

2022

永續報告書

Sustainability Report

承諾 · 永續 · 創新
Promise Sustainable Innovation

目錄

01

前言

關於本報告書	4
董事長的話	6
永續績效	7

02

永續經營

關於昇陽半導體	11
永續發展政策	12
利害關係人溝通與議合	13
重大性議題分析	15

03

公司治理

治理組織	21
稅務政策	27
誠信經營	28
內部稽核	30
資訊安全	32

04

創新服務

研發創新	36
產品與服務	40
責任採購	42

05

環境永續

環境永續政策	47
能源管理	48
氣體排放管理	50
水資源管理	52
廢棄物管理	54
環境資訊揭露	56
氣候變遷管理	57

06

社會責任

人才吸引與留任	59
幸福企業	62
社會關懷	64
人權承諾與政策	65
員工夥伴	67

07

職業安全衛生

職業安全衛生管理系統	71
安全衛生管理	72
健康管理及促進	76

附錄

永續會計準則委員會 (SASB)	78
永續指標揭露-半導體	80
GRI 準則對照表	81



前言

關於本報告書	4
董事長的話	6
永續績效	7

關於本報告書

2-2

2-3

2-4

2-26

昇陽國際半導體股份有限公司(以下稱昇陽半導體或本公司)主要提供半導體晶圓專業的加工服務，兩大事業項目為晶圓加工及晶圓薄化，以技術創新與品質優先的敬業精神，拓展全新測試晶圓領域，提供客戶更具競爭力的全方位服務。

報告主軸

本公司持續致力於企業社會責任，落實健全公司治理，並善盡環境保護及社會重大議題關注的責任，本報告書是昇陽半導體第一本永續報告書，我們每年將持續發行此報告，揭露本公司在環境面、社會面、經濟面之相關資訊與執行成果，以及未來公司永續發展之願景與策略。

報告書依循

本報告書內容架構主要是參照全球永續性報告協會GRI Standards (2021) 新版所列之指導方針及架構撰寫，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求。本報告書所揭露資料經由相關單位主管檢視，覆核後之修訂稿，再循行政審核程序送各層主管核閱後定稿出版。

報告書邊界與揭露期間

發行時間：2023年6月

涵蓋時間：2022年1月1日至2022年12月31日

涵蓋範疇：報告書涵蓋範疇包含昇陽半導體總公司及中港分公司

工廠據點：

竹科總廠：新竹科學園區新竹市力行路6號

竹科二廠：新竹科學園區新竹市力行路8號3、4樓

竹科三廠：新竹科學園區新竹市研新四路12之2號

中港廠：台中市梧棲區建七路2號

聯繫窗口

財務部 單芸嘉 電話：03-5641888 電子信箱：ESG@psi.com.tw

公司網站：<https://www.psi.com.tw>

附帶報告之外部確保措施 2-5

在本報告所揭露之財務數據，來自於資誠聯合會計師事務所，依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證之合併財務報告。此外，ISO9001:2015品質管理系統(Quality Management Systems)、IECQ QC080000:2017 有害物質管理系統(International Electrotechnical Commission Quality Assessment System Hazardous Substance Process Management System)、IATF 16949:2016 車用品質管理系統(International Automotive Task Force)、ISO 14001 : 2015環境管理系統(Environmental management systems)、ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統Occupational Health and Safety Management Systems 及 ISO 14064-1:2018溫室氣體排放查證(Greenhouse Gas Emissions)等皆通過獨立第三方驗證機構驗證。

各管理系統之認證資訊

管理系統	國際標準編碼及版本	證書起始日	證書有效日
品質管理	總 公 司 ISO9001:2015	2020-08-11	2023-08-10
	中港分公司 ISO9001:2015	2022-09-03	2023-08-10
	總 公 司 IECQ QC 080000	2020-07-17	2023-07-23
	中港分公司 IECQ QC 080000	2022-09-12	2023-07-23
	總 公 司 IATF 16949:2016	2020-08-11	2023-08-10

管理系統	國際標準編碼及版本	證書起始日	證書有效日
環安衛	總 公 司 ISO14001:2015	2022-10-08	2025-10-07
	中港分公司 ISO14001:2015	2022-10-08	2025-10-07
	總 公 司 ISO45001:2018	2022-10-08	2025-10-07
	中港分公司 ISO45001:2018	2022-10-08	2025-10-07
	總 公 司 ISO14064-1:2018	發證日期 2022-07-26	

董事長的話

2-22

各位關注昇陽半導體的朋友們：

這是昇陽半導體的第一本永續報告書，我們超前臺灣證券交易所的法規要求，於2023年下半年出版永續報告書，以體現公司治理健全，關注環境保護與社會重大議題。在充滿機會與挑戰的2022年，終端市場因高通貨膨脹及庫存調整而需求疲弱，在昇陽半導體經營團隊與全體同仁共同努力下，2022年營收達到新台幣31.38億元，連續兩年創下歷史新高，年成長率為18.12%，營業利益達到新台幣3.08億元，年成長率達32.44%，我們專注致力於本業，以具體數字展現我們的耐力與爆發力，為利害關係人創造價值與利益。

在十倍速時代競爭環境下，昇陽半導體用科技實踐創新，提升自動化及智慧製造技術含量，提升成長動能及深耕綠色製造，全球最先進的再生晶圓廠 - 中港分公司，已於2022年9月正式進入量產，昇陽半導體12吋再生及測試晶圓總產能在2022年底已達到每月46萬片。在2022年產能增加11%的同時，其用電量減少11%、用水量下降7%及廢水量下降9%，超前本公司制定的ESG環境目標指數，實現了節能減排與推動可再生能源等可持續性發展的舉措。

在成長的同時，我們不斷地完善員工福利，致力打造安全健康的友善職場，並成立員工持股信託，創造利益共享機制；我們重視人才選育及訓練，深耕校園促進產學合作交流，以落實專業技術人才培育；對社會關注更是不遺餘力，我們偕同員工與公益團體合作，關懷社會弱勢及促進在地農業發展，發揮企業正面影響力並與社會共益前行。

昇陽半導體正走在一條永續的路上，我們以「Promise · Sustainable · Innovation」為永續宗旨，承諾以對社會負責和環境永續的態度，持續創新技術以優化利害關係人關注的議題。由貢獻台灣半導體產業鏈為根基，進一步拓展至全球半導體新生態，以誠信創新為本，以人才環境為先，追求躋身世界級半導體企業，達成永續經營的企業目標！

董事長 蔡幸川

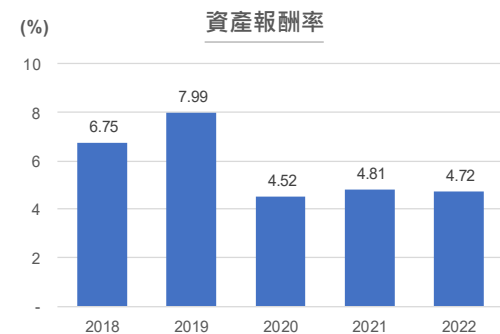
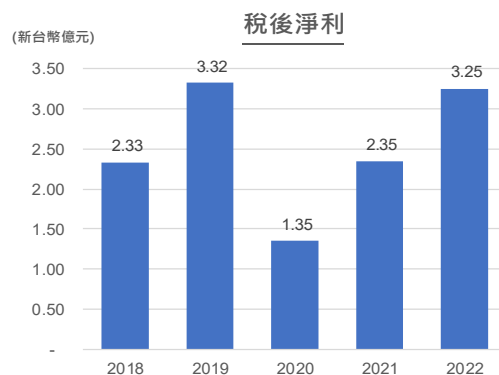
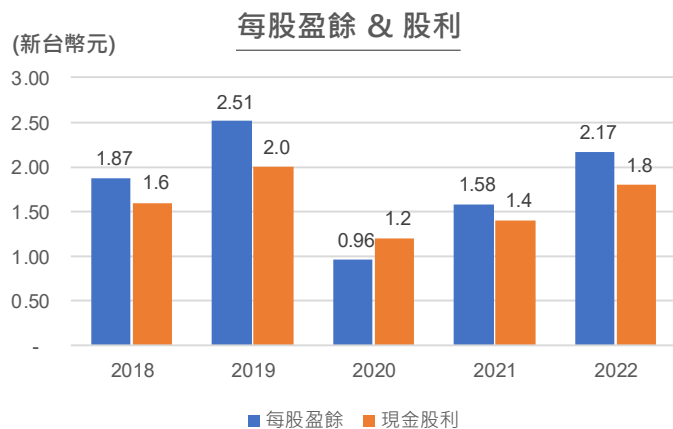
永續績效

2-22

201-I

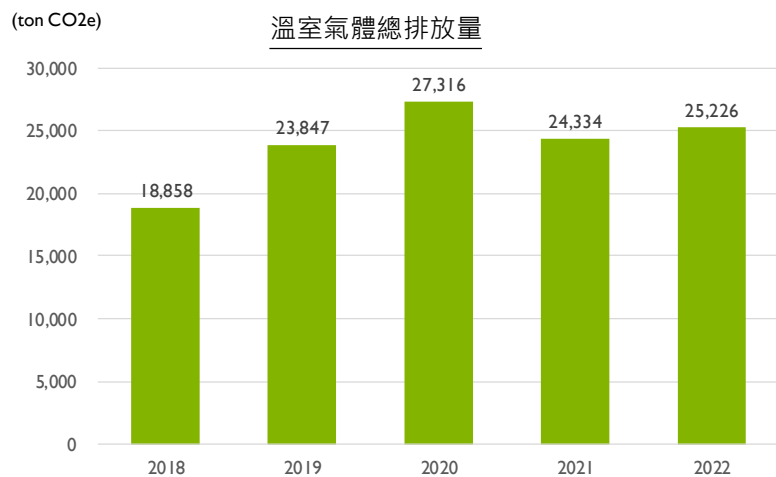
【財務績效】

2022年充滿了機會與挑戰，半導體產業歷經高速成長的上升週期，轉至高通膨及高庫存的調整期，昇陽半導體持續堅守自己的崗位，持續提供穩定及專業技術服務客戶。在全體同仁積極付出下，年營業收入為新台幣31.38億元，連續兩年創下歷史新高，年成長率18.36%。每股盈餘為新台幣2.17元是三年來的高點，繳出亮麗的營運績效。本公司努力維持穩定的股利政策，已連續9年配發股利，2022年度配發每股股利約為新台幣1.8元。



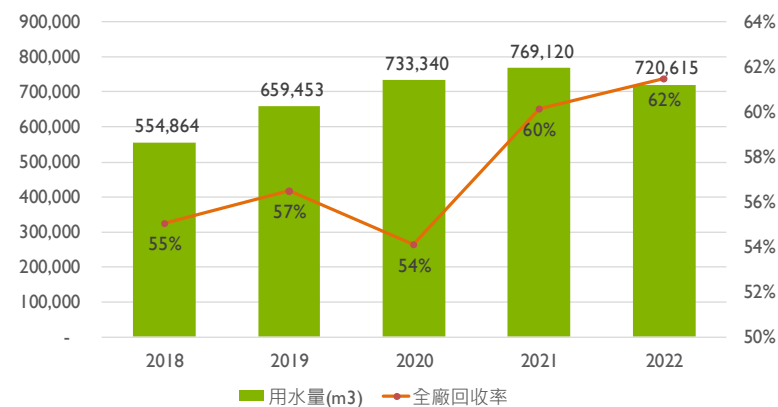
【環境績效】

本公司積極管理所有營運過程中對環境產生之衝擊，針對能源、資源、氣體排放和廢棄物，遵行並優於法規的標準來避免或降低衝擊風險，制訂目標檢視永續績效執行成果，善盡綠色生產之責與保護員工作業安全與環境友善。在2022年產能增加11%的同時，用電量減少11%、用水量下降7%及廢水量下降9%，超前本公司制定的ESG環境目標指數。

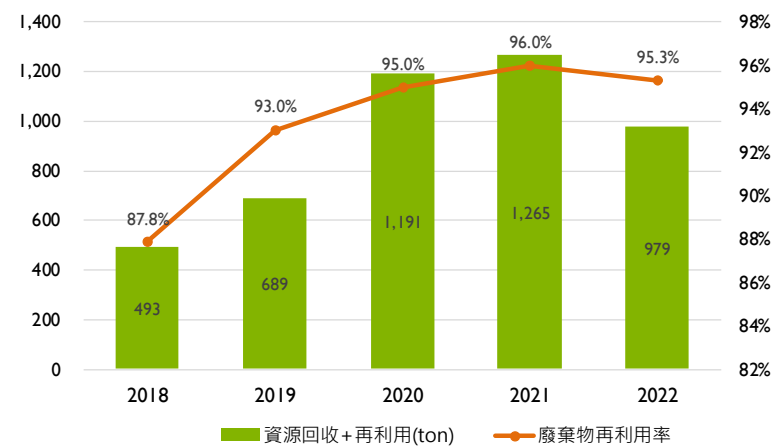


排放總量: 範疇一 + 範疇二

用水量及回收率



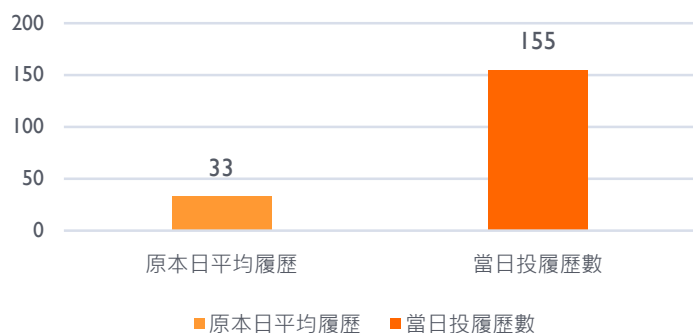
廢棄物再利用統計



【社會績效】

昇陽半導體為了拓展人才多元發展，對內逐年增加教育訓練時數、對外擴大線上管道親近求職者，2022年度總共舉辦11場線上徵才說明會，總報名人數826人，上線558人；最大效益為讓求職者更了解本公司，進而使主動投遞履歷人數大幅成長。原本每日平均主動履歷人數為33人/天，說明會當天最高主動投遞人數達155人，累積總人數為333人，效果斐然。同時藉由線上的互動了解到求職者的想法與建議，作為內部公司文化改善的參考，期望未來可以一步步更加精進公司文化，以便達到吸引優質人才加入半導體。

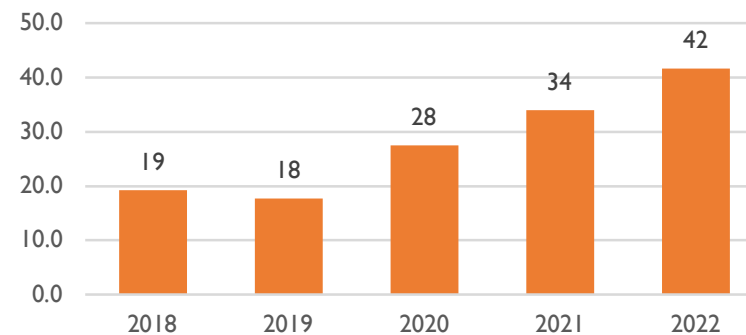
2022年度線上徵才說明會總人數



404-1

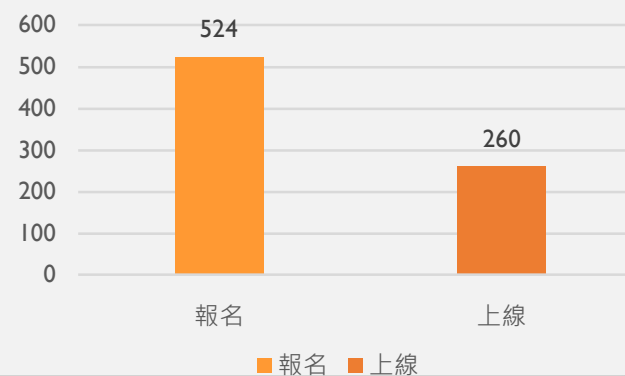
教育訓練人均時數

(平均訓練時數)



2023年本公司首次舉辦線上校園講堂，報名人數524人，涵蓋20多所大學院校，活動上線人數達260人；讓學子、社會大眾認識半導體產業鏈以及與學子互動發問，讓學術與產業實際知識結合，協助培育莘莘學子成長。

線上校園講堂人數



永續再昇 純淨出發

昇陽半導體成立26周年



永續經營

2

關於昇陽半導體	11
永續發展政策	12
利害關係人溝通與議合	13
重大性議題分析	15

關於昇陽半導體

2-1

2-28

2-26

昇陽半導體成立於1997年3月3日，以提供再生晶圓製程服務起家，運用可重複使用的晶圓材料進行加工，進而發展晶圓薄化製程技術，提供客戶超薄晶片產品。並以技術創新與品質優先的敬業精神，拓展全新測試晶圓領域，提供客戶更具競爭力的全方位服務。昇陽半導體以永續經營及綠能化營運方針為目標，於2022年在台中產業科技園區成立中港分公司，打造全球首座智慧化及自動化再生晶圓工廠。

設立日期	1997年3月3日
資本額	新台幣1,526,280,330元
員工人數	1,019人 ^(註)
董事長暨總經理	蔡幸川
營運位置	總公司：新竹科學園區新竹市力行路6號 中港分公司：台中市梧棲區建七路2號
主要產品與技術	晶圓加工代工服務 / 晶圓薄化代工服務

註：員工人數係統計總公司與分公司2022.12.31 在職員工

- 晶圓加工代工服務：提供晶圓再生製程服務及全新測試晶圓產品，晶圓再生是由自主研发的專業剝膜、拋光與清洗技術，及先進量測工具以提供客戶高規格製程服務；全新測試晶圓產品是搭配高規格半導體等級晶棒，由昇陽獨立生產線加工製造。
- 晶圓薄化代工服務：提供超薄化研磨、表面處理、金屬薄膜沈積等製程技術，並搭配晶圓測試服務，針對半導體元件輕薄短小、高性能、高節能需求，可提供積體電路高密度互連，降低功率損失，並滿足元件封裝薄型化、小型化需求，實現半導體元件性能全面提升目標。

股東結構

2023年03月28日；單位：人；股；%

股東結構	政府機構	金融機構	其他法人	外國機構及外人	個人	合計
人數	2	18	192	62	41,880	42,154
持有股數	872,000	8,221,356	8,391,235	20,753,363	114,390,079	152,628,033
持有比率	0.57	5.39	5.50	13.59	74.95	100.00

參與公協會列表

組織名稱	會員資格
台灣科學工業園區科學工業同業公會	會員
台灣區電機電子工業同業公會	會員
新竹市工業會	會員
台灣資安主管聯盟	會員

昇陽半導體重視人才選育及訓練，長期深耕校園以促進產學合作與推動技術創新，為年輕人與學生培養專業技能，為公司超前佈署應對景氣循環的衝擊。同時我們積極參與公共事務與在地關懷，發揮社會影響力及促進社區發展，並於2022年榮獲新竹市工業會III年度績優廠商殊榮。在傳承專業與追求創新的同時，我們成立永續發展執行委員會持續推展ESG企業原動力，定期追蹤執行成果及工作計畫，同時已通過ISO 14001:2015、45001:2018、14064-1:2018等環境安全認證及溫室氣體排放查證，昇陽半導體追求維護環境友善以及創造循環經濟，為社會、為地球盡最大努力與責任，落實人才培育並實踐永續精神。

永續發展政策

2-22

2-23

「**P**romise承諾 · **S**ustainable永續 · **I**nnovation創新」是昇陽半導體落實永續發展的宗旨，以公司治理、環境保護、供應鏈管理、友善職場和社會參與五大面向推進，本公司承諾保護環境並以誠信回饋社會，以永續經營理念傳承企業文化，以創新科技技術貢獻產業價值，達到企業永續的精神。



**Promise
承諾**

承諾保護環境
誠信回饋社會



**Sustainable
永續**

永續經營理念
傳承企業文化



**Innovation
創新**

創新科技技術
貢獻產業價值

利害關係人溝通與議合

2-16

2-29



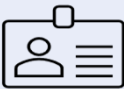
利害關係人鑑別


利害關係人的鑑別與溝通是落實永續發展的基礎，昇陽半導體依據公司之營運特性及透過跨部門會議討論，鑑別出我們的利害關係人，包含：投資人/股東、客戶、員工、政府機構、供應商、金融機構等六大類，由各部門進行關切主題的蒐集與分析，並且確認溝通管道，將利害關係人關切的主題納入永續的日常工作及年度計畫。



利害關係人溝通

昇陽半導體在日常各項業務已設置各類型態溝通管道與利害關係人保持互動，藉此了解來自與我們經營活動相關的投資人/股東、客戶等主要利害關係人的意見。

利害關係人	主要關注議題	溝通方式及頻率
投資人/股東 	經濟績效 客戶服務 商業道德	年度股東常會(每年) 年報(每年)、季報(每季) 定期召開法人說明會(每季) 於公開資訊觀測站公佈經營狀況及重大訊息 公司網站設有投資人專區
客戶 	誠信經營 溫室氣體管理 永續供應鏈	客戶滿意度調查(每年) 客戶稽核(每季) 客戶服務與品保部門窗口
員工 	經濟績效 誠信經營 職業健康與安全	員工大會、勞資會議、福利委員會(每季) 內部網站、電子郵件及其他公告方式 各組織定期/不定期溝通會 員工申訴信箱、員工滿意度調查

利害關係人	主要關注議題	溝通方式及頻率
政府機構 	溫室氣體管理 空氣污染防制 職業健康與安全	公文往來(不定期) 參加政府機關公聽會與座談會(不定期) 公司網站與與公開資訊觀測站
供應商 	誠信經營 永續供應鏈 空氣污染防制	供應商稽核(每年) 公司官網 採購部門窗口
金融機構 	經濟績效 客戶服務 永續供應鏈	公司財報：年報(每年)；季報(每季) 重大訊息公告(不定時) 例行性營業額公告(每月) 股東會與年報(一年一次) 法人說明會(每季)

重大性議題分析 3-1

昇陽半導體在日常各項業務已設置各類型態溝通管道與利害關係人保持互動，藉此了解來自與我們經營活動相關的投資人/股東、客戶等主要利害關係人的意見。

永續議題確認

透過日常營運過程與利害關係人的互動過程，經由永續發展委員會討論及整合利害關係人關注議題。

重大主題矩陣圖



永續議題分析

- 關注度調查**：透過問卷調查的方式，由六類利害關係人評估對永續議題的關注程度，共回收61份有效問卷。
- 衝擊程度分析**：在考量經濟、環境與社會衝擊的原則下，邀請永續發展委員會代表參與評估，衡量各議題對經濟、社會、環境的衝擊程度及影響。
- 繪製重大性矩陣**：依分析結果決定重大主題矩陣圖。

編號	經濟議題	編號	環境議題	編號	社會議題
1	經濟績效	8	溫室氣體管理	13	職業健康與安全
2	客戶服務	9	水資源管理	14	多元人才及吸引
3	客戶關係管理	10	能源管理	15	人才培育
4	永續供應鏈	11	廢棄物與循環再生	16	人才留任與員工關懷
5	誠信經營	12	空氣污染防治	17	人權
6	商業道德			18	社會參與
7	資訊安全管理				

重大主題決定 3-2

2022 年的重大矩陣圖議題共有18項，最終確認15個重大主題，做為本報告書的揭露重點，詳實說明因應策略與成果績效；另外3個次要主題，我們亦於報告書中適度揭露管理的作為與績效。

重大主題	經濟議題	1.經濟績效 2.客戶服務 3.客戶關係管理 4.永續供應鏈 5.誠信經營 6.商業道德 7.資訊安全管理
	環境議題	8.溫室氣體管理 9.水資源管理 10.能源管理 11.廢棄物與循環再生 12. 空氣汙染防制
	社會議題	13.職業健康與安全 16.人才留任與員工關懷 17.人權
次要主題	社會議題	14. 多元人才及吸引 15.人才培育 18.社會參與

永續性脈絡

未來亦將持續蒐集各利害關係人所關注的議題，並檢視重大主題的差異性，以確實掌握利害關係人的需求及期待。

重大議題列表

2-24

3-3

面向	重大主題	策略	2023目標	衝擊邊界與涉入程度			對應GRI主題	對應永續報告書章節	
				上游	本公司	下游			
經濟面	誠信經營	<ul style="list-style-type: none"> 制定行為準則及相關規範，與舉辦誠信教育訓練課程及宣導，供員工遵循及利害關係人更加瞭解公司道德標準，並且揭露違反情形，以建構更完善的公司治理。 頒布行為與道德守則，並且設置舉報系統，避免違犯反貪腐/反競爭行為。 	<ul style="list-style-type: none"> 重大違法情事 0件 貪腐案件 0件 員工誠信經營相關議題完訓率 100% 違反誠信經營之申訴舉報案件0件 	▲	●	●	GRI 205 GRI 2-27	公司治理 誠信經營	
	資訊安全	<ul style="list-style-type: none"> 成立資安管理組織，取得國際資訊安全標準ISO 27001認證，定期進行資訊系統的災難復原演練，全面保護客戶及公司之資訊做完善的保密管控。 	<ul style="list-style-type: none"> 導入ISO27001國際資安標準 員工資安訓練線上課程完訓率100% 資安宣導事項達成30項 資安漏洞檢測至少一次 資訊服務妥善率達99.9% 		●	▲	-	誠信經營 資訊安全	
	客戶服務	<ul style="list-style-type: none"> 了解客戶的意見、掌握客戶之需求，進而提高客戶滿意度 進行客戶滿意度調查與申訴機制，維持客戶服務品質 	客戶滿意度： 晶圓再生 92分 晶圓薄化 81分			●	●	GRI 417 GRI 418	創新服務 產品與服務
	永續供應鏈	<ul style="list-style-type: none"> 將永續整合至採購政策，推動供應商環境/社會績效評估與稽核，避免採購衝突礦產；推動誠信經營與在地採購 	<ul style="list-style-type: none"> 行為準則簽署 100% 無衝突使用礦 100% 在地採購 50% 	●	●	▲	GRI 204 GRI 308 GRI 414	創新服務 責任採購	

註：1.「經濟績效」為結果導向的為永續性主題，將在報告中呈現相關資訊與其績效。

2.客戶服務與客戶關係管理性質相近，重大主題策略與績效將整併為「客戶服務」。

3.誠信經營與商業道德性質相近，重大主題策略與績效將整併為「誠信經營」。

涉入程度：●直接關係 ○間接關係 ▲商業關係

重大議題列表

面向	重大主題	策略	2023目標	衝擊邊界與涉入程度			對應GRI主題	對應永續報告書章節
				上游	本公司	下游		
環境面	能源管理	<ul style="list-style-type: none"> 從製程與設備提高能資源使用效率，並研擬再生能源策略。 	<ul style="list-style-type: none"> 單位產品用電量減少1%以上 	○	●	▲	GRI302	環境永續能源管理
	溫室氣體管理	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體排放量的盤查與計算，以及各種減碳作法。 	<ul style="list-style-type: none"> 單位產品溫室氣體排放量減少2%以上 	○	●	▲	GRI305	環境永續溫室氣體管理
	廢氣管理	<ul style="list-style-type: none"> 針對揮發性有機化合物、硫氧化物、氮氧化物及粒狀污染物，採用不同防治設備進行處理，符合法規標準 	<ul style="list-style-type: none"> 酸性洗滌設備之粒狀污染物處理效率>90% 	○	●	▲	GRI305	環境永續廢氣管理
	水資源管理	<ul style="list-style-type: none"> 進行水源用水分析與監控，提升水再利用，積極減少廢水排放與參與投資人水揭露(CDP Water)計畫。 	<ul style="list-style-type: none"> 單位產品自來水量較前一年下降1%以上 單片產品廢水排放量較前一年下降1%以上 	○	●	▲	GRI303	環境永續水資源管理
	廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none"> 進行廢棄物減量與回收，讓產品、零組件及原物料可循環再生，展現永續資源的價值。 	<ul style="list-style-type: none"> 廢棄物回收再利用率，較前一年增加3% 	○	●	▲	GRI306	環境永續廢棄物管理

涉入程度：●直接關係 ○間接關係 ▲商業關係

重大議題列表

面向	重大主題	策略	2023目標	衝擊邊界與涉入程度			對應GRI主題	對應永續報告書章節
				上游	本公司	下游		
社會面	人才留任與員工關懷	<ul style="list-style-type: none"> 傾聽並包容多元聲音，瞭解員工需求與想法，推動多元化留才措施及薪資福利活動，朝向幸福企業之路 	<ul style="list-style-type: none"> 離職率<3% 關鍵績優員工留任率≥90% 員工滿意度分數達4.54 員工敬業度分數達4.7 暢通的勞資交流每年至少4次會議 開辦員工座談會2次 	▲	●	▲	GRI401 GRI404	社會責任 人才吸引與留任
	人權	<ul style="list-style-type: none"> 針對隱私權、個資、童工、強迫性勞動、歧視、集會自由、平等/公平等議題，進行人權風險評估與減緩措施，建立一個包容性職場。 	<ul style="list-style-type: none"> 職場不法侵害0件 員工申訴結案率100% 人權保障宣導訓練完訓率100% 	▲	●	▲	GRI 2-24	社會責任 人權承諾與政策
	職業安全與衛生	<ul style="list-style-type: none"> 導入職業安全衛生管理系統，預防職業傷害，並且進行防災演練，攜手承攬商落實安全管理，提倡員工健康促進。 	<ul style="list-style-type: none"> 失能傷害頻率(FR) 0 失能傷害嚴重度(SR) 0 安衛提案改善完成率100% 	▲	●	▲	GRI 403	職業安全衛生 安全衛生管理

涉入程度：●直接關係 ○間接關係 ▲商業關係



公司治理

治理組織	21
稅務政策	27
誠信經營	28
內部稽核	30
資訊安全	32

3

治理組織

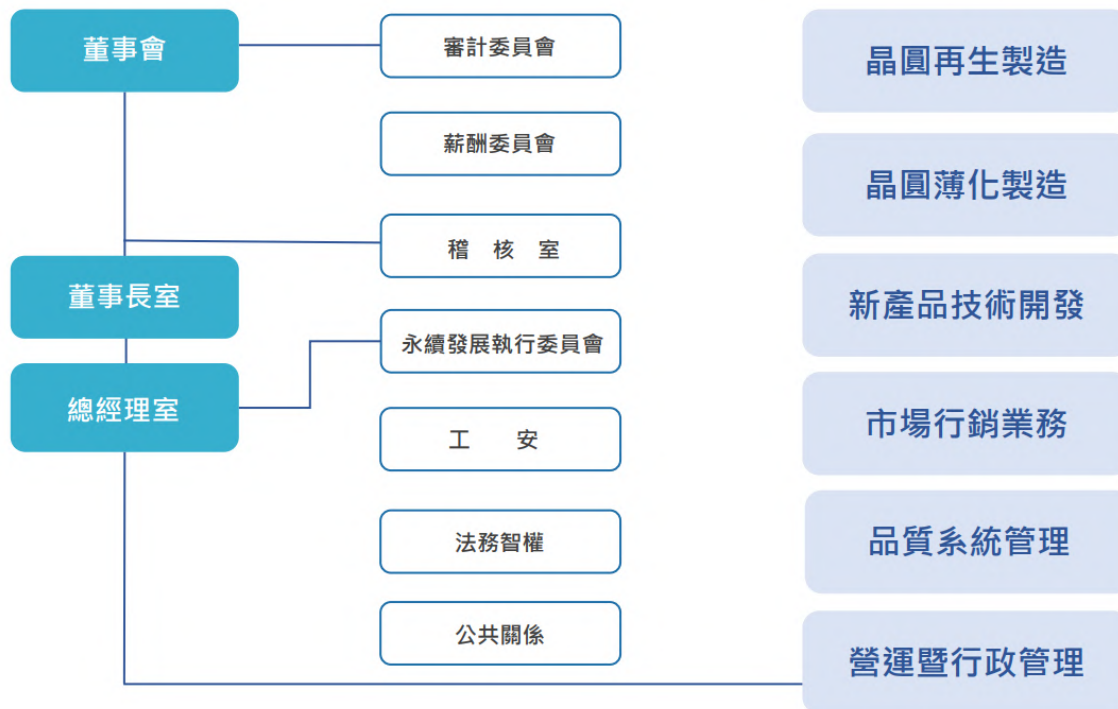
2-9

2-12

2-17

企業永續經營的基礎建構在健全的治理制度，健全及有效率之董事會是優良公司治理的基礎。基於這樣的理念，本公司最高治理單位為董事會，其授權於轄下設立審計委員會及薪酬委員會，分別協助董事會履行其監督職責。為推動企業永續管理策略，董事會亦扮演督導與指導的角色，2022年12月28日董會會通過設置「永續發展執行委員會」，授權總經理擔任主任委員，每年向董事會報告執行成果與未來工作計畫。更進一步，為將企業社會責任之概念擴及至永續發展，本公司董事會2023年2月8日通過，將原名「企業社會責任實務守則」修正為「永續發展實務守則」。

公司組織圖



董事會 2-10

昇陽半導體於2022年股東常會選舉第九屆董事9名(含3名獨立董事)(註)，其中有3位獨立董事。董事選舉係採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任之，董事會成員任期三年，連選得連任。

本屆董事會擁有豐富經營或學術經驗的董事所組成，具法律、財務或會計、產業或科技、市場行銷等經歷，期望藉由傑出業界專業知識，可從不同角度給予專業意見，主要職責在於監督公司營運目標之達成及經營績效之提升、提供經營團隊策略指導並督導公司遵循各項法令，以確保股東最大權益。董事會每季至少召開一次會議，2022年度共召開董事會10次，董事平均出席率94%。

註：楊敏聰董事長於2023年02月08日辭任董事長及董事職務，並於同日改選由蔡幸川董事擔任董事長。本公司於112年5月26日股東常會補選董事一席，當選人為均豪精密工業股份有限公司代表人梁又文。

審計委員會

審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。本公司審計委員會的成員由全體獨立董事組成。為履行其職責，依其組織章程規定有權進行任何適當的審核及調查，並且與公司內部稽核人員、簽證會計師及所有員工間皆有直接聯繫之管道。

審計委員會至少每季召開一次常會。2022年度共召開審計委員會9次，委員會議平均出席率96%。

薪資報酬委員會 2-19 2-20

薪酬委員會旨在落實公司治理，並健全本公司董事及經理人薪資報酬制度。本公司薪資報酬委員會的成員由全體獨立董事組成，以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，供決策參考。

薪酬委員會至少每年召開二次。2022年薪酬委員會共召開4次，委員會議平均出席率92%。

董事會成員多元化 2-13

依據本公司「公司治理實務守則」，董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：(1)基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等；(2)專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。自2015年起，昇陽半導體的獨立董事人數逾全體董事席次三分之一，為落實兩性平權，且自本公司上市以來，女性董事席次持續維持不少於一席。董事多元化政策之具體管理及達成情形如下：

管理目標	達成情形
獨立董事逾三分之一	達成
兼任公司經理人之董事未逾董事席次三分之一	達成
女性董事席次不少於一席	達成

個別董事成員多元化情形

姓名 (註)	職稱	性別	專業知識或技能				年齡(歲)			員工 身份
			產業或 科技	財務或 會計	法律	市場 行銷	41~50	51~60	61~70	
蔡幸川	董事長	男	√			√		√		√
鄭文震	董事	男	√						√	
張耀仁	董事	男	√				√			
黃詩欽	董事	女		√			√			
馬繼曾	董事	男	√						√	
梁明成	獨立董事	男	√	√		√			√	
洪國超	獨立董事	男		√				√		
孟令士	獨立董事	男			√			√		

註：原任楊敏聰董事長於2023年02月08日辭任董事長及董事職務，並於同日改選由蔡幸川董事擔任董事長。

董事會績效評估

2-18

本公司董事會於108年12月24日通過「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，於每年年度結束時，透過內部自評問卷方式進行包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會（包含審計委員會及薪資報酬委員會）之績效評估，並將評估結果呈報董事會。

2022年度董事會、個別董事成員暨各功能性委員會績效評估執行情形及結果，已於2023年2月23日向董事會報告。整體董事會、各功能性委員會及個別董事成員之績效自評達成率均為90%(含)以上，符合超越標準之評估結果，此結果將運用於董事續任之參考資料。董事對於各項評核指標運作多為非常認同，評鑑董事會整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。

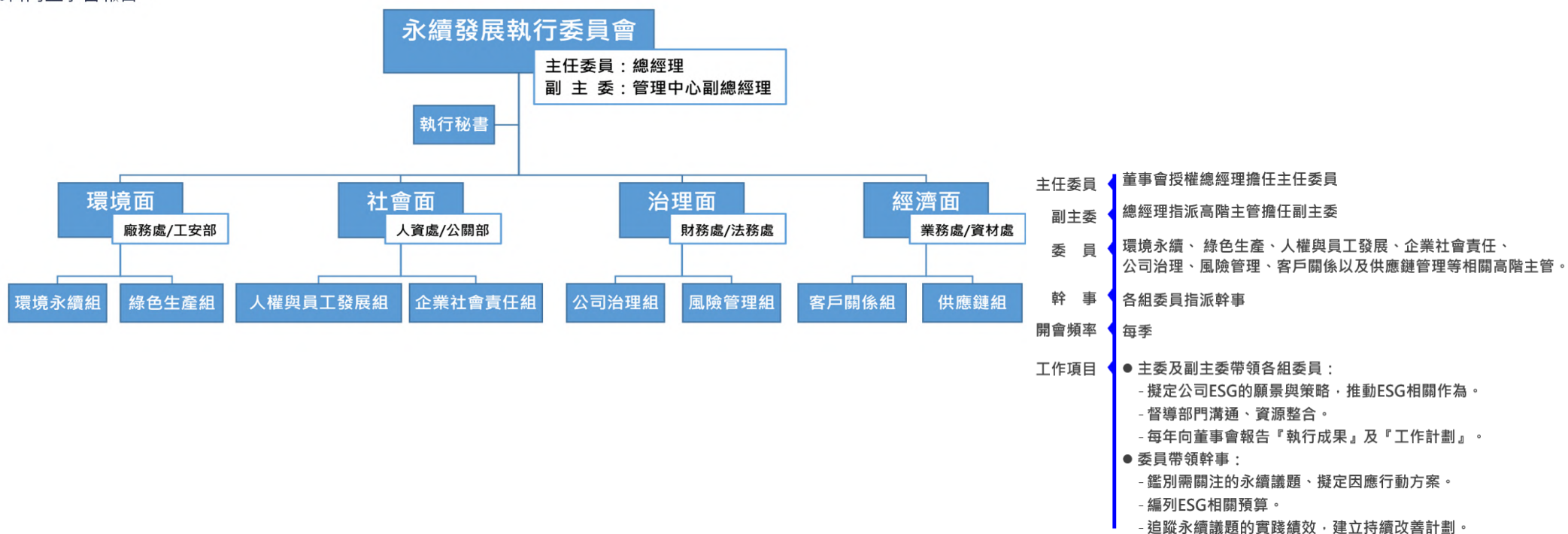
董事會成員自我精進

為加強專業技能與知識素養，以及因應國內、外公司治理及永續發展等相關議題之不斷演進，本公司依產業特性、董事學經歷背景與董事會績效評估結果之分析，協助董事擬定進修計畫及安排課程。於2022年，參考國際趨勢發展及本公司風險評估結果，特安排董事進修氣候變遷與淨零排政策對企業經營的風險與機會以及供應鏈資安防禦相關等課程，各董事並視需要自行參加外部提供之進修課程。董事成員於其任期中持續參與公司治理及企業永續發展等進修課程，每人每年皆按法規規範進修六小時以上。

永續發展執行委員會 2-14

昇陽半導體履行企業公民責任，以永續發展執行委員會為跨部門溝通、管理平台，接軌國際標準、建立由上而下、橫向串聯的運作方式，由總經理擔任主任委員領導各組織委員擬定永續議題的年度策略、中長期目標並追蹤執行成效，積極平衡各利害關係人的利益，驅動產業與供應鏈的正向發展。

永續發展執行委員會每季定期召開會議追蹤執行情形，並於每年向董事會報告執行成果及工作計劃。2022年度推動永續發展之執行情形及2023年度工作計劃已於2022年12月28日向董事會報告。



避免利益衝突 2-15

本公司董事會成員皆秉持高度自律之精神，為避免利益衝突，於「董事會議事規範」及「審計委員會組織規程」中明訂有關董事利益迴避條款，對於會議事項，與董事自身或其代表法人有利害關係者，應說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

本公司董事成員目前兼任其他公司之職務，請參閱年報之董事資料。董事或經理人為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為時，依據法令之要求事先取得股東會核准。另外，董事會成員皆無與主要供應商交叉持股之情形。

本公司董事成員 2-11

職稱	姓名	持股	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	蔡幸川	211,399	昇陽國際半導體(股)公司總經理
董事	鄭文震	2,828,277	成和投資(股)公司董事 舜遠科技(股)公司董事
董事	民合順投資(股)公司	2,042,165	-
	張耀仁	1,671,445	發礮成生物科技(股)公司監察人 民合順投資(股)公司董事長
董事	丁棟樑投資(股)公司	1,079,779	-
	黃詩欽	3,433	水沉香生化科技(股)公司董事
董事	安恩投資(股)公司	745,700	
	馬繼曾	0	智慧光科技(股)公司獨立董事
獨立董事	梁明成	0	美祿科技副董事長 建騰創達科技獨立董事
獨立董事	洪國超	0	新光保全(股)公司總經理暨董事 將來商業銀行(股)公司董事 榮星電線工業(股)公司獨立董事
獨立董事	孟令士	0	高蓋茨律師事務所(K&L Gates)律師

註：原任楊敏聰董事長於2023年02月08日辭任董事長及董事職務，並於同日改選由蔡幸川董事擔任董事長。

稅務政策

2-24

207-1

我們持續監察和評估相關稅務法規的更新，並進行內部訓練以確保員工具備必要的稅務技能及認知。除了內部訓練及輔導外，委任會計師亦擔任外部稅務顧問，為我們提供重大交易的建議及前瞻性輔導以降低潛在的稅務風險。

會計部門為負責所得稅申報之權責單位，以適當核決權限之核准後辦理所得稅申報，並為有效控制稅務風險、創造公司長期價值，追求永續發展及實現企業社會責任，承諾秉持互信與誠信原則與稅務機關建立相互尊重關係、遵循相關法規與準則揭露財資訊、適時評估稅務風險及租稅影響等，以充分保障公司與投資人權益。

昇陽半導體承諾



秉持互信與誠信原則，與稅務機關建立相互尊重的關係



財務報告資訊揭露遵循相關法規與準則辦理



公司分析營運環境須評估稅務風險；重大營運決策皆考量租稅影響



重視資訊透明化，稅務揭露皆遵循相關法令及準則規定。

誠信經營

205-1

205-3

2-27

重大議題策略與目標

誠信經營

制定行為準則及相關規範，與舉辦誠信教育訓練課程及宣導，供員工遵循及利害關係人更加瞭解公司道德標準，並且揭露違反情形，以建構更完善的公司治理。
頒布行為與道德守則，並且設置舉報系統，避免違犯反貪腐/反競爭行為。

2023年目標

2022年績效

重大違法情事 0件

貪腐案件 0件

員工誠信經營相關議題完訓率 100%

違反誠信經營之申訴舉報案件 0件

重大違法情事 0件

貪腐案件 0件

員工誠信經營相關議題完訓率 100%

違反誠信經營之申訴舉報案件 0件

誠信經營與反貪腐規範

誠信經營規範及負責單位

誠信經營是公司最基本的價值觀，對於公司的長期發展和經營績效具有重要的影響，可以幫助公司建立良好的信譽和聲譽，提高員工和股東的滿意度，促進公司的長期發展。昇陽半導體訂有經董事會通過之「誠信經營作業程序及行為指南」，明訂董事、經理人或員工等內部人基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，遵守證券交易法之規定，不得利用市場上無法取得本公司內部未經公開揭露之資訊從事內線交易獲利，亦不得洩露予他人，以防止他人利用該未公開資訊從事內線交易，降低營運風險，提高公司的經營效率和盈利能力，促進公司的可持續發展。

員工應遵循本公司誠信經營相關規範：

- 1.誠實守信：不做虛假宣傳、不誤導消費者，遵守公司的商業道德規範。
- 2.尊重法律法規：不從事任何違反法律法規的行為。
- 3.公平競爭：不從事不正當競爭行為。
- 4.保護公司資產：不從事盜竊、侵占、損毀公司資產等行為。
- 5.保守商業機密：不從事洩漏商業機密的行為。
- 6.不接受賄賂：不接受任何形式的賄賂，遵守公司的禮品禮遇政策。
- 7.尊重員工權利：保障員工的工作權益，不歧視、不虐待員工

本公司規範推動誠信經營相關宣導及執行由法務處負責，應定期(至少一年一次)向董事會報告，並有隨時向董事會報告之義務。本公司已於2022年11月4日向董事會報告誠信經營推動情形，報告內容包含：

- 訂定誠信經營政策及方案。
- 落實誠信經營。
- 公司檢舉制度之運作情形。
- 加強資訊揭露。
- 公司如依據「上市上櫃公司誠信經營守則」訂有本身之誠信經營守則者，其運作與所訂守則之無差異情形。
- 其他有助於瞭解公司誠信經營運作情形之重要資訊：本公司除要求合作廠商簽訂供應商承諾聲明書外，並於合約載明若有不誠信行為發生，得隨時終止或解除契約。

道德行為準則

依循「誠信經營作業程序及行為指南」之原則，並確實落實「誠信經營守則」及「責任商業聯盟行為準則」之行為守則，為與各供應廠商建立長期和諧與穩固之業務往來合作關係，故要求本公司對於所屬經理人及同仁之從業道德標準如下：

- 1.本公司對於所屬經理人及同仁不得從事任何違法之商業行為，並應嚴守迴避利益衝突之原則，且禁止接受一切私人的佣金、回扣或其他顯然不相當之各種形式之利益。
- 2.本公司供應商應要求其員工在與本公司進行業務往來時，遵守本公司之商業道德規範，絕不提供不當的佣金、回扣、利息或以其他形式通過本公司或第三方，向管理團隊或其同事或朋友、親戚、代理商發送。當供應商或其員工試圖與本公司管理團隊或同事等，建立或維持業務關係而對本公司造成損害，違反上述商業道德標準時，本公司有權以重大違約為由，終止或取消與該供應商訂立之所有合同和/或訂單並要求賠償。

本公司於公司網站及內部網站建立並公告檢舉信箱及意見箱，供本公司內部及外部人員使用，並鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，以塑造組織的誠信文化。

誠信經營教育訓練 205-2

本公司誠信相關員工工作規則包含「誠信經營作業程序及行為指南」及「員工從業道德」，並由法務部門每年應至少舉辦 1 次誠信經營內部宣導，於2022年12月29日對經理人及受僱人進行相關教育宣導，課程主題為「內線交易知多少-相關爭點與法律責任之分析」，上課時數為1.5小時，共計參加人次為53人。內線交易定義、構成要件、法律責任與近期新聞事件與法院判決，並將課程簡報與測驗上傳至數位學習平台供員工學習，並將課程簡報與影音檔案置於內部員工系統，提供給當日未出席者參考，同時提供予現任董事進行教育宣導。

- 1.本公司2022年度公司誠信經營議題相關之教育訓練，截至該年12月，訓練人數已達816人次參加並通過測驗。
- 2.本公司邀集供應商共同承諾、遵守「誠信經營守則」及「責任商業聯盟行為準則」，截至2022年12月，已有合計417家廠商共同承諾、遵守。
- 3.本公司2022年並未接獲違反公司誠信經營之申訴舉報案件。
- 4.本公司同仁2022年並未發生違反從業道德之行為。

法規遵循

法規遵循是企業展現其合法性與社會責任的重要標誌之一。本公司重要的經營原則，除了符合法律規定之外，也能增加企業與各利害關係人之間的信任。法務部是專責單位，負責協助企業落實法令遵循，並在相關法令之修正與解釋上提供諮詢。本公司建立完善的法令遵循制度，將法律相關規定納入企業內部控制制度之中，並且制定相應的內部管理辦法，確保各部門員工了解並遵守法律法規。每年至少執行一次的法令遵循案，各單位應該依據自身業務特性，制定符合相關法律法規的內部政策，並設置內部審查機制，確保各部門遵循相關法律法規，增加企業透明度與公信力，以維護企業的合法性與社會責任。

內部稽核管理

內部稽核之目的

本公司設有稽核室執行內部稽核，其目的在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效執行並做為檢討修正內部控制制度之依據。

內部稽核之組織

本公司設有稽核室並隸屬於董事會，稽核室配置專任之內部稽核主管一名，盡稽核專業之注意、秉持獨立超然之精神及公正客觀之立場，執行本公司內部稽核作業。

內部稽核之運作

一、稽核範圍：本公司內部稽核範圍涵蓋公司內部各類營運活動。

二、稽核對象：包含本公司各單位及各子公司。

三、稽核作業：

每年度由稽核人員對於公司內部各類營運活動進行風險評估並依據風險評估結果將年度稽核計畫提報審計委員會及董事會，年度稽核計畫經審計委員會及董事會核准後，由稽核人員於次一年度依年度稽核計畫執行相關稽核作業。本公司稽核室執行之稽核作業分為下列類型：

(1)年度計畫性稽核作業：依董事會核准之年度稽核計畫執行各項稽核作業。

(2)專案性稽核作業：依董事會、管理階層指示或專案、業務所需執行特定稽核項目查核。

四、稽核報告：

本公司稽核室依年度稽核計畫對公司內部控制制度之執行進行檢查及評估，並作成稽核報告按月送呈總經理及董事長核閱。稽核人員與受查單位就稽核結果充分溝通，對於稽核所發現之內部控制制度缺失及異常事項，應於稽核報告據實揭露，並依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，於稽核報告完成後次月底前將稽核報告呈報本公司審計委員會各委員知悉並按季於董事會進行稽核業務報告。

稽核報告於呈報後，需加以追蹤並定期作成追蹤報告，以確定相關單位業已及時採取適當之措施，直到完全改善為止。

本公司稽核主管須列席董事會，並於每季報告內部稽核作業執行成果。

本公司內部控制制度有效性之考核及內部控制制度聲明書，每年提報審計委員會審議並向提請董事會核准。

五、協助各單位進行內部控制自行評估作業：

稽核室協助經理人設計內控制度機制，每年須定期督促本公司內部各單位及子公司辦理內部控制制度自行評估作業，由公司內部各單位及子公司依據各項營運作業之內部控制執行情形進行自我評估，並出具評估表以記錄評估結果，完成評估後，由稽核室根據評估內容覆核各單位及子公司之內部控制自行評估結果是否有效，並依其評估結果送董事會核准後，由公司出具年度內控聲明書。

六、對外申報作業：

依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，將各項應申報資料於一定之期限內上傳至公開資訊觀測站申報系統。

內控制度與內部稽核之要素



資訊安全

重大議題策略與目標

資訊安全

成立資安管理組織，取得國際資訊安全標準ISO 27001 認證，定期進行資訊系統的災難復原演練，全面保護客戶及公司之資訊做完善的保密管控。

2023年目標

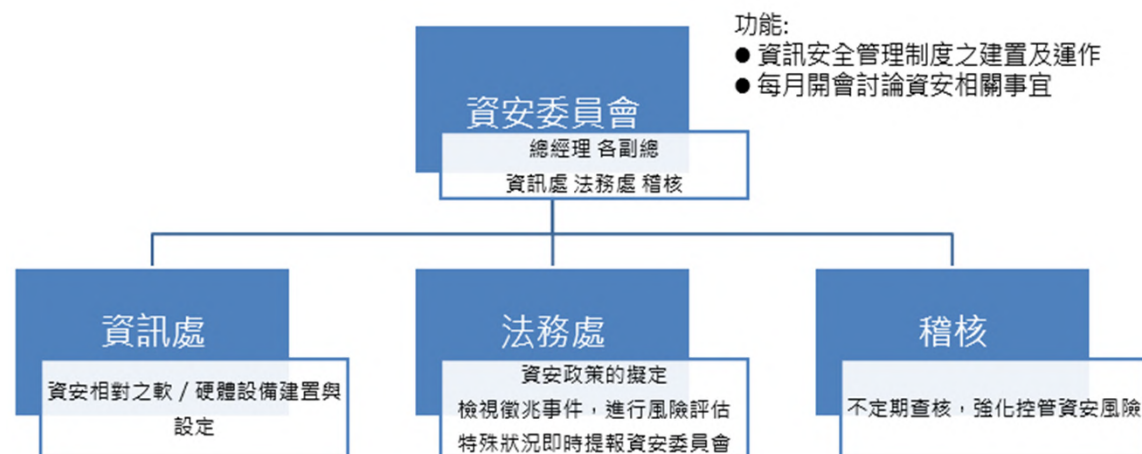
2022年績效

導入ISO27001 國際資安標準
員工資安訓練線上課程完訓率100%
資安宣導事項達成30項
資安漏洞檢測至少一次
資訊服務妥善率達99.9%

導入ISO27001 國際資安標準前準備
所有員工均須完成每年1次的資安教育訓練
資安宣導事項達成25項
完成一次災難還原測試
資訊服務妥善率達99.9%
發生重大資安事件0次

資訊安全組織

資訊安全組織在公司中扮演著至關重要的角色。它可以提高公司的資訊安全管理能力、保護公司資產、符合法規要求、促進業務發展，同時提高員工意識，減少資安問題的發生。有鑑於此，昇陽半導體成立資安委員會，每月召開資訊安全會議檢討資訊安全政策，並定期向董事會報告。近期向董事會報告日期為2022年11月4日，以取得來自公司最高層級的建議與指導，藉此確保公司資訊安全管理運作之有效性。



資訊安全政策聲明

昇陽半導體秉持維護作業環境之資訊安全理念，對於公司所處理、儲存、傳遞或揭露之資料應作周全保護與防範，以杜絕毀損、失竊、洩漏、竄改、濫用與侵權等事件，特訂定本資訊安全聲明，並貫徹執行，以持續提升各資訊服務系統之機密性、完整性與可用性。

資訊安全政策聲明

本聲明之公布，明確宣示維護資訊安全的重要性，本公司全體員工應確實瞭解資訊安全聲明，並遵循相關管制作業程序，以維護本公司所有業務之資訊安全與永續經營。

1. 本公司管理階層應宣示支持資訊安全之決心，持續改善資訊安全體制，降低資訊安全事件可能帶來之衝擊，以保障客戶之權益。
2. 本公司資安委員會，負責督導資訊安全管理之運作，提供必要之資源，評估資訊安全管理之各項議題與利害相關團體對本公司資訊安全之需求及期望。
3. 本公司資訊安全管理文件及紀錄應有明確之管理機制，以確保資訊安全管理文件之適時更新及作業紀錄之保護。
4. 本公司應進行資訊資產分類與風險評鑑，並採用適當之管控機制，以降低或控制資訊風險。
5. 本公司所有員工皆有責任及義務保護所擁有、保管或使用之資訊資產，以防止遭未經授權之存取、竄改、破壞或不當揭露；工作分派應考量職能分工，職務責任範圍應予區分，以避免資訊或服務遭未經授權修改或誤用。
6. 本公司資訊資產皆屬本公司所有，所有在本公司內資訊設備、網路資源上所處理、儲存、傳遞的資訊皆歸屬於本公司，本公司有權進行監控及記錄所有資訊設備之電磁紀錄，相關紀錄之保護依本公司《資訊安全管理規範》規定之。
7. 嚴禁所有人員於公司內部網路上安裝、使用、下載非法或未授權之軟體及第三方機密資訊。
8. 本公司應確保工作區域的實體安全，防範資訊資產遭意外或蓄意之竊取或毀損。
9. 本公司應落實資訊通訊安全管理，以確保交易處理與日常作業之資料傳輸及通訊安全。
10. 本公司所有資訊安全控制或程序之開發、修改及建置，皆須符合並遵循本公司《資訊安全管理規範》之規定。
11. 本公司定期檢測資訊安全指標，以改進資訊安全管理及管控程序實施之有效性。
12. 本公司應確保所有委託他人處理內部資訊作業符合本公司之資訊安全要求。
13. 本公司所有人員對於有發生安全事件、安全弱點及違反安全政策與規範之虞者，應隨時保持警戒，並依程序進行通報。
14. 本公司應遵循內外部相關法令規定，建立應有之管控程序，定期執行資訊安全查核作業，以確保資訊安全管理之持續有效運作。

教育訓練

為提高資訊安全水平，提升公司信譽，增強客戶滿意度，減少資訊安全風險，從而進一步促進公司的可持續發展，昇陽半導體將取得ISO27001國際性的資訊安全標準，通過對資訊安全管理體系的要求，幫助公司確保其資訊資產的機密性、完整性和可用性。公司透過進行資訊資產的分類、風險評估和控制，建立資訊安全政策和程序，實施資訊安全控制措施，以及進行定期的監督和改進，進一步提升公司的組織管理水平和內部文化氛圍。這些都是對公司未來可持續發展和長期競爭力的重要影響和促進作用。

2023 年資安教育訓練目標設定

- 強化符合建立資安管理系統，為2023年取得ISO/27001資安認證之準備
- 每週提供資安不同主題宣導資安重要性
- 所有新進及在職員工均須完成每年1次的資安教育訓練
- 重要服務站台進行滲透測試，發掘潛在風險並進行改善
- 資料不落後，強化資料安全保存
- 每月舉辦資安月會，與各部門溝通資安管理措施
- 新機台電腦網路開通前，自動化檢測及掃毒程序，防止電腦病毒感染及擴散風險

資訊安全管理措施

本公司雖未投保資訊安全保險，但透過以下的資訊安全管理規範具體作業將公司資訊安全風險降到最低。

作業項目	作業內容
組織與權責	由資安部負責資訊安全管理計劃。本公司各事業處共同執行本公司資訊安全管理工作。
人員安全管理及教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 新進人員報到，須依照規定填寫到職單，並簽署保密協定。 • 委外開發維護之廠商，須簽署保密協定及切結遵守本公司資訊安全管理規範。 • 同仁離職或調任其他單位，須依規定辦理離職或調職程序，會辦資訊部門進行系統帳號刪除或系統權限異動作業。 • 每年度對同仁辦理資訊安全管理課程訓練，提升其危機意識與資訊安全觀念。
電腦系統安全管理	<ul style="list-style-type: none"> • 申請帳號密碼，經資訊部門核發帳號、密碼方能使用電腦資源。 • 同仁應使用合法版權軟體，不得安裝、下載、執行非資訊部門統一購買或部門購買之授權軟體於公司之公務電腦上。 • 限制公司派發公務電腦之USB使用。 • 網路連線存取均透過防火牆安全管控。 • 員工、廠商及客戶如需透過外部網路連線至昇陽內部系統進行資料存取需求者，須申請VPN/遠端登入連線權限，且有詳細記錄可稽核。
病毒防護與管理	<ul style="list-style-type: none"> • 所有電腦安裝防毒軟體，病毒碼採自動更新。 • 新設備或新系統上線前必須經過斷開網路之完整電腦病毒掃毒，確保無病毒後，資訊部門才會協助配發IP提供連線上線，嚴禁未經病毒掃描即逕行將機台電腦連線上網。 • 廠商提供的隨身碟與光碟不允許直接使用，須進行掃毒，確保無病毒後才能將資料複製到資訊部門所提供的防毒隨身碟中。
電腦機房安全管理	<ul style="list-style-type: none"> • 機房管理人員執行電腦機房環境監測，每日填寫機房值勤檢查表。 • 電腦機房應以門禁系統進行控管，進出機房之紀錄應保存至少3個月。 • 電腦機房內裝設監視錄影系統，監視錄影內部作業情形，錄影畫面應保存至少3個月。 • 電腦機房電力、溫度、濕度及漏水偵測等環控資訊可提供歷史紀錄以供查詢，該紀錄並應保存至少3個月。 • 電腦機房應裝設適用於電子設備之消防設施（如FM200），並每年度定期檢驗。

作業項目	作業內容
文件管理	<ul style="list-style-type: none"> • 公司文件皆有分級，對機密或敏感性的系統，建置獨立或專屬的電腦作業權限，不得存放於對外開放的資訊系統中。 • 涉及機密性或敏感性之相關媒體、文件由文管中心指定專人設置保管區域列冊保管。 • 每年定期檢討機密性 / 敏感性資料。
電子郵件安全管理	<ul style="list-style-type: none"> • 外部信件進入公司先經垃圾信件防堵系統檢查，先行阻擋垃圾信件及惡意軟體。 • 禁止使用個人外部信箱收發信。 • 電子郵件伺服器配置有郵件防毒、防堵病毒進入。
網路存取管理	<ul style="list-style-type: none"> • 內部網路存取 身分認證：電腦使用需輸入帳號、密碼經由驗證確認方能使用電腦資源。 檔案存取：依部門及專案需求進行權限設定。 • 外部網路存取 網站存取限制：限制使用成人、賭博、暴力、宗教、通訊軟體。 下載限制：限制自外部網路上傳或下載檔案。 外賓帳號使用：僅能使用Internet，無法進入公司內部網站。 網頁瀏覽記錄：使用端點防護軟體記錄所有網頁瀏覽記錄。
業務永續運作計畫之規劃及管理	<ul style="list-style-type: none"> • 公司成立營運持續管理計畫小組，建立危機管理及災害應變的管理機制，將災害降至最低。快速恢復正常服務，確保持續提供客戶重要服務及產品。 • 每天至少進行一次各伺服器開機區快照備份，並同時將資料備份於機房外第二地點，重要系統並上傳一份於微軟國際雲端儲存。 • 災害復原計畫：每年進行備援設備、回復作業程式及機制之測試演練，確保災害復原計畫之有效性。 • 租用電信公司兩條以上數據線路，透過頻寬管理設備，兩線路並聯互為備援使用，確保網路通訊不中斷。
資訊安全異常事件處理	<ul style="list-style-type: none"> • 區分資訊安全事件等級，並依制訂通報程序進行緊急處理，事後再做後續檢討及改善。



WW NO.1 AUTOMATIC WAFERING FAB

全球首座智慧化及自動化再生晶圓工廠

創新服務

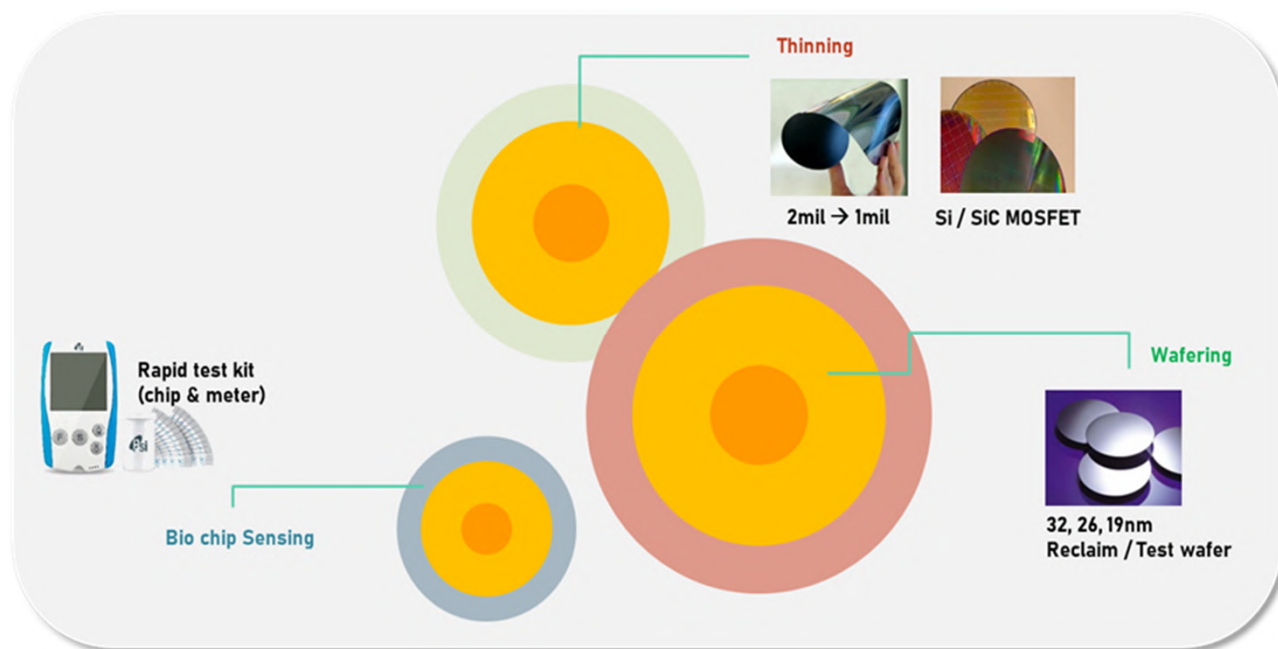
研發創新	36
產品與服務	40
責任採購	42

4

研發創新

5G網路將開啟嶄新終端連結應用，如物聯網、車聯網及智慧工廠，驅動數據量呈指數成長，並且結合人工智慧應用，需要更強大的運算能力，帶動半導體先進製程技術演進及產能需求。另一方面，全球氣候變化越趨劇烈，各國推進電動車發展時程不斷提前，預計車用半導體需求將加速成長。上述兩個趨勢為昇陽半導體企業成長的主要動力，我們將持續提升技術層級，並適時擴充產能，以滿足客戶在技術及產能之需求成長。

昇陽半導體投資於再生晶圓製程技術、晶圓薄化製程技術以及生物晶片之研發，長期培育經驗豐富及技術精湛的工程技術團隊，滿足客戶對於強化產品功能與降低成本的需求。我們透過深厚的研發資源與技術能量，結合產業需求，規劃未來技術策略與技術藍圖掌握先機，佈局專利，實踐永續經營。



技術研發

再生晶圓需求仍持續成長，因應客戶先進製程需求，持續增加產能，積極投入高規格再生晶圓技術開發，同時成功切入記憶體大廠供應鏈，達成先進製程使用的再生晶圓量產及交貨，昇陽半導體目前再生晶圓產能已為全球第二，台灣第一，預計第二生產基地將昇陽推升至世界第一。

晶圓薄化代工服務持續深耕國際垂直整合製造廠廠商與IC設計公司，提升良率與通過車規等級可靠度驗證，開拓中高壓薄化製程服務。隨著高附加價值的功率半導體陸續轉至12吋製程，與客戶偕同開發12吋功率半導體晶圓薄化製程。並且隨著高頻切換與快充市場持續擴大，開發第三代化合物半導體薄化服務。

在自主開發生物晶片檢測平台方面，成功完成免標定檢測系統原型機，先期將用於經濟作物病毒及微生物檢測，進一步將推展至人醫臨床檢測應用。於2021年通過科技部補助之三年期的半導體產學研發聯盟計畫，正式進入醫療器材開發。肺腺癌患者術後復發之檢測晶片，進入臨床驗證第一期血液樣本測試，心衰竭檢測晶片進入原型晶片血清樣本測試階段。

2021開發項目

- (1) 12吋矽晶圓內部銅汙染退火製程去除。
- (2) 3奈米線寬用途之再生晶片。
- (3) 8"與12"新Test wafer的製程技術。
- (4) Front side蝕刻製程改善開發。
- (5) 高功率用途晶片(GaN 及SiC等)之研磨、拋光及清洗製程。
- (6) 1.5 mil超薄晶片。
- (7) 12吋BGBM的製程技術。
- (8) 醫用定點照護(point of care)檢測晶片。

2022開發項目

- (1) 12吋矽晶圓內部銅汙染退火製程去除。
- (2) 3奈米線寬用途之再生晶片。
- (3) 8"與12"新Test wafer的製程技術。
- (4) Front side蝕刻製程改善開發。
- (5) 高功率用途晶片(GaN 及SiC等)之研磨、拋光及清洗製程。
- (6) 1.5 mil超薄晶片。
- (7) 12吋BGBM的製程技術。
- (8) 醫用定點照護(point of care)檢測晶片。

績效進度

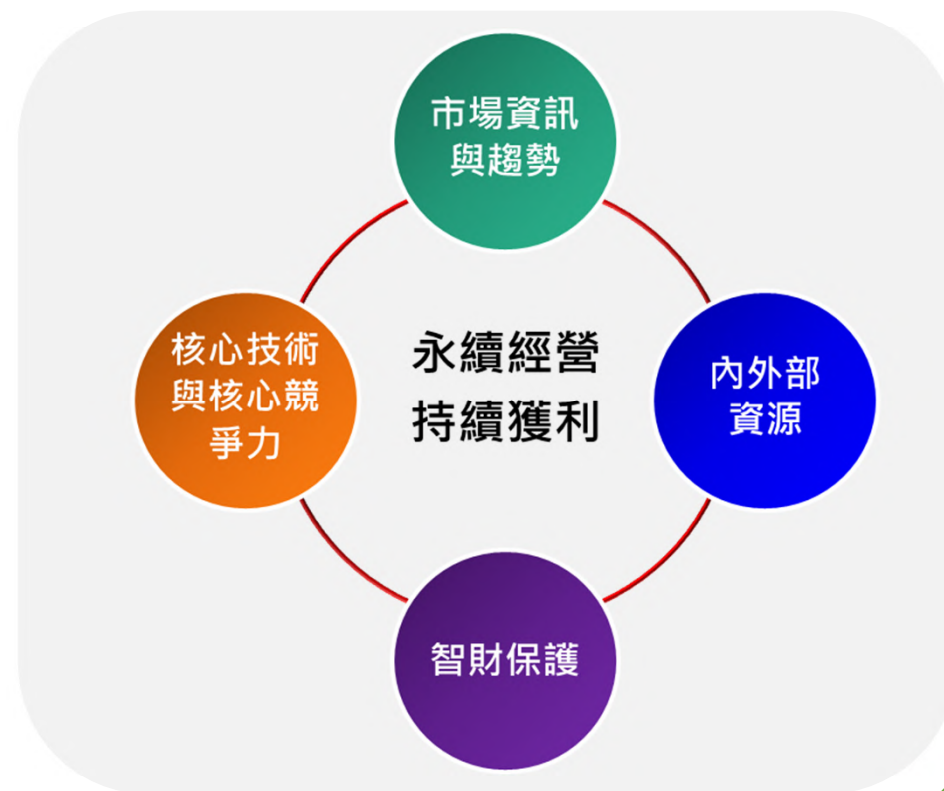
- (1) 滿足客戶高規產品需求，降低客戶生產成本。
- (2) 提供高規產品，降低客戶生產成本。
- (3) 擴大營業項目，增加營收，提升技術水平。
- (4) 提升正面蝕刻技術能力，成功達到更高的規格。
- (5) 技術研展至硬脆材料，增加營收。
- (6 / 7) 增加下世代之製造技術與服務能力。
- (8) 解決蛋白晶片干擾問題，增加技術門檻。整合多種檢測標的於同一晶片，提供多合一檢測晶片服務。

2022 年昇陽半導體的研發支出為新台幣1.43億元，相較於2021年的研發支出新台幣1.32億元增加了8.3%。從2020年至2022年整體研發費用支出佔營業收入比例約5~6%。2022年因台中二廠開始量產總人數有上升，比例略降至8%。從2020年至2021年來看，研發人員佔員工總數比例都維持約佔10%左右。

2022	2021	2020
營業收入 (A) (新台幣億元)		
31.38	26.56	22.72
研發費用 (B) (新台幣億元)		
1.43	1.32	1.29
研發費佔營收比例 (B/A)		
5%	5%	6%

2022	2021	2020
員工總人數 (C)		
1,019	807	842
研發總人數 (D)		
84	83	86
研發人員佔員工比例 (D/C)		
8%	10%	10%

公司永續經營與持續獲利是每一個企業的目標。以研發策略的觀點，必須持續深耕核心技術與核心競爭力，以科技趨勢與市場資訊為輔做為開發發展方向，整合內外部資源，以最小的投入達到最大的效益，並對智財保護及運用妥善管理，達到公司永續經營的目的。公司的營運策略若符合趨勢的發展，未來將可不斷的成長與獲利。



智慧財產

智慧財產管理

為強化產業領導地位並維護得之不易的研發技術成果，本公司擬定結合公司營運目標與智慧財產管理，藉由智慧財產權來創造公司價值，不僅保護公司營運自由，另一方面亦可強化競爭優勢，並可援引用來幫助企業獲利。

執行情形

本公司已於2022年11月4日將智慧財產相關事項向董事會進行報告，並針對董事之建議提出改善措施。自2018年起積極推動智慧財產管理計畫，近年來主要執行情形如下：

2018年 精進本公司智慧財產管理計畫。

2019年 開辦提升員工對研發紀錄之撰寫要點課程。

2020年 全面盤點智慧財產保護，以強化本公司智慧財產保護措施。

2021年 盤點全公司智財清單，並導入智慧財產權管理循環。

2022年 持續推動智慧財產管理計畫，定期查核工程師紀錄簿，並經常性發佈智財宣導，強化同仁智財權維護意識。

專利取得：截至2022年底，全球專利獲准總數已累積41件，營業秘密共124件。

本公司為儘量減少因智慧財產權的主張與訴訟而導致股東權益的可能損失，已採取相關措施包括：策略性地取得某些特定半導體公司或其它科技公司的必要授權、對於公司的技術及業務即時取得防禦性及 / 或具備攻擊性的智慧財產權保護、積極抵禦惡意的專利訴訟及防止被侵害賴以為生之營業秘密。

公司內部 員工管理

本公司與員工簽署「商業機密保密契約書」及「勞動契約」，明定員工應對個人經辦及公司業務之保密義務，於任職期間定期舉辦智慧財產權教育宣導，且定期召開資訊安全管理會議報告查核結果，於員工離職前告知對本公司負擔保密義務，並簽署「離職切結書」。

工程師 紀錄簿管理

本公司定期舉辦工程師紀錄簿撰寫要點課程，以利發現技術價值及產出，且定期審查工程師紀錄簿之保存情形及撰寫狀況，從中發現具提案價值者要求提出專利提案，於員工離職前將收回本公司配發之工程師紀錄簿。

專利與營業 秘密管理

為保護公司研發成果、技術領先地位及客戶信賴等競爭優勢，定期透過智權會議評審智慧財產以申請專利，抑或以營業秘密保密之，並透過獎勵制度持續激勵員工提出智財提案申請；並計畫建立系統化的專利智權管理制度，輔以分級審查的評鑑流程，兼顧員工專利申請的數量與品質。定期宣導智慧財產權相關之教育課程，提升員工對於智慧財產權之重要性及保密意識。

產品與服務

2-6

417-1

重大議題策略與目標

客戶服務

- ◎ 了解客戶的意見、掌握客戶之需求，進而提高客戶滿意度
- ◎ 進行客戶滿意度調查與申訴機制，維持客戶服務品質

2023年目標

客戶滿意度：

- 晶圓再生 92分
- 晶圓薄化 81分

2022年績效

客戶滿意度：

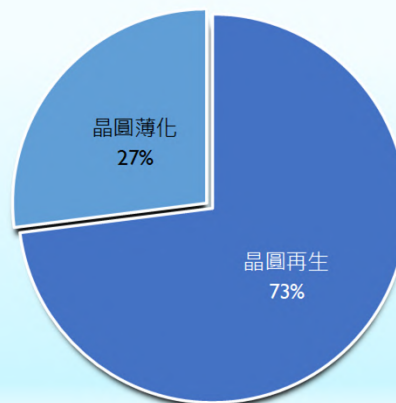
- 晶圓再生 87分
- 晶圓薄化 74分

昇陽半導體主要產品服務為晶圓再生(Wafering)與晶圓薄化(Thinning)，近年在晶圓再生的基礎上發展測試晶圓(Test Wafer)，晶圓薄化則朝大尺寸化(6吋轉8吋，8吋轉12吋)及第三代半導體(GaN & SiC)的BGBM製程(晶背研磨Backside Grinding、晶背金屬化Backside Metallization)前進。

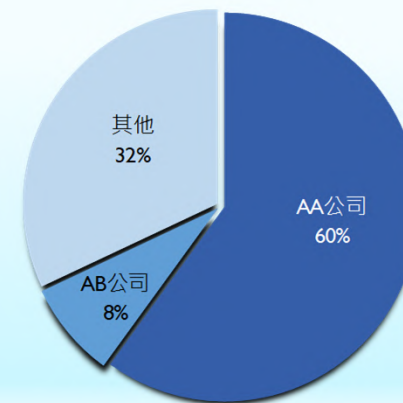
依照產品的屬性，晶圓再生的客戶均為晶圓代工廠，晶圓薄化的客戶則為國內外知名垂直整合製造廠商(IDM)及IC設計公司等，除為滿足客戶不斷升級的需求外，本公司將永續精神融入經營理念，以永續經營、永續環境為企業的目標，與客戶併肩同行實踐永續的未來。

2022年度昇陽半導體 銷售佔比

產品類別



客戶營業額



晶圓再生

策略：滿足客戶需求

本公司提供製造服務，推廣循環經濟，再生晶圓該產品服務本身即符合綠色供應鏈，在晶圓代工廠中進行製程管控的目的需要使用大量的晶圓。昇陽半導體提供的服務，便是將使用後的晶圓進行加工恢復表面狀態在交還客戶使用，讓晶圓重複循環使用，以達到減少購置新晶圓的數量，節能減碳符合永續經營。

晶圓薄化

策略：產品的創新和服務的可持續性

為滿足客戶的需求並同時保護環境和社會，晶圓薄化應考慮如何改進產品和服務。例如：開發更環保的產品、減少包裝和廢棄物及提供回收方案等。(如spongy/晶舟盒的清洗回收)，就第三代半導體更能使功率元件效能提高而耗能降低，此類材質的晶圓薄化的良率及能力的提升更為未來發展之重點。

客戶隱私 資料保護

隨著數位化普及，客戶隱私和資料保護變得越來越重要，需要確保公司遵守相關的隱私法規和標準，並採取適當的技術和操作措施來保護客戶的個人信息，落實資訊安全人人有責。

客戶關係 & 溝通

- 建立良好的客戶關係和溝通是維護客戶的關鍵，透過定期的反饋和溝通，了解客戶的需求和反饋，並根據其反饋改進產品和服務。此外，還可以提供透明清晰的資訊給客戶，幫助他們了解本公司ESG表現及決心。
- 我們重視每位客戶的寶貴意見，透過如月會/季會QBR/年度滿意度調查，從客戶角度思考、積極解決客戶問題，創造客戶的高滿意度。傾聽客戶的聲音且量化管理，如年度客戶滿意度調查，包含產品品質、工程支援、交期、服務、價格等面向，昇陽半導體立志成為客戶夥伴共創美好未來。
- 2022年經由各團隊的努力，客戶滿意度調查回收率達到100%，在產品品質、工程支援、交期評比上均達成公司所訂定的目標，顯示我們對於穩定品質與服務已獲得絕大多數客戶的認同，昇陽半導體獲得更多客戶的信賴與肯定，並成為客戶最佳合作夥伴與客戶共同永續經營發展。

綜合上述，維護客戶是業務單位實現ESG目標的重要方面之一，需要確保產品和服務的可持續性，保護客戶的隱私和個人信息，以及建立良好的關係和溝通。通過這些措施，可以提高客戶忠誠度和滿意度，並同時實現公司的可持續性發展。

責任採購

重大議題策略與目標

永續 供應鏈

將永續整合至採購政策，推動供應商環境/社會績效評估與稽核，避免採購衝突礦產；推動誠信經營與在地採購

2023年目標

2022年績效

• 行為準則簽署	100%	• 行為準則簽署	100%
• 無衝突使用礦產	100%	• 無衝突使用礦產	100%
• 在地採購	50%	• 在地採購	49%

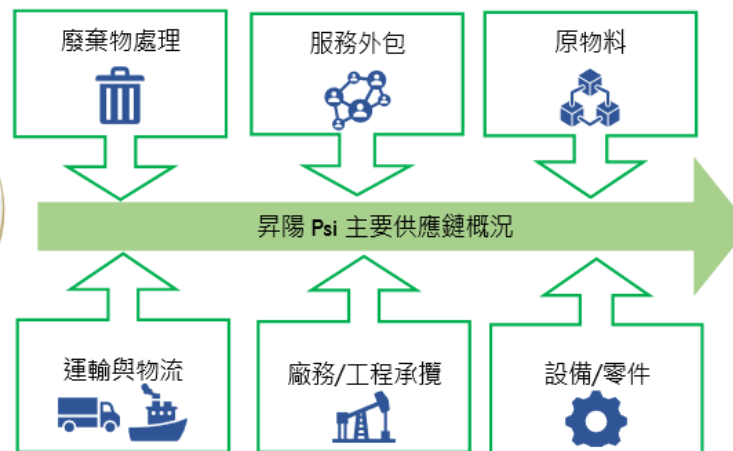
供應鏈概況

我們與全球超過上百家供應商合作，主要採購類別可分為原物料、設備/零件、運輸與物流、廠務/工程承攬商、服務外包商、廢棄物處理等，其中原物料供應商對日常營運與生產有較顯著的影響。我們將原物料供應商依屬性分成A、B、C三類別：

A類：關鍵性原物料：於製程後會附著在產品上之原物料。

B類：間接原物料：用於製程後不會附著在產品上之原物料。

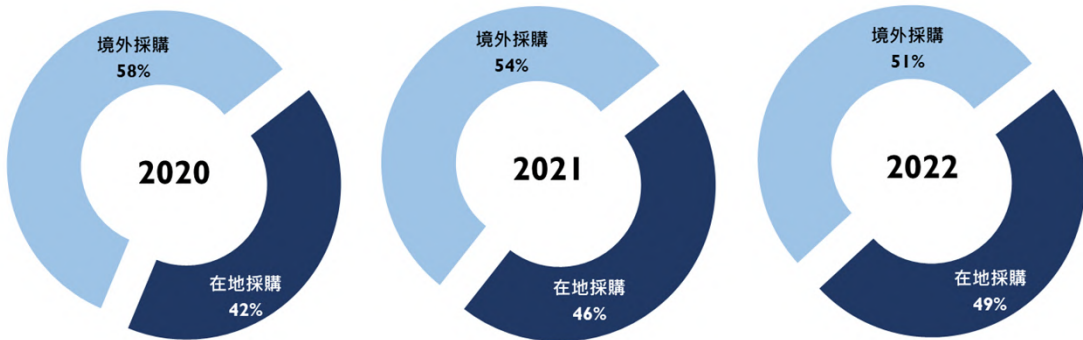
C類：包裝材/緩衝材



在地採購 204-1

為穩定發展與供應商之間的合作，提升更快速的服務及縮短交貨時間以減少不必要的成本，降低環境衝擊，昇陽半導體盡量以當地採購為原則，但因半導體機台及技術大部份為國外製造或是國內外合作，故半導體產業從機器設備、原物料等，仍須仰賴國外進口；昇陽國際半導體仍將致力透過與在地供應商合作，增加台灣在地採購與就業機會，與供應商攜手合作創造更大的價值。

2020-2022年原物料當地採購金額比例



永續供應鏈

昇陽以永續發展為願景，將品質管理、環境保護、企業社會責任等各項管理納為永續發展之方針；同時建置供應商風險評估機制，不使用衝突礦產，兼顧品質及禁用有害物質，秉持在地供應鏈優先，降低自然與環境相關衝擊；透過定期風險評估與鑑別，供應商可及早因應改善相關缺失，避免可能的危機發生，進一步達到永續供應鏈的強化。



永續供應鏈發展策略目標

指 標	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年
行為準則簽署	100%	100%	100%	100%	100%
無衝突使用礦產	100%	100%	100%	100%	100%
在地採購	50%	52%	54%	56%	58%

永續供應鏈風險管理

風險管理流程

建置永續供應鏈管理流程，藉由遵守規範、風險評估、現場稽核、持續改善等方式，管控供應鏈風險，強化供應商的永續韌性，希望透過明確的管理及作業方式讓供應商的品質、技術能力及有害物質能符合昇陽半導體的期望及永續發展需求。



供應商行為準則 414-1

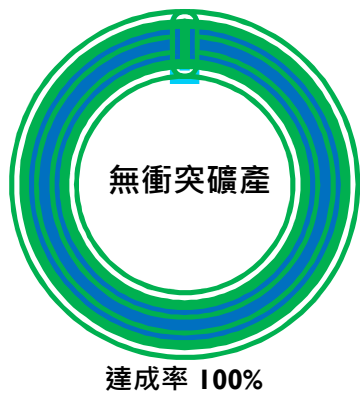
昇陽半導體認在追求公司持續成長的過程中，體認營運策略必須兼顧社會與環境帶來之影響與衝擊。因此，為擴大對社會的影響力與貢獻，也要求供應商均必須配合簽署負責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance，簡稱RBA) 制定之RBA行為準則(RBA code of conduct) 之社會責任承諾書，若供應商有自訂行為準則，則以法務審查方式檢視其適當性，所有的供應商夥伴在永續的願景上一齊努力。昇陽半導體自2022年進行供應商行為準則改版，並要求供應商重新簽署行為準則。

Psi身為世界公民，我們宣示並承諾不採購使用來自剛果民主共和國或周圍國家之責任礦產：鉭(Ta)、錫(Sn)、金(Au)、鎢(W) 及鈷(Co)之金屬材料。亦要求供應商必須負起企業社會責任，以確保其產品不使用該類礦區之金屬材料。

昇陽半導體責任礦產聲明及政策:<http://www.psi.com.tw/eicc.asp>



2022年 供應商無衝突礦產政策及行為準則簽署狀況



綠色管理

供應商需簽屬不使用危害物質承諾書，承諾遵守 Psi 危害物質管理要求、歐盟 RoHS 指令、SONY “SS-00259”及 “REACH 高度關注物質” 要求。

永續性評比

本公司針對每季有交易之原物料合格供應商進行季度評核，由採購、品質、供應商管理與工安單位，共同針對品質、交期、服務、成本、工安進行聯合考核，並考量各項目之重要性不同，給予不同權重。即使供應商之表現良好，昇陽半導體亦要求供應商應秉持零缺失目標，持續改善的態度，不斷改善、提升競爭力。

永續性稽核

本公司會先篩選出主要原物料供應商，依據品質狀況或製程要求納入評估，並以評估的結果排定稽核計畫。

針對重要供應商之管理，風險暨環安管理部門會特別進行年度現場稽核，以確信其符合安全、衛生、環保及消防等法令規章及作業之要求，並據以作成公司與該供應商繼續合作之決策考量。

POWER SAVING

節能175萬度的電力
等於3萬人全月用電量



WATER SAVING

節約總用水量82%
等同石岡壩總蓄水量



環境永續

環境永續政策	47
能源管理	48
氣體排放管理	50
水資源管理	52
廢棄物管理	54
環境資訊揭露	56
氣候變遷管理	57

5

環境永續政策 2-22

落實環境永續政策

「永續發展」是當今各界相當重視的議題之一，我們生活的地球正在面臨極端氣候的影響，造成能資源的供需變化，人們逐漸意識到永續發展的重要性；許多產業更是以「綠色生產」為生產目標。依據IPCC報告顯示，若全球升溫超過攝氏 1.5 度，對環境、生物等衝擊與變化會造成難以逆轉或永久不可逆的影響，更會有部分地區不適合人類居住，因此為降低氣候變遷影響，許多國家紛紛宣示淨零排放目標，希望透過淨零排放作法控制全球溫度上升幅度、社會經濟發展以及限制累積溫室氣體排放量，阻止地球持續升溫。

基於打造企業永續競爭力及成為客戶、供應商的永續合作夥伴，減碳理念已必須納入商業發展中目標。



溫室氣體排放、減少碳排放、氣候變遷、環境永續、碳排放量、汙染處理等議題為目前企業環境永續刻不容緩之作業。企業在營收成長時同時思考如何保護地球，達到永續經營。昇陽堅持要留給員工與未來每個世代最美好的生活環境。我們積極管理所有營運過程中對環境產生之衝擊，針對能源、資源、排放和廢棄物，遵行並優於法規的標準來避免或降低衝擊風險，制訂目標檢視永續績效執行成果，善盡綠色生產之責與保護員工作業安全與環境友善。有鑑於氣候變遷已成為全球性最顯著之風險之一，我們遵循GRI架構進行風險鑑別、評估與管理流程，以提升公司在氣候變遷危機下之營運責任。並透過環境管理系統的運作，降低企業營運活動的對自然環境與人類健康的衝擊，並促進能資源永續利用，成為低碳節能及綠色友善的企業。

能源管理

302

重大議題策略與目標

能源管理

從製程與設備提高能資源使用效率，並研擬再生能源策略。

2023年目標

2022年績效

單位產品用電量減少1%以上

單位產品用電量較2021年減少11%

化石能源的使用年限與環境衝擊已是最重要的議題，有效管理已是刻不容緩。昇陽半導體使用的能源主要為外購電力；外部其他間接能耗造成溫室氣體排放則包括廠內使用原物料運輸、原物料供應商生產、廢棄物運輸/處理、員工差旅、員工通勤等。為有效減少溫室效應的環境衝擊，漸進式替換耗能老舊設備，如採用變頻冰水主機系統、冷凍機熱回收再利用等，持續引進各項節能技術，以設備自動控制、設備效能提升、能源回收利用、生產管理改善等多元思考模式進行設備改善，以降低能源的耗用。此外，亦推廣辦公室及公共區域等能源管理方案，以加強同仁在節能方面的觀念。

本公司於廠區設置624Kw太陽發電系統，2022年合計發電量72萬度電，廠區主要能源消耗為電力，外購電力佔全公司能源使用100%，再生能源0%，再生能源全數回售電力公司。由於2022年產能較2021年增加8%，故2022年總能源消耗約39,181,600kwh，較2021年減少2.98%。以排放強度來看，2022年單位產能用電量較2021年降低11%，顯示公司於能源管理上的持續精進。

製程減量

變更製程物料使用；減少化學品使用量

能源管理

節能措施；減少溫室氣體排放

溫室氣體排放KPI

2022年

中期目標

長期目標

目標 實際
1% → 8%

2030年
↓ 10%以上

2040年 2050年
↓ 50% 碳中和

註：以單位產品溫排量統計

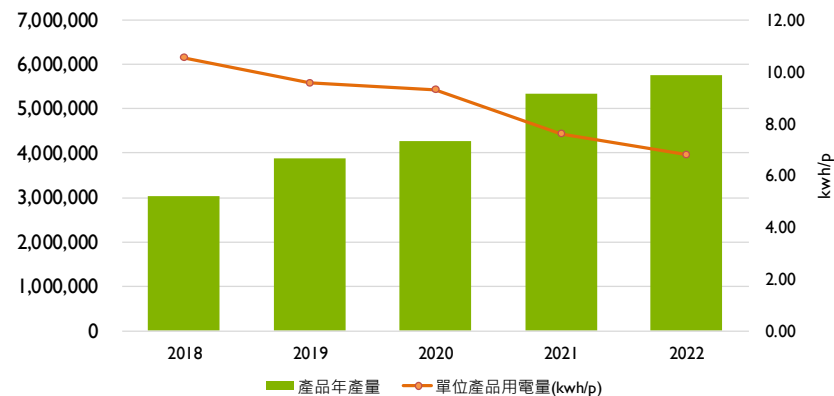
昇陽半導體遵循“巴黎氣候協定”的國際協議，共同努力控制全球變暖，減少溫室氣體排放，提高對氣候變化的適應能力。能源的使用不僅消耗地球的資源，同時也會產生二氧化碳造成溫室效應，因此有效率地使用能資源，將有助減緩對環境造成的衝擊。昇陽半導體2022年共計完成9項節能減廢方案，其中節能管理方案計共5項，總計節能效益達580.8千度/年，將持續對節能減碳議題關注與努力。

統計顯示，2022年在產能及生產線擴充情形下，單位產品能耗較2021年下降11%，故能源管理為節能減碳重要之作業。為使重要製造據點更有效地運用能資源，我們持續發展各項節能方案，將推動範疇由公共環境延伸至生產端，進行源頭管控，致力打造低碳綠能的生產環境。具體措施類別包括：公共區域、廠務系統、生產機台、製程生產環境等方面展開節能減碳升級作業。

能源管理作業

- ① 每年依能源局要求達成1%節電目標
- ② 提升能源效益，落實節能減碳
- ③ 遵守能源相關法規
- ④ 每年設定節電目標，持續改善
- ⑤ 全員參與

歷年產品能耗統計



2022年達成績效

- ① 優於能源局之節電目標，節電達到2%
- ② 遵守能源相關法規
- ③ 提升能源效益，單位產品電力消耗下降11%
- ④ 共計執行5項節能方案，節電達580.8千度
- ⑤ 全員參與

氣體排放管理

305

重大議題策略與目標

溫室氣體管理

溫室氣體排放量的盤查與計算，以及各種減碳作法。

2023年目標	2022年績效
單位產品溫室氣體排放量減少2%以上	單位產品溫室氣體排放量較2021減少4.38 %

重大議題策略與目標

廢氣管理

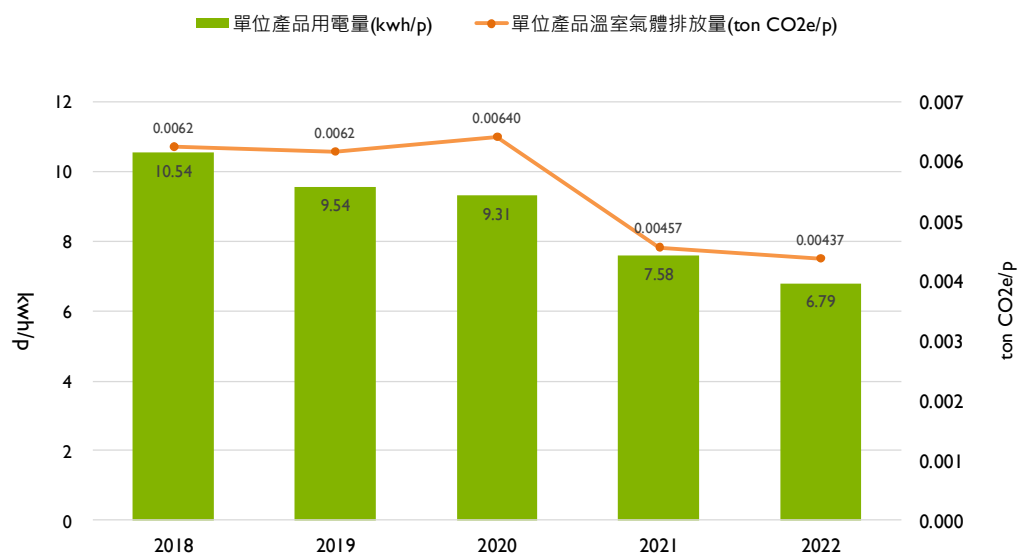
針對揮發性有機化合物、硫氧化物、氮氧化物及粒狀污染物，採用不同防治設備進行處理，符合法規標準

2023年目標	2022年績效
酸性洗滌設備之粒狀污染物處理效率>90%	酸性洗滌設備之粒狀污染物處理效率>90%

昇陽半導體積極響應全球減碳趨勢，並將減緩及調適氣候變遷納入營運管理中的重要議題，並設置環境委員會為推動碳管理議題權責單位。自 2020年起開始進行自主性的實施盤查，建立溫室氣體排放清冊，找出生產過程中的關鍵溫室氣體排放源加以管理。我們每年皆依循 ISO 14064-1 進行查證確保數據品質，提供利害關係人具公信力的碳管理資訊。經盤查溫室氣體主要排放來源為電力及全氟化物(PFCs)。電力為營運與生產所必需，於廠區供應所有機台與設備正常運作；PFCs即產品製程所使用之全氟化物及同類化合物，屬高全球暖化潛勢之溫室氣體。針對減碳作為，廠內已成立環保委員會，積極針對各項耗能設備展開節能減碳管理方案，每年除符合能源局的 1% 節能要求外，亦汰換老舊設備及調整控制參數，提升能源使用效率。2022年廢氣管理之酸性洗滌設備之粒狀污染物之妥善處理效率雖達90%以上，仍因部份作業會造成短時間去除效率未達90%以上，將於2023年持續改善。



昇陽半導體積極響應全球減碳趨勢，並將減緩及調適氣候變遷納入營運管理中的重要議題，並設置環境委員會為推動碳管理議題權責單位。自 2020年起開始進行自主性的實施盤查，建立溫室氣體排放清冊，找出生產過程中的關鍵溫室氣體排放源加以管理。我們每年皆依循 ISO 14064-1 進行查證確保數據品質，提供利害關係人具公信力的碳管理資訊。經盤查溫室氣體主要排放來源為範疇二電力及範疇一全氟化物(PFCs)。電力為營運與生產所必需，於廠區供應所有機台與設備正常運作；PFCs即產品製程所使用之全氟化物及同類化合物，屬高全球暖化潛勢之溫室氣體。針對減碳作為，廠內已成立環保委員會，積極針對各項耗能設備展開節能減碳管理方案，每年除符合能源局的1% 節能要求外，亦汰換老舊設備及調整控制參數，提升能源使用效率。



2022年溫室氣體排放量為33,868公噸CO₂e，其中範疇一製程PFCs排放15%；範疇二外購電力佔比59%，外購電力排放較2021年減少143公噸CO₂e。為減少溫室氣體排放量，自2022年1月號召廠區各單位以製程節能、設備優化等方向進行節能減碳提案執行，共計減量272公噸CO₂e；並於2023年針對範疇一主要排放源建置處理設備，可減少範疇一排放量95%以上。

	節電量(kwh/年)	減碳量(ton CO ₂ e)
製程減量	159,750	82
能源管理	538,596	106
排放減量	-	84
合計	698,346	272

2022年溫室氣體類別I 排放種類

氣體種類	排放量(ton CO ₂ e)
二氧化碳(CO ₂)	18
甲烷(CH ₄)	78
氧化亞氮(N ₂ O)	0.22
全氟碳化物(PFC _s)	5,070
氫氟碳化物(HFC _s)	55
六氟化硫(SF ₆)	0
三氟化氮(NF ₃)	0
合計	5,221

2022年排氣種類

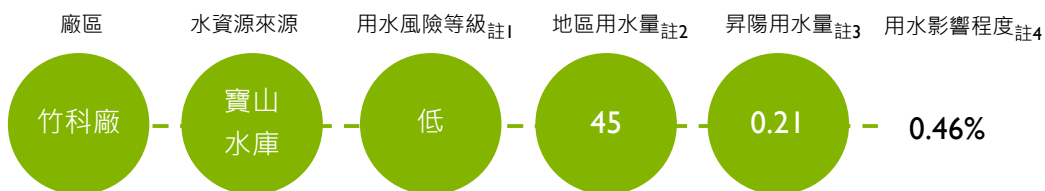
氣體種類	排放量
粒狀污染物	1 mg/Nm ³
SOX	2 ppm
NOX	<1.4 ppm
O ₂	20.7%

重大議題策略與目標

水資源管理

進行水源用水分析與監控，提升水再利用，積極減少廢水排放與參與投資人水揭露(CDP Water)計畫。

2023年目標	2022年績效
<ul style="list-style-type: none"> • 單位產品自來水量較前一年下降1%以上 • 單片產品廢水排放量較前一年下降1%以上 	<ul style="list-style-type: none"> • 單位產品自來水量較前一年下降7%以上 • 單片產品廢水排放量較前一年下降9%以上



註 1：用水風險等級依據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」

註 2：依據自來水公司之地區自來水每日使用總量 (萬噸/日)

註 3：竹科廠區 2022 年每日自來水平均用量 (萬噸/日)

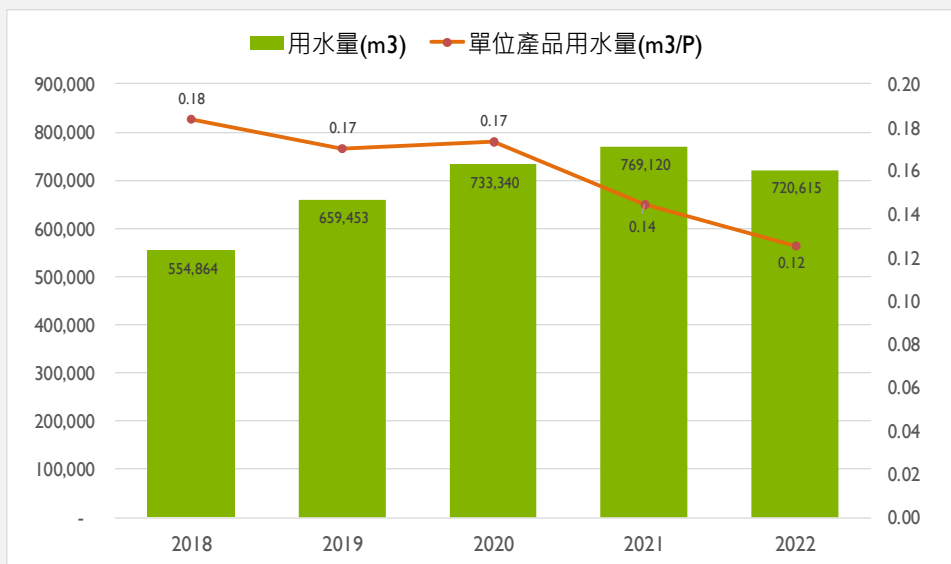
註 4：使用影響度 = 各廠區用水量 / 地區用水量

受到全球氣候變遷影響，台灣各地區的降雨變成兩極化，導致水災與缺水的現象同時存在。因此，昇陽做為半導體產業重要成員，長期關注因全球氣候變遷造成水資源短缺風險，深刻了解氣候變遷與水資源對營運之影響，故為降低對環境造成衝擊及缺水面臨之風險，持續推動節水措施，致力於水回收再利用。另外，昇陽遵循主管機關規定，將廠內產運轉產的廢水經由廢水處理系統處理至符合納管標準後再排放，以即時監控設備進行廢水處理，並透過水資源取用來源與總取水量數據，瞭解昇陽整體用水情況，及相關的潛在衝擊和風險，目前昇陽所在廠區處於水資源壓力低或中低區域。運用世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」風險評估工具鑑別公司所在區域供水風險等級，透過取水來源及總取水量數據，瞭解公司整體用水情形及相關的潛在衝擊和風險，以強化節約用水。

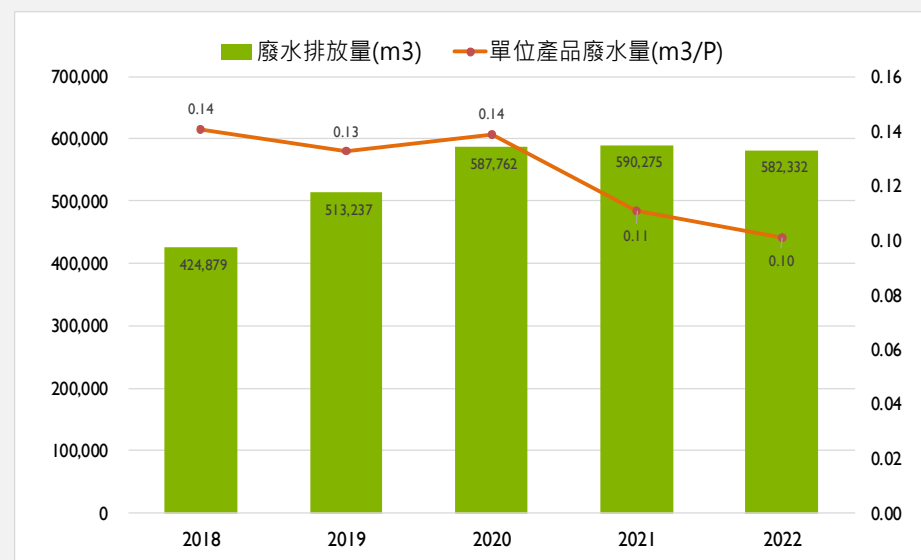
單位：立方公尺

	水源	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
取水量	自來水	554,864	659,453	733,340	7690,90	720,615
排水量	納管排放	424,879	513,237	587,762	600,470	582,332
耗水量	製程水	129,985	146,216	145,578	172,045	138,283

昇陽半導體為24小時運轉之公司，主要用水用於製程生產，2022年產能較2021年增加8%，在持續擴線情形下，本公司努力節水下，全年總取水量較2021年減少6.3%。以用水強度來看，2022年單位產能用水量為0.12CMD / 片 (較2021年降低14%)。



2022年總取水量720,615公噸，自來水引水為主要來源，總排放水量 582,332公噸。昇陽自2018年起陸續導入製程回收水設備，並於2020年建置研磨製程排水回收過濾設備進行水資源回收再利用。透過超濾膜的過濾方式，將製程用水回收再利用於製程使用，日回收水量達180CMD以上。



重大議題策略與目標

廢棄物管理

進行廢棄物減量與回收，讓產品、零組件及原物料可循環再生，展現永續資源的價值。

2023年目標

廢棄物回收再利用率，較前一年增加3%

2022年績效

事業廢棄物產生量較2021年下降27%

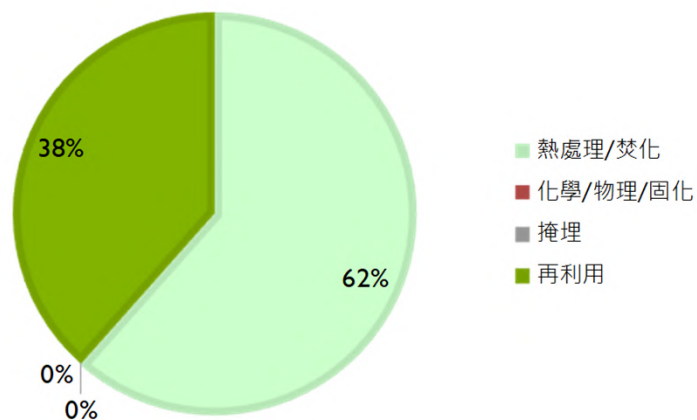
為確保昇陽半導體在生產運作下所產生的廢棄物皆符合環境、安全及衛生的處理程序，除自身營運活動外，亦檢視價值鏈上下游活動促成廢棄物相關衝擊，全盤掌握對環境造成影響。並以 ISO 14001 環境管理系統為基礎，透過產品生命週期觀點，包含從原物料供應端、廠內生產製造、廢棄物清理端，進行環境衝擊評估與因應管理。均依法委託合格廠商進行處理並定期稽核與監督；廠內生產製造所產生之有害廢棄物相對為高環境衝擊，我們進一步發展風險 / 機會暨行動措施或目標標的管理方案，以期對環境影響降至最低。

2022年廢棄物處理方式

分類	再利用	化學/物理/固化	焚化	熱處理	境外/掩埋	合計
非有害	338	0.09	42	498	0	878
有害	56	86	6	0	0	148
總量	394	87	48	498	0	1,027
廢棄物比例	38%	8%	5%	49%	0%	100%

昇陽半導體近年推動廢棄物減量方案，整合廠區各單位產出之廢棄物，將經濟循環再利用之處理概念推展之廢棄物處理，從製程與機台生產過程中尋求減量及循環方案，在廠內推動循環經濟，透過減量（Reduce）、再使用（Reuse）、再生利用（Recycle）等方式，使資源充分利用，兼顧經濟發展與環境保護。使廢棄物得以成為循環經濟中的資源，進而提高資源再利用的價值。本公司營運產生廢棄物分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物。

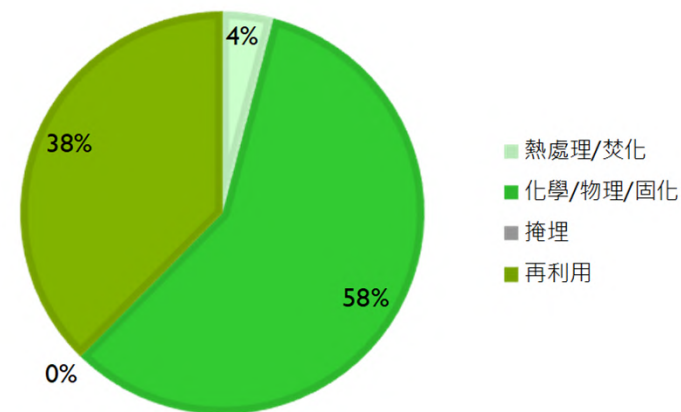
2022年一般事業廢棄物處理方式



2022年昇陽半導體一般事業廢棄物清運共 879公噸；有害事業廢棄物共148公噸，再利用總佔比為 97%。2022 年廢棄物再利用率達到95%，單位產品事業廢棄物產出量較2021年下降26%。

本公司以廢棄物再利用處理方式為導向，2022年再利用項目為化學空桶、廢塑膠、防治設備處理後廢液、製程後廢液。

2022年有害事業廢棄物處理方式



環境資訊揭露

301

使用

能源	2020	2021	2022
柴油 _(kL)	7,358	6,993	6,157
汽油 _(kL)	2,809	1,055	0,751
電力 _(千度)	39,723	40,384	39,182
電力強度 _(千度/單位產品)	0.009	0.008	0.007

水	2020	2021	2022
用水量 _(千m³)	733	769	720
用水強度 _(m³/單位產品)	0.17	0.14	0.12

原物料	2020	2021	2022
化學品使用量 _(ton)	3,421	3,611	3,669
化學品使用強度 _(ton/單位產品)	0.751	0.751	0.751
可回收再用包材 _{(ton)(紙箱/緩衝材)}	54	54	60



排放

溫室氣體 排放	2020	2021	2022
直接 _(類別1)	7,109	3,918	5,221
間接 _(類別2)	20,207	20,417	20,005
間接 _(類別3~6)	12,760	9,780	8,642
溫排排放強度 _{((類別1+2)/單位產品)}	0.006	0.005	0.004

廢污水	2020	2021	2022
廢污水 _(千m³)	608	597	582
廢污水 排放強度 _(千m³/單位產品)	0.142	0.112	0.101

廢棄物	2020	2021	2022
一般事業 廢棄物 _(ton)	1,173	1,204	879
有害事業 廢棄物 _(ton)	82	114	148
廢棄物 排放強度 _(ton/單位產品)	0.293	0.247	0.178

氣候變遷管理 201-2

依據氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)框架，依據治理、策略、風險管理、指標與目標四大面向，建構因應氣候風險之管理架構，並鑑別氣候變遷造成之災害風險及相關機會議題，評估氣候風險可能對公司業務之實質衝擊及影響程度。

氣候變遷主要風險與機會		對公司的衝擊項目	昇陽管理作法
風險	法規	空氣污染管制 環境法規 新法規的不確定性	增加設備建置成本及營運成本
	環境	降雨形式與分布改變 極端降雨與乾旱 平均降雨量改變	降低營業收入 增加營運成本 供應鏈中斷 股價下跌 降低產能 銷售中斷 供水短缺
機會	資源效率	產品使用客規重複使用設備， 減少包材使用	增加營業收入 降低營運成本 提升營運效率
		水資源使用	提高競爭能力 氣候變遷調適
	能源來源	低碳能源 政策獎勵 新技術採用 設備 / 製程節能	氣候變遷調適
	產品與服務	研發創新	增加營業收入 氣候變遷調適



加入昇陽 神采飛揚

社會責任

6

人才吸引與留任	59
幸福企業	62
社會關懷	64
人權承諾與政策	65
員工夥伴	67

人才吸引與留任

重大議題策略與目標

人才留任與員工關懷

傾聽並包容多元聲音，瞭解員工需求與想法，推動多元化留才措施及薪資福利活動，朝向幸福企業之路

2023年目標

- 離職率<3%
- 關鍵績優員工留任率≥90%
- 員工滿意度分數達4.54
- 員工敬業度分數達4.70
- 暢通的勞資交流每年至少4次會議
- 開辦員工座談會2次

2022年績效

- 離職率<3%
- 關鍵績優員工留任率≥88%
- 暢通的勞資交流每年4次會議

人力結構

2-7

2-8

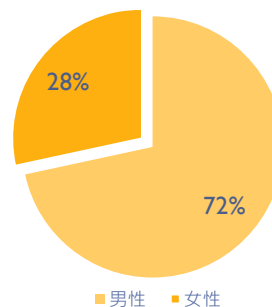
401-1

405-1

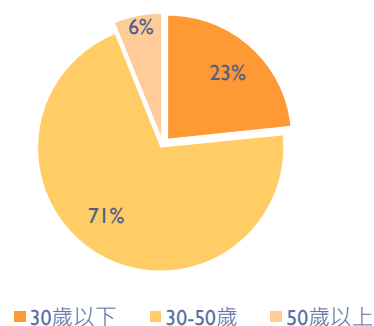
昇陽半導體秉持多元性與包容性，並制訂完善制度、遵循法規保障員工權益，以達到吸引與留任，力求公司與員工雙贏以及共同成長。

截至2022年底，員工總數1,019人，其中男性員工比率佔72%、女性員工佔28%。

在職員工性別比例



在職員工年齡分布



分類		員工總人數	本國人數	外國人人數
性別	男性	730	581	149
	女性	289	247	42
總計		1,019	828	191
年齡	30歲以下	238	177	61
	30-50歲	718	588	130
	50歲以上	63	63	0
總計		1,019	828	191

註：本公司無非正式員工。

人才招募與留任

昇陽半導體一直以來都重視人才的招募和留任，透過多元性和留任員工策略，致力於打造一個永續發展的企業。以下是昇陽國際半導體的人才招募和留任策略，並探討其如何促進公司的永續發展。

招募策略上，採取多元文化共榮，包含：菲籍、越籍招募、校園徵才、員工介紹、研發替代役方案、線上招募說明會，以達到吸引更多優秀人才加入的目的，公司優先考慮招募和留任來自不同背景、文化和性別的人才，這不僅有助於打破傳統的思維模式，也可以促進公司的創新和競爭力。此外，公司為了提升員工的多元性，進行了多樣化的培訓和發展計劃，如職業生涯規劃、技能培訓和領導力發展計劃等，讓員工擁有更多的機會和資源進行自我提升。2022年本公司開始經營社群招募平台與管道，接觸更多求職者、增加求職者對公司的好印象、讓更多人可以認識昇陽國際半導體。

留任員工策略上，在2022年度，新人留任措施：增加凝聚與互動之新人活力營、增加專屬新人資訊專區等，以增加對公司認同感、協助快速適應公司流程、為外縣市員工提供免費的員工宿舍，為吸引人才與留才的措施之一。此外，公司還注重員工的工作和生活平衡，提供靈活的彈性上班工時制度，以及完善的健康保險和醫療保障等，讓員工感受到公司的關愛和支持。

多元與共容

昇陽半導體秉持多元性與共容性，並制訂完善制度、遵循法規保障員工權益，以達到吸引與留任，力求公司與員工雙贏以及共同成長。

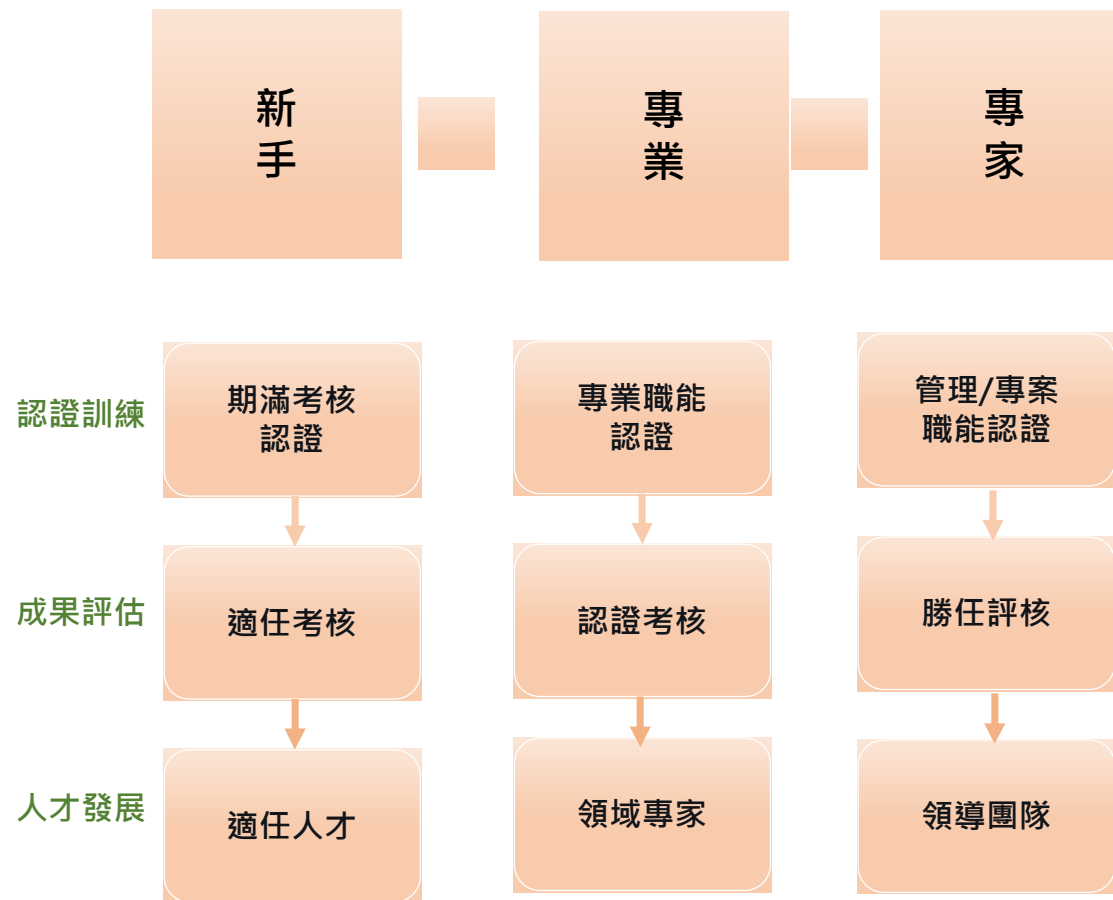
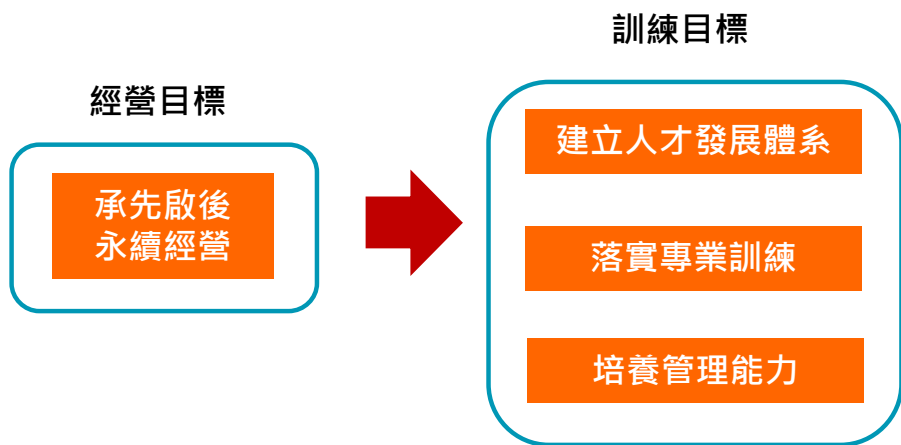
2022年我們從單向訊息發布改為雙向互動，為了增進台籍主管與外籍同仁工作以外的互動，用趣味競賽方式增加同仁認同，讓台籍主管與外籍同仁建立連結，達到員工關懷以及促進不同國籍同仁互相了解。



人才培育 404-2

昇陽半導體秉持著承先啟後的精神，持續深化人才發展體系、落實專業訓練及培訓管理人才能力，以期培育符合公司發展所需之人才，達到永續經營之目標。

我們重視每一位同仁能力的提升與成長，新進人員進入公司後須先完成新人養成訓練，及參加新人活力營，讓新進人員能快速融入昇陽半導體；同仁任職期間則依照工作任務與個人職涯發展，持續培訓專業訓練及相關培育課程，形成良性循環之人才培育體系。



幸福企業

昇陽半導體一貫以員工多元需求為依歸，結合當下時事關注議題，以多元化的主題，促進員工及其家人對公司的認同感，讓員工感覺Psi是有溫度的公司，逐步成為幸福企業。

攜手抗疫

2022年4月起疫情飆升，照護同仁健康，發放每位員工防疫口罩，考量外籍同仁外出購物的不便，每周定期發放防疫關懷物資，也不忘健康出勤的員工們，準備了甜蜜蜜的下午茶鼓舞員工士氣。



彈性工時/午休

面對不同世代員工對時間安排的需求特性，透過彈性的上下班出勤時間及中午的用餐時段，讓員工擁有時間的支配權，此項措施對於接送孩童，社群活動或處理家務的同仁們，有高度的滿意度。



餐食多元

民以食為天，提高每餐餐食補助，增加更多元化選擇，有自助餐/快餐/麵食之外，另增加了水果餐盒的選項，滿足不同口味的同仁，能減少外食的比例，讓同仁吃得更健康。



健康促進

- 低劑量肺部/冠狀動脈鈣化電腦斷層檢測-83人
- 健康講座-2場
- 醫師臨場諮詢服務-53人次
- 員工健康檢查-656人
- 昇陽動茲動-3場



廠慶家庭日

2022年昇陽半導體26周年

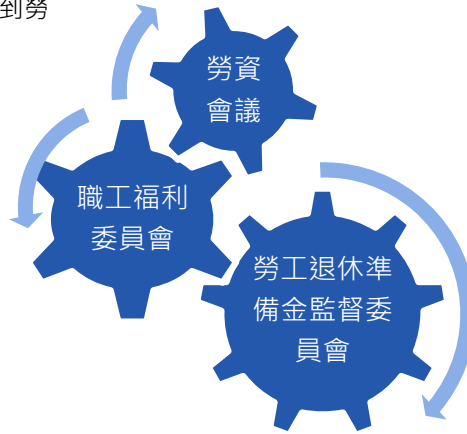
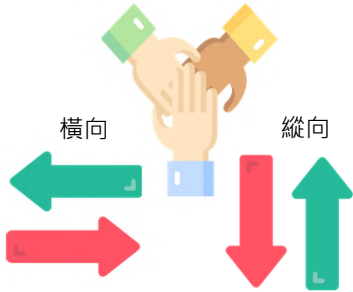
我們在遵循防疫政策下，舉辦為期一周的廠慶活動，更於9月舉辦廠慶家庭日，計386人參加。

透過親子闖關認識半導體、認識公司，結合多元的胖卡餐車及DIY活動，拉近親子互動關係之外，加以促進親友家人與公司的連結性與認同感。



勞資互動與員工關懷

為建立和諧勞資關係，促進勞資合作，改善勞工福利等事項，昇陽依法設立功能性委員會之外，更建立多元暢通的透明溝通管道，包含橫向溝通及縱向傳達。積極鼓勵員工對健康安全、勞工福利等基本勞動條件議題表達意見，亦積極主動了解員工之心聲並適時處理反應問題，達到勞資正向互動。



每季一次的勞資會議，除了既定的營運報告之外，也會蒐集同仁的問題現場回答，包含餐食、住宿、福利政策，與同仁面對面互動回應，最後由總經理向大家勉勵與鼓舞。



總經理的一封信

每個月在公司內部網站張貼「A Letter from Tony」，內容有總經理對於員工的鼓勵、期勉，以及向同仁分享公司政策目標、最新資訊，在每個月的資訊分享中拉近勞資距離、強化組織溝通，使上下同仁都能夠奮力地投入工作當中。

困難的事之所以困難，是因為它很重要。~ 2022 Oct.

平時要非常努力，才能看似輕鬆、從容應對。~ 2022 Nov.

擁抱挑戰，與伙伴同行，以突破自我。~ 2022 Dec.

<p>新人活力營</p> <ul style="list-style-type: none"> • 到職一個月內新進同仁 • 舉辦4場共105人次 	<p>員工訪談</p> <ul style="list-style-type: none"> • 一對一訪談 • 歷時6個月共107人次 	<p>勞資會議</p> <ul style="list-style-type: none"> • 全員線上線下同步 • 每季一場共4場 	<p>總經理的一封信</p> <ul style="list-style-type: none"> • 每月一封給同仁的信 • 2022年10月開始 	<p>申訴舉報</p> <ul style="list-style-type: none"> • 實體意見箱、E-mail • 合計13案

社會關懷

昇陽半導體秉持「以人為本，與環境共生，與社會共榮的全球性友善生態新價值」之永續願景，「聚好·望好·共好」為我們推動的核心理念，聚焦客製化社會公益，除關懷社會弱勢也致力落實綠色企業承諾，促進在地農業發展及關注環境保護。

串聯內外部資源，企業才能夠在友善的環境中茁壯，並透過持續發揮正面影響力，昇陽與社會共益前行。每年編列公益預算，偕同員工共同參與，將影響擴及到更多需要幫助的人身上，由內而外形成良好的循環。



【凝聚愛 正能量】
以善的思維出發
使愛的分子豐富身心涵養



【聚望向陽 智慧前進】
啟動智慧的心 擁抱熱情
堅定的向陽前進



【昇陽與您 讓愛隨行】
攜手你我讓愛隨行
共創幸福生活圈



華山基金會

- 春節愛心捐年菜-74套年菜
- 捐贈防疫口罩-300盒
- 中秋禮盒-黎麥棒100盒/咖啡100盒

家扶基金會

- 捐贈95箱公益衛生紙及家庭用品

創世基金會

- 愛心捐贈發票共計約500張

其他公益

- 阿昌庇護工場-公益衛生紙
- 產地直送-峨眉文旦柚44箱
- 捐血-87袋
- 環境認養-南寮環保公園清掃作業



重大議題策略與目標

人權

針對隱私權、個資、童工、強迫性勞動、歧視、集會自由、平等/公平等議題，進行人權風險評估與減緩措施，建立一個包容性職場

2023年目標

2022年績效

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 職場不法侵害0件 • 員工申訴結案率100% • 人權保障宣導訓練完訓率100% | <ul style="list-style-type: none"> • 職場不法侵害0件 • 員工申訴結案率100% • 人權保障宣導訓練完訓率100% |
|--|--|

透過人權相關之承諾與政策，本公司展現實踐的意圖並將其融入經營策略、公司文化與日常營運的一部分，同時在新人教育訓練中落實宣導並依據本公司的營運特性，關注右列議題，進而採取相關行動方案實踐。



人權承諾與政策

2-24

406-1

407-1

409-1

昇陽半導體為善盡企業社會責任，保障全體員工、客戶及利害關係人之基本人權與相關權益，恪守本國勞動法令，及認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」及「RBA責任商業聯盟」等國際公認人權標準。本公司每年定期透過關注社會重大議題、數據監控、問卷調查等方式，檢視自身營運、價值鏈、新商業活動（如併購、合資）與其他相關活動，以辨識、評估其中面臨風險之群體及潛在人權風險，根據潛在風險擬定人權議題控制計畫，並持續監督、改善計畫執行成果。

根據以上承諾訂定人權政策及具體方案摘要如下：

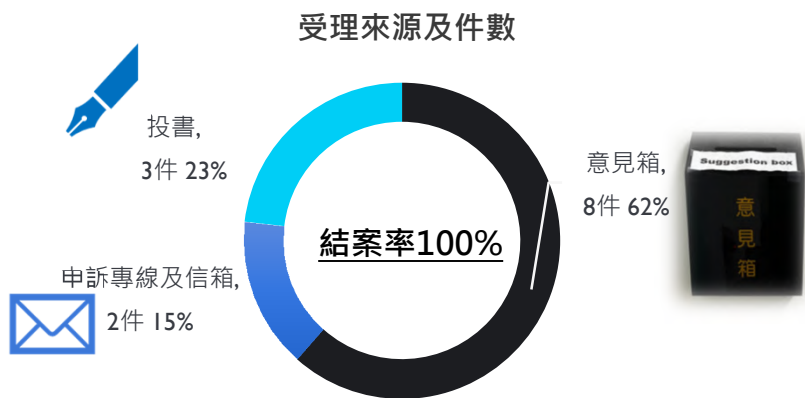
具體方案	摘要
自由選擇職業	與員工之聘僱關係基於雙方合意前提下所建立，並依法簽訂勞動契約。公司不販賣人口及僱用任何形式奴隸、受強迫、抵償及監獄勞工；亦不得扣押員工身份證、護照及實行不合理的行動限制。不得要求勞工支付招聘相關費用以獲得工作，如發現此情形應返還員工。
青年勞工	公司依法聘僱各職類從業人員；學生工必須依照適用的法規保護其權利，並提供適當的支持與培訓。
工時	員工之工作及休息時間應符合政府法令規定，每週工時不應超過60小時，且員工加班必須出於自願。
工資與福利	員工之工資與福利應符合政府法令規定，薪資按月定時足額支付，並不得將扣減工資作為紀律懲處之手段。
人道的待遇	嚴禁苛刻和非人道地對待員工，包括任何形式的騷擾、性騷擾、性侵犯、口頭辱罵、體罰、精神或身體壓迫。
不歧視	本公司在涉及聘用、報酬、培訓、升遷、解職、退休或其它事務上，不容許「歧視」之情況發生。
<p>具體管理方案成效：本公司針對人權相關保障宣導落實於新人訓練，2022年度計649人次參加新人教育訓練。未來，將持續關注人權保障議題、宣導並推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。</p>	

員工申訴管道 2-25

員工是公司珍貴的資產，當員工發生異常狀況或有潛在風險時，我們透過整合內外部資源來關懷及協助員工解決問題，降低異常發生造成的傷害；當員工於工作或人道待遇上遭受不合理之對待時，我們提供多元的申訴舉報管道來維護及確保全體同仁的權益，包含實體意見箱、申訴信箱及專線電話。據此特別訂定「員工異常狀況處理暨申訴舉報管理辦法」，由人力資源部門作為專責受理單位，在確實保護申訴人、舉報人及協助調查者等權益下進行調查，並禁止有事後報復之行為，展現對打造「友善職場」、杜絕「不法侵害」之決心。



2022年申訴或意見單共13件，其中11件具名、2件匿名，意見單已全數完成回覆或公告。



此外，我們在每個月新人活力營亦有針對職場不法侵害之宣導，並訂定「職場安全管理辦法」，且於2022年6月《跟蹤騷擾防制法》上路後隨即修改公司辦法，強化同仁身心安全、行動自由、生活私密領域及資訊隱私等自我保護意識，免於受到跟蹤騷擾行為侵擾，提昇管理者與員工互動關係，以達職場不法侵害預防之目的，為員工打造尊嚴勞動及安全職場環境。

定期進行風險評估

- 各部門定期填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表
- 單位主管定期填寫職場不法侵害行為自我檢視檢核表，適時修正管理方式及調整態度

辦理危害預防及溝通技巧訓練

- 提供有關性別、文化多樣性及歧視之資訊，以提高敏感度。
- 授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。

依工作適性調整人力

- 排班應取得員工同意並保有規律性，避免工時過長或經常性加班累積工作壓力。
- 針對員工需求提供相關之福利措施，如彈性工時，有助於調和員工之職業及家庭責任，有效預防職場不法侵害。

建立事件處理程序

- 建立通報機制、應變程序並公開揭示之，確保有不法侵害事件發生時，相關人員可立即進行適當處置。
- 確保申訴及通報處理過程完全客觀、公平及公正，並對受害員工及申訴或通報者之權益及隱私完全保密。

員工夥伴

406-1

407-1

408-1

409-1

員工，是昇陽實現永續理念、實踐永續經營重要的關鍵因子。

昇陽，承諾與保障全體員工的工作權益，持續且積極的塑造良好工作環境，並遵循所有聘僱法規以及國際標準，包括結社自由、隱私、禁止強迫勞動、童工，及任何不當聘僱與歧視的相關法規，創造安心的工作環境，達到工作與生活平衡的幸福企業。

員工夥伴願景



聘僱承諾
落實保障員工權益



以人為本
照護員工身心健康



樂在昇陽
提升工作成就感

育嬰留停

401-3



申請率

具申請資格

9.4%

2020/1/1-2022/12/31期間申請產假56天以上及陪產假1天以上的人數

男性 40人
女性 24人

實際申請

2022年新申請人員，不含接續展延

男性 1人
女性 5人



復職率

0%

應復職

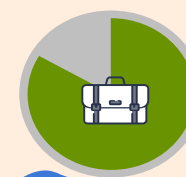
2022應復職人數，不含接續展延

男性 2人
女性 5人

實際復職

2022實際復職人數

男性 0人
女性 0人



留任率

83.3%

屆滿並復職
2021應復職人數

男性 0人
女性 6人

復職滿12個月仍在職

育嬰留停於2021年復職後留任12各月以上人數

男性 0人
女性 5人

薪酬福利

2-21

201-1

202-1

405-2

昇陽半導體遵守勞動法令對薪資之規範。衡量人才市場薪資行情、產業薪酬水平等相關指標、同步檢視公司營運績效，每年依據員工績效表現、擔負責任等要素，進行績效考核及合適的薪資調整。昇陽半導體薪酬福利秉持公平公正原則，依績效及目標貢獻度給予獎勵，性別、年齡、種族、宗教、政治、婚姻狀況...等任何禁止歧視項目均不列入考量。

本公司設有「薪資報酬委員會」，對於經理人任免及給付酬勞之政策，依循「薪資報酬委員會組織規程」規定運作。一般員工薪酬係依據「薪資管理辦法」，依其學經歷、專業知識技術、專業年資經驗來決定。按公司章程，明訂董事酬勞與員工酬勞發放標準，與員工共享經營利潤，藉此達到激勵員工、創造和諧勞資關係。

2022年非擔任主管職務之全時員工薪資總額\$690,924(仟元)，薪資中位數\$729(仟元)，薪資平均數\$768(仟元)，較2021年度成長8%。

長期福利

201-3

依據勞動基準法，於2005年6月30日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者之至少2%月薪資，按月提存至中央信託局舊制退休準備金帳戶；累計至2022年底，退休準備金金額存於台灣銀行專戶約為2,309萬元，目前符合退休申請員工8人，經勞工退休準備金監督委員會召開確認，足額提撥可滿足目前員工退休之需求。2022年申請退休人數3人。



依據勞工退休金條例，於2005年7月1日(含)後入職之員工，新制退休金則依每位享有新制退休金資格者，按月提撥6%至員工個人退休金專戶，除僱主每月固定提撥6%之退休金外，員工另可依個人意願選擇提撥0%~6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。

	退休條件		符合人數
	在職年資	年齡(足歲)	
勞工自請退休	10	60	-
	15	55	5
	25	-	3
雇主可強制退休	-	65	-
	心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作		

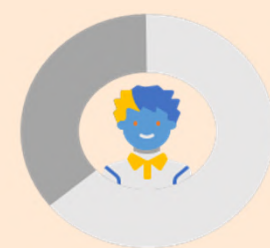
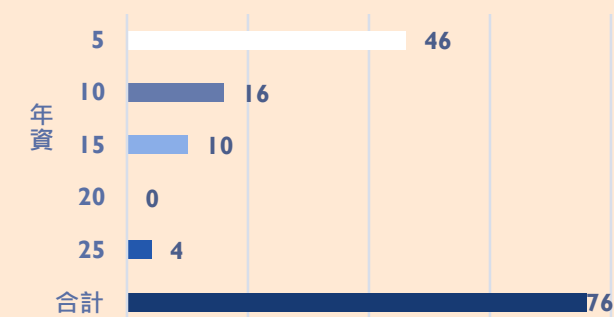
福利措施 401-2

推出多元化的福利措施，以「福利獎金」、「健康促進」、「工作與生活平衡」、「幸福職場」等不同構面，以同理心為出發，滿足各世代員工的實質需求，為實踐幸福企業而努力。

福利措施	福利獎金	健康促進	工作與生活平衡	幸福職場
免費員工宿舍				●
免費飲料機/夜點				●
提供午晚餐補助				●
年節獎金(年節/端午/中秋)	●			
節慶福利(年節/端午/中秋/勞工/生日)	●			●
醫生駐廠諮詢		●		
健康講座		●		
團體醫療/壽險				●
婚喪喜慶補助	●			●
定期健康檢查		●		
營運獎金	●			
健康保險及職業保險		●		
彈性工時/午休			●	
小確幸活動(DIY)			●	
醫務/哺乳室				●
進修補助金				●
子女獎學金				●

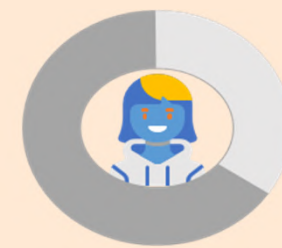
久任表揚

2022年度表揚了76位的久任同仁，感謝堅守崗位及認真努力投入工作熱情的夥伴與公司一同成長，頒發任職滿五年、十年、十五年及二十年的員工獎座及久任獎金，表達謝意並期許員工傳承專業技能與公司核心價值，迎接挑戰機會！



64%

2022年度男性占比



37%

2022年度女性占比



職業安全衛生

職業安全衛生管理系統	71
安全衛生管理	72
健康管理及促進	76

7

重大議題策略與目標

職業安全與衛生

導入職業安全衛生管理系統，預防職業傷害，並且進行防災演練，攜手承攬商落實安全管理，提倡員工健康促進

2023年目標

- 失能傷害頻率(FR)=0
- 失能傷害嚴重度(SR)=0
- 安衛提案改善完成率100%

2022年績效

- 失能傷害頻率(FR)=0
- 失能傷害嚴重度(SR)=0
- 安衛提案改善完成率100%

主管承諾管理
確實遵守法令

強化教育訓練
建立溝通機制

環安衛
政策

落實危害預防
降低環境負荷

進行持續改善
健康有善職場

職業安全衛生管理系統

403-1

403-8

昇陽半導體重視員工的工作環境安全，積極打造一個安全的幸福職場，致力於提供完善安全衛生的工作環境，遵循職業安全衛生相關法規及國內外職業安全衛生管理系統，推動各項安全衛生措施，訂定環境安全衛生政策與各項安全衛生管理程序，遵循ISO 45001標準，透過規劃(Plan)、執行(Do)、查核(Check)與改善(Act)的管理循環機制持續改善，達到事故預防、員工安全、環境衛生及保護公司資產，創造安全舒適的工作環境，並加強內外部溝通，重視客戶之觀點，以達風險預防與持續提供安全及友善的工作環境，持續朝向永續發展之安全健康職場。



竹科廠



中港廠

安全衛生管理

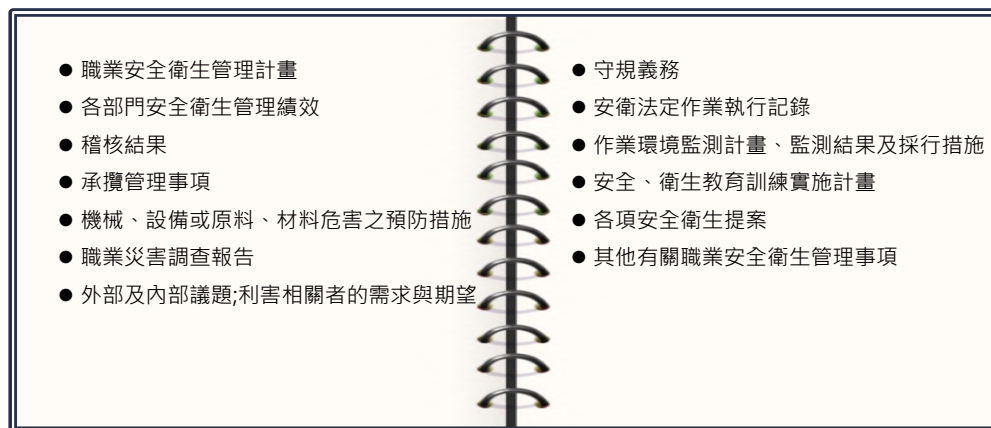
安全衛生管理架構

唯有安全衛生的工作環境才能讓員工安心工作、並創造高效率與高品質的工作績效。為了強化廠區的安全衛生管理，本公司安全衛生架構共製訂九項主要作業，並將管制項目訂定標準程序書，公開在公司內部網站，並每年定期檢視、修正內容，成為建構最佳健康職場的重要基礎。



安全衛生組織 403-4

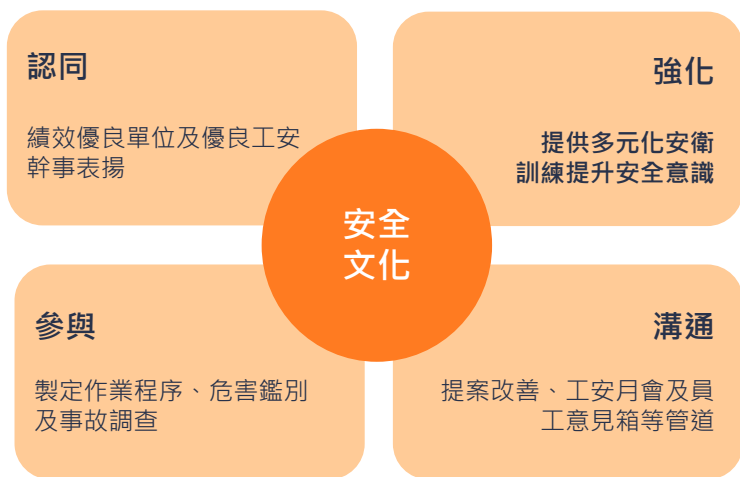
昇陽半導體以優於法規之頻率每月定期召開安全衛生會議討論各項安全衛生議題，並於每季檢視安全衛生委員會議案內容，由總經理主持，高階主管、各部門主管及委員會成員全程參與，成員組成至少有30%以上為勞工代表，共同審議各安衛管理執行狀況、事故調查及安全衛生專案績效等。



打造全員工安意識 403-4

昇陽公司董事長期望全體同仁能夠將“安全”意識融入公司作業，甚至日常生活中，提升同仁對安全的認知及強化安全意識。訂定相關環安衛教育訓練作業指導書，以此每年訂定職業安全衛生教育訓練計畫，落實職安衛教育訓練，提升工作者安全衛生意識。

此外，為讓公司各部門將職場安全生活化，工安單位設計了安全衛生績效評比指標，並推動部門設立“工安幹事”，此幹事負責部門內安衛作業的宣達及檢視安衛作業達成狀況，工安單位藉由定期的積分統計，推選安衛優良單位及優良工安幹事，並於公司員工季會公開表揚，促進各單位勇躍參與，落實“安全意識”於公司文化)。



安全衛生教育訓練 403-5

本公司依《環安衛暨能源管理之人員訓練及證照管理程序》每年擬定職業安全衛生教育訓練計畫，並依據工作者性質分列訓練項目，對承攬商之職業安全衛生教育訓練另依承攬商安全衛生管理程序進行辦理，以落實職安衛教育訓練，提升工作者安全衛生意識，2022年實施情況如下表列

訓練類別	訓練內容	訓練對象	舉行場次	完成人數
法定環安衛	一般安全衛生訓練	新進同仁、調職同仁	103	644
	一般安全衛生在職訓練	在職同仁	3	847
	危害通識訓練	接觸及需使用化學品之同仁	2	743
	專業人員證照訓練(含在職訓練)(職安人員、堆高機操作、有機溶劑、特定化學物質、輻射操作人員、急救人員等)	特殊作業人員	外部訓練	79
	消防既疏散演練	全體同仁	10	918
其他專業	ERT專業訓練(新人訓練/指揮官訓練/在職訓練)	間接人員(製造、設備、廠務及工安人員)	16	317
承攬商安全	承攬商作業危害等教育訓練	需交付承攬作業之同仁	3	392
	承攬商入廠前安全講習、危害告知及協議組織運作說明	承攬商	E化方式	1,413

事件調查及處理 403-2

昇陽公司異常事件調查包括職業災害、虛驚事故、財損事件等三大類型，經廠內同仁或承攬商通報確認屬意外事故等級時，工安單位將進行事件初步調查，事故單位須對發生之異常事件進行原因分析(RCA, Root Cause Analysis)當中包含直接、間接與基本原因的釐清，並確實提出改善與預防對策，並檢視部門所屬危害辨識及風險評估資料確保風險被納入評核，工安單位針對事故單位提出的原因分析、改正及矯正對策將進行嚴格審查及確認，直到改善完成始可結案。2022年員工及非員工之工作者因工傷害死亡案件皆為 0 件；廠內輕度職業傷害事件為 4 件；承攬失能傷害件數 1 件(跌倒)。

廠內同仁失能傷害統計

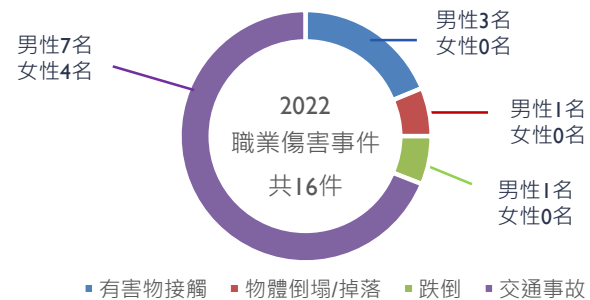
廠內同仁	2020年	2021年	2022年
失能傷害次數	10	10	4
失能傷害人數	6	6	0
失能傷害損失日數	13	21	0
職業傷害死亡人數	0	0	0
FR	3.86	3.70	0
SR	8	12	0
FSI	0.18	0.21	0
每百人職業傷害發生率(%)	1.19	1.23	0.44

- 1.失能傷害次數：造成人員受傷之事件次數
- 2.失能傷害人數：造成人員受傷&人員損失工時超過一日者
- 3.FR(失能傷害頻率)：失能傷害人次數*1000000/總工時(依照法規採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄)
- 4.SR(失能傷害嚴重率)：失能傷害損失日數*1000000/總工時(依照法規採計至整數位，小數點以後捨棄)
- 5.FSI(綜合傷害指數)：(FR*SR/1000)^0.5(依照法規採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄)
- 6.每百人職業傷害發生率：(失能傷害次數/總人數)*100
- 7.上述公傷統計已排除交通事故

承攬商廠內作業失能傷害統計

承攬商	2020年	2021年	2022年
失能傷害人數	0	1	1
職業傷害死亡人數	0	0	0

傷害類型	傷害原因	改善措施
化學品接觸	60%與工作無相關，40%為不安全行為，如防護具配戴未完整、	✓ 強化設備防呆機制
物體掉落	卸貨時開關切換錯誤等	✓ 加強督促人員防護設備穿戴，降低不安全行為發生情況
跌倒		✓ 強化環境端防護措施，並標準化如增加管路支撐強度
交通事故	45%為遭其他用路人無法預期之行為追撞造成，36%為環境或異物造成打滑，19%為人員遇突發事件緊急操作造成	✓ 不定期實施交通安全宣導及道路交通安全講習課程 ✓ 新人訓練及在職訓練加強防禦安全駕駛觀念



安全衛生改善方案

昇陽半導體近年致力於硬體設施的改善，這些改善方案包括了化學品接觸防護、夾捲防護、消防強化都是不遺餘力的，2022年開始擴大到廠區其他環境進行安全衛生的改善以降低廠區風險，未來將開始強化安全連鎖機制以降低人員的風險。

年度	2020	2021	2022
改善方案數	3	7	5
改善完成率	100%	100%	100%
投入金額(新台幣仟元)	1,466	6,055	676

危害辨識及風險評估

昇陽公司針對各項廠內各部門之例行及非例行作業項目進行危害辨識與風險評估程序，透過危害嚴重度、發生頻率及事故機率等因子判定風險等級，鑑別出風險發生機會及嚴重程度，分析其造成衝擊之重大職安衛風險，訂定安全衛生管理目標、作業管制、緊急應變措施或教育訓練等風險控制措施之依據，藉此降低風險與避免事故發生。



變更管理 403-7

本公司為避免因人員、機械設備、物料、方法、環境等變更引起之相關安衛風險及環境衝擊，已建立變更管理程序執行必要的安全評估、相關人員告知 / 訓練，以及技術資料須作必要之更新等管理措施，降低潛在的風險，2022年變更管理評估案共計48件。



變更項目	件數
製程生產/化學物質相關	7
設備、廠務系統相關	34
廠房擴建/Layout相關	1
管路異動相關	4
製程參數異動相關	2

健康管理及促進

403-3

403-9

403-10

健康管理

員工健康檢查

- 優於法令年限與檢查項目，提供更多身體健康資訊，及早預防與治療。
- 111年員工健康檢查參加人數共**656**人，到檢率**98%**。
- 111年特別危害作業健康檢查受檢人數共**42**人，到檢率**100%**。

分級健康管理

- 將健檢報告進行分級，針對三級以上高風險者安排健康諮詢與衛教。
- 二級以下同仁以定期提供健康資訊、辦理健康促進活動講座...等方式，提升同仁健康識能。
- 111年健康諮詢、衛教共**130**人次。

職業病預防

- 人因性危害預防：111年共評估**656**人，疑似有危害者共**39**人，進行暴露危害評估，並安排職業醫學專科醫師進行現場訪視，共協助**4**位疑似人因風險員工進行配工評估建議。
- 過負荷危害預防：111年共評估**656**人，高風險者**1**人，中度風險者**58**人，持續追蹤同仁健康與工時狀況，安排職業醫學專科醫師進行健康諮詢。

健康促進

健康促進活動、講座

- 舉辦減重、肺癌防治、預防肩頸痠痛、疫期提升免疫力等健康講座。
- 每年提供員工免費低劑量電腦斷層檢查名額及優惠自費價，眷屬同享員工優惠價，累計共**224**個免費檢查人次。
- 辦理減重活動，年度總減重公斤數共**127**公斤。
- 每月發布至少**2**則健康衛教資訊，宣導正確疾病預防觀念，提升同仁健康識能。

母性健康保護

- 為妊娠中的女性同仁進行工作場所危害風險評估，並安排職業醫學專科醫師諮詢評估，**111**年度共完成**9**人。
- 設置哺集乳室，提供有集乳需求同仁使用，**111**年共使用**70**人次。
- 設置孕婦專用汽車、機車停車格，使懷孕同仁安心上下班。

勞工健康服務

- 每月提供職業醫學專科醫師臨場服務，**111**年臨場服務**12**場次，服務**57**人次。
- 雇用專任勞工健康服務護理人員，**111**年共服務**397**人次。

附錄一

永續會計準則委員會 (SASB)

主題	揭露項目編號	揭露指標	性質	年度揭露情形 / 對應章節及頁碼
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	1. 範疇一溫室氣體排放量 2. 來自含氟化物的總排放量	量化	2022年範疇一排放量為5221tonCO ₂ e；其中PFCS排放量為5070tonCO ₂ e / 請參閱本報告書5.環境永續-氣體排放管理(第51頁)
	TC-SC-110a.2	針對範疇一溫室氣體管理，說明長期及短期策略規劃、減量目標、減量推動進程	質化	範疇一主要排放源為PFCS，將於2023年10月完成處理設備建置，預計可削減95%排放量 / 請參閱本報告書5.環境永續-氣體排放管理(第51頁)
能源管理	TC-SC-130a.1	1. 總能源耗損 2. 能源採用外購電力占總耗電百分比 3. 採用再生能源的比例	量化	2022年總能源消耗量為39,302,766 kwh；外購電力總耗電100%；再生能源0% / 請參閱本報告書5.環境永續-能源管理(第48頁)
水管理	TC-SC-140a.1	1. 總取水量 2. 總耗水量、由水資源高壓力、極高壓力地區取水的百分比	量化	2022年總取水量為720,615立方公尺；總耗水量138,283立方公尺，本公司廠區均未列為水資源高風險區域 / 請參閱本報告書5.環境永續-水資源管理(第52頁)
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製程產生的有害廢棄物總量、回收比例	量化	2022年有害事業廢棄物為148.29噸；廢棄物再利用率為95.3% / 請參閱本報告書5.環境永續-廢棄物管理(第55頁)
員工健康安全	TC-SC-320a.1	說明企業採取哪些措施，以評估、監控、減少員工暴露於人體健康的危害	質化	請參閱本報告書7.職業安全衛生-安全衛生管理中風險鑑別之說明(第75頁)
	TC-SC-320a.2	員工健康與安全法規違反事件相關的財務損失總金額	量化	2022年本公司無因員工健康與安全法規違反事件造成的金錢損失
招募管理全球和優秀人才	TC-SC-330a.1	以下類別的員工比例：1. 外籍人士 2. 於海外工作者	量化	2022年度本公司外籍人士比例19%，於海外工作者比例0% / 請參閱本報告書6.社會責任-人才吸引與留任(第59頁)

主題	揭露項目編號	揭露指標	性質	年度揭露情形 / 對應章節及頁碼
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 材料聲明列表物質的產品比例	量化	使用 IEC 62474 材料聲明列表物質的產品比例0%
	TC-SC-410a.2	在處理器整體系統層面的能源效率，依 (1)伺服器、(2)桌上型電腦、(3)筆記型電腦		不適用
原物料採購	TC-SC-440a.1	針對關鍵原料使用，揭露相關風險的管理方針	質化	請參閱本報告書4.創新服務-責任採購(第43-45頁)
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	反競爭行為法規違反事件相關的財務損失總金額	量化	2022年本公司無因反競爭行為法規違反事件造成的金錢損失
活動指標	TC-SC-000.A	總產量	量化	請參閱本公司2022年年報第67頁，最近二年度生產量值
	TC-SC-001.B	產量來自自有廠房的百分比		本公司產品之產量皆來自自有廠房

附錄二

永續指標揭露-半導體

編號	指標	指標種類	單位	年度揭露情形 / 對應章節及頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	本公司外購電力使用 94% ；再生能源使用 6% / 請參閱本報告書 5.環境永續-能源管理(第48頁)
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(m ³)	2022 年總取水量為 720,615 立方公尺；總耗水量 138,283 立方公尺 / 請參閱本報告書 5.環境永續-水資源管理(第52頁)
三	所產生有害廢棄物之重量及再利用百分比	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	2022 年有害事業廢棄物為 148.29 噸；廢棄物再利用率為 95.3% / 請參閱本報告書 5.環境永續-廢棄物管理(第55頁)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%), 數量	2022 年職業傷害事件共 16 件 / 請參閱本報告書 7.職業安全衛生-安全衛生管理(第74頁)
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以及再循環之百分比(註1)	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	本公司產品係屬客戶原料，無生命週期之揭露資訊
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	請參閱本報告書 4.創新服務-責任採購(第43-45頁)
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	量化	新台幣	2022 年本公司無因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失
八	依產品類別之主要產品產量	量化	仟片；新台幣仟元	請參閱本公司 2022 年年報第 67 頁，最近二年度生產量值

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄三

GRI 準則對照表

GR2：一般揭露2021

主題	揭露指標	對應章節或說明	頁碼
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	永續經營-關於昇陽半導體	11
	2-2 組織永續報導中包含的實體	前言-關於本報告書	4
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	前言-關於本報告書	4
	2-4 資訊重編	本報告書是昇陽半導體第一本永續報告書，無資訊重編之情事	4
	2-5 外部保證/確信	前言-關於本報告書	5
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	創新服務-產品與服務	40
	2-7 員工	社會責任-人才吸引與留任	59
	2-8 非員工的工作	社會責任-人才吸引與留任	59
治理	2-9 治理結構及組成	公司治理-治理組織	21
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	公司治理-治理組織-董事會	22
	2-11 最高治理單位的主席	公司治理-治理組織-本公司董事會成員	26
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	公司治理-治理組織	21
	2-13 衝擊管理的負責人	公司治理-治理組織-董事會成員多化	23
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	公司治理-治理組織-永續發展執行委員會	25
	2-15 利益衝突	公司治理-公司組織-避免利益衝突	26
	2-16 溝通關鍵重大事件	永續經營-利害關係人溝通與議合	13
	2-17 最高治理單位的群智識	公司治理-治理組織	21
	2-18 最高治理單位的績效評估	公司治理-治理組織-董事會績效評估	24
	2-19 薪酬政策	公司治理-治理組織-薪資報酬委員會及2022年度年報第15~16頁	22
2-20 薪酬決定流程	公司治理-治理組織-薪資報酬委員會	22	
2-21 年度總薪酬比率	社會責任-員工夥伴-薪酬福利	68	

主題	揭露指標		對應章節或說明	頁碼
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	前言-董事長話、永續經營-永續發展政策	6/12
	2-23	政策承諾	永續經營-永續發展政策	12
	2-24	納入政策承諾	永續經營-重大主題分析-重大議題列表/公司治理-稅務政策/責任採購-責任礦產管理/社會責任-人權承諾與政策	17~19/ 27/45/65
	2-25	補救負面衝擊的程序	社會責任-人權承諾與政策-員工申訴管道	66
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	前言-關於本報告書	4
	2-27	法規遵循	公司治理-誠信經營	28
	2-28	公協會的會員資格	永續經營-關於昇陽半導體	11
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針揭露項目	永續經營-利害關係人溝通與議合	13
	2-30	團體協約	本公司無署團體協約	-

GR3 重大主題2021

主題	揭露指標		對應章節或說明	頁碼
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	永續經營-重大性議題分析	15
	3-2	重大主題列表	永續經營-重大性議題分析	17~19
	3-3	重大主題管理	永續經營-重大性議題分析	16~19

GR200 特定主題標準

主題	揭露指標	對應章節或說明	頁碼	
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	前言-永續績效-財務績效/社會責任-員工夥伴-薪酬福利	7/68
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	環境永續-氣候變遷管理	57
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	社會責任-員工夥伴-長期福利	68
市場地位	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	社會責任-員工夥伴-薪酬福利	68
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	本公司高階管理階層皆為當地居民	-
採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	責任採購-在地採購	43
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	公司治理-誠信經營 每年透過內部誠信經營相關規範的依循情況與內部稽核機制，針對本公司運據點進行評估，未發現貪腐風險	28
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	公司治理-誠信經營-誠信經營教育訓練	29
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	公司治理-誠信經營 本公司2022年無發生貪腐案件	28
反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	本公司2022年無違反相關情事	-
稅務	207-1	稅務方針	公司治理-稅務政策	27

GR300 特定主題標準

主題	揭露指標		對應章節或說明	頁碼
物料	301-1	所用物料的重量或體積	環境永續-環境資訊揭露	56
	301-2	使用回收再利用的物料	環境永續-環境資訊揭露	56
	301-3	回收產品及其包材	環境永續-環境資訊揭露	56
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	環境永續-能源管理	48~49
	302-3	能源密集度	環境永續-能源管理	48~49
	302-4	減少能源消耗	環境永續-能源管理	48~49
	302-5	降低產品和服務的能源需求	環境永續-能源管理	48~49
水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	環境永續-水資源管理	52~53
	303-2	與排水相關衝擊的管理	環境永續-水資源管理	52~53
	303-3	取水量	環境永續-水資源管理	52~53
	303-4	排水量	環境永續-水資源管理	52~53
	303-5	耗水量	環境永續-水資源管理	52~53
排放	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	環境永續-氣體排放管理	50~51
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	環境永續-氣體排放管理	50~51
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	環境永續-氣體排放管理	50~51
	305-4	溫室氣體排放強度	環境永續-氣體排放管理	50~51
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	環境永續-氣體排放管理	50~51
	305-7	氮氧化物 (NO _x) 、硫氧化物 (SO _x) 、及其它顯著的氣體排放	環境永續-氣體排放管理	50~51
	305-7	氮氧化物 (NO _x) 、硫氧化物 (SO _x) 、及其它顯著的氣體排放	環境永續-氣體排放管理	50~51
廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	環境永續-廢棄物管理	54~55
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	環境永續-廢棄物管理	54~55
	306-3	廢棄物的產生	環境永續-廢棄物管理	54~55
	306-4	廢棄物的處置移轉	環境永續-廢棄物管理	54~55
	306-5	廢棄物的直接處置	環境永續-廢棄物管理	54~55
供應商環境評估	308-1	供應商環境評估	創新服務-責任採購-責任礦產管理	45

GR400 特定主題標準

主題	揭露指標	對應章節或說明	頁碼	
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	社會責任-人才吸引與留任-人力結構	59
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	社會責任-員工夥伴-福利措施	69
	401-3	育嬰假	社會責任-員工夥伴-育嬰留停	67
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生-職業安全衛生管理系統	71
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全衛生-安全衛生管理-事件調查及處理	74
	403-3	職業健康服務	職業安全衛生-健康管理及促進	76~77
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全衛生-安全衛生管理-安全衛生組織	72
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全衛生-安全衛生管理-安全衛生教育訓練	73
	403-6	工作者健康促進	職業安全衛生-健康管理及促進	77
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業安全衛生-安全衛生管理-變更管理	75
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生-職業安全衛生管理系統	71
	403-9	職業傷害	職業安全衛生-健康管理及促進	76~77
	403-10	職業病	職業安全衛生-健康管理及促進	76~77
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	永續績效-環境績效	9
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案的顯著衝擊	社會責任-人才吸引與留任-人才培育	61
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	社會責任-人才吸引與留任/人力結構	59
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	社會責任-薪酬福利	68
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2022年本公司無歧視事件之情事 / 社會責任-人權承諾與政策	65
結社自由與團體協商 童工	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	社會責任-人權承諾與政策	65
	408-1	營運據點或供應商使用童工的重大風險	社會責任-員工夥伴	67
強迫或強制勞動 供應商社會評估	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	社會責任-人權承諾與政策	67
	414-1	使用社會標準篩選新供應商	創新服務-責任採購/供應商行為準則	44
行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	創新服務-產品與服務	40
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2022年無發生相關之情事	-
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2022年無發生相關之情事	-
客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2022年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴之事件	-

承諾 · 永續 · 創新
Promise Sustainable Innovation



昇陽國際半導體股份有限公司
Phoenix Silicon International Corporation