



Environmental
Social
Governance

2022

攸泰科技永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT

04

關於報告書

05 關於「攸泰科技 2022 年度企業永續報告書」

07

CHAPTER 01

策略與願景

08 經營者的話
11 永續發展政策與組織架構
16 利害相關者議合與永續議題管理
21 重大主題與聯合國永續發展目標呼應

Table OF CONTENTS

23

CHAPTER 02

營運審視

24 公司沿革與財務績效
26 主要品牌 / 產品 / 服務市場
32 公司參加環境與社會議題
33 財務績效
36 公司治理
41 內稽內控制度
42 投資人服務概況
42 營運風險管理與未來展望

43

CHAPTER 03

環境永續

- 44 環境管理方針揭露
- 48 環境永續管理與環保活動

50

CHAPTER 04

勞動人權與社會關懷

- 51 勞雇和諧與員工關懷
- 59 勞雇協議
- 60 職安衛管理

66

CHAPTER 05

附錄

- 67 GRI Standard 指標對照表

Table OF CONTENTS

關於報告書

攸泰科技股份有限公司（以下簡稱「本公司」）發行永續報告書（以下簡稱「本報告書」），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之做法與成果以及相關策略與目標。





關於「攸泰科技股份有限公司 2022 年度永續報告書」

攸泰科技股份有限公司（以下簡稱「本公司」）發行永續報告書（以下簡稱「本報告書」），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之做法與成果以及相關策略與目標。本報告書採每年定期更新，並於取得第三方確信後公開發行；本報告書於 2023 年 11 月出版，主要呈現 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日間本公司內湖總部與中和廠在環境保護、公司治理與社會參與之作為與各項績效數據，但不包含合併財務報表中子公司，部分績效數據亦回溯 2021 年。本公司在上述報告區間並無重大違法違規事件。

本公司為強固型移動解決方案領導廠商，主要銷售涵蓋歐 / 美 / 日等地，專注於衛星通信、農業、物流、海事、交通與政府專案等重點產業。本報告書內容考量影響集團運作之經營實體後，將本報告書範圍以本公司內湖總部與中和廠為主，不含其他子公司或轉投資公司。

本報告書符合
AA1000 標準

本報告書預定每
年持續發行

下一發行版本
預定 2024 年 11 月

本報告書乃依據全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) GRI 永續性報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 為揭露原則。為提供閱讀者可信賴之公開資訊，本報告書符合 AA1000 標準。

本報告書中之財務報表數字以新台幣計算，財務資訊均取自合併財務報表，環保安全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，將於各相關章節備註。

報告發行時間 — 預定每年持續發行

現行發行版本：2023 年 11 月發行

上一次發行版本：無

下一發行版本：預定 2024 年 10 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。

對於本報告書的任何意見，歡迎您聯絡我們。聯絡方式：

攸泰科技股份有限公司

E-mail : uti-spokesperson@ubiqconn.com

網址 : <https://www.ubiqconn.com/>

總公司地址：台北市內湖區陽光街 300 號 4 樓

電話：02-8751-6008



CHAPTER 01

策略與願景

經營者的話	08
企業社會責任承諾與組織架構	11
利害相關者議合與永續議題管理	16
重大主題與聯合國永續發展目標呼應	21





經營者的話

高階主管期許

本公司主要深耕於衛星應用解決方案之開發與銷售，以「無所不在的連結」願景為基礎，專注於衛星應用解決方案相關的連結技術、各垂直市場 ECO system 的建立及環環相扣扎實的供應鏈、數位協作平台、以本公司核心價值 (Curiosity, Empathy, Agility, Can-do attitude, Discipline) 連接所有員工以建立全員經營永續企業及 ESG 推行。

衛星應用解決方案包含強固型平板電腦、強固型車用電腦、航海設備等產品。深耕已久的品牌 RuggON 亦來自於衛星通訊產業，此產業特性為少量多樣，所需的創新度及彈性也高，本公司藉著過去的產業經驗以及工廠管理能力，有著極為紮實的研發技術及彈性的營運，持續以研發優勢，配合產業解決方案市場 Know-how，繼續耕耘拓展全球衛星應用解決方案市場。



未來主要成長動能為衛星通訊，自 2021 年開始發展移動衛星開道器及衛星通訊相關產品，為 6G 做準備，持續向「無所不在的連接」願景邁進。茲針對企業社會責任之經濟、環境、社會三個面向之努力方向說明如下：



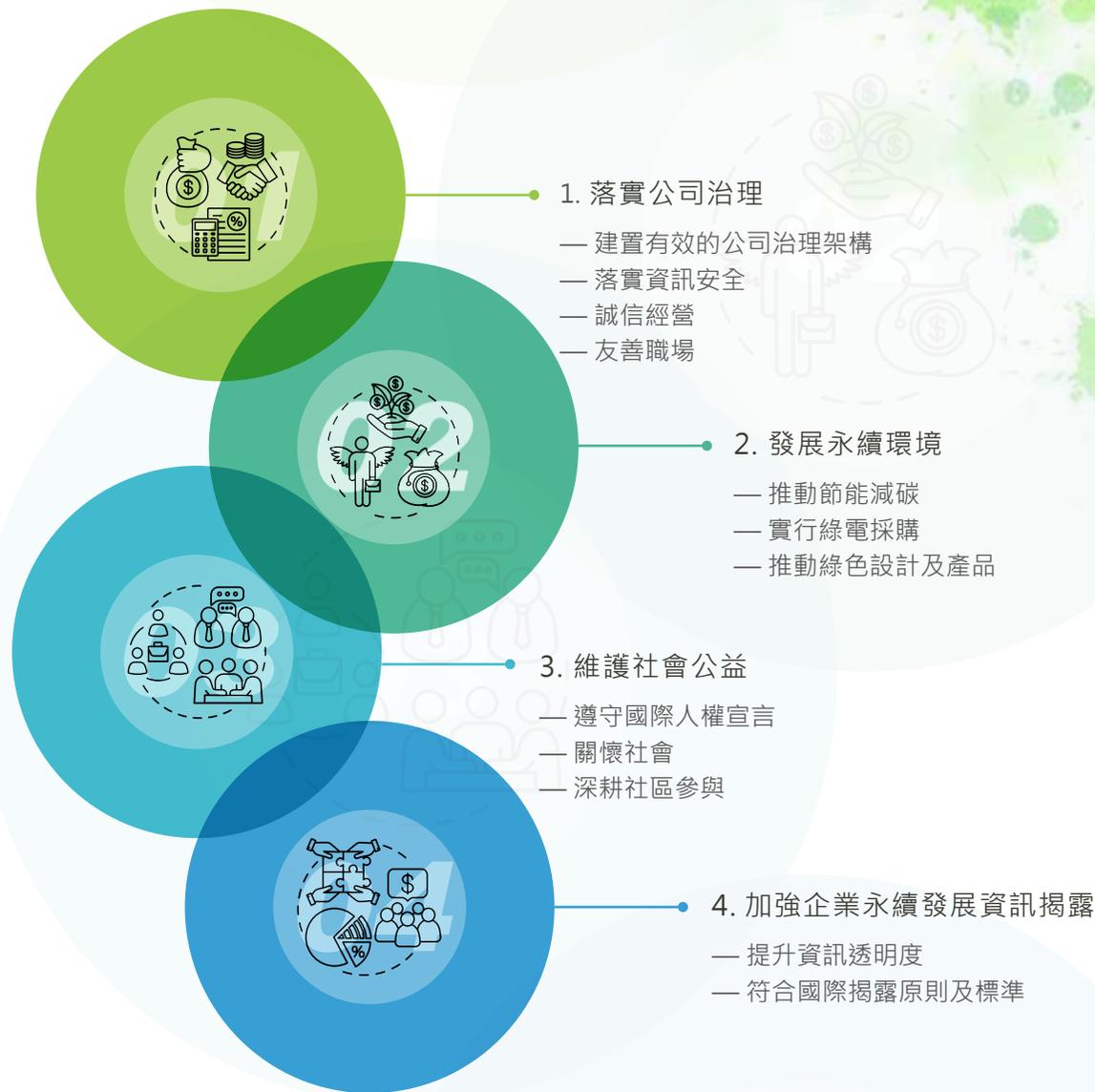
執行長

永續發展政策與組織架構

本公司主要深耕於衛星應用解決方案之開發與銷售並以 ODM 與品牌事業並重，以「無所不在的連結 (Ubiquitous Connectivity)」之願景為基礎，專注於衛星應用連結技術之相關解決方案、各垂直市場生態系 (ECO system) 之建立及環環相扣扎實的供應鏈、數位協作平台。

本公司以五大核心價值「好奇心 (Curiosity)」、「同理心 (Empathy)」、「敏捷性 (Agility)」、「冒險態度 (Can-do attitude)」、「紀律 (Discipline)」連接所有員工以建立全員經營永續企業，並藉此推行公司的永續發展政策，將其納入營運活動，以達永續經營之目標。

藉此，本公司於 2023 年制定永續發展實務守則，並依據落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強企業永續發展資訊揭露四大原則，訂定重要推廣項目並實踐如右圖：



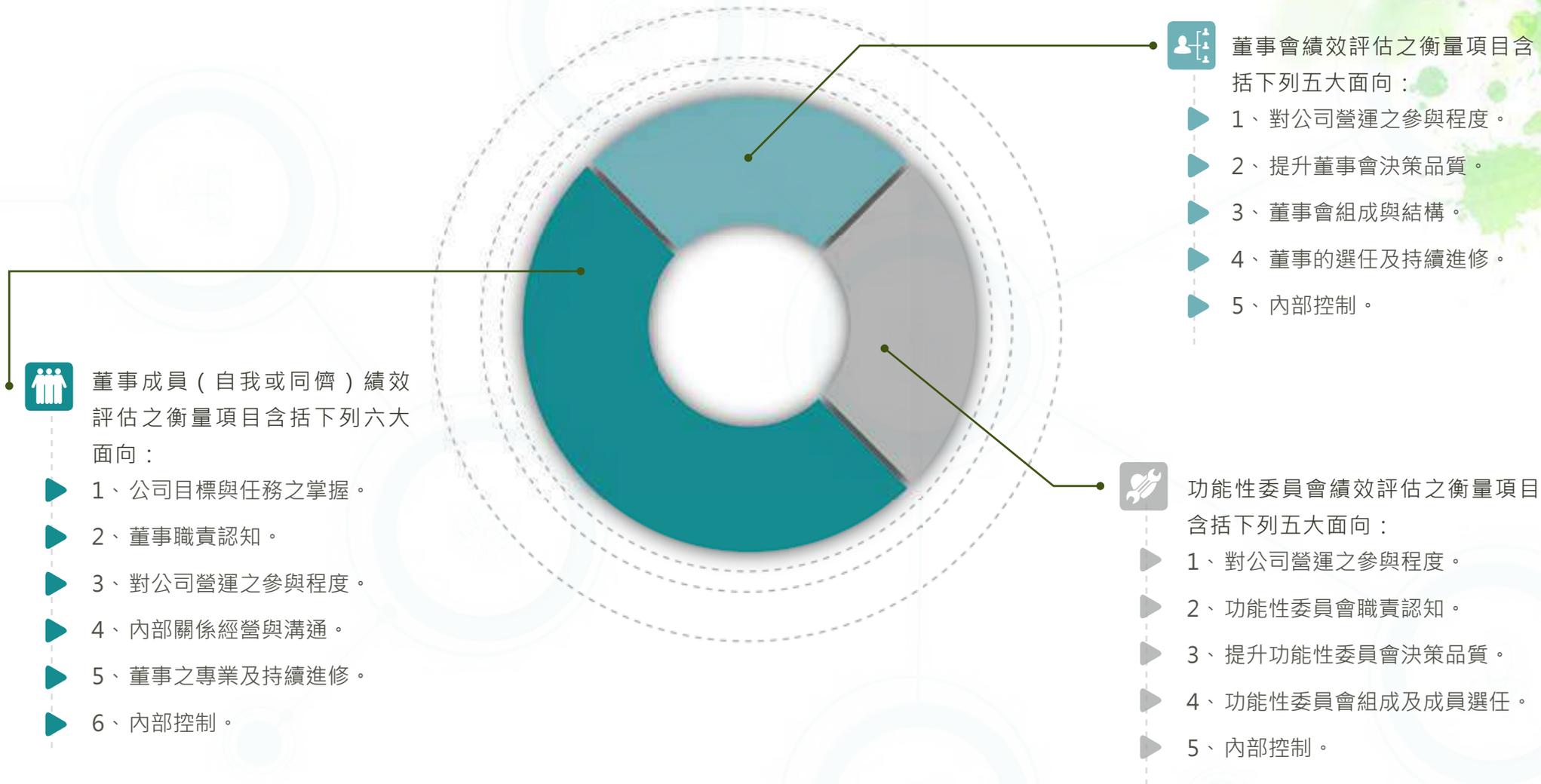
本公司設置永續發展專職單位，並依事務 / 專案性質廣邀各單位主管擔任功能性召集人或組長，並不定期於高階管理層會議內報告及檢討永續發展之執行情形。永續發展專職單位依循「P-D-C-A」（規劃 - 執行 - 查核 - 行動）管理模式運作定期鑑別利害關

係人、蒐集檢視利害關係人所關切議題，並針對永續發展重要推廣項目及具體推動計畫，至少每年一次向董事會彙報，董事會審視重要推廣項目、執行情形與未來計畫，據此通過相關決議並提供必須之資源，並提出意見供經營團隊參考及調整。

本公司訂有「董事會績效評估辦法」，明訂董事會績效評估每年一次，且應於次一年度第一季前執行完畢並於董事會報告績效評估結果。董事會績效評估程序如下：

- 1、確立當年度受評估之單位、期間及範圍（如整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等）。
- 2、確立評估之方式（如董事會內部自評、董事成員自評、委託外部專業機構、專家評估等）。
- 3、挑選適當之評估執行單位。
- 4、由各執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」及「審計委員會績效評估自評問卷」等相關自評問卷，最後由統籌之執行單位將資料統一回收後，針對評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

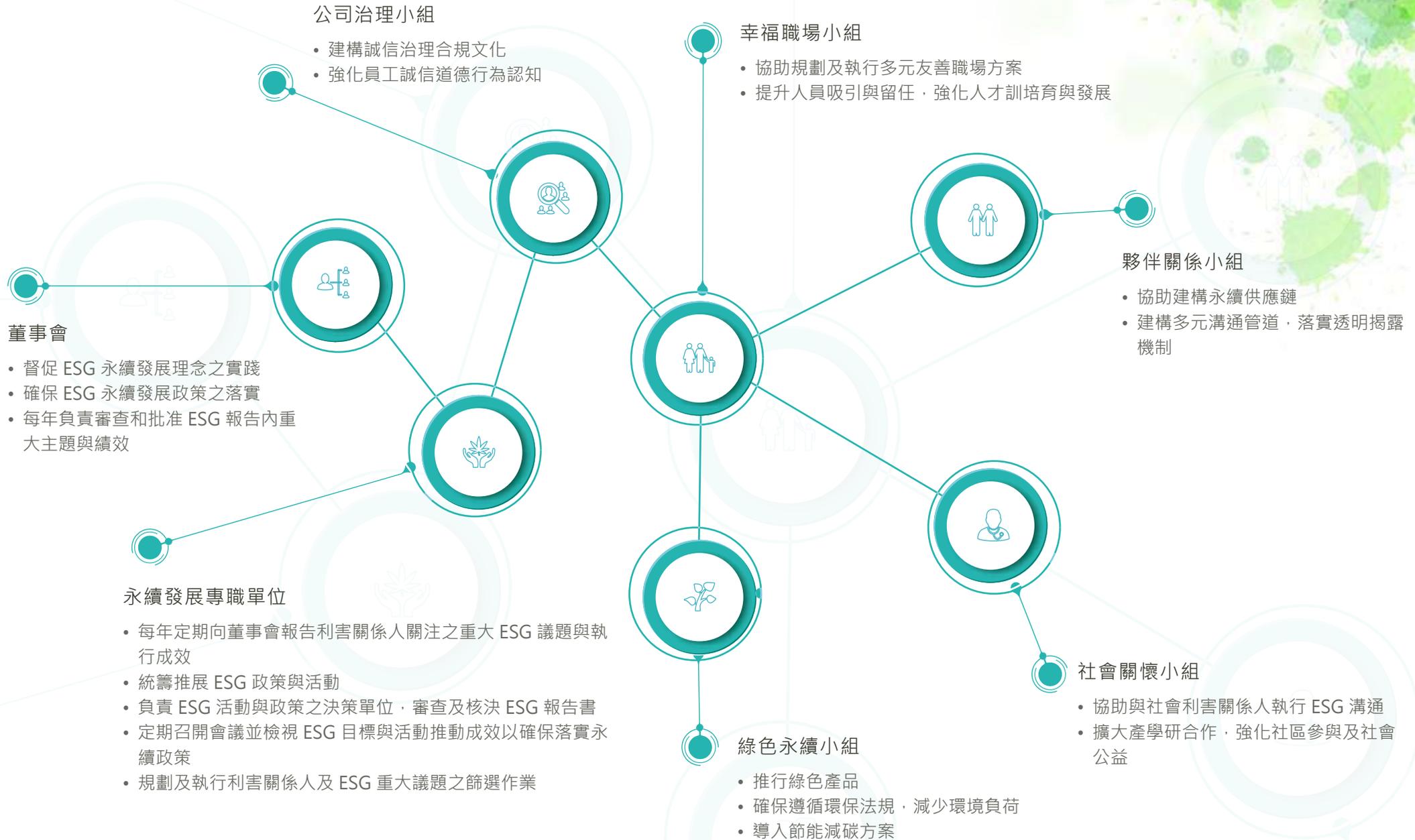




2022 年董事會績效評估（自評）結果已於 2023 年 3 月 28 日於董事會報告並刊載於本公司股東會年報及公司網站；惟本公司審計委員會未滿 1 年不受評、薪資報酬委員會 2022 年尚未成立亦不受評，本公司董事對整體董事會運作及個別董事自評結果均達「優」至「極優」等級，詳請見本公司 2022 年股東會年報第 23 ~ 24 頁或本公司網站 (https://www.ubiqconn.com/tw/investor_govern_operate.php)，有關本公司審計委員會、及董事會成員及其運作情形亦請詳 2022 年股東會年報第 23~32 頁。此外，為提升本公司對永續發展之重視，擬於 2023 年 11 月份成立董事會層級之永續發展委員會，由獨立董事負責環境、社會、及公司治理相關政策之擬訂及督導各項政策之執行，一年至少一次向董事會報告執行成果及履行狀況。

ESG 推行架構及組織權責如下：





利害相關者議合與永續議題管理

重大考量面分析流程

本報告書中以重大主題分析流程為方法，鑑別利害關係人所關注的永續議題，以此作為資訊揭露的參考基礎，達到有效溝通的目標，並成為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在企業社會責任是最重要的，瞭解相關利害關係人關注之議題，透過本報告書的揭露，讓相關的利害關係人瞭解本公司 2022 年在企業社會責任上的努力以及達成的績效。

永續發展專職單位會依據本公司的相關部門日常作業及對外的業務溝通中，根據實質性議題評選機制，由各功能性小組或指定協作部門人員就組織營運交流與利害關係人包容性尋找利害關係人，對利害關係人進行鑑別，選出優先溝通對象及其所關切之議題進行回應（利害關係人溝通管理方針），初步判別出主要利害關係人及其關切議題。共為客戶、員工、投資人、媒體、供應商、社區及政府，共七類利害關係人。本公司由各功能性小組或指定協作部門人員發出問卷給所屬利害關係人調查回收後，經永續發展專職單位彙整，尋找重大主題後執行揭露。

永續議題來源

本公司鑑別重大主題流程是基於 GRI Standard 永續報告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，本公司藉由下列來源蒐集與組織相關的議題。



利害關係人溝通方式及頻率

利害關係人	關心議題	攸泰科技溝通方式	溝通頻率	本報告書回應章節
員工	<ul style="list-style-type: none"> 職業健康與安全 教育訓練 勞雇 / 勞資關係 	職工福利委員會 (每季) 公司入口網站 勞資會議 主題教育訓練 (線上 / 實體)	<ul style="list-style-type: none"> 每季 不定期 每季 不定期 	CH3. 環境永續 CH4. 勞動人權與社會關懷
政府 (含金管單位 / 環保機構)	<ul style="list-style-type: none"> 排放 水 廢棄物 供應商永續管理 	ESG 報告書 公開資訊觀測站 政令宣導 (公文) 公司網站設置 ESG 信箱	<ul style="list-style-type: none"> 每年 不定期 不定期 不定期 	CH2. 營運審視 CH3. 環境永續
社區 / 地方民眾	<ul style="list-style-type: none"> 排放 水與廢棄物 	不定期訪視 ESG 報告書網站資訊揭露	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 每年 	CH1. 策略與願景 CH2. 營運審視 CH3. 環境永續
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶隱私管理 	年度客戶滿意度調查 客戶業務工作會議 (依客戶別採週 / 月 / 季 / 年度) 客戶 ESG 稽核	<ul style="list-style-type: none"> 每年 每年 不定期 	CH3. 環境永續 CH4. 勞動人權與社會關懷
股東 / 投資人	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 水 廢棄物 	投資人服務信箱 公開資訊觀測站 發言人信箱 股東大會	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 不定期 每年 	CH1. 策略與願景 CH3. 環境永續 CH4. 勞動人權與社會關懷
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 供應商永續管理 	供應商 ESG 宣導 供應商 ESG 考核 ESG 報告書網站資訊揭露	<ul style="list-style-type: none"> 每年 每年 每年 	CH1. 策略與願景 CH2. 營運審視
媒體	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 職業健康與安全 	公開資訊觀測站 ESG 報告書網站資訊揭露 新聞稿	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 每年 不定期 	CH3. 環境永續 CH4. 勞動人權與社會關懷

註：2022 年度因應組織永續管理啓動，設置「ESG 企業永續發展信箱」(uti-spokesperson@ubiqconn.com)，供各類利害關係人溝通並回饋，並設有專人負責溝通及回應。

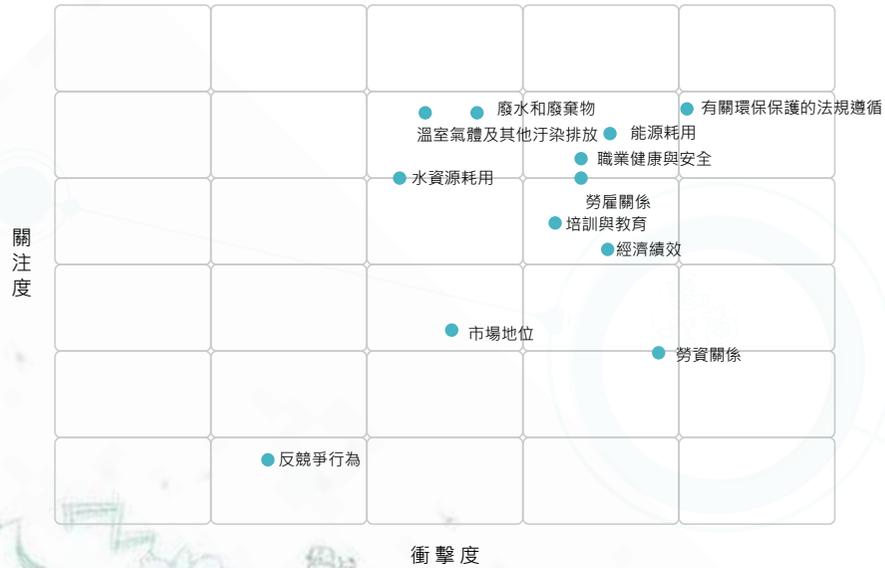
重大性議題排序

本公司依據根據 2022 年實質性議題評選結果，採用下流程以 AA 1000 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與關係程度加權平均，藉以瞭解利害關係人的關切度。各議題對本公司在經濟、環境與社會衝擊上，2022 年由本公司永續發展專職

單位及各功能性小組人員會同內外部專家觀點，確認適用後再加入內部專家觀點來作為補充，將高度關切及高衝擊的 ESG 議題揭露於本報告書相關章節，相關作業步驟如下：

 理解組織背景	Step1 組織脈絡	由 EPEAT 要求鑑別產業主題並設定邊界	依 IEEE1680.1 之 4.9.2.1 標準製造商須定期揭露：用水、耗能、範疇 1/2 溫室氣體排放、廢棄物等環境議題並經由 GRIAA1000 執行第三方確信
 鑑別實際與潛在衝擊	Step2 選擇相關主題	評估 ESG 相關主題	EPEAT 小組依 IEEE-1680.1-4.9.2.1 對環境 (Environment) 關注議題與 ESG 小組溝通後，考量利害關係人對於社會 (Social) 治理 (Governance) 觀點，由 GRI Standard 34 個 ESG 主題準則，擇選高優先級別 ESG 主題來設計問卷
	Step3 關注度	內外部利害關係人問卷	將問卷發送內、外部利害關係人，調查各類利害關係人對各項永續主題的關注程度，回收有效問卷共計 25 份
 評估衝擊度	Step4 衝擊度	永續發展部與轄下功能性問卷	依據 2022 年度永續發展部與轄下功能性小組回填問卷，依各項主題對本公司永續發展之衝擊程度給予評分，回收有效問卷共計 12 份
	Step5 優先度	排序選定年度重大主題	綜合「關注度」與「衝擊度」問卷得分，由高至低排序，再選取高排序項目 9 項於會議中定義為重大主題
 排序並揭露報告	Step6 揭露	應揭露判定之重大主題	選定其中 9 項特定指標並提估正面與負面衝擊後，作為本報告書的揭露重點，並尋找對應 SDG，詳實說明主題的因應策略、成果績效
	Step7 報告	報告書發行 11/30 前	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主題。呈送永續發展部及董事會審核，並公開發行及搜集利害關係人意見以回饋於下一次報告書

重大主題分析結果



本報告書中回應之 9 項重大主題



註：標示 * 為負面衝擊，剩餘 7 項為正面衝擊

圖示	說明
NA	不適用
●	在本次報告可完全揭露
--	資訊無法取得

重大主題邊界

對於每一個鑑別出為重大主題，本公司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。

年度重大主題	GRI	本公司價值鏈					影響主要利害關係人	SDGs	
		上游		本公司		下游			
		供應商	承攬商	中和工廠	內湖辦公室	客戶			
節能減碳	• 能源	GRI 302	--	---	●	●	--	政府	    
	• 排放	GRI 305	●	---	●	●	--	政府、社會、投資人	
綠色生產	• 水	GRI 303	--	---	●	●	--	政府、媒體、社會	
	• 廢棄物	GRI 306	●	---	●	●	--	媒體、社會	
永續環保	• 環保法規遵循	GRI 307	●	●	●	●	--	政府、媒體、社會、投資人	
誠信經營	• 經濟績效	GRI 201	--	---	●	●	--	投資人、員工	
勞動平權	• 勞雇關係	GRI 401	●	●	●	●	--	員工	
	• 教育訓練	GRI 404	●	●	●	●	--	員工	
安全製造	• 職業安全衛生	GRI 403	●	●	●	●	--	政府、員工	

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。

本公司加強永續策略，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 2022 年起本公司定義出與永續發展目標 (SDGs) 之優先項目，本公司將從產品生命週期及價值鏈階段，揭露本公司的永續發展績效，從呼應 SDGs 目標轉換至實際的行動方案，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的優先順序，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及目標，將於各章節中揭露。



本公司各項主題	呼應 SDGs 項目	聯合國 SDGs 說明	本公司永續發展作法及目標
節能減碳		<ul style="list-style-type: none"> • 確保人人享有可負擔、穩定和永續的現代能源。 • SDGs 目標子項目 7.3：到 2030 年，將全球能源效率的改善率提高一倍。 	<ul style="list-style-type: none"> • 持續執行現場節能宣導與綠色設計，以更具能源效率的方式生產產品，降低能源密集度率。 • 目標平均年節電率達 0.1% 以上。
		<ul style="list-style-type: none"> • 採取緊急措施因應氣候變遷及衝擊。 • SDGs 目標子項目 13.2：將因應氣候變遷的措施納入政策、策略和規劃。 	<ul style="list-style-type: none"> • 持續執行溫室氣體管理並減量，依循國家溫室氣體減量政策。 • 目標 2050 年溫室氣體排放量符合淨零排放之國家政策。
綠色生產		<ul style="list-style-type: none"> • 確保所有人享有永續管理的水資源及衛生設施。 • SDGs 目標子項目 6.3：到 2030 年，通過各式方式改善水質，大幅增加全球廢棄物回收和安全再利用。 	<ul style="list-style-type: none"> • 積極執行節水宣導，並定期將節水及廢水減量目標定期在 ISO14001 管審會議中討論，以達持續改善目標。
永續環保		<ul style="list-style-type: none"> • 確保落實永續消費和生產模式。 • SDGs 目標子項目 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 透過 ISO14001 環境管理系統，進行減廢及資源回收管理，確保環境的永續。
誠信經營		<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • SDGs 目標子項目 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。 • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 落實良好公司治理與風險管理機制
勞動平權		<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • SDGs 目標子項目 8.7：根除強制勞動、現代奴隸制和販賣人口，禁止和消除最惡劣形式的童工，到 2025 年終止一切形式的童工。 • SDGs 目標子項目 8.8：保護勞工權利，推動為所有工人，包含移民工人，特別是女性移民和沒有穩定工作的人創造安全和保障之工作環境。 	<ul style="list-style-type: none"> • 透過 ISO45001 職安衛管理系統調和 ILO 國際勞工組織相關要求，管控新興的職場社會心理危害與強迫勞動等議題，保障勞權。
安全製造		<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • SDGs 目標子項目 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 透過 ISO45001 職安衛管理系統，制定之「安全衛生政策」，揭露本公司之核心價值為以人為本，並且透過「技術」、「安全衛生文化」、「責任」、「溝通」之原則運作，追求零災害、零傷害目標。

CHAPTER 02

營運審視

公司沿革與財務績效	24
主要品牌 / 產品 / 服務市場	26
公司參加環境與社會議題	32
財務績效	33
公司治理	36
內稽內控制度	41
投資人服務概況	42
營運風險管理與未來展望	42



公司沿革與財務績效

公司概況

設立日期：2011年6月10日

中和廠區地址：新北市中和區平河里建一路
186號12樓及12樓之4

內湖公室地址：台北市內湖區陽光街300
號4樓

聯繫電話：02-8751-6008

員工總數：315人

臨時工總數：5人

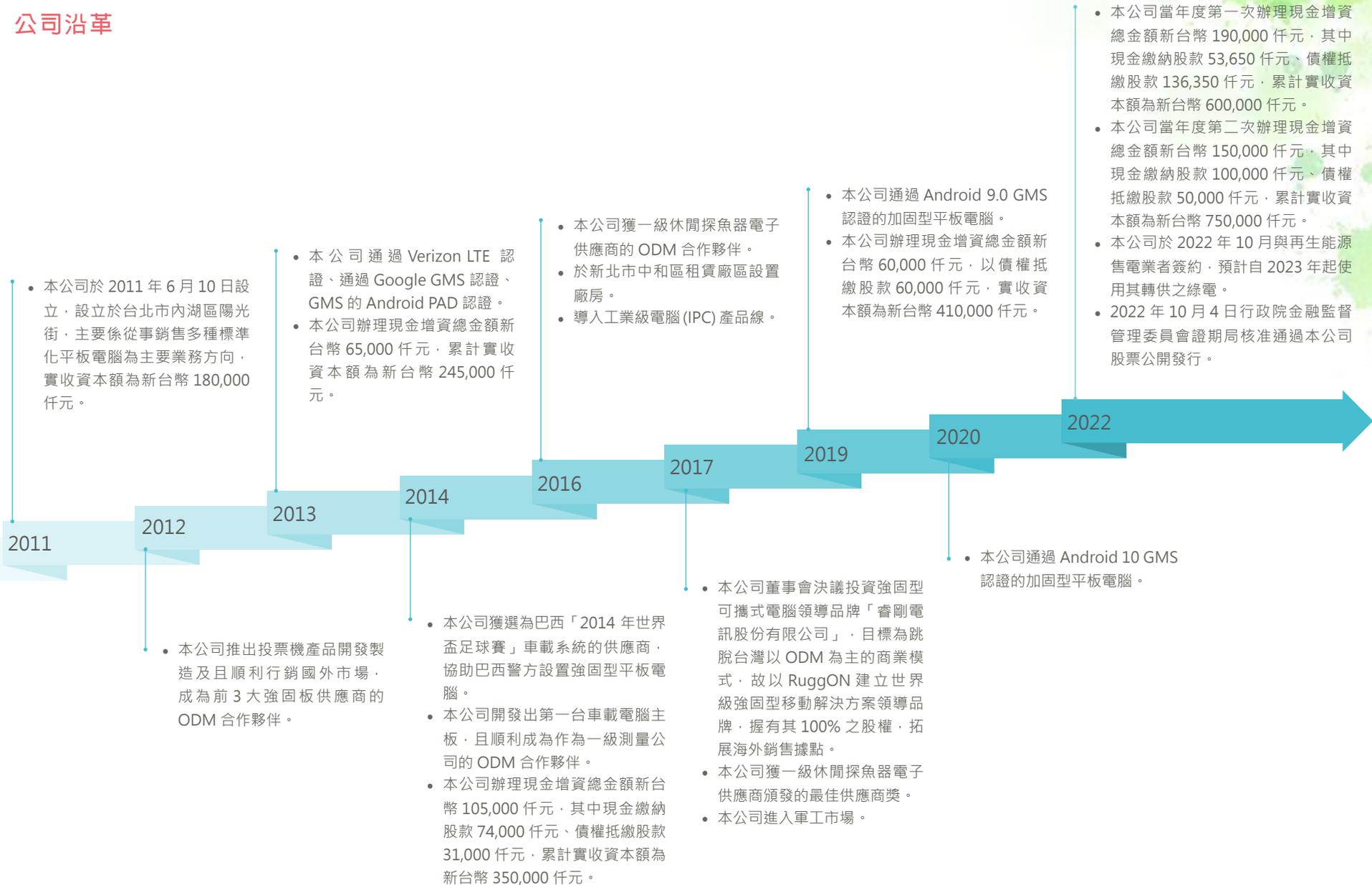
本公司治理組織架構由全體股東所組成之股東會為本公司最高議事機關，經股東會選任之董事組成董事會為公司之業務執行機關，並選任獨立董事組成審計委員會監督公司業務之執行。董事長為董事會主席，對外代表公司為公司之最高負責人，並無兼任行政職位。本公司董事不定期地參與由中華民國證券暨期貨市場發展基金會 (SFI) 及中華公司治理協會 (CGA) 舉辦之相關公司治理與 ESG 教育訓練。

本公司治理架構圖如下：



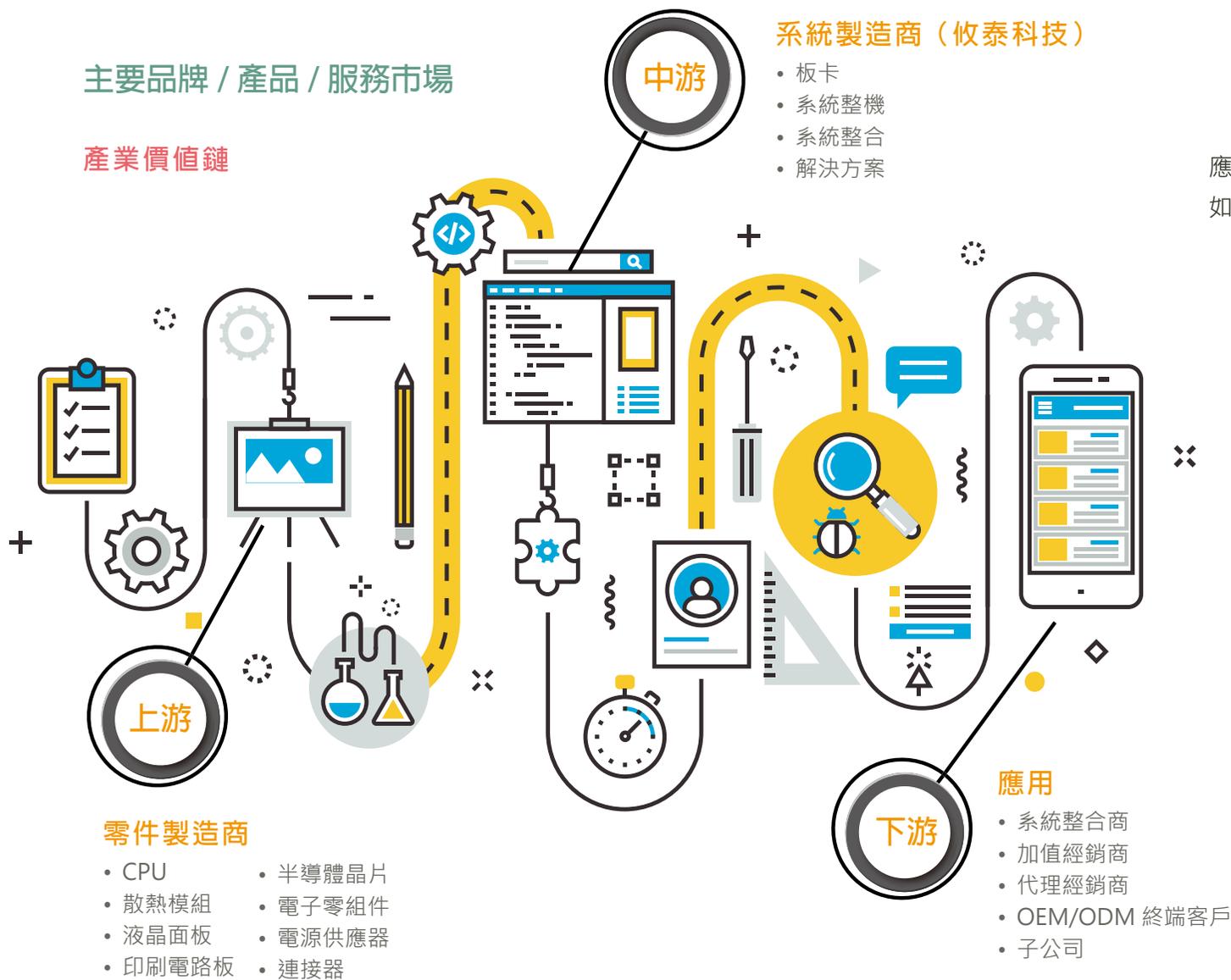
攸泰科技組織圖

公司沿革

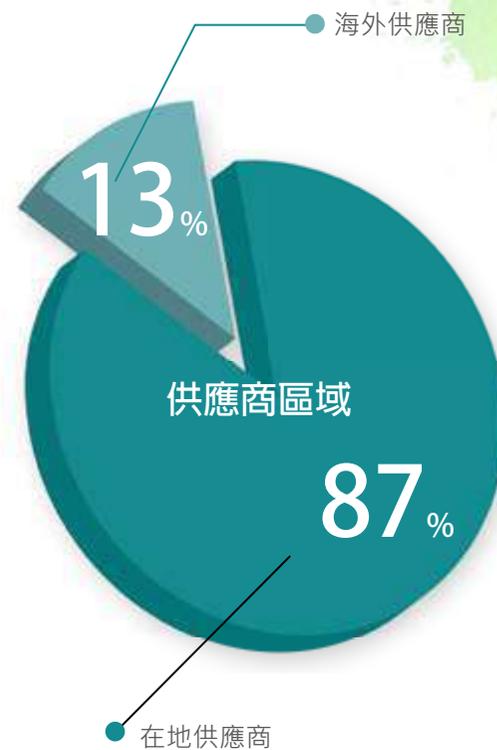


主要品牌 / 產品 / 服務市場

產業價值鏈



本公司注重在地化採購，積極與在地供應商合作，目前在地化採購比例已達 87%，如下：



主要業務內容

1. 客製化服務

提供強固型移動解決方案、液晶顯示觸控解決方案、嵌入式模組及衛星模組客製化設計及生產服務。主要專注領域包括海事、國防、辦公室自動化、投票機、衛星通訊 (未來的 6G) 等。

2. 品牌

產品以強固型移動解方為主，以子公司 (睿剛電訊股份有限公司) 品牌深耕四大垂直市場農業、大眾運輸、國防、物流。

3. 公司目前商品

強固型移動解決方案、液晶顯示觸控解決方案、嵌入式模組及衛星通訊模組等。

4. 計畫開發之新商品

- (1) 強固型移動解決方案
- (2) 第六代行動通訊系統之衛星通訊 (移動型 / 可攜式 / 強固型衛星通訊連結裝置解決方案)
- (3) 下一代軍工強固型緊湊型模塊嵌入式電腦暨系統解決方案
- (4) 人工智能影像辨識模組
- (5) GPS 差分定位系統

產品之各種發展趨勢及競爭情形

1. 客製化服務

本公司客製化設計及生產服務，主要以提供強固型移動解決方案、液晶顯示觸控解決方案、嵌入式模組及衛星模組，專注的領域包括海事、政府、辦公室自動化、投票機、衛星通訊 (未來的 6G) 等。

本公司也是不同垂直市場的主要參與者之最值得信賴的合作夥伴，本公司的設計與製造服務從硬體、軟體、韌體到完全嵌入式的解決方案，可完全滿足客戶的需求。憑藉多年在不同行業提供出色和創造性解決方案的經驗，本公司為能夠幫助客戶保持競爭力和創新能力。

2. 品牌

受 5G、Wifi 6 等無線通訊技術的快速發展及其成本的快速降低，加上平板電腦及手機運算能力大幅提升的趨勢之下，非 Wintel 陣營逐漸佔據工控市場，尤以零





售、倉儲、車隊管理等應用市場，更是明顯。主要競爭對手亦陸續投入非 Wintel 平台產品。是故強固型運算設備的普及與價格的競爭態勢，將促使工控產品的利潤逐漸下降。鎖定特定垂直市場之應用、透析客戶需求與痛點，並持續導入最新通訊技術，以此為基礎，發展該市場所需專用機種、架構其獨特生態鏈，同時提供高彈

性客製化服務，將可與競爭對手形成區隔，提升客戶黏著度與競爭力。

因全球氣候變遷日益明顯，加上全球能源及人力分布不均，精準農業及畜牧產業也陸續拋棄以往人力與經驗為主的運作方式，走向大數據軟體分析及採用 AI 影像辨識等高科技設備，將帶動強固型平板電腦與車用電腦的需求。

全球對於 ESG 的觀念與制度推廣，日益高漲。本公司將 ESG 與 Green Product 等觀念放入公司治理與日常運行中，從產品概念開始，到產品設計、開發、生產，直至產品回收，將可提高競爭門檻與市場競爭力。

長、短期業務發展計畫

1. 短期發展計畫

配合市場動態提供客戶具銷售特色及高附加價值之產品方案。

行銷計畫



- 以子公司（睿剛電訊股份有限公司）品牌深耕四大垂直市場（農業、大眾運輸、政府、物流）。
- 提供客戶從概念驗證樣品 (POC) 到量產的全客製化服務，並持續開發海事、衛星通訊、政府市場。
- 建立技術領先的市場形象。
- 建立專業售後服務以有別現有市場的競爭者。

01

生產計畫



表面貼焊技術 (SMT : Surface Mount Technology) 製程的產能需求量大且穩定、市場價格競爭之產品由關係企業三希科技集團代工；惟為縮短供應鏈的時間以提高存貨周轉率，且因應地緣政治貿易風險，將生產基地轉回台灣已為趨勢，組裝電路板 (PCBA) 生產的策略會陸續將關係企業的代工生產轉回到台灣生產。系統組裝為因應中美貿易戰考量，全數在中和廠生產，產能不足部份由代工廠生產。

營運計畫



- 整合供應鏈體系以強化議價能力；維持第二供應商，以保有議價彈性。
- 依現有設備強化中和廠產能以降低生產成本。
- 健全生態鏈，以打群架觀念引進更多商機。
- 徹底實行阿米巴經營。

03

財務計畫



- 強化客戶授信資訊之掌握，並持續的監控及管理，降低營運風險。
- 妥善運用各項營運資金工具及管理技術，作好各項日常營運所需之財務需求。

04

2. 長期發展計畫

以提升產品創意、設計品質、節省成本，往更高附加價值商品發展為目標。

行銷計畫



- 以 RuggON 品牌深耕四大垂直市場 (農業、大眾運輸、政府、物流)，以在未來五年在這四大垂直市場成為 TOP ONE 解決方案提供者。
- 目標在五年內衛星通訊營收逐年成長。

01

生產計畫



- 生產集中化，提供一條龍生產服務。
- 持續優化縮短供應鏈。

02

產品發展計畫



- 以強固連接為技術核心。
- 以無所不在的連接願景持續開發對應不同垂直市場的解決方案。

03

營運計畫



- 規劃、推動數位轉型，提升整體運作效率。
- 建立供應鏈運作平台，簡化作業並提升供應鏈運作效能。
- 健全生態鏈，以打群架觀念引進更多商機。
- 徹底實行阿米巴經營。

04

財務計畫



- 透過資本市場籌措營運所需之長期資金、降低整體資金成本以實現創造股東價值最大化之財務目標。
- 以自由現金流為組織內部最終目標。

05

永續多元佈局策略

本公司為求企業之永續經營，本公司公司正積極朝向提高產量、降低生產成本、增加銷售競爭能力、擴大市場佔有率之目標邁進，尋求企業聯盟、改進產業結構及開發具有高附加價值的新產品。

為提昇客戶的價值，滿足客戶的需求與本公司公司在國際市場的競爭角色，技術服務團隊遴選經驗豐富的優秀工程師，不分時地提供客戶技術與產品應用上的服務。今後本公司公司亦將持續尋求其他更好的發展機會，使本公司公司競爭力歷久彌堅，穩如磐石。

本公司公司的產品遵守政府規範的各項產品及服務法令，符合歐盟 RoHS、REACH 等規範，無任何危害物質，經由嚴謹的品質管理，提供客戶穩定的產品品質，同時為確保客戶服務品質，提昇客戶滿意度，設立客戶服務專線及溝通網站，每年定期主動進行客戶服務滿意度調查，加強和客戶之間的合作關係，藉由和客戶互利共榮的關係，成為企業永續發展的基石。





公司參加環境與社會議題

本公司參與下列公(協)會，分享管理技術、實務經驗；資訊如下：

- 1、台北市電腦商業同業公會 (TCA)
- 2、歐洲在台商務協會 (ECCT)
- 3、台灣低軌衛星產業聯誼會 (Taiwan LEO Satellite Industry Alliance · TLEOSIA)
- 4、綠色和平 RE10x10 企業綠電倡議

財務績效

本公司各項主題	重大主題	呼應 SDGs 項目	聯合國 SDGs 說明	本公司永續發展作法及目標
誠信經營	經濟績效		<ul style="list-style-type: none"> 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。目標帶動整體營收大幅增長，持續提高現有利潤率。

2022 年投入之研發費用

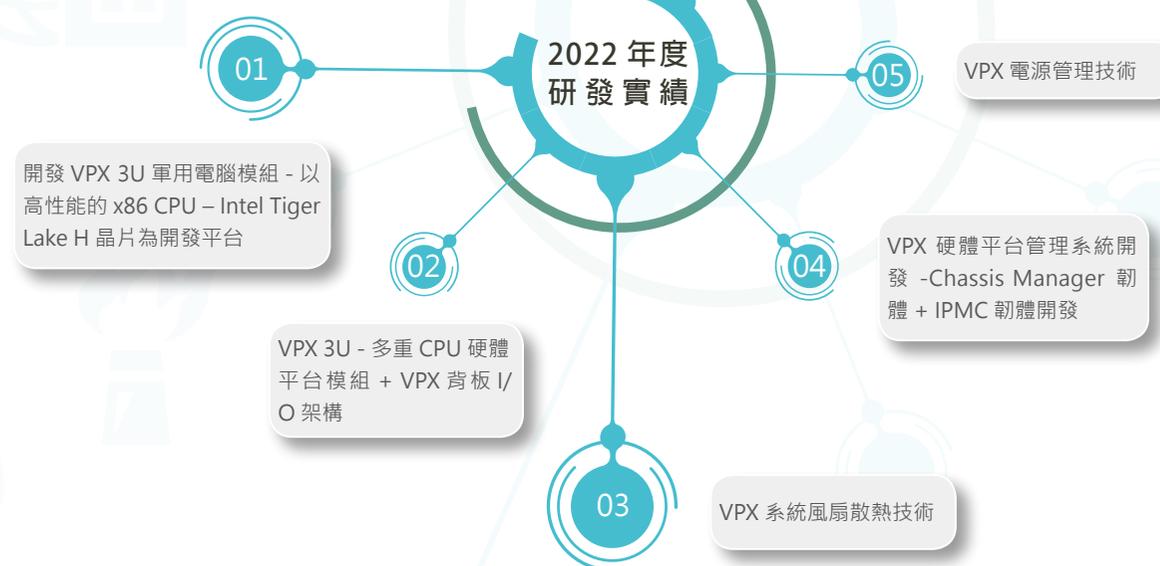
2022 年度研發費用 (新台幣仟元)

176,306

佔營業額 %

5.31%

2022 年開發成功之技術或產品

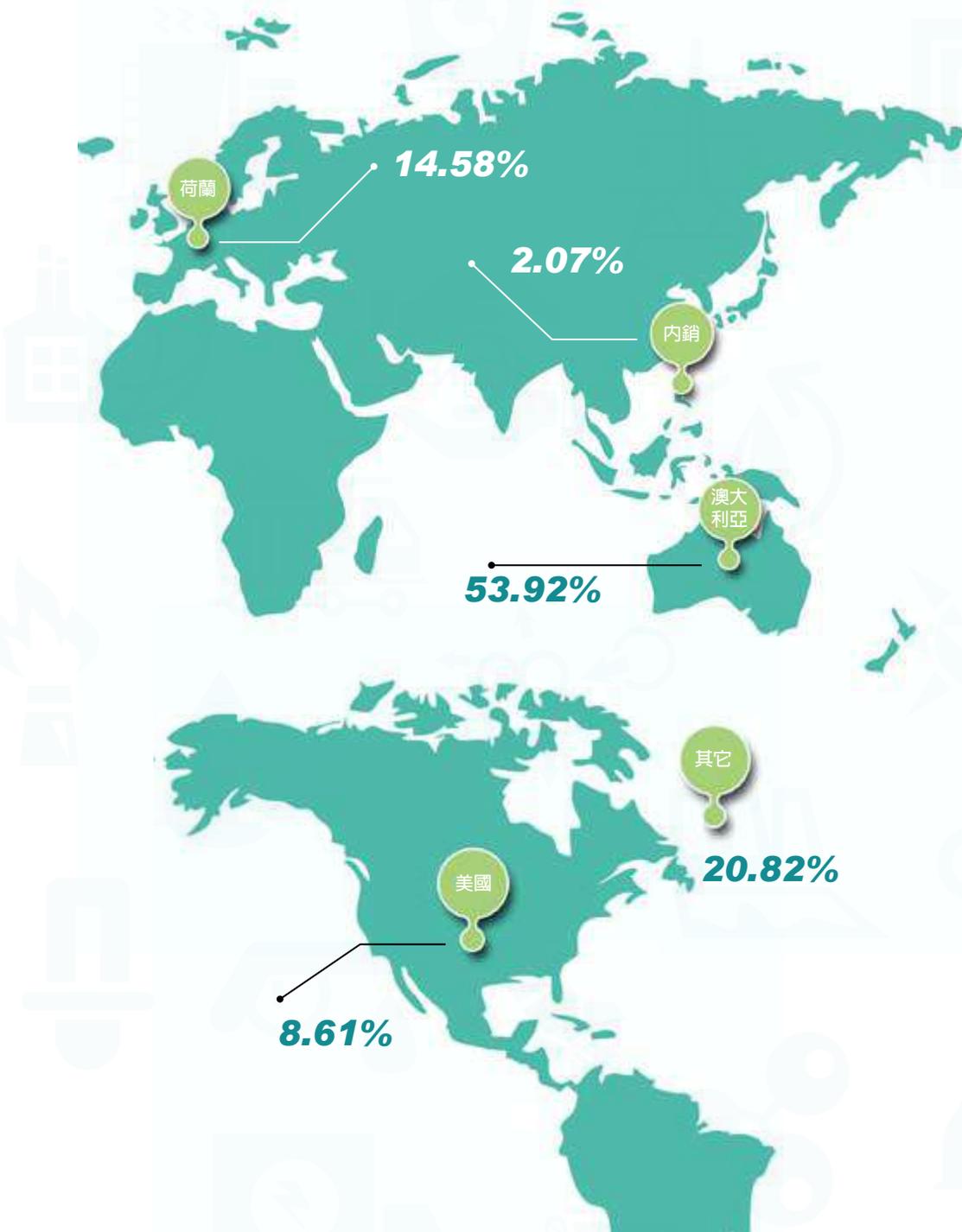


本公司 2022 年度合併營收為新台幣 (以下同) 3,315,035 仟元，稅後淨利歸屬於本公司業為 207,192 仟元。

綜合損益表

單位：新台幣仟元

項目	2022 年
營業收入	3,315,035
營業成本	2,704,135
營業毛利	610,900
營業費用 (支付予員工薪資福利等費用)	359,351
營業損益	192,990
營業外收入及支出	22,135
社區 / 社福團體 / 公益支出等	132
稅前淨利	215,125
繼續營業單位本期淨利	-
所得稅 (支付予政府單位)	8,203
本期淨利 (損)	207,192
本期其他綜合損益 (稅後淨額)	1,164
本期綜合損益總額	208,356
轉投資淨收益	-12,004
每股盈餘	3.13
2023 年支付予股東紅利 (每股 0.5 元)	37,500



產品比較明細表

單位：新台幣仟元

產品別	2020		2021		2022	
	銷售金額	%	銷售金額	%	銷售金額	%
產業電腦	1,404,575	86.85	2,446,922	76.15	2,697,069	81.36
嵌入式板卡	166,291	10.28	599,780	18.67	441,407	13.32
其它	46,323	2.87	166,529	5.18	176,559	5.32
合計	1,617,189	100.00	3,213,231	100.00	3,315,035	100.00



- 產業電腦 81.36%
- 嵌入式板卡 13.32%
- 其它 5.32%

主要銷售地區

單位：新台幣仟元

地區	2020		2021		2022	
	金額	%	金額	%	金額	%
內銷	16,611	1.03	12,291	0.38	68,770	2.07
外銷						
美國	700,356	43.31	1,654,368	51.49	1,787,322	53.92
澳大利亞	314,143	19.43	311,433	9.69	285,587	8.61
荷蘭	283,543	17.53	587,305	18.28	483,418	14.58
其他	302,536	18.71	647,834	20.16	689,938	20.82
小計	1,600,578	98.97	3,200,940	99.62	3,246,265	97.93
合計	1,617,189	100.00	3,213,231	100.00	3,315,035	100.00



- 內銷 2.07%
- 美國 53.92%
- 澳大利亞 8.61%
- 荷蘭 14.58%
- 其他 20.82%

公司治理

本公司的經營團隊長期以來落實營運及財務等各項資訊的透明化，以合乎道德的企業準則與承諾，做好公司治理為目標，產品在製造技術上要不斷開發，在品質上要絕對嚴謹，在售後服務上更要及時周到；其員工要對同僚和睦、對公司信賴，在任何崗位都充滿旺盛企圖心。本公司以穩健的步伐、積極的活力爭取投資人的信心，恪遵法律和規範，重視資訊的公開及透明，以得到相關利害關係人與社會大眾的認同。本公司公司章程規章要求考量多元與獨立性並確保無利益衝突並就董事中提名人選交由董事會推選董事長。

全員 · 永續 · 經營

本公司董事及主要經理人名稱及職務如下，無弱勢社會群體及利害關係人代表：

本公司董事

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷
董事長	大眾全球投資控股股份有限公司代表人簡民智	男	<ul style="list-style-type: none"> 美國加州大學電機碩士 大眾電腦股份有限公司總經理 大眾電腦股份有限公司營運長
董事	大眾全球投資控股股份有限公司代表人徐靜珍	女	<ul style="list-style-type: none"> 政治大學 EMBA 資訊系肄業 華夏工專電子系 睿剛電訊股份有限公司執行長 大眾電腦股份有限公司副總經理 研華科技股份有限公司助理副總經理 光寶科技股份有限公司副總經理
董事	林嵩喜	男	<ul style="list-style-type: none"> 美國加州大學洛杉磯分校經濟學學士 Dell Inc. 資深經理 BNP Paribas Securities (Taiwan) Co., Ltd. 業務經理 元大證券股份有限公司業務經理
董事	曾懷億	男	<ul style="list-style-type: none"> 清華大學 & 麻省理工史隆管理學院工商管理碩士 美國加州大學洛杉磯分校土木與環境工程理學士 Trip.com Group Ltd. 集團事務部副總裁 Anjuke Inc. 集團財務長 北京百度網訊科技有限公司投資者關係、國際財務和併購總監及財務長 Deutsche Bank AG, Hong Kong Branch 副總裁

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷
獨立董事	游永桂	男	<ul style="list-style-type: none"> 國立交通大學機械研究所 國立成功大學機械工程學系 弘鼎創業投資股份有限公司董事總經理 中華開發工業銀行投資部經理 亞太投資股份有限公司專員 慶眾汽車工業股份有限公司開發部工程師
獨立董事	蕭祖澤	男	<ul style="list-style-type: none"> 國立台灣海洋大學電子工程學系 台灣新鈞電子股份有限公司副總經理 康晉宇宙科技股份有限公司產品處經理 吉祥證券股份有限公司資訊部經理 經緯電腦股份有限公司研發部工程師
獨立董事	黃忠亮	男	<ul style="list-style-type: none"> 佛羅里達國際大學財務金融碩士 美商電能動力科技股份有限公司執行室董事長特助 西門子股份有限公司軌道系統事業部專案商務經理 台灣奧的斯電梯股份有限公司財務部 ERP 專案經理

主要經理人

職稱	姓名	主要經(學)歷
執行長	徐靜珍	<ul style="list-style-type: none"> 政治大學 EMBA 資訊系肄業 華夏工專電子系 睿剛電訊股份有限公司 執行長 大眾電腦股份有限公司 副總經理 研華科技股份有限公司 助理副總經理 光寶科技股份有限公司 副總經理
永續發展部 助理副總	黃堅真	<ul style="list-style-type: none"> 國立清華大學法律研究所 富邦金融控股股份有限公司 法務辦事員 大眾電腦股份有限公司 法務專案經理
ODM 美洲事業部 副總經理	廖珊如	<ul style="list-style-type: none"> 淡江大學 合作經濟系 大眾電腦股份有限公司 助理副總經理 巴西商三普東芝台灣辦事處 採購經理
強固連結研究部 技術長	王健雄	<ul style="list-style-type: none"> 華夏工專電子系 大眾電腦股份有限公司 研發副總經理 爭鋒科技股份有限公司 技術長
強固連結研究部 硬體設計處助理 副總	張智鈞	<ul style="list-style-type: none"> 國立台灣工業技術學院電子系 大眾電腦(股)公司 協理 爭鋒科技(股)公司 專案經理 神腦國際企業(股)公司 硬體課長
強固連結研究部 系統結構設計處 助理副總	黃盟洲	<ul style="list-style-type: none"> 國立台北科技大學機電整合研究所 大眾電腦(股)公司 協理 英業達(股)公司 高級工程師

職稱	姓名	主要經(學)歷
強固連結研究部 產品設計驗證處 助理副總	陳涵敦	<ul style="list-style-type: none"> 國立成功大學航空太空工程研究所 大眾電腦(股)公司 協理 國家中山科學研究院 技士 飛中電腦(股)公司 高級工程師
營運經營部 副總經理	簡金生	<ul style="list-style-type: none"> 國立台灣科技大學管理研究所 研華科技股份有限公司林口板卡廠 廠長 日月光半導體股份有限公司策略規劃處 專案副理 仁寶電腦股份有限公司 IE 部 課長
數位資訊部暨數 位連結服務部副 總經理	田連仁	<ul style="list-style-type: none"> NYIT Computer Science 碩士 攸泰科技股份有限公司 數位連結服務部副總經理 大眾電腦股份有限公司 軟體技術處 - 副總
ODM 歐亞事業部 助理副總	郭家齊	<ul style="list-style-type: none"> 美國普度大學工業工程碩士 樺漢科技股份有限公司 業務總處副總 研華科技股份有限公司 應用電腦事業群協理 華寶通訊股份有限公司 業務處資深協理 大眾電腦股份有限公司 助理副總
睿剛事業部 助理副總	李柏成	<ul style="list-style-type: none"> Simon Fraser University Bachelor of Arts FUTURE SHOP CANADA 通路市場行銷專員 PLUSTEK Inc 國外業務經理

職稱	姓名	主要經(學)歷
稽核主管	邱皇淳	<ul style="list-style-type: none"> • 國立臺北大學會計系 • 亞洲新能源股份有限公司 稽核主管 • 訊芯科技股份有限公司稽核主管 • 勤業眾信會計師事務所 組長
財務主管	謝國材	<ul style="list-style-type: none"> • 東海大學企研所 (MBA) • 中山大學企管系 • 先進數位股份有限公司 財務長 • 弘碩科技股份有限公司 稽核協理 • JVC 建興 (廣州) 科技股份有限公司 財務經理 • 光寶科技股份有限公司 會計部副理 • 中租迪和股份有限公司 國際業務審查專員
會計主管	余佳儒	<ul style="list-style-type: none"> • 崇右企業管理專科學校 會計統計科 • 沛波國際股份有限公司會計主管 • 莊祺輝會計師事務所 審計人員

另為落實薪酬平等，本公司已成立薪資報酬委員會，並選任薪資報酬委員履行職權，委員會成員應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並對董事會負責，且將所提建議提交董事會討論：

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。

01

定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。

02

其他經董事會授權之事項。

03

退休福利與必要索回機制。

04

依本公司章程規定，董監酬勞須與公司年度之稅後純益和可供分配盈餘相連結，每年由董事會擬具，提請股東會決議。詳細的董監酬勞比例，請見年報中的股利政策說明內的董監事酬勞部分，2022年

董事會成員與經營管理層並未核發離職金或發生索回情事。

針對 2022 年度董事會、監察人、總經理及副總經理年度酬金資訊，請參考年報與公開資訊觀測站。本公司為吸引並留住優秀人才，提供具競爭性之薪資，且每年依公司營運狀況、整體業界調薪幅度及員工績效等數據訂定年度薪資調整標準。此外，為增進員工向心力、激發員工超越年度經營目標，以共創利潤、共享成果，依據公司獲利狀況，提撥員工酬勞；以及公司每年透過工作績效與貢獻評核結果進行晉升提報。2022 年度員工薪酬費用（含薪資費用、各類獎金等）總額為新台幣 262,748 仟元。

2022 年度員工薪酬費用總額為新台幣。

262,748 仟元

（含薪資費用、各類獎金等）



並且，同時於「員工申訴辦法」、「道德行為準則」第 10 條、「誠信經營作業程序及行為指南」第 21 條及本公司官網「利害關係人專區」內訂有提報檢舉、懲戒及申訴等相關程序，有關員工 / 社區 / 供應商 / 投資方 / 客戶之申訴與推動管道如下：

利害關係人	負責單位	申訴管道	推動與管理機制
社區	永續發展部	uti-spokesperson@ubiqconn.com	<ul style="list-style-type: none"> • 官網揭露永續發展政策、人權政策
股東 / 投資方 / 政府 / 媒體	公司治理暨投資人關係處、稽核處	uti-ir@ubiqconn.com	<ul style="list-style-type: none"> • 官網揭露永續發展政策、人權政策 • 股東會報告 • 法人說明會 • 公司參訪 • 新聞稿
供應商	策略採購處	uti-supplier@ubiqconn.com	<ul style="list-style-type: none"> • 官網揭露永續發展政策、人權政策 • 採購合約 • 供應商承諾書
員工	人力資源處	uiti-hr@ubiqconn.com	<ul style="list-style-type: none"> • 聘任通知書約定誠信條款、簽署保密條款 • 新人報到進行教育訓練 • 不法侵害諮詢、申訴管道
客戶	策略行銷部、業務部門	mkt@ubiqconn.com	<ul style="list-style-type: none"> • 官網揭露永續發展政策、人權政策 • 商業合約規範 • 公司參訪



願景 (Vision)

使命 (Mission)

策略 (Strategy)

目標 (Goal)

內稽內控制度

本公司為落實優質企業文化，維護公司形象與企業倫理，依據「公司法」、「證券交易法」及「上市上櫃公司治理實務守則」制定「公司治理守則」、「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」承諾針對違規行為進行盡職調查與承諾保護具名舉報人員，在處理業務之行為及程序規範上，避免利用職務為個人及親屬謀取不當利益，嚴禁洩漏客戶隱私。並且，同時訂有提報檢舉、懲戒及申訴等相關程序。定期審視本公司「VMSG，即願景 (Vision)、使命 (Mission)、策略 (Strategy)、目標 (Goal)」及「核心價值，即好奇心 (Curiosity)、同理心 (Empathy)、敏捷性 (Agility)、冒險態度 (Can-do attitude)、紀律 (Discipline)」與「管理職能」，要求相關人員遵行，且落實於員工半年及年度績效考核，如有違反相關規範情事，則依據「獎懲辦法」進行相關處置。

本公司「道德行為準則」與「誠信經營作業程序及行為指南」要求公平交易與反貪腐條款，使 ESG 要求能貫穿公司內外部整體作業活動和業務活動。本公司同時落實環安衛溝通作業以確保能對各類利害關係人提供 ESG 相關申訴溝通與回饋管道進而確認補救措施有效性。本公司亦鼓勵員工透過勞資會議提出與公司商業行為有關之意見。

本公司依據行政院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、函文等，制定公司內部控制制度，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、財務報導之可靠性及法令遵循等三大目標。該內控制度的範疇涵蓋日常所有營運活動如銷售及收款循環、資訊管理及其他管理控制等，並結合各項國際標準如 ISO9001、ISO14001 等整合於日常作業流程。



投資人服務概況

本公司並於內部設置稽核單位，直屬董事會，協助董事會及管理階層檢查及覆核內部各項制度及流程，適時提供改善建議，以確保公司內部控制制度得以持續有效實施。另，稽核單位依據公司「公司治理守則」規定時機，就發現之違規事件執行盡職調查以確保合規。

資訊揭露是本公司對投資人服務最重要的一環，多年來投入許多資源，務求符合資訊揭露之完整、精確、即時、可靠等各項原則。除了將各項公告事項及重大訊息即時上傳公開資訊觀測站外，舉凡財務報告書、年報、股利、重大訊息等資訊均可在本公司網站查詢並連結到觀測站內容。

營運風險管理與未來展望

參考前述利害關係人議和結果發現，多數利害關係人對於本公司之經營績效/市場形象乃至於公司治理甚為關切，對此，本公司管理階層將對市場風險、信用風險、國內外重要政策及法律變動、科技及產業變化等對公司財務業務之影響與因應執行更嚴謹之考量。對於其中有關市場風險，針對匯率、利率變動及通貨膨脹等，隨時蒐集相關資訊以因應，視需要訂定遠期外匯買賣合約以規避外幣之匯率風險，2022 年度無資金貸與他人亦無從事衍生性商品交易作業。

未來則著眼於長期前景與財務表現之永續發展，在信用風險方面：與客戶進行交易前，需經信用確認程序，設定於資訊系統管控，持續評估應收帳款回收情形，並根據收回情形提列備抵呆帳。而對於國內外政經情勢發展、法律變動及產業變化保持高度關注，視情況於經營管理會議中加以評估研討。

CHAPTER 03

環境永續

環境管理方針揭露 44

環境永續管理與環保活動 48





全頁 · 永續 · 經營

環境管理方針揭露

本公司各項主題	重大主題	呼應 SDGs 項目	聯合國 SDGs 說明	本公司永續發展作法及目標
誠信經營	能源		<ul style="list-style-type: none"> 確保人人享有可負擔、穩定和永續的現代能源。 SDGs 目標子項目 7.3：到 2030 年，將全球能源效率的改善率提高一倍。 	持續執行現場節能宣導與綠色設計，以更具能源效率的方式生產產品，降低能源密集度率。目標平均年節電率達 0.1% 以上。
	排放		<ul style="list-style-type: none"> 採取緊急措施因應氣候變遷及衝擊。 SDGs 目標子項目 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，依循國家溫室氣體減量政策，長期減量目標為 2050 年溫室氣體排放配合政府政策實施淨零排放。

建置環境管理系統，獲得認證

本公司秉持企業永續發展之精神，本公司長期致力改善環境污染問題，為貫徹「預防污染、持續改善」之環境政策（廢污水和廢棄物管理方針），除不斷建置環保設施外；近年更設法執行歐盟廢電子及電器設備（WEEE）處理指令（能源管理方針），以達到環境保護之目標。本公司於 2016 年獲得 ISO14001 認證，除依 P.D.C.A 原則持續運作外，更持續以善用資源、預防污染、持續改善為落實環境管理機制宗旨。



落實環境管理訓練

環保工作複雜多元，且涉及層面多變之互動關係，所以對於現場及環保專業人員而言，唯有經過不斷地接受教育訓練，獲得環保新知，方能提高工作效能。本公司近年持續推動進行環境保護等相關訓練課程。2022 年無重大違法情事。

本公司依據 ISO14064-1 執行範疇一、二簡易盤查作業，並規劃於 2025 年完成組織外部的能源消耗量計算：

ISO14064-1 範疇一溫室氣體排放量（主要以公司人員到班所導致之生物逸散排放為主）：

年度	(1) 活動數據 * (總出勤工時)	(2) 環保署排放係數 ** (ton CH4/ 人 - 時)	(3)GWP (依 IPCC AR5)	排放量 (ton CO ₂ e) (1)X(2)X(3)
2021	509,023(小時)	0.000001594	28	22.7
2022	589,629(小時)	0.000001594	28	26.3

註：

- 活動數據：資料來源為職災申報總經歷工時。2022 年度總出勤工時為含全體員工；2021 年度僅計算正職員工。
- 排放係數來源：參考環境部「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」。

ISO14064-1 範疇一溫室氣體排放量（直接排放源，以公務車為主）：

年度	(1) 活動數據 (總用公升數)	(2) 排放係數 (Kg-CO ₂ / 公升)	(3)GWP (依 IPCC AR5)	排放量 (Kg CO ₂ e) (1)X(2)X(3)
2022	966.41	3.01	1	2908.9

註：排放係數來源：參考環境部「環境資料開放平台-碳足跡排放係數」車用汽油（於移動源使用，2020）排放係數。

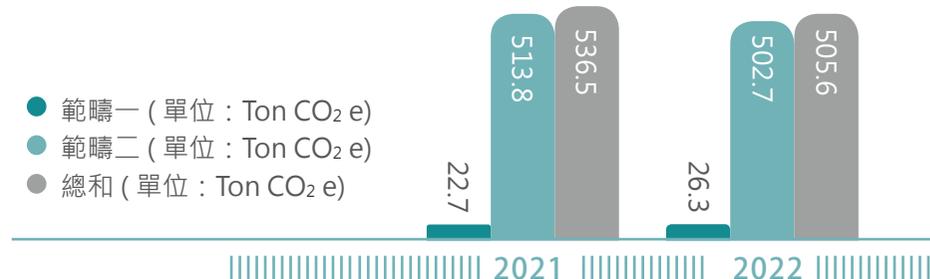
ISO14064-2 範疇二溫室氣體排放量（主要以用電導致之溫室氣體排放）：

年度	(1) 活動數據 * (總用電度數)	(2) 排放係數 ** (Kg-CO ₂ / 度)	(3)GWP (依 IPCC AR5)	排放量 (Kg CO ₂ e)(1)X(2)X(3)
2021	1,009,396	0.509	1	513,782.6
2022	1,015,532	0.495	1	502,688.3

註：

- 活動數據：含內湖總部及中和廠戶內用電及公共用電。
- 排放係數來源：參考能源局公告 2021、2022 年電力排放係數。

溫室氣體總排放量：



溫室氣體排放強度 (以營業額計算) :

年度	2022
營業額 *(NTD 百萬元)	\$3,315
GHG 總和 (碳當量)	531.9
GHG 排放強度 (以營業額計算) (單位:公噸 /NTD 百萬元)	0.1605

註: 營業額 = 本公司 2022 年度合併營收資料。

總能耗量 :

2022 年度	備註
(A) 外購電力用量 (度)	1,015,532 (kWh)
(B) 外購電力能耗 (百萬焦耳)	3,655,875 (MJ)
(C) 直接排放能源 (公升)	966.41(L) 公務車
(D) 直接排放能源能耗 (百萬焦耳)	31,554(MJ)
(E) 總能耗量 (百萬焦耳)	3,687,429(MJ) E=B+D
(F) 員工人數	315(人)
(G) 人均能耗強度 (百萬焦耳 / 員工人數)	11,706 G=E/F
電網電力百分比	100%
再生能源消耗量	0%

註:

1. 能源熱值轉換依經濟部能源局「能源產品單位熱值表」轉換，電力 (消費面)(860kcal/kWh)，車用汽油 (7,800kcal/L)；焦耳轉換係數 (4.186 kJ/kcal) 計算。
2. 僅計算正職人員。

全員 · 永續 · 經營





2022 年度節能方案

2022 年度	執行之節約能源措施	執行期間 (月份)	(1) 年節電量 *(kWh)	(2) 排放係數 (Kg-CO ₂ /度)	排放量 (Kg CO ₂ e) (1)X(2)
1	更換平板燈具節能方案 (LED 平板燈 · 23W/座 · 內湖總部 4F 總共更換 420 座)	2022 年 8 月	10,535	0.495	5,214.82
合計			10,535	-	5,214.82

* 年節量計算方式：

1. 年節量計算方式：

推估每月減少度數 (kWh)=T5 照明耗電瓦數 -LED 平板燈耗電瓦數=4,657-2,550=2,107

節電量=預計每月減少度數 *5 個月=2,107*5=10,535 度 / 年。

本節能方案亦取得台北市政府節能補助 15 萬 936 元。

2. 排放係數來源：參考能源局公告 2022 年電力排放係數。

本公司除生產端節能方案外，也針對 EPEAT 標章相關產品執行節能設計，並規劃於 2026 年起訂定產品面之節能績效評估。

空氣污染物管理

本公司於製程、組裝及加工等流程中，皆無使用及產出氯氟碳化合物、海龍等臭氧層破壞物質 (ODS)，故無 ODS 排放。

本公司主要為組裝製程，屬低空氣污染負荷的製程，故無氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x) 或是揮發性有機化合物 (VOCs) 的排放。另本公司依法不需申報固定汙染源，且無獨立排放管道，亦無其它重大的氣體排放源。

環境永續管理與環保活動

本公司各項主題	重大主題	呼應 SDGs 項目	聯合國 SDGs 說明及指標	本公司永續發展作法及目標
綠色生產	水廢棄物		<ul style="list-style-type: none"> 確保所有人享有永續管理的水資源及衛生設施。 SDGs 目標子項目 6.3：到 2030 年，通過各式方式改善水質，大幅增加全球廢棄物回收和安全再利用。 	積極執行節水宣導，並定期將節水及廢水減量目標定期在 ISO14001 管審會議中討論，以達持續改善目標。

本公司內湖總部及中和廠區的廢棄物最終處置重量，因一般生活廢棄物，除部分有廠商數據外，其餘多由大樓管委會統一處理，尚無法取得更進一步處置分類的重量資訊，故僅揭露上表處置資訊。另本公司致力提升廢棄物管理之效能，每年亦依據產品製程及物料投入 / 產出等情形審視營運現況，適時依相關法令（包含廢棄物清理法）辦理。

環保產品

本公司相關產品除不含客戶與法規（如 RoHS）列管之環境有害物質，本公司針對所提供的產品規格性能及使用注意事項，均符合本公司無有害物質相關允收標準。

環境保護成本及成效

2022 年度無廢棄物洩漏情事，且本公司為降低生產過程中廢棄物對環境產生的衝擊環境危害，努力推動污染預防與工業減廢工作。

一般事業廢棄物



廢棄物內容
事業員工生活垃圾

處置方式

- 管委會委託大樓清潔公司處理或回收，而廢碳粉夾由廠商回收
- 碳粉夾在 2022 年度共回收 14 pcs

有害事業廢棄物



廢棄物內容
含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑
廢電子零組件、下腳品及不良品
其他以物理處理法處理之混合五金廢料

處置方式

- 委由合格清運廠商處理

應回收廢棄物



廢棄物內容
容器、物品

處置方式

- 管委會委託大樓清潔公司處理或回收，而廢燈管由廠商回收
- 廢燈管在 2022 年度共回收 143 pcs

水資源管理

鑒於近年來氣候變遷造成水環境急遽變化，澇旱發生交替越趨頻繁，外界利害關係人對於水資源議題日益關切。為及早因應複雜之水資源問題，有效整合預防、節約等管理概念。

水資源壓力分佈方面，參考世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 繪製之渡槽水風險地圖集 (Aqueduct Water Risk Atlas)，瞭解全球各國水緊缺程度地圖 (Water Stress by Country)，經查詢，本公司內湖總部與中和廠位的水資源壓力 (Water Stress) 及整體水風險 (Overall Water Risk) 之分級屬低至中風險地區。(https://www.wri.org/aqueduct/tools)

本公司依循節水承諾，營運據點所使用之水源皆為自來水，主要用途為提供辦公室生活用水，取水來源為翡翠水庫，水源區非水量敏感區，故無取自水資源壓力地區之水源，且內湖總部與中和廠皆無製程相關之工業廢水，所有產生之排水，皆屬生活汙水，

並經大樓 / 園區之汙水管線皆入城市汙水收集網路，總耗水量如下表。

總耗水量



註：

1. 依據水費單據換算噸數；所在園區全區之用水量，依使用之樓地板面積比例分攤計算得來，2022 總用水量 7,193 度；1 度=1 公噸=1000 公斤=百萬公升。
2. 考量廠房與辦公室皆位於自來水管網完善之辦公大樓內，以及本公司以組裝為主之生產型態，故推估取水量約等於排水量，故耗水量近乎於零。

環保法規遵循

本公司各項主題	重大主題	呼應 SDGs 項目	聯合國 SDGs 說明及指標	本公司永續發展作法及目標
永續環保	有關環境保護的法規遵循		<ul style="list-style-type: none"> • 確保落實永續消費和生產模式。 • SDGs 目標子項目 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 ISO14001 環境管理系統，進行減廢及資源回收管理，確保環境的永續。

目前本公司未因環境污染影響組織盈餘及競爭地位之狀況。公司積極處理各項環保問題，並遵循法令規定辦理改善工作，為環境保護盡心力。



CHAPTER 04

勞動人權與社會關懷

勞雇和諧與員工關懷 51

勞雇協議 59

職安衛管理 60

勞雇和諧與員工關懷

本公司各項主題	重大主題	呼應 SDGs 項目	聯合國 SDGs 說明及指標	本公司永續發展作法及目標
勞動平權	勞雇關係教育訓練		<ul style="list-style-type: none"> 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。 SDGs 目標子項目 8.7：根除強制勞動。 SDGs 目標子項目 8.8：保護勞工權利，推動為所有工人，包含移民工人，特別是女性移民和沒有穩定工作的人創造安全和保障之工作環境 	透過 ISO45001 職安衛管理系統調和 ILO 國際勞工組織相關要求，管控新興的職場社會心理危害與強迫勞動等議題，促進集體協商保障勞權。

本公司在不斷為提高生產效能努力之同時，對促進勞動市場就業率、打造優質工作環境，並提供長期穩定的勞雇關係亦賦予關注，多年來的耕耘已獲得成果，員工平均年資 5.2 年，超過 25% 員工的工作年資達 5 年以上。

員工的工作年資達 5 年以上

超過
25%



員工關係：就業、敬業、樂業

員工關係：就業、敬業、樂業

2022 年本公司員工總數為 315 人，男女員工皆符合國家勞動法規相關要求之基本工資，公司並提供員工長期承諾，以求穩定照顧員工生活。另為保障本國勞工工作權，除考量專業職能之必要性有聘用外籍勞工需求外，以本國籍勞工為優先考量。

本公司提供員工福利計劃義務與退休計畫

本公司對正職員工、臨時員工提供之福利皆為優於法規的保險，例如團體保險 / 眷屬團保，以保障員工的工作及生活安全。在餐費補助、年終聚餐、年度健康檢查、年度旅遊、員工久任獎，以及結婚、生育、傷病、喪禮禮金補助等，均提供多項福利，公司也會針對生活困難員工在年節酌情給予補助。

員工是公司最重要的資產，鼓勵員工自主成立對身心有益的社團，不僅增進員工間互動，更使員工能在工作之餘調劑壓力，促進健康，並產生正面的影響。

育嬰留停

本公司重視員工家庭生活及工作平衡，依法提供員工育嬰留停權益，若有照顧子女需求皆可向公司申請育嬰留職停薪，2022年間共有 1 位員工申請育嬰留停。

本公司依循「勞動基準法」、「勞工退休金條例」暨施行細則，及退休金會計處理準則等規定，按月提撥退休金至台灣銀行及勞保局員工個人帳戶，且透過「勞工退休準備金監督委員會」，定期開會審閱退休金使用狀況，以保障員工退休權益。員工退休金認列帳戶金額詳依公開發行年報。公司也定期（每個月）依據營收狀況提撥一定金額至職工福利委員會。

(A) 符合育嬰留停資格



(B) 實際育嬰留停人數



(C) 育嬰留停復職人數



育嬰留停復職率



備註：1 人延長留停至 2023 年 4 月 8 日計算公式為 C/B

(D) 符合育嬰留停資格



(E) 實際育嬰留停人數



(F) 育嬰留停復職人數



育嬰留停復職率



備註：計算公式為 F/E

人力資源政策

本公司秉持著尊重員工的勞動權利及就業平等的精神，依據台灣勞動法及致力於遵循責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規範，在招聘任用時不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身分、受保護的基因信息、或婚姻狀況等因素作出任何影響及不利勞工就業、薪資、晉升、獎勵的決策，提供公正、平等、安全的就業機會與環境，廣泛吸納不同性別、年齡、經驗及領域等專業人才，期望成為兼具創新及人才包容性之企業。

多元職場

本公司因現場工作需要耗費較多體力，以致男性員工人數較多，但以行政職務來看，女性人數達四成，可見公司在人才任用上並不受性別差異影響，而是以能力為考量。



本公司 (總部及中和廠) 之員工數為 315 人。依性別區分，男性佔 54%、女性佔 46%；依年齡區分，30 歲以下佔 13%，31~49 歲佔 66%、50 歲以上佔 21%，員工平均年齡 41.6 歲。

本公司高階主管總人數為 39 人，男性佔 74.4%、女性佔 25.6%。本公司用人為才 (不因性別有所差別待遇)，其中女性高階主管超過 25%，參考 104 人力銀行 2020 年報告 (台灣電子資訊相關業女性高階主管佔比 18%) 及 Grant Thornton Women in business 2022 報告 (全球不分產業之女性高階主管平均佔比 32%)，則本公司仍將透過多元平等政策與培育計劃，持續關注女性高階主管比例，以符合多元包容及平權之趨勢。

勞動力類型分布 - 按性別及地區分類

年齡類別	性別	勞動力類型			
		雇用條件		工時類別	
		正職	臨時	全職	兼職
中和廠	男	61	0	61	0
	女	94	0	94	0
內湖總部	男	108	2	110	0
	女	50	0	50	0
類型總計		313	2	315	0
員工總人數		315			
身心障礙者		2	0	2	0
身心聘用率		0.63%			

註：

1. 正職員工為簽訂無固定期限合約的員工，等同於 GRI 準則所定義的永久聘僱員工。
2. 臨時員工為簽訂固定期限合約的員工。
3. 全職員工為每日工時 8 小時，每週工時 40 小時之員工。
4. 兼職員工為非全職員工，非全職員工，每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工（本公司未聘任）。
5. 身心聘用率 = 身心障礙者總數 / 員工總人數

2022 年非僱員組成表

	保全	派遣	清潔	工程承包商
中和廠	0	4	0	0
內湖辦公室	0	0	1	0
總計	0	4	1	0

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。

新進員工及離職員工統計

本公司 2022 年之新進員工人數為 146 人，比例為 46.35%，離職員工人數為 109 人，比例為 34.6%，若員工提出離職申請時，人資單位將進行離職訪談，透過訪談了解員工離職原因，針對工作內容、個人特質、提出的問題，積極的協助調整與說明，期望達到留才的目標。

員工分類	新進員工			新進佔總員工比例：	離職員工			離職佔總員工比例：	
性別	30歲以下 / 30-50歲 / 50歲以上				30歲以下 / 30-50歲 / 50歲以上				
中和廠	男性人數	5	20	46.35%	4	20	1	34.6%	
	男性比例	16.67%	19.42%		7.69%	23.53%	24.39%		10.00%
	女性人數	8	25		4	4	23		2
	女性比例	26.67%	24.27%		30.77%	23.53%	28.05%		20.00%
	地區人數	13	45		5	8	43		3
	地區比例	43.33%	43.69%		38.46%	47.06%	52.44%		30.00%
內湖總部	男性人數	7	26		5	4	21		3
	男性比例	23.33%	25.24%		38.46%	23.53%	25.61%		30.00%
	女性人數	10	32		3	5	18		4
	女性比例	33.33%	31.07%		23.08%	29.41%	21.95%		40.00%
	地區人數	17	58		8	9	39		7
	地區比例	56.67%	56.31%		61.54%	52.94%	47.56%		70.00%
合計人數	30	103	13	146	5	17	82	109	

員工訓練，責無旁貸

攸泰科技期待透過邀請員工參與教育訓練，有效提升員工職能並進而提升工作績效。有鑑於此，將教育訓練分類為：

2. 通識課程

新進人員訓練，環境安全衛生，誠信經營等，所有同仁皆須具備的知識。

4. 自我發展課程

與自我成長相關，非工作直接關係但仍有提升工作績效的幫助。



1. 專業課程

各單位專業本職學能相關，由各單位主管主辦。

3. 管理課程

係指培育潛在主管人才或提升現有主管管理技能之訓練課程。

彙整 2022 年度訓練資料如下表：

課程類型	內訓		外訓		合計	
	人次	時數	人次	時數	人次	時數
專業課程	81	134	18	127	99	261
通識課程	387	743.5	1	6	388	749.5
管理課程	29	58	0	0	29	58
自我發展課程	14	35	3	20	17	55
合計	511	970.5	22	153	533	1123.5

以上各類課程由相關單位負責辦理，2022 年度內外訓共進行，累計上課人次達 533 人，累計總時數 1123.5 小時，平均每人受訓 3.6 小時：

項目	分類	人數	訓練總時數	時數 %	每人平均受訓時數
員工類別	高階主管	39	249	22.16%	6.4
	直接人工	145	321	28.57%	2.2
	間接人工	131	553.5	49.27%	4.2

項目	分類	人數	訓練總時數	時數 %	每人平均受訓時數
員工性別	男性員工	171	690.5	61.46%	4.0
	女性員工	144	433	38.54%	3.0
全體員工		315	1123.5	100.00%	3.6

本公司注重發展本業，現場生產單位更加重視教育訓練，累積教育訓練時數 321 小時，佔總教育訓練時數達 28.6%，期望透過不斷的學習，讓公司能持續不斷的向前邁進。

對於屆齡退休同仁，本公司透過個別訪談，了解退休前的過渡規劃，並提供必要協助，如提早識別內部接班人員並給予培訓。對於有意持續投入職場的員工，可參與公司內部提供的培訓課程，持續累積專業並培養競爭力，同時，內部亦彙整相關資訊提供諮詢，幫助同仁於退休或結束工作後，可順利銜接日常生活。

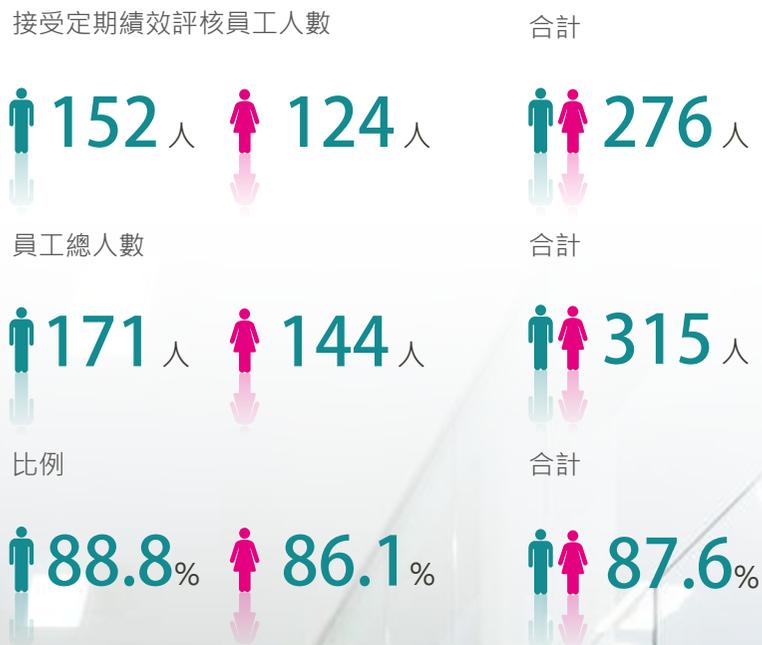
績效評核制度

本公司每年皆定期辦理全體人員之績效評核，來提升組織整體與個人工作表現之績效。評核採線上方式進行，透過評估員工期初的目標設定，輔以量化的標準，來了解個別員工對於目標的達成情況，主管也必須給予員工綜合性意見以協助其在個人職涯崗位上的發展。

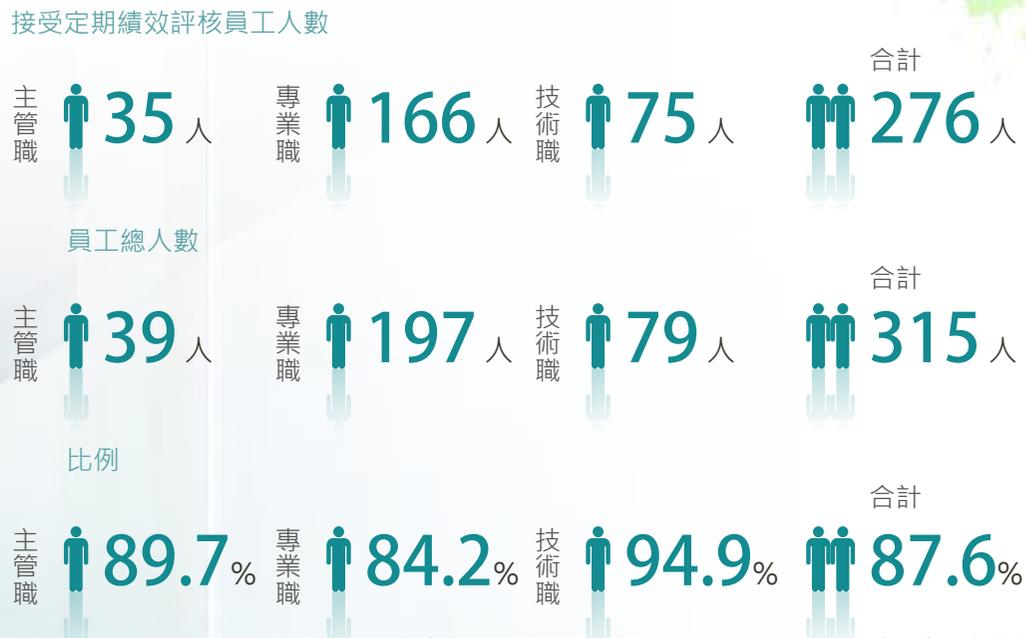
績效評核內容共分為兩類，一類為公司 Core Value 量化評分，另一類為質化工作展現並依成績區分為「特優」、「優」、「甲」、「乙」、「丙」。評核結果落實獎酬差異化及升遷參考依據，用以激勵員工以有效達成公司營運目標。同時也會用於員工後續工作表現追蹤之依據。



定期接受績效評核的員工百分比（依性別）



定期接受績效評核的員工百分比（依員工類別）



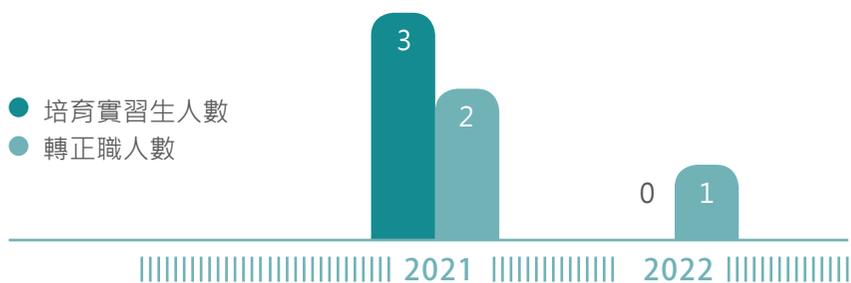
註：2022 年度執行比例 87.6%，餘 39 人未評核，係因試用期間或已申請離職。



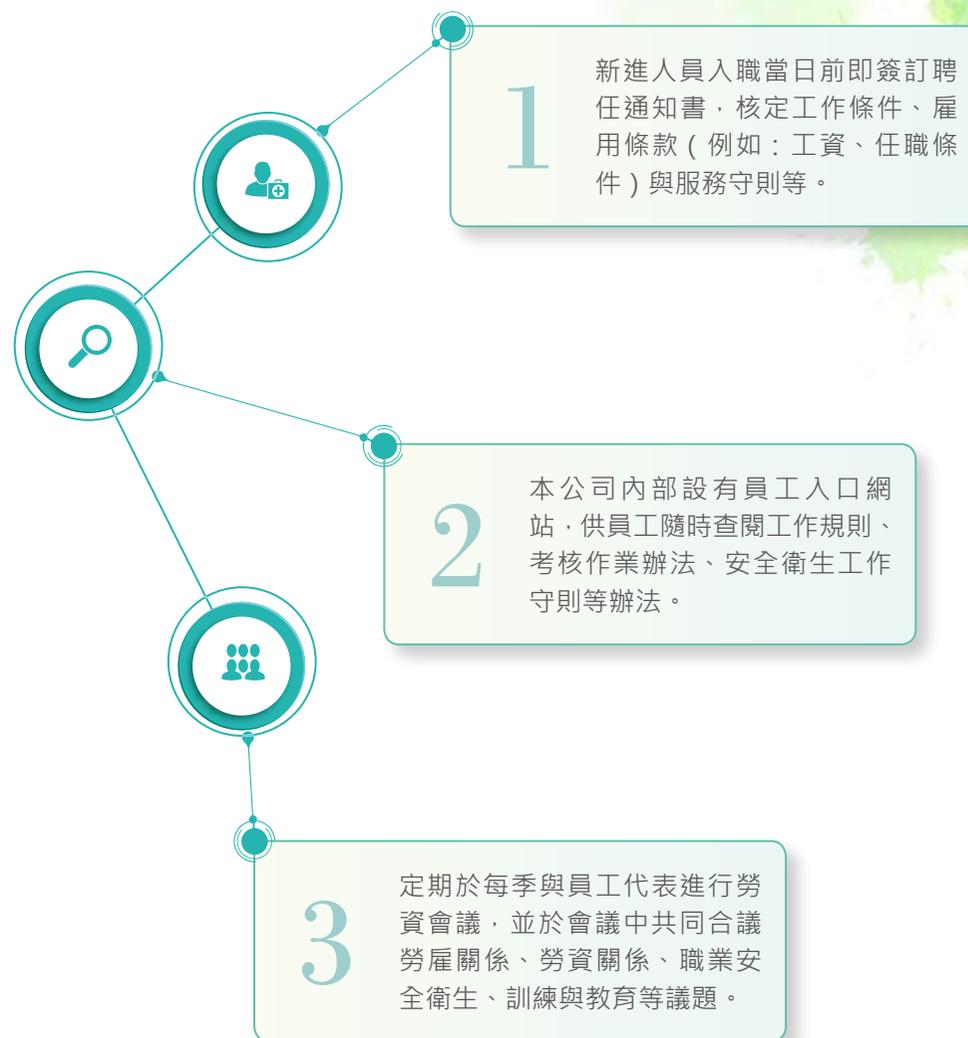
青年人才培育

本公司重視研發創新、產業人才培育並自 2018 年度起致力於校園青年人才培養，除辦理校園徵才外，亦辦理相關實習生招聘計劃，加深與校園間連結，作為未來人才長期培養作準備，透過不同學校科系間產學合作機制，提供學生將所學的知識理論與實務結合，並於畢業前能有進入正式職場的實習機會，增加未來就業的競爭力。目的藉由現職員工的工作教導與交流，讓學生提早了解職場環境與就業規劃。

具體成效如下：



勞雇協議



職安衛管理

攸泰科技在專注本業發展的同時，公司亦十分重視工廠環境安全衛生，職安室 2022 年度陸續針對新進員工執行環安衛訓練，展現本公司追求安衛第一，環保優先的精神。

本公司各項主題	呼應 SDGs 項目	聯合國 SDGs 說明及指標	本公司永續發展作法及目標
安全製造		<ul style="list-style-type: none"> 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。 SDGs 目標子項目 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 ISO45001 職安衛管理系統，制定之「安全衛生政策」，揭露本公司之核心價值為以人為本，並且透過「技術」、「安全衛生文化」、「責任」、「溝通」之原則運作，追求零災害、零傷害目標。

職業安全衛生組織

本公司將於 2023 年建構 ISO45001 職業安全衛生管理系統(以下簡稱「ISO45001」)，也依法於 2022 年籌組職業安全衛生委員會(以下簡稱「職安會」)，下設主任委員一人，資方代表六人，並依職業安全衛生管理辦法第十一條第六款設置勞工代表五人，勞工代表佔全體人數三分之一以上，且該勞工代表由勞資會議中之勞工代表中遴選出，且揭露於線上共同團隊提供予全體員工。

本公司在提供員工安全的工作環境上不遺餘力，設有職安會及職安室，亦定期由職安會主任委員人或其代理人召開職安會會議，落實勞資雙方反應溝通與監督執行之需求的職業安全制度。

2022 年度有關職安會會議之改善議題如下：



- 1、健康檢查和促進
- 2、追求零災害、零傷害規劃作業、程式的安全



- 1、研議對承攬商安全管理事項
- 2、年度供應商之評估管理評分比重中，納入「職業安全衛生管理」



職安衛政策與推動職業安全衛生管理系統

為使公司員工及進入本公司工作之承攬商有更加完善之從業環境，本公司將致力消弭及預防傷害疾病，透過持續改善作業環境與設施、設置符合法令與工程標準之設備、加強對員工之教育訓練、對承攬商之安全要求與關懷及建立完善可運作之安全衛生制度與作業程序等方法，提升全公司安全衛生水準，建立優質之安全衛生文化。期藉由職安衛政策之公布以勉勵全體從業人員更加提升職業安全衛生。透過各類職業安全衛生管理系統及導入 ISO45001，將所有作業中的危害因素掌握，期於 ISO45001 建置及落實執行後，成為一套可供員工依循之職業安全衛生管理制度化標準，以持續進步、止於至善。

本公司之職業安全衛生管理系統，涵蓋範圍為全體員工及非員工，且預計於 2023 年執行相關稽核作業，非員工之人數及比例如下：

員工與非雇員占比



如公司員工欲對安全衛生議題（包含虛驚事件）提出意見時，可由同仁或單位主管，直接向相關權責單位或職安室反應，經職安室瞭解後，洽請相關權責單位，對該意見適當處理、予以回覆說明，若員工於執行職務中面臨緊急危害時，得在不影響他人作業之情況下，自行停止作業、並立即退避至安全場所之自救行為，公司不應因上述行為而有任何相關懲處。



新型冠狀病毒肺炎（COVID-19）防疫措施

本公司因應 2022 年新型冠狀病毒肺炎（COVID-19）防疫措施如下：

• 成立防疫小組

因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情防疫需求，本公司成立防疫小組，由執行長擔任召集人，各單位亦相繼成立緊急應變小組，採取防疫相關措施，並配合政府主管機關，制定防疫辦法、疫情衝擊評估及因應、購置防護器材設備、監督稽核執行成效、執行教育訓練與宣導、隨時掌握最新防疫資訊，檢討防疫對策，使公司能持續營運。

• 購置足量防疫物資

如快篩試劑、醫療外科口罩、洗手乳、75% 潔用酒精、耳溫槍、額溫槍、漂白水、出差員工防疫包等，並依防疫小組會議討論發給予特定高風險員工（例如：出差或執行公務員工）或依疫情進行連假快篩掌握員工健康狀況。

• 強化防疫與衛生教育宣導

- √ 廠區入口處或其他明顯可見的地方張貼防疫宣導海報，鼓勵員工生病時居家健康管理、遵守咳嗽禮儀及保持手部衛生，教導員工正確佩戴外科口罩及洗手觀念，並隨時更新疫情資訊公佈於公佈欄、公司內部網站或 Teams 公告。
- √ 製作防疫宣導 EDM。



• 強化宣導避免群聚活動

- √ 減少非必要性會議，公務會議及人員招募優先以視訊方式進行。
- √ 拆分用餐時段，避免用餐人潮群聚。
- √ 舉辦線上 Kickoff 會議、年度頒獎及員工抽獎，取代實體尾牙。

• 居家上班

- √ 廠區部分間接單位同仁及內湖總部辦公室視業務性質執行分流上班、居家上班等。

健康促進制度與疾病預防

本公司建構職安危害鑑別與風險評估制度，以執行重大職安衛風險評估，針對不可接受風險及可接受改善機會，列入目標及行動規劃有效管控風險。另依建構異常事故處理制度，針對包含虛驚事件在內之不同等級安全衛生事件擬定通報規範。

員工的身體健康，是維持工作與生活平衡的重要因素，本公司外聘專業醫師到廠提供員工免費健康門診服務，提供員工健康諮詢、指導、評估，並對員工健康問題追蹤管理及提供轉介或醫療服務等。另本公司亦聘任專職護理師持續以母性保護、人因傷害預防及預防過勞、預防不法侵害之四大主軸，守護員工的身心健康，透過多元的健康照護方案、不定期辦理健康講座及各類型的健康促進活動，打造幸福健康的職場環境。公司亦依循職安衛組織背景風險與危害鑑別程序



書，全面評估職場心理不適、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。

本公司在員工健康照護上朝向多元的方向進行，每年依員工健康檢查整體報告之檢測數據分析，並訂定符合健康需求及具改善規劃之年度健康管理計劃以維護員工之身體健康，並確保維護員工健康檢查結果之隱私，且不將此類服務與計畫、或由此產生的

健康數據作為有關員工考核、績效的相關決定標準；員工健檢作業結束後，臨場服務醫師針對異常結果進行後續追蹤，專責護理師依分析結果辦理健康改善活動及健康促進方案。本公司迄今推動之健康促進活動，包括捐血活動、健康講座等。另外，為強化員工健康意識，不定期公告分享重大疾病訊息或衛教宣導，使員工能了解全方位健康訊息，藉此提升員工健康意識以自我體重管理知識。

本公司亦致力推動職場健康促進，積極落實健康促進措施，建立優良之健康工作環境。2022 年度為促進人員健康展開有以下活動：

年度健康檢查

辦理年度員工健康檢查，含現場健檢及到院健檢



臨場服務健康諮詢

- 臨場醫師及公司專職護理師針對一對一員工健康諮詢服務
- 健檢報告中 / 高風險族群予以追蹤並持續進行關懷



作業環境監測

上、下半年進行各一次的監測，含有機溶劑、二氧化碳



健康講座 / 健促活動 / 衛教宣導

- 臨場醫師健康講座 1 場
- 衛教 / 職安宣導 11 次



在特定職業疾病方面，平日就灌輸員工正確的職安衛觀念，有效宣導本公司職業安全衛生相關資訊，辦理員工職業衛生專業訓練，藉此養成員工良好的作業習慣及減少人為的疏失。新進人員在報到當天，透過新人適應訓練，現場講授與實際案例說明，協助同仁進行 3 小時之安全衛生教育訓練；本公司依法設置各類專責人員，針對一般員工於調換作業或變更職務時，由新任職務單位主管及職安室評估是否須安排合適職安衛在職訓練。

2022 年相關職安衛在職訓練如下表：

月份	地點	類型	類型	課程時數 (H)	受訓人次	訓練時數
01	內湖	外訓	職安甲業在職回訓	6	1	6
01	中和	外訓	職安人員在職回訓	12	1	12
03~04	中和	內訓	一般安全衛生教育訓練	1.5	126	189
04	中和	內訓	上半年自衛消防編組演練	4	29	116
04	中和	內訓	年度消防逃生演練	0.5	113	57
06	中和	外訓	職安甲業在職回訓	6	1	6
10	中和	內訓	下半年自衛消防編組演練	4	25	100
10	中和	外訓	急救人員初訓	16	1	16
總計				50	297	502

2022 年度員工職業災害工傷人數統計共 3 起，細節如下表；無人因公死亡。

2022 年度			
員工 - 男性	2	承攬商員工 -- 男性	0
員工 - 女性	1	承攬商員工 -- 女性	0

註：

1. 本公司依職業安全衛生相關法規統計（包含上下班交通事故）。
2. 2022 年度 3 起職災均為上下班途中車禍。

職業災害統計資料

2022 年度			
失能傷害頻率 (FR)	0	職業傷害死亡率	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	職業病死亡率	0

註：

1. 缺勤率指實際缺勤日占 2022 年內應上工日的百分比。缺勤：員工因失去勞動能力而缺勤，不限於工作傷害或疾病。不包括經核准的假期，如節慶假日、受訓、產假 / 陪產假和喪假。
2. 失能嚴重率 (SR)=(誤工日數 / 總工時) * 1000000；誤工日數：勞動者因職業事故或職業疾病而不能從事日常工作「損失」的時間「日數」。勞動者在同一組織從事有限職責或替代性工作不算入損失日數。
3. 工傷率 (FR)=(工傷總數 / 總工時) * 1000000。
4. SR 與 FR 統計不包含交通事故與承攬商。

GRI 附錄



GRI Standard 指標對照表

使用聲明：本公司已依循 GRI 參考準則報導 (民)111 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間內容使用的 GRI：GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則：無

GRI Standards 對照表

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
一般揭露					
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織細節	24			
	2-2 組織可持續發展報告中包含的實體	5			
	2-3 報告期、頻率和聯繫方式觀點	6			
	2-4 信息重述		V	不適用	首次發行報告書無前期資訊
	2-5 外部保證	6			
	2-6 活動、價值鏈及其他業務關係	20			
	2-7 僱員	24,54			
	2-8 非僱員的工作者	24,54			
	2-9 治理結構和組成	15			
	2-10 提名和遴選最高治理機構	36			
	2-11 最高治理機構主席	37			

GRI Standards 對照表

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-12 最高治理機構在監督影響方面的作用	15,42			
	2-13 委派責任	15			
	2-14 在永續報告中最高治理機構的作用	15			
	2-15 利益衝突	41			
	2-16 關鍵問題的溝通	15,40			
	2-17 治理機構的知識	24			
	2-18 最高治理機構績效評估	12,15			
	2-19 薪酬政策	40			
	2-20 確定薪酬的流程	39			
	2-21 年度總薪酬比例		V		薪酬為組織機密資訊
	2-22 永續發展策略聲明	12			
	2-23 政策承諾	41			
	2-24 整合性政策 / 承諾	12,41			
	2-25 矯正作業流程	41			
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	40-41			

GRI Standards 對照表

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-27 遵守法律法規	5			
	2-28 會員協會	32			
	2-29 利益相關者參與的方法	17			
	2-30 集體談判協議	59			
重大主題					
G3 : 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的過程	18			
	3-2 重大主題列表	19			
	3-3 重大主題管理	33			
GRI 201 : 經濟績效 2016					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	34			
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險機會		V	不完整	尚未執行 TCFD 風險評估
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	52			
201-4	取自政府之財務補助	47			

GRI Standards 對照表

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
GRI 302 : 能源 2016					
302-1	組織內部的能源消耗量	46			
302-2	組織外部的能源消耗量	45			
302-3	能源密集度	46			
302-4	減少能源消耗	47			
302-5	降低產品和服務的能源需求	47			
GRI 303 : 水 2018					
303-1	共享水資源之相互影響	35			
303-2	與排水相關衝擊的管理	35			
303-3	取水量	35			
303-4	排水量	35			
303-5	耗水量	35			

GRI Standards 對照表

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
GRI 305 : 排放 2016					
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	31-32			
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	31-32			
305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放		V	不完整	溫盤未執行範疇三鑑別
305-4	溫室氣體排放密集度	32			
305-5	降低溫室氣體排放	33			
305-6	破壞臭氧層物質的排放	33	V		
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及其它重大的氣體排放	33	V		
GRI 306 G3 : 重大主題 2021 : 廢棄物 2020					
306-1	廢棄物產生與顯著衝擊	34			
306-2	廢棄物顯著衝擊管理	33-34			
306-3	嚴重洩漏	34			

GRI Standards 對照表

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
GRI 307 : 有關環境保護的法規遵循 2016					
307-1	違反環保法規	35			
GRI 401 : 勞雇關係 2016					
401-1	新進員工和離職員工	38-39			
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	36			
401-3	育嬰假	36-37			
GRI 403 : 職業安全衛生 2018					
403-1	職業安全衛生管理系統	42			
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	43-44			
403-3	職業健康服務	43-44			
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	41-42			
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	45			
403-6	工作者健康促進	44			
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	44			

GRI Standards 對照表

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	42			
403-9	職業傷害	45			
403-10	職業病	45-46			
GRI 404 : 訓練與教育 2016					
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	39			
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	39			
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	40-42			



確信聲明書

致：收泰科技股份有限公司的管理階層與利害相關人

優麗國際管理系統驗證股份有限公司 (DQS) 接受收泰科技股份有限公司 (Ubiqonn Technology Inc.) 委託依據 AA1000 AS v3保證標準與GRI 永續性報導準則 (GRI 通用準則2021) 執行收泰科技股份有限公司2022年度永續報告書確信 (以下稱永續報告書)。

此次確信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。

聲明書範疇及依據標準

DQS 永續報告書之確信作業，根據 AA1000 AS 第三版本保證標準及全球永續性標準理事會 (GSSB) 發布的 GRI 永續性報導準則 (GRI 通用準則2021) 執行。

本聲明書包含下列：

- 1) 依照AA1000 AS保證標準v3版本包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則，衡量收泰公司的永續性框架。
- 2) 收泰公司的經濟、環境與人群指標報告；此永續報告書所涵蓋的活動年度自 2022 年 1 月 1 日到 2022 年 12 月 31 日。
- 3) 收泰公司發行、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。
- 4) 本報告乃依循 GRI 通用準則 2021 編製並宣告。

保證等級與限制性質

依照AA1000AS保證標準第二應用類型、中度保證等級的要求。

本確信的內容不包含收泰公司的財務資料、建築物設備與製造流程或其他不涉及永續性的資訊等。

DQS CFS GmbH
August-Schnee-Straße 21
69433 Frankfurt am Main
Germany



www.dqsglobal.com



獨立聲明與確信單位的職能

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，與收泰公司為相互獨立的組織，在執行永續報告書查證時並無與收泰公司或是其任何附屬機構與利害關係人有利益衝突。關於收泰公司的永續報告書，DQS 除了對報告書查證事實報告書內的資料蒐集、分析、彙整與呈現由收泰公司負責，DQS 執行此項報告查證作業的責任係依據與收泰公司議定之範疇及參數準則規定，查證的委任範圍係乃依循 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 集團確保確信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

確信方法

本次確信所採用的保證規範乃參考 AA1000 AS 第三版本及 DQS 所發展的方法如下步驟：

1. 鑑別報告書所陳述的內容與資料，根據相關資料提供者與確信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. 與收泰位於台北市內湖區陽光街300號4樓及新北市中和區建一路186號12樓的主要相關經理及資訊提供者面談。
4. 評估收集到的資料並提供建議，以供在需要時立即修正，或改善將來報告書內容。

意見聲明

包容性 – 人群應對影響他們的決策有發言權。

利害關係人鑑別和議合過程，收泰公司永續發展團隊透過紀錄和執行報告，將關鍵利害關係人的關注議題，決定為重要利益相關方的重大議題。因此，建議收泰公司應持續按照計畫，定期與利害關係人直接溝通。

重大性 – 決策者應鑑別並明確重要的永續發展主題。

報告書的永續性資訊，在本次確信業務範疇中包含永續議題的永續發展績效指標。

DQS CFS GmbH
August-Schnee-Straße 21
69433 Frankfurt am Main
Germany



www.dqsglobal.com



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。

收泰公司對其鑑別為重大的議題做出回應，並在清楚展現其ESG績效指標、組織及其利害相關者可將報告的資訊作為其意見和決策的合理依據。

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。

收泰公司已實施系統透過基於GRI準則的依循下選定的績效指標，來監督與衡量其在經濟、環境與人群面的各項衝擊的執行情形。收泰公司已建立了全面、穩健的永續發展資料報導的方法。

結論

基於上述確信的活動，DQS確信團隊沒有發現到任何在本次確信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確信。

代表確信團隊

September 29, 2023

Frankfurt, Germany

Guido Eggers

Guido Eggers
Managing Director
DQS CFS GmbH



DQS CFS GmbH
August-Schnee-Straße 21
69433 Frankfurt am Main
Germany



www.dqsglobal.com