2023 ESG REPORT

宜特科技

永續報告書

INTEGRATED
SERVICE
TECHNOLOGY

目錄
CONTENTS

關於報告書 03

CH1 關於宜特 04

經營者的話 05
企業社會責任承諾與組織架構 07
利害關係人議合與永續議題管理 09
重大主題與聯合國永續發展目標呼應 15

CH2 治理領航力 16

公司沿革 17
布局全球、放眼世界 21
財務績效 22
公司治理 22
內稽內控制度 28
投資人服務概況 29

CH3 環保永續力 30

減少服務碳足跡 31
邁向清潔生產 38
法規遵循與持續改善 41

CH4 價值鏈競爭力 42

洞察客戶需求 44
確保供應鏈韌性 53

CH5 社會共榮力 56

人才吸引與留任 59
人才培育與發展 65
多元友善的職場 72
職安衛與健康促進 76
促進社會參與 78

CH6 附錄 80

GRI 準則對照表 81
永續會計準則委員會（SASB）專業與商業服務指引對照表 87
第三方獨立確信證書 88

關於「宜特 2023 年 ESG 報告書」

宜特科技股份有限公司（公開發行代碼 3289 TW，後文簡稱宜特）發行「ESG 報告書」主要目的是向社會大眾透明且公開的呈現本公司在企業社會責任方面的做法與成果以及相關策略與目標。本公司 ESG 報告書採每年定期更新之方式出版；本「ESG 報告書」於 2024 年 8 月出版，報告書中主要呈現 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日間宜特在環境保護、公司治理與社會參與之作為與各項績效數據，部分績效數據亦回溯 2021 年。

本報告內容考量影響集團運作之經營實體後，將報告範圍以本公司台灣營運據點為主，宜特於 1994 年開創 IC 電路修改（FIB）服務，改變了整體半導體產業既有驗證模式；爾後逐年拓展新服務，包括故障分析（FA）、可靠度驗證（RA）、材料分析（MA）、化學 / 製程微汙染分析、訊號測試與 ESG 溫室氣體、車規品質與功能安全輔導等，建構完整驗證分析工程平台與全方位服務，進而協助客戶進入國際大廠價值鏈。客群囊括電子產業上游 IC 設計至中下游成品端：主要服務面向中 / 歐 / 美 / 日等地客戶。本報告內容不包括台灣以外之其他分公司與轉投資公司；若有例外，將於報告中特別註明。

本報告乃依據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）永續性報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）及 SASB 專業與商業服務指引來作為補充，亦採取參照選項（Reference） 為揭露原則。而為提供閱讀者可信賴之公開資訊，本報告書由 DQS 依據 AA1000 標準的 AS V3 版（Assurance Standard）Type2 中度保證等級執行獨立第三方查證。

本報告書報導期間對應之營運活動、產品、服務（含銷售市場地區）與價值鏈的實體與活動皆為予以揭露，報告書中之財務報表數字以新台幣計算，社會面與環安衛生相關績效則以國際通用指標表達；若有推估或假設條件，會於各相關章節註。

響應環保，推行無紙化，本報告書以電子版本公告於公司網頁。對於本報告書的任何意見，歡迎您聯絡我們。

INTEGRATED SERVICE TECHNOLOGY

宜特科技

宜特科技股份有限公司
宜特科技 ESG 委員會

信箱　ESG@istgroup.com
網址　www.istgroup.com
地址　新竹總部：新竹市科學園區力行一路 10-1 號
電話　03-5799909 ext 1080

關於報告書

報告發行時間
預定每年持續發行

現行發行版本
2024 年 8 月發行

下一發行版本
預定 2025 年 8 月發行

CH1

關於宜特

經營者的話 05
企業社會責任承諾與組織架構 07
利害關係人議合與永續議題管理 09
重大主題與聯合國永續發展目標呼應 15

經營者的話

面對多元複雜風險挑戰，持續深耕與布局

2023 年全球半導體產業持續面臨通膨升息，地緣政治情勢高張等負面因素影響，消費市場買氣仍未回溫，但在半導體供應鏈持續調節庫存下，整體市場逐步回歸健康水位，儘管半導體產業仍面臨眾多挑戰，多數大廠對於半導體市場之長期發展保持信心，尤其是 AI、HPC、車用電子、5G 和物聯網等領域都將持續推升半導體元件之需求增長，宜特亦持續布局中長期產能需求，以因應市場未來趨勢並維持競爭力。

受惠於 AI 高階晶片之蓬勃發展，帶動國際晶片大廠長期訂單意願，而高階可靠度驗證分析正是 AI 發展不可或缺之核心需求；隨著先進製程推進，為支持客戶快速成長需求，宜特已於 2023 年底擴充材料分析產能 50%，憑藉著堅持不懈的努力，我們的材料分析技術已獲客戶認可，海外訂單將陸續發酵，挹注營收。隨著電動車的發展，依市場預測，高階車用晶片與車用電子將成為全球半導體產業成長幅度最大之領域。宜特為亞洲首家榮獲全球汽車電子最高殿堂－汽車電子協會（簡稱 AEC）認可的第三方公正實驗室，我們從第一線車用國際規範制定者的角度，精準掌握規範內容，可協助客戶更順利快速的跨入電動車領域，而車用元件和人身安全密不可分，只要車用晶片大廠研發不間斷，將持續推升車用相關可靠度驗證分析需求。

2023 年宜特持續深耕與積極多元布局，雖整體經營成果與前一年相較大致持平，主要原因為中長期布局費用先行，生產訂單成效遞延而致，但我們相信這些布局皆將於 2024 年陸續看到成果。而除了致力經營績效外，2023 年我們亦持續強化公司治理、環境永續、社會關懷等永續發展面向之積極作為並展現具體實績。

> “宜特之經營使命
> 乃為客戶、員工、股東創造最大價值”

持續精進永續治理，落實願景與穩固經營

為落實企業社會責任願景，將 ESG 理念融入經營方針，宜特於 2023 年設置「ESG 指導委員會」，將落實企業永續經營與企業社會責任提升至董事會層級，期透過董事會職能監督並提供有效資源以強化與推動宜特永續經營策略並落實企業社會責任之公司治理職能；我們持續精進公司治理、強化資訊安全管理，透過嚴謹的資安管控機制，宜特持續通過 ISO 27001 資訊安全認證，除提高資訊安全防護以嚴格保護客戶與案件資訊外，亦降低公司營運中斷風險以穩固永續，穩健發展。

重視人才培育與社會參與，促進社會共榮

除了持續強化公司治理，宜特秉持「以人為本」之核心價值，「尊重人權」與「多元包容」理念，致力打造多元平等共融之友善職場，因為我們堅信「有快樂的員工，才有滿意的客戶」。2023 年，宜特女性員工占比超過 47%，女性主管占比超過 40%，顯示宜特致力實踐職場性別平權努力之成果；宜特重視員工，我們積極建構多元暢通之員工意見溝通平台，以即時回應員工需求與建議，進而有效解決員工問題，以創造和諧職場環境，未來宜特將定期透過「員工意見調查」以更全面性瞭解員工對組織認同度，以確保宜特提供員工安全之工作環境與良好之身心支持。

人才是企業永續發展之根基，「人才培育」向來是宜特最重視議題之一，我們致力培育組織內、外人才，亦積極發揮自身影響力，期藉由產官學合作培育產業與學術人才，2023 年我們持續與各大院校合作，透過產業合作挹注新能量，為青年學子帶來茁壯的助力；在社會參與方面，2023 年我們也持續攜手社會公益團體及以獎學金挹注等方式，培育未來的科技人才與偏鄉弱勢學童，我們也持續推動偏鄉國小閱讀計畫，幫助學童建立良好閱讀習慣，提升未來競爭力；除了學習力的提升外，宜特也與相關團體合作，致力於孩童情緒 EQ 教育的推展，提升個體之情商能力，促進社會之和諧美好。

實踐環保與企業公民之責，共創永續未來

而當前之氣候變遷、全球暖化加劇及全球淨零碳排趨勢之因應，環保永續與節能減碳已是刻不容緩的議題，更沒有企業能置身事外。為實踐對環境永續之承諾，2023 年宜特完成再生能源建置方案評估；執行能源管理系統與廠設汰換等改善措施以積極執行節能減碳方案；宜特持續通過 ISO 45001 及 ISO 14001 職業安全衛生及環境管理系統認證，並透過 ISO 14001 環境管理系統持續管理、節約資源、預防污染以促進環境永續。2023 年宜特於環境永續之各項指標都有相當之進展，其中溫室氣體排放強度減少近 5%，顯示各項節能減碳方案有具體成效。未來宜特將持續致力環境永續與節能減碳方案之推動以降低對環境之影響並落實企業公民之責。

一路走來，宜特恪守誠信，強化公司治理，注重人才培育並致力建構多元平等共融之友善職場，積極關懷弱勢與投入社會公益，於本業中實踐環保節能，攜手供應商夥伴，落實 ESG 永續理念與行動。展望未來，我們須持續將 ESG 精神融入公司日常營運中，以永續發展為目標，擬訂並落實策略方針與行動方案，並持續深化與員工、社會、客戶及股東等利害關係人之夥伴關係，期許宜特不僅能實踐企業公民角色，更能與各界利害關係人攜手共進，創造共榮社會與永續未來。

余維斌

董事長暨 ESG 指導委員會主席

企業社會責任承諾與組織架構

為善盡企業社會責任並呼應全球永續發展趨勢與公司成長需求，宜特於 2023 年建構「ESG 指導委員會」與「ESG 委員會」二大管理機制，由董事會扮演督導與指導角色，以具體行動落實永續理念與政策並為利害關係人持續創造價值。「ESG 指導委員會」由余維斌董事長主席與相關領域的獨立董事擔任委員共同審視攸關公司營運的永續議題，訂定 ESG 中長期發展策略與目標，由「ESG 委員會」召集人陳文吟副總經理年度定期向董事會提報相關執行成效與決議計畫，董事會依執行相關決議提供必要之資源並給予指導回饋與建議。

以實踐企業社會責任為願景，《永續發展政策》是宜特永續發展之最高指導方針，由余維斌董事長帶領 ESG 委員會高階主管進行跨部門整合 ESG 策略方針與資源，以落實公司治理／社會關懷／環境永續之目標與政策，與員工、股東、客戶、供應商、承攬商、政府、公協會等社會利害關係人建立良好互動，創造共好價值。

宜特 ESG 委員會轄下設置「ESG 秘書室」及「公司治理分委會」、「員工關懷發展暨企業誠信經營分委會」、「環境安全衛生分委會」、「永續供應鏈分委會」、「利害關係人暨社會關懷分委會」共計五個分委會，指導企業社會責任之經濟、環境及社會等三構面的管理指標，由管理處陳文吟副總經理擔任委員會召集人，負責帶領「ESG 秘書室」並偕同分委會成員推動 ESG 相關工作，定期召開會議確認與檢討 ESG 推動成效並向 ESG 指導委員會定期報告，以確保落實經濟、環境及社會的績效管理指標。

宜特制定永續政策及永續發展實務守則，並據此以落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強企業永續發展資訊之揭露，宜特永續發展願景及政策揭露如右，以為公司實踐永續經營之最高指導方針：

1. 落實公司誠信治理與風險管控機制，以實踐永續經營
- 建構誠信治理合規文化
- 強化員工誠信道德行為認知

2. 形塑低碳價值觀，以逐步邁向淨零目標
- 遵循環保法規，減少環境負荷
- 致力節能減碳，打造綠色價值鏈

3. 建構多元友善共融職場，以成就員工價值實踐永續發展
- 提升人員吸引與留任，強化人才培育與發展
- 打造多元友善職場，提供工作與生活平衡

4. 提高社會參與及強化利害關係人經營，以共創永續價值
- 擴大產學研合作，強化社區參與與社會公益
- 建構多元溝通管道，落實透明揭露機制

宜特永續政策

為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，茲訂定宜特永續政策，本公司承諾秉持此政策原則以實踐企業永續發展，為利害關係人創造最大價值，以創共榮社會及永續未來。

永續政策

落實公司誠信治理與風險管控機制，實踐永續經營
- 建立並維持健全之公司治理制度
- 遵循法令規範，落實誠信經營與道德規範
- 強化資訊公開透明，增進與利害關係人之溝通
- 創造公司價值，保障利害關係人最適利益

建構多元友善共融職場，成就員工價值實踐永續發展
- 維護勞動人權，營造健康安全之良好工作環境
- 重視人才培育發展，打造多元平等共融之友善職場

形塑低碳價值觀，逐步邁向淨零目標
- 積極應對氣候變遷，致力節能減碳，打造綠色價值鏈
- 持續推動資源再利用，促進循環經濟發展
- 注重水資源管理、廢棄物管理、空氣污染物管理，降低環境負荷

提高社會參與及強化利害關係人經營，共創永續價值
- 擴大產學研合作，強化社區參與及社會公益
- 攜手商業夥伴，共同善盡企業社會責任

宜特 ESG 推行架構

宜特 ESG 職能分工說明

宜特 ESG 指導委員會負責宜特永續發展相關工作之決策及督導單位，指導督促 ESG 委員會永續相關作為，以深耕企業永續文化，強化並落實對健全公司治理（G）、環境保護（E）、社會關懷（S）及對利害關係人之承諾，使董事會得履行保障公司、員工、股東及利益關係者權益之職責，並使宜特成為客戶、員工、股東滿意之負責任企業。ESG 委員會負責永續發展工作之推動，並定期對董事會呈報公司於經濟、環境和治理相關衝擊，董事會本身為 ESG 最高治理單位。

董事會

- 督促與確保 ESG 永續發展政策之實踐

ESG 指導委員會

- 督導 ESG 永續發展理念之實踐
- 委派 ESG 主任委員針對 ESG 負面衝擊事件執行盡職調查
- 確保公司永續發展政策之落實及執行成效之追蹤
- 每年負責審查和批准 ESG 報告內重大主題與績效
- ESG 委員會每年定期向董事會報告 ESG 委員會執行成果
- 委派召集人

ESG 委員會

- 定期向 ESG 指導委員會及董事會報告利害關係人關注之重大 ESG 議題與執行成效
- 董事長擔任主席，各處主管擔任委員，跨部門整合 ESG 策略方針與資源，並由召集人帶領秘書室人員統籌推展 ESG 政策與活動
- 負責 ESG 活動與政策之決策單位，審查及核決 ESG 報告書
- 定期召開會議並檢視 ESG 目標與活動推動成效以確保落實永續政策

ESG 秘書室

- 協助規畫與執行 ESG 相關工作
- 協助規畫及執行利害關係人與 ESG 重大議題之篩選作業
- 協助委員會篩選及訂定 ESG 方案與資料蒐集
- 協助委員會執行 ESG 溝通

公司治理分委會

- 落實誠信經營與公司治理
- 秉持法規遵循與風險管理
- 提升公司治理資訊透明度

員工關懷發展暨企業誠信經營分委會

- 建構誠信治理合規文化與道德認知
- 建構多元平等友善職場
- 提升人員吸引與留任
- 強化人才培育與發展

環境安全衛生分委會

- 管控環境風險
- 確保遵循環保法規，減少環境負荷
- 導入節能減碳方案

永續供應鏈分委會

- 制訂供應商 ESG 資訊宣導與規範
- 建構 ESG 價值鏈

利害關係人暨社會關懷分委會

- 協助與社會利害關係人執行 ESG 溝通
- 致力社會關懷與社會公益
- 善盡客戶溝通

利害相關人議合與永續議題管理

重大考量面分析流程

本報告書中藉由重大考量面分析流程，鑑別利害關係人所關注的永續議題，以此作為資訊揭露參考基礎，除達到有效溝通的目的外，也成為宜特未來規畫企業社會責任方向之重要依據。

利害關係人與重大主題之溝通及篩選是企業社會責任重要議題，宜特可藉此瞭解相關利害關係人關注之議題，並透過 ESG 報告書之揭露，讓相關的利害關係人瞭解本公司 2023 年在企業社會責任上的努力以及達成績效。

ESG 委員會依本公司相關部門日常作業及內外的業務溝通中所得之實質性議題進行評選，責成 ESG 秘書室召集 ESG 委員會各分委會（執行委員會）人員就組織營運交流與利害關係人包容性鑑別利害關係人，對利害關係人進行鑑別，選出優先溝通對象與其關切的議題進行回應，初步判別出主要利害關係人及其關切議題；其中，利害關係人共分為客戶、員工、投資人、媒體、供應商、社區及政府等七類利害關係人。

宜特透過 ESG 委員會各分委會（執行委員會）發出問卷給相應利害關係人調查後回收，經 ESG 秘書室彙整，彙整重大指標後執行揭露。

有鑑於利害關係人議合是宜特永續議題管理的重要組成部份；本公司除了透過日常業務以各型式與利害關係人保持互動外，也利用各種管道包括電話溝通、ESG 網站、滿意度調查、實地拜訪、參與公協會等方式進行議合；由利害關係人所提出之關注議題，透過本報告回應被鑑別為重大主題。

永續議題來源

鑑別重大考量面流程是基於 GRI Standard 框架中報告原則與界定報告內容指引，由於永續議題涵蓋廣泛，宜特藉由下列來源蒐集相關議題並收斂為重大主題。

外部	內部
GRI 考量面與指標、GRI 產業永續議題 SASB 準則列表 – 專業與商業服務	公司永續政策
利害關係人溝通過程意見回饋	公司營運策略與目標

宜特 ESG 利害關係人

利害關係人	關心議題	宜特溝通方式	溝通頻率	本報告書回應章節
員工	教育訓練 勞雇關係 多元化 職業健康與安全	訓練發展機制與紀錄 勞資會議 職工福利委員會 職業安全衛生委員會	不定期 每季 每季 每季	CH5. 社會共榮力
政府 （含金管環保單位）	水資源 廢棄物管理 溫室氣體	定期申報與公司網站 ESG 專區 定期盤查與公司網站 ESG 專區	每年 每年	CH3. 環保永續力
社群 / 社區	溫室氣體 水資源管理 廢棄物	定期盤查與年報 定期申報與公司網站 ESG 專區	每年 每年	CH3. 環保永續力
客戶	客戶隱私管理 法令遵循	客戶滿意度調查 主管機關溝通	每年 不定期	CH4. 價值鏈競爭力
股東 / 投資人	經濟績效 水資源 廢棄物	發言人專線電話 定期申報與公司網站 ESG 專區	不定期 每年	CH2. 治理領航力 CH3. 環保永續力
供應商	反貪腐 法令遵循	供應商 ESG 宣導 供應商 ESG 考核 公司網站 ESG 專區	每年 每年 不定期	CH2. 治理領航力 CH4. 價值鏈競爭力
媒體	經濟績效 職業健康與安全	公開資訊觀測站 公司網站 ESG 專區	每年 每年	CH2. 治理領航力 CH5. 社會共榮力

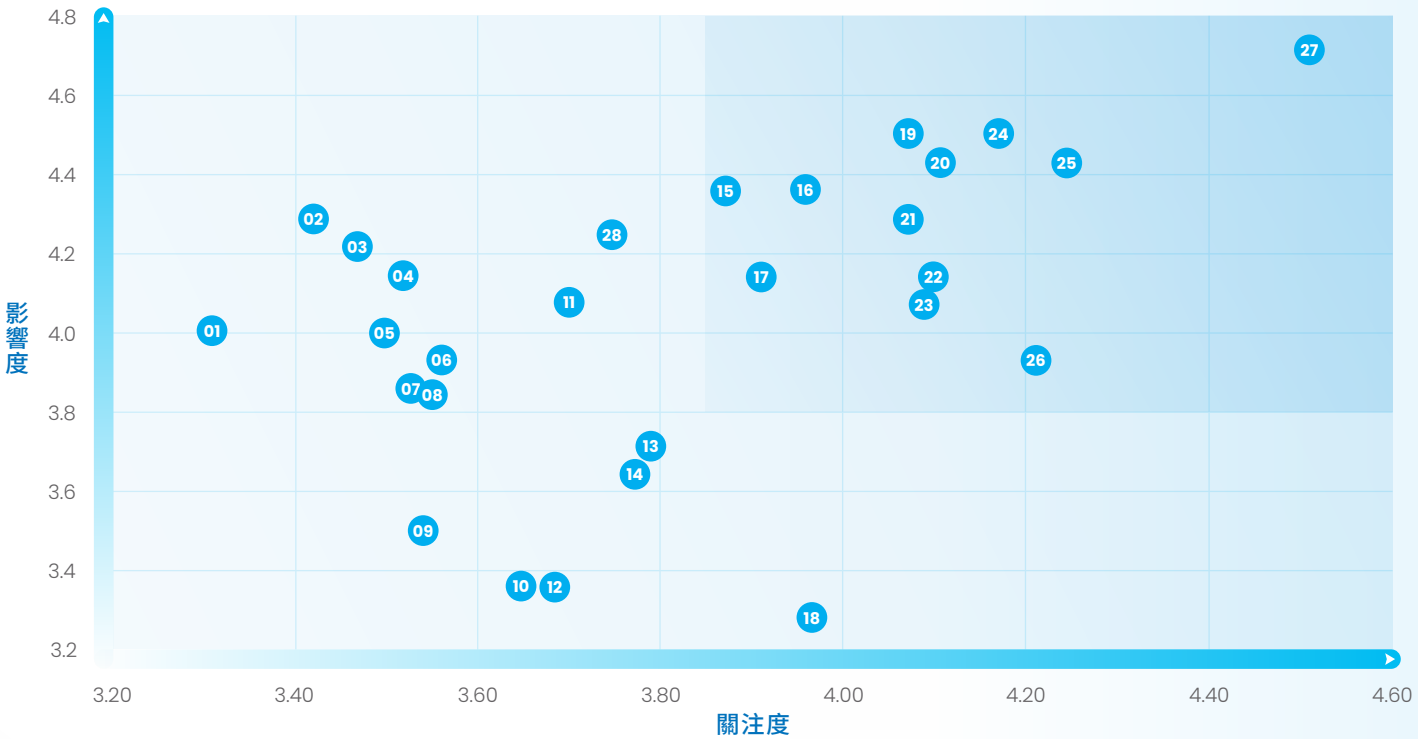
有鑑於宜特技術服務密集產業屬性，本公司也利用校園徵才博覽會、官方網站等各種管道提供實習計畫機會、發展產學合作及建教合作，相關細節描述於本報告書第五章內文。

重大主題鑑別

宜特依據 2023 年實質性議題評選結果後，採用 AA 1000 SES 原則衡量利害關係人與本公司的關係程度，將每個議題關注分數加權平均，藉以瞭解各類利害關係人的關切度。另針對各議題對本公司在經濟、環境與社會之相關衝擊，則由本公司 ESG 委員會同採內部專家觀點進行評量後，再加入 SASB 專業與商業服務作為補充；最後，評選高度關切及高衝擊的 ESG 議題揭露於本報告書相關章節，相關作業步驟如：

理解組織背景	鑑別實際與潛在衝擊		評估衝擊度		排序並揭露報告	
Step1	Step2	Step3	Step4	Step5	Step6	Step7
組織脈絡 鑑別產業主題 並設定邊界	**鑑別正面與負面衝擊** 評估 ESG 議題 正面與負面衝擊	**關注度** 問卷 90 份	**衝擊度** ESG 委員會 20 份	**優先度** 年度重大主題 13 項 (GRI)	**揭露** 設定應揭露 16 項主題	**報告** 報告書發行 8/31 前
參考 SASB 及同業與公開資訊觀測站永續揭露指標，界定本公司適用產業脈絡為專業商業服務，並確定邊界	基於 GRI Standards 框架中報告原則與界定報告內容指引、永續訊息（聯合國永續發展目標 SDGs）共 31 類 ESG 議題後，評估實際及潛在正面與負面衝擊	基於 ESG 議題對於本公司正面與負面衝擊設計問卷，發送內、外部利害關係人，調查各類利害關係人對各項永續議題的關注程度，回收有效問卷共計 90 份	依據 2023 年 ESG 委員會內部專家問卷，依各項議題對本公司永續發展之衝擊程度給予評分	彙整「關注度」與「衝擊度」問卷結果進行得分相乘計算，並依得分由高至低排序後，取前二分之一項目，共 13 項重大主題	由 ESG 問卷選定其中 13 項 GRI 主題準則連同 3 項 SASB 指標，作為本報告書的揭露重點對應 SDGs，詳實說明議題的因應策略、成果績效	檢視報告書完整呈現公司績效與永續性影響，並請各相關章節重覆確認利害關係人的關注議題。呈送 ESG 指導委員會及董事會審核，並公開發行及蒐集利害關係人意見以回饋於下一次報告書

本報告中回應之重大主題



01 間接經濟衝擊	08 結社自由與團體協商	15 空污與溫室氣體排放	22 水資源
02 反競爭行為	09 採購實務	16 能源	23 當地社區
03 人權評估	10 員工多元共融	17 市場地位	24 反貪腐
04 強迫或強制勞動	11 童工	18 勞資關係	25 職業安全衛生
05 保全實務	12 公共政策	19 經濟績效	26 訓練與教育
06 不歧視	13 社會經濟法規遵循	20 勞雇關係	27 客戶隱私
07 物料	14 原住民權利	21 廢棄物	28 供應商社會評估

本報告依據上圖選擇影響度 > 3.8，關注度 > 3.85 之第一象限為重大主題。

環境考量面

- 能源
- 空污與溫室氣體排放
- 水資源
- 廢棄物

經濟考量面

- 經濟績效
- 市場地位
- 反貪腐

社會考量面

- 勞雇關係
- 職業安全衛生
- 訓練與教育
- 客戶隱私
- 當地社區
- 員工多元共融（參考 SASB）
- 資訊安全（參考 SASB）
- 職業道德（參考 SASB）
- 供應商社會評估

因未發生重大營運變更，故相較於 2023 年減少勞資關係乙項重大主題。

重大主題之負面衝擊與正面衝擊

重大主題	實質負面衝擊	潛在負面衝擊	實質正面衝擊	潛在正面衝擊
能源	●			
空污與溫室氣體排放	●			
水資源			●	
廢棄物			●	
經濟績效			●	
市場地位			●	
反貪腐				●

重大主題	實質負面衝擊	潛在負面衝擊	實質正面衝擊	潛在正面衝擊
勞雇關係			●	
職業安全衛生		●		
訓練與教育			●	
供應商社會評估（自願揭露）		●		
客戶隱私				●
當地社區			●	
員工多元共融（自願揭露）			●	

針對負面衝擊，利害關係人可透過申訴機制提出疑慮與尋求補救。

重大主題邊界

對於每一個鑑別出為重大的主題，我們評估其衝擊並決定主題在組織內部或外部主要利害關係人是否發生影響。

NA	不適用
●●●	在本次報告可完全揭露
--	資訊無法取得

宜特價值鏈與報告內重大主題邊界

重大主題		揭露依據	宜特價值鏈					受影響主要利害關係人	SDGs
			上游		宜特		下游		
			承攬商	其他供應商	新竹	內湖	客戶		
節能減碳	能源	GRI 302	--	--	●	●	--	政府	12 責任消費與生產
	空污與溫室氣體排放	GRI 305	--	--	●	●	--	政府、社會、投資人	
清潔生產	水資源	GRI 303	--	--	●	●	--	政府、媒體、社會	13 氣候行動
	廢棄物	GRI 306	--	●	●	●	--	媒體、社會	
永續經營	供應商社會評估	自願揭露	●	●	●	●	--	政府、供應商	17 永續發展夥伴關係
	當地社區	GRI 413	--	--	●	●	--	政府、社會	
誠信經營	經濟績效	GRI 201	--	--	●	●	--	投資人、社會	4 優質教育
	市場地位	GRI 202	--	--	●	●	--	政府、社會	
	反貪腐	GRI 205	●	●	●	●	●	客戶、投資人、員工	8 就業與經濟成長
員工關懷	勞雇關係	GRI 401	●	●	●	●	●	投資人、員工	
	訓練與教育	GRI 404	--	--	●	●	--	政府、員工	16 制度的正義與和平
	員工多元共融	自願揭露	--	--	●	●	--	政府、社會、員工	
深化職安衛文化	職業安全衛生	GRI 403	●	●	●	●	--	政府、員工	17 永續發展夥伴關係
顧客為重	客戶隱私	GRI 418	--	--	●	●	●	政府、客戶	

重大主題與聯合國永續發展目標呼應

聯合國在 2015 年發表 SDGs 永續發展目標，已成為國際永續發展的共同語言，SDGs 不僅是全球的發展趨勢，亦是企業未來重要的商機所在，本公司以 GRI 準則評估出重大主題為基礎，從對人和對環境的風險及提供有效益的產品、服務或投資來評估，鑑別連結 SDGs 的永續發展目標，以期能為 SDGs 做出的最重要貢獻。

宜特加強永續策略，全面性地促進經濟成長、社會平等和進步及環境保護，進而顯現公司長期價值；自 2023 年起宜特定義出與永續發展目標（SDGs）之優先項目，我們將從產品生命週期及價值鏈階段，揭露我們的永續發展績效，從呼應 SDGs 目標轉換至實際行動方案，透過方法將這些目標整合至日常活動中，未來也將不斷檢視與修正永續發展目標優先順序，來贏得投資人、利害關係人的認同，並創造永續價值。各項主題及永續發展作法與目標，將於各章節中揭露。

重大主題與 SDGs 對照表

重大主題	呼應 SDGs 項目	聯合國 SDGs 說明及指標	宜特永續發展作法及未來 ESG 目標
節能減碳	13 氣候行動	• 確保人人享有可負擔、穩定和永續的現代能源。 • 7.3_ 到 2030 年，將全球能源效率的改善率提高一倍。	持續推展 ISO 50001 能源管理系統，逐步降低能源密集度率。 目標 取得 ISO 50001 第三方認證建構節能減碳機制。
		• 採取緊急措施因應氣候變遷及衝擊。 • 13.2_ 將因應氣候變遷的措施納入政策、策略和規畫。	持續執行溫室氣體管理並減量，依循國家 2050 淨零排放政策。 目標 優化 TCFD 氣候財務資訊揭露品質。
清潔生產	12 責任消費與生產	• 確保落實永續消費和生產模式。 • 12.5_ 到 2030 年，透過預防、減量、回收和再利用，大幅減少廢棄物的產生。	透過 ISO 14001 環境管理系統，進行環境風險管理，確保環境的永續。 目標 透過 ISO 14001 環境風險管控措施，提升工業減廢與清潔生產績效。
永續經營	17 永續發展夥伴關係	• 確保與商業夥伴之持續及高品質合作。 • 17.14_ 加強永續發展政策之一致性。	明訂員工與供應商行為準則並建置合規文化。 目標 全體供應商執行「合作夥伴行為準則」ESG 宣導。
誠信經營	8 就業與經濟成長	• 促進包容且永續的經濟成長，達到充分就業，創造具生產力且優質的工作。 • 8.2_ 透過多元化經營、技術升級和創新提高經濟體的生產力。	營業收入持續增長，透過專利研發和創新，提高經濟體的生產力。 目標 逐年增加公司營收並透過內控制度維持良好之公司治理機制。
	16 制度的正義與和平	• 創建和平、包容的社會以促進可持續發展，讓所有人都能訴諸司法，在各級建立有效、負責和包容的機構。 • 16.5_ 大幅減少一切可能腐敗風險。	落實良好公司治理與風險管理機制，確保不發生貪腐事件。 目標 透過 ESG 教育訓練與內控制度維持良好之公司治理機制。
員工關懷	4 優質教育	• 確保包容和公平的優質教育，讓全民終身享有學習機會。 • 4.4_ 增加掌握就業和體面工作所需相關技能之人數。	持續強化人才培育與發展，提供具競爭力薪酬，打造友善包容職場以吸引與留任人才。 目標 持續提升員工留任率與內部客戶滿意度。
深化職安衛文化	8 就業與經濟成長	• 促進包容且永續的經濟成長，達到充分就業，創造具生產力且優質的工作。 • 8.8_ 保護勞工權利，為所有工人創造安全和有保障的工作環境。	透過 ISO 45001 職安衛管理系統，制定之安全衛生政策，符合安全至上之核心價值。 目標 追求零災害、零傷害目標。
顧客為重	17 永續發展夥伴關係	• 17.17_ 鼓勵建立與推動有效且可持續的公私部門夥伴關係。	透過 ISO/IEC 27001 資安管理系統，制定資安願景與管理目標，串接本公司之保護客戶機密之核心價值觀。 目標 透過持續性資訊安全風險管控措施，充分保障客戶隱私。

CH2

治理領航力

公司沿革 17
布局全球、放眼世界 21
財務績效 22
公司治理 22
內稽內控制度 28
投資人服務概況 29

	衡量指標	2023 年目標	2023 年成效	2024 年目標	中長期目標
經濟績效 / 公司治理	公司治理評鑑排名	公司治理評鑑級距排名至少維持前 21%~35%	榮獲第十屆「公司治理評鑑」排名前 6%~20%	• 落實公司治理評鑑要求 • 完成董事會及經理人績效連結 ESG 之相關規畫並於董事會增加一席女性董事	• 深化公司治理評鑑要求 • 提高女性董事之比例
	營業額提升	靠近客戶擴增產能支持客戶成長	營收較前一年成長 6.57%	營收較前一年成長 5%~10%	適時擴增業務或營運據點，持續增加營收
	投資人關係維護	增加法人投資人會議次數	召開 2 次法人說明會，其中一次法人說明會有錄影上傳至官網	至少召開 2 次法人說明會，皆錄影上傳至官網	增加法人說明會次數，拉近公司與投資人之關係
	法規遵循	合規且無重大罰款事件	• 無任何重大罰款事件 • 定期關注主管機關法令更新並適時調整內部管理辦法因應	合規且無重大罰款事件	• 無任何重大罰款事件 • 定期關注主管機關法令更新並適時調整內部管理辦法因應
反貪腐	從業道德 / 誠信經營相關訓練	• 教育訓練完成率 • 重大從業道德違規件數	• 教育訓練完成率 100% • 重大從業道德違規件數 0	• 教育訓練完成率維持 100% • 重大從業道德違規件數 0	• 教育訓練完成率維持 100% • 重大從業道德違規件數 0

公司沿革

宜特，於 1994 年成立，在亞洲半導體產業啟航期間，開創 IC 電路修改（FIB）服務之創新半導體產業驗證模式，爾後逐年拓展新服務，包括故障分析（FA）、可靠度驗證（RA）、材料分析（MA）、化學 / 製程微汙染分析、訊號測試等，建構完整驗證分析工程平台與全方位服務。客群囊括電子產業上游 IC 設計至中下游成品端。隨著 AI、雲端智慧手持、物聯網、車聯網、低軌道衛星的興起，宜特不僅專注核心服務，並關注國際趨勢拓展多元性服務，建置半導體先進製程、先進封裝驗證平台、車用電子驗證平台、物聯網、車聯網平台、5G 雲端、HPC、AI 驗證平台、寬能隙半導體驗證平台、太空電子驗測平台並提供客戶 ESG 輔導、車規產品及功能安全與資訊安全輔導等，建構完整驗證分析工程平台與全方位服務，進而協助客戶進入國際大廠價值鏈。

此外，宜特也是許多下游國際終端品牌大廠的合格實驗室，宜特協助上中游台灣零組件廠商，解讀規範，協助廠商提升產品品質，突破新應用的產品瓶頸，向下一世代躍進。

公司概況

設立日期	西元 1994 年
總公司	新竹市科學園區力行一路 10-1 號
各營運據點	詳見宜特官網 https://www.istgroup.com/tw/locations/
聯繫電話	（03）579-9909
2023 年員工總數	1,113 人
2023 年非員工的工作者	209 人

宜特里程碑

1994
- 台灣新竹成立，開創 IC 電路修改（FIB）服務，改變了整體半導體產業既有驗證模式

1999
- 成立故障分析（FA）實驗室

2000
- 成立可靠度驗證（RA）實驗室

2001
- 取得 IECQ ISO/IEC 17025 品質系統之實驗室認證

2002
- 中國上海設立營運據點，積極拓展中國市場

2004
- 股票上櫃，股票代號 3289

2005
- 中國昆山設立營運據點，持續搶進中國市場商機

2006
- 取得 TÜV NORD 和 ISO 9001 品質管理系統認證
- 成為 IPC（全球電子產業規範協會）會員，參與產業標準的制定與開發

2007
- 美國、中國北京、中國深圳設立營運據點，並取得 CNAS 認可，與全球領先趨勢共同成長
- 成為 SMTA 會員，提供客戶專業及優質的 SMT 技術服務

2010
- 成立材料分析（MA）實驗室

2011
- 榮獲中華民國優良廠商協會評選為第一品牌，肯定宜特的優良服務品質是客戶的最佳選擇

2014
- 成立訊號測試（SI）實驗室
- 取得美國 Simplay Labs 官方授權 HDMI/MHL 測試體系之實驗室

2015
- 與歐商 DEKRA 合資成立「德凱宜特」，全球化驗證事業佈局推展至歐洲市場

2017
- 新竹科學園區內成立營運總部，提供客戶最即時且完整之解決方案

2018
- 成立竹科二廠，跨足晶圓後段製程領域
- 取得 TÜV NORD ISO 9001: 2015 管理系統認證

2019
- 榮獲經濟部評選第五屆卓越中堅企業獎，獲國家肯定經營績效具高度國際市場競爭力
- 榮獲中華精實管理協會頒發之感動賞，持續精進企業競爭力
- 取得 TÜV NORD ISO 14001: 2015 環境管理系統認證
- 取得 TÜV NORD ISO 45001: 2018 職業安全衛生管理系統認證

2020
- 與國家太空中心及產學研單位共組「台灣太空輻射環境驗測聯盟」，進軍國際太空市場
- 取得 IEC-61340-5-1:2016 靜電放電防護認證
- 取得 ISO/IEC 27001: 2013 資訊安全管理系統認證

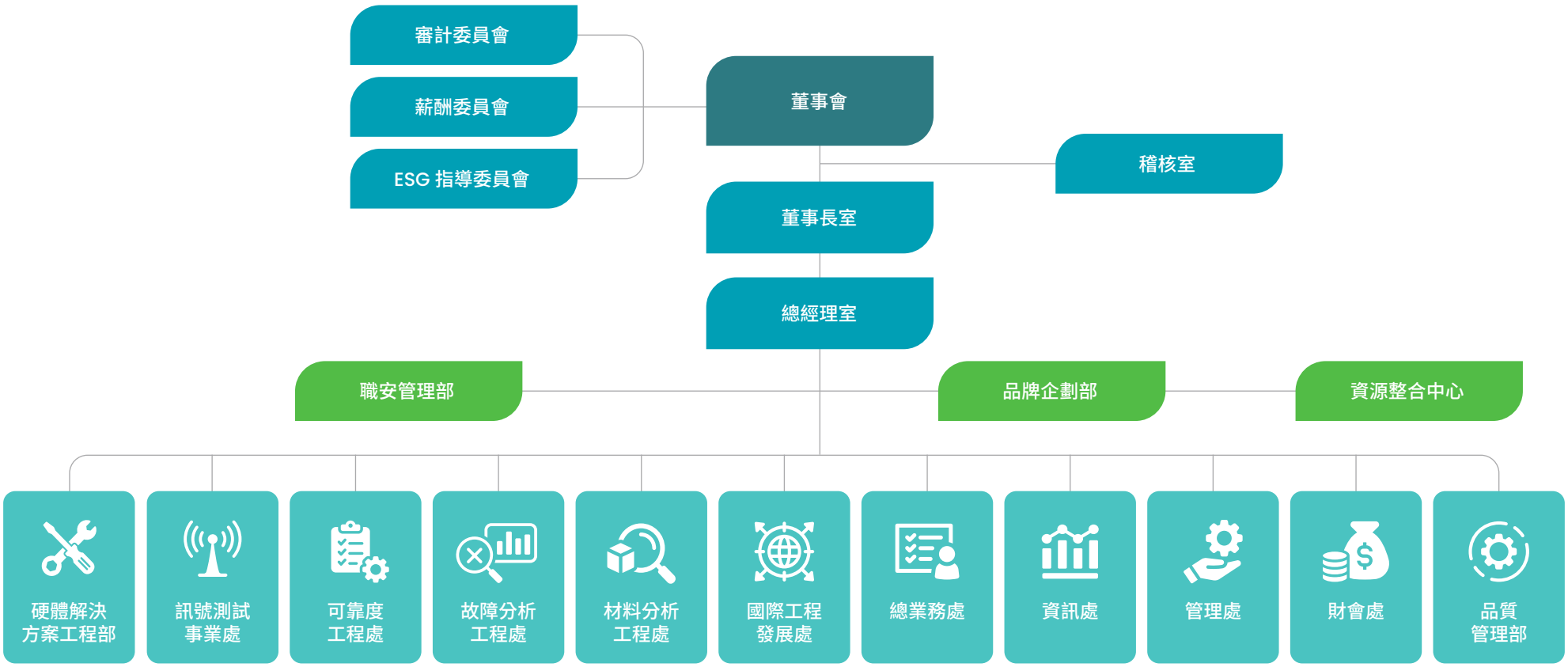
2021
- 榮獲經濟部評選第七屆國家產業創新獎，獲國家肯定對國內產業具有影響性
- 榮獲美國 Semiconductor Review 雜誌評選為「最佳半導體封裝解決方案」全球前十大企業
- 取得 ANSI/ESD S20.20:2021 靜電放電防護認證

2022
- 取得 AEC（汽車電子協會）會員，成為亞洲 IC 設計等半導體企業跨入車用電子的領航員
- 成立竹北實驗室
- 榮獲財政部評選電子發票績優營業人獎項

2023
- 獲官方授權為 VESA ClearMR 認證中心，可提供客戶相關技術研討與測試服務，使其產品符合技術規範，取得認證

宜特治理組織架構由全體股東所組成之股東會為最高議事機關，經股東會選任之董事組成董事會為公司之業務執行機關，並選任獨立董事組成審計委員會監督公司業務之執行。董事長為董事會主席，對外代表公司為公司之最高負責人，並兼任總經理。本公司董事不定期地參與由中華民國證券暨期貨市場發展基金會（SFI）及中華公司治理協會（CGA）舉辦之相關公司治理與 ESG 教育訓練。本公司治理架構圖如下。

組織架構圖



企業定位

- 為客戶提供超越期待的電子產品解決方案，加速電子產品上市。
- 擔任「第三方公正實驗室」角色，協助客戶把關產品品質。

電子產品生命週期（包含設計到退貨），每個階段都需宜特把關

主要營業項目

近 30 年來宜特不斷創新與發展，目前所提供的服務可概分為四大類－故障分析、可靠度測試、材料分析與訊號測試，協助客戶加速研發，並對其產品做品質的把關。

故障分析 FA

功能性測試

找出樣品功能喪失 / 故障真因

可靠度驗證 RA

品質保證

測試樣品可維持的壽命時間及是否通過終端客戶要求

材料分析 MA

新技術製程開發

微觀尺寸的材料成份、特性與結構

訊號測試 SI

相容性測試

不同裝置產品是否互通

榮譽與獎項

- 2023 年 公司治理評鑑達**前 6% ~ 20% 級距**之佳績
- 2022 年 榮獲第七十六屆全國商業總會**「金商獎」**
- 2022 年 榮獲財政部評選**「電子發票績優營業人」**
- 2021 年 榮獲經濟部**「第七屆國家產業創新獎」**
- 2020 年 榮獲**「MVP 百大經理人」**
- 2019 年 榮獲經濟部工業局**「第 5 屆卓越中堅企業獎」**
- 2018 年 榮獲中華民國企業經理協進會**「第 36 屆國家傑出總經理獎」**
- 2011 年 榮獲中華民國優良廠商協會**「金萃獎第一品牌」**
- 2009 年 榮獲中華民國全國創新創業總會**「第 31 屆創業楷模獎」**

2022 年余維斌董事長榮獲「第七十六屆金商獎」

2022 年通過財政部評選榮獲電子發票績優營業人獎項

2021 年榮獲經濟部國家產業創新獎

2020 年余維斌董事長榮獲「MVP 百大經理人」

2019 第五屆卓越中堅企業獎

布局全球、放眼世界

宜特從台灣出發，陸續在世界拓展營運據點，包括中國－宜特（昆山）檢測技術服務有限公司；日本；美國宜特，期能為客戶提供更完整、快速、先進與創新之高品質技術服務，與全球領先趨勢共同成長，近年來相關服務與價值鏈無重大改變。

財務績效

宜特落實公司治理之充分揭露原則，每年受邀參加法人說明會及舉辦股東常會，並定期更新公開資訊觀測站、公司網站之財務及業務資訊，透過透明的資訊揭露，讓股東及投資人能掌握公司營運狀況。

宜特 2023 年合併營收為新台幣（以下同） 3,811,719 仟元，較 2022 年增加 69,037 仟元。在獲利能力方面，2023 年每股盈餘為 5.15 元，其中董事會決議分派 3.7 元，較 2022 年股利分派提高。

財務風險

宜特日常營運受多項財務風險之影響，包含市場風險（包括匯率風險、利率風險）、信用風險及流動性風險。前述風險之因應對策如下：

財務風險因應對策表

匯率風險

- 採用自然避險策略，應收及應付以外幣項目沖抵。
- 專人隨時蒐集匯率變化訊息即時因應。

利率風險

- 專人隨時蒐集利率變化訊息即時因應。
- 依據利率走勢進行財務規畫調整減少利率對營運之影響。

信用風險

- 訂定授信管理辦法。
- 定期檢討應收帳款內容及收款情形。

流動性風險

- 對於尚未到期之長期負債進行分析資金規畫。
- 與金融機構維持良好往來及開發資金管道確保資金來源無虞，降低流動性不足之風險。

宜特支持有助於促進經濟成長的稅務政策，並致力於資訊透明化，本公司所得稅費用主要來源為台灣，占比 99.99%，現金稅率與現行台灣所得稅率 20% 接近，2022 年有效稅率約 17.43%。

宜特於 2024 年 4 月收到「民國 111 年營利事業所得稅結算申報核定通知書」，經財政部北區國稅局核定之投資抵減稅額為 22,599 仟元。

公司治理

身為第三方公正實驗室，宜特秉持著誠信，為每一個細節嚴謹把關；用當責的態度，提供客戶解決方案；以熱忱的服務，與客戶們並肩作戰；而持續創新，站在趨勢的浪頭，為客戶找出更新更棒的測試方法，更是宜特的使命和承諾。宜特經營團隊長期以來落實營運及財務等各項資訊的透明化，以合乎道德的企業準則與承諾，做好公司治理為目標。宜特公司治理守則要求考量多元與獨立性並確保無利益衝突，並在每屆第一次董事會中由當選董事推選董事長；2023 年在董事會中尚未包含女性董事。

公司治理評鑑

由財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心（簡稱「櫃買中心」）與臺灣證券交易所股份有限公司（簡稱「證交所」）共同委託財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會（簡稱「證基會」）辦理第十屆「112 年度上市上櫃企業公司治理評鑑」，第十屆（2023 年）公司治理評鑑共有 952 家上市公司及 754 家上櫃公司，共計 1,706 家接受評鑑，評鑑結果落於上櫃公司前 6%~20%，較第九屆結果落於 21%~35%，顯著突破且表現亮眼，有助於企業良性競爭及強化公司治理水平，並自發性地將公司治理形塑成為企業組織文化。未來宜特亦會持續在公司治理目標精進努力，包含從董事會執行情形、維護各利害關係人權利、財務營運進行自願揭露、以及貫徹企業核心價值，認為公司治理之落實除了對投資人及其他利害關係人權益是一種保障，也是實踐企業對環境（E）、社會（S）及治理（G）的一種必要方式。

董事會組成

董事會為公司最高治理機構，依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權，向股東會負責，其中與公司營運相關的重大事項及處理程序均提報董事會討論，確保重大事項的妥善溝通與決策。目前董事會設有 10 席董事（其中包含 4 席獨立董事），任期三年，採候選人提名制度，由股東就董事候選人名單中選任，連選得連任。本公司董事會依據「董事會議事規則」之規定，至少每季召開 1 次，董事會之召集，應載明事由，於 7 日前通知各董事，但遇有緊急情事時，得隨時召集之。本公司 2023 年董事會開會 5 次，董事會議出席率（包含親自及代理出席）皆為 100%。

董事名單

職稱	姓名	年齡			主要經（學）歷	
		51-60 歲	61-65 歲	66-70 歲	學歷	經歷
董事長	漢勝投資（股）公司代表人：余維斌		●		• 國立政治大學經營管理 EMBA 碩士	• 工業技術研究院電子所資深工程師
副董事長	慧龍（股）公司代表人：陳勁卓	●			• 國立交通大學電子所碩士	• 英誌企業（股）公司伺服器事業處處長
董事	杜忠哲	●			• 美國 Fairleigh Dickinson University 資訊管理碩士	• 特加國際（股）公司財務經理 • 總翔企業管理部經理
董事	劉復漢		●		• 國立政治大學經營管理 EMBA 碩士	• 昆盈企業股份有限公司總經理
董事	凱歐投資（股）公司代表人：陳陽光		●		• 臺灣大學經濟系	• 國票金融控股（股）公司法人董事代表人 • 山益投資顧問（股）公司董事長
董事	羅文豪	●			• 國立政治大學經營管理 EMBA 碩士	• 美桀電科技（股）公司法人董事代表人 • 東禾家電（股）公司董事
獨立董事	王志鴻	●			• 臺灣科技大學高分子材料所博士	• 穎台科技（股）公司總經理 • 光武技術學院化工系專任助理教授
獨立董事	洪文明			●	• 私立東吳大學政治學系 • 國立政治大學商學院企業家班修習結業	• 元大證券投資顧問（股）公司總經理
獨立董事	樓永堅		●		• 美國伊利諾大學香檳校區企業管理學系行銷學博士	• 國立政治大學企業管理學系副教授 • 工業技術研究院工業經濟研究中心副研究員
獨立董事	于卓民			●	• 密西根大學企業管理博士	• 元大期貨（股）公司獨立董事 • 研華（股）公司獨立董事 • 國立政治大學企業管理學系教授

董事會多元化

宜特基於多元化政策及強化公司治理並促進董事會組成與結構健全之發展，董事候選人之提名係遵照公司章程之規定採用候選人提名制，評估各候選人學經歷資格及衡量專業背景、誠信度或相關專業資格等，經董事會決議通過後，送請股東會選任之。董事會成員組成除兼任公司經理人之董事未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。

本公司現任董事會由 10 位董事組成，其董事會組成多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

董事會多元化評估

管理目標

- 獨立董事席次逾董事席次三分之一 — 達成
- 兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一 — 達成
- 獨立董事任期未逾 3 屆 — 達成
- 適足多元之專業知識與技能 — 達成

宜特董事會成員經營管理資歷甚豐，各具相關之專業背景，具備執行職務所必備之專業知識、技能及素養，宜特亦持續為董事成員安排多元的進修課程，俾提升其決策品質、善盡督導責任，進而強化董事會職能；董事會成員具備核心能力請參閱本公司年報（2023 年版）。

董事會獨立性

宜特現任董事會成員共 10 位，包含 4 位獨立董事（佔全體董事成員比例 40%）及 2 位具員工身份董事（佔全體董事成員比例 20%），男性組成分為 100%，截至 2023 年底，獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 及第 4 項之情事。本公司董事會已於 2020 年 8 月 6 日通過「董事會績效評估辦法」，每年定期進行績效評估作業，採公司及董事內部評估方式進行，相關評估結果，請參閱本公司年報（2023 年版）。

因應國際近年對公司治理及永續發展等議題之關注與趨勢之重視，宜特每位董事持續參與進修課程，進修時數皆達 6 小時以上，包括財務會計、法律、公司治理及 ESG 等相關課程。相關細節請參閱本公司年報（2023 年版）。

董事酬金

宜特董事會酬金之發放依據董事參與公司經營政策之程度及公司獲利情形而定。董事酬金包含車馬費、業務執行費用及酬勞。當年度公司如有獲利，本公司董事之報酬依公司章程之規定，如有獲利應提撥不高於 3% 為董事酬勞，其酬勞經薪資報酬委員會及董事會審核，並提股東會報告。

董事責任保險

宜特經營面對總體經濟、商業競爭環境與法規修訂等因素變動迅速，為激勵董事會成員及經營團隊勇於任事，及有效降低該等人員因執行職務所需面臨之未知風險與可能衍生之損失及法律與財務責任，公司已持續為其投保董事及重要職員責任保險，並定期提報董事會。

功能性委員會

委員會名稱	組成	主要職責	2023 年運作情形	
			召開次數	委員平均出席率（包含親自及代理出席）
審計委員會	• 2019 年 6 月 13 日成立 • 經董事會通過訂定「審計委員會組織規程」 • 成員：由全體獨立董事組成且至少 1 人應具備會計或財務專長 1. 于卓民獨立董事（主席） 2. 樓永堅獨立董事 3. 洪文明獨立董事 4. 王志鴻獨立董事	• 審閱各季財務報表。 • 訂定或修訂內部控制制度暨相關重要辦法。 • 內部控制制度有效性之考核。 • 修訂取得或處分資產處理程序。 • 修訂資金貸與他人及背書保證作業程序。 • 審核公司重大之資產或衍生性商品交易。 • 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 • 涉及董事自身利害關係之事項。 • 公司管理資訊安全與風險管理事項。 • 審議本公司簽證會計師獨立性、適任性及簽證會計師異動事項。 • 其他公司或主管機關規定之重大事項。	5 次 （每季至少召開 1 次）	100%
薪資報酬委員會	• 2011 年 12 月 13 日成立 • 經董事會通過訂定「薪資報酬委員會組織規程」 • 成員：由 2 位獨立董事及 1 位外部人士組成 1. 洪文明獨立董事（主席） 2. 王志鴻獨立董事 3. 李天翔	• 訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，後續並將董事會審核 ESG 成效的完成率列為績效評估之參考。 • 定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。 • 其他經董事會授權之事項。	3 次 （每年至少召開 2 次）	100%
ESG 指導委員會	• 2023 年 12 月 15 日成立 • 經董事會通過訂定「ESG 指導委員會組織章程」 • 成員：由董事長及 2 位獨立董事組成 1. 余維斌董事長（主席） 2. 洪文明獨立董事 3. 樓永堅獨立董事	• 督導 ESG 永續發展理念之實踐。 • 委派 ESG 主任委員針對 ESG 負面衝擊事件執行盡職調查。 • 確保公司永續發展政策之落實及執行成效之追蹤。 • 委派 ESG 委員會召集人。 • 每年負責審查和批准 ESG 報告重大主題與績效。	- （每年至少召開 1 次）	-

註 1：ESG 指導委員會成立後至年底尚未召開會議，已於 2024 年 3 月召開第一次會議。
註 2：各功能性委員會績效評估，於公司年報揭露。

獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通

宜特獨立董事可直接就公司財務、業務狀況與內部稽核主管及會計師進行溝通並了解。另外，稽核主管每月定期提供獨立董事稽核報告，雙方針對報告內容疑義隨時以電話或信件方式討論。另稽核主管參與公司召開之審計委員會，向獨立董事進行稽核業務報告及其追蹤執行情形，並列席董事會議及報告內部稽核業務情形。除按月提供報告和透過審計委員會議溝通外，稽核主管亦會於審計委員會議前或依據獨立董事之會議需求進行單獨座談會。

此外，會計師於每季列席參加審計委員會，針對公司每季財務報表及公司治理進行溝通並提供最新財務、稅務資訊，並於會議中與獨立董事討論及交換意見。除透過審計委員會議溝通外，會計師亦會於審計委員會議前或依據獨立董事之會議需求進行單獨座談會；相關溝通事項摘要，請參閱本公司年報（2023 年版）。

設置公司治理主管及治理執行

宜特於 2022 年董事會決議通過，任命財會處林榆桑財務長兼任公司治理主管，其擔任公開發行公司財務主管已達三年以上，資格條件符合法令規定。公司治理主管主要職責為依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄之相關事宜、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等，其下配置充足之專業公司治理人員，以保障股東權益並強化董事會職能，並有指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露、落實發言人制度、定期公司網站相關訊息更新。

宜特依上市上櫃公司治理實務守則訂定並揭露「公司治理守則」於企業網站及公開資訊觀測站，並訂有「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券，以及董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間，交易其持有本公司在證券商營業處所買賣之股票或其他具有股權性質之有價證券。除內部人就任時提供相關法令宣導外，為確保內部人確實知悉並遵循相關規範，並對現任董事及員工進行相關教育宣導。

2023 年公司治理主管進修情形如下表

職稱 / 姓名	進修機構	課程名稱	時數
財務長 / 林榆桑	社團法人中華公司治理協會	企業如何落實節能減碳，提升公司獲利	3
	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新「內控處理準則修正」與「資訊安全」法遵防弊實務	6
	社團法人中華公司治理協會	企業如何強化策略執行力	3

誠信經營政策

宜特為落實優質企業文化，維護公司形象與企業倫理，依據「公司法」、「證券交易法」及「上市上櫃公司治理實務守則」制定公司「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」，承諾針對違規行為進行盡職調查與承諾保護具名舉報人員；在處理業務之行為及程序規範上，避免利用職務為個人及親屬謀取不當利益，嚴禁洩漏客戶隱私。定期審視「價值觀」及「核心職能」與「管理職能」，要求相關人員遵行，且落實於員工年度績效考核表，如有違反相關規範情事，則依據公司獎懲規範進行相關處置。

利害關係人溝通申訴管道

相關方	負責單位	溝通申訴管道	
社群	品牌企劃部	• 公司網站 ESG 專區	
投資方	財會處、品牌企劃部	• 年報中發言人 / 代理發言人專線 • 股東會	• 法人說明會 • 公司網站 ESG 專區
供應商	資材部	• 本報告 ESG 專線	• 公司網站 ESG 專區
員工	人力資源管理部	• 員工園地	• 公司網站 ESG 專區
客戶	業務處	• 客服專線	• 公司網站 ESG 專區

誠信經營執行

宜特管理處為推動企業誠信經營之負責單位，每年定期一次向董事會報告誠信經營執行情形，內容如下：

誠信政策宣導教育訓練之推動情形。

查核機制建立：
為避免同仁從事不誠實或不道德之行為，本公司設置內部控制制度，在日常作業中進行監控及追蹤，以防制舞弊發生之風險，並透過稽核單位獨立稽核，確保整體機制之運作，共同管理與預防不誠信行為之發生。

設立檢舉制度：
本公司訂有具體規範內容及檢舉制度，對於檢舉人身份及內容均確實保密，且承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置或報復，以利防範不誠信行為。為鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，任何人發現違反道德行為標準之行為時，可直接透過專用信箱 / 專線電話予以檢舉。

本公司落實誠信經營所建立之防範措施，並於公司網站中建立利害關係人專區，提供員工、股東及相關利害關係人對於不合法與不道德行為的溝通管道。

2023 年宜特未發現有違反誠信經營之相關事項，亦未收到有關宜特誠信經營相關之內外部檢舉函或法律案件，無涉及重大違反誠信經營之情事。

宜特所制定之「誠信經營守則」已將公平交易與反貪腐條款整合其中，並透過宣導與訓練，使 ESG 要求能貫穿公司內外部整體作業活動和業務活動。我們也透過「環安衛溝通作業程序」對各類利害關係人提供 ESG 相關申訴回饋管道進而確認補救措施有效性。宜特也鼓勵員工透過勞資會議提出與公司商業行為有關之意見。

宜特透過員工行為準則及誠信經營訓練落實誠信經營，藉由強化道德認知以強調反貪腐政策和相關程序。為確保誠信經營理念之落實，董事也根據當年度經營策略重點進行相關培訓。

道德行為準則訓練概況

類型	年度	員工		主管		董事		合計		時數
		場	人次	場	人次	場	人次	場	人次	
員工行為準則	2021	58	139	5	5	0	0	63	144	216
	2022	67	228	4	4	0	0	71	232	348
	2023	63	227	9	9	0	0	72	236	472
誠信經營訓練	2021	243	1,892	31	312	8	20	282	2,224	2,306
	2022	287	6,001	33	1,131	7	21	327	7,153	4,653
	2023	145	9,545	32	1,838	9	23	186	11,406	7,739
合計	2021	301	2,031	36	317	8	20	345	2,368	2,522
	2022	354	6,229	37	1,135	7	21	398	7,385	5,001
	2023	208	9,772	41	1,847	9	23	258	11,642	8,211

內稽內控制度

宜特依據金融監督管理委員會頒訂之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令、函文號，制定公司內部控制制度，由經理人設計並經董事會通過落實執行於各項作業準則，以促進公司之健全經營，確保公司政策及規定被有效執行，以達到營運效果及效率、財務報導之可靠性與法令遵循等三大目標。

內部稽核組織

宜特內部稽核單位為稽核室，隸屬於董事會，直接向審計委員會及董事會報告。稽核室配置 1 名專任稽核人員，亦為稽核主管，稽核主管之任免需經審計委員會及董事會通過。

內部稽核工作執行程序

內稽執行情形

內部稽核單位依據金融監督管理委員會規定除每年必須查核項目外，另依據風險評估結果將部分營運循環及控制作業列入年度稽核項目，形成年度稽核計畫。而內部稽核單位依董事會通過的年度稽核計畫執行例行稽核作業，經查核各作業後做成稽核報告，如有發現缺失，會持續追蹤改善結果，以確定受查單位已採取適當之改善措施，經陳核後並於法定期限前交付各獨立董事查閱，以及稽核主管列席定期性之審計委員會及董事會報告稽核計畫執行情形。2023 年宜特共進行 31 項稽核作業，並針對缺失項目逐一進行追蹤查核至 100% 改善完成。

另宜特及子公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，每年辦理內部控制自行評估作業，以落實自我監督機制、及時因應環境改變，調整內部控制制度之設計及執行，由內部稽核單位覆核宜特各單位及子公司之自行評估資料，併內部稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性與出具內部控制制度聲明書之主要依據。

內部稽核年度申報事項

1 月底前
- 內部稽核人員其職務代理人資料
- 內部稽核人員其職務代理人進修時數

2 月底前
- 上一年度內部稽核計畫執行情形

5 月底前
- 上一年度內部控制缺失及異常事項改進情形

12 月底前
- 次一年度內部稽核計畫經董事會通過日期
- 次一年度內部稽核計畫

公開資訊觀測站電子認證申報系統

申報方式

2023 年度稽核主管進修情形如下表

進修機構	課程名稱	時數
中華民國內部稽核協會	生產循環實務與稽核重點	6
	如何調整內控制度以因應 ESG 之新規範	6

投資人服務概況

資訊揭露是宜特對投資人服務最重要的一環，除了將各項公告事項及重大訊息即時上傳公開資訊觀測站外，舉凡財務資訊、公司治理、股東服務、技術營運新聞、重大訊息等資訊均可於公司網站查詢並連結到公開資訊觀測站內容，相關連結如右：

CH3

環保永續力

減少服務碳足跡 31

邁向清潔生產 38

法規遵循與持續改善 41

	衡量指標[註]	2023 年目標	2023 年成效	2024 年目標	中長期目標
能源管理	降低用電量	降低電力使用密集度 1%	降低電力使用密集度 1.24%	降低電力使用密集度 2%	• 2030 年通過 ISO 50001 能源管理系統認證 • 2027 年降低溫室氣體排放強度達到 6% 以上
溫室氣體排放	降低溫室氣體排放量	降低溫室氣體排放強度 3%	降低溫室氣體排放強度 4.74%	降低溫室氣體排放強度 5%	
水資源管理	降低用水量	降低用水強度 5%	降低用水強度 5.9%	降低用水強度 6%	2027 年降低用水強度 6% 以上
廢棄物管理	降低廢棄物量	降低廢棄物密集度 1%	降低廢棄物密集度 3.8%	降低廢棄物密集度 4%	2027 年降低廢棄物密集度達到 5% 以上

註：用電量 / 溫室氣體排放量 / 用水量 / 廢棄物量基準年設定為 2022 年。

減少服務碳足跡

建置環境管理系統，獲得認證

宜特秉持企業永續之精神，落實「節能減碳」、「環境保護」、「綠色生產」為公司永續經營理念之一，我們承諾嚴格遵守環境保護與能源法規及客戶之需求，以積極配合政府環境政策，持續改善與預防污染。為實踐環境永續之承諾，宜特已自 2019 年起取得 ISO 45001 及 ISO 14001 職業安全衛生、環境管理系統認證，並透過 ISO 14001 環境管理系統持續節約資源、預防污染、促進環境永續。

宜特長期致力改善廢水、廢棄物等環境污染問題，為貫徹「善用資源、預防污染、持續改善」之環境政策，除落實合規要求外，近年更積極推動二氧化碳盤查工作，環保工作複雜多元，且涉及層面多變之互動關係，所以對於現場及環保專業人員而言，唯有經過不斷地接受教育訓練，獲得環保新知，方能提高工作效能。

能源管理

宜特使用能源包含電力及汽 / 柴油，無使用供熱等其他能源，使用來自於政府公營發電廠及加油站，其中以電力使用最為主要，汽油為公務車、柴油為發電機使用，2023 年尚未使用再生能源，用電密集度與能耗密集度（如下表）。

2023 年能源密集度（電力）統計表

能源密集度（電力）	竹科一廠	竹科二廠	埔頂廠	德安廠	台元廠	內湖廠	常憶廠	合計
外購電力用量（仟度）	22,322	3,110	5,947	4,612	238	105	4,620	40,954
能耗總和（百萬焦耳）	80,359,461	11,194,369	21,409,090	16,604,073	856,682	378,134	16,631,931	147,433,740
營業收入（NTD 百萬）	3,424.332							
能源密集度（百萬焦耳 / NTD 百萬）	43,055							

註：依據國際度量衡單位，每度電 = 1 千瓦時（KW/H）= 3.6 百萬焦耳。

能源消耗表

年度	直接能耗	間接能源消耗	能源消耗總和（百萬焦耳）	營收（NTD 百萬）	能源密集度（百萬焦耳 / NTD 百萬）
2022 年	1,897	140,072,400	140,074,297	3,213.134	43,594
2023 年	1,967	147,433,740	147,435,707	3,424.332	43,055

註 1：直接能耗以汽 / 柴油為主。

註 2：2022 年合計汽油 58714.70L / 柴油 261.83L；2023 年合計汽油 59999.07L / 柴油 156.13L；依能源局資料，每 L 汽油 = 7800 Kcal X 0.0042 MJ / 1000Kcal = 0.0327 MJ（百萬焦耳）；依能源局資料，每 L 柴油 = 8400 Kcal X 0.0042 MJ / 1000Kcal = 0.0353 MJ（百萬焦耳）。

註 3：緊急發電機等每月配合法規運作排放少量的 SOx 及 NOx，但未達空污申報標準。

宜特 2023 年執行 6 項節能方案（如下表），較 2022 年降低電力使用密集度 1.24%，達成降低電力使用密集度 1% 目標，2023 年宜特已完成再生能源建置工程評估，預計 2024 年將執行相關建置作業，未來宜特將透過持續提升能源使用效率、選擇再生能源或替代能源並汰換老舊廠設設備等節能減碳措施，為地球永續發展盡一份心力。

2023 年節能方案與績效表

1 非夏季時，調整冰機出水溫度

竹二

冰機非夏季日平均用電度數為 3,584 度，調整冰機出水溫度 0.5 度，約節省 1% 電費。

▶ 節電量（仟度） 52.682

2 乾燥機節能

竹二

乾燥機再生時間由 2.5hr 再生 1 次修改為 4.5hr 再生 1 次，降低耗電量。

▶ 節電量（仟度） 28.392

3 空壓機機頭更換

竹一

#3 空壓機運轉效率約 50%，更換機頭後運轉效率達 100%。

▶ 節電量（仟度） 213.978

4 節能燈具改善

埔頂

埔頂廠三樓實驗室與休息室 4 尺 T5 燈具汰換為 LED 燈具。

▶ 節電量（仟度） 51.389

5 PCW 泵浦運轉台數控制

竹一

PCW 泵浦原運轉 5 台改成 4 台運轉，降低泵浦用電量。

▶ 節電量（仟度） 44.226

6 空調箱更換 IE3 馬達

竹一 / 埔頂

竹科一廠與埔頂廠空調箱馬達更換成 IE3 節能馬達（合計 8 台）。

▶ 節電量（仟度） 33.153

節電量合計

423.820（仟度）

溫室氣體管理

在全球氣候變遷的挑戰下，宜特深知企業須不斷降低營運過程產生之溫室氣體排放，以減緩對於氣候的負面影響，我們持續致力於綠色生產與低碳觀念之推動，以促進生態環境優質化，善盡企業社會責任，實踐永續經營的企業理念。

宜特自 2021 年起，依照 ISO 14064-1 與環境部溫室氣體查驗指引，建立溫室氣體盤查管理流程，2021 年自我盤查竹科一廠溫室氣體排放量，2022 年自我盤查範圍擴及全廠區，2023 年盤查結果通過第三方驗證公司查證，以完整掌握溫室氣體使用現況。

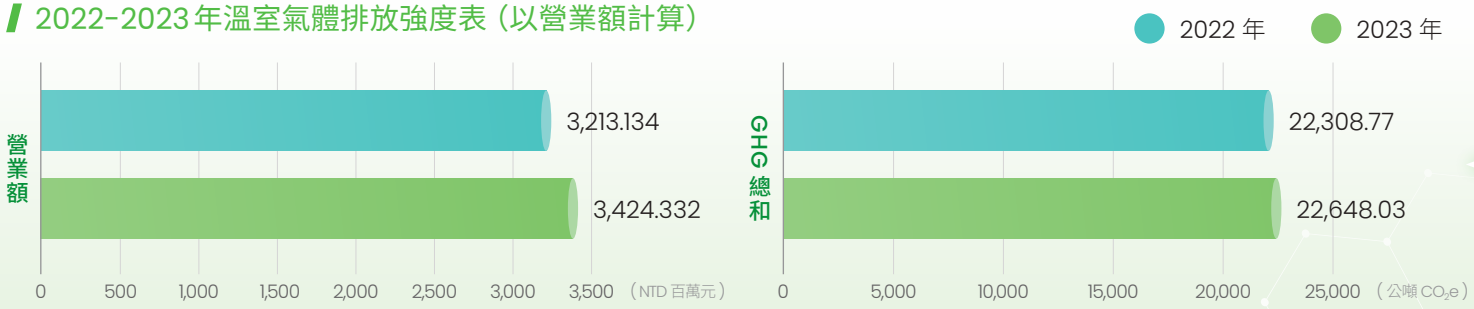
宜特溫室氣體盤查以營運控制做為盤查組織邊界，2023 年盤查廠區為竹科一廠、竹科二廠、埔頂廠、德安廠、台元廠、常憶廠、內湖廠。溫室氣體種類為：CO_2、CH_4、N_2O、HFCs、PFCs、SF_6，全廠並未產出臭氧層破壞物質（ODS）。溫室氣體排放總量（如下表）包含：範疇一（類別 1）直接溫室氣體排放源量為 2,416.827 公噸 CO_2e 佔 10.66%，主要來自於設備冷媒、公務車輛等，範疇二（類別 2）能源間接溫室氣體排放量為 20,231.185 公噸 CO_2e 佔 89.26%，主要來自於外購電力使用，類別 4 其他間接溫室氣體排放量為 18.358 公噸 CO_2e 佔 0.08%，主要來自廢棄物處理及運輸。因此宜特之溫室氣體減量策略著重於提高用電效率及減少用電量，2023 年溫室氣體排放量略為增加 339.242 公噸 CO_2e，但整體營收增加 6.57%，故溫室氣體排放強度降低 4.74%，達成降低溫室氣體排放強度 3% 目標，2023 年執行 6 項節能方案，共節電 423.820 仟度（以自行預估方式計算），相當於減少碳排 209 公噸二氧化碳當量。

2023 年溫室氣體排放量表

GHG（單位：公噸 CO_2e）	竹科一廠	竹科二廠	埔頂廠	德安廠	台元廠	常憶廠	內湖廠	合計
範疇一（類別 1）	1,856.37	1.9	48.96	392.25	0	117.36	0	2,416.84
範疇二（類別 2）	11,027.10	1,536.12	2,937.80	2,278.45	117.56	2,282.27	51.89	20,231.19
類別 4	15.13	0.04	1.59	1.6	0	0	0	18.36
總和	**12,898.60**	**1,538.06**	**2,988.35**	**2,672.30**	**117.56**	**2,399.63**	**51.89**	**22,666.39**
營業額（百萬）	**3,424.332**							

註：GWP 使用 IPCC（AR6）。

2022-2023 年溫室氣體排放強度表（以營業額計算）



GHG 排放強度（以營業額計算）

（單位：公噸 CO_2e / NTD 百萬元）

- 2022 年 …… 6.943
- 2023 年 …… 6.614

註：GHG 總和為範疇一（類別 1）及範疇二（類別 2）總量。

氣候相關財務揭露（TCFD）與治理

宜特關注氣候風險，參照國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）於 2017 年 6 月發布《氣候相關財務揭露建議》（Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）相關文獻，依循 TCFD 架構辨識以管理氣候變遷轉型風險與實體風險，並針對高度風險因子進行財務衝擊評估，並將氣候變遷風險考量納入公司既有的風險管理架構中，以利長期追蹤與確保氣候議題治理成果。

宜特以 ESG 永續組織架構做為氣候治理組織，並透過氣候相關風險與機會之鑑別會議、設定減碳目標等機制幫助公司完善氣候風險與機會管理，持續回應政府等各類利害關係人對於宜特氣候治理的關注與期待。未來宜特規畫由 ESG 委員會對董事會呈報氣候議題治理績效，由董事會進行氣候相關議題之監督、決策與管理。宜特氣候治理組織權責如下，以氣候變遷因應與綠色永續管理小組為推動 TCFD 專責單位。

董事會

董事會為公司最高氣候治理決策單位，也負責監督宜特於氣候相關議題的治理績效及目標達成狀況，並透過每年定期審核企業永續治理績效。其中包含氣候相關議題的治理現況及目標達成狀況。

2023 年已針對公司氣候相關之節能減碳、節水目標進行年度檢視。同時，將氣候相關議題考量納入審查公司重要資本支出、年度預算和商業計畫。

ESG 指導委員會

於董事會下設立 ESG 指導委員會，為執行永續作為的最高指導單位及 ESG 活動與政策之決策單位，審查及核決 ESG 報告書，由董事擔任委員，每年定期向董事會報告氣候相關風險與機會的管理績效。其中風險治理組負責收集彙整國內外氣候議題趨勢，定期制定公司整體氣候風險與機會管理政策及因應策略，確保公司氣候治理方向與實踐合宜性。

2023 年將每年針對氣候議題執行成果、淨零減排行動計畫提至董事會報告。

ESG 委員會

ESG 指導委員會下設置 ESG 委員會，由董事長擔任主席，各處主管擔任委員，跨部門整合 ESG 策略方針與資源，由召集人帶領 ESG 秘書室統籌推展 ESG 政策與活動。

ESG 委員會需定期向 ESG 指導委員會及董事會報告利害關係人關注之重大 ESG 議題與執行成效，定期召開會議並檢視 ESG 目標與活動推動成效以確保落實永續政策。

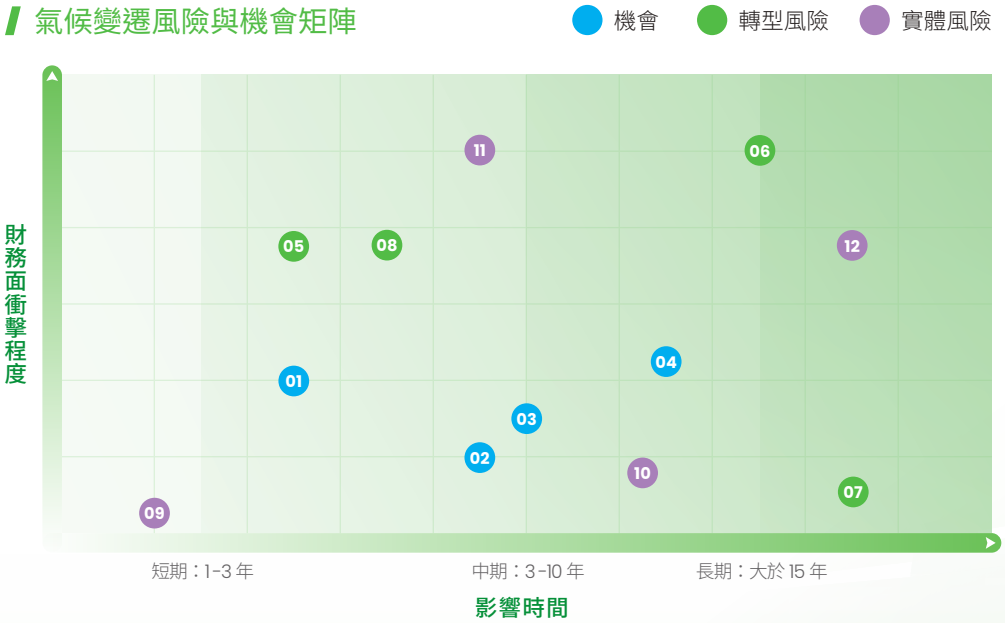
委員會轄下推動辦公室

負責執行氣候相關風險與機會之鑑別及評估，定期針對能資源使用狀況及碳排放量等氣候相關指標與目標進行彙整分析，協助調整與訂定氣候治理策略。2023 年主要向 ESG 委員會報告氣候風險機會因應措施等永續執行成效，並透過管道向利害關係人揭露。

氣候風險機會鑑別流程

宜特將 ESG 指導委員會所辨識出之氣候風險機會因子，根據其風險特性及對本公司產業影響性與供應鏈及研發相關功能後，進一步收斂為 12 項風險機會因子，並透過內部專家鑑別出之重大性及標竿企業結果進行比對、檢討及確認對氣候治理之影響，以利進行重大性調整。根據鑑別結果，5 項分布於短期至中短期、4 項分布於中期至中長期、3 項分布於長期，其分布位置詳以下氣候風險矩陣圖。

氣候變遷風險與機會矩陣



- 01 設置太陽能綠電設備以降低碳排放
- 02 執行系統化節能方案並取得政府獎勵
- 03 持續導入公用設備節能技術
- 04 測試設備導入減排方案
- 05 申請自願性碳權
- 06 新設廠房符合綠建築節能指標
- 07 持續取得溫室氣體排放第三方查證聲明書獲取良好聲譽
- 08 協助供應鏈盤查與減量
- 09 持續增加回收水預應乾旱
- 10 淹水導致營運中斷
- 11 乾旱導致營運中斷
- 12 海平面上升與極端天氣導致營運中斷

為因應氣候議題，考量宜特面臨之風險與容受能力執行韌性分析，制定 12 項氣候風險機會因子清單如下，通盤考量影響急迫性與財務面衝擊後，針對兩項高優先級別之機會與三項高優先級別之風險議題（下表以 * 標示）展開風險管理方案：

項次	宜特風險 / 機會因子	類型	影響急迫性	財務面衝擊（投資 / 財損）
OP1	公用設備導入節能設備 / 技術	機會 基於技術	中短期	中高
OP2	測試設備導入減排設備 / 技術	機會 基於服務	中長期	中高
OP3	執行系統化節能方案以獲取公部門節能獎勵 *	機會 資源效率	中期	中高
OP4	設置太陽能綠電設備 *	機會 基於能源來源	中短期	中高
TR1	申請自願性碳權以因應環境部碳費課徵要求 *	轉型風險 法規政策	中短期	高
TR2	透過價值鏈管理協助供應鏈減量 *		中短期	高
TR3	新設廠房符合綠建築節能評估指標	轉型風險 技術	長期	極高
TR4	持續取得溫室氣體排放第三方查證聲明書	轉型風險 市場	長期	中低
PR1	增加回收水百分比以預應乾旱 *	實體風險 極端氣候衝擊	短期	低
PR2	淹水導致營運中斷		中長期	中高
PR3	加裝儲水設施以因應旱災		中長期	極高
PR4	氣候保險		長期	高

註 1：轉型風險：不符合政策、法律、客戶期望執行營運轉型而影響公司投資與獲利能力帶來的財務風險。
註 2：實體風險：因惡劣天氣引起之水災 / 旱災風險。

氣候風險模擬對應情境

轉型風險 法規

對應氣候情境
IPCC AR6 SSP1-1.9（2040 年升溫 1.2-1.7° C）。

宜特衍生衝擊
本公司針對升溫 1.7° C 趨勢須執行轉型，若無法配合轉型，將無法符合 2030 碳中和與 2050 零碳排放政策。

財務影響
依據環境部 2030 年以 1.5 萬噸 / 廠做之碳費課徵門檻，衍生之碳費佔成本百分比 < 0.2%[註]。

對應作為
設置再生能源設備。

實體風險 旱災

對應氣候情境
IPCC AR6 SSP5-8.5（2040 升溫 1.3° C 至 1.9° C）。

宜特衍生衝擊
乾旱導致服務中斷。

財務影響
藉由各廠導入節水 / 儲水措施，其成本佔營收比例 < 1%。

對應作為
全面導入節水 / 儲水設施。

註：以每噸碳費 NTD 300 元計算（以 2023 年幣值及營業成本估算）。

宜特依循以上氣候風險鑑別脈絡，以下就鑑別為高優先級別的氣候因子，進一步說明其對宜特的風險意涵與財務衝擊部位，以及本公司採取的因應措施如下：

氣候因子	類型	對宜特影響	策略與措施	期限
極端天氣事件	實體風險	淹水導致營運中斷	透過環安衛緊急應變措施・必要時添購防汛設施	長期
	實體風險	乾旱導致營運中斷	各廠設置儲水 / 節水設施	長期
	實體風險	增加回收水百分比以預應乾旱	回收冷凝水或製程用水降低用水強度並維持運營	短期
	實體風險	海平面上升與極端天氣導致營運中斷	由 TCCIP 篩選及評估長期天氣風險並投保氣候險	長期
因應政策	法規政策	申請自願性碳權以因應環境部碳費課徵要求	採取符合環境部自願減碳方法學之節能措施，提前獲取可交易之碳權	中期
	技術	新設廠房符合綠建築節能指標	廠房符合綠建築指標及建築能效標示規定	長期
	聲譽	持續針對溫室氣體排放執行第三方查證	提高資訊揭露可信度	長期
	聲譽	協助供應鏈盤查與減量	導入 SBTi 優先針對排碳影響度與關連度大之供應商減碳	中期
提升績效	機會	設置太陽能綠電設備以降低碳排放	建構太陽能發電模組並評估後續大量導入可能性	短期
	機會	執行系統化節能減碳方案以獲取公部門節能獎勵	導入 ISO 50001 能源管理系統持續提升節能績效	中期
	機會	持續導入公用設備節能技術	四大公用系統全面更新並導入變頻控制	中期
	機會	導入測試設備減排方案	可靠度測試設備使用環保冷媒・開發低耗能及低碳的測試服務	長期

策略措施預計達成之目標與指標

CO_2

形塑低碳價值觀，以逐步邁向淨零目標

氣候承諾

短期目標

1. 符合能源法規要求之每年 1% 節電率。
2. 設置綠電發電設備。

中期目標

1. 申請設施 / 設備重大資本支出時，將設備能耗列入技術評估。
2. 辦公 / 廠區家電設備採購，優先考慮節能標章。

長期目標

1. 透過供應商分級管理，針對所有關連性大、排放量大之關鍵供應商要求執行 ISO 14064-1 盤查與減排。
2. 採取符合環境部自願減碳方法學之節能措施，以申請碳權並配合國家 2050 淨零排放政策。

邁向清潔生產

廢棄物管理

宜特大多位於規畫完善的工業區或科學園區內，其所處區域均通過政府的環境影響評估，不處於環境敏感區域，對週遭環境的生物多樣性並無顯著而重大的衝擊。身為電子產業之技術服務業，宜特營運生產模式乃以提供專業服務而非提供生產製造，主要產出一般廢棄物與有害廢棄物。一般廢棄物為員工生活垃圾，有害事業廢棄物主要來源則為實驗室產出化學廢液及電子零組件下腳料。

2023 年宜特一般事業廢棄物產出量 35.37 噸，有害事業廢棄物產出量 8.42 噸，均依法委由合格清理廠商進行妥善之清除處理，部分廠區（台元、內湖、常憶廠區）一般事業廢棄物由大樓管委會統一處理。藉由以下管理作為，妥善處理廢棄物確保對本公司環境無顯著衝擊。

1. 各部門依廢棄物特性進行分類貯存後，由環安人員依不同廢棄物種類尋找合法清除、處理廠商，確認具有環保許可、相關環安證照後評估簽約。每年針對廢棄物處理廠商進行現場稽核，依據處理廠商環安衛相關許可證照符合度、廢棄物貯存區管理情形、各項污染防治設備運作情形、現場作業安全管理等，評估是否持續續約合作。

2. 每年依法針對有害事業廢棄物由第三方檢測機構進行廢棄物特性檢測，確認有害事業廢棄物屬性符合廢棄物代碼及處理方式。每月進行各廠區廢棄物暫存量及產出量申報作業，確認廢棄物的產出與清除有達到質能平衡。

3. 定期針對廢棄物貯存場所巡檢、稽核並紀錄，確認廢棄物分類貯存情形、貯存環境的安全及符合法令規範。

4. 廢棄物清除離廠前，上網申報「事業廢棄物委託共同處理管制遞送三聯單」，清除車輛皆需裝有 GPS 定位系統，以進行廢棄物清除過程之管控，確保廢棄物妥善送達處理機構。宜特確認處理機構收受該批廢棄物後，至環境部系統網站確認清除、處理廠商申報廢棄物清除、處理情形，確保廢棄物達到合法最終處置。

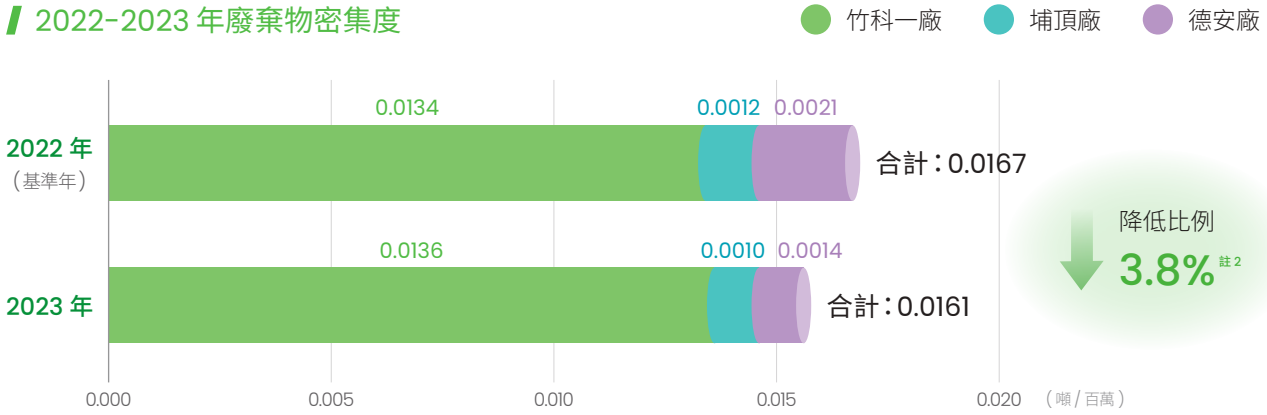
廠內生產製造所產生之廢棄物，除了源頭減量尋找替代材料以減少廢棄物產生外，並將廢棄物有效再利用，以收集、分類、減量及回收，例如：樣品包裝材料及木棧板回收再利用。2023 年資源回收廢棄物可回收項目總重量為 11.18 噸。透過廠內落實垃圾分類措施，有效分類出廢紙、廢塑膠、廢金屬等資源回收項目，故資源回收量逐年提升，2023 年降低廢棄物密集度 3.8%，達成降低廢棄物密集度 1% 目標，廢棄物清理狀況及廢棄物密集度如下表。

2023 年廢棄物清理統計表

廢棄物清理分類（單位噸）	竹科一廠	竹科二廠	埔頂廠	德安廠	合計	離廠處置方式
一般事業廢棄物總重量	27.95	0.11	2.62	4.69	35.37	焚化
回收類廢棄物總重量	11.18	0	0	0	11.18	回收
有害事業類廢棄物委外最終處置總重量	7.52	0	0.91	0	8.42	焚化 + 物理處理
廢棄物直接於廠內處置總重量	0	0	0	0	0	-
總計	46.65	0.11	3.53	4.69	54.97	-
營業額（NTD 百萬）	3,424.332					
單位營業額廢棄物量（噸 /NTD 百萬）	0.0161					

註 1：廢棄物清理皆透過委外聯單制度管控以確保對本公司無顯著衝擊。
註 2：台元廠 / 常憶廠 / 內湖廠為集合式廠辦大樓廢棄物由管委會統一處理。

2022-2023 年廢棄物密集度



註 1：考量竹二廠營運時間點，其廢棄物密集度至 2024 年開始統計。
註 2：2023 年廢棄物密集度降低公式（0.0167-0.0161）/ 0.0167 = 3.8%。

另外，宜特也優先尋求距離新竹較近之廢棄物清理廠址，以降低溫室氣體排放量。宜特落實廢棄物清理計畫與遞送聯單查核機制對清除處理業者執行查核，2023 年度無廢棄物洩漏情事。

水資源管理

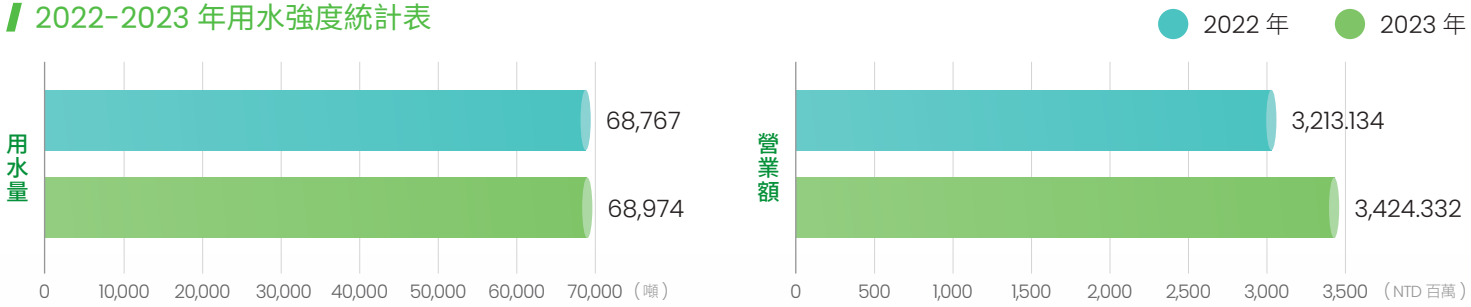
宜特各廠區使用之水源皆為自來水，無使用地下水，用水以民生使用、空調冷卻水及少量實驗室純水為主，無大量用水需求，運用世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」風險評估工具鑑別廠區所在區域供水風險等級，宜特廠區均位於中低度缺水地區，非用水緊張區域，對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。

2023 年總取水量為 68,974 公噸，進行「減量」、「再利用」與「回收」三項策略進行水資源管理，2023 年降低用水強度 5.9%，達到降低用水強度 5% 目標。

2022-2023 年各廠區取水表

年度	竹科一廠	竹科二廠	埔頂廠	德安廠	台元廠	其他（常憶 / 內湖廠）	合計（噸）
2022 年	43,771	750	10,909	11,653	523	1,161	68,767
2023 年	41,022	4,112	11,522	10,346	715	1,257	68,974

2022-2023 年用水強度統計表



用水強度

（單位：噸 / NTD 百萬）

- 2022 年 …… 21.40
- 2023 年 …… 20.14

放流水管理

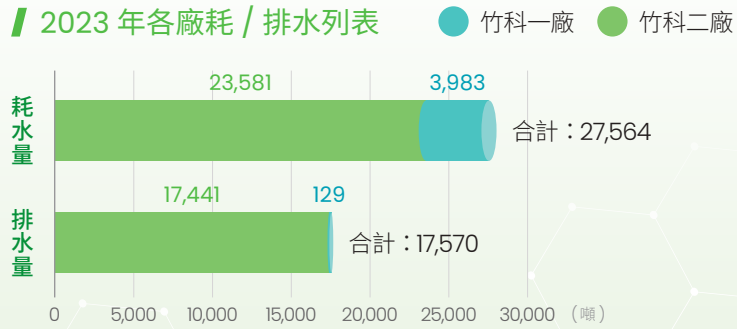
各廠員工產出的生活污水，經由建築物地下處理系統處理後排放，竹科一廠因員工人數較多，建置了薄膜生物反應器（Membrane Bio-Reactor，MBR）系統來處理員工生活污水產生的氨氮。

產生廢水的廠區為竹科一廠及竹科二廠，主要的來源為實驗室排放之廢水，由廠區廢水系統處理後，經污水下水道收集，匯入園區污水處理廠處理，排放符合園區管理局訂定之「國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局新竹園區污水下水道可容納排入之水質標準」等相關規範。

竹科廠區（竹科一廠、竹科二廠、常憶廠）廢污水經由處理後主要排放為客雅溪；埔頂廠、德安廠為頭前溪；台元廠為鳳山溪；內湖廠則排放為基隆河。

具體排水量與耗水量如右表。以期園區污水廠之排放水質達到環境部所訂之放流水標準，避免對下游水體造成污染。

2023 年各廠耗 / 排水列表



註：以竹科一廠 / 竹科二廠為統計標的，因竹科一廠 / 竹科二廠設有放流水錶，其他廠區因無設置放流水錶，故暫無排水 / 耗水量數據。

節水措施

- **生活節水：**宜特將採用省水之水龍頭 / 便斗 / 馬桶，並對全體員工加強宣導珍惜水資源及節約用水之觀念，以降低用水量需求。
- **製程節水：**竹科一廠建置了空調冷凝水及研磨 UF 廢水處理回收系統設置，近 2 年共回收水量約 22,757 公噸，回收水量佔取水量 28%，其餘廠區為公用集合式大樓，未設置回收系統。未來亦將持續規畫執行各項節水計畫，並提升整體製程廢水回收量。

2022-2023 年竹科一廠回收水量統計表

回收水量（噸）	UF 回收水量	空調冷凝水回收量	總回收水量
2022 年	549	10,529	11,078
2023 年	573	11,106	11,679

法規遵循與持續改善

2023 年經主管機關稽查無重大不符合規定之情事。

環保類支出

宜特關注污染排放導致的外界環境成本，故持續透過環保支出以降低環境污染，2023 年具體環保支出請參考下表。

環境成本 - 污染預防支出

廢污水處理費用
（廢水納管費用 / 檢測費用 / 廢水處理設施維護費用）
NTD 5,315,712

廢棄物清理費用
（一般及有害廢棄物處理費用 / 廢清書審查）
NTD 1,578,141

空氣污染防制費用
（空污防制設備運營費用）
NTD 1,061,855

環保法規矯正費用
NTD 6,000

ISO 14001 維護費用
NTD 68,250

植栽綠化費用
NTD 430,000

CH4

價值鏈競爭力

洞察客戶需求 44

確保供應鏈韌性 53

	衡量指標	2023 年目標	2023 年成效	2024 年目標	中長期目標
顧客為重	違反客戶隱私件數	透過資訊風險管控措施，充分保障客戶隱私	• 資訊安全教育訓練完成率 100% • 侵犯客戶隱私或是遺失客戶資料的投訴 0 件數	• 資訊安全教育訓練完成率維持 100% • 侵犯客戶隱私或是遺失客戶資料的投訴 0 件數	建構資安合規（Obligation Compliance）文化
	重視客戶感受，持續改善服務品質，建立客戶忠誠度，提高品牌聲譽	• 每週電話訪問客戶委案體驗感受，平均客戶評分需高於 9.2 分 • 每年邀請客戶進行滿意度問卷調查，客戶評分為「滿意」的比例需達 95% 以上	• 電話抽查訪問客戶共達 1,260 人次 / 年，客戶評分委案體驗感受達 9.83 分 • 年度滿意度問卷共接獲 1180 位客戶有效問卷，客戶評分為「滿意」的比例為 97.5%	• 電話抽查訪問客戶數量不少於前一年 • 年度滿意度問卷之有效數量及調查結果不低於前一年	每屆客戶滿意度問卷調查之有效問卷數量至少 1 千 2 百份以上，滿意度評分的滿意比例不低於 97.8%
供應商社會評估	不使用衝突礦產承諾書簽署完成率	金屬材料供應商使用非衝突礦產企業來源 100%	金屬材料供應商使用非衝突礦產企業來源 100%	擴大要求至主要相關供應商（板廠、組裝廠）無使用衝突礦產 100%	推動永續供應鏈降低營運風險
	供應商廉潔承諾書簽署完成率	重要供應商簽署廉潔承諾書 100%	重要供應商 13 家簽署廉潔承諾書 100%	重要供應商簽署廉潔承諾書 100%	優先採購綠色環境保護產品
	國內採購金額比重	原物料與耗材在地採購比例 90% 以上	原物料與耗材在地採購 97%	持續開發在地供應商	包材要求符合再生材質、可回收低污染

洞察客戶需求

「為客戶創造價值」就是宜特的價值

「鞏固品質、解決客戶痛處、扮演加速客戶產品上市的研發夥伴」是宜特客戶經營的願景。宜特的品牌刻畫在全球電子產業的歷史上，一路累積千百種解決方案與核心技術平台，接軌國際認證規範，定義新的準則，甚至創造新的指標。這一切的全力以赴，都為了一個初衷：「為客戶創造更大的價值」。

有鑑於當前電子產業專業分工的態勢下，各企業分別專注於產品的研發、製程和組裝。而宜特的存在，就是分工體系下的創新利基事業，扮演串接上下游供應鏈把關角色。

於台灣電子產業定位

- 研發支援
- 製程解析
- 品質健檢

貼近產業趨勢 領航研發多元化驗證服務

宜特成立近 30 年來，以電子產業醫學中心之定位，秉持加速客戶產品研發與解決客戶產品問題之使命，致力為客戶創造最大價值以達到雙贏。身為驗證分析產業之領頭羊，我們持續關注產業發展趨勢，超前佈署，協助台灣電子產業廠商朝著 AI、先進製程、寬能隙半導體、汽車電子、訊號測試、太空環境試驗等前瞻領域繼續邁進。

AI 驗證平台

在 AI（HPC）人工智慧高速運算方面，市場對 AI 發展持續樂觀看待，AI 已然成為各界公認的「硬需求」。隨著各種 AI 應用的蓬勃發展，高階可靠度驗證分析亦成為 AI 發展不可或缺的核心需求。而 AI 發展的關鍵要素之一，即高速運算（HPC），必須仰賴先進的立體堆疊封裝技術，以實現體積縮小和效能提升的目標。隨著複雜結構的異質材料層層堆疊，熱膨脹係數的差異等問題的浮現，如何有效解決散熱等挑戰，直接影響產品的可靠度和壽命。2023 年底宜特於新加坡的 EPTC（Electronics Packaging Technology Conference）研討會中，與數間國際大廠合作，共同發表兩篇最新論文－ "A Board Level Vibration Test Method for Electronic Industry Application" 和 "Method of Triple Thin Film RDL Layers on 2.2D Substrate"，旨在提供更優越的解決方案。隨著高階晶片的蓬勃發展，國際晶片大廠的毛利率上升，也表現出更強烈的長期下單意願，以因應市場對晶片品質不斷提升的需求，暢旺的驗證需求下，訂單也紛紛入袋。

先進製程平台

在先進製程驗證需求上，近年宜特在材料分析的布局亦開始見效。憑藉堅持不懈的努力，經過客戶端的實績驗證，宜特材料分析能力已達 1.4/2 奈米製程節點，並採取 24 小時七天全時運作，以滿足客戶端的快速交貨需求。

寬能隙半導體驗證平台

在寬能隙半導體驗證方面，基於電能需求大增，高電壓、大電流、傳輸快、散熱佳是未來新世代材料的必要條件。基本上，要能承受較高的電壓條件，即是半導體材料的能隙要夠大，才可承受更高的臨界場，以達到穩定快速又更高功率的轉換與輸出。現在最熱門的寬能隙半導體，以氮化鎵（GaN）和碳化矽（SiC）為主，這兩者亦是高頻通訊元件和功率半導體元件的二大材料。過去受限於部分材料取得不易且昂貴等因素，主要應用領域僅限於國防、航太等，近年因半導體技術進展、成本下降，而逐漸普及化應用到工業、汽車與消費性電子產業。

全球晶圓代工大廠在寬能隙的應用亦應運而生，以氮化鎵（GaN）而言，相較於其他的半導體材料，因有著耐高壓高溫、低電阻、極佳的導電和導熱性，體積小、能耗也小。但氮化鎵的一大缺點就是，單晶內的差排晶體缺陷密度遠高於其他半導體單晶，後續元件發生漏電流的機率大為提高，進而導致功能異常。宜特 TEM 雙束繞射成像技術可深入分析氮化鎵單晶內的差排密度和類型，全面掌控氮化鎵的差排品質，為協助客戶發展第三類半導體的重要關鍵。而宜特亦可透過紫外光電子能譜（UPS）和低能反光電子能譜（LEIPS）分析，為客戶確認新材料的能隙數值，協助客戶開發出能隙更寬的化合物材料。

訊號測試服務平台

而在訊號測試方面，目前全球電競產業可謂炙手可熱，吸引了大量的關注和投資。宜特亦於 2023 年取得視訊電子標準協會（Video Electronics Standards Association，簡稱 VESA）認可，正式成為 ClearMR 認證中心（Authorized Test Center，簡稱 ATC），將可提供客戶相關技術研討與測試服務，使其產品符合技術規範，取得認證。

汽車電子驗證服務平台

在電動車領域，隨著全球節能減碳趨勢，帶動綠能車的發展，而電動車、自駕車使用的半導體零件與傳統油車相比數量翻倍，在高階車用晶片市場正迅速成長趨勢下，市場預測，在 2027 年前，車用電子將是全球半導體成長幅度最大的領域。這點亦可從各大晶圓廠持續在日本、德國設廠，搶攻車用半導體商機看出，車用電子是半導體大廠營收成長的動力。宜特為亞洲首家榮獲全球汽車電子最高殿堂 - 汽車電子協會（Automotive Electronics Council，簡稱 AEC）認可的第三方公正實驗室，從第一線車用國際規範制定者的角度，精準掌握規範內容。比如 2023 年釋出的最新車規 AEC-Q200（被動元件）和 Q100（IC 晶片）改版，宜特在第一時間即熟知改版內容，可協助更多客戶更順利快速的跨入電動車領域。在車用元件和人身安全密不可分的大前提下，只要相關車用晶片大廠研發不間斷，將推升後續可靠度驗證分析需求。

太空環境驗測平台

近年太空經濟起飛，低軌道衛星通訊掀熱潮，相應的半導體零件需求亦增加。商用現貨零件（COTS）如何應用在太空成為趨勢也正快速發展中，而符合太空規範的半導體須具備較高的輻射耐受度、抗震動、抗衝擊等特性。以電子零件輻射驗測來說，需要彙整衛星任務，輻射源、劑量計算及量測，以及輻射安全防護等各種專業與實務，往往造成新手切入的障礙。宜特於 2020 年即受國家太空中心之邀加入「台灣太空輻射環境驗測聯盟」，於 2023 年 4 月，因應國家太空中心改制為行政法人，再次與宜特簽署新的合作備忘錄。宜特身為聯盟成員之一，致力建構國內完整的太空驗證平台，範疇包括溫度、震動、衝擊、熱真空、氣體揮發以及其他各種驗測，客戶數量與驗測需求亦逐年增加。宜特與業界長期磨合，擁有共通驗證語言與溝通默契，可協助國內廠商進軍國際太空產業。

即時分享產業新知，協助產業接軌零時差

宜特除舉辦研討會外，亦不定期推出小學堂電子報、製作 YouTube 影片，與客戶分享最新產業趨勢、技術新知。宜特自 2018 年起至 2023 年底，累積閱覽 / 觀看次數超過 209 萬次。

積極參與國際組織，領先解析國際規範，提供完整解決方案

宜特在 AEC、MIH、SMTA、IPC、JEDEC 等海內外國際組織，扮演大型研發專案中驗證測試的重要成員。藉此宜特不僅可以協助半導體廠商進行晶片驗證，更可深入了解國際大廠實驗方式，提供國際品質控管趨勢的知識，領先為客戶解析國際規範，提供客戶完整解決方案。

宜特以會員身分參與下列公（協）會，分享管理技術、實務經驗；加入協會資訊如下：

01 AEC 汽車電子協會
02 IPC 全球電子製造協會
03 SMTA 表面黏著技術協會
04 JEDEC 固態技術協會
05 TPCA 台灣電路板協會
06 iMPAS 台灣國際微電子暨構裝協會
07 TBA 台灣電池協會
08 LIB 鋰離子電池研究發展中心
09 MIH 電動車開放平台
10 TINVA 台灣工研新創協會
11 TSIDA 台灣太空產業發展協會
12 TSIA 台灣半導體產業協會
13 TEEIA 台灣電子設備協會

品質持續強化

宜特成立 6S 稽核小組，藉由推動 6S 活動，使全體員工在創造良好的工作環境之後，皆能有效維護工作場域。而每週稽核裁量各實驗室缺失，使全體員工皆能重視自身工作安全，確實落實顧客財產之保密原則。為超越顧客期望，宜特藉由統計分析、品管手法與多元的改善管道，不間斷地改進工程技術與內部流程，建立起全員持續參與品質提升的能力。

透過 6S 活動的落實執行，提升服務品質水準

持續提升技術能力及品質強化，提供信賴的驗證服務

宜特多年來依循公司制定之品質政策「提供顧客快速及高品質之全方位服務」，致力於技術能力的提昇及品質水準之強化，順利取得多項國際知名且具公信力的機構認證，成為國際頂尖實驗室之一，依據國際標準（ISO 9001、ISO/IEC 17025）要求，與滿足顧客、法規主管機關及認證機構相關之需求方式，提供信賴的驗證服務。

品管系統作業循環

多項專業認證證書，提供信賴驗證服務

宜特多年來致力於技術能力的提昇及品質水準之強化，順利取得多項國際知名且具公信力的機構認證，成為國際頂尖實驗室之一。本實驗室擁有多項專業認證證書及符合國際標準之完善儀器設備，提供信賴的驗證服務。

宜特品質管理相關榮耀與認證

ISO/IEC 17025

ISO 9001

ISO/IEC 27001

ISO 14001

ISO 45001

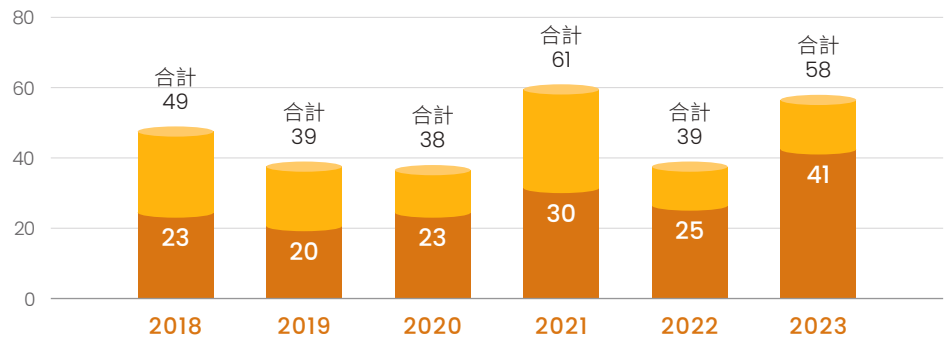
ANSI/ESD S20.20

最了解問題的專家就在現場，提案改善活動不斷創造高效工作

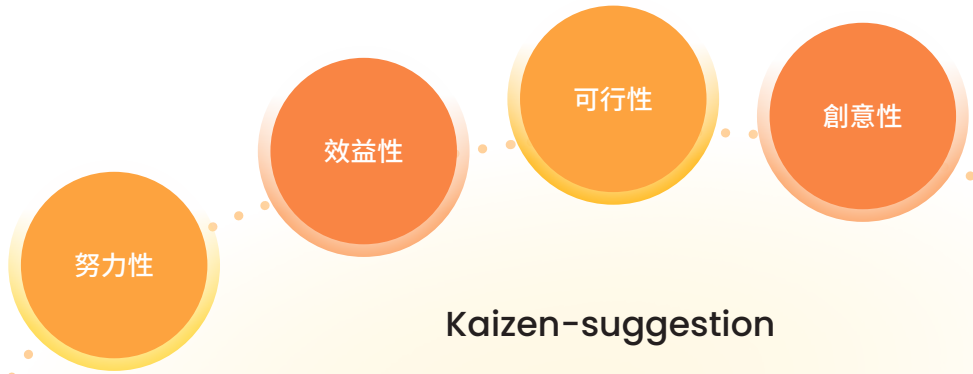
提案改善讓全體員工都能思考工作技術與手法，提出自己創造性的改善方法，經由公司規定的管道及審查基準加以評定，並給予獎勵。藉此，提高員工工作士氣並開發員工腦力資源及激發潛能，以達到提高生產效率、與降低不良率及成本、創造營收等最大效益。

近年提案改善數量

● 優質提案（B 級以上）數量



改善提案之四大評比面向



Kaizen-suggestion

貼心與環保兼具，為客戶提供多元化收送件服務

宜特服務範圍涵蓋全台北中南各區，搭配快遞物流提供全方位的收送件服務，也針對客戶特殊需求提供多元化的配套措施，以符合客戶期待。

全球關注的碳排放量議題，宜特嘗試透過優化路線規畫，使用更節能和環保的車輛，已於近期替換三部油電車，為地球環保盡一份心力。

節能環保的油電車型收送件車隊

重視客戶 - 重視客戶感受，持續改善服務品質，建立客戶忠誠度，提高品牌聲譽

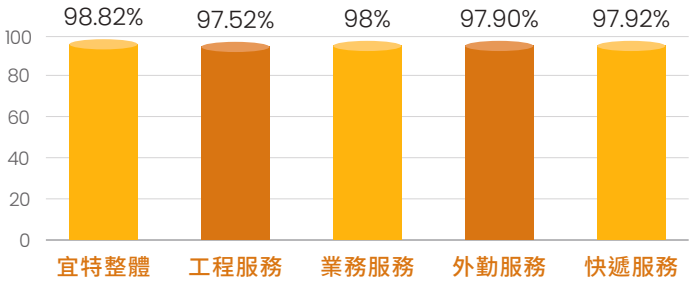
宜特關注客戶滿意度的方式來自兩方面：「每週電話訪問客戶」以及「年度問卷滿意度調查」。2023 年每週電話訪問平均分數達 9.83 分，年度滿意度問卷之滿意比例更達 97.5% 以上。

1 每週電話訪問客戶

宜特每週以電話抽樣調查方式，即時關注顧客至宜特委案的體驗感受。電話訪問內容包含「服務態度」、「專業能力」、「諮詢回覆速度」與「實驗交期」等項目，請顧客針對本公司工程部門所提供的產品與服務給予滿意程度分數。2023 年電話抽樣訪問之客戶總人數達 1,260 人次，客戶平均給予滿意分數達 9.83 分（目標 9.2 分）。

2 年度問卷滿意度調查

宜特每年舉辦滿意度調查活動，將邀請當年度所有曾經委案的客戶，請客戶針對今年度的委案體驗進行滿意度評分。2023 年共接獲 1,180 位客戶有效問卷，針對「宜特整體服務」、「工程服務」、「業務服務」、「外勤服務」與「快遞服務」等項目，客戶評分為「滿意」的比例達 97.5% 以上（目標 95% 以上）。



客戶評分滿意比例達

97.5% 以上

資訊安全風險管理

提高客戶價值是宜特存續的目的之一，作為專業技術服務公司，宜特深知提供準確與精確數據可以加快客戶研發進度，有鑑於相關分析資料皆屬客戶財產與心血結晶，務必妥善保管。對此，宜特透過 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統建構資安合規（Obligation Compliance）文化，進而確保宜特的專業服務能提升客戶價值。

資訊安全管理架構

為確保宜特與客戶之資訊資產安全，宜特設置安全管控委員會，整合公司內部資源進行資訊安全風險評估，以及制訂年度資訊安全計畫與檢核標準。並協調相關資源以及跨單位活動，進行各項資安管制措施、人員年度資安教育訓練、資訊安全稽核作業。安全管控委員會每半年召開會議，檢視及決議資訊安全與資訊保護方針及政策，落實資訊安全管理措施的有效性。

宜特透過三項作業方針－『建立專責資安組織』、『取得高階主管支持』、『落實全員參與』，並配合 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統相關要求，建立各項資訊安全管理措施，例如資訊安全政策、管理程序以及作業規範，以期維護宜特、客戶之資訊資產安全與利益。

專責資安組織

設置『安全管控委員會』，轄設：

- 召集人：確保資訊安全政策與目標建立，且切合組織策略方向，推動持續改善。
- 執行秘書：協助召集人進行資訊安全相關作業程序與改善作業。
- 資訊安全執行小組：負責規畫及執行各項資訊安全作業。
- 緊急處理小組：負責資安事件發生之處置作業。
- 資訊安全稽核小組：負責評估資訊安全管理制度之執行情形。
- 文管中心：負責文件發行等相關作業。

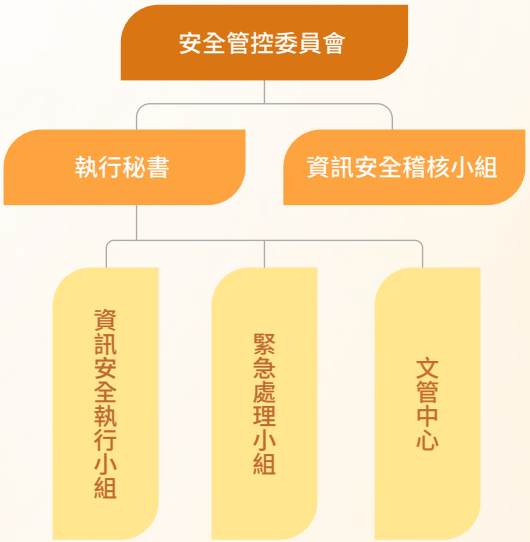
高階主管支持

安全管控委員會由本公司資安長擔任召集人，處級主管為當然委員。每半年至少召開一次會議，檢視內外部資訊安全議題，決議資訊安全措施與政策。

落實全員參與

透過各項教育訓練與演練，落實並強化全員資安意識。

安全管控委員會組織架構



傳達資安訊息、落實資安訓練

為了加強宜特的資訊安全防護能力，除了透過資安工具或是管理措施進行防範，也必須注意人員資安意識的養成與提升。因此，宜特藉由『建立多面向資訊安全訊息傳達』、『落實資安教育訓練』提升人員之資安意識以及整體資安韌性。

建立多面向資訊安全訊息傳達

- 在安控區以及實驗室入口張貼資安管理標語，針對時事或是資安措施說明發送電子報。

落實資安教育訓練

- 所有新進同仁需於報到當日通過資訊安全教育訓練。
- 所有在職員工每年度須通過資安教育相關訓練課程回訓。
- 安控區作業人員需通過特定之安控區資訊安全教育訓練，每年度也需要通過課程回訓。
- 鼓勵資安人員取得認證或是參加外部資安訓練，提升資安認知與技術能力。

建構資安運營管理

宜特 2023 年資訊安全技術措施說明如下：

網路安全控管

網際網路安全與存取控制

- 防毒防駭措施。
- 禁止連接娛樂性、高風險、低信用評等之網站。
- 禁止使用線上儲存，如 Google Drive、iCloud、DropBox、OneDrive 等。
- 禁止未經授權之檔案傳輸。

邊界網路安全

- 系統組態變更申請與審核程序。
- 主機弱點掃描與修正。
- 導入網路資安平台，分數符合客戶要求水準。

內部網路安全

- 盤點網路設備與管理，強化防護（防火牆、郵件過濾）。
- 網路分段管理（辦公區、實驗室區、安控區）。
- 強化安控區控管（網路存取、監控管理）。
- 導入微分子防火牆技術。

資訊資產管理

資產管理管控

- 帳號存取管理。
- 禁止使用私人設備。
- 電子郵件保護。

應用程式安全

- 系統開發與上線流程管理。
- 主機弱點掃描與修正。

實體與環境安全

實體安全防護

- 建立廠區出入口保全人員作業管理。
- 設置監控系統以及門禁系統之場域環境。

樣品安全管理

- 樣品收送電子化紀錄，方便追蹤樣品足跡。
- 安規樣品存放於門禁管理與監控之庫房。
- 安規樣品收送車輛使用 GPS 管理系統，即時掌握樣品動態與行進軌跡。

存取控制安全

資料管理與存放控管

- 重要資產盤點與資料分級管理。
- 檔案透過文件加密軟體進行加密。
- 資料存取權限控管與申請審核。
- 員工 / 供應商保密協定。

帳號 / 網路存取控制

- 各類帳號建立、變更、移除程序。
- 密碼管理政策。
- 特殊帳號權限管控。

資訊安全措施推動執行成果

近年新增資安管理系統相關規範如下表

新增或修訂資安規範

2023 年	2022 年	2021 年	2020 年
7 份	17 份	19 份	31 份

近年違反資安規定彙整如下表

員工因未遵守資訊安全規定而接受懲處

2023 年	2022 年	2021 年	2020 年
0 人	0 人	0 人	0 人

近年教育訓練與宣導彙整如下表

課程名稱	2023 年	2022 年	2021 年	2020 年
資訊安全教育訓練課程	245 人	299 人	174 人	70 人
年度資訊安全教育訓練（回訓）	897 人	826 人	763 人	679 人
發布資安電子報	18 份	10 份	26 份	9 份
社交工程教育訓練	917 人	834 人	192 人次 註 1	無
企業資訊安全宣導課程	2,802 人次	2,542 人次	無 註 2	無 註 3
安控區資訊安全教育訓練	324 人次	296 人次	162 人次	無
作業雲教育訓練	266 人次	163 人次	無 註 4	無 註 5
資安人員專業教育訓練 註 6	10.16 小時	5.6 小時	3.04 小時	11.43 小時

註 1：2021 年未要求全員上訓練課程，透過演練，共有 192 人次被捕獲而須接受教育訓練。
註 2、3：該年度尚無訓練課程，而是以資安電子報形式發佈。
註 4、5：該年度尚未啟用。
註 6：以平均每人計算。

稽核

- 完成並通過 2 家客戶實地稽核，6 家客戶資安問卷評核。

內部問卷調查

- 5 分量度問卷中，對於『公司資安政策的了解』、『資安的重要性』、『落實資安保護』以及『資安防護作為的滿意度』等面向，一般同仁給予 4.6 分，主管給予 4.68 分的水準。
- 主管填答率 45%，同仁 54%，共計 521 份問卷。

透過上述嚴謹的資安管控措施，2023 年未有任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。

確保供應鏈韌性

創造永續價值鏈

宜特將供應商夥伴視為共同創造價值的營運夥伴，期許和供應商一同建構永續發展的服務價值鏈，在為客戶提供最佳解決方案的同時，亦降低環境與社會風險，建立一個積極負責的價值鏈網絡。

供應商管理制度

	既有供應商	2023 年起新增供應商
一般供應商	• 符合「供應商管理程序」評鑑之要求 • 簽署「保密協議」	• 額外配合 ESG 宣導 • 年度採購金額較高者需額外簽署「供應商廉潔承諾書」 • 年度採購金額較高者額外簽署「永續經營 ESG 評分表」並執行 ESG 審查
機台供應商	• 另簽署『資訊安全宣告書』	
PCBA 組裝廠	• 另簽署『不使用衝突礦產承諾書』	

宜特秉持永續發展、環境友善、誠信經營、資訊安全，宜特與供應商在環保、安全或衛生等議題共同努力確實履行企業責任，於官網公佈『供應商行為準則』，以作為供應商之遵循標準，摘要如下：

勞動人權

宜特與供應商共同肩負勞工人權維護、健康與安全、公司管理機制及系統的責任，不聘僱童工、不要求超時工作並致力打造健康、安全、優質之工作環境為目標。

誠信經營

在所有商業互動中均應謹守最高誠信標準。供應商應採取零容忍政策禁止任何形式的賄賂、貪污、勒索和挪用公款行為。

資訊安全

因與宜特交易而獲得之商業資訊，供應商應善盡保密責任，未經宜特許可不得將相關資料予以複製、修改、重組、逆向解析（reverse engineer、reverse assemble or de-compile）、試圖導出設計、基礎資料或以任何型態揭露於第三方。

健康與安全

供應商應盡力降低工作相關的傷病發生外，安全、健康的工作環境有助提昇產品和服務品質、生產的穩定性及勞工的忠誠度和士氣，供應商也應瞭解員工的反饋及投入員工教育訓練是識別與解決工作場所內健康與安全問題的關鍵，遵守在職業安全、緊急應變準備、職業傷害和職業病、工業衛生、體力勞動…等相關規定。

環境友善

供應商認同環保責任為製造世界級之產品不可或缺的一部份。製造過程中應儘量減少對社區、環境及於自然資源造成的負面影響，從源頭或透過實踐減少碳排放以及產生廢棄物、污染物，透過改良生產、維修、替換材料、回收再利用降低自然資源之損耗。

設備商另需簽署『資訊安全宣告書』，設備商有責任及義務保護其所取得或使用客戶之資訊資產、防止遭未經授權存取、擅改、破壞或不當揭露。2023 新增 10 家新設備商已全數完成簽署。

綠色暨 ESG 採購政策

宜特為國內外重要客戶認可之大型第三方實驗室，所採購之設備須符合客戶驗證要求，除大型設備須向國際知名廠商採購以外，其它項目如：經常性使用耗材、儀器、化學品、外包、測試周邊…皆以永續經營為目標，綜合考慮採購、物流、回收和再利用等多個環節的節能環保因素，積極降低價值鏈活動的碳足跡，與供應商共同履行環境保護、節能減排等社會責任，貨品優先選擇在地生產、環境友善之供應商（產品具環保標章及經環境部認定符合再生材質），以打造綠色供應鏈。宜特也要求全體供應商於接受訂單時，同步確認 ESG 事項。統計近 3 年扣除大型設備之國內採購金額比重皆高達 9 成以上，且在地採購比重逐年增加（詳如右表）。

在地採購統計表

年度採購金額	2021 年	比重	2022 年	比重	2023 年	比重
國外	54,256,657	5.8%	33,455,101	3.3%	34,464,614	3.3%
國內	878,112,382	94.2%	994,967,260	96.7%	998,735,366	96.7%
總金額	932,369,039		1,028,422,361		1,033,199,980	

註：大型設備未計入以上統計金額。

衝突礦產採購政策

宜特遵循經濟合作暨發展組織（OECD）所制訂的「來自有衝突或高風險地區的礦產其負責任的供應鏈盡職調查指南（Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas）」的指導原則建立盡責調查架構。除了宣導「禁止使用“衝突礦產”之要求」外，並透過此盡責調查程序鑑別評估調查供應商所提供之原物料與零組件是否使用衝突礦產，2023 年新增 PCBA 組裝廠 4 家調查，均符合『不使用衝突礦產承諾書』相關規定。

供應商 ESG 管理及年度稽核

為能確保供應品質與交期符合公司經營與客戶需求，宜特制定『供應商管理程序』與『採購管理程序』針對重要供應商依品質政策、管理流程、供應鏈管理、異常管理進行導入評鑑評估，以 70 分以上為合格，60~70 分有條件核可；60 分以下不予採用。合格供應商均需簽署『保密合約』以保障宜特與客戶之機密資訊不外流。

針對重大金額經常交易之供應商進行年度評鑑，以成本、交期、服務、製程為評分項目，3.5 分以上為合格；3.0~3.5 分為有條件合格，3.0 以下為不合格，2023 年新增供應商永續經營 ESG 評分表將 ESG 自評調查納入年度評鑑評分項目，2023 年評鑑廠商 43 家，全部合格且未發生違反 ESG 情況。

另外，宜特也定期與不定期進行實地評鑑，除評估供應商製程能力、品質、交期管控、內部管理流程外，2023 評鑑項目新增企業社會責任評鑑項目，審查供應商在職業安全、環境保護、勞動人權是否符合企業社會責任，若經發現不符事項則要求持續改善或降低採購量、嚴重者終止商業合作。

宜特規定所有進廠施工廠商、設備商須受宜特環安單位之入廠安全講習，2023 年舉辦承攬商安全教育訓練 26 場次，參與受訓人數 208 人次，廢棄物處理之處理商須具備相關證照且符合相關環保法規並簽署『承攬商安全衛生環保同意書』，不得違反承攬商安全衛生環保管理準則。

宜特要求供應商承諾嚴格遵守宜特制定之廉潔管理相關規定，在與宜特正常交易往來期間，絕不會為促成雙方商業上之往來，而向宜特員工或其關係人作相關之承諾、要求、期約進行任何賄賂或給付其他不正當利益、絕不為其利益，唆使、遊說或利誘宜特員工違背其職務或其對公司履行忠實義務之行為。針對重大金額之供應商要求簽署『供應商廉潔承諾書』，2023 年新增 13 家已全數簽回。

綜上所述，宜特於落實其供應鏈管理時，不只思考效率、成本，同時也注重合作夥伴在環境、社會、治理等各面向的績效，也透過定期評估的方式，持續了解供應商營運狀態，提升彼此永續能力，同時鼓勵供應商將 ESG 內化至公司管理與營運當中，此舉可提高宜特整體供應鏈在面臨突發事故的承受能力與應變能力，確保宜特能持續提供客戶相關專業服務，確保供應鏈韌性。

CH5

社會共榮力

人才吸引與留任 59
人才培育與發展 65
多元友善的職場 72
職安衛與健康促進 76
促進社會參與 78

	衡量指標	2023 年目標	2023 年成效	2024 年目標	中長期目標
勞雇關係	秉持多元平等共融、用人唯才原則	• 強化吸引員工留任，員工離職率 ≤ 10.0% • 留任關鍵人才，績優人員留任率 ≥ 90.0% • 主管職缺由內部員工晉升比率 ≥ 40.0%	• 員工離職率 8.9% • 新人離職率 10.6% • 績優人員留任率 96.6% • 主管職缺由內部員工晉升比率 50.0%	• 員工離職率 ≤ 10.0% • 新人離職率 ≤ 10.0% • 績優人員留任率 ≥ 90.0% • 主管職缺由內部員工晉升比率 ≥ 50.0%	• 持續提高員工留任率 ≥ 90.0% • 持續提升新人留任率 ≥ 90.0% • 持續強化績優人員留任率 ≥ 95.0% • 主管職缺由內部員工晉升比率 ≥ 55.0%
	提升組織認同度 強化員工敬業度	-	-	進行員工敬業度調查，分數達 3.0 分以上 (5 等量表)，填答率 ≥ 70.0%	每兩年進行員工敬業度調查，且分數達 4.0 分以上 (5 等量表)，填答率 ≥ 75.0%
	落實平等友善職場	育嬰留停復職率 ≥ 75.0%	育嬰留停復職率 87.5%	育嬰留停復職率 ≥ 80.0%	持續提升員工育嬰留停復職率
訓練與教育	在職訓練時數	員工年度平均學習時數為 ≥ 20 小時	員工年度平均學習時數為 23.4 小時	員工年度平均學習時數為 ≥ 25 小時	持續強化專業職能，提高員工年度平均學習時數為 ≥ 30 小時
	產學合作布局及優秀青年人才培育	• 展開人才培育產學合作計畫，學校 ≥ 5 間，提早布局產業優秀人才 • 企業實習生留任率 ≥ 80.0%，厚植優秀人才專業技術實力	• 人才培育產學合作學校 8 間 • 企業實習生留任率 87.5% • 產學合作計畫 700 萬元	• 人才培育產學合作學校 ≥ 10 間 • 企業實習生留任率 ≥ 80.0% • 產學合作計畫 ≥ 1,000 萬元	• 持續深耕產學合作，人才培育計畫合作學校數 ≥ 15 間 • 企業實習生留任率 ≥ 80.0% • 激發優秀學生學習動能，產學合作計畫 ≥ 1,000 萬元
員工多元共融	形塑多元共融接納的職場文化	• 女性員工比例 ≥ 45.0% • 女性主管人數比例 ≥ 40.0%	• 女性員工比例 47.7% • 女性主管人數比例 40.9%	• 女性員工比例 ≥ 48.0% • 女性主管人數比例 ≥ 41.0%	• 女性員工比例 ≥ 45.0% • 女性主管人數比例 ≥ 45.0%
	打造多元友善職場	足額進用身心障礙員工	足額進用身心障礙員工	超額進用身心障礙員工	共創友善職場環境，超額進用身心障礙員工

	衡量指標	2023 年目標	2023 年成效	2024 年目標	中長期目標
勞資關係	• 遵循國際人權相關公約 • 持續強化職場不法侵害預防之意識與作為	• 違反人權相關投訴案件數 0 件 • 新進人員完成預防職場不法侵害完訓率 100.0%	• 違反人權相關投訴案件數 0 件 • 新進人員完成預防職場不法侵害完訓率 100.0%	• 違反人權相關投訴案件數 0 件 • 全員完成預防職場不法侵害訓練課程完訓率 100.0%	• 持續關注人權議題，無任何重大之人權違法情事 • 持續強化職場不法侵害預防之意識及訓練，全員完成預防職場不法侵害訓練課程完訓率 100.0%
	建立良好勞資互動關係	• 員工意見反饋結案率 100.0% • 員工對主管管理職能回饋參與率 ≥ 70.0%	• 員工意見反饋結案率 100.0% • 員工對主管管理職能回饋參與率 74.0%	• 員工意見反饋結案率 100.0% • 員工對主管管理職能回饋參與率 ≥ 75.0%	• 員工意見反饋結案率 100.0% • 員工對主管管理職能回饋參與率 ≥ 80.0%
職業安全健康	• 失能傷害頻率 • 失能傷害嚴重率 • 職業病率 • 死亡率	• 失能傷害頻率 < 2 • 失能傷害嚴重率 < 20 • 職業病率 0 • 死亡率 0	• 失能傷害頻率 1.48 • 失能傷害嚴重率 4.44 註 • 職業病率 0 • 死亡率 0	• 失能傷害頻率 < 1 • 失能傷害嚴重率 < 20 • 職業病率 0 • 死亡率 0	• 失能傷害頻率 < 0.5 • 失能傷害嚴重率 < 10 • 職業病率 0 • 死亡率 0
當地社區	偏鄉教育培力 與教育組織合作，縮小城鄉教育資源差距	• 青年培力項目參與合作學校不少於 150 間 • 偏鄉教育項目參與合作學校不少於 30 間，受惠學生不少於 500 人	• 青年培力：已協助 190 間學校進行情緒教育及獎學金補助 • 偏鄉教育：與 39 間學校合作，偏鄉受惠學生人數達 607 人次	• 參與課程及接受獎學金學校單位至少 190 間以上 • 接受贊助之受惠學生數量至少 610 人次以上	每年參與偏鄉教育及青年培力項目之合作學校數量至少 195 間以上，受惠學生人數至少達 700 人以上
	關懷弱勢 持續關懷社會不同角落的弱勢團體，落實雪中送炭精神，貢獻社會	• 提供義賣活動場次不少於 30 場 • 資助合作的社福機構團體不少於 7 家	• 提供各廠區場地舉辦愛心義賣活動達 40 場 • 資助合作的社福機構團體達 9 家	• 公益活動場次至少達 40 場以上 • 資助合作的弱勢團體數量至少達 10 家 • 內部志工參與人數達 8 人以上	每年舉辦各式公益活動至少 45 個場次以上，合作的社福機構團體至少 12 家以上，內部志工參與人數至少 20 人以上

註：2023 年有單件滑倒事故失能日數目前持續中。

人才吸引與留任

人力資源

人才是企業永續之根基，更是宜特最重要之資產與核心競爭力，宜特承諾遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《RBA 責任商業聯盟行為準則》之精神，及其他適用的行業標準和國際公約，秉持「尊重人權」與「用人適才」原則，積極推動兩性平權，致力打造多元平等共融職場，不因其種族、信仰、宗教、黨派、性別、婚姻狀況、身心障礙或其他政府明令保護者等非工作因素而有差異，此等原則適用於招募、任用、訓練、升遷、薪資與福利，期待同仁與公司共同成長。

宜特持續塑造正向溝通之友善環境，亦建立完善的勞資溝通管道，傾聽員工心聲，讓員工於職場與家庭取得適當的平衡點，2023 年育嬰留停復職率達 87.5%，讓員工安心返回職場；宜特極為重視勞工與商業道德政策推動，透過工作規則、文件管理系統及公告系統等平台進行宣導，並定期檢視、優化相關制度，尊重所有同仁人權，提供公平且適才適所之工作機會予應徵者及員工。

多元任用

宜特提供具競爭力的整體薪酬以吸引外部人才且留任優秀員工，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，我們優先聘用在地員工，基層人員標準薪資優於當地法規薪資要求，並優先聘用台籍居民為台灣營運總部高階管理階層。2023 年員工數為 1,113 人，包含 176 位主管人員、937 位專業技術人員，其中 30-49 歲員工佔全體員工 61.2%，平均年齡為 33.9 歲，為主要之人力結構並支撐公司成長動能；宜特以多元共融為任用方針，持續拓展多元人才，2023 年新進員工中有 18.2% 為外籍員工，若以全公司員工人數檢視則佔 11.1%；按聘僱類型正職員工佔 99.0%、非正職員工佔 1.0%。

員工人力結構

年度		2022 年						2023 年					
類別	分類	男性	男性比例	女性	女性比例	總計	總佔比	男性	男性比例	女性	女性比例	總計	總佔比
職務	主管人員	103	59.9%	69	40.1%	172	17.3%	104	59.1%	72	40.9%	176	15.8%
	專業技術人員	429	52.3%	392	47.7%	821	82.7%	478	51.0%	459	49.0%	937	84.2%
年齡	29 歲以下	195	52.8%	174	47.2%	369	37.2%	191	51.8%	178	48.2%	369	33.2%
	30-49 歲	311	53.8%	267	46.2%	578	58.2%	354	52.0%	327	48.0%	681	61.2%
	50 歲以上	26	56.5%	20	43.5%	46	4.6%	37	58.7%	26	41.3%	63	5.7%
國籍	本國籍	495	54.6%	411	45.4%	906	91.2%	538	54.3%	452	45.7%	990	88.9%
	外國籍	37	42.5%	50	57.5%	87	8.8%	44	35.8%	79	64.2%	123	11.1%
學歷	博士	5	100.0%	0	0.0%	5	0.5%	4	100.0%	0	0.0%	4	0.4%
	碩士	69	54.8%	57	45.2%	126	12.7%	73	50.3%	72	49.7%	145	13.0%
	學士	383	54.6%	319	45.4%	702	70.7%	419	53.9%	358	46.1%	777	69.8%
	專科	43	47.3%	48	52.7%	91	9.2%	41	44.6%	51	55.4%	92	8.3%
	高中職	26	41.9%	36	58.1%	62	6.2%	38	44.2%	48	55.8%	86	7.7%
	其它	6	85.7%	1	14.3%	7	0.7%	7	77.8%	2	22.2%	9	0.8%
聘僱身分	正職	527	53.7%	454	46.3%	981	98.8%	575	52.2%	527	47.8%	1,102	99.0%
	非正職	5	41.7%	7	58.3%	12	1.2%	7	63.6%	4	36.4%	11	1.0%
總計		532	53.6%	461	46.4%	993	100.0%	582	52.3%	531	47.7%	1,113	100.0%

註 1：主管人員含技術職以上主管（全數為台籍主管）；其餘為專業技術人員。

註 2：宜特聘僱以正職員工為主，非正職員工為簽訂定期契約人員（包含實習生、派遣及臨時約聘人員）。

註 3：人數以當年度 12/31 在職人數計算，身分包含正職、約聘、企業實習生及派遣人員。

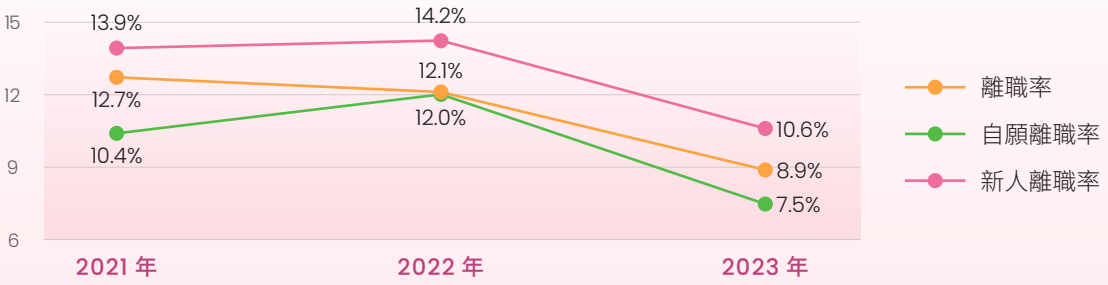
宜特積極建構平等多元共融之友善職場，以具競爭力之薪酬、具發展性之培育計畫，多元溝通管道來創造激發夥伴熱情的工作環境。為吸引更多人才加入，我們積極投入各項人才招募方案與徵才活動，透過「校園徵才」、「區域性徵才」、「產學合作」與「多元任用獎勵方案」吸引並晉用優質人才，宜特用人不分年齡、性別、國籍，唯才是用，2023 年新進員工人數為 236 人，其中 18.2% 為外籍員工，新進女性員工人數佔比達 53.4%。

新進人員人力結構

年度	2022 年			2023 年		
類別	男性	女性	總佔比	男性	女性	總佔比
29 歲以下	55.8%	44.2%	65.7%	48.6%	51.4%	59.3%
30-49 歲	50.9%	49.1%	33.7%	41.8%	58.2%	38.6%
50 歲以上	33.3%	66.7%	0.6%	80.0%	20.0%	2.1%
本籍	56.1%	43.9%	89.5%	51.3%	48.7%	81.8%
外籍	34.5%	65.5%	10.5%	25.6%	74.4%	18.2%
男女佔比	53.7%	46.3%	100.0%	46.6%	53.4%	100.0%

宜特重視每位同仁的意見與回饋，打造多元暢通之溝通管道以利員工意見反饋，以多元運作強化公司與員工溝通以促進勞資關係和諧。係因公司致力創造和諧之職場環境，提供具吸引力的薪酬福利與訓練發展平台，2023 年離職率為 8.9%，低於業界平均水準，健康的人才流動亦有助公司長期成長需求，我們與每位離職同仁進行留任訪談、協助轉任適當職務，並分析留任與離職的關鍵因子，期望即時改善問題，持續降低人員離職率。公司若因重大營運變化而影響勞工權益或中止與部分員工僱傭關係時，將依法令規定提前預告，2023 年宜特並無重大營運變化之事宜。

年度離職率



除正職員工外， 2023 年宜特非員工之工作者組成如下：

非員工之工作者人力結構

類別	性別	保全	團膳	清潔	工程承包商
29 歲以下	男性	1	1	0	48
	女性	1	0	0	2
30-49 歲	男性	2	0	0	95
	女性	3	1	2	6
50 歲以上	男性	10	2	1	41
	女性	4	3	9	17
小計	男性	13	3	1	184
	女性	8	4	11	25
合計		21	7	12	209

註：採 FTE 全時等量法，以 8 工時 / 人天，對照每年工時（220 人天及每人天 8 小時），換算人數。

此外宜特透過完善的人才培育發展、績效管理及調薪等管理機制，以系統性之管理措施建立良好的工作環境和自我成就，吸引並留任績優人員，近三年績優人員留任率皆高於 90.0%，2023 年更達 96.6%。

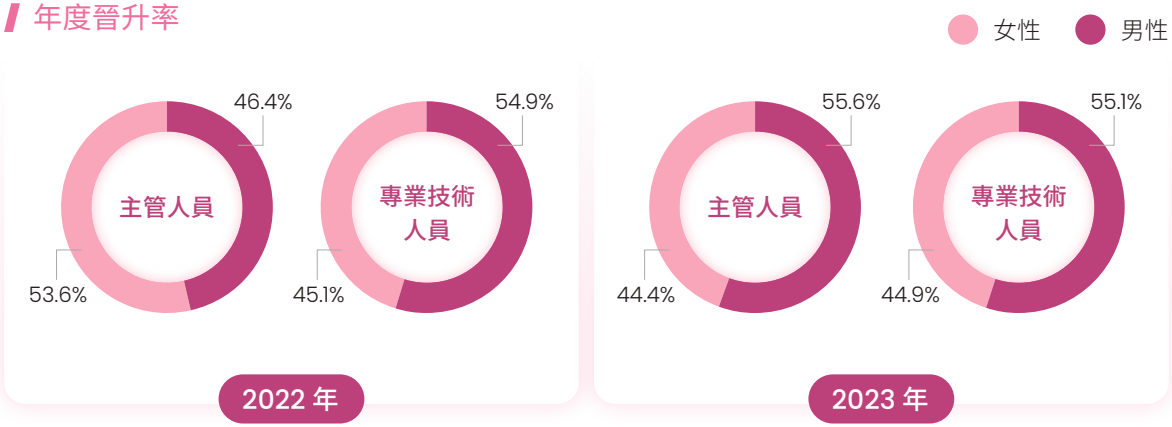
績優人員留任率

友善平權照護

宜特落實多元平等、推動兩性平權，依照個人能力與職務需求進行人才晉用與薪資核定，不因性別、種族而有差異，2023 年主管職缺由內部員工晉升比率達 50.0%，各組織階層皆持續完備人才梯隊。宜特積極聘僱及拔擢女性員工，2023 年台灣女性員工佔總人數比例約 47.7%，相較 2022 年增加 1.3%；女性主管比例持續增加至 40.9%，相較 2022 年增加 0.8%，其中女性基層主管的比例為 43.7%，女性高階主管的比例為 16.7%，讓女性同仁能盡情釋放潛能、展現影響力。

宜特重視每一位員工的權益與人身健康安全，我們提供外籍同仁安全、安心的工作環境，從 2023 年起宜特全面實施「移工零付費」政策，以減輕外籍員工來台之經濟負擔，避免債役勞工問題。所有員工皆以合理與公平原則平等任用，績優之藍領外籍員工亦能晉升至白領工程師，2023 年績優之藍領外籍晉升率達 30%，以留任優秀人才。

年度晉升率



女性員工及女性管理階層比例

年度	2022 年		2023 年	
類別	男性	女性	男性	女性
整體員工	53.6%	46.4%	52.3%	47.7%
主管	59.9%	40.1%	59.1%	40.9%
基層主管	57.7%	42.3%	56.3%	43.7%
高階主管	81.3%	18.8%	83.3%	16.7%

註：基層主管指技術職、課級與部級主管；高階主管為處級以上主管。

宜特積極配合政府參與身心障礙者進用政策，2023 年足額進用身心障礙員工，目前合計 7 位，身心障礙員工皆為實際參與工作業務之同仁，我們針對個人狀況提供適當的人員協助、設備器材等支援，讓身心障礙同仁能安心工作，此外我們持續提供身心障礙者職缺，期望吸引更多潛在合適的身心障礙者主動應徵。

宜特員工在育嬰期間可依法申請留職停薪，2023 年共有 10 位員工提出申請，當年度平均復職率為 87.5%；宜特亦持續觀察已回任員工的留任情形，育嬰留職停薪回任且於 2023 年任職滿 1 年之女性同仁留任率為 66.7%，宜特將持續營造友善平等職場，以提高人員留停復職率與留任率。

年度留停狀況

年度	2022 年			2023 年		
類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計
享有育嬰假員工人數（A）	55	49	104	48	49	97
實際使用育嬰假員工人數（B）	0	11	11	1	9	10
當年度應復職員工人數（C）	3	8	11	0	8	8
當年度實際復職員工人數（D）	2	6	8	0	7	7
前一年度休完育嬰假後復職的員工（E）	1	3	4	2	6	8
前一年度休完育嬰假後復職且在職超過一年的員工人數（F）	1	2	3	0	4	4
育嬰留停申請率（B/A）	0.0%	22.4%	10.6%	2.1%	18.4%	10.3%
復職率（D/C）	66.7%	75.0%	72.7%	-	87.5%	87.5%
留任率（F/E）	100.0%	66.7%	75.0%	0.0%	66.7%	50.0%

註：自生育起三年內之員工均符合育嬰留停資格，2023 年人數統計區間 2020/1/1 - 2023/12/31 生育之員工（資訊來源：產假、陪產假之申請人數）。

具競爭力的薪酬福利

宜特每年根據公司營運成果和產業變化擬定薪酬策略，堅持性別平等，薪資核定完全依照個人能力與職務需求，秉持合理與公平原則，不因性別而有差別待遇，以確保薪酬政策具外部競爭與內部公平，並提供同仁優渥獎金激勵、良好工作環境和完善福利制度以吸引並留任人才，讓同仁工作、生活皆能均衡發展。2023 年宜特員工平均薪資為新台幣 1,047,508 元，薪資中位數為新台幣 915,401 元，均較前一年度成長，除落實與同仁共享成果，亦展現競爭力之持續提升。2023 年宜特員工總薪酬（不含退休金）中位數約為新台幣 91.5 萬元，與董事長兼總經理總薪酬（不含退休金）相較約為 1 比 18；董事長兼總經理年度總薪酬增加百分比相較於員工總薪酬中位數增加百分比約為 -2 比 1。

各階層男女員工平均基本薪資比例

年度	2022 年		2023 年	
類別	男性	女性	男性	女性
一般同仁	1：0.94		1：0.93	
主管人員	1：0.85		1：0.84	

各階層男女員工平均薪酬比例

年度	2022 年		2023 年	
類別	男性	女性	男性	女性
一般同仁	1：0.90		1：0.92	
主管人員	1：0.83		1：0.81	

年度薪酬狀況

年度	2022 年	2023 年
非擔任主管職務之全時員工人數	833	978
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	977,294	1,047,508
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	871,292	915,401

薪資制度

宜特重視人才，員工獎酬與個人績效緊密連結，每年調薪幅度優於業界。公司提供具競爭力的薪酬水準，落實公平的薪酬制度，不因性別、年齡、種族、宗教、國籍、身心障礙等因素而有差異，亦透過多元化的激勵獎金制度，與員工享受營運成果。

正式員工福利措施

宜特提供具競爭力之福利政策，落實妥善照顧員工之信念，讓同仁無後顧之憂為公司創造價值。本公司依據勞動基準法訂定退休辦法，並設置勞工退休準備金監督委員會，負責監督及管理退休準備金之提撥、支領等運作，並每月依薪資 2% 提撥退休基金，儲存於台灣銀行專戶，每年透過專業會計顧問，進行退休準備金精算，確保足額提撥。員工符合勞基法退休條件者，依退休前服務年資及六個月平均工資計算退休金給付；適用勞工退休金條例者，公司每月按員工薪資 6%提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。除法定保險制度外，宜特也為員工規畫完善的團體綜合保險，保費由公司全額負擔，保險項目涵蓋壽險、意外險、醫療險、癌症險等，增加員工整體保障。

獎酬制度措施

員工酬勞

- 每年進行市場薪資調查，確保提供具市場競爭力之員工酬勞。
- 員工酬勞與公司營運績效、團隊表現及個人績效直接相關。

激勵獎金、績效獎金

- 依據各季公司營運目標達成，並連結部門績效及個人貢獻度而核定獎金。

多元化的獎勵

- 包含高額績優獎勵金、衝刺獎金、達標獎金、推薦獎金、改善提案獎金、教練獎金、留任獎金等。

員工認股權

- 為吸引及留任專業優秀人才，公司制定認股權憑證發行及認股辦法，以激勵並提高員工對公司之向心力。

產學合作青年培力 - 永續人才策略

宜特深信人才為企業永續發展的核心元素，我們秉持「以人為本」之核心理念，打造注重人才培育發展及員工認同之友善環境，提升企業的雇主品牌，並透過多元化的招募管道募集公司成長動力，以期共同發揮創新力量。

宜特積極推廣產學合作專案，藉由菁英人才獎學金、新鮮人預聘計畫、扎根學習計畫、職人講堂、多元實習計畫、職場參訪計畫、校園徵才等活動，持續與清大、陽明交通大學、淡江、明新等院校合作，深耕校園關係，持續招募更多優秀人才加入宜特，實現企業的人才永續發展目標。

1 菁英人才獎學金

宜特以菁英人才獎學金培育優秀學子，促進產學合作並實現企業人才培育計畫，讓學生安心向學，進而培育半導體領域專業人才。

▶ 人才獎學金 > 110 萬

2 新鮮人預聘計畫

宜特提供預聘制度，給予新鮮人更多時間了解職位角色和職責，從而快速融入工作，提高工作效率。

▶ 預聘獎金 > 140 萬

3 專業人才培育專班

藉由培育專班提供實踐導向的專業培訓，指導學生職場的實務知識與技能。

▶ 總參與學生 > 100 人次

4 職場參訪計畫

透過實地參訪深入了解宜特願景、組織文化、工作環境與人才發展等，讓學生近距離了解職場運作。

▶ 滿意度達 4.8 分（滿分 5 分）

5 職人講堂

進行 10 場職人授課，將業界專業知識與經驗帶入校園，與莘莘學子分享產業新知。

▶ 滿意度達 4.8 分（滿分 5 分）

6 扎根學習計畫

宜特與學校合作提供必修課程教科書，展現公司對人才培育與發展之重視，亦期望能鼓勵學生扎根學習，培養專業。

▶ 贈書人數 > 150 人

7 檢測分析技術補助計畫

宜特協助學校進行學術研究和技術創新，藉由產學合作積極促進專業領域的發展。

▶ 檢測分析補助金 > 400 萬

8 多元實習計畫

透過企業實習讓學生應用所學於工作中，藉此與學校建立長期合作關係，積極提升學子就業競爭力，同時也儲備未來的優秀人才。

▶ 實習生留任率 > 80.0%

菁英人才培育計畫

扎根學習計畫

職人講堂

校園徵才活動

產業人才就業促進

宜特為協助產業人才提升職場競爭力，偕同勞動部賈桃樂學習主題館舉辦一系列學習成長活動，透過【職涯求職站】線上直播、【職講名人學堂】就業促進系列課程、履歷健檢與【職入夢想 業界探索】企業參訪等活動，傳授職場知識，幫助求職民眾提升就業技能，促進社會就業。求職民眾能實地了解企業運作、了解求職成功之關鍵因子，親自感受宜特企業文化，活動整體滿意度達 4.7 分（滿分 5 分）。

【職涯求職站】線上直播

透過線上直播與求職民眾分享職涯規畫、求職技巧及宜特產業定位與優質職缺推薦，讓民眾可以在午餐時間輕鬆學習，並於直播間與講者直接交流及互動，獲得實用的求職建議。

【職講名人學堂】就業促進系列課程

此系列涵蓋多個主題課程，包括產業趨勢與宜特扮演的關鍵角色、求職技巧和履歷撰寫等，透過面試技巧及求職策略的學習、履歷健檢與職涯諮詢等全方位指導，提供一對一的回饋與建議，增加求職成功的機會。

【職入夢想 業界探索】企業參訪

透過企業參訪讓求職民眾了解企業的運作流程、職場文化及工作環境。參訪活動中，藉由內部專家介紹公司的發展及未來規畫，並與參訪者進行互動交流，解答求職者的疑問，增進求職者對企業的認識和認同感。上述活動不僅幫助求職民眾提升自身的就業技能和競爭力，亦促進公司與求職者間的相互了解，協助求職者順利就業，達到三贏效益。

宜特持續提升人力資源永續發展戰略，與政府合作青年就業旗艦計畫，協助青年朋友畢業後穩健銜接職場，自計畫展開至 2023 年共雇用超過 346 名青年，完訓率達 80.0% 以上，並獲桃竹苗分署提報青年就業旗艦計畫 2023 年成功案例廠商。宜特將持續與相關機關密切合作，推出更多促進職場發展的活動，為促進社會就業貢獻一份力量。

企業實習分享

台北城市科技大學 電機系 林◎樺

在宜特目前工作主要是在做大型機台的故障分析，目前也有學會基本的 IV 及打線機，工作需要很細心。在訓練的時候，教導我的教練非常細心及用心，剛開始比較不熟悉的時候，也不會很兇，而且也很無私的教我許多小技巧，讓我在做案件上更加順利。目前最大的成就感就是面對客戶到場的時候可以順利溝通且不會緊張，有時候還可以建議客人做其他選擇，幫客戶節省許多時間。

初期在遇到問題時會尋求同事的協助，大家會給我許多有用的建議，讓我迅速成長，到現在我已經可以獨自面對案件上所遇到的問題並順利解決它。

在公司福利的部分，每個月都有下午茶，可以讓我在繁忙的工作中，得到美好的休息時光，還有每個月的咖啡券，讓我在精神疲憊的時候，可以迅速提神，幫我維持在工作上的效率。不管是工作上或私底下，主管都很熱情回答我的問題，也在工作上給予我許多建議與鼓勵，平時在實驗室內有遇到問題或是有需要幫忙的時候，大家都很熱心地站出來，互相幫助不會有那種覺得厭煩的感覺，我很喜歡這樣的工作氛圍。

實習至今，我覺得公司文化，工作環境，同事之間的關係，都相當不錯，對於未來的發展方向，我對於新機台有極高的興趣，也利用空檔去學習，希望未來有機會使用打線機施做案件。

人才培育與發展

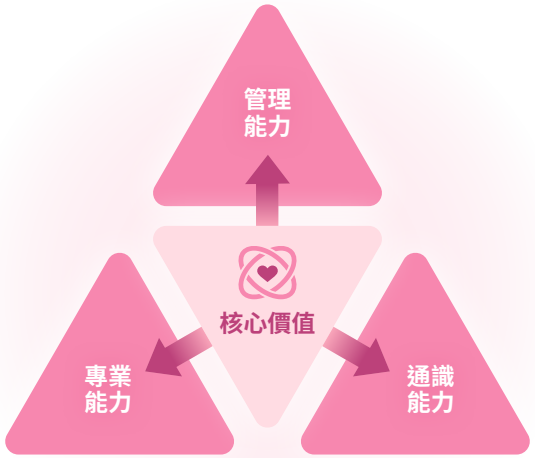
宜特為半導體產業的醫學中心，我們不僅在專業技術上持續培育與發展，亦秉持「以人為本」之核心理念，形塑「服務」、「團結」、「創新」之企業文化，期許宜特成為員工引以為傲的公司。

宜特以「職能」為人才管理與發展系統架構，並依此進行人才的選、用、育、晉、留，每年承接組織的營運策略目標，展開當年度人才發展策略方向，並緊扣核心主軸與價值觀以規畫訓練發展方針，我們提供多元發展管道實現員工的發展，並透過各職位訓練藍圖與多元發展管道深耕並儲備專業能力，創造一個讓員工有無限發展可能的職場環境，打造人才競爭力。

完善的人才管理與發展系統

- 選 職能面談 – 精準選才
- 用 職能評鑑制度 – 將人才擺放最佳職位
- 育 職能缺口 – 規畫訓練發展計畫
- 晉 職能評鑑 – 晉升評估依據
- 留 職能匹配 – 定位人才，留住與公司文化契合的人才

員工能力金字塔



多元發展管道

01 新人發展（能量續存）
- 本職能力認證與發展
- 數位學習 自主學習

02 專業發展（經驗深化與內化）
- 職務與專案的歷練
- 專業技術能力持續精進

03 整合發展（打造競爭力）
- 核心職能與通識能力輔助搭配
- 多能工歷練與跨單位專案合作

04 雙軌發展（適性適才適所）
- 管理職發展
- 技術職發展

訓練發展體系

宜特依據員工發展需求規畫七大類別學程，透過多元訓練方法推動各項培訓與專案，營造多元豐富的學習歷程。

訓練發展體系

培訓投入時數 _ 依性別及身分

類別		項目	2021 年	2022 年	2023 年
性別	女性	受訓時數	7,444	11,488	12,549
		員工人數	409	461	531
		平均受訓時數	18	25	24
	男性	受訓時數	8,864	13,424	13,447
		員工人數	479	542	582
		平均受訓時數	19	25	23
身分	員工	受訓時數	13,699	22,808	22,926
		員工人數	718	821	937
		平均受訓時數	19	28	25
	主管	受訓時數	2,549	2,041	3,070
		員工人數	160	172	176
		平均受訓時數	16	12	17

培訓投入狀況 _ 依課程類型

課程類別	課程類型	2021 年			2022 年			2023 年		
		梯次	人次	時數	梯次	人次	時數	梯次	人次	時數
新進員工類	員工行為準則	410	2,205	4,332	442	5,052	6,665	459	3,597	7,415
核心職能類	客戶服務與職能發展訓練	27	2,287	1,773	37	3,957	2,136	40	2,977	2,023
專業技術類	專業職能發展、專題講座與技術研討會	133	1,639	1,517	256	1,742	3,056	306	2,129	3,277
職安管理類	環境安全與認證	41	1,243	3,368	37	899	5,336	54	1,240	3,689
管理職能類	管理規章與職能發展	10	313	1,138	8	35	16	17	165	442
品質管理類	品質系統與管理	26	1,057	1,877	12	1,018	3,050	28	1,210	2,023
誠信經營類	誠信經營訓練	282	2,224	2,306	327	7,153	4,653	33	10,911	7,127
總計		929	10,968	16,309	1,119	19,856	24,912	937	22,229	25,996

註：
- 2021 年：宜特培訓各類課程，總參與人次為 10,968 人次，共 929 梯次，訓練總時數為 16,309 小時，員工年度平均學習時數為 18.4 小時；總訓練費用為 1,024,000 元。
- 2022 年：宜特培訓各類課程，總參與人次為 19,856 人次，共 1,119 梯次，訓練總時數為 24,912 小時，員工年度平均學習時數為 24.8 小時；總訓練費用為 1,150,000 元。
- 2023 年：宜特培訓各類課程，總參與人次為 22,229 人次，共 937 梯次，訓練總時數為 25,996 小時，員工年度平均學習時數為 23.4 小時；總訓練費用為 1,628,926 元。

新人發展與關懷

新人發展藍圖

宜特透過完整的發展藍圖，系統性地強化每位宜特人的專業能力，也透過宜特共識營傳遞公司經營理念與文化價值觀，凝聚每位宜特人必備的服務、團結、創新 DNA。

宜特落實教練機制以傳承部門專業技術與知識，2023 年新增合格教練共計 28 位，教練除了專業領域的教導，也給予新人工作與生活的照顧與關懷，協助新人快速步上工作軌道，共創宜特競爭力。

新人指引
- 行為準則
- 資訊安全
- 環境安全
- 品質管理
- 法令規範

數位學習
- 環境安全
- 法令規範
- 專業能力
- 誠信經營
- 通識能力

在職訓練

由專屬教練進行新人 OJT 培訓與能力認證，並進行新人關懷

共識營

藉由共識營之參與，讓新人對公司經營理念及文化價值觀有更深入的認識

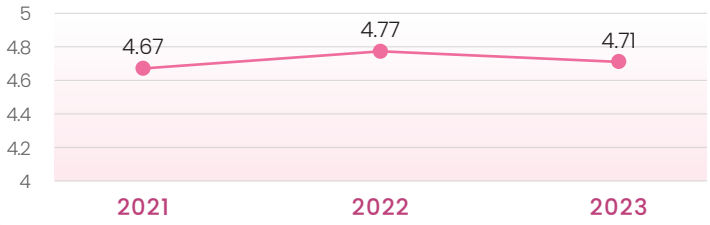
到職當天（實體培訓） → 到職 3 個月內（線上 + 實務培訓） → 到職 6 個月內（實體培訓）

新人關懷心服務指南

1 多向溝通管道

宜特重視每一位新人，我們藉由部門主管、專屬教練及人力資源單位的溝通與關懷，凝聚新人對組織的向心力與認同感，展現公司積極傾聽與持續改善的態度，讓每位新人都能獲得同等的重視與支持。

新人滿意度



新人關懷流程：

1 到職第一週

公司提供許多資源協助新人快速認識工作與團隊，並針對教練的教學手法進行確認，確保新人未來學習順利無礙，同時建立新人與教練彼此的信任和連結。

2 到職第一個月

人力資源單位及教練了解新人對公司與組織的感受或建議，藉由關心他們的適應狀況、學習進展與困難挑戰，及時提供資源與協助。

3 到職第三個月

由主管與新人進行關懷訪談，關心工作目標與組織適應的進展，同時探索新人對專業成長期望與個人職涯發展目標，以正向互動支持新人的成長與發展。

2 Danny's talk 新進員工與董事長的零距離溝通

董事長親自蒞臨共識營，分享他對企業策略、文化價值觀之觀點與員工發展期許，讓所有新進員工都能與董事長直接互動及交流，分享彼此的看法與建議。

非常喜歡 Danny's talk 聽董事長分享他對公司未來的目標，讓自己是宜特重要一份子的感覺！

激發創新、拓展視野 - 技術論壇講座

宜特持續舉辦技術論壇講座，提供員工與內外部專家交流合作的平台，2023 年參與人數共計 359 人，學習人時數達 534 小時，滿意度逾 4.6 分。透過技術論壇，員工能不斷學習新技能、更新專業視野，激發員工創新思維，讓員工在專業發展上有更寬廣的格局，進而推動公司的持續發展，提升公司長期發展的競爭力。

鋰離子電池正負極材料充放電特性解析講座

SA 分析技術與應用

MA 顯微分析介紹

先進半導體製程簡介

學員學習回饋：

- 有助了解複雜的半導體製程中的基本知識與最新製程，能幫助了解客戶分析需求。
- 工作之餘能獲得新知識非常開心，專業課程內容對工作上很有幫助。
- 不是本科系畢業的我也能了解吸收到在日常執行案件時會用到的知識。

加速人才能力提升的引擎

宜特有完整的內部講師制度，透過積極培育專業傳承梯隊，有計畫地累積並傳承關鍵知識，分享和擴散學習效益，促進企業與員工的共同成長。

內部講師近年授課狀況

年度	2021 年		2022 年		2023 年	
培訓方式	實體	數位	實體	數位	實體	數位
培訓梯次	70	74	93	190	101	243
	144		283		344	
培育總人次	2,248	7,261	2,502	15,375	2,356	19,081
	9,509		17,877		21,437	
培訓總人時數	8,703	3,224	13,6330	5,246	9,459	10,276
	11,927		18,878		19,735	

教師節贈禮

員工自主學習 - 線上多元學習資源

宜特持續培養員工與時俱進的知識並強化「自主學習」意識，故與內部講師共同推出線上微課、閱讀文章等技術資源，迄今共近 500 堂線上多元學習資源讓員工自主選擇。2023 年參與員工閱讀人次逾 15,937 人次，整體閱讀時數達 19,846 小時。主管也可以透過學習儀表板了解轄下員工之學習歷程，讓同仁透過工作或專案參與提升能力，以支持員工的自主成長。

核心職能發展

宜特依循 70-20-10 的核心職能發展，透過 10% 的認知與概念學習，20% 的行為展現練習，與 70% 的工作實踐學習，以達學習效益極致化。公司每年舉辦多元文化活動，激發員工自主展現職能行為，落實職能要求。宜特採用柯氏四級培訓評估模式（Kirkpatrick Model），透過反應、學習、行為、結果四個評估層次追蹤培育成效，最終達到個人與組織雙贏之目標。宜特文化與職能發展透過遊戲中學習的方式吸引員工參與，2023 年將密室逃脫遊戲結合文化和職能的關卡活動，參與人數近 400 人，其中管理職主管佔比超過 10%。

核心職能發展

70-20-10 核心職能發展

10% 知道

- **關鍵時刻小卡**
  讓每位員工知道與客戶應對的行為要求。
- **葵花寶典**
  讓每位員工知道職能的行為準則。
- **文化共識營**
  透過培訓讓每位員工清楚理解並認同公司文化、價值觀與核心職能行為。

20% 做到

- **團隊服務競賽**
  以實體活動結合數位平台，搭配混成學習的設計方式，促使員工將心態面與認知面活化應用於工作行為。
- **神秘客**
  透過外部人員扮演客戶，讓同仁依循指標實際演練並及時給予回饋與指導。

70% 實踐

- **工作中實踐**
  透過行為事例紀錄實際情境任務、行動與結果，透過做中學的方式持續精進與改善，並連結績效管理架構的職能管理，用以激勵員工實踐，並達到組織績效目標。

2023 成效評估

L1 反應評估
核心職能（實體）培訓課程，平均滿意度達 4.8。

L2 學習評估
核心職能（線上）學習，平均測驗分數達 100 分。

L3 行為評估

職能行為落實於工作：
2023 年共有 861 人次提交重點職能行為事例報告，並確實將職能行為展現於工作中。

神秘客稽核：
2023 年員工在建立顧客忠誠度的職能行為落實與滿意度，整體分數為 89.3 分。

L4 結果評估

客戶滿意度調查：
2023 年客戶滿意度調查分數達 9.8 分，較去年進步，顯示客戶滿意度穩定且持續提升。

績效管理評鑑：
核心職能行為實踐，透過自評與主管核定，平均分數為 3.5 分。

團隊服務競賽活動

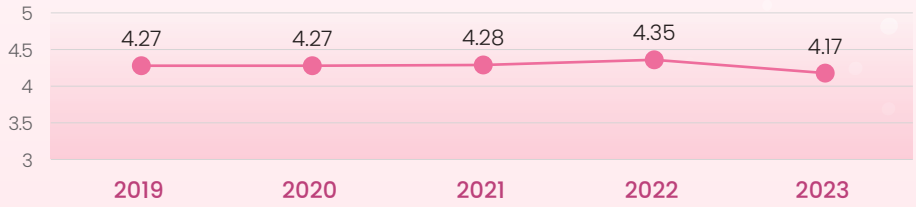
神秘客機制進行服務品質檢核

宜特用心對待外部客戶，透過神秘客機制進行服務品質檢核，從客戶服務認知學習到行為改變之檢視，神秘客稽核回饋讓同仁不斷改善服務品質，近兩年神秘客稽核分數近 90 分，2023 年客戶滿意度高達 9.8 分，具體顯現神秘客與各項企業文化形塑之成果。

員工就是宜特的內部顧客

宜特視員工為內部顧客，站在員工的角度思考，致力掌握員工的回饋，聆聽員工的需求，並持續改善與提出解決方案，期許讓宜特的內部顧客（員工）滿意。

內部客戶滿意度調查



培育領導力，鞏固管理基石

為激發員工潛能與留住人才，宜特透過各職位訓練藍圖與多元發展管道深耕並儲備專業能力，並以管理職能與專業職能之「雙軌制」，讓員工適才適性發展，提高員工積極度與投入度。

管理領航者

依循管理職能學程的培育，提升主管於規畫、組織、領導、指導等全方位的領導能力，讓組織各階層穩固且持續的成長。

技術領航者

持續耕耘在技術服務的研究與開發，提供組織內更為專業判斷及建議，並展望未來技術服務的拓展方向。

管理能力對症下藥，每年進行 180 度管理能力評鑑

宜特以管理職能為基礎，積極發展主管的管理能力，促進團隊績效提升，每年進行 180 度管理能力檢視，透過部屬回饋瞭解主管管理職能的強弱項，並依此回饋結果作為各階主管管理能力的培訓重點和晉升發展之參考。2023 年管理職能回饋參與率 74.0%，評鑑分數 4.4 分，較 2022 年成長且持續進步中。

以管理職能為基礎，循序提升主管管理能力

宜特依循管理職能訓練藍圖進行主管人才培育，提升主管管理能力，形塑組織當責文化，正向積極之工作態度、勇於承擔交付成果，提升組織競爭力。2023 年主管培訓共 17 梯次，參與主管總計 165 人次，參與人時數 442 小時，課程滿意度達 4.8 分。

針對新任主管，公司提供主管管理手冊及管理錦囊等系列課程，讓新任主管快速掌握公司管理制度與規範，有效解決部屬問題，而 2023 年開辦「員工指導與輔導」、「激勵團隊、創造價值」課程則協助主管學習如何激發部屬「潛能」、展現「積極主動」之態度與建構良好團隊氛圍；對於中高階管理團隊，也安排兼具發展與休憩的 Outing 活動，以兩天一夜的團隊課程與活動凝聚共識，讓主管適當休息與充電。

主管 Outing- 大師講堂

管理課程

績效管理與發展

宜特透過績效管理與發展制度確保組織、部門、個人目標的連結和一制性，並藉由及時的績效檢視與溝通，確保績效成果之展現，並依此做為員工職務派任、晉升、調薪與發展之依據。

全體員工績效結果與個人發展、晉升獎酬緊密結合，每年全體員工透過績效管理制度讓宜特營運持續成長。對員工來說，除了突破個人的成就感，更獲得薪酬實質的回饋與肯定。主管在績效管理機制中扮演持續激勵團隊之關鍵角色，所以公司每年度也檢視主管管理能力，並依此進行主管管理能力培訓與晉升依據。

宜特除了重視組織與個人之績效，更關注績優人員發展與留任，績優同仁除了有專屬頒獎座談、優渥績優獎金、績優榮譽假、具競爭力之高幅調薪與獎金，更享有組織重點培育與加速發展機會，2023 年績優人員留任率超過 96.6%。

績效管理與發展

多元友善的職場

人權政策

宜特承諾遵循國際人權相關公約，參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《RBA 責任商業聯盟行為準則》之精神及其他適用的行業標準和國際公約，秉持「以人為本」與「尊重人權」之原則，平等對待及尊重同仁，並致力於建立誠信、健康及安全的工作環境，確保工作環境的安全與衛生條件符合標準，持續改善全體員工之工作環境條件與員工福利。

為落實人權保障理念與政策之執行，宜特積極推行多元人權保障之訓練與宣導，包括廠區安全衛生、緊急應變處理、急救人員訓練、個人資料保護、友善職場之職場不法侵害及職場性騷擾與其他不法侵害防治等議題進行課程導入及演練，提高員工的人權意識；為持續落實並優化人權政策保障之執行，宜特持續導入「杜絕性騷擾與職場霸凌」之人權治理與訓練機制。2023 年共計 1,948 人次參加課程，總訓練人時數為 5,588.8 小時， 2023 年歧視及騷擾相關投訴案件 0 件。

宜特人權管理相關措施及成效如下

杜絕不法歧視及確保工作機會均等

- 於工作規則中闡明本公司不因各項因素如種族、宗教、信仰、性別、婚姻或生育狀況、年齡、政治背景、國籍、殘疾、性取向、星座、血型等任何理由影響招募的過程與任用決定。
- 違反招募任用相關投訴案件 0 件。

不法侵害採取零容忍

- 制定 < 執行職務遭受不法侵害預防作業指導書 >、< 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法 >。
- 舉辦職場不法侵害預防教育訓練課程共計 236 人次參與。
- 違反員工人權投訴案件 0 件。

依法訂定勞動權益

- 與每位員工簽訂符合台灣勞動及人權相關法規之勞動契約。
- 違反員工人權投訴案件 0 件。

禁止強迫勞動

- 依法簽署勞動契約，且保證不以任何形式之奴役或脅迫使員工進行非自願性勞動。

禁用童工

- 遵守法規，不任用未滿 18 歲之童工及青年勞工。
- 不允許任何可能造成僱用童工的行為。

保護女工

- 於工作規則中明訂女性同仁之保護措施。
- 妊娠女工之保護措施：包括不得於夜間工作及不得從事危險性工作等。

工作時間

- 每天工時不得超過 12 小時，每週工時不得超過 7 天，每月加班上限為 46 小時。
- 定期於勞資會議宣導相關規範。

具競爭力之薪資與優渥福利

- 定期檢核薪資制度，確保整體獎酬於人才市場之競爭性。
- 福利及休假制度優於勞基法，以利內部公平性與外部競爭力。

多元正向的員工溝通

宜特重視員工回饋，積極鼓勵員工提出創新想法，以多元暢通之溝通平台讓員工意見“直達天聽”，得到高階主管之重視，以即時且有效解決問題，創造和諧之職場環境，2023 年員工意見反饋結案率 100.0%。公司亦堅持不法侵害零容忍，同仁申訴管道保密且暢通。

新進員工報到當天即可透過員工守則清楚理解勞動規定；我們也鼓勵員工透過勞資會議提出與公司商業行為及勞動條件等相關之意見。2023 年全體勞工皆委派代表參與勞資集體協商。

1 勞資會議
每季舉辦，勞資雙方充份溝通達成共識，展現正向的勞資關係。

2 文化共識營及座談
董事長藉由文化共識營分享他對企業策略、文化價值觀與員工發展之期許，讓新進員工都能與董事長直接互動與交流，強化組織認同。

3 新人回饋及訪談
在每位新人到職後一週、一個月及三個月時進行新人關懷，並從新進人員學習狀況、主管指導與管理、同儕互動及工作環境等多面向進行了解，讓新人安心進而建立歸屬感。

4 外籍同仁座談會
不定期宣導法令、健康照護或相關措施，並藉由同仁意見反映，達雙向溝通目的。

5 員工協助專線
- 不法侵害零容忍，申訴專線「995」。
- 廠護專線「885」。

6 員工心聲
多元、保密的意見回饋平台，直接了解同仁聲音並即時溝通，展現問題解決之效率。

7 福委會會議
透過福委掌握同仁心聲與期待，舉辦適當員工交流活動，讓員工福祉最佳化。

8 績優人員座談會
董事長親自傳達肯定與感謝，亦與績優同仁交換意見，建立正面雙向互動，也讓同仁瞭解董事長的期許與公司未來展望。

9 活動問卷回饋
進行各項活動滿意度調查，蒐集同仁回饋，以做為未來活動規畫之參考。

10 社群平台
即時以花絮影音等方式分享各項員工關係及員工照護活動資訊，透過開放的信息交流，快速讓所有同仁及潛在應徵者了解公司對員工的重視與照顧，期望持續打造組織正向成長循環。

勞資會議

福委會議

健康活力的員工關係

健全的員工福利

員工是宜特最寶貴的資產，「有快樂的員工，才有滿意的客戶」是宜特堅持的信念，我們視員工為家人，關心所有「宜家人」的身心健康，透過多元活動的舉辦，鼓勵同仁攜手家人，讓同仁於工作、生活中取得平衡，建立溫暖正向的職場文化。

2023 年宜特發放旅遊補助金每人 2 萬元，讓同仁自由規畫以符合個人需求，除滿足同仁彈性福利之期待，也讓員工自由安排個人旅程，以達工作與生活平衡。

分類	項目	細項	2023 執行成果
福利補助	福委會福利措施	• 福委會補助金 • 節慶禮品及禮金	• 福利相關補助，含生育、疾病住院、婚喪禮金、子女教育金補助、節日禮金及節慶禮品，發放超過 850 萬元。
	公司福利措施	• 年度旅遊補助金 • 聯誼基金 • 慶生活動 • 舒壓按摩室 • 多樣化選擇員工餐廳	• 旅遊補助金、部門聚餐、午茶基金、交誼基金、生日禮金及慶生活動，發放超過 2,650 萬元。 • 同仁享有舒壓按摩福利。
凝聚向心力	公司及福委會舉辦	• 尾牙活動 • 大型競賽活動 • 手作、講座系列課程 • 電影節活動	• 辦理大型活動，含家庭日、尾牙、路跑活動、划龍舟競賽、保齡球團體大賽、投籃機大賽、手作及講座活動，超過 2,600 人次參與。
	員工自發活動	• 多元化社團活動	• 宜特社團數及參加人數逐年成長，參與人數超過 200 人，社團活動多元，所有同仁皆有參與之機會，包括五行易學社、壘球社、籃球社、羽球社、肌力雕塑社、瑜珈社、拳擊社等，讓同仁透過社團齊聚，凝聚向心力，強化正向組織氛圍。 • 宜特廠區設有運動中心、多功能教室，透過運動類課程，全員一起動滋動。
健康促進	醫療保險健康照顧	• 員工保險：團體保險、旅平險、職災險 • 健康系列講座	• 健康系列講座：「聰明健康吃．減脂非難事」、「物理治療幫幫我」、「動作檢測工作坊」、「甩開腰痠背痛，舒緩運動一起做」。
	健康促進活動	• 健人腳勤 4.0 • 勤瘦之王 3.0	宜特持續推動運動風氣，打造健康職場，超過 720 人次參與。 • 健人腳勤：共邁出近 5 億步的驚人步數，約當減少 7 萬公斤的碳排放量。 • 勤瘦之王：狂甩 641 公斤、體脂也狂降 237%。
結合公益	回饋社會、志工活動參與	• 捐血活動 • 422 地球日 • 秋季淨灘活動	• 捐血活動超過 300 人次參與，捐獻超過 12 萬 cc 的血量。 • 地球日活動捐贈電池予社福團體達 69.5kg。 • 辦理地球日及秋季淨灘活動，超過 770 人次參與，志工假時數達 348 小時。

好血有你・捐血活動

宜特積極倡導「挽袖捐血、救人一命」，捐血車直達各廠區，方便員工熱情響應，並提出各項獎勵措施，鼓勵員工自主參與捐血活動，活動涵蓋員工、承攬商及鄰近企業，共同為社會盡一份心力，2023 年超過 300 人參與，捐獻超過 12 萬 cc 的血量。

永續環保活動

宜特長期關注環境保護及地球永續，攜手同仁眷屬一起發揮企業影響力，舉凡淨灘活動、蔬食餐、手作綠植栽、廢電池回收捐贈、環保杯運動、環保考考你、環保微電影等自主環保及環境教育，激發同仁對環保議題的重視，形塑全員永續認知。活動參與人次逐年增加，2023 年活動參與超過 770 人次！

愛運動

宜特透過多元有趣的健康促進活動，讓員工自發參與並達到「宜起動起來」之健康宗旨，進而形塑幸福健康的職場文化，同時增進團隊凝聚力。2023 參加新竹市政府舉辦之端午節龍舟競賽，展現熱血及團隊合作精神；Maxwell 路跑活動共超過百位的員工及眷屬一起共襄盛舉，宜特同仁獲得的不僅是獎牌及紀念品，還有滿滿的友情、親情與健康！

職安衛與健康促進

職業安全衛生管理系統

宜特建構 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，提供員工一個安全可靠的工作場所，減少員工發生事故和疾病的可能性，並藉由 PDCA 循環持續改善，定期於職業安全衛生委員會及環安衛管理審查會議檢討各單位績效指標，期望在各單位集思廣益下共謀安全環保衛生問題改善與促進之方案。

2023 年宜特新竹廠區及內湖廠區全體員工人數共為 1,113 人，均導入職業安全衛生管理系統作業要求，其中竹科一廠於 2019 年取得 ISO 45001 第三方獨立機構驗證，員工數為 492 人，佔比為 44%，承包商人數為 209 人，佔比為 100%。

危害辨識及風險評估管理

為鑑別本公司活動、產品與服務有關之危害，宜特訂定「危害鑑別、風險評估鑑定管理程序」評估各項作業對安全衛生造成的衝擊，作為改善之依據，由各單位鑑別各項的危害因子，評定結果為可接受風險時，以宣導 / 標示 / 安全衛生教育訓練管控，若評定為不可接受風險，則優先進行改善措施或管控措施。

宜特依照「作業環境監測實施辦法」所規定之頻率執行作業環境監測，有效運用採樣策略，逐步瞭解各類型態作業人員之暴露，確保工作人員避免各種危害，2023 年執行化學性因子共 63 項，物理性因子共 182 項監測作業。監測結果均符合法規限值或容許濃度標準。

宜特遵守職安法令規定，當工作場所有立即發生危險之虞時，即令停止作業，並使員工退避至安全場所。 員工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。公司不會對員工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

事故調查處理

為防止職業災害發生，宜特制定「工安事故處理及調查作業程序」，調查事故發生原因，提出事故檢討之對策與預防方法，並追蹤改善執行狀況，防止類似事故再次發生。

2023 年職業災害統計表

員工平均人數	員工總工時數	職災人數	總損失日數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	因公死亡事故數	職業病件數、職業病率 (ODR)
1,045	2,027,088	3	9	1.48	4.44	0	0

註 1：失能傷害嚴重率（SR）=（總損工日數 / 總經歷工時）* 1,000,000。

註 2：失能傷害頻率（FR）=（失能傷害次數 / 總經歷工時）* 1,000,000。

註 3：職業病率（ODR）=（職業病件數 / 總工作時數） * 200,000。

註 4：統計不包含交通事故。

危機與緊急處理對策

為掌控事故狀況，宜特訂定「緊急應變程序」，定期演練以熟悉其應變步驟，確保於事故發生時能降低災害之擴大，減少人員及設備之損失，宜特 2023 年共辦理五場次緊急應變演練，包含日夜間自衛消防編組訓練暨疏散演練 / 化學品洩漏處理演練 / 環保緊急應變演練。

化學品洩漏處理演練

廠區疏散演練

夜間緊急應變演練

職業健康與安全之參與、諮商及溝通

宜特依法設立職業安全衛生委員會，成員包含主任委員一人，資方代表十四人，並依職業安全衛生管理辦法之規定設置勞工代表十三人，佔全體人數三分之一以上，目的於推動工作安全、防止意外事故、改善工作環境與維護員工健康並提供員工溝通之管道，委員會每季召開會議，並對決議事項之辦理情形持續追蹤至完成為止。

職業安全衛生委員會組成表

	人數	比例
主任委員	1	54%
資方代表	14	
勞工代表	13	46%
合計	28	100.0%

承攬商安全管理

宜特視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各廠除依據職業安全衛生相關法令規定，實施危害告知及監督外，承攬商入場需簽訂承攬商「安全衛生環保同意書」，經承攬商進廠安全講習並確定保險等相關資料繳交取得工安講習證後，方得進行施工，若有動火、局限空間、吊掛作業或其他特殊作業時，需依特殊作業許可相關辦法實施申請並由監工及職安人員進行確認，2023 年承攬商未發生職業病及職業災害事件。

健康促進與管理

宜特設有醫務室辦理有關健康管理業務，依法規聘僱專責護理師，一般醫師及職業醫學專科醫師定期臨場服務，以訪談及實地訪視的行動來關懷同仁的身心健康，並辦理健康促進活動，提升同仁健康意識，且建立特殊或重大疾病、職業傷病個案管理，進行持續關懷及追蹤。

宜特每年舉辦「勞工健康檢查」、「特殊健康檢查」，健檢安排優於法令規範，全體同仁每兩年可接受健檢，為讓員工有更完善之檢查服務，宜特全體員工採到院檢查方式，檢查項目優於法定項目，於檢查後舉辦健檢說明會，並進行資料彙整及分析，依條件篩選出高風險族群，採用電訪、面談方式，進行健康追蹤與健康諮詢，提供個別化的衛教，以達到「即早預防疾病發生」之目的。

宜特年度健檢時針對從事特別危害作業之同仁，實施特殊健康檢查。分級為二級管理者安排醫師臨場服務訪談，若有分級為三級之同仁，將協助醫院就診複判，並安排醫師諮詢，依同仁狀況給予關懷、衛教及建議適當之工作調配，2023 年無職業病案例發生。

宜特重視員工身心健康，職安單位依循「執行職務遭受不法侵害預防作業指導書」，評估職場心理不適、語言暴力、性別歧視與性騷擾等社會面向之職安衛衝擊，提早採取因應對策，保障員工權益。

宜特遵循個資法規，針對員工健檢資料屬於個資，除依據勞工健康保護規則執行相關資料保存、處理及利用外，需經勞工書面同意方能用於特定目的。

醫務室服務統計表

辦理項目	服務人數
健康檢查	463
特殊健康檢查	81
醫師臨場服務	65
護理服務件數	120

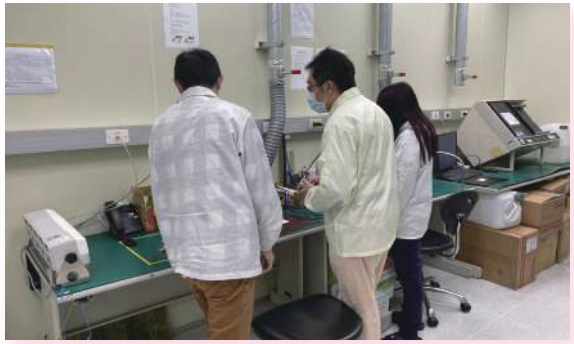
母性健康風險評估

宜特重視母性健康保護，對於妊娠中或分娩後未滿 1 年之女性同仁進行危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。

屬於母性健康保護對象之同仁，由駐廠醫師依據專業，進行健康風險分級，依照其危害分三級管理，對於第二及第三級管理，進行危害控制及行政管理，並由廠護及駐廠醫師訪談並持續追蹤，2023 年完成母性保護工作適性評估共 15 人。

人因性危害及異常工作負荷預防

為管理員工人因性危害及異常工作負荷，宜特訂定相關預防作業指導書，藉由問卷調查，了解因工作負荷、作業姿勢、重複性作業危害等，所產生之人因性危害、肌肉骨骼傷害及異常工作負荷危害風險，若調查確認與工作相關者，依據預防計畫流程，將請廠護及職業醫學科醫師協助進行進階改善計畫至結案，2023 年人因性危害預防高風險族群調查及異常負荷促發族群調查共 463 人。



醫師臨場服務現場訪視

健檢後說明會

促進社會參與

身為電子產業驗證分析的領導者，宜特深知自己採取的行動將連帶影響客戶、供應商、我們生活及營運據點所在的社區，以及全球氣候和環境。宜特謹記自身責任，追求營運成長之餘，宜特仍不忘善盡企業社會責任，致力在關懷弱勢、環境安全、多元包容職場等面向推動。

呼應國家核心戰略，推動產業升級

台灣第三期國家太空科技長程發展計畫的重要目標為結合台灣優勢產業，帶動國內太空產業發展，進而進軍國際太空市場。同時，也呼應國家六大核心戰略產業，攜手同業及產學研策略聯盟，推動半導體產業升級。宜特長期耕耘於半導體電子零組件、元件的驗證領域，非常熟稔相關規範，因此宜特在此聯盟中，不僅需解讀國外歐盟等相關太空規範、規畫輻射驗證規範與測試程序，更扮演制定台灣太空輻射環境驗測法規的核心要角。

擔任制定台灣太空驗測規範要角，協力推動太空產業

近年來全球太空市場及抗輻射電子產品市場快速成長，為布局台灣太空發展藍圖，太空中心 2019 年起開始與國內學研機構組織元件抗輻射測試，宜特於 2020 年加入「臺灣太空輻射環境驗測聯盟」提供太空元件驗測服務。

因應國家太空中心 2023 年改制為行政法人，宜特與太空中心及另外九個單位共同簽署合作備忘錄，驗測量能再提升，為臺灣太空輻射環境驗測聯盟注入新能量。

受邀 2023 年太空輻射環境驗測聯盟 MOU 簽署儀式

偏鄉教育培力－與教育組織合作，縮小城鄉教育資源差距

1 青年培力－青少年情緒教育、提供經濟弱勢獎學金、大學生心理健康關懷

宜特關注到情緒教育與社會和諧有著密不可分的關係，且對於經濟弱勢學生來說，情緒教育的重要性更是不容小覷。許多經濟弱勢背景的學生可能面臨著來自家庭、社會環境的壓力，這些壓力可能會對他們的情緒和心理健康產生負面影響。宜特長期關懷情緒教育及心理健康議題，2023 年共與 190 間學校合作，期待透過課程幫助學生學習如何管理情緒、建立自信，並提供獎學金，幫助經濟弱勢學生可以專心就學，以更健康餘裕的心理狀態面對生活及學業中的各種挑戰。

經濟不利大學生受助獎學金之感謝卡

2 偏鄉教育－推廣偏鄉科普教育、資助偏鄉課外讀物

宜特長期關懷偏鄉教育，觀察到在教育資源不足及家庭經濟資源缺乏的情形下，偏鄉學生普遍缺乏寬廣的知識力，需透過參與課外活動或補充課外讀物來拓展眼界及世界觀。2023 年宜特支持偏鄉科學教育活動，與淡江科教中心化學車一同前往「非城非鄉」教學資源分配不足的校園；宜特也邀請各大專院校學生在畢業前夕來到宜特進行職場參訪，期待學生在進入職場前對於半導體產業有更多了解，讓心中對於未來職業藍圖多一份想像。宜特持續發揮企業責任影響力，與學界攜手培育產業人才，2023 年教育合作項目共與 39 間學校合作，受惠學生達 607 人。

贊助偏鄉學校進行化學科普教育活動

關懷弱勢－關懷社會不同角落弱勢團體，落實雪中送炭精神，貢獻社會

宜特持續關懷不同層面的弱勢群體，資助對象包含偏鄉孩童、弱勢老人、身心障礙者等，除了支援當地社區的需要，更表達了對於不同面向人群的包容態度，期待打破隔閡和偏見，共同建立起一個更加和諧的社會氛圍。宜特不僅透過提供場地支持義賣活動給予弱勢團體關懷與支持，也持續舉辦公益活動促進與當地社區的融合、凝聚力。宜特更期待透過公益活動讓同仁可以感受到企業價值觀和文化，促進認同感，同仁也會因為參與到有意義的活動而感到自豪。2023 年愛心義賣活動場次累計 40 場，並舉辦聖誕節送禮物到偏鄉的公益活動，今年度合作資助的社福機構團體達 9 家。未來我們將不斷投入與擴大對各弱勢群體之關懷，期能為社會持續注入一股溫暖的力量。

聖誕節舉辦溫馨送暖活動與偏鄉孩童同樂

CH6

附錄

GRI 準則對照表 81

永續會計準則委員會（SASB）專業與商業服務指引對照表 87

第三方獨立確信證書 88

附錄一、GRI 準則對照表

使用聲明	宜特參照 GRI 參考準則報導 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日間內容
使用的 GRI	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
一般揭露					
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織細節	3, 17, 18			
	2-2 組織可持續發展報告中包含的實體	3, 14			
	2-3 報告期間、頻率和聯繫方式	3			
	2-4 資訊重編		V		營運場址無重大變更
	2-5 外部保證	3, 88			
	2-6 活動、價值鏈及其他業務關係	3, 21, 53			
	2-7 僱員	17, 22, 59, 61			
	2-8 非員工的工作者	17, 60			
	2-9 治理結構和組成	23			
	2-10 提名和遴選最高治理機構	23			
	2-11 最高治理機構主席	19			
	2-12 最高治理機構在監督影響方面的作用	8, 25			
	2-13 衝擊管理的負責人	8, 35			

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	8			
	2-15 利益衝突	26			請參考年報 P29 & P35
	2-16 溝通關鍵重大事件	26			
	2-17 最高治理單位的群體智識	18			
	2-18 最高治理單位的績效評估組織	8			營運場址無重大變更
	2-19 薪酬政策	25			
	2-20 確定薪酬的流程	25			
	2-21 年度總薪酬比例	62			
	2-22 永續發展策略的聲明	5			
	2-23 政策承諾	7			
	2-24 納入政策承諾	27			
	2-25 補救負面衝擊的程序	13			
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	13, 25, 26			本次報導期間無客戶或供應商提出 ESG 相關申訴
	2-27 遵守法律法規	41			
	2-28 會員協會	46			未對外部公共事務提供相關倡議
	2-29 利益相關者參與的方法	10			
	2-30 集體談判協議	73	V	不適用	未籌備工會
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	11			
	3-2 重大主題列表	12			
GRI 201: 經濟績效 2016					
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	17			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	22			

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險機會	35, 36, 37			
201-3	定義福利計畫義務與其它退休計畫	62			
GRI 202: 市場地位 2016					
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	17			
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		V		符合台灣勞動法規之基本薪資
202-2	雇用當地居民政策與當地居民佔高階管理階層的比例	59			
GRI 205: 反貪腐 2016					
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	17			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	27			
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	27			
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		V		2023 年無相關情事
GRI 302: 能源消耗 2016					
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	31			
302-1	組織內部的能源消耗量	32			
302-3	能源密集度	32			
302-4	減少能源消耗	32, 33			
302-5	降低產品和服務的能源需求	31, 34			
GRI 303: 水 2018					
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	31			
303-1	共享水資源之相互影響	40			
303-2	與排水相關衝擊的管理	40			
303-3	取水量	40			

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
303-4	排水量	40			
303-5	耗水量	40			
GRI 305: 排放 2016					
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	31			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	34			
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	34			
305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	34			
305-4	溫室氣體排放密集度	34			
305-5	降低溫室氣體排放	34			
305-6	破壞臭氧層物質的排放	34			無相關排放
GRI 306: 廢棄物 2020					
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	31			
306-1	廢棄物產生與顯著衝擊	38			
306-2	廢棄物顯著衝擊管理	38, 39			
306-3	廢棄物產出狀況	39			
306-4	廢棄物委外最終處置量	39			
306-5	廢棄物直接於廠內處置量	39			
GRI 401: 勞雇關係 2016					
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	57			
401-1	新進員工和離職員工	60			
401-2	提供給全職員工的福利	62			
401-3	育嬰假	61			

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
GRI 403: 職業安全衛生 2018					
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	58			
403-1	職業安全衛生管理系統	76			
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	76			
403-3	職業健康服務	77, 78			
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	77			
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	77			
403-6	工作者健康促進	77, 78			
403-7	預防和減輕與業務直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	77			
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	76			
403-9	職業傷害	76, 78			
403-10	職業病	76, 77, 78			
GRI 404: 訓練與教育 2016					
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	57			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	66			
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	69			
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	71			
GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016					
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	57			
405-1	治理單位與員工的多元化	24, 60, 61			
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	62			

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
GRI 413: 當地社區 2016					
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	58			
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	78, 79			
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	78, 79			
GRI 414: 供應商社會評估 2016					
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	43			
414-1	新供應商使用社會準則篩選	53			
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	55			
GRI 418: 客戶隱私 2016					
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	43			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	52			

附錄二、永續會計準則委員會（SASB）專業與商業服務指引對照表

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	備註	頁數
資訊安全	SV-PS-230a.1	質化	說明資訊安全風險鑑別及因應之方法		50, 51, 52
	SV-PS-230a.2	質化	說明收集、使用及保留客戶資訊相關之政策與做法		51
	SV-PS-230a.3	量化	(1) 資料外洩件數 (2) 涉及客戶的機密商業資訊 (CBI) 或個人身份資訊 (PII) 之百分比 (3) 受影響之客戶數	(1) 0 件 (2) 0% (3) 0 戶	52
勞動力多元化與勞資議和	SV-PS-330a.1	量化	管理階層及所有其他員工的性別比例		59, 61
	SV-PS-330a.2	量化	員工離職率		60
	SV-PS-330a.3	量化	員工參加勞資議和比率		73
職業道德	SV-PS-510a.1	質化	說明確保職業道德之方法	相關內容詳見本公司「誠信經營守則」及「員工行為準則」	26, 27
	SV-PS-510a.2	量化	因職業道德相關之法律訴訟所造成的金錢損失總額	2023 年未因職業道德相關之法律訴訟造成金錢損失	27
活動指標	SV-PS-000.A	量化	依照 (1) 全職與兼職 (2) 臨時及 (3) 合約分類之員工人數		59
	SV-PS-000.B	量化	員工工作小時數及計費率		72

附錄三、第三方獨立確信證書

dqs

保證聲明書

致: 宜特科技股份有限公司的管理階層與利害關係人

優麗國際管理系統驗證股份有限公司(DQS) 接受宜特科技股份有限公司(Integrated Service Technology Incorporation) 委託依據AA1000 AS v3 2020保證標準與GRI永續性報導準則（GRI通用準則2021）執行宜特科技2023年永續報告書保證(以下稱永續報告書)。

此次保證的目的是除了對有關報告書報導流程做出獨立性結論，並對報告書質化與量化的驗證聲明，以減少利害關係人的誤解，提高報告資訊數據的整體可信度。

聲明書範疇及依循標準

DQS永續報告書之保證作業，根據AA1000 AS v3 2020保證標準及全球永續性標準理事會(GSSB)發布的GRI永續性報導準則(GRI通用準則2021)執行。
本聲明書包含下列:
1) 依照AA1000 AS保證標準v3 2020年版本包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則，衡量宜特科技的永續性框架。
2) 宜特科技的經濟、環境與人群指標報告；此永續報告書所涵蓋的活動年度自2023年1月1日到2023年12月31日。
3) 報告書範疇：宜特科技 (新竹、內湖)
4) 宜特科技發行、回應、績效數據、案例研究及下列管理永續發展相關數據與資訊系統相關的資訊。
5) 本報告書乃參考 GRI 通用準則 2021 版本、SASB 專業商業服務行業與 TCFD 等規範編製並宣告。

保證等級

依照AA1000 AS V3 2020保證標準第二應用類型，中度保證等級的要求。

限制性
本保證的內容不包含宜特科技的財報數據來源、建築物設備與製造流程或其他不涉及永續性的資訊等。

獨立聲明與保證單位的職能

DQS集團是一個提供基於GRI、CDP及其他特定管理與報導機制的獨立專業服務機構，與宜特科技為相互獨立的組織，在執行永續報告書保證時並無與宜特科技或利害關係人有利益衝突。關於宜特科技的永續報告書，DQS除了對報告書保證事實報告書內的資料蒐集、分析、彙整與呈現由宜特科技負責，DQS執行此項報告保證作業的責任係依據與宜特科技議定之範疇及參數準則規定，保證的委任範圍係乃參考GRI 準則為依據，該報告書內所提供之數據與資訊，做出聲明外，不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

DQS集團確保保證團隊擁有所需的能力，在整個參與過程中保持中立，並遵守道德規範。更多資訊，包括公正聲明，請參閱DQS公司網站: www.dqsglobal.com

dqs

保證方法

本次保證所採用的保證規範乃參考AA1000 AS v3 2020年版本及DQS所發展的方法如以下步驟:

1. 鑑別報告書所陳述的內容與資料，根據相關資料提供者和保證過程所需的證據類型進行分類 。
2. 審查永續報告書的重大議題的鑑別，乃依照程序文件適當揭露。
3. 與宜特科技位於新竹科學園區力行一路10-1號的主要相關經理及資訊提供者面談 。
4. 評估收集到的資料並提供建議，以供在需要時立即修正，或改善將來報告書內容。

意見聲明

包容性 – 人群應對影響他們的決策有發言權。

利害關係人鑑別和議合過程，宜特科技永續發展團隊透過紀錄和執行報告，未來報告書在收集關鍵利害關係人的關注議題，決定為重要利害關係人的重大議題前，利害關係人的鑑別宜考慮更廣泛的對象。

重大性 – 決策者應鑑別並明確重要的永續發展主題。

報告書的永續性資訊，在本次保證業務範疇中包含永續議題的永續發展績效指標。未來報告書的重大性揭露建議採用雙重重大性方式呈現。

回應性 – 組織應在重大永續性議題及相關衝擊上採取透明的行動。

宜特科技對其鑑別為重大的議題做出回應，並清楚展現其ESG績效指標，組織及其利害關係人可將報告的資訊作為其意見和決策的合理依據 。 宜特科技宜在未來報告書明確重大議題的中長期可量測目標。

衝擊性 – 組織應監督、衡量其行為如何能更對廣泛的生態系統負責。

宜特科技已實施系統透過基於GRI準則的參考下選定的績效指標，來監督與衡量其在經濟、環境與人群面的各項衝擊的執行情形。宜特科技宜揭露了更廣泛的生態衝擊及管理方法。

結論

基於上述保證的活動，DQS保證團隊沒有發現到任何在本次保證業務範圍內的揭露訊息存在重大錯誤。收集和整合資料的過程已完成本次獨立保證。

dqs

代表保證團隊
July 15, 2024
Taiwan

Bob Chen
Managing Director
DQS Taiwan Inc.

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-368

宜特科技股份有限公司
INTEGRATED SERVICE TECHNOLOGY

公司網址 www.istgroup.com
聯絡信箱 ESG@istgroup.com
電話 +886-3-5799909
地址 台灣新竹市科學園區力行一路10-1號