

# 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

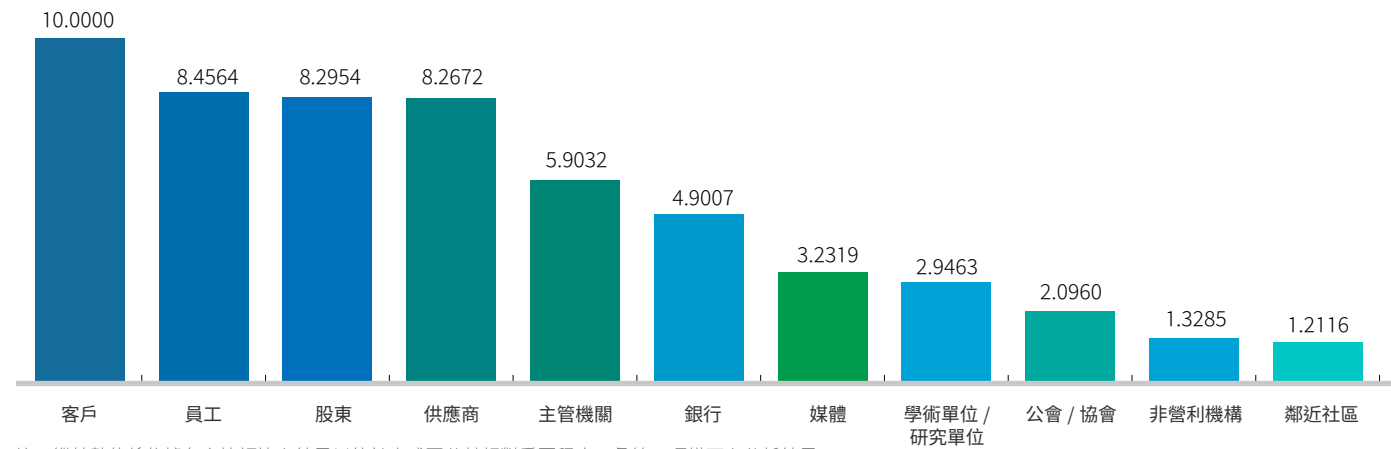


## 鑑別重要利害關係人

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。

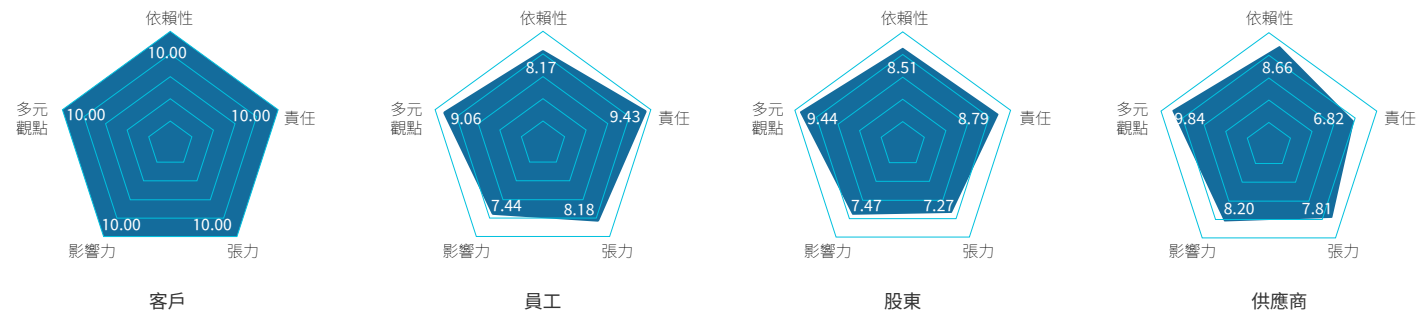


利害關係人綜合鑑別結果



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

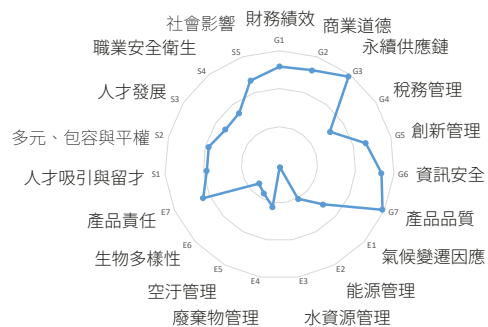
### 重大永續議題調查

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

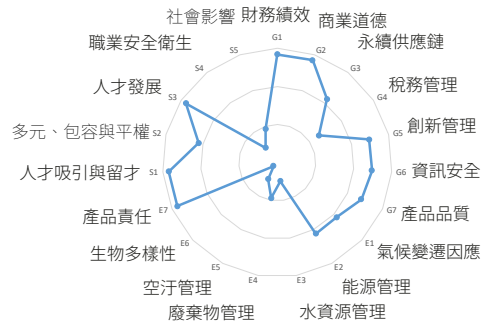
#### 客戶關注議題調查結果



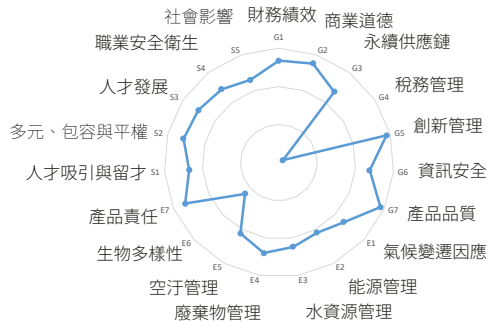
#### 員工關注議題調查結果



#### 股東關注議題調查結果



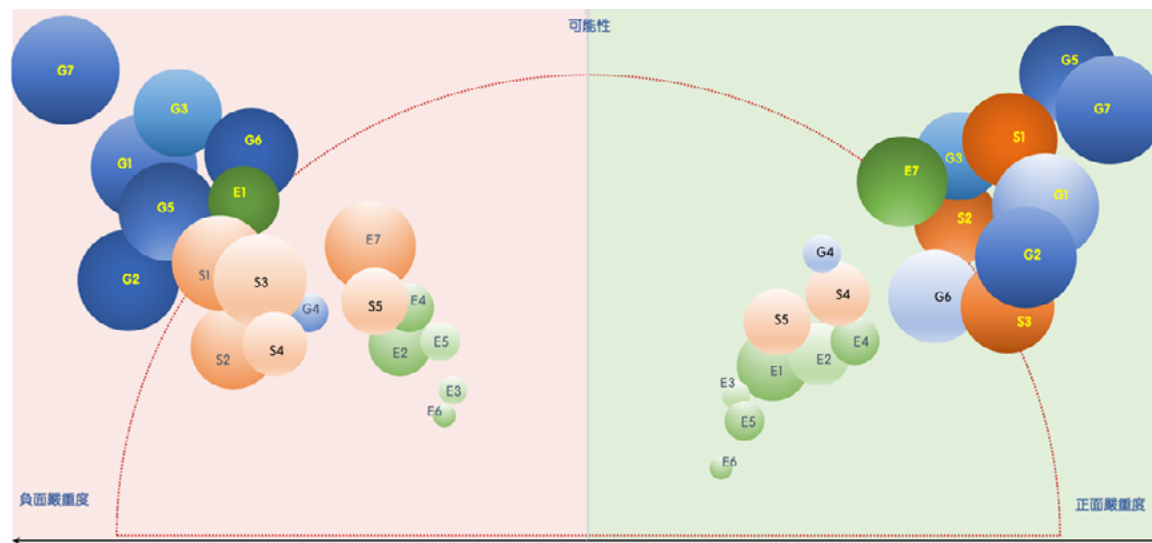
#### 供應商關注議題調查結果



### 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



財務績效



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>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%。</li> </ul>
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司官網之利害關係人專區，建立各利害關係人聯繫窗口。</li> </ul>

## 永續議題管理方針



### 商業道德



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「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」。</li> </ul> <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>無違反重大社會、環境與經濟相關法規之事件。</li> <li>維持公司治理評鑑結果於上櫃公司排名前 20%。</li> </ul>
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022 年全體員工 100% 完成「誠信經營行為宣導」線上課程。</li> <li>2022 年公司治理評鑑結果於上櫃公司排名 6%~20%。</li> <li>2022 年董事會／薪資報酬委員會／審計委員會出席率均達 100%。</li> <li>2022 年無發生違反社會、經濟及環境之相關法律或法規事件。</li> </ul>
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>



## 永續議題管理方針



### 創新管理



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「保密資訊暨知識產權辦法」及「專利辦法」。</li> </ul> <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「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」。</li> </ul>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>新感測技術開發：微機電感測技術跨入壓力感測領域。</li> </ul>
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過研發專案會議，討論與追蹤研發計畫之進度與績效。</li> </ul>
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>

## 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

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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「資訊安全管理程序」</li> <li>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。</li> </ul> <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>成立資訊安全組織架構。</li> <li>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。</li> </ul>
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>委外進行資訊系統弱點掃描，並針對弱點進行漏洞修補。</li> </ul>
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2022 年資訊及安全宣導公告 2 次。</li> <li>2022 年執行社交工程演練 1 次。</li> <li>2022 年進行資安檢測：弱點掃描 2 次。</li> </ul>
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>

## 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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>依循 ISO 9001 品質管理系統標準管理。</li> </ul> <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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」。</li> </ul>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）。</li> <li>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%）。</li> </ul>
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022 年度客戶滿意度 96.1% 高於目標值。</li> <li>2022 年客戶實際退貨率為 13 DPPM，遠低於設定之目標。</li> </ul>
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過客戶滿意度調查，掌握客戶回饋之產品資訊。</li> <li>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。</li> </ul>

## 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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>新增新供應商簽署「供應商不使用環境危害物質聲明書」。</li> <li>符合國際及客戶環保規範。</li> </ul>
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>請供應商執行回簽「供應商不使用環境危害物質聲明書」。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>定期追蹤國際環保規範且持續更新有效認證。</li> </ul>
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>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%。</li> <li>2021 年獲 SONY GP (Green Partner) 綠色夥伴認證，2022 年持續更新有效認證。</li> </ul>
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>

## 永續議題管理方針



### 多元、包容與平權



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人權政策。</li> </ul> <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季進行法規鑑別，確保符合法令要求 100%。</li> </ul>
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>每年定期透過教育訓練提升員工人權意識。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022 年不法侵害問卷調查結果無不法侵害之情事。</li> </ul>
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>

## 永續議題管理方針



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>新供應商 100% 符合環境、職安及品質系統管理驗證資格。</li> <li>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。</li> </ul>
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022 年新供應商 100% 簽署不使用環境危害物質聲明書。</li> <li>2022 年新供應商 100% 取得環境、職安及品質系統認證。</li> <li>2022 年 100% 完成年度合格供應商稽核。</li> </ul>
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>

## 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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>設定 2023 年為溫室氣體排放減量基準年，目標 2030 年減量 30%。</li> <li>規畫再生能源使用量目標 2030 年達 50%。</li> </ul>
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定供應鏈永續管理策略。</li> <li>評估再生能源使用方案。</li> <li>持續推動節能措施，節省電力使用，積極提高能源使用效率。</li> <li>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。</li> </ul>
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）。</li> <li>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。</li> </ul>
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>

## 永續議題管理方針



### 人才吸引與留才



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>公司整體離職率介於 5%-10%。</li> <li>新進員工率不低於 5%。</li> </ul>
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>提供多元的招募管道及員工介紹獎金。</li> <li>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。</li> </ul>
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2022 年公司整體離職率 8.42%。</li> <li>2022 年新進員工率 8.95%。</li> </ul>
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過離職問卷蒐集離職原因及對公司之建議。</li> </ul>



## 永續議題管理方針



### 人才發展



衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
政策／策略／承諾	<p><u>營運政策／策略</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p><u>承諾</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度教育訓練計畫執行率達 90% 以上。</li> <li>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。</li> </ul>
採取的行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>推行內部講師制度，鼓勵優秀人才將技術傳承。</li> <li>進行教育訓練課程問卷調查。</li> </ul>
績效衡量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
績效衡量結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022 年教育訓練執行率 100%。</li> <li>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）。</li> <li>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。</li> </ul>
利害關係人參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>員工透過績效考核回饋教育訓練及職涯發展需求。</li> </ul>