元化與平等機會 2016	
	405-1	治理單位和員工的多元化	4-1 公司治理 36 3-5 招募及管理全球專業人才 24
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3-5 招募及管理全球專業人才 24
不歧視	406	不歧視 2016	
	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5-2 人權管理 49
人權評估	412	人權評估 2016	
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5-2 人權管理 49
顧客健康與安全	416	顧客健康與安全 2016	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2021 年無此情事
社會經濟法規遵循	419	社會經濟法規遵循 2016	
	419-1	違反社會與經濟領域之法規	2021 年無此情事

* 屬自願性揭露

SASB STANDARDS 索引

半導體業揭露指標

揭露主題	會計指標	指標編號	對應章節
溫室氣體排放	揭露下列溫室氣體排放資訊： (1) 全球溫室氣體總排放量 (Scope 1) (2) 來自全氟化合物 (PFCs) 的總排放量	TC-SC-110a.1	3-1 溫室氣體排放
	論述管理 Scope 1 排放量的短中長期策略或計畫、減量目標及其績效分析	TC-SC-110a.2	
製程能源管理	揭露下列能源耗用資訊： (1) 能源總耗用量 (含燃料、電力) (2) 使用電網占總能源耗用之百分比 (3) 使用再生能源占總能源耗用之百分比	TC-SC-130a.1	3-2 製程能源管理
水資源管理	揭露下列水資源取用資訊： (1) 取水量，自水資源壓力區 (高度與極高) 取水量占總取水量的百分比 (2) 耗水量，自水資源壓力區 (高度與極高) 耗水量占總耗水量的百分比	TC-SC-140a.1	3-3 水資源管理
廢棄物管理	揭露製造過程中產出之有害廢棄物重量，以及其回收百分比。	TC-SC-150a.1	5-1 環境政策與管理
員工健康與安全	論述如何評估、監控與減少員工暴露於有害環境的方法及成果	TC-SC-320a.1	3-4 員工健康與安全
	因違反員工健康與安全法規相關之事件所造成的損失總金額	TC-SC-320a.2	
招募及管理全球專業人才	說明 (1) 外籍員工百分比 (2) 外派員工百分比	TC-SC-330a.1	3-5 招募及管理全球專業人才
產品生命週期管理	包含 IEC 62474 宣告物質的產品銷售金額百分比	TC-SC-410a.1	3-6 產品生命週期管理
	在處理器整體系統層面的能源效率： (1) 伺服器、(2) 桌上型電腦、(3) 筆記型電腦	TC-SC-410a.2	
原物料採購	描述關鍵原物料使用的風險管理	TC-SC-440a.1	3-7 原物料採購
智慧財產權保護與競爭行爲	因反競爭行爲違反相關法規之事件所造成的損失總金額	TC-SC-520a.1	3-8 智慧財產權保護與競爭行爲
活動指標		指標編號	對應章節
總生產量		TC-SC-000.A	1-2 產品簡介
從自有廠區生產的百分比		TC-SC-000.B	

人力數據

歷年聘用員工總人數 (依性別)				
	年份	2019年	2020年	2021年
人數	女性	39	52	56
	男性	85	119	133
	合計	124	171	189
比例	女性	31.45%	30.41%	29.63%
	男性	68.55%	69.59%	70.37%

歷年聘用員工總人數 (年齡別)				
	年份	2019年	2020年	2021年
人數	30歲以下	21	36	36
	31-50歲	100	130	149
	50歲以上	3	5	4
	合計	124	171	189
比例	30歲以下	16.94%	21.05%	19.05%
	31-50歲	80.65%	76.02%	78.84%
	50歲以上	2.42%	2.92%	2.12%

歷年聘用員工總人數 (依職務與性別)				
	年份	2019年	2020年	2021年
中高階主管	女性	1	1	1
	男性	8	8	8
基層主管	女性	4	5	4
	男性	26	29	27
工程人員	女性	10	16	21
	男性	47	73	89
行政人員	女性	15	24	25
	男性	4	7	9
基層人員	女性	9	6	5
	男性	-	2	-

歷年聘用員工總人數 (依職務與年齡別)				
	年份	2019年	2020年	2021年
中高階主管	30歲以下	-	-	-
	31-50歲	8	7	6
	50歲以上	1	2	3
基層主管	30歲以下	-	-	-
	31-50歲	29	32	30
	50歲以上	1	2	1
工程人員	30歲以下	12	23	23
	31-50歲	45	66	87
	50歲以上	-	-	-
行政人員	30歲以下	8	9	12
	31-50歲	11	22	22
	50歲以上	-	-	-
基層人員	30歲以下	1	4	1
	31-50歲	7	3	4
	50歲以上	1	1	-

註：中高階主管為處級主管以上、基層主管為處級主管以下主管、工程人員為工程/業務/研發人員、行政人員為財會/資訊/人資/總務人員、基層人員為定期契約人員

歷年聘用契約別員工人數				
	年份	2019年	2020年	2021年
不定期契約	不定期契約 (女)	30	46	51
	不定期契約 (男)	85	117	133
定期契約	定期契約 (女)	9	6	5
	定期契約 (男)	-	2	-

歷年聘用勞雇類型別員工人數				
	年份	2019年	2020年	2021年
全職人員 (女)		30	30	51
全職人員 (男)		85	85	133
兼職人員 (女)		9	9	5
兼職人員 (男)		-	-	-

註1：昇佳電子簽訂定期契約者為兼職人員。

註2：昇佳電子2019年至2021年無男性兼職人員。

歷年新進與離職員工人數 (依性別)				
	年份	2019年	2020年	2021年
新進人員	女性	16	18	12
	男性	30	41	22
	合計	46	59	34
離職人員	女性	2	4	8
	男性	4	8	8
	合計	6	12	16

歷年新進與離職員工人數 (依年齡別)				
	年份	2019年	2020年	2021年
新進人員	30歲以下	10	21	13
	31-50歲	36	38	21
	50歲以上	-	-	-
離職人員	30歲以下	1	-	2
	31-50歲	5	12	12
	50歲以上	-	-	2

