

2023 鈦昇科技股份有限公司 ESG Report 永續報告書



目錄

經營者的勉勵	3
關於本報告書	4
報告書範疇.....	4
撰寫依循.....	4
發行時間.....	5
聯絡窗口.....	5
永續績效.....	6
利害關係人議和	7
利害關係人溝通.....	7
重大主題鑑別.....	8
一、關於鈦昇	14
1.1 企業概況.....	14
1.2 董事會運作.....	17
1.3 經濟績效	29
1.4 法規及風險管控.....	32
二、永續產品	35
2.1 產品與研發.....	35
2.2 供應鏈管理	40
2.3 客戶服務與資訊安全	42
三、綠色環境	45
3.1 氣候變遷與節能減碳	45
3.2 水資源管理	50
3.3 廢棄物管理	51
四、友善職場	52
4.1 人才招聘	52
4.2 員工福利與保障	55
4.3 人才培育	60
4.4 健康與安全	63
4.5 社會參與	73
附錄	75
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	75
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	80
附錄三：永續揭露指標-電子零組件業	82
附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊	83

經營者的勉勵

本集團以誠信務實、永續經營、持續創新、利潤共享、創造股東及員工價值極大化之經營理念，積極拓展新興市場，主動積極提升品質，以求新突破與創造價值之品質政策，積極強化品質之改善及客戶之滿意度，達成卓越企業之目標。

2021 年新冠肺炎疫情持續延燒，但是對於疫情相對輕微且穩定的臺灣來說，「碳」議題是讓整個產業界更加關注的焦點。歐盟在 2021 年 7 月份公布「碳邊境調整機制」，同年 11 月的 COP26（第二十六屆聯合國氣候變遷大會）宣告化石燃料時代將走向終結，我國總統也數度宣示「-0 淨零排放」目標，一時之間，「碳匯」、「碳權」、「碳中和」、「碳定價」等等已成為企業不可不知的關鍵字，企業為因應氣候變遷的經營模式轉型，將影響著未來的存續與發展。

在瞬息萬變的大環境中，地緣政治的動盪及極端氣候的衝擊等等，致使人類生活及企業營運面臨轉型的風險，如法規變動、市場改變、新技術需求等等，亦會對企業未來的營運帶來衝擊及變數，如何保持成長的韌性與動能，是企業面臨的最大挑戰。雖面臨半導體市場需求波動，但鈦昇經營團隊與全體同仁仍正面以對，以積極的態度、靈活的應變來創造佳績。

本集團持續發展 ESG 永續經營，且 ESG 逐漸融入鈦昇的文化中，預計於 2025 年完成 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查的查證，這只是一個起步，已制定初步減碳方案，除節約用電、汰換老舊設備，亦規劃加裝節能設備，以及提高產品運作效能，大幅縮減用電時間以減少溫室氣體的排放。鈦昇將持續優化，控管風險議題，檢視解決方案，達到系統化的永續經營。期望所有鈦昇同仁全力支持，一同朝向 ESG 的理念邁進，全力守護公司、社會及地球環境，成為一位良好的地球公民。



鈦昇科技股份有限公司
董事長 王明慶

A handwritten signature in black ink, which appears to be '王明慶' (Wang Mingqing), written in a cursive style.

關於本報告書

鈦昇科技股份有限公司為追求企業永續經營並提升資訊透明度，於2024年首次發行永續報告書，未來預計將每年度定期發行。本報告書即為鈦昇科技股份有限公司（下稱「鈦昇」、「本公司」、「我們」）第一本發行之「永續報告書」。透過報告書之發行向所有利害關係人呈現本公司在環境保護、社會責任或公司治理等面向所推行之措施及執行情形，並落實企業責任及永續經營發展之承諾，更亦期望利害關係人能持續關注鈦昇，並給予寶貴意見，讓我們在永續經營的道路上穩定前行。

報告書範疇

本報告書所揭露資訊之邊界範圍以鈦昇科技股份有限公司台灣總公司為主體，報導時間涵蓋於2023年1月1日至2023年12月31日之企業永續經營表現。報告書中的財務數據來源主要採用國富浩華聯合會計師事務所簽證後之公開財務報告，以新台幣為計算單位，部分統計數據皆自本公司自行統計與調查的結果，並引用自年報及公司公開發表之資訊為基準。

本公司為首次發行永續報告書，並無資訊重編之情事，惟報告書內容目前未接受外部保證，預劃於未來進行。為確保所有內容與數據之正確性，本公司將透過由董事長、董事、總經理等高階管理層組成之ESG推動組織，統籌全公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定，永續報告書之編撰完成後，呈報董事會審核定稿發行。

撰寫依循

本報告書撰寫架構係參照全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）於2021年公佈之永續性報導準則(GRI Standards)作為編撰基礎，除了符合GRI準則報導原則之外，亦與「臺灣證券交易所公告之《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》」、永續會計準則委員會發布之SASB永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）、以及金融穩定委員會之氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)來進行資訊揭露；並於本報告書提供內容索引於附錄中。

發行時間

此為鈦昇科技股份有限公司編製之首本永續報告書，往後本公司將每年規劃定期發行，並發行於公司官方網站(網址 <https://www.enr.com.tw/>)。

- 本次發行時間：2024 年 8 月。
- 下次發行時間：2025 年 8 月。

聯絡窗口

若對本報告書之內容或活動有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫。

- 聯絡單位：鈦昇科技股份有限公司／財務部
- 聯絡人：曹瑞龍 經理
- 地址：高雄市燕巢區橫山路61號
- 電話：07-6156600 #1110
- 信箱：max@enr.com.tw

鈦昇科技股份有限公司 企業永續發展專區	
------------------------	---



永續績效

E 環境面

於 2012 年至今開始將日光燈管更換為 LED 燈管，已經省下約 792MW 的電力。

2023 年度無發生排放破壞臭氧層之物質與嚴重洩漏事件情事。

S 社會面

2023 年榮獲國健署健康職場啟動認證。

2023 年榮獲運動企業認證。

2023 年榮獲高雄市衛生局 AED 安心場所認證。

2023 年成為康健雜誌「CHR 健康企業公民」許諾企業。

2023 年無災害工時紀錄。

G 公司治理面

2023 年董事會共召開 8 次，董事平均出席 95%。

2023 年董事會教育訓練 54 小時。

2023 年度未發生任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之事件。

2023 年度透過內部績效考核結果優。

董事會成員進修總時數達 54 小時。

利害關係人議和

本公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、金融機構、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織、社福組織、公協會等，為了能鑑別出 2023 年度對公司營運極為重要之利害關係人，主要採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES)之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」之五大面向作為評估方法，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神。

公司的利害關係人鑑別透過外部專家依照 GRI 要求來鑑別出公司對該利害關係人既有與潛在之負面衝擊與正面貢獻並做評分，分別為「股東與其他投資人」、「員工與其他工作者」、「客戶」、「供應商/承攬商」、「金融機構」、「主管機關/政府部門」。

利害關係人溝通

本公司重視利害關係人之權益與溝通，可透過官方網站、e-mail、電話、會議和問卷等溝通管道，以了解各部門的營運狀況及關注議題，即時探討並做出改善，下表為本公司對利害關係人之溝通管道與成效情形：

利害關係人溝通				
利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	溝通頻率	溝通成效
股東與其他投資人	股東/投資人是本公司股票持有者，也是公司經濟活動最直接相關之關係人。	1.股東會 2.法人說明會 3.投資人關係聯絡窗口 4.公開資訊觀測站 5.發言人信箱與專線電話 6.網站 ESG 報告書	1.每年一次 2.每年 2 次 3.即時 4.即時 5.即時 6.每年發行	1.每年舉辦法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況。 2.公告本公司之股東會議事手冊、股東會年報及議事錄供投資人參考。
員工與其他工作者	員工是鈦昇永續經營的抵住，也是我們持續成長的動力，同時也是公司最重要的資產。	1.e-mail 2.公告 3.勞資會議 4.申訴與檢舉信箱	1.即時 2.即時 3.每季一次 4.即時	1.依員工個人所需、績效評核結果與職涯發展需要，提供必要的在職進修。 2.制定性騷擾防治辦法，致力於創造兩性友善工作環境。 3.2023 年舉辦 4 場勞資溝通會議。 4.落實 6S 管理。
客戶	客戶喜歡我們的產品與服務，是業務發展的關鍵亦是為營收主要來源，鈦昇提供全方位服務，以促進自身及客戶之成長、並達成經營永續與共好	1.提供客戶多元溝通管道、服務專線、申訴專線與客服信箱 2.親自拜訪客戶，了解售後服務與設備情形 3.邀請客戶參訪公司	1.即時 2.不定期 3.不定期 4.不定期 5.每年	1.本公司設有專職部門提供客戶售後安裝與保固服務 2.2023 年收回 22 份客戶滿意度調查表，平均分數為 4.32 分(滿分 5 分)。

		4.參加海外/半導體展、推廣產品 5.客戶滿意度調查表		3.進行客戶滿意度調查，並將未達標之項目，提出改善方案與建議。 4.隨時了解售服情形並給予即時反饋。
供應商/承攬商	公司的設備產品仰賴眾多供應商穩定的支持，更是永續發展重要夥伴，推動經濟、社會與環境面各類合作計畫，以共同提升供應鏈的整體價值。	1.e-mail 2.電話專線 3.教育訓練 4.問卷填覆 5.供應商評鑑	1.即時 2.即時 3.不定期 4.不定期 5.不定期	1.遵守品質管理系統、環境安全系統。 2.透過電子化採購系統，以減少對環境負面的影響。 3.2023 年舉辦 5 次教育訓練舉。 4.與協力廠商簽屬永續發展合約，共同為永續發展盡一份心力，簽回 181 份。
金融機構	銀行機構為公司提供資金來源，是對鈦昇信任與支持，持續透明揭露相關財務資訊，展現營運成效與增加投資價值。	1.於公開資訊觀測站揭露公司財務年報、財務季報及每月營收概況。 2.即時回應各金融機構電訪或來訪安排。	1.每季 2.不定期	保持密切溝通，使往來銀行充分瞭解公司營運狀態，並簽訂融資額度合約，以因應公司可能資金需求。
主管機關/政府部門	公司遵循各營運據點之地方政府法規，主動積極配合政策施行，與政府維持良好的溝通管道。	1.不定期參與主管機關開立之課程與宣導會 2.配合主管機關監理與查核 3.設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動。	1. 不定期 2. 即時 3. 即時	1.依規定期限內完成主管機關規定之公告 2.完成主管機關規定上課時數並申報

重大主題鑑別

本公司重大主題之選項參考全球永續性報告協會所出版 GRI 準則、SASB 永續會計準則，依公司於該主題進行評分，透過四大步驟包含：「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」決定出對本公司之 2023 年重大永續主題。

評鑑過程可具體分為四階段：

STEP 1 了解組織脈絡	鈦昇科技彙整出 32 項 相關的永續主題，包含參考了 GRI 主題準則、SASB 準則，以及參考同業的重大主題。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	藉由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於 30 分者為本公司之重大主題，但 SASB 所列出之主題於評分後作為優先考量。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司各部門之單位主管進行深度討論，並藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定 9 項 鈦昇科技的重大性永續議題。

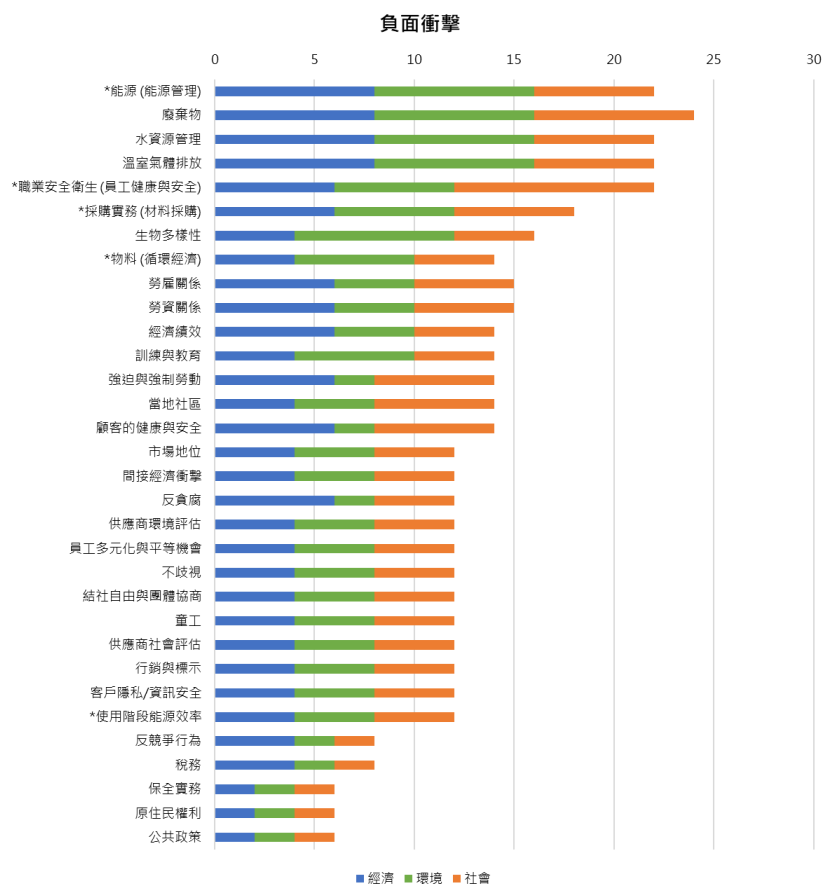
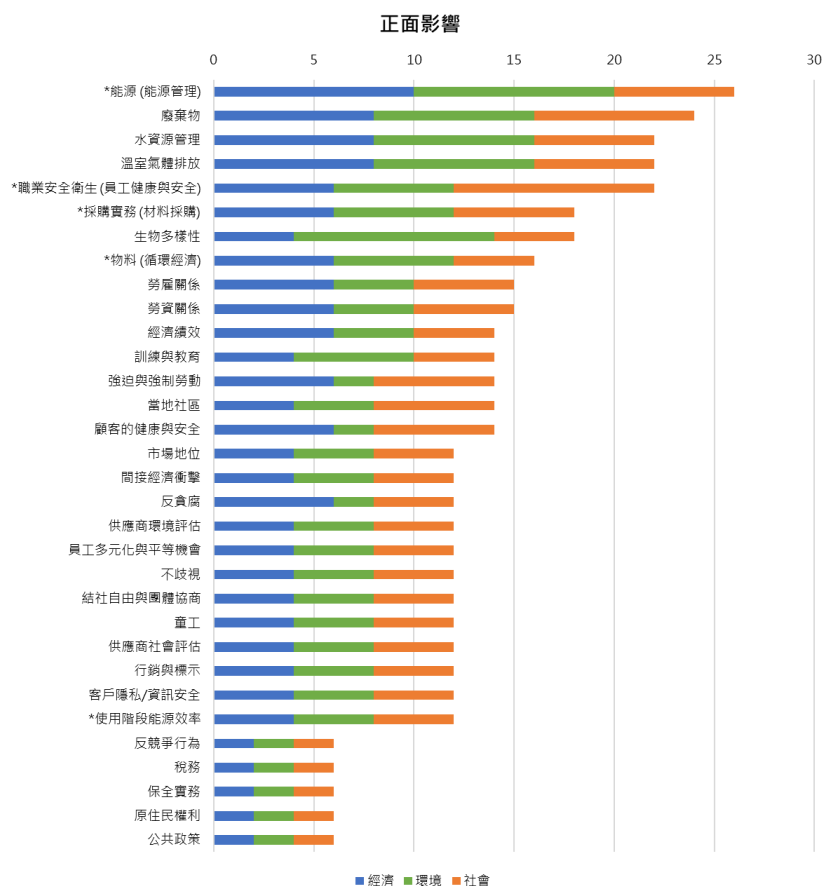
STEP 4 永續議題揭露報導	重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終將 9 項 重大性永續議題合併歸納出 7 項 重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。
--------------------	--

重大主題鑑別結果

本公司最終鑑別與公司營運直接相關的重大主題，依序分別為「能源管理」、「職業安全衛生(員工健康與安全)」、「溫室氣體排放」、「採購實務」、「勞資/雇關係」、「經濟績效」、「產品品質與安全」。

重大主題鑑別結果					
重大主題					
1 能源管理	2 職業安全衛生 (員工健康與安全)	3 溫室氣體排放	4 採購實務	5 勞資關係	6 勞雇關係
7 經濟績效	8 產品品質與安全				
其他主題					
9 水資源管理(水與放流水)	10 生物多樣性	11 物料(循環經濟)	12 訓練與安全	13 強迫與強制勞動	14 當地社區
15 市場地位	16 間接經濟衝擊	17 反貪腐	18 供應商環境評估	19 員工多元化與平等機會	20 不歧視
21 結社自由與團體協商	22 童工	23 供應商社會評估	24 行銷與標示	25 客戶隱私/資訊安全	26 使用階段能源效率
287 反競爭行為	28 稅務	29 保全實務	30 原住民權利	31 公共政策	

正面影響與負面衝擊圖表



重大主題列表

經聚焦後將社會面及環境面之重大主題調整為 7 項，下表為重大主題對本公司其相關政策、影響衝擊及對象等資訊。

重大主題管理			
重大主題列表 (GRI 指標)	描述組織與重大主題相關的政策 或承諾(說明其重要性)	描述影響衝擊(經濟、環境、 人(包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營運活動影響 之群體)
經濟績效 GRI 201	本公司係屬上櫃公司，公司之營運績效及表現皆須對投資大眾負責，故遵循法規要求定期公告相關財務資訊，並每季公告經會計師查核/核閱後出具之中英文財務報告，使國內外投資大眾皆能明確、即時獲悉公司營運狀況。	經濟面-實際/潛在正面：透過研擬好的財務方向策略可以使公司之營運狀況愈加卓越，同時依照稅法規定認列相關帳務及如期申報，亦經會計師查核與審閱後，以免於受罰風險。 人/人權-潛在負面：經濟績效不彰，除了影響上下游產業發展，亦使員工無法在公司安心工作。	鈦昇科技(造成) 政府組織(促成) 金融機構(促成) 員工與其他工作者(促成) 客戶(促成) 股東(直接相關) 社區居民(直接相關)
採購實務 GRI 204	鈦昇在半導體產業鏈中位居後段封裝設備位置，中、下游的製造等環節皆由專業、合格且長期合作之供應商負責，並積極建立專業分工、互相合作之夥伴關係。其中除兼顧品質、成本與交期等項目外，亦攜手供應商共同落實企業社會責任，成為永續成長協同合作之商業夥伴。	環境面-實際/潛在正面：實現供應鏈的和諧優化。 經濟面-潛在負面：若供應商未能遵循環保、社會責任和人權措施，可能加劇環境風險和社會影響，對公司形象和運營帶來損害，甚至引發法律及業務中斷風險。 人/人權面：善盡企業社會責任與公司永續發展競爭力。	鈦昇科技(造成) 供應商/承攬商(直接相關)
*能源管理 *溫室氣體排放 (GRI 302 & GRI 305)	掌握全球經濟情勢及氣候變遷與能源供應的風險，事先擬定公司發展策略及調整營運模式，積極執行相關應對作為。	環境面-實際/潛在正面：落實節能減碳的目標，降低能源排放對於環境的負面影響。 經濟面 -實際正面：為符合歐盟碳邊境調整機制及我國 2050 年	鈦昇科技(造成) 員工(直接相關) 股東/投資人(促成) 金融機構(促成) 供應商/承攬商(促成) 政府主管機關(促成)

		淨零排放目標，本公司將盡責改善能源績效，從而提升公司產品在市場的永續競爭力。 -潛在負面：若電力中斷，可能造成組裝、測試等問題，進而影響機台出機時間，並造成客戶的產能下降，以致影響客戶下單。 人/人權面-實際正面：公司舉辦並鼓勵全體員工同仁參與綠色永續環保行動，從而提升其對永續的社會責任感與付出。	
勞雇關係/勞資關係 (GRI 401 & GRI 402)	勞雇關係是企業經營成功的因素之一，近年來由於經濟快速的成長進化。每個產業面臨結構轉型的挑戰，同時也突顯勞雇關係對企業體的認知及重要性。	經濟面-潛在負面：如若不進行勞雇關係管理，未來可能會面臨營運上的風險，亦有可能受到相關法規的罰則，甚至導致公司人員之流動率提高。 人/人權面-實際正面：本公司以打造公平職場為原則，並提供完善的薪資福利，亦可有效保留人才。	鈦昇科技(造成) 員工與其他工作者(直接相關)
*職業安全衛生 (員工健康與安全) (GRI 403)	視員工為公司最重要的工作伙伴，以對待家人的關懷為主，建立職場安全與員工身心健康是最重要的事，持續強化本質安全設計，落實安全衛生管控措施，以預防職業災害，達到零災害的工作環境。	經濟面-實際正面：恪遵職業安全衛生法規，強化公司整體形象。 經濟面-潛在負面：發生職安事故，也會造成公司被主管機關裁罰或停工。 人/人權面-實際/潛在正面：提供安全健康的職場空間，促使員工身心健康，建立友善職場。 人/人權面-潛在負面：不安全的職場，使員工無法安心工作，將造成人才流動率高，進而使人才招募不易。	鈦昇科技(造成) 員工(直接相關) 股東/投資人(促成) 金融機構(促成) 供應商/承攬商(促成) 政府主管機關(促成)

產品品質與安全 (GRI 416)	本公司致力於半導體產業，生產相關自動化設備，以提供客戶高品質、高技術能力、安全性、客製化等需求，替客戶端創造最大的產品效益	經濟面-實際正面：升高品質與安全之產品設備，客戶安心滿意，對於公司成長有正向發展	鈦昇科技(造成), 客戶(直接相關)
主要影響對象說明： 1. 造成：組織因其自身的活動導致衝擊。 2. 促成：組織的活動致使、促進或誘使另一個實體造成衝擊。 3. 直接相關：組織沒有造成或促成負面衝擊，其營運、產品或服務因其商業關係而與負面衝擊相關。			

一、關於鈦昇

1.1 企業概況

鈦昇科技股份有限公司成立於 1994 年，總公司坐落於高雄市燕巢區，專注於半導體設備開發，迄今發展已近三十年。歷經多年的沉潛及鍛鍊，創立了「E&R」自有品牌，目前已成為跨越 IC 封測、晶圓級封裝、系統級封裝等半導體設備的主要供應商，致力於提供高品質、高技術的自動化設備製程能力。

本公司亦提供世界領導品牌客戶群優質的雷射加工、電漿清洗、FPC 設備解決方案，同時也幫助客戶研發製程和滿足其對於硬體和軟體操作上的客製化需求，提供高品質的研發成果和產品，替客戶創造最大效益，與客戶建立深厚夥伴關係。一直以來，鈦昇持續堅持用最嚴謹的態度、最專業的技術以符合高科技產業越來越嚴格的精度要求，「We deliver the best!」承諾提供所有客戶最高品質的產品及服務，將優質的台灣製造品質推廣至全世界。

公司基本資訊	
公司名稱	鈦昇科技股份有限公司
成立日期	1994-10-28
市場別	上櫃
股票代碼	8027
產業別	電機機械
主要經營業務	自動化設備暨零件之設計、研發、製造、安裝及買賣業務
董事長	王明慶
總經理	張光明
員工人數	314 (截至 2023 年 12 月底統計資料)
總部地址	高雄市燕巢區橫山路 61 號
實收資本額	985,953 仟元



❖ 鈦昇願景



❖ 股東結構

本公司持股比例占前十名之股東名稱、持股數及比例如下：

股東結構			
截止日期：2024-04-22			
股東	人數	持股股數	持股比例
金融機構	10	1,614,155	1.57%
其他法人	189	4,466,790	4.35%
個人	31,176	90,718,920	88.31%
外國機構及外國人	55	5,935,665	5.77%
合計	31,430	102,735,530	100.00%

❖ 參與公協會組織

鈦昇秉著為產業貢獻及共榮成長的理念，積極參與公共政策議題，以垂直產業鏈實務經驗，參與公協會及政府等平台，交流分享，共創生態圈。下表為以公司名義加入之公協學會：

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格(擔任職位)
台灣科技產業園區電機電子工業同業公會	會員
國際半導體設備材料產業協會 (SEMI Taiwan)	會員
台北市電腦商業同業公會 (TCA)	會員
台灣科學工業園區科學工業同業公會 (ASIP)	會員
中華民國台灣半導體產業協會	會員
社團法人台灣電子設備協會(TEEIA)	會員
台灣電子製造設備工業同業公會	會員
台灣雷射科技應用協會	會員
自動化光學檢測設備研發聯盟	會員

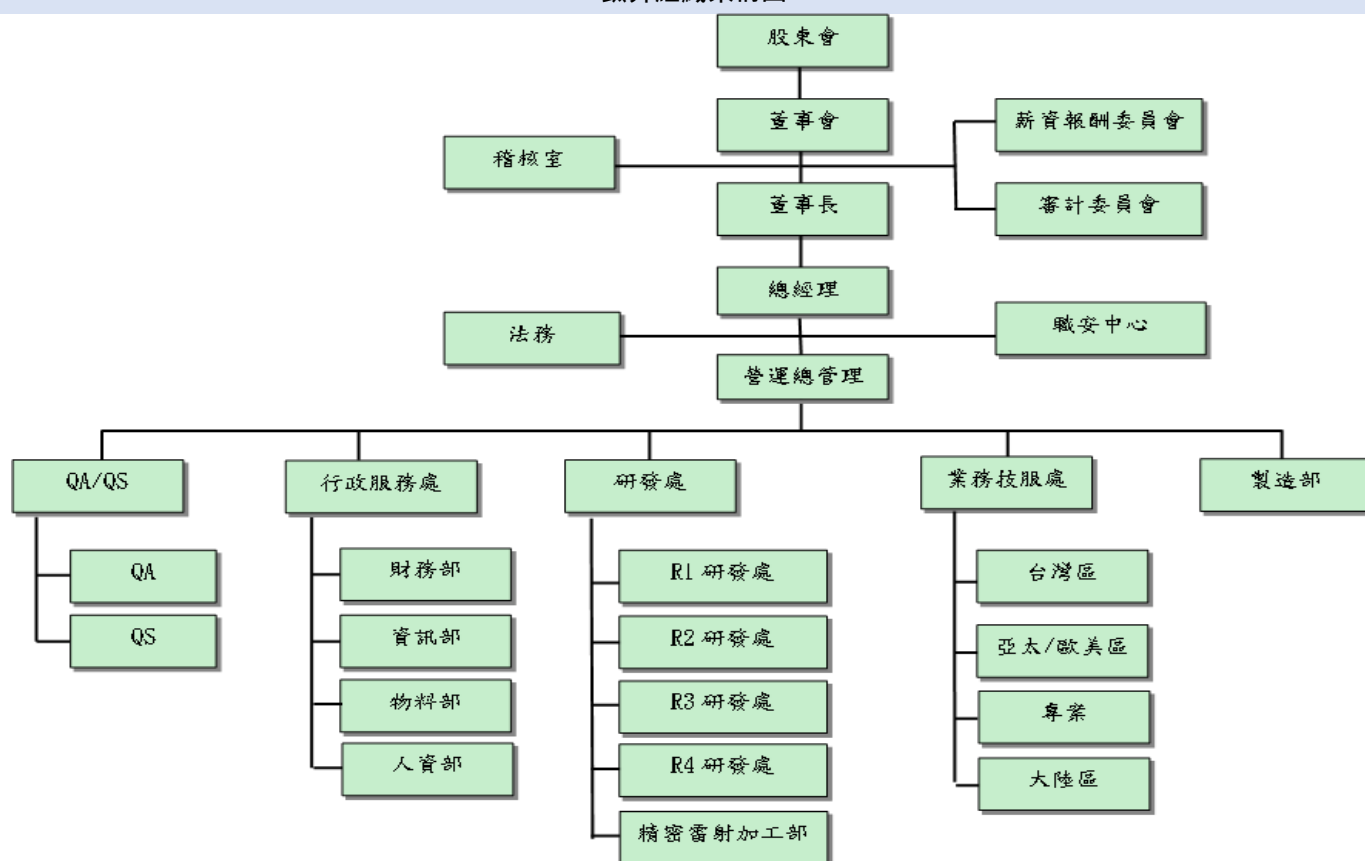
1.2 董事會運作

❖ 組織架構

鈦昇科技股份有限公司以董事會作為最高治理單位，掌管公司營運及發展走向，為持續強化公司治理，下設有「薪資報酬委員會」、「審計委員會」，以協助董事會監督及健全公司治理，透過建立良好之公司治理制度與管理，以協助執行專業治理達到有效利益。

董事會為風險管理之最高決策單位，負責監督、核定風險管理政策及重要風險管理制度、追蹤風險管理執行情形及績效目標達成情形。每季至少召集一次董事會，每季召集董事會時，皆於報告案中說明目前永續發展路徑報告有關溫室氣體盤查的進度，並就所有與 ESG 有關重大議題做討論與決策；關於董事與員工薪資報酬方面皆經過薪酬委員會審議通過後，除須利益迴避之董事外，經其餘董事無異議通過。並且高階管理階層亦不定期與董事會成員密切溝通聯繫，簽證會計師亦每半年出席審計委員會，向獨立董事說明與溝通關鍵重大事件與最新法律。

鈦昇組織架構圖



❖ 永續發展策略

本公司尚未成立永續發展委員會，但為提升企業永續競爭力並展現永續經營之決心，故以財務部作為推動 ESG 永續發展相關業務的兼職單位，會同其他相關權責部門致力於「環境保護」、「企業社會責任」、「公司治理」等議題之推行，並由董事會授權之總經理做監督與管理。此外，亦已於 2023 年 2 月成立溫室氣體盤查小組。

ESG 永續發展目標之執行績效需定期受檢視，於每季至董事會做報告，目前以報告溫室氣體盤查進程為主，並就所有 ESG 相關之重大議題做討論與決策。如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位向董事會報告事由及處理辦法。此外，由董事長、董事、總經理等高階管理層組成 ESG 推動組織，負責統籌全公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定，並定期在董事會報告永續推動計畫，並由董事會監督各項計畫，每半年至少召開一次會議及不定期召開重大性議題討論。而每年產出之永續報告書須經過董事會或高階管理階層核准後才可發行。

下表為董事會上與 ESG 相關之重大事件報告：

性質	重大事件溝通次數	溝通議案概述
環境面	上市櫃公司永續發展路徑報告共 4 次	針對碳盤查和查證之預計與實際執行時程報告。
經濟面	1.財務報告案 4 次 2.盈餘分配案 1 次 3.營運計劃案 1 次 4.買回庫藏股案 2 次 5.背書保證與資金貸與案 5 次 6.投資與處分投資公司案 7 次	該等議案除需利益迴避之董事未參與表決外，其餘董事會成員無異議照案通過。
社會面	1.員工酬勞案 2 次 2.董事酬勞案 2 次 3.員工薪資調整案 1 次 4.員工績效獎金案 3 次 5.員工年終獎金案 1 次 6.庫藏股轉讓員工案 1 次	該等議案經由薪資報酬委員會通過後，除需利益迴避之董事未參與表決外，其餘董事會成員無異議照案通過。

❖ 董事會

董事會為公司的最高決策團隊，負責領導公司的整體營運，同時監督管理階層的政策執行成果。為建立本公司良好的董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，本公司依「公開發行公司董事會議事辦法」規定訂「董事會議事規範」。

本屆董事於 2023 年 6 月 21 日依法令規定投票產生(任期 3 年)，其專業能力、社會歷練、道德標準等皆為一時之選，由 9 位具專業背景與技術經驗的成員所組成，其中包含 3 席獨立董事，皆具有超過十五年以上公司業務所需之工作經驗。董事會成員之提名與遴選遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，由股東就候選人名單中選任之，採累計投票制，任期為三年，連選得連任。此外，除評估各候選人之學經歷及資格外，本公司亦遵守「董事選舉辦法」，以確保董事成員之多元化及獨立性，健全董事會結構。下表為本公司董事會成員資訊：

職稱	姓名	性別	年齡	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及財務 分析	資訊 科技	風險 管理
董事長	王明慶	男	50 歲以上	2023.06.21	1.中原大學機械系畢 2.屹偉企業(股)公司董事長	1.本公司董事長兼策略長 2.東驊投資有限公司董事長 3.鈦昇半導體材料有限公司董事 4.唐威科技(股)公司董事		●	●				●
副董事長	陳坤山	男	50 歲以上	2023.06.21	1.逢甲大學機械系畢 2.本公司總經理 3.台灣飛利浦建元電子(股)公司	1.本公司副董事長兼技術長 2.唐威科技(股)公司監察人 3.鈦昇半導體材料有限公司董事 4.無錫鈦升半導體材料科技有限公司法人代表 5.東莞鈦升半導體材料有限公司法人代表 6.江蘇鈦昇科技有限公司法人代表		●	●	●			●
董事	張光明	男	50 歲以上	2023.06.21	1.清華大學工業工程系畢 2.台灣大學商研所畢 3.本公司執行副總經理 4.白砂電機(股)公司經理	1.本公司總經理 2.唐威科技(股)公司董事長 3.鈦昇半導體材料有限公司總經理 4.東莞鈦升半導體材料有限公司董事	●	●	●		●		●

						5.無錫鈦升半導體材料科技有 限公司董事兼總經理 6.江蘇鈦昇科技有限公司董事 兼 7.博磊科技(股)公司獨立董事 8.翔緯光電(股)公司法人董事之 代表人							
法人董事 之代表人	侯榮顯	男	50 歲以上	2023.06.21	1.國立成功大學會計研究所 畢 2.安永聯合會計師事務所合 夥人暨高雄所所長 3.侯榮顯會計師事務所所長 4.家庭樹有限公司負責人	1.侯榮顯會計師事務所所長 2.家庭樹有限公司負責人 3.嘉威生活股份有限公司法人 董事代表人 4.堤維西交通工業股份有限公 司獨立董事 5.吉源控股(股)有限公司獨立董 事 8.統懋半導體股份有限公司獨 立董事 9.聯合光纖通信股份有限公司 獨立董事	●	●			●		
董事	黃將庭	男	50 歲以上	2023.06.21	1.台灣大學經濟系畢 2.復華投信業務協理 3.科隆國際生物科技業務副 總	1.本公司營運總管理處副總經 理 2.江蘇鈦昇科技有限公司董事 兼執行長 3.金太越科技股份有限公司董 事 4.金太越(越南)科技股份有限公 司董事	●	●	●		●		

董事	薛光菽	男	50 歲以上	2023.06.21	1.光武工專電子科畢 2.超越化學(股)公司董事長	無		●	●				●
獨立董事	呂植富	男	50 歲以上	2023.06.21	1.台灣飛利浦建元電子股份有限公司高雄廠廠長 2.國巨股份有限公司品質長兼楠梓分公司負責人	無		●	●				●
獨立董事	高坤勇	男	50 歲以上	2023.06.21	1.台灣大學商學研究所畢 2.有朮股份有限公司總經理 3.杰力科技(股)公司董事 4.巨盛電子(股)公司董事 5.宇威資產管理(股)公司合夥人 6.瑞柯科技(股)公司營運長 7.中華開發金控資深協理 8.滾石唱片上海辦事處經理 9.福特六和(股)公司地區經理	1.有朮(股)公司董事長 2.鎔睿全球科技(股)公司董事	●	●	●		●		●
獨立董事	彭慎翔	男	50 歲以上	2023.06.21	1.陽明交通大學生物科技博士生 2.陽明交通大學 EMBA 管理碩士畢 3.成功大學生物醫學工程學系碩士畢 4.漢民科技(股)公司副總經理 5.漢民科技(上海)有限公司總經理 6.漢民原醫(股)公司董事長	1.漢民科技(股)公司副總經理 2.漢民科技(上海)有限公司總經理 3.漢民原醫(股)公司董事長暨總經理 4.為同科技(股)公司董事長 5.合盟精密工業(合肥)有限公司董事長 6.社團法人台灣平坦化應用技術協會理事長		●	●				●

					暨總經理 7.為同科技(股)公司董事長 8.合盟精密工業(合肥)有限公司董事長 9.社團法人台灣平坦化應用技術協會理事長 10.漢民科技(股)公司 CMP 處長										
註：本屆董事會任期：2023 年 6 月 21 日至 2026 年 06 月 20 日。															

■ 董事會運作

鈺昇 2023 年董事會共召開 8 次，董事平均出席 95%。

董事出席情形					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
董事長	王明慶	7	1	88	
副董事長	陳坤山	7	1	88	
董事	黃將庭	8	-	100	
董事	張光明	8	-	100	
董事	薛光菽	8	-	100	
董事之法人代表人	侯榮顯	8	-	100	
獨立董事	黃清欽	4	-	100	出席次數未達十次，係因黃獨立董事於 2023 年 06 月 21 日卸任
獨立董事	高坤勇	8	-	100	
獨立董事	呂植富	8	-	100	
獨立董事	彭慎翔	4	-	100	出席次數未達十次，係因彭獨立董事於 2023 年 06 月 21 日新任

❖ 董事利益迴避

董事會依循《上市上櫃公司治理實務守則》訂定《誠信經營作業程序及行為指南》，規範董事之利益迴避原則，要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權。此外，董事對於會議事項，若與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會詳細說明其利害關係，如有有害公司利益之虞，則不得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使其表決權。以下為本公司董事對利害關係議案迴避之執行情形：

會議日期	議案內容	董事姓名	利益迴避原因
2023/03/07	本公司 2022 年度經理人績效獎金案	王明慶董事 陳坤山董事 張光明董事 黃將庭董事	由於王明慶董事、陳坤山董事、張光明董事及黃將庭董事擔任本公司高階經理人，案由三與其獎金報酬相關，依法進行利益迴避。
2023/05/03	1 本公司 2022 年度員工酬勞分配案 2. 本公司 2023 年度經理人績效獎金案	陳坤山董事 張光明董事 黃將庭董事	由於陳坤山董事、張光明董事及黃將庭董事擔任本公司高階經理人，案由一、二與其獎金報酬相關，依法進行利益迴避。
2023-6-5	1. 本集團執行副董事長任命案 2. 本公司被投資公司「江蘇鈺昇科技有限	陳坤山董事 黃將庭董事	由於案由一與陳坤山董事相關，案由四、五與黃將庭董事相關，依法進行

	公司」人事異動案 3.本公司電子載帶事業處總經理任命案		利益迴避。
2023-6-21	1.本集團執行副董事長任命案 2.本公司委任第五屆「薪酬委員會」委員討論案 3.本公司委任第二屆「審計委員會」委員討論案	陳坤山董事 呂植富獨立董事 高坤勇獨立董事 彭慎翔獨立董事	由於案由一與陳坤山董事相關，案由二、三與呂植富獨立董事、高坤勇獨立董事與彭慎翔獨立董事等三位獨立董事相關，依法進行利益迴避。
2023-8-10	本公司獨立董事之月報酬調整案	呂植富獨立董事 高坤勇獨立董事 彭慎翔獨立董事	案由一與呂植富獨立董事、高坤勇獨立董事與彭慎翔獨立董事等三位獨立董事相關，依法進行利益迴避。
2023-11-1	1.本公司 2023 年經理人發放績效獎金討論案 2.本公司 2023 年度高階經理人年終獎金討論案 3.本公司 2024 年度高階經理人薪酬調整案	王明慶董事 陳坤山董事 張光明董事 黃將庭董事	由於王明慶董事、陳坤山董事、張光明董事及黃將庭董事分別擔任本公司高階經理人，案由一、三與其獎金報酬相關，依法進行利益迴避。

❖ 董事會教育訓練

本公司董事定期參與進修，以強化董事職能與增進最新治理資訊為目標，董事會成員 2023 年接受之教育訓練課程項目與時數如下：

董事會進修一覽						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	王明慶	2023/09/22	台灣專案管理學會	董事會 VS 經營團隊	3	6
		2023/10/24	中華民國公司經營永續發展協會	內線交易法律規範與實務案例分析	3	
副董事長	陳坤山	2023/08/04	中華公司治理協會	公司治理 3.0 下董事的角色及經營權挑戰的合規因應	3	3
董事	張光明	2023/09/14	台灣投資人關係協會	台灣企業併購實務	3	3
董事	黃將庭	2023/04/18	證券暨期貨市場發展基金會	集團稅務治理的觀念、實務與工具	3	6
		2023/04/19	證券暨期貨市場發展基金會	營業秘密之保護	3	
法人董事之代表人	侯榮顯	2023/03/16	中華公司治理協會	淨零趨勢/董事會 ESG 決策的實務觀察	3	9
		2023/08/07	中華公司治理協會	更好更快更有價值/提升企業流程與 e 化成熟度	3	
		2023/08/07	中華公司治理協會	薪酬委員會組織設計設置與管理	3	
董事	薛光菽	2023/10/24	中華民國公司經營永續發展協會	內線交易法律規範與實務案例分析	3	3
獨立董事	呂植富	2023/10/31	台灣專案管理學會	數位轉型與資訊安全	3	6
		2023/11/20	台灣專案管理學會	數位轉型與資訊安全之風險管理觀點	3	
獨立董事	高坤勇	2023/08/15	中華公司治理協會	如何擴大影響力，助力永續 SDGs，並提升企業價值	3	6
		2023/08/29	中華公司治理協會	專利布局及訴訟實務	3	
獨立董事	彭慎翔	2023/10/25	證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人暨公司治理主管實務研習班	6	12
		2023/10/25	證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人暨公司治理主管實務研習班	6	

❖ 董事會績效評估

本公司為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，依上市上櫃公司治理實務守則規定訂定董事會之績效評估辦法，應每年度執行董事會內部績效評估至少一次，並委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會外部績效評估。

評估週期	評估期間	評估內容	評估範圍	評估項目	評估結果
每年執行一次	2023/01/01 ~12/31	董事會績效評估	整體董事會	一、對公司營運之參與程度。 二、提升董事會決策品質。 三、董事會組成與結構。 四、董事的選任及持續進修。 五、內部控制。	優~極優。董事會運作情形良好，整體運作情況完善，符合公司治理之要求。
		董事成員績效評估	個別董事會成員	一、公司目標與任務之掌握。 二、董事職責認知。 三、對公司營運之參與程度。 四、內部關係經營與溝通。 五、董事之專業及持續進修。 六、內部控制。	優~極優。董事會成員各具專業且負責，相互溝通良好，會議運作流暢。
		薪資報酬委員會績效評估	薪酬委員會成員	一、對公司營運之參與程度。 二、功能性委員會職責認知。 三、提升功能性委員會決策品質。 四、功能性委員會組成及成員選任。 五、內部控制。	極優。薪資報酬委員會運作情形良好，各委員皆獨立且有效的執行運作，符合公司治理之要求。
		審計委員會績效評估	審計委員會成員	一、對公司營運之參與程度。 二、功能性委員會職責認知。 三、提升功能性委員會決策品質。 四、功能性委員會組成及成員選任。 五、內部控制。	極優。審計委員會運作情形良好，各委員皆獨立且有效的執行運作，符合公司治理之要求。

❖ 功能委員會

■ 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。每季至少召開一次會議，並得視需要隨時召開會議，主要協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。

本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 1.公司財務報表之允當表達。
- 2.簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- 3.公司內部控制之有效實施。
- 4.公司遵循相關法令及規則。
- 5.公司存在或潛在風險之管控。

本公司於 2023 年審計委員會共開會 6 次，出席率達 100%，審計委員會出席情況如下表：

審計委員會出席情況						
職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事	黃清欽	3	3	0	100	出席次數未達五次，係因黃獨立董事於 2023 年 06 月 21 日卸任
獨立董事	呂植富	6	6	0	100	
獨立董事	高坤勇	6	6	0	100	
獨立董事	彭慎翔	3	3	0	100	出席次數未達五次，係因彭獨立董事於 2023 年 06 月 21 日新任

■ 薪酬委員會

薪資報酬委員會之成員應包含本公司獨立董事，其餘成員由董事會決議委任之，總人數不得少於三人，並推舉獨立董事一人擔任召集人。每年至少應召開兩次會議，並定期進行薪酬委員會之內部績效評估。而公司內經理人的薪酬包含月薪與各項獎金制度、退休制度及考核制度皆經薪酬委員會同意通過，並提請董事會決議後據以執行。高階經理人的薪資調整、獎金及其他報酬，則依公司經營績效、個人績效與貢獻度，並納入經濟、環境及社會三個面向的貢獻與表現等永續發展指標，且參酌業界薪酬水準，由人資單位草擬建議案後向薪酬委員會報告，經委員會檢討審議後再呈報董事會決議後執行。

本公司薪酬委員會職責：

薪資報酬委員會應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.定期或不定期檢討本規程並提出修正建議。
- 2.訂定並定期檢討本公司董事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。
- 3.定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

本公司 2023 年薪酬委員會共開會 3 次，出席率達 100%，獨立董事出席情況如下：

薪酬委員會出席情況						
職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事	黃清欽	2	2	0	100	出席次數未達三次，係因黃獨立董事於 2023 年 06 月 21 日卸任
獨立董事	呂植富	3	3	0	100	
獨立董事	高坤勇	3	3	0	100	
獨立董事	彭慎翔	2	1	0	100	出席次數未達三次，係因彭獨立董事於 2023 年 06 月 21 日新任

1.3 經濟績效

重大主題：經濟績效	
重大原因	公司之營運績效及治理決策須對投資大眾負責，讓國內外投資大眾及主管機關能夠明確並即時獲悉本公司的營運狀況，便是我們致力達成之目標。
影響與衝擊	實際正面：依照稅法規定認列相關帳務及如期申報，亦經會計師查核與審閱後，以免於受罰風險。 潛在正面：透過研擬好的財務方向策略可以使公司之營運狀況愈加卓越。
政策 / 策略	- 行銷研發方面，除原有行銷通路持續深耕外，積極拓展歐美及東北亞市場。對於 Taiwan plus one 的議題，本集團將持續秉持敏銳觸角，跟著客戶腳步邁進，也同時開拓新的客群，將原有產品增加新行銷通路往全球大廠推進。其次，著重於次世代製程以及設備，開發高互補性的產品，以擴充產品線的完整度。 - 生產方面致力於新產品之研發，持續發展精微雷射加工技術及精密電漿表面處理技術，以提高產品的附加價值外，並多角化經營，維持高品質及客製化的產品形象，以持續經營品牌、降低單位成本，以提高產品的競爭力。 - 遵循相關法規並定期公告公司治理評鑑資料所列各項指標與相關財務資訊，以執行公司各項資訊之揭露及規劃 - 在財務資訊方面，本公司經會計師查核與核閱後並發行中英文財務報告，從而提供國外投資人與主管機關參閱，以增進公司資訊之透明度。
目標與標的	- 掌握市場動向，對既有的產品加強銷售力度，以擴大市場規模；對於新開發的產品選定有潛力的客戶積極進行推廣配合之工作，除不斷地精進與研發本身產品的技術外，更進一步協助客戶縮短其產品開發的時程。 - 強化各區銷售，建立適當國際銷售通路及代理商銷售支援體系，充分與貿易夥伴合作，就近且迅速提供客戶最佳解決方案，以提升市場佔有率、擴大市場規模。 - 人才透過建教合作、參與高階人才培訓計畫，及申請替代役等方式擴大人才網羅之管道。此外，加強人才之專業培訓，密切與研究機構和學術機構交流。 - 持續研發改善生產技術、降低成本，研發多元性與高毛利產品，並將核心領域向不同產業延伸持續研發新設備，保持競爭優勢之領先。 - 因應集團未來發展之需，充分利用資本市場，降低資金成本，發揮最大資金運用效益。 - 因應集團擴展之需，擬於海外及橋頭科學園區建設興建廠房、擴大產能，做為未來長期營運發展所需。
管理評量機制	即時且定期明確揭露相關財務資訊與公告決策之資訊，避免揭露資訊的缺漏而蒙受處罰。
績效與調整	公司每月會針對預算與實際營收、獲利之差異，提出檢討，並針對未能達成情形提出改善措施。
預防或補救措施	與證券櫃檯買賣中心、股務代理機構及事務所、財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會建立密切聯繫管道，檢視本公司之各項揭露財務資訊與公司治理指標，並無因疏失而導致揭露項目之數據有所差異且針對有疑義的部分詢問相關單位窗口，以確保於發生錯誤時能即時聯繫並予以修正，同時達到本公司所設定之目標。

❖ 營運績效

鈺昇於 2023 年全年營業收入為新台幣 1,154,330 仟元，營運成本達 568,874 仟元。下表為 2023 年度經營績效表：

2023 年度經營績效資訊	
項目/年度	2023 年
營業收入(仟元)	1,154,330
營業(運)成本(仟元)	568,874
營業毛利(仟元)	585,456
營業損益(仟元)	93,260
營業外收入及支出(仟元)	(41,584)
稅前淨益(仟元)	51,676
本期稅後淨利(仟元)	30,911
本期綜合損益總額(仟元)	34,683
每股盈餘(元)	0.320
員工福利金額(仟元)	1,578
股利(仟元)	195,545
員工薪資(含員工福利)(仟元)	218,259
留存經濟價值(仟元)	152,308
支付出資人款項(仟元)	195,545
支付政府的款項(仟元)	18,821
社區投資(仟元)	523

註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
 2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
 3. 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
 4. 社區投資指捐款及捐贈。
 5. 幣別為新台幣。
 6. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。
- ※產生的直接經濟價值：收入。
- ※分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

❖ 來自政府單位補助

鈦昇於報導期間積極爭取政府單位相關產業補助計畫，期望加強本公司從業人員提升工作知識技能與專業能力，此外，公司亦積極推動再生能源與落實環境責任，於廠區建置太陽能發電設備，配合台電公司之綠能躉購制度，可促進能源多元化使用。鈦昇於 2023 年度獲政府補助金總額達 22,024 仟元。

政府補助一覽		
項目	補助單位	補助金額(仟元)
碳化矽半導體的雷射與電漿加工技術開發計畫	台北市電腦商業同業公會	21,587
台灣電力公司再生能源電能躉購電費	台灣電力(股)公司高雄區營業處	355
充電起飛計畫	勞動部勞動力發展署高屏澎東分署	82
總計		22,024

❖ 稅務政策

本公司在稅務治理、管控與風險管理層面上，由財務部與查核會計師事務所保持密切的聯繫來確保公司未來可能面對之稅務風險並及早進行稅務規劃；而在風險管理機制有效運作下，把稅務爭議事件發生頻率及金額皆控制在低度風險；在稅務方面之確信以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，且皆露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道，並積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境。鈦昇科技稅務方針嚴格遵循現行主管機關頒布之營利事業所得稅及營業稅等相關稅務法規。本公司訂定稅務政策如下：

鈦昇科技稅務政策	
法令遵循原則	遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。
決策全面原則	關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。
資訊透明原則	定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
積極原溝通則	與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
合理節稅原則	使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式逃稅漏稅。
合理架構原則	企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
風險控管原則	制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
商業實質原則	關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
常規交易原則	關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。
稅捐稽徵機關	如有法令適用之疑慮，皆會主動與稅捐稽徵機關洽詢討論；接獲稅務主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件及說明。
獨立董事與投資人	透過董事會和獨立董事溝通稅務議題，使其有效掌握稅務風險控管情況，亦於官網稅務治理專區向投資人說明有效稅率的變化原因及稅治理成果。

本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境。

本公司股東會年報請詳公開資訊觀測站。

➤ 年報網址：https://mops.twse.com.tw/mops/web/t57sb01_q1

1.4 法規及風險管控

❖ 法規遵守

鈦昇嚴格恪守主管機關公司治理與誠信經營、健康安全、環境及勞工人權等相關法令，依循各營運據點之區域法規，持續密切注意國內外法規及業務範圍之趨勢脈動，以適時修訂。對於稅務方面，本公司依法納稅；環境方面，致力於環境保護政策與兼顧工安；社會方面，我們遵行政府之社會與經濟政策，並善盡企業對社會之責任。鈦昇 2023 年度無違反任何關於環保、勞工、公司治理等法規，亦無任何政治捐獻情事發生。

❖ 人權盡職遵守

本公司長期關注員工職場友善環境，並維護員工權益與健康安全，邁向企業永續發展為目標，在政策上，制訂「工作規則」、「性騷擾防治」、「招募任用管理」等內部辦法，針對工時、假勤、性別等明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧。

同時，為建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈，針對合作供應商採取透過供應商簽署永續發展承諾書，禁用童工、勞工管理、消除各種形式之強迫勞動、無危害勞工基本權利情事、基本人權、道德準則及誠信經營等面向的要求及期待，期許共同善盡企業社會責任，建立穩定發展的永續供應鏈。

2023 年鈦昇並無發生任何違反勞工人權或因歧視、性騷擾、限制員工結社或集體協商自由或強迫員工勞動等之勞資糾紛申訴事件。

項目	執行內容
禁用童工	明訂禁用 16 歲以下之童工以及錄用少年工作者從事高危險性或危害之工作
禁止強迫勞動/反歧視	禁止發生強迫勞動或強制加班，也杜絕不法歧視確保工作機會均等。
尊重結社自由	尊重員工於法律上所賦予之集會結社自由與權利
性別工作平等	1.本公司為維護性別工作平等及提供員工與服務對象免受性騷擾之工作及服務環境，特訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。 2. 針對懷孕員工，除定期追蹤、健康諮詢，也提供孕婦專屬停車位，給予懷孕員工充分照顧。 3. 針對有哺乳需求之員工，亦設有哺乳室
勞資溝通	1.致力於提供暢通的勞資溝通管道，包括勞資會議、年度員工訪談，以期能整合所有資源，戮力齊心，朝向共同追求的目標。 2.定期召開公司勞資會議，於報導期間勞資會議舉辦共 4 次，勞方代表 54%與資方代表 46%，符合相關法規要求。
員工健康促進	於公司內部成立多元化的社團如：游泳社、自行車社、羽毛球社、露營社、健走社、棒壘球社以及保齡球社，讓員工放鬆以及和同事更熱絡並增進感情的機會。
職業安全衛生	1.為推行工作安全、防止意外事故，改善工作環境與維護員工健康為目標。 2.依法令規定每半年進行環境監測，如有任何環境危害發生，將進行改善作業。 3.每年舉辦相關勞安與職場安全講習，至少兩次之消防演練。

	4.每年參加社團法人中華民國工業安全衛生協會依照「事業單位無災害工時紀錄活動實施要點」規定辦理之無災害工時紀錄活動，並且皆已取得證書。
供應商/承攬商管理	1.在承攬商方面透過對承攬商的永續風險評估問卷、關鍵承攬商的 RBA 稽核以及供應鏈管理平台中的供應鏈員工申訴管道掌控供應鏈的人權風險 2.運用人權盡職調查程序蒐集相關人權議題，進行議題重大性篩選與評估，執行預防及減緩措施，修正回饋與持續改善的流程，持續完善供應鏈的人權管理

❖ 落實誠信經營

本公司已於 2013 年 11 月 29 日董事會通過訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，並經 2015 年 06 月 25 日股東會修訂。對於誠信經營政策，及董事會與管理階層承諾積極落實之情形，已考量公司現狀與法令規定，以循序漸進方式落實。且本公司「工作規則」及「誠信經營作業程序及行為指南」皆已明訂規定。

2023 年度在董事會的督導下，並無發生任何貪腐情事，亦無接獲任何檢舉違反敬業規範之事件，集團旗下所有營運據點針對反貪腐程序及政策進行相關溝通，亦藉與供應商簽署永續經營合約向眾多合作夥伴宣導相關事宜。

本公司設有檢舉與申訴電子信箱，如有接獲違反誠信行為之情事，會先確認檢舉人是否已提供詳盡的情境說明與具體證據等資訊，再依照情節狀況之輕重，指派資深高階主管親自妥善處理，如有必要則進一步報請總經理做適當之決策。現行運作以營運總管理處、人事單位與稽核室為檢舉管道，本公司對於檢舉人皆會予以保密，並留存所有處理紀錄與事證，如有違反誠信行為將依員工工作規則及相關辦法辦理。

鈦昇落實誠信經營之執行情形	
■	誠信與可靠係本公司企業文化中最重要之核心價值，於新進員工之教育訓練及在職訓練中宣傳，並建立完善的違規懲戒及申訴制度，以防範不誠信行為之發生。
■	本公司「工作規則」及「誠信經營作業程序及行為指南」皆規定不得要求、接受或給予任何可能損及忠於職守或專業判斷之餽贈、招待或任何形式的賄絡。
■	本公司設有嚴謹之會計制度及專責之會計單位，財務報告均經簽證會計師查核，確保財務報表之公允性；內部稽核人員亦依照稽核計畫執行查核，以確保公司內部控制制度之有效運作。
■	本公司已要求集團內所有員工皆於入職時即簽署「簽署營業保密、智慧財產及誠信道德規範協定」，簽署率達 99% 以上，以落實誠信的行為指南。2023 年度所有新入職之員工皆已簽署該協定，共計 71 人次。
■	本公司至少一年一次向董事會報告其誠信經營政策及其執行情形。

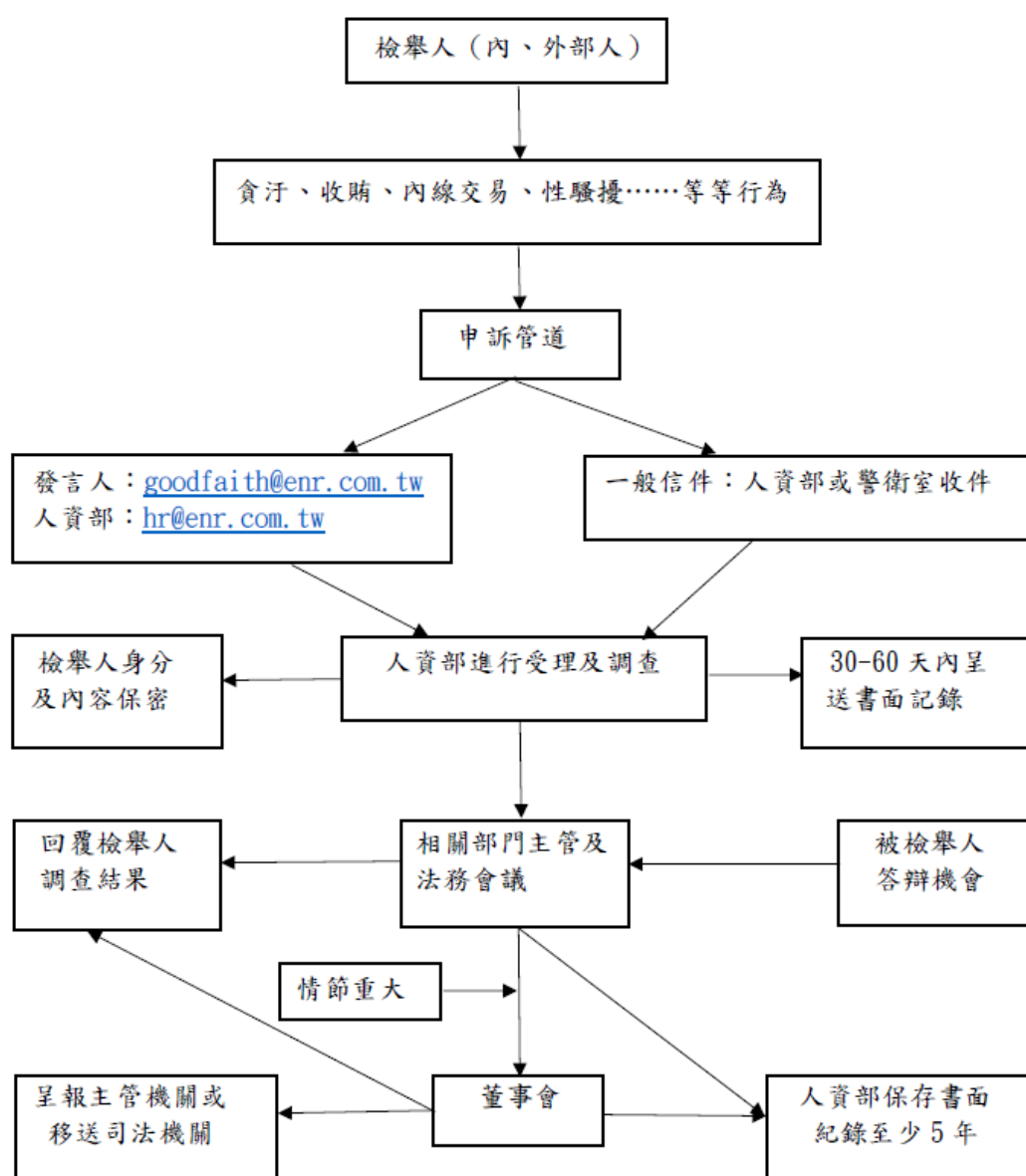
❖ 檢舉管道

如有違反相關法規之情事，同仁及外部人員可依據申訴流程進行檢舉，接獲案件後，根據事項進行各申訴管道執行，如有重大情節之情況，最終呈至董事會決議。為保護檢舉人，其人之身分內容將執行最高度保密。

以下為鈦昇檢舉管道及檢舉申訴流程：

檢舉管道		
受理單位	人資部	業務部
通信地址	高雄市燕巢區橫山路 61 號	
檢舉電話	07-6156600#3600/3601	07-615-6600
電子郵件	goodfaith@enr.com.tw	8027@enr.com.tw

申訴（檢舉）流程圖



二、永續產品

2.1 產品與研發

重大主題：產品品質與安全	
重大原因	依據客戶需求提供滿足高品質、高技術能力及安全的產品為本公司一直致力的目標，如此才可幫助客戶端創造出其最大的產品利益。
影響與衝擊	經濟面:提供高品質及安全的產品給客戶端，若客戶端使用滿意，對於公司後續營運有正向導向的發展。
政策 / 策略	提供高品質、高技術能力及安全的產品設備，使客戶端創造出其最大的產品利益。
目標與標的	1.產品設備出貨前進行出機檢驗項目，使其產品品質及安全性以符合客戶需求。 2.可依據客戶需求之提出，進行設備出貨前安全規範認證(如UL/CE)。 3.提供產品設備操作手冊使客戶操作上更能快速上手。 4.通過ISO 9001:2015驗證。
管理評量機制	設備出機前進行出機檢驗機制。
績效與調整	設備出機前進行出機檢驗達成率大於90%(達成率為100%)，持續維持產品品質以符合客戶需求。
預防或補救措施	預防措施：定期進行檢視實施效果。 補救措施： 1.客戶反應產品問題，公司內部招集各相關部門討論改善方式，以提供對應至客戶端。 2.同時並檢視尚未出廠之設備是否也存在相同問題,若有則一併改善處置。

❖ 產品及服務

本公司致力於為客戶提供應用於不同材質的雷射打印及加工設備。雷射打印設備主要應用於半導體產業後段製程，作為產品標示與追蹤履歷用途，藉由不同波長的雷射打印在不同材質覆蓋之 IC 表面，以提供客戶快速且高品質的打印。雷射加工的應用主要在於雷射的切割、開槽與鑽孔，能加工小尺寸產品，具高精度且全自動化生產，主要應用在半導體封裝製程中。此外，本公司亦有電漿清洗設備，主要應用在 IC 晶圓、LED 晶片與封裝業之前、中、後段製程，用於去除表面微粒與髒污、表面改質活化、蝕刻、霧化(粗化)、金屬氧化還原、去除殘留有機物等等。本公司服務客戶群橫跨全世界主要半導體聚落，員工除可加入具有際視野的服務團隊，亦能與國際頂尖半導體人才合作各種不同的專案。此外，在 2023 年台灣國際半導體展上，鈦昇科技將焦點放在三大主軸。首先，我們積極參與 2.5D/3D 先進封裝製程，在精度可達到 $\pm 3\mu\text{m}$ 下，透過不同的光學模組和雷射整合，滿足客戶在雷射鑽孔方面的需求。其次，隨著第三代化合物半導體如 SiC/GaN 的興起，鈦昇科技也具備完整的雷射和電漿解決方案。最後，在面板級封裝製程方面，我們能夠針對尺寸為 700mm*700mm 的產品，提供雷射切割和電漿清洗等技術，以滿足不同製程需求。

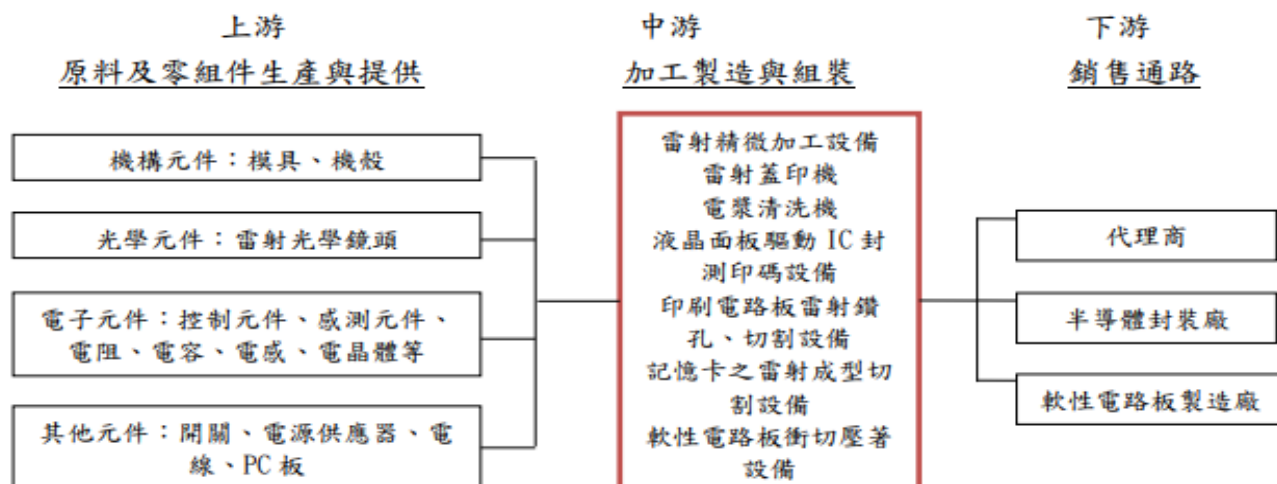
2023 年產品銷售情形如下：

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
雷射設備	台灣/歐美/中國	半導體產業	48	台
電漿設備	台灣/歐美/中國	半導體產業	13	台
電子零組件產品	台灣/歐美/中國	半導體產業	42,360	其他內含零組件及設備， 計量單位不一致

產業上、中、下游之關聯性

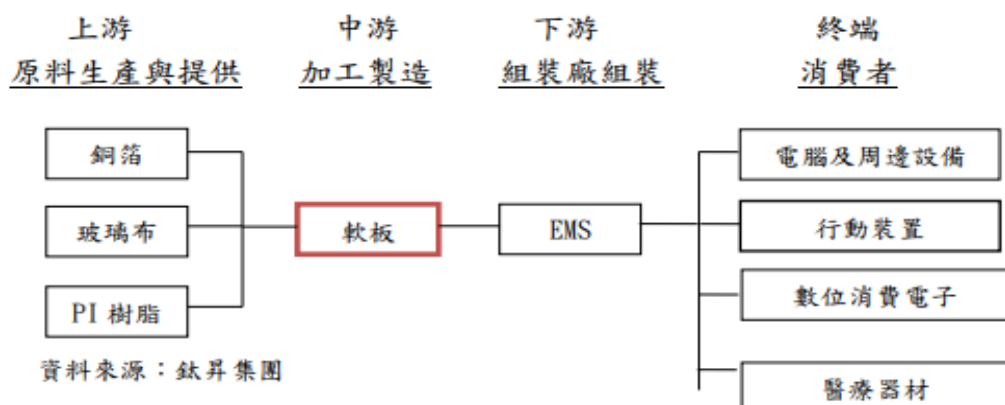
本集團產品產業之上、中、下游關聯性列示如下：

A. 電子及半導體生產設備製造業



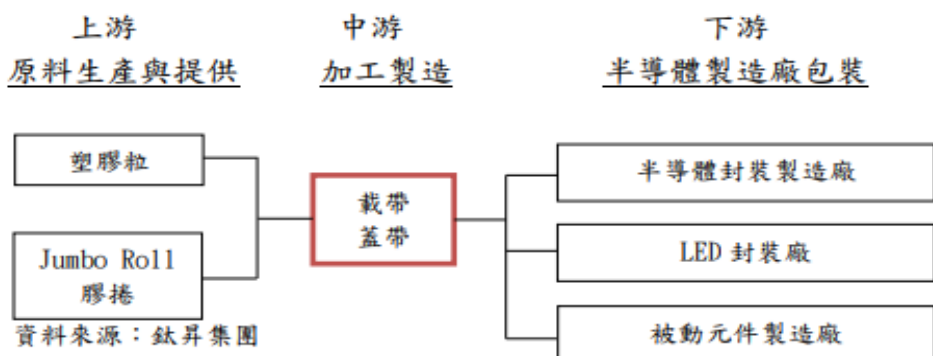
資料來源：鈦昇集團

B. 軟性電路板製造業



資料來源：鈦昇集團

C. 半導體製造業



資料來源：鈦昇集團

❖ 技術研發

本集團不斷致力於半導體生產設備之研發，並在雷射打印、雷射微加工及電漿微加工等設備上深耕多年，並持續獲得客戶信賴及大幅度採用。

主要研發重點如下：

- 高階晶圓級雷射切割技術
- 高階晶圓級雷射、電漿混合微加工技術
- 高階基板級封裝雷射微加工技術
- 晶圓級電漿微蝕刻技術
- 半導體及 Micro Led 相關測設備的技術
- ABF 大載板製程技術.第三代半導體應用技術。
- 第三代半導體應用技術。

本集團已成為主要雷射設備供應鏈，並已被認合格且應用於 5G 與速運算晶片製程，預計可帶來營業額增長。除此之外，持續因應微小尺寸之客戶產品需求，整合雷射、電漿及光電測之技術，不斷進行橫向及縱向多角化整合經營，並致力於產業多樣化及產品多樣化發展，達成業務擴充及毛利增長之方向。

本集團每年投入之研費用皆佔集團營業收入淨額之 6% 以上,預計未來每年的研發費用投入皆維持或高於營業收入淨額之 6%。近三年投入研發費用情形如下:

鈦昇近三年投入研發費用情形			
單位:新台幣仟元			
項目	2021 年	2022 年	2023 年
研發費用	159,650	208,505	207,420
營業收入淨額	2,544,782	3,222,998	1,549,374
占營收淨額比例	6.27%	6.47%	13.38%

❖ 品質保證

鈦昇各個產品製造環節均建置一套完善的品質管理程序，以確保各階段都符合法令及公司的品質政策與目標，並於 2023 年通過 ISO 9001 品質管理系統驗證，建立標準化文件架構，以確保各流程產品和服務品質，符合顧客需求並持續提升客戶滿意。本公司並無因違反產品與服務之健康安全相關法規導致被裁罰之情事。下表為鈦昇產品及服務之國際認證情形：

產品或服務項目名稱	國際認證系統	提供客戶已評估之產品或服務比例
設備組裝/設計/製造之管理體系	ISO 9001 品質管理系統驗證	100%

國際認證系統證書

CERTIFICATE



特此授予：

鈦昇科技股份有限公司

824高雄市燕巢區橫山路61號、69號

管理體系符合
ISO 9001:2015

驗證範圍

半導體組裝、雷射打印、測試、電漿及製程設備的設計、製造及銷售

證書編號: ARES/TW/12403033Q

證書簽發日期: 2024-03-07

證書有效日期: 2027-03-06

每次監督審核時間與上次現場審核時間間隔不得超過12個月，且必須取得ARES簽發的監督審核通過證明以確保證書有效性。



ACCREDITED
Management Systems
Certification Body
ACC NO. MSCB - 171



批准：



ARES International Certification Co., Ltd.
No.12-2, Ln. 187, Wenping Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan
TEL / 06-295 9696 (Rep. Line) FAX / 06-295 9667
www.ares-registration.com

2.2 供應鏈管理

重大主題：採購實務	
重大原因	原物料採購進度，會影響機台設備的出貨準時率。
影響與衝擊	1.經濟：穩定且即時的原物料供應，確保生產製程運轉。 2.環境：落實減碳、能耗、水資源再生。 3.人權：重視企業社會責任，提高人權保障、降低不平等/歧視。
政策 / 策略	訂定供應商永續管理方針，是依品質管理、環境保護、企業社會責任三大面向發展，並將 ESG 納入供應商評鑑及稽核項目，依供應鏈永續管理程序，定期執行供應商評比及召開會議，並適時提供建議與協助。
目標與標的	1.短期：供應商簽署供應商永續發展承諾書完成率 100%。 2.中期：持續落實 100%無衝突礦產政策，符合國際組織倡議之規範，善盡企業社會責任。 3.長期：持續以在地採購為主，減緩物料運輸途中產生的碳排放對環境造成之衝擊。
管理評量機制	1.要求新進供應商簽署供應商永續發展承諾書。 2.定期執行供應商 ESG 評估，將永續績效納入訂單配置與長遠合作的考量項目之一。
績效與調整	1.供應商永續發展承諾書預計簽署廠商總數為 201 家，2023 年度已回簽廠商數達 181 家，回簽率已達 90%，因 2023 年剛開始提供，故尚未完全收回。 2.在地採購金額比例達 52%。
預防或補救措施	日後可能會發生無合格供應商，故必須維持有 2 家以上替代供應商來供應。

鈦昇於報導期間所合作採購項目主要以國內勞務承攬商、半導體零件原物料供應為主，下表為 2023 年與供應商及承攬商情形：

近三年採購統計表			
契約種類	採購地區	2023 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例
勞務(承攬與服務)	國內	90	3.09%
	國外	6	0.21%
財物(原物料)	國內	341	51.70%
	國外	44	29.70%
工程(建築與設備)	國內	5	1.50%
	國外	0	0.00%
總務採購	國內	182	10.35%
	國外	14	3.44%
總計		682	100%
註：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國等）。			

❖ 供應鏈篩選

因應與時俱進的永續發展需求，鈦昇將《供應商道德行為準則》與《環保要求承諾書》，整合入《供應商永續發展承諾書》中，本公司已在 2023 年度與 90% 合作之供應商簽署《供應商永續發展承諾書》，並以此作為日後供應商篩選條件之一，預定回簽率大於 70% 為目標。(預計簽署廠商總數為 201 家，2023 年度已回簽廠商數已達 181 家)。

新供應商以交期、價格成本、售後服務、財務狀況、產能水準及未來擴充計畫等作為篩選標準。如未達 60 分者，列入參考名單，而後考慮是否採用。

在供應商向公司提出評鑑申請後由物料採購部將供應商資料轉經部門主管核准，再由物料採購部人員依「供應商評鑑表」內的交期、價格成本、售後服務等評鑑項目對供應商進行初評，接著再由採購、工程/研發、品檢等單位對新供應商評鑑不同的指標項目，經單位主管及物料採購部簽名後，評鑑總分達 70 分以上者則為合格供應商。

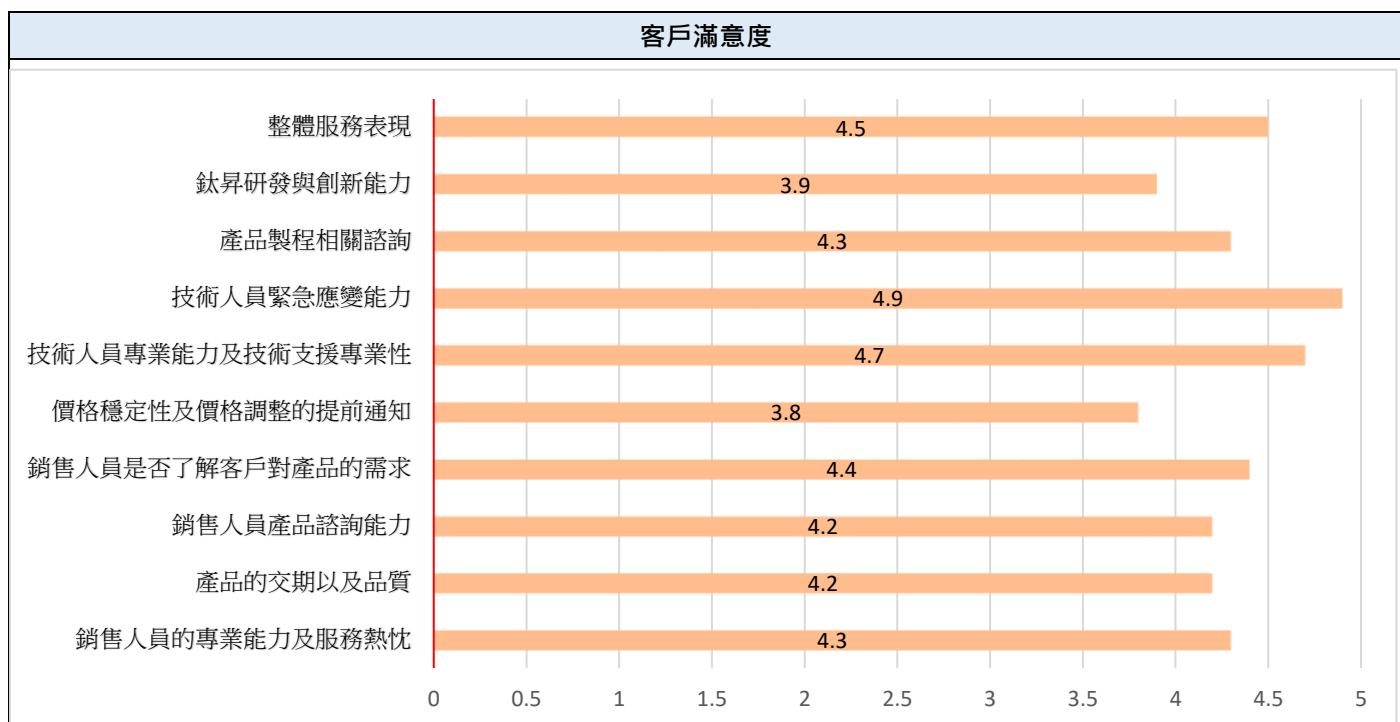
而正在合作之供應商為確保品質，依據其交貨後之驗收狀況，做持續的考核與異常管理，物料採購部每年可針對關鍵原物料，或交易進額前三名，或遲交率前三名，或品質不良率前三名之供應商做續評，並於每年年底對於既有之供應商進行分類及分級管理，以提供採購發包之參考。

2.3 客戶服務與資訊安全

❖ 客戶滿意度調查

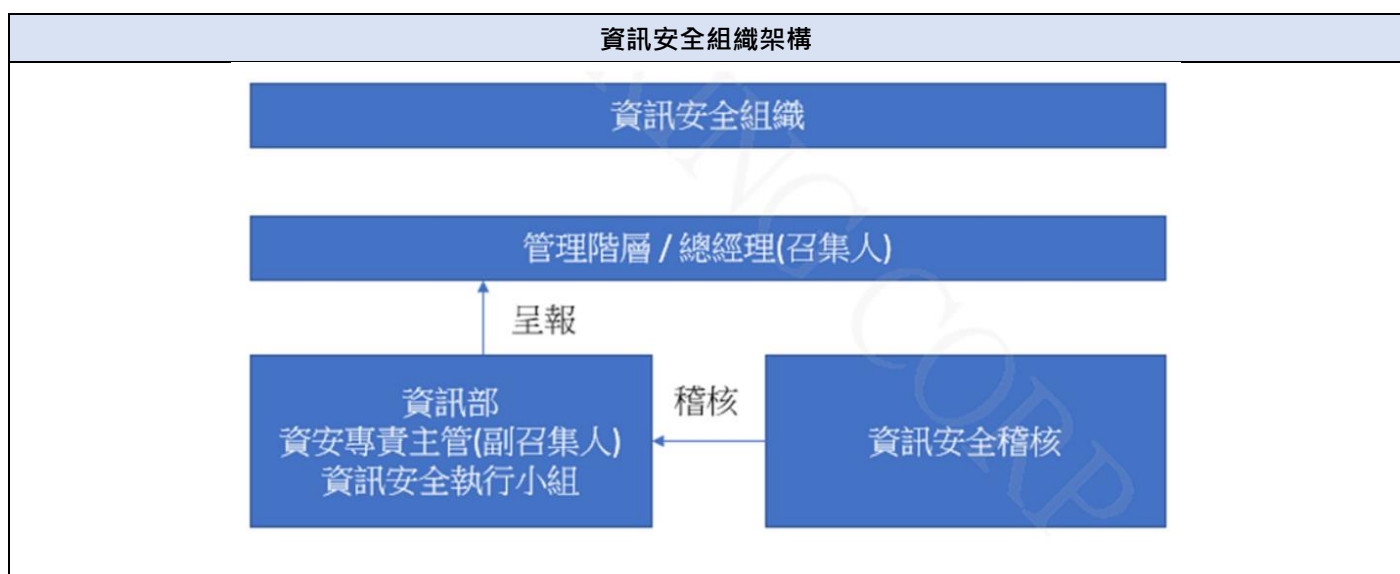
本公司於 2023 年底向客戶做滿意度調查表，用意是為了感謝客戶的支持與愛護，提升本公司產品及服務品質，且達到客戶期許，並督促明年能更進步；在滿意度調查表結果顯示，客戶對技術人員的「應變能力」與「專業性」給予相當高的評價，本公司對於員工的培訓相當積極，希望員工皆能成為這產業的專業人才；至於「商品研發與創新」與「價格穩定性及調整提前通知」皆比較低分，今年期許能夠在新產品的研發方面有新的突破，創造更新穎的機台設備，也希望能穩定及壓低價格，讓公司產品更有競爭力。2023 年度無接獲任何客訴事件。





❖ 資訊安全管理

為確保客戶隱私及公司資訊資產之安全控管，成立資訊安全組織並區分角色與責任是為了有效推動公司資訊安全之各項工作，由管理階層之總經理職位擔任召集人，資訊部專責主管擔任副召集人設置推動資訊安全執行小組，以遵循資訊安全管理系統 (ISMS) 資安框架建立資安政策制度，規範公司內、外部人員之資安行為，檢視是否符合營運變遷並適時做調整。透過資訊安全教育郵件通知、制定人員資安訓練等等來提升使用者資安意識及應變能力，且定期資訊安全稽核，確保落實資訊安全政策，降低資安風險之發生。



資訊安全管理政策
1.確保公司資訊資產(包括軟體系統、硬體設備、網路通訊設施及資料庫等)正常運作之安全控管，避免因為人為的網路威脅或自然災害破壞等風險。
2.營運持續管理、持續監督及審查，藉以落實控制制度與維護資訊安全政策使公司治理結構及營運執行上所需的重要系統能有效運作，俾提供更穩定、更安全、更優質的資訊服務。
3.就核心業務及核心資訊安全管理系統範圍內鑑別資訊資產在機密性、完整性及可用性其可能遭遇之資安風險，執行風險評鑑。
4.訂定資訊系統處理之相關作業辦法，以落實內部控制制度與維護資訊安全政策。

資訊安全管理執行情形
1.加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心、SECPAAS 資安整合服務平台，隨時注意資安事件通報更新公司資安系統。
2.每年花費在資訊安全軟體及硬體約新台幣 1,000,000 元整。
3.新進員工皆簽署「人員資訊安全守則」，以確保遵循資訊安全政策，2023 年截至 11 月份共新進 71 人次簽署。
4.資訊安全小組不定期向集團中各個公司，以 MAIL 方式宣導資訊安全相關規定與案例，2023 年度迄今共計超過 2,600 人次。資訊安全小組每個月定期開會一次。
5.資訊安全小組每年執行資訊安全自行評估。
6.資訊部每年定期執行資訊安全稽核，資訊安全稽核前後均會有啟動及結案討論。
7.內部稽核人員與資訊部人員每年至少聯合執行資訊安全稽核一次。
8.以 ISO 27001 作為資訊安全管理框架並實施資訊安全管理系統(ISMS)，每年均受客戶實地或以問卷方式或以 SecurityScorecard 進行第三方資安驗證。

三、綠色環境

3.1 氣候變遷與節能減碳

重大主題： 能源管理、溫室氣體排放	
重大原因	為了能夠確實管理能源的使用，並推動節能措施，來降低產品製造能耗及規劃減碳措施，因此能源管理對於公司營運以及對環境的影響皆尤為重要。
影響與衝擊	實際正面：降低能源使用，可不減少營運成本，更為環境保護盡一份心力。 潛在正面：開發低碳產品，降低營運上之能源使用及碳排放量。 潛在負面：若電力中斷，可能造成組裝、測試等問題，進而影響機台出機時間，並造成客戶的產能下降，以致影響客戶下單。
政策 / 策略	1. 本公司為半導體生產設備之設計及組裝業，因此產製過程並無廢氣及廢污水之產生，主要碳排則會由供應商生產過程及售後服務交通過程所產生，因此供應商之管理將會是主要之目標，盡早與供應商進行溝通，才能降低更換供應商對生產成本帶來之影響。 2. 2023 年參與日月光公司以大帶小專案計畫，攜手供應鏈碳管理，共同響應溫室氣體排放減量目標，以因應氣候變遷挑戰。 3. 空調設備定期維護保養等措施。
目標與標的	● 短期目標：汰換能效較差的設備，以節能設備為建置，廣泛宣導節能，以求人人隨手關電關水，以達節能減碳要求。 ● 中期目標：年度節電率應達 1% 以上。 ● 長期目標：年度節電率應達 3 % 以上。
管理評量機制	控管營運環境指標，碳排放量、用水量及廢棄物量。
績效與調整	1. 汰換能效較差的設備，以節能設備為建置，廣泛宣導節能，以求人人隨手關電關水，以達節能減碳要求。 2. 2023 年度加入日月光以大帶小減碳管理
預防或補救措施	關注全球產業動態及氣候變化，適時調整發展目標與經營策略，不定期召開管理會議，檢討因應作為調整營運方向，事先防範降低潛在風險。

❖ 氣候變遷風險調適

近年來全球暖化導致氣候變遷加劇，且環保節能、綠色經濟及環境保育等意識高漲，各國企業相繼祭出應對方案，而鈦昇為因應氣候變遷後所帶來之衝擊，針對各風險擬定相對應之策略，期望減少能源消耗並降低碳排放，提升減碳管理績效，以落實企業永續發展之目標。本公司參考「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，揭露未來可能面臨之風險及其因應策略。

治理單位	1.配合金管會永續發展路徑圖，將廠內溫室氣體盤查執行狀況及因應氣候變遷相關計畫之成果，定期於每季向董事會報告，藉此進行監督治理。 2.目前由總經理統籌氣候變遷治理相關業務(技術、材料、廠務、能源使用及溫室氣體盤查及減量推動)，相關推動面向由權責部門執行。 3.定期透過內部會議檢視目標達成情形，包含節能方案計畫執行、溫室氣體排放情形等目標。 4.設有碳盤查及節能專責負責單位，負責蒐集與評估氣候變遷相關資訊，據以擬訂因應氣候變遷方案，並落實執行節能減排等氣候相關業務，定期檢討。
風險類別	1.強降雨/強烈颱風侵台機會增加，造成廠房損壞風險(如樓頂廢氣塔損壞、漏水) 影響公司運作。 2.缺水頻率增加，造成廠區供水不穩定，影響部分產線。 3.氣候暖化，造成用電量增加，導致供電吃緊。 4.氣候影響員工工作效率(出勤)或健康(如高溫環境將增加工安風險及強颱或極端降雨造成停班頻率高...等)。
機會類別	1.執行再生能源市場評估及低碳燃料。 2.規劃缺水及缺電的備用計畫。 3.擬定節水/節電措施、減碳策略，透過 ISO 系統推動改善專案。 4.配合客戶評估加入 SBTi 等國際倡議，設定減量目標。
策略	1.節約能源、降低水電成本。 2.提升防禦災害能力，降低營運中斷危機。 3.節約用電降低成本。
風險管理	1.為善盡保護環境的社會責任，於生產設備時一律禁用法令規範之有害物質，並將相關訊息傳遞至各部門，以確保本公司產品能符合客戶要求。 2.本公司持續透過投注研發資源修改製程，改善設備生產效率及調整內部流程，藉此減少生產過程中之能源耗用量，以及因內部溝通流程間的謬誤所導致的後續資源浪費，以降低潛在的環保風險。 3.溫室氣體的減量與管制，從產品設計、供應商管理、機台組裝到顧客服務階段，不斷努力控制溫室氣體排放。 4.本公司屬於設備設計組裝公司，故溫室氣體皆以電力排放為主，並無高度污染物，且於廠內廣植樹木，以期達到碳中和的概念，並依此理念進行機器的研發與組裝。
指標和目標	依金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」訂定之溫室氣體盤查及查證時程規劃，目標每年執行減碳 1%。
財務影響	1.影響組裝進度、營運成本增加。 2.營運受影響致營收與獲利下降。 3.用電量增加，成本與碳排放量上升。

碳定價基礎	本公司目前尚無訂定碳定價。
溫室氣體盤查計畫	於 2021 年始實施溫室氣體盤查，每年定期召開碳盤查小組會議，且檢視溫室氣體盤查排放狀況，並將溫室盤查統計已公告於公司網站上。而本公司為第 3 階段適用溫室氣體盤查及查證揭露時程，規劃於 2026 年完成盤查與 2028 年查證。
外部保證或確信	本公司首次發行報告書，目前無做外部保證/確信，規劃於 2028 年進行外部查證。

❖ 能源使用

全世界企業皆在追求永續發展、減少溫室氣體排放，為因應國際環境共識、與國際各大企業接軌，鈦昇能源耗用主要以外購電力及汽油、柴油為主，2023 年全年能源總消耗量為 5,820.42 GJ，能源密度為 18.54。本公司將節能減碳作為近年最重要的營運守則，努力降低能源的使用量並減少二氧化碳的排放、提升能源的使用效率，督促各部門員工能共同響應，為環境盡一份心力。

2023 年能源使用量統計表		
定量指標	單位	2023 年
電力使用量	度 / 年	1,305,170
	GJ	4,698.61
汽油使用量	L / 年	33,906.66
	GJ	1,107.29
柴油使用量	L / 年	412.800
	GJ	14.52
總能源使用量	GJ	5,820.42
組織特定度量值	員工總人數	314
能源密集度	GJ/員工總人數	18.54

註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L； 1 kcal=4.184 KJ。

❖ 溫室氣體排放

鈦昇近年對於減少溫室氣體排放不遺餘力，並跟隨日月光的腳步將實現碳中和視為公司最重要的目標，自 2021 年起參考 ISO 14064-1 定義與「溫室氣體減量及管理法」，針對公司排放源進行自主性盤查作業，主要盤查項目以範疇一及範疇二為主，2023 年總排放量為 784.178 公噸 CO₂e。

2023 年溫室氣體排放統計表		
定量指標	單位	2023 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	93.7432
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	690.4349
總排放量=範疇一+範疇二	公噸 CO ₂ e	784.178
組織特定度量值	員工總人數	314
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/ 員工總人數	2.50

註：

1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源。
2. 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。
3. 排放係數引用 IPCC 第四次評估報告計算。
4. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)。

❖ 臭氧層影響

本公司少部分使用 R22 冷媒，主要用於冷水機及建築空調設備，為因應環保及防止對臭氧層的傷害加大，我們正減少用量並尋找替代物質來減少對臭氧層的破壞。

2023 年破壞臭氧層物質統計表	
破壞臭氧層物質名稱	排放量 (噸)
R22	0.250
註：破壞臭氧層物質如：氟氯碳化物 CFCs、R11、R12、R22、氟氯烴 (HCFCs)、海龍 (Halon)、四氯化碳 (CCl ₄)、1,1,1-三氯乙烷、氟溴烴 (HBFC) 和溴化甲烷。	

❖ 節能減碳策略

鈦昇秉持節約能源與永續經營之理念，且長期關注環境議題，本公司於 2012 年開始將日光燈管更換為 LED 燈管，以 2,000 支日光燈管計算，一小時就要消耗 40,000W 的電力，而 LED 燈管一小時只消耗 20,000W 的電力，故每小時即可節省 20KW 電力的消耗，每年即省下約 72MW 的電力、25.2 萬元費用支出，並於 2023 年開始，新建之廠房均已 LED 燈管為主要配置，以 1 度電為 0.554KG CO₂e 計算，72,000KW 電力消耗*0.554=39.888 噸 CO₂e。持續以公告、Email 及張貼公告之方式與員工推廣減碳政策。

		
樓梯燈定時開關	茶水間感應開關	珍惜資源，隨手關燈

3.2 水資源管理

公司營運所在地位於高雄市燕巢區，供水來源為高雄阿公店水庫，根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」WATER RISK ATLAS 查詢，其水資源風險為中低風險，主要以自來水為民生用水，另外，公司無製程用水及無廢水排放之問題，對於環境並無明顯衝擊影響。

2023年水資源用量統計表	
年度	2023年
取水量(百萬公升)	12,958
排水量(百萬公升)	0
耗水量(百萬公升)	12,958
組織特定度量(單位)	員工總人數
組織特定度量值	314
用水密度	41.27

註：

1.耗水量=取水量-排水量。

2.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值



節能標誌

3.3 廢棄物管理

本公司屬於自動化製造業，主要以研發及設備組裝為主，營運活動或生產製程中並無有害廢棄物之產出，主要以員工產生之生活垃圾為主。為持續秉持地球共有之精神，本公司以減量、回收、再利用作為廢棄物管理的核心理念，隨時注意現場產出之廢棄物及評估廢棄物清理市場之妥善性，以及依「廢棄物清理法」採資源回收及再利用，並委託第三方清運公司運鴻環保股份有限公司處理廢棄物，並使用 GPS 定位系統追蹤其後續處理廢棄物的方式。2023 年無發生廢棄物嚴重洩漏之紀錄。

2023年廢棄物統計表					
廢棄物組成成分	有害/非有害	現場		離場	
項目		廢棄物的產生(噸)	處理方式	廢棄物的產生(噸)	處理方式
生活垃圾	非有害	-	-	1.0	焚化 (不含能源回收)
註： 1.處置方式類型，如焚化(含能源回收)、焚化(不含能源回收)、掩埋及其他處置作業。 2.「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。					

四、友善職場

4.1 人才招募

重大主題：勞雇關係/勞資關係	
重大原因	勞雇關係是企業經營成功的因素之一，近年來由於經濟快速的成長進化，每個產業面臨結構轉型的挑戰，同時也突顯勞雇關係對企業體的認知及重要性。
影響與衝擊	1.經濟面：如若不進行勞雇關係管理，未來可能會面臨營運上的風險，亦有可能受到相關法規的罰則，甚至導致公司人員之流動率提高。 2.人權面：本公司以打造公平職場為原則，並提供完善的薪資福利，亦可有效保留人才。
政策 / 策略	1. 凝聚健康意識：建立員工健康自主管理之觀念，提昇同仁健康意識及凝聚向心力，如提供員工個人健康照護與諮詢，並搭配多項溝通管道、圖文宣導、健康講座等。 2. 關懷管道暢通：主管或同仁主動在會議及公開場合關心公司健康促進推動的成效，適時給予有需求員工協助與關懷，建立完善心理支持與促進員工心理健康主動措施，如辦理身心靈關懷活動，從員工延伸至家庭。 3. 打造舒適環境：推動辦公室 5S、鼓勵爬樓梯、健走並廣設運動性社團等，提供同仁彼此間的交流與互動。 4. 營造母性健康「安心」環境：保障女性同仁在懷孕期間以及產後皆能夠無憂的工作，進而協助女性同仁達到工作與生活上的平衡，如建立哺乳室。 5. 推動促進活動：透過整合各方資源，積極推動健康促進相關活動，如建置健康職場場域，舉辦健康促進相關活動。
目標與標的	● 短期目標：持續建立完善的勞雇環境，建構安心、放心且自由的工作環境，凝聚組織同仁的向心力。 ● 長期目標： 1.提升員工的認同度及留任率，精進內部溝通平台，即時回覆員工意見訴求，持續進行組織管理改善。 2. 每季定期召開勞資會議及座談會，維持良好的溝通管道，並不定期訪談內部員工瞭解員工心聲且逐步改善，以打造和諧友善的工作環境。
管理評量機制	1. 一年 2 次員工考核 2. 定期舉辦勞資會議聽取員工訴求
績效與調整	1. 2023 年舉辦 4 場勞資會議。 2. 2023 年舉辦 14 場健康促進活動。 3. 本公司無發生勞資糾紛事件。 4. 政府機關因勞動事件裁罰件數為零。
預防或補救措施	1. 定期檢視公司現有薪酬水準與外部整體就業市場的競爭力。 員工意見反應管道(E-MAIL、電話、現場)，立即因應處理，無法解決或辨識問題，紀錄並移交相關部門。並將員工意 2. 員工意見個案處理。 3. 會辦相關單位及陳核。 4. 彙整會辦內容回覆員工。 5. 案件歸檔備查。 6. 每季彙整提報勞資會議。

❖ 員工概況

員工為公司成長茁壯最重要的夥伴，是公司進步的最大推手，截至 2023 年底，本公司員工總數達 314 人，男性人數 245 人、女性人數 69 人，且全體均為全職人員，並無兼職/無時數保證的員工；而非員工之工作者共 8 人，主要委外人力為打掃人員(園藝)與守衛人員。

2023 年員工總人數				
地區/類型		女性	男性	總數
台灣	員工數	69	245	314
	正職員工數	69	245	314
	全職員工數	69	245	314

註：

1. 無其他性別之員工。
2. 無不揭露其性別之員工。
3. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
4. 正職：簽訂不定期契約之個人。
5. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。

2023 年非員工工作者總人數		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
清潔掃人員(含園藝)	合約	5
守衛	合約	3

本公司理級(含)以上階為高階主管，國籍均為臺灣居民，高階主管人數有 47 人，男性高階主管有 41 人，女性高階主管有 6 人；非主管管理人員有 267 人，其中男生有 204 人，女生則有 63 人。

2023 年員工組成			
年度			2023
項目/性別		年齡	人數
高階主管	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	12
		51 歲以上	29
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	4
		51 歲以上	2
高階主管總計			47
非主管管理人員	男性	30 歲以下	52
		30-50 歲	133
		51 歲以上	19
	女性	30 歲以下	16
		30-50 歲	43
		51 歲以上	4
非主管管理人員總計			267

正職人員總計	314
註：理級以上為高階主管(如：協理、經理)。	

❖ 新進率與離職率

員工的招募，本公司對應徵者皆一視同仁，遵循公開公正人才徵選程序，且員工是公司最重要的資產，將人才留住是公司的第一任務。截至 2023 年新進人數為 73 人，其中男性占 64%，女性占 36%，總新進率 23.25%；離職人數為 58 人，其中男性占 81%，女性占 19%，總離職率 18.47%。本公司並無非自願離職員工及無故資遣員工之情事發生。

近三年員工新進率統計表												
年度	2021 年				2022 年				2023 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	27	9.93	8	2.94	37	12.37	11	3.68	18	5.73	9	2.87
30-50 歲	33	12.13	5	1.84	31	10.37	4	1.34	24	7.64	8	2.55
51 歲以上	3	1.1	0	0	6	2.01	0	0	5	1.59	9	2.87
合計新進人數	76				89				73			
員工總人數	272				299				314			
總新進率(%)	27.94				28.34				23.25			

註：

- 1.新進員工人數不扣除中途離職人員。
- 2.該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
- 3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

近三年員工離職率統計表												
年度	2021 年				2022 年				2023 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
30 歲以下	8	2.94	3	1.1	25	8.36	12	4.01	13	4.14	6	1.91

30-50 歲	25	9.19	4	1.47	18	6.02	2	0.67	20	6.37	5	1.59
51 歲 以上	6	2.21	1	0.37	5	1.67	0	0	14	4.46	0	0
合計 離職 人數	47				62				58			
員工 總人 數	272				299				314			
總離 職率 (%)	17.280				20.740				18.470			
註：												
1.界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。												
2.該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。												
3.總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。												

❖ 員工多元平等

鈺昇致力創建優質的工作環境，重視性別平等與身份多元包容，並制定相關管理制度及程序嚴守各項勞動法規規定，透過本公司「工作規則」、「性騷擾防治」、「招募任用管理」等內部辦法，針對工時、假勤、性別等明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧，杜絕職場不法侵害。於報導期間，本公司聘用少數或弱勢群體共計 1 人，無發生任何遭受歧視及不公平對待之情事發生，另因進用比例原則差額 1 人，故補足薪資額 26,400 元。

近三年多元化員工統計表					
年度			2021 年	2022 年	2023 年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	1	1	1
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0

註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

4.2 員工福利與保障

❖ 員工薪酬

本公司符合勞基法規定之基本薪資，惟薪資差異尚有職務階級、年資或工作性質等考量，並鼓勵員工展現優秀的工作能力，以獲得晉升之肯定機會，報導期間年薪薪酬比例如下表所示。

員工薪酬統計表		
各職別薪酬比例	薪酬比	
	女	男
管理職	1	1.67
非管理職	1	1.17
直接人員	1	1.59
間接人員	1	0.000
註：女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。		

本公司在職場中享有公平與平等之機會，員工之基本薪資不會因為性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、公會社團等而有異，惟薪資給予尚有年資工作表現等考量，為確保本公司在市場的競爭力，每年皆會進行市場薪資調查，依各職務與個人績效表現進行調薪；在男性基層人員的標準薪資方面是優於當地最低薪資 1.5 倍，而女性基層人員之標準薪資則優於當地最低薪資的 1.3 倍。

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣	1.5	1.3

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
台灣	9.8	8.3

- 註：
- 1.董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。
 - 2.年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
 - 3.年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

❖ 員工福利措施

本公司平時即強調勞資之雙向溝通，並重視員工之各項福利，制定工作法則、員工待遇與出勤辦法等規章，並且制定績效獎金制度，以激勵提升員工工作效能，由職工福利委員會規劃公司活動或旅遊，茲說明如下：

A.不定期發行員工認股權與轉讓庫藏股。

B.依照公司章程年度如有獲利，提撥 5~10%作為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放。

C.公司訂有 BU 績效獎金辦法，每季依照公司獲利情形發放員工績效獎金。

D.結婚/生育/喪葬/旅遊/生日等補助金。

E.公司員工除加入勞健保外，公司另有團體保險及定期舉辦員工體檢。

F.定期或不定期舉辦員工教育訓練，內訓或外訓均可提出申請，以提高員工專業技能。

G.員工依照服務年資享有特別休假。

H.公司另設立「職工福利委員會」，推行員工福利及舉辦旅遊活動，並且協助設立社團與提供經費補助。

鈦昇科技舉辦聖誕節主題家庭日活動



❖ 退休福利

本公司將員工視為寶藏，為公司最重要的一部份，為照顧員工退休生活，員工之退休計畫完全依據政府的《公司人員退休撫卹》以及《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等規定辦理員工退休事宜，茲說明如下：

A.本公司訂有員工優退辦法。

B.本公司依勞動基準法規定，成立勞工退休準備金監督委員會，訂有員工退休辦法，並依法令規定期提撥勞工退休準備金並存入台灣銀行專戶儲存，由委員會負責退休準備金之管理及運用事宜。

C.勞工退休金條例自 2005 年 7 月 1 日起施行，並採確定提撥制。實施後員工得選擇適用「勞動基準法」有關之退休金規定，或適用該條例之退休金制度並保留適用該條例前之工作年資。對適用該條例之員工，本公司每月負擔之員工退休金提撥率，不低於員工每月薪資百分之六。

D.依中華民國財務會計準則第十八號公報規定，委請精算師對勞工退休準備金進行評估計算，並提出精算評估報告。

❖ 育嬰留停

本公司育嬰留停相關規定依照勞基法「育嬰留職停薪實施辦法」實施，近三年的育嬰留停後復職的人數男女性比率皆為 100%。

近三年員工育嬰留停統計									
年度	2021 年			2022 年			2023 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	0	2	2	1	3	4	1	2	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	2	2	1	3	4	1	2	3
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	2	2	1	3	4	1	2	3
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	2	2	1	3	4	1	2	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	2	2	1	3	4
前一年度育嬰留停復職後持續工作 一年人數 F	-	-	-	-	2	2	1	3	4
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	-	100	100	100	100	100	100	100	100
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	-	-	-	100	100	100	100	100

註：

1.應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。

2.2023 年留任人數=2022 年實際復職人員且 2023 年/12/31 仍在職人數。

3.當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。

4.當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。

❖ 營運變更最短公告期限

為了保障員工勞動權利，促進勞資和諧，依循勞基法第十六條相關規定，本公司若未來發生重大營運變化前的最短預告期規定，或終止與員工之雇用關係時，其預告終止勞動契約依下列規定辦理：

- 一、 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前提出。
- 二、 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前提出。
- 三、 繼續工作三年以上者，於三十日前提出。
- 四、 勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。
- 五、 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

4.3 人才培育

❖ 職能發展訓練

鈦昇科技為培養員工職能發展以充分發揮其職務功能，提升工作效率，降低環安衛風險，公司擬定全年度之教育訓練計畫，安排相關專業職能訓練課程，分為新進人員訓練、專業職能訓練、內外部教育訓練，以鼓勵員工進修，充實知識，訓練其應用智能，藉以提供工作效率。針對新進人員，為了能有效避免新人剛上工就發生工安意外，於報到當日執行實施各項新人訓練與管理，課程綱要內容以職業安全衛生概念與工作守則、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。公司對於防災觀念也相當注重，每年至少兩次之消防演練，並向當地消防隊通報。

本公司提供課程符合員工工作與生活課程，建構多元學習資源，讓員工選擇最符合個人所需的學習內容與方式，以期員工有助工作績效提升，並精進員工自我價值。2023 年度職涯訓練共計 165 人 36 次，訓練總時數為 1,357 小時，受訓總費用達 580,027 元，員工的受訓比例高達 53%。

員工受訓統計表									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	31	8	85	41	2	1	114	48
受訓總時數	小時	340	170	442	405	24	6	758	569
平均受訓時數	小時/人	10.97	21.25	5.2	9.88	12	6	7.44	11.85
受訓費用	元	181,832	90,916	160,351	146,928	6,473	0	335,710	237,844
註：員工依自己的需求參加公司規劃的職訓課程，因此並非所有人員皆有參與職訓課程；另若有政府所辦免費課程，員工自行前往，不納入計算。									

訓練課程	課程時數	受訓人數
E&R 簡介結合 TRIZ 與專利分析解決技術問題暨創新方法	2H	22 人
AI 檢測軟體	2H	3 人
三菱電機 SoftMotion+MR-J5 伺服馬達產品說明會	1.5H	4 人
顯微鏡自動對焦系統產品說明會	1H	4 人
防火管理人講習訓練初訓地 307 期	12H	1 人
OCR CCD 使用教學	2.5H	17 人
給經營管理者的數據實戰課	3H	1 人
HIWIN 華台產品說明會	1.5H	5 人
2023 安侯建業領袖學院論壇-淨零熱潮下的商機與挑戰	3H	1 人
內部控制與稽核實務班	42H	1 人
亞德客-氣動市購件產品比較及新產規說明會	2H	6 人
應用因果衝突鏈分析課程	2H	27 人
FESTO 網路閥島控制技術擴展及產品應用	2H	16 人
談判與溝通技巧課程	7H	38 人
如何調整內控制度以因應 ESG 之新規範	6H	1 人

SMC 技術研討會-靜電消除器、電動缸、恆溫器(冰水機)應用	2H	9 人
ISO 14064-1：2018 組織溫室氣體內部查證人員訓練課	14H	1 人
2023 年度會計主管持續進修課程	12H	1 人
服務禮儀與溝通應對技巧	8H	21 人
COGNEX 新產品介紹與展示	2.5H	17 人
主管領導統御技能提升訓練	6H	26 人
簡介類似 B2000+CMBM 機台設計與佈置(Layout)課程	1.5H	37 人
PBA 產品說明會	1.5H	12 人
跨部門溝通與協調技巧課程	6H	24 人
D04-採購非學不可的財務分析課程	6H	4 人
安川 YASKAWA 產品說明會	2H	7 人
NIDEC 新式 Encoder 電感尺產品說明會	1.5H	4 人
情緒管理訓練課程	6H	21 人
「財報審閱」常見缺失及重要內控法規實務解析	6H	1 人
隱形資產的戰爭與保護--營業秘密及競業禁止	6H	1 人
ESG 啟始會議暨指標教育訓練	5.5H	31 人
大數據分析與公司治理	3H	1 人
ACLS 高級心臟救命術訓練課程	16H	1 人
企業永續發展與精實生產	3H	1 人
SDGs 與 ESG 永續管理	3H	1 人
新人座談會	2H	26 人

公司教育訓練情形			
2023 上半年消防演訓			
			
			
2023 下半年消防演訓			



❖ 績效考核管理

本公司為提升每位在職員工、公司各部門的營運績效，透過考核管理制度檢視員工工作效能，持續予以回饋及評估，以此作為各項獎金發放與薪資調整、晉升之參考依據，2023 年度接受考核員工比例皆為 100%。

考核統計表				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100 %	100%	100%	100%
接受考核的女性員工比例	100%	100%	100%	100%

❖ 保全實務訓練

本公司聘用之保全人員委由全天保全股份有限公司負責駐守工作，透過與保全公司簽訂保全聘用合約並依照合約內容進行保全管理政策，而保全新進人員在就職之前，須接受由保全公司內部教育訓練(包含人權政策)，訓練內容包括保全業理論、職業安全衛生概念及工作守則、危機處理、消防急救常識演練等，並定期安排專業教育訓練，以有效提升值勤能力。

4.4 健康與安全

重大主題：職業安全衛生 (員工健康與安全)	
重大原因	鈦昇視員工為最重要的工作伙伴，故職場安全與員工身心健康是最重要，藉由持續強化本質安全設計，落實安全衛生管控措施，以預防職業災害，建立零災害的工作環境。
影響與衝擊	基於職業安全衛生管理理念，訂定職業安全衛生政策： 1.遵守法令：恪遵職業安全衛生法規，強化公司整體形象。 2.全員參與：同心有效溝通合作，強化全體安全意識。 3.職場安全：建置健全職場環境，促進員工身心健康。 4.風險控制：鑑別職業危害風險，建構安全健康工作環境。 5.持續改善：提升職安管理績效，達成永續經營。
政策 / 策略	持續改善工作環境及灌輸安全觀念，以降低職業安全衛生風險，營建公司安全文化，並落實健康管理計畫政策，達成「零災害」的目標。
目標與標的	短期： 1.提升員工、員眷健康體能與健康促進服務。 2. 2024 年 0 件失能傷害件數。 中期： 1.推行健康職場認證獎相關事宜。 2. 2025 年 0 件失能傷害件數。 長期： 1.打造員工工作與生活平衡、兼顧家庭與身心健康之職場環境。 2. 2026 年 0 件失能傷害件數。
管理評量機制	依照各計畫紀錄評量成效，以無災害工時紀錄為最佳評量。
績效與調整	2023 年榮獲國健署健康職場啟動認證。 2023 年榮獲運動企業認證。 2023 年榮獲高雄市衛生局 AED 安心場所認證。 2023 年成為康健雜誌「CHR 健康企業公民」許諾企業。 2023 年無災害工時紀錄。
預防或補救措施	每季會開立勞資暨職安委員會議。

❖ 職業安全衛生管理

鈦昇對公司員工的承諾，「以鈦昇科技為家的理念」，鈦昇科技視所有員工為家中一分子，致力提供安全衛生且舒適的工作環境，員工可在安全衛生無顧慮的情況下進行工作。本公司雖未導入 ISO 45001 管理系統，為防止職業災害、保障全體員工安全與健康，本公司將盡最大努力配合推展安全衛生工作，以保障全體員工之安全與衛生，並以確實的行動防制職業災害的發生，將由事前防範作到適當防範措施，防制災害的發生，同時亦要求所屬員工共同參與安全衛生工作，以建立良好的工作環境。因此，遵守安全衛生相關法令的規範，維持及落實安全衛生工作為全體員工的責任，而積極參與安全衛生工作及遵守安全衛生規章更是每位員工應盡的義務及責任。

每年皆會制訂年度職業安全衛生管理計畫書，以訂定公司內部對於職業安全衛生管理的措施，確保各工廠、試驗工廠等場所之安全運作，以達成零重大職業災害的目標。

安全衛生政策與目標	
安全衛生政策	本公司認為職業安全衛生管理為企業永續經營不可或缺之要素，因此本公司承諾：遵守法規要求、普及安衛技能、降低職場風險、預防傷害與不健康、持續改善績效。
計畫目標	為防止職業災害，保障全體安全與健康，特制定勞工安全衛生管理計畫，本計畫在於確保各工廠、試驗工廠等場所之安全運作、達到零重大職業災害目標。
績效考核	本計畫之最終目的在於提供全體員工安全的工作場所，本計畫之各項要求事項得列為該年度之績效考核。

職業安全衛生管理計畫所管轄之範圍包含作業活動區中生產及非生產的場所、區域、設備及例行性、非例行性之作業活動。亦包含所有場外單位進入本公司所屬場區之活動、場外單位提供設施及設備在本公司操作之活動、進入本公司管轄區域從事作業活動之承攬商（含膳食供應商、保全、設備維修商等）之所有作業活動，本公司全體員工總人數為 314 人，佔比 100%（分母為 314 人）；非員工總人數為 7 人，佔比 100%（分母為 7 人）。

❖ 職業安全管理組織

以落實職業安全衛生管理為目標，本公司於 2004 起成立勞工職業安全衛生委員會，並每三個月召開一次勞資會議，一年共召開四次，委員總數為 14 人，勞資方代表人數各為 7 人，占比 50%，包含雇主(獲最高管理階層)、職業安全衛生人員、各部門主管、廠務技術人員、醫護人員、勞工代表等人員，共同討論、審議、協調及建議職業安全衛生管理相關事項，同時做宣導與溝通，以提供員工更安全舒適的工作環境，並且會將職業安全衛生的相關資訊公布在公佈欄、MIS 系統和 Mail。

❖ 職業安全評估流程

為有效達成職業安全衛生管理需求，於制定或實施安全衛生管理系統前，首先針對公司目前各項作業可能對人員造成的傷害或事故進行全面危害鑑別，並對以往及現時之安全衛生管理績效加以檢討與評估，以制定安全衛生政策與目標作為規劃安全衛生管理系統之依據，提升管理效率以「零災害、零事故」為最終目標。

本公司致力提供職場環境安全為目標，依職業安全衛生法、勞工作業環境監測實施辦法等規定每半年進行作業場所環境監測(化學性/物理性因子)，2023 年上下年度經監測結果皆符合法規標準，對於集塵及通風換氣設備定期檢修保養，以確保運轉效能與通風。未來持續作業現場進行監測，避免任何環境危害發生，並將依監測顧問公司進行改善作業。

本公司危害鑑別、風險評估及控制之流程如下：

流程	備註
<pre> graph TD A[作業辨識] --> B[危害鑑別] B --> C[評估事件發生率] B --> D[評估人員暴露率] B --> E[評估後果嚴重度] C --> F[決定風險等級] D --> F E --> F F --> G{風險可接受性} G -- 是 --> H[執行及追蹤] G -- 否 --> I[擬訂風險控制措施] J[法規查驗結果] --> I I --> H H --> K[結案歸檔] </pre>	相關單位： 1.職安中心 2.場所負責人 3.單位負責人 4.安全衛生委員會 風險控制措施： 1.改善方案： (1)硬體改善措施 (2)軟體改善措施 2.實施作業管制 (1)緊急應變準備及訓練 (2)教育訓練規劃執行 (3)進行安全衛生績效監督與量測 風險等級判定： 1.重大風險 -立即檢討現有防護措施之完整性。 -立即採取降低風險之控制措施，風險降低前不應作業。 2.高度風險 -立即檢討現有防護措施之完整性。 -在合理期限內採取降低風險之控制措施，風險降低前不應作業，可能需要相當多的資源以降低風險。 3.中度風險 -基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低設施，以逐步降低中度風險之比例。 -對於嚴重度為重大或非常重大之中度風險，宜進一步評估發生可能性，作為改善控制設施的基礎。 4.低度風險 -暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。 5.輕度風險 -不須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。

當員工執行工作遇到立即性危害時，可自行停止或離開工作崗位；對工作安全及健康有疑慮時，可進行通報，後其所屬單位負責人應審核單位內危害鑑別的完整性、風險評估的一致性及合理性，並將資料送交職安中心彙整，再由安全衛生委員會審查，總經理核定後實施。依勞動基準法第 74 條、職業安全衛生法第 39 條，保護對工作安全及健康有疑慮的通報員工不受公司處分。

本公司亦將承攬商視為重要夥伴，為確保承攬商進入本公司場域進行作業時不會引發職業安全衛生相關危害，故訂定「鈦昇科技股份有限公司各項工程及作業承攬安全衛生管理規定」、「E&R 承攬商工安衛管理要點」，釐清承攬商有關環境安全衛生之權利與義務，作為管理承攬商之依據。

職業安全訓練

為防止因人為疏失而造成之意外事故，公司訓練員工於工作中不發生人為疏失是職安衛教育訓練之重點，每年推派管理階層負責人員進行修習相關職業安全主題課程之訓練。

職業安全衛生訓練項目統計			
日期	訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用(新台幣元)
2023/12/08	性別平等工作法/性騷擾防治法	1	0
2023/11/25 2023/11/26	ACLS 高級心臟救命術	1	3,600
2023/09/06	勞工健康服務專業知能及實務經驗分享會	1	0
2023/08/23	勞工健康服務護理人員及勞工健康服務相關人員安全衛生在職教育訓練	1	600
2023/03/09	112 年度職業災害預防宣導會	1	0

❖ 職業安全災害

為杜絕職業災害和職業病的發生，本公司對工作環境安全嚴謹看待，提供友善安全的工作環境，每年皆有職安作業主管、職醫以及職護進行環境評估危害辨識，降低工作風險，確保每位員工的人身安全，這也使本公司於 2015 年起至 2023 年間獲得由「社團法人中華民國工業安全衛生協會」頒發之無災害工時紀錄認證，給予鈦昇肯定與嘉許。本公司 2023 年度員工及非員工之職業傷害及職業病統計如下：

2023 年員工/非員工職業傷害情形統計表			
類別	項目	員工	非員工
總工時	女性總經歷工時	108,919	6,972
	男性總經歷工時	399,609	10,752
	總經歷工時	508,528	17,724
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0

職業傷害所造成的死亡比率(%)	0	0
嚴重的職業傷害比率(%)	0	0
可記錄的職業傷害比率(%)	0	0

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/總經歷工時〕*1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/總經歷工時〕*1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

2023 年員工/非員工職業病情形統計表			
類別	項目	員工	非員工
職業病所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0
可記錄之職業病件數	女性總計職業病件數	0	0
	男性總計職業病件數	0	0
	總計職業病件數	0	0
職業病所造成的死亡比率(%)		-	-
可記錄的職業病比率(%)		-	-

註：

1. 職業病比率=(職業病總數/總經歷工時)*1,000,000。
2. 職業病所造成的死亡比率=(職業病所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。
3. 可記錄的職業病比率=〔可記錄的職業病數/工作小時〕*1,000,000。

2015~2023 年無災害工時紀錄	
 無災害工時紀錄 中華民國 112 年 8 月 10 日 安同發無災害工時字第 112089 號 鈺昇科技股份有限公司 參加本會推行之無災害工時紀錄活動 紀錄如下： 活動期間：自 104 年 8 月 1 日 至 112 年 6 月 30 日 累計無災害工時：3,733,336 小時 參與勞工人數：249 人 特此證明，以資鼓勵 社團法人中華民國工業安全衛生協會 本紀錄係根據「事業單位無災害工時紀錄活動實施要點」第九點規定辦理	

❖ 員工健康安全

鈺昇為保障員工的健康及安全，每年都由職安作業主管、職醫、職護進行公司環境評估危害辨識、進而執行危害消除或降低風險的措施，如，走道亮度、環境噪音、空氣品質、飲用水之衛生檢查等，並且為確保廠內同仁能即時救援，目前公司設置兩台 AED，分別於總公司及二廠，而總公司於 2023 年 6 月通過安心場所認證，並有 70% 人員接受 CPR 及 AED 專業訓練，以維護員工健康與安全為目標。此外，依據勞動部勞工健康保護規則之要求，實施健全健康管理，每年定期安排高階主管及在職員工健康檢查，其中一般檢查優於法令之健檢照護，並依員工年齡及年資給與加強費用補助。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	高階(處級以上)主管健康檢查專案
檢查人數(人)	18
檢查費用(仟元)	180
檢查項目	一般勞工健康檢查套餐
檢查人數(人)	25
檢查費用(仟元)	25

註：

- 1.高階(處級以上)主管每年健檢一次(公司規定健檢費用 10,000 元/人)。
- 2.一般勞工則依照勞工健康保護規則第十七條規定辦理(公司規定健檢"基本"費用:1,000 元/人，另額外依照各人年齡滿 40 歲以上同且年資滿五年以上給予額外加強健檢費用補助)。



❖ 員工健康促進

本公司為有效提升全體員工有關健康促進的認知，積極創造公司內部運動風氣，鼓勵員工參與運動社團及活動，致力促進員工身心健康為目標。鈦昇科技於 2016 年起由福委會開啟社團成立補助辦法，由員工自發性組織社團。員工歡欣踴躍並號召同好成立社團，陸續成立游泳社、自行車社、羽毛球社、露營社、健身社、棒壘球社、健走社、保齡球社等社團，社團種類涵蓋多元化。

鈦昇科技與樹德科技大學共同規劃員工體式能健身指導班，員工們有良好運動習慣與運動環境，而員工們參與後廣受好評，對指導教練的專業讚賞有加，且對於運動地點站口不絕，直至目前仍持續與樹科大合作，讓同仁能加入體式能會員，享有完善體式能中心運動環境及器材的使用，這讓同仁深深感受到，公司對員工的健康與運動習慣相當重視。

從 2021 年起公司開始參與公益路跑活動，邀請同仁攜家帶眷一起共襄盛舉，讓同事及家人間多一項互動機會，增加對彼此的了解與情誼並持續推動營造全民健康運動風潮，以人人動起來為口號。藉由各種運動活動機會讓主管與部屬、同事間多了些輕鬆談話的話題，不僅能增添同事間彼此感情，也能讓每位同仁可以有效發洩壓力，使得壓力有出口，進而身心靈得到舒暢，讓員工與公司共同持續創造運動風氣的職場環境。於 2023 年榮幸獲得「2023 年運動企業認證」，更是成為 2023 年康健雜誌「CHR 健康企業公民」許諾企業。本公司亦提供工作者有關健康促進的相關服務與措施如下，公司內全體同仁皆適用。

健康促進活動各項措施	
身心健康諮詢服務	1.訂定「勞工健康服務計畫」、「職護勞工健康服務年度計畫」、「職醫勞工健康之重點預定工作事項」。 2.職護透過勞動部 wecare 員工健康管理系統分析、評估員工健康檢查紀錄，依風險屬性主動給予關懷，必要時提供臨場服務，安排醫師與員工面談，提供健康指導與照護。 3.職醫每 2 個月臨場服務 1 次，每次 3 小時。 4.與外界攜手合作辦理健康講座。
健康促進活動	1.與鄰近樹德科技大學合作，讓同仁能加入體適能會員，享有完善體適能中心運動環境及器材的使用。 2.不定時辦理身心理健康講座與衛教宣導。 3.成立的社團種類涵蓋多元，例如：游泳社、自行車社、羽毛球社、露營社、健走社、棒壘球社、保齡球社。 4.每年鼓勵員工參加公益路跑活動，並邀請同仁攜家帶眷一同共襄盛舉。
優於法令之健檢照護	1.高階主管每年安排健康專案檢查。 2.一般勞工，依員工年齡及年資給予加強健檢費用補助。 3.員眷適用健檢專案。
保障母性勞工	1.訂定「母性健康保護計畫」，提供「母性健康危害評估及工作適性安排表」予以受評人填寫，送交職安單位，並由職醫評估給予建議適性安排工作。
異常工做負荷、人因工程及職場暴力等保護	1.訂有「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「人因性危害預防計畫」，藉由量表實施風險評估及需求調查，對於有風險之勞工予以適當之處置。 2.訂有「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，公司負責人立書面聲明-預防職場暴力，不定時給予衛教宣導，杜絕工作場所不法侵犯之情事。
健康促進活動照片	



企業運動認證



身心理健康講座與衛教宣導





4.5 社會參與

本公司於 2021 年起開始參與公益路跑活動邀請同仁攜家帶眷共襄盛舉，並在 2022、2023 年皆舉辦公益慈善演唱會，善盡企業社會責任，用實際行動關懷社會弱勢，也捐款至慈善基金會，幫助弱勢兒童，為社會提供小小的溫暖。

此外，因應半導體設備需求不斷增溫，經內部評估未來訂單及既有廠房將不敷所需，故擬投資橋頭科學園區(1.8 公頃)並以租地委建方式興建營運總部，成立研發中心，持續投入研發，積極開發各項有利基之新產品，初期規劃建廠投入金額約 NTD5.5 億元，於 2023 年 1 月開始承租土地，2023 年 3 月開始動工建廠，橋頭園區不論是在地理位置、人才取得、解決產能需求等...條件具備相當優勢，加上園區單一窗口管理，行政效率亦較其他工業區或園區佳，預期可縮短各環節作業處理時效，經評估後本公司將於橋頭園區投資，以就近加強對半導體客戶之即時服務，且進而促進當地就業，並帶動整個周邊區域的商業活動與繁榮發展，協助政府達到輔助相關產業與拓展業務的施政目標。

鈦昇為在地生根企業，與鄰近學校互動良好，出借場地或員工課程研習及產學合作等均有密切之往來合作，另外暑假期間也提供給員工子弟或大學生來內部實習，均充分展現企業回饋社會之表現。

本公司參與投入社會公益活動項目與金額如下：

公益活動一覽		
公益活動名稱	金額(新台幣元)	說明
【RUN FOR FUTURE 3】- 第三屆 順發 X 港都公益路跑活動	0	藉由路跑運動，凝聚公益影響力，促成社會資源良性流動，提倡經濟共享，降低分配失衡，達到社會共好。本活動結餘，將全數捐助高雄市偏鄉學校，提供學生生活與學習的資源。
2023 相信有愛慢飛無礙慈善音樂會	50,000	為善盡企業社會責任，公司參與伊甸社福基金會舉辦之相信有愛慢飛無礙慈善音樂會，用實際行動關懷社會弱勢。
中華經貿文化協會	60,000	捐款中華經貿文化協會-弱勢兒童
台新公益慈善基金會	50,000	捐款台新公益慈善基金會
華維公益賽(南迴基金會)	50,000	捐款 2023 華維公益賽(南迴基金會)
高雄市大高雄警察之友會	19,000	捐贈高雄市大高雄警察之友會

公益活動照片



【RUN FOR FUTURE 3】- 第三屆順發X港都公益路跑活動

【多一個人參與，多一份愛的力量】
讓我們攜手為下一代跑出新未來

**RUN FOR
FUTURE**

第三屆順發X港都公益路跑

主辦單位



順發
SUNFAR

3

為了下一代 跑出新未來

2023
04.23

高雄世運主場館

21K | 10K | 5K | 5K健走 | 5K健走兒童組



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	鈺昇科技股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2023/1/1~2023/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 企業概況	14	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 企業概況 2.1 產品與研發	14 35	
	2-7	員工	4.1 人才招聘	52	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才招聘	52	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.2 董事會運作	17	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 董事會運作	17	
	2-11	最高治理單位的主席	1.2 董事會運作	17	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 董事會運作	17	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 董事會運作	17	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 董事會運作	17	
	2-15	利益衝突	1.2 董事會運作	17	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 董事會運作	17	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 董事會運作	17	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 董事會運作	17	
	2-19	薪酬政策	1.2 董事會運作	17	
	2-20	薪酬決定流程	1.2 董事會運作	17	
	2-21	年度總薪酬比率	4.2 員工福利與保障	56	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的勉勵	3	
	2-23	政策承諾	1.4 法規及風險管控	32	
	2-24	納入政策承諾	1.4 法規及風險管控	32	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.4 法規及風險管控	32	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.4 法規及風險管控	32	
	2-27	法規遵循	1.4 法規及風險管控	32	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 企業概況	14	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議和	7	
	2-30	團體協約	-	-	本公司無工會，並無簽訂團體協約。
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
市場地位					
GRI 202	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2 員工福利與保障	56	
市場地位主題揭露 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人才招聘	52	
間接經濟衝擊					
GRI 203	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5 社會參與	73	
間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-2	顯著的間接經濟衝擊	4.5 社會參與	73	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.4 法規及風險管控	32	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.4 法規及風險管控	32	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.4 法規及風險管控	32	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-	-	無此情事發生
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	1.3 經濟績效	29	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.3 經濟績效	29	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.3 經濟績效	29	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	本公司無國別報告
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	-	-	
	301-2	使用回收再利用的物料	-	-	
	301-3	回收產品及其包材	-	-	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3 廢棄物管理	51	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3 廢棄物管理	51	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	3.3 廢棄物管理	51	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.3 廢棄物管理	51	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.3 廢棄物管理	51	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	3.3 廢棄物管理	51	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	40	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.2 供應鏈管理	40	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
訓練與教育					
GRI 404	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 人才培育	60	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
訓練與教育主題揭露 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 人才培育	60	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3 人才培育	60	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人才招募	52	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 員工福利與保障	56	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	1.4 法規及風險管控	32	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	1.4 法規及風險管控	32	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1.4 法規及風險管控	32	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	1.4 法規及風險管控	32	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	4.3 人才培育	60	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無涉及
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.5 社會參與	73	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	4.5 社會參與	73	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	40	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.2 供應鏈管理	40	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.1 產品與研發	35	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.1 產品與研發	35	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	-	-	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-	-	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 客戶服務與資訊安全	42	

GRI 重大主題

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	8	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	8	
重大主題：經濟績效							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理：經濟績效	1.3 經濟績效	29	
GRI 201	經濟績效主 題揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 經濟績效	29	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷與節能 減碳	45	
		-	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	4.2 員工福利與保障	56	
		-	201-4	取自政府之財務援助	1.3 經濟績效	29	
重大主題：採購實務							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理：採購實務	2.2 供應鏈管理	40	
GRI 204	採購實務主 題揭露 2016	-	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.2 供應鏈管理	40	
重大主題：溫室氣體排放、能源管理							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理：溫室氣體排放、能源管理	3.1 氣候變遷與節能 減碳	45	
GRI 302	能源主題揭 露 2016	-	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1 氣候變遷與節能 減碳	45	
		-	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	
		-	302-3	能源密集度	3.1 氣候變遷與節能 減碳	45	
		-	302-4	減少能源消耗	3.1 氣候變遷與節能 減碳	45	
		-	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	
GRI 305	排放主題揭 露 2016	-	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1 氣候變遷與節能 減碳	45	
		-	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1 氣候變遷與節能 減碳	45	
		-	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-	-	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	3.1 氣候變遷與節能 減碳	45	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	3.1 氣候變遷與節能 減碳	45	
		-	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	3.1 氣候變遷與節能 減碳	45	
		-	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它顯 著的氣體排放	-	-	
重大主題：廢棄物							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理：廢棄物	3.3 廢棄物管理	51	
GRI 306	廢棄物主題 管理揭露 2020	-	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3 廢棄物管理	51	
		-	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3 廢棄物管理	51	

GRI 306	廢棄物主題 揭露 2020	-	306-3	廢棄物的產生	3.3 廢棄物管理	51	
		-	306-4	廢棄物的處置移轉	3.3 廢棄物管理	51	
		-	306-5	廢棄物的直接處置	3.3 廢棄物管理	51	
GRI 306	廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	-	306-3	嚴重洩漏	3.3 廢棄物管理	51	
重大主題：勞資關係/勞雇關係							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理：勞資關係/勞雇關係	4.1 人才招聘	52	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才招聘	52	
		-	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 員工福利與保障	56	
		-	401-3	育嬰假	4.2 員工福利與保障	56	
GRI 402	勞/資關係主題揭露 2016	-	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 員工福利與保障	56	
重大主題：職業安全衛生(員工健康與安全)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理：職業安全衛生(員工健康與安全)	4.4 健康與安全	63	
GRI 403	職業安全衛生主題管理揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 健康與安全	63	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 健康與安全	63	
		-	403-3	職業健康服務	4.4 健康與安全	63	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 健康與安全	63	
		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 健康與安全	63	
		-	403-6	工作者健康促進	4.4 健康與安全	63	
		-	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 健康與安全	63	
GRI 403	職業安全衛生主題揭露 2018	-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 健康與安全	63	
		-	403-9	職業傷害	4.4 健康與安全	63	
		-	403-10	職業病	4.4 健康與安全	63	

*自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
*創新研發與專利					
GRI 3 創新研發與專利 管理方針	3-3	重大主題管理	2.1 產品與研發	35	
*產品品質與安全					
GRI 3 產品品質與安全 管理方針	3-3	重大主題管理	2.1 產品與研發	35	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：資源轉型_工業機械及商品					
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 使用來自電網的用電 量比 (3) 再生能源使用量占總 能源使用佔比	量化	(1) 總能源消耗量電力：5820.42 GJ (2) 使用來自電網的用電量比：80.73% (3) 再生能源使用量占總能源使用占比：0	48
員工健康和 safety	RT-IG-320a.1	(1) 可記錄職業傷害率 (TRIR) (2) 死亡率 (3) 虛驚事件頻率 (NMFR)	量化	本公司於 2023 年度並無發生職業傷害、 工安受傷致死以及工安虛驚事件。	67
員工管理	RT-IG-000.B	公司總員工數	量化	公司總員工數：314 人	14
燃油經濟性 和使用排放	RT-IG-410a.1	中型與重型車輛之銷售權 重平均燃料效率	量化	不適用	-
	RT-IG-410a.2	依非道路使用設備的銷售 數量加權計算燃油效率	量化	不適用	-
	RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售權重 平均燃油效率	量化	本公司所使用之消防緊急用發電機計： (一般柴油發電機的耗油量大約在 0.2 升/千 瓦/小時左右。) (柴油密度=0.84L) 總公司：80KW=80*0.2=16GK/0.84L=19 升 二廠：125KW=125*0.2=25KG/0.84L=30 升 三廠：100KW=100*0.2=20KG/0.84L=24 升	-
	RT-IG-410a.4	依下列產品類型銷售數量 加權計算： (1) 氮氧化物 (NOx) (2) 懸浮微粒(PM)之排放 量： (a) 船舶柴油引擎 (b) 軌道機車柴油引擎 (c) 中型/重型道路用 引擎 (d) 其他非道路使用之 柴油引擎	量化	不適用	-
材料採購	RT-IG-440a.1	說明針對使用關鍵爭議原 材料的風險管理作為	質化	雷射切割/打印設備關鍵零件具有客製化性 質，因此供應鏈管理及確保料源亦為本公司 重大競爭優勢之來源。 本公司身為產業領導者之一，採購規模及客	-

				戶群皆具競爭優勢，並藉此與關鍵原料供應商建立長久合作之策略聯盟關係，使得在關鍵原料之取得上具有強大的優勢。 為降低供應鏈風險與有效管理成本，除致力開發新供應商外，亦鼓勵供應商推動分散生產廠區，並將生產廠區自高成本地區移至台灣，以提高成本競爭力，製造供應商與公司雙贏局勢。 因應新世代產品急劇升降的產能需求，鈦昇亦持續改善庫存監控系統，提高需求預測的準確度，以確保供應鏈維持足夠庫存水位。 鈦昇對於關鍵供應商在法規面、社會環境影響及企業社會責任各方面的要求，將反映在年度績效評核上，對於績效差改善不符公司要求者，視情節輕重予以降低或終止合作關係的懲治。	
產品製造	RT-IG-000.A	各產品類別之生產數量	量化	雷射設備 48 台；電漿設備 13 台	36
再製造設計與服務	RT-IG-440b.1	來自再製造產品和再製造服務的收益	量化	本公司無再製造之產品，故不適用	-

附錄三：永續揭露指標-電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	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	(1) 能源消耗總量：5,820.42 GJ (2) 外購電力百分比：80.73% (3) 再生能源使用率：0%	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	(1) 總取水量：12.958百萬公升 (2) 總耗水量：0	千立方公尺(m³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	本公司營運活動或生產製程中並無有害廢棄物之產出。	公噸(t) 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	本公司於2023年度並無發生職業傷害。	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	本公司營運活動或生產製程中並無有害廢棄物之產出。	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	雷射切割/打印設備關鍵零件具有客製化性質，因此供應鏈管理及確保料源亦為本公司重大競爭優勢之來源。 本公司身為產業領導者之一，採購規模及客戶群皆具競爭優勢，並藉此與關鍵原料供應商建立長久合作之策略聯盟關係，使得在關鍵原料之取得上具有強大的優勢。 為降低供應鏈風險與有效管理成本，除致力開發新供應商外，亦鼓勵供應商推動分散生產廠區，並將生產廠區自高成本地區移至台灣，以提高成本競爭力，製造供應商與公司雙贏局勢。 因應新世代產品急劇升降的產能需求，鈦昇亦持續改善庫存監控系統，提高需求預測的準確度，以確保供應鏈維持足夠庫存水位。鈦昇對於關鍵供應商在法規面、社會環境影響及企業社會責任各方面的要求，將反映在年度績效評核上，對於績效差改善不符公司要求者，視情節輕重予以降低或終止合作關係的懲治。	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	無此情事發生	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2023年度： 1.雷射設備48台 2.電漿設備13台	依產品類型而不同

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.1 氣候變遷與節能減碳	45
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	3.1 氣候變遷與節能減碳	45
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1 氣候變遷與節能減碳	45
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.1 氣候變遷與節能減碳	45
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	-	-
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	3.1 氣候變遷與節能減碳	45

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/員工總人數)及資料涵蓋範圍。					
		111 年		112 年	
		排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/員工總人數)	排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/員工總人數)
台灣總公司	範疇一：直接溫室氣體排放	53.8288	299 人	93.7432	314 人
	範疇二：間接溫室氣體排放	654.1484		644.7540	
	總計	707.9772	2.37	738.4972	2.35
註1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。 註2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法)第4條之1第2項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。 註3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol,GHG Protocol) 或國際標準組織 (International Organization for Standardization,ISO) 發布之ISO 14064-1 。					

註4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司近幾年之溫室氣體盤查報告目前皆只有內部查證動作，無做外部保證/確信，預計於2024年開始進行外部查證。

註1：應依本作業辦法第4條之1第3項規定所定時程辦理。

註2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

◆溫室氣體減量基準年及減量目標

本公司早於2015年就進行溫室氣體盤查，在2023年才正式成立溫室氣體盤查小組，我們預計將2023年作為減碳基準年，目標依照金管會之「上市櫃公司永續發展路徑圖」每年執行減碳1%。

◆溫室氣體減量策略及具體行動計畫

- 2023年參與日月光公司以大帶小專案計畫，攜手供應鏈碳管理，共同響應溫室氣體排放減量目標，以因應氣候變遷挑戰。
- 將耗電量較大的設備汰舊換新為節能設備。
- 樓梯、茶水間等照明安裝感應器，以達節能減碳作為。

◆減量目標達成情形

因目前仍未完成盤查及查證作業，將於完成盤查後依據減量策略公開揭露。

註1：應依本作業辦法第4條之1第4項規定所定時程辦理。

註2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第4條之1第2項規定，資本額100億元以上之公司應於114年完成113年度合併財務報告之盤查，故基準年為113年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。



824高雄市燕巢區橫山路61號

TEL: +886-7-6156600

FAX: +886-7-6155500

www.enr.com.tw