



詠昇電子股份有限公司
Y-S ELECTRONIC CO., LTD.

2024

企業永續報告書
Y-S Electronic Sustainability Report

目錄 CONTENTS

前言

關於本報告書	3
經營者的話	4

CH1永續發展

利害關係人鑑別	6
與利害關係人的溝通	6
重大議題分析及評估	8

CH2永續管理-營運與績效

主要經營業務	13
市場分析	15
財務資訊	21
供應鏈管理	25
合格供應商選擇	26
供應商之採用	26
供應商之評鑑	26
人權管理	26

CH3公司治理永續管理- 公司治理與誠信經營

簡介	28
公司歷史沿革與發展	29
公司基本資料	30
組織架構	33
公司治理架構	33
董事會	33
董事會績效評估結果	37
董事進修	37
功能性委員會	38
風險控管	40
董事/高階管理層酬勞	44
利益迴避	44
誠信經營	45
違反誠信道德之申訴管道	45
法規遵循	46
資訊安全管理	46

CH4友善職場

員工組成概況	49
員工多元化發展與政策	49
員工多元化分佈	50
新進/離職員工	51
薪資制度公司股利政策	52
薪資策略	52
家庭照顧	53
幸福職場	54
職業安全衛生	56

CH5永續環境

氣候變遷管理	58
能源管理	59
水資源	59
溫室氣體排放	59
廢棄物	60

CH6附錄

GRI指標對照表	62
SASB對照表 SASB Index	66

關於本報告書

關於本報告書

本報告書為詠昇電子股份有限公司(以下簡稱詠昇或本公司)發行永續發展報告書。本報告書之編製係參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布的企業永續報告書標準，「GRI準則」(GRI Standards)之核心揭露選項要求與編製流程規範、永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board、SASB)、英國當責性組織 (AccountAbility, AA) 發布的AA1000 利害關係人議合標準及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心發布的上櫃公司編製與申報企業永續報告書作業辦法。期望通過本報告書，與利害關係人一同響應取之社會、回饋社會的經營理念，並讓關注詠昇的各界利害關係人了解詠昇在企業永續發展以及投入社會責任上的努力及持續進步的決心。

報告期間與範疇

- ✓ 本報告書涵蓋期間為 2024年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間之永續發展績效表現，部份統計數據引用年報、政府機關及相關網站公開資訊。
- ✓ 本報告書中的財務數據係以新台幣為計算單位並業經資誠聯合會計師事務所查核完竣，其範圍涵蓋本公司整體經營及永續發展議題，報告邊界與公開之合併財務報告一致。

報告書發行

本公司預計發行週期為一年一次發布永續發展報告書。

前次發行版本：無

本次發行版本：2025年8月(首次發行)

下次發行版本：2026年8月

外部驗證

詠昇目前尚取得外部驗證，惟已規劃依據主管機關發布之上市上櫃永續發展路徑圖時程安排進行相關作業。

聯絡方式

如果您對於本報告書之內容或活動有任何建議，非常歡迎您將寶貴的意見傳達給本公司，讓我們更加精進。

詠昇電子股份有限公司

地址：桃園市中壢區中福路二段10巷2號

聯絡人：魏惠茹

E-Mail：carol@yselec.com.tw

電話：(03)452-7666

網址：<https://tw.yselec.com.tw/>

經營者的話

創新技術為促進經濟發展和改善人類生活的主要驅動力，繼十九世紀工業革命、二十世紀資訊通訊產業革新之後，伴隨著發展而來的挑戰也不容小覷，我們希望在經營團隊齊心協力之下，公司除了在技術平台與電子料研發方面續有創新突破，力求提供更創新的產品與更優質的生活品質(Mission)之外，也進一步學習擔負社會責任，在落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益等課題投入心力和資源，從希望讓社會更好，到致力讓社會更好。

詠昇秉持著穩健踏實的方式經營管理，以創新、合作的核心價值，來實踐具行動力的關懷，不論是對外透過更多的溝通和交流來維持良好的投資人關係、選擇符合環境管理ISO認證供應商、多參與公益活動及教育訓練，或是內部員工的權益保障與溝通機制，此等善盡社會責任的努力，都為創造股東、企業、員工最適權益；鼓舞公司在經營決策時，持續思考公民責任的議題，並秉持CSR四大面向，社會公益、公司治理、永續環境、資訊揭露。

永續發展系為企業當責表現，亦是長期累積的行動成果，為了創造我們的永續價值，在過去、現在與未來，詠昇採取傾聽、包容的態度，不管是我們的員工、股東、社區居民及所有利害關係人之權益，都是我們的責任，而你們的任何一個肯定，都是詠昇成長的重要肯定。

詠昇電子股份有限公司

董事長



永續發展

利害關係人鑑別 6

與利害關係人的溝通 6

重大議題分析及評估 8

永續發展

利害關係人鑑別

詠昇追求公司永續經營發展的同時，照顧員工，確保投資者利益，為確實執行永續發展之規劃與決策，詠昇除針對日常業務以各種型態與利害關係人保持互動外，在網站上設有外部溝通信箱與所有利害關係人建立透明而有效的多元溝通管道，將利害關係人所關注之重大議題納入企業永續發展策略中，作為擬訂公司社會責任的實行政策與相關規劃的參考指標。為回應各利害關係人的需求，符合他們的期待，我們建立了良好的溝通平台，採取相關應對策略，維繫並強化彼此的關係。

與利害關係人的溝通

辨識各利害關係人及所關注的議題，是詠昇邁向永續經營、長遠發展的基礎。詠昇根據AA 1000 SES (Stakeholder Engagement Standards)利害關係人議合標準，透過五大原則進行(依賴性、責任、影響、多元觀點、張力)，鑑別出前六大利害關係人分別為政府機關、股東投資者、供應商、客戶、員工、其他(銀行、鄰近社區等)。除了透過日常業務以及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、召開會議、滿意度調查、實地拜訪等方式進行，且為加強公司治理，致力與往來政府機關及股東、投資人、員工、供應商、客戶或公司之利益相關者（以下合稱「利害關係人」）保持暢通之溝通管道，並尊重、維護其應有之合法權益，利於本公司發揮監督、防弊之職能，特於本公司網站設置利害關係人專區；考量本公司屬於企業對企業之商業交易模式，因此利害關係人中並未包含一般消費者。

利害關係人	關注議題	溝通方式	頻率	溝通成效	聯絡窗口
政府機關	法令遵循 勞資關係 環保議題	公文往來 公司治理評鑑 公開資訊觀測站公告資訊 法令政策與遵循 主管機關查核	不定期 每年 即時 不定期 不定期	法遵定期對內宣導法令更新訊息，各有關部門亦定期對同仁進行教育訓練。	carol@yselec.com.tw

永續發展

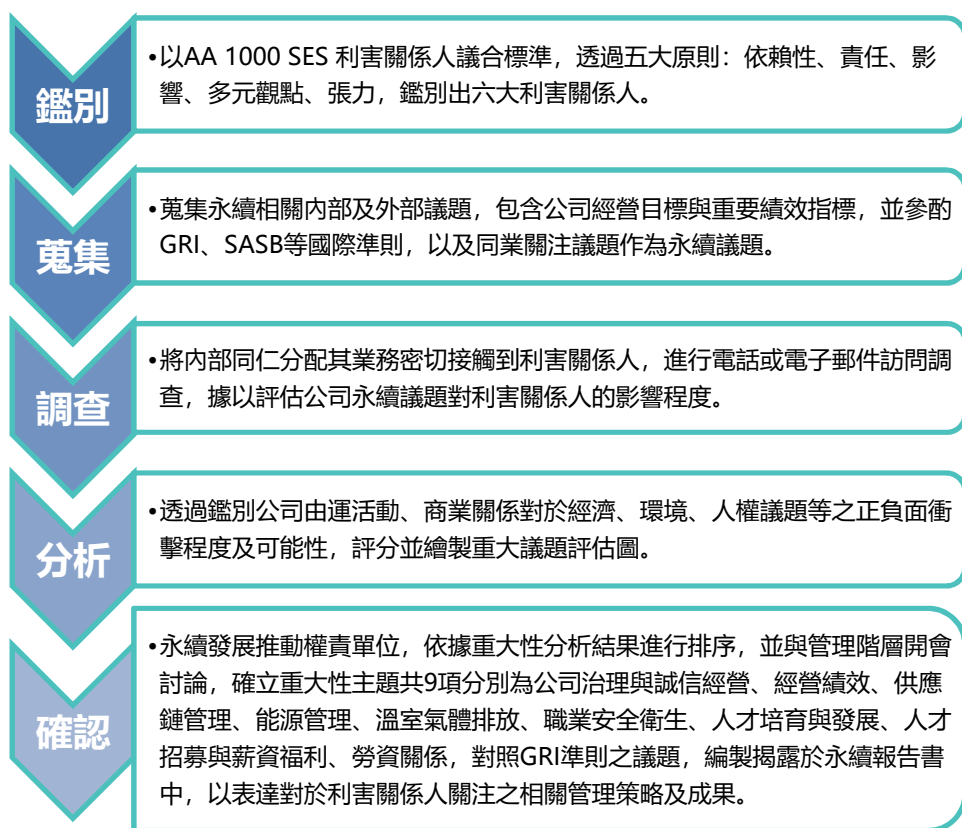
利害關係人	關注議題	溝通方式	頻率	溝通成效	聯絡窗口
股東投資者	經營績效 法令遵循 風險管理	股東常會 財務報告 公司網站 電話及電子郵件 發言人機制 公司年報	每年 每季 即時 不定期 不定期 每年	目前已藉由多元溝通管道與投資人溝通營運成果與經營策略，並收集各類意見供管理階層決策參考。	carol@yselec.com.tw
供應商	供應商管理 產品品質管理 營運狀況	供應商稽核 供應商拜訪及會議 電話與電子郵件	不定期 不定期 不定期	將公司理念擴及供應商並達成共識，與合作夥伴共同落實人權、安全與衛生、採購工作倫理準則等核心價值。	mei@yselec.com.tw
客戶	客戶管理 創新與研發 產品品質管理	拜訪客戶 客戶到廠稽核 客戶滿意度調查	不定期 不定期 每年	對於客戶皆設有有固定溝通窗口，可及時獲取客戶問題反映及處理，以維護客戶滿意度。	sam@yselec.com.tw
員工	勞資關係 職業安全衛生 人才培育與發展 人才招聘與薪資福利	職工福利委員會 公佈欄 提供委外訓練 勞資會議	每年 不定期 不定期 不定期	藉由會議、平台等各種多元暢通的溝通管道蒐集意見，持續與員工維持良好關係，促進勞資和諧共創雙贏，福委會已推動各項福利項目，如員工聚餐、員工旅遊等。	carol@yselec.com.tw
其他 (銀行、鄰近社區等)	經濟績效 法令遵循	電話及電子郵件 設置窗口及信箱	不定期 不定期	已與銀行培養長期合作關係，維持良好信譽紀錄。	carol@yselec.com.tw

永續發展

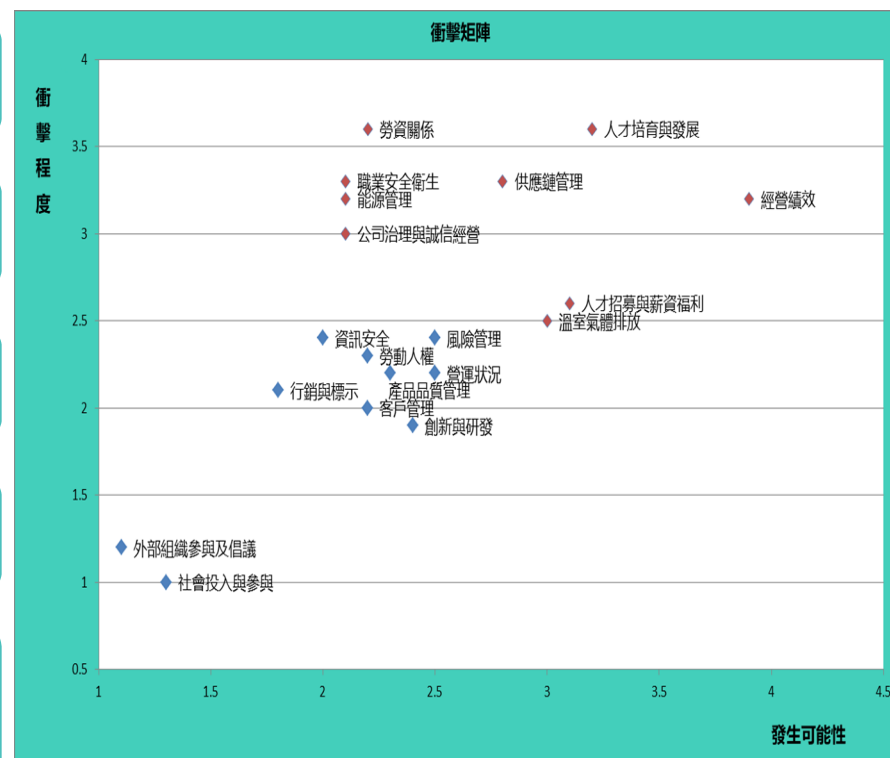
重大議題分析及評估

為使各利害關係人能夠掌握本公司永續相關資訊、即時接收利害關係人之反饋，並能快速且準確地給予回應，詠昇除了透過各種溝通管道與內、外部利害關係人建立良好的溝通橋樑，亦由公司內部熟悉該利害關係人的相關主管鑑別出主要關注之議題，及參照GRI 3準則重大主題，辨識實際與潛在的正負面衝擊，並將衝擊程度評估因子分為發生可能性、及衝擊程度，進行分析及審查。

一、評估流程



二、重大議題評估



註：評估標準為評估圖中，各項議題發生可能性評分超過3及衝擊程度評分超過2.5判定為重大性議題。

永續發展

三、重大性主題列表

議題面向	重大議題	對詠昇的意義	正負面衝擊說明	GRI指標 /自訂主題	組織內部衝擊	組織外部衝擊						對應章節
					員工	政府	投資者	供應商	客戶	其他		
經濟	公司治理與誠信經營	持續關注外部經營環境及市場變化並定期審查公司治理之架構、制度流程的推動等，提升公司治理核心成員能力，並藉由內部控制及內部稽核之執行，以確保公司治理之有效性，完善企業永續經營之政策目標。	持續訓練精進董事會成員、公司治理主管相關知識，安排受訓課程，強化公司治理核心人員之能力。 未符合法規要求，而導致利害關係人之權益受到損害。 內部制度管控及資訊透明度公開程度影響利害關係人權益。	GRI 2-9~2-21	●	●	●	●	●		CH3	
	經營績效	持續提升公司價值,並於官網、公開資訊觀測站及時允當揭露財務、股東會、法說會資訊，使投資人掌握公司整體營運狀況，保障投資人、利害關係人權益及提升市場對於詠昇的投資信心。	營收表現不佳，影響投資人權益。 相關財務資訊未即時且透明，影響投資人之投資意願。	GRI 201	●	●	●	●	●		CH2	
	供應鏈管理	穩定且良好之供應鏈合作對象為永續發展之重要要素之一，制訂適當之永續供應鏈管理政策並落實執行十分重要。	未有適當之供應鏈管理政策，發生違反誠信、環境、人權、職業安 權等法規，而阻礙公司永續發展。 良好之供應鏈合作對象，有利於公司運作及確保對於利害關係人在社會人權、環境保護等權益維護。	自訂主題		●		●	●	●	CH2	

永續發展

議題面向	重大議題	對詠昇的意義	正負面衝擊說明	GRI指標/自訂主題	組織內部衝擊	組織外部衝擊						對應章節
					員工	政府	投資者	供應商	客戶	其他		
環境	能源管理	有效之能源管理策略有助於降低營運成本，提升公司獲利，提升資源使用效率。	能源使用不效率造成浪費，使營運成本過高，壓縮獲利空間，影響關係人權益。	302	●	●	●			●	CH5	
	溫室氣體排放	為響應政府淨零政策，減碳以維護環境，詠昇訂定降低溫室氣體目標及策略，並自主進行溫室氣體盤查作業，落實進而善盡身為地球一份子之義務。	政府永續發展路徑圖所排定之盤查及驗證時程，公司預計將須投入額外資源，使營運成本提高。落實降低碳排以符合政府法規及社會期待，有助於維護公司形象及利害關係人權益。	305	●	●	●			●	CH5	
社會	職業安全衛生	員工為詠昇營運重要的一環，保障員工在安全與健康的工作環境，不僅維護公司運作，更是詠昇之企業責任與使命。為此永生制訂多項具體措施以維護員工權益。	未符合職業安全衛生相關規範，導致員工權益受到危害，並面臨政府裁罰。	403	●	●					CH4	
	人才培與發展	透過發展最佳的方案和制度來留住及培育員工最適任的員工，要求員工在安全及誠信為首要工作原則前提下，鼓勵員工達成公司設立的目標。詠昇重視職場多元化，致力於維護治理單位與員工皆受到公平與合理的對待。	透過完善之升遷、教育訓練制度，提升員工職場力與發展性。未有完整的訓練制度或順暢的升遷制度，導致人才流失。未有多元化及公平合理的管理制度而未能符合國家法令規範。	404	●						CH4	

永續發展

議題面向	重大議題	對詠昇的意義	正負面衝擊說明	GRI指 標/自 訂主題	組織內 部衝擊	組織外部衝擊					對應 章節
					員工	政府	投資者	供應商	客戶	其他	
社會	人才招聘與薪資福利	建立公平合理的人力資源政策，提供適當且合理的薪資及福利制度，並確保每位員工均有不受歧視之工作環境。	檢視市場薪資水準，以合理且適當的薪資顧及員工生活水準，吸引優秀人才。 制訂具激勵效果之獎酬制度，公司年度如有獲利，應提撥至少1%為員工酬勞，並依據績效表現發放獎金，留住適任人才。 公司薪資低於市場水準可能造成人員招募困難及流動率過大，影響公司運作。	401	●						CH4
	勞資關係	維繫通暢且和諧之勞雇關係有利於穩定公司之整體營運。	設立多元之勞資溝通管道，使員工與公司能適時反映各項問題，並提出解決方案，以降低因勞資問題衍生之營運風險。	402	●	●					CH4

永續管理

效

-營運與績

主要經營業務

13

市場分析

15

財務資訊

21

供應鏈管理

25

合格供應商選擇

26

供應商之採用

26

供應商之評鑑

26

人權管理

26

永續管理-營運與績效

主要經營業務

一、業務範圍

詠昇所營業務之主要內容如下：

資訊\通訊產業之訊號連接器製造、買賣業。

資訊\通訊產業之訊號連接線製造、買賣業。

醫療\生技\保全產業用之顯示監視器之相關零配件。

自動化產業之電源供應零配件。

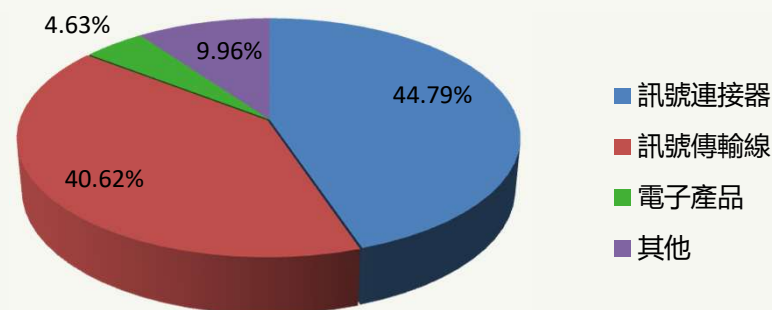
汽車業零配件。

除許可業務外，得經營法律非禁止或限制之業務。

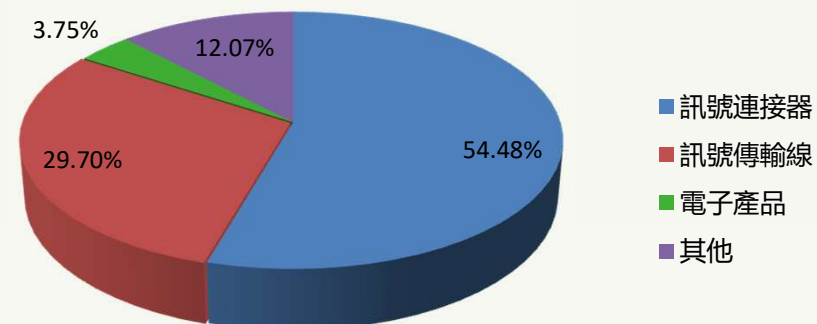
二、營業比重

年度 項目	2023年度		2024年度	
	金額	比重	金額	比重
訊號連接器 (Connector)	371,001	44.79%	432,863	54.48%
訊號傳輸線	336,054	40.62%	235,927	29.70%
電子產品	38,377	4.63%	29,816	3.75%
其他(含加工收入)	82,467	9.96%	95,926	12.07%
合計	828,349	100%	794,532	100%

2023年度銷售比重



2024年度銷售比重



永續管理-營運與績效

三、目前產品

本公司主要產品為應用於電腦及周邊設備、TV、筆記本電腦、消費性電子、車輛電子、醫療、工業電腦、安全監控保全、軍事、綠能及智能家電等產業之訊號連接器(Connector)、訊號傳輸線(Connector & Cable)、集成電路板(PCBA)與訊號集成放大器(Hub)等，茲分述如下：

➤ 訊號連接器

連接器產品泛指所有用在電子產品訊號與電源上的連接元件及其附屬配件，包括相關線材、插座、插頭等皆屬於廣義的連接器，連接器是互連部分可離合或替換的插接件，連結電子產品中的電路、模組及系統，也是所有訊號間的橋樑，其品質會對電流與訊號傳輸的可靠度產生影響，亦會牽動整個電子產品的運作，因此連接器的電路設計必須達到高靈敏度。訊號連接器產品應用範圍廣泛，目前已應用到個人及工業電腦、電信通訊設備、OA設備、產業機器控制設備、儀器設備、消費性電子產品、交通控制設備、航太設備、醫療設備、車輛電子設備、軍事、綠能、安全監控及保全設備等各領域。本公司訊號連接器產品計有D-SUB、USB、USB TYPE-C、IEEE1394、DVI、HDMI、DISPLAYPORT、IDC Socket、SCSI、Modular JACK、PIN Header & Female Header、Centronic Connector 等種類。

➤ 訊號傳輸線

訊號傳輸線為當元件或系統之間存有一定的距離或電子設備及系統需做延伸及兩種(或以上)不同的電子設備需做連接時，為使間隔距離兩者之間的各類訊號能順利傳送及延伸，亦需仰賴各種材質與功能不同的傳輸線與連接器做結合為一產品，並使電子設備及系統間達到兩者間隔距離的訊號延伸及傳輸功能，產品因連接器與線材結合，在連結點的焊接技術與品質直接影響到兩者結合後的功能，而對傳輸線材的要求考量到所傳輸訊號的特性，故材料之適當選擇攸關產品功能之優劣，故焊接技術及線材選擇將決定產品的傳輸性能。本公司訊號傳輸線計有：電腦線(Computer Cable)、電腦螢幕訊號線(VGA Cable)、KVM多電腦切換線(KVM Cable)、數位傳輸線(DVI Cable)、高解析多媒數位傳輸線(HDMI Cable)、多埠數連接傳輸線(DisplayPort Cable)、音視頻傳輸線(Audio&Video Cable)、射頻傳輸線(RF Cable)、防水線(Waterproof Cable)、端子壓著連接線(Wire Harness)、USB傳輸線、光纖線材(Fiber-Optic Cable)、IEEE1394快速傳輸線(Fire Wire)、網路線(LAN Cable)、扁平排線(Flat Cable)、硬碟傳輸線(SATA Cable)、電腦系統線(SCSI Cable)及轉接頭(Adapter)、車輛產業之各種束線複合線產品與醫療產業之各類連接器如感應線材開發等產品。

➤ 其他

本公司其他產品包括集成電路板，以及USB Hub、PCBA、OEM和ODM與醫療產業之特定連接器等產品。

永續管理-營運與績效

四、計畫開發之新產品

2024 年持續開發 USB Type C、U4 Cable 線材與其對應的周邊產品，開發 M5、M8、M12 等各式防水與車用連接器、連接線，並持續開發工業電腦(ATM 設備)線束產品。

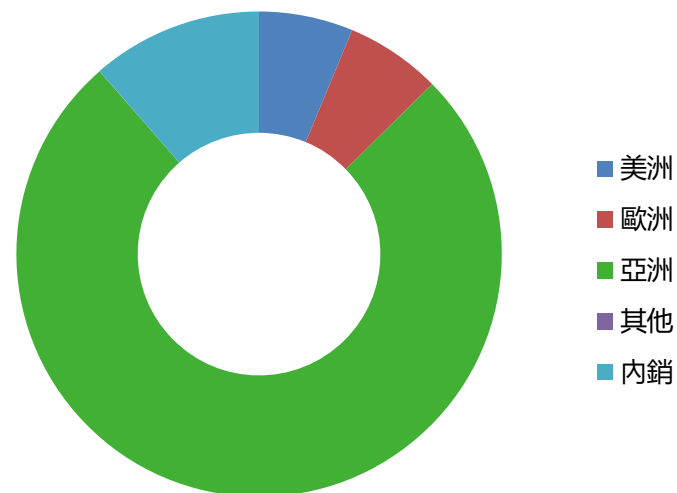
市場分析

一、主要產品銷售地區

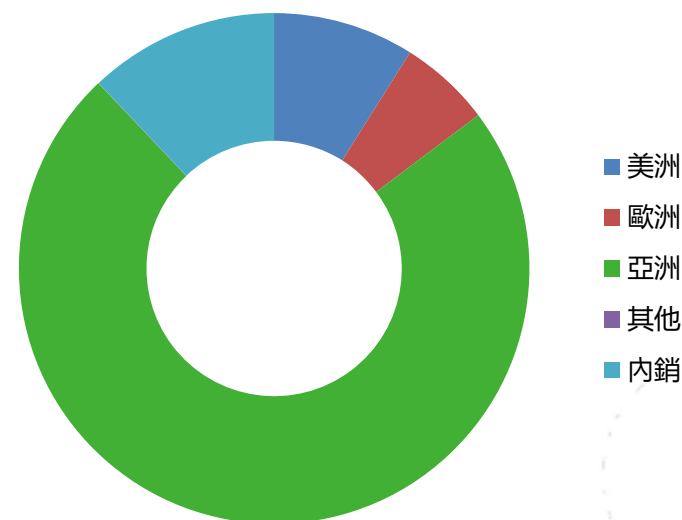
單位:新台幣仟元

地區	2023年度		2024年度	
	銷售額	比率	銷售額	比率
美洲	51,924	6.27%	71,037	8.94%
歐洲	52,824	6.38%	46,154	5.81%
亞洲	629,086	75.94%	581,326	73.17%
其他	45	0.01%	86	0.01%
外銷小計	733,897	88.6%	698,603	87.93%
內銷	94,452	11.4%	95,929	12.07%
合計	828,349	100%	794,532	100%

2023年銷售地區



2024年銷售地區



永續管理-營運與績效

二、市場佔有率

本公司主要從事液晶電視、PC週邊產品、網通產品、安全監控系統、醫療系統、工業電腦、汽車及各消費性電子產品等之訊號連接器與訊號傳輸線之開發、生產及銷售。2024年全球連接器產值來到865億美元。本公司因為受客戶消化庫存與美國關稅...等因素影響，2024年的銷售業績略遜色於2023年。

三、市場未來之供需狀況與成長性

依據Bishop的報告預測，2025年連接器的全球市場預計成長7.9%來到932億美元，預測到2030年這5年內年複合成長率6.2%，顯示出連接器產業的需求還是持續性地在成長，市場對於連接器的需求還是很大。

單位:百萬美元

地區	2025年	2030年	五年複合成長率
北美	21,713.9	28,808.7	5.8%
歐洲	17,934.5	23,043.5	5.1%
日本	4,124.9	4,985.6	3.9%
中國	31,020.8	44,286.7	7.4%
亞太地區	14,978.6	20,501.3	6.5%
其他發展中國家	3,502.6	4,259.0	4.0%
全球	93,275.3	125,884.8	6.2%

國際研調機構 GII 報告指出，全球線束市場需求預估將從 2022 年的1,148.5 億美元，擴增至2030年近2,544.3億美元，年均複合成長率（CAGR）約 9.24%。線束作為現代設備連接與信號傳輸的重要組成部分，已廣泛應用於工業設備、通訊設備、汽車、醫療設備、航空航太和電子製造等領域。線束生產亦是本公司的業務範圍之一。

工業電腦

工業設備，線束的需求將大幅增長，尤其是在機械臂、工業自動化生產線以及各類機器人等核心部件之間的信號傳遞和電力供應上。隨著智能製造和工業物聯網（IIoT）的普及，對於更高效、更穩定的傳輸系統需求越來越強烈。線束能提供關鍵的連接，保證生產設備的高效運行，並且隨著機器設備規模和複雜度的提升，線束的設計和功能也將變得更加精細與多樣化。

歐洲執行委員會於2022年宣布，2035年將全面禁止在歐洲銷售新內燃機汽車，此政策已和歐洲大車廠達成共識。歐盟需要於2030年建造680萬座公共充電樁，以實現55%燃油車的碳減排。中國大陸也在2023年推出有史以來規模最大的電動車購車稅減免政策，除刺激民間換車潮，也將加速業者及地方政府在智慧車載、智慧交通布建的研發與建設投入，連帶帶動工業電腦業者產值提升。

隨著燃油車汰換為電動車帶來的智慧車載轉型，包括艙內先進駕駛輔助系統(ADAS)、車內通訊及網安設備、視覺及運算設備、道路設施(如軌道儀控系統、感測系統)，以及大廠已積極布局的電動車充電樁等，都將為工業電腦業者帶來潛在商機。

永續管理-營運與績效

醫療電子

IPC 產業已跳離原本狹隘的工業自動化與環境控制範疇，朝向更為寬廣的服務、影像監控、網路通訊...等產業領域發展，醫療電子市場也很自然地成為眾多IPC業者所著重的選項之一。然而全球醫療電子小型化發展，也將帶動醫療連接器市場傾向小型化低功率需求趨勢。

雖然根據ETP調查資料顯示，醫療電子市場目前佔IPC產品應用的比例仍然不高，僅有11.9%，落後於通訊市場、工業自動化市場甚多，但隨著全球各先進國家人口結構逐漸老化，人們對於居家照顧及遠距醫療服務的需求量也將會隨之大增。由於上述兩種服務都需要透過相關儀器的設置，以建構完整醫療照護網路體系後才能成形。根據Fortune Business Insights統計，2021年全球醫療器材規模約5,550億美元，預估至2030年整體規模將增加至8,500億美元，2022-2030年年複合成長率約5.5%。

汽車

汽車電子總體分為四大方面：車動力控制系統、車載電子系統、智能控制系統和汽車電子網絡系統。汽車連接器占全球連接器市場比重達23.7%是連接器第一大應用領域。全球汽車連接器市場預計將從2021年的121億美元增長到2027年的167億美元，預計2022年至2027年期間的複合年增長率為5.94%。

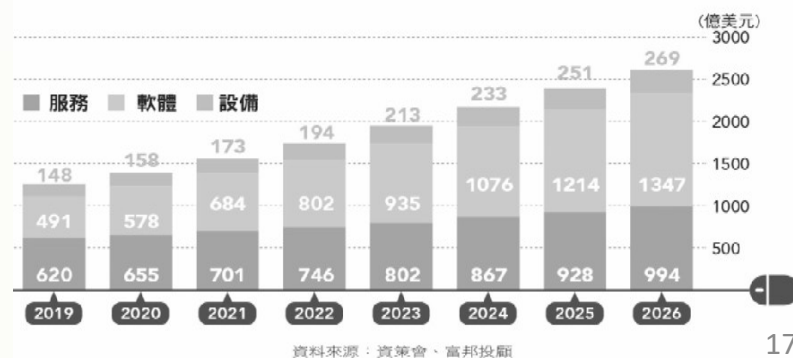
隨著電動車（EV）和自駕車技術的發展，汽車領域的線束需求亦將大幅上升。線束在電動車中承擔著電池、電動馬達、感測器、控制單元等電力和數據傳輸的功能，自駕車對傳感器和高頻數據處理的需求，將使得高頻高速傳輸線和光纖線束的需求快速增長。根據國際能源總署（IEA）與

調研機構IDC的預估，全球電動車的滲透率預計在2030年時來到35%。屆時，電動車年銷量有望突破3,000萬輛，產值約9,000億美元，將超越智慧型手機，成為全球最重要的產業之一。本公司著重點為車後市場(AM, After Market)線束，以期望車後市場的經驗能轉換到車前(OEM)的大市場。

安全監控系統

根據Frederonia 報告顯示，美國安控產品與系統市場需求每年將成長6.3%。根據SDM的報告指出，安控產品及服務，分為監控攝影機（佔20%）、防盜警報（19%）、消防警報（13%）、門禁系統（17%）、整合性商業系統（18%）、家居系統（9%）以及其他（5%）。根據MarketsandMarkets報告顯示，2018年全球監控攝影機總銷售為368.9億美元，預計至2023年將達到683.4億美元。預計到2030年，全球警報監控市場將達到785億美元，2024年至2030年年複合成長率為5.3%。其他的安控相關報告也都顯示出該產業的成長性。

全球資安產業市場規模預估



永續管理-營運與績效

AI人工智慧

根據Next Move Strategy Consulting的數據，AI市場在未來十年將會有強勁的增長。產值預計將從區區的1,000億美元，成長到將近1.8兆美元，比現在多了將近20倍的產值。

McKinsey提出到2030年約有70%的公司會採用至少一項以上的人工智慧應用，PwC則預估2030年時，人工智慧會為市場帶來15.7兆美元的營收，影響全球GDP成長達14%，顯示著人工智慧的導入已是當代產業界在步入新工業時代所須納入的重點科技。

研究機構Statista數據亦顯示，2024年全球人工智慧市場規模為3,059億美元，預估至2030年將達到7,387億美元水準，年複合成長率（CAGR）為17.3%。



四、競爭利基

完整之全製程技術能力

本公司擁有訊號連接器、訊號傳輸線的全製程製造能力，從塑膠零件射出成型、銅、鐵零件沖壓成型、PCB layout、SMT貼片製程、線材處理、焊接、模具設計、產品組裝及產品檢測等，各製程階段均累積豐厚的經驗，並延伸既有製造技術，不斷改良並精進製程，使產品品質及生產效率逐步提升，現已取得台灣、日本、美國、韓國及歐洲部份大廠的信賴而為該些大廠的長期供應伙伴。

機電整合之設計能力

本公司致力於培訓機構及電子優秀人才，並有效將機構件及電子技術能力整合，建立優異之機電整合技術能力，透過既有機構件垂直生產技術能力之基礎，輔以精密電子功能緊密結合，改善傳統之傳輸線功能使之符合現階段多樣化電子產品之需求。

切合市場需求之產品化技術延伸能力

本公司充分掌握市場脈動，研發重點以兼顧創新性及市場性，除因應客戶之需求外並運用本身全製程的生產技術，延伸USB 3.0、3.1、4.0、HDMI 1.4、2.0、2.1、DisplayPort 1.2、1.3、1.4、2.0、2.1、CAT6、CAT6A、CAT7、CAT8等，高速傳輸的傳統傳輸介面，使產品線更趨完整，以切合客戶需要，產品跨入網通、安全監控、工業電腦、汽車、消費性電子、醫療、保全、AI人工智慧等領域，導入新產業產品，如安控複合線、汽車複合線、醫療複合線與AI人工智慧線束等領域。

永續管理-營運與績效

五、發展遠景之有利、不利因素與因應對策

有利因素-宅經濟

在產業發展趨勢方面，訊號連接器及訊號傳輸線係電腦及其週邊產品、行動電話、數位相機、平板電腦、智慧型手機、多媒體消費性電子、工業電腦、安全監控系統、醫療設備、軍事、綠能、車輛等各產業產品之重要零組件及必要傳輸配件。2020年因新冠肺炎疫情衍生出遠端辦公、遠距教學、網路購物等宅經濟商機爆發，帶動筆電、平板電腦、Chromebook與伺服器需求殷切，也推升英特爾與超微伺服器處理器出貨量攀升之際，對連接器產業也有強大挹注動能。

有利因素-完整的產品組合

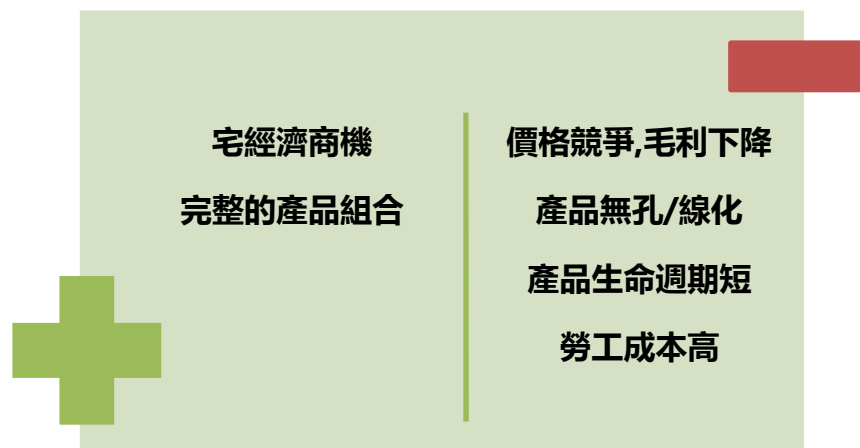
在產品競爭力方面，本公司完整的各產業產品系列與產品規格及客製化的能力，並於各產業耕耘已久且累積足夠經驗，品質亦受到下游應用產品製造大廠肯定。

不利因素-產品價格競爭激烈，毛利下降、產品無孔化/無線化

近年來隨著網通產品及消費性電子產品的蓬勃發展，帶動相關訊號連接器(線)需求快速成長，使得競爭業者競相投入，同業競爭日益激烈，產品價格壓力增加，獲利亦可能下滑。目前連接器廠商也將面臨諸多新挑戰，包括手機精密度提升、高速網絡通信、以及終端設備小型化、無孔化，促使了連接器朝小微方向發展，而新型連接器需求下超薄pogo pin連接器將應運而生，而快充技術等對連接器的電流和功率的承載能力也有更高的要求。

因應對策

與客戶共同開發新技術及新製程使用之可能性，持續提升產品品質，並提供客製化且高附加價值之產品，使產品更具競爭力。另持續擴增產能並提升良率以達到生產之規模經濟，使單位生產成本下降



永續管理-營運與績效

不利因素-產品生命週期短

隨著3C電子產業蓬勃發展，相關電子產品日新月異，為滿足消費者對產品多樣化需求，產品須不斷推陳出新，惟3C電子產品生命週期短暫，若未能及時推出新產品，將無法掌握市場先機，進而喪失市場競爭力。

因應對策

持續現有產品之改良，與國際大廠保持良好合作關係，提高市場敏銳度，充分掌握產品趨勢，順應資訊、通訊及消費性電子之成長趨勢，開發其相關利基性產品。

生命週期短

與國際大廠合作
提高市場敏銳度

不利因素-中國大陸勞動工資成本居高不下

大陸近幾年來各省勞動部門為維護勞工權益紛紛調漲工資，加上大陸內地經濟發展快速，每年經濟成長率均穩定成長，在教育水平及所得水準相對提高，致社會價值變遷，造成中國勞動力供給下降，勞動成本持續上升，致使大陸勞工成本居高不下，企業營運成本日趨增加。

因應對策

因中國大陸實施勞動合同法，對於勞動關係的建立、終止、權利義務，做有利於勞動者的保護規定，以達到保護勞工的目的，使子公司之勞工成本上揚，但透過不斷開發自動化生產技術及設備，逐步取代部份人力作業，以降低勞工人力之僱用，使勞動合同法的實施對本公司財務業務不致造成重大影響。

中國工資
居高不下

自動化生產

永續管理-營運與績效

財務資訊

一、財務狀況

財務狀況分析表

單位:新台幣仟元；%

項目	年度	2023年度	2024年度	差異	
				金額	百分比
流動資產		548,916	568,761	19,845	3.62
不動產、廠房及設備		135,230	129,320	(5,910)	(4.37)
其他資產		322,074	312,975	(9,099)	(2.83)
資產總額		1,006,220	1,011,056	4,836	0.48
流動負債		229,092	236,460	7,368	3.22
非流動負債		269,462	255,821	(13,641)	(5.06)
負債總額		498,554	492,281	(6,273)	(1.26)
股本		345,220	345,220	0	0.00
資本公積		89,591	89,591	0	0.00
保留盈餘		85,890	87,123	1,233	1.44
股東權益總額		507,666	518,775	11,109	2.19

永續管理-營運與績效

二、經營結果

預期未來一年度銷售數量及其依據，對公司未來財務業務之可能影響及因應計畫：本公司產品銷售以全球為導向，回顧2024年，智慧型手機及個人電腦等電子產品市場表現不如預期，預計2025年需求將逐步回歸正常，庫存也將回到健康水位，有利於電子產業穩定發展，而AI的發展更將帶動週邊連接器的成長。2025年則隨著全球在伺服器，電動車及工業控制等領域的應用持續拓展，各大廠也積極推出相關產品因應，更帶動伺服器換機潮，而其主要應用於網通產品、工業電腦產品、汽車電子等。本公司對於2025年的展望尚屬樂觀，積極配合新產品開發，同時加速開發中國內地市場，預期2025年將再度獲利。

項目	2023年度	2024年度	增(減)金額	變動比率%
營業收入淨額	828,349	794,532	(33,817)	(4.08)
營業成本	657,914	634,425	(23,489)	(3.57)
營業毛利	170,435	160,107	(10,328)	(6.06)
營業費用	123,494	126,795	3,301	2.67
營業利益	46,941	33,312	(13,629)	(29.03)
營業外收入及支出	2,773	10,030	7,257	261.70
本期稅前淨利	49,714	43,342	(6,372)	(12.82)
所得稅費用	1,969	5,257	3,288	166.99
本期稅後淨利	47,745	38,085	(9,660)	(20.23)

永續管理-營運與績效

三、業務發展計畫-短期計畫

A. 行銷策略:

- 運用公司完整產品線(訊號連接器和訊號傳輸線和各式線束複合線產品和SMT加工)提供客戶完善之產品服務，爭取更多國際大廠ODM、OEM之訂單。
- 積極與主要客戶或區域市場之品牌銷售商建立行銷策略聯盟或合作關係，充份掌握市場訊息，以因應客戶多樣化和及時性的產品需求。
- 加強企業整體形象及知名度建立，從產品型錄、公司簡介、製作網站、登錄全球相關產業的權威雜誌，提高公司知名度，並取得市場行銷之利基。

B. 生產策略:

- 持續強化少量多樣之生產模式，符合客戶客製化的需求。
- 一條龍產線配置，快速彈性換線，滿足客戶多規格快速出貨之要求。
- 引進自動化生產，通過自動化生產降低人工成本、提升產品品質、提升生產效率，將直通率提升，幫助提高產值，使毛利率最大化。
- 生產報表合理性以及良率統計並e化，從宏觀資料上掌握生產資訊，提供管理依據，從而提高決策能力以及及時處理生產狀況，來提高人均效率，降低成本、提升同業競爭力。

- 改善生產設備地理位置集中，通過設備體系運行，工藝參數控制，則能正常生產合格產品，生產過程中的協作與協調任務也少，從而減少生產中的耗損。

C. 管理策略

- 推動台灣及大陸子公司全面資訊化連結及無紙化電子簽核方案，以提升經營效率及環保減碳策略。
- 通過制定部門KPI績效考核實施，將個人業績、個人發展與公司目標有機結合，持續改善個人業績和團隊業績來持續改善公司業績，並確保公司戰略的執行和業務目標的實現，也使部門主管明確了部門的主要責任，提高企業生產效率，使企業組織結構集成化。
- 通過精進生產管理（Production Management）計畫、組織、協調、控制生產中的綜合管理。內容包括生產計畫、生產組織以及生產控制。
- 通過合理組織生產過程，有效利用生產資源，經濟合理地進行生產活動，以達到預期的生產目標。

永續管理-營運與績效

四、業務發展計畫-中長期計畫

A. 行銷策略:

- 與國際大廠建立長期供應或策略聯盟關係，建立品牌，提高國際知名度。
- 積極開發中國地區訊號連接器、訊號傳輸線市場，擴大市場規模。
- 持續參加國內外的相關產業實體展覽，增加公司曝光度與尋求不同市場與新興國家的新客戶。

B. 研發策略:

- 專注醫療設備、車輛電子設備安控、綠能、工業與軍事與AI人工智能之連接器及傳輸線的應用領域及技術。
- 尋求與世界各大廠之連接器或傳輸介面的製造廠商合作或策略聯盟，取得更先進之製程技術，共同開發趨勢產品市場。
- 異業結盟AI設計中心或策略聯盟，持續發展AI產品，優化AI產品功能。

C. 生產策略:

- 以降低人力成本、縮短交期、品質保證為主軸，建立生產模式的競爭優勢。
- 生產管理在地化與科學化，深耕當地人力市場，降低人員離職與流動率。

- 強化沖壓、射出、壓鑄、焊接、表面處理等技術能力，提高全製程的自製率掌握品質及快速提升生產效率。
- 整合與輔導供應商導入TPS，實現JIT、降低生產成本、提高庫存週轉、縮短交期、品質保證，強化成為本公司長期合作夥伴，建立優良完整的供應鍊。
- 整合和優化組織架構，減少間接人員，降低管銷成本，明確分工，實現組織資源價值最大化和組織績效最大化。
- 通過全廠提報所有產品標準工時優化，改善並提升了生產效率，也提高了公司經營管理及生產管理水準，從中提高毛利率。

D. 財務策略:

- 充份利用資本市場多樣化的籌資管道及理財工具，建構穩健的財務結構並嚴謹的做有利於公司發展的資本支出。

E. 管理策略:

- 加強財務、銷售、生產、採購等系統整合，提供經營分析、決策支援、資訊分享等智慧化的資訊管理系統，除公司之管理制度靈活有效外，運用ERP系統運行日常之作業，達到工作效能提高、作業成本降低、成本控管嚴謹等之對企業的有效管理。

永續管理-供應鏈管理

本公司訂有「供應商評鑑管理辦法」，並依其執行相關事宜。另本公司已取得ISO-14001:2015 版認證,依據條文向供應商宣導避免、減少或控制任何形式汙染物或廢棄物的產生及排放。除要求供應商符合環境法規外，本公司亦定期對供應商進行評核作業以確保符合相關規範。

合格供應商選擇

詠昇慎選具有永續經營能力之廠商為合作對象，定期檢視供應商之供貨品質、交貨期間、價格、服務、財務穩健性及ROHS執行與環境法律規範是否符合要求，以確保供貨穩定無虞且減緩對環境之負面影響，希望彼此建立在信任、合作、開放性交流的長期合作關係。

新供應商需依本公司「供應商評鑑管理辦法」規定經過基本資料調查和評鑑審核，以確保其製造能力及產品品質水準能符合本公司之需求，經評鑑合格之供應商，由權責主管核准後，即由採購單位登錄「合格供應商一覽表」。

供應商之採用

由採購單位蒐集有能力承製本公司買賣商品之廠商，經查詢後初次認可者，得填寫「供應商調查表」，呈請權責主管審核。下述之廠商得免評鑑，僅需填寫「供應商調查表」，即可直接採用為合格供應商。

客戶指定之供應商。

辦公庶務用品之供應商。

代子公司採購之原物料，由子公司訂定之各項規範自行檢驗判定。

供應商之評鑑

可分為書面及實地審查二部份，已符合書面審查者，則不需實地審查。

A. 書面審查：只要符合下列一項即可。

- 交易達一年以上之供應商，其交貨品質穩定，且無不良退貨紀錄者。
- 品質體系符合ISO9000或UL第三公證單位認證合格者。

B. 實地審查：由採購會同相關單位到廠審查。

C. 新供應商評鑑由採購單位召集相關人員，對新供應商進行了解與評估，並經採購單位最高主管核准後，再由採購單位登錄為合格之供應商並予以採用。

D. 當供應商無法登錄時，得由採購單位通知該供應商限期改善，改善後再向本公司申請評鑑；若再評鑑未達公司要求則取消其資格。

已合作供應商每年依風險評估結果排定供應商稽核計畫並執行，針對質量管理體系、管理評審、工程開發、生產和服務提供、儀校、產品維護及倉儲、不合格品控制與改進、測量與分析、RoHS執行與環境法規，進行評分，要求不合格供應商改善，並做為是否繼續合作之依據，以達到降低風險之目的。

人權管理

詠昇的人權政策建立依循「聯合國世界人權宣言」(Universal Declaration of Human Rights)、「聯合國全球盟約」(United Nation Global Compact)、國際勞工組織「工作基本原則與權力宣言」等國際人權規範與原則，禁止任何有違反人權及勞動相關法規及上述規範、原則之情事。

在詠昇，我們深信以人為本的價值觀和人權保護原則是公司永續營運與發展的基礎。我們將持續努力，承諾在所有業務活動中都充分尊重和保護人權，戮力營造一個具公平、尊嚴和包容的工作環境。

永續管理

- 公司治理與誠信經營

營

簡介	28	董事會	33	利益迴避	44
公司沿革與發展	29	董事會績效評估	37	誠信經營	45
公司基本資料	30	董事進修	37	申訴管道	45
組織架構	32	功能性委員會	38	法令遵循	46
公司治理架構	33	風險管控	40	資訊安全管理	46
		董事/高階層酬勞	44		

永續管理-公司治理與誠信經營

簡介

詠昇創始於**1988**年，為一專業的線材、零組件及連接器製造廠，全球約有**500**名員工，總公司設於台灣，並於中國大陸東莞地區設有生產工廠，我們的產品包含電纜線材、零組件、連接器及**PCB**各式零組件，用於各式電腦設備及資訊科技、電信、醫療和汽車配件等工業領域的連接器方案。

從**2004**年開始，因應品質要求及內部提升效率、降低成本，以及成功完成後端整合，增設沖壓部門。自**2006**年開始，詠昇電子繼續將資本支出投資於公司，以用於未來的業務發展。產線自動生產率提升、增加自動化設備。於**2018**年起，投入家電製造業與**Clean Mate(保馳潔)**共同合作、開發一系列自動掃地機相關系列產品，擴大公司產品線。在**2019**年於台灣櫃買中心上櫃成功。

詠昇的管理指導方針是以客戶至上、靈活、機動、降低成本和品質前提。詠昇的成就，依賴於我們可以為客戶提供完美的服務水準，我們提供這種高水準服務的方式之一，是通過全面的品質管理系統規範，該品質管理系統支持詠昇產品創新，經濟高效的製造和卓越的客戶服務。

詠昇制定了全面的品質保證政策，以確保實施全公司的產品品質，該政策基於四個原則，即客戶至上，領先技術的利用，系統的品质流程和員工參與。



永續管理-公司治理與誠信經營

公司歷史沿革與發展



永續管理-公司治理與誠信經營

公司基本資料

股票代號	6418	產業類別	電子零組件業	外國企業註冊地國	—
公司名稱	詠昇電子股份有限公司			總機	03-4527666
地址	桃園市中壢區中福路二段十巷二號				
董事長	黃塗城			總經理	黃金錫
發言人	黃金錫			發言人職稱	總經理
發言人電話	03-4527666			代理發言人	魏惠茹
主要經營業務	訊號連接器生產製造買賣				
	訊號傳輸線生產製造買賣				
公司成立日期	1988/2/3			營利事業統一編號	22774892
實收資本額	345,220,000元			上市日期	
上櫃日期	2019/02/18			興櫃日期	2012/12/28
公開發行日期	2012/12/13			普通股每股面額	新台幣 10.0000元
已發行普通股數或TDR原股發行股數	34,522,000股 (含私募 0股)			特別股	0股
普通股盈餘分派或虧損撥補頻率	每年			普通股年度 (含第4季或後半年度) 現金股息及紅利決議層級	股東會
股票過戶機構	統一綜合證券股份有限公司			電話	02-27463797
過戶地址	台北市松山區東興路8號地下一樓				
簽證會計師事務所	資誠聯合會計師事務所				
簽證會計師1	葉翠苗				
簽證會計師2	于智帆				

永續管理-公司治理與誠信經營

各主要部門所營業務

部門	主要職掌
總經理室	執行董事會相關決議，綜理公司一切事務，完成政策性指示及目標。
稽核室	執行公司有關內控制度的稽核及檢討。
營業處	負責本公司產品生產、銷售、客訴等服務並拓展業務市場開發新客戶群等。
財務處	掌理公司所有財務管理、會計帳務、人資、總務、資訊系統等行政工作。
資訊管理部 (資訊安全主管)	為本公司之資安專責單位。確保本公司智慧財產、營業秘密與內部資訊安全，防止資通訊系統受侵害，維護資料之完整及機密性，落實資訊安全防護。
公司治理主管	協助依法辦理董事會及股東會議事等相關事宜。協助建立及推動永續發展之治理架構。

營業計畫概要及未來發展策略

一、經營方針及營運目標

1. 全方位服務：提供一系列全方位完整產品，以達完善之產品服務。
2. 客製化導向：持續強化少量多樣之生產模式，符合客戶客製化的需求。
3. 以客為尊，以滿足內、外部顧客的需求與客戶建立長期的合作關係。

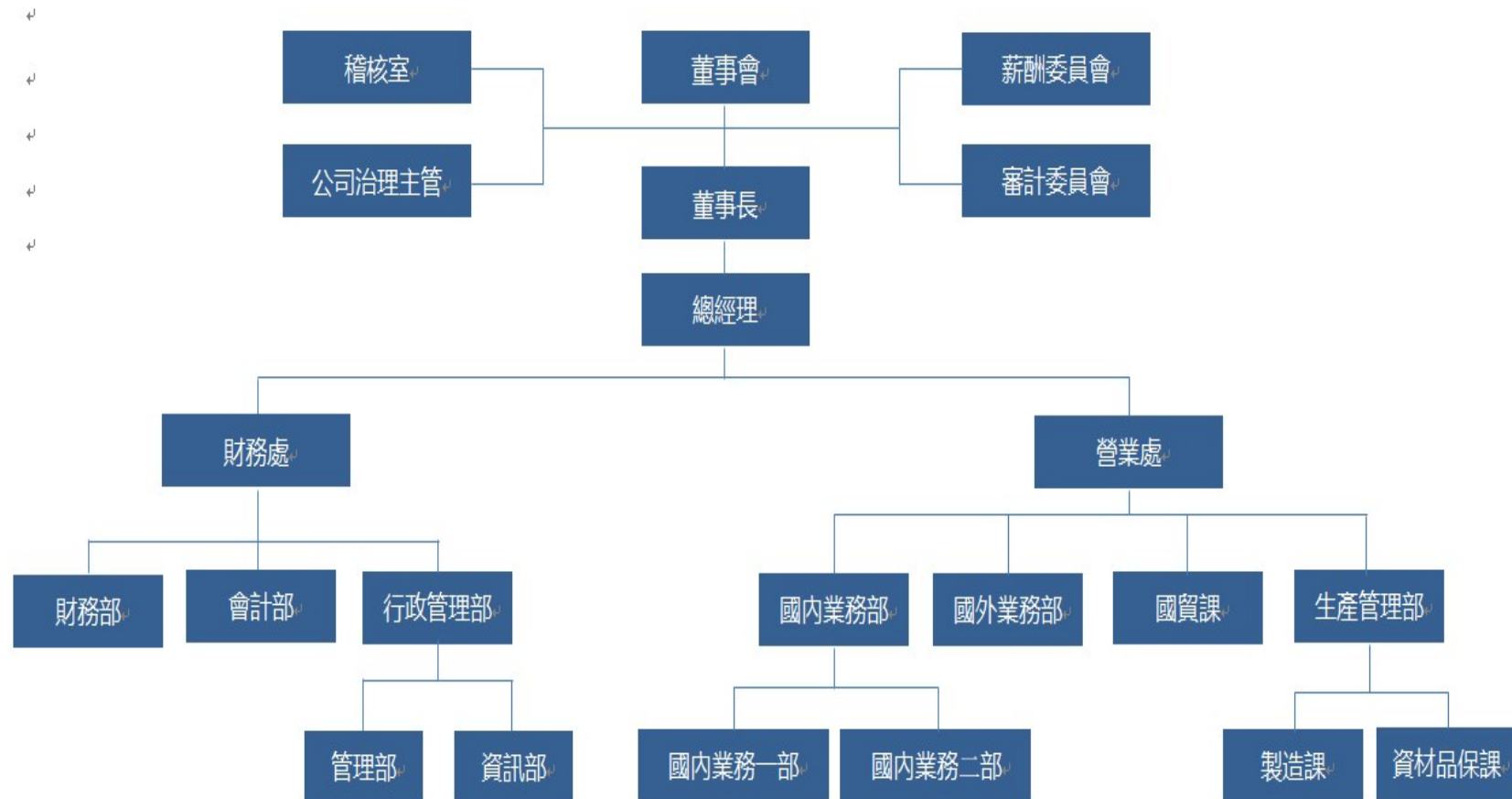
由於新興電子產品具週期性短及客製化程度高等特性，為滿足顧客產品多元化需求，本公司採取客製化生產策略，讓產品具有多樣化、創新、差異化等特色，並積極發展ODM模式，改變以往專注於OEM之方式以因應客戶需求。

二、重要產銷政策

1. 行銷策略－積極與主要客戶、區域市場之品牌銷售商建立行銷策略聯盟或合作關係充份掌握市場訊息，以因應客戶多樣化和及時性的產品需求。
2. 研發策略－跨科技、跨領域的整合，建立產學合作的模式，加速產品開發的時程，進而提升產業競爭力。除了將更專注於醫療設備、汽車電子設備之連接器及傳輸線的應用領域及技術，積極尋求世界各大廠之連接器與傳輸介面的製造廠商合作之策略聯盟，取得更先進之製程技術，共同開發趨勢產品市場。
3. 營運規模策略－整合並積極輔導供應商導入TPS，實現JIT、降低生產成本、提高庫存週轉、縮短交期、品質保證，強化成為本公司長期合作夥伴，建立優良完整的供應鏈。

永續管理-公司治理與誠信經營

組織架構



永續管理-公司治理與誠信經營

三、外部競爭環境、法規環境及總體經營環境之影響

公司除了面臨同業的競爭外，集團主要生產地區勞動成本持續增加，公司除了強力尋求優秀的協力廠商，透過外發方式降低廠內人力需求管控成本面對競爭，並針對內部進行生產成本有效控管以提升產品利潤率，並持續拓展有利基的市場。近期法規環境變化快速而總體經營環境更產生急遽的改變，為因應持續的中美貿易問題，仍積極在台尋求合作廠商並加強台灣生產製造的能力，降低因關稅問題造成之損失。本公司將秉持一貫精神，加強經營方式的效率與彈性，在符合法令的規範下，隨時做好應變措施，以確保長期的競爭力。

本公司除了致力於加強與客戶深厚合作關係外，也一直實踐企業所肩負的社會責任，追求股東、員工及社會整體之價值。展望今年，雖然仍面對充滿變數及競爭激烈的市場環境，但是，本公司經營團隊將秉持強化核心能力，有效集中資源，提升整體資產使用效率、降低財務和營運成本之原則，以提升營運效能與股東權益報酬率，達成今年的營運目標。最後，希望各位股東能秉持以往對本公司愛護與支持，繼續給予經營團隊鼓勵及指教。

公司治理架構

本公司董事會為最高公司治理單位，董事會轄下設有公司治理主管，於2021年5月10日董事會決議通過，依法委任財務處魏惠茹副總經理擔任本公司「公司治理主管」，負責執行公司治理相關事務，年度執行重點為辦理股東會、董事會、協助董事就任及進修、提供董事執行

業務所需資料、協助董事遵循法令、其他公司章程或契約所訂事項等，以保障股東權益、強化董事會職能，並藉由有效之內部控制制度及內部稽核作業執行落實保障利害關係人權益。且為健全監督功能及強化管理機能，本公司設有薪資報酬委員會及審計委員會，各功能性委員會對董事會負責。

董事會

董事會提名與遴選

本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，任期3年，採候選人提名制，除評估各候選人之學經歷資格外，亦遵守內部規範「董事選任程序」提倡、尊重董事多元化政策。為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。

溝通關鍵重大事件

本公司訂有「內部重大訊息處理程序」，各項重大訊息之處理皆依據該程序辦理，重大決策或發生重要事件符合「臺灣證券交易所對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」之規定。另依據本公司所訂定之「董事會運作之管理辦法」內容包含募集、發行或私募具有股權性質之有價證券及「依證券交易法第14條之3、其他依法令或章程規定應由股東會決議或提董事會之事項或主管機關規定之重大事項」等事項，據以評估、溝通對財務、業務、投資人／股東權益或證券價格具重大影響之各事項。

永續管理-公司治理與誠信經營

董事會成員

本公司第十二屆董事會由7位董事所組成，包含3位獨立董事，成員具備會計、財金、商務、法律、製造管理等領域相關專業知識與豐富經驗。本公司亦重視董事會組成之性平等，本公司董事成員共7席，女性董事比率目標為25%以上，目前7位董事中包括1名女性董事，比率達14%，未來仍持續致力於提升女性董事占比目標。

職稱	姓名	性別	選(就)任日期	任期	初次選任日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	黃塗城	男	2024.06.24	3 年	2012.10.29	健行工專電訊工程科 台灣富貴電子工業(股) 公司業務專員	東莞伸東電子有限公司總經理
董事	黃金錫	男	2024.06.24	3 年	2012.10.29	振聲中學電子設備修護科 詠昇電子(股)公司業務經理	本公司總經理、BRAVO TECH HOLDINGS LIMITED、YELLOW SKY HOLDINGS LIMITED、CENTERLINE HOLDINGS LIMITED董事、東莞伸東電子有限公司法人代表
董事	魏惠茹	女	2024.06.24	3 年	2012.10.29	健行科技大學財務金融所 健行科技大學財務金融系 詠昇電子(股)公司財會人員	本公司財務長、東莞伸東電子有限公司財務長
董事	陳慶忠	男	2024.06.24	3 年	2018.06.08	成功工商機工科 福泉木業工業(股)公司董事長	福泉木業工業(股)公司董事長、詠昇電子(股)公司董事
獨立董事	宋瑞崇	男	2024.06.24	3 年	2024.06.24	中興大學會計系 永彰機電(股)公司財務副總暨發言人、顧問、董事	詠昇電子(股)公司獨立董事
獨立董事	林順興	男	2024.06.24	3 年	2024.06.24	文化大學化學工程學系 元吉工業股份有限公司課長、昌昇國際有限公司負責人	迅欣實業有限公司負責人、詠昇電子(股)公司獨立董事
獨立董事	陽文瑜	男	2024.06.24	3 年	2018.06.08	台灣大學法律系大華法律事務所律師	浩理法律事務所合夥律師、詠昇電子(股)公司獨立董事

永續管理-公司治理與誠信經營

董事會多元化

本公司提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。本公司董事會通過於2013年修訂之「上市上櫃公司治理實務守則」。本守則第20條中明載董事會成員組成應注重性別平等，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。例如：基本組成（如：年齡、性別、國籍等）、產業經驗與相關技能（如：航空、海運、飯店、財會、法保、資訊科技及公益事業等），以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力。

董事姓名	性別	具有員工身分	年齡			獨立董事任期年資			製造管理	創新研發	金屬機械	資訊科技	服務與行銷	財務金融	會計	財務	法律	風險管理
			40-50歲	51-60歲	61-70歲	3年以下	3-6年	6-9年										
黃塗城	男	✓			✓				○	○	○	○	○	○	✓	○	✓	○
黃金錫	男	✓		✓					○	○	○	○	○	○	✓	○	✓	○
魏惠茹	女	✓		✓					○			○	○	○	○	○	✓	○
陳慶忠	男			✓					○	✓	○	✓	○	○	✓	○	✓	○
宋瑞崇	男				✓	✓			○			✓	○	○	○	○	✓	○
林順興	男				✓	✓			○	○	○	○	○	○	✓	○	✓	○
陽文瑜	男			✓				✓	✓			✓	○	○	✓	○	○	○

註：○係指具有能力；✓係指具有部分能力



永續管理-公司治理與誠信經營

董事(含)獨立董事專業資格及獨立性資訊揭露

董事(含)獨立董事專業資格及獨立性資訊揭露: 獨立董事應敘明符合獨立性情形, 包括但不限於本人、配偶、二親等以內親屬是否擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人; 本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義)持有公司股份數及比重; 是否擔任與本公司有特定關係公司(參考公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第3條第1項5~8款規定)之董事、監察人或受僱人; 最近2年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額。各董事、監察人於選任前二年及任職期間符合下述各條件者於各條件代號下方空格中打“✓”。

(1) 非為公司或其關係企業之受僱人。

(2) 非公司或其關係企業之董事、監察人(但如為公司或其母公司、子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事者, 不在此限)。

(3) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總額百分之一以上或持股前十名之自然人股東。

(4) 非前三款所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。

(5) 非直接持有公司已發行股份總額百分之二以上法人股東之董事、監察人或受僱人, 或持股前五名法人股東之董事、監察人或受僱人。

(6) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事(理事)、監察人(監事)、經理人或持股百分之五以上股東。

(7) 非為公司或關係企業提供商務、法務、財務、會計等服務或諮詢之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事(理事)、監察人(監事)、經理人及其配偶。但依股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法第七條履行職權之薪資報酬委員會成員, 不在此限。

(8) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。

(9) 未有公司法第27條規定以政府、法人或其代表人當選。

條件 姓名		董事獨立性情形									兼任其他 公司獨立 董事家數
	是否未有公司 法第30條各 款情事	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
黃塗城 (董事長)	是									✓	無
黃金錫 (董 事)	是									✓	無
魏惠茹 (董 事)	是				✓	✓	✓		✓	✓	無
陳慶忠 (董 事)	是	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	無
宋瑞崇 (獨立董事)	是	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	無
林順興 (獨立董事)	是	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	無
陽文瑜 (獨立董事)	是	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	無

永續管理-公司治理與誠信經營

董事會績效評估結果

依據「董事會績效評估辦法」執行，評估週期為每年至少一次，2024年評估期間自2024年1月1日至2024年12月31日止，採問卷方式進行，評估結果分為5個等級之方式呈現，公司亦可視情況，修改評估結果設計方式。

評估等級原則說明如下：數字1：極差(非常不同意)；數字2：差(不同意)；數字3：中等(普通)；數字4：優(同意)；數字5：極優(非常同意)。

董事會運作績效自評	董事會成員績效	功能性委員會績效評估(審計委員會)	功能性委員會績效評估(薪酬委員會)
1.對公司營運之參與程度 2.董事會決策品質 3.董事會組成與結構 4.董事的選任及持續進修 5.內部控制	1.公司目標與任務之掌握 2.董事職責認知 3.對公司營運之參與程度 4.內部關係經營與溝通 5.董事之專業及持續進修 6.內部控制	1.對公司營運之參與程度 2.功能性委員會職責認知 3.功能性委員會決策品質 4.功能性委員會組成及成員選任 5.內部控制	1.對公司營運之參與程度 2.功能性委員會職責認知 3.功能性委員會決策品質 4.功能性委員會組成及成員選任 5.內部控制
平均分數：4.52	平均分數：4.57	平均分數：4.56	平均分數：4.56

董事進修

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	時數
董事長	黃塗城	2024/08/06	財團法人公司治理協會	企業經營管理實務:工業4.0與你想像的不一樣	3.0
				企業營運布局及移轉訂價管理思維	3.0
董事	黃金錫	2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	企業經營管理實務:工業4.0與你想像的不一樣	3.0
		2024/09/10	證券櫃檯買賣中心	企業營運布局及移轉訂價管理思維 上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3.0 3.0
董事	魏惠茹	2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	企業經營管理實務:工業4.0與你想像的不一樣	3.0
		2024/09/10	證券櫃檯買賣中心	企業營運布局及移轉訂價管理思維 上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3.0 3.0
董事	陳慶忠	2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	企業經營管理實務:工業4.0與你想像的不一樣	3.0
獨立董事	宋瑞崇	2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	企業經營管理實務:工業4.0與你想像的不一樣	3.0
獨立董事	林順興	2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	企業經營管理實務:工業4.0與你想像的不一樣	3.0
		2024/11/21	台灣董事學會	2025年企業治理新視角：董事必備的關鍵指南	3.0
		2024/12/24	社團法人中華公司治理協會	商機無限的淨零路徑-從產業視野解析策略方向	3.0
獨立董事	陽文瑜	2024/08/06	社團法人中華公司治理協會	企業經營管理實務：工業4.0與你想的不一樣	3.0
				企業營運布局及移轉訂價管理思維	3.0

永續管理-公司治理與誠信經營

功能性委員會資訊

本公司目前已設置薪資報酬委員會及審計委員會，以強化董事會管理機制，完善公司治理功能。

審計委員會

本公司審計委員會由3名獨立董事組成，審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程、財務控制上的品質和誠信度及永續管理相關事項。本公司審計委員會於2024年至年報截止日共計舉行了7次會議，審議的事項主要包括：公司財務報表審閱稽核、內部控制暨相關會計政策與程序之有效施行、公司應遵循之相關法令、參考AQIS評估簽證會計師之獨立性及適任性、簽證會計師之委任及報酬、其他公司或主管機關規定之重大事項、盈餘匯回之審查。

審計委員會年度執行情形

1. 審閱財務報告:董事會造具本公司2024年度營業報告書、財務報表及盈餘分派議案等，其中財務報表業經委託資誠聯合會計師事務所查核完竣，並出具查核報告。上述2024年度營業報告書、財務報表及盈餘分派議案經本審計委員會查核，認為尚無不合。
2. 評估內部控制系統之有效性:審計委員會評估公司內部控制系統的政策和程序(包括財務、營運、風險管理、資訊安全、外包、法令遵循等控制措施)的有效性，並審查了公司稽核部門和簽證會計師，以及管理層的定期報告，包括風險管理與法令遵循。審計委員會認為公司的風險管理和內部控制系統是有效的。

3. 評估簽證會計師之獨立性及適任性:審計委員會被賦予監督簽證會計師事務所獨立性之職責，以確保財務報表的公正性。2024年12月26日第三屆第三次審計委員會及2024年12月26日第十二屆第四次董事會中參考AQIS評估審議通過，2025年度資誠聯合會計師事務所葉翠苗會計師、于智帆會計師均符合獨立性及適任性評估標準，足堪擔任本公司財務及稅務簽證會計師。
4. 其他公司重大事項:審計委員會審查評估大陸子公司盈餘匯回母公司案。

薪酬委員會

本公司薪資報酬委員會由3名獨立董事組成，並依據「薪資報酬委員會組織規程」相關規定作業以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

1. 訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
 2. 定期評估董事、監察人及經理人績效目標達成情形。
- 薪資報酬委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：
1. 董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人績效評估結果、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
 2. 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。

永續管理-公司治理與誠信經營

3. 針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
4. 訂定董事、監察人及經理人薪資報酬之內容及數額應考量其合理性，董事、監察人及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離。
5. 本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

薪酬委員會年度運作情形

薪資報酬委員會	議案內容及後續處理	決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
2024.01.17	1.審查檢討本公司實施之董事及經理人各項薪資報酬項目案。 2.審查本公司2023年度經理人年終獎金預計分配案。	委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事同意通過
2024.03.07	1.審查本公司2023年度董事酬勞金額分配及員工酬勞金額分配案。 2.審議本公司2023年度經理人薪酬調整案。	委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事同意通過

薪酬委員會資料							
職稱	姓名	性別	選(就)任日期	任期	初次選任日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
獨立董事	宋瑞崇	男	2024.06.24	3年	2024.06.24	中興大學會計系 永彰機電(股)公司財務副總暨發言人、顧問、董事。	詠昇電子(股)公司獨立董事
獨立董事	林順興	男	2024.06.24	3年	2024.06.24	文化大學化學工程學系 元吉工業股份有限公司課長、昌昇國際有限公司負責人	迅欣實業有限公司負責人、詠昇電子(股)公司獨立董事
獨立董事	陽文瑜	男	2024.06.24	3年	2018.06.08	台灣大學法律系 大華法律事務所律師	浩理法律事務所合夥律師、詠昇電子(股)公司獨立董事

永續管理-公司治理與誠信經營

風險管控

風險類型	潛在風險	管控策略
財務風險	利率變動	2024年度及2023年度之利息支出分別為14,124千元及14,585千元，分別佔營業收入之1.78%及1.76%，對本公司損益影響甚微。且本公司定期評估銀行借款利率，並與合作銀行間維持良好關係以取得較市場更優惠利率，降低利息支出對本公司損益之影響。
	匯率變動	2024年度及2023年度之兌換(損) 益分別為13,533千元及6,699千元，分別佔營業收入之1.70%及0.81%。本公司主要以外銷為主且原物料採購亦以美元及人民幣為付款策略，雖然在應收付帳款沖抵及不同幣值升貶的基礎下收入與成本自然避險，但由於近兩年國際匯市波動過大，整體匯兌對本公司造成一定程度的影響。本公司為因應匯率風險除了隨時充分掌握國際匯率變化走勢，並皆適時調整公司內部策略外幣評價部位以降低匯率對公司造成的損益影響。
	通貨膨脹影響	近年來通貨膨脹率變化急遽，惟本公司截至目前為止未因通貨膨脹而產生立即重大之影響，且本公司隨時注意原物料價格波動，並與供應商及客戶保持良好之互動關係，以避免因通貨膨脹而產生對公司之重大影響。
資本投資風險	重大資本投資	1. 詠昇自成立以來即專注於本業之耕耘發展，重視業務行銷之拓展，且以穩健經營及健全財務為原則，因此最近年度及截至年報刊印日止並未從事高風險、高槓桿投資之行為。

永續管理-公司治理與誠信經營

風險類型	潛在風險	管控策略
資本投資 風險	重大資本投資	2.詠昇於最近年度及申請年度截至年報刊印日止並無資金貸與他人及為他人背書保證之情事，另本公司已制訂「取得或處分資產處理程序」、「資金貸與他人作業程序」及「背書保證作業程序」等辦法，並經股東會決議通過。 3.衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因及未來因應措施：詠昇並無從事衍生性商品交易，最近年度及截至年報刊印日止未從事遠期外匯合約交易。
供應鏈 與原物料 風險	供應商過於集中	本公司主要進貨集中於轉投資公司Centerline Holdings Limited(以下簡稱忠誠公司)，係因本公司接到客戶訂單後，透過此100%轉投資之境外公司向間接在大陸地區投資之曾孫公司東莞伸東電子有限公司採購，並在大陸將產品製造完成後以商品方式進貨，再銷售予客戶，故其變化及交易模式尚屬正常。
法律政策 風險	勞動工資成本 居高上升	大陸近幾年來各省勞動部門為維護勞工權益紛紛調漲工資，再加上大陸內地經濟發展快速，每年經濟成長率均穩定成長，在教育水平及所得水準相對提高，致社會價值變遷下，造成中國勞動力供給下降，勞動成本持續上升，致使大陸勞工成本居高不下，企業營運成本日趨增加。
	政策及法律變動	本公司各項業務之執行均朝向符合主管機關法令規定辦理，並隨時注意國內外政策發展趨勢及法令變動情形，以充份掌握外在資訊並因應市場環境變化；近年來國內外重要政策及法律變動，與企業經營相關者首重公司治理與

永續管理-公司治理與誠信經營

風險類型	潛在風險	管控策略
法律政策風險	政策及法律變動	環保等項目，本公司將以法制為基礎，逐步以穩健且彈性之因應作法來提升公司治理層面。
產業環境風險	產品價格競爭激烈	與客戶共同開發新技術及新製程使用之可能性，持續提升產品品質，並提供客製化且高附加價值之產品，使產品更具競爭力。另持續擴增產能並提升良率以達到生產之規模經濟，使單位生產成本下降。
市場風險	產品生命週期短	持續現有產品之改良，與國際大廠保持良好合作關係，提高市場敏銳度，充分掌握產品趨勢，順應資訊、通訊及消費性電子之成長趨勢，開發其相關利基性產品。
	科技改變及產業變化	本公司隨時注意產業相關之科技改變及技術發展變化之趨勢，並迅速掌握產業動態，加上不斷地加強提升自行之開發能力，使產品更加多元化及穩定，以確保產品獲利來源，並積極擴展未來之市場應用領域，以因應科技改變及產業變化對公司的影響。
	公司形象與聲譽	本公司專注本業發展與經營，信譽卓著，自成立以來便以員工為導向積極強化內部管理，提升品質及效率，善盡企業社會責任。

永續管理-公司治理與誠信經營

風險類型	潛在風險	管控策略
市場風險	公司形象與聲譽	本公司專注本業發展與經營，信譽卓著，自成立以來便以員工為導向積極強化內部管理，提升品質及效率，善盡企業社會責任。
	銷貨過於集中	本公司主要銷售客戶為國際品牌廠商A 客戶。本公司與A 客戶間交易頻繁，主係因本公司之於A 客戶的客製化產品，交貨方式，產品交期及產品穩定性等皆較符合A 客戶之需求，因此A 客戶多年來持續對本公司採購產品所致。然本公司亦持續開發新合作夥伴，擴展產品市占率及開發新產品以擴充產品領域提高市場接受度，藉以使本公司客戶數逐年增加，以分散銷售集中風險。
環境安全風險	環境管理	目前已取得ISO14001環境管理體系的標準認證，透過該管理系統持續運作及驗證，以使產品製程上達到保護環境，減少環境負面影響，提高環境績效。
	氣候變遷	本公司評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險，包括氣候災害影響、能源影響、環保意識、法令遵循和發展機會，但基於企業永續經營的精神所在，管理階層亦不間斷地與客戶及供應商溝通，俾利因應未來氣候變遷產生的衝擊，將公司的影響降至最低。
管理風險	疫情疾病衝擊	為防止新冠肺炎等疾病衝擊影響營運，自疫情爆發後即施行管理政策，推動員工分時分流用餐，並加強用餐防護措施，以保障員工健康，並幫員工投保防疫險外，亦讓確診員工方便居家遠端作業。提升員工福利及權益。

永續管理-公司治理與誠信經營

董事/高階管理層酬勞

1. 董事(含獨立董事)：

本公司支付予董事(含獨立董事)之酬金(含兼任員工之薪資及獎金)係依據其對公司貢獻程度及依本公司章程規定辦理。本公司董事酬金包括執行職務報酬、車馬費及盈餘分派之董事酬勞。

- 盈餘分配之酬勞：依「公司章程」第30條之規定，本公司年度如有獲利，應提撥至少1%為員工酬勞及不高於1.5%為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。盈餘分配之酬勞業經董事會決議通過並報告股東會後發放。
- 車馬費：得由經營階層參酌國內外業界水準擬訂計畫後，依與會次數支付，與稅後純益並無特別關聯。
- 執行職務報酬：董事執行職務報酬，不論盈虧，依參與程度、貢獻並參酌同業水準後採固定支領酬金，得由經營階層擬訂計畫，提交薪資報酬委員會專案審查之，並經董事會決議通過後發放。

員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。員工酬勞之對象，得包括符合一定條件之從屬公司員工，該一定條件授權董事會制定之。

2. 總經理及副總經理：

本公司支付予總經理、副總經理之酬金係根據所擔任職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度，並考量整體經營績效及參考市場行情所訂定。員工紅利之分派係遵循公司章程之規範，提報董事會並經股東會決議通過後發放。本公司之章程規定同上述1.。

3. 本公司董事會設置薪資報酬委員會，訂定並定期檢討董事（含獨立董事）及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並評估董事及經理人之薪資報酬，且向董事會提出建議，以供其作為決策之參考。

4. 本公司董事(含獨立董事)、總經理及副總經理酬金係同時考量公司營運績效、未來產業景氣波動之風險，以及本公司未來經營可能面臨之營運風險、交易風險、財務風險、環境安全風險、管理風險等因素訂定酬金之金額，以符合公司企業永續之政策目標。

利益迴避

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，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

永續管理-公司治理與誠信經營

董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

本公司董事會之決議，對依前二項規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十條第二項規定辦理。

誠信經營

詠昇制定「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，並訂定相關內部規章，明示誠信經營之政策、作法以及董事會與管理階層應積極落實經營政策之承諾，董事與高階經理人均簽署「誠信經營聲明書」。「誠信經營作業程序及行為指南」中訂定相關行為的遵循事項，要求本公司董事、監察人、經理人、受僱人或具有實質控制能力之人，於從事商業行為之過程中，不會直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益，並明示誠信經營之政策、作法以及董事會與管理階層應積極落實經營政策之承諾。

本公司每年至少一次進行「上市上櫃公司誠信經營守則」、「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等相關法令之教育宣導。

2024 年度宣導課程如下表：

類別：防範內線交易及誠信經營相關課程	時間：2024年11月14日
時數：17.5 小時	人次：35 人

違反誠信道德之申訴管道

本公司於公司網站建立向獨立董事、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報之內部獨立檢舉信箱、專線，供本公司內部及外部人員使用，對於違反誠信經營規定之獎懲，視情節輕重循法律途徑追究。

本公司已著手規劃建立檢舉管道與獎勵、懲戒及申訴制度，並已制定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」。

本公司對於檢舉人會以書面聲明對其身分及其檢舉內容保密，並承諾檢舉人不因檢舉情事遭受不當處置。

本公司已訂定相關辦法作業程序，並設置檢舉管道；若您發現本公司員工或任何代表本公司的相關人士進行可疑的行為，可能違反本公司的道德行為準則時，請向本公司相關單位進行檢舉或申訴。

- 管理部：受理股東、投資人、客戶與供應商等檢舉
carol@yselec.com.tw
- 稽核室：受理公司內部員工檢舉
xenia@yselec.com.tw
- 獨立董事：受理內部/外部人員等檢舉
holylawfirm@gmail.com

統計2024年報導期間發生申訴事件共0件。

永續管理-公司治理與誠信經營

法規遵循

詠昇恪守各項經濟財務、社會人權、環境保護相關法規，透過瞭解當法令新增或修訂內容，藉以防止公司暴露於違法風險環境，造成公司商譽或經濟上的損失。

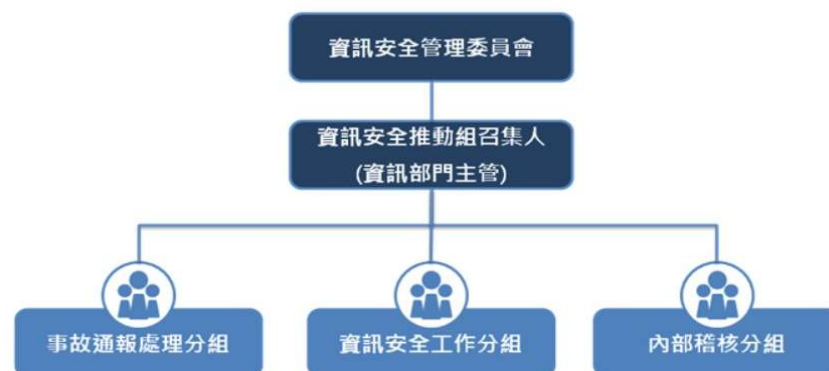
為符合個人資料保護法與相關法令規範，就個人資料之蒐集、處理及利用，避免人格(權)受侵害，並促進個人資料之合理利用，訂有「個人資料保護辦法」，以行政管理部為個人資料保護聯絡窗口，負責辦理公務機關間個人資料保護業務之協調聯繫及緊急應變通報、非資訊面個人資料安全事件之通報、重大個人資料外洩事件之當事人的聯繫單一窗口、人事資料專人名冊之製作及更新。

統計2024年因違反員工、客戶隱私權或因員工、客戶資料遺失報導期間相關違法事件共0件。

資訊安全管理

一、資通安全風險管理架構

本公司設立資訊安全小組由管理資訊部主任擔任資安專責主管，並配置一名資安專責人員。負責審視各單位之資訊安全政策之治理、規劃、督導及執行情形和因應ISO 27001資安標準規範，確保本公司智慧財產、營業秘密與內部資訊安全，防止資通訊系統受侵害，維護資料之完整及機密性，落實資訊安全防護。



二、資通安全政策

➤ 資訊政策的制定：

資安小組規劃建置資訊系統及網路安全整體防護環境，並制訂資通安全治理政策及制度等相關措施，遵循並落實公司資訊安全政策。

➤ 資訊科技的運用：

建置資訊安全管理設施，並持续提升與汰換軟、硬體資訊設施，以符合當前資安風險控管。

➤ 資安宣導與訓練：

定期於電子郵件中，持續對人員進行資訊安全宣導，提昇資安意識。

➤ 資安稽核與改善：

本公司稽核部門定時稽核資訊部，對資訊安全以風險評估之流程進行調整與改善，並針對評估後之高風險系統進行對應的管理機制，以確保企業的資訊安全無虞。

永續管理-公司治理與誠信經營

三、具體管理方案

➤ 網路安全:

區隔辦公網段與生產網段，配置獨立無線網路控制器與網域認證機制。內部各網段間配置防火牆，有效管理跨網段存取安全政策。升級對外閘道防火牆，提升進階持續威脅防禦能力。

➤ 端點安全:

依資訊主機類型配置端點防毒及安全管控軟體，維持端點安全防護能力。

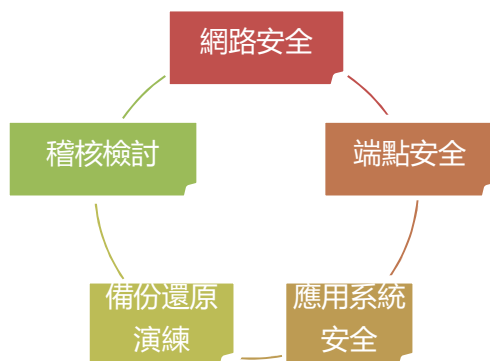
➤ 應用系統安全:

配置郵件閘道安全系統，維持整體郵件系統運作安全性。

➤ 備份還原演練:

依照備份規劃進行備份作業，定期執行備份還原演練作業進行備份資料可用性驗證。

➤ 完成2024年度稽核檢討資訊安全政策、報告、持續改善方案。



四、資通安全執行情形

資訊部門每年定期向董事會報告當年度執行情形，最近一次向董事會報告時間為2024年12月26日。

UTM(整合威脅管理)

- 系統Firmware更新至v7.0x穩定版,並持續監測攻擊區域IP網段進行封鎖,強化外部攻擊防禦機制,同時增加VPN加密嚴謹機制,維護應用機密安全性。

根據TWISA資安協會

- 發布相關應用系統防禦設置,以鞏固機敏資料及內部系統環境安全性。

設置管理系統MFA

- 存取控制及加密機制,郵件、防毒(駭)、UTM系統設置2FA檢核，增加授權查核嚴謹機制。

2024年度資安事件統計	重大資訊安全事件	營運之重大攻擊事件	洩漏資訊事件
	0	0	0

友善職場

員工成員概況 49

員工多元化發展與政策 49

員工多元化分佈 50

新進/離職員工 51

薪資制度/股利政策 52

薪資策略 52

家庭照顧 53

幸福職場 54

職業安全衛生 56

友善職場

員工組成概況

本公司2024年度，詠昇員工總人數36人，女性24人，男性12人，東莞伸東員工總人數468人，女性271人，男性197人，並均簽署聘雇契約，以保障員工工作權益。另非員工工作者主要為清潔人員，詠昇女性1人，東莞伸東男性6人，女性2人。

雇用類型	詠昇電子		東莞伸東		總計
	男性	女性	男性	女性	
定期合約	0	0	99	124	223
無定期合約	12	24	98	147	281

雇用類型	詠昇電子		東莞伸東		總計
	男性	女性	男性	女性	
全職	12	24	197	271	504
兼職	0	0	0	0	0

員工多元化發展與政策

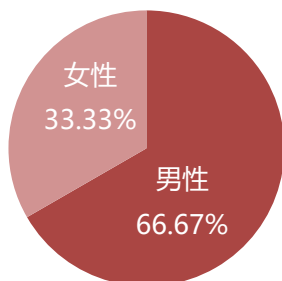
本公司人力資源政策秉持公平合理原則對待所有員工。在符合國家法令的規範下，人資管理上絕對兼顧制度與人性化，在任用、薪酬、訓練、升遷、解雇、退休等方面，決不受人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族、族群或國籍、語言、思想、社會階級、身心障礙、懷孕、健康狀況或受保護的基因信息、宗教信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、婚姻狀況、容貌、五官、工會會員身份、勞工代表、員工申訴行為等因素而有不同的計算標準。透過發展最佳的方案和制度來留住及培育員工最適任的員工，要求員工在安全及誠信為首要工作原則前提下，鼓勵員工達成公司設立的目標。

友善職場

員工多元化分佈

詠昇

主管職分布情形



類別	男性比重	女性比重
間接員工	33.33%	66.67%
直接員工	0%	0%

類別	未滿30歲	30-50歲	50歲以上
間接員工	0%	50%	50%
直接員工	0%	0%	0%

東莞伸東

類別	男性比重	女性比重
主管職	3.42%	2.14%
非主管職	4.06%	10.26%
間接員工	4.91%	1.28%
直接員工	29.70%	44.23%
合計	42.09%	57.91%

類別	未滿30歲	30-50歲	50歲以上
主管職	0%	4.06%	1.50%
非主管職	1.92%	10.47%	1.92%
間接員工	0.85%	4.49%	0.85%
直接員工	34.85%	30.98%	8.13%
合計	37.6%	50%	12.4%

友善職場

新進/離職員工

基於業務需求、組織規劃或人員離職，需增補職缺或擴編時，應先由用人單位填寫申請表，經核准後，以集團內部招募與輪調為優先考量，同時進行對外招募，徵才方式主要為人力網站、員工推薦等途徑，並以招募當地人才為優先考量，提供在地就業機會回饋社區。本公司於員工提出離職時，將分別由權責主管及人資單位進行訪談，了解離職因素，並依其離職人員之專長詢問有無意願接受職務調整或內部輪調，以達到員工留任之目的。

2024年度新進/離職員工統計

詠昇-新進人員						
人員分類	未滿30歲		30-50歲		50歲以上	
	男	女	男	女	男	女
人數	0	0	1	2	0	0
占比	0%	0%	33%	67%	0%	0%

伸東-新進人員						
人員分類	未滿30歲		30-50歲		50歲以上	
	男	女	男	女	男	女
人數	153	106	78	91	1	10
占比	34.85%	24.15%	17.78%	20.73%	0.23%	2.26%

詠昇-離職人員						
人員分類	未滿30歲		30-50歲		50歲以上	
	男	女	男	女	男	女
人數	0	0	1	2	0	2
占比	0%	0%	33%	67%	0%	100%

伸東-離職人員						
人員分類	未滿30歲		30-50歲		50歲以上	
	男	女	男	女	男	女
人數	236	157	132	130	0	15
占比	35.22%	23.43%	19.7%	19.4%	0%	2.25%

友善職場

薪資制度/公司股利政策

為提供同仁合理的獎酬、顧及同仁生活水準，吸引並留任優秀人才，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有差別待遇。本公司新進人員起薪，均以同工同酬為原則，而未來視個別績效表現給予適當的薪資調整或績效獎金。

本公司年度如有獲利，應提撥至少1%為員工酬勞及不高於1.5%為董監酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前項公司年度總決算如有盈餘，應先提繳稅款、彌補累積虧損，次提10%為法定盈餘公積，其餘除派付股息外，如尚有盈餘，再由股東會決議分派股東紅利。本公司股利政策以配合整體經營環境及產業成長特性，並通盤考量未分配盈餘、資本公積、財務結構及營運狀況等因素，就可供分配盈餘提撥至少20%分派股東股息紅利，以求穩定經營發展，並保障投資人權益。股東股息紅利之分派得以現金或股票方式為之，惟現金股利之發放以不低於當年度股利總額之15%。

薪資策略

為求維持公司長期穩定發展，本公司目前已設置薪資報酬委員會及審計委員會，未來將視法令及實際需求情況設置其他功能性委員會。薪資報酬委員會每年定期召開兩次，會以專業、客觀評估檢討本公司薪資報酬政策和制度結構，並向董事會提出建議作為決策參考依據，以達到具有市場競爭力的薪資水準。

詠昇2024年度盈餘分派案，擬議配發員工酬勞新台幣452,000元、股票紅利0元及董監事酬勞新台幣676,000元，該案業經2025年03月07日董事會決議通過。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

年度	113	112
非擔任主管職務之全時員工資訊-員工薪資總額(仟元)	20,523	21,602
非擔任主管職務之全時員工資訊-員工人數-年度平均(人)	34	37
非擔任主管職務之全時員工資訊-員工薪資-平均數(仟元/人)-113年	604	584
員工薪資-平均數調整變動情形(%)	3.42%	
非擔任主管職務之全時員工資訊-員工薪資-中位數(仟元/人)-113年	559	547
員工薪資-中位數調整變動情形(%)	2.19%	
非擔任主管職務之全時員工資訊-每股盈餘(元/股)	1.1	1.38
同業公司資訊-員工薪資-平均數(仟元/人)	747	703
同業公司資訊-平均每股盈餘(元/股)	2.21	1.58
薪資統計情形-非經理人之全時員工薪資平均數未達50萬元	N	N
薪資統計情形-公司EPS獲利表現較同業為佳，惟非經理人之全時員工薪資平均數低於同業水準	N	N
薪資統計情形-公司EPS較前一年度成長，惟非經理人之全時員工薪資平均數較前一年度減少)	N	N

友善職場

薪酬最高個人之年度總薪酬與其他所有員工年度總薪酬之中位數比率

4.43%

薪酬最高個人之年度總薪酬增加之百分比與其他所有員工註之年度總薪酬之中位數增加之百分比的比率

-3.71%

家庭照顧

詠昇為了打造對雙薪家庭更友善的職場環境與制度，讓男/女性員工在工作與家庭之間取的平衡，根據勞動基準法、性別工作平等法及其他相關法規，來維護全體員工的權益。

懷孕的員工在分娩前後可以申請八星期的產假，並可向公司福委會申請生育禮金，依據勞基法及當地政府規定，受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給，隨著兩性平等的概念普及化，為此，本公司男性員工的配偶生產時，亦可向公司申請陪產假，陪在妻兒身邊全心全意照顧家庭。若符合育嬰留職停薪的條件，男性同仁也可以提出申請，幫忙整理家務、照顧家人。

2024年度申請育嬰留職停薪總人數8人，其中男性佔25%，女性佔75%，8位員工於休假期間結束後皆全部辦理復職留任，復職率與留任率皆達100%。

符合申請資格：受雇者任職滿6個月即符合資格

留任人數：表示復職後12個月仍在職之員工人數

復職率：實際復職人數／育嬰假後應該負值的員工總數＊

100%留任率：留任人數／實際復職人數＊100%

育嬰留職停薪統計		詠昇		伸東	
		男性	女性	男性	女性
育嬰留停狀況	符合申請資格人數	0	0	2	6
	實際申請人數	0	0	2	6
	復職人數	0	0	2	6
	復職率	0	0	100%	100%
	留任人數	0	0	2	2
	留任率	0	0	100%	100%

友善職場

幸福職場

員工福利政策

一、福利措施及實施狀況

詠昇致力於提供完善的福利措施，除了依法為每位員工投保勞工保險、全民健康保險外，更為員工規劃了團體綜合保險，項目包括壽險、意外險、醫療險、癌症險等，以及國外出差旅行平安險，以增加員工整體之保障。另定期辦理員工健康檢查、國內外旅遊，同時亦提供婚、喪、生育補助、三節及生日禮金等，以達到個人身心及工作家庭平衡，強化對員工之照顧。每年度依稅前獲利提撥員工酬勞，於次年度發放予員工。

二、進修、訓練及實施狀況

詠昇重視員工的訓練與發展，對於新進員工到職時即實施新進人員職前引導教育訓練，並不定期對全體員工實施內部教育訓練，提供必要且合適的訓練發展課程，使員工發揮所長，勝任工作增加競爭力，同時回饋創新的知識與技能，實現組織所交付的任務，創造公司的核心競爭優勢，以達成企業永續經營之目標。

三、退休制度及實施狀況

詠昇部分員工依勞動基準法規定所具備之舊制退休金年資，由本公司每月按薪資比率提撥退休金至勞保局指定帳戶，同時依據每年度精算報告提列退休金負債以作為未來發放準備。且自2005

年7月1日起配合勞工退休金條例(以下簡稱「新制」)之實施，本公司採確定提撥退休辦法，按勞工退休金條例之規定，依照勞工每月工資百分之六之提撥率提繳至勞工保險局指定機構，提撥數列為當期費用。2024年度舊制退休金專戶餘額\$14,756千元。

員工權益維護

一、人才招募任用及留任：

詠昇秉持公平和公正之原則，透過各項選、育、用、留之制度，協助公司吸引並招募優秀之人才。在任員工，每年年底進行工作情況及滿意度訪談，由單位主管對於環境、福利、工作壓力、管理、制度、發展等，進行詢問並提出改善建議，另詠昇亦建立問題反映保護機制，及鼓勵員工利用公布於公司網站之聯絡窗口，適時反饋各項問題，以提升員工滿意度留任卓越人才。統計於2024年度訪談35位員工問題反映及建議事項共0件。

二、教育訓練及人才發展：

本公司為提升員工素質及工作技能，加強工作之效率及品質，對於新進員工到職時即實施新進人員職前引導教育訓練，並不定期對全體員工實施內部教育訓練，且選派員工依各項專長實施外部教育訓練，如2024年度實施內部法規規範課程，參與人數35人合計17.5小時，以期達到培養優秀專業人才，讓員工更能適才適所，進而提升營運績效且有效開發利用人力資源。

友善職場

三、詠昇每半年均進行消防演練及工安教育訓練，讓員工熟悉工作環境培養其緊急應變能力降低職災發生率，保障員工安全。

四、詠昇定期舉行勞資會議，為勞資雙方意見及溝通之管道，以維持勞資和諧關係。

勞資糾紛情形

詠昇員工出勤、例假日、請假及休假等措施，均依公司之工作規則實施，若遇政府法令政策調整，公司亦會配合完成內部辦法修訂，並公告同仁相關重要訊息。目前公司雖未成立工會，惟每季定期召開勞資會議，勞資雙方相處融洽，溝通管道暢通，隨時與員工保持良好的互動，勞方之意見均能獲得資方重視及迅速解決，自創立迄今未發生重大勞資糾紛，且勞方未曾向公司提出團體協約之協商要求，爰並未簽訂團體協約。2024年度勞資糾紛事件共0件。

詠昇遵循勞基法第十一條之規定，當有歇業或轉讓、虧損或業務緊縮、不可抗力暫停工作在一個月以上、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置、勞工對於所擔任之工作確不能勝任情事發生時，將依據勞基法第16條規定之預告期，繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前、繼續工作三年以上者，於三十日前提前通知員工。

履行社會責任

一、本公司在營運過程中，致力於預防污染節約資源。除製程中妥善處理廢棄物外，非重要文件鼓勵使用再生紙與回收紙，信封與公文袋盡量重複使用。本公司提供午餐鼓勵/要求員工自行準備餐盤用具以減少使用免洗用具，於平時便確實做好資源回收與垃圾分類，以降低對自然環境的衝擊。本公司針對用水設備均增添省水裝置，以期達到節約用水。

二、本公司藉由添購視訊會議設備，減少人員國際間往來的成本及能源耗費。

三、本公司午休時間有關燈/關電之習慣，且於非上班時間要求員工務必關閉不必要的用電。公司僅在夏季或室內溫度過高時使用空調，且要求冷氣溫度介於26~28度，無使用的會議室與儲藏室不提供空調，以配合節能減碳。

四、本公司任用政策均依循《聯合國世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)及相關勞動法規，所有員工均享用平等公平的機會，不以非工作因素而有所歧視，以保障每位員工之合法權益。另設置員工工作規則等相關管理辦法，以確保每位員工工作權益能獲得保障。此外，設有職工福利委員會，員工均享有相關福利措施。

友善職場

五、公司定期召開勞資會議，勞方及資方可定期透過此會議進行溝通。

六、為提升員工的安全及健康工作環境，除配合各縣市政府，隨時提供員工免費健康檢查資訊，提高員工檢查意願以外，公司並定期舉辦員工健檢、添購健身器材、推行無菸工作環境，讓員工可以在舒適及健康環境下工作。

較前一年具體提升員工福利或權益之措施

本公司具完善之績效考核及調薪制度，2024年度整體薪資調整幅度3.48%。

職業安全衛生

詠昇的職業安全相關事項係依據「職業安全衛生法」、「職業安全衛生實施細則」、「勞動基準法」與「勞工健康保護規則」及當地職業安全衛生法規辦理。

為提升員工的安全及健康工作環境，透過下列方法進行：

- 與各醫療院所配合，隨時提供員工免費健康檢查資訊，並定期舉辦員工健康檢查。另本公司訂有「個人資料保護辦法」確保員工的健康檢查相關機密資訊受到保障。

- 不定期舉辦員工戶外活動如爬山活動及編製福委會預算舉辦員工旅遊等，能讓員工在閒暇之餘，亦能適當的照顧自己的健康及培養運動習慣。
- 詠昇為預防災害及防止意外事件所造成的傷害，每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力，藉此降低職業災害發生率，且為有效進行職業健康安全管理，重要子公司已取得「ISO 45001 職業健康安全管理系統」驗證。
- 本公司設有員工意見及諮詢窗口公布於公司網站，鼓勵員工進行溝通討論，藉以持續優化對於職業安全衛生管理系統流程的制定、實施與評估。

詠昇

職業災害	職業傷害所造成的死亡率	嚴重職業傷害比率 (排除死亡人數)	可記錄之職業 傷害比率
人數	0人	0人	0人
人數比率	0%	0%	0人

伸東

職業災害	職業傷害所造成的死亡率	嚴重職業傷害比率 (排除死亡人數)	可記錄之職業 傷害比率
人數	0人	0人	0人
人數比率	0%	0%	0人

永續環境

氣候變遷管理 58

能源管理 59

水資源 59

溫室氣體排放 59

廢棄物 60

友善職場

氣候變遷管理

治理

配合永續發展路徑圖推動時程表，本公司已呈報董事會核准。主要由部門擬訂就所負責部份主導推行，定期每季一次向董事會報告，董事會聽取永續發展狀況，由總經理室彙總執行情形，其中包含ESG議題、法令規範及未來策略，並交由董事會討論其報告是否可行，且在必要時提出改善意見及調整策略。本公司將環境相關議題之風險辨識及評估，涵蓋在台灣母公司及中國大陸重要子公司(東莞仲東)各個重大層面之營運風險管理與業務執行策略上，並由管理會議及內部稽核持續監控風險管理之有效運作。且本公司已取得「ISO 14001」之環境管理驗證，後續並定期持續維護其有效性，俾利落實氣候管理。

風險管理策略

在參酌國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)所發布之TCFD(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)氣候相關財務揭露框架後，向各部門蒐集相關資訊並鑑別出氣候相關短期(氣候資訊揭露、回收再利用)、中期(極端氣候、碳稅/碳費徵收)、長期(總量管制/排放交易)風險與機會，評估其衝擊發生之可能性、衝擊程度、對營運與財務之影響及其因應措施，制定因應策略。

風險類型	風險項目	風險/機會說明	衝擊可能性	衝擊程度	對財務影響	因應策略
轉型風險	碳費/碳稅徵收	徵收碳費將增加額外營運成本。	有可能	中低	碳費徵收將使營運成本上升壓縮獲利空間，導致獲利下降的情形。	評估低碳採購可行性，以降低碳費徵收成本。
	氣候資訊揭露	法規要求之氣候資訊揭露義務，南可能因短漏報受到罰款。	很有可能	中	額外配置資訊揭露相關人員，使營運成本增加，影響公司獲利。	評估委由專業機構進行蒐集及統計相關作業。
	總量管制/排放交易	政府限制碳排總量,使公司需額外購買碳排額度。	可能	中低	額外購買碳排額度將導致營運成本增加，影響公司獲利。	訂定溫室氣體減量目標,及節約用電用水等措施，以降低碳排總量。
實體風險	極端天氣事件使颱風、洪水等嚴重程度提高	電力中斷,影響公司正常運作。出貨運輸受阻，導致運費增加。	有可能	中	電力中斷啟用緊急發電機,將增加額外購買發電機燃油費，及因運輸困難導致運費增加，影響公司獲利。	設置緊急照明設備及不斷電系統，減少發電機使用時間。出貨交期進行評估以保持彈性。
機會	回收再利用	紙張回收再利用提高使用效率。	很有可能	中低	使用回收紙降低紙張使用，可降低營運成本。	訂定紙張使用政策，並向員工宣導利用回收紙重複再利用。

友善職場

能源管理

詠昇制定用電節約1~5%之政策目標。目前員工午休時間有關燈/關電之習慣，於非上班時間則要求員工務必關閉不必要的用電。公司只在夏季或室內溫度過高時使用空調，且要求冷氣溫度介於26~28度，無使用的會議室與儲藏室不提供空調，並利用統計數據適時宣導要求改善。2024年度母公司及中國大陸子公司再生能源使用率0%，外購電力100%，總用電量2,587,326(度)換算焦耳9314.3736(GJ)，相較2023年度總用電量2,656,030(度)換算焦耳9561.708(GJ)，約低減3%。

詠昇亦積極推行無紙化政策。除製程中妥善處理廢棄物外，非重要文件鼓勵使用再生紙與回收紙，信封與公文袋儘量重複使用。本公司提供午餐鼓勵/要求員工自行準備餐盤用具以減少使用免洗用具，於平時便確實做好資源回收與垃圾分類，以配合節能減碳政策，降低對大自然的衝擊。

水資源

詠昇的取水來源為自來水公司供應之自來水及地下水，主要用途為一般生活污水、生產製程用及空調冷卻系統用水等，為配合政府環保法規與政令宣導，持續推動循環經濟，設定用水節約1~3%之目標，並透過針對用水設備均增添省水裝置之具體措施，以期達到節約用水，相關用水設備汰換皆以節水設計為優先考量，2024年度母公司及大陸子公司用水量為26,265(度)26.265(千立方公尺)，相較2023年度28,650(度)28.65(千立方公尺)約低減9%。

溫室氣體排放

詠昇非屬行政院環保署「公私場所應申報溫室氣體排放量之固定污染源」公告之第一批及第二批所應申報溫室氣體排放量之固定污染源，無違反法規規範的風險，但持續關注與管理可能之間接風險。

受氣候變遷之實質風險，目前僅有空調與辦公室照明需求的用電量及用水量變化。在製造方面則按照目前各國所依循之環保法令規範之作業流程。有鑑於節能減碳已成為全球的議題，本公司亦將與客戶及供應商合作，積極開發尋求符合各種節能、高效率之產品，以增加產品的競爭利基。

本公司適用第三階段溫室氣體盤查，依循主管機關發布之參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查作業。

溫室氣體盤查		
類別	2024年	2023年
類別一 (噸 CO ₂ e)	42.8076	43.0600
類別二 (噸 CO ₂ e)	12,780.1435	1,312.0790
類別一+類別二 (噸 CO ₂ e)	1320.9511	1355.1390
溫室氣體排放密集度(噸 CO ₂ e/百萬元營業額)	1.6626	1.6366

溫室氣體排放管理

一、因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略

1. 汰換耗能老舊設備，採用節能效率更佳之環保設備。
2. 大力倡導員工養成隨手關燈、關閉電源之習慣
3. 適當使用空調，非必要開放之場所不提供空調。
4. 避免產品過度包裝，盡量以原廠包裝出貨，不再額外增加包裝材料使用。
5. 推續推動無紙化作業，文件表單電子簽核化或再生紙再利用，降低紙張使用量。

二、溫室氣體排放量減量之預算與計畫

1. 大樓空調設備為省電變頻、夏季空調使用溫度及時間控管，離開會議室隨手關燈關冷氣。
2. 辦公事務機器，設定省電模式，以減少待機電力之浪費。休假日則關閉所有非必要保留之電源。
3. 午休時段辦公室關燈、電腦休眠節能1小時。
4. 鼓勵同仁多步樓梯，少搭電梯。
5. 鼓勵員工依省水裝置模式用水以節約用水。

三、產品或服務帶給客戶或消費者之減碳效果

公司交貨予客戶皆依照環保規範生產製造，為品質把關並避免產品過度包裝增加產品退換貨及包裝材料使用，達成減碳效果。

四、溫室氣體排放量減量目標與實績

詠昇期望能達成每年較上一年溫室氣體排放量減少1~5%之目標。2024年度溫室氣體排放量，1320.9511(噸CO2e)，相較2023年度1355.139(噸CO2e)低減約1%。

廢棄物

本公司在營運過程中，致力於預防污染節約資源。除製程中妥善處理廢棄物外，非重要文件鼓勵使用再生紙與回收紙，信封與公文袋儘量重複使用。本公司提供午餐鼓勵/要求員工自行準備餐盤用具以減少使用免洗用具，於平時便確實做好資源回收與垃圾分類，以降低對自然環境的衝擊。

1. 平面類：報紙、影印紙、雜誌、紙袋、再生紙及其他純紙漿成品捆紮後（舊書部分與其它廢紙分開，擇相同性質捆紮）交由環保團體回收。
2. 立體類：一般類資源物、各類瓶罐、容器、餐盒、其他塑膠、金屬、壓克力、保麗龍、燈管、燈泡、電池及環境衛生用藥廢容器等另外分類後交由環保團體回收。

詠昇於2011年5月已取得解除事業廢棄物列管申請，目前廢棄物則為員工日常生活廢棄物及包裝用廢紙箱，每年約為0.55噸，皆非有害廢棄物。

廢棄物管理	有害廢棄物	公噸
	非有害廢棄物	0.5000公噸
	總重量(有害+非有害)	0.5000公噸
	廢棄物密集度	0.0006公噸

附錄

GRI指標&永續報告書對照表

62

SASB對照表 SASB Index

66

附錄

GRI指標對照表&永續報告書頁數對照表

使用聲明	詠昇電子依循GRI 準則報導自2024/1/1 至2024/12/31 期間的內容
使用的GRI1	GRI1:基礎2021
適用的GRI行業準則	目前無適用之行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

主題	揭露項目	說明	對應章節	頁數
組織與報導實務	2-1組織詳細資訊		前言、CH3	3、30
	2-2組織永續報導中包含的實體		前言	3
	2-3報導期間、頻率及聯絡人		前言	3
	2-4資訊重編		前言	3
	2-5外部保證、確信		前言	3
活動及工作者	2-6活動、價值鏈和其他商業關係		CH2	23
	2-7員工		CH4	49
	2-8非員工的工作者		CH4	49
治理	2-9治理結構及組成		CH3	31-33
	2-10最高治理單位的提名與遴選		CH3	33
	2-11最高治理單位的主席		CH3	33-36
	2-12最高治理單位於監督衝擊管理的角色		CH3	33
	2-13衝擊管理的負責人		CH3	33
	2-14最高治理單位於永續報導的角色		CH3	33
	2-15利益衝突		CH3	33、44
	2-16溝通關鍵重大事件		CH3	33

附錄

GRI 2：一般揭露 2021

主題	揭露項目	說明	對應章節	頁數
治理	2-17最高治理單位的群體智識		CH3	37
	2-18最高治理單位的績效評估		CH3	37
	2-19薪酬政策		CH3	44
	2-20薪酬決定流程		CH3	44
	2-21年度總薪酬比率		CH3、CH4	44、52-53
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明		前言	3
	2-23 政策承諾		CH2、CH3	25、45-46
	2-24 納入政策承諾		CH2、CH3	26、45
	2-25 補救負面衝擊的程序		CH1、CH3、CH4	8-11、40-43、46、54-56
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制		CH1、CH3	6-7、45
	2-27 法規遵循		CH3	46
	2-28 公協會的會員資格	不適用。因公司發展策略及營運現況項目與其重大主題的衝擊不相關。	CH2	26
利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針		CH1	6-11
	2-30 團體協約	不適用，未成立工會且勞方未曾向公司提出團體協約要求。	CH4	55

附錄

對應重大主題

主題	揭露項目	說明	對應章節	頁數
治理	3-1決定重大主題的流程		CH1	8
	3-2重大主題列表		CH1	9-11
	3-3重大主題管理-公司治理與誠信經營		CH3	28-46
	3-3重大主題管理-經營績效		CH2	13-26
	3-3重大主題管理-供應鏈管理		CH2	25-26
策略、政策 與實務	3-3重大主題管理-能源管理		CH5	59
	3-3重大主題管理-溫室氣體排放		CH5	59
	3-3重大主題管理-職業安全衛生		CH4	56
	3-3重大主題管理-人才培育與發展		CH2、CH3、 CH4	18、46、 54-55
	3-3重大主題管理-人才招募與薪資福利		CH4	51-56
	3-3重大主題管理-勞資關係		CH4	55

特定主題GRI 200 經濟

主題	揭露項目	說明	對應 章節	頁數
GRI 201：經 濟績效 2016	201-1組織所產生及分配的直接經濟價值		CH2	15-24
	201-2氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會		CH5	58
	201-3確定給付制義務與其他退休計畫		CH4	52-56
	201-4取至政府的財政補助	不適用。公司目前整體營運策略無取得補助之規劃。	-	-

附錄

特定主題GRI 300 環境

主題	揭露項目	說明	對應章節	頁數
GRI 300：環境 2016	302-1組織內部的能源消耗量		CH5	59
	302-3能源密集度		CH5	59
	305-1直接（範疇一）溫室氣體排放		CH5	59
	305-2能源間接（範疇二）溫室氣體排放		CH5	59
	305-3其它間接（範疇三）溫室氣體排放		CH5	59
	305-4溫室氣體排放強度		CH5	59
	305-5溫室氣體排放減量		CH5	59

特定主題GRI 400 社會

主題	揭露項目	說明	對應章節	頁數
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1新進和離職員工		CH4	51
	401-2提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		CH4	53-56
	401-3育嬰假		CH4	53
GRI 402：勞/資關係2016	402-1關於營運變化的最短預告期		CH4	55
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1職業安全衛生管理系統		CH4	56
	403-2危害辨識、風險評估及事故調查		CH4	56
	403-3職業健康服務		CH4	56
	403-4有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		CH4	56
	403-5有關職業安全衛生之工作者訓練		CH4	56
	403-6工作者健康促進		CH4	56
	403-9 職業傷害		CH4	56
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1治理單位與員工的多元化		CH3、CH4	34-35、49-52

附錄

SAAB 指標對照表 SASB Index

主題	編號	揭露指標	說明	對應 章節	頁數 頁碼
產品安全	TC-HW-230a.1	描述識別與解決產品中數據安全風險的方法		CH3	40-43
員工多元性 與包容性	TC-HW-330a.1	針對(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比		CH4	49-50
產品生命 周期管理	TC-HW-410a.1	含有IEC 62474可申報物質的產品，所佔營收百分比	不適用。未使用含有應申報物質。	-	-
	TC-HW-410a.2	產品符合申請EPEAT或同等要求的合格產品所佔百分比，按營收計	不適用。目前無產品符合電子產品環境評估工具（EPEAT）註冊。	-	-
	TC-HW-410a.3	產品符合申請Energy Star或同等要求的合格產品所佔百分比，按營收計	不適用。目前無產品獲得能源效率認證之資格。	-	-
	TC-HW-410a.4	報廢產品和回收電子產品廢物的重量，佔回收之百分比	資訊無法取得/不完整。詠昇大多非終端產品，無法取得生命終結材料回收之重量。	-	-
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階供應商(1)有接受RBA驗證的稽核流程(Validated Audit Process, VAP)或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a)所有供應商和 (b)高風險供應商	不適用。詠昇目前尚未導入VAP。	-	-
	TC-HW-430a.2	第一階供應商(1)未通過RBA驗證稽核流程(Validated Audit Process,VAP)或同等稽核之受稽廠商百分比，以及(2)在(a) 重大缺失與(b) 其它缺失的改善率	不適用。詠昇目前尚未導入VAP。	-	-
材料採購	TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵有害物質有關的風險管理		CH2	25-26
活動指標	TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數量佔營收百分比		CH2	21
	TC-HW-000.B	生產設施的面積	保密規定限制。生產設施面積涉及商業機密。	-	-
	TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	保密規定限制。自有設施生產百分比涉及商業機密。	-	-