



迅杰科技股份有限公司
2024 年永續報告書

ENE Technology Inc.
2024 Sustainability Report

目錄

目錄.....	1
經營者的話.....	2
關於本報告書.....	3
Chapter 1 企業永續經營	5
1.1 關於迅杰.....	5
1.2 企業永續治理架構.....	9
1.3 重大議題鑑別與分析.....	11
1.4 利害關係人議合溝通.....	14
Chapter 2 企業穩健經營	16
2.1 公司治理.....	16
2.2 道德誠信.....	26
2.3 風險管理.....	30
2.4 法規遵循.....	34
Chapter 3 環境永續	35
3.1 氣候變遷因應.....	35
3.2 能源及溫室氣體管理.....	40
3.3 廢棄物管理.....	45
3.4 水資源管理.....	46
Chapter 4 產品創新與客戶服務	48
4.1 產品技術創新.....	48
4.2 客戶服務/產品品質與安全.....	51
4.3 資訊安全與客戶隱私.....	57
4.4 永續供應鏈.....	62
Chapter 5 和諧健康職場與社會共融	65
5.1 員工人權保障.....	65
5.2 人才吸引與留任.....	67
5.3 人才培育與發展.....	71
5.4 職業安全衛生.....	73
5.5 社會公益.....	76
附錄一、GRI Standards 索引表.....	77
附錄二、上市公司氣候相關資訊索引表.....	81

經營者的話

在現今環境與社會變動變化的大環境下，迅杰科技一直堅守「永續發展，與地球共好」的基礎，量力投入社會、環境與經濟的永續發展，藉以實際呼應公司致力於永續經營的規劃。

自 2023 年起，我們確立以「支持在地農業、擁抱在地文化、重視兒童教育」為公司永續發展的策略主軸，希望透過實質的關心行動以及經濟活動，讓公司同仁對我們所生活的這塊土地以及社會存有更多疼惜以及感恩。我們一直支持在地農業，認養台灣稻米，以實際行動支持台灣農民，同時也透過採買在地文化特產或是弱勢團體的手做產品做為伴手禮，加深企業與在地文化的連結，希望對本土生態環境、文化記憶和社會關懷盡一份力。兒童為國家社會發展的重要資產，我們認為兒童教育無疑是現今社會重要議題之一，台灣各地仍有許多的弱勢兒童，在生活及教育上的資源相對匱乏，故 2024 年迅杰開始關注偏鄉學校的孩子生活及學習需求，未來將持續關注全台各地需要幫助的弱勢學童。

在關懷環境的議題上，我們在公司內部常態採取各種節能減碳的做法，例如更換省電燈管，空調溫度調整，水資源使用宣導等，並強調「每人多做一點點，世界就會多一點點改變」。天然資源珍貴有限和現今氣候變遷影響，企業面臨的風險不同於以往，我們應往更有效的節能減碳與環境守護行動前進，更要堅信，持續的努力終會為這塊土地帶來正面的影響，這也是我們身為企業公民的重要責任。

迅杰科技會繼續落實 ESG 的策略，將 ESG 概念結合到日常管理和發展策略中，盡我們微薄的一份力為我們所處的社會及土地努力，逐步實踐社會、環境與經濟互利共生的永續模式。

謝謝您閱讀這份報告，了解迅杰在過去一年內所作的努力，並支持迅杰未來在永續 ESG 的努力！



羅時豪董事長

關於本報告書

編製原則

本報告書為迅杰科技股份有限公司（以下簡稱本公司、迅杰或我們）發行之第 2 本永續報告書(Sustainability Report)，主要依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)於 2021 年公布之 GRI 準則 2021(GRI Standards 2021)進行編製，並遵循「上市公司氣候相關資訊」，揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2022 及 2023 年度之資訊或至 2025 年最近資訊，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書資訊揭露為迅杰科技股份有限公司個體財報範疇，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

發行日期

本報告書為迅杰發行的第 2 本企業永續報告書，每年定期發行，並於迅杰官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月

報告書確信

本報告書未經外部確信。

意見回饋

任何有關本報告書或對迅杰永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位/負責人：總經理室處長 詹筱秦

電子信箱：sharon@ene.com.tw

聯絡電話：03-6662888*3217

ESG 網站：<https://www.ene.com.tw/chinese/csr/overview.php>

聯絡地址：新竹市科學園區力行路 21 號 4 樓

Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於迅杰

項目	內容
重大主題	經濟績效/營運績效
政策、承諾及重要性	本公司建置完善「內部控制制度」供各部門遵循，以降低各項營運風險所造成之可能損失，且本公司董事會及功能性委員會選任具有專業及領導決策能力之經理人，有效管理公司更確保公司營運穩健成長，除遵守國內主管機關法規要求，以及配合客戶符合各國對有害物質之法規要求外，亦持續關注主要銷售地區之法律與當地政府政策變動情形，以期面對重大變動時能準確的修正經營策略。進而增加企業營運效益，為公司創造最大的經濟價值，進一步回饋員工、股東及社會。
權責單位	董事會
短中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ■ 短期業務發展計畫： <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續維繫與上下游廠商之合作夥伴關係。 2. 加深與現有客戶的合作，擴大產品線的合作。 3. 開發現有產品之新應用，以擴大客戶基礎。 ■ 長期業務發展計畫： <ol style="list-style-type: none"> 1. 深耕核心技術，提供客戶具競爭力之解決方案。 2. 調整組織體質，提升營運效能。
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 經營方針：持續深耕筆記型電腦之內嵌式控制器相關研發及應用，積極鞏固現有客戶並持續擴張客戶群，以穩健擴張營運業務觸角，開發多元電腦週邊產品與應用，並強化現有客戶之產品組合；在消費性電子產品方面，持續開發新產品並加強推廣利基型產品，開發多角應用層面，加深與主要客戶的合作。 ■ 營業目標：雖然近期人工智慧題材不斷發酵，加上區域性政治衝突及全球通貨膨脹之影響，對全球筆記型電腦之影響仍具不確定性，本公司依據目前狀況做出全年營業目標持平之最佳預測。 ■ 重要產銷政策：優化產品製造流程，降低成本及提升毛利率，擴大既有產品之應用，強化與客戶及廠商的關係，以維持產品市佔率及縮短產品開發時程。
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司依營運狀況訂定每年度營運目標，於每月檢視經營績效成果；亦訂有各部門業績績效指標，檢視各部門績效成果 2. 2024 年度營收達 7.21 億，每股盈餘 1.12 元，達到原目標設定。 3. 2024 年度公司財務狀況穩健且朝正向發展。
申訴機制	相關營運及財務狀況將即時透過公司網站及公開資訊觀測站進行資訊揭露，另亦定期召開股東會及法人說明會等。定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，每年安排員工線上訓練課程，以使員工瞭解遵守工作上處理相關業務時必要的規範。公司訂有工作規則，若有違反誠信經營規定之員工，則予以免職處分或訴請法律途徑。另設置電話、意見箱及電子信箱作為檢舉或申訴之管道，並指派人事及法務專責人員來受理。

1.1.1 公司簡介

迅杰自 1998 年成立後，秉持「性能優、品質佳、服務快」的經營理念，提供市場具有附加價值的產品、技術及服務；共創客戶、股東、員工的三贏。公司兩大產品主軸嵌入式控制器(EC)產品線及電腦週邊產品與消費性電子產品。EC 為筆記型電腦相關產品，其產品策略重點為持續與筆電客戶緊密合作開發符合客戶需求的產品。電腦週邊產品與消費性電子產品的研發則是著重於提供符合客戶需求的應用平台，並持續豐富產品組合。

公司基本資訊 (註)	
公司全稱	迅杰科技股份有限公司
公司簡稱	迅杰
設立日期	1998 年 5 月 20 日
企業總部	新竹科學工業園區力行路 21 號 4 樓
董事長	羅時豪(RO SHIH HAO HOWARD)
總經理	許舒茵
產業別	IC 設計業
股票代號	6243
股票上市日期	2009 年 12 月
資本額	452,688,410
主要產品項目	電腦及週邊消費電子相關應用之 IC
營運據點	新竹科學工業園區力行路 21 號 4 樓

註：以 2025 年 8 月份之最新資訊揭露。

1.1.2 營運與財務狀況

2024 年，迅杰年營收達 721,222 仟元，較前一年度減少了約 17%，主因為產品組合調整以及部分售價下降。與此同時，迅杰亦將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運之用，分配之經濟價值約占產生之經濟價值的 86%。

■ 2024 年財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	2024
直接經濟價值之產生	\$ 779,015
營業收入	721,222
利息收入	18,830
其他收入	442
其他利益	43,863
投資收益	(5,342)
直接經濟價值之分配	\$ 668,080
營運成本	462,150
員工薪資費用	126,210
員工福利費用	27,265
支付出資人的款項	50,611
支付政府的款項	1,844
留存的經濟價值	\$ 110,935

註 1：此表之數據係來自會計師簽證之 2024 年度財務報表。

1.1.3 參與公協會組織

迅杰積極參與國內外相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。2024 年間，迅杰以會員身分參與之公協會如下：

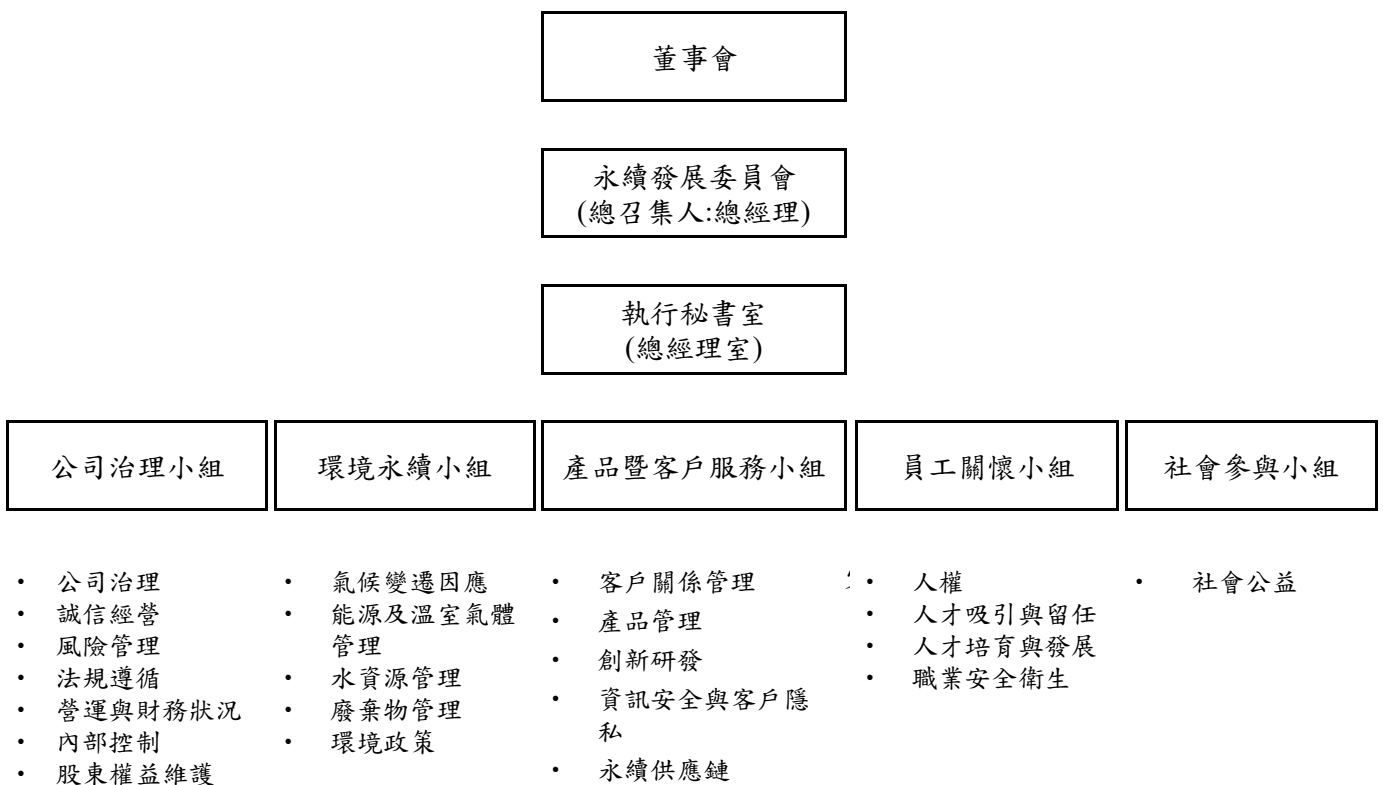
編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
1	國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局	在建立臺灣高品質的研發、生產、工作、生活、休閒的人性化環境，吸引高科技人才，引進高科技技術，建立高科技產業發展基地，並逐步擴展至中、南科，以促進臺灣產業升級。	會員
2	台灣科學園區科學工業同業公會	園區公會代表全台科學園區會員廠商對外爭取及維護廠商共同權益、處理會員廠商共同問題、維持會員廠商間的和諧關係，配合協助政府政令宣導、發揮政府與會員之間交流平台功能，並擔負政府與會員之間中介委任事務。同時也必須在北、中、南三個園區所在地善盡各個社區適當功能責任，推動地方優良傳統善良習俗與新科技文化，以協助地方政府推展政務，並與在地民眾維持良好的互動關係。	會員

1.2 企業永續治理架構

迅杰於 2024 年 2 月依據主管機關所發布之企業社會責任實務守則相關規範以及本公司「公司治理實務守則」成立「永續發展委員會」並訂定「迅杰科技股份有限公司永續發展委員會組織規程」，由總經理擔任總召集人，總經理室擔任執行秘書室，負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理、環境永續、客戶關係、員工關懷與社會參與等 5 個工作小組，小組成員為各部處主管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。

「永續發展委員會」委員及各工作小組成員每年均會參與永續發展之相關課程，以致力公司能夠即時跟上企業永續治理腳步，同時本公司總經理亦擔任永續發展委員會之委員，以利掌握並參與監督公司之永續治理發展情形。迅杰每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

■ 永續發展委員會架構圖



■ 永續發展委員會成員及專業背景:

本公司於 2025 年 4 月選任第二屆委員。

永續發展委員會成員	姓名	具備永續發展委員會所需之相關專業能力
總經理	許舒茵	現任本公司總經理，對營運及後勤資源規劃具相關經驗，具備經營管理、營運判斷、危機處理及產品規劃等能力。
獨立董事	吳志明	現任協和通商電子商務股份有限公司及協作科技股份有限公司之董事長，曾任國泰綜合證券董事長怡富投顧公司董事長，具工程學術、商務、法務、財務及會計相關經驗。
獨立董事	陳伯鏞	曾任花旗台灣副總裁、矽統科技資深副總、雷凌科技營運總經理暨財務長、中華電信(股)公司執行副總及財務長，具備豐富財務、會計分析、營運判斷、經營管理、危機處理、領導決策能力及公司治理等實務經驗。
獨立董事	石國揚	曾任台灣戴爾公司總經理、康栢電腦台灣分公司業務行銷事業群總經理、凱穩電腦公司總經理，對電腦資訊產品業界具豐富經驗，具產業及行銷能力。

■ 2024 年度「永續發展委員會」執行狀況：

2024 年度永續發展委員會召開一次會議，於 2024 年 10 月 9 日召開，所有委員均有出席，會議上所有工作小組報告該年度工作執行內容，主要議題為：

1. ESG 報告書:報告 2023 年 ESG 報告書內容重點事項；
2. 導入 ISO27001: 為提升公司資通安全，公司於 2024 年執行導入 ISO27001 之相關計畫及時程，並規劃後續相關資安措施之實施；
3. 年度 ESG 活動: 以認養在地農產品或是購買公益團體所生產的產品，作為公司實踐 ESG 的方式。亦會逐步含括偏鄉教育,扶助弱勢兒童，或是認識在地文化，融入社區；
4. 訂定「風險管理辦法」及訂定「永續資訊管理作業辦法」之內控制度；
5. 溫室氣體盤查結果報告；
6. 人權/人才培育/人才吸引及留任/職安相關工作。

■ 2024 年度「永續發展委員會」委員進修情況:

姓名	日期	課程名稱	進修時數
鍾文凱	113/03/22	以永續知識力打造全新碳時代宣導會	3
陳祺昌	113/01/29	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12
	113/01/30		
吳志明	113/03/22	以永續知識力打造全新碳時代宣導會	3
	113/04/26	動盪時代 台灣企業的挑戰與經營思維	3
鄭文吉	113/03/22	以風險管理推動企業永續發展	6
	113/08/13	ESG 治理面面觀 - 從知道到做到	3
	113/12/17	迎接永續元年 - IFRS 永續揭露準則 S1 及 S2 核心內容及因應策略	3

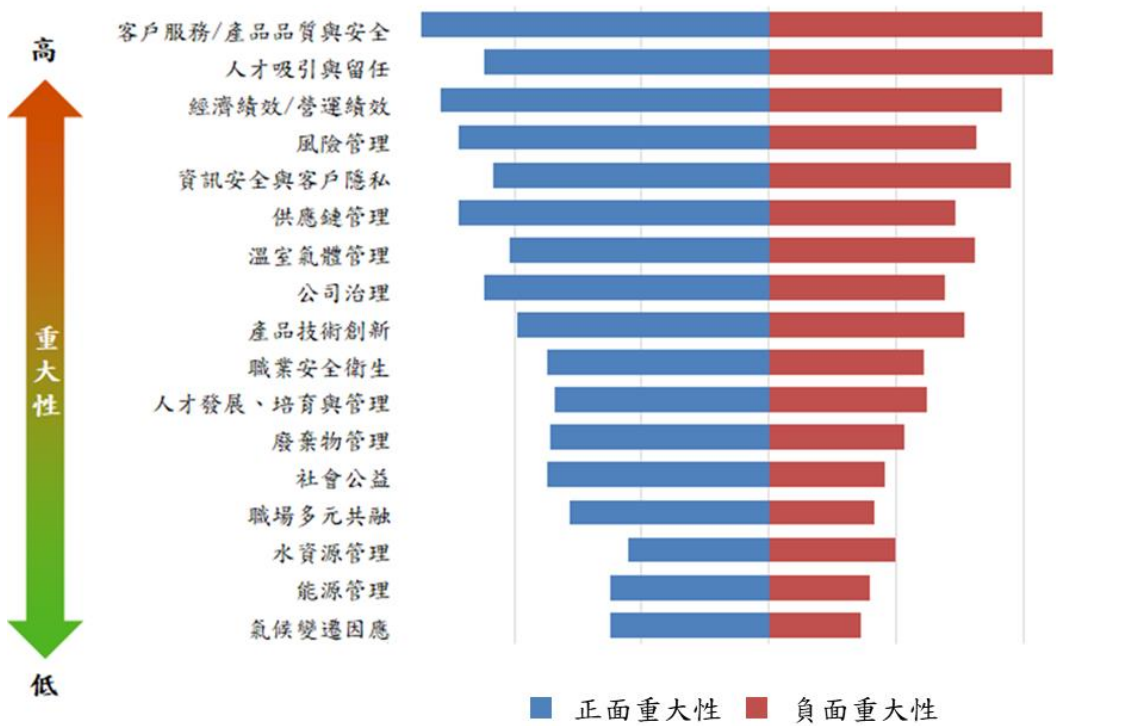
1.3 重大議題鑑別與分析

2023 年迅杰依據過往經驗及產業特性，篩選出迅杰重要利害關係人，並依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定及 GRI 準則(GRI Universal Standards 2021)評估各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。本公司經內部討論，考量公司營運及產業環境無重大變動，故 2024 年沿用 2023 年重大主題鑑別結果。

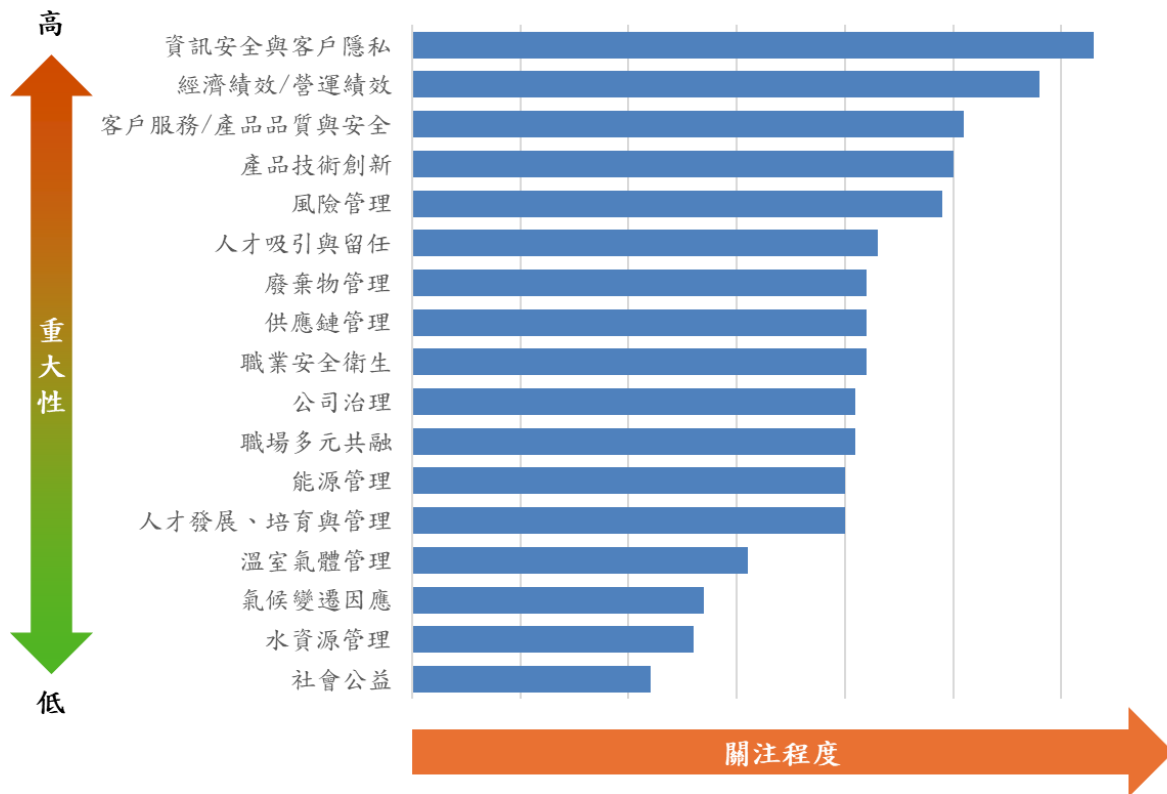
■ 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 17 項永續議題	<ul style="list-style-type: none"> ■ 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 17 項永續議題。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性 10 份內部問卷	<ul style="list-style-type: none"> ■ 採問卷形式，處長級以上之高階管理階層，對 17 項永續議題進行評分，最後回收 10 份有效問卷。 ■ 評估 17 項永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。
調查利害關係人關注程度 89 份外部問卷	<ul style="list-style-type: none"> ■ 問卷採線上發放方式，調查 5 類利害關係人對 17 項永續議題的關注程度，共收到 89 份有效回饋。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 7 項重大主題	<ul style="list-style-type: none"> ■ 依據上述評估結果，將衝擊顯著性與利害關係人關注程度之結果，作為確定重大主題之評估標準，從 2 項評估中取前 8 名之交集作為本年重大主題^註 ■ 迅杰永續發展委員會討論後，共辨識出 7 項重大主題，分別為：經濟績效、風險管理、溫室氣體管理、客戶服務/產品品質與安全、資訊安全與客戶隱私、供應鏈管理、人才吸引與留任。 ■ 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。 <p>註：溫室氣體管理議題雖非 2 項評估之前 8 名，但考量法規強制公司要進行數據揭露及減量，故經永續發展委員會決議確定為本年重大主題。</p>
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	<ul style="list-style-type: none"> ■ 由永續發展委員會制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由小組委員會進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經董事長核定，於每年 8 月 31 日前發行。

■ 迅杰永續主題衝擊程度排序圖



■ 迅杰利害關係人關注程度排序圖



■ 迅杰重大主題列表

面向	2024 年度 重大主題	對迅杰意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			迅杰	供應商	客戶	股東及投資人		
治理	風險管理	可維持公司經營的穩定。提高公司的經濟效益，進而提升公司的社會形象	V	V	V	V	2.3 風險管理	迅杰自訂主題
治理	經濟績效/營運績效	可用來評估公司獲利能力以及未來發展指標	V	V	V	V	1.1 關於迅杰	GRI 201：經濟績效
環境	溫室氣體管理	為環境保護盡一份心力	V			V	3.2 能源及溫室氣體管理	GRI 305：排放
產品	客戶服務/產品品質與安全	提供客戶穩定的產品品質以及即時的客戶服務為公司的最終目標	V		V	V	4.2 客戶服務/產品品質與安全	GRI 416：顧客健康與安全
產品	資訊安全與客戶隱私	保護公司的資訊資產以及與客戶相關的所有資料	V	V	V	V	4.3 資訊安全與客戶隱私	GRI 418：客戶隱私
產品	供應鏈管理	有效的管理供應鏈	V	V			4.4 永續供應鏈	GRI 204：採購實務、GRI 308：供應商環境評估、GRI 414：供應商社會評估
社會	人才吸引與留任	人才為公司重要資產，如何讓公司可成功延攬優秀人才為公司的重要任務	V			V	5.2 人才吸引與留任	GRI 405：員工多元化平等與機會

1.4 利害關係人議合溝通

迅杰藉由過往經驗及產業特性，篩選出 5 類利害關係人：投資人、員工、客戶、供應商、媒體。迅杰建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
投資人	風險管理 經濟績效/營運績效 產品技術創新 資訊安全與客戶隱私 人才吸引與留任 氣候變遷因應 廢棄物管理 水資源管理	公開資訊觀測站：每月 中英文法人說明會/季財務報告：每季 董事會/功能性委員會：每季 股東會：每年 年報：每年 企業永續專區：不定期 重大訊息公告/新聞稿/法人說明會/官網：不定期	聯絡方式：發言人 專線：(03) 6662888 #3217 信箱：investor@ene.com.tw
員工	人才吸引與留任 職場多元共融 職業安全衛生 經濟績效/營運績效 客戶服務/產品品質與安全 資訊安全與客戶隱私 廢棄物管理	職工福利委員會：每季一次 勞資會議：每季一次 員工意見信箱：不定期 員工問卷調查：不定期 員工教育訓練與宣導會議：定期/不定期	聯絡方式：人事部 專線：(03) 6662888 信箱：HR@ene.com.tw
客戶	公司治理 供應鏈管理 風險管理 客戶服務/產品品質與安全 產品技術創新 資訊安全與客戶隱私	客服專線/網站訪客留言版/顧客意見箱：即時 專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 顧客滿意度調查：不定期 企業永續專區：不定期	聯絡方式：業務處 專線：(02) 8913-1669 聯絡方式： https://www.ene.com.tw/chinese/contact/contact.php

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
供應商	供應鏈管理 風險管理 經濟績效/營運績效 客戶服務/產品品質與安全 產品技術創新 資訊安全與客戶隱私	專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 企業永續專區：不定期 供應商會議：不定期	聯絡方式：供應鏈管理部 專線：(03) 6662888 信箱： https://www.ene.com.tw/chinese/contact/contact.php
媒體	經濟績效/營運績效 客戶服務/產品品質與安全 產品技術創新 資訊安全與客戶隱私 公司治理 能源管理 溫室氣體管理	電話專線/電子郵件：即時 記者會/媒體採訪/新聞稿：不定期 企業永續專區：不定期	聯絡方式：發言人 專線：(03) 6662888 #3217 信箱：investor@ene.com.tw

Chapter 2 企業穩健經營

2.1 公司治理

2.1.1 公司結構與董事會組成

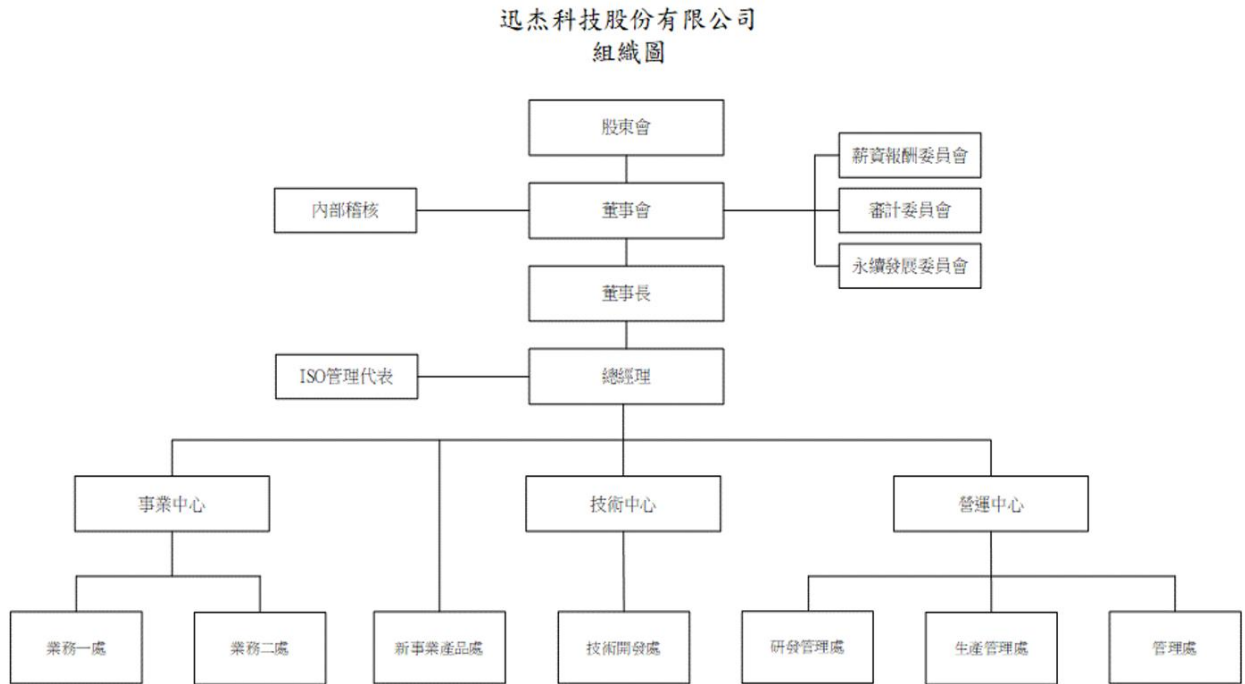
本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們延攬了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，2024 年之董事出席董事會比例為 85.71%。

本公司 2024 年董事會共 7 席，分別由 4 名一般董事與 3 名獨立董事組成，成員年齡介在 51 歲~80 歲間。於本報告書發行時，本公司董事會已於 2025 年 04 月 15 日改選，分別由 4 名一般董事與 3 名獨立董事組成，成員年齡介在 45 歲~80 歲間，專業背景包含財務會計、產業經驗、科技等，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。此屆董事會成員有兩位為女性(比例約 1/3 為女性)，為公司董事會多元化政策落實更進一步。

本公司重視誠信經營，為避免利益衝突，迅杰於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。

本公司同時進行組織調整，新組織已於 2025 年 05 月 01 日起生效，組織圖如下：



■ 2024 年度董事進修情形

開課單位	董事修課程名稱	董事總受訓時數 (小時)
CDP 台灣發表會	以永續知識力打造全新碳時代宣導會	9
社團法人中華公司治理協會	傳承計畫啟動-員工獎酬計畫及股權傳承	3
社團法人中華公司治理協會	企業併購之法律盡職調查及商務契約介紹	3
社團法人中華公司治理協會	董監應注意之非常規交易的實務問題	3
財團法人中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12
財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新建立內部控制制度處理準則修改與財報編製相關內稽內控法令遵循實務	6
臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	動盪時代 台灣企業的挑戰與經營思維	3
財團法人中華民國會計研究發展基金會	以風險管理推動企業永續發展	6
台灣科學工業園區科學工業同業公會	ESG 治理面面觀 - 從知道到做到	3
社團法人台灣董事學會	迎接永續元年 - IFRS 永續揭露準則 S1 及 S2 核心內容及因應策略	3

■ 公司董事成員與背景(此表為公司第九屆董事會成員相關資訊。本公司已於 2025 年 4 月 15 日改選第十屆董事會。)

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事長	安國國際科技股份有限公司	法人董事					
	法人董事代表：鍾文凱	男	51-60 歲	2022.6.9	3	台灣大學會計學研究所碩士 中華民國會計師 內部稽核師 新竹貨運財務部經理	本公司:執行長 他公司：悅陞生物科技股份有限公司董事長、晟田科技獨立董事、技鼎及豬博士動物科技監察人
董事	安國國際科技股份有限公司	法人董事					
	法人董事代表：羅森洲	男	61-70 歲	2023.12.1	3	加州州立大學電腦科學碩士 / MSCS, California State University 神盾股份有限公司創辦人及董事長 / Founder & Chairman of Egis Technology Inc.	本公司：無 他公司：長春藤資產管理顧問、芯鼎科技、安國國際科技、安格科技、鈺寶科技、神窩、聚睿電子等擔任董事長； HEADWAY CAPITAL LIMITED、ORIENTAL GOLD HOLDINGS LIMITED、乾瞻科技、奇邑科技、晶相光電、獵速科技、新馳科技、等擔任董事代表人
董事	矽格股份有限公司	法人董事					
	法人董事代表：陳祺昌	男	51-60 歲	2022.6.9	3	逢甲大學國際貿易系 美格科技(股)會計部主任 宏宇半導體財務部副理 矽格會計主管暨主計長	本公司：無 他公司：矽興(蘇州)集成電路科技有限公司監察人 崇誠科技(股)公司董事

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事	華碩電腦股份有限公司	法人董事					
	法人董事代表：吳欽智	男	71-80 歲	2022.6.9	3	南加州大學材料科學博士 揚智科技總經理、華碩電腦技術長	本公司：無 他公司：華芸科技、翔孚電子(蘇州)、亞旭電腦及翔威國際等擔任監察人代表人；廣源投資、力智電子、蓋亞汽車及亞旭電子(蘇州)、力智電子(深圳)、GAIUS HOLDINGS LIMITED 等擔任董事代表人；大同(股)公司獨立董事
獨立董事	鄭文吉	男	51-60 歲	2022.6.9	3	臺北大學會計學系碩士 允得合署會計師事務所合夥人 中華民國會計師 技鼎(股)公司法務暨股務室資深經理	本公司：審計委員、薪資報酬委員 他公司：捷創科技(股)公司副總經理、寰鼎集成電路(上海)有限公司、莎菲特國際(股)公司、銓發科技(股)公司、捷覈科技(股)公司之監察人
獨立董事	林一峰	男	61-70 歲	2022.6.9	3	成功大學電機所碩士 臺灣大學國企所碩士 EMBA Intel 台灣創始員工 普雷科技創辦人 功典資訊創辦人	本公司：審計委員、薪酬委員 他公司：富科斯股份有限公司之董事長
獨立董事	吳志明	男	61-70 歲	2022.6.9	3	密西根大學工程碩士 鑫佑光電科技(股)公司董事長、國泰綜合證券董事長、怡富投顧董事長、永昌綜合證券副總經理、金鼎綜合證券協理、欣洪興投資顧問有限公司執行長	本公司：審計委員、薪資報酬委員 他公司：BigObject Inc.，董事；協和通商電子商務(股)公司、協作科技(股)公司等擔任董事長；核桃運算(股)公司之董事代表人、鈺寶科技(股)公司獨立董事

2.1.2 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，以強化董事會職能，2024 年度各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	<p>審計委員會的成員由具備專業背景的獨立人士擔任，他們以專業分工和獨立的立場協助董事會做出決策，有效監督管理層的經營活動。審計委員會的運作主要目的如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 確保公司財務報表的準確性和適當性表達。 2. 監督簽證會計師的選任、解任以及獨立性和績效。 3. 監督公司內部控制的有效實施。 4. 確保公司遵守相關法令和規則。 5. 管控公司存在或潛在的風險。 <p>審計委員會通過專業的監督和評估，確保公司的運作符合法規要求，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。</p>	<p>本公司審計委員會由全體獨立董事組成，共 3 人，其中 1 人為召集人，且至少 1 人具備會計或財務專長。</p> <p>召集人: 鄭文吉董事 委員: 吳志明董事、林一峰 董事</p>

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
薪酬委員會	<p>為協助董事會監督董事和經理人的績效評估，並制定公司整體的薪酬政策，以使薪酬制度更加透明和公平，薪酬委員會將履行以下職責，並將其建議提交董事會討論。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 定期檢討薪酬委員會規程並提出修正建議，以確保其適應公司需求和最新的相關規定。 2. 制定並定期檢討本公司董事和經理人的績效評估標準，包括年度和長期的績效目標，並設計相應的薪資報酬政策、制度、標準和結構。相關的績效評估標準內容應在年報中進行揭露。 3. 定期評估本公司董事和經理人達成績效目標的情況，根據績效評估標準的結果，確定個別薪資報酬的內容和數額。 <p>薪酬委員會將以善良管理人的注意，履行這些職責，以確保董事和經理人的薪酬制度公正、合理，並與其績效相符。其所提出的建議將提交董事會進行討論，以促進薪酬制度的透明度和公平性。</p>	<p>本公司薪酬委員會成員包含本公司獨立董事，共三人，並推舉獨立董事一人擔任召集人。</p> <p>召集人: 吳志明董事 委員: 鄭文吉董事、林一峰 董事</p>
永續發展委員會	<p>本委員會為協助董事會持續推動企業社會責任與提升公司治理，以實踐永續經營之目的，其職權應包括下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 制定企業社會責任、永續發展方向及目標，並擬定相關管理計畫。 2. 宣導及落實公司誠信經營及風險管理等面向之相關工作。 3. 企業永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。 4. 其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。 	<p>本公司永續發展委員會委員由董事會決議委任之，共四人，由公司高階經理人一人及獨立董事三人組成，符合半數以上成員為獨立董事之規範，並任命一名委員為召集人及會議主席。</p> <p>召集人: 鍾文凱 執行長 委員: 吳志明 董事、陳祺昌 董事、鄭文吉 董事</p>

2.1.3 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據「董事會績效評估辦法」，我們訂定了自評的時間表，董事會需於次一年度第一季結束前完成自評過程。

在自評過程中，董事填寫「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」，這些問卷用於收集董事會活動相關的資訊。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給薪資報酬委員會及董事會進行審查、改進。

根據 2024 年度的董事會績效評估自評結果和董事成員績效評估自評結果顯示績效良好。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

■ 董事會績效評估自評結果

類型	評估面向	題數	面向占比
內部評估	A.對公司營運之參與程度	12	26.7%
	B.提升董事會決策品質	12	26.7%
	C.董事會組成與結構	7	15.6%
	D.董事之選任及持續進修	7	15.6%
	E.內部控制	7	15.6%
	總計	45	100.0%

■ 董事成員績效評估自評問卷結果

類型	評估面向	題數	面向占比
內部評估	A.公司目標與任務之掌握	3	13.0%
	B.董事職責認知	3	13.0%
	C.對公司營運之參與程度	8	34.8%
	D.內部關係經營與溝通	3	13.0%
	E.董事之專業及持續進修	2	8.7%
	F.內部控制	4	17.4%
	合計	23	100.0%

2.1.4 薪酬政策

本公司根據同業通常水準的支給情況，參考其進行董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策。同時，我們考慮個人所擔負的職責、所投入的時間、目標達成情況、在其他職位上的表現，以及公司近年來給予同等職位者的薪資報酬。此外，我們也評估個人的表現與公司經營績效及未來風險之間的合理關聯，同時考慮公司短期和長期業務目標的達成情況以及公司的財務狀況。

本公司的薪酬委員會定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標，以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。根據董事和經理人的績效目標達成情況，制定他們的個別薪資報酬。每年薪酬委員會全體成員中需有超過二分之一的成員同意後，才將該定期檢討和評估的執行情況報告董事會。藉由此程序，我們確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。這也顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

■ 薪酬政策

董事	經理人
<p>本公司的董事薪資報酬按照「公司章程」及「薪資報酬辦法」所制定的規定進行。以下是所指薪資報酬的具體內容：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 報酬：依公司章程第 28 條規定，薪資報酬委員會及董事會決議辦理，針對執行董事，參酌國內同業水準按月定額給付報酬。 2. 退職退休金：指員工退休時獲得的退休金。 3. 酬勞：依公司章程第 32 條規定辦理，當年度獲利提撥不高於 3% 為董事酬勞，並參酌董事會績效評估結果及對公司策略擬訂、營運參與及公司治理參與程度為分配基準，經薪資報酬委員會擬定建議，交由董事會決議提報股東會。 4. 業務執行相關費用：依薪資報酬委員會及董事會決議辦理，包括車馬費、特殊支出費用和差旅費等。 5. 董事薪資報酬的組成均由薪資報酬委員會審議通過，以確保報酬的合理性和透明度。 	<p>根據員工的「任用管理辦法」、「考勤管理辦法」、「薪資管理辦法」和「員工獎勵管理辦法」，經理人的薪酬結構如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 固定薪資：由薪資報酬委員會依該職位於同業市場薪資水準，並參酌公司內該職位之職權範圍、領導管理能力、規劃執行能力所訂薪資標準，並依公司「薪資管理辦法」作業程序辦理。 2. 變動薪資：包括 MBO 獎金、限制員工權利新股、員工酬勞等。MBO 獎金係依個人績效、部門績效及公司營收達成情形支付；限制員工權利新股依其部門績效及個人績效為分配之基準，由董事長核訂後，提請薪資報酬委員會及董事會決議；員工酬勞則依公司章程第 32 條規定辦理，就當年度獲利分派不低於 20%，並依其部門績效及個人績效為分配之基準。

2.1.5 永續治理

董事會為本公司最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。

為推展公司永續發展及推動相關政策，本公司於 2024 年成立了永續發展委員會，由總經理擔任召集人，總經理室負責執行秘書室的職能，專責統籌和推動公司的永續發展事務。該小組下設有五個子小組，包括公司治理組、環境保護組、客戶關懷組、員工關係組和社會關懷組。這些小組的成員由各部門推派代表參與，旨在匯聚多元背景、專業知識和經驗的人才。未來，小組預計定期向董事會彙報各項永續發展的成果。

■ 2024 年董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會報告議案
2024/2/27 第九屆第 11 次董事會	設置「永續發展委員會」，由權責單位負責永續發展政策、制度或相關管理方針與具體推動計畫之提出及執行，本公司永續發展委員會，由董事長擔任召集人，並報告本公司永續發展執行情形。
2024/10/30 第九屆第 17 次董事會	報告本公司過去一年永續相關之執行成果及未來一年規劃之方向。

2.2 道德誠信

2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，迅杰訂有「董事道德行為準則」並於 2014 年 11 月董事會通過「誠信經營守則」，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。

依本公司「誠信經營守則」之規定，由總經理室為專責單位並指派相關人員，定期（至少一年一次）向董事會報告以下項目：

1. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
2. 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
3. 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
4. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
5. 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
6. 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

2024 年度，公司完成反貪腐評估，結果顯示公司並未有任何貪腐情況發生，2024 年度亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

迅杰積極與內部員工與供應商溝通以傳遞反貪腐之重要性，2024 年以透過內部課程方式，針對各類別員工進行反貪腐與誠信經營之溝通，合計已進行反貪腐相關溝通之員工百分比達 100%；針對供應商之反貪腐溝通比例則達 80%，未來我們將持續與公司成員及供應商進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

■ 對公司內部成員進行反貪腐相關溝通之佔比

員工類別	已進行反貪腐相關溝通人數	該類別總人數	已進行反貪腐相關溝通百分比
董事會	7	7	100.0%
管理職	29	29	100.0%
一般員工	57	57	100.0%
合計	93	93	100.0%

■ 對年度交易之商業夥伴進行反貪腐相關溝通之佔比

商業夥伴	已進行反貪腐相關溝通家數	該類別總家數	已進行反貪腐相關溝通百分比
供應商	4	5	80.0%
合計	4	5	80.0%

為確保公司內部同仁皆具備反貪腐意識，並可將反貪腐具體落實於日常營運工作中，每年公司皆針對全體員工舉辦反貪腐教育訓練，2024 年全體員工接受反貪腐教育訓練比例為 100%，共計 93 人完成反貪腐教育訓練，以證明年度反貪腐溝通之成效。

■ 對公司內部成員進行反貪腐相關教育訓練之佔比

員工類別	已接受反貪腐訓練人數	該類別總人數	已接受反貪腐訓練百分比
董事會	7	7	100.0%
管理職	29	29	100.0%
一般員工	57	57	100.0%
合計	93	93	100.0%

2.2.2 誠信經營政策

本公司在與供應商、客戶其他商業往來對象等建立商業關係前，將依迅杰董事會 2014 年 11 月通過之「誠信經營守則」之規定，並考量公司實際營運需要建立相關評估機制。

1. 在公司與供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業關係之前，我們會先評估其合法性、誠信經營狀況以及是否曾涉有不誠信行為的紀錄，以確保商業經營方式的公平、透明性，並且不會涉及賄賂的要求、提供或接受。
2. 在評估供應商、客戶或其他商業往來對象的誠信經營狀況時，我們會檢視以下事項：
 - a. 企業的國別、營運所在地、組織結構、經營政策和付款地點。
 - b. 企業所從事的業務是否屬於賄賂風險較高的行業。
 - c. 企業的長期經營狀況和商譽。
 - d. 諮詢其合作夥伴對該企業的意見。
 - e. 企業是否曾涉及賄賂或非法政治獻金等不誠信行為的紀錄。
3. 在簽署合約時，我們會向商業對象說明我們以誠信原則進行商業行為。雙方人員不得提供、接受、承諾或要求賄賂、佣金、比例金、中介費、後謝金、回扣、餽贈、招待或其他不正當利益。任一方如違反上述規定，對方有權終止或解除合約，並可能對違約一方要求賠償。如果一方得知對方人員有違反規定的情況，應立即通知對方，並提供相關證據和協助調查。
4. 我們會避免與不誠信經營者進行交易。
5. 在合約中明確訂明誠信經營原則：
 - a. 合約明訂雙方應遵循誠信原則，違反相關規定時應負相關法律責任。
 - b. 任何一方在商業活動中涉及不誠信行為的情況下，對方有權隨時無條件終止或解除合約。
 - c. 建立明確且合理的付款內容，包括付款地點、方式，並需符合相關稅務法規的要求。

2.2.3 吹哨者制度

雖然本公司尚未制定具體的書面檢舉辦法，但我們已設立專責單位來處理接收檢舉事項，在 2024 年度未接獲任何檢舉。未來，本公司將按照董事會於 2014 年 11 月通過的「誠信經營守則」的規定，建立書面檢舉作業辦法。預計該作業辦法將包括以下內容：

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，酌發適當之獎酬；內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

本公司於公司網站建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線供本公司內部及外部人員使用。

檢舉人應至少提供下列資訊：

- 一、檢舉人之姓名、身分證號碼及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。
- 二、被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
- 三、可供調查之具體事證。

本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

本公司專責單位依下列程序處理：

- 一、檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或經理人，應呈報至獨立董事。
- 二、本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由其他相關部門提供協助。
- 三、如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。情節重大者，應依相關法令即時於公司內部網站及公開資訊觀測站揭露違反日期、違反內容及處理情形等資訊。
- 四、檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
- 五、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。
- 六、本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會及審計委員會報告。

2.3 風險管理

項目	內容
重大主題	風險管理
政策、承諾及重要性	風險辨識與管理是企業持續營運的基石。本公司已根據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，考慮內外部環境和商業模式的變化，以及可能發生的營運風險，建立了相應的內控制度和作業辦法。各部門自行進行自我檢核和執行，以降低突發風險對公司營運的衝擊，並有效控制風險因素，並採取應變措施，以確保公司能夠實現永續經營。
權責單位	董事會
短中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 稽核單位每季向董事會及審計委員會報告內控遵循查核結果，且為內控稽核無重大缺失。 2. 每年進行公司治理評鑑自評，並檢討論結果並持續改善。 3. 導入 ISO27001:2022 資安管理制度 4. 年度未發生任何資安洩漏事件 5. 年度未違反任何重大法規事件 6. 年度內各營運據點未因氣候風險造成財物損失
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於「企業永續發展小組」下設「資訊安全小組」，統籌公司資安政策與管理事宜。 2. 訂定風險管理政策並落實執行，制定資安、氣候、數位轉型等計畫已降低公司風險。 3. 設置跨部門之氣候工作小組，以利追蹤氣候行動及相關管理策略之執行。 4. 為符合金融監督管理委員會及國內法令法規要求，就各項業務擬定各項風險清單，檢討及修訂內部控制制度及每年定期自行評估內控制度，以落實自我監督，降低突發風險對營運造成之危害。
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各部門遵循公司之內部控制制度，年度內部稽核無重大異常情況，內部控制制度設計及執行具有成效。 2. 依循個人資料相關法令法規，並落實保護本公司所持有之個人資料，使個人資料之蒐集、處理及利用程序合於法令法規要求，所有新進同仁需簽署個人資料同意書。 3. 選任具備財務、會計及法律專業之獨立董事參與董事會討論，藉由董事之專業提升公司最高治理單位在財務及社會等風險管理能力。 4. 2024 年 12 月完成 ISO27001:2022 實地審查，並於 2025 年 1 月正式取得 ISO27001 認證。
申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立內部稽核制度及設置獨立董事，以確保內控及彙報機制之有效運作。 2. 由相關部門承接對應之風險管理工作，以降低營運風險衝擊。

2.3.1 風險管理架構與權責

為提升公司治理與風險控管能力，公司透過不同層級分層管理並訂定各種內部規章，進行公司之各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

■ 迅杰風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	確保重大風險已被辨識，決議重大風險主要策略方向，並讓組織有效控管及合理分配資源
高階管理階層	執行董事會所擬定之風險管理政策，協調跨部門風險管理事務，並追蹤各單位風險管理目標情況
稽核室	稽核日常風險管理作業
其他各部門	彙整並執行日常風險管理作業

2.3.2 關鍵風險與因應策略

公司透過風險評估單位每年蒐整產業風險趨勢、與公司各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2024 年度迅杰共辨識出 4 項主要營運風險，分別為財務風險、氣候變遷風險、人力資源風險、資安風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

■ 2024 年度風險項目與未來因應策略

ESG 面向	治理	環境	社會	治理
風險項目	財務風險	氣候變遷風險	人力資源風險	資安風險
風險因子	市場風險、價格風險、信用風險及流動性風險等。	溫室氣體總量管制下與碳稅、碳費及極端天氣事件造成營運中斷或損失。	人才留任、員工發展、職場環境等。	客戶或公司之機敏資料遭外部駭客攻擊而勒索或外洩之風險
風險管理政策與程序	財務部與營運單位密切合作，負責識別、評估和管理財務風險，以確保風險的規避和適當控制。	永續發展委員會持續進行研究最新氣候變遷對整體經濟環境和法規的影響等相關資訊。未來，我們將進一步完善相關的風險管理政策和程序，以應對這些變動。	為確保員工的安全、薪資、福利和職場環境符合相關法規，並考慮企業政策，以降低因人力資源因素引起的損失和風險，本公司制定了以下政策： 1. 人才培育政策：透過工作教導、教育訓練和師徒制度，有效促進員工的學習和成長。 2. 教育訓練計劃及預算編列：每年預留預算用於員工訓練，提升員工的專業技能和領導能力。鼓勵員工自我增值，參與外部舉辦的進修課程。	透過導入 ISO27001 資安管理系統，協助公司建立資安管理架構，並建立緊急資安事件通報流程
風險因應策略	1. 市場風險（價格風險）：本公司採取投資組合分散策略，根據設定的限額進行分散投資，以有效控制市場風險。 2. 信用風險：本公司根據內部明確的授信政策，	由於全球溫室氣體排放總量管制和碳費徵收措施的影響，迅杰可能會直接或間接受到衝擊。這些衝擊可能會對本公司的營運策略、採購方針和設計理念產生影響。為因應氣候變遷所帶來的挑戰，迅杰在產品設計階段將加強與客戶的溝	1. 人才培育：我們致力於通過工作教學、教育訓練和師徒制度來培養人才，以促使我們的同仁有效地學習和成長。 2. 教育訓練：每年我們都會預留預算來進行員工培訓，提升員工的專業技能	1. 資訊安全事件管理：我們建立了嚴謹的資訊安全事件分級制度，並明確定義了事件的緊急程度。 2. 年度資訊安全內部教育訓練：我們建立了每年一次的內部資訊安全教育訓練制度，並對所有員工進行釣魚

ESG 面向	治理	環境	社會	治理
風險項目	財務風險	氣候變遷風險	人力資源風險	資安風險
	<p>對每位新客戶在確定付款和交貨條款之前進行管理和信用風險分析。透過考慮客戶的財務狀況、過去經驗和其他因素，內部風險控制來評估客戶的信用品質。</p> <p>3. 流動性風險：本公司將持有的剩餘現金在超過營運資金管理所需時，調撥回公司財務部，由財務部根據資金需求進行調度和預測，以管理流動性風險。</p>	<p>通，並逐步擴大使用低碳環保材料，以強化永續發展理念。</p>	<p>和領導能力。同時，我們鼓勵員工自我充實，參加外部舉辦的進修課程。</p> <p>3. 補助政策：為了鼓勵員工提升專業能力，提高行業競爭力，我們設立了證照津貼和獎勵制度，以獎勵員工的努力。</p>	<p>測試，以提高對資訊安全的識別和應對能力。</p> <p>3. 機密文件權限管理：我們設定了公司與客戶機密文件的取得權限分級，以確保只有具有適當授權的人員可以存取這些文件。</p>

2.4 法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。迅杰秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。雖然本公司內部並未設置法務人員，但每年我們都會委任專業律師提供法律諮詢和審查利害關係人的契約，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。2024年，迅杰未發生違反環境相關法規、社會相關法規的裁罰事件，亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規之事件。

Chapter 3 環境永續

3.1 氣候變遷因應

3.1.1 氣候治理

隨著 2024 年 COP 29 聯合國氣候變化大會的落幕，全球在減少對化石燃料依賴的進程仍然緩慢。2024 年創下歷史高溫紀錄，全球暖化的趨勢加速，導致極端氣候事件如強降雨和乾旱的頻率增加，這些風險已對許多企業的運營構成了重大挑戰。氣候治理已成為企業必須面對的重要課題。

作為負責任的全球公民，迅杰致力於積極應對氣候變遷帶來的潛在風險，並制定相關管理策略和行動計劃，以增強公司的氣候韌性。此外，為了減緩氣候變遷進程，我們計畫逐步將營運模式轉型為低碳運營。雖然目前迅杰尚未完全整合氣候變遷風險與機會，但相關的氣候風險識別及管理交由相關權責部門研擬因應措施及目標方案。為符合相關規範要求，以下是迅杰在 2024 年的管理情況說明。

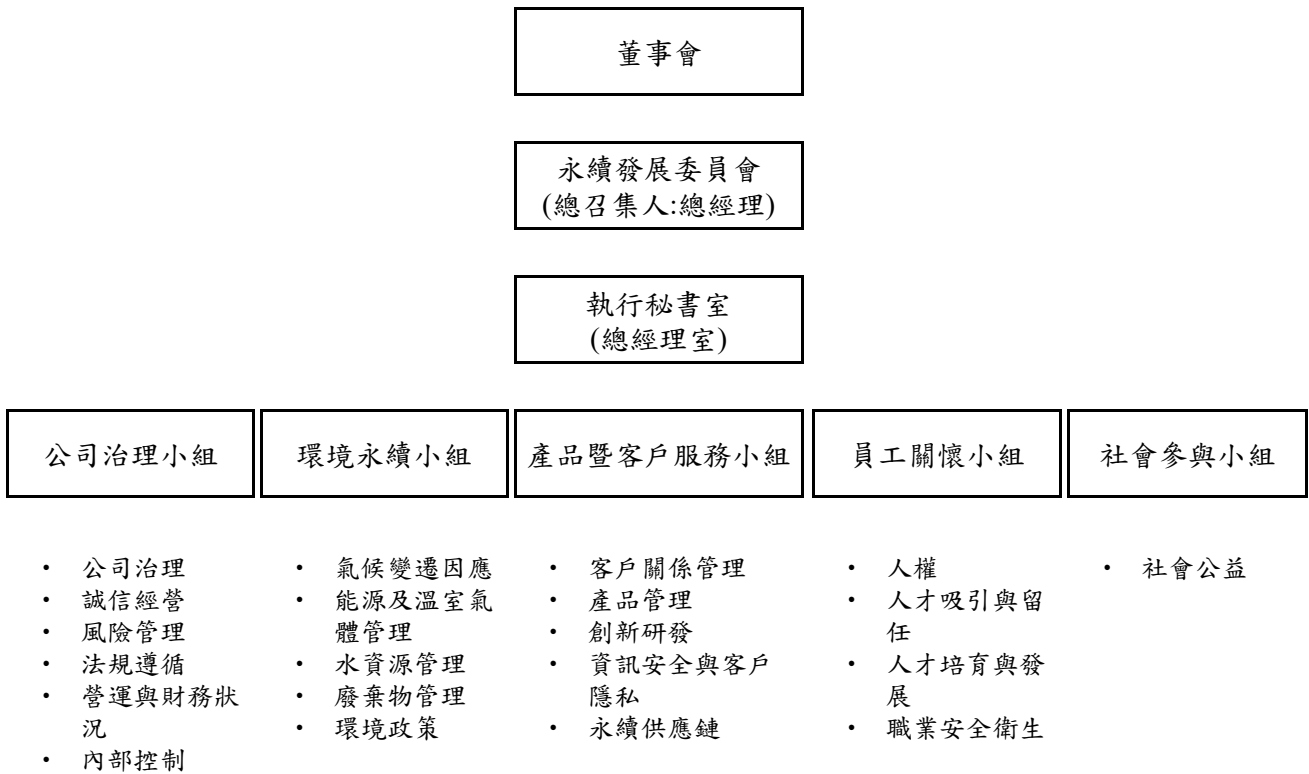
■ 董事會

迅杰之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展之角色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵角色，並不定期討論當前氣候風險機會趨勢，針對關鍵氣候風險提出集團整體具體策略，以穩定維持公司之永續經營。

■ 永續發展委員會

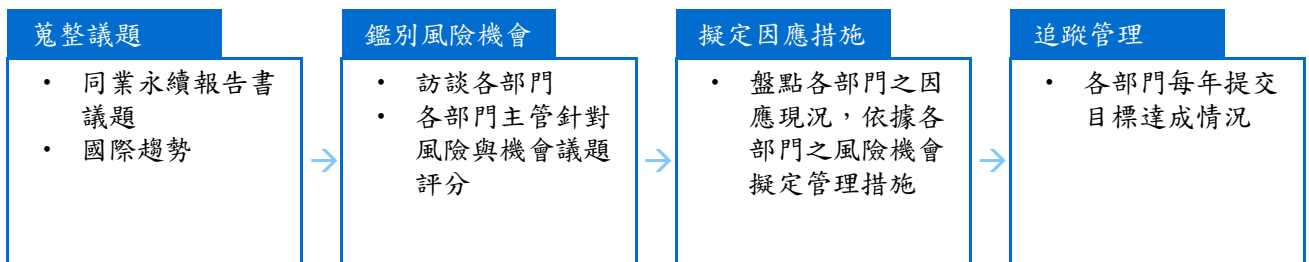
為強化迅杰對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，我們於 2024 年成立永續發展委員會，每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告，其中包含氣候關鍵風險機會議題以及相關執行成果。

永續發展委員會之職責為掌握利害關係人對於氣候議題之相關要求與趨勢變化，召集相關權責部門進行氣候風險的評估與管理，並透過策略或目標方案擬訂，向管理階層報告及確認採取之行動。



3.1.2 氣候風險管理

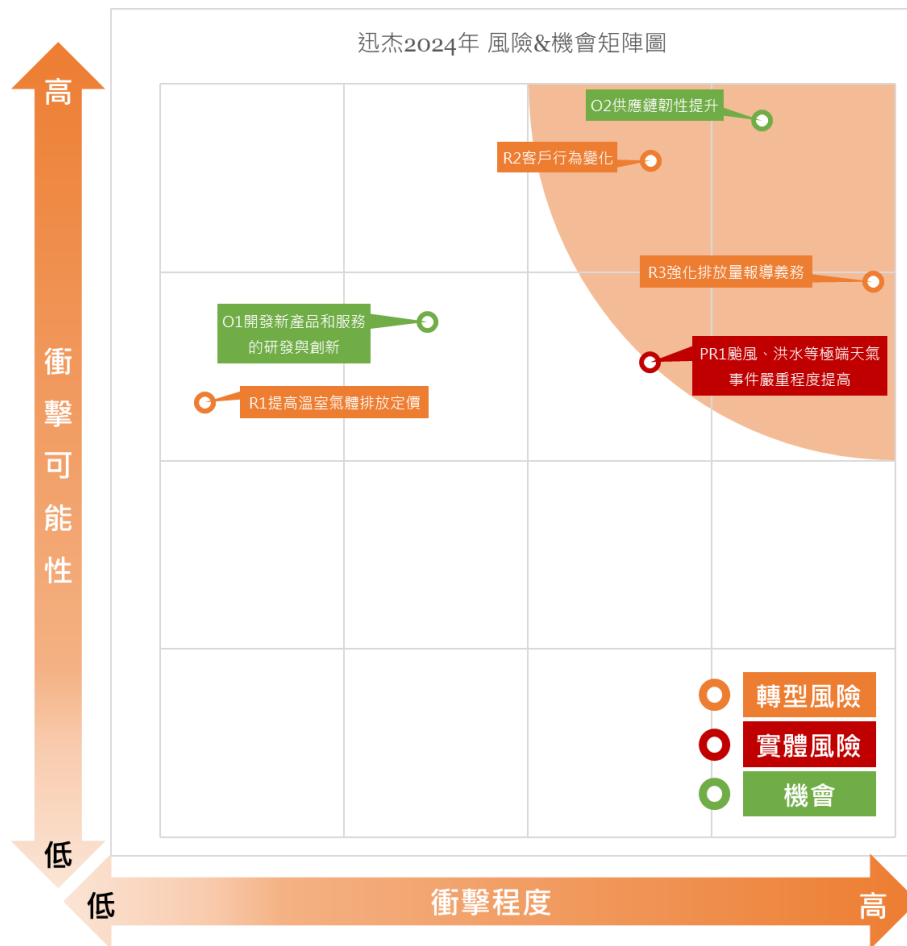
為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續發展委員會每年定期蒐整同業之永續報告書之風險機會議題，並定期召集 5 大 ESG 工作小組，由 ESG 工作小組向各相關部門蒐整年度因應氣候風險情況，並透過訪談各氣候議題相關部門對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別迅杰之年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報董事會，由董事會進行決議與訂定公司策略。



3.1.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，2024 年迅杰由永續發展委員會召集 5 大 ESG 工作小組，依循上市公司氣候相關資訊、同業報告書及國際趨勢蒐整迅杰適用氣候議題，共 6 項，其中包含轉型風險 3 項、實體風險 1 項及機會 2 項，透過與 ESG 小組與各相關部門討論實際面臨與應對議題情況，針對各項議題之衝擊可能性與衝擊程度進行評估。最終決議出 4 項關鍵氣候風險與機會，分別為 2 項轉型風險、1 項實體風險與 1 項氣候機會，4 項關鍵議題如下氣候風險與機會鑑別結果列示，分別列示議題之發生期程、現況、未來因應策略。

■ 氣候風險與機會鑑別矩陣圖



轉型風險		實體風險		機會	
政策法規	R1 提高溫室氣體排放定價	立即性	PR1 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	產品和服務	O1 開發新產品和服務的研發與創新
市場	R2 客戶行為變化			韌性	O2 供應鏈韌性提升
政策法規	R3 強化排放量報導義務				

■ 迅杰關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
轉型風險	客戶行為變化	中期 (三至五年)	近年因氣候議題使迅杰之客戶逐漸重視合作供應商在環境管理之績效，故此開始要求揭露/評估/管理環境績效與相關風險，以作為合作條件之一，並且除針對迅杰自身環境管理，也要求迅杰考慮其供應商之環境管理狀況。為滿足這些要求，迅杰需增加管理人力並導入相關管理系統，可能因此使營運成本提升。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 持續關注供應鏈對氣候風險之因應措施;將氣候風險變因加入公司日常營運管理考量。 ■ 依據客戶要求揭露及管理環境相關風險。 ■ 選擇綠色合作夥伴並提供符合產業法規與標準之產品。
轉型風險	強化排放量報導義務	中期 (三至五年)	主管機關目前要求迅杰需於特定年度完成溫室氣體盤查及確信，並設定相應的減量目標，並後續需持續執行這些措施。為因應法規要求，將造成迅杰人力及營運成本提升。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 迅杰導入 ISO14064-1 進行盤查，積極推動溫室氣體排放減量的措施和持續改善活動，為有效蒐集彙整資料及進行改善措施，相關小組人員預計設計持續資料蒐集機制以供即時進行改善。
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中期 (三至五年)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 近幾年極端氣候以及異常氣候型態事件增加，可能直接或間接影響營運持續性及有效性，影響公司營收及獲利。 ■ 因極端天氣事件造成停電、停水或暴雨，將影響本公司人員或供應商無法進行營運安排或生產，導致交貨延宕，因而降低客戶對我們的信賴。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 對營運核心伺服器，建立不斷電，空調系統備援機制。 ■ 規劃員工遠距上班，降低可能衝擊。 ■ 建立公司內部災防溝通機制與緊急應變程序。 ■ 投保相關災害保險。
機會	供應鏈韌性提升	中期 (三至五年)	致力與供應鏈維持緊密合作，以建立永續生產管理及供應鏈為前提，降低不合環保法規以及極端氣候事件造成營運中斷之風險。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 執行供應鏈評鑑，每年定期進行實地/ 書面稽核，追蹤改善。 ■ 嘗試分散供應鏈生產地。

迅杰影響期程定義：短期：三年內；中期：三至五年；長期：五年以上

3.1.4 指標與目標

氣候變遷已引發國際高度關注，為積極面對氣候變遷帶來的威脅，2050 年「淨零」已成為各國目標，迅杰已於 2022 年依循 ISO14064-1 開始進行溫室氣體盤查作業，並逐年實施節能措施，於 2024 年本公司汰舊換辦公室相關設備如新冰箱以及飲水機，皆選擇一級節能標章之產品，且在辦公區張貼節能宣導資料及警示標語等。本公司於 2024 年公司進行氣候相關財務揭露，我們承諾將依照台灣「永續發展路徑圖」、「永續發展行動方案」持續遵守相關環保法令，並減少資源浪費、落實資源回收再利用，並訂定溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫之制定及確信作業，相關時程規劃如下：

目標類型		目標描述
短期目標	未來 2 年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 採購辦公室相關設備時皆會要求須有節能標章。 ■ 逐步汰換辦公室燈具為省電之 LED 燈具(2025 年鹵素燈管庫存逐步消耗的同時，同步規劃 LED 燈管更換計畫)。 ■ 加強辦公室用電宣導，以達到低碳營運的目標。
中長期目標	3 年以上	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2027 年:逐步制定減量行動計畫。 ■ 2028 年:預計 2028 年執行 2027 年溫室氣體盤查第三方查證。

3.2 能源及溫室氣體管理

項目	內容
重大主題	溫室氣體管理
政策、承諾及重要性	能源管理與溫室氣體排放息息相關，亦是影響全球暖化的關鍵因子，迅杰深知能源與碳管理的重要性，我們承諾要求各營運據點依循 ISO14064 每年執行例行性碳盤查。
權責單位	各廠區單位、永續發展委員會
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ■ 中、長期目標： 1. 2027 年完成合併報表子公司之溫室氣體盤查 2027 年完成查證 2. 2029 年完成合併報表子公司之溫室氣體查證
行動計畫	全據點廠區新增例行性年度碳盤查作業
2024 年績效	1. 2024 年依循 ISO14064 將台北辦公室納入並完成個體溫室氣體盤查
申訴機制	<p>迅杰科技致力完成定期年度溫室氣體盤查，以確實掌握迅杰科技溫室氣體之排放狀況，並積極推動溫室氣體排放減量的措施和持續改善活動，利害關係人可透過官網或電話聯繫迅杰。</p> <p>聯絡迅杰</p>

3.2.1 能源管理

隨著 2024 年 COP29 聯合國氣候變化大會的結束，全球在淘汰化石燃料方面的進展仍然停滯不前，並 2024 年成為有史以來最高溫的一年。迅杰身為地球村的一份子，應努力將自身營運對環境的衝擊降至最低，故我們將減碳與節能視為當前管理之重點項目。

為強化內部能源與溫室氣體管理，迅杰的營運總部已於 2022 年依循 ISO14064-1 完成首次範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體盤查，並建立例行性內部內部稽核與碳盤查管理制度，由於 2024 年將盤查範疇增加台北辦公司，使所有公司營運據點均納入盤查範圍，故將基準年變更為 2024 年。迅杰預計將於 2028 年取得外部第三方機構之查證以提高溫室氣體之數據品質。迅杰用具體行動響應台灣政府 2050 淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。

3.2.2 能源使用概況

2024 年迅杰的能源總消耗為 1,262.86GJ，計算範圍除了新竹總公司外，新增台北辦公室，迅杰的主要營業項目為 IC 設計，因此，主要能源耗用為辦公室營運所使用之外購電力，約佔整體能源消耗量 99%，其次則為公務車之汽油、運輸車之柴油，約佔總能源消耗 1%。2024 年能源密集度為 1.75 GJ/百萬營業額，較前一年度上升 60.55%，主要原因為 2024 年將台北辦公室列入計算範圍，未來迅杰將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

■ 近 3 年能源消耗量

內部能源耗用總量		2022	2023	2024
非再生燃料	汽油(公升)	1,049.00	570.00	375.00
外購能源	外購灰電(度)	263,302.00	260,216.00	347,397.00
消耗能源總熱值 (GJ)		982.36	955.61	1,262.86
能源密集度(GJ/百萬營收)		1.38	1.09	1.75

註1：能源耗用數據統計範疇涵蓋：

註2：汽油熱值=7,609 kcal/L、電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表及，2025/02/13 環境部公告 113 年度車用汽、柴油熱值。

註3：能源密集度=消耗能源總熱值(GJ) / 年度總營收(百萬元新台幣)。

3.2.3 溫室氣體管理

2024 年，迅杰依循 ISO14064-1 完成溫室氣體盤查作業，並於 2024 年修改基準年(將台北辦公室列入盤查範圍)，2024 年迅杰全年度溫室氣體排放總量為 373.82 噸 CO₂e，其中類別一直接排放占總量 1.45%，主要源於公務車汽油\空調\冰箱\恆溫恆濕設備；類別二則占總量 45.91%，主要源於辦公室活動用電，2024 年類別一&類別二較 2023 年上升 31.43%。2024 年碳排密集度為 0.25 噸 CO₂e/百萬營收，較前一年度上升 66.67%，主要因 2024 年迅杰將台北辦公室列入盤查範圍所致。未來廠區將透過例行性碳盤查追蹤迅杰溫室氣體排放情況，並以此為基準訂定相關目標與減碳方案。

■ 近3年溫室氣體排放統計範疇一、範疇二溫室氣體排放量與密集度

年度	2022		2023		2024	
單位	tonCO2e	%	tonCO2e	%	tonCO2e	%
類別一	7.03	5%	5.90	4%	5.44	3.07%
類別二	130.33	95%	128.81	96%	171.61	96.93%
類別一&二合計總量	137.36	100%	134.71	100%	177.05	100%
類別一+類別二密集度 (tonCO2e/百萬營收)	0.19	-	0.15	-	0.25	-

註1：溫室氣體涵蓋範疇：新竹總部、台北辦公室

註2：溫室氣體係數引用：環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版、產品碳足跡資訊網

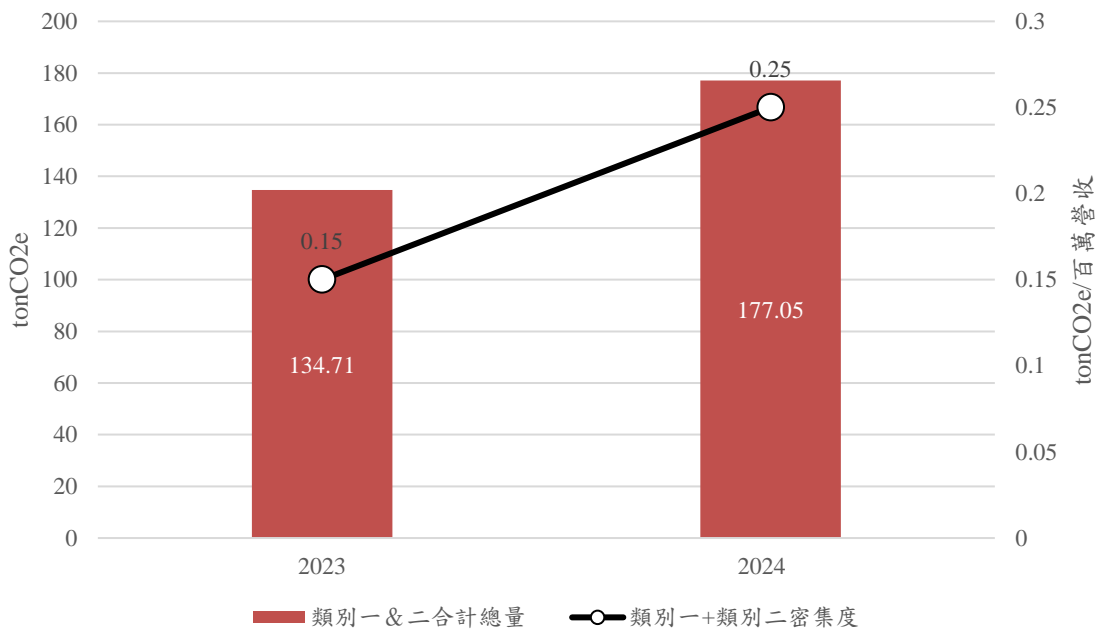
註3：盤查方法學：ISO14064-1。

註4：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳(CO2)、甲烷(次 CH4)、氧化亞氮(N2O)、氫氟碳化物(HFCS)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF6)、三氟化氮(NH3)共計 7 種溫室氣體。

註5：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註6：排放密集度 = (範疇一+範疇二排放二氧化碳總當量) / 年度總營收(百萬元新台幣)。

近3年範疇一、範疇二溫室氣體排放量與密集度變化趨勢



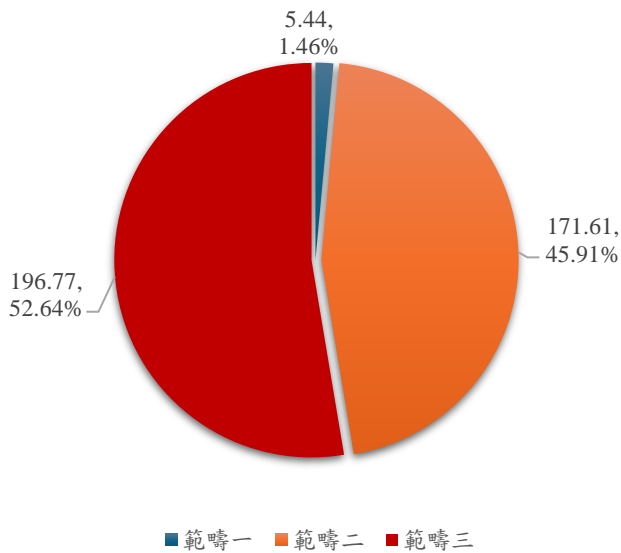
■ 近3年範疇三排放溫室氣體排放量

年度	2022		2023		2024	
單位	tonCO2e	%	tonCO2e	%	tonCO2e	%
類別三 運輸間接排放	36.34	22.43 %	36.02	27.46 %	104.46	53%
類別四 組織使用產品間 接排放	125.70	77.57 %	95.12	72.54 %	92.31	47%
類別五 使用組織之產品 間接排放	—	—%	—	—%	—	—%
類別六 其他間接排放	—	—%	—	—%	—	—%
範疇三合計總量	162.04	100.00 %	131.14	100.00 %	196.77	100%

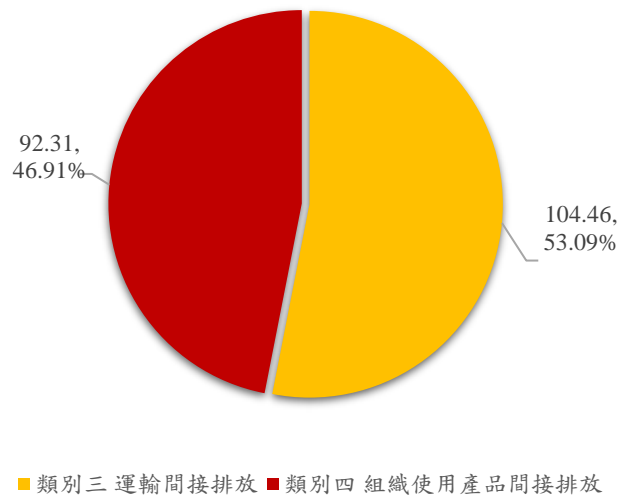
註1：迅杰自2022年開始進行範疇三溫室氣體盤查，排放係數參考、環保部等資料。

註2：範疇三之盤查範疇涵蓋價值鏈中的上下游運輸與配送、員工通勤、處置固態廢棄物、產生的溫室氣體排放等項目。

2024年度全範疇溫室氣體排放占比



2024年範疇三各類別排放占比



3.2.4 減量及節能措施

目前迅杰主要的能源消耗來自於辦公室活動所需之電力，故迅杰之節能策略主要以辦公室節能控管為主。

■ 2024 年迅杰主要完成執行節能策略包含：

1. 已於辦公區有節能警示標語,公布欄已張貼節能宣導
2. 汰舊換新冰箱/飲水機,其節能等級標章為一級

■ 2025 年計畫實施之節能措施包含:

1. 採購辦公室相關設備時皆會要求須有節能標章
2. 逐步汰換辦公室燈具為省電之 LED 燈具(2025 年鹵素燈管庫存逐步消耗的時，同步規劃 LED 燈管更換計畫)
3. 加強辦公室用電宣導，以達到低碳營運的目標

3.3 廢棄物管理

為確保資源永續利用及廢棄物妥善處理，迅杰將廢棄物管理分成三大面向，分別為資源回收、焚化(能源回收)與廢棄物妥善處理，迅杰的廢棄物管理皆遵守《廢棄物清除處理法》之要求，確保善盡廢棄物妥善處理之責任。

迅杰的 IC 產品因生產及製造均委外，故不會排放產生危害性化學品等毒物及電子廢棄物，主要廢棄物之來源為辦公室營運所產生之一般事業廢棄物，包含紙類、廚餘及其他因營運所產生之一般類及資源回收類垃圾。迅杰同仁先於垃圾集中區自行分類為一般垃圾及資源回收垃圾，爾後由大樓物業管理協助清運，垃圾由合格廢棄物清理公司運至焚化廠處理。迅杰內部不定期宣導垃圾分類、減量及推行電子化，以減少紙張浪費。迅杰自 2024 年起將台北辦公室納入揭露範圍。2024 年新竹總部辦公室及台北辦公室，廢棄物總量為 26.01 公噸，2024 年廢棄物密集度為 0.036 公噸/百萬元。

迅杰科技致力於廢棄物的減量，希望透過各式管理措施及資源減量/再利用措施，可以具體由源頭具體達到減量目的。

年份	2022	2023	2024
一般事業廢棄物 (噸)	15.11	15.50	26.01
廢棄物總量(噸)	15.11	15.50	26.01
廢棄物密集 (噸/百萬營業額)	0.021	0.018	0.036

註1： 迅杰辦公室皆為承租，一般廢棄物一律由管委會處理無實際數據，故一般事業廢棄物總量以：環境部公布每人每天一般廢棄物產生量*迅杰平均人數 進行推估

註2： 環境部公布每人每天一般廢棄物產生量：環境部公布 2023、2024 年平均每人每日一般廢棄物產生量分別為 1.359KG/天、1.3721KG/天

註3： 廢棄物密集度 = 廢棄物總量(噸) / 年度總營收(百萬元新台幣)。

3.4 水資源管理

3.4.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估迅杰之各營運據點是否存在水風險，2024 年我們採用世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示迅杰全據點皆未坐落於高水資源壓力區域，未來將持續逐年追蹤評估各據點之水資源壓力，避免迅杰用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。而且，迅杰科技新竹以及台北辦公室主要的水資源使用為一般民生用途，營運受水資源影響的風險程度相對低。

■ 各據點取水與放流水目的地

營運據點	主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
新竹 (vup)	第三方的水	台灣自來水公司 第三區管理處	未經處理	竹科污水處理廠	中低(10-20%)
台北	第三方的水	台北自來水事業處	未經處理	內湖污水處理廠	中低(10-20%)

3.4.2 取水、耗水與排水

迅杰營運活動以辦公室為主，未從事產品之生產及製造，故水資源運用主要為辦公室活動之民生用水。迅杰持續貫徹強化水資源管理措施，像是透過教育訓練以及茶水間、洗手間用水節約宣導標語等方式，加強員工節約用水的意識。

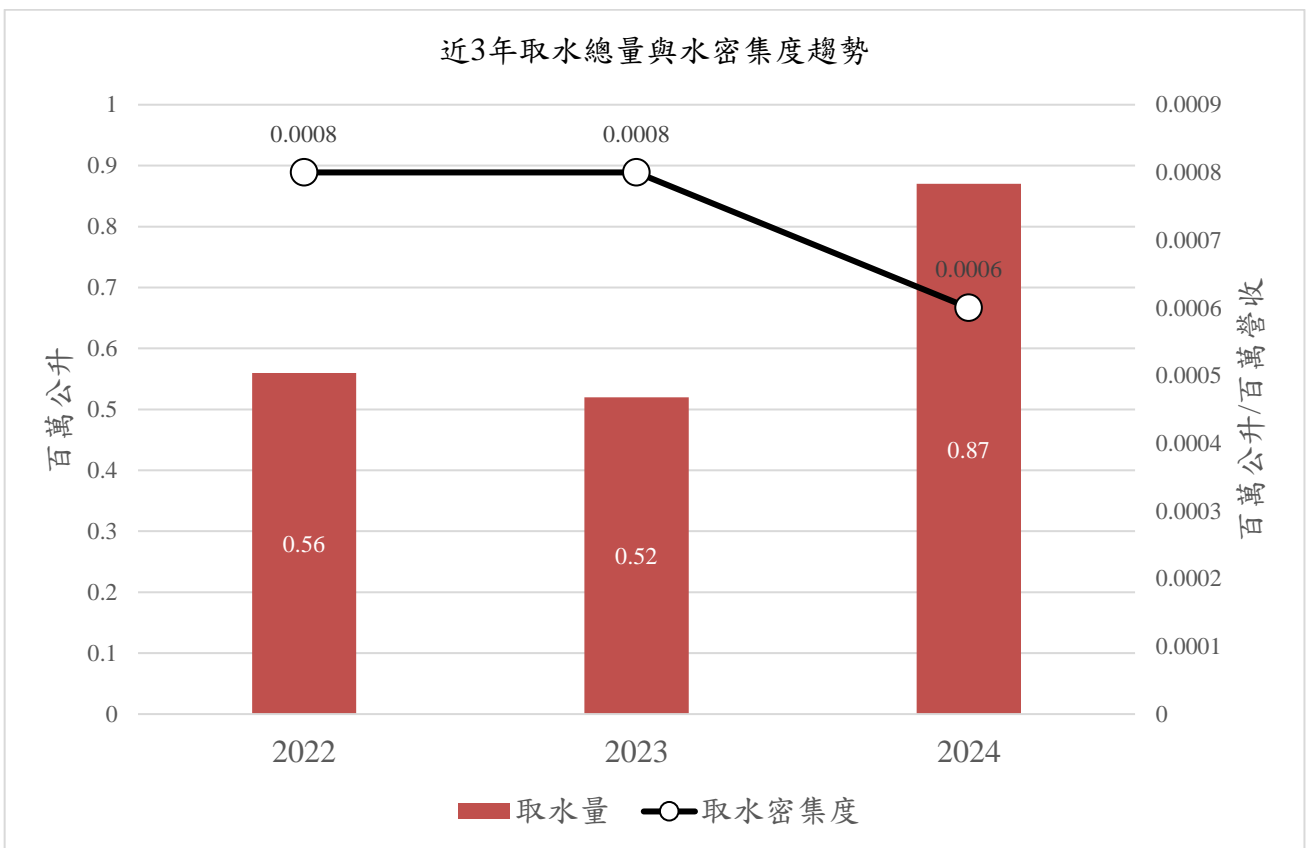
迅杰全據點之取水皆源自於第三方自來水公司供水，2024 年迅杰總取水量為 869 度，相當於 0.87 百萬公升，較前一年度上升 67.31%，主要原因為 2024 年納入台北辦公室場域，其所租用大樓內之承租戶增加，依計算公式(下表註 1)，而造成計算後取水量增加。

用水類別	取/排水目的地分類	2022	2023	2024
取水量 (百萬公升)	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	0.56	0.52	0.87
排水量 (百萬公升)	排入廢水處理廠處理	0.45	0.42	0.7
耗水量		0.11	0.10	0.17
取水密集度(百萬公升/百萬營收)		0.0008	0.0008	0.0006

註1：新竹及台北為民生用水，排水納入城市下水道，無錶計量，故取水量以【整棟大樓用水度數 x (迅杰租用坪數 / 大樓總坪數)】進行估算。

註2：因迅杰科技營運據點無裝設流量計，故假設排水量=取水量*0.8 推估。

註3：取水密集度 = 取水量(百萬公升) / 年度總營收(百萬元新台幣)。



Chapter 4 產品創新與客戶服務

4.1 產品技術創新

在當今競爭激烈的市場中，持續的技術創新已成為企業成功的關鍵，本公司秉持創新的精神，堅持自主研發，持續設計性能佳、高整合度的晶片產品，並致力為客戶提供優質產品，以滿足客戶多樣化的需求。

隨著全球氣候變遷問題日益嚴峻，節能減碳已經成為各行各業的共同目標。本公司為因應晶片低功耗與節能趨勢，在產品開發階段就積極導入綠色設計思維，並以低功耗及省電設計為主要設計邏輯，同時持續投入研發資源並積極開發節能減碳的晶片產品。

4.1.1 主要產品與服務

公司兩大產品主軸為內嵌式控制器(EC)產品線及電腦週邊產品與消費性電子產品。EC 為筆記型電腦相關產品，其產品策略重點為持續與筆電客戶緊密合作開發符合客戶需求的產品。電腦週邊產品與消費性電子產品的研發則是著重於提供符合客戶需求的應用平台。

隨著科技的發展，電子設備的需求不斷增加，對於連接方式和充電速度的要求也變得更加嚴格。USB Type-C 和 Power Delivery (PD) 技術正是在這樣的背景下出現並逐步成為主流。

本公司為因應 USB Type-C 與 Power Delivery 的規格推出，並因應晶片低功耗與節能減碳趨勢，積極投入研發資源，並不斷發展 PD 相關的整合型產品，應用於電腦週邊產品並滿足客製化需求。目前已成功開發 USB-PD E-Markers, USB-PD 3.1 Dual Port 控制晶片等產品，並獲得 USB-IF 認證

■ 公司目前之產品(服務)項目

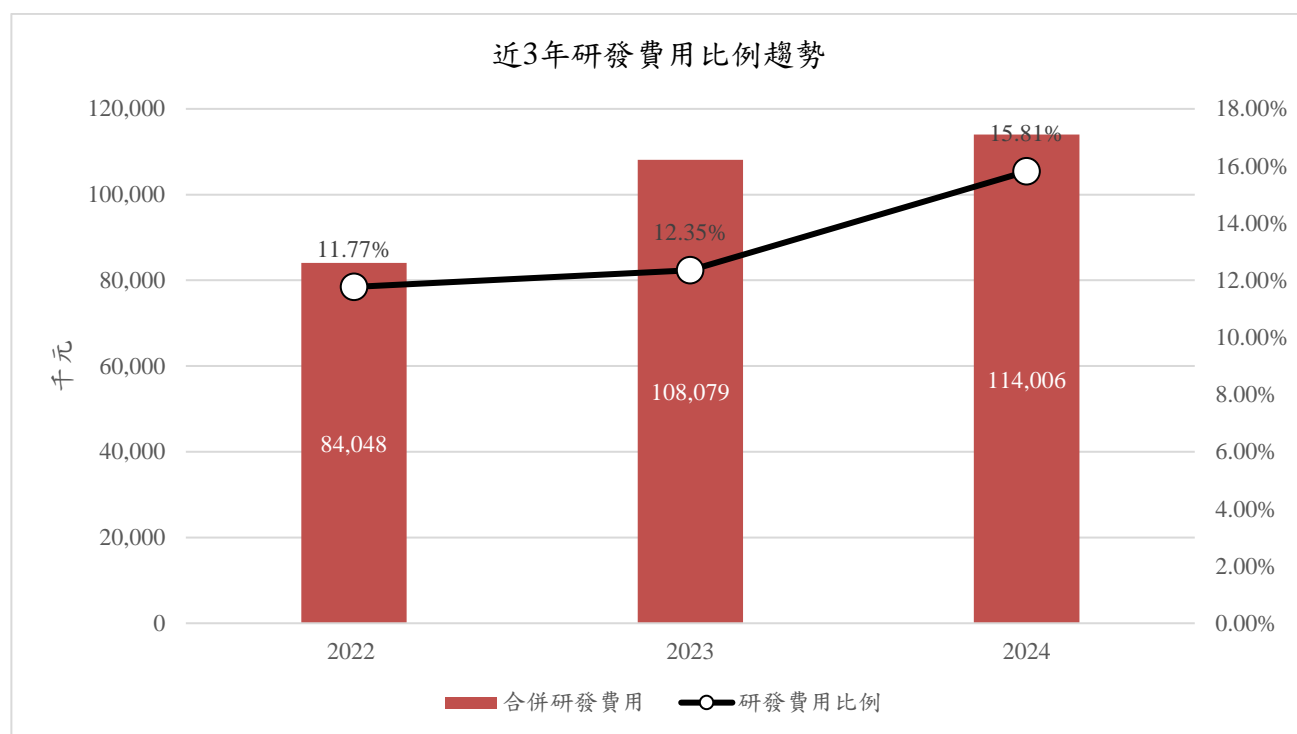
1. 筆記型電腦內嵌式控制器積體電路系列 IC。
2. 電腦週邊暨消費性電子產品控制積體電路系列 IC。
3. 客製化特殊需求積體電路系列 IC。
4. 低功耗工控觸控積體電路系列 IC。

4.1.2 研發人員與經費投入

迅杰研發團隊均累積多年的產品研發經驗，對產品開發能掌握績效及時程，充分掌握市場先機。

單位：千元

年度	2022	2023	2024
合併研發費用	84,048	108,079	114,006
合併營業淨額	713,885	875,342	721,222
研發費用比例	11.77%	12.35%	15.81%
研發人員比例	29%	29%	29%



4.1.3 近年創新成果

品項	產品應用簡要說明
USB-PD 晶片	<ul style="list-style-type: none"> ■ 晶片已獲得 USB-IF 認證通過，除了支援 Type-C 介面，並且是以微處理器為基礎打造的 USB-PD 晶片。 ■ 微處理器為基礎的優勢在於設計人員能利用該晶片開發出符合多項標準的高能效設計，而且十分具有彈性，可以因應客戶需求，修改軟體，適合應用在筆電、顯示器等多樣化的電源管理裝置，也同時具有快充功能及高功率效益。
電競燈效控制晶片	此產品可以透過軟體更新的方式，快速製作不同的燈光效果，在最新一代的控制晶片更加入了 MIPI 的 I3C 傳輸介面，有助於客戶在新一代 DDR5 的模組上可以有更快的傳輸速度。
電容式觸控開關帶 12-bit ADC MCU	此產品可以是一個集合觸控開關、12-bit ADC 的 MCU，可以提供客戶最佳的解決方案。
電競 NB EC 系列 ARM M3 版本	此產品在原先的 EC 基礎上再加入電競規格和高速的 CPU 規格下，讓客戶在原有的設計下可以有更多的擴充應用。

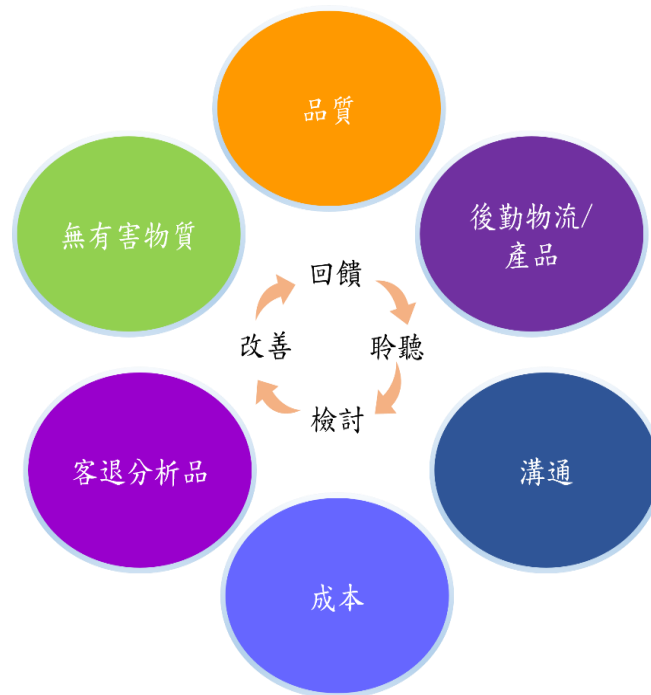
公司為鼓勵員工研發創新，設有「專利權獎勵辦法」來鼓勵同仁提出專利申請或取得專利證書，以充實公司的智慧財產權及提升競爭力。截至 2024 年 12 月 31 日公司已獲得證書的專利數量為台灣 20 件、美國 2 件及中國大陸 3 件。

4.2 客戶服務/產品品質與安全

項目	內容
重大主題	客戶服務/產品品質與安全
政策、承諾及重要性	<p>迅杰的成功仰賴客戶對於我們的信任。我們努力在所有營運的層面上提供最高品質，從產品設計、製造，到售後服務等階段，持續推動科技的創新與改善，並符合國內及國際關於消費者安全及性能的法規要求。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 願景：迅杰致力成為可攜式資訊產品應用 IC 之領導廠商，提供市場具有附加價值的產品、技術以及服務，共創客戶、股東、員工的三贏。 ■ 理念：迅杰致力為客戶提供優質產品，自成立起，本公司秉持創新的精神，堅持研發性能佳、高整合度的產品，致力為客戶提供優質產品並在業界獲得相當口碑。
權責單位	迅杰科技全體員工
短中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ■ 短期目標：迅杰持續精進客戶服務深度與廣度並提升商品品質與安全，加強與上下游廠商的溝通，持續進行及優化客戶滿意度調查。跟上下游廠商及客戶同步有關 ESG 的規範，使用符合法規及有利於永續環境之材料。 ■ 中長期目標：迅杰將持續優化供應商績效評估與稽核。並塑造客戶滿意的企業文化，導入節能減碳的工作環境，進而達到零碳排的目標。掌握客戶未來發展的趨勢，產品製程導入節能省電的設計，並使用可回收材質，製造出對永續環境有利之產品。
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 迅杰科技透過優良產品、高效能及客製化服務、合理準交率及多元產品類別，提供客戶全方位服務；同時輔助客戶深入瞭解迅杰科技產品之特性及規格，協同客戶開發終端使用者之產品及研發所需要產品的技術，並即時反應客戶所回饋的意見，深入聆聽並瞭解客戶需求，進而提升迅杰科技研發能量與設計品質，提升客戶滿意度。 ■ 在生產設計過程中，迅杰科技秉持著嚴謹的態度，持續檢討和改進，以設計出更節能且符合客戶使用的產品，並不斷提升產品的設計水準和生產品質。同時，提供客戶全方位的產品設計解決方案，並根據客戶需求，快速提供創新和整合性的客製化產品及設計方案。
2024 年績效	2024 年度客戶滿意度調查結果，六大構面滿意度均達 95 分以上(滿分為 100 分)，不滿意比例為 0%。(請參考 Ch.4.2.1 客戶滿意度調查)
申訴機制	<p>迅杰科技持續提供符合客戶需求的產品，同時，為了永續服務，我們重視客戶的意見，迅杰科技與客戶有著順暢的溝通管道，除了直接回饋給業務團隊，客戶亦可透過下方官網列出的多種方式聯繫迅杰。</p> <p><u>聯絡迅杰</u></p>

4.2.1 客戶滿意度調查

客戶滿意是企業經營的基本責任，也是最有力的行銷工具和語言，迅杰科技經由客戶滿意度調查和經常性的拜訪、交流，以及優質的售前與售後服務，讓客戶安心選用迅杰的產品，既促使迅杰科技不斷前進，也協助客戶的產品在全球市場上更具競爭力。



客戶滿意度問卷由迅杰科技業務部門主導，每年定期發放給予重要客戶、經銷商、代理商，提供客戶即時反映意見之管道，也是迅杰持續改善產品與服務流程的重要依據。從回收的問卷了解客戶反應、統整後經跨部門溝通提出改善措施，並定期檢視改善的進度及結果。

滿意度調查內容包括客戶對於產品品質、後勤物流、溝通、成本、客退品分析、無有害物質等六大構面之表現滿意程度，2024 年度客戶滿意度調查結果，六大構面滿意度均達 95 分以上(滿分為 100 分)，不滿意比例為 0%。

整體而言本年度客戶滿意度評量上表現良好，但產品品質以及溝通的面向為客戶主要著重的項目，故希望透過更深入的數據分析與客戶回饋，尋找優化機會，以確保持續提升競爭力並保持高水準的客戶滿意度。

■ **強化檢討與後續改善策略：**

- **產品品質：**優化製程與品質管控，確保供應鏈穩定，提升產品一致性與可靠度。
- **後勤物流：**提升倉儲與配送管理，確保供應鏈彈性。
- **溝通：**強化客服與內部協調機制，縮短客戶問題處理時程。
- **成本：**優化生產與採購策略，降低營運成本，同時確保產品品質與供應穩定性。
- **客退品分析：**加強退貨原因分析與預防措施，提升技術支援與產品維護建議，降低退貨率。
- **無有害物質：**確保產品符合環保法規，加強供應鏈管理，推動綠色產品開發。

■ **目標與成效評估：**

我們將持續推動改善策略，預計 2025 年度：

- 滿意度維持 **95 分以上**，持續優化關鍵指標。
- 確保 **產品品質、物流、溝通、成本效益、退貨率、環保標準** 均符合高標準。
- 強化 **供應鏈管理與客戶體驗**，落實 ESG 永續發展承諾。

透過持續優化，我們將進一步提升客戶體驗，確保企業 ESG 目標的落實，並強化市場競爭力。

4.2.2 客戶申訴與改善

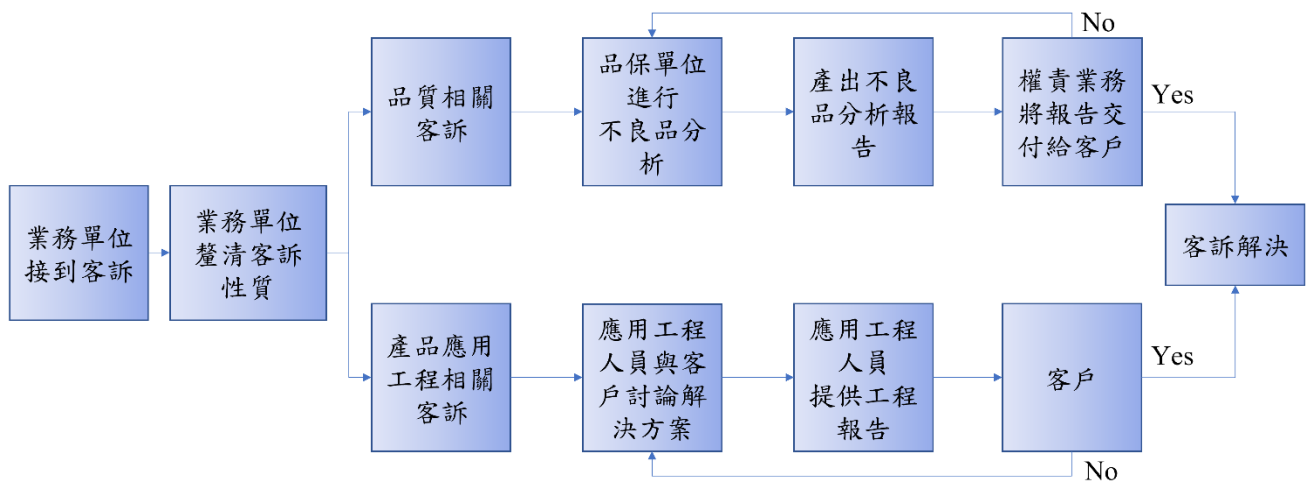
為能即時回應客戶所遇到的問題與申訴，迅杰科技於公司官網設立【**聯繫我們**】專區 (<https://www.ene.com.tw/chinese/contact/contact.php>)，提供客戶留言平台，同時也於網站上公布聯絡電話，方便客戶直接反映意見與申訴。

為確保客訴能即時獲得處理，我們在收到客戶申訴後，會立即回覆客戶，確認申訴已進入處理流程，並同步將相關意見轉交內部對應權責單位，以期快速處理問題，保障客戶權益。

除了透過官網接受申訴，所有與客戶有接觸的同仁（如業務人員與應用工程人員）也具備接收並傾聽客戶申訴的責任。這些由第一線人員接收到的意見，將統一轉交至業務單位，由業務主管及應用工程主管依申訴項目及內容進行分派處理，或由業務部門、應用工程部門直接即時處理。後續則由原負責人員（業務或應用工程人員）回覆客戶處理結果，確保資訊一致與回應的即時性。

目前公司負責處理客戶申訴的主要部門包括：業務部門、應用工程部門與產品品質保證部門。若客訴問題與產品品質有關，品質保證部門將根據產品缺失之處，強化出貨品質管理，並優化測試項目與作業流程，確保問題不再發生。若申訴來自產品使用上的疑問，應用工程部門則會針對使用說明進行修正與補充，協助客戶正確使用產品。

此外，迅杰科技亦持續追蹤各項解決方案之成效，藉由持續改善與回饋機制，降低問題再次發生的風險，確保產品品質穩定，進而提升營運效率與客戶滿意度。



迅杰科技致力於提升產品品質及快速回應客戶產品應用問題以滿足客戶期望，為加速問題分析效率，迅杰會主動與客戶聯繫掌握相關訊息、瞭解客戶在產品應用上的問題及需求，並視需求直接至客戶端進行討論、分析、訊號量測、調教參數等迅速滿足客戶端的需求。

若確認為產品製程管理問題或供應商來料異常等問題，迅杰會積極找出對策並加以改善，提供客戶滿意的措施回覆。透過應用工程、品保、產品工程、製程等部門分工合作，將產品問題進行有效的檢討、統計分析，出具異常原因分析及改善報告予客戶，並持續追蹤客戶對於報告的滿意度。

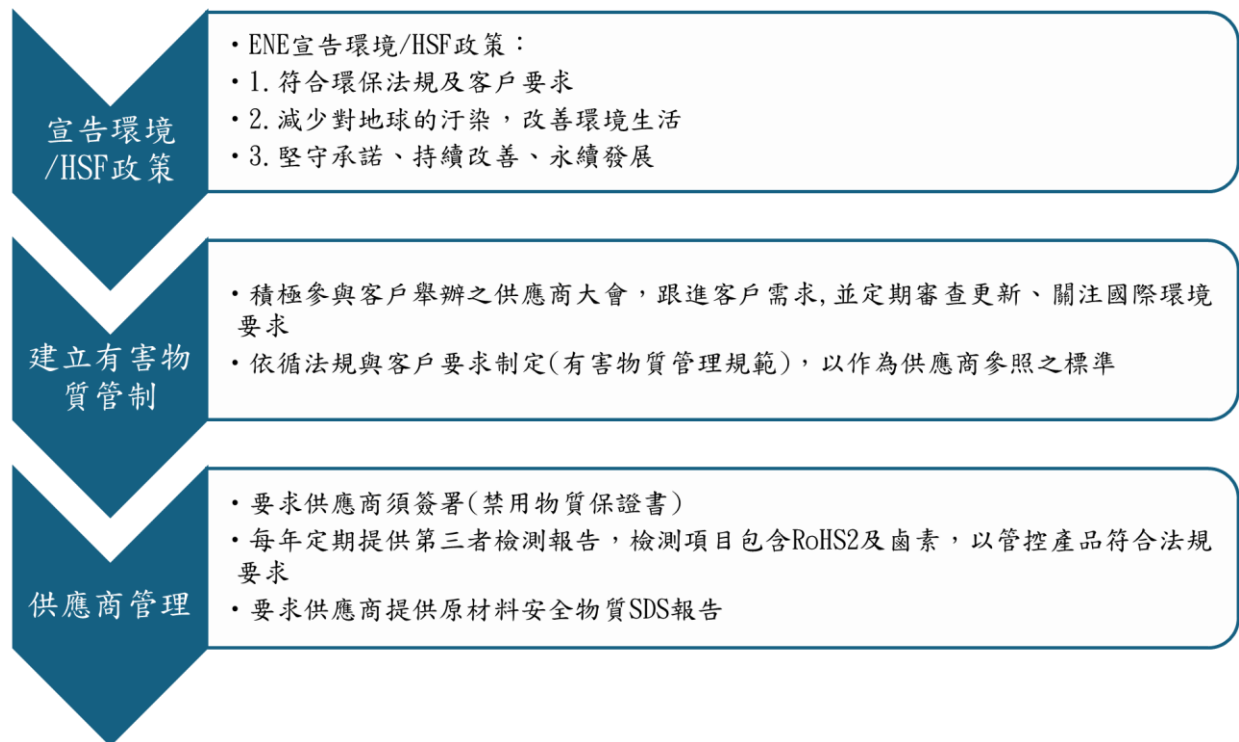
此外，迅杰科技也持續追蹤解決方案的成效，以降低或避免問題再次發生的可能性，並確保品質表現在研發設計、量產到服務各階段的流程都符合標準規範。這些措施將有助於提高經營效率和客戶滿意度。

迅杰科技持續為客戶提供完整、穩定且高品質的產品和服務，並以建立長期合作關係為最終目標。我們隨時根據市場需求，靈活調整、更新產品研發的技術與設備，確保提供客戶與時俱進、卓越、高品質的產品和服務，同時在業界建立良好的口碑。

4.2.3 產品品質與有害物質管理

迅杰科技專注於創新研發性能佳、高整合度的產品，產品的品質、安全與效能更是不能妥協，迅杰依照國際環保相關法規要求，並透過新產品導入、供應商管理進行嚴格管控。對外銷售之商品皆具有清楚標示之標籤確保所有產品標示符合環境、社會與使用安全之相關規範。

除了依循法規與客戶要求制定(有害物質管理規範)，以作為供應商參照之標準，同時要求供應商須簽署(禁用物質保證書)，並依需求每年定期提供第三者檢測報告，以管控產品符合法規要求。積極參與客戶舉辦之供應商大會，跟進客戶需求，並定期審查更新、關注國際環境要求。

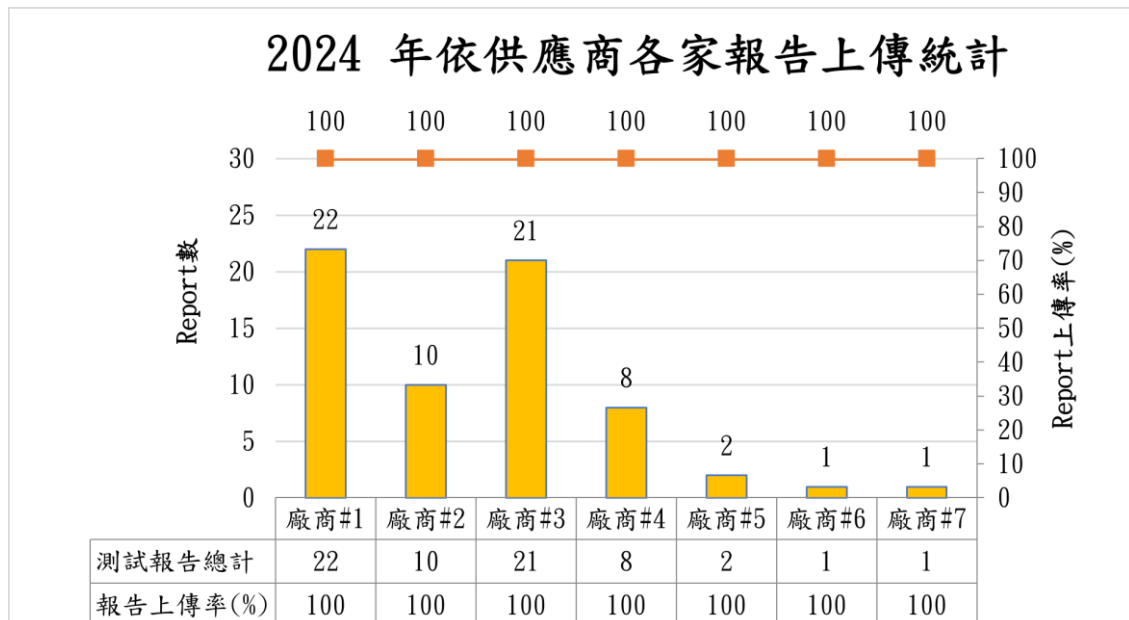


迅杰科技嚴格依照 ISO 9001：2015 版國際標準，從產品設計、採購、製造到售後服務各個環節，均建置一套完善的品質管理程序，確保產品生產製造各階段均符合合約、法令及公司品質政策及目標，並實際透過 PDCA（計畫、執行、查核、行動）管理循環確實運作，所使用的量測儀器每 2 年均通過第三方驗證。迅杰目前配合的校驗公司為”供群科技”，定期的經由第三方精確的儀器設備校驗，以維持產品開發、製造過程的高品質、高穩定度。

迅杰科技品質政策為「性能優、品質佳、服務快」，將品質管理的理念放諸於整個產品流程中，從產品開發、原物料導入、投產製造、測試驗證到最終將產品快速出貨至客戶的整體過程，全員皆應該秉持著全面品管的態度進行手中任務的執行，並肩負把關品質的責任。

唯有透過經營管理者的領導、顧客導向、持續改善與全員參與等理念，並配合品質、市場及管理策略，在了解客戶需求、力求客戶滿意的前提下，擬定品質管理方針，並將此品質目標進行日常管理，才有可能在產品品質的漫長道路上持續進步。

2024 年迅杰科技全系列產品皆無違反健康和安法法規、產品之資訊與標示法規的事件。針對供應商各家管控，確認 2024 年測試報告上傳狀況，均 100%完成。迅杰為全球 IT 產業供應鏈中的一份子，迅杰要求所有供應商自主宣告與歐盟 REACH 法規中有關“高度關注物質”(REACH SVHC) 之相關資訊。所謂“高度關注物質”(SVHC)是指針對 1 類和 2 類致癌、致突變和致生殖毒性物質 (CMR 物質)、或是具有持久性、生物累積性、毒性物質、高持久性、高生物累積性物質 (PBT/vPvB 物質)、或是有證據表明有同樣危害的物質 (例如：內分泌干擾物質)，經審查及評估後，從中挑選出來的物質。這些物質對環境、人體毒性較大且風險高的化學物質。當供應商的交易產品中含有 SVHC 物質且含量大於 0.1%時，供應商應主動通報迅杰。



4.3 資訊安全與客戶隱私

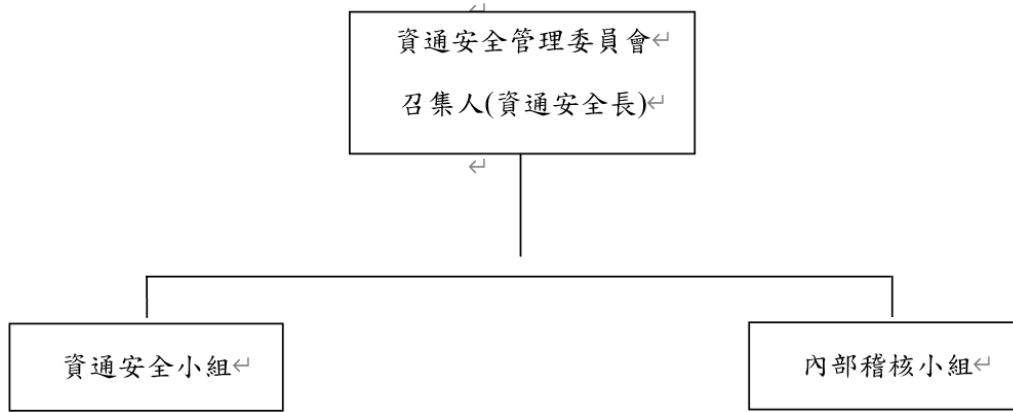
迅杰科技身處資訊產業關鍵零組件供應鏈一員，深刻體認到資訊安全之重要性，故透過導入 ISO27001 來全面檢視公司的資安體質及表現，藉以加強全公司之資安意識、強化資安韌性來確保公司知識資產之安全並最終達到營運安全之目標。

項目	內容
重大主題	資訊安全與客戶隱私
政策、承諾及重要性	確保迅杰科技股份有限公司及客戶所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以符合資通安全管理法及其子法等相關法令、法規之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅。
權責單位	資通安全管理委員會
短中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ■ 短期目標: 依 ISO 27001 規範確保資訊安全 ■ 中期目標: 健全資安治理制度，持續改善降低風險，加強全員資安意識 ■ 長期目標: 依循 ISO 國際標準，積極建置防護工具，維護資訊安全與客戶隱私
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 採 PDCA 管理循環模式運作資訊安全與隱私保護管理制度 ■ 持續維持通過各項國際標準檢驗
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 設置資安長，統籌資安政策推動及資源調度協調 2. 2024 年未發生具影響性的資訊安全事件 3. 2025 年初取得 ISO 27001：2022 認證
申訴機制	alice@ene.com.tw/neil@ene.com.tw

4.3.1 資安管理架構與權責

■ 迅杰資通安全組織架構

本公司設置「資通安全管理委員會」，由副總經理擔任召集人（資通安全長，CISO），其下分別再設置「資通安全小組」及「內部稽核小組」，資通安全小組負責規劃、執行與控管資通安全相關工作，辦理各項風險評估、系統分級、系統安全控管措施及監督資通安全管理事項；內部稽核小組由資通安全長指派專責人員組成，負責評估 ISMS 制度之執行情形，並適時提供改進建議，確保制度持續有效實施，人員編組及職掌與作業執行應依據「稽核管理作業程序書」辦理。2024 年，迅杰未發生具影響性的資訊安全事件。



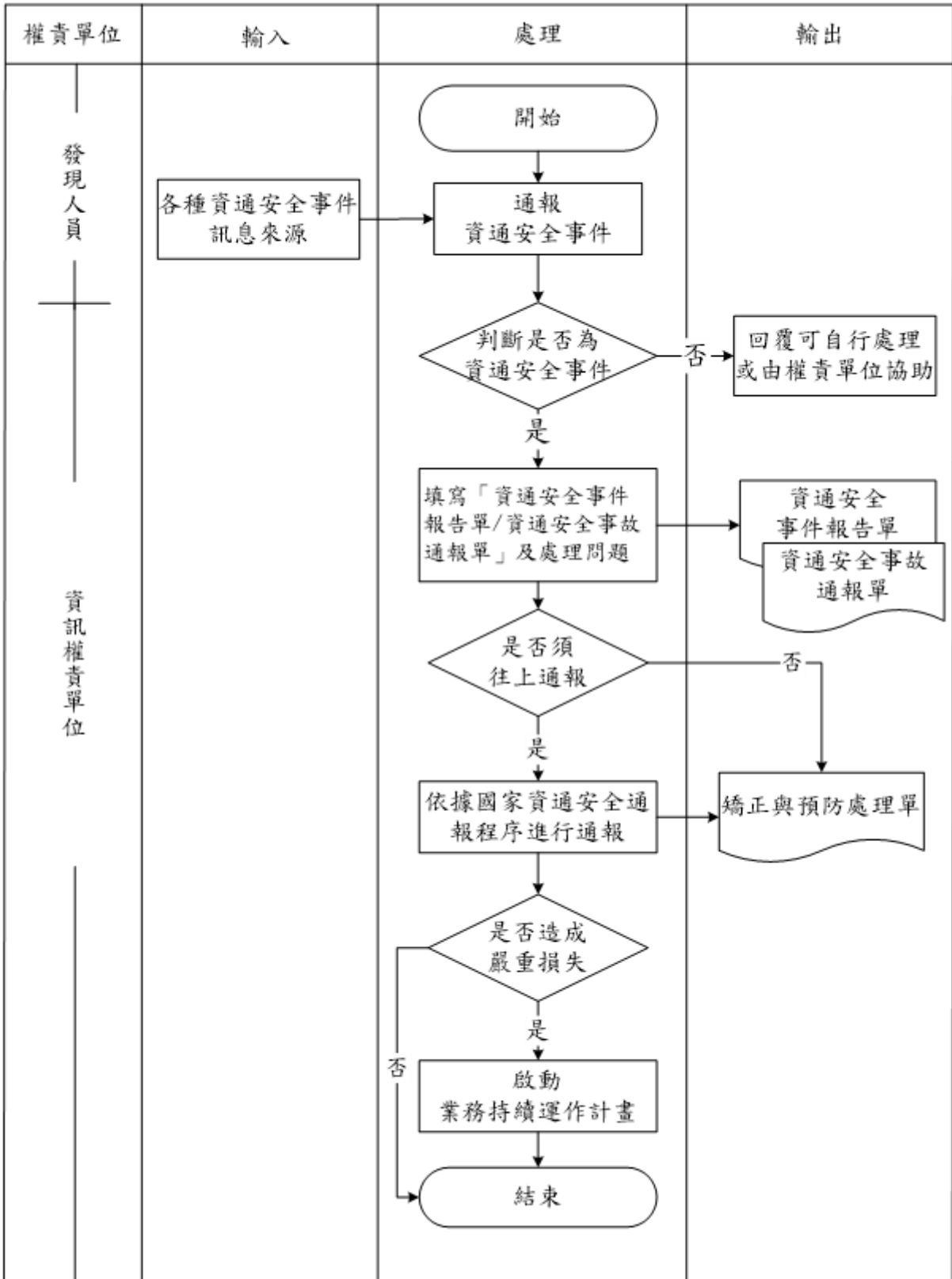
單位名稱	職責說明
資通安全管理委員會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年召開管理審查會議，審查資通安全管理等相關事宜。 2. 資通安全政策之研擬與 ISMS 之管理審查。 3. 核准與頒行資通安全政策及相關規範等一、二階資通安全管理制度文件。 4. 資訊資產及關鍵業務面臨之風險監督。 5. 對所採用之技術、方法及程序之研議及評估。 6. 視需要召開跨部門之資源協調會議，負責協調 ISMS 執行所需相關資源分配。 7. 協調各執行小組實施資通安全相關作業。
資通安全小組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定與推動 ISMS 相關規範。 2. 辦理資訊資產盤點與彙整。 3. 辦理資通安全及個人資料保護相關教育訓練。 4. 建立與執行資通安全風險管理。 5. 建立與執行資通安全事件緊急應變及復原措施。 6. 執行稽核改善與預防建議事項。 7. 研討新資通安全產品或技術。 8. 持續確認與評估法律、實務與科技技術的變化對資通安全帶來的改變。 9. 執行資通安全管理委員會決議事項。 10. 鑑別資通安全相關之法令與法規應明確定義至「外來文件一覽表」中，並適時檢討與更新。
內稽核小組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 擬定內部稽核計畫。 2. 執行內部稽核。 3. 撰寫內部稽核報告。 4. 追蹤不符合事項之改善執行情形。

4.3.2 資安管理策略

本公司致力於建立安全可靠的資訊化作業環境，確保資料、系統、設備及網路之安全，以維持業務持續運作。所有資訊皆須經授權人員方可存取，以確保其機密性，並防止未經授權之修改，維護資訊的正確性與完整性。同時，本公司制定業務持續運作計畫，並確保各項服務符合資通安全管理法及相關法規（包括刑法、個資法、智慧財產權相關法令及上市櫃公司資安指引等）。此外，為防範外部威脅與內部管理風險，本公司積極保障個人資料安全，避免資料遭竊取、竄改、毀損或洩漏。



4.3.3 資安事件通報與因應流程



4.3.4 資安教育訓練

為提升本公司同仁之資通或個資保護安全意識與專業知識，每年均規劃相關資安教育訓練課程，課程內容包含常規性的資安觀念宣導、公司資安架構介紹以及作業規定宣導、當年度最新資安趨勢、資安事件實例分享等等。或薦派人員接受外單位辦理之專業資安課程，以降低人為錯誤或誤用資訊之風險。

2024	全公司資安相關宣導
受訓總人數/人時	82/82
受訓對象	全體員工
受訓方式	公司內部線上課程

本公司注重資訊人員之專業教育訓練，不定期派遣 IT 人員接受外部機構所辦理之專業資安相關課程以及交流活動，隨時充實新知並與業界同行交流。2024 年度本公司 IT 人員接受之外部教育訓練如下：

課程名稱	受訓時數
CYBERSEC 2024 臺灣資安大會	16 小時
240823CISO 資安學院高科技資安論壇	8 小時
ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統主導稽核員訓練課程	40 小時

4.4 永續供應鏈

項目	內容
重大主題	供應鏈管理
政策、承諾及重要性	供應商遵循 RBA 行為準則要求，符合人權、衝突礦產規範，並致力推動永續發展
權責單位	品質保證部
短中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ■ 短期目標(2025年~2026年) <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續要求關鍵供應商接受 RBA 評鑑 2. 對供應商執行衝突礦產盡職調查：合規礦產使用率達 100% 3. 持續落實供應商 RBA 之承諾書簽屬 4. 落實供應商簽屬不使用衝突礦產之承諾書 ■ 中長期目標(2027 之後) <ol style="list-style-type: none"> 1. 新供應商評鑑將 ESG 是否導入，列為評鑑考量 2. 啟動供應商溫室氣體盤查
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 新供應商簽回"RBA 責任商業聯盟行為準則承諾書" ■ 供應商衝突礦產盡職調查 ■ 供應商簽回“不使用衝突礦產之承諾書”
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 關鍵供應商接受 RBA 評鑑—80%已取得 RBA 證書. 2. 供應商盡職調查回覆衝突礦產調查—100%回收調查 3. 完成供應商年度評鑑—100%評鑑完成 4. 2024 年無供應商發生重大違反環保法規事件
申訴機制	聯絡迅杰

4.4.1 供應鏈管理

為促使供應商建立有效的永續管理，積極投入供應商永續發展，確保供應商具備安全的工作環境、有尊嚴的勞工關係、遵守道德規範的營運並致力於促進環境保護。

為因應現代社會快速發展以及承擔企業應盡之社會責任，本公司要求供應商同時也須遵循《責任商業聯盟行為準則 RBA》管理要求，並簽定《遵守 RBA 商業聯盟行為準則承諾書》。

本公司採購主要為晶圓、晶圓測試、IC 封裝、IC 測試，因應氣候變化已成為全球面對的挑戰，地球的環境因遭受溫室氣體的影響逐漸惡化，迅杰科技作為地球公民之一分子，為善盡企業對保護環境、愛護地球之責任，供應商選擇除了特殊屬性外，考量以集中採購、運輸，減少運輸產生的二氧化碳。

■ 迅杰近 3 年依採購類別分類占比

採購分類%	晶圓採購	封測服務採購
2022	68.5%	31.5%
2023	62.7%	37.3%
2024	55.1%	44.9%

註：「當地」定義為位於台灣之供應商

■ 迅杰近 3 年依採購地分類占比

採購產地分配%	非當地	當地
2022	78.8%	21.2%
2023	63.6%	36.4%
2024	63.3%	36.7%

註：「當地」定義為位於台灣之供應商

■ 迅杰近 3 年依晶圓採購依採購地分類占比

晶圓分配%	非當地	當地
2022	99.6%	0.4%
2023	98.9%	1.1%
2024	98.8%	1.2%

註：「當地」定義為位於台灣之供應商

■ 迅杰近 3 年依封測服務採購依採購地分類占比

封測分配%	非當地	當地
2022	33.5%	66.5%
2023	4.3%	95.7%
2024	19.9%	80.1%

註：「當地」定義為位於台灣之供應商

4.4.2 供應鏈篩選與評鑑

■ 新供應商評鑑

本公司於 2024 年度雖未有新進供應商，但於遴選新生產性供應商時均會考量環境及社會標準條件，並以該廠商是否可提供國際認可之資格證書為遴選基本條件。

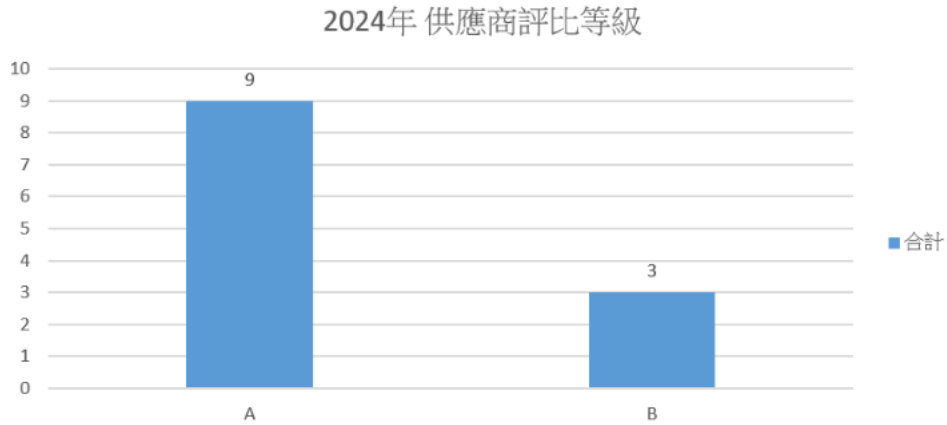
新供應商遴選評估表之評估項目包含公司概況、工程設備資源、技術資料、環境證書、品質證書、有害物質管理、產能與物料及 ESG 相關資訊及作為等，經相關單位審核達遴選標準方可試投。同時，公司會於評鑑及遴選結果公布前請新供應商簽署《供應商社企業責任承諾書》以確保該供應商之合格性。

■ 合格供應商定期評鑑

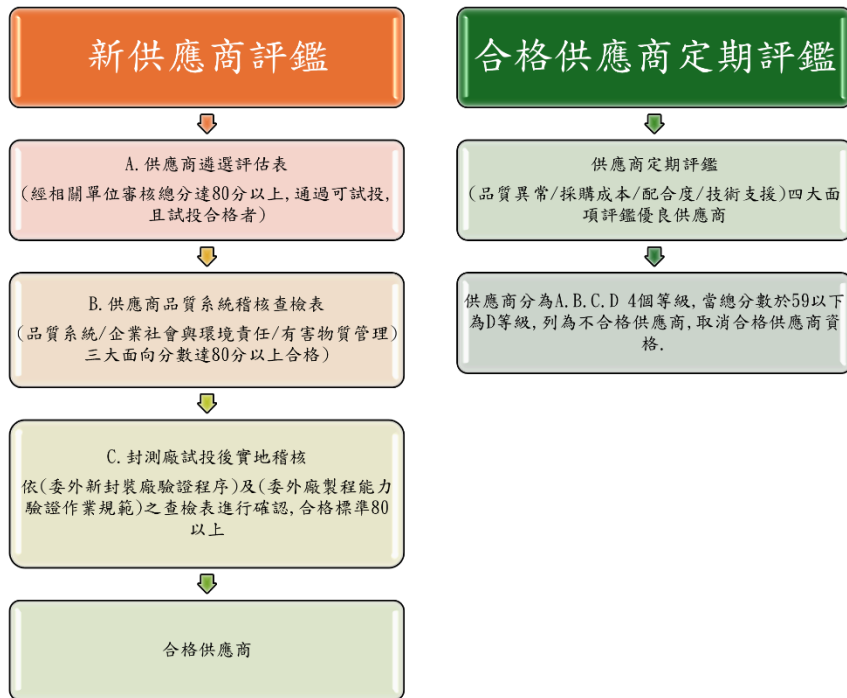
本公司依據供應商之(品質異常/採購成本/配合度/技術支援)四大面項評鑑優良供應商。2024 年既有供應商數量共有 12 家，評鑑結果 A 等級供應商有 9 家，B 等級供應商有 3 家，並無需要改善與停止合作廠商。供應商評鑑分四個等級，若經評鑑為 C 等，依公司規定將請該

供應商進行改善，若未於規定時程內完成改善將取消其供應商資格。供應商評鑑結果為 D 等者，則直接停止合作。

■ 2024 年供應商評鑑結果



■ 迅杰供應商評估流程



Chapter 5 和諧健康職場與社會共融

5.1 員工人權保障

5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，迅杰訂定「員工申訴處理辦法」(包含性騷擾申訴與懲戒)，確保無雇用童工，以及任何強迫勞動、騷擾歧視案件發生。同仁可藉由專線電話、電子信箱、勞資會議代表等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，不透漏申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。2024 年，迅杰並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。

5.1.2 人力結構與多元職場

2024 年，迅杰員工總計 83 人，其中正職(不定期契約)員工約占員工總數 100.00%。性別分布上，男性約佔 69.88%、女性約佔 30.12%；年齡分布上，以年齡介於 30~50 歲之同仁占比最大，約佔總員工人數 68.67%，其次為同仁年齡在 50 歲以上約佔總員工人數 27.71%，30 歲以下，佔全體員工的 3.61%；員工職級分布上，共有 6 位高階主管。

迅杰重視多元文化與職場包容；在辦公場域，迅杰亦設有無障礙坡道與廁所、哺集乳室，為全體同仁提供平等一致的職場體驗。2024 年，迅杰未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

■ 員工組成結構

地區	性別	類別		年份		
				2022	2023	2024
迅杰	男性	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	47	47	58
			兼職	—	—	—
		小計	47	47	58	
	女性	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	22	22	25
			兼職	—	—	—
		小計	22	22	25	

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註3：全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

■ 多元化人力組成

地區	員工類別	30歲以下		30~50歲		50歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
迅杰	高階主管	—	—	—	1	5	—	6
	中階主管	—	—	5	3	14	—	22
	基層主管	—	—	19	6	2	2	29
	一般員工	2	1	11	12	—	—	26
	總計	2	1	35	22	21	2	83
總計	占員工總數比率（按性別區分）	2.41%	1.20%	42.17%	26.51%	25.30%	2.41%	
	占員工總數比率（按年齡區分）	3.61%		68.67%		27.71%		

註1：高階主管：(副總級以上)

註2：中階主管：(副總級以下~資深經理)

註3：基層主管：(經理、副理)

5.1.3 順暢的溝通管道

迅杰期望塑造職場即時透明溝通文化，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每三個月定期舉行。2024年共進行4場勞資會議、討論多項議題，包含：行事曆討論、上班日與休假規範、假日調移、等，上述會議結果適用於100%全體員工。為實踐勞資雙向溝通，迅杰內部設有、「員工意見調查」、「同仁意見反應專區」、「申訴專線電話」等多元溝通管道，即時反應各類建議。

迅杰如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

5.2 人才吸引與留任

項目	內容
重大主題	人才吸引與留任
政策、承諾及重要性	迅杰重視每一位員工並建構薪酬制度，提供員工具有競爭力的薪酬，以維持外部競爭力；並提供完善的福利措施，讓員工在身心平衡之下提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。
權責單位	人力資源部
短中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ■ 短期: 提供現任員工具競爭力的薪資報酬及福利制度 ■ 中長期: 建議各員工合適的職涯發展，配合組織發展需求，規劃合適的訓練課程，並持續積極招募新血。
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年參考 CPI 指數、市場調薪調查、公司營運現況及個人績效表現進行薪資檢視與調薪作業。 ■ 薪資管理制度同時與績效管理結果連結，依營運績效、個人績效表現，評定各類獎金項目。 ■ 彈性工時，優於勞基法給假制度。 ■ 依相關規定為每位員工提撥退休金，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障。
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 招募與任用：依據年度人力計畫目標有效地提供或運用人力，以滿足單位人力需求。 2. 薪資福利：依據專業功能之市場價值及員工所擔當的職責產生的貢獻為基礎，結合績效管理制度，以支付合適之薪酬。公司如有獲利分享給員工，如員工分紅、績效獎金等。
申訴機制	透過召開勞資暨全員會議強化員工溝通的管道，建構和諧勞資關係以凝聚同仁向心力。

5.2.1 新進與離職狀況

2024 年度迅杰共招募 21 位新進員工，新進率約為 25.30%，共 7 位員工離職，離職率約為 8.43%。針對離職員工分析與調查離職原因，以個人職涯發展規劃原因為主，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對其理解與實際情形一致，另將提供留職停薪、進修補助等相關協助，給予員工全方面的支援，以提升優秀人才留任率。

■ 新進員工統計

地區	性別	年齡	2022		2023		2024	
			新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
迅杰	女	<30 歲	1	1.45%	—	—%	2	2.41%
		31~50 歲	2	2.90%	4	5.80%	5	6.02%
		>51 歲	—	—%	—	—%	—	—%
	男	<30 歲	1	1.45%	1	1.45%	1	1.20%
		31~50 歲	5	7.25%	3	4.35%	11	13.25%
		>51 歲	1	1.45%	—	—%	2	2.41%
小計			10	14.49%	8	11.59%	21	25.30%

註1：新進率為〔(該年度依照各類別之新進員工人數) / (該年度員工年底總人數)〕*100%

■ 離職員工統計

地區	性別	年齡	2022		2023		2024	
			離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)
迅杰	女	<30 歲	1	1.45%	—	—%	1	1.21%
		31~50 歲	1	1.45%	4	5.80%	3	3.61%
		>51 歲	—	—%	—	—%	0	—%
	男	<30 歲	—	—%	—	—%	1	1.21%
		31~50 歲	4	5.80%	1	1.45%	2	2.40%
		>51 歲	2	2.90%	3	4.35%	0	—%
小計			8	11.59%	8	11.59%	7	8.43%

註1：離職率為〔(該年度依照各類別之離職員工人數) / (該年度員工年底總人數)〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

迅杰致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。2024 年公司整體的女男薪酬比率，一般員工之比例差異較大主要是因為女男員工所擔任職務之差異所致。本公司大部分男性一般員工均為研發工程師，女性一般員工則為行政支援單位，工程師薪資較一般行政人員高。

迅杰非擔任主管職務之全時員工 2024 年薪資平均數 1,517 仟元，薪資中位數 1,358 仟元，相較於 2023 年，薪資平均數增加 28 仟元，薪資中位數增加 21 仟元，主要原因為公司獲利而增加獎金發放。

■ 女性與男性薪酬比率

員工類別	2022	2023	2024
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
高階主管	0.87	0.87	0.81
中階主管	0.81	0.83	0.96
基層主管	0.83	0.88	0.62
一般員工	0.87	0.87	0.81

註1：高階主管：(副總級以上)，本公司一位女性高階主管

註2：中階主管：(副總級以下~資深經理)

註3：基層主管：(經理、副理)

註4：薪酬包含：基本薪酬+加班費+伙食津貼+MBO獎金+三節獎金+分紅獎金+董事酬勞

■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

(單位：新臺幣仟元)

項目	2022	2023	2024	差異說明
非擔任主管全時員工(人數)	59	61	67	年度調薪
非擔任主管全時員工薪資平均	1,440	1,489	1,517	年度調薪
非擔任主管全時員工薪資中位	1,327	1,337	1,358	年度調薪

■ 最高委任經理人與中位數薪酬比率

最高委任經理人 與中位數薪酬年薪比率	最高委任經理人 與中位數薪酬調薪幅度比率
463%	0%

註1：年度總薪酬包含：基本薪資、獎金、現金分紅、股票選擇權等。

註2：年度總薪酬比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數。

註3：年度總薪酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比。

5.2.3 多元的員工福利

迅杰提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供員工宿舍、提供乾淨衛生伙食、婚喪喜慶各項補助、定期旅遊、資深員工特別獎勵辦法等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。2024 年度，員工福利總支出達 153 萬元。

■ 迅杰科技股份有限公司員工福利項目

項目	內容
各類獎金	為體恤員工工作辛勞，本公司發放各類獎金，包含：三節獎金、生日禮金、結婚生育喪葬津貼、旅遊津貼等，2024 年申請結婚生育喪葬津貼者共 11 位員工。
員工社團	鼓勵員工於工作之餘，亦能享受生活調劑身心，與不同單位間的同仁有互動交流的機會，設有品酒社、羽球社、等數個不同性質的社團，每年補助二次，每次補助金額為 2,000 元。
退休金	依《勞工退休金條例》，選擇退休新制的員工，每月提繳投保級距 6% 的退休金，並自願提撥 0% 至 6% 至勞工保險局設立的個人退休金專戶。

5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，迅杰依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司除於員工工作規則明定「留職停薪管理辦法」載明申請方式外，亦提供諮詢窗口，協助同仁依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理。2024 年，迅杰共有 0 位同仁申請育嬰留職停薪，預計育嬰留停復職 1 位、實際復職 1 位。

項目	男性人數	女性人數	總計
2024 年度－有權申請育嬰留停(A)	2	5	7
2024 年度－實際申請育嬰留停(B)	-	-	-
2024 年度－預計育嬰留停復職(C)		1	1
2024 年度－實際育嬰留停復職(D)	-	1	1
2023 年度－實際育嬰留停復職(E)	-	-	-
2023 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	-	-	-
育嬰留職停薪申請率(B/A)	-	-	-
復職率(D/C)	-	100%	100%
留任率(F/E)	-	-%	-%

5.3 人才培育與發展

5.3.1 人才發展管理

迅杰針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2024 年，迅杰透過部門在職訓練、專案訓練方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2024 年，教育訓練受訓人數達 83 人次，平均訓練時數共計 8.81 小時。

■ 近三年平均受訓時數

性別	員工類別	2022			2023			2024		
		人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	高階主管	7	19	2.71	5	6	1.20	5	11	2.20
	中階主管	15	53	3.53	14	81	5.79	19	112	5.89
	基層主管	16	122	7.63	18	96	5.33	21	208	9.90
	一般員工	9	47	5.22	10	57	5.70	13	108	8.31
女性	高階主管	-	-	-	-	-	-	1	2	2.00
	中階主管	2	43	21.50	2	76	38.00	3	46	15.33
	基層主管	8	77	9.63	8	181	22.63	8	107	13.38
	一般員工	12	98	8.17	12	261	21.75	13	137	10.54
總計		69	459	6.65	69	758	10.99	83	731	8.81

5.3.2 績效考核機制

迅杰依循《績效考核原則與填寫須知》，每年定期進行考核，並與員工進行績效核談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員調升，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。2024 年，迅杰共有 100% 的正式員工完成年度績效評核，除 2024 年 9 月 1 日後報到之人員及 2024 年 12 月 1 日~2025 年 1 月 31 留停同仁不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ 迅杰科技股份有限公司績效評核項目

評核項目	評核細項
工作評定	同仁的工作品質、正確性、迅速度、達成率、成果回報及正確掌握命令的重點及問題點。
態度評定	同仁處事的積極性、協調性、責任感、工作態度及能遵守公司的相關規則。
能力評定	同仁對於所擔任工作應具備之一切知識、技能、接受新知的能力及速度及工作範圍內所表現之解決問題能力、能掌握問題並加以分析整合且適時提出對策。
管理績效	主管職同仁在組織規劃、領導統馭、部屬發展、成本控制及與他人相處及合作時之態度、理性程度、協商能力。

5.4 職業安全衛生

5.4.1 職安衛政策與管理系統

本公司依循勞動部職業安全衛生署規定，訂有《安全衛生工作守則》等作業辦法，適用範圍涵蓋本公司之所有工作者

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，本公司依循職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生人員；而相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過公司內部系統、教育訓練等方式瞭解安全衛生資訊。

5.4.2 危害辨識與風險評估管理

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，本公司職業安全衛生人員，每年依據人因工程及其他安全衛生等危害進行鑑別，透過其嚴重度、可能性決定風險等級，判斷並採取風險控制，並依據風險等級研擬因應策略與行動方案，藉以持續改善並降低危害風險值。

5.4.3 職業事故調查程序

為確保全體工作者之安全，當工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級呈報以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。

如有迅杰之工作者發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即通報專責部門、進行緊急應變之處置，後續由事故單位主管召集相關單位組成調查小組，鑑別事故發生原因，並提出相對應之矯正及預防措施，由專責單位持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。

5.4.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：職安衛業務主管、防火管理人員、急救人員、職安衛委員會成員及一般員工在職訓練。2024 年，迅杰職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 22 人次、總受訓時數 846 小時。

■ 2024 年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓時數	受訓人次	舉行場次	總訓練時數 (受訓時數* 受訓人次*舉行場次)
急救人員教育訓練	3	2	1	6
一般安全衛生教育訓練	3	20	14	840

5.4.5 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，迅杰以《職業安全衛生管理法》及 PDCA 循環管理為架構，建構勞工健康保護四大計畫，分別為人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、母性健康保護計畫，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

項目	行動方案	績效
人因性危害預防計畫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期舉辦免費員工健康檢查。 ■ 定期舉辦護理師及醫師駐點諮詢服務。 ■ 定期以「骨骼肌肉傷病問卷」調查同仁身體狀況，進行分級管理。 ■ 每位員工提供可調式座椅，可依需求自行調整高度，避免腰痠背痛。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期關懷追蹤提醒同仁改善狀況
異常工作負荷促發疾病預防計畫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年以心理健康評估問卷，辨識員工心理壓力，依問卷結果規劃紓壓活動。 ■ 每年調查異常工作負荷促發疾病高風險者，並安排高風險個案與醫師面談，或與人資部、單位主管進行工作調整。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 根據問卷安排面談追蹤改善狀況
執行職務遭受不法侵害預防計畫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 訂定相關處理辦法，並提供申訴專線。 ■ 提供受不法侵害員工協助與諮詢方案。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 根據諮詢結果採取調換工作等本年度並無相關事件發生
母性健康保護計畫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 提供哺乳友善環境及設備，如：哺集乳室提供母乳專用冰箱並設置門禁系統，增加安全性。 ■ 定期舉辦護理師及醫師駐點諮詢服務母性健康。 ■ 提供優於法令產假、陪產假。 ■ 提供復職協助措施。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 根據諮詢結果採取調換工作等保護母性健康

5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，迅杰以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。近三年來，迅杰未發生嚴重職災事故，而在可記錄之職業傷害部分，迅杰主要發生之職業傷害係由於割傷、撞傷、交通事故所致，針對這些已辨識出之問題，迅杰分別制定了相應的管理措施，包含：將具割傷疑慮之垃圾妥善分類處理、在員工行徑動線上加裝警示器、強化交通及行進過程之安全宣導等等。在未來，迅杰將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

5.5 社會公益

迅杰科技重視企業社會責任，秉持「取之社會，用之社會」之理念，回應社會關注的永續議題，長期從不同層面推動社會公益活動規劃，並讓員工親身參與。回顧 2024 年的兩大主軸分別為「環境人文」&「兒童教育」

■ 響應清華大學與新竹科管局舉辦的 ESG 系列活動

Ex:舉辦的東海窟散步節活動，讓員工藉由貼近在地社區，了解當地特色，支持永續價值

- 跟長期耕耘新竹的民間團體合作，提供員工富有地方特色的伴手禮與點心盒
- 提供學用品支持新竹偏鄉國小(例如寶山國小與寶山山湖分校)的孩童就學資源
- 規劃系列環保講座，讓員工身體力行，為了節能減碳盡一己之力

迅杰科技從新竹起家，跟新竹有深刻的情感連結。每年藉由廠慶，會帶領員工們走訪新竹各大知名在地景點，包含十八尖山，靜心湖，北埔，交大....等等。此外，我們一直用實質的支持，表達迅杰科技在地店家的努力不懈的認同與鼓舞



迅杰科技身處科技產業鏈中，深深感受到人類經濟活動對環境的極大影響，近年來世界各地極端氣候的產生、全球氣候變遷及異常，再再威脅人類生活與全球物種的生存危機，故在員工內訓方面，規劃了與環境教育，生態保育有關的課程，讓員工清楚了解自己該如何一起響應淨零減碳

迅杰科技長期關注兒童福祉，不定期捐款捐物給愛心機構。2024 年時，擇定新竹偏鄉國小進行兒童關懷活動。致贈學童們需要的學習資源包含文具與運動用品。



附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	迅杰科技股份有限公司依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	不適用

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	6	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	3	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	3	關於本報告書
	2-4 資訊重編	-	本年度未有資訊重編相關情事
	2-5 外部保證/確信	3	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	6	1.1.1 公司簡介
	2-7 員工	65	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	65	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	16	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	16	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-11 最高治理單位的主席	16	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	9 16	1.2 企業永續治理架構 2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-13 衝擊管理的負責人	9 25	1.2 企業永續治理架構 2.1.5 永續治理
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	11 25	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.5 永續治理
	2-15 利益衝突	16	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-16 溝通關鍵重大事件	25	2.1.5 永續治理
	2-17 最高治理單位的群體智識	16	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18 最高治理單位的績效評估	23	2.1.3 績效評估
	2-19 薪酬政策	24	2.1.4 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	24	2.1.4 薪酬政策

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-21 年度總薪酬比率	68	5.2.2 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	2	經營者的話
	2-23 政策承諾	28	2.2.2 誠信經營政策
	2-24 納入政策承諾	28	2.2.2 誠信經營政策
	2-25 補救負面衝擊的程序	-	各重大主題管理方針
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	29	2.2.3 吹哨者制度
	2-27 法規遵循	34	2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	8	1.1.3 參與公協會組織
	2-29 利害關係人議合方針	14	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約	-	本公司未設工會及集體協商協定，惟透過定期勞資會議及其他溝通管道，維持良好勞資關係。
重大主題			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	11	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	11	1.3 重大議題鑑別與分析
經濟績效/營運績效			
3-3 重大主題管理		5	1.1 關於迅杰
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	7	1.1.2 營運與財務狀況
風險管理			
3-3 重大主題管理		30	2.3 風險管理
溫室氣體管理			
3-3 重大主題管理		40	3.2 能源及溫室氣體管理
GRI 305 (2016)：排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	41	3.2.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	41	3.2.3 溫室氣體管理
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	41	3.2.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	41	3.2.3 溫室氣體管理
客戶服務/產品品質與安全			
3-3 重大主題管理		51	4.2 客戶服務/產品品質與安全
GRI 416 (2016)：顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	55	4.2.3 產品品質與有害物質管理
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	55	4.2.3 產品品質與有害物質管理
資訊安全與客戶隱私			
3-3 重大主題管理		57	4.3 資訊安全與客戶隱私
GRI 418 (2016)：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	57	4.3.1 資安管理架構與權責
供應鏈管理			

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
3-3 重大主題管理		62	4.4 永續供應鏈
GRI 308 (2016) 供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	63	4.4.2 供應鏈篩選與評鑑
GRI 414 (2016)：供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	63	4.4.2 供應鏈篩選與評鑑
GRI 204 (2016)：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	62	4.4.1 供應鏈管理
人才吸引與留任			
3-3 重大主題管理		67	5.2 人才吸引與留任
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	70	5.2.3 多元的員工福利
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	68	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 401 (2016)：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	67	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	70	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	70	5.2.4 育嬰假
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	35	3.1 氣候變遷因應
GRI 205 (2016)：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	26	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	26	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	26	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
GRI 300：環境			
GRI 302 (2016)：能源	302-1 組織內部的能源消耗	41	3.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	41	3.2.2 能源使用概況
GRI 303 (2018)：水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	46	3.4.1 水資源風險評估
	303-3 取水量	46	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	46	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	46	3.4.2 取水、耗水與排水
GRI 306	306-3 廢棄物的產生	45	3.3 廢棄物管理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
(2020)：廢棄物	306-4 廢棄物的處置移轉	45	3.3 廢棄物管理
GRI 400：社會			
GRI 402 (2016)：勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	66	5.1.3 順暢的溝通管道
GRI 404 (2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	71	5.3.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	71	5.3.2 績效考核機制
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	73	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-3 職業健康服務	74	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	73	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	74	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	73	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	75	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	75	5.4.6 職業傷害與職業病
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	65	5.1.2 人力結構與多元職場
GRI 406 (2016)：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	65	5.1.1 推動職場人權保障

附錄二、上市公司氣候相關資訊索引表

依「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一規定：附表二 上市公司氣候相關資訊

項目	揭露內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.1.1 氣候治理	35
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	3.1.3 氣候變遷因應策略	37
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1.3 氣候變遷因應策略	37
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.1.2 氣候風險管理	36
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。	規劃中	-
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。	規劃中	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	規劃中	-
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。	規劃中	-
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	3.2.3 溫室氣體管理	41