



2023

永續報告書

陞達科技股份有限公司

目錄

01

永續發展實務守則

02

落實公司治理

03

發展永續環境

04

維護社會公益

05

企業永續發展資訊揭露

永續發展實務守則

為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，並考量公司營運活動及產業特性，制定本守則。

本公司推動永續發展，應注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動。

本公司由管理部負責推動永續發展相關事務，由轄下各部門單位分別進行永續發展之具體工作執行與宣導，並辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針，於每年年末進行檢討會議，擬定來年之工作計畫與目標，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中，並將其執行情形陳報董事會。

本公司管理部每半年定期召開會議檢討執行成效，議案內容包含：執行單位進度匯報、永續趨勢分析及推動計畫建議、永續相關議題之目標及政策修訂，並將其結果彙整，每年定期一次向董事會報告。董事會除檢視管理方針、策略與目標制定外，亦就其工作之推動及執行情形給予適當之建議，必要時提出改善方案。

本公司對於永續發展之實踐，依下列原則為之：

落實公司治理

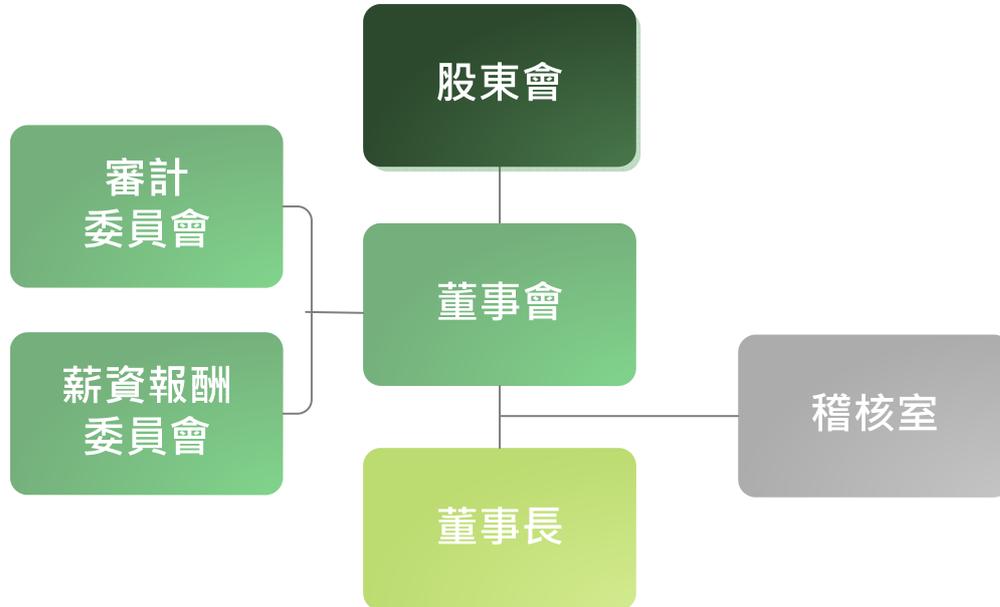
發展永續環境

維護社會公益

加強資訊揭露

落實公司治理

1. 公司治理組織圖



本公司於民國 110 年 03 月設置公司治理主管，主要職權範圍為提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、協助董事就任及持續進修、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄，積極檢討現有的公司治理、議事和法令遵循流程，以達到協助董事盡到善良管理人忠實注意義務之積極效益。截至 112 年底，本公司公司治理主管已參與外部進修課程 4 堂，總時數達 12 小時。

2. 施行概要

本公司重視營運透明度及公司治理，除遵守相關法令及章程之規定外，並依下列原則為之：

- 建置有效的公司治理架構
- 保障股東權益
- 強化董事會職能
- 尊重利害關係人權益
- 提升資訊透明度

3. 利害關係人溝通情形

類別	優先關注議題	回應方式及溝通頻率	溝通實績
員工	<ul style="list-style-type: none"> ■ 勞雇關係與友善職場 ■ 人權與福利政策 ■ 職業安全與健康 ■ 人才培育與教育訓練 ■ 永續環境與資訊安全 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 員工年度績效考核及面談(每年一次) ■ 勞資會議(每三個月一次) ■ 員工職場醫護服務(每月一次) ■ 內部訊息公告(不定期) ■ 員工意見反應管道(不定期) ■ 教育訓練及宣導會(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 本公司重視人才培訓及員工意見反饋，透過不定期舉辦教育訓練、講座、各類活動及宣導以提供友善職場環境。員工可透過內部人資系統平台、郵件傳遞、佈告欄等方式接收及了解公司各類訊息，另設有內部員工意見信箱供員工發表意見。每年定期執行績效考核及面談，建立部屬與主管間雙向溝通。 ■ 另推動職場醫護健康服務，提供員工多元照顧，每月安排護理人員駐點諮詢，具體實現對員工的協助與關懷。 ■ 112年截至09月30日止，內部公告員工福利、教育訓練課程及宣導訊息等資訊達90則以上；勞資會議共舉行3次。

類別	優先關注議題	回應方式及溝通頻率	溝通實績
供應商	<ul style="list-style-type: none"> ■ 供應商管理 ■ 產品品質與安全 ■ 社會及環境法規遵循 ■ 機密資訊保護 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 新供應商評鑑(不定期) ■ 供應商考核(每季) ■ 供應商輔導(不定期) ■ 不使用禁用/限用物質承諾書(不定期) ■ 保密合約書(不定期) 	<p>為持續推動永續發展，本公司嚴選供應鏈各廠商，與世界級領導廠商合作並建立長期夥伴關係。重視環境永續經營履行遵守企業社會責任行為準則，包含綠色環保、勞工人權及道德、衛生與安全、風險管理及道德規範、禁用衝突區礦產等。並以不定期拜訪供應商或會議方式討論產品交期及供貨品質等資訊回饋供應商。</p>
客戶	<ul style="list-style-type: none"> ■ 客戶關係管理 ■ 產品品質與服務 ■ 社會及環境法規遵循 ■ 機密資訊保護 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 特定及突發議題會議(不定期) ■ 客戶回饋處理進度及執行情形(每週) ■ 客戶滿意度調查表(每年) ■ 保密合約書(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 客戶可透過公司網站、電子郵件及電話等方式與本公司行銷業務單位保持聯繫，亦透過不定期拜訪客戶與各式會議形式深入了解客戶需求，提供產品客製化及即時性技術支援服務，即時回應客戶需求，提升客戶滿意度。 ■ 112 年度客戶滿意度調查，整體平均滿意度為 88.57 分。 ■ 112 年截至 09 月 30 日止，並未接獲客戶不滿意之訴求案件。

類別	優先關注議題	回應方式及溝通頻率	溝通實績
股東	<ul style="list-style-type: none"> ■ 營運展望 ■ 財務績效 ■ 公司治理 ■ 誠信與法規遵循 ■ 企業形象 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 年度股東大會(每年) ■ 舉辦法人說明會(定期) ■ 由發言人或代理發言人透過電話或電子郵件回覆投資人提問(不定期) ■ 於公開資訊觀測站發布重大訊息或於公司網站發布各類訊息(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 依法規定期舉辦法人說明會及股東常會，於會議上回覆股東所關切之議題；公司網站設置投資人關係及股東專區，將最新股東會資料、股利發放、財務業務等訊息即時揭露於公開資訊觀測站及公司網站，強化資訊揭露以保障投資人權益。另設有股東專屬信箱，供投資人表示意見。 ■ 112年截至09月30日止，發布重大訊息共16則。

發展永續環境

1. 推動節能減碳

本公司為IC研發設計及代理銷售，其公司內無實體產品之產出，皆委外生產製造。故依此特性建立合適之環境管理制度。在兼顧營運效益的同時也不忘降低對環境的傷害，每年持續進行節能減碳措施，說明如下：

- (1) 鼓勵同仁多爬樓梯、少搭電梯。
- (2) 響應世界關燈日，每日中午關電燈30分鐘。
- (3) 鼓勵同仁自備環保餐具，減少一次性餐具使用。
- (4) 落實環保祭祀，以不焚燒紙錢，減少空氣污染。
- (5) 辦公室內之電器用品等安裝定時器，減少長時間用電的浪費。
- (6) 推動文件簽核E化，鼓勵員工使用回收紙列印，購買再生紙之消耗品。
- (7) 結合環保與社會公益，回收廢棄的電子產品整修成再生電腦捐贈給弱勢團體。
- (8) 辦公室內安裝循環扇，以提升空調機器運作的節能省電效率並設定空調定時開關。

2. 落實環境保護與綠色經營

(1) 衝突礦產政策

基於企業社會責任與尊重人權，陞達科技不支持也不使用或採購來自剛果民主共和國以及周邊國家的武裝衝突地區之礦產，並持續調查供應鏈中使用衝突礦產之狀況。

已完成的調查模板如下

■ RMI_CMRT_6.31 (鈮/錫/金/鎢)

■ RMI_EMRT_1.2 (鈷/雲母)

淘汰以下調查板模

■ RMI_CRT_2.2 (鈷)

■ RMI_MRT_1.0 (雲母)

(2) 環境安全衛生政策

■ 持續研發綠色設計之理念，有效使用能資源，關注溫室氣體排放。

■ 恪遵職業安全衛生、環保法令及相關要求，落實環安衛的管理責任，並持續改善。

■ 全員參與環安衛管理，將環安衛認知落實於工作中。

■ 持續推動健康促進、降低職業及環境災害運動，做好健康管理、災害及污染預防工作。

維護社會公益

1. 人權政策

(1) 多元包容與平等的機會

- 恪遵當地政府勞動法令、國際規範《世界人權宣言》，落實內部相關法規。
- 提供員工性別平等與多元化的工作環境，秉持開放、公平的原則，不因個人性別、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾的工作環境。截至 112 年 12 月底，未有接獲歧視之申訴。

(2) 禁止強迫及強制勞動

- 恪遵當地政府勞動法令、國際規範及《世界人權宣言》，尊重員工意願，禁止強迫勞動。
- 若員工受到性騷擾行為，包括姿勢、語言和身體的接觸，依據『性騷擾防治管理辦法』進行申訴，並設置性騷擾調查小組。
- 為免同仁遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場不法侵害之行為。截至 112 年 12 月底，未有接獲不法侵害之申訴。
- 不使用未滿 15 歲童工，不使用強迫、擔保(包括抵債)、契約束縛或非自願的勞工。截至 112 年 12 月底，童工人數為 0。

(3) 合理薪資及工作條件

- 依法令規範提供員工合理薪資，並依規定辦理社會保險。
- 以安定員工生活，增進工作效能為前提，提供各項福利措施。

(4) 健康安全職場

- 為照顧員工健康設有血壓計設備及提供健康月刊雜誌，宣導及提升員工的自我健康管理之衛教觀念。
- 每月皆有護理師臨場服務，提供同仁健康諮詢及給予高風險同仁健康指導。

(5) 和諧勞資關係

- 提供多元、開放的溝通管道，定期召開勞資會議，致力促進勞資雙方和諧，營造良好勞資關係，有效調解意見差異。
- 112 年共召開 4 次會議，並將會議記錄公告於內部網路，確保意見充分溝通。

(6) 教育訓練宣導

112 年度舉辦【讓人權成為陞達友善職場 DNA】課程，總人時數共計有 45 小時。

2. 關懷社會、促進社區發展

本著「取之於社會，用之於社會」的精神，積極投入社會參與，期以建構多元文化、教育關懷、創意活力與環境永續的社會，包含建立友善職場、關懷弱勢族群、開發節能產品、響應環境保護。

- (1) 本公司重視社會關懷，適時幫助及扶持社會弱勢團體，響應社團法人中華基督教救助協會之【1919愛走動-急難家庭救助計畫】、【1919陪讀計畫】及【1919食物銀行-幫助全台弱勢家庭脫離貧窮餓夢及300元救助套餐】活動。
- (2) 本公司自110年起與環宇國際文化教育基金會合作，於公司內放置【愛心捐款發票箱】。宣導一張發票、一個銅板、一份力量，鼓勵同仁隨手捐發票或銅板做公益。
- (3) 本公司與書寶二手書店合作孩童圓夢，用閱讀築起活動，112年共捐贈40本書。
- (4) 112年屏東明揚國際工廠爆炸造成重大傷亡，為幫助罹難者之遺屬、傷者及其家庭後續醫療、生活及提供罹難者家屬之經濟支持，本公司共計捐款新台幣參萬元至0922火災爆炸災害專案。

企業永續發展資訊揭露

1. 員工福利措施

本公司之薪酬及休假皆依「勞動基準法」、「勞工保險條例」、「全民健康保險法」等相關法令辦理。另為提升員工福利，本公司由職工福利委員會統籌辦理各項員工福利事宜，包含婚、喪、生育補助及生日禮金等，並不定期舉辦各項休閒育樂活動，以照顧員工之生活。本公司之薪酬係依據個人能力，對公司的貢獻度及績效表現，與經營績效之關聯性呈正相關。職場多元化情形：

年度	女性職員 占比	管理職 女性主管占比
111	36.84%	29.17%
112	37.29%	30.43%

2. 員工安全與健康

本公司訂有「工作環境管理程序」並委託中央主管機關認可之監測機構，定期進行環境監測，以提供員工安全與健康之工作環境。每年安排員工健康檢查，讓同仁工作之餘更能注意身心健康。每月提供護理師臨場服務，給予同仁健康諮詢及高風險同仁健康指導。另為照顧員工健康設置血壓計設備及提供健康月刊等，且不定期舉辦健康講座強化及提升員工的自我健康管理之衛教觀念。

員工失能傷害統計：

年度	死亡事故	失能事故
111	0	0
112	0	0

3. 員工教育訓練

本公司訂有「教育訓練管理程序」，培養員工專業知識與技能，使其發揮其職能，增加工作效率，確保工作品質，以達成本公司永續經營及發展之目標。本公司舉辦多元化訓練課程及各項專業在職教育訓練，其中包括新進人員訓練、在職訓練課程、勞工安全衛生教育訓練、專業課程以及各種與職務有關之內、外部訓練課程，藉以提昇員工專業能力與核心競爭力，並強化員工完整之訓練及進修管道。

員工內外訓練執行情形：

年度	總人次 (內訓及外訓)	總人時數
111	232	799
112	266	883

4. 溫室氣體排放量盤查

溫室氣體排放量盤查係屬自我管理統計，依年度用電量，參考經濟能源局之排放係數換算 CO₂排放量如下表：

年度	用電量 (度)	碳排總量 (公噸)	人均碳排量 (公噸)
111	123,920	62.50	1.116
112	126,116	63.39	1.112

※說明：112 年新建置風扇實驗室，樓板面積約 4 坪，月均用電量估約 150~200 度，為用電量總數增加之主因。

※範疇：本公司為無工廠半導體公司，無直接生產之行為(無直接溫室氣體排放源)，故隸屬能源間接排放量。