

ALi Corporation
TWSE: 3041

揚智科技 永續報告書

Sustainability Report

2024

ALi[®]

目錄 Content

■ 董事長的話	2
■ 關於報告書	3
■ 重大主題分析	5
■ 永續亮點績效	10
Chapter 1 關於我們	11
Chapter 2 公司治理	19
Chapter 3 產品服務	40
Chapter 4 氣候環境	52
Chapter 5 永續企業	64
附錄 Appendix	88

董事長的話

親愛的股東、合作夥伴及全體員工，

在全球經濟與科技發展日新月異的今天，半導體產業不僅是全球數位化轉型的核心驅動力，也承載著對環境與社會的長遠責任。企業的成功不僅取決於財務表現，更關鍵的是我們能否實現長遠且可持續的發展。本公司秉持「永續經營、創新突破、共創價值」的理念，致力於透過技術創新、資源永續運用及社會責任的實踐，為所有利害關係人創造長期價值。

作為一家專注於 IC 設計的上市企業，我們深知 ESG（環境、社會及公司治理）已成為衡量企業競爭力的重要標準，因此，我們積極將永續發展策略融入業務運營。透過低功耗晶片設計、綠色製造供應鏈管理及人才培育，我們致力於在科技進步與環境永續之間取得平衡，確保企業能夠應對未來挑戰並穩健成長。

在環境保護方面，我們專注於研發高效能、低功耗的半導體解決方案，降低終端設備的能源消耗，並與供應鏈夥伴共同推動綠色製造，減少碳足跡並動用全體員工參與環境永續之公益活動。每年規劃淨灘及淨山行動，並透過內部環保政策推動辦公室節能措施，例如優化空調與照明系統、午休關燈及參與地球日、推動環保餐具使用及電子化流程，降低紙張與塑膠使用，並落實資源分類回收等，讓員工在日常生活中減少企業營運對環境的影響。

在社會責任方面，我們持續投資於人才發展，打造多元共融的工作環境，並提供員工完善的職涯發展機會與學習資源。我們鼓勵技術創新與知識分享。此外，我們也更關注供應鏈夥伴的勞動條件，確保在整個產業鏈中落實企業社會責任。

而在公司治理層面，我們強化內部控制與資訊透明度，確保決策機制的公正性與高效性，維護股東及員工的長遠利益。我們持續優化企業治理結構，提升董事會獨立性與多元性，並落實風險管理機制，以確保企業的長期穩健發展。

展望未來，我們將持續深化 ESG 承諾，透過技術創新與負責任的企業管理，推動產業發展與社會進步。我們相信，唯有兼顧經濟治理、環境與社會責任，才能打造真正具有競爭力的永續企業。感謝大家一直以來的支持與信任，讓我們共同努力，打造更具韌性與永續價值的企業。

關於報告書

報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀揚智科技第 1 次公開發行的永續報告書，我們將每年定期發行此報告，持續向外界揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。本報告書於 2025 年 8 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2026 年 8 月。本年度為首次發表永續報告書，故無資訊重編情形。

報告書主要負責單位及品質管理方式

為加強揚智科技永續報導的完整性和可信度，本公司依循《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，建立編製永續報告書之流程與執行內部查核或外部驗證之程序，並納入公司《內部控制制度》中，亦將此程序呈報與董事會檢視與核准制度適當性。

報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，定期每年發行一次，報導範疇所涵蓋營收約占本公司合併財務報表淨營收 95% 以上，僅包含揚智科技股份有限公司。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織之最新版 GRI 準則（GRI Standards）進行編撰，即通用準則採用 2021 年版，其餘主題準則版本，請見附錄提供的 GRI 內容索引。

此外，我們亦依循臺灣證券交易所之《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》第四條附表一之八之規定，針對半導體業之永續揭露指標要求進行說明，並依第四條之一的附表二說明氣候相關資訊；詳請參閱附錄。

作業程序	作法	負責單位 (或職位)
報告彙編	本報告書係由人才策略發展處負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由人才策略發展處整合編撰、校對修訂。	人才策略發展處
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。	人才策略發展處 最高主管
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，本公司： • 財務數據則經資誠聯合會計師依據《國際財務報導準則》（IFRS）查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。	資誠聯合會計師 事務所
核准定稿	最終版完整稿件由人才策略發展處呈報董事會，經董事會審閱、核定後方公開發行。	董事會／董事長

Contact Us



聯絡資訊

如果您對《揚智科技 2024 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

負責單位：人才策略發展處

聯絡人：吳惠萍

電子信箱：laney.wu@alitech.com

電話：8752-2000#2389

地址：

台北市內湖區內湖路一段 246 號 NASA 科技大樓 6 樓

官方網站：<https://www.alitech.com/index.php/tw>

企業永續專區：揚智科技 ALi Tech - 利害關係人溝通



重大性分析流程

揚智科技主要參考 GRI 準則，並依 AA1000 當責性原則（AA1000 AccountAbility Principle, 2018），透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；亦據此結果校準揚智科技的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

利害關係人鑑別	永續議題蒐集	鑑別實際與潛在衝擊	評估衝擊顯著性	排序顯著衝擊
- 依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準，共計鑑別出 4 大利害關係人。 - 由內外部專家提供意見，透過董事長與中高階主管，以內部會議進行調查與討論。	參考全球倡議（SDGs、TCFD、SASB）、產業規範與標準、同業標竿企業、組織年度目標等，並結合利害關係人回饋，聚焦共 16 項永續議題。	由內外部專家提供意見，透過各單位中高階主管，以內部會議進行調查與討論，分析各項議題可能帶來的衝擊。	- 召開重大性議題決策會議，分析各關注議題正負面衝擊的顯著程度與發生機率，彙整出 9 項重大主題。 - 鑑別及決定重大主題 治理面：4 項 環境面：2 項 社會面：3 項	依據內部會議討論結果，經外部專家分析各項永續重大議題對治理、環境、社會之實際或潛在的負面衝擊與正面影響後，採納其建議排序。

利害關係人議合

本公司依營運活動特性及產業屬性，參考 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）2015 年版之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 4 大關鍵利害關係人，包括（1）股東與投資者、（2）客戶、（3）員工、（4）供應商。

為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由各式雙向、持續的管道，與各類利害關係人積極溝通，同時蒐集並回應其所關注之議題。

於 2024 年 10 月召開「利害關係人及重大主題鑑別會議」，邀集各部門主管、代表，蒐集平時與利害關係人透過會議面談、電話訪問、意見信箱，或是各式業務互動、交流時所得知之關注方向，同時參考國家政策趨勢及各種國際準則（SASB 行業準則、TCFD¹）、評比（CDP²）及倡議（SDGs³、UNGC⁴、RBA⁵）之議題，聚焦涵蓋治理、環境、社會等層面之 16 項與本公司高度相關之永續議題。再依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務及專家建議進行探討，逐一確認這些關注議題對治理（經濟）、環境、社會（人群及其人權）的衝擊程度，鑑別排序出年度重大主題，作為本報告書之資訊揭露主軸，提供利害關係人資訊使用者進行有效評價與決策。

註 1：氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）。

註 2：原名為碳揭露計畫（Carbon Disclosure Project）。

註 3：聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals）。

註 4：聯合國全球盟約（The United Nations Global Compact）。

註 5：責任商業聯盟（Responsible Business Alliance）行為準則。

利害關係人	對揚智科技的意義及議合溝通目的	議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通績效
股東與投資者	股東與投資者是提供資本的核心力量，確保企業有足夠的資金進行營運、擴展及創新。他們也是企業治理結構中的決策者之一，影響企業戰略方向。	- 專責聯絡窗口 - 股東大會 - 發行公司年報 - 法人說明會 - 公司網站投資者資訊專區	- 即時溝通 1 次／年 1 次／年 1 次／年 - 每月定期更新	- 財務績效 - 公司治理 - 誠信經營	2024 年召開 1 次股東大會 2024 年發行 1 次公司年報 2024 年召開 1 次法人說明會 2024 年更新公司網站投資者資訊專區 12 次
客戶	客戶是企業產品或服務的最終消費者，直接影響企業的收入來源與市場定位。滿足客戶需求和提升客戶忠誠度是企業生存與發展的關鍵。	- 專責聯絡窗口 - 參加國外展覽 - 參與國外技術研討會 - 與合作夥伴策略聯盟 - 業務會議	- 即時溝通 - 不定期參加 - 不定期參與 - 持續進行 - 不定期召開	- 客戶服務 - 產品創新	2024 年參加 6 次國外展覽 2024 年參與 2 次國外技術研討會 2024 年召開 15 次業務會議 2024 年揚智科技客戶滿意度達 80% 以上 2024 年無發生重大申訴事件
員工	員工是企業成功的核心驅動力，他們的技能、知識和努力直接影響企業的生產力與創新能力。員工的敬業度和滿意度也影響企業的文化與聲譽。	- 專責聯絡窗口 - 員工績效面談 - 員工大會 - 內部網站及公告 - 關注產業薪酬資訊，提供具競爭力績效導向薪酬福利	- 即時溝通 2 次／年 - 定期舉辦 - 不定期更新 - 持續進行	- 薪酬與福利 - 員工溝通 - 職業健康與安全	2024 年進行 2 次員工績效面談 2024 年舉辦 2 次員工大會 2024 年更新 17 次內部網站及公告
供應商	供應商為企業提供所需的原材料、服務或其他資源，與企業的供應鏈緊密相連。供應商的品質、價格及供貨穩定性直接影響企業的生產流程及最終產品品質。	- 專責聯絡窗口 - 供應商評鑑稽核 - 供應商保證書／聲明書	- 即時溝通 1 次／年 - 不定期提供	- 資訊安全 - 永續發展策略 - 品質管理 - 供應商採購及管理	2024 年共執行 7 家供應商年度評鑑稽核

重大主題鑑別及排序

揚智科技主要參考 GRI 準則，並依 AA1000 當責性原則（AA1000 AccountAbility Principle, 2018），透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；亦據此結果校準揚智科技的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

評估營運衝擊	鑑別重大主題	檢驗重大主題	確立重大主題
彙整利害關係人及同業關注之 16 項永續議題並評估其衝擊度，本公司藉由「利害關係人及重大主題鑑別會議」，針對各議題之嚴重性（規模、範疇）、發生的可能性、人權侵害風險等構面進行更細緻化、標準化的內部評估。	依據揚智實際狀況，以利害關係人及重大主題鑑別會議所蒐得之結果，進行更進一步的內部討論與分析，2024 年共計鑑別出 9 項重大主題。	委請外部顧問共同檢視、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、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。	揚智科技 2024 年所鑑別出之 9 項重大主題，經人才策略發展處呈報董事會核准確立後，於本報告書中逐一揭露各重大主題之衝擊情形，及本公司相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

重大主題列表

序	重大主題 (面向)	對應 GRI 準則	對揚智科技的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章 節
				上 游	揚智 科技	下 游	
1	創新管理 (G—治理)	自訂主題	揚智管理包含產品、業務、營銷和組織的創新與應變過程，為產業及市場創造新價值；同時也塑造創新的企業文化，提升產品附加價值，與我們的利害關係人一同成為提升社會的向上力量。	✓	✓	✓	CH3
2	供應商管理 (G—治理)	GRI 204-1 / GRI 308-1 GRI 308-2 / GRI 414-1 GRI 414-2	揚智制定適當的篩選標準（含環境面及社會面標準）與稽核制度來管理供應商，並發揮影響力，促進落實永續發展責任之管理作為。	✓	✓		CH3
3	資訊安全管理 (G—治理)	GRI 418-1	揚智制定資安管理及保障個資隱私、機密資料等相關制度並落實執行，也定期進行資訊系統災難復原演練。公司資料與投資人／客戶資訊獲得完善保護，從而提升外部利害關係人信賴。	✓	✓	✓	CH2
4	誠信經營 (G—治理)	GRI 205-1 / GRI 205-2 GRI 205-3 / GRI 206-1	揚智謹遵法規，嚴防貪腐（如賄賂）、反托拉斯（限制競爭，如壟斷）、不公平競爭等不誠信、不道德的行為，可避免衍生罰金及企業形象受損。	✓	✓	✓	CH2
5	節能減碳 (E—環境)	GRI 302-1 / GRI 302-3 GRI 302-4 / GRI 305-2 GRI 305-4 / GRI 305-5	揚智鑑別氣候相關風險與機會、制定減緩及調適因應策略、盤點能源使用及溫室氣體排放情形、設定減排目標並管理績效；加強企業因應氣候變遷之經營韌性，避免因違反環境法規而受罰，並可減少將來可能的碳費支出。	✓	✓	✓	CH4
6	綠色產品 (E—環境)	GRI 302-5	揚智評估產品與服務對社會、環境和經濟所帶來的衝擊，致力於設計高效能、低功耗的綠色產品及服務，並持續進行改善、追求永續發展；同時積極投資創新與研發，提升我們的市場競爭力。	✓	✓	✓	CH4
7	員工教育訓練 (S—社會)	GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3	揚智致力於提升員工專業能力、重視其職涯發展規劃，有助於提高生產效率，提供更優質的產品和服務，並實現長遠發展目標，是公司保持競爭優勢和創新能力的關鍵。		✓		CH5
8	員工健康與安全 (S—社會)	GRI 403-1 / GRI 403-2 GRI 403-3 / GRI 403-4 GRI 403-5 / GRI 403-6 GRI 403-7 / GRI 403-8 GRI 403-9 / GRI 403-10	揚智保障工作者（含員工及非員工之工作者）的安全及健康，積極防止職業災害發生，妥善管理工作場所的安全與衛生問題；員工的工作品質及效率隨之提升，為企業穩定發展及提供產品服務帶來正面影響。		✓	✓	CH5
9	多元與包容 (S—社會)	GRI 401-1 / GRI 401-2 GRI 401-3 / GRI 402-1 GRI 405-1 / GRI 405-2	秉持以人為本的核心價值，揚智重視多元、平等與包容（Diversity, Equity and Inclusion; DEI），即為接納支持不同背景的員工，使每位員工都能自由發表意見並充分發揮能力。		✓		CH5

年度永續績效

SDGs x ESG 行動績效

面向	聯合國 SDGs 指標	SDGs 行動倡議
環境保護 Environmental	  	• 節能減碳方案共減少 11.0902 公噸-CO2e 碳排放量。 • 動員同仁前往龜吼漁港踴躍參與淨灘活動 • 首度完成氣候相關財務揭露。 • 啟動規劃溫室氣體盤查時程。 • 無發生環境相關之違規、申訴與檢舉事件。
社會責任 Social	    	• 男女基本薪資加薪酬的比率為 1：0.82。 • 雇用身心障礙同仁比例達 1%。 • 針對專業技術領域開辦宣導／教育訓練 16 堂，開辦職業安全衛生相關教育訓練 2 場。 • 教育訓練課程通過率達 90% 以上。 • 每位同仁平均受訓時數 21.9 小時。 • 無發生職安事故及職業病例。 • 無發生勞資爭議或違反人權等負面事件。
公司治理 Governance	   	• 男女基本薪資加薪酬的比率為 1：0.82。 • 雇用身心障礙同仁比例達 1%。 • 針對專業技術領域開辦宣導／教育訓練 16 堂，開辦職業安全衛生相關教育訓練 2 場。 • 教育訓練課程通過率達 90% 以上。 • 每位同仁平均受訓時數 21.9 小時。 • 無發生職安事故及職業病例。 • 無發生勞資爭議或違反人權等負面事件。

Chapter 1

關於 我們

關於揚智科技

全球營運據點及子公司

永續承諾及策略

營運概況

經濟績效

ALi®

關於揚智科技

揚智科技股份有限公司（本報告書中簡稱：揚智科技、揚智）創立於 1993 年 6 月 10 日，營運總部位於臺灣，正式員工人數 97 人。於 2002 年掛牌上市，股票代號 3041，公司屬於法人實體，所有權概況請參閱本公司《113 年度年報》募資情形之股東結構及主要股東名單章節。2024 年資本額為新臺幣 11.71 億元，合併營收達 16.3 億元，較上年度增長 1.8 億元。揚智科技的營運據點共 5 處。

揚智科技所營業務主要內容包括：通訊、消費、多媒體晶片組及各種特殊應用積體電路產品之研究、開發、設計、生產、製造、測試與銷售，同時也經營前各項有關產品之進出口貿易業務，並積極發展系統晶片組設計服務及智慧財產權業務。

目前主要產品為數位機頂盒（Set-top Box, STB）晶片，產品營收比重近九成，包含衛星（Satellite）、地面廣播（Terrestrial）、有線（Cable）與網路（Internet Protocol, IP）等標準解析度與高解析度之 STB 整合晶片。本公司秉持「堅持創新，追求卓越」的企業精神，計劃開發之新商品、服務包括：智能語音識別單晶片解決方案、智能移動平台（激光雷達掃地機）、DVB-S/S2/S2X/T/T2

／C／ISDB-T 全高清數字電視機上盒單晶片解決方案、微型投影機以及同屏器系統方案、IP 授權服務，以及多媒體影音 SoC ASIC 設計服務等。

揚智科技作為全球機頂盒領導廠商之一，多年穩居全球前五大地位，在付費電視、零售機頂盒市場與其他新型態多媒體領域，均有領先布局。



公司名稱	揚智科技股份有限公司
成立日期	1993 年 6 月 10 日
公司總部位置	台北市內湖區內湖路一段 246 號 NASA 科技大樓 6 樓
員工人數	97 人
實收資本額	資本總額 3,600,000,000 元 實收資本額 1,170,736,470 元
主要業務	IC 設計
產品服務	STB 晶片研發與銷售、多媒體影音 SoC 系統單晶片整合及 ASIC 客製化專用晶片設計等
關係企業	本公司之關係企業所經營之業務包括 IC 研發、銷售及客戶技術服務等
營收與成本	2024 年合併營業收入為新臺幣 16.3 億元； 合併營業成本為新臺幣 11.7 億元

▲ 揚智科技基本資訊

全球營運據點及子公司

本公司目前於市場的主要產品與服務之銷售（提供）地區以新興市場地區（印度、非洲、中南美洲及亞太區等）為主，其餘營運據點提供服務的市場地區列示如下：

營運據點名稱	地址	電話
揚智科技股份有限公司 (台北總部)	114 台北市內湖區內湖路一段 246 號6 樓	Tel: +886-2-8752-2000 Fax: +886-2-8751-1001
新竹辦公區	300 新竹市金山八街 1 號 6 樓	Tel: +886-3-578-0589 Fax: +886-3-577-8395
深圳辦公區	廣東省深圳市 518052 南山區科技園北區朗山路 13 號紫光信息港 A 座 206	Tel: +86-755-2519-5788 Fax: +86-755-2519-5393
珠海辦公區	廣東省珠海市 519080 唐家灣軟體園路 1 號南方軟體園西苑 B3 四層	Tel: +86-756-3392000 Fax: +86-756-3392008
印度辦公區	Unit No. B- 201-202, UTC (Urbtech Trade Centre) Tower-A, Block- B, B-35, Sec -132, Noida U.P -201304	Tel: +91-0120-6137444

永續承諾及策略

揚智科技將永續發展視為企業營運決策的一環，透過 ESG 架構檢視企業管理作為，並發展出屬於揚智的永續策略以達成永續經營目標並善盡企業社會責任。

展望未來，揚智將持續在全球智能家居多媒體影音市場維持領先地位，並積極拓展邊緣 AI 在智慧家庭及家庭安防與銀髮照護等應用領域。同時，公司將更加強調減碳、ESG（環境、社會、公司治理）及網絡安全的技術開發策略，為客戶提供更優質的 ASIC 客製化專用品片服務，全力開發新事業藍圖，致力於為全球數億家庭帶來更智能、更安全的家居體驗。

尊重人權是揚智科技的核心價值，為致力維護員工基本人權，塑造人權充分保障環境，我們認同並支持聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》各項國際人權公約，並要求合作廠商營運活動，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使公司內、外部的成員，均能獲得公平而有尊嚴的對待，並特訂定《揚智科技人權政策》。

營運概況

產業現況與發展

- **機頂盒市場**：因應各國政府之 5G 移頻規劃與新興國家之數位電視訊號轉換需求，機頂盒市場在近幾年迎來新一波的換機潮。而常態性國際賽事及大屏幕收視趨勢，讓 4K 及 8K 超高清（UHD）技術與節目內容製作持續推展，進一步帶動全球及區域性的產業成長。
- **網路電視（Over-the-Top, OTT）機頂盒**：作為主要成長動能，取代部分寬頻（Cable）收視需求。
- **付費電視（Pay-TV, Pay）與零售電視（Free-to-Air, FTA）**：因非洲、印度、中南美洲、等新興市場國家的板塊網路覆蓋率低，仍高度依賴衛星（Satellite）和地面（Terrestrial）廣播，整體市場受 OTT 影響小。

產業上、中、下游之關聯性

- 本公司主要從事 **IC 設計業務**，屬於半導體總體產業最上游之晶片設計環節。

產品發展趨勢

- 為創造未來成長動能，本公司於近三年運用既有的自研 IP 技術，開發智能顯示及智能語音等多媒體產品，以及智能移動產品，並於近兩年陸續量產，以高整合度的軟硬體解決方案開始搶占市場。

產品競爭情形

- 全球從事機頂盒相關多媒體晶片研發設計之廠商，包括博通（Broadcom）、聯發科技（MTK）、晶晨半導體（Amlogic）、瀾至電子（Montage）及杭州國芯（Nationalchip）等。近兩年隨海思與聯發科逐漸退出機頂盒市場，以及博通在區域性市場的限制，全球大型電視運營商紛紛出現轉單效應，本公司因而受惠，市占率持續攀升，成為全球第一大的廣播電視機頂盒供應商，整體市占約 40%。

經營方針

- 「深耕 STB，積極轉型」：揚智科技為全球機上盒市場領導廠商之一，深耕付費電視及零售市場多年，在衛星、地面廣播以及有線市場，陸續獲得印度、歐洲、非洲、中南美洲、亞太區等若干大型運營商青睞。本公司將持續聚焦於機上盒市場，鞏固獲利基礎，並積極拓展新技術及產品，累計轉型能量。
- 營運資源配置：與既有合作代工廠維繫良好關係，對內持續擰節費用，優化營運效率；業務上貫徹與生態系夥伴的策略合作，將研發與業務資源準確投入具有優勢的市場與客戶。

研發目標

揚智科技持續著重衛星、地面廣播及有線機上盒市場的技術發展，憑藉累積多年的研發經驗，以及與全球主流 CAS (Conditional Access System) 及中間軟體商 (Middleware) 等技術夥伴的長期配合，在晶片功能及新製程上有所進展。

發展策略

- 2024 年，印度、歐洲、非洲及中南美洲市場，隨著終端庫存壓力減緩，加上巴黎奧運的換機需求，訂單能見度漸漸提高緩步回穩。
- 發展新事業：多年投入的自研晶片設計，在智慧運算、影音處理、安全加密、高速傳輸、演算法等累積的 IP 是新事業重要的發展利基。
 1. 持續研發推出高整合度的機上盒產品，在製造生產與運營商管理上皆具成本優勢
 2. 延伸智能多媒體技術在人機介面，推出醫療、電競領域應用產品
 3. 多元前端設計、晶片整合、生產管理及系統整合一站式設計服務
- 藉由提供晶片設計服務，跨入車用半導體、AI 周邊應用、工業乙太網路、媒體運用及加密處理的技術提升，開創新的市場應用，提供具競爭力的生態系統解決方案。

短期業務發展計畫

1. 持續拓展新興市場客戶，持續強化客戶關係深度，鞏固領先市場地位。
2. 持續研發影音多媒體中心之 SoC 解決方案，提供高級安全軟硬體一站式整合服務，積極布局多架構之混合（Hybrid）平台及超高清產品技術。
3. 掌握新世代產品趨勢，憑藉自主研發之 IP 技術，量產智能顯示（多媒體串流同屏裝置、微型投影顯示設備）、智能語音（離線控制產品、在線預整合語音辨識產品）、智能移動（居家清潔機器人）等新產品線，並憑藉創新晶片硬體設計、軟體加值開發及異質架構整合等方式提升整體產品價值。
4. 參與國際展會，增加新產品商機並開拓潛在市場。

長期業務發展計畫

1. 深耕全球市場，與各區域付費電視運營商深度綁定，形成策略夥伴聯盟，共同構築市場及產品壁壘，進一步擴大全球市佔率。
2. 開拓智能顯示、智能語音及智能移動產品線之新興客戶應用及全球市場渠道。
3. 跨足智能物聯網領域，聚焦無線通信產品技術。
4. 強化半導體上下游及終端應用產業的策略夥伴合作關係，有效降低貿易風險。
5. 重視人才選用與培育，加強留才規劃以優化公司整體營運效能。

主要產品類別	銷售市場 主要產品類別	2022 年		2023 年		2024 年	
		銷售額	占比	銷售額	占比	銷售額	占比
晶片組	臺灣	225,636	9.38%	109,660	8.59%	90,564	7.09%
	海外	2,180,207	90.62%	1,166,937	91.41%	1,186,033	92.91%
	合計	2,405,843	100.00%	1,276,597	100.00%	1,276,597	100.00%

▲ 揚智科技產品近 3 年銷售情形與市場概況（單位：仟元）

經濟績效

項目（單位：仟元）	利害關係人	2022 年	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值	營業收入	2,474,81	1,276,597	1,552,396
	業外收入	24,555	21,924	22,099
分配的經濟價值	營運成本	2,054,377	1,626,454	1,582,429
	員工薪資和福利	392,837	309,194	242,652
	支付出資人的款項	136	1,146	13,639
	支付政府的款項	—	51	513
	社區投資	—	—	—
留存的經濟價值		52,019	(638,324)	(264,738)

▲ 組織所產生及分配的直接經濟價值

註：留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值

年度	單位	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	仟元	2,651,069	1,445,754	1,628,224
營業成本	仟元	-1,614,755	-1,140,555	-1,169,172
營業毛利	仟元	1,036,314	305,199	459,052
營業費用	仟元	-940,052	-958,516	-713,654
營業淨利	仟元	96,262	-653,317	-254,602
營業外收入及支出	仟元	-62,348	-562,010	19,666
稅前淨利	仟元	33,914	-1,215,327	-234,936
所得稅費用	仟元	-17,245	-476,108	-45,597
本期淨利	仟元	16,669	-1,691,435	-280,533
其他綜合損益（稅後淨額）	仟元	11,533	-9,072	12,226
綜合損益總額	仟元	28,202	-1,700,507	-268,307
淨利歸屬於母公司業主	仟元	14,157	-1,691,509	-280,612
綜合損益歸屬於母公司業主	仟元	25,727	-1,700,568	-268,411
每股盈餘	元	0.07	-14.59	-2.41
現金股利 ^{註2}	元	—	—	—

▲ 揚智科技近 3 年簡明綜合損益表^{註1}

註 1：合併財務報表中所包含的實體包括揚智科技臺灣總公司。

註 2：以盈餘年度為基準。

Chapter 2

公司治理

治理結構

政策承諾

董事會組成

董事會提名遴選

董事會進修

董事會績效評估

董事及經理人之薪酬政策

功能性委員會

審計委員會

薪資報酬委員會

資訊安全與個資風險

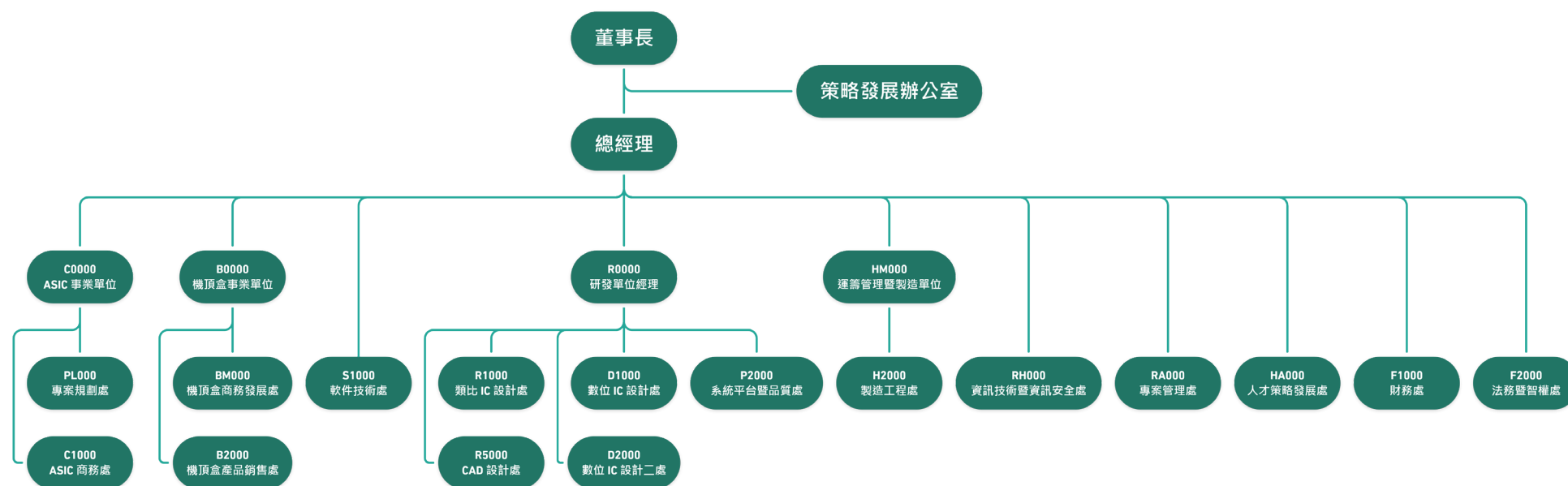
資訊安全政策

誠信經營

法規遵循

申訴及建議管道

治理結構



政策承諾

本公司為致力實現永續發展，並在符合 ESG 發展的方向上，持續展現對經濟治理、人權與人文、環境保育的關懷，我們依照下列倡議，制定符合永續共好的相關守則《永續發展實務守則》，並公開承諾營運過程皆須符合負責任的商業行為：

- 聯合國（UN）《商業與人權指導原則》（UNGPs）；
- 《上市上櫃公司永續發展實務守則》；
- 《上市上櫃公司誠信經營守則》；
- 《上市上櫃公司治理實務守則》；
- 《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》
- 《從業人員道德準則》。

上述準則／政策由董事會審核通過，適用於全公司，並與內外部利害關係人以E-Mail、相關會議、官網或內網、契約條文等方式溝通。

此外，我們的守則同時承諾了相關盡職調查與預警原則，尤其是關於人權方面的承諾，我們依循含《聯合國企業和人權指導原則》（Guiding Principles on Business and Human Rights）、及《國際勞工組織基本公約的勞動標準》（International Labor Organization Standards）等人權倡議，在注重經濟績效發展下，更重視公司內外部對人權的尊重。

在執行永續政策承諾時，為求合理融入公司內控制度中，我們將相關內容制定為公司章程等內部文件，整合納入至本公司的營運政策及程序當中，並以總經理做為監督及執行此政策承諾的最高層級，且由稽核部門定期稽核。

為有效達成我們對永續發展的政策承諾，我們在與外部供應鏈的合作中也秉持永續精神，希冀透過整合產業上下游的資源，共同實踐永續承諾。

董事會組成

揚智科技最高治理單位為董事會，負責決策、監督，以及管理本公司對經濟治理、環境、人權（群）／社會的衝擊，揚智科技本屆董事會共有 5 名董事，其中 3 席為獨立董事，席次占比 60%。本屆董事會於 2022 年 06 月改選，任期自 2022 年 06 月至 2025 年 06 月屆滿。

職稱	姓名	性別	年齡	董事會議出席率	職稱
董事長	梁厚誼	女	51-60	100%	無
董事	蘇志宏	男	61-70	100%	無
獨立董事	Jack Qi Shu (舒奇)	男	61-70	100%	無
獨立董事	李振福	男	61-70	100%	凡允股份有限公司 監察人
獨立董事	蔡榮棟	男	61-70	100%	長華科技股份有限公司 法人代表董事 金像電子股份有限公司 法人代表董事

2024 年揚智科技董事會共計召開 12 次董事會議，平均每季召開 3 次，年度全體董事平均出席率達 100%。

董事會議以審核企業經營績效、討論重點 ESG 策略及關鍵重大事件（如重大之檢舉申訴、負面衝擊、社會輿論等）為主，同時指派、確認相關事項之權責單位，並於後續會議持續追蹤、監督實際進度與處理情形。本報告年度未有需與董事會溝通之關鍵重大事件。

◀ 揚智科技董事會成員

依據本公司「公司治理實務守則」第 19 條，董事會成員組成應考量多元性，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營業型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董事席次三分之一。
2. 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。董事會成員組成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，董事會整體應具備之能力如下：

營運判斷能力

會計及財務
分析能力

經營管理能力

危機處理能力

產業知識

國際市場觀

領導能力

決策能力

董事會提名遴選

揚智科技於 2024 年 1 月 2 日董事會通過於 2024 年股東臨時會中改選 2 名董事（含 1 名獨立董事），並經全體出席董事同意通過提名蘇志宏為董事候選人；李振福為獨立董事候選人。上述 2 名董事與獨立董事候選人之多元性、獨立性，以及學經歷、產業經驗、專業背景與專業技能等與組織衝擊相關之能力，均符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》之規定，故通過將蘇志宏、李振福分別遴選為本公司董事與獨立董事。更多董事會及其委員會多元化核心能力指標資訊請詳本年度年報「參、公司治理報告」章節。

利益迴避

揚智科技最高治理單位主席為董事長梁厚誼，兼任揚智科技策略發展辦公室主席；本公司董事會所有成員均採提名制辦理，董事會依循《公開發行公司董事會議事辦法》訂定《董事會議事規範》、並依據本公司《公司治理實務守則》第31 條，規範董事之利益迴避原則。

目前本公司具有以下利益衝突風險包括：

（1）董事於其他董事會任職、（2）與董事個人有關之事項。為避免及減緩利害關係人與本公司之利益衝突，本公司透過完善的利益迴避原則，以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，同時規範，討論議案如有涉及董事個人、配偶及二親等內血親或與董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

董事會進修

為即時掌握全球經營管理趨勢、增進公司治理及風險應變能力，揚智科技董事會成員致力於持續精進產業專業知識及充實企業治理經驗，以提升與凝聚本公司最高治理單位在永續發展上的群體智識。揚智科技不定期為董事會安排進修課程，以增進董事會成員所需之治理知能及趨勢洞見；另為使獨立董事能隨時掌握與公司相關訊息，總經理於每一場董事

會後，均親自向各位董事說明公司現階段營運狀況、未來發展與營運目標；更依據各董事成員之需求、回饋，持續強化傳遞資訊與進修規劃，以確保具備足夠專業善盡領導、監督功能。2024 年董事會總計進修時數共 36 小時，平均每人進修 7.2 小時，進修內容詳見本公司年報的「參、公司治理報告」章節。

▼ 2024 年董事會進修課程

課程名稱	課程時數
董事會如何確保企業永續經營-從人才之發掘與培養談起	3
董事會實務爭議之解析	9
如何有效降低企業生產運作之網宇安全風險	6
企業併購規範實務及案例分析	3
人工智慧新世代：聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢	3
安全衛生教育訓練及災害演練	12

▼ 2024 年董事個別進修情形

	環境類	社會類	經濟／治理類	總進修時數
董事長 梁厚誼			V	6
董事 蘇志宏			V	12
獨立董事 舒奇			V	6
獨立董事 蔡榮棟			V	6
獨立董事 李振福			V	6

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，揚智科技訂定《董事會績效評估辦法》及《董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法》，每年定期執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會）自評，亦包括個別董事成員之自我績效評估（採問卷方式）；其中董事會績效評估指標包含「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」、「董事的選任及持續進修」、「內部控制」等五大面向，薪酬委員會亦據此評鑑結果檢討、建議相關薪酬發放標準及確切數額。2024 年董事會與功能性委員會自評及董事成員自我考核，評估結果為超越標準，並於 2025 年 2 月提報董事會。

除內部自評以外，揚智科技亦將定期每 3 年 1 次聘請外部評估機構進行董事會績效評估，預定將於 2025 年 6 月至 8 月間實行。

董事及經理人之薪酬政策

董事及高階經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構皆由薪酬委員會訂定並檢討之；該委員會中設有獨立董事提供外部多元觀點及意見，且每年至少召開 2 次會議檢視並確保薪資報酬之競爭性與合理性。

揚智科技之董事成員年度報酬包含：董事酬勞、薪資及獎金（後兩者僅涵蓋兼任員工者）；高階經理人之酬金則包含薪資、獎金、退職金等，每年均定期揭露，內容詳見年報的「參、公司治理報告」章節。

不當利益之獎金索回政策

為提升本公司及全體員工行為素養、從業道德及專業能力，揚智科技制定《從業道德守則》，違反守則規範者，除所獲取之各項不正當利益，均應追繳發還被索取人或公司外，並依情節予以處分，包含扣發績效獎金、年終獎金、紅利、免職、降等甚至採取法律行為，期望全體員工包含經理人，善盡管理、監督之責，嚴守從業道德規範，以確保公司得以永續成長與發展。

功能性委員會

為有效執行營運風險衝擊管理，並落實鑑別公司對於經濟治理、環境與人群（權）之衝擊及監督其程序，揚智科技於董事會轄下設置審計委員會及薪酬委員會等功能性委員會，各功能性委員會透過平時業務溝通管道、內部會議、各式問卷／意見調查與文件簽署，及既有申訴機制執行盡職調查，收集利害關係人對於公司因營運所衍生正、負面風險衝擊之重大事件或建議反饋後，負責發展、核准與更新各項衝擊之相關策略與政策，並由董事會負責監督功能性委員會的衝擊管理程序及其結果，且每年至少 1 次於結果彙報會議上一併檢視程序有效性。

審計委員會

審計委員會主要職權在執行企業風險控管。係由股東常會選任 3 名獨立董事，並由這 3 位獨立董事組成審計委員會，定期召開跨部門風險管理會議，每季至少開會 1 次，研擬跨部門重大風險關聯性議題之處理方式。執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險。審計委員會依據風險報告重大性決定是否呈報董事會。2024 年審計委員會共召集 9 次，委員平均出席率 100%。

姓名	職稱	性別	任期
蔡榮棟	獨立董事（召集人）	男	2022.06.14~2025.06.30
Jack Qi Shu（舒奇）	獨立董事	男	2022.06.14~2025.06.30
李振福	獨立董事	男	2024.01.29~2025.06.30

▲ 揚智科技審計委員會成員

風險管理

揚智科技於 2020 年已訂定「風險管理政策」，作為風險管理的最高指導原則，以全面監督與掌握公司整體的永續機會與風險。本公司由董事長統籌指揮風險管理，透過參加營運會議或指示各業務權責單位，確保風險管理措施得以有效落實。

各級相關權責單位如下所述：

1. 風險管理單位：由執行長或總經理主持之主管會議或營運會議，主持審核控管各種執行計畫及專案的風險評估，及決定公司各業務的風險胃納或風險承擔限額。
2. 各業務權責單位：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，各業務權責單位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，以利本公司將所涉之所有風險控制於可承擔之範圍。
3. 稽核單位：每年應執行風險控管作業，要求各業務權責單位出具自行評估報告，並據此擬訂稽核計畫，定期進行稽查作業並出具報告，適時提出改進建議與各業務權責單位。

風險管理單位及各業務權責單位進行各項業務管理風險評估時，應依風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告與揭露及風險回應措施，管理風險。

▼ 揚智科技風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
營運風險	智慧財產權保護、法規遵循、招募及留任人才、企業形象之塑造與維護等風險。	- 本公司已訂定《智慧財產權管理辦法》，強化智慧財產權保護與侵害防範措施，管理辦法如下： - 強化專利與商標管理，保護公司權益。 - 降低智慧財產風險，以提升企業競爭力。 - 強化智慧財產佈局，創造智慧財產價值。 - 本公司已訂定《資訊安全政策》，為確保本公司相關營運資產的安全，以維持業務之正常維運，提供相關人員在資訊資產處理上應遵守的標準。 - 本公司企業價值觀「誠信、本分、挑戰現狀、客戶雙贏、勇氣深思、成就團隊」是公司 團隊最基本也是最重要的工作理念，我們努力將這六大價值觀貫徹到每一位員工的工作執行上，共同創造企業最大價值及追求利潤最大化。	法務單位 資訊單位 各單位
財務風險	- 市場風險 - 信用風險 - 流動性風險 - 投資組合風險 - 匯兌風險 - 利率風險	- 本公司已訂定《信用管理辦法》，加強對客戶之信用管理，藉以降低信用風險並確保各項債權之安全回收，以提高本公司之營運績效。 - 本公司向來注意國際市場之匯率波動，並持續執行下列因應措施： - 審慎從事遠期外匯合約交易與即期外匯交易，以控制匯率變動所產生之損益於最小範圍內。 - 與往來金融機構保持密切聯繫，隨時蒐集匯率變化之相關資訊。 - 定期評估從事非避險性衍生性金融商品交易之績效，並呈報管理階層進行監督與管理。 - 本公司適時關注市場利率走勢，根據銀行存借款情形及適當之資本規劃，評估資金來源，以降低營運風險。	財務單位 會計單位
策略風險	- 單一地區過度集中之風險 - 客戶或代理商過度集中之風險 - 產業或產品線集中之風險 - 單一供應商過度集中之風險	- 進貨：因應疫情影響之供應鏈及貿易衝擊，有效提高研發實力並降低營業成本，本公司與全球主要晶圓代工廠維持良好策略合作關係，另在封裝及測試廠商亦有重點策略合作夥伴。未來將持續依不同產品線規劃合作夥伴，適度進行資源調配。 - 銷貨：本公司主要透過代理商銷售至終端客戶，另有部份客戶為本公司之直接客戶，目前已針對新產品發展及產業成長趨勢持續開發不同領域之客戶來源，全面拓展銷貨對象，以保持均衡穩健的營運成長。	生產單位 業務單位
法律風險	- 違法風險：未能遵循主管機關相關法規，而造成之可能損失。 - 合約風險：所簽訂之契約不具法律效力、越權行為、條款疏漏、規範不周等因素，致使契約無效，而造成之可能損失。	本公司各項業務係遵循主管機關法令規定辦理，並經法務單位審核，如有國內外重要政策及法律變動而有影響財務及業務之情事，將諮詢外部律師之意見。	法務單位
氣候變遷風險	氣候變遷造成極端氣候，以及災後可能導致、運輸費用提高等相關營運風險。	本公司了解氣候變遷除了可能引發天災直接對營運活動影響之外，在環保方面，不僅要求符合國內相關法令的規定，同時提倡節約能源，預防污染、落實回收及有效運用資源。	各單位

薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，揚智科技設有薪酬委員會，並訂定《薪酬委員會組織規程》，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與薪資報酬政策，以及董事與高階經理人之個別薪資報酬，以確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。

薪資報酬委員會針對高階經營團隊的酬金及員工酬勞提撥比率予以評估和審查。委員會已制定《董事、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例》表；請參閱本公司《113 年度年報》。委員會針對管理階層團隊個人的能力、對公司的貢獻度和績效表現，評估並審查其薪資及獎酬的合理性，有效的掌握人才流失的風險。2024 年薪酬委員會共召開 7 次，委員平均出席率 100%。

姓名	職稱	性別	任期
李振福	獨立董事（召集人）	男	2022.06.14~2025.06.13
Jack Qi Shu（舒奇）	獨立董事	男	2022.06.14~2025.06.13
蔡榮棟	獨立董事	男	2022.06.14~2025.06.13

▲ 揚智科技薪酬委員會成員

揚智科技薪酬委員會主要職掌

- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
- 具激勵性獎酬計劃或股份基礎給付之經理人及員工酬勞計劃之審議。
- 本組織規程之修正建議案。
- 董事會交議之其他案件。

資訊安全與個資風險

揚智科技致力於強化資訊安全，有效管理隱私保護及資訊安全的潛在風險，建構全方位的資安防護機制、落實資訊安全治理政策、提升同仁良好的資安意識。由總經理、高階主管、資訊技術處處長、稽核單位主管和資訊安全及文管中心主管共同監督資安管理運作情形，定期召開會議檢討資安相關議題、評估資訊安全風險，並由各負責單位進行辦理並修訂對應之政策或規範。

揚智科技 2024 年重大主題【資訊安全管理】管理情形

對應 GRI 指標

GRI 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

連結之 SDGs

SDG9 永續工業、產業創新、
韌性基礎建設
SDG16 和平與正義制度



正負面衝擊評估

(+)
公司落實資安管理，保障機密資料與個資隱私，並可以有效地因應資安攻擊或資訊系統災難。

(-)
公司未落實資安管理，導致無法保障機密資料與個資隱私，甚至無力應對資安攻擊或資訊系統災難。



政策或承諾

為強化資訊安全管理，確保企業資料、系統、設備及網路安全，訂定《資訊安全政策》，提供資訊系統持續運作之資訊安全環境、保障核心業務相關資訊財產的機密性、完整性及可用性。並符合相關法規之要求，同時避免遭外部蓄意威脅，或內部人員不當管理使用，以降低資安風險。



指標及目標

- 短期目標：
 1. 每月召開資安會議進行事件討論與資料分析。
 2. 每年舉辦資安相關教育訓練 1 場次。
- 中期目標：
 1. 升級系統版本與設備安全性。
 2. 資安事故 0 發生。
- 長期目標：

維持資安事故 0 發生。



有效性追蹤機制

- 每月定期召開資安會議。
- 定期發送資安日誌郵寄供主管確認回報或查核，確保同仁操作紀錄合規。
- 評估導入 ISO 27001 等資安相關國際標準。



年度行動及措施

- 每月定期召開資安會議，以其他企業的資安事件作為範例討論，優化發生資安事故時的因應方案。
- 每月定期於資安會議中檢視記錄是否異常。
- 每月定期於資安會議中檢視資安政策。
- 2024 年無接獲投訴案件。

資訊安全政策

為確保本公司相關營運資產的安全、維持業務之正常運作，並保障公司本身之信譽，揚智訂有《資訊安全政策》與《智權管理辦法》，作為公司同仁遵守資訊安全管理之規範。為有效運用資源，配合資訊安全工作之推行，對於資訊及實體資產皆依據其重要性編以不同優先等級，並制訂保護與使用規則，以達到最大資訊安全效果。

基於保護客戶的資產及重要的研發成果，揚智也於 2012 年起依據 ISO 27001 架構，設計及建構資訊安全管理制度及相對應之控管機制，定期針對內外部之風險進行討論與辨識資訊安全風險後，實行風險控制的作為。為提升強化資訊安全管理，更全面性地落實各項資安治理，亦定期向執行長與總經理報告執行情形。

資通安全風險管理架構	
部門／單位	職責／任務
(1) 資訊技術處	- 依據資訊安全政策要求，設計及調整相關資訊系統的控管。 - 訂定相關之管理辦法及標準作業程序。
(2) 稽核單位	依據資訊安全政策要求，設計及執行稽核作業。
(3) 資訊安全及文管中心	- 設計及維護資訊安全政策。 - 定期進行資產盤點作業。
(4) 各處級單位	- 各單位產出及接收到實體或資訊資產，應依資訊安全等級分類並造冊控管。 - 各單位配合定期更新清冊及盤點。
(5) 資安委員會	- 該組織由總經理、高階主管、資訊技術處處長、稽核單位主管和資訊安全及文管中心主管共同組成，定期召開會議檢討資安相關議題。 - 資安委員會決議事項，由各負責單位進行辦理並修訂對應之政策或規範。

資安防護的核心標的	施行措施
機密資料的保護	- 持續強化異常行為的監控及查核 - 定期針對全體員工進行資安意識及規定的培訓 - 配合人力資源部的獎懲機制來預防異常行為的風險

資通安全政策及具體管理方式

(1) 降級與重分類	- 當公司營運環境與持有資訊對公司影響程度改變時，決定是否需要降低或將現有資訊之機密分類等級予以變更。 - 確定機密資訊分類等級有降級或重分類之必要性時，應通知讓資訊使用人知悉。
(2) 對外揭露、接收與遺失	- 資訊資產對外揭露 - 確認是否有對他人揭露資訊的必要性，並獲得權責主管許可。 - 研發相關資料須完成 NDA 或 LSA 簽訂後，依循公司相關作業程序進行交付。 - 接收他人機密資訊 - 他人主動提供其 NDA 格式時，簽約前應先傳遞法務單位審閱。 - 接收他人提供之機密資訊後，應將其視同公司內部之機密資訊，並恪遵保密協定。 - 資訊資產遺失 - 當接獲回報機密資訊遺失或不當揭露狀況時，資產保管人應準備摘要報告，並通知處級及 BU 主管，由 BU 主管指定調查人員蒐集資料及證據後，召開調查及處理會議。 - 針對狀況發生原因、影響程度進行討論與評估，並擬定具體的補救及預防行動方案，通知相關人員知悉，並監督行動方案執行進度。
(3) 保存、紙本申請與銷毀	- 資產保存 - 依據資產使用規則進行集中儲存，並依資產等級進行權限管控。 - 收發之所有 E-Mail 原則上只留存六個月，但若公司對內或對外因有爭議發生或有發生爭議之可能而需用者，不在此限。 - 紙本申請 - Strictly Confidential (含) 以上之資訊資產不可任意進行紙本列印予他人，欲取得額外的紙本複本向資訊資產保管單位提出申請。 - 紙本列印時應確保複本之機密分類等級標示與備註事項仍然清晰可辨。 - 副本列印時應全程於印表機、影印機或其他印刷機器旁等候，直至完成方能離開。 - 非必要時不可將交由外部廠商進行紙本列印，委外前須與外部廠商簽訂 NDA。 - 資訊資產保管單位審閱資訊使用人之申請單是否已由權責主管簽核通過。 - 資訊資產保管單位簽核完成即紙本複本給該資訊予申請人，並更新申請者資料庫以進行列管。 - Confidential 及 Strictly Confidential 級別的紙本複本，應於文件中央以浮水印標示使用者之姓名及交付時間。

資通安全政策及具體管理方式

(3) 保存、 紙本申請與銷毀	- 資產銷毀 1. 合約簽署單位負責收集銷毀與合約相關之資產，依據合約條文規定進行辦理。 2. 紙本資訊資產應使用碎紙機銷毀，或置於公司機密文件銷毀存放處交由人力資源發展處統一處理。 3. 人力資源發展處負責銷毀機密多媒體如錄影帶、錄音帶、磁片、磁帶、光碟片等儲存裝置前，須先刪除儲存之資料且進行格式化，若無法刪除則必須進行消磁或主體分解。 4. 報廢品如 PCB、IC 晶片等，應交由公司資材管理處統一處理。 5. 人力資源發展處負責不定期公告並回收全公司廢棄之資產。 6. 人力資源發展處負責監督廢棄的資產之運送及銷毀過程。 7. 資訊技術處負責銷毀所有收發超過 6 個月的 E-Mail 紀錄。
(4) 資產交付	- 傳真 1. Confidential（含）以上之資訊資產不可透過傳真機傳遞。 2. 傳真完成後應確認接收方取得之傳真內容及張數正確無誤。 3. 透過傳真傳遞時，應全程於傳真機旁等候，直至確認接收方取得完整之資訊方可離開。 4. 傳真失敗時應確認傳真機記憶體內沒有留存任何暫存檔案，若有即應予以刪除。 - 電子郵件傳遞 1. Strictly Confidential（含）以上等級的電子郵件在內部傳送時，禁止「回覆／轉寄／複製貼上」等作業。 2. 外部傳遞時，依據公司電子郵件外部傳遞規則進行控管。 3. 外部傳遞時，依據資產保護規則 & 資產使用規則之規定，進行適當的保護及加密。 4. 外部傳遞時，宜啟動收件人收件後自動回傳功能。 5. 若追蹤回傳之確認函發現有誤傳電子郵件之狀況，應即刻連繫該收件人將信件刪除。 6. 收件人身份若有相互保密之必要性時，應採用副本密送功能進行傳遞。 7. 同仁於公司內限用公司提供之電子郵件信箱傳遞檔案，不得將公司文件寄送至私人信箱。 8. 本公司電子郵件系統為公務使用，同仁應以公務使用為原則，盡量避免用於私人用途。 9. 依公司機密資訊保護政策，對於電子資訊媒體之管理，得依下列規定進行稽核： (1) 單位依公告之《電子資訊媒體管理規範》檢視同仁使用電子資訊媒體之使用狀況。 (2) 被稽核者主管認為有稽核必要時可提出申請，經副總以上層級許可後，可取得電子資訊媒體相關內容。

資通安全政策及具體管理方式	
(5) 其他	- 聘僱與離職，請參照人力資源發展處頒布之新進人員任用管理辦法及員工離職手續辦理作業要點。 - 門禁要求，請參照人力資源發展處頒布之門禁管理辦法。 - 合約之相關規定，請參考法務智權處頒布之相關規定。 - 技術資料持有者應妥善保管所持有之技術資料，並於離職或必要時繳回，一旦遺失將依循罰責條文處理。
(6) 罰責	同仁違反本政策之規定，依據人力資源發展處頒定之員工行為準則辦理。

資通安全政策及具體管理方式	
2023	防火牆更新
2024	Microsoft Intune、Forcepoint 等防護軟體版本更新
2025：規劃將以軟體更新為主	趨勢科技軟體版本更新
固定執行資安措施	
每天	資料庫備份
每年	- 針對核心系統進行還原演練 - 內部教育訓練線上課程
既有資安防護	- Microsoft Intune、Forcepoint、X-FORT 等防護軟體 - 印表機管控 - M365 電子郵件管控 - 異地備援：台北新竹／珠海深圳，資安政策一致，分別進行管理。

固定執行資安措施					
發生符合「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」規範之重大資安事件，應依相關規定辦理	➡	「造成公司重大損害或影響者」	➡	立即通報資安長	➡ 召開資安委員會進行討論

個人資料管理政策

為了確保公司機密資訊、相關營業秘密與個人資料，能受到妥善的保護，並持續強化資訊安全防護能力。相關資訊作業除了遵行國際資安標準外，更要能符合國內、外相關法令規範，並推動相關機密資訊保護作業，包括：

1. 透過日常工作與各種場合，宣導機密資訊的觀念與遵守事宜。
2. 落實員工的教育訓練，提高員工資安意識與能力。除了將機密資訊管制相關內容，列為新進人員的必訓課程外，以期能不斷強化與提升員工資安意識。
3. 宣導離開座位或下班時，必定要關閉電腦主機與螢幕，暫時離開電腦時，也須關閉螢幕或開啟密碼保護，以免重要資料遭有心人窺探。

員工及客戶相關個資均由本公司資訊部門人員定期檢視儲存個資伺服器是否遭受攻擊與被竊取資料，並加強機房人員管控，以防止重要個資外流。

誠信經營

揚智科技重視組織整體之信譽，以誠信及公平做為企業倫理之核心價值，秉持廉潔、透明及負責之經營理念，建立並發展誠信經營企業文化，以維護本公司良好商業運作。

本公司倡導誠信經營，在所有商業行為中都謹守高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度。已訂定《誠信經營守則》，建立明確之反貪腐及反賄賂準則，對員工及我們的商業夥伴提供溝通與訓練以協助其防止賄賂和貪腐行為。由公司指定之推動誠信經營專責單位主管，至少一年一次定期向董事會報告；其中包含定期分析、評估營業範圍內不誠信行為風險，並彙報當年度誠信經營相關之實際執行情況，例如誠信政策宣導訓練之推動及協調等，以及預計明年度落實執行之計畫與進度，並據以訂定防範不誠信行為方案、安置相互監督制衡機制。

2024 年揚智科技並無發生具重大貪腐風險之事件，或因誠信相關事由而遭主管機關重大裁罰之情形；無員工因貪腐事件而受到處分或解僱，無商業夥伴因貪腐違規行為終止合約或未續約。我們並舉辦有誠信經營相關之教育訓練，包含「防範內線交易實務短片」等課程，約 86 人次參與課程。

揚智科技 2024 年重大主題【誠信經營】管理情形

對應 GRI 指標

GRI 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點
GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練
GRI 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動
GRI 206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動

連結之 SDGs

SDG16 和平與正義制度



正負面衝擊評估

(+)
公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值。

(-)
公司治理效率不佳，且發生舞弊事件造成重大損害賠償。



政策或承諾

揚智科技以堅持創新，追求卓越的企業精神，秉持廉潔、透明及負責的誠信理念，經營良好商業運作。本公司由董事長帶領高階管理階層與全體員工承諾，並致力於推行協力廠商共同遵守誠信經營守則。



指標及目標

- 短期目標：每年度誠信經營相關教育訓練完成率達 90%。
- 中期目標：每年度誠信經營相關教育訓練完成率達 100%。
- 長期目標：維持 0 舞弊案件。



有效性追蹤機制

- 於內部、外部設立多元申訴與檢舉管道。
- 指定董事長室為推動誠信經營之專責單位，制定相關政策並擔任諮詢窗口。
- 配置專責法務人員定期（至少 1 次／年）向董事會報告。
- 稽核單位依風險評估結果，擬訂並執行相關稽核計畫，異常查核結果通報高階管理階層及董事長室，並做成稽核報告提報董事會。



年度行動及措施

- 2024 年開辦誠信經營教育訓練 1 場次。
- 2024 年接獲誠信經營相關之申訴與檢舉 0 件。
- 2024 年確實遵循法規，無誠信經營相關之違法紀錄。

法規遵循

合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是企業永續經營的基礎。揚智科技遵循《上市上櫃公司治理實務守則》、臺灣證券交易所公司治理中心《公司治理評鑑指標》，並訂定《誠信經營守則》，秉持透明、公正及負責任的態度，維護股東、員工及所有利害關係人的權益。

為確保本公司營運活動符合當地政府之法令規範，各部門亦積極透過內外部各種管道，持續地密切關注《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《職業安全衛生法》等各項基本法規，以及其他與本身業務相關、且可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形。2024 年未有任何因違法、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事。

法遵訓練

為即時提供各部門法律、法規相關協助及諮詢服務，我們設有法律服務平台，同仁均可透過內部網站取得相關訊息及宣導資料。此外，為使公司同仁認識並一同落實相關法律規定，我們亦不定期辦理各類法規之教育訓練、公告宣導資訊，一方面確保相關同仁能悉知、掌握最新規範，以檢討並更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事，

另一方面，亦可藉此強化同仁的法遵及道德意識，以落實企業最基本的社會責任。

▼ 揚智科技近 3 年法遵相關教育訓練情形

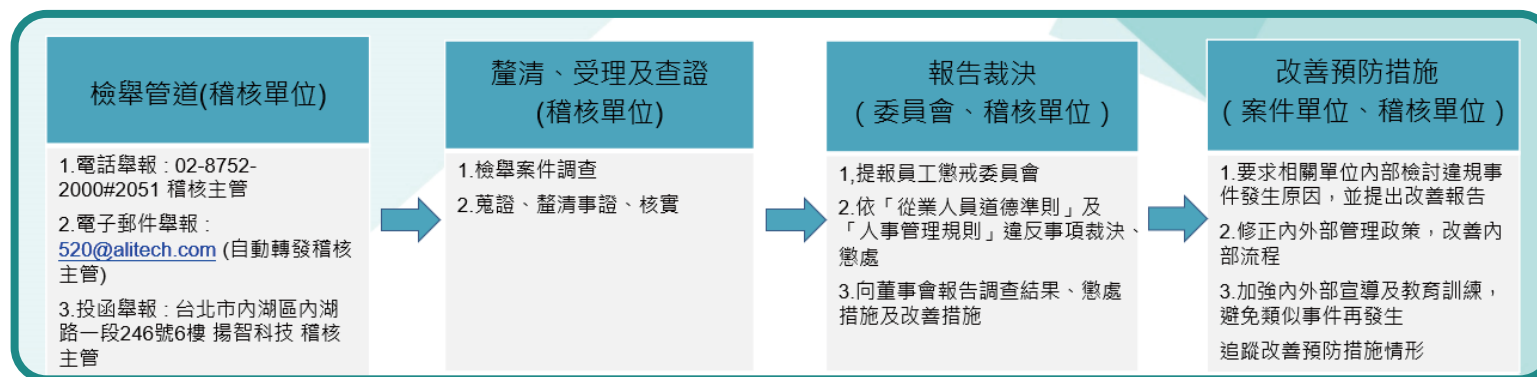
年度	訓練課程	課程目的及效益	訓練對象
2022 年	資安宣導課程	協助同仁建立資安觀念，藉以保護本司所屬之資訊資產資料、系統、設備及網路之安全。	全體同仁
2023 年	防範內線交易	協助同仁了解內線交易的成立要件及嚴重性，達到防制內線交易不法行為之目的。	全體同仁
2024 年	營業秘密之理論與實務研析	由外部律師提供教育訓練以使公司及員工理解營業秘密之相關規定，避免涉及不法之行為。	全體同仁
	營業秘密之理論與實務研析	提升同仁對永續發展的認識和實踐能力，進而促進同仁積極參與永續發展相關行動。	全體同仁

申訴及建議管道

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，我們設立各式申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟治理、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議。

揚智科技於官網公告檢舉管道，內、外部人員皆可透過公司官網、電話聯絡（+886-2-8752-2005 吳小姐）及信件等管道，直接向本公司檢舉不法之情形。我們亦提供匿名檢舉的選項，且依法採取適當措施以保護個人資料及隱私，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待，並於《誠信經營守則》、《公司從業人員道德準則》中明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準。本公司於 2024 年度並無接獲違反誠信與從業道德相關（商業倫理、貪腐、賄賂或從事內線交易等）之檢舉案件。

▼ 檢舉、申訴案件之受理流程



Chapter 3

產品 服務

產品責任

品質管理

產品安全

創新研發

專利及商標布局

國際展會參與

永續價值鏈

供應鏈管理機制

供應鏈評鑑與稽核

供應商風險評估

永續綠色採購

客戶服務

客戶滿意度調查

客戶隱私保護

產品責任

品質管理

從新產品導入到進行可靠度等相關測試與驗證，乃至進入量產階段、管理供應商以維持並調配產能，揚智科技專注於提升產品的品質，經由良率管控、品質管控、生產力管控，從工程階段到量產階段皆經過嚴謹的把關。我們也對外包供應商進行定期與不定期的稽核及管理，並積極回應處理客戶反映的意見。

為了持續滿足客戶的期待，本公司同樣重視使用者的健康安全以及產品的合規性，故自研發、生產、運輸、銷售到使用，皆投入大量資源建置各階段的管理機制；並藉由有效的系統運作，持續優化各項流程。截至 2024 年底，已通過 ISO 9001 品質管理系統，且經獨立第三方驗證機構 SGS 驗證，並規畫將於明年通過 ISO 26262 道路車輛功能安全標準，以確保公司的產品皆符合優良品質管控。

法規遵循是揚智科技永續發展的基準線，我們始終恪遵相關法令，透過反貪腐、環安衛、資訊安全、人權等相關教育訓練和例行性管理，揚智科技於 2024 年並未發生下列情事：

- 產品或服務違反消費者健康安全相關法令
- 產品或服務違反資訊或標示相關法令
- 行銷傳播違反相關法規的事件
- 經證實違反客戶隱私權或客戶資料遺失的情事

產品安全

為確保揚智科技所有產品無侵害使用者健康及環境安全的疑慮，本公司嚴格禁用有害物質，產品皆遵循《電子電氣設備中限制使用某些有害物質的指令》（簡稱 RoHS 指令），並符合歐盟《關於化學品註冊、評估、授權及限制法規》（簡稱 REACH 法規），確保公司各項產品及製造過程皆遵守國際環保法規，達到全球環保要求的標準以及無危害物質的目標，亦可提供客戶相關保證函。同時，為有效管理產品品質與製程，我們從生產源頭進行嚴格把關。根據品質需求，供應商需不定期提供《限禁用物質管制保證書》；2024 年間，揚智科技所有消費性產品皆無違反健康和安全法規和自願性規約之事件，落實產品安全性把關。

揚智科技從研發、生產、儲存到使用標示等過程，皆投入大量資源把關產品安全，除了針對公司所有不同規格的產品有不同的安全性把關措施之外，產品皆依法標示產品詳細資訊與特定資訊，出貨產品所有標示亦符合當地法令對於綠色產品資訊與標示之要求，並向客戶提供 eGreen guarantee report。報告期間未有違反產品與服務之資訊與標示法規的事件。

創新研發



▲ 2024 年揚智科技頒發「傑出貢獻獎」表揚優秀人才

揚智科技 5 大創新研發目標

- ✓ 提升性能
- ✓ 降低功耗
- ✓ 降低平台成本
- ✓ 提高效率
- ✓ 減少環境衝擊



揚智經營團隊均具有數十年半導體產業豐富經驗，並積極吸納優秀人才加入團隊，目前組織內編制素質精良的研發與製造相關人員佔本公司全球員工人數約 8 成。藉由優秀的人員素質，歷年來多次領先國內、外同業推出各項新產品，同時也建立更佳的公司體制，為公司奠定永續經營根基。

在研發團隊長期深耕之下，本公司充分掌握先進技術，自主研發 IP 超過 8 成。考量維持技術領先地位，揚智已先後取得國內外多項專利證照。藉由多年來掌握的專利權相關技術，揚智將持續發展我們在影像解碼、影像處理與高速介面上的優勢，加上於現有產品中導入 AI 晶片技術，可為客戶量身打造智能家居等跨足各領域的高整合服務方案。近年來，我們已經陸續針對舉凡球賽轉播螢幕、沉浸式體驗等大型場館所需用的高解析度 8K 投影，以及其他特定需求，協助客戶開發具前瞻性之各種高階產品。並將價格與成本列為研發的重要考量，積極比較並選用不同廠家的原料件，提供客戶更實惠的價格；因為揚智深知優異的性價比是每位客戶的需求，也是我們持續創新、前進的不懈動力之一。

憑藉著高度的專業知識和研發精神，揚智科技致力於為所有客戶提供創新動能、協助其改善研發和生產流程並拓展業務；我們也積極運用與顧客和產業夥伴相互協作的創新模式，尋求突破、提高效能，減少產品對環境的影響，共同邁向永續未來。2024 年揚智科技研發費用達 5.38 億元，占營業收入 34.69%，年減 25.43%，同時新取得 18 件專利，累積核准專利件數共達 350 件。

年度	2022 年	2023 年	2024 年
研發費用	672,276	722,134	538,460
營業收入	2,474,814	1,276,597	1,552,396
占營收比例	27.16%	56.57%	34.69%
年增減率	(25.84%)	7.42%	(25.43%)

▲ 揚智科技近 3 年研發投資情形(單位:仟元)

揚智科技 2024 年重大主題【創新管理】管理情形

對應 GRI 指標

自訂主題

連結之 SDGs

SDG9 永續工業、產業創新、
韌性基礎建設



正負面衝擊評估

(+)
公司在智慧財產權與無形資產的投資與專利方面布局妥當，並進而以更有效的方式進行管理，展現企業價值與競爭力。

(-)
公司無法以有效的方式進行研發創新管理，導致企業競爭力停滯不前，甚至陷入專利訴訟，商譽蒙損並造成巨大支出。



政策或承諾

成為世界領先的採用先進技術的客製化 IC 解決方案提供者，隨時掌握目標市場成長的重要機會，專注於降低 STB 平台的成本與功耗，提升 IP 的 Performance/Power/Area 競爭力，並關注永續議題，攜手世界級客戶與合作夥伴共同邁向永續未來。



指標及目標

- 短期目標：持續研發推出更具優勢的機上盒產品，增加整合度並降低能耗。
- 中期目標：運用揚智多媒體優勢，發展影像解碼、影像處理、高速介面 IP，並提升 IP 競爭力。
- 長期目標：利用揚智現有的 IP，建立一個基礎的平台，提供快速整合的一站式 ASIC 方案。



有效性追蹤機制

- 評估 ROI，確認成本與產出。
- 通過揚智內部流程，以晶片面積與功耗判斷研發成果。
- 客戶對 IC 的接受度。



年度行動及措施

- 成功將 Audio AMP 與 CA card interface 整合進機上盒 IC，降低平台成本。
- 採用更先進 28nm 製程，減少 IC 功耗。
- 與競爭對手的 IP 比較 Performance/Power/Area/Price，提出具備市場競爭力的 IP 方案。

專利及商標布局

智慧財產權是研發的重要成果，亦是創新管理的核心要素。揚智科技結合營運目標與研發資源，持續推出新產品並同步進行 IP 的開發；我們也建立了管理智慧財產權、創造公司價值的運作模式，提升企業及組織競爭力；本公司擬定《智慧財產策略》，含括以下四大面向：

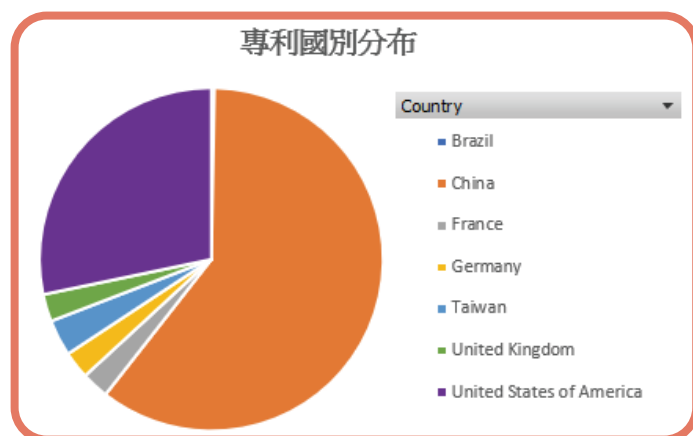
專利版圖佈署策略：包括專利版圖佈署戰略、攻擊型專利布局、專利申請版圖擴展與專利總數清點整編，保護公司研發成果。

營業秘密保護策略：包括記錄實行經濟效益、管理專案保密義務，建置營業秘密清單與內部及外部侵權偵測，保護營業秘密。

商標註冊佈局策略：包括提早確認商標使用意圖，事先申請商標註冊，並持續收集商標使用證據。

既有 IP 對外授權：包括盤點既有 IP 以及對外提供 ASIC 設計服務或 IP 授權服務。

揚智並設有專利審查委員會，由各研發處級主管擔任委員，每季 1 次召開專利審查會議，內部先行審核研發成果是否足以進一步申請專利。除此之外，智慧財產管理計畫當年度執行情形暨次年度智慧財產管理重點等相關事項，將經由權責單位定期向董事會彙報實際執行情況。截至 2024 年 12 月 31 日，揚智科技擁有 350 件專利，主要涵蓋機上盒和相關晶片設計技術，其中包括 12 件臺灣專利、211 件中國專利以及 99 件美國專利。商標部分，揚智歷年來在全球共註冊了 94 件以上之商標，目前有效註冊商標約 40 件。



▲ 揚智科技有效專利國別分布

國家	新專利件數			截至 2024 年底 累計有效專利 件數
	2022 年	2023 年	2024 年	
臺灣	0	0	0	350
中國	8	12	13	
美國	10	12	5	
巴西	0	1	0	
總計	18	25	18	

▲ 揚智科技近 3 年專利取得情形

國際展會參與

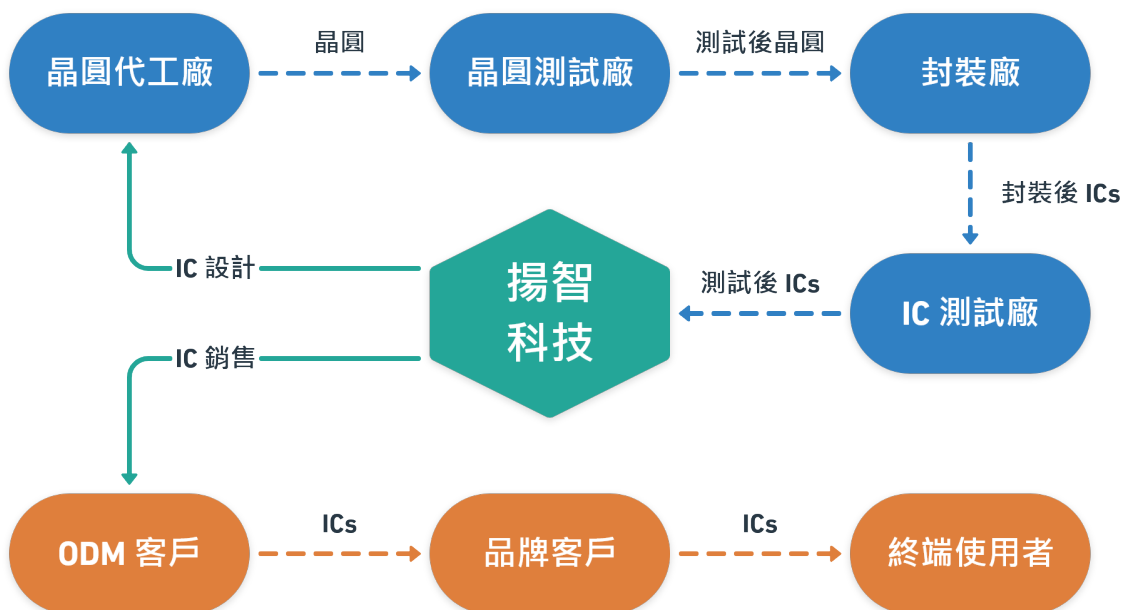
揚智科技在致力於創新研發的同時，也積極與國際接軌。2024 年共參加 6 場國際性展覽，包括在歐洲廣電業界深具影響力的國際廣播電視通信設備展覽會（International Broadcasting Convention；IBC Show）、印度通訊及資訊產業大展（Convergence India）、美國廣播電視展（NAB Show）、新加坡亞洲廣播電視博覽會（BroadcastAsia）、巴西付費電視暨傳播技術展（ABTA）、中國（北京）國際廣播電視信息信息網絡展覽會（China Content Broadcasting Network；CCBN）等；以及 2 場國際性技術研討會，全面深化全球合作與技術交流。

永續價值鏈

揚智科技著重於 IC 晶片的研究發展與設計，在半導體產業鏈屬於最上游的晶片設計環節。晶片委由晶圓代工廠生產，晶圓代工廠生產出來的晶片，則在經過初步測試後送封裝廠封裝，並後續委託外包測試廠完成晶片測試。揚智工程單位收到晶片成品後，則進一步進行完整之晶片系統測試。本公司主要原料為晶片，與國內外晶圓代工、封裝、測試廠維持策略合作關係，以提高研發實力及有效降低營業成本，目前進貨的來源適度分散，品質可靠，價格相對合理。2024 年本公司供應鏈及與上下游廠商和客戶間的商業關係無重大顯著改變。

為落實供應鏈管理，揚智除自我要求於品質與成本等業務領域持續精進，加強與上、中、下游供應鏈的合作關係外，亦持續促進供應商及承攬商關注於 ESG 各面向的改善，並藉由管理階層定期交流、自主評鑑、管理稽核與經驗分享，期望能與主要供應商、承攬商攜手合作，強化夥伴關係，推出更多優質的產品及服務，共同創造更亮眼的永續價值。

▼ 揚智科技電子產業價值鏈



揚智科技 2024 年重大主題【供應商管理】管理情形

對應 GRI 指標

GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例
 GRI 308-1 使用環境標準篩選新供應商
 GRI 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動
 GRI 414-1 使用社會標準篩選新供應商
 GRI 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動

連結之 SDGs

SDG12 永續消費與生產
 SDG17 全球夥伴



正負面衝擊評估

(+)
 公司確實執行供應商管理，對供應鏈發揮具體影響力，促進落實永續發展責任之管理作為。

(-)
 公司未確實執行供應商管理，對供應鏈發揮不了具體影響力，無法促進落實永續發展責任之管理作為。



政策或承諾

推展在地化採購計畫，提升原物料在地採購金額比率、妥善評估地緣政治風險，掌握關鍵管理原則，以強化供應鏈永續韌性、帶領關鍵供應商完成 ESG 永續管理 & 風險調查與評估比率等。



指標及目標

- 持續性目標：
 1. 原物料在地採購金額比率超過 80%。
 2. 供應商評鑑達優級者超過 80%。
 3. 關鍵供應商符合 ESG 準則。
 4. 定期執行供應商評比。
 5. 持續執行衝突礦產調查。
- 中長期目標：攜手關鍵供應商共同制定節能減碳目標，確保員工安全、互重互信的工作環境符合商業誠信道德。



有效性追蹤機制

定期以實地或書面方式執行供應商評鑑與稽核



年度行動及措施

- 2024 年度以實地或書面方式執行供應商評鑑與稽核共 7 次。
- 2024 年度優級供應商達 85.7%，不合格供應商 0 家，新增 1 家供應商。

供應鏈管理機制

揚智科技致力於建立一個負責任且具韌性的供應鏈，積極管理供應鏈風險，並透過與供應商之間的相互合作，強化供應商管理成效，確保品質、增進客戶滿意度。在導入新供應商時，其對永續相關規範的遵循程度亦是我們考量採購決策的關鍵之一。通過輔導與提升供應商的能力，並進行獎勵或汰除的決策，揚智科技不斷增強整個供應鏈的實力，並設定目標以持續改進。

供應鏈評鑑與稽核

為確保所有供應商夥伴均能符合揚智科技在品質、交期、工程能力等相關要求，強化供應鏈永續管理，依據揚智科技供應商風險管理機制，針對供應商擬定《供應商資格及考核認定作業程序》，並依據此規範對供應商進行年度評鑑及不定期稽核，由評鑑小組進行書面或實地評鑑。本公司根據（1）委外出貨量比例超過 30%、（2）品質異常狀況以及（3）是否為新導入的供應商等標準，篩選出需要實地稽核的供應商。

供應商評鑑

揚智科技透過與供應商訪視溝通，了解我們的合作夥伴執行法規的狀態，確保或提醒各項法令得以落實。另外本公司亦定期對供應商進行評鑑，經評鑑後，將結果分為優等、甲級、乙級、丙級及丁級，被評為丙級者即為不合格廠商，將限期要求改善，若連續三年評等為丁級，則應列為拒絕往來。

我們依照對營運影響的重大程度權衡，針對供應商評鑑項目調整比重。2024 年，本公司的供應商評鑑項目及比重包括：品質確保（Ensure Quality）35%、交期穩定（Stable Delivery）25%、工程能力（Process Capability）35%、價格競爭力（Price Competitiveness）5% 等因素後進行綜合評估。

Judgment Criterion		
Score	Level	Judgment
90-100	優等	OUTSTANDING 傑出／高於 ALi 要求
75-89	甲級	SATISFACTORY 滿足 ALi 要求
60-74	乙級	NEEDS IMPROVEMENT 需要進一步改善
以下為不合格廠商		
30-59	丙級	SIGNIFICANT DEFICIENCY 重大異常／不符合要求
0-29	丁級	NO SYSTEM 沒有系統

廠商	級別	2022 年	2023 年	2024 年
供應商	Level	5	5	6
	優等	1	1	1
	甲級	0	0	0
	乙級	0	0	0
	丙級	0	0	0
	丁級	0	0	0

▲ 揚智科技近 3 年供應商評鑑結果
註：承攬商評鑑對象包含 7 家供應商。

供應商稽核

2024 年度預計實地稽核 4 家供應商、書面稽核 3 家供應商，實際完成實地稽核 4 家供應商、書面稽核 3 家供應商，達成率 100%。稽核評鑑結果未發現重大缺失與風險。如廠商有製程操作數據未規範上下限、未定義成品退貨管制等缺失，供應商皆需依本公司規定，於稽核後 1 個月內回覆缺失矯正改善措施。

稽核結果發現，供應商高風險因子存在於系統、6S 工作環境管理等面向。在系統缺失改善部分，本公司採取持續監控及協輔廠商的管理方式，要求不符合的廠商必須制定適當的防呆卡關機制，並按月回報揚智科技相關執行績效，以降低系統缺失所產生的潛在風險。

▼ 揚智科技近 3 年供應商及承攬商稽核執行情況

廠商類別		供應商		
稽核方式		2022 年	2023 年	2024 年
實地稽核	預計實地稽核家數	3	3	4
	實際完成稽核家數	3	3	4
	達成率	100%	100%	100%
書面稽核	預計書面稽核家數	3	3	3
	實際完成稽核家數	3	3	3
	達成率	100%	100%	100%

供應商風險評估

揚智科技為分散風險、持續提升整體供應鏈品質，遵循 RBA 要求建立《供應商資格及考核認定作業程序》，並將此政策納入供應商採購管理的必要項目，故揚智科技要求主要供應商及未來新增供應商皆必須提供《有害物質調查表》、《不使用衝突礦物宣告書》，以承諾其供應之產品或零組件、公司治理及工作者人權保障情形皆符合本公司 ESG 經營理念。針對未能符合本公司要求之供應商，揚智科技亦積極協助與輔導供應商實施改善計畫，同時落實改善員工健康與安全、人權、企業社會責任，致力於降低供應鏈風險。若有違反相關規定，本公司得主張終止或解除契約，促使供應商夥伴共同致力提升企業社會責任。

環境 風險	100% 主要供應商通過 ISO 14001 - 為降低環境風險衝擊，揚智科技持續要求「主要供應商」取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。2024 年針對 7 間實際交易的主要供應商進行環境風險衝擊評估；其中，已有 7 間供應商通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，占比約 100%，確認所有主要供應商皆無重大實際或潛在負面環境衝擊。 供應商 100% 回簽《有害物質使用情形聲明書》 - 揚智科技要求供應商須提供《有害物質調查表》，以承諾其供應之產品或零組件安全性，包括產品附件、包裝材料、其他與產品交付相關之附件。若有違反相關規定得主張終止或解除契約，以避免產品影響人類健康與環境安全，2024 年回覆率 100%。
社會 風險	供應商 100% 不使用衝突礦產 揚智科技要求供應商不得使用衝突礦產（Conflict Minerals），以確保本公司產品中所使用的礦料，如：鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、金（Au）、鈷（Co），不會為武裝衝突帶來獲利。若供應商有使用上述礦產，須揭露該礦產之來源。2024 年揚智科技針對合格委外廠的 7 家供應商進行調查，回覆率 100%，皆無使用衝突礦產之風險。
治理 風險	主供應商 100% 簽署《保密承諾書》 揚智科技新增的 1 間供應商必須簽署《保密承諾書》，2024 年共 7 間廠商完成簽署，並經評估核准後，符合標準始納為合格供應商。

永續綠色採購

在我們的重要營運據點（包含本報告書提及營運邊界）中，均儘量採用在地採購，以減少長途運輸的碳排放，並支持在地商業發展。過去三年來，2022 至 2024 年度在地採購占總支出比例均達 80% 以上；未來揚智科技也將持續保持此一水準，並進一步評估擴大在地採購比例之可行性並設定具體目標。

客戶服務

客戶滿意度調查

揚智科技秉持客戶滿意與品質至上的理念，將客戶的回饋視為精進客戶關係發展的重要基礎，主要透過 E-Mail 與其他多重管道，包括現地拜訪，充分地與國內外客戶溝通並了解其需求以及相關的競業狀況。

針對客戶對產品的意見，將由產品經理負責接收客訴資料，再交由工程單位執行分析，品管單位產出客訴報告予產品經理後，再行回覆客戶；並由業務根據分析報告回收不良品，更換良品出貨給客戶。通過建構完整的客戶需求回應處理程序，加上持續對原料件、製程品質的嚴格控管，我們成功且顯著地降低了客戶申訴的發生率。2024 年揚智科技客戶滿意度達 80% 以上高水準，並且於本年度並無發生重大申訴事件。

調查類別		占比	調查類別		占比
品質狀況 Quality		10%	技術服務 Technical support		10%
服務態度 Services		10%	軟件更新與支援 Software update & support		10%
交貨時效 Delivery		10%	樣品測試配合度 Sample support		10%
報價時效 Response time on quotation		10%	開案專案配合度 Support on project kick-off		10%
異常處理 Incident response / Abnormality management		10%	客戶抱怨處理 Customer complaint handling		10%

年度	2023 年	2023 年
回覆數量	10	10
回收率	100%	100%
客戶滿意度均分	88.6	84.8

客戶隱私保護

為確保個人資料保護，揚智科技依據所在地法規及歐盟《一般資料保護規範》（GDPR）制定隱私權政策，適用於公司全體成員及合作廠商，並要求嚴格遵循。稽核部門每六個月進行一次內部稽核，檢視個人資料的收集、處理與移動，確保符合法規。揚智科技設有申訴管道，對隱私權違規採零容忍政策。透過全球宣導及教育訓練，強化員工對隱私保護的理解與遵循。揚智科技承諾嚴守客戶機密，2022 年至 2024 年無任何隱私權與遺失客戶資料的相關申訴或裁罰事件。

Chapter 4

氣候 環境

氣候風險與

機會管理

氣候相關財務揭露

鑑別評估氣候風險

揚智科技淨零

願景及階段性目標

能源、溫室氣體及水資源管理

節能減碳措施

更節能的產品

和服務

氣候風險與機會管理

依世界經濟論壇（WEF）發布的《2024 年全球風險報告》（GRR 2024）顯示，在 2024 年的風險認知中，極端氣候等環境風險排名居高不下。

近年因極端天氣事件造成的災害頻仍，揚智科技為提前因應氣候災害、預防相關財務損失，導入由國際金融穩定委員會（FSB）在 2015 年成立的氣候相關財務揭露小組（TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議。本公司自願性揭露我們於氣候相關風險侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，以及其所造成之財務影響；並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利、增強氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。

氣候相關財務揭露

核心要素	行動方案
治理	揚智科技召集各單位代表不定期討論各項議題對組織內部和外部的潛在影響，包含鑑別及評估氣候變遷風險及因應氣候衝擊。在鑑別出氣候相關衝擊後，依據《風險管理政策》，與高階主管開會研討氣候相關風險與機會，針對風險可能造成的危害，提出改善建議與措施，以調適減緩氣候財務風險，並找出相對應的氣候財務機會。由財務單位主管每年向董事會報告整年度 ESG 績效，並由董事會確認短中長期目標，包含氣候變遷相關議題。 此外，公司內的其他功能委員會也負責治理部分氣候相關議題，如審計委員會每季度召開會議，定期聽取內部稽核主管的報告，了解內部稽核部門對氣候相關風險的內部控制制度設計及執行的有效性，以及稽核發現的問題。
策略	本公司根據各項氣候議題的發生可能性與影響程度，鑑別出 6 項重大氣候風險和 3 項重大氣候機會。 本公司將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，預估風險發生機率與影響程度，並制訂風險應變與緩解措施計畫；依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況辨識出實體及轉型風險與機會，模擬未來可能的氣候財務影響，擊劃前瞻積極的氣候行動，並制訂風險應變與緩解措施計畫，以及危機處理機制，包含：積極推動綠能環保政策，驅動供應鏈進行低碳製造轉型、擴大再生能源使用、發展減碳創新技術等，全面減少企業營運與產品產銷的碳足跡。為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，訂定節能減碳措施，在日常工作中推動減碳行動。本公司主要的短、中、長期風險與機會請參考「氣候相關風險與機會對財務的影響」。
風險管理	董事會是風險控管的最高決策機構，直接監督公司的風險治理架構。為了健全風險評估和強化管理，揚智科技由各單位分別負責，時時關注、即早識別與管理企業營運中的各類風險，包括氣候變遷帶來的實體與轉型風險，規劃並落實相關的因應措施。集團訂定了《風險管理政策》，將各業務可能產生的風險控制在可承受範圍內，並建立完善的風險管理作業原則。由財務單位主管每年至少一次，向董事會報告管理執行情況及風險控管狀況，監督並檢討經營團隊的風險管理執行成效，以強化企業體質。
指標與目標	- 透過研發先進技術，提升能源使用效率，持續降低製造及產品使用階段的能耗及碳排放量。 - 長期推動「節能減碳措施」，中長期規劃為每年碳排放量下降 1%（以 2023 年為基準，本年度總碳排放量共減少 2%）。

鑑別評估氣候風險

氣候相關風險與機會對財務的影響

揚智科技針對氣候風險與機會之項目進行風險評估，根據衝擊程度與發生機會進行分析排序，將衝擊程度分為低中高 3 級，發生機率分為不太可能、或許可能及非常可能 3 級，鑑別分析出低度、中度及中高風險與機會項目，後續並對此擬訂適當的因應措施，以提升揚智科技應對氣候變遷風險與機會之韌性。

▼ 氣候相關風險與機會清單

氣候風險項目	氣候機會項目
① 政策和法規風險 (減碳與再生能源相關法規) ② 技術風險 (低碳技術與服務之開發成本) ③ 市場風險 (市場需求變化) ④ 名譽風險 (商譽減損) ⑤ 極端天氣風險 (颱風、暴雨等) ⑥ 氣候異常風險 (降水變化、年均溫上升等)	① 能資源使用效率 ② 能源來源 ③ 產品和服務

▼ 氣候相關風險與機會矩陣圖

衝擊程度	高	④	③	③
	中		⑤	
	低	①	② ⑥	① ②
	發生機率			
	不太可能	或許可能	非常可能	

● 低度風險／機會項目 ● 中度風險／機會項目 ● 中高風險／機會項目

氣候相關風險及財務影響

氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型風險				
① 政策和法規風險	短期	- 因應再生能源與碳費相關之新興法規，需投入成本或繳納碳費，營運成本增加。 - 臺灣現有《溫室氣體減量及管理法》及《氣候變遷因應法》 - 歐盟碳邊境調整機制	- 能源成本增加 - 減碳成本增加 - 境外成本增加 - 可能產生罰款	- 設立專責人員或部門，定期監測與氣候相關的政策和法規變化，確保公司運營和投資決策符合規範，降低法律風險。 - 培養公司內部碳盤查種子講師，推動碳盤查教育訓練。 - 持續執行節能減碳行動方案，並規劃將於 2030 年引進使用綠色能源。
② 技術風險	中期	- 開發低碳技術與服務（轉型）之成本 - 本公司於 2024 年度共投資 538 百萬元研發成本	- 產品成本增加 - 研發成本增加	- 與學術機構、研究機構、技術供應商等外部合作夥伴合作，幫助公司加速新技術的開發和應用。 - 通過共享知識和資源，能夠更快地適應技術變革，並降低風險。
③ 市場風險	短期	- 可能因市場需求變化，導致本公司原商品因未符合最新的節能減碳潮流與技術，造成銷售下滑的不利情況。 - 因應客戶要求，產品需符合碳排放相關規定或國際倡議等約定，否則可能影響客戶關係與營收成長。	客戶訂單減少，獲利縮減。	與供應鏈共同檢討並實施提升韌性之措施，進行緊急應變演練與檢討，鼓勵供應鏈夥伴透明揭露氣候相關財務資訊。
④ 名譽風險	長期	誇大環保努力或進行表面化環保行為，而不實質改善環境影響，導致消費者對公司產生不信任，從而損害公司的名譽。	客戶訂單減少，獲利縮減。	確保環保聲明是真實的，並且有實際的數據和結果支持這些聲明；積極取得第三方認證和獨立審核，增加環保行為的透明度與公信力，避免被指控為漂綠（Greenwashing）。

氣候相關風險及財務影響

氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
實體風險				
⑤ 極端天氣風險	短期	颱風、洪水等極端天氣事件可能造成 - 機具、人員、廠房等設備損失 - 人員出勤率受影響 - 運輸中斷、貨物損失	- 每年需編列保險費預算 - 產能受影響 - 機具、廠房、人員損失	2024 年未因極端天氣事件而導致營運中斷 - 制定業務連續性計劃（BCP）和災難恢復計劃（DRP），以確保在營運中斷時能夠迅速恢復生產；包括遠程辦公設置、彈性工作時間安排、可替代的生產場地或設備等。 - 為員工提供充分的健康和安全保障，根據天氣狀況調整工作時間和工作環境（例如：在高溫天氣下提供充足的水源、休息區，並安排足夠的安全培訓）；在極端天氣條件下，考慮允許員工遠程工作或調整工作安排。
⑥ 氣候異常風險	長期	降水模式變化、年均溫上升等氣候異常現象導致 - 淹水 - 乾旱 - 儀器設備壽命縮短 - 冷氣需更高致冷強度 - 運輸中斷、貨物損失	- 購買沙包、抽水機等機具 - 事先蓄水 - 購水增加製造成本 - 增加設備採購支出 - 電費增加	2024 年未因氣候異常事件而導致營運中斷 - 定期進行氣候風險評估，識別氣候異常對其業務的潛在影響。 - 未來將透過情境分析，預測未來不同氣候條件下可能出現的風險，並因應調整企業的運營策略。

氣候相關風險及財務影響

氣候相關機會	影響期間	機會內容說明	潛在財務影響	因應作為
實體風險				
① 能資源使用效率	短期	- 採用節能措施 - 轉用更高效率電器設備 - 節能產品 - 紙張、廢棄物回收利用 - 減少耗水量	- 降低用電量與碳排放，減少營運成本支出及減碳成本 - 購買節能電器補助 - 減低耗材購買金額 - 降低用水成本	- 優化使用習慣，減少開燈、開冷氣時數，節省用水。 - 汰換老舊設備，更新為高效能、節能設備。 - 紙張雙面列印，單面空白廢紙再利用。
② 能源來源	中期	- 低碳能源使用 - 能源替代／多元化	使用多元能源，強化能源供給韌性	透過採購的方式，正在逐步規劃導入綠色能源
③ 產品和服務	中期	產品研發與創新	以前代產品為基礎開發效率更佳之新產品，提升產品低碳競爭力。	投入創新研發降低產品能耗及產品體積微小化。

揚智科技淨零願景及階段性目標

為了和諧與永續經營的目標，並深化同仁心中對氣候變遷風險的重視，本公司亦依照「氣候相關風險與機會矩陣圖」，規劃人才培訓計畫、訂定因應氣候風險之短中長期策略目標，以利公司內外部檢視節能減碳政策與後續建立相關規章制度。

一、人才培訓計畫

- 積極參與政府單位發起之碳盤查講座及課程，了解政府政策方向
- 安排總部盤查人員參與碳盤查相關課程，日後做為種子講師對子公司相關人員授課。
- 每年執行盤查人員訓練課程，使總公司及各子公司盤查制度一致。
- 每年至少一堂減碳課程，邀請同仁從生活中落實減碳。

二、公司策略目標

- 短期目標：排碳量每年減少1%
- 中期目標：2030引進綠色能源
- 長期目標：2050達成淨零排放

三、公司控管機制

每季檢視用電度數，變動超過10%需提出說明，減少不必要的排碳量。

揚智科技 2024 年重大主題【節能減碳】管理情形

對應 GRI 指標

GRI 302-1 組織內部的能源消耗量
GRI 302-3 能源密集度
GRI 302-4 減少能源消耗
GRI 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放
GRI 305-4 溫室氣體排放強度
GRI 305-5 溫室氣體排放減量

連結之 SDGs

SDG7 永續能源
SDG13 氣候行動



正負面衝擊評估

(+)
公司明確鑑別氣候相關風險與機會，強化經營韌性；掌握能源使用及溫室氣體排放情形，採取節能減碳行動，遵循法規，在未來可節省相關支出，且有益企業正面形象。

(-)
公司未明確鑑別氣候相關風險與機會，營運易受影響；能源使用及溫室氣體排放情形不明，節能減碳績效不佳，違反法規，在未來可能增加相關支出，且損及企業形象。



政策或承諾

嚴謹遵循環保相關法規，積極規劃節電、節水計畫，並帶領同仁在辦公室與日常生活中以實際行動實踐節能減碳，共創永續生活。



指標及目標

- 短期目標：
 1. 2025 年完成溫室氣體盤查。
 2. 相較 2023 年減少 2% 碳排量。
- 中期目標：
 1. 完成溫室氣體盤查及確信。
 2. 持續每年減少碳排量 1% 之目標。
- 長期目標：2030 年開始引進綠電，2050 年達成零碳排。



有效性追蹤機制

- 每季檢視用電度數，變動超過 10% 需提出說明，減少不必要的排碳量。
- 溫室氣體盤查及確信。
- 外部利害關係人申訴管道。



年度行動及措施

- 2024 年每季檢視、監控用電度數，確認維持無增加超過 10%。
- 2024 年開始規劃溫室氣體盤查時程。
- 2024 年接獲節能減碳相關之申訴與檢舉 0 件。

能源、溫室氣體及水資源管理

揚智科技無進行生產製造之工廠，僅總公司使用之外購電力耗用，依能源署公布之電力排碳係數計算排放量。目前無使用外購再生能源，並規畫將於 2025 年啟動導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與確信作業。2024 年揚智科技總用電量共 1,972,119 度 (kWh)；能源耗用量為 7,099,628.40 百萬焦耳 (MJ)；溫室氣體排放量 (範疇二) 約為 1413.83 公噸-CO₂e。

▼ 揚智科技能源及溫室氣體管理統計

項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年
外購電力使用量 ¹	度 (kWh)	2,047,086	2,023,295	1,972,119
能源耗用量 ²	百萬焦耳 (MJ)	7,369,509.60	7,283,862.00	7,099,628.40
能源密集度 ³	MJ／營業額－仟元	2.78	5.04	4.36
溫室氣體排放量 ⁴	公噸－CO ₂ e	970.3188	959.0418	934.7844
溫室氣體排放強度 ⁵	公噸-CO ₂ e／營業額－仟元	0.00037	0.00066	0.00057
營業收入	營業額－仟元	2,651,069	1,445,754	1,628,224

註 1：彙整溫室氣體量之方法為營運控制法，盤查邊界為揚智科技總公司，以用電量統計盤查。

註 2：以每度電 3.6 百萬焦耳換算能源耗用量。

註 3：依能源耗用量／營業額之公式計算能源密集度。

註 4：以每度電 0.474 公斤-CO₂e（經濟部能源署公告之 2024 年電力排碳係數）換算溫室氣體排放量。

註 5：依溫室氣體排放量／營業額之公式計算溫室氣體排放強度。

揚智科技取水來源為自來水，主要用於辦公室同仁的生活用水。為配合政府環保法規及政策宣導，我們持續宣導節水，並透過各種改善措施來減少或回收用水，例如：宣導節約用水、廁所洗手檯採用感應式水龍頭、設備老舊汰換優先選用具有「省水標章」的水龍頭及馬桶等，減少不必要的浪費。

	2022 年	2023 年	2024 年
總取水量	8.52	8.46	4.47

◀ 揚智科技能源及溫室氣體管理統計

節能減碳措施



▲ 2024 年揚智科技動員同仁前往龜吼漁港踴躍參與淨灘活動

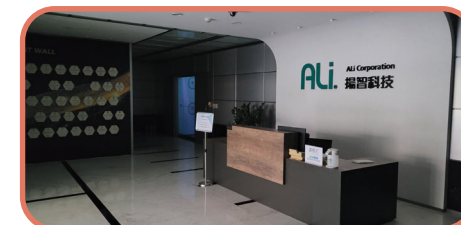
為了有效減少溫室效應的環境影響並降低能源消耗，揚智科技透過人才策略發展處正在持續制定、規劃節能減碳的發展目標與計劃，整合各部門的節能減碳策略與方案，並定期召開會議檢討和追蹤執行情況。公司持續引進各種節能技術，推動設施的節能改進計劃。

短期規劃主要為推廣辦公室及公共區域的節能管理方案，落實節電措施、提高能源效率，例如：照明設備選用省電環保標章產品，無人開會之會議室關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明等。同時，我們也宣導廢棄物減量政策，例如：影印用紙選用具有紙漿綠色標章的品牌、紙張盡量採雙面列印或反面重複利用、使用減碳印表機等。中長期則預計將進行機房整併，並持續透過舉辦淨灘、淨山及其他宣導活動和教育訓練，增強員工的節能減碳意識與習慣，目標為每年降低 1% 的碳排放量。

註 1：減量計算公式＝節電度數 × 每月工作天數 × 12 個月

註 2：以每度電 3.6 百萬焦耳換算能源耗用量。

註 3：以每度電 0.474 公斤-CO₂e（經濟部能源署公告之 2024 年電力排碳係數）換算溫室氣體排放量。



辦公室節能生活

- 中午關燈一小時
- 延後開／提前關冷氣一小時

節電量 (MJ)：84,229.63

減少排碳量 (公噸-CO₂e)：11.0902



鼓勵同仁響應晚上關燈一小時，公司提供 7-11 禮券抽獎

更節能的產品和服務

揚智科技不僅在產品研發製造及日常營運作業中重視對環境的影響，同時也致力於通過有效的管理機制珍惜並保護資源、創造具有高附加價值的商品及服務，為提升生活環境的品質貢獻一份心力。我們秉持著創新與永續的理念，致力於研發更節能、功耗更低的綠色產品，新一代的晶片也因為這些優勢與特色而廣受客戶青睞。

2024 年，揚智科技在自有技術的基礎上更進一步，開發出新一代晶片 F6P。相較於前一代 F6A，面積更縮小了 20~30%，在不同溫度條件下，功耗可節省達 14~22% 之多。此外，在前代產品的基礎上，本公司引入先進製程、持續升級效能，以期為市場帶來革命性的突破；並藉由效能的升級，達到延長產品生命周期的目的，進而減少因淘汰換代而產生的廢棄物量。透過揚智的機上盒產品，可將現有電視晶片升級至類 8K 的解析度，顯著地提升了觀賞畫質的水準。

同時，我們也透過參加國內外展覽、說明會以及至客戶端實際展示等多樣化的方式將低功耗、低汙染、高品質、高效率的理念推廣出去，以期在業界樹立嶄新的永續創新形象。

▼ 揚智科技新一代晶片 F6P 產品介紹

1. F6P Power Consumption

- ◆ Power consumption of F6P with embedded DDR can be reduced by 14%~22% compared to F6A + DDR
- ◆ At 70°C, the leakage current of F6P also increases slowly relative to F6A.

	F6P		F6A				
TA (°C)	IC power (W)	Tc (°C)	IC Power (W)	Discrete DDR (W)	IC + DDR (W)	Tc (°C)	Heatsink
25°C	1.337	60	1.297	0.257	1.554	53	no
70°C	1.372	91	1.492	0.257	1.749	94	no

揚智科技 2024 年重大主題【綠色產品】管理情形

對應 GRI 指標

302-5 降低產品和服務的能源需求

連結之 SDGs

SDG9 永續工業、產業創新、
韌性基礎建設
SDG12 永續消費與生產



正負面衝擊評估

(+)
公司妥善設計更節省原料、減少功耗的產品，進而減少能源浪費，達成節能減碳、友善環境的目標。

(-)
公司未妥善設計研發新產品，導致浪費能源，無法達成節能減碳、友善環境的目標。



政策或承諾

綠色製造高效率、低空載功耗之產品，產品研發設計從源頭開始，提供更加節能減碳的 IC 新選擇。



指標及目標

• 持續性目標：不斷創新，提升能源使用效率，持續開發更節省材料、更節能的新產品。



有效性追蹤機制

• 經由嚴謹且合理的模擬與測試，確認新產品的能耗較前一代進步。



年度行動及措施

- 2024 年開發新一代晶片 F6P
- 1. 縮小面積 20~30%，減少使用原料。
- 2. 節省功耗 14~22%，提升能源使用效率。

Chapter 5

永續 企業

企業人力概況

人力分布

人員流動

員工權益與待遇

人權及勞工權益保障

薪酬水準

福利措施

人力資源發展

多元培訓管道

績效與職涯發展

安心職場環境

職業安全衛生

職場健康服務

安心職場環境

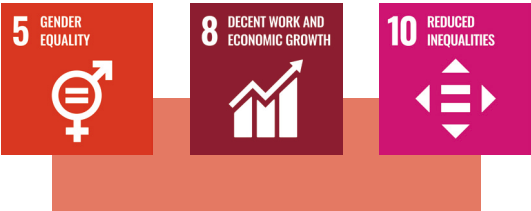
揚智科技 2024 年重大主題【多元與包容】管理情形

對應 GRI 指標

- GRI 401-1 新進員工和離職員工
- GRI 401-2 提供給全職員工的福利
- GRI 401-3 育嬰假
- GRI 402-1 關於營運變化的最短預告期
- GRI 405-1 治理單位與員工的多元化
- GRI 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率

連結之 SDGs

- SDG5 性別平等
- SDG8 就業與經濟成長
- SDG10 減少不平等



正負面衝擊評估

- (+)
公司重視多元與包容，提升員工滿意度及業務績效，進而吸引人才並提升留任率，並有益於企業正面形象。
- (-)
公司不重視多元與包容，員工滿意度及業務績效低落，甚至導致人才流失，且有損企業形象。



政策或承諾

一視同仁地提供員工安全健康的工作環境，並且重視個人的職涯發展，進而提高員工的留任意願。



指標及目標

- 短期目標：
 - 1. 高階主管女性比例達 5%。
 - 2. 雇用身心障礙同仁比例達 1%。
- 中期目標：增設哺集乳室等措施共 1 項。
- 長期目標：提升同仁的多元包容意識，養成企業文化。



有效性追蹤機制

- 設立申訴管道。
- 持續統計關注人力分布數據。



年度行動及措施

- 制定接獲申訴後的處理流程並即時調查，確保於 1 個月內結案。
- 2024 年接獲申訴案件 0 件。
- 2024 年高階主管女性比例達 4.1%。
- 2024 年雇用身心障礙同仁比例達 1%。

企業人力概況

「人才」是揚智最重要的企業基礎，我們致力於打造一個讓員工活力開放、並且能夠有所成長的工作環境，營造多元平等的友善職場文化，反對歧視、注重平等並尊重多元價值，人才的選用育晉留不因種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰等因素而有差別待遇，並且重視人才培育與薪酬福利保障，讓員工在本公司能發揮長才、持續進步，和公司攜手雙贏創造績效與價值。

人力分布

至 2024 年底，揚智科技臺灣員工總數為 97 人，較前一年度減少 23 人，主要因為經濟預測保守，減少人員遞補。性別分布為男性員工 71 人（73%）、女性員工 26 人（27%）。我們亦致力發展多元豐富的人才組成，包括保障身心障礙者的就業機會、提升海外據點任用當地居民擔任高階主管的比例，促進多元共榮，也提升公司的整體競爭力。

▼ 揚智科技 2024 年聘僱之員工類型

員工分類 (單位：人數)	2022 年	男性	女性	總數
依 合約	永久聘雇員工（不定期契約）	70	26	96
	約聘員工（定期契約）	1	0	1
依 工時	全時員工（全職）	70	26	96
	部分工時員工（兼職）	1	0	1
	無時數保證員工（臨時工）	0	0	0
各地區性別總計		71	26	97

註 1：全時員工：依照臺灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。

註 2：部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。

註 3：無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。

▼ 揚智科技近 3 年工作人數變化情形

工作者類別	2022 年	2023 年	2024 年
員工	142	120	97
非員工	1	1	1
總計	143	121	98

註 1：以人數計算員工人數

註 2：以 2024 年 12 月 31 日當天的數值

註 3：非員工的工作者：非由公司直接聘雇，但其工作是由公司控制的勞工總數，包括人力仲介之派遣工、承包商之承攬工（保全人員、清潔人員、綠化人員、廚師等），主要工作類型為環境清潔、膳食供應等；其中也包含未有勞雇關係的實習生、志工。

就業機會多元豐富

揚智科技呼應 SDGs 目標 8「合適的工作及經濟成長」，給予不同性別、年齡平等的工作聘僱機會，並依各地區政府法規保障其他少數族群的工作機會，以滿足就業員工的多元性。依年度期末員工數據統計，女性員工比例為 27%，女性主管比例為 4.1%；50 歲以上中高齡工作者比例為 22.7%；並依循政府法規聘雇身心障礙者，共任用 1 位身心障礙員工，占員工總數 1%，符合法定額度（1 位）標準，並為其提供無障礙廁所 2 間。

我們的處長以上之高階管理階層，如技術長、總經理、董事長等職位，總人數 14 人皆為當地居民，占有高階管理階層比例為 100%。

▼ 揚智科技員工職務類別分布

職務類別\多元類別		性別			年齡			其他		
		男性	女性	其他	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	原住民	外籍移工	身心障礙者
經理人（總計 3 位）	人數	2	1	0	0	0	3	0	0	0
	比例	2.06%	1.03%	0.00%	0.00%	0.00%	3.09%	0.00%	0.00%	0.00%
生產人員（總計 13 位）	人數	7	6	0	3	9	1	0	0	0
	比例	7.22%	6.19%	0.00%	3.09%	9.28%	1.03%	0.00%	0.00%	0.00%
研發人員（總計 58 位）	人數	51	7	0	8	41	9	0	0	0
	比例	52.58%	7.22%	0.00%	8.25%	42.27%	9.28%	0.00%	0.00%	0.00%
管理人員（總計 23 位）	人數	11	12	0	3	17	3	0	0	1
	比例	11.34%	12.37%	0.00%	3.09%	17.53%	3.09%	0.00%	0.00%	1.03%
各多元類別人數		71	26	0	14	67	16	0	0	1
占全員工人數比例		73.20%	26.80%	0.00%	14.43%	69.07%	16.49%	0.00%	0.00%	1.03%

人員流動

新進員工

揚智科技於 2024 年共聘用 30 位新進員工，以滿足公司持續成長的人才需求。其中男性員工 16 人、女性員工 14 人，31-50 歲年齡層的員工占 15% 為最多。

▼ 新進員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30 歲以下	1	1%	5	5%	6	6%
31-50 歲	11	11%	4	4%	15	15%
51 歲以上	4	4%	5	5%	9	9%
新進員工小計	16	16%	14	14%	30	31%

註：新進率＝各類別新進員工人數／期末員工總數。

離職與留任

員工留任方面，揚智科技 2024 年離職員工共 52 位，包含男性 37 位、女性 15 位，總離職率約 53.61%。本公司將持續強化工作生活平衡、提升主管能力以及提供員工職涯發展機會，促進員工留任。

▼ 離職員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30 歲以下	5	5.15%	3	3.09%	8	8.25%
31-50 歲	25	25.77%	7	7.22%	32	32.99%
51 歲以上	7	7.22%	5	5.15%	12	12.37%
離職員工小計	37	38.14%	15	15.46%	52	53.61%

註 1：離職率＝各類別離職員工人數／期末員工總數。

註 2：離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。

育嬰留停

本公司依法落實《性別平等工作法》，並倡議 SDGs 目標 5 之性別平等，支持員工生養下一代的權益，並保障同仁育嬰留停的權利。凡本公司員工任職滿 3 個月後，於每一子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。

▼ 揚智科技近 3 年各員工類別男女薪酬比率

作業程序	男性	女性	合計
2024 年符合育嬰留停申請資格人數1 (a)	7	3	10
2024 年實際申請育嬰留停人數 (b)	1	2	3
育嬰留停申請率 (b/a)	14.29%	66.67%	30.00%
育嬰留停預計於 2024 年復職人數 (c)	1	0	1
2024 年育嬰留停實際復職人數 (d)	1	1	1
育嬰留停復職率 (d/c)	100.00%	N/A	100.00%
2023 年育嬰留停實際復職人數 (e)	0	0	0
2023 年育嬰留停復職後持續工作一年人數2 (f)	0	0	0
育嬰留停留任率 (f/e)	N/A	N/A	N/A

註 1：以過去 3 年（2022～2024）曾申請產假或陪產假之員工數估算。

註 2：實際復職日於 2023 年且復職後在職滿一年。

薪酬水準

揚智科技提供具競爭力的薪酬，分為固定及變動薪資：固定薪資為每月支付，其支付標準參考同業給付及勞動市場統計資料，並考量職務、專業能力、學經歷、工作年資和職場供需等情況適時調整；變動薪資則來自年終獎金、員工紅利與績效獎金，透過變動薪資，使部分薪酬與營運績效相連結。

本公司重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距，2024 年度男女基本薪資加薪酬的比率為 1：0.82。年度總薪酬最高之個人的職位為董事長，其與所有員工（不含該名總薪酬最高者）的年度總薪酬中位數比率為 4：1；此外，前一年度董事長並無調薪之情形。非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及其與前一年度之變動情形，請見證交所「公開資訊觀測站」>公司治理專區>企業ESG相關資訊>員工福利及薪酬統計相關資訊」。

▼ 揚智科技近 3 年各員工類別男女薪酬比率

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
經理人	0.33	1	0.80	1	0.46	1
生產人員	1.38	1	1.43	1	1.57	1
研發人員	1.14	1	1.15	1	1.17	1
管理人員	2.15	1	2.51	1	1.69	1

註 1：計算方式：各類別男性平均薪酬／各類別女性平均薪酬。

註 2：薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得等。

員工權益與待遇

人權及勞工權益保障

本公司禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動、及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相關法律。保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等，並且提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。2024 年，本公司及供應商皆無發生使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

▼ 揚智科技勞動權益相關措施說明

工作時間	- 正職員工每日正常工作 8 小時、每週 40 小時。 - 如因特殊情形需要加班，每日總工時不得超過 12 小時，每月加班時數上限 46 小時。 - 依勞基法規定，當日工作超過 8 小時額外給予加班費，且不得強迫要求員工加班。
離退辦法	若發生需與員工終止勞雇關係之情事，公司遵守《勞動基準法》第 16 條規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及謀職假。
勞資協議	- 本公司無成立工會組織或簽訂團體協約，目前透過勞資會議、員工意見窗口、績效面談、員工大會等方式，積極維護員工權益及溝通管道，以確保工作環境的良好和諧。 - 依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資會議；必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃等議題進行雙向溝通與協商。
重大營運變更	- 對影響員工權益的重大經營變化及應對措施，經勞資會議討論後實施。 - 執行重大營運變化前，至少提前 1 週通知受影響的員工及其代表。 - 報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。

2024 年度人權政策落實情形

一、行動方案

母性政策	與護理人員進行個別面談，接受指導及管理。
每月護理人員臨場服務	定期每月二場至三場的臨場諮詢服務。
性騷擾申訴管道及窗口	建立此申訴管道，至目前為止並未收到任何的申訴案件。
雇用視障同仁	長期雇用視障同仁並由其提供專業按摩服務。
定期舉辦員工大會	宣導公司政策及公司營運概況，建立員工溝通之機制，了解員工需求。
每季定期召開勞資會議	建立勞資雙方通順的溝通平台。
嚴謹的資安管理	對於人員個資的保護，遵守個資法的規定。

二、員工內訓

內容	課程內容	受訓方式	主講人	受訓對象	新人報到	參與人數	觀看時數 (分鐘)
推動公司永續發展 相關宣導課程	(1) 薪資保障、調薪制度、彈性工時、關懷員工 及福利政策等	線上課程	HR	全體同仁	新人訓練包	124	9 小時 32 分
	(2) 勞工人權、性別平等						
	(3) 勞工環境安全設施、環境保護 (節約能源政策宣導) 等		資安			98	16 小時 2 分
	(4) 資安宣導課程→每季進行宣導事項						
公司治理課程	防範內線交易		HR			112	17 小時 3 分

福利措施

本公司為保障員工權益、提升公司向心力，我們提供正職員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、產假、育嬰假等基本權利之外，另提供優於勞基法的休假制度，以及豐富多元的員工福利，如團體保險、退休金、年節獎金、績效獎金、員工福利金、婚喪賀奠等，努力提升員工福祉、打造幸福職場環境。

基本福利	保險	- 基本勞健保及員工、員工眷屬團體保險服務（含壽險、醫療險、意外險、因公出差之旅平險）。 35% 員工選擇將眷屬納入公司團體保險。
	休假	- 比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假。 - 提供優於勞基法，每年多 7 天的樂活假。 - 病假 3 天全薪（含生理假），4~30 天半薪。 - 當月工時超過 110%，下月額外再多 2 小時補休假。
	退休金制度	- 比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假。 - 提供優於勞基法，每年多 7 天的樂活假。 - 病假 3 天全薪（含生理假），4~30 天半薪。 - 當月工時超過 110%，下月額外再多 2 小時補休假。
獎酬福利	生日及三節禮金	- 中秋發放獎金為 0.5 個月 - 端午發放獎金為 0.5 個月 - 年終發放獎金為 1 個月（以上皆為本薪含伙食津貼）
	績效獎金	每年度農曆年前，依據公司當年度營收狀況與同仁績效考核等第結果，發給 1~2 個月本薪含伙食津貼。
	婚喪賀奠	- 喜幛或輓聯：以公司總經理或董事長名義致贈喜幛或敬送輓聯乙幅。 - 花圈或花籃：以公司總經理或董事長名義致贈花圈或花籃乙對。 - 補助金：禮金新臺幣 6000 元整或奠儀新臺幣 5000 元整。
健康促進	健康檢查	每 2 年進行全公司健檢，目前於內湖 101 健康檢查診所進行。
	護理師臨場諮詢	2018 年開始此項服務迄今
	減重比賽	2019 年 6 月舉辦 ALi 運動月 越動越輕盈計步及減重比賽
	親山活動	2020 年 7 月 25 日舉辦大溝溪親山日
	瑜珈比賽	2021 年 4 月 22 日舉辦瑜珈活動
	端午抗疫團體戰	2021 年 6 月 14 日舉辦團體運動比賽
	線上運動	2021 年 9 月 17 日舉辦討伐體脂肪活動
	防疫包	2021 年發放 237 份防疫包物資
完備設施／工作環境	羽毛球比賽	2021 年 11 月舉辦台北辦公室羽毛球比賽
	哺(集)乳室	台北辦公室設置哺(集)乳室 1 間
	室內停車位	台北辦公室提供免費機車停車位及汽車停車位補助，月費 1300 元
	健身房	台北辦公室大樓 4 樓提供游泳池及健身房
福委會	休息區	台北及新竹大樓均有茶水間休息區
	福利金	- 經費來源：依職工每月薪津 0.5% 及公司月營業收入總額 0.05% 提撥，存入專戶並由勞資雙方設立「職工福利委員會」進行管理。本年度公司提撥福利金費用 789,732 元。 - 動支範圍：自選式福利金、生日及三節禮金、莒光日、婚喪喜慶及生育等津貼補助、公司及部門活動經費補助等。

▲ 揚智科技員工福利措施

揚智科技 2024 年重大主題【員工教育訓練】管理情形

對應 GRI 指標

GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數
GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案
GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

連結之 SDGs

SDG4 優質教育



正負面衝擊評估

(+)
完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機。

(-)
員工教育訓練與職能需求不符，造成人才晉用瓶頸，導致企業競爭力下降。



政策或承諾

有效協助員工提昇工作知能，完成企業賦予之任務；依據《員工教育訓練管理辦法》建立學習型組織，設定員工長期職涯發展路徑。



指標及目標

- 短期目標：每年度開辦宣導／教育訓練 10 場次。
- 中期目標：投入 30 萬元以上經費，申請政府計畫導入外部技術顧問或訓練，達成公司技術轉型之目標。
- 長期目標：建立學習型組織並有效運作，結合教育訓練與員工晉升及績效制度。



有效性追蹤機制

- 教育訓練課程通過率。
- 同仁課後滿意度調查及心得回饋。
- 同仁申請教育訓練補助次數及金額。



年度行動及措施

- 2024 年針對專業技術領域開辦宣導／教育訓練 16 堂。
- 2024 年教育訓練課程通過率達 90% 以上。
- 2024 年共 9 位同仁申請教育補助，金額共 51,932 元。

人力資源發展

多元培訓管道

揚智科技致力於培育人才、精進員工能力，特為此依員工入職時間與職務內容，分別規劃完整教育訓練課程。從新人訓練、各職位所需專業技能、中高階主管領導能力培訓，透過實體教學、線上學習影片、數位學習平台等多元化的學習平台，以及教學滿意度回饋機制，持續精進管理公司的培訓計畫。

1. 新人訓練：讓新進人員了解公司的歷史沿革與未來發展，並介紹員工權利與義務，加速新進人員融入。
2. 專業訓練藍圖：依職務、年資、階層等訂定專業訓練藍圖，並開辦各式專業訓練。
3. 管理發展系列：加強主管領導管理能力，針對基層及中階主管開辦各式課程。例如：績效管理、團隊領導等。

本公司並由各研發單位主管指派資深同仁擔任教育委員，組成教育訓練委員會，於每年底根據單位狀況提出專業技術課程需求，再由人才策略發展處歸納各單位需求後，根據公司資源協助開設內外部課程。

2024 年度每位同仁平均受訓時數為 21.9 小時。其中男性同仁平均受訓時數為 25.4 小時，女性同仁平均受訓時數為 12.4 小時，整年度投入培訓經費為 51,932 元。



師徒制

ALi 有完善的師徒制計畫，每一位新進員工都有一位資深同仁擔任『Mentor』，亦師亦友。帶領新人熟悉公司環境並在工作上給予緊密的諮詢與指導，幫助新人快速融入部門的環境與文化。



專業訓練

每年度依照公司策略目標展開年度訓練需求並規劃與執行，開設不同的實體課程，包含專業和管理課程，有系統性和有效率性的提升自我專業能力。



學習平台

建立完整的學習平台與 KM 系統，讓同仁透過網路不限時、限地學習，提供大家再度進修的多重選擇。結合實體和線上課程的優勢，讓學習無所不在。



外部進修

透過外部研究機構的合作，讓同仁與外界的交流、合作保有加分學習的機會。

專利金頭腦：建立一套完善的制度並提供專利開發成功獎金及技術創新獎金以鼓勵同仁發揮專業創新能力。為了讓同仁在工作中的創新、know how 與解決問題的經驗可以更完整的被保存及課程分享，提供與其他同仁另一項學習與切磋的管道。

讀書會分享：公司不定期舉辦讀書會，共同分享心得與知識的傳遞。透過彼此之間相互交流，激盪出不同想法並相互學習。

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
經理人（總計 3 位）	報告期間實際人數（A1）	2	1	3
	報告期間受訓的時數（B1）	0	6	6
	報告期間平均受訓的時數（B1／A1）	0	6	2
生產人員（總計 13 位）	報告期間實際人數（A2）	7	6	13
	報告期間受訓的時數（B2）	292.60	59.60	352.10
	報告期間平均受訓的時數（B2／A2）	41.80	9.93	27.08
研發人員（總計 58 位）	報告期間實際人數（A3）	51	7	58
	報告期間受訓的時數（B3）	1449.10	198.60	1647.70
	報告期間平均受訓的時數（B3／A3）	28.41	28.37	28.41
管理人員（總計 23 位）	報告期間實際人數（A4）	11	3	23
	報告期間受訓的時數（B4）	64.20	64.40	128.60
	報告期間平均受訓的時數（B4／A4）	5.84	5.37	5.59
合計	報告期間受訓的時數（Q）	1805.90	328.60	2134.40
	報告期末員工總數（R）	71	26	97
	每名員工接受訓練的平均時數（Q／R）	25.44	12.64	22.00

績效與職涯發展

揚智科技重視員工的職涯發展，根據職級在內部系統中提供相應發展路徑供同仁參考、建立彈性的職涯雙軌制度，打造屬於同仁們自己的職涯規劃，依據組織需求以及個人生涯規劃，讓同仁都能夠適才適所，發揮所長。

- 管理職：領導同仁並拓展多角視野。
- 專業／技術職：深耕專業領域，了解科技趨勢。



關鍵人才

透過關鍵人才計畫找出內部優秀並具潛力人才，提供學習資源與崗位輪調來提升人員的經驗和能力，成為公司未來的領導者。



新任主管

提供新上任主管系列Program，針對新主管的需求和不足之處加以強化及培養，使他們能迅速為組織做出貢獻，增強即戰力。



海外委任

提供同仁海外派任的機會，讓同仁經驗與能力可發揮的另一個舞台，並可豐富國際視野，增加公司與個人的競爭力。



專案合作

透過專案指派制度提供機會與不同領域的同仁合作，豐富同仁工作經驗，增加團隊績效貢獻。

本公司並規劃完整的升遷及薪酬制度，針對每個職級設定晉升的基本停等年限加以必要績效條件；定期執行員工績效考核；開放主管提報人才，每年辦理晉升作業。進公司滿三個月的員工每年會進行 2 次面談，針對工作績效表現、員工自身職涯或進修規劃等職務問題進行討論與考核，並依據考核結果連結人力資源管理作業，如：調薪、晉升、獎酬、調任等，以利組織職能管理及人力資本發展。

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
生產人員（總計 13 位）	報告期末員工總數（A1）	7	6	13
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數（B1）	7	6	13
	百分比（B1／A1）	100%	100%	100%
研發人員（總計 58 位）	報告期末員工總數（A2）	51	7	58
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數（B2）	51	7	58
	百分比（B2／A2）	100%	100%	100%
管理人員（總計 23 位）	報告期末員工總數（A3）	11	12	23
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數（B3）	11	12	23
	百分比（B3／A3）	100%	100%	100%
合計	報告期末員工總數（R）	69	25	94
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數（Q）	69	25	94
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例（Q／R）	100%	100%	100%

註：經理人不參加績效考核。

安心職場環境

職業安全衛生

本公司為維護員工安全、防止職業災害情事發生，依據職業安全衛生法暨相關法令，訂定《職業安全衛生管理計畫》，持續進行職業危害風險評估與改善措施，並依法設置職業安全衛生管理人員及急救醫護人員，全面性防範職業災害的發生。

▼《職業安全衛生管理計畫》所涵蓋之工作者

	員工人數	非員工人數
臺灣總部 (含新竹)	97	1
比例	98.98%	1.02%

註：非員工人數包含長期在公司內工作之承攬及派遣人員。

▼《職業安全衛生管理計畫》

五大面向重點工作	措施
安全衛生教育訓練及災害演練	1. 針對員工進行工安教育訓練與定期複訓。 2. 針對急救醫護人員或環安衛專責人員進行職務相關教育訓練。
危害辨識及風險評估	針對可能造成職業傷害或職業病的危害因子進行辨識與評估，包含危險性工作場所、製程中使用的化學物質或其他及工作活動安全評估。目前已鑑別出的危害風險因子包含：重覆性運用滑鼠鍵盤等人因性危害。
災害事故應變處理	發生意外災害事故時遵循流程通報處理，並針對事件進行分析，調查事故原因並檢討改善事項。
健康管理及促進活動	定期舉辦一般健康檢查。
特定族群健康保護辦法	母性健康保護實施辦法：提供孕、產婦進行母性健康評估與工作調配，確保妊娠、分娩後及哺乳等女性勞工之身心健康，並規劃哺集乳室等措施。

揚智科技 2024 年重大主題【員工健康與安全】管理情形

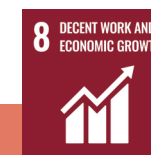
對應 GRI 指標

GRI 403-1 職業安全衛生管理系統
GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查
GRI 403-3 職業健康服務
GRI 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通
GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練

GRI 403-6 解釋組織如何促進其工作者獲得非職業醫療及健康服務
GRI 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關之職業安全衛生的衝擊
GRI 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者
GRI 403-9 職業傷害
GRI 403-10 職業病

連結之 SDGs

SDG3 健康與福祉
SDG8 就業與經濟成長



正負面衝擊評估

(+)
公司維護工作者之安全及健康，防止職業災害發生，遵循法規並保障公司正常營運。

(-)
公司無妥善管理工作場所，損害工作者之安全及健康，影響公司正常營運，不符法規甚至危害社會安全。



政策或承諾

建立安全健康職場環境，並持續改善同仁對職場滿意度，同時加強預防傷害、疾病及污染工作。



指標及目標

- 短期目標：
 1. 開辦職安衛相關教育訓練
 2. 完成消防演練
 3. 新進人員完成職業安全衛生教育
- 中期目標：
 1. 新進人員職業安全衛生教育完訓率 100%
 2. 重大以上工安事故 0 件
- 長期目標：持續降低工安事故的發生／維持工安事故零發生



有效性追蹤機制

- 職安衛相關教育訓練完訓率達 90%
- 設立申訴管道



年度行動及措施

- 2024 年開辦 2 場職業安全衛生相關教育訓練
- 2024 年發生 0 件工安事故，無接獲相關申訴。

職安衛教育訓練

揚智科技深知職場安全衛生不僅關乎身體安全，更涵蓋心理健康與壓力的紓解，本公司在提供員工身心健康與安全的職場環境上責無旁貸。為確保員工能在健康安全的环境中工作，我們定期辦理工安教育訓練及複訓，使員工具備必要的安全知識、提升風險意識，預防工安意外的發生，並全面守護員工的身心健康與職場安全。

▼《職業安全衛生管理計畫》所涵蓋之工作者

工作者類別	2024 年度訓練課程	課程時數
新進員工	新進人員教育訓練	1
在職員工	誠實面對你的憤怒與悲傷	1
	內心平靜提升職場人際和工作效能	1

職安危害風險控管

本公司依據可能發生的職業災害進行危害鑑別分析與設定風險等級，常見的職安危害風險類型為因久坐及長時間操作電腦所造成之人因性危害，屬於低風險等級。如工作者認為工作環境可能導致傷害或疾病時，亦可向直屬主管申請轉調他職，並依照本公司制定之《揚智科技職場暴力預防計畫》，保護工作者免於遭受恐嚇、威脅或中止僱用合約等情事。截至 2024 年底為止，本公司未發生職安危害以及職業病案件。

職安事故應變處理

揚智科技深知職場安全衛生不僅關乎身體安全，更涵蓋心理健康與壓力的紓解，本公司在提供員工身心健康與安全的職場環境上責無旁貸。為確保員工能在健康安全的環境中工作，我們定期辦理工安教育訓練及複訓，使員工具備必要的安全知識、提升風險意識，預防工安意外的發生，並全面守護員工的身心健康與職場安全。

事故發生	重大職業災害發生後，應立即報告人才策略發展處及上級主管，並依相關規定通知消防單位、醫療單位等請求支援，如發生重大職業災害應於 8 小時內通報當地勞動檢查機構。 我們亦依據《職業安全衛生法》第 18 條，保障工作者應有之退避權，並於新進員工教育訓練時加強宣導相關權利，確保任何情況下，均以人身健康、安全為第一優先。
事件原因追查	人才策略發展處應於重大職業災害發生後，設置「職業災害調查處理小組」，由各單位主管或指定人員擔任召集人，並會同部門主管即赴現場勘查及查核，函報總經理「事故防範報告書」後，1 週內召開重大職業災害調查報告審查會，由職業安全衛生業務主管擔任召集人，邀集各部門主管、勞工代表等組成，並由人才策略發展處說明發生重大職業災害經過與處理。
事件檢討改善事項	依據「職業災害調查處理小組」所提事件調查分析報告之改善事項，各單位應列管追蹤管制至改善完成，並全面檢討改善，以防止類似事件再度發生。發生重大職業災害之現場，應拍攝存證併同調查報告，送人才策略發展處做為教育訓練之案例教材，以防止類似事件再度發生。

▲ 事故調查流程

職場健康服務

揚智科技長久以來積極致力推廣並注重職場健康環境，為保護工作者身心健康，本公司每兩年定期辦理全體員工健康檢查，並實施分級健康管理。體檢檢查結果由廠護及職業醫學科專科醫師實施衛教與健康追蹤檢查，必要時得執行疑似工作相關疾病之現場評估。健康管理分級達三級以上人員，隔年會再進行追蹤；第四級管理者由健康中心的專業醫師提供健康諮詢、指導，2024 年本公司一般健檢分級達第四級以上的健康管理者共 3 人。

揚智科技所涵蓋之業務內容皆屬一般作業，故無需特殊健檢之人員。

▼ 一般健檢健康管理分級情形（單位：人數）

年度	總受檢人數	第一級健康管理者	第二級健康管理者	第三級健康管理者	第四級健康管理者
2022 年	182	50	110	17	5
2024 年	101	36	48	14	3

註 1：第一級管理：檢查結果綜合判定為無異常者。

註 2：第二級管理：檢查結果部份異常，建議追蹤。

註 3：第三級管理：檢查結果部份異常，需安排護理師面談。

註 4：第四級管理：檢查結果大部份異常，需安排醫師面談。

勞工健康保護四大計畫

揚智科技深知職場安全衛生不僅關乎身體安全，更涵蓋心理健康與壓力的紓解，本公司在提供員工身心健康與安全的職場環境上責無旁貸。為確保員工能在健康安全的環境中工作，我們定期辦理工安教育訓練及複訓，使員工具備必要的安全知識、提升風險意識，預防工安意外的發生，並全面守護員工的身心健康與職場安全。

規劃措施		執行情況
預防人因性危害	預防工作造成肌肉骨骼疾病，配合健檢，實施外包護理師（6 小時／月）、醫師（2 小時／次，3 次／年）駐廠提供面談諮詢時間。	• 2024 年護理師駐廠 12 次，提供共 72 小時面談諮詢時間。 • 2024 年醫師駐廠 3 次，提供共 6 小時面談諮詢時間。 • 2024 年職業病發生案件數 0 件
預防異常工作負荷促發疾病	避免造成員工過勞，透過過勞評估量表衡量員工過勞狀況，結合健康管理分級，安排醫護與員工面談，了解工作壓力並適當調配工作內容等等。	
預防執行職務遭受不法侵害	避免員工在工作場所遭到職場暴力，於內部系統及茶水間張貼相關辦法，並建立相關通報機制，對同仁進行宣導。	• 迄今無發生過案例，2024 年亦無接獲相關申訴。
母性健康保護計畫	提供完善育嬰假辦法，規劃並設置專用哺集乳室。	• 2024 年共 3 人申請育嬰留停 • 2024 年育嬰留停復職率達 100% • 台北辦公室已設置專用哺集乳室 1 間

健康促進關懷

我們期望員工能取得工作、健康、生活三面向的平衡，2021年導入EAPs（Employee Assistance Programs 員工協助方案）的精神，全新建置健康中心，整合內、外部專業化的服務資源，協助員工解決因健康、家庭、法律、心理等影響工作表現的問題。員工協助面向包含：

服務系統	緊急應變中心：人才策略發展處
專業協助	駐廠醫師／護理師：每月臨場諮詢
諮詢管道	公司團保人壽諮詢專線：人才策略發展處 職場不法侵害／性騷擾／意見反應管道：人才策略發展處
資訊分享	由人才策略發展處不定時 - 宣導健康新知 - 舉辦心理類講座
活動辦理	- 疫情期間舉辦各項防疫活動、提供防疫衛教知識，做為同仁們的堅強後援；同時也關懷同仁們的身心健康，工作之餘也能有抒發心情與壓力的管道。 - 給居檢同仁的一封信 - 虛擬茶水間 - 規劃「工作與生活平衡專案」，舉辦系列活動並提供獎勵，鼓勵同仁踴躍參與。 「大人機時代」揚智科技家庭日 - 格鬥有氧、羽球、瑜珈等運動課程與趣味競賽 - 規劃「ALi 運動月」，舉辦系列比賽並提供獎品，鼓勵同仁踴躍參與。 - 計步比賽 - 減重比賽

The collage features several posters promoting various activities:

- AED Training:** 全民急救AED實作, 4/24(Thu) 16:00-17:00, 6F 研習教室.
- Stress Relief:** 尋找壓力的甜蜜點, 05.13 17:00, Webex會議號碼: 25590433692.
- 2021 Badminton:** 2021 羽球金牌, 11/17 17:00-18:00, 內湖運動場.
- Minion Boxing:** 端午抗疫團體戰, 居家拳擊有氧, 06.03(四) 17:30-18:30.
- Family Day:** 揚智科技家庭日專案課程, 大人機時代, 6/6(四) 11:00 AM.
- Fitness Competition:** 越動越輕盈, 6/6(四) 11:00 AM.
- 4-hour Experience:** 四小時體驗活動, 1小時 程式共學, 2小時 趣味競賽, 3小時 競賽活動及活動分享.
- Workshop:** Python不插電程式邏輯, Arduino 圖控軟體程式設計, 機器人體賽活動及交流分享.

社會關懷共好

不只照顧員工，揚智科技同時也致力於回饋社會，參與各項公益活動。2024 年，本公司捐款 10 萬元支持北一女樂儀旗隊的加拿大表演募款計畫，拓展學生們的國際視野。過去揚智也曾舉辦跳蚤市場等活動，並將所得捐贈予公益單位，幫助社會弱勢，展現企業的社會責任與關懷精神。

揚智科技捐款支持北一女樂儀旗隊赴海外演出 ►



附錄

GRI 準則索引表

永續相關資訊揭露

上市上櫃公司氣候相關資訊

GRI 準則索引表

GRI 通用準則版本：GRI 通用準則 2021
適用的行業準則：無
GRI 1：基礎 2021
使用聲明：揚智科技已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於揚智科技	P. 12
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P. 3
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	P. 3
GRI 2-4	資訊重編	關於報告書	P. 3
GRI 2-5	外部保證／確信	關於報告書	P. 3
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於揚智科技 永續價值鏈	P. 12 P. 46
GRI 2-7	員工	人力分布	P. 66
GRI 2-8	非員工的工作者	人力分布	P. 66
GRI 2-9	治理結構及組成	董事會組成 功能性委員會	P. 22 P. 26
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會提名遴選	P. 23
GRI 2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	P. 23
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	功能性委員會	P. 26
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	風險管理	P. 26
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	P. 3
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	P. 23
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會組成	P. 22
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	P. 24
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會績效評估	P. 25
GRI 2-19	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策	P. 25
GRI 2-20	薪酬決定流程	董事及經理人之薪酬政策	P. 25
GRI 2-21	年度總薪酬比率	薪酬水準	P. 70

一般揭露

GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 永續承諾及策略	P. 2 P. 13
GRI 2-23	政策承諾	永續承諾及策略 政策承諾	P. 13 P. 21
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾	P. 21
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	P. 39
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	P. 39
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P. 38
GRI 2-28	公協會的會員資格	無此情形	
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P. 6
GRI 2-30	團體協約	人權及勞工權益保障	P. 71

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大性分析流程 重大主題鑑別及排序	P. 5 P. 8
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題鑑別及排序	P. 8

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
1. 創新管理			
GRI 3-3	重大主題管理	創新研發	P. 42
—	自訂主題	創新研發	P. 42

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
2. 供應商管理			
GRI 3-3	重大主題管理	永續價值鏈	P. 46
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續綠色採購	P. 50
GRI 308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商風險評估	P. 50
GRI 308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商風險評估	P. 50
GRI 414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商風險評估	P. 50
GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商風險評估	P. 50
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
3. 資訊安全管理			
GRI 3-3	重大主題管理	資訊安全與個資風險	P. 29
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	資訊安全與個資風險 客戶隱私保護	P. 29 P. 51
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
4. 誠信經營			
GRI 3-3	重大主題管理	誠信經營	P. 36
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	P. 36
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	P. 36
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	P. 36
GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	誠信經營	P. 36

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
5. 節能減碳			
GRI 3-3	重大主題管理	誠信經營	P. 36
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	P. 36
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	P. 36
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	P. 36
GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	誠信經營	P. 36
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
6. 綠色產品			
GRI 3-3	重大主題管理	更節能的產品和服務	P. 62
GRI 302-5	降低產品和服務的能源需求	更節能的產品和服務	P. 62
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
7. 員工教育訓練			
GRI 3-3	重大主題管理	人力資源發展	P. 75
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元培訓管道	P. 75
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人權及勞工權益保障 人力資源發展	P. 71 P. 75
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效與職涯發展	P. 78

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
8. 員工健康與安全			
GRI 3-3	重大主題管理	安心職場環境	P. 80
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生	P. 80
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職安危害風險控管 職安事故應變處理	P. 83 P. 83
GRI 403-3	職業健康服務	職場健康服務	P. 84
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全衛生	P. 80
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職安衛教育訓練	P. 82
GRI 403-6	解釋組織如何促進其工作者獲得非職業醫療及健康服務	健康促進關懷	P. 86
GRI 403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職安危害風險控管	P. 83
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生	P. 80
GRI 403-9	職業傷害	職安危害風險控管	P. 83
GRI 403-10	職業病	職安危害風險控管	P. 83
9. 多元與包容			
GRI 3-3	重大主題管理	企業人力概況	P. 66
GRI 401-1	新進員工和離職員工	人員流動	P. 68
GRI 401-2	提供給全職員工的福利	福利措施	P. 73
GRI 401-3	育嬰假	育嬰留停	P. 69
GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	人權及勞工權益保障	P. 71
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	董事會組成 企業人力概況	P. 22 P. 66
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬水準	P. 70

永續相關資訊揭露

《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表一之八 - 永續揭露指標—半導體業					
編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量：7,099.63 外購電力百分比：100% 再生能源使用率：0%	十億焦耳（GJ）、百分比（%）	
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量＝總耗水量：4.47	千立方公尺（m ³ ）	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	本公司專注於 IC 設計與銷售，並無製造、封裝或測試等相關業務，故不適用此指標量化數據。	公噸（t）、百分比（%）	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害人數：0 職業災害比率：0%	比率（%）、數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比（註 1）	量化	本公司未實際生產產品，故不適用此指標量化數據揭露。	公噸（t）、百分比（%）	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	本公司製造係由下游合作廠商代工，故主要生產製造之原料採購相關的風險管理係依其因應策略為據。	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	請參照揚智科技《113 年度年報》「營運概況＞市場及產銷概況」章節。	依產品類型而不同	
註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。					

上市上櫃公司氣候相關資訊

▼ 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施		
項次	項目	執行情形／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。	詳見「氣候相關財務揭露」章節／P. 53
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）。	詳見「氣候相關風險與機會對財務的影響」／P. 54
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	詳見「氣候相關風險與機會對財務的影響」／P. 54
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。	詳見「氣候相關財務揭露」章節／P. 53
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	—
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	詳見「氣候相關風險與機會對財務的影響」／P. 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。	—
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。	詳見「氣候相關財務揭露」章節／P. 53
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）。	—

揚智科技
2024年
永續報告書

ALi Corporation
2024
Sustainability Report

+886-2-8752-2000

<https://www.alitech.com>

台北市內湖區內湖路一段 246 號
NASA 科技大樓 6 樓

ALi®