SUPREME GROUP

至上電子股份有限公司

2023永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT







目錄

前言 01
至上永續績效 02
永續專欄特別報導-新能源 03
永續專欄特別報導-
高效率與自動數位化節能產品 05
董事長／經營者的話 06
關於本報告書 07

01 關於至上
1.1 營運概況 10
1.2 永續發展委員會 16
1.3 公協會會員資格 18

02 永續策略
2.1 責任商業行為相關的政策與規範 20
2.2 重大性分析 23
2.3 利害關係人及溝通議合 27

03 營運與治理
3.1 公司治理／誠信經營 30
3.2 經營績效 41
3.3 風險管理 47

04 永續管理
4.1 氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理 54

05 環境保護
5.1 廢棄物管理 68
5.2 水資源管理 71

06 產品與永續供應鏈
6.1 資訊安全 74
6.2 產品與客戶服務 79
6.3 供應商的管理與評鑑 81

07 幸福企業
7.1 勞雇與勞資關係 84
7.2 職業安全衛生管理系統 92
7.3 人才培育與留任 103

08 社會關懷 108

附錄
- GRI準則索引表 112
- SASB準則索引 117
- 依「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」加強揭露永續揭露指標-電子通路業 119
- 氣候相關資訊索引表 120
- 上市公司氣候相關資訊 121
- 溫室氣體盤查確信報告 123
- 永續報告書確信報告及確信彙總表 126

前言



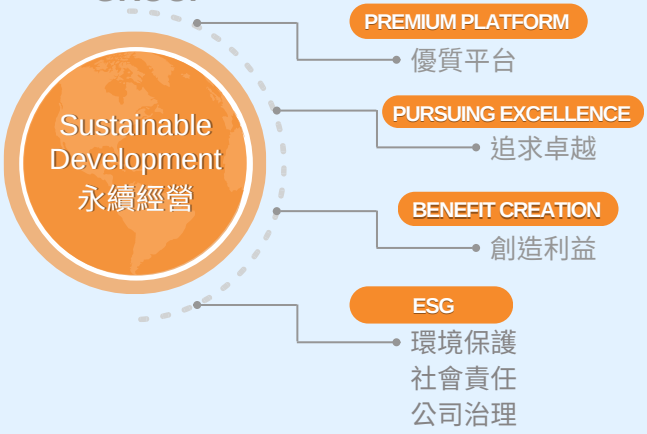
Environment

致力於環境保護，承諾將積極減少溫室氣體排放、推動資源循環利用、減少廢棄物產生，力求企業永續發展及為環境保護盡力。

Social

- 恪守勞動法規及國際人權規範，消除各種形式之強迫勞動及不雇用16歲以下之童工。
- 注重員工權益，承諾創建一個公平、安全以及健康的工作環境，同時建立有效的溝通管道，重視並聆聽員工意見。
- 尊重與包容，致力於提供一個平等、無歧視和包容的工作環境，不因種族、階級、語言、宗教、黨派、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌等予以就業歧視，使每個人都應受到尊重和平等對待。
- 注重員工發展，承諾提供員工持續學習和職業發展的機會，提供多元化培訓課程等以提升員工技能和增進員工價值。
- 長期關心各式社會議題，承諾將持續投入時間和資源，支持社會公益項目，與當地社區建立合作關係，將公益熱忱轉化為實際行動，將溫馨關懷回饋予社會。

SUPREME GROUP 使命與遠景



Corporate Governance

- 落實風險管理，謹慎評估市場與產業狀況，靈活的投資策略，確保年度經濟績效提升，穩定公司營運根基。
- 遵守公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃公司應遵循相關規章或其他商業行為有關法令，持續提昇公司治理，維護相關利害關係人權益。
- 致力實現經濟、社會和環境之間平衡，承諾在為股東創造價值同時，兼顧永續發展，並為員工、客戶、合作夥伴和社區帶來正面影響。



至上永續績效

本公司致力於企業永續發展，注重推動公司治理、發展永續環境，並期待用企業的力量維護社會公益。同時亦積極呼應聯合國永續發展行動目標(Sustainable Development Goals,SDGs)的推展，將其納入公司之目標設立，除加強核心本業的發展外，更期待能協助解決全球性問題，並創造更美好的未來。

治理・經濟		• 公司合併營收新台幣1,521.45億元 • 董事會內部自評平均達成97.27% • 各功能性委員會總評比達成率均在95%以上 • 無違反道德及誠信經營之情事 • 誠信經營暨公平交易、反貪腐教育訓練達80小時
環境		• 全集團減少用紙量約474,526張A4紙（含電子簽核、電子發票、進出口報單），約減少砍伐56.94棵樹 • 「2023 至上淨灘愛地球」共撿拾了37.5公斤的海洋廢棄物
社會・員工		• 基層人員平均薪資較最低薪資標準高於1.73倍 • 整體薪資水平優於同業平均水準 • 員工訓練總時數3,527小時 • 女性對男性總薪酬比率1：0.92 • 水銷廢棄紙張：共計15箱 • 2023年共舉辦39次「勞工健康保護-臨場醫護諮詢」 醫護36次（72小時）；醫師3次（6小時） • 參與各項社會公益活動，捐贈金額達新台幣3,636,000元 • 職業病及職業災害：0 • 員工健檢人數：170人，健檢率：99%
產品・服務		• 集團研發費用支出達新台幣100,337仟元 • 無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料 • 無違反資訊安全之事件

永續專欄特別報導-新能源

國際能源總署（IEA）表示，預估2023年全球再生能源發電量將增加5億千瓦，創歷史最高水準。根據IEA公布「2023年世界能源展望」，2020年至2023年再生能源等清淨能源投資成長40%。特別是太陽能發電每日計有超過10億美元（約1,500億日圓）之投資。估計到2030年，再生能源將占新能源增加量之80%，預估包括石油在內，化石燃料需求將在2030年前達到高峰。



至上於2024年正式啟動新能源事業元年，首要瞄準印度、東南亞電動機車市場。在全球淨零碳排趨勢下，電動汽機車市場快速成長，相關應用成長迅速，先前已布局新能源車用市場已有3~4年，相關技術與營運計畫已逐步完成，現階段將主要聚焦於印度及東南亞的機車及載貨車商機，提供燃油載具客戶之電動化方案移植，縮短開發時程，迅速進入市場。

研發部門成立迄今，除提供客戶技術支援外，亦負責分析未來市場發展趨勢及新產品推廣之應用技術，並協助客戶解決生產、設計方面的問題，並以提供整體設計方案為目標與提昇整體解決方案之能力，不但能提昇客戶之便利性與價值，降低生產成本，同時對於客戶的維繫與帶來新產品領域的商機亦有所助益。

看好綠色產業之未來前景及拓展電池能源市場，本公司設有新能源事業部門並研發相關產品。

主要有兩項研發創新專案：

- **低壓電動動力系統研發：**包含電動機、電動機電源轉換及控制系統、電池能量管理系統及動力載具管理系統。在全球淨零碳排趨勢下，電動汽機車市場快速成長，相關應用成長迅速，先前已布局新能源車用市場已有3~4年，相關技術與營運計畫已逐步完成，目前已成功完成階段性開發目標，實現批量整合式單體電機生產，性能相關數據驗證符合預期效能。電控系統、冷卻系統、車輛控制VCU系統已逐漸成功整合，透過此創新研發，希望致力於推廣電動車輛之發展，以降低廢氣排放，達到節能減碳之環保效益。
- **高安全性鋰離子電池開發計畫：**包含高壓電解液及矽碳負極材料之相關電化學應用。在此計畫中，藉由內部研發以及臺科大的專利授權，使添加寡聚物電池的容量較無添加寡聚物的電池減少，並大幅增加電池安全性。若能有效解決電池安全性問題，則可提昇台灣鋰電池產業技術水平，並提升國際市場之競爭能力，同時配合政府於能源戰略科技之研究發展政策，凸顯政府在能源的開發運用之策略佈局與重視，與厚植台灣本土產業技術。

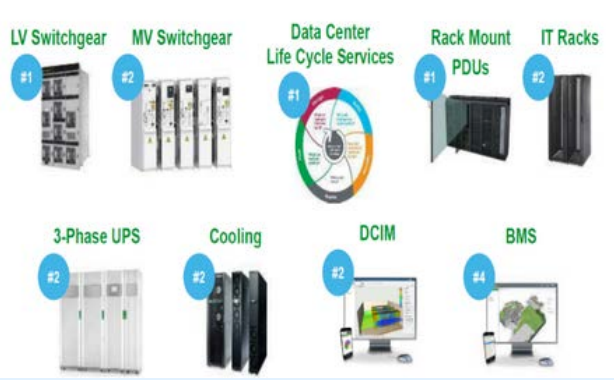
新能源電機應用研發部門，目前已成功完成階段性開發目標，實現批量整合式單體電機生產，性能相關數據驗證符合預期效能。電控系統、冷卻系統、車輛控制VCU系統成功整合，二輪樣車在台灣智慧移動展展出。因應客戶需求，自主研發車輛管理系統，以車輛儀表為中心介面，針對動力運轉單元，電源模組單元做相關運轉信息搜集，雲端大數據評估，並提供相應自動參數調整，以期對終端產品有最佳化配置。

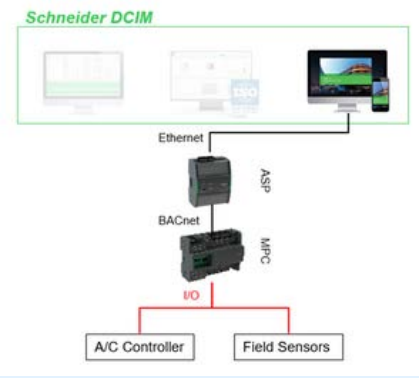


永續專欄特別報導-
高效率與自動數位化節能產品

隨著科技的快速演變，現今已進入高速運算的AI時代，而在全球氣候變化和環保意識已日趨成熟的背景下，節能減碳躍升為國際專注議題，也成為企業責無旁貸不可推卸的社會責任。本公司不僅以為股東追求最大利益為首要目標，亦高度重視企業社會責任，為此，公司制定因應策略並調整運營方針，不僅致力研發綠色電池等新能源產品，還積極開拓能源管理相關商品之代理版圖，將氣候危機轉化為營運機會。

高速運算的AI產品對電力需求量極高，為達友善環境與節能減碳目標，本公司於2023年第四季與法商施耐德電機正式成為合作夥伴，法商施耐德電機成立至今已擁有188年的歷史，是首家取得ISO 50001 能源管理認證的公司，此次合作，本公司取得了該公司高效率與自動數位化節能產品全系列代理權，例如：Rack機櫃、UPS、空調系統、監控Camera、樓宇能源管理系統BMS.....等。





可施作場域包含：Data Center、AI場域、SMT生產線 & Chamber、冷水主機房等等，其監控Camera不受場域限制，透過針對用電環境的監測，可及時發現用電異常而提昇場域能源管理效益，亦可確保場域環境安全，降低職災風險之發生。而產線透過能源自動數位化管理，將收集到的電力資料進行分析，產出用電相關資費報表、各場域用電資料數據，達到有效監測和電力控管，進而協助企業進行能源管理，訂定排碳減量策略，加速企業實現低碳、節能目標，費用支出減少及供應鏈優良企業形象。

本公司積極拓展綠能與節能產品，將「控電、節電」訂為永續環境的目標，透過自行研發綠色新能源產品和拓展高效節能產品的代理，積極推動節能設備業務，達成公司代理永續綠色產品目標，降低公司代理商品過度集中之風險，進而提升公司市場競爭力，增加產品多元化，引領公司邁向永續企業。

從IC製造到下游成品的產出，以至成品的應用，每減少一度電，都是本公司對地球永續的一分心力。



董事長／經營者的話

至上在永續發展方面的進展和承諾，累積至今已開始萌芽並交出了不錯的成績。我們深知永續發展不只是一種趨勢，而是企業經營的新規則，因此，積極回應社會的期望，堅守讓永續發展的理念融入公司核心價值，使之成為我們企業文化的一部分。

在永續環境及供應鏈管理方面，持續秉持著「客戶至上、追求卓越、培育人才、分享利益」的經營理念，與供應商緊密合作，確保所代理的產品在生產、運輸和使用過程中符合相關環境法規的要求，並努力減少公司運營過程對環境的不良影響，包括減少能源消耗、降低碳排放等有利於環境的措施。

在公司治理方面，確保公司決策與業務運作符合道德和法令要求，保持資訊揭露的透明度和公正性，建立良好的公司治理架構，尊重所有利害相關人的權益。公司亦設立投資人信箱，歡迎股東積極參與對企業經營提出寶貴建言，以創造價值回饋股東。

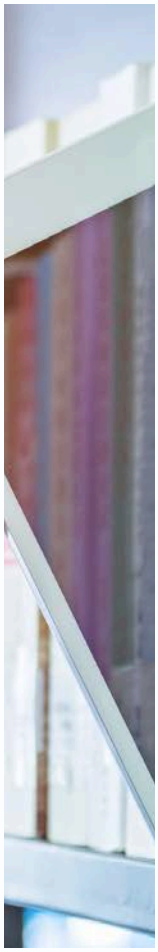
在員工關懷方面，深知公司的成功不僅來自先進的技術和有效的管理，更來自每一位員工的努力和貢獻，至上提供全面的培訓和平等的發展機會，創造安全、多元化、友善和包容的工作環境，讓每位員工都能夠充分發揮潛力，相信快樂和有成就感的員工是實現企業永續發展的重要關鍵之一。

在公司邁向永續的路上，至上將以健全的公司治理為基石，進一步加強運營的韌性。讓我們一同對公司的永續發展保持熱情，迎接挑戰，攜手邁向企業永續的目標。



董事長 葛均

關於本報告書



報告邊界與範疇

本報告書以至上電子股份有限公司台北總公司（以下簡稱「至上」或「本公司」）為主體，揭露經濟、環境與社會類別之資訊，經濟類別的績效統計數據來源為至上2023年度的個體財務報表。

報告書編撰準則

本報告書係依循全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之最新版GRI 準則(GRI Standards) 及上市公司編製與申報永續報告書作業辦法進行編製，並對應聯合國永續發展目標(SDGs)。
另揭露「氣候相關財務揭露」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，TCFD）及「永續會計準則委員會」（Sustainability Accounting Standards Board，SASB）所提出的行業別指標。此外，至上亦依循「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」揭露電子通路業之永續揭露指標，詳請參閱附錄。

發行時間

本報告書揭露資訊期間主要涵蓋2023年1月1日至2023年12月31日，每年發行一次，以定期向外界揭露財務績效以外的營運成果，展現公司之永續願景並付出行動予以實踐。
•前次發行時間：2023年 9 月
•本次發行時間：2024年 8 月

資訊重編

歷年資訊若有重編事宜，將於內文中說明。

外部保證／確信

資訊類型	依循標準	簽證／確信機構
永續資訊	中華民國確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」[註1]	安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG Taiwan)
財務數據	個體財務報告[註2]	安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG Taiwan)
環境數據	國際審計與確信準則委員會 (IAASB)「ISAE 3410 (ASSURANCE ENGAGEMENTS ON GREENHOUSE GAS STATEMENTS)」 溫室氣體確信	安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG Taiwan)

[註1] 由安侯建業聯合會計師事務所依財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號 「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，針對確信標的資訊執行有限確信程序，有限確信報告附於本報告書附錄。

[註2] 報告書所揭露之財務數據係採用經會計師依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRSs) 查核簽證後之個體財務報告，查核簽證機構為安侯建業聯合會計師事務所，並以新台幣為計算單位。

外部倡議

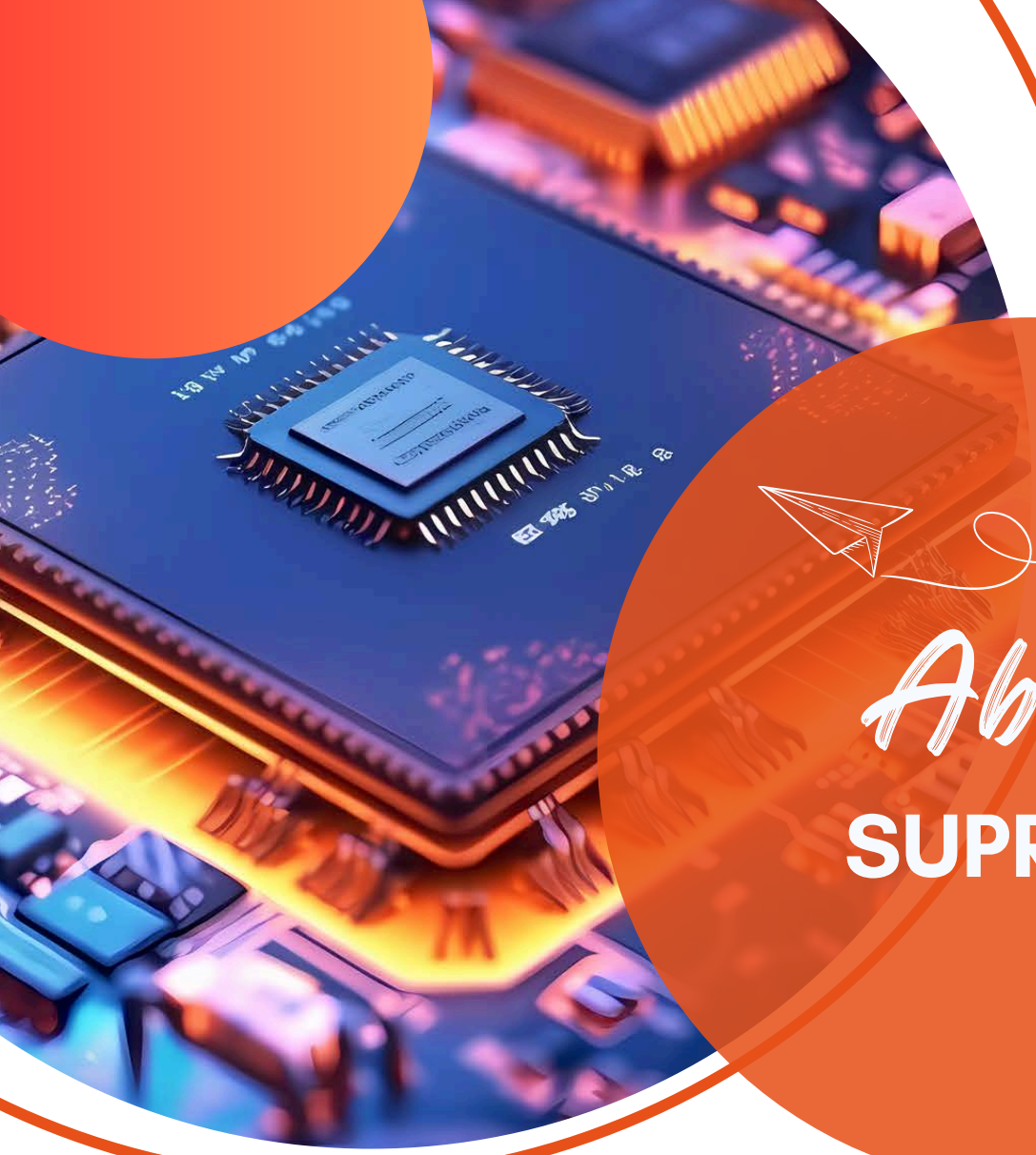
至上除依循GRI永續性原則發行永續報告書，另倡議聯合國17項永續發展目標（Sustainable Development Goals，SDGs）推行永續企業經營，公司營運活動皆依循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國商業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約與聯合國國際勞動組織」、「責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct)」、「責任礦產倡議(Responsible Minerals Initiative，RMI)」等國際公約。為進一步推動企業在地之永續發展，本公司參加台北內湖科技園區發展協會、台北市電子零件商業同業公會等機構，積極投入各式社會議題，例如：環境保育、社區參與、社會貢獻、社會服務、社會利益、消費者權益、人權、安全衛生與其他社會活動等，善盡企業社會責任。

至上承諾遵守〈公司法〉、〈證券交易法〉、〈商業會計法〉、上市上櫃公司應遵循相關規章或其他商業行為有關法令，由董事會通過並頒布「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等相關規章要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，所有銷售之產品及提供之服務亦依循法規及國際準則為之，並於進行產品或服務之行銷與廣告，皆遵循政府法規與國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為；至上相關政策承諾連結已載於公司官網-公司治理專區。

聯絡資訊

- 至上電子股份有限公司 永續發展執行小組
- 聯絡窗口：邱莉絜
- 地址：台北市內湖區港墘路189 號7 樓
- 電話：(02) 2657-8809
- 電子信箱：devinachiu@supreme.com.tw
- 公司官網：https://www.supreme.com.tw/





About

SUPREME

01 關於至上

1.1 營運概況

■ 經營理念



■ 公司簡介

至上成立於1987年3月5日，經營電子零件配件、電子器具、電腦週邊設備及其他電腦用品的進出口經銷業務。公司致力於提供高品質產品和服務，並擁有專業技術團隊及完善售後服務體系，確保客戶滿意。

總部
內湖科學園區

成立時間
1987 年

股票代碼
8112



5,501,103仟元
資本額

198人
從業員工數

至上電子股份有限公司(SUPREME ELECTRONICS CO., Ltd.) 在台灣設立總公司(內湖)及3個辦事處(台南、新莊、龍潭)，主要銷售地區包含美國及大中華等地區。

目前代理及銷售品牌包括韓國三星集團：三星電子、三星電機、三星SDI等；其他包含聯發科、SKYWORKS、BOSCH、聯詠、敦泰、奕力、CIRRUS LOGIC、蘇州江蘇和成、驊訊、聚睿、聚積、Chrontel、瀚宇彩晶、群創、奇景、卓榮、HKC、GALAXYCORE等品牌相關電子產品。

主要產品可分為下列兩大項：

- 記憶體元件：如 FLASH、DRAM、DRAM Module、SSD、eMMC、MCP、KGD等。
- 非記憶體元件：如 Display Driver IC、Touch Sensor、LED、MLCC、T-Con、Audio Solution、Video Converter、POL、TFT LCD Module、液晶及能源管理產品等。

重要歷史沿革

1987年
至上電子(股)公司創立於臺灣

1993年
成為韓國三星電子(Samsung)代理商

2001年
總部遷至台北市內湖科技園區
7月IPO公開發行

2004年
2月股票正式掛牌上櫃

2007年
12月股票正式掛牌上市

2008年
轉投資威恆香港實業有限公司，整合成為海外倉儲運儲服務中心

2010年
天下雜誌500大服務業評比第27名

列入MSCI全球中小型指數成分股

2012年
取得Samsung AMOLED中國代理權

2013年
投資中國策略夥伴南基、芯知己

取得MediaTek、Skyworks代理權

2015年
取得京東方，Bosch代理

2016年
入選【臺灣公司治理100指數成分股】

【天下雜誌】評選二千大調查服務業第17名；資訊、通訊及IC通路類第4名

2017年
【天下雜誌】評選二千大調查服務業第16名；資訊、通訊及IC通路類第4名

入選MSCI中小型成分股

2019年
【天下雜誌】評選二千大調查服務業第18名；資訊、通訊及IC通路類第4名

台灣最強50大集團總排名第46名

2021年
子公司香港高照國際有限公司取得三星電子全系列代理權

【天下雜誌】評選二千大調查服務業第15名，並被評選入服務業成長最快50家公司中排名第44名

2022年
第九屆(2022年)公司治理評鑑得分為94.58，排名列為前6%~20%

2023年
取得法商施耐德電機高效率與自動數位化節能產品全系列代理權

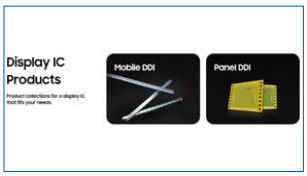
■ 至上提供之服務及產品



▲ 記憶體元件 -DRAM



▲ 記憶體元件 -SSD



▲ 非記憶體元件 -Display IC



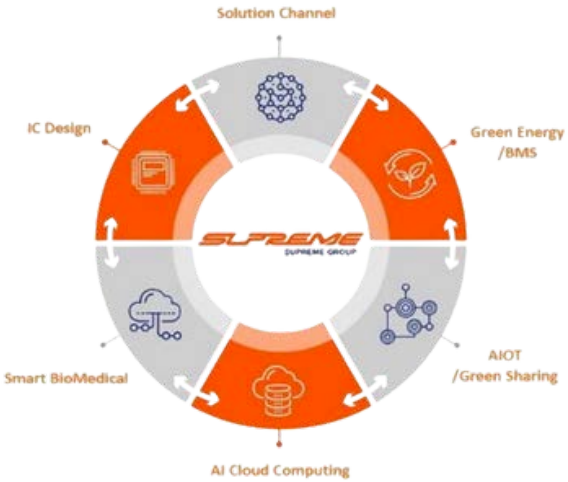
▲ 非記憶體元件 -Pixcell LED

目前代理及銷售品牌包括韓國三星集團：三星電子、三星電機、三星SDI等；其他包含聯發科、SKYWORKS、 BOSCH 、聯詠 、敦泰 、奕力 、CIRRUS LOGIC、蘇州江蘇和成、驊訊、聚睿、聚積、Chrontel、瀚宇彩晶、群創、奇景、卓榮、HKC、GALAXYCORE等品牌相關電子產品及設備。主要產品可分為下列兩大項：

1. **記憶體元件**：如 FLASH 、 DRAM 、 DRAM Module、SSD、eMMC、MCP、KGD等。
2. **非記憶體元件**：如 Display Driver IC 、 Touch Sensor、 LED、 MLCC、 T-Con、 Audio Solution、 Video Converter、 POL、 TFT LCD Module 、液晶及能源管理產品等。

主要產品	重要用途	主要供應商
記憶體元件	顯示卡、主機板、數據機、筆記型電腦、網路卡、伺服器、手機、平板、TV、數位相機、LCD監視器、ADSL、CABLE MODEM，電腦、通訊及消費性電子產品作為儲存、記憶使用。	Samsung
非記憶體元件	主機板、電源供應器、充電器、手機、平板、TV、電腦顯示器、筆記型電腦、網路卡、週邊卡、數據機、數位相機等，應用於資訊、通訊、網路及消費性電子產品等。	SAMSUNG、MTK、SKYWORKS、BOSCH、敦泰、奕力、CIRRUS LOGIC、蘇州江蘇和成、驊訊、聚睿、聚積、Chrontel、瀚宇彩晶、群創、奇景、卓榮、HKC、GALAXYCORE等

在電子資訊產業之產銷分工模式中，至上扮演中間橋樑角色，透過綿密的行銷通路網，將產品銷售予下游資訊、通訊及消費性電子產品製造商，並提供整合與應用等諮詢服務。

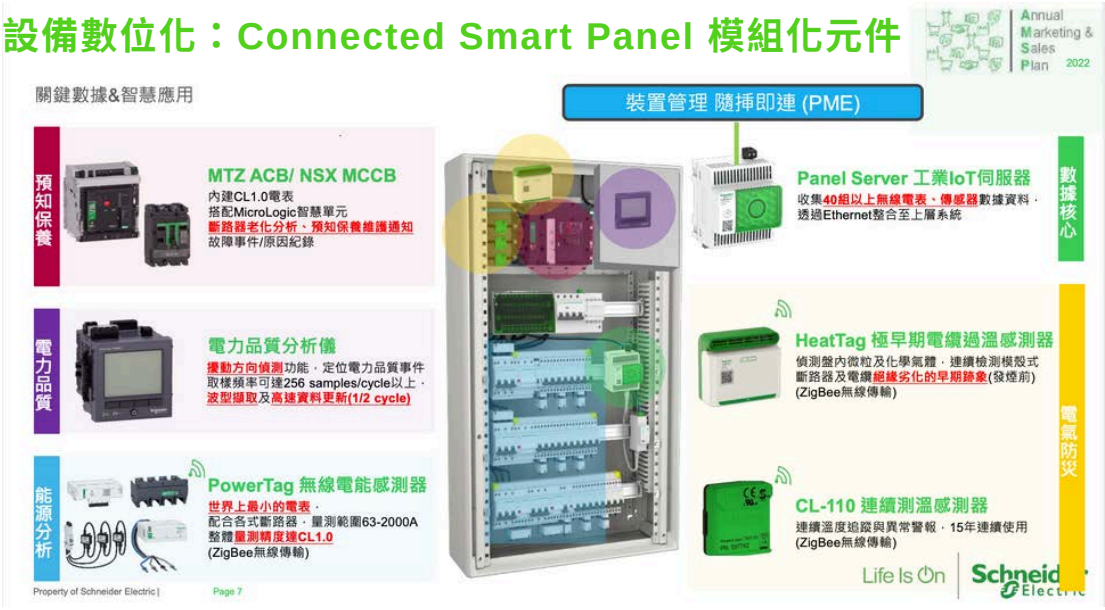


未來公司規劃朝六大面向來迅速滿足客戶一次購足之需求，作為發展的指標：

1. 解決方案及通路：提供全面的解決方案及行銷通路。
2. 新能源/BMS：專注於新能源技術及電池管理系統的開發。
3. IC設計/光電科技：提升產品與服務，供應下游廠商在IC設計及光電技術的研發和應用。
4. 物聯網/智能載具：因應物聯網及智能載具的創新和整合，為下游廠商提供全面與高效服務。
5. 大健康：推動智慧生物醫療及人工智慧即時檢測技術的研發。
6. 大數據/雲計算/雲服務：快速回應市場需求，為客戶提供高效能的數據處理方案。

■ 預計2024年提供之新服務及產品

產 品	用 途	供 應 商
電力監測與不斷電系統及機櫃空調	居家住宅、商辦樓宅、資料中心、基礎設施及工業領域的能效管理與自動化的數位轉型，以達到節能、提高能源效率，來控制總體能源消耗量，並透過數據掌握碳排放量，再進一步落實淨零減碳，邁向綠色轉型，實現低碳高能的永續未來。	施耐德電機



配電櫃系列解決方案



●遠端配電櫃　●電子靜態轉換開關　●機櫃式列頭櫃

■ 產業供應鏈

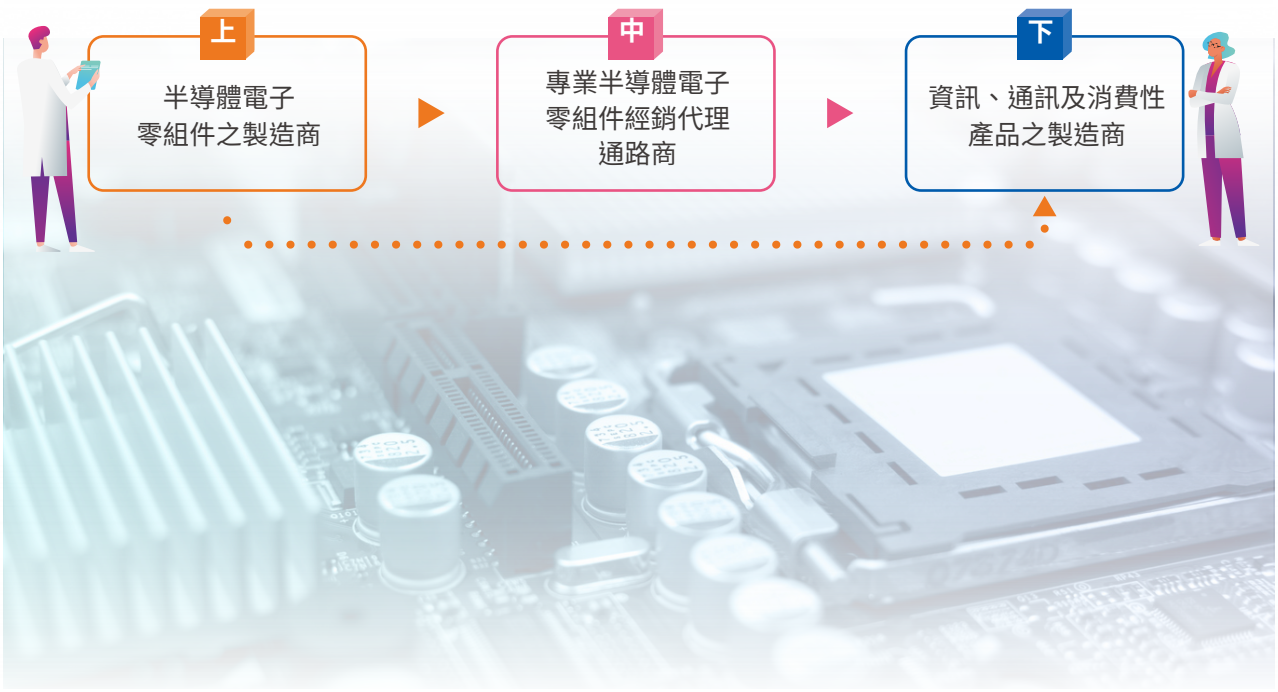
半導體零組件產品主要可區分為積體電路及分離式元件，積體電路依功能不同區分為記憶體IC、微元件IC、邏輯IC及類比IC四大類；分離式元件則包括電晶體、二極體、閘流體及光電半導體等，由於該等元件應用範圍橫跨主機板及筆記型電腦、多媒體及系統週邊、通訊及消費性產業等，故隨全球電腦、網際網路、行動通訊、與多媒體視訊產品之快速普及，半導體零組件需求不斷推升，使得零件通路業者之地位日益重要。

半導體產品關聯圖



本公司向上游半導體電子零組件製造商採購，透過系統化之倉儲管理、多樣化之經銷代理品牌及綿密之行銷通路網，將產品銷售予下游資訊、通訊及消費性產品之製造商，並提供整合與應用等諮詢服務，滿足客戶一次性購足之需求。因此，在電子資訊產業之產銷分工模式中，扮演著不可或缺的中間橋樑角色。

半導體電子零組件上、中、下游供應鏈狀態



■ 供應商

本公司及子公司主係為專業之半導體零組件通路商，主要業務為經銷各類半導體零組件，由於經銷產品之供貨來源為信譽卓著之國際知名大廠，且與主要供應商間簽有代理合約，並保持良好之長久合作關係，故供貨來源不虞匱乏。

本公司及子公司於2023年主要採購類別為記憶體元件及非記憶體元件等二大類，再依各類別之進貨金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，如下表所示，2023年合併進貨淨額為新台幣151,571,786仟元，而採購支出主要項目是以記憶體為主。

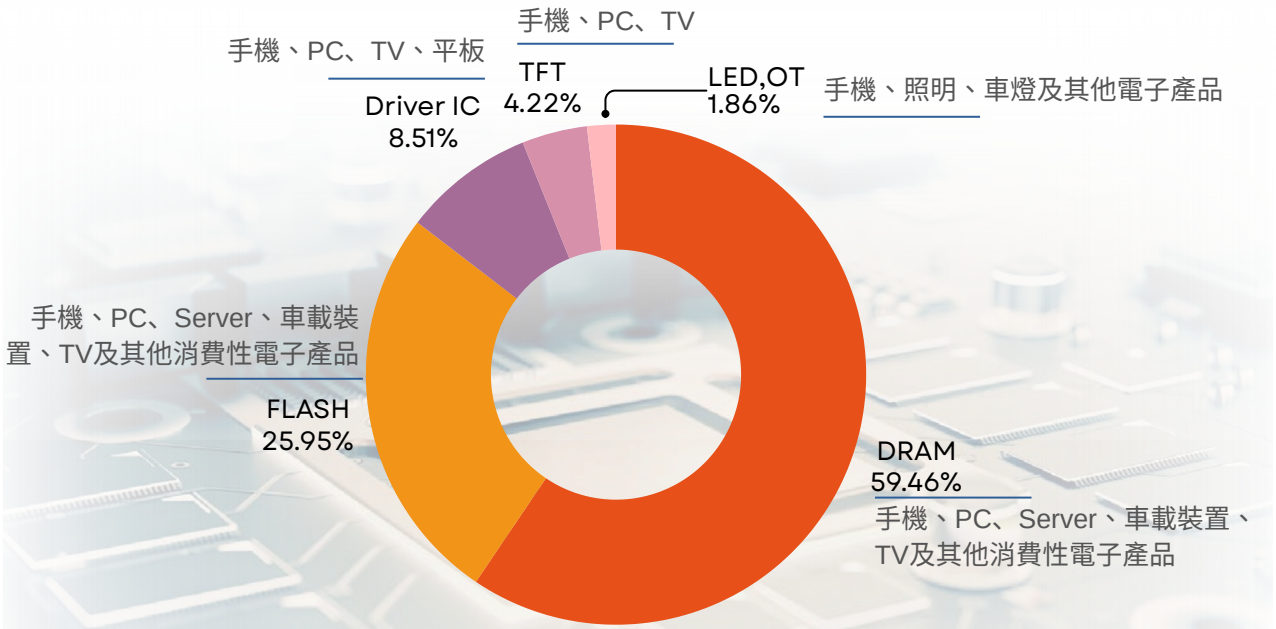
單位:新台幣千元

2022				2023			
名稱	金額	占全年度合併進貨淨額比率%	與本公司關係	名稱	金額	占全年度合併進貨淨額比率%	與本公司關係
A	66,176,881	40.02	無	A	59,393,312	39.18	無
B	48,044,723	29.06	無	B	38,980,017	25.72	無
其他	51,121,844	30.92	-	其他	53,198,457	35.10	-
進貨淨額	165,343,448	100.00	-	進貨淨額	151,571,786	100.00	-

[註] 列明最近二年度進貨總額百分之十以上之供貨商名稱及其進貨金額與比例，但因契約約定不得揭露供應商名稱或交易對象為個人且非關係人者，得以代號為之。

本公司及子公司最近兩年度主要進貨廠商皆為國際半導體原廠，隨著半導體產業之蓬勃發展，為維持市場競爭力亦另積極拓展新代理線，長期以來與供應商間均維持良好之合作關係，最近兩年度產品供應商除因市場供需變化而有進貨金額之增減外，其主要供應商並無重大變化。

依產品別及終端應用分類如下：

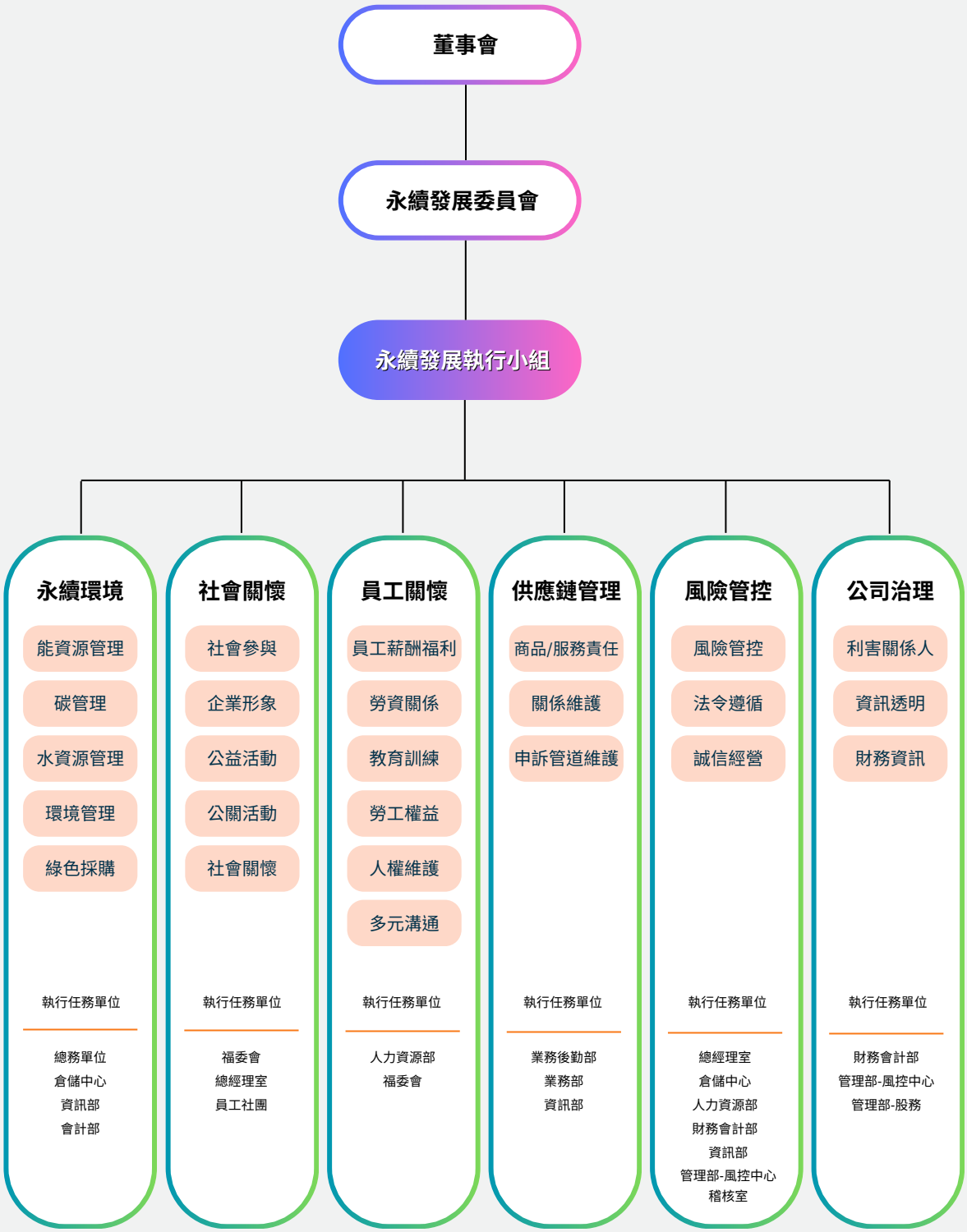


■ 下游客戶

至上電子於2023年的下游客戶為半導體製造商及電腦週邊、電子零組件、光電、網通、消費性電子類等電子產品製造商。

1.2 永續發展委員會

永續發展委員會組織圖



本公司於2022年11月8日經董事會決議通過成立「永續發展委員會」，由楊耀松獨立董事擔任召集人，成員包含3位獨立董事、財務長、資深業務副總以及公司治理主管，共計6位委員。永續發展委員會依據環境保護(E)、社會責任(S)、公司治理(G)三大面向，設置永續環境、社會關懷、員工關懷、供應鏈管理、風險管控、公司治理六個工作推動小組，分別掌管該領域之永續目標，並定期召開會議向董事會報告永續推動與執行績效。



永續發展委員會一年至少二次向董事會報告執行成果及未來工作計劃。永續發展執行小組2023年度工作成果於2024年向董事會進行報告，報告事項包含2023年度各工作推動小組執行情形，討論事項包含修訂組織圖、組織規程、修訂作業程序及擬訂2024年度工作計畫等事宜。

永續發展委員會2023年度共召開二次會議，工作成果報告於2024年向董事會呈報，報告事項包含2023年度溫室氣體盤查及確信、永續報告書確信合作事項、2023年度永續報告書重大主題辨識流程、正負面衝擊評估及結果等，確保董事會充分了解並監督公司永續相關計劃落實情形。



1.3 公協會會員資格

參與公（協）會名稱	身分
社團法人中華公司治理協會	會員
台北市電子零件商業同業公會	會員
台北內湖科技園區發展協會	會員
台灣區電機電子工業同業公會	會員
經濟部中小企業處主辦社會創新平台	會員



Sustainability

STRATEGY

02 永續策略

2.1責任商業行為相關的政策與規範

責任商業行為規範	
規範名稱	規範內容說明
誠信經營守則	規範董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。
道德行為準則	規範董事、經理人（包括總經理及相當等級者、副總經理及相當者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人）、受僱人之行為符合道德標準，涵蓋範疇包括迴避利益衝突與不當利益之輸送、不得圖己私利、落實公司及客戶資訊保密、公平交易與交易情形真實呈報、公司資產之妥善運用及維護等。
人權、環境永續暨誠信經營承諾書	規範商業夥伴應遵守〈勞動基準法〉及相關法令之規定，保障員工合法權益，尊重國際公認之基本勞動人權原則，不使用衝突礦產資源（例如錫、鎢、鉭、金、鈷）。包括但不限於禁用未滿16歲以下童工、禁止使用年輕勞工從事危險工作、關懷弱勢族群、消除各種形式之強迫與強制勞動、消除雇傭與就業歧視、禁止侵害原住民之權利等，不得有危害勞工基本權利之情事。

■ 責任商業行為宣導與推動

至上針對所有員工皆透過教育訓練、電子郵件、發送講義等方式不定期宣導人權政策、誠信經營、反貪腐、〈性別工作平等法〉等事項。

課程名稱	參訓對象	受訓人次	總受訓時數	完訓比例
誠信經營暨公平交易、反貪腐	全體同仁	160	80	100%

[註] 針對因公請假同仁於課後透過電子郵件、發送講義進行宣導。

■ 人權政策

為落實企業尊重人權理念，本公司恪遵國內勞動暨相關法規，並制定「人權政策」，作為至上電子人權治理工作的最高指導原則。

員工是公司營運最重要的資產。本公司致力於打造能讓員工安心、幸福共融的工作環境。遵循〈勞動基準法〉與「國際人權公約」，制訂明確的工作規則及各項管理政策，以保障員工相關合法權益。堅決禁止任何形式的威脅、暴力或肢體恐嚇的行為，同時積極宣導〈性別工作平等法〉和〈性騷擾防治法〉，保護員工免於遭受歧視及騷擾之情形。本公司同樣重視職場環境的平等多元化，承諾員工不會因種族、階級、語言、宗教、黨派、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌等原因遭受就業歧視。為了進一步滿足員工的需求及反饋，成立職工福利委員會，提供多種優渥福利措施，為員工打造一個幸福企業，至上電子人權政策連結已載於公司官網-永續發展政策專區。

公司官網-永續發展政策專區

■ 人權盡職調查流程

至上電子每年依據人權風險鑑別流程進行風險鑑別，參考供應鏈上下游及同業間關注的人權議題發展，並透過線上及紙本問卷發送企業永續相關議題調查給員工、社區／非營利組織、政府機關等利害關係人。透過收集與分析，進一步了解利害關係人所關注的議題，作為後續管理人權風險之依循。

建立人權風險清單	議和利害關係人	鑑別企業人權重大風險	制定人權風險因應目標	落實人權議題訓練宣導
01	02	03	04	05
根據國際人權相關公約及政策所提到的人權議題，以及產業鏈狀況，列出人權風險議題清單。	藉由內、外部利害關係人調查，評估增列潛在風險議題清單。	每年由永續發展委員執行小組所有成員（含委員），根據發生機率嚴重度進行人權風險評估，完成人權風險矩陣，並排序重大人權風險議題。	針對人權風險議題設定因應目標，以及行動方案或措施（包含緩減及調適措施），並定期檢視成效。	落實人權風險管理，舉辦人權相關教育訓練。

■ 人權管理流程

制定人權政策	篩選人權風險議題清單	鑑別企業人權重大風險	導入減緩及調適措施	落實人權議題訓練宣導
依重大人權議題、國際人權公約與倡議內容、產業標竿等制定政策並持續關注國際趨勢適時調整方針。	根據產業供應鏈夥伴關注之人權風險議題與聯合國人權議題清單篩選出至上電子人權風險議題清單。	對自身營運展開盡職調查，定期檢視人權重大風險議題。	針對各項議題擬定減緩與調適措施，並定期檢視成效。	落實人權風險管理，舉辦人權相關教育訓練。
01	02	03	04	05

■ 納入政策承諾

承諾遵守〈上市上櫃公司治理實務守則〉，並設置公司治理主管負責推行公司治理業務，另亦有設置股務部協助辦理董事會、股東會等相關事宜，秉持道德行為準則與誠信經營原則，持續推動永續發展，提昇公司治理同時，積極實踐永續發展政策以符合ESG之國際趨勢。

本公司之各項政策承諾經本公司董事會核定。董事會為本公司最高治理單位。每項政策承諾先由相關事務部門提出，再依核決權限呈層峰簽核後，提報董事會決議，政策承諾適用於公司、旗下子公司及商業夥伴（包括供應商）之整體營運活動。

2023年本公司對全體員工實施誠信經營、反貪腐、人權政策相關教育訓練總數為80小時，完訓率達100%。此外，為保護勞工基本權益，當作業發生重大改變時，本公司依台灣＜勞動基準法>、中國大陸地區＜勞動合同法>相關規定辦理。另為保障性別平等，亦制定＜工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法＞及提供申訴管道，以維護同仁權益。

■ 舉報管道與機制

為確實維護本公司之誠信理念以及各利害關係人之權益，公司內部或外部人員如有發現不合法（包含貪汙）與不道德之行為時，得以透過「匿名吹哨者(Whistleblower) 通報之管道」向專責單位進行檢舉或申訴，舉報制度及聯繫管道已揭露於公司官網。本公司承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，檢舉情事經查證若屬實，並協助公司避免損失，將會給予適當獎勵，以鼓勵內部員工與外部其他利害關係人檢舉不誠信與不當行為。並由本公司專責單位依下列程序處理：

01	檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。
02	本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。
03	如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
04	檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
05	對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。

檢舉信箱

Whistleblower@supreme.com.tw

※此信箱郵件直接由本公司王淮獨立董事、林佩蓉獨立董事、楊耀松獨立董事及黃國誠獨立董事收件，並進行妥適之處理。

2.2 重大性分析

重大主題分析



鑑別溝通對象

依循 AA1000SES 利害關係人議合原則（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向至上電子全體同仁(含管理層) 發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類為6類利害關係人群體：客戶、員工、股東/投資人、供應商與承攬商、政府與主管機關、非營利組織/社區。



蒐集永續議題

參考GRI、SASB、TCFD等國際永續準則、聯合國永續發展目標（SDGs）及國內外同業永續報告書與產業關注之主題，由永續發展委員會-執行小組進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出至上電子2023年永續議題清單，共23項永續議題。



評估衝擊

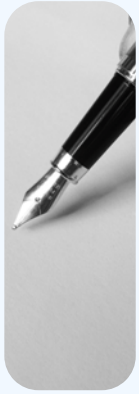
由內部管理階層對公司的利害關係人、內部單位主管及高層進行《永續議題衝擊評估問卷調查》，針對各項永續議題對經濟、環境和社會造成之實際及潛在的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。

- 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊。
- 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估。



衝擊顯著性排序

彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，進行等權分析，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，初步擬定「經營績效」、「資訊安全」、「誠信經營」、「產品與客戶服務」、「風險管理」、「氣候變遷對策及溫室氣體管理/能源管理」、「公司治理」、「人才培育與留任」、「勞雇/勞資關係」，共9項永續議題為2023年度重大主題，並呈報最高治理單位-董事會 。



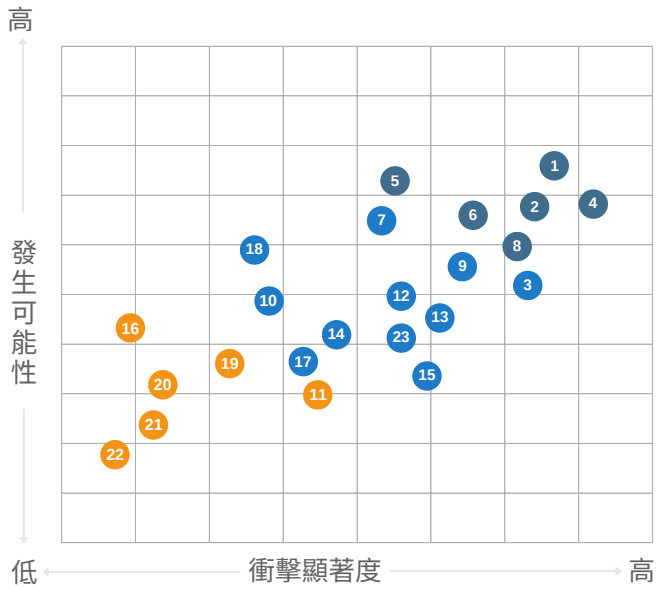
確認及揭露重大主題

董事會再次檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容、宏觀性及與本公司永續發展策略的一致程度。

董事會核准確立上述9項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於本公司內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書中完整揭露。
內部管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司ESG落實情形。

至上電子2023 年重大主題結果

負面衝擊矩陣



6項 首要的負面衝擊主題

1 經營績效
2 資訊安全
4 風險管理
5 人才培育與留任
6 產品與客戶服務
8 公司治理

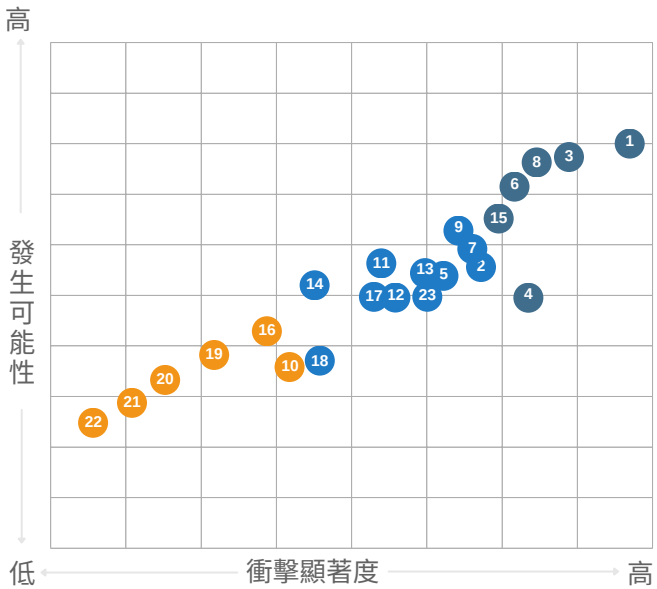
11項 次要的負面衝擊主題

3 誠信經營
7 勞雇/勞資關係
9 氣候變遷對策及溫室氣體管理/能源管理
10 綠色產品服務
12 永續供應鏈
13 採購實務與管理
14 行銷與標示
15 員工關懷與勞動保障
17 關稅壁壘
18 數位轉型
23 人權

6項 持續追蹤的負面衝擊主題

11 職業安全衛生
16 社會公益與參與
19 綠色營運管理
20 廢棄物管理
21 水資源管理
22 生物多樣性

正面衝擊矩陣



6項 首要的正面衝擊主題

1 經營績效
3 誠信經營
4 風險管理
6 產品與客戶服務
8 公司治理
15 員工關懷與勞動保障

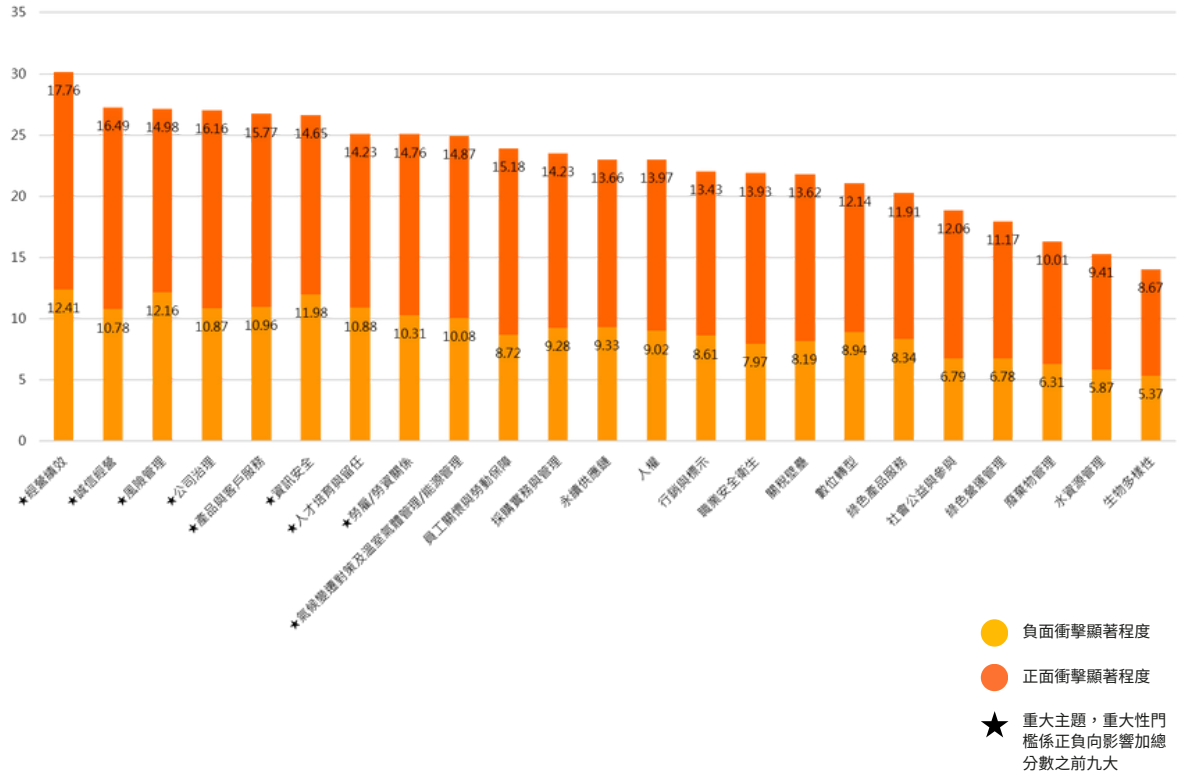
11項 次要的正面衝擊主題

2 資訊安全
5 人才培育與留任
7 勞雇/勞資關係
9 氣候變遷對策及溫室氣體管理/能源管理
11 職業安全衛生
12 永續供應鏈
13 採購實務與管理
14 行銷與標示
17 關稅壁壘
18 數位轉型
23 人權

6項 持續追蹤的正面衝擊主題

10 綠色產品服務
16 社會公益與參與
19 綠色營運管理
20 廢棄物管理
21 水資源管理
22 生物多樣性

正負面衝擊顯著性評估


35
30
25
20
15
10
5
0
17.76
16.49
14.98
16.16
15.77
14.65
14.23
14.76
14.87
15.18
14.23
13.66
13.97
13.43
13.93
13.62
12.14
11.91
12.06
11.17
10.01
9.41
8.67
12.41
10.78
12.16
10.87
10.96
11.98
10.88
10.31
10.08
8.72
9.28
9.33
9.02
8.61
7.97
8.19
8.94
8.34
6.79
6.78
6.31
5.87
5.37
★經營績效
★誠信經營
★風險管理
★公司治理
★產品與客戶服務
★資訊安全
★人才招募與留任
★勞僱/勞資關係
★氣候變遷對策及溫室氣體管理/能源管理
員工關懷與勞動保障
採購實務與管理
永續供應鏈
人權
行銷與標示
職業安全衛生
稅務績效
數位轉型
綠色產品服務
社會公益與參與
綠色營運管理
廢棄物管理
水資源管理
生物多樣性
負面衝擊顯著程度
正面衝擊顯著程度
★ 重大主題，重大性門檻係正負向影響加總分數之前九大



重大主題變動說明

至上電子本年度鑑別出9項重大主題，主要整併原因說明如下：

項目	議題名稱	調整原因
整併	產品與客戶服務 顧客隱私	考量國際永續發展趨勢以及呼應本公司永續策略，將主題重組以利聚焦，明確回應利害關係人。 原「顧客隱私」整併為「產品與客戶服務」。

重大主題及價值鏈邊界列表

✔直接影響　▲間接影響

面向	重大主題	價值鏈邊界影響		
		上游	至上電子營運	下游
治理／經濟	誠信經營	✔	✔	▲
	公司治理	✔	✔	▲
	經營績效	✔	✔	✔
	風險管理	✔	✔	✔
治理	資訊安全		✔	✔
	產品與客戶服務	✔	✔	▲
社會	人才培育與留任	▲	✔	
	勞雇與勞資關係		✔	▲
環境	氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	▲	✔	▲

2.3 利害關係人及溝通議合



■ 利害關係人鑑別

至上參考AA 1000 SES (Stakeholder Engagement Standards, SES) 標準進行利害關係人鑑別，針對「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」五項評估構面篩選鑑別出本年度六大利害關係人群體，包括客戶、供應商、員工、投資人/ 股東/ 券商、政府與主管機關以及非營利組織與社區。

為了解各利害關係人關注之永續議題，在公司官網設置利害關係人專區，以作為蒐集利害關係人之需求以及意見的溝通管道。2023年度與各類別利害關係人溝通情形於2024 年1月31日向董事會完成報告，2023年度各利害關係人關注之議題、溝通方式、溝通頻率以及溝通成果詳列如下表所示。

■ 利害關係人溝通管道

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
客戶	「客戶至上」是公司經營理念之一，我們傾聽客戶需要、致力於提供優質且高品質的產品與掌握產業趨勢並提供專業服務，與客戶攜手共創永續未來。	• 產品品質 • 價格/交期	• 電話、電子郵件 • 檢討會議 • 設置業務後勤單位，由專人處理相關申訴或爭議事項，以保障客戶之權益	• 即時 • 每週	1. 積極依客戶產品需求提供完整且即時的技術支援。 2. 積極協助處理客戶申訴或爭議事項。 3. 選擇財務體質健全之客戶。
員工	員工為本公司重要資產。除保障員工基本權益外，亦尊重並照顧關懷員工，同時積極吸引人才、培育與留任，使其與本公司同步成長茁壯。	• 法規遵循 • 誠信經營 • 人權 • 勞動條件 • 學習與成長 • 健康安全	• 新人教育訓練 • 公司重要營運訊息等訊息 • 透過員工意見信箱收集員工意見 • 公告各項員工福利事項（健檢、及團險等）、福委會資訊（慶生會、電影欣賞） • 教育訓練課程資訊 • 年度績效管理作業評量 • 座談會 • 內部推動員工福利及訓練 • 舉辦健康諮詢	• 定期 • 不定期	1.教育訓練總時數3,527小時，人均時數17.81小時。 2.職業災害事件：0。 3.健康醫護諮詢： 醫護3次／月（共計36次）； 醫師3次／年（共計3次）。 4.員工健檢人數：170人。 健檢率：99%。 5.新進員工入職進行新人導引訓練。 6.安排健康諮詢、績效評量。 7.視需求安排宣導座談會。
股東/投資人	股東及投資人的支持與關注，是企業永續價值提升的驅動力，而優異的經營績效可展現公司價值，獲得穩定資金來源，產生正向循環。	• 產業展望、公司競爭優勢及未來成長潛力 • 公司獲利能力及股利政策 • 股票價值 • 公司治理／風險管理 • 資訊揭露透明度 • 永續發展 • 營運績效	• 年度股東常會 • 公開資訊觀測站 • 中／英文重大訊息 • 設置獨立董事直接收信之通報信箱管道 • 公司網站 • 法說會	• 即時 • 不定期 • 一年兩次 • 每年	1. 發布年度永續報告書。 2. 即時回覆股東來電諮詢。 3. 與法人分析師維持溝通良好關係。 4. 股東通報事件：0。 5. 召開2次自辦法說會。 6. 公告中/英文重大訊息各40則。

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
供應商與承攬商	供應商是本公司重要的經營策略夥伴，提供高品質的產品或服務，彼此信賴及緊密合作，建立良好的合作互信關係。	• 符合各項法規要求 • 工作環境安全 • 價格競爭力 • 持續平穩的供給 • 技術能力	• 邀請供應商簽署「人權、環境永續暨誠信經營承諾書」，確認遵照各面向及責任商業聯盟行為準則之綱要標準經營企業 • 與主要供應商，依業務說明、產品技術、市場發展等召開實體討論會議 • 以電話、電子郵件保持溝通管道暢通	• 即時 • 定期 • 不定期	1. 選擇信譽卓越之供應商。 2. 與供應商溝通簽署「人權、環境永續暨誠信經營承諾書」，確認遵照各面向及責任商業聯盟行為準則之綱要標準經營企業。 3. 業務實體討論會議34次。
政府與主管機關	除遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行，與相關政府單位亦保持有效暢通的溝通管道，掌握最新法規趨勢，避免誤觸法網、確保公司穩健運營。	• 報導具可靠性 • 及時性 • 透明性 • 符合相關規範 • 法令規章之遵循	• 公司網站 • 公開資訊觀測站 • 股東會年報 • 永續報告書 • 參與主管機關宣導會議	• 即時 • 不定期 • 每年一次	1. 違反法令遭處份事件：0。 2. 發布年度永續報告書。 3. 董事／經理人法令宣導：5次。
非營利組織社區	公司高度重視企業社會責任，積極投入社區發展，以多元化的具體行動回饋社會，提升社會正面影響力。	• 能源與水資源管理 • 廢棄物管理與回收 • 人文及特色教育發展 • 社會及社區公益參與 • 環境保護 • 永續發展策略	• 公司網站 • 舉辦公益活動或參與外部公益活動 • 股東會年報 • 永續報告書 • 公開資訊觀測站	• 即時 • 不定期 • 每年一次	1. 辦理淨灘公益活動，總計共撿拾37.5公斤海洋廢棄物。 2. 志工參與捐血活動及至上自辦愛心捐血活動，共收集495袋。 3. 公司股東會贈品購買環保材質(小麥桿)製品。 落實SDGs永續目標： 指標3-良好健康和福祉。 指標12-責任消費與生產。 指標14-保育海洋生態。 



Operation
and
GOVERNANCE

03 營運與治理

100%

反貪腐政策完訓率

97.27%

董事會績效總評達成率

3.1 公司治理／誠信經營

公司治理

重大主題之管理	
經濟、環境、人群的衝擊	**負面影響**   **正向影響** 缺乏健全的公司治理架構，企業將面臨運營風險增加、公司信譽受損、法律風險上升、員工士氣下降及股東權益受損等問題，將導致企業經營不穩、失去市場競爭力、客戶流失及人才流失，最終危及企業的永續經營和發展。 1. 違反商業道德規範或產生舞弊行為，可能會使公司形象重創。 2. 損害利害關係人權益。 良好的公司治理是公司穩健營運與永續發展的基礎，優秀的企業不僅以獲利為目標，更須著眼於永續經營、全面落實公司治理原則，並善盡企業社會責任。 本公司相信公司治理與經濟、環境、社會、人權間呈正向關聯，愈加優化的公司治理不僅能為市場提供更高品質的產品及服務，亦可提升股東權益，同時為公司帶來正面效益。 1. 為市場提供更高品質的產品及服務。 2. 提升股東權益，為公司帶來正面效益。
政策或承諾	承諾遵守「上市上櫃公司治理實務守則」，並設置公司治理主管及股務部門負責推行公司治理業務、辦理董事會、股東會等相關事宜，秉持道德行為準則與誠信經營原則，積極提升公司治理績效，同時，積極實踐永續發展政策以符合ESG之國際趨勢。
管理重大主題和相關衝擊而採取的行動	權責單位： 公司治理主管 投入資源： • 依據公司內部訂定之短、中、長期目標作年度項目檢視並針對執行成果檢討。 • 2022 年經董事會決議通過，自願設置「永續發展委員會」，以因應公司治理及永續發展。 • 針對 2023 年度之永續報告書執行第三方外部確信作業。 • 定期舉辦誠信經營暨公平交易、反貪腐、防範內線交易及增進員工職能等講座，以達法令宣導及員工關懷之效。
追踪行動績效	**對潛在機會採取具體行動：** • 建置有效的公司治理架構，強化及發揮審計委員會與董事會職能及功能，尊重利害關係人權益，提升資訊透明度。 • 預計未來增加不同功能性委員會，以協助董事會履行職責，確保公司治理的有效性和多元性。 • 於每年執行董事會及各功能性委員會績效自行評估，每三年(2023年)執行外部董事會績效評估。 • 內/外部績效評估請詳公司官網： • 董事會績效評估 http://www.supreme.com.tw/WP/WP0034.asp • 功能性委員會 http://www.supreme.com.tw/WP/WP0038.aspx **對負面影響採取的行動計劃：** • 加強審計委員會監督與稽核稽查機制，以達預防效益。 • 參考國際趨勢，持續提升公司員工在環境、社會與經濟主體上的群體共識。 • 稽核單位依據內控制度，定期向獨立董事、董事會進行稽核報告，並於股東會提出年度內控制度聲明書。 • 定期舉辦教育訓練，提高員工對環境保護、社會責任和永續發展的認識，增強員工集體共識和行動力。 • 定期對公司運營中的潛在風險進行全面識別和評估，根據風險識別結果，制定應對策略，確保公司能迅速有效地應對各種突發情況。 • 獨立董事與內部稽核之溝通情形請詳公司官網：http://www.supreme.com.tw/WP/WP0034.aspx

重大主題之管理			
具體目標	短期目標(2026年)	中期目標(2028年)	長期目標(2030年)
	• 落實各項永續發展項目之執行與董事會之監督及參與。 • 協助董事、內部經理人遵循法令，持續公司誠信經營與法令遵循宣導。	• 持續精進公司治理，使公司治理評鑑進入前５%並獲得永續獎。 • 協助子公司永續目標規劃與執行。	• 落實董事會多元化及獨立性，使董事會成員具員工身分之董事占比降低至25%；女性董事比例提升至25%。
年度績效	• 整體董事會針對「對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事選任及持續進修、內部控制」五項內容進行內部自評，平均達成率為97.27%，較上年度成長3.46%。 • 個別董事成員針對「公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制」六項內容進行董事自評，評估結果平均達成率為98.02%，較上年度成長2.56%。 • 於2023年度新增功能性委員會_永續發展委員會內部自評。 • 各功能性委員會（薪資報酬、審計、永續發展）總評比達成率均在95%以上。 • 每三年進行一次外部評估，最近期為2023年11月08日，評估結果請參閱公司官網「董事會績效評估」。 • 董事會議共計召開6次，全體董事平均親自出席率（不含委託）達97.92% 。 • 定期向董事會報告財務狀況、投資公司營運情形，共計4次。 • 推動誠信經營政策，宣導公司永續經營理念，舉辦2場誠信經營暨公平交易、反貪腐及防範內線交易講座，加強法令宣導，確實遵循法令規章，共創優良企業形象。 • 對董事、內部經理人進行內部人股權異動相關法令宣導，共計12次。 • 依據公司治理實務守則§10規定，於召開董事會（決議財務報告）前通知董事【財報封閉期間】禁止買賣股票資訊，共計4次。 • 於2022年11月經董事會決議通過，自願設置「永續發展委員會」，以因應公司治理及永續發展。		
利害關係人的參與	申訴機制： 公司於官網設置「利害關係人專區」，依不同利害關係人提供專人聯繫方式，並列表式揭露利害關係人關注之議題、溝通方式及頻率。 公司官網：http://www.supreme.com.tw/WP/WP0049.aspx		



重大主題之管理	
經濟、環境、人群的衝擊	**負面影響** 若無遵守商業道德規範，發生不正當商業行為，將可能影響公司商譽、業績衰退，情節嚴重者甚至可能面臨訴訟。 **正向影響** 建立誠實信用的企業文化可強化客戶的信任度，提高服務滿意度，增加營業銷售額，提升企業商譽，創造股東最大利益，達到永續經營的目標。
政策或承諾	持續推動誠信經營理念，將此信念深植每位同仁心中，轉化為公司創新成長的動力。本公司堅定遵守公平交易及廉潔承諾，以誠信為最高原則推動公司永續經營成長。
管理重大主題和相關衝擊而採取的行動	**權責單位：** 風險管控小組、執行長室。 **行動方案：** **對潛在機會採取具體行動：** • 提升誠信經營企業形象，成為客戶優先採購的主要供應商。 • 規劃誠信經營課程，提升同仁對法規的認識。 • 加強誠信經營案例分享。 **對負面影響採取的行動計劃：** • 建立誠信經營推動小組及作業程序，年度稽核自評。 • 建立作業流程，改善計畫，提供公開透明的資訊，強化教育訓練。
追踪行動績效	投入資源 • 每年舉辦 2 場教育訓練宣導，全員參與，每年自評稽核一次。 • 建立匿名吹哨者(Whistleblower)通報之管道，提供員工匿名檢舉不誠信與不當行為的溝通管道。

具體目標	短期目標(2026年)	中期目標(2028年)	長期目標(2030年)
	• 員工培訓：持續提供誠信經營暨公平交易、反貪腐教育訓練。 • 邀請供應商簽署「人權、環境永續暨誠信經營承諾書」，持續觀察與供應商往來交易，改善誠信經營不足之處。	• 持續改進與監控：定期審查和更新誠信經營相關管理辦法並佈達給董事、員工。 • 所有供應商皆簽署「人權、環境永續暨誠信經營承諾書」，確保其能了解公司對誠信經營之承諾與理念，並確實遵守行為規範。	• 善用科技提升公司誠信經營管理效率：導入新興AI人工智慧，偵測公司內部異常交易活動，杜絕不誠信行為，達成高效益的管控成果。

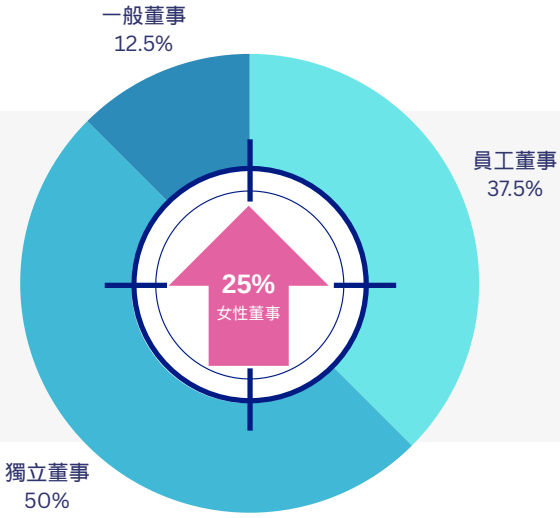
年度績效	• 每年督導檢討執行情形，向董事會報告。 • 2023年客戶交易糾紛案件：0件。 • 2023年受理外部檢舉/內部檢舉案件：0件。 • 未發生重大不誠信之情事。 • 未發生重大違規事件遭權責主管機關裁罰。 • 誠信經營宣導講座，員工完訓度100%。
利害關係人的參與	**申訴機制** 風險管理部 郵件信箱：harris@supreme.com.tw 電話：(02) 2657-8809 **吹哨者(Whistleblower) 檢舉信箱** whistleblower@supreme.com.tw

公司治理組織

■ 董事會

董事會為至上最高治理單位，首要職責在於監督公司守法、資訊透明、即時揭露重要訊息及誠信經營，並透過董事會下設立之薪資報酬委員會、審計委員會、永續發展委員會，以及內控稽核系統協助董事會履行其監督職責。2023年度至上董事會議共計召開6次，全體董事平均親自出席率（不含委託）達97.92%。

本公司注重多元平等、廣納不同性別、年齡層、族群的聲音，本屆董事會由8位成員組成，包含4位董事以及4位獨立董事，具員工身份之董事占比為37.5%，獨立董事占比為50%，女性董事占比為12.5%，期許促進董事會成員之性別平等，故設定長期目標，將女性董事比率提升為25%。



董事會成員均具有產業專業背景及經營實務經驗，且分別擅長科技、財務會計、國際市場觀和法律等領域。為促成董事會成員多元化，就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，包括但不限於以下二大面向之標準：

- 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員同時也應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，為達到公司治理之理想目標，其應具備之能力如下：

營運判斷能力	危機處理能力	國際市場觀
會計及財務分析能力	產業知識	領導能力
經營管理能力	法律知識	決策能力

■ 多元董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡層	國籍	兼任公司員工	專業能力								
						經營管理能力	領導能力	危機處理能力	決策能力	營運判斷能力	會計及財務分析能力	產業知識	國際市場觀	法律知識
董事長	葛均	男	61~70	中華民國	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
副董事長	邢懷成	男	61~70	中華民國	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
董事	謝錦宗	男	71~80	中華民國	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
董事	胡正陽	男	61~70	中華民國		○	○	○	○	○	○	○	○	○
獨立董事	王淮	男	61~70	中華民國		○	○	○	○	○	○	○	○	○
獨立董事	林佩蓉	女	51~60	中華民國		○	○	○	○	○	○	○	○	○
獨立董事	楊耀松	男	61~70	中華民國		○	○	○	○	○	○	○	○	○
獨立董事	黃國誠	男	61~70	中華民國		○	○	○	○	○	○	○	○	○

■ 審計委員會

本公司於2019年完成設置「審計委員會」，並由董事會訂定「審計委員會組織規程」，主要職能為協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。為履行其職責，委員會依組織章程規定，有權進行任何適當的審核及調查，並且與公司內部稽核人員、簽證會計師及所有同仁間皆有直接聯繫之管道。審計委員會也有權聘請律師、會計師或其他顧問，協助審計委員會執行職務。

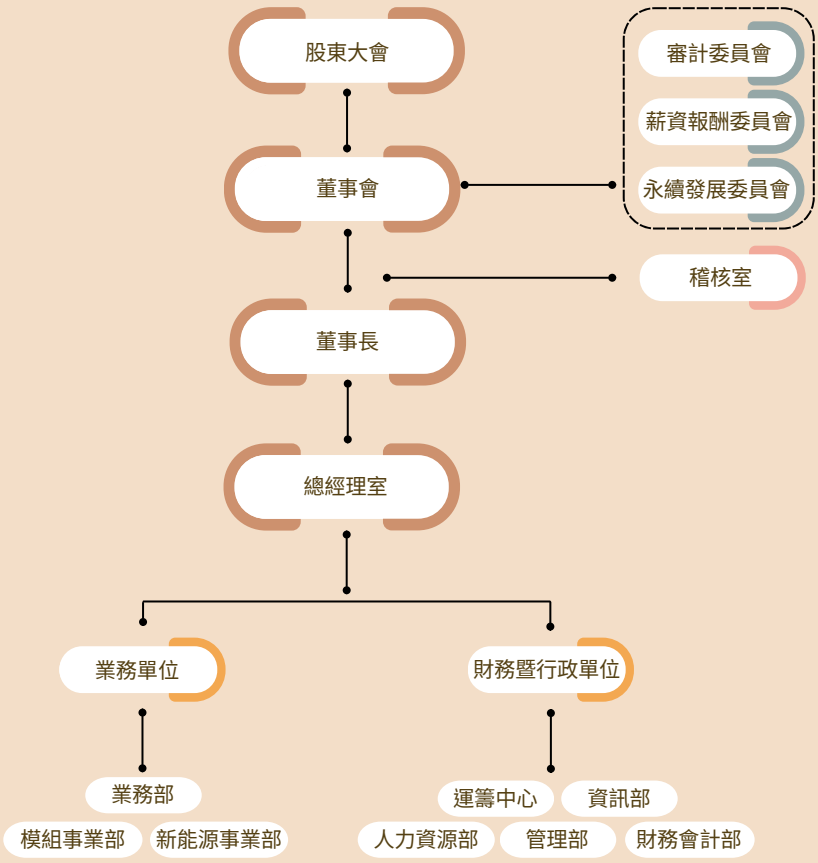
本屆審計委員會由王淮獨立董事擔任召集人，由全體獨立董事組成，皆符合相關法令要求。審計委員會至少每季召開一次常會，2023年度共召開6次，委員出席率達100%。

■ 薪資報酬委員會

本公司於2011年11月成立「薪資報酬委員會」，由董事會訂定「薪資報酬委員會組織規程」，以健全公司董事及經理人薪資報酬制度。薪資報酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策及經理人之報酬，以強化公司治理。薪酬審核、績效及調薪等作業，相關薪酬政策及規範皆訂於本公司辦法及規章中。

本屆委員會由董事會任命，由林佩蓉獨立董事擔任召集人，成員為三位獨立董事。每年至少召開2次，並得視需要隨時召開之。2023年度共召開3次，委員出席率達100%。

■ 公司治理架構圖



註：關於永續發展委員會之運作說明，請詳本報告書**「1.2永續發展委員會」**章節。

■ 最高治理單位的提名與遴選

本公司董事之選舉均依照〈公司法〉第192條之1 所規定之候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任，使股東充分行使其權利，提升公司治理成效，落實董事會治理制度。適任之董事均具備多元性、獨立性、專業職能等，董事選任程序請詳閱公司官網/公司治理專區/規章辦法。

■ 最高治理單位的主席

董事會為本公司最高治理單位，董事長兼任總經理，係為營運效率及執行決策之貫徹，董事長與各董事互動良好且溝通順暢，惟為提升公司治理及強化董事會之獨立性，增加獨立董事席次使其過半，亦視實務運作情形及以嚴謹制度落實公司治理，自願設立非法定功能性委員會，以提升董事會職能及强化監督功能。強化獨立性之措施包含：設置四席獨立董事有效發揮監督職能、設置功能性委員會以提出專業建議供董事會參考、董事會成員中過半數董事未兼任員工或經理人、每年安排各董事參與外部專業機構課程以提升專業能力。

■ 最高治理單位於監督衝擊管理的角色

董事會負責監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告書利害關係人及溝通議合章節。

■ 衝擊管理的負責人

為進一步優化公司治理，於2022年設置永續發展委員會，依據環境保護(E)、社會責任(S)、公司治理(G)三大面向，設置永續環境、社會關懷、員工關懷、供應鏈管理、風險管控、公司治理六個工作推動小組，分別掌管該領域之永續目標，定期召開會議向董事會報告永續推動與執行績效。

■ 最高治理單位於永續報導的角色

公司之永續報告書由永續發展執行小組負責資料彙整編輯、永續發展委員會監督，董事會審閱核准，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2023年永續報告書於2024年08月07日經董事會核准。



股東溝通與權益

■ 避免利益衝突機制

本公司以誠信及道德從業行為為原則，確實遵循法律規範，並竭力健全誠信經營之管理。誠信經營政策制定、推行由風險管控小組負責並由永續發展委員會負責監督，為落實公平交易、保密責任，及針對防範利益衝突、內線交易等各項不誠信行為，經董事會決議通過，訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」相關規範，同步揭露於公司官網及公開資訊觀測站中，執行情形亦每年定期呈報董事會，以確保政策的有效運作。公司所屬人員於業務執行時，應予以迴避利益衝突，避免與有不誠信行為紀錄者進行交易，並於商業合約中明訂誠信行為條款。董事會成員及其利益迴避情形皆依相關法令規定辦理，董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳至上電子2023年度年報。

■ 溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

- 會計部門：每季針對財務資訊及財務報告、轉投資營運情形報告。
- 內部稽核：每季內部稽核報告。
- 股務：定期每年董事自評績效、每三年外部評核績效結果、獨立董事資格條件評估結果、公司治理評鑑結果及每季溫室氣體盤查執行情形報告。
- 風險管理：每年定期一次報告風險管理、智慧財產權、資訊安全等執行情形。

相關規範揭露於公司官網及公開資訊觀測站中，執行情形也於每年定期呈報董事會，以確保政策的有效運作，報告期間之關鍵重大事件性質和總數，請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

■ 提升治理單位智識

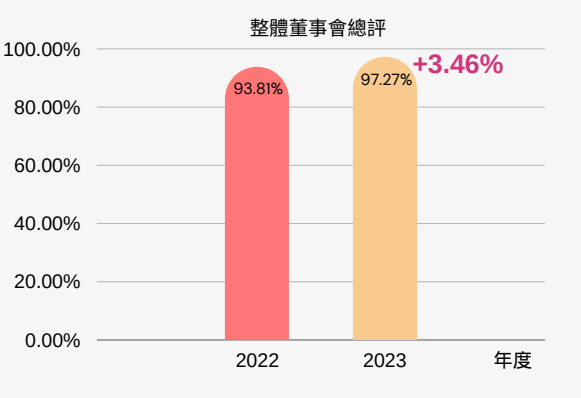
為強化治理階層之職能與專業能力，以隨時了解法令規章修訂及公司管理業務要點，董事會成員每年持續參加〈上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點〉所指定機構舉辦進修課程，課程內容涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計、法律或企業永續等，2023年度董事總進修時數達54小時。此外，公司治理主管也積極針對公司治理、財報審查、企業永續發展等內容持續進修，本年度公司治理主管進修時數達39小時。

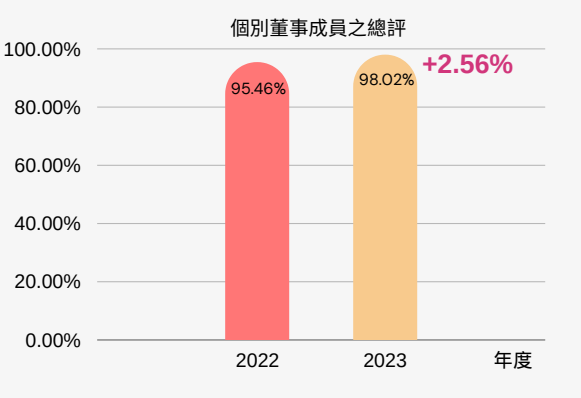


職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總進修時數
董事長	葛均	2023/08/08	社團法人中華公司治理協會	集團稅務治理的觀念、實務與工具	3	6
		2023/12/05		2024全球經濟展望與產業趨勢	3	
副董事長	邢懷成	2023/08/08		集團稅務治理的觀念、實務與工具	3	6
		2023/12/01		個資強力監管時代來臨	3	
董事	胡正陽	2023/08/08		集團稅務治理的觀念、實務與工具	3	6
		2023/11/14		新興洗錢模式及法規趨勢	3	
董事	謝錦宗	2023/08/08		集團稅務治理的觀念、實務與工具	3	6
		2023/11/17		公司治理主管合規工作實務	3	
獨立董事	王淮	2023/08/08		集團稅務治理的觀念、實務與工具	3	6
		2023/08/11		內線交易案例與啟示暨從董事會高度看企業文化的塑造	1	
		2023/08/11		從董事會高度看經理人接班繼任規劃	1	
		2023/08/30		CHATGPT對產業的影響與因應	1	
獨立董事	楊耀松	2023/08/08		集團稅務治理的觀念、實務與工具	3	6
		2023/11/10		美國公司治理：歷史演進與最新發展	3	
獨立董事	林佩蓉	2023/08/08		集團稅務治理的觀念、實務與工具	3	9
		2023/10/31		從經營權與股東行動主義觀點，由外資投票實務案例解析，國際思維之董監責任	3	
		2023/12/12		第19屆(2023)公司治理國際高峰論壇–開創治理新局提升企業價值	3	
獨立董事	黃國誠	2023/08/08		集團稅務治理的觀念、實務與工具	3	9
		2023/10/27		家族憲章與家族辦公室	3	
		2023/12/12		第19屆(2023)公司治理國際高峰論壇–開創治理新局提升企業價值	3	

董事會績效評估

為落實公司治理並確保董事會功能以及其運作效率，董事會決議通過訂定「董事會績效評估辦法」，並於2024年01月31日增訂「董事及經理人薪酬與績效管理辦法」，將績效與薪酬明確規範與連結。內部評估執行頻率為每年一次，內容包含「董事會整體績效評估」、「董事成員（自我）績效評估」、「功能性委員會（審計、薪資報酬及永續發展）績效評估」，評估方式為由董事會、功能性委員會以及個別董事成員自行填寫績效考核自評問卷。2023年自評結果於2024年1月31日經薪酬委員會審核通過，並於同日提報董事會，整體董事會總評比達成率97.27%，較上年度增加3.46%；個別董事成員之總評比達成率98.02%，較上年度增加2.56%；功能性委員會總評比達成率均在95%以上。





外部董事會績效評估之執行頻率為每三年一次。最近一次執行為2023年11月8日，由「社團法人中華公司治理協會」執行2023年度外部董事會效能評估，績效評估之詳細評估內容揭露於公司官網之公司治理專區或詳見至上電子2023年度公司年報。

董事薪酬政策

本公司董事薪酬包含董事薪資、職務加給、離職金、各種獎金、獎勵金等，相關訂定酬金之程序皆依循「董事績效評估辦法」、「董事及經理人薪酬與績效管理辦法」，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效（含營運及永續發展績效）的貢獻度，而給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。依本公司章程第二十條，本公司年度扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不高於2%為董事酬勞，由董事會決議後分派，並向股東會報告。



■ 經理人薪酬政策

本公司經理人（包括：協理、副總經理、資深副總經理、總經理）分派之酬勞包含薪資及獎金，其中薪資係參考同業水準及依其職級職等、學（經）歷、專業能力與職責等項目，相關訂定酬金程序皆依循公司內部「績效考核管理辦法」及「董事及經理人薪酬與績效管理辦法」，經理人薪酬與績效評估項目，其中包含財務性指標(如公司營收、稅前淨利與稅後淨利等；並於年度目標納入與職務相關之永續發展指標（如：風險管理、資安管理、員工滿意度、客戶滿意度、節省能源等達成率），依據薪資報酬委員會建議分配原則，由董事會核定。酬勞比例則依循本公司章程第十七條、第二十條規定，扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，應提撥1%~5%作為員工酬勞（含經理人）。退休福利制度與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。

■ 薪酬決定流程

訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、亦根據個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估公司未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。公司薪酬政策係由內部關係人參與決策，考量公司治理與商業競爭等因素進行擬訂後，提交薪資報酬委員會及董事會討論決議通過，本公司之酬金政策請參考至上電子2023年度年報。

本公司薪酬發放係依據「公司章程」訂定之比例發放。公司章程需經股東會通過，每年度皆於股東常會報告員工酬勞及董事酬勞分派情形。2023年度員工及董事酬勞於2024年3月11日經薪資報酬委員會審議通過提同日董事會決議通過，並於5月30日提股東常會報告。

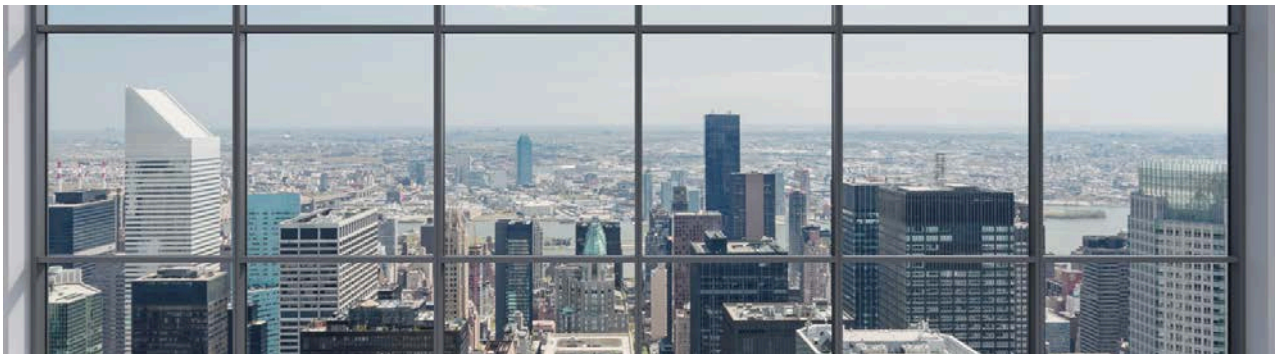


落實誠信經營與道德價值

■ 內部守則制定

公司訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為守則」以茲遵守，2023年度無違反誠信經營、貪腐與賄賂、反競爭法、反托拉斯和壟斷法之情事發生，亦無因反競爭行為條例相關之違法違規而受主管機關裁罰，上述執行情形已於2024年03月11日向董事會報告。

註：重大違法、違規事件依公開資訊觀測站〈發布重大訊息遵循程序及判斷標準〉進行判斷，本公司於2023年無任何違反社會與經濟領域法律及法規之罰款，亦無任何非金錢制裁之事件發生。



■ 反貪腐相關溝通及訓練

為推動誠信經營政策，宣導公司永續經營理念，透過公司內部教育課程積極宣導誠信經營主題，要求全體員工明瞭公司規定，遵守相關規章，共同創造誠信、道德的企業文化。

本公司定期對董事會進行誠信經營暨公平交易、反貪腐及防範內線交易宣導，每季財報揭露前禁止董事交易公司股票，2023年進行誠信經營暨公平交易、反貪腐及防範內線交易宣導訓練的員工、董事會成員完訓比例皆為100%，確保所有員工及董事會成員皆知悉並遵循至上電子在誠信經營方面的核心價值。



本公司每年不定期以教育訓練課程或電子郵件形式對董事、經理人及受僱人進行「誠信經營守則」及「防範內線交易管理」等相關法令宣導。2023年度已分別於02月14日（第一梯次）、02月21日（第二梯次），向全體員工進行「誠信經營暨公平交易、反貪腐」及「防範內線交易管理」之教育訓練宣導課程，課程內容包括建立誠信經營之企業文化及健全發展、內線交易形成原因、認定過程及交易實例說明，並將課程簡報發送予員工作為參考，2023年誠信經營相關課程實體受訓人數共160位，其餘人員皆以數位方式進行溝通宣導，累計總時數共計80小時。

在商業夥伴方面，本公司邀請供應商需簽署「人權、環境永續暨誠信經營承諾書」，確實遵守行為規範，如有違反將取消供應商資格，並求償相關損失；2023年「人權、環境永續暨誠信經營承諾書」簽署率達100%。

2023年度反貪腐溝通－依治理單位分類			
治理單位	已進行反貪腐相關溝通人數	該類人員總數	已進行反貪腐相關溝通百分比
董事會	8	8	100%

2023年度反貪腐溝通－依員工類別分類			
員工類別	已進行反貪腐相關溝通人數	該類人員總數	已進行反貪腐相關溝通百分比
主管	70	70	100%
非主管	128	128	100%
合計	198	198	100%

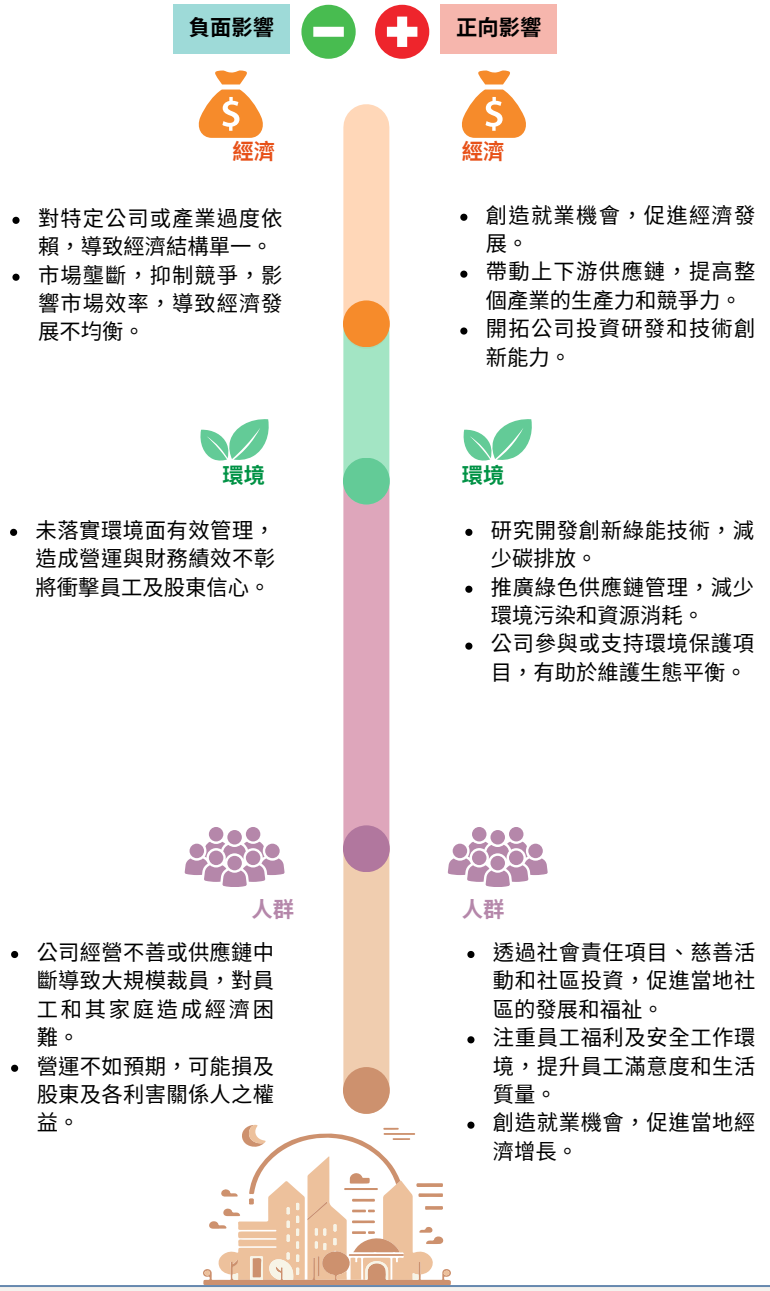
2023年反貪腐政策訓練成果－依治理單位分類				
地區	對象	訓練總時數	完訓人數	完訓比例（%）
台灣	董事會	1	8	100%

2023年反貪腐政策訓練成果－依員工類別分類					
地區	對象		訓練總時數	完訓人數	完訓比例（%）
台灣	員工層級	主管	1	70	100%
		非主管	1	128	100%

註：
主管定義為6職等經理級以上主管指：經理、協理、副總、總經理。
至上於2023/02/14、2/21舉辦誠信經營課程，實體受訓人數共160位，其餘人員皆以數位方式進行溝通宣導。



3.2 經營績效

重大主題之管理	
經濟、環境、人群的衝擊	公司經營理念之一為創造最大利益，分享予股東及各利害關係人。經營績效管理妥善，除能增強股東、員工及價值鏈對我們的信心，也是邁向永續經營的關鍵。 
政策或承諾	1.落實風險管理，謹慎評估市場與產業狀況，靈活的投資策略，確保年度經濟績效提升，穩定公司營運根基。 2.承諾遵守公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃公司應遵循相關規章或其他商業行為有關法令。 3.遵循良好的公司治理原則，包括透明的董事會結構、獨立的審計委員會、明確的內部控制和風險管理機制。 4.維護良好投資者關係，定期揭露財務和非財務信息，確保投資者能獲得充分資訊。 5.持續關注環境、人文、社會議題盡企業社會責任，發布永續報告書，全面揭露公司在環境、社會和治理方面的績效和承諾，提升透明度和信任度。

<table>
<tr><th colspan="4">重大主題之管理</th></tr>
<tr><td>管理重大主題和相關衝擊而採取的行動</td><td colspan="3">權責單位:
董事會、高階主管。

投入資源:
• 由財務、會計、法務、倉儲中心、人事、資訊、業務及稽核部門共同成立風險管理小組，執行董事會核定之風險管理決策，監督建立本公司風險管理機制架構及質化與量化的管理標準，定期召開會議討論相關風險及議題，並確認公司經濟績效管理方針之有效性。
• 相關人員持續進修掌握目前產業趨勢及最新法規應用。
• 研發部門專責開發新一代產品之應用技術，創新產品應用領域，同時掌握關鍵技術發展趨勢以及客戶未來需求走向，提供有利的市場資訊及專業技術支援，協助客戶產品整合規劃，解決設計、生產上的問題，並以提供整體設計方案為目標。</td></tr>
<tr><td>追踪行動績效</td><td colspan="3">行動方案:
業務單位於年底時依據當年度銷售數據、成本結構和利潤情況，並評估下一年度市場趨勢、行業變化及客戶購買模式與需求，搭配公司營運策略提供下一年度業績目標編列預算。權責單位於年度預算編列完成後送交董事會討論通過。
後續每月編列預算/實際比較分析報表，業務單位每月召開 2 次業務會議檢視並討論業績達成狀況，2023年度舉辦之業務主管會議共計23次；另，每季評估財務績效、運營效率及成本控制，向董事會報告預算/實際達成情形，若有差異未達目標，說明差異原因修改預算。
定期檢視及管理資金流狀況，確保資金鏈的穩定。加強應收帳款管理，縮短收款週期，針對逾期帳款，了解逾期原因積極催收，提高資金周轉效率。對於供應商，合理安排應付帳款期間，保持良好的供應商關係，同時優化現金流。定期追蹤存貨去化狀況管理庫存，以減少庫存積壓並維護成本，減少庫存資金佔用，釋放更多的資金用於其他業務發展或投資。
有效的監督控管預算達成狀況、控制成本，提高資金使用效率，實現財務目標，支持公司長期目標的實現。</td></tr>
<tr><td>具體目標</td><td>短期目標(2026年)</td><td>中期目標(2028年)</td><td>長期目標(2030年)</td></tr>
<tr><td></td><td>• 行銷發展計畫：
設立亞洲地區行銷通路據點，提高市場佔有率，並透過香港倉儲發貨中心就近服務客戶，建構亞太地區電子零組件通路商服務網。
• 產品擴充計畫：
隨時注意產業動態，確實掌握市場資訊與發展趨勢，適時增加代理品牌與經銷產品，使產品更具多元化。
• 提升供應鏈效率：
通路商致力於優化供應鏈管理，減少交貨時間，降低庫存成本，提高運營效率，確保客戶能及時獲得產品。
• 數位優化：
因應全球數位轉型發展，透過數位化技術，建構完整企業數據庫並導入數位化工具，優化作業流程、提升工作效率，使各部門人員能即時掌握資訊，並有效降低費用。</td><td>• 營運管理及財務計畫：
1. 公司非常重視內部人才培訓，將結合內部資源與外部專業人士安排課程，提升員工整體專業素質，並協助同仁職能發展。
2. 為提升客戶服務品質，強調目標管理的落實，全面提高各營業單位之經營績效。

• 研究發展計畫：
1. 開發新一代產品之應用技術，創新產品應用領域，同時掌握關鍵技術發展趨勢以及客戶未來需求走向。
2. 持續開發CIS 影像監控模組、電動車電池組、EXN 交換站及影像產品研發與製造等產品。</td><td>• 全球化布局：
進行全球化布局，在各主要市場建立服務據點和倉儲發貨中心，以提高市場佔有率，提供更好的全球客戶服務並符合各地市場的特殊需求。
• 持續關注永續環境及人文關懷：
在公司提升市占率及營收的同時，也積極參與環境和人文關懷議題，盡社會責任，確保公司在經濟、環境和社會三方面的協同發展。
  </td></tr>
<tr><td>年度績效</td><td colspan="3">• 行銷發展：充分理解客戶需求，提升產品與服務品質。幫助公司名譽/市占率/營收提升。公司營收穩健，2023年度合併營收152,145,178千元， 稅後淨利2,438,984千元。2023年度客戶數提升約3%。持續對客戶扮演銷售、市場分析及技術支援角色，提升客戶服務品質與公司優良形象，建立區域性全方位的半導體專業後勤服務。
• 產品擴充：整合代理線產品提供客戶一次購足之便利服務。
• 營運管理及財務：於資本市場取得長期且低成本之資金，藉由穩健的內部控制制度與作業流程，協助公司完成各項發展計畫及財務體質的提升。
• 研究發展：提供有利的市場資訊及專業的技術支援，協助客戶產品整合規劃，解決設計、生產上的問題，並以提供整體設計方案為目標。</td></tr>
<tr><td>利害關係人的參與</td><td colspan="3">公司官網設置利害關係人專區
(http://www.supreme.com.tw/WP/WP0049.aspx)，以作為蒐集利害關係人之需求以及意見的溝通管道。
[申訴機制] 發言人：張家瑋/ 資深業務副總
郵件信箱：wayne@supreme.com.tw
電話：(02) 2657-8809</td></tr>
</table>

財務績效

在全球電子零組件代理商營收規模中，至上位居前七大，在台灣地區則位居前三大。2023年財務績效表現方面，公司負債比率維持低於同業之平均值，人均產值在同業中位居前茅，顯示出公司在資源配置的合理性、穩健的財務結構與風險控制能力，以及良好的員工培訓制度、高效的管理方法，使得公司在市場中具有強大競爭力。

在每股盈餘（EPS）表現上，至上也同樣位居前茅，公司秉持「回饋股東，分享利益」的經營理念，過去五年平均股利發放率達到80%以上，充分表現出對股東的重視。

展望2024年，市場需求狀況仍不明朗，美國預期通膨降溫及降息時程未知，至上集團將持續積極地擴大產品線及應用面，並在現有系統客戶之基礎上增加更多產品組合來提升公司對客戶之附加價值，且持續擴展高成長之AI相關應用，同時也將加強關注市場狀況，嚴格庫存管理，同時也將繼續努力保持行業領先地位，實現穩健成長和永續發展，為股東、員工與社會創造更多價值。

■ 組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣千元

		2021年	2022年	2023年
直接經濟價值之產生(A)				
營業收入	營業收入淨額	91,147,824	78,790,630	64,427,359
	投資收益	1,443,054	307,139	710,939
	利息/股利/租金	1,589	3,479	8,898
總計		92,592,467	79,101,248	65,147,196
直接經濟價值之分配(B)				
營運成本	因營運活動所產生之相關成本	87,856,349	74,719,618	61,359,770
業務費用	因營運活動所產生之相關費用	573,995	758,228	386,318
員工薪資和福利	薪資、紅利、獎金、員工福利(退休金、保險)等	474,959	430,011	470,102
支付出資人的款項	現金股利發放	1,135,489	1,713,986	1,922,948
	利息費用	210,923	481,984	413,758
支付政府的款項	營所稅等支付	176,680	677,536	454,863
社區投資	捐贈及贊助	1,000	1,389	3,636
總計		90,429,395	78,782,752	65,011,395
留存的經濟價值(A-B)		2,163,072	318,496	135,801

[註]
1. 數據來源為至上2023年度個體財務報告，並依據GRI準則編制。
2. 2023年至上電子未提供任何政治獻金。



稅務方針

■ 稅務治理

至上擁有健全的稅務治理及風險管理機制，管理階層領導集團財務及稅務之全球策略擬定，董事會為稅務事務之最高治理單位，每季檢視公司的稅務遵循狀況與稅法新訊，以充分掌握風險及全球稅務趨勢。

另，為有效管理稅務風險，由會計部門負責執行日常稅務行政與管理，每季向財務長彙總報告。透過每季編製所得稅底稿並經會計師覆核，以確認所得稅費用估列之合理性，海外會計部同仁亦遵循當地稅務法令及履行稅務義務。此外，委任外部稅務諮詢機構及會計師事務所協助稅務處理及申報事宜。

■ 稅務管理政策

稅收係為各項建設及公共服務得以運作、維持良好經營及生活環境之重要關鍵角色。本公司除持續專注集團營運外，並積極回應利害關係人之期待；以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，推動符合永續發展的稅務治理策略，並遵循各營運據點之稅務法規且如實申報及負擔相應的合理稅負，履行社會責任，基於法規遵循、資訊透明及誠信，與稅務機關維持良好溝通及相互尊重之關係。面對即將實行之受控外國企業制度(CFC)，已透過組織架構調整，符合本公司最佳稅務規劃且維護租稅公平，另，針對全球最低稅負制，亦會審慎評估政策對集團的稅務影響，且密切追蹤修法動態，稅務政策說明如下：

法規遵循	• 係依各營運據點所在地之各國稅務法令處理稅務事項及申報事宜。 • 遵循經濟合作暨發展組織（OECD）對稅基侵蝕及利潤移轉行動計畫（BEPS），以合理商業理由且符合經濟實質於各營運據點創造利潤，並繳納與經濟價值相應的合理稅負。 • 關係人交易（關係企業間交易）係遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布之國際公認移轉訂價準則，並符合常規交易原則。 • 公司內部購有【稅務規劃搜尋引擎服務】，用以因應相關法令變動，始同仁得以及時研究相關稅務及法令問題。
資訊透明	• 依相關法令規定公告或申報，定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，以供利害關係人查詢。
租稅規劃	• 不以避稅為目的使用避稅天堂等進行稅務規畫。 • 不將公司利潤移轉至低稅率國家。 • 以合理商業理由且符合經濟實質於各營運據點使用租稅管轄區之租稅優惠獎勵。
風險管控	• 公司重要決策須考量稅務影響，積極關注各營運據點稅務政策及法令，並定期檢視集團組織架構、交易模式，以評估公司之稅務風險，並進而擬定合適之稅務策略。 • 與租稅管轄區之稅務機關及外部稅務諮詢機構保持良好溝通與交流，了解現在及未來潛在的法規變化，使公司更能有效管理稅務風險及衝擊。
租稅誠信	• 在誠信基礎上，與租稅管轄區之稅務機關建立互信互重之合作關係。

■ 稅務風險之執行與監督機制

本公司建立風險管理小組，定期開會討論重點議題，其中包含稅務風險辨識機制，於稅法變動時快速評估、應變，綜合考量不同決策可能導致的稅負差異，並協助各地子公司作業符合相關稅務法規，如有重大稅務規劃調整時於董事會中報告。每年底依規定申報前一年度國別報告及編製移轉訂價報告備查；針對稅務揭露確信程序之描述，本公司委由四大會計師事務所查核簽證申報營利事業所得稅。

項目	說明	
稅務治理及 風險管理機制	遵循與規劃	為配合政府政策，建構全面電子化稅務環境，本公司因開立發票系統精進及流程改善，提高營業稅申報效率。且持續專注其他稅務系統，以期提升準確度及效率。
	專業傳承	將工作檔案系統化並歸檔，且設立代理人制度，期許讓稅務專業知識得以傳承，同時藉此建立完整底稿資料庫。
	績效評核	年度工作績效考核包含稅務工作計畫完成度之評比。

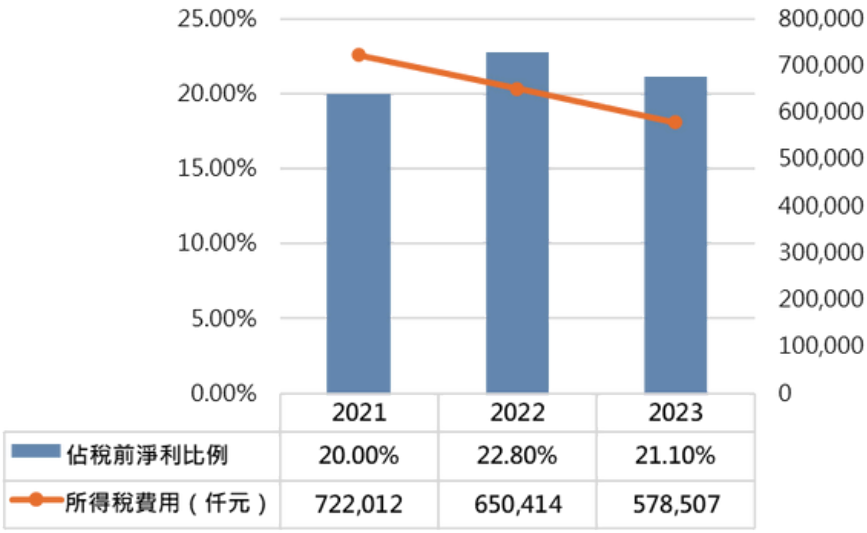
■ 利害關係人稅務議題之溝通與管理

本公司為維護各利害關係人權益，訂有相關行為規範，並列有檢舉制度與程序，舉報稅務不合法或不道德之事項。永續政策係透過落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強資訊揭露等面向進行，其中稅務治理已成為企業永續治理的一環，董事會之職能除決定公司重大決策外，亦持續關注稅務議題，包含全球租稅趨勢、稅務揭露之法規遵循面，確保稅務方針與組織業務及永續發展策略互相連結。

項目	說明
響應國際稅務倡議	經濟合作暨發展組織（OECD）全球企業最低稅負制（GMT）於2024年在許多國家開始推行，公司達適用門檻。面對GMT的實施，本公司陸續保持追蹤全球營運據點的立法進度，審慎評估對集團的影響，同時確保各項稅務申報義務之遵循完整。
與稅務機關保持交流	除注意現在及未來潛在的稅務法規變化，另與租稅管轄區之稅務機關保持良好溝通與交流，使公司更能有效管理稅務風險及衝擊。 2023年10月4日國稅局至公司進行「愛心辦稅訪查」，隨著近年來全球稅務議題持續變化及改革，透過本次交流，國稅局了解本公司推動永續發展的稅務治理策略，遵循稅務法規狀況，且了解面對即將實行之CFC（受控外國企業制度），已透過組織架構調整來達成公司最佳稅務規劃。  

■ 所得稅資訊

從每年度的繳稅情況來看，公司積極履行納稅人的責任，近三年所得稅費用及相關佔比資訊如下表，本公司2023年度有效稅率為21.1%，與台灣法定稅率20%約當，並無重大差異。展現了對法令的嚴格遵循和對企業社會責任的高度重視。



	2021	2022	2023
佔稅前淨利比例	20.00%	22.80%	21.10%
所得稅費用（仟元）	722,012	650,414	578,507

本公司除代理電子 IC 零組件，亦持續投入低壓電動動力系統研發、高安全性鋰離子電池開發計畫、電動車電池模組、馬達、EXN 交換站及電動車零組件等新能源技術開發，2023年度申請低壓電動動力系統研發及高安全性鋰離子電池開發兩項計畫之研究發展支出投資抵減租稅優惠，預估可抵減稅額共約4百萬元。

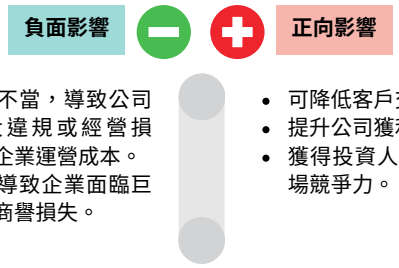
■ 國別稅務資訊

因應國際反避稅規定，我國自2017年導入移轉訂價三層文據架構，包括國別報告（CbCR）、集團主檔報告（MF）及移轉訂價（LF）。本公司依據中華民國財政部國稅局公告之三層文據架構遞交準備門檻檢查判別，因皆符合上述門檻，已按規定於會計年度終了一年內提交國別報告及集團主檔報告，並委由四大會計師事務所覆核；另本公司亦編製移轉訂價報告（LF）以供備查，並委任四大會計師事務所出具報告。



3.3 風險管理

<table>
<tr><th colspan="4">重大主題之管理</th></tr>
<tr><td>經濟、環境、人群的衝擊</td><td colspan="3">「風險管理」對一家企業來說是至關重要的一個環節，無論是營運資金的運用、管理流程的管控，抑或是對大環境的變化，都需針對經濟、環境、社會及氣候變遷等風險制定整體的風險管控政策，才能支援企業的營運與成長。

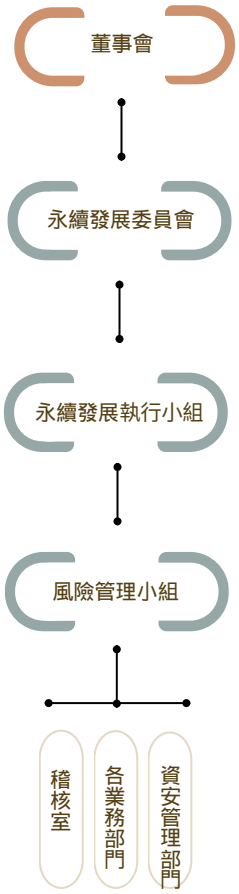
  </td></tr>
<tr><td>政策或承諾</td><td colspan="3">本公司朝ESG各面向風險進行風險辨識及訂定相對應之管理措施，定期評估成效與依評估結果進行管理措施之調整，俾利控制與減緩風險，強化風險管理避免損失，提升整體經營績效。</td></tr>
<tr><td>管理重大主題和相關衝擊而採取的行動</td><td colspan="3">權責單位:
風險管控小組

投入資源:
成立風險管控小組，由各部門推派人員共同組成，共 9 名成員，於會計年度中每季結束後滾動式檢討各項風險議題，投入各部門人力監控風險項目及增加保險預算轉嫁風險。</td></tr>
<tr><td>追踪行動績效</td><td colspan="3">行動方案:
對潛在機會採取具體行動：
• 由各部門針對風險議題實施預防管理計畫，授信部門實地查訪客戶，要求提供財務報表，再審慎評估客戶風險。
• 建立風險事件及時應對作業流程，評估影響程度，並依規定公告揭露。
• 與法律顧問及會計師保持密切溝通，以對國內外重要政策及法律變動擬訂因應措施。

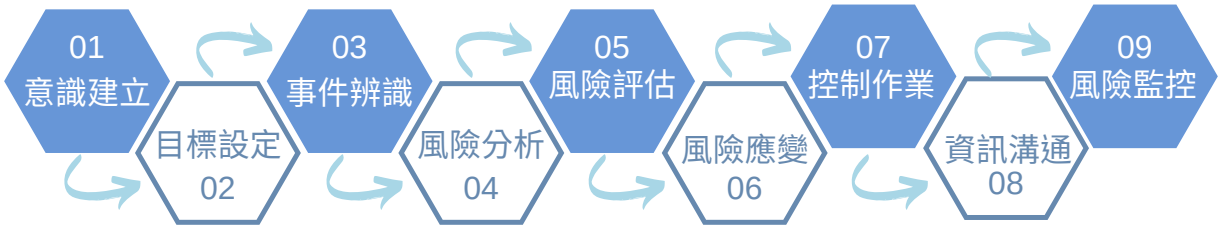
對負面影響採取的行動計劃：
• 做好保險規劃控制極端氣候下的災害損失，提升公司整體利益。
• 密切注意地緣政治風險，管控匯率波動損失。
• 隨時關注大環境之變化，彈性調整公司組織及加強營運資金之有效管理。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">具體目標</td><td>短期目標(2026年)</td><td>中期目標(2028年)</td><td>長期目標(2030年)</td></tr>
<tr><td>• 庫存管理：使用大數據預測分析，以減少庫存積壓或短缺之風險。
• 供應鏈風險評估：定期評估供應商／客戶之財務狀況、供貨穩定性、應收帳款等情形。
• 財務風險管理：建立財務風險管控制度，以應對潛在的財務問題。</td><td>• 市場多元化：降低單一市場及對單一供應商依賴之風險。
• 網路安全：加強網絡安全措施，避免資訊洩露風險。
• 全面風險管理：培養員工風險意識，將風險管理內化到日常業務流程。</td><td>• 環境風險管理：確保業務策略符合環境動態，減少錯誤判斷以致資源浪費。
• 國際法規風險：了解各國法規，降低法律風險。
• 人才風險：提供持續的人才培訓， 避免關鍵人才流失。</td></tr>
<tr><td>年度績效</td><td colspan="3">• 每年依據內稽內控制度進行風險項目自評，召開年度風險管理研討會議掌握風險。
• 2023年每週檢視庫存及逾期帳款情形，有效減少庫存損失及降低呆帳發生。
• 2023年度客戶並無重大風險事項發生。</td></tr>
<tr><td>利害關係人的參與</td><td colspan="3">申訴機制：
風險管理部
郵件信箱：harris@supreme.com.tw
電話：(02) 2657-8809</td></tr>
</table>

風險管理

至上積極推動整合性風險管理體系，董事會作為最高決策單位，由永續發展委員會協助董事會監督風險管理機制運作及整體落實情形，帶領由各業務部門、稽核室、資安管理部門共同成立風險管控小組，執行董事會核定之風險管理決策，監督建立風險管理架構及質化與量化之管理標準。董事會依據「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」及「永續發展實務守則」等規範，並配合最新法令及時修正相關風險管理政策，以強化並落實風險管理。

風險管理組織架構	單位	職責
	董事會	本公司風險管理之最高決策單位，負責公司整體風險之最終責任。董事會應依整體營運策略及經營環境，核定整體之風險管理政策，持續監督風險管理機制之有效運作，充分掌握風險狀況，並確保擁有適足之資本以因應所涉風險。
	風險管理小組	由財務、會計、資訊、倉儲中心、人力資源、風險管理、業務、股務及稽核室等部門共同組成，執行董事會核定之風險管理決策，並監督建立本公司風險管理機制之架構及質化與量化之管理標準。檢視依內部分層負責陳報之風險控管報告與處理風險管理相關議題，協調及促進跨組織之風險管控方案，決定及執行符合成本效益的風險控制方案，以提高風險管理透明度及改善風險控制作法。
	稽核室	每年應執行風險控管作業，要求各部門出具自行評估報告，並據此擬訂稽核計劃，定期進行稽查並出具報告，適時提出改進建議予風險管理小組。
	各業務部門	因應內外部環境、法令調整進行風險管理制度之規劃與修正，各業務部門應明確辨識其所面臨之各項風險，並依規定執行必要之自評作業及風險管理作業，以利本公司將所涉風險控制於可承擔之範圍內。
	資安管理部門	強化資訊安全管理，透過日常演練、滲透測試、資安檢測、弱點掃瞄，並宣導同仁提高資安意識等手段，以達到確保本公司資訊合法存取；如遭受外力入侵或事故發生時，能做迅速必要之應變處置，在最短時間內回復系統正常運作，以降低該事故可能帶來之損害。

■ 風險辨識及管理流程



本公司定期針對公司可能面臨的風險進行辨識及分析評估，評估流程如下：

評估流程	流程說明	
一、意識建立	積極建立風險管理意識，並因應環境變動做動態調整。為強化各部門主管及同仁瞭解相關風險管理政策、流程及風險辨識等事項，不定期舉辦風險管理教育訓練及宣導課程。	
二、目標設定	目標設定係事件辨識、風險評估與風險應變之前提。於各部門進行策略規劃活動，設定各項目標時，檢驗目標是否能支持使命及願景之達成，並確保為達成目標所須承受之風險是否在風險胃納之內。	
三、事件辨識	事件辨識係指分析本公司所處經營環境，判定哪些事件可能發生、為何發生、以及如何發生的流程。 各部門必須辨識其經管業務中可能的風險來源，定期回報風險辨識結果。突發性之風險須立即填報，以避免遺漏重大的風險事件。 可能之風險來源包括下列項目：	
	外部環境變數： • 政治及法規 • 經濟環境 • 社會及人文 • 科技 • 產業及市場趨勢 • 顧客 • 供應鏈 • 競爭環境 • 替代性/互補性之產品及服務 • 債權人之需求 • 天然災害 • 其他	內部環境變數： • 策略 • 組織 • 各項營運活動 • 目標與資源配置之妥適性 • 內部控制與內部稽核 • 執行之偏差 • 其他
四、風險分析	各部門須依實務狀況分析已辨識的風險事件，運用各項資訊判斷風險事件發生的可能性，並研判其結果對公司之影響程度。 進行風險分析時，須考量現行內部控制是否可防止風險事件。 風險分析之結果，應提供必要資訊作為風險評估與風險應變依據。	
五、風險評估	將風險分析結果所研判之風險程度與本公司既定之風險胃納或風險可接受數值比較，並設定風險排序。 風險胃納與策略制定直接相關，並影響資源配置。本公司風險胃納及風險可接受數值，各部門依實際狀況訂定之，呈請風險管理小組核定，並提報董事會核議。 風險評估之結果將做為進一步採取風險應變的依據。 研判之風險程度低於風險胃納或風險可接受門檻，僅需持續監控及檢討，風險程度高於風險胃納或風險可接受門檻，則應採取各種風險應變方案。	
六、風險應變	風險應變係指尋求風險應變方案、評估風險應變方案、擬訂風險應變計畫及執行風險應變計畫之行動方案。 方案包括迴避風險、降低發生機率、降低損害、轉移風險及承受殘留風險。 評估相關方案時必須考量各方案之成本效益，並得同時採用多種方案因應。 擬訂風險應變計畫及行動方案時，須敘明選擇之方案及執行內容，包括執行方案之部門及負責人、資源需求、執行時程、監控及檢討計畫的機制等，以利作業層級展開風險管理措施。	
七、控制作業	確保風險應變得以執行之政策及程序。	
八、資訊溝通	除應依主管機關規定揭露相關資訊外，亦應於年報、企業永續報告書、公司網頁揭露風險管理有關資訊。	
九、風險監控	風險評估作業應於每年定期辦理，各部門應填寫自行評估表，由稽核室彙整資料，向風險管理小組及審計委員會提報，如遇有突發性而無法預知之新增重大風險，則應及時召開會議進行風險評估及討論應變計畫，相關表單及會議紀錄應予以保存歸檔以作為佐證資料。 對於重大風險、風險應變計畫及行動方案必須於業務會議持續監控、追蹤及檢討，以因應環境之變動。	

風險說明及因應對策

本公司於2023年9月召開風險管理研討會議，針對風險管理在ESG關鍵議題，如：氣候變遷、全球暖化、企業社會責任、公司治理等項目之應用展開研討，並對2023年度外在環境、經濟及稅務法令變化所產生的風險議題進行檢討，最終辨識出六大風險，詳細風險說明如下：

項次	風險項目	不良影響	風險管理策略	產生機會	風險管理單位
1	供應鏈風險	至上為三星記憶體重要代理商，恐受地緣政治-南北韓地緣政治衝突影響。	積極分散供應鏈地緣風險。	透過分析發現其他潛在市場及客戶。	業務
2	應收帳款風險	子公司極度倚賴中國市場，美中貿易導致中國經濟失去成長動力，客戶應收帳款拖欠情形增加。	1.密切注意大陸地區的企業營運狀況。 2.對於應收帳款拖欠之客戶，採取緊縮或取消信用交易額 度。	公司財務穩健降低財務風險。	業務 / 財務 /會計
3	匯率/利率風險	1.聯準會持續升值，美元於年終卻急速貶值，造成匯差損失。 2.因聯準會快速升息，造成借款成本增加，間接影響營業獲利。	積極採取現金增資方式來提升自有資本，降低向銀行融資金額。	隨時注意國際經濟數據變動資訊以降低財務成本。	財務
4	倉儲運輸風險	隨著客戶大規模分散生產區域，貨物配送路線已經擴及東南亞、印度及美國，影響運輸成本及貨運儲存安全。	以轉移風險方式進行規劃足額保險以減少倉儲運輸損失風險。	透過降低公司倉儲運輸風險，建立良好供應商形象，增加商譽。	會計／倉儲中心
5	存貨呆滯風險	避免瑕疵料件上線組裝，遭到客戶退貨求償損失並停止下訂單，衍生備料存貨呆滯損失。	嚴格要求落實品管，控制備料避免形成呆滯料的風險。	強力管控，提高品質。	業務／研發
6	資安風險	隨著科技進步，2023年發生多起上市櫃公司遭駭客入侵電腦系統竊取營業資訊勒索事件，嚴重危害企業正常運作。	1.積極防範並配合主管機關的輔導和協助。 2.提升公司資安防護能力。	降低資訊風險。	資訊

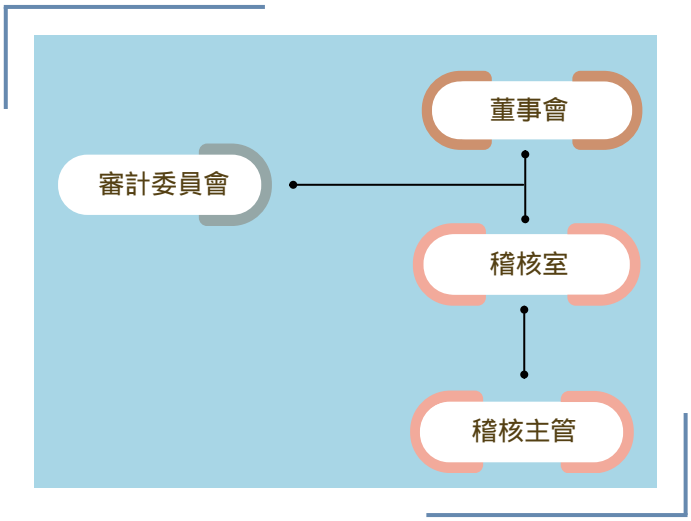
內部稽核

稽核組織

本公司設置隸屬於董事會之稽核室，配置適任且專任之稽核人員，目前編制為稽核主管一人、稽核人員二人， 共三人。其中內部稽核主管之任免，應經董事會決議通過。

本公司於2020年3月12日訂定「公司治理實務守則」，本公司內部稽核人員之任免、每年執行考評乙次、薪資報酬係由稽核主管簽報至本公司董事長核定。

本公司內部稽核人員均符合法令規定之適任條件，每年持續進修並參加金管會認定機構所舉辦之內部稽核講習，以提升稽核品質及能力。



內部稽核作業之運作：

1 **稽核範圍**

包含本公司所有財務、業務等營運及管理事務之稽核，並依相關法令規定編訂各項稽核項目。

2 **稽核對象**

除本公司所有單位外，亦包含各子公司。

3 **稽核目的**

依據相關法令規定進行檢查及評估，以衡量現行政策及程序之有效性，並協助各部門及管理階層解決問題，藉以改善及提高作業績效，以降低企業經營風險。

4 **稽核方式**

主要係依董事會通過之年度稽核計畫執行例行稽核，並依風險分析之結果執行相關專案稽核，以適時發現內部控制制度可能缺失、提出改善建議，若遇有缺失時，將持續追踪其改善情形。

5 **稽核報告**

稽核工作完竣後將出具相關稽核報告，於規定時限內呈送董事長及審計委員會，並定期向董事會及審計委員會報告稽核業務。

6 **自行評估**

協助各單位執行年度之自行評估，藉以建立本公司之自我監督機制，並依自行評估結果，做為建議董事會及總經理出具內部控制聲明書之依據。

註：2019年6月28日股東會董監改選後，由獨立董事所組成之審計委員會取代監察人。



Sustainability
MANAGEMENT

04 永續管理

28件
轉投資子公司取得專利

0%
氣候災害損害

4.1 氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理

<table>
<tr><th colspan="2">重大主題之管理</th></tr>
<tr><td>經濟、環境、人群的衝擊</td><td>氣候變遷的主要影響是極端氣候的發生，例如暴風、熱浪、乾旱及洪災等，為企業帶來營運的風險。

負面影響 正向影響

• 本公司為通路商且以進出口為主，仰賴國際運輸交通甚深，交通受天氣變化影響甚遠，如供應鏈上下游，若任一環節因極端氣候造成交通中斷，將造成營運上的影響。
• 極端氣候對人類生存權、破壞生態環境及未知的傳染疾病造成的社會問題、經濟問題有相當程度的負面影響，若公司溫室氣體排放違反法規要求，可能遭受相關裁罰。

• 有時危機就是轉機，此環境議題產生的負面影響威脅到基本生存權，能促使人類進行全面的反思及利用現代科技，開創另類商機，在經濟發展與環境保護中取得平衡。</td></tr>
<tr><td>政策或承諾</td><td>於從事企業經營同時，積極實踐永續發展，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢。
• 節能減碳措施。
• 員工培訓及員工激勵辦法：為員工提供教育訓練，並鼓勵員工參與公司環保項目（例：淨山／淨灘活動）
• 訂定調適政策：能源規劃及碳中和政策。
• 研發與創新：研發綠色技術，如：新能源。
• 定期環境資訊報告及第三方確信：持續發佈溫室氣體排放資訊，並透過第三方驗證機構的確信，達到公司資訊透明及可信度提高。</td></tr>
<tr><td>管理重大主題和相關衝擊而採取的行動</td><td>權責單位:
永續環境小組

投入資源:
依照短、中、長期目標所制定的計畫，由永續環境小組做定期稽核及督導，並定期檢討修正。</td></tr>
<tr><td>追踪行動績效</td><td>行動方案：
對潛在機會採取具體行動：
以本身半導體零組件通路業為基礎開發商機，積極投入綠色產品的開發，如電池及電動車的研發。
至上與工研院長期合作積極投入電動車馬達模組的改良，有助於至上持續推廣電動車產業，至上於2023年度發表研究成果並首度參加「電子車用展」，預計2024下半年度將電動車產業推廣於機車、三輪車密度高的東南亞及印度市場，以落實「永續經營」與「永續環境」的理念，也在「經濟發展」與「環境保護」二者之間創造雙贏局面。

對負面影響採取的行動計劃：
節能措施、減碳行動、購買綠電及綠色憑證，積極搭配運輸廠商之綠色服務。</td></tr>
</table>

重大主題之管理			
	短期目標(2026年)	中期目標(2028年)	長期目標(2030年)
具體目標	• 能源效率提升： 1.更換高效照明設備：LED燈具占比100%。 2.節能：逐年降低用電度數，預計用電量年減少 2~4%。 3.減碳：逐年減少使用紙張數。 • 員工培訓：對員工進行氣候變遷和能源管理培訓，提高內部環保意識和技能。	• 綠色運輸：預計2028 年起使用運輸業者低碳運輸服務。 • 碳減排計劃：溫室氣體範疇一、二排放量密集度較基準年減少2%。 • 能源使用優化：透過流程改進，提升設備能源使用效率。	• 技術創新：持續推動公司綠電研發和創新。 • 循環經濟實踐：減少廢棄物，提升資源再利用率。 • 供應鏈合作：與供應鏈中的其他合作伙伴協作，共同制定減排策略和可持續發展計劃，推動上下游企業的環保努力。
年度績效	1. 永續環境組－盤查小組根據排放數據做年度檢討並訂定明年度目標及提出具體方案。 2. 呼應全球減碳趨勢，施行節電措施： (1) 公用冰箱斷電清理：每月實施一次，2023年度共斷電50天（含農曆年假）。 (2) 飲水機定期清洗保養：避免因堵塞致使製冷／熱水耗用電量增加，2023年清洗1次。 (3) 宣導隨手關燈節約能源。 (4) 自2024年起實施午休全面關燈1小時。 3. 落實節能措施，針對辦公室「不減反增之區域」用電設備做進一步檢討，進而找出耗電的設備，以評估是否汰換。		
利害關係人的參與	申訴機制： 永續發展執行小組 郵件信箱：devinachiu@supreme.com.tw 電話：(02) 2657-8809		



氣候變遷對策

氣候相關財務揭露

為因應氣候變遷對產業的經營風險，本公司由永續發展委員會轄下工作推動小組負責召集相關各單位，參照「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，透過「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」等四項核心要素，辨識潛在氣候變遷風險與機會，掌握對營運的衝擊與影響，訂定相關因應策略與措施，降低氣候變遷所帶來的損失。

治理

由永續發展-風險管理組負責召集各部門代表（含：財務、會計、業務、管理、倉儲、資訊、人資、法務等）共同進行氣候相關議題討論及蒐整，經確認各項議題之風險及對組織內部和外部的衝擊，包含氣候變遷風險之鑑別評估及因應氣候衝擊。以擇定公司當年度永續發展優先倡議，包含氣候變遷相關議題，以實際行動履行永續政策。

在內部控制制度監督下，由各單位依據法令規範及風險管理之執行，並透過內部稽核實施查核，以確保營運安全及穩定，並定期每年一次向董事會報告績效成果，使董事會能及時掌握永續相關趨勢以及公司在氣候治理議題上的執行進度與因應狀況，以期更能落實所制定之氣候變遷政策。

策略

各單位依循TCFD指引進行完整的氣候變遷相關風險與機會之鑑別，透過分析產業概況及國際永續趨勢，將氣候議題區分為實體風險、轉型風險與氣候機會三大類別，並針對各項風險機會的影響期程、發生可能性與衝擊程度進行評估，最終確認四項轉型風險、二項實體風險及四項氣候機會，以擬定相關目標與因應策略，未來每年將定期監督實施情形與目標達成度，以達管理目的。

1 **氣候議題蒐集**

參考產業特性，彙整國內、外永續趨勢，同業關注之氣候相關議題及最新法規，篩選出與至上相關之氣候風險和機會共計11 項，其中包括5 項轉型風險、2 項實體風險以及4 項氣候機會。

2 **氣候議題影響評估**

召集相關單位，針對11 項議題之影響期程、發生可能性與衝擊程度進行評分，透過量化評分結果將各單位之評估意見繪製成矩陣圖。

3 **重大性氣候議題確認**

參考重大性矩陣圖、公司營運現況及未來永續發展規劃，最終鑑別出10項重大性氣候議題，其中包含4項轉型風險、2項實體風險及4項氣候機會。

氣候風險與機會重大性矩陣圖如下



■ 氣候相關風險的影響及因應方案

風險類別	構面	氣候相關風險	影響時程（註）	潛在財務影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	技術	對新技術的投資失敗(R2)	中長期	電動車電池模組、馬達、EXN交換站及電動車零組件等新能源技術投資及開發將提高公司營運成本，若投資開發失敗可能造成公司營運虧損，影響股東獲利。	1.自主研發設計，委託低碳加工廠製造；短期內持續研發電動車電池模組、馬達、EXN交換站及電動車零組件等新能源產品，開發節能低碳產品並外包尋找可能之低碳加工廠，應用於研發產品中，減少潛在碳排。 2.共用零組件策略，降低無效組裝工時及成本，並簡化設計生產流程。 3.記錄研發日誌工作表，並定期檢視投資及開發成果，參展推廣公司新能源業務；待產品研發技術純熟達量產標準後，積極對客戶推廣低碳產品。 4.申請專利，保護技術研發成果，並偕同客戶開發綠能電動車之相關組件；目前研發之電動動力系統計畫，已規劃二十三項專利項目申請。 5.人員控管簽訂保密協議，避免研發技術外流，並強化公司研發技術能力。	1.持續控管專案預算投資項目內容，以達最有效率之開發。 2.偕同客戶開發綠能電動車之相關組件，2023年研發支出計50,000千元。 3.自主研發設計，委託低碳加工廠製，目前尚處研發測試階段，僅少量試產。	1.持續投入研發，並將相關成果申請專利，目前轉投資子公司-高達能源取得19件、保康特9件，共計28件專利；2024年底前開發出10項新綠能和有效率的產品應用技術。 2.新能源事業部目前已成功將研發電驅系統出售予工研院。 3.2024年預計申請研發投資抵減減免，申請金額計25,062千元。
		低碳技術轉型的成本(R3)	中期				

註：影響時程定義為：短期1年、中期1~3年、長期3年以上



■ 氣候相關風險的影響及因應方案

風險類別	構面	氣候相關風險	影響時程（註）	潛在財務影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	市場	客戶偏好改變(R4)	中期	1.若與高碳排企業合作可能影響客戶對本公司的採購意願，而造成收益下降。 2.氣候韌性低可能影響客戶及利害關係人對公司滿意度。	1.與符合環保規範的上游廠商(供應商)合作，降低產品對環境的衝擊足跡；2023年估算綠色運輸成本與預期效益有落差，未來3-5年內仍將持續觀察及評估綠色運輸之市場變動情形。 2.訂有「供應商管理作業」，應慎選信譽良好之廠商。 3.透過環保節能措施、氣候災害應變等措施，提昇本公司氣候韌性。	1.持續關注考量ESG相關議題之供應商及客戶。 2.持續關注氣候變遷的議題，且採購節能環保辦公設備，藉以節能減碳，降低能源成本支出。	1.本公司上下游主要是電子大廠，並非高碳排企業，持續於綠色供應鏈中盡責任，同時維持公司穩健的營收。 2.主要客戶及供應商皆為大廠，對相關環保及氣候變遷因應皆有一定的規範及要求，符合環保規範的上游廠商(供應商) 占比超過整體供應商90%以上。 3.2023年並未因相關氣候變遷實體風險造成的損失(包括運輸、配送等造成的財務成本，及信用風險增加)。
	名譽	違約信用衝擊風險(R7)		氣候變遷實體風險造成長時間停電、機場關閉飛機航班停飛、道路封閉，導致公司營業中斷、阻斷貨物運輸，因而延遲送達目的地，影響客戶生產排程，造成營運交易之違約或信用衝擊，可能面臨財務成本提高或履約延遲等賠償或追償。	1.每半年召開風險管理小組會議檢討。 2.使用UPS避免突發性停電，以致重要資訊遺失。 3.分散倉儲區域發貨，依據市場產品狀況需求及公司政策，預計未來3-5年陸續新增倉儲中心： (A)為避免因氣候異常影響出貨運輸。 (B)分散貨物儲存集中的風險。 (C)為不影響公司主要銷售產品出貨效率，將依產品別分別存放，以加速主要銷售產品出貨率進而提高客戶滿意度。 (D)減少運輸里程，進而減少碳排放量。	1.風險管理小組持續關注氣候變遷的議題，掌握因其變動所應採取之措施，投入人員共9位，每半年召開風險管理小組會議討論相關風險及議題。 2.本公司將持續分散倉儲區域發貨，預計投入營運成本約8,400千元。	1.2024年預計新增蘆竹倉庫，截至2023年底倉庫建置完成度80 %。 2.2023年並未因氣候改變而造成營運交易之違約或信用衝擊，且未有客戶及利害關係人對本公司客訴之情事發生。

註：影響時程定義為：短期1年、中期1~3年、長期3年以上

■ 氣候相關風險的影響及因應方案

風險類別	構面	氣候相關風險	影響時程（註）	潛在財務影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高(R5)	短期	1. 氣候因素（如交通中斷、淹水等）可能導致運送成本增加、派送時間延遲、存貨及運輸的保險成本提高，客訴機率增加也可能影響應收帳款回收天期。 2. 營運據點辦公室硬體設備因氣候災害而發生損害。 3. 員工無法出勤，故生產力受影響，導致收益降低和職安衛成本增加。	1. 天候若遇非常時期，如颱風及梅雨季等，將提升包裝強度，以減少因氣候帶來的貨損及客訴，並督促運輸公司提升運送安全意識與強度。 2. 倉儲人員積極參與永續環境小組作業，以提升環保意識，並落實於倉儲作業中，短期內風險管理小組持續關注全球氣候變遷議題，即時掌握氣象狀況，並追蹤、評估是否影響公司倉儲及出貨，模擬氣候異常之可能風險及衝擊，規劃相應之措施及行動。 3. 營運據點辦公室硬體設備承保產險。 4. 人力資源服務部依人事行政局公告，公佈重大氣候災害時是否上班，以避免人員損傷。	1. 相關短期極端氣候變遷所採取之方案對財務成本影響不大，除因投保財產/人員保險（存貨運輸保險支出5,161千元、房屋及建築財產保險支出335千元及人員保險支出287千元），略為增加成本外，並無增加重大支出。 2. 公司內部規畫提高全體同仁的安全意識，投入教育訓練及宣導以落實風險控管之機制，投入人員教育訓練成本為42千元。	1. 2023年舉辦全體同仁的職場安全意識教育訓練課程，共1場次，參與人次為152人次/456小時。 2. 2023年並未因重大氣候因素變動造成停業損失、運送延遲增加成本或重大客訴之事件發生。 3. 2023公司主要營運據點並未因氣候災害發生損害之情形。 4. 2023年間公司同仁亦未因颱風/洪水等極端氣候事件造成人員損傷影響作業之情事發生。 5. 因應颱風及梅雨季節，未免貨物受潮等，包裝改用整箱包膜打板包裝運送方式，2023年依客戶要求共計5,046箱。

註：影響時程定義為：短期1年、中期1~3年、長期3年以上



氣候相關風險的影響及因應方案

風險類別	構面	氣候相關風險	影響時程（註）	潛在財務影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
實體風險	長期性	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化(R6)	中長期	1.在極端氣候影響下，天災發生機率提高，不僅在設立倉庫時選擇受限外，倉儲和營運硬體設備使用年限縮短。 2.員工健康受到影響，工安風險提高，供電不穩網路中斷等均造成營運成本增加，嚴重時將中斷營運。 3.均溫上升導致營運據點冷氣使用量增加，造成電費逐年增加。	1.針對營運硬體設備(包含建物及運輸設備)及存貨保險保額進行評估，若添購硬體設備或委外倉庫時，環境及氣候因素須納入耐用年限評估項目。中長期分散存貨儲放地點，若有新增倉儲空間或設立公司時，優先找尋受氣候變遷影響風險較低之倉儲地點，另投保相關產險。 2.除勞健保外，亦提供員工團體保險。 3.營運據點採用符合節能標章之空調設備，並設定均溫為26～28度。	1.為降低不必要電費支出，定期維護倉庫搬運及儲存設備，並於電腦整體機房設置獨立冷氣及冷卻系統恆溫控管。 2.氣候變異時，使用特殊包材以避免運送過程中招致損失，投入營運成本約74千元。 3.分散存貨儲放地點，可降低保費及因應氣候變遷變異的風險，2023年存貨儲存險支出3,807千元。 4.全體員工投保勞健保/團保，2023年度相關支出20,187千元。另本公司保障員工健康，2023年度全體員工體檢支出305千元。 5.採購節能辦公用品設備，例：LED等節能燈具，投入營運成本約24千元。	1.規劃新增蘆竹倉庫，目前為系統及業務對接階段。截至2023年底倉庫建置完成度80 %。 2.2023年度無水漬理賠案件。 3.2023年年底開始實施午休關燈政策，以具體落實節能減碳措施。 4.關注同仁健康，2023年團體理賠案件12件。

註：影響時程定義為：短期1年、中期1~3年、長期3年以上

■ 氣候相關風險的影響及因應方案

風險類別	構面	氣候相關風險	影響時程（註）	潛在財務影響	管理程序	因應方案的財務影響	成果及績效
氣候機會	產品和服務	使用更高效率的配銷流程(O1)	中期	在全球低碳轉型趨勢下且銷量增加的同時，積極投入節能減碳規劃，減少非必要運送成本。	1.作業流程整合及作業窗口單一化，除提升作業效率，亦可避免不必要的派送及運輸作業。 2.持續督促委外運輸設備更換升級為五期車，減少能源消耗。	與國際知名運輸物流公司合作運輸及配送商品，相關運輸流程規劃符合國際規範，2023年計運輸成本計4,574千元。	1.2023年透過運輸作業流程整合，節省配送趟次。 2.2023年相關產品運輸及服務，無因氣候變遷發生重大配送問題，客訴事件0件、運輸失竊案件1件，公司立即啟動風險緊急應變措施，已獲得保險公司理賠，並未造成公司損失。
	能源來源	積極拓展再生能源來源(O2)	中長期	再生能源為未來趨勢，本公司轉投資能源科技公司目前雖有虧損，但未來可持續拓展再生能源來源以增加營收。	持續投入並尋找新綠能產業代理機會。	1.本公司設立NEN新能源開發部門，研究及規劃未來新綠能產業商機，對財務成本支出略為增加，2023年研發支出計50,000千元，屬必要支出，預計未來可增加營收24,000千元。 2.向經濟部工業局及國稅局遞交2023年低壓電動動力系統研發及高安全性鋰離子電池開發兩項計畫之計畫書，申請研究發展支出投資抵減租稅優惠，節省公司稅務支出。 3.轉投資子公司-高達能源公司在電池模組/自動化機器人/電動車三大領域持續專注研發，投入相關研發成本支出，預計可增加營收132,655千元。	1.截至2023年新能源開發部門已研發完成項目列示如下: (A)低壓電動動力系統研發。 (B)高安全性鋰離子電池開發計畫。 2.高達能源在三大領域持續拓展業務，2023年度營收規模計17,257千元。

註：影響時程定義為：短期1年、中期1~3年、長期3年以上

■ 氣候相關風險的影響及因應方案

風險類別	構面	氣候相關風險	影響時程（註）	潛在財務影響	管理程序	因應方案的財務影響	成果及績效
氣候機會	產品和服務	開發和/或增加低碳商品和服務(O3)	中長期	開發或增加代理低碳產品和服務，預估可提升年度營收。	隨時關注所代理產品是否符合環境法規並積極開發低碳商品之代理權。偕同客戶開發低碳產品並提供相關產品解決方案，以推廣綠能。	本公司持續積極爭取新能源產品線代理權及布局，以增加公司營業規模。	本公司於2023年取得三星SDI電芯事業代理，此代理能擴大本公司在新能源產業重大布局。
	市場	進入新市場(O4)		因應碳經濟市場崛起，積極增加LED及電池等新能源業務。	除代理電子IC零組件，亦持續投入綠色產品的代理，如LED、電動車電池、等，以拓展新產業市場。	轉投資子公司-高照及高拓公司代理三星LED及本公司新增代理SDI電芯業務，持續擴展公司在新能源產業的營業規模。	於2023年代理LED產品營業收入為1,711,701千元，並持續增加代理線，於2024年已取得三星SDI代理業務。

註：影響時程定義為：短期1年、中期1~3年、長期3年以上



風險管理

在價值鏈中本公司處於上下游居中的關鍵角色，氣候變遷帶來的極端氣候，會直接影響運輸交通，亦對公司的營運帶來立即衝擊，為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境之影響，本公司對於環境保護也逐年採取積極的行動，以確保公司營運的安全與穩定，日後對於環境管理的規劃方向，除了對內持續推動節能減碳的宣導及措施外；對外亦針對下游運輸，積極與綠色服務之運輸承攬業者合作，以達減碳目標並取得相關認證。由永續發展-風險管理組依循TCFD指引進行完整的氣候變遷相關風險與機會之鑑別，透過分析產業概況及國際永續趨勢，將氣候議題區分為實體風險、轉型風險與氣候機會三大類別，並針對各項風險機會的影響期程、發生可能性與衝擊程度進行評估，最終確認四項轉型風險、二項實體風險及四項氣候機會，以擬定相關目標與因應策略，未來每年將定期監督實施情形與目標達成度，以達管理目的。

■ 氣候變遷之風險管理程序

至上雖非為製造及生產商，但在電子IC零組件之銷售供應鏈中扮演關鍵角色，一旦發生極端氣候災害，將可能對供應商及客戶產品交期及公司營運造成相當程度的影響，故此，與上游供應商密切合作，以降低公司因氣候變遷在營運上之衝擊。

■ 氣候變遷風險鑑別

除要求品質外，亦積極與供應商溝通，建議產品必須就其全生命週期，從原物料選用、產品生產製造、運輸及使用到最終廢棄或回收處理等，所有過程對環境所造成的衝擊均納入考量，以期能對環境生態衝擊降到最低，並藉由發展高品質及對環境友善的產品，提高企業的競爭能力並與地球永續共存。

■ 制定氣候變遷政策

1. 強化資訊透明：依循各國際永續組織訂定之準則標準（如：TCFD）揭露相關資訊，以提升氣候變遷影響之資訊正確性及透明度。
2. 積極參與責任：主動參與並支持政府與國際組織對於氣候變遷改善之各項倡議。
3. 創造合作機會：與各利害關係人共同合作降低產品對氣候變遷之衝擊。



能源管理

以追求能源與資源最佳使用效率作為努力目標，因此，持續執行節電措施及提高能源效率，同時思考未來如何增加綠色能源的比例。2023年各營運據點之能源消耗總量為2293.14 GJ，外購電力占大宗，無採用再生能源。外購電力主要用於辦公事務設備，電力消耗占89.08%；其餘為公務車之汽油使用為250.37 GJ，占10.92%。台北總部大樓能源消耗占86.95%，其餘新莊、龍潭及台南三處辦事處因佔地面積小及人員較少，合計占比僅有13.05%。2023年度能源消耗量高於以往年度，能源密集度為1.08 GJ／新台幣億元，主要係因營收成長人員相對增加，為因應實質需求，資訊部門擴增伺服器等硬體設備，以致用電量增加，而伴隨公司營收成長，商業往來趨於頻繁，公務車使用次數增加，故汽油耗用量隨之增加。

■ 能源消耗量及能源密集度

內部能源耗用總量		2021年	2022年	2023年(合計)	2023年總公司	2023年3個辦事處
非再生能源	汽油 (GJ)	25.15	192.56	250.37	250.37	-
	外購電力 (GJ)	1,643.48	1,761.67	2,042.77	1,743.61	299.16
總能源消耗量 (GJ)		1,668.63	1,954.23	2,293.14	1,993.98	299.16
能源密集度 (GJ/新台幣億元)		1.83	2.48	3.56	3.10	0.46

註1.能源消耗量統計範圍涵蓋：台北總部及新莊、龍潭、台南3處辦事處。
註2.本數據統計自2023年台電用電資料及油品採購紀錄。
註3.熱值採用經濟部能源局能源產品單位熱值表： 車用汽油熱值=7,800 kcal/L、電力熱值=860 kcal/kWh；1 kcal=4.187 KJ；1 KJ=1×10^{-6} GJ
註4.2023年個體營業收入為：新台幣644.27億元。
註5.能源密集度計算公式：能源總消耗量/年度營業收入(=2,293.14/644.27億)。

■ 減少能源消耗

能源消耗量主要來源為外購電力，因此，透過降低日常營運事務設備的能源消耗，提升能源使用效率為首要任務，2023年節能行動方案如下：







溫室氣體管理

本公司為了善盡地球公民的責任，響應國家淨零碳排之目標，自2021年起開始自主性溫室氣體盤查，主動揭露溫室氣體排放資訊，2023年度依循溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）指引進行盤查作業，溫室氣體總排放量（範疇一+範疇二）為299.712公噸CO_2e，主要來自於範疇二之電力排放，占比為93.51%，其餘溫室氣體排放量來源為範疇一之公務車燃料使用、冷媒、滅火器及化糞池，占比為6.49%。與2022年相比呈現微幅增加情形，主要係因營收成長人員相對增加，為因應實質需求，資訊部門擴增伺服器等硬體設備，以致用電量增加，同時因公司營收成長，商務往來相對增加，促使公務車使用次數增加，以致公務車燃料使用增加。

為了瞭解企業營運過程中，價值鏈上下游活動的碳排放，針對範疇三進行自主性盤查，期望透過完整的溫室氣體盤查作業，鑑別出最顯著的排放源，為溫室氣體減量與氣候轉型策略提供基礎數據。2023年範疇三溫室氣體總量為1,289.207公噸CO_2e，排放源項目包含：與燃料和能源相關活動的排放（未涵蓋在範疇一或二）、運輸產生之間接溫室氣體排放（含「貨物上/ 下游運輸與分配」、「商務旅行」），其中以下游運輸和配送產生的排放為最大量，占範疇三總排放量之69.51%。

■ 範疇一及範疇二溫室氣體排放統計

單位：公噸CO_2e

類別	2021年	2022年	2023年
範疇一：直接溫室氣體排放	3.393	14.654	19.462
範疇二：能源間接溫室氣體排放	232.317	242.175	280.250
總排放量	235.710	256.829	299.712
溫室氣體排放密集度(公噸CO_2e /億元)	0.259	0.326	0.465

註1.溫室氣體盤查邊界包括台北總部及新莊、龍潭、台南3處辦事處。
註2.計算之溫室氣體種類包含：二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物。
註3.溫室氣體排放量以營運控制之方式彙編。
註4.溫室氣體排放係數引用，主要依據行政院環保署公告「溫室氣體排放係數管理表（6.0.4版）」；GWP值採用IPCC第六次評估報告作為計算之依據；2023年電力排放係數採用為0.494 $KgCO_2e$/ 度作為計算基礎。
註5.2023年個體營業收入為：新台幣644.27億元。
註6.溫室氣體排放密集度：溫室氣體總排放量（範疇一+範疇二）/年度營業收入=（299.712/644.27億）。
註7.至上電子自2022年依循溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 指引進行溫室氣體盤查作業，故以2022年為基準年。

【範疇一及範疇二】

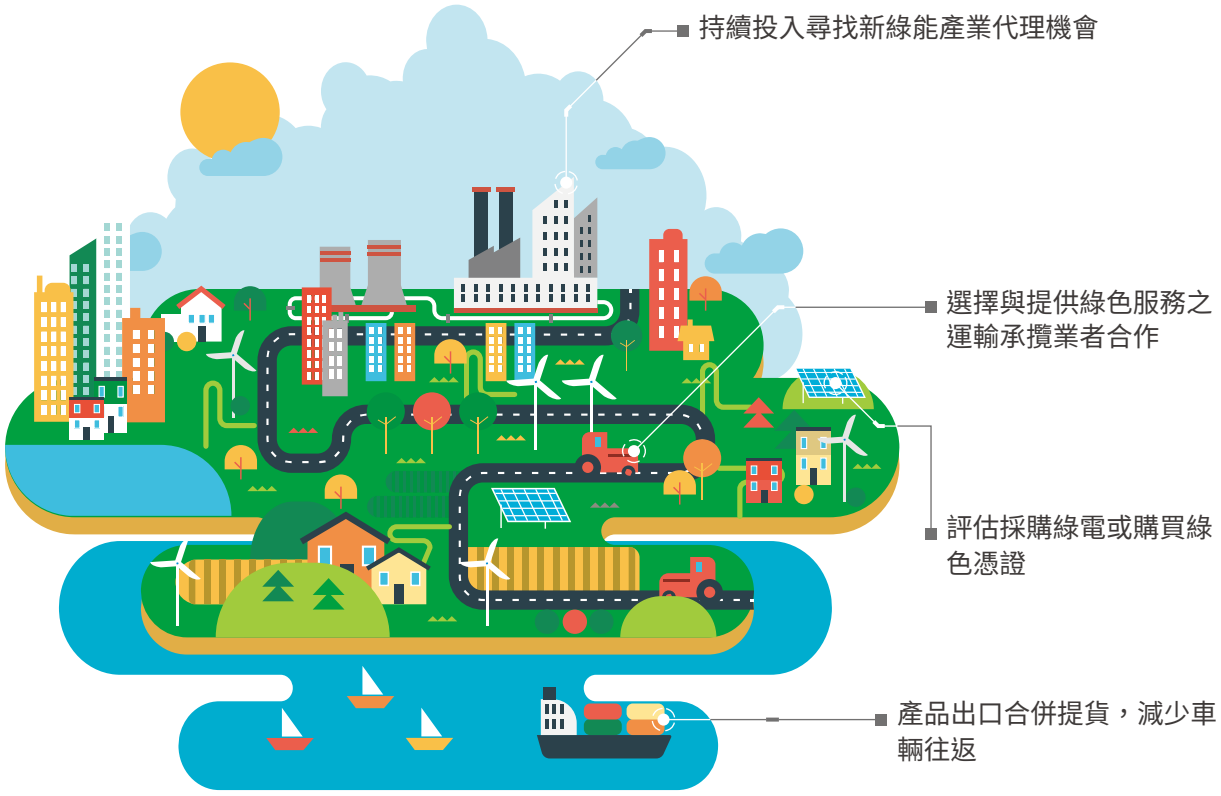


範疇三溫室氣體排放統計（自行統計）

單位：公噸CO_2e

類別	2021年	2022年	2023年
類別 3：與燃料和能源相關活動的排放（未涵蓋在範疇一或二）	42.775	47.390	60.274
類別 4：上游運輸和配送產生的排放	(註4)	53.172	46.383
類別 6：商務旅行產生的排放	225.242	306.120	286.470
類別 9：下游運輸和配送產生的排放	1,232.375	1,316.942	896.080
總計	1,500.392	1,723.624	1,289.207

註1.溫室氣體盤查邊界包括：台北總部及新莊、龍潭、台南3處辦事處。
註2.計算之溫室氣體種類包含：二氧化碳。
註3.溫室氣體排放係數引用，主要依據行政院環保署「產品碳足跡資訊網碳足跡資料庫」之排放係數；GWP值採用IPCC 第六次評估報告作為計算之依據。
註4.2021年未針對上游運輸和配送產生的排放進行盤查。
註5.至上電子自2022年依循溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 指引進行溫室氣體盤查作業，故以2022年為基準年。



溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫請詳見附錄**「上市公司氣候相關資訊」**。



Environmental
PROTECTION

05 環境保護

56.94 棵

樹木減少砍伐

4.535 公噸

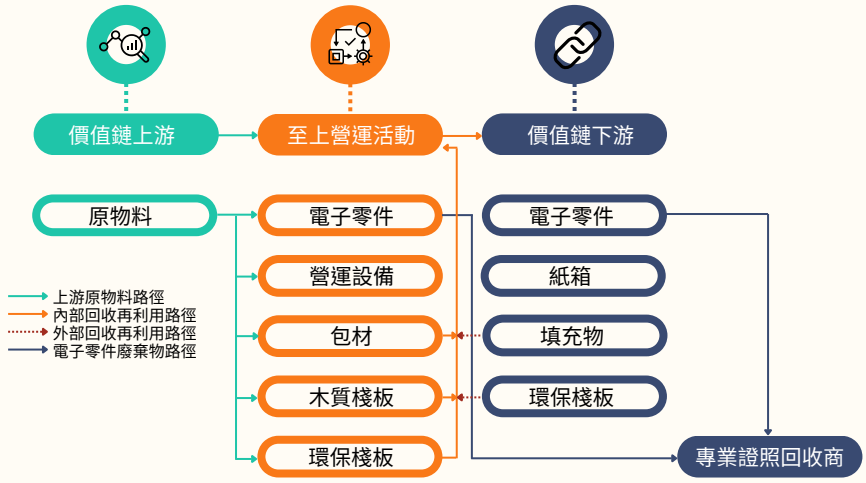
增加棧板及包材回收再利用

5.1 廢棄物管理

■ 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊

本公司主要從事半導體相關零組件代理經銷業務，未有生產製造的營運活動，各營運據點均為辦公大樓，因此在營運過程中產生之廢棄物，多為同仁在辦公室工作時產生之事務類與生活廢棄物，是由辦公大樓管委會設置垃圾分類集中區域統一處理；內湖總部倉儲中心不定期產生棧板、包材、電子零件等相關之廢棄物，此類屬於可回收，係委託合法之廢棄物清運商，予以回收處理。

價值鏈廢棄物流向圖

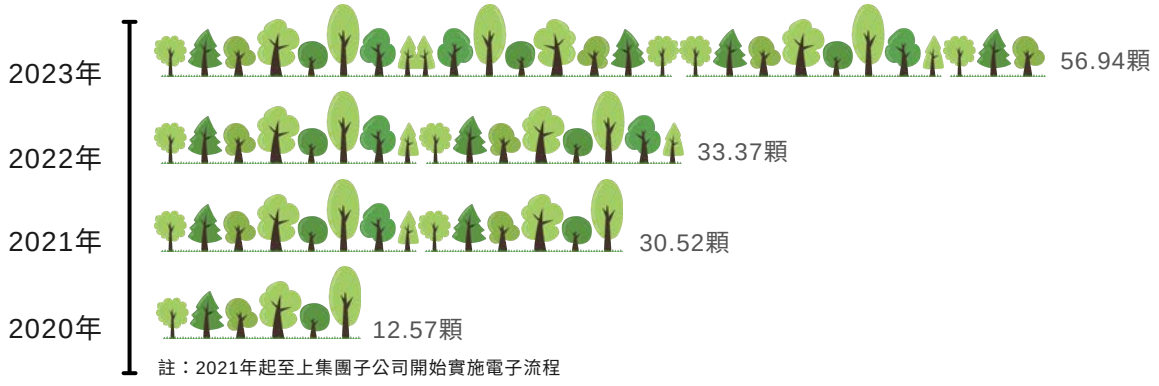


廢棄物相關顯著衝擊之管理

■ 辦公室無紙化、減少資源消耗

為減少資源浪費，辦公室紙張採購選用森林驗證認可計畫標章(PEFC) 的產品，並於辦公室內採用廢紙重複利用及雙面列印。廢棄紙張則統一委由合規環保公司處理，透過水銷方式再製成紙製品，達到循環經濟的目標，同時減少空氣污染和碳排放，水銷廢棄紙張共計15箱。

同時推動文件表單審核流程電子化及實施電子發票開立服務功能，以減少紙張使用，2023年全集團共完成154,332次電子簽核，加計電子發票及進出口報單，總共減少用紙量約474,526張A4 紙，約減少砍伐56.94棵樹，較前一年（2022年）減少用紙量約196,471張A4紙，未來持續推動少紙化。



註：2021年起至上集團子公司開始實施電子流程

■ 運輸棧板重複利用

倉儲中心原使用木棧板，為減少廢棄棧板數量，於2017年改購置鐵塑棧板使廢棄棧板量大幅減少，截至2023年無再採購存儲作業所需棧板，往年進貨所乘載貨物的木製棧板也持續回收再出貨利用。

■ 落實垃圾分類，提升資源回收率

推行辦公室資源回收再利用，加強同仁資源回收觀念，宣導愛惜各項資源，保護環境從細節生活做起，並在公司內部設置小型資源回收站，期望用簡便和統一處理的方式，提升環保意願和提高廢棄物回收率。

廢棄物減量專案

專案名稱	專案簡介	減少資源浪費	2023年度績效
e 化簽核流程	因應廢棄物減量政策，減少管理成本，將紙本簽核全面改為電子簽核。	銷售收款循環及採購付款循環作業單據e 化簽核，減少紙張用量及減少管理成本。	全集團共完成154,332次電子簽核，等於減少用紙量約462,996張A4 紙，約減少砍伐55.56棵樹。
外部憑證電子化	整合內部和外部之作業，將會計憑證改為電子化。	發票及進出口報單等外部憑證逐年電子化，減少紙張用量及管理成本，並以全公司無紙作業為最終目標。	電子發票(協力廠商)及進出口報單共減少用紙量約11,530張A4 紙，約減少砍伐1.38棵樹。
棧板及包材減量	棧板使用不易耗損之材質及回收再出貨利用。 包裝材料使用減量及再利用。	使用不易耗損之鐵塑棧板，木製棧板也持續回收再出貨利用。 產品出貨到客戶端時，盡量以原廠包裝出貨，無再額外多增加包裝材料使用，以減少包裝耗材之採購量。	棧板(鐵塑及木質) 回收出貨再利用達6.175 公噸，較上年度增加4.535公噸。

■ 電子物料報廢流程



當年度報廢之電子零件，待會計師盤點報廢數量，確認後，委託甲級廢棄物處理證照之廠商做清運並提供清冊。

包材與電子零件進行分類(作業一)。

料盤、載具與電子零件本體等做第二階段分類(作業二)。

最後取出可回收廢棄物。

■ 廢棄物減量、回收與再利用

為減少廢棄物之產生，除宣導減少資源浪費，亦積極做好垃圾分類，物流作業所需包裝材料，例如紙箱、填充物及泡棉等，均回收再利用於出貨包裝，落實資源回收再利用政策，對於回收之廢棄物均採集中式管理，定期記錄廢棄物數量與清運數據，並委託合格之廢棄物回收廠商進行處置。

蒐集與監測廢棄物相關數據流程



以各類產品的單顆淨重乘上當期相對應的品名的數量。

平日作業中將包材廢棄物，分類後實秤取得實際重量，定期彙整取得重量數據。

以實秤取得數據。

廢棄物的產生

本公司於2021年開始因應永續議題後，同仁們對於永續有了更深層認知，將「永續環境」概念落實於日常作業中；2023年底更進一步將事業廢棄物進行細部分類，將組織中的廢棄物依照環境部廢棄物分類加以區分後，由權責單位自訂週期以實秤方式取得廢棄物重量，並委外交由合規之清運公司處置；藉著上下游各盡其責，共同提升廢棄物回收的成果及效益，為了落實隨手做環保理念，於2023年第四季由物流倉庫將事業廢棄物的包材進行分類，並積極有效控管存貨去化，減少電子零件報廢品，以減少混合五金廢料，針對有害廢棄物E-0217所委託的甲級清運廠商，建立回報機制或監督機制，確保廠商安全合法的執行廢棄物處理。本公司最近二年廢棄物產出量，總重量如下：

廢棄物總類	單位	2022年	2023年
一般廢棄物（H類）	公噸t	0.812	1.345(註4)
公告應回收或再利用廢棄物（R類）		2.700	0.412(註3)
混合五金廢料（E類）		-	0.056(註2)
廢棄物總重		3.512	1.813
廢棄物的處置移轉		2.700	0.412(註3)
廢棄物的直接處置		0.812	1.401(註4)
廢棄物回收利用百分比	百分比%	76.88%	22.72%

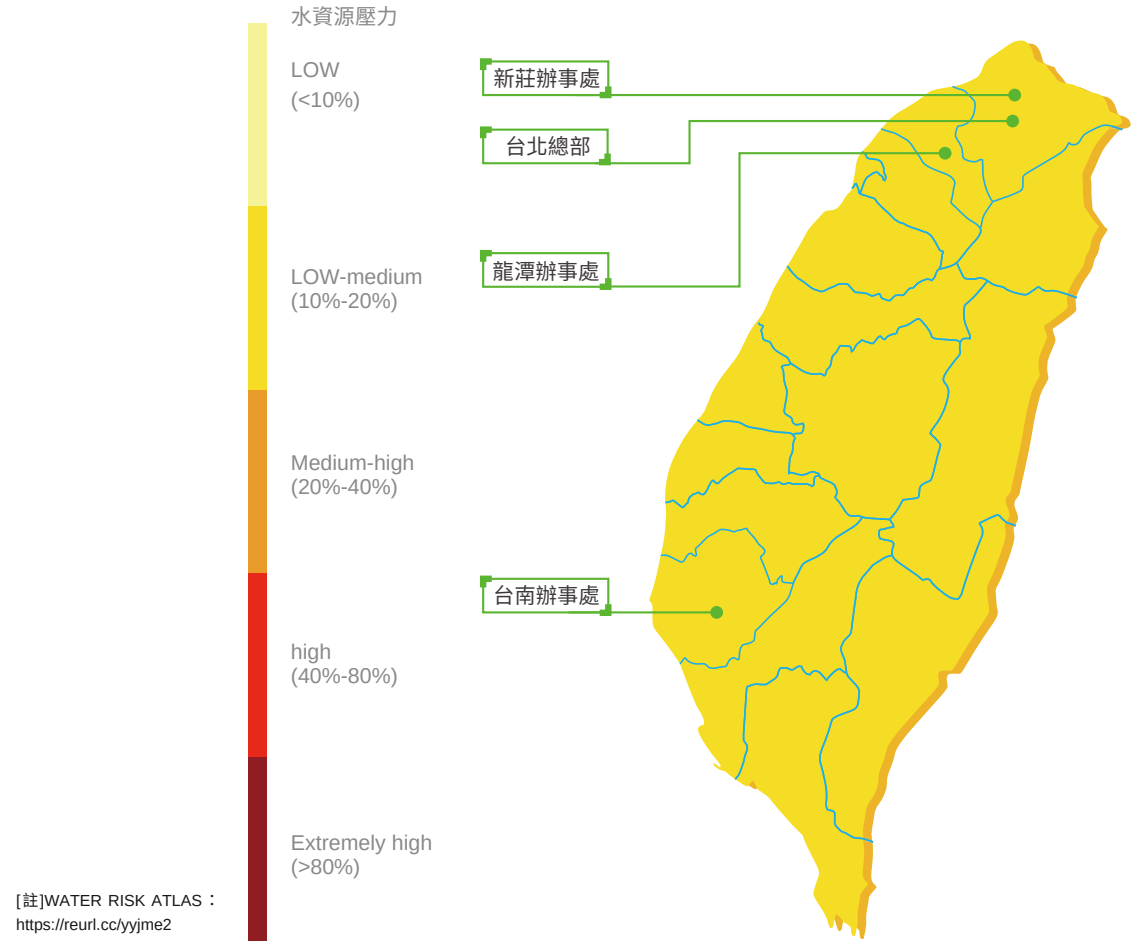
註：
1. 統計範圍包含台北總公司。
2. 本公司有害廢棄物係由上游供應鏈在生產過程中產出，含微量有害廢棄物0.056公噸。
3. 公告應回收或再利用廢棄物（R類）之產生及處置移轉總重量較上期減少，係因2022年度以公司內部預估值（含外包裝實秤）作為統計揭露，為考量數據準確性，於2023年度改以清運公司實際處理重量統計揭露。
4. 一般廢棄物（H類）之產生及直接處置總重量較上期增加，係因2023年度整體營運成長及員工人數增加，相對生活垃圾增加所致。
5. 廢棄物的直接處置為權責單位自訂週期，並分別統計數量後，交由大樓管委會委託之清運公司離場處理。
6. 廢棄物回收利用百分比＝生產產生的廢棄物中被回收的廢棄物重量 / 生產過程產生的廢棄物總重量，小數點以後取兩位。

5.2水資源管理

本公司為電子通路代理商無製造過程，僅有一般民生用水所需，其用水亦皆來自各地區所屬自來水公司，公司四個營運據點皆為辦公室場所，大樓設有污廢水排放管，統一將廢水引流至政府單位所設置之衛生下水道排放，不致造成環境污染。

為確實將永續精神貫徹到日常生活中，不定時宣導同仁節約用水，舉手之勞隨手關閉水龍頭，並於茶水間、拖布間水龍頭裝設節水墊片，節省出水量，避免水資源浪費。總務部門亦定期維護各項與用水相關的設備，避免因設備故障造成水源浪費，以提升整體用水效率。本公司台灣地區共有四個營運據點，分別為台北總部及新莊、龍潭、台南三個辦事處，各營運據點取水來源均為各地所屬自來水公司，未取得地表水、地下水、海水、產出水等，也無自具有水資源壓力的地區取水，水資源壓力皆屬「Low-Medium(1-2)」(註)。

本公司台灣地區營運據點採用Aqueduct Water Risk Atlas 工具，水資源壓力分析結果如下：



[註]WATER RISK ATLAS：
https://reurl.cc/yyjme2

■ 取水量

本公司無製造過程故無製程廢水之情事，僅有一般生活污水，因此無污水源排放。各營運據點水資源主要用途為辦公區域空調循環用水及員工生活用水，排放水主要為員工生活污水，經由辦公大樓污水管線後進入公共下水道，故取水量與排水量相同。

2023年取水量為2.932百萬公升，相較2022年增加0.065百萬公升，增加主要原因係因統計數據揭露期間落差因素所致。一為龍潭辦事處2022年度設置於中研院，水費係包含在月租賃費用當中，無額外收取，直至2023年08月辦事處遷移，始有取水數據之產生；一為新莊辦事處於2022年09月增加租賃區域，其取水數據統計不足一年，2023年則完整揭露二個租賃區域之年度取水數據。

■ 取水量(自來水)

單位：百萬公升(Million Litres)

年度	2022年	2023年	與前一年度差異
總取水量	2.867	2.932	0.065
合計	2.867	2.932	

註：
1. 至上電子取水量數據來源以台灣自來水公司用水量度數所統計換算(1度水=1000公升=1公噸水)。
2. 統計範圍包含：台北總部及新莊、龍潭、台南三處辦事處。

■ 用水減量

持續利用各種方式向同仁宣導節約用水，優先採購具省水標章的用水設備，並不定期巡檢公司內部區域（員工餐廳、茶水間）及公用區域（茶水間、拖布間、廁所…等）有無漏水情形，避免因設備故障造成水資源浪費，落實從日常生活做起，期許提升整體用水效率。

■ 耗水量

單位：百萬公升(Million Litres)

項目	2022年	2023年
總取水量	2.867	2.932
總排水量	2.867	2.932
總耗水量	0	0

註：
1. 耗水量數據來源為：總取水量－總排水量
2. 至上電子數據來源以台灣自來水公司用水量度數所統計換算(1度水=1000 公升=1公噸水)。
3. 統計範圍包含：台北總部及新莊、龍潭、台南三處辦事處。



Products

and

SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN

06 產品與永續供應鏈

1,484 封/年

病毒郵件攔截

100,337 仟元

集團研發費

6.1 資訊安全

<table>
<tr><th colspan="4">重大主題之管理</th></tr>
<tr><td>經濟、環境、人群的衝擊</td><td colspan="3">負面影響 ➖ ➕ 正向影響

若未能做好資訊安全，可能遭受衝擊：
• 網絡攻擊導致系統癱瘓，影響公司正常業務運營。
• 公司機密資料和客戶信息泄露，導致巨額罰款和賠償。
• 損害公司聲譽，導致客戶信任下降，進而影響公司整體營收。
• 個資外洩可能引發網絡犯罪和詐騙事件，威脅社會穩定和公共安全。

資訊安全之重要性在於保護公司機密資料及系統不受外部威脅。有效的資訊安全措施，能預防資安事件造成公司損失及確保正常營運，增強客戶的信任感和安全感，進而增加整體營收，同時降低網絡犯罪及詐騙風險。

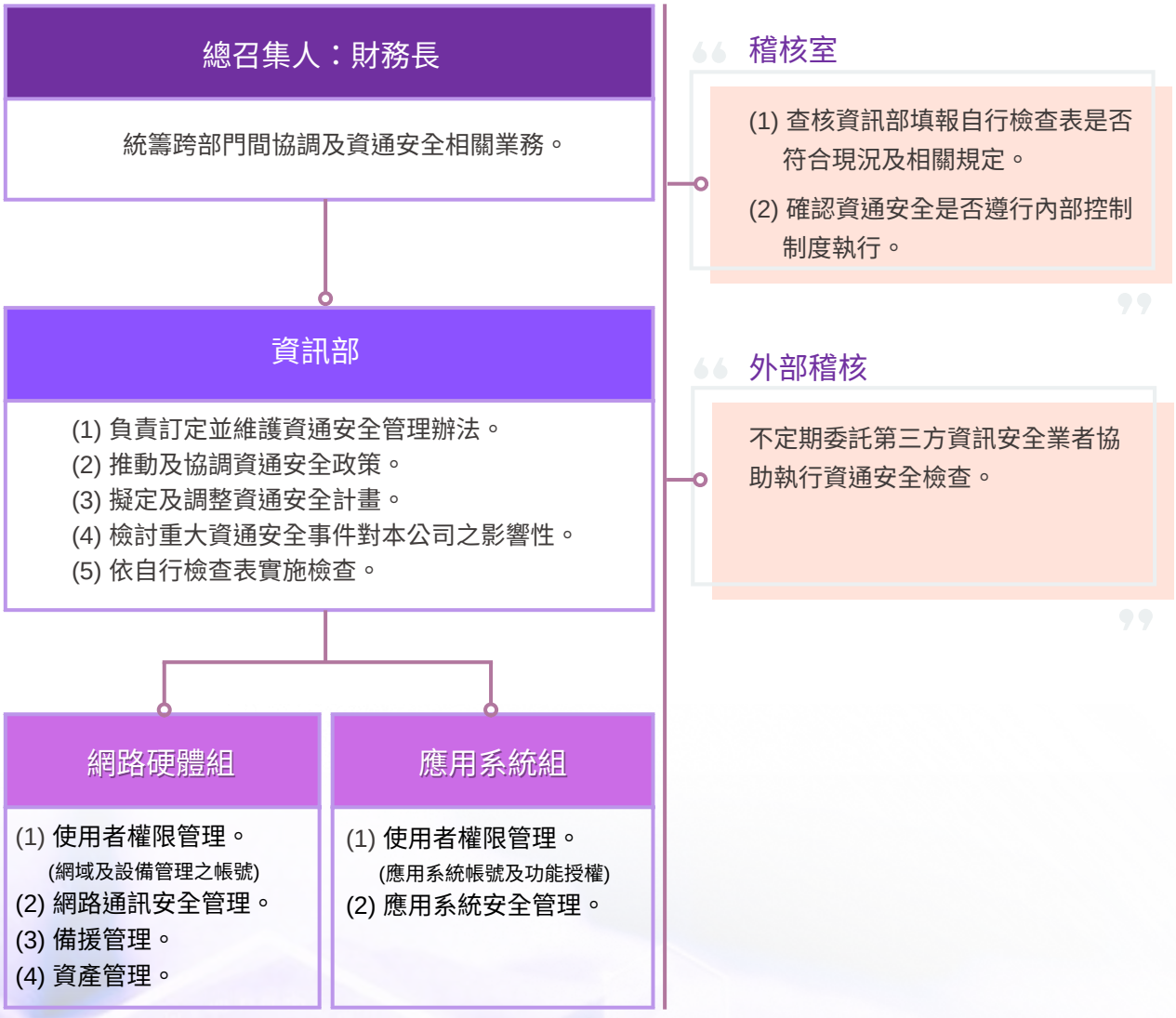
良好的資訊安全基礎能促進公司數位轉型，更有效地管理和處理大量數據，實現業務流程的自動化和優化，提高整體運營效率，減少紙張的消耗，降低對環境的負擔。</td></tr>
<tr><td>政策或承諾</td><td colspan="3">訂定公司資通安全管理辦法，防範資訊資產遭受各種安全威脅。並基於資訊安全考量承諾絕不使用盜版軟體，避免潛藏之病毒、後門等造成資訊安全破口。
持續提升安全措施，確保數據和系統的完整性和安全性，並通過教育訓練和嚴格的操作規範來維護公司的資訊安全環境，保護公司機密資料及客戶信息。</td></tr>
<tr><td>管理重大主題和相關衝擊而採取的行動</td><td colspan="3">權責單位：資訊部

投入資源：
• 成立「資通安全專案小組」，負責推動及協調資通安全政策，並監督資安管理的運作情況，確保各項資安措施的有效執行和持續改進。
• 每年定期委托專業資安講師舉行資訊安全教育訓練及內部稽核檢查，落實執行資訊安全相關規定。
• 每年定期辦理資訊安全教育訓練與資訊安全演習，模擬實際資安危機事件融入到員工培訓中以達最佳成效。
• 針對疑似資安事件發生時，立即採取應變機制，評估影響範圍協同相關業務單位進行搶救與修復措施，降低事件衝擊之潛在影響風險。</td></tr>
<tr><td>追踪行動績效</td><td colspan="3">行動方案:
• 定期辦理資訊安全教育訓練：確保員工了解資安重要性，全面提升員工資訊安全威脅意識。
• 每年辦理一次資訊安全演習：專注於關鍵的策略，模擬實際資安危機事件，如：災難復原演練或網路釣魚和社交工程攻擊，藉以協助員工進行資安威脅辨識，藉由資安演練過程掌握公司資安相關因應措施。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">具體目標</td><td>短期目標(2026年)</td><td>中期目標(2028年)</td><td>長期目標(2030年)</td></tr>
<tr><td>• 零重大資安事件。
• 對系統及網站服務弱點掃描。
• 網站滲透測試。
• 完成修補及滲透所警示漏洞。
• 執行資訊安全宣導。
• 舉辦資訊安全教育訓練。</td><td>• 零重大資安事件。
• 舉辦資訊安全教育訓練。
• 持續監測網站、系統及修補各項新發掘漏洞。
• 執行資訊安全宣導。
• 舉辦資訊安全教育訓練。</td><td>• 零重大資安事件。
• 持續監測網站、系統及修補各項新發掘漏洞。
• 建立地端 + 雲端雙自主資安監測維運。
• 執行資訊安全宣導。
• 舉辦資訊安全教育訓練。</td></tr>
<tr><td>年度績效</td><td colspan="3">有效性評估：
本公司根據「資通安全管理辦法」對內部現行資訊安全進行稽核作業，進而針對資訊安全缺失進行改善。
• 2023年無資訊安全缺失及資料洩漏之情事發生。
• 2023年進行2場3小時的資訊安全教育訓練。
• 每週確認防毒主機偵毒機能確實運作。
• 定期檢核Firewall之安全設定是否確實，且確認Firewall之安全機能確實運作。
• 定期確認系統管理者於接到異常訊息之處理程序及作業記錄。</td></tr>
<tr><td>利害關係人的參與</td><td colspan="3">申訴機制:
資通安全專案小組
郵件信箱：jasonlue@supreme.com.tw
電話：(02) 2657-8809</td></tr>
</table>

資訊安全治理制度

為防範資訊資產遭受各項安全威脅，確保企業正常營運，成立「資通安全專案小組」，藉由訂定並維護資通安全管理辦法、推動及協調資通安全政策、擬定及調整資通安全計畫、檢討重大資通安全事件對本公司之影響性、監督資安管理運作情形，透過日常演練、滲透測試、資安檢測、弱點掃瞄等方式，並宣導同仁提高資安意識，以達確保資訊合法存取；如遭受外力入侵或事故發生時，能做迅速必要之應變處置，在最短時間內回復系統正常運作，以降低該事故可能帶來之損害。期望透過專業的資安單位之管理、規劃、督導及推動執行，建構出全方位的資安防護機制並提升同仁良好的資安意識。

資通安全專案小組風險管理架構



資訊安全管理政策

至上秉持維護資訊安全作業環境之理念，對於資訊系統暨所儲存、處理、資料庫、傳遞之資料實施周全保護與防範，以杜絕毀損與外流風險、確保公司正常營運。

資訊網路架構依其風險等級建立防火牆，嚴格管控內外部網路存取，並定期檢閱相關存取服務清單。並針對不同資訊系統架構風險等級，建立資料備份機制，備份資料以本地存儲為主，另上傳至雲端及媒體儲存，且將備份媒體送往異地保管存放，以確保存放安全。

有鑑於個人資料保護法實施，針對敏感資料存取及時記錄，依據法令規定執行控制項目。此外，機房資訊安全之緊急應變措施演練為首要工作，每年定期實施系統災難復原演練，確保系統之正常運作及資料完整性，降低因天災或人為疏失所造成之系統中斷服務風險。

為了使資訊系統損害發生時能儘速恢復營運、降低損失與風險，透過不定期委託第三方資訊安全業者協助檢測及公司內部稽核檢視資通安全檢查控制作業，改善相關作業流程等因應措施。

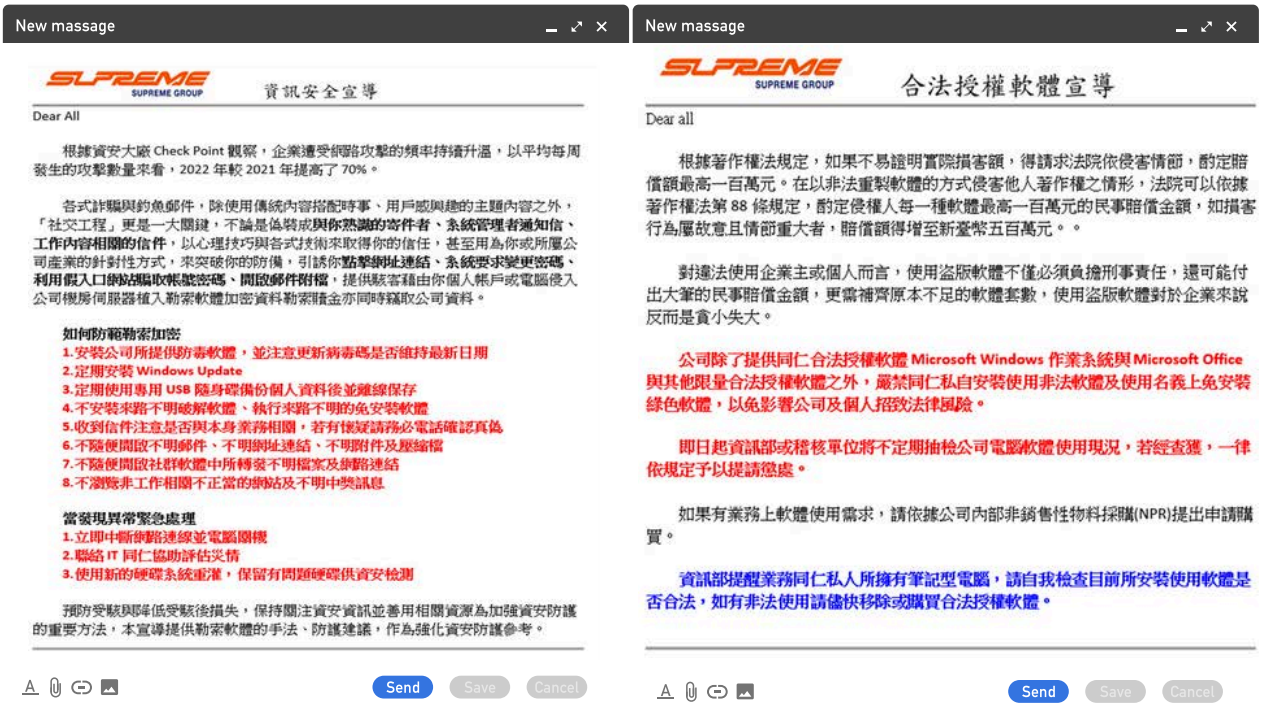
管理方案		稽核檢查
一、使用者權限管理	1. 執行帳號及密碼之控管。 2. 建立密碼之管理規則。 3. 視情況得隨時修改管理者之帳號及密碼。	1. 定期檢核資料庫使用者權限設定之合理性。 2. 定期檢核離職員工之帳號是否已確實刪除。
二、網路通訊安全管理	1. 依相關規定申請帳號使用網路通訊系統。 2. 所有網路通訊埠原則上皆予鎖定，視業務需要酌以開放使用。 3. 禁止使用撥號方式連接網路，特殊需要時以直接連線特定主機作業。 4. 利用防火牆做為網路安全之屏障。 5. 安裝防毒程式偵測網路安全風險。	1. 定期檢核網路防火牆之安全設定，且確認網路防火牆之安全機能確實運作。 2. 確認系統管理者針對異常訊息之處理程序及作業記錄。 3. 定期確認防毒主機偵毒機能確實運作。 4. 確認系統管理者確實依規定設定系統環境功能。
三、應用系統安全管理	1.原始程式碼之存取更新： • 原始程式均依規定存放於應用程式伺服器，並嚴格實施權限控管。 • 更新時必須依相關規定辦理，並將原始程式從應用程式伺服器，拷貝至測試環境更改。 • 新增或修改完成之應用程式，必須經由嚴格測試及主管核可後，始交付系統管理員執行安裝程序。 • 系統管理員於新原始程式與執行碼安裝於應用程式伺服器前，須將舊原始程式備份。 2.程式執行權之控管： • 建立安全控管檔案，以便系統管理員管理。 • 程式執行權配合使用者工作之需要，依相關規定申請，由系統管理員設定執行授權。 3.資料存取之控管： • 資料均透過應用系統之權限管理，並保留存取記錄。 • 管制非應用系統的資料存取資料，並保留存取記錄。	1. 定期抽查原始程式碼之變更管理。 2. 定期抽查使用者權限設定是否合理。 3. 定期抽查資料存取控管。
四、備援管理	1. 執行定期備份作業及異地儲存之管理計劃。 2. 執行電腦系統災害復原計劃。	1. 定期檢核資料備份作業是否確實成功執行，備份媒體是否確實異地儲存，公司內備份媒體是否確實置於防火櫃中。 2. 定期執行「系統復原計劃」之演練，並製作記錄存查。
五、資產管理	1. 依相關規定實施電腦設備之請購、移轉、維修及報廢等作業。 2. 依相關規定實施相關電腦軟體之請購與使用管理。	1. 定期盤點資產，確認相關電腦設備都有適當之管理者。 2. 定期檢核電腦軟體之授權數目與實際使用者數目，確實掌握管理。

資訊安全宣導

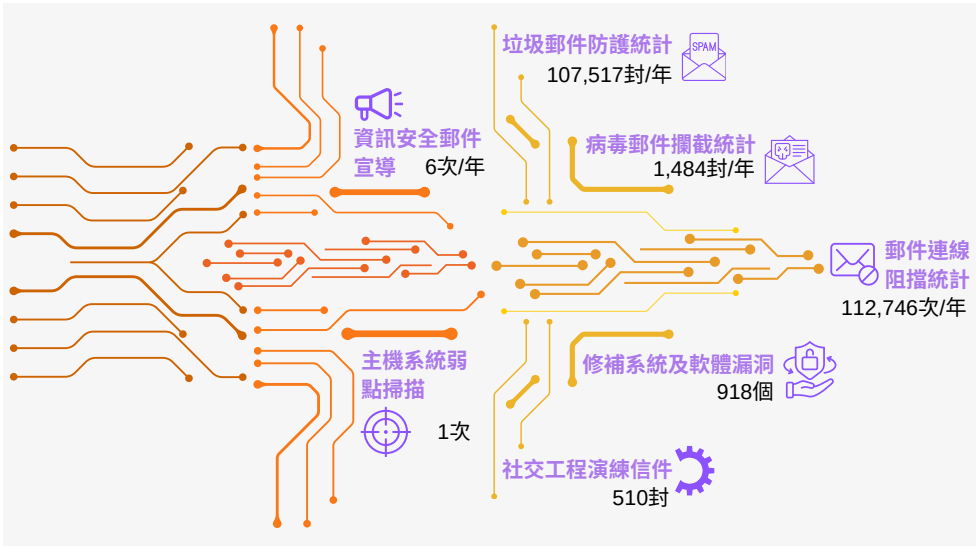
為提升全體員工基礎資訊安全知識與緊急應變能力，每年定期以郵件宣導資訊安全相關事宜及舉辦資訊安全教育訓練。

年度	宣導次數	教育訓練課程
2023年	6次	2場
2022年	4次	0場

▼定期以郵件宣導資訊安全相關事宜

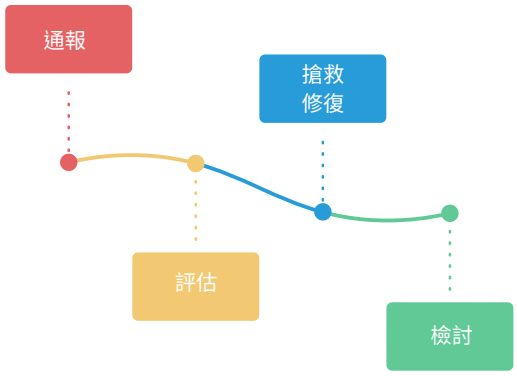


2023年資訊安全績效



資訊安全通報與處理流程

資訊安全事件處理效率關乎其對公司之衝擊影響程度，若重大資安事件未能及時處理將可能影響客戶交期需求及對公司的信任。為提升資訊安全事件處理效率，資通安全專案小組制定資訊安全事件通報流程，使同仁於資安事件發生時能有所依循並通報。針對疑似資安事件發生時，立即採取應變機制，評估影響範圍協同相關業務單位進行搶救與修復措施，降低事件衝擊之潛在影響風險。





顧客隱私保護

本公司為半導體零組件之專業通路商，同仁皆簽署保密協定，其中涉及客戶隱私的部分，遭不當洩露或使用，將對公司及客戶造成嚴重影響。為確保客戶隱私獲得充分保障，資訊之存取管制僅有權責同仁有權限，客戶相關之系統及機敏資料，亦僅有被授權人員得以使用。此外，凡是提供之資料處理及機房相關資訊服務皆具保密責任，不得以任何方式將機密資訊揭露予第三人，亦限制對客戶資料使用權限。2023 年無發生侵犯客戶隱私或客戶資料外洩的事件。

■ 資安事件應變程序



6.2 產品與客戶服務

<table>
<tr><th colspan="4">重大主題之管理</th></tr>
<tr><td>經濟、環境、人群的衝擊</td><td colspan="3">負面影響
• 若客戶未能得到所需服務及產品，或無法即時反應客戶需求，可能失信於客戶、客戶滿意度下降進而選擇轉向其他競爭對手，對公司營收造成損失。
• 若產品品質不達標或存在安全隱患，可能對環境及消費者健康造成威脅，進一步損害公司的聲譽和市場地位。

正向影響
• 半導體零組件代理商之競爭優勢係即時滿足提供客戶需求及掌握關鍵技術發展趨勢，優良的產品品質與技術、多元的產品選擇及完善的服務才能提昇客戶忠誠度及回購率，以擴大客群增強公司競爭力和市場占有率，帶動公司增長，進而創造就業機會，提升員工的生活水平，推動消費和經濟發展。
• 提倡及推動節能減碳、環境保護、循環經濟，積極推動節能設備業務，減少對環境造成的衝擊。</td></tr>
<tr><td>政策或承諾</td><td colspan="3">掌握產業趨勢，制定客戶服務策略，承諾支持環境保護之相關法令規定，滿足環境及社會議題要求之規範。積極拓展綠能與節能產品，將「控電、節電」訂為永續環境的目標。
所有銷售之產品與服務及行銷與廣告皆依循法規及國際準則為之，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為。</td></tr>
<tr><td>管理重大主題和相關衝擊而採取的行動</td><td colspan="3">權責單位：業務部、業務後勤部
投入資源：
• 成立產品研發團隊及客戶服務專職單位，以提升產品競爭力和客戶滿意度。
• 2023 年集團研發費用支出新台幣 100,337仟元。
• 業務單位每年及每季考核皆依績效考核管理辦法進行考核評估，確保公平透明、激發同仁積極性、強化個人責任意識、及時發現並解決問題，精進團隊整體績效。
• 每月業務會報，以了解市場動態及客戶需求，確保企業年度績效達標。
• 每週原廠週會，以掌握最新關鍵技術發展趨勢及市場先機。
• 不定期舉辦市場分析報告競賽，以保持內部同仁競爭力。
• 舉辦提升職能教育訓練「高影響力簡報技巧」，透過簡報優化升級，強化業務人員專業及表達能力，提升公司整體業績。</td></tr>
<tr><td>追踪行動績效</td><td colspan="3">行動方案:
• 整合公司資源作高效益性分配，為客戶提供全方位服務。
• 制定客戶服務 SOP。
• 提高客戶滿意度。
為滿足客戶需求及提升整體服務效率，秉持以客戶至上，協助客戶解決供應鏈管理問題，由業務單位親訪或客戶主動向本公司提出需求，即時針對客戶要求進行對應及討論後續處置措施，透過與原廠及相關部門的會議討論，確保產品與服務符合客戶需求。提供客戶即時反映意見之管道，也是本公司持續改善產品與服務流程的重要依據。
針對服務品質、出貨品質、技術服務三面向優化，以提高服務品質。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">具體目標</td><td colspan="2">短期目標(2026年)</td><td>中期目標(2030年)</td></tr>
<tr><td colspan="2">• 增加代理產品線及產品，提供客戶更多樣化的選擇。
• 主動關注並查證銷售產品是否符合環保及相關法規之規範。
• 高效率回應及解決客戶問題，提高客戶滿意度。</td><td>拓展全球市場機會，關注產業脈動與市場趨勢，維持穩健成長的獲利能力，為利害關係人創造多元價值。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">年度績效</td><td>服務品質</td><td>出貨品質</td><td>技術服務</td></tr>
<tr><td>• 即時提供客戶市場分析和合理報價，確保市場競爭力。
• 初期階段樣品的提供，確認產品規格準確性，客戶滿意度提升。
• 協助客戶安全庫存備貨、縮短產品交期，供應鏈效率提高。
• 快速有效的處理不良品，提供優質售後服務，客戶信任提升。
• 設置官網聯絡管道並安排專人負責，提升服務回應速度。</td><td>• 提供客製化的標籤及包裝，滿足不同客戶的需求。
• 依據不同產品規格特製包材，確保貨物運輸過程安全。
• 投保倉儲及運輸保險，降低風險，保障貨物安全。
• 協助客戶追蹤貨物，確保準時到貨，提升物流效率。</td><td>• 派遣FAE駐廠協助線上測試，提供技術支持，確保產品性能。
• 安排原廠技術人員進行相互交流，提升技術能力和知識。
• 協助客戶新產品應用，提供整合方案，促進創新和應用。</td></tr>
<tr><td>利害關係人的參與</td><td colspan="3">申訴機制
業務後勤單位
郵件信箱：michelle@supreme.com.tw
電話：(02) 2657-8809</td></tr>
</table>

研發與創新

本公司的競爭優勢為即時提供客戶需求及掌握關鍵技術發展趨勢，研發部門專責開發新一代產品之應用技術，創新產品應用領域，同時掌握關鍵技術發展趨勢以及客戶未來需求走向，提供有利的市場資訊及專業的技術支援，協助客戶產品整合規劃，解決設計、生產上的問題，並以提供整體設計方案為目標。

■ 未來研發計畫及預計投入之研發費用

2023年度依消費性電子產品市場需求訂定不同之研發專案，集團研發費用共計投入新台幣100,337仟元，預計2024年度將再投入約156,395仟元持續開發低壓電動動力系統、高安全性鋰離子電池、醫療雲端服務、電動車電池組、EXN 交換站及影像產品研發與製造等產品。

■ 近三年個體財務報告所載之累計投入研發費用

單位：新台幣仟元

年度項目	2021年	2022年	2023年
研發費用(A)	29,522	88,789	100,337
營業收入淨額(B)	91,147,824	78,790,630	152,145,178
研發費用占營業收入淨額比率(A)/(B)	0.03%	0.11%	0.07%

註：自2023年起，揭露「集團」研發費 /「合併」營業收入。

■ 重大創新技術開發

目前持續研發之新產品有筆電周邊攝像頭模組及觸控板、車載模組、Edge AI模組、電動車電池組、雲端能源交換管理系統(Energy Exchange Network)、安全性鋰電池材料、低電壓電力推進系統整合方案及大型儲能設備與能源管理系統(EMS)、為全民健康快速篩檢系統、試劑檢測儀、醫療雲端服務、次世代生物科技等產品。

■ 開發成功之技術或產品

研發部門成立迄今，除以提供客戶技術支援外，亦積極尋求新產品的合作開發案，提供廠商多元化的產品應用觀念與其核心關鍵技術，同時導入系統整合設計，協助客戶以最短的時間及最有效率的方式，完成產品之開發與量產，進一步帶來整體之新商機。目前已取得專利項目請參閱本公司官網「永續發展-綠色能源」。

■ 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊

本公司定期(一年至少一次)評量供應商資格及其法令遵守情形，同時審查其是否有不誠信的經營行為與對環境和社會的負面記錄，以避免與不誠信行為者及違反企業社會責任政策的供應商進行交易，確保供應商完全符合產品安全相關法規要求，並提供對健康、安全無虞且品質穩定的電子產品予本公司進行銷售。

為滿足客戶需求及提升整體服務效率，不定期安排或根據客戶提出需求由業務單位親自拜訪，積極協助客戶解決問題，確保產品與服務符合客戶期望。2023年，本公司所有代理之產品皆無違反有關產品與服務的健康和安全、產品與服務資訊標示及行銷傳播等相關法規之事件，亦無違反自願性規範之情形。

6.3 供應商的管理與評鑑

■ 供應商／承攬商管理政策

本公司視供應商為重要合作夥伴，持續規劃制定供應商管理政策，確保所銷售電子產品品質、交期與價格等符合規範外，亦與供應商維持長期合作關係，落實勞工安全與衛生、環境保護、道德規範、重視人權等，共同遵循相關規範及促進經濟、社會及環境之平衡與永續發展。

主要供應商位於韓國、台灣、中國、越南、菲律賓等據點，為確保供應商夥伴擁有相同的永續發展理念，邀請供應商簽署「人權、環境永續暨誠信經營承諾書」。2023年並無具有強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商。

基於保護兒童身心發展、禁止強迫勞動及不歧視之人權政策，不雇用年齡未滿16歲之童工、不強迫勞動及避免任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱應符合相關法律。2023年本公司及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

■ 供應商／承攬商管理機制

本公司對供應商管理係透過「供應商遴選」及「供應商永續管理」兩個面向，以促進上下游共同展開永續價值鏈發展。

供應商遴選

- 對於新供應商之遴選，除應慎選信譽良好之廠商外，尚應考量其產品品質、財務狀況、價格、供貨數量、環保議題、勞工安全與衛生等各面向進行評核。

供應商永續管理

- 供應商鑑別：
  (1) 對供應商進行間接環境考量面鑑別。
  (2) 評估供應商是否有影響環境與社會之紀錄。
- 供應商新增：應由業務部填寫「供應商基本資料表」，經權責主管核准後，由業務後勤部於系統建立供應商資料。
- 供應商資本資料維護：供應商資料有異動時，及時更新供應商資料。
- 重要採購：進行長期供銷合作時，公司應與其簽訂代理業務合約以保障自身之代理權。

■ 供應商遴選

本公司與各供應商之間依約交易，持續維繫良好的長期夥伴關係，並依據供應商管理作業進行評鑑；新供應商之遴選，除應慎選信譽良好之廠商外，尚應考量其產品品質、財務狀況、價格、供貨數量、環保議題、勞工安全與衛生等各面向進行評核，待通過評鑑符合公司要求條件者，始成為合格供應商。亦邀請供應商簽署「人權、環境永續暨誠信經營承諾書」，與供應商夥伴共同在永續發展的道路上努力。針對供應商管理實施情形揭露於本公司官網。

永續供應鏈管理

■ 供應商鑑別

至上定期評量供應商資格及其法令遵守情形，同時審查其是否有不誠信的經營行為與對環境和社會的負面記錄，避免與不誠信行為者及違反企業社會責任政策的供應商進行交易。本公司每年針對主要供應商所公開之訊息進行更新管理。

主要供應商取得相關系統認證情形			
認證項目	SAMSUNG(註)	瀚宇彩晶(股)公司	聯發科技(股)公司
RBA 責任商業聯盟行為準則	V	V	V
AEO安全認證優質企業	V	V	V
ISO 14064-1溫室氣體排放查證	V	V	V
ISO14067碳足跡	V	V	
ISO 50001 能源管理系統	V	V	V
ISO 14001 環境管理系統	V	V	V
ISO 45001 職業安全衛生管理	V	V	V
ISO 9001 品質管理系統	V	V	V
ISO 27001 資安管理認證	V	V	V
ISO/IEC 27701 隱私資訊管理	V		
ISO 28000 供應鏈安全管理系統		V	V
ISO14040、ISO 14044生命週期評估	V		
RoHS 有害物質限制指令	V	V	V
IECQ QC 080000 有害物質管理系統記證		V	V
WEEE 廢電器電子設備指令		V	
水資源管理聯盟（AWS）白金級認證	V		
ISO 14064-3標準碳足跡驗證	V		
SA8000 社會責任標準			V
註：三星五款記憶體產品已取得CO_2減量標章，另有20款產品通過CO_2 Measured認證，更多資訊請詳 Samsung Global Newsroom。			

■ 供應商新增及異動

於新增供應商時，由業務部填寫「供應商基本資料表」，經權責主管核准後，再由業務後勤同仁建立相關基本資料；資料有異動時，經授權後及時更新供應商資料。

■ 重要採購

本公司與供應商簽訂代理業務合約以穩定長期合作關係相關程序須符合內稽內控流程，經權責主管及法務人員覆核後始簽訂，並由管理部-風控中心妥善保管合約或交易協議。



Happy
ENTERPRISE

07 幸福企業

1:0.92

非管理職女性對男性薪酬比率

100 %

退休人員回聘率

7.1 勞雇與勞資關係

<table>
<tr><th colspan="2">重大主題之管理</th></tr>
<tr><td>經濟、環境、人群的衝擊</td><td>負面影響 正向影響

勞雇雙方若沒有良好暢通的溝通管道、未能及時注意員工身心健康狀態、忽視員工權益，不良的勞資議題易導致人才流失。企業若發生勞資糾紛，往往會連帶其他負面的發展，其影響可能不僅限於短時間內的銷售或股價表現，也將會損害企業形象及商譽，進而造成經營危機。

• 企業強化良好的勞雇/勞資關係有助於提高員工士氣與工作效率，當員工感受到尊重和合理的待遇，將更有動力和意願貢獻自己的力量。公正的薪資制度、優渥的福利措施和工作條件可以增加員工積極度和生產力，進而提高公司營運效能獲利。再者，維護良好的勞雇/ 勞資關係亦有助於提升公司的社會形象，使更多的客戶、投資者願意與公司成為商業夥伴，也吸引優良求職者前來應試，成為公司重要人才資產，有益於公司永續發展。</td></tr>
<tr><td>政策或承諾</td><td>政策：
• 僱用政策：明確的僱用政策，包括公平的招募程序、工作內容描述、工資標準、福利制度、晉升途徑、訓練方式等，以確保員工享有公平的就業機會和適當的薪酬。
• 溝通政策：良好的溝通機制，使員工和管理層之間進行即時、開放和有效的溝通。透過會議、意見反饋及訪談等，可以瞭解員工的需求和關切事項，從而改善工作環境和勞工待遇。
• 訓練政策：適當的培訓和發展機會幫助員工提升技能和知識，從而提高生產力和自信心。此外，公司還鼓勵員工參加同行業相關協會、研討會等活動，以擴大員工的人脈和知識面。
• 紛爭解決政策：適當的紛爭解決機制，包括內部調解、仲裁和法律訴訟等。透過這些機制，解決工作場所的爭議和糾紛，避免對勞雇/勞資關係造成負面影響。
• 遵循法令政策：公司遵循法令，確保勞工的權利得到保障。

承諾：
尊重勞工權益並遵守勞動法規，提供公平的薪資、福利、職業安全和健康環境等。同時確保每一位員工均有平等的工作機會；建立有效的溝通管道，重視並聆聽員工意見。亦承諾提供員工持續學習和職業發展的機會，提供多元化培訓課程以提升員工技能和增進員工價值。</td></tr>
<tr><td>管理重大主題和相關衝擊而採取的行動</td><td>權責單位:
人力資源部

投入資源:
• 建立高效能／效率的人力資源部門，以專業的方式管理勞雇／勞資關係，提供專業的勞資法律諮詢、培訓、調解等服務。
• 建立有效的內部溝通管道、設置開放性的意見箱、利害關係人回饋管道等，讓員工能夠充分表達對工作環境和勞資關係的看法，進而解決爭議。
• 維護公正的薪資福利制度，確保員工對工作有所回饋，並激勵員工提高工作效率。
• 提供安全、健康、舒適的工作環境。
• 提供適當培訓與專業技能，提升員工技能水平，提高工作效率。</td></tr>
<tr><td>追踪行動績效</td><td>對潛在機會採取具體行動：
• 人力資源部同仁參與勞資關係培訓課程，加強對勞資關係的認識和意識，提升解決紛爭之能力和效率，增進公司內部凝聚力和穩定性。
• 建立公正的勞動法制和勞資協商機制，促進勞雇雙方的尊重和平等，提高企業的社會形象和公信力。
• 給予員工公正的薪資待遇和福利，提高員工的工作滿意度，減少員工流失率，以增強公司的競爭優勢和品牌形象。
• 提供員工健康檢查、專業醫護諮詢及舉辦相關講座。
• 編訂年度訓練計劃並落實實施，以提升員工技能水平，提高工作效率。

對負面影響採取的行動計劃：
• 定期進行勞資關係評估，分析和預測潛在的問題，制定相應的應對策略，減少勞資糾紛帶來的衝擊。
• 檢查和更新公司的勞動契約和福利政策，確保其符合最新的法律法規和行業標準，並且為員工提供清晰明確的工作規範和權益保障。
• 加強對員工的溝通和反饋機制，讓員工能夠即時反應問題和意見，解決員工的不滿和疑慮，從而減少潛在的勞資矛盾和風險。</td></tr>
</table>

重大主題之管理			
具體目標	短期目標(2027年)	中期目標(2029年)	長期目標(2034年)
	• 提升員工福利：視預算及實際規劃增加員工福利項目及預算。 • 提升員工能力：依照年資、職位、職務規劃適當的培訓課程及專業進修內容。 • 提升員工活動參與度：透過調查，了解員工關注的議題，安排多元化活動內容以提升員工參與活動人數。	• 持續提升關注發展員工福利措施。 • 培訓和發展：持續加強培訓和發展項目，提高員工參與內部和外部培訓的人數比例。 • 善盡企業社會責任：持續推行社會公益活動，每2年辦理一場以上之社會公益活動。	• 持續提升員工保障：提供更好的醫療及失能保險和退休等福利措施。 • 建立企業文化：建立高效率企業文化，提升員工認同度，同時訂定接班人計劃培訓高階主管，以達公司永續發展之目標。 • 實現職業平等，持續提高女性主管的比例。
年度績效	• 員工意見箱中未收到員工所提出之回饋意見。 • 本年度平均調薪幅度為2.7%；年度團體保險支出約79萬元。 • 提供醫護臨場諮詢：醫護臨場諮詢36次／醫師臨場諮詢服務３次。 • 舉辦健康講座1次。 • 年度內部及外部訓練費用共計約140.3萬元。		
利害關係人的參與	申訴機制: 申訴人之直屬各級主管、人力資源部 郵件信箱：hr@supreme.com.tw 電話：02-2657-8809		



■ 人力資源分布



截至2023年12月31日，員工總數為198人，其中包含189名正職人員和9名約聘人員，全部的員工皆為全職職位，女性和男性員工人數的比例約為0.43：1.00，主管職由女性擔任之比例為17.14%，員工組成較上一年度無顯著變化。2023年無非員工之工作者。報導期間內及報導期間與前期比較，非員工之工作者人數沒有重大顯著波動。

■ 2023年員工勞雇形態

員工勞雇形態－依性別分類

主要類別		男性	女性	總計	比例
勞雇合約	正職	130	59	189	95.45%
	約聘	8	1	9	4.55%
	總計	138	60	198	100%
勞雇類型	全職	138	60	198	100%
	兼職	-	-	-	0 %
	總計	138	60	198	100%

註1：統計涵蓋範圍包含台北總部及新莊、龍潭、新竹、台南4處辦事處。
註2：人數為實際員工人數統計。

員工勞雇形態－依職級分類

主要類別		男性	女性	總計	比例
職級	經理級以上（非研發主管）	49	12	61	30.81%
	經理級以上（研發主管）	9	-	9	4.55%
	業務行銷	31	4	35	17.68%
	行政管理	19	40	59	29.80%
	研發人員	30	4	34	17.16%
	總計	138	60	198	100%

註1：統計涵蓋範圍包含台北總部及新莊、龍潭、新竹、台南4處辦事處。
註2：人數為實際員工人數統計。



■ 全球營運據點員工人力結構（依性別、工作地區分類）

類別	組別	男性		女性		組別小計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
勞雇合約	永久聘雇員工（或稱不定期契約勞工）	130	65.66%	59	29.79%	189	95.45%
	臨時員工（或稱定期契約勞工）	8	4.04%	1	0.51%	9	4.55%
	無時數保證的員工（或稱零工經濟者）	0	0%	0	0%	0	0%
勞雇類型	全職（或稱全時勞工）	138	69.70%	60	30.30%	198	100.00%
	兼職（或稱部分工時勞工）	0	0%	0	0%	0	0%

註1：統計涵蓋台灣：包含台北總部及新莊、龍潭、新竹、台南4處辦事處；中國：外派子公司之海外人員（台灣幹部）。
註2：人數為實際員工人數統計。

類別	組別	工作區域／台灣		工作區域／中國		組別小計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
勞雇合約	永久聘雇員工（或稱不定期契約勞工）	172	86.87%	17	8.58%	189	95.45%
	臨時員工（或稱定期契約勞工）	8	4.04%	1	0.51%	9	4.55%
	無時數保證的員工（或稱零工經濟者）	0	0%	0	0%	0	0%
勞雇類型	全職（或稱全時勞工）	180	90.91%	18	9.09%	198	100.00%
	兼職（或稱部分工時勞工）	0	0%	0	0%	0	0%

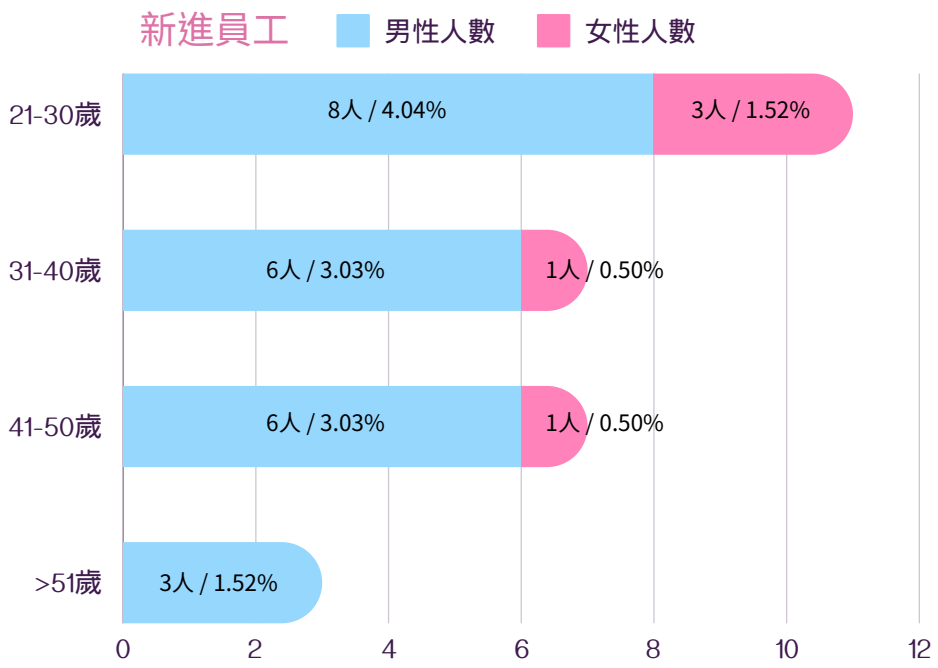
註1：統計涵蓋台灣：包含台北總部及新莊、龍潭、新竹、台南4處辦事處；中國：外派子公司之海外人員（台灣幹部）。
註2：人數為實際員工人數統計。

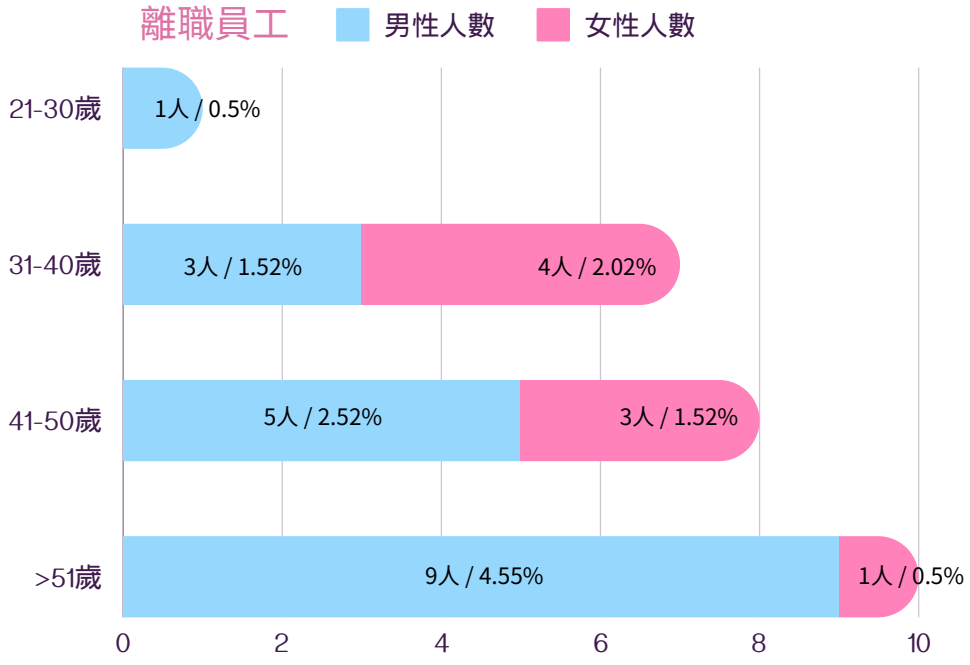


新進員工和離職員工

2023年共招募28位新進員工，新進率約為14.14%，與 2022 年相比較大致持平。離職人數為26名離職員工，離職率約為13.13%，與2022年(14.28%)相比較為下降。

■ 2023年新進離職員工





註1：新進員工人數百分比計算公式為各類別新進員工人數/員工總人數。
註2：離職員工人數百分比計算公式為各類別離職員工人數/員工總人數。
註3：截至2023年底，員工總數為198人。
註4：數據統計範圍涵蓋台北總部及新莊、龍潭、新竹、台南4處辦事處。

治理單位與員工的多元化

■ 組織治理單位的成員百分比

治理單位			2021年(註)	佔治理單位比例(%)	2022年	佔治理單位比例(%)	2023年	佔治理單位比例(%)
董事會	男	未滿30歲	-	-	-	-	-	-
		30-50歲	-	-	-	-	-	-
		大於50歲	6	85.7%	7	87.5%	7	87.5%
	女	未滿30歲	-		-		-	
		30-50歲	-		-		-	
		大於50歲	1	14.3%	1	12.5%	1	12.5%

註1：第12屆董事任期：2019.06.28-2022.06.16，董事席次：8席，於2019/07/05辭任1席。
註2：第13屆董事任期：2022.06.17-2025.06.16，董事席次：8席。

■ 各項員工類別的員工百分比

員工類別			2021年	佔全體員工比例(%)	2022年	佔全體員工比例(%)	2023年	佔全體員工比例(%)
主管	男	未滿30歲	0	0	0	0	0	0
		30-50歲	29	14.8	30	15.31	32	16.16
		大於50歲	27	13.78	28	14.29	26	13.13
	女	未滿30歲	0	0	0	0	0	0
		30-50歲	6	3.06	9	4.59	7	3.53
		大於50歲	4	2.04	4	2.04	5	2.54
非主管	男	未滿30歲	14	7.14	13	6.63	20	10.10
		30-50歲	60	30.61	58	29.59	53	26.77
		大於50歲	8	4.08	4	2.04	7	3.53
	女	未滿30歲	9	4.59	8	4.08	9	4.55
		30-50歲	34	17.35	36	18.37	32	16.16
		大於50歲	5	2.55	6	3.06	7	3.53
總計			196	100	196	100	198	100

註1：統計涵蓋範圍包含台北總部及新莊、龍潭、新竹、台南4處辦事處。
註2：人數為實際員工人數統計。

■ 雇用當地居民為高階管理階層的比例

本公司以聘用當地居民為原則，重要營運據點(註) 臺灣之高階管理階層人員（協級以上人員）100%為當地居民。

(註：以台灣地區為重要營運據點，包含台北總部及新莊、龍潭、新竹、台南4處辦事處。)

■ 員工薪酬

員工酬勞除依公司章程規定提列外，估列之基礎係參酌當年度獲利情形並衡量員工績效據以辦理相關調薪及獎酬事宜。2023年度平均調薪幅度為2.7%，較前一年度(5.0%) 略為下降，係因營業收入較去年下滑18%，雖調薪幅度有所下降，但本公司整體薪資水平仍優於同業平均水準，確保公司在人才市場上保持競爭力。

為貫徹本公司之平等薪酬政策，不論員工位階，男性和女性的基本薪資和報酬都不會因性別而有所差異，體現公司致力於實現公正平等的職場文化，確保所有員工都能夠獲得公平對待的薪酬待遇。

■ 近三年基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

單位：新台幣仟元、%

年度	當地最低薪資標準	基層人員標準薪資			
		男性	比率	女性	比率
2021年	24,000	43,163	180%	38,530	161%
2022年	25,250	44,335	176%	42,280	167%
2023年	26,400	48,490	184%	42,864	162%

註1：當地最低薪資標準以勞動部公布當年度每月基本工資為準。
註2：基層人員為三職等（含）以下之員工，其標準薪資為底薪及伙食津貼之平均數。
註3：平均數的計算公式為：員工月平均薪資的總和除以員工人數。
註4：以台灣地區為重要營運據點，包含台北總部及新莊、龍潭、新竹、台南4處辦事處。

■ 女性對男性基本薪資加薪酬的比率

員工類別	2021年			2022年			2023年		
	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬
管理職	1：1.38	1：1.76	1：1.64	1：1.38	1：1.86	1：1.80	1：1.42	1：1.91	1：1.85
非管理職	1：1.18	1：1.54	1：1.37	1：1.16	1：0.87	1：0.91	1：1.12	1：0.88	1：0.92

註1：以台灣地區為重要營運據點，包含台北總部及新莊、龍潭、新竹、台南4處辦事處。
註2：總薪酬 = 薪資 +酬金
註3：表格內薪酬比例女性薪酬皆為1

■ 保障勞資關係

目前無成立工會組織或團體協約。依循「勞動基準法」第16條之規定，當公司即將發生重大營運變化時，依法行使終止勞動契約之最短預告期，保障員工就業權利與勞動條件，同時努力將衝擊降至最低程度。本公司與同仁建立長期溝通之機制，以合理有效的方式告知員工可能對他們產生造成重大影響之營運變動。2023年度無營運重大變動之情事發生。

員工年資	預告期間
繼續工作三個月以上一年未滿	十日前預告
繼續工作一年以上三年未滿	二十日前預告
繼續工作三年以上	三十日前預告

■ 員工績效檢核

每年執行一次員工績效考核，考核內容包含工作成果、技能和能力、態度和貢獻及目標達成度等四大構面，以評估和衡量員工之專業知識、技能、領導力、組織能力、溝通技巧、工作態度及發展潛力等各方面能力，並將考核結果作為晉升、調薪、獎金、分紅及員工發展等方面之參考依據。

對於表現優良的員工，符合晉升標準，將由直屬主管提出晉升申請，再經部門主管進行審核，公司將會進行綜合評估，考慮員工評核結果、工作表現以及其他相關因素，以確定是否給予晉升機會。整個流程是基於公平和全面性的評估。

■ 員工考核內容

工作成果	評估員工在工作中所取得之成果，例如：項目完成度、銷售量、客戶滿意度等。 評估方式：透過定期的績效評估、客戶回饋、報告等方式。
技能和能力	評估員工在工作中所展現的技能與能力，例如：解決問題能力、領導力、溝通能力等。 評估方式：透過個人面談、自我評估等方式。
態度和貢獻	評估員工在工作中的態度和貢獻，例如：積極性、責任感、團隊合作等。 評估方式：透過直接觀察、問卷調查、同事回饋等方式。
目標達成度	評估員工在特定期限內完成的目標和任務的達成度。 評估方式：透過目標設定、回顧和評估等方式。

7.2 職業安全衛生管理系統

■ 職業安全衛生政策

本公司職業安全衛生管理系統的範疇涵蓋台北總部及新莊、龍潭、新竹、台南4處辦事處，涵蓋之工作者人數為172名員工，因顧問人員及海外人員（台灣幹部）並未在前述辦公場所出勤辦公，故排除計算。

將員工的健康與安全放在第一位，致力打造一個舒適安全、零職業災害的安心工作環境。遵循「職業安全衛生法」及相關團體之規定訂定政策，由總務單位專責研議職業環保安全衛生相關事項，包含：(1) 定期對辦公環境進行檢查作業，必要時須提出檢討改進事項；(2) 不定期以郵件等方式宣導環境安全之重要性，鼓勵員工主動回覆表達意見。

辦公環境主要以辦公室及倉儲兩類地點。針對辦公場所以及倉儲環境，制訂以下職業安全衛生規範：

辦公處所	(1) 設置符合飲用水標準之飲水設備，定期清洗及維護。 (2) 依法規規定設置完整之消防系統（如：緊急電源插座、排煙設備、逃生指示燈、滅火器、安全逃生通道等）。 (3) 消防設備檢查：1次／年；消防演習：1次／半年。 (4) 大樓管委會配置數名警衛人員，負責大樓巡邏、訪客登記及車輛進出管制，以確保大樓安全。 (5) 本公司設有二名員工領具消防人員證照，以防發生緊急情況時能有專業人員引導員工安全疏散。
倉儲環境	秉持工作安全至上原則，倉儲之貨物搬運、堆放係依勞動部「職業安全衛生設施規則」辦理。 (1) 貨物堆放高度不得超過180cm或六層高度，二者限高規定取其先達標者遵守。 （如：疊放六層高之貨物尚未滿180cm者，即不可再往上疊放至180cm，反之亦然）。 (2) 貨物搬運時儘量利用器械代替人力，如：手推車。 (3) 宣導工作場所不得穿著露指型鞋款，以包鞋為佳。

■ 2023年職業安全衛生管理系統涵蓋率之統計

項目	統計
公司員工人數	198 人
工作者 (非員工) 人數	0人
職業安全衛生管理系統所涵蓋之員工及工作者(非員工) 人數	172人
職業安全衛生管理系統所涵蓋之員工及工作者(非員工) 比例	87%
職業安全衛生管理系統經內部稽核之員工及工作者(非員工) 人數	172人
職業安全衛生管理系統經內部稽核之員工及工作者(非員工) 比例	100%
職業安全衛生管理系統經外部組織稽核或認證之員工及工作者(非員工) 人數	-
職業安全衛生管理系統經外部組織稽核或認證之員工及工作者(非員工) 比例	-
註：本公司職業安全衛生管理系統尚未取得驗證，目前已逐步規劃進行。	

■ 職安衛相關風險衝擊管理

為將職業災害所造成的衝擊及風險降至最低，各營運據點依「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」進行辨識及評估，風險評估方式如下：

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：
(一)可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。
(二)傷害程度，一般可簡易區分為：
1. 輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3) 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。
2. 中度傷害，如：(1) 割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；(2)造成上肢異常及輕度永久性失能；(3)遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。
3. 嚴重傷害，如：(1) 截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：
(一)可能發生：一年可能會發生一次以上。
(二)不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。
(三)極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險之簡單方法。除風險矩陣模式外，也可將可能性及嚴重度依不同等級給予不同評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值。

為有效防止職業災害之發生，除依〈職業安全衛生法〉之規定外，亦依公司之理念及政策訂定「職業安全衛生管理計畫」，按計畫追蹤與查核管理績效，以「零職災」為目標，重視每位員工安全及健康，當公司員工發生事故時，會主動通報並依調查流程處理，事故調查流程如下，2023年度無鑑別出重大危害。

事故調查流程



■ 職業健康服務

本公司致力於打造健康幸福的職場，除勞保、健保外，亦提供員工團體保險、新進員工免費健康檢查及在職員工定期免費健康檢查（2年1次）。此外，自2021 年起新增設「勞工健康保護- 臨場醫護諮詢」，包含：執行工作負荷評估與管理、人因性危害預防、母性健康保護、職場暴力預防等健康保護四大計畫，2023年度提供醫護諮詢36次（72小時）／醫師諮詢3次（6小時）。為保護員工個人健康相關資訊的隱私與機密性，醫護諮詢過程皆秉持醫療保密原則，諮詢內容除醫護人員與諮詢本人外，禁止向公司或第三者透露任何資訊。

■ 提升健康勞動力

為推行職業安全衛生相關之管理事項，制定一系列管理計畫，說明如下，相關事項依公告之計畫內容辦理，未來將視狀況制定增設其他各項管理計畫。

計畫項目	內容
人因性危害預防計畫	加強同仁「人因性危害預防」觀念，避免因工作姿勢不良等因素，導致肌肉骨骼傷病等健康危害。
異常工作負荷促發疾病預防計畫	避免因異常工作負荷而促發腦、心血管相關疾病，提供健康管理措施，以維護同仁之身心健康。
母性健康保護管理計畫	提供醫護人員面談指導及健康分級管理，保護懷孕、產後、哺乳女性員工與胎兒之身心健康。
不法侵害預防計畫	預防發生不法侵害事件，如言語、肢體或性別暴力等，提供事件後續處理等協助。
消防防護計畫	規定防火管理之必要事項，以落實預防火災、地震及其他災害之目的，並達到保障人命安全、減輕災害之目標。



有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

為保障員工權益、改善同仁工作環境並增進勞資溝通管道，依法設立勞資委員會。該委員會不定期召開勞資溝通會議，邀請全公司員工參與並鼓勵同仁提供建言，以了解同仁對於管理或福利制度的看法，這些意見將作為今後改善勞動條件和福利等事項的參考。除勞資溝通會議外，亦在員工餐廳設立員工意見信箱，提供員工隨時能發聲的管道。2023年度共舉辦勞資溝通會議4次，且無發生任何爭訟及勞資間關係須協調事件。

員工若有發現不合法（包含貪汙）與不道德之行為時，得以透過「匿名吹哨者(Whistleblower)通報之管道」向專責單位進行檢舉或申訴，舉報制度及聯繫管道已揭露於公司官網。

承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，檢舉情事經查證若屬實，並協助公司避免損失，將會給予適當獎勵，以鼓勵內部員工與外部其他利害關係人檢舉不誠信與不當行為。

■ 有關職業安全衛生之工作者訓練

定期辦理新進員工工安訓練、宣導課程，以提升員工對職業安全衛生的知識以及職場安全意識，降低公安意外發生的可能性。

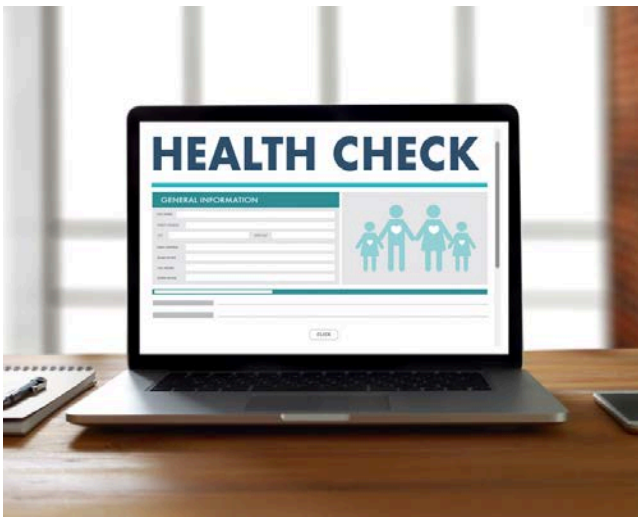
2023年，指派兩名員工參與12小時「防火管理人」受訓課程，取得消防人員證照，負責本公司之消防防護計畫的製作與實行。同年9月，安排全體員工參與職業安全衛生課程，參與人次152人次；時數456小時。

■ 至上職安衛相關統計

透過完善職安管理政策、風險管理、緊急事故對應措施以及教育訓練，保障所有員工之安全與健康。2023年度無發生職業災害事件，亦無發生職業病事件，未來將持續加強宣導員工之安全觀念等預防措施，以安全為最高原則，營造一個讓員工安心的職場環境。



■ 健康促進計畫

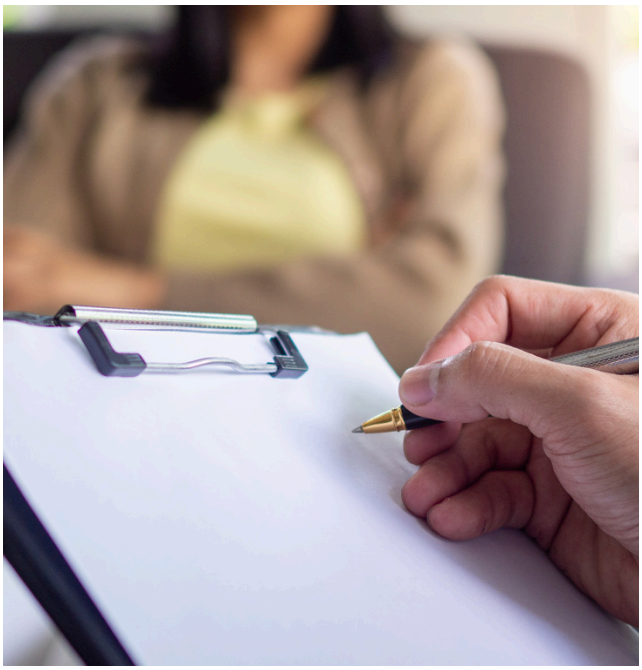


01. 定期安排全體同仁年度健檢

由專業醫護人員執行檢查及進行檢查結果的分析與評估，同時負責整體健康管理和資料保存，並由醫護人員執行健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。藉由年度健康檢查及勞工健康服務醫護人員篩選出高風險之同仁，配合國民健康署推動「代謝症候群防治計畫」，做好代謝症候群的健康管理。

02. 確保勞工身心健康

公司明確宣示承諾確保勞工身心健康之政策，將相關預防長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防措施，明訂於安全衛生工作守則，且將政策與預防作法公告周知，以落實職安法規規範，並使所有員工確實遵守依「異常工作負荷促發疾病預防計畫」撰寫相關流程及表單，並由專業醫護人員實施健康檢查後辨識及評估高風險群，對於被辨識出的高風險群，安排醫師進行面談並提供相對應的健康指導。







03. 母性健康保護計畫

依「母性健康保護計畫」由專業醫護人員執行工作場所環境及作業進行危害辨識與評估，並依評估結果區分風險等級及採取工作環境改善與控制措施。對於妊娠及哺乳中的同仁，安排專業醫護人員進行面談、提供指導，並評估其健康風險。

04. 安排健康講座

不定期安排健康講座，由專業醫生及講師分享健康資訊，讓員工能更深入了解健康管理與疾病預防的重要性。這些講座涵蓋多種主題，如心理健康、營養與飲食、運動與健康，以及職場壓力管理等。這不僅增強了員工的健康意識，也為他們提供了實用的健康策略，幫助他們在高壓的工作環境中保持良好的身心狀態。



05. 鼓勵同仁培養運動喜好

成立不同類型的運動社團，如：桌遊社、羽球社、籃球社、高爾夫球社及路跑社等，公司每年對社團活動提供相關補助費用。







除醫療服務外，本公司期望從日常工作及生活中促進員工的身心健康，提供相關運動型社團活動、防疫物資、健康檢查、健康講座、健康諮詢等。



■ 員工社團

桌遊社

同仁藉由參與反應類、陣營類、經營類等類型桌遊，及制訂多變化的玩法，可於過程中幫助大腦思考學習，不僅可以訓練反應及邏輯思考能力，亦可增進團隊合作精神、同仁友誼。



Badminton Team

羽球社

固定每周一於專用標準羽球館舉辦相關活動，使同仁在繁忙工作中有機會放鬆身心，同時透過社團活動擴展社交圈、結交好友，並能在比賽和訓練中共同成長。



籃球社

社員的矯健身影在每周三固定出現於內湖運動中心專用室內籃球場，同仁們在揮灑汗水運動的同時亦能增進同仁間友誼。







路跑社

路跑社的成立能為同仁保持持續運動的習慣，鍛鍊身體同時共同響應多元化公益路跑活動。







高爾夫球社

高爾夫球是一項可以在忙碌的工作生活之餘紓解身心壓力的休閑運動。愛好高爾夫球運動的同仁們，定期於每月第二週舉辦球敘齊聚各球場，不僅可在絕美大自然景色中放鬆身心，也能互相切磋球技。







員工福利與關懷

■ 員工福利措施

設立職工福利委員會，推行各項員工福利措施，包括結婚、生育、生日、喪葬、旅遊、急難補助、電影欣賞、社團活動、年節/慶生禮券等。此外亦提供員工教育訓練、團體意外險、員工持股信託等多種福利項目。

本公司員工福利措施		
福利措施		福利說明
員工保障	享健保、勞保、退休金提撥	依法為每位員工投保勞工、全民健康保險及提撥退休金。
	職災保險	勞工保險職業災害保險係屬納費互助之社會保險制度，亦具集體連帶分擔風險性質。當被保險人發生職業災害或傷病等保險事故時，可依規定申請醫療或現金給付之補償，使本人或遺屬得到適度之生活安全保障。
	員工團體保險	每位同仁皆加入團體保險，其中團體保險包括了：壽險、傷害保險、意外保險、重大燒燙，疾病住院險及癌症醫療等保險，讓同仁擁有全方位的保險保障。保費均由公司全額負擔。
	急難救助	福委會設有急難救助金幫助有需求之員工，並酌予發給適當之慰問金。
獎酬福利	年節獎金	於中秋、端午節及年節給予節慶獎金。
	生日禮金	於員工生日時給予禮金。
	結婚禮金	員工結婚時給予祝賀禮金。
	生育禮金	員工子女出生後給予祝賀禮金。
	喪葬禮金	員工本人、配偶、三等親內直系親屬，死亡，給予慰問金。
	持股信託	依員工持股信託章程，公司提撥相對應之獎勵金，以鼓勵員工儲蓄理財為目的，保障員工退休或離職後之生活安定。
	績效獎金	視當年度營運及個人表現績效給予績效獎金。
	年終獎金	保障13個月+1個月(依個人表現而定)，連結個人績效，以確保員工的努力與成果能即時得到回饋。
各項補助	業務人員手機、油資費用、停車費補助	業務人員到職提供手機、油資費用、停車費相關補助。到職滿三個月提供定額汽車維修保養補助。
	員工筆電補助	提供業務人員筆電補助。
	退休金	依法提撥勞工退休金。
快樂職場	人性化的上、下班彈性出勤制度	為使員工出勤管理效率化、人性化、制度化與彈性化，並因應上下班時段交通壅塞情況，採彈性上班與電子識別證刷卡及差勤管理系統網路作業方式。
	多元化的公司活動	不定期舉辦部門聯誼、春酒、社團活動等，亦提供各式客制化的員工福利制度，包括國內旅遊、國外旅遊、電影欣賞、雜誌訂閱、餐券、慶生會等。
休假制度	週休二日	勞工一週正常工時為40小時，可享有週休二日，使同仁工作與家庭生活間有更多的調適與平衡之時間。
	特休/年假特休/年假	依〈勞動基準法〉第38條規定，給予特別休假。
	男性員工陪產假	依〈性別工作平等法及施行細則〉規定，給予陪產檢及陪產假。
	女性生理假	依〈性別工作平等法〉第14條第1項之規定，給予女性受僱者生理假。
	家庭照顧假	受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假。

■ 員工專享特約商店-飲食

Moooon River Cafe & Books

- 內用享*9*折優惠。
- 外帶享*8*折優惠。
- 購買書籍類單本即*79*折優惠。

潮味決

潮味決 內湖江南分社(潮滷商行)

- 內用、外帶消費滿*120*元，贈送高麗菜一份，不予其他活動合併使用。
- 外送消費滿*500*元，立即享*9*折優惠。

■ 員工專享特約商店-旅遊

易遊網旅行社股份有限公司

國內旅遊（含國內團體旅遊和自由行）優惠折扣團費 *2%*

- 不含航空假期
- 不含郵輪式列車
- 不含高鐵訂房

國外旅遊（含國外團體旅遊和自由行）優惠折扣團費 *2%*

- 不含航空假期

喜鴻旅行社有限公司

- 國外自由行套裝旅遊可享新台幣 *300* 元（特價促銷產品、早鳥優惠不適用此折扣，但會員線上報名 *1%* 之折扣優惠仍適用）,加贈喜鴻購物電商購物金 *100* 元。
- 國外機票價格可享最高 *1%* 折扣優惠。
- 國外票券價格可享最高 *3%* 折扣優惠。
- 國外團體旅遊其他優惠。
- 國內團體旅遊最高可享新台幣 *200* 元。

■ 員工專享特約商店-其他

手機急診室

- 依官網維修定價折扣*NT$ 200*
- 維修後皆貼保固貼紙，可保固三個月

威拜購物

提供企業團購，以優惠價訂購商品

■ 母性健康保護計畫

依法落實〈性別工作平等法〉，並倡議聯合國可持續發展目標(SDGs)中促進性別平等。鼓勵並支持員工孕育下一代，提供育嬰假、陪產假、生理假等。

2023年無員工申請育嬰假之情事。依據勞基法規定，在每一位子女滿3歲前，都有權申請育嬰留職停薪，停薪期最長可達2年。育嬰留職停薪期間，員工均可繼續參加原有的社會保險。此外，員工復職後，提供外部幼兒園之托兒服務，協助員工在工作同時兼顧孩子的照顧，讓員工能夠更好地平衡工作和家庭的需求。

■ 女性專用哺乳室

公司所在辦公大樓中設有專用哺乳室，為同仁提供上班時間內的哺(集)乳需求。哺乳室內配置舒適靠背椅、桌子、電源插座、母乳儲存專用冰箱以及有蓋垃圾桶等設備，符合〈哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法〉之規定。

■ 勞工退休制度

依據〈勞動基準法〉之規定訂定員工退休辦法，組成勞工退休準備金監督委員會，每月按薪資總額2%提撥退休準備金，同時以該委員會名義存入台灣銀行勞工退休準備金之專戶，並委任精算師出具員工退休金精算報告，2023年度已提撥確定福利義務現值為82,832仟元，計畫資產公允價值為32,549仟元，已符合政府法令足額提撥之要求，本公司預計於2023年度報導日後之一年內支付予確定福利計畫之提撥金額為1,246仟元。另；2005年7月起，遵循政府法令，採個人退休金專戶制，雇主每月提撥勞工月工資6% 之退休金存入勞保局之員工個人專戶內，員工另可依個人意願選擇提撥0%~6%之退休金至個人退休金專戶中。2023年認列確定提撥計畫之退休金費用金額為12,020仟元。

■ 退休人員回聘措施

近年來，少子化及高齡化之人口結構問題並未趨緩，為促進中高齡者重新就業以因應勞動力減少的重要課題，實施退休人員回聘措施，提供重新就業的機會，促進與新一世代員工間的交流與合作，以傳承專業技術和豐富的經驗，防範公司專業技能之斷層及流失。2023年實際退休人數4位。回聘人數為4位，回聘率100%。

■ 員工持股制度

為鼓勵員工小額儲蓄、累積財富及早規劃退休離職生活，並留住公司人才，提供員工長期激勵與獎酬制度，成立員工持股信託，員工每月自薪資提撥一定比率金額至其信託帳戶購買本公司股票，公司亦提撥一定比率獎勵金額至員工信託帳戶，以達到鼓勵員工長期儲蓄、累積財富，保障員工退休後生活的目的。





7.3 人才培育與留任

<table>
<tr><th colspan="4">重大主題之管理</th></tr>
<tr><td>經濟、環境、人群的衝擊</td><td colspan="3">負面影響
競爭激烈的勞動力市場以及人口年齡老化將導致人才短缺，可能進一步影響公司的生產力和營收表現。此外，快速變化的工作環境和多樣化的員工需求增加了企業制定有效培訓計劃和留任策略的難度，可能使公司難以吸引和留住優秀人才，造成人才短缺，故為強化公司國際競爭優勢，更不遺餘力專注於語言及專業能力的提升，並持續加強培育後的成效追蹤與回饋，不斷創新改善及學習交流，以建樹「人才為本」的企業文化。
正向影響
人才培育和留任會影響公司長期發展，故對公司至關重要，人才培育是讓員工能夠不斷成長和發展的過程。公司可以幫助員工精進技能和知識，透過提供訓練和發展機會，提高員工生產力和效率；同時公司對員工未來的投資和職涯發展的支持將強化員工對公司的忠誠度，進而促進員工的留任、減少人員流失，對公司的穩定性和經濟效益有正面積極的影響。</td></tr>
<tr><td>政策或承諾</td><td colspan="3">本著「攜手學習，共同成長」的培育理念，提供多元化的培育管道及優秀的外部師資培訓講座，以期教育、訓練及發展均衡並重。
• 制定不同的培育和留任政策：對於高階管理人才，提供更高水平的職涯發展機會和高額薪資待遇；對於新進員工，提供完善的培訓和職場指導，並給予一定的成長空間。
• 提供職涯發展機會：承諾員工提供多樣化的職業發展機會，包含定期的培訓、工作輪調、專案項目等。透過制定明確的職業發展計畫和目標，以幫助員工了解其職涯發展路徑，並且鼓勵員工積極參與培訓和發展計畫。
• 建立良好工作環境：承諾提供良好工作環境、工作氛圍、舒適的辦公環境、適當工作量、平等的機會和福利待遇等。
• 建立多元文化和包容性：承諾建立一個多元化和包容性的企業文化，提供平等就業機會以及禁止歧視和騷擾等。制定相關政策和指導方針，加強員工多元文化培訓和教育，以確保每位員工都受到平等的對待和支持。
• 加強溝通與反饋：提供開放的溝通管道與回饋機制、聆聽員工需求和建議。透過這些措施，了解員工需求，提供支持和改善。</td></tr>
<tr><td>管理重大主題和相關衝擊而採取的行動</td><td colspan="3">權責單位：人力資源部

投入資源：
• 人力資源：負責招聘、培訓、評估和發展員工。
• 培訓資源：定期舉辦內、外部訓練課程，以培訓、開發、激勵員工。</td></tr>
<tr><td>追踪行動績效</td><td colspan="3">行動方案:
• 建立員工發展計畫，提高員工技能和知識，為公司儲備優良人才。
• 提供有競爭力的薪酬福利，制定培育發展與公平考核、升遷調薪機制，以留住優秀的員工，並提高員工忠誠度和滿意度。
• 建立透明公平的晉升制度，讓員工感受到公司的重視和支持，提高員工的積極性和工作士氣。
• 推出員工關懷計畫，提供彈性工作時間、家庭照顧假等福利，提高員工對公司的認同感和幸福感。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">具體目標</td><td>短期目標(2027年)</td><td>中期目標(2029年)</td><td>長期目標(2034年)</td></tr>
<tr><td>• 加強團隊合作及戰力訓練。(全公司同仁共同努力提升)
• 提供不同類型的培訓計畫，幫助員工發展技能和職業能力。
• 培養高潛力員工：發掘出具有高潛力的員工，並為其制定個人化的職業發展計劃和目標。</td><td>• 持續加強領導力發展：在未來3-5年內，將領導力發展課程納入培訓計畫，培養具備領導潛力的員工，以建立更強大的領導團隊。
• 安排員工參加兩個或以上的培訓計畫，以提高員工技能和知識水平。
• 創建一個多元化和包容性的工作環境，確保每位員工都受到平等對待。</td><td>• 培育高級管理人才：在未來5-10年內，培養出多位高級管理人才，以加強公司領導團隊和管理能力。
• 建立多元性和包容性的企業文化，加強員工之間的文化交流和理解。
• 持續提高員工專業技能：提高員工職場專業技能，以提升公司整體競爭力。</td></tr>
<tr><td>年度績效</td><td colspan="3">• 本年度共篩選5,685份履歷，面試309人次，錄取28位員工。
• 本年度內部及外部訓練共計52堂，投入金額共計約140.3萬元。</td></tr>
<tr><td>利害關係人的參與</td><td colspan="3">申訴機制:
申訴人之直屬各級主管、人力資源部
郵件信箱：hr@supreme.com.tw
電話：02-2657-8809</td></tr>
</table>

至上之人才培育

■ 多元訓練課程

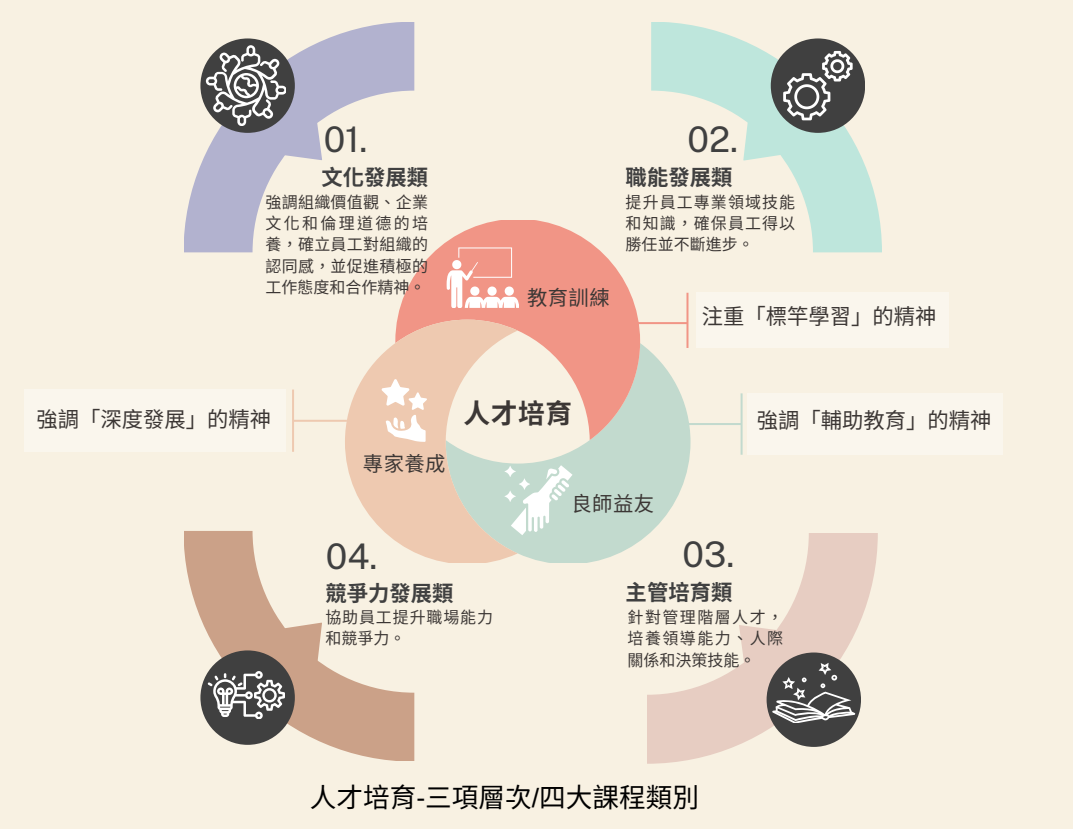
人才培育制度不僅關注教育訓練本身，也關注員工的職業發展和福利。因此，相關政策通常包括薪資福利、職業發展計劃、工作彈性、員工關懷和支持等方面，以確保員工在學習和發展方面得到全面的支持和保障，以貫徹「人才為本」的企業文化。

秉持「攜手學習，共同成長」的人才培育理念，注重員工的專業技能和職涯發展，提供多元化的內部培訓課程，包括專業技能、管理、語言培訓和高階主管訓練等，針對管理階層及一般員工的不同能力及專業需求設計各類課程；同時積極鼓勵員工參加外部專業課程和研討會等進修，幫助員工增加知識和技能。2023年度各層級員工受訓時數共計3,527小時。

訓練的項目將根據員工的角色和職能進行定制化安排。這可能包括技術培訓、行業認證課程、專業發展、領導力培訓和跨部門合作等。同時，還將加強跨文化溝通、解決問題能力和創新思維等軟實力的培養，以提升員工的總體素質。

為避免教育訓練實施流於形式，或與企業目標脫節，故以企業營運目標及發展策略為藍本，以內部同仁實際需求為導向，提供人才養成及教育諮詢等專業服務，透過各項教育訓練活動的推展，塑造公司為不斷創新改善的「學習型組織」。

未來訓練計劃將朝向多方面發展，包括技術、專業知識、領導力和軟技能等方面。重點將放在新興技術、數據分析、數字化轉型等領域，以滿足組織未來發展的需求。



人才培育-三項層次/四大課程類別

2023 年度員工受訓內部課程

文化發展類	2月14日 2月21日	資訊安全宣導講座 (160 /人次， 480 /小時)	全體同仁
	2月14日 2月21日	誠信經營暨公平交易、反貪腐 (160 /人次， 80 /小時)	
	9月06日 9月07日	職安宣導講座 (152 /人次， 456 /小時)	
	3月24日	新生訓練-03/14 (9 /人次， 54 /小時)	新進同仁
	6月06日	新生訓練-06/06 (9 /人次， 54 /小時)	
	11月22日	新生訓練-11/22 (6 /人次， 36 /小時)	
競爭力發展類	3月16日 3月24日 4月17日 4月25日	心智圖法於職場之高效運用 (69 /人次， 483 /小時)	業務部同仁
職能發展	8月02日 8月10日 8月22日	高影響力簡報技巧 (36 /人次， 378 /小時)	業務人員
主管培育	9月23日	團隊凝聚合動營 (141 /人次， 846 /小時)	全體同仁

註: 每年以四大類別來發展教育訓練內容，表格中揭露內容以本年度亮點課程為主。

2023年度各層級員工受訓（內部＋外部）時數與性別比

類別	總訓練時數(小時)			每人平均受訓時數(小時)		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
主管	1,025.00	225.50	1,250.50	17.67	18.79	17.86
非主管	1,446.00	830.50	2,276.50	18.08	17.30	17.79
受訓時數總計	2,471.00	1,056.00	3,527.00	17.91	17.60	17.81

註1：主管定義為6職等以上。
註2：統計涵蓋範圍包含台北總部及新莊、龍潭、新竹、台南4處辦事處。
註3：平均受訓時數=各類別總訓練時數/各類別2023.12.31員工人數。

■ 提升員工職能及過渡協助方案

本公司十分重視員工之培訓和學習計劃，期望能和員工以長遠的目標共同成長，因此提供職涯規劃和發展計劃，協助員工確立長期職涯發展目標和方向。提供內部調動和轉職機會，讓員工可在內部尋找新的職涯發展機會，包括跨部門調動、工作輪調、跨國調動等。

倘若當面臨需要進行組織重組或裁員時，公司會提供適應性培訓和協助，如職業轉型培訓及就業輔導等，確保員工能夠順利過渡到新的工作環境中。

■ 榮耀榜



至上電子榮獲2023幸福企業銀獎肯定

1111人力銀行舉辦年度「幸福企業票選活動」，超過3200家企業參與，透過初評選、網路投票，以及秘密客票選等方式得出評比結果。本公司承蒙各方肯定獲得銀獎的殊榮，今後也將持續致力於打造幸福職場，以及重視環境保護、永續經營等各項議題。



至上電子榮獲「健康職場認證-健康啟動標章」

本公司體認職業安全衛生管理及全體員工健康為企業永續經營不可或缺之要素，因此本公司遵守法規要求並促進員工在生理、心理、社會均能維持良好和諧的健康狀態，於2023年向「衛福部國民健康署」申請「健康職場認證-健康啟動標章」，並經審核通過。



Social

CARE

Customer Focus
Employee Focus
Innovation Focus
Interest Focus

08 社會關懷

37.5 Kg

海洋垃圾

100 萬

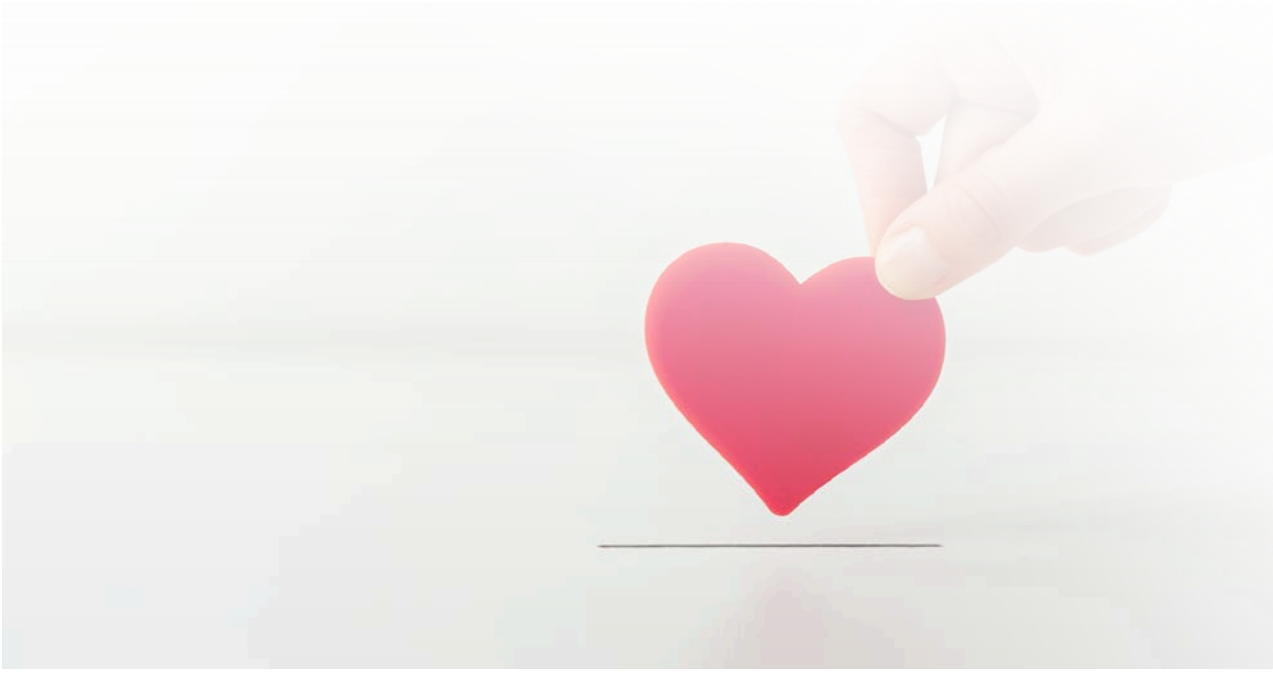
土耳其強震捐款

社會關懷

本公司長久以來關心環境保育、社會服務、教育文化、體育健康等各式社會議題，積極參與社會公益活動以履行社會責任，除捐贈資金或物資，亦將公益熱忱轉化為實際行動，將溫馨關懷回饋予社會。參加「台北內湖科技園區發展協會」、「台北市電子零件商業同業公會」等機構，關注環境保育、社區關懷、消費者權益、人權、安全衛生與其他社會議題等，並對各利害關係人盡應盡及承擔不同責任，另透過永續發展執行小組-社會關懷組持續規劃推動公司相關社會公益活動。

■ 各項捐款贊助事項

種類	對象	捐贈項目	金額
教育文化	財團法人輔仁大學	理工學院新建實驗大樓基金	500,000
	國立台灣師範大學	「動手做STEAM多元智能晨光時間」教育計畫	500,000
		IEYI世界青少年發明展國際賽贊助款	500,000
體育發展	台灣科技公益協進會	科技盃高爾夫球贊助款	300,000
	卓越高爾夫推廣協會	深耕高爾夫球運動，培育優秀選手	200,000
	財團法人輔仁大學籃球校隊	深耕籃球運動，培育優秀選手	300,000
永續發展	台灣永續經營發展協會	促進台灣永續經營發展	300,000
急難救助	中華民國紅十字會	2023年「土耳其強震」公司號召員工參與愛心一日捐活動一同捐款	1,000,000
社區參與	台北市內湖社團法人港墘福德協會	社區參與	36,000
捐款贊助總金額			**3,636,000**



■ 2023年淨灘愛地球活動

2023 年7 月於新北市石門白沙灣舉辦「2023至上淨灘愛地球」活動，共28位員工與眷屬參與，以實際行動守護環境及響應聯合國永續發展目標之SDG 14「保育海洋生態」，撿拾週遭垃圾統一處理，共清理37.5公斤海洋廢棄物，維護環境生態的同時，也以身作則教育下一代，讓海岸重新展現其美麗的面貌。









■ 2023年愛心捐血活動

2023年共舉辦兩場愛心捐血活動，於2023年10月協助地方公益團體辦理「熱血召集令」，並鼓勵同仁成為志工，積極響應社區慈善單位的捐血活動，另於2023年12月與「台北捐血中心」攜手舉辦「捐血救人、熱血至上」愛心捐血活動。

長期關心各式社會議題，支持公益活動，秋冬季節向來是缺血的高峰期，為了讓血庫挹注更多血源，讓需要幫助的病患都能得到即時的救助，公司與台北捐血中心攜手合作共同舉辦捐血活動，號召公司同仁及社區民眾一起參與，透過實際的行動展現愛心，為社會盡一份心力，兩場愛心捐血活動參與捐血及擔任志工員工人數共35人；總捐血人數320人；共募集495袋的血液。



■ 2023年愛心一日捐活動

2023年2 月「土耳其強震」造成當地嚴重損害，除號召員工參與愛心一日捐活動外，本公司秉持社會關懷亦一同響應。參與捐款人數13人；總捐款金額新台幣1,000,000元。





■ 輔仁大學理工學院興建新實驗大樓基金

本公司為支持學術研究的發展，於2023年捐贈新台幣500,000元予輔仁大學理工學院，該學院在過去培育出許多傑出校友，活躍在各大理工學術及產業領域。五十多年前興建的理工學院龍形大樓（耕莘樓），因歲月流逝而漸漸老化不敷使用；教師及研究生人數日益增加，為容納更多師生，自2013年輔大決定籌建一棟嶄新的理工實驗大樓，以創造更優質的學習及研究環境，願未來加入理工的學子能有更好的學習資源，嶄新的實驗大樓早日落成。



■ 輔仁大學籃球隊-培育運動專才

為推動運動健康觀念並培育國家優秀運動員及國家代表選手，在國際舞台發光發熱，致力贊助運動球員獎學金及訓練費，於2023年捐贈新台幣300,000元。



SCAN ME

公司官網-永續發展專區



■ 長安國中
「動手做STEAM多元智能晨光時間」計畫

至上電子與國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系攜手合作，展開「動手做STEAM多元智能晨光時間」。此次合作讓特教學生在晨光時間有機會參與動手做課程，提供了一個快樂探索自我和開發潛能的機會。學生們在課程中不僅學到了STEAM知識，還培養了專注力和認知彈性。而家長的積極反饋顯示孩子們對課程充滿喜愛，提升了他們的自信，促進了家庭互動。擔任講師的兩位臺師大的同學分享了他們的經驗，觀察到學生在整個教學過程中持續進步，這樣的轉變顯示出學生在課程中不僅學到了動手做STEAM知識，更培養了專注力和認知彈性，是這項活動最感動和寶貴的回饋。



公司在教育推動上是非常重視，由於本公司是電子通路代理商，於是自身比喻成「橋樑」，透過贊助為有不同學習需求的孩子們搭建通往實現夢想的橋樑，培養其興趣和熱情。也期望透過此次支持能夠為更多不同學習需求的孩子提供充足的學習資源，並達到拋磚引玉之效。



附錄 GRI準則索引表

使用聲明	至上電子已依循GRI準則報導2023年1月1日至2023年12月31日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎2021
GRI 行業準則應用	不適用GRI行業準則

GRI 2：一般揭露2021			
組織及報導實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-1 組織詳細資訊	1.1營運概況	10	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	07	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	07	
2-4 資訊重編	關於本報告書	07	
2-5 外部保證/確信	關於本報告書	07	
活動與工作者			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1營運概況	10	
2-7 員工	7.1勞雇與勞資關係	84	
2-8 非員工的工作者	7.1勞雇與勞資關係	84	
治理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-9 治理結構及組成	1.2永續發展委員會	16	
	3.1公司治理／誠信經營	30	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1公司治理／誠信經營	30	
2-11 最高治理單位的主席	3.1公司治理／誠信經營	30	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1公司治理／誠信經營	30	
2-13 衝擊管理的負責人	3.1公司治理／誠信經營	30	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1公司治理／誠信經營	30	
2-15 利益衝突	3.1公司治理／誠信經營	30	
2-16 溝通關鍵重大事件	3.1公司治理／誠信經營	30	
2-17 最高治理單位的群體智識	3.1公司治理／誠信經營	30	
2-18 最高治理單位的績效評估	3.1公司治理／誠信經營	30	
2-19 薪酬政策	3.1公司治理／誠信經營	30	
2-20 薪酬決定流程	3.1公司治理／誠信經營	30	
2-21 年度總薪酬比率	-	-	基於內部薪酬保密限制無法揭露。
2-22 永續發展策略的聲明	董事長／經營者的話	06	
策略、政策與實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-23 政策承諾	2.1責任商業行為相關的政策與規範	20	
2-24 納入政策承諾	2.1責任商業行為相關的政策與規範	20	

(承上頁)

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-25 補救負面衝擊的程序	3.1公司治理／誠信經營	30	
	3.2經營績效	42	
	3.3風險管理	48	
	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54	
	6.1資訊安全	74	
	6.2產品與客戶服務	79	
	7.1勞雇與勞資關係	84	
	7.3人才培育與留任	103	
策略、政策與實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.1責任商業行為相關的政策與規範	20	
2-27 法規遵循	3.1公司治理／誠信經營	30	
2-28 公協會的會員資格	1.3公協會會員資格	18	
利害關係人議合			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-29 利害關係人議合方針	2.3利害關係人及溝通議合	27	
2-30 團體協約	7.1勞雇與勞資關係	84	
GRI 3：重大主題 2021			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1 決定重大主題的流程	2.2重大性分析	23	
3-2 重大主題列表	2.2重大性分析	23	
重大主題揭露			
公司治理／誠信經營			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3 重大主題管理	3.1公司治理／誠信經營	30	
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1公司治理／誠信經營	30	
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1公司治理／誠信經營	30	
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.1公司治理／誠信經營	30	
重大主題揭露			
經營績效			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3 重大主題管理	3.2經營績效	42	
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.2經營績效	42	
201-4 取自政府之財務補助	3.2經營績效	42	
207-1 稅務方針	3.2經營績效	42	
207-2 稅務治理、管控與風險管理	3.2經營績效	42	
207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	3.2經營績效	42	
415-1 政治捐獻	3.2經營績效	42	

(承上頁)

重大主題揭露			
資訊安全			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3 重大主題管理	6.1資訊安全	74	
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	6.1資訊安全	74	
重大主題揭露			
產品與客戶服務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3 重大主題管理	6.2產品與客戶服務	79	
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	6.2產品與客戶服務	79	
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	6.2產品與客戶服務	79	
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事	6.2產品與客戶服務	79	
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	6.2產品與客戶服務	79	
重大主題揭露			
勞雇與勞資關係			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3 重大主題管理	7.1勞雇與勞資關係	84	
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	7.1勞雇與勞資關係	84	
401-1 新進員工和離職員工	7.1勞雇與勞資關係	84	
401-2 提供給全職員工的福利	7.1勞雇與勞資關係	84	
401-3 育嬰假	7.1勞雇與勞資關係	84	
402-1 關於營運變化的最短預告期	7.1勞雇與勞資關係	84	
重大主題揭露			
風險管理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3 重大主題管理	3.3風險管理	48	

註：「風險管理」章節未有對應的GRI特定揭露項目。

重大主題揭露			
人才培育與留任			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3 重大主題管理	7.3人才培育與留任	103	
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	7.3人才培育與留任	103	
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	7.3人才培育與留任	103	
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	7.3人才培育與留任	103	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	7.3人才培育與留任	103	
405-1 治理單位與員工的多元化	7.3人才培育與留任	103	
405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	7.3人才培育與留任	103	

(承上頁)

重大主題揭露			
氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3 重大主題管理	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54	
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54	
302-1 組織內部的能源消耗量	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54	
302-3 能源密集度	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54	
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54	
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54	
305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54	
305-4 溫室氣體排放強度	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54	
永續議題			
廢棄物管理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.1廢棄物管理	68	
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.1廢棄物管理	68	
306-3 廢棄物的產生	5.1廢棄物管理	68	
306-4 廢棄物的處置移轉	5.1廢棄物管理	68	
306-5 廢棄物的直接處置	5.1廢棄物管理	68	
永續議題			
水資源管理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
303-1 共享水資源之相互影響	5.2水資源管理	71	
303-2 與排水相關衝擊的管理	5.2水資源管理	71	
303-3 取水量	5.2水資源管理	71	
303-4 排水量	5.2水資源管理	71	
303-5 耗水量	5.2水資源管理	71	
永續議題			
供應鏈管理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6.3供應商的管理與評鑑	81	
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.3供應商的管理與評鑑	81	
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	6.3供應商的管理與評鑑	81	

(承上頁)

永續議題			
職業安全衛生			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
403-1 職業安全衛生管理系統	7.2職業安全衛生管理系統	92	
403-3 職業健康服務	7.2職業安全衛生管理系統	92	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	7.2職業安全衛生管理系統	92	
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	7.2職業安全衛生管理系統	92	
403-6 工作者健康促進	7.2職業安全衛生管理系統	92	
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	7.2職業安全衛生管理系統	92	
403-9 職業傷害	7.2職業安全衛生管理系統	92	
403-10 職業病	7.2職業安全衛生管理系統	92	
永續議題			
社會關懷			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
203-1基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	08社會關懷	108	

附錄 SASB準則索引

至上電子自永續會計準則（SASB準則）之重大性地圖索引（SASB Materiality Map）內的11項產業別（Sector）、77項行業別（Industry）中，選出適用之指標進行揭露。

- 產業類別（Sector）：科技與通訊（Technology & Communications）
- 行業準則（Industry）：電子製造服務和原始設計製造（Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing）

揭露主題	水資源管理	
指標代碼	會計指標	報告書章節／說明
TC-ES-140a.1	(1) 總取水量，(2) 總耗水量，屬於高或極高水資源壓力地區的比例	5.2水資源管理
揭露主題	廢棄物管理	
指標代碼	會計指標	報告書章節／說明
TC-ES-150a.1	製造過程中產生的有害事業廢棄物的(1)總重量以及(2)回收率	本公司有害廢棄物係由上游供應鏈在生產過程中產出，微量有害廢棄物0.056公噸，針對有害廢棄物的處置方式均符合法規要求，無回收再利用的有害廢棄物。
揭露主題	勞動實務	
指標代碼	會計指標	報告書章節／說明
TC-ES-310a.1	(1) 停工次數和 (2) 總停工天數	2023年，至上電子無發生停工之情事。
揭露主題	勞動條件、健康及安全性	
指標代碼	會計指標	報告書章節／說明
TC-ES-320a.1	(a) 直接雇用員工及(b) 契約員工之(1)總可記錄工傷事故率 (TRIR) 和 (2) 未遂事故率(NMFR)	2023年至上電子直接雇用員工及契約員工皆未發生可記錄工傷事故及未遂事故。
TC-ES-320a.2	(a) 企業本身和 (b)一階供應商(1)所有工廠及(2)高風險工廠，經RBA 稽核程序 (VAP) 或同等稽核程序之百分比	不適用（因至上電子產業類型為半導體通路業，無涉及實際生產製造之工廠，亦無提供相關原物料，故評估不適用RBA 之相關規範）
TC-ES-320a.3	(i) 企業本身和 (ii)一階供應商所有工廠及高風險工廠之(a)不符合 RBA稽核程序(VAP)或同等稽核程序之比率和(b) (1) 重大缺失之改善率(2) 其他缺失之改善率	不適用（因至上電子產業類型為半導體通路業，無涉及實際生產製造之工廠，亦無提供相關原物料，故評估不適用RBA 之相關規範）
揭露主題	產品生命週期管理	
指標代碼	會計指標	報告書章節／說明
TC-ES-410a.1	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	由於至上電子為半導體通路業，報廢產品（事務類與生活廢棄物）和電子廢棄物，皆委由合規之甲級清運廠商，以安全合法方式執行廢棄物處理。本公司未直接參與產品之製造過程，無法確認客戶對產品之最終使用用途與其是否通過相關驗證，故本指標不適用。
揭露主題	材料採購	
指標代碼	會計指標	報告書章節／說明
TC-ES-440a.1	關鍵材料使用之相關風險管理	由於至上電子為半導體通路業，並未直接參與產品之製造過程。至上電子邀請供應商簽署「人權、環境永續暨誠信經營承諾書」，不使用衝突礦產資源(例如：錫、鎢、鉭、金、鈷)。以確保本公司產品中所使用的礦料，不會為武裝衝突帶來獲利，本公司供應商無使用上述礦產。更多內容請詳「6.3供應商的管理與評鑑」章節。

企業營運指標

企業營運指標	指標編碼	回應資訊
1. 生產廠房數量	TC-ES-000.A	因至上電子產業類型屬於半導體通路業，無涉及實際生產，故無生產廠房，共2個倉儲據點。 註：台灣地區倉儲據點包含總公司倉庫及中菲倉庫。
2. 生產廠房面積	TC-ES-000.B	因至上電子產業類型屬於半導體通路業，無涉及實際生產，故無生產廠房，倉儲據點面積總計為1,459.5107平方公尺。 註：1.總公司6樓：91.5坪=302.4807平方公尺 2.中菲倉：350坪=1,157.03平方公尺 （1坪=3.3058平方公尺）
3. 員工總數	TC-ES-000.C	截至2023年底，至上電子員工總數為198人。

附錄　依「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」加強揭露永續揭露指標- 電子通路業

編號	指標	指標種類	單位	報告書章節／說明	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ) 百分比(%)	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺	(1)總取水量2,932千立方公尺 (2)總耗水量為0千立方公尺	-
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t) 百分比(%)	本公司有害廢棄物係由上游供應鏈在生產過程中產出，微量有害廢棄物0.056公噸，針對有害廢棄物的處置方式均符合法規要求，無回收再利用的有害廢棄物。	-
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%) 數量	2023年至上電子無發生職業災害事件。 人數0人、比率0%。	-
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	量化	公噸 (t) 百分比 (%)	由於至上產業類型為半導體通路業，故無產品生命週期結束之報廢產品及電子廢棄物。	-
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述。	質化描述	不適用	由於至上電子為半導體通路業，並未直接參與產品之製造過程。至上電子邀請供應商簽署「人權、環境永續暨誠信經營承諾書」，不使用衝突礦產資源(例如：錫、鎢、鉭、金、鈷)。以確保本公司產品中所使用的礦料，不會為武裝衝突帶來獲利，本公司供應商無使用上述礦產。更多內容請詳「6.3供應商的管理與評鑑」章節。	-
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	報導貨幣	新臺幣0元。 2023年無發生反競爭、反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟與判決案。	-
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	由於至上電子產業類型為半導體通路業、無涉及實際生產，僅有倉儲據點及銷售據點，亦無提供相關產品產量。	-

附錄　氣候相關資訊索引表

氣候相關財務揭露
(Task Force on Climate-related Financial Disclosures,TCFD) 對照表

TCFD項目	內容	報告書章節／說明	頁碼
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。		
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。		
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括2˚C或更嚴苛的情境）。		
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54
	描述組織在氣候相關風險的管理流程。		
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。		
指標和目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54
	揭露範疇1、範疇2和範疇3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。		
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。		

附錄　上市公司氣候相關資訊

依據〈上市公司編製與申報永續報告書作業辦法〉第四條之一附表二揭露氣候相關資訊。

	項目	報告書章節／說明	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。	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54
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)。	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	
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。	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	
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。	本公司目前尚未使用情境分析	-
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。	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未使用內部碳定價	-
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。	4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理	54
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）。	請見下方表格說明。	-

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CO2e）、密集度（公噸CO2e／百萬元）及資料涵蓋範圍。
請詳本報告書「4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理」章節。

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。

編號	2021 年	2022 年	2023 年
確信機構	英國標準協會 (BSI)	資誠聯合會計師事務所	安侯建業聯合會計師事務所
確信範圍	範疇一、範疇二及範疇三	範疇一及範疇二	範疇一及範疇二
確信準則	ISO 14064-1：2018 ISO 14064-3：2006	ISAE 3410	ISAE 3410
確信意見	有限認證	有限確信	有限確信

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其數據

於2021年首次進行溫室氣體盤查，由於2022年盤查邊界範圍加入台南、新莊及龍潭三處辦事處，因此將以2022年為盤查基準年，溫室氣體盤查資訊請詳本報告書「4.1氣候變遷對策及溫室氣體管理與能源管理」章節。

■ 減量目標

短期	• 能源效率提升： 1.更換高效照明設備：LED燈具占比100% 2.節能：逐年降低用電度數，預計用電量年減少 2~4%。 • 員工培訓：對員工進行氣候變遷和能源管理培訓，提高內部環保意識和技能。
中期	• 綠色運輸：預計2028年起使用運輸業者低碳運輸服務。 • 碳減排計劃：溫室氣體範疇一、二排放量密集度較基準年減少2%。
長期	• 供應鏈合作：與供應鏈中的其他合作伙伴協作，共同制定減排策略和可持續發展計劃，推動上下游企業的環保努力。

■ 策略

在價值鏈中本公司處於上下游居中的關鍵角色；氣候變遷帶來的極端氣候，會直接影響運輸交通，亦對公司的營運帶來立即衝擊，為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境之影響，本公司對於環境保護也逐年採取積極的行動，對內持續推動節能減碳的宣導及措施；對外亦針對下游運輸，積極與綠色服務之運輸承攬業者合作，以達減碳目標。

■ 具體行動計畫

範疇一及範疇二	• 以省電LED應用產品為主，採用節能標章高效率照明燈具及電子式安定器、出口指示燈、避難方向指示燈、消防指示燈等，並宣導隨手關燈，持續與大樓管委會合作推動更換公共區域及地下停車場照明設備。 • 使用有標示一級節能標誌之電器設備等。 • 辦公事務機器設定省電模式：規定三天以上之假期，電器具或電腦資訊設備須強制關閉主機及週邊設備電源，以減少待機電力之浪費。 • 午休關燈節能措施：午休時段辦公室關燈，於2023年底實施試行措施-午休關燈0.5小時，2024年起正式實施午休關燈節能1小時。 • 減少使用電梯：鼓勵同仁多走樓梯，少搭電梯。 • 公用冰箱斷電清理，每月實施一次。 • 飲水機定期清洗保養，避免因堵塞致使製冷／熱水耗用電量增加。 • 不使用獨立會議室時，將電燈及空調關閉。 • 夏日空調定溫：溫度設定為26~28度，且注意門窗有無確實關閉。 • 下班離開辦公室前，檢查空調及電源關閉。 • 電源開關處張貼標語。
範疇三	1.持續投入尋找新綠能產業代理機會，並積極投入綠色產品的開發。 2.選擇與提供綠色服務之運輸承攬業者合作。 3.評估採購綠電或購買綠色憑證。 4.產品出口合併提貨，減少車輛往返。

■ 目標及達成情形

目標	達成情形
逐年降低用電度數，用電量年減少2~4%。	本公司用電量較前一年增加，主係因營收成長，商業往來恢復正常，人員增加，為因應實質需求，資訊部門擴增伺服器等硬體設備，以致用電量增加。未來將持續朝節能減碳目標前進。

至上2023溫盤-會計師確信報告書

KPMG 安侯建業聯合會計師事務所
KPMG
台北市110615信義路5段7號68樓(台北101大樓)
68F., TAIPEI 101 TOWER, No. 7, Sec. 5,
Xinyi Road, Taipei City 110615, Taiwan (R.O.C.)
電 話 Tel + 886 2 8101 6666
傳 真 Fax + 886 2 8101 6667
網 址 Web kpmg.com/tw

溫室氣體聲明確信報告

至上電子股份有限公司 公鑒：

本執業人員受託執行至上電子股份有限公司（以下簡稱「至上電子」）民國一一二年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明之範疇1直接溫室氣體排放與範疇2能源間接排放（以下簡稱「範疇1及範疇2」）之有限確信案件。

公司對溫室氣體聲明之責任

至上電子之責任係依照「溫室氣體盤查議定書—企業會計與報告標準」（以下簡稱GHG Protocol）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。如至上電子溫室氣體聲明所述，溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同溫室氣體之排放。

執業人員之獨立性及品質管理

本執業人員已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。本事務所適用品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，因此維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之書面政策及程序。

執業人員之責任

範疇1與範疇2－ 有限確信

本執業人員之責任係依照確信準則3410號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行範疇1與範疇2之有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述至上電子溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則3410號之規定，有限確信案件工作包括評估至上電子採用GHG Protocol編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本執業人員對第一段所述至上電子溫室氣體聲明之範疇1與範疇2所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對所執行流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、量化方法與報導政策之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。基於本案件情況，本執業人員於執行上述程序時：

KPMG, a Taiwan partnership and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

1. 已透過查詢，取得對至上電子與排放量化及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解。但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其有效性。
2. 已評估至上電子建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立執業人員之估計，以評估至上電子所作之估計。
3. 已實地訪查1個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件所取得者。因此，本執業人員不對至上電子範疇1直接溫室氣體排放與範疇2能源間接排放在所有重大方面，是否依照GHG Protocol編製，表示合理確信意見。

有限確信之結論

範疇1與範疇2 - 有限確信

依據所執行之程序與所獲取之證據，本執業人員並未發現第一段所述至上電子民國一一二年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明之範疇1與範疇2在所有重大方面有未依照GHG Protocol編製之情事。

其他事項

本確信報告出具後，任何確信標的資訊或適用基準之變更，本執業人員將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：

事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

中華民國 一一三 年 五 月 十七 日

KPMG

附件一：確信標的資訊彙總表

報告邊界	排放量 （二氧化碳噸當量/年）
範疇1：直接溫室氣體排放和移除	19.4622
範疇2：輸入能源	280.2498
合計	299.7120

永續報告書確信報告及確信彙總表

安侯建業聯合會計師事務所
KPMG
台北市110615信義路5段7號68樓(台北101大樓)
68F., TAIPEI 101 TOWER, No. 7, Sec. 5,
Xinyi Road, Taipei City 110615, Taiwan (R.O.C.)
電 話 Tel + 886 2 8101 6666
傳 真 Fax + 886 2 8101 6667
網 址 Web kpmg.com/tw

會計師有限確信報告

至上電子股份有限公司 公鑒：

本會計師接受至上電子股份有限公司（以下簡稱「至上電子」）之委託，對至上電子民國一一二年度（2023年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」）中所揭露之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

確信標的資訊與適用基準

至上電子依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（以下簡稱「作業辦法」）第四條所規定之電子通路業應加強揭露永續指標及全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，「GSSB」)發布之全球永續性報告協會準則(Global Reporting Initiative Standards，「GRI Standards」）所揭露之確信標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

至上電子應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一一二年度（2023年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存有重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對至上電子民國一一二年度（2023年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

KPMG, a Taiwan partnership and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得至上電子民國一一二年度（2023 年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談至上電子管理階層及攸關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存有重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

至上電子民國一一二年度（2023年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及至上電子管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有未依適用基準編製而須作重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，至上電子對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：黃泳華 羅瑞芝

事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一一三年八月七日

附件一：確信標的資訊彙總表

<table>
<tr><th>編號</th><th>報告書
對應章節</th><th>確信標的資訊</th><th>適用基準</th></tr>
<tr><td>1</td><td>附錄</td><td>■ 總取水量2,932千立方公尺
■ 總耗水量為0千立方公尺</td><td>作業辦法第四條
附表一之十三
編號二
總取水量及總耗水量</td></tr>
<tr><td>2</td><td>附錄</td><td>■ 2023年至上電子無發生職業災害事件。人數0人、比率0%。</td><td>作業辦法第四條
附表一之十三
編號四
說明職業災害類別、人數及比率</td></tr>
<tr><td>3</td><td>3.1
公司治理／
誠信經營</td><td>■ 2023年度無違反誠信經營、貪腐與賄賂、反競爭法、反托拉斯和壟斷法之情事發生，亦無因反競爭行為條例相關之違法違規而受主管機關裁罰。
註：重大違法、違規事件依公開資訊觀測站〈發布重大訊息遵循程序及判斷標準〉進行判斷，本公司於2023年無任何違反社會與經濟領域法律及法規之罰款，亦無任何非金錢制裁之事件發生。</td><td>GRI Standards
2-27
法規遵循</td></tr>
<tr><td>4</td><td>7.1
勞雇與勞資
關係</td><td>■ 2023新進員工
● 台灣地區
<table>
<tr><th rowspan="2">主要類別</th><th colspan="2">男性</th><th colspan="2">女性</th><th colspan="2">總計</th></tr>
<tr><th>人數</th><th>百分比</th><th>人數</th><th>百分比</th><th>人數</th><th>百分比</th></tr>
<tr><td>21-30歲</td><td>8</td><td>4.04%</td><td>3</td><td>1.52%</td><td>11</td><td>5.56%</td></tr>
<tr><td>31-40歲</td><td>6</td><td>3.03%</td><td>1</td><td>0.50%</td><td>7</td><td>3.53%</td></tr>
<tr><td>41-50歲</td><td>6</td><td>3.03%</td><td>1</td><td>0.50%</td><td>7</td><td>3.53%</td></tr>
<tr><td>>51歲</td><td>3</td><td>1.52%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>3</td><td>1.52%</td></tr>
<tr><td>新進員工總計</td><td>23</td><td>11.62%</td><td>5</td><td>2.52%</td><td>28</td><td>14.14%</td></tr>
</table></td><td>GRI Standards
401-1
新進員工和離職員工</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>編號</th><th>報告書
對應章節</th><th>確信標的資訊</th><th>適用基準</th></tr>
<tr><td>4</td><td>7.1
勞雇與勞資關係</td><td>■ 2023離職員工
● 台灣地區
<table>
<tr><th rowspan="2">主要類別</th><th colspan="2">男性</th><th colspan="2">女性</th><th colspan="2">總計</th></tr>
<tr><th>人數</th><th>百分比</th><th>人數</th><th>百分比</th><th>人數</th><th>百分比</th></tr>
<tr><td>21-30歲</td><td>1</td><td>0.50%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>1</td><td>0.50%</td></tr>
<tr><td>31-40歲</td><td>3</td><td>1.52%</td><td>4</td><td>2.02%</td><td>7</td><td>3.54%</td></tr>
<tr><td>41-50歲</td><td>5</td><td>2.52%</td><td>3</td><td>1.52%</td><td>8</td><td>4.04%</td></tr>
<tr><td>>51歲</td><td>9</td><td>4.55%</td><td>1</td><td>0.50%</td><td>10</td><td>5.05%</td></tr>
<tr><td>離職員工總計</td><td>18</td><td>9.09%</td><td>8</td><td>4.04%</td><td>26</td><td>13.13%</td></tr>
</table>
註1：新進員工人數百分比計算公式為各類別新進員工人數/員工總人數
註2：離職員工人數百分比計算公式為各類別離職員工人數/員工總人數
註3：截至2023年底，員工總數為198人。
註4：數據統計範圍涵蓋台北總部及新莊、龍潭、新竹、台南4處辦事處。</td><td>GRI Standards
401-1
新進員工和離職員工</td></tr>
<tr><td>5</td><td>7.3
人才培育與留任</td><td>■ 每人平均受訓時數(小時)
<table>
<tr><th rowspan="2">類別</th><th colspan="3">每人平均受訓時數(小時)</th></tr>
<tr><th>男性</th><th>女性</th><th>合計</th></tr>
<tr><td>主管</td><td>17.67</td><td>18.79</td><td>17.86</td></tr>
<tr><td>非主管</td><td>18.08</td><td>17.30</td><td>17.79</td></tr>
<tr><td>受訓時數總計</td><td>17.91</td><td>17.60</td><td>17.81</td></tr>
</table>
註1：主管定義為6職等以上。
註2：統計涵蓋範圍包含台北總部及新莊、龍潭、新竹、台南4處辦事處。
註3：平均受訓時數=各類別總訓練時數/各類別2023.12.31員工人數。</td><td>GRI Standards
404-1
每名員工每年接受訓練的平均時數</td></tr>
</table>



Environmental Social Goverance

顧客至上·追求卓越·培育人才·分享利益