

A close-up photograph of several hands of different skin tones working together to assemble a series of interlocking wooden gears in various colors (blue, red, orange, green, yellow) on a light-colored wooden surface. The scene is brightly lit, creating a warm and collaborative atmosphere.

多元包容 感測工作職場的 平衡感

7.1 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，致力於在所有利害關係人（包括員工、合作夥伴及客戶）之間推動人權保障，確保每位相關人員均能獲得公平而有尊嚴的對待。



➔ 人權政策

■ 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。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。

■ 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	執行項目	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。
	改善措施	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，應進行必要之改善措施，返還員工應有權利。
合理工時	執行項目	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。
	改善措施	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。
禁用童工	執行項目	招募表單提供年齡相關資訊，未滿十八歲者，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，確認已年滿十八歲方得聘用。
	改善措施	定期檢核政府法令，確保遵守企業社會責任及道德規範。
健康安全 職場	執行項目	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。
	改善措施	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。
結社自由	執行項目	定期召開福委會議，由福委會委員規劃員工福利活動。 依「社團管理辦法」定期舉辦活動，提供活動補助經費，使社團得以順利運作。
	改善措施	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。
強迫勞動	執行項目	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。
	改善措施	定期檢核正常工作時間和加班時間的記錄。



■ 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。2025 年度經申訴管道及內部稽核，未識別任何歧視事件或違反勞工法規之人權與法遵事件。

■ 供應商人權管理

昇佳電子依據責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）之行為準則，制定「昇佳電子供應商行為準則」，內容根據「聯合國企業和人權指導原則」（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）中的規條引申並遵從國際公認的標準，包括國際勞工組織（「ILO」）的「工作基本原則與權利宣言」（Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）和「世界人權宣言」（UN Universal Declaration of Human Rights），推動供應鏈關注人權議題。

針對新進供應商要求簽署遵循「昇佳電子供應商行為準則」之書面承諾，為深入了解關鍵供應商現況，每年度要求關鍵供應商進行「昇佳電子供應商行為準則」自評，針對勞工面向調查，亦檢視供應商回覆內容，以掌握潛在人權風險。2025 年總計 13 家關鍵供應商回覆自評問卷，2 家關鍵供應商提供 RBA 證書（覆蓋比率達 79%）。

勞工面向調查事項	供應商承諾尊重勞工的人權，並令他們有尊嚴。這適用於所有直接和間接供應商，以及所有的勞工，包括臨時工、移民工、學生、合約勞工、直接僱員以及任何其他類型的勞工。
禁止強迫勞動	禁止任何形式的強迫勞動。
年輕勞工	禁止在任何製造工序中使用童工。
工時	工作時數不應超過當地法律規定的最大限度。
工資與福利	支付給勞工的工資應當符合所有相關的薪酬法律，包括有關最低工資、加班和法定福利的法律。
反歧視／反騷擾／人道待遇	供應商應承諾提供一個無騷擾以及無非法歧視的工作場所。
集結自由和集體談判	員工與管理層之間的開放式溝通和直接參與，是解決工作場所和薪酬問題最有效的方法。

7.2 招募與留才

■ 多元公平的招募策略

昇佳電子依據《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《就業服務法》等相關規範辦理招募作業，以「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。

此外，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。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。

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。



■ 人力結構

截至 2025 年底，昇佳電子總員工數共 210 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 15 人、中階主管 30 人，其餘為非主管職員工 165 人，以工程類職務為主體。

性別結構分析，整體男女比約為 7：3，男性員工 149 人（70.95%），女性員工 61 人（29.05%），與前一年相當。

年齡分布分析，主要集中於 31～50 歲族群，共 164 人（78.10%）；30 歲以下員工共 32 人（15.24%），50 歲以上則為 14 人（6.66%），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。

契約類型分析，包含管理職在內之不定期契約員工共 207 人（98.57%），其中男性 148 人（71.50%）、女性 59 人（28.50%）。定期契約人員共 3 人（1.43%），其中 2 人為兼職員工（66.67%）、1 人為全職員工（33.33%）。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。

職務類型分析，昇佳電子以工程人員為主共 125 人（59.52%）、管理職（高階與中階主管）共 45 人（21.43%）、行政人員共 31 人（14.76%）、產線技術人員 9 人（4.29%）。

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，正職員工中 99% 為本國籍、1% 為外國籍，管理職（高階與中階主管）則全數為本國籍。

更多人員組成相關資訊，請參見附錄「人力數據」。

管理階層類型占比統計（依性別、年齡）

年度	類別	性別占比（%）		年齡占比（%）		
		女	男	未滿 30 歲	30（含）-50 歲	50 歲以上
2025 年	管理階層	11.11	88.89	0	82.22	17.78
	非管理階層	33.94	66.06	19.39	76.97	3.64

註：管理階層統計範疇包含高階主管為處級主管以上、中階主管為不含處級主管以下主管

雇用類型人數統計（依性別）

年度	類別	性別		合計
		女	男	
2025 年	不定期契約員工（正式員工）	59	148	207
	定期契約員工（約聘員工）	2	1	3
	全職員工	60	148	208
	兼職員工	1	1	2

註：不定期契約員工（正式員工）為無期限勞雇合約的員工；定期契約員工（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。

全體員工人數及占比統計（依職務類型與性別）

2025 年	性別	類別	高階主管	中階主管	工程人員	行政人員	產線技術人員
	女	人數	0	5	25	23	8
		%	0%	8%	41%	38%	13%
	男	人數	15	25	100	8	1
		%	10%	17%	67%	5%	1%

註：高階主管為處級主管以上、中階主管為處級主管以外之具備管理職主管、工程人員為工程／業務／研發／資訊人員、行政人員為除工程人員以外之後勤支援單位人員、產線技術人員為產品目檢作業人員。

員工新進與離職

2025 年新進員工共計 25 人，整體新進率為 11.90%，較前一年略有上升。其中女性新進人數為 13 人，女性新進率 21.31%，高於男性新進率 8.05%；依年齡分類，主要新進年齡區間為未滿 30 歲族群，新進率為 37.50%。

2025 年離職人員共計 19 人，整體離職率為 9.05%，較前一年略有下降。其中女性離職人數為 10 人，女性離職率 16.39%，高於男性離職率 6.04%；依年齡分類，主要離職年齡區間為未滿 30 歲族群，離職率為 12.50%。

本公司 2025 年離職率較 2024 年度整體呈現小幅下降趨勢。從性別結構觀察，2025 年男性離職率降至 6.04%，女性則上升至 16.39%，男性離職率明顯改善；從年齡結構觀察，未滿 30 歲之員工為主要離職群體，離職率為 12.50%，然 2024 年度與 2025 年度未滿 30 歲之員工離職率由 20% 下降至 12.5%，顯示該族群留任狀況有所提升，此一變化可能與公司具競爭力的起薪結構、完善的新人培訓與晉升藍圖等政策有關，使年輕員工感受到職涯成長的空間，降低因發展受限而離職之情形。

新進／離職員工數及比例統計（依性別、年齡）

年度	員工數	性別						年齡					
		女			男			未滿 30 歲		30（含）-50 歲		50 歲以上	
		人數	新進 / 離職率 (%)	離職員工性別占比 (%)	人數	新進 / 離職率 (%)	離職員工性別占比 (%)	人數	新進 / 離職率 (%)	人數	新進 / 離職率 (%)	人數	新進 / 離職率 (%)
2024 年	22	8	14.04	36.36	14	9.58	63.64	6	20.00	16	9.70	0	0.00
2025 年	25	13	21.31	52.00	12	8.05	48.00	12	37.50	12	7.32	1	7.14
2024 年	20	6	10.53	30.00	14	9.59	70.00	6	20.00	14	8.48	0	0.00
2025 年	19	10	16.39	52.63	9	6.04	47.37	4	12.50	14	8.54	1	7.14

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。

註 3：離職員工性別占比 = 各性別離職人數 ÷ 總離職人數。

員工意見調查

昇佳電子透過年度兩次績效考核蒐集員工意見，範圍涵蓋公司政策作業流程、部門運作管理、個人職務發展及工作資源與教育訓練等，由人力資源單位彙整並召開跨部門主管會議討論改善方案。2025 年針對績效考核資格之在職員工，執行兩次績效考核，員工意見調查覆蓋率 100%、意見回饋率 47%。

依據調查結果，2025 年持續改善內容與推動專案，主要為研發專案管理系統優化及跨部門知識整合，運用 AI 工具協助產品跨部門知識分享。

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勵，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。

非主管全時員工薪資概況

	項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
非主管全時員工	人數	180	182	190	194
	薪資平均數	2,352 仟元	2,204 仟元	2,166 仟元	1,759 仟元
	薪資平均數與前一年度差異 %	-29.71%	-6.29%	-1.72%	-18.79%
	薪資中位數	2,116 仟元	2,066 仟元	1,960 仟元	1,648 仟元
	薪資中位數與前一年度差異 %	-27.73%	-2.36%	-5.13%	-15.92%

註 1：資料範圍為 2025 年昇佳電子資訊在職半年以上的非主管全時正職員工。

註 2：薪資平均數與薪資中位數較前一年度減少主要係因獲利減少，按一定比率提撥之獎金數額減少所致。

註 3：非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

項目		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
最低基本工資比率	比率	1.02	1.02	1.02	1.01
基本月薪平均數	高階主管（男／女）	-	-	-	-
	所有主管（排除高階主管）（男／女）	1.71	1.69	1.64	1.52
	非主管人員（男／女）	1.72	1.76	1.70	1.66
	全職員工平均月薪（男／女）	1.83	1.88	1.80	1.80
	中位數員工平均月薪（男／女）	1.94	2.21	1.81	1.96
基本月薪 + 全年獎金平均數	高階主管以上含獎金之年薪（男／女）	-	-	-	-
	所有主管（排除高階主管）含獎金之年薪（男／女）	1.75	1.85	1.86	1.63
	非主管人員含獎金之年薪（男／女）	1.84	1.97	1.86	1.77
	全職員工平均獎金金額（男／女）	1.92	2.50	2.45	1.95
	中位數員工平均獎金金額（男／女）	2.47	2.56	2.43	2.04

註 1：法定最低工資與昇佳電子最低基本薪資之薪資無區分男女，男女同薪；最低基本工資比率之計算，以 2025 年法定最低工資 28,590 元計算。

註 2：2022-2024 年高階主管僅一位女性，因薪資保密性不揭露比例；2025 年無高階女性主管。

註 3：高階主管定義為處級主管（含）以上；所有主管定義為處級主管以下主管；非主管人員其餘為一般員工。

註 4：基本月薪計算為基本薪資含經常性薪資，如含伙食津貼；基本月薪平均數 = (在職員工之基本月薪 + 新進人員之核定薪資) 平均數。

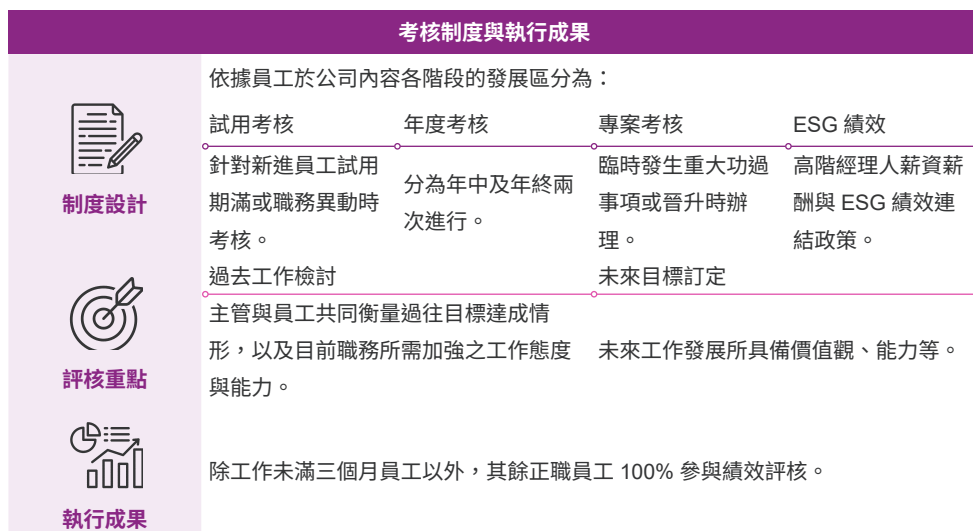
註 5：基本月薪 + 全年獎金平均數 = (全年度全體員工基本月薪 + 年化獎金) 平均數。

註 6：全職員工與中位數員工之計算則參考臺灣證券交易所編訂發布之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」。

■ 績效管理

昇佳電子每半年執行一次績效面談，確認員工工作目標與主管認知一致，並了解員工所需支援。2025 年員工 100% 進行績效考核，考核結果作為次年度晉升提報、薪資調整及獎酬分配之依據。

績效考核制度與設計



績效評核作業流程



註：資料範圍為 2025 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，涵蓋休假制度、健康促進與身心支持及友善婚育與家庭照顧等面向。此外，不定期舉辦節慶活動與社團活動。

福利類型	項目	優於法令說明
休假制度	優於勞基法之特休假	入職即享特休（無須滿半年）。
保險與保障	團保	- 增設團體保險（壽險、意外險、重大疾病險等）。 - 擴及配偶、子女、父母等眷屬自費加保。
健康促進	員工協助方案（EAP）	心理諮詢、壓力管理與生活支援服務。
	健康檢查	優於法令健檢，全方位關心員工。
	上班時間按摩服務	長期聘任視障按摩師於公司內提供服務，兼顧員工身心紓壓與視障人士就業機會。2025 年每週兩天，共計六小時開放員工預約。
友善婚育及家庭照顧	親子上班日	透過年度親子上班日活動讓孩子可藉此機會認識爸爸媽媽的同事與工作環境，增進家庭成員對同仁工作環境的理解與支持。
	集團家庭日	透過年度集團家庭日活動，活絡集團內公司間之情誼及社交，2025 年舉辦一次，參與活動員工與眷屬人數 292 人（涵蓋眷屬 213 人）。
	員工旅遊	透過年度員工旅遊活動，免費補助眷友參加，鼓勵員工與家人共同參與，促進家庭互動與情感連結，2025 年舉辦兩次，參與活動員工與眷屬人數 331 人（涵蓋眷友 214 人）。
	彈性工時	彈性上下班時段，協助工作與生活平衡。

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，共同應对外部市場環境的變化與挑戰。

2025 年共計 13 位同仁申請生育津貼。昇佳電子推動工作場所母性健康保護計畫，2025 年共輔導 6 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。

年度	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
性別	女	男	女	男	女	男	女	男
享有育嬰留停資格人數 (A)	4	6	5	10	13	34	16	32
申請育嬰留停人數 (B)	3	2	5	0	3	2	6	1
預定該年度復職人數 (C)	2	1	4	1	3	2	6	2
實際復職人數 (D)	2	1	4	0	3	2	6	2
復職後 12 個月仍在職人數 (E)	2	1	4	1	3	2	3	2
育嬰留停申請率 (B) / (A)	75%	33%	100%	0%	23%	6%	38%	3%
留職期滿復職率 (D) / (C)	100%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	100%
復職週年留任率 (E) / 前一年 (D)	0%	0%	200%	100%	75%	0%	100%	100%

註 1：(A) 2025 年度育嬰留停資格為 2022/1/1-2025/12/31 曾經申請產假與陪產假之員工。

(B) 符合育嬰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 2025 年度復職者。

(D) 開始申請年度加計申請時間，實際 2025 年度復職者。

(E) 前一年休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數。

註 2：調整 2024 年度育嬰留停資格為 2021/1/1-2024/12/31 生育之員工且 2020/01/01 至 2023/12/31 曾經申請產假與陪產假之員工。



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%
2025 年提撥金額	新臺幣 14,548 仟元

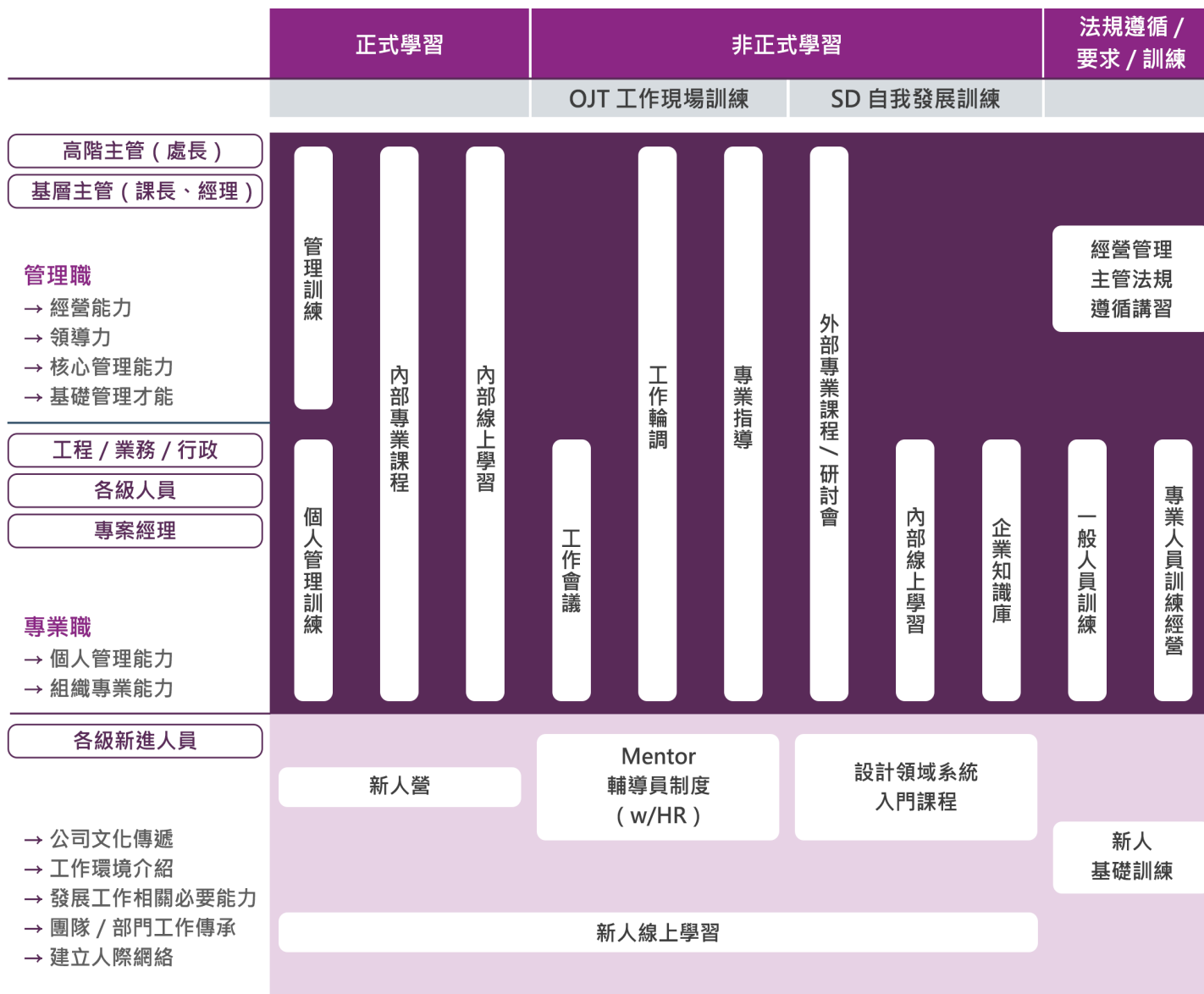
7.3 人才培育與發展

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技術積累。公司訂有「教育訓練管理程序」，每年編列預算執行內外部教育訓練課程，鼓勵員工參與各項教育訓練課程及技術研討，以充實員工職涯技能。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

依員工職涯階段與發展需求，規劃多元學習路徑，涵蓋技術能力、管理職能與生涯發展等面向。

訓練類別	內容
正式學習	作法 - 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。 - 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。
	目的 - 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。 - 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。
非正式學習	- 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。 - 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。 - 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。 - 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。
新進人員訓練	對於新進人員，母公司矽創電子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。



多元教育訓練規劃

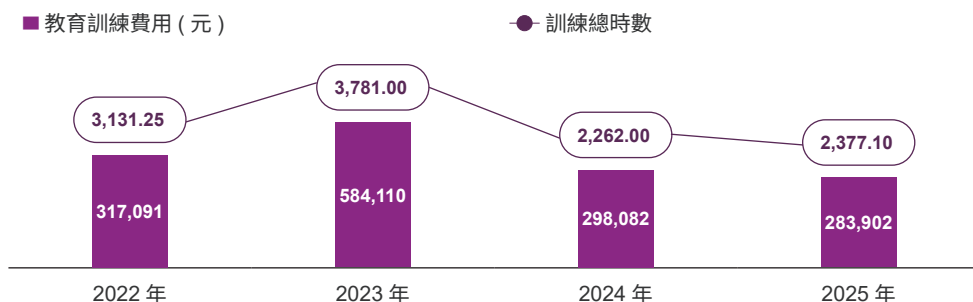
昇佳電子面對產業技術快速演進、市場競爭加劇及永續治理要求提升。2025 年，我們透過八大課程類別，系統性的強化員工在 AI 應用、數位轉型及 ESG 實務上的知識與能力。課程規劃以支持組織長期發展與提升整體營運韌性為目標。

課程類別	新人輔導課程	AI 智能應用與數位轉型課程	技術發展課程	領導管理課程
核心重點與簡介	結合實體培訓與數位學習資源，邀請高階主管親自授課，協助新進人員快速建立對企業文化與職場環境的認識，強化組織認同。	面對 AI 時代來臨，大幅提升全員 AI 素養與應用力，透過「微軟 AI Tour」、「大型語言模型 (LLM)」及「大數據強化稽核」等訓練，推動跨部門 AI 素養，將生成式 AI 落地應用於研發營運，提升企業智慧決策力。	整合感測器、IC 設計、MEMS 等核心技术領域，持續打造研發深度與技術前瞻力。透過「IEEE MEMS 2025」、「CYBERSEC 資安大會」及「智財法遵培訓」，促進研發創新、強化營業秘密保護與技術競爭力。 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。	依管理職能模型規劃，課程涵蓋目標管理、績效引導、策略規劃與跨部門溝通協作，透過實務演練協助中高階主管強化領導能力。
2025 年訓練成效	1. 開立 1 門，完訓率 89%。 2. 課後滿意度 9.65 分 (滿分 10 分)	1. 開立 6 門，完訓率 99%。 2. 課後滿意度 9.11 分 (滿分 10 分)	1. 開立 17 門，完訓率 86%。 2. 課後滿意度 9.37 分 (滿分 10 分)	1. 開立 5 門，完訓率 100%。 2. 課後滿意度 9.23 分 (滿分 10 分)
課程類別	關鍵人才培育課程	行銷業務類課程	個人效能課程	永續學習實踐課程
核心重點與簡介	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。透過研討會等外部交流，協助關鍵人才接軌國際產業趨勢，落實留才策略並拓展全球視野。	以客戶導向為核心，訓練業務人員透過有效提問釐清客戶需求，提供對應解決方案，培育成為客戶最佳產品專家顧問與成交能力。	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。	規劃全面呼應企業 ESG 策略，涵蓋碳足跡查核、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。
2025 年訓練成效	1. 開立 9 門，完訓率 100%。	1. 開立 1 門，完訓率 100%。	1. 開立 5 門，完訓率 89%。 2. 課後滿意度 8.83 分 (滿分 10 分)	1. 開立 15 門，完訓率 98%。 2. 課後滿意度 9.08 分 (滿分 10 分)

教育訓練績效

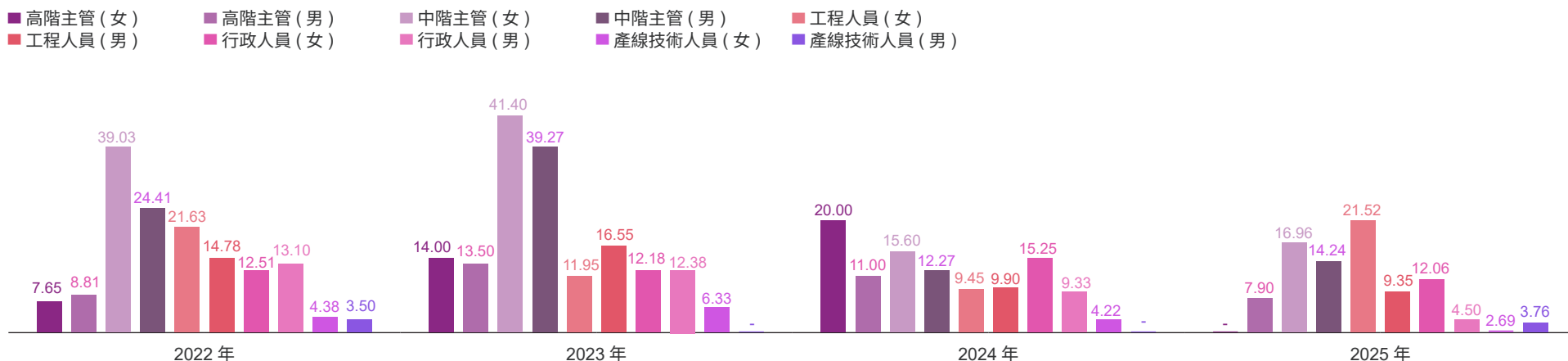
教育訓練經費合計約 28 萬元，訓練總時數為 2,377.10 小時，員工平均受訓時數 11.32 小時，男性平均 9.72 小時，女性平均 15.21 小時。

歷年投入教育訓練經費概況



註：訓練總時數統計方式為實際有上課人數乘每堂時數之總和

歷年教育訓練平均時數 (依職務類別與性別區分)



註：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

昇佳電子設立各類電子信箱，供同仁提出詢問、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，由專人追蹤改善進度與結果，確保溝通管道暢通。2025 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 - 健康宣導 - 訊息分享 - 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 - 職場不法侵害申訴信箱 - 福委會意見箱：受理各項福利相關建議及回饋 - 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 - 員工與主管之績效面談 - 福委會議 - 公司年度年會 - 新進同仁訓練 - 跨部門主管溝通會議

7.4 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	2022 年	2023 年	2024 年	2025 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。	- 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。 - 每年進行焊錫作業區鉛濃度檢測。 - 臨場醫護人員每年進行現場訪視。 - 每半年進行辦公室消毒。			
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）	- 近年無違反員工健康與安全法規相關之事件。 - 歷年無因違反員工健康與安全法規相關之事件所造成的損失。			

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。

我們致力於提供良好、安全、健康、舒適、以人為本的工作環境。2025 年通過衛服部國民健康署推動之「職場健康促進自主評核」，依職場熟悉的 PDCA 推動架構，引導職場系統性整合與推動健康促進工作，應用本制度定期檢討健康促進工作推動的成效以持續精進，藉此建構健康勞動力，帶領企業朝向永續發展的目標。

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

2025 年共開課 7 堂職業安全衛生相關教育訓練，內容包含健康相關「醫學講座 - 健檢不迷路系列：為自己量身打造健康檢查！」、「快樂工作、活出健康 - 淺談職場壓力調適與身心健康」；消防及緊急應變「火場生存術」、「自衛消防編組演練」及「台元園區消防編組訓練」；及職安衛綜合教育訓練，內容涵蓋化學品管理、不法侵害、性騷擾防治。2025 年總參與訓練人次共 420 人。

此外 2025 年亦安排緊急逃生演練，使同仁熟悉大樓逃生梯位置及逃生動線，共 130 人次參與訓練。

課程類型	舉辦次數	2025 年上課人次
健康講座	2	15
台元園區消防編組訓練	2	6
消防教育訓練	2	207
職安衛教育訓練	1	192



■ 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，2025 年經實際監測焊錫作業環境，鉛濃度小於 0.00016 mg/m^3 ，遠低於法定容許濃度的 0.05 mg/m^3 。

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電氣設備，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。

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「言語霸凌」、「性騷擾」的防治觀念及界限。

2025 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。2025 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，或有高血壓等家族疾病史的同仁，定期進行訪談及關懷。2025 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。2025 年共輔導 6 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。

健康促進活動

1. 公司位於竹北台元科技園區內，園區內設有健身房、游泳池、籃球場、羽球場等，並已相當優惠的價格提供給園區內廠戶同仁。另外，公司採彈性上下班制度，經常看到同仁於上班前、午休時間、下班後至園區健身房運動。
2. 公司有籃球社、排球社及登山社，並補助各社團場地租借等費用，鼓勵同仁多多參與及運動。
3. 集團每年舉辦運動相關競賽，2024 年為跳繩競賽、2025 年為樂樂棒球競賽，公司提供訓練器材、團練費用補助及競賽獎金，吸引同仁多運動及報名參加。
4. 2025 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 60 位同仁參與，共 34 位同仁達標。

健康促進課程

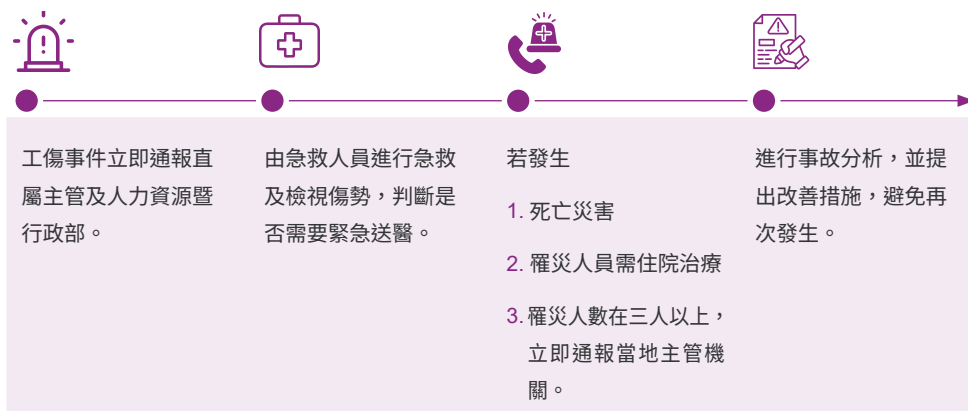
2025 年 3 月集團舉辦「中醫助你變好眠」健康講座，由中醫角度切入講解睡眠，並闡述中醫治療失眠的方法及中醫睡眠養生之道，期望能增加同仁睡眠品質，除了能維持白天精神狀況，更能提升工作效率與情緒穩定的關鍵。課程參與人數共 30 人。

2025 年 6 月安排健康講座「健檢不迷路系列：為自己量身打造健康檢查！」，讓同仁能認識自己、認識疾病、認識檢查，配合 7 月份員工健康檢查時程，除一般檢查項目外，在自費加檢的部分同仁能更對症下藥的選擇符合自己身體狀況的檢查。課程參與人數共 8 人。

2025 年 12 月舉辦健康講座「快樂工作活出健康－淺談職場壓力調適與身心健康」，探討科技業高壓環境下所造成的心理疾病，如何健康面對生活及工作壓力挑戰。課程參與人數共 7 人。



■ 事故調查流程與處理機制



■ 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 (TRIFR) 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 8.3 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。2025 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 3,100 元，安排合格醫療團隊至辦公室進行員工健康檢查，2025 年共 194 人完成健康檢查，健檢率 98%。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，2025 年亦安排會接觸到焊錫的 13 位同仁，加做特殊健康檢查，項目包含齒齦鉛緣之有無及血液系統、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。

