



鑑別衝擊
感測永續發展
的驅動力

2.1 永續與風險治理

■ 永續與風險治理機制

昇佳電子秉持落實永續經營承諾，已制定「風險管理政策及程序」並經董事會正式核准通過，作為全公司執行風險辨識與控管之最高指導準則。為落實治理職責，昇佳電子於董事會下設置「永續發展暨風險管理委員會」，作為公司最高層級之永續決策單位。該委員會過半數成員由獨立董事擔任，並由獨立董事擔任主席，確保決策之公正度與透明度。委員會下設「永續發展推動小組」，由總經理擔任召集人，由相關權責部門負責執行，協助董事會推動永續發展及風險管理工作。藉由將永續風險管理融入營運活動與日常管理過程，確保永續發展策略充份落實於日常營運中，以達成穩健經營業務，朝企業永續發展目標邁進。



永續發展推動小組召集人定期向永續發展暨風險管理委員會及董事會呈報風險管理相關報告，內容涵蓋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規劃，由永續發展暨風險管理委員會及董事會檢視各項策略進展以敦促經營團隊進行調整。

2025 年提報董事會公司永續發展推動之執行情形

永續議題風險評估與風險管理政策、方針、績效及目標

永續發展及風險管理執行情形

- 溫室氣體減量情形
- 各利害關係人關注議題及溝通情形
- 公司治理運作 (涵蓋資通安全與智慧財產管理) 及履行誠信經營情形

永續資訊管理

- 永續資訊確信機構適任性評估
- 溫室氣體盤查與確信情形
- 永續報告書

風險與機會

昇佳電子將永續發展融入既有的風險管理機制，可提高團隊成員的參與度、滿意度和生產力；此外亦強化與客戶、供應商、投資者和員工等相關利害關係人的關係。我們的供應鏈、營運和市場持續面臨挑戰，包含各種風險如氣候變遷導致可能加劇的極端天氣事件、地緣政治風險、人才短缺風險、材料供應等一系列相關挑戰，我們持續識別、評估、量化和管理的風險與永續發展相關的風險及機會（風險評估方法與結果，詳見重大性鑑別與分析與永續議題管理方針），並訂定相關風險管理策略及目標，定期於「永續發展暨風險管理委員會」報告各項目標之執行情形，並於 2025 年 03 月 04 日呈報董事會。

教育訓練

2025 年風險管理認知教育訓練	受訓率
智慧財產管理	99%
資訊安全	98%
環境風險	100%
專利侵權風險	67%

新興風險

隨著全球法規監管要求之不斷提升、新興技術的快速發展及氣候變遷的威脅，未來半導體產業的風險管理存在諸多之不確定性。為儘早因應風險趨勢，昇佳電子已建立新興風險管理機制，以進一步提高風險控制的效率和有效性。



01 年度新興風險鑑別

風險資料收集：

蒐集內外部風險事件，參考國內外機構發布的風險研究報告，啟動新興風險辨識流程。

風險因子辨識：

識別可能影響公司營運的風險因子，包括技術變遷、市場波動、法規變更及氣候變遷等。



02 風險評估

風險分析：

各部門根據公司經營規模、業務屬性和風險發生的可能性，評估辨識出的風險因子的潛在影響與影響範圍。

風險衡量：

衡量風險的嚴重程度和發生機率，分析其對公司營運、財務和聲譽的潛在衝擊。



03 風險管理

風險管控措施：

制定並實施針對各風險因子的管理措施，減少其對公司運營的影響。

風險抵減：

根據評估結果，針對特定風險因子採取相應的風險減緩和防範措施。



04 風險報告與回饋

風險報告：

定期向公司管理層和董事會報告新興風險的種類、潛在影響及應對措施，確保公司上下充分了解並重視這些風險。

定期檢視：

定期審視風險管理策略和措施的有效性，根據最新風險趨勢和內外部變化進行調整和改進，確保風險管理的持續改進和動態適應。

2.2 重要利害關係人鑑別與議合

利害關係人溝通

昇佳電子營運過程中持續與各利害關係人保持良好互動，致力成為永續合作夥伴及善盡社會責任的企業公民，公司亦於官網設置利害關係人專區，提供透明且多元的溝通管道，方便各利害關係人交流意見。我們係參照 AccountAbility 組織所制定的 AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES）依賴度、影響力、關注程度、責任及多元觀點五大面向進行評估。2022 年由昇佳電子推動永續相關之高階主管進行評估與討論後，確立重要利害關係人為客戶、員工、股東及供應商等 4 類別。2025 年經永續發展推動小組討論後，確認現有利害關係人鑑別結果無明顯變動，重要利害關係人類別維持與上一報導年度相同。

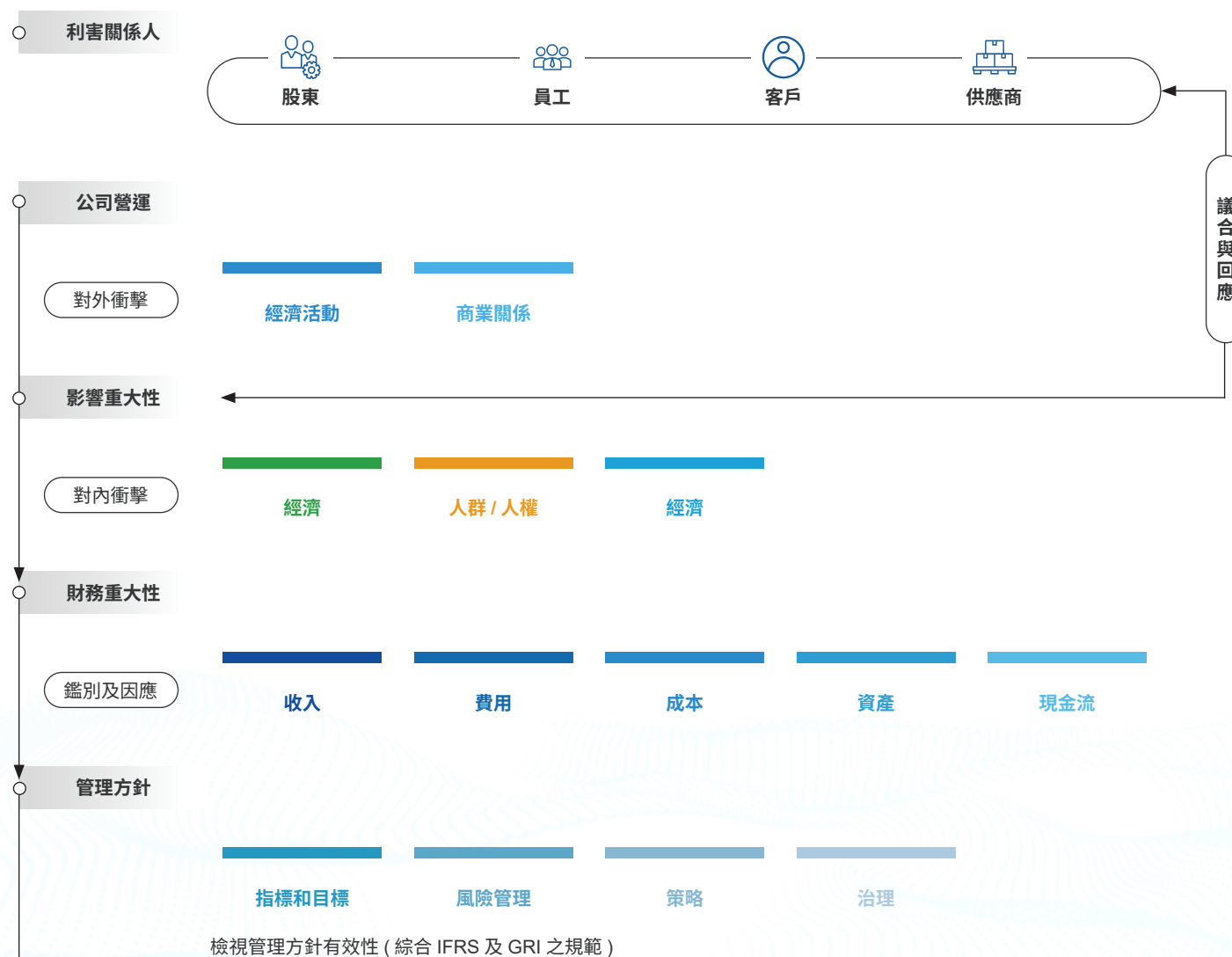
利害關係人溝通情形

利害關係人類型	客戶		員工		股東		供應商	
對昇佳電子的意義	昇佳電子為消費性電子產品感測晶片領域之產業先鋒，客戶為創新來源之驅動力，積極創新開發各應用領域之感測晶片與提升感測晶片之品質及可靠度，提供客戶感測晶片之全方位解決方案，盼能創新研發出市場上無可取代之競爭力產品。		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。		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重點，持續與股東及關鍵投資人溝通在永續面向之規畫與執行成果，是未來持續成長之重要關鍵。		供應鏈管理與碳管理為科技業重要趨勢，昇佳電子為半導體上游感測晶片設計公司，與中下游廠商建立長期分工合作夥伴關係，並致力強化供應鏈體質，透過協同合作推動環境與社會層面的永續發展。	
關注議題	創新管理	永續供應鏈	創新管理	人才吸引與留才	商業道德	職業安全衛生	財務績效	人才發展
	商業道德	資訊安全	產品品質	多元包容與平權	資訊安全	氣候變遷因應	商業道德	人才吸引與留才
	產品責任		職業安全衛生		財務績效		職業安全衛生	
權責部門	行銷業務／品質保證單位		人力資源暨行政單位		財務會計單位		製造工程／品質保證單位	

利害關係人類型	客戶	員工	股東	供應商
議合方式／頻率	- 客戶滿意度調查（每年） - 客戶稽核（不定期）	- 職工福利委員會（每季） - 績效面談（每半年） - 教育訓練（不定期） - 勞資會議（每季） - 公司年會（每年） - 跨部門主管溝通會議（每半年） - 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） - EAP 員工協助信箱 - 新人營（每年）	- 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）	- 品質會議（每月） - 供應商稽核（每半年 / 年） - 供應商永續風險評估（每年） - 衝突礦產調查（每年）
議合成果	- 客戶實地稽核 1 次 - 客戶滿意度調查 1 次	- 員工平均受訓時數為 11.32 小時 - 召開職工福利委員會 4 次 - 召開勞資會議 4 次 - 每月發布 EAP 專題新聞 (12 則) - 跨部門主管溝通會議 2 次 - 新人營 1 次 - 公司年會 1 次	- 股東會召開 1 次 - 投資論壇受邀參加 5 場	- 供應商年度稽核評鑑 10 家（實地審查 7 家） - 新進供應商永續風險評估 1 家，供應商年度永續風險評估 29 家 - 新進 1 家供應商簽署「供應商不使用環境危害物質聲明書」 - 向 30 家供應商發起最新版衝突礦產調查 1 家新進供應商簽署昇佳電子「供應商行為準則」 13 家關鍵供應商回覆「供應商行為準則自評表」
對應章節	Ch 4. 追求創新 感測產品研發的設計力 Ch 6. 串連夥伴 感測價值鏈整合的緊密感	Ch 7. 多元包容 感測工作職場的平衡感	Ch 1. 昇佳電子 感測技術的探索者 Ch 3. 落實治理 感測企業營運的成長力 Ch 4. 追求創新 感測產品研發的設計力	Ch 6. 串連夥伴 感測價值鏈整合的緊密感

2.3 重大性鑑別與分析

昇佳電子每年進行永續重大性分析與鑑別，2025年持續採用「雙重大性（DoubleMateriality）」原則，依據「GRI 3：重大主題 2021」為基礎，同時參酌永續揭露準則（IFRS）及歐洲永續發展報告準則（ESRS）針對永續衝擊之指引，將永續衝擊分為影響重大性（ImpactMateriality）與財務重大性（FinancialMateriality），透過六階段流程進行系統性永續衝擊鑑別，包含公司營運對社會、環境、利害關係人及人權的影響性外部衝擊，以及因應外部衝擊而投入資源所產生的財務性內部衝擊，最終綜合內外部衝擊結果，產出最終之永續衝擊分析結果，且作為報導永續資訊之優先排序依據。同時昇佳電子權責部門依據衝擊評估結果，制訂各項議題之政策、推動方案、目標設定。



永續衝擊評估方法

01

了解組織脈絡

- 依據營運活動之概況，綜合參考永續報導規範（GRI、SASB）、國際永續評比指標（MSCI、S&P CSA、CDP）以及標竿企業實務，收集相關永續議題與趨勢，彙總為 19 項永續議題。
- 經鑑別 4 類重要利害關係人之關注議題與可能影響，分析營運活動中的經濟活動與價值鏈上下游商業關係可能形成之衝擊，綜合考量後收斂為 11 項永續議題。

02

鑑別對外衝擊之影響重大性

- 辦理重大性鑑別討論會議，邀請各議題權責部門主管參與，針對 11 項永續議題清單，深入分析公司的營運活動與商業關係在價值鏈（包含上游供應商、自身營運與下游客戶），對環境、社會（含人權）等面向產生的實際／潛在、正面／負面衝擊，進行影響重大性之鑑別與排序。
- 影響重大性鑑別方式：
 - 負面衝擊之影響重大性：嚴重程度（規模、範疇、可補救性）x 可能性
 - 正面衝擊之影響重大性：效益程度（規模、範疇）x 可能性

03

鑑別對內衝擊之財務重大性

- 依據 11 項永續議題之影響重大性，由各議題權責部門主管，進一步討論其對營運活動，由外部對內造成之機會或風險，實際或可能產生之直接／間接的短、中長期財務影響，進行財務重大性之鑑別與排序。
- 財務重大性鑑別方式：
 - 財務重大性：營運衝擊程度 x 可能性

註：影響程度係參酌衡量財務報表重大性標準之方式，經分析各項財務指標對公司價值之相關性，以 2024 年稅後淨利為財務重大性衡量衝擊程度之基準，所謂之財務影響包含營收、成本、費用、現金流量、籌資／融資等相關涉及財務報表之相關資訊。

04

擬定永續議題管理方針

- 彙總各項永續議題之影響重大性與財務重大性鑑別結果，由永續發展推動小組依據未來營運規畫進行討論與調整，以確保永續推動與營運策略之一致性。完成最終之永續議題鑑別與排序後，該鑑別結果將上簽呈報予各單位主管，再由各權責部門依據此評估結果，制訂各項議題之政策、推動方案及目標。

05

納入治理與權責

- 最終永續議題鑑別結果與永續目標，呈報永續發展暨風險管理委員會通過後，提報 2026 年 3 月 3 日董事會決議通過，確認 8 項議題列為重大議題。

06

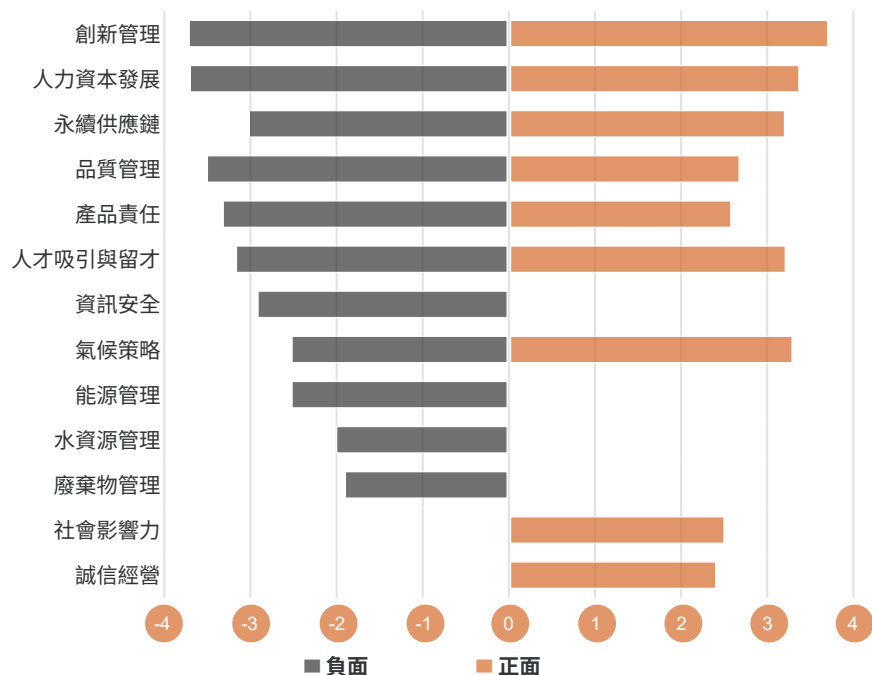
對應永續報導主題與指標

- 永續發展推動小組依決議通過之結果，對應 GRI 4 項主題與 SASB 科技與通訊產業（Technology and Communications）之半導體（Semiconductors）行業，作為本次永續報告書揭露依據。

衝擊評估排序及矩陣

針對永續議題依雙重大性的衝擊分析結果，共有 8 項負面重大、5 項正面重大議題，另有 3 項負面次要議題、2 項正面次要議題，列為持續關注之議題，經永續發展推動小組「風險管理」工作小組綜合性討論與評估後，針對具有顯著負面衝擊之議題為「創新管理、人力資本發展、永續供應鏈、品質管理、產品責任、人才吸引與留才、資訊安全、氣候策略」8 項議題之管理方針及推動成果，列為本報告書優先報導之內容。

本次重大議題評估方式持續採用雙重大性，與上一報導年度相比，本次重大議題減少「經濟影響力」新增「品質管理」。



影響重大性		財務重大性		雙重大性	
負面	正面	負面	正面	負面	正面
1 產品責任	1 永續供應鏈	永續供應鏈	1 創新管理	創新管理	1 創新管理
2 人才吸引與留才	2 氣候策略	1 人力資本發展	品質管理	人力資本發展	2 人力資本發展
創新管理	3 人力資本發展	3 創新管理	2 人力資本發展	3 永續供應鏈	3 氣候策略
3 品質管理	4 創新管理	4 資訊安全	社會影響力	4 品質管理	4 人才吸引與留才
氣候策略	5 人才吸引與留才	5 品質管理	5 人才吸引與留才	5 產品責任	5 永續供應鏈
5 人力資本發展	6 產品責任	6 產品責任	6 氣候策略	6 人才吸引與留才	6 品質管理
7 永續供應鏈	7 誠信經營	7 人才吸引與留才	永續供應鏈	7 資訊安全	7 產品責任
8 能源管理	8 品質管理	8 能源管理	產品責任	8 氣候策略	8 社會影響力
9 資訊安全	9 社會影響力	9 水資源管理	9 誠信經營	9 能源管理	9 誠信經營
水資源管理		10 社會影響力		10 水資源管理	
10 廢棄物管理		11 氣候策略		11 廢棄物管理	

註：紅字為重大議題、綠字為次要關注議題。

重大永續議題與標準對應

檢視 GRI 永續報告準則 31 項主題準則，將其與重大議題作對應，選出具關連性的 4 項 GRI 主題準則及 2 項自訂主題，以及依據 SASB 半導體產業指標進行對應，啟動本報告書之編製程序。

重大議題	衝擊面向	衝擊面向			價值鏈衝擊範疇				GRI 主題準則或 SASB 指標對應
		經濟	環境	人群 (含人權)	更上游供應商	第一階供應商	昇佳電子	客戶	
創新管理	負面	●	●		●	●	●	●	• 自訂主題：能耗、效率
	正面	●	●	●	●	●	●	●	
人力資本發展	負面			●			●		• GRI 404 訓練與教育 2016
	正面			●		●	●	●	
永續供應鏈	負面		●	●	●	●	●	●	• GRI 204 採購實務 2016
	正面	●	●		●	●	●	●	• TC-SC-440a.1 原物料採購
品質管理	負面	●				●	●	●	• TC-SC-410a.1 產品生命週期管理
產品責任	負面	●	●		●	●	●	●	• TC-SC-410a.1 產品生命週期管理
人才吸引與留才	負面			●			●	●	• GRI 401 勞僱關係 2016
	正面			●			●	●	• TC-SC-330a.1 招募及管理全球專業人才
資訊安全	負面	●		●		●	●	●	• 自訂主題：資安事件
氣候策略	負面	●	●			●	●	●	• GRI 305 排放 2016
	正面	●	●			●	●	●	• TC-SC-110a.1、TC-SC-110a.2 溫室氣體排放

重大永續主題之衝擊時間範圍

重大主題	對外永續衝擊說明	對內財務衝擊說明	衝擊時間範圍		主要衝擊類型		衝擊項目
			已發生	1-2 年	直接	間接	
創新管理	負面 產品感度需求與研發時程之壓力。 新材料創新與開發之風險。	若產品創新與開發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，進而損失訂單，影響財務表現。 新材料創新與開發失敗，導致研發支出增加與資源浪費。		●	●		風險 ↑
	正面 IC 設計能力之優化，提升感測技術及發展新興應用。	新產品之推出，爭取新客戶與訂單，推升營收增長。		●	●		營收 ↑
人力資本發展	負面 若人才引留與培育成效不彰，將導致員工認同感降低及技術傳承斷層風險。	若人才技能無法跟上高階手機應用之創新需求，恐致產品競爭力下滑，進而引發訂單流失之財務衝擊。	●		●		風險 ↑
	正面 完善人才培育及職涯發展機制，提升企業人才價值。	人力資本符合公司營運成長及技術創新需求，維持公司於產業之競爭力。	●		●		機會 ↑
永續供應鏈	負面 供應商 ESG 管理不彰，間接影響昇佳電子聲譽、銷售及環境之問題。 原物料短缺風險。	若供應商持續發生 ESG 管理表現不佳，將限制公司供應商選擇，轉移訂單至其他供應商將增加成本。 市場受 AI 終端產品強勁需求影響，關鍵原物料短缺，導致成本上升。		●	●		成本 ↑
	正面 藉由內化國際大廠（客戶）之嚴格 ESG 規範，並主動要求或輔導上游供應商，提升在地供應鏈之技術水平與管理成熟度。 因應地緣政治風險，建構多元供應鏈，確保供應鏈韌性。	攜手供應鏈協同落實永續管理，協同對應客戶之永續設計要求，加速取得市場機會。 有效分散地緣政治風險，財務衝擊下降。	●		●		機會 ↑
品質管理	負面 產品需經由委外供應商的多方協作，若發生品質異常，衝擊客戶之量產進度。	若發生品質異常事件導致退貨或賠償，成本增加。	●		●		成本 ↑
產品責任	負面 國際關切物質法規趨嚴（如無全氟化合物）之影響。	供應商未來若無法配合法規或客戶需求，將可能面臨無法採用，且缺乏替代廠商可能導致額外開發驗證成本，甚至供應中斷。	●		●		成本 ↑
人才吸引與留才	負面 關鍵人才留任率之維持。	為吸引不同族群之人才，擴大人才招募管道，增加額外之招募成本。		●	●		成本 ↑
	正面 提供優質福利與薪酬吸引優秀人才加入團隊，使人才成為永續發展的動力來源。	透過人才吸引與留任之制度建置或優化，減少員工流失之情形，減少員工離職之相關成本（招募、工作延遲等）。		●	●		成本 ↓
資訊安全	負面 潛在資安攻擊與威脅日新月異且近期的 AI 領域應用蓬勃發展，造成相關軟硬體的弱點與威脅隨之遽增。	為提升資安防護，增加設備、系統與顧問、驗證成本，管理費用上升；並應對潛在駭客勒索損失與資料損失成本。		●		●	風險 ↑
氣候策略	負面 客戶與政府減碳要求力道持續增加。	受來自利害相關者的氣候要求影響，需加速氣候策略實施。昇佳電子作為無晶圓廠（Fabless）半導體公司，代工與材料供應商將首當其衝，然缺乏替代供應商將面臨斷供風險，導致收入、市占率下降，成本上升。		●	●		風險 ↑
	正面 提升再生能源使用占比，降低環境衝擊。 光感 IC 於新產品開發時朝低功耗或少發光元件方向整合，有助於降低資源浪費，於產品端實現更高效率的運作。	與供應商合作，使材料與生產環節高標準符合環保需求，確保整個供應鏈都符合公司與國際氣候要求，降低整體環境風險。	●		●		風險 ↓

2.4 永續議題管理方針

重大主題名稱

品質管理及產品責任

政策

依循 ISO 9001 架構建置品質與環境物質管理系統，確保委外供應商提供之產品符合國際環保法規及客戶綠色產品相關認證要求。

承諾

落實產品與製程原材料的綠色設計，強化綠色產品管理，使公司產品與供應鏈均符合國際永續趨勢，展現企業對環境永續的承諾。

管理責任

建置完善的品質管理系統，並遵循 P-D-C-A 持續改善模式，以最具競爭力的成本與品質，達到最高客戶滿意度。

永續發展推動 - 夥伴關係小組

事業單位（副總經理）／製造生產單位（處長）／品質單位（副總經理）

短期（1-2 年）

持續符合國際最新 RoHS、無鹵、REACH 環保法規、客戶環保物質要求。

持續要求供應商採購無衝突礦產原物料，合格礦產使用率達 100%。

建立 GPM 物料審核表，掌握材料環保資料申報進度。

建立綠色產品管理系統，積極關注推廣國際最新法規動態，宣導最新環保法規知識，至少半年一次。

目標

中期（3-5 年）

針對逾期未回應的供應商召開環保會議，交流環境議題及評鑑管理成果檢討。

定期檢討環境物質管理政策與調整，持續與國際環保要求趨勢接軌。

長期（5-10 年）

持續遵循國際環保物質限制法規，落實生產過程及最終產品皆以顧客健康和 safety 為最優先考量，嚴禁使用任何對人體和生物環境有害的材料，提供 100% 安全產品，共同實現永續發展目標。

行動方案

建置綠色產品管理系統，與供應鏈夥伴透過平台進行資訊化整合管理。

定期追蹤並更新最新國際環保規範及綠色產品認證。

定期執行新進與合格供應商評鑑，並推動供應商品質改善輔導專案。

召開新產品量產審查會議，確保量產品質穩定，減少退貨，提高客戶滿意度。

已建立環保管理績效評比機制，且完成 1 家供應商召開環保會議進行環保議題溝通交流。

年度成果

於綠色產品管理系統平台，宣導最新環保法規知識。

透過「綠色產品管理系統」100% 完成產品環保調查且合規。

持續維持 SONY 綠色夥伴認證（Green Partner，GP）及三星 Eco-Partner 認證。

透過「綠色產品管理系統」不定期向供應商發出公告宣導最新 REACH 法規、國際法規動態及相關環境保護知識，同時對產品物料資料進行檢視，以確保符合最新規範管控要求。

追蹤檢討機制

透過「供應商管理系統」掌握供應商評鑑結果，每月追蹤月評鑑結果，每半年追蹤合格供應商評鑑結果，及依稽核計畫追蹤年度稽核評鑑結果，持續檢視供應商品質管理能力。

「環境物質管理小組」每天根據 GPM 待審核清單，審查所有產品材料物質清單及環保檢測報告，掌握供應商申報進度及材料合規情況，每週週會檢視進度，且每年呈報管審會議報告。

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，參與客戶供應鏈環保議題培訓，彙整最新國際及客戶規範，主動向供應商發放及回收調查表。

利害關係人議合

重大主題名稱

人力資本發展

政策	結合企業目標、願景與核心價值，規劃人才發展策略，並依職級制定職能發展藍圖，以累積人才永續動能並實現企業願景。						
承諾	建立完善人才培訓架構，使各職級員工均有合適的自我發展目標，配套訓練與學習資源，支持其職能精進與職涯發展。						
管理責任	- 永續發展推動 - 員工及社會影響小組 - 人力資源暨行政／總經理						
目標	<table border="1"> <tr> <td>短期 (1-2 年)</td><td>各職級員工培訓計畫及多元學習管道。</td></tr> <tr> <td>中期 (3-5 年)</td><td>持續開辦先進技術論壇及課程，提升員工創新及技術能力。</td></tr> <tr> <td>長期 (5-10 年)</td><td>人才發展策略符合公司願景藍圖，維持公司技術與營運領先地位。</td></tr> </table>	短期 (1-2 年)	各職級員工培訓計畫及多元學習管道。	中期 (3-5 年)	持續開辦先進技術論壇及課程，提升員工創新及技術能力。	長期 (5-10 年)	人才發展策略符合公司願景藍圖，維持公司技術與營運領先地位。
短期 (1-2 年)	各職級員工培訓計畫及多元學習管道。						
中期 (3-5 年)	持續開辦先進技術論壇及課程，提升員工創新及技術能力。						
長期 (5-10 年)	人才發展策略符合公司願景藍圖，維持公司技術與營運領先地位。						
行動方案	- 執行課後滿意度調查及學習成效評估。 - 落實各職級員工培訓計畫及提供多元學習管道。						
年度成果	- 員工平均訓練時數提升至 11.32 小時（較 2024 年之 11.14 小時增加）。 - 取得經濟部「中堅企業躍升計畫」第八屆潛力中堅企業資格，符合勞動部勞動力發展署企業人力資源提升計畫資格。						
追蹤檢討機制	教育訓練課程問卷調查課程滿意度及學習成效結果評估。						
利害關係人議合	員工可透過年度兩次績效考核表達意見（涵蓋工作資源或進修課程）。						

重大主題名稱

人才吸引與留才

政策	遵循國際人權公約、勞動基準法及性別平等工作法相關法規，以包容與尊重的原則聘任人才，並制定公平且具競爭力的薪酬制度，形塑良好雇主品牌形象。						
承諾	「感測真我人生，物聯美好未來，您的與眾不同就從昇佳開始」，讓員工於工作中發現自我價值且滿足職涯發展，並以健康、安全與完善福利的職場環境吸引與留任關鍵人才。						
管理責任	- 永續發展推動 - 員工及社會影響小組 - 人力資源暨行政／總經理						
目標	<table border="1"> <tr> <td>短期 (1-2 年)</td><td>建置多元招募管道，吸引優秀人才（目標：新進率 ≥5%，離職率 5%~10%）。</td></tr> <tr> <td>中期 (3-5 年)</td><td>提供創新及富挑戰性之工作環境，發揮員工潛能。</td></tr> <tr> <td>長期 (5-10 年)</td><td>深耕科技人才培育，建立雇主品牌形象。</td></tr> </table>	短期 (1-2 年)	建置多元招募管道，吸引優秀人才（目標：新進率 ≥5%，離職率 5%~10%）。	中期 (3-5 年)	提供創新及富挑戰性之工作環境，發揮員工潛能。	長期 (5-10 年)	深耕科技人才培育，建立雇主品牌形象。
短期 (1-2 年)	建置多元招募管道，吸引優秀人才（目標：新進率 ≥5%，離職率 5%~10%）。						
中期 (3-5 年)	提供創新及富挑戰性之工作環境，發揮員工潛能。						
長期 (5-10 年)	深耕科技人才培育，建立雇主品牌形象。						
行動方案	- 建置多元招募管道。 - 每年檢視薪酬及福利在業界的競爭力。 - 推動身心健康照護與健康職場環境。 - 每年兩次績效考核蒐集員工意見。 2025 年新進員工比率 11.90%；離職率 9.05%。						
年度成果	- 執行員工滿意度調查（行政服務、職場環境、培訓發展與員工活動等面向），回收率 11.33%；兩次績效考核蒐集員工意見及改善會議。 2025 年「非擔任主管職務之全時員工平均薪資」優於上櫃半導體公司平均值。						
追蹤檢討機制	定期於主管月會討論公司之營運、人力（含人力異動變化）、財務、產品等發展現況。						
利害關係人議合	- 員工可透過績效考核表達意見（涵蓋公司政策作業流程 / 部門運作管理 / 個人職務發展等）。 - 員工可透過各項溝通管道及申訴信箱，由相關權責單位回應需求和關切。						

重大主題名稱

資訊安全

政策	依循 ISO 27001 資訊安全管理系統標準制定【資訊安全政策】，確保資訊資產的機密性、完整性及可用性，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅。	行動方案	- 持續維持 ISO 27001/IEC 27001：2022 認證。 - 強化員工資訊安全意識。 - 定期執行資安事件演練、災害復原演練及弱點管理，提升資安韌性。
承諾	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。	年度成果	- 完成 ISO 27001 第二次年度定期查核。 - 每月發布資安宣導，共計 12 則。 - 完成年度 1 次社交工程演練，誤觸率 10.9%。 - 完成年度 1 次災害復原演練。 - 滲透測試演練及弱點修補：委託第三方執行曝險評估（得分 88 分）。
管理責任	- 永續發展推動 - 公司治理小組 - 資訊安全委員會召集人（總經理） - 維護資訊之機密性、完整性與可用性，並保障個人資料隱私。 - 保護業務服務資訊，避免未經授權的存取、修改，確保其正確完整。 - 建立資訊營運持續計畫，以確保業務服務之持續運作。 - 業務服務執行須符合相關法令或法規之要求。 - 每年依上述目標訂定量化量測項目資訊服務水準，依實際執行情形管控。	追蹤檢討機制	資訊安全委員會每年定期開會一次，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。
目標	短期（1-2 年） - 持續維持 ISO 27001 認證，確保管理制度標準化。 - 執行社交工程演練與資安培訓，降低人為滲透風險。 - 建立標準化弱點修補機制，消除系統已知漏洞。 中期（3-5 年） - 導入自動化弱點掃描流程，實現資產監控無死角。 - 強化行為分析能力，由被動阻擋轉向主動偵測隱蔽威脅。 - 優化事件偵測與通報效率，縮短威脅潛伏與處置時間。 長期（5-10 年） - 建置自主資安分析平台，利用數據預測與精準防護。 - 將資安納入企業核心決策，實現防護成熟度的全面升級。 - 推動零信任架構，確保企業在攻擊下具備快速復原能力。	利害關係人議合	透過內部網站進行資安宣導，強化同仁資安意識。

重大主題名稱

氣候策略

政策	響應全球氣候行動，致力降低能源使用並提升再生能源占比，同時攜手供應鏈減少營運及產品對環境的負面衝擊。		年度成果	- 再生能源使用比例達 18%（超越年度目標：15%）。 - 建立範疇三活動數據系統化之收集機制及數位化碳管理資訊平台，完成溫室氣體範疇三上下游運輸、員工通勤、商務旅行之盤查。
承諾	透過溫室氣體盤查與改善規劃，推動減碳策略並與供應鏈合作落實綠色營運，降低生產過程之能源耗損與碳排放。			
管理責任	- 永續發展推動 - 環境永續小組 - 永續發展暨風險管理委員會		追蹤檢討機制	- 每年進行溫室氣體盤查及外部驗證。 - 每月由人力資源暨行政部審核電費帳單，追蹤綠電轉供狀況，確保達到年度再生能源使用目標。 - 每年至少一次由永續發展推動小組透過永續發展暨風險管理委員會向董事會報告氣候管理相關執行成效。
目標	短期（1-2 年）	- 溫室氣體盤查納入範疇三，持續優化碳排放資訊平台。 2026 年再生能源使用比例達 25%。	利害關係人議合	
	中期（3-5 年）	2030 年範疇三溫室氣體全數盤查及揭露。 2030 年再生能源使用比例達 50%。 2030 年達成範疇一及範疇二溫室氣體減量 30%（基準年 2023 年）。		
	長期（5-10 年）	- 設定範疇三溫室氣體減量目標。 2050 年再生能源使用比例達 100%。		
行動方案	- 持續採購綠電，逐步提高再生能源使用比例。 - 透過碳管理資訊平台，針對範疇三各類別活動數據建立系統化蒐集流程。 - 擴大範疇三溫室氣體盤查與查證範圍。 - 依據國際財務報導準則第 S2 號（IFRS S2）「氣候相關揭露」，並參考 CDP 揭露問卷之標竿實務，擬定碳管理機制改善計畫。		- 透過環境教育訓練，讓全體同仁了解目前世界所面臨的氣候變遷狀況及昇佳電子的環境政策，增加同仁對於此議題的關注及認知，達成全員參與推動環境永續。 - 供應商簽署「昇佳電子供應商行為準則」及供應商年度永續風險評鑑涵蓋環境面向，與供應商攜手達成環境永續目標。	

重大主題名稱

創新管理

政策

持續探索先進技術，洞察用戶需求，打造最佳使用情境，讓感測晶片成為連結外界環境與電子產品的重要元件。

承諾

- 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。
- 因應氣候變遷的衝擊，從晶片設計階段納入永續思維，致力低功耗及高效能之產品與技術創新，以降低產品應用之環境衝擊。

管理責任

- 永續發展推動 - 夥伴關係小組
- 各事業單位（副總經理）

目標

短期（1-2 年）

- 擴展多元感測技術應用於智慧型手機，提供客戶完整手機相關感測晶片解決方案。

中期（3-5 年）

- 持續擴充產品線，發展多項應用之感測晶片，廣泛應用於物聯網、智慧車用等領域。

長期（5-10 年）

- 持續深耕全球感測技術潛力市場及合作夥伴，引領感測創新技術。

行動方案

- 積極投入研發資源，創新與優化感測技術之功能與應用。
- 擴大產學合作與研發人才培育，強化核心技術與能力。
- 透過研發提案制度，引導創新能量。
- 導入 AI 加速創新與生產效率。

年度成果

- 執行 3 件產學合作案。
- 與商業夥伴合作 IC 設計攻頂補助計畫案。
- 12 件發明創新提案及取得 18 件國內外專利。
- 維持台灣智慧財產管理系統（TIPS）A 級驗證（有效期間至 2025 年 12 月 31 日）。
- 產品耗能精進 10%；晶片面積縮小 25%。
- 推出新感測應用產品。

追蹤檢討機制

- 每週研發專案會議，討論與追蹤研發計畫之進度與績效。
- 產品開發管理系統控管研發進度與成果檢視。

利害關係人議合

- 產品開發與設計階段持續與客戶溝通，掌握前端技術需求，了解客戶需求與符合客戶時程。

重大主題名稱

永續供應鏈

政策

依循「責任商業聯盟行為準則」，確保供應鏈勞工的工作條件安全無虞且得到尊重，及營運活動符合環保規範與遵守商業道德，建構永續商業模式。

承諾

透過供應商永續管理將 ESG 表現納入採購決策流程及供應商評鑑管理，發揮責任採購影響力，與供應商共同降低社會與環境相關潛在風險，形塑永續供應鏈。

管理責任

- 永續發展推動 - 夥伴關係小組
- 製造生產單位（處長）／品質單位（副總經理）

短期（1-2 年）

- 85% 關鍵供應商執行供應商行為準則自我評估調查表（回覆率）。
- 85% 高永續風險供應商執行教育宣導。

中期（3-5 年）

- 100% 關鍵供應商執行供應商行為準則自我評估調查表。
- 100% 高永續風險供應商執行教育宣導。
- 因應氣候變遷議題，與關鍵供應商共同制定節能減碳目標。

目標

長期（5-10 年）

- 持續提升供應商於環境及社會面向之完善度。
- 建議供應商提出供應鏈淨零排放願景（Net Zero）。
- 推動 80% 供應商通過第三方 ESG 稽核（例如：RBA VAP）。

行動方案

- 透過供應商永續管理機制，針對新進及合格供應商依 ESG 三大面向執行永續風險評估。
- 推動供應商簽署「昇佳電子供應商行為準則」。
- 關鍵供應商每年進行永續風險自評。

年度成果

- 新進供應商（1 家）100% 簽署「供應商行為準則」及進行永續風險評估。
- 合格供應商（29 家）100% 進行年度永續風險評估。
- 關鍵供應商（20 家）進行永續風險「供應商行為準則自我評估調查表」自評，回覆率 >79%。

追蹤檢討機制

- 永續發展推動小組每年進行合格供應商永續風險評估，其評估結果彙整報告召集人（總經理）。

利害關係人議合

- 透過供應商年度永續風險評鑑，與供應商宣達公司永續目標。