2022
邑昇實業
永續報告書

2022
EISO
SUSTAINABILITY REPORT

目錄

關於本報告書.....5

董事長的話與邑昇經營理念.....6

1. 永續發展架構.....7

1.1 永續策略.....8

1.2 利害關係人議和.....9

1.3 重大主題鑑別.....11

2. 公司治理.....13

2.1 關於邑昇.....14

2.2 經營績效.....18

2.3 組織架構.....20

2.4 風險管理.....28

2.5 法令遵循.....33

3. 品保供應鏈.....36

3.1 產品認證.....37

3.2 客戶關係管理.....39

3.3 供應鏈管理.....41

4. 環境保護.....45

4.1 水與流放水.....46

4.2 能源管理、溫室氣體排放與空汙.....49

4.3 廢棄物管理.....53

5. 員工權益.....57

5.1 友善職場.....58

5.2 職業安全衛生.....67

附錄.....71

附錄一 GRI Standards 索引表.....72

附錄二 永續會計準則 SASB 對照表.....77

附錄三 永續揭露指標 - 電子零組件業.....79

關於本報告書

編輯原則

邑昇實業股份有限公司(以下稱邑昇、邑昇實業或本公司)訂定永續報告書編製及驗證之作業程序，2022 邑昇永續報告書依循新版 GRI Standards (2021) 要求，且採用永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 的永續指標，更因應上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法加強永續指標之揭露。

資料範疇

此報告書資料範圍與年報所認定的邑昇集團相符，排除以投資或財稅目的而成立的子公司及無營運控制權的子公司。所揭露之數據資訊範疇與年報一致 (2022/1/1 - 2022/12/31)。

重大營運變更

無重大營運變更

報告發行時間與更改紀錄

本報告書為首版，於 2023 年 8 月發行

外部保證/確信

邑昇目前未受主管機關要求，自主出版永續報告書加強揭露與溝通，用以督促邑昇強化永續作為。本報告書尚未執行外部保證/確信，但已訂定永續報告書編製及驗證之作業程序，進行內部控制。

聯絡資訊

若您對本報告書之內容或活動有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

單位：邑昇實業股份有限公司 財會部 吳慧娟小姐

地址：桃園市龜山區山鶯路中華巷 2 號

聯絡方式：(03)359-6066 #802

E-mail：jane@eiso.com.tw

董事長的話與邑昇經營理念

邑昇實業股份有限公司為多層印刷電路板及光電行動照明之專業生產製造公司，為客戶提供優質服務，同時落實品質第一、服務至上、誠懇親切、創新求變之經營理念。

在過往的經驗與知識中，如何經營得當成為百年企業是我們常在思考之難題。而要想成功達成百年企業的目標，就必須要有經得起考驗的企業文化，且這文化不僅深植於經營者心中，亦為所有曾在企業中的每一位員工所深信且不曾輕易動搖的信念。

我們要向自然界取法，自然界各個物種的存在都超過百年，雖面臨各項威脅與挑戰，但不斷地調整與環境共榮共存，才能經得起長治久安。所以我們的企業社會責任就從經濟、社會及環境的方面思考，該如何與當地的社會、文化及環境緊密結合，而是以環境長期永續發展與維護且深受在地人文接納為目標，並融合成為在地的一部分。

邑昇實業之經營願景是以領先的技術、全球化的思維、高道德標準的誠信原則、員工滿意度、善盡社會責任與人文關懷，並同時得以兼顧股東、客戶與產業的利益，作為引領公司永續經營之最高指導原則。故本公司長期以來致力於員工照顧、保護環境、安全與健康及社會參與，期能善盡企業公民責任，落實社會責任，實現永續發展之目標。

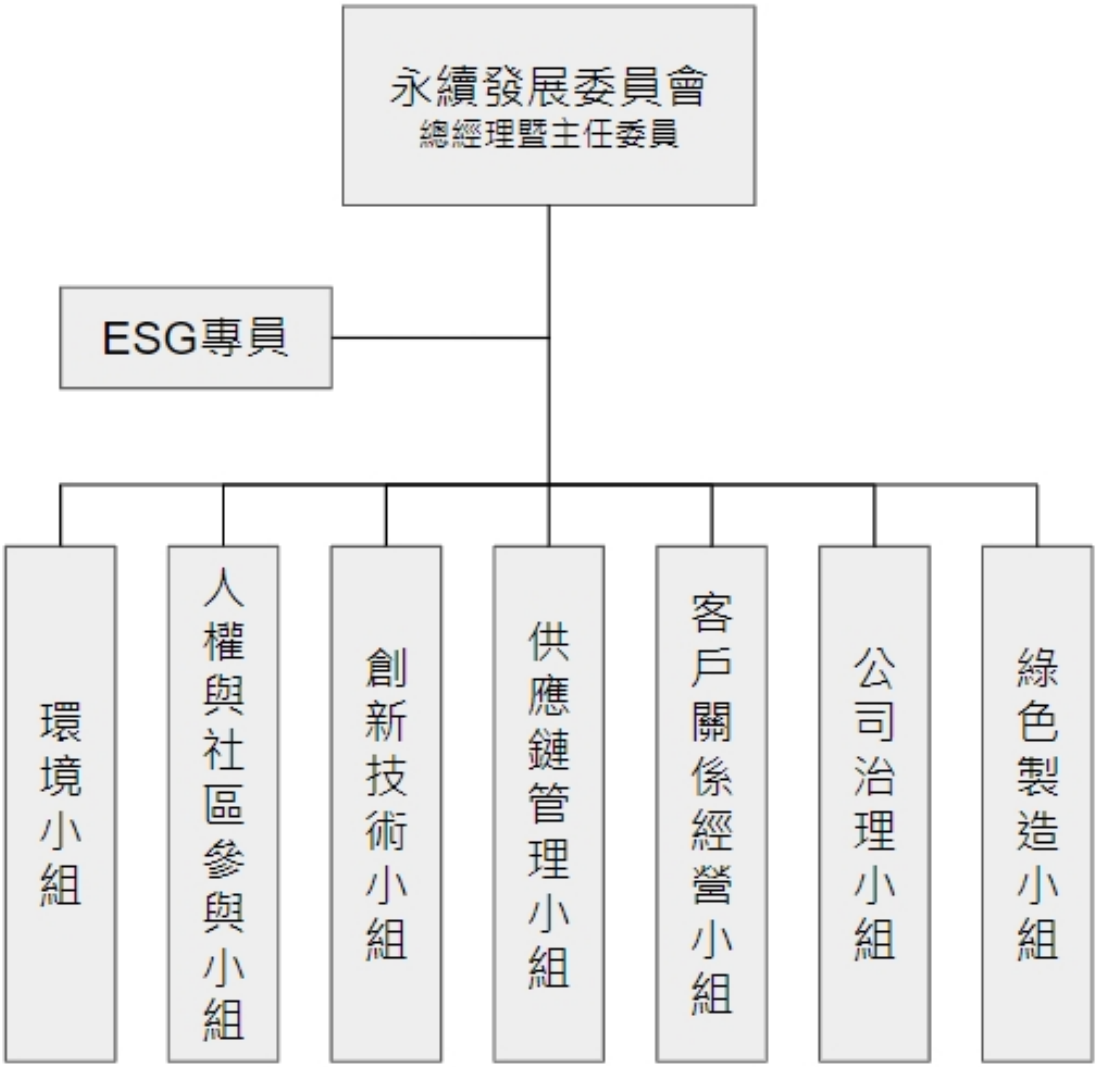
邑昇以落實公司治理、提升產業價值鏈、投注環境保護、強化員工權益及回饋社會需求等五大面向，作為推動公司永續發展與落實企業社會責任之主軸，力求實現員工、股東、客戶及供應商等利害關係人共同之最大利益。本公司亦承諾將持續以提升公司競爭力及善盡企業永續為企業核心訴求，為全體利害關係人創造更高價值。

永續發展架構

1.1 永續策略

為落實企業永續工作推動，邑昇訂定永續發展實務守則，根據守則，除 2022 年設置 ESG 專職人員。並在總經理李上治的領導之下，籌組永續發展委員會，委員會成員包含總經理及各永續領域之公司業務負責最高主管。每月定期檢討與監督推動情形及面臨規劃狀況外之情況，共同改善與調整目標，並定期向董事會報告執行進度。永續發展工作亦納入公司營運與來方向，制定政策、制度與管理方針，擬定年度工作計畫。本年度之永續報告書經永續發展委員會及董事會同意後才可發行。

委員會組成



1.2 利害關係人議合

利害關係人的鑑別與溝通，是落實企業永續發展的基礎，邑昇重視與利害關係人間的信賴與溝通，本報告書根據 GRI Standards(永續性報告準則) 與 AA 1000 SES 利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standards)，以「依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力」建立量化指標，鑑別出本公司 5 類利害關係人依序為：客戶、員工、股東/投資人/金融監管單位、供應商/承攬商/外包商、以及社區居民。

本公司利害關係人關切議題及溝通管道如下：

利害關係人	對於邑昇的重要性	關注議題	議和頻率	議和方式
客戶	提供優良的產品及服務為首重，優良的經營績效，為進一步帶動永續發展的前提。	● 客戶隱私與資訊安全 ● 智慧財產權管理 ● 不歧視 ● 勞雇關係 ● 水與流放水	定期	● 客戶滿意度調查 ● 技術支援 ● 維修服務
			不定期	● 品質會議 ● 保密合約簽訂 ● 客戶教育訓練
員工	一間成功企業的組成，在於每個為組織付出的員工，邑昇以對員工的關懷與培育，作為永續發展的根基。	● 員工多元化與平等機會 ● 勞雇關係 ● 職業安全衛生 ● 不歧視 ● 經濟績效	定期	● 勞資會議 ● 人力資源代表服務 ● 員工意見調查
			不定期	● 提案改善 ● 定期月會 ● 公告欄 ● 員工建議箱 ● 郵件溝通
股東/投資人/金融監管單位	股東、投資人、金融監管單位的意見、決定與政策，領導邑昇的永續發展方向。	● 不歧視 ● 風險管理 ● 反貪腐 ● 經濟績效	定期	● 股東常會 ● 財報 ● 營收資訊 ● 董事會

		● 法規遵循	不定期	● 重大訊息 ● 營運說明會 ● 券商投資論壇 ● 投資人電話、郵件溝通
供應商/承攬商/外包商	惟有優良的供應商，才能產出優良的產品，邑昇攜手供應商，邁向永續營運模式。	● 客戶服務管理 ● 誠信經營 ● 供應商環境評估 ● 採購實務 ● 供應商社會評估	定期	● 供應商評核 ● 供應商考核 ● 供應商稽核
			不定期	● 供應商問卷調查 ● 供應商電話、郵件溝通
社區居民	製造業對於附近環境狀況、當地居民生活亦有顯著影響，邑昇更該將友善在地，作為永續共榮策略。	● 溫室氣體排放與空汙 ● 水與流放水 ● 勞雇關係 ● 廢棄物管理 ● 能源管理	定期	● 透過環境監測報告通報社區社群
			不定期	● 參與各項愛心活動及社區關懷 ● 接受外部團體參訪

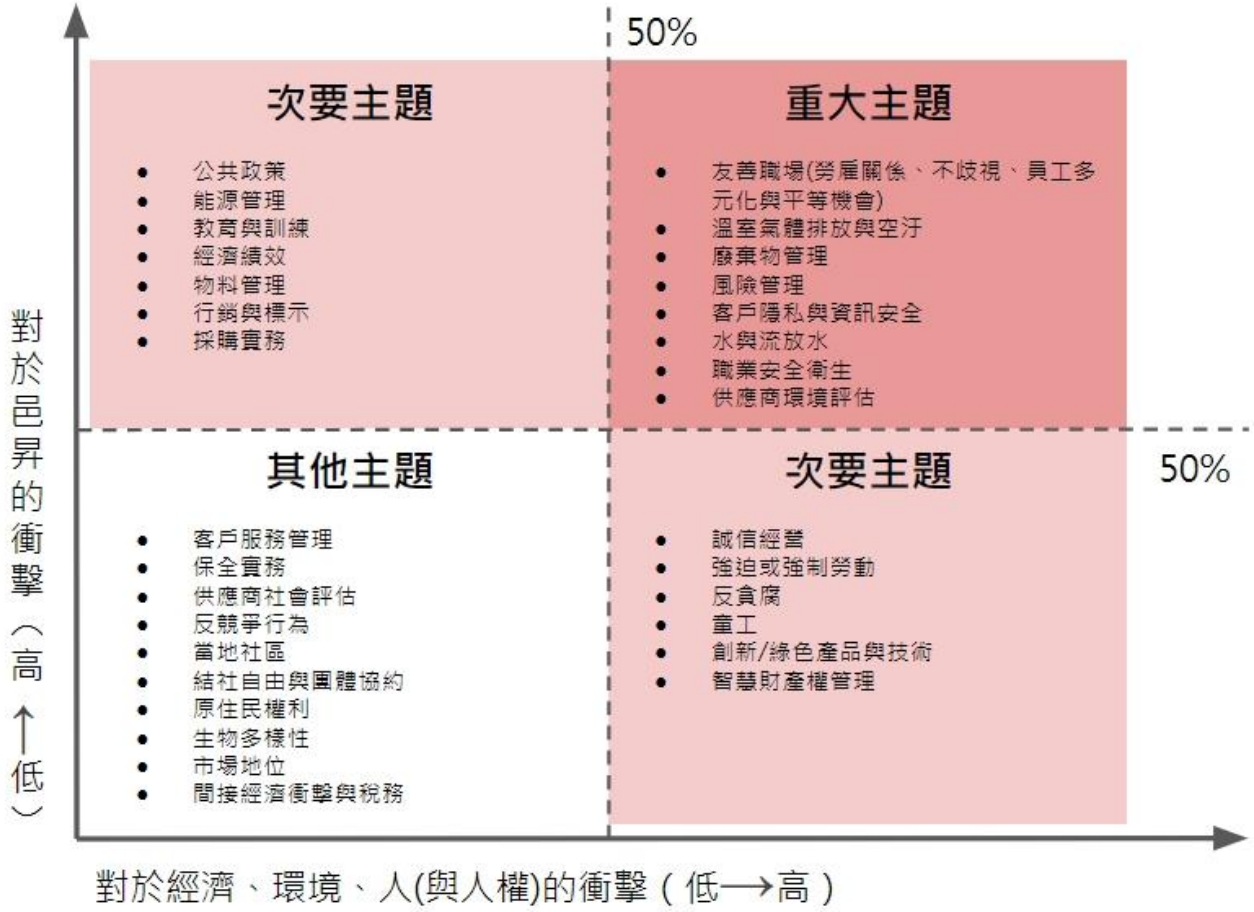
1.3 重大主題鑑別

邑昇依循最新出版 GRI Standards (2021) 的重大性鑑別四階段流程「鑑別利害關係人、永續主題蒐集與歸納」、「衝擊度調查」、「重大性分析與鑑別」、「審查與討論」，重新定義重大性鑑別方法。

我們採用歐盟所提出的雙重重大性原則 (double materiality)，除了藉由問卷的方式了解利害關係人對於議題的「關注程度」，今年加入「衝擊程度 (impact)」做為主題是否具重大性的評價原則。鑑別出「對於邑昇」與「對於外部經濟、環境、人(與人權)」皆有重大衝擊的高度重大主題。

未來我們將兩年一次，執行此重大性主題鑑別流程，定期檢核議題的衝擊性。讓管理者有效分配資源，規劃短、中、長期的永續發展策略。

1.3.1 重大主題分析結果



*註:勞雇關係、空汙與職業安全衛生為去年之主題

1.3.2 重大主題價值鏈邊界

本報告書經分析後之重大主題並以價值鏈作為邊界分析要素，定期辦理經濟、社會及環境面向重大議題討論、各單位目標達成情形及未來方向擬定，並彙整相關成果資料、與利害關係人議合結果及 ESG 討論建議事項，每年於董事會進行報告，持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。

價值鏈衝擊邊界				
報告書重大主題	價值鏈			對應章節
	上游	邑昇	下游	
友善職場(勞雇關係、不歧視、員工多元化與平等機會)		⊙		5.1 友善職場
溫室氣體排放與空汙	⊙	⊙	⊙	4.2 能源管理、溫室氣體排放與空汙
廢棄物管理		⊙	⊙	4.3 廢棄物管理
風險管理	⊙	⊙	⊙	2.4 風險管理
客戶隱私與資訊安全		⊙	⊙	2.4 風險管理
水與流放水		⊙		4.1 水與流放水
職業安全衛生		⊙		5.2 職業安全衛生
供應商環境評估	⊙	⊙	⊙	3.3 供應鏈管理

永續發展架構

2.1 關於邑昇

2.1.1 公司簡介

邑昇實業成立於 1994 年，持續專注於印刷電路板開發，更引進高精密生產設備,製程與技術持續改善精進，致力於提供高階(2~24 層)、特殊材料開發、厚銅(2-6oz)及一二階 HDI，量產及小量多樣化生產,所生產的印刷電路板廣泛應用於工業電腦/網通/車載/電腦週邊/消費性電子/電源板等相關產業。為提供給所有客戶高品質、高信賴度產品邑昇陸續通過 ISO9001、ISO 14000、ISO50001、QC 080000、IATF 16949、REACH、RoHS 等國際認證，提供給所有客戶符合 IPC 國際規範要求等產品。

在大環境不斷的變動下，為強化邑昇實業的營運體質，本公司於 2008 年成立光電事業部，除增加公司營收，更為環保盡一份心力。2014 年順利上櫃掛牌(5291)，為使公司的營運發展更加穩健，在 2015 年成立新材料事業處，讓邑昇實業開始往更多領域發展，朝永續經營不斷的邁進。為所有的員工打造出小而美的幸福企業，一直都是邑昇實業為盡一份社會責任而努力不懈的目標。

本公司所屬客戶在 PCB 產品為：網通、IPC、醫療、車用、消費性電子、POWER。亦有自行車車燈品牌商、自行車零配件商、車店通路商等等，已在電子製造業市場佔有相當重要之地位。

2.1.2 大事記

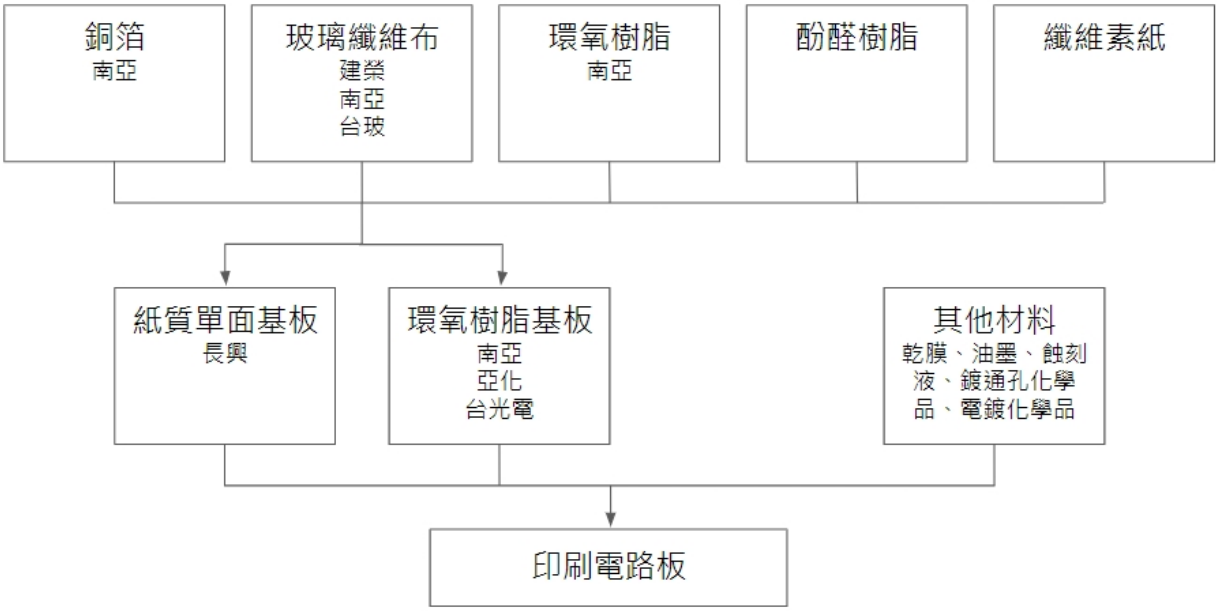
2.1.3 公司概況

公司名稱	邑昇實業股份有限公司
成立日期	1994/03/22
市場別(股票代號)	上櫃(5291)
產業別	電子零組件業
上櫃日期	2014/12/23
經營理念	品質第一、創新求變、服務至上、誠懇親切
經營目標	持續落實永續經營、秉持專業和誠信的經營原則重視企業文化、社會責任與公司治理。 持續提升資訊透明強度與利害關係人溝通。
主要產品	印刷電路板、LED 移動照明、電動輔助自行車等。
董事長	簡榮坤
員工人數	318 人
營業據點	333 桃園市龜山區山鶯路中華巷 2 號
資本額	409,256 仟元
營業額	1,545,909 仟元
產能	30 萬 SF

2.1.4 公協會會員資格

公協會名稱	會員資格	協會影響力
TPCA 台灣電路板協會	一般會員	培訓專業人才，厚實人力資源。 掌握市場資訊，強化競爭能力。 增進同業互動，提升產業經濟。 參與國際事務，提昇國際視野。
桃園市工業會	一般會員	爭議事件處理、外籍勞工申請、環保問題、投標文件、貨款融資問題、招募勞工、大陸投資考察、業界困境反應、工商法令釋疑、產品原料來源、員工教育訓練、安衛勞檢問題、勞保建保問題、績優廠商選拔、產品拓銷問題、
台灣區照明燈具輸出業同業公會	一般會員	舉辦台北國際照明大展、組團參加(參觀)國外重要燈展、促進兩岸照明科技交流、推動照明產品設計創新、舉辦各種專業性研習，以至強化外貿活動、提供商情資訊、轉達法令規定等
台灣區自行車輸出業同業公會	一般會員	協助業界尋求商機，開發新興市場；向政府提出興革建議，爭取經費及協助；與外貿協會合辦「台北國際自行車展創新設計獎」，帶動業界研發創新風氣；推動產業貿易與投資、研發與專利、法務與安全、智慧製造
台灣電動智能自行車協會	一般會員	整合台灣產、官、學、研各界資源，促進台灣電動智能自行車等設備暨零組件相關廠商交流及發展，建立產業專業知識平台及提高業者研發能力之同時，亦透過電動智能自行車之推廣達到節能減碳之目的，並使台灣相關產業在國際市場佔有一席之地。
中華民國全國創新創業總會	一般會員	透過跨業學習、結盟，增強企業創新能力、累積新產品開發能量。

2.1.5 上游概況



2.1.6 下游概況

本公司主要產品為雙面印刷電路板、多層印刷電路板、散熱鋁基板之製造及銷售，最近二年度銷售地區如下：

(單位：仟元)

		2021		2022	
市場別\揭露項目		金額	營收占比	金額	營收占比
內銷		1,026,000	66%	997,894	65%
外銷	亞洲	85,456	6%	89,189	6%
	歐洲	19,689,	1%	19,368	1%
	美洲	426,381	27%	439,458	28%
	小計	531,256	34%	548,015	35%
銷貨收入淨額		1,557,526	100%	1,545,909	100%

2.2 經營績效

2.2.1 績效說明

本公司穩健治理，2022 年度經營績效創新高峰，EPS 創歷年新高的原因，主要受惠於電動輔助自行車、移動照明訂單與 PCB 業務穩定增長影響，使獲利持續增長。

2022 年度在新冠變種病毒持續影響、俄烏戰爭開打、美中貿易科技相互箝制、高通貨膨脹及氣候變遷等因素，全球經濟表現並不理想，而大多數國家為控制高通膨而實施貨幣緊縮政策等各種金融壓力，產生負面衝擊全球景氣前景趨於黯淡，面對各樣停工待料造成廠商必須增加原材料庫存，以備對客戶之交期順暢，進而造成貨品急速短缺而物價飛升，美國又帶頭快速加息以壓制通膨，各國匯率急速升貶波動加大，對任何廠商而言，缺工、缺料、財務操作均是困擾不已的一年。

台灣防疫得宜且受到 5G、電動車、低軌通信衛星等產業興起，加上中美貿易、地緣政治的紛爭，使台灣在夾縫中獲得半導體及電子零組件、電動自行車產業相關產品轉單需求成長，進而使歐美訂單及出口增加。

據 TPCA 台灣印刷電路板協會預估，2022 年台商兩岸 PCB 產值達 9,333 億元，年成長率為 14.1%再創新高；經濟部產業統計調查，2022 年到 10 月底自行車產業產值達 1,824 億元續創新高，其中由於各國政府重視節能環保減碳政策及電動自行車省力輕便免駕照等優勢，帶動產值穩定增長，2021 年我國對歐美市場產值達 366 億元平均成長 54%，2022 年截至 10 月底產值已達 370 億元續增長 21.9%。

而在未來發展方面，將秉持轉型變革及光電產品穩健成長，本公司 2023 年營運將透過跨部門資源整合數位化，以小量多樣之利基產品、電動輔助自行車、行動照明產品及新材料開發業務為主銷售，積極爭取 IPC 與高層別的客戶群及合作夥伴，以期能創造更高的毛利及多品項的經營，為公司創造最大利潤回饋所有股東。

2.2.2 績效資訊

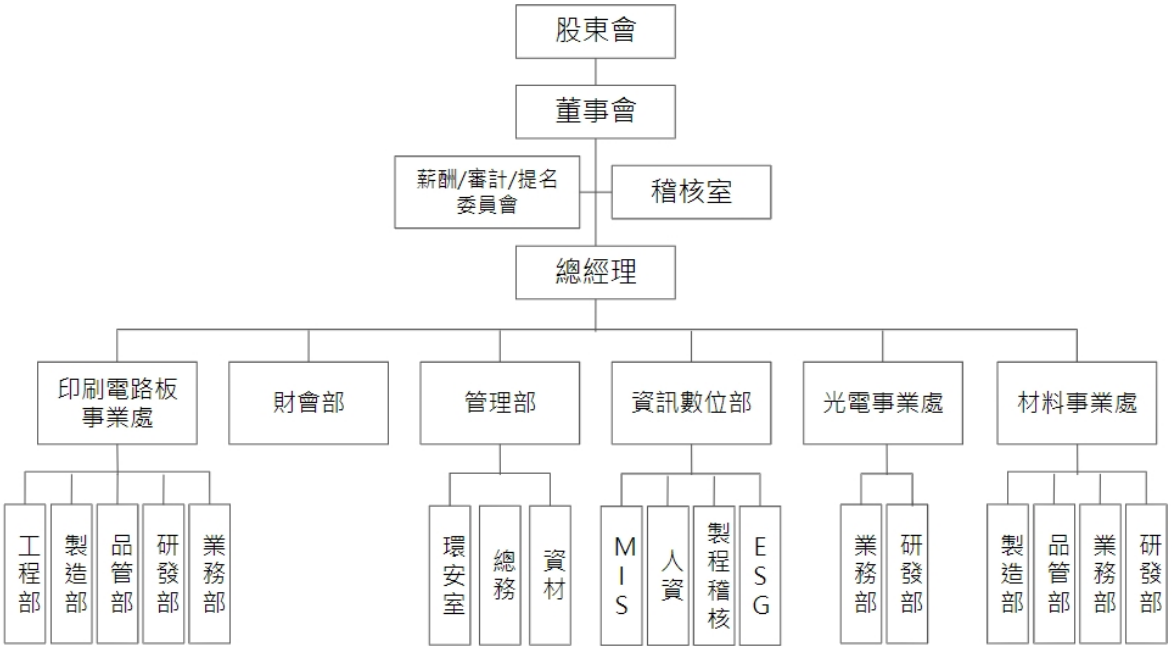
下表為 2023 個體公司各項財務資訊：

(單位：仟元)

項目 \ 年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	1,181,011	1,540,917	1,526,599
營業毛利	224,822	363,369	375,726
營業損益	95,171	209,138	204,348
營業外收入及支出	-10,781	-8,953	20,083
稅前淨益	84,390	200,185	224,431
本期稅後淨利	70,571	162,733	177,124
本期綜合損益總額	54,036	161,594	175,146
負債總計	609,999	663,478	466,668
權益總計	808,304	947,234	1,071,241
每股盈餘	1.86	4.18	4.42

2.3 組織架構

公司治理結構與最高治理單位組成主要是由董事會運作，為能持續強化公司治理，董事會中設置獨立董事席次，並擁有監察人及成立薪資報酬委員會與提名委員會等功能性委員會，以健全公司董事及經理人績效目標與薪資報酬結構，有效推行內部控制與風險管控等事項，因應各種潛在可能的企業危機風險。



2.3.1 董事會組成與提名

本公司依照公司治理實務守則確認董事會的治理方向，並遵循提名委員會組織規程與董事選舉辦法、誠信經營守則，以確保流程考量到利害關係人之觀點、多元性、獨立性與組織衝擊之相關能力、減緩利益衝突。(委員會組成，請見 2022 年報 P.10-13；其他相關章程請見邑昇官網投資人專區)

2022 董事會多元化及獨立性執行情況：

1. 董事會多元化政策、目標：
    a. 本公司根據公司治理實務守則第 20 條及董監選舉辦法第 2 條，考量董事會及監察人之整體配置，就本身運作、營運型態、法令規定及發展需求擬訂適當之多元化方針，包括(年齡、性別、文化或國籍、產業經驗、經營管理、財務會計、法律相關、行銷或科技及風險危機處理能力等)，

就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要以下列標準建置董事人選資料：

b. 誠信、負責、創新並具有決策力與公司核心價值相符，有助於公司經營管理之專業知識與技能。
c. 具有與本公司所營業務或未來發展方向業務相關之產業經驗。
d. 成員加入預期為公司提供一個有效、多元且符合公司需求之董事會。
e. 設定董事會成員至少一席女性董事，且整體董事會專長面向包含企業策略、會計、財務、稅務、法律、風險管理、資訊科技或企業管理等。
f. 內部管理階層升任董事成員，儘量不超過整體成員之 1/3。
g. 獨立董事之邀請其連續任期以不超過三屆為原則，以擴大視野廣納建言，為企業奠定永續發展為目標。
h. 獨立董事選任條件之考量，以具備有公司治理及法規經驗，來協助公司及監督執行成效。

2. 董事會多元化達成情形：
   a. 本屆 111 年 6 月選出之董事會共九人，其中包括女性董事二人佔董事會 22%，獨立董事三人占董事會 33%且均為新任，已按董事會多元化原則推舉，內部管理階層擔任董事 1 席(占 11%)，整體董事有財務會計背景專長者兩位(其中一位為獨立董事有會計師證照)，且個別董事是以不同產業專業背景之面向網羅推薦之人士，能帶給公司多元之經驗與建言。

3. 董事會獨立性：
   a. 本公司董事會組成結構，現任獨立董事人數 3 人及佔全體董事 9 人比重為 33.3%，董事會具獨立性詳見上表說明，另董事會成員就任時及最近三年內未有證券櫃檯買賣中心證券商營業處所買賣有價證券審查準則第十條第一項第七款所列違反誠信原則之行為。現任董事九席相互間有配偶二親等以內之親屬關係者未超過半數之席次，故無證交法 26 條之 3 第 3 項規定情事

2.3.2 董事會績效評估

本公司經董事會決議通過訂定董事會績效評估辦法，具體評估董事會出席率、參與股東會會議、利益迴避、董監進修時數、每次會議之績效檢討與績效考核自評等項目計算出個別董事、監察人之報酬後送董事會報告，每次召開董事會董監事均進行績

效檢討，另外股務室每年初就上一年議事效率發出董監事自我評估問卷，另有功能性委員自我評核，績效評估方式考量對法規遵循、董監事進修與公司業務參與程度，績效評估結果影響個別董監之酬勞分配。(績效請見 2022 年報 P.51；辦法請見邑昇官網投資人專區)

	評量標準	2022 年董事 / 監察人之董監績效評估表						111 年 9 屆	111 年 10 屆	111 評估
	比重	45%	5%	10%	10%	10%	20%	績效計算	績效計算	董監績效
	具體指標	1、董事、監察人之董事會出席率/分母為召開數(111 年開五次)	2、董事、監察人在股東會出席率/分母為 1	3、董事利益迴避之遵守	4、達成董事、監察人每年應進修時數 /分母為 6 新進 12	5.董事、監察人填議事績效檢討表 / 分母為 5	6、董事、監察人是否填寫董事會績效考核自評問卷 / 分母為 1	1~5 月小計	6~12 月小計	全年合計
1	簡榮坤	4.5	0.5	1	1	1.00	2.0	10.0		4.2
2	鍾金釧	4.5	0	1	1	1.00	2.0	9.5		4.0
3	李上治	4.5	0.5	1	1	1.00	2.0	10.0		4.2
4	陳陸埜	4.5	0.5	1	1	1.00	2.0	10.0		4.2
獨 6	蕭國慶	4.5	0.5	1	0	1.00	2.0	9.0		3.8
獨 7	王志隆	4.5	0.5	1	1	1.00	2.0	10.0		4.2
監 1	嚴錦文	4.5	0	1	0	1.00	2.0	8.5		3.5
監 2	蘇婕語	4.5	0	1	0	1.00	2.0	8.5		3.5

監 3	簡英瑛	4.5	0.5	1	1	1.00	2.0	10.0		4.2
	6-12 月									
1	簡榮坤	4.5	0.5	1	1	1.00	2.0		10.0	5.8
2	鍾金釧	4.5	0.5	1	1	1.00	2.0		10.0	5.8
3	李上治	4.5	0.5	1	1	1.00	2.0		10.0	5.8
4	陳陸埜	4.5	0.5	1	1	1.00	2.0		10.0	5.8
新 1	莊住維	4.5	0.5	1	1.33	1.00	2.0		10.3	6.0
新 2	簡英瑛	4.5	0.5	1	1	1.00	2.0		10.0	5.8
新 3	黃睿豪	4.5	0.5	1	1	1.00	2.0		10.0	5.8
新 4	李傳德	4.5	0.5	1	1	1.00	2.0		10.0	5.8
新 5	林為鴻	4.5	0.5	1	2	1.00	2.0		11.0	6.4

2.3.3 董事會重大訊息溝通

本公司內部訂定重大訊息對外發布處理作業程序，建立良好的資訊揭露管道。(重大訊息請見公開資訊觀測站)

2.3.4 公司治理主管/董事會成員進修訓練

公司治理主管參與受訓資料：

職稱	受訓時間	受訓課程	受訓機構	受訓時數
稽核主管	2022/08/22	如何調整內控以因應 ESG 之新規範	中華民國內部稽核協會	6
	2022/09/16	內部稽核舞弊偵查應用	臺灣經濟發展研究院	6

		技巧實務班		
稽核代理	2022/11/23 ~ 2022/11/25	企業初任內部稽核人員職前訓練研習班	中華民國內部稽核協會	18
財會主管	2022/10/05 ~ 2022/10/14	會計主管初任進修班	中華民國會計研究發展基金會	30

董事會成員參與受訓資料：

職稱	受訓人員	受訓時間	受訓課程	受訓機構	時數	總計
董事長	簡榮坤	2022/6/10	111 年度防範內線交易宣導會	證券期貨市場發展基金會	3	6
		2022/7/5	13 年景氣大榮景的前世、今生和未來	台灣投資人關係協會	3	
董事	鍾金釧	2022/5/31	敵意併購、經營權爭奪案例分析及公司反制措施	中華公司治理協會	3	6
		2022/7/5	2030/2050 綠色工業革命	中華公司治理協會	3	
	李上治	2022/5/31	敵意併購、經營權爭奪案例分析及公司反制措施	中華公司治理協會	3	6
		2022/6/28	快速解讀與準備公司治理 3.0 之 ESG 揭露要求	中華公司治理協會	3	
	陳陸埜	2022/4/15	雲端世代之科技風險發展趨勢	中華公司治理協會	3	6
		2022/4/22	淨零排放、碳中和與企業法規遵循	中華公司治理協會	3	
	莊住維	2022/7/27	永續發展路徑圖產業主題宣導會	台灣證券交易所	2	8
		2022/8/25	上櫃公司內部人股權宣導說明會	櫃檯買賣中心	3	
		2022/10/25	公司治理講堂	財團法人金融研訓院	3	

	簡英瑛	2022/9/19	集團企業財務規畫暨監督管理稽核實務	財團法人中華民國內部稽核協會	6	6
獨立董事	王志隆	2022/5/6	ESG 治理面面觀-從知道到做到	證券暨期貨市場發展基金會	3	6
		2022/5/6	邁向淨零排放的碳管理趨勢與因應之道	證券暨期貨市場發展基金會	3	
	黃睿豪	2022/10/19	公司治理高峰論壇-提升董事職能落實公司永續治理	財團法人中華公司治理協會	6	6
	李傳德	2022/7/26	揭開「內線交易」的神秘面紗	財團法人中華公司治理協會	3	6
		2022/7/29	董監事背信與特殊背信罪之成立事實	證券暨期貨市場發展基金會	3	
	林為鴻	2022/10/19	公司治理高峰論壇-提升董事職能落實公司永續治理	財團法人中華公司治理協會	6	12
		2022/11/8	利用「智財管理」提升公司治理與內控法遵	會計研究發展基金會	6	

2.3.5 董事會/高階管理階層薪酬政策

- 董事與監察人薪酬政策：
  - 董事、監察人之酬勞皆依公司章程及薪資報酬委員會審議，除獨立董事每月有固定報酬外，根據當年度獲利情形提撥總額不超過 5%再按照董事會決議通過之「董事、監察人績效評估辦法」，具體評估董事會出席率、參與股東會會議、利益迴避、董監進修時數、每次會議之績效檢討與績效考核自評等項目計算出個別董事、監察人之報酬後送董事會決議
    - 依本公司章程第 16 條：本公司董事及監察人得酌領車馬費，董事及監察人之報酬，授權董事會依其對本公司營運參與程度及貢獻價值，並參酌國內外同業水準議定之。
    - 依公司章程第 19 條，本公司年度如有獲利，應配發 2%至 10%為員工酬勞，配發董監酬勞不超過 5%。

- 另依本公司章程第 17 條，本公司得設經理人，其委任、解任及報酬依照公司法第廿九條規定辦理。

● 高階管理階層薪酬政策：

○ 總經理及副總經理之酬金係依公司章程、敘薪標準規定並由薪酬委員會根據所擔任之職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度與績效達成情形，並參酌同業水準議定之。

● 薪資酬勞委員會

○ 詳見年報 P.35

○ 運作情況

- 本公司之薪資報酬委員會委員共計 3 人。
- 本屆委員任期：111 年 6 月 20 日至 114 年 6 月 19 日，最近(111)年度薪資報酬委員會開會 2 次(A)，委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
召集人	蕭國慶	1	0	100%	111/6 卸任
委員	王志隆	1	0	100%	111/6 卸任
召集人/委員	黃睿豪	2	0	100%	連任 111/7 起擔任召集人
委員	李傳德	1	0	100%	111/7 新任
委員	林為鴻	1	0	100%	111/7 新任

- 薪酬委員會議案

會議日期	議案內容	薪酬委員會決議	董事會對薪酬會議意見

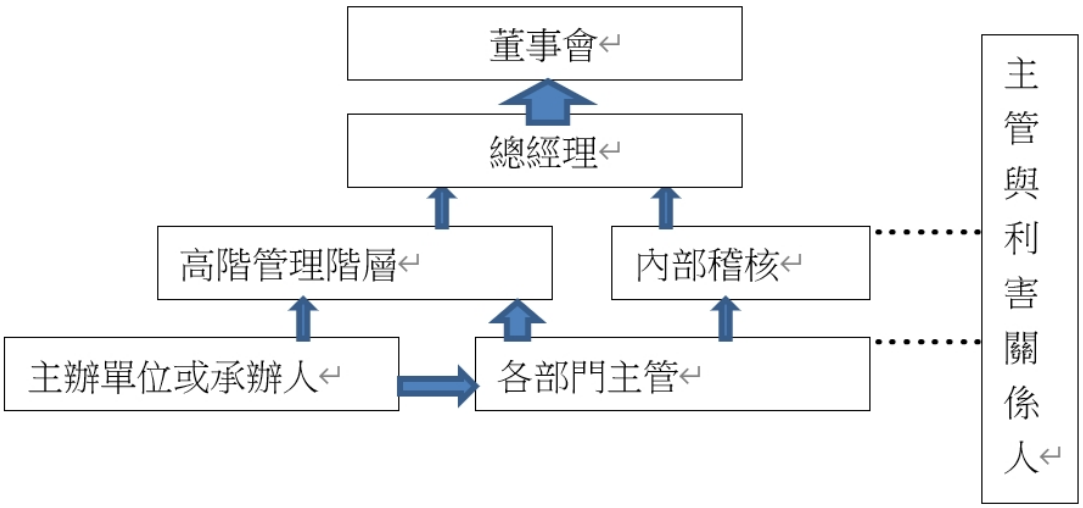
111/3/9	1.審議董事、監察人績效目標執行情形案 2.審議 110 年董、監及員工酬勞案	1. 雖獎勵董監進修，但計算董監分紅時應有限額標準下屆應列入修正考量，以上經主席徵詢全體出席委員同意無異議通過。 2. 董事長投注心力與其他董事不同，在計算董監分紅時應有不同成數，建議下屆列入修正考量，以上經主席徵詢全體出席委員同意無異議通過。	1.董事會依薪酬委員會決議通過。 2.董事會依薪酬委員會決議通過。
111/11/4	1.討論修訂董、監績效評估辦法案 2.討論 112 年董事及經理人薪酬之政策、標準及酬勞分配方式案	1. 經主席徵詢全體出席委員，同意無異議照案通過。 2. 經主席徵詢全體出席委員，同意無異議照案通過。	1.董事會依薪酬委員會決議通過。 2.董事會依薪酬委員會決議通過。
112/3/21	1. 審議董事、監察人績效目標執行情形案 2. 審議 111 年董、監及員工酬勞案	1. 經主席徵詢全體出席委員同意無異議通過 2. 經主席徵詢全體出席委員同意無異議通過。	1.董事會依薪酬委員會決議通過。 2.董事會依薪酬委員會決議通過。

2.4 風險管理

2.4.1 重大主題管理

風險管理	
衝擊影響	被稱為電子之母的印刷電路板產業，因發展多年、產業型態變動幅度不大，已是一片紅海。因此，對於中小型的公司而言尤甚，產業成長的機會與紅利已趨於穩定，因此如何讓公司無論在怎樣的內外部環境之下，都能夠有穩定的發展，風險控管的重要性，不言而喻。
影響行動	應落實執行風險控管作業程序，為穩定的企業發展打好基礎。
政策/承諾/管理制度	● 風險管理作業程序
目標/標的/指標	● 進行年度風險管理，並持續追查其有效性
利害關係人議和	● 董事會定期報告
具體行動	● 風險鑑別結果與其因應做法

2.4.2 風險管理組織圖



2.4.3 風險管理流程

邑昇公司之風險管理係根據董事會通過風險管理政策，由總經理室統籌各級主管彙整相關風險議題，事先提出控管對策，定期開會進行全面檢討。會後持續追蹤相關議題，以確保目標之達成。並在每年定期召開董事會前向各董事報告目前環境對營運可能產生風險因素及公司因應對策。有關風險管理程序臚列如下：

- 訂定風險與機會管理作業程序，並依循相關規章及辦法進行重大事項管理
- 界定風險評估及識別程序，掌握政策法規技術與極端風險要素
- 定期召開會議研擬目前及未來環境與發展與公司現有能力之衝擊，訂定風險因應策略，交付各單位執行

2.4.4 風險鑑別結果

類型	風險辨識	風險管理因應作法
營運治理與法律風險	營運期間可能發生如地震、火災、颱風、洪水或疫情等天然災害造成營運中斷，以減低災害來臨時之損失，政府證券與環保法規加嚴規定、停水、停電及產品品質、人員流動控管不順之風險	1. 廠房投保商業火險（含地震險、颱風洪水險、爆炸險、航空器墜落、機動車輛碰撞險） 2. 定期舉辦廠區消防演練，邀請相關單位協助演練 3. 與周遭消防隊、醫院合作，架構出區域性防災網 4. 定期追蹤查詢法規修正與因應調適改善，並適時宣導教育 5. 防疫期間出入廠區管制以實名登記，限制各區人員流動互動，增加清潔消毒次數，教育宣導防疫作法
客戶及供應商	1. 客戶破產、清算、重整、債務違約風險 2. 供應商品質料件瑕疵、發生災害、供應不及與環保因素停工	1. 適度建立安全庫存量 2. 訂定客戶授信管理辦法及定時對供應商進行評鑑 3. 審慎評估供應商與供應商維持良好互信與互助關係 4. 建立供應商、協力商與業主資訊查詢系統
環境安全衛生	1.基礎設施、設備、材料、物質和工作場所的物理性條件 2.產品及服務設計、研究、開發、測試、生產、裝配、施工、服務交付、維修和處置過程 3.空污、廢水、噪音汙染造成損失	1. 運用安全衛生管理系統執行危害辨識與風險評估，提升工安文化 2. 屬高度與重大風險者，採取管控措施及緊急應變演練，以降低風險 3. 積極降低空氣污染物及生活污水排放，加強節水及生活污水回收等 4. 主動推動各項節能減碳措施，善盡企業友善環境的責任

財務風險	1. 匯率風險 2. 利率風險 3. 信用風險 4. 流動性風險 5. 通貨膨漲	1. 對於利率與匯率變動，採取動態管理措施 2. 短期資金以收付調度為先，中長期以支應資本支出為主 3. 短期外幣以自然避險為原則；外幣資金缺口則以遠期外匯避險 4. 運用電子商務科技及數位簽章安全機制，簡化付款作業程序 5. 隨時注意原物價格市場波動資訊，適時調整產品售價及原物料庫存量，與客戶及供應商保持良好互動關係。
資訊安全風險	1.員工資安意識不足 2.病毒威脅 3.網路攻擊 4.營運中斷	1. 員工資訊安全教育訓練，發布資安公告與實施演練 2. 全面安裝防毒系統，採中控監控 3. 網段切割與存取授權管制、防火牆、入侵偵測及阻斷攻擊的機制 4. 異地備援，定期進行模擬系統災難復原

2.4.5 客戶隱私與資訊安全

2.4.5.1 重大主題管理

客戶隱私與資訊安全	
衝擊影響	近年來網路活動日益蓬勃，同時大眾對於隱私權日漸重視，隨著GDPR、個人資料保護法等規範發佈後，客戶隱私與資訊安全對於企業的重要性浮出檯面，而近期，對於接收終端客戶設計圖印刷電路板製造業格外重要。而邑昇推行數位化、智慧製造，機密數據也應受到妥善保護。
影響行動	應積極針對客戶資料資料進行保護，確保隱私權與智慧財產安全。
政策/承諾/管理制度	● 文件與資料管制作業程序 ● 資訊與保密管制作業程序 ● 供應鏈資安管理程序書 ● 資通安全檢查作業
目標/標的/指標	● 無資安通報之發生
利害關係人議和	● 簽訂保密切結書 ● 進行資安宣導
具體行動	● 資料保護規範 ● 網路防火牆設立 ● 建立智慧製造防護標準作業方式

2.4.5.2 資料保護規範

邑昇對於隱私資料相當規範嚴謹，2022 年無侵犯客戶隱私之情事發生，於不同作業流程，訂立資訊安全規範，包含：

- 牽涉公司機密者，承辦者不得外洩與文件無關人員。
- 公司有責任對顧客所有提供文件資料予以保密，非經公司主管同意不得影印或以其他形式傳送至第三者手上。
- 顧客有特別保密要求時，可雙方簽署【保密切結書】，由權責主管簽核。
- 公司與其他機構如有共同配合以發展新產品之測試或分析技術時，雙方視需要來界定所有權之保護及保密措施，此部份之作業應以書面方式為之，以避免侵權事件之產生。
- 為管制與追溯用而留存的記錄，權責單位有責任予以保密。

此外，依照資通安全檢查作業，進行內部控制。

2.4.5.3 智慧製造防護標準作業方法

2.4.5.4 CYBERSEC 2022 台灣資安大會

邑昇強化公司治理，以數位化管理與落實資安架構做為首要工作重點。建立供應商資安管理架構，防止外部可能造成攻擊的管道，保護客戶資訊的同時，也提升品質、交期與產品的可靠度。因此，我們獲邀參與臺灣資安大會(供應鏈安全專區)，成參展單位當中，唯一的非銷售商，做為製造業資安防護示範。

數位發展部部長唐鳳、數位產業署署長呂正華與 iThome 發行人詹志宏 蒞臨指導。

總經理李上治受邀演講，就資訊安全與供應商管理的關聯進行分享，為供應鏈資安推動善盡企業責任。

2.5 法規遵循

2.5.1 法規鑑別系統

邑昇推動數位轉型不遺餘力，透過數位化的方式，強化法規遵循能力，於 EISO 邑昇實業資訊平台，供各業務負責人，鑑別法規遵循情況，並每日自動搜尋法規資料庫，更新法律條文，以達到即時合規的目的：

任務列表 | 法規類別管理 × | 法規管理 × | 法條政策管理 × | 法規手動同步 ×

法規管理

法規類別 全部 法規名稱 不存在法規

	法規類別	法規名稱	封鎖	創建時間	最後修改時間
1	職業安全衛生法	事業單位僱用女性勞工夜間工作場所必要之安全衛生設施標準	N	2022-11-17 11:26:56	2022-11-22 09:38:57
2	職業安全衛生法	促進職業安全衛生文化獎勵及補助辦法	N	2022-11-17 11:54:19	2022-11-22 09:39:42
3	衛生福利部	傳染病防治法	N	2022-11-01 11:39:11	2022-11-03 09:26:45
4	職業安全衛生法	優先管理化學品之指定及運作管理辦法	N	2022-11-17 13:01:43	2022-11-22 09:40:07
5	HR法規	全民健康保險法	N	2022-11-03 10:11:26	2022-11-08 10:40:24
6	HR法規	全民健康保險法施行細則	N	2022-11-03 10:12:01	2022-11-08 10:40:48
7	HR法規	勞動事件法	N	2022-11-03 10:18:53	2022-11-08 10:41:07
8	HR法規	勞動事件法施行細則	N	2022-11-03 10:19:30	2022-11-08 10:41:30
9	勞動基準法	勞動基準法	N	2022-11-01 11:12:35	2022-12-08 13:06:56
10	勞動基準法	勞動基準法施行細則	N	2022-11-03 09:58:35	2022-11-22 09:41:29
11	HR法規	勞動檢查法	N	2022-11-03 10:20:55	2022-11-08 10:42:21
12	HR法規	勞動檢查法施行細則	N	2022-11-03 10:21:30	2022-11-22 09:42:16
13	勞動基準法	勞動檢查法第二十八條所定勞工有立即發生危險之虞認定標準	N	2022-11-17 11:39:19	2022-11-22 09:40:43
14	職業安全衛生法	勞工作業場所容許暴露標準	N	2022-11-17 11:59:41	2022-11-22 09:42:37
15	職業安全衛生法	勞工作業環境監測實施辦法	N	2022-11-17 12:00:21	2022-11-22 09:43:00
16	HR法規	勞工保險條例	N	2022-11-03 10:07:55	2022-11-08 10:43:00
17	HR法規	勞工保險條例施行細則	N	2022-11-03 10:08:27	2022-11-08 10:43:19
18	職業安全衛生法	勞工健康保護規則	N	2022-11-17 11:21:05	2022-11-17 11:21:38
19	HR法規	勞工請假規則	N	2022-11-03 10:04:36	2022-11-08 10:43:44
20	HR法規	勞工退休金條例	N	2022-11-03 10:22:38	2022-11-08 10:44:07
21	HR法規	勞工退休金條例施行細則	N	2022-11-03 10:23:11	2022-11-08 10:44:25
22	HR法規	勞資會議實施辦法	N	2022-11-03 10:25:21	2022-11-08 10:44:46
23	HR法規	勞資爭議處理法	N	2022-11-03 10:31:33	2022-11-08 10:45:31
24	職業安全衛生法	危害性化學品標示及通識規則	N	2022-11-01 11:47:02	2022-11-03 09:28:21
25	職業安全衛生法	危害性化學品評估及分級管理辦法	N	2022-11-17 12:01:38	2022-11-22 09:43:53
26	職業安全衛生法	危險性工作場所審查及檢查辦法	N	2022-11-17 11:19:53	2022-11-22 09:44:17

2.5.2 反競爭/反貪腐/道德行為準則與誠信經營守則

邑昇在「道德行為準則」中明訂董事及經理人執行職務應秉持積極進取、認真負責之態度，摒棄本位主義、注重團隊精神，恪遵誠實信用原則，以維護公司資產與保障相關利害關係人之權益。且應公平對待公司進(銷)貨客戶、競爭對手及員工，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊，對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。

執行職務時，除餽贈或招待為社會禮儀習俗或公司規定所允許者外，不得為個人、公司或第三人之利益，而有要求、期約、交付或收受任何形式之餽贈、招待、回扣、賄賂或其他不正當利益之行為。

為落實呈報任何非法或違反道德行為準則之行為，加強宣導道德觀念，鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報，提供足夠資訊使公司得以適當處理後續事宜。邑昇將以保密方式處理呈報案件。讓同仁知悉公司將盡全力保護善意呈報者的安全。

邑昇在「誠信經營守則」中明訂應遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提，由稽核室負責誠信經營政策之監督執行對董事會報告。

邑昇每年至少辦理一次對現任董事、監察人、經理人及員工等防範內線交易與不誠信行為與相關法令之教育宣導課程。對於新上任董事、監察人、經理人於上任時提供內部人股權宣導書面文件，勾劃出重點請新上任董事、監察人、經理人簽名於聲明書上；對於新任受雇人員則由人資單位於職前訓練予以教育宣導。

另外，提供實體信箱、電子郵件及電話等多元申訴管道，以供舉報人利用；設立檢舉案件處理流程；設立權責區分；一切依照保密原則。本公司設有員工申訴相關規定及廉潔、道德遵循之申訴檢舉、建議制度：

檢舉案件處理流程:

檢舉案件受理後，由總經理室專責人員進行案件審核、立案及後續調查之程序。

檢舉申訴管道：

身分	稱呼	聯絡方式
總經理室專責人員	許先生	marksheu@eiso.com.tw 03-359-6066 #701
董事	李先生	chadlee.tw@gmail.com
董事	林先生	whlin7@gmail.com
董事	黃先生	jueihao@gmail.com.tw

2.5.3 遵循情況

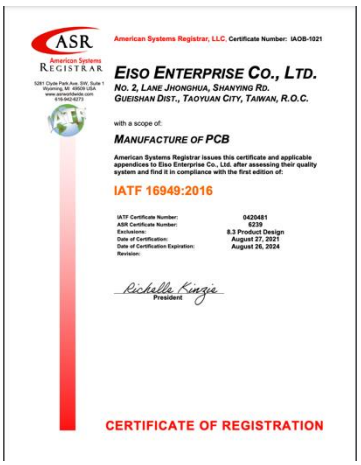
本公司秉持誠信務實原則，遵守政府法令規章，致力於遵行政府之環境保護政策，善盡企業對社會應盡之責任以達到企業永續，報導期間內無發生違反相關社會法規或產品(或服務)法規被處罰款之事件，而違反環保相關法規事由及後續改善方式如下表：

處分日期	處分字號	違反法規條文	違反法規內容	處分內容	因應措施
2022/9/2	府環空字第1110235710號	空氣污染防制法第34條第4項	公司設置之空氣污染防治專責人員亦設置為職業安全衛生管理人員，有兼任環保法規以外其他法規及所定專責人員之情形。	裁處罰鍰20萬元，處環境講習2小時 32	本公司已依規定於8月17日撤銷該員兼任之職業安全衛生管理人員職務，並完成變更報備，未來將持續遵循政府法規執行業務。

品保供應鏈

3.1 產品認證

本公司堅信善盡經濟、環境、社會責任是企業永續經營的重要關鍵，除了支持並遵守相關國際協議與法規規範及其影響之原則；同時，通過第三方查證機構驗證 ISO 9001、ISO 14001、QC 080000、IATF 16949、UL，藉由外部稽核的角度，進一步發現管理制度能更加完善的方向，為使公司經營更為穩健與順遂。以下為外部證書：

ISO 9001	ISO 14001
QC 080000	**IATF 16949**
	
ISO50001	**UL**

S/N: 110647

登 錄 證 書

此證書授予

邑昇實業股份有限公司

桃園市龜山區山鹿路中華巷2號

其領域如下

PCB、LED燈之製造相關活動
膠帶之加工相關活動

之能源管理系統符合以下標準

ISO 50001:2018

驗證程序已通過並予以登錄

登錄號碼： 22ENA11414
登錄日期： 2022 年 12 月 26 日
發證日期： 2022 年 12 月 26 日
有效日期： 2025 年 12 月 25 日
驗證週期起始日： 2022 年 12 月 26 日
核　准：

環球國際驗證股份有限公司
UNIVERSAL CERTIFICATION SERVICE CO., LTD.

Management System Certification Mark

53	0.075 (0.003)	0.10 (0.004)	16 (0.63)	DS	50.8 (2.0)	288	30	125	V-0	All	2
54	0.075 (0.003)	0.10 (0.004)	12 (0.47)	DS	50.8 (2.0)	288	20	130	V-0	All	3
55	0.11 (0.004)	0.13 (0.005)	12 (0.47)	DS	50.8 (2.0)	288	30	130	V-0	All	3
Multilayer printed wiring boards, Metal Base.											
9	0.10 (0.004)	0.10 (0.004)	12 (0.47) Int:68	SS	50.8 (2.0)	288	30	110	V-0	-	0
Single layer printed wiring boards, Metal Base.											
7	0.23 (0.009)	0.69 (0.027)	17 (0.67)	SS	75.0 (3.0)	288	12	120	V-0	All	-
8	0.10 (0.004)	0.10 (0.004)	12 (0.47)	SS	50.8 (2.0)	288	30	130	V-0	-	0
A	0.10 (0.004)	0.10 (0.004)	18 (0.71)	SS	50.8 (2.0)	288	30	115	V-0	All	0
B	0.22 (0.009)	0.22 (0.009)	34 (1.34)	SS	25.4 (1.0)	288	60	110	V-0	All	0
C	0.20 (0.008)	0.20 (0.008)	34 (1.34)	SS	50.8 (2.0)	288	30	115	V-0	All	0

* - CTI marking is optional and may be marked on the printed wiring board.

Marking: Company name or trademark , , or file number and type designation and the Recognized Component Mark for Canada, C . May be followed by a suffix to denote factory identification or burning test classification.

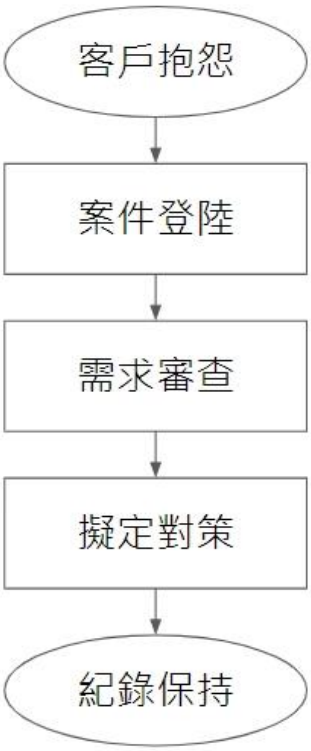
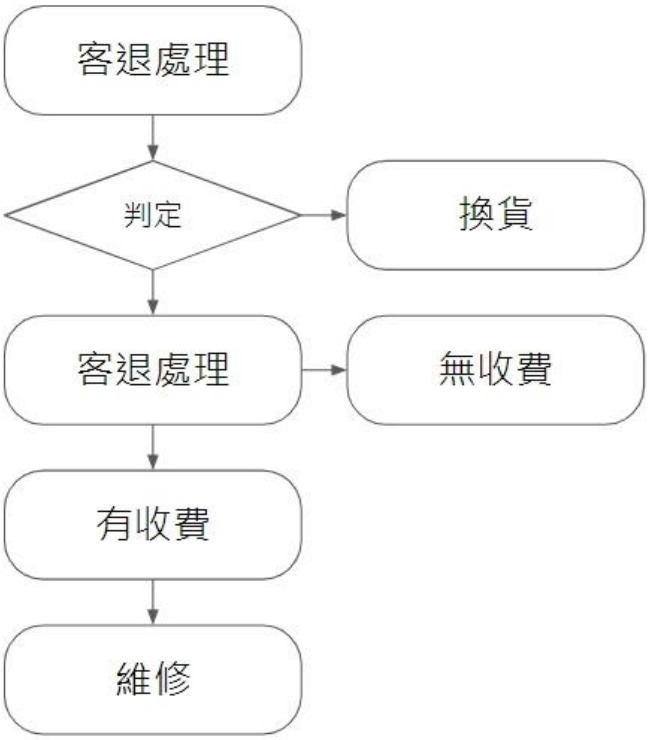
Last Updated on 2016-07-07

本公司積極配合各國政府之產品安全及環保政策，制定完善的產品安全把關機制，並主動取得產品各項安規認證，以確保產品皆符合安全、環保與相關技術法規之要求，同時符合相關資訊及標示規定，亦無違反任何產品與標示相關法令，更未有客戶端投訴相關產品與服務之健康和安全法規事件。

3.2 客戶關係管理

3.2.1 服務滿意的基礎

為使客戶在購買使用本公司的產品時，能得到迅速確實之服務，以提高客戶對本公司產品及服務之滿意程度，本公司訂有客戶服務作業程序。另外，為追求更好的售後服務，加強客戶保障，面對客戶退修，訂有客戶維修處理流程。

客戶服務作業程序	客戶維修處理流程
	

3.2.2 服務滿意的檢視

為了解客戶對本公司整體服務之滿意度，藉由調查方式搜集客戶意見，並於彙總後轉交相關單位，供日後爭取業務執行改進之依據，以提升本公司信譽及服務品質，本公司訂有客戶滿意度管理作業程序，每年進行二次滿意度調查，其調查對象至少必須包含交易金額排名前 25 大客戶以及曾經發生重大客訴抱怨者。

內容涵蓋：企業形象、製程技術、交貨時效、HSF/加工品質、包裝防護、業務服務、HSF 提供及完整性、售後服務、環境管理系統、環保計畫。

近三年客戶滿意度分數：

年度	達成分數	目標分數	達成情況
2020	85.8	80	達成
2021	86.8	80	達成
2022	87.9	80	達成

3.2.3 服務滿意追求計畫

	短期	中期	長期
品質	目前遵照廠內訂定作業執行，其結果是有符合短期目標訂定客訴率 3%以下	將安排於製程中重點站別進行監控來降低不良產生，使其達到中期目標訂定客訴率 2%以下	以電子報表即時監控現場相關數據是否有出現異常情況，當製程中異常發生時可立即通報該單位負責人員並馬上排定。
交期	目前生管單位皆遵照廠內訂定作業執行，其執行結果是有符合短期目標訂定達交率 96%以上。	以 WIP 排程方式進行各製程生產進度的安排，可讓生產排程順暢使其達到中期目標訂定達交率 97%以上	以電子系統方式進行各製程生產安排，可隨時了解各站別的產能狀況進行生產的調配，進而縮短時程提高效能來達成長期目標訂定達交率 98%以上
客戶	以滿足客戶需求為主軸，其結果有達到短期目標訂定	擬定一套成本計算軟體，可針對特定機種來進行計算	更新升級成本計算系統使其成本架構隨時更新時價以符合當下成本計算避免造成計算錯誤而訂單流失

3.3 供應鏈管理

3.3.1 重大主題管理

供應商環境評估	
衝擊影響	隨面對越來越強烈的品質要求，邑昇對於環境的責任，不應僅限於，更應承擔起更大的責任，除了降低邑昇與客戶的風險之外，更帶領供應商一起提升，以達到環境永續的目標。
影響行動	目前針對 HSF 項目納入供應商的評估，將遵照 RBA 項目，進行評估。
政策/承諾/管理制度	● HSF 政策 ● 供應商評鑑管理作業程序
目標/標的/指標	● 完成供應商 ESG 評核制度
利害關係人議和	● 供應商評核/考核/稽核
具體行動	● 針對新供應商，進行 HSF 項目稽核

邑昇實業建立起適切的供應商評鑑作業，並審慎的選取供應商，從而建立起密切之工作關係與回饋制度，以確保外包加工之品質/HSF 及所採購之原物料能夠符合採購合約之品質/HSF 要求。

程序適用於所有材料供應商(凡車用與非車用生產線所需之原物料、客戶代購料、部門需求及生產用之工具、設備、服務、機電設施、團膳、儀器、儀校…等採購均屬之)及外包加工商之尋找、選用(含 HSF)、調查評鑑、登錄與持續考核、取消資格…等均適用之。

輸入	管理部主管	採購課	品管或使用單位	重點提示（關鍵項目）	輸出
供應廠商選擇評估		選擇評估	NO (70 分以下)	客戶指定廠商	供應商資料卡 供應商評鑑一覽表
供應商評鑑一覽表 供應商資料卡	審查	NO OK(70 分以上)	再評鑑或不合		供應商評鑑一覽表 供應商資料卡
	OK		NO (70 分以下)	依供應商品管制度、技術水準、製造能力、ISO 文件等進行審核	
供應商資料卡 供應商評鑑一覽表		OK (70 分以上)	評鑑		供應商資料卡 供應商評鑑一覽表
供應商資料卡 供應商評鑑一覽表		登錄合格供應商			合格供應商一覽表
合格供應商一覽表 供應商品質稽核表 供應商稽核(光電)評鑑表		定期評鑑評分(Q,C,D,S)		每月實施一次	供應商品質稽核表 供應商稽核(光電)評鑑表
合格供應商一覽表		規檔造冊			

3.3.2 新供應商評鑑方式

一、實地評鑑：

A.對構成公司產品之重要材料的供應商或單製程外包商。

B.將有害物質風險等級評價為高風險的供應商。

由採購/生管單位負責召集品保、製造、業務、工程/研發...等單位共同至供應商處所進行評鑑，針對供應商之環境品質保證系統、品管制度、技術水準、製造能力等由本廠之跨功能評鑑小組，評鑑小組各自將意見填寫於【供應商評鑑一覽表】，經評鑑分數合計後評定供應商等級。

二、書面稽核或第三方證書認證：

對構成公司產品之非重要材料的供應商，可免實地評鑑但供應商需自我評鑑提供「供應商評鑑一覽表」或無須書面評鑑但需檢附第三方認證(如 ISO 9001 證書)。如為車用產品供應商，供應商至少具有 ISO 9001 證書。

供應商評鑑所得之總分為 70 分(含)以上者為合格供應商，未達 70 分以上者，則列入不合格供應商；經評鑑結果為合格者，則列入「合格供應商一覽表」中。

當供應商第一次評鑑分數低於 70 分時，公司將視情況派品管、工程人員針對缺失或不足之處加以協助輔導，並要求於三至六個月內改善，若經第二次評核仍未合格者，則不列入合格供應商。

3.3.3 合格供應商考核方式：

合格供應商考核頻率：

凡與本公司有往來之交貨管制合格供應商-原物料，採購每一個月應對其交期/HSF 進行考核，每季進行交期/HSF 考核交由品管進行交貨品質/HSF 綜合評價一次。

凡與本公司有往來之交貨管制合格供應商-委外及半製程外包商，生管及品管每一個月應對其交期、品質/HSF 進行考核，每季再進行綜合評價一次。

凡與本公司有往來之交貨管制合格供應商-全製程外包商，之每季評價，每半年進行一次交貨交期/交貨品質/HSF 之評價。

光電之零配件合格供應商，每個月考評交貨品質/HSF 一次。

3.3.4 合格供應商稽核方式：

一、定期稽核：

品管單位依據有在交貨的供應商，在第 4 季訂定下年度的稽核計畫。

依據年度稽核計畫施行稽核，除覆核上次評鑑缺點的改善情形外，並對重要之問題與廠商主要權責人員協調，建議改善方法..等；若有重大缺失或屢次缺失未經改善，得由採購/生管、品管、工程/研發人員要求限期改善，若仍未見改善時，經原核准單位核准後取消資格。

二、不定期稽核：
廠商有重大品質異常及突發狀況時，於定期性稽核外增加稽核次數。

三、免評鑑/免稽核之條件：
雜項類、獨/寡占市場、客戶指定、當年量產工廠已建檔稽核、代理商、貿易商、 國外供應商有稽核困難者，由相關單位開會決定。

環境保護

4.1 水與流放水

4.1.1 重大主題管理

水與流放水	
衝擊影響	PCB 製造具高耗水和高化學物質濃度之特性，近年來，隨環保法規趨於嚴格、極端氣候出現更為頻仍，使得缺水及水源品質等水資源的風險逐漸升高，面對空前的水環境壓力。
影響行動	做好水資源管理及水回收精進，除了在生產過程實施節水行動，通過源頭管理及末端優化提升，將企業用水風險降至最低。
政策/承諾/管理制度	● 廢水管理程序
目標/標的/指標	● 符合廢水排放標準，無違規之情事發生
利害關係人議和	● 依廢（污）水檢測申報
具體行動	● 實施廢水之水質水量檢測 ● 每日進行放流水採樣，並自行進行檢測

4.1.2 水資源風險評估

根據世界自然基金會(WWF)的地域水危機評分分析工具(Water Risk Filter AWS)，位於桃園(Taoyuan)的邑昇，呈現中低度的水資資源風險，對當地水源不會有重大影響。

WWF Water Risk Filter (2021)

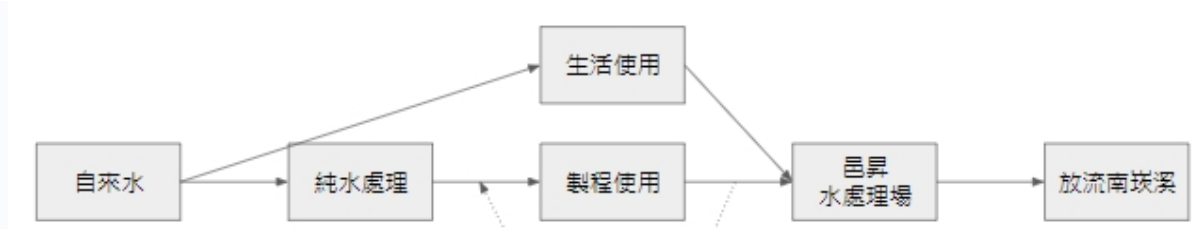
Very low risk　　Very high risk

根據世界資源研究所(WRI)的「水資源風險評估工具」(Aqueduct Water Risk Atlas)，查詢營運所在地點的水資源情況，以 2030 消極評估，結果如下：

	水壓力	季節變異	水供給	水需求
模擬情況	中低度	中低度	100-300cm	10-30cm

4.1.2 水流向

邑昇用水情況：



水流向統計量：

(單位：百萬公升)

指標	項目	2020 年	2021 年	2022 年
取水量	自來水	252	284	247
耗水量	製程/生活廢水	252	284	247
排水量	排放水	252	284	247

放流水處理：

根據水污染防治法放流水標準，訂定流放標準。

水質指標	單位	2022 現況	法規標準	達標情況
氫離子濃度指數(pH)	-	7.6	6-9	達標
化學需氧量(COD)	mg/L	31	120	達標
銅(Cu)	mg/L	0.25	1.5	達標

4.1.3 節水措施

噴沙機水回收系統：

噴沙機，耗用大量水資源並產生大量含銅廢物。透過回收利用，銅汙泥外部處理再利用、水資源繼續投入廠內生產，發展 PCB 循環經濟。

耗水機台流量控制器：

原機台使用，以作業人員經驗控制入水量。增設控制器，透過源頭控管，持續測試、校調生產參數，減少能資源之耗損。

4.2 能源管理、溫室氣體排放與空汙

4.2.1 製造業能源管理示範輔導計畫

本公司為能源大用戶，定期實施能源申報，根據法規，每年以 1%之節能量為目標，連年達成。2022 年強化能源管理能力，申請工業局製造業能源管理示範輔導計畫，在工研院率能所的輔導下，導入 ISO50001 能源管理系統，並順利取得驗證。此外，邑昇生產用電能，100%使用台電電力。

能源政策宣示

S/N: 110647

登 錄 證 書

此證書授予

邑昇實業股份有限公司
桃園市龜山區山鷺路中華巷2號

其領域如下

PCB、LED燈之製造相關活動
膠帶之加工相關活動

之能源管理系統符合以下標準

ISO 50001:2018

驗證稽核已通過並予以登錄

登錄號碼： 22ENA11414
登錄日期： 2022 年 12 月 26 日
發證日期： 2022 年 12 月 26 日
有效日期： 2025 年 12 月 25 日
驗證週期起始日： 2022 年 12 月 26 日
核　　准：

環球國際驗證股份有限公司
UNIVERSAL CERTIFICATION SERVICE CO., LTD.

ISO 50001 能源管理證書

4.2.2 能源耗用情況

近兩年能源使用量：

年度	電力 (千度)	汽油 (公秉)	柴油 (公秉)	液化石油氣 (公秉)	能源消耗量 (Mcal)
2022	11,602.2	18.10965	0.096	2.61792	10,137,281
2021	12,297.4	18.18478	0.24	1.67256	10,730,701

近兩年能源密集度：

指標\年度	2021	2022
能源耗用量(Mcal)	10,137,281	10,137,281
營業額(百萬元)	1,557.526	1,545.909
能源密集度(Mcal/百萬元)	6508.579	6557.489

4.2.3 溫室氣體排放

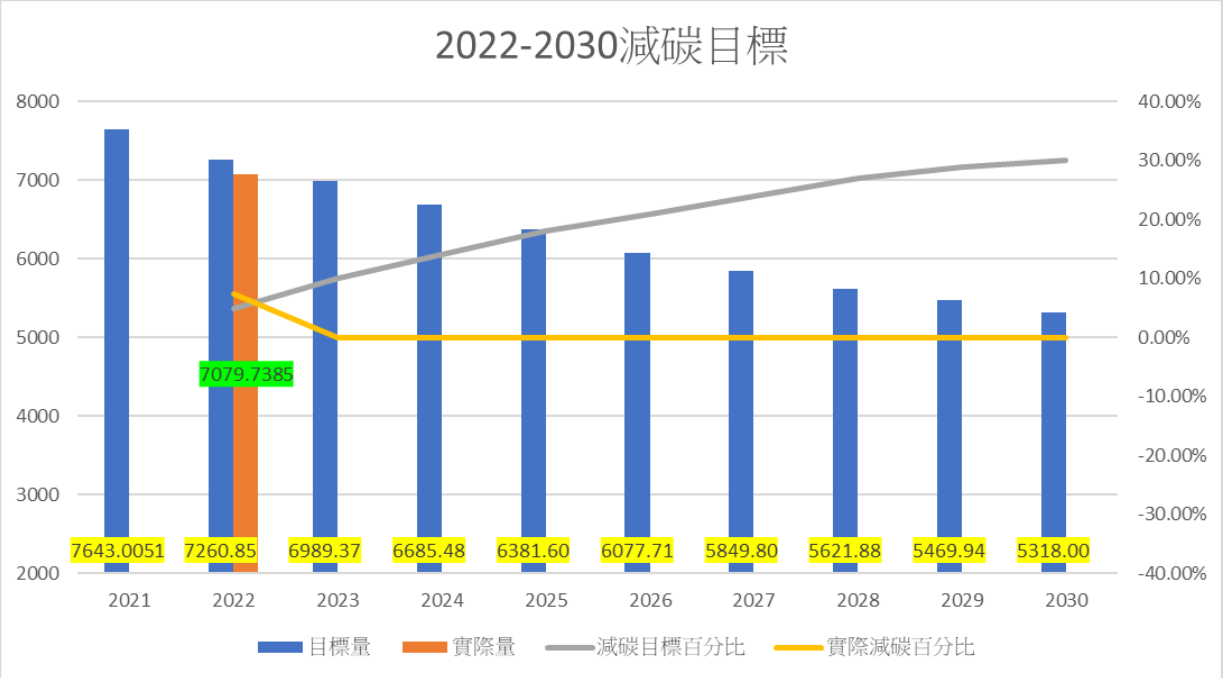
邑昇 2022 經中衛發展中心輔導，依照 ISO14064-1 以 AR6 標準，進行 2021 年度溫室氣體排放的盤查，2021、2022 年盤查結果如下：

指標\年度	2021		2022	
	實際量	百分比(%)	實際量	百分比(%)
範疇一/類別 1(噸碳當量)	123.7518	1.62%	125.4032	1.77%
範疇二/類別 2(噸碳當量)	6291.5454	82.32%	5786.253	81.73%
範疇三/類別 3-6(噸碳當量)	1227.7079	16.06%	1168.0823	16.50%
溫室氣體總量/類別 1+2+3(噸碳當量)	7643.0051	100.00%	7079.7385	100.00%
營業額(百萬元)	1,557.526		1,545.909	
排放強度(噸碳當量/百萬元)	1,557.53		1,545.91	

4.2.3 能源與溫室氣體排放減量

4.2.3.1 邑昇減碳目標

為達成環境保護的目標，邑昇配合全球淨零趨勢，總經理宣示，以 2021 為基準年，於 2030 年要相較 2021 年減碳 30%。



2022 年度溫室氣體排放，相較於 2021 年，減量 7.37%，目標達成。減量來源主要來自範疇二之溫室氣體排放，也就是電力的使用。其中，ISO 50001 能源管理作業，貢獻約 2.49%，而電力的溫室氣體排放係數降低，從每度電 0.509KG 至 0.495KG，貢獻 2.20%，也是減量的來源。其餘的 2.68%，主要來自產能異動。

4.2.3.2 邑昇減碳行動

邑昇致力於提升能源使用效率，主要節能減碳行動，透過每月至少一次的 ISO 50001 能源管理會議，由總經理親自督導各相關單位，進行電力系統提升、使用情況審查、節能行動規劃等，推動進行

改善方案	效益期間		節電量 (千度)	減碳量 (噸碳當量)
	起	迄		
更換為新型 LED 曝光機	2022/02	2022/12	195.58	99.55
冰水機#5 管路調整	2022/10	2022/12	77.14	39.26

冰水機#5 水泵浦安裝變頻	2022/07	2022/12	30.86	15.70
合計			303.58	154.52

冰水機#5 管路調整	新型 LED 曝光機	冰水機#5 水泵浦安裝變頻

4.2.3 空汙排放

排放的空氣污染物為生產製造過程中所產生的氣體，包含懸浮微粒（ PM ）、揮發性有機物（ VOCs ）。除於製程廢氣收集管路源頭落實酸鹼分離設計外，針對各類廢氣特性規劃設置處理設備，包括填充式洗滌塔、袋式集塵器、活性碳吸附塔等空氣污染防制設備。

主要空氣汙染排放情況：

汙染物名稱	2021 排放量		2022 排放量	
	實際量 (公斤)	排放強度 (公斤/百萬營業額)	實際量 (公斤)	排放強度 (公斤/百萬營業額)
揮發性有機物 (VOCs)	19527.67	12.54	8,111.09	5.25
懸浮微粒 (PM)	351.62	0.23	206.08	0.13

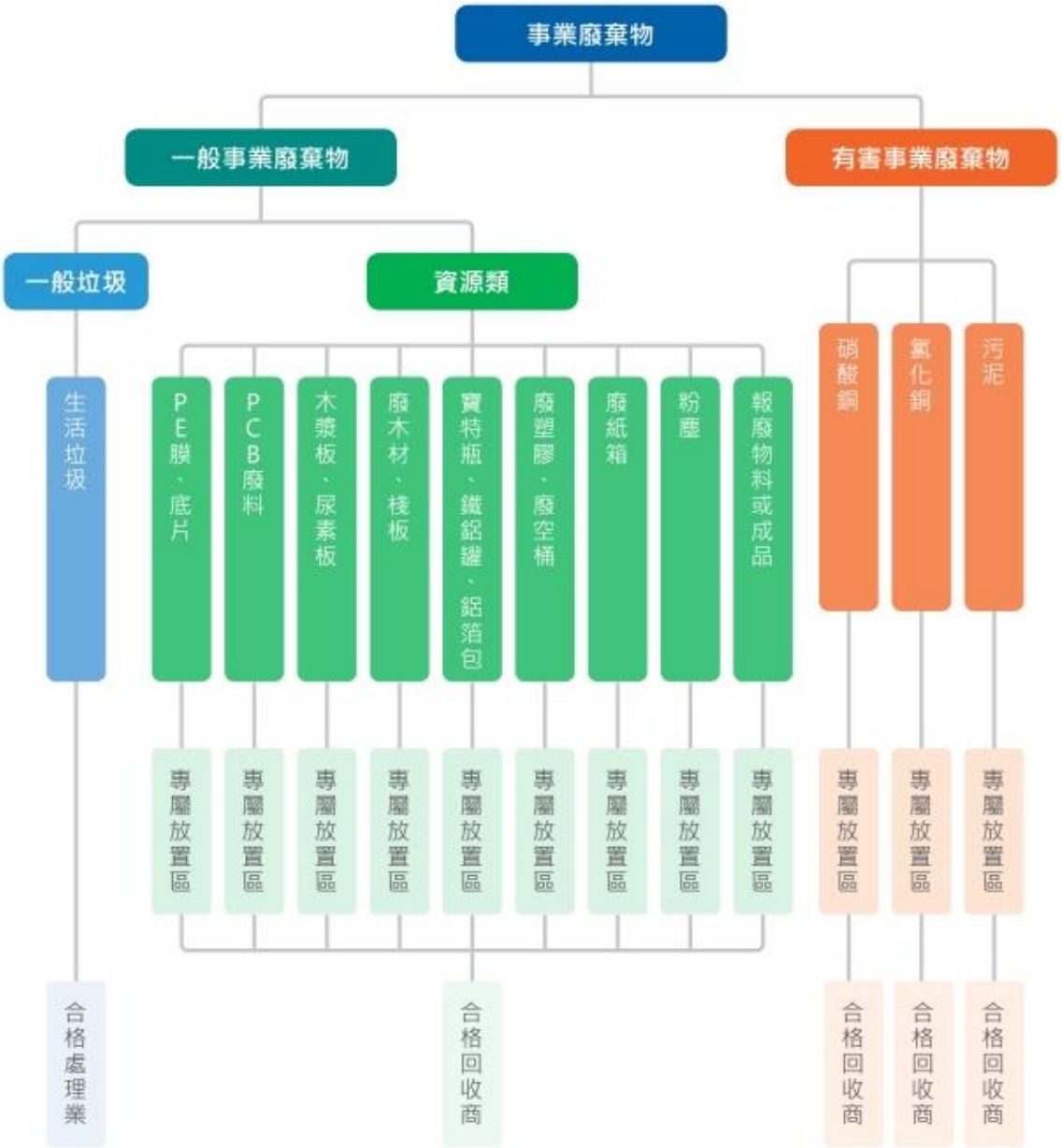
4.3 廢棄物管理

4.3.1 重大主題管理

廢棄物管理	
衝擊影響	製造業的廢棄物通常包含有害物質和污染物，如果不適當處理，這些物質可能對環境造成嚴重的影響；地球資源有限，在資源越來越稀缺清況下，也就越來越重要。
影響行動	適當的廢棄物管理可以減少對環境的負面影響；通過有效的廢棄物管理和回收系統，企業可以將這些廢棄物轉化為可再利用的材料，減少對原始資源的需求，同時降低生產成本。
政策/承諾/管理制度	● 廢棄物管理程序
目標/標的/指標	● 無違規之情事發生
利害關係人議和	● 持續進行廢棄物申報
具體行動	● 廢棄物清運 ● 廢棄物減量目標

4.3.2 廢棄物管理程序

根據邑昇實業之廢棄物管理程序，為確保本公司事業廢棄物之分類、儲存、處理及清運能符合本公司環境政策及環境管理系統要求，特訂立此以規範廠內有關廢棄物之作業要求。其範圍為凡本廠運作產出之一般事業廢棄物、有害事業廢棄物之分類、清理、管制均適用之。



4.3.3.1 清運總量

邑昇廢棄物皆委由合法清運單位委外處理

廢棄物屬性	廢棄物名稱	代碼	處理方式	處理方式	產出總量（公噸）
有害事業廢棄物	銅汙泥	A-8801	固化處理	掩埋	275
	廢鹼性蝕刻液	C-0102	再利用	再生利用	69.35

	銅及其化合物(總銅)	C-0110	再利用	再生利用	419
	廢酸性蝕刻液	R-2501	再利用	再生利用	29
一般事業廢棄物	生活垃圾	D-1801	焚化處理	焚化	115.34
	含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑	E-0221	物理處理	再生利用	93
	廢底片回收	D-2201	物理處理	再生利用	6
	廢活性碳	R-2408	再利用	再生利用	4
	廢木材	R-0701	再利用	再生利用	56

4.3.3.2 可回收廢棄物處理情形

類別	廢棄物資源化方式	重量(公噸)	比重
有害事業廢棄物	再使用準備	0	0%
	再生利用	517.35	100%
	小計	517.35	100%
一般事業廢棄物	再使用準備	0	0%
	再生利用	159	100%
	小計	159	100%

4.3.3.3 不可回收廢棄物處理情形

類別	廢棄物資源化方式	重量(公噸)	比重
有害事業廢棄物	焚燒(能源)	0	0%
	掩埋	275	100%
	小計	275	100%

一般事業廢棄物	焚燒(能源)	115.34	100%
	掩埋	0	0%
	小計	115.34	100%

員工權益

5.1 友善職場

5.1.1 重大主題管理

友善職場	
衝擊影響	員工是企業最重要的資產，面對勞工市場的供給越來越稀缺的情況，人力資源不夠充足的情況持續，在即將進入超高齡化的這塊土地持續上演，且越發重要，對於印刷電路板這個人力密集度高的製造業甚由，因此對於不歧視、員工多元化與平等機會與勞雇關係等議題的關注，應更需加強。
影響行動	邑昇應為勞工建立合法、完善的制度，在勞動人權受到保障的情況之下，為穩定充足的勞動力，立下必須基礎。
政策/承諾/管理制度	● 工作規則 ● 邑昇員工永續承諾書
目標/標的/指標	● 根據勞動基準法、兩性工作平等法等勞工法律，即時調整人資規範，避免違規之情事產生 ● 無歧視之情事發生
利害關係人議和	● 勞資會議 ● 員工教育訓練 ● 員工意見大調查 ● 員工建議箱
具體行動	● 發佈邑昇員工永續承諾書 ● 發佈員工意見調查 ● 優於法律保障的員工福利

5.1.1.1 邑昇員工永續承諾書

因應電子產業對於實現一個負責任之全球供應鏈的使命和價值觀的目標，全球電子供應鏈，全球電子業對於 RBA(責任商業聯盟)準則的要求愈發強烈，致力於影響的全球工人和社區的權利和福祉。

邑昇為響應國際勞工人權趨勢，以 RBA 框架，發佈邑昇員工永續承諾書，除 100%發放、簽署，取得全體員工配合外，亦針對每位新進員工，進行教育訓練，以增強人權意識。

5.1.1.2 員工意見大調查

針對薪資條件、未來發展、員工福利、健康環境與管理制度五個面向進行問卷發放，進行去識別化的統計，讓員工安心表達意見，並透過分析結果，於永續發展委員會，進行檢討並訂立改善措施。其中，針對分析出的重大議題改善方案：

議題	改善方案
主管為員工 處理問題的能力	1. 中高階主管提升計畫 a. 中高階主管領導與管理職能建構 b. 關鍵人才管理與發展相關措施 c. 領導/管理職能導入 2. 領導幹部必備核心競爭力訓練 a. 向上管理技巧及領導問題分析與解決能力提升 b. 新世代團隊領導溝通力 c. 製造業現場主管工作教導與工作改善 d. 專業簡報力-架構 x 設計 x 表達 e. 透過良好溝通，打造當責團隊 f. 找出工作重點有效做好時間管理
教育訓練 之於升遷	1. 教育訓練與升遷之勾稽

5.1.2 相關數據總覽

邑昇實業在報導期間內之聘僱人數無重大變化。截至 2022 年底，本公司台灣廠區員工數為 318 人，報告書以邑昇為主體，故員工總數共為 318 人，廠內非員工工作者人數為 4 人，占全公司人數的 1.25%，分別為守衛、清潔人員、廢水技師。

5.1.2.1 公司員工人數

項目/性別		女性			男性			總計
廠區	合約類型	正職			正職			
	年齡	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	
台灣	全職	35	125	16	25	98	19	318

	兼職	0	0	0	0	0	0	0
	合計	35	125	16	25	98	19	318

5.1.2.2 公司非員工工作者人數

項目/性別		男性					
廠區	類型	派遣			外包商		
	年齡	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上
台灣		0	0	0	1	0	3

5.1.2.3 員工多元化

本公司於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，多以台灣地區居民為主。其中，本公司擔任協理級以上主管有 1%為當地居民。近三年員工職別分布如下：

年度			2020 年	2021 年	2022 年
項目/性別		年齡	(人數)	(人數)	(人數)
主管人員	男性	30 歲以下	3	3	3
		30-50 歲	20	25	23
		51 歲以上	9	7	10
	女性	30 歲以下	1	0	1
		30-50 歲	7	6	5
		51 歲以上	1	3	3
主管人員總計			41	44	45
非主管理人員	男性	30 歲以下	26	22	22
		30-50 歲	70	64	75
		51 歲以上	7	12	9
	女性	30 歲以下	36	37	34
		30-50 歲	125	122	120

		51 歲以上	11	13	13
非主管人員總計			275	270	273
公司總計			316	314	318

本公司按「身心障礙者權益保障法」中「聘用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一」之規定，積極聘用身心障礙員工，並戮力推動創新友善的職場及協助職務再設計等措施，無歧視之情事發生。近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度			2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	
項目/性別		年齡	人數	人數	人數	人數	總計
國際移工	男性	30 歲以下	19	16	10	11	63
		30-50 歲	7	11	13	16	
		51 歲以上	0	0	0	0	
	女性	30 歲以下	19	19	17	18	
		30-50 歲	18	17	15	18	
		51 歲以上	0	0	0	0	
原住民	男性	30 歲以下	2	2	1	1	11
		30-50 歲	5	5	3	3	
		51 歲以上	0	0	1	1	
	女性	30 歲以下	1	1	1	1	
		30-50 歲	4	4	5	5	
		51 歲以上	0	0	0	0	
身心障礙	男性	30 歲以下	2	1	2	0	4
		30-50 歲	0	0	0	3	
		51 歲以上	0	0	0	0	
	女性	30 歲以下	0	1	1	1	

		30-50 歲	1	1	0	0	
		51 歲以上	0	0	0	0	

台灣一個是由多元族群組成的島嶼，長久以來都由多元族群組成,本公司承襲台灣多元文化的精神，擁有多元化及多樣化的員工族群，對於各族群均一視同仁並平等對待,且重視各族群間的權利，若發生不平等或不合理事件，本公司設有申訴管道及相關對應措施,例如本公司之工作規則第 6 條規定，本公司對求職者或受僱者之招募、甄試、晉用、分發、配置、考績或升遷等,不得因以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視，而有差別待遇。故本公司於報導期間內不曾發生任何侵害原住民權利之事件。

5.1.2.4 人員流動率資料

年度	2020 年				2021 年				2022 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30 歲以下	14	4.43	25	7.91	17	5.41	17	5.41	11	3.46	24	7.55
30-50 歲	34	10.76	44	13.92	29	9.24	45	14.33	45	14.15	39	12.26
51 歲以上	2	0.63	1	0.32	1	0.32	3	0.96	2	0.63	2	0.63
新進人數	120				112				123			
新進總人數	316				314				318			
總新進率(%)	37.97%				35.67%				38.68%			

年度	2020 年				2021 年				2022 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30 歲以下	13	4.11	18	5.7	16	5.1	14	4.46	8	2.52	21	6.6
30-50 歲	23	7.28	37	11.71	31	9.87	48	15.29	37	11.64	43	13.52
51 歲以上	4	1.27	2	0.63	2	0.64	3	0.96	3	0.94	7	2.2
離職總人數	97				114				119			
員工總人數	316				314				318			
總離職率(%)	30.70%				36.31%				37.42%			

5.1.3 福利計劃

5.1.3.1 薪資制度

本公司不分男女起薪皆符合勞基法之最低薪資，核薪標準依個人工作經驗、年資、工作表現及職務等項目考量，不因性別而有所差別待遇。而職別薪酬比例之差距，主要來自產業特性(管理職、技術職與勞力活多為男性所擔任、女性多擔任行政職及執行人員)與公司之發展歷史(公司創立至今仍於公司服務之元老多為男性)。報導期間年薪酬比如下表：

各職別薪酬比例	薪酬比	
	男性	女性
管理職	1.325	1.16
非管理職	1.16	1

本公司正式員工主要薪酬項目包括固定薪資、各項津貼、獎金、年終獎金及員工酬勞；同年資或職別之員工薪資不因性別而有異，職務別薪酬比例之差距係因年資及職別不同，以致工作獎金比例不同所致。截至報導期間年底，男性及女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例如下表：

基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例		
國家/地區	男性基層人員	女性基層人員
台灣	1.023	1.023

5.1.3.2 退休制度

本公司依照勞基法規定訂有退休辦法，以照顧員工晚年生活。適用新制退休金者自實施日起按月提撥 6%至個人專戶，並擁有相關員工福利如下：

- 退職後福利(確定提撥計畫及確定福利計畫)
- 針對退休人員有彈性之回聘慣例，以保持充足及高品質之人力資源。

5.1.3.3 育嬰制度

依據「勞動基準法」、「性別工作平等法」之規定,本公司提供女性及男性員工產假、陪產假及育嬰假，並依據本公司之工作規則、員工育嬰留職停薪申請辦法及留職停薪復職管理辦法來實施員工育嬰留職停薪制度。同時依規定辦理員工育嬰留職停薪作業及復職相關流程。

本公司積極配合政府政策，鼓勵生育亦鼓勵符合育嬰資格之員工申請育嬰假，且保證復職後不影響其工作職務。員工申請育嬰假情形如下：

年	2020 年			2021 年			2022 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	2	3	5	2	7	9	3	4	7
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	3	3	0	4	4	2	4	6
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	2	2	0	3	3	0	2	2
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	2	2	0	2	2	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	2	2	0	2	2	0	4	4
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	2	2	0	2	2	0	2	2
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	-	100	100	-	67	67	-	100	100
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	100	100	-	100	100	-	50	50

5.1.3.4 完善照護

公司重視人才留任,除追求員工工作環境安全外，也注重員工身心健康,因此定期召開職工福利委員會勞資會議，透過勞資委員及職工福利委員會組織，舉辦各式活動增進同仁間互動頻率與情誼，建立一個快樂和諧的工作職場，有助提升員工向心力及生產力。本公司晉用之員工，均受政府勞基法保障及勞資雙方共同協議保護，並享有以下各項福利：

1. 符合勞基法休假制度：
   依內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關規定應放假之日，均應休假，工資照給及勞動基準法相關給予假別等
2. 安全保障：

法規保險：勞保、勞退 6%、健保

以及高於法規保障之團體意外險

3. 生產/分紅/年終/提案/開發設計獎金：

依業績、盈餘、改善、設計給予獎金

4. 員工婚喪喜慶禮金

病/喜：本人可申請禮金 2,000~3,600 元

喪：直屬親屬(配偶、父母親、子女、祖父母)可申請奠禮 1,700 元

5. 國內外旅遊活動 每年國內旅遊 1~3 日不等，國外旅遊三年輪一次
6. 生日/三節禮金 ：

每月發放當月生日人員禮金 500 元

三節各發放禮金 1,000 元及配發應時棕子/月餅禮盒不等

7. 員工及子女獎助學金：

本人進修及子女以第二學期成績達標準分數即可申請 500~3,000 元

8. 家庭日、社會公益或運動會等活動
9. 宗教活動：

每年 1~3 次心靈寄託

10. 免費供餐
11. 員工認股 (以上 5~8 項當月離職及未滿三個月不得享有)

5.1.3.5 人才培育

對於一家企業而言，員工素質高低，不僅反映在現有經營績效上，對於其未來成長與發展，也是極為關鍵的影響因素。因此，為培育員工擁有面對職場環境挑戰，掌握產業脈動的能力，本公司提供內外部教育訓練，除了安排專業技術與部門課程外，更以多方訓練體系來滿足各種不同的需求，讓員工擁有自我學習與成長發展的平台。

報導期間：

項目\類別		管理職		直接人員	
單位\性別		男	女	男	女
總人數(含離職員工)	人	36	9	120	192
受訓總時數	小時	1070	283	2290	3901
平均受訓時數	小時/人	29.72	31.44	19.08	20.32
受訓費用	元	252,587	538,059	83,768	54,463

5.1.3.6 績效管理

本公司訂有考核作業辦法，期許透過公開的績效考核制度來落實績效管理，使員工發揮最大之工作潛能。主管於人員到職後第 25~30 天間，告知人員需進行第一次在職考試，其內容包含筆試(通識與專技)+實機操作+口試，同時要說明本次考試應達到的標準，若未達公司標準時可能會有的狀況。並於到職後第 40~45 天進行，考試作業主管須秉持公平、公正、公開，不可私自洩題或是提出過於簡單或苛刻的題目。本年度接受考核之男性及女性員工比例皆為 100%。

5.2 職業安全衛生

5.2.1 重大主題管理

職業安全衛生	
衝擊影響	從事印刷電路板製造業的一線員工，暴露在機械、化學品、噪音等職業風險下，面臨各項危害風險。
影響行動	遵循法律法規要求、客戶指引及公司永續經營宗旨，打造安全的作業環境。
政策/承諾/管理制度	● 職業安全衛生政策 ● 職業安全衛生管理程序 ● 承攬商安全衛生管理程序 ● 緊急應變管理程序
目標/標的/指標	● 無工安意外之發生
利害關係人議和	● 職業安全與衛生委員會
具體行動	● 四大保護計畫

5.1.2 法規制度遵循

遵循職業安全衛生法，遵循 ISO 45001 系統指引，建立危害鑑別與風險評估機制，執行工作環境及作業危害之辨識、評估及控制。在廠區控制下，因作業活動而造成存在於工作場所周圍的危害，其辨識及評估結果將不可接受之中、高等級風險，列入管理方案改善以降低風險等級，落實風險控制並確保管理系統之有效性。

依循相關法歸要求，配有職安衛主管，監督安全衛生之情況；職業護理師，提供員工傷病處理、健康諮詢、體重管理、健康講座。並尋求臨場醫師服務，至作業現場實地觀察訪視，進行各項作業之危害調查與健康評估，提供改善建議及相關醫療諮詢服務，為員工健康把關；另訂有承攬商安全衛生管理程序，以保障所有工作者之安全。

首次承攬本公司業務之廠商配合要求詳讀「承攬商職安衛管理辦法」並簽署「承攬商施工安全保證書」、「承攬商每日進入廠區危害告知單」、「承攬商施工人員名

冊」回傳及轉交給環安人員。每年進行年度稽核以檢視職業安全衛生風險。報導期間供應商在職業安全面屬可能高風險者為 0 家，釐訂承攬商有關安全衛生之權利與義務，作為承攬商管理之依據，有效管理並減少職災發生率。

同時本公司根據緊急應變管理程序，在不同災害發生時，皆擁有不同應變措施，以應付各種不同之風險，並定期進行演練，以加強同仁對於各種災害之臨場反應，進而降低災害發生時之風險。本公司亦與鄰近之消防隊提報自衛消防編組演練暨驗證，目的在於宣導同仁最新之防災觀念，以預防災害之發生。

設施方面，設有 AED，突發性心跳停止之心臟疾病突發事件。安全性之哺(集)乳室，以解決哺母乳同仁回歸職場後的困擾，提升員工福利及復職率。

5.2.3 勞工健康檢查

本公司提供同仁一個健康衛生之工作環境,依據健檢報告作健康管理統計分析。除提醒同仁注意異常之追蹤診斷及治療，作為規劃次年度健康促進方針，以提供完善的健康照護並協助員工落實自我健康照護管理。本公司辦理一般健康檢查及特殊作業健康檢查，其中，特殊作業健康檢查，為針對可能因不同製程之噪音而具有高風險或高特定疾病發生率的職務之同仁辦理，若發現有健康檢查檢測值異常之同仁，本公司將提供健康諮詢指導，並辦理臨廠健康服務協助同仁掌握自身之健康狀況。

5.2.3 勞工四大保護計畫

為保障勞工的身心健康，執行四大保護計畫：

項目	項目說明	執行內容
母性健康保護	針對懷孕起至分娩後一年內之女性員工，從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施，包括危害評估控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作安排。	針對孕期及產後一年內之同仁進行工作風險各層面評估(含:從 MSDS 安全物質資料量表評估化學危害: CNS15030-17 急毒性、CNS15030-21 生殖細胞致突變性物質 CNS15030-22 致癌、CNS15030-23 生殖毒性，人因工程、急毒性、心理層面)，使之避免暴露於危害風險中。
人因工程改善	預防因不良姿勢、過度施力、重複性動作	每年度健檢時，每人做骨骼肌肉問卷，針對 3 分以上的同仁，進一步調

	等作業方式促發肌肉骨骼疾病，探取相關人因工程改善措施。	查及分析風險因子，並提出改善。
不法侵害	預防員工在與在工作相關環境中遭受威脅或攻擊，探取危害辨識與評估、工作適性安排、危害預防及溝通技巧訓練等措施，確保職廠零暴力。	每年健檢時，每人做心情量表之問卷，進一步分析並從中協調。
異常工作負荷	預防員工因工作不規律、工時長、經常出差及輪班等伴隨神經緊張工作型態而引發腦、心血管疾病，探取健康指導、調整工時及更換工作內容等措施，以提升員工對自我健康管理的認知。	依據每年健檢數據，分析出Framingham Risk Score 風險%」-預測 10 年內發生因血管疾病風險指數，風險高者安排給醫師面談，給予預防措施建議及後續追蹤，避免危險因子衍生後續憾事。每年健檢時，填寫異常工作負荷之問卷，並從中分析高中低風險，並進一步找出，高風險之同仁，安排給醫師進行面談。

5.2.4 職安衛溝通與促進

本公司依據職業安全衛生法法令規定，設置職業安全衛生委員會，成員組成共有勞工代表 13 名委員，資方代表 4 名委員，以協助監督和建議職業健康與安全相關規劃。此外，委員會定期每 3 個月召開會議共同討論、審議、協調及建議職業安全衛生管理促進事項，以提供員工更具友善舒適的安全的工作環境。

此外，本公司依據職業安全衛生法及勞工健康保護規則等規範，擬定本公司健康服務計畫，對勞工採取健康保護及安全衛生措施之相關規定事項，並由職業專科醫師提供「整合性員工健康服務」，如：冠心症(含腦血管意外)疾病預防與日常保健講座、一般勞工安全衛生教育訓練(含有害物質)及母性保護宣導上課、減肥班等課程。

5.2.5 職災管理

為建立公司安全衛生文化，提昇全體人員安全衛生意識，消除潛在危害，促進員工安全與健康，以達到零災害之目的，本公司建立職災防止計畫,經由系統化程序,針對勞安衛組織之建立、變更、採購、承攬、緊急應變、自動檢點與改善、安全衛生管理

體制之稽核、修正、紀錄等事項，加以實施與運作，期付諸實施後，有助於勞工安全衛生之提升與落實，並避免勞工發生職業災害。直至目前為止，廠內並無職業災害。

ˇ

附錄

附錄一：GRI Standards 索引表

使用聲明		邑昇實業依循 GRI 準則出版 2021 年永續報告書,數據資訊範疇為 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日			
GRI 1 使用版本		GRI1：基礎 2021			
GRI 行業準則		無			
指標	報導要求	報告位置 / 說明	省略項目/原因/解釋		
GRI 2：一般揭露 2021					
2-1	組織詳細資訊	2.1 關於邑昇			
2-2	組織永續報導中包含的實體	2.1 關於邑昇			
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書			
2-4	資訊重編	關於本報告書			
2-5	外部保證/確信	關於本報告書			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於邑昇			
2-7	員工	5.1 友善職場			
2-8	非員工的工作者	5.1 友善職場			
2-9	治理結構及組成	2.3.1 董事會組成與提名			
2-10	最高治理單位的提	2.3.1 董事會組成與			

	名與遴選	提名			
2-11	最高治理單位的主席	2.3.1 董事會組成與提名			
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續策略			
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續策略			
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書			
2-15	利益衝突	2.3.1 董事會組成與提名			
2-16	溝通關鍵重大事件	2.3.3 董事會重大訊息溝通			
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3.2 董事會績效評估			
2-19	薪酬政策	2.3.5 董事會/高階管理階層薪酬政策			
2-20	薪酬決定流程	2.3.5 董事會/高階管理階層薪酬政策			
2-21	年度總薪酬比率				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話與邑昇經營理念			
2-23	政策承諾	2.5.2 反競爭/反貪腐/道德行為準則與誠信經營守則 5.1.1.1 邑昇員工永續承諾書			

2-24	納入政策承諾	2.5.2 反競爭/反貪腐/道德行為準則與誠信經營守則 5.1.1.1 邑昇員工永續承諾書			
2-25	補救負面衝擊的程序	2.5.2 反競爭/反貪腐/道德行為準則與誠信經營守則			
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5.2 反競爭/反貪腐/道德行為準則與誠信經營守則			
2-27	法規遵循	2.5 法規遵循			
2-28	公協會的會員資格	2.1.4 公協會會員資格			
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議和			
2-30	團體協約	無工會等成立			
GRI 3：重大主題 2021					
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別			
3-2	重大主題列表	1.3.1 重大主題分析結果			
GRI 特定主題 - 重大主題揭露					
3-3	重大主題管理	5.1.1 (友善職場)重大主題管理			
303-1	共享水資源之相互影響	4.1.2 水資源風險評估			
303-2	與排水相關衝擊的管理	4.1.2 水流向			

303-3	取水量	4.1.2 水流向			
303-4	排水量	4.1.2 水流向			
303-5	耗水量	4.1.2 水流向			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.3 溫室氣體排放			
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.3 溫室氣體排放			
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2.3 溫室氣體排放			
305-4	溫室氣體排放強度	4.2.3 溫室氣體排放			
305-5	溫室氣體排放減量	4.2.3 能源與溫室氣體排放減量			
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	無產出			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3.2 新供應商評鑑方式 3.3.3 合格供應商考核方式 3.3.4 合格供應商稽核方式			
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3.2 新供應商評鑑方式 3.3.3 合格供應商考核方式 3.3.4 合格供應商稽核方式			
401-1	新進員工和離職員工	5.1.2.3 人員流動率資料			
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.1.3 福利計劃			
401-3	育嬰假	5.1.3 福利計劃			

403-1	職業安全衛生管理系統	5.1.2 法規制度遵循			
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2.3 勞工四大保護計畫			
403-3	職業健康服務	5.2.3 勞工四大保護計畫			
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢	5.2.4 職安衛溝通與促進			
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.4 職安衛溝通與促進			
403-6	工作者健康促進	5.2.4 職安衛溝通與促進			
405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.2.3 員工多元化			
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.3.1 薪資制度			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.2.3 員工多元化			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4.5.2 資料保護規範			

附錄二：SASB 索引表

行業別：		Technology & Communications Hardware		
揭露指標	指標編號	揭露指標	性質	報告位置 / 說明
能源管理	RT-EE-130a.1	(1)總能源耗用(GJ) (2)電網電力使用比例(%) (3)再生能源使用比例(%)	量化	4.2 能源管理、溫室氣體排放與空汙
有害物質管理	RT-EE-150a.1	有害廢棄物重量(T)與回收百分比(%)	量化	4.3.3.1 清運總量
	RT-EE-150a.2	廢棄物管理 可報告的洩漏事件數和總量(kg)，已復原的總量(kg)		無相關情事發生
產品安全	RT-EE-250a.1	產品召回次數與總召回產品數	量化	無相關情事發生
	RT-EE-250a.2	因與產品安全有關的法律訴訟而導致的財物損失總額		無相關情事發生
產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	含有符合 IEC 62474 申報規範的產品物質之營收占總營收的比例(%)	量化	0%

	RT-EE-410a.2	符合 Energy Star® 標準的合格產品所占總營收比例(%)		不適用
	RT-EE-410a.3	可再生能源相關產品和能源效率相關產品的總營收		不適用
原物料採購	RT-EE-440a.1	對於關鍵原物料之風險管理描述	質化	2.4.4 近期風險鑑別結果
商業道德	RT-EE-510a.1	說明預防以下行為的政策和做法: (1)貪污賄賂和 (2)反競爭行為	質化	2.5.2 反競爭/反貪腐/道德行為準則與誠信經營守則
	RT-EE-510a.2	與賄賂或貪腐相關的法律訴訟而造成的財務損失總額	量化	無相關情事發生
	RT-EE-510a.3	與反競爭行為規定相關的法律訴訟而造成的財務損失總額		無相關情事發生
活動指標	RT-EE-000.A	按產品類別的生產產品數	量化	PCB：855,064.40 ft^2 自行車燈：861,934 個
	RT-EE-000.B	員工人數		5.1.2.1 公司員工人數

附錄三：永續揭露指標-電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情況	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	4.2 能源管理、溫室氣體排放與空汙	十億焦耳(GJ)、百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	4.1.2 水流向	千立方公尺(m^3)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	4.3.3.1 清運總量	公噸 (t), 百分比(%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	0%, 0 人	比率(%), 數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	量化	N/A	公噸 (t), 百分比(%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	2.4.4 近期風險鑑別結果	不適用
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	無相關情事發生	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	PCB：855,064.40 ft^2 自行車燈：861,934 個	依產品類型而不同