INTEGRATED SERVICE TECHNOLOGY

2022
宜特科技永續報告書
ESG REPORT

目錄 CONTENTS

關於報告書 03

01 關於宜特

經營者的話 05
企業社會責任承諾與組織架構 07
利害相關者議合與永續議題管理 09
重大主題與聯合國永續發展目標呼應 15

02 治理領航力

公司沿革 17
布局全球、放眼世界 21
財務績效 21
公司治理 22
內稽內控制度 27
投資人服務概況 31

03 環保永續力

減少服務碳足跡 33
邁向清潔生產 37
法規遵循與持續改善 41

04 價值鏈競爭力

洞察客戶需求 43
確保供應鏈韌性 55

05 社會共榮力

人才吸引與留任 60
培育創造客戶價值的關鍵能力 66
多元友善的職場 74
職安衛與健康促進 78
促進社會參與 84

06 附錄

GRI Standard 對照表 /SASB 對照表 87
第三方獨立確信證書 93

關於
本報告書

報告發行時間

預定每年持續發行

現行發行版本

2023 年 12 月發行

下一發行版本

預定 2024 年 12 月發行

關於「 宜特 2022 年度 ESG 報告書 」

宜特科技股份有限公司（公開發行代碼 3289 TW，後文簡稱宜特）發行「ESG 報告書」主要目的是向社會大眾透明且公開的呈現本公司在企業社會責任方面的做法與成果以及相關策略與目標。本公司 ESG 報告書採每年定期更新之方式出版；本「ESG 報告書」於 2023 年 12 月出版，報告書中主要呈現 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日間宜特在環境保護、公司治理與社會參與之作為與各項績效數據，部分績效數據亦回溯 2021 年。

本報告內容考量影響集團運作之經營實體後，將報告範圍以本公司台灣營運據點為主，宜特於 1994 年開創 IC 電路修改 （FIB）服務，改變了整體半導體產業既有驗證模式；爾後逐年拓展新服務，包括故障分析 （FA）、可靠度驗證 （RA）、材料分析 （MA）、化學 / 製程微汙染分析、訊號測試與 ESG 溫室氣體、車規品質與功能安全輔導等，建構完整驗證與分析工程平台與全方位服務，進而協助客戶進入國際大廠價值鏈。客群囊括電子產業上游 IC 設計至中下游成品端：主要服務面向中 / 歐 / 美 / 日等地客戶。本報告內容不包括台灣以外之其他分公司與轉投資公司；若有例外，將於報告中特別註明。

本報告乃依據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative,GRI）永續性報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）及 SASB 專業商業服務指引來作為補充，亦採取參照選項（Referene） 為揭露原則。而為提供閱讀者可信賴之公開資訊，本報告書由 DQS 依據 AA1000 標準的 AS（Assurance Standard）規範執行獨立查證。

本報告書報導期間對應之營運活動、產品、服務（含銷售市場地區）與價值鏈的實體與活動皆為首次揭露，報告書中之財務報表數字以新台幣計算，社會面與環安衛生相關績效則以國際通用指標表達；若有推估或假設條件，會於各相關章節標註。

響應環保，推行無紙化，本報告書以電子版本公告於公司網頁。對於本報告書的任何意見，歡迎您聯絡我們。

INTEGRATED SERVICE TECHNOLOGY

宜特科技

宜特科技股份有限公司

宜特科技永續發展委員會

信箱 ESG@istgroup.com

網址 https://www.istgroup.com/

地址 總公司：新竹市科學園區力行一路 10-1 號

電話 03-5799909 ext 1080

01

關於宜特

經營者的話 05
企業社會責任承諾與組織架構 07
利害相關者議合與永續議題管理 09
重大主題與聯合國永續發展目標呼應 15

經營者的話

宜特之經營使命
乃為客戶、員工、股東創造最大價值

董事長兼總經理
余維斌

成立近 30 年來，宜特以電子產業醫學中心之定位，秉持加速客戶產品研發與解決客戶產品問題之使命，致力為客戶創造最大價值以創造雙贏。身為驗證分析產業之領頭羊，我們持續關注產業發展趨勢，超前部署，以協助台灣電子產業廠商朝著 IoT、5G、AI、汽車電子、國防太空電子等前瞻領域繼續邁進。

為了實現宜特身為電子產業值得信賴之第三方公正實驗室之使命，我們持續強化先進技術服務、擴充驗證分析實力，同時持續擴增產能來支持客戶成長。隨著先進製程推進，宜特材料分析產能擴充 40%，憑藉著我們堅持不懈的努力，我們在 2/3 奈米製程節點的材料分析技術含量獲得客戶認可。而在車用電子服務布局方面也捎來好消息。經過層層審核，全球汽車電子最高殿堂 - 汽車電子協會 (Automotive Electronics Council，簡稱 AEC) 正式認可宜特成為 AEC 協會會員，是亞洲首家獲認可的第三方公正實驗室。

一路走來，我們恪守誠信經營，持續健全公司治理及強化董事會職能，以穩固永續，穩健發展；我們致力建構多元平等共融之友善職場，注重人才培育與發展，重視員工工作與生活平衡；積極投入公益、協助弱勢團體以回饋社會；更於本業中實踐環保節能，以 2050 年淨零碳排為永續目標，攜手供應商夥伴，落實 ESG 永續理念與行動，期許宜特成為客戶、員工、股東滿意之負責任企業。

茲針對宜特於永續發展各面向之努力方向簡述如下：

誠信創新，照顧各關係人利益

永續經營的企業不僅要提升公司價值，也要重視股東、員工、客戶、供應商和社會的權益。宜特身為第三方公正實驗室，誠信是我們的根本，我們以誠信維護各關係人的利益，而持續創新站在產業的浪頭，和關係人共享更美好的果實，也是宜特一路堅持的自我要求。

在企業社會責任的落實上，宜特持續精進公司治理、環境安全管理。透過嚴謹的資安管控機制，我們通過 ISO/IEC 27001 資訊安全認證，客戶案件保密到家，為實踐環境永續之承諾，宜特通過 ISO 45001 及 ISO 14001 職業安全衛生及環境管理系統認證，並透過 ISO 14001 環境管理系統持續管理、節約資源、預防污染、促進環境永續。

重視員工並回饋社會

員工是宜特最重要之資產，我們秉持「以人為本」之核心價值，「尊重人權」與「多元包容」理念，致力打造多元平等共融之友善職場，因為我們堅信「有快樂的員工，才有滿意的客戶」，期許宜特成為員工引以為傲的公司；我們重視人才培育與發展，藉由完整之學習藍圖與人才培育機制以支持員工學習發展及公司成長動能之需，並努力打造注重人才培育與發展之學習型組織；我們注重員工工作與生活平衡，建置多元員工意見回饋管道與學習平台，致力建構誠信、健康及安全之工作職場以確保提供員工安全之工作環境與良好之身心支持。

宜特關注勞動市場與就業議題，致力培育組織內、外人才，我們積極發揮自身影響力，藉由產官學合作培育產業與學術人才；我們持續參與政府就業促進計畫，以提升待業者就業競爭力與技能，至 2022 年與政府合作，積極聘用失業民眾逾百位；我們積極透過產學合作與資源以培育新一代技術人才，持續各大學院校合作，透過產業合作投注新能量，為學子帶來茁壯的助力。在社會參與方面，我們也持續攜手社會公益團體，透過捐助與獎學金扶助弱勢族群，努力為社會注入溫暖力量。

實踐環保邁向淨零碳排

綠色環保潮流已是全球公民之共識，宜特屬於科技產業鏈中的服務業，除了協助客戶導入無鉛無鹵之製程改良，也和歐盟及國際大廠緊密連結，熟悉各項環保法規，協助企業用綠色製程維護地球的美好。

未來，宜特亦將秉持永續發展經營理念，將 ESG 理念融入經營方針中，持續在公司治理、社會共融和環境保護三面向與內外部利害關係人保持良好溝通，推展 ESG 策略計畫，落實聯合國永續發展目標（SDGs），以實踐企業公民角色，與各界夥伴及利害關係人攜手並進，創造共榮永續未來。

董事長兼總經理
余維斌

企業社會責任承諾與組織架構

為善盡企業社會責任，推動永續發展，宜特於 2023 年 1 月 10 日成立「ESG 委員會」，由余維斌董事長擔任主席，各處級以上高階主管擔任委員會委員，跨部門整合 ESG 策略方針與資源，並指派管理處副總經理擔任委員會召集人，負責帶領「ESG 推動秘書室」推動 ESG 相關工作且定期召開會議確認與檢討 ESG 推動成效。ESG 委員會轄下設置「公司治理分委會」、「員工關懷發展暨誠信經營分委會」、「環安衛分委會」、「永續供應鏈分委會」、「利害關係人暨社會關懷分委會」共計五個分委會，指導企業社會責任之經濟、環境及社會等三構面的管理指標，並督導「ESG 推動秘書室」落實經濟、環境及社會的績效管理指標。

ESG 推動秘書室負責定期鑑別利害關係人、蒐集檢視利害關係人所關切議題與 ESG 執行成效且負責向 ESG 委員會呈報，由 ESG 委員會召集人於年度會議定期向董事會提報相關執行成效與決議計畫，董事會據此執行相關決議並提供必要之資源。

宜特也制定永續發展實務守則，並據此落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強企業永續發展資訊揭露四大原則，訂定重要推廣項目並實踐如下：

1. 落實公司誠信治理與風險管控機制，以實踐永續經營

- 建構誠信治理合規文化
- 強化員工誠信道德行為認知

2. 形塑低碳價值觀，以逐步邁向淨零目標

- 遵循環保法規，減少環境負荷
- 致力節能減碳，打造綠色價值鏈

3. 建構多元友善共融職場，以成就員工價值實踐永續發展

- 提升人員吸引與留任，強化人才培育與發展
- 打造多元友善職場，提供工作與生活平衡

4. 提高社會參與及強化利害關係人經營，以共創永續價值

- 擴大產學研合作，強化社區參與與社會公益
- 建構多元溝通管道，落實透明揭露機制

宜特 ESG 推行架構

宜特 ESG 委員會負責 ESG 專案推行，並定期對董事會呈報公司於經濟、環境和治理相關衝擊，董事會本身為 ESG 最高治理單位；整體組織權責如下：

董事會

- 督促 ESG 永續發展理念之實踐
- 委派主任委員針對 ESG 負面衝擊事件執行盡職調查
- 確保 ESG 永續發展政策之落實
- 委派召集人每年負責審查和批准 ESG 報告內重大主題與績效

ESG 委員會

- 定期向董事會報告利害關係者關注之重大 ESG 議題與執行成效
- 董事長擔任主席，各處主管擔任委員，跨部門整合 ESG 策略方針與資源，並由召集人帶領秘書小組人員統籌推展 ESG 政策與活動
- 負責 ESG 活動與政策之決策單位，審查及核決 ESG 報告書
- 定期召開會議並檢視 ESG 目標與活動推動成效以確保落實永續政策

公司治理分委會

- 落實誠信經營與公司治理
- 秉持法規遵循與風險管理
- 提升公司治理資訊透明度

員工關懷發展暨誠信經營分委會

- 建構誠信治理合規文化與道德認知
- 建構多元平等友善職場
- 提升人員吸引與留任
- 強化人才培育與發展

環安衛分委會

- 管控環境風險
- 確保遵循環保法規，減少環境負荷
- 導入節能減碳方案

永續供應鏈分委會

- 制訂供應商 ESG 資訊宣導與規範
- 建構 ESG 價值鏈

利害關係人暨社會關懷分委會

- 協助與社會利害關係者執行 ESG 溝通
- 致力社會關懷與社會公益
- 善盡客戶溝通

ESG 秘書室

- 協助規畫與執行 ESG 相關工作
- 協助規畫及執行利害關係人及 ESG 重大議題之篩選作業
- 協助委員會篩選及訂定 ESG 方案與資料蒐集
- 協助委員會執行 ESG 溝通

利害相關者議合與永續議題管理

重大考量面分析流程

本報告書中藉由重大考量面分析流程，鑑別利害關係人所關注的永續議題，以此作為資訊揭露的參考基礎，除達到有效溝通的目的外，也成為宜特未來規畫企業社會責任方向之重要依據。

利害關係人與重大性議題之溝通及篩選是企業社會責任重要議題，宜特可藉此瞭解相關利害關係人關注之議題，並透過 ESG 報告書的揭露，讓相關的利害關係人瞭解本公司 2022 年在企業社會責任上的努力以及達成的績效。

ESG 委員會依本公司的相關部門日常作業及內外的業務溝通中所得之實質性議題進行評選，責成 ESG 推動秘書室召集 ESG 委員會各分委會 (執行委員會) 人員就組織營運交流與利害關係人包容性鑑別利害關係人，對利害關係人進行鑑別，選出優先溝通對象與其關切的議題進行回應，初步判別出主要利害關係人及其關切議題；其中，利害關係人共分為客戶、員工、投資人、媒體、供應商、社區及政府等七類利害關係人。

宜特透過 ESG 委員會各分委會（執行委員會）發出問卷給相應利害關係人調查後回收，經 ESG 推動秘書室彙整，彙整重大指標後執行揭露。

有鑑於利害關係人議合是宜特永續議題管理的重要組成部份；本公司除了透過日常業務以各型式與利害關係人保持互動外，也利用各種管道包括電話溝通、ESG 網站、滿意度調查、實地拜訪、參與公協會等方式進行議合：由利害關係人所提出之關注議題，透過本報告回應被鑑別為重大考量面之議題項目。

永續議題來源

鑑別重大考量面流程是基於 GRI Standard 框架中報告原則與界定報告內容指引，由於永續議題涵蓋廣泛，宜特藉由下列來源蒐集相關議題並收斂為重大主題。

外部	內部
GRI 考量面與指標、GRI 產業永續議題 SASB 準則列表 - 專業商務服務	公司永續政策
利害關係人溝通過程意見回饋	公司營運策略與目標

宜特 ESG 永續議題脈絡

宜特 ESG 利害關係人

利害關係人	關心議題	宜特溝通方式	溝通頻率	本報告書回應章節
員工	人才培育與發展 人權與勞資關係 平等友善職場 職業健康與安全	訓練發展機制與紀錄 勞資會議 職工福利委員會 職業安全衛生委員會	不定期 每季 每季 每季	CH3. 環保永續力 CH5. 社會正向力
政府 (含金管環保單位)	水資源管理 廢棄物管理 溫室氣體 供應商永續管理	定期申報與公司網站 ESG 專區 定期申報與公司網站 ESG 專區 定期盤查與公司網站 ESG 專區 公司網站 ESG 專區	每年 每年 每年 每季	CH2. 治理領航力 CH3. 環保永續力
社群 / 社區	溫室氣體 水資源管理 廢棄物	定期盤查與公司網站 ESG 專區 定期申報與公司網站 ESG 專區 定期申報與公司網站 ESG 專區	每年 每年 每年	CH1. 關於宜特 CH2. 治理領航力 CH3. 環保永續力
客戶	客戶隱私管理 法令遵循	客戶滿意度調查 主管機關溝通	每年 不定期	CH3. 環保永續力 CH4. 價值鏈競爭力
股東 / 投資人	經濟績效 水資源 / 廢棄物	發言人專線電話 定期申報與公司網站 ESG 專區	不定期 每年	CH1. 關於宜特 CH3. 環保永續力
供應商	供應商永續管理	供應商 ESG 宣導 供應商 ESG 考核 公司網站設置聯繫管道	每年 每年 每年	CH1. 關於宜特 CH4. 價值鏈競爭力
媒體	經濟績效 職業健康與安全	公開資訊觀測站 公司網站設置聯繫管道	每年 每年	CH3. 環保永續力 CH5. 社會正向力

有鑑於宜特技術服務密集產業屬性，本公司也利用校園徵才博覽會及官方網站等各種管道提供實習計畫機會、發展產學合作及建教合作，相關細節描述於本報告書第五章內文。

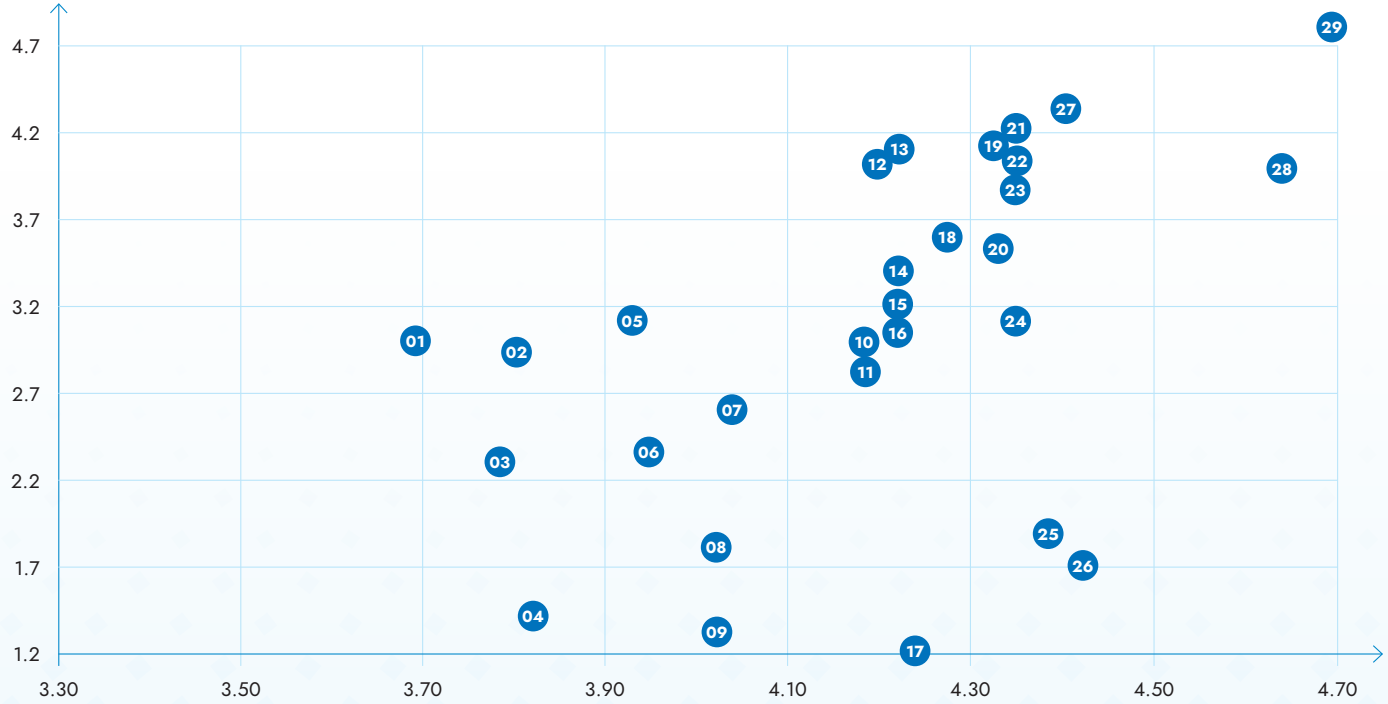
重大性議題鑑別

宜特依據 2022 年實質性議題評選結果後，採用 AA1000 原則衡量利害關係人與本公司的關係程度，將每個議題關注分數加權平均，藉以瞭解各類利害關係人的關切度。另針對各議題對本公司在經濟、環境與社會之相關衝擊，則由本公司 ESG 委員會同採內部專家觀點進行評量後，再加入 SASB 專業商業服務作為補充，最後，評選高度關切及高衝擊的 ESG 議題揭露於本報告書相關章節，相關作業步驟如：

理解組織背景	鑑別實際與潛在衝擊		評估衝擊度		排序並揭露報告	
Step1	Step2	Step3	Step4	Step5	Step6	Step7
組織脈絡 鑑別產業主題 並設定邊界	**鑑別正面與負面衝擊** 評估 ESG 議題 正面與負面衝擊	**關注度** 問卷 72 份	**衝擊度** ESG 委員會 17 份	**優先度** 年度重大主題 15 項	**揭露** 設定應揭露 17 項主題	**報告** 報告書發行 12/31 前
依據 SASB 專業商業服務與公開資訊觀測站永續揭露指標，界定本公司適用產業主題，並確定邊界	基於 GRI Standards 框架中報告原則與界定報告內容指引、永續訊息 (聯合國永續發展目標 SDGs) 共 34 類 ESG 議題後，評估實際與潛在正面與負面衝擊	基於 ESG 議題對於本公司正面與負面衝擊設計問卷，發送內、外部利害關係人，調查各類利害關係人對各項永續議題的關注程度，回收有效問卷共計 72 份	依據 2022 年度 ESG 委員會內部專家問卷，依各項議題對本公司永續發展之衝擊程度給予評分	彙整「關注度」與「衝擊度」問卷結果進行得分相乘計算，並依得分由高至低排序後，取前二分之一項目，共 15 項重大主題	由 ESG 問卷選定其中 15 項特定主題連同 2 項自願揭露主題，作為本報告書的揭露重點對應 SDG，詳實說明議題的因應策略、成果績效	檢視報告書完整呈現公司績效與永續性影響，並請各相關章節重覆確認利害關係人的關注議題。呈送 ESG 委員會及董事會審核，並公開發行及蒐集利害關係人意見以回饋於下一次報告書

本報告中回應之重大考量面

影響度



01 員工多元化與平等機會
02 結社自由與團體協商
03 公共政策
04 原住民權利
05 當地社區
06 採購實務
07 不歧視
08 保全實務
09 人權評估
10 反競爭行為
11 間接經濟衝擊
12 勞雇關係
13 勞資關係
14 能源
15 水管理
16 市場地位
17 社會經濟法規遵循
18 訓練與教育
19 空污與溫室氣體排放
20 供應商 / 價值鏈環境管理
21 職業安全衛生
22 廢棄物
23 經濟績效
24 供應商社會評估
25 強迫或強制勞動
26 童工
27 環境保護法規遵循
28 反貪腐
29 客戶隱私

環境考量面
- 能源
- 空污與溫室氣體排放
- 水管理
- 廢棄物
- 環境保護法規遵循

經濟考量面
- 經濟績效
- 市場地位
- 反貪腐

社會考量面
- 勞資關係
- 勞雇關係
- 職業安全衛生
- 訓練與教育
- 供應商社會評估
- 客戶隱私
- 當地社區
- 員工多元共融與平等 (自願揭露)
- 專業公協會參與 (自願揭露)

本年度報告書為第一版，其重大主題列表並無前期報告可供比較。

各考量面負面衝擊與正面衝擊

重大考量面	實質負面衝擊	潛在負面衝擊	實質正面衝擊	潛在正面衝擊
能源	●			
空污與溫室氣體排放	●			
水管理			●	
廢棄物			●	
環境保護法規遵循			●	
經濟績效			●	
市場地位			●	
反貪腐				●
勞雇關係			●	

重大考量面	實質負面衝擊	潛在負面衝擊	實質正面衝擊	潛在正面衝擊
勞資關係		●		
職業安全衛生		●		
訓練與教育			●	
供應商社會評估		●		
客戶隱私				●
當地社區			●	
員工多元共融（自願揭露）			●	
參加之公協會（自願揭露）			●	

若發生負面衝擊，將透過利害關係人溝通以降低相關影響。

重大主題邊界

對於每一個鑑別出為重大的主題，我們評估其衝擊並決定主題在組織內部或外部主要利害關係人是否發生影響。

NA	不適用
●	在本次報告可完全揭露
–	資訊無法取得

宜特價值鏈與報告內重大主題邊界

重大主題		揭露依據	宜特價值鏈					受影響主要利害關係人	SDGs
			上游		宜特		下游		
			承攬商	其他供應商	新竹	* 其他（內湖等）	客戶		
節能減碳	能源	GRI 302	–	–	●	●	–	政府	12 責任消費與生產、13 氣候行動、17 永續發展夥伴關係
	空污與溫室氣體排放	GRI 305	–	–	●	●	–	政府、社會、投資人	
清潔生產（服務）	水管理	GRI 303	–	–	●	●	–	政府、媒體、社會	
	廢棄物	GRI 306	–	●	●	●	–	媒體、社會	
永續經營	環保法規遵循	GRI 307	●	●	●	●	–	政府、社會、投資人	
	供應商社會評估	GRI 414	●	●	●	●	–	政府、供應商	
	參加之公協會	自願揭露	–	–	●	●	●	客戶、社會	
	當地社區	GRI 413	–	–	●	●	–	政府、社會	
誠信經營	經濟績效	GRI 201	–	–	●	●	–	投資人、社會	4 優質教育、8 就業與經濟成長、17 永續發展夥伴關係、16 制度的正義與和平
	市場地位	GRI 202	–	–	●	●	–	政府、社會	
	反貪腐	GRI 205	●	●	●	●	●	客戶、投資人、員工	
員工關懷	勞雇關係	GRI 401	●	●	●	●	●	投資人、員工	
	訓練與教育	GRI 404	–	–	●	●	–	政府、員工	
	多元共融	自願揭露	–	–	●	●	–	政府、社會、員工	
	勞資關係	GRI 408	–	–	●	●	–	政府、投資人、員工	
深化職安衛文化	職安衛	GRI 403	●	●	●	●	–	政府、員工	
顧客為重	客戶隱私	GRI 418	–	–	●	●	●	政府、客戶	

註：* 宜特內湖等營運據點

重大主題與聯合國永續發展目標呼應

聯合國在 2015 年發表 SDGs 永續發展目標，已成為國際永續發展的共同語言，SDGs 不僅是全球的發展趨勢，亦是企業未來重要的商機所在，本公司以 GRI 準則評估出重大主題為基礎，從對人和對環境的風險及提供有效益的產品、服務或投資來評估，鑑別連結 SDGs 的永續發展目標，以期能為 SDGs 做出的最重要貢獻。

宜特加強永續策略，全面性地促進經濟成長、社會平等和進步及環境保護，進而顯現公司長期價值；自 2022 年起宜特定義出與永續發展目標（SDGs）之優先項目，我們將從產品生命週期及價值鏈階段，揭露我們的永續發展績效，從呼應 SDGs 目標轉換至實際的行動方案，透過方法將這些目標整合至日常活動中，未來也將不斷檢視與修正永續發展目標的優先順序，來贏得投資人、利害關係人的認同，並創造永續價值。各項主題及永續發展作法及目標，將於各章節中揭露。

宜特 ESG 重大主題與 SDG 對照表

宜特 ESG 重大主題	呼應 SDGs 項目	聯合國 SDGs 說明及指標	宜特永續發展作法及未來 ESG 目標
節能減碳	13 氣候行動	• 確保人人享有可負擔、穩定和永續的現代能源。 • 7.3_ 到 2030 年，將全球能源效率的改善率提高一倍。	持續推展 ISO 50001 能源管理系統，逐步降低能源密集度率 [目標] 取得 ISO 50001 第三方認證建構節能減碳機制
		• 採取緊急措施因應氣候變遷及衝擊。 • 13.2_ 將因應氣候變遷的措施納入政策、策略和規畫。	持續執行溫室氣體管理並減量，依循國家 2050 淨零排放政策 [目標] 擬定 TCFD 氣候財務資訊揭露資訊
清潔生產	12 責任消費與生產	• 確保落實永續消費和生產模式。 • 12.5_ 到 2030 年，透過預防、減量、回收和再利用，大幅減少廢棄物的產生。	透過 ISO 14001 環境管理系統，進行環境風險管理，確保環境的永續 [目標] 透過 ISO 14001 環境風險管控措施，提升工業減廢與清潔生產績效
永續價值鏈	17 永續發展夥伴關係	• 確保與商業夥伴之持續及高品質合作 17.14_ 加強永續發展政策之一致性。	明訂員工與供應商行為準則並建置合規文化 [目標] 全體供應商執行「合作夥伴行為準則」ESG 宣導
誠信經營	8 就業與經濟成長	• 促進包容且永續的經濟成長，達到充分就業，創造具生產力且優質的工作。 • 8.2_ 透過多元化經營、技術升級和創新提高經濟體的生產力。	營業收入持續增長，透過專利研發和創新，提高經濟體的生產力 [目標] 逐年增加公司營收並透過內控制度維持良好之公司治理機制
	16 制度的正義與和平	• 創建和平、包容的社會以促進可持續發展，讓所有人都能訴諸司法，在各級建立有效、負責和包容的機構。 • 16.5_ 大幅減少一切可能腐敗風險。	落實良好公司治理與風險管理機制，確保不發生貪腐事件 [目標] 透過 ESG 教育訓練與內控制度維持良好之公司治理機制
員工關懷	4 優質教育	• 確保包容和公平的優質教育，讓全民終身享有學習機會。 • 4.4_ 增加掌握就業和體面工作所需相關技能之人數。	持續強化人才培育與發展，提供具競爭力薪酬，打造友善包容職場以吸引與留任人才 [目標] 持續提升員工留任率與內部客戶滿意度
深化職安衛文化	8 就業與經濟成長	• 促進包容且永續的經濟成長，達到充分就業，創造具生產力且優質的工作。 • 8.8_ 保護勞工權利，為所有工人創造安全和有保障的工作環境。	透過 ISO 45001 職安衛管理系統，制定之安全衛生政策，符合安全至上之核心價值 [目標] 追求零災害、零傷害目標
顧客為重	17 永續發展夥伴關係	• 17.17_ 鼓勵建立與推動有效且可持續的公私部門夥伴關係。	透過 ISO/IEC 27001 資安管理系統，制定資安願景與管理目標，串接本公司之保護客戶機密之核心價值觀 [目標] 透過持續性資訊安全風險管控措施，充分保障客戶隱私

02

治理領航力

公司沿革 17
布局全球、放眼世界 21
財務績效 21
公司治理 22
內稽內控制度 27
投資人服務概況 31

	衡量指標	2022 年計畫	2022 年成效	中長期目標
經濟績效 / 公司治理	營業額提升	擴增產能來支持客戶成長並於 2/3 奈米製程節點分析技術獲客戶認可	營收較前一年成長 16.6%	透過創新與擴大服務範疇，持續提高營業收入
	投資人關係維護	法人投資人會議、官網投資人專區 & 利害關係人專區維護	召開 1 次法人說明會	逐年增加公司營收並透過內控制度維持良好之公司治理機制
市場地位	保留在地高階工作機會	優先聘用台灣居民為高階管理階層	台籍主管合計 172 人	持續創造台灣就業機會
反貪腐	道德行為準則相關訓練	於員工手冊及新人訓練中，強化道德認知並強調反貪腐政策和相關程序，並將訓練對象擴及董事會	員工 6,229 人次 主管 1,135 人次 董事 21 人次	持續落實 ESG 教育訓練

公司沿革

公司概況

設立日期	西元 1994 年
總公司	新竹市科學園區力行一路 10-1 號
各營運據點	詳見宜特官網 https://www.istgroup.com/tw/locations/
聯繫電話	+886-3-579-9909
2022 年員工總數	993 人
2022 年臨時工總數	12 人

宜特，於 1994 年成立，在亞洲半導體產業啟航期間，開創 IC 電路修改（FIB）服務之創新半導體產業驗證模式，爾後逐年拓展新服務，包括故障分析（FA）、可靠度驗證（RA）、材料分析（MA）、化學 / 製程微汙染分析、訊號測試等，建構完整驗證與分析工程平台與全方位服務。客群囊括電子產業上游 IC 設計至中下游成品端。隨著 AI、雲端智慧手持、物聯網、車聯網、低軌道衛星的興起，宜特不僅專注核心服務，並關注國際趨勢拓展多元性服務，建置半導體先進製程、 先進封裝驗證平台、車用電子驗證平台、物聯網、車聯網平台、 5G 雲端、 HPC 、 AI 驗證平台、寬能隙半導體驗證平台、太空電子驗測平台並提供客戶 ESG 溫室氣體輔導、車規品質與功能安全輔導等，建構完整驗證與分析工程平台與全方位服務，進而協助客戶進入國際大廠價值鏈。

此外，宜特也是許多下游國際終端品牌大廠的合格實驗室，宜特協助上中游台灣零組件廠商，解讀規範，協助廠商提升產品品質，突破新應用的產品瓶頸，向下一世代躍進。

宜特科技里程碑

1994
- 台灣新竹成立，開創 IC 電路修改 (FIB) 服務，改變了整體半導體產業既有驗證模式

1999
- 成立故障分析 (FA) 實驗室

2000
- 成立可靠度驗證 (RA) 實驗室

2001
- 取得 IECQ ISO/IEC 17025 品質系統之實驗室認證

2002
- 中國上海設立營運據點，積極拓展中國市場

2004
- 股票上櫃，股票代號 3289

2005
- 中國昆山設立營運據點，持續搶進中國市場商機

2006
- 取得 TÜV NORD 和 ISO9001 品質管理系統認證
- 成為 IPC (全球電子產業規範協會) 會員，參與產業標準的制定與開發

2007
- 美國、中國北京、中國深圳設立營運據點，並取得 CNAS 認可，與全球領先趨勢共同成長
- 成為 SMTA 會員，提供客戶專業及優質的 SMT 技術服務

2010
- 成立材料分析 (MA) 實驗室

2011
- 榮獲中華民國優良廠商協會評選為第一品牌，肯定宜特的優良服務品質是客戶的最佳選擇

2014
- 成立訊號測試 (SI) 實驗室
- 取得美國 Simplay Labs 官方授權 HDMI/MHL 測試體系之實驗室

2015
- 與歐商 DEKRA 合資成立「德凱宜特」，全球化驗證事業佈局推展至歐洲市場

2017
- 新竹科學園區內成立營運總部，提供客戶最即時且完整之解決方案

2018
- 成立竹科二廠，跨足晶圓後段製程領域
- 取得 TÜV NORD ISO 9001: 2015 管理系統認證

2019
- 榮獲經濟部評選第五屆卓越中堅企業獎，獲國家肯定經營績效具高度國際市場競爭力
- 榮獲中華精實管理協會頒發之感動賞，持續精進企業競爭力
- 取得 TÜV NORD ISO 14001: 2015 環境管理系統認證
- 取得 TÜV NORD ISO 45001: 2018 職業安全衛生管理系統認證

2020
- 與國家太空中心及產學研單位共組「台灣太空輻射環境驗測聯盟」，進軍國際太空市場
- 取得 IEC-61340-5-1:2016 靜電放電防護認證
- 取得 ISO/IEC 27001: 2013 資訊安全管理系統認證

2021
- 榮獲經濟部評選第七屆國家產業創新獎，獲國家肯定對國內產業具有影響性
- 榮獲美國 Semiconductor Review 雜誌評選為「最佳半導體封裝解決方案」全球前十大企業
- 取得 ANSI/ESD S20.20:2021 靜電放電防護認證

2022
- 取得 AEC(汽車電子協會) 會員，成為亞洲 IC 設計等半導體企業跨入車用電子的領航員
- 成立竹北實驗室
- 榮獲財政部評選電子發票績優營業人獎項

企業定位

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

電子產品從生到死（設計到退貨），每個階段都需宜特把關

主要營業項目

近 30 年來宜特不斷創新與發展，目前所提供的服務可概分為四大類 - 故障分析、可靠度測試、材料分析與訊號測試。若以醫院來比喻的話，宜特就如同電子產業的醫學中心，協助客戶加速研發，並對其產品做品質的把關。

榮譽與獎項

宜特科技近年來獲獎不斷，獲獎資訊如下

- 2022 年 榮獲第七十六屆全國商業總會「金商獎」
- 2022 年 榮獲財政部評選「電子發票績優營業人」
- 2021 年 榮獲經濟部「第七屆國家產業創新獎」
- 2020 年 榮獲「MVP 百大經理人」
- 2019 年 榮獲經濟部工業局「第 5 屆卓越中堅企業獎」
- 2018 年 榮獲中華民國企業經理協進會「第 36 屆國家傑出總經理獎」
- 2011 年 榮獲中華民國優良廠商協會「金萃獎第一品牌」
- 2009 年 榮獲中華民國全國創新創業總會「第 31 屆創業楷模獎」

2022 年余維斌董事長榮獲「第七十六屆金商獎」

2022 年通過財政部評選榮獲電子發票績優營業人獎項

2021 年榮獲經濟部國家產業創新獎

2020 年余維斌董事長榮獲「MVP 百大經理人」

第 36 屆國家傑出總經理獎

布局全球、放眼世界

宜特從台灣出發，陸續在世界拓展營運據點，包括中國 - 宜特 （昆山） 檢測技術服務有限公司、日本、美國宜特，期能為客戶提供更完整、快速、先進與創新之高品質技術服務，與全球領先趨勢共同成長，近年來相關服務與價值鏈無重大改變。

財務績效

宜特落實公司治理之充分揭露原則，每年受邀參加法人說明會及舉辦股東常會，並定期更新公開資訊觀測站，公司網站之財務及業務資訊，透過透明的資訊揭露，讓股東及投資人能掌握公司營運狀況。

宜特 2022 年度合併營收為新台幣（以下同）3,742,682 仟元，較 2021 年度增加 528,894 仟元，合併稅前淨利 468,113 仟元，較 2021 年度增加 255,882 仟元，合併稅後淨利 386,502 仟元。在獲利能力方面，2022 年度每股盈餘為 5.33 元，其中董事會決議分派 2 元，較 2021 年每股盈餘及股利分派提高。其餘細節請參考本公司 2022 年財務報告。

財務風險

宜特日常營運受多項財務風險之影響，包含市場風險（包括匯率風險、利率風險）、信用風險及流動性風險。前述風險之因應對策如下：

財務風險因應對策表

匯率風險

- 採用自然避險策略，應收及應付以外幣項目沖抵
- 專人隨時蒐集匯率變化訊息即時因應

信用風險

- 訂定授信管理辦法
- 定期檢討應收帳款內容及收款情形

利率風險

- 專人隨時蒐集利率變化訊息即時因應
- 依據利率走勢進行財務規畫調整減少利率對營運之影響

流動性風險

- 對於尚未到期之長期負債進行分析資金規畫
- 與金融機構維持良好往來及開發資金管道確保資金來源無虞，降低流動性不足之風險

宜特支持有助於促進經濟成長的稅務政策，並致力於資訊透明化，本公司所得稅費用主要來源為台灣，占比 99.99%，現金稅率與現行台灣所得稅率 20% 接近，2021 年有效稅率約 42%。

宜特於民國 2023 年 4 月收到 2021 年營利事業所得稅結算申報核定通知書，經財政部北區國稅局核定之投資抵減稅額為 18,353 仟元。

公司治理

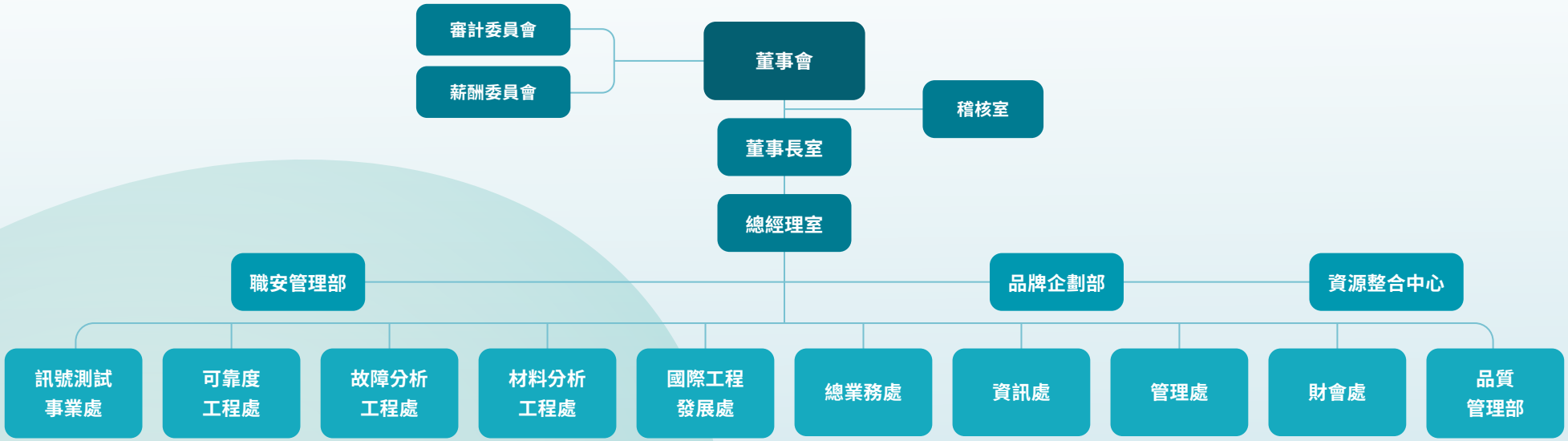
身為第三方公正實驗室，宜特秉持著誠信，為每一個細節嚴謹把關；用當責的態度，提供客戶解決方案；以熱忱的服務，與客戶們並肩作戰；而持續創新，站在趨勢的浪頭，為客戶找出更新更棒的測試方法，更是宜特的使命和承諾。宜特經營團隊長期以來落實營運及財務等各項資訊的透明化，以合乎道德的企業準則與承諾，做好公司治理為目標。宜特公司治理守則要求考量多元與獨立性並確保無利益衝突，並在每屆第一次董事會中由當選董事推選董事長；在董事會中尚未包含女性董事。

公司治理評鑑

由財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心（簡稱「櫃買中心」）與臺灣證券交易所股份有限公司（簡稱「證交所」）共同委託財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會（簡稱「證基會」）辦理第九屆「111 年度上市上櫃企業公司治理評鑑」，第九屆（2022 年度）公司治理評鑑共有 928 家上市公司及 734 家上櫃公司，共計 1,662 家接受評鑑，評鑑結果落於上櫃公司前 21%~35%，表現亮眼，有助於企業良性競爭及強化公司治理水平，並自發性地將公司治理形塑成為企業組織文化。未來宜特亦會持續在公司治理目標精進努力，包含從董事會執行情形、維護各利害關係人權利、財務營運進行自願揭露、以及貫徹企業核心價值，認為公司治理之落實除了對投資人及其他利害關係人權益是一種保障，也是實踐企業對環境（E）、社會（S）及治理（G）的一種必要方式。

宜特治理組織架構

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



董事會組成

董事會為公司最高治理機構，依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權，向股東會負責，其中與公司營運相關的重大事項及處理程序均提報董事會討論，確保重大事項的妥善溝通與決策。目前董事會設有 10 席董事（其中包含 4 席獨立董事），任期三年，採候選人提名制度，由股東就董事候選人名單中選任，連選得連任。本公司董事會依據「董事會議事規則」之規定，至少每季召開 1 次，董事會之召集，應載明事由，於 7 日前通知各董事，但遇有緊急情事時，得隨時召集之。本公司 2022 年度董事會開會 6 次，董事會議出席率（包含親自及代理出席）皆為 100%。

宜特董事名單

職稱	姓名	年齡			主要經（學）歷
		51-60	61-65	66-70	
董事長	漢勝投資（股）公司代表人：余維斌	●			學歷：國立政治大學經營管理 EMBA 碩士 經歷：工業技術研究院電子所資深工程師
副董事長	慧龍（股）公司代表人：陳勁卓	●			學歷：國立交通大學電子所碩士 經歷：英誌企業（股）公司伺服器事業處處長
董事	杜忠哲	●			學歷：美國 Fairleigh Dickinson University 資訊管理碩士 經歷：特加國際（股）公司財務經理 總翔企業管理部經理
董事	劉復漢		●		學歷：國立政治大學經營管理 EMBA 碩士 經歷：昆盈企業股份有限公司總經理
董事	凱歐投資（股）公司代表人：陳陽光		●		學歷：臺灣大學經濟系 經歷：國票金融控股（股）公司法人董事代表人 山益投資顧問 (股) 公司董事長
董事	羅文豪	●			學歷：國立政治大學經營管理 EMBA 碩士 經歷：美桀電科技（股）公司法人董事代表人 東禾家電（股）公司董事
獨立董事	王志鴻	●			學歷：臺灣科技大學高分子材料所博士 經歷：穎台科技（股）公司總經理 光武技術學院化工系專任助理教授
獨立董事	洪文明			●	學歷：私立東吳大學政治學系 經歷：元大證券投資顧問（股）公司總經理
獨立董事	樓永堅		●		學歷：美國伊利諾大學香檳校區企業管理學系行銷學博士 經歷：工業技術研究院工業經濟研究中心副研究員
獨立董事	于卓民			●	學歷：密西根大學企業管理博士 經歷：元大期貨（股）公司獨立董事 研華（股）公司獨立董事

董事會多元化

宜特基於多元化政策及強化公司治理並促進董事會組成與結構健全之發展，董事候選人之提名係遵照公司章程之規定採用候選人提名制，評估各候選人學經歷資格及衡量專業背景、誠信度或相關專業資格等，經董事會決議通過後，送請股東會選任之。董事會成員組成除兼任公司經理人之董事未逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。

本公司現任董事會由 10 位董事組成，其董事會組成多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

宜特董事會多元化評估

管理目標

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

宜特董事會成員經營管理資歷甚豐，各具相關之專業背景，具備執行職務所必備之專業知識、技能及素養，宜特亦持續為董事成員安排多元的進修課程，俾提升其決策品質、善盡督導責任，進而強化董事會職能；董事會成員具備核心能力請參閱本公司年報（2022 年版）。

董事會獨立性

宜特現任董事會成員共 10 位，包含 4 位獨立董事（佔全體董事成員比例 40%）及 2 位具員工身份董事（佔全體董事成員比例 20%），男性組成分為 100%，截至 2022 年底，獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 及第 4 項之情事。本公司董事會已於 2020 年 8 月 6 日通過「董事會績效評估辦法」，每年定期進行績效評估作業，採公司及董事內部評估方式進行，相關評估結果，請參閱本公司年報（2022 年版）。

因應國際近年對公司治理及永續發展等議題之關注與趨勢之重視，宜特每位董事持續參與進修課程，進修時數皆達 6 小時以上，包括財務會計、法律、公司治理及 ESG 等相關課程。相關細節請參閱本公司年報（2022 年版）。

董事酬金

宜特董事會酬金之發放依據董事參與公司經營政策之程度及公司獲利情形而定。董事酬金包含車馬費、業務執行費用及酬勞。當年度公司如有獲利，本公司董事之報酬依公司章程之規定，如有獲利應提撥不高於 3% 為董事酬勞，其酬勞經薪資報酬委員會及董事會審核，並提股東會報告。

董事責任保險

宜特經營面對總體經濟、商業競爭環境與法規修訂等因素變動迅速，為激勵董事會成員及經營團隊勇於任事，及有效降低該等人員因執行職務所需面臨之未知風險與可能衍生之損失及法律與財務責任，公司已持續為其投保董事及重要職員責任保險，並定期提報董事會。

審計委員會

由全體獨立董事共四位委員組成審計委員會，每季定期於董事會前召開會議，檢視公司內控制度及內部稽核之執行和重大財務業務行為，並與簽證會計師進行溝通及交流，以確實監督公司運作及風險控管。審計委員會每季召開定期會議，於其職權範圍內，得要求相關部門經理人員、內部稽核人員、會計師、法律顧問或其他人員列席並提供相關必要資訊。本公司 2022 年度審計委員會開會 6 次，審計委員會議出席率（包含親自及代理出席）皆為 100%。

2022 年度審計委員會年度工作重點如下

- 審閱各季財務報表。
- 訂定或修訂內部控制制度暨相關重要辦法。
- 內部控制制度有效性之考核。
- 修訂取得或處分資產處理程序。
- 修訂資金貸與他人及背書保證作業程序。
- 審核公司重大之資產或衍生性商品交易。
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 涉及董事自身利害關係之事項。
- 公司管理資訊安全與風險管理事項。
- 其他公司或主管機關規定之重大事項。

審計委員會績效評估結果，
請參閱本公司年報（2022 年版）。

獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通

宜特獨立董事可直接就公司財務、業務狀況與內部稽核主管及會計師進行溝通及了解。另外，稽核主管每月定期提供獨立董事稽核報告，雙方針對報告內容疑義隨時以電話或信件方式討論。另稽核主管參與公司召開之審計委員會，向獨立董事進行稽核業務報告及其追蹤執行情形，並列席董事會議及報告內部稽核業務情形。除按月提供報告和透過審計委員會議溝通外，稽核主管亦會於審計委員會議前或依據獨立董事之會議需求進行單獨座談會。

此外，會計師於每季列席參加審計委員會，針對公司每季財務報表及公司治理進行溝通並提供最新財務、稅務資訊，並於會議中與獨立董事討論及交換意見。除透過審計委員會議溝通外，會計師亦會於審計委員會議前或依據獨立董事之會議需求進行單獨座談會；相關溝通事項摘要，請參閱本公司年報（2022 年版）。

薪資報酬委員會

宜特自 2011 年 12 月設置薪資報酬委員會，目前為第五屆，委員會成員為 3 名（包含 2 位獨立董事及 1 位具獨立性外部人士），每年至少召開 2 次。本公司 2022 年度薪資報酬委員會開會 3 次，皆 100% 親自出席。

為落實薪酬平等，本公司董事會已制定「薪資報酬委員會組織規程」，並委任薪資報酬委員履行職權，委員會成員應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並對董事會負責，且將所提建議提交董事會討論。

01 **訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。後續將董事會審核 ESG 成效的完成率列為績效評估之參考。**

02 **定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。**

03 **其他經董事會授權之事項。**

依公司章程規定，董事酬勞須與公司年度之稅後純益和可供分配盈餘相連結，每年由董事會擬具，提股東會報告。詳細董事酬勞比例，請見年報中股利政策說明內董事酬勞部份，2022 年董事會成員與經管層並未核發離職金或發生索回情事。

薪酬委員會成員列表

職稱	姓名	專業資格與經驗
獨立董事（召集人）	洪文明	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任宜特科技（股）公司獨立董事及未有公司法第 30 條各款情事之一
獨立董事	王志鴻	
其他	李天翔	具有公司業務所需之商務、法務會計等工作經驗，學經歷包含： 臺灣大學工商管理系 交通大學管理科學研究所 中華開發工業銀行專員 / 襄理 菁英創業投資股份有限公司協理 華揚中小企業開發股份有限公司總經理 金谷創業投資股份有限公司總經理

薪資報酬委員會績效評估

採內部評估方式進行，評估內容涵括：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任等四大面向，共 19 項考核項目，所有項目給予 5：極優（非常同意）。

宜特薪資報酬委員會將持續維持良好運作，以專業客觀之地位，就董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供本公司薪資報酬及績效目標決策之參考。

19 項考核項目

所有項目給予 5：極優（非常同意）

內稽內控制度

宜特依據金融監督管理委員會頒訂之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令、函文號，制定公司內部控制制度，由經理人設計並經董事會通過落實執行於各項作業準則，以促進公司之健全經營，確保公司政策及規定被有效執行，以達到營運效果及效率、財務報導之可靠性及法令遵循等三大目標。

內部稽核組織

宜特內部稽核單位為稽核室，隸屬於董事會，直接向審計委員會及董事會報告。稽核室配置 1 名專任稽核人員，亦為稽核主管，稽核主管之任免需經審計委員會及董事會通過。

內部稽核工作執行程序

規章制度建立 → 年度稽核 → 稽核通知 → 執行查核 → 工作底稿 → 稽核報告 → 追蹤改善

內稽執行情形

內部稽核單位依據金融監督管理委員會規定除每年必須查核項目外，另依據風險評估結果將部分營運循環及控制作業列入年度稽核項目，形成年度稽核計畫。而內部稽核單位依董事會通過的年度稽核計畫執行例行稽核作業，經查核各作業後做成稽核報告，如有發現缺失，會持續追蹤改善結果，以確定受查單位已採取適當之改善措施，經陳核後並於法定期限前交付各獨立董事查閱，以及稽核主管列席定期性之審計委員會及董事會報告稽核計畫執行情形。2022 年宜特共進行 36 項稽核作業，並針對缺失項目逐一進行追蹤查核至 100% 改善完成。

另宜特及子公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，每年辦理內部控制自行評估作業，以落實自我監督機制、及時因應環境改變，調整內部控制制度之設計及執行，由內部稽核單位覆核宜特各單位及子公司之自行評估資料，併內部稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

內部稽核年度申報事項

時限	項目	申報方式
1 月底前	內部稽核人員其職務代理人資料 內部稽核人員其職務代理人進修時數	 公開資訊觀測站電子認證申報系統
2 月底前	上一年度內部稽核計畫執行情形	
5 月底前	上一年度內部控制缺失及異常事項改進情形	
12 月底前	次一年度內部稽核計畫經董事會通過日期 次一年度內部稽核計畫	

2022 年度稽核主管進修情形如下表

進修機構	課程名稱	時數
中華民國內部稽核協會	財務與稽核 EXCEL（「隱藏版」密技）功能進階 DATA 編修實作班	6
	查核技巧實務篇	6

設置公司治理主管及治理執行

宜特於 2022 年董事會決議通過，任命財會處林榆桑財務長兼任公司治理主管，其擔任公開發行公司財務主管已達三年以上，資格條件符合法令規定。公司治理主管主要職責為依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄之相關事宜、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等，其下配置充足之專業公司治理人員，以保障股東權益並強化董事會職能，並有指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露、落實發言人制度、定期公司網站相關訊息更新。

宜特依上市上櫃公司治理實務守則訂定並揭露「公司治理守則」於企業網站及公開資訊觀測站，並訂有「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券，以及董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間，交易其持有本公司在證券商營業處所買賣之股票或其他具有股權性質之有價證券。除內部人就任時提供相關法令宣導外，為確保內部人確實知悉並遵循相關規範，並對現任董事及員工進行相關教育宣導。

2022 年度公司治理主管進修情形如下表

職稱 / 姓名	進修機構	課程名稱	時數
財務長 / 林榆桑	社團法人中華公司治理協會	經營權爭奪與預防策略分析	3
	中華民國內部稽核協會	子公司稽核實務	6

誠信經營政策

宜特為落實優質企業文化，維護公司形象與企業倫理，依據「公司法」、「證券交易法」及「上市上櫃公司治理實務守則」制定公司及「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」承諾針對違規行為進行盡職調查與承諾保護具名舉報人員；在處理業務之行為及程序規範上，避免利用職務為個人及親屬謀取不當利益，嚴禁洩漏客戶隱私。定期審視「價值觀」及「核心職能」與「管理職能」，要求相關人員遵行，且落實於員工年度績效考核表，如有違反相關規範情事，則依據公司獎懲規範進行相關處置。

利害相關者溝通申訴管道

相關方	負責單位	溝通申訴管道
社群	品牌企劃室	公司網站
投資方	財會、品牌企劃室	● 年報中發言人 / 代理發言人專線 ● 股東會 ● 法人說明會 ● 公司網站
供應商	資材部	本報告 ESG 專線
員工	人資部	員工園地
客戶	業務處	客服專線

誠信經營執行

宜特管理處為推動企業誠信經營之負責單位，每年定期一次向董事會報告誠信經營執行情形，近期已於 2022 年 11 月 2 日董事會報告，2022 年度誠信經營執行情形報告內容如下：

誠信政策宣導教育訓練之推動情形。

落實誠信經營所建立之防範措施有效運作。並於公司網站中建有利害關係人專區，提供員工、股東及相關利害關係人對於不合法與不道德行為的溝通管道。

2022 年度並未發現有違反誠信經營之相關事項，亦未收到有關宜特誠信經營相關之內外部檢舉函或法律案件，無涉及重大違反誠信經營之情事。

查核機制建立

為避免同仁從事不誠實或不道德之行為及考量舞弊風險，本公司設置內部控制制度，在日常作業中進行監控及追蹤，以防制舞弊發生之風險，並透過稽核單位獨立稽核，確保整體機制之運作，共同管理與預防不誠信行為之發生。

設立檢舉制度

本公司訂有具體規範內容及檢舉制度，對於檢舉人身份及內容均確實保密，且承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置或報復，以利防範不誠信行為。為鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，任何人發現違反道德行為標準之行為時，可直接透過專用信箱 / 專線電話予以檢舉。

另宜特所制定之「誠信經營守則」已將公平交易與反貪腐條款整合其中，並透過宣導與訓練，使 ESG 要求能貫穿公司內外部整體作業活動和業務活動。我們也透過「環安衛溝通作業程序」對各類利害關係人提供 ESG 相關申訴回饋管道進而確認補救措施有效性。

落實誠信經營，宜特也於營運據點之員工手冊及新人訓練中，強化道德認知並強調反貪腐政策和相關程序，相關訓練涵蓋董事。

2022 年度道德行為準則訓練概況

類型	年份	員工		主管		董監事		合計		時數
		場	人次	場	人次	場	人次	場	人次	
員工守則新人訓	2021	58	139	5	5	0	0	63	144	216
	2022	67	228	4	4	0	0	71	232	348
誠信經營行為指南	2021	243	1,892	31	312	8	20	282	2,224	2,306
	2022	287	6,001	33	1,131	7	21	327	7,153	4,653
合計	2021	301	2,031	36	317	8	20	345	2,368	2,522
	2022	354	6,229	37	1,135	7	21	398	7,385	5,001

投資人服務概況

資訊揭露是宜特對投資人服務最重要的一環，除了將各項公告事項及重大訊息即時上傳公開資訊觀測站外，舉凡財務資訊、公司治理、股東服務、技術營運新聞、重大訊息等資訊均可於公司網站查詢並連結到觀測站內容，相關連結如下：

https://www.istgroup.com/tw/investors/shareholder-service/investor-contact-service/?doing_wp_cron=1687661028.3725008964538574218750

03

環保永續力

減少服務碳足跡 33
邁向清潔生產 37
法規遵循與持續改善 41

	衡量指標	2022 年計畫	2022 年成效	中長期目標
節能減碳	盤查溫室氣體排放量	建構 ISO 14064-1 溫室氣體盤查機制以評量環境成本	完成台灣各廠區溫室氣體盤查	擬定 TCFD 氣候財務資訊揭露資訊
	減少服務碳足跡	完善行政與廠設節能措施	1,014,838KWH 節能效益（合併 2021 年）	取得 ISO 50001 第三方認證以具體評量節能績效
清潔生產	降低污染強度	透過 ISO 14001 環境管理系統鑑別與管控廢棄物及水資源耗用風險	降低廢棄物與用水強度達 0.005 與 2.5 噸 /NTD 百萬營業額	持續落實工業減廢與清潔生產績效
永續環保	環保法規裁罰件數	定期查詢新版環保法規並確保符合規範	環保法規裁罰件數 0 件	持續透過環保支出降低環境污染

減少服務碳足跡

建置環境管理系統，獲得認證

宜特秉持企業永續之精神，落實「節能減碳」、「環境保護」、「綠色生產」為公司永續經營理念之一，我們承諾嚴格遵守環境保護與能源法規及客戶之需求，以積極配合政府環境政策，持續改善與預防污染。為實踐環境永續之承諾，宜特已自 2019 年起取得 ISO 45001 及 ISO 14001 職業安全衛生及環境管理系統認證，並透過 ISO 14001 環境管理系統持續節約資源、預防污染、促進環境永續。

宜特長期致力改善廢水、廢棄物等環境污染問題，為貫徹「善用資源、預防污染、持續改善」之環境政策，除落實合規要求外；近年更積極推動二氧化碳盤查工作。環保工作複雜多元，且涉及層面多變之互動關係，所以對於現場及環保專業人員而言，唯有經過不斷地接受教育訓練，獲得環保新知，方能提高工作效能。

溫室氣體管理

在全球氣候變遷的挑戰下，宜特深知企業須不斷降低營運過程產生之溫室氣體排放，以減緩對於氣候的負面影響，我們持續致力於綠色生產與低碳觀念之推動，以促進生態環境優質化，善盡企業社會責任，實踐永續經營的企業理念。

宜特氣候議題因應

❶ 持續根據最新的氣候變遷資訊及公司內部情況進行改善。
❷ 必要時採取緊急應變。

❶ 了解極端氣候可能帶來的風險。
❷ 了解極端氣候可能為企業帶來的衝擊程度。
❸ 讓員工皆能了解極端氣候與企業營運持續管理的重要性。

❶ 演練營運持續計畫。
❷ 防災預警系統定期維護。
❸ 基礎設施定期檢查。

❶ 進行極端氣候的營運衝擊分析。
❷ 進行氣候的風險評鑑。決定針對氣候變遷風險的營運策略。
❸ 建置防災預警系統及營運持續計畫。

下表為 2022 年宜特溫室氣體盤查結果，範疇 2（類別 2）占比逾 88%，主要貢獻來自於實驗室用電。而換算每百萬營業額之溫室氣體排放量可參閱下表。

2022 年溫室氣體總排放量

GHG（噸）	竹一廠	竹二廠	埔頂廠	德安廠	台元廠	其他（常憶 / 內湖）	合計
範疇一	1,385.16	90.00	77.77	728.36	0.43	221.88	2,503.60
範疇二	11,000.70	518.66	2815.87	2,132.93	112.88	3,224.13	19,805.17
範疇三	14.72	0	38.72	2.28	0	0	55.72
總和	12,400.58	608.66	2932.36	2863.57	113.31	3,446.01	22,364.49

2022年溫室氣體排放強度（以營業額計算）

營業額（NTD 百萬元）	GHG 總和（碳當量）	GHG 排放強度（以營業額計算）（單位：公噸 / NTD 百萬元）
3,213	22,308.77	6.94

註：GHG 總和為範疇一及範疇二總量

宜特身為亞洲實驗室龍頭，其中可靠度實驗更獨占鰲頭，由於可靠度實驗機台持續耗電特性，故特別關注用電強度與能耗強度（如下表），並據此擬定節能規畫。彙整宜特 2022 年能耗狀況如下。

2022 年能源強度（電力）統計表

能源強度 (電力) 統計	竹一廠	竹二廠	埔頂廠	德安廠	台元廠	其他（常憶 / 內湖 / VIS）	合計
外購電力用量（仟度）	21,612	1,019	5,532	4,190	222	6,334	38,909
能耗總和（百萬焦耳）	77,803,200	3,668,400	19,915,200	15,084,000	799,200	22,802,400	140,072,400
營業收入（NTD 百萬）	3,213						
能源強度 (百萬焦耳 /NTD 百萬）	43,593						

註：依據國際度量衡單位，每度電 = 1 千瓦（KW/H）=3.6 百萬焦耳

能源消耗表

年度	* 直接能耗	間接能源消耗	能源消耗總和（百萬焦耳）	營收（NTD 百萬）	能源強度（百萬焦耳 /NTD 百萬）
2021 年	1,662	132,588,000	132,589,662	2,755	48,127
2022 年	1,897	140,072,400	140,074,297	3,213	43,594

註：

* 以汽油 / 柴油為主。
  2021 年合計汽油 50732.81L/ 柴油 79.2L；2022 年合計汽油 58714.70L/ 柴油 261.83L
  依能源局資料，每 L 汽油 = 7800 Kcal X 0.0042 MJ/ 1000Kcal =0.0327 MJ（百萬焦耳）
  依能源局資料，每 L 柴油 = 8400 Kca1 X 0.0042 MJ/ 1000Kcal =0.0353 MJ（百萬焦耳）
* 緊急發電機等每月配合法規運作排放少量的 SOx 及 NOx，但未達空污申報標準

宜特深知溫室氣體減量是國際企業價值鏈關鍵環節，我們致力降低營運過程產生之溫室氣體，以減緩對於氣候之影響，在 2021 年至 2022 年間，實施 9 項節能方案，共節電 1,014,838 度電，相當於減少碳排 517 公噸二氧化碳當量。另本公司未使用氟氯烴等國際間關注之臭氧層破壞物質的排放。

宜特近年節能方案與績效表

項目	節能方案名稱	廠區	方案說明	節電量 KW/H
1	PCW 出水壓力調降	竹一	PCW 出水壓力 4kg/cm2 調降至 3.6kg/cm2，變頻器頻率由 50.7Hz 降至 48.2Hz	196,020
2	冰水進回水連通管加閥	竹一	冰水進回水連通管路加閥，降低冰水機用電量	283,866
3	冰水泵浦節電	竹一	改善冰水機流量不平均現象，降低泵浦耗電量	61,232
4	空壓機 #3 更換機頭	竹一	#3 空壓機運轉效率約 50%，更換機頭更運轉效率 100%	213,978
5	新設東元 #1 冰水機之冰水泵與冷卻水泵加裝變頻器	埔頂	新設東元 #1 冰水機之冰水泵與冷卻水泵加裝變頻器	54,567
6	B2F&B1F 停車場以及二期 B1F 純水機房照明	埔頂	T8 40W *2 燈管共 150 盞，全面汰換為 LED 12W*2 燈管	73,382
7	一樓實驗室 4 尺 T5 燈具汰換為 LED T8 燈具	埔頂	埔頂廠一樓 FIB 及 DB-FIB 實驗室 4 尺 T5 燈具汰換為 LED T8 燈具	8,387
8	B1 日立冰水機房冰水泵加裝變頻器	埔頂	日立冰水機房冰水泵共三台 (含一備機) 加裝變頻器使其可做變頻調控	27,046
9	冰水系統之冷卻水塔加裝變頻器	埔頂	埔頂廠 RF 冷卻水塔的風扇馬達 11kw 共兩台，加裝變頻器後頻率設定 30HZ，節能量較全載節省 50%	96,360
合計				1,014,838

邁向清潔生產

廢棄物管理

身為電子產業之技術服務業，宜特營運生產模式乃以提供專業服務而非提供生產製造，故整體生產過程中對環境之影響實為有限，但秉持企業公民之精神，我們深知仍可透過清潔生產以降低營運過程中廢棄物與耗水量，我們推動從源頭進行廢棄物分類，建置 ISO 14001 環境管理系統，由各單位的環境考量面評估原物料使用、廢棄物產出及分類情形，從而擬定執行廢棄物減量目標、標的，以持續改善降低環境污染、提高績效並降低水資源風險。

另外，宜特也優先尋求距離新竹較近之廢棄物清理廠址，以降低溫室氣體排放量，2022 年度廢棄物委外清理量及自行處理量如下表。宜特落實廢棄物清理計畫與遞送聯單查核機制對清除處理業者執行查核，2022 年度無廢棄物洩漏情事。

廢棄物管理作為

01

各部門依廢棄物特性進行分類貯存後，由環安人員依不同廢棄物種類尋找合法清除、處理廠商，確認具有環保許可、相關環安證照後評估簽約。每年針對廢棄物處理廠商進行現場稽核，依據處理廠商環安衛相關許可證照符合度、廢棄物貯存區管理情形、各項污染防治設備運作情形、現場作業安全管理等，評估是否持續續約合作。

02

每年依法針對有害事業廢棄物由第三方檢測機構進行廢棄物特性檢測，確認有害事業廢棄物屬性符合廢棄物代碼及處理方式。每月進行各廠區廢棄物暫存量及產出量申報作業，確認廢棄物的產出與清除有達到質能平衡。

03

定期針對廢棄物貯存場所巡檢、稽核並紀錄，確認廢棄物分類貯存情形、貯存環境的安全及符合法令規範。

04

廢棄物清除離廠前，上網申報「事業廢棄物委託共同處理管制遞送三聯單」，清除車輛皆需裝有 GPS 定位系統，以進行廢棄物清除過程之管控，確保廢棄物妥善送達處理機構。宜特確認處理機構收受該批廢棄物後，至環保署系統網站確認清除、處理廠商申報廢棄物清除、處理情形，確保廢棄物達到合法最終處置。

有害事業廢棄物暫存區

一般事業廢棄物暫存區

廢棄物產生統計

宜特 2022 年廢棄物產出總量為 53.62 公噸，可分為一般及有害事業廢棄物、公告回收或再利用廢棄物。

2022 年廢棄物清理狀況

廢棄物清理分類（噸）	竹一廠	埔頂廠	德安廠	合計
一般事業廢棄物（含一般垃圾）委外焚化總重量 *	25.37	3.35	6.62	35.34
回收類廢棄物總重量	9.42	0	0	9.42
有害事業類廢棄物委外最終處置總重量 *	8.39	0.47	0	8.86
廢棄物直接於廠內處置總重量	0	0	0	0
總計	43.18	3.82	6.62	53.62
營業額（NTD 百萬）	3,213			
單位營業額廢棄物量（噸 /NTD 百萬）	0.017			

註：* 皆透過委外聯單制度管控以確保對本公司無顯著衝擊

廢棄物密集度 - 每百萬營業額廢棄物量

年度	竹一廠	埔頂廠	德安廠	合計（噸 /NTD 百萬）
2021 年	0.0139	0.0032	0.0045	0.022
2022 年	0.0134	0.0012	0.0021	0.017

水資源管理措施

宜特生產以提供技術服務為主，無大量用水需求，大部分用水需求為民生用水及部分廠務設備之需等，宜特各廠區使用之水源為自來水，對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。即便如此，宜特仍積極收集用水數據，定期監控水質及用水情況，不定期推廣節水活動，以達到水資源保護之目的。

宜特透過生活節水及純水系統，減少自來水用量與降低工廠排放總量，所有廠區水源皆使用自來水，無地下水或井水之使用，相關水源區非環境敏感區且皆經處理排放至附近溪流（如竹科附近的客雅溪等）。

宜特用水以民生使用，空調冷卻水，及少量實驗室純水為主，用水量近似於一般辦公室用量，我們並透過生活節水及空調冷凝水回收、製程廢水回收，減少自來水用量與降低工廠排放總量。

生活節水

宜特將採用省水之水龍頭 / 便斗 / 馬桶，並對全體員工加強宣導珍惜水資源及節約用水之觀念，以降低用水量需求。

空調冷凝水回收、製程廢水回收

竹科一廠建置了空調冷凝水及研磨 UF 廢水處理回收系統設置，近 2 年共回收水量約 22,578 公噸。未來亦將持續規畫執行各項節水計畫，以提升整體製程廢水回收量。

UF 廢水回收系統

回收水經桶槽收集再利用

近年總取水量列表

年度	竹一廠	竹二廠	埔頂廠	德安廠	台元廠	其他（常憶 / 內湖）	合計 (噸)
2021 年	39,897	0	11,271	13,629	0	1,046	65,843
2022 年	43,771	750	10,909	11,653	523	1,161	68,767

註：* 用水 100% 來自於自來水

*2021 年尚未進駐竹二廠及台元廠故呈現為 0

逐年降低用水強度統計

年度	用水量（噸）	營業額（NTD 百萬）	用水強度（噸 / NTD 百萬）
2021 年	65,843	2,755	23.90
2022 年	68,767	3,213	21.40

近年回收水量統計

年度	UF 回收水量（噸）	空調冷凝水回收量（噸）	總回收水量（噸）	扣除回收水之耗水量（噸）
2021 年	572	10,928	11,500	54,343
2022 年	549	10,529	11,078	57,239

放流水管理

宜特各廠區使用之水源為自來水，主要的污水排放來源為員工產出的生活污水，其次為實驗室生產而產出之極少量廢水。即使如此，我們仍嚴格遵守法規，建置了薄膜生物反應器（Membrane Bio-Reactor，MBR） 系統來處理員工生活污水產生的氨氮，及廢水處理系統處理各實驗室排放之廢水，符合園區管理局訂定之「新竹園區污水下水道可容納排入之水質標準」等相關規範。具體排水量與耗水量如下表。

排水量、耗水量

排水量（噸）*

17,492

耗水量（噸）*

26,206

註：* 以竹科一廠為統計標的，其他廠區暫無排水量數據。

廢水處理系統

氨氮處理 - 薄膜生物反應器

製程廢水收集

具體廢水管理措施如下 *：

- 遵循法規，每年定期進行 22 項（水溫、pH 值、化學需氧量、生化需氧量、懸浮固體、氟鹽、氨氮、鎳、銅、鉛、硼、陰離子界面活性劑、鋅、汞、氰化物、總鉻、鎘、六價鉻、砷、硝酸鹽氮、錫、鉬）廢水水質檢測及申報。
- 訂定廢水處理系統設備保養操作之規範，廢水系統保養操作依 SOP 執行各項設備保養、校正，並表格化詳細紀錄設備運轉數值狀況，以進行監控管理。
- 依 ISO 14001 環境管理系統，自主性定期執行內、外部稽核，檢討各系統表單之合理性，確認系統操作是否確實依 SOP 執行、符合環保法規現況規定，並找出持續改善之各項可能。

法規遵循與持續改善

宜特關注污染排放導致的外界環境成本，故持續透過環保支出以降低外界環境污染，2022 年具體環保支出請參考下表。

環境成本 - 污染預防與再利支出

廢污水處理費用 (廢水納管費用 / 檢測費用 / 廢水處理設施維護費用)	NTD	1,555,924
廢棄物清理費用 (一般及有害廢棄物處理費用 / 廢清書審查)	NTD	1,571,317
空氣污染防制費用 (空污防制設備運營費用)	NTD	727,114
ISO 14001、ISO 45001 維護費用	NTD	252,000
植栽綠化費用	NTD	164,346

落實「環境保護」為宜特之承諾，藉由我們持續實踐環保政策之作為，
宜特於 2022 年度並無重大違規事件，
也未因環境污染相關輿情或罰款而導致組織盈餘及競爭地位受到負面衝擊。

04

價值鏈競爭力

洞察客戶需求 43

確保供應鏈韌性 55

	衡量指標	2022 年計畫	2022 年成效	中長期目標
顧客為重	違反客戶隱私件數	透過資訊風險管控措施，充分保障客戶隱私	侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 0 件數	建構資安合規 （Obligation Compliance）文化
	顧客滿意分數	每周至少 30 通電話實施顧客滿意度調查並提報相關單位參考	顧客滿意度＞ 90%	持續提升顧客滿意度
	神秘訪客稽核	委由外部執行神秘訪客稽核並檢討相關缺失	神秘訪客電訪進行服務品質稽核共 2 次	持續提升顧客滿意度
供應商社會評估	建構永續價值鏈	針對新供應商進行 ESG 相關評鑑	完成 24 家廠商評鑑	全體高風險供應商執行「合作夥伴行為準則」ESG 宣導與評鑑

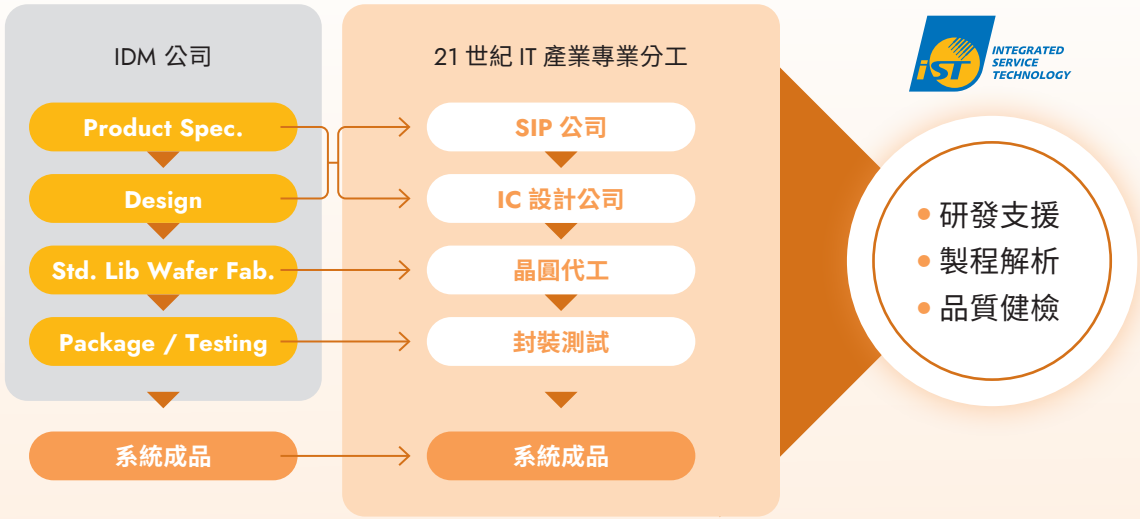
洞察客戶需求

「為客戶創造價值」就是宜特的價值

「鞏固品質、解決客戶痛處、扮演加速客戶產品上市的研發夥伴」是宜特客戶經營的願景。宜特的品牌刻畫在全球電子產業的歷史上，一路累積千百種解決方案與核心技術平台，接軌國際認證規範，定義新的準則，甚至創造新的指標。這一切的全力以赴，都為了一個初衷：「為客戶創造更大的價值」。

有鑑於當前電子產業專業分工的態勢下，各企業分別專注於產品的研發、製程和組裝。而宜特的存在，就是分工體系下的創新利基事業，扮演串接上下游供應鏈把關角色。

宜特於台灣電子產業定位



貼近產業趨勢 領航研發多元化驗證服務

宜特在電子驗證產業的領導地位，奠基於「客戶至上、團隊合作、創造價值」的三大差異化核心價值與卓越的營運策略。在半導體驗證分析領域的基礎下，始終致力於開發各項貼進產業趨勢的驗證服務，不斷擴充新市場服務力道，除了耕耘已久的電動車市場、後續在太空衛星市場、先進製程與第三類寬能隙半導體、LTS 低溫焊接製程碳排淨零平台、5G/HPC/AI 等市場都有布局著墨，為客戶創造價值，成為客戶產品研發最佳助攻員、品質把關最佳防守員。

5G 雲端 /HPC（高速運算）/AI 驗證平台

高速運算（high-performance computing，簡稱 HPC）與雲端運算領域的發展從未停歇，開啟了人工智慧（AI）世代；而 ChatGPT 的橫空出世，大量訓練算力的需求，加速生成式 AI 的應用，並驅動人類生活另一波科技的變革，相關客戶紛紛投入 AI 伺服器的軍備競賽。

AI 伺服器特別仰賴繪圖晶片（GPU），以高速處理大量數據並快速執行指令，而 GPU 是否能夠發揮效能，相當倚重驗證分析，確保前期研發品質與晶片功能，宜特走在市場前端，提早布局相關平台，是未來科技產業背後最堅強的後盾。

太空電子元件驗證平台

隨著低軌道衛星逐漸朝向商用市場發展，衛星產業化的過程中，如何在最短時間進入產業鏈也成為廠商尋求協助的重點。不過飛在太空中的衛星對於可靠度、耐用度的要求極高，衛星元件、模組、系統的太空認證是飛上空前不可或缺的驗證重點，太空環境測試驗證項目，包括輻射、溫度、震動、衝擊、熱真空、氣體揮發等。

宜特受國家太空中心邀請加入「臺灣太空輻射環境驗測聯盟」一員，提供完整的驗證規畫與測試、協助廠商取得零件與模組太空認證，縮短廠商切入太空產業時程。

先進製程 / 先進封裝驗證平台

企業為打造效能更高、功耗更低、體積更小的半導體元件以滿足現今智慧產品的需求，晶圓代工大廠在先進製程開發的腳步越來越快，從 10 奈米、7 奈米、5 奈米、3 奈米、2 奈米，都是半導體業界的競逐場。每一製程的調整，都需重新進行材料的分析、新製程品質的驗證。

此外，當先進製程不斷追求微縮往下走的同時，產能、建置成本與技術難度越高，負擔得起的客戶數量也將隨著減少，半導體產業也對於摩爾定律是否走向歷史存疑。因此，在後摩爾時代（More than Moore），朝向「先進封裝」方式，來改善製程成本與物理限制。而先進封裝面臨異質整合，將衍生一些可靠度問題，需要進行前期的驗證分析得以確認研發品質。

宜特藉由多年累積厚實的半導體驗證分析技術，提供客戶橫跨「材料分析」、「故障分析」、「可靠度驗證」的全方位解決方案，滿足不同客戶的各類規格與需求，協助客戶縮短產品開發時程，並節省設備成本耗費。

汽車電子驗證服務平台

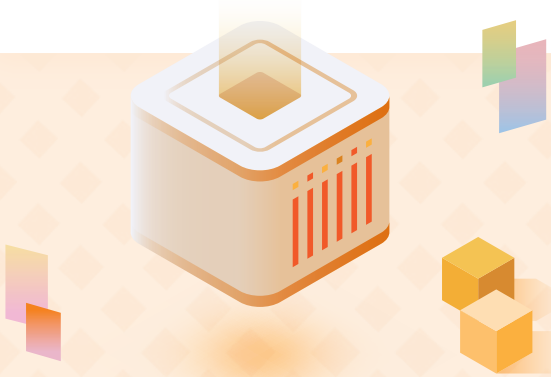
在電動車領域，汽車電子化趨勢向前，帶動車用半導體研發需求增溫，2022 年全球電動車銷售量預估達近千萬輛，至 2025 年每年出貨量年增率將超過 4 成，此意味著電動車使用的半導體零件數量將翻倍。

宜特是亞洲車用電子驗證的先行者，早在 2008 年即展開汽車電子驗證領域的布局，並於 2015 年，與世界最大的汽車安全鑑定與檢測權威機構 - 德凱 DEKRA 合資成立德凱宜特（DEKRA iST），2020 年加入 MIH（Mobility in Harmony）電動車開放聯盟；經過十多年的努力，已成功協助市場上高達 7 成的半導體廠商跨入車用電子領域；歷經多年在市場上奠定的基礎，宜特在 2022 年通過全球汽車電子最高殿堂 -AEC 嚴苛的審核，成為 AEC 協會技術委員會一員，截至 2022 年 AEC 全球會員僅有 93 家，台灣只有 9 家，宜特是亞洲首家獲得該協會認可的第三方公正實驗室，將可協助更多客戶，加入導入電動車領域。

當宜特成為 AEC 協會技術委員會一員，角色由「使用規範轉為參與規範制定的成員」，將可更快速的掌握車用市場脈動，有效深入了解國際車廠、Tier1 廠商的實驗方式，提供國際品質控管趨勢的知識；並領先解析國際規範，成為亞洲 IC 設計等半導體企業跨入車用電子的領航員。

寬能隙半導體驗證平台

現有以「矽（Si）」基礎的產品，因材料的物理特性已達極限，無法再提升電量、降低熱損、提升速度，因此半導體市場開始朝向其他更能發揮電子傳輸效率與低能耗的材料演進，而具高能效、低能耗的第三代寬能隙（Wide Band Gap，簡稱 WBG）半導體就在此背景之下因應而生。晶圓代工廠與功率 IDM 廠商持續不斷地努力研究與開發。在初期開發中，總是會有許多需進行研發驗證的狀況，因此建立「寬能隙半導體驗證平台」，亦成功協助多家 WBG 產業的開發與生產驗證。



LTS 低溫焊接節能製程驗證平台

近年節能大浪潮來襲，終端品牌大廠為了因應環境永續議題，開始制定碳排目標，並要求下游供應鏈共同節能減碳；為協助客戶達成減碳目標，宜特與德凱宜特共同推出「低溫焊接製程驗證平台（Low Temperature Soldering，簡稱 LTS）」，服務客戶層面從終端品牌大廠、系統組裝廠、PCB 板廠以至 CPU、GPU 晶片大廠，串接產業鏈上下游，共同為地球永續發展貢獻心力。

即時分享產業新知，協助產業接軌零時差

宜特除舉辦研討會外，亦不定期推出小學堂電子報、製作 YouTube 影片，與客戶分享最新產業趨勢與技術新知。宜特自 2018 年起至 2022 年底，累積閱覽 / 觀看次數超過 132 萬次。

宜特不定期推出小學堂電子報，與客戶分享最新產業知識

＜解你的痛＞系列影片，與客戶分享失效分析案例、驗證趨勢與解決方案

於各大國際標準組織發表論文，多次獲得最佳論文獎

以解決方案起家的宜特，每年累積上萬筆驗證技術，宜特無私撰寫成文，於各大國際標準組織協會發表，近 5 年來於國際間共發表 25 篇論文（IPFA 發表 4 篇、ECTC 發表 6 篇、IMPACT 發表 6 篇、SMTA 發表 3 篇、IPC 發表 1 篇…etc）；論文研究主題廣泛，包含「可幫助通過 ANSI/ISA G3 腐蝕測試之新材料研究」、「抗硫化腐蝕能力之加速驗證手法」、「通過 STEM/EDS 提高 InGaN MQWs 定量分析準確性的方法」、「水分對塑料模製 SiP 模塊物理故障的影響」…等不同領域之研究成果分享。

積極參與國際組織，領先解析國際規範，提供完整解決方案

宜特在 AEC、MIH、SMTA、IPC、JEDEC 等海內外國際組織，扮演大型研發專案中驗證測試的重要成員。藉此宜特不僅可以協助半導體廠商進行晶片驗證，更可深入了解國際大廠實驗方式，提供國際品質控管趨勢的知識，領先為客戶解析國際規範，提供客戶完整解決方案。

宜特參與下列公（協）會，分享管理技術、實務經驗；加入協會資訊如下：

01 AEC 汽車電子協會
02 IPC 全球電子製造協會
03 SMTA 表面黏著技術協會
04 JEDEC 固態技術協會
05 TPCA 台灣電路板協會
06 iMPAS Taiwan 台灣國際微電子暨構裝協會
07 TBA 台灣電池協會
08 LIB R&D Center 鋰離子電池研究發展中心
09 MIH （Mobility In Harmony）電動車開放平台
10 TINVA 台灣工研新創協會
11 TSIDA 台灣太空產業發展協會

品質持續強化

5S 品管要求不夠，宜特組織稽核小組，首創 6S 實驗室要求

宜特成立 6S 稽核小組，藉由推動 6S 活動，使全體員工在創造良好的工作環境之後，皆能有效維護工作場域。而每週稽核裁量各實驗室缺失，使全體員工皆能重視自身工作安全，確實落實顧客財產之保密原則。為超越顧客期望，宜特藉由統計分析、品管手法與多元的改善管道，不間斷地改進工程技術與內部流程，建立起全員持續參與品質提升的能力。

透過 6S 活動的落實執行，提升服務品質水準

導入精實管理，年度效益破千萬，獲第三名感動賞

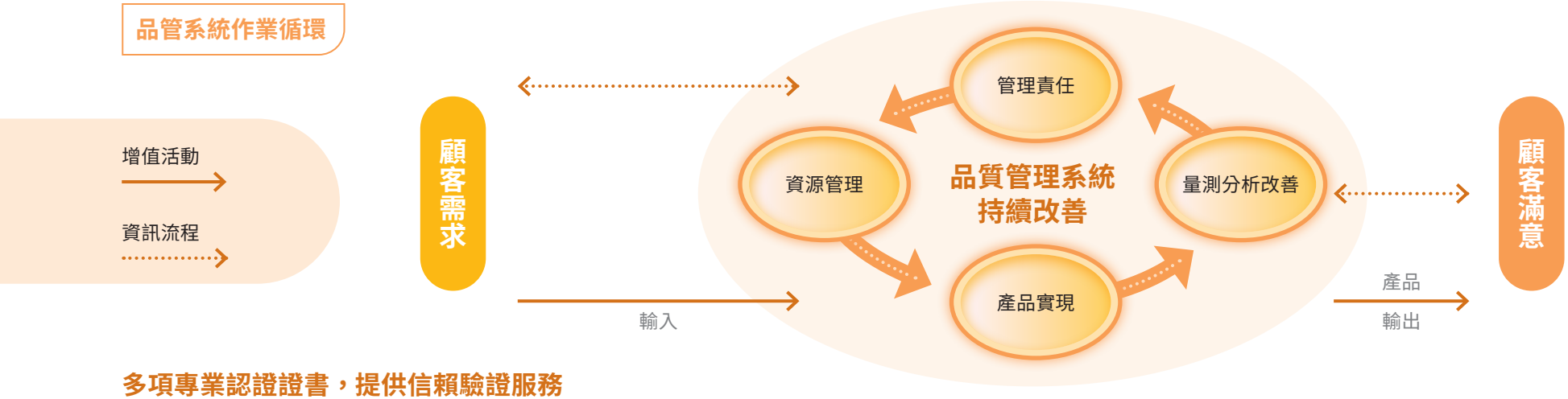
一般認為精實管理只能應用在製造業上，但身為電子產業第三方公正驗證測試實驗室的宜特，也活用精實手法，檢視作業流程。從分析七大浪費中主要的改善項目，逐項擬定對策，執行後讓交期縮短 10%，年度效益更是破千萬，獲得由中華精實管理協會（CLMA）所舉辦的第三屆精實改善賞大會，第三名感動賞之佳績。

以精實管理方式，消除浪費並為客戶創造價值

持續提升技術能力及品質強化，提供信賴的驗證服務

宜特多年來依循公司制定之品質政策「提供顧客快速及高品質之全方位服務」，致力於技術能力的提昇及品質水準之強化，順利取得多項國際知名且具公信力的機構認證，成為國際頂尖實驗室之一，依據國際標準（ISO 9001、ISO/IEC 17025）要求，與滿足顧客、法規主管機關及認證機構相關之需求方式，提供信賴的驗證服務。

品管系統作業循環



多項專業認證證書，提供信賴驗證服務

宜特多年來致力於技術能力的提昇及品質水準之強化，順利取得多項國際知名且具公信力的機構認證，成為國際頂尖實驗室之一。本實驗室擁有多項專業認證證書及符合國際標準之完善儀器設備，提供信賴的驗證服務。

宜特品質管理相關榮耀與認證

ISO/IEC 17025

ISO 9001

ISO/IEC 27001

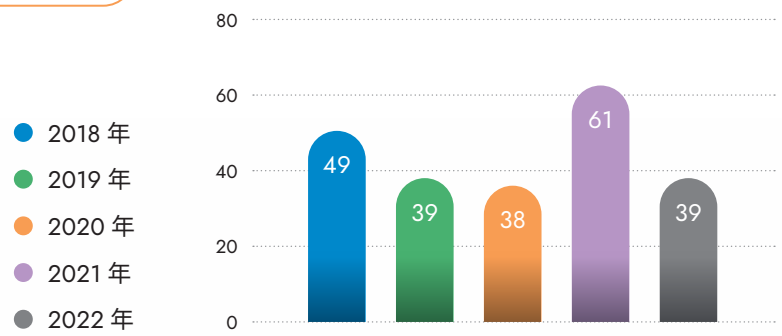
ANSI/ESD S20.20

最了解問題的專家就在現場，提案改善活動不斷創造高效工作

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

改善提案之四大評比面向

近年改善提案量



人員技能持續改善

為達成公司營運目標，提昇全員之服務品質與實驗室工程人員專業能力，藉由教育訓練的實施使同仁充分了解工作內容與專業知識，以達作業標準化、效率化且培養符合各階段能力需求之員工，並協助員工達成不同時期之發展與成長，提供相關之訓練，從而達成提高公司競爭力與養成良好企業文化。

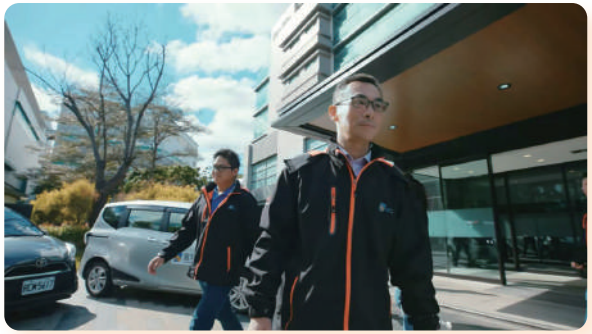
服務品質課程一覽表

課程名稱	課程內容說明	參與人數	參與率	時數
品質系統介紹	了解公司品質政策與目標，品質架構介紹	133	100%	1
企業資訊安全宣導課程	常見的釣魚與詐騙手法介紹與防範	885	100%	1
員工資訊安全守則	落實公司資訊通訊安全作業，維護資訊及處理設備之機密性、完整性及可用性	747	100%	1
社交工程安全教育訓練	防範社交軟體利用影響力或是說服力來欺騙以騙取重要機密資料	834	100%	1
職安安全衛生教育訓練	內容包含防止職業災害，保障同仁安全與健康，基本安全衛生工作守則介紹	291	100%	6
靜電放電防護年度複訓	每年定期複訓 ESD 相關知識，包含 ANSI/ESD S20.20 條文、ESD TR53 量測手法、符合性驗證、產品認可、靜電基本知識	531	100%	2

貼心與環保兼具，為客戶提供多元化收送件服務

宜特服務範圍涵蓋全台北中南各區，搭配快遞物流提供全方位的收送件服務，也針對客戶特殊需求提供多元化的配套措施，以符合客戶期待。

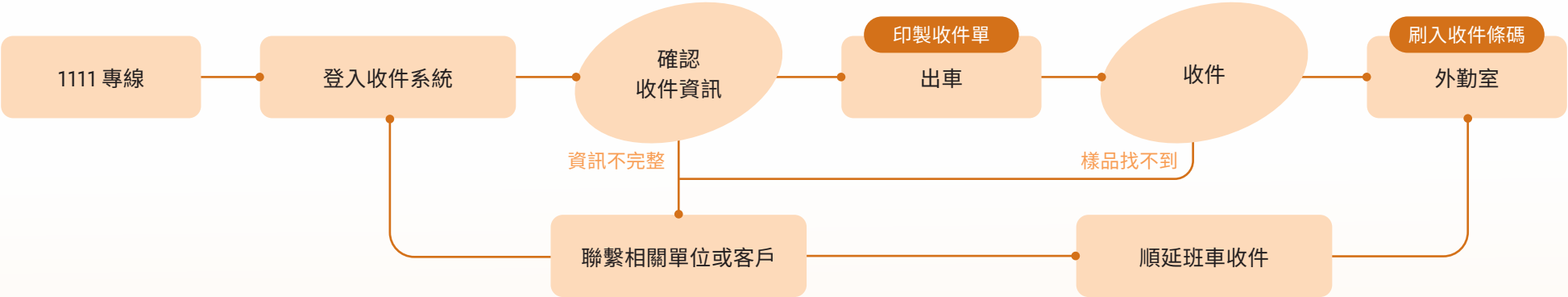
全球關注的碳排放量議題，宜特嘗試透過優化路線規畫，使用更節能和環保的車輛，已於近期替換兩部油電車，為地球環保盡一份心力。



即時迅速的收送件服務

宜特收送件流程

收件流程



送件流程

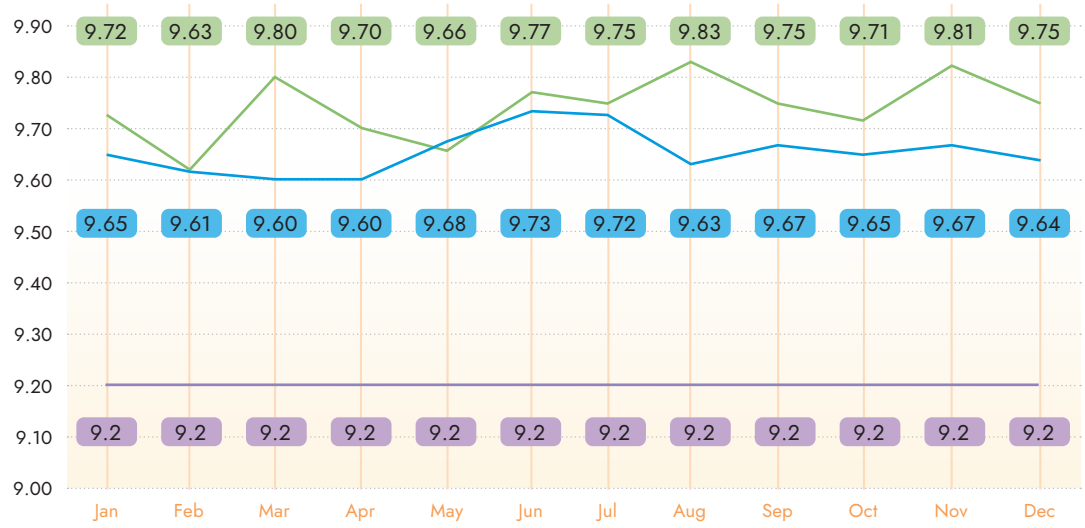
週電訪與客戶高度滿意度

宜特認為客戶滿意度方式來自三方面：週電訪、年度問卷滿意度調查、神秘客調查。從調查顯示，皆可看出，宜特的滿意度不僅皆為 9 分以上，更超越同業。

宜特每週進行平均 30 通電話抽樣，對每週委案的顧客以電話訪問實施顧客滿意度調查，針對「服務態度」、「專業能力」、「諮詢回覆速度」與「實驗交期」，讓顧客評量對本公司工程部門所提供的產品與服務之滿意程度。2022 年週滿意度月平均達 9.72 分以上。

目標	9.2
實際	9.72

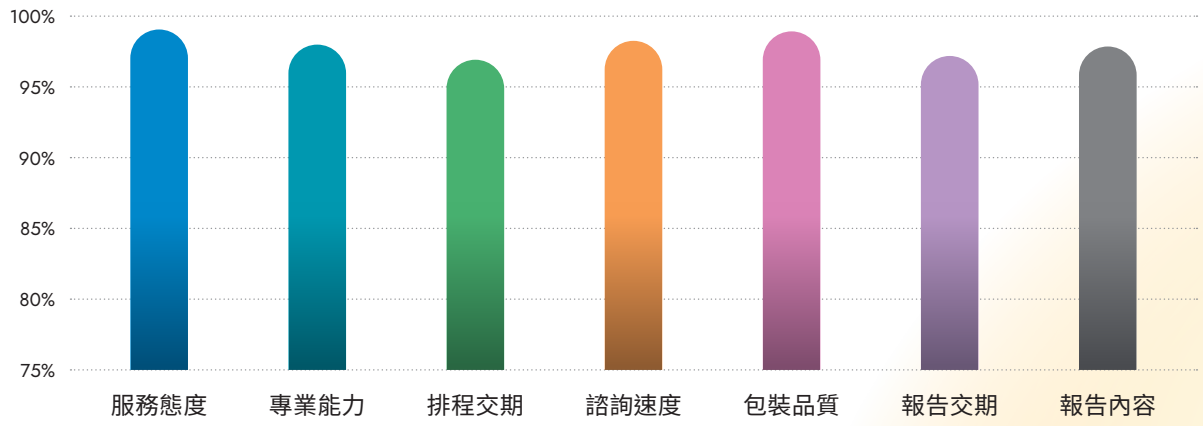
顧客週電訪滿意度總平均趨勢圖



年度問卷滿意度調查

宜特每年針對當年度委案所有客戶，寄發滿意度調查信件，請客戶評量宜特所提供的服務滿意度。2022 年客戶對宜特在服務態度、專業能力、諮詢回覆等面向上，表達滿意者高達 95% 以上；透過每次滿意度分析資料，宜特內部進行了許多品質改善措施，改善後更能發現顧客感到「非常滿意」比例明顯提升。

2022 年工程類滿意度普查結果



各面向滿意度達

95% 以上

資訊安全風險管理

提高客戶價值是宜特存續的目的之一，作為專業技術服務公司，宜特深知提供準確與精確數據可以加快客戶研發進度，有鑑於相關分析資料皆屬客戶財產與心血結晶，務必妥善保管。對此，宜特透過 ISO/IEC 27001 資安管理系統建構資安合規 （Obligation Compliance）文化，進而確保宜特的專業服務能提升客戶價值。

資訊安全管理架構

為確保宜特與客戶之資訊資產安全，宜特設置安全管控委員會，整合公司內部資源進行資訊安全風險評估，以及制訂年度資訊安全計畫與檢核標準。並協調相關資源以及跨單位活動，進行各項資安管制措施、人員年度資安教育訓練、資訊安全稽核作業。安全管控委員會每半年召開會議，檢視及決議資訊安全與資訊保護方針及政策，落實資訊安全管理措施的有效性。

宜特透過三項作業方針 -『建立專責資安組織』、『取得高階主管支持』、『落實全員參與』，併配合 ISO/IEC 27001 資訊管理系統相關要求，建立各項資訊安全管理措施，例如資訊安全政策、管理程序以及作業規範，以期維護宜特與客戶之資訊資產安全與利益。

專責資安組織

設置『安全管控委員會』，轄設：

- **召集人：**確保資訊安全政策與目標建立，且切合組織策略方向，推動持續改善。
- **執行秘書：**協助召集人進行資訊安全相關作業程序與改善作業。
- **資訊安全執行小組：**負責規畫及執行各項資訊安全作業。
- **緊急處理小組：**負責資安事件發生之處置作業。
- **資訊安全稽核小組：**負責評估資訊安全管理制度之執行情形。
- **文管中心：**負責文件發行等相關作業。

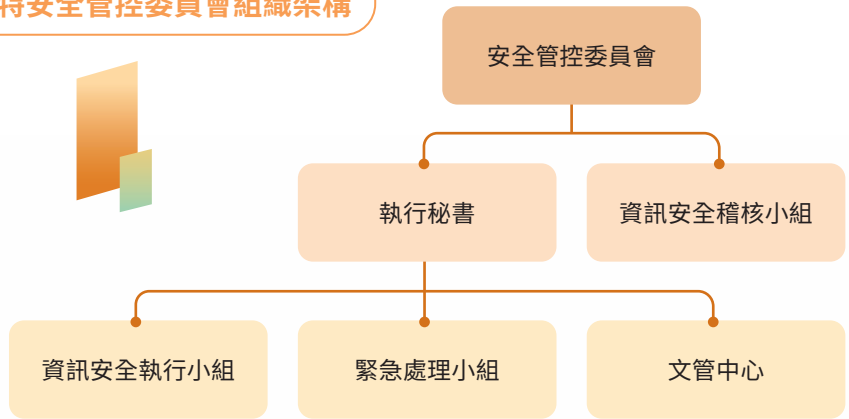
高階主管支持

安全管控委員會由本公司資安長擔任召集人，處級主管為當然委員。每半年至少召開一次會議，檢視內外部資訊安全議題，決議資訊安全措施與政策。

落實全員參與

透過各項教育訓練與演練，落實並強化全員資安意識。

宜特安全管控委員會組織架構



傳達資安訊息、落實資安訓練

為了加強宜特的資訊安全防護能力，除了透過資安工具或是管理措施進行防範，也必須注意人員資安意識的養成與提升。因此，宜特藉由『建立多面向資訊安全訊息傳達』、『落實資安教育訓練』提升人員之資安意識以及整體資安韌性。

建立多面向資訊安全訊息傳達

- 在安控區以及實驗室入口張貼資安管理標語，針對時事或是資安措施說明發送電子報。

落實資安教育訓練

- 所有新進同仁需於報到當日通過資訊安全教育訓練。
- 所有在職員工每年度須通過資安教育相關訓練課程回訓。
- 安控區作業人員需通過特定之安控區資訊安全教育訓練，每年度也需要通過課程回訓。
- 鼓勵資安人員取得認證或是參加外部資安訓練，提升資安認知與技術能力。

建構資安運營管理

宜特 2022 年資訊安全技術措施說明如下：

網路安全控管

網際網路安全與存取控制

- 防毒防駭措施。
- 禁止連接娛樂性、高風險、低信用評等之網站。
- 禁止使用線上儲存，如 Google Drive、iCloud、DropBox、OneDrive 等。
- 禁止未經授權之檔案傳輸。

邊界網路安全

- 系統組態變更申請與審核程序。
- 主機弱點掃描與修正。
- 導入網路資安平台，分數符合客戶要求水準。

內部網路安全

- 盤點網路設備與管理，強化防護 (防火牆、郵件過濾) 。
- 網路分段管理 (辦公區、實驗室區、安控區) 。
- 強化安控區控管 (網路存取、監控管理) 。
- 導入微分子防火牆技術。

資訊資產管理

資產管理管控

- 帳號存取管理。
- 禁止使用私人設備。
- 電子郵件保護。

應用程式安全

- 系統開發與上線流程管理。
- 主機弱點掃描與修正。

實體與環境安全

實體安全防護

- 建廠區出入口保全人員作業管理。
- 設置監控系統以及門禁系統之場域環境。

樣品安全管理

- 樣品收送電子化，方便追蹤樣品足跡。
- 安規樣品存放於門禁管與監控之庫房。
- 安規樣品收送車輛使用 GPS 管理系統，即時掌握樣品動態與行進軌跡。

存取控制安全

資料管理與存放控管

- 重要資產盤點與資料分級管理。
- 檔案透過文件加密軟體進行加密。
- 資料存取權限控管與申請審核。
- 員工 / 供應商保密協定。

帳號 / 網路存取控制

- 各類帳號建立、變更、移除程序。
- 密碼管理政策。
- 特殊帳號權限管控。

2022 年資訊安全措施推動執行成果

近年新增資安管理系統相關規範如下表

項目	2022	2021	2020
新增或修訂資安規範	17 份	19 份	31 份

近年違反資安規定彙整如下表

項目	2022	2021	2020
員工因未遵守資訊安全規定而接受懲處	0 人	0 人	0 人

近年教育訓練與宣導彙整如下表

課程名稱	2022	2021	2020
資訊安全教育訓練課程	299 人	174 人	70 人
年度資訊安全教育訓練（回訓）	826 人	763 人	679 人
發布資安電子報	10 份	26 份	9 份
社交工程教育訓練	834 人次	192 人次 (註 1)	無
企業資訊安全宣導課程	2,542 人次	無 (註 2)	無 (註 3)
安控區資訊安全教育訓練	296 人次	162 人次	無
作業雲資訊安全教育訓練	163 人次	無 (註 4)	無 (註 5)
資安人員專業教育訓練 (註 6)	5.6 小時	3.04 小時	11.43 小時

註 1：2021 年度未要求全員上訓練課程。
註 2、3：該年度尚未啟用，以資安電子報形式發佈。
註 4、5：該年度尚未啟用。
註 6：以平均每人次計算。

稽核

- 完成並通過 2 家客戶實地稽核，3 家客戶資安問卷評核。

內部問卷調查

- 5 分量度問卷中，對於『公司資安政策的了解』、『資安的重要性』、『落實資安保護』以及『資安防護作為的滿意度』等面向，一般同仁給予 4.6 分，主管給予 4.72 分的水準。
- 主管填答率 61%，同仁 63%，共計 564 份問卷。

透過上述嚴謹的資安管控措施，2022 年未有任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。

確保供應鏈韌性

創造永續價值鏈

宜特將供應商夥伴視為共同創造價值的營運夥伴，期許和供應商一同建構永續發展的服務價值鏈，在為客戶提供最佳解決方案的同時，亦降低環境與社會風險，建立一個積極負責的價值鏈網絡。

宜特秉持永續發展、環境友善、誠信經營、資訊安全，宜特與供應商在環保、安全或衛生等議題共同努力確實履行企業責任，於官網公布『供應商行為準則』，以作為供應商之遵循標準，摘要如下：

勞動人權

宜特與供應商共同肩負勞工人權維護、健康與安全、公司管理機制及系統的責任，不聘僱童工、不要求超時工作並致力打造健康、安全、優質之工作環境為目標。

環境友善

供應商認同環保責任為製造世界級之產品不可或缺的一部份。製造過程中應儘量減少對社區、環境及於自然資源造成的負面影響，從源頭或透過實踐減少碳排放以及產生廢棄物、污染物，透過改良生產、維修、替換材料、回收再利用降低自然資源之損耗。

誠信經營

在所有商業互動中均應謹守最高誠信標準。供應商應採取零容忍政策禁止任何形式的賄賂、貪污、勒索和挪用公款行為。

資訊安全

因與宜特交易而獲得之商業資訊，供應商應善盡保密責任，未經宜特許可不得將相關資料予以複製、修改、重組、逆向解析（reverse engineer、reverse assemble or de-compile）或試圖導出設計或基礎資料或以任何型態揭露於第三方。

設備商另需簽署『資訊安全宣告書』，設備商有責任及義務保護其所取得或使用客戶之資訊資產、防止遭未經授權存取、擅改、破壞或不當揭露。
2022 年發出 51 份共 48 份完成簽署。

綠色暨 ESG 採購政策

宜特為國內外重要客戶認可之大型第三方實驗室，所採購之設備須符合客戶驗證要求，除大型設備須向國際知名廠商採購以外，其它項目如：經常性使用耗材、儀器、化學品、外包、測試周邊…皆以永續經營為目標，綜合考慮採購、物流、回收和再利用等多個環節的節能環保因素，積極降低價值鏈活動的碳足跡，與供應商共同履行環境保護、節能減排等社會責任，貨品優先選擇在地生產、環境友善之供應商（產品具環保標章及經環保署認定符合再生材質），以打造綠色供應鏈。宜特也要求全體供應商於接受訂單時，同步確認 ESG 事項。統計近 3 年扣除大型設備之國內採購金額比重皆高達 9 成以上，且在地採購比重逐年增加（詳如下表）。

宜特在地採購統計表

年度採購金額	2020	比重	2021	比重	2022	比重
國外	61,158,558	8.0%	54,256,657	5.8%	33,455,101	3.3%
國內	**706,753,694**	**92.0%**	**878,112,382**	**94.2%**	**994,967,260**	**96.7%**
總金額	767,937,252		932,369,039		1,028,422,361	

註：大型設備未計入以上統計金額

衝突礦產採購政策

宜特遵循經濟合作暨發展組織（OECD）所制訂的「來自有衝突或高風險地區的礦產其負責任的供應鏈盡職調查指南（Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas）」的指導原則建立盡責調查架構。除了宣導「禁止使用“衝突礦產”之要求」外，並透過此盡責調查程序鑑別與評估調查供應商所提供之原物料與零組件是否使用衝突礦產，2022 年宜特調查後評估相關廠商共 12 家須簽署『不使用衝突礦產承諾書』。目前已 100% 全數簽回。

供應商 ESG 管理及年度稽核

為能確保供應品質與交期符合公司經營與客戶需求，宜特制定『供應商管理程序』與『採購管理程序』針對重要供應商依品質政策、管理流程、供應鏈管理、異常管理進行導入評鑑評估，以 70 分以上為合格，60~70 分有條件核可；60 分以下不予採用。合格供應商均需簽署『保密合約』以保障宜特與客戶之機密資訊不外流。

針對重大金額經常交易之供應商進行年度評鑑，以成本、交期、服務、製程為評分項目，3.5 分以上為合格；3.0~3.5 分為有條件合格，3.0 以下為不合格。2022 年評鑑廠商 24 家，全部合格且未發生違反 ESG 情況。

另外，宜特也定期與不定期進行實地評鑑，除評估供應商製程能力、品質、交期管控、內部管理流程外，2023 年評鑑項目新增企業社會責任評鑑項目，審查供應商在職業安全、環境保護、勞動人權是否符合企業社會責任，若經發現不符事項則要求持續改善或降低、終止商業合作。

宜特規定所有進廠施工廠商、設備商須受宜特環安單位之入廠安全講習，2022 年舉辦承攬商安全教育訓練 11 場次，參與受訓人數 107 人，廢棄物處理之處理商須具備相關證照且符合相關環保法規並簽署『承攬商安全衛生環保同意書』，不得違反承攬商安全衛生環保管理準則。

宜特要求供應商承諾嚴格遵守宜特制定之廉潔管理相關規定，在與宜特正常交易往來期間，絕不會為促成雙方商業上之往來，而向宜特員工或其關係人作相關之承諾、要求、期約進行任何賄賂或給付其他不正當利益、絕不為其利益，唆使、遊說或利誘宜特員工違背其職務或其對公司履行忠實義務之行為。針對重大金額之供應商要求簽署『供應商廉潔承諾書』，2022 年新發出 45 份已全數簽回。

綜上所述，宜特於落實其供應鏈管理時，不只思考效率、成本，同時也注重合作夥伴在環境、社會、治理等各面向的績效，也透過定期評估的方式，持續了解供應商營運狀態，提升彼此永續能力，同時鼓勵供應商將 ESG 內化至公司管理與營運當中，此舉可提高宜特整體供應鏈在面臨突發事故的承受能力與應變能力，確保宜特能持續提供客戶相關專業服務，確保供應鏈韌性。

05

社會共榮力

人才吸引與留任 60
培育創造客戶價值的關鍵能力 66
多元友善的職場 74
職安衛與健康促進 78
促進社會參與 84

	衡量指標	2022 年計畫	2022 年成效	中長期目標
勞雇關係	落實平等友善職場	• 秉持多元平等、用人適才原則 • 響應《性別平等工作法》實施育嬰留職停薪計畫	• 員工離職率 11.4% • 共有 11 位員工申請育嬰留職停薪，當年度平均復職率為 72.7%	• 持續強化員工留任 • 持續提升員工留停復職率
勞資關係	員工溝通會議及勞資會議	討論與決議公司內部勞資相關議題、檢視工作規則內容	召開多次勞資及員工溝通會議、員工意見處理率達 100% 內部客戶滿意度達 4.35 分（5 分滿分）	持續提升內部客戶滿意度
職業健康與安全	建構健康促進與疾病預防制度	設置醫護室辦理員工健康管理業務	設置專責職護及醫師臨場服務每月一次及職業醫學專科醫師每四個月一次	落實職安衛風險評估並降低意外事故
訓練與教育	在職訓練時數	透過 OJT 等培訓計畫提高員工績效並達到留才之目的	2022 年累計培訓 24,912 小時，每人年度平均學習時數為 25 小時	持續強化員工專業職能，提高人員年度平均學習時數
	產學合作布局	展開產學合作企業實習計畫，提早布局產業優秀人才	與 13 家產業先進共同建立半導體人才培育聯盟	持續深耕產學合作計畫，延攬優秀人才
當地社區	社群影響力	從閱讀能力到情商教育投入資源，期能改善偏鄉學童潛能力	幫助 37 所學校推動偏鄉國小閱讀計畫	持續落實雪中送炭精神，貢獻社會

人才吸引與留任

人力資源

宜特承諾遵循國際人權相關公約，遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《RBA 責任商業聯盟行為準則》之精神，及其他適用的行業標準和國際公約，秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，致力打造多元平等共融友善職場、積極推動兩性平權，全體員工性別比例男女約各 50%，我們持續塑造友善平等，育嬰留停回任率達 72.7%、留任率達 75% 讓員工安心返回職場；我們致力平等共融，不論國籍、族群、性別之同仁，皆享有相同之公司福利，績優之藍領外籍員工亦有相同晉升發展機會，宜特極為重視勞工與商業道德政策推動，透過工作規則、文件管理系統及公告系統等平台進行宣導，並定期檢視、優化相關制度，尊重所有同仁人權，提供公平且適才適所之工作機會予應徵者及員工，不因其種族、信仰、宗教、黨派、性別、婚姻狀況、身心障礙或其他政府明令保護者等非工作因素，而予以歧視，此等原則適用於招募、任用、訓練、升遷、薪資與福利，期待與公司共同成長。

人才多元化

宜特深信人才多元化為企業競爭力之根基，透過具競爭力之薪資福利制度以獎勵與留任人員，吸引外部人才。截至 2022 年，宜特員工數為 993 人，其中包括 172 位主管人員、821 位專業技術人員，在年齡分布上，年齡介於 30-49 歲員工佔全體員工 58.2%，整體平均年齡為 33.8 歲；按聘僱類型正職員工佔 98.8%、非正職員工佔 1.2%，非正職員工為簽訂定期契約人員，其需求為臨時性任務及任職一年內之短期企業實習生。基於科技產業特性因素，管理階層與技術人力較多為男性，宜特近年以多元任用為永續方針，女性主管比例持續增加至約 40.1%，相較 2021 年佔比再增加 3.2%，整體人力男女性比率均衡。

員工人力結構

年度		2021 年						2022 年					
類別	分類	男性	男性比例	女性	女性比例	總計	總佔比	男性	男性比例	女性	女性比例	總計	總佔比
職務	主管人員	101	63.1%	59	36.9%	160	19.2%	103	59.9%	69	40.1%	172	17.3%
	專業技術人員	368	51.3%	350	48.7%	718	80.8%	429	52.3%	392	47.7%	821	82.7%
年齡	29Y 以下	154	51.9%	143	48.1%	297	33.8%	195	52.8%	174	47.2%	369	37.2%
	30-49Y	292	54.0%	249	46.0%	541	61.6%	311	53.8%	267	46.2%	578	58.2%
	50Y 以上	23	57.5%	17	42.5%	40	4.6%	26	56.5%	20	43.5%	46	4.6%
學歷	博士	5	100.0%	0	0.0%	5	0.6%	5	100.0%	0	0.0%	5	0.5%
	碩士	62	53.4%	54	46.6%	116	13.2%	69	54.8%	57	45.2%	126	12.7%
	學士	330	54.1%	280	45.9%	610	69.5%	383	54.6%	319	45.4%	702	70.7%
	專科	37	46.3%	43	53.8%	80	9.1%	43	47.3%	48	52.7%	91	9.2%
	高中職	29	49.2%	30	50.8%	59	6.7%	26	41.9%	36	58.1%	62	6.2%
	其它	6	75.0%	2	25.0%	8	0.9%	6	85.7%	1	14.3%	7	0.7%
聘僱身分	正職	459	53.4%	400	46.6%	859	97.8%	527	53.7%	454	46.3%	981	98.8%
	非正職	10	52.6%	9	47.4%	19	2.2%	5	41.7%	7	58.3%	12	1.2%
總計		469	53.4%	409	46.6%	878	100%	532	53.6%	461	46.4%	993	100%

註 1：主管人員含技術職以上主管（全數為台籍主管）；其餘為專業技術人員。

註 2：宜特聘僱以正職員工為主，非正職員工為簽訂定期契約人員（包含實習生、派遣及臨時約聘人員）。

註 3：人數以當年度 12/31 在職人數計算，身份包含正職、約聘、企業實習生及派遣人員。

人才是宜特最重要的核心競爭力，我們透過多元管道持續晉用優質人才，且因應疫情，改以數位化招募隨時彈性調整招募措施，讓人才晉用不受影響，2022 年新進員工人數為 272 人，相較 2021 年人數增 106 人，2022 年每人平均招募費用為 42,520 元，新進女性員工佔比達 46.3% 以上，積極執行多元任用方針。宜特建構多元包容與共融的友善職場、透過具競爭力的薪酬、發展性的學習計畫，創造激發夥伴熱情的工作環境。

新進人員人力結構

年度	2021 年			2022 年		
類別	男	女	該年齡層佔比	男	女	該年齡層佔比
29Y 以下	52.3%	47.7%	59.9%	55.8%	44.2%	65.7%
30-49Y	46.4%	53.6%	39.0%	50.9%	49.1%	33.7%
50Y 以上	100.0%	0.0%	1.1%	33.3%	66.7%	0.6%
佔比	50.6%	49.4%	100.0%	53.7%	46.3%	100.0%

除正職員工外，宜特 2022 年外包員工年齡、性別與職務組成表如下：

外包人力結構

年齡類別	性別	保全	團膳	清潔	工程承包商
29Y 以下	男	1	0	0	15
	女	1	0	0	3
30-49Y	男	3	0	0	48
	女	4	0	2	4
50Y 以上	男	9	2	1	32
	女	3	5	10	5
小計	男	13	2	1	95
	女	8	5	12	12
合計		21	7	13	107

註：採 FTE 全時等量法，以 8 工時 / 人天，對照每年工時（220 人天及每人天 8 小時），換算人數。

宜特重視每位同仁的意見與回饋，透過各種管道建立雙向溝通，促進勞資關係之和諧。係因公司致力於提供同仁正向互動之溝通管道、具吸引力的薪酬福利與訓練發展平台，2022 年離職率為 11.4%，低於業界平均水準，呈現健康的人才流動，我們亦當持續努力以降低人員離職率。公司若因重大營運變化而影響勞工權益或中止與部分員工僱傭關係時，將依法令規定提前預告；2022 年宜特並無重大營運變化之事宜。

宜特積極布局半導體先進製程 / 先進封裝驗證平台、車用電子驗證平台、物聯網 / 車聯網平台、5G 驗證平台，公司具發展動能，人力趨於穩定，有利於公司整體營運發展。

年度離職率

年度	2021 年	2022 年
離職率	12.7%	11.4%
自願離職率	10.4%	10.9%
新人離職率	13.9%	17.1%

友善平權照護

響應政府推行《性別平等工作法》，宜特員工可依個人需求申請育嬰留職停薪，2022 年共有 11 位員工申請育嬰留職停薪，當年度平均復職率為 72.7%。另針對已回任員工宜特亦持續觀察其留任情形，育嬰留職停薪回任且於 2022 年任職滿 1 年之女性同仁留任率為 66.7%，男性同仁留任率為 100.0%；宜特致力營造友善及平等的職場，並持續努力以提高人員留停復職與留任率。

宜特依據各專業職能規劃完善的訓練計畫，讓同仁依序站穩每一步，逐步深耕專業領域並透過績效管理與發展制度，及時檢視與溝通，做為員工職務派任、晉升、調薪與發展之依據，持續創造公司永續發展的動能；宜特致力打造多元平等共融友善職場、積極推動兩性平權，2022 年女性主管晉升比例 53.6%，相較 2021 年佔比再增加 6%。

年度留停狀況

年度	2021 年			2022 年		
類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計
享有育嬰假員工人數（A）	64	56	120	55	49	104
實際使用育嬰假員工人數（B）	3	4	7	0	11	11
當年度應復職員工人數（C）	1	7	8	3	8	11
當年度實際復員工人數（D）	1	3	4	2	6	8
前一年度休完育嬰假後復職的員工（E）	0	8	8	1	3	4
前一年度休完育嬰假後復職且在職超過一年的員工人數（F）	0	6	6	1	2	3
育嬰留停申請率（B/A）	4.7%	7.1%	5.8%	0.0%	22.4%	10.6%
復職率（D/C）	100.0%	42.9%	50.0%	66.7%	75.0%	72.7%
留任率（F/E）	0.0%	75.0%	75.0%	100.0%	66.7%	75.0%

註：自生育起三年內之員工均符合育嬰留停資格，例如：2021 年符合人數統計區間 2018/1/1-2021/12/31 生育之員工（資訊來源：產假、陪產假之申請人數）。

2022 年台灣女性員工佔總人數比例約 46.4%，其中女性基層主管的比例為 42.3%；女性高階主管的比例為 18.8%。2022 年台灣廠區共聘用 7 位身心障礙員工，並持續提供身心障礙者職缺，期望吸引更多潛在合適的身心障礙者主動前來應徵。

宜特堅持性別平等，薪資核定完全依照個人能力與職務需求，秉持合理與公平原則，不因性別而有差別待遇。宜特優先聘用在地員工，基層人員標準薪資符合當地法規薪資要求，並優先聘用台籍居民為台灣營運總部高階管理階層。

年度晉升率

年度	2021 年		2022 年	
類別	男	女	男	女
主管人員	52.4%	47.6%	46.4%	53.6%
專業技術人員	54.7%	45.3%	54.9%	45.1%

宜特女性員工及女性管理階層比例

年度	2021 年		2022 年	
類別	男	女	男	女
整體員工	53.4%	46.6%	53.6%	46.4%
主管	63.1%	36.9%	59.9%	40.1%
基層主管	59.7%	40.3%	57.7%	42.3%
高階主管	83.3%	16.7%	81.3%	18.8%

註：基層主管指技術職、課級與部級主管；高階主管為處級以上主管。

具競爭力的薪酬福利

宜特提供具競爭力薪酬，以吸引並留任人才，與績效連結之獎勵更能鼓勵創造績效與貢獻之員工；除參考標竿企業外，我們每年進行業界薪資調查，並依據公司營運與產業環境變化以擬定薪酬策略，進而確保薪酬政策具外部競爭力與內部公平性，並提供同仁優渥的薪酬待遇、優質的工作環境及完善的福利制度，讓同仁工作、生活、休閒均能獲得均衡發展。2022 年員工平均薪資為新台幣 977,294，薪資中位數為 871,292，兩項薪資數據皆呈現上升趨勢，顯示宜特對同仁持續付出之肯定，我們亦當秉持利潤共享精神與員工同享成果。

各階層男女員工平均基本薪資比例

年度	2021 年		2022 年	
類別	男	女	男	女
一般同仁	1:0.97		1:0.94	
主管人員	1:0.86		1:0.85	

各階層男女員工平均薪酬比例

年度	2021 年		2022 年	
類別	男	女	男	女
一般同仁	1:0.93		1:0.90	
主管人員	1:0.87		1:0.83	

2022 年薪酬狀況

年度	2021 年	2022 年
非擔任主管職務之全時員工人數	777	833
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	900,881	977,294
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	814,095	871,292

薪資制度

宜特重視人才，員工獎酬與個人績效緊密連結，每年調薪幅度優於業界。公司提供具競爭力的薪酬水準，不因性別、年齡、種族、宗教等因素而有差異，亦透過多元化的激勵獎金制度，與員工共享營運成果。

正式員工福利措施

基於妥善照顧員工生活的信念，宜特提供具競爭力之福利政策，期望同仁無後顧之憂安心與公司共創價值。本公司依循「勞動基準法」、「勞工退休金條例」暨施行細則，及退休金會計處理準則等規定，按月提撥退休金至勞保局員工個人帳戶，且定期開會審閱退休金使用狀況，以保障員工退休權益。除法定保險制度外，宜特也為員工規畫完善的團體綜合保險，保費由公司全額負擔，保險項目涵蓋壽險、意外險、醫療險、癌症險等，增加員工整體保障。

獎酬制度措施

員工酬勞

- 每年進行市場薪資調查，確保員工酬勞具競爭力。
- 員工酬勞與公司營運績效、團隊表現及個人績效直接相關。

激勵獎金、績效獎金

- 依據公司各季營運績效達成狀況並連結部門績效及個人績效核發獎金。

多元化的獎勵

- 包含推薦獎金、改善提案獎金、教練獎金、衝刺獎金、達標獎金、留任獎金、績優獎勵金等。

員工認股權

- 為吸引及留任專業優秀人才，公司制定認股權憑證發行及認股辦法，以激勵並提高員工對公司之向心力。

產學合作 - 站在巨人的肩膀看世界，產學合作培育優秀人才

宜特關注勞動市場與就業議題，致力培育組織內、外人才，透過業師、實習、工讀、企業參訪等，引領學生從學校走向職場，積極提升青年學子就業競爭力。

宜特持續與清大、台科大、淡江、明新…等 13 所院校合作，藉由優秀人才培育計畫、產學合作計畫、在職專班媒合計畫、暑期實習計畫等多面向合作方案，與各校建立雙贏夥伴關係。

01 企業參訪

協助學校提供學生近距離了解職場的機會，透過實地參訪工作內容與樣貌並與主管之交流活動，深入理解宜特願景、組織文化、工作環境、教育訓練等。

02 實習與獎助學金

培育在校優秀專業人才、促進產學合作，與學校合作設立獎勵學金方案，讓學生安心向學並實現企業長期培育計畫，提前佈局優秀人才畢業後順利加入宜特。

03 新鮮人預聘計畫

宜特提供預聘制度，補足人才缺口的同時，也給予新鮮人更多時間了解職位角色和職責，從而快速融入工作，提高工作效率。

04 企業導師計畫

宜特各領域專家協助學校學生在職涯規劃及企業運作等引導與諮詢，讓學生了解業界發展及動態，增進理論與實務連結，以培養學生之職場適應與未來競爭力。

05 儀器捐贈

為強化學生分析與實作能力，宜特捐贈儀器設備，藉產學攜手嘉惠學生，強化企業與學校之鏈結，讓學校課程設計與人才培育更貼近產業需求，使學生擁有學用合一關鍵能力。

06 企業贈書

宜特與學校合作提供必修課程教科書，展現對於人才培育與發展之重視，亦期望能鼓勵學生扎根學習，培養專業力。

產學攜手校外實習，深耕培育人才

宜特重視人才培育，透過產學合作於技術與實務上提升人才能力，協助青年學子畢業即就業，宜特近年產學合作人數約 30 人，宜特將持續積極深耕校園，延攬優秀人才，攜手共創產學雙贏之新局。

學生參觀宜特實驗室

半導體人才培育聯盟

學生校外實習，學校訪視關懷學生

2022 年度實習轉正職同仁心得

姓名 / 學號：陳 o 妤 / D107414****

剛進來的時候，甚麼都還不懂。好在我們部門都有獨立的教練，能保證新人可以被照顧到。在經過教練指導後，我開始做案件。剛開始上機的時候，總是很擔心自己能不能做好，可當完成第一件 case，就會覺得很有成就感。

在實習期間我的應變能力提升了不少。如果做案件的途中，有遇到一些自己從未見過結構，可以事後去問我們的資深工程師，他們從不吝嗇的把很多知識都告訴我，而我也從他們身上學到了很多課本以外的知識。畢業後待在這間公司的原因，除了能繼續學習很多知識以外，這邊的同事相處氛圍非常好。除了一起吃飯外，有時候還會討論做 case 的手法，促進彼此進步。所以，如果對半導體有興趣或想學習更多知識的話，歡迎來宜特。

2022 年度實習轉正職同仁心得

姓名 / 學號：王 o 銘 / D107414****

大三的時候聽完宜特科技的介紹我就決定我要來當竹科工程師。實習讓我學習到很多大學沒教的知識，剛開始報到的時候會請你坐在電腦桌前面學習公司在做哪些檢測項目，以及你未來會遇到的半導體結構和原理，在我的部門常常會遇到很多半導體產業的各種大公司，還可以更詳細的知道它裡面是用哪些元素以及怎樣的處理手法而變成你在市面上看到的成品。

接著說一下上班的氛圍，就以我的部門來說，在這裡大家都非常歡樂，當在做案件的時候常常會因為有些製程沒有看過或是平常沒有用過的手法只要提問大家都會為你詳細的解答，不定時就會有很多東西可以吃，而且大家其實年紀都不會相差太多，所以也不會有什麼年紀上的代溝。

我覺得宜特不管在公司規模跟福利上，都能提供很好的實習經驗，因此我真心非常推薦有在找實習的同學來宜特，把握難得的機會。

校園徵才 讓人才永續前進

為積極延攬優秀人才，宜特校園徵才擴展至北中南多所優秀大學，持續招募優秀學校人才，以提升企業人才永續價值。

結合政府就業資源 開啟豐富就業地圖

宜特招募人才不遺餘力，自 2018 年起持續參加就業中心之地方性徵才活動，提供求職者多元職缺與產業一手資訊，與就業站建立良好合作關係，共同擔任待就業者職涯發展的最佳夥伴。

宜特因應終身學習政策及產業人才發展趨勢，與政府合作青年就業旗艦計畫，協助青年朋友畢業後穩健銜接職場，該計畫自 2018 年至 2022 年，共雇用超過 320 名青年，透過務實致用的在職訓練，讓青年們在工作中累積專業，提升就業能力與職場歷練。

嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）對國內就業市場造成影響，宜特因持續提升人力資源永續發展戰略，協助社會就業福利，至 2022 年透過安穩雇用計畫，積極聘用失業民眾逾百位，給予待業民眾安定且穩定的工作機會。

地方性徵才活動

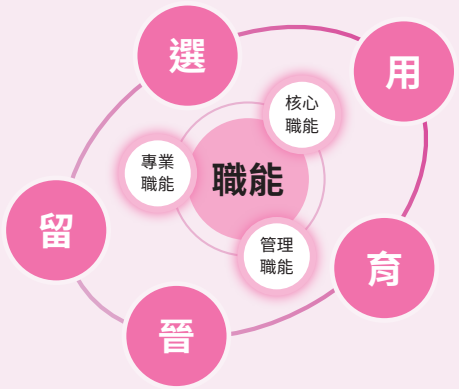
培育創造客戶價值的關鍵能力

宜特為半導體產業的醫學中心，我們最大的願景與目標就是成為客戶導向的全方位服務平台，並以「以人為本」做為我們的核心主軸，發展我們的核心價值「客戶至上」、「團隊合作」、「創造價值」，我們視員工為最重要之資產，期許宜特成為員工引以為傲的公司。

宜特每年透過組織的營運策略目標，由上而下，展開當年度人才發展策略方向，並緊扣核心主軸與價值觀做為訓練發展方針，搭配多元發展管道，實踐員工的發展，並激發他們潛能進而達到部門與組織的目標，員工、公司共同成長，共創雙贏價值。

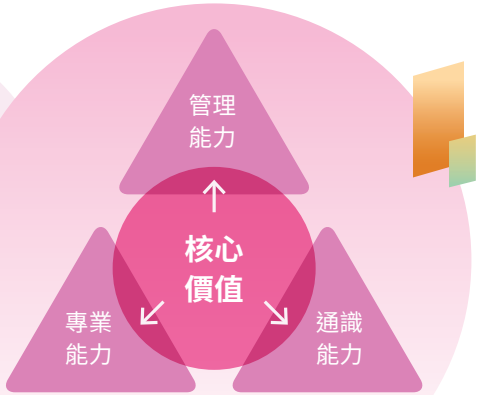
完善的人才管理與發展系統

宜特以「職能」為人才管理與發展系統架構，以核心價值為基礎建構職能模型，明確訂定企業核心職能、專業職能與管理職能，並將職能具體落實於人力資源發展的各項機制，有系統且聚焦地進行人才的選、用、育、晉、留，並連結組織目標，打造宜特關鍵人才，提升企業競爭力。



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

員工能力金字塔：員工能力決定企業競爭力



多元發展管道

員工是宜特最重要之資產，我們重視員工全方位學習與成長的機會，也鼓勵員工不斷學習，發揮所長，我們提供員工不同階段之發展計畫，用以留才展才。透過多元發展管道與職位訓練藍圖，員工可以提前儲備未來所需能力，於個人職涯發展計畫持續深耕，創造一個讓員工有無限發展可能的職場環境，打造人才競爭力，同時落實人才梯隊之完備。

多元發展示意圖

新人發展(能量續存) 01
- 本職能力認證與發展
- 數位學習 自主學習

整合發展(打造競爭力) 03
- 核心職能與通識能力輔助搭配
- 多能工歷練與跨單位專案合作

專業發展(經驗深化與內化) 02
- 職務與專案的歷練
- 專業技術能力持續精進

雙軌發展 (適性適才適所) 04
- 管理職領航藍圖
- 技術職領航藍圖

訓練發展體系

宜特依據員工發展需求，規畫七大類別學程，透過多元訓練方法推動各項培訓與專案，營造多元且內容豐富的學習歷程。

2020 年開始全球受到 COVID-19 疫情影響，儘管實體課程的推動遇到諸多挑戰，但宜特早在 2008 年就導入數位化學習平台，走在數位化的前端，我們在同步堅守防疫之際，也致力在培訓方面以多元、混成的學習方式，厚植人才發展。

宜特訓練發展體系示意圖

培訓投入時數表 _ 依性別

項目	2019	2020	2021	2022
受訓時數（時）	8,402	7,302	7,444	11,488
女性員工人數（人）	413	432	409	461
平均受訓時數（時）	20	17	18	25

項目	2019	2020	2021	2022
受訓時數（時）	11,609	12,174	8,864	13,424
男性員工人數（人）	496	527	469	532
平均受訓時數（時）	23	23	19	25

培訓投入時數表 _ 依身分

身分	項目	2019	2020	2021	2022
員工	受訓時數（時）	15,032	15,689	13,699	22,808
	員工人數（人）	692	787	718	821
	平均受訓時數（時）	22	20	19	28

身分	項目	2019	2020	2021	2022
主管	受訓時數（時）	4,919	3,734	2,549	2,041
	員工人數（人）	207	162	160	172
	平均受訓時數（時）	24	23	16	12

宜特重視人才發展，每年對培訓資源的投入不遺餘力，2020-2022 年因疫情影響，實體課程開課率降低，但公司堅持人才發展政策，持續投入線上資源，故 2022 年培訓時數反較 2019 年提升約 20%，展現質量兼具的學習發展成果。

培訓投入狀況表 _ 依課程類型

課程類別	課程類型	2019			2020			2021			2022		
		梯次	人次	時數	梯次	人次	時數	梯次	人次	時數	梯次	人次	時數
新進員工類	員工行為準則與法令規範、環境安全、品質管理、資訊安全、通識能力、專業能力訓練與認證、新人共識研習營	439	1,452	4,781	377	1,475	4,197	410	2,205	4,332	442	5,052	6,665
核心職能類	客戶服務與職能發展訓練	31	4,000	3,737	34	3,878	2,807	27	2,287	1,773	37	3,957	2,136
專業技術類	專業職能發展、專題講座與技術研討會	287	2,171	4,301	251	2,222	2,815	133	1,639	1,517	256	1,742	3,056
環安工衛類	環境安全與認證	66	1,056	3,163	68	928	3,717	41	1,243	3,368	37	899	5,336
管理職能類	管理規章與職能發展	7	378	1,804	4	232	933	10	313	1,138	8	35	16
品質管理類	品質系統與管理	35	591	1,394	60	1,991	2,438	26	1,057	1,877	12	1,018	3,050
誠信經營類	資訊安全宣導、職場不法侵害與預防、營業秘密與競業禁止、智慧財產權、誠信與廉潔承諾	334	1,488	830	304	1,591	2,569	282	2,224	2,306	327	7,153	4,653
總計		1,199	11,136	20,011	1,098	12,317	19,476	929	10,968	16,309	1,119	19,856	24,912

註 1：

- 2019 年：宜特培訓各類課程，總參與人次為 11,136 人次，共有 1,199 梯次，訓練總時數為 20,011 小時，平均每位同仁的受訓時數為 22.0 小時；總訓練費用為 1,333,000 元。
- 2020 年：宜特培訓各類課程，總參與人次為 12,317 人次，共有 1,098 梯次，訓練總時數為 19,476 小時，平均每位同仁的受訓時數為 20.3 小時；總訓練費用為 1,056,000 元。
- 2021 年：宜特培訓各類課程，總參與人次為 10,968 人次，共有 929 梯次，訓練總時數為 16,309 小時，平均每位同仁的受訓時數為 18.4 小時；總訓練費用為 1,024,000 元。
- 2022 年：宜特培訓各類課程，總參與人次為 19,856 人次，共有 1,119 梯次，訓練總時數為 24,912 小時，平均每位同仁的受訓時數為 25.0 小時；總訓練費用為 1,150,000 元。

註 2：2020-2022 年，因應疫情關係，減少實體課程開辦，改以線上（同步與非同步）學習方式培訓。

註 3：上述課程費用統計僅計算外部講師及外訓費用，內部講師與自製課程未列入估算。

新人發展藍圖

宜特透過完整的發展藍圖，系統性地強化每位宜特人的專業能力，也透過宜特共識營，傳遞宜特經營理念與文化價值觀，建立共同語言，以凝聚每位宜特人必備的服務、團結、創新 DNA。

宜特新人訓練

新人指引 → 到職當天 (實體培訓)
- 組織環境
- 員工守則
- 資訊安全
- 靜電防護
- 安全衛生

數位學習 → 到職 3 個月內 (線上 + 實務培訓)
- 共通法規
- 系統操作
- 技術流程
- 產品服務
- 品質政策

在職訓練 → 到職 6 個月內 (實體培訓)
由新人專屬教練進行新人 OJT 培訓與認證，並進行新人關懷與調查

共識營
新人參與實體課程對於宜特的經營理念、文化價值觀能有更深入的理解

宜特人必經之洗禮 - 宜特共識營

宜特共識營是每位宜特人必經之洗禮，讓新進夥伴進一步瞭解宜特的企業願景及核心價值，並與之攜手共創榮耀！董事長從不假他人，親自參與分享，展現對於人才發展與培育的重視。

董事長親自授課、經營理念與核心價值分享

手把手教練制度

為落實部門專業技術與知識的傳承，宜特落實教練機制，除了專業領域的教導，也給予新人工作與生活的照顧與關懷，協助新人快速步上工作軌道，共創宜特競爭力。

教練協助

專業技能教學
- 部門專業技術指導
- 工作疑難雜症協助
- 新人學習問題反應

環境導覽員
- 介紹公司制度 / 文化
- 導覽廠區工作環境
- 介紹部門環境 / 同仁

生活夥伴
- 提供生活資訊與關懷
- 提供相關協助與意見

心靈導師
- 協助新人建立人際關係
- 引導新人正面且積極的態度

宜特致力營造多元、友善、包容的職場，除了本籍員工有教練協助與教導外，外籍員工也同樣享有一致性的關懷與溫暖，期望讓外籍夥伴在宜特能安居樂業，樂活職場。

In my first week in morning shift under training, I had an amazing experience, the people made me feel welcome and I feel more challenge I do.

In my first week, while I'm observing, what happened inside the room, first is the good communication the leader and the employees are very good nice to other.

From Gideon

I like the environment especially the people surrounds me, they are very kind and helpful. They encouraged me and boost myself to the job.

I would better choose iST company because all people here work in company is very kind and always smile to the Philippine people.

From Karolelyn

專業訓練與能力認證

員工除了於工作與專案中歷練外，宜特訂定每個職務的專業訓練藍圖，並依此展開培訓與認證，以持續提升員工專業能力。

階段 1 (新手)
- 認識組織與運作資源
- 依 SOP 熟悉相關作業

階段 2 (熟手)
- 強化基礎專業力
- 依 SOP 熟悉且執行作業

階段 3 (能手)
- 個案學習及解決問題
- 異常個案處理與解決

階段 4 (專家)
- 精進專業與產業趨勢
- 經驗傳承與技術分享

能力認證
(筆試 / 實作)

培育內部專家加速人才發展

宜特有完整的內部講師制度，積極培育種子傳承梯隊，透過內部講師知識萃取與經驗分享擴散組織成長效益；另一方面也藉由內部講師累積企業關鍵知識與經營智慧，讓經驗及專業技能得以延續，進而協助客戶成長達到企業永續的目標。

實體與數位講師培訓

內部講師近年授課狀況一覽表

年份	2019		2020		2021		2022	
培訓方式	實體	數位	實體	數位	實體	數位	實體	數位
培訓梯次	172	41	169	57	70	74	93	190
	213		226		144		283	
培育總人次	3,271	6,048	3,452	7,172	2,248	7,261	2,502	15,375
	9,319		10,624		9,509		17,877	
培訓總人時數	9,877	3,477	9,442	2,945	8,703	3,224	13,633	5,246
	13,353		12,387		11,927		18,878	

員工是自己的學習主導者

宜特靈活運用訓練平台系統，除有豐富的線上課程資源外，還有許多內部傳承的技術文庫，提供員工自主學習環境，打破時間與空間限制，讓學習無所不在，形塑學習性組織。

01 透過平台採用線上問卷對焦學習需求

02 突破空間與時間的限制線上學習更方便

03 課後成效連結實際工作行為展現評估

04 員工與主管及時監控與管理線上學習數據

05 線上課程與技術文章知識庫讓員工隨時隨地的學習

核心職能發展

宜特依循 70-20-10 的核心職能發展，透過 10% 的認知與概念的學習、20% 的行為展現練習，與 70% 的工作實踐學習，以達學習效益極致化。公司每年以不同文化活動，透過以終為始的概念，進行多元學習，以提升學習動力且激發員工自主展現與落實職能要求。宜特採用柯氏四級培訓評估模式（Kirkpatrick Model），透過反應、學習、行為、結果四個評估層次追蹤培育成效，最終達到個人與組織雙贏之目標。

宜特核心職能發展圖

70-20-10 核心職能發展

10% 認知概念

關鍵時刻小卡

讓每位員工知道各職類人員與客戶應對的行為要求。

葵花寶典

讓每位員工知道職能的行為準則。

文化共識營

通過培訓清楚理解公司文化、價值觀以及核心職能行為、客戶至上的重要性。

20% 行為練習

團隊服務競賽

以實體活動結合數位平台，規畫一系列發展活動，搭配混成的設計方式，有效吸引員工，促使員工將心態面與認知面，活化應用於工作行為的展現。

神秘客

透過外部人員扮演客戶，讓同仁依循指標實際演練並及時給與回饋與指導。

70% 工作實踐

於工作中實踐

透過行為事例紀錄實際情境任務、行動與結果，透過做中學的方式，持續精進與改善，並連結績效管理架構的職能管理 (How)，用以激勵員工實踐， 並達到組織績效目標。

2022 成效評估

L1 反應評估

核心職能 (實體) 培訓課程，平均滿意度達 4.9。

L2 學習評估

核心職能 (線上) 影片觀看，平均測驗分數達 100 分。

L3 行為評估

職能行為落實於工作

2022 年共有 850 人次提交重點職能行為事例報告，並經主管審核，他們將職能行為應用於工作中，並留下紀錄。

神秘客稽核

2022 年員工在建立顧客忠誠度的職能行為落實與滿意度，整體分數為 89.76 ， 相較 2021 年提升 1.06%。

L4 結果評估

績效管理評鑑

核心職能行為實踐，透過自評與主管核定，平均分數為 3.61。

客戶滿意度調查

2022 年客戶滿意度調查滿意度達到 9.72 ，相較去年提升 0.73%，顯示穩定且持續提升的客戶滿意度。

雙軌發展

為激發員工潛能與留住人才，宜特除了提供完整的人員訓練機制，亦藉由強化管理職能與專業職能之「雙軌制」，讓員工依不同特質與專長，適才適性發展，提高員工積極度與投入度，亦提高組織管理效益。

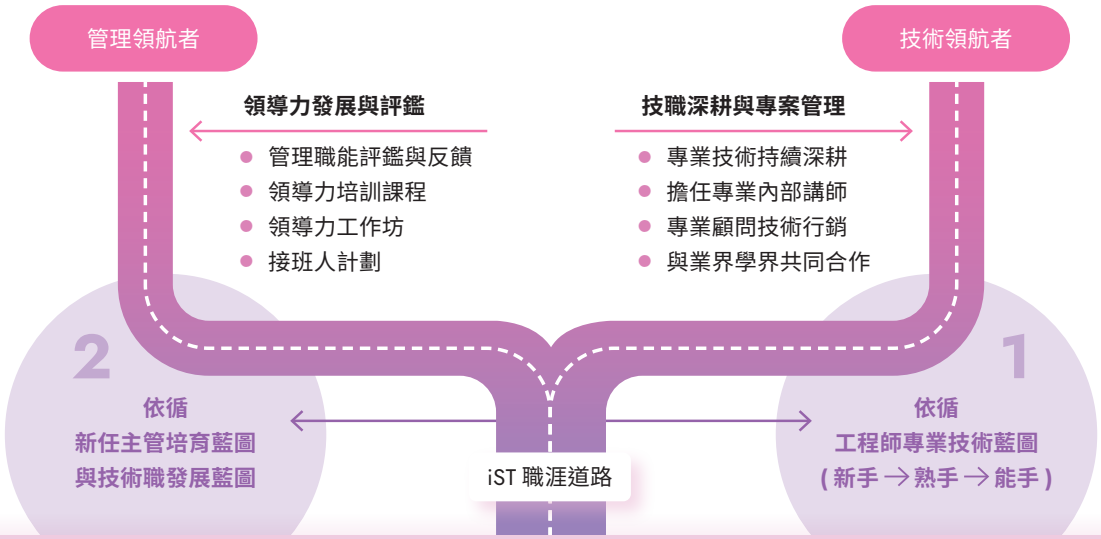
管理領航者

依循管理職能類學程的培育，提升主管於規畫、組織、領導、控制全方位的領導能力，讓組織各階層穩固且持續的成長。

技術領航者

持續耕耘在技術服務的研究與開發，提供組織內更為專業判斷及建議，並展望未來技術服務的拓展方向。

雙軌發展示意圖



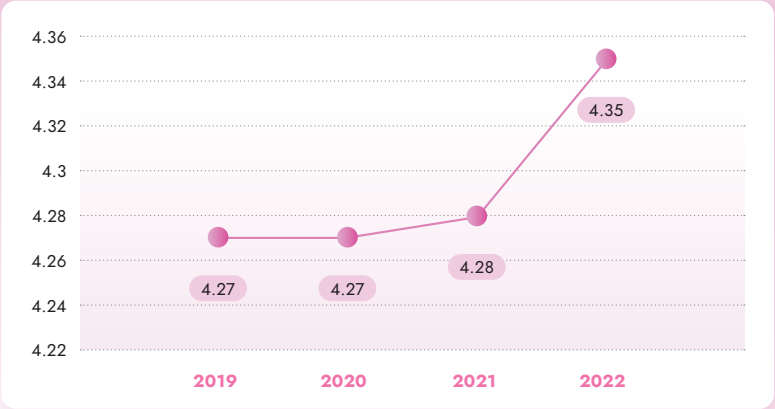
用心服務，達成客戶滿意度

建立顧客忠誠度為宜特職能之首，我們透過神秘客進行服務品質檢核，從客戶認知學習到行為改變之檢視，不斷改善服務品質，展現宜特優質服務。

宜特神秘客活動花絮

員工就是宜特的內部顧客

宜特視員工為內部顧客，站在員工的角度思考，掌握同仁回饋，聆聽員工的需求，並致力改善與提出解決方案，期許讓宜特的內部顧客（員工）滿意。



內部客戶滿意度調查

績效管理與發展

宜特績效管理與發展制度有助於確保組織、部門、個人目標的連結與一致性，透過即時的績效檢視與溝通，隨時確認員工的執行方向，也因應產業大環境的變化隨時調整，並以績效考核做為員工工作上的表現成果，有助於職務派任、晉升、調薪與發展之依據。

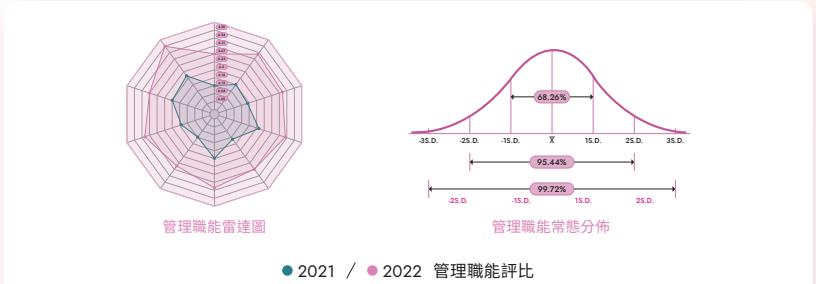
宜特將全體員工績效結果與個人發展、晉升獎酬緊密結合，每年全體員工透過績效管理制度讓宜特營運持續成長，對員工來說，除了獲得的成就感，更獲得薪酬實質的回饋與肯定。

績效管理與發展示意圖

管理職能評鑑

主管在績效管理機制中扮演持續激勵團隊之關鍵角色，所以每年度也檢視主管管理能力，並依此進行主管管理能力培訓與晉升依據。

宜特透過職能評鑑系統進行管理職能評鑑，從主管、員工角度檢視管理能力展現，並產出完整之個人回饋與群體分析報告，應用層面自個人能力至組織績效提升，聚焦發展人才。



績優人員頒獎

宜特除了重視組織與個人之績效，更重視優秀人才之發展與留任，每年舉辦績優同仁頒獎與座談餐敘活動，邀請董事長與高階主管一起蒞臨與會並由與會同仁提出對公司的意見與建議。

活動中由董事長親自傳達對績優同仁的肯定與感謝，針對同仁提出之意見與建言，亦由董事長親自溝通與面對面交換意見，除建立正面之雙向互動，也讓同仁進一步瞭解董事長的期許與公司未來的展望。

績優同仁除享有優渥的激勵獎金，還能獲得專屬獎座、精緻禮品與個人榮譽假，讓同仁能與家人一同休憩出遊、共享榮譽、延續榮耀。宜特也在績優同仁的調薪、獎酬上給予具競爭力的調薪幅度，表達公司對於優秀人才的感謝與重視。

多元友善的職場

人權政策

宜特承諾遵循國際人權相關公約，秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，致力打造多元平等共融友善職場，不因其種族、信仰、宗教、黨派、性別、婚姻狀況、身心障礙或其他政府明令保護者等非工作因素而有不平等之對待，此原則適用於招募、任用、訓練、升遷、薪資與福利，期待所有同仁與公司共同成長。

宜特人權管理相關規範如下

制定

＜執行職務遭受不法侵害預防作業指導書、
工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法＞

宣誓並保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害，共同營造一個樂於溝通、開放管理的友善工作環境，舉辦職場不法侵害預防教育訓練課程共計 230 人次參與，2022 年歧視及騷擾相關投訴案件 0 件。

遵循

＜勞資會議實施辦法＞定期舉辦勞資會議

舉辦勞資會議宣導公司重要訊息、政策，同時設有員工溝通信箱，直接傾聽員工意見並做改善，以促進有效、公正的溝通機制並促進勞資和諧、共創雙贏的局面。同時也依法訂定勞動權益，與每位員工簽定符合台灣勞動與人權相關法規規範之勞動契約，2022 年違反員工人權投訴案件 0 件。

多元正向的員工溝通

為展現「以人為本」之核心價值，宜特打造暢通且多元的員工溝通平台，藉由專注傾聽與積極對話，打造和諧正向之夥伴關係，員工意見回應與處理達 100%。公司亦堅持不法侵害零容忍，同仁申訴管道保密且暢通。

新進員工報到當天即可透過員工守則，使員工清楚理解勞動規定；我們也鼓勵員工透過勞資會議提出與公司商業行為及勞動條件等相關之意見，2022 年全體勞工皆委派代表參與勞資集體協商。

勞資會議
每季舉辦，勞資雙方充份溝通達成共識，展現正向的勞資關係。

員工心聲
多元、保密的意見回饋平台，直接了解同仁聲音，即時溝通，展現問題解決之效率。

福委會會議
透過福委掌握同仁心聲與期待，舉辦適當員工交流活動，讓員工福祉最佳化。

績優人員座談會
董事長親自傳達肯定與感謝，亦與績優同仁交換意見，建立正面雙向互動，也讓同仁瞭解董事長的期許與公司未來展望。

外籍同仁座談會
不定期宣導法令、健康照護或相關措施，並藉由同仁意見反映，達雙向溝通目的。

問卷回饋
定期進行滿意度調查，蒐集同仁回饋，以做為未來活動規劃之參考。

員工協助專線
- 不法侵害零容忍，申訴專線「995」
- 廠護專線「885」

健康活力的員工關係

員工是公司最寶貴的資產，「有快樂的員工，才有滿意的客戶」是宜特堅持的信念，我們視員工為家人，關心所有「宜家人」的身心健康，透過多元活動的舉辦，鼓勵同仁攜手家人，讓同仁於工作、生活中取得平衡，建立溫暖正向的職場文化。

2020~2022 因疫情衝擊，福委會遵循 CDC 指示暫緩辦理大型活動，但基於共同振興經濟之企業責任，宜特於政府發放消費金之際，加碼發出宜特消費金，發放總額超過 700 萬元，公司藉由拋磚引玉之鼓勵，激發同仁參與小型社交活動之意願。

員工旅遊

年度員工旅遊，創造共同的旅遊體驗，凝聚員工情感。

家庭日

多元有趣又公益之家庭日，透過闖關活動、手作 DIY、公益視障者按摩豐富整體活動。

運動競賽

刺激有趣的運動競賽，各部門呼朋引伴一同競技，高額獎金、創意隊名、民間高手，刺激部門間正向競賽與團隊向心力。

宜特電影節

好評上映之宜特電影節，年年深受公司大小朋友的喜愛與期待，每次參加總人數超過 1200 人次。

活力社團

愛社團、愛夥伴，宜特鼓勵同仁參與社團，提供高額社費補助，鼓勵同仁與跨單位夥伴進行正向互動。

宜特社團數及參加人數逐年成長，參與人數超過 200 人，社團活動多元，所有同仁皆有參與之機會，包括五行易學社、壘球社、籃球社、羽球社、肌力雕塑社、瑜珈社、拳擊社、長板社…等，讓同仁透過社團齊聚，凝聚向心力，強化正向組織氛圍。

宜特廠區設有運動中心、多功能教室，透過運動類課程，全員一起動滋動。

為永續環保盡一份心力

永續環保活動

環境保護及地球永續，是宜特長期關注之重要議題。以小活動大效益出發，發揮企業影響力，與同仁攜手推動自主環保及環境教育，舉凡淨灘活動、蔬食餐、手作綠植栽、廢電池回收、環保杯運動、環保考考你、環保微電影等，激發同仁對環保議題的重視，形塑全員永續認知。活動參與人次逐年增加，2022 年活動參與超過 800 人次！

支持多元平等、重視團隊互助

福利制度項目	具體措施
聯誼基金	為促進部門情誼交流，公司提供部門聯誼基金每人 NT$6,000 元，2022 年聯誼基金發放總額 NT$6,000,000 元。
宜特社團活動	鼓勵同仁參與社團活動，給予社團高額補助，績優社團另有加碼獎勵，2022 年補助總額 NT$600,000 元。
年節節慶福利	提供勞動、端午、中秋節等節日禮盒及禮金每人 NT$6,000 元。
員工福利補助	福委會提供結婚、生育、喪葬、疾病、住院等福利補助，亦提供員工與子女之獎助學金。
視障按摩	各廠區皆提供視障按摩服務，讓員工適當紓解身體疲勞。
員工咖啡廳 / 休憩中心	公司設置咖啡廳與員工休憩中心，讓員工在工作之餘自在放鬆休息。
孕婦專屬車位	公司體恤孕期同仁之辛苦，安排方便車位，大幅減少懷孕同仁步行距離。
員工宿舍	公司提供外地至新竹工作的新進員工安全又方便的住宿環境。

職安衛與健康促進

職安衛政策與推動職業安全衛生管理系統

宜特建構符合 ISO 45001 相關要求之職安衛管理系統，透過 OJT、安委會討論以及內部稽核等方式來保護各廠員工與所有承攬商之生命健康安全，致力消弭及預防傷害疾病，透過持續改善作業環境與設施、設置符合法令與工程標準之設備、加強對員工之教育訓練、對承攬商之安全要求與關懷及建立完善可運作之安全衛生制度與作業程序等方法，提升全公司安全衛生水準，建立優質之安全衛生文化。

2022 年宜特納入職安衛管理系統作業要求之員工人數為 993 人，承包商人數為 148 人；報告期間內接受 ISO 45001 內外部稽核比例，以竹科一廠員工數為 485 人計，佔比為 49%；以竹科一廠承包商 120 人計，佔比為 81%。

職業安全衛生組織

宜特建構 ISO 45001 職安衛管理系統並以竹科一廠為主要認證場域，除透過教育訓練加強員工安全衛生觀念外，另依法組成職業安全衛生委員會，下設主任委員一人，資方代表十三人，並依職業安全衛生管理辦法之規定設置勞工代表十三人，佔全體人數三分之一以上。

定期召開職業安全衛生委員會及管理審查會議

宜特設置職業安全衛生委員會，專責推動工作安全、防止意外事故、改善工作環境與維護員工健康，本委員會每季召開會議，並對決議事項之辦理情形持續追蹤至完成為止。公司每年定期召開環安衛管理審查會議，期望在各單位集思廣益下共謀安全環保衛生問題改善與促進之方案。

承攬商安全管理

承攬商安全管理方面，因工程施工多屬於高風險性之工作，為提升公司的安全衛生績效、降低不可預知的風險，宜特制訂有承攬商安全衛生管理相關規範，對承攬商人員之安全管理採取與企業員工相同標準，並嚴格執行。此外，並定期召開共同協議組織會議，向承攬商人員宣導職業安全衛生之觀念，職安人員不定期赴施工現場，執行無預警之查核工作及導正承攬商工作人員不安全行為來降低風險。

健康促進制度與疾病預防

宜特於 ISO 45001 職安衛管理系統中建構職安危害鑑別與風險評估制度，以執行重大職安衛風險評估，針對不可接受風險及可接受改善機會，列入目標及行動規劃有效管控風險，並建構異常事故處理制度，針對包含虛驚事件在內之不同等級安全衛生事件擬定通報規範。

宜特重視員工身心健康，職安單位依循健康管理程序，全面評估職場心理不適、語言暴力、性別歧視與性騷擾等社會面向之職安衛衝擊，提早採取因應對策，保障員工權益。

在特定職業疾病方面平日就灌輸員工正確的安衛觀念，有效宣導本公司職業安全衛生相關資訊，辦理員工職業衛生專業訓練，藉此養成員工良好的作業習慣及減少人為的疏失，並依法律規定安排從事特別危害作業的人員接受檢測。我們依 ISO 45001 制定之安全衛生及環保教育訓練辦法，設置職業安全衛生業務主管及職業安全（衛生）管理人員，要求各類專責人員在職教育訓練期限內定期複訓，針對一般員工於調換作業或變更職務時，由新任職務單位主管決定是否須安排合適職安衛在職訓練。

2022 年有關職業安全與健康的改善議題如下

廠內

- 聘請職業醫學科專科醫師進行臨場服務。
- 成立防疫工作小組，滾動式調整各項防疫措施。
- 事故調查依事故類型分級管理措施。
- 廠內停車場事故改善。
- 落實化學品變更管理事項。

供應商

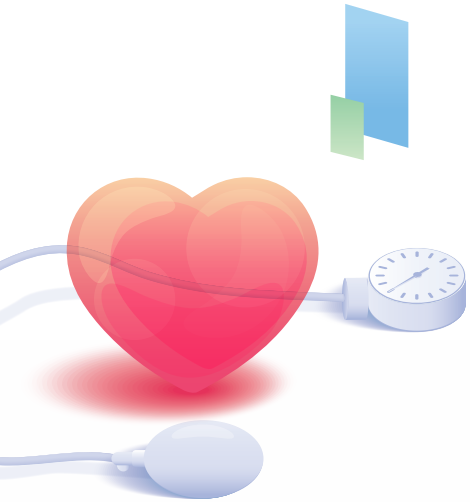
- 研議對承攬商安全管理事項。
- 年度歲修作業管制。

醫護室服務

宜特設有醫護室辦理員工等非職業病有關健康管理業務，並設置專責職護及醫師臨場服務每月一次及職業醫學專科醫師每四個月一次。為深入瞭解同仁的身心健康，職護及職醫不定期以訪談及實地訪視的行動來關懷同仁的身心健康，亦辦理健康衛教說明會，進而間接提升同仁對健康的意識，且建立特殊或重大疾病、職業傷病等個案，進行持續關懷及追蹤管理，例：個案受傷在家修養追蹤及復工後身體調適狀況之追蹤等措施。

醫護室亦設立血壓機、多功能體重計等設施提供同仁使用，讓所有同仁隨時能了解自身健康狀況，並針對同仁醫療問題及健康疑慮亦提供專業廠護初步諮詢及訪談服務，進一步安排廠醫專業評估與諮詢，提供員工即時完整之健康照顧機制。

職業醫學專科醫師現場訪視



健康檢查與分級管理

宜特優於法令規範，每年舉辦「勞工健康檢查」、「特殊健康檢查」，為讓員工有更完善之檢查服務，宜特全體員工採到院檢查方式，檢查項目優於法定項目，於檢查後，依據彙整資料進行分析，依條件篩選出高風險族群，進行健康追蹤與健康諮詢。

一級管理	定期實施健康檢查
二級管理	提供諮詢、衛教及定期實施健康檢查
三級管理	建議三個月內複檢，並安排醫師諮詢、衛教，持續追蹤關懷
四級管理	安排醫師諮詢、衛教，建議立即複檢並安排醫師諮詢、衛教，持續追蹤回診情形

宜特於年度健檢後辦理健檢說明會，並針對健檢異常之同仁，採用電訪、面談方式，提供個別化的衛教追蹤，如：鼓勵定期監測血壓指數，提醒同仁留意自身健康，以利提升同仁的健康意識，以達到「即早預防疾病發生」之目的。宜特遵循個資法規，針對員工健檢資料屬於個資，除依據勞工健康保護規則執行相關資料保存、處理及利用外，需經勞工書面同意方能用於特定目的。

宜特年度健檢時針對從事特定危害作業之同仁，實施特殊作業檢查（包含：游離輻射、鉛作業、砷、銦、鎳作業）。分級為二級管理者安排醫師臨場服務訪談，若有分級為三級之同仁，將協助醫院就診複判，並安排醫師諮詢，依同仁目前狀況給予關懷、衛教及建議適當之工作調配。2022 年度相關資訊如下。

特殊作業檢查人數統計表

實驗室	特殊作業檢查類別	人數
DECAP 實驗室	游離輻射	12
SMT 實驗室	游離輻射	2
MA 實驗室	砷 + 銦 + 鎳作業	15
PFA 實驗室	游離輻射	3

實驗室	特殊作業檢查類別	人數
NDE 實驗室	游離輻射	22
EFA 實驗室	鉛作業	23
ESD 實驗室	鉛作業	2
其他區域	游離輻射	2

職業災害統計與預防

宜特 2022 年無職業災害及職業病事件發生，宜特於提供員工安全的工作環境上不遺餘力，除設有負責職業安全衛生事務的委員會及專責部門，也定期由事業經營負責人或其代理人召開職業安全衛生性質的會議，落實勞資雙方反應溝通與監督執行之需求的職業安全制度。

事故調查處理

宜特透過相關宣導讓員工清楚可依據職安法規，當於執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下執行退避權；針對意外事故調查，宜特也制定意外事故調查程序，如發生意外事故時，除事發單位外，亦有各專業人員參與事故調查，並將調查結果發布員工周知，並藉由各類稽核及管理審查會議進行改善追蹤，以防止事故再發。2022 年度無職災事故發生。

2022 年員工及承包商失能傷害統計

類型	指標	統計
員工	員工災害工時數	0
	職業病件數	0
	工傷率 FR/ 職業病發生率（ODR）/ 失能嚴重率 SR	0
	職災事故件數 / 因公死亡事故數	0

類型	指標	統計
承包商	承包商災害工時數	0
	職災事故件數 / 因公死亡事故數	0

註 1：失能嚴重率（SR）=（誤工日數 / 總工時）*1000000；誤工日數：勞動者因職業事故或職業疾病而不能從事日常工作「損失」的時間「日數」。
勞動者在同一組織從事有限職責或替代性工作不算入損失日數

註 2：工傷率（FR）=（工傷總數 / 總工時）*1000000

註 3：SR 與 FR 統計不包含交通事故與承攬商。

危機與緊急處理對策

為掌控事故狀況，宜特訂定環安衛緊急應變相關計畫，定期演練以熟悉其應變步驟，有助於事故發生時能降低災害之擴大及減少人員及設備之損失。

COVID-19 防疫應變，為客戶與員工守護職場健康

維護客戶與所有同仁之健康是公司防疫期間之最高指導方針。依此作業方針，公司於疫情開始擴散之前就已成立防疫應變小組，由管理處副總經理擔任召集人，各單位相繼成立緊急應變小組，採取積極的防疫措施，並配合政府主管機關制定防疫辦法，進行疫情衝擊評估及因應，以確保公司能持續為客戶提供服務，並保障客戶與全體員工的健康。自疫情以來未發生公司內部群聚感染情形，疫情期間宜特維持正常營運，未造成生產中斷影響。

宜特防疫任務組織圖

召集人

管理處副總經理

成立防疫應變小組

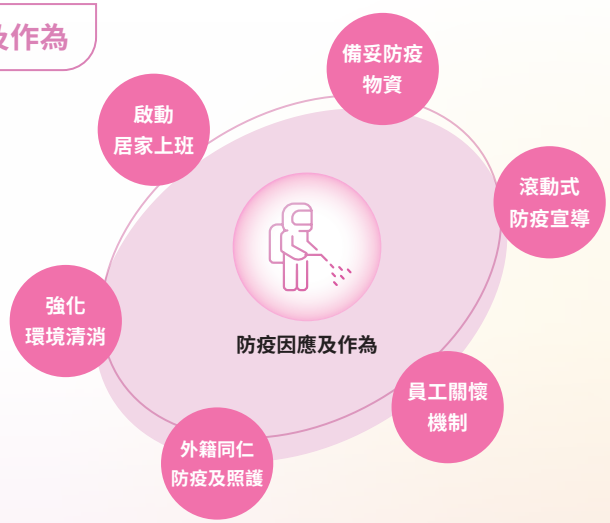
職安管理部
- 購置足量防疫物資
- 員工健康管理與關懷
- 員工疫情調查

總務部
- 強化辦公環境消毒
- 確認外包人員健康狀況
- 餐廳供膳作業調整

人力資源管理部
- 啟動居家辦公機制
- 公告防疫相關訊息
- 強化防疫與宣導

本公司因應 2022 年新型冠狀病毒肺炎（COVID-19）防疫措施如下

COVID-19 因應及作為



購置足量防疫物資

- 如醫療外科口罩、洗手乳、75% 醫用酒精、耳溫槍、額溫槍、護目鏡、漂白水及非接觸式有蓋垃圾桶等，並依防疫會議之決議發放予特定高風險員工。
- 提供免費防疫口罩、快篩試劑予同仁及客戶。
- 增設「人臉辨識測溫儀」。

啟動員工健康管理關懷機制

- 自主疫情通報：同仁直撥「885」廠護專線並建立宜特醫務室官方 line，供同仁諮詢及衛教。
- 人員進出管制措施、體溫監測及異常關懷。
- 疑似或確診員工緊急應變機制及衛教。
- 提供「防疫保單」予出差及高風險同仁。

滾動式防疫宣導

- 防疫宣導：因應疫情滾動式調整，不同期公告宣導衛教資訊，加強防疫新知及正確衛生觀念，2020 年約宣導 20 篇、2021 年約宣導 50 篇、2022 年約宣導 55 篇，接軌政府防疫政策。
- 舉辦防疫宣導講座。
- 每周防疫問卷調查，阻斷疫情。
- 疫苗拖打，提供有薪病假，鼓勵同仁盡速完成疫苗接種，2022 年兩劑疫苗覆蓋率達達 96%。

居家上班

- 廠區及辦公室分批執行居家上班演練。
- 特定同仁啟動居家上班，降低群聚風險。

強化環境清消毒

- 增設酒精消毒液，於各樓層、公共區域、會議室設置。
- 增加消毒頻率，公共區域每日兩次。
- 餐廳座位設置隔板及單排用餐。

外籍防疫措施

- 發放協同防疫獎勵金：為鼓勵同仁減少群聚，降低疫情擴散的風險，公司提供防疫獎勵金，鼓勵同仁積極配合防疫措施，以維護個人與職場的健康。
- 發放疫苗施打獎金：為積極響應政府疫苗施打政策，公司針對完成疫苗施打的外籍同仁發放獎勵金，以鼓勵外籍同仁盡速完成疫苗接種。
- 免費 PCR 檢測：本司率先響應，除了與政府單位積極溝通相關作業，也為所有外籍同仁安排檢測，並承擔所有檢測費用。
- 防疫宣導及衛教：不間斷地以英語對所有外籍同仁進行衛教宣導，提醒同仁相關防疫資訊。
- 強化消毒作業：落實要求外籍宿舍、外籍交通車進行每日消毒作業。
- 提供關懷物資包：公司基於身心照顧之考量，外籍同仁確診隔離期間，提供正確之健康照顧資訊予同仁，讓同仁放心，並提供關懷物資包，讓同仁倍感溫馨。

防疫宣導告示

齊心抗疫・人人有責

戴口罩 # 勤洗手

戴口罩

除用餐外，需全程佩戴口罩
(含座位辦公區域)

勿交談

取餐及用餐勿交談
(有個人座位者請在座位用餐)

勿飲食

會議室 / 休息室 / 101 咖啡館 VIP 室
全面禁止飲食 (飲水除外)

症狀速就醫

有發燒、喉嚨痛等相關症狀，
應盡速就醫，避免進入廠區

管理處關心您

促進社會參與

身為電子產業驗證分析的領導者，宜特深知自己採取的行動將連帶影響客戶、供應商、我們生活及營運據點所在的社區，以及全球氣候和環境。宜特謹記自身責任，追求營運成長之餘，宜特仍不忘善盡企業社會責任，致力在關懷弱勢、環境安全、多元包容職場等面向推動。

呼應國家核心戰略，推動產業升級

台灣第三期國家太空科技長程發展計畫的重要目標為結合台灣優勢產業，帶動國內太空產業發展，進而進軍國際太空市場。同時，也呼應國家六大核心戰略產業，攜手同業及產學研策略聯盟，推動半導體產業升級。宜特長期耕耘於半導體電子零組件、元件的驗證領域，非常熟稔相關規範，因此宜特在此聯盟中，不僅需解讀國外歐盟等相關太空規範、規畫輻射驗證規範與測試程序，更扮演制定台灣太空輻射環境驗測法規的核心要角。

擔任制定台灣太空驗測規範要角，協力推動太空產業

近年來全球太空市場及抗輻射電子產品市場快速成長，為布局台灣太空發展藍圖，太空中心 2019 年起開始與國內學研機構組織元件抗輻射測試，宜特於 2020 年加入「臺灣太空輻射環境驗測聯盟」提供太空元件驗測服務。

因應國家太空中心 2023 年改制為行政法人，宜特與太空中心及另外九個單位共同簽署合作備忘錄，驗測量能再提升，為臺灣太空輻射環境驗測聯盟注入新能量。

受邀 2023 年太空輻射環境驗測聯盟 MoU 簽署儀式

與國家級機構合作、協助學研界進行前瞻學術研究

宜特近年來為國家實驗研究院台灣儀器科技研究中心（簡稱國研院儀科中心）的合作廠商，由宜特提供驗證分析專業，協助半導體新材料、新運用的分析。此外，宜特、國家中山科學研究院（簡稱中科院）、國家同步輻射研究中心三方亦於 2019 年底簽訂《高解析檢測聯盟備忘錄，未來在可靠度驗證（RA）、故障分析（FA）、材料分析（MA）等進行多方面的合作。宜特也與學術界進行合作，協助學校，包括美國賓州大學、長庚大學、陽明交通大學、成功大學等教授進行最新製程與材料的研究。

以上各項合作，顯示宜特在驗證分析實力，深獲國家學研單位的肯定，宜特也貢獻一己之力，配合國家科技政策，支援前瞻學術研究，促進科學上的新發現。

累積技術能量・技術交流

宜特秉持著解決客戶痛處，為客戶創造價值的核心精神，將深厚技術化為知識服務，舉辦研討會、發布電子報、影片，不只期許自己站在趨勢浪頭，宜特也希望和客戶共同成長。

驗證手法不藏私，協助台灣產業共榮共好

宜特身為電子驗證問題解決專家，提供解決方案的知識性演說有目共睹，宜特不藏私的依據當前趨勢需求，不定期舉辦研討會或受邀外部單位演講，近 5 年來宜特已舉辦 18 場研討會及受邀 8 場外部演講，宜特不吝於將數萬筆產品提煉的解決方案與產業分享，期待推動產業共榮共好。

已舉辦多場研討會，規模盛大且師資專業

社區關懷與教育

除內湖廠位於廠辦大樓外，宜特主要廠區集中於新竹地區，產業聚落特徵明顯，目前已透過品牌企劃部與福委會陸續對當地社區溝通並執行環境、社會衝擊評估；報導期間對周邊社區與鄰廠並無明顯環境、社會及經濟等衝擊。

宜特不但對營運所在地周邊社區無潛在負面衝擊，多年來更持續透過周邊社福團體支持及獎學金挹注等方式，培育未來的科技人才與偏鄉弱勢學童，並推動偏鄉國小閱讀計畫，以期幫助學童自小建立良好閱讀習慣與化學知識，提升未來競爭力；除了學習力的提升外，宜特也與相關團體合作，致力於孩童情緒 EQ 教育的推展，提升個體之情商能力，促進社會之和諧美好。更對身心障礙機構，開啟手心向下計畫，邀請進場販賣自耕農產品，藉此貢獻心力回饋社會。

舉辦二屆宜特甜姐兒公益活動，共募得 100 萬，邀請客戶共同點亮角落之光

由宜特發起的甜姐兒公益活動，只要客戶捐款，就贈送宜特自製甜姐兒桌曆，邀請客戶共同為社會角落盡一份心力。舉辦二屆活動共募得 100 萬元，宜特均不扣除成本，全數捐予長期資助的在地社福團體：「仁愛社會福利基金會附設晨曦發展中心、博幼基金會 - 竹東中心、世光教養院附設拙茁家園、瑪利亞方濟各傳教女修會附設私立米可之家、芯福里情緒教育推廣協會、長安老人養護中心、新竹家扶中心、喜憨兒基金會」。

愛心循環計畫，用愛牽起 2 世代

定期與社福團體合作，提供廠區場地給社福團體進行商品展售，在活動中也會分享這些特殊孩子的故事，讓同仁對於社福團體有更深的認識，讓這份愛心能透過公司影響力，繼續向外延伸，幫助更多需要的角落。

2021-2022 年因疫情影響，入廠售賣的各式義賣活動均陸續暫停，宜特為了持續給予孩子們鼓勵，於疫情期間展開「愛心循環計畫」，由公司出資認購身心障礙孩子們種植的新鮮蔬果，並直接運送到老人之家，將「自食其力的孩子」與「安養天年的爺爺奶奶們」串連起來， 除了保障長期關注的社福團體營運狀況，更為長輩們提供安心健康的食材來源，宜特用心關注疫情時代的每一個角落，用愛牽起 2 個世代攜手前行。

長安老人之家的爺爺奶奶們開心享用健康蛋糕與新鮮蔬菜

從閱讀能力到情商教育，資助改善學童潛能力無界限

宜特自 2016 年起與「遠見天下文化出版（股）公司」合作，共同推動偏鄉國小閱讀計畫，每年幫助 37 至 38 所學校，8 年來累計共提供 4,386 名學童課外刊物，幫助學童自小建立良好閱讀習慣，透過閱讀啟發，打開孩子對世界想像，期待孩子成為態度積極、充滿自信之與眾不同的人。

除了學習力的提升外，宜特也與「芯福里情緒教育推廣協會」合作，致力於孩童情緒 EQ 教育的推展，提升個體之情商能力，促進社會之和諧美好；除了學齡孩童，宜特也長期關注破碎家庭的失依青少年，宜特與米可之家合作，除提供獎學金，也提供職場參觀活動，讓青少年對於未來職業多一分想像，期待透過內心藍圖的擴張，激發自主學習、改善現況的動力。

受資助的偏鄉學校及學童致贈感謝函

由內而外的 ESG 宣導

環保活動號召，為地球永續盡一分心力

宜特長期以來支持環境保護及地球永續活動，以小活動大效益為思考點，發揮企業影響力，推廣自主環保意識及推廣環境教育，號召同仁邁向全員環保目標。

定期舉辦捐血活動，號召同仁一起挽袖做公益

宜特與在地血液中心合作，定期舉辦捐血活動，發揮企業影響力，號召同仁一起挽袖作公益。

宜特響應政府淨灘環保活動

06

附錄

GRI Standard 對照表 / SASB 對照表 87

第三方獨立確信證書 93

附錄一、GRI Standard 對照表

使用聲明	宜特科技參照 GRI 參考準則報導 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日間內容
使用的 GRI	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
一般揭露					
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織細節	3,17			
	2-2 組織可持續發展報告中包含的實體	14			
	2-3 報告期間、頻率和聯繫方式	3			
	2-4 資訊重編		V		首年編撰
	2-5 外部保證	93			
	2-6 活動、價值鏈及其他業務關係	3,14			
	2-7 僱員	17,22			
	2-8 非員工的工作者	17,61			
	2-9 治理結構和組成	7,8,23			
	2-10 提名和遴選最高治理機構	22			
	2-11 最高治理機構主席	5,22			
	2-12 最高治理機構在監督影響方面的作用	8,25,27			
	2-13 委派責任	8			
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	8,26			
	2-15 利益衝突	22,29,30			
	2-16 溝通關鍵重大事件	25,29			
	2-17 最高治理機構的知識	18			
	2-18 最高治理單位的績效評估組織	8			
	2-19 薪酬政策	26			

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-20 確定薪酬的流程	26			
	2-21 年度總薪酬比例	61,63			
	2-22 永續發展策略的聲明	5			
	2-23 政策承諾	29			
	2-24 納入政策承諾	29,30			
	2-25 補救負面衝擊的程序	14			
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	29			
	2-27 遵守法律法規	41			
	2-28 會員協會	46			
	2-29 利益相關者參與的方法	10			
	2-30 集體談判協議				
GRI 3：重大議題 2021	3-1 決定重大議題的流程	11			
	3-2 重大議題列表	12,13			
GRI 201: 經濟績效 2016					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	33			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	21			
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險機會	36			
201-3	定義福利計畫義務與其它退休計畫	63			
201-4	取自政府之財務補助		V		2022 無相關補助
GRI 202: 市場地位 2016					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	62			
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		V		符合台灣勞動法規之基本薪資
202-2	雇用當地居民政策與當地居民佔高階管理階層的比例	62			
GRI 205: 反貪腐 2016					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	30			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	30			
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	30			
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		V		2022 年無相關情事

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
GRI302: 能源消耗 2016					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	33			
302-1	組織內部的能源消耗量	35			
302-2	組織外部的能源消耗量	35			
302-3	能源密集度	35			
302-4	減少能源消耗	36			
302-5	降低產品和服務的能源需求	36			
GRI 303: 水 2018					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	33			
303-1	共享水資源之相互影響	39			
303-2	與排水相關衝擊的管理	40			
303-3	取水量	39			
303-4	排水量	40			
303-5	耗水量	40			
GRI 305: 排放 2016					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	33			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	34			
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	34			
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	34			
305-4	溫室氣體排放密集度	35			
305-5	降低溫室氣體排放	36			
305-6	破壞臭氧層物質的排放	36			
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及其它重大的氣體排放	35			
GRI 306: 廢棄物 2020					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	33			
306-1	廢棄物產生與顯著衝擊	38			
306-2	廢棄物顯著衝擊管理	37,38			

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
306-3	廢棄物產生量	38			
306-4	廢棄物委外最終處置量	38			
306-5	廢棄物直接於廠內處置量	38			
GRI 307: 有關環境保護的法規遵循 2016					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	33			
307-1	違反環保法規	41			
GRI 401: 勞雇關係 2016					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	59			
401-1	新進員工和離職員工	61,62			
401-2	提供給全職員工的福利	63			
401-3	育嬰假	62			
GRI 402: 勞資關係 2016					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	59			
402-1	關於營運變化的最短預告期	61			
GRI 403: 職業安全衛生 2018					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	59			
403-1	職業安全衛生管理系統	78			
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	79,81			
403-3	職業健康服務	79			
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商及溝通	78,79,81			
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	79			
403-6	工作者健康促進	79			
403-7	預防和減輕與業務直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	79			
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	78			
403-9	職業傷害	81			

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	頁碼	備註		
			省略	理由	解釋
403-10	職業病	81			
GRI 404: 訓練與教育 2016					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	59			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	67			
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	71			
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	73			
GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	59			
405-1	治理單位與員工的多元化	24			
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	62			
GRI413: 當地社區 2016					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	59			
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	85			
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	85			
GRI 414: 供應商社會評估 2016					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	43			
414-1	新供應商使用社會準則篩選	55			
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	57			
GRI 418: 客戶隱私 2016					
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	43			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	54			

附錄二、永續會計準則委員會（SASB）專業商業服務指引〞對照表〞

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	頁數	備註
資訊安全	SV-PS230a.1	質化	說明資訊安全風險鑑別及因應之方法	52	
	SV-PS230a.2	質化	說明收集、使用及保留客戶資訊相關之政策與做法	53	
	SV-PS230a.3	量化	(1) 資料外洩件數 (2) 涉及客戶的機密商業資訊 (CBI) 或個人身份資訊 (PII) 之百分比 (3) 受影響之客戶數	N/A	(1) 0 件 (2) 0% (3) 0 戶
職業道德	SV-PS510a.1	質化	說明確保職業道德之方法	N/A	
	SV-PS510a.2	量化	因職業道德相關之法律訴訟所造成的金錢損失總額	N/A	
勞動力多元化與勞資議和	SV-PS-330a.1	量化	管理階層及所有其他員工的性別比例	60,61	
	SV-PS-330a.2	量化	員工離職率		
	SV-PS-330a.3	量化	員工參加勞資議和比率		
活動指標	SV-PS-000.A	量化	依照 (1) 全職與兼職 (2) 臨時及 (3) 合約分類之員工人數	60	
	SV-PS-000.B	量化	員工工作小時數及計費率		計費率 100%

附錄三、第三方獨立確信證書

dqs

確信聲明書

致: **宜特科技股份有限公司**的管理階層與利害相關人

優麗國際管理系統驗證股份有限公司 (DQS) 接受宜特科技股份有限公司 (Integrated Service Technology Incorporation) 委託，於2023年8月至9月間執行宜特科技股份有限公司 2022 年度永續報告書 (以下簡稱永續報告書) 之確信。

此次確信的目的是除了對有關報告書報導流程做出獨立性結論，並對報告書質化與量化的驗證聲明，以減少利害關係人的誤解，提高報告資訊數據的整體可信度。

聲明書範疇

此確信涵蓋了宜特科技股份有限公司 2022年1月至 2022年12月報告期間內永續發展報告的部分內容。評估包括以下指標：

- GRI 2-1~2-30, GRI 3-1~3-2
- GRI 201-1~201-4, GRI 202-1~202-2, GRI 205-1~205-3
- GRI 302-1~302-5, GRI 303-1~303-5, GRI 305-1~305-7, GRI 306-1~306-3, GRI 307-1
- GRI 401-1~401-3, GRI 402-1, GRI 403-1~403-10, GRI 404-1~404-3, GRI 405-1~405-2
- GRI 413-1~413-2, GRI 414-1~414-2, GRI 418-1
- SASB: SV-PS230a.1~3, SV-PS510a.1~2, SV-PS-330a.1~3, SV-PS-000.A, SV-PS-000.B

保證等級與限制性

本確信依照 AA1000AS 保證標準 (AA1000AS v3) 第二應用類型、中度保證等級的要求。

- 使用 AA1000 AccountAbility 原則 (AA1000APS 2018) 的包容性、實質、回應性和影響力標準評估公司的永續發展框架和流程，以及
- 評估所報告的可持續發展績效資訊的品質。

且內容不包含宜特科技股份有限公司的財務資料、建築物設備與製造流程或其他不涉及永續性的資訊等。

dqs

本確信並非合規性稽查，也不評估或評價對適用法律和法規的遵守。

獨立聲明與確信單位的職能

DQS 集團是一個提供基於 GRI 及其他特定管理與報導機制的獨立專業服務機構，與宜特科技股份有限公司為相互獨立的組織，在執行永續報告書查證時並無與宜特科技股份有限公司或是其任何附屬機構與利害關係人有利益衝突。關於宜特科技股份有限公司的永續報告書，DQS 除了對報告書查證事實報告書內的資料蒐集、分析、彙整與呈現宜特科技股份有限公司負責，DQS 執行此項報告查證作業的責任係依據與宜特科技股份有限公司議定之範疇及參數準則規定，查證的委任範圍係乃依循 GRI 準則及 SASB 永續會計準則為依據，該報告書內所提供之數據與資訊，做出聲明外，不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

DQS 集團確保確信團隊擁有所需的能力，在整個參與過程中保持中立，並遵守道德規範。更多資訊，包括公正聲明，請參閱DQS公司網站: www.dqsglobal.com

確信方法

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

1. 鑑別報告書所陳述的內容與資料，根據相關資料提供者和確信過程所需的證據類型進行分類 。
2. 審查永續報告書的重大議題的鑑別，乃依照程序文件適當揭露。
3. 與宜特科技位於新竹市科學園區力行一路10-1號的主要相關經理及資訊提供者面談 。
4. 評估收集到的資料並提供建議，以供在需要時立即修正，或改善將來報告書內容。

於本次確信接受評估的地點如下：

- 新竹市科學園區力行一路10-1號
- 新竹市新竹科學工業園區園區二路15號
- 台灣新竹市東區埔頂路19號1樓
- 台灣新竹縣竹北市台元一街6號2樓之2

意見聲明

dqs

包容性 – 人群應對影響他們的決策有發言權。

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

重大性 – 決策者應鑑別並明確重要的永續發展主題。

報告書的永續性資訊，在本次確信業務範疇中包含永續議題的永續發展績效指標。

回應性 – 組織應在重大永續性議題及相關衝擊上採取透明的行動。

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

衝擊性 – 組織應監督、衡量其行為如何能更對廣泛的生態系統負責。

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

結論

基於上述確信的活動，DQS確信團隊沒有發現到任何在本次確信業務範圍內的揭露訊息存在重大錯誤。收集和整合資料的過程已完成本次獨立確信。

代表確信團隊

September 29, 2022

Frankfurt, Germany

Guido Eggers

AA1000 Licensed Assurance Provider 000-169

Guido Eggers

Managing Director
DQS CFS GmbH

宜特科技股份有限公司
INTEGRATED SERVICE TECHNOLOGY

公司網址：https://www.istgroup.com/
聯絡信箱：ESG@istgroup.com
電話：+886-3-5799909
地址：台灣新竹市科學園區力行一路10-1號