

2024年 企業永續報告書

Sustainability Report



經營者的話	03	二、關於逸昌科技	15	四、永續環境	39
編輯方針	04	2.1 公司簡介	15	專章：氣候相關財務揭露	40
報告書撰寫原則	04	2.1.1 逸昌科技：永續目標	18	4.1 節能減碳	44
撰寫依據及資訊確認方式	05	2.2.2 SDGs永續發展目標	18	4.1.1 能源管理	45
一、利害關係人議合	06	2.2 管理系統	20	4.1.2 碳排放管理	46
1.1 永續推行小組	06	2.3 參與外部組織	20	4.2 廢棄物管理	47
1.2 確認利害關係人	08	三、誠信治理	21	4.3 供應商管理	48
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	08	3.1 治理實務	21	五、友善職場	50
1.4 鑑別重大主題	10	3.1.1 董事會	21	5.1 員工概況	52
		3.1.2 功能性委員會	25	5.2 適才適任	54
		3.1.3 內部稽核	27	5.2.1 薪酬福利	54
		3.1.4 倫理誠信與法規遵循	28	5.2.2 人才培育	55
		3.2 風險管理	30	5.3 職業安全衛生	57
		3.3 資安防護	31	5.4 公益參與	60
		3.4 營運績效	33	附錄一. GRI條文索引	61
		3.5 產品服務	35	附錄二. SASB—科技與通訊產業/半導體	65
		3.5.1 服務項目	35		
		3.5.2 品質管理	36		

打造
精實企業

追求
服務創新

重視
員工價值

經營者的話

面對全球經濟與產業環境的快速變化，逸昌科技始終秉持「打造精實企業、追求服務創新、重視員工價值」的核心理念，穩健前行。2024年，公司在強化既有客戶合作關係之餘，也積極拓展新客戶，並持續提升瓶頸設備與板卡產能，以因應市場變化與需求成長，全年晶圓測試數量達20萬片、成品IC測試數量約2.5億顆。營運策略方面，亦緊密結合市場動態與客戶需求，持續優化製造流程與提升服務品質，期能建立差異化競爭優勢。

在公司治理層面，面對國內外貿易政策不確定性與景氣波動，公司持續強化風險辨識與因應能力，嚴格遵循公司法、勞基法、環保與溫室氣體相關法規，健全內部控制與治理機制，提升營運韌性與透明度。財務上，雖受利率與匯率變動影響，但透過審慎的資金調度與外幣部位控管，確保整體財務穩健。

在環境保護方面，逸昌科技自2019年起通過 ISO 14001:2015 環境管理系統驗證，並將「節能減碳」作為環境面重大議題，持續推動節能設備導入與碳盤查行動，並導入低碳製程與循環再利用管理，減少對環境之衝擊。同時，公司亦重視廢棄物管理與物質循環，提升資源使用效率與廢棄物再利用率，致力打造綠色製造體系，回應全球淨零轉型趨勢。

在社會面，公司將員工視為永續經營的重要基石。永續推動小組透過利害關係人問卷與會議鑑別出「人才吸引與留任」及「職業安全與健康」為重大議題，積極優化人力資源政策，導入培訓制度與多元晉升管道，強化員工向心力與組織韌性；同時建構完善職安衛管理體系，設立專責團隊、實施教育訓練，預防職業災害。此外，公司亦落實人權政策，遵循國際公約與勞動法規，打造公平、包容、安全的工作環境。

展望未來，逸昌科技將持續以永續發展為企業策略核心，深化治理體質，強化環境責任，善盡社會義務，與全體利害關係人攜手共創長期價值與共好未來。

編輯方針

本報告書內容為逸昌科技股份有限公司(下稱逸昌科技)的第一本永續報告書，其內容係參照全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI）發佈的永續性報導準則（GRI Standards）指導方針與架構撰寫，報導逸昌科技於永續發展相關議題之政策目標、回應行動等資訊揭露。透過本報告書向利害關係人說明逸昌科技推動永續發展之現況、對各項永續議題之回應，所作的措施及績效，亦期盼收穫利害關係人給予之寶貴建議和聲音，與我們在永續經營的道路上一齊向前成長。

報告書撰寫原則

根據GRI準則的指引，共有八大報導原則，分別為準確性、清晰性、完整性、時效性、平衡性、可比較性、永續性脈絡、與可驗證性。報告書應透明揭露其對營運對經濟、環境及社會面的影響，並說明採取的因應措施。資訊須清晰、完整、準確且詳盡，以降低負面衝擊並促進改善。同時，資訊應公正地呈現正、反面績效，並定期發布永續報告書，供利害關係人決策參考，合理且即時地評估公司表現與長期績效。最後，公司透過內外部人員審核報告內容，以確保資訊揭露的正確性。



撰寫依據及資訊確認方式

- ◆ 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)，同時符合「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表二之要求，於本報告書附錄提供GRI內容索引、永續會計準則(SASB)及上市上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- ◆ 本報告書揭露之財務數據經過勤業眾信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，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- ◆ 逸昌公司制訂「企業社會責任實務守則」，由內部權責部門先行審查ESG報告書揭露資訊的正確性，再由永續推行小組確認報告書已完整涵蓋全數重大主題。
- ◆ 由於今年為逸昌科技第一次發行永續報告書，所以未安排第三方公司查證或確信，然為提升報告書的揭露品質，未來將視法規要求或趨勢規劃相關作業。

發行頻率

逸昌科技自2025年發行第一本永續報告書，未來將固定每年發行乙本。為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，歷年所發行之報告書可於公司官網下載。

- ◆ 發行期間：2024/01/01~2024/12/31
- ◆ 本次發布日期：2025年8月。
- ◆ 資訊重編：本報告書無資訊重編情形。
- ◆ 下次發行日期：2026年8月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

逸昌科技股份有限公司 財務部

地址：新竹縣竹北市新泰路35號5樓

電話：03-554-4308 分機：2161

Email：finance@etrendtech.tw

公司官網：<https://www.etrendtech.tw/>



一. 利害關係人議合

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 永續推行小組

逸昌科技爰參照「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」制訂「企業社會責任實務守則」，以實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，逐步達到永續發展之目標。本公司於從事企業經營之同時，亦關注各利害關係人之權益，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，因此積極實踐企業社會責任，不僅符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。對於企業社會責任之實踐，依下列原則為之：

一、落實公司治理

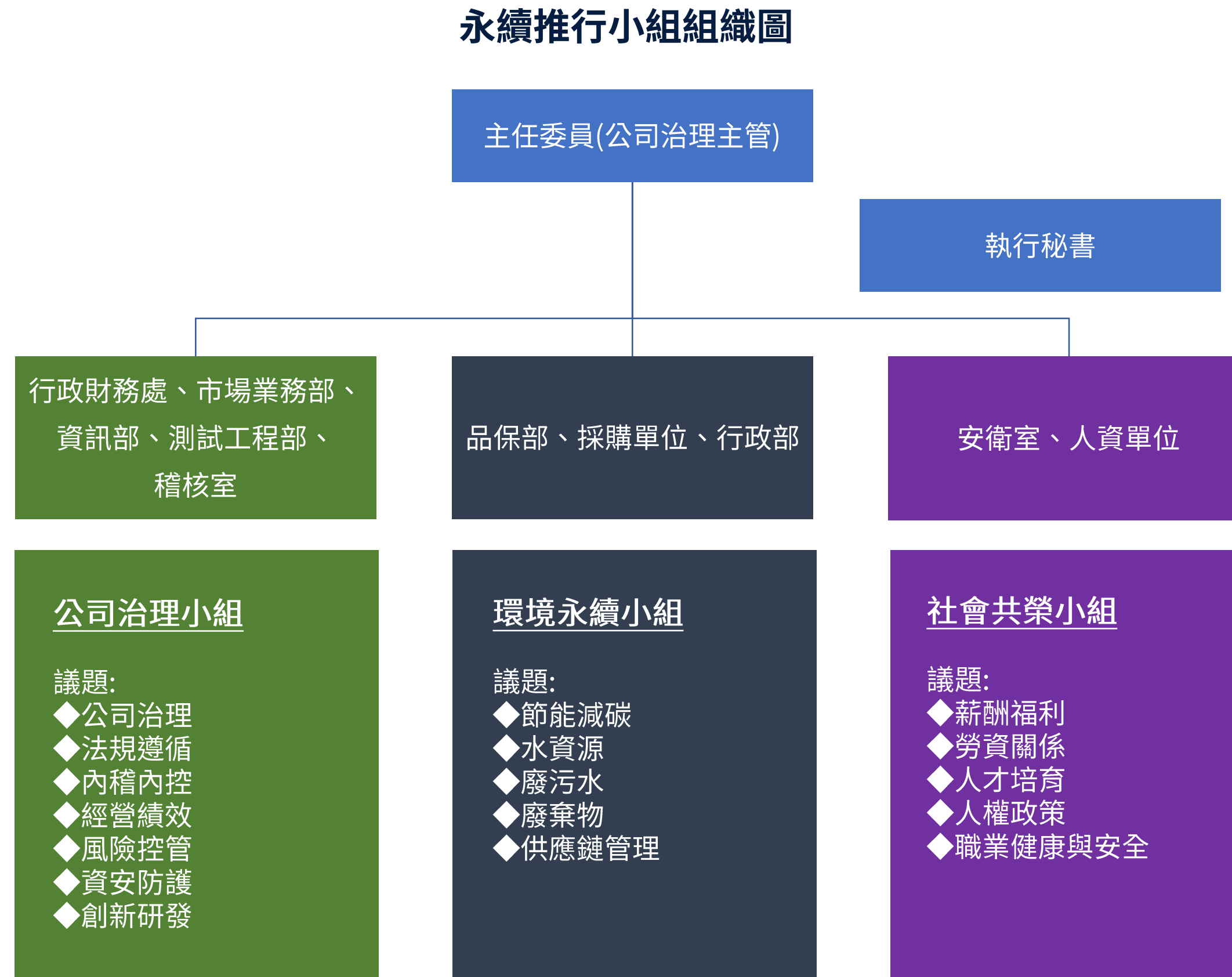
二、發展永續環境

三、維護社會公益

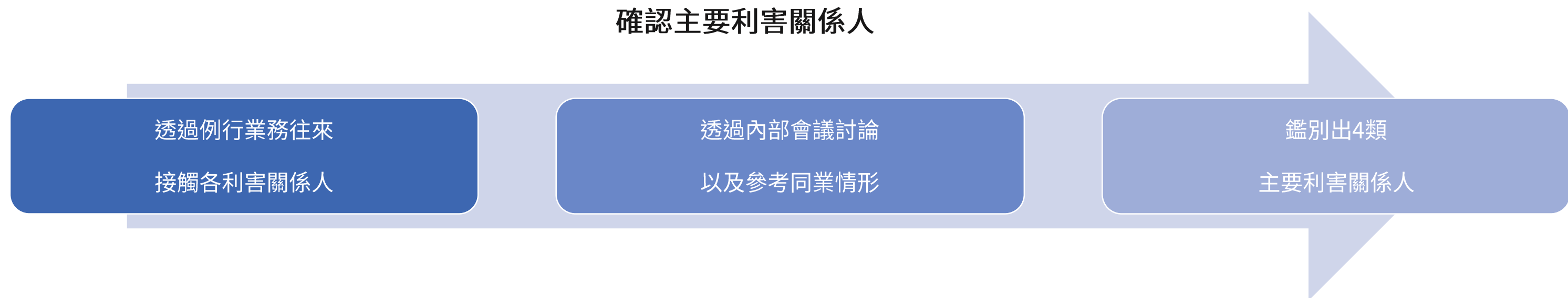
四、加強企業社會
責任資訊揭露

本公司於2024年設置永續推行小組，負責規劃推動永續發展專案，設計制度、相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行、檢討措施等相關事宜，逐步辨識出公司於環境、社會、公司治理各面向之風險與機會。並以其為氣候變遷管理之最高組織，辨識出對於極端氣候事件及轉型行動對財務之影響，同時掌握利害關係人對於氣候議題之相關要求與趨勢變化，以及定期召集相關權責部門進行氣候風險的評估與管理，透過策略或目標方案擬訂，向管理階層報告及確認採取之行動，且每年至少向董事會報告一次執行成效。本報告書亦同步報導逸昌科技於氣候財務資訊之揭露，請見【四、專章：氣候相關財務揭露】。

為有效回應各項永續議題並推動其目標，本永續推行小組以經濟面、環境面、社會面三大面向分立三個小組，對照相關議題分派不同的權責單位，其結構如下所示：



1.2 確認利害關係人



利害關係人之界定為影響逸昌科技或受其影響的團體或組織。本公司依據AA1000 Stakeholder Engagement Standard (2015)利害關係人議合標準之五項原則「依賴性（Dependency）、責任（Responsibility）、張力／關注（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）」，以及參酌同產業所列之利害關係人，於永續推行小組之會議中討論，確認篩選出4類對逸昌科技具有重要性的主要利害關係人，包含股東與投資者、客戶、供應商、員工。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

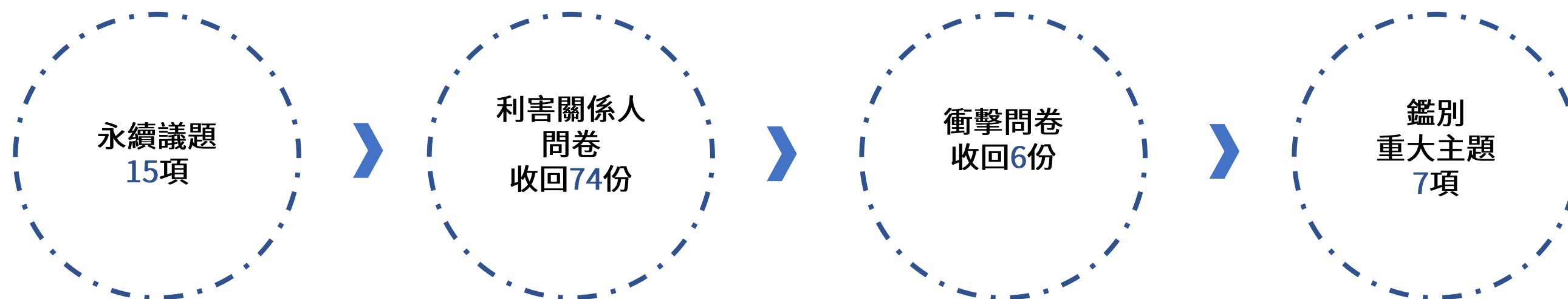
逸昌科技依不同利害關係人的角色及其關注議題，以合宜且多元之溝通管道，定期或不定期地保持交流與議合，以蒐羅出不同聲音之需求，由永續推行小組彙整、歸納出不同的永續議題，並每年將與各利害關係人之溝通情形報告至董事會。不僅作為重要參考來源，協助公司掌握各利害關係人的要求及期待、及時回應該議題，更是尊重利害關係人權益，使關心相關議題者能夠適時瞭解本公司之營運概況。此為設定永續目標、推動永續發展、落實企業社會責任之重要階段，其溝通管道、頻率與當年度統計，整理如下表所示：



主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	當年度溝通統計
股東與投資者	股東與投資者關注公司整體治理與經營績效表現，包括資訊透明、財務穩健與重大訊息公告。逸昌科技透過財務報告、股東大會、公司網站等公開管道，確保資訊的正確性與及時性，以維護股東權益並強化市場信任。	● 經營與獲利績效 ● 成長潛力 ● 法令遵循 ● 資訊揭露透明度 ● 風險管理 ● 公平交易 ● 股價 ● 股利政策 ● 公司治理	連絡人：林榮勳 職 稱：行政財務處處長 聯絡電話：(03)554-4308 #2161 電子郵件信箱： finance@etrendtech.tw 召開股東會 法人說明會 依規定發行年報 公開資訊觀測站 公司官網 與投資者面對面或電話溝通	1. 重大訊息及公告34則
客戶	客戶是公司營運的核心夥伴，其重視產品與服務品質、交期、價格穩定性與技術支援能力。公司定期執行客戶滿意度調查，並透過客訴回應、產品說明、技術服務等方式積極強化合作關係與服務品質，2024年更已完成三次客戶稽核，提升回饋效率與回應深度。	● 職業健康安全 ● 客戶滿意度 ● 品質與產品服務 ● 工作環境 ● 機密資料保護 ● 技術能力與支援 ● 價格與交期	連絡人：郭嘯華 職 稱：業務副總經理 聯絡電話：(03)554-4308 電子郵件信箱： msd@etrendtech.tw 客戶稽核 客戶會議 客戶滿意度管理或調查 客戶拜訪 日常聯繫 企業官網	1.進行主要客戶滿意度分析及調查(每年一次)，提出改善方案 2.客戶抱怨溝通及回覆改善方案(2024年共7件) 3.每日透過Line、email及電話溝通，即時處理客戶要求事項 4.客戶週會、月會、季會溝通 5.2024年客戶端至逸昌稽核共3次，皆通過
供應商	供應商作為公司價值鏈重要一環，其產品品質與交期影響營運穩定性與競爭力。逸昌科技與供應商保持定期溝通與稽核，要求其符合公司職安衛、生產責任與永續採購標準，並辦理供應商品質系統稽核與法規合規性調查，以確保供應風險可控且合作持續穩健。	● 品質與產品服務 ● 機密資料保護 ● 技術能力與支援 ● 風險管理 ● 價格與交期 ● 法令遵循 ● 供應商管理 ● 供應商評鑑	連絡人：賴治平 職 稱：製造處處長 聯絡電話：(03)554-4308 電子郵件信箱： supplier@etrendtech.tw 供應商教育訓練 供應商社會責任與商業道德須知 供應商稽核 資訊交流 面對面或電話溝通	1.協助供應商品質管理系統符合本公司要求，確保原物料供應品質(不定期) 2.供應商稽核(主要供應商每年乙次) 3.要求供應商提供原物料檢驗報告以符合法規要求(2024年共更新檢驗報告23件) 4.要求供應商提供原物料安全物性報告(2024年共25件) 5.進行每月主要原物料供應商評鑑
員工	員工為公司長期發展的根基，公司重視其職涯發展、工作環境、安全與福祉。逸昌科技定期辦理教育訓練及員工意見箱設置，並透過多元內部溝通平台，建立良好溝通機制。	● 員工福利與薪酬 ● 職業健康安全 ● 尊重人權 ● 工作環境 ● 機密資料保護 ● 勞資關係 ● 經營與獲利績效 ● 成長潛力	連絡人：劉健菁 職 稱：行政部課長 聯絡電話：(03)554-4308#2211 電子郵件信箱： suggestion@etrendtech.tw 勞資、工安等會議 內部員工交流電子平台(如內部網站) 員工意見管道(網路或實體意見箱/電話/ Email) 公告 部門會議	1.每季定期舉行勞資及職業安全委員會議，共計8次 2.設置員工意見箱，2024年接獲員工意見反應1次 3.辦理員工健康檢查，受檢率100% 4.臨場健康服務共82人次 5.辦理員工旅遊

1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



面向	永續議題
經濟面	客戶服務、營運績效、資安/營業秘密保護、產品責任/產品安全
環境面	節能減碳
社會面	人才吸引與留任、職業安全

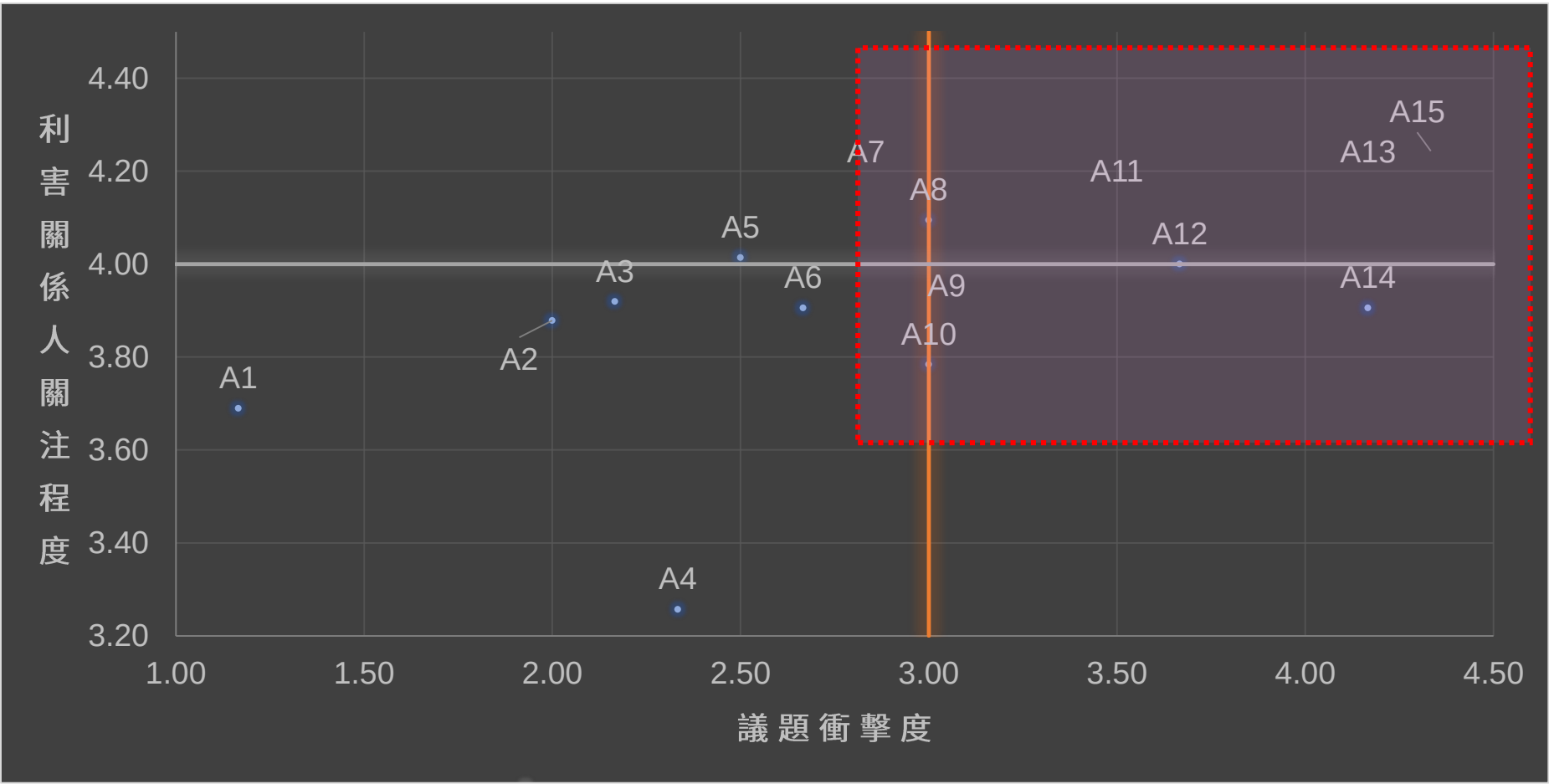
註：公司治理、風險管理、倫理誠信屬於GRI永續性報導準則2021年版（GRI Standards：2021）的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

逸昌科技的永續推行小組依據經濟面、環境面、社會面三大面向，擬定各項永續議題，共整理出15項議題，設計成線上問卷，發放給4類主要利害關係人，涵蓋股東、員工、客戶、與供應商，調查其對各議題的關注程度，共回收74份有效問卷；另發放主管問卷請6位主管評估各項議題對公司的衝擊程度，並將兩者之結果綜合整理後形成重大主題矩陣圖。

經由重大主題確認會議討論後，以橫軸各議題之衝擊程度與縱軸之利害關係人關注程度，各取中位數切割四象限，確立第一象限周圍之議題作為重大主題，共7項。經濟面之重大主題共4項，分別為：客戶服務、營運績效、資安/營業秘密保護、產品責任/產品安全，並於公司治理一章中揭露倫理誠信；環境面則依討論決定為節能減碳；社會面為：人才吸引與留任、職業安全。

本報告書說明本公司回應這些重大主題的管理方針與揭露項目，以及對其顯著性之評估，包含潛在/實際與正/負面。潛在是可能發生但尚未發生的議題，實際為已經發生的議題；這些議題包含正面影響或負面衝擊。最後，補充企業社會責任成果，以確保資訊完整與均衡性。

重大主題矩陣圖



A1	水資源管理
A2	廢棄物管理
A3	人權保障
A4	參與公益
A5	永續供應鏈
A6	勞資溝通
A7	產品責任/產品安全
A8	職業安全
A9	倫理誠信

A10	節能減碳
A11	資安/營業秘密保護
A12	薪酬福利
A13	營運績效
A14	人才培育
A15	客戶服務

重大主題與管理方針

面向	重大主題	對公司的意義	政策/承諾	潛在、實際	正、負面	短期目標 (1~3年)	長期目標 (3~5年)	投入資源	負責部門/ 申訴機制	評估機制/ 成果
經濟面	客戶服務	與客戶建立良好合作關係，為導向的營運模式重視客戶聲音並積極滿足與改善溝通，發掘業務潛在風險與機會，以更好服務品質爭取更多訂單	1. 建立以客戶需求為導向的營運模式 2. 持續不斷的優化服務流程，成為運作精實的企業。 3. 應用創新技術，提升管理及服務品質，爭取客戶信賴並創造雙贏。	實際	正面	1. 了解客戶需求，主動積極提供準確的客戶服務。 2. 為客戶提供價值，迅速排解客訴抱怨，降低客戶不信任感。 3. 降低客戶抱怨，標準為每個客戶每年2件。	1. 透過品質系統運作，整合客訴處理資訊，即時掌握客訴案件，減少內、外部溝通的時間差，提升服務效率。 2. 公司將持續在產能擴充模式的深化，並推廣至其他客戶服務項目的執行。	1. 透過品質管理系統運作掌握客訴案件，瞭解客戶需求並改善自身作業水準。 2. 透過不定期拜訪，與客戶互動，瞭解及取得客戶需求與回饋。 3. 執行成果：協助客戶新的產能準備，順利取得交易合作訂單。	業務部/申訴管道	1. 主要客戶 4 家。 2. 2024年9件客戶申訴抱怨。

面向	重大主題	對公司的意義	政策/承諾	潛在、實際	正、負面	短期目標 (1~3年)	長期目標 (3~5年)	投入資源	負責部門/ 申訴機制	評估機制/ 成果
經濟面	營運績效	1. 生存永續經營。 2. 為利益關係人創造價值。	1. 打造精實企業。 2. 追求服務創新。 3. 創造員工價值。	實際	正面	1. 依市場趨勢朝高附加價值及獲利的類比測試市場發展並提升市場佔有率。 2. 客製化之測試服務，購買利基型測試系統，加強公司競爭能力。 3. 充分利用目前之產能與空間。 4. 開拓國外客戶，爭取長期合作空間。	1. 達成客戶滿意之需求。整合資源及服務，協助客戶解決問題，加強與客戶之關係。 2. 計畫性的整合上、下游策略聯盟或引進新客戶等，以擴大市場佔有率。	1. 強化競爭力、增加客戶群、掌握現有客戶需求，拓展更多類比測試之客戶。 2. 持續投資擴充工程及研發陣容，加速新產品開發，審慎投資新設備，保持成本優勢。 3. 擴充經濟規模，降低成本，提高競爭力，並持續開發新產品以拉開競爭差距，維持品質優勢，積極導入自動化的生產設備。 4. 提升品質水準，導入嚴密的測試與檢驗，提供給客戶滿意的品質服務。	總經理室	受客戶調整庫存水位與整體環境需求不振的影響，營收與獲利均較前一年度減少21%與38%，但本公司仍會持續地改善自身的製造能力，以建立獨特且無可取代的競爭力。
經濟面	資安/營業秘密保護	公司不斷提升資訊安全的防護措施，與資安風險的管理流程，以確保對各利害關係人的承諾	1.維持各資訊系統持續運作 2.防止駭客、各種病毒入侵及破壞 3.防止人為意圖不當及不法使用 4.防止機密敏感資料外洩 5.避免人為疏失意外 6.維護實體環境安全	實際	負面	複驗公司資安管理系統，並強化資訊安全治理架構。除了遵守標準和法規，我們也將持續加深組織內各部門對資訊安全的理解和認知，並建立相應的政策和流程來促進資訊安全的文化與環境。在短期內完成公司主要資訊系統的多因子認證（MFA）部署，災害復原演練及定期資安宣導與教育訓練。	全面提升資訊安全治理，以加強資訊安全治理的執行力度。從風險評估、管理，到制定資訊安全策略和指導方針，最後確保資源合理分配等。以漸進的方式發展逐步完善資訊安全治理架構，確保整個組織對資訊安全做最有效的管理與運作。在長期目標上，我們將致力於建立一個靈活且動態的安全治理機制，與行業內部和	建立各項資安管制措施，諸如機房、作業電腦、端點電腦監控、門禁、網路管制、人員存取權限控管、定期系統資料異地備份、即時更新防毒軟體版本、不定期在內網進行資安宣導，每年舉辦資安教育訓練。 2024年度投入資安經費約101萬元。	資訊部	1. MDR偵測隔離66件，經清查後無資安疑慮。 2. 防火牆偵測56件，清查後無異常存取或資安疑慮。 3. 資安情資應變處理2件。

面向	重大主題	對公司的意義	政策/承諾	潛在、實際	正、負面	短期目標 (1~3年)	長期目標 (3~5年)	投入資源	負責部門/ 申訴機制	評估機制/ 成果
							外部合作夥伴協作，快速應對新興威脅且我們將建立定期審查和改進資訊安全政策和流程的機制，確保其與組織目標和業務需求保持一致，以面對未來持續變化的挑戰。			
經濟面	產品責任/產品安全	公司非常重視產品責任及安全，在生產製造過程中對產品進行嚴格的把關，每年定期內部稽核並暢通溝通管道，提升產品責任及安全之管理能見度。	政策: 秉持永續經營與企業責任之精神，在產品責任及安全方面持續進步 承諾: 不製造、不流出不安全之產品	實際	正面	供應商所提供的材料檢驗報告百分百無過期	取得與材料有關之環境品質系統的認證	1. 按時審查與環境物質有關之管制規範是否均有建立。 2. 接受客戶對與環境物質有關之稽核。 3. 依規範要求供應商提供符合規範/法令要求的檢驗報告。	品保部	1 2024年接受GMT/RTK/MBI/PTC之稽核均通過 2.2024年供應商之檢驗報告均符合
環境面	節能減碳	氣候暖化促使全球環保意識抬頭，逸昌亦重視環境的永續發展，因此積極推動節能減碳的管理、措施及員工意識，希冀從裡到外有效減少環境負擔。	公司秉持環境永續的理念，承諾在日常營運中推行節能減碳政策。我們制定了碳排放減量目標，並定期監測能源使用情況，採用高效設備，以降低營運對環境的影響 我們致力於與供應鏈合作，促進整體產業鏈的環境友好型轉型。	潛在	負面	以2024為基準年，於2028年節電措施預計達成160,000KWH之目標	持續致力於設備節能之改善，全面更新採用節能LED照明燈具及增設節能變頻設備，取代傳統定頻設備，達到減少耗能減碳，以2024為基準年，至2034年預計達成節電1,200,000KWH之目標。	執行照明設備數量調整，減少12,614 KWH/年	行政部	持續監控能源消耗，年度進行碳排放盤查。

面向	重大主題	對公司的意義	政策/承諾	潛在、實際	正、負面	短期目標 (1~3年)	長期目標 (3~5年)	投入資源	負責部門/ 申訴機制	評估機制/ 成果
社會面	人才吸引 與留任	在當前激烈的人才競爭環境下，員工是永續經營最重要的基石，因此留任優秀員工、廣納人才、培育人才，並致力打造令員工適性成長的環境，是公司永續發展的關鍵之一。	創造員工價值 1.獎酬依據績效； 2.推動五四三政策實現人的價值。 3.營造員工向心力與企業認同。	實際	正面	無重大勞資爭議。教育訓練達成率100%。	流動率降至20%。提升產業形象，並搭配教育訓練幫助員工發揮潛能、創造價值。	1.團體保險理賠13件，\$443,263 2.急難救助5人次 3.發放介紹獎金\$62,000	行政部	1.2024年離職率自22%降至21%。 2.教育訓練達成率100%。
社會面	職業安全	公司努力保持職場環境的健康與安全，建立責任團隊和管理系統，制定嚴謹的政策、程序及管理標準，推動教育講座與訓練，提升員工安全認知、減少工傷。	我們承諾提供安全健康的工作環境，並制定完善的職業健康與安全政策。我們通過定期安全檢查、職安教育和應急演練，確保員工的健康與工作安全。我們的目標是將工作場所的職業事故降至最低，並持續改善工作環境讓員工在安心的氛圍中發揮最大潛力	實際	正面	2024年度的重大職業傷害事件目標為零。 2024年度的失能傷害頻率目標為1.5%以內。	打造零職災安全衛生職場	訂定職業安全衛生管理計畫，要求各級主管及負責指揮、監督之有關人員執行。 1.每季舉行職業安全衛生委員會會議，提出問題討論及執行教育訓練。 2.所有同仁均有投勞健保、團保等保險外，工作場所投保公共意外責任險。 3.工廠有提供單位所需的防護手套、耳塞、護腕、護腰等個人防護具。 4.定期辦理員工健康檢查，並有特約醫護人員及醫師進行臨場健康服務。 5.定期針對新進同仁及在職同仁，進行職業安全衛生教育訓練，提升員工對於職業安全的認知及意識。每半年舉行消防演練及緊急應變計畫演練。	安衛室	1.2024年度的重大職業傷害事件：0件。 2.2024年度的失能傷害頻率目標為1.5%，2024年度失能傷害頻率1.5%達目標值內。

二. 關於逸昌科技

2.1 公司簡介

逸昌科技成立於 2000 年 9 月，是台灣第一家 100% 專注於類比及混合訊號 IC 測試廠。擁有優越的半導體測試工程開發能力以及豐富的測試量產經驗。在市場的定位上，本公司專注於 8~100 支腳的類比、混合訊號的測試服務、晶圓雷射修整製造、同時也包括測試程式開發、CP 的 Probe card、FT 的 Load board / DUT board 設計、Kit 設計、製程設計、以工程量產等。此外，逸昌科技透過合作策略聯盟的封裝廠，共同來提供半導體後段製程的 Turn-key solution 的服務，在有競爭力的成本下，達成客戶的品質與交期。

逸昌科技作為半導體產業供應鏈的最後一環，本公司的文化、價值觀與願景，就是打造精實企業、追求服務創新、並重視員工價值。所以始終堅持提供給客戶高品質的服務、具競爭力的價格，以及準確的交期，以達到與客戶成為長期合作夥伴，並共同成長的目標。逸昌科技逸看見永續發展的價值，追求完善、履行企業社會責任，關注各利害關係人之權益，重視經濟、環境、社會之共榮與發展，並將其納入公司營運活動之核心精神與管理方針。

公司名稱	逸昌科技股份有限公司
行業別	半導體業
總部位置	新竹縣竹北市新泰路35號5樓
資本額 (單位：新台幣仟元)	339,540
股權結構	本國法人11.29%、本國個人79.90%、外國機構與外國個人8.81%
當年度個體營收 (單位：新台幣仟元)	314,521
員工人數	台灣：131人
營運據點	台灣（新竹）
主要產品/服務	晶圓測試、雷射修整、成品IC 測試、外觀檢查、捲帶包裝等服務
主要產品產量	1.積體電路測試：231佰萬顆 2.晶圓測試：179仟片
主要產品銷售比重	積體電路測試：51.28% 晶圓測試：48.72%
各區營收比重	台灣：51.99% 外銷：48.01%



註：
1. 資料統計至2024年底。
2. 有關逸昌科技重要沿革，請參閱公司網站
([公司沿革 - etrendtech](http://company沿革-etrendtech) 逸昌科技)

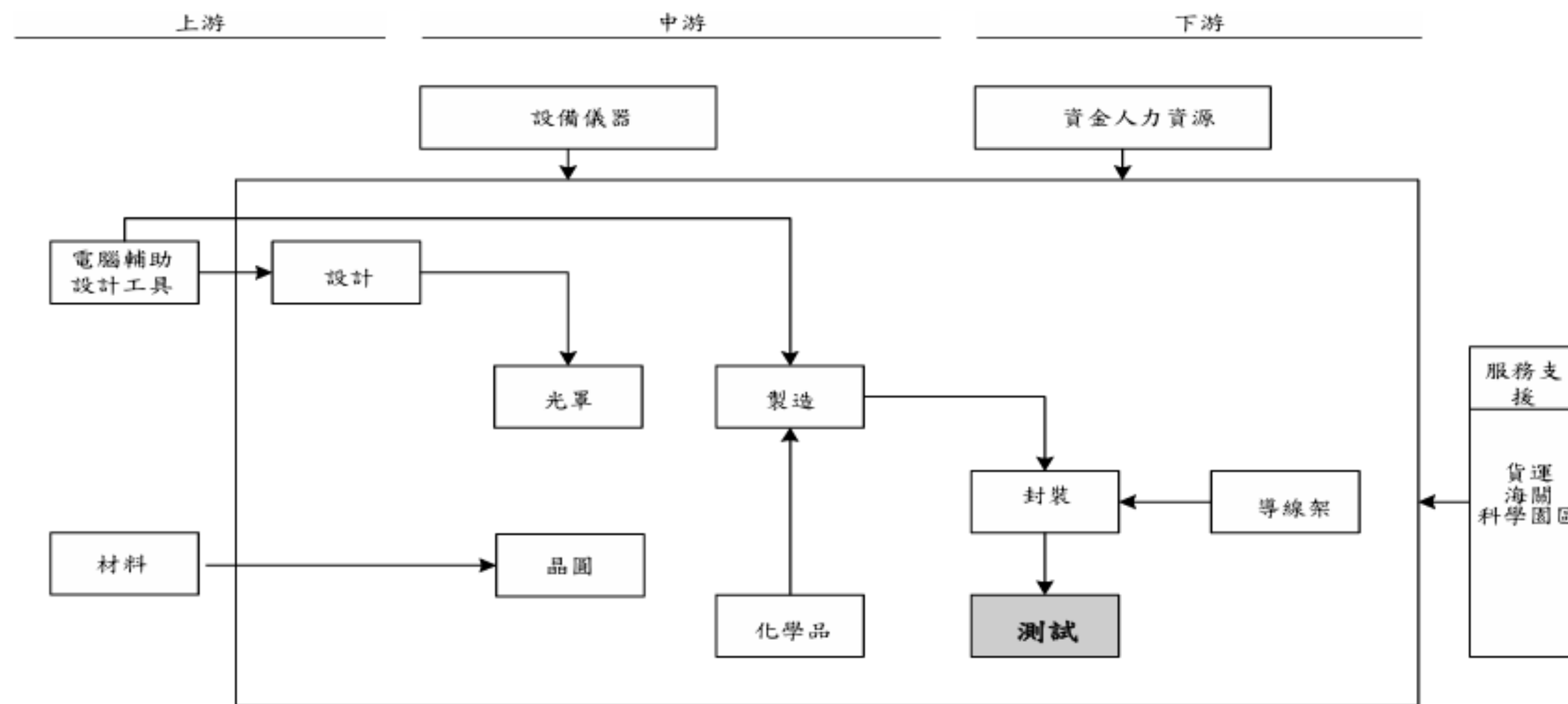
經營理念

身為半導體產業供應鏈的最後一環，我們始終堅持提供給客戶高品質的服務、具競爭力的價格，準確的交期，以達到與客戶成為長期合作夥伴的關係，以及共同成長的目標。

文化與價值觀願景

打造精實企業/追求服務創新/重視員工價值。

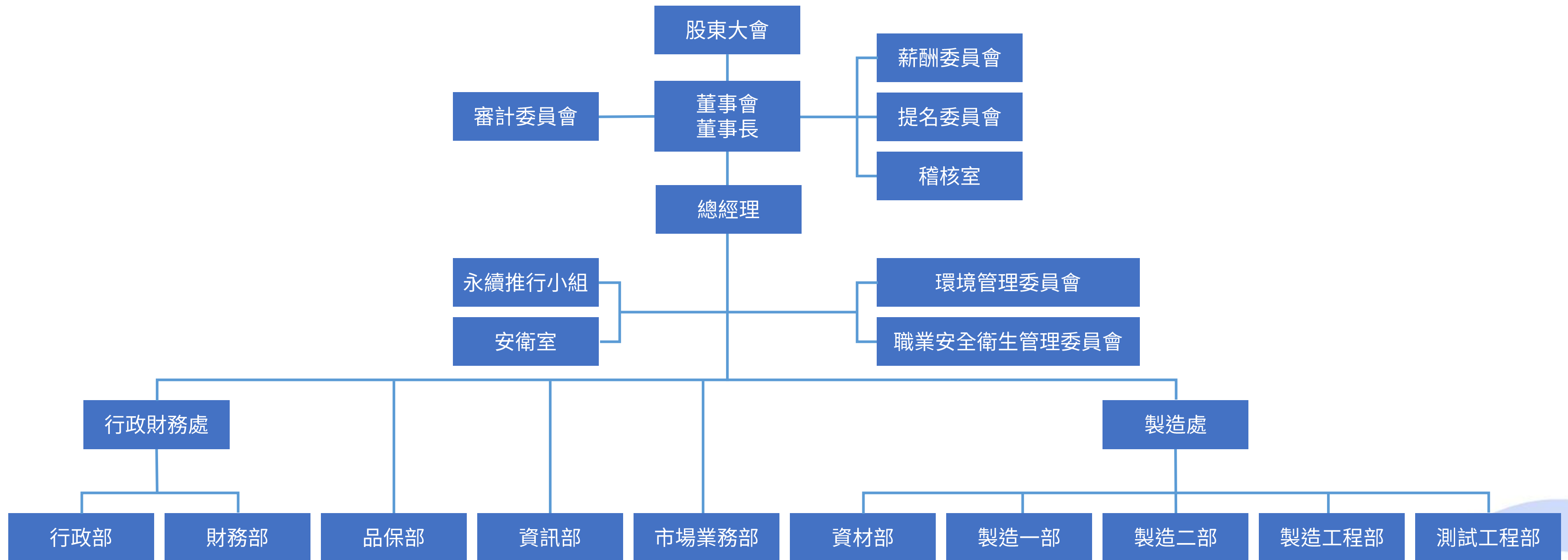
■ 半導體產業鏈與逸昌科技 ■



資料來源：工研院電子所ITIS計畫

垂直分工的產業結構是我國半導體產業之特色，在快速變遷之產業環境及日益擴大之資本設備投資規模下，我國獨特的專業分工模式確實能符合產業發展趨勢。而在中、下游晶圓製造、封裝、測試業者產能及技術充足支援的情形下，國內 IC 設計業者除了可集中資源專注於本身專長領域，並可在最短時間內就近與下游業者取得協調及配合，不論在成本、品質或時效掌控上，均有助於提升國內類比 IC 設計業者之市場競爭力。而國內擁有全球產能最大、技術最佳的晶圓代工廠、封測廠，上下游供應鏈完整，提供類比IC設計產業極高的效率與極佳的品質。

組織結構



◆ 2.1.1 逸昌科技：永續目標

逸昌科技每年定期檢視並更新公司的永續目標，並依據「環境」、「社會」與「公司治理」三大構面進行策略規劃與推動。在環境面，公司遵循 ISO 14001 環境管理系統目標，2024 年持續實施節能燈具汰換方案，並強化廢棄物資源回收與再利用管理，推動 PE 跑桶回收方案，以提升廢棄物回收再利用率。在社會面，則依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，致力降低廠內作業風險，2024 年執行作業場所照明改善計畫，以保障員工的工作安全與健康。至於公司治理方面，逸昌科技持續落實內控制度及法規遵循，並強化董事職能，包括為董事及經理人投保責任保險，同時透過建置多元溝通管道與利害關係人互動，提升治理透明度，落實永續經營承諾。

環境

- 溫室氣體減量：
依ISO 14001環境管理系統之環境目標，節約能源，2024年持續節能燈具汰換方案
- 廢棄物管理：
公司對廢棄物的處理均嚴密控管，確保不會造成任何環境污染，盡力做到不影響任何物種的生態及多樣性。

社會

- 職業安全：
依ISO 45001職業安全衛生管理系統之安全衛生目標，降低廠內危害風險。

公司治理

- 法規遵循：
落實內部控制制度，持續深化公司治理政策，依法令之修訂檢視公司各項內部規範，確保員工遵守相關法令規定，降低違規風險。
- 強化董事職能：
設置公司治理主管、為董事及經理人投保責任保險。
- 利害關係人：
建立各種溝通管道與窗口，積極與利害關係人溝通，減少對立與誤解。公司網站設置中文版之利害關係人專區。

◆ 2.1.2 SDGs永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals,SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

逸昌科技積極響應聯合國永續發展目標，聚焦於第8項「良好工作與經濟成長」、第10項「減少不平等」、第12項「責任消費與生產」及第13項「氣候行動」。公司致力提供穩定、安全的就業環境，落實性別平等與多元包容，並推動資源循環與製程優化，減少廢棄物產生，同時執行節能減碳措施，展現對環境保護與社會責任的承諾。

8  體面工作和經濟成長	8.3推動政策支持創造就業和企業成長 8.4提高消費和生產中的資源效率。 8.5充分就業和同工同酬的工作 8.7禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工權利和促進安全的工作環境。	◆ 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 ◆ 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 ◆ 推動五四三政策，促進工作效率提升。 ◆ 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。
10  減少不平等	10.2促進普遍的社會、經濟和政治包容。 10.3 確保機會平等和消除歧視	◆ 公司的召募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 ◆ 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
12  責任消費及生產	12.5透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	◆ 以三大措施，降低廢棄物的產出並加強回收再利用率。
13  氣候行動	13.1加強對氣候災害的抗災能力和調適能力。 13.2將氣候變遷措施納入政策和規劃。 13.3建立應對氣候變化的知識和能力。	◆ 成立永續推行小組，鑑別氣候風險與機會，將氣候風險納入企業永續政策，並使員工透過教育訓練認識氣候相關議題。

2.2 管理系統

為提升產品與服務品質，逸昌科技已取得ISO 9001、IATF16949品質管理相關之認證；以及ISO 14001環境管理系統；與ISO 45001職業安全衛生管理系統，並持續維持證書的有效性。

管理系統	ISO 9001:2015	IATF 16949:2016	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018
驗證機構	UCS	kiwa	UCS	UCS



2.3 參與外部組織

逸昌科技為促進有效發揮產業力量，隨時掌握趨勢脈動，積極參與並結合外部組織與各項協會活動，與業界持續交流互動，保持資訊活躍，並協力擘畫經濟共榮。



TWCERT台灣電腦網路危機處理
暨協調中心/會員

IC封測人資主管聯誼會

IC封測人資主管聯誼會



三. 誠信治理

3.1 治理實務

公司治理成果

- 本公司於2018年8月10日董事會決議通過，指定行政財務處處長林榮勳先生擔任公司治理人員，保障股東權益並強化董事會職能。林處長具備公開發行公司從事財務行政資訊等管理工作經驗達三年以上。負責協助董事會強化公司治理機制，完善內部管理規範，並持續提升公司治理品質，以確保公司運作符合法規及最佳治理實務。
- 本公司每年均為全體董事成員投保董事責任險，以降低其於執行職務時可能承擔的風險，並提供完善的保障機制，以協助董事專注於履行職責，提升公司治理效能。2024年投保金額為：3,140萬。
- 公司治理評鑑【上櫃公司組】評比為36%~50%區間。
- 公司治理評鑑【市值未達50億類】評比為21%~40%區間。

◆ 3.1.1 董事會

董事會是企業或組織的最高決策機構，在企業治理、經營監督與戰略規劃中扮演關鍵角色，對於公司永續發展與市場競爭力至關重要。負責確保公司治理健全、監督經營管理、制定發展策略、維護股東權益與控制風險管理。透過有效的決策機制，提升公司透明度與合規性，確保企業長期穩健發展，符合股東與利害關係人利益。董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，總經理協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會、薪資報酬委員會與提名委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

為建立良好之公司治理制度，逸昌科技爰參照臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心制定之上市上櫃公司治理守則，訂定本公司之「公司治理實務守則」，以資遵循。並依下列原則為之：

① 建置有效的公司治理架

② 保障股東權益

③ 強化董事會職能

④ 發揮監察人功能

⑤ 尊重利害關係人權益

⑥ 提昇資訊透明度

董事會成員與簡歷

職位	主要學經歷	
董事長	智善投資有限公司 代表人:郭嘯華	逢甲大學學士畢 致新科技(股)公司製造處處長 麥瑟半導體(股)公司測試事業部副總
董事	中方投資有限公司 代表人:吳建忠	明尼蘇達州曼徹斯特州立大學企管碩士 華特科技(股)公司總經理 全天時電子(股)公司營運副總
獨立董事	林瑞興	東海大學會計系 誠揚聯合會計師事務所會計師 誠揚管理顧問有限公司負責人 嘉彰(股)公司獨立董事 華立捷科技(股)公司獨立董事
獨立董事	劉東杰	美國南加州大學電機碩士 星通資訊(股)公司IP技術開發副總經理
獨立董事	鍾瑞五	東吳大學會計學研究所畢 建鴻聯合會計師事務所執業會計師

逸昌科技重視董事專業知能的持續提升，董事會成員於2024年度參與多項由證券暨期貨市場發展基金會主辦的專業課程，涵蓋最新科技趨勢與產業發展。課程主題包括「矽光子(SiPh)與共同封裝光學(CPO)的發展趨勢」、「人工智慧時代的半導體產業革新思維」、「台灣再生能源分析」等課程，強化董事對AI技術與產業變化的理解。此外，亦安排「12HR 內部研習班課程」以充實公司治理與實務應用知識。各董事修課時數均符合規定，展現本公司推動董事會專業進修的積極作為。

為深入了解企業在面對國際永續趨勢下，應如何因應溫室氣體盤查制度，強化ESG治理能力，並將相關知識應用於企業永續管理與實務推動，公司治理主管參加由會計研究發展基金會主辦之ESG相關課程，總計共12小時。

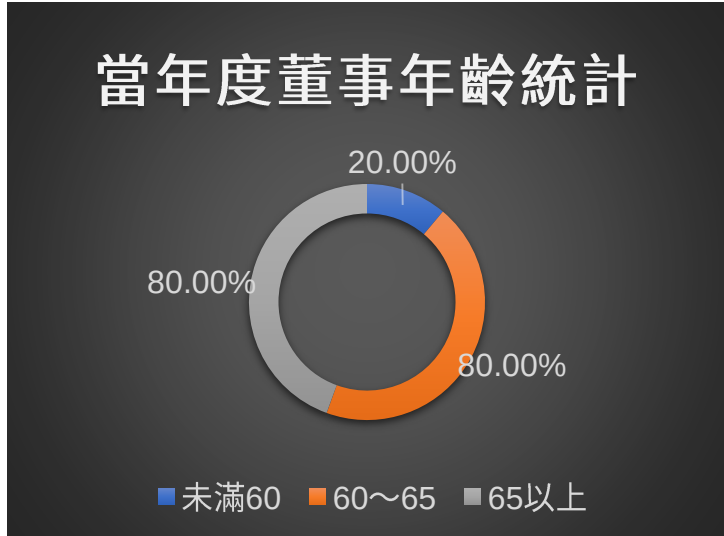
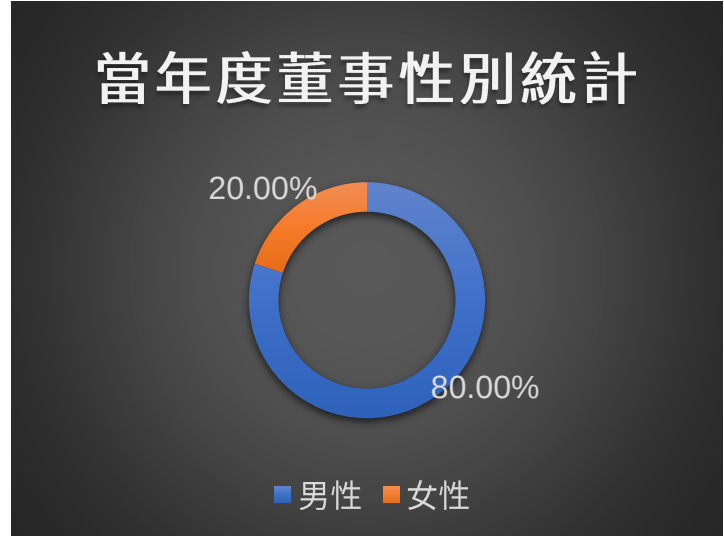
逸昌科技為落實董事會之整體配置多元化，訂有「董事選舉辦法」其中第三條董事之選任，應考量董事會之整體配置。董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等	二、專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等
------------------------	--

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：



董事姓名	國籍	性別	兼任本公司員工	年齡	獨立董事任期年資	營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
郭嘯華	中華民國	男	V	61至70		V		V		V	V	V	V
吳建忠	中華民國	男	V	61至70		V	V	V	V	V	V	V	V
林瑞興	中華民國	男		61至70	2021.07選任		V		V			V	V
劉東杰	中華民國	男		51至60	2021.07選任	V		V	V		V	V	V
鍾瑞五	中華民國	女		61至70	2024.06選任		V		V			V	V



多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	100.00%	7	100.00%	4	80.00%
		女	0	0.00%	0	0.00%	1	20.00%
	年齡	未滿50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		50~60	2	28.57%	2	28.57%	1	20.00%
		60以上	5	71.43%	5	71.43%	4	80.00%
	學歷	研究所	3	42.86%	3	42.86%	3	60.00%
		大專	4	57.14%	4	57.14%	2	40.00%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，逸昌科技董事會通過「董事會議事規則」明定董事會之議事規則，其主要議事內容、作業程序、議事錄應載明事項、公告及其他應遵循事項。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不加入討論及表決，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；若於執行公司業務時，發現與其自身或其所代表之法人有利害衝突之情形，或可能使其自身、配偶、父母、子女或與其有利害關係人獲得不正當利益之情形，則將相關情事同時陳報直屬主管及本公司專責單位，直屬主管應提供適當指導。

逸昌科技董事會於2020年09月25日通過「董事會暨功能委員會績效評估辦法」，訂定董事會每年應至少執行一次董事會、董事會成員、功能性委員之績效評估。內部自行評估應於每年年度結束時，依本辦法進行當年度績效評估。

董事會績效評估之衡量項目，含括下列五大面向：



董事成員績效評估之衡量項目含括下列六大面向：



功能性委員會績效評估之衡量項目含括下列五大面向：



董事會績效評估			
自評（問卷）	2022年	2023年	2024年
董事會	優	優	優
審計委員會	優	優	優
薪酬委員會	優	優	優
提名委員會	優	優	優

本公司董事會績效評估作業於2024年度結束時執行董事會、董事會成員、薪酬委員會、審計委員會、提名委員會自行評估，評估期間2024年1月1日至2024年12月31日，評估結果為「優良」，並提2025年3月7日第9屆第4次董事會報告。將作為個別董事薪資報酬及下屆董事會提名續任之參考。

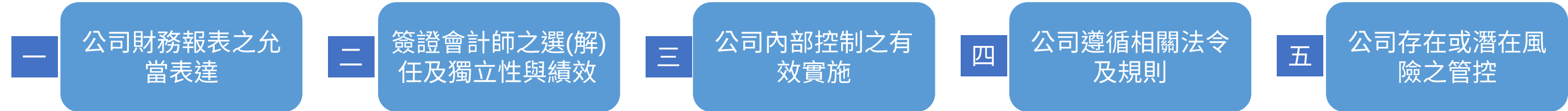
公司各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人或永續議題在財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，並向總經理及董事長報告調查結果。

◆ 3.1.2 功能性委員會

為健全本公司之公司治理、強化董事會之審計監督功能，與董事、經理人薪資報酬制度，爰依證券交易法之規定，設立審計委員會、薪資報酬委員會、自願設立提名委員會，並分別訂定審計委員會組織規程、薪資報酬委員會組織規程、與提名董事會組織規程，以利遵循。功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

■ 審計委員會 ■

審計委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。成員包括林瑞興(召集人)、劉東杰、鍾瑞五等獨立董事。每季至少召開一次會議，於2024年舉行 4 次會議，審議事項主要包括：



逸昌科技的審計委員會每年評估所屬簽證會計師之獨立性及適任性，除要求簽證會計師提供「超然獨立聲明書」及「審計品質指標 (AQIs)」外，並依標準與AQIs五大構面、13項指標進行評估。最近一年度評估結果業經2024 年3月8日審計委員會討論通過後，提報2024年3月8日董事會決議通過對會計師之獨立性及適任性評估。並每年定期由獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通，其亦提包括公司財務查核情形及其相關法令要求事項、業務狀況重大事項、方式及結果等。

2024年度審計委員會開會，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
獨立董事(召集人)	林瑞興	4	0	100%	
獨立董事	劉東杰	4	0	100%	
獨立董事	鍾瑞五	2	0	100%	2024/6/13 新任
獨立董事	黃彥博	2	0	100%	2024/6/13 解任

■ 薪資報酬委員會 ■

資報酬委員會係以專業客觀之地位，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，以供其決策之參考。其成員人數為三人，由董事會決議委任之，其中一人為召集人。本委員會之職責為：

1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。薪資報酬委員會履行前條職權時，應依下列原則為之：

1.
董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性

2.
不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為

3.
針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定

運作情形資訊：本公司薪資報酬委員會最近一年開會、檢討與評估本公司薪資報酬資訊如下：

1.本公司之薪資報酬委員會委員計3人	職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
2.本屆委員任期：2024年8月2日至2027年6月12日	獨立董事 (召集人)	林瑞興	2	0	100%	
3.出席情形：本公司2024年1月1日至12月31日，薪酬委員會共開會2次，所有委員均親自出席	獨立董事	劉東杰	2	0	100%	
	獨立董事	鍾瑞五	1	0	100%	2024/6/13新任
	獨立董事	黃彥博	1	0	100%	2024/6/13解任

薪酬政策

逸昌科技依據公司章程所訂，年度如有獲利，由董事會決議提撥不得高於5%為董事酬勞，並依本公司「董事薪資酬勞發放辦法」規定依當年度任職期間、出席情況、公司運作參與程度等綜合考量後，於薪酬委員會及董事會審核後提報股東會報告。此外，薪資報酬委員會依「董事薪資酬勞發放辦法」及「高階經理人薪資酬勞發放辦法」定期評估董事及經理人之薪資報酬，並參酌董事會績效評估結果以達到薪酬合理性；另有「薪酬作業管理辦法」及「福利制度作業管理辦法」明訂各項工作津貼及獎金之給付：

- 1.公司章程第三十條規定：本公司年度如有獲利，應提撥不低10%為員工酬勞。
- 2.依本公司「薪酬作業管理辦法」及「福利制度作業管理辦法」規定，定期評估產業薪酬水平等相指標，並依據公司營運狀況、物價指數、經濟成長率、各部門績效與個人績效表現等進行績效考核及薪資調整，以確保公司人才在人才市場中維持高度競爭力的薪資政策。本公司員工福利措施與實施情形，詳請參閱第五章5.2.1。

項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	無	V
簽約金或招聘獎金	無	無
索回機制	無	無
退休福利	無	V

提名委員會

本公司於2017年12月設置提名委員會，旨在提升本公司董事會效能，該委員會由三名獨立董事組成，其職權與委員名單如下：

- A. 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，並據以覓尋、審核及提名董事及高階經理人候選人。
- B. 建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會、各董事及高階經理人之績效評估，並評估獨立董事之獨立性。
- C. 訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫。
- D. 訂定本公司之公司治理實務守則

運作情形資訊：

- 1.本公司之提名委員會委員計3人。
- 2.本屆委員任期：2024年08月02日~2027年06月12日。
- 3.出席情形：本公司2024年1月1日至12月31日，提名委員會共開會2次，所有委員均親自出席。

提名委員姓名	是否為獨立董事	專長	備註
林瑞興/召集人	V	公司治理、財務、審計、稅務實務	
劉東杰	V	經營管理	
鍾瑞五	V	財務、審計、稅務實務	2024/6/13新任
黃彥博/召集人	V	公司治理、經營管理	2024/6/13解任

委員	應出席次數	實際出席次數	未出席或委託出席次數
黃彥博	2	2	0
林瑞興	2	2	0
劉東杰	2	2	0

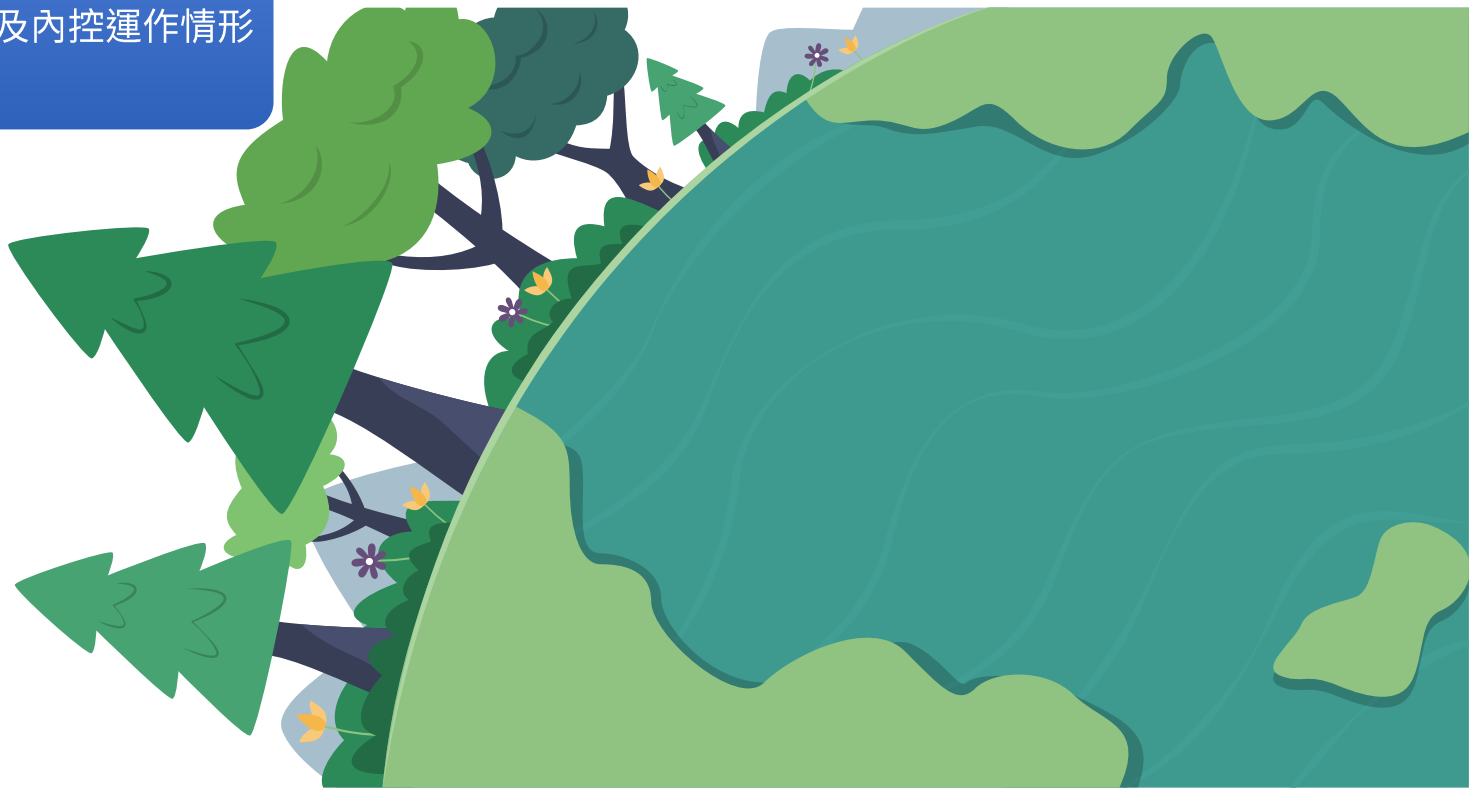
3.1.3 內部稽核

為完整檢視與評估內部控制的有效性，衡量營運之效果及效率、報導之可靠性、即時性及透明性以及法令遵循，逸昌科技設立稽核室隸屬於董事會，設稽核人員一人，並兼任稽核主管。稽核工作主要是依據董事會通過的稽核計畫執行，該稽核計畫乃依據已辨識之風險擬訂，另視需要執行專案稽核或覆核。綜合上述一般性稽核及專案的執行提供管理階層內部控制功能運作狀況，並及時提供管理階層以便其了解已存在或潛在缺失的另外管道。本公司建立有效之內控制度、會計制度、及相關管理辦法據以執行，並由內部稽核人員定期查核、覆核各單位所執行的自行檢查，包括檢查該作業是否執行並覆核文件以確保執行的品質，及綜合自行檢查結果，並提報董事會；如發現重大異常情事，內部稽核將立即向董事長報告，並亦提報董事會。

稽核對象	稽核對象包括本公司各單位所負責之業務。
稽核計畫	計畫性→依據法令規範，稽核室每年年底依風險評估之結果擬定次年度稽核計畫，並提報董事會討論通過後，作為執行稽核之作業依據。
	專案性→ 每年度視各單位之業務需要，由公司高階主管或稽核室主管指定稽核題目及時程，稽核人員應於指定時間內，完成各項稽核作業之查核。

內稽流程	提供如下內稽流程圖
當年度稽核項目總數	65
稽核符合率	100%
後續追蹤	無異常情事

■ 稽核流程 ■



◆ 3.1.4 倫理誠信與法規遵循

具體成果
• 本公司2024年度舉辦誠信經營、防範內線交易、內部重大資訊等相關課程之內、外部教育訓練計128人次，合計192小時。 • 當年度未接獲任何違反倫理誠信有關紀錄。

逸昌科技訂定「誠信經營守則」，致力於建立誠信經營之企業文化、健全發展以及良好商業運作。此守則以廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，打造良好之公司治理與風險控管機制，以追求創造永續發展之經營環境。本公司遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，重視倫理誠信與法規遵循的價值，並納為企業核心理念與精神，以正直與合規原則為基礎推動業務發展，作為落實誠信經營之基本前提。

本公司應於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動，如與代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂之契約，其內容皆包含遵守誠信經營政策及交易。於商業往來之前，考量代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為，避免與涉有不誠信行為者進行交易。相對人如涉有不誠信行為時，則會隨時終止或解除契約之條款。其他規定之禁止事項，包含：禁止行賄及收賄、禁止提供非法政治獻金、禁止不當慈善捐贈或贊助、禁止不合理禮物或款待或其他不正當利益、禁止侵害智慧財產權、禁止從事不公平競爭之行為等規定，以完善本公司之董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者皆盡善良管理人之注意義務，督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實。經營政策與防範方案之制定及監督執行，主要掌理下列事項，並定期向董事會報告：

- 一、協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 二、訂定防範不誠信行為方案，並於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 三、規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 四、誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 五、規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 六、協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

倫理誠信課程統計

日期	對象	課程內容	違法事由	違反法規條文	罰款（新台幣仟元）	罰款以外之處罰（停工、撤銷操作可證、沒入）	改善措施
2024年8月2日	現任董事、經理人	誠信經營、防範內線交易、內部重大資訊等課程	延長勞工工作時間未依規定標準加給工資	勞動基準法第24條第1項	50	無	1. 加強佈達勞基法第36條第1項排休之規定，以確保符合勞動法令。 2. 輪班人員工時採每週40小時計算，超時部分依法給付加班費。
2024年1月1日~12月31日	受僱者	誠信經營、防範內線交易、內部重大資訊等課程					

3.2 風險管理

隨著全球經濟與科技環境的變化，逸昌科技持續透過審慎的財務管理、穩健的營運策略與前瞻性的技術研發，確保公司的穩定成長與競爭力。我們針對可能影響公司營運的各項風險，包括永續環境、員工、營運績效等領域，制定完善的應對策略。

在永續環境方面，我們設立節能減碳小組，訂定短中長期減碳目標，積極控管節能措施及減少不必要的能源消耗。對於廢水排放與廢棄物回收，我們持續推動環保目標並加強管理，並成立防颱應變小組應對自然災害。

在員工管理方面，我們持續關注職災、過勞問題，並積極應對離職率過高的挑戰。對於營運績效，我們已訂定誠信經營守則，並設置不具名申訴管道，強化內部誠信與資訊揭露透明度。以下為各項議題的影響分析與應對措施：

風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	溫室氣體排放量持續增加	由各部門主管共同研擬減碳對策，設定短中長期減碳目標。
	無法有效節能	加強控管節能措施及減少廠內不必要之能源消耗。
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	1.訂定環保目標，每年持續執行各項廢棄物回收再利用管理方案。 2.每季召開環境管理委員會，持續追蹤環境管理方案進度，以有效掌握其達成率。
	颱風、洪災	1.持續監視掌握中央氣象資料。 2.由各部門主管進行防颱因應措施及進行災後復原重建。
	違反環保法規	1.導入ISO 14001環境管理系統並取得認證。 2.定期進行環保法規盤查。 3.發現違反環保法規時，列為重大環境考量面，依據環境管理目標方案進行改善及追蹤。
社會	發生職災	1.導入ISO 45001職業安全衛生管理系統並取得認證。 2.每年度各部門進行危害鑑別及風險評估，依據風險等級採取相關對策及管制措施。 3.每年提出職安衛管理方案，降低廠區風險。
	過勞（長時工作）	1.檢視現有排班制度，確保符合法令規定並兼顧員工身心健康。定期與員工溝通，了解他們的需求與反應。 2.透過過勞問卷調查或生理指標問卷工具，及早發現過勞高風險的員工，優先改善。 3.訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫，辨識評估高風險群及後續改善追蹤。
	離職率過高（面臨缺工）	1.在選訓用離的階段實施相對應的人才管理策略，滿足員工在不同階段的需求與期望並提供更好的工作體驗，以有效降低離職率。 2.善用班別調整，在符合法令規定時數內增加人力彈性。 3.運用申請外籍勞工，補充國內勞工特殊班別之缺額。

風險類別	風險說明	風險管理策略
營運績效	倫理誠信風險	公司已訂定誠信經營守則，並定期宣導強化落實，並設置不具名申訴管道。
	資訊揭露透明度不足	遵循內部重大資訊處理作業程序，秉持下列原則： 1.資訊之揭露應正確、完整且即時。 2.資訊之揭露應有依據。 3.資訊應公平揭露
	市場競爭力下滑	1.定期檢討並適當調整生產資源滿足客戶出貨需求。 2.蒐集客戶產品未來走向與設備需求，提前準備產能並整合內部資源於客戶新需求的產品上。 3.在品質與服務上提升客戶滿意度。
	資安事件	事件說明：本公司2024年度5月發生乙件資安事件：係遭勒索軟體攻擊，該事件對公司營運無重大影響亦未發生個資或內部文件資料外洩之虞等情事。 因應措施： 1. VPN調整為雙因子認證。 2.加強資安意識訓練。 3.多點化備份。 4.外網開放管制。 5.佈署端點掃描軟體。
	財務風險	1. 利率：2024年度的利息費用占營收比例僅0.02%，影響甚微。公司持續以成本較低的資金來源支應營運需求。 2. 匯率：2024年度的匯兌損益占營收比為1.29%，公司透過即時掌握匯市動向及銀行協調，有效控管風險。 3. 通貨膨脹：由於業務以IC測試服務為主，無大宗原物料進貨，通膨對公司營運與損益影響極低。
	進貨與銷貨集中所面臨之風險	1. 進貨情形：本公司主要從事類比IC之晶圓及成品測試服務，無實質進貨，故不存在進貨集中風險。 2. 銷貨情形：2024年度主要銷貨集中於B公司（43.93%）、A公司（28.83%）與C公司（24.44%）。 本公司持續鞏固既有客戶並積極拓展新客戶，以分散銷貨集中風險。

3.3 資安防護

逸昌科技的資訊安全權責單位為資訊部，負責資安政策的規劃、協調與執行，確保資訊系統安全無虞。資安政策涵蓋以下重點：維持資訊系統穩定運作、防止機密資料外洩、防範駭客與病毒入侵，以及杜絕人為不當與非法使用。逸昌科技持續優化資訊安全管理措施，確保系統穩定運作與企業數據安全，以應對不斷變化的資安威脅，公司採取多項具體管理方案，並投入相關資源，涵蓋以下六大面向：

2024年公司發生一件資安事件，說明如下：

當年度報告關鍵重大事件的性質和總數	性質：資安事件 件數：1件
事件說明	2024年5月遭勒索軟體攻擊，該事件對公司營運無重大影響；亦未發生個資或內部文件資料外洩之虞等情事。
公司為補救已造成之負面衝擊的因應措施	1. VPN調整為雙因子認證。 2. 加強資安意識訓練。 3. 多點化備份。 4. 外網開放管制。 5. 佈署端點掃描軟體。

1

電腦設備安全管理

所有伺服器與電腦主機均設置於專用機房，機房採感應刷卡門禁管制，並保留進出紀錄以供查核。內部設有獨立空調，以維持設備運行溫度，並配置藥劑式滅火器，應對可能發生的火災。此外，機房主機均配備不斷電系統，確保市電異常時可自動關機，避免系統與資料損壞。

2

網路安全管理

對外網路連線入口配置企業級防火牆，以阻擋非法入侵。員工遠端登入內網存取ERP系統，須申請VPN帳號並透過VPN安全機制登入，所有使用紀錄均留存以供查核。此外，公司設置網路行為管理與過濾設備，以屏蔽危險或政策禁止的網站與內容，防止頻寬資源遭濫用，強化整體網路安全。

資安課程名稱	資安訓練時數	當次參與人次
資訊安全	127	127

3

病毒防護與管理

所有伺服器與員工終端設備皆安裝端點防護軟體，並自動更新病毒碼，以防範最新型態的病毒威脅。同時，電子郵件伺服器配置郵件防毒與垃圾郵件過濾機制，防止病毒與惡意郵件影響使用者端電腦。

統計/年度	2022年	2023年	2024年
投入資安經費	810	564	1,384

單位：新台幣仟元

4

系統存取控制

逸昌科技採取嚴格的系統存取管理，員工須依規定流程申請權限，經主管核准後，由資訊部建立系統帳號，並由系統管理員授權相關功能。密碼設置需符合強度要求，包含文數字與特殊符號混合，以提高安全性。此外，員工離（休）職時，須由資訊部門執行帳號刪除作業，以確保系統權限適時調整。

5

確保系統安全運作

公司建置備份系統，定期備份資料，並於兩處機房保存副本，以確保系統與數據安全。每年進行災害復原演練，由備份媒體回存至系統主機，並由使用單位確認資料正確性，以驗證備份有效性。此外，逸昌科技租用兩條電信數據線路，透過頻寬管理設備並聯互為備援，確保網路通訊不中斷。近年度皆無客戶隱私的投訴事項。

6

資安宣導與教育訓練

公司定期提醒員工更換系統密碼，以強化帳號安全。每年亦舉辦資訊安全相關教育訓練課程，提高內部資安意識，確保全體員工皆能遵循安全規範，維護公司資訊資產安全。



3.4 營運績效

逸昌科技專注於IC測試服務，主要提供類比暨大A小D混合訊號晶圓及IC測試，涵蓋測試程式開發、Probe Card/ Load Board/ DUT Board 設計、Kit 設計、測試製程設計及量產測試等。此外，公司亦從事電子零組件製造、加工與買賣，並可接受客戶委託測試機台，代為執行量產測試作業，提供完整的IC測試解決方案。

產業背景與類比IC市場發展

本公司從事類比IC的晶圓與成品測試，屬於半導體產業後段製程，負責確保產品品質，其市場發展與半導體產業息息相關。半導體產業主要可分為記憶體IC、數位邏輯IC與類比IC三大類。相較於記憶體與數位IC以0與1的非連續訊號傳遞，類比IC負責處理影像、聲音、溫度等自然訊號，作為電子設備與外部環境互動的關鍵元件，應用範圍涵蓋PC、消費性電子、家電、網通設備及測量感應產品等。根據WSTS（World Semiconductor Trade Statistics），類比IC可進一步分為標準類比IC（Standard Linear）與特殊應用類比IC（Application Specific Analog）。前者包括放大器、電壓調整/參考（電源管理IC）、比較器、訊號介面及資料轉換等，後者則應用於電腦及周邊、消費性電子、通訊、車用及工業領域。

由於類比IC設計需掌握半導體元件物理、製程與電路設計，並經歷繁複的調整與驗證，其技術門檻與測試難度較數位IC高，進入該領域的業者相對較少。然而，類比IC產品生命週期較長，價格穩定，市場發展潛力大。目前，台灣廠商主要發展電源管理IC，並採與晶圓代工廠合作模式以提升競爭優勢，應用範疇涵蓋主機板、CPU、3C產品及省電、低功耗的可攜式裝置。然而，由於台灣IC設計產業長期偏重數位IC發展，類比技術基礎較薄弱，專注於類比IC設計的企業僅占IC設計業總數約一成。

隨著環保與節能議題持續發酵，節能科技成為產業發展重點，電源管理IC亦扮演關鍵角色。此外，低功耗、省電的消費性電子產品需求日增，如筆記型電腦、手機、數位相機等，推動市場持續成長。

未來發展與技術布局

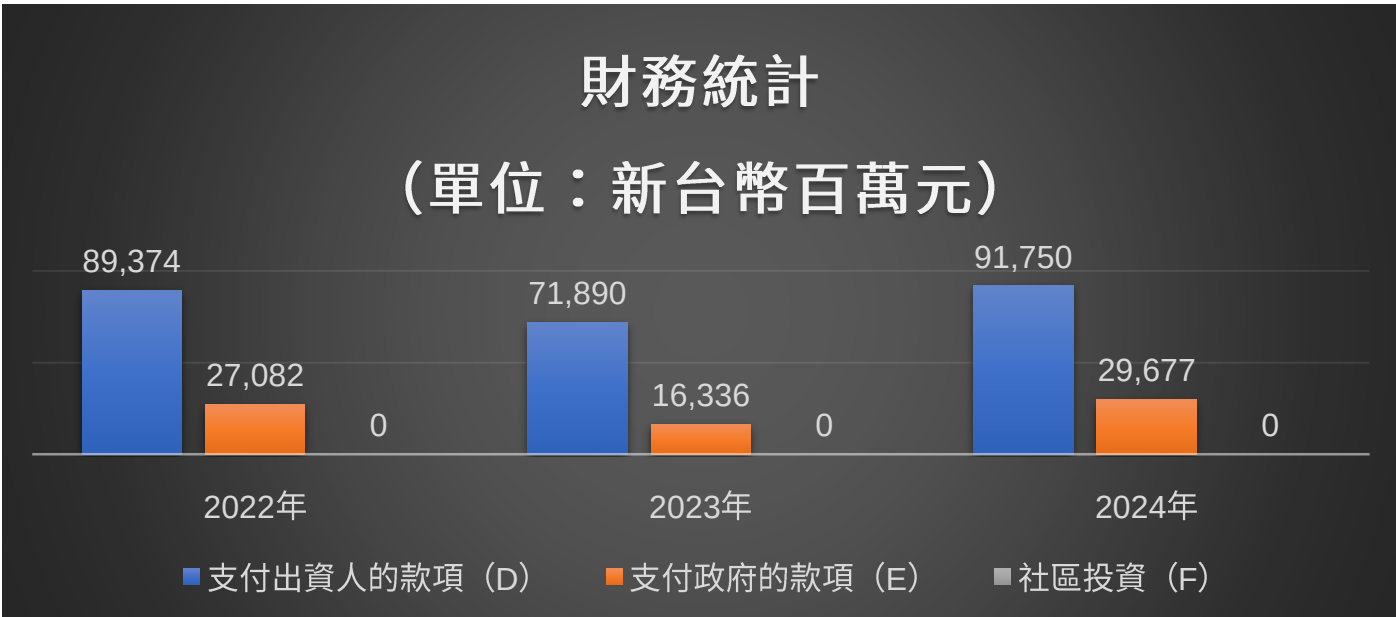
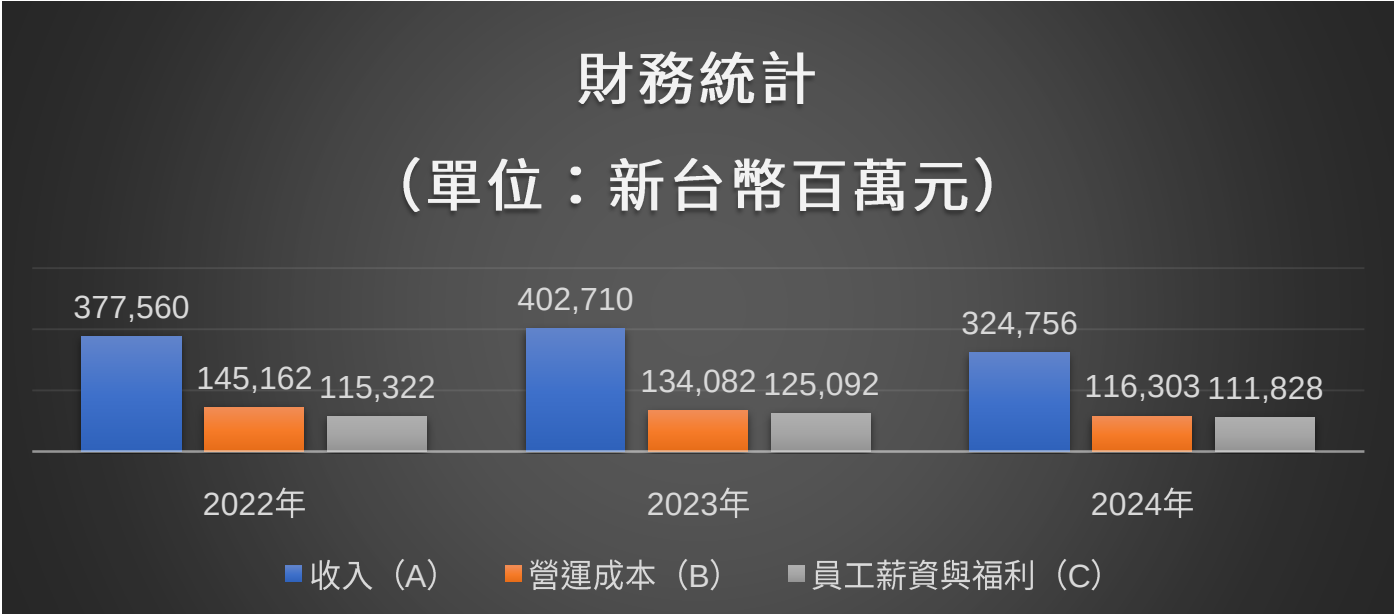
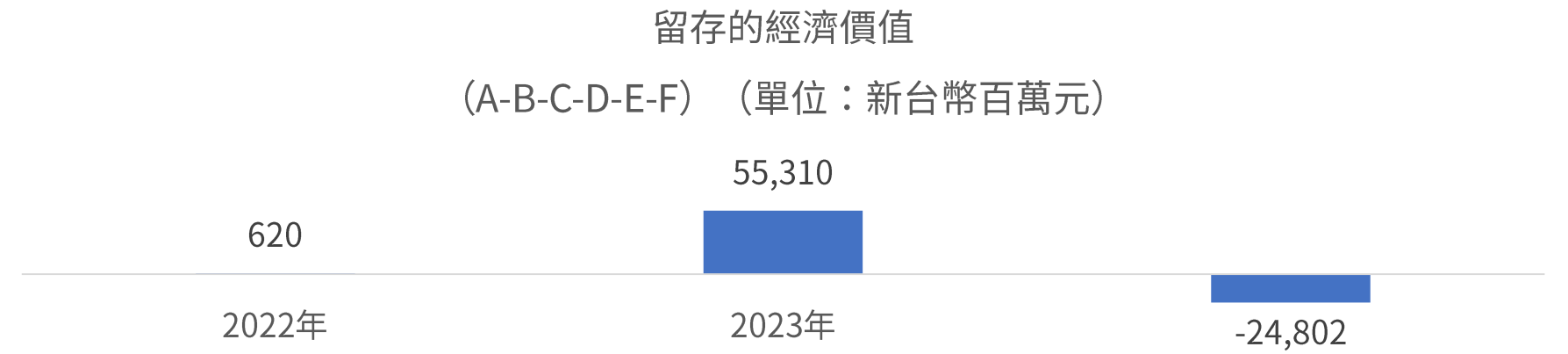
電子產品不斷向輕薄短小、多功能化發展，搭配半導體製程技術持續精進，IC內部線路密度提升，資訊處理速度加快，測試產業需緊跟趨勢，持續投資測試設備與工程技術，以維持競爭力。逸昌科技未來發展方向包括：

1.	多晶片模組（MCM, Multi Chip Module）測試服務
2.	多顆同測（Multisite Testing）技術，提升測試效率與產能
3.	光電產品測試（Optoelectronics Testing），擴展至光電元件領域
4.	超薄晶片測試技術，因應半導體製程微縮趨勢
5.	MOSFET（Metal-Oxide-Semiconductor Field-Effect Transistor）測試優化，降低測試成本並提升規模
6.	雷射特性微調技術，提升精度與測試穩定性

逸昌科技將持續關注市場需求與技術變革，透過創新測試技術與設備投資，強化IC測試領域的競爭優勢，並為客戶提供高品質的測試解決方案。

項目	2022年	2023年	2024年	
收入（A）	377,560	402,710	324,756	採用年報：綜合損益表-營業收入+利息收入+其他收入
營運成本（B）	145,162	134,082	116,303	採用年報：綜合損益表-營業成本扣營運成本員工薪資與福利
員工薪資與福利（C）	115,322	125,092	111,828	採用年報：重要會計項目-員工福利費用
支付出資人的款項（D）	89,374	71,890	91,750	採用財報：綜合損益表-財務成本+現金股利
支付政府的款項（E）	27,082	16,336	29,677	採用財報：綜合損益表-所得稅費用+罰金
社區投資（F）	0	0	0	公益或基礎建設(如休閒設施)支出
留存的經濟價值（A-B-C-D-E-F）	620	55,310	-24,802	

單位：新台幣仟元



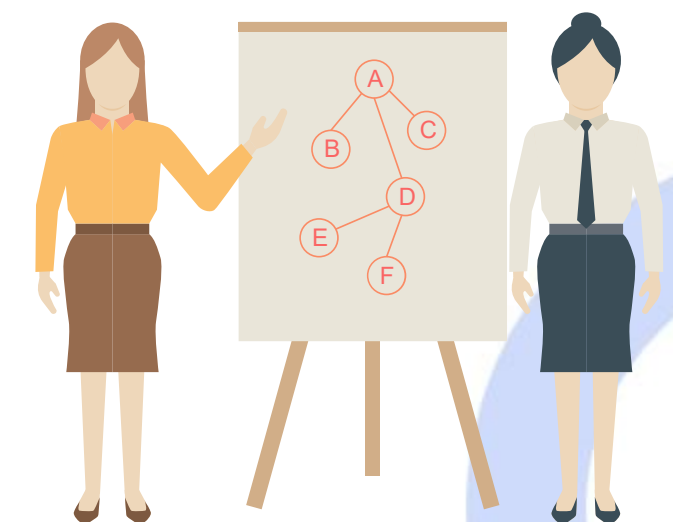
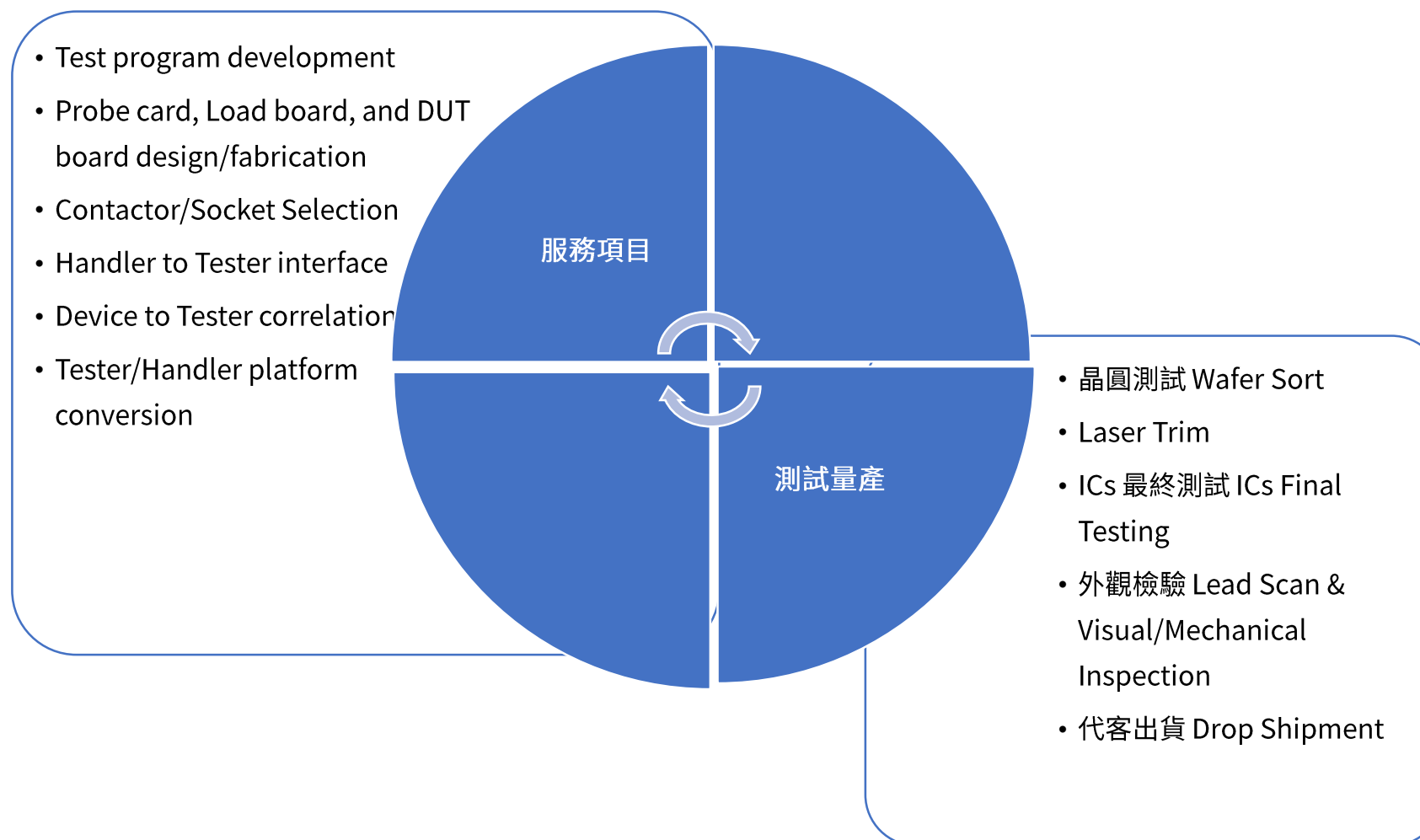
3.5 產品服務

◆ 3.5.1 服務項目

逸昌科技憑藉卓越的半導體測試工程開發能力與豐富的量產經驗，在市場上專注於 8 至 100 支腳的類比與混合訊號測試服務。業務範圍涵蓋晶圓雷射修整製造、測試程式開發，以及 CP 的 Probe Card、FT 的 Load Board / DUT Board 設計、Kit 設計、測試製程設計與工程量產等，為客戶提供完整的測試解決方案。

此外，逸昌科技與封裝廠建立策略聯盟，攜手提供半導體後段製程的 Turn-key Solution，確保在兼顧品質與交期的同時，提升成本競爭力。我們致力於協助客戶順利從工程開發進入量產階段，並持續優化測試流程，以提升品質、縮短交期、降低成本。為確保客戶能即時掌握生產進度，逸昌科技提供多元的溝通管道，打造高效透明的合作模式。

服務項目



◆ 3.5.2 品質管理

逸昌科技秉持「持續滿足並超越客戶的需求與期望」的品質政策，建立了完善的品質保證系統。該系統由品質管制（QC）、品質工程（QE）和品質保證（QA）三個部門組成。為確保產品與服務的高品質，逸昌科技在人員、設備、作業環境、流程控制和作業方法等方面建立並持續維護有效的管理制度。此外，公司已取得多項國際品質管理系統驗證，以展現了對品質管理的承諾與實踐；同時，為確保產品品質穩定，公司透過嚴格的異常管理流程進行不良分析，並採用8D報告機制針對異常問題進行深入探討與改善。

品質管制 QC

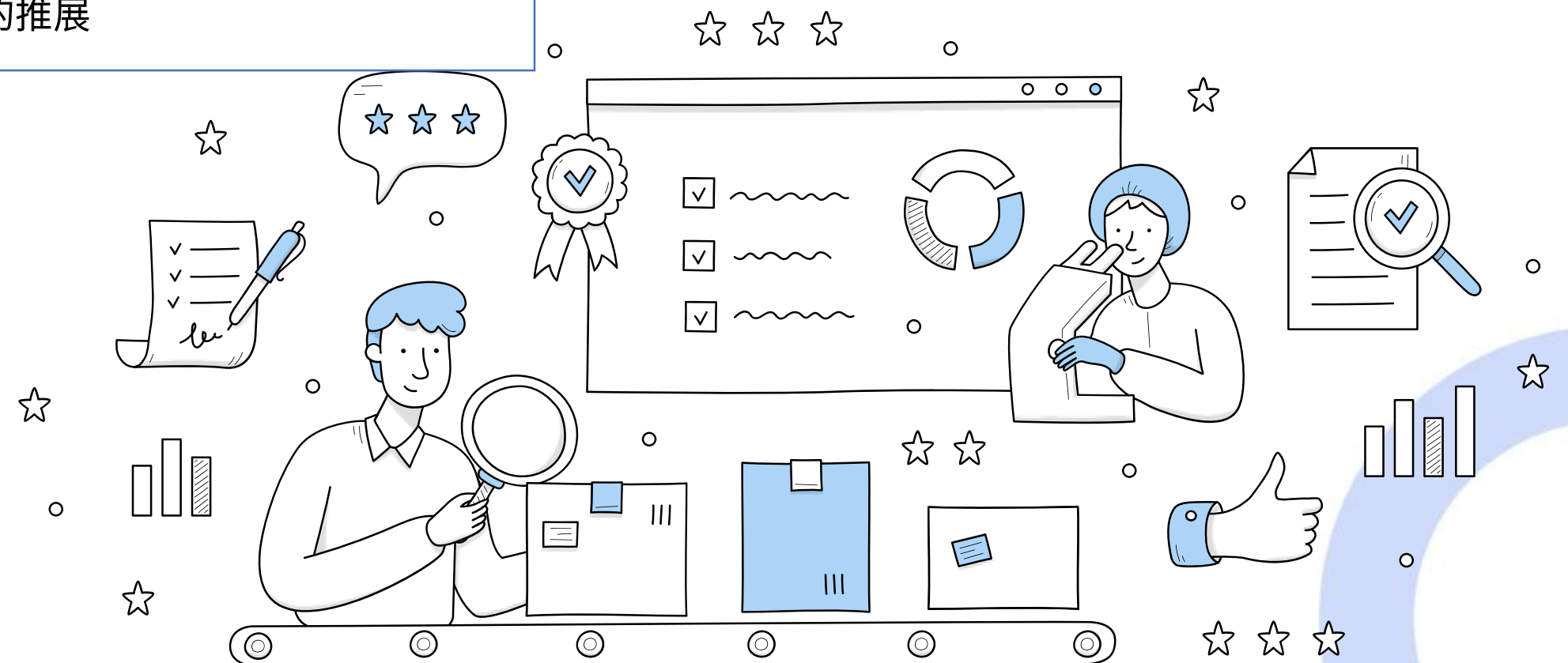
負責進料品質管制 (IQC), 製程品質管制 (IPQC), 以及出貨品質管制 (OQC)

品質工程 QE

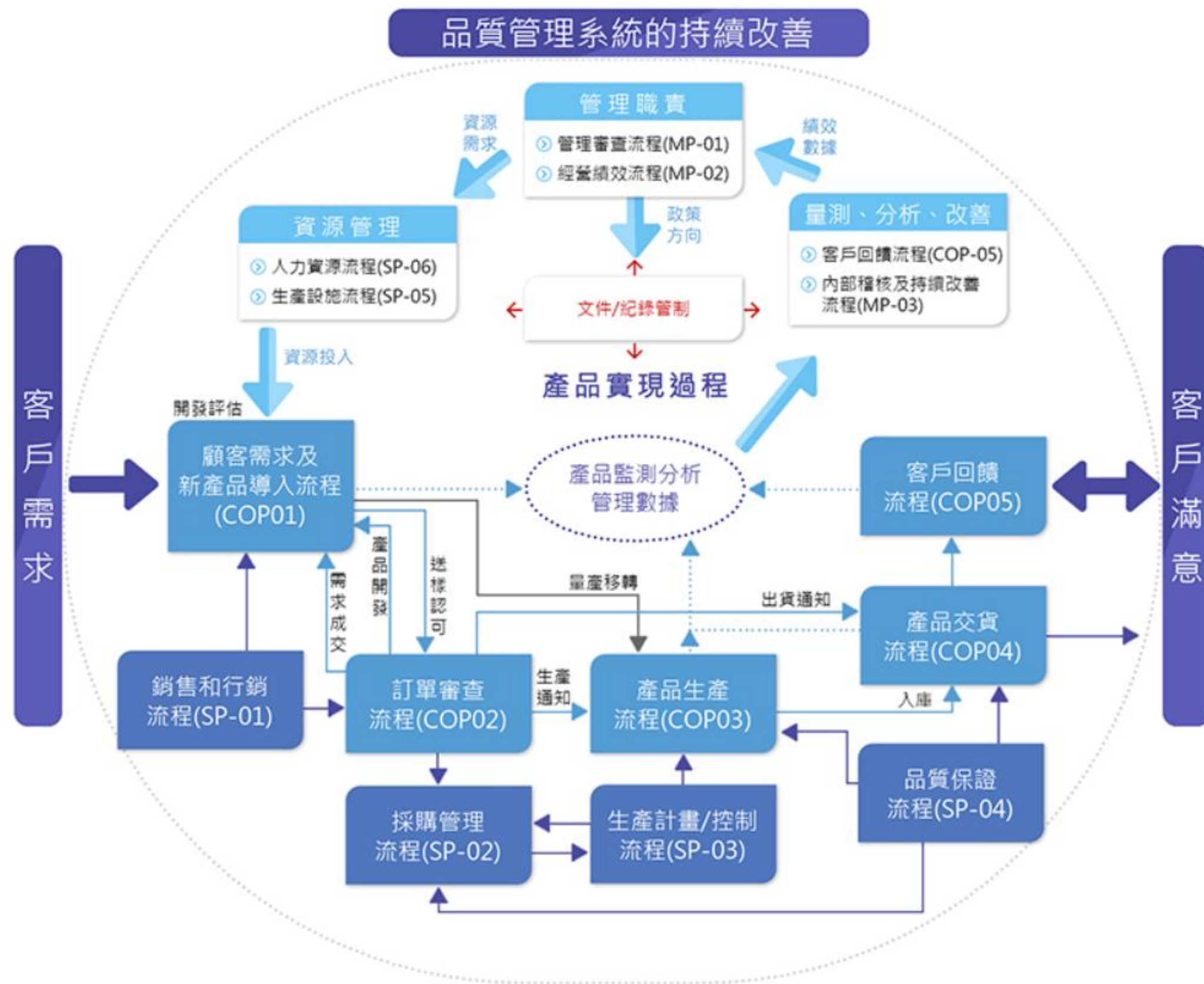
負責製程異常統計分析及落實再發防止措施、建立產品標準作業規範、回應客戶的需求及導入、處理客戶抱怨、以及品質計劃的推行

品質保證 QA

負責文件管制、內外部稽核、以及國際品質系統的推展



品質管理流程圖



逸昌科技重視品質控管與環境穩定，特別針對無塵室管理與靜電防護制定完善作業指導書，藉以確保產品穩定性與製程良率。無塵室內部需維持嚴格的空氣品質管理，包含氣體成分與濕度控制，以避免氧化、變色等異常狀況發生，並有效降低環境中可能對IC元件造成損傷的靜電風險。

為避免靜電累積所造成的電子元件損傷，公司導入靜電防護管理制度（Electrostatic Protection Management），並於FT產線設置ESD檢測門禁系統，規範進入作業區的作業人員著裝流程。

■ 主要靜電防護措施包括： ■

- 1

著裝要求

 - 進入FT產線需穿著無塵衣、無塵帽及抗靜電拖鞋。
 - 進入1F CP區作業區需穿著「全套無塵衣」，進入4F FT區則需穿著「半套無塵衣」。
- 2

指套與手套規範

 - 操作人員在接觸IC時必須配戴抗靜電手套或指套，且指套須至少覆蓋大拇指、食指與中指三指。
 - 同時，操作人員須使用抗靜電鑷子來取放IC元件，以進一步避免人體靜電傳導至元件。
- 3

靜電測量與接地導除

 - 作業環境定期進行ESD靜電量測，並要求人員於地墊上進行靜電釋放，確認靜電中和後方可進入作業區。
 - 所有操作工作台與人員均須接地，導除靜電殘留。

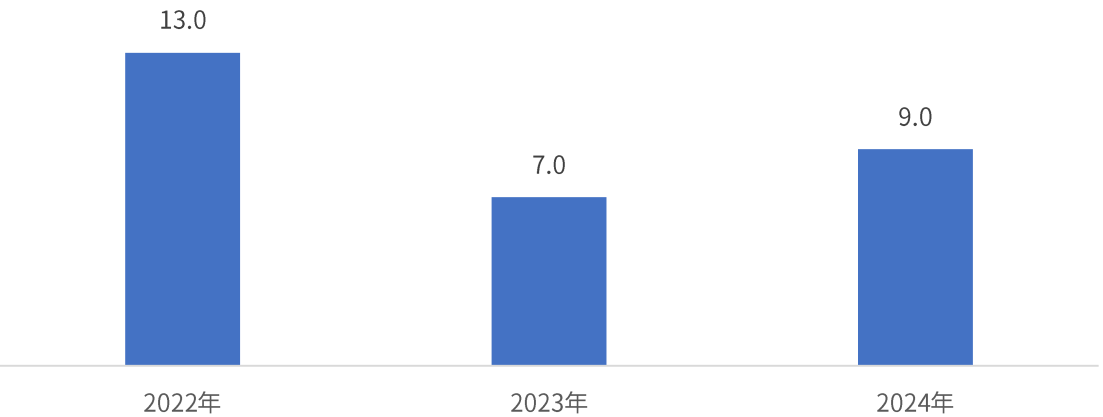
透過這些設備與制度上的嚴格要求，逸昌科技確保所有產品在高度潔淨與靜電防護下製造，並透過持續改善與教育訓練，落實製程品質控制，達成高品質、高可靠度的生產品質。



客戶抱怨件數

統計/年度	2022年	2023年	2024年
客戶滿意度評分	13	7	9

客戶抱怨件數



四. 永續環境

為恪盡環境保護責任，逸昌科技制定具體環境政策與訂定明確環保目標，對各項能源的使用，資源再利用及減廢行動，透過持續不斷改善，強化節能設備及提昇廢棄物再利用率，致力環境永續。並自2019年1月起，公司取得 ISO 14001:2015 環境管理系統驗證，透過系統化管理方式強化組織在資源使用、能源效率與廢棄物管理等層面的表現。

本公司的永續推行小組透過利害關係人議合、問卷調查及後續會議彙整結果，鑑別出環境面之重大議題為「節能減碳」。因應全球氣候變遷與環境治理趨勢，本公司持續強化能源使用效率，推動溫室氣體管理與減量措施。此外，公司亦高度重視減廢與物質循環議題，因此同步揭露相關管理作法與成效，藉由全面性環境管理，持續降低營運對環境之影響。

環境政策

遵守政府環保法規

恪盡環境保護責任

致力節能減廢

持續改善永續經營

專章：氣候相關財務揭露

面對全球暖化導致的極端氣候變遷，能源、碳排放與環境議題的重要性日增。逸昌科技依據氣候相關財務揭露建議（TCFD）架構，從治理、策略、風險管理、指標與目標等面向，透過永續推行小組識別氣候相關風險與機會，規劃應對策略，並持續關注相關發展，適時調整因應措施，以強化環境、社會及公司治理（ESG）相關風險的整合與控管，降低對營運可能造成的影響，確保企業運作的穩定性與永續發展的可能性。

治理	策略	風險管理	指標和目標
◆ 為有效因應氣候變遷相關議題，逸昌科技於2024年度成立永續推行小組，作為氣候變遷管理的最高組織。負責掌握利害關係人對氣候議題的要求與趨勢變化並召集相關權責部門進行氣候風險的鑑別、評估與管理。 ◆ 公司治理主管 擔任永續推行小組主任委員，各一級單位主管負責具體執行，確保管理機制的有效運作。透過策略或目標方案的擬訂，向管理階層報告並確認採取的行動，並每年至少向董事會報告一次執行成效，由董事會監督永續風險管理議題的落實與調整，以確保企業永續發展。	◆ 短期內，氣候相關風險與機會對本公司所屬產業影響尚不顯著，但從長期來看，氣候議題的影響將逐年加深。因此，本公司參照2024年度短中長期氣候風險與機會分析表及相關衝擊評估，以確保能夠有效應對未來可能的變化與挑戰。 ◆ 本公司尚未參考2°C或更極端之情境模擬。待氣候議題與模擬方法學更加純熟後，再行研議。	◆ 本公司之氣候風險管理目前為獨立系統，待永續議題推行成熟後，將與永續報告書之環境面所鑑別之重大主題，納入同步管理，作為整合式的永續風險管理作業。 ◆ 風險鑑別、評估及管理流程如下：	◆ 依證券櫃檯買賣中心規定，本公司2022年4月完成溫室氣體盤查及查證時程規劃，並按季提報董事會控管。 ◆ 2022年 範疇1：排放量607.87公噸CO₂e (20%) 範疇2：排放量2,408.99公噸CO₂e (80%) 總計：排放量3016.86公噸CO₂e ◆ 2023年 範疇1：排放量605.88公噸CO₂e (20%) 範疇2：排放量2,348.87公噸CO₂e (80%) 總計：排放量2954.75公噸CO₂e ◆ 2024年 範疇1：排放量553.40公噸CO₂e (20%) 範疇2：排放量2,193.16公噸CO₂e (80%) 總計：排放量2,746.56公噸CO₂e ◆ 年度比較：連續3年度的範疇一和範疇二皆見排放量下降，所以總碳排放量也下降，2024年目前為最低的碳排年。

STEP 1.

- 由永續推行小組完成氣候環境背景資料蒐集
- 氣候風險及營運範圍評估

STEP 2.

- 建立氣候風險與機會項目清單
- 建立內部營運衝擊調查問卷

STEP 3.

- 永續推行小組實施氣候風險機會及營運衝擊分析
- 決定重大風險項目

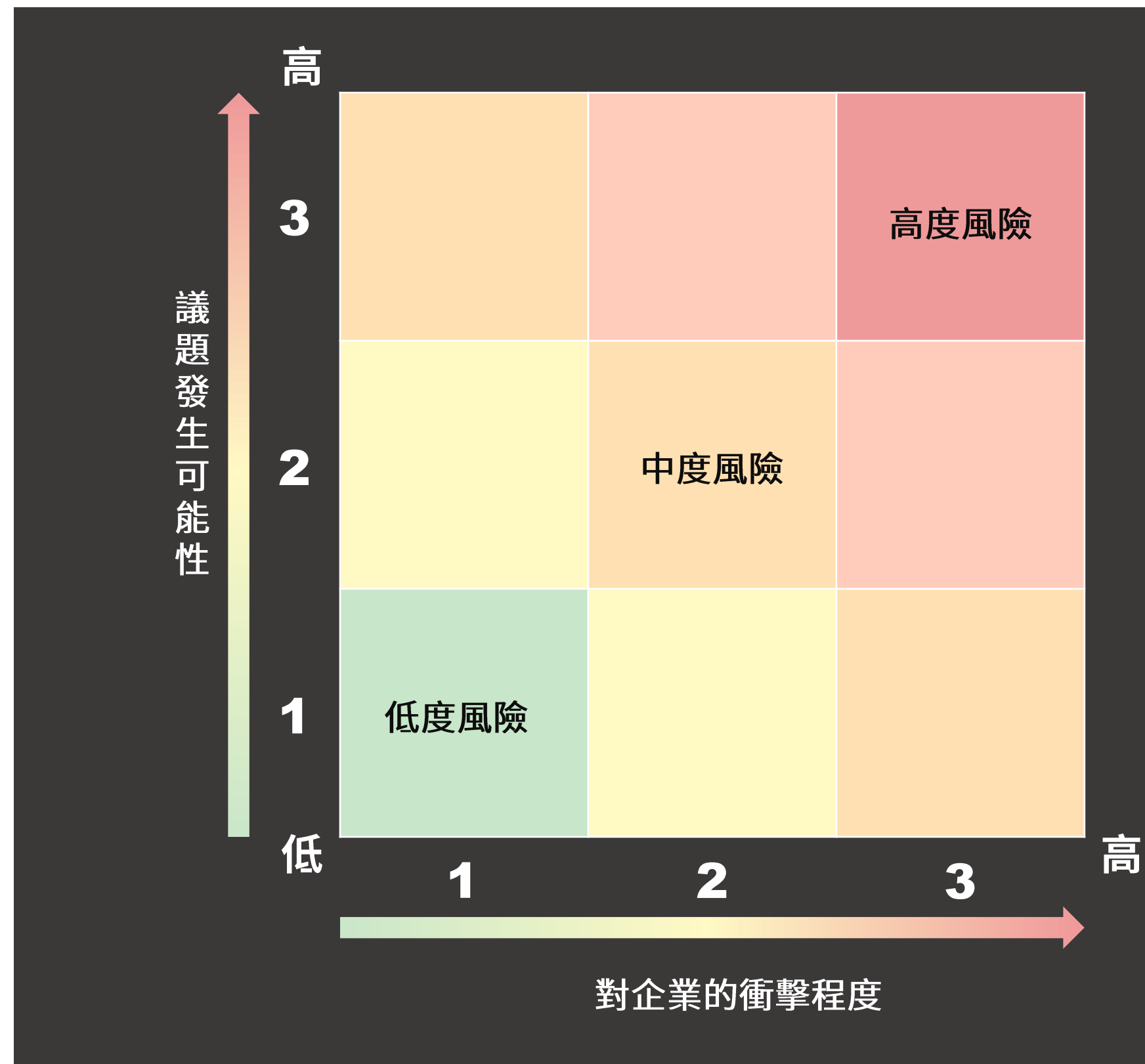
STEP 4.

- 建立執行策略及目標設定

STEP 5.

- 每年透過永續推行小組會議滾動檢討執行策略及目標之成效

■ 氣候風險矩陣圖 ■



2024年度氣候風險與機會表

風險與機會	項次	編號	議題	短期1~3年				中期4~5年				長期6年以上			
				發生機率	衝擊程度	分數	風險等級	發生機率	衝擊程度	分數	風險等級	發生機率	衝擊程度	分數	風險等級
轉型風險	政策和法規	R1	提高溫室氣體排放定價	2	3	6	高	2	3	6	高	3	3	9	高
		R2	現有產品和服務的要求	3	1	3	中	3	1	3	中	3	1	3	中
		R3	面臨訴訟風險	1	1	1	低	1	1	1	低	1	1	1	低
	技術	R4	以低碳商品替代現有產品和服務	1	1	1	低	1	1	1	低	1	1	1	低
		R5	對新技術的投資失敗	1	1	1	低	1	1	1	低	1	1	1	低
		R6	低碳技術轉型的成本	1	1	1	低	1	1	1	低	1	1	1	低
	市場	R7	客戶行為變化	1	1	1	低	1	1	1	低	1	1	1	低
		R8	市場風險	3	1	3	中	3	1	3	中	3	1	3	中
		R9	原物料成本上漲	3	1	3	中	3	1	3	中	3	1	3	中
		R10	消費者偏好轉變－產業污名化	1	1	1	低	1	1	1	低	1	1	1	低
		R11	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	3	1	3	中	3	1	3	中	3	1	3	中
實體風險	立即性	R12	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度及頻率提高	3	2	6	高	3	2	6	高	3	2	6	高
	長期性	R13	降雨(水)模式變化和氣候模式極端變化	1	1	1	低	1	1	1	低	1	1	1	低
		R14	平均氣溫上升	2	1	2	低	2	1	2	低	2	1	2	低
		R15	海平面上升	1	1	1	低	1	1	1	低	1	1	1	低
機會	資源效率	O1	採用更高效率的運輸方式	1	1	1	低	2	1	2	低	2	1	2	低
		O2	使用更高效率的生產和配銷流程	1	1	1	低	2	1	2	低	2	1	2	低
		O3	回收再利用	3	1	3	中	3	2	6	高	3	2	6	高
		O4	轉用更高效率的建築物	1	1	1	低	1	1	1	低	1	1	1	低
		O5	減少用水量和耗水量	1	1	1	低	1	1	1	低	1	1	1	低
	能源來源	O6	使用低碳能源	1	1	1	低	1	1	1	低	2	2	4	中
		O7	採用獎勵性政策	1	1	1	低	1	1	1	低	1	1	1	低
		O8	使用新技術	1	1	1	低	1	1	1	低	1	1	1	中
		O9	參與碳交易市場	1	1	1	低	1	1	1	低	2	2	4	中

氣候相關衝擊及因應

短期風險項目		衝擊及因應機制
轉型風險	政策和法規 -提高溫室氣體排放定價	衝擊： 提高溫室氣體排放定價將導致營運成本上升，產品的價格競爭力可能下滑。未達到碳排放標準的企業將面臨失去客戶或徵收碳稅、碳費的風險。 因應機制： 逸昌科技已自2017 年開始進行自行的碳盤查作業，本公司將依據組織碳排放狀況並依循客戶或法規之要求，設定相關、且合理、可施行之減碳目標，以及分作短、中、長期之減碳路徑，以協助本公司之推動環境永續與綠色轉型。
實體風險	立即性 -颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	衝擊： 極端氣候若頻繁出現，廠區受淹水所限，工廠無法順利生產，導致營運中斷，對客戶無法正常收貨，及對供應商正常出貨，使得公司營收下降。 因應機制： 公司設有防颱應變措施，由相關單位進行環境及建物檢查，清除屋頂、雨排溝異物，確保排水系統暢通，現場備有擋水沙包、抽水機等緊急資源，以防淹水，確保營運持續。

氣候相關機會

經氣候會議鑑別，逸昌科技在短、中、長期內均展現優異的回收再利用成效，並持續優化生產設備與製程強度，以減少廢棄物產出。逸昌科技秉持嚴謹的廢棄物管理原則，確保處理過程不會對環境造成污染，並盡力維護生態多樣性，不影響任何物種的生存環境。本公司所有事業廢棄物均委託環保署認可之處理機構進行清除，以符合環保法規與標準。

此外，公司積極提升包裝材的回收再利用率，訂定年度減廢目標，推動三大減廢措施(請參閱：4.2廢棄物管理)，以確保資源的高效運用。隨著氣候變遷影響加劇，廢棄物管理已成為企業永續發展的重要指標之一。逸昌科技將持續推動回收再利用機制，減少地球資源的浪費與開採，為減緩氣候變遷貢獻一己之力，朝向更高層次的永續發展目標邁進。

廢棄物重量(公噸)

項目	2022年	2023年	2024年
有害事業廢棄物	0	0.1102	0.1536
非有害事業廢棄物	10.46	8.76	4.63
密集度(公噸/百萬元營業額)	0.0284	0.0222	0.0152

4.1 節能減碳

逸昌科技自2017年起即啟動自行的溫室氣體盤查作業，預計2025年導入ISO14064-1溫室氣體盤查管理系統。自啟動以來，公司每年持續進行溫室氣體排放盤查，並揭露相關結果。透過連續性監測與數據比對，公司得以評估減碳措施成效，有助於公司邁向兼顧營運與環境效益之永續發展。

逸昌科技秉持節能減碳與資源永續的原則，持續推動各項節能措施與員工參與機制，以有效管理能源使用並降低碳排放。透過教育訓練與行為倡導，公司強化全體同仁之環保節能意識，包括定期舉辦員工訓練課程，宣導資源節約觀念，具體執行內容如下：

- 辦公空間方面，空調設定溫度為27°C、推動隨手關燈與電腦關機習慣；非必要時間減少電梯使用，提升能源效率。
- 推動辦公資訊數位化，如流程簽核與公告電子化，減少紙張與資源消耗。

此外，廠房與辦公室亦同步導入多項節能硬體與操作措施，以落實節能行動並提升整體能源使用效率，展現對環境負責的營運態度：

- 全面汰換照明設備為高效率LED燈具。
- 高耗能設備如空壓機、冰水機等改用變頻控制系統，以降低能源消耗。
- 優先採購具有環保標章之設施與設備，如：省水標章、節能標章等。
- 增購節能設備。
- 定期檢查空壓系統與真空設備是否有洩漏狀況，避免能源浪費。
- 優化冷卻水塔效率，以提升冰水機的運轉效能。
- 對於閒置設備則落實關機管理，降低待機能耗。
- 強化夜間節電措施。

同時，配合垃圾減量與資源回收政策，以支持整體環境永續目標。



減碳目標

減緩溫室效應為世界各國的重要環境議題之一，本公司亦相當重視，因此持續透過推動各項節電措施達成碳排放減量。逸昌科技自2017年起即倡導節能減碳之重要性，遂當年即開始從自身做起，以2017年的碳排放量為基準，並規劃在2023年前達成減碳10%之目標；後於2024年調整本公司節能減碳的策略方向，將基準年更新為2024年的數據，並以2028年達成節電160,000KW為新目標。

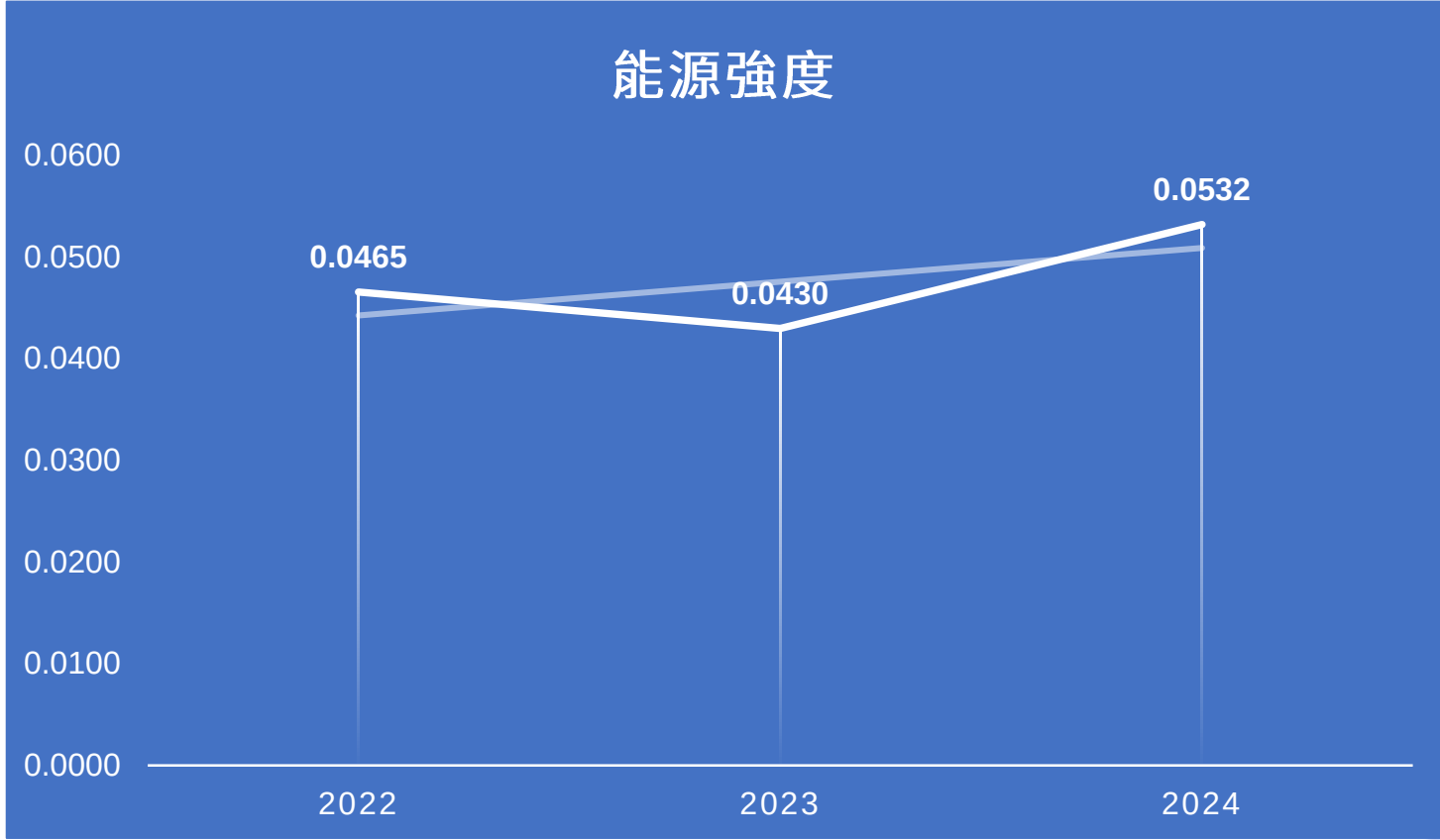
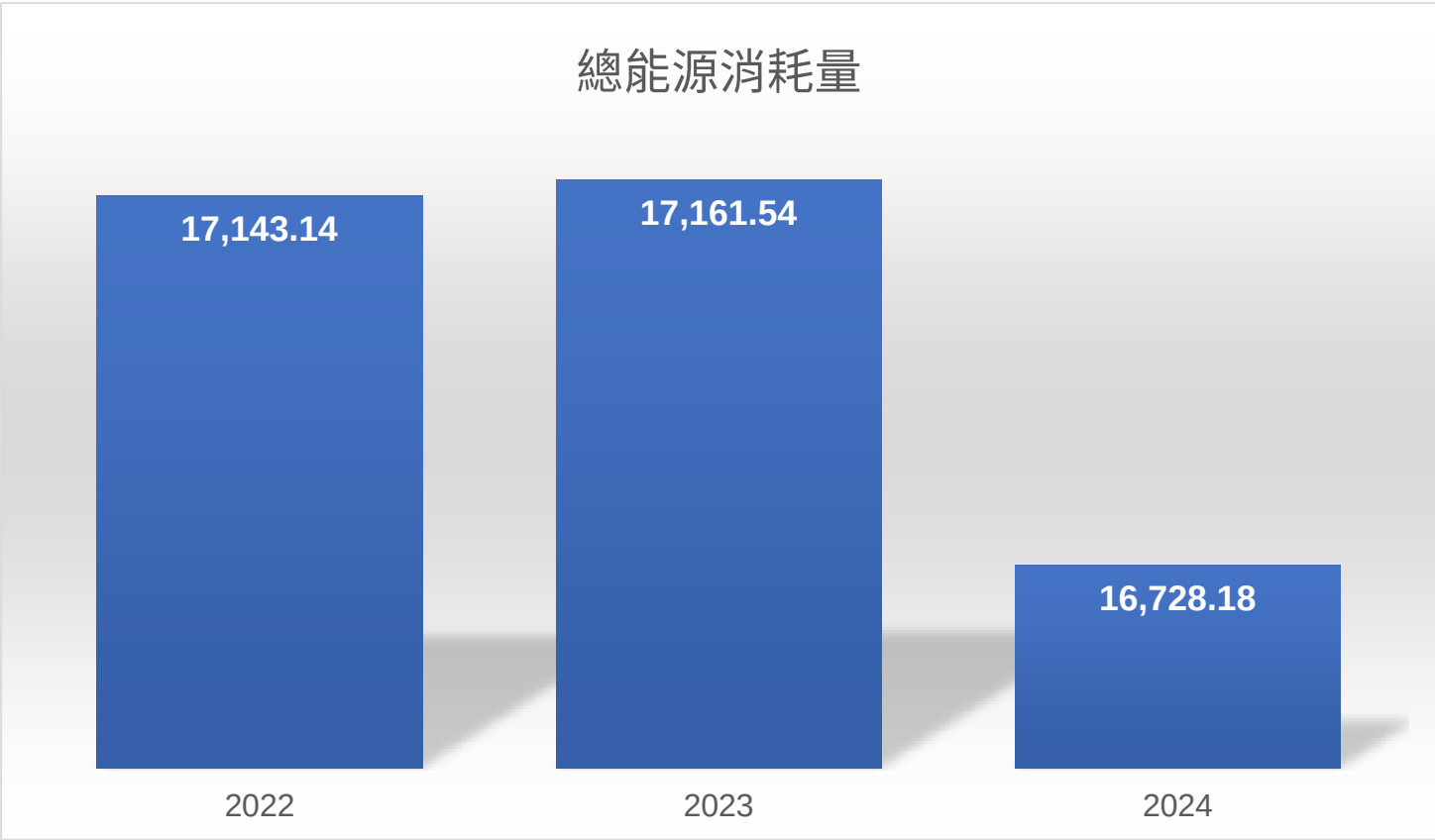
減碳成效

2023年節電計673,040KWH，減少332.48公噸CO2溫室氣體排放，減少碳排14.9%。

◆ 4.1.1 能源管理

數據填寫	2022		2023		2024	
外購電力	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	4,732,800	17,038.08	4,745,196	17,082.71	4,626,920	16,656.91
汽油	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	63.08	2.38	32.26	1.22	16.29	0.61
柴油	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	2,919.74	102.68	2,207.09	77.62	2,026.33	71.26
組織內部總能源消耗量	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
	17,143.14		17,161.54		16,728.18	

單位：GJ	總能源消耗量	總能源增減量	總營業額(仟元)	能源強度
2022	17,143.14	-	368,373	0.0465
2023	17,161.54	-18.4010	399,513	0.0430
2024	16,728.18	433.3664	314,521	0.0532

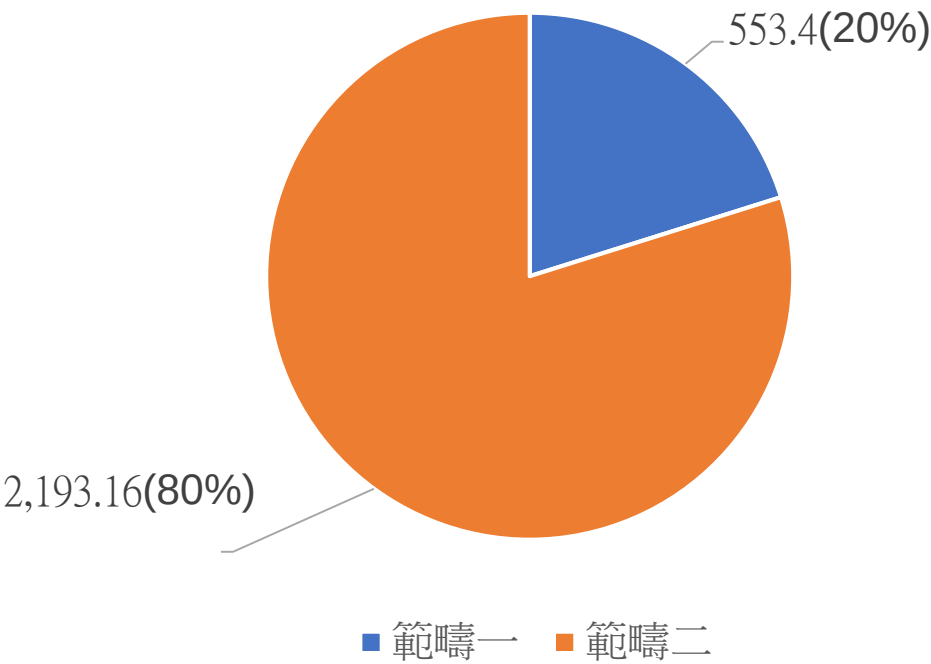


從圖表可看出，逸昌科技的能源使用情形較為穩定，與營運收入同步變化，所以可見近3年度的總營業額稍有波動，因此總能源消耗量亦呈現小幅變化，並同步於2023年推升、2024年下滑。在2022年至2024年間，能源強度分別為0.0465、0.0430、0.0532。其中2024年的能源強度略為提高，主要是因為特定營業活動須維持一定能源消耗，因此公司需進一步優化能效策略，以達成能源使用效率與營運成效的雙重提升。

◆ 4.1.2 碳排放管理

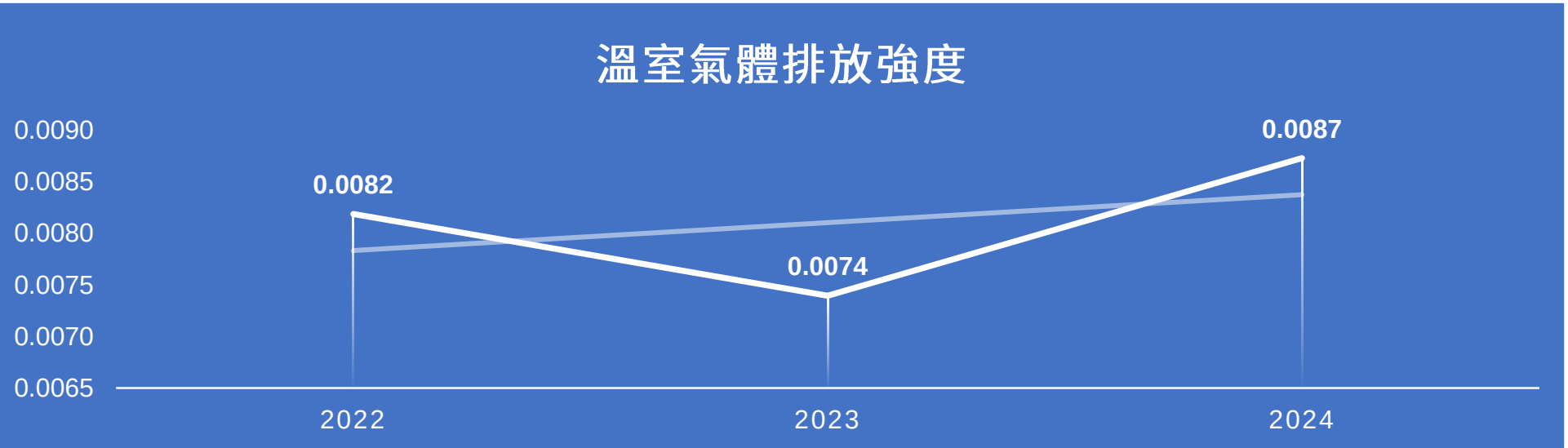
單位：公噸CO ₂ e	2022年	2023年	2024年
範疇一	607.87(20%)	605.88(21%)	553.40(20%)
範疇二	2,408.99(80%)	2,348.87(79%)	2,193.16(80%)
總量	3,016.87	2,954.75	2,746.56

2024年碳排放比例圖



從圓餅圖可知，2024年逸昌科技的溫室氣體排放中，範疇一排放為553.4公噸CO₂e，占總排放的20%；範疇二排放為2,193.16公噸CO₂e，占80%。顯示用電產生的間接排放（範疇二）仍是碳排放的主要來源，可見公司需進一步強化節能電力系統與採用綠電的策略，以達減碳目標。

單位：公噸CO ₂ e	總排放量	碳排放節少量	總營業額(仟元)	溫室氣體排放強度
2022	3,016.87	-	368,373	0.0082
2023	2,954.75	62.12	399,513	0.0074
2024	2,746.56	208.19	314,521	0.0087



長條圖(上圖)顯示逸昌科技於2022至2024年間的碳排放總量逐年下降，由2022年的3,016.87公噸CO₂e降至2024年的2,746.56公噸CO₂e，三年減量約9%；折線圖(下圖)呈現逸昌科技2023年排放強度為0.0074，為三年最低點，但2024年上升至0.0087。儘管總排放量降低，但排放強度上升可能與營運績效下降或特定營運活動集中於高碳作業階段有關。此現象指出仍需同步優化生產效率與低碳製程，才能確保環境與經濟效益同步提升。

4.2 廢棄物管理

逸昌科技在廢棄物管理方面，秉持資源循環與減量的原則，針對各類廢棄物建立完善的管理與處理機制。一般事業廢棄物主要來源包括進料包材、IC測試過程（含晶片）及包裝流程產出之廢棄物，亦涵蓋員工生活垃圾與非製程產出的廢塑膠等，皆委由具備合法證照的清除廠商進行清運處理。為落實資源回收再利用理念，公司積極推動循環再利用和回收，項目包含具經濟價值之廢塑膠、廢紙、廢鐵等，透過分類或再利用或轉售之方式，減少焚化與掩埋量。

針對晶片或成品不良品等特殊報廢品，公司委由合格廠商採取噴漆或敲碎等方式處理，確保客戶報廢品無法再使用後，出廠前與客戶及清運商三方現場核對報廢實物與紀錄，由清運商帶離場，並取得相應處理證明。

在減廢策略方面，公司鼓勵回收使用緩衝材如氣泡布等包裝材料，雖使用量難以精準估算，但仍盡力降低一次性廢棄物的產生。另因部分焚化廠不收鋁箔袋等特殊材質，公司也主動尋找可再利用的替代處理方式。整體而言，逸昌科技透過嚴格的供應商資格審查與監督，確保所有廢棄物處理作業合乎法規與環保要求，落實對環境保護的企業責任。

公噸	廢棄物項目	2022	2023	2024	處理方式	離場/現場處理
有害事業廢棄物	廢電子零組件下腳品及不良品	0.00	0.11	0.15	物理	離場
	小記	0.00	0.11	0.15	-	-
一般事業廢棄物	廢紙混合物	0.94	1.20	1.19	焚化	離場
	廢塑膠混合物	2.37	1.40	0.60	焚化	離場
	事業活動產生之一般性垃圾	0.60	1.31	0.68	焚化	離場
	廢塑膠	6.55	7.15	4.45	再利用	離場
	Tray盤	27.29	40.73	13.94	回收	離場
	廢紙	21.96	23.38	14.90	回收	離場
	廢PP(晶舟盒)	5.78	7.91	3.47	回收	離場
	廢塑膠(Tube管,Reel盤)	6.52	4.02	3.11	回收	離場
	小記	71.96	87.10	42.34	-	-
總計		71.96	87.21	42.49	-	-

廢棄物回收再利用

逸昌科技於日常營運中所需之紙箱，皆來自進料包裝與物流作業。所以為落實資源回收與循環再利用政策，公司將使用後之紙箱實施分類與集中管理，並全數交由具備合法資質之回收業者進行再生處理，達到100%的回收率。僅減少廢棄物排放，也強化對物料使用效率的管理，有效促進環保與經濟效益的平衡。

單位：公噸	回收之產品及其包材總量
2022	4.01
2023	3.29
2024	3.25

同時，為增加廢塑膠回收再利用率，故訂定中長期回收再利用目標，減少焚化掩埋量，預計在2028年達成廢塑膠回收再利用率97%之目標。2024廢塑膠回收再利用達94.17%。

本公司為落實廢棄物循環再利用理念，致力於資源回收、再利用、再使用等方式，推動三大減廢措施，分別為：

1. 上下游紙箱包材重複回收使用。
2. 緩衝包材、抗靜電袋、捲帶等塑膠類廢棄物分類後進行再生利用。
3. 貨物運輸棧板重複使用。

4.3 供應商管理

逸昌科技在供應商管理方面，強調品質保證體系的建立與遵循，作為合作前的基本審查要件。公司將是否取得「品質管理系統」認證（如 ISO 9001、IATF 16949 等）列為供應商資格評估的重要依據，因為這些標準能有效確保供應商具備穩定製程、持續改善能力及顧客導向的品質管理制度。

同時，公司也透過量化指標來評估供應商整體績效，採用總分制度進行分級。若供應商評分為 C 級以下，逸昌科技將召開供應商會議，要求供應商限期提出具體改善對策，並提交佐證資料，如未能達成改善目標，將可能失去合作機會。透過此套完整的資格審查與績效分級制度，逸昌科技確保其供應鏈穩定、品質可靠，並符合公司及最終客戶的品質標準。



另外，逸昌科技制定「環境保護及安全與健康政策」，承諾持續改善供應鏈活動，降低對環境和自然資源的不利影響，以符合法令規定和客戶的期望。透過建立健全的環境保護及安全與健康管理系統，強化教育訓練、評估潛在風險並採行必要矯正或預防措施、以及定期內部稽核，以持續改善績效。

同時在社會面，積極與環境保護及安全與健康有關的員工、供應商與承包商，溝通善盡企業社會責任的重要性；並聲明所有提供給客戶產品之金屬皆符合無衝突礦產規範，我們自當善盡企業社會責任、尊重人權，並持續關注衝突礦產議題，致力詳實調查供應鏈，以確保金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)、鈷(Co)及雲母(Mica)等金屬並非來自於剛果民主共和國及其周邊國家受武裝團體控制之礦區所開採。

因此本公司承諾：

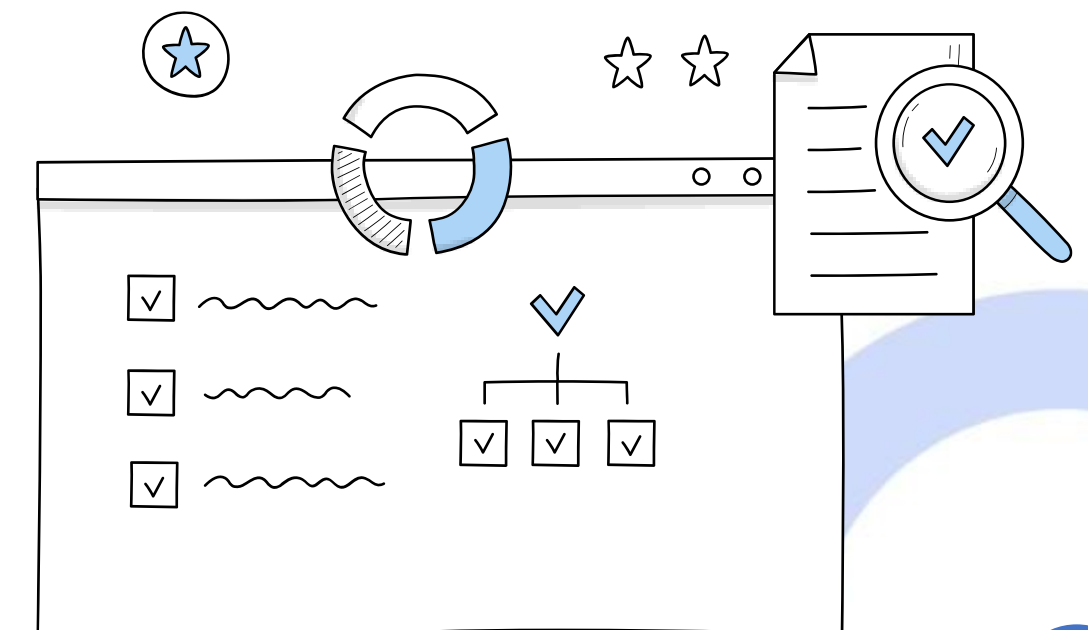
不採購從衝突礦產地
區來的衝突礦物

要求供應商拒絕使用從衝突地
區來的衝突礦物

要求供應商需管理其上游及下
游供應商，必須遵循無衝突地
區礦物的要求

- ISO 9001 為全球最普遍的品質管理體系標準，強調持續改善與顧客滿意，是多數產業的基本門檻。
- IATF 16949 則為汽車產業的專屬品質系統，標準更嚴謹，適用於對供應鏈品質要求較高的客戶需求。

分數區間	等級	說明
91~100	A級	表現極佳，各項指標達高標，為優先合作對象
71~90	B級	達到基本標準，表現穩定，持續合作觀察
60~70	C級	尚有改善空間，須提出改善計畫並追蹤進度
60分以下	D級	未達最低要求，若未改善將取消供應商資格



五. 友善職場

逸昌科技透過永續推行小組進行利害關係人問卷調查與內部永續會議討論，鑑別出社會面重大議題包括「人才吸引與留任」及「職業安全與健康」。在當前競爭激烈的人才市場中，公司深知員工是推動永續經營的關鍵資產，因此積極營造有助於員工穩定留任與發展的環境，並強化招募與培訓機制，以培育多元人才、強化組織韌性。

在職業安全方面，公司持續建構完整的職安管理體系，成立專責團隊、制定明確政策與標準作業流程，定期實施教育訓練與安全宣導，有效提升全員的安全意識，預防工安事件發生。同時，公司亦建立人權政策，遵循國際人權原則，落實平等對待與尊重員工之基本權益，打造健康、安全且具包容性的工作場域。

■ 人權政策 ■

本公司尊重「聯合國世界人權宣言」等國際倡議原則及精神，因此依據勞動基準法及相關法令訂定員工「工作規則」，宣導並明確揭示杜絕任何侵犯人權之行為，參照「責任商業聯盟行為準則」，注重性別平等、工作權、禁用童工及嚴禁任何非法歧視等保障員工之合法權益及履行公平無差別待遇之雇用政策，並對所有同仁宣導「勞工及商業道德政策」。此政策分作「勞工政策」與「商業道德政策」，係本公司依據中華民國勞動基準法及相關法律法規訂定本公司之勞工政策，以及為履行企業社會責任同時取得市場的成功，本公司所有成員須遵循最高的道德要求。未來亦將要求主要供應商，含人力仲介業者及外包商共同遵守。

勞工政策

1. 本公司禁止使用任何形式的非自願勞工。
2. 本公司禁止使用未滿15歲童工。
3. 本公司勞工工作時數不得超過法令規定之上限。每週至少允許勞工休息一天。
4. 本公司支付勞工的薪資福利應符合法令規定。
5. 本公司不得以任何殘暴或不人道的方式對待員工。
6. 本公司不得歧視員工。
7. 本公司尊重員工自由結社的權利。

商業道德政策

1. 禁止任何形式的貪污行為。
2. 不得提供或接受賄賂或其他形式的不正當收益。
3. 依照適用法規公開有關商業活動、組織結構、財務狀況和經營績效的資訊。
4. 應尊重智慧財產權。
5. 應制定公平交易、廣告和競爭的標準。
6. 應制定程序，以保護員工和供應商等檢舉者身份的機密性。
7. 本公司應對業務往來人員的個人資料保密。遵守與隱私和資訊安全相關的法規要求。
8. 公司應制訂一套程序，確保員工能夠放心提出任何問題，不必擔心會遭到報復。

RBA準則涵蓋五大範疇：A、B 和 C 部分分別概述勞工、健康與安全以及環境的標準。D 部分提供有關商業道德的標準；E 部分概述能夠貫徹本準則的合宜管理系統所需的要素。

A.勞工

- 禁止強迫勞動
- 年輕勞工
- 工時
- 反歧視/反騷擾
- 人道的待遇
- 集結自由和集體談判

B.健康與安全

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

C.環境

- 環境許可和報告
- 污染預防與節約資源
- 有害物質
- 固體廢棄物
- 廢氣排放
- 限用物質
- 水資源管理
- 能源消耗和溫室氣體排放

D.道德規範

- 誠信經營
- 無不正當收益
- 資料公開
- 知識產權
- 公平交易、廣告和競爭
- 身分保護及防止報復
- 負責任地採購礦物
- 隱私

E.管理體系

- 公司承諾
- 管理職責和責任
- 法律和客戶要求
- 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
- 矯正措施
- 文件和紀錄
- 供應商的責任



5.1 員工概況

逸昌科技近三年員工總數略有波動，分別為138、141與131人，皆為全職聘僱，無固定契約或兼職人員，在非員工工作者的範疇中，本公司常態性皆為2位派遣人員。員工結構以女性為主，2024年女性占比約六成，三年間女性人數均維持在78人以上。

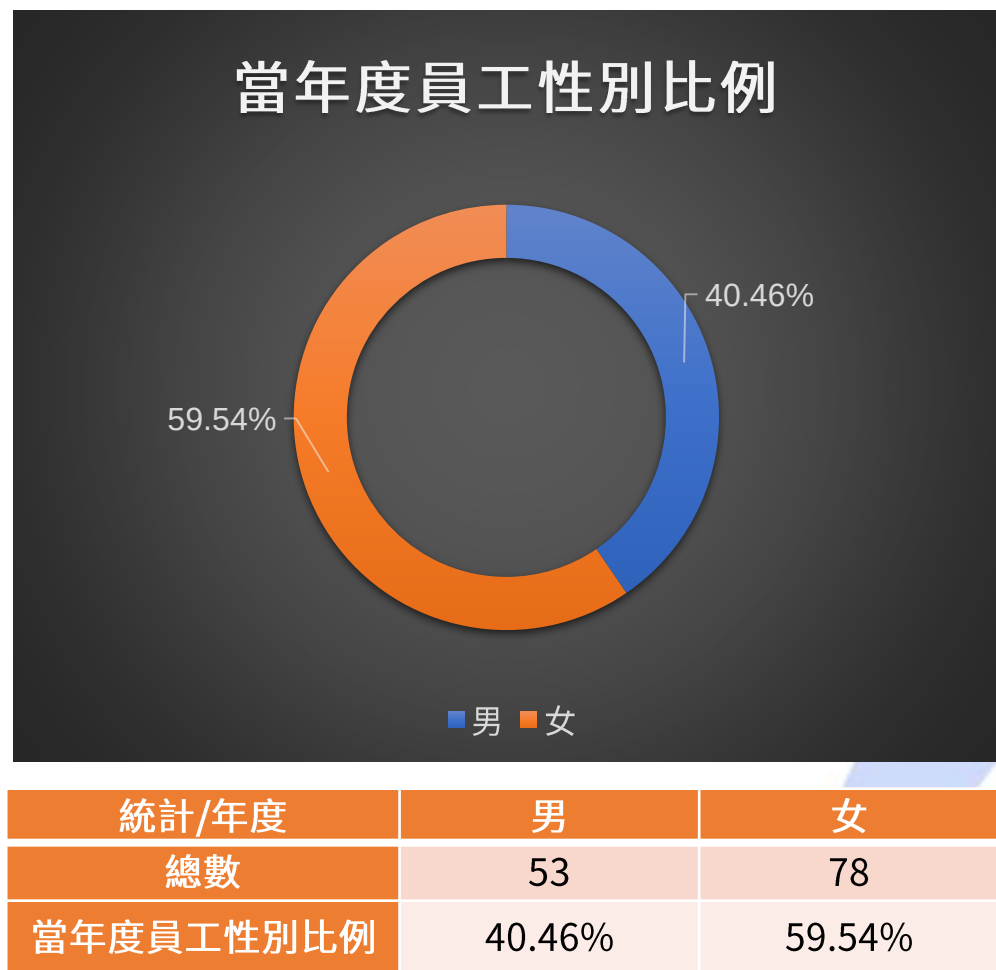
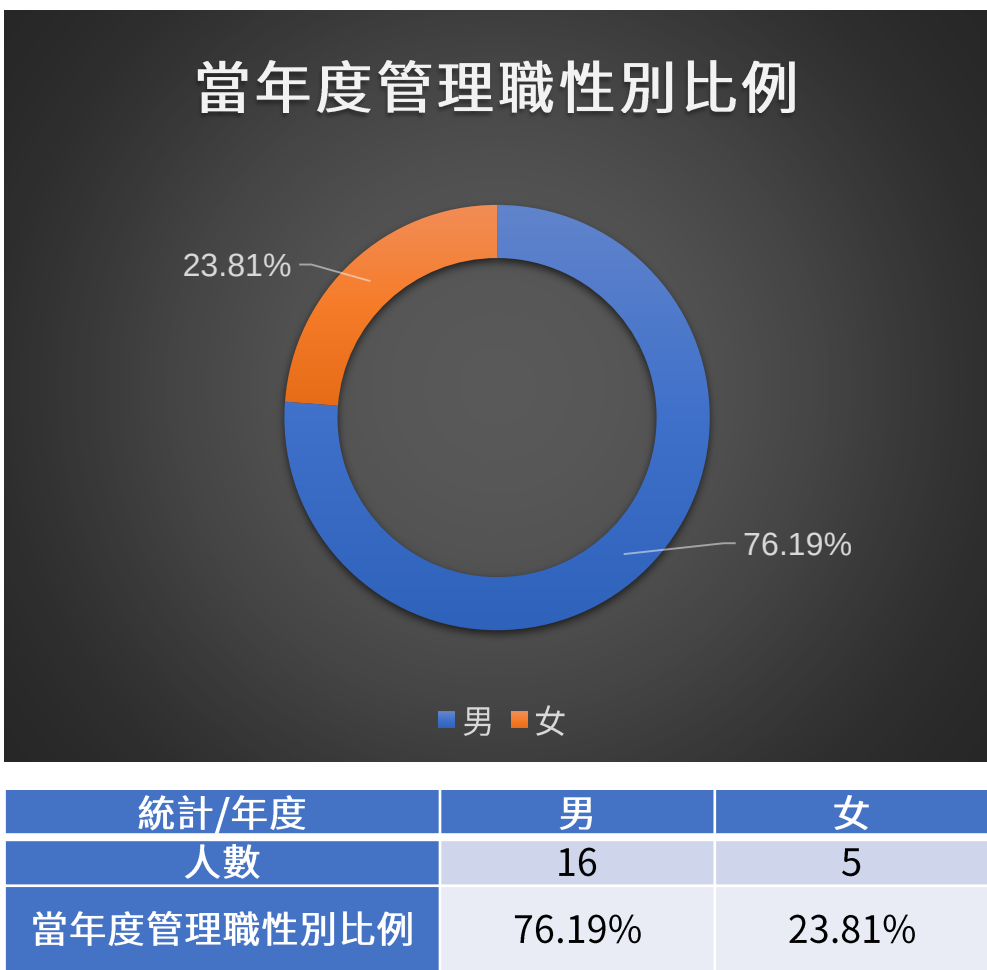
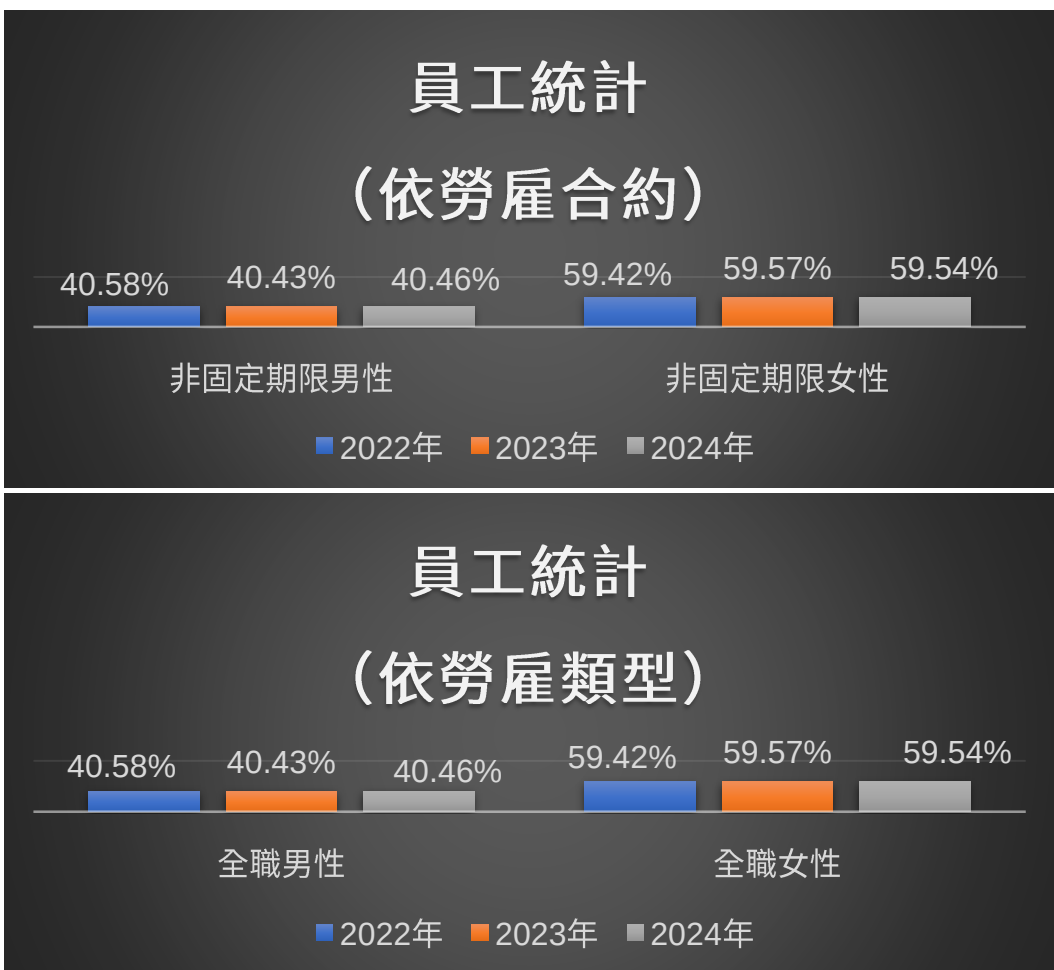
從職別來看，直接員工以女性與大專學歷為主，年齡多集中於30至50歲；間接員工則以男性與年長者為主，研究所學歷者約占7%。整體人力呈現性別、年齡與學歷多元化，有助於支撐公司營運的穩定性與彈性。

新進人員多為遞補離職所致，離職原因包含新進不適任主動離職及其他公司延攬。2024年新進19人、離職29人，年齡以30至50歲為主，性別上女性人數略多於男性，學歷則以大專院校為大宗，顯示公司重視實務能力與即戰力。

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數		138		141		131	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	56	0	57	0	53	0
	女	82	0	84	0	78	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	56	0	57	0	53	0
	女	82	0	84	0	78	0

註：資料統計以當年底為準。

全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等。



多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
直接員工	性別	男	28	28.87%	29	29.00%	25	26.88%
		女	69	71.13%	71	71.00%	68	73.12%
	年齡	未滿30	20	20.62%	24	24.00%	20	21.51%
		30以上 未滿50	63	64.95%	58	58.00%	54	58.06%
		50以上	14	14.43%	18	18.00%	19	20.43%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	54	55.67%	59	59.00%	53	56.99%
		其他	43	44.33%	41	41.00%	40	43.01%
間接員工	性別	男	28	68.29%	28	68.29%	28	73.68%
		女	13	31.71%	13	31.71%	10	26.32%
	年齡	未滿30	7	17.07%	5	12.20%	2	5.26%
		30以上 未滿50	14	34.15%	13	31.71%	12	31.58%
		50以上	20	48.78%	23	56.10%	24	63.16%
	學歷	研究所	4	9.76%	3	7.32%	3	7.89%
		大專院校	36	87.80%	37	90.24%	35	92.11%
		其他	1	2.44%	1	2.44%	0	0.00%

註：計算方式如下

未滿30歲的直接人員百分比=（當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

研究所學歷的間接人員百分比=（當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

員工新進與離職統計/年度		2022年		2023年		2024年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
新進員工							
年齡	未滿30	8	2.05%	10	2.44%	6	1.35%
	30以上 未滿50	13	3.33%	17	4.15%	13	2.92%
	50以上	0	0.00%	1	0.24%	0	0.00%
性別	男	14	3.59%	11	2.68%	6	1.35%
	女	7	1.79%	17	4.15%	13	2.92%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	1	0.22%
	大專院校	15	3.85%	23	5.61%	15	3.37%
	其他	6	1.54%	5	1.22%	3	0.67%
離職員工							
年齡	未滿30	13	3.33%	4	0.98%	6	1.35%
	30以上 未滿50	14	3.59%	21	5.12%	23	5.17%
	50以上	0	0.00%	1	0.24%	0	0.00%
性別	男	14	3.59%	10	2.44%	11	2.47%
	女	13	3.33%	16	3.90%	18	4.04%
學歷	研究所	0	0.00%	1	0.24%	1	0.22%
	大專院校	19	4.87%	20	4.88%	20	4.49%
	其他	8	2.05%	5	1.22%	8	1.80%

註1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註2：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數）*100%。

如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數）*100%。

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數）*100%。

如未滿30歲離職員工率=（當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數）*100%。

5.2 適才適任

逸昌科技致力於打造一個照顧員工、培植人才、友善互動的職場環境，期望透過正向循環提升員工向心力與整體產出，進而實現企業與員工的多方共贏。為達成此目標，公司提供具市場競爭力的薪酬與福利，並以公平透明的績效考核與獎懲制度，營造尊重專業、鼓勵表現的工作氛圍。同時，公司重視員工職涯發展，透過年度教育訓練計畫與多元進修機會，協助員工在專業領域持續成長。升遷制度公開，鼓勵表現優異的同仁持續精進，建立積極向上的文化。此外，公司也設有多元溝通機制，讓員工能適時表達意見、獲得回應，進一步促進勞資互信與組織凝聚力。

◆ 5.2.1 薪酬福利

逸昌科技持續推動多元而完善的員工福利制度，涵蓋休閒活動、補助措施、保險保障及獎酬安排等多面向，展現對員工照顧的重視，致力於建構安全穩定、具向心力的職場環境。公司的福利制度與薪資報酬不僅是對員工付出的實質回饋，也有助於提升企業的產業競爭力，促進公司與員工共同成長，從內部奠定組織永續發展的基礎。

一、日常福利與休閒活動

公司設有員工餐廳休息室，並提供員工機車停車位與通勤交通車（外籍同仁專用），同時營造舒適之空調廠房，提升員工工作體驗。除公司發放的三節禮金外，福委會亦於員工生日、五一勞動節及三節發放禮券；並規劃國內旅遊及部門聚餐等，促進員工交流與凝聚力。

二、補助與保險保障

針對員工之婚喪喜慶與生育，福委會提供結婚禮金、住院慰問金及生育津貼等補助。此外，依法辦理勞保、健保、員工團體保險及年度健康檢查，強化基本健康保障。另設有男性員工陪產假，展現對性別平權之尊重與關懷。

三、獎酬與薪資制度

依公司章程規定，年度有盈餘時將提撥不低於10%作為員工酬勞，並考量職位、績效與年資公平分配。年終獎金則視公司營運成果及個人績效表現發放；薪資調整機制則綜合營運狀況、國內經濟指標與個人考績進行評估，致力於反映員工貢獻，提供具有市場競爭力之報酬結構。

基層員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比例
	男	1.62
	女	1.58

註：標準薪資為提供基層正職人員的每月經常性薪資。

基本薪資與薪酬的比率		比率					
		2022年		2023年		2024年	
員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
直接	基本薪資	1.10	1	1.06	1	1.04	1
	薪酬	1.05	1	0.99	1	1.03	1
間接	基本薪資	1.67	1	1.70	1	1.60	1
	薪酬	2.47	1	2.46	1	2.19	1

高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比例
4	4	100.00%

退休制度

本公司依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」之規定訂有「退休作業管理辦法」並設立「勞工退休金監督委員會」每季召開勞工退休金監督委員會議。自2005年7月1日起按月為新進員工及選擇適用新制退休條例之原有員工，提繳每月工資6%至勞保局退休金個人帳戶，同時繼續為選擇新制退休金辦法之原有員工的舊制保留年資，按原員工退休辦法退休金給付標準計算提撥適額之退休準備金至台灣銀行專戶。

勞資溝通

逸昌科技重視人權，並尊重員工人身自由與集會結社自由，惟本公司迄今未曾接獲團體協約之協商要求，遂未簽訂相關協約。為促進勞資和諧與意見交流，公司設有多元溝通機制，包括定期召開勞資會議與由福委會代表員工意見之管道，維持良好之溝通與協調環境。

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2022年	2023年	2024年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	0	0	0
	女	0	0	0
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	0	0
復職率 (B/A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月 仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	0	0	0
留任率 (C/前一年B)	男	0	0	0
	女	0	0	0

註：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。
留任率=（復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數）*100%。

5.2.2 人才培育

逸昌科技為強化員工專業能力與提升整體營運效能，依職能類別規劃再訓練計畫與多能工訓練計畫，並以營運目標結合員工職涯發展藍圖，建構完整的教育訓練體系。新進員工於入職初期即實施職務引導訓練，現場直接人員須通過上機測驗方可任職，以確保作業品質與安全。任職期間則視職務需求提供內部與外部進修機會，並透過系統化方式登錄管理所有訓練紀錄，確保訓練成效與人才培育品質。

2024年教育訓練 實施情形	時數	人次
在職訓練	6,033	2,920
新人訓練	538	19

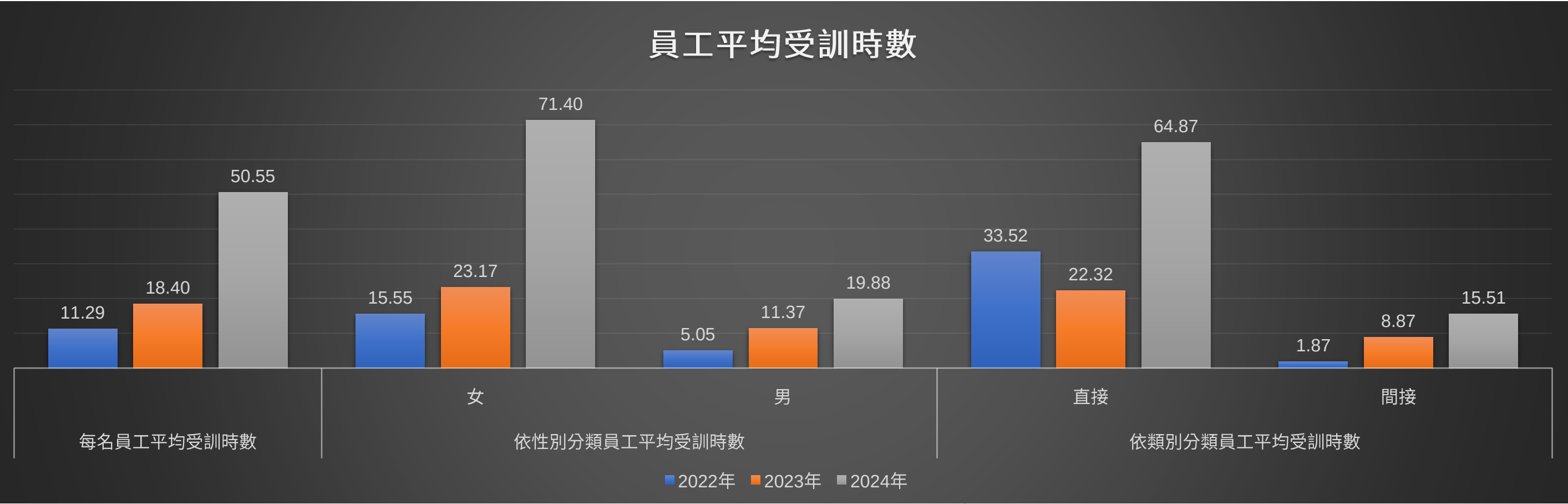
近年受訓時數逐年提升，2024年員工平均受訓時數達 50.55 小時，較2022年成長逾4倍，顯示公司對員工學習資源的持續投入。其中女性員工平均受訓達 71.4 小時，遠高於男性的 19.88 小時；以職別區分，直接人員受訓時數為 64.87 小時，高於間接人員的 15.51 小時，這是因為本公司的直接人員以女性占比為多，所以直接人員與女性的教育時數都較高。此外，2024年全體員工皆完成年度績效考核，實現考核參與率100%。整體顯示公司正逐步推動具制度化與差異化的學習機制，營造全方位持續學習與成長的職場環境。

統計/年度		2022年	2023年	2024年
每名員工平均受訓時數		11.29	18.40	50.55
依性別分類員工平均受訓時數	女	15.55	23.17	71.40
	男	5.05	11.37	19.88
依類別分類員工平均受訓時數	直接	33.52	22.32	64.87
	間接	1.87	8.87	15.51

註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。
每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。
各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

2024年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	57	57	100.00%
	女	84	84	100.00%
員工類別	直接	100	100	100.00%
	間接	41	41	100.00%

註：員工績效考核已排除任職未滿3個月的新進員工。



5.3 職業安全衛生

逸昌科技依據 ISO 45001:2018 標準，制定本職業安全衛生管理手冊，建立職安衛管理系統（OHSMS），以強化職場安全文化、預防職災並確保各項作業符合法規。此系統涵蓋組織內部與外部活動，並納入相關利害關係人的參與，藉由高階管理階層的承諾與持續改善機制，致力於實現「零災害」之目標。

職安衛政策以尊重生命為核心，強調企業責任、風險預防與法規遵循，並透過宣導與教育訓練持續落實災害防治。管理架構涵蓋風險鑑別、員工參與、變更管理、採購管理、緊急應變、文件與紀錄控管及教育訓練等子系統，各制度均以文件化程序執行，並納入員工諮詢與內部稽核，確保制度有效運作。

教育訓練與健康促進

逸昌科技透過《教育訓練管理程序》規劃職務訓練與能力鑑別，強化員工職安意識與參與，包括危害鑑別、內部稽核及事件調查。依《勞工健康服務年度計畫》，由專業人員依風險條件提供健康管理與臨場追蹤，並針對新進與在職勞工之體格與健康檢查結果進行分析與保存，篩選出高風險族群，並依序安排健康訪談及異常追蹤，同時針對檢查結果進行適性配工，落實健康風險管理。公司亦定期提供衛教資訊，並依健康狀況給予指導。另執行四大職場健康計畫，包括職場母性健康保護、異常工作負荷預防、人因危害預防與防止職務不法侵害措施，並以臨場訪談形式協助員工健康識能提升；針對45歲以上員工，公司辦理中高齡適能評估，協助辨識潛在工作負荷風險，委由專科醫師提供職業傷病預防策略，以降低職場健康風險。復工員工應進行職能評估與職業傷病預防介入，以維護員工持續就業能力與職業安全。公司每季彙整執行情形與下一階段規劃，透過制度化、具體化之健康管理行動，持續強化員工福祉與職場健康保護。

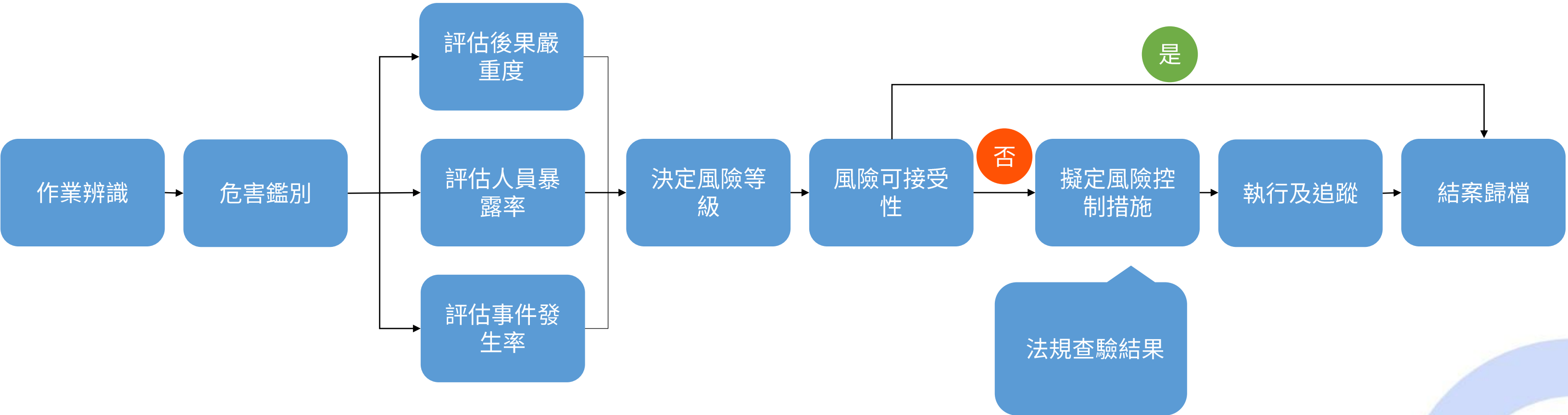
年度	課程名稱	受訓時數	受訓人次
2022	急救人員訓練	15	5
	安全衛生在職教育訓練	282	91
2023	急救人員訓練	26	4
	安全衛生在職教育訓練	408	135
2024	急救人員訓練	0	0
	安全衛生在職教育訓練	366	119



風險管理與預防措施

逸昌科技於職業安全衛生風險控管上，建構完整且系統化的管理架構。針對風險分級，公司依據《危害鑑別及風險評估管理程序》進行識別與分類，當中對於「不可接受之風險」（風險等級達4級），須立即停工或中止作業，並透過工程控制、管理措施或提升個人防護裝備等方式進行管控，待風險有效降低至可接受範圍後，始得恢復作業，展現對高風險項目嚴格把關的態度。

風險管理機制	依《經營處境與風險管理程序》，結合作業風險、法規與內外部議題進行風險辨識，擬定年度職安衛目標與行動計畫。
執行與評估	涵蓋風險降階、教育資源配置，並透過定期追蹤與《稽核作業程序》進行內部稽核，由高階主管依《管理審查程序》審查整體系統成效。
異常處理	異常事件依《事件調查程序》與《矯正預防程序》啟動調查、改善與追蹤，納入持續改善循環中，提升企業安全韌性。



風險等級	風險控制規劃	備註
5—重大風險	屬極其重大風險性，係不可接受之風險，危險度係數高且不易操控與消滅。	不可接受風險，對於人員之健康與安全有重大危害風險，需立即採取風險控制措施，風險控制方式須由最高管理階層審核與管理
4—高風險	屬重大風險性，係不可接受之風險，其危險度係數高但尚可操控與消滅。	
3—中度風險	1.屬一般風險性，危險度係數中等，但可操控與消滅 2.須規劃執行第二步之風險評估，並進一步詳細訂定風險防治措施。	可接受風險，須落實控制措施並定期實施風險再評估
2—低度風險	屬低風險性，其發生機率與衝擊仍存在，遂須依照風險防範對策落實有效性。	
1—無風險	屬低風險性，但不可完全忽略，仍須依照風險防範對策落實有效性。	

合作者的職安控管

逸昌科技對於業務關係中涉及之職業安全衛生風險，建立了完整的職安控管機制。公司依據《採購管理作業程序》，確保所有採購之商品與服務（如產品、危險物質、原材料、設備等）皆符合職業健康安全管理系統之相關要求。對於承包商，則透過《承攬商管理程序》進行風險辨識與評估，針對承包商活動對本公司作業、員工及其他相關方可能產生的職安風險加以管制，並要求其工作人員遵循逸昌科技既有的職安衛規範，於承攬商選擇時亦納入職安衛準則作為遴選依據，並建議於合約中明確載明相關要求。

在外包管理方面，公司亦參照《承攬商管理作業程序》，確保其外包作業符合法規及公司職業安全衛生管理系統預期之目標成果，並針對外包活動進行適當的控管。逸昌科技藉由與外部供應商的合作，共同強化外包活動對職業安全衛生績效的正面影響，確保整體營運活動在供應鏈管理過程中，皆具備完善的職安防護機制。

職業傷害及職業病統計

統計/年度		2022年	2023年	2024年
總經歷工時（註1）		261,493	252,310	242,474
職業傷害造成的死亡事故(註1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害(註2)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害(註3)	人數	0	1	2
	比例	0	0.79	1.65
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病(註3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註1：依據每20萬工作小時計算比率。

註2：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計已排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害或職業病:由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計包含死亡人數；並包含輕傷(現場急救解決之工傷)。

職業傷害及職業病類型統計

類型/年度		2022年	2023年	2024年	危害及改善說明
職業傷害類型	捲夾傷	0	0	0	無此情形
	割傷	0	0	1	人員拿取板卡時，不慎被料架層板鋒利邊緣割傷。 改善措施： 1.層板加裝防刮條 2.加強宣導應配戴防護手套
	墜落	0	0	1	人員於戶外使用合梯作業時，不慎墜落。 改善措施： 1.使用合梯需夥同作業 2.人員應確實配戴安全帶並勾掛 3.加強人員教育訓練
	撞傷	0	1	0	人員穿越維修區域踢到側蓋受傷。 改善措施： 1.工程人員維修機台時，放置三角錐警示 2.加強人員教育訓練
職業病類型	過勞	0	0	0	無此情形

根據200,000工作小時計算比率，使用以下公式

$$\text{職業傷害所造成的死亡比率} = \frac{\text{職業傷害所造成的死亡人數}}{\text{工作小時}} \times 200,000$$

$$\text{嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)} = \frac{\text{嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數)}}{\text{工作小時}} \times 200,000$$

$$\text{可記錄之職業傷害比率} = \frac{\text{可記錄之職業傷害數}}{\text{工作小時}} \times 200,000$$

公益參與

逸昌科技秉持關懷社會、回饋地方的企業精神，自2008年7月起，便開始以實際行動支持新竹家扶中心，並持續至今每月定期進行小額捐款，從未間斷。透過穩定且長期的捐助方式，公司希望協助弱勢兒童及家庭改善生活條件，讓孩子們能在更穩定的環境中成長，獲得教育與生活上的支持。此公益參與行動不僅展現逸昌科技對在地社會的關懷與責任，更體現企業在追求營運成果的同時，也重視社會共融與永續發展的價值。未來，逸昌科技也將持續推動與支持類似公益項目，深化企業對社會正向影響的實踐。

附錄一：GRI條文索引

使用聲明	逸昌科技股份有限公司已參照GRI 準則報導2024 年1月1日至12月31日期間的內容				
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的GRI行業準則	無適用之GRI行業準則				
★為重大主題					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	15	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	04	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	04	
	2-4	資訊重編	編輯方針	04	
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	04	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1公司簡介	15	
	2-7	員工	5.1員工概況	52	
	2-8	非員工的工作者	5.1員工概況	52	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1董事會	21	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1董事會	21	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會	21	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1董事會	21	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1.1董事會	21	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1永續推行小組	06	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
治理	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1董事會	21	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1董事會	21	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1董事會	21	
	2-19	薪酬政策	3.1.2功能性委員會	25	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2功能性委員會	25	
	2-21	年度總薪酬比例			保密規定
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	2.1.1逸昌科技：永續目標	18	
	2-23	政策承諾	五、友善職場	50	
	2-24	納入政策承諾	3.1.1董事會	21	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.1董事會	21	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3利害關係人溝通管道與關注議題	08	
	2-27	法規遵循	3.1.4倫理誠信與法規遵循	28	
	2-28	公協會的會員資格	2.3參與外部組織	20	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3利害關係人溝通管道與關注議題	08	
	2-30	團體協約	5.2.1薪酬福利	54	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4鑑別重大主題	10	
	3-2	重大主題列表	1.4鑑別重大主題	10	
	3-3	重大主題管理	1.4鑑別重大主題	10	
經濟面					
經濟績效					
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4營運績效	33	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	專章：氣候相關財務揭露	40	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫			不適用
	201-4	取自政府之財務補助			不適用
市場地位					
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	5.2.1薪酬福利	54	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2.1薪酬福利	54	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
環境面					
物料4.2					
	301-3	回收產品及其包材	4.2廢棄物管理	47	
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1.1能源管理	45	
	302-2	組織外部的能源消耗量			資訊無法取得/不完整
	302-3	能源密集度	4.1.1能源管理	45	
	302-4	減少能源消耗	4.1.1能源管理	45	
	302-5	降低產品和服務的能源需求			資訊無法取得/不完整
排放					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1.2碳排放管理	46	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1.2碳排放管理	46	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放			資訊無法取得/不完整
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1.2碳排放管理	46	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1.2碳排放管理	46	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放			不適用
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放			不適用
廢棄物					
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2廢棄物管理	47	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2廢棄物管理	47	
	306-3	廢棄物的產生	4.2廢棄物管理	47	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.2廢棄物管理	47	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.2廢棄物管理	47	
社會面					
勞雇關係					
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1員工概況	52	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1薪酬福利	54	
	401-3	育嬰假	5.2.1薪酬福利	54	
勞/資關係					
GRI 402：勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.1薪酬福利	54	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
職業安全衛生					
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3職業安全衛生	57	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3職業安全衛生	57	
	403-3	職業健康服務	5.3職業安全衛生	57	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3職業安全衛生	57	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3職業安全衛生	57	
	403-6	工作者健康促進	5.3職業安全衛生	57	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3職業安全衛生	57	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3職業安全衛生	57	
	403-9	職業傷害	5.3職業安全衛生	57	
	403-10	職業病	5.3職業安全衛生	57	
訓練與教育					
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2人才培育	55	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2人才培育	55	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2人才培育	55	
員工多元化與平等機會					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1員工概況	52	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1薪酬福利	54	
不歧視					
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.1.1董事會	21	
結社自由與團體協商					
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	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	5.2.1薪酬福利	54	
童工					
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.1.1董事會	21	
強迫或強制勞動					
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.1.1董事會	21	
顧客健康與安全					
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.5.2品質管裡	36	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			無此情事
客戶隱私					
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3資安防護	31	

附錄二：SASB—科技與通訊產業/半導體

主題	代碼	指標	種類	揭露內容	衡量單位
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	範疇一溫室氣體及全氟化合物排放（噸CO2e）	量化	4.1節能減碳	公噸（t）二氧化碳當量
	TC-SC-110a.2	範疇一長短期溫室氣體管理、減量策略及目標	討論與分析	4.1節能減碳	不適用
製程能源管理	TC-SC-130a.1	總能源消耗量(GJ)、用電能源比例(%)、再生能源比例(%)	量化	4.1節能減碳	十億焦耳(GJ)，百分比(%)
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水、耗水量(度)及各自在自來水壓力區的比例(%)	量化	資訊無法取得/不完整	千立方公尺（m ³ ），百分比（%）
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製程有害廢棄物量(噸)與回收百分比(%)	量化	4.2廢棄物管理	公噸（t），百分比（%）
職業安全衛生	TC-SC-320a.1	說明評估、監控與減少員工暴露於危害因子的作為	討論與分析	5.3職業安全衛生	不適用
	TC-SC-320a.2	違反員工健康安全相關法律造成之財損	量化	無此情事	表達貨幣
招募和管理全球化、高技能的勞動力	TC-SC-330a.1	外國籍員工／海外員工百分比(%)	量化	22.9%	百分比(%)
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 申報物質的產品佔收入的百分比	量化	本公司無製程作業，遂無申報IEC 62474之物質	百分比(%)
	TC-SC-410a.2	(1)伺服器、(2)桌上型電腦，及(3)筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	量化	本公司無製程作業，遂無系統處理器之能源差異	依產品類別而不同
材料採購	TC-SC-440a.1	說明關鍵材料的管理	討論與分析	本公司無製程作業，遂無關鍵材料之採購	不適用
智慧財產權保護與競爭	TC-SC-520a.1	反競爭行為相關法律造成之財損	量化	無此情事	表達貨幣
活動指標		代碼	種類	衡量單位	揭露內容
總產量		TC-SC-000.A	量化	數量	1.積體電路測試：231佰萬顆 2.晶圓測試：179仟片
自有設施生產的百分比(%)		TC-SC-000.B	量化	數量	本公司無製程作業，遂無生產