



昇佳電子
永續報告書
Sustainability Report
2022

目錄

經營者的話	3	鑑別衝擊 感測永續發展的驅動力	15	保護環境 感測節能減碳的使命感	53	附錄	84
關於本報告	4	永續議題管理	16	環境政策	54	人力數據	85
2022 年永續績效	5	鑑別重要利害關係人	17	溫室氣體排放	55	職業安全與衛生數據	87
		重要利害關係人議合	18	能源管理	56	GRI STANDARDS 索引	88
		重大永續議題調查與鑑別	19	水資源管理	58	SASB STANDARDS 索引	90
		重大永續議題揭露說明	20	廢棄物管理	59	半導體業永續揭露指標	91
		永續議題管理方針	21			TCFD 揭露索引	92
						溫室氣體盤查及確信情形	93
關於昇佳 感測技術的探索者	6	落實治理 感測企業營運的成長力	32	串連夥伴 感測價值鏈整合的緊密感	60	SDGs 揭露索引	94
公司概況	7	公司治理	33	產品品質	61	外部保證證書	95
產品簡介	9	稅務治理	39	客戶關係管理	62		
營運概況	12	風險管理	40	供應鏈管理	63		
社會影響	14	誠信經營	41	原物料採購	66		
		資訊安全管理	43				
		追求創新 感測產品研發的設計力	45	多元包容 感測工作職場的平衡感	67		
		創新管理	46	人權管理	68		
		智慧財產權保護與競爭行為	49	招募與留才	70		
		產品生命週期管理	51	人才發展	75		
				員工關係	80		
				員工健康與安全	82		

經營者的話

烏俄戰爭引發通貨膨脹席捲全球，中國大陸受到疫情干擾及維持封控清零政策，皆對全球經濟構成嚴重打擊，下半年在全球經濟情況不佳和通膨不斷攀升影響下，消費性電子產品需求疲弱。昇佳電子面臨客戶調節庫存水位，加上智慧型手機等主要終端應用市場需求劇減，出貨量減少，產品價格因終端市場需求疲軟致降價競爭，2022 年為近年來營收首次衰退，毛利率及獲利亦大幅縮減。

本公司不斷精進光學感測晶片之品質及提升應用廣度，高感度屏下應用之環境光及近接感測晶片持續獲手機品牌客戶高階機種採用，站穩高階手機光學感測晶片之主要供應商，推出智慧手錶搭載之環

公司治理

昇佳電子於 2022 年公司治理評鑑維持於上櫃公司排名 6%~20%，我們將持續改善及落實公司治理機制，以技術創新為企業核心價值，規畫推動導入經濟部工業局「臺灣智慧財產管理制度 (TIPS)」，保護關鍵技術及提升智慧財產品質；規劃執行 ISO 27001 資訊安全管理之建置以降低資安風險，透過管理制度落實於日常營運以健全公司風險控管機制，提升企業之營運韌性。

環境永續

2022 年因應國際淨零排放趨勢與金管會推動之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，我們依循 ISO 14064-1:2018 進行溫室氣體盤查，自願性取得第三方機構查證，後續將依循金管會頒布之「上市櫃公司永續發展行動方案」，逐步研擬減碳策略、目標及具體行動方案，響應政府綠電政策，規畫 2030 年再生能源使用之具體量化目標，以達企業淨零排放。

境光感測晶片，於穿戴式裝置領域搶攻市佔率，且推廣環境光感測產品進入電視顯示器應用，擴大光學感測晶片於手機屏幕外之其他應用；加速度感測晶片則導入手機品牌廠商使用，逐步擴大於智慧型手機應用之出貨數量，推升市占率。

昇佳電子以「公司治理」、「環境永續」、「夥伴關係」與「員工及社會影響」四大構面持續推動永續發展，呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，做為「感測技術的探索者」，將勇於創新、堅持前行，擴展延伸感測應用讓使用者感受永續美好生活，期盼以本業力量展現對經濟、社會與環境的影響及貢獻。

夥伴關係

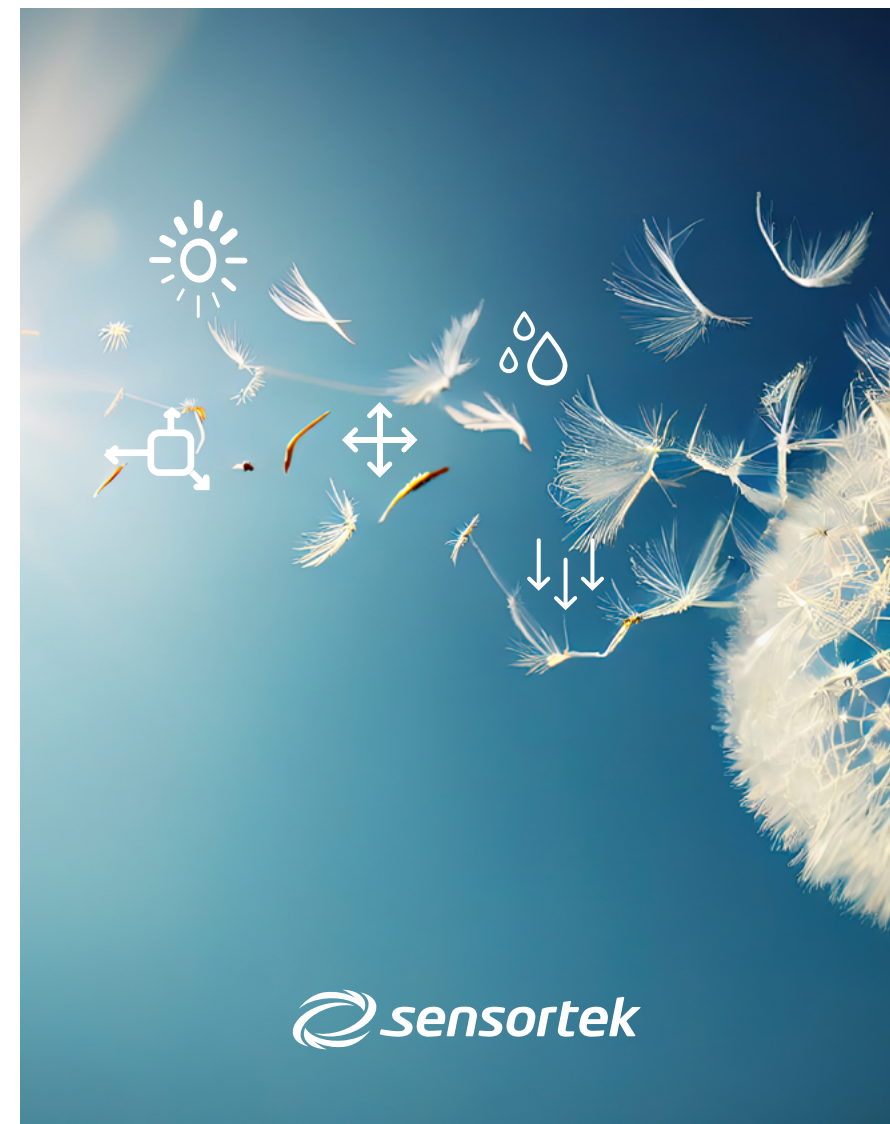
配合國際環保法規及客戶環保要求，從產品設計開發源頭即落實綠色產品之管理政策，於 2021 年獲 SONY GP (Green Partner) 綠色夥伴認證，2022 年持續更新有效認證。後續將啟動關鍵供應鏈永續管理，與供應商共同降低社會與環境相關之潛在風險，以推動永續供應鏈的形成為公司永續發展之重要責任，期望與客戶及供應商創造永續共榮生態圈。

員工及社會影響

2022 年執行員工結構性調薪，使薪酬制度維持產業競爭力之上，達到激勵員工及留才之效果，2022 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為同業之 1.8 倍，且於上櫃公司半導體業之中名列前茅，持續納入櫃買薪酬指數成分股。

董事長

李威樞



關於本報告

昇佳電子股份有限公司（以下簡稱為「昇佳電子、公司、我們」）以創新觀點專注於感測晶片之產品研發及技術革新，憑藉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人之期望，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。

依循規範

本報告書依循全球報告倡議組織（The Global Reporting Initiative, GRI）由全球永續性標準委員會（Global sustainability standard board, GSSB）發布之 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）所撰寫。同時，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）為報告書核心議題，以科技與通訊（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。

報導期間

本報告書自 2022 年 9 月首度發行 2021 年報告書

本次報導期間：2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 止

本次中文版發行日期：2023 年 9 月

上次中文版發行時間：2022 年 9 月

未來發行頻率：每年 1 次

揭露範疇

揭露範疇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為主；主要營運據點為新竹縣竹北市（含台北內湖辦公室），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 4 年數據為原則，部分績效資訊因過去未系統性的收集相關資訊或無完整之資訊，未能有效確認數據正確性，則僅揭露 1 或 2 年之數據。

揭露說明

本報告書揭露之永續資訊與績效亦同步揭露於昇佳電子 ESG 官網，營運績效揭露之財務績效係依據會計師簽證後之財務報告為準，所有財務數字以新臺幣為計算單位，財務數據採用 IFRSs 為基礎所揭露。報告書內其他數據係為自行彙整與統計所得，以一般慣用之數值描述方式，採四捨五入為原則。

管理方式

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永續發展推動小組召集人（總經理）確認無誤後，呈報董事長審閱通過後，完成內部審查之程序，公開於昇佳電子官方網站。

外部審查

為提升資訊透明度與可靠性，經第三方單位（SGS Taiwan Ltd.）之查證程序，確認本報告書符合 AA1000 AS v3 第一類型中度保證等級及依循 GRI Standards 2021 之標準規範，查證聲明書請詳見本報告書附錄所示。

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。

專責人員：永續發展推動小組 執行秘書

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

2022 年永續績效



環境

持續獲得 SONY GP (Green Partner) 綠色夥伴有效認證

ISO 14064-1 : 2018 溫室氣體盤查通過第三方查證

能源密集度較前一年度 ↓ 15.50%

取水量密集度較前一年度 ↓ 17%



社會

非擔任主管職務之全時員工薪資中位數新臺幣 2,116 仟元

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為新臺幣 2,352 仟元，
優於同產業 1.8 倍

訓練總時數較前一年 ↑ 1.5 倍

育嬰留停留任率 100%

人權教育訓練 100%

職業安全衛生完訓率 100%



治理

公司治理評鑑上櫃公司排名 6% ~ 20%

董事會 / 審計委員會 / 薪酬委員會出席率 100%

女性董事占比 14%

董事 ESG 教育訓練 48 小時

誠信經營教育訓練完訓率 100%

支持綠色定存承做存款新臺幣五千萬元

公益捐贈較前一年度 ↑ 16.85%

研發投入經費占營收比例較前一年度 ↑ 2.63%

供應商半年評鑑與年度稽核 100%

新供應商「供應商不使用環境危害物質聲明書」簽署率
100%

新供應商「RMI 衝突礦產調查表」回覆率 100%

新進員工資訊安全教育訓練 100%

原物料在地採購 100%

關於昇佳 感測技術的探索者

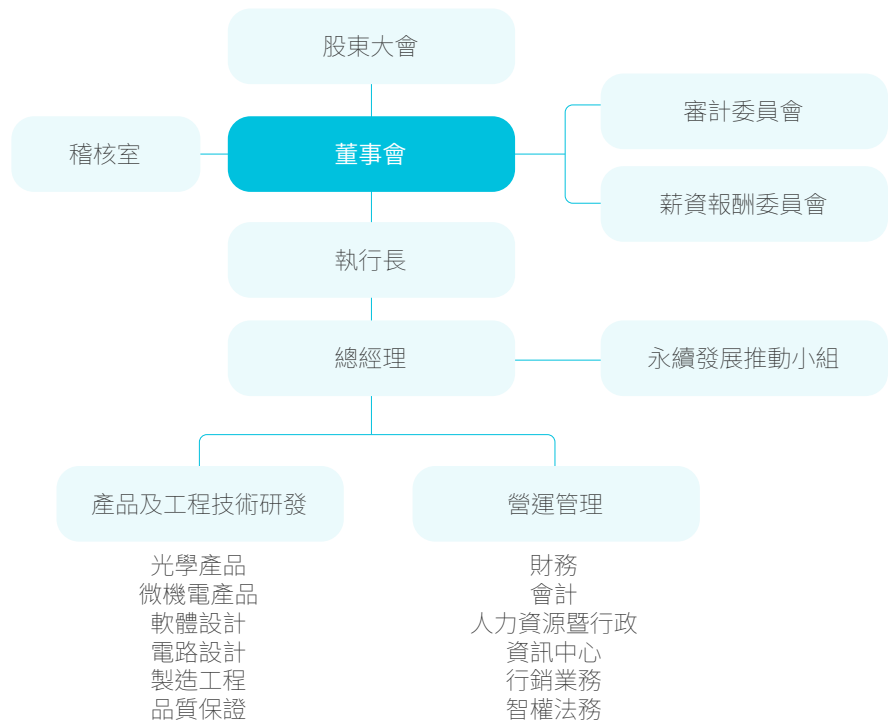
公司概況	7
產品簡介	9
營運概況	12
社會影響	14



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），組裝成最終產品一手機，再銷售至全球終端消費者。

公司組織架構



註：昇佳電子各部門工作職掌請詳 2022 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 2022 年底)

員工人數
190 人
(截至 2022 年底)

營收規模
新臺幣 40 億元
(2022 年度)

參與外部組織
國立清華大學微感測器與
致動器產學聯盟 (會員)

產品線

光學感測晶片
近接感測晶片
環境光感測晶片
色彩感測晶片
閃頻偵測晶片



微機電感測晶片
加速度感測晶片
壓力感測晶片



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

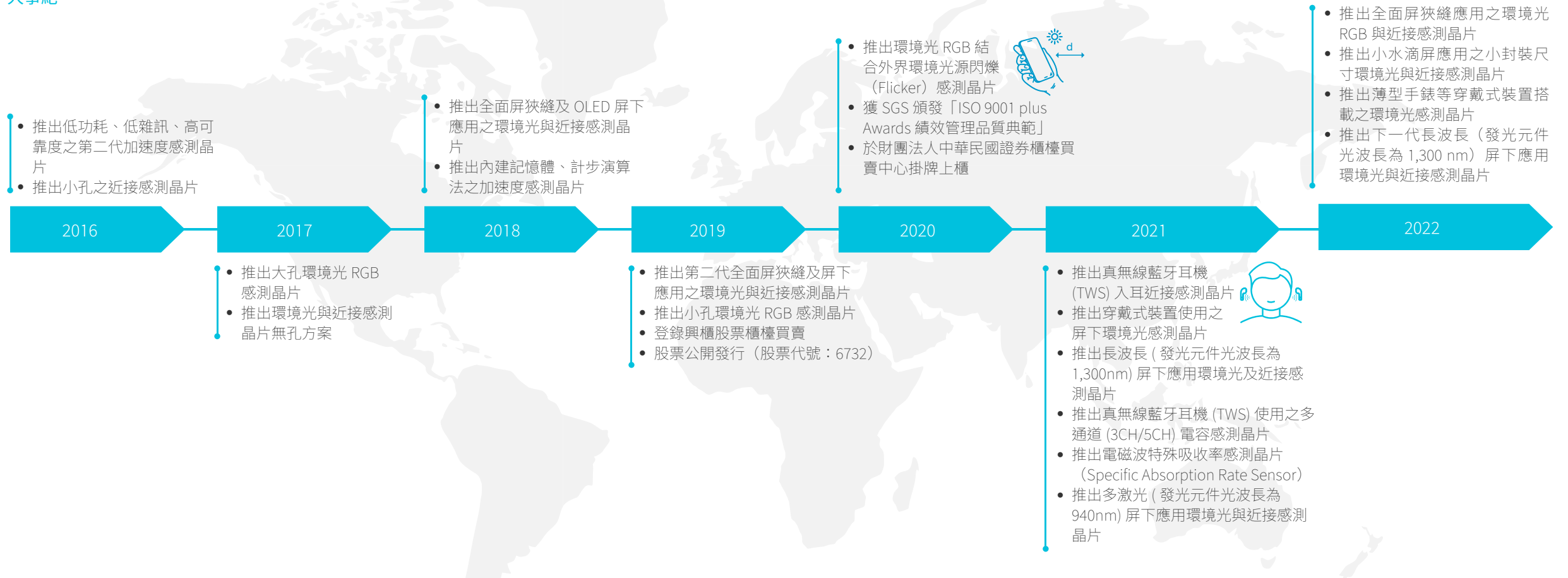


優勢與競爭力

昇佳電子自成立以來專注於消費性電子產品感測晶片之研發，於電路、光學及封裝設計與微機電製程等領域已累積厚實之研發能力，長期與供應鏈共同開發微機電製程，與封裝廠商共同開發光學封裝製程，符合手機結構設計之快速變化趨勢，且已在封裝及測試階段累積充足客製化模具及測試機台，具備彈性之後段製程生產能力。長期與手機領導廠商建立了產品協同開發與設計之合作模式，掌握未來產品研發方向及功能需求，提供符合需求的客製化產品設計。

公司將持續發展多元應用之感測晶片，擴展各項新應用產品進入現有手機品牌客戶供應鏈，提供完整之手機相關感測晶片解決方案，且擴大至穿戴式裝置等其他產品線之感測應用。

大事紀



產品簡介

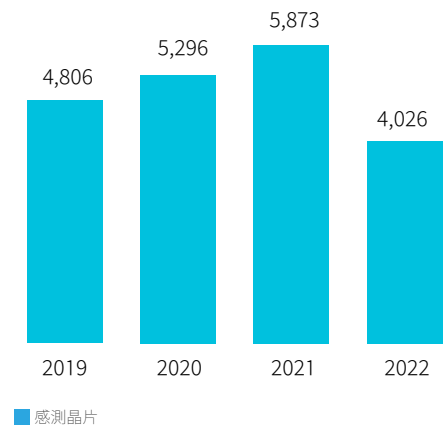
昇佳電子主要從事感測晶片 (Sensor) 之研究、設計、開發及銷售，感測晶片接收外界環境、物理、化學及光電等訊號，透過智能感測距離及環境光源與重力之改變，再轉為電訊號進行處理，以達到屏幕啟動，亮度及色彩顯示與方向翻轉之使用者情境最佳化。因此感測晶片成為與外界環境連結的重要元件，舉凡環境光、方位、重力、壓力、溫度、濕度或人臉辨識等，均為重要的感測晶片應用領域。產品主要應用在智慧型手機、平板電腦、穿戴式裝置及其他消費性產品等領域。

光學感測晶片 (Optical Sensor)			
<p>環境光感測晶片 (Ambient Light Sensor, ALS)</p> <p>環境光照度感應用，用以調整面板亮度，達成舒適性與省電特性</p>   <p>智慧型手機、平板電腦、電視、智慧手錶等消費性電子產品</p>	<p>環境光 RGB 感測晶片 (Color Sensor)</p> <p>用以同時偵測環境光強與環境色溫，達到自動調整屏幕或攝像頭亮度與色彩表現，使更貼真實使用場景與環境</p>  <p>智慧型手機或相關電子設備</p>	<p>近接感測晶片 (Proximity Sensor, PS)</p> <p>物體近接感應，用以關閉面板，避免誤觸</p>  <p>智慧型手機、平板電腦等消費性電子產品</p>	<p>環境光源閃爍感測晶片 (Flicker Detection Sensor)</p> <p>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</p>  <p>智慧型手機之前後攝像頭</p>
微機電感測晶片 (MEMS Sensor)		電容感測晶片 (Capacitive Sensing Sensor)	
<p>加速度感測晶片 (Accelerometer Sensor, GS)</p> <p>用以屏幕旋轉、姿態偵測、計步等功能</p>  <p>智慧型手機、平板電腦、穿戴式裝置等消費性電子產品</p>	<p>壓力感測晶片 (Pressure Sensor)</p> <p>用以高度量測、上下樓梯運動狀態追蹤、爬坡速率檢測、天氣預報、水深量測、飛行定高控制等功能</p>  <p>智慧型手機及穿戴式裝置</p>	<p>電磁波特殊吸收率感測晶片 (Specific Absorption Rate Sensor)</p> <p>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</p>  <p>智慧型手機</p>	<p>電容觸控感測晶片 (Capacitive Touch Sensor)</p> <p>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</p>  <p>入耳偵測設計的 TWS 耳機</p>

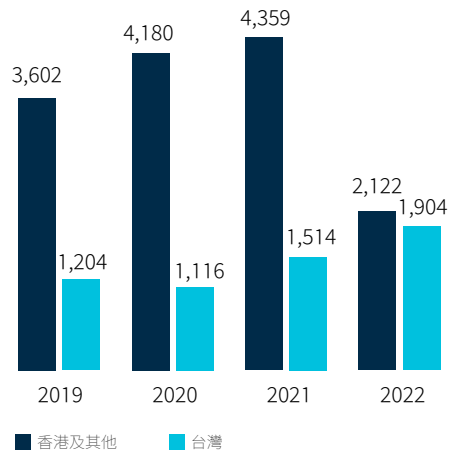
指標編號	指標項目	2019	2020	2021	2022
TC-SC-000.A	感測晶片總生產量 (單位：仟顆)	724,772	833,309	806,370	479,830
TC-SC-000.B	從自有廠區生產的百分比 ^註	0	0	0	0

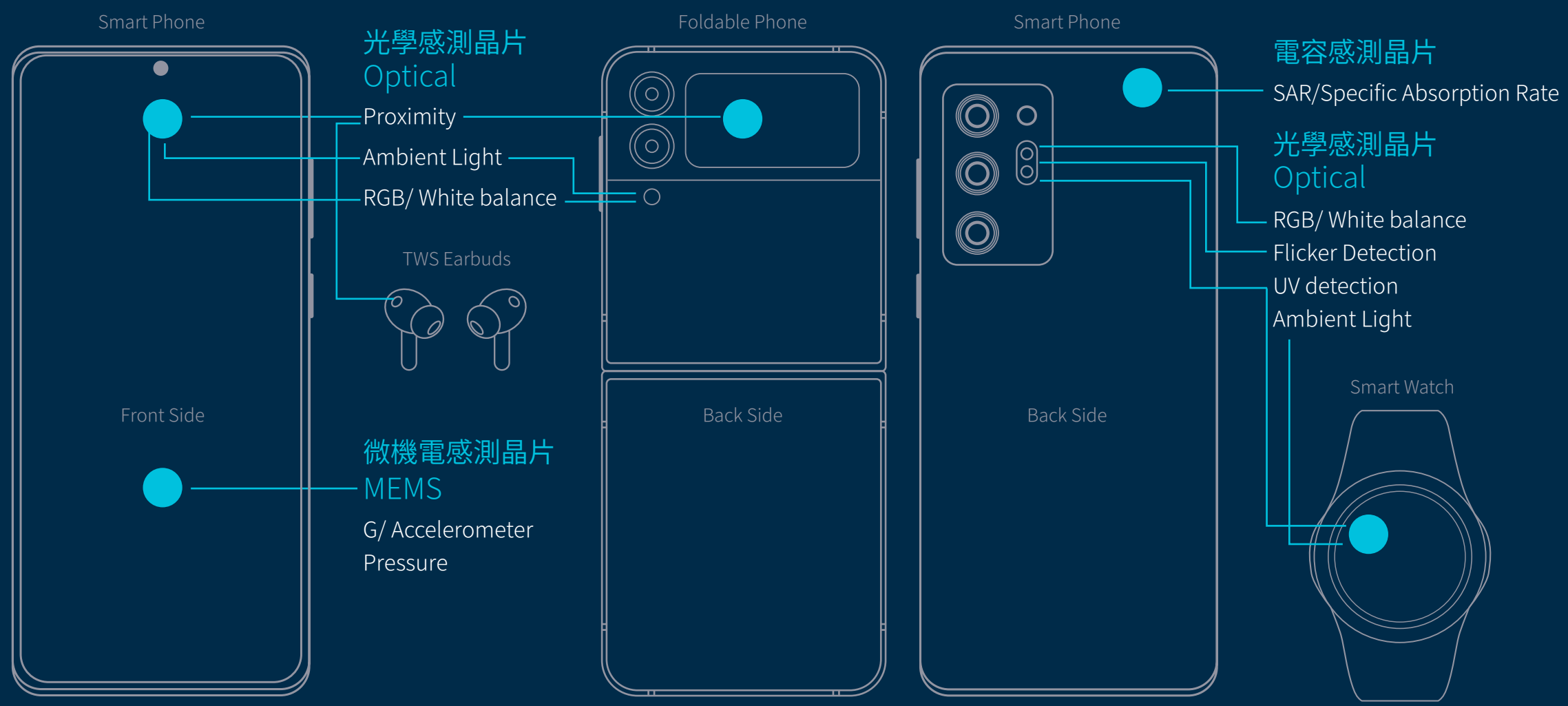
註：昇佳電子為晶片設計公司，主要營運活動為晶片設計與銷售，未設置生產線，100% 委外製造。

歷年產品別營收金額 單位：新臺幣百萬元



歷年地區別營收金額 單位：新臺幣百萬元





營運概況

市場情形

行動裝置已成為民眾生活中不可或缺的重要產品，因此消費者對手機之各項使用體驗日趨要求，如螢幕色溫顯示之舒適度及拍照效果貼近真實場景等，另隨顯示器面板技術之精進及成本降低，高解析度及精細度之 OLED 面板技術，已逐漸由高階機種往下延伸至中階機款使用，螢幕透光率對於感測技術為一大考驗，將帶動光學感測技術持續升級。昇佳電子持續強化技術競爭力，深耕高階光學感測晶片領域技術，因應適用於更低穿透率之新一代顯示螢幕，發展高感度及環境色溫調節之屏下應用解決方案，推出差異化產品以拓展市場。

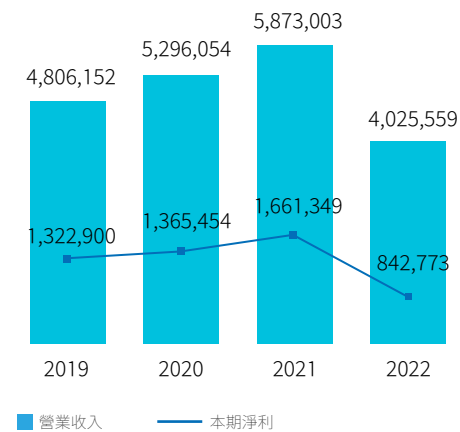
微機電 (MEMS) 運動感測技術可以用來檢測和測量物體運動，目前已經廣泛使用於手機與穿戴裝置，未來也可用於控制虛擬角色的動作、檢測及追蹤用戶的運動與姿勢，實現全身感官體驗，創建更加真實的元宇宙虛擬體驗。因此隨著智慧手機、可穿戴設備、智能家居、物聯網技術及元宇宙虛實整合等技術的發展，運動及壓力感測市場將持續增長。公司亦已深耕微機電感測技術領域多年，與現有合作夥伴深化技術交流並控管品質，可因應多樣性的應用需求，符合相關產品在生產、測試的門檻。

營運績效表現

昇佳電子專注光學感測晶片之品質及應用廣度提升，高感度屏下應用之環境光及近接感測晶片持續獲手機品牌客戶高階機種採用，站穩高階手機光學感測晶片之主要供應商，產品平均售價大幅提高；推出薄型手錶等穿戴式裝置搭載之環境光感測晶片，擴大光學感測晶片於手機螢幕外之其他應用，於智慧手錶領域搶攻市佔率，推升產品出貨量。加速度感測晶片則導入手機品牌廠商使用，逐步擴大於智慧型手機應用之出貨數量。惟烏俄戰爭引發通貨膨脹席捲全球，另中國大陸受到疫情干擾及維持封控清零政策，皆對全球經濟構成嚴重打擊，導致消費性電子產品需求萎縮，面對終端應用需求銳減，以致公司整體出貨量減少，遭逢近年來營收首次衰退。2022 年度營收為新臺幣 40.2 億元，較 2021 年度減少 31.46%，營業毛利為新臺幣 15.6 億元，較前一年度減少 41.95%，稅後淨利為新臺幣 8.4 億元，較前一年度減少 49.27%，每股盈餘為新臺幣 17.23 元，其他詳細營運結果，請參考 2022 年年報財務概況專章。

歷年營收與稅後淨利

單位：新臺幣仟元



歷年營收與損益

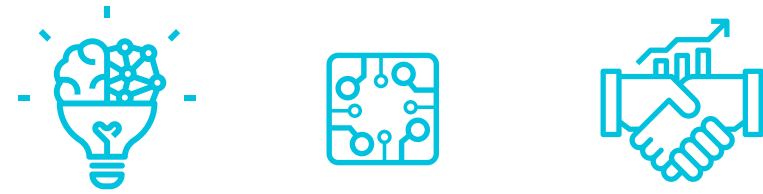
單位：新臺幣仟元	2019	2020	2021	2022
歷年營收與損益				
營業收入	4,806,152	5,296,054	5,873,003	4,025,559
營業成本	2,787,280	3,168,226	3,181,972	2,463,434
營業毛利	2,018,872	2,127,828	2,691,031	1,562,125
營業費用	521,636	590,639	791,559	670,661
推銷費用	94,669	97,111	117,352	96,903
管理費用	91,050	124,270	123,427	90,152
研究發展費用	335,877	369,258	550,780	483,589
預期信用減損損失	40	0	0	17
其他收益及費損	0	0	598	21
營業利益	1,497,236	1,537,189	1,900,070	891,485
營業外收入 (支出)	10,827	12,928	70,613	99,298
稅前淨利	1,508,063	1,550,117	1,970,683	990,783
所得稅費用	185,163	184,663	309,334	148,010
本期淨利	1,322,900	1,365,454	1,661,349	842,773
稅後其他綜合損益淨額	0	1,602	48,935	-63,512
綜合損益總額	1,322,900	1,367,056	1,710,284	779,261
每股盈餘 (元)	29.24	28.81	33.97	17.23

GRI 相關揭露資訊

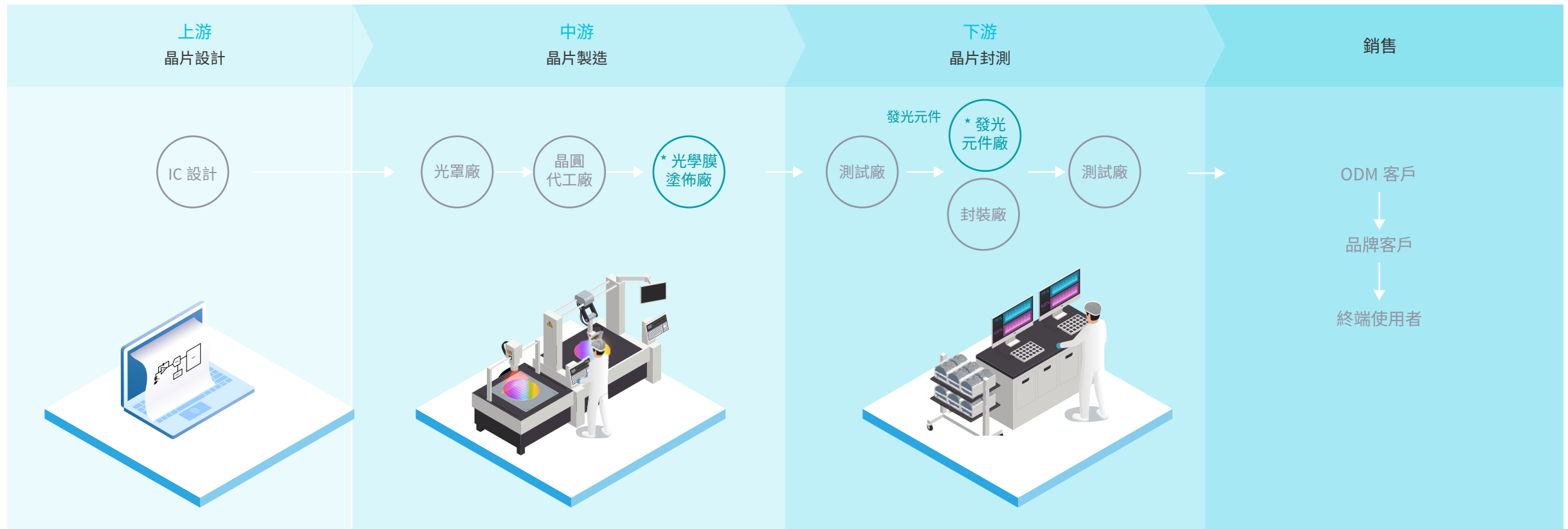
員工薪資與福利	519,267	556,317	697,990	516,110
利息與股利支出	141,363	832,282	1,100,705	1,467,743
社區投資支出	0	0	0	0
直接/間接政治捐獻	0	0	0	0
政府補助資訊				
稅收減免及抵減	0	0	0	0
投資補助、研發補助	0	0	0	0
政策獎勵金	0	0	0	0
其他政府財務補貼	0	0	50	274

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。公司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。昇佳電子與前一年度報導期間比較，組織的活動、產品、服務、提供服務的市場、供應鏈、及其活動的下游實體無重大改變。



昇佳電子於半導體產業鏈位置



* 光學感測器專有製程

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，2022年公司與員工的慈善公益捐款，共計投入 104 萬元。

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、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、財團法人喜憨兒社會福利基金會等相關社團法人團體。2022年昇佳及善良咖啡基金（員工自助投幣咖啡機收入），與 55 位同仁響應，捐贈金額共計 1,040,000 元。

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。截至 2022 年累計捐贈減少 1.307 公噸二氧化碳排放，換算約少砍伐 108.9 顆樹木（統計來源為華碩文教基金會）。

支持綠色定存

為響應金融機構推出之綠色存款計畫專案，金融機構將運用該存款資金於再生能源、能源節約、廢氣污染防治、污水處理、廢水處理廠與基礎建設、綠色建築等產業之綠色授信，以具體行動支持我國綠能產業發展。2022 年承做存款新台幣五千萬元。

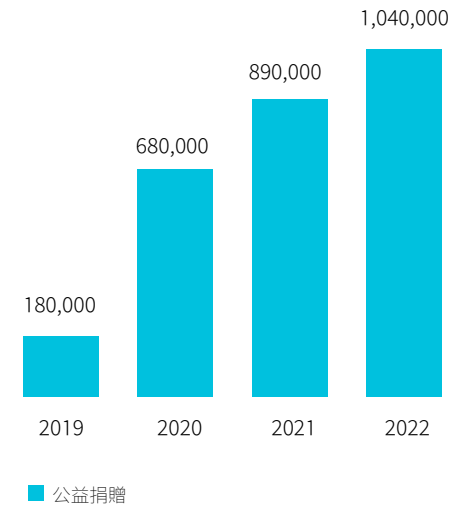
促進社區發展

昇佳電子為支持地方教育，增加學生實務工作經驗，與公司鄰近大專院校進行產學合作，安排學生接受實務工作訓練，2022 年建教合作情形如下：

類別	學校	人數	期間
建教合作	明新科技大學	1	2022 年 6 月至 2023 年 6 月

歷年社會投入

單位：元



鑑別衝擊 感測永續發展的驅動力



永續議題管理	16
鑑別重要利害關係人	17
重要利害關係人議合	18
重大永續議題調查與鑑別	19
重大永續議題揭露說明	20
永續議題管理方針	21

永續議題管理

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，依據分析結果檢視每項議題造成之衝擊範圍，確認管理目標之邊界，且著手制訂各項議題之管理方針，作為後續進行永續資訊揭露邊界之參考。

2022 年永續議題管理成果摘要

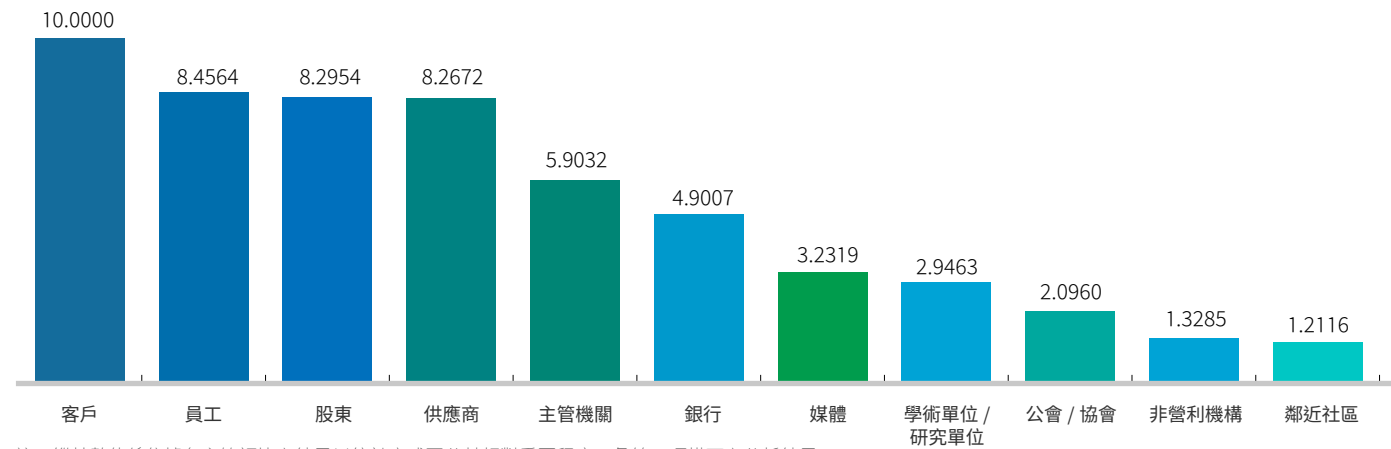


鑑別重要利害關係人

昇佳電子係遵循 AA1000 SES 利害關係人議合標準「責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性」等 5 項構面，鑑別重要之利害關係人。2022 年經昇佳電子推動永續相關之高階主管進行評估與討論後，營運環境與 2021 年無顯著差異，故沿用利害關係人鑑別結果，確立重要利害關係人類別為客戶、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。

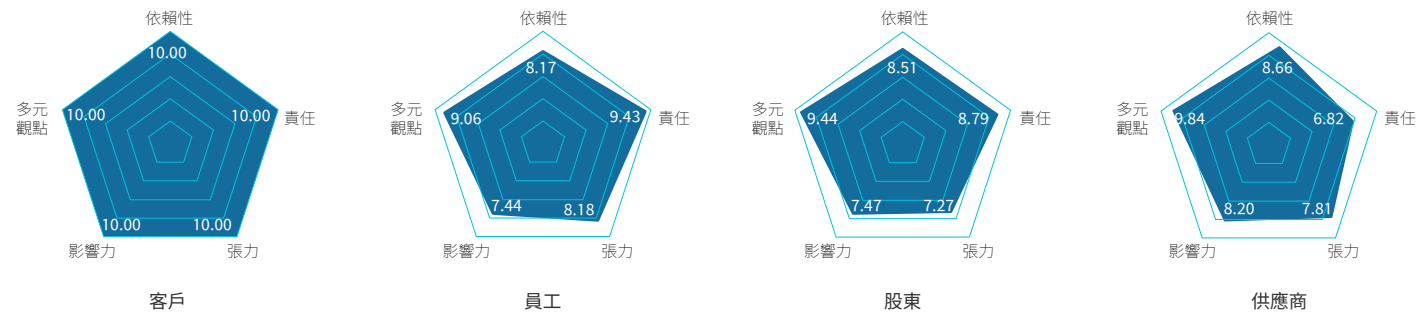


利害關係人綜合鑑別結果



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 	客戶為昇佳電子創新來源之驅動力，公司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性，提供客戶感測晶片之全方位解決方案，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，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	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	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為在科技業的重要趨勢，昇佳電子為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

註：昇佳電子每年一次定期將利害關係人鑑別結果與議合情形提報董事會參考。

重大永續議題調查與鑑別

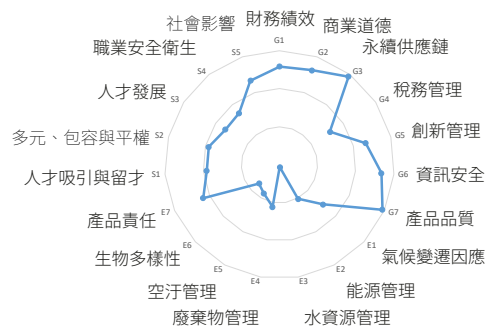
重大永續議題調查

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

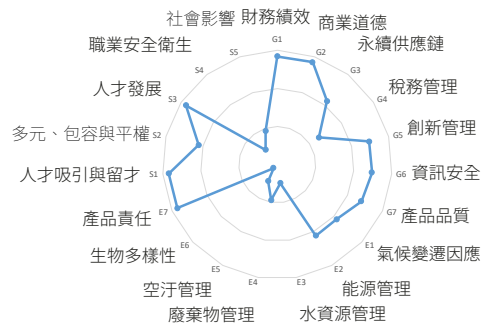
客戶關注議題調查結果



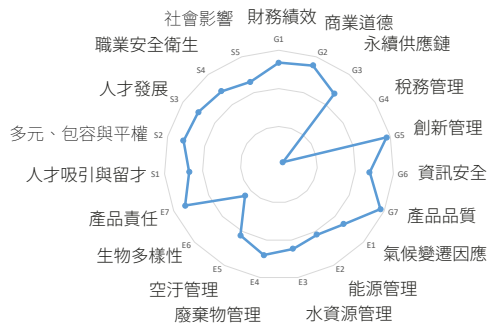
員工關注議題調查結果



股東關注議題調查結果



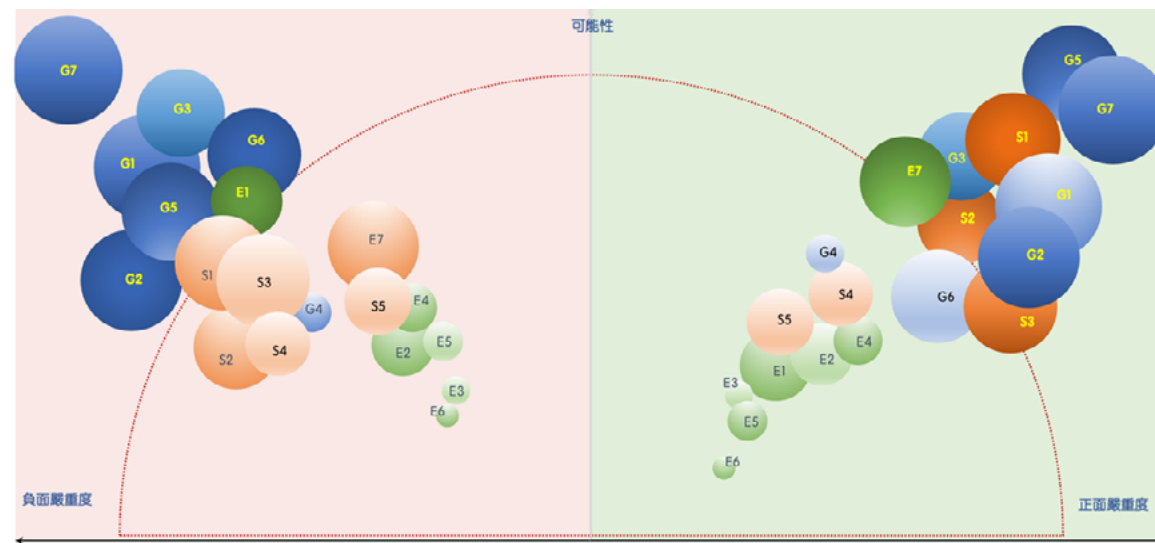
供應商關注議題調查結果



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，以「嚴重度」及「可能性」二維度分析結果，且區分各項永續議題之正面衝擊程度與負面衝擊程度，評估衝擊程度時，若該項議題實際或有潛在之人權風險時，則將以嚴重度評為最高分。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，繪製為三維之永續議題衝擊分析矩陣，作為後續昇佳電子持續檢視永續議題衝擊程度之評估工具（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 12 項永續議題，列為 2022 年昇佳電子永續報告書揭露之依據。



註：X 軸為衝擊嚴重度（正面／負面）；Y 軸為衝擊可能性；泡泡大小為利害關係人關注程度。

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：藍色底色為重大永續議題

重大永續議題揭露說明

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所示。

議題類別	對應之 GRI Standards 主題或 SASB 指標	對昇佳電子的意義	衝擊範圍			衝擊面向			
			昇佳電子	客戶	供應商	經濟面	環境面	人群	人權
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 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：能耗、效率	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：資安事件	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	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。	●	●	●	●			●
氣候變遷因應	GRI 305 排放 2016 TC-SC-110a.1、TC-SC-110a.2 溫室氣體排放	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畫。	●	●	●	●	●	●	●
能源管理	GRI 302 能源 2016 TC-SC-130a.1 環境：製程能源管理		●	●	●	●	●	●	●
人才吸引與留才	GRI 401 勞僱關係 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								

永續議題管理方針



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面：穩健與良好的財務績效為公司永續經營之基礎，昇佳電子透過健全的公司治理與創新技術之能力，持續為公司帶來強勁的財務績效表現。 負面：財務績效表現不佳，可能造成投資人與員工失去信心，進而影響公司營運表現。
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 追求持續的「技術創新」，為客戶創造最大價值及公司長期及永續穩健的營收獲利與成長。 <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 致力追求永續經營及長期穩定獲利，創造長期穩定的經濟價值並回饋予股東／員工／客戶／供應商等所有利害關係人。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 擴展各項新應用產品進入現有手機品牌客戶供應鏈，提供客戶完整之手機相關感測晶片解決方案，提升客戶滲透率。 持續提升產品應用廣度及深度，建立完整之銷售通路，提高國際品牌客戶之黏著度及市場知名度。
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 持續投入研發資源，推出領先同業規格及高性價比之手機應用感測晶片，且持續擴充產品線，發展多項應用之感測晶片，廣泛應用於消費性產品、穿戴式裝置、物聯網、智慧車用等領域，優化產品組合，以降低產品線受景氣循環之影響。 持續強化對現有客戶之技術服務，以維持長期之共同合作開發關係且增進客戶黏著度。
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> 高階經營階層透過定期的研發專案會議與月會，檢視產品開發進度及營運績效。
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年研發支出為 4.83 億元，占營收比率 12.01%，比重較前一年度增加 2.63%。
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> 公司官網之利害關係人專區，建立各利害關係人聯繫窗口。

永續議題管理方針



商業道德



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面：落實公司治理及建立誠信經營文化，獲得各利害關係人之信任，建立企業永續發展之根基。 負面：未有效落實公司治理，以致發生重大違反法令情事或不誠信事件，使企業形象受損，損害利害關係人權益。
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 「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」。 <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 透過完善公司治理制度，落實誠信經營之企業文化，遵循永續發展最高指導原則，以符合股東及其他利害關係人期待。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 無違反重大社會、環境與經濟相關法規之事件。 維持公司治理評鑑結果於上櫃公司排名前 20%。
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 每年透過教育訓練對所有員工宣導誠信守則及政策，深化誠信經營之企業文化。 每年稽核單位定期執行「法令規章遵循事項」查核，且向審計委員會和董事會報告查核結果及追蹤改善情形。 掌握與追蹤公司治理評鑑成績，強化公司治理架構，落實功能性委員會及董事會監督之職能。
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> 透過董事會定期與高階經營團隊溝通會議，追蹤與掌握公司治理推動方案與績效。
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年全體員工 100% 完成「誠信經營行為宣導」線上課程。 2022 年公司治理評鑑結果於上櫃公司排名 6%~20%。 2022 年董事會／薪資報酬委員會／審計委員會出席率均達 100%。 2022 年無發生違反社會、經濟及環境之相關法律或法規事件。
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> 公司官網及內部網站設置檢舉電子信箱，由稽核室為專責單位，管理與受理誠信經營舉報事件。

永續議題管理方針



創新管理



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面：感測技術不斷升級及發展新興應用，具備研發創新能力與客戶合作創造新的技術結合與應用，將深化客戶黏著度，維持穩固產品協同開發與設計之合作模式。 負面：若感測技術無法符合客戶期待，影響客戶產品之推出時程，衝擊客戶之信任度，進而影響財務表現。
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 「保密資訊暨知識產權辦法」及「專利辦法」。 <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 「創造生活中無限可能之感測技術，讓使用者因我們的感測技術，體驗行動裝置所帶來之美好生活」。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 持續精進研發技術能力及電路設計之優化，跨入旗艦與高階應用市場。 持續發展多元應用之感測晶片，擴展各項新應用產品，提供完整之手機應用感測晶片解決方案，並滲透至穿戴式裝置等其他產品線之感測應用。
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 持續精進研發技術能力及電路設計之優化：執行多激光（發光元件光波長為 940 nm）屏下應用環境光與近接感測晶片研發計畫。 持續發展多元應用之感測晶片：執行薄型手錶等穿戴式裝置搭載之環境光感測晶片研發計畫。 新感測技術開發：微機電感測技術跨入壓力感測領域。
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> 透過研發專案會議，討論與追蹤研發計畫之進度與績效。
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> 持續精進研發技術能力及電路設計之優化：完成開發提升電路訊噪比，減少發光元件採用數量之光學感測晶片。 持續發展多元應用之感測晶片：採用晶圓級（WLCSPP）封裝型式，憑藉長期深耕之手機屏下應用技術切入穿戴式裝置應用，達到小尺寸封裝型式、低功耗、屏幕下環境光感測效能等。 完成新感測技術開發：完成開發氣壓感測晶片，符合美國 FCC E911 Z 軸定位精度法規指令要求，可以實現高精度的定位功能。
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> 產品企劃單位與客戶維繫暢通的雙向溝通管道，適時掌握感測技術之新興應用。 產品企劃單位與公司事業及研發單位溝通感測規格與應用需求，持續確保產品達到特性規格。

永續議題管理方針



資訊安全

責任

資訊安全委員會（總經理）

衝擊範圍



衝擊面向



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面：有效的資安管理機制，可加強全體員工之資安意識且降低資安事件衝擊對營運所造成之損失。 負面：若公司資安系統遭受攻擊，公司資訊系統及其資料將遭不當使用、洩漏、竄改、破壞等，將產生營運風險與危害發生。
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 「資訊安全管理程序」 資訊安全管理具有高階管理層監督與管理、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，落實資訊安全政策之推行。 <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建立完善資訊安全管理制度與預防機制，確保不因資安事件造成公司及客戶營運機密外洩，從內外部持續精進、強化資安防護能力。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 成立資訊安全組織架構。 資訊安全稽核執行：資安教育訓練與宣導、社交工程演練、資安檢測。
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 持續辦理資安教育訓練，定期資訊安全宣導公告，提升同仁資安防範意識。 定期執行社交工程演練，對於資安意識較低的員工，進行提升資安意識講習課程。 委外進行資訊系統弱點掃描，並針對弱點進行漏洞修補。
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> 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。
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年已成立成立資訊安全組織架構，召開 1 次資訊安全委員會議。 2022 年資訊及安全宣導公告 2 次。 2022 年執行社交工程演練 1 次。 2022 年進行資安檢測：弱點掃描 2 次。
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> 員工：透過定期教育訓練及社交工程演練，加強員工對資安認知。

永續議題管理方針



產品品質

責任

品質保證單位（處長）／事業單位（副總經理）／業務單位（處長）

衝擊範圍



衝擊面向



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面：持續提升產品品質、技術服務能力與效率，確保出貨品質更穩定與可靠，降低客戶抱怨、求償、退貨風險，使公司產品具競爭力。 負面：產品品質無法達到客戶預期，經常性之客訴及退貨，客戶對公司產品失去信心，進而取消合作關係。
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 依循 ISO 9001 品質管理系統標準管理。 <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 提供高品質及即時的产品與服務，掌握品質問題與客戶需求，隨時檢討，務求改善，達「客戶全面滿意」。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 降低客訴與客戶產品退回不良數，以及客戶退回率低於目標值（50 Defective parts per millions, DPPM）。 持續與客戶建立積極溝通、良好合作關係，提升客戶滿意度且高於目標值（90%）。
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 品質單位每月統計客訴及退換貨案件、制定品質目標執行表，每月監控客戶退利率。 每年針對主要終端客戶實施客戶滿意度調查，由品質單位進行分析，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。 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。
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> 透過每週生產品質會議，找出解決產品異常方法及改善措施。 透過與客戶溝通會議，掌握客戶意見回饋，追蹤與執行客戶服務精進事項。
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年度客戶滿意度 96.1% 高於目標值。 2022 年客戶實際退貨率為 13 DPPM，遠低於設定之目標。
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> 透過客戶滿意度調查，掌握客戶回饋之產品資訊。 透過客戶服務系統整合各單位進行真因分析及提出對應改善措施。

永續議題管理方針



產品責任

責任

公司事業單位（副總經理）／製造生產單位（副總經理）／品質單位（處長）

衝擊範圍

昇佳電子

客戶

供應商

衝擊面向

經濟

環境

人群

人權

衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面：透過對綠色產品之管理，讓客戶使用安心與信任，產品體積微小化之設計，降低製程中原材料之使用，符合低碳產品之市場趨勢，提升公司產品競爭力。 負面：客戶要求綠色產品認證及符合國際環保法規，若無法符合客戶需求，將喪失客戶訂單、衝擊財務表現。
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 落實產品與其製程原材料之綠色設計，強化綠色產品管理，使產品服務與外包廠商皆能符合國際綠色潮流之趨勢，以及減少資源、能源浪費，達成環境永續的承諾。 <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 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、供應鏈管理、產品使用階段持續精進。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 新增新供應商簽署「供應商不使用環境危害物質聲明書」。 符合國際及客戶環保規範。
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 請供應商執行回簽「供應商不使用環境危害物質聲明書」。 由「環境物質管理小組」審查產品材料物質清單及環保檢測報告，確保所使用之原材料及包材不含有害物質，符合客戶環保要求與最新國際環保法規。 施行新供應商評鑑，確保產品與製程材料皆符合「昇佳環境限用物質管理規範」、專業工程能力與符合生產需求。 定期追蹤國際環保規範且持續更新有效認證。
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> 藉由供應商評鑑系統管理，透過系統簽核程序使各部門主管掌握供應商管理情形。
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年新增供應商「供應商不使用環境危害物質聲明書」簽署率 100%。 2021 年獲 SONY GP (Green Partner) 綠色夥伴認證，2022 年持續更新有效認證。
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> 定期與供應商進行例行性會議，討論與檢討品質與環境管理、生產交期、產品工程開發進度。 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，主動向供應商發放及回收調查表。

永續議題管理方針



多元、包容與平權



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面：健全的多元、包容與平權政策，能反映公司經營文化、連結團隊成員和與利害關係人溝通的方式，且透過尊重每個人的差異性與獨特性所帶來的價值，能激勵員工創新使公司穩健發展。 負面：若公司未能提供多元、包容與平權政策、機制或工作環境，無法適切發揮員工潛能。
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 人權政策。 <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 遵循國內勞動暨相關法規，支持與遵循國際人權公約相關法規、承諾與宣言，提出對應策略以利內部相關行動方案的推展，及融入於企業文化與價值鏈中。 重視職場兩性平等，杜絕職場或職權騷擾，營造安心就業環境。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 每季進行法規鑑別，確保符合法令要求 100%。
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 設置員工申訴信箱及職場不法侵害申訴信箱，與每年發放「不法侵害問卷調查」，確認內部無同仁遭受不當言行之對待。 每年定期透過教育訓練提升員工人權意識。 制定薪資及升等辦法，所有職務的起薪均優於勞動基準法所規定之基本工資，並確保員工的薪資不因性別、種族、年齡、宗教、性別傾向或婚姻狀況而有所差異。 完善育嬰留停制度，臨場醫護提供女性同仁自懷孕中和生產完後一年起之「母性保護」健康關懷，且公司內提供哺集乳室。
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢視與更新內部人力表單，確認與掌握職場不法侵害情事與職場兩性平等管理情形。
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年不法侵害問卷調查結果無不法侵害之情事。
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> 透過各項申訴及溝通管道，掌握員工意見，確保員工免於職場暴力與性騷擾之工作環境。

永續議題管理方針



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面：與供應商共同建構永續商業模式，強化供應鏈及公司營運韌性。 負面：晶片研發設計公司對社會與環境產生衝擊影響的關鍵於委外之製造作業，若未建構永續之供應鏈管理，可能無法降低對社會與環境之潛在風險。
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 依據「供應商管理程序」，評選、稽核與輔導供應商，達成具有競爭力的產品品質策略目標。 建立供應商永續管理機制，針對新供應商進行永續風險評鑑，定期針對合格供應商進行永續自評。 <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 透過供應商永續管理制度，將 ESG 表現納入採購決策流程及供應商評鑑管理，發揮責任採購之影響力，與供應商共同降低社會與環境相關之潛在風險，形塑永續供應鏈。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 新供應商 100% 簽署「不使用環境危害物質聲明書」，遵守綠色產品供應鏈政策。 新供應商 100% 符合環境、職安及品質系統管理驗證資格。 合格供應商 100% 執行定期評鑑稽核，持續提升產品生產品質穩定度。
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 執行新供應商評鑑，確認新供應商取得環境、職安及品質系統認證情形。 定期執行合格供應商品質、製程能力評鑑管理，統計與追蹤年度評鑑結果。 請供應商簽署「不使用環境危害物質聲明」，且統計供應商簽署率。
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> 藉由供應商評鑑系統管理，透過系統簽核程序使各部門主管掌握供應商管理情形。
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年新供應商 100% 簽署不使用環境危害物質聲明書。 2022 年新供應商 100% 取得環境、職安及品質系統認證。 2022 年 100% 完成年度合格供應商稽核。
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> 供應商管理部定期每週／每月與供應商進行品質會議交流，掌握供應鏈反饋之意見。

永續議題管理方針



責任

人力資源暨行政部（總經理）／事業單位（副總經理）／製造單位（副總經理）

衝擊範圍



衝擊面向



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面：辨識氣候變遷對公司營運造成之風險及機會，擬定相應管理制度與資源投入，降低長期營運風險。 負面：氣候變遷造成之極端氣候災害發生的頻率及規模上升，影響供應商供貨、產品製造、物流、甚至電力供應等，斷鏈與停工事件將導致公司財務損失。
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 將推動 TCFD 導入專案，風險管理納入氣候變遷風險因子，強化氣候韌性。 公司設置權責單位，依據營運狀況及溫室氣體盤查結果，制定公司節能減碳及溫室氣體減量策略，將再生能源使用納入公司減碳策略。 <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 昇佳電子位居半導體產業鏈之上游，積極響應全球氣候行動，以研發能力提升產品能源效率，同時驅動供應鏈進行低碳製造，將再生能源使用納入營運策略規畫，致力減少企業營運產生之碳排放。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 設定 2023 年為溫室氣體排放減量基準年，目標 2030 年減量 30%。 規畫再生能源使用量目標 2030 年達 50%。
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 制定供應鏈永續管理策略。 評估再生能源使用方案。 持續推動節能措施，節省電力使用，積極提高能源使用效率。 每年依循 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查及外部第三方機構查證。
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> 每月由人力資源暨行政部分析溫室氣體排放數據，並定期於董事會報告，檢討能源使用量，與節能減碳措施或目標之核准與執行。
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年完成溫室氣體盤查及第三方查證，溫室氣體總排放密集度 0.1156（公噸 CO2e/ 營業額百萬元）。 2022 年執行三項節能措施：辦公室全區窗戶加貼隔熱紙／庫房恆溫恆濕倉窗戶外側加裝保溫庫板／高效節能綠色資料中心。
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> 員工：透過教育訓練及內部公告提升員工氣候變遷造成危害意識。 供應商：透過永續供應商管理，推動關鍵供應商之溫室氣體減量。

永續議題管理方針



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面：人才為企業永續成長的關鍵及持續創新之來源，持續招募優秀及留任關鍵人才，維持公司於產業之競爭力。 負面：無法提高人才吸引力及維持人員留任率，喪失員工凝聚力及公司認同感，無法深耕人才培育，影響雇主品牌形象。
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 針對公司所需之人才類別提供多元招募管道，關注同業薪酬水準，制訂具產業競爭力的整體薪酬及福利策略，提高人才吸引力及員工留任率。 <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 透過多元招募管道，定期檢視整體獎酬架構，秉持與員工利潤共享理念，提供具競爭力的薪酬及完善的福利制度，吸引並留任優質人才。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 維持整體薪酬優於證交所每年公佈之上市櫃企業薪酬平均值。 公司整體離職率介於 5%-10%。 新進員工率不低於 5%。
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 定期人力市場薪資調查、檢視整體獎勵薪酬架構、假勤政策與福利制度的競爭力。 提供多元的招募管道及員工介紹獎金。 針對離職之同仁發放離職問卷，蒐集離職原因及對公司之建議。
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> 定期於每月「月會」討論公司之業務、人力（含人力異動變化）、財務、產品等發展現況
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年上市櫃企業「非擔任主管職務之全時員工平均薪資及中位數」，昇佳電子金額分別為 2,352 仟元，以及 2,116 仟元。 2022 年公司整體離職率 8.42%。 2022 年新進員工率 8.95%。
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> 透過離職問卷蒐集離職原因及對公司之建議。

永續議題管理方針



人才發展



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面：完善人才培訓及職涯發展機制，提升各階層人員之專業技能及管理職能，增加企業人才價值，創造員工與公司成長的雙贏局面。 負面：優秀人才是企業成長的關鍵，未能提升人力素質與工作技能，無法持續累積企業永續經營的資本。
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 針對各層級及職務的員工及主管，規畫對應之訓練及提供多元學習資源，協助提升其工作職能及職涯永續發展。 <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建立完善人才培訓架構，讓各職級員工均有合適的自我發展目標，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的永續發展。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 年度教育訓練計畫執行率達 90% 以上。 開設例行性教育訓練以外課程，如永續、專業相關課程與軟性課程。
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 每年人力資源暨行政部訂定年度教育訓練計畫，定期檢視專業人員之學習發展路徑。 推行內部講師制度，鼓勵優秀人才將技術傳承。 進行教育訓練課程問卷調查。
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> 年度教育訓練計畫中，人力資源暨行政部與各部門主管，檢討教育訓練推動成效與確認課程開設情形。
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年教育訓練執行率 100%。 2022 年開設永續發展知識課程（四堂）、專業技術課程（四堂）以及身心保健課程（兩堂）。 2022 年舉辦兩天之基層主管培訓營，共計 14 個小時，參與人數 108 人次。
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> 依據年度教育訓練課程與課後問卷調查，了解員工教育訓練回饋情形。 員工透過績效考核回饋教育訓練及職涯發展需求。

落實治理 感測企業營運的成長力



公司治理	33
稅務治理	39
風險管理	40
誠信經營	41
資訊安全管理	43

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

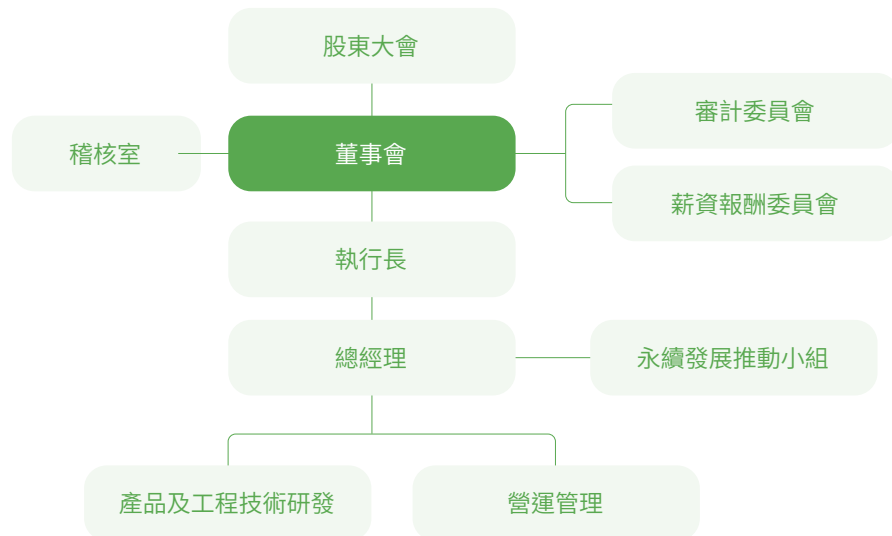
昇佳電子最高管理階層為董事會，下設審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會履行其監督職責，落實營運及財務等各項資訊透明化，以保障股東權益。公司章程明定董事（含獨立董事）選舉採候選人提名制度，董事成員的提名經由嚴謹的遴選程序，不僅考量多元背景、專業能力與經驗，也非常重視其個人在道德行為及領導上的聲譽。獨立董事候選人之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式，均依公司法及證券交易法等相關法令規定辦理。

現任董事會由 7 位董事組成，3 位具母公司矽創電子及昇佳電子員工身分之董事，另有 1 位外部董事及 3 位獨立董事（占全體董事席次 43%），且董事間無具有配偶及二等親以內親屬關係之情形，由 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。董事於 2022 年 6 月 21 日全面改選連任，規畫下一屆董事（2025 年改選）增加一名獨立董事。

公司最高治理單位主席為董事長（兼任執行長），負責公司營運策略擬定，於營運管理及內部控制有其之必要性及合理性。董事長兼任執行長係為了強化公司決策效率及執行力，減少管理層之間的摩擦和誤解，

更妥善掌握公司的運作情況，即時發現問題且進行調整。此外，公司規畫設置獨立的監督機構「永續發展委員會」，負責監督組織管理經濟、環境和人群相關衝擊與推動公司永續發展。

昇佳電子董事會每季至少召開 1 次，2022 年共召開 6 次會議，全體董事出席率達 100%，未來維持出席率 100%。董事會成員依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」進行相關進修，持續提升董事會對法規修訂與新興議題的瞭解，以提升公司治理成效。



永續發展委員會

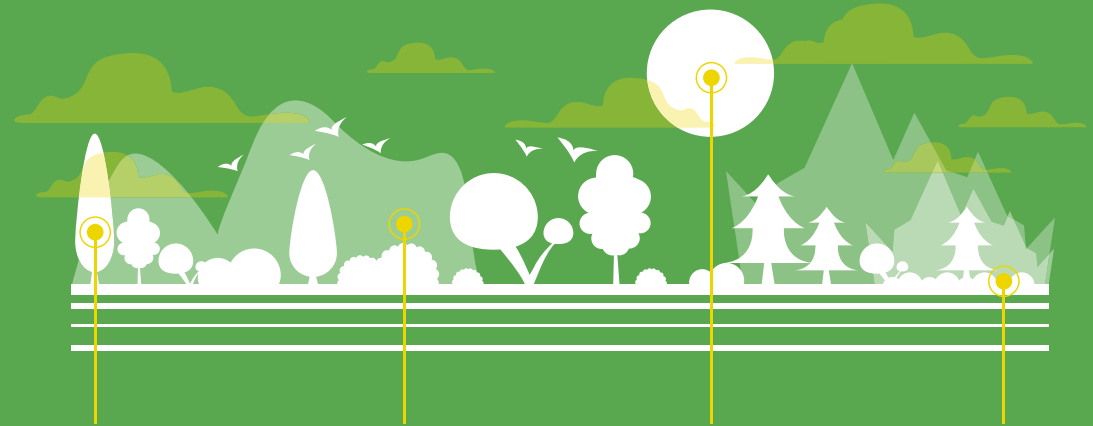
為推動企業永續發展，統籌短中長期永續發展策略方向，昇佳電子 2021 年先成立「永續發展推動小組」，2023 年規畫成立「永續發展委員會（Sustainable Development Committee）」，由全體獨立董事組成。其下設有「永續發展推動小組」由總經理擔任召集人，向下設置工作小組包含「公司治理小組」、「環境永續小組」、「夥伴關係小組」及「員工及社會影響小組」，由相關權責部門負責執行，經由不定期會議及工作小組辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、規畫及執行永續發展相關方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

永續發展推動小組召集人每年一次向董事會報告，攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題、永續發展執行成果及未來工作計畫，由董事會檢視各項策略進展以敦促經營團隊進行調整。



2022 年提報董事會公司永續發展推動之執行情形

- 公司自願性首次發行 2021 年永續報告書，揭露所有營運活動於經濟、社會、環境等面向之執行績效，對於各項永續議題管理之策略、目標、投入資源與推動方案，將納入公司日常營運中長期推動。
- 提報 2022 年度各項永續發展推動情形：
 - 與公司營運相關之環境、社會及公司治理重大永續議題之風險評估與管理方針
 - 與各利害關係人之溝通情形
 - 智慧財產管理
 - 落實誠信經營政策
 - 資通安全管理等執行情形



董事會多元化

昇佳電子依據公司之「公司治理實務守則」第二十條及「董事選任程序」第三條，董事之選任，應考量董事會之整體配置。董事會成員普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。現任董事會 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；除了借重董事在各領域之專業外，公司亦透過獨立董事的參與，確保議事運作之客觀性與獨立性。

公司制定董事會成員及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，7 名董事中，有 1 位女性董事（占比 14%）。此外，昇佳電子充分信賴、尊重獨立董事之參與，因此形成積極之董事會運作文化。

昇佳電子多元化政策之具體管理目標

- 董事成員至少包含一位女性董事
- 董事成員組成涵蓋不同產業經驗及多元化專業背景
- 董事成員中，具本公司、母、子或兄弟公司員工身分之人數，低於（含）董事席次 1/3。
- 獨立董事席次達董事席次 1/3 以上

職稱	姓名	現職	學歷	主要經歷	性別	是否具員工身份	年齡區間	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	參與之委員會
董事長	李盛樞	昇佳電子（股）公司董事長兼執行長 廣穎電通（股）公司副董事長兼副執行長	台灣大學電機工程學研究所碩士	矽創電子（股）公司總經理	男	●	A	●	●	●	●	●	●	●	●	
董事	毛穎文	矽創電子（股）公司董事長兼執行長	台灣大學 EMBA 商學組 成功大學電機工程研究所碩士	矽創電子（股）公司總經理 聯華電子（股）公司市場企劃	男	●	A	●	●	●	●	●	●	●	●	
董事	楊祝原	昇佳電子（股）公司總經理	台灣大學電機工程學研究所碩士	昇佳電子（股）公司副總經理	男	●	C	●	●	●	●	●	●	●	●	
董事	曾華誠		海洋大學電子工程學系學士	美格納半導體有限公司董事長	男		B	●	●	●	●	●	●	●	●	
獨立董事	許俊毅	柏瑞國際資產管理（股）公司董事長 坤毅資本（股）公司董事長	美國德州大學企管碩士	聯合管理顧問（股）公司執行董事	男		B	●	●	●	●	●	●	●	●	審計委員會 / 薪資報酬委員會
獨立董事	黃淑君	思品有限公司董事長	臺灣大學管理學院商研所 EMBA 碩士 交通大學科技管理研究所碩士	聯陽半導體（股）公司總經理特助 / 顧問 世界先進積體電路（股）公司策略行銷部經理	女		B	●	●	●	●	●	●	●	●	審計委員會 / 薪資報酬委員會（召集人）
獨立董事	呂仁琦	聯緯聯合會計師事務所執業會計師	中原大學會計研究所碩士	勤業眾信聯合會計師事務所副理	男		C	●	●	●	●	●	●	●	●	審計委員會（召集人） / 薪資報酬委員會

註 1：第六屆任期：2022 年 6 月 21 日至 2025 年 6 月 20 日
 註 2：年齡區間 A 為 61-70 歲、B 為 50-60 歲、C 為 41-50 歲

董事 ESG 進修

董事會成員依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」進行相關進修，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。公司不定期針對與營運相關之經濟、環境及社會議題，為董事會安排進修課程，協助董事增進各項永續發展職能。2022 年董事 ESG 進修時數共計 48 小時，其中針對反貪腐相關課程，董事受訓人數 4 人、受訓率 57.14%。

利益衝突

為確保最高治理單位的主席和其他高階管理階層避免與減緩利益衝突，公司要求最高治理單位的主席和其他高階管理階層在參與決策時，必須揭露與其自身之利益關係，避免參與可能對其自身利益產生影響之決策。若有利益衝突情事，皆於年報中說明董事對利害相關之議案、有關之董事姓名、議案內容與應利益迴避原因。此外，針對控制力股東的存在、關係人交易等資訊，皆於年報中進行揭露，以避免或減緩利益衝突之可能性。

關鍵議題溝通

董事會每年針對各利害關係人權益，訂定出各項重大策略，提供永續管理的重要指導方針。公司管理階層亦定期報告公司關鍵重大事件（涵蓋財務風險、ESG、資訊安全、誠信經營、內稽內控等）及相關資訊提供董事，包含每季衍生品商品交易情形、每季財務報告及每季內部稽核報告等。詳情請參考昇佳電子 2022 年年報「董事會運作情形」及「審計委員會運作情形」。

2022 年董事進修情形

課程名稱	課程內容	時數	受訓率	ESG 課程
永續發展路徑圖產業主題宣導會	<ul style="list-style-type: none"> 瞭解「上市櫃公司永續發展路徑圖」 協助企業及早訂定減碳目標 	2	28.57%	●
上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	<ul style="list-style-type: none"> 內部人對內線交易、股價操縱法令之了解 	3	42.86%	●
公司治理高峰論壇 - 提升董事職能落實公司永續治理	<ul style="list-style-type: none"> 上市櫃公司落實環境永續發展 提升獨立董事獨立性與專業性 董事會及審計委員會如何督導公司強化風險管理 	3	71.43%	●
國際雙峰會線上論壇	<ul style="list-style-type: none"> 與主要外資股東雙向溝通，來完整落實 ESG 及制定未來永續發展之 KPI 	2	14.29%	●
內部人股權交易法律遵循宣導說明會	<ul style="list-style-type: none"> 證券交易法股權異動相關條文之最新修正 	3	14.29%	●
公司治理暨企業永續經營研習班	<ul style="list-style-type: none"> 企業永續經營 國內外稅務趨勢 	3	28.57%	●
公司治理講堂	<ul style="list-style-type: none"> 企業永續經營 國內外稅務趨勢 	3	28.57%	●
獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	<ul style="list-style-type: none"> 永續發展／公司治理法規修正 獨立董事／審計委員會行使職權 企業風險管理機制 	3	14.29%	●
中華民國會計師公會全國聯合會	<ul style="list-style-type: none"> 工商登記實務分享 財會相關法令修訂 營業稅選案及常見錯誤 	31	14.29%	

審計委員會及薪資報酬委員會

為強化公司治理與運作昇佳電子設置審計委員會，全數由獨立董事組成，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。2022 年審計委員會開會 4 次，出席率達 100%。

昇佳電子為落實公司治理且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，全數由獨立董事組成，且明訂組織規章，監督公司董事及經理人薪資報酬制度，忠實履行職權並提案董事會審議。2022 年薪酬委員會開會 4 次，出席率達 100%。

治理階層薪酬政策

昇佳電子訂定酬金之程序，除參考「董事成員評估問卷」外，董事會績效評估結果、董事會出席情形及董事進修狀況等，亦為酬金分派之參考。董事酬金經薪資報酬委員會審議後提交董事會決議，且提報股東會。董事薪酬包含報酬與酬勞，其中，報酬屬固定薪酬，係依據昇佳電子公司章程第 16 條規定，董事之報酬，依其對公司營運參與程度及貢獻價值，且參酌國內外業界水準，授權由董事會議定之；董事酬勞與昇佳電子之獲利及經營績效連結，屬變動薪酬，依公司章程第 18 條之一規定，得按不超過當年度獲利 1% 額度內，做為當年度董事之酬勞。

高階經理人薪酬政策

昇佳電子執行長、總經理及副總經理等經理人之酬金，包含固定薪酬、營運獎金及員工酬勞等，固定薪酬係依經理人所擔任之職位、所承擔之責任及對公司之貢獻度，且參酌同業水準議定之，每年度依「經理人績效評估辦法」評核與調整，如目標達成及行為考核等評估結果給予適當之酬勞，經薪資報酬委員會審議後提報董事會核准。

營運獎金係與公司整體營運績效連結，依獲利之固定比例提撥；員工酬勞係依公司章程第十八條之一規定，公司年度如有獲利，應提撥比例不高於百分之二十五，不低於百分之一為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前述比例提撥員工酬勞。

除上述外，昇佳電子將未來營運風險之可能性降至最低，隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以強化公司永續經營與風險控管之平衡。

董事及經理人酬金資訊，請參考 2022 年股東會年報「最近年度給付董事、監察人、總經理及副總經理之酬金」。

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；每 3 年得視管理需求由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估 1 次，且將績效評估結果提報於次年第 1 季董事會，以持續加強董事會之運作效率。

董事會績效評估

內部自評	頻率：每年一次 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：2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 評估方式與結果：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 4.5 分以上（滿分為 5 分），提報於 2023 年第 1 季董事會報告。
外部評鑑	規畫於下一屆董事（2025 年改選）開始執行

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。昇佳電子明訂稽核人員之任免、考評及薪酬應由內部稽核主管簽報董事長核定，以提升公司治理及稽核獨立性。

內稽職責

內部稽核人員應考量營運過程中可能產生誠信經營的風險因子納入風險評估（銷售及收款循環、採購及付款循環及薪工循環），依據風險評估結果擬定年度稽核計畫，包括每月應稽核之項目。年度稽核計畫應確實執行，據以評估公司之內部控制制度，且檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告。

稽核單位覆核公司各單位之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作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。對於稽核所發現之內部控制制度缺失及異常事項，除據實揭露於稽核報告陳核外，應按季追蹤作成追蹤報告至改善為止。稽核報告及追蹤報告陳核後，應於稽核項目完成之次月底前交付公司獨立董事查閱。

內外部申訴機制

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申訴電子信箱（report@sensortek.com.tw），由稽核室為專責單位，管理與受理相關事件。2022 年內部及外部皆未接獲申訴案件。

內部稽核與獨立董事及會計師溝通情形

內部稽核主管每月將上月稽核報告寄發給各獨立董事查閱，獨立董事針對報告內容可直接與稽核主管溝通；且定期參加會計師與獨立董事之座談會議，單獨向獨立董事報告稽核業務執行情形，2022 年溝通頻率提升為一年至少兩次（原定一年一次）。

- ▶ 內部稽核主管於審計委員會列席報告
 - » 年度風險評估結果及內部稽核計畫
 - » 內部控制制度設計及執行之有效性
 - » 每季內部稽核作業執行情形及稽核發現追蹤改善情形
- ▶ 會計師每年至少二次透過與獨立董事及稽核之座談會議，向獨立董事報告財務報表查核／核閱結果、會計政策及估計等重大議題、未來（即將）適用之準則及法令介紹，且針對獨立董事所提之問題進行討論與溝通。
- ▶ 其他：發生重大異常事項，或獨立董事、稽核主管及會計師認為有必要獨立溝通之事宜，可以不定期隨時召開會議溝通。

法規遵循

昇佳電子遵循公開發行公司所訂定相關法規之各項內部作業辦法，公司設有智慧財產及法務之專責單位，提供各營運單位法律的諮詢和協助，且各部門定期關注主管機關法規修訂與發布情形，適時更新與制定公司內部規章與辦法，以確保營運作業符合法律遵循，避免公司因違反法規而遭受鉅額罰款影響公司營運。每年度稽核單位亦定期執行「法令規章遵循事項」查核，且向審計委員會和董事會報告查核結果及追蹤改善情形。

昇佳電子依據「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，綜合評估事件對公司財務、業務、股東權益或證券價格是否具重大影響，為「重大違規事件」之判定。昇佳電子於 2022 年度無發生違反社會、經濟及環境之相關法律或法規事件。

昇佳電子亦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；權責單位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。

公司治理績效

昇佳電子於 2023 年所公布之第九屆公司治理評鑑結果為上櫃公司排名 6%-20%，由相關單位依據未得分指標持續研擬改善優化方案，以強化公司治理績效。

未來昇佳電子將在營運的各方面維持有效的公司治理機制、強化董事會結構與運作、提升資訊揭露的透明度，更有效益地將永續精神與營運管理結合，以及落實企業社會責任。

稅務治理

稅務治理原則

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，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。

昇佳電子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，2021 年起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，2022 年起新增資通安全服務或產品投資享有投資抵減稅額。

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。

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。

繳稅情形

單位：新臺幣仟元

所得稅相關資訊	2019	2020	2021	2022
稅前損益	1,508,063	1,550,117	1,970,683	990,783
所得稅費用	185,163	184,663	309,334	148,010
帳面有效稅率	12.28%	11.91%	15.70%	14.94%
繳納所得稅款	184,492	183,214	283,721	135,303
現金有效稅率	12.23%	11.82%	14.40%	13.66%

註 1：無繳納台灣以外之所得稅情形

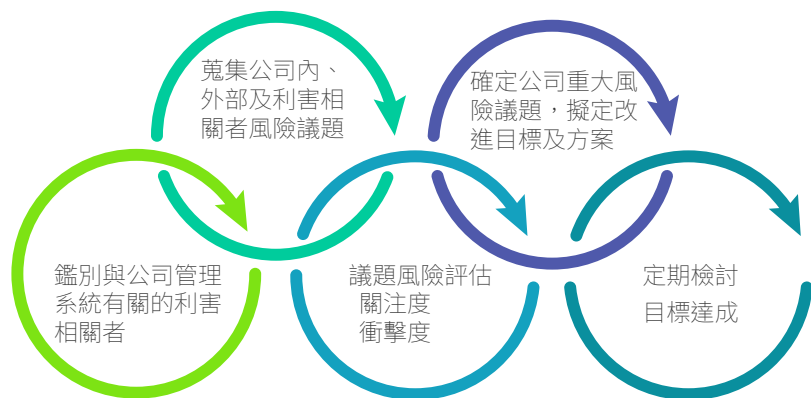
註 2：帳面有效稅率 = 當年度所得稅費用 ÷ 當年度稅前損益；現金有效稅率 = 當年度繳納所得稅款 ÷ 當年度稅前損益

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

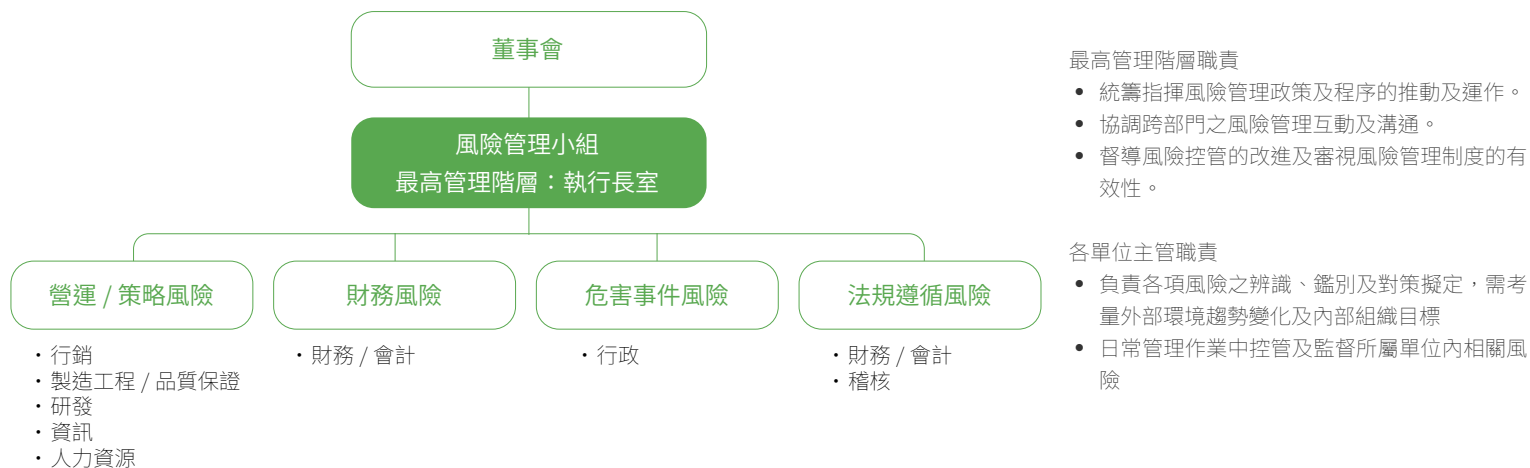
風險管理小組每年分析公司內外部議題，鑑別利害相關者與其關注議題，提出各風險範疇之風險議題，經各單位主管評估議題之關注度（以公司永續經營方向考量）及衝擊度（風險發生可能造成之後果），確定重大風險議題，呈報最高管理階層核准後，各相關單位訂定年度目標及管理方案。



風險管理組織與權責

為降低營運潛在風險且強化公司治理，確保公司穩健經營與永續發展，昇佳電子已訂定「風險管理政策及程序」，下設「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，於 2021 年 3 月 16 日經審計委員會及董事會通過。2023 年規畫設置永續發展委員會督導風險管理運作，每年一次向董事會報告風險管理之運作情形。

昇佳電子依各項議題可能產生之正面與負面衝擊程度，以「嚴重度」與「可能性」進行相關風險評估，且依據評估後之重大議題訂定相關風險管理策略與措施，於 2022 年 11 月 01 日報告董事會。



風險管理未來規畫

2023 年將依據國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發布之氣候相關財務揭露建議 (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。此外，為持續強化公司資訊安全，2023 年亦規畫 ISO 27001 之導入及認證，將執行資訊安全層面之持續營運計畫。

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。每年透過企業內控自評作業，由內部各單位自行檢視並完成誠信道德標準之自行評估表，以強化整體內部控制環境的有效性。

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（2022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。

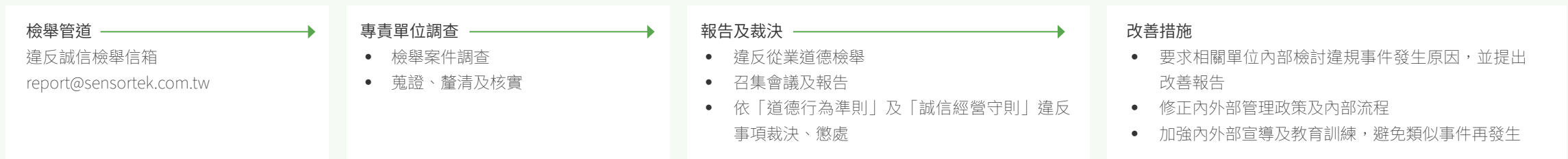
誠信經營守則八大準則

- 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
- 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

誠信經營舉報程序與管道

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」，已於公司官網及內部網站設置檢舉電子信箱，由稽核室為專責單位，管理與受理相關事件，且落實保密原則，檢舉人身分及檢舉內容將獲得保護，檢舉獎勵和違規之罰則將視情節裁定。2022年昇佳電子之獨立檢舉信箱無接獲任何檢舉案件。對於檢舉情事經查證屬實，相關單位應檢討相關內控制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同狀況再發生。

專責單位調查



舉報處理程序

昇佳電子「檢舉制度」訂有內外部違反誠信經營檢舉管道，設有檢舉信箱，檢舉人個人資料與舉報資料將予以保密並由專人處理。

檢舉管道	聯絡信箱	受理單位
內部 / 外部	違反誠信檢舉信箱 report@sensortek.com.tw	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。

2022 年 8 月針對全體員工進行「誠信經營行為宣導」線上宣導課程，應訓人員包含全體正職員工，內含公司誠信守則及誠信經營政策、內部重大資訊處理程序及規範、內線交易防範、營業秘密及智慧財產保護與檢舉管道等，全體員工完訓率 100%。全體董事於就任時皆簽署「保密協議同意書」。

2023 年預計規畫年度智慧產權及營業秘密保護課程，訓練對象包含董事、經理人及全體員工，加強宣導營業秘密保護意識。此外，亦參考責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）之行為準則，規畫制定昇佳電子「供應商道德行為準則」，內容涵蓋供應商應謹守之道德規範，且初步針對關鍵供應商要求出具遵循昇佳電子供應商行為準則之書面承諾，同時透過供應商稽核，傳達公司從業道德標準。

2022 年課程名稱	完訓人次	完訓率
誠信經營行為宣導	184	100%

內線交易防範宣導與訓練

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。

昇佳電子於 2022 年 11 月 01 日修訂「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，規範董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票，公司於每年第四季排定次年度董事會開會日期時程，於第四季董事會後報告董事知悉各季財務報告公告前之股票交易封閉期間，且於每季以電子郵件通知內部人（包括發行公司之董事及經理人），避免內部人誤觸規範。

2022 年課程名稱	完訓人次	完訓率
內部人股權宣導 (新任經理人指定研習課程)	1	100%

資訊安全管理

為確保公司落實資訊安全管理制度與資訊安全政策之推行，昇佳電子依據「資訊安全管理程序」管理，且透過系統性的管理框架，啟動與控制資訊安全的實施。

2021 年 11 月成立資訊安全委員會 (Information Security Committee)，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，每年定期開會一次，審查公司資訊安全管理相關事宜及檢討資訊安全政策執行情形，且每年向董事會報告一次 (2022 年提報董事會資訊安全事項如下表)。2023 年規畫 ISO 27001 之導入及取得第三方認證，以強化與制定公司資訊安全事件之管理程序。2022 年昇佳電子無發生重大資安事件。

時程	短、中期規畫方向
2022 年	資訊安全組織架構 資訊安全基礎環境稽核
2023 年	資料備援保護建置 系統日誌收集與分析 終端電腦資訊收集分析 外部應用服務系統雙因驗證 網路設備日誌收集與流量分析
2024 年	端點偵測及應變機制 (EDR) 端點設備自動化安全性漏洞更新系統
2025 年	資通安全威脅偵測與管理平台 (SOC)

資訊安全組織架構



項目	2022 年執行情形
資訊安全風險管理	資訊安全訓練 ▶ 100% 新進員工均納入資安訓練對象。
	資訊安全宣導 ▶ 發佈 2 次資安宣導，強化同仁資安意識。
	資安委員報告 ▶ 每年召開乙次，新增 11 條資訊安全政策。
資訊安全稽核執行	社交工程演練 ▶ 全體員工，37.84% 同仁參與資安意識提升講習。
	資安事件處理 ▶ 輕微資安事件 1 次，持續稽核，確保環境安全。
	弱點掃描 ▶ 外部執行弱點掃描，減少 30% 資訊安全修補。

資訊安全管理具體方案

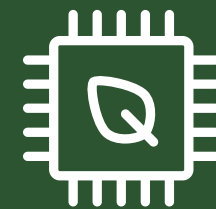
為提供可信賴之資訊服務，除了持續提升所有同仁之資安意識外，為防止公司資訊系統及其資料遭不當使用、洩漏、竄改、破壞等營運風險與危害，實施相關之資安控管措施。

資安管理	施行措施
系統存取控制	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 重要文件與技術列入文管系統。 ▶ 應用系統負責人，依同仁業務需求制訂系統存取控制政策，明定使用單位及人員的存取權限，異動變更須妥善管制記錄過程以備查詢。 ▶ 軟體安裝需經申請，透過資訊人員安裝，且留下紀錄以備查詢。 ▶ 資訊系統的變更須經過單位主管核定，且妥善管制記錄變更過程以備查詢。 ▶ 辦公與研發環境管控，阻斷機密與敏感資料直接存取的渠道，關鍵資料不落地。
終端設備管理	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 伺服器、個人電腦、私人裝置等終端設備資訊安全管控，包含軟、硬體資產盤點、防毒、系統 Patch 更新、敏感資料存取管控。
網路安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 設置防火牆且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。 ▶ 委外進行資訊系統弱點掃描，針對弱點進行漏洞修補。
資料保護	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期排程進行資料保全備份，包含電子檔案、文件、郵件、伺服器作業環境、個人電腦、網路設備。
外部資安組織參與	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2022 年加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (Taiwan Computer Emergency Response Team / Coordination Center, TWCERT / CC)，掌握公司可能之資安事件或漏洞，及早預防、改善與管理。

資訊安全教育訓練

- ▶ 新進人員資安教育訓練：2022 年新進人員 100% 資安教育訓練
- ▶ 定期資訊安全宣導公告：2022 年宣導內容如電子郵件社交攻擊等 2 次。
- ▶ 委外進行社交工程演練，強化同仁資安意識：2022 年進行 1 次社交工程演練，演練帳號 185 個，員工誤觸率 37.84%，針對誤觸者進行加強資安教育內部訓練，完訓率達 100%。

追求創新 感測產品研發的設計力



創新管理	46
智慧財產權保護與競爭行為	49
產品生命週期管理	51

創新管理

研發投入

昇佳電子秉持「創造生活中無限可能之感測技術，讓使用者因我們的感測技術，體驗行動裝置所帶來之美好生活」的企業使命，期盼持續探索先進技術，精準洞察用戶需求，讓感測晶片成為生活中不可或缺的產品。

憑藉累積多年之環境光源、距離與重力感測研發技術，主要應用於手機屏幕隨環境光變化調整亮度及色彩，降低人眼不適感並讓使用者享受更舒適的屏幕色彩顯示；距離感測讓使用者通話時自動關閉屏幕，以防止耳朵或臉部碰觸屏幕而造成錯誤操作及重力感測用以屏幕旋轉，為影響消費者體驗之重要環節。

隨著高解析度及精細度之 OLED 面板技術發展，手機屏幕光源穿透率持續下降，昇佳電子光學感測技術持續發展高感度及環境色溫調節之屏下應用解決方案，並擴大延伸環境光感測至智慧手錶屏幕、電視螢幕及車用顯示器等其他應用領域；微機電感測技術跨入壓力感測領域，用以高度量測、上下樓梯運動狀態追蹤、爬坡速率檢測、天氣預報、水深量測、飛行定高控制等功能，目標成為感測晶片之領導廠商，2022 年研發投入經費達 4.84 億元，占營收比例達 12.01%。

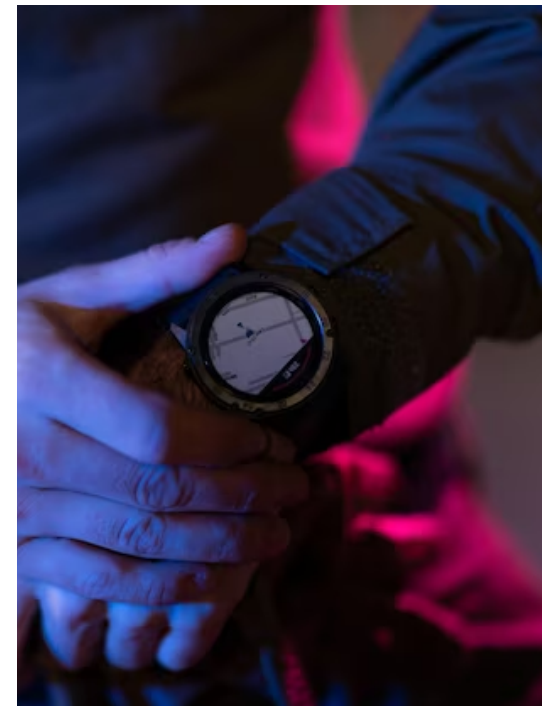
單位：新臺幣仟元

相關資訊	2019	2020	2021	2022
研發費用	335,877	369,258	550,780	483,589
占營收比例	6.99%	6.97%	9.38%	12.01%

技術創新

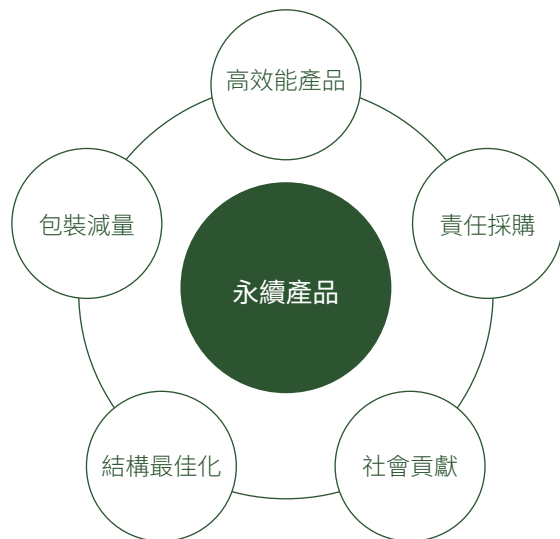
昇佳電子環境光感測技術長年耕耘於智慧型手機屏幕應用，為持續擴大市佔率及更高價值的產品，積極尋找潛力的新興應用，佈局新市場的開發，穿戴裝置即為一快速成長的新領域，包含智慧型手錶、智慧型手環，以及體感科技市場如 AR / VR / MR 等穿戴互動裝置，市場規模可觀且環境光感測器的搭載比例持續增加。

憑藉手機屏下應用技術迅速切入穿戴式裝置應用特點，包含小尺寸封裝型式、低功耗、屏幕下環境光感測效能等。公司採用晶圓級 (WLCSP) 封裝型式，優化尺寸設計，有利於收光視角及表面黏著加工 (SMT) 良率；同時兼顧低功耗及高效能的螢幕下環境光感測；於低功耗量測模式下的環境光閃爍雜訊抑制，滿足穿戴式裝置需長時間配戴，電池容積更小，充電間隔時間需求更長之特性。



永續產品

自產品開發階段即考量產品生命週期中的永續需求，如降低操作功耗、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	2022 年創新說明／成果
設計	結構最佳化	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 穿戴式裝置應用之光學感測晶片採用晶圓級封裝型式 (Wafer Level Chip Scale Package, WLCSPP)，直接以晶圓 (wafer) 為基材，無額外使用基板及模壓製程，減少封裝材料使用。
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 因應手機屏幕光源穿透率持續下降，透過提升感光元件 (Photo-Diode) 之感測性能及電路設計上減少雜訊干擾，減少發光元件之使用量。
運籌	包裝減量	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 隨感測器體積縮小，捲盤直徑及料帶寬度縮減，減少包裝耗材。 ▶ 依據感測器體積搭配包裝材 <ul style="list-style-type: none"> » 捲盤直徑從 13 Inch 減至 7 Inch » 料帶寬度從 12 mm 減至 8 mm
使用階段	高能效產品	<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／智慧手錶：感測環境光源，自動調整螢幕亮度，以達節電及保護眼睛。 » 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。 » 電視：感測環境光源之明暗，自動調整電視螢幕之顯示亮度，以達節電效果，終端產品符合歐盟節能標章。 ▶ 5G 系列手機射頻天線增加，電磁波特殊吸收率感測晶片增加通道數 (Channel)，協助終端射頻功率調整辨別，以達降低電磁波對人體之影響。
社會貢獻	社會貢獻	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 健康防護 <p>電磁波特殊吸收率感測晶片：能偵測人體接近時的電容變化，對手機提供人體接近時電容變化資訊，讓手機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。</p> ▶ 準確定位輔助緊急救援 ▶ 氣壓感測晶片：符合美國 FCC E911 Z 軸定位精度法規指令要求，可以實現高精度的定位功能，於緊急狀況下透過智慧型手機達成精準之室內定位，提供救援線索。

產學合作

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，歷年來與台灣大學、中央大學、清華大學、陽明交通大學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。

2022 年共計執行 2 件產學合作案，透過產學合作提升同仁產品設計能力，也為學生帶來寶貴的學習和發展機會，成果對於領域內的學術研究和實踐具有重要的影響，不僅為昇佳電子的發展注入了新的活力和創新思維，且公司成功招募優秀人才。

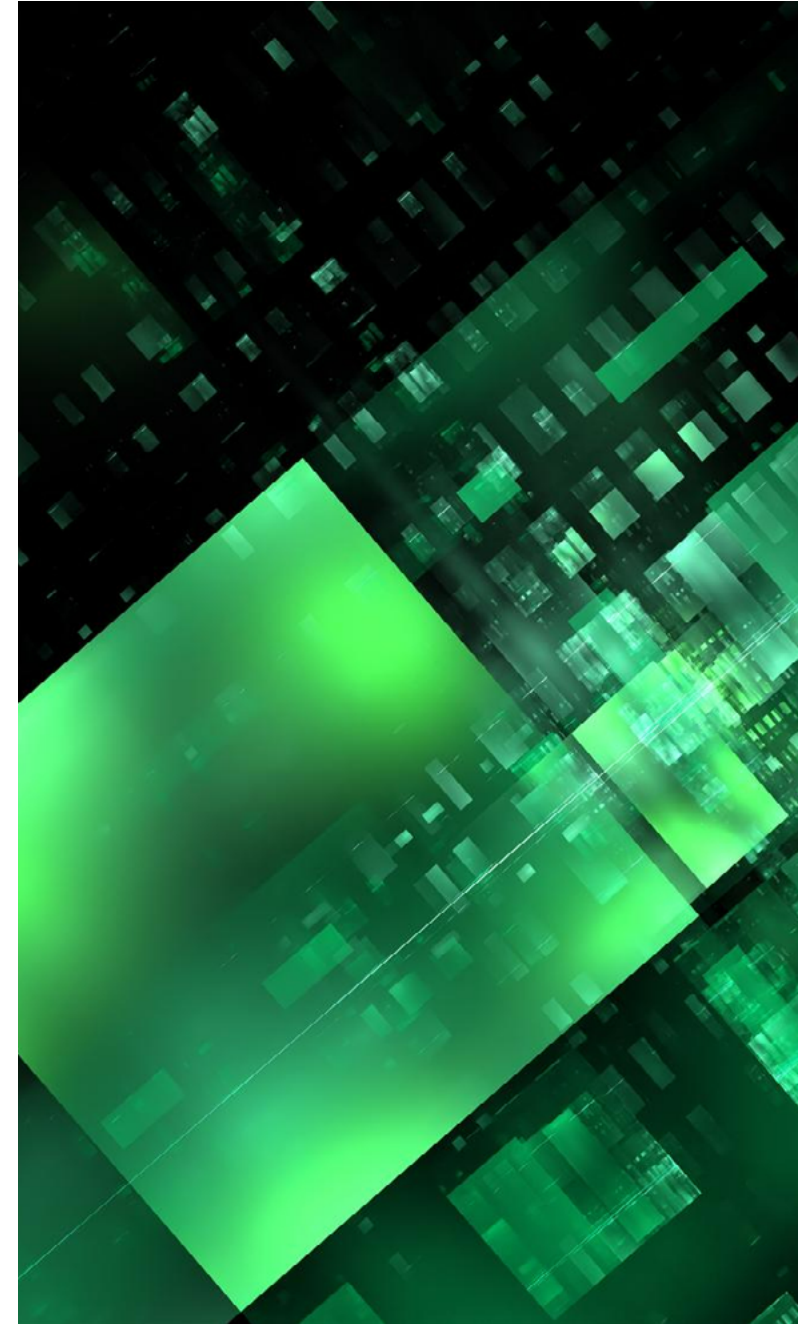
此外，透過校園演講以及研發替代役的招募，積極投入相關產業人才的培育，為國內培養感測器領域的優秀人才。

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，期望透過產學技術交流模式，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。

2022 年與虎尾科技大學進行「晶圓 CP 測試分析平台」之技術交流，用以分析微機電（MEMS）產品的可靠度和品質，昇佳電子透過此平台優化產品設計，在研究過程中，解決了同仁在資料分析方面的不足，提供相應的培訓和指導，定期邀請老師與同仁討論，透過分享經驗和知識，提升同仁對於資料分析的理解和應用能力。

學術單位	產學合作案名稱	內容
陽明交通大學	高解析度電容數位轉換器設計	於 SAR 應用中屬高電容負載環境提出了適合的架構分析方法，對於 SAR 感測器的設計領域極具意義。
台灣大學嚴慶齡工業發展基金會	共振式模態局部化加速度計理論分析以及設計	於微機電（MEMS）感測器應用上取得合適之架構分析方法



智慧財產權保護與競爭行為

指標編號	指標項目	2019	2020	2021	2022
TC-SC-520a.1	因反競爭行為違反相關法規之事件所造成的損失總金額（單位：新臺幣）	0	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。

智慧財產權管理

昇佳電子追求持續「技術創新」，為客戶創造最大價值及公司長期與永續穩健的成長為營運目標，因此智慧財產權為公司之重要資產，透過結合公司營運目標與技術創新能力，建立智慧財產權之管理計畫，持續提升公司各項研發專利數量及品質，維持永續成長之競爭力。



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。

管理項目	內容
保密協議簽署	昇佳電子與員工簽訂聘僱契約書，與客戶及供應商簽訂相關業務之保密協議，避免員工、客戶或供應商等洩露公司營業秘密。
資訊流向管控	建置研發單位之技術資料庫，使得公司研發人員產出之資料，集中於有安全控管的資料中心內，以保存研發成果，且於內控制度中訂定檔案及安全管理作業辦法並落實實施，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。
教育訓練	持續推動與更新新進人員線上 e-learning 課程，以提升及強化昇佳電子員工智慧財產保護意識及認知。 - 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，2022 年度新進人員 100% 完成公司新人線上學習課程。 - 全體員工教育訓練：2022 年 8 月進行「誠信經營行為宣導」線上宣導課程，應訓人員包含全體正職員工，訓練內容含智慧財產及營業秘密保護之宣導，強化同仁保密意識，受訓人數 184 位，完訓率 100%。

專利管理

昇佳電子鼓勵創新研發並嚴謹對待員工之發明與創新提案，成立專利評審會議，由總經理、發明人與發明人主管、專利工程師組成，進行評估並確認各提案之專利申請方案，以保護公司研發產出以及相關權益。

透過獎勵規範以及藉由專利人員與研發人員密切溝通，促進研發成果有效地轉化為專利申請，並將研發成果適切轉化成專利權利內容提升專利申請品質，且依據公司標準化的作業流程，檢視已獲證專利之使用情形及與產品的關聯程度，以及定期評估與確認繼續維護的必要性。此外，控管提案至申請時程，以配合公司產品生產及銷售時程，有效地管理各國的專利，以增加公司的全球市場競爭優勢。

- ▶ 已制定專利辦法，規範「專利申請」、「提案獎勵」與「獲權獎勵」之獎酬事宜，鼓勵員工對於自身職務有關之技術發揮創意，積極從事研發與改良，據以申請專利，以保護公司智慧財產，累積研發成果，加強競爭力。
- ▶ 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。
- ▶ 設有專利管理專責人員及專利管理系統，另委託專業之專利事務所協助進行專利檢索與申請，有效管理各項研發創新提案，提升專利申請的核准率。
- ▶ 昇佳電子自 2019 年至 2022 年 12 月止，累計於全球專利申請共計提出 88 件，2022 年除有 14 件發明創新提案外，已累計取得 85 件專利，佈局遍及台灣、美國、中國大陸等主要市場及國家。總計發放獎勵金額為新台幣 214,166 元。

專利管理流程

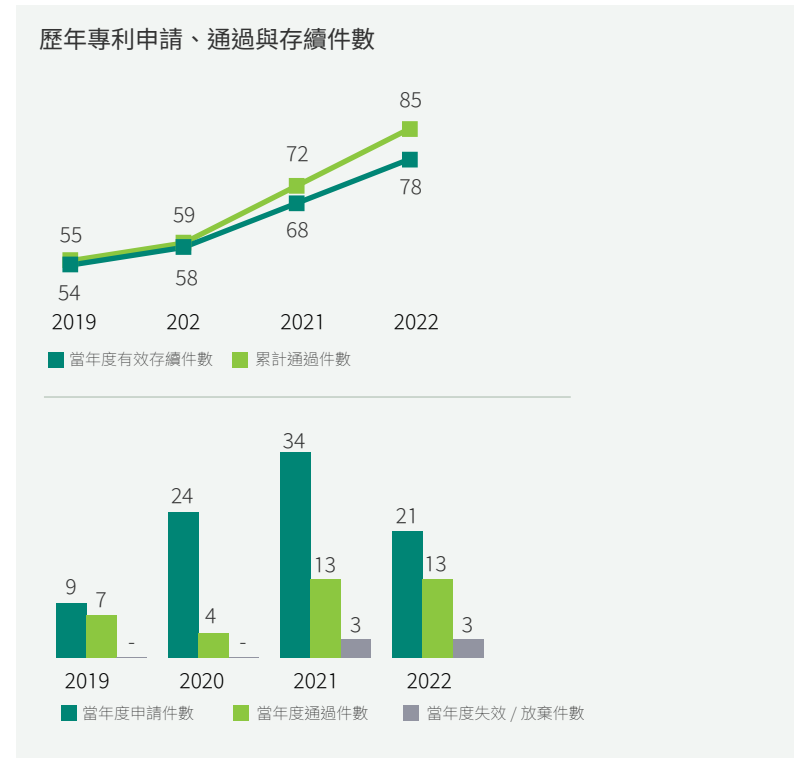


智慧財產權管理規畫

- ▶ 營業秘密管理：
 - » 完善公司整體營業秘密的管理機制：取得 TIPS 認證
 - 2023 年規畫導入 TIPS 制度，期透過 PDCA 流程，檢視與改善既有通報、流程，進一步完善公司內部智財管理制度，且外部驗證。
 - » 強化營業秘密教育訓練課程：規畫年度全體員工智慧產權及營業秘密保護宣導課程，強化同仁保密意識。
 - 全體員工：進行基礎教育訓練，內容涵蓋營業秘密基本定義、機密分級之文件標示、機密文件使用規範遵循等規定。
 - 權責人員：進行進階教育訓練，內容涵蓋針對研發、資訊、人資、採購及法務智財等單位，工作內容對應相關的營業秘密盤點工作、保密措施建置與執行流程。
- ▶ 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品質與管理效益。
- ▶ 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。

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。



產品生命週期管理

指標編號	指標項目	2019	2020	2021	2022
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%	0%
		昇佳電子依循最新歐盟 RoHS 指令、REACH SVHC 關注限用物質，且報導期間內確認，目前產品所使用之化學物質用量均未達到 IEC 62474 標準所需宣告之限值要求。			
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，且制訂「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。

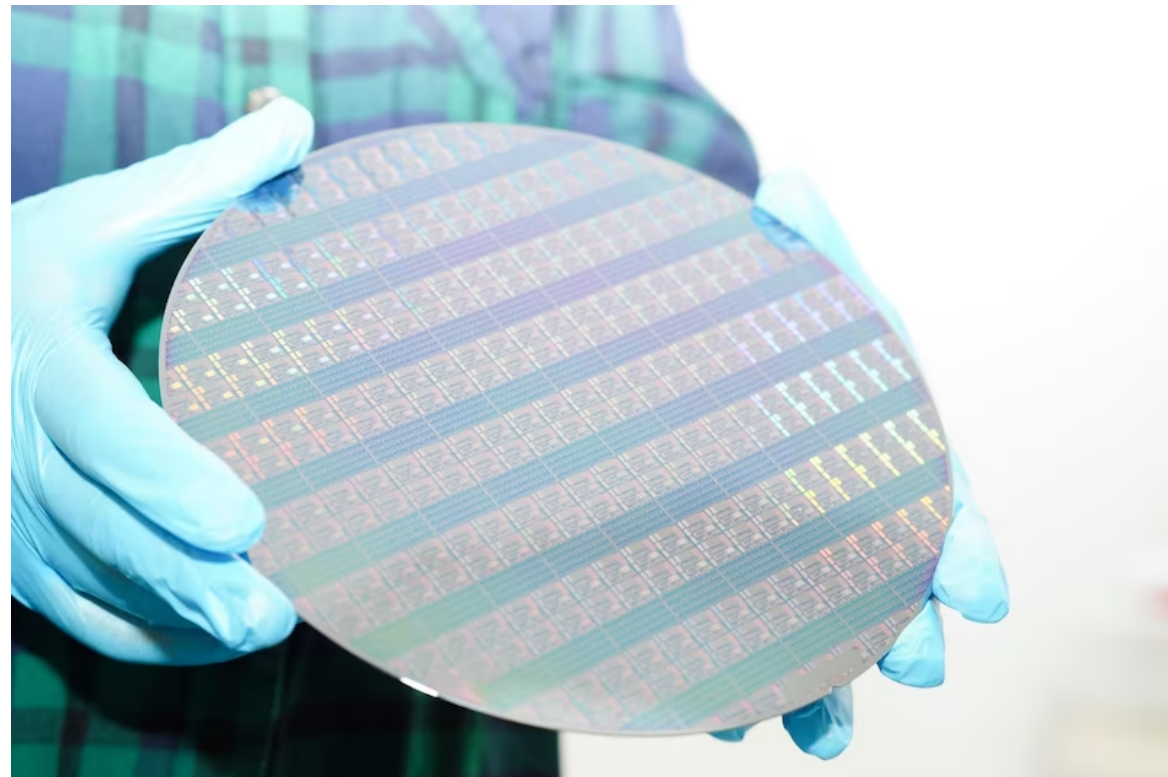


我們考量 IC 製造過程可能對環境之衝擊，從產品設計與開發之初，採用低危害化學物質之材料或替代用料之方式與原則，2022 年將選用物料列入審查項目之一，包含均質材料精密檢測報告、物質安全資料表等材質文件，確認資料有效性及產品使用材料不含有環境危害限用物質成份，且將所有審核通過的環保資料進行歸檔，至少保存 10 年。

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「供應商不使用環境危害物質聲明書」：2022 年供應商簽署率 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。



導入綠色環境物質管理系統

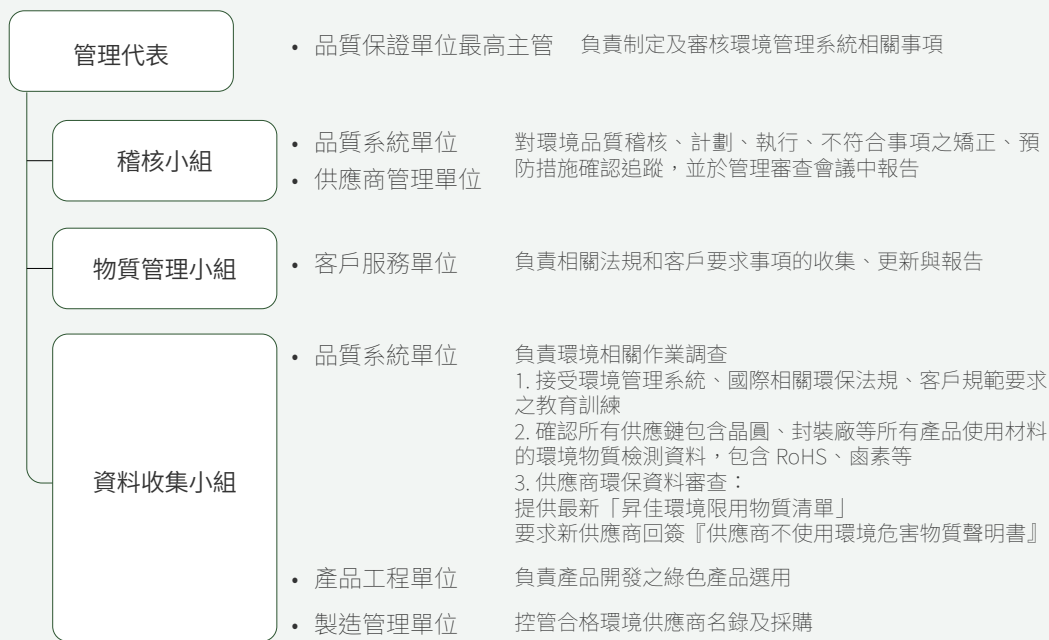
因應新產品設計開發、新國際環保法規及客戶化學品限用規範，昇佳電子規畫於 2023 年啟動「綠色環境物質管理系統」導入，取代現行人員採用電子表單管理，可廣泛收集所有產品使用的物料類型、成份含量等文件，提升針對供應商申報的化學檢測報告、安全資料表及衝突礦產來源等調查效率，持續監控物質符合性，全面落實綠色供應鏈管理。

昇佳電子依據「環境限用物質管理程序」進行新供應商產品物質管理及製程稽核，成為合格供應商後，由供應商依照綠色產品管理系統 (Green Product Management, GPM) 項目確實申報調查資料。

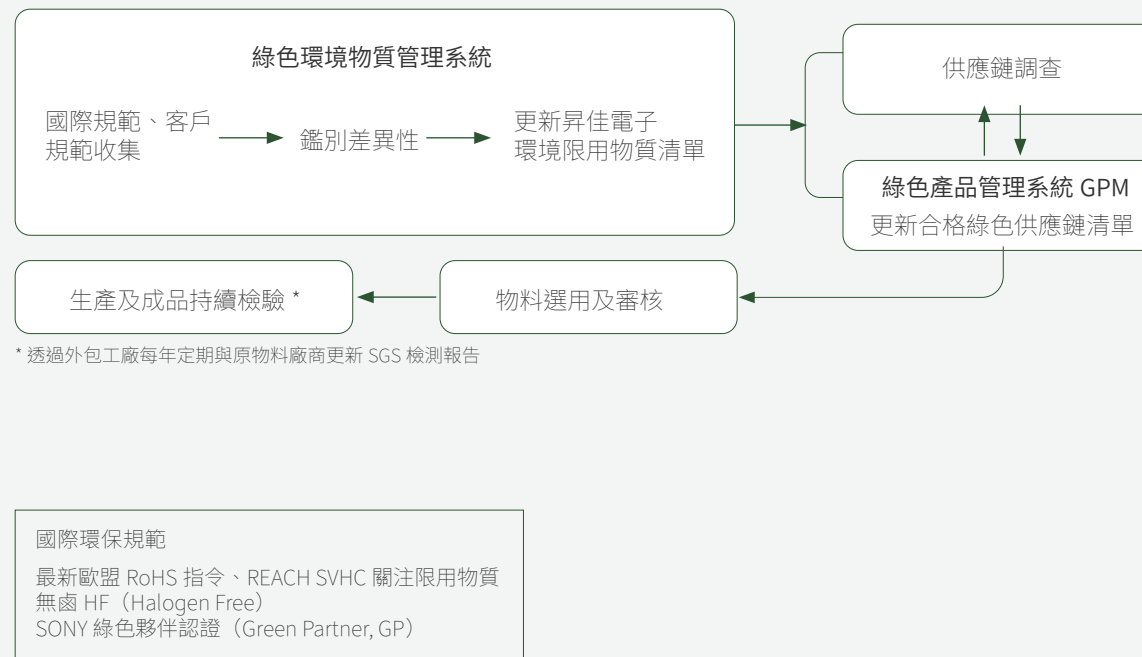
- ▶ 供應商依據昇佳電子「環境限用物質清單」要求，上傳物料宣告資料 (包含：供應商不使用環境危害物質聲明書、材質證明、測試報告等) 至 GPM 系統，公司則透過 GPM 系統審核供應商申報文件，確保物料符合國際環保規範及昇佳電子客戶要求。
- ▶ 透過 GPM 系統不定期向供應商宣導最新 REACH 法規、國際法規動態及相關知識，同時對產品物料進行檢視，確保符合最新規範管控要求。

“ 2022 年亦持續獲得 SONY 的綠色夥伴認證 (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，期盼能讓客戶使用安心與信任。

環境物質管理小組



環境物質管理流程



保護環境 感測節能減碳的使命感



環境政策	54
溫室氣體排放	55
能源管理	56
水資源管理	58
廢棄物管理	59

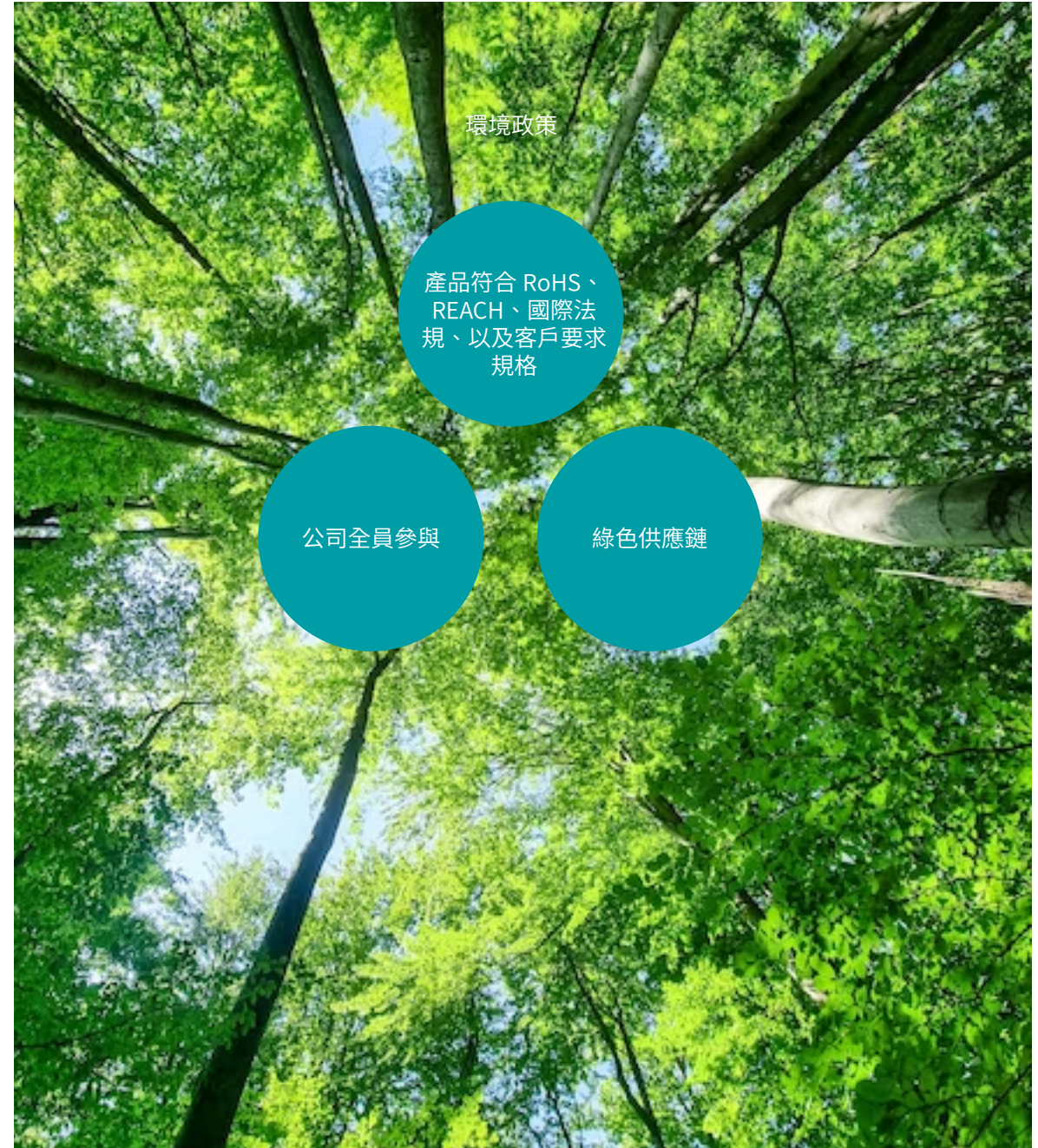
環境政策

昇佳電子訂有環境政策，確保產品符合 RoHS、REACH 等國際法規，且推動綠色供應鏈及公司全員參與，另外在 ISO 9001 架構下設置環境物質管理系統，並規畫、制訂、實施、維持、量測、監督、分析與持續改善，推動環境面向之永續發展，以降低營運對環境之衝擊。

環境管理原則

- ▶ 遵循環境相關法規及相關之國際準則規範
- ▶ 致力於提升各項資源之利用效率，且使用對環境負荷衝擊低之再生物料
- ▶ 減少產品與服務之資源及能源消耗
- ▶ 增進原料或產品之可回收性與再利用性
- ▶ 延長產品之耐久性
- ▶ 關注氣候變遷對營運活動之影響，依營運狀況與溫室氣體盤查結果，制定公司節能減碳及溫室氣體減量策略，且據以推動，以降低公司營運活動對氣候變遷之衝擊
- ▶ 定期檢討環境永續宗旨或目標之進展

為加強及落實工作場所、實驗室廢棄物處理、資源回收等工作，確保場所內環境整潔，防制環境污染，保障同仁安全及衛生，制定「環保管制程序」，傳達至所有同仁及劃分權責單位，減少廢棄物，增加資源循環利用。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。自 2021 年起，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。同時積極落實綠色採購，如電腦、螢幕主要選擇具能源之星標章、辦公室用紙亦採用森林驗證認可計畫（PEFC）認證之紙類產品，碳粉夾則採用環保碳粉夾。



溫室氣體排放

昇佳電子為專業 IC 設計公司，從事產品之設計、研發及銷售，所有營運活動皆於辦公大樓內，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污、廢水、廢棄物及溫室氣體排放等可能造成環境衝擊之項目。

因應國際減碳趨勢與金管會之政策推動，昇佳電子依據 ISO 14064-1：2018 完成 2020 年至 2022 年溫室氣體排放量自行盤查作業，且 2022 年溫室氣體盤查經外部查證。盤查範圍涵蓋類別一之直接溫室氣體排放、類別二之外購電力輸入，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 處理納入盤查量化項目，其中主要大宗排放為類別一之空調冷媒逸散及類別二之外購電力。

2022 年總排放量為 465.48 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，2020 年至 2022 年排放密集度分別為 0.12 tonnes CO₂e / m²、0.52 tonnes CO₂e / m²、0.10 tonnes CO₂e / m²。2021 年排放量及排放密集度較大，主因為 2021 年下半年搬遷至新辦公室，除辦公空間較舊辦公室大 3.4 倍，使用更大型的空調冰水主機外，且亦因為新資訊機房消防需求添購套裝型 HFC-23 自動滅火設備導致，2022 年排放密集度則已恢復至一般情形。

指標編號	指標項目	2019	2020	2021	2022
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	1,210.90	63.37
	(2) 全氟化合物 (PFCs) 總排放量 (單位：tonnes CO ₂ e)	0	0	0	0
TC-SC-110a.2	論述管理 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。 2021 年溫室氣體排放類別一占比為 81.15%、2022 年類別一占比為 13.61%。 類別一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，因此設定 2022 年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，亦針對類別二外購電力進行溫室氣體排放主要之減量規畫。 			

註 1：溫室氣體排放採營運控制權法；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；類別二電力排放係數，係採用能源局 2022 年公布之 2021 年電力排碳係數 0.509 噸 CO₂e / 千度。
 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	2021	2022
甲烷 (CH ₄)	13.5315	14.2903	15.5236
氫氟碳化物 (HFCs)	4.9990	1,196.6157	47.8500
合計	18.5305	1,210.9060	63.3736

註 1：盤查之溫室氣體包含 CO₂、CH₄、N₂O、HFC_s、PFC_s、SF₆、NF₃，因昇佳電子無製程，故無產生 PFC_s、SF₆、NF₃。
 註 2：直接排放無 CO₂、N₂O、PFC_s、SF₆、NF₃ 等氣體排放。

溫室氣體排放量（依類別）（單位：tonnes CO₂e）

範疇	溫室氣體	2020	2021	2022
類別一	直接溫室氣體排放	18.5305	1,210.9060	63.3736
類別二	外購電力	156.7028	279.4408	399.9721
類別三	上游運輸和配送貨物	0.5565	1.7557	2.0102
類別四	廢棄 IC 處理	0.0976	0.1517	0.1213
溫室氣體總排放量		175.8874	1,492.2542	465.4772

	2020	2021	2022
總溫室氣體排放量 (tonnes CO ₂ e)	175.8874	1,492.2542	465.4772
樓地板面積 (m ²)	1,443.74	2,862.29	4,848.27
溫室氣體排放密集度 ^{註 2} (tonnes CO ₂ e / m ²)	0.1219	0.5213	0.0960
溫室氣體排放密集度 ^{註 3} (tonnes CO ₂ e / 營業額百萬元)	0.0332	0.2540	0.1156

註 1：昇佳電子營運據點屬性為辦公室大樓，因此排放密集度以樓地板面積為管理之基礎，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) ÷ 平均樓地板面積 (m²)
 歷年平均樓地板面積為 2020 年 1,443.74 m²、2021 年 2,862.29 m²、2022 年 4,848.27 m²
 註 3：依「公開發行公司年報應行記載事項準則」附表二之二之三「上市上櫃公司氣候相關資訊」之規定，溫室氣體排放量密集度至少應揭露以營業額（新臺幣百萬元）計算。

能源管理

指標編號	指標項目	2019	2020	2021	2022
TC-SC-130a.1	(1) 能源總耗用量 (含燃料、電力)(GJ)	1,016.38	1,123.77	1,976.4	2,828.88
	(2) 電力耗用量占總能源耗用量之百分比	100%	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%	0%

註 1：單位換算：1 kWh (度) = 860 Kcal = 1 Kcal = 4.186798 J，因此 1 kWh (度) = 3.6×10³ GJ。

註 2：昇佳電子無生產製造，能源耗用量 100% 為辦公室及實驗室耗用之外購電力。

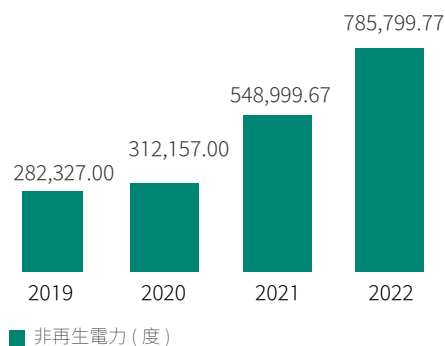
能源概況

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。

2022 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 785,800 度，較 2021 年度增加 43%，主因為 2021 下半年度搬遷至新辦公室，樓地板面積較舊辦公室增加約 3.4 倍，2022 年為一個完整於新辦公室的使用年度，空調、照明、電腦資訊設備及實驗設備等數量相較於舊辦公室皆大幅增加，因此用電量提升。檢視能源密集度 2022 年為 0.58 (GJ / 樓地板面積 m²)，主因為昇佳電子妥善規畫新辦公室節能設施，耗電量較高的資訊機房採用模組化及優異系統整合的高效節能綠色資料中心，且新辦公室樓地板面積亦大於舊辦公室面積，相較 2021 年下降 15.50%。

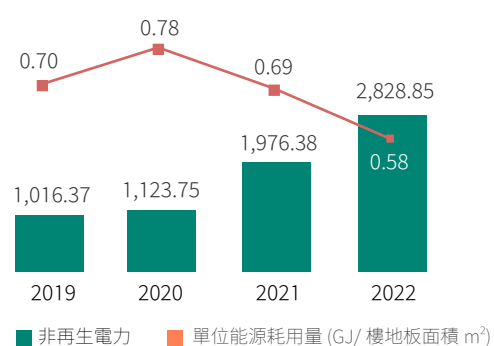
歷年能源總耗用量

單位：度



歷年能源總耗用量

單位：十億焦耳 GJ



節能改善

昇佳電子於新辦公室節能設施規畫累計投入共 7 項減量措施，2022 年節約 936.40 GJ。為持續致力於節能減碳，2022 年於全辦公區窗戶張貼隔熱貼及恆溫恆濕倉庫之窗戶加裝保溫庫板，減少陽光熱能進入室內，降低空調負載。昇佳電子考量 2023 年設置表面黏著技術 (Surface Mount Technology; SMT) 製程生產線與建置無塵室，故以 2023 年作為減量基準年，且後續將持續評估可行之能源減量空間與目標設定。

項目	內容	2022 年節能量 (GJ)	節電量 (kWh)	減碳量 (tonnes CO ₂ e)
採用節能照明設備 ^{註 2}	全面使用 LED 燈具	330.25	91,735.2	46,693.22
照明控制 ^{註 3}	午休時間照明自動關閉	18.35	5,096.4	2,594.07
空調控制系統設定 ^{註 4}	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	140.98	39,160	19,932.44
空調設備改善 ^{註 5}	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	50,000	25,450
行為管理 ^{註 6}	不定期宣導節能作為 (如會議結束關閉會議設備、空調、照明等)	7.20	1,992	1,013.93
窗戶增加隔熱貼 ^{註 7}	辦公室四周皆為帷幕玻璃，加貼隔熱貼阻擋熱能進入室內	229.62	63,783.3	32,465.7
恆溫恆濕倉庫之窗戶加裝保溫庫板	阻擋熱能進入室內，增加恆溫恆濕倉庫的穩定性及減少空調負載	30.00	8,333.3	4,241.65

註 1：單位換算 1 Giga-Joule (GJ) = 0.277778 MWh=277.78 kWh

註 2：2 尺傳統燈管與 LED 每支約差 13.5W，辦公室共 685 盞燈 x4=2,740 支。每年約使用 2,480 時。13.5W×2,740 支 ×2,480 時 / 1,000=91,735.2 度

註 3：13.5W×2740×248 天 / 1,000=5,096.4 度

註 4：冰水主機每小時耗能 178 度電。178 度 ×11 時 ×20 天 =39,160 度

註 5：新辦公室為挑高空間，輕鋼架天花板上方仍有近 2 米的高度空間，安裝強制回風設備使其上方空間熱氣不會混入下方辦公區，減少空調使用的空間。

註 6：以 2022 年工作日共 249 天推算，會議室相關設備，預估每天可節省約 8 度電

註 7：依據成大測試結果，增加貼隔熱貼可節省空調電力 17.6%。

註 8：減量範疇為範疇二，電力排放係數係採用能源局 2022 年公布之 2021 年電力排碳係數 0.509 噸 CO₂e / 千度。

建置高效節能綠色資訊機房

- ▶ 資料中心管理系統，以超融合基礎架構 (Hyper-Converged Infrastructure, HCI) 打造綠色資料中心，預先整合運算、儲存、網路元件，減少用電量，提高整體電力使用效率 (PUE, Power Usage Effectiveness)。
- ▶ 規格：昇佳電子採用台達 InfraSuite 資料中心解決方案，具有電源系統、機櫃及配件、精密空調以及全方位環境管理與監控。
- ▶ 節能方式：冷熱通道分離、自動溫度控制、直流變頻風扇
- ▶ 效益：能源使用效率 (PUE) 優於 1.5 以下的現代化資料中心

註：PUE=設施總用電量／IT設備用電量。PUE區分六大等級分別為白金級 (<1.25)、黃金級 (1.25~1.43)、銀級 (1.43~1.67)、銅級 (1.67~2)、尚可 (2~2.5)、不佳 (> 2.5)。
資料來源：Green Grid 聯盟白皮書「PUE, A Comprehensive Examination of the Metric」



節能規畫

昇佳電子 2023 年將制訂「節能管理政策」，確立權責單位，採取責任分區管理，持續宣導及推動辦公室節能。除現行空調主機連動保全自動關閉外，亦規畫於 2023 年完成照明設備連動保全關閉，避免同仁下班後未關閉空調導致之浪費。

公司將持續檢討能源使用情形，2023 年將評估於大樓頂樓安裝太陽能板之可行性或購買綠電，以行動支持能源轉型，降低外購電力之使用。



水資源管理

指標編號	指標項目	2019	2020	2021	2022
TC-SC-140a.1	(1) 取水量 (千立方公尺), 自水資源壓力區 (高度與極高) 取水量占總取水量的百分比	1.05	1.16	1.85	2.61
	(2) 耗水量 (千立方公尺), 自水資源壓力區 (高度與極高) 耗水量占總耗水量的百分比	0.00	0.00	0.00	0.00

註：千立方公尺 (1,000 m³) = 百萬公升 (ML)

昇佳電子之產品 100% 委外製造，所有用水用途皆為一般生活用水，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，且將水龍頭出水量調整為適合的水量，避免水資源浪費。昇佳電子辦公室所在之園區地下室設有生活污水處理設施，處理各棟公共廁所、茶水間所排放之生活污水，污水經污水處理設施處理後，水質須符合放流水排放標準，始得放流。

2022 年取水量 2.61 百萬公升，較 2021 年增加 0.76 百萬公升，其增加原因為 2021 年下半年搬遷至新辦公室，而 2022 年為完整於新辦公室的第一個年度，樓地板面積較舊辦公室大將近 3.4 倍，公共用水分攤度數增加導致。2022 年公司內部用水占整體用水 40.7%，公共分攤用水（空調冷卻水塔、頂樓花灑）占 59.3%。以樓地板面積計算之取水密集度，因新辦公室樓地板面積亦大於舊辦公室面積，密集度較前一年下降 17%。

歷年水資源管理概況 (單位：百萬公升)

項目	來源 / 去處	類型	2019	2020	2021	2022
取水量	第三方的水	淡水	1.05	1.16	1.85	自用 1.06
						公共 1.55
排放量	園區生活污水處理設施	其他	1.05	1.16	1.85	2.61
耗水量	空調冷卻水塔逸散	淡水	0.00	0.00	0.00	0.00

註：空調冷卻水塔用水導致少量之耗用，惟因量小且無法統計，因此忽略不計。

歷年水資源取水密集度 (單位：百萬公升 / 樓地板面積 m²)

年度	2019	2020	2021	2022
取水量密集度	0.00073	0.00080	0.00065	0.00054

註：取用水主要之用途雖為員工之生活用水，但考量昇佳電子分攤大樓之公共用水比例約達 59%，因此以樓地板面積作為取水量密集度計算之基準。



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需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，2022 年產生之廢棄物合計 10.88 噸。

一般生活廢棄物主要為生活垃圾，昇佳電子落實一般垃圾、資源回收垃圾及廚餘分類丟棄，放置於台元管理中心指定回收區，後續園區管理單位委外由合格廢棄物廠商清運及處置。2022 年一般生活廢棄物為 7.71 噸，均屬於非有害廢棄物，且已連續三年無有害廢棄物。事業廢棄物產生於委外生產製造之 IC 不良品做廠內回收，以及因產品開發測試之廢棄晶片，交由專業廢棄物處理廠商進行金回收及再利用處理，共計處理 0.79 公噸，期望達成循環經濟及減少對環境的衝擊。2022 年昇佳電子共計回收 3.15 公噸。

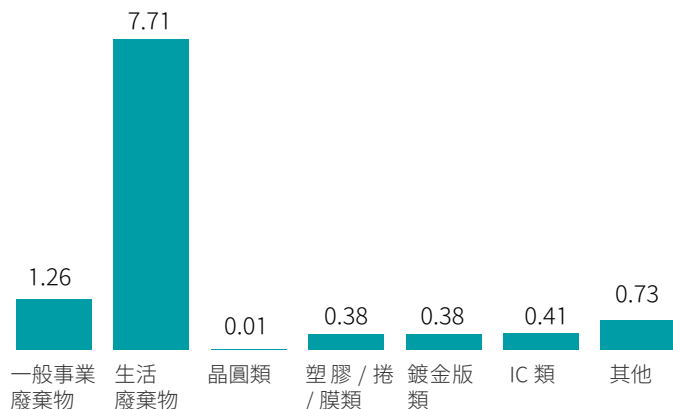
	回收再利用（單位：公噸）			直接處置（單位：公噸）		
	有害	非有害	總重量	有害	非有害	總重量
2020	2.45	-	2.45	0	5.86	5.86
比例	100%	0%	-	0%	100%	-
2021	3.28	-	3.28	0	5.97	5.97
比例	100%	0%	-	0%	100%	-
2022	3.15	-	3.15	0	7.71	7.71
比例	100%	0%	-	0%	100%	-

註 1：有害廢棄物皆屬於回收再利用中之其他回收作業類型，均定期委託合格廢棄物處理公司處置。

註 2：直接處置（皆為非有害廢棄物）之廢棄物皆為生活廢棄物，均屬於焚化處置（含能源回收），生活廢棄物之重量統計係依據昇佳電子辦公室所在台元科技園區進駐企業之「廢棄物總產生量÷進駐企業員工總人數×昇佳電子人數」概算而得。

註 3：昇佳電子每年統計公司廢棄物處理情形（依據處置、再利用類型與廢棄物性質分類），2022 年覆蓋率 100%。

2022 年廢棄物生產量（單位：公噸）



註：2022 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。



串連夥伴 感測價值鏈整合的緊密感



產品品質	61
客戶關係管理	62
供應鏈管理	63
原物料採購	66

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。2022 年無違反有關產品與服務 (含自願性違規) 的健康和安全法規之事件。

為強化研發產品的品質生產流程，建立「新產品開發品質審查機制」，當新產品達到量產標準時，品質單位邀請相關單位召開正式新產品量產審查會議，共同檢視產品設計、製造工程、品質信賴性、試產驗證結果等監控項目及數據資料是否符合產品制定規格與目標。

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



品質保證單位	 <p>品質系統 (Quality System)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	 <p>品質工程 (Quality Engineering)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 	
	 <p>供應商管理 (Supplier Quality Management)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	 <p>客戶服務 (Customer Service)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶量產支援 其他客戶服務相關事宜

客戶關係管理

客戶服務

昇佳電子秉持客戶導向之服務策略，除不斷創新開發感測技術，維持產品品質之穩定度，透過即時之技術支援服務，與客戶維持長期之共同合作開發關係，以增進客戶黏著度。為深入了解客戶產品需求，產品企劃單位不定期密切與客戶進行線上會議溝通討論或實地客戶拜訪；針對重點客戶派駐人員長期性於在地提供技術支援服務，協助客戶即時解決技術問題。每年度進行客戶滿意度調查，透過問卷收回結果提出具體改善措施，以不斷提升客戶服務品質。

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。

每年第四季針對前十大終端客戶發放「客戶滿意度調查表」，其收回結果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。2022年前10大終端客戶「客戶滿意度調查表」回填率100%，平均客戶滿意度為96.1%，達成年度設定目標（90%）。

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，避免抱怨再發生。

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。2022年客戶退貨率目標設定為50 DPPM (Defective parts per millions)，實際退貨率為13 DPPM，遠低於設定之目標。

客戶服務方式



在地長期性
技術支援服務

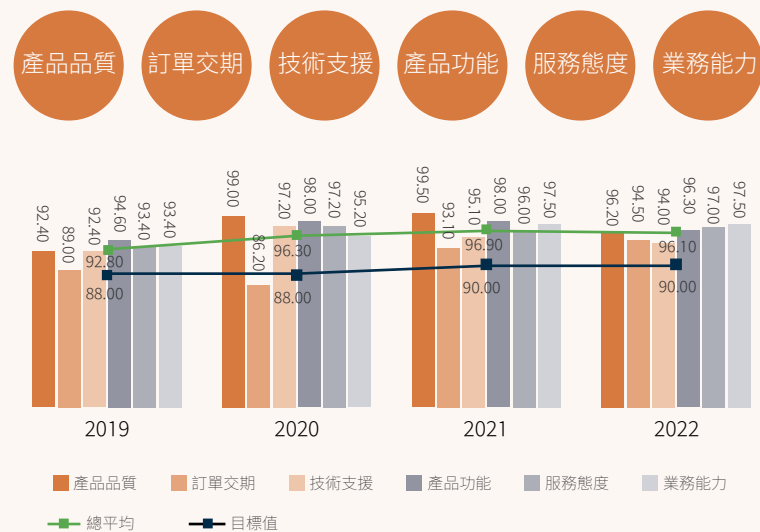


會議溝通與
實地拜訪



客戶滿意度
調查掌握需求

歷年客戶滿意度調查



供應鏈管理

供應商概況

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），昇佳電子針對前三大類供應商，分別定義出「關鍵供應商」，如下：

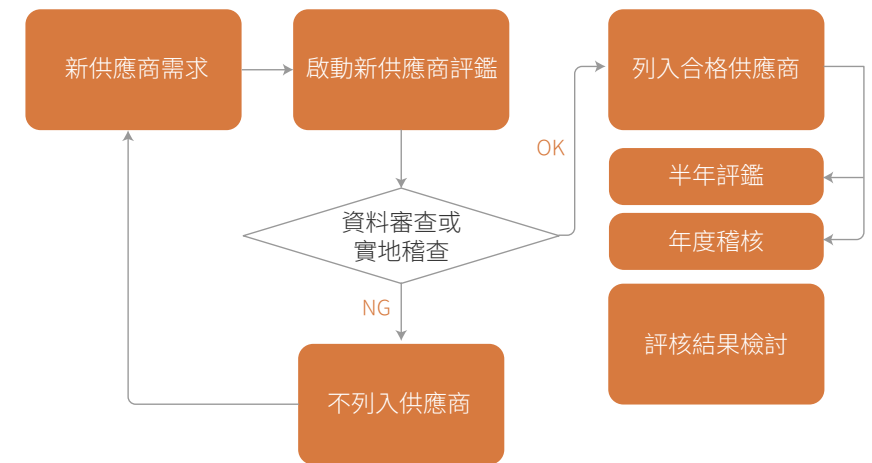
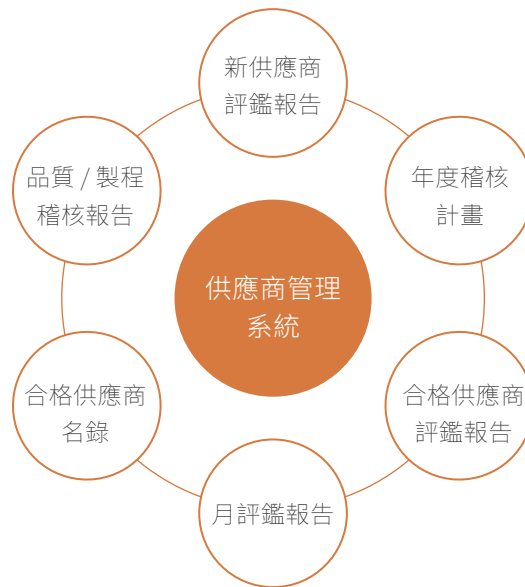
- ▶ 原物料類：原物料年度採購金額前 80%。
- ▶ 委外加工類：依據不同種加工類型之前三大供給委外加工產能。
- ▶ 生產工具類：以測試工具及封裝模具之前三大生產工具採購支出。
- ▶ 關鍵及無可替代之供應商。

2022 年共計有 30 家供應商，其中 14 家屬於關鍵供應商，昇佳電子為持續推動永續經營，期望更能與供應商攜手合作，共同建立一個更具韌性的永續供應鏈，落實企業永續發展。

供應商管理

昇佳電子於半導體產業價值鏈中屬上游之晶片設計，後端的原物料採購、晶圓代工製造、封裝與測試等生產製程皆交由供應商執行，形成專業分工合作的夥伴關係，故與供應商共同降低社會與環境相關之潛在風險，推動永續供應鏈的形成為公司永續發展之重要責任。

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與績效資料，皆整合紀錄於系統中，透過明確的管理機制，排除不符合資格的供應商，以達到供應鏈生產及品質穩定的管理目標。



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)。

2022 年新供應商家數 2 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

供應商輔導

昇佳電子每週與每月定期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。

供應商管理成果

2022 年總計稽核 23 家供應商，皆 100% 完成半年評鑑與年度評鑑，且全數合格；生產工具類廠商非屬製程重要項目，故無稽核。

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
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

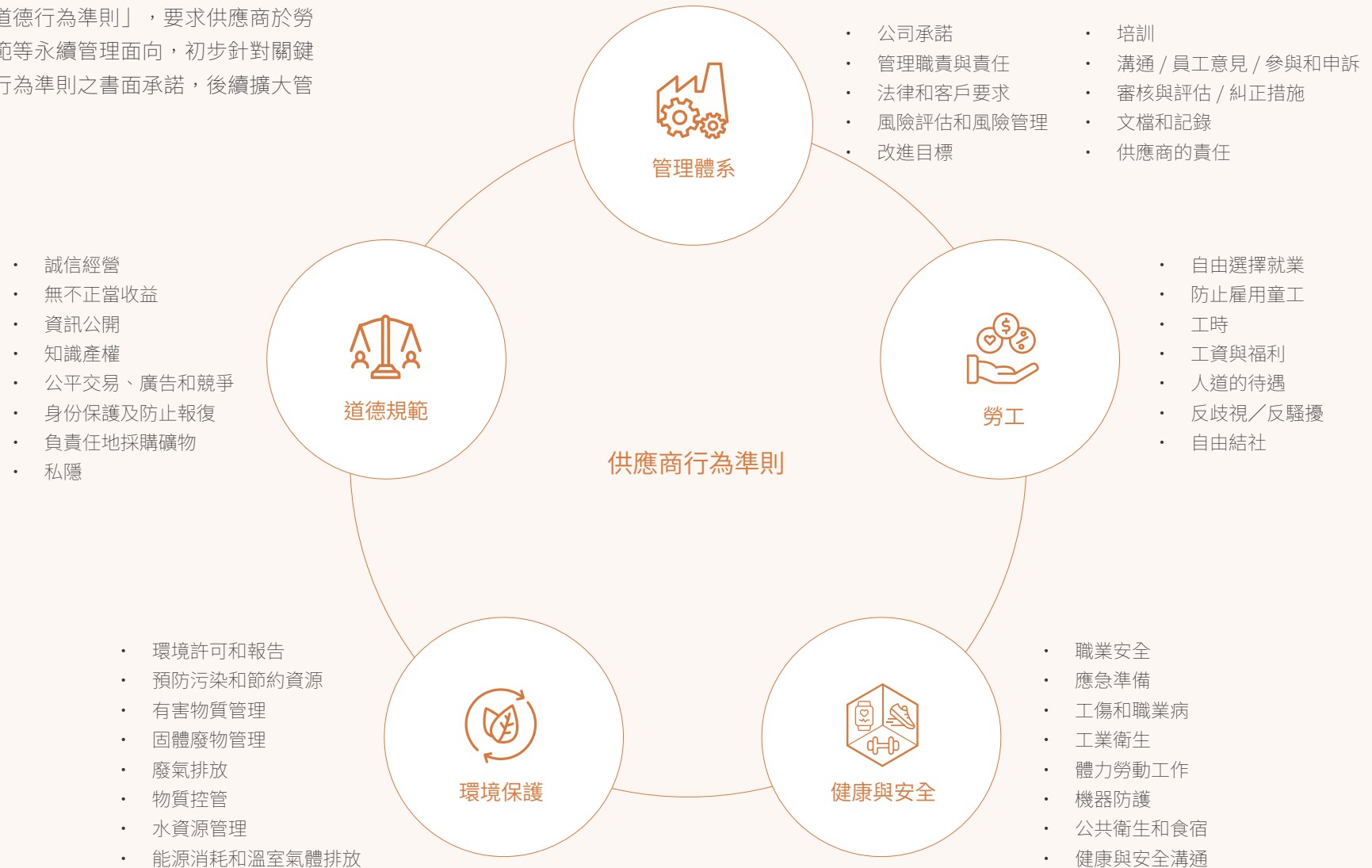
等級	分數	定義
A Grade	≥ 80 分	合格 (Approval)
B Grade	79 ~ 65 分	有條件合格 (Conditional Approval)
C Grade	< 65 分	不合格 (Dis-approval)

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

2022 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%

2023 年規畫參考責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 之行為準則，制定昇佳電子「供應商道德行為準則」，要求供應商於勞工、安全與健康、環境保護及道德規範等永續管理面向，初步針對關鍵供應商要求出具遵循昇佳電子供應商行為準則之書面承諾，後續擴大管理針對新進供應商皆須簽署。



原物料採購

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。

原物料風險管理

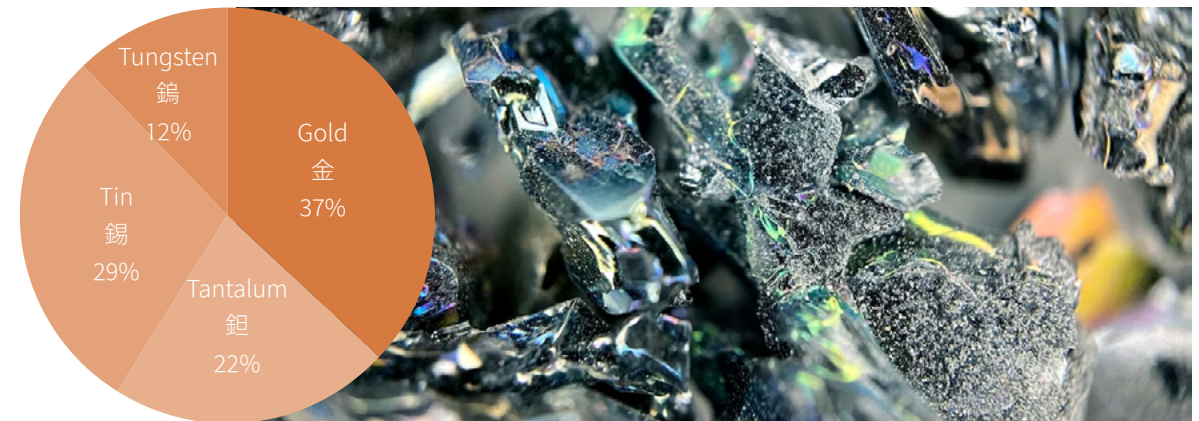
昇佳電子由製造管理單位依庫存狀況及廠商交期提出建議備料量，再依循採購作業下單及進行後續供應商出貨進度追蹤；同時依市場需求調整安全庫存水位，定期進行供應商評鑑，以減少供應商斷料等風險。



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。2022 年針對晶圓及封測類供應商原物料，調查 65 家合格之冶煉廠，其金屬礦產來源如下：

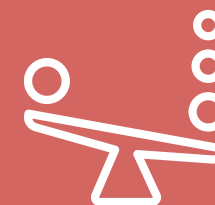
RMI 合格冶煉廠 總計 65 家 (100%)



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，近三年營運相關原物料 100% 為在地採購 (台灣)，未來若有特定原物料僅能向國外採購之外，仍將持續與在地供應商進行合作。

多元包容 感測工作職場的平衡感



人權管理	68
招募與留才	70
人才發展	75
員工關係	80
員工健康與安全	82

人權管理

人權政策

昇佳電子恪遵國內勞動暨相關法規，支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭示之原則與精神，努力在員工、合作夥伴及客戶之間推動並關注人權保障。期許我們周遭的任何利害關係人，包括但不限於員工、合作夥伴及客戶等，均能獲得公平而有尊嚴的對待。2022 年昇佳電子制定「人權政策」，且經董事長核定。



多元包容性與平等機會

- 我們重視與我們合作的利害關係人的多元化及包容性。我們致力於提供平等機會，絕不容忍歧視。我們努力維持不因種族、性別、膚色、國籍或社會根源、民族、宗教信仰、年齡、殘障、性取向、性別認同或表達、政治主張或受適用法律保護的任何其他狀況而產生歧視的工作場所。
- 公司招聘、僱傭、人員配置、發展、培訓、薪資及晉升，係依據資歷、績效、技能及經驗。我們絕不容忍不尊重或不恰當的行為、不公平待遇或任何形式的報復。

結社自由與集體談判

- 我們尊重員工加入、組建或不加入工會的權利，員工無需擔心遭到報復、恐嚇或騷擾。若員工加入經法律認可的工會，我們致力於與其自由選擇的代表開展真誠且建設性的對話。

安全及健康的工作場所

- 我們重視員工的安全及健康。我們的政策要求提供安全及健康的工作場所，且遵守適用的安全及健康法律、法規及內部規定。我們透過解決及補救已發現的事故、傷害及健康影響的風險，與員工協商，努力提供並維護安全、健康及高效率的工作場所。

杜絕職場不法侵害行為

- 我們致力於維持無暴力、騷擾、恐嚇及因內部和外部威脅造成的其他不安全或破壞性狀況的工作場所。我們根據需要為員工提供安全保障，並在維繫該保障的同時尊重員工的隱私及尊嚴。

反對強迫勞動、販賣人口與使用童工

- 我們絕不使用任何形式的強迫勞動，包括監獄勞工、抵債勞工、軍事勞工、奴役形式勞工及任何近似人口販賣的勞工形式。除當地法令許可外，我們不會聘用未滿 18 歲之人員從事任何工作。

尊重弱勢群體

- 為實現我們尊重人權的承諾，我們關注兒童、婦女和身心障礙人士等弱勢群體，確保我們的技術發展、商務活動以及就業情況均能尊重與照顧所有弱勢群體的人權，避免其受到傷害。

合法工時、薪資及福利

- 我們尊重各國勞動法令，向員工提供對當地產業及人才市場而言具有競爭力的薪酬，確保遵守各項關於工時、薪資、請假、加班及福利的法令規定。

資訊安全

- 我們為保障人權隱私，對於員工、客戶、供應商資料之存取、處理、傳輸、保存以及人員與設備之安全，均已完整管控，對於相關應用系統開發設計與維護、資料庫、網路、個人電腦、儲存媒體等各層面均已採取相關安全維護與管控措施，防止資料遭竊取、竄改、損毀、滅失或洩漏，以確保個人與群體資料之安全。

人權推動項目與改善措施

昇佳電子於 2022 年推動相關之制度與措施，以落實執行人權策略，考量整體國際永續趨勢之要求，自 2023 年將推動人權風險評估，以系統化之方式具體降低風險。

人權事件申訴管道與流程

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。2022 年未發生性別歧視申訴或違反勞工法規之相關人權與法遵事件。

供應商人權管理

2023 年規畫依據責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）之行為準則，制定昇佳電子「供應商道德行為準則」，內容涵蓋供應商應謹守之道德規範，初步針對關鍵供應商要求出具遵循昇佳電子供應商行為準則之書面承諾，推動供應鏈關注人權議題。

制度	執行項目	改善成果
平等機會及反歧視	<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情形，公司應進行必要之改善措施，返還員工應有權利。
合理工時	<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"> 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聘用。 	<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"> 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"> 定期召開福委會會議，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。
強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> 遵守「勞動基準法」，重視人員自由選擇職業之意願，不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。 員工手冊訂有申訴及懲戒相關措施，且由相關權責單位專案管理。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢核正常工作時間和加班時間的記錄。

人權教育訓練

年度	課程類型	課程名稱	說明	參與人數	完訓率
2022 年	職業安全系列訓練	一般安全衛生在職教育訓練（線上課程）	提供多項之職場安全教育訓練，包含性騷擾防治、職場不法侵害（反霸凌）等。	188	100%
		消防訓練	消防通識課程，滅火器、消防栓實際操作訓練。	3	
		急救人員訓練	急救概述 / CPR 及 AED / 神智喪失：昏厥、暈眩、昏迷 / 腦中風、癱瘓急救。	1	

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

招募與留才

指標編號	指標項目	2019	2020	2021	2022
TC-SC-330a.1	(1) 外籍員工百分比	0%	0%	0%	0%
	(2) 外派員工百分比	3.2%	2.3%	2.1%	2.1%

註：外派員工為長駐海外之台籍員工，主要工作為協助客戶解決產品之使用問題，作為客戶與企業內部間的溝通橋樑。



人才佈局

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。

遵守勞動基準法、性別工作平等法及就業服務法等相關法令，且以營運當地區域居民為優先招募對象，藉由人力銀行招募平台，持續耕耘優秀學生的人才管道，提供實習方案、產學合作等計畫，協助學生提前參與半導體製造與研發，培養優秀人才投入產業。

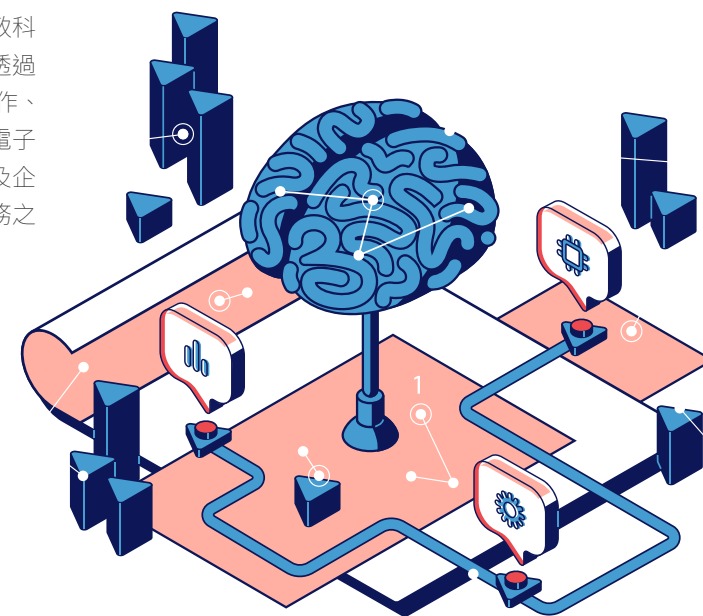
多元招募

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，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。

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。



人員僱用

2022 年底員工總數為 190 人，男性 135 人（占 71.05%）、女性 55 人（占 28.95%），30 歲以下員工占 17.89%，31-50 歲占 79.47%，50 歲以上占 2.63%；依契約別統計，不定期契約員工（永久聘僱員工）為 185 位，定期契約（臨時員工）為 5 位，其工作性質主要為 IC 目檢員及電腦檢修員；非員工工作者 2 位，為外包清潔公司之派遣人員，且未無時數保證之員工。

昇佳電子之研發能量為核心競爭力，以電子電機領域為主要來源，因台灣男性就讀理工學院人數比重高，其中男性占 71.05%，女性則占 28.95%。現行女性主管占比則為 15.79%，研發同仁與公司主管雖皆以男性同人居多，仍持續發掘與招募女性同仁，提升女性主管晉升之占比，以及營造兩性平等之工作環境。

此外，昇佳電子支持身心障礙人士就業，針對台灣地區法令規範之任用規定，2022 年已足額聘用身心障礙者員工。我們將持續提供適當的工作職缺，以增進身心障礙人士任職的機會，打造多元友善的職場。更多人員雇用資訊，請詳見 8-1 人力數據。

人力流動

2022 年新進員工占全體員工比例 8.95%，其中新進率男性占 10.37%，女性則占 5.45%。基於善盡企業社會責任，充分創造就業機會予當地（台灣）居民以促進在地經濟發展，截至 2022 年，昇佳電子僱用之當地正職員工比例高達 100%，當地居民為高階管理階層的比例 100%。依年齡區分，30 歲以下新進率 23.53%、31-50 歲 5.30%、50 歲以上 20%。

2022 年離職員工依性別區分，男性離職率 9.63%，女性離職率 5.45%。雖男性之離職率高於女性，惟男性之新進率亦優於女性。依年齡區分，30 歲以下離職率 8.82%、31-50 歲 7.95%、50 歲以上 20%。因昇佳電子成立僅 13 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。

提供良好的品質與快速服務為科技產業的基本要求，因此，人員留任穩定度極為重要。我們強調各級主管需隨時關心員工，主動提供必要的協助。更多人力流動資訊，請詳見 8-1 人力數據。

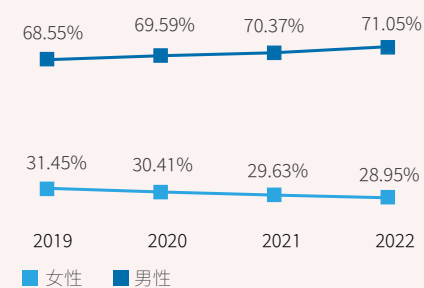
離職率管理

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。2022 年離職率為 8.42%。

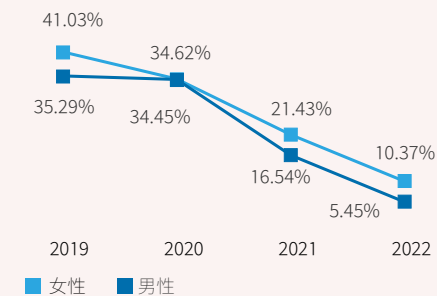
針對確認離職之同仁發放離職問卷，蒐集離職原因及對公司之建議，作為未來修訂留才策略與改善的重要依據。2022 年第一季進行結構性薪資調整，同時搭配工作與生活平衡之優化、具競爭力之薪資與福利條件，以及提升主管能力、給予員工職涯發展機會，持續落實績效評核制度，提升優質人才留任率。



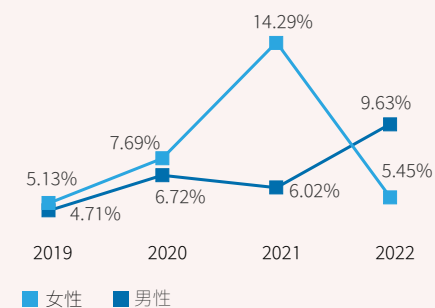
歷年聘用員工性別比例



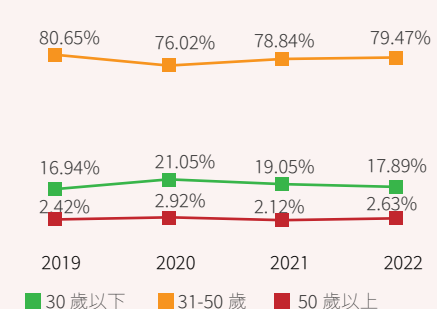
歷年員工新進率 (依性別)



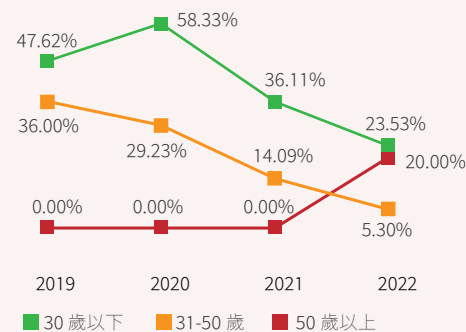
歷年員工離職率 (依性別)



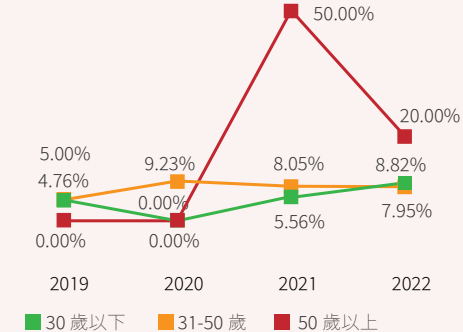
歷年聘用員工年齡別比例



歷年員工新進率 (依年齡別)



歷年員工離職率 (依年齡別)



註 1：新進率 = 該類別當年度新進人數 ÷ 該類別當年度年底在職總人數
 註 2：離職率 = 該類別當年度離職人數 ÷ 該類別當年度年底在職總人數

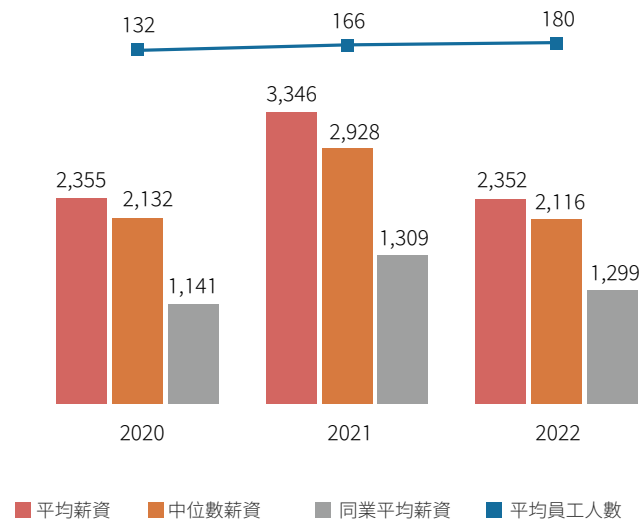
薪酬結構

員工薪酬包含固定月薪、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營運獎金等，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。

優質薪酬

昇佳電子提供員工舒適安全之工作環境，訂有「薪資作業準則」，秉持公允合理原則，透過薪資報酬制度，提供合理且具競爭力的薪酬與多元化且優於法規之福利制度，吸引、激勵及留任優秀人才，促進公司穩健成長。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

非擔任主管職務之全時員工薪資統計資訊 (單位：新臺幣仟元)



果。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。

昇佳電子每年進行薪資市場調查，依據所在地之經濟成長率、消費物價指數、公司營運獲利狀況及產業標準調薪等情況進行評估，同時參照各所在地政府公布之基本工資，提供優於政府 1.02 倍之基本工資。考量員工績效評核結果進行調薪規畫，以確保公司整體薪酬制度達到吸引人才及留住人才的目標。

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 2,116 仟元，平均薪資則為 2,352 仟元，優於同產業 1.8 倍 (1,299 仟元) 之平均薪資，顯示昇佳電子提供之高競爭力薪酬水準。

昇佳電子為專業的 IC 設計公司，故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，又以研發與工程人員男性占比較高於行政／基層人員女性，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。

項目	2019	2020	2021	2022
最低基本工資比率 比率	1.13	1.09	1.08	1.02
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	1.71
非主管人員 (男/女)	1.52	1.60	1.65	1.72
全職員工平均月薪 (男/女)	-	1.62	1.66	1.83
中位數員工平均月薪 (男/女)	-	1.68	1.82	1.94
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	1.75
非主管人員含獎金之年薪 (男/女)	1.51	1.73	1.84	1.84
全職員工平均獎金金額 (男/女)	-	2.35	2.68	1.92
中位數員工平均獎金金額 (男/女)	-	2.36	2.47	2.47

註：一級主管僅一位女性，故薪資保密性不揭露比例。

多元福利

為保障員工權益、提升公司向心力，昇佳電子依據勞委會頒布「職工福利委員會管理辦法」，由公司投票選出代表擔任委員，且由總幹事統籌處理會務，透過不定期會議討論與規畫完善福利措施及活動。

我們提供正職員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，另提供豐富多元的員工福利，如休假日、人壽保險、醫療保險、傷殘保險、退休金、急難救助、結婚生育禮金、喪儀補助等，使員工彈性休假、育嬰和照護子女。



薪酬福利

員工福利補助方案

因應同仁各階段角色變化，企業內設計了節慶禮金、生育及結婚補助外，更為同仁提供國內／國外旅遊補助，讓同仁於工作之餘，亦能夠兼顧家庭生活，讓工作和生活能夠相互平衡。

固定薪資

保障 14 個月基本薪資且每年調薪，連結個人績效，以確保員工的努力成果能即時得到回饋。

營運獎金

秉持利潤共享的精神，每年根據公司盈餘，提撥比率作為員工酬勞及獎金，以激勵員工持續創新、團隊合作。

專利獎金

為鼓勵同仁勇於創新，公司提供獎金予提出申請及通過專利之同仁。



員工保障

優於勞基法之休假制度

優於勞基法之特別休假，特別休假時數皆為預給制，無論是否為新進同仁，公司皆預給予同仁特別休假時數，讓同仁能夠彈性的使用。

另外，除勞基法規範之特別休假外，昇佳電子亦另外提供每年固定天數之彈性休假。

完善的保險制度

除了法定的保險保障（包含勞工保險、全民健康保險），另外亦幫每一位同仁加入團保保險，其中團體保險包括：壽險、重大疾病險、傷害保險、意外保險、疾病住院險及癌症醫療等保險，讓同仁擁有全方位的保險保障。另外，同仁亦可以最優惠的費率，可選擇眷屬加入企業團體保險，與同仁享有相同的完備保障。



健康促進

健康檢查

重視員工健康，每年均提供優於法規規定健康檢查項目，增列檢查項目如：癌症篩檢、兩部位超音波檢查、ABC 肝炎抗原抗體、醣化血色素等，費用均由公司負擔。

醫護臨場服務

與專業的健康顧問公司合作，進行每月三次護理師臨場服務，及每年三次醫師臨場服務，協助執行勞工健康保護四大計畫、體檢報告分析等強化職場勞工健康服務之推動工作，營造健康、友善的職場環境。

員工協助方案

公司與外部機構合作，提供包含家庭、情感、人際、工作等議題之免費諮商諮詢服務，相關諮商費用皆由公司負擔。

秉持維護員工隱私與保密的原則，讓員工安心求助，提高個人因應或調適內外壓力感受的正面能量。

按摩服務（2022 年因疫情暫停，2023 年恢復）

為了讓員工適時的放鬆身心及筋骨，以及提供視障按摩師的工作機會，長期聘任視障按摩師於公司內服務，提供員工按摩服務。



活動交流

社團活動

節日活動

家庭日

多元豐富化的活動，以「工作悠活」、「家庭樂活」與「健康快活」為活動規畫內容。



完備設施

專屬女性哺乳室

設置自動沖泡咖啡機及

飲料零食販賣機

裝置免治馬桶

傾聽員工心聲，一同優化辦公環境。



便利服務

固定時間之銀行及團體保險駐點服務

便利員工於公司內即享有銀行及保險業務服務。



駐外福利

返國休假及機票補助

眷屬機票補助

住宿津貼

提供額外補助，提供外派人員彈性選擇，兼顧家庭與工作。

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，積極落實男女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，支持政府育嬰留停政策，落實推動「保障回任」、「替代人力」、「申請勞保津貼」、「復職交接期」、「可提前申請復職」五大作法。使員工除了能夠彈性運用假期照顧家庭外，當遇有重大傷病等情事需長期休假期時，也可申請留職停薪，達到兼顧個人與家庭照顧的需求，使員工能安心工作。2022 年申請育嬰留停，男性 2 人、女性 3 人，男性留任率 100%，女性留任率 100%。

除了育嬰留停制度，昇佳電子臨場醫護亦提供女性同仁自懷孕中和生產完後一年起之「母性保護」健康關懷，且於公司內提供乾淨、安全、舒適且兼顧隱私之哺集乳室，給予新手媽媽友善且無壓力的哺集乳環境。

2022 年育嬰留停		女性	男性
育嬰留停人數	享有育嬰留停資格人數 (A)	4	6
	申請育嬰留停人數 (B)	3	2
	預定該年度復職人數 (C)	2	1
	實際復職人數 (D)	2	1
	復職後 12 個月仍在職人數 (E)	2	1
	育嬰留停申請率 (B)/(A)	75.00%	33.33%
	留職期滿復職率 (D)/(C)	100.00%	100.00%
	復職週年留任率 (E)/ 前一年 (D)	0.00%	0.00%



退休金制度

昇佳電子依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定員工退休辦法，提供穩固的退休金提撥與給付，公司按每月工資雇主提繳 6% 至勞工保險局之個人退休金專戶，2022 年認列費用之金額為 12,465 千元；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。

針對外國籍員工於工作期間適用「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。

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 1：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。

註 2：2022 年一名外國籍員工，依法適用勞動基準法，然而該名員工於 2022 年年底離職，故公司已於 2023 年 1 月業經主管機關核准領回勞工退休準備金專戶餘款並註銷該專戶。

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，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。

職能發展藍圖

面對營運成長的需求，昇佳電子重視未來人才的能力儲備，確保有任務指派需求時，合適的人才能及時補位與發揮所長，以因應公司快速發展。

昇佳電子對焦公司營運所需，完備公司人才庫，考量不同角度的發展目的，提供完整的培育計畫，確保整

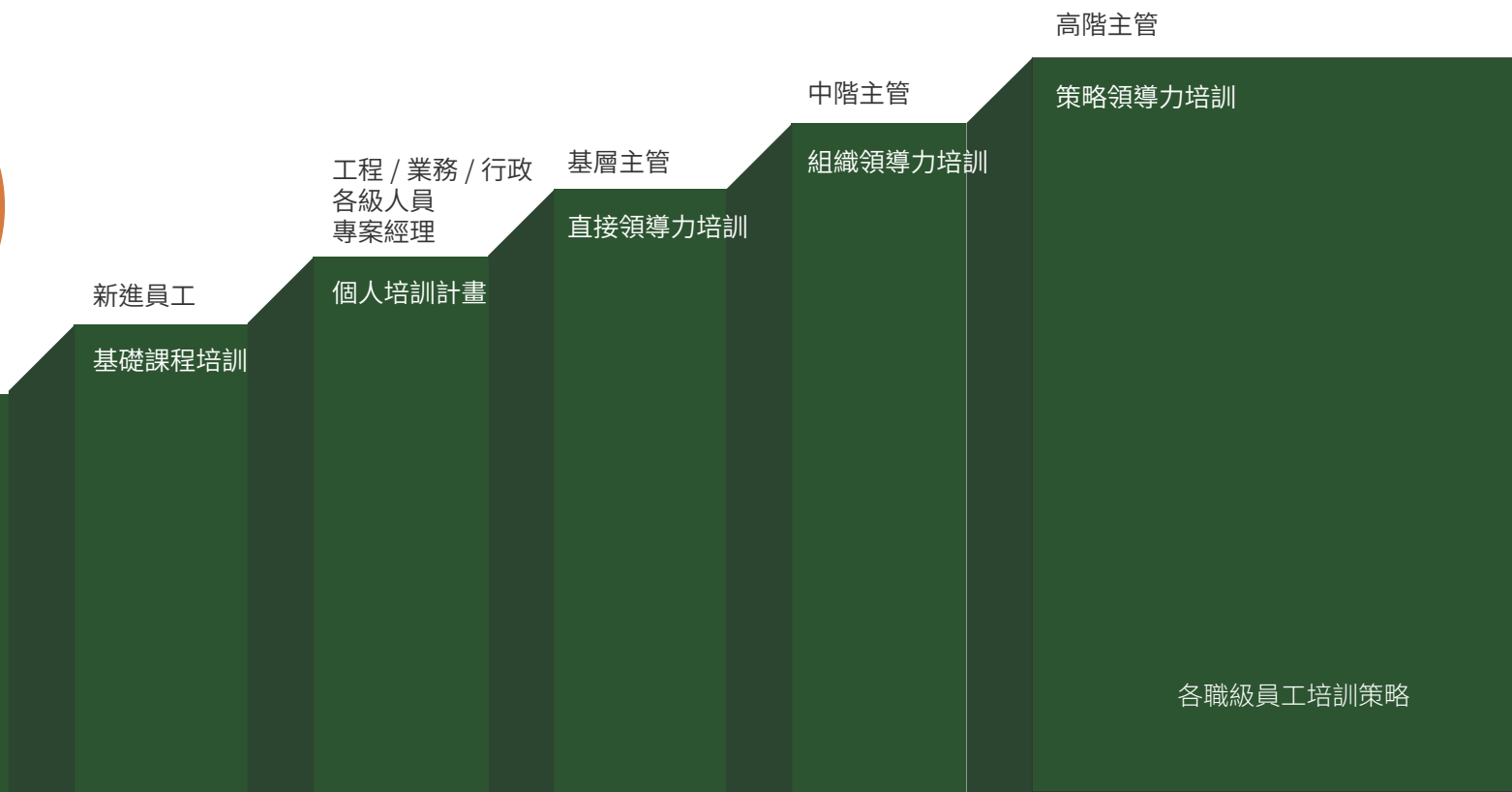
體高素質的人才實力，且強化各階層主管的領導與管理能力，包括高階經理人培育發展、主管領導力發展與專業能力養成，透過訂定個人發展計畫，協助主管與同仁於多元與完善的教育訓練體系下，持續強化職涯永續發展的動能。

企業目標、願景、核心價值結合人才發展策略

“ 創造生活中無限可能
之感測技術，讓使用者因我們的感測技術，體驗更美好生活



拓展多樣性之感測晶片產品線，
目標成為感測晶片之領導廠商



重點培訓計畫與多元學習資源

職能發展藍圖

高階經理人培育發展

- ▶ 定期與公司對焦確保高階經理人培育與組織及業務發展有一致的方向
- ▶ 發展方向包含高階主管教練機制、專業能力深化、個人能力發展計畫

針對重要管理階層發展規畫，著重考量公司未來發展目標所需的組織與人才能力，強調高階經理人應具備卓越的公司策略擊劃與營運能力之外，亦著重其對核心價值（承諾、積極、創新、熱情）的信念與實踐。定期討論公司經理人績效與發展方向及計畫，確保高階經理人培育與組織及業務發展方向一致。

公司設有代理人制度，重要管理階層除日常職務相互代理外，因應組織成長及長期發展布局，公司持續培育具潛力之中、高階經理人為接班人選，藉由職務輪調及專案任務指派等職務歷練，使其熟悉公司內組織運作及營運目標，並參與公司經營月會，提昇管理及決策判斷能力與思維，有計畫性地強化經營管理團隊，以為重要管理階層之接班規劃。

主管領導力發展

- ▶ 針對不同組織發展與需求設計課程，引導主管思考討論
- ▶ 主管領導力訓練課程
- ▶ 主管經驗分享課程

每年依據管理職能培訓目標，由人力資源單位設計並提供主題式課程，藉由不同引導方式的設計與最佳案例討論，提升主管思考與解決不同議題的能力。2022 年主題式課程包含管理效能發展、分析與解決，及跨團隊合作等議題。2022 年共計 55 位人員參與課程，總時數超過 756 小時。

專業能力養成

- ▶ 職能別專業訓，強化各部門專業技術傳承
- ▶ 提供個人發展計畫、發展工作指派，並鼓勵同仁自我進修加速專業能力養成
- ▶ 針對非主管提供個人效能課程與學習資源，強化工作效率，包括簡報技巧、溝通技巧
- ▶ 提供專業技術相關訓練，包括基礎技術與關鍵技術訓練，如屏下光距感應用

為保持昇佳電子在半導體業的技術，公司針對各階層主管及員工的學習發展，即時根據內外部環境需求進行調整。例如：於線上學習平台建構技術課程專區（如：線上學習資源專區），讓全體員工能隨時同步學習新知。

新人能力養成

- ▶ 專屬學習藍圖
- ▶ 搭配 mentor 引導新人能力養成

每位新進同仁皆有專屬的學習藍圖，透過辦理新人營與為新人指派輔導員等多元學習方式，引領昇佳電子新鮮人，能快速瞭解公司核心價值、制度與產品資訊，其中核心價值課程，透過新人一日體驗營由總經理親自與新進同仁分享經營理念與未來展望，凝聚共識。

公平的績效考核制度

昇佳電子之績效管理制度係為提升個人及組織之發展，且尊重全體員工彼此間之多元與差異，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。

公司績效評核方式區分為上下年度共兩次，上半年員工線上填寫個人目標後，由主管進行員工績效面談，檢視上半年工作目標達成進度與重新確認下半年度工作目標；下半年度員工填寫個人年度績效考核後，由主管進行員工績效面談，檢視當年度績效表現，並設定下一年度的工作目標。2022 年公司所有員工 100% 接受績效考核，除任職未滿 3 個月之同仁外，其餘員工均依規定辦理，提供員工公平晉升的發展機會。

透過一年兩次之員工績效考核，昇佳電子蒐集員工對於現行工作所需之工作資源、進修訓練及個人職涯發展需求，與對於現行公司制度及內部流程之建議，了解員工的想法，透過績效考核後之部門主管溝通會議，檢視員工所提之各項建議，透過跨部門主管之意見交流，研擬修正公司政策及部門間之協助方案，由人力資源部門公告且後續追蹤執行成效，使昇佳電子持續進步。

績效考核流程

01 內部：考核公告	02 啟動電子自評：線上 E 化考核系統	03 主管晤談及評核	04 績效確認
1. 機制說明 2. 對象界定 3. 流程布達	1. 成果檢討 2. 改善事項 3. 改善方案 4. 未來展望 5. 待發展能力	1. 成果回饋 2. 目標布達 3. 發展建議 4. 給予成績	1. 成績核定 2. 簽核主管確認及回饋 3. 同仁確認及回饋 4. 晤談落實追蹤
目的：定期評估：檢視成果，自我期許／雙向溝通、取得共識、明確職涯發展			

新人關懷與指導者制度

昇佳電子設有指導者制度，由主管指派部門員工擔任專屬指導者，在工作及生活上給予即時的幫助；主管及人力資源單位亦針對新人進行訪談，了解新人的適應狀況並給予回饋及協助，讓新人縮短學習曲線、快速熟悉公司環境文化、快速獲得知識經驗的傳承，提高新人留任率。

此外，2022 年我們也為新進人員舉辦新進員工體驗營，包括與總經理對談、公司產品、產品工程、測試工程、封裝工程等，藉由現場交流方式，讓員工了解公司經營理念、價值觀及目標，進而將個人價值與團隊價值連結。



教育訓練管理

教育訓練管理流程

人力資源單位依循教育訓練計畫，執行日常開課流程，透過定期會議檢討及持續改善循環，確保昇佳電子教育訓練能涵蓋各階層人員之工作職能及落實職涯永續發展。

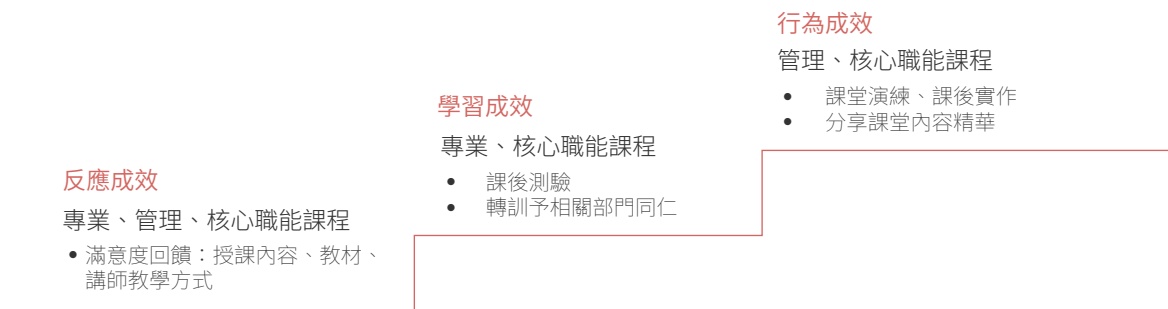
各項內外部教育訓練皆透過「學習發展系統」及「數位學習平台 (e-Learning)」管理員工之學習歷程，且留存訓練課程之講義，做為知識與經驗之傳遞及分享。

流程	各部門 / 主管職責
年度訓練需求調查	承接公司營運方向，提出部門開課或參訓需求
需求彙整與溝通	部門之間須溝通開課需求與參訓需求，評估後則發展課程及安排講師
擬定訓練計畫與預算	確定開課或參訓計畫，編列訓練預算
呈閱計畫	依據呈閱過程中的建議，調整計畫內容
執行計畫之課程	<ul style="list-style-type: none"> 開課單位：規劃開課日、編製教材、授課 受訓單位：需完訓及給予回饋
審閱開課結果	依據學員或主管回饋，調整未來課程規劃方向

教育訓練評估方式

昇佳電子重視訓練課程的實質效益及持續改善，透過問卷回饋、心得報告、分享會等方式，因應不同類別的課程項目來進行課後效益評估。

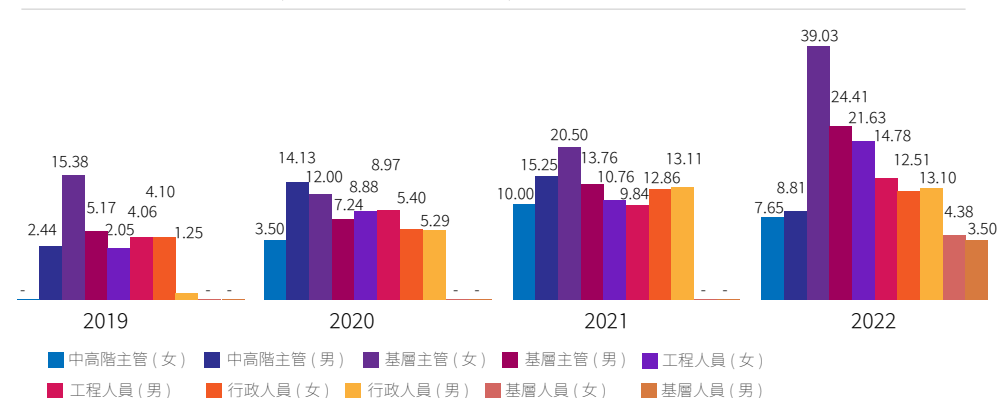
針對 e-Learning 及專業職能課程上，課程結束後系統亦會發送課後問卷，回饋內容將做為未來調整課程之依據，並積極期許未來課程規畫能契合柯氏學習評估模式。



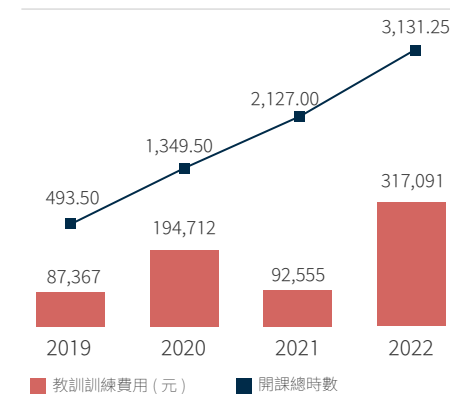
教育訓練績效

2022 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、軟性課程等；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。教育訓練經費合計約 31 萬元，訓練總時數為 3,131.25 小時，其中內部訓練 2,517.75 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 613.5 小時，員工平均受訓時數 16.48 小時，男性平均 16.04 小時，女性平均 17.56 小時，我們將持續思考及規畫提升教育訓練之成效，希望透過教育訓練策略規畫，持續強化昇佳電子具長遠競爭力之知識養成佈局。

歷年投入教育訓練經費概況 (依職務類別與性別區分)



歷年投入教育訓練經費概況



內部講師獎勵制度

為鼓勵內部經驗傳承，昇佳電子特訂定「內部講師獎勵辦法」，藉以提升教學品質與成效，以利知識、技能及經驗之傳承，正向提倡內部傳承的跨部門學習風氣。

專業課程

管理力、溝通力



人次 內容

- 108 • 理解管理者工作的性質、立場及職責。
- 透過良善的溝通技巧、身段及態度，帶領部屬一起面對障礙，解決問題。

軟性課程

辦公室保健課程



人次 內容

- 11 協助同仁了解肩頸緊繃與腰酸背痛的原因，搭配簡單的辦公室／居家小運動訓練核心肌群，從此跟腰痠背痛 Say Goodbye ！

社交工程演練



- 70 HEIS 資安意識人因分析系統

正念課程



- 183 讓同仁運用於生活與工作的重要性，透過運用正念工具在壓力緩解的方法。

產品製程課程



- 113 讓員工能更進一步了解產品從製造到完成的所有階段

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，使溝通管道通暢，下情能夠上達。

公司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和諧溝通。



開放的溝通環境

<p>公司內部網站</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 電子公告欄 ▶ 訊息分享 ▶ 健康宣導 ▶ EAP 員工協助宣導 	<p>各類電子信箱</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 ▶ EAP 員工協助信箱 	<p>各項溝通會議</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 ▶ 跨部門主管溝通會議（2022 年新增）
--	--	--

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，2022 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。
- 2022 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。

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。
- 2022 年度四個社團：競技球類社、籃球社、咖啡社、多肉植物社。

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。

員工協助方案

昇佳電子持續推動工作與生活平衡方案，於 2023 年 2 月展開 EAP 員工協助方案，提供員工身心關懷平台，其服務包含四大項目，身心健康評量、專家文章、EAP 線上園地、身心健康保護相關知識，提醒同仁重視健康管理及適時紓解壓力，持續推動建立友善勞動環境，關懷照顧員工身心靈的健康。

除照顧員工身體健康外，且重視員工心理層面，除辦理 EAP 心理課程外，定期於公司內部信箱發送 EAP 相關文章，同時加強新人訓練，開辦新人團體課程，以強化同梯間情感，並加強業務技巧及相關專業知識課程，協助新進人員提早適應與了解公司文化、價值觀與營運目標。



2022 百萬聚樂步



快樂運動 531



分送愛薪傳遞暖新



歡樂活動 (聖誕變裝趴)



歡樂活動 (昇佳盃保齡球)



競技球類社



多肉植物社



籃球社

員工健康與安全

指標編號	指標項目	2019	2020	2021	2022
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。 			<ul style="list-style-type: none"> 焊錫作業區鉛濃度檢測
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：新臺幣）	0	0	0	0

安全管理機制

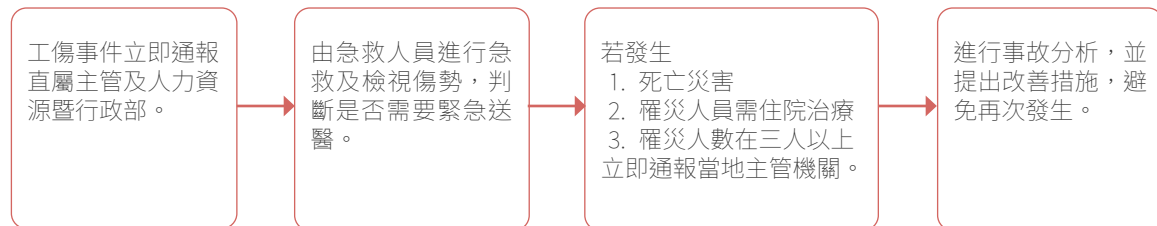
昇佳電子核心營運活動為專業 IC 設計公司，整體營運空間皆為辦公室環境，製造作業皆委由專業代工廠，因此所有營運活動中，無使用危害性化學品，也無動火作業、局限空間等高風險作業。

昇佳電子視員工為公司最重要的資產，致力於提供良好、安全、健康、舒適、以人為本的工作環境。2023 年獲得「健康職場認證-健康啟動標章」，在菸害防制、健康管理上皆獲得優良評分。

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，負責擬訂、規畫及推動安全衛生管理事項。為防止工作場所內發生職業災害，保障員工安全與健康，昇佳電子依「職業安全衛生法」第 34 條之規定，訂定安全衛生工作守則，建立全員參與及提升全體同仁安全衛生之認知及意識。



事故調查流程與處理機制



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意識。

2022 課程新增勞工健康保護四大計畫訓練課程，針對職場暴力預防之不法侵害；以及久坐、長時間使用電腦之人因性危害預防；工作壓力、長時間工作之異常工作負荷促發疾病及針對妊娠中分娩後未滿一年之女性員工之母性保護計畫，加強宣導及提供正確之防護觀念，員工完訓率 100%。

課程類型	2022 上課人次
例會宣導類	188
基礎認知類	188
危害作業類	188
緊急應變類	188
管理系統類	188
四大計畫	188

安全管理推動

辦公環境監控與安全管理

每半年委託專業機構進行辦公作業環境二氧化碳濃度檢測，另外也自行購買二氧化碳濃度監測儀，隨時監控辦公室二氧化碳濃度之變化，搭配外氣新鮮風機，維持辦公室內空氣品質。每年進行噪音、照明、溫溼度檢測及辦公作業環境風險評估。2022 下半年度也安排焊錫作業區鉛濃度檢測，確保濃度低於法令要求，未來持續每年檢測一次。

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行之對待，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。除了教育訓練增加不法侵害防護觀念外，2022 年隨機抽樣 10 位同仁調查內部有無不法侵害之狀況，調查結果皆為無不法侵害之情事。

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。2022 年辦理勞工身心健康保護事項「人因性危害防止計畫」肌肉骨骼症狀評估結果，疼痛指數無大於 3 分之員工。

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。

2022 年辦理勞工身心健康保護事項「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，過負荷評估結果，員工均無高度風險與中度負荷之情形。

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。

健康檢查

每年全額補助每人 3,000 元，安排合格醫療團隊至辦公室進行員工健康檢查，2022 年 167 人完成健檢，健檢率 92%。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。
- 設立自衛消防隊編組，並於安全衛生教育訓練宣導及訓練緊急狀況發生時各組別之任務。
- 實驗室增加 4 支滅火器，緊急狀況發生時可就近取得滅火器。

職業災害數據統計

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) 等案例皆為零。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。昇佳電子定期蒐集、統計與揭露相關失能傷害數據，數據覆蓋率 100%。

承攬商安全管理

昇佳電子辦公室出入口處皆設有門禁管制，訪客或承攬商來訪皆需於大廳等待，由受訪同仁親自帶入場；若為施工廠商需依循昇佳電子之安全衛生守則規定，且由人力資源暨行政部門之同仁進行工程危害告知及監工，避免任何意外發生。2022 年承攬商進入昇佳電子之工作場域無任何工傷事件。

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。考量國內疫情目前已趨緩並且穩定控制，視情況調整相關防疫規定。昇佳電子自 2023 年 3 月 20 日起，辦公室防疫與隔離政策調整如下：



項目	規範
同仁本人確診	1. 輕症 / 無症狀同仁自發病日或採陽性確診翌日起進行五日隔離，第六天正常出勤，並進行自主健康管理。 2. 於辦公室內需全程配戴口罩，並保持社交距離、不群聚聚餐。 註 1：海外返台者適用 註 2：若為快篩為陽性確診者，需第一時間通報主管及 HR，並由主管定奪是否需要為居家辦公者。
與確診者密切接觸 (含公司內、外、同住家人)	與確診者密切接觸當日，請自行快篩。若七日內有症狀亦請隨時進行快篩。
口罩規範	於辦公環境，若有以下症狀情況請一律配帶口罩 1. 自主健康管理期間者 2. 發燒或呼吸道症狀者 3. 免疫低下者 4. 無法保持適當距離或通風不良之場合

附錄

人力數據	85
職業安全與衛生數據	87
GRI STANDARDS 索引	88
SASB STANDARDS 索引	90
半導體業永續揭露指標	91
TCFD 揭露索引	92
溫室氣體盤查及確信情形	93
SDGs 揭露索引	94
外部保證證書	95

人力數據

歷年聘用員工總人數（依性別）					
年份		2019	2020	2021	2022
人數	女性	39	52	56	55
	男性	85	119	133	135
	合計	124	171	189	190
比例	女性	31.45%	30.41%	29.63%	28.95%
	男性	68.55%	69.59%	70.37%	71.05%

歷年聘用員工總人數（年齡別）					
年份		2019	2020	2021	2022
人數	30歲以下	21	36	36	34
	31-50歲	100	130	149	151
	50歲以上	3	5	4	5
	合計	124	171	189	190
比例	30歲以下	16.94%	21.05%	19.05%	17.89%
	31-50歲	80.65%	76.02%	78.84%	79.47%
	50歲以上	2.42%	2.92%	2.12%	2.63%

歷年聘用員工總人數（依職務與性別）					
年份		2019	2020	2021	2022
中高階主管	女性	1	1	1	1
	男性	8	8	8	7
基層主管	女性	4	5	4	5
	男性	26	29	27	25
工程人員	女性	10	16	21	20
	男性	47	73	89	92
行政人員	女性	15	24	25	25
	男性	4	7	9	10
基層人員	女性	9	6	5	4
	男性	-	2	-	1

歷年聘用員工總人數（依職務與年齡別）					
年份		2019	2020	2021	2022
中高階主管	30歲以下	-	-	-	-
	31-50歲	8	7	6	5
	50歲以上	1	2	3	3
基層主管	30歲以下	-	-	-	-
	31-50歲	29	32	30	30
	50歲以上	1	2	1	-
工程人員	30歲以下	12	23	23	22
	31-50歲	45	66	87	88
	50歲以上	-	-	-	2
行政人員	30歲以下	8	9	12	10
	31-50歲	11	22	22	25
	50歲以上	-	-	-	-
基層人員	30歲以下	1	4	1	2
	31-50歲	7	3	4	3
	50歲以上	1	1	-	-

註 1：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。

註 2：昇佳電子人力數據揭露範圍為台灣，無其他海外地區。

註 3：人數計算方式 2022 年 12 月 31 日止之員工在職人數進行統計。

註 4：2022 年與前年度員工人數相比僅差一人，無明顯變動。

人力數據

歷年聘用契約別員工人數						
類型	年份	2019	2020	2021	2022	
永久聘僱員工	不定期契約	不定期契約 (女)	30	46	51	51
		不定期契約 (男)	85	117	133	134
臨時員工	定期契約	定期契約 (女)	9	6	5	4
		定期契約 (男)	-	2	-	1

歷年聘用勞雇類型別員工人數					
類型	年份	2019	2020	2021	2022
永久聘僱員工	全職人員 (女)	30	30	51	51
	全職人員 (男)	85	85	133	134
	兼職人員 (女)	-	-	-	-
	兼職人員 (男)	-	-	-	-

註：昇佳電子 2019 年至 2022 年無兼職人員。

歷年新進與離職員工人數 (依性別)					
	年份	2019	2020	2021	2022
新進人員	女性	16	18	12	3
	男性	30	41	22	14
	合計	46	59	34	17
離職人員	女性	2	4	8	3
	男性	4	8	8	13
	合計	6	12	16	16

歷年新進與離職員工人數 (依年齡別)					
	年份	2019	2020	2021	2022
新進人員	30 歲以下	10	21	13	8
	31-50 歲	36	38	21	8
	50 歲以上	-	-	-	1
離職人員	30 歲以下	1	-	2	3
	31-50 歲	5	12	12	12
	50 歲以上	-	-	2	1

員工多元化情形			
員工族裔比例	類別	占全體員工比例 (%)	占管理職級中比例 (%)
	中華民國籍	100	100
	外國籍	0	0
女性多元化比例	原住民	0	0
	類別	百分比 (%)	
	女性占高階管理層 (%)	12.50	
	女性占總員工 (%)	28.95	
	女性占所有主管 (%)	15.79	
	女性占STEM (科學、科技、工程、數學) 相關職位 (%)	17.86	

職業安全與衛生數據

歷年員工職業傷害統計	2019		2020		2021		2022	
	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
全年工作時數	195,359	247	270,136	248	314,767	1,425	332,174	3,000
職業傷害死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害人數	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害比 (LTIFR)	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害件數	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害損失日數	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	0	0	0	0	0
綜合傷害指數 (FSI)	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：員工工時計算基準，以年底員工人數 × 每日工作 8 小時 × 昇佳電子上班天數計算；非員工為承攬商（清潔人員），工時計算基準，2021 年 7 月底前舊辦公室以每日 1 小時，2021 年 8 月後新辦公室以每日 12 小時計算。

註 2：指標之計算方式不含交通傷害事件

註 3：計算公式

- 職業傷害死亡比率 = (職業傷害死亡人次數 × 10⁶) ÷ 全年工作時數
- 嚴重職業傷害比率 = (嚴重職業傷害人次數 (排除職業災害死亡件數) × 10⁶) ÷ 全年工作時數
- 失能傷害頻率 (FR) = (職業傷害人次數 × 10⁶) ÷ 全年工作時數
- 失能傷害嚴重率 (SR) = (損失天數 × 10⁶) ÷ 全年工作時數
- 綜合傷害指數 (FSI) = $\sqrt{FR \times SR / 1000}$
- Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) = (可記錄職業傷害人次數 × 10⁶) ÷ 全年工作時數

GRI STANDARDS 索引

通用準則揭露索引

使用聲明	昇佳電子已依循 GRI 準則報導 2022 / 1 / 1-2022 / 12 / 31 期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

準則	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	補充說明或省略理由
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	公司概况	7	
2-2	組織永續報導中所包含的實體	公司概况	7	
2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告	4	
2-4	資訊重編	溫室氣體排放 能源管理 水資源管理	55 56 58	因樓地板面積計算方式調整，更新環境數據之密集度；與前一年度報告書相比資訊重編後密集度下降。2021 年溫室氣體排放量納入公用電力排放量，與前一年度報告書相比資訊重編後 Scope2 增加。
2-5	外部保證／確信	關於本報告 外部保證證書	4 95	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	營運概況	12	
2-7	員工	招募與留才	70	
2-8	非員工的工作者	招募與留才	70	
治理				
2-9	治理結構與組成	公司治理	33	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理	33	
2-11	最高治理單位的主席	公司治理	33	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	公司治理	33	
2-13	衝擊管理的負責人	永續議題管理方針	21	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	公司治理	33	
2-15	利益衝突	公司治理	33	
2-16	溝通關鍵重大事件	公司治理	33	
2-17	最高治理單位的群體智識	公司治理	33	
2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理	33	
2-19	薪酬政策	公司治理	33	
2-20	薪酬決定流程	公司治理	33	
2-21	年度總薪酬比率	公司最高個人之全年總薪酬與全年總薪酬員工之中位數薪酬比率為 7.5 倍；公司最高個人薪酬成長百分比與員工薪酬成長百分比中位數比率為 -5 倍。2022 年昇佳電子員工總薪酬計算包含固定薪資與變動薪資（獎金、年終、員工酬勞，不含退職退休金）。		

準則	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	補充說明或省略理由
GRI 2：一般揭露 2021				
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
2-23	政策承諾（責任商業行為、尊重人權）	公司治理 誠信經營 人權管理 原物料採購	33 41 68 66	
2-24	納入政策承諾	公司治理 誠信經營	33 41	
2-25	補救負面衝擊的程序	公司治理	33	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	公司治理 誠信經營	33 41	
2-27	法規遵循	公司治理	33	
2-28	公協會的會員資格	公司概况	7	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	重要利害關係人議合	18	
2-30	團體協約	-		無團體協約

GRI STANDARDS 索引

通用準則揭露索引

準則	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	補充說明或省略理由
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	重大永續議題調查與鑑別	19	
3-2	重大主題列表	重大永續議題揭露說明	20	
重大主題 1：財務績效				
3-3	重大主題管理	永續議題管理方針	21	
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	營運概況	12	
重大主題 2：商業道德				
3-3	重大主題管理	永續議題管理方針	21	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	公司治理	33	
		誠信經營	41	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	41	2022 年無此情事
重大主題 3：創新管理				
3-3	重大主題管理	永續議題管理方針	21	
-	自訂主題：能耗、效率	創新管理	46	
重大主題 4：資訊安全				
3-3	重大主題管理	永續議題管理方針	21	
-	自訂主題：資安事件	資訊安全管理	43	
重大主題 5：產品品質				
3-3	重大主題管理	永續議題管理方針	21	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	公司治理	33	
		產品品質	61	2022 年無此情事
重大主題 6：產品責任				
3-3	重大主題管理	永續議題管理方針	21	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	公司治理	33	
		產品品質	61	2022 年無此情事
重大主題 7：多元、包容與平權				
3-3	重大主題管理	永續議題管理方針	21	
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權管理	68	2022 年無此情事
重大主題 8：永續供應鏈				
3-3	重大主題管理	永續議題管理方針	21	
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	原物料採購	66	
重大主題 9：氣候變遷				
3-3	重大主題管理	永續議題管理方針	21	
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	55	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放	55	
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	溫室氣體排放	55	
305-4	溫室氣體排放密集度	溫室氣體排放	55	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體排放	55	

準則	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	補充說明或省略理由
重大主題 10：能源管理				
3-3	重大主題管理	永續議題管理方針	21	
302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	56	
302-3	能源密集度	能源管理	56	
302-4	減少能源消耗	能源管理	56	
重大主題 11：人才吸引與留才				
3-3	重大主題管理	永續議題管理方針	21	
401-1	新進員工和離職員工	招募與留才	70	
401-2	只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	招募與留才	70	
401-3	育嬰假	招募與留才	70	
重大主題 12：人才發展				
3-3	重大主題管理	永續議題管理方針	21	
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才發展	75	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才發展	75	

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			
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	招募與留才	70
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	招募與留才	70
GRI 207：稅務 2019			
207-1	稅務方針	稅務治理	39
GRI 300：環境主題			
GRI 303：水與放流水 2018			
303-3	取水量	水資源管理	58
GRI 306：廢棄物 2020			
306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	59
GRI 400：社會主題			
GRI 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	公司治理	33
		招募與留才	70
405-2	女性對男性基本薪資加薪的比率	招募與留才	70

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	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	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	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	因產品製造均委外，故不適用。 廢棄物管理
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	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	招募與留才
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	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	原物料採購
智慧財產權保護與競爭行為	因反競爭行為違反相關法規之事件所造成的損失總金額	TC-SC-520a.1	無此情事
活動指標		指標編號	對應章節
總生產量		TC-SC-000.A	產品簡介
從自有廠區生產的百分比		TC-SC-000.B	

半導體業永續揭露指標

編號	指標	指標種類	對應章節與說明
一	消耗能源總量（十億焦耳）、外購電力百分比及再生能源使用率（百分比）	量化	能源管理
二	總取水量及總耗水量（千立方公尺）	量化	水資源管理
三	所產生有害廢棄物之重量（公噸）及回收百分比（%）	量化	廢棄物管理
四	說明職業災害類別、人數（數量）及比率	量化	員工健康與安全 無職業災害事件
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量（公噸）以及再循環之百分比（%） ^(註 1)	量化	廢棄物管理
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化	原物料採購
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額（報導貨幣）	量化	無此情事
八	依產品類別之主要產品產量	量化	產品簡介

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

TCFD 揭露索引

面向	TCFD 建議揭露事項	說明
治理	<ul style="list-style-type: none"> 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色 	<ul style="list-style-type: none"> 規畫於 2023 年依據氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 架構，進行氣候相關風險之治理，且治理與運作結果將定期提報董事會審視。 董事會定期接受 ESG 相關教育訓練：2022 年董事 ESG 進修時數共計 48 小時。
策略	<ul style="list-style-type: none"> 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2° C 或更嚴苛的情境）。 	<ul style="list-style-type: none"> 規畫依據氣候變遷風險與機會評估方法學，進行情境設定，各透過鑑別評估，聚焦出昇佳電子風險與機會。
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程 描述組織在氣候相關風險的管理流程 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度 	<ul style="list-style-type: none"> 規畫運用 TCFD 架構建立氣候變遷辨識流程，依鑑別和評估結果進行排序與分析，對於顯著風險透過永續發展推動小組展開風險因應對策。 永續發展委員會每年召開管理審查會議，以確保運作的有效性。
指標和目標	<ul style="list-style-type: none"> 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標 揭露類別 1、類別 2 和類別 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年已透過 ISO 14064 – 1：2018 進行溫室氣體盤查，且評估公司可行之溫室氣體減量空間與策略。

溫室氣體盤查及確信情形

昇佳電子股份有限公司屬「資本額未達 50 億元」之公司，依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，尚未達到應強制盤查時程，屬自願性揭露。本次報告書之溫室氣體排放資訊係依據 ISO 14064-1 進行盤查，營運邊界包含範疇一（類別一）、範疇二（類別二）及範疇三（類別三及四），盤查之組織邊界與確信範圍請詳表「組織邊界說明」。

溫室氣體排放量（範疇一及範疇二）

排放範圍	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	確信機構	確信情形說明
範疇一			英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司 (BSI)	BSI 針對昇佳電子之溫室氣體範疇一、二進行合理保證等級與範疇三進行有限保證等級之查驗程序，查驗程序之組織邊界以營運控制法設定，共計 1 個營運據點，詳細之據點別請詳下表組織邊界說明。
昇佳電子	63.3736	0.01574		
範疇二				
昇佳電子	399.9721	0.09934		



溫室氣體排放量（範疇三）

排放範圍	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	確信機構	確信情形說明
範疇三			
範疇三合計	2.1315	英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司 (BSI)	有限保證等級，詳細資訊請參閱查證聲明書。
原物料運輸 - 陸運段	0.0629		
原物料運輸 - 空運段	1.9473		
廢棄 IC 處理	0.0541		
廢棄 IC 載運	0.0672		

組織邊界說明

營運據點別	營運據點說明	盤查	確信	排除
合併財務報告公司	合併財務報告公司排放量即為下列所有已進行盤查營運據點之所有排放量，除占總排放量之比重不達 5% 之營運據點外，已涵蓋所有合併財務報告公司。			
昇佳電子	新竹總部	✓	✓	
營運據點 1	台北內湖辦公室			✓
排除範圍	說明			
台北辦公室	已於 2022 年初次確信時，經評估後，符合小於集團排放量 5% 之規定			

查驗機構查證聲明書

Opinion Statement

Greenhouse Gas Emissions Verification Opinion Statement

This is to verify that: **Sensortek Technology Corp.**
11F., No. 6 and No. 8, Taiyuan 2nd St.
Zhubei City, Hsinchu County 302082, Taiwan

昇佳電子股份有限公司
臺灣新竹縣竹北市
台元二街6號11樓及8號11樓 302082


Holds Statement No: GHGEV 784872

Verification opinion statement

As a result of carrying out verification procedures in accordance with ISO 14064-3:2006, it is the opinion of BSI with reasonable assurance that:

- The Greenhouse Gas Emissions with Sensortek Technology Corp. for the period from 2022-01-01 to 2022-12-31 was verified, including direct greenhouse gas emissions 63.374 tonnes of CO₂ equivalent and indirect greenhouse gas emissions from imported energy 399.972 tonnes of CO₂ equivalent.
- No material misstatements for the period from 2022-01-01 to 2022-12-31 Greenhouse Gas Emissions calculation were revealed.
- Data quality was considered acceptable in meeting the principles as set out in ISO 14064-1:2018.
- The emission factor for electricity for the year 2022 is not published by Taiwan government so far, the emission factor used for electricity is 0.509 kilograms of Carbon Dioxide equivalent per kWh instead which may potentially result in different Greenhouse Gas Emission estimates.

The other selected indirect GHG emissions listed in the attached table on the next page were also reported and thus verified with limited assurance, and data quality was not considered unacceptable in meeting the principles as set out in ISO 14064-1: 2018.

For and on behalf of BSI: 
Managing Director BSI Taiwan, Peter Pu

Originally Issue: 2023-04-11 Latest Issue: 2023-04-11 Page: 1 of 3


...making excellence a habit.™

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be read. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by The British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above named client only.
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

SDGs 揭露索引

對應之 SDGs	子目標編號	對應 SDG 子目標	對應章節	頁碼
	4.3	確保所有男女平等獲得負擔得起的優質技術、職業和高等教育	人才發展	75
	4.4	大幅增加掌握就業、合宜工作和創業所需相關技能	人才發展	75
	5.1	消除對婦女和女童一切形式的歧視	人權管理	68
	5.5	確保婦女有效參與經濟決策與享有進入決策階層的平等機會	招募與留才	70
	8.2	以多角化經營、技術升級和創新實現更高水準的經濟生產力	營運概況 創新管理	12 46
	8.8	保護勞工權利，為所有工人創造安全和有保障的工作環境	員工健康與安全	82
	13.2	將應對氣候變化的舉措納入政策、策略和計畫	溫室氣體排放	55
	16.5	大幅減少一切形式的腐敗和賄賂行為	誠信經營	41

外部保證證書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE SENSORTEK TECHNOLOGY CORP.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2022

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION
 SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Sensortek Technology Corp. (hereinafter referred to as Sensortek) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2022. The scope of assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level to assess whether the text and data in accompanying tables contained in the report presented and complies with the GRI Universal Standard (2021) and AA1000 Accountability Principles (2018) during verification (2023/07/21~2023/08/31) in Sensortek headquarter. The assurance process did not include the evaluation of specific performance information outside the scope, such as climate-related financial disclosures (TCFD) and sustainability accounting standards (SASB).

SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT
 This Assurance Statement is provided with the intention of informing all Sensortek's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES
 The information in the Sensortek's Sustainability Report of 2022 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of Sensortek. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Sustainability Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all Sensortek's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE
 The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance and standards including the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) GRI 1: Foundation 2021 for report quality, GRI 2: General Disclosure 2021 for organisation's reporting practices and other organizational detail, GRI 3: 2021 for organisation's process of determining material topics, its list of material topics and how to manages each topic, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assurance Standard Options	Level of Assurance
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)
B	AA1000ASv3 Type 1 Moderate Level (AA1000AP Evaluation only)

TWLPP 5008 Issue 2305

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA
 The scope of the assurance included evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options	
1	GRI Universal Standard (2021) (In Accordance)
2	AA1000 Accountability Principles (2018)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Universal Standard 2021 (GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with the GRI Universal Standards (2021).

ASSURANCE METHODOLOGY
 The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee members and the senior management in Taiwan, documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS AND MITIGATION
 Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) and SASB related disclosures has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE
 The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification, quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from Sensortek, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE/VERIFICATION OPINION
 On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the disclosure with inclusivity, materiality, responsiveness, and impact information in the scope of assurance is reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TWLPP 5008 Issue 2305

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY
 Sensortek has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, Sensortek may consider having direct two-ways stakeholder engagements to have better understanding of its stakeholder concerns.

MATERIALITY
 Sensortek has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.



RESPONSIVENESS
 The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

IMPACT
 Sensortek has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, Sensortek's Sustainability Report of 2022, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1 Foundation 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with reference to the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to Material Topic have been disclosed. The report has properly disclosed information related to Sensortek's contributions to sustainability development. For upcoming reports, it is recommended to present the goals and objectives pertaining to each material topic in a quantifiable and easily trackable manner. Additionally, consider outlining goals for different timeframes (short, medium, and long-term).

Signed:
 For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Stephen Pao
 Knowledge Deputy General Manager
 Taipei, Taiwan
 25 September, 2023
WWW.SGS.COM

TWLPP5008 Issue 2305

