



# 多元包容

## 感測工作職場的平衡感

人權管理

招募與留才

人才培育與發展

員工健康與安全

# 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。2024 年昇佳電子制定「人權政策」，且經董事長核定。

## ■ 反歧視與反騷擾

昇佳電子致力於消除並避免在公司內部及所有僱用流程中出現任何形式的歧視。為確保公平與尊重的工作環境，昇佳電子不僅將反歧視政策內化於公司文化，還積極推廣至外部合作夥伴，包括顧客、供應商及大眾。2024 年昇佳電子已制定反歧視與反騷擾相關辦法，並持續更新與強化相關措施，確保所有員工及合作夥伴都能在無歧視、無騷擾的環境中工作。

### 課程內容

提升員工對職場不法侵害、歧視和性騷擾的認識與防範能力。課程包括學習相關規範、辨識潛在風險及應對策略，幫助員工保護自身權益並促進公平、安全、和諧的工作環境。

### 成效

訓練成效顯示員工對職場歧視與性騷擾的防範意識提升，並能更好地理解及應用應對策略。這些訓練有助於建立健康、尊重和平等的職場文化。

### 參與率

100%

## ■ 人權推動項目與改善措施

昇佳電子推動相關人權制度與措施，以落實執行人權策略。

平等機會及反歧視	<p><b>執行項目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p><b>改善成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>若查有違反人權政策之情形，應進行必要之改善措施，返還員工應有權利。</li> </ul>
合理工時	<p><b>執行項目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p><b>改善成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>於出勤門禁系統中主動設置提醒功能，定時進行檢視與控管。</li> </ul>
禁用童工	<p><b>執行項目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>招募表單提供年齡相關資訊，未滿十八歲者，不得安排面談。</li> <li>新錄取員工於報到當日須提交相關身分證明文件，確認已年滿十八歲方得僱用。</li> </ul> <p><b>改善成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢核政府法令，確保遵守企業社會責任及道德規範。</li> </ul>
健康安全職場	<p><b>執行項目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>制定「勞工健康管理程序」、「消防防護計畫書」、「員工申訴處理辦法」，員工手冊訂有性騷擾防治、申訴及懲戒相關措施，且由相關權責單位專案管理。</li> </ul> <p><b>改善成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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，確保工作環境安全。</li> </ul>
結社自由	<p><b>執行項目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定期召開福委會議，由福委會委員規劃員工福利活動。</li> <li>依「社團管理辦法」定期舉辦活動，提供活動補助經費，使社團得以順利運作。</li> </ul> <p><b>改善成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>權責單位審核社團成立與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。</li> </ul>
強迫勞動	<p><b>執行項目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p><b>改善成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢核正常工作時間和加班時間的記錄</li> </ul>



## ■ 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。2024 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。

## ■ 人權教育訓練

年度	課程類型	課程名稱	說明	參加人數	完訓率
2024 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)	提供職場不法侵害 (反歧視與反騷擾) 訓練。	196	100%
		消防訓練	消防通識課程，滅火器、消防栓實際操作訓練。	19	
		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：依舉辦課程之時間點所有在職員工人數為完訓率計算之分母。

## ■ 供應商人權管理

2024 年依據責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 簡稱 RBA) 之行為準則，制定昇佳電子「供應商行為準則」，內容涵蓋供應商應謹守之道德規範，針對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。

# 招募與留才

## ■ 多元公平的招募策略

昇佳電子深信「人才是企業永續發展的根基」，在追求技術創新與營運成長的同時，致力於打造尊重多元、強調公平、鼓勵發展的人力資源策略，以吸引、培育並留任關鍵人才，進一步形塑穩健的永續人力資本結構。

公司依據《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《就業服務法》等相關規範辦理招募作業，並秉持「用人唯才、適才適所」原則，所有職缺均透過公開、公平的徵才流程辦理。招募管道涵蓋人力銀行平台、內部推薦、獵才公司、校園徵才、實習計畫及產學合作，致力於拓展多元人才來源，強化企業競爭力。

同時，昇佳電子優先招募營運所在地區居民，實踐地方共融，並針對在校學生提供研發替代役與暑期實習機會，協助青年學子提早銜接產業應用，強化產業認同與實務能力，為企業注入年輕世代動能。

## ■ 育才與留才

為協助新進同仁快速融入團隊並建立對企業的信任感，公司建置系統化的新人訓練與適應輔導機制。包括入職前即指定部門輔導員、規劃三個月訓練計畫與學習目標，並於期末進行主管面談與學習成果報告，提升初期留任與職能對接效率。

此外，透過「新人營」活動，由高階主管親自傳達營運理念與公司願景，並安排與總經理的面對面座談，讓新進員工於初期即感受到公司的重視與信任。



「To Sense, Be Yourself, 感測真我人生，物聯美好未來，您的與眾不同從昇佳開始」

### 新進員工心得分享

在這次新人營過程中，我獲得了許多寶貴的經驗，尤其是高階主管的經驗分享，讓我對公司的未來方向和自身職業生涯有了更深的思考。第一個是了解到公司不僅注重眼前的成果，更有長遠的發展目標。第二個是每一個員工都應該在工作中體現誠信和創新這兩個核心精神，這樣才能共同推動公司走向更好的未來。最後還強調顧客需求和品質是公司成功的關鍵，這些策略使我對市場的理解更加清晰，也讓我意識到在工作中如何應對挑戰並不斷成長。這次訓練不僅提升了我的專業能力，也讓我對未來充滿了信心與期待。





○ 報到日

規章及環境引導

- 管理規章宣導
- 部門及工作環境指引
- Welcome Day

○ 3個月

專業訓練及考核

- 專屬指導員
- 線上訓練及檢核
- 週報審核
- 定期主管訪談
- HR新人訪談

○ 3-6個月

職場文化分享及未來期許

- 高階主管對新人期許
- 向上輔佐與溝通
- 成果導向，專注價值

昇佳電子具備完整的員工職涯發展體系，以專業職與管理職雙軌制度，提供員工個別發展及考核計畫，再配合個別員工的需求以及特質，協助個人追求職涯發展與成長空間。針對新進同仁，我們提供關懷制度與新人輔導課程，協助新進同仁瞭解公司經營理念與企業文化，並輔以職能需求安排學習課程，讓新進同仁快速融入工作環境。

## ■ 建構永續人才文化

昇佳電子致力於形塑具參與感的職場文化，持續推動開放溝通與參與式管理機制，鼓勵同仁透過意見調查、溝通會議與內部提案，共同參與企業營運與文化建構。

展望未來，昇佳電子將進一步強化人才永續策略，結合多元共融 (DEI) 價值觀，致力於打造一個兼具歸屬感、成就感與成長感的職場環境，實踐「以人為本」的核心理念，推動企業與員工共同邁向永續。

## ■ 人力結構

截至 2024 年底，昇佳電子總員工數共 203 人 (不計外包及派遣人員)，整體人力結構持續穩定。依職務分類，共有高階主管 6 人、中階主管 31 人，其餘為非主管職員工 166 人，以工程類職務為主體。

在性別結構方面，相較前一年差異不大，整體男女比約為 7:3，男性員工 146 人 (71.92%)，女性員工 57 人 (28.08%)。

年齡分布方面，主要集中於 31 ~ 50 歲族群，共 165 人 (81.28%)；30 歲以下員工共 30 人 (14.78%)，50 歲以上則為 8 人 (3.94%)，年齡結構整體偏年輕，符合公司持續成長與擴張的階段特性。

在契約類型上，包含管理職在內之不定期契約員工共 201 人 (99.01%)，其中男性 146 人 (71.92%)、女性 55 人 (27.09%)。定期契約人員共 2 人，皆為兼職員工。另有 3 名非員工工作者，主要為由外包清潔公司支援之人力。

依職務類型分析，昇佳電子以工程人員為主共 128 人 (63.05%)、行政人員共 29 人 (14.29%)、產線技術人員 9 人 (4.43%)；管理職 (高階與中階主管) 共 37 人，占比 18.23%。

為善盡企業社會責任、落實在地化經營，昇佳電子持續推動本地就業機會，100% 的正職員工皆為當地居民，高階管理層亦全數為本地人員。

更多人員組成相關資訊，請參見附錄「人力數據」。

### 2024 年管理階層類型占比統計 (依性別、年齡)

類別	性別占比 (%)		年齡占比 (%)		
	女	男	30 歲以下	31 歲 -50 歲	50 歲以上
管理階層	16.7	83.3	0	86.5	13.5
非管理階層	30.7	69.3	18.1	80.1	1.8

註：管理階層統計範疇包含高階主管 (處級以上主管) 及中階主管

### 2024 年雇用類型人數統計 (依性別)

類別	性別		合計
	女	男	
不定期契約員工 (正式員工)	55	146	201
定期契約員工 (約聘員工)	1	1	2
全職員工	55	146	201
兼職員工	1	1	1

註：不定期聘僱員工 (正式員工) 為無期限勞雇合約的員工；定期聘僱員工 (臨時) 是有固定期限勞雇合約的員工，在特定期間或專案結束後合約結束 (類型為實習生與按摩師)、兼職員工 (部分工時) 是指工作時數少於全職的員工。

### 2024 年全體員工人數及占比統計 (依職務類型與性別)

	高階主管	中階主管	工程人員	行政人員	產線技術人員
女	0.49%	2.46%	10.84%	9.85%	4.43%
男	2.46%	12.81%	52.22%	4.43%	0.00%

### ■ 員工新進與離職

2024 年新進員工 22 人，約占整體員工總數 10.84%。其中女性占整體女性人員比例為 14.04%，較 2023 年略減。按年齡分類，新進人員以未滿 30 歲族群為主 19.35%。2024 年離職人員共計 20 人，占整體員工人數 9.85%，整體離職率較前一年略有下降。其中女性離職人數為 6 人，占整體女性人員 10.53%，略高於男性離職率 9.59%。依年齡分類，主要離職年齡區間為未滿 30 歲族群離職率為 19.35%。

### 2024 年新進/離職員工數及比例統計 (依性別、年齡)

	2024 年	性別占比 (%)		年齡占比 (%)		
		女	男	30 歲以下	31 歲 -50 歲	50 歲以上
新進人數	22	14.04	9.58	20.00	9.70	0.00
離職人數	20	10.53	9.59	20.00	8.48	0.00

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。

### ■ 員工滿意度調查

2024 年，昇佳電子首次針對人力資源與行政相關服務辦理員工滿意度調查，旨在了解同仁對於行政服務、職場環境、培訓發展與員工活動等面向的實際感受，作為未來優化內部管理與推動友善職場的基礎。

此次問卷調查共計發出 203 份，有效回收 23 份，回覆率約為 11.33%。調查範圍涵蓋櫃檯接待、差旅安排、餐飲服務、環境安全、清潔維護、教育訓練與員工活動等 18 個面向，並設有開放式建議欄位，以利蒐集更多元的員工觀點。

未來，公司將持續優化調查機制、提升參與度，並透過定期溝通與改善行動，逐步打造更具歸屬感與參與感的工作環境，強化組織與員工之間的連結，共同實踐企業永續發展目標。

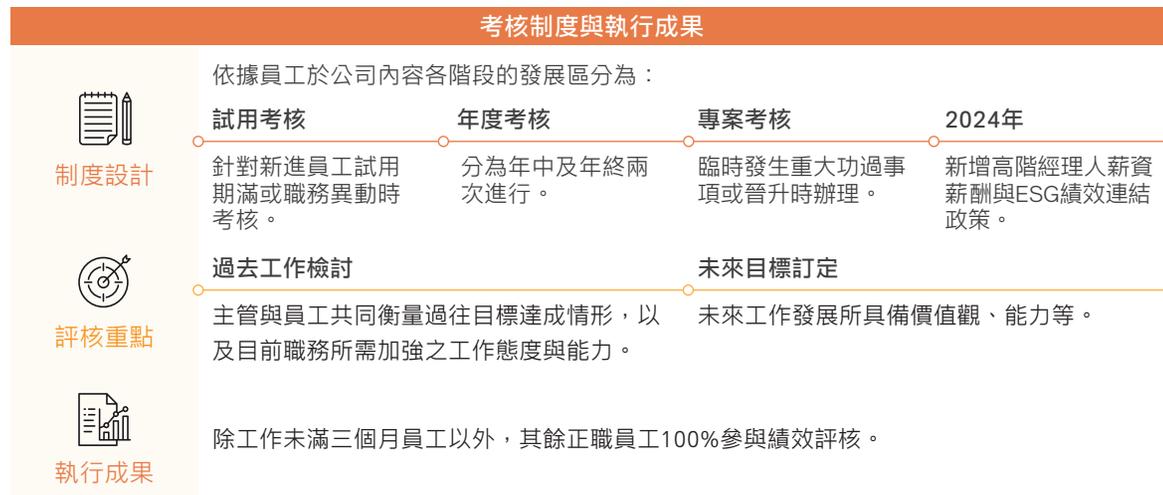
## ■ 薪酬制度

本公司建立完善的績效管理及薪酬制度，連結組織與個人績效目標，定期檢視、回饋與考核，並且根據公司整體績效、部門績效及個人績效與貢獻給予獎酬，以符合「高績效、高貢獻、高報酬」的薪酬政策。昇佳電子遵循本公司人權政策實施公平薪酬機制、以男女同工同酬為原則，定期公平檢視績效成果，按時給付個人薪酬；各職務薪資並無男女之別，且所有職務基本薪資皆高於法定最低基本工資，並每年調查市場調查水準進行薪資檢視及績效調薪，以獎勵及留任人才。

## ■ 績效管理

昇佳電子為確保員工工作目標與主管認知一致，並了解員工在工作上遇到之困難及所需資源，落實執行每半年一次員工績效面談制度，同時透過績效考核以定期檢視員工工作表現及成果。考核結果將作為次年度員工晉升提報/薪資調整/獎酬分配等作業之依據。

### 績效考核制度與設計



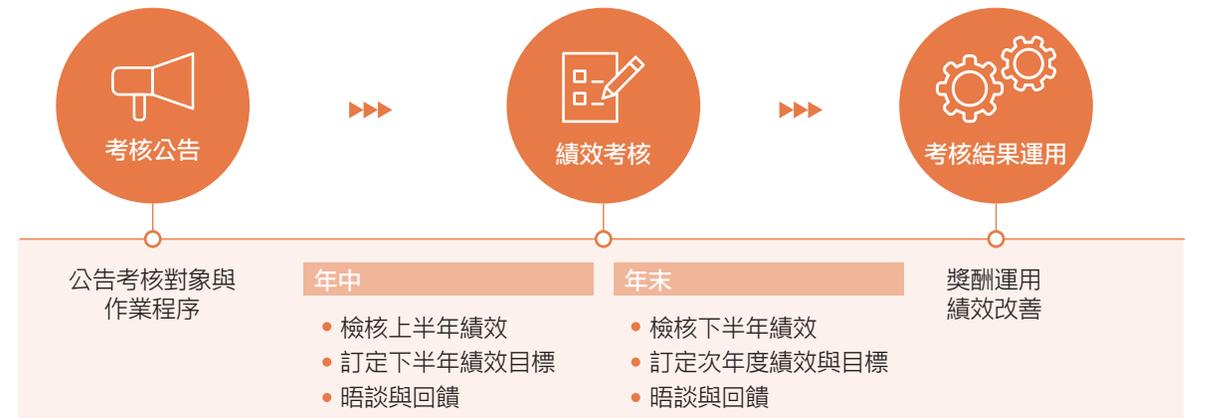
### 非主管全時員工薪資概況

項目	2022	2023	2024
非主管全時員工人數	180	182	190
非主管全時員工薪資平均數	2,352 仟元	2,204 仟元	2,166 仟元
非主管全時員工薪資中位數	2,116 仟元	2,066 仟元	1,960 仟元

註1. 資料範圍為 2024 年昇佳電子資訊在職半年以上的非主管全時正職員工。

2. 此資料與公開資訊觀測站揭露一致(代號: 6732)。

### 績效評核作業流程



註：資料範圍為 2024 年昇佳電子公司符合考核作業資格的正職員工。

## ■ 多元福利

昇佳電子重視員工福祉，除依法提供法定項目外，另設計多項優於法令規範之福利制度，展現企業對員工照顧與永續發展的承諾，涵蓋薪酬獎勵、休假制度、健康促進與身心支持等面向。此外，不定期舉辦節慶活動與社團活動。

福利類型	法令規定	優於法令說明
薪酬與激勵	提供固定薪資	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 推薦獎金制度：鼓勵員工內部推薦人才，成功後給予獎金</li> <li>● 專利獎金：創新或取得專利即給予獎勵</li> <li>● 內部講師獎金：鼓勵知識分享</li> <li>● 婚喪喜慶補助擴及家庭關懷</li> <li>● 提供部門餐敘與下午茶補助、旅遊補助，提升士氣</li> </ul>
休假制度	依勞基法提供特休與加班補休	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 入職即享特休（無須滿半年）</li> <li>● 彈性工作與補休制度，協助工作與生活平衡</li> </ul>
保險與保障	提供法定勞健保	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 增設團體保險（壽險、意外險、重大疾病險等）</li> <li>● 擴及配偶、子女、父母等眷屬自費加保</li> </ul>
健康促進	每年員工健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工協助方案（EAP）：心理諮詢、壓力管理與生活支援服務</li> <li>● 優於法令健檢，全方位關心員工</li> </ul>

## ■ 多元共融與母性保護

多元共融對企業文化養成具有關鍵影響力，不僅能使企業員工能提高歸屬感與向心力，更是促進企業長期發展重要策略，同時亦可符合政府和社會對企業持續優化工作環境的期待。為了建立一個更加包容、友善和創新的工作環境，昇佳電子推動促進多元共融和母性友善措施，例如提供職業發展支持、平等薪酬政策和多元共融福利政策，我們致力於消除性別差異，讓每位同仁都有機會實現自己的職業抱負，並透過建立更彈性和適應能力的多元團隊，共同應對外部市場環境的變化與挑戰。

	2022 年		2023 年		2024 年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
享有育嬰留停資格人數 (A)	4	6	5	10	6	7
申請育嬰留停人數 (B)	3	2	5	-	3	1
預定該年度復職人數 (C)	2	1	4	1	2	1
實際復職人數 (D)	2	1	4	-	2	1
復職後 12 個月仍在職人數 (E)	2	1	4	1	4	-
育嬰留停申請率 (B)/(A)	75.00%	33.33%	100.00%	0.00%	50.00%	14.29%
留職期滿復職率 (D)/(C)	100.00%	100.00%	100.00%	0.00%	100.00%	100.00%
復職週年留任率 (E)/前一年 (D)	0.00%	0.00%	200.00%	100.00%	100.00%	-

註(A)：2024 年度育嬰留停資格為 2021/1/1-2024/12/31 生育之員工且 2023 年為產假及陪產假申請人，均「符合」育嬰假留停資格。

(B)：符合育嬰假留停資格並於當年實際使用者。

(C)：開始申請年度加計申請時間，預計 2024 年度復職者。

(D)：開始申請年度加計申請時間，實際 2024 年度復職者。

(E)：2023 年休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數。

## ■ 退休金制度

昇佳電子依據《勞工退休金條例》訂定員工退休制度，提供具保障性的退休金計畫。針對本國籍員工，公司每月依法提繳 6% 工資至勞工保險局個人退休金專戶，並允許員工依個人意願額外自願提繳 0% 至 6%，以強化退休財務自主性。

勞工退休金一覽表

對象	本國籍員工
適用法源	勞工退休金條例
提撥方式	公司：每月依每月工資 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%
2024 年提撥金額	13,888 仟元

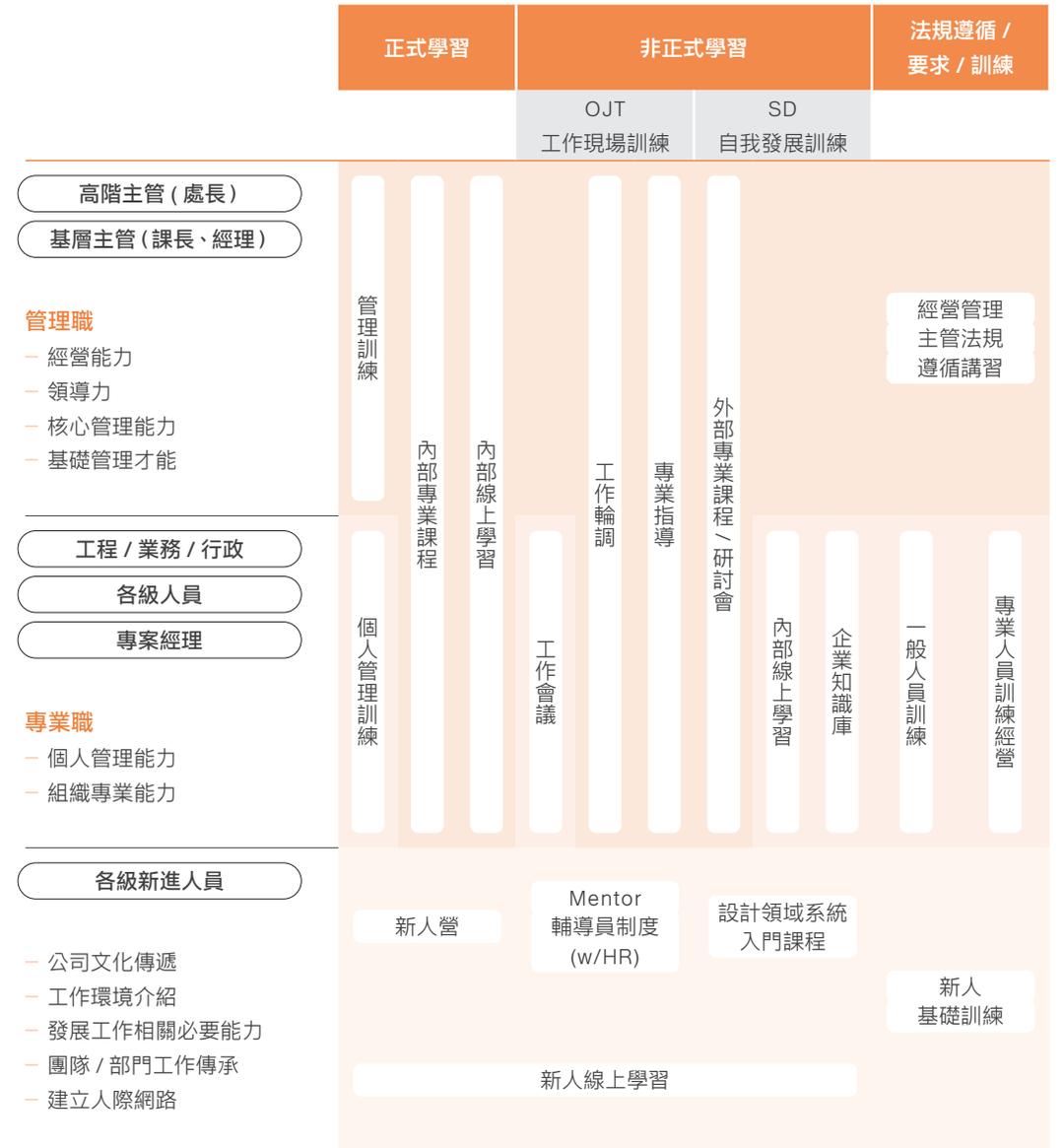
# 人才培育與發展

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。昇佳電子人才訓練發展架構，詳見公司官網。

## 人才訓練發展類別

重視員工的多元發展，我們安排各種的學習與支援，盡力協助員工成長，獲致專業及生涯全方位的成就。

訓練類別	內容
正式學習	<p><b>作法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供各種專業課程，透過內部講師訓練計畫，由公司員工擔任講師，包含公司產品線介紹、設計研發、市場技術趨勢及製程相關的培訓過程。</li> <li>● 提供實體課程、線上學習課程，員工可以透過申請閱讀，隨時隨地取得工作所需之各種之各種專業知識。</li> </ul> <p><b>目的</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 知識交流，統一研發、製造與行銷等不同單位的溝通語言，協助員工熟悉公司運作的模式與機制，提升公司內部橫向與機制，提升公司內部橫向溝通效率，確保各單位工作方向與公司目標一致。</li> <li>● 借助相關課程加深員工對於其它部門工作職掌與內容的理解，幫助員工體認彼此辛勞與難處，凝聚公司向心力及合作精神，更可望藉此促成各部門相互協力增進產值的契機。</li> </ul>
非正式學習	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 個人工作所需的專業技能，透過工作現場的專業指導及工作輪調，幫助員工掌握工作現況，有效達成工作目標。</li> <li>● 公司也全力支持員工學習新技術、了解最新產品及市場趨勢，訓練單位協助員工取得即時產業趨勢解析。</li> <li>● 定期提供各機構最新開立課程及研討會資訊，員工可依需求參加各項技術研討會、展覽。</li> <li>● 多元的學習管道，使員工能隨時更新技術新知，同步跟上產業脈動。</li> </ul>
新進人員訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 對於新進人員有一系列完善的教育訓練課程，包括到職首日發送的新人線上學習、每年舉辦新人營、新人輔導員制度及 IC 設計領域系統入門課程，透過充實完整的訓練課程，協助員工循序漸進地學習成長，鍛鍊培育員工工作上所需要的各項能力。</li> </ul>



## ■ 多元教育訓練規劃

2024 年，昇佳電子面對產業高速變革與永續治理需求，全面強化以「AI 智能應用」與「ESG 價值落地」為核心的課程設計策略。教育訓練以提升組織韌性、加速數位轉型為方向，聚焦以下七大課程類別

### 新人輔導課程

為協助新進人員快速熟悉企業文化與職場環境，昇佳電子規劃以新人需求為核心的混成學習方案，結合實體培訓與數位學習資源。課程邀請高階主管親自授課與互動，強化企業價值觀傳承與組織認同，建立良好的人才接軌機制。

### AI 智能應用與數位轉型課程

面對 AI 時代來臨，大幅提升全員 AI 素養與應用力，2024 年推動跨部門 AI 專案與訓練計畫，涵蓋生成式 AI、BI (Business Intelligence) 中使用 AI、資料科學與稽核應用等主題，強化 AI 在研發、營運、治理及 ESG 管理上的實際落地應用。透過實作導向課程與企業場景案例，有效推動 AI 驅動的智慧決策與永續創新。

### 技術發展課程

整合感測器、IC 設計、MEMS、資安與碳管理等核心技術領域，持續打造研發深度與技術前瞻力。透過舉辦技術年會，如《DevDays》、《CYBERSEC》、《Inertial Forum》及專業技術委員會運作，推動跨部門知識共享與創新研發社群，強化企業永續技術競爭力。

### 領導管理課程

根據管理職能模型與組織需求，提供中高階主管策略性管理與領導發展課程。內容涵蓋目標管理、績效引導、策略規劃與跨部門溝通協作等。透過精準設計的管理訓練與實務演練，協助主管強化領導韌性，提升組織整體執行力與轉型動能。

### 關鍵人才培育課程

聚焦關鍵職位與潛力人才盤點，規劃個人化職涯發展與專業認證協助。透過產業論壇參與、國際研討會（如 IEEE Inertial、ISACA），協助人才拓展全球視野、接軌產業趨勢，強化留才與培育並行的策略。

### 行銷業務類課程

業務人員銷售工作已從產品取勝，轉變到客戶導向，成為最後銷售致勝的重要關鍵。從了解客戶需求、提供全方位解決方案至最後締結成交過程中，透過對客戶有效提問，來判斷釐清客戶真正需求，培育成為客戶最佳產品專家顧問，進而促成客戶最終決策。

### 個人效能課程

鼓勵員工主動進修與跨域學習，規劃數位學習平台課程如簡報表達、時間管理、溝通技巧與 AI 工具應用等主題。透過彈性學習模式，提升員工自主成長與適應快速變動環境的能力。

### 永續學習實踐課程

規劃全面呼應企業 ESG 策略，包含碳足跡查核、溫室氣體盤查、誠信與職場平權教育等，強化員工在永續治理與法規遵循上的知識與敏感度。AI 與 ESG 相互整合，驅動資料驅動決策與綠色創新，實踐企業社會責任，邁向永續經營。

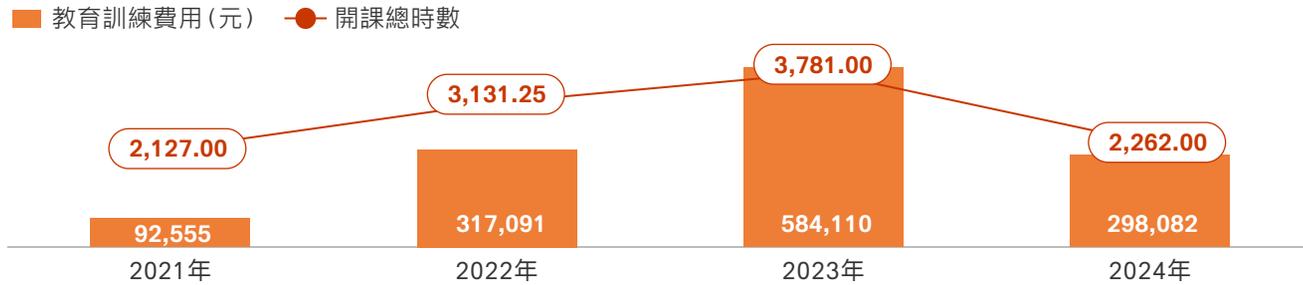
## ■ 關鍵的策略人才發展

2024 人才發展策略專案	課程類別	策略與課程說明	年度推動成果	年度培訓人數與占比	訓練成效及對企業的价值
<p><b>數位力</b></p> <p>數位人才培育加速數位轉型</p>	AI 智能應用與數位轉型課程 個人效能課程 (數位工具應用)	<ul style="list-style-type: none"> <li>推動生成式 AI、資料科學與 AI for BI 等應用於研發、營運與治理。透過跨部門專案、實作課程與企業場景應用，強化 AI 驅動的智慧決策與永續創新。</li> <li>個人效能課程包含簡報技巧、時間管理、AI 工具應用等，培養自主學習與快速適應力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推動 AI 專案應用於研發 / 營運 / 內控，培養全員 AI 素養，提升 BI 與數據判讀力</li> <li>平台式數位學習參與度達 70% 以上。</li> </ul>	408 人次 (25.5%)	<p>L1: 課後滿意度達 93%</p> <p>L2: AI 課程結訓考核平均達 85 分</p> <p>L3: 超過 50 人完成 AI/ 數據應用證照</p> <p>L4: 報表效率提升，減少 30% 人工分析時間</p>
<p><b>管理力</b></p> <p>管理職能全球推廣·塑造創新 領導方針</p>	領導管理課程 行銷業務類課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>依據管理職能模型設計中高階主管課程，涵蓋目標設定、績效引導、策略思維與客戶導向。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推動主管人才培訓計畫，安排領導力與跨部門協作課程，並結合實作與教練制度</li> </ul>	189 人次 (11.8%)	<p>L1: 滿意度達 95%</p> <p>L2: 主管策略力課後演練完成率 100%</p> <p>L3: 超過 20 位主管升任後持續追蹤，具備跨部門整合力</p> <p>L4: 提升團隊績效目標達成率 15%、強化組織協作</p>
<p><b>永續力</b></p> <p>深耕永續知識，帶動全球人才 攜手邁向永續</p>	永續學習實踐課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>覆蓋誠信、平權、資安、ESG 揭露、碳盤查、環境法規等課程，促進員工在企業治理與永續面向的知識強化與意識提升。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉辦 ESG 與永續相關課程 18 堂，總時數超過 600 小時，涵蓋 100% 部門</li> </ul>	576 人次 (36.0%)	<p>L1: 員工對永續議題意識提升，滿意度 4.6 分</p> <p>L2: 碳管理模擬作業測驗通過率 95%</p> <p>L3: 3 個月內完成碳盤查流程導入 5 個部門</p> <p>L4: 首次達成 ISO 碳盤查報告準備，提升企業永續信譽</p>
<p><b>技術創新力</b></p> <p>強化技術前瞻與跨域整合</p>	技術發展課程 關鍵人才培育課程 新人輔導課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>結合 IC 設計、MEMS、碳足跡、感測器與資安等技術課程，推動技術論壇、國際研討會與關鍵技術社群建構。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與《CYBERSEC》、《DevDays》、《IEEE Inertial》等會議與論壇，建立內部技術知識網絡與外部交流平台</li> </ul>	427 人次 (26.7%)	<p>L1: 課程實作滿意度達 95%</p> <p>L2: 核心技術訓練考核平均 90 分以上</p> <p>L3: 3 個月後導入新技術專案 8 項</p> <p>L4: 創新提案成功率提升 25%，新技術轉換為商品化的比例提升</p>

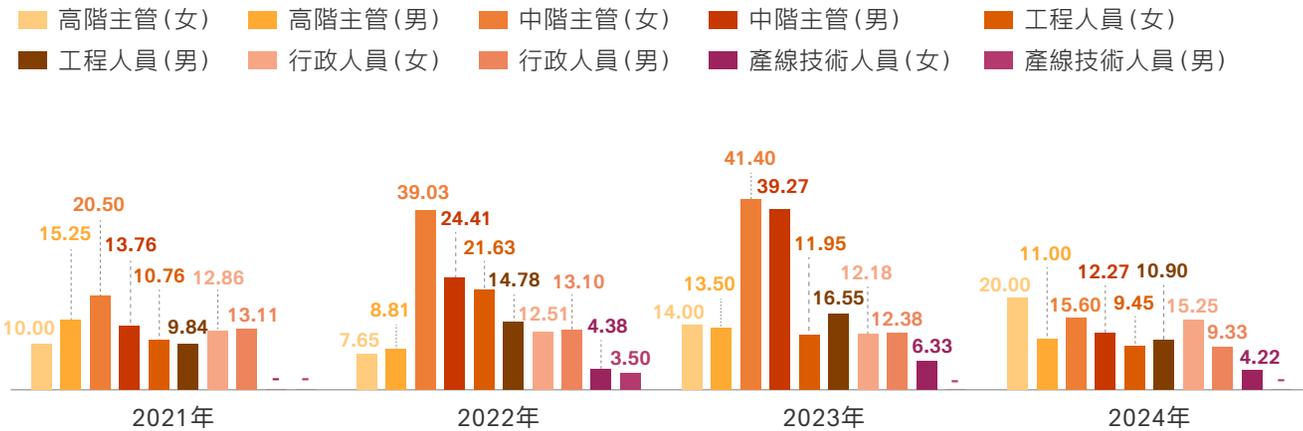
## ■ 教育訓練績效

教育訓練經費合計約 29 萬元，訓練總時數為 2,262 小時（統計方式為開課堂數乘每堂時數），員工平均受訓時數 11.14 小時，男性平均 11.05 小時，女性平均 11.39 小時。

### 歷年投入教育訓練經費概況



### 歷年教育訓練平均時數 (依職務類別與性別區分)



註：高階主管女性平均訓練時數偏高，主因該年度僅有 1 人；產線技術人員平均訓練時數偏低，則主因為其職務類型以接受基礎教育訓練為主。

## ■ 員工溝通

昇佳電子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。2024 年未接獲相關員工申訴事件。

### 開放的溝通環境



公司內部網站

- 電子公告欄
- 訊息分享
- 健康宣導
- EAP 員工協助宣導



各類電子信箱

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



各項溝通會議

- 勞資會議
- 福委會會議
- 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

## 2024 年度活動

節慶活動：尾牙、父親節、親子日、萬聖節

公益捐款



集團活動



社團活動：登山社、籃球社、競技球類社



## 員工健康與安全

揭露主題：員工健康與安全

指標編號	指標項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
TC-SC-320a.1	論述如何評估、監控與減少員工暴露於有害環境的方法及成果。	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年進行風險評估，確認及識別辦公室內危害因子。</li> <li>每半年檢測辦公室二氧化碳濃度檢測。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>焊錫作業區鉛濃度檢測。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年進行風險評估，確認及識別辦公室內危害因子。</li> <li>每半年檢測辦公室二氧化碳濃度檢測。</li> <li>焊錫作業區鉛濃度檢測。</li> </ul>	
TC-SC-320a.2	因違反員工健康與安全法規相關之事件所造成的損失總金額 (單位：新台幣)	0	0	0	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」，在於害防制、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。



## ■ 職業安全衛生教育訓練

2024 年職業安全衛生教育訓練以高壓、高工時的科技業常見的「執行職務遭受不法侵害預防」為重點宣導，加強主管及同仁對於工作上的「言語霸凌」、「性騷擾」、「跟蹤騷擾」的防治觀念及界線。另外還有派員參加台元園區消防編組教育訓練及內部的健康講座及消防課程。

課程類型	舉辦次數	2024 年上課人次
健康講座	3	47
台元園區消防編組訓練	2	4
消防教育訓練	1	19
不法侵害預防	1	196



## ■ 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。此外，公司焊錫作業雖然為無鉛錫絲且設有局部排氣設備，但為使員工於作業環境更安心，自 2022 年起也安排焊錫作業區鉛濃度檢測，2024 年經實際監測焊錫作業環境，鉛濃度小於 0.0023 mg/m<sup>3</sup>，低於法定容許濃度的 0.15 mg/m<sup>3</sup> 的 2%。

除上述空氣品質檢測及鉛濃度檢測每年持續進行外，自 2023 年起增加電氣檢測，每年兩次由專業機電公司進廠檢查公司的配電盤，避免任何感電事故及電氣火災事故發生可能。

### 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。

2024 年 5 月份邀請消防安全衛生協會開立一堂消防訓練課程，針對火災成因，火的形成與火災的四個階段，滅火方法及火災分類、火場緊急應變逃生技巧及防震知識、地震緊急應變等進行詳細說明及講解，使上課同仁都能獲取消防及逃生相關知識。

## 勞工健康保護計畫



### 執行職務遭受 不法侵害預防計畫

- 不法侵害教育訓練，加強主管及同仁對於工作上的「言語霸凌」、「性騷擾」、「跟蹤騷擾」的防治觀念及界限。
- 2024 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。
- 抽樣調查 3 位主管是否有對下屬同仁吹毛求疵、咆哮、輕視或貶低、不準請假等情事發生。調查結果皆為無不法侵害之情事。
- 內部提供「不法侵害及性騷擾申訴信箱」作為申訴管道。

### 人因性危害 預防計畫

- 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。2024 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

- 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，或有高血壓等家族病史的同仁，定期進行訪談及關懷。2024 年持續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。

### 工作場所母性 健康保護計畫

- 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。2024 年共輔導 5 位母性健康保護計畫同仁，確保在妊娠期間能安心地任職，產後也能順利地重返職場，保障母性的工作權及工作安全。
- 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。

### 中高齡員工計畫

- 安排臨場醫護人員針對中高齡 (45 歲以上) 同仁之健檢報告加強肌肉骨骼及心血管疾病的評估，評估其工作適能，採取必要之預防措施及衛教指導。

### 健康促進

- 2024 年 5 月集團舉辦生活不累正念舒壓應用講座，希望能幫助同仁將「正念」運用於生活及工作間，改善壓力，使內心更安定，課程參與人數 24 人。
- 2024 年 9 月安排健康講座「認識腫瘤指標及癌症篩檢」，從了解腫瘤指標的準確性問題開始，進而探討常見的腫瘤篩檢方式，並規劃個別化的健康篩檢計畫，達到最大程度地發揮篩檢預防的效果！課程參與人數 12 人。
- 2024 年 12 月舉辦健康講座「遠離三高代謝症候群」，課程參與人數 11 人。
- 2024 年 1 月到 4 月集團百萬聚樂步活動，為期一百天達成一百萬步的計步活動，昇佳電子共 62 位同仁參與，共 22 位同仁達標。

## ■ 事故調查流程與處理機制



工傷事件立即通報直屬主管及人力資源暨行政部。



由急救人員進行急救及檢視傷勢，判斷是否需要緊急送醫。



若發生  
1. 死亡災害  
2. 罹災人員需住院治療  
3. 罹災人數在三人以上  
立即通報當地主管機關



進行事故分析，並提出改善措施，避免再次發生。

## ■ 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)、失能傷害頻率 (FR)、失能傷害嚴重率 (SR) 及可記錄職業傷害比率 (LTIFR) 等案例皆為 0。未來將持續優化辦公室環境，提供所有同仁安全與健康之工作場所。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%。相關數據詳見附錄職業安全與衛生數據。

## ■ 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。2024 年承攬商進入昇佳電子之工作場域無任何工傷事件。

## ■ 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，2024 年 7 月共 172 人完成健康檢查，健檢率 91%。另與專業健康顧問公司簽約，安排每月 4 次護理師臨場服務，每年 4 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。除一般健康檢查外，2024 年亦安排會接觸到焊錫的 11 位同仁，加做特殊健康檢查，項目包含齒齦鉛線之有無與血液系統、消化系統、神經系統、消化系統及腎臟系統之身體檢查，血球比容量值、紅血球數檢查及血中鉛之檢查，檢查結果皆無異常。

