sensortek

2025
昇佳電子
永續報告書
Sustainability Report

CONTENTS 目錄

經營者的話 1
關於本報告 2
永續績效與肯定 3
永續目標 4

1 昇佳電子 感測技術的探索者

1.1 公司概況 8
1.2 產品簡介 9
1.3 營運概況 14
1.4 社會影響 16

2 鑑別衝擊 感測永續發展的驅動力

2.1 永續與風險治理 19
2.2 重要利害關係人鑑別與議合 21
2.3 重大性鑑別與分析 23
2.4 永續議題管理方針 28

3 落實治理 感測企業營運的成長力

3.1 公司治理 35
3.2 稅務治理 39
3.3 誠信經營 40
3.4 資訊安全管理 42

4 追求創新 感測產品研發的設計力

4.1 創新管理 48
4.2 智慧財產權保護 52
4.3 產品生命週期管理 54

5 保護環境 感測節能減碳的使命感

5.1 環境政策 57
5.2 氣候管理 57
5.3 能源管理 67
5.4 水資源管理 69
5.5 廢棄物管理 70

6 串連夥伴 感測價值鏈整合的緊密感

6.1 產品品質 72
6.2 客戶關係管理 73
6.3 供應鏈管理 75
6.4 原物料採購 79

7 多元包容 感測工作職場的平衡感

7.1 人權管理 81
7.2 招募與留才 83
7.3 人才培育與發展 89
7.4 員工健康與安全 93

8 附錄

8.1 永續揭露索引 98
8.2 人力數據 98
8.3 職業安全與衛生數據 102
8.4 GRI STANDARDS 索引 103
8.5 SASB STANDARDS 索引 109
8.6 半導體業永續揭露指標 110
8.7 上市上櫃公司氣候相關資訊 111
8.8 外部保證證書 115

經營者的話

2025 年全球智慧型手機市場，在生成式 AI 持續導入中高階機種及 OLED 面板滲透率提升的推動下，整體需求溫和成長。昇佳電子受惠於手機與穿戴式裝置出貨量增加；惟受中國市場競爭加劇、產品單價下滑及新台幣升值影響，全年營收為新台幣 46 億元，每股盈餘 6.22 元。我們透過持續優化產品組合與成本結構，維持營運穩健。在技術與產品面，我們以高感度屏下光學感測、多通道感測解決方案，穩固中高階手機市占，並拓展皮膚感測、氣壓感測與 SAR 感測等多元應用，榮獲經濟部第八屆潛力中堅企業。展望未來，昇佳電子將深化屏下光學感測技術，以整合化、模組化與平台化推進 MEMS 與慣性量測產品，布局無人載具、工控與車載等高可靠度市場，以高階終端滲透率提升與差異化功能創造方案價值為核心策略，強化長期競爭力與永續成長動能。

昇佳電子以「公司治理、環境永續、夥伴關係」三大面向推動永續經營，由「永續發展暨風險管理委員會」統籌企業短中長期永續策略與風險控管方向，並透過跨部門的「永續發展推動小組」落實執行，將永續目標整合至日常管理流程。

公司治理

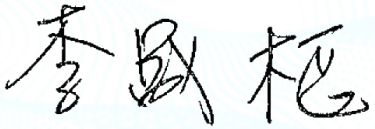
我們調整董事會結構，獨立董事席次占比過半，並納入兩位女性獨董，強化董事會的獨立性與多元化。2025 年公司治理評鑑維持於上櫃公司前 6%~20% 。

環境永續

我們依循減碳目標，逐年提高自身營運據點再生能源使用比重，並逐步推動上下游價值鏈碳盤查。新竹總公司延續簽署再生能源電能及憑證購售合約，展現邁向淨零的實質行動力。2025 年新竹總公司綠電使用比例提升至 18%，自身營運之範疇一及範疇二碳排放相較基準年（2023 年）減少 12% ，朝 2030 年減量 30% 目標邁進。

夥伴關係

我們透過綠色產品管理系統，即時傳遞產品材料安全資訊，強化綠色供應鏈管理的透明度與準確性、提升與客戶間信賴與資訊透明。我們也針對供應鏈進行永續風險評估管理，攜手供應商降低社會與環境風險，共同打造永續生態系，實踐綠色營運與企業淨零願景。

董事長 

關於本報告

昇佳電子股份有限公司（以下簡稱為「昇佳電子」）2025 年永續報告書（以下稱「本報告書」）編製之相關資訊如下：

依循規範	本報告書參考國際財務報導準則第 S2 號（IFRS S2）架構、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）、永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）－科技與通訊（Technology and Communications）領域之半導體（Semiconductors）產業之 SASB 標準（2023 年 12 月版），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	2022 年 9 月首度發行 2021 年永續報告書 本次報導期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止 本次中文版發行日期：2026 年 8 月 上次中文版發行時間：2025 年 8 月 未來發行頻率：每年 1 次
揭露範疇	揭露範疇涵蓋昇佳電子整體營運活動（含新竹及台北營運據點），包含其對氣候相關風險與機會之治理、策略、風險管理、指標和目標之執行績效，並以揭露近 4 年數據為原則，確保資訊之可比較性。
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。
內部審查	本報告書所揭露之數據或資料，係由各權責部門提供經永續發展推動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，並提報董事會討論決議通過後，公開於昇佳電子官方網站。
外部保證	為提升資訊透明度與可靠性，經第三方單位（SGS Taiwan Ltd.）之保證程序，確認本報告書符合 AA1000 AS v3 第二類型中度保證等級及依循 GRI Standards 2021 之標準規範，同時 SASB Standards 2023 年 12 月版亦通過保證。詳細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

2025 年

永續績效與肯定

綠色未來 Environment

- 總公司範疇一及範疇二溫室氣體排放較基準年（2023 年）減量 12%。
- 取得 165 張再生能源憑證，再生能源使用占比達 18%。
- 新增投資遠東新世紀股份有限公司綠色債券。

- 肯定 榮獲天下雜誌企業減碳溫度計「成效卓越」。
- 肯定 納入 TPEx FactSet 氣候韌性指數成分股。

社會共榮 Society

- 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為新臺幣 1,759 仟元，優於同產業 1.25 倍。
- 育嬰留停留任率 100%。
- 職場健康促進自主評核合格。

- 肯定 納入櫃買薪酬指數成分股。
- 肯定 榮獲經濟部第八屆潛力中堅企業。

永續經營 Governance

- 新增一席獨立董事，獨立董事席次占比 57%。
- 新增一名女性董事，女性董事席次占比 29%。
- 持續維持 ISO/IEC 27001：2022 資訊安全管理系統認證。
- 審計委員會及薪酬委員會與永續發展暨風險管理委員會出席率達 100%。

- 肯定 連續公司治理評鑑上櫃公司排名 6% ～ 20%。
- 肯定 台灣永續評鑑「AA」。
- 肯定 SinoPac+ ESG 評等「A」。
- 肯定 納入櫃買公司治理指數成分股。

永續目標

昇佳電子之使命為「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」，透過「綠色未來」、「社會共榮」、「永續經營」三大方向，發展公司永續策略，並與 SDGs 對應，顯示昇佳電子為解決 SDGs 展現最大努力與影響力，且在三大主軸下制定各項永續發展目標，並透過「永續發展暨風險管理委員會」定期檢視目標執行進展與績效。各項永續目標之管理機制，詳見永續議題管理方針。

綠色未來 Environment

主軸

藉由創新研發與人才培育，推出綠色商品，攜手共創綠色未來

SDGs

社會共榮 Society

主軸

藉由責任採購發揮供應鏈的影響力，帶領夥伴共同永續成長，並致力於社會投入提供在地關懷

SDGs

永續經營 Governance

主軸

遵循法規與道德規範，強化公司治理與風險控管，成為客戶值得信賴的夥伴

SDGs

永續目標

重大主題	產品責任與品質管理	資訊安全	創新管理	永續供應鏈	氣候策略	人力資本發展	人才吸引與留才
永續主軸	綠色未來 永續經營	永續經營	綠色未來 永續經營	社會共榮	綠色未來	社會共榮	社會共榮
2025 年目標及績效	• 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。 • 於綠色產品管理系統平台，宣導最新環保法規知識。	• 維持ISO 27001/IEC 27001:2022資訊安全管理系統認證（有效期間:2024/2/9至2027/2/8）。 • 每月發布資安宣導（12則）並進行年度教育訓練1次。 • 執行1次社交工程演練（誤觸率10.9%）。 • 執行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）。	• 開發新感測應用產品。 • 產品耗能精進10%；晶片面積縮小25%。 • 完成12件創新發明提案。 • 持續維持台灣智慧財產管理系統（TIPS）A級驗證（有效期間至2025/12/31）。 • 執行3件產學合作與商業夥伴合作之IC設計攻頂補助計畫。	• 新進供應商100%完成「供應商行為準則」簽署（1家）。 • 新進及年度合格供應商100%進行永續風險評估（新進1家；合格29家）。 • 關鍵供應商自評回覆率達79%（19家中自評回覆13家，2家提供RBA證書）。	• 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。	• 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。 • 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）。	• 新進率11.9%，離職率9.05%（目標：新進≥5%，離職率5%~10%）。 • 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。 • 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：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。
目標達成情形[註]	●	●	●	▲	●	●	●

註：● 已達成　○ 未達成　▲ 執行中

永續目標

重大主題	產品責任與品質管理	資訊安全	創新管理	永續供應鏈	氣候策略	人力資本發展	人才吸引與留才
2026 年目標	• 客戶整體滿意度高於年度目標值（92%）。 • RMA Rate（dppm） 低於年度目標值。 • 原物料及委外供應商達成 100% 年度評鑑覆蓋率。	• 持續取得 ISO 27001/ IEC 27001:2022 資訊安全管理系統認證。 • 持續完成年度教育訓練 1 次及每月資安宣導 12 次。 • 定期執行社交工程演練與災害復原演練。 • 針對外部站台之中高風險漏洞，進行排程修補。	• 發展新世代感測產品。 • 完成 16 件發明創新提案。 • 屏下光距感測產品的 SNR 效能提升兩倍以上。 • 導入 AI 演算法以提升感測準確度。 • 導入 AI 工具以提升研發與生產效率。	• 新進供應商 100% 完成「供應商行為準則」簽署。 • 新進與合格供應商 100% 完成永續風險評估。 • 關鍵供應商永續風險自評覆蓋率達 85%。	• 使用再生能源比例達 25%。 • 優化範疇三活動數據蒐集及碳管理資訊平台。 • 持續擴大溫室氣體範疇三盤查及查證項目。	• 課後滿意度＞ 8.5 分。 • 導入風險管理教育訓練課程。	• 建置更全面與有效的招募管道吸引優秀人才。 • 提升員工對企業的認同度與留任率（離職率＜ 8%）。

昇佳電子

感測技術的探索者

1.1 公司概況

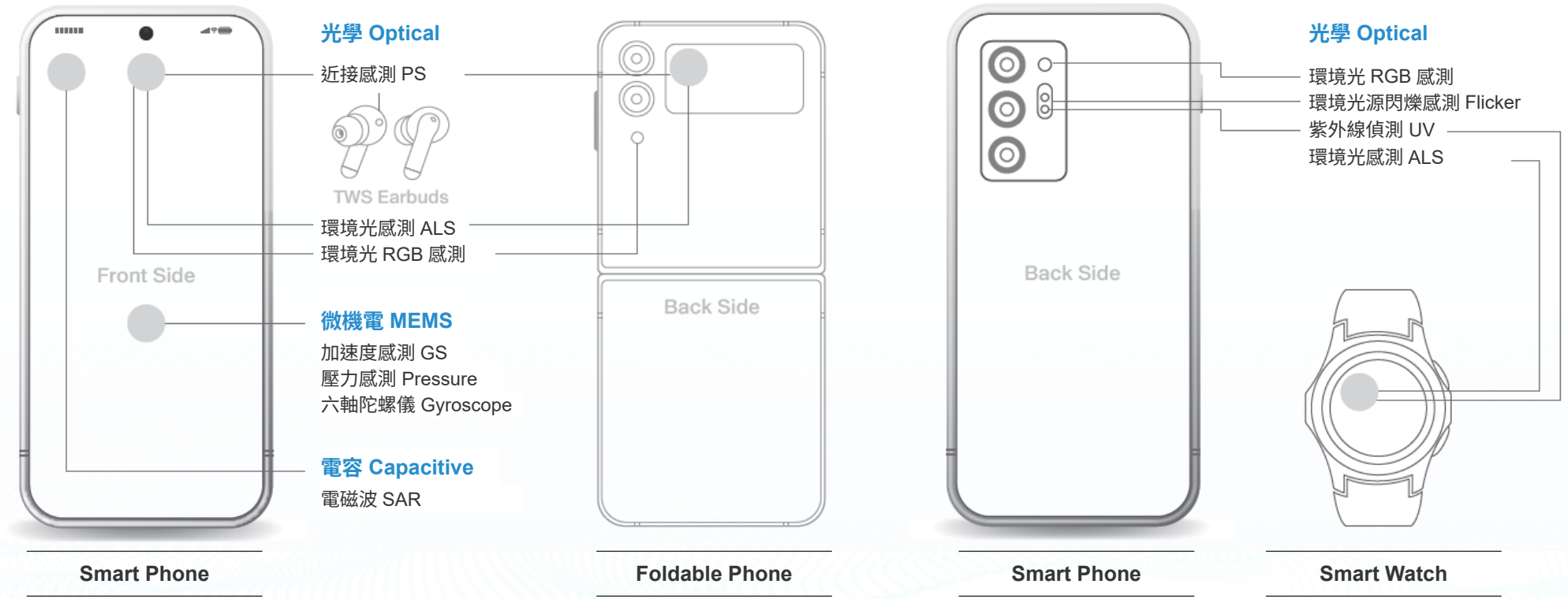
公司名稱	昇佳電子股份有限公司
股票代號	6732
董事長	李盛樞
成立時間	2009 ／ 12 ／ 01
上櫃時間	2020 ／ 06 ／ 08
公司總部	新竹縣竹北市台元二街 6 號 11 樓（台元科技園區）
營運據點	台灣
服務市場	台灣、中國、東亞
產品線	• **光學感測晶片** 近接感測晶片 環境光感測晶片 色彩感測晶片 閃頻偵測晶片 皮膚感測晶片 • **微機電感測晶片** 加速度感測晶片 壓力感測晶片 • **電容感測晶片** 電磁波特殊吸收率感測晶片 電容觸控感測晶片
資本額	新臺幣 4.89 億元（截至 2025 年底）
員工人數	210 人（截至 2025 年底）
營收規模	新臺幣 46 億元（2025 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） • 社團法人中華民國無人載具系統產業發展協會（會員）

註：更多昇佳電子里程碑，請參閱昇佳里程碑；公司組織架構，請參閱公司官網

1.2 產品簡介

感測晶片負責感測與接收環境中之物理、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。因此感測晶片已是行動裝置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。

昇佳電子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。

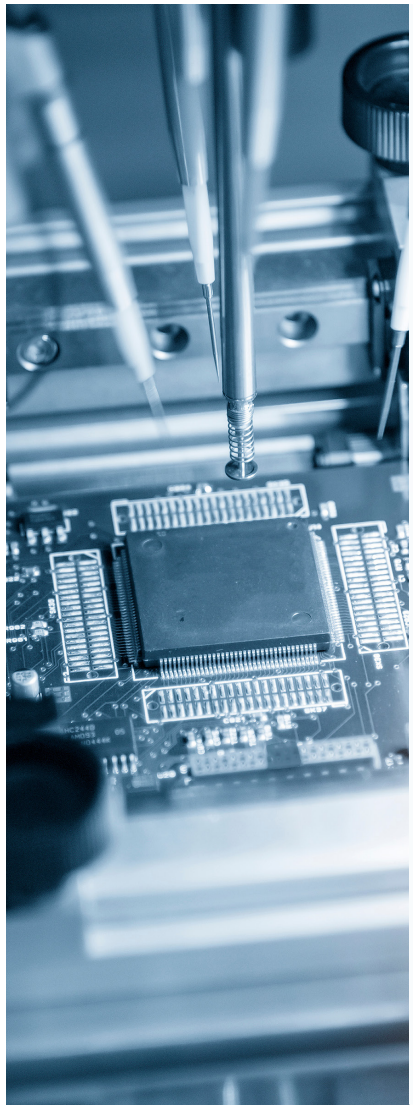


Smart Phone　Foldable Phone　Smart Phone　Smart Watch

類別	光學感測晶片（Optical Sensor）				
產品名稱	環境光感測晶片 （Ambient Light Sensor , ALS）	近接感測晶片 （Proximity Sensor , PS）	環境光 RGB 感測晶片 （Color Sensor）	環境光源閃爍感測晶片 （Flicker Detection Sensor）	皮膚感測晶片 （Skin Detection Sensor）
功能	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。	物體近接感應，用以關閉面板，避免誤觸。	用以同時偵測環境光與環境色溫，達到自動調整屏幕或攝像頭亮度與色彩表現，更貼近真實使用場景與環境。	用以偵測環境光燈源或其他電子設備屏幕的閃爍頻率，進而消除拍照時的閃爍條紋。	用以偵測貼近的物體是否為人體皮膚來自動啟動或停止穿戴裝置功能（如撥放音樂或心跳量測），以此達到省電效益。
發展趨勢	顯示屏幕解析度要求日益提升，致屏幕穿透率持續降低，以更高刷新頻率驅動顯示亮度，故感光元件需大幅提升感測性能，光學感測技術朝屏下方案技術規格之提升，且 OLED 面板往中低階手機滲透。		手機等消費型電子產品強調螢幕視覺感受，護眼功能及攝影白平衡表現。	已達手機照相功能對於高頻光源的偵測及多場景辨識的趨勢需求，使光學感測技術衍生至手機後攝像頭輔助使用。	高階耳機搭載功能增加，如主動降噪及心跳偵測等，須具備高精度的入耳感測，提升使用者體驗及降低耗電。
應用	 				

類別	微機電感測晶片（MEMS Sensor）		電容感測晶片（Capacitive Sensing Sensor）	
產品名稱	加速度感測晶片 （Accelerometer Sensor , GS）	壓力感測晶片 （Pressure Sensor）	電磁波特殊吸收率感測晶片 （Specific Absorption Rate Sensor）	電容觸控感測晶片 （Capacitive Touch Sensor）
功能	用以屏幕旋轉、姿態偵測、計步等功能。	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。	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。	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。
發展趨勢	應用於慣性測量單元之微機電整合陀螺儀與加速度感測技術。	防水型氣壓感測技術使用於防水、高精度的穿戴式與 IoT 產品，擴大於手機以外之應用。	面對 5G、Wi-Fi 6 與多天線裝置的複雜電磁環境，SAR 感測正朝向更高偵測靈敏度、更小封裝與多點偵測整合發展，因應日益嚴格的法規與輻射控制要求。	隨著裝置日益輕薄化、無按鍵化與防水需求提升，觸控感測晶片正朝向高靈敏度、曲面 / 柔性支援、低功耗及多點觸控整合發展。
應用				

感測晶片製造程序



IC 設計
晶圓製造
1
MEMS Sensor
晶圓測試
晶圓切割
封裝
IC 測試
捲帶式包裝
2
Ambient Light Sensor
光學膜塗佈
金凸塊製造
晶圓測試
晶圓切割
IC 測試
捲帶式包裝
光學膜塗佈
晶圓測試
晶圓切割
封裝
IC 測試
捲帶式包裝
3
Proximity Sensor
光學膜塗佈
晶圓測試
晶圓切割
封裝
IC 測試
捲帶式包裝
產品運送

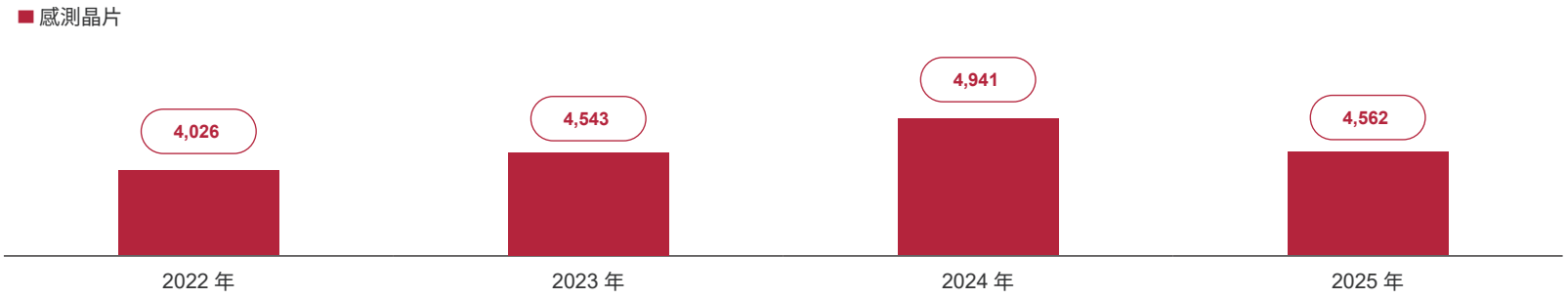
SASB 營運活動指標

指標編號	指標項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-000.A	感測晶片總生產量（單位：仟顆）	479,830	574,951	790,325	810,337
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。

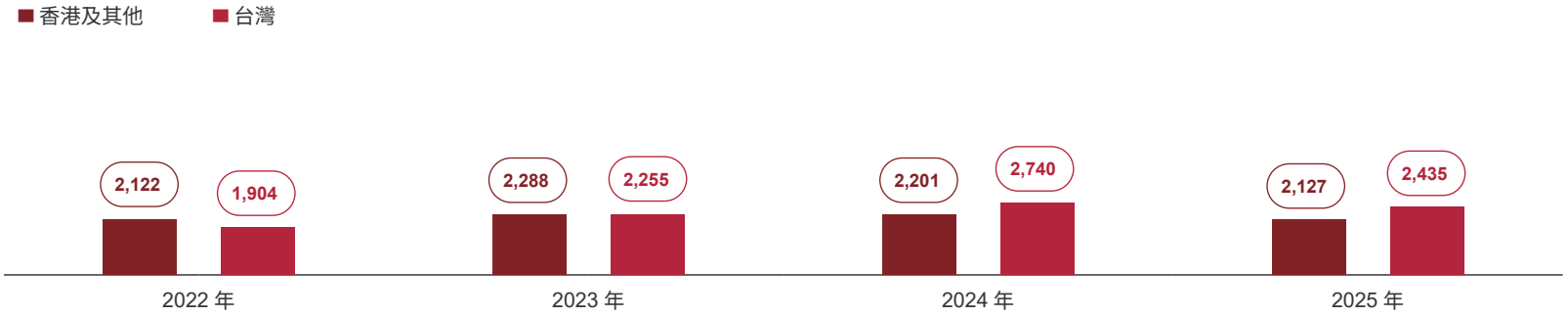
歷年產品別營收金額

單位：百萬元



歷年地區別營收金額

單位：百萬元



1.3 營運概況

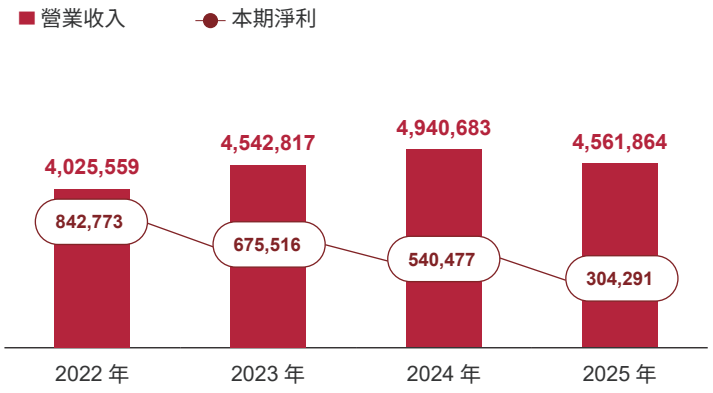
營運績效

隨手機品牌積極將生成式 AI 功能導入旗艦及中高階機種，並透過軟硬體整合、優化使用者體驗以提升產品附加價值，帶動全球智慧型手機市場於 2025 年持續呈現溫和成長趨勢。昇佳電子受惠手機出貨量攀升及於穿戴式裝置市占率提升，整體出貨數量增長；惟產品價格面臨大陸市場競爭加劇下跌及台幣匯率急升影響，2025 年度營收為新台幣 46 億元，較前一年度衰退 7.67%，稅後淨利為新台幣 3.04 億元，每股盈餘為新台幣 6.22 元。其他詳細營運成果，請參考 2025 年年報財務概況專章。

昇佳電子支持綠色債券計畫，實踐責任投資。2025 年新增投資綠色債券新台幣 488 萬元（債券簡稱：遠東新 E2 永，代碼：140202），該債券取得櫃檯買賣中心綠色債券資格認可。

歷年營收與稅後淨利

單位：新台幣仟元



單位：新台幣仟元

		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
歷年營收與損益	– 營業收入	4,025,559	4,542,817	4,940,683	4,561,864
	– 營業成本	2,463,434	3,228,451	3,767,572	3,743,908
	– 營業毛利	1,562,125	1,314,366	1,173,111	817,956
	– 營業費用	670,661	656,513	665,772	657,186
	– 推銷費用	96,903	105,142	107,037	108,398
	– 管理費用	90,152	87,366	89,898	75,364
	– 研究發展費用	483,589	463,925	468,837	473,424
	– 預期信用減損損失	17	80	0	0
	– 其他收益及費損	21	21	39	46
	– 營業利益	891,485	657,874	507,378	160,816
	– 營業外收入 (支出)	99,298	122,813	118,328	146,342
	– 稅前淨利	990,783	780,687	625,706	307,158
	– 所得稅費用	148,010	105,171	85,229	2,867
	– 本期淨利	842,773	675,516	540,477	304,291
	– 稅後其他綜合損益淨額	(63,512)	72,886	(13,666)	5,884
	– 綜合損益總額	779,261	748,402	526,811	310,175
	– 每股盈餘 (元)	17.23	13.81	11.05	6.22
GRI 相關揭露資訊	– 員工薪資與福利	516,110	490,639	476,542	431,062
	– 利息與股利支出	1,467,743	733,849	619,618	492,300
	– 利息支出	364	160	8,210	3,174
	– 股利支出	1,467,379	733,689	611,408	489,126
	– 社區投資支出	587	598	555	561
政府補助 / 支付政府資訊	– 其他政府財務補貼	64,858	50,306	55,813	47,106
	– 支付政府款項	141,010	103,656	89,012	24,733
研發費用占營收比		12.01%	10.21%	9.49%	10.38%
留存的經濟價值		15,814	(57,969)	(79,564)	(136,717)

註：留存的經濟價值等於「產生的經濟價值」減去「分配的經濟價值」。

產業鏈角色

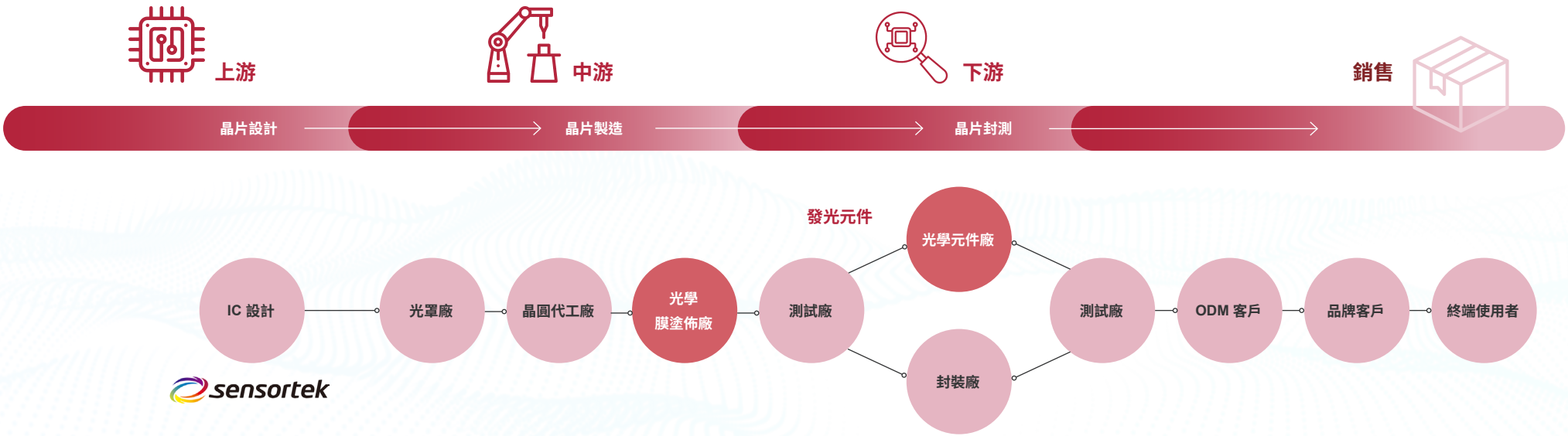
昇佳電子為半導體產業鏈上游之專業感測晶片設計公司，負責積體電路及系統之設計，後續生產委託專業晶圓代工廠商進行晶圓製作，再委由專業封裝及測試廠商進行晶圓檢測、切割、封裝及 IC 測試，主要銷售模式為透過代理商販售，將產品製造完成後，經由代理商各地倉庫配送至品牌廠（終端客戶）組裝成最終產品，再銷售至全球終端消費者。

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，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。

公司主要晶圓代工與封裝、測試夥伴位於台灣 / 亞洲地區，以維持供應鏈韌性。

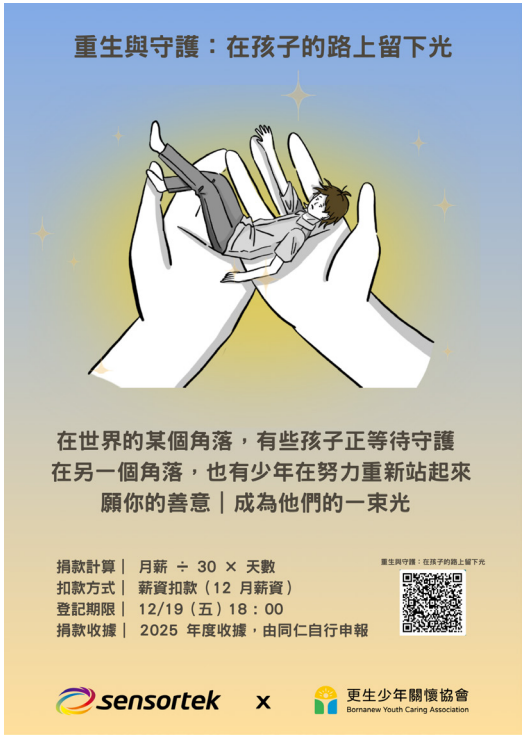
昇佳電子與前一年度報導期間比較，組織的活動、產品、服務、提供服務的市場、供應鏈、及其活動的下游實體無重大改變。

昇佳電子於半導體產業鏈位置



● 光學感測器專有製程

1.4 社會影響



昇佳電子以行動關懷地方偏鄉教育，把愛傳遞至同樣位於新竹縣的新埔鎮清水國小，學校更新了生態魚池、洗手台、活動空間照明與風扇，也帶孩子們參加比賽、維修了唯一的校車，讓全校學生看見了更大的世界 。

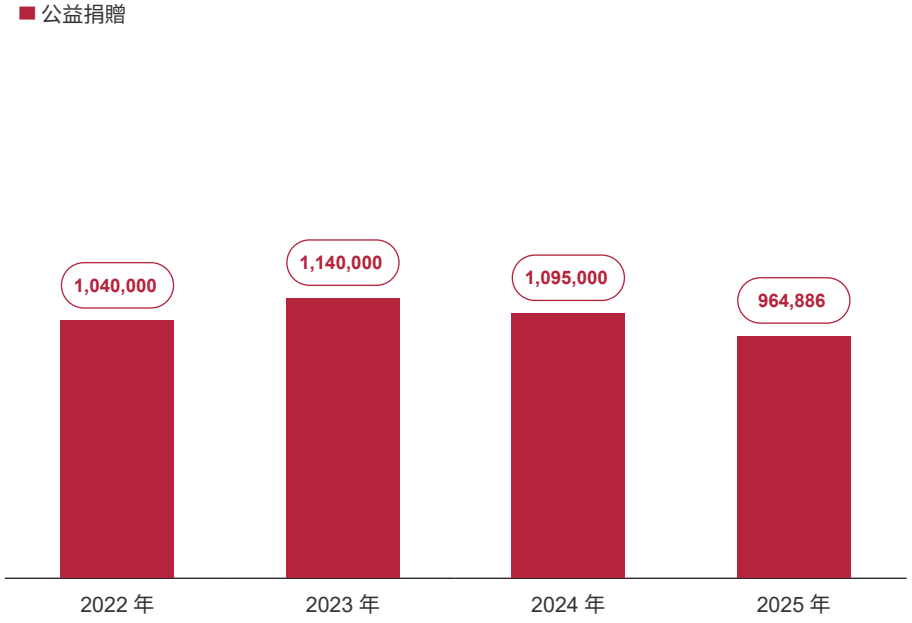
公益捐贈

昇佳電子致力於履行企業社會責任，透過每月定額慈善捐贈，長期支持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及財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會等相關社團法人團體。我們每年規劃公益主題號召同仁響應捐款，2025 年以「 重生與守護：讓愛延續」為主題，透過捐款更生少年關懷協會，用於支持青少年保護系統，涵蓋司法與逆境少年服務，青少年職培就業社區及兒少培力發展等。此外，我們亦參與財團法人勵馨社會福利事業基金會【兒少助學計畫】一圓就學夢，助學弱勢童，以及捐款中華民國流浪動物花園協會。

2025 年結合公司及善良咖啡基金（員工自助投幣咖啡機收入）捐贈金額共計新台幣 96 萬元。

歷年社會投入

單位：元



物資捐贈

每年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，並降低污染以達到環境保護。截至 2025 年底累計捐贈減少 3.956 公噸二氧化碳排放，換算約少砍伐 329.624 顆樹木（統計來源：華碩文教基金會）。

科技人才培育

昇佳電子期盼整合學校與產業資源，提升我國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、陽明交通大學及虎尾科技大學等學術單位進行產學合作，另與台大 SoC 系統晶片中心及清大「微感測器與致動器產學聯盟」建立合作關係。此外亦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。

此外，昇佳電子為支持地方教育，增加學生實務工作經驗，與公司新竹縣鄰近大專院校進行產學合作，安排學生接受實務工作訓練，2025 年合作情形如下：

類別	學校	人數	期間
校外實習	明新科技大學	1	2024 年 6 月至 2025 年 6 月
		1	2025 年 6 月至 2026 年 6 月

sensortek

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

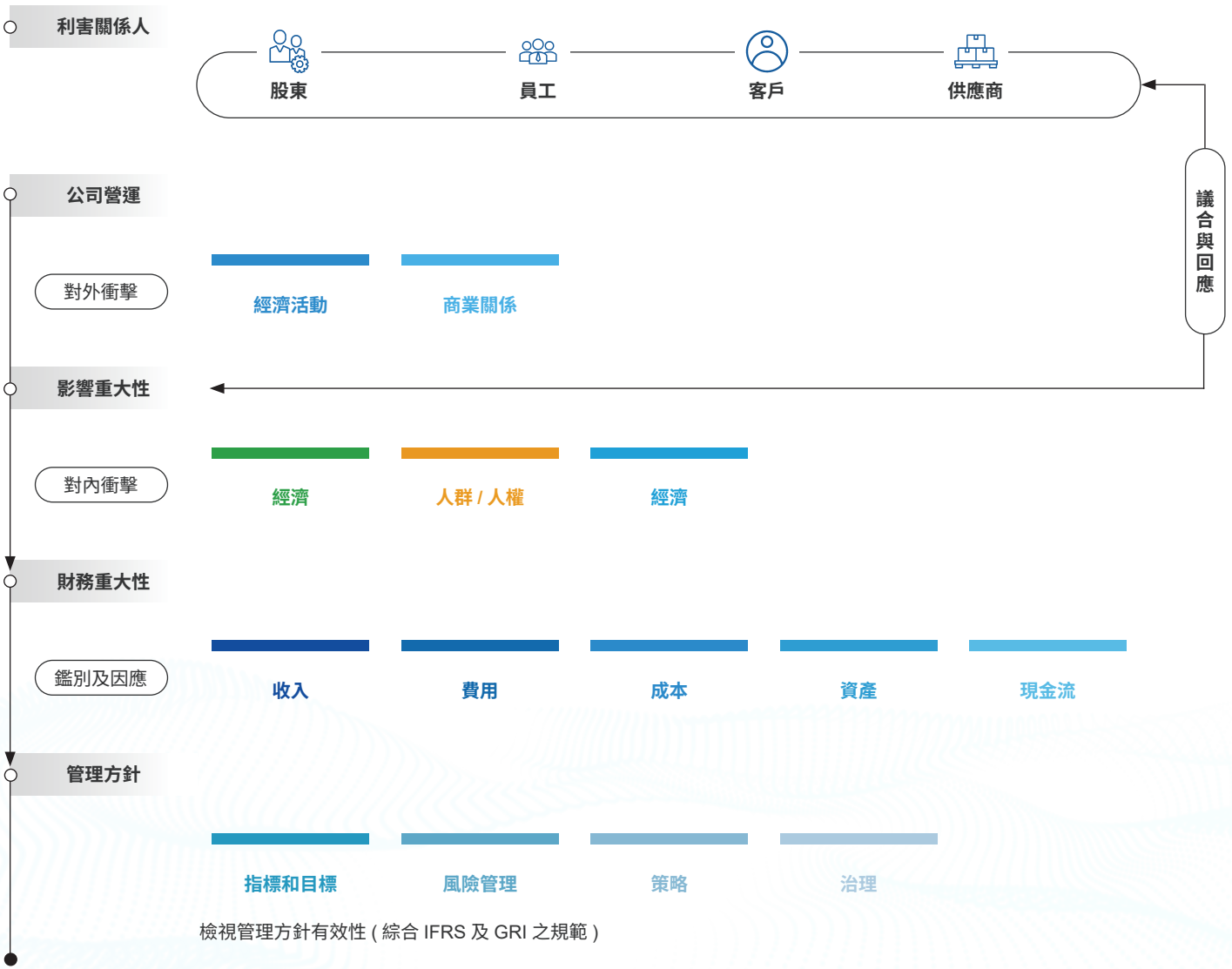
利害關係人類型	客戶		員工		股東		供應商	
對昇佳電子的意義	昇佳電子為消費性電子產品感測晶片領域之產業先鋒，客戶為創新來源之驅動力，積極創新開發各應用領域之感測晶片與提升感測晶片之品質及可靠度，提供客戶感測晶片之全方位解決方案，盼能創新研發出市場上無可取代之競爭力產品。		專業及穩定的人才資本，是維持企業良好營運的關鍵要素，進而得以增進組織競爭力。因此，提供多元創新的獎酬福利方案，滿足不同員工的期望，也提升個別員工對團隊的整體貢獻，達成昇佳電子的營運目標。		責任投資逐漸受到重視，投資人對於昇佳電子在永續面向之關注度亦逐漸提升，永續經營與資訊透明是昇佳電子現階段發展重點，持續與股東及關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

註：2026 年昇佳電子重新調查利害關係人永續議題關注度。

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。

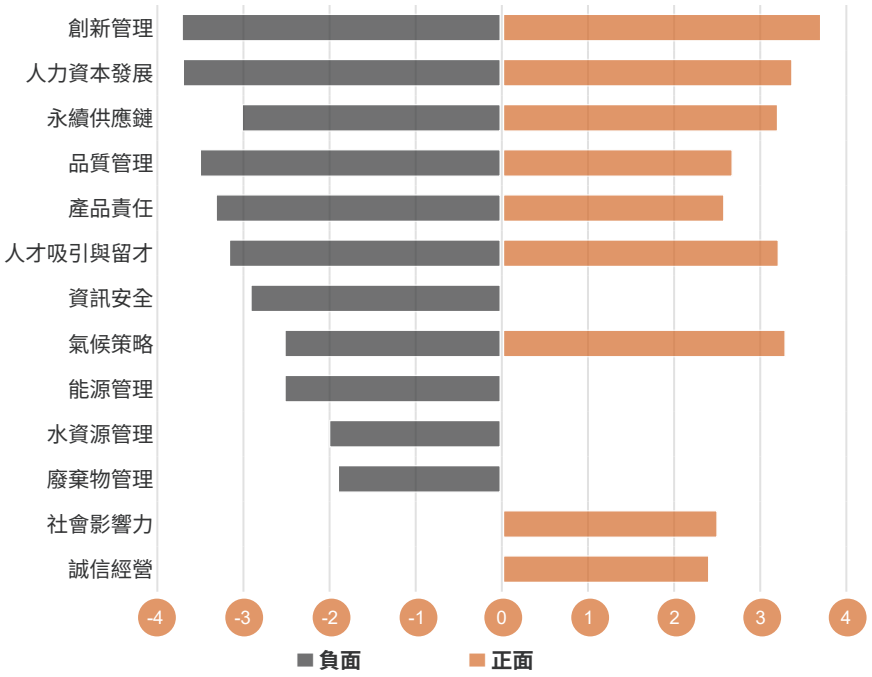
06 對應永續報導主題與指標

- 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	1	永續供應鏈	1	創新管理	1	創新管理	1	創新管理
2	人才吸引與留才	2	氣候策略		人力資本發展		品質管理		人力資本發展	2	人力資本發展
3	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
	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
5	氣候策略	5	人才吸引與留才		品質管理	5	人才吸引與留才	5	產品責任	5	永續供應鏈
	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		人才吸引與留才	7	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		水資源管理	9	誠信經營	9	能源管理	9	誠信經營
10	水資源管理				社會影響力			10	水資源管理		
	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。
- 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。

– 管理責任

- 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）

– 目標

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。
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安全為最優先考量，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。

– 年度成果

- 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。
- 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。

– 追蹤檢討機制

- 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。
- 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。

– 利害關係人議合

- 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。

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	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	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。	
– 年度成果	• 2025 年新進員工比率 11.90%；離職率 9.05%。 • 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。

– 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。

– 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）

– 目標

1. 維護資訊之機密性、完整性與可用性，並保障個人資料隱私。
2. 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。
3. 建立資訊營運持續計畫，以確保業務服務之持續運作。
4. 業務服務執行須符合相關法令或法規之要求。
5. 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。

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。

– 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。

– 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）。

– 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。

– 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。

– 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

– 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%。
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。

– 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。

– 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。

– 利害關係人議合

- 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）

– 目標

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。
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。

落實治理
感測企業營運的成長力

3.1 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、發揮功能性委員會功能、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、薪資報酬委員會及永續發展暨風險管理委員會，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，董事成員提名經由嚴謹的遴選程序，考量多元背景、專業能力與經驗，也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 位具備半導體產業及財務會計等專業背景之董事組成，負責指導公司策略並監督經營績效，其中 3 位具母公司矽創集團及昇佳電子員工身分之董事，及 4 位獨立董事（占全體董事席次 57%），且董事間無具有配偶及二等親以內親屬關係之情形。4 位獨立董事組成審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展暨風險管理委員會，發揮監督職責。董事會於 2025 年 6 月 17 日全面改選並全數連任，同時新增 1 名女性獨立董事，進一步提升董事會之多元性與治理品質。

最高治理單位主席為董事長（兼任執行長），負責營運策略擬定，於營運管理及評估內部控制之必要性及合理性。董事長兼任執行長係為強化決策效率及執行力，確保即時掌握營運狀況並迅速因應問題。為有效避免並減緩董事長兼任執行長可能衍生之權力集中與利益衝突，昇佳電子透過獨立董事主導功能性委員會以及落實利益迴避制度作為防範措施。

昇佳電子董事會每季至少召開 1 次，2025 年共召開 6 次會議，全體董事平均出席率達 97.5%。

▶ 功能性委員會

審計委員會	薪資報酬委員會	永續發展暨風險管理委員會
2025 年開會 4 次	2025 年開會 4 次	2025 年開會 4 次
出席率達 100%	出席率達 100%	出席率達 100%

▶ 董事會多元化

昇佳電子依據本公司「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，亦透過獨立董事的參與，確保議事運作之客觀性與獨立性。

昇佳電子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 2 位女性董事（占比 29%）。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。
- 董事會多元化核心項目詳見公司官網。

▶ 達成情形

本公司董事會多元化政策之管理目標執行情形良好，目前已達成三項目標。董事會目前設置女性董事二位、獨立董事四位（董事席次占比 57.1%），且董事成員具備不同產業經驗及多元專業背景，均符合本公司所設定之目標。

- 危機處理能力
- 產業知識
- 國際市場觀

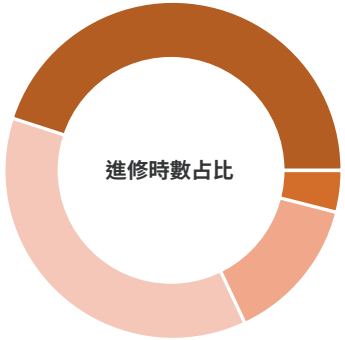
- 營運判斷能力
- 經營管理能力
- 決策能力
- 領導能力

▶ 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。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。

針對董事進修課程的選擇，依照董事會成員興趣及實務需求，安排線上或實體課程，輔助董事會成員獲取新知與時俱進並熟悉自身於董事會之角色、功能、責任及義務，藉以強化董事會職能符合主管機關之期待，並協助董事會成員更能融入公司營運節奏。

2025 年董事進修 ESG 相關課程共 5 場共計 33 小時、人權相關課程共 1 場共計 3 小時、稅務法令與實務相關課程共 4 場共計 27 小時及針對科技創新與發展相關課程共 2 場共計 10 小時。其中包含同年 7 月昇佳電子委託台灣投資人關係協會為董事會成員辦理「企業永續在 AI 轉型中的領先策略」及「家族傳承稅務新觀念」共 2 場到府授課時數分別各 3 小時，增強董事持續了解產業相關趨勢且有效發揮董事會職能。董事進修請參考公開資訊觀測站昇佳電子「董事及監察人出（列）席董事會及進修情形暨獨立董事現職、經歷及兼任情形（個別）」。



45%	ESG
37%	稅務法令與實務
14%	科技創新與發展
4%	人權

▶ 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，要求最高治理單位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。管理階層亦定期報告關鍵重大事件（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 2025 年年報「董事會運作情形」及「審計委員會運作情形」。

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，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。2024 年 4 月公司修訂「經理人績效評估辦法」，高階經理人薪酬評核指標納入 ESG 管理績效（占比 10%），其 ESG 永續發展績效之評核指標，依當年度永續議題衝擊評估結果之高衝擊議題所設定之目標達成狀況，以強化公司永續發展政策之落實及執行。2025 年 ESG 永續發展績效評估以八項議題 -「產品責任、人力資本發展、人才吸引與留才、資訊安全、品質管理、氣候策略、創新管理、永續供應鏈」為目標。

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 2025 年年報「最近年度給付董事、監察人、總經理及副總經理之酬金」。

2025 年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： 2.94 倍
2025 年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：（ 1.93 倍）
註 1：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）。薪酬成長百分比已扣除最高個人薪酬者計算之。
註 2：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負數，其原因為公司整體薪酬受營運績效影響，最高薪酬個人與員工薪酬中位數與前一年度相比均呈現下降趨勢。

董事會績效評估

昇佳電子依據「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自行績效評估；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，以持續強化董事會之運作效率。董事會、個別董事成員及功能性委員會之內部自行績效評估結果皆在 4.5 分以上（總分 5 分），詳情請參考昇佳電子 2025 年年報「董事會運作情形」。

內部稽核

昇佳電子依循法令規定建立內部控制制度，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。

▶ 永續資訊管理納入企業內控

昇佳電子依據財團法人中華民國櫃檯買賣中心於 2024 年 5 月公布修訂之「內部控制制度有效性判斷參考項目」及配合公司相關辦法之修訂，新增「永續資訊編製及確信之管理」內部控制作業項目，並將其納入 2025 年度稽核計畫。該議案已於 2024 年 10 月 29 日經審計委員會及董事會審議通過。

永續資訊編製及確信之管理作業之稽核已於 2025 年 12 月完成，並於 2026 年 3 月向董事會報告。公司透過將永續資訊管理納入內部控制機制，確保永續相關資訊之完整性、準確性與合規性，進一步強化永續資訊管理流程，提升永續資訊揭露之品質。

▶ 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，2025 年溝通頻率為一年 2 次。獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形：請參考昇佳電子 2025 年股東會年報。

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，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，適時更新與制定內部規章與辦法，以確保營運作業符合法律遵循，避免因違反法規而遭受鉅額罰款影響營運。每年度稽核單位亦定期執行「法令規章遵循事項」查核，配合更新內部相關規定，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」，綜合評估事件對財務、業務、股東權益或證券價格是否具重大影響，作為「重大違規事件」之判定。昇佳電子於 2022 年至 2025 年度無發生任何違反社會、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。

3.2 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。

稅務風險管理

昇佳電子為半導體產業鏈上游之專業感測晶片設計公司，上下游供應鏈廠商遍布全球各地，各國之稅務相關法令將存有直間接影響公司有效稅率之風險，為有效管理稅務風險，昇佳電子之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、稅務及財務報導編製流程等內控制度執行情形。

移轉訂價管理

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：新台幣仟元

所得稅相關資訊	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
稅前損益（A）	990,783	780,687	625,706	307,158
所得稅費用（B）	148,010	105,171	85,229	2,867
帳面有效稅率（B）÷（A）	14.94%	13.47%	13.62%	0.93%
租稅抵減或減免的原因（C）	適用「產業創新條例」及「中小企業發展條例」			
	享有研發支出及投資智慧機械之租稅抵減	享有研發支出及投資智慧機械與資通安全服務或產品之租稅抵減		
繳納所得稅款（D）	137,400	100,246	84,879	20,500
現金有效稅率（D）÷（A）	13.87%	12.84%	13.57%	6.67%

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。

註 3：2025 年現金有效稅率與帳面有效稅率下降主係財務會計與所得稅法對部分項目認列時點不同，產生暫時性差異。

3.3 誠信經營

昇佳電子秉持誠信經營原則，持續關注對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。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。

公司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（2025 年 10 月 28 日）。

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。

昇佳電子全體董事於就任時 100% 簽署「保密協議同意書」，以及所有員工於入職時均 100% 簽署「聘僱合約書」及「昇佳保密資訊暨智權保證函」，明確規範任職期間有關的智慧財產權利歸屬及保密要求，並保證恪遵公司章程遵守誠信原則，並絕不違反或侵害智慧財產權。針對新進員工任職時主動要求及提醒同仁應對其所既有的智慧財產及所負的義務進行了解。並對於涉及組織重要智慧財產之員工離職時，提醒應遵守智慧財產相關規定與保密義務。

倘若發現不誠信行為，將由人力資源暨行政部及相關部門主管負責檢討及改善措施，並向董事會報告。

• 禁止行賄及收賄	• 禁止侵害智慧財產權	• 禁止從事不公平競爭行為
• 嚴禁內線交易	**誠信經營守則八大準則**	• 禁止不當慈善捐贈或贊助
• 防範產品或服務損害利害關係人	• 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益	• 禁止提供非法政治獻金

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」，訂有內外部違反誠信經營檢舉機制，設有檢舉信箱，由稽核室為專責單位，必要時由其他相關單位提供協助。

2025 年昇佳電子內、外部檢舉信箱並未接獲任何違反誠信經營檢舉案件。

檢舉管道 ▶	專責單位調查 ▶	報告及裁決 ▶	改善措施
• 違反誠信檢舉信箱 report@sensortek.com.tw	• 檢舉案件調查 • 蒐證、釐清及核實	• 違反從業道德檢舉 • 召集會議及報告 • 依「道德行為準則」及「誠信經營守則」違反事項裁決、懲處	• 要求相關單位內部檢討違規事件發生原因，並提出改善報告 • 修正內外部管理政策及內部流程 • 加強內部外宣導及教育訓練，避免類似事件再發生
	稽核室、案件單位	智權法務單位、人力資源暨行政部、案件單位	稽核室、案件單位

▶ 檢舉人保護機制

檢舉人之安全應予以保護。

依「檢舉制度」及個人資料保護法，對檢舉人之身份及檢舉內容予以保密。

不得因檢舉行為對檢舉人有不利之處分。

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，且將課程簡報發佈於內部教育訓練系統，供員工隨時查閱。

昇佳電子已制定「供應商行為準則」，係參考責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱RBA）之行為準則訂定。內容涵蓋供應商應謹守之道德規範，且針對關鍵供應商要求出具遵循供應商行為準則之書面承諾，同時透過供應商稽核，傳達昇佳電子之從業道德標準。

2025 年課程名稱	應訓人員	內容	完訓率
誠信經營行為宣導	全體正職員工	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	100%

內線交易防範宣導與訓練

昇佳電子秉持誠信經營與資訊透明原則，持續強化內部人對內線交易相關法規之認識。公司每年安排員工參與必修線上課程，內容涵蓋內線交易相關法令、內部重大資訊之保密與揭露要求、法律責任，以及實際案例解析；並將課程教材上傳至內部教育訓練系統，供員工隨時查閱，以提升內部人對法規遵循之意識。

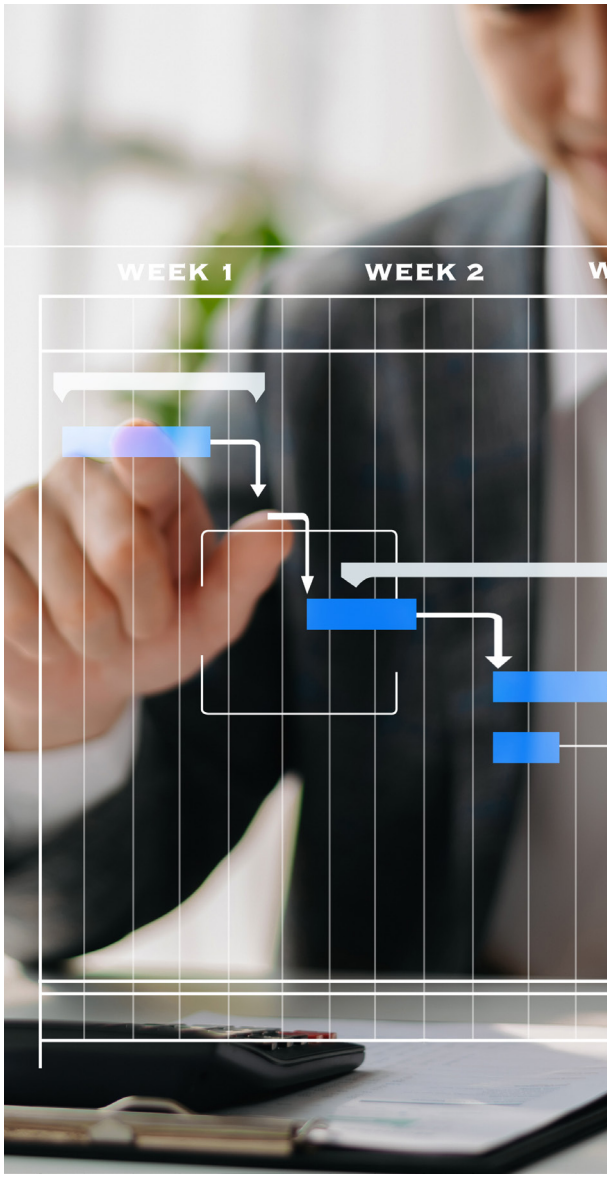
為進一步強化內線交易防範機制，公司透過「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，明確規範董事及內部人不得於年度財務報告公告前三十日及每季財務報告公告前十五日的封閉期間內交易公司股票。每年第四季董事會排定次年度會議時程時，公司即向董事報告各季財務報告公告前的封閉期資訊，並於每季透過電子郵件通知內部人（含董事及經理人），提醒遵循相關規範，以確保內部交易的合規性。

違反行為準則／道德規範	2025 年舉報件數／成案件數
貪腐或賄絡	無接獲舉報
反歧視或騷擾	無接獲舉報
客戶隱私	無接獲舉報
利益衝突	無接獲舉報
洗錢或內線交易	無接獲舉報

政治捐獻

昇佳電子之道德行為準則規範不從事慈善相關活動以外之捐獻（如政治捐獻）以及未提供如政治運動、政治組織、遊說者或遊說組織、行業協會和其他免稅團體任何捐款和支出，以保持政治中立，但同時亦鼓勵員工履行其應盡之公民責任。2025 年昇佳電子未從事政治捐獻之情事。

3.4 資訊安全管理



昇佳電子為確保公司資訊安全管理制度之資訊安全責任，落實資訊安全政策之推行，在組織內部建立管理框架啟動與控制資訊安全的實施，建立有領導階層參加的管理小組，以核准資訊安全政策、分配安全責任、並協調實施全組織的安全措施。昇佳電子已於 2024 年 2 月取得 ISO/IEC27001：2022 資訊安全管理系統認證（證書序號 10584069；有效期間 2024 年 2 月 9 日至 2027 年 2 月 8 日）。 昇佳電子 2025 年「零」重大資安事件。

為因應人工智慧工具在企業環境中的快速普及，昇佳電子已建立初步的 AI 使用管理原則，以確保所有同仁在使用 AI 工具時能遵循公司資訊安全政策並維護資料保護標準。公司僅開放符合企業級安全與資料不外洩要求之 AI 工具，並禁止將機密或敏感資訊輸入未受控之外部平台。透過此管理措施，昇佳電子致力於降低新興科技所帶來的資訊安全風險，確保營運過程之穩健性與利害關係人之信任。

資通安全目標

1. 維護資訊之機密性、完整性與可用性，並保障個人資料隱私。
2. 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。
3. 建立資訊營運持續計畫，以確保業務服務之持續運作。
4. 業務服務執行須符合相關法令或法規之要求。
5. 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。

目標時程

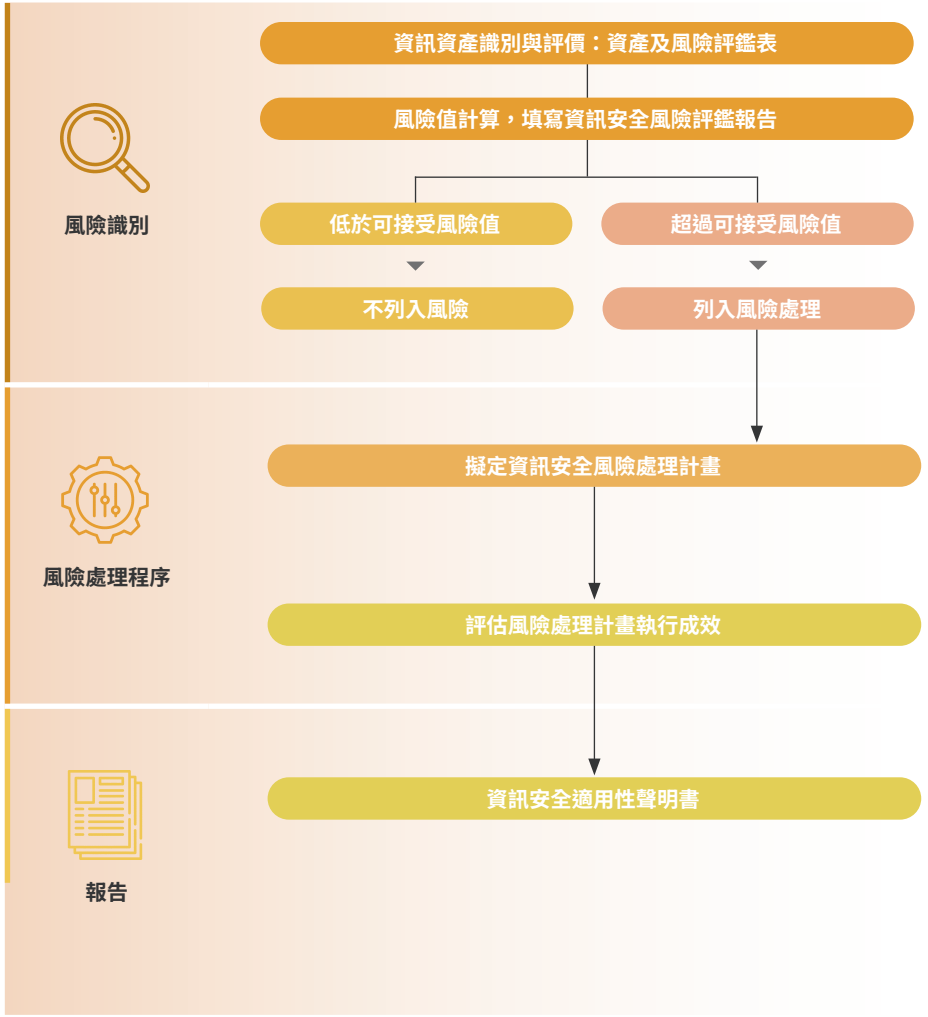
規劃方向

短期目標	中期目標	長期目標
• 持續維持 ISO 27001 認證，確保管理制度標準化。	• 導入自動化弱點掃描流程，實現資產監控無死角。	• 建置自主資安分析平台，利用數據預測與精準防護。
• 執行社交工程演練與資安培訓，降低人為滲透風險。	• 強化行為分析能力，由被動阻擋轉向主動偵測隱蔽威脅。	• 將資安納入企業核心決策，實現防護成熟度的全面升級。
• 建立標準化弱點修補機制，消除系統已知漏洞。	• 優化事件偵測與通報效率，縮短威脅潛伏與處置時間。	• 推動零信任架構，確保企業在攻擊下具備快速復原能力。

資訊安全委員會

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」、「資訊安全執行小組」及「資訊安全稽核小組」。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，並每年一次（2025 年 10 月 28 日）於董事會報告。

資訊安全風險管理程序



資訊安全事件管理程序

為確保當發生資安事件時能迅速控制事件損害情形，昇佳電子制定「資訊安全事件管理程序」，發現有可疑資訊安全事件時，應向「資訊安全執行小組」進行資訊安全事件通報。「資訊安全執行小組」應確認判定是否適切，如確定為資訊安全事故，需填寫「資訊安全事故報告單」，且近一步召集緊急處理小組進行後續處理。

01 STEP

識別與通報

發現有可疑資訊安全事件時，應向資訊安全執行小組進行資訊安全事件通報

02 STEP

評估

資訊安全執行小組應該認判定是否適切，如確定為資訊安全事故，並填寫資訊安全事故報告單

03 STEP

處理

由資訊安全執行小組召集緊急處理小組進行後續處理，若為最嚴重等級則進一步評估是否啟動營運持續計畫

04 STEP

報告與檢討

向管理層和相關利益者報告事件的詳細情況、後續行動和教訓，進行事件的詳細檢討，分析對策的有效性和改進空間

05 STEP

意識提升

定期進行資安培訓，提高員工對資安風險的認識和應對能力

資訊安全管理具體方案

資安管理／控制項	對應措施
資訊安全政策與教育訓練	• 資訊安全委員會討論後，呈報總經理核准公告資訊安全政策。 透過員工教育訓練與 e-Learning、資安公告等提升同仁資安意識。
資訊分級與保護	• 依據資料安全管理規定，針對包含個人資料及客戶隱私等重要資訊進行權限控管機制建立。控管 USB 寫出／檔案與目錄權限收斂等，並依據管理規定實作稽核機制。
系統與應用程式存取控制	• 雙因子認證強化存取控制。 依據存取控制管理規定，簽核後開放系統權限。 稽核重要資訊系統登入紀錄。
資訊紀錄的保護	• 依據資料安全管理規定，收攏與保存保護必要資訊紀錄。 異地備份：針對關鍵服務，備份於台北辦公室，落實資料保護。
網路安全管理	• 已設置防火牆以區隔內外網路，並針對重要資訊區域進行連線與資料流量的控管，亦會定期檢視與更新防火牆規則，以確保整體網路安全。
防範惡意碼電腦病毒防護	• 由閘口到端點建立完整的惡意碼防護機制。資安公告提升同仁資安意識。
資訊安全事故管理	• 依據資訊安全事件管理程序，建立處理程序。 解析業界資訊安全事件，降低資訊安全事件發生可能性與衝擊性。
供應鏈資訊安全管理	• 依據資訊安全供應商管理程序，確保供應商資訊管理之安全性，並透過程序化之供應商資訊管理安全控管機制，使供應商資訊安全管理正常運作。供應商資安管理：強化供應商資安審查、風險控管與合約要求，確保外部合作符合公司資安標準。

2025 年執行成果

為落實資安防護，本公司除通過 ISO/IEC 27001:2022 國際認證外，員工參與年度資訊安全教育訓練之完訓率達 98%。同時，藉由每年的電子郵件社交工程演練，持續強化同仁對潛在威脅的警覺，建構堅實的資安文化。

- ISO 27001 管理審查會議 資訊安全報告 1 次
- ISO 27001 完成第二次年度定期查核
- 新進人員教育訓練 100%
- 每月資訊安全宣導公告 12 次
- 每日異地備份
- 災害復原演練 1 次
- 外部服務曝險評估 88 分
- 社交工程演練 1 次 員工誤觸率 10.9%
- 資訊安全內部與外部稽核 2 次
- 每年定期資訊資產盤點及風險評鑑 1 次
- 電腦更新率達 99%
- 雙因子驗證關鍵服務增加雙因驗證
- 供應鏈資訊安全管理審查 2 次

個人資料保護

昇佳電子重視合作夥伴之營業秘密，依循經濟部產業發展署「臺灣智慧財產管理規範（TIPS）」，將營業秘密列入公司智財管理標的，建立公司保密文件管理規範，制定文件標準與保密分級，對內針對保密文件進行資訊安全環境之建構，落實存取權限管控及資料擁有者之覆核機制，確保文件的存取與共享受到妥善治理與保護。昇佳電子取得 ISO 27001 國際資訊安全管理認證，於硬軟體設施、人員作業等各面向持續更新並落實嚴謹的資安措施，維護公司與各利害關係人重要資產之機密性。如發生個資外洩事件，由「資訊安全委員會」下之「資訊安全應變中心」、「資訊安全執行小組」及「資訊安全稽核小組」依據「資訊安全事件管理程序」立即啟動事件通報機制，並依照規範進行調查與處理，確保事件得到妥善處理，並在規定時間內完成報告。

昇佳電子為確保員工個人、客戶及供應商資料之隱私與安全，依據《個人資料保護法》建立「個人資料保護管理辦法」及「隱私權政策」，嚴謹對待所有員工、客戶及供應商個資隱私安全之管理與防護措施。本辦法適用於所有公司員工、客戶及供應商，並由人力資源部門作為主要權責單位，負責相關政策的推動與執行，確保個人資料之蒐集、處理、利用及存儲皆符合法規要求，並落實安全保護機制。資通安全暨數位應用部門為個資檔案系統之管理單位，執行資訊系統之帳號、密碼、權限管理及存取紀錄等相關管理事項及負責相關設備安全管理。稽核室為本公司個資檔案安全稽核單位，規劃並進行個資安全稽核查考，以強化個資安全保護及管理，防止非法蒐集、處理及利用情事發生。

昇佳電子隱私權保護政策，請參閱**隱私權聲明**。

管理項目	內容
保密協議簽署	• 與員工簽訂聘僱契約書及個人資料使用同意書。 • 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營業秘密。
教育訓練	• 2025 年度針對在職員工進行「智慧財產管理制度」線上訓練課程，課程總完訓人數達 200 人，課程總時數達 34 小時。
資安防護	• 釣魚郵件偵測並定期執行員工警覺性測試。 • 演練勒索軟體攻擊。 • 隱私與個資保護宣導。 • 演練資訊系統災害復原計畫。

sensortek

追求創新

感測產品研發的設計力

4.1 創新管理

技術創新

隨著 OLED 面板於智慧型手機市場的滲透率持續攀升，昇佳電子長期深耕屏下光學感測技術，面對高解析度面板帶來之光穿透率下降挑戰，持續提升環境光與近接感測之性能，且強化環境色溫調整及紫外光源與光源閃爍偵測等功能，精進光學感測產品之差異化，藉由產品差異化提升整體附加價值。在微機電感測領域，持續推進產品世代更新，透過對既有加速度感測器與 ASIC 關鍵特性之系統性優化，同步達成效能提升與成本下降，強化整體市場競爭力；產品佈局上，已推出整合陀螺儀與加速度之消費性 IMU，並導入全新單晶片 (Monolithic) 加速度感測器，以提升整合度、縮小尺寸並改善成本結構，擴大消費性與多場景應用滲透。昇佳電子 2025 年研發投入經費達 4.73 億元，占營收比例達 10.38%。

單位 : 新台幣仟元

相關資訊	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用	483,589	463,925	468,837	473,424
占營收比例	12.01%	10.21%	9.49%	10.38%

永續產品

環境永續產品			社會永續的產品	
綠色製造	低碳產品	高效率的產品	健康應用	社會應用
設備改造、效率提升： • 導入 AI 驅動的自動光學檢測系統 (AOI) ，透過深度學習與機器視覺技術。 1. 良率與精準度提升： 透過 AI 模型對瑕疵的精準識別，預期可大幅降低誤判率。 2. 人力與時間成本節省：自動化檢測取代傳統人工目檢，檢測速度快且標準一致。AI 輔助判讀可減少人員複檢的時間消耗。 3. 檢測效率優化：系統支援批次自動化檢測與即時報表輸出，將原本耗時的資料整理工作縮短至即時完成，加速產品出貨流程。	**高整合度之 Monolithic MEMS 加速度計：** • MEMS 機械元件與 CMOS 電路由分離製造再進行封裝，透過設計利用標準 CMOS 製程結合 MEMS 後製程，有效降低封裝尺寸，減少能資源消耗。	**協助終端裝置節能省電：** • 感測環境光源，自動調整螢幕亮度。 • 感測貼近或遠離，自動啟動或停止裝置。 **光源閃爍（Flicker）感測晶片效能提升：** • 高性能頻閃偵測與色溫感測功能深度整合，符合系統對於微型化設計的需求。 **電磁波特殊吸收率感測晶片：** • 感測配戴，自動啟動或停止裝置。	**環境光及色彩感測晶片：** • 降低藍光對視覺影響。 **氣壓感測晶片：** • 搭載於穿戴式裝置全面健康監測和運動追蹤功能。 **電磁波特殊吸收率感測晶片：** • 用來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。	**氣壓感測晶片：** • 搭載於智慧型手機，實現高精度定位功能，提供救援線索。 • 搭載於無人機，提供緊急救援定位功能，減少人員在災害現場的風險。
✹ ⬢ ✤	⬢	✹ ✤	✹ ⬢ ✤	⬢

註 1：低碳定義為減少能源或資源使用

註 2：光學感測晶片 ✹、微機電感測晶片 ⬢、電容感測晶片 ✤

▶ 包材減量

我們 2025 年度展開包材減量計劃，透過包裝設計優化減少包材使用增加資源利用率，降低紙箱包材使用量。我們調整成品出貨包裝方式，此舉不僅降低包材廢棄物，亦在維持相同出貨量的前提下，提升物流效率並減少運輸過程之能源消耗與碳排放量。

包材減量方式

調整成品出貨包裝：

- IC 成品採捲帶式包裝，透過捲盤尺寸加大，每卷 IC 數量增加
- 捲盤由盒裝改為氣泡袋包覆
- 採用內襯紙質隔板將捲盤放入出貨外箱

調整前

調整後

減量成效

- 高密度裝載： 透過捲盤尺寸加大與內裝容量優化，使單卷 IC 裝載量提升 4 倍，從根本源頭減少包裝需求。
- 結構簡化： 全面取消紙質小內盒，改採氣泡袋包覆，顯著縮減包裝體積並減輕包裝重量。
- 物流能效： 外箱使用量減少逾六成，大幅提升貨櫃裝載效率，進而降低單位產品之運輸碳排與包材廢棄物。

業界科技合作

經濟部科技研究發展專案「IC 設計攻頂補助計畫」	
專案名稱	高穩定 IMU 異質整合感測晶片 與低功耗 AI-AHRS 晶片模組應用於無人載具開發計畫
執行年度	2024 年 7 月至 2027 年 6 月
專案背景	針對無人載具飛控系統中關鍵的姿態航向參考系統（AHRS）晶片模組，開發高穩定 IMU 異質整合感測晶片與低功耗 AI-AHRS 晶片模組，以全面國產化為目標。整合國內廠商如昇佳電子、阿比特科技與連騰科技，串聯產業上下游技術，共同打造自主供應鏈。完成後之技術成果將補足無人機產業技術缺口，並延伸應用至自駕車、機器人及其他領域。
2025 年成果	2025 年度國防航太展，昇佳電子展出自主研發的慣性測量單元（IMU）異質整合感測晶片與低功耗 AI-AHRS 晶片模組。該六軸慣性感測晶片（包含三軸加速度計和三軸陀螺儀）是無人機飛行姿態控制的核心，能精準測量物體在三維空間的角速度和加速度，為無人機的穩定飛行提供堅實保障。

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，歷年來與臺灣大學、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，另與清大「微感測器與致動器產學聯盟」建立合作關係。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，且成功招募優秀人才。歷年來透過產學合作引進之研發人才，留任率達 100%。

學術單位	期間	產學合作案名稱	內容及效益
虎尾科技大學	2024/10- 2025/6	MEMS 元件設計 自動最佳化流程	• 利用 AI 協同 MEMS EDA tool Comsol 優化結構設計分析。 • 透過 AI Agent 串接輔助結構最佳化設計，改善 MEMS 元件設計自動最佳化流程。
中央大學	2025/4-2026/3	基於學習技術的壓力感測器補償技術	• **提升量測精度：**以學習模型修正非線性與溫漂誤差。 • **降低製程差異：**透過資料訓練改善元件一致性。 • **簡化補償架構：**以演算法取代部分硬體校正電路。
財團法人工業技術研究院	2025/1-2027/6	陀螺儀系統建模與雜訊分析模擬技術	• **協助建立系統模型：**分析預測陀螺儀動態與誤差來源。 • **雜訊來源分析：**解析機械結構與電路雜訊影響。 • **產品設計最佳化：**提升產品的靈敏度與穩定度。

4.2 智慧財產權保護

揭露主題：智慧財產權保護與競爭行為

指標編號	指標項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
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：新台幣）	0	0	0	0

註：2025 年度昇佳電子無涉及任何反競爭行為之法律訴訟

智慧財產權管理

昇佳電子以追求持續的「技術創新」，致力為客戶創造最大價值並實現公司長期穩健成長。我們視智慧財產為公司之重要資產，透過智慧財產之管理計畫，持續提升公司各項研發專利數量及品質，維持公司永續成長之競爭力。公司導入經濟部產業發展署的「臺灣智慧財產管理制度（TIPS）」，透過 PDCA（Plan-Do-Check-Action）之管理循環，完善公司內部智財管理制度。 2024 年 8 月首次申請並通過 TIPS A 級驗證，管理標的為「專利」，證書有效期間至 2025 年 12 月 31 日 。

教育訓練

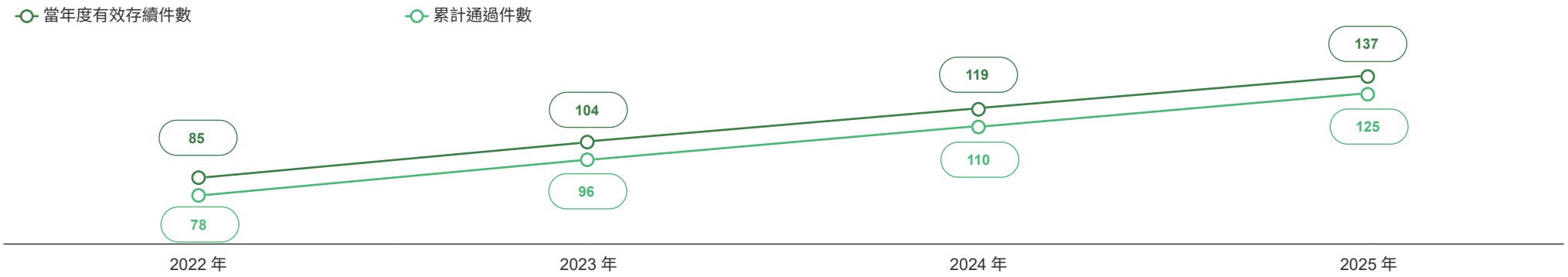
新進員工	新進員工應於到職兩週內完成新人線上學習課程，內容涵蓋基礎智慧財產權教育訓練，保密文件、專利及合約管理，2025 年度新進人員 100% 完成線上學習課程。
全體員工	針對全體員工進行公司「智慧財產管理制度」之線上宣導課程。
權責人員	針對研發部門進行「專利侵權風險案例解析」、「專利無效舉發攻防應用」及「專利檢索分析」課程。

▶ 專利管理

昇佳電子鼓勵創新研發，透過「專利辦法」制定「提案獎勵」與「獲權獎勵」，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，強化產品競爭力。2025 年度總計 12 件發明創新提案，發放獎勵金額為新台幣 514 仟元。我們持續透過 「專利管理系統」掌握專利提案申請作業流程，連結產品研發與持續檢視已獲證專利之使用情形，以維護專利有效性，確保核心技術之領先優勢。截至 2025 年 12 月 31 日止，昇佳電子於國內外專利總數為 188 件（含申請中專利 58 件以及獲證專利 130 件），其中 2025 年取得 18 件國內外專利（即獲證專利）。

歷年專利申請、通過件數

歷年專利通過與存續件數



註：當年度有效存續件數 = 前一年度有效存續件數＋當年度通過件數－當年度失效／放棄件數（2025 年失效／放棄件 3 件）

▶ 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，期於主要市場國避免他人搶先註冊，以保護公司名稱與 LOGO。

4.3 產品生命週期管理

揭露主題：產品生命週期管理

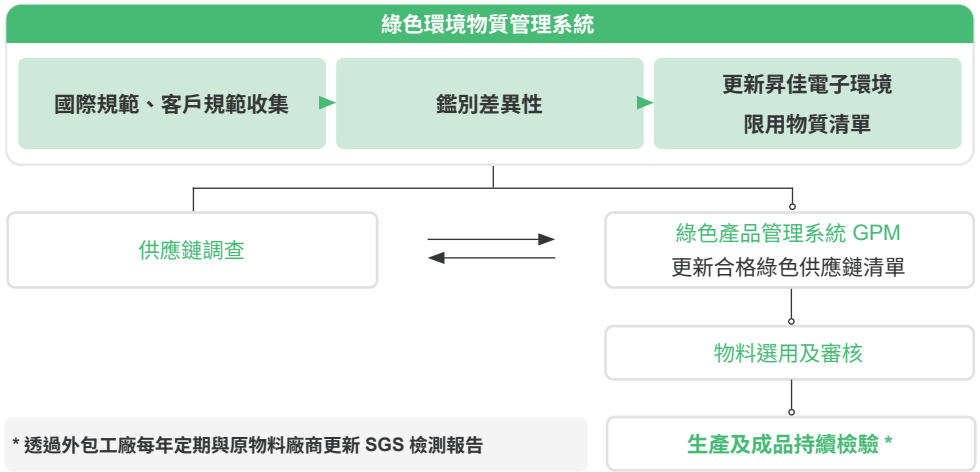
指標編號	指標項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-410a.1	含有 IEC 62474 宣告物質的產品其銷售金額百分比。	0%	0%	0%	0%
		• 昇佳電子依循最新歐盟 RoHS 指令、REACH SVHC 關注限用物質，且報導期間內確認，目前產品所使用之化學物質用量均未達到 IEC 62474 標準所需宣告之限值要求。			
TC-SC-410a.2	在系統層級的處理器能源效率： 1. 伺服器 2. 桌上型電腦 3. 筆記型電腦	• 不適用 註：因昇佳電子為無工廠 IC 設計公司，負責晶片研發與銷售，無法掌握客戶產品之系統層級的處理器能源效率，且目前產品未應用於商用主機與個人電腦。			

環境物質管理

昇佳電子成立「環境物質管理小組」，負責推動環境物質管理，透過「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，已建立環保管理績效評比機制，且 2025 年已完成 1 家供應商召開環保會議進行環保議題溝通交流。依規定審查所有產品材料物質清單（BOM）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（Hazardous Substance Free，HSF），符合最新國際環保法規與客戶環保要求。

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，透過綠色產品管理系統（Green Product Management System，簡稱 GPM）提升審核供應商申報資料（涵蓋化學檢測報告、安全物質資料表及衝突礦產來源等）之精確度與統計效率，監控物質符合性，全面落實綠色供應鏈管理，精確傳遞產品材料安全資訊給客戶，強化客戶對公司產品安心與信任。

環境物質管理流程



▶ 國際及客戶規範收集

我們主動追蹤並落實客戶有害物質使用規範、國際環保公約及法規，確保產品 100% 符合以下規範（包含但不限於）：

國際環保公約 / 法規	蒙特婁議定書（臭氧層保護）
	斯德哥爾摩公約 （POPs 持久性有機污染物）
	歐洲環保法令
	RoHS 指令
	REACH 指令
	無鹵指令
	包裝材指令（PPWD）
	挪威 PoHS
	其他歐洲法規
	法國礦物油限用法規
客戶要求	SAMSUNG 產品物質管制標準
	OPPO 有害物質管控標準
	VIVO 採購物料環保標準
	亞洲及歐美環保法令
	台灣 RoHS
	中國 China RoHS
	美國加州 65 法案
	美國有毒物質控制法案 （TSCA）
	美國包材毒性物質要求（TPCH）
	加拿大 - 禁止特定有毒物質法規
	其他亞洲歐美法規
	日本化審法（CSCL）

▶ 供應鏈調查

- 發放「供應商不使用衝突礦產聲明書」：2025 年新供應商簽署率 100%（1 家新供應商）。
- 掌握「原物料定期檢測報告」：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「環境物質資料表」：供應商需提供國際及客戶新環境物質要求的盤查結果及材質調查表。
- 2025 年 REACH SVHC 管制項目總共 251 項，已完成 100% 調查且皆符合。

▶ 綠色產品管理系統

供應商依據昇佳電子「環境限用物質清單」規範要求，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，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。

▶ 物料選用及審核

昇佳電子考量 IC 製造過程可能對環境之衝擊，從產品設計與開發之初，採用符合現行法規要求之低危害化學物質材料為原則，且於初步選用物料時，將環境限用物質相關要求列入審查項目，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完整保存於 GPM 系統，至少 10 年。

▶ 生產及成品持續檢驗

昇佳電子為確保原物料來源穩定，生產前先對物料進行 XRF（X-ray Fluorescence Spectrometer）光譜分析檢測，確認化學元素含量數值於規範內，方可生產使用。

XRF 檢測項目	
RoHS	Cd 鎘
	Pb 鉛
	Hg 汞
	Cr 鉻
Halogen	Br 溴
	Cl 氯
Monitor	Sb 銻

成品完成後，再對產品上化學物質最終形成狀態進行管控，每年依據產品封裝類型定期執行送樣至第三方認證機構 (例如 :SGS)，實施必要之精密成分分析，包含 RoHS、Halogen、REACH、PFOS、PFOA 和 TVOC 等檢測項目，嚴格實施監控與產品材料品質把關。

環保知識管理

GPM 系統平台不定期公告最新環保法規知識，確保公司環境物質管理小組及供應商可即時掌握最新環保法規與國際趨勢資訊，關注產品材料成分合規性，增進對產品環保意識及責任心，持續與國際環保趨勢接軌，共同實現綠色產品永續發展。

保護環境

感測節能減碳的使命感

5.1 環境政策

昇佳電子秉持環境永續理念，制定完善的環境政策，確保公司產品符合 RoHS、REACH 等最新國際法規要求。公司積極推動綠色供應鏈及全員參與，且於 ISO9001 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。

因應全球環境氣候變遷與永續發展趨勢，昇佳電子於 2025 年 7 月對全體同仁進行環境教育訓練，內容包含全球及台灣氣候環境現況、全球因應環境變遷作為、我國因應環境變遷作為及昇佳電子環境政策，讓全體同仁了解目前世界所面臨的氣候變遷之狀況，增加同仁對於此議題的關注及認知，達成全員參與公司節能減碳之策略。

昇佳電子以實際行動發揮企業影響力，2025 年舉辦獅頭山風景區淨山活動，共計 43 位員工及眷屬參與；同時響應世界地球日，號召同仁捐贈發票換領植物幼苗，總計募集 380 張發票捐予財團法人地球公民基金會，以具體貢獻支持推動環境倡議。

➡ 環境政策

5.2 氣候管理

推動計畫

氣候變遷已成為全球高度關注之重要議題。考量產業特性及營運情形，昇佳電子雖屬低耗能、低排放之 IC 設計產業，惟氣候變遷相關風險與機會仍可能透過政策法規、能源供應、供應鏈管理及客戶需求等面向影響公司營運。為此，本公司持續參考 TCFD 架構，並因應 IFRS S1、S2 揭露趨勢，逐步強化氣候治理與管理機制，提升風險因應與營運韌性。

淨零排放藍圖

氣候目標項目	目標範疇			
溫室氣體減量	昇佳電子（總公司）之範疇一、二排放量			
	目標說明	基準年	短期目標	長期目標
		2023 年	2030 年減量 30%	2050 年淨零
再生能源使用	昇佳電子（總公司）			
	目標說明	短期目標	中期目標	長期目標
		2025 年使用占比 15%	2030 年使用占比 50%	2050 年使用占比 100%

註： 再生能源使用現況詳見 5.3

治理

氣候相關風險與機會之治理

昇佳電子依循「風險管理政策及程序」， 已將氣候變遷風險評估流程納入既有風險管理制度，依照整體風險管理規範執行。 董事會為昇佳電子氣候變遷相關議題最高決策單位，指導與監督氣候相關風險與機會的因應情形，並於營運決策的過程中，納入氣候相關風險與機會之考量。董事會下設置功能性委員會永續發展暨風險管理委員會，作為氣候及永續相關議題之治理單位，負責永續與氣候變遷風險管理相關議題。治理架構詳見永續與風險治理組織。

組織	董事會	永續發展暨風險管理委員會	永續發展推動小組
權責	督導氣候變遷風險與機會管理成效。	由具有永續與風險管理背景之獨立董事擔任委員，負責擬定推動永續發展及風險管理之政策，以及審核「永續發展推動小組」提出之永續發展相關議題之政策、管理方針及具體推動計畫，並對於執行情形與成效進行檢討與追蹤。	推動氣候變遷風險與機會管理，由總經理擔任召集人，由各小組成員鑑別風險與機會、規劃與執行因應方案。每年至少一次，透過永續暨風險管理委員會向董事會報告氣候管理相關執行成效。
溝通頻率	由永續發展推動小組規劃與推動氣候相關事宜，每季召開永續暨風險管理委員會且向董事會報告氣候管理相關執行成效。2025 年執行情形請參考本報告 2.1.「永續與風險治理」。		

氣候相關專業能力發展

昇佳電子董事成員中具有永續與氣候變遷相關專業能力之董事，包含取得永續或碳盤查相關專業證照或具有永續或碳盤查領域的相關實務經驗。昇佳電子認知氣候變遷之風險與機會管理為持續發展之議題與趨勢，除了透過董事會與相關委員會定期掌握 ESG 與氣候變遷管理之推動狀況外，亦視情形聘請外部專業團隊協助提供董事會必要的氣候變遷課程。2025 年本公司董事已完成 3 小時氣候相關教育訓練。昇佳電子持續強化董事會及相關治理單位對氣候相關風險與機會之專業能力，透過內外部訓練、專題報告及外部專家協助，提升對氣候變遷、碳管理及永續趨勢之認知，以支持董事會有效監督氣候相關議題。

氣候相關薪酬連結

昇佳電子高階經理人依「經理人績效評估辦法」之評核項目如：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。薪酬評核指標納入 ESG 管理績效，占其整體評核之 10%，其 ESG 永續發展績效之評核指標，依當年度永續議題衝擊評估結果之高衝擊議題所設定之目標達成狀況，以強化公司永續發展政策之落實及執行。

策略

氣候相關風險與機會

昇佳電子於 2023 年首次系統性推動氣候風險與機會鑑別評估，並於 2026 年初依循每三年重新執行鑑別之規劃，再次邀集相關部門進行氣候風險與機會評估，本次評估廣泛參考國際永續評比（如 CDP、MSCI ESG、Sustainalytics 等）之評估項目，鑑別多項短、中、長期可能帶來衝擊之風險因子與機會，經永續發展推動小組確認，識別 7 項潛在風險與 5 項可能機會，並每年檢視執行狀況與檢討目標計畫。

風險類型		潛在財務衝擊	因應作為
轉型風險	（已發生） • 國內（國家）法規的變異 • 影響層面：直接營運、上游、下游	增加法遵、盤查與系統導入成本；可能帶來資本支出增加	持續追蹤國內氣候與環保法規發展，定期檢視法遵缺口；強化溫室氣體盤查、內控制度與資訊揭露流程。
	（短期 1-3 年） • 缺乏成熟的認證制度與永續性標準 • 影響層面：直接營運、上游、下游	增加驗證與溝通成本；可能影響接單時程與營收成長	持續蒐集客戶、產業及國際永續標準趨勢，提前準備產品碳足跡、供應鏈及認證資料；強化與客戶及供應商溝通。
	（短期 1-3 年） • 監管機關之間協調不佳 • 影響層面：直接營運、上游、下游	增加內控與申報負擔；可能衍生申報延誤或罰責	建立跨部門法遵與申報協調機制，定期盤點主管機關要求；強化申報資料管理與稽核機制。
	（短期 1-3 年） • 碳定價機制 • 影響層面：上游、下游	增加間接成本（供應商成本上升推升委外製造與採購成本）	持續推動節能減碳措施；評估內部碳定價機制，作為採購、投資與營運決策參考；提升綠電使用比例並設定減碳目標。
	（中期 3-5 年） • 原物料的可得性不足及／或成本上升 • 影響層面：上游、下游	增加直接成本；可能造成交期延誤與失單，影響營收	建立關鍵原物料與委外製造供應商多元化策略；強化供應鏈風險監控與交期管理。
	（中期 3-5 年） • 認證永續材料的可得性不足及／或成本上升 • 影響層面：上游、下游	增加採購成本；可能因認證或替代料評估而影響生產效率	持續關注永續材料需求與認證規格，納入供應商永續管理考量；擴大合格供應商名單，或與供應商合作取得相關認證。
實體風險	（長期 5 年以上） • 溫度改變（空氣、淡水、海水） • 影響層面：上游供應商	增加成本；可能影響委外晶圓廠與封測廠供應，造成供應中斷與營收遞延	持續追蹤主要供應商所在地之氣候與水資源風險，將相關情境納入供應鏈風險管理；評估備援供應與調度機制。

轉型機會	潛在財務衝擊	實現轉型機會方針
（短期 1-3 年） 來自買方的財務獎勵	提升接單機會，帶動營收增加	持續強化綠色供應鏈管理、環境限用物質管理及產品合規資料完整性，配合客戶永續採購要求爭取訂單。
（短期 1-3 年） 更容易取得更便宜及／或更充足的信貸／融資	取得較佳融資條件，提升資金取得能力	持續推動永續發展暨風險管理機制、溫室氣體盤查與資訊揭露，提升外部對公司治理與永續管理之信任。
（短期 1-3 年） 擴展至新市場	進入新興市場或新應用領域，帶動營收增加	依現有感測晶片設計能力，對應新興穿戴式終端應用（EX:AR/VR 或 AI 眼鏡）之低功耗需求，進行產品佈局，分散單一終端市場風險。
（中期 3-5 年） 透過研發與創新開發新產品或新服務	新產品或服務帶來的營收增加	對應節能螢幕在省電模式下，感測晶片的精準環境感知需適應螢幕之刷新高頻率，於產品設計初期即納入下世代產品規格。
（長期 5 年以上） 更強的競爭優勢	強化差異化，帶動因聲譽獲得而帶來的營收增加	維持品質管理、綠色夥伴認證及供應鏈管理水準，並結合永續揭露與風險管理成果提升客戶信任。

風險管理

氣候風險與機會識別與評估

2023 年為昇佳電子首年系統性推動氣候風險與機會識別評估工作，以因應氣候變遷下政策、技術與客戶可能帶來的影響，且規劃每三年重新執行鑑別與評估作業。昇佳電子依循「風險管理政策及程序」，已將氣候變遷風險評估流程納入既有風險管理制度，依照整體風險管理規範執行。

風險與機會鑑別

參考 TCFD 建議、產業相關資訊與內外部討論，篩選可能與公司攸關的風險與機會因子。參考國內政策方向、淨零承諾與國際評估報告，設定氣候風險與機會評估情境，轉型風險主要考量 2050 年淨零排放情境，實體風險主要考量 SSP5-8.5 高暖化情境。

風險與機會評估

邀集相關部門進行風險與機會評估，並針對評估結果與內外部確認與討論，了解風險因子對公司的影響、可能發生的時間區間與可能的財務衝擊。主要成果：識別 7 項潛在風險與 5 項可能機會。

因應規劃

針對鑑別出之潛在風險與衍生機會，考量公司既有營運發展策略，由相關部門進行因應方案規劃，並依循「風險管理政策與程序」規範進行後續審核與執行。

監督與報告

針對因應方案執行情形定期召開會議，由永續發展推動小組執行，透過永續發展暨風險管理委員會向董事會報告。

氣候相關情境分析

昇佳電子評估氣候變遷相關風險與機會時，參考國內外政策方向、淨零承諾及國際情境報告，設定轉型風險與實體風險之評估情境，並納入近 5 年內可能面臨之主要變化進行分析。轉型風險主要採用淨零情境，參考 IEA Net Zero Roadmap、NZE 2050 等情境，假設全球與我國持續朝低碳轉型發展，碳費、能源使用效率、再生能源採購、供應鏈減碳要求及低碳技術導入趨勢逐步強化；實體風險則主要採用 IPCC AR6 所揭示之 SSP5-8.5 高暖化情境，假設未來高溫、強降雨、缺水、供電不穩及極端氣候事件發生頻率與強度上升。

昇佳電子於情境分析時，綜合考量政策／法規、能源使用與組合、科技變化、氣候模式、自然資源可取得性、土地使用及社會面等因素，評估各項風險與機會對營運活動、供應鏈管理、產品競爭力及資源配置之影響。主要財務影響包含：法規遵循、碳管理、節能減碳、再生能源採購及系統導入等成本增加；原物料、用電及委外製造成本上升；缺水、停電、極端氣候事件造成供應中斷、交期遞延或營運效率下降；以及因應韌性提升所需之設備改善、備援建置與相關資本支出增加。另在低碳轉型趨勢下，亦可能帶動高能效、低耗能及符合客戶永續要求之產品需求，形成新市場機會等。

氣候相關風險與機會評估方式

昇佳電子進行氣候相關風險與機會之評估時，主要考量影響程度與發生可能性。評估過程係依各項風險與機會對營運活動、供應鏈管理、產品發展及財務表現之潛在影響進行分析，並綜合考量政策法規、能源使用、技術變化、自然資源及市場趨勢等因素，以辨識本公司氣候相關風險與機會之重大性，作為後續風險管理及因應措施推動之依據。

指標與目標

氣候相關目標

昇佳電子營運策略參考氣候風險與機會的識別成果，將低碳認知融入既有經營計畫，透過深耕客戶關係、持續強化技術力，擴大低碳製造效益，期望帶來雙贏的局面；另一方面，昇佳電子於供應商永續管理面向中，強化碳相關議題的認知與議合，尋找更多低碳產業碳足跡的可能性。未來將持續依照氣候變遷風險識別結果與治理單位討論，設定氣候相關指標，並定期檢視目標達成情形。

指標與目標

- **氣候變遷風險評估流程已納入既有風險管理制度，依照「風險管理政策與程序」規範執行。未來將持續依照氣候變遷風險識別結果與治理單位討論，設定氣候相關指標，並定期檢視目標達成情形。**
- **昇佳電子溫室氣體排放情形與目標**

  公司考量 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。

氣候目標項目	目標範疇			
溫室氣體減量		昇佳電子（總公司）範疇一及範疇二排放量		
	規劃期程	基準年	短期目標	長期目標
		• 2023 年	• 2030 年減量 30%	• 2050 年淨零
	2024 年度績效	• 2024 年昇佳電子（總公司）範疇一及範疇二排放量為 415.872 公噸 CO_2e，較基準年（2023 年）438.892 公噸 CO_2e，減量 5%。		
	2025 年度績效	• 2025 年昇佳電子（總公司）範疇一及範疇二排放量為 384.999 公噸 CO_2e，較基準年（2023 年）438.892 公噸 CO_2e，減量 12.3%。		
再生能源使用		昇佳電子（總公司）		
	規劃期程	短期目標	中期目標	長期目標
		• 2025 年使用占比 15%	• 2030 年使用占比 50%	• 2050 年使用占比 100%
	2024 年度績效	• 2024 年使用之能源 88.25% 為外購自台電公司之非再生電力，11.75% 為透過台電電網轉供之太陽能電力，共取得 94 張再生能源憑證，相當於減少 46 噸碳排放量。 • 短期目標達成率約為 78%。		
	2025 年度績效	• 2025 年使用之能源 81.65% 為外購自台電公司之非再生電力，18.35% 為透過台電電網轉供之太陽能電力，共取得 165 張再生能源憑證，相當於減少 73 噸碳排放量。達成短期目標。		

註：昇佳電子（總公司）為主要營運據點，故目標設定以總公司為主。

氣候相關轉型風險

碳定價機制、原物料可得性不足及／或成本上升為昇佳電子可能之轉型風險，但經評估，受轉型風險影響之資產或經營活動目前衝擊為非顯著。

氣候相關實體風險

溫度改變（空氣、淡水、海水）為昇佳電子可能之實體風險，但經評估，受實體風險影響之資產或經營活動目前衝擊為非顯著。

氣候相關機會

昇佳電子之氣候相關機會包含來自買方的財務獎勵、更容易取得信貸／融資、擴展至新市場、透過研發與創新開發新產品或新服務，以及更強的競爭優勢等，報導期間相關機會對財務影響之評估仍持續進行中。

資本配置

報導年度尚未有因氣候相關風險與機會配置之資本支出、籌資或投資金額。然為落實日常營運之節能減碳，昇佳電子已於 2025 年投入新台幣約 31 萬元之資本支出，針對空調冰水主機進行效能優化與升級工程，包含主機大保養及關鍵耗材更新。預期將有效提升空調系統之運轉效率並降低整體營運耗能，達到節能減碳之具體行動。

內部碳定價

昇佳電子將評估碳排放對自身營運的影響與風險，參照環境部公布之「碳費收費辦法」，規劃導入內部碳定價（Internal Carbon Pricing，ICP）機制，暫訂內部碳定價（ICP）每公噸新臺幣 300 元。我們預期建立 ICP 制度後，將用於支持節能減碳專案與再生能源採購等，進一步推動低碳轉型。惟 ICP 機制尚未建立前，我們已於 2025 年再生能源採購決策已納入 ICP 碳成本考量，提前落實內部碳定價精神。未來資本資產採購、再生能源投資等項目，亦將持續將碳成本列入評估，以提升決策品質並更有效實現減碳目標。

薪酬

昇佳電子高階經理人依「經理人績效評估辦法」將 ESG 管理績效納入其整體薪酬評核指標之 10%，ESG 永續發展績效之評核指標係依當年度永續議題衝擊評估結果之高衝擊議題所設定之目標實際達成狀況作為評核依據。2025 年度其評核結果已依程序提交薪資報酬委員會審議，並經董事會核准，確保經理人薪酬機制與公司永續發展目標及整體策略方向緊密結合，落實永續治理。

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 執行溫室氣體排放量自行盤查作業，且自 2022 年起溫室氣體盤查經外部查證。盤查範圍涵蓋類別 1 的直接溫室氣體排放、類別 2 的外購電力輸入，以及考量營運特性，類別 3~6 將依據重大性及減量空間逐年增加盤查類別，截至 2025 年已逐步完成 3.1 上游運輸及配送、3.2 下游運輸及配送、3.3 員工通勤、3.5 商務旅行及 4.3 營運產生之廢棄物。

2025 年類別 1 與類別 2 總排放量，以地區基準為 458.896 噸 CO_2e，以市場基準為 384.999 噸 CO_2e（減量 73 噸 CO_2e）；2024 年以地區基準為 463.842 噸 CO_2e，以市場基準為 415.872 噸 CO_2e。另以樓地板面積（m^2）作為溫室氣體排放密集度計算之依據， 2025 年以區域基準為 0.095 噸 CO_2e ／ m^2、以市場基準為 0.079 噸 CO_2e ／ m^2；2024 年以區域基準為 0.096 噸 CO_2e ／ m^2、以市場基準為 0.085 噸 CO_2e ／ m^2。昇佳主要溫室氣體減量來自於再生能源採購，已規劃逐年增加使用的綠電，市場基準的碳排放將逐年遞減，自 2023 年累計至 2025 年，累積減少 142 噸 CO_2e，朝淨零碳排方向前進。

揭露主題：溫室氣體排放

指標編號	指標項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	
	範圍	總公司	總公司	總公司	總公司	台北辦公室
TC-SC-110a.1	全球溫室氣體總排放量（Scope1）（單位：噸 CO_2e）	63.37	62.66	55.51	56.10	0
	全氟化合物（PFCs）總排放量（單位：噸 CO_2e）	• 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。				
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	• 2022 至 2025 年溫室氣體排放範疇 1 占比[註3] 分別為 13.68%、13.64%、11.97% 及 12.22%。 • 範疇 1 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。未來範疇 1 中長期目標為，如於汰換冰箱、冰水主機時，評估選用採用環保冷媒之設備。 • 除範疇 1 的減量措施外，亦針對範疇 2 外購電力進行溫室氣體排放減量規畫，2023 年起轉供綠電，並逐年提升綠電使用比例，預計於 2030 年再生能源使用占總用電量 50%。				

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：範疇 1 排放係數來源係參考環境部氣候變遷署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4；範疇 2 電力排放係數，係採用經濟部能源署公布係數。（2022 年 0.495 噸 CO_2e ／千度、2023 年至 2024 年 0.494 噸 CO_2e ／千度、2025 年 0.474 噸 CO_2e ／千度 ）

註 3：範疇 1 占比計算公式 = 範疇 1 排放量 ÷（範疇 1 排放量＋範疇 2 排放量）。

直接溫室氣體排放量（依溫室氣體類型）

單位：噸 CO_2e

溫室氣體	範圍	甲烷（CH_4）	氫氟碳化物（HFCs）	合計
2022 年	總公司	15.5236	47.8500	63.3736
2023 年	總公司	14.2059	48.4531	62.6590
2024 年	總公司	7.0588	48.4531	55.5119
2025 年	總公司	7.6433	48.4531	56.0963
	台北辦公室	0	0	0

註 1：盤查之溫室氣體包含 CO_2、CH_4、N_2O、HFCs、PFCs、SF_6、NF_3，因昇佳電子無製程，故無產生 PFCs、SF_6、NF_3。

註 2：直接排放無 CO_2、N_2O、PFCs、SF_6、NF_3 等氣體排放。

溫室氣體排放量（依類別）

單位：噸 CO_2e

範疇		範疇 1	範疇 2		範疇 3						溫室氣體總排放量	
類別		直接溫室氣體排放	外購電力		上游運輸及配送	下游運輸及配送	廢棄 IC 處理	員工通勤	商務旅行	與燃料及能源相關活動（未納入範疇一或範疇二）		
2022 年	總公司	63.3736 *		399.9721 *	2.0102 *	-	0.1213 *	-	-	-		465.4772
2023 年	總公司	62.6590 *	地區基準	396.6481 *	20.3132 *	-	0.0177	98.2034 *	-	73.955	地區基準	651.7964
			市場基準	376.2333 *							市場基準	631.3816
2024 年	總公司	55.5119 *	地區基準	408.3299 *	25.6182	151.1313 *	0.3057	92.6817	67.9805 *	70.9778	地區基準	862.3351
			市場基準	360.3600 *							市場基準	858.8229
2025 年	總公司	56.0963 *	地區基準	402.7999 *	22.2375 *	148.4291 *	0.1582	120.4731	80.6036	80.7851	地區基準	928.2765
			市場基準	328.9033 *								
	台北辦公室	0	地區基準	16.6937							市場基準	854.3799
			市場基準	16.6937								

註：* 當年度經外部查證

年度與範疇			範疇 1+ 範疇 2+ 範疇 3 溫室氣體排放量（噸 CO_2e）	範疇 1+ 範疇 2 排放量（噸 CO_2e）	範疇 1+ 範疇 2 溫室氣體排放密集度[註 2]（噸 CO_2e ／ m^2）	範疇 1+ 範疇 2 溫室氣體排放密集度[註 3]（噸 CO_2e ／營業額百萬元）
2022 年	總公司		465.4772	463.3457	0.0956	0.1151
2023 年	總公司	地區基準	651.7964	459.3071	0.0947	0.1011
		市場基準	631.3816	438.8923	0.0905	0.0966
2024 年	總公司	地區基準	862.3351	463.8418	0.0957	0.0939
		市場基準	858.8229	415.8719	0.0858	0.0842
2025 年	總公司	地區基準	911.5828	458.8962	0.0947	0.1006
		市場基準	837.6862	384.9996	0.0794	0.0844
	台北辦公室	地區基準	16.6937	16.6937	0.0424	0.0037

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。

註 2：溫室氣體排放密集度計算公式 =［範疇 1+ 範疇 2 溫室氣體排放量（噸 CO_2e）］÷ 平均樓地板面積（m^2）。總公司平均樓地板面積為 4,848.27 m^2；台北辦公室平均樓地板面積為 393.42 m^2。

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。

註 4：範疇 3 排放係數來源係參考產品碳足跡資訊網。

5.3 能源管理

指標編號	指標項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	
	範圍	總公司	總公司	總公司	總公司	台北辦公室
TC-SC-130a.1	1. 能源總耗用量（含燃料、電力）（GJ）	2,828.21	2884.71	2,975.68	3,059.24	126.79
	2. 電力耗用量占總能源耗用量之百分比	100%	100%	100%	100%	100%
	3. 再生能源耗用量占總能源耗用量之百分比	0%	5.15%	11.75%	18.35%	0%

註 1：單位換算：1 kWh（度）=860 Kcal、1 Kcal=4.186798 J，因此 1 kWh（度）=3.6×10^{-3} GJ。

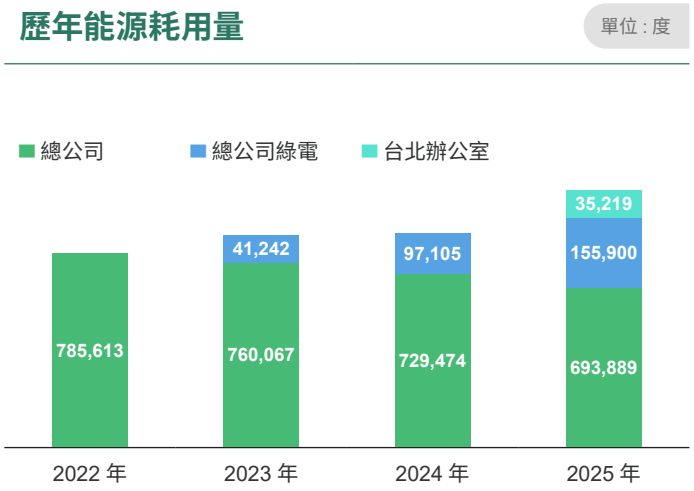
註 2：昇佳電子無生產製造，能源耗用量 100% 為辦公室及實驗室耗用之外購電力。

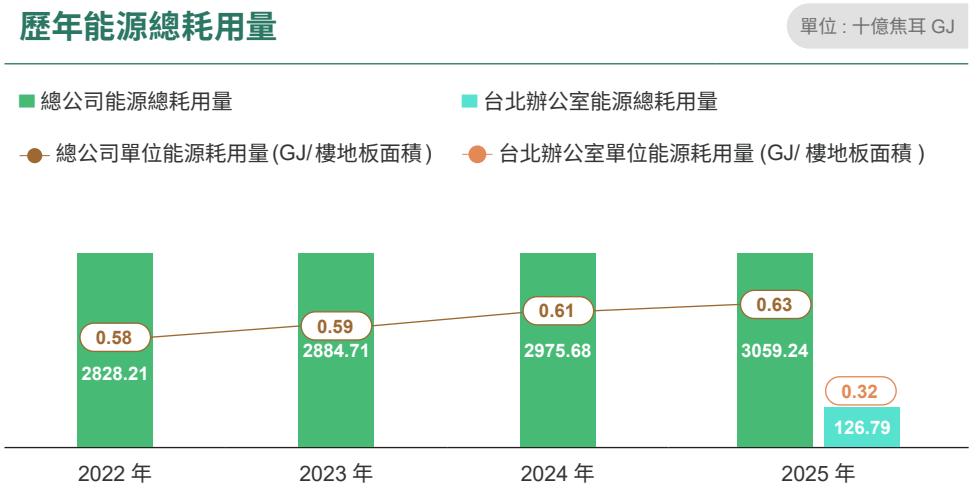
能源概況

昇佳電子為專業 IC 設計公司，營運空間以辦公室為主體，無製造、封裝、測試等生產機台的能源消耗，整體的能源使用以空調占比為最大宗。

2025 年昇佳電子總公司總能源耗用量為 849,789 度，相較前一年 826,579 度成長約 2.81%，主因為公司人員規模擴編與實驗室機台運轉時間延長所致。能源結構方面，昇佳電子總公司與台北辦公室使用之能源 82.38% 為外購自台電公司之非再生電力，約 17.62% 為透過台電電網轉供之太陽能電力，全年再生能源轉供 155,900 度，共取得 165 張再生能源憑證，相當於減少 73 噸碳排放量，約 140 棵樹之減碳效益。

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，故以該年作為減量基準年，且後續將持續評估可行之能源減量空間與目標設定。



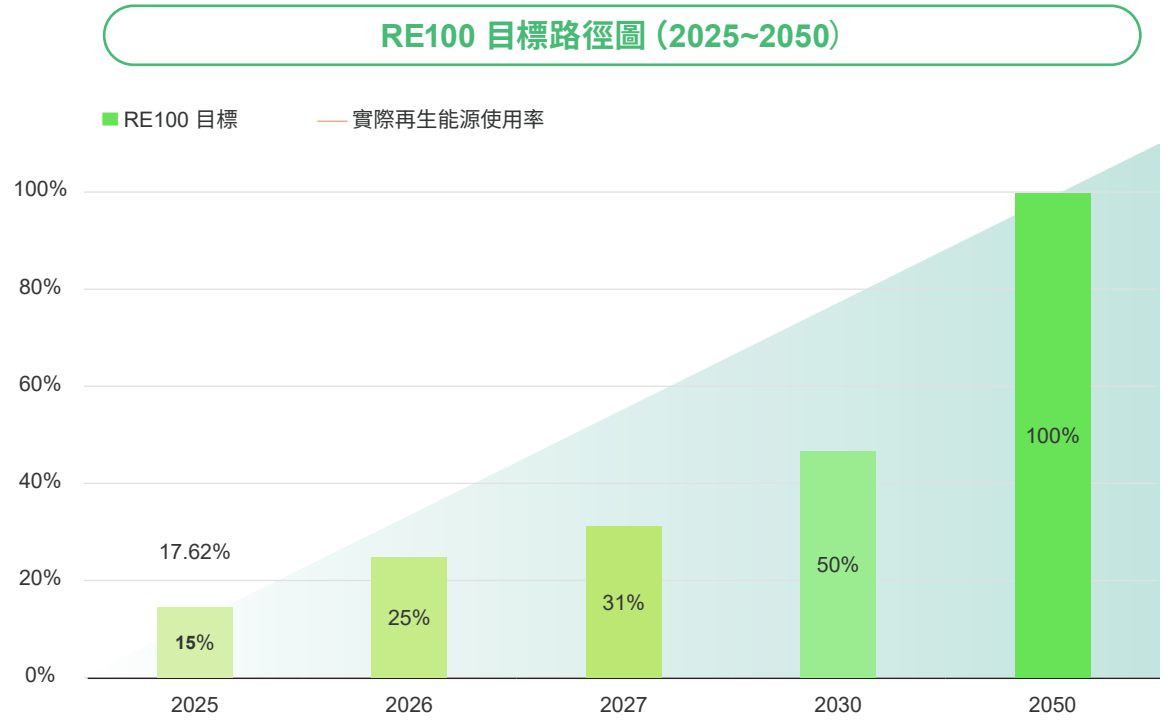


節能改善

2025 年 1 月進行空調冰水主機大保養，除一般保養的藥洗冷凝器、Y 型過濾器拆洗、軸芯潤滑外、也更換冷凍油，冷媒過濾蕊、乾燥過濾器及冷媒補充，能提高空調運轉效率，降低耗能，投入成本約 31 萬元。

再生能源使用與規劃

為積極響應全球溫室氣體減碳目標及順應全球綠能趨勢，昇佳電子自 2023 年 10 月起正式開始使用再生能源（綠電），並於同年取得 40 張再生能源憑證。公司逐年擴大綠電採購規模 2024 年與 2025 年憑證取得量分別提升至 94 張與 165 張，每年逐步提升綠電使用比例，目標設定於 2030 年達成再生能源使用占整體能源 50%，且致力於 2050 年實現 100% 使用再生能源。



5.4 水資源管理

揭露主題：水資源管理

指標編號	指標項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	
範圍		總公司	總公司	總公司	總公司	台北辦公室
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	2.61	2.96	3.25	3.85	0.17
		• 昇佳電子營運據點所在之新竹縣，根據 WRI 水壓力評估地圖之資訊，非屬高或極高之風險區域，因此取自水資源壓力區之百分比為 0%。				
	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	• 昇佳電子為 IC 設計產業，無涉及生產製造，製程無相關被蒸發、蒸散或消耗之耗水量，故不適用。				

註：千立方公尺（1,000 m^3）= 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所供應之自來水，屬於淡水。昇佳電子所處的大樓具綠建築銀級標章；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。由於公司屬 IC 設計產業，無生產製程，用水全數以生活用水型態排放，無製程蒸發、蒸散或產品摻水等情形，因此，總取水量等於總排水量，總耗水量為零。

2025 年總公司取水量 3.85 百萬公升，其中戶內用水（含飲水機 RO 製水、茶水間及廁所使用等生活用水）共取水 1.56 百萬公升，占整體用水 40.5%，公共分攤用水（空調冷卻水塔、大樓外牆清洗、頂樓花灌等）共取水 2.29 百萬公升，占 59.4%。2025 年取水量相較 2024 年增加 0.6 百萬公升，戶內用水增加 0.15 百萬公升，主因為公司人數成長導致，另外公共用水增加 0.45 百萬公升。

歷年水資源管理概況

單位：百萬公升

項目	來源 / 去處	類型	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
取水量	第三方的水	淡水	自用 1.06	自用 1.23	自用 1.41	自用 1.56
			公共 1.55	公共 1.73	公共 1.84	公共 2.29
排放量	園區生活污水處理設施	其他	2.61	2.96	3.25	3.85

歷年水資源取水密集度

單位：百萬公升／樓地板面積 m^2

年度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	
範圍	總公司	總公司	總公司	總公司	台北辦公室
取水量密集度	0.00054	0.00061	0.00067	0.00079	0.00043

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 59.4%，因此以樓地板面積作為取水量密集度計算之基準。

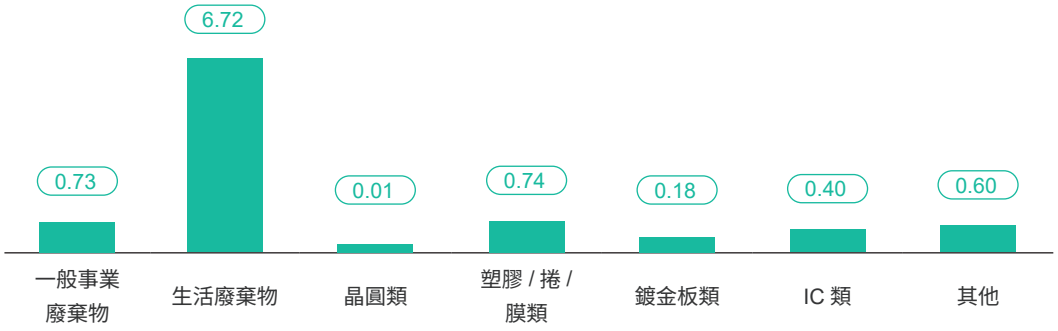
5.5 廢棄物管理

昇佳電子之營運活動廢棄物以一般生活垃圾為主，及產品開發與測試所需而產生之少量事業廢棄物，後者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。針對一般生活廢棄物，昇佳電子落實資源分類管理，主要為一般生活垃圾、資源回收垃圾及廚餘均分類丟棄，並同一存放於台元管理中心指定回收區，後續由園區管理單位委外合格廢棄物廠商清運及處置。

昇佳電子 2025 年一般生活廢棄物為 6.72 噸，均屬於非有害廢棄物。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，共計回收 2.66 公噸。公司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 0.59 公噸，期望達成循環經濟及減少對環境的衝擊。2025 年廢棄物總產生量合計 9.38 公噸，相較前一年度增加 4.1%。

2025 年廢棄物生產量

單位：公噸



註 1：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。

註 2：其他含廢紙類、鋁類與廢木棧板等。

	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
2022 年	3.15	-	3.15	-	7.71	7.71
比例	100%	0%	100%	0%	100%	100%
2023 年	1.64	-	1.64	-	8.24	8.24
比例	100%	0%	100%	0%	100%	100%
2024 年	1.87	-	1.87	-	7.14	7.14
比例	100%	0%	100%	0%	100%	100%
2025 年	2.66	-	2.66	-	6.72	6.72
比例	100%	0%	100%	0%	100%	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：昇佳電子每年統計廢棄物處理情形（依據處置、再利用類型與廢棄物性質分類），2025 年資料覆蓋率 100%。

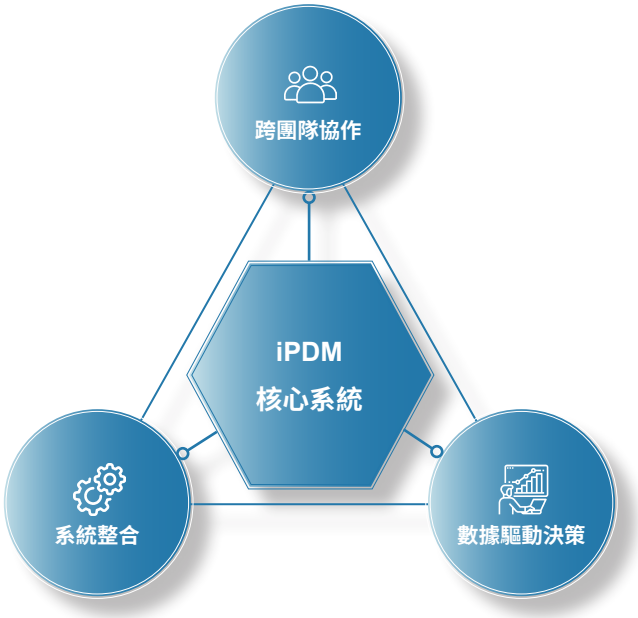
註 4：數據來源為昇佳電子自行分類統計，故與申報統計略有差異。

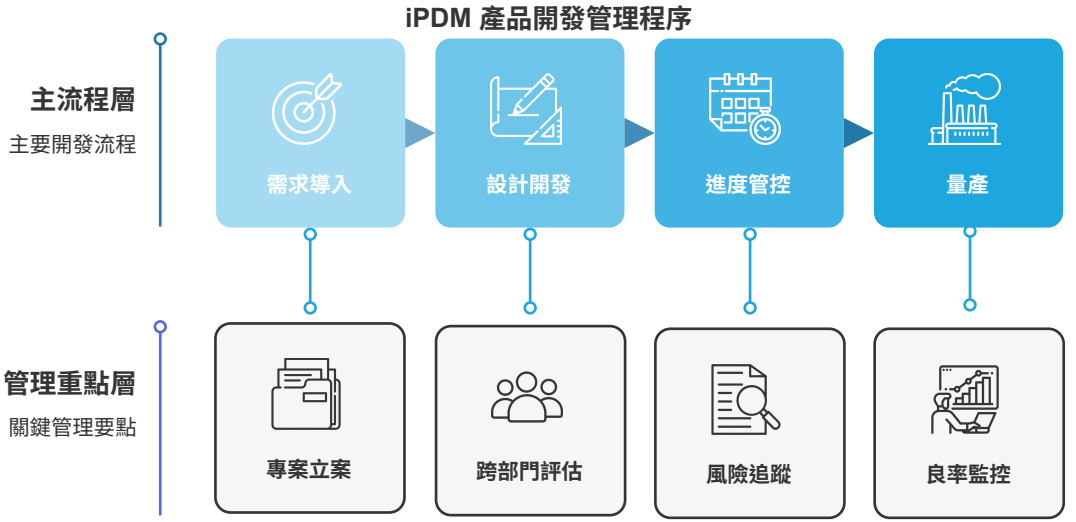
串連夥伴
感測價值鏈整合的緊密感

6.1 產品品質

昇佳電子自 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，增進客戶對產品品質的信心，達成客戶滿意服務。2025 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。

2025 年優化產品開發管理系統（iPDM）強化研發產品之品質生產流程，建立完整專案管理程序，詳細記錄及保存專案開發之各項資料，確保能完整實現客戶需求。開發之產品於量產前透過「新產品開發品質審查機制」已完成 9 個系列新產品達到量產標準的審查作業，由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皆已符合產品制定規格與目標，目前無客戶反饋產品品質規格問題，透過量產前嚴謹的作業把關，提升產品出貨品質穩定度。





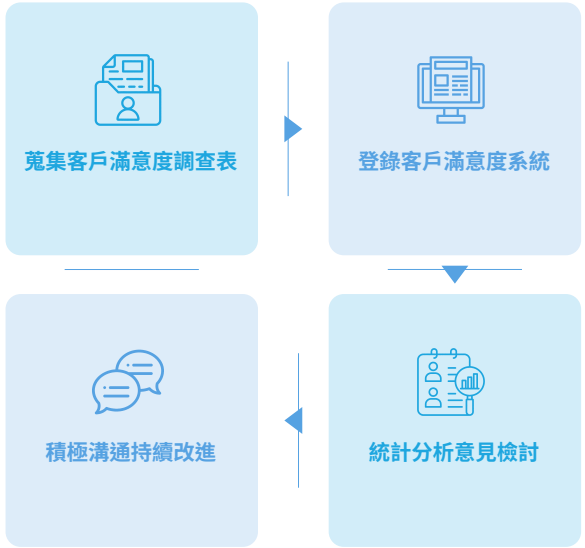
6.2 客戶關係管理

客戶滿意度

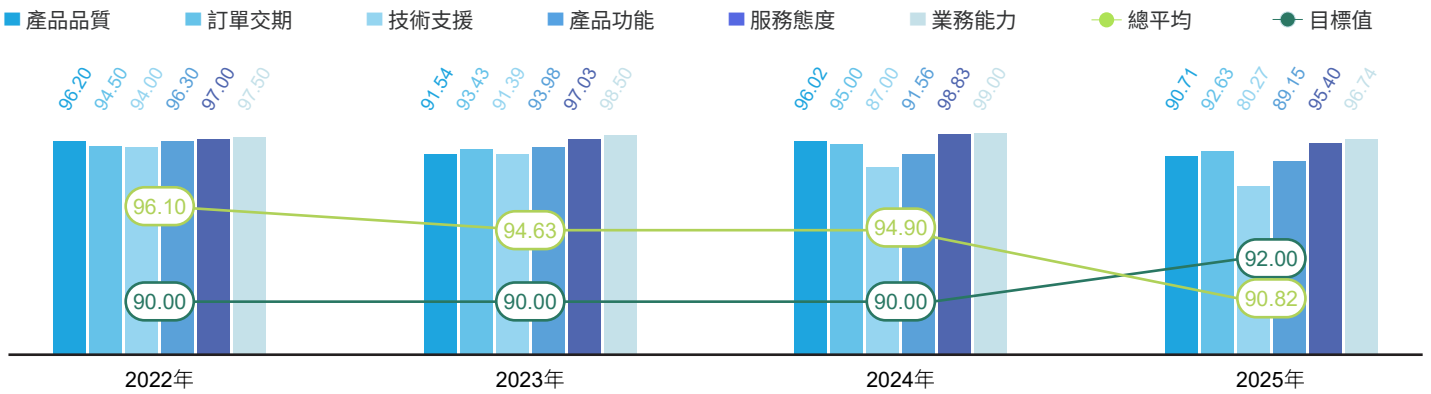
秉持客戶服務至上的態度，為持續精進的核心價值，每年依據「客戶滿意度作業程序」進行客戶滿意度調查，更進一步了解客戶需求與期望之差距，做為整體品質系統管理改善依據，達到企業永續經營之目標。

2025 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 90.82%，未達成年度設定目標（92%），目前內部已針對客戶反饋的意見進行相關分析檢討與擬定改善方針，不斷提升產品研發的技術能力、持續提供更創新與競爭力的產品， 2026 年度客戶滿意度目標維持 92%，持續努力及期望達成客戶滿意。

2025 年 11 月正式啟用「客戶滿意度管理系統」，已完成 2025 年度客戶滿意度調查表蒐集及意見回饋，透過整合精確數據統計，業務單位初步提出說明及因應對策，亦增進內部相關單位進行溝通分析及檢討改進，我們會持續重視客戶聲音，積極關心產品需求，以及解決客戶問題，並彙整報告予高階經營者，作為公司中、長期營運規劃的參考。藉由不斷改進與提升客戶服務品質，贏得客戶信賴及支持使用公司技術創新產品，強化長期且穩固的合作關係，進而達成公司永續經營的價值與目標。



歷年客戶滿意度調查



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。初始技術服務單位依客戶需求即時回覆處理；若無法即時處理問題時，則將不良品轉品質保證單位負責釐清，於接收到可進行分析的有效樣品及相關電路資訊後，一般案件於三至七個工作天內劃分責任歸屬，進行真因分析及提出對應改善措施，並將處理過程記錄於「客戶服務處理單」做成效追蹤，以最積極的服務態度及行動，滿足客戶技術支援需求，避免抱怨再發生。

品質保證單位設置專責客訴服務窗口，負責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，並平行展開檢討追蹤各類問題，預防再發生。

6.3 供應鏈管理

供應商概況

昇佳電子為無晶圓廠半導體公司，負責積體電路與系統設計，產品製造全數委由半導體代工廠生產與封裝測試。我們的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）與設計光學機構，開發相對應的封裝製程，以達成產品特性最佳化並滿足多元客戶需求。

我們的供應鏈地理位置分布於台灣與中國大陸，確保半導體產業聚落之供應鏈彈性與穩定。

鑑於產品特性的高度客製化，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。因此我們將供應商區分為 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）。

昇佳電子定義之「關鍵供應商」，如下：

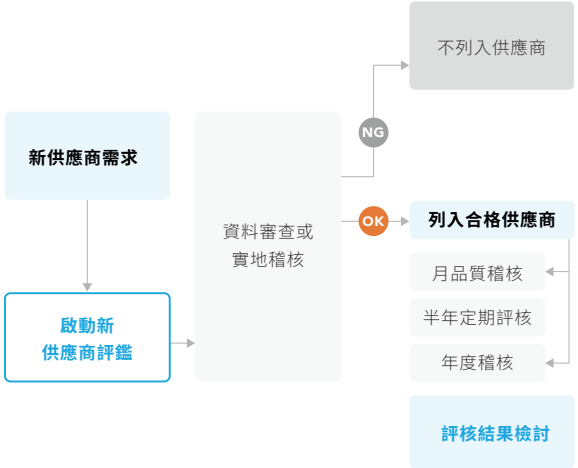
• 原物料類： 原物料年度採購金額前 80%。	• 委外加工類： 依據不同種加工類型之前三大供給委外加工產能。
• 生產工具類： 以測試工具及封裝模具之前三大生產工具採購支出。	• 關鍵及無可替代之供應商。

2025 年共計有 43 家供應商，其中 20 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。

供應商品質管理

昇佳電子位處半導體產業價值鏈上游之晶片設計，產品從原物料採購、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，推動永續供應鏈為永續發展重要項目之一。

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」，涵蓋自新供應商審核至合格供應商定期評鑑與績效資料等全過程管理，透過整合紀錄於數位化系統與明確的管理機制，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。



透過每個月關注及檢視交期、品質、良率、工程服務等情況，提升及時對應的生產變動能力，更加有效管控生產品質，增進相關單位溝通合作、努力解決製造問題，達到最高產品生產效率及穩定的目標。

2025 年 100% 完成供應商月評鑑，整體平均總分皆達標 80 分以上。

▶ 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）。2025 年新供應商家數 1 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，在聲明書中具體將公司環保議題與政策，以及相關管理要求等傳遞給供應商。

新供應商評鑑永續項目

- 通過 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、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。

▶ 年度稽核

分類	品質系統	製程品質
稽核項目	品質系統管理	關鍵製程與參數管制
	文件管理	物料識別與追溯
	產品設計與製程變更	SPC 管制與異常處理
	供應鏈管理	進料品質管制（IQC）
	不合格品管理	出貨品質管制（OQC）
	環境物質管理系統	6S 作業環境管理
稽核要點	教育訓練	製程管制
	內部稽核	品質檢驗
	品質改善循環	設備 / 機台 / 模具管理
	環境物質管理	作業環境

▶ 供應商管理成果

2025 年總計稽核 29 家供應商 ，針對原物料與委外加工之合格供應商皆 100% 完成半年評鑑與年度稽核，且全數合格達到 80 分以上；生產工具類廠商非屬製程重要項目，故無稽核。

其中，在供應商品質系統年度稽核項目中，除了品質上的稽核之外，也包含環境系統、製造流程、原物料不使用環境有害物質。

評鑑項目與成果

頻率	評鑑項目	評鑑比重	2025 年成果
半年	交期	30 分	上半年平均 97 分 下半年平均 92 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 Assessment， QSA）	100 分	平均 94.15 分
	製程稽核（Quality Process Audit ，QPA）	100 分	平均 89.7 分

評鑑標準等級

等級	分數	定義
A 級	≥ 80 分	合格（Approval）
B 級	79~65 分	有條件合格（Conditional Approval）
C 級	< 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。

▶ 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。針對評鑑不合格的供應商，昇佳電子會成立「供應商品質輔導專案」，每週安排至供應商現場進行改善議題討論及進度追蹤，直到專案結束，當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。

供應商永續管理

供應商行為準則

昇佳電子參考責任商業聯盟（Responsible Business Alliance , RBA）行為準則及「聯合國企業和人權指導原則」（UN Guiding Principles on Business and Human Rights），其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），制定昇佳電子「供應商行為準則」。此準則明確規範供應商符合於勞工、安全與健康、環境保護、道德規範及管理體系等五大永續管理面向。我們針對新進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。2025 年度新進供應商（1 家）100% 簽署「供應商行為準則」。

管理體系
- 公司承諾
- 管理職責與責任
- 法律和客户要求
- 風險評估和風險管理
- 改進目標
- 培訓
- 溝通 / 員工意見 / 參與和申訴
- 審核與評估 / 糾正措施
- 文檔和紀錄
- 供應商的責任

勞工
- 自由選擇就業
- 防止雇用童工
- 工時
- 工資與福利
- 人道的待遇
- 反歧視 / 反騷擾
- 自由結社

健康與安全
- 職業安全
- 應急準備
- 工傷和職業病
- 工業衛生
- 體力勞動工作
- 機器防護
- 公共衛生和食宿
- 健康與安全溝通

環境保護
- 環境許可和報告
- 預防污染和節約資源
- 有害物質管理
- 固體廢物管理
- 廢氣排放
- 物質控管
- 水資源管理
- 能源消耗和溫室氣體排放

道德規範
- 誠信經營
- 無不正當收益
- 資訊公開
- 知識產權
- 公平交易、廣告和競爭
- 身份保護及防止報復
- 負責任地採購礦物
- 私隱

註：供應商行為準則的「社會評估標準」為行為準則五大面向中，勞工和健康安全面向之對應管理內容。

▶ 供應商永續風險評估

昇佳電子致力於建立穩健且永續的供應鏈，透過「供應商永續管理辦法 」，依據供應商在經濟、環境及社會三大面向對企業永續發展的重要性，給予不同的風險權重，並將評比結果區分低、中、高三個風險等級，做相應的管理以建構永續供應鏈。

新進供應商：昇佳電子以永續營運相關認證作為衡量標準，其評鑑結果依據評估標準區分為低風險與高風險，低風險供應商為優先採購對象，高風險供應商則為酌量採購。

合格供應商：藉由經濟、環境及社會三大面向進行供應商永續風險評估，並將評比結果區分低、中、高三個風險等級，低風險供應商為優先採購對象、中風險供應商則酌量採購，高風險供應商將追蹤改善。為深入了解關鍵供應商現況，每年度要求關鍵供應進行「昇佳電子供應商行為準則」自評，內容涵蓋勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系等五大面向，藉此評估其永續風險，除自評分數外，亦檢視供應商回覆內容，以掌握潛在風險。

另每年檢視關鍵供應商碳排強度減量情形，以減量 2% 為參考基準，確保供應鏈符合全球減碳趨勢。

2025 年度新進供應商（1 家）100% 進行永續風險評估 ，針對 29 家合格供應商（原物料及委外加工）100% 進行年度永續風險評估，20 家關鍵供應商發出「昇佳電子供應商行為準則自我評估調查表」進行永續風險自評，回覆率 79%。2026 年將針對高風險供應商進行教育訓練。

面向	權重	管理方針	管理標準	總平均分數
經濟面	34%	與供應商共同追求高品質標準，並持續改進與開發創新技術。	ISO 9001 品質管理系統 、 IATF 16949 汽車產業品質管理系統 、其他（如 :ISO27001 資訊安全管理系統）	77 分（B 級）
環境面	33%	確保供應商無使用有害物質，以綠色產品搭配綠色採購，降低對於環境的衝擊，共創永續生態。	ISO 14001 環境管理系統 、 ISO14064-1 組織型溫室氣體盤查管理系統 、 ISO 50001 能源管理系統 、 QC 080000 HSPM 有害物質流程管理系統 、其他（如 :SONY Green-Partner）	
社會面	33%	確保供應商善盡社會責任，符合國際勞工權益、提供健康安全的工作場所。	ISO45001 職業安全衛生管理系統、衝突礦產調查表	

註：A 級（低風險）為 80 分以上共 17 家、B 級（中風險）79~60 分共 4 家、C 級（高風險）低於 60 分共 8 家。

6.4 原物料採購

揭露主題：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

昇佳電子主要關鍵原物料中「晶圓」為 100% 委外由晶圓代工廠進行製造，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。因應原物料價格波動劇烈，每周產銷與業務會議跨單位協調，提升供應鏈資訊透明性，使業務單位亦掌握成本與交期狀況，更有效因應成本變動與交期延長所造成的負面影響。

- 市場需求調查
- 確認生產週期變化
- 確認供應商交期
- 安全庫存調整
- 定期評鑑

衝突礦產管理

昇佳電子 2024 年已制定衝突礦產政策並且持續向所有供應鏈夥伴宣導落實，達成供應鏈 100% 回簽「供應商不使用衝突礦產聲明書」，皆保證供應給昇佳電子的金屬原物料皆非來自衝突礦產地區開採，共同善盡企業社會責任，持續重視關心國際衝突礦產地區人權議題。

➡ 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，透過衝突礦產調查表單（Conflict Minerals Reporting Template，CMRT6.5 版）與（Extended Minerals Reporting Template，EMRT 2.1 版）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。

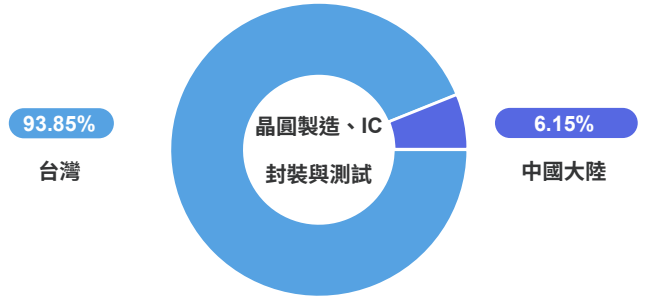
2025 年針對晶圓及封測類供應商原物料調查結果，鑑別 100 間 100% 為合格冶煉廠，其金屬礦產來源如下：

類別	合格冶煉廠數量	百分比	礦產來源地區
金（Gold）	51	51%	亞洲、歐洲、北美洲、非洲、大洋洲
錫（Tin）	38	38%	亞洲、南美洲、歐洲、北美洲
銅（Copper）	1	1%	亞洲
鎳（Nickel）	10	10%	亞洲、歐洲、大洋洲、非洲
合計	100	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，秉持在地採購原則，2025 年台灣在地採購（註冊於台灣之廠商）為大宗金額比率約占 93.85%。未來將持續以風險管理的角度，依全球整體市場供需情形，將採購地區與金額做最適當的調配，確保供貨的穩定度與品質符合期待，並與供應商建立密切合作的夥伴關係。2025 年有別以往，有 CFC（China for China）及因應 AI 浪潮造成供應鏈資源傾斜的因素，相較供應鏈 2024 年提升中國大陸生產的比重，將持續觀望國際關稅戰、地緣政治、客戶需求、供應鏈變動等因素，妥善調整供應鏈布局。

在地採購金額比率圖



註：地區 %（依金額）

sensortek

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晉用。
	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。

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

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）

	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
2025 年	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	新進人數	22	8	14.04	36.36	14	9.58	63.64	6	20.00	16	9.70	0	0.00
2025 年	新進人數	25	13	21.31	52.00	12	8.05	48.00	12	37.50	12	7.32	1	7.14
2024 年	離職人數	20	6	10.53	30.00	14	9.59	70.00	6	20.00	14	8.48	0	0.00
2025 年	離職人數	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。

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

考核制度與執行成果				
制度設計	依據員工於公司內容各階段的發展區分為：			
	試用考核	年度考核	專案考核	ESG 績效
	針對新進員工試用期滿或職務異動時考核。	分為年中及年終兩次進行。	臨時發生重大功過事項或晉升時辦理。	高階經理人薪資薪酬與 ESG 績效連結政策。
評核重點	過去工作檢討		未來目標訂定	
	主管與員工共同衡量過往目標達成情形，以及目前職務所需加強之工作態度與能力。		未來工作發展所具備價值觀、能力等。	
執行成果	除工作未滿三個月員工以外，其餘正職員工 100% 參與績效評核。			

績效評核作業流程

公告考核對象與作業程序

年中

- 檢核上半年績效
- 訂定下半年績效目標
- 晤談與回饋

年末

- 檢核下半年績效
- 訂定次年度績效與目標
- 晤談與回饋

獎酬運用績效改善

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。
友善婚育及家庭照護	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，共同應對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 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

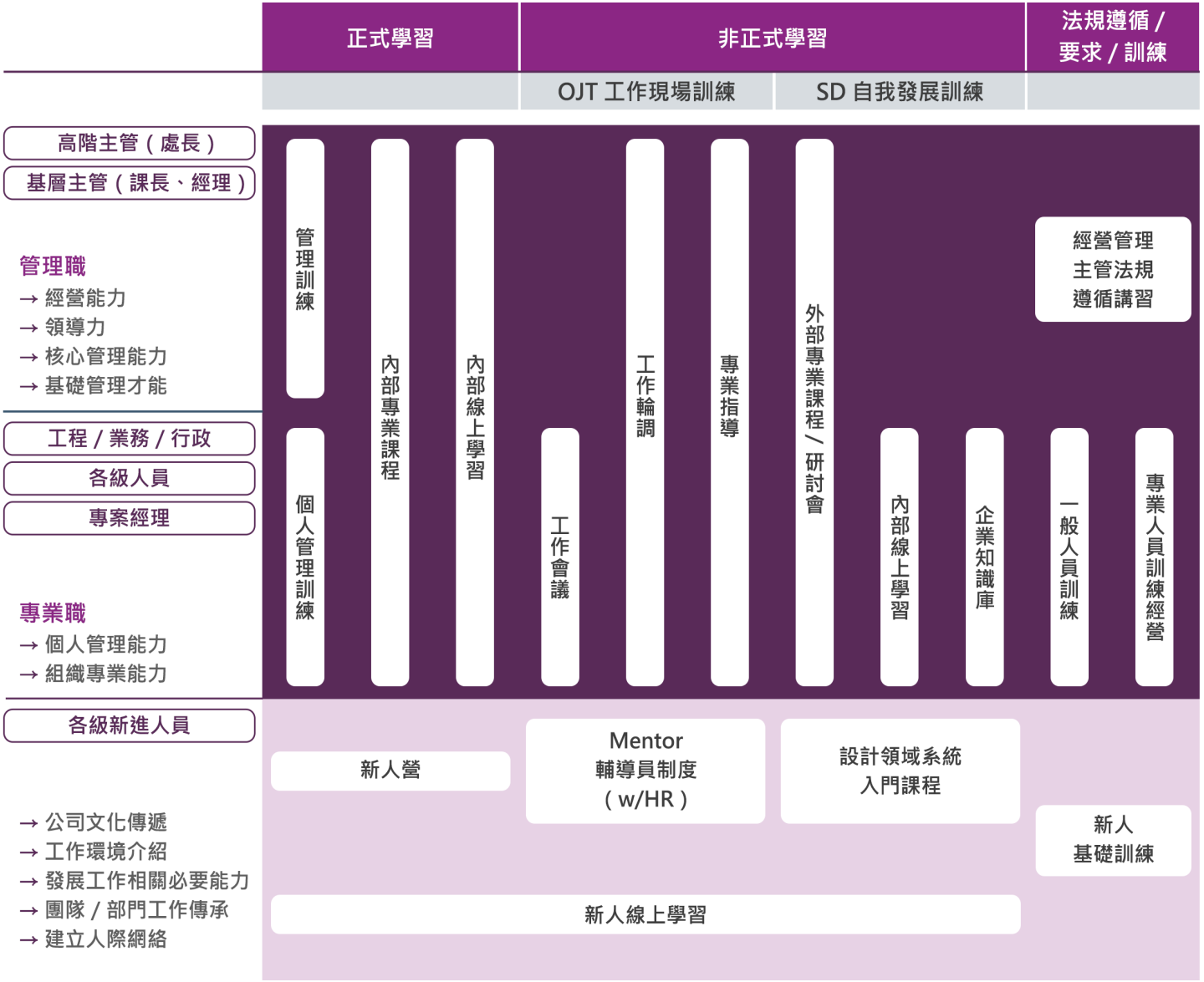
7.3 人才培育與發展

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。	


正式學習
非正式學習
法規遵循 / 要求 / 訓練
OJT 工作現場訓練
SD 自我發展訓練
高階主管（處長）
基層主管（課長、經理）
管理職
→ 經營能力
→ 領導力
→ 核心管理能力
→ 基礎管理才能
工程 / 業務 / 行政
各級人員
專案經理
專業職
→ 個人管理能力
→ 組織專業能力
各級新進人員
→ 公司文化傳遞
→ 工作環境介紹
→ 發展工作相關必要能力
→ 團隊 / 部門工作傳承
→ 建立人際網絡
管理訓練
個人管理訓練
內部專業課程
內部線上學習
工作會議
工作輪調
專業指導
外部專業課程／研討會
內部線上學習
企業知識庫
經營管理 主管法規 遵循講習
一般人員訓練
專業人員訓練經營
新人營
Mentor 輔導員制度 (w/HR)
設計領域系統 入門課程
新人 基礎訓練
新人線上學習

多元教育訓練規劃

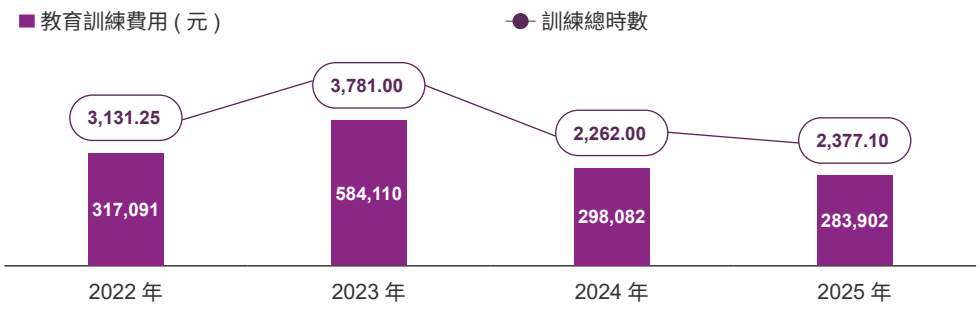
昇佳電子面對產業技術快速演進、市場競爭加劇及永續治理要求提升。2025 年，我們透過八大課程類別，系統性的強化員工在 AI 應用、數位轉型及 ESG 實務上的知識與能力。課程規劃以支持組織長期發展與提升整體營運韌性為目標。

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 等核心技術領域，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



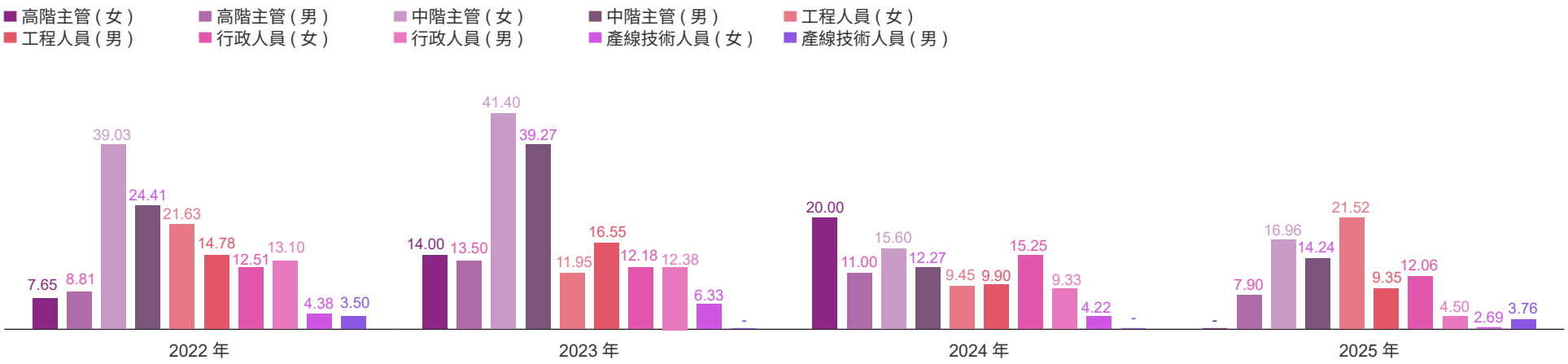
註：訓練總時數統計方式為實際有上課人數乘每堂時數之總和

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 • 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

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。

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，進行近一步分析、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

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（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。

sensortek

附錄

8.1 永續揭露索引

SDGs 揭露索引

8.2 人力數據

歷年聘用員工總人數（依性別）

年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
人數	– 女性	55	57	57	61
	– 男性	135	144	146	149
	– 合計	190	201	203	210
比例	– 女性	28.95%	28.36%	28.08%	29.05%
	– 男性	71.05%	71.64%	71.92%	70.95%

歷年聘用員工總人數（年齡別）

年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
人數	– 30 歲以下	34	39	30	32
	– 31-50 歲	151	155	165	164
	– 50 歲以上	5	7	8	14
	– 合計	190	201	203	210
比例	– 30 歲以下	17.90%	19.40%	14.78%	15.24%
	– 31-50 歲	79.47%	77.12%	81.28%	78.10%
	– 50 歲以上	2.63%	3.48%	3.94%	6.66%

歷年聘用員工總人數（依職務與性別）

年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
高階主管	– 女性	1	1	1	0
	– 男性	7	6	5	15
中階主管	– 女性	5	5	5	5
	– 男性	25	30	26	25
工程人員	– 女性	20	20	22	25
	– 男性	92	99	106	100
行政人員	– 女性	25	22	20	23
	– 男性	10	8	9	8
產線技術人員	– 女性	4	9	9	8
	– 男性	1	1	0	1

歷年聘用員工總人數（依職務與性別比例）

年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
高階主管	– 女性	13%	14%	17%	0%
	– 男性	87%	86%	83%	100%
中階主管	– 女性	17%	14%	16%	17%
	– 男性	83%	86%	84%	83%
工程人員	– 女性	18%	17%	17%	20%
	– 男性	82%	83%	83%	80%
行政人員	– 女性	71%	73%	69%	74%
	– 男性	29%	27%	31%	26%
產線技術人員	– 女性	80%	90%	100%	89%
	– 男性	20%	10%	0%	11%

歷年聘用員工總人數（依職務與年齡別）

年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
高階主管	– 30 歲以下	-	-	-	-
	– 31-50 歲	5	4	3	7
	– 50 歲以上	3	3	3	8
中階主管	– 30 歲以下	-	-	-	-
	– 31-50 歲	30	34	29	30
	– 50 歲以上	-	1	2	-
工程人員	– 30 歲以下	22	24	24	22
	– 31-50 歲	88	93	102	100
	– 50 歲以上	2	2	2	3
行政人員	– 30 歲以下	10	10	6	8
	– 31-50 歲	25	20	23	21
	– 50 歲以上	-	-	-	2
產線技術人員	– 30 歲以下	2	5	-	2
	– 31-50 歲	3	4	8	6
	– 50 歲以上	-	1	1	1

歷年聘用契約別員工人數

類型	年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
永久聘僱員工	不定期契約	– 女性	51	55	55	59
		– 男性	133	143	146	148
臨時員工	定期契約	– 女性	4	2	1	2
		– 男性	2	1	1	1

註：不定期契約員工為無期限勞雇合約的員工；定期契約員工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）。

歷年聘用員工總人數（依職務與年齡別）

年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
高階主管	– 30 歲以下	0%	0%	0%	0%
	– 31-50 歲	63%	57%	50%	47%
	– 50 歲以上	37%	43%	50%	53%
中階主管	– 30 歲以下	0%	0%	0%	0%
	– 31-50 歲	100%	97%	94%	100%
	– 50 歲以上	0%	3%	6%	0%
工程人員	– 30 歲以下	20%	20%	19%	18%
	– 31-50 歲	78%	78%	80%	80%
	– 50 歲以上	2%	2%	2%	2%
行政人員	– 30 歲以下	29%	33%	21%	26%
	– 31-50 歲	71%	67%	79%	68%
	– 50 歲以上	0%	0%	0%	6%
產線技術人員	– 30 歲以下	40%	50%	0%	22%
	– 31-50 歲	60%	40%	89%	67%
	– 50 歲以上	0%	10%	11%	11%

註 1：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。自 2023 年起資訊人員改列於工程人員。

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 2025 年 12 月 31 日止之員工在職人數進行統計，且不含留停人數。

註 4：2025 年與前年度員工人數相比僅差 7 人，無顯著變動。

歷年聘用勞雇類型別員工人數

年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
全職人員（女）	55	57	56	60
全職人員（男）	135	144	146	148
兼職人員（女）	-	-	-	1
兼職人員（男）	-	-	1	1

註 1：昇佳電子 2022 年至 2023 年無兼職人員。

註 2：兼職員工是指工作時數少於全職的員工。

歷年新進與離職員工人數（依性別）

年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
新進人員	– 女性	3	11	8	13
	– 男性	14	17	14	12
	– 合計	17	28	22	25
離職人員	– 女性	3	8	6	10
	– 男性	13	9	14	9
	– 合計	16	17	20	19

註：自 2023 年起新進人員統計方式為不含留職停薪復職及約聘轉正職；離職人員不含留職停薪及約聘轉正職。

新進與離職員工人數（依國籍）

年份		2023 年	2024 年	2025 年
新進人員	– 中華民國籍	28	21	24
	– 外國籍	-	1	1
	– 合計	28	22	25
離職人員	– 中華民國籍	17	20	19
	– 外國籍	-	-	-
	– 合計	17	20	19

歷年新進與離職員工人數（依年齡別）

年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
新進人員	– 30 歲以下	8	20	6	12
	– 31-50 歲	8	8	16	12
	– 50 歲以上	1	-	-	1
離職人員	– 30 歲以下	3	9	6	4
	– 31-50 歲	12	7	14	14
	– 50 歲以上	1	1	-	1

新進與離職員工人數（依職務）

年份		2023 年	2024 年	2025 年
新進人員	– 高階主管	-	-	-
	– 中階主管	-	-	1
	– 非管理職	28	22	24
	– 合計	28	22	25
離職人員	– 高階主管	-	1	1
	– 中階主管	-	3	4
	– 非管理職	17	16	14
	– 合計	17	20	19

員工多元化情形

員工族裔比例	占全體員工比例（%）				占管理職級中比例（%）			
	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
中華民國籍	100	100	99	99	100	100	100	100
外國籍	0	0	1	1	0	0	0	0
原住民	0	0	0	0	0	0	0	0
女性多元化比例	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
女性占高階管理層（%）	12.50		14.29		16.67		0.00	
女性占總員工（%）	28.95		28.36		28.08		29.05	
女性占所有主管（%）	15.79		14.29		16.22		11.11	
女性占 STEM（科學、科技、工程、數學）相關職位（%）	17.86		16.81		17.19		20.00	
女性於營收產生部門（Revenue-Generating Functions）比例[註 1]	註 2		46.67		42.86		42.86	

註 1：如業務部，不包括 HR、IT、法務等支援功能的單位。

註 2：2022 年未揭露。

揭露主題：招募及管理全球專業人才

指標編號	指標項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-330a.1	說明需要工作簽的員工比例	0%	0%	0%	0%

8.3 職業安全與衛生數據

歷年員工職業傷害統計	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
	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	379,616	3,250	381,208	3,224	394,608	3,172	381,896	3,172
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
可記錄職業傷害比率（TRIFR）	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，總公司以每日 12 小時計算，台北辦公室以每日 1 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× 10^6）÷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）× 10^6〕÷全年工作時數
- 失能傷害頻率（FR）=（職業傷害人次數× 10^6）÷全年工作時數
- 失能傷害嚴重率（SR）=（損失天數× 10^6）÷全年工作時數
- 綜合傷害指數（FSI）= $\sqrt{}$ (FR × SR / 1000)
- Total Recordable Injury Frequency Rate（TRIFR）=（可記錄職業傷害人次數× 10^6）÷全年工作時數

8.4 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 2025 ／ 1 ／ 1-2025 ／ 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

指標	揭露項目		報告書對應章節		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	1.1.	公司概況	
	2-2	組織永續報導中所包含的實體	1.1.	公司概況	
	2-3	報導期間、頻率與聯絡人	-	關於本報告	
	2-4	資訊重編	7.2.	招募與留才	因育嬰留停資格認定範疇重新釐清，故重編 2024 年育嬰留停相關人數數據。重編後，享有育嬰留停資格人數顯著增加，育嬰留停申請率相應下調；留職期滿復職率及復職週年留任率之計算基礎亦同步更新。
			5.3.	能源管理	為提升能源總耗用量之完整性及可比性，2025 年重編 2022 至 2024 年度總耗用量為用電數據加上綠電數據（原僅揭露總公司）。重編後，各年度能源總耗用量均提升，整體能耗趨勢維持不變。
			8.2.	人力數據	因定期契約、兼職人員與外國籍員工認定範疇重新釐清，2025 年重編 2022 至 2024 年相關人力數據後，定期契約人數微幅增加、兼職人數下降、外籍人數下降，對應之不定期契約、全職人數及中華民國籍人數同步更新。

指標	揭露項目		報告書對應章節		補充說明或省略理由
組織及報導實務	2-4		8.7.	上市上櫃公司氣候相關資訊	為提升上游運輸及配送溫室氣體排放數據之完整性，2025年重編 2024 年溫室氣體排放量為增加盤查範圍 (原僅盤查出貨單資料)。重編後，2024 年溫室氣體盤查量雖增加，惟整體減碳趨勢與公司目標一致。
	2-5	外部保證／確信	-	關於本報告	
			8.8.	外部保證證書	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.3.	營運概況	
	2-7	員工	7.2.	招募與留才	
	2-8	非員工的工作者	7.2.	招募與留才	
治理	2-9	治理結構與組成	3.1.	公司治理	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.	公司治理	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.	公司治理	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.	公司治理	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.4.	永續議題管理方針	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.1.	公司治理	

指標	揭露項目		報告書對應章節		補充說明或省略理由
治理	2-15	利益衝突	3.1.	公司治理	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.	公司治理	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.	公司治理	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.	公司治理	
	2-19	薪酬政策	3.1.	公司治理	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.	公司治理	
	2-21	年度總薪酬比率	3.1.	公司治理	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	-	經營者的話	
	2-23	政策承諾（責任商業行為、尊重人權）	3.1.	公司治理	
			3.3.	誠信經營	
			6.3.	供應鏈管理	
			7.1.	人權管理	
			6.4.	原物料採購	
	2-24	納入政策承諾	3.1.	公司治理	
			3.3.	誠信經營	
			6.3.	供應鏈管理	
			7.1.	人權管理	
			6.4.	原物料採購	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.	公司治理	
			3.3.	誠信經營	

指標	揭露項目		報告書對應章節		補充說明或省略理由
策略、政策與實務	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.	公司治理	
			3.3.	誠信經營	
	2-27	法規遵循	3.1.	公司治理	
	2-28	公協會的會員資格	1.1.	公司概況	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	2.2.	重要利害關係人鑑別與議合	
	2-30	團體協約	-	-	尚未成立工會，因此無簽訂團體協約
GRI 3： 重大主題 2021					
重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	2.3.	重大性鑑別與分析	
	3-2	重大主題列表	2.3.	重大性鑑別與分析	
重大主題 1：創新管理	3-3	重大主題管理	2.4.	永續議題管理方針	
	-	自訂主題：能耗、效率	4.1.	創新管理	
重大主題 2：人力資本發展	3-3	重大主題管理	2.4.	永續議題管理方針	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	7.3.	人才培育與發展	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	7.2.	招募與留才	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	7.3.	人才培育與發展	
重大主題 3：永續供應鏈	3-3	重大主題管理	2.4.	永續議題管理方針	
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	6.4.	原物料採購	

指標	揭露項目		報告書對應章節		補充說明或省略理由
重大主題 4～5：品質管理與產品責任	3-3	重大主題管理	2.4.	永續議題管理方針	
	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	4.3.	產品生命週期管理	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1.	公司治理	
			6.1.	產品品質	2025 年無此情事
重大主題 6：人才吸引與留才	3-3	重大主題管理	2.4.	永續議題管理方針	
	401-1	新進員工和離職員工	7.2.	招募與留才	
	401-2	只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	7.2.	招募與留才	
	401-3	育嬰假	7.2.	招募與留才	
重大主題 7：資訊安全	3-3	重大主題管理	2.4.	永續議題管理方針	
	-	自訂主題：資安事件	3.4.	資訊安全管理	
重大主題 8：氣候變遷	3-3	重大主題管理	2.4.	永續議題管理方針	
	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2.	氣候管理	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2.	氣候管理	
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2.	氣候管理	
	305-4	溫室氣體排放密集度	5.2.	氣候管理	
	305-5	溫室氣體排放減量	5.2.	氣候管理	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	-	-	無生產或輸出 ODS 作業，不適用
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	-	-	無空污排放，不適用

特定主題準則揭露索引

準則	揭露項目	對應章節／說明	
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	7.2.	招募與留才
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	7.2.	招募與留才
GRI 207：稅務 2019			
207-1	稅務方針	3.2.	稅務治理
GRI 300：環境主題			
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	5.3.	能源管理
302-3	能源密集度	5.3.	能源管理
302-4	減少能源消耗	5.3.	能源管理
GRI 303：水與放流水 2018			
303-3	取水量	5.4.	水資源管理
GRI 306：廢棄物 2020			
306-3	廢棄物的產生	5.5.	廢棄物管理
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	3.1. 7.2.	公司治理 招募與留才
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	7.2.	招募與留才

8.5 SASB STANDARDS 索引

半導體業揭露指標（2023 年 12 月版）

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： • 全球溫室氣體總排放量（Scope 1） • 來自全氟化合物（PFCs）的總排放量	TC-SC-110a.1	無自有製程，不產生 PFC 排放 5.2. 氣候管理
	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： • 能源總耗用量（含燃料、電力） • 使用電網占總能源耗用之百分比 • 使用再生能源占總能源耗用之百分比	TC-SC-130a.1	5.3. 能源管理
水資源管理	揭露下列水資源取用資訊： • 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 • 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	無製程耗水，用水全數為生活用水 5.4. 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	昇佳電子無自有製造廠房，製程 100% 委外，SASB 所定義之「製造過程有害廢棄物」不適用；惟公司自行產生之事業廢棄物（IC 不良品、廢棄晶片等）。 詳見：5.5. 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	7.4. 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	說明需要工作簽的員工比例	TC-SC-330a.1	8.2. 人力數據
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	4.3. 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	昇佳電子產品為感測晶片屬感測元件類別，非處理器，因此不適用本揭露指標。
原物料採購	描述關鍵原物料使用的風險管理	TC-SC-440a.1	6.4. 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	1.2. 產品簡介
從自有廠區生產的百分比	TC-SC-000.B	全數委外製造

註：昇佳電子為 Fabless IC 設計公司，核心業務為感測器晶片之研發與銷售，所有晶圓製造、封裝及測試製程均 100% 委由外部合作廠商執行，公司不從事任何生產製造活動。

8.6 半導體業永續揭露指標

編號	指標	指標種類	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	消耗能源總量：3,186.03GJ 外購電力百分比：100 % 再生能源使用率：17.62%
二	總取水量及總耗水量（千立方公尺）	量化	總取水量：4.02 千立方公尺 總耗水量：不適用
三	所產生有害廢棄物之重量（公噸）及回收百分比（%）	量化	有害廢棄物 ：2.66 公噸 有害廢棄物回收百分比：100%
四	說明職業災害類別、人數（數量）及比率（%）	量化	2025 年無違反員工健康與安全法規相關之事件
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)	量化	報廢產品及電子廢棄物之重量：0.59 公噸（廢棄晶圓、鍍金板與 IC 類） 因所有製程皆委外，未產生其他電子廢棄物與再循環使用之方式。
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化	主要原物料中之晶圓為 100% 委外製造，雖未直接使用 SASB 指標所列稀土金屬，惟因其為晶圓代工之關鍵原料，故昇佳電子持續關注相關供應風險，並透過定期供應商評鑑以掌握並管理風險。
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	2025 年未違反反競爭行為相關法規之事件
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2025 年 810,337（單位：仟顆）

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

8.7 上市上櫃公司氣候相關資訊

編號	對應章節	
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。[註 2]	2.1.	永續與風險治理
	5.2.	氣候管理
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。[註 3]	2.1.	永續與風險治理
	5.2.	氣候管理
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。[註 3]	5.2.	氣候管理
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。[註 4]	2.1.	永續與風險治理
	4.1.	創新管理
	5.2.	氣候管理
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、 分析因子及主要財務影響。[註 3]	5.2.	氣候管理
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。[註 5]	5.2.	氣候管理
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。[註 5]	5.2.	氣候管理
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。[註 5]	5.2.	氣候管理
9. 揭露組織在按照其策略和風險管理流程評估氣候相關風險和機會時使用的指標。[註 5]	5.2.	氣候管理
10. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。[註 5]	5.2.	氣候管理
	-	請參閱下表

註 1：昇佳電子依循 TCFD 架構與上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法之附表二上櫃公司氣候相關資訊，揭露企業對氣候相關風險與機會之治理、策略、風險管理、指標與目標。

註 2：治理

註 3：策略

註 4：風險管理

註 5：指標與目標

溫室氣體盤查及確信情形

範圍	類別		2024 年度 排放量（公噸 CO_2e）	2024 年度 密集度（公噸 CO_2e/ 營業額新臺幣百萬元）	2025 年度 排放量（公噸 CO_2e）	2025 年度 密集度（公噸 CO_2e/ 營業額新臺幣百萬元）	確信機構	確信情形說明
營運據點 1- 總公司	範疇一 直接溫室氣體排放		55.5119		56.0963		新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司（BSI）	ISO14064-3:2019 合理保證 無保留意見
	範疇二 間接溫室氣體排放	地區基準	408.3299		402.7999			
		市場基準	360.3600		328.9033			
	小計	地區基準	463.8418	0.0939	458.8962	0.1006		
		市場基準	415.8719	0.0842	384.9996	0.0844		
營運據點 2- 台北辦公室	範疇一 直接溫室氣體排放							
	範疇二 間接溫室氣體排放	地區基準	15.3062		16.6937			
		市場基準	15.3062		16.6937			
	小計	地區基準	15.3062	0.0031	16.6937	0.0037		
		市場基準	15.3062	0.0031	16.6937	0.0037		
總計		地區基準	479.1480	0.0970	475.5899	0.1043		
		市場基準	431.1781	0.0873	401.6933	0.0881		

類別		2024 年	2025 年
類別 3 運輸產生的間接溫室氣體排放	上游運輸及配送	25.6182	22.2375 *
	下游運輸及配送	151.1313 *	148.4291 *
	員工通勤 (註 2)	92.6817	120.4731
	商務旅行	67.9805 *	80.6036
類別 4 組織使用的產品之間接溫室氣體排放	與燃料及能源相關活動（未納入範疇 1 或範疇 2） (註 2)	70.9778	80.7851
	購買之商品及勞務	未盤查	未盤查
	資本財	未盤查	未盤查
	營運中產生之廢棄物	0.3057	0.1582
	上游租賃資產	未盤查	未盤查

註 1：* 此數據該年度經外部查證，其餘為昇佳電子自主盤查之項目。範疇 3 查證 2024 年採「AUP 協議程序」；2025 年採「有限保證」，取得查證聲明書，以提升溫室氣體盤查數據之公信力。

註 2： 2024 年數據範圍為總公司；2025 年數據範圍為總公司 + 台北辦公室

查驗機構查證聲明書，詳見公司官網。

SDGs 揭露索引

對應之 SDGs	子目標編號	對應 SDG 子目標	對應章節
	1.1	消除所有地方的極端貧窮，目前的定義為每日的生活費不到 1.25 美元。	1.4. 社會影響
	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。	7.3. 人才培育與發展
	4.4	大幅增加掌握就業、合宜工作和創業所需相關技能。	7.3. 人才培育與發展
	5.1	消除對婦女和女童一切形式的歧視。	7.1. 人權管理
	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。	7.2. 招募與留才
	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。	1.3. 營運概況 4.1. 創新管理
	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。	7.4. 員工健康與安全
	12.5	透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	5.5. 廢棄物管理
	13.2	將應對氣候變化的舉措納入政策、策略和計畫。	5.2. 氣候管理
	16.5	大幅減少一切形式的腐敗和賄賂行為。	3.3. 誠信經營

8.8 外部保證證書

SGS

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE Sensortek Technology Corp.' SUSTAINABILITY REPORT FOR 2025

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE

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 2025. The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standardv3 Type 2 Moderate level during 2026/4/7 to 2026/6/2. The boundary of this report includes Sensortek Taiwan operational and production oservice sites as disclosed in Sensortek's Sustainability Report of 2025. The boundary is the same as Sensortek's consolidated financial statements.

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 stated in the Sustainability Report for 2025.

RESPONSIBILITIES

The sustainability information in the Sensortek's Sustainability Report of 2025 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 Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000ASv3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the AccountAbility Principles (AA1000AP,2018).

Assurance has been conducted at a type 2 moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

TWLPP 5008 Issue 2601

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	GRI (In Accordance with)
3	SASB INDUSTRY Sustainability Accounting Standard (Version 2023-12)

- The evaluation of the reliability and quality of specified sustainability performance information in Sensortek.'s Report is limited to determined material topics or those clearly marked in the report as conducted in accordance with type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a moderate level of scrutiny for Sensortek.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.

SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION AND DISCLOSURES INCLUDED IN SCOPE

The assurance has verified the following indicators of Sensortek which disclosed in the Sustainability report as below:

- The specified performance information includes the data for 2025, which is related to GRI 2, GRI 3, GRI 200, 300, 400 series, in the GRI content index as material in Sensortek's Sustainability Report.
- The 2025 water withdrawal volume of Sensortek is 4.02 thousand cubic metres.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability Development and Risk Management Committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and stakeholders where relevant.

LIMITATIONS

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), Greenhouse Gas Emission verified by external certification body, non-material topics and the related indicators have not been checked back to source as part of this assurance process.

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 professional qualifications such as ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

TWLPP 5008 Issue 2601

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 AccountAbility Principles (2018).

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

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 proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

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. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements.

QUALITY AND RELIABILITY OF SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION

On the basis of the verification work performed, we checked standardized procedures and execution records, including minutes of meetings, management documents, statistical reports, and ISO certification. We have confidence that the specified performance information included in the scope of assurance is reliable at a moderate level of scrutiny for Sensortek.

ADHERENCE TO GRI

The report, Sensortek's Sustainability Report of 2025, is reporting in accordance with the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed in accordance with the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to Sensortek's contributions to sustainability development.

For future reports, we encourage Sensortek to reveal more about how organizations use due diligence to manage their economic, environmental, and human impacts.

TWLPP 5008 Issue 2601

ADHERENCE TO SASB

Sensortek has conformed with SASB's Standard, TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS SECTOR, VERSION 2023-12 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed SASB information correspond to the financial data reported in Sensortek's audited financial statements/Sustainability Report of 2025. Process to identify, assess, and manage SASB-topic-related risks and opportunities were integrated into Sensortek's overall management process. It is recommended that more operating locations be evaluated to plan for continuous improvement.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

AA1000
Licensed Report
000-8/V3-VIBW8

Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
08 June, 2026
WWW.SGS.COM

TWLPP 5008 Issue 2601

sensortek
昇佳電子