INTEGRATED SERVICE TECHNOLOGY

2024 ESG REPORT
宜特科技 永續報告書










iST
INTEGRATED
SERVICE
TECHNOLOGY

目錄

Table of contents

經營者的話 03
關於報告書 05
關於宜特 06
永續治理 11
永續策略藍圖 13
永續績效亮點 14
重大主題決定 16

01 治理領航力 24
1.1 公司治理 26
1.2 內稽內控制度 33
1.3 誠信經營與法遵 34
1.4 財務績效 37
1.5 資訊安全管理 39
1.6 投資人服務概況 43

02 環保永續力 44
2.1 氣候行動 46
2.2 能源管理 53
2.3 水資源管理 55
2.4 廢棄物管理 57

03 價值鏈競爭力 60
3.1 洞察客戶需求 62
3.2 品質管理 69
3.3 負責任採購 72

04 社會共榮力 76
4.1 人才吸引與留任 79
4.2 人才培育與發展 87
4.3 友善健康職場 96
4.4 職安衛與健康促進 102
4.5 促進社會參與 106

05 附錄 108
5.1 GRI 準則對照表 109
5.2 永續會計準則委員會 (SASB) 專業與商業服務指引對照表 116
5.3 氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表 117
5.4 上櫃公司編制與申報永續報告書要求揭露資訊 118
5.5 獨立第三方查證意見聲明書 120

經營者的話

2024 年全球政經局勢持續充斥著風險挑戰，而極端氣候加劇、地緣政治與區域衝突、能源與原物料成本飆升、通膨持續高漲等皆加重對企業營運之衝擊，當不確定性成為全球運作之常態，企業營運韌性將成為企業永續發展之關鍵。2024 年適逢宜特 30 周年，為因應全球產業在 AI 技術驅動下之成長與變革，宜特也迎來關鍵轉型與突破，正式邁入「宜特 2.0」時代，期藉由提升策略競爭優勢及深化全球市場布局以確保宜特長期競爭優勢，而強化營運策略布局之同時，我們更將致力實踐 ESG 理念及行動方案以全面提升企業韌性，落實永續經營。

「宜特 2.0」以五大解決方案引領產業創新，涵蓋「汽車電子驗證」、「太空環境測試」、「AI 高速驗證與訊號模擬測試」、「先進製程與封裝」、「智慧即時全球可靠度驗證」，協助客戶全面提升產品可靠度與市場競爭力。2024 年我們已展現了轉型與策略布局的初步成果，年度獲利刷新歷史次高紀錄，實踐以獲利成長推動基業永續長青。

善盡企業環保之責，實踐淨零碳排

除深耕技術藍圖以強化公司競爭力與營運績效，宜特亦為持續強化公司永續發展作為而努力不懈，我們致力推動低碳轉型，2024 年完成多項節能方案，節電效益為 1,770,000kWh，相當於減少碳排 874.5 公噸二氧化碳當量。2024 年我們投資仟萬元建置容量 213 千瓦的太陽光電發電系統，產生零碳再生能源供竹科二廠使用。2024 年宜特溫室氣體排放強度較基準年降低 14.17%，達成降低溫室氣體排放強度 5% 目標。2025 年起，我們將自高耗能廠區開始導入 ISO 50001 能源管理系統，持續精進能源使用效率。未來宜特將持續透過各項節能減碳措施及設置低碳能源，以逐步邁向減量與淨零目標。

打造平等共融友善職場

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，2024 年女性員工人數佔比 49.9%，女性主管佔比超過 40%，其中新進員工人員女性佔比達 55.9 %，顯示宜特致力實踐職場性別平權努力之成果。為落實尊嚴勞動，宜特倡議提升中高齡者勞動參與，促進中高齡者再就業，2024 年新進人員中，中高齡者佔比 3.6%，期能維護中高齡者之就業權益並建構友善就業環境。

> “宜特之經營使命
> 乃為客戶、員工、股東
> 創造最大價值”



宜特重視員工體驗及員工價值主張，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，以創造和諧職場環境，2024 年宜特實施「員工意見調查」，亦涵蓋「員工敬業度與認同度」面向，本次調查有效回覆率達 77.1%，調查結果整體平均近 4.2 分 (五分量表)，而在「員工敬業度與認同度」亦得到 4.2 分之成果，顯示同仁對組織之肯定與認同且能展現相當之敬業度與認同感。未來我們將持續進行員工意見調查以適時掌握組織關鍵問題，了解員工期待並積極回應與展開對策，以提升宜特員工的幸福感。

精進永續治理，落實穩固經營

為了完善公司治理與強化董事會職能，2024 年宜特董事會增設女性董事一名，並通過「宜特高階經理人薪酬政策」之修訂，明確訂定「經理人薪酬獎勵政策連結永續績效指標」，將經理人獎酬連結公司經營績效、關鍵永續指標，以此展現宜特實踐永續發展目標之決心。資訊安全與透明是實踐 ESG 的重要精神，宜特持續遵循 ISO 27001 資訊安全認證，以提高資訊安全防護並嚴格保護客戶與機敏資訊，進而降低公司營運中斷風險以穩固永續、穩健發展。

2024 年，宜特在永續領域中獲得相當的肯定與榮耀，展現宜特在公司治理、社會共融、人才永續之卓越表現。除個人榮獲安永企業家之「高端樞機企業家獎」，展現個人在全球企業家之卓越表現及社會與經濟之正面貢獻外，宜特獲頒《台灣董事學會》的「中堅潛力獎」第二名，亦顯示我們在公司治理與企業競爭力方面之優異表現及堅強實力。

宜特獲得《天下雜誌》2024 年「天下永續公民獎」及「天下人才永續獎」及《勞動部》「工作生活平衡獎」之「員工關懷獎」，乃彰顯宜特在企業社會責任之成果及致力打造重視員工福祉及員工關懷友善職場之成果。而「104 雇主品牌大賞」亦是顯現我們在全方位之人才吸引與留任及人才發展等雇主品牌建立及宜特在人才市場之影響力。

這些榮耀彰顯了宜特對公司治理、社會共融及人才永續之卓越成果，我們將持續強化精進，以落實永續經營。

展望未來，宜特將持續強化公司治理，致力人才培育與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。我們將持續深化與員工、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

關於報告書

關於「宜特 2024 年永續報告書」

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「永續報告書」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。本公司永續報告書採每年定期更新之方式出版；本「永續報告書」於 2025 年 8 月出版，報告書中主要呈現 2024 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 2022 年。

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。

- 報告發行時間：預定每年持續發行
- 現行發行版本：2025 年 8 月發行
- 下一發行版本：預定 2026 年 8 月發行

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。

報導範疇

本報告內容考量影響集團運作之經營實體後，將報告範圍經濟指標部分以合併報表為範疇，其餘環境指標與人群 (包括人權) 以本公司台灣 9 個營運據點為範疇，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。

資訊重編

營運據點從去年 7 個營運據點，今年增加台元二廠及中興廠至 9 個營運據點。

報導框架

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) 進行編製，同時參考財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、SASB 專業與商業服務指引與氣候變遷相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosure,TCFD) 來作為報導原則，亦採取參照 GRI 選項 (Reference) 為揭露原則。

外部查證

為提供閱讀者可信賴之公開資訊，本報告書由 DQS Taiwan Inc. (優麗國際管理系統驗證股份有限公司) 依據 AA1000 標準的 AS v3 版 (Assurance Standard 2020) Type2 中度保證等級執行獨立第三方查證。財務數據由勤業眾信聯合會計師事務所查證。

管理流程

本報告書依循宜特「永續報告書編製、驗證及公告申報作業程序」進行管理，報告書內容由各 ESG 分委會提供永續行動與績效等相關資料，經秘書室彙編完成初稿後，依序經各分委會覆核、第三方外部查證，最終提報 ESG 委員會、ESG 指導委員會及董事會逐級核定後發行。本報告書各項永續資訊、編製流程與驗證機制依循宜特「永續資訊管理作業」已納入公司內部控制體系，透過系統化管控確保報告資訊具備可靠性、透明度與完整性，且符合國內外永續揭露準則要求。

初稿 ESG 分委會提供永續行動與績效等相關資料，經秘書室彙編完成初稿

查證 各分委會審閱及第三方查證完成，確保資料與數據正確性

核定 提報 ESG 委員會、ESG 指導委員會及董事會審閱後核定

本報告書於 2025 年 8 月 7 日提報董事會決議通過

聯絡方式

感謝您閱讀本報告書，若對於本報告書的任何意見，歡迎您聯絡我們。

宜特科技股份有限公司 ESG 委員會

信　箱　ESG@istgroup.com
網　址　esg.istgroup.com
地　址　新竹市新竹科學園區力行一路 10-1 號
電　話　03-5799909 ext 1080

關於宜特

公司沿革

公司概況

設立日期	西元 1994 年
總公司	新竹市新竹科學園區力行一路 10-1 號
聯繫電話	(03)579-9909
員工總數 非員工的工作者	1,222 人 41 人 (2024 年)

公司簡介

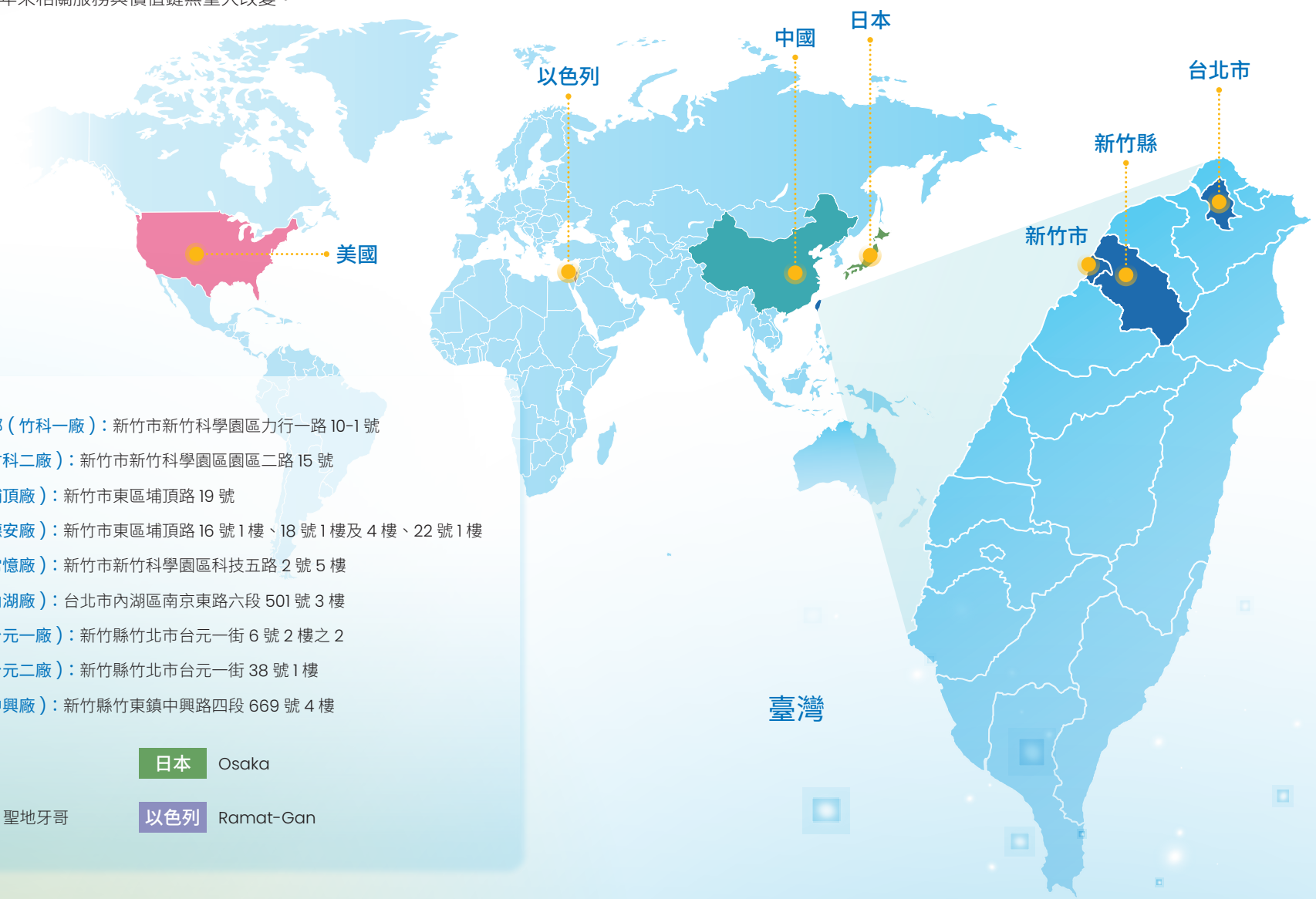
宜特科技，於西元 1994 年成立，在亞洲半導體產業啟航期間，開創晶片顯微手術 (FIB 電路修補) 服務之創新半導體產業驗證模式，爾後逐年拓展新服務，包括故障分析 (FA)、可靠度驗證 (RA)、材料分析 (MA)、化學 / 製程微汙染分析、訊號測試等，建構完整驗證分析工程平台與全方位服務。客群囊括電子產業上游 IC 設計至中下游成品端。隨著 AI、雲端智慧手持、物聯網、車聯網、低軌道衛星的興起，宜特不僅專注核心服務，並關注國際趨勢拓展多元性服務，建置 5G/HPC/AI、車用電子驗證平台、太空衛星驗證平台、先進製程與第三類寬能隙半導體、LTS 低溫焊接製程與碳排淨零驗證平台，以及高速傳輸訊號測試等全方位完整驗證分析服務等，建構完整驗證與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。



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。



營運據點

臺灣

- 新竹總部（竹科一廠）：新竹市新竹科學園區力行一路 10-1 號
- 新竹（竹科二廠）：新竹市新竹科學園區園區二路 15 號
- 新竹（埔頂廠）：新竹市東區埔頂路 19 號
- 新竹（德安廠）：新竹市東區埔頂路 16 號 1 樓、18 號 1 樓及 4 樓、22 號 1 樓
- 新竹（常憶廠）：新竹市新竹科學園區科技五路 2 號 5 樓
- 台北（內湖廠）：台北市內湖區南京東路六段 501 號 3 樓
- 新竹（台元一廠）：新竹縣竹北市台元一街 6 號 2 樓之 2
- 新竹（台元二廠）：新竹縣竹北市台元一街 38 號 1 樓
- 新竹（中興廠）：新竹縣竹東鎮中興路四段 669 號 4 樓

中國 昆山

日本 Osaka

美國 聖荷西、聖地牙哥

以色列 Ramat-Gan

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
- 成立台元故障分析 (FA) 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
- 成立台元材料分析 (MA) 實驗室

2024
- 成立亞洲最完整太空環境測試實驗室



企業定位

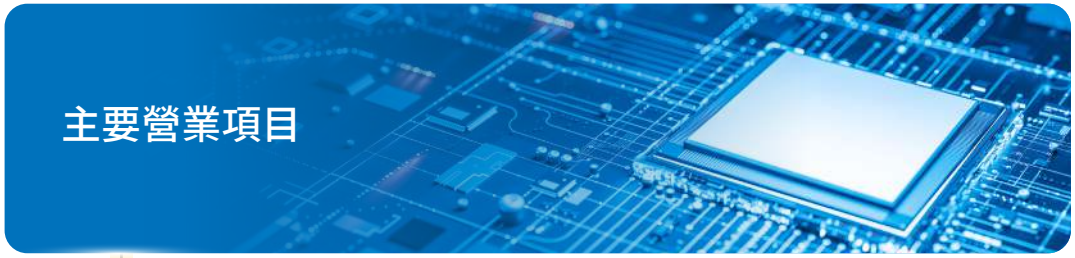
- 為客戶提供超越期待的電子產品解決方案，加速電子產品上市。
- 擔任「第三方公正實驗室」角色，協助客戶把關產品品質。

■ 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

30 年來宜特不斷創新與發展，目前所提供的服務可概分為五大類 - 故障分析、可靠度驗證、材料分析、訊號測試與太空環境測試 ，協助客戶加速研發，並對其產品做品質的把關。



故障分析 FA

當 IC 發生異常時，透過電特性檢測、非破壞分析、故障點偵測、物性分析，找出故障原因，作為後續晶片改善設計的依據。

可靠度驗證 RA

模擬 IC 晶片在使用期間可能遭遇的溫度、濕度、震動等環境變化，確保其壽命與品質是否符合終端客戶要求。

材料分析 MA

針對新型材料或製程的開發，進行元素成份分析、表面分析、熱特性分析、晶體結構觀察，有助於掌握材料在先進製程中的穩定性。

訊號測試 SI

測試兩種或多種設備之間的通訊與訊號交換是否順利，確認是否符合標準協定 (如 USB、PCIe、Ethernet 等)，以保障系統整合後的穩定性與兼容性。

太空環境測試

模擬太空環境條件，驗證產品在極端溫度、真空、輻射及振動環境下的穩定性與可靠度。

積極參與國際組織，領先解析國際規範，提供完整解決方案

宜特歷年來積極參與 AEC、MIH、SMTA、IPC、JEDEC 等國內外知名國際組織，在大型研發專案中曾擔任關鍵的驗證測試角色。透過這些參與，宜特不僅協助半導體廠商進行晶片驗證，還能深入了解國際大廠的實驗方法，掌握全球品質控管趨勢，進一步為客戶解析國際規範，提供全面且符合標準的解決方案。

公協會資訊

技術類

1. 汽車電子協會 (AEC)
2. 國際電子工業聯接協會 (IPC)
3. 表面黏著技術協會 (SMTA)
4. 固態技術協會 (JEDEC)
5. 台灣電路板協會 (TPCA)
6. 台灣國際微電子暨構裝協會 (iMPAS)
7. 台灣電池協會 (TBA)
8. 鋰離子電池研究發展中心 (LIB)
9. 電動車開放平台 (MIH)
10. 台灣工研新創協會 (TINVA)
11. 台灣太空產業發展協會 (TSIDA)
12. 台灣半導體產業協會 (TSIA)
13. 台灣電子設備協會 (TEEIA)
14. 電子工業聯盟 (ELA)
15. 光電科技工業協進會 (PIDA)
16. SEMI 國際半導體產業協會 (SEMI)
17. 新竹市工業會 (CHIA)
18. 台灣科學園區科學工業同業公會 (ASIP)
19. 新竹市機器商業同業公會

永續類

1. 碳減排體系服務聯盟 (CRSSA)
2. 天下永續會



永續治理

宜特以「客戶導向之全方位服務平台」為願景，依循「誠信、永續、共好」之 ESG 核心價值，建構「與人為本」的企業文化，秉持「乃為客戶、員工、股東創造最大價值」之經營使命，為落實公司治理、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，經董事會通過制定「永續發展實務守則」，為宜特永續政策最高指導原則。此外，宜特亦定期追蹤國內外永續準則發展趨勢，依據法規更新與產業環境變化，據以優化公司永續發展管理架構。

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，以董事會為永續治理最高層級，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。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／環境永續之目標及政策，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。

宜特永續治理推行架構



宜特永續治理組織職責

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
- 審查及核決永續報告書

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
- 每年定期向董事會報告 ESG 委員會執行成果
- 委派 ESG 委員會召集人
- 審查永續報告書

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，審查永續報告書
- 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

- 協助規劃與執行 ESG 相關工作
- 協助規劃及執行利害關係人與 ESG 重大主題之篩選作業
- 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
- 維護公司資訊安全

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
- TCFD 氣候風險行動執行小組

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
- 善盡客戶溝通與經營



宜特永續政策藍圖

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。

01 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



02 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



宜特永續政策藍圖

03 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



04 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



永續績效亮點

治理領航力

- 合併營收較前一年成長 **14%**
- 獨立董事佔比達 **45%**
- 完成建立高階經理人薪酬獎勵連結永續績效指標
- 侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴 **0 件**
- 在地供應商採購比例 **93.2%**
- 客戶滿意度 **9.9 分**、滿意客戶比例 **98.01%**



環保永續力

- 降低溫室氣體排放強度 **14.17%**
- 降低電力使用強度 **7.21%**
- 節電量達 **1,770.234 仟度**
- 降低廢棄物密集度 **5.68%**
- 完成再生能源建置



社會共榮力

- 女性主管佔比達 **40%**
- 員工離職率 **7.6%**，較 2023 天下雜誌臺灣高科技服務業離職率 (13.7%) 降低 **44.5%**
- 員工敬業度調查達 **4.19 分**
- 績優人員留任率達 **97.8%**
- 主管職缺由內部員工晉升比率 **53.1%**
- 員工年度平均學習時數達 **25 小時**



獲獎與肯定

2024 年，宜特在創新、公司治理、永續發展與人才發展等領域屢獲殊榮，充分展現我們在全球市場的競爭力與影響力，今年度獲得獎項如下：

企業領導與治理



董事長 余維斌榮獲
安永企業家獎 – 高端樞機企業家獎

- 董事長 余維斌榮獲**「安永企業家獎—高端樞機企業家獎」**，肯定其卓越領導與企業遠見。



台灣董事學會 中堅潛力獎第二名

- 榮獲台灣董事學會評選**「中堅潛力獎」第二名**，彰顯宜特在企業競爭力方面的卓越表現。

永續發展與社會責任

- 榮獲 2024**「天下永續公民獎」**，展現宜特積極推動企業永續發展，在環境保護、社會責任與公司治理（ESG）等面向之長期投入成果。



《天下雜誌》天下永續公民獎

人才發展與員工關懷

- 榮獲勞動部頒發**「工作生活平衡獎 – 員工關懷獎」**，2024 年首次參加即從 251 家參獎企業脫穎而出，展現宜特在員工關懷與工作生活平衡之努力成果 。



勞動部 工作生活平衡獎 – 員工關懷獎

- 榮獲**「天下人才永續獎」**，肯定宜特在人力資本管理上的卓越策略。



《天下學習》
天下人才永續獎

- 榮獲 104 人力銀行評選為 **「最佳雇主品牌獎」**，展現宜特在人才發展與雇主品牌建設上的持續精進。



104 人力銀行
最佳雇主品牌獎

- 榮獲衛生福利部國民健康署與勞動部頒發**「動動職場人人健康 – 優等獎」**，展現宜特在打造職場健康之精神。



國民健康署及勞動部
動動職場人人健康 – 優等獎

- 榮獲康健雜誌頒發**「CHR 健康企業公民獎 – 健康 99 企業」**，展現宜特在持續打造和精進職場健康之精神。



《康健雜誌》
CHR 健康企業公民獎

重大主題決定

重大主題分析流程

本報告書中藉由重大主題分析流程，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，也成為宜特未來規劃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，並透過永續報告書之揭露，讓相關的利害關係人瞭解本公司 2024 年在企業社會責任上的努力以及達成績效。

宜特 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，就組織營運交流與利害關係人包容性鑑別利害關係人，以全球永續性報告準則（GRI Standards）與利害關係人議合標準（AA 1000 Stakeholder Engagement Standards）作為依循架構，建構企業永續發展重大性主題鑑別流程及永續報告書之揭露依據，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 ESG 永續議題脈絡



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，透過本報告書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乃基於 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
氣候變遷相關財務揭露（TCFD）	公司營運策略與目標
利害關係人溝通過程意見回饋	

宜特 ESG 利害關係人

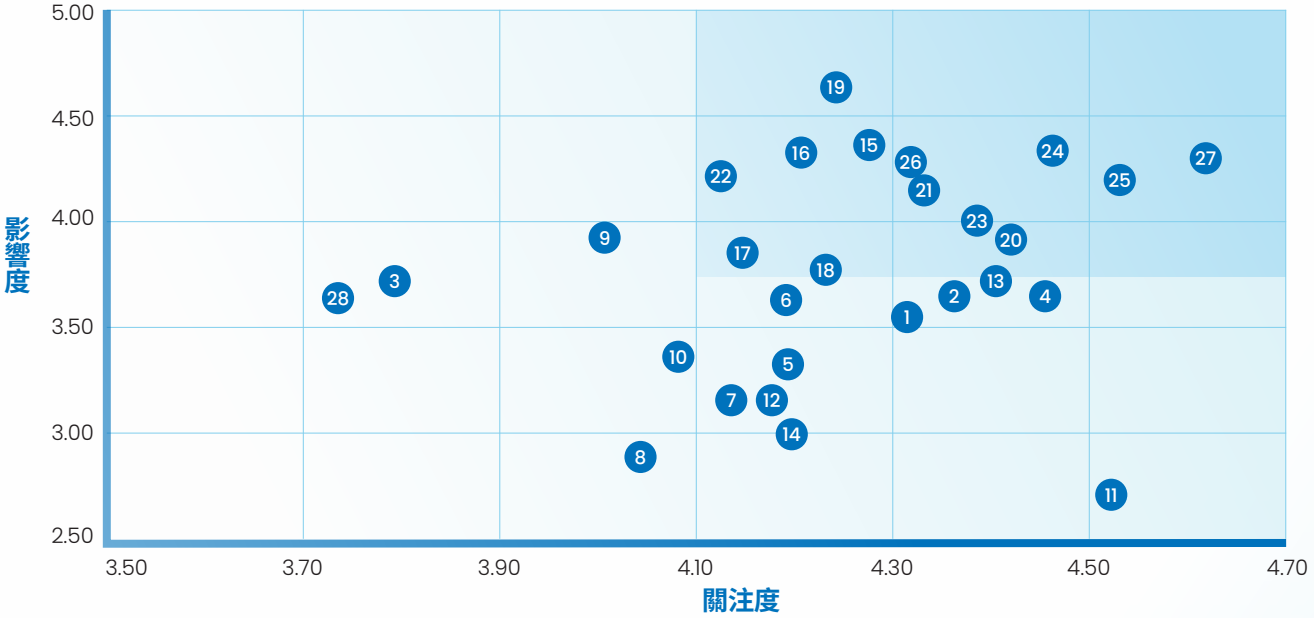
利害關係人	關心議題	議合方法（頻率）		溝通成效	因應之道回應章節
員工	勞雇關係 經濟績效 客戶隱私 職業安全衛生 強迫或強制勞動	• 勞資會議（每季） • 職工福利委員會（每季） • 職業安全衛生委員會（每季） • 員工意見調查（每兩年） • 績優人員座談會（每年） • 員工心聲平台（不定期）	• 訓練發展機制與紀錄（不定期） • 文化共識營與座談（不定期） • 新人回饋及訪談（不定期） • 外籍同仁座談會（不定期） • 申訴專線 / 信箱（不定期）	• 勞資會議共計 4 次，答覆率 100% • 文康活動規劃 27 項，活動執行率 100% • 員工意見調查整體滿意度 4.13 分（滿分 5 分），填答率 77.1% • 績優人員座談會參與率 100% • 文化共識營座談共有 5 場，共 171 位出席參加，新進員工參與率 100% • 員工心聲意見回饋平台，直接了解同仁聲音並即時溝通。2024 年員工心聲，答覆率 100% • 外籍座談會共計 9 場，參與率 100%	CH1. 治理領航力 CH4. 社會共榮力
政府（含金管會 / 環保單位）	反貪腐 廢棄物 供應商環境評估 勞雇關係 職業安全衛生	• 座談會 / 法規說明會 / 宣導會（不定期） • 環安衛相關稽核或輔導（不定期）	• 公文往返（不定期） • 廢汙水、職安衛等相關等申報（每半年、每月）	• 第十屆「公司治理評鑑」- 上櫃公司排名級距：6%~20% • 未發生重大違規事件	CH1. 治理領航力 CH2. 環保永續力
社群 / 社區	職業安全衛生 勞雇關係 強迫或強制勞動 當地社區 反貪腐	• 推動偏鄉地區教育支持計劃（每年） • 促進社區健康發展（每年） • 為在地障礙者提供技能培訓與職業發展支持（每年）	• 公司 ESG 網站（定期） • 專責單位負責外部溝通（不定期）	• 共計與 202 所國中小學合作，受益人次達 625 人 • 共舉辦參與 87 場公益活動，與 15 家機構合作，受益人數達 219 人 • 推動公司內部志工文化，志工服務時數達 550 小時	CH4. 社會共榮力
客戶	客戶隱私 供應商環境評估 強迫或強制勞動 廢棄物 反貪腐	• 客戶滿意度調查（每年） • 電話訪問（每週） • 公司網站諮詢信箱（不定期） • 參展、研討會、電子報、公司網站、社群媒體等（不定期）	• ESG 評核問卷（不定期） • 公司 ESG 網站（不定期） • 主管機關溝通（不定期）	• 年度滿意度問卷為「滿意」的比例為 98.01%，回收率為 31.91% • 電話抽查（採每週分層隨機抽樣）訪問客戶共達 1,268 人次 / 年，客戶評分委案體驗感受達 9.9 分 • 公司網站諮詢信箱諮詢人次：819 人次 • 海內外參展 11 場、研討會 10 場、電子報發 20 篇、社群媒體發布 81 篇 • 共回覆 27 份客戶 ESG 相關評核問卷	CH1. 治理領航力 CH2. 環保永續力 CH3. 價值鏈競爭力 CH4. 社會共榮力
投資人	經濟績效 客戶隱私 強迫或強制勞動 反貪腐 職業安全衛生	• 股東會（定期） • 財務年報（定期） • 公司網站（每月） • 重大訊息發布（不定期）	• 投資人關係信箱（不定期） • 發言人專線電話（不定期） • 公司 ESG 網站（定期）	• 持續依年度計畫辦理股東會，並上傳股東會議影片 • 定期於公司網站投資人服務揭露公司治理暨財務資訊 • 配合金管會完成公司治理評鑑作業 • 每月及每季於公司網站揭露營收及財務報告 • 於公開資訊觀測站發布 51 則重大訊息	CH1. 治理領航力 CH2. 環保永續力 CH3. 價值鏈競爭力
供應商	客戶隱私 反貪腐 反競爭行為 經濟績效 職業安全衛生	• 資訊安全宣導（每年） • 供應商 ESG 評鑑（每年） • 供應商 ESG 宣導（不定期） • 公司 ESG 網站（不定期）		• 2024 年度計有 19 家供應商完成『廠商資訊安全自我宣告』、『廠商資訊安全自評表』、『保密同意書』等文件 • 供應商資訊安全課程測驗通過率 100% • 供應商簽屬不使用衝突礦產宣告書完成率達 100% • 供應商簽署廉潔承諾書完成率達 100%	CH1. 治理領航力 CH3. 價值鏈競爭力 CH4. 社會共榮力
媒體	經濟績效 溫室氣體排放 職業安全衛生 當地社區 客戶隱私	• 新聞稿（每月） • 公開資訊觀測站（每月 / 季） • 公司 ESG 網站（不定期） • 專業媒體平台（定期）		• 營收新聞發布 16 篇、媒體專訪 7 次 • 每月及每季於公司網站揭露營收及財務報告 • 技術文章投稿專業平台 25 篇	CH1. 治理領航力 CH2. 環保永續力 CH4. 社會共榮力

重大主題鑑別

宜特依據 2024 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	
Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7
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 89 份	**衝擊度** ESG 委員會 26 份	**優先度** 年度重大主題 12 項	**揭露** 設定應揭露 14 項主題	**報告** 報告書發行 8/31 前
參考 SASB 及證交所 ESG 數位平台永續揭露指標，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 89 份	依據 2024 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 12 項重大主題	由 ESG 問卷選定其中 13 項 GRI 主題準則連同 1 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



1 間接經濟衝擊
2 反競爭行為
3 人權評估
4 強迫或強制勞動
5 保全實務
6 不歧視
7 物料
8 結社自由與團體協商
9 採購實務
10 員工多元共融
11 童工
12 公共政策
13 社會經濟法規遵循
14 原住民權利
15 溫室氣體排放
16 能源
17 市場地位
18 勞資關係
19 經濟績效
20 勞雇關係
21 廢棄物
22 水與放流水
23 當地社區
24 反貪腐
25 職業安全衛生
26 訓練與教育
27 客戶隱私
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 >4.10 之第一象限為重大主題。

因未發生重大營運變更，故相較於 2023 年重大主題無太大變動，僅利害關係人關注之議題排序上之變動，如下表。

關注議題	排序	前次排序	變動
客戶隱私	1	1	-
反貪腐	2	2	-
經濟績效	3	5	▲
職業安全衛生	4	3	▼
溫室氣體排放	5	8	▲
能源	6	7	▲
訓練與教育	7	10	▲
廢棄物	8	6	▼
當地社區	9	9	-
水與放流水	10	12	▲
勞雇關係	11	4	▼
市場地位	12	11	▼

環境面
- 能源
- 溫室氣體排放
- 水與放流水
- 廢棄物

經濟面
- 經濟績效
- 市場地位
- 反貪腐

人群（包含人權）面
- 勞雇關係
- 職業安全衛生
- 訓練與教育
- 客戶隱私
- 當地社區
- 供應商社會評估（自願揭露）
- 員工多元共融（自願揭露）

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	●			
溫室氣體排放	●			
水與放流水			●	
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		GRI 主題類別	SASB 主題類別	宜特價值鏈				章節
				上游		宜特	下游	
				承攬商	其他供應商		客戶	
節能減碳	能源	302	--	--	--	●	--	2.2 能源管理
	溫室氣體排放	305	--	--	--	●	--	2.1 氣候行動
清潔生產	水與放流水	303	--	--	--	●	--	2.3 水資源管理
	廢棄物	306	--	--	●	●	--	2.4 邁向清潔生產
公司治理	經濟績效	201	--	--	--	●	--	1.4 財務績效
	市場地位	202	--	--	--	●	--	4.1 人才吸引與留任
	反貪腐	205	SV-PS-510a.1 SV-PS-510a.2	●	●	●	●	1.3 誠信經營與法遵
	供應商社會評估	414	--	●	●	●	--	3.3 負責任採購
員工關懷	勞雇關係	401	SV-PS-330a.2 SV-PS-330a.3 SV-PS-000.A SV-PS-000.B	●	●	●	●	4.1 人才吸引與留任 4.2 人才培育與發展
	訓練與教育	404	--	--	--	●	--	4.2 人才培育與發展
	員工多元共融	405	SV-PS-330a.1	--	--	●	--	4.3 友善健康職場
深化職安衛文化	職業安全衛生	403	--	●	●	●	--	4.4 職安衛與健康促進
顧客為重	客戶隱私	418	SV-PS-230a.1 SV-PS-230a.2 SV-PS-230a.3	--	--	●	●	3.1 洞察客戶需求 1.5 資訊安全
社會貢獻	當地社區	413	--	--	--	●	--	4.5 促進社會參與

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 2024 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、策略和規劃	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 **目標** 參考永續經濟活動認定指引推動減緩氣候變遷之方案
清潔生產	12 負責任的消費與生產	• 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
公司治理	8 尊嚴就業與經濟發展	• 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 和平正義與有力的制度	• 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
	17 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

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
員工關懷		• 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** 持續優化員工薪酬並強化人才發展及員工敬業度以提升人才吸引力與員工留任率
深化職安衛文化		• 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		• 17.17_ 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
社會貢獻		• 消除各地一切形式的貧窮 • 1.4_ 確保弱勢族群，享有平等的經濟資源、基本服務等	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 **目標** 持續投入社會公益活動以提升社福公益機構福祉及宜特之社會貢獻
		• 確保包容和公平的優質教育，讓全民終身享有學習機會 • 4.5_ 確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練	持續增加偏鄉教育培力，與教育組織合作，縮小城鄉教育資源差距 **目標** 持續強化產學合作與青年培育活動以強化青年人才發展

CH1
治理領航力



合併營收較前一年成長
14%

公司治理評鑑排名
6%~20%

完成建立高階經理人薪酬
獎勵連結永續績效指標

公司治理	26
內稽內控制度	33
誠信經營與法遵	34
財務績效	37
資訊安全管理	39
投資人服務概況	43

治理領航力

	衡量指標	2024 年目標	2024 年成效		2025 年目標	中長期目標
經濟績效 / 公司治理	公司治理運作	• 落實公司治理評鑑要求 • 董事成員至少一席女性董事	• 公司治理評鑑排名前 6%~20% • 股東會改選 11 席董事，其中 1 席董事為女性	✓	• 落實公司治理評鑑要求 • 獨立董事佔比至少 45%	• 深化公司永續治理文化 • 獨立董事佔比至少 45% • 提高女性董事之比例
	董事會監督機制與永續績效連結	高階經理人獎酬與 ESG 績效連結	董事會通過修訂高階經理人薪酬政策，納入高階經理人之薪酬獎勵連結永續績效指標	✓	永續績效連結納入董事會及薪資報酬委員會之定期年度目標達成度檢視	永續績效連結納入董事會及薪資報酬委員會之定期年度目標達成度檢視
	法規遵循	合規且無重大罰款事件	無任何重大罰款事件	✓	合規且無重大罰款事件	合規且無重大罰款事件
反貪腐	從業道德 / 誠信經營相關訓練	• 重大從業道德違規 0 件 • 教育訓練完成率維持 100%	• 重大從業道德違規 0 件 • 教育訓練完成率維持 100%	✓	• 重大從業道德違規 0 件 • 教育訓練完成率維持 100%	• 重大從業道德違規 0 件 • 教育訓練完成率維持 100%
顧客為重	違反客戶隱私件數	• 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	• 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	✓	• 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	• 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

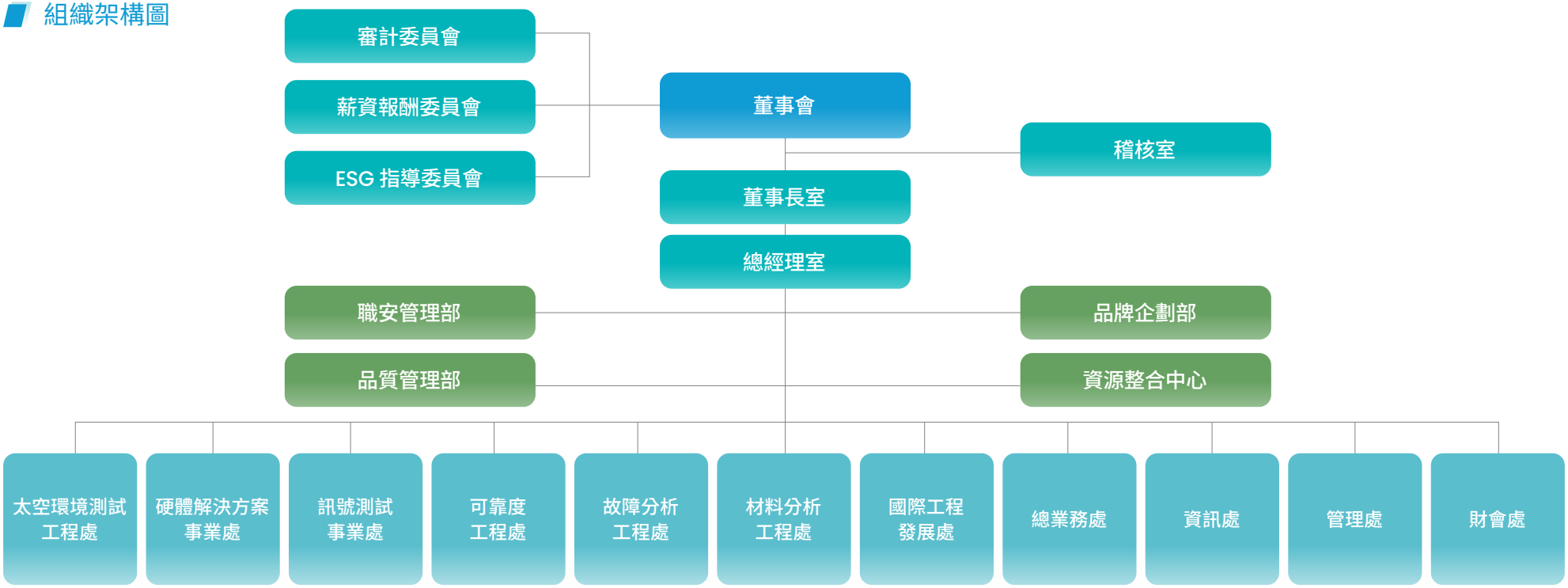
✓ 達標 ✗ 未達標

公司治理

治理組織

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。本公司治理架構圖如下。

組織架構圖



宜特重視營運透明及公司治理，依據公司法、證券交易法及其他相關法令規定，也著重建置有效的公司治理架構、強化董事會職能、保障股東權益、內部控制與稽核，以及提升資訊透明度，並秉持誠信經營原則，制定各項制度與辦法，落實公司治理精神，以提升公司營運績效及實踐企業永續的經營。

我們將持續努力強化董事會效能，以提升董事會職能；參與公司治理評鑑，以形塑公司治理文化；建置完善的利害關係人聯繫平台，以促進股東行動主義；提升非財務性資訊之揭露品質，以強化公司治理資訊揭露。

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；2024 年在董事會中包含一名女性董事。

董事會組成

宜特 2024 年股東常會進行第十二屆董事選舉，遵循公司章程採候選人提名制度，依法於股東會召開前之停止股票過戶日前，公告受理董事 (含獨立董事) 候選人提名之期間、應選名額，且受理期間不得少於十日，董事 (含獨立董事) 候選人名單經董事會評估其符合董事 (含獨立董事) 所應具備條件後，送請股東會選任出 6 席董事及 5 席獨立董事 (其中 1 席獨立董事為女性)，任期自 2024 年 6 月 14 日至 2027 年 6 月 13 日。

董事名單

職稱	姓名	性別	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	男		●		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	男	●			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	男	●			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	男		●		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	男			●	國立臺灣大學經濟系	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	男	●			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	男	●			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	男			●	私立東吳大學政治學系 國立政治大學商學院企業家班結業	元大證券投資顧問 (股) 公司總經理
獨立董事	樓永堅	男		●		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	男			●	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
獨立董事	謝佩娟	女		●		嶺東商專企業管理系	順大裕股份有限公司會計副理

董事會運作

董事會為公司最高治理單位及重大經營決策機構。董事會指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責。在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。同時，對經營管理階層提供專業策略及建議，為股東創造更高利益，保障所有利害關係人權益。2024 年時董事會已設立審計委員會、薪資報酬委員會及 ESG 指導委員會等三個功能性委員會，藉以協助董事會履行其監督職責。各委員會之組織章程皆經董事會核准，且定期向董事會報告其活動與決議。

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。每屆第一次董事會中由當選董事推選董事長，第十二屆董事會仍由余維斌先生當選董事長。本公司 2024 年董事會開會 7 次，董事會議出席率 (包含親自及代理出席) 平均為 96%。公司關鍵重大事項，如重大投資案、財務報告、盈餘分派等依法令及章程規定應由董事會決議之事項，經董事會討論通過後，依法於公開資訊觀測站辦理公告申報並揭露於公司網站與年報。2024 年度提報董事會之關鍵重大事件總數計 69 件，同時可參看本公司年報 (2024 年版) 查詢到相關資訊。歷屆董事會重要決議亦可自公司網站查詢。

董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，遵循「董事會議事規則」之規定進行迴避。另外，董事會議事單位在提供各項議案與報告資料予董事會成員時，均會事前審視呈報內容是否有與利害關係人相關並應適當迴避之情形，並給予相對人事前提醒。

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，目前董事會成員共 11 位，包含 5 位獨立董事 (佔全體董事成員比例 45%) 及 2 位具員工身份董事 (佔全體董事成員比例 18%)，董事成員以性別區分為 10 位男性與 1 位女性。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，其具體管理目標及達成情形如下：

董事會多元化評估

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

公司全體董事均具有豐富之經營管理與領導決策經驗，以及產業專業知識，並針對會計、財務分析之專業背景與專長，可從不同角度給予公司專業建議。董事會成員具備核心能力請參閱本公司年報 (2024 年版) 及公司網站。

董事長兼任總經理一職，係因董事會依法代表股東行使權益，督導公司策略之制定，並由內部與外部董事組成；總經理執行服務或投資之策略布局，攸關公司中、長期發展方向，評估由董事長兼任，更得以內部董事身分分享相關重要資訊，與董事會有效溝通並接受監督，尚無利益衝突之疑慮。

董事會績效評估與進修

宜特董事會已於 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。本公司另於 2024 年 12 月 26 日董事會通過修訂，將 ESG 之關注納入績效評估項目中，2024 年評估結果於 2025 年度第一季董事會報告，請參閱本公司年報 (2024 年版) 及公司網站。

宜特每年透過董事進修課程的管道，提供最高治理機構在法令、經濟、環境和社會議題上的整體知識，並持續精進董事會面對風險的管理能力，同時參照「上市上櫃公司治理實務守則」及「上市上櫃公司董事進修推行要點」，持續推動董事 (含獨立董事) 進修安排，課程主題以涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計、法律、企業社會責任或永續發展等構面為主。宜特每年安排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）等舉辦之相關公司治理與 ESG 進修課程或教育訓練至少 6 小時，若為上櫃新任董事，亦鼓勵於就任首年度完成 12 小時的董事進修課程。全體董事進修情形請參閱本公司年報 (2024 年版)。

董事酬金

宜特的酬金政策和程序充分遵守公司章程及「董事、薪資報酬委員、經理人薪酬政策」的規定。根據章程規定，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。

董事酬金包含車馬費、業務執行費用及酬勞。個別董事的報酬是基於其對公司營運的參與程度和貢獻價值，新增納入對公司永續發展的關注程度，並考慮公司的經營績效、未來風險和個人表現等因素進行評估，其酬勞經薪資報酬委員會的審議和董事會的批准，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	2024 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，截至 2024 年底為第三屆委員會 • 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 5. 謝佩娟獨立董事	• 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	6 次 （每季至少召開 1 次）	93%
薪資報酬委員會	• 2011 年 12 月 13 日成立，截至 2024 年底為第六屆委員會 • 經董事會通過訂定「薪資報酬委員會組織規程」，並於 2024 年 12 月 26 日董事會修訂改為「薪資報酬委員會組織章程」 • 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，截至 2024 年底為第二屆委員會 • 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	3 次 （每年至少召開 1 次）	100%

註：各功能性委員會績效評估，於公司年報及公司網站揭露。

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 (2024 年版) 及公司網站。

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」於公司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。

2024 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	內線交易防制與因應之道	3
	中華無形資產暨企業評價協會	企業併購法律與實務	4
	財團法人中華民國會計研究發展基金會	內控防線功能與董事會運作機制之強化與舞弊案例解析	6
	社團法人中華公司治理協會	用投資改變世界－影響力投資與 SDGs 的實踐	3



高階經營團隊薪酬連結永續績效指標

為落實宜特永續發展與強化公司治理，2024 年宜特通過「宜特高階經理人薪酬政策」之修訂，明確訂定經理人薪酬獎勵政策連結永續績效指標，將經理人獎酬連結公司經營績效、關鍵永續指標達標度及未來風險，且關鍵永續指標達標度將直接影響高階經理人之年度獎酬，以此展現致力實踐重大永續發展目標之決心。

高階經理人年度獎酬以企業經營績效為主要依據，連結宜特永續發展重大議題之關鍵指標，根據當年度關鍵永續指標達標度進行年度獎酬之增減調整。關鍵永續指標亦明確訂定衡量面向，以具體檢核 ESG 各項重點工作之落實度。

高階經營團隊年度獎酬與績效連結

	企業經營績效	永續績效指標
權重	100%	± 5 至 ± 10%
衡量主題	公司經營指標達成度	公司關鍵永續指標達標度

宜特關鍵永續指標

公司治理
權重 40%

重視誠信經營、公司治理成果，以落實法規遵循，並提升風險控管意識。

社會共融
權重 30%

用人惟才、強化員工留任，以提升組織認同與員工敬業度，藉以形塑平等共融友善職場並持續關注人權議題。

環境保護
權重 30%

提升內部氣候變遷意識、以行動展現淨零承諾、遵循環境保護法規，持續強化氣候環境變遷之風險管理。

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」) 辦理第十一屆「113 年度上市上櫃企業公司治理評鑑」，第十一屆 (2024 年) 公司治理評鑑共有 976 家上市公司及 773 家上櫃公司，共計 1,749 家接受評鑑，評鑑結果維持於上櫃公司前 6%~20%，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。

評鑑結果維持於上櫃公司
前 6%~20%

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。2024 年宜特共進行 30 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

申報方式
公開資訊觀測站
電子認證申報系統

2024 年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	內稽人員的新挑戰－永續資訊揭露和管理政策及相關稽核要點之解析	6
	如何運用數位科技，探勘與改善營運流程及舞弊偵測－稽核實務探討	6

誠信經營與法規遵循

誠信經營政策與承諾

為落實誠信經營，宜特依據「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」，要求所有同仁皆需瞭解並遵守從業道德規範，尊重並嚴守與客戶間的機密協定，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，不隨意接受禮物或特殊款待，共同支持並實踐宜特誠信之核心價值。管理處負有執行本準則之主要職權與責任，並建置相關必要的程序，以確保本準則之實施，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。年度誠信經營之落實狀況，亦由管理處於每年底向最高管理單位董事會進行報告及檢討。

誠信經營執行機制

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

01 誠信政策宣導與教育訓練
透過定期培訓與宣導，強化員工對誠信經營的認知與實踐能力。

02 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。

03 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。

04 利害關係人溝通管道
本公司於官網設立利害關係人專區，提供員工、股東及相關利害關係人對不合法與不道德行為的溝通管道。

檢舉與保護

對於任何違反商業道德之不正當行為，宜特鼓勵所有內部員工與外部利害關係人透過檢舉管道向公司反映，公司接受匿名舉報，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭受不當處分。本公司設有舉報申訴管道，針對違反行為準則之舉報案件，以管理處為主要受理單位。我們也透過「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。同時，鼓勵員工透過勞資會議提出與公司商業行為相關之意見，每年由管理處向最高管理單位董事會報告執行情形，2024 年度並未有違反商業道德之情事，2024 年度舉報案件數合計 0 件，因不誠信行為導致合約終止案件數合計 0 件。

法規遵循管理

宜特長期密切關注全球政策與法令變革，確保營運活動符合法規要求，避免因違法行為導致鉅額罰款。

防範內線交易

本公司訂定「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，明定公司內部人於獲悉財務報告或相關業績內容之日起，包括董事在內的封閉期間內不得交易公司股票或其他具有股權性質之有價證券。此程序亦揭露於公司網站，以規範並禁止內部人利用未公開資訊進行交易。

營業秘密保護

每年辦理營業秘密等宣導課程，要求新進及在職員工參與一定時數之線上學習，強化法令遵循意識。

公平交易與反貪腐

本公司將公平交易與反貪腐條款整合於「誠信經營守則」中，並透過宣導與訓練，確保 ESG 要求貫穿公司內外部作業與業務活動，降低公司之營運據點發生違反公平交易或貪腐之風險

董事進修與培訓

每年規劃董事進修時數，並提供內部人與董事防範內線交易相關課程資訊。

防範內線交易之落實情形

宣導內容	對象	受訓人數	場次	時數	總時數
企業防範內線交易暨內部人股權管理規範	董事、內部人	29	1	2	58
上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	內部人	1	1	3	3
上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	董事	1	1	3	3
內線交易防制與因應之道	董事、內部人	8	1	3	24
新進人員訓練課程	新進同仁	222	1	222	222

法規遵循落實情況

2024 年宜特無因違反公司治理、反貪腐、反托拉斯法或其他法令而遭受罰款，亦未發生隱私權洩漏或侵害事件，更無董事及經營團隊違反內線交易之行為。若遇重大訴訟案件，均即時呈報審計委員會並溝通相關處理與因應措施。

此外，本公司高度重視環境保護及員工健康與安全，透過內部標準作業流程控制相關風險，並定期檢視規範以確保完善。2024 年宜特未因環境或員工健康與安全問題及人權問題產生罰款或司法程序所致之財物損失。

誠信經營與法遵相關訓練

宜特透過員工行為準則及誠信經營與法規遵循訓練，落實誠信經營理念。我們在內部網站提供法規遵循相關資料，並於公司網站公開相關法規，同時安排線上課程供同仁學習，2024 年度員工誠信經營與法遵修課率達 100%，新進同仁簽訂包含「行為準則」之任職同意書簽署率達 100%。

培訓課程內容

包含隱私法、智慧財產權、營業秘密法、著作權法等，新進同仁為必修課程，並列為全體同仁每年必要回訓項目，且須通過測驗。

董事培訓

董事根據當年度經營策略重點進行相關培訓，以確保誠信經營理念的落實。

道德行為準則訓練概況

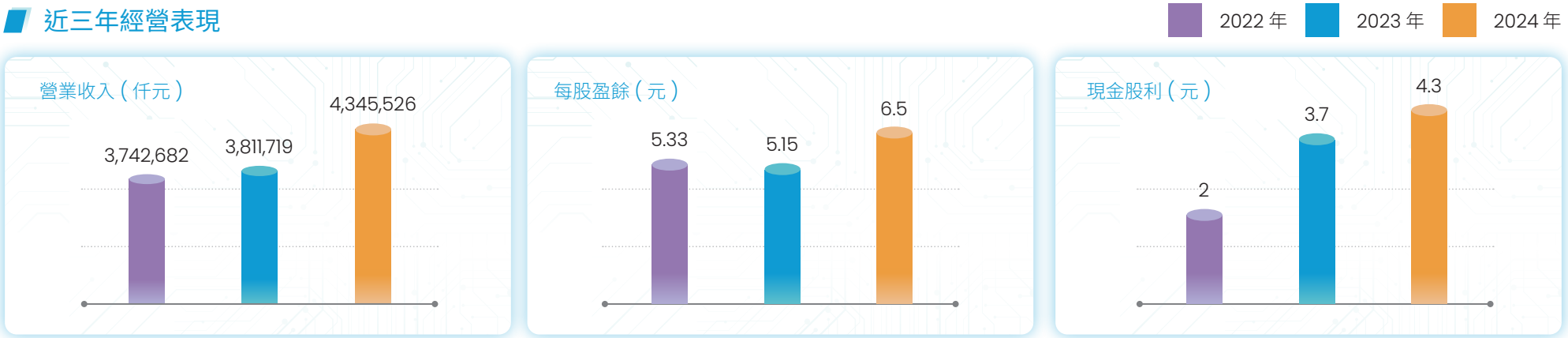
類型	年度	員工		主管		董事		合計		時數
		場	人次	場	人次	場	人次	場	人次	
員工行為準則	2022	67	228	4	4	0	0	71	232	348
	2023	63	227	9	9	0	0	72	236	472
	2024	86	215	11	7	0	0	97	222	444
誠信經營與法規遵循訓練	2022	243	1,892	31	312	8	20	282	2,224	2,306
	2023	287	6,001	33	1,131	7	21	327	7,153	4,653
	2024	196	11,573	43	2,221	11	26	250	13,820	9,515
合計	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
	2024	282	11,788	54	2,228	11	26	347	14,042	9,959

透過系統化的培訓與考核機制，宜特持續強化員工的從業道德認知與法規遵循能力，確保公司營運符合法律與道德標準，並為企業永續發展奠定堅實基礎。

財務績效

宜特在全體同仁共同的努力及客戶的支持下，近三年的合併營收與獲利表現亮眼，2024 年合併營收為新台幣 (以下同)4,345,526 仟元續創新高，每股盈餘 6.5 元。宜特堅守股東權益，以穩定的股利政策回饋股東，2024 年董事會決議分派 4.3 元，盈餘發放率達 66.15%；相關分配及留存經濟價值請參閱本公司財務報表 (2024 年版) 及公司網站。

近三年經營表現



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劃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劃
- 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

稅務治理

宜特致力於資訊透明化，並且相信誠實納稅有助於經濟成長及企業永續發展，我們制定稅務管理方針且遵循法令規定落實執行，持續創造公司長期價值，充分保障股東及投資人的權益。財會處為負責各類稅務之權責單位，於辦理各項稅務申報時，取得適當權限之核准。同時為確保稅務管理機制之有效運作，持續人才培訓及提升稅務專業素質，並委任外部稅務諮詢機構辦理相關稅務事項，以確保正確遵循稅務規範及申報義務。本公司所得稅費用主要來源為台灣，佔比 99%，現金有效稅率與現行台灣所得稅率 20% 接近，2024 年合併所得稅費用 54,761 仟元，有效稅率約 10.20%。

治理原則

- 遵循所有營運所在地的稅務法規與其相關稅務立法精神，於期限內申報及繳納稅捐，善盡納稅義務。
- 相關企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布的國際公認移轉訂價準則。
- 財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。
- 不以避稅為目的，使用避稅天堂或進行租稅規劃。
- 基於互信及尊重原則，適時與稅務機關保持良好溝通及討論。
- 持續瞭解相關國家法令新知及變化，強化稅務專業能力並降低未來的稅務風險。

永續發展定期存款

為響應國際永續趨勢，宜特在 2024 年與兆豐銀行承作存款天期至少 3 個月以上之永續發展定期存款。資金將由銀行貸放予其他企業，運用於各項符合規定之綠色融資專案，更加展現宜特對於永續發展的重視。



資訊安全管理

資訊安全風險管理

創造客戶價值是宜特永續發展策略之一，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：負責規劃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

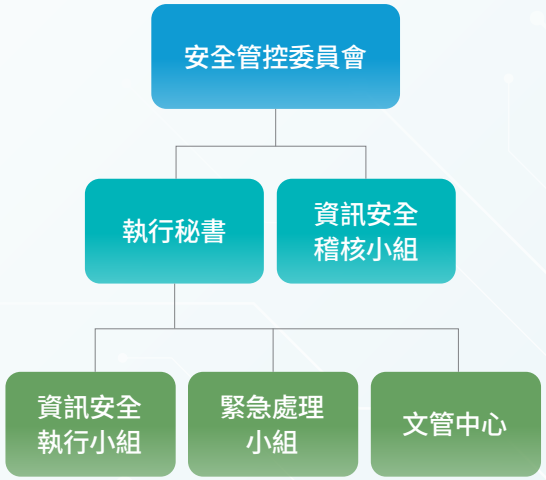
高階主管支持

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

宜特依據 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統、相關法規與上市櫃公司作業要求、以及來自客戶稽核回饋，針對以下構面設定對應之作業目標，期能持續完善資訊安全營運管理

網路安全控管

作業目標

網際網路安全與存取控制
邊界網路安全
內部網路安全

- 強化防毒防駭措施，擴大導入 MDR 範圍。
- 嚴格控管網路連接，禁止連接娛樂性、高風險、低信用評等之網站，並加強禁止下載檔案行為，使用客戶檔案傳輸系統或是服務需進行事先申請審核。
- 持續落實系統組態變更申請與審核程序。
- 持續監控網路流量與活動，確保盡早發現異常行為。
- 對外防火牆持續修補與驗證，計達 2 次，平均於 18.5 天完成漏洞修補。
- 持續改善網站資安評分，滿足客戶要求水準。
- 主機設定微分子防火牆，強化資安防護。

資訊資產管理

作業目標

資產管理管控
應用程式安全

- 持續落實帳號存取管理、禁止使用私人設備、電子郵件保護。
- 持續完善系統開發與上線流程管理、主機弱點掃描與修正。

存取控制安全

作業目標

資料管理與存放控管
帳號 / 網路存取控制

- 進行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、透過申請審核程序落實資料存取權限控管。
- 資訊分級管理、高權限帳號進行遠端存取控制時須雙因子驗證。

實體與環境安全

作業目標

實體安全防護
樣品安全管理

- 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。
- 持續優化樣品收送、跨部門與廠區傳遞的電子化紀錄，方便追蹤樣品足跡。
- 透過定期內部稽核，確保安控區作業、作業雲環境符合資安作業要求。

人員資安管理與教育訓練

作業目標

一般同仁資安認知
資安團隊專業訓練

- 1,236 名員工 (含新進同仁) 完成年度資訊安全教育訓練課程。
- 1,006 名員工完成社交工程教育訓練課程，執行一次全員社交工程演練。
- 2,050 人次完成一年兩次的企業資訊安全宣導課程。
- 發布 18 份資安電子報。
- 871 人次完成年度安控區資訊安全教育訓練。
- 376 人次完成年度作業雲資訊安全教育訓練。
- 資安團隊人員平均完成專業資安教育訓練約 32.78 小時。
- 員工因未遵守資訊安全作業規範而受到懲處的比例為 0%。
- 在內部員工資安 5 分量度問卷調查中，員工『清楚公司資安政策與作業要求』、『認同資安的重要性』、『資安保護的完整度』、『認同資安防護作為』均達 4.5 分以上。

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	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年
	8 份	7 份	17 份	19 份

近年教育訓練與宣導彙整如下表

課程名稱	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年
資訊安全教育訓練課程	231 人	245 人	299 人	174 人
年度資訊安全教育訓練 (回訓)	1,005 人	897 人	826 人	763 人
發布資安電子報	18 份	18 份	10 份	26 份
社交工程教育訓練	1,006 人	917 人	834 人	192 人次[註 1]
企業資訊安全宣導課程	2,050 人次	2,802 人次	2,542 人次	無[註 2]
安控區資訊安全教育訓練	871 人次	324 人次	296 人次	162 人次
作業雲教育訓練	376 人次	266 人次	163 人次	無[註 3]
資安人員專業教育訓練[註 4]	32.78 小時	10.16 小時	5.6 小時	3.04 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：該年度尚無訓練課程，而是以資安電子報形式發佈。
註 3：該年度尚未啟用。
註 4：以平均每人計算。

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	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年
	0 人	0 人	0 人	0 人

稽核

完成並通過 2 家客戶實地稽核，10 家客戶資安問卷評核。

內部問卷調查

5 分量度問卷中，主管填答率 50%，同仁 45%，共計 474 份問卷

清楚公司資安政策與作業要求	認同資安的重要性	資安保護的完整度	認同資安防護作為
4.6 分	4.8 分	4.5 分	4.5 分

分數說明：5 分：非常清楚 / 完整 / 認同、1 分：非常不清楚 / 不完整 / 不認同

透過上述嚴謹的資安管控措施，2024 年未有任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。

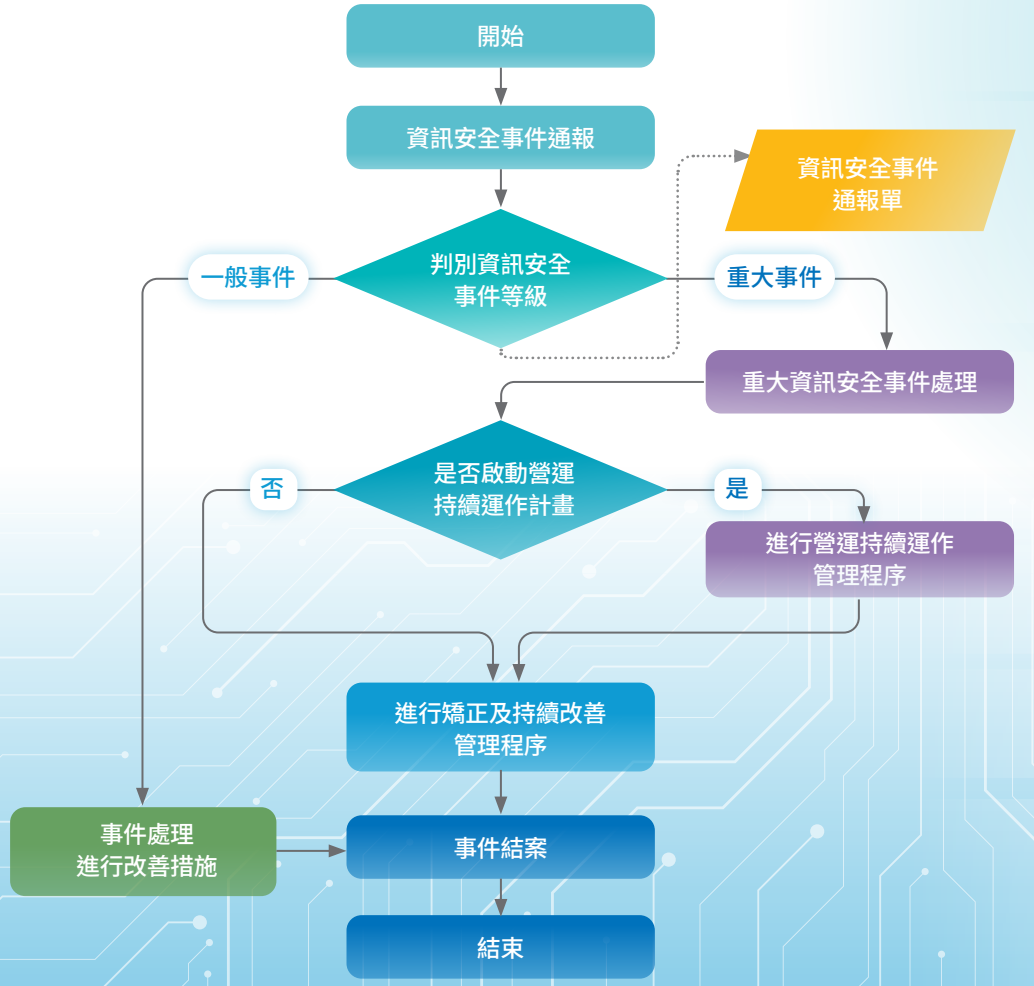
資安事件通報機制

為確保於資訊安全事件發生時，能迅速依程序進行通報，並採取必要之應變措施與建立事件學習機制，以降低事件所造成之損害，宜特設置資訊安全事件通報與應變作業流程。宜特所有人員於業務處理過程中發生資訊安全事件，或發現與資訊安全有關之潛在風險時，應向資訊安全通報窗口通報，並由資訊安全執行小組進行該事件等級評估以及後續處置作業程序。

宜特於 2024 年執行兩次資安演練

主題	月份	參與對象
模擬地震造成 UPS 異常，網路無法提供服務	2024/06	IT、廠務
模擬公司網站遭受 DDoS 攻擊	2024/06	IT、維護廠商

資安事件通報機制



權責分工

所有人員

- 察覺資訊安全事件

資訊安全執行小組

- 資訊安全事件通報
- 評估資訊安全事件之等級，並填製「資訊安全事件通報單」
- 進行資訊安全事件之證據蒐集及判斷是否啟動營運持續運作計畫
- 參考「營運持續運作管理程序」，並啟動營運持續運作管理程序
- 依照進行矯正及持續改善管理程序，進行該事件之排除或執行改善措施
- 事件結案，必要時依相關法規究責

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中英文重大訊息即時上傳公開資訊觀測站外，公司網站還設有投資人服務專區，專區分為三大項，分別為財務資訊、公司治理及股東服務。相關內容概述如下：

財務資訊

公司每月合併營業額、每季合併財務報告及股東會年報

公司治理

公司組織架構、董事會及經營團隊、功能性委員會及公司治理運作 (包含公司重要管理制度、公司治理主管介紹、內部稽核組織及運作、防範內線交易之落實情形、推動永續發展執行情形、誠信經營政策運作及執行情形等)

股東服務

股東會相關資料 (包含開會通知書、議事手冊、議事錄及股東會影片)、股東結構、股利資訊、法人說明會、投資人新聞等

公司網站亦提供英文版資訊，讓中外股東及投資人能掌握公司營運狀況。相關連結如公司網站。



CH2
環保永續力



降低溫室氣體排放強度

14.17%

降低電力使用強度

7.21%

完成再生能源建置
並於 2025 年啟用

氣候行動	46
能源管理	53
水資源管理	55
廢棄物管理	57

環保永續力

	衡量指標[註1]	2024 年目標	2024 年成效		2025 年目標	中長期目標
能源管理	降低用電量	電力使用密集度降低 2%	電力使用密集度降低 7.21%	✓	電力使用密集度降低 5%	2030 年通過 ISO 50001 能源管理系統認證
溫室氣體排放	降低溫室氣體排放量	溫室氣體排放強度降低 5%	溫室氣體排放強度降低 14.17%	✓	溫室氣體排放強度降低 8%	2027 年溫室氣體排放強度降低 10% 以上
水資源管理	降低用水量	用水強度降低 6%	用水強度降低 0.76%[註2]	✗	用水強度降低 1%[註3]	2027 年用水強度降低 3% 以上[註4]
廢棄物管理	降低廢棄物量	廢棄物密集度降低 4%	廢棄物密集度降低 5.68%	✓	廢棄物密集度降低 4%	2027 年廢棄物密集度降低 5% 以上

✓ 達標 ✗ 未達標

註 1：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。
註 2-4：用水強度未達目標，於水資源管理章節說明。

氣候行動

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。宜特規劃由 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。

宜特管理策略與行動

治理

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。2024 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，審查及核決永續報告書，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。2024 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。並需定期向 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。

環境安全衛生分委會

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。2024 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。

策略

- 依宜特氣候變遷風險與機會評估方法學，定義短期為 3 年內、中短期為 6 年內、中長期為 10 年內、長期為 10 年以上。
- 依循宜特永續政策「形塑低碳價值觀，以逐步邁向淨零目標」為指導原則。
- 依據 TCFD 框架，評估氣候變遷風險與機會對宜特營運之衝擊。
- 以不同情境進行氣候風險分析，包含考量政府間氣候變化專門委員位 (IPCC) 之 AR6 SSP1-1.9 (2040 年升溫 1.2-1.7° C) 轉型情境及 AR6 SSP5-8.5 (2040 升溫 1.3° C 至 1.9° C) 等實體情境。

風險管理

- 鑑別在氣候變遷下可能衍生的政策、法規、市場、技術、商譽及實體風險等面向分別進行風險與機會分析。
- 透過委員會轄下推動分委會，針對鑑別為高優先級別之氣候因子展開風險管理與因應對策，整體評估結果及相關因應措施呈報 ESG 委員會。
- 每年檢核政策、法規、技術、市場及商譽於轉型風險與機會之變化；每三至五年於 IPCC 氣候情境更新及台灣氣候變遷推估與資訊平台 TCCIP 更新時，重新檢視實體風險、轉型風險與機會評估結果，進行滾動式修正。

指標與目標

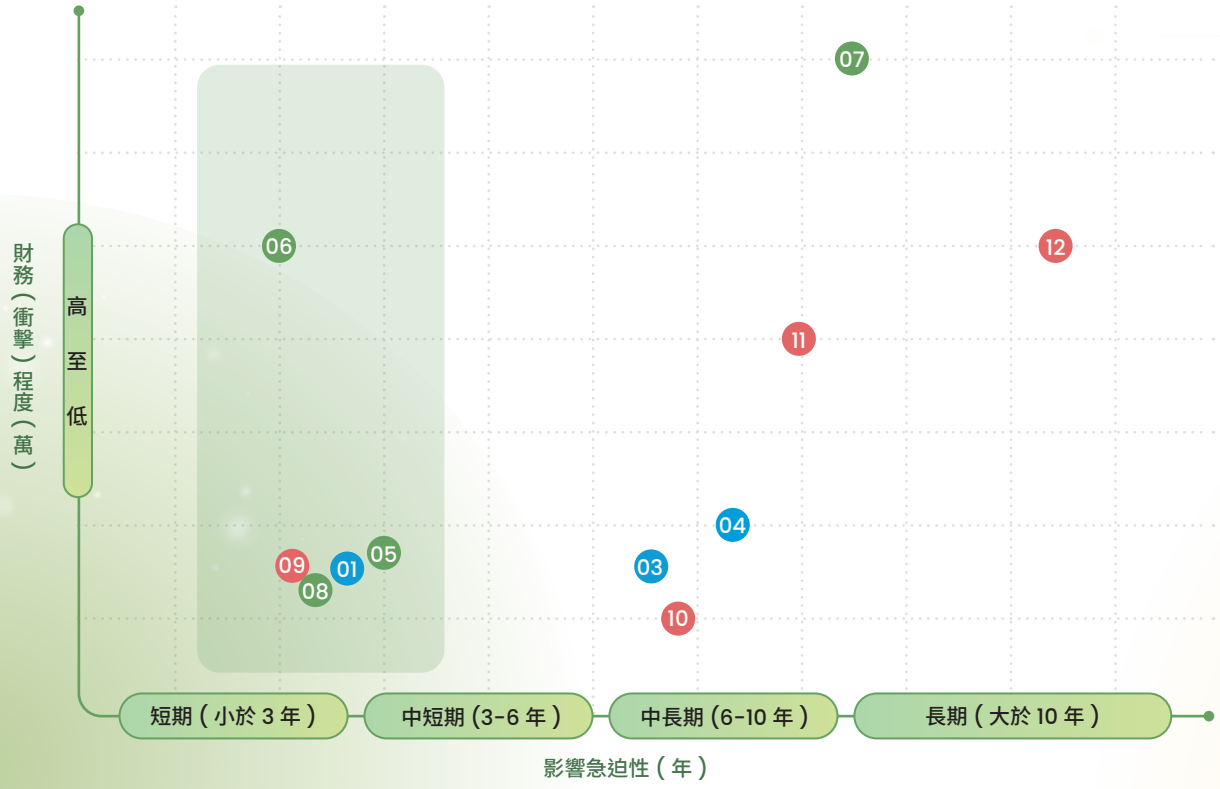
- 宜特已建立用水量、能源使用量、溫室氣體排放等氣候相關風險與機會評估管理指標。
- 相關排放資訊已依溫室氣體盤查議定書及 ISO 14064-1 標準進行盤查並委由第三方查證。

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、5 項分布於中期至中長期、2 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 使用新能源技術
- 02 開放低碳產品與服務
- 03 提升運營效率
- 04 使用低碳能源
- 05 溫室氣體排放總量管制
- 06 電價調漲
- 07 市場要求轉型朝向低能耗 / 低碳排服務
- 08 利害關係人加強關注公司氣候韌性
- 09 強颱侵襲頻率上升
- 10 極端氣候導致供應鏈運輸成本上升
- 11 水 / 旱災
- 12 氣溫上升

宜特氣候風險與機會因子清單

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，針對一項機會與四項風險議題 (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)
TR1	溫室氣體排放總量管制 *	轉型風險 法規政策	中短期	中
TR2	電價調漲 *		短期	高
TR3	市場要求轉型朝向低能耗 / 低碳排服務	轉型風險 技術	長期	高
TR4	利害關係人加強關注公司氣候韌性 *	轉型風險 商譽	短期	中低
PR1	強颱侵襲頻率上升 *	實體風險 極端氣候衝擊	短期	中低
PR2	極端氣候導致供應鏈運輸成本上升		中長期	中低
PR3	水 / 旱災		中長期	中高
PR4	氣溫上升		長期	高
OP1	使用新能源技術 *	機會 基於技術	中短期	中低
OP2	開發低碳產品與服務	機會 基於服務	中長期	中
OP3	提升運營效率	機會 資源效率	中長期	中低
OP4	使用低碳能源	機會 基於能源來源	中長期	中

註：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。實體風險 : 因惡劣天氣引起之水災 / 旱災風險。
財務面衝擊，高：4,001 萬元以上，中高：2,501-4,000 萬元，中：1,501-2,500 萬元，中低：501-1,500 萬元，低：500 萬元以下。

氣候風險模擬對應情境

轉型風險 市場要求轉型朝向低能耗 / 低碳排服務

對應氣候情境

落實溫室氣體減量導致升溫情境受控
IPCC AR6 SSP1-1.9 (2040 年升溫 1.2-1.7° C)

宜特衍生衝擊

無法滿足國際客戶 / 市場對低碳要求，可能流失國際客戶案源

財務影響

- 遠端實驗 / 數位模擬平台導致成本增加
- 年度損失案量 40%，估算營業損失約 NTD 15 億 / 年

對應作為

- 開發低碳材料 / 組件測試方案（導熱、耐久、回收率等）
- 建立遠端實驗 / 數位模擬平台，降低現場測試耗能

註：以 2024 年幣值、營業額 (38 億) 及營業成本估算。

實體風險 氣溫上升

對應氣候情境

減排成效不佳導致升溫狀況失控
IPCC AR6 SSP5-8.5(2040 升溫 1.3° C 至 1.9° C)

宜特衍生衝擊

用電高峰受限、停電風險上升，製程測試中斷、樣品延遲交付

財務影響

- 投資儲能系統等導致成本增加
- 導致營業額損失 (NTD 1,000 萬 / 每日)

對應作為

導入儲能系統、太陽能發電、備援電力設施；強化營運韌性與多廠區協同

註：以 2024 年幣值、營業額 (38 億) 及營業成本估算。

宜特依循氣候風險鑑別脈絡，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：

關注風險的財務影響與因應作為表

	類別	風險	風險描述	財務影響面向	宜特因應作為
轉型風險	政策與法規	• 溫室氣體排放總量管制	政府逐年降低徵收碳費門檻，公司持續成長狀況下，將可能因繳交碳費 / 碳稅，造成營運成本上升	費用支出增加	• 推動溫室氣體減量，降低溫室氣體排放量 • 自建太陽能發電設施 • 長期評估購買綠電 / 綠電憑證
	政策與法規	• 電價調漲	宜特主要能源使用為電力，政府調漲電價將造成營運成本上升	費用支出增加	• 持續進行節能方案，降低用電密集度 • 推動 ISO 50001 認證，透過系統化方法持續優化能源使用效率
	技術	• 市場要求轉型朝向 • 低能耗 / 低碳排服務	客戶要求分析服務須具低耗能與低碳排的特性，促使宜特需開發低能耗或低碳之分析技術	費用支出增加	• 開發低耗能、低碳排之分析檢測技術
	商譽	• 利害關係人加強關注公司氣候韌性	利害關係人 (客戶、投資人等) 加強關注宜特對溫室氣體盤查、氣候議題等相關氣候行動	費用支出增加	• 強化公司內部與永續相關之溝通與之能，如：永續相關教育訓練等 • 持續取得溫室氣體排放第三方查證聲明書，增加可信度 • 持續利用宜特 ESG 網站與永續報告書與利害關係人溝通與揭露相關氣候行動

	類別	風險	風險描述	財務影響面向	宜特因應作為
實體風險	立即性	• 強颱侵襲頻率上升	• 颱風暴雨等自然災害的強度與頻度上升，導致員工無法上班，造成客戶訂單延誤 • 強颱導致限電進而影響分析服務排程 • 強颱導致建築物受損	費用支出增加 營收下降	• 擬定停限電緊急應變措施 • 重要設備導入不斷電系統 (UPS) • 投資再生能源，提高電力獨立性 • 新增與增加不同地區廠區調度能力，確保產能
		• 極端氣候導致供應鏈運輸成本上升	• 極端氣候導致運輸成本上升，導致供應商運輸調度費用增加	費用支出增加	• 進行供應商風險評估，避免或減少向高風險地區採購 • 開發第二供應商，降低單一採購風險 • 逐年提高在地採購比例
	長期性	• 水 / 旱災	• 水災導致廠區設施排水不及導致泡水 • 旱災供水不足造成，降低設備運作時間，提高停機風險 • 用水配額減少，影響測試與分析服務排程	費用支出增加 營收下降	• 擬訂限 / 停水應變措施 • 廠區設置儲水設施 • 評估各廠區之水災 / 旱災潛在風險，研擬相關風險減緩措施並推動執行
		• 氣溫上升	• 全球暖化使用電量、碳排放量上升，造成營運成本增加 • 氣溫上升導致用電量變大，導致限電	費用支出增加	• 持續進行節能方案，降低用電密集度 • 逐步增加再生能源於整體用電佔比

關注機會的財務影響與因應作為表

類別	氣候相關機會	機會描述	財務影響面向	宜特因應作為
基於技術	使用新能源技術	• 推動廠設節能措施，降低耗電，減少營運成本	降低費用支出	• 導入新型變頻廠設設備 • 汰換傳統燈具，使用 LED 照明
基於服務	開發低碳產品和服務	• 客戶因應產品節能需求，變更組裝製程需求增加	營業收入增加	• 協助客戶進行低耗能元件測試驗證
基於資源效率	提升運營效率	• 運用公部門資源，如經濟部節能補助、低碳技術補助等，加快節能轉型 • 導入 ISO 50001 能源管理系統，提升能源使用效率，減少運行能耗	降低費用支出	• 申請節能補助計畫，降低設備導入成本 • 透過綠色貸款或 ESG 融資，獲取低利率貸款支持節能投資
基於能源來源	使用低碳能源	• 設置太陽能綠電設備，減少傳統電力購買需求，降低未來電價上漲風險	降低費用支出	• 設置太陽能發電系統，優先規劃廠區屋頂與閒置空間

策略措施預計達成之目標與指標

氣候承諾

形塑低碳價值觀，
以逐步邁向淨零目標

短期
(1-3 年)

- 持續提升能源使用效率、選擇再生能源或替代能源，並汰換能效較差設備等節能減碳措施，以達降低電力使用密集度 5% 目標。
- 持續進行永續相關環境議題之利害關係人溝通，以確保公司商譽不受影響。
- 導入 ISO 50001 能源管理系統，提升能源使用效率。

中期
(3-10 年)

- 申請設施 / 設備重大資本支出時，將設備能耗列入技術評估。
- 開發低能耗 / 低碳排之分析服務技術。

長期
(10 年以上)

- 逐步增加再生能源使用比例，確保用電獨立性。
- 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。
- 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。

環境治理

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，除了確保環保法規要求的落實外，近年來我們更持續推動溫室氣體盤查及減量工作，未來我們將進一步強化數據分析能力，精準掌握各項業務運營過程中的碳排放來源，逐步實現減排目標。

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，2024 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、中興廠。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 1,553.41 公噸 CO_2e 佔 6.85%，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 21,114.45 公噸 CO_2e 佔 93.09%，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 14.74 公噸 CO_2e 佔 0.06%，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，2024 年溫室氣體排放量較 2023 年略為增加 16.23 公噸 CO_2e，但整體營收增加 18.38%，溫室氣體排放強度較基準年 2022 年降低 14.17%，達成降低溫室氣體排放強度 5% 目標，2024 年執行 6 項節能方案，共節電 1,770.234 仟度（以自行預估方式計算），相當於減少碳排 874.5 公噸二氧化碳當量。



2024 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	中興廠	合計
範疇一（類別 1）	1,276.45	0.575	42.505	233.880	0	0	0	0	1,553.41
範疇二（類別 2）	11,417.87	2,024.87	2,453.76	2,197.15	362.97	2,296.18	54.82	306.83	21,114.45
範疇三（類別 4）	10.42	1.25	1.41	1.65	0	0	0	0	14.74
總和	12,704.75	2,026.69	2,497.68	2,432.68	362.97	2,296.18	54.82	306.83	22,682.60

註：GWP 使用 IPCC(AR6)

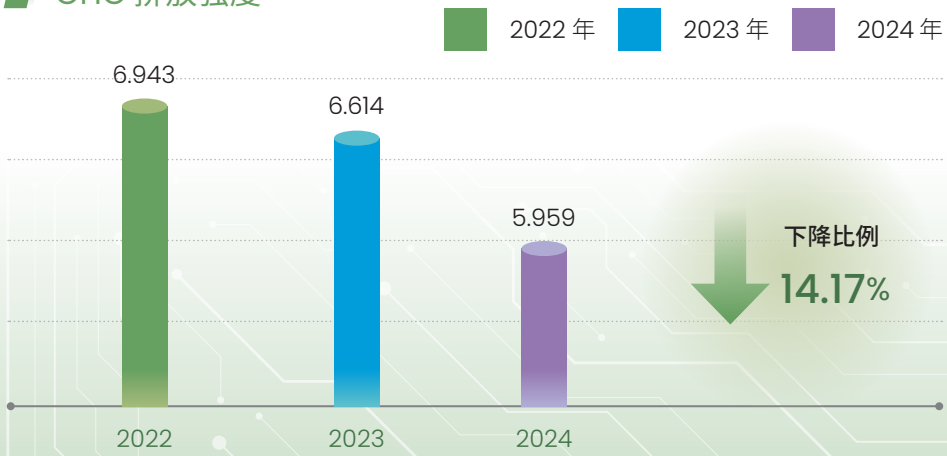
類別 4 為廢棄物處理及運輸計算

2022-2024 年溫室氣體排放強度表（以營業額計算）

年度	營業額（NTD 百萬元）	GHG 總和（公噸 CO_2e）	GHG 排放強度（以營業額計算）（單位：公噸 CO_2e/NTD 百萬元）
2022 年	3,213.134	22,308.77	6.943
2023 年	3,424.332	22,648.03	6.614
2024 年	3,803.818	22,667.86	5.959

註：GHG 總和為範疇一（類別 1）及範疇二（類別 2）總量

GHG 排放強度



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，2024 年開始建置再生能源，預計 2025 年啟用，用電密集度與能耗密集度 (如下表)。

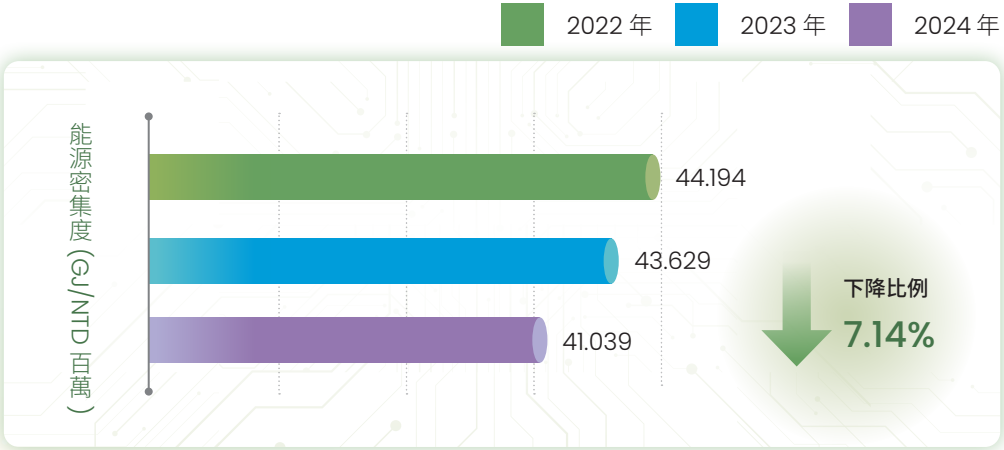
2024 年能源密集度 (電力) 統計表

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	中興廠	合計
外購電力用量 (仟度)	23,113	4,099	4,967	4,448	735	111	4,648	621	42,742
能耗總和 (GJ)	83,207	14,756	17,882	16,012	2,645	400	16,733	2,236	153,870
營業收入 (NTD 百萬)	3,803.818								
能源密集度 (GJ/NTD 百萬)	40.452								

註：電力轉換係數為 1 度電 =0.0036 GJ

能源消耗表

年度	直接能耗 (GJ)	間接能源消耗 (GJ)	能源消耗總和 (GJ)	營收 (NTD 百萬)
2022 年	1,929	140,072	142,001	3,213.134
2023 年	1,967	147,434	149,401	3,424.332
2024 年	2,234	153,870	156,104	3,803.818



註：直接能耗以汽 / 柴油為主。
2024 年合計汽油 67,715.97L/ 柴油 546.63L；依能源局資料，每 L 汽油 =0.0327 GJ；每 L 柴油 =0.0353 GJ。
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。

2024年節能方案與績效表

宜特 2024 年執行 6 項提升能源使用效率及汰舊廠設設備方案 (如下表)，總投資金額為 33,461 仟元，較 2022 年降低電力使用密集度 7.21%，達成降低電力使用密集度 2% 目標，2024 年宜特已完成竹科二廠太陽能再生能源建置，預計 2025 年可進行供電，未來宜特將持續提升能源效率、選擇再生能源或替代能源等節能減碳措施，為地球永續發展盡一份心力。

1 空壓機更換機頭 — 竹一

空壓機運轉效率約 50%，更換機頭更運轉效率 100%。

節電量 (仟度) 187.008

2 冰水主機汰換 — 埔頂

汰換冰水主機、150 噸冰水主機兩台、300 噸冰水主機一台。

節電量 (仟度) 1,071.190

3 冷卻水泵浦汰換 — 埔頂

汰換冷卻水泵浦一台，更換成 IE3 馬達並加裝變頻控制器。

節電量 (仟度) 61.814

4 埔頂廠空壓機汰換 — 埔頂

汰換空壓機一台，更換成 IE3 馬達並加裝變頻控制器。

節電量 (仟度) 144.144

5 太陽能發電建置 — 竹二

頂樓建置 213KW 太陽能板發電。

節電量 (仟度) 249.018

6 廠區照明汰換為 LED 燈管 — 德安

更換廠區照明燈源為 LED 共 1,328 支。

節電量 (仟度) 57.060

節電量合計

1,770.234 (仟度)

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。

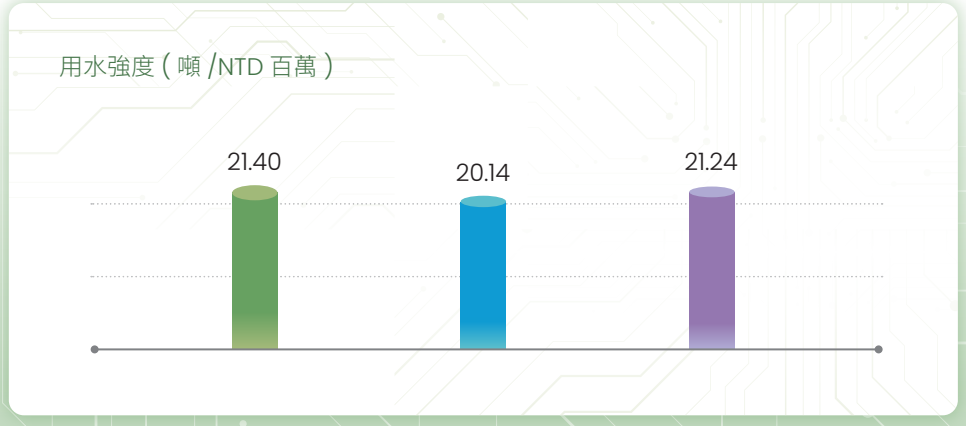
2024 年總取水量為 80,793 公噸，用水強度較 2022 年些微降低 0.76%，未達到用水強度降低 6% 目標，查明原因為竹科二廠新增營運部門人員與設備擴充以及使用場地增加 (台元廠、中興廠)，導致 2024 年整體用水強度未能達標，宜特將持續進行「減量」、「再利用」與「回收」三項策略進行水資源管理，以提高水資源利用效率。

2022-2024 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	常憶廠	內湖廠	中興廠	合計 (噸)
2022 年	43,771	750	10,909	11,653	523	1,161	0	-	68,767
2023 年	41,022	4,112	11,522	10,346	715	1,257	195	-	68,974
2024 年	43,975	7,973	15,156	10,629	814	1,437	755	54	80,793

2022-2024 年用水強度統計表

年度	用水量 (噸)	營業額 (NTD 百萬)
2022 年	68,767	3,213.134
2023 年	68,974	3,424.332
2024 年	80,793	3,803.818



放流水管理

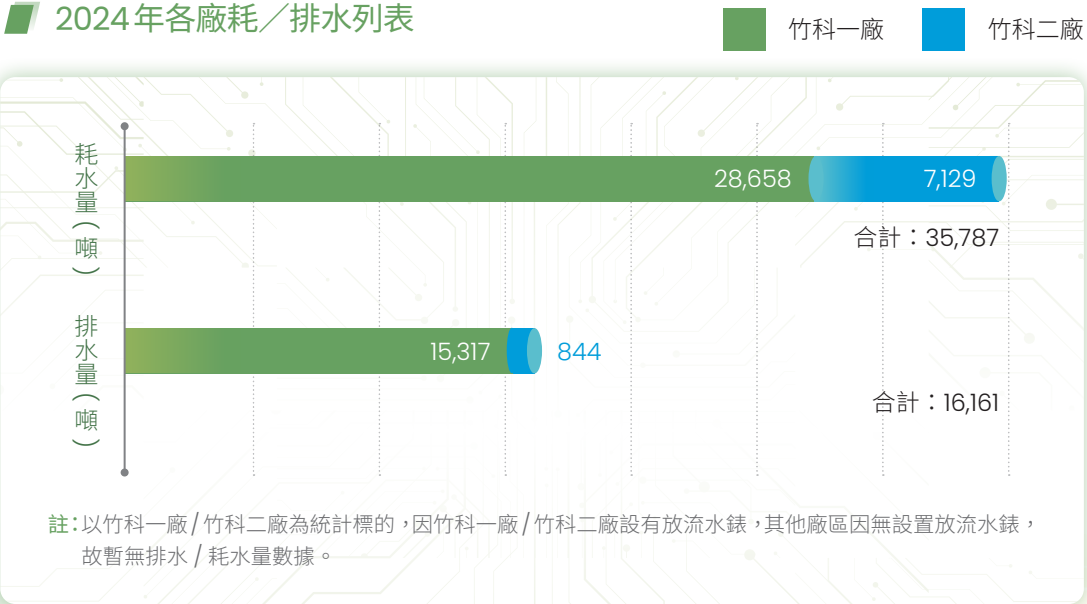
各廠員工產出的生活污水，經由建築物地下處理系統處理後排放，竹科一廠因員工人數較多，建置了薄膜生物反應器 (Membrane Bio-Reactor，MBR) 系統來處理員工生活污水產生的氨氮。

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下表。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。

2024 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 3 年共回收水量約 34,159 公噸，2024 年回收水量佔取水量 26%，其餘廠區為公用集合式大樓，未設置回收系統。未來亦將持續規劃執行各項節水計畫，並提升整體製程廢水回收量。

2022-2024 年竹科一廠回收水量統計表

年度	UF 回收水量（噸）	空調冷凝水回收量（噸）	總回收水量（噸）
2022 年	549	10,529	11,078
2023 年	573	11,106	11,679
2024 年	576	10,826	11,402

廢棄物管理

宜特大多位於規劃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。

2024 年宜特一般事業廢棄物產出量 36.27 噸，有害事業廢棄物產出量 8.09 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。



廢棄物管理作為

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。

廢棄物清理及資源化

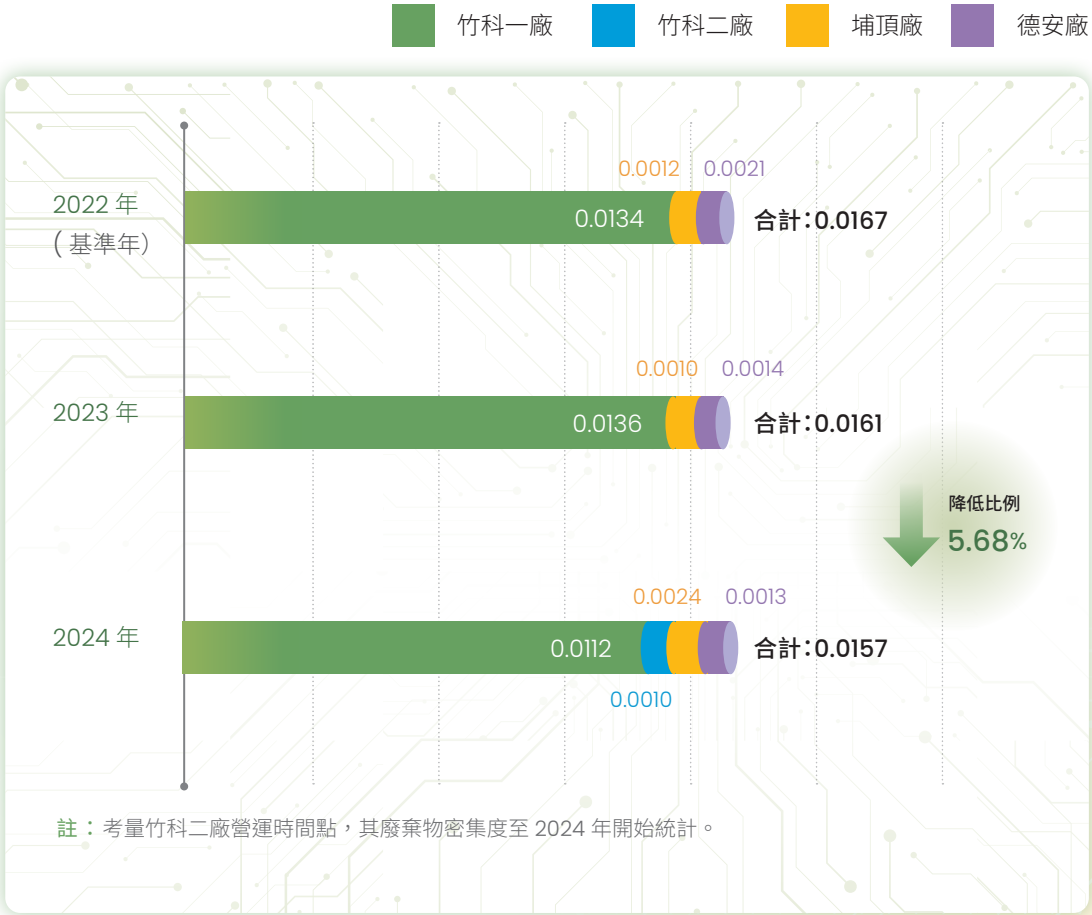
廠內生產製造所產生之廢棄物，除了源頭減量尋找替代材料以減少廢棄物產生外，並將廢棄物有效再利用，以收集、分類、減量及回收，例如：樣品包裝材料及木棧板回收再利用。2024 年資源回收廢棄物可回收項目總重量為 15.52 噸。透過廠內落實垃圾分類措施，有效分類出廢紙、廢塑膠、廢金屬等資源回收項目，故資源回收量逐年提升，2024 年降低廢棄物密集度 5.68%，達成降低廢棄物密集度 4% 目標，廢棄物清理狀況及廢棄物密集度如下表。

2024 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	24.01	3.66	3.77	4.83	36.27	焚化
回收類廢棄物總重量	10.77	0	4.75	F0	15.52	回收
有害事業類廢棄物委外最終處置總重量	7.64	0	0.45	0	8.09	焚化 + 化學處理
廢棄物直接於廠內處置總重量	0	0	0	0	0	-
總計	42.42	3.66	8.97	4.83	59.88	-
營業額 (NTD 百萬)	3,803.818					
單位營業額廢棄物量（噸 /NTD 百萬）	0.0157					

註：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。
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。

2022-2024 年廢棄物密集度（噸 / 百萬）



註：考量竹科二廠營運時間點，其廢棄物密集度至 2024 年開始統計。

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，2024 年無廢棄物洩漏情事。

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，2024 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	3,975,055
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	1,794,871
空氣污染防制費用 (空污防制設備運營費用)	NTD	1,039,260
ISO 14001 維護費用	NTD	68,250
植栽綠化費用	NTD	277,400



落實「環境保護」為宜特之承諾，藉由我們持續實踐環保政策之作為，宜特於 2024 年度並無重大違規事件，也未因環境污染相關輿情或罰款而導致組織盈餘及競爭地位受到負面衝擊。

CH3
價值鏈競爭力



客戶委案滿意度

達 9.9 分

年度滿意客戶比例

達 98.01%

在地供應商採購比例

93.2%

洞察客戶需求 62

品質管理 69

負責任採購 72

價值鏈競爭力

	衡量指標	2024 年目標	2024 年成效		2025 年目標	中長期目標
顧客為重	重視客戶感受，建立客戶忠誠度	• 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（採每週分層隨機抽樣）訪問客戶共達 1268 人次 / 年，客戶評分委案體驗感受達 9.9 分 • 年度滿意度問卷為「滿意」的比例為 98.01%，回收率為 31.91%	✓	• 電話抽查（採每週分層隨機抽樣），客戶評分委案體驗感受不低於 9 分 • 年度滿意度問卷為「滿意」的比例為 96% 以上，回收率為 30% 以上	• 電話抽查（採每週分層隨機抽樣），客戶評分委案體驗感受不低於 9 分 • 年度滿意度問卷為「滿意」的比例為 97.8% 以上，回收率為 30% 以上
	發表技術文章與客戶共享新知，提高品牌聲譽	• 持續製作並發布技術文章，一年 10 則 • 社群媒體粉絲成長率達 10%	• 共發布 18 篇技術文章，除了於自有社群平台進行推廣之外，更積極投稿專業雜誌平台，與客戶及媒體法人共享新知 • 社群媒體平台粉絲數量成長率達 32%	✓	• 每月平均發布 1 則，一年發布 12 則 • 社群媒體粉絲成長率 12%	• 穩定曝光品牌專業形象，持續發布技術新知每年 15 則以上 • 社群媒體粉絲成長率 15%
供應商社會評估	不使用衝突礦產承諾書簽署完成率	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%	要求供應商簽屬不使用衝突礦產宣告書完成率達 100%	✓	要求供應商簽屬不使用衝突礦產宣告書完成率達 100%	要求供應商簽屬不使用衝突礦產宣告書完成率達 100%
	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%	供應商簽署廉潔承諾書完成率達 100%	✓	供應商簽署廉潔承諾書完成率達 100%	供應商簽署廉潔承諾書完成率達 100%
	國內採購金額比重	持續開發在地供應商	國內採購金額比重達 93.2 %	✓	國內採購金額比重達 90%	國內採購金額比重達 95%
	承攬商安全衛生環保同意書簽署率	承攬商安全衛生環保同意書簽署率 100%	承攬商安全衛生環保同意書簽署率 100%	✓	承攬商安全衛生環保同意書簽署率維持 100%	承攬商安全衛生環保同意書簽署率維持 100%
	承攬商入廠安全講習受訓完成率	承攬商入廠安全講習受訓完成率 100%	承攬商入廠安全講習受訓完成率 100%	✓	承攬商入廠安全講習受訓完成率維持 100%	承攬商入廠安全講習受訓完成率維持 100%

✓ 達標　✗ 未達標

洞察客戶需求

「為客戶創造價值」就是宜特的價值

「鞏固品質、解決客戶痛點、讓客戶更輕鬆，扮演加速客戶產品上市的研發夥伴」是宜特經營願景。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。

宜特於台灣電子產業之定位



貼近產業趨勢強化產業競爭力

宜特透過前瞻技術與全面解決方案，提升客戶在全球市場的競爭優勢。我們在汽車電子驗證、太空環境測試、AI 高速驗證與訊號模擬測試、先進製程與封裝等關鍵領域，提供完整的技術支援與驗證解決方案，協助客戶加速產品上市，掌握產業先機，攜手共創市場優勢。

汽車電子驗證：強化車用產品安全與穩定性

宜特是 AEC（Automotive Electronics Council）會員，宜特集團更通過 IATF 16949 品質管理系統認證，提供可靠度等驗證分析服務，確保車用產品符合國際標準，提升安全性與穩定性，進一步增強市場競爭力。

太空環境測試：打造亞洲最完整測試實驗室

隨著亞洲國家積極投入低軌衛星發展，宜特於 2024 年第四季建構亞洲最完整的太空環境測試實驗室，提供從地面到太空的一站式測試解決方案，包括振動、衝擊、輻射、熱真空等測試，確保衛星與航太零組件在極端環境中的高可靠度，助力亞洲航太產業發展。

AI 高速驗證與訊號模擬測試：加速 AI 產品市場應用

AI 技術快速發展，高速訊號驗證需求日益增加。宜特專注於高頻訊號測試與模擬設計評估，於 2024 年第四季推出 AI 高速訊號解決方案，涵蓋前端設計模擬、電路板特性分析、PHY（埠實體層）測試驗證及客製化治具設計。此方案可協助 IC 設計、AI 伺服器、AI PC 代工與品牌大廠快速應對市場規範，確保產品符合高速訊號標準，縮短上市時程，提升競爭優勢。

先進製程與封裝：推動高效能運算與光電技術發展

宜特積極布局 CPO（共封裝光學模組）、TGV（通孔玻璃基板）、TSV（矽穿孔技術）、2.5D/3D 封裝等先進技術，以強化高效能運算與光電產品的穩定性。我們提供完整的製程與封裝解決方案，協助客戶提升產品效能，確保市場競爭力。

建立以客戶為導向之全方位服務平台

宜特秉持「以人為本」的核心價值，致力於「建立以客戶為導向之全方位服務平台」。在競爭激烈的半導體產業中，高度製程變遷、高速產品新陳代謝成為常態，每一次技術演進都決定了市場競爭力。宜特深知，除了精準的分析能力，更重要的是以客戶為中心，成為他們最可靠的技術夥伴。我們不僅提供專業的驗證與分析，更將客戶服務視為核心準則，這些準則不僅是我們服務的基石，更是每位宜特人及業務人員應秉持之價值觀。



宜特全員認知與能力建構

**建立客戶忠誠度：
以誠信與專業為基石**

與客戶建立關係，不只是提供驗證分析報告，而是深度參與他們的挑戰與突破。宜特嚴格把關每一次分析，確保準確性，並積極回應客戶需求。我們主動溝通、快速回應，以專業與誠信建立長久合作，超越客戶期望。我們相信，唯有真正了解客戶的需求，才能提供符合市場趨勢的最佳解決方案，進而建立持久的信賴關係。

**問題分析與解決：
面對未知，勇敢探索**

半導體製程日新月異，許多分析需求來自全新技術與材料，無法依賴過去案例。宜特的工程團隊以創新思維拆解問題，運用多層次測試與驗證，確保分析結果不僅具參考價值，更能幫助客戶突破技術瓶頸。我們深知，每一次分析都是在為客戶的產品競爭力奠基，因此我們不僅提供數據，更協助客戶解析問題根源，讓他們在市場競爭中搶占先機。

**品質導向：
精準與專業，決定未來**

在產品生命週期短暫的市場中，每一份分析報告都影響產品方向，甚至關係到合約與賠償。宜特以最高標準執行品質管理，確保數據準確，提升報告可信度，讓客戶的決策更具保障。品質不僅是標準的要求，更是我們對客戶的責任。我們的每一次分析，都代表著我們對客戶的承諾，確保客戶能夠獲得最精確的資訊，為未來的技術發展鋪路。

**服務至上，客戶至上：
解決客戶的痛點，
是我們的責任**

宜特始終秉持「解客戶的痛，就是我們的價值所在」。我們不只是技術提供者，更是客戶信賴的夥伴，透過貼心的服務、專業的分析，協助客戶克服挑戰，在瞬息萬變的半導體市場中，攜手共創未來。我們要求自己站在客戶的立場思考，理解客戶面臨的挑戰，提供超越期待的解決方案。只有真正把客戶的需求放在首位，我們才能持續成長，與客戶共創雙贏局面。

業務人員專業養成，打造顧問級服務實力

在瞬息萬變的半導體產業，技術日新月異，產品生命週期短暫，市場需求轉變更是轉瞬即逝。在這樣的環境下，唯有迅速反應市場需求，並即時調整策略，才能始終保持競爭優勢。我們的董事長時常強調：「業務的使命不只是銷售產品，而是幫助客戶解決問題，與客戶共創價值。」因此，我們建立了一套系統化且高度客戶導向的教育訓練機制，確保業務同仁具備市場敏銳度、技術前瞻性，以及靈活應變的能力，為客戶提供最即時、最精準的服務。

以市場與客戶為核心的業務訓練

我們每月舉辦一次業務訓練，確保業務團隊能夠即時掌握市場動態，快速應對客戶需求。訓練內容涵蓋：

- 市場需求與技術趨勢解析 —— 深入研究半導體產業供應鏈變化、電子產品生命周期、技術發展方向，確保業務團隊能夠預見市場變化，提前準備解決方案。
- 快速反應與策略調整 —— 透過實戰模擬與案例討論，訓練業務在極短時間內做出決策，即時應對市場變化，避免落入被動局面。
- 問題解決與客戶痛點分析 —— 強化跨部門協作與資源整合能力，不僅提供產品，更能針對客戶的痛點，給予最有效的解決方案，提升服務價值。
- 精準溝通與客戶關係管理 —— 強調快速回應、靈活應變，讓業務團隊能夠以最快速度提供客戶所需資訊，確保決策時效性，建立長期信任。

2024 年，我們已舉辦 12 場針對上述之定期業務教育訓練，累積培訓時數超過 480 小時。

完整培訓機制確保即戰力

新進業務同仁必須通過新人訓練與考核，才能正式上任。我們的新人培訓不僅讓同仁熟悉公司產品與運作，更著重於市場應變能力的養成。透過市場趨勢分析、客戶應對情境模擬、專業銷售技巧訓練，確保新進業務一上場就能迅速進入狀態，並具備即時應變的能力。

強化內外部協作提升市場競爭力

我們不僅強化業務人員的專業技能，也重視內部跨部門協作，確保業務團隊能夠與技術、品保、供應鏈等部門緊密合作，快速應對市場變化。此外，我們透過業務助理的專業培訓（如：報價管理、訂單處理、對帳與發票作業），讓行政流程更加順暢，確保業務團隊能專注於市場開發與客戶服務。

持續精進確保我們永遠站在市場前端

未來，我們將持續調整訓練內容，透過市場數據分析、客戶回饋與產業趨勢追蹤，確保業務團隊始終具備快速應變、靈活調整的能力，不僅與客戶並肩前行，更能帶領客戶搶占市場先機。

在半導體產業，稍有遲疑就可能落後。我們深知，唯有持續學習、即時應變，才能與客戶攜手迎接每一次的市場挑戰，創造更長遠的成功。

全員客戶服務技巧與能力培訓

宜特高度重視客戶服務技巧與能力的培訓，不僅針對業務團隊，更對於全體公司同仁定期進行相關服務職能訓練。為提升服務品質，宜特特別編制了「關鍵時刻行為模式」，將這些行為模式與服務精神深植於同仁心中，以降低服務疏漏的風險。

同仁的培訓分為兩大面向：客戶服務技巧與客戶服務能力。

客戶服務技巧

包括但不限於：關鍵時刻行為模式、接案技巧、有效接案流程、客訴處理技巧、客戶服務與職能發展、服務品質提升、iST MOT 系列等。

客戶服務能力

則著重於同仁專業能力的培養，使其能夠迅速協助客戶進行問題分析與解決，例如：各項分析實驗室專業課程、產品與服務特色等。

2024 年，宜特共舉辦了 63 場客戶服務相關培訓課程，參與人次達 2,230 人，總培訓時數累計達 2,389.60 小時。

透過系統化的培訓與持續學習，宜特確保每一位同仁都能以專業的態度與能力，為客戶提供最優質的服務，共同推動半導體產業的進步與創新。

2024 年客戶服務技巧與能力培訓概況

類型	員工			主管			合計		
	梯次	人次	時數	梯次	人次	時數	梯次	人次	時數
客戶服務技巧	20	1,590	1,970.76	11	45	57.90	31	1,635	2,028.66
客戶服務能力	19	577	350.14	13	18	10.80	32	595	360.94
總計	39	2,167	2,320.90	24	63	68	63	2,230	2,389.60

強化客戶關係，提供卓越服務

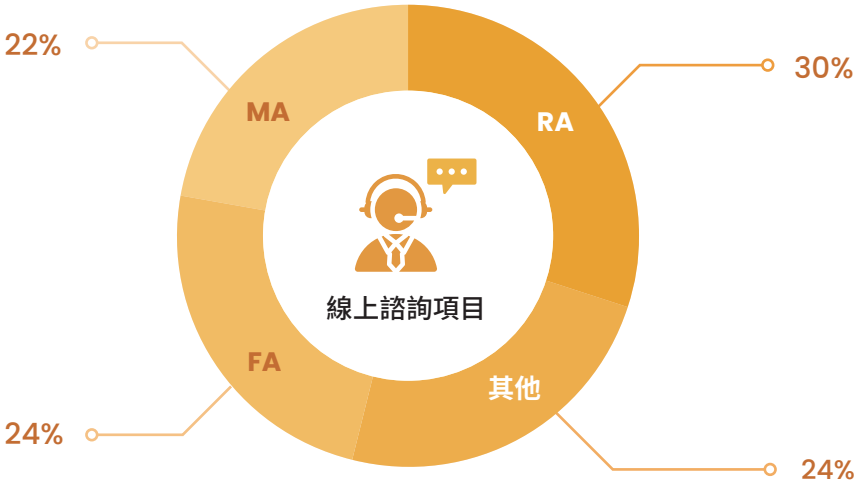
宜特致力於提升客戶服務品質與關係管理，透過多元管道深化與客戶的連結，確保每位客戶都能獲得即時且專業的協助。我們持續強化業務與技術團隊的培訓，確保團隊能以最新的產業知識與高標準的服務，回應客戶需求，提供最精確、最具價值的解決方案。

為提升服務效率，我們在公司網站設置專屬諮詢信箱，讓客戶能快速聯繫專業團隊，獲得即時回應。並提供多元溝通管道，確保客戶無論何時何地，都能輕鬆獲取所需資訊。

我們不僅是技術服務的提供者，更是客戶值得信賴的長期夥伴，透過持續優化服務流程，與客戶攜手共創更高價值！

2024 年線上諮詢成效

2024 年度，各平台諮詢管道共計接獲 819 筆客戶來訊，平均每月約有 68 件訊息諮詢，且全部諮詢案件皆已完成回覆。其中以可靠度分析服務項目之諮詢件數最多，達 247 件。



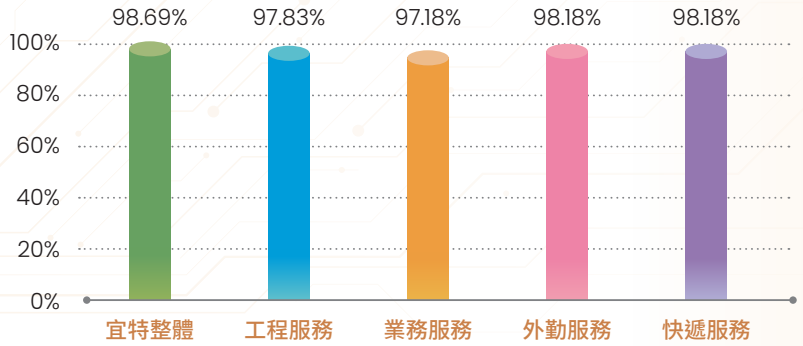
重視客戶 – 重視客戶感受，持續改善服務品質，建立客戶忠誠度，提高品牌聲譽

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」。2024 年度每週電話訪問平均分數達 9.90 分，年度滿意度問卷之滿意比例更達 98.01% 以上。

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。2024 年電話抽樣訪問之客戶總人數達 1,268 人次，客戶平均給予滿意分數達 9.90 分。

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。2024 年共接獲 1,415 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 98.01% 以上。

客戶評分滿意比例達
98.01% 以上

年度顧客滿意度調查電訪程序之流程



客訴處理流程

宜特為加強對顧客的各項服務，為了提供優質服務，了解客戶需求，使顧客在接受本公司各項業務與相關服務項目時，對於其所提出之各種問題、抱怨事項均能有效及迅速的獲得解決，並採取適當的對策，以便提昇顧客對公司的滿意程度。

宜特客訴案件處理流程如右：



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，發布於各個社群媒體平台與客戶分享最新產業趨勢、技術新知。宜特自 2018 年起至 2024 年底，累積閱覽 / 觀看次數超過 377 萬次。

Facebook 頻道



YouTube 頻道



公司網站 - 技術文章專區



Linkedin 頻道



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劃，使用更節能和環保的車輛，至今已陸續替換四部 HYBRID 油電車，其餘 19 輛物流專車也全數使用符合行政院環保署汽油車排放第五期標準之車輛，為地球環保盡一份心力。



重視客戶關係，攜手共創未來

宜特始終將「維繫良好客戶關係」視為企業永續經營的核心，致力於提供最專業、最令人放心的技術服務。我們不僅開創首間第三方民營晶片驗證實驗室，更以精確、高效的分析能力，協助客戶鞏固品質、解決技術痛點，讓客戶的產品研發過程更輕鬆順利。作為業界領先的第三方驗證企業，宜特憑藉深厚的技術實力與完善的實驗室設備，扮演加速客戶產品上市的研發夥伴。我們緊跟產業發展步伐，持續擴展技術版圖，立足於高科技產業鏈的關鍵位置，致力於成為高科技園區不可或缺的驗證中心。「新科技只要有研發動力，驗證需求不止息。」 透過不斷精進技術、提升服務效率，我們將與客戶並肩成長，攜手開創更卓越的未來！

多元服務管道，提升客戶體驗

宜特公司網站提供繁體中文、簡體中文、英文與日文四種語系，滿足不同地區客戶的瀏覽需求。網站內容涵蓋公司資訊、完整的服務項目，並即時更新國內外媒體報導、展會資訊與最新動態，讓客戶隨時掌握產業趨勢與宜特的最新發展。為了提供更即時的客戶服務，公司網站設有諮詢信箱功能，於上班時間內均有專人即時服務，協助客戶快速找到所需資訊或聯繫窗口。此外，我們也透過電子郵件、電話及社群平台，建立多元溝通管道，確保每位客戶都能獲得迅速且精準的服務支援。宜特致力於以高效、便捷的方式，與客戶保持緊密聯繫，共同邁向成功！

宜特除了官方網站，另設有官方 Line 粉絲團、Facebook 粉絲專頁、YouTube 頻道與 LinkedIn 專頁，透過多元社群平台，提供即時、豐富的資訊，讓客戶能隨時掌握業界動態與宜特的最新服務。

公司網站 | 宜特 Facebook 粉絲頁 | 宜特 YouTube 頻道 | 宜特 LINE 粉絲團 | 宜特 LinkedIn 專頁

品質管理

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

- 安全 Safety
- 整理 Sort
- 紀律 Sustain
- 整頓 Set in Order
- 清潔 Standardize
- 清掃 Shine



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

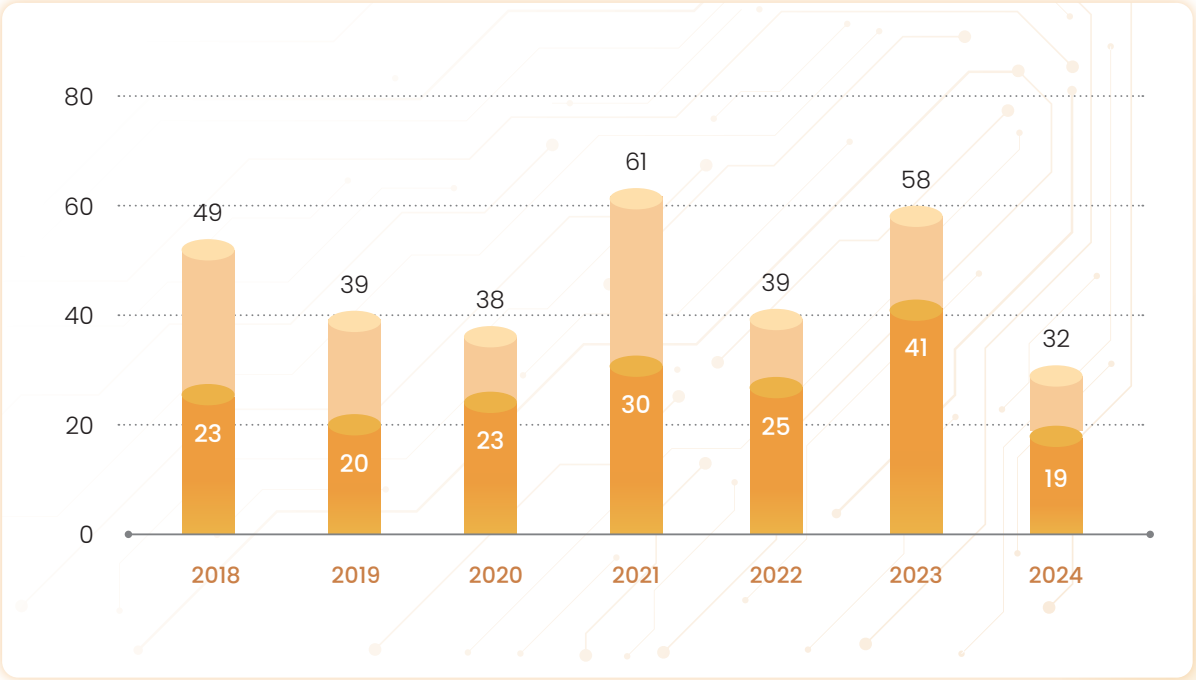
提案改善讓全體員工都能思考工作技術與手法，提出自己創造性的改善方法，經由公司規定的管道及審查基準加以評定，並給予獎勵。藉此，提高員工工作士氣並開發員工腦力資源及激發潛能，以達到提高生產效率、與降低不良率及成本、創造營收等最大效益。

改善提案審議會議則針對委員評比之各提案『改善提案實地審查表』，進行討論審核並投票決定各提案之評等。

評等	A	B	C	D	E
分數	5.00~4.20	4.19~3.40	3.39~2.60	2.59~1.80	1.79~

近年提案改善數量

優質提案 (B 級以上) 數量　改善提案量



改善提案之四大評比面向



負責任採購

創造永續價值鏈

宜特價值鏈示意圖如下

上游－供應商
- PCB
- PCBA
- 設備
- 耗材
- 電子零件
- 廠務工程
- 3C 資訊

宜特
- FA
- RA
- MA
- 訊號測試分析
- 太空環境測試

下游－客戶
- IC 設計
- 晶圓廠
- 封測廠
- 終端產品製造商

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（含承攬商）管理制度

所有供應商	• 符合「供應商管理程序」評鑑之要求 • 簽署「保密協議」 • 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』	
承攬商	• 另須符合「承攬商安全衛生環保管理程序」 • 另簽署『承攬商安全衛生環保同意書』	



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，於公司網站公佈『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。

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。

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。

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。

2024 新增 14 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，為強化供應鏈彈性，2024 年積極開發國內廠商 53 家確保供應不斷鏈及營運成本優勢。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 (詳如下表)。

在地採購統計表

年度採購金額	2022		2023		2024	
	金額	比重	金額	比重	金額	比重
國外	33,455,101	3.3%	34,464,614	3.3%	76,495,812	6.8%
國內	994,967,260	96.7%	998,735,366	96.7%	1,052,900,909	93.2%
總金額	1,028,422,361	100%	1,033,199,980	100%	1,129,396,721	100%

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，並須簽署『不使用衝突礦產承諾書』，並需在每年供應商 ESG 調查中進行佐證資料提供，以利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。2024 年新增板廠及組裝廠 7 家調查，均符合『不使用衝突礦產承諾書』相關規定，全數供應商皆簽署『不使用衝突礦產承諾書』完成率達 100%。



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，2024 年評鑑廠商 55 家，全數均合格且未發生嚴重違反 ESG 之情況，未來將持續優化供應商 ESG 評核標準，並進行稽核與輔導機制。

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 年起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。2024 年因轉換重要組裝廠實地訪查該供應商，訪查結果均符合宜特供應商行為準則之勞動人權、誠信經營、資訊安全、健康安全與環境友善之相關要求。

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，2024 年舉辦承攬商安全教育訓練 15 場次，參與受訓人數 132 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』，2024 年新增 15 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。



CH4
社會共榮力



員工離職率 7.6%

員工敬業度調查
達 4.19 分

女性主管佔比
達 40%

人才吸引與留任 79
人才培育與發展 87
友善健康職場 96
職安衛與健康促進 102
促進社會參與 106

社會共榮力

	衡量指標	2024 年目標	2024 年成效		2025 年目標	中長期目標
勞雇關係	建構正向組織環境 提升人才留任	• 員工離職率≤ 10% • 新人離職率≤ 10% • 績優人員留任率≥ 90% • 主管職缺由內部員工晉升比率≥ 50%	• 員工離職率：7.6% • 新人離職率：9.9% • 績優人員留任率：97.8% • 主管職缺由內部員工晉升比率：53.1%	✓	• 員工離職率≤ 10% • 新人離職率≤ 10% • 績優人員留任率≥ 90% • 主管職缺由內部員工晉升比率≥ 50%	• 持續提高員工留任率≥ 90% • 持續提升新人留任率≥ 90% • 持續強化績優人員留任率≥ 95% • 主管職缺由內部員工晉升比率≥ 55%
	提升組織認同度 強化員工敬業度	進行「員工意見暨敬業度調查」，其中敬業度分數達 3.0 分以上 (5 等量表)，填答率≥ 70%。	• 敬業度調查分數達 4.19 分，填答率：77.1% • 內部客戶滿意度：4.1 分	✓	• 員工意見暨敬業度調查每兩年調查一次 • 內部客戶滿意度調查≥ 3.0 分	每兩年進行員工意見暨敬業度調查，且分數達 3.5 分以上 (5 等量表)，填答率≥ 70%。
	落實平等友善職場	育嬰留停復職率≥ 80%	育嬰留停復職率：85.7%，留任率 : 87.5%	✓	育嬰留停復職率≥ 80%，留任率≥ 80%	持續提升員工育嬰留停復職率及留任率
訓練與教育	在職訓練時數	員工年度平均學習時數≥ 25 小時	員工年度平均學習時數為 25 小時	✓	員工年度平均學習時數≥ 25 小時	持續強化專業職能，提高員工年度平均學習時數≥ 30 小時
	產學合作布局及 優秀青年人才培育	• 人才培育產學合作學校≥ 10 間 • 企業實習生留任率 ≥ 80% • 產學合作計畫 ≥ 1,000 萬元	• 人才培育產學合作學校 12 家 • 企業實習生留任率 80% • 產學合作計畫 1,100 萬元	✓	• 人才培育產學合作學校 14 家 • 企業實習生留任率 80% • 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% • 激發優秀學生學習動能，產學合作計畫≥ 1,000 萬
員工多元共融	形塑多元平等 接納的職場文化	• 女性員工比例≥ 48% • 女性主管人數比例≥ 41%	• 女性員工比例：49.9% • 女性主管人數比例：40%[註]	✓ ✗	• 女性員工比例≥ 45% • 女性主管人數比例≥ 35%[註]	• 女性員工比例≥ 45% • 女性主管人數比例≥ 35%[註]
	身心障礙員工員額	超額進用身心障礙員工	超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

✓ 達標 ✗ 未達標

註：2024 年度女性主管人數比例為 40%，未達到 2024 年設定之 41% 標準，原因為科技產業特性因素，管理階層與技術人力較多為男性，因應公司快速成長，人才成長需求急速擴增，以致女性主管比例未達標，亦因此同步檢視並調整合理之中長期目標。宜特將持續落實多元平等、推動性別平權，用人適才等原則為任用方針。

	衡量指標	2024 年目標	2024 年成效		2025 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 • 全員完成預防職場不法侵害訓練課程完訓率 100%	• 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%	✓	• 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%	• 持續關注人權議題，無任何重大之人權違法情事 • 通過人權盡職調查或 RBA 認證 • 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%
	建立良好勞資互動關係	• 員工意見反饋結案率 100% • 員工對主管管理職能回饋參與率≥ 70%	• 員工意見反饋結案率 100% • 員工對主管管理職能回饋參與率≥ 71.04%	✓	• 員工意見反饋結案率 100% • 員工對主管管理職能回饋參與率≥ 70%	• 員工意見反饋結案率 100% • 員工對主管管理職能回饋參與率≥ 70%
職業安全健康	員工協助方案滿意度	員工協助方案使用滿意度≥ 4.0 分	員工協助方案使用滿意度 4.3 分	✓	員工協助方案使用滿意度≥ 4.0 分	持續提升員工協助方案使用滿意度，提供更全面的健康與心理支持
	• 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 <1 • 失能傷害嚴重率 <20 • 職業病率 0 • 死亡率 0	• 失能傷害頻率 0.43 • 失能傷害嚴重率 0.43[註] • 職業病率 0 • 死亡率 0	✓	• 失能傷害頻率 <0.9 • 失能傷害嚴重率 <15 • 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 190 間 • 接受贊助之受惠學生數量至少 610 人次以上。	• 青年培力：教育支持項目共計與 202 間學校完成合作 • 偏鄉教育：偏鄉受惠學生人數達 625 人次	✓	• 參與課程及接受獎學金學校單位至少 195 間以上 • 接受贊助之受惠學生數量至少 620 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 210 間以上，受惠學生人數至少達 700 人以上
	公益活動 持續關懷社會不同角落的弱勢團體或環境，落實雪中送炭精神，貢獻社會	• 提供義賣活動場次至少達 40 場以上 • 資助合作的社福機構團體不少於 10 家 • 志工服務時數達 300 小時，公益活動受惠人數達 100 人。	• 提供各廠區場地舉辦愛心義賣活動達 87 場 • 資助合作的社福機構團體達 15 家 • 志工服務時數達550小時，公益活動受惠人數達 219 人。	✓	• 公益活動場次至少達 45 場以上 • 資助合作的弱勢團體數量至少達 12 家 • 志工服務時數達 400 小時以上，公益活動受惠人數達 200 人	• 每年舉辦各式公益活動至少 50 個場次以上 • 合作的社福機構團體至少 15 家以上 • 志工服務時數達 400 小時以上，公益活動受惠人數達 250 人

✓ 達標　✗ 未達標

註：統計資料以 2024 年發生之職業災害案件為主，2023 年有單件滑倒事故損失日數延續至 2024 年計有 326 日，不列入統計。

人才吸引與留任

人力資源

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，積極推動性別平權，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，2024 年育嬰留停留任率達 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

秉持「以人為本，多元共融」之精神，宜特用人首重品格與才能，不因其性別、年齡、宗教、種族、國籍或政治傾向而有不公平對待，我們優先聘用在地員工並藉由具競爭力之整體薪酬吸引人才，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。2024 年員工數為 1,222 人，包含 188 位主管人員、1,034 位專業技術人員，其中 30-49 歲員工佔全體員工 64.5%，平均年齡為 35.1 歲，為主要之人力結構並支撐公司成長動能；2024 年新進員工中有 55.9% 為女性員工，以全公司員工人數檢視女性同仁則佔 49.9%，相較 2023 年增加 2.2%；按聘僱類型正職員工佔 98.7%、非正職員工佔 1.3%。宜特以多元平等共融為任用方針，持續拓展多元人才以期帶來不同觀點及進步契機，不同的思維亦有助於員工在工作上發揮所長，成為企業成長的關鍵。

員工人力結構

年度		2023 年						2024 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	104	59.1%	72	40.9%	176	15.8%	113	60%	75	40%	188	15.4%
	專業技術人員	478	51%	459	49%	937	84.2%	499	48.3%	535	51.7%	1,034	84.6%
年齡	29 歲以下	191	51.8%	178	48.2%	369	33.2%	183	50.3%	181	49.7%	364	29.8%
	30-49 歲	354	52%	327	48%	681	61.2%	388	49.2%	400	50.8%	788	64.5%
	50 歲以上	37	58.7%	26	41.3%	63	5.7%	41	58.6%	29	41.4%	70	5.7%
國籍	本國籍	538	54.3%	452	45.7%	990	88.9%	559	53.1%	494	46.9%	1,053	86.2%
	外國籍	44	35.8%	79	64.2%	123	11.1%	53	31.4%	116	68.6%	169	13.8%
學歷	博士	4	100%	0	0%	4	0.4%	5	100%	0	0%	5	0.4%
	碩士	73	50.3%	72	49.7%	145	13%	81	50.6%	79	49.4%	160	13.1%
	學士	419	53.9%	358	46.1%	777	69.8%	435	51.7%	407	48.3%	842	68.9%
	專科	41	44.6%	51	55.4%	92	8.3%	43	39.8%	65	60.2%	108	8.8%
	高中職	38	44.2%	48	55.8%	86	7.7%	41	43.2%	54	56.8%	95	7.8%
	其它	7	77.8%	2	22.2%	9	0.8%	7	58.3%	5	41.7%	12	1%
聘僱身分	正職	575	52.2%	527	47.8%	1,102	99%	602	49.9%	604	50.1%	1,206	98.7%
	非正職	7	63.6%	4	36.4%	11	1%	10	62.5%	6	37.5%	16	1.3%
總計		532	52.3%	531	47.7%	1,113	100%	612	50.1%	610	49.9%	1,222	100%

註：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；2024 年增加台元廠及中興廠兩個據點並進行內部人力配置檢視，台元廠約有 10 人、中興廠約有 50 人。
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；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)。

新進人員聘任政策

為強化在地聘用並落實多元共融之聘任政策，宜特透過「校園徵才」、「區域性徵才」、「政府就業服務暨職涯發展中心」、「產學合作」與「多元任用獎勵方案」等不同招募策略並積極投入各項人才招募方案，亦鼓勵內部同仁推薦優秀人才，以吸引並晉用優質人才；宜特用人不分年齡、性別、國籍，選才標準首重品格與才能，其次為專業技能，2024 年新進員工人數為 222 人，新進男性員工為 44.1%、女性員工人數佔比達 55.9 %，顯示公司在保障工作權之性別平等面向之重視及女性員工在職場上平等發展之支持。為落實尊嚴勞動，宜特倡議提升中高齡者勞動參與，促進中高齡者再就業，2024 年新進人員中，中高齡者佔比 3.6%，期能維護中高齡者之就業權益並建構友善就業環境。

為落實建構友善就業環境，宜特持續聘任身心障礙者，2024 年共聘用輕度或中度身心障礙者共 5 人，重度身心障礙者共 4 人，其中男性佔比 67%、女性佔比 33%，身心障礙者聘用加權後比例已超過政府法令聘任標準，身心障礙員工皆為實際參與工作業務之同仁，人員入職後，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，宜特將持續提供身心障礙者職缺，以吸引更多潛在合適之身心障礙者應徵，維護身心障礙者之工作及社會參與權益。

新進人員人力結構

年度		2023 年			2024 年		
類別	分類	男性	女性	總佔比	男性	女性	總佔比
年齡	29 歲以下	48.6%	51.4%	59.3%	50%	50%	48.7%
	30-49 歲	41.8%	58.2%	38.6%	37.3%	62.7%	49.5%
	50 歲以上	80%	20%	2.1%	75%	25%	1.8%
國籍	本籍	51.3%	48.7%	81.8%	51.5%	48.5%	76.1%
	外籍	25.6%	74.4%	18.2%	20.8%	79.2%	23.9%
男女佔比		46.6%	53.4%	100%	44.1%	55.9%	100%

非員工之工作者人力結構

類別	分類	保全	團膳	清潔
29 歲以下	男性	1	1	0
	女性	0	0	0
30-49 歲	男性	1	1	1
	女性	5	1.5	1
50 歲以上	男性	12	0	0
	女性	4	1.5	11
小計	男性	14	2	1
	女性	9	3	12
合計		23	5	13

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。

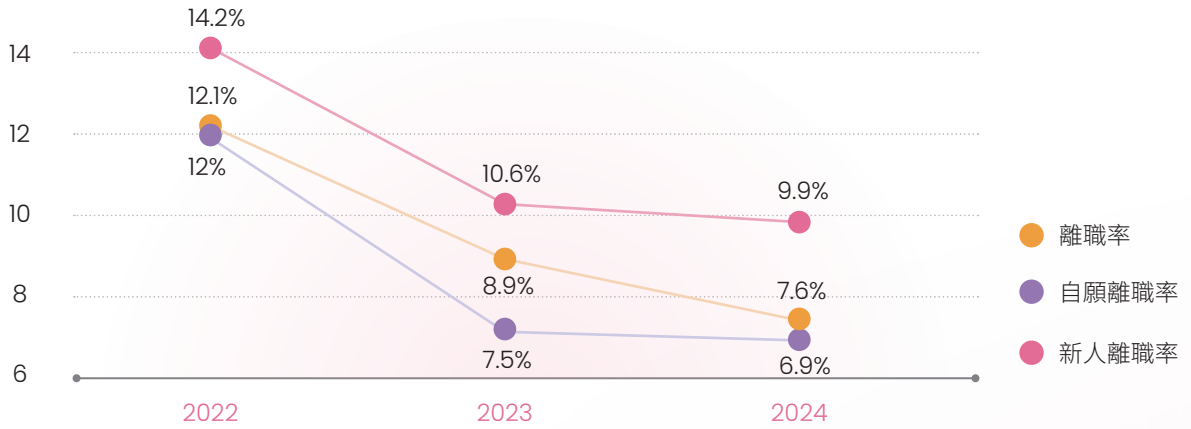


人員留任與關懷

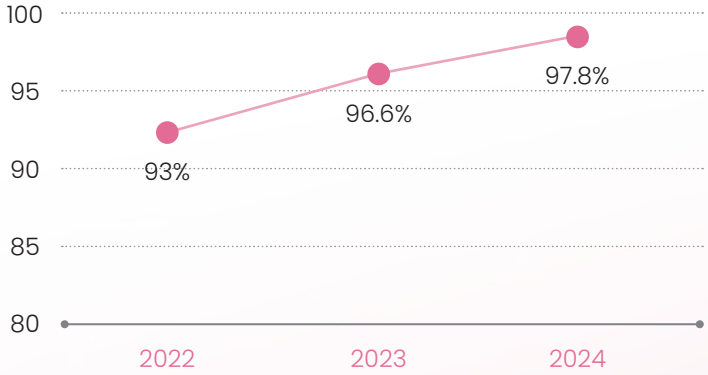
宜特重視每位同仁的意見與回饋，我們致力打造多元暢通之溝通管道並鼓勵員工意見反饋與建言，以做為精進管理之參考，亦希藉由強化公司員工之互動交流，以有效強化公司與員工之溝通，進而提升員工對公司的認同與向心力。係因公司致力創造和諧之職場環境，提供具吸引力的薪酬福利與訓練發展平台，2024 年離職人數為 88 人，離職率為 7.6%，此離職率低於業界平均水準且逐年降低，顯示宜特在暢通的職涯發展機會、具競爭力之員工獎酬福利及健康安全的工作環境等投入，皆獲得員工認同。健康的人才流動有助公司長期成長需求，我們與每位離職同仁進行留任訪談、協助轉任適當職務，並分析留任與離職的關鍵因子，期望即時改善問題，以留任優秀員工。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，2024 年宜特並無重大營運變化之事宜。

此外宜特透過完善的人才培育發展、績效管理及績效調薪等管理機制，以系統性之管理措施建立良好的工作氛圍，持續優化工作與生活平衡之工作環境；隨著科技日新月異之發展，宜特提供富挑戰性的工作內容，讓員工發揮專業能力達成自我成就，吸引並留任績優人員；近三年績優人員留任率皆高於 90%，2024 年更達 97.8%，顯示績優員工對公司之高度認同，亦展現宜特「以人為本」及人才留任之具體成果。

年度離職率



績優人員留任率



註：績優人員留任率：當年度 12/31 仍在職績優人員人數 / 當年度績優人員人數。

離職人員結構

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
類別	男性	女性	總佔比	男性	女性	總佔比	男性	女性	總佔比
29 歲以下	44%	56%	44.6%	53.3%	46.7%	48.9%	57.1%	42.9%	49.3%
30-49 歲	51.7%	48.3%	51.8%	52.3%	47.7%	47.8%	58.3%	41.7%	47.3%
50 歲以上	50%	50%	3.6%	66.7%	33.3%	3.3%	66.7%	33.3%	3.4%
總計	48.2%	51.8%	100%	53.3%	46.7%	100%	58%	42%	100%

友善平權照護

宜特落實多元平等、推動性別平權，依照個人能力與職務需求進行人才進用薪資核定，不因性別、種族而有差異，2024 年主管職缺由內部員工晉升比率達 53.1%，各組織階層皆持續完備人才梯隊，亦顯現公司對於員工成長的重視及內部晉升機制順暢性，提供穩定且具有挑戰性的職涯發展平台。宜特積極聘僱及拔擢女性員工，2024 年新進女性員工人數佔比達 55.9 %，相較 2023 年增加 2.5%，台灣女性員工佔總人數比例約 49.9%，相較 2023 年增加 2.2%；惟基於科技產業特性因素，管理階層與技術人力較多為男性，2024 年女性基層主管的比例為 42.6%，女性高階主管的比例為 15.8%，宜特將持續以多元任用為永續方針，讓每位員工充分發揮潛力，進而促進組織長遠發展。

女性員工及女性管理階層比例

年度	2023 年		2024 年	
類別	男性	女性	男性	女性
整體員工	52.3%	47.7%	50.1%	49.9%
主管	59.1%	40.9%	60%	40%
基層主管	56.3%	43.7%	57.4%	42.6%
高階主管	83.3%	16.7%	84.2%	15.8%

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，2024 年超額進用身心障礙員工，目前合計 9 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，2024 年共有 15 位員工提出申請，當年度平均復職率為 85.7%；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 2024 年任職滿 1 年之女性同仁留任率為 100%，顯示公司在支持員工工作與家庭平衡之努力和成效；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	2023 年			2024 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)	48	49	97	46	55	101
實際使用育嬰假員工人數 (B)	1	9	10	4	11	15
當年度應復職員工人數 (C)	0	8	8	4	10	14
當年度實際復職員工人數 (D)	0	7	7	4	8	12
前一年度休完育嬰假後復職的員工 (E)	2	6	8	1	7	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)	0	4	4	0	7	7
育嬰留停申請率 (B/A)	2.1%	18.4%	10.3%	8.7%	20%	14.9%
復職率 (D/C)	-	87.5%	87.5%	100%	80%	85.7%
留任率 (F/E)	0%	66.7%	50%	0%	100%	87.5%

註：自生育起三年內之員工均符合育嬰留停資格，2024 年人數統計區間 2021/1/1-2024/12/31 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

宜特提供具競爭力的薪酬，以吸引、培育並留任人才，我們堅持性別平等，薪資核定乃依照個人能力、績效與貢獻，秉持公平合理之原則，不因性別而有差異，以確保薪酬政策具外部競爭性與內部公平性，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。2024 年宜特員工平均薪資為新台幣 1,083,696 元，薪資中位數為新台幣 943,511 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。2024 年宜特員工總薪酬（不含退休金）中位數約為新台幣 94.4 萬元，與董事長兼總經理總薪酬（不含退休金）相較約為 1 比 20；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	2023 年		2024 年	
類別	男性	女性	男性	女性
一般同仁	1:0.93		1:0.91	
主管人員	1:0.84		1:0.85	

各階層男女員工平均薪酬比例

年度	2023 年		2024 年	
類別	男性	女性	男性	女性
一般同仁	1:0.92		1:0.91	
主管人員	1:0.81		1:0.81	

年度薪酬狀況

年度	2023 年	2024 年
非擔任主管職務之全時員工人數	978	1,102
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	1,047,508	1,083,696
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	915,401	943,511

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。公司依據《勞動基準法》訂定退休辦法提供確定退休金福利計畫並設立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，每年透過專業會計師，進行退休準備金精算，並已經會計師簽證，確保足額提撥。員工符合勞基法舊制退休條件者，依退休前服務年資及六個月平均工資計算退休金給付；自民國 94 年 7 月 1 日起依據《勞工退休金條例》，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，宜特也為員工規劃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

1. **員工薪資**
   - 每年進行市場薪資調查，確保提供具市場競爭力之員工薪資。
   - 員工酬勞與公司營運績效、團隊表現及個人績效直接相關。
2. **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。
3. **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。
4. **員工分紅與認股權**
   - 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 - 共創人才培育新篇章

在快速變化的科技環境中，技術創新與人才培育是企業持續發展的關鍵。宜特深知，唯有緊密結合學術界，才能有效培養符合產業需求的優秀人才，因此積極推動多元的產學合作，從校園徵才、菁英人才獎學金、多元實習、新鮮人預聘、檢測分析技術補助、扎根學習、專業培育專班、職人講堂、國際專班等方式，打造完善的人才培育體系。宜特秉持「以人為本」的核心價值，致力於打造一個學術與產業共同發展的環境。我們的目標是縮短產學間的差距，幫助學生在學期間接軌業界實務，提升未來職場的競爭力。我們相信，這樣的合作不僅能培養新世代技術人才，還能為企業注入創新動能，實現人才與企業的雙向成長。

宜特攜手清華大學、陽明交通大學、臺灣科技大學、臺北科技大學、淡江大學、中原大學、聯合大學、龍華科技大學、明新科技大學等知名學府，建立長期合作關係，每年，我們的實習計畫吸引數百名學生參與，並培養了大量技術專業人才。菁英人才獎學金計畫讓多名優秀學生得以順利加入宜特，發揮所長，實現學以致用。此外，企業參訪與職人講堂活動受到學生們熱烈歡迎，這些活動不僅加深了學生對產業的了解，也顯著提升了他們的求職競爭力。這些合作不僅縮短了學用落差，也為企業及社會創造了長遠的價值。

為積極創造產學合作的價值，宜特進一步投入專款資源，以行動協助淡江大學優化教學與研究環境，進而支持學術發展與師生研習。宜特承諾捐贈專款 400 萬元予淡江大學，支持淡江大學優化多功能閱覽室之空間利用並建置「宜特書苑」，且於 2024 年撥發首筆 150 萬元之專款，以行動驅動專案的積極展開，為培育優秀人才貢獻心力。本專案計畫涵蓋範疇包括多間會議室、學生自習區 、圖書室、師生多功能交流及休憩區，期能提供師生更完善的研習與交流場域，幫助學子提升專業技能，提升專業學習的動力與成果。

深化產學多元布局

1 菁英人才獎學金

擴大至全台重點院校，強力招募理工相關系所優秀學子。不僅提供獎學金，更結合企業實習與專業培育，讓學生無縫接軌學術與職場，並為企業培育未來關鍵技術專家。

獎學金 > 125 萬

2 新鮮人預聘計畫

精選預聘對象，聚焦於企業長期需求，提供專業培訓與成長機會，助力新進人才快速適應並為公司創造價值。

預聘獎金 > 120 萬

3 多元實習計畫

合作學校增至 13 所，並強化實習與預聘機制，提供專業職場訓練與發展機會。此外，透過茶會等活動，促進實習生交流，幫助他們快速融入企業文化，提高學習與適應力。

實習生留任率 > 80 %

4 職場參訪計畫

提供更多參訪機會，讓學生與求職者深入了解企業文化、產業趨勢與職場環境，為職涯規劃提供寶貴參考。

滿意度達 4.7 分（滿分5分）



菁英人才培育計畫



企業實習交流茶會



宜特多元實習計畫
龍華科大訪視



宜特職場參訪計畫
清大參訪

深化產學多元布局

5

職人講堂

業界專家帶來最新產業趨勢與實務經驗，進行課程優化並深化與頂尖學校的合作，讓學員獲得更高價值的學習體驗。

滿意度達 4.7 分（滿分 5 分）

6

扎根學習計畫

與各大學系所合作，提供必修課程原文教科書，並加碼贈送額外教材，幫助學生更全面掌握課程內容，提升學習效果。

贈書人數 > 120 人

7

檢測分析技術補助計畫

深化與重點學校的合作，增加計畫經費，拓展更多夥伴，提供檢測分析補助，支持學術研究與技術創新，促進產學雙向交流。

檢測分析補助金 > 600 萬

8

攜手淡江打造優質學習場域

宜特協助淡江大學優化教學與研究環境，承諾捐贈專款 400 萬元予淡江大學，支持淡江優化多功能閱覽室之空間利用並建置「宜特書苑」，且於 2024 年撥發首筆 150 萬元之專款，以行動驅動專案的積極展開，助力學子提升專業。

2024 年首筆專款 150 萬元



宜特職人講堂
淡江大學 _ 物理系



宜特扎根學習計畫
淡江大學 _ 物理系



宜特扎根學習計畫
陽明交大 _ 材料系



徵才活動
就業站徵才



宜特校園徵才活動
清華大學

【政府合作計畫】– 推動青年就業，強化職場競爭力

在支持青年就業的道路上，宜特積極響應政府推動的就業促進計畫，透過各種合作機制，為年輕世代提供更多進入產業的機會。我們相信，企業應積極參與人才培育，不僅能提升求職者的就業能力，也能為產業提供更多優秀的新血。

宜特致力於透過與政府單位的合作，為年輕人提供職涯發展的機會，並幫助他們更順利地過渡到職場。我們期待這些合作能成為年輕世代進入產業的一扇窗口，幫助他們為未來的職業生涯奠定基礎，並強化他們的職場競爭力。宜特積極參與各項政府合作計畫，其中包括：國際學生新型專班、青年就業旗艦計畫及職涯促進等活動。

國際學生新型專班

響應教育部國際專班策略，攜手學界培養海外學子，提供專業培訓與產業對接機會，打造國際化人才培育平台。



勞動部賈桃樂學習主題 – 職涯促進活動

參與 Mission J 職場啟動企業實習計畫，提供實習機會，幫助青年提前適應職場。

參與 《職涯 FUN 心聊》Podcast 訪談，深入解析半導體技術發展、科技趨勢與職涯建議，為新世代求職者提供寶貴見解。

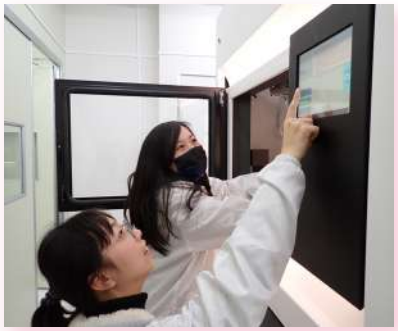


賈桃樂職涯 FUN 心聊

青年就業旗艦計畫

自 2018 年至今，已雇用超過 441 名青年，並達成 80% 以上的完訓率，展現卓越的培育成果與高質量的職場導入機制。

2024 年更獲得勞動部勞動力發展署優良成功案例肯定，彰顯宜特對青年就業發展的積極貢獻。





青年就業旗艦計畫學員

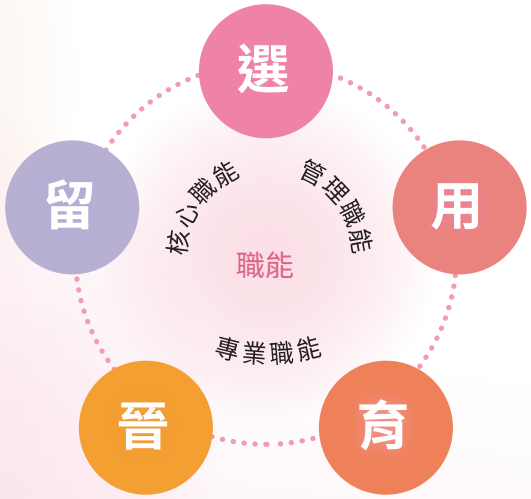
宜特積極參與政府就業促進計畫，透過多元合作機制，幫助年輕人提升職場競爭力並順利進入產業。國際專班計畫致力於培養來自不同國家的學子，使他們在台灣學習並投入科技產業發展。透過勞動部的職涯促進活動，我們為青年提供實習與職場探索機會，讓他們在畢業前即具備實務經驗。未來，宜特將持續深化與政府的合作，推動更多創新人才培育計畫，為產業發展與社會貢獻更多價值。

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。

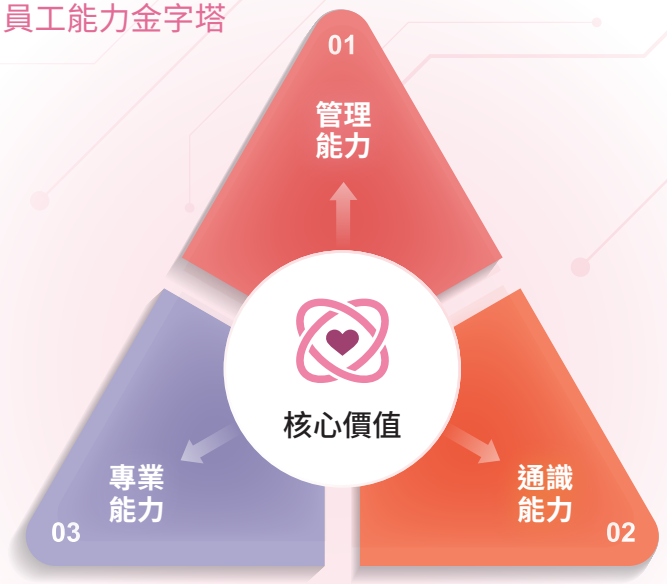
宜特以「職能」為人才管理與發展系統架構，並依此進行人才的選、用、育、晉、留，每年承接組織的營運策略目標，展開當年度人才發展策略方向，並緊扣核心主軸與價值觀以規劃訓練發展方針，我們提供多元發展管道實現員工的發展，並透過各職位訓練藍圖與多元發展管道深耕並儲備專業能力，創造一個讓員工有無限發展可能的職場環境，打造人才競爭力。

完善的人才管理與發展系統

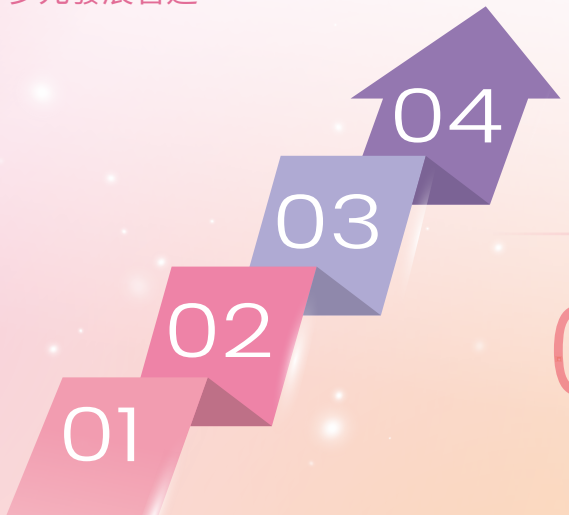


- 選 職能面談 – 精準選才
- 用 職能評鑑制度 – 將人才擺放最佳職位
- 育 職能缺口 – 規劃訓練發展計畫
- 晉 職能評鑑 – 晉升評估依據
- 留 職能匹配 – 定位人才，留住與公司文化契合的人才

員工能力金字塔



多元發展管道



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

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

訓練發展體系

宜特依據員工發展需求規劃八大類別學程，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。2024 年新增通識能力類別，包括健康講座、員工協助方案 (EAPs) 的身心健康課程及其他相關宣導培訓，全方位支持員工的成長與身心平衡，打造完善的學習與支持環境。

訓練發展體系



培訓投入時數 _ 依性別及身分

類別		項目	2022 年	2023 年	2024 年
性別	女性	受訓時數	11,488	12,549	14,812
		員工人數	461	531	610
		平均受訓時數	25	24	24
	男性	受訓時數	13,424	13,447	15,697
		員工人數	542	582	612
		平均受訓時數	25	23	26
身分	員工	受訓時數	22,808	22,926	26,930
		員工人數	821	937	1,034
		平均受訓時數	28	25	26
	主管	受訓時數	2,041	3,070	3,579
		員工人數	172	176	188
		平均受訓時數	12	17	19

培訓投入狀況 _ 依課程類型

課程類別	課程類型	2022 年			2023 年			2024 年		
		梯次	人次	時數	梯次	人次	時數	梯次	人次	時數
新進員工類	員工行為準則與新人能力訓練及認證	442	5,052	6,665	459	3,597	7,415	586	4,279	7,496
核心職能類	客戶服務與職能發展訓練	37	3,957	2,136	40	2,977	2,023	39	3,194	2,780
專業技術類	專業職能發展、專題講座與技術研討會	256	1,742	3,056	306	2,129	3,277	258	1,625	3,352
職安管理類	環境安全與認證	37	899	5,336	54	1,240	3,689	61	2,477	5,685
管理職能類	管理規章與職能發展	8	35	16	17	165	442	17	234	209
品質管理類	品質系統與管理	12	1,018	3,050	28	1,210	2,023	23	1,358	812
誠信經營類	誠信經營與法規遵循訓練	327	7,153	4,653	33	10,911	7,127	45	13,350	8,923
通識能力類	身心健康支持講座與課程	0	0	0	0	0	0	18	1,861	1,252
總計		1,119	19,856	24,912	937	22,229	25,996	1,047	28,378	30,509

註：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。
2024 年：宜特培訓各類課程，總參與人次為 28,378 人次，共 1,047 梯次，訓練總時數為 30,509 小時，員工年度平均學習時數為 25 小時較去年提升 6.84%，主要因為積極豐富線上課程資源，推動員工自主且彈性學習，提升整體培訓參與度與學習時數，同時透過培訓內部講師，有效降低訓練成本，總訓練費用為 1,285,528 元。

新人發展與關懷

新人發展藍圖

宜特深知「人」是企業最關鍵的資產。為了確保新進人員能夠順利融入宜特文化、發揮潛能，我們制定了一套完整的新人發展藍圖，目標是提升員工的職業成長、促進公平發展的機會。在新人發展藍圖的推動下，我們不僅強化每位宜特人的專業能力，更透過共識營傳遞公司經營理念與文化價值觀，讓服務、團結、創新成為每位宜特人的 DNA。我們相信，唯有建立一致的價值觀與團隊精神，才能攜手迎接挑戰，共同創造卓越的未來。



教練制度 – 助力人才成長

新進人員需要時間了解公司的文化、專業技能與工作模式，為了加速這一過程，確保每位新人都能順利發揮潛能，宜特落實教練機制以傳承部門專業技術與知識。2024 年新增合格教練共計 52 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。



新人關懷 - 心服務指南

1 多向溝通管道

宜特重視每一位新人，為了確保新人的聲音能被聽見，讓開放、透明、互信的溝通方式能在公司內流通，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，展現宜特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。2024 年新人滿意度達 4.68 分。

新人關懷流程

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。

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。

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。

新人回饋

- 教練幫助我收穫工作上的專業內容，像是在講解專業技術的內容，會一步一步說明並透過圖片或者板書的方式，幫助我更容易理解與學習。
- 教練會比較目前的專案與過往經驗，點出差異與相同之處，此規格屬於常規或者特殊規格，分析以我們目前合作的廠商來說，屬於哪種類型的難易度，讓我與團隊都更有信心去完成任務。
- 公司在職能發展葵花寶典與關鍵時刻行為指標上的內容，都定義的很清楚明瞭，同仁只要有心就能讓公司整體往同一個目標前進，這對於組織的成長來說是一個很重要的關鍵。
- 主管及時的給予幫助、公司有完善的制度、明顯感受公司重視員工、擁有良好的學習平台。

2 Danny' s Talk 新進員工與董事長的零距離溝通

董事長親自參與共識營，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，透過多面向的溝通管道，讓組織決策更符合實際需求。宜特也將持續優化新人關懷等溝通機制，確保員工最真實的意見能被聽到並即時給予回應，成為讓員工信任的企業。



學員學習回饋

- 非常喜歡 Danny’s Talk，能夠有機會與董事長直接對話，不僅感受到公司對員工的重視，也讓我更了解公司的願景與方向。
- 我原本部門內的同仁及長官皆不吝傳承指導，透過本次交流，我覺得更有凝聚力了，最重要的是，更了解宜特的過去與未來展望，也加深喜歡這裡，這是非常有意義的！

激發創新、拓展視野 - 技術論壇講座

為了讓員工持續掌握產業最新趨勢，宜特每年定期舉辦技術論壇講座，透過內外部專家分享，促進知識交流，營造開放討論、知識共享的環境，鼓勵員工不斷提升專業能力並應用於實務工作。2024 年參與人數共計 303 人次，學習人時數達 531 小時。



The introduction of CIS technology



Evolution of Semiconductor Device & Process



2.5D & 3D package introduction

透過技術論壇講座，員工能不斷學習新技能、更新專業視野，激發員工創新思維，讓員工能有更寬廣的格局，也能促進跨部門知識交流，推動員工與組織的持續發展。

學員學習回饋

學習到許多 IC 相關製程與封裝方式，獲益良多。

透過講座，學習到許多新的檢測與設定方式，是我學習的新里程碑。

講座內容對於我日後工作有助益，且更加深印象。

加速人才能力提升的引擎

為鼓勵員工於企業內部知識傳承與經驗分享，透過內部講師制度，讓優秀且資深的員工有機會成為「知識傳遞者」，共創共享成長機會。宜特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，讓寶貴的經驗與專業知識能在組織內部流動與傳承。近三年內部講師授課場次累計已超過 63,000 人次，培訓人時數也逐年遞增。其中，2024 年數位課程佔比 70%，顯示數位化學習已成為員工知識傳承與學習的主流方式。

內部講師近年授課狀況

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
培訓方式	實體	數位	實體	數位	實體	數位
培訓梯次	93	190	101	243	80	200
	283		344		280	
培育總人次	2,502	15,375	2,356	19,081	3,091	21,024
	17,877		21,437		24,115	
培訓總人時數	13,633	5,246	9,459	10,276	7,541	12,610
	18,878		19,735		20,151	





教師節贈禮

員工自主學習 - 線上多元學習資源

宜特致力打造持續學習的環境，強化員工「自主學習」意識，鼓勵員工根據自身需求安排學習進度，故與內部講師共同推出線上微課程、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。2024 年參與員工閱讀人次逾 22,140 人次，整體閱讀時數達 26,877 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。

厚植文化根基，賦能人才發展

激勵自我、實現價值 - 驅動自我成長與組織共好

宜特深知「當責文化」是驅動企業穩健成長與共好的關鍵，也因此邀請外部專業講師於內部開辦「激勵自我、實現價值」課程，幫助員工強化當責意識，培養主動思考與積極行動的能力。當責不僅是對工作的承諾，更是一種自我成長的態度，期待透過內部文化活動與培訓課程，引導員工建立清晰的認知與自我激勵之行為與方法，在面對挑戰時勇於承擔、積極尋找解決方案，並持續優化自身價值，進而促進團隊合作，提升整體績效。累計至 2024 年「激勵自我、實現價值」課程共計逾 270 名員工參與，培訓時數達 1,800 小時，課程滿意度達 4.7 分。







學員學習回饋

課程本身對工作幫助很大，實用性高，可以改變自己對工作的態度，變得更正面，也能改變工作氣氛和公司文化，加上這些活動變得更印象深刻，而且從活動結果也可以驗證講師想表達的論點，所以活動讓講師說的內容更有說服力，而不是單純聽起來符合邏輯很有道理而已，這是我留過最多文字的心得。

六大行動對自己的職涯發展有很大的幫助，至少大方向已經知道該用什麼方式去提升或改善，就能減少許多不必要的冤枉路。

對於工作管理和面對問題的處理方式都有新的認識，覺得非常受用！

上完課後到目前還是會回想起課堂中教導的種種知識。是非常易懂且實用的課程，感謝講師，也感謝公司安排這麼優質的課程。

課程中的互動與活動挺有趣的，並且對於核心的激勵自我的六個行動建議解釋與應用讓人非常容易了解。

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，2024 年將密室逃脫活動結合文化和職能的挑戰關卡，參與人數逾 400 人，其中管理職主管佔比超過 10%。

學員學習回饋

- 職能培訓課程很有趣，幫助我了解公司的文化與提升客服品質
- 可以感受到公司用心執行文化活動

70-20-10 核心職能發展

10% 知道

- **關鍵時刻小卡**
  讓每位員工知道各職類人員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**
  透過培訓清楚公司文化與價值觀、核心職能，以及客戶至上心態與行為的重要性。

20% 做到

- **團隊服務競賽**
  以實體活動結合數位平台，規劃一系列發展活動，搭配混成的設計方式，有效吸引員工，促使員工將心態面與認知面，活化應用於工作行為的展現。
- **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與回饋與指導。

70% 實踐

- **於工作中實踐**
  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 (How)，用以激勵員工實踐，並達到組織績效目標。

2024 年成效評估

L1 反應評估

核心職能 (實體) 培訓課程，平均滿意度達 4.6 分。

L2 學習評估

核心職能 (線上) 影片觀看，平均測驗分數達 100 分。

L3 行為評估

職能行為落實於工作：

2024 年共有 923 人次提交重點職能行為事例報告，並經主管審核，他們將職能行為應用於工作中，並留下紀錄。

神秘客稽核：

2024 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 分。

內部客戶滿意度調查：

宜特員工為內部顧客，傾聽員工需求並持續優化與提出解決方案，2024 年內部客戶滿意度為 4.07 分。

L4 結果評估

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。

客戶滿意度調查：

2024 年客戶滿意度調查達 9.9 分，相較去年提升 0.7%，顯示穩定且持續提升的客戶滿意度。

玩中學，形塑宜特文化 DNA

為了形塑宜特文化，更不讓價值觀淪為口號，宜特從 2008 年開始，每年都會推展文化策略與行動方案，也為了讓員工瞭解、接納與改變，我們以活潑且符合當下流行之元素規劃與設計「年度團隊競賽」，並透過各項線上線下關卡與活動挑戰並結合年度員工重點發展職能與客戶服務精神，藉由「玩中學」的方式吸引並提升員工參與意願，進而達到學習的效果，也讓員工於繁忙工作之餘，有機會與團隊夥伴共同參與、互相交流、學習以提升團隊凝聚力，透過整年度持續性活動之推動與進行，宜特文化也在「玩中學」中潛移默化的形塑了員工的價值觀，打造宜特人 DNA。

1 **See it 宣傳期**

每年設計的文化海報會張貼於各廠區，以隨時提醒員工今年的方向與重點職能之行為，並且每年開工的第一天，發佈文化序幕預告短片，迎接嶄新的一年。

2 **Own it 推廣期**

宜特高階主管承接年度發展策略與方向調整，調整與整併當年競賽組別，由上至下，邀請各初中階主管帶領團隊齊心協力完成今年各項任務挑戰，爭取團隊最高榮耀。

3 **Solve it 發展期**

依當年文化設計提案，於規劃的各時間推出活動與課程，並且透過多元方式與創意的構思，推陳出新，營造輕鬆且趣味的學習方式。

4 **Do it 落實期**

確保團隊成員的參與與追蹤，並於每年 12 月結算團隊分數，針對前三名團隊給予鼓勵與獎勵，並在尾牙頒獎典禮進行表揚。

企業核心價值團隊競賽活動






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，2024 年客戶滿意度高達 9.9 分 (10 分量表)，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，致力於掌握回饋、傾聽需求，並持續優化與提出解決方案，期望帶來更好的員工體驗。隨著公司近年規模擴大，員工人數持續成長，各群體對不同管理面向的接觸程度有所差異，使回饋意見更加多元，進而影響整體平均分數。宜特將持續關注各層面的需求，強化溝通機制，確保每位員工的聲音都能被聆聽與回應，以進一步提升員工滿意度。2024 年內部客戶滿意度為 4.07 分。

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，提升主管於規劃、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。2024 年管理職能回饋參與率 71.04%，評鑑分數 4.3 分。

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。2024 年主管培訓共 17 梯次，參與主管總計 234 人次，參與人時數 209 小時，課程滿意度達 4.8 分。

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，每年定期進行績效評核，於績效評核前通過試用期之員工皆須參與績效評核作業。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。

績優人員激勵與留任

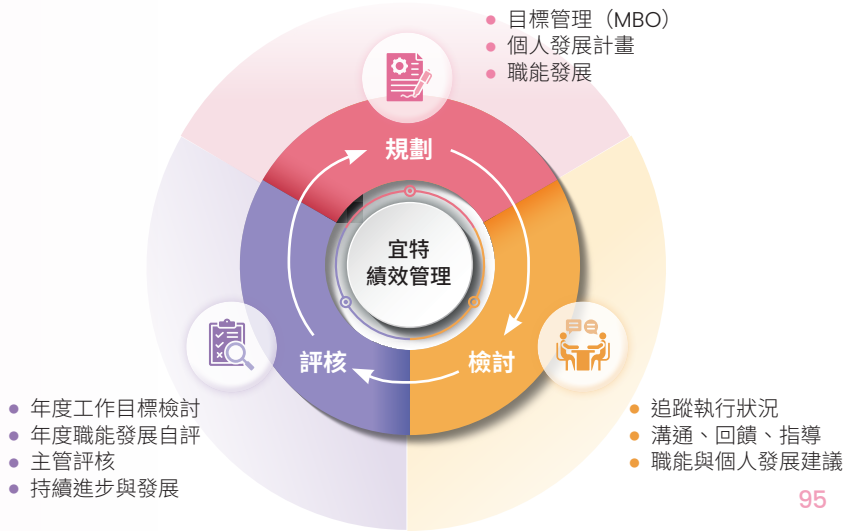
宜特除了重視組織與個人之績效，更關注績優人員發展與留任，績優同仁除了有專屬頒獎座談、優渥績優獎金、績優榮譽假、具競爭力之高幅調薪與獎金，更享有組織重點培育與加速發展機會，2024 年績優人員留任率 97.8%。







績優人員頒獎照片



友善健康職場

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，2024 年宜特人權政策以多元、開放、雙向之溝通管道，傾聽利害關係人意見，並定期於公司 ESG 網站及永續報告書中揭露人權管理的目標、作為、績效與進展；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。2024 年共計 5,430 人次參加課程，總訓練人時數為 10,548.91 小時，2024 年重大違反人權投訴案件 0 件。

宜特人權管理相關措施及成效如下：

建立多元包容、歧視零容忍、禁止騷擾、人道對待的工作環境

- 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 1,990 人次參與。
- 違反員工人權投訴案件 0 件。

禁止雇用童工、禁止強迫勞動及人口販運等違反人權之行為

- 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。
- 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。

提供公平合理之薪酬與工作條件

- 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。
- 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。

確保符合健康、安全衛生之工作環境

- 建構 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，定期舉行職業安全衛生委員會及環安衛管理審查會。
- 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。
- 設置 EAPs、廠護專線「885」。

定期評估人權風險並採行適時之補救措施

- 制定明確人權政策，確保企業高層和員工了解人權風險
- 建立補救機制，即時應對，提供有效的補救措施，並防止類似事件再發生。

確保所有人員之工作機會均等，杜絕任何形式之歧視行為

- 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。

提供自由表達意見之管道與環境，尊重員工自由結社之權利

- 設置多元、保密的意見回饋平台。
- 定期舉行部門內部會議，鼓勵員工提出建議和疑慮。

提供獨立申訴機制並落實調查程序以維護員工權益，禁制報復行為

- 不法侵害零容忍，設置申訴專線「995」。
- 鼓勵檢舉不誠信行為或不當行為設置申訴信箱及申訴專線「1995」。

尊重個人隱私，確保個人資料蒐集以及使用符合法規要求

- 與每位員工簽訂符合台灣法令規定之文件。
- 在符合規範下明確告知資料收集目的性
- 制訂管理措施保護個人資料安全
- 定期對員工進行資料保護與隱私法規的培訓

維護正向勞資關係，提供多元的溝通平台營造開放溝通文化

- 定期舉行勞資會議、福委會議。
- 定期舉行員工意見調查
- 主管與員工進行定期個別面談

多元正向的員工溝通

宜特重視員工意見與權益，積極建立內部溝通管道傾聽員工聲音，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， 2024 年員工意見反饋結案率 100%。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。2024 年全體勞工皆委派代表參與勞資集體協商。

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。

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。

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。

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。

員工協助專線

- 不法侵害零容忍，申訴專線「995」。
- 廠護專線「885」。

員工意見調查

定期舉行員工意見調查，落實正向員工溝通、打造多元平等共融職場。

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。

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。

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。

活動問卷回饋

不定期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。

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。

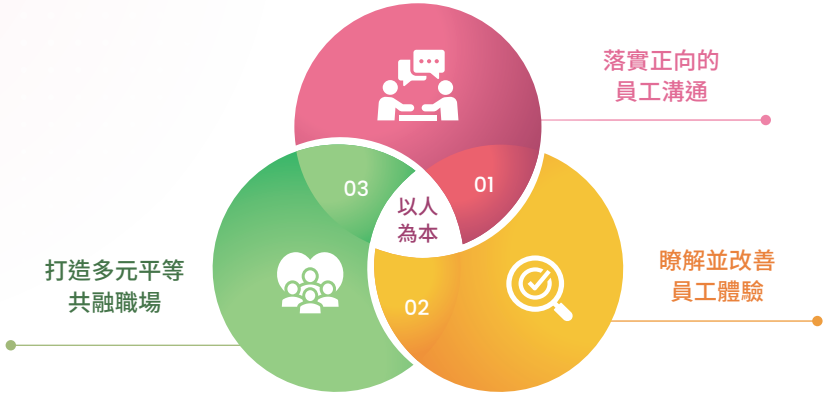
定期員工意見調查

宜特長期以來秉持「以人為本」之精神，將員工視為最重要的資產，專注聆聽員工的聲音並研擬相應的改善措施，實為公司所關切的重要面向。為落實正向的員工溝通、打造友善共融職場進而優化員工體驗值，2024 年公司啟動員工意見調查作業，且每兩年定期檢視，期望透過調查結果掌握組織關鍵問題，了解員工期待並積極展開優化對策，強化關鍵人才留任，提升全體同仁的幸福感。

為期更全面的傾聽員工的想法及回饋，2024 年員工意見調查涵蓋七個構面，包含「組織」、「薪酬福利」、「同儕」、「職場環境」、「學習發展」、「企業文化」以及「員工敬業度與認同度」之面向；本次調查應參與人數為 1,093 人，回覆人數 843 人，有效回覆率達 77.1%，其中外籍同仁亦積極回饋，有效回覆率達 94%，展現此調查問卷覆蓋完整性，亦表示本次調查回饋具有高度參考價值。

此次員工意見調查整體平均得分近 4.2 分 (五點量表) ，顯示同仁對公司各面向具有一定程度肯定，而在「員工敬業度與認同度」亦得到 4.2 分之成果，顯示同仁能展現正向敬業度並對公司具認同感；其中外籍同仁整體平均分數達 4.55 分，顯示外籍員工在跨文化的工作環境中獲得良好的工作體驗，並對公司有所信賴。

員工意見調查目的



員工意見調查構面



重視員工回饋、凝聚組織認同

從員工意見調查結果分析，在「組織」、「同儕」與「企業文化」上皆獲得同仁之高度肯定，多數同仁認同主管之溝通傾聽及工作指導，能促進組織內合作以建立成功團隊，且支持宜特企業文化之價值主張與行為準則。該調查完成後，除了整體回饋資訊之檢視與優化，我們亦進一步標示特定議題，偕同主管透過訪談或其他方式探究回饋資訊所呈現之意涵，對焦問題點展開改善方案，藉由開放尊重的溝通以達雙方共識。公司亦將持續關注員工的需求與發展，秉持共融平等之價值理念，力求公司各面向之展現皆能激勵並留任優秀人才，讓同仁穩定發展職涯並與公司共同成長，進而獲得幸福感與歸屬感。

員工意見調查結果 (員工敬業度與認同度)

問卷調查指標	綜合題項說明	平均分數
敬業度	評估同仁對工作和職場的參與和熱情，並評估同仁對工作的滿意度與繼續留任的意願	4.19
認同度	了解同仁是否認同公司的企業文化或價值觀，並評估同仁對團隊之認同感與歸屬感	4.21

本次員工意見調查之另一項重要指標為「員工敬業度與認同度」，此面向涵蓋了企業價值認同、組織歸屬感及對公司之忠誠與認同度，期望透過調查回饋從中了解組織與同仁間之認知度及信任感，進而掌握員工關係之黏著度。調查結果反映員工對公司具高度認同，然各面向之分數略有差異，故調查結果亦能讓管理階層進一步掌握員工需求與期待，並投入相對之關注後能提升員工對公司的認同，進而共創價值。

為確保統計分析結果持續具信賴度及有效性，每次員工意見調查之有效問卷回覆率皆設定在 70% 以上並持續追蹤成效。宜特以誠信回應透明溝通、不斷提升員工體驗值及落實正向員工溝通為期許目標，致力打造重視員工、開放包容、安全且健康之共融職場。

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。

旅遊補助

公司補助同仁高額旅遊補助，鼓勵同仁妥善利用假期，陪伴家人，安排旅遊放鬆身心；2024 年每人享有 2 萬元旅遊補助，共有 1,059 位同仁善用公司旅遊補助自主 (偕同家人) 參與旅遊，員工使用員工旅遊比例達 97.5%，2024 年補助款達 $21,180,000 元整。

舉辦宜特運動系列活動，凝聚團隊向心力

宜特重視員工身心健康，除設置健身房、休閒運動中心及韻律教室等設施外，每年透過各類社團與競賽活動促進團隊合作，提升運動風氣，2024 年宜特舉辦年度團體運動競賽活動，各部門透過區隊形式舉辦團隊間運動競賽，藉由各項競賽深化團隊合作及自我挑戰精神，活絡部門氛圍以提高團隊互動與凝聚力。2024 除獲得衛福部國民健康署「動動職場人人健康」優等獎之肯定，亦獲得 CHR 健康企業公民獎 - 健康 99 企業」之肯定。

分類	項目	細項	2024 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、子女教育基金補助、節日禮金及節慶禮品，發放超過 980 萬元。
	公司福利措施	• 年度旅遊補助金 • 慶生活動 • 舒壓按摩室 • 多樣化選擇員工餐廳 • 聯誼基金	• 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 3,026 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	• 電影節活動 • 尾牙活動 • 大型競賽活動 • 手作、講座系列課程	• 辦理大型活動，含路跑活動、划龍舟競賽、講座活動、前哨戰運動競賽 30 周年運動會、尾牙，超過 2,300 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	• 新進員工即投保團體保險、旅平險、職災險
	健康促進活動	• 健人腳勤 5.0 • 勤瘦之王 4.0	• 宜特持續推動運動風氣，打造健康職場，參加人數逐年增加，2024 年超過 843 人次參與。 • 健人腳勤：共邁出近 5 億步的驚人步數，2024 結合公益活動，累計公益捐款達 $200,200。 • 勤瘦之王：狂甩 434 公斤、體脂也狂降 236%。
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	• 宜特同仁熱烈響應捐血活動，每年固定舉辦捐血活動，2024 年度共 9 個場次，超過 300 人次熱心參與，捐獻超過 15 萬 cc 的血量，讓愛傳遞。 • 地球日活動捐贈電池予社福團體達 54kg。 • 辦理地球日及秋季淨灘活動，超過 706 人次參與，志工假時數達 392 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，2024 年超過 300 人參與，捐獻超過 15 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，2024 年活動參與超過 706 人次！



愛健康

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。2024 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；新竹城市馬拉松路跑活動共超過 70 位員工及眷屬一起共襄盛舉，從 4K、10K、21K 到 42K，我們一起為健康打卡、為團隊加油，跑出精彩、跑出友誼！



愛運動

舉辦 30 周年運動會及前哨戰，吸引全體員工及眷屬熱情參與，超過 1,100 名同仁及眷屬共襄盛舉！活動包含樂樂棒球、籃球賽、躲避球賽、大隊接力賽、拔河、10 人 11 腳等，以實際行動促進團隊合作與健康生活，我們將持續推動企業健康文化，打造更凝聚的團隊。




瑜珈社


花藝社


壘球社


羽球社


拳擊社

2024 年社會共榮相關獎項

01 勞動部工作生活平衡獎



宜特秉持「以人為本」之核心價值，致力多元員工照護、身心關懷與正向溝通，打造工作生活平衡之健康友善職場，2024 年首次參加勞動部「工作生活平衡獎」之評選，即從 251 家參獎企業脫穎而出，榮獲「工作生活平衡獎－員工關懷獎」之殊榮，展現宜特在員工關懷與工作生活平衡之努力成果 。

02 天下永續公民獎

2024 年首度參選即獲得天下永續獎，展現宜特積極推動企業永續發展，在環境保護、社會責任與公司治理（ESG）等面向之長期投入成果。



03 天下人才永續獎



宜特持續專注於人才留任、多元共融及健康照護等面向，積極打造平等的職場環境，全面提升員工幸福感與職場滿意度，2024 年獲得天下人才永續獎之肯定。

04 104 人力銀行最佳雇主品牌獎

宜特深信，有「快樂的員工，才有滿意的客戶」！

我們致力營造多元平等共融且適性發展的幸福職場，透過全方面的訓練藍圖與多元發展管道，幫助員工成就自我；並以優於法令的休假制度、完善且具競爭力的薪酬福利政策及多元的員工關係活動強化同仁的認同感。我們始終堅持對員工福祉的承諾，這項殊榮肯定了宜特打造幸福職場的努力。



05 衛生福利部國民健康署 動動職場人人健康優等獎



宜特持續致力打造健康友善的職場環境，2024 年獲得衛生福利部國民健康署「動動職場人人健康」優等獎的肯定。

宜特將持續打造充滿活力的工作環境，讓健康和快樂成為宜特的文化，為同仁創造更多健康奇蹟！

06 康健 CHR 健康企業公民獎

宜特相信「健康快樂的員工是企業成功的基石！」一直以來，我們持續打造健康職場環境，關注員工健康照護，更在今年榮獲康健雜誌頒發的「CHR 健康企業公民獎－健康 99 企業」之肯定。



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。2024 年宜特新竹廠區及內湖廠區全體員工人數共為 1,222 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 496 人，佔比為 41%，承包商人數為 132 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，2024 年執行化學性因子共 68 項，物理性因子共 244 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，2024 年統計共有 1 件職災發生，原因為腳部壓傷，損失日數為 1 日，已依「工安事故處理及調查作業程序」完成調查及要求作業時須配戴個人防護具，防止類似事故再次發生。

2024 年職業災害統計表

員工平均人數	1,160	員工總工時數	2,313,696	透過公司安排的運輸工具造成事故數	0	虛驚事故	0
職災人數	1	總損失日數	1	職業傷害所造成的死亡人數	0	職業傷害所造成的死亡比率	0
失能傷害頻率 (FR)	0.43	失能傷害嚴重率 (SR)	0.43	職業病件數	0	職業病率（ODR）	0

註：失能傷害嚴重率 (SR) =(總損工日數 / 總經歷工時)*1,000,000。
失能傷害頻率 (FR) =(失能傷害次數 / 總經歷工時)*1,000,000。
職業病率 (ODR)=(職業病件數 / 總工作時數) * 200,000。

註：職業災害統計不包含上下班通勤交通事故，但包含透過公司安排的運輸工具造成之事故。
職業傷害所造成的死亡比率 =(職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) *1,000,000。
嚴重的職業傷害比率 (超過 6 個月以上的失能傷害)=(嚴重的職業傷害數 / 工作小時) *1,000,000。

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 2024 年共辦理十場次緊急應變訓練及演練，包含自衛消防編組訓練暨疏散演練 / 地震緊急應變演練 / 滅火器操作訓練等。



自衛消防編組演練



地震緊急應變演練



滅火器操作訓練

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

身分	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%

安全衛生教育訓練

宜特透過組織架構規劃，系統性開設通識課程、職安管理課程，並因應工作需求安排員工參加各類安全作業主管培訓，提供從事工作與預防災變所需之安全衛生教育訓練，強化安全文化意識與實務能力，有效降低因不安全行為導致之意外事故風險。2024 年，宜特共舉辦 57 場次安全衛生教育訓練課程，參與人次達 2,161 人，總培訓時數累計 5,527 小時。

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，2024 年承攬商未發生職業病及職業災害事件。

職業健康管理

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，2024 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	479
特殊健康檢查	85
醫師臨場服務	60
護理服務件數	98

健康促進活動

為了持續落實並維護同仁的健康，宜特辦理各項健康促進活動，旨在提供員工一個促進生活與工作平衡的環境，達成健康職場的目標。2024 年舉辦系列健康促進課程，課程內容包括：「菸酒檳的危害及拒絕技巧」、「辦公室健身房」、「外食達人攻略」以及「代謝症候群對生活的重要性」，參與人數共計 134 人次。同仁可根據自身興趣，自由選擇參加適合的課程，藉此深入了解並提升相關的健康知識，進一步增進個人健康管理。



菸酒檳的危害及拒絕技巧



辦公室健身房



外食達人攻略

『員工協助方案』(Employee Assistance Programs，EAPs)

宜特於 2024 年引進「員工協助方案，簡稱 EAPs」，提供免費且專業之心理諮商服務，以紓解同仁身心壓力，讓同仁以健康的身心來面對工作或生活上的各種議題及挑戰。透過嚴謹的保密規範機制及一對一之個別諮商安排，協助同仁解決身心困擾議題，每位員工每年可免費使用 3 次，此 3 次費用皆由公司付費；公司每月發布 EAPs 相關文章，以期提高員工對 EAPs 服務內容之了解、提醒員工定期審視自身身心健康，若有需求能提早尋求協助避免狀況惡化，如此亦能改善因心理情緒所產生工作效率降低之情形發生或員工長期病假或員工流失之負面影響。2024 年員工協助方案共服務 44 人次，願意再度預約 EAPs 服務滿意度為 4.3 分 (五點量表)。



宣導小卡



每月文章分享

2024 年 EAPs 使用滿意度調查

題目	滿意度 (滿分 5 分)
更能釐清自己的想法及問題	4.3
更能以不同的角度來思考問題	4.2
願意試著行動改善目前狀況	4.3

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，2024 年完成母性保護工作適性評估共 10 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，2024 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 479 人。

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。

宜特除內湖廠位於廠辦大樓外，主要廠區集中於新竹地區，產業聚落特徵明顯，目前已透過品牌企劃部與福委會陸續對當地社區溝通並執行環境、社會衝擊評估、分析社區的風險與機會；報導期間對周邊社區與鄰廠並無明顯環境、社會及經濟等衝擊。宜特亦配合主管機關對於環境及安全的要求，不定期接受主管機管查核，積極配合改善，確保員工安全及營運活動不會對環境造成衝擊，展現對於永續環境的高度承諾。

此外，宜特不但對營運所在地周邊社區無潛在負面衝擊，多年來更持續透過周邊社福團體支持及獎學金挹注等方式，培育未來的科技人才與偏鄉弱勢學童，提升未來競爭力，及結合社區辦理相關社會公益活動，促進社會之和諧美好與社區認同。

攜手助弱，翻轉未來

秉持企業社會責任與永續發展理念，我們積極投入公益行動，以實際行動回饋社會。2024 年，我們透過多場次的社會公益活動，涵蓋教育培力、弱勢關懷、環境保護等多個面向。我們相信，透過資源共享與行動支持，能夠縮小城鄉差距、改善弱勢群體的生活處境，進一步推動社會共融與和諧發展。

偏鄉教育培力－與教育組織合作，縮小城鄉教育資源差距

教育是翻轉未來的關鍵，然而偏鄉學童往往因資源匱乏，難以獲得與都市學童相同的學習機會。我們長期關注偏鄉教育、情緒教育及心理健康議題，透過與專業教育組織合作，提供多元學習資源，幫助學童開拓視野、提升學習興趣。2024 年教育合作項目共與 202 間學校合作，受惠學生達 625 人。

我們攜手「化學遊樂趣」計畫，深入資源不足地區，帶領學童進行趣味科學實驗，讓孩子們透過親身體驗，理解科學原理，提升學習動機。此外，我們也與機構合作，支持罕病孩童統感課程志工計畫，透過志工陪伴與引導，幫助有特殊需求的兒童進行感覺統合訓練，提升學習能力與日常適應力。





攜手「化學遊樂趣」計畫，前進偏鄉教育資源不足校園，探索科學奧秘

公益活動 – 關懷社會不同角落公益團體，落實雪中送炭精神，貢獻社會

宜特多年來持續關懷社會各角落的公益群體，透過實際行動協助身心障礙者、自立能力不足者及高齡長者等族群，並延伸關懷觸角至環境保護領域，定期發起海岸淨灘行動，為人與土地提供溫暖支持。為落實志工服務文化，宜特積極引導同仁參與社會關懷、生態保育等志工活動，並特別設立「志工假」制度，鼓勵同仁投身公益。2024 年，宜特合作資助的社福機構團體達 15 家；此外，我們舉辦了 87 場愛心義賣活動，並完成 1 場淨灘專案，志工服務時數達 550 小時，公益活動受益人數共計 219 人。

我們透過支持弱勢團體的商品義賣活動，幫助庇護工場的學員銷售產品，提升經濟獨立性，並讓社會大眾更認識這些努力不懈的工作者。此外，我們也鼓勵身心障礙者透過農務培養自立能力，提升其社會參與度與自我認同感。在高齡化社會日益嚴峻的情況下，我們也關注獨居長者的需求。我們參與「陪伴獨老購物活動」，由志工陪伴長者外出採買生活必需品，讓他們在獲得實質協助的同時，也讓長輩在陪伴中找到情感上的寄託。





鼓勵身心障礙者投入農業工作，號召同仁參與農場體驗活動





陪伴獨老長者外出購物，提供心靈溫暖陪伴及實質幫助





邀請弱勢團體進廠義賣，支持身心障礙夥伴與社會融合





宜特同仁及眷屬積極響應淨灘活動

宜特 2024 年第四度發起企業淨灘行動，近百名同仁熱情響應，以實際行動展現對環境保護的熱忱與責任感。本次活動不僅有同仁積極參與，更吸引許多家庭攜家帶眷加入，孩子們在大人的引導下，積極投入在淨灘活動中，透過寓教於樂的親子協作，在撿拾海岸垃圾的過程中深化環境保護意識。宜特將持續推動環境保護公益行動，匯聚更多社會力量投入永續行動，為守護潔淨家園共盡心力。

CH5
附錄



GRI 準則對照表 109

永續會計準則委員會 (SASB) 專業與商業服務指引對照表 116

氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表 117

上櫃公司編制與申報永續報告書要求揭露資訊 118

獨立第三方查證意見聲明書 120

附錄一、GRI 準則對照表

使用聲明	宜特參照 GRI 參考準則報導 2024 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	對應章節	頁碼	說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織細節	關於報告書 關於宜特 1.1 公司治理	5、6、7、26	
	2-2 組織可持續發展報告中包含的實體	關於報告書	5	
	2-3 報告期間、頻率和聯繫方式	關於報告書	5	
	2-4 資訊重編	關於報告書	5	
	2-5 外部保證	關於報告書 附錄 獨立第三方查證意見聲明書	5、120	
	2-6 活動、價值鏈及其他業務關係	關於報告書 關於宜特 重大主題決定 3.3 負責任採購	5、7、21、72	
	2-7 僱員	4.1 人才吸引與留任	6、79、80、82、83	
	2-8 非員工的工作者	4.1 人才吸引與留任	6、80	
	2-9 治理結構和組成	永續治理 1.1 公司治理	11、26、27、28	
	2-10 提名和遴選最高治理機構	1.1 公司治理	26、28	
	2-11 最高治理機構主席	1.1 公司治理	27	

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	對應章節	頁碼	說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-12 最高治理機構在監督影響方面的作用	永續治理 1.1 公司治理 1.2 內稽內控制度	12、30、33、46	
	2-13 衝擊管理的負責人	永續治理	12	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書 永續治理	5、12	
	2-15 利益衝突	1.1 公司治理	26、28、34	
	2-16 溝通關鍵重大事件	重大主題決定	17	
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.1 公司治理	29	
	2-18 最高治理單位的績效評估組織	1.1 公司治理	12、29	
	2-19 薪酬政策	1.1 公司治理	30	
	2-20 確定薪酬的流程	1.1 公司治理	29、32	
	2-21 年度總薪酬比例	4.1 人才吸引與留任	83	
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話 永續政策藍圖	3、13	
	2-23 政策承諾	永續政策藍圖	13	
	2-24 納入政策承諾	1.3 誠信經營政策 4.3 友善健康職場	34、35、96	
	2-25 補救負面衝擊的程序	重大主題決定 1.3 誠信經營政策	20、35	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	重大主題決定 1.1 公司治理 1.3 誠信經營與法遵 4.3 友善健康職場	17、30、35、97	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	1.3 誠信經營與法遵	35、36	
	2-28 會員協會	關於宜特	10	未對外部公共事務提供相關倡議

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	對應章節	頁碼	說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利益相關者參與的方法	重大主題決定	17	
	2-30 集體談判協議	省略	省略	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	重大主題決定	18	
	3-2 重大主題列表	重大主題決定	19	
GRI 201: 經濟績效 2016				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	治理領航力	25	
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4 財務績效	37	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險機會	2.1 氣候行動	48	
201-3	定義福利計畫義務與其它退休計畫	4.1 人才吸引與留任	83	
GRI 202: 市場地位 2016				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	社會共榮力	77	
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	4.1 人才吸引與留任	79、80	
GRI 205: 反貪腐 2016				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	治理領航力	25	
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.3 誠信經營政策	35	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.3 誠信經營政策	36	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.3 誠信經營政策	35	2024 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	環保永續力	45	
302-1	組織內部的能源消耗量	2.2 能源管理	53	156,104 GJ

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	對應章節	頁碼	說明
302-3	能源密集度	2.2 能源管理	53	41.039 GJ/NTD 百萬
302-4	減少能源消耗	2.2 能源管理	53、54	節電 1,770.234 仟度 電力使用密集度降低 7.21%
302-5	降低產品和服務的能源需求	2.2 能源管理	53	
GRI 303: 水 2018				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	環保永續力	45	
303-1	共享水資源之相互影響	2.3 水資源管理	55	
303-2	與排水相關衝擊的管理	2.3 水資源管理	56	
303-3	取水量	2.3 水資源管理	55	80,793 噸
303-4	排水量	2.3 水資源管理	56	16,161 噸
303-5	耗水量	2.3 水資源管理	56	35,787 噸
GRI 305: 排放 2016				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	環保永續力	45	
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	2.1 氣候行動	52	類別 1
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2.1 氣候行動	52	類別 2
305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	2.1 氣候行動	52	盤查類別 4 項目為 廢棄物處理及運輸計算
305-4	溫室氣體排放密集度	2.1 氣候行動	52	
305-5	降低溫室氣體排放	2.1 氣候行動	51	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	2.1 氣候行動	51	無相關排放

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	對應章節	頁碼	說明
GRI 306: 廢棄物 2020				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	環保永續力	45	
306-1	廢棄物產生與顯著衝擊	2.4 廢棄物管理	57	
306-2	廢棄物顯著衝擊管理	2.4 廢棄物管理	57	
306-3	廢棄物產出狀況	2.4 廢棄物管理	58	
306-4	廢棄物委外最終處置量	2.4 廢棄物管理	58	
306-5	廢棄物直接於廠內處置量	2.4 廢棄物管理	58	
GRI 401: 勞雇關係 2016				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	社會共榮力	77	
401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才吸引與留任	80、81	
401-2	提供給全職員工的福利	4.1 人才吸引與留任	83	
401-3	育嬰假	4.1 人才吸引與留任	82	
GRI 403: 職業安全衛生 2018				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	社會共榮力	77	
403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 職安衛與健康促進	102	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 職安衛與健康促進	102	
403-3	職業健康服務	4.4 職安衛與健康促進	104、105	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 職安衛與健康促進	103	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職安衛與健康促進	88、103	
403-6	工作者健康促進	4.4 職安衛與健康促進	104	
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	4.4 職安衛與健康促進	103、104	

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	對應章節	頁碼	說明
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 職安衛與健康促進	102	
403-9	職業傷害	4.4 職安衛與健康促進	102	
403-10	職業病	4.4 職安衛與健康促進	102	2024 年無相關職業病事件發生
GRI 404: 訓練與教育 2016				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	社會共榮力	77	
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 人才培育與發展	88	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 人才培育與發展	91、92、93、95	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 人才培育與發展	95	100%，績效考核前通過試用期之員工全數完成
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	社會共榮力	77	
405-1	治理單位與員工的多元化	1.1 公司治理 4.1 人才吸引與留任	28、79	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.1 人才吸引與留任	83	
GRI 413: 當地社區 2016				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	社會共榮力	77	
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.5 促進社會參與	106	
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	4.5 促進社會參與	106	
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	價值鏈競爭力	61	

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	對應章節	頁碼	說明
414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.3 負責任採購	72	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 負責任採購	75	
GRI 418: 客戶隱私 2016				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	治理領航力	25	
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.5 資訊安全管理	41	無相關證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

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	對應章節	頁數	說明
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	1.5 資訊安全管理	39	
	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	1.5 資訊安全管理	40	
	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	1.5 資訊安全管理	41	1. 0 件 2. 0% 3. 0 戶
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	4.1 人才吸引與留任	79	
	SV-PS-330a.2	量化	1. 員工自願離職率 2. 非自願離職率	4.1 人才吸引與留任	81	1. 6.9% 2. 0.7%
	SV-PS-330a.3	量化	員工參加勞資議和比率	4.3 友善健康職場	97	100%，由全體員工推派選舉勞工代表進行勞資議和
職業道德	SV-PS-510a.1	質化	說明確保職業道德之方法	1.3 誠信經營與法遵	34	相關內容詳見本公司「誠信經營守則」及「員工行為準則」
	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	1.3 誠信經營與法遵	35、36	2024 年未因職業道德相關之法律訴訟造成金錢損失
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	4.1 人才吸引與留任	79	
	SV-PS-000.B	量化	員工工作小時數及計費率	4.1 人才吸引與留任	83	2024 年全體員工總工時為 2,467,745.5 小時，計費率為 100%

附錄三、 氣候相關財務揭露（TCFD）對照表

編號	TCFD 建議揭露事項	對應章節	頁數
治理			
TCFD 1(a)	董事會對氣候相關風險與機會的監督	2.1 氣候行動	46
TCFD 1(b)	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會方面的角色	2.1 氣候行動	46
策略			
TCFD 2(a)	鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	2.1 氣候行動	47
TCFD 2(b)	衝擊組織在業務、策略和財務規劃的氣候相關風險與機會	2.1 氣候行動	48
TCFD 2(c)	組織在策略上的韌性，並考量不同氣候相關情境（包括 2° C 或更嚴苛的情境）	2.1 氣候行動	48
風險管理			
TCFD 3(a)	氣候相關風險的鑑別和評估流程	2.1 氣候行動	47
TCFD 3(b)	氣候相關風險的管理流程	2.1 氣候行動	47
TCFD 3(c)	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程和整合在組織的整體風險管理制度	2.1 氣候行動	47
指標與目標			
TCFD 4(a)	組織依循其策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	2.1 氣候行動	49、50
TCFD 4(b)	範疇一、範疇二和範疇三 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	2.1 氣候行動	49
TCFD 4(c)	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	2.1 氣候行動	50

附錄四、上櫃公司編制與申報永續報告書要求揭露資訊

依台灣證交所〈上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法〉規定，附表一之十四、永續揭露指標－其他電子業，範疇：宜特科技股份有限公司 (不含台灣以外據點)

編號	指標	指標種類	2024 年揭露情況	對應章節	頁數	備註
一	消耗能源總量	量化	156,104 GJ	2.2 能源管理	53	
	外購電力百分比	量化	98.57%	2.2 能源管理	53	
	再生能源使用率	量化	0%	2.2 能源管理	53	2025 年啟用
二	總取水量	量化	80.793 千噸	2.3 水資源管理	55	
	總耗水量	量化	35.787 千噸	2.3 水資源管理	56	
三	有害廢棄物重量	量化	8.09 噸	2.4 廢棄物管理	58	
	有害廢棄物回收百分比	量化	0%	2.4 廢棄物管理	58	
四	職業災害類別	量化	壓傷 1 件	4.4 職安衛與健康促進	102	腳部壓傷
	失能傷害人數	量化	1	4.4 職安衛與健康促進	102	
	失能傷害比率	量化	0.0862%	4.4 職安衛與健康促進	102	失能傷害比率 = 職災人數÷ 總員工人數
五	產品生命週期管理之揭露	不適用，宜特主要提供分析服務，故無產品。				
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	宜特極少部分服務使用到金屬材料，其皆符合衝突礦產相關規範。		3.3 負責任採購	72	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0 元	1.3 誠信經營與法遵	36	2024 年無因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失
八	依產品類別之主要產品產量	不適用，宜特主要提供分析服務，故無產品。				

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

依台灣證交所〈上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法〉規定，附表二、上櫃公司氣候相關資訊，範疇：宜特科技股份有限公司 (不含台灣以外據點)

項次	項目	對應章節	頁數
一	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.1 氣候行動	46
二	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	2.1 氣候行動	49、50
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.1 氣候行動	47
四	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.1 氣候行動	47
五	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、 分析因子及主要財務影響。	2.1 氣候行動	47
六	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	2.1 氣候行動	50
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未啟用內部碳定價。	
八	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	環保永續力 2.1 氣候行動	45
九	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	2.1 氣候行動	51

附表二 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

年度	範圍	排放量（公噸 CO_2e）			密集度（公噸 CO_2e/ 百萬元）	查證資訊		
		範疇一	範疇二	範疇 三		機構	準則	意見
2023	宜特台灣據點	2,416.84	20,231.19	18.36	6.614	DQS	ISO 14064-1:2018	合理保證 (範疇一 & 二) 有限保證 (範疇三)
2024		1,553.41	21,114.45	14.74	5.959			

註：範疇三僅盤查類別 4 廢棄物清理及運輸。

附錄五、獨立第三方查證意見聲明書

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(以下稱宜特) 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2024年度永續報告書保證(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) 依照當責性原則AA1000 AP 2018年版本包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則，衡量宜特的永續性框架。
2) 宜特的經濟、環境與人群(包括人權)指標報告；此永續報告書所涵蓋的活動年度自 2024 年 1 月 1 日到 2024 年 12 月 31 日。
3) 報告書範疇：
   經濟指標以合併報表為範疇， 環境與人群(包括人權)指標以宜特台灣 9 個營運據點為範疇。
4) 宜特負責發行、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 永續會計準則專業商業服務行業、金管會其他電子業揭露指標、TCFD 氣候變遷相關財務揭露規範等編製並宣告。

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，與宜特為相互獨立的組織，在執行永續報告書保證時並無與宜特或利害關係人有利益衝突。關於宜特的永續報告書，DQS除了對報告書保證事實報告書內的資料蒐集、分析、彙整與呈現由宜特負責，DQS執行此項報告保證作業的責任係依據與宜特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。

宜特利害關係人鑑別和議合過程，宜特就組織營運交流與利害關係人包容性鑑別利害關係人，以全球永續性報告準則（ GRI Standards ） 與利害關係人議合標準(AA 1000 Stakeholder Engagement Standards) 完整鑑別利害關係人。

重大性 – 決策者應鑑別並明確重要的永續發展主題。

報告中所包含的永續性資訊，已完整納入本報告書範疇內，涵蓋所有與永續議題相關的永續績效指標。

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。

宜特針對其所鑑別的重大議題作出回應，呈現其ESG績效指標，提供組織及相關利害關係人充實且可靠的資訊，可作為形成觀點與決策的合理依據。未來的報告書宜在重大議題方面提供更清晰的管理方法。此外，在氣候相關財務揭露 (TCFD) 風險識別的部分，亦宜考量供應鏈更多面向的潛在風險。

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。

宜特已實施系統透過基於GRI準則的參考下選定的績效指標，用以監督與衡量其在經濟、環境與人群(包括人權)的各項衝擊的執行情形。由於生物多樣性議題逐漸受到關注，宜特宜更加主重生態影響和管理策略的探討。

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 Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014

document no.: TF-0064
www.dqsglobal.com

dqs

代表保證團隊
May 27, 2025
Taiwan



Bob Chen
Managing Director

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-368

DQS Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014

document no.: TF-0064
www.dqsglobal.com



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 | 新竹市新竹科學園區力行一路10-1號