

2024
上亞科技
永續報告書
Sustainability Report

SHANG YA

CONTENTS

目錄

關於本報告書	3
董事長的話	4
驅動永續經營	
永續推動組織	5
永續發展策略	5
利害關係人議合	6
重大議題鑑別流程	7
重大議題列表	8

01 公司治理及法規遵循

關於上亞	11
公司治理	18
風險管理	28
資訊安全管理	30

02 產品管理

產品安全管理	33
供應鏈及客戶管理	35

03 環境與氣候變遷因應

氣候變遷因應	38
節能減碳行動與成效	42

04 幸福職場

員工結構	45
人才吸引與培育	49
職業安全衛生	52

05 社會公益

支持弱勢團體	55
--------	----

△ 附錄

GRI Standards 內容指引	58
TCFD 內容指引	63

關於本報告書

歡迎閱讀上亞科技股份有限公司（以下簡稱「上亞」，或「本公司」）2024年永續報告書（Sustainability Report）。

本公司為提供學名藥、太陽能發電與IC設計服務，為積極回應利害關係人組織對經濟、環境和人群（包含其人權）三大面向所造成顯著衝擊、管理策略與成效之關注，自2025年起發行本報告書。本公司將秉持透明、誠信及客觀立場，持續與利害關係人溝通，並每年發行永續報告書。歡迎至官網下載瀏覽：<https://www.singbao.com/>

黃坤鍵董事長已於2025年度7月31號正式辭職，並經董事會決議由黃謙駢先生新任董事長，惟本報告書涵蓋期間為2024年度1月1日至2024年度12月31日，報告書內文將維持前任董事長及功能性委員會之資訊。



上亞科技官網

報告書揭露與發布時間

本報告書發布日為2025年8月，為首次發行，資訊涵蓋期間為2024年1月1日至2024年12月31日，與財報年度涵蓋資訊一致。下一版本將於2026年8月發行。

範疇與邊界

本報告書首年資料涵蓋邊界訂為總公司之主要營運據點，未來將持續納入其他據點至與合併財報邊界相符，據點所在位置及資料涵蓋範疇詳如下：

報告書邊界	
公司名稱	上亞科技股份有限公司
地址	台北市南京東路5段188號9樓之12

撰寫原則與保證/確信

本報告書依臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」要求，參考全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 發布之 GRI 準則 (GRI Standards) 編制，並由董事長審閱核准後發布。其中財務數據係依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 統計，以新台幣為計算單位。

聯絡窗口

姓名：黃筱玲 財務長

電話：(02)2713-2100#69

信箱：bell@genomeib.com

SHANG YA
上亞科技股份有限公司

董事長的話

各位關心上亞科技永續發展的各位夥伴們大家好：

在瞬息萬變的時代，我們始終堅持以永續發展為核心理念，提供高品質的學名藥、太陽能發電及IC設計服務。上亞的經濟策略於追求利潤的增長的同時，更注重創造長期的價值，積極提升產品的競爭力，透過優化供應鏈管理尋找成長的機會，以更強大的姿態迎接未來的挑戰。

在環境方面，我們承諾將環保融入每一個業務環節，以實際行動展現上亞的責任感。作為太陽能發電的推動者，上亞期望提升綠色能源產能，加速臺灣淨零碳的進展；在IC設計服務方面，亦將能源效率納入考量，以減少環境衝擊。未來，我們將持續尋求與環境友好的合作夥伴，攜手推動綠色科技的發展，為子孫後代留下一個更美好的地球。

社會責任是我們企業文化的重要組成部分，為推動醫療公平和可及性，上亞提供高品質和價格可負擔的學名藥，展現對社會大眾的承諾；職場上除了關注員工的福祉，提供良好的工作環境和成長機會，還積極參與社區發展，支持教育和健康等公益項目。我們相信，企業的成功不僅僅體現在財務報表上，更在於我們對社會的貢獻。

我們將繼續努力，與各界攜手共創一個更美好的未來，讓經濟、環境與社會和諧共生，讓我們共同邁進，為社會和地球貢獻一份力量。

上亞科技 董事長

黃坤鍵



永續推動組織

隨著企業之永續發展越受到利害關係人與投資人的重視，本公司為健全永續發展之管理，建立推動永續發展之治理架構，由行政管理處為兼職負責訂定、檢討永續發展政策、制定及相關管理方針。董事長做為公司內部的永續發展決策中心，由財務部、行政管理處、總經理及各部門主管依其職務所及共同推動永續發展計劃，並定期向董事長進行永續發展成果彙報。



永續發展策略



永續經營理念

上亞之公司永續發展實務守則及策略由董事長與總經理擔任永續發展推動之最高管理者，並嚴格監督公司落實守則規範。本公司不僅重視企業整體營運及利害關係人之權益，也強調對於環境與社會之責任，並透過遵循永續發展實務守則與將永續願景融入政策與管理中，以保護環境並維護員工、社區及社會之人權。上亞同時整合內外部利害關係人之意見評估公司對環境、社會、治理的衝擊及反之其對公司帶來的風險並加強預防及備有因應措施。

治理方面，上亞未來將提升董事會多元性以提升女性董事席次至三分之一為目標，且將增加對於誠信經營與法律遵循之教育訓練以維持透明的公司治理文化。環境方面，上亞已於2024年度開始自行盤點自有據點之溫室氣體排放源，預計於2025年度進行範疇一、二溫室氣體排放量盤查。社會方面，上亞於2024年開始，每年召開勞資會議並實施員工滿意度調查，以促進勞資溝通。上亞未來持續透過嚴格的採購政策提升藥品品質，以維護客戶的健康安全。公司針對藥物知識增強銷售人員的專業能力，且將積極開發學名藥與拓展業務，讓更多人能取得藥物並改善健康。



上亞永續策略及SDGs連結

上亞科技致力於推動聯合國17項永續發展目標(SDGs)，並透過產品和服務來實現這些目標。在健康與福祉方面(SDG 3)，上亞銷售各類學名藥幫助人民提升健康並治療心血管、呼吸道、肝炎等相關病症，且特別針對憂鬱症提供相關藥物，提倡透過預防與治療促進人民心理健康。同時響應聯合國呼籲於在2030年前，透過預防與治療，將非傳染性疾病的未成年死亡數減少三分之一的目標(SDG 3.4)。上亞亦發展太陽能發電服務以支持可負擔的永續能源(SDG 7)、並透過提高全球可再生能源比例為目標(SDG 7.2)，支持國內能源政策並協助政府推行綠電。



利害關係人議合

上亞提供多種內外部利害關係人使用之溝通管道，如有影響利害關係人之負面情事發生，責任單位核實受呈報事件知原委後將交由法遵或專業部門提供員工協助，如有必要時則由權責單位至董事會報告事由及處理辦法。

利害關係人的鑑別與溝通，是落實公司永續發展的基礎。本公司經由公司主管根據 AA1000 SES 利害關係人議合參與標準的五大原則鑑別出四大主要利害關係人：員工、股東與投資人、客戶及供應商。2024年度僅有定期與重大利害關係人溝通，並無需要緊急溝通之重大事件發生。

利害關係人群體	議題	溝通及回應方式	頻率與實績
員工	法規遵循 資安管理 職業安全衛生 員工及職場	員工聯絡窗口 黃筱玲 財務長 bell@genomeib.com	隨時 申訴信箱 員工意見信箱 每季 勞資會議
股東與投資人	法規遵循 風險管理 資安管理 氣候變遷與環境衝擊因應 溫室氣體與能源管理	投資人關係聯絡人 黃筱玲 財務長 bell@genomeib.com	每季 董事會 每年 股東會 法說會
客戶	客戶關係管理 氣候變遷與環境衝擊因應	客戶聯絡窗口 張芳瑜 adachang@genomeib.com	標案合約客戶 依照合約內容維持穩定供貨 通路客戶 每月不定時討論市場供需變化
供應商	永續供應鏈 氣候變遷與環境衝擊因應	供應商聯絡窗口 王孟婷 molly.wang@genomeib.com	依需求 會議 依需求 電子書信



重大議題鑑別流程

為了全面評估影響未來永續發展的重大主題，本公司參考各項國內外資訊揭露準則，評估全球永續發展趨勢以及營運發展目標，分析公司治理、環境與社會等各面向的主要主題，逐步建立起屬於上亞之永續資訊揭露框架。

了解組織脈絡

針對最主要據點不同利害關係人，依照溝通的頻率、回應關注的急迫性、公司所負的責任、依賴程度、影響程度、多元觀點或創新機會的程度等面向進行評分及排序，決定最主要之利害關係人群體，依序包括股東/投資人、客戶、員工、供應商。

鑑別實際及潛在衝擊

由於今年為首次編撰報告書，故參考GRI Standards(2021)、國內外同業及標竿企業之重要主題，並透過各部門同仁之業務及向各方利害關係人溝通互動的過程中所蒐集之各項議題，聚焦出17項永續議題與相關影響。並參考上櫃公司永續報告書編制作業辦法指定揭露項目篩選出9項重大主題後由主管核准，並參考相關辦法於本次報告書中揭露對應永續資訊。

評估衝擊顯著程度

上亞透過問卷聚焦出之9項重大主題進行調查，分別評估各項主題之正、負面衝擊程度，同時納入利害關係人意見進行各項主題之排序，設定重大性門檻決定重大主題，並於報告書中優先報導。

排定最顯著衝擊的優先報導順序

我們將持續檢視重大主題，並與公司治理單位、利害關係人保持雙向且即時的多元溝通，以適當調整及建立管理方針與目標。



重大議題列表 - 1

●直接衝擊 ◎間接衝擊 ●環境面 ●人群與人權面 ●治理面

價值鏈衝擊邊界註

重大主題	衝擊描述 (對於上亞的意義)	對應GRI	上 游	上 亞	下 游	回應章節	頁碼
法規遵循	遵循所有商業行為法令，供應商行為亦須符合法規，以維護良好聲譽。	2-15、2-26、 2-27	◎	●	◎	1.2 公司治理與誠信經營	p.18
風險管理	建立內部控制制度與申訴及舉報管道以管控潛在風險，避免營運危機，由稽核單位監督。對於投資案、取得與處分資產、背書保證、資金貸與他人等重大決策案，皆需經權責部門評估送董事會決議後為之。	自訂議題		●		1.3 風險管理	p.28
資安管理	嚴守產品資訊保密以維護企業營業秘密，對於客戶隱私均遵守保密協定及個人資料保護法以維護企業聲譽。	自訂議題		●	◎	1.4 資訊安全管理	p.30
產品安全管理	企業針對產品製造過程及最終產物的安全性進行有效管控，可提升企業聲譽及保障使用者的安全，並避免因為產品安全管理不當而造成的訴訟或罰鍰。	416、417	◎	●	◎	2.1 產品安全管理	p.33
永續供應鏈與客戶關係	建立供應商評核管理辦法以完善永續供應鏈，持續對供應商宣達永續理念。對客戶售前售後皆提供良好服務，對於客戶及廠商秉持誠信進行往來，說服客戶接受永續政策。	308、414、204	◎	●	●	2.2 永續供應鏈	p.35

▶ 註：衝擊邊界與程度係以上亞價值鏈的進行鑑別，價值鏈核心為上亞本身，並涵蓋員工，上游為原料及設備供應廠商，下游為客戶。



重大議題列表 - 2

●直接衝擊 ◎間接衝擊 ●環境面 ●人群與人權面 ●治理面

價值鏈衝擊邊界註

上 上 下
游 亞 游

重大主題	衝擊描述 (對於上亞的意義)	對應GRI	上 上 下 游 亞 游	回應章節	頁碼
氣候變遷與環境衝擊因應	即早了解氣候變遷之風險與機會以及營運過程對於環境產生之衝擊，公司透過投資12座太陽能電廠做出實質減緩衝擊之貢獻，並制定改善之方法與目標，可吸引重視永續環境的投資人。		◎ ●	3.1 氣候變遷因應	p.38
溫室氣體排放及能源管理	政府規範企業應公開其溫室氣體排放量，避免企業將生產成本外部化，上亞透過投資12座總裝置容量近 5MW之太陽能電廠，實現節能減碳、創能及儲能。	305、302、306、303	◎ ●	3.2 節能減碳行動與成效	p.41
員工及職場	完善升遷與加薪制度有助於提升幸福感與留任意願。合理之人事管理規章、設立職工福利委員會更能提升向心力。	2-7、2-8、401、2-19、2-10、2-21、404	●	4.1 員工結構 4.2 人才吸引與培育	p.45
職業安全衛生	完善職業安全與衛生健康環境辦法並避免職災發生，才能徹底保障員工於工作環境之人身安全。	403	●	4.3 職業安全衛生	p.52

▶ 註：衝擊邊界與程度係以上亞價值鏈的進行鑑別，價值鏈核心為上亞本身，並涵蓋員工，上游為原料及設備供應廠商，下游為客戶。

01 公司治理及法規遵循

本公司承諾盡善良管理人之注意義務，督促、隨時檢討其實施成效並持續改進，以確保公司治理相關政策之落實。並承諾將持續投入特殊高頻產品研發與相關通路建立、加強營運效率並協助客戶降低生產成本、關注客戶滿意度要求，以建立長期穩定之策略夥伴關係。

1.1 關於上亞

公司基本資料



民國 83 年 1 月 7 日成立

董事長 **黃坤鍵**

資本額 443,000 仟元



臺北市松山區南京東路5段188號9樓之12

起初公司主要營業項目為研究、開發、生產、銷售無線通訊積體電路、全球衛星定位系統積體電路及可攜帶式產品IC等。為拓展生技醫療產業業務，於99年新增中藥、西藥批發、醫療器材、美容美髮及瘦身美容等業務。公司逐漸走向多角化經營，後續投資太陽能事業，積極發展綠能為地球盡一份心力。

2024 年



營業收入

195,354 仟元



員工總人數

23 人

現行主要產品



學名藥

與國內外原料藥供應商簽定合約維持穩定供應，代理藥品類別包含神經系統用藥、抗腫瘤藥物、降血糖藥物及心臟血管系統藥物等銷售給醫院、診所與藥局。



太陽能發電

為採購太陽能板並於租賃之場地裝設太陽能板於工廠樓頂以進行太陽能發電，目前於高雄岡山、小港、路竹等地區擁有12座發電廠並持續拓展中。



IC 設計

與客戶溝通確認需求後進行客製化設計，委外完成光罩、IC製造、封裝、測試等程序，並於確保產品品質後出貨。

上亞不僅致力於提高現有產品之品質，同時也透過追蹤國內外產業趨勢來積極拓展市場，期望透過爭取高端學名藥之國內代理、醫療業界合作、開發IC產品新客源等策略擴大在電子產品、生醫產品通路市場佔有率。為了因應人口老化、慢性病增加、AI及人工智慧等未來趨勢，上亞已提前部屬並建立多元專案例如：AI陪伴型主播，並與同業合作開發高精度非侵入式連續血糖檢測穿戴裝置技術...等，以確保公司創新產品並持續提昇競爭力、掌握其他持續成長的契機。

1.1.1 經營概況

上亞以學名藥、IC設計與太陽能發電為主要業務。製藥產業鏈中，上亞屬於下游的藥品代理銷售及通路。將學名藥自國內外進口並銷售給醫院、診所、藥局等。上亞依據消費者的需求積極向外尋找更多與藥商的合作機會，努力爭取價格合理又有效的藥物。因全球暖化異常，節能減碳已不再是口號，上亞成立太陽能發電事業部，屬於太陽能發電產業的下游，尋找合適的太陽能電廠，目前有12座運營中的發電廠，並持續擴展中，為台灣綠能帶來環境與經濟的雙重效益。

價值鏈

60+
藥證許可



12座
太陽能
發電廠



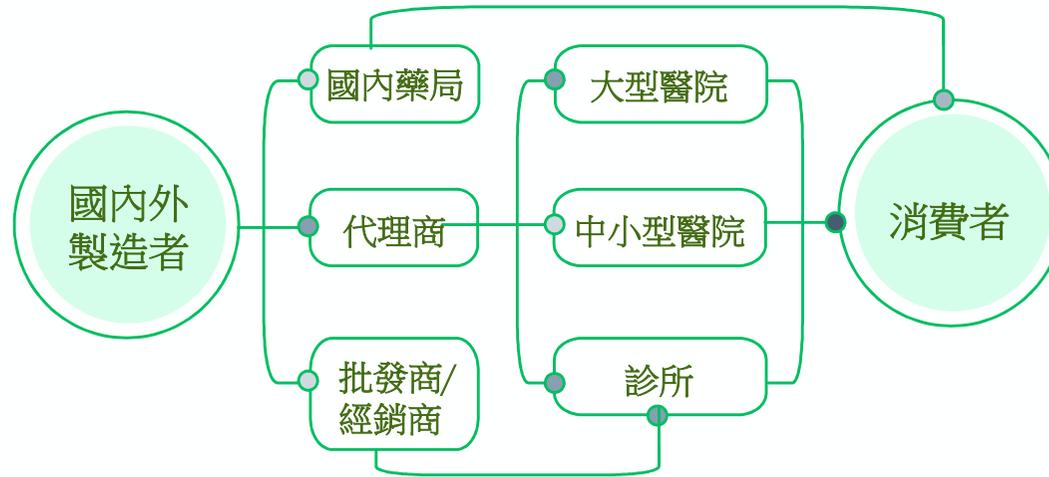
5MW
總裝置
容量



上亞科技股份有限公司以學名藥、太陽能發電與IC設計為主要營運項目。本公司符合衛福部優良運銷規範GDP之採購、供應、輸入流程。自全球知名藥廠引進經FDA、TFDA核准之優質學名藥，客戶遍及國內各大醫院、診所。目前已擁有60項以上藥證許可，並持續積極洽詢更多優良藥品。發展綠能是世界趨勢，本公司配合政府能源轉型政策積極投入可再生能源產業，目前已有2座營運中的太陽能發電廠，若包含轉投資之子公司電廠更達到12座，總裝置容量近 5MW。本公司未來將繼續投資，為保護環境盡一份心力。

1.1.1 經營概況

① 西藥

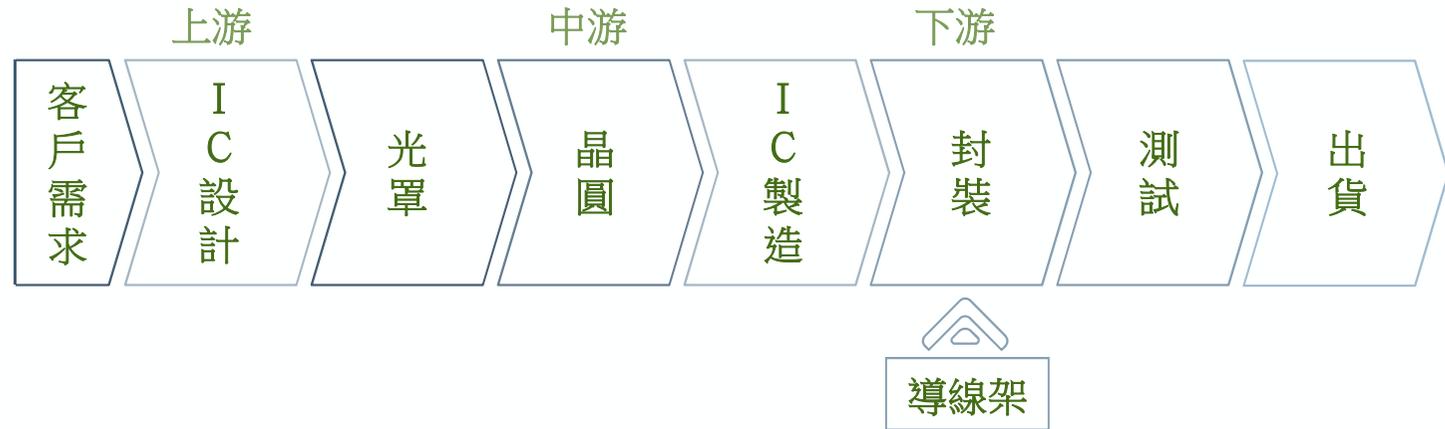


② 太陽能發電

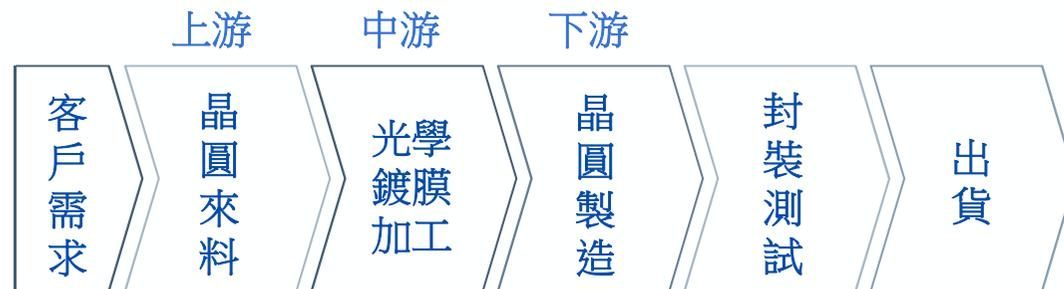


1.1.1 經營概況

③ 電源 IC



④ 光學鍍膜



1.1.2 經濟績效

2024 年度

 營業收入	195,354 千元	 稅前淨損	30,896 千元
 營業成本	126,150 千元	 每股盈餘	-0.75 元
 營業毛利	69,204 千元		

受整體市場環境與營運調整影響，公司已針對相關因素進行檢討並調整營運策略，期望持續提升營運效率與財務表現。



1.1.3 產品創新

上亞致力於將現有產品、技術與近年興起之趨勢投資發展AI及資安之子公司，2024年度已成功開發因應AI及高齡化趨勢相關之產品及服務：

AI 陪伴型主播

因應現有AI溝通及年輕族群喜好之趨勢，上亞成功開發AI Vtuber芙耶拉並創建youtube頻道，目前芙耶拉的頻道已有上傳翻唱及開台的精華影片，並已有固定開台的時段。

-目的為測試：



AI 即時學習能力



AI 陪伴機制



針對觀眾喜好調整個性及說話方式

上亞期望 陪伴型AI主播 未來可於 幼兒、長者 及 特殊人群 陪伴等領域提供服務。

1.1.3 產品創新

產品產能與銷售

主要營收



西藥製劑 全年產值

50,663 千元



售電成本

4,598 千元

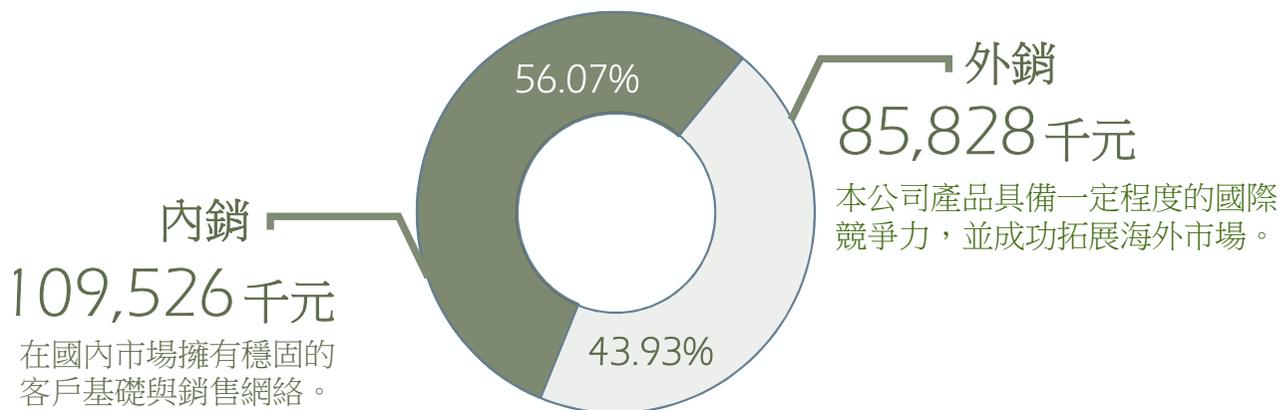
租賃相關成本

1,184 千元

整體呈現出公司在營運過程中多元業務項目與成本結構的分佈情形。上亞透過持續優化產品組合與成本控管，積極提升營運效率與整體獲利能力。

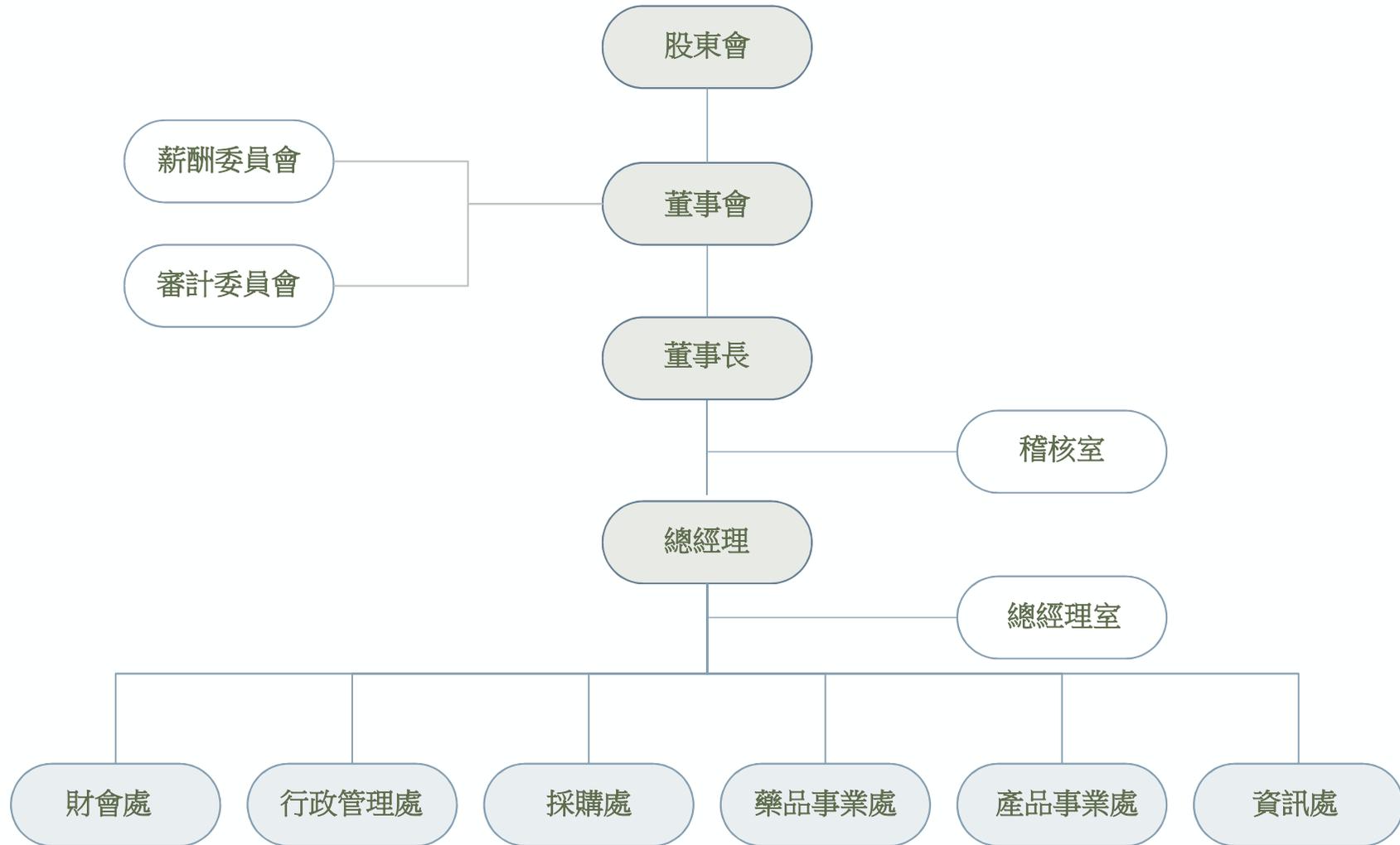
總銷售金額

195,354 千元



整體而言，2024年度的營運成果展現出公司在核心產品發展與多元市場佈局方面的積極作為，為未來持續拓展國內外市場奠定良好基礎。公司亦將持續強化研發與市場策略，進一步提升產品價值與品牌影響力，以期創造更長期穩健的投資回報。

1.2 公司治理



* 本公司經營團隊簡介及職掌說明詳請見官網：[組織架構](#)

1.2.1 組織架構

治理單位之組成

上亞最高治理單位由7位董事組成，包含3位獨立董事。董事長每季會固定帶領董事會成員討論與決定公司財務與內部稽核事項，並與各董事於董事會中訂定環境、社會、治理等議題，確保公司有效運作且遵循法規，以落實良好的公司治理。董事之選舉依照上亞內部之公司章程採候選人提名制度進行。董事成員皆分別具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導決策、風險管理...等兼具國際化視野之永續治理能力，並需有與上亞營業項目及產線相關之產業經驗方能適任。

上亞已依法設置審計委員會及薪資報酬委員會，權責彙整如下表，以上委員會將於每季度提出執行成果報告，並由該委員會討論後提報董事會監督與核准，並於每年年末提出包括管理方針、策略與目標、檢討措施及下一年度之執行計畫，並呈報予董事會並取得核可。上亞未來將視公司需求參考國內法規及同業、競業並設置其他類別之功能性委員會。

薪資委員會

1. 定期檢討本規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估公司董事及經理人之績效目標達成情形，訂定個別薪資報酬之內容及數額。

審計委員會

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

1.2.1 組織架構

董事會永續治理專長與背景



董事長
兼總經理

黃坤鍵

男性，41-50歲

國立臺灣大學法律學系

現職：上亞科技股份有限公司總經理

星一租賃股份有限公司董事長

星二租賃股份有限公司董事長

永泰益工程股份有限公司董事長

微晶科技股份有限公司董事長

瑞生國際生物科技股份有限公司董事

諾肯科技股份有限公司董事

獨立董事

吳礦慶 男 41-50歲

國立臺灣大學法律學系

現職：安和國際法律事務所律師

林義彬 男 51-60歲

國立臺灣大學電機工程學系博士

龍華科技大學 專任助理教授

柯翠婷 女 41-50歲

實踐大學會計學系

現職：歐亞聯合會計師事務所所長

董事代表人

葉明功 男 51-60歲

英國諾丁罕大學藥學系博士

現職：精準生技股份有限公司董事長

戴呈易 男 41-50歲

銘傳大學財務金融學系碩士

現職：台亞半導體股份有限公司財務處專案經理

星亞視覺股份有限公司董事長

蘇昱誠 男 51-60歲

國立中興大學企業管理學系

現職：微晶科技股份有限公司顧問

*各董事學經歷及專長、所具專業知識及獨立性等情形，詳請參閱本公司官網：[董事會簡介](#)

1.2.1 組織架構

董事會多元化與獨立性

本公司董事會由7位董事(含3位獨立董事)組成，為落實執行「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」明定之董事會多元化方針，各董事會成員之學歷包含管理、財務稅務及法律相關背景並有來自不同產業工作經驗。

目前董事會成員：



因本公司注重董事會成員組成之性別平等，將參照「公司治理實務守則」第二十條並以提高女性董事席次至三分之一(即33%)以上為目標。

除高階主管外，因董事長同時兼任公司管理階層，董事會成員皆承諾會遵循「誠信經營守則」中第19條利益迴避：不得藉其在公司擔任之職位，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。

治理單位運作與績效情形

本公司董事會績效評估依據上市上櫃公司治理實務守則於每年度第一季前完成前一年度之績效評估。績效評估範圍涵蓋整體董事會、個別成員及功能性委員會，並透過董事會內部自評、董事會成員自評、審計委員會自評及薪資報酬委員會自評等四項方式進行。上亞訂定董事會於評估時需考量四個評估指標(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)，最終將由財會處進行資料收集並彙整出評估報告並送交董事會，並於董事會會議中針對自評結果報告進行檢討及改善措施。

董事會將依據績效評估結果決議董事之薪資報酬，依「董事會績效評估辦法」評量各董事在上亞擔任後對於公司經濟、環境、人權等治理營運的參與程度、決策品質、持續進修及內部控制等貢獻價值，並依據評量指標項目核發酬金。

1.2.1 組織架構

2024年度治理單位參與情形

董事會及功能性委員會均有極高的參與度，運作良好，表示對公司治理之重視。2024年度出席情況列示如下表(不含委託出席)：

2024年度	董事會		審計委員會	薪酬委員會
開會次數	6		3	2
出席參與率	100%		100%	100%
績效評估	董事會	董事成員 自我評估	4.7分	4.7分
	4.8分	4.8分		

治理單位永續智識

本公司每年至少一次對董事、經理人及受僱人辦理「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」、「保障人權政策」及相關法令之教育宣導。除定期之教育訓練，上亞董事自111年起每年皆有參與永續相關教育訓練課程，提高董事會成員對於國內外永續趨勢相關知識及見解。

2024年度永續發展相關課程名稱及時數

參與董事	課程主題	時數	涵蓋人數
柯翠婷	公司治理與董事責任	3小時	1
	碳潮來襲，一覽碳權形成與交易制度	3小時	1
林義彬	內控防線功能與董事會運作機制之強化與舞弊案例解析	6小時	1
蘇昱誠 (法人代表)	董監事暨公司治理主管系列課程-上市櫃公司永續發展策略與規劃	3小時	1
葉明功 (法人代表)	最新「年報，永續資訊，財報編製」相關法令彙析與內控管理實務	3小時	1

1.2.2 誠信經營與法規遵循

重大主題管理表

重大主題	法規遵循		
適用指標	2-15、2-26、2-27		
權責單位	稽核室		
願景目標 (中長期)	• 員工100%完成誠信經營相關教育訓練		
短期目標 (2025年)	• 提高女董事席次至三分之一 (33%) 以上	• 無貪腐事件	• 無違反道德與不誠信事件
2024年目標達成情形	• 無違反道德與不誠信事件	• 無貪瀆事件	
衝擊描述	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊：嚴格遵守藥品進口和銷售的法律法規，確保業務的合法性和藥品的品質安全，從而提升消費者信任和企業聲譽 負面衝擊：未符合主管機構相關法規，會受到經濟裁罰、負面商譽 		
管理行動及成果追蹤	• 依照政府規定每月內部稽核衍生性金融商品	• 每月、每季、每年進行內稽成效評估	
利害關係人參與機制	<ul style="list-style-type: none"> 股東與投資人如有急迫事件可透過上亞官網公開提供之信箱及電話與財務長與代理發言人 (董事長兼任總經理) 進行聯繫 公司官網另設有具名聯絡表單供內外部利害關係人選擇需要聯絡之單位並填寫溝通資訊 		

上亞董事會與員工皆遵守誠信經營守則，以公平、守法並透明之方式進行商業活動。由董事會通過並實施之「誠信經營守則」符合公司法、證券交易法、上市上櫃相關規章，並明訂禁止不公平競爭、行賄及收賄及提供非法政治獻金等行為，公司內部主要由稽核部門管理並推動誠信經營之運作，並定期向董事會進行呈報。

公司依循「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」制定內、外部誠信經營相關事件檢舉制度，且承諾保護檢舉人不因檢舉而遭受不當之處置。受理案件經調查後將依事件類別處理，並向主管機關報告或移送司法機關偵辦。若案件涉及董事或高階管理階層，則將案件呈報至獨立董事或監察人。利害關係人可透過書面、電話、電子信箱等方式隨時與公司專職單位進行陳情與溝通。

1.2.2 誠信經營與法規遵循

誠信經營

為維護股東權益，董事成員與經理人依照「董事會議事運作管理」，遵守防止內線交易相關法令，禁止利用未公開重大資訊進行證券交易。董事成員及經理人遵循「道德行為準則」不以其在公司擔任之職位而使得其自身、配偶、父母、子女或三親等以內之親屬獲致不當利益，以防止利益衝突。公司與重要客戶及供應商於商業契約或協議中簽訂誠信行為之條款相關內容及注意事項，並要求承包商或其他合作者，要求其與本公司從事各項業務時，應配合遵守本公司員工行為準則。若確認供應商涉及不誠信、反托拉斯、貪腐等違法行為，公司得隨時終止或解除契約。2024年無發生誠信經營相關負面事件。

• 貪腐及賄賂事件

0 件

• 利益衝突事件

0 件

• 詐欺、洗錢和內線交易事件

0 件

• 因訴訟造成之金錢損失

0 元

• 2024 年政治獻金

0 元

• 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為、

操作市場事件

0 件

• 2024「反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為、

操作市場事件」總事件數

0 件

為確保公司經營之誠信，上亞提供外部檢舉信箱、內部檢舉網站及書面檢舉、電話舉報等四種渠道供內、外部利害關係人使用，以上舉報渠道皆會保護檢舉人之匿名性。待取得檢舉資訊後，上亞將提前確認調查人員與檢舉及被檢舉方並無利害關係，以符合檢舉調查之迴避制度。後續將按照內部訂定之檢舉流程進行核實、懲處並回報結果給檢舉人。

1.2.2 誠信經營與法規遵循

舉報處理程序

STEP 1

檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及主管層級或董事，應呈報至獨立董事。

STEP 2

本公司受理單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由相關部門提供協助，並應給予被檢舉人陳述意見之機會。

STEP 3

如經證實被檢舉人確有違反相關工作規則、法令或本公司誠信經營政策與規定之情事，應立即要求被檢舉人停止相關行為並為適當之處置，必要時依法律程序請求損害賠償，以維護本公司之名譽及權益。

STEP 4

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，其保存得以電子文檔方式為之。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。

STEP 5

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。

STEP 6

本公司受理單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

STEP 7

檢舉案經查證屬實且情節重大者，將依法令或公司相關規定處理外，同時提供檢舉人適當獎酬。



1.2.2 誠信經營與法規遵循

法律遵循

遵循法律營運為公司永續發展的基石，透過制定內部規範與持續關注與公司相關的政策與法令，以確保公司產品符合法律規定與國際標準。上亞將客戶之健康與安全視為第一優先，學名藥之採購、供應、輸入過程皆符合優良運銷規範(GDP)，確保原料藥採用合法供應商以及維護藥物進口至國內過程之品質。

公司亦依照衛福部「藥害救濟法」每年依銷售額提撥藥害準備金繳納至衛福部作為藥害救濟基金，以保障消費者權益。因上亞致力推行環境永續，除了保持所有業務線產品一貫的高品質外，也將依照政府法令政策執行環境衛生管控及汙染防治事項。上亞視員工及供應鏈之人員為重要合作夥伴，員工任免、薪酬等作業均遵守勞動相關法規並遵循國際人權公約，並訂有工作規則及相關人事管理規章，內容涵蓋禁用童工、性別平等、工作權及嚴禁任何非法歧視等保障人權之規定。為保持無法律遵循相關負面事件，公司於主管機關會議宣導誠信經營相關法令並每年進行誠信經營與法律遵循相關員工教育訓練。



1.2.1 外部合作



<2019-2023年國民營養健康調查統計>

 >280 萬人
糖尿病患者

 罹患比率
20歲以上 年輕族群 >12.8%

上亞與台亞、星亞視覺、和亞智慧、晉弘科技及台北醫學大學於2024年度共同取得「高精度非侵入式連續血糖檢測穿戴裝置技術開發計畫」之研發補助，該非侵入式血糖量測技術將有效協助第一及第二型糖尿病患者於日常生活中使用，未來投入市場後可有效解決現有血糖檢測儀器的缺失，並讓糖尿病患者可以隨時監控血糖變化。



此外，全球因生育率降低、醫療進步等原因逐漸邁向高齡化社會，而台灣人口組成也已邁入超高齡化社會，高齡族群的照護將是未來的一大重點。而在青壯年人口不足的情況下，勢必要依賴科技及AI提供相關輔助。為此，上亞投資發展AI之子公司，其於2024年研發出AI醫療輔助機，並已於國外參展，該機器可協助高齡長者的日常照護、身體機能及心血管監測，並於偵測到疑慮時使用AI語音提醒或協助取得醫療援助。



1.3 風險管理

重大主題管理表

重大主題	風險管理
適用指標	自訂議題
權責單位	稽核室、財會處
2024年目標達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 定期與利害關係人溝通風險變化及應變計畫
短期目標 (2025年)	<ul style="list-style-type: none"> 於不同渠道與內外部利害關係人溝通風險並確認因應計畫
願景目標 (中長期)	<ul style="list-style-type: none"> 鑑別氣候變遷風險並擬定極端氣候下之維持正常營運應對措施
衝擊描述	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊：透過有效的風險評估和控制策略，降低供應鏈中斷、市場波動、法規變更以及價格風險等對業務的潛在影響 負面衝擊：過於保守的風險規避策略可能限制公司的市場擴張和創新機會
管理行動及成果追蹤	<ul style="list-style-type: none"> 鑑別風險後定期召集權責及相關單位擬定因應措施
利害關係人參與機制	<ul style="list-style-type: none"> 公司定期召開股東會及董事會，向內、外部利害關係人說明公司經營概況

董事會為風險管理最高權責單位，依照公司訂定之「風險管理政策與程序辦法」進行風險評估與管理，亦符合上市上櫃公司「永續發展實務守則」針對環境、社會及公司治理議題進行相關風險評估。

風險控管之第一層級由各單位於日常作業中分析及發覺潛在風險，再由各部門主管監督與協助及彙整執行結果後呈報高階管理層。第二層級則由總經理評估風險，最後經過稽核室稽查並向董事會及審計委員會報告。董事會透過此風險管理機制即時了解公司營運風險並得以做進一步決策降低環境、社會、治理方面之負面衝擊。

1.3 風險管理

2024年度風險鑑別結果

風險鑑別結果	應對措施
利率、匯率變動及通貨膨脹風險	國際性原物料價格調整將不可避免的反應於產品生產成本，上亞持續關注國際市場波動，以即時因應風險
藥品缺貨風險	上亞透過建立良好的供應商關係，尋求靈活的訂貨方案，以減少庫存壓力。其次，上亞會定期與客戶溝通，了解客戶需求及變化，得以靈活應對以確保產品供應。
科技改變及產業變化造成之風險	上亞通過持續強化學名藥資訊透明；積極關注太陽能發電相關政策變化及積極探索除躉售綠電之外的企業合作；提升IC及光學鍍膜的技術創新及研發能力來因應產業變化及科技改變造成之潛在風險。
國內外政策造成之業務風險	公司日常營運皆依循國內外相關法規辦理，並積極關注國內外政策發展趨勢及法規變動，以即時掌握市場變化。
產業變化風險	上亞近年致力與國內外廠商進行合作，開發新產品並協助提供客戶最新醫療資訊與服務。
企業形象改變	上亞以穩健誠信為公司原則，透過務實的態度面對公司股東及客戶，並注重社會公益。
進貨、銷貨集中風險	進貨集中之風險：公司已取得國外製藥廠之藥證，並與原廠簽訂採購合約，原廠依合約供貨，為長期穩定往來之廠商。 銷貨集中之風險：主要客戶為醫學中心、區域醫院、診所、藥局，上亞已分散銷貨廠商，降低銷貨集中之風險。

1.4 資訊安全管理

重大主題管理表

重大主題	資安管理
適用指標	自訂議題
權責單位	資訊處
2024年目標達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 零重大資安事件 2024年度完成一次一小時之資安教育訓練
短期目標 (2025年)	<ul style="list-style-type: none"> 零重大資安事件 端點安全強化-持續強化員工資安意識，不定期分享當前資安攻擊趨勢，並加強資訊設備管理 資訊韌性強化-擴大原有的備援/備份系統，以有效降低資訊系統異常時對公司營運可能造成的衝擊程度 網路安全強化-加強現有網路存取管理機制，並確保公司各營運據點網路安全、穩定、暢通
願景目標 (中長期)	<ul style="list-style-type: none"> 零重大資安事件 改進災害復原流程並進行演練 強化IT基礎架構 持續對員工進行資安教育，並不定期進行社交工程演練 每年至少進行一次核心系統的弱點掃描
衝擊描述	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊：企業強化資訊安全措施，以保護敏感的商業資訊、客戶資料和智慧財產權，降低資料洩露或網絡攻擊的風險 負面衝擊：未妥善保護資訊安全可能引發法律訴訟和負面宣傳，對公司聲譽造成影響
管理行動及成果追蹤	<ul style="list-style-type: none"> 定期向總經理及董事會彙報資訊安全管理現況 稽核單位定期稽查資安政策執行成效
利害關係人參與機制	<ul style="list-style-type: none"> 如有緊急事件將會即刻召開會議進行說明

1.4 資訊安全管理

政策說明

上亞透過公司內部訂定之「資通安全管理辦法」進行公司內部與外部資訊安全管理，同時與專業廠商合作以維護員工、上下游廠商及公司機密資料安全。透過委外廠商協助，於第一時間偵測問題並阻擋以降低資訊外洩風險。針對個人電腦使用及登錄，上亞亦訂定「個人電腦使用管理」規章，以確保員工依規定操作郵件系統、軟體與網路，避免造成資訊外洩之事故，並透過不定期參與資通安全管理資訊交流，使資通安全觀念與作法沒有漏洞，且風險得以預防及控制。

資安管理作為

上亞明訂「個人電腦使用管理」之規章訂定員工網路安全管理須知事項，公司電腦皆安裝防毒軟體並定期更新系統及防毒軟體以及嚴格控管電腦登入帳密防止病毒與駭客入侵。

為防止重要資訊經由郵件洩漏，公司控管郵件檔案大小及訓練員工對於郵件釣魚郵件及木馬程式提高警覺。公司透過禁止於個人電腦自行安裝軟體且需使用正版軟體並定期更新，以免遭受惡意軟體透過系統漏洞攻擊，另公司內部備有不斷電系統以保護伺服器不會因停電造成公司財務損失。

資安通報及處理流程

員工或利害關係人如有發現有軟硬體、資安相關危機或資訊外洩之事件，將主動向資訊處進行通報，由資訊處同仁進行事件核實後將聯繫合作之委外廠商進行事件處理。

員工教育訓練

上亞每年定期開設資訊安全教育訓練給全體員工，確認同仁具備資訊安全意識並配合政策落實且於發現異常時得以即時通報。2024年度並無發生資訊安全相關重大事件，也沒有任何內、外部資訊洩漏事件發生。

02 產品管理



本公司承諾盡善良管理人之注意義務，督促、隨時檢討其實施成效並持續改進，以確保公司治理相關政策之落實。並承諾將持續投入特殊高頻產品研發與相關通路建立、加強營運效率並協助客戶降低生產成本、關注客戶滿意度要求，以建立長期穩定之策略夥伴關係。

2.1 產品安全管理

重大主題管理表

重大主題	產品安全管理
適用指標	自訂議題
權責單位	產品事業處、藥品事業處
2024年目標達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 100%的產品符合優良藥品品質規格(GDP)、衛生福利部食品藥物管理署(TFDA)及藥品優良製造規範(GMP)學名藥產品皆有通過COA檢驗
短期目標 (2025年)	<ul style="list-style-type: none"> 產品須符合藥品相關規格
願景目標 (中長期)	<ul style="list-style-type: none"> 產品持續符合國際品質規章
衝擊描述	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊：企業嚴格把關產品的安全標準和品質控制，以確保銷售給醫療業的藥品達到高安全性和有效性，保護消費者健康 負面衝擊：若產品安全監測機制失靈，產生產品回收之情況會造成成本增加，或違規處罰之情事，嚴重可能停業
管理行動及成果追蹤	<ul style="list-style-type: none"> 將透過內部稽核及外部稽核確認產品品質及安全性，並進行後續追蹤程序
利害關係人參與機制	<ul style="list-style-type: none"> 設置利害關係人專區，可透過信箱反饋意見 員工也可透過公司內部匿名信箱提供意見

2.1.1 產品標準及品質

上亞的學名藥產品行銷及標示皆遵循相關標示法規及國際準則，並依藥商GDP規格、GMP規範及西藥優良運銷準則進行作業。上亞對於存放藥品的倉庫皆有進行防蟲作業並針對溫度、濕度進行控制，同時確保倉庫選擇有鋼骨架構的高樓層地區。亦於每年依銷售額提撥藥害準備金，並設有客服單位及利害關係人專區保護消費者權益政策及提供申訴管道。

2.1.2 成效追蹤及改善

上亞堅持學名藥產品皆需符合GMP、GDP等國際藥品規範，以保障客戶健康及安全，同時滿足客戶對藥品品質的要求。截至目前，本公司已獲得國際及業界的廣泛認可和肯定，2024年度於品質管理方面取得之重要成就和認證如下：



藥品皆通過優良製造作業規範(GMP)與成份分析檢驗報告後進口，確保藥品外觀、氣味、顏色、pH值等皆符合標準



藥品採購、供應、輸入皆符合優良藥品品質規格(GDP)，並被列入食藥署符合PIC/S GDP藥商名單

2.2 供應鏈及客戶管理

重大主題管理表

重大主題	永續供應鏈與客戶關係管理
適用指標	GRI 204
權責單位	產品事業處、藥品事業處
2024年目標達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 2024年度所有供應商皆符合供應商評鑑及管理規章
短期目標 (2025年)	<ul style="list-style-type: none"> 2025年度所有供應商100%符合供應商評鑑及管理規章
願景目標 (中長期)	<ul style="list-style-type: none"> 與國際學名藥廠或國內醫療廠商合作開發新產品，同時強化銷售人員訓練，以培養人員對於醫藥產品相關的專業能力及提昇服務客戶的品質，最終能達到提升公司產品在醫療院所市佔率並拓展市場份額 於太陽能板生命周期結束後汰換太陽能板，並回收設備
衝擊描述	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊：企業嚴格把關產品的安全標準和品質控制，以確保銷售給醫療業的藥品達到高安全性和有效性，保護消費者健康。 負面衝擊：若產品安全監測機制失靈，產生產品回收情況會造成成本增加，或違規處罰之情事，嚴重可能停業。
管理行動及成果追蹤	<ul style="list-style-type: none"> 定期與上下游供應商及客戶進行聯繫，確保訂單正常交付並確認客戶需求
利害關係人參與機制	<ul style="list-style-type: none"> 設置利害關係人專區，可透過信箱反饋意見

上亞學名藥之主要原料有國內及國外之原料藥供應商兩種來源。為求原料藥之穩定供應及取得較優惠之價格，公司採簽訂供應合約，以一次採購分批送貨之方式，以穩定主要原料之供應。上亞於採購時重視供應鏈的穩定與多元性，致力於與來自不同國家的優質供應商建立穩健合作關係，以確保原料來源的穩定性、品質一致性及價格競爭力，進而支持公司永續成長與全球市場布局。

根據2024年度供應資料統計，公司學名藥的採購來源涵蓋亞洲、歐洲與台灣，顯示出供應商組成的國際化與多元性。其中，主要供應商包括來自印度的MSN Laboratories Private Limited與Hetero Labs Limited、希臘的Pharmathen SA，以及台灣本地的生物鎂科技股份有限公司。

2022-2024年度供應商進貨淨額及比率等資料詳請參閱本公司年報。

2.2.1 客戶關係管理



上亞學名藥的下游客戶包括醫學中心、公立醫院、財團法人醫院、診所、藥局等；太陽能發電的電力則全數躉售給臺電。雖上亞學名藥產品的客戶類型繁多，公司仍會固定與經銷商溝通，確認未來訂單的情況已及是否有特定藥品需求；採購藥品的醫院則因為是投標進行並且合約為期兩年，僅需確認藥品供貨穩定即可。2022-2024年度主要客戶、銷貨金額與占比詳請參閱本公司年報。

2.2.2 申訴管道

本公司重視誠信經營，採購遵循道德行為準則及誠信經營守則之規定，並鼓勵舉報任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，供應商可透過檢舉信箱、電話、專用信函或公司官網溝通平台向稽核室申訴。

03 環境與氣候變遷因應



本公司恪守環境法規和國際準則，將環境保護融入企業文化和商業決策中。在公司營運業務範圍內致力於提升各項資源之利用效率，減少營運活動對地球生態的影響，展現本公司對於實現環境永續目標的堅定承諾。

3.1 氣候變遷因應

重大主題管理表

重大主題	氣候變遷與環境衝擊因應
適用指標	CFD Standards
權責單位	總經理室
2024年目標達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 公司目前在高雄岡山、小港、路竹等地區運營的12座太陽能發電廠，為當地社區提供可再生能源，顯示公司對於推動能源轉型和減少化石燃料依賴的決心
短期目標 (2025年)	<ul style="list-style-type: none"> 持續專注國際最新氣候變遷議題，以滿足相關要求
願景目標 (中長期)	<ul style="list-style-type: none"> 關注全球氣候變遷，在各項管理及系統運作上，極力符合中央主管機關所訂定之環境法規要求，努力控制營運上的溫室氣體排放，以減少對環境的影響
衝擊描述	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊：投資太陽能發電，展現對減少碳足跡和促進可再生能源使用的承諾，有助於公司在環境保護方面的形象建立 負面衝擊：氣候變化可能帶來供應鏈中斷、原料價格波動等不利影響，增加營運風險和成本負擔
管理行動及成果追蹤	<ul style="list-style-type: none"> 與供應商建立緊密的合作關係，定期評估其環境實踐之有效性，以實現綠色供應鏈管理 定期監控公司碳排放與能源使用
利害關係人參與機制	<ul style="list-style-type: none"> 設置利害關係人專區，可透過信箱反饋意見

3.1.1 永續相關策略訂定

上亞在學名藥、太陽能發電和IC設計服務領域展現了對永續發展的承諾。在學名藥領域，上亞代理多種藥品，並與供應商緊密合作，確保藥品的供應鏈穩定，要求供應商在環保議題遵循相關規範，評估是否有影響環境之紀錄，以此來降低對自然環境的影響。在太陽能發電方面，上亞著重使用低環境衝擊的再生材料製造太陽能板，並將這些板材安裝在租賃工廠的樓頂，有效將未使用空間轉化為綠色能源生產來源。上亞在設計IC產品和生產過程中堅持採用節能和減排技術，以最小化製造過程的環境足跡。公司從與客戶的溝通確認需求到委外生產都嚴格監控相關影響，並不斷尋求改進的機會，以推動產業的永續發展。



3.1.2 氣候相關財務風險和機會及因應策略

因應氣候變遷及國內外永續趨勢，並預先應對氣候災害並預防相關的財務損失，上亞進行氣候相關財務風險和機會的辨識，採納國際金融穩定委員會(FSB)的氣候相關財務揭露工作組(TCFD)所提出的氣候相關財務揭露建議，自願性地揭露公司氣候相關風險時的應對政策和預防措施，透過適當的氣候適應，加強公司對抗氣候災害的韌性。



3.1.2 氣候相關財務風險和機會及因應策略

TCFD管理框架

核心元素

上亞管理分針



治理

董事會為最高層級的氣候治理角色，監控和加強對永續發展管理方針的執行，並委由總經理指導日常事務，肩負著識別氣候變遷問題、達成及提升環境績效的重責大任，以確保各部門有效執行



策略

追蹤氣候變遷趨勢與中央主管機關要求，依據合規目標制定因應對策，從溫室氣體盤查、太陽能建置，逐步減少公司的溫室氣體排放



風險管理

評估營運活動之重大衝擊、審視氣候變遷風險，了解公司存在哪些潛在財務影響，以作為政策規劃上的目標基礎



指標與目標

完成公司溫室氣體範疇一、範疇二盤查。2030年前的範疇三排放盤查

3.1.2 氣候相關財務風險和機會及因應策略

氣候相關風險與機會對財務之影響及因應措施

風險類別	衝擊描述及因應措施	潛在財務衝擊
實體風險	<p>衝擊：在氣候變遷下，全球暴雨強度增加，可能導致產品運輸困難，造成逾期或營運暫時中斷之損失</p> <p>措施：定期進行氣候風險評估，利用氣象預報系統提前掌握極端天氣情況，並優化運輸路線以避免易受洪水影響的地區</p>	營運成本上升及其他損失
	<p>衝擊：全球暖化造成持續性高溫，引起長期的熱浪，而藥品須在適當溫度下保存，若溫度提升會加速藥品反應，有用藥安全之疑慮，進而影響企業商譽</p> <p>措施：控管倉儲溫度，穩定藥品管理與運輸時的品質，以降低風險，確保用藥安全</p>	資本支出上升及其他損失
轉型風險	<p>衝擊：因應【上市公司編制與申報永續報告書作業辦法】，須在2026年揭露母公司溫室氣體盤查資訊、2028年揭露盤查確信情形，將增加公司營運成本</p> <p>措施：著手進行溫室氣體盤查，並依據成果調整營運對策</p>	營運成本上升
	<p>衝擊：隨著社會對永續議題的關注度增加，利害關係人對企業期望更高，希望公司在營運上達到環保、低碳要求，若未達預期可能影響客戶黏著度</p> <p>措施：定期審視供應商在永續上之行動，並積極投資與設置太陽能，致力於減緩溫室氣體排放</p>	營運績效降低
機會	<p>說明：國內外均積極推行永續發展，客戶逐漸傾向於選擇具環保理念的供應商，將綠色行動納入評估標準</p> <p>措施：持續投資綠能設備、實施節能措施，吸引潛在投資者投資</p>	營運績效上升

3.2 節能減碳行動與成效

上亞致力提升各項資源之利用效率，並積極推動減廢相關作為，已成功減少紙張、影印紙及紙杯的使用、進行廢紙再利用、未使用空間隨手關閉照明、執行廢電池回收以降低環境污染、垃圾分類，確實做到資源回收，並持續改善員工對於節能減碳及減廢的行動，以降低對環境的衝擊。透過節能減碳作為，上亞自2022年起已成功減碳共5,967噸二氧化碳當量。

3.2.1 溫室氣體排放及能源管理

重大主題管理表

重大主題	溫室氣體排放及能源管理
適用指標	GRI 305
權責單位	總經理室
2024年目標達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 完成臺北總公司溫室氣體範疇一及範疇二盤查
短期目標 (2025年)	<ul style="list-style-type: none"> 著手進行子公司範疇一和範疇二的溫室氣體排放盤查，以評估並管理直接與間接的碳排放，從而為實現長期的環境永續目標
願景目標 (中長期)	<p>上亞留意營運活動可能造成的環境影響，依其營運實況和溫室氣體排放盤查的結果，制定一系列策略進一步推動公司整體的節能減碳和溫室氣體減量行動：</p> <ul style="list-style-type: none"> 設定減碳目標，涵蓋對子公司碳排放的管理 2030年前的範疇三排放盤查 更換環保燈具或選用綠色標章產品
衝擊描述	<p>正面衝擊：公司投資太陽能發電項目，積極參與低碳經濟，有助於減少溫室氣體排放，提升能源效率</p> <p>負面衝擊：未能有效管理能源，可能導致環境汙染，面臨社會批評</p>
管理行動及成果追蹤	<ul style="list-style-type: none"> 定期監控與記錄公司碳排放與能源使用，並與進行對比分析，檢視碳排熱點
利害關係人參與機制	<ul style="list-style-type: none"> 設置利害關係人專區，可透過信箱反饋意見

3.2.1 溫室氣體排放及能源管理

為因應氣候變遷，及符合主管機關之規定，上亞主動進行溫室氣體盤點，藉由增加排放資訊之透明度，並檢視排放熱點，公司教育人員使用室內空調之溫度標準，以達節能減碳目的，期望每年可以降低1-2%之氣體排放量，排放量統計資料如下：

(單位：公噸二氧化碳當量 CO₂e)

範疇	項目	2024年	占比
範疇一(直接溫室氣體排放)	固定排放源	0.000	0.00%
	移動排放源	0.000	0.00%
	逸散排放源	1.2967	8.98%
範疇二(間接溫室氣體排放)	能源間接使用	13.1370	91.02%
合計		14.4337	100.00%

註1：上亞2024年溫室氣體排放之盤查範疇為臺北總公司

註2：範疇一主要排放源為污水化糞池之逸散所產生之排放

註3：範疇二主要為外購電力之能源消耗

註4：溫室氣體排放二氧化碳當量之排放係數與GWP值皆取自IPCC AR6

減碳

-5,967 噸CO₂當量



綠能發展是世界趨勢，跟進政府能源轉型政策，上亞自2019年起積極投入可再生能源產業，在高雄岡山、小港、路竹等地區運營共12座太陽能發電廠、總裝置容量近5MW，自2022年起已成功減碳共5,967噸二氧化碳當量，未來上亞將持續投入，減少碳排放量，達到節能、創能及儲能之目標，維持綠能產業永續發展之經濟策略，展現積極保護環境之決心。

3.2.2 水資源管理

氣候變遷使水資源缺乏狀況日漸增加，水資源議題再次備受關注，由於上亞台北總公司無獨立之用水環境，水費由大樓辦公全體分攤，故進行調查水資源以了解使用狀況，2024年上亞盤點台北總公司在總取水量、總用水量以及總耗水量皆為276m³。公司希望透過用水量調查結果、節省水資源宣導等行動督促同仁在日常節水、減少水資源使用上盡一份心力。

總取水量 276 m³
 總用水量 皆為
 總耗水量



04 幸福職場

本公司承諾依循「國際人權法典」、「國際勞工組織基本公約的核心勞動標準」、「聯合國全球盟約十項原則」等國際公認之人權標準，落實「責任商業聯盟及其行為準則」，有尊嚴地對待及尊重本公司之工作者。

4.1 員工結構

重大主題管理表

重大主題	員工及職場
適用指標	GRI 2-10、2-19、2-21、405
權責單位	行政管理處
2024年目標達成情形	• 實施多項員工福利措施，包括薪酬、休假、團保、三節獎金、持股信託等
短期目標 (2025年)	• 注重員工福祉，每年檢視員工薪資進行調整
願景目標 (中長期)	• 降低員工離職率及缺工率
衝擊描述	<p>正面衝擊：企業提供良好的工作環境、公平的薪酬福利、職業發展機會以及健康安全措施，能夠吸引和留住優秀人才</p> <p>負面衝擊：未能提供符合同業之薪資水平可能導致員工離職率上升，不僅會影響企業的穩定性，同時也可能降低企業聲譽、導致人才流失</p>
管理行動及成果追蹤	<ul style="list-style-type: none"> • 每年召開勞資會議 • 進行員工滿意度調查
利害關係人參與機制	• 設置員工申訴管理辦法與信箱，員工可透過信箱反饋意見，過去至今皆未收到員工投訴信件

4.1.1 政策說明

為使員工受到不當或不公平待遇或發現權益有受損時能向上反應，上亞訂定員工申訴處理管理辦法，以建立暢通之申訴管道，讓員工在遭遇不公正或不適當的對待、目睹同事從事非法或不當行為、發現違反公司政策、未能妥善遵守規定或試圖利用職位獲取不正當利益的情況下，有權提出申訴。如果申訴的內容與公司的「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」相關，則需按照該程序規定的步驟進行處理。

4.1.2 員工組成

上亞透過有效的人才管理策略，打造出穩健且具包容性的工作環境，支持公司在高度競爭的產業中持續穩定成長。

員工組成



員工總人數
23 人

♂ : ♀ 1.09 : 1



身心障礙
一般人員
任職 1 人



員工皆為
台灣人



管理階層中
女性主管
20 %

員工新進與離職

♂ : ♀

新進率

63.64%

33.33%

離職率

11.11%

9.09%

4.1.2 員工組成

[以員工職級性別及工作類別區分]

以年齡區分

員工類別	2022 年度			2023 年度			2024 年度		
	♀	♂	合計	♀	♂	合計	♀	♂	合計
員工總人數(人)	10	7	17	10	7	17	12	11	23
30歲以下	2	0	2	2	0	2	3	2	5
30-50歲	7	2	9	7	2	9	8	6	14
50歲以上	1	5	6	1	5	6	1	3	4

註1：員工統計範圍包含臺北總公司及新竹廠區
 註2：2024年度員工人數採用經確信後之數據，因統計期間/計算方式略有差異，故資訊將與年報有微小差異

以管理階級區分

員工類別	2022 年度			2023 年度			2024 年度			
	♀	♂	合計	♀	♂	合計	♀	♂	合計	
員工總人數(人)	10	7	14	10	7	17	12	11	23	
全職/永久聘僱員工人數	管理階層	1	2	3	1	2	3	1	4	5
	一般人員	9	5	14	9	5	14	11	7	18
兼職/臨時員工人數	0	0	0	0	0	0	1	0	0	

註1：員工統計範圍包含臺北總公司及新竹廠區
 註2：兼職/臨時員工人員指非與公司簽訂勞動契約，但在公司範圍內為公司工作之非正式員工
 註3：2024年度員工人數採用經確信後之數據，因統計期間/計算方式略有差異，故資訊將與年報有微小差異

[新進員工人數及新進率]

員工類別	2022 年度			2023 年度			2024 年度		
	♀	♂	合計	♀	♂	合計	♀	♂	合計
年底員工總人數(人)	10	7	14	10	7	17	12	11	23
新進員工總數(人)	3	4	7	1	0	1	4	7	11
員工新進率(%)	30.00	28.57	50.00	10.00	0.00	5.88	33.33	63.64	47.83
新進員工 以年齡分(人)	30歲以下	0	1	1	0	0	0	2	5
	30-50歲	0	1	1	1	0	1	5	6
	50歲以上	3	2	5	0	0	0	0	0

註1：新進率計算方式為：新進員工人數/當年度年底總員工數

註2：2024年度員工人數採用經確信後之數據，因統計期間/計算方式略有差異，故資訊將與年報有微小差異

4.1.2 員工組成

[離職員工人數及離職率]

		2023 年度			2024 年度		
性別		♀	♂	合計	♀	♂	合計
離職員工總數		1	1	2	2	2	4
按年齡區分 離職人數 (人)	30歲以下	1	0	1	2	0	2
	30-50歲	0	1	1	0	1	1
	50歲以上	0	0	0	0	1	1
按離職類型 區分離職人數 (人)	自願離職人數	1	1	2	2	1	3
	非自願-退休人數	0	0	0	0	0	0
	非自願-其他 (如合約期滿、協商離職...等)	0	0	0	0	1	1
	新進一年內即離職人數 (包含自願與非自願)	1	0	1	1	1	2
離職率 (%)	總離職率	10.00	14.29	11.76	18.18	22.22	20.00
	自願離職率	10.00	14.29	11.76	18.18	11.11	15.00
	非自願離職率	0.00	0.00	0.00	0.00	11.11	5.00
	新進一年內員工離職率	10.00	0.00	5.88	9.09	11.11	10.00

註1：員工統計範圍包含臺北總公司及新竹廠區

註2：總離職率計算方式為：年度總離職人數/[(期初人數+期末人數)/2]

註3：2024年度員工人數採用經確信後之數據，因統計期間/計算方式略有差異，故資訊將與年報有微小差異

4.2 人才吸引與培育

本公司承諾恪守全球營運據點所在地法規，提供員工良好之工作環境與人身安全保護措施。

遵守當地相關法規，且支持並尊重國際相關勞動人權規範，包含國際勞動組織三方原則宣言、OECD多國企業指導綱領、聯合國世界人權宣言、聯合國「全球盟約」、電子工業行為準則等。

4.2.1 員工福利

為達到良好、和諧之工作環境及企業永續經營與成長的目標，上亞對員工採用人性化管理，給予同仁充分的尊重、照顧並提供舒適愉快之工作環境。同時，為保障員工未來退休或離職生活之安定，除了依據勞基法辦理勞健保、周休二日等法定福利措施外，上亞已於1999年成立職工福利委員會，並於2022年11月成立員工持股會，鼓勵員工每月應提撥固定金額，公司以等比例提撥之，讓員工生活更有保障。在2024年員工福利金中，共投入42,900元，此外，上亞為減緩員工育兒壓力，鼓勵同仁申請育嬰留停後重返職場，惟2022至2024年間無員工申請育嬰假。

為照顧員工健康，上亞依據勞基法辦理勞健保、周休二日等法定福利措施，提供全面的團體保險。同時，上亞為了增進同事間的親密感和團隊凝聚力，每月為壽星舉辦慶生活動、發放1,000元的生日禮金，並定期舉辦春酒、尾牙等員工聚餐活動，以上活動及作為不僅是對員工一年來辛勤工作的感謝，也顯示公司對員工福祉的承諾和關懷。在長遠福祉方面，公司每年在傳統節日提供三節獎金和禮品，此外，公司還提供員工紅利和辦理員工持股信託計劃，鼓勵員工存股，從而為員工的退休生活提供穩固的經濟基礎和保障。在2024年員工福利金中，共投入42,900元。



4.2.1 員工福利

員工福利投入金額

項目	2022年度	2023年度	2024年度
員工年度福利投入金額	58,500	67,000	111,339
中秋	19,500	24,000	24,500
端午	28,000	26,000	34,000
生日禮金(12月)	11,000	17,000	15,000

薪酬制度

上亞每年根據每位員工的績效考核成果，定期檢視同仁薪資，讓所有同仁能夠安心工作並促進公司整體競爭力；此外，上亞為確保無論男性女性，在公正的條件下都能獲得應得的報酬，旨在建立更加和諧與尊重的職場，具統計2024年男女薪酬比為1.14，可見男女員工薪資差距微小，而年度薪資中位數及平均數統計如下：

[年度薪資中位數及平均數]

年度	2022年度	2023年度	2024年度
薪資中位數(元)	500,000	528,000	564,370
薪資平均數(元)	711,000	725,000	687,139

1.14
男女薪酬比



4.2.2 員工培育及職涯規劃

上亞深刻理解員工是企業最寶貴的資產，故每年提供員工進修及教育訓練，促進員工的專業成長與個人發展，使員工能夠在職業生涯中不斷進步。於挑選培訓課程時，上亞以長期人才培育的核心理念，依據組織、部門及員工個人需求，規劃安排各項內外部培訓計畫，確保他們在專業與個人成就上都能達到最佳的平衡。

2024年度，上亞會計主管取得「洗錢防治與打擊資恐」、「公司治理3.0」、「風險管理議題」、「因應實務、不動產、廠房及設備之財務會計與評價實務」進修合格。而稽核主管成功取得「從公司治理3.0看企業如何建構風險管理發展藍圖實務解析」、「主管機關要求設置法定主管級人員之法遵稽核」進修合格

進修及教育訓練總時數

年度	人員	員工平均受訓時數(hr)			總訓練時數(hr)			訓練總人次		
		♀	♂	合計	♀	♂	合計	♀	♂	合計
2022	合計	3.6	1.7	2.8	36	12	48	3	1	4
	管理階層	12.0	6.0	8.0	12	12	24	1	1	2
	一般人員	2.7	0.0	1.7	24	0	24	2	0	2
2023	合計	6.0	1.7	4.2	60	12	76	5	1	6
	管理階層	24.0	6.0	12	24	12	36	2	1	2
	一般人員	4.0	0.0	2.6	36	0	36	3	0	4
2024	合計	12.2	24.7	18.5	134	272	406	6	9	15
	管理階層	24.0	24.0	24.0	24	96	120	2	4	6
	一般人員	11.0	25.1	16.8	110	176	286	4	5	9

註1：員工統計範圍包含臺北總公司及新竹廠區

註2：員工平均受訓時數=總訓練時數/當年度12/31在職人數

4.3 職業安全衛生

重大主題管理表

重大主題	職業安全衛生
適用指標	GRI 403
權責單位	行政管理處
2024年目標達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 完成員工滿意度調查問卷
短期目標 (2025年)	<ul style="list-style-type: none"> 維持職業事故發生率為0，確保員工職場上之健康安全 調查2025年度員工滿意度分數
願景目標 (中長期)	<ul style="list-style-type: none"> 提供員工健康與安全之工作環境，致力於降低對員工安全與健康之危害因子，預防職業上之災害
衝擊描述	<p>正面衝擊：實施職業安全衛生政策和程序，可減少職業傷害的發生，保護員工的健康與安全</p> <p>負面衝擊：若忽視職業安全衛生，使工傷、職業病的發生率增加，會導致員工健康受損、高額醫療以及賠償成本</p>
管理行動及成果追蹤	<ul style="list-style-type: none"> KPI追蹤之PDCA流程 新竹廠於2024年11月份正式營運，預計於2025年加入職安衛相關教育訓練。並確保人員在職場上的健康安全
利害關係人參與機制	<ul style="list-style-type: none"> 設置員工申訴管理辦法與信箱，員工可透過信箱反饋意見，過去至今皆未收到員工投訴信件

4.3.1 政策說明

在上亞，員工的職業安全與健康是公司最優先考量的核心價值之一。上亞致力於創造一個零工傷的工作環境，在每一個細節上落實安全衛生，確保員工在日常工作中都能得到最大程度的保護，減少職場事故的發生，也建立一個促進員工安心工作與生活的正向氛圍。



4.3.2 職業災害與員工健康照護

職業災害

上亞於2024年下半年新建新竹廠區，在此之前上亞統計職業災害上的失能傷害統計，結果顯示，在2022至2024年間，皆未有人員因工受傷或死亡，死亡比嚴重職業傷害人數比、可記錄之職業傷害比皆為0，另外在失能傷害統計上也未有傷害人數，故失能傷害頻率(FR)以及失能傷害嚴重率(SR)皆為0；

未來上亞將逐漸建置職業安全相關辦法，並辦理教育訓練，不僅因應新竹廠區建置，亦顯示公司對員工職業安全上之重視。



員工健康照護

上亞為確保同仁能在職場上擁有最佳的健康狀態，公司致力於為員工提供健康保障，包括設立團體保險、醫療福利等。希望能夠營造一個支持性的工作環境，讓員工感受到在職場上的安全感和被關懷，共同推動公司的持續成長與繁榮。



05 社會公益

本公司深知社會責任的重要性，並且致力於履行社會公益承諾。社會公益不僅是我們回饋社會的方式，更是增進公司聲譽和品牌形象的關鍵。公司承諾未來將持續探索與社區合作的機會來支持弱勢群體及環境保護。

支持弱勢團體

5.1 支持弱勢團體

社會公益活動	內容說明
向張文津基金會捐贈	上亞已連續兩年向張文津基金會捐贈共300,000元協助清寒學子就學
向等家寶寶社會福利協會捐贈	上亞向等家寶寶社福協會捐贈100,000元供失依嬰兒找尋認養機構
向家扶基金會捐贈	上亞預計與子公司向家扶基金會捐贈共200,000元供弱勢兒童使用。



等家寶寶聖誕傳情大禮物的募集除了集結大眾的善心，同時也感謝眾多企業的愛心資源挹注。



支持弱勢團體

5.1 支持弱勢團體

社會公益活動	內容說明
--------	------

掃街服務

上亞於工作日邀請員工一同至北投公園進行清掃街活動，協助維持北投公園環境。並邀請員工一同用餐，促進員工間良好互動。

偏鄉贈水

0403地震加上接二連三颱風強襲東台灣，花東地區多處部落都傳出房舍、管線設施遭土石掩埋、毀壞的情況，連帶造成當地停水、停電，面臨嚴重的維生問題，立委林憶君在收到地方陳情後，地方服務處偕同花東商機聯盟、上亞國際集團等一群熱血年輕中小企業家，一起為花蓮、偏鄉募資贈水、做愛心。





附錄

GRI Standards 內容指引

GRI永續性報導準則對照表

使用聲明	上亞科技股份有限公司已參考GRI 準則報導2024 年1月1日至12月31日期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。
使用的GRI	GRI 1：基礎 2021

GRI 2：一般揭露

GRI	揭露項目	章節	頁碼
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	i
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	i
2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	i
2-4	資訊重編	關於本報告書	i
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	i
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於上亞	P.2
2-7	員工	4.1.2 員工組成	P.27
2-8	非員工的工作者	4.1.2 員工組成	P.27
2-9	治理結構及組成	1.2.1 經濟績效	P.4
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2.1 經濟績效	P.4

GRI Standards 內容指引

TCFD 內容指引

GRI	揭露項目	章節	頁碼
2-11	最高治理單位的主席	1.2.1 經濟績效	P.4
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.1 經濟績效	P.4
2-13	衝擊管理的負責人	1.2.1 經濟績效	P.4
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2.1 經濟績效	P.4
2-15	利益衝突	1.2.2 誠信經營與法律遵循	P.9
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人議合	iii
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.1 經濟績效	P.4
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.1 經濟績效	P.4
2-19	薪酬政策	4.1.1 政策說明	P.27
2-20	薪酬決定流程	4.1.1 政策說明	P.27
2-21	年度總薪酬比例	4.1.1 政策說明	P.27
2-22	永續發展策略的聲明	經營者聲明	ii
2-23	政策承諾	經營者聲明	ii
2-24	納入政策承諾	經營者聲明	ii
2-25	補救負面衝擊的程序	重大議題列表	vii
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.2 誠信經營與法律遵循	P.10

GRI Standards 內容指引

TCFD 內容指引

GRI	揭露項目	章節	頁碼
2-27	法規遵循	1.2.2 誠信經營與法律遵循	P.11
2-28	公協會的會員資格	1.2.3 外部合作	P.11
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	iii
2-30	團體協約	1.2.3 外部合作	-

重大主題鑑別

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	重大議題鑑別流程	v
3-2	重大主題列表	重大議題管理方針	viii

重大主題：法規遵循

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	1.2.2 誠信經營與法律遵循	P.9

重大主題：風險管理

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	1.3 風險管理	P.12

重大主題：資訊安全管理

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	1.4 資訊安全管理	P.14

重大主題：產品安全管理

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	2.1 產品安全管理	P.17
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.1 產品安全管理	P.17
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.1 產品安全管理	P.17

重大主題：永續供應鏈與客戶關係

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	2.2 永續供應鏈及客戶管理	P.18
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.2 永續供應鏈及客戶管理	P.18

重大主題：氣候變遷與環境衝擊

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	3.1 氣候變遷因應	P.21

重大主題：溫室氣體與能源管理

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	3.2 能源減碳行動與成效	P.24
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 能源減碳行動與成效	P.25
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 能源減碳行動與成效	P.25

重大主題：產品安全管理

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	4.1 員工結構	P.27
405-1	治理單位與員工的多元化	4.1.2 員工組成	P.27
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比例	4.1.2 員工培育及職涯規劃	P.27
401-1	新進員工和離職員工	4.1.2 員工組成	P.27
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職)的福利	4.2.1 員工福利	P.30
401-3	育嬰假	4.2.1 員工福利	P.30

重大主題：職業安全衛生

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	4.2 職業安全衛生	P.32
403-3	職業健康服務	4.3.2 職業災害與員工健康照護	P.32
403-9	職業傷害	4.3.2 職業災害與員工健康照護	P.32

其他主題

GRI	揭露項目	章節	頁碼
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.2 經濟績效	P.4
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷因應	P.22
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2.1 員工福利	P.30
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才吸引與培育	P.31

TCFD 內容指引

TCFD 架構	指標	對應章節
治理	(a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況 (b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	3.1 氣候變遷因應
策略	(a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會 (b) 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 (c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	
風險管理	(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程 (b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程 (c) 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	
指標與目標	(a) 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 (b) 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 (c) 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	

SHANG YA
上亞科技股份有限公司



安永聯合會計師事務所

11012 台北市基隆路一段333號9樓
9F, No. 333, Sec. 1, Keelung Road
Taipei City, Taiwan, R.O.C.

Tel: 886 2 2757 8888
Fax: 886 2 2757 6050
ey.com/zh_tw

會計師有限確信報告

上亞科技股份有限公司 公鑒

確信範圍

本會計師接受上亞科技股份有限公司以下簡稱(上亞科技)之委任，對民國一三三年度(2024 年度)永續報告書中所選定之永續績效資訊(以下稱「標的資訊」)，執行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所定義之「有限確信案件」並出具報告。

標的資訊及其適用基準

有關上亞科技之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

上亞科技管理階層之責任係依據財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，以及參考適當之基準編製標的資訊，包括參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)發布之 2021 年 GRI 準則(GRI Standards)，及永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)行業指引作為重大主題依據，上亞科技管理階層應選擇所適用之基準，並對標的資訊在所有重大方面是否依據該適用基準報導負責，此責任包括建立及維持與標的資訊編製有關之內部控制、維持適當之記錄並作成相關之估計，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

本會計師依照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」之要求規劃並執行確信工作，以發現標的資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷，包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬組織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。

本事務所遵循品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定組織設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

所執行程序之說明

有限確信案件中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，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。本會計師所設計之程序係為取得有限確信並據此作成結論，並不提供合理確信必要之所有證據。

儘管本會計師於決定確信程序之性質及範圍時曾考量上亞科技內部控制之有效性，惟本確信案件並非對上亞科技內部控制之有效性表示意見。本會計師所執行之程序不包括測試控制或執行與檢查資訊科技(IT)系統內資料之彙總或計算相關之程序。

有限確信案件包括進行查詢，主要係對負責編製標的資訊及相關資訊之人員進行查詢，並應用分析及其他適當程序。

本會計師所執行之程序包括：

- 與上亞科技人員進行訪談，以瞭解上亞科技之業務與履行永續發展之整體情況，以及永續報導流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解上亞科技之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道，以及上亞科技如何回應該等期望與需求；
- 與上亞科技攸關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集、整理及報導標的資訊之相關流程；

- 檢查計算標準是否已依據適用基準中概述的方法正確應用；
- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序；蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 閱讀上亞科技之永續報告書，確認其與本會計師取得關於永續發展整體履行情況之瞭解一致。

先天限制

因永續報告中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，且由於確信工作係採抽樣方式進行，任何內部控制均受有先天限制，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

結論

依據所執行之程序及所取得之證據，本會計師未發現標的資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

安永聯合會計師事務所

會計師：張志銘



中華民國一十四年八月二十八日

附件一：

編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準																							
1	4.1.2	員工組成	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">員工類別</th> <th colspan="3">2024 年度</th> </tr> <tr> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>員工總人數(人)</td> <td>12</td> <td>11</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>30 歲以下</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>30-50 歲</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>50 歲以上</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> <p>註 1：員工統計範圍包含臺北總公司及新竹廠區</p>	員工類別	2024 年度			女性	男性	合計	員工總人數(人)	12	11	23	30 歲以下	3	2	5	30-50 歲	8	6	14	50 歲以上	1	3	4	上亞科技 2024 年按性別及年齡分類的員工總數。
員工類別	2024 年度																										
	女性	男性	合計																								
員工總人數(人)	12	11	23																								
30 歲以下	3	2	5																								
30-50 歲	8	6	14																								
50 歲以上	1	3	4																								
2	1.2.2	誠信經營與法規遵循	<p>為維護股東權益，董事成員與經理人依照「董事會議事運作管理」，遵守防止內線交易相關法令，禁止利用未公開重大資訊進行證券交易。董事成員及經理人遵循「道德行為準則」不以其在公司擔任之職位而使得其自身、配偶、父母、子女或三親等以內之親屬獲致不當利益，以防止利益衝突。</p>	上亞科技 2024 年最高治理單位確保避免及減緩利益衝突之流程。																							
3	1.2.2	誠信經營與法規遵循	<p>2024 年無發生誠信經營相關負面事件。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 貪腐及賄賂事件：0 件 ● 利益衝突事件：0 件 ● 詐欺、洗錢和內線交易事件：0 件 ● 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為、操作市場事件：0 件 ● 2024 年政治獻金：0 元 ● 2024「反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為、操作市場事件」總事件數為 0 件，因訴訟造成之金錢損失為 0 元 	上亞科技 2024 年發生的重大誠信經營負面事件總數、因訴訟造成之金錢損失。																							
4	4.2.1	員工福利	2024 年男女薪酬比為 1.14	上亞科技 2024 年女性對男性的總薪資(經常性薪資、非經常性薪資及年終)比率。																							

編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準																																																																																														
5	4.1.2	員工組成	<p>新進員工人數及新進率</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">員工類別</th> <th colspan="3">2024 年度</th> </tr> <tr> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>年底員工總人數(人)</td> <td>12</td> <td>11</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>新進員工總數(人)</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>員工新進率(%)</td> <td>33.33</td> <td>63.64</td> <td>47.83</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">新進員工以 年齡分(人)</td> <td>30 歲以下</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>30-50 歲</td> <td>1</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>50 歲以上</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>註 1：新進率計算方式為：新進員工人數/當年度年底總員工數</p> <p>離職員工人數及離職率</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">年度</th> <th colspan="3">2024 年度</th> </tr> <tr> <th colspan="2">性別</th> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">離職員工總數</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">按年齡 區分離 職人數 (人)</td> <td>30 歲以下</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>31~50 歲</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>51 歲以上</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">按離職 類型區 分離職 人數 (人)</td> <td>自願離職人數</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>非自願-退休人數</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>非自願-其他(如合約期滿、協商離職...等)</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>新進一年內即離職人數 (包含自願與非自願)</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">離職率 (%)</td> <td>總離職率</td> <td>18.18</td> <td>22.22</td> <td>20.00</td> </tr> <tr> <td>自願離職率</td> <td>18.18</td> <td>11.11</td> <td>15.00</td> </tr> <tr> <td>非自願離職率</td> <td>0.00</td> <td>11.11</td> <td>5.00</td> </tr> <tr> <td>新進一年內員工離職率</td> <td>9.09</td> <td>11.11</td> <td>10.00</td> </tr> </tbody> </table> <p>註 1：員工統計範圍包含臺北總公司及新竹廠區</p> <p>註 2：總離職率計算方式為：年度總離職人數/[(期初人數+期末人數)/2]</p>	員工類別	2024 年度			女性	男性	合計	年底員工總人數(人)	12	11	23	新進員工總數(人)	4	7	11	員工新進率(%)	33.33	63.64	47.83	新進員工以 年齡分(人)	30 歲以下	3	2	5	30-50 歲	1	5	6	50 歲以上	0	0	0	年度		2024 年度			性別		女性	男性	合計	離職員工總數		2	2	4	按年齡 區分離 職人數 (人)	30 歲以下	2	0	2	31~50 歲	0	1	1	51 歲以上	0	1	1	按離職 類型區 分離職 人數 (人)	自願離職人數	2	1	3	非自願-退休人數	0	0	0	非自願-其他(如合約期滿、協商離職...等)	0	1	1	新進一年內即離職人數 (包含自願與非自願)	1	1	2	離職率 (%)	總離職率	18.18	22.22	20.00	自願離職率	18.18	11.11	15.00	非自願離職率	0.00	11.11	5.00	新進一年內員工離職率	9.09	11.11	10.00	<p>上亞科技 2024 年按年齡及性別統計新進員工的總數及比例；</p> <p>上亞科技 2024 年按年齡、離職類型及性別離職員工的總數及比例。</p>
員工類別	2024 年度																																																																																																	
	女性	男性	合計																																																																																															
年底員工總人數(人)	12	11	23																																																																																															
新進員工總數(人)	4	7	11																																																																																															
員工新進率(%)	33.33	63.64	47.83																																																																																															
新進員工以 年齡分(人)	30 歲以下	3	2	5																																																																																														
	30-50 歲	1	5	6																																																																																														
	50 歲以上	0	0	0																																																																																														
年度		2024 年度																																																																																																
性別		女性	男性	合計																																																																																														
離職員工總數		2	2	4																																																																																														
按年齡 區分離 職人數 (人)	30 歲以下	2	0	2																																																																																														
	31~50 歲	0	1	1																																																																																														
	51 歲以上	0	1	1																																																																																														
按離職 類型區 分離職 人數 (人)	自願離職人數	2	1	3																																																																																														
	非自願-退休人數	0	0	0																																																																																														
	非自願-其他(如合約期滿、協商離職...等)	0	1	1																																																																																														
	新進一年內即離職人數 (包含自願與非自願)	1	1	2																																																																																														
離職率 (%)	總離職率	18.18	22.22	20.00																																																																																														
	自願離職率	18.18	11.11	15.00																																																																																														
	非自願離職率	0.00	11.11	5.00																																																																																														
	新進一年內員工離職率	9.09	11.11	10.00																																																																																														