

茂訊電腦

SUSTAINABILITY REPORT

2024永續報告書



1 關於茂訊電腦

關於本報告書	p3
報告邊界範疇	p3
報導期間及週期	p4
資訊重編	p4
外部保證或確信	p4
意見回饋及負責單位	p4
經營者的話	p5
1.1 營運概況	p6
1.2 供應鏈管理	p10

2 利害關係人與重大主題鑑別

2.1 利害關係人及溝通議合	p13
2.2 重大性分析	p16
2.3 重大主題及價值鏈邊界表	p19

3 穩健治理

3.1 公司治理	p21
3.1.1 公司治理組織	p21
3.1.2 董事會運作	p25
3.1.3 薪酬政策	p27
3.1.4 政策及承諾	p29
3.2 法規遵循	p32

4 環境永續

4.1 氣候變遷與調適	p35
4.1.1 氣候變遷因應	p36
4.2 溫室氣體管理	p41
4.3 水資源及廢水管理	p41
4.3.1 水資源管理	p41
4.4 節能減廢與環境保護	p42
4.4.1 能源管理	p42
4.4.2 廢棄物管理	p43

5 客戶滿意

5.1 產品及客戶服務品質	p46
5.1.1 產品品質與永續發展	p48

6 幸福職場

6.1 員工概況	p52
6.2 勞資關係	p57
6.2.1 團體協約與員工溝通	p59
6.2.2 人權維護	p60
6.2.3 員工福利與權益	p61
6.2.4 產學合作計畫	p71
6.3 職業安全衛生	p72
6.3.1 職業安全衛生	p73
6.3.2 職業安全衛生委員會	p77
6.3.3 職業安全衛生教育訓練	p78
6.3.4 職業健康服務與健康促進	p78
6.3.5 職業傷害	p80

附錄

GRI索引表	p82
附表一之九 永續揭露指標—電腦及週邊設備業	p90
附表二 上櫃公司氣候相關資訊	p92
1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形	p93
1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	p93



01

關於茂訊電腦 About MILDEF

關於本報告書 / 報告邊界範疇 / 報導期間及週期 / 資訊重編 / 外部保證或確信 / 意見回饋及負責單位 / 經營者的話

1.1 營運概況 1.2 供應鏈管理

關於本報告書

報告邊界範疇

本報告書涵蓋公司 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日在產品及客戶服務品質、法規遵循、職業安全衛生、勞資關係、氣候變遷與調適等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書永續內容以茂訊電腦為主要邊界，經濟績效指標揭露為合併報表中的實體，若有指標揭露範圍不一致者將於報告書中註解說明。

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

依循標準	查證 / 確信機構	適用年度 / 有效期間
會計師查核簽證財務報表規則及一般公認審計準則	安侯建業聯合會計師事務所(KPMG)	2024 年
ISO 9001 品質管理系統認證	財團法人台灣商品檢測驗證中心	發證日期:2022 年 9 月 23 日 有效期限:2028 年 9 月 22 日
ISO 14001 環境管理系統認證	財團法人台灣商品檢測驗證中心	發證日期:2022 年 9 月 23 日 有效期限:2028 年 9 月 22 日



ISO 9001 品質管理系統認證



ISO 14001 環境管理系統認證

報導期間及週期

報導期間

本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期相同。報告書發布日期為 2025 年 8 月 25 日

報導週期

此報告書為本公司第一份永續報告書，茂訊電腦預計每年 8 月底前發行前一年度永續報告書。

資訊重編

此報告書為本公司第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。

外部保證或確信

本報告書經由董事會決議通過後發布，未有進行外部保證或確信。

意見回饋及負責單位

負責單位	永續發展部	
電子信箱	esg@mildefcrete.com	
電話	02-2662 6074	
地址	新北市深坑區北深路三段250號7樓	
報告書網址	https://webserver3.crete.com.tw/www/rwd/index.htm	

經營者的話

迎接永續新時代 讓我們共同承擔未來的責任

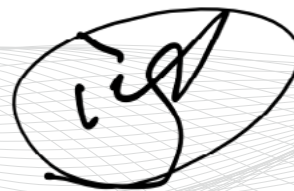
隨著全球經濟的快速變遷及永續發展議題的日益重視，茂訊電腦身為一家技術領先的企業，深知自身在推動永續發展中的關鍵角色，企業不再僅是追求短期財務表現，而是要兼顧經濟、社會與環境三大面向，為全球共同面臨的挑戰尋求解決方案，這樣的理念已成為本公司未來經營方針的核心指導原則。

在我們的企業發展過程中，科技創新與永續經營並不是對立的，而是相輔相成的，我們認為科技的力量可以為地球及社會帶來更多正面的改變。因此，我們持續加強研發投入，提升產品的環保性能及能源效率，並積極引入綠色環保材料，致力於降低對環境的影響，通過這樣的努力，我們希望能夠成為產業界的典範，激勵更多企業朝著綠色科技方向邁進。

我們也深知一家永續企業必須建立在良好的公司治理基礎之上，本公司始終堅持誠信、透明、負責任的經營模式，持續完善內部控制及風險管理機制，確保公司在面對快速變化的市場環境時，能夠穩健前行。此外，我們亦重視與利害關係人之間的溝通，積極傾聽股東、員工、客戶及社會大眾的聲音，確保我們的決策能符合各方期待，並創造長期價值。

在社會責任方面，我們極為重視員工的職業發展與幸福感，提供多元化的教育訓練，鼓勵員工在工作中不斷學習與成長，我們相信唯有團隊的凝聚力與創新精神，才能推動企業向前發展，道德經有段話”天之道，損有餘而補不足。人之道，則不然，損不足以奉有餘。孰能有餘以奉天下？唯有道者。是以聖人為而不恃，功成而不處，其不欲見賢。”我們要做”有道”者，取之於社會，用之於社會，幫助弱勢團體，讓我們的成長能與社會共同繁榮。

展望未來，我們深知永續發展的道路充滿挑戰，但這也代表了無限的機會，我們將繼續秉持「以人為本、科技為輔、永續為基」的核心理念，積極應對氣候變遷、資源稀缺等全球性問題，並與合作夥伴攜手，共同邁向更美好的未來。最後，我們將以更加堅定的信念和腳步，為實現永續發展的承諾而努力不懈。



茂訊電腦董事長 沈頤同

1.1 營運概況

營運簡介

茂訊電腦股份有限公司（「茂訊」、「茂訊電腦」、「本公司」；連同其子公司，合稱「本集團」）於 1990 年 3 月成立。本集團總部設立於台灣新北市深坑區，並在澳洲及台灣各設置子公司。茂訊電腦專注於從事強固型筆記型電腦、強固型平板電腦、強固型手持式電腦及強固型配件之產銷，以及商用筆記型電腦及其週邊商品的電腦通路銷售。本公司員工總人數為 293 人。2024 年本集團營業收入總額達新台幣 2,853,391 仟元，更多有關財務績效的資訊，請參閱 113 年度年報。



公司名稱

茂訊電腦股份有限公司

創立時間

1990 年

上櫃時間

2004 年

董事長

沈頤同

總部位置

新北市深坑區北深路三段 250 號 7 樓

資本額

新台幣 586,855,470 元

本集團之實體公司及營運據點

公司名稱

營運據點

茂訊電腦股份有限公司

台灣

訊志精密股份有限公司

台灣

MILDEF CRETE ASUTRALASIA PTY. LTD.

澳洲

營業收入

2024 年合併營收為新台幣 2,853,391 仟元，稅後淨利為新台幣 502,297 仟元。

單位:新台幣仟元

項目		2022 年	2023 年	2024 年
營業收入		2,708,366	2,989,074	2,853,391
營運成本		2,053,424	1,956,548	1,955,354
營運費用		94,026	102,863	355,561
營業外收入及支出		39,663	7,871	96,974
員工薪資和福利支出	薪資費用	256,791	306,878	300,903
	勞健保費用	23,645	25,278	26,515
	退休金費用	11,641	12,526	13,323
	其他員工福利費用	3,017	4,211	4,436
股利和股息支出(元)		217,137	211,268	316,902
稅前淨利		305,485	588,641	639,450
所得稅費用		70,105	122,004	137,153
本期淨利		235,380	466,637	502,297
每股盈餘		3.89	7.85	8.44

單位:新台幣仟元

組織所產生及分配的直接經濟價值		2022 年	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值:收入		2,708,366	2,989,074	2,853,391
產生的直接經濟價值 花費比例 — 分配的經濟價值	營運成本 ^(註1)	1,758,330	1,607,655	1,610,177
	員工薪資和福利 ^(註2)	295,094	348,893	345,177
	支付出資人的款項	217,137	211,268	316,902
	按國家別支付政府的款項 ^(註3)	70,105	122,004	137,153
	社區投資	-	-	-
留存的經濟價值		72,606	350,361	98,805

註1:已扣除屬營運成本之員工薪資和福利

註2:包含勞健保、退休金等其他用人人事費用

註3:支付之所得稅

註4:本表各項數據為採用國際財務報導準則，經會計師查核簽證之合併數，詳細的營運績效及財務資訊請參閱 113 年度年報

註5:留存的經濟價值:「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」

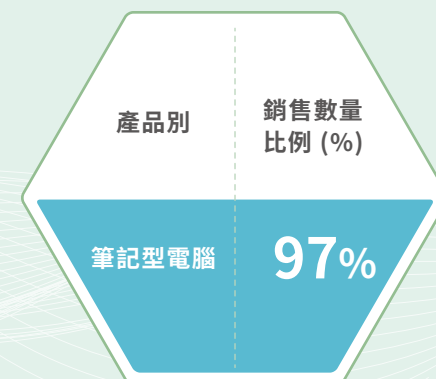
單位:新台幣仟元

收入資訊	2023 年	2024 年
筆記型電腦	2,926,603	2,765,594
維修服務及其他	62,471	87,797
合計	2,989,074	2,853,391

單位:新台幣仟元

地區別	2023 年	2024 年
美洲	93,275	187,469
歐洲	993,445	1,048,769
大洋洲	60,453	37,927
亞洲	1,841,901	1,579,226
合計	2,989,074	2,853,391

依產品別之主要銷售數量比例



價值鏈概況

強固型電腦

茂訊電腦專注於強固型筆記型電腦、平板電腦、手持式電腦及配件的產銷，銷售對象涵蓋國防、交通運輸、工業製造、汽車產業、公共事業、天然資源及公共安全等多元應用領域。隨著對高耐用性和可靠性的需求日益增加，強固型電腦的市場潛力不斷擴大。茂訊屬於中游產業，供應鏈結構明確，上游包括半導體、電子零組件及精密機械工業，這些產業提供所需的關鍵元件，下游市場則涵蓋政府單位、國防單位及資訊服務業者，這些客戶對於產品的穩定性和安全性要求極高。本公司致力於提供高性能的強固型產品，以滿足各行各業的嚴格標準，並持續投入技術創新，確保在競爭激烈的市場中保持領先地位。



電腦及其週邊產品銷售

此外，茂訊電腦也專注於筆記型電腦及其相關周邊產品的銷售，致力於提供多樣化的產品選擇，以滿足市場需求。然而，由於市場產品快速迭代、價格也隨之下滑，各廠商得面臨庫存管理、配送及維修等營運成本的上升，即使業績有所增長，利潤卻未必同步提升；為了在激烈的市場競爭中生存，必須走大型化發展的策略，著重於採購、現代化倉儲設備及配送效率的提升，以實現規模經濟，方可擁有生存的空間。目前，市場上較大型的供應商有建達、富基、展基、精技、捷元及聯強等，而本公司屬產業中游之中型業者，類似規模有三井、虹優等，以特定產品鎖定小範圍經營，以增強競爭力；本公司上游 Acer、ASUS、Lenovo、HP、MSI、GIGABYTE、DELL、微軟等知名品牌，而下游終端市場則以一般消費者為主，致力於滿足終端客戶的需求，實現業務的持續成長。



公協會的會員資格

茂訊電腦積極參與國內外產業相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，並關注科技創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。2024 年共參與 2 個國內外相關公、協會與非營利組織。

公協會名稱	參與身份
台灣區電機電子工業同業公會	一般會員
HDMI 協會	一般會員

1.2 供應鏈管理

當地採購

本公司主要營運據點設於台灣，長期與當地供應商維持穩定合作關係，其在永續經營策略中扮演關鍵角色。2024 年度在地採購比例達 97.87%，顯示本公司對在地經濟及環境影響的重視。

項目

採購金額佔比

2024 年非台灣地區採購合計

3.13%

2024 年當地供應商^(註1)

97.87%

2024 年總採購合計

100.00%

註1：當地採購定義以台灣開立發票為計算依據

註2：重要營運據點為台灣



供應商環境管理

本公司依據 ISO 9001 及 ISO 14001 訂定「供應商評估辦法」，並據此向供應商傳達相關環境政策與管理要求。在與新供應商合作之前，採購部會發出「供應商環境宣導通知單」，要求新供應商遵守本公司的環境政策，並簽署相關聲明；我們鼓勵供應商積極遵循以下政策內容：

1. 遵守環保法規與貫徹污染預防。
2. 落實節能減廢，保護環境。
3. 落實減少不良品對環境的衝擊。
4. 強化消防安全管理與防災意識。
5. 持續改善，創造優質工作環境。

對於未能配合或拒絕簽署聲明的供應商，本公司將無法與其展開或將終止採購合作；一旦發現供應商提供不實資訊或不願配合，採購部將要求其重新填寫或補充相關資料；若供應商仍未配合，將停止所有採購行為。至 2024 年為止，本公司所有新供應商均已 100% 簽署「供應商環境宣導通知單」。

對於既有的合作供應商，本公司每三年將對具有重大環境影響的供應商進行環境評估，並要求簽署「綠色產品環境限用物質承諾書」、「供應商環境宣導通知單」、「無衝突礦產聲明書」、「磁鐵和鎢宣告書」及「誠信聲明」，以確保其符合環境及社會責任要求。未來，我們期望透過與供應商的持續溝通與合作，採取更積極的態度與更宏觀的視野，檢視環境與人權議題，並對各項社會與環境議題善盡責任。期許運用本公司的影響力，透過供應鏈的管理，將環保及安全管理推動推展至本公司主要供應商，確保整個供應鏈在永續發展方面共同進步。

為確保本公司產品符合國際法令規範，並滿足客戶對環保的要求，本公司對上下游供應商及外包商在製程中所使用之零組件及材料的環境限用物質進行管控，所有供應商及外包商提供給本公司之生產性原物料及材料，需符合「綠色產品環境限用物質標準」，並簽署承諾書，保證所提供的產品符合歐盟(RoHS)及其修訂指令的規範。本公司透過採購部要求供應商遵循「環境政策」相關環保法規(如 RoHS、REACH)及衝突礦場聲明，確保所使用的原物料中不含衝突礦物，避免間接資助武裝衝突及非法採礦行為。這些措施有助於加強供應鏈在履行社會責任方面的參與，並強化對環境保護及職業安全的宣導。此外，本公司亦不定期對供應商進行輔導，協助其持續改進。

2024 年

重新評估供應商數	234
經由環境標準篩選之合格供應商數	234
經由環境標準篩選之供應商佔合格供應商比	100%

2024 年度針對合格供應商 234 家，評估結果如下：

項目	合格數	佔供應商比
環境宣導通知單	234	100%
綠色產品環境限用物質承諾書	205	88%
無衝突礦產聲明書	219	94%
磁鐵和鎢宣告書	196	84%
誠信聲明	225	96%
平均交貨品質		98.4%

供應商環境臨廠稽核

本公司已訂定「供應商評估辦法」，對供應商的生產能力、了解本公司環境政策、廠務及經營狀況進行全面評估。在採購作業前，我們將完成對供應商的調查評估，確保其能夠按照本公司要求的品質規格及交貨期限進行生產。藉此確認供應器具備足夠的能力來履行合作契約，若供應商在環境污染或其他可能對環境造成顯著衝擊的情況下，我們將要求供應商提供詳細說明，視情況進行進一步調查，並評估是否有必要終止或解除契約。2024 年篩選出 42 家供應商進行現場稽核，稽核缺失總數共計 0 件，並無發現對環境具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商。

供應商環境臨廠稽核時機：

客戶提出要求時。

因供應商未遵守公司環境規定，導致公司遭受環境衝擊，並造成損失時。

由品保單位或相關部門提出要求，採購單位負責召集相關部門，協調時間前往供應商進行稽核，並將結果記錄於「環境異常通知單」中。

對於不符合要求之處，供應商需進行改善；若改善後仍未達到合格標準，則將暫停所有採購行為，直至供應商完成必要的改善。





利害關係人與重大主題鑑別

Stakeholder and material topic identification

2.1 利害關係人及溝通議合 2.2 重大性分析 2.3 重大主題及價值鏈邊界表

2.1 利害關係人及溝通議合

利害關係人鑑別

茂訊尊重利害關係人權益，由各部門分工負責利害關係人之溝通，藉由不同的溝通管道與平台回應利害關係人的需求與期望，透過與利害關係人的溝通與互動，瞭解利害關係人所關注和關心的主題，並妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題，將結果不定期向董事會報告，作為本公司永續發展策略規劃的依據，2024 年各利害關係人溝通管道及關注議題如下。

利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人對茂訊的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率	行動成效
 股東	股東是企業成長的重要支柱，茂訊保障投資人與股東權益及公平、落實公司治理，對投資對象持續關注與溝通，並強化資訊透明度，以獲得股東之支持。	- 經營績效 - 法規遵循 - 公司治理與誠信經營 - 風險管理 - 資訊安全	召開股東會，議案採逐案表決，股東亦可透過電子方式行使表決權，充分參與議案表決過程，並於會後將各議案表決結果公告於公開資訊觀測站	每年	2024 年於 6 月 12 日召開股東會
			發行股東會年報與經營報告，供投資人參閱	每年	
			於公開資訊觀測站與公司網站公告前月營收	每月	
			於公司網站設立投資人專區，提供公司其他非財務之相關資訊	即時	

利害關係人	利害關係人對茂訊的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率	行動成效
 員工	員工是茂訊永續發展最重要的夥伴，我們致力於打造多元、平等、健康的工作環境，以吸引優秀人才之加入，並與員工共同成長與發展。	> 勞僱關係 > 人才培育 > 薪酬福利制度 > 員工人權 > 職業健康與安全	召開勞資會議	每季	1. 召開 4 次勞資會議 2. 舉辦 132 場教育訓練，參與人次 3,822 人 3. 舉辦二場緊急事件應變演習，參與人次 36 人 4. 聘請專業合格醫療團隊至廠區及台北分公司為員工做健康檢查，參與健檢人次共 253 人
			成立職工福利委員會，由員工自行推選委員，統籌各項福利措施	不定期	
			成立勞工退休準備金監督委員會，監管公司提撥足額之舊制退休金，以確保員工應有之福利	不定期	
			訂有教育訓練作業程序，以培育人才	不定期	
			舉辦緊急事件應變演習，以敦促員工注意職場與自身安全	每年	
			聘請專業合格醫療團隊，至廠區及台北分公司為員工做健康檢查，並安排其他營業所員工自行前往與公司有約定健康檢查之醫療機構檢查	每年	
 供應商	茂訊將供應商視為重要夥伴，建立完善的供應商管理政策，嚴選具有品質與信譽的廠商，並共同致力於綠色永續。	> 供應鏈管理 > 法規遵循 > 風險管理 > 公司治理與誠信經營	互訪	不定期	1. 共計 234 家供應商進行環境調查 2. 共計與 42 家供應商互訪
			訂有供應商環境管理程序，由採購部不定期針對與本公司有往來合作之供應商與重大環境考量面相關者進行環境調查，並發出供應商環境宣導通知單，藉以督促供應商對環境面法規之遵循	不定期	

利害關係人	利害關係人對茂訊的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式		溝通頻率	行動成效
 客戶	客戶為公司之重要營運夥伴，茂訊傾聽客戶的聲音，以客戶的需求為核心，持續提供客戶更優質的服務，並以共同成長為目標。	- 行銷溝通 - 保障客戶隱私 - 產品及客戶服務品質 - 創新研發與智慧財產保護 - 法規遵循	通路事業部		1. 完成客戶問卷發放 2. 舉辦經銷商會議，共計 1 場	
			除於公司網站揭露相關訊息外，亦透過客戶至各門市據點或參與電腦展，進行面對面溝通	不定期		
			系統製造事業部			
			舉辦經銷商會議，除介紹公司新產品外，並藉以聯繫與客戶間之關係及瞭解客戶上年度之營運狀況	每年		
			客戶滿意度調查，以提升對客戶之服務	每年		
			協助客戶做產品之技術研討	不定期		
			e 化供應鏈系統，提供客戶業務面整體配套服務	不定期		
 政府機關	政府機關對產業發展、政策推動有重大之影響力，且關注公司各項法規遵循之成果，茂訊遵循政府機關的法規，確保企業合規性，亦提早因應因政策轉變所帶來的潛在商機或危機。	- 法規遵循 - 公司治理與誠信經營 - 職業安全衛生 - 員工人權 - 氣候變遷與節能減碳	公文往來	即時	1. 參與主管機關主辦之研討會、宣導會共計 34 場 2. 發布重大訊息 14 則	
			參與主管機關主辦之研討會、宣導會	不定期		
			公開資訊觀測站申報應公告資訊	即時		

2.2 重大性分析

重大主題鑑別流程

茂訊依循 GRI Standards (2021) 報導原則進行重大性分析，鑑別本公司對於經濟、環境、社會（人群與人權）具顯著衝擊之永續議題，作為報告書資訊揭露基礎，與利害關係人進行有效溝通。2024 年茂訊透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別：

Step 1

鑑別溝通對象

依循 AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向茂訊員工（含管理層）發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類五類利害關係人群體：員工、客戶、供應商、股東、政府機關。



Step 2

蒐集永續議題

為有效了解組織脈絡，茂訊綜合考量參考 GRI 準則、公司核心價值與目標、國內同業永續報告書與產業關注之主題、利害關係人、商業活動、永續發展趨勢等，由永續發展推動小組進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整茂訊 2024 年永續議題清單，共 20 項永續議題。



Step 3

評估衝擊

對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續議題在經濟、環境與社會層面上可能產生的實際與潛在正負面衝擊，評估其發生機率與影響規模。

負面衝擊：

依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊

正面衝擊：

依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估



Step 4

衝擊顯著性排序

彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，擬定產品及客戶服務品質、法規遵循、職業安全衛生、勞資關係、氣候變遷與調適，共 5 項永續議題為 2024 年度重大主題，並呈報董事會。



Step 5

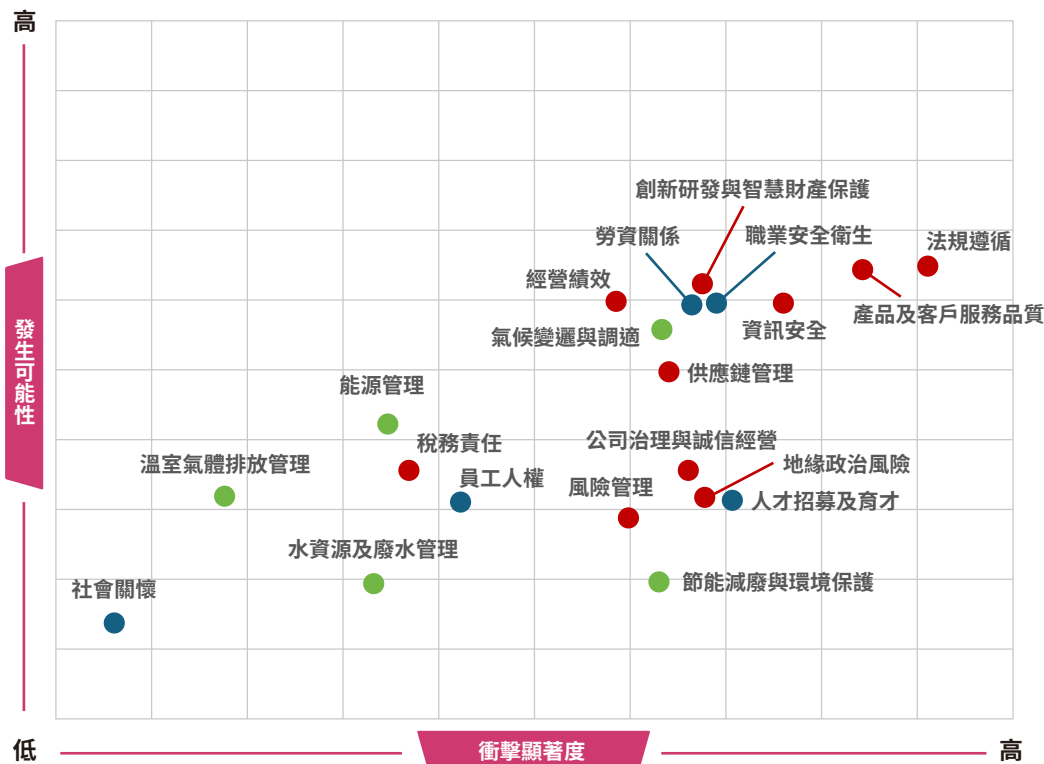
確認及揭露重大主題

董事會檢視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。

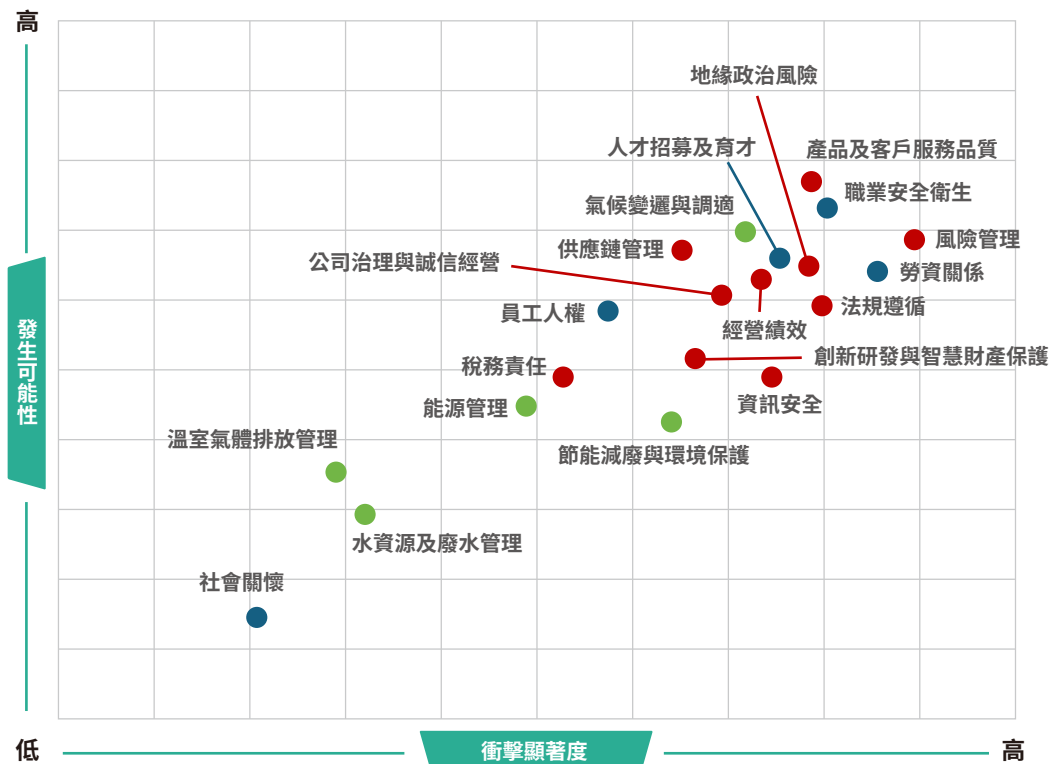
董事會核准確立上述 5 項重大主題，內部管理階層進一步研議其對於茂訊內外部應關注之影響範疇，藉此確立資訊揭露的適切邊界，確保重要的永續資訊已於報告書中完整揭露。

永續發展推動小組依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司 ESG 落實情形，此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。

/ 負面衝擊矩陣



/ 正面衝擊矩陣



環境面

節能減廢與環境保護
水資源及廢水管理
氣候變遷與調適
能源管理
溫室氣體排放管理

社會面

勞資關係
人才招募及育才
員工人權
社會關懷
職業安全衛生

治理 / 經濟面

資訊安全
經營績效
風險管理
法規遵循
公司治理與誠信經營
地緣政治風險
供應鍊管理
稅務責任
創新研發與智慧財產保護
產品及客戶服務品質

/ 永續議題正負面衝擊顯著性評估



註：重大性門檻係依正負面影響加總分數之前5大之永續議題，鑑別為重大主題

2.3 重大主題及價值鏈邊界表

面向	對應之 SDGs 永續目標	重大主題	價值鏈邊界影響		
			上游	茂訊營運	下游
治理／經濟	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	法規遵循	●	●	●
	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	產品及客戶服務品質		●	●
環境	13 CLIMATE ACTION	氣候變遷與調適	●	●	●
社會	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	職業安全衛生		●	
	5 GENDER EQUALITY	勞資關係		●	

● 直接影響 ● 間接影響





03

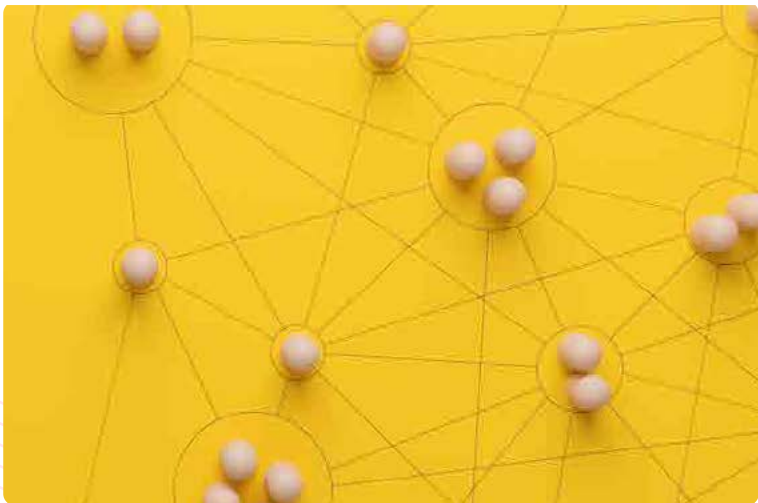
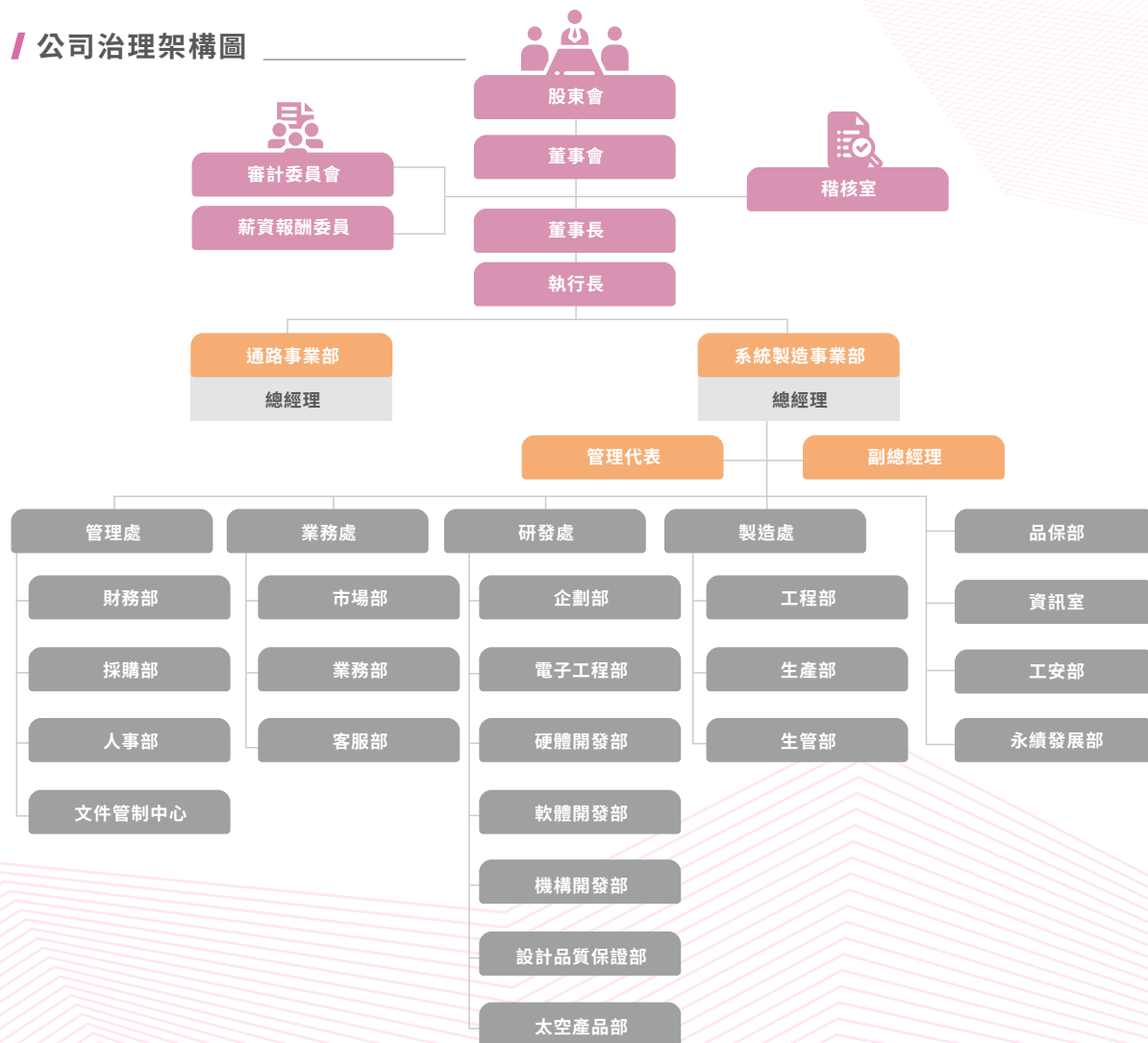
3.1 穩健治理

3.1.1 公司治理組織

治理結構及組成

茂訊電腦董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並定期向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

公司治理架構圖



董事會組成

茂訊電腦董事會主要職責包括指導公司策略、監督管理階層，並對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程及股東會決議行使職權，保持獨立性，並向股東會負責。董事會共有 7 位董事成員，其中 3 位為獨立董事，任期 3 年，連選得連任，組成結構占比分別為 3 名獨立董事 43%，4 名非獨立董事 57%，符合本公司章程第十三條規定。本公司董事會每季至少召開 1 次，2024 年總計召開 8 次。



職稱	姓名	生理性別	年齡	董事任期(年)	董事會 實際出席率(%)	因應組織衝擊相關之能力					
						營運判斷/ 經營管理	危機處理/ 領導決策	產業知識	國際市場觀	財務會計	法律
董事長	沈頤同	男	50歲以上	3	100%	●	●	●	●	●	
董事	南港輪胎(股)公司 代表人：林君穎	女	30 - 50歲	3	25%	●	●	●			
董事	呂明孝	男	50歲以上	3	88%	●	●	●	●		
董事	蔡文純	女	50歲以上	3	88%	●	●	●	●	●	
獨立董事	王俊明	男	50歲以上	3	100%	●	●	●	●	●	
獨立董事	馮小龍	男	50歲以上	3	100%	●	●	●	●		
獨立董事	陳永誠	男	50歲以上	3	100%	●	●	●	●		●

註1: 董事年齡層為 50 歲以上的比例為 86%，30 到 50 歲的比例為 14%，全體董事平均任期為 3 年
註2: 為保證利害關係人多元化面向，董事成員皆具年長者、員工、投資人等各利害關係人代表性
註3: 董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形、經歷與其他董事會任職狀況請參閱本公司年報
註4: 董事性別比女性為 2 位，佔比為 29%，男性為 5 位，佔比為 71%

/ 董事會多元性



本公司致力於推動和尊重董事多元化政策，以強化公司治理，並促進董事會的健全發展，相信多元化方針能夠提升公司整體表現。

依據本公司「公司治理實務守則」第 20 條第 3 項及「董事選舉辦法」，成員的選任以用人唯才為原則，同時考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，確保成員具備跨產業領域的多元互補能力，包括年齡、性別、國籍等基本組成，以及財會、法務、資訊科技等產業經驗與相關技能。

此外，成員還需具備營業判斷、經營管理、領導決策和危機處理等能力。本公司現行董事會組成包含 2 名女性董事，未來將逐步配合政府政策，推動不同性別董事達 1/3 及全體獨董連續任期不逾 3 屆。

董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請參閱 113 年度年報董事會多元化及獨立性。

/ 審計委員會

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，協助公司達成策略目標，茂訊電腦設置「審計委員會」由 3 位獨立董事擔任審計委員會委員，2024 年審計委員會共召集 8 次，委員平均出席 96%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請參閱 113 年度年報審計委員會運作情形。



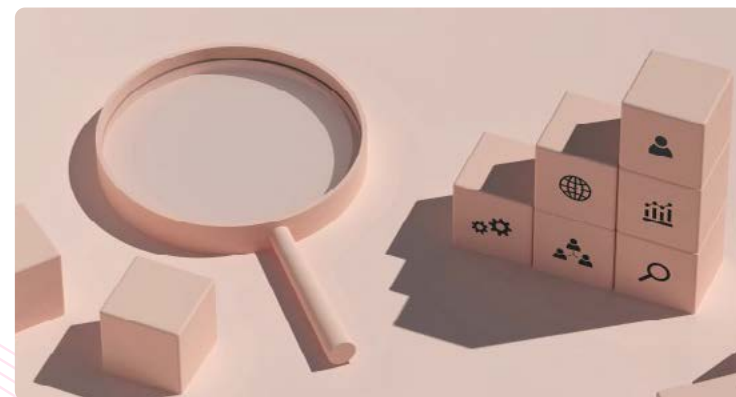
[審計委員會組織規程](#)

/ 薪資報酬委員會

為有效結合績效、風險與薪資報酬，提高生產力與經營績效，並促進公司永續發展，茂訊電腦設立「薪資報酬委員會」，負責審議公司整體薪酬、董事及高階經理人的薪酬及發放形式，由三位獨立董事擔任委員。2024 年，薪酬委員會共召開三次會議，委員平均出席率達 100%。薪酬委員會協助管理部門建置公平的薪酬與績效制度，並要求董事及經理人避免超越公司風險承受能力的行為。此外，委員會確保實施具有競爭力的激勵性薪酬制度，以吸引並留住優秀人才，持續提升企業經營績效，增強企業的長期競爭力及永續經營能力。薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請參閱 113 年度年報薪酬委員會組成、職責及運作情形。

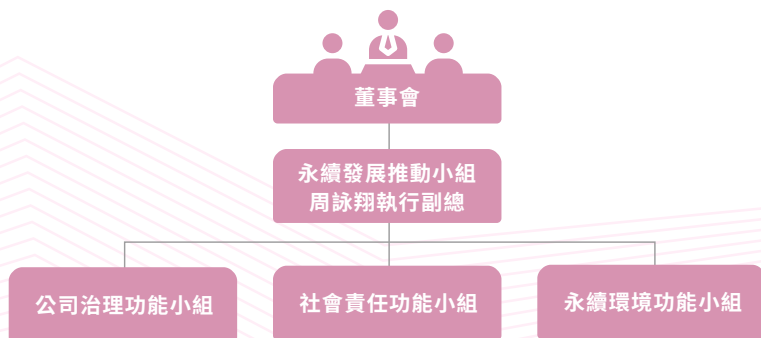


[薪資報酬委員會組織規程](#)



/ 永續發展部

為落實永續發展目標，對永續議題進行管理及決策，於 2024 年 1 月 1 日設立永續發展部為專職單位，並下設 3 個功能小組。永續發展部直屬董事會，董事會已指派周詠翔執行副總擔任部門主管 / 永續推動小組總召集人，永續發展部按季向董事會呈報進度，以利董事會督導。



永續發展部職責



1. 擬定公司 ESG 相關發展策略及功能性小組工作推動
2. 相關專案的規劃、執行、進度追蹤與成效檢核
3. 調研及分析 ESG 政策趨勢及相關法規，以達成 ESG 指標
4. 即時追蹤 ESG 相關變動，並制定相應的策略和措施，以確保合規性
5. 統籌及主導 ESG 永續報告書完成及發佈

衝擊管理的負責人

董事會已指派永續發展部廖碧琴負責協調各永續發展小組下的功能小組管理衝擊，並須每年於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

永續發展小組分別為：公司治理、社會責任、永續環境功能小組，各功能小組召集人由公司內部相對應之部門最高管理者兼任，永續發展部每年至少召開1次會議，透過會議的召開，訂定年度永續發展政策、並檢視各項永續發展議題方針執行情形。

本公司已訂立「永續發展實務守則」，致力於將 ESG (環境、社會及公司治理) 理念融入企業運營，作為社會的一份子，我們長期關注永續發展議題，並在制度設計與策略導向中持續推動相關行動。在環境面向，我們重視資源使用效率，致力減少消耗、提升能源效能，並推動綠色技術應用；在社會面向，我們關注員工職涯發展與福祉，打造多元包容的工作環境，以促進員工身心健康與創造力；在公司治理面向，我們強調透明與問責，確保各項決策合規且公正；透過上述措施，本公司持續將守則所對應的環境、社會與治理實務納入日常營運，並穩健推進各項永續目標。



3.1.2 董事會運作

最高治理單位的提名與遴選

茂訊電腦董事選舉依據「上市上櫃公司治理實務守則」第二十一條及第四十一條規定訂定「董事選任程序」，全面採用候選人提名制選任董事，董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性及董事會之整體配置納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

最高治理單位的主席

茂訊電腦第 14 屆董事會由沈頤同擔任董事長，並兼任總經理，亦為經營團隊成員，其領導有助於強化決策一致性與執行效率，提升公司長期策略之規劃與落實成效。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

茂訊電腦董事會為公司最高治理單位，直接參與監督本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合章節。

最高治理單位於永續報導的角色

本公司之永續報告書由董事會通過，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2024 年永續報告書經董事會討論，並決議通過。

利益衝突

茂訊電腦「董事會議事規範」中訂有董事利益迴避制度，明確要求董事對董事會所列議案有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有損於公司利益之虞時，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；另於員工工作規則中明確要求員工執行職務時，應秉持公平誠信原則行事，遵守「誠信經營守則」與道德規範，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，並不得有違背受託義務等不誠信行為。請參閱 113 年度年報董事對利害關係議案迴避之執行情形。

董事會績效評估

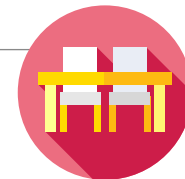
為增進董事運作效能，公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」已於 2020 年 8 月 5 日董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，評鑑項目含括下列五大面向：「對公司營運之參與程度」、「提升董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事的選任及持續進修」、「內部控制」。於次一年度結束前採用問卷方式評估董事會、薪資報酬委員會與審計委員會之運作情形及董事自我評估。其中董事會、薪資報酬委員會與審計委員會之運作，由各負責之會務單位進行評估，其結果連同董事自我評估作為提名董事及訂定其薪資報酬之參考依據。

2024 年董事會、薪資報酬委員會與審計委員會運作之評鑑於 2024 年 12 月展開，經由各功能性委員會評估，整體運作結果為優等，並於 2025 年 3 月 12 日董事會報告。評估結果請參閱 114 年度年報董事會及董事自評結果、審計委員會自評結果及薪資報酬委員會自評結果。



董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，茂訊電腦每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形(包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等)，請參閱 113 年度年報董事及監察人進修之情形。



職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	進修總時數
獨立董事	陳永誠	2024/06/18	社團法人中華公司治理協會	解讀財報的關鍵訊息	3	9.0
		2024/05/28	社團法人中華公司治理協會	人工智慧新世代：聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢	3	
		2024/04/26	社團法人中華公司治理協會	如何看懂財務報表 - 給非財務背景董監的一堂課	3	
獨立董事	王俊明	2024/11/01	財團法人台灣金融研訓院	從證券交易法看企業及董監事責任義務	3	6.0
		2024/07/19	社團法人中華公司治理協會	審計委員會行使職權最佳實務 ～ 兼論召集人之功能角色	3	
董事	沈頤同	2024/12/20	社團法人中華公司治理協會	董監自保必知：洞悉犯罪者如何利用非常規 交易、關係人交易之手法	3	6.0
		2024/12/13	社團法人中華公司治理協會	公司治理人員制度介紹及法務人員在公司治理的角色	3	
董事	蔡文純	2024/07/19	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司經營權之爭與商業事件審理法之介紹	3	6.0
		2024/04/19	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業財務認知-行為財務與公司決策	3	
董事	林君穎	2024/11/07	社團法人中華公司治理協會	透視財務報表隱藏的關鍵訊息	3	6.0
		2024/10/23	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析－風險與機會	3	
獨立董事	馮小龍	2024/11/01	財團法人台灣金融研訓院	從證券交易法看企業及董監事責任義務	3	6.0
		2024/07/19	社團法人中華公司治理協會	審計委員會行使職權最佳實務 ～ 兼論召集人之功能角色	3	
董事	呂明孝	2024/09/27	台北律師公會	永續報導現況及趨勢	3	6.0
		2024/09/12	證券櫃檯買賣中心	上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會	3	

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事，說明如下，並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。2024 年於公開資訊觀測站發布之重大訊息共 14 項，主要包含財務及公司治理資訊。請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

2024 年溝通關鍵重大事件

單位	項目	溝通頻率	次數
財務部	年度 / 季度財務報告	每季 1 次	4 次
永續發展部	年度 ESG 發展計畫	每季 1 次	4 次
	推動永續報告表編製	每年 1 次	1 次
稽核室	稽核報告	每月 1 次	12 次
	年度稽核計畫	每年 1 次	1 次



3.1.3 薪酬政策

薪酬政策

本公司設置薪資報酬委員會，負責審議本公司董事酬勞及高階經理人薪酬及發放方式。董事除支領出席董事會及功能性會議之車馬費外，公司年度如有獲利，另依章程提撥董事酬勞，此外，皆不支領其他報酬。

董事酬勞之分派，係依據本公司章程之規定辦理；章程明定公司如有獲利時，得提撥不高於 3% 之董事酬勞，以使董事酬勞與公司經營績效成正比。董事酬金績效政策合理性之依循，主要考量董事會績效評估辦法及程序、公司整體之營運績效、產業未來之營運需求與發展、公司治理及永續責任之落實，以及參考個人對公司營運之貢獻度，而給予合理之酬勞，經薪酬委員會審議，並提報董事會決議通過。

本公司訂有「董事暨經理人薪酬管理辦法」，針對董事及經理人薪酬進行規範，並將永續發展績效納入薪酬評估機制，主要為強化公司治理及永續責任之落實，健全公司董事及經理人薪資制度之合理性、透明度及公平性，以避免不當酬勞之發放，保障公司及股東的利益。

董事分配原則為 1. 董事酬勞的分配多寡與公司經營績效成正比 2. 為落實公司治理及永續責任之落實，並考量董事參與公司營運及貢獻價值之公平性，依參與功能性委員會之親自出席次數（不含委託書），加計基數。

本公司高階經理人即總經理及副總經理職以上之委任、解任及報酬，悉依「董事暨經理人薪酬管理辦法」之規定，經薪酬委員會審議並呈報董事會通過後辦理。

本公司高階經理人酬金給付之標準，係依其個別專業資歷並參酌市場同業水準，除每月固定本薪及加給外，另視個人績效表現及永續責任之落實與對公司整體營運貢獻度評估議定之，經薪資報酬委員會審議後，提報董事會決議通過。而高階管理階層之薪酬係由薪酬委員會審議後，呈報董事會決議通過後辦理。退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。

董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳茂訊電腦 2024 年報支付董事(含獨立董事)、監察人、總經理及副總經理之酬金。



薪酬決定流程

本公司酬金政策是依據個人的能力、對公司的貢獻度、績效表現、與經營績效之關聯性成正相關。整體的薪酬組合，主要包含基本薪資、獎金及員工酬勞。而酬金給付的標準，基本薪資是依照員工所擔任職位的市場行情核敘，獎金及員工酬勞則是連結員工工作績效、部門目標達成或公司經營績效發給。此外，本公司酬金給付將考量未來環境變動及經營績效，再予以評估及調整，且董事與員工如有涉及不法而導致公司損失者，得依法令規定為必要之處分。

本公司員工酬勞發放係依據「公司章程」規定辦理，每年度配發前一年度員工酬勞，並經董事會決議通過後，於當年度股東會報告員工酬勞及董事酬勞分派情形。

年度總薪酬比率

2024 年總薪酬比率

指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	9.96 : 1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工年度總薪酬增加百分比中位數比率	2.36 : 1

註1：年度總薪酬以實際發放為準，不考慮在職月數

註2：年度總薪酬包括：薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額等。「年度薪資總額」係採較廣義之薪酬統計概念，即員工當年度因提供勞務而獲取之薪資報酬，無論其名目為何

註3：其他員工為 1

註4：非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，請詳見公開資訊觀測站。前述數據與前一年度數據比較，並無重大變動情形。

[公開資訊觀測站](#)



3.1.4 政策及承諾

企業社會責任及永續發展進程與策略

本公司的企業社會責任及永續的發展，將永續理念融入公司各機制運作中，並推動符合世界永續趨勢的重點議題，我們檢視整體環境與利害關係人期待，並整合企業營運發展目標，規劃公司企業社會責任的策略，期能深化組織與價值鏈的整合，提升 ESG 績效表現，逐步完成強化治理、發展創新、建立典範的目標。

公司為積極呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，參考相關倡議之精神，遵循「落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露」等四大原則，並提出指導方針，作為日常作業中之依循。我們相信透過有效的管理及執行，必能將ESG行動與經營策略結合，進而內化為發展與營運策略之根本，偕同員工對社會永續發展創造持續貢獻。

責任商業行為相關的政策與規範

茂訊電腦恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，回應投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過，並頒布誠信經營守則相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

此外，本公司遵守公司法、證券交易法、商業會計法、上櫃公司相關規章、勞動基準法等相關勞動法規、或其他商業行為有關法令，作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，確保公司政策規範合宜適足。

茂訊電腦針對誠信經營、永續發展、人權及供應商管理發布相應之承諾，強化本公司永續發展，善盡企業永續責任。

責任商業行為規範

面向	相關政策或承諾	核准層級	應用於經濟活動與商業關係	權責單位	溝通政策承諾
 誠信經營	 誠信經營守則 	董事會	為使本公司建立誠信經營之企業文化及健全發展，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。茂訊訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等內部重要規範，以確實規範公司治理階層及員工行為，內容明訂利益迴避、監督制衡機制、檢舉制度及懲戒之條文，作為公司落實執行誠信經營之重要依據，落實誠信治理之管理及策略。	稽核室	本公司誠信經營推動單位由稽核室負責，依照所訂定的「誠信經營守則」規範確實遵循作業，並負責辦理作業程序及行為指南之執行暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，至少一年一次向董事會報告。若發生任何違反規範之情事，則上呈董事會依規章決議處理。
	 道德行為準則 	董事會		稽核室	
	 誠信經營作業程序與行為指南 	董事會		稽核室	

責任商業行為規範

面向	相關政策或承諾	核准層級	應用於經濟活動與商業關係	權責單位	溝通政策承諾
 人權	 人權政策 ↗	董事會	為了落實企業尊重人權理念，本公司恪遵國內勞動暨相關法規，於 2024 年訂定本公司「人權政策」，經董事會核定後公告，作為茂訊電腦人權治理工作的最高指導原則。本公司支持並遵循聯合國「世界人權宣言」、「全球盟約」與國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」等國際人權公約所揭露之原則與精神，以落實 ESG 政策與使命。政策承諾適用於公司、旗下子公司及商業夥伴（包括供應商）之整體營運活動。此外，本公司亦訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防措施」維護當事人權益及隱私。公司各項政策請參考茂訊電腦官網。 每項政策承諾先由相關事務部門提出及草擬，經永續發展部優化及討論後，提報董事會，董事會檢視及核准，公司將適時公布政策承諾。	人事部	本公司規定新進員工於報到時，即由人事部進行「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防措施」之教育訓練宣導，展現對於人權議題的重視。在職員工經過教育訓練宣導後，另得於三年內再次進行相關訓練宣導，未來公司將持續關注人權相關議題、持續推動教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性，且為了落實企業尊重人權理念，茂訊恪遵國內勞動暨相關法規，預計將於 2025 年規劃並制定人權盡職調查流程，並配合暢通之申訴機制，使員工及管理階層得以順暢人事部溝通，反映意見。
	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	總經理		人事部	
	執行職務遭受不法侵害預防措施	總經理		人事部	
 永續發展	 永續發展實務守則 ↗	董事會	為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，本公司於 2024 年訂定「永續發展實務守則」，並於董事會架構下設置「永續發展推動小組」，負責落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強永續發展資訊揭露之目的，並考量國內外永續議題之發展趨勢與企業核心業務之關聯性、公司本身及其集團企業整體營運活動對利害關係人之影響等，訂定永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。	永續發展部	為健全永續發展之管理，本公司設置企業永續發展推動小組就促進內部公司治理、外部經濟及社會發展與企業永續發展擬定各年度之實施計畫及執行方案，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並每年定期向董事會陳報實施成果及進行績效檢討及改進措施。

責任商業行為規範

面向	相關政策或承諾	核准層級	應用於經濟活動與商業關係	權責單位	溝通政策承諾
 供應商管理	供應商評估辦法	執行副總	透過「供應商評估辦法」及每三年發送的「綠色產品環境限用物質承諾書」、「ISO 14001 供應商環境宣導通知單」、「無衝突礦產聲明書」、「磁鐵和鎢宣言」、「誠信聲明」，本公司期望藉由與供應商的溝通與合作，以更積極的態度和更宏觀的視野，共同承擔各項社會與環境責任。	採購部	對供應商生產能力、了解本公司環境政策、廠務及經營狀況於採購作業前完成調查評估及確認供應商有足夠能力，生產製造出本公司所要求的產品品質規格及交期，本公司訂有「供應商評估辦法」。 凡本公司之供應商，其交貨給本公司生產性之材料皆需符合「綠色產品環境限用物質標準」。期許運用本公司的影響力，透過供應鏈的管理，將環保及安全管理推動推展至本公司主要供應商。

納入政策承諾

茂訊電腦恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，並鼓勵員工每年宜完成 3 小時教育訓練課程，透過辦公區域及廠區海報、公司內部網頁及公司內部電子郵件等方式進行宣導，以提升員工從業道德與法規遵循的認識，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。另外，亦定期利用董事會週期，一年一次向董事會及管理階層宣導「誠信經營守則」及「道德行為準則」內容，使其了解重要性。2024 年公司對全體員工舉辦誠信經營與從業道德規範教育訓練，共計 283 人參與，完訓率 97.25%，合計 849 小時。針對預防職場暴力與人權政策，公司向員工提供執行職務遭受不法侵害預防計畫與人權政策宣導訓練；同時，本公司要求商業合作夥伴遵守「供應商評估辦法」，並透過簽署誠信經營承諾書，強化對商業合作夥伴的管理與宣導。公司亦定期執行供應商管理作業，並將環境政策宣導及相關環境要求等事項傳達給供應商。此外，雙方在契約中承諾共同致力於提升企業社會責任。

尋求建議和提出疑慮的機制

新進員工報到時，即由人資單位進行「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防措施」之教育訓練宣導。在職員工經過教育訓練宣導後，另得於三年內再次進行相關訓練宣導。本公司董事、經理人及擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年則應定期接受「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」教育訓練宣導。為健全公司治理之監督功能，公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並張貼於公告欄、文件傳閱、電子郵件或公司內部網站等公開揭示方式進行文宣宣導。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工可透過申訴信箱、官網之利害關係人專區及內部提案制度，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營或商業道德行為之情事，可利用本公司設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。當利害關係人透過利害關係人專區之專屬 Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，本公司每年度定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過誠信經營、內線交易、資通安全、公司內部電子郵件宣導等，提供員工認知，並預防類似案件再次發生。



諮詢與舉報管道

外部管道

於官方網站提供可匿名舉報信箱
吹哨者信箱

外部管道

員工申訴信箱

hr303@crete.com.tw
或專線 (02)26626074*303

3.2 法規遵循

重大主題管理 - 法規遵循



重大主題

法規遵循

衝擊描述

正面潛在衝擊：遵循法規有助於維護市場秩序，促進公平競爭，保護利害關係人的利益。

負面潛在衝擊：法規的變化可能會導致未能遵守主管機關要求，影響企業的穩定性。

政策與承諾

本公司遵守各項法令政策，嚴禁任何違反商業道德或保護智慧財產權之不法行為，將「誠信經營守則」及行為指南落實於「員工工作規則」中，確保員工執行職務時能遵守相關規範，並要求新進員工簽署「智慧財產權宣示書」及「商業保密暨智慧財產權益協定書」等文件。

採取行動

本公司致力於建立健全的誠信經營體系，制定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，禁止董事、經理人、員工以及供應商等利害關係人參與任何形式的貪腐、賄賂行為，並防止利用職務或影響力獲取不正當利益。此外，公司致力於保護吹哨者，確保其不受打擊或報復，進一步強化公司內部的誠信文化。

為加強員工的誠信守法觀念，公司將誠信經營與從業道德相關政策納入「員工工作規則」，並公開揭示於公司內部網站或公告欄。

追蹤評核機制

稽核不定期稽查，並追蹤改善。

管理目標

短期目標 (1 ~ 3 年)

透過不定期的查核及內部宣導，強化員工的法治觀念，防範任何不誠信的道德行為發生。確保公司各項營運確實遵循外部法令(如：公司法、證券交易法或其他商業行為有關之法令)及公司內部程序及政策，降低公司的經營風險。

中長期目標 (3 ~ 5 年)

- 員工的守法及道德意識為法令遵循之根本，加強誠信經營守則與道德規範之宣導，有助於保護公司信譽及社會形象。
- 透過內控的查核制度及功能，持續性監控與應對公司財務、營運造成的影響，進行檢討改善，並建立完善的法遵制度，以降低裁罰風險。

重大主題

年度績效

利害關係人議合

法規遵循

透過年度教育訓練定期向員工宣導誠信經營守則及道德行為準則，杜絕任何貪腐及違法之情事發生。

本公司致力於誠信經營與從業道德，將相關政策納入「員工工作規則」，另公開揭示於公司內部網站或公告欄。新進員工接受相關教育訓練，另透過公告或電子信箱等方式不定期進行教育宣導，以強化員工對誠信廉潔和從業道德的法令遵循及落實。



法規遵循

本公司訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」等規範作為行為準則之依據，要求董事、經理人、員工以及供應商等利害關係人遵循，嚴格規定公司員工於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，並儘可能迴避利益衝突，不得參與任何貪腐、賄賂行為，或是藉其職務或影響力，使其自身或任何他人獲得不正當利益，或是對吹哨者進行打擊或報復。

為加強員工誠信守法觀念，本公司除將誠信經營與從業道德相關政策訂於「員工工作規則」中，並公開揭示於公司內部網站或公告欄，對於新進員工亦進行相關教育訓練，內部亦不定期的透過公告或電子信箱等進行教育宣導，以強化員工對於誠信廉潔和從業道德之法令遵循及落實。

茂訊電腦 2024 年未有任何違反誠信經營、貪腐等相關法令而遭主管機關裁罰之事項、反競爭行為、反托拉斯及壟斷事件之訴訟，也未有發生利益衝突、洗錢或內線交易、貪腐檢舉、政治捐獻、產品與服務的健康和安全、環保等裁罰案件。

茂訊重大違反法規定義

- 一、違反勞動法令之相關規定且情節重大之判斷標準：遭裁處罰鍰達三次以上，或曾被處以該類違規行為所適用之最高罰鍰者。
- 二、違反環境保護法令之相關規定且情節重大之判斷標準：遭裁處罰鍰達三次以上，或曾被處以該類違規行為所適用之最高罰鍰者。
- 三、「重大職業災害」係指事業單位工作場所發生下列職業災害之一時，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構：
 1. 發生死亡災害者。
 2. 發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
 3. 其他經中央主管機關指定公告之災害。

本公司 2024 年止，未有發生重大違規事件，違反勞動事件法規受裁罰事件共計 1 件，主管機關裁罰金額總計新台幣 20,000 元。



04

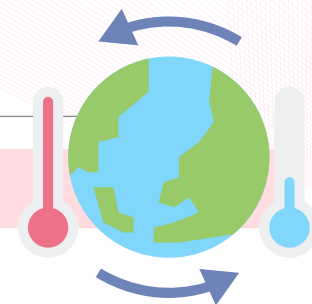
環境永續

Environmental Sustainability

4.1 氣候變遷與調適 4.2 溫室氣體管理 4.3 水資源及廢水管理 4.4 節能減廢與環境保護

4.1 氣候變遷與調適

重大主題管理 - 氣候變遷與調適



重大主題

氣候變遷與調適

衝擊描述

正面潛在衝擊：企業若能辨識氣候變遷所帶來之衝擊，建立良好氣候調適策略，有效減輕氣候變遷為環境帶來的影響。

負面潛在衝擊：若未能適時關注氣候變遷相關議題，極端氣候事件（如颱風、洪水等）可能影響營運據點與供應鏈，進而增加營運挑戰與財務負擔。

政策與承諾

本公司關注氣候變遷議題，並依據營運需求及市場變化，適時檢討管理作法，以維持營運穩定，並符合法規要求。

採取行動

- 由相關單位依實際需要關注氣候變遷議題，並檢視營運環境的變化，以適時調整相關策略。
- 將氣候變遷相關風險與機會納入內部管理考量，評估可能影響企業營運的因素，並研擬應對方案。
- 提升員工對氣候風險管理的認識與應對能力，透過不定期的教育訓練與資訊分享，協助員工了解氣候變遷議題，增進風險意識。

追蹤評核機制

為確保氣候調適策略的適切性與管理機制的有效性，公司關注國際標準（如TCFD、CDP）對氣候風險管理的建議，並適時檢視氣候變遷對營運的影響，以強化管理策略，並對應國際趨勢。

短期目標（1 ~ 3 年）

- 建立氣候風險評估機制，針對營運據點與供應鏈進行氣候變遷風險盤點，評估可能的影響，以適時調整營運策略。
- 透過設備調整與製程優化，評估可能的提升空間，以減少不必要的能源消耗。
- 關注營運活動與碳排放狀況，納入內部管理考量，以符合法規要求，並適時評估調整的可行性。
- 利用現有內部溝通平台（如月刊、郵件等），持續提供氣候變遷與 ESG 相關資訊，以提升員工對環境議題的關注與認知。

中長期目標（3 ~ 5 年）

- 深化氣候風險管理，持續優化氣候調適策略，並檢視相關應對措施，以符合國際趨勢，並強化營運韌性。
- 關注供應鏈對氣候變遷的適應能力，評估供應商是否已納入相關考量，提升供應鏈應對氣候變遷的能力。
- 持續關注營運策略，適時評估優化空間，以因應氣候變遷可能帶來的市場需求與法規變動。
- 關注法規與主管機關要求，依據現行規範揭露氣候變遷相關資訊，並適時調整應對策略，以應對未來可能的政策變動。

管理目標

重大主題

年度績效

利害關係人議合

氣候變遷與調適

本公司將依據法規要求揭露氣候變遷相關資訊，以維持營運管理的透明度與合規性，並適時關注營運環境的變化，研議適當的管理考量。

公司關注氣候變遷議題，並適時透過內外部溝通，了解利害關係人（如政府機構、投資人、供應鏈夥伴、員工及社會大眾）對相關議題的關切，確保資訊揭露符合法規要求，並持續掌握市場與政策趨勢。



4.1.1 氣候變遷因應

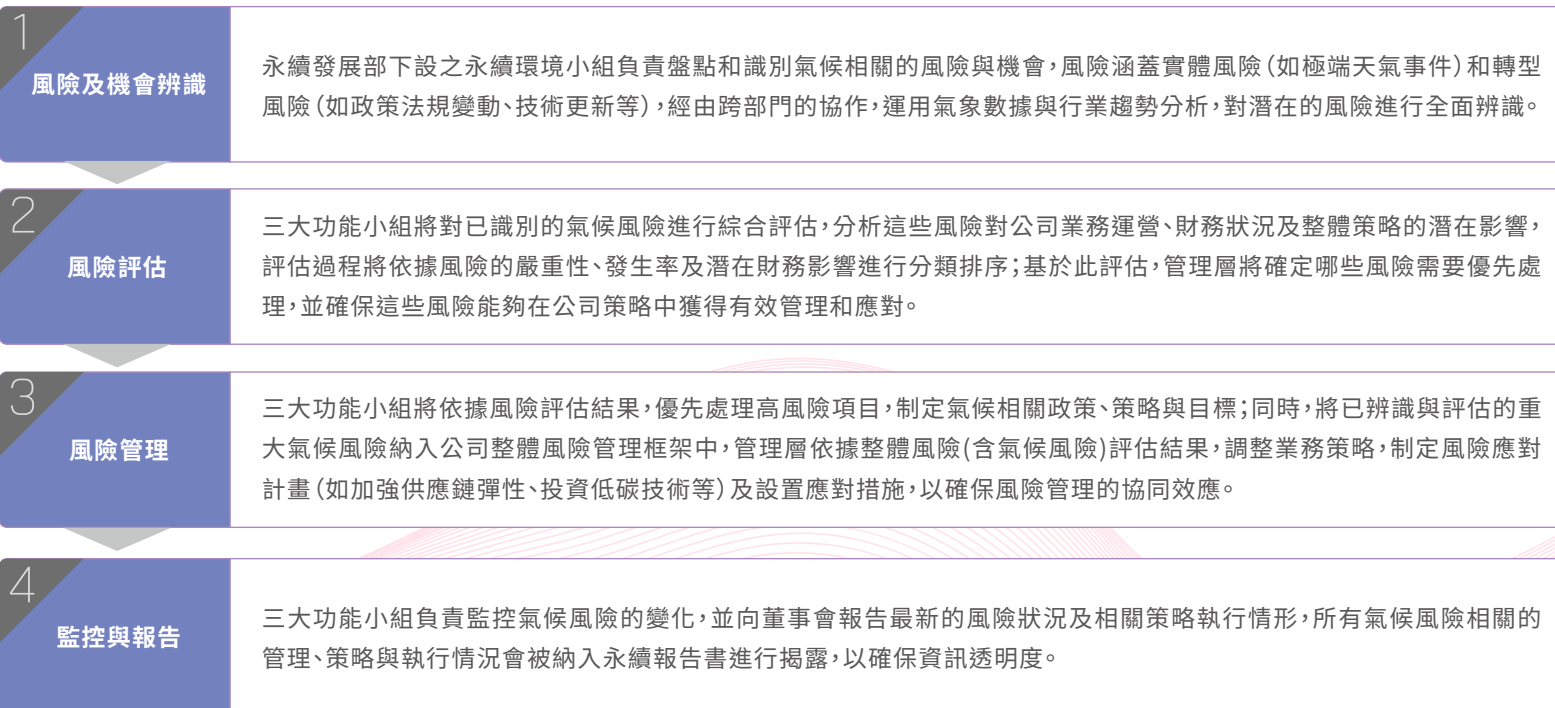
氣候治理

本公司董事會負責監督氣候相關風險與機會，於 2024 年 1 月設立「永續發展部」，下設「公司治理」、「社會責任」、「永續環境」三大功能小組，由董事會授權執行副總周詠翔擔任總召集人，並指派中階主管擔任功能小組召集人。小組將氣候相關風險與機會納入考量，制定氣候相關政策、策略與目標；亦不定期舉辦教育訓練，以提升全體員工對氣候風險管理的認識與應對能力。

永續環境功能小組依氣候變遷財務揭露要求，盤點公司營運中的潛在氣候風險與機會，並在「治理」、「政策」、「風險管理」、「指標與目標」四大範疇內揭露相關資訊，識別重大風險與機會，制定應對氣候變遷的具體措施。小組定期檢視氣候相關議題的發展與執行情況，並定期向董事會報告，以展現公司對氣候治理的重視。

氣候風險管理制度

本公司董事會負責審核及監督整體風險管理的執行情況，並將氣候風險的辨識、評估及管理流程納入現有的整體風險管理制度內，確保公司能夠全面且系統性地應對氣候相關挑戰。氣候風險評估鑑別暨管理流程如下：



氣候變遷之風險與機會辨識

本公司永續環境功能小組識別因氣候變遷所帶來之風險與機會，進而有效因應氣候變遷所衍生的相關議題，並將氣候相關風險納入公司整體管理架構中，藉以因應氣候相關挑戰。鑑別關鍵氣候風險與機會對財務之影響如下：

風險類別

轉型風險

風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
 政策和法規	隨著全球對氣候變遷的關注增加，政府可能會公布更趨嚴謹的環保政策和法規，例如碳費、碳排放配額...等，這對未來的業務運營將帶來合規風險。	長期 (5 ~ 10 年)	- 新政策和法規可能要求公司進行設備升級或對生產流程進行調整，導致額外的投資需求和營運成本；未能遵守相關規範，可能面臨罰款、法律責任等風險，影響公司財務表現。 - 因應主管機關的規範，公司可能需要提升能源使用效率，且可能受潛在的碳費、碳交易制度，進而增加營運成本。	監控政策變動： 公司將持續關注政策與法規的變動，並加強內部合規管理，確保各部門能及時了解，並遵守最新的環保法規；同時，提升員工對環保法規的認知與執行力。 設備更新與流程優化： 汰換高耗能的生產、辦公設備，並對現有流程進行優化，以提升能源使用效率，減少碳排放。	- 因應主管機關的要求，公司可能需要增加合規性的投資，如技術升級或相關環保設施，這些措施將會帶來初期的資本支出，且可能受潛在碳費、碳交易制度，增加營運成本。 - 研究碳費、碳交易及相關法規的變動，增加投入研究成本。	- 通過積極遵守政策和法規，公司不僅能降低法律風險，還能在日益重視環保的市場中獲得更大的競爭優勢，提升品牌形象和市場份額。 2024 年公司已汰換多項高耗能設備，並進一步提升整體能源使用效率，為未來的環保法規遵守奠定了堅實基礎，減少運營成本，亦降低碳排放。

風險類別

轉型風險

風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
 市場	原物料成本上漲	中期 (3 ~ 5 年)	氣候變遷可能導致供應中斷，進而導致投入成本（如能源、水）上漲；此外，相關環保法規的變動，如廢棄物處理和生產過程中對環境影響的要求，也將對生產成本產生上行壓力。	➢ 優化供應鏈管理： 公司將進一步精細化供應商管理，提升供應鏈的彈性，並積極尋求多元化的供應來源，以減少對單一來源的依賴，降低供應風險。 ➢ 加強長期合約談判： 與關鍵供應商建立穩固的長期合作關係，積極協商更為穩定的供應合約條件，以減少原物料成本的波動影響。	➢ 為確保供應鏈穩定，公司將進一步投入資源以管理供應來源，並與穩定的供應商建立長期合作關係，這將有助於緩解成本波動的風險。 ➢ 加強供應商管理與長期合約的談判，預期將顯著減少由市場波動帶來的財務風險。	➢ 優化供應商管理： 2024 年透過精選與保留最具合作潛力的供應商，成功應對因氣候變遷與市場波動所帶來的挑戰，顯著提高供應鏈的穩定性和韌性。
 氣候變遷相關商譽風險	公司目前的氣候變遷應對措施與高碳排放產品可能無法滿足利害關係人的期望，進而導致負面輿情，進一步降低顧客信任與滿意度，這將對企業聲譽造成負面影響。	長期 (5 ~ 10 年)	轉型不如預期，無法達成利害關係人及顧客要求，可能導致業務流失，進而造成營收下降。	產品設計與產銷服務融入循環經濟思維，透過選用環境友好材質、提升產品的能源效率、延長使用週期等方式，公司將逐步朝向低碳產品的開發與選擇，並融入循環經濟的概念，旨在滿足利害關係人和顧客對可持續產品的需求。	➢ 投入研發與推動循環經濟產品的開發，這將需要初期的資本支出，特別是在提升產品設計、技術創新。 ➢ 同時，在生產過程中優化能源使用與減少浪費，從而提高成本效益，並降低未來運營中的環境成本。	➢ 設備更新與效率提升： 2024 年製造處更新 SMT 設備，提升生產效率，並為未來能源優化與減碳奠定基礎。 ➢ 顧客滿意度提升： 透過改善產品服務，顧客滿意度顯著提升，增強品牌形象與顧客忠誠度。

風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
 立即性	颱風、豪大雨等極端天氣事件可能導致交通中斷、物流延遲、供應鏈受損，並影響員工出勤，從而引發生產中斷或延遲，增加營運風險。	短期 (1 ~ 3 年)	- 極端天氣可能影響生產計劃及交貨時間，進而影響客戶滿意度及市場競爭力。 - 若營運中斷，公司可能會面臨短期營收損失及額外運營成本增加，進一步挑戰財務表現。	- 根據中央氣象局的預警，及時啟動應急程序，進行安全檢查和環境風險評估。 - 優化供應鏈和運輸網絡，提升其靈活性，包括調整運輸路線及運輸次數，以減少極端天氣的影響，保證關鍵業務不中斷。 - 針對極端氣候情境，評估並調整公司保險策略，確保風險管理體系充分應對可能出現的災害。	為了有效應對極端天氣帶來的風險，供應鏈管理已著重於建立更為彈性的運營模式，包括優化運輸路線、增加運輸頻次及分散供應來源等策略，增加內部對應管理成本。	經過優化的風險管理和應對措施，公司在 2024 年未受到極端天氣事件的顯著影響，成功保持業務運營的穩定性，充分展現公司能夠有效應對極端氣候的挑戰，保持業務順利運行。





機會內容	影響時間	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響、成果及績效
因應全球環保趨勢，滿足市場對綠色產品的需求，透過創新設計和技術應用，減少碳排放，提升公司競爭力。	中期 (3 ~ 5 年)	開發綠色創新設計及低碳產品，將有助於產品差異化，並能滿足客戶對環保、低碳產品的需求。	- 提升產品能效，並逐步減少碳排放，確保新產品符合市場需求及相關法規要求。 - 針對市場需求變化，評估並適時調整技術升級策略、或適時調整現有產品設計，以適應市場對低碳產品的需求，並提升產品競爭力。	儘管短期內可能需要投入資金來進行技術升級及產品優化，但隨著市場對低碳產品需求的增長，預期將帶來銷售額提升及節能效益，長期有助於提升公司的獲利能力。 2024 年公司研發資源主要集中於現有產品的優化。



Workstation/Laptop



Tablet



Handheld



Accessories

4.2 溫室氣體管理

茂訊溫室氣體排放主要來源為間接溫室氣體排放(範疇二)外購電力,係來自向台灣電力公司購買之外購電力。2024 年全營運據點總排放量為 410 公噸二氧化碳當量(CO₂e)。2025 年配合政府政策對直接排放(範疇一)進行盤查,並將結果納入永續報告書中作揭露,讓利害關係人能瞭解茂訊對溫室氣體管理的程度。

類別	單位	2024 年
範疇二排放量	噸 (CO ₂ e)	410

註1: 依照經濟部能源署發布 2024 年度電力排碳係數 0.474 公斤 CO₂e / 度計算

註2: 僅計算通路(自有電表)/系統事業處的台電用電量。資料邊界包含深坑總部、台北、高雄門市



4.3 水資源及廢水管理

4.3.1 水資源管理

本公司主要業務為電腦通路銷售與強固型電腦及配件的研發與製造,生產製程對水資源的需求較低。用水來源以生活用水為主,排水則為生活廢水。目前,公司尚無特殊製程需仰賴大量水資源,惟仍關注水資源管理,以確保用水符合法規要求,並維持廠區設備的正常運行。

2024 年,因應新增3處廠房整體用水量較前一年上升,全年總用水量為 2.9 萬百萬公升,相較 2023 年增長 12%。雖然用水需求有所提升,公司仍維持基本的用水管理措施,以確保用水穩定,並符合相關規範。

用水管理措施

為確保廠區及辦公環境的正常用水需求,本公司執行以下管理措施:

設備巡檢

適時檢查廠區與辦公室用水設備及管線,避免漏水,並維持設備正常運行。

基本節水措施

於辦公區域與廠區適當調整水龍頭流量,以減少不必要的水資源浪費。

員工用水管理

提醒員工養成良好用水習慣,以維持合理的用水量。

本公司目前無額外的水資源回收或再利用計畫,但將持續關注廠區用水狀況,並依未來業務發展需求適時檢討相關管理措施,以確保用水符合營運需求與環境規範。

水資源資訊

項目	單位	來源	水資源壓力指數	2023 年	2024 年
取水量	百萬公升	第三方水	中低度	2.6	2.9
排水量	百萬公升	第三方水		2.6	2.9
耗水量	百萬公升	第三方水		-	-

註1: 類別皆屬於淡水(≤ 5,000 mg/L 總溶解固體)

註2: 取水量 = 生活用水取水量 + 生產用水取水量;排水量 = 生活用水排水量 + 生產用水排水量

註3: 資料邊界包含深坑總部、台北、高雄門市

註4: 1 百萬公升 = 1 千立方公尺(1,000m³);本公司 2023 年及 2024 年用水量分別為 2.6 千立方公尺(1,000m³) 及 2.9 千立方公尺(1,000m³)

註5: 第三方水為城市供水商或污水處理廠、公共或私人設施、及參與提供、運輸、處理、清除或使用水和放流水的其他組織

註6: 茂訊採用 Aqueduct tools 分析台灣據點之水資源壓力指數,評估水資源的風險程度,分析台灣的水資源狀況,顯示目前處於低風險範圍內

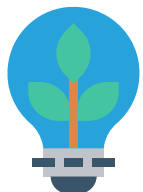


4.4 節能減廢與環境保護

4.4.1 能源管理

在全球氣候變遷的挑戰下，茂訊深刻認知到企業在營運過程中，應減少溫室氣體排放，以緩解對氣候造成的負面影響。我們致力於推動綠色生產和低碳理念，積極履行企業社會責任，朝永續經營的目標邁進。茂訊在溫室氣體排放的數據統計以深坑總公司及工廠、台北、高雄門市作計算，主要排放來源為外購電力使用。2024 年上述營運據點總排放量為 3,112.28 GJ，能源密集度為每百萬元營收 1.09 GJ。茂訊將持續強化永續發展策略，針對能源使用與溫室氣體排放，落實各項管理與改善措施，儘可能降低對環境的負面衝擊。

節能措施



- 宣導員工隨手關閉不使用的電源設備，落實提升能源使用效率。
- 規範工廠與辦公室冷氣使用原則，包括設定適當溫度、關閉門窗以減少冷氣流失，並改善門窗氣密性與遮陽設施，降低日照造成的室內升溫，進而減少冷氣耗能。
- 廠內已逐年將傳統燈管式照明改為 LCD 式照明。
- 舊型冷氣機將逐年汰舊換新，定期保養冷氣設備，清潔濾網，以降低電器能耗。

能源數據

能源類型	單位	2024 年
外購電力	GJ	3,112.28
再生能源(含再生能源憑證)	GJ	0
能源消耗總量	GJ	3,112.28
能源密集度(銷售)	GJ / 營收百萬元	1.09
能源密集度(人均)	GJ / 員工人數	10.62
電力佔總能源使用比例	%	100%
再生能源使用比例	%	0%

註1：能源(GJ) = 活動數據(如立方公尺、公升等) x 熱值(kcal / 活動數據單位) x 4.187 (kJ/kcal) / 1,000,000 (kJ/GJ)

註2：能源熱值採用「經濟部能源局能源產品單位熱值表」提供之熱值進行換算；單位換算：4.187 kJ/kcal；1 MWh = 3.6 GJ

註3：能源密集度計算採用能源消耗總量 / 新台幣百萬營收，2024 年合併營收為新台幣 2,853.39 百萬元；採用能源消耗總量 / 年底總員工人數，2024 年底本公司總員工人數為 293 人

註4：資料邊界包含深坑總部、台北、高雄門市



4.4.2 廢棄物管理

茂訊針對上游包裝與運輸所產生之廢棄物，依「廢棄物清理法」等法規辦理，並於產品與包裝設計階段導入綠色產品概念，參考歐盟 RoHS、REACH、WEEE 等法規，考量回收性與可拆解性設計要求，作為環境管理之依據，以減少產品於使用壽命結束後對環境之潛在衝擊。

茂訊依據環保相關法規，執行廢棄物之分類、暫存及委外處理，總部營運活動所產生之廢棄物，依性質於廠區內進行分類與儲存，後續交由具合法資格之第三方機構清除與處理，並依規定完成申報程序，以符合法令要求。

針對有害事業廢棄物，茂訊依環境部相關規定進行流程控管，每月透過指定系統完成申報，並於清運前上網登錄，確認時程與對應業者。清運完成後，處理廠商須提供佐證文件，供公司追蹤與保存。所有申報與佐證資料由專責人員依規定保存，以備主管機關查驗。公司亦不定期檢視合作廠商之合約內容與法規遵循情形，確認其作業符合現行法規。

茂訊依「廢棄物清理法」、「廢棄物清理法施行細則」及「有害事業廢棄物認定標準」等法規，訂定「廢棄物管理程序 EP-81-02」，管理廠內廢棄物之分類、暫存與清運作業。「事業廢棄物清理計畫書」作為管理依據，由專責人員不定期檢視與更新，若實際作業與內容不符，將予以調整，以符合作業現況，並強化合規性。

茂訊營運過程中產生之廢棄物，依性質分類為有害事業廢棄物、一般事業廢棄物與資源回收物三類，並依相關法規及內部程序進行分類、儲存與清運，以確保處置過程合規且具可追溯性。

廠內廢棄物處理依性質分為：



有害事業廢棄物



一般事業廢棄物



資源廢棄物

有害事業廢棄物之數據依茂訊與合格清除處理業者所簽合約中的分類及回收作業流程彙整，廠內產出之有害事業廢棄物集中貯存於指定區域，尚未報廢者以不良品形式進行管理。清運作業由具甲級資格之廠商依「事業廢棄物清理計畫書」及主管機關規定，執行焚化、掩埋或其他合法處置方式，處理業者依合約執行廢棄物分類與回收再利用作業，並提供相關處理量佐證文件。

茂訊依《有害事業廢棄物認定標準》定期彙整廢棄物產出與清運紀錄，所有數據均依環境部規定格式與頻率進行分類及申報，並完成線上登錄與資料保存，相關資料由專責人員備查，作為統計廢棄物類型與重量之依據。

一般事業廢棄物由園區簽約之乙級清運廠商負責清運與處置，處置方式包括焚化與掩埋。

資源回收物則依內部分類（如金屬、紙類、塑膠等）進行現場分類後，後續由社區回收人員轉送合法回收場處理。





茂訊所有有害及非有害廢棄物皆採「離場處置」，廠區內僅執行暫存與分類，後續交由合格外部單位依規定進行處理，相關數據主要依據茂訊與清運處理廠商所簽約，由廠商依據法規標準執行分類、登載與申報。有害廢棄物之統計資料則依據處理廠商提供之處置紀錄彙整，經專責人員審核後納入永續報告，以確保資訊之準確性與可追溯性。

2024年，茂訊總部產生廢棄物總量為5.38公噸，其中有害事業廢棄物為2.91公噸，類型包含混合五金廢料、廢電子零組件、下腳品、不良品、含金屬印刷電路板及其粉屑、PCBA與廢錫等。非有害廢棄物為2.47公噸，包含棧板、報廢桌椅、辦公設備及文具用品等，上述廢棄物皆已委託合法清運業者進行回收及離場焚化等處理作業。

廢棄物管理		單位	2023 年	2024 年
 有害廢棄物	廢棄物的產生		2.60	2.91
	廢棄物的處置移轉	公噸(t)	0.20	0.51
	廢棄物的直接處置		2.40	2.40
 非有害廢棄物	廢棄物的產生		2.00	2.47
	廢棄物的處置移轉	公噸(t)	0.00	0.00
	廢棄物的直接處置		2.00	2.47
 廢棄物總量	廢棄物的產生		4.60	5.38
	廢棄物的處置移轉	公噸(t)	0.20	0.51
	廢棄物的直接處置		4.40	4.87
廢棄物回收利用百分比		百分比 (%)	7.69%	17.46%

註1：資料邊界包含深坑總部

註2：廢棄物回收利用百分比計算方法 = 生產產生的廢棄物中被回收的廢棄物重量／生產過程產生的廢棄物總重量

廢棄物轉移		處置方式	單位	2023 年	2024 年
有害廢棄物	其他回收作業	離場	公噸(t)	0.20	0.51

註1：有害事業廢棄物主要屬於再利用金屬材料

廢棄物處置		處置方式	單位	2023 年	2024 年
有害廢棄物	焚化	離場	公噸(t)	2.40	2.40
非有害廢棄物	焚化			2.00	2.47

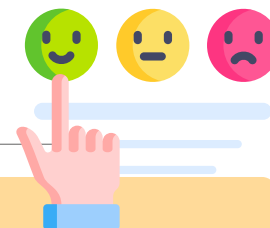




05

5.1 產品及客戶服務品質

/ 重大主題管理 - 產品及客戶服務品質



重大主題

產品及客戶服務品質

衝擊描述

正面實際衝擊：提供良好的客戶服務對企業至關重要，優質服務有助於提升產品忠誠度與回購率，帶來更多訂單與營收機會，進而支持業務成長。

負面潛在衝擊：若產品未能通過與綠色指標相關的法規驗證，將無法上市銷售，進而削弱企業競爭力。不符規範的產品亦可能加重環境負擔，對生態造成不利影響。

政策與承諾

- 所有新產品均承諾符合相關環境規範與驗證要求，從設計到生產的各個環節均以減少環境衝擊為目標，確保對環境的影響降至最低。
- 在通路服務方面，茂訊秉持以客為尊的精神，透過顧客滿意度調查了解需求，並優化產品組合與服務品質；另訂定內部客戶服務作業程序，涵蓋售前與售後服務，並對員工進行教育訓練，致力成為客戶可信賴之合作夥伴。

採取行動

1. 產品試產完成後，委託認證機構進行第三方驗證，確保產品滿足環境相關規範及法規要求，有效杜絕不合規產品流入市場。
2. 每年針對各產品線之重要客戶或代理商進行顧客滿意度調查，客戶的回饋定期提交檢討。
3. 業務、品保、客服部門協助處理客戶服務及客戶訴願。
4. 品質系統年度管理審查會議。

追蹤評核機制

1. **原料合規檢查：**研發人員對設計上所採用的新材料進行確認，確保相關規格書符合規範要求。
2. **新品認證報告：**所有新產品在上市前，必須獲得第三方認證機構出具的合規報告，確認其符合環境法規標準。
3. **客戶滿意度調查：**不定期（客戶完成購物後）或定期（針對長期客戶）邀請客戶完成問卷調查，了解客戶對產品及服務的滿意度。



重大主題

產品及客戶服務品質

管理目標

短期目標 (1 ~ 3 年)

- 新產品 100% 取得符合環境規範與驗證要求。
- 持續關注及重視顧客滿意度分數及回覆率。

中長期目標 (3 ~ 5 年)

- 整合上游供應商，確保供應商達 100% 之合規性，俾使最終產品符合綠色指令。
- 提升客戶滿意度，創造公司與客戶雙贏局面。
- 將客戶意見納入改善要項，並持續追蹤及改善使執行成效提升。

年度績效

- 每年定期審核產品的相關認證文件，確認認證的內容是否與產品一致，並確保所有必要的認證文件齊全且有效，全面體現環境合規的落實情況。2024 年雖未推出新產品，但歷年推出的產品均符合綠色指令，並 100% 達到環境規範要求。
- 2024 年度供應商之合規性達 100%。
- 維持顧客滿意度回覆及評分。

利害關係人議合

- 定期召開採購內部會議，確保供應鏈管理的有效落實。
- 針對供應商進行評鑑，篩選符合合規要求的優質供應商。
- 每年透過 1 - 2 次的客戶滿意度調查，了解客戶需求，並優化現有產品組合，以提升服務品質。

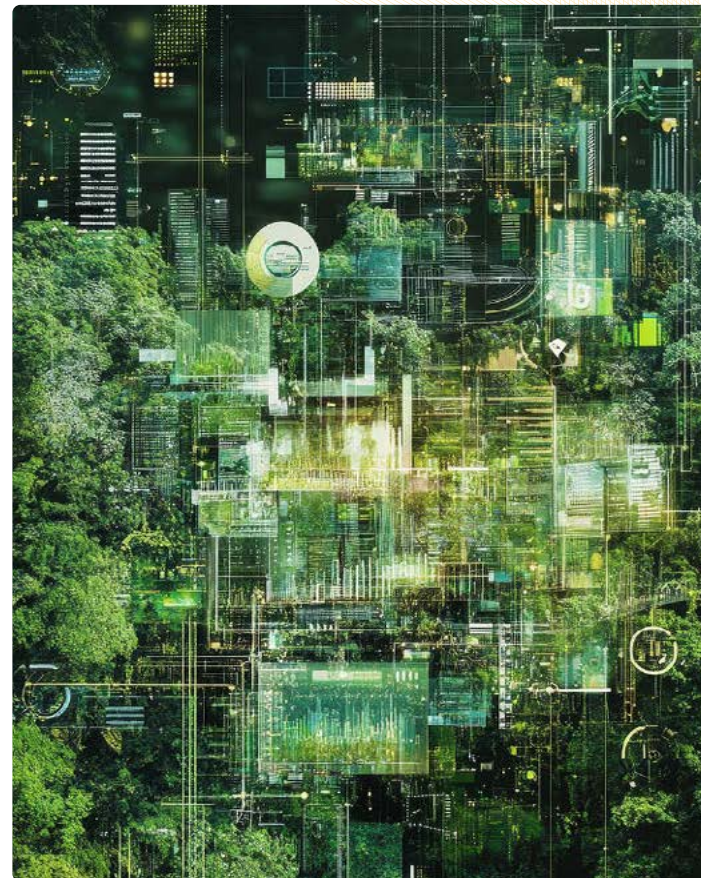
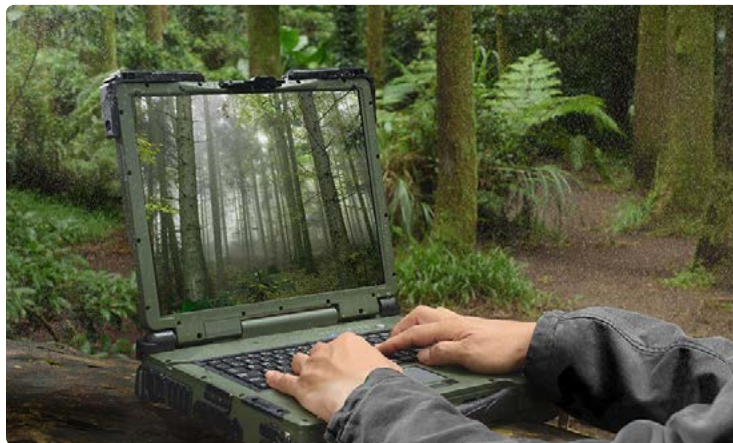
展望未來：技術創新與永續共存

在全球環保法規日益嚴格的趨勢下，產品若未符合永續相關規範，將可能無法進入歐盟等對環境要求較高的市場，影響銷售與市占率，並增加法規風險與聲譽損害。因此，茂訊持續依循國際環保與產品安全相關法規，包括 RoHS 3.0、REACH、CE 與 FCC 認證等，確保產品合規與市場通行，同時展現對永續經營原則的重視。

在產品設計與製造過程中，茂訊優先採用符合國際環保標準及客戶永續要求的原材料，並持續追蹤各國環境法規與溫室氣體政策。自設計初期即納入環境保護思維，提升產品效能、降低能耗，並設計便於拆解與回收的結構，以減少產品生命週期對環境的衝擊。我們亦持續在產品與使用手冊中揭露相關資訊與標示，確保資訊透明。展望未來，茂訊將持續優化產品的整體環境效能，從設計到生產落實全生命周期的環境影響管理，朝向永續發展之目標邁進。

茂訊電腦透過實體門市提供專業客服工程師協助顧客解決產品問題，顧客亦能使用官網的訪客留言或Line@即時通訊功能反應問題，以獲得即時的技術支援。若有任何針對產品品質之相關問題，包含產品健康方面之安全衝擊、資訊標示相關疑慮，皆由消費者向茂訊門市客服反映，後續將產品送回原廠，並由原廠客服連絡消費者協處理。

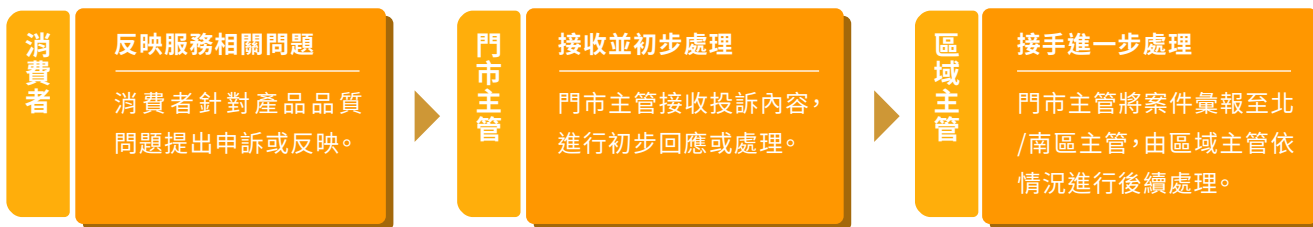
茂訊已建立完善之客訴處理機制，2024 年度共接獲 5 件客戶權益相關糾紛，主要申訴內容集中於商品品質問題。經本公司積極協調處理，已全數妥善處理完畢，成功化解消費者疑慮，維護客戶權益與企業信譽。



品質問題處理流程



服務相關問題處理流程



本公司於報告期間內未發生任何違反產品與服務健康與安全法規、資訊標示規定、行銷傳播法規或自願性規範的情事，展現我們對法規遵循與企業社會責任的高度重視。此外，官方網站亦設有聯絡管道，方便客戶諮詢產品使用問題或反映意見。

為持續提升顧客服務品質，通路事業部於顧客完成購買後，主動邀請填寫滿意度問卷，2024 年回覆率為 88.2%，整體滿意度達 87.25%，反映顧客對本公司產品與服務的肯定與參與。系統事業部亦定期執行滿意度調查，2024 年達成 100% 回覆率，整體滿意度為 85.4%，顯示客戶對服務品質與技術支援的高度信賴。未來，茂訊將持續優化產品與服務流程，進一步提升顧客滿意度與忠誠度。





06

幸福職場

Supportive and Fulfilling Workplace

6.1 員工概況 6.2 勞資關係 6.3 職業安全衛生

6.1 員工概況

6.2 勞資關係

6.3 職業安全衛生

6.1 員工概況

員工結構

截至 2024 年底，茂訊電腦母公司員工人數為 293 人，正職員工 292 人，佔整體人數 99.66%，非正職員工（定期契約勞工）1 人，佔整體人數 0.34%，報導期間內及報導期間與 2023 年比較，員工人數及非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

茂訊電腦重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，公司目前的男女員工比例為 1.82：1。



類別	組別	男性		女性		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比
勞雇合約	永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	188	64.60%	103	35.40%	291	99.32%
	臨時員工 (或稱定期契約勞工)	1	0.50%	1	0.50%	2	0.68%
	無時數保證的員工 (或稱零工經濟者)	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
勞雇合約	全職 (或稱全時勞工)	188	64.60%	103	35.40%	291	99.32%
	兼職 (或稱部分工時勞工)	1	0.50%	1	0.50%	2	0.68%

註1：員工人數取當年度 12 月 31 日實際人數
註2：除上述員工外，另有 3 名非屬本公司員工之外包清潔人員，負責廠辦區域日常清潔作業
註3：以上數據依台灣母公司之人數統計

新進員工和離職員工

本公司 2024 年度新進員工人數，共計 70 位，包括通路事業部 40 位，其中男性 39 位，女性 1 位；系統製造事業部 30 位，其中男性 15 位，女性 15 位。離職員工人數，共計 83 位，包括通路事業部 52 位，其中男性 51 位，女性 1 位；系統製造事業部 31 位，其中男性 15 位，女性 16 位。



2024 年新進員工及離職員工分佈比例

 新進員工及離職員工		2024 年							
		新進				離職			
		男	%	女	%	男	%	女	%
台灣地區	<30歲	42	60.00%	9	12.86%	45	54.22%	7	8.43%
	30~50歲	12	17.14%	6	8.57%	20	24.10%	7	8.43%
	>50歲	0	0.00%	1	1.43%	1	1.21%	3	3.61%
年底在職總員工人數		293							
合計新進人數		70							
總新進率(%)		23.89%							
合計離職人數		83							
總離職率(%)		28.33%							

2024 年新進員工分佈比例

新進人員			女性員工					男性員工					新進合計
			年齡<30	年齡30-50	年齡>50	合計	比例%	年齡<30	年齡30-50	年齡>50	合計	比例%	
員工人數	通路事業部		1	0	0	1	6.25%	36	3	0	39	72.22%	40
	系統製造事業部	國外業務	0	0	0	0	0.00%	0	2	0	2	3.71%	2
		管理行政	2	1	0	3	18.75%	0	0	0	0	0.00%	3
		研發單位	3	2	0	5	31.25%	0	5	0	5	9.26%	10
		生產人員	3	3	1	7	43.75%	6	2	0	8	14.81%	15
	合計		9	6	1	16	100%	42	12	0	54	100%	70

2024 年離職員工分佈比例

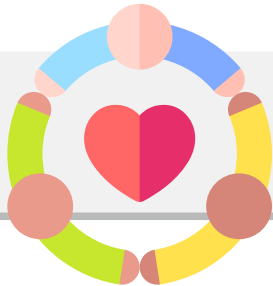
 離職人員			離職原因					女性員工					男性員工					離職合計	
			退休	資遣	死亡	育嬰留停	自請離職	合計	年齡<30	年齡30-50	年齡>50	合計	比例%	年齡<30	年齡30-50	年齡>50	合計		比例%
員工人數	通路事業部		0	3	0	0	49	52	1	0	0	1	5.88%	38	13	0	51	77.27%	52
	系統製造事業部	國外業務	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0.00%	0
		管理行政	0	0	0	0	3	3	2	1	0	3	17.65%	0	0	0	0	0.00%	3
		研發單位	0	0	0	0	6	6	0	1	0	1	5.88%	0	5	0	5	7.58%	6
		生產人員	2	0	0	1	19	22	4	5	3	12	70.59%	0	2	1	10	15.15%	22
合計			2	3	0	1	77	83	7	7	3	17	100%	45	20	1	66	100%	83

員工多元化

本公司推行多元化和包容性工作環境，致力於打造「跨世代友善職場」，並聘用原住民、身心障礙人士及中高齡員工，確保所有員工無論性別、族群或身心狀況如何，皆能在平等的基礎上發揮潛能，並獲得適切的發展機會。

針對多元員工之類別，茂訊提供相應之福利與保障，以營造友善與包容的職場環境：

- 1. 身心障礙者：設置無障礙設施(如無障礙廁所)，提供寬敞的工作環境，協助其順利參與工作與學習。
- 2. 原住民員工：保障其在職場中不受不公平對待，每年提供「原住民族歲時祭儀」有薪假，支持其文化傳統。
- 3. 中高齡員工：視內部需求採取定期聘任方式，於退休後擔任技術顧問或技術員，協助經驗與技術傳承，延續其專業價值。



本公司始終秉持多元共融的理念，營造尊重與支持並存的工作環境，並實現自我價值。

 員工類別			2024 年	
			人數	佔全體員工比例(%)
主管	男	< 30 歲	2	0.7%
		30 ~ 50 歲	60	20.5%
		> 50歲	16	5.5%
	女	< 30歲	0	0.0%
		30 ~ 50 歲	10	3.4%
		> 50 歲	5	1.7%
非主管	男	< 30 歲	33	11.3%
		30 ~ 50 歲	66	22.5%
		> 50 歲	12	4.1%
	女	< 30 歲	13	4.4%
		30 ~ 50 歲	52	17.7%
		> 50 歲	24	8.2%
總計			293	100%

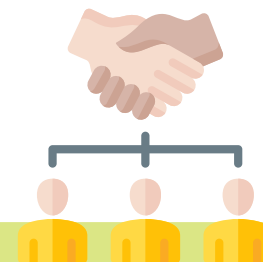


 員工類別			2024 年			
			主管		非主管	
			人數	佔全體員工比例(%)	人數	佔全體員工比例(%)
原住民	男	< 30 歲	0	0%	0	0%
		30 ~ 50 歲	0	0%	0	0%
		> 50 歲	0	0%	0	0%
	女	< 30 歲	0	0%	0	0%
		30 ~ 50 歲	0	0%	0	0%
		> 50 歲	0	0%	1	0.3%
身心障礙者	男	< 30 歲	0	0%	0	0%
		30 ~ 50 歲	0	0%	0	0%
		> 50 歲	0	0%	1	0.3%
	女	< 30 歲	0	0%	0	0%
		30 ~ 50 歲	0	0%	0	0%
		> 50 歲	0	0%	1	0.3%
中高齡退休回聘	男	< 30 歲	0	0%	0	0%
		30 ~ 50 歲	0	0%	0	0%
		> 50 歲	0	0%	0	0%
	女	< 30 歲	0	0%	0	0%
		30 ~ 50 歲	0	0%	0	0%
		> 50 歲	0	0%	2	0.7%
總計			0	0%	5	1.7%

註：主管為領有主管加給之員工

6.2 勞資關係

重大主題管理 - 勞資關係



重大主題

勞資關係

衝擊描述

正面實際衝擊：注重員工權益，提供優質福利，並致力於營造友善職場，有助於建立良好的勞資關係與公司競爭力，進一步提升客戶滿意度與忠誠度。

負面潛在衝擊：若因福利政策不完善，使員工感受到權益受損，或剝削員工違反勞基法，侵害勞工權益發生勞資爭議，可能對員工向心力造成不利影響，進而影響企業之競爭力及損害公司聲譽，亦會損害客戶股東等利害關係人之權益。

政策與承諾

- 吸引全球的優質人才，並培育員工的職能發展，以提升公司的整體競爭力，留住關鍵人才。
- 打造優質的工作環境，設計具競爭力的薪酬制度及福利制度，協助員工在職涯發展中成長，與公司共同達成組織目標與個人的職涯發展。

採取行動

- 定期召開勞資會議，確保員工意見能夠被有效採納與處理。
- 設立職工福利委會負責落實各項福利措施計劃之執行，確保福利、職場環境等面向符合員工期待。
- 提供內、外部教育訓練機會，確保員工具備持續成長之機會。

追蹤評核機制

通過透明化、專業化的管理和持續改進，有效地保障勞資雙方的權益，促進企業的穩定與發展。

1. 公平與尊重：遵守勞動法規，保障勞工的基本權益，同時尊重員工的個人尊嚴與意見，避免歧視或不公平待遇。
2. 福利與激勵：提供合理的薪酬制度與福利，讓員工感受到自己的價值與貢獻，進而激發工作積極性，促進勞資雙方和諧。
3. 有效的溝通：透過內部公告宣導，定期部門會議，勞資會議等方式，促進勞資雙方的交流與合作。
4. 爭議解決機制：提供申訴管道，透過有效的爭議解決機制，如協商、調解等，以便能迅速、合理地解決問題。
5. 持續發展：勞資雙方共同關注企業的長期發展，包括專業培訓、技能提升及職業發展等，讓員工感受到自身的成長潛力。

重大主題

管理目標

年度績效

利害關係人議合

勞資關係



短期目標 (1 ~ 3 年)

改善勞資間的溝通與問題解決機制，為日後合作奠定基礎。

中長期目標 (3 ~ 5 年)

- 實現制度的完善與合作關係的加強。
- 建立穩定的勞資合作，實現良好的勞資關係，最終達到共同發展的目標。

1. 定期勞資會議，2024 年已召開 4 次會議，執行率 100%。
2. 目標將勞資爭議件數降至零，2024 年度勞資爭議事件 2 件，其中 1 件已達成協議和解，另 1 件調解不成立，訴訟中。
3. 每年教育訓練執行成效目標為 85% 以上，2024 年度教育訓練執行成效達 112.79%。

- 定期舉辦勞資會議，與勞方代表溝通，確保政策與措施能夠回應員工需求。
- 設有員工申訴或建議管道，員工可針對福利制度、勞資關係、教育訓練等面向提出建議。



Labor Relations

6.2.1 團體協約與員工溝通

茂訊電腦目前尚未成立工會和集體協商協定，但透過每季舉辦勞資會議及多元溝通管道，由勞資雙方各推派 5 位代表，針對各項議題進行討論，未來公司將持續與員工保持良好互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通，以促進有效、公正的溝通機制，促進勞資和諧、共創雙贏的局面。

本公司秉持勞資一體、共存共榮之經營理念處理勞資關係，對員工之意見極為重視。員工得隨時透過公司之正式與非正式溝通管道，反應其工作上及生活上所遭遇之問題，公司與員工間藉由下列雙向溝通的機會，使彼此能更加相互瞭解與體認，以凝聚共識共創佳績。



項目	內容
勞資會議(每季召開一次)	公司各項制度之宣導溝通與員工對公司各項政令、工作環境、安全衛生等問題做雙向溝通，勞資雙方透過此協商溝通模式，更可加強彼此之互信及互諒的誠信關係，作為管理行政上重要的參考來源。
職工福利委員會(每年改選)	職工福利委員由各部門推派熱心公益且善於溝通之員工擔任，主導公司各項福利措施： 1. 福利補助 - 婚、喪、喜、慶、生日、生育、傷病住院；急難救助則以專案處理。 2. 文康活動 - 旅遊、休閒團康設施或活動。 3. 年節慰勞 - 端午節、勞動節、中秋節。 4. 其他福利 - 由本委員會開會決議之。
員工酬勞	為增加員工對公司之參與感，提升經營管理績效，依公司章程規定，年度若有獲利，應提撥 5%~10% 為員工酬勞，讓員工藉由利潤共享的過程，凝聚對公司的向心力，進而齊心為公司整體目標努力。
為維護兩性工作平等及員工工作尊嚴	制定本公司之女性工作人員保護程序、性騷擾事件防治與處理相關辦法，以維護員工權益及強化職場安全。
訂定「員工工作規則」	於新進員工報到時進行教育訓練，並公布於內部網站，作為員工行為準則。

6.2.2 人權維護



人權相關管理行動	具體方案
1. 提供安全與健康的工作環境	1. 遵守職業安全衛生法規，規劃並採取必要的安全衛生措施，以及防止執行職務時遭受身體或精神不法侵害。 2. 確保工作場所的設施、設備符合安全標準，並定期檢查與維護，防止事故發生。 3. 定期舉辦安全衛生教育訓練，提高員工的安全意識與應變能力。 4. 提供員工心理健康諮詢服務、舉辦健康講座。
2. 員工權益保障	確保員工在工作場所享有平等機會、不受歧視、無強迫勞動或童工、提供合理的工作條件和薪酬待遇。
3. 多元與包容	促進工作環境的多元化，反對任何形式的歧視和偏見，支持所有員工的平等權利和機會。
4. 人權保障相關訓練與宣導	1. 2024 年度針對員工實施工作場所性騷擾防治措施及懲戒辦法之相關訓練，共計 213 人次參加，總時數為 431 時數。 2. 2024 年度針對員工實施「執行職務遭受不法侵害預防措施」之相關訓練，共計 228 人次參加，總時數為 308.5 時數。

Human
Rights
Protection



6.2.3 員工福利與權益

確定給付制義務與其他退休計畫



- 一. 本公司訂有「員工退休管理辦法」，每年委託專業精算師進行退休準備金之精算，依規定每月按員工薪資總額之 2% 限額內提撥「退休準備金」，存入台灣銀行信託部退休金專戶，截至 2024 年度退休金專戶餘額為新台幣 65,010,529 元，公司估算至 2025 年 12 月 31 日止符合退休資格，預估所需退休金額為新台幣 55,075,406 元，帳戶結餘新台幣 9,935,123 元，可支應本年度符合退休人員之退休金，故本年度不須撥補差額。
- 二. 本公司「退休金監督委員會」由勞資雙方推選代表組成，負責管理監督及審核退休準備金相關事宜：
 1. 員工符合勞基法退休條件規定者，本公司按其工作年資，每滿一年給與兩個基數；超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限；未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。
 2. 人事部每年於年底估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估退休條件之勞工，則依前條計算之退休金數額，於次年度三月底前，一次提撥其差額，並送勞工退休準備金監督委員會審議，以保障員工應有之權益。
- 三. 配合 2005 年 7 月 1 日勞工退休金條例（以下簡稱「新制」）實施，員工可選擇轉換新制退休金，由公司每月提繳 6% 退休金至設於勞工保險局之個人退休金專戶存儲，員工亦得在其每月工資 6% 範圍內，自願提繳退休金，並享有稅賦優惠。
 1. 勞工從勞退舊制轉換新制後，公司仍應保留其舊制年資，待員工符合退休條件時發給其舊制退休金或資遣費。
 2. 2024 年度舊制提撥之退休金額為新台幣 523,000 元，新制提撥之退休金額為新台幣 13,420,284 元，共計 13,943,284 元。
 3. 2024 年度退休員工計 2 人。
 4. 2024 年度參與自願提繳員工計 53 人。



員工福利

本公司秉持尊重人性與關心員工的經營理念，協助員工平衡工作與生活，提升工作滿意度與生活品質，並增強員工對企業的忠誠度與向心力，我們依法設立「職工福利委員會」（簡稱「福委會」），負責本公司贊助或福委會各項福利措施計劃的落實執行，經費來源係：(1) 每月自員工薪資額提撥 0.5%，(2) 公司每月按營業額提撥 0.1%，(3) 下腳料變賣收入提撥 40%。

以下為本公司及福委會提供的各項福利措施：

1. **法定社會保險**：例如：提供勞健保等法定社會保險保障。
2. **法定退休金**：依規定提撥退休金，包括：
 - ＞符合舊制「勞基法」退休金，按月提撥勞工退休準備金至台灣銀行信託部專戶。
 - ＞符合新制「勞工退休金條例」按員工每月工資提繳 6% 退休金至勞保局員工個人專戶。
3. **節慶禮金發放**：
 - ＞公司：每年發放定額節慶禮金，包括端午節及中秋節。
 - ＞福委會：每年發放禮金，包括：勞動節、端午節、中秋節三節禮金，以及生日禮金。
4. **年終獎金**：若營業年度結算有獲利，則於春節前發放年終獎金。
5. **員工酬勞**：若營業年度結算有獲利，得依員工績效表現，分享公司經營成果。
6. **實物慰問 / 慰問金**：員工因結婚、喪葬、生育、傷病住院等，公司提供實物慰問，福委會發放慰問金。
7. **尾牙或春酒餐會**：每年舉辦尾牙餐會或春酒餐會（擇一），並由福委會負責規劃相關活動，如摸彩、娛樂活動等。
8. **免費員工健康檢查**：每年提供員工一次免費健康檢查。
9. **職護/職醫服務**：提供員工心理諮商、衛教資訊等職業健康服務。



Employee Benefits

2024 尾牙餐會



免費員工健康檢查



每年提供員工一次免費健康檢查

職護 / 職醫服務



提供員工心理諮商、衛教資訊等職業健康服務

10. 哺集乳室設置：公司設有專屬哺集乳室，供有哺集乳需求的女性員工使用。

11. 旅遊活動：福委會定期舉辦國內外旅遊，並提供相應的補助或禮券。

12. 國外差旅保障：員工因公務出差國外，提供旅平險及附加意外責任險等醫療保障。

13. 退休諮詢服務：提供員工退休諮詢服務，協助員工向勞保局申請職災、傷病住院或退休等老年給付等。

14. 育嬰假申請協助：員工得依性別平等工作法相關規定申請育嬰留職停薪，並協助向勞保局申請育嬰津貼補助。

15. 托兒措施：公司與政府立案合格的幼兒園簽訂托兒服務合約，提供員工平價托兒選擇，並於公司內部提供學童臨時照顧空間，等待父母一起下班。

托兒措施



臨時照顧空間

飛輪教室及運動社團



飛輪教室及運動社

16. 飛輪教室及運動社團：公司設有飛輪教室，鼓勵員工多運動，福委會亦提供運動性自主活動社團補助。

17. 員工認股與分紅計劃：公司為追求企業永續發展，推行員工認股及分紅入股辦法，落實「員工即股東」的理念，與員工共同分享經營成果。

這些福利措施不僅有助於提升員工的工作滿意度，也進一步加強員工與公司之間的凝聚力，有助於公司持續穩健成長。

哺集乳室設置

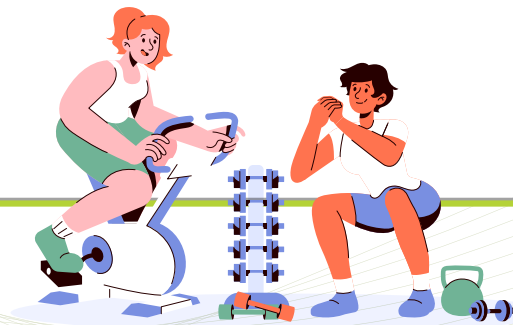


公司設有專屬哺集乳室，供有哺集乳需求的女性員工使用

旅遊活動



2024 年國外及國內員工旅遊



育嬰假

為協助員工平衡工作與家庭責任、減輕壓力，提升生活品質與工作滿意度，公司提供以下措施：

育嬰假(即留職停薪)

為幫助父母在孩子出生後有足夠時間照顧與關愛新生兒，並協助其維持家庭與工作的平衡，員工任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，可依法申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，最長不得逾兩年。

哺集乳室

為讓產後的女性員工在工作期間有適當的環境哺集乳，於公司內部設有私密性哺集乳室，提供舒適安全的靠背椅、桌子、有蓋垃圾桶、消毒用酒精、置物櫃及緊急呼叫鈴等設施，並備有專用冰箱儲存母乳，提供有哺集乳需求的女性員工使用，以滿足女性員工的哺乳需求。

托兒服務

公司與政府立案合格的幼兒園簽訂托兒服務合約，提供員工平價的托兒選擇，以減輕員工在托兒照護上的經濟壓力。

學童臨時照顧空間

為讓員工能安心工作及兼顧小孩之照護，公司開放「國小三年級以上或能自主管理的學童」，可到公司的臨時照顧場所自習功課，安靜等待父母下班。

家庭照護假

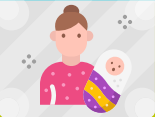
當員工需要照顧家中年邁的父母或有特殊需求的家庭成員時，員工可申請家庭照顧假。

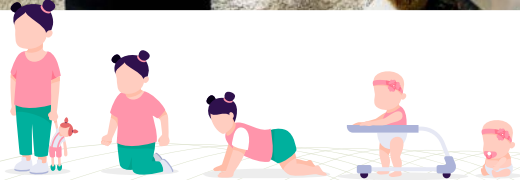
員工健康計劃

定期提供員工健康諮詢服務，及不定期的健康講座宣導，內部設置血壓量測設備等設施，提供員工健康檢查等，促進員工整體健康。



育嬰假

 項目	2023 年		2024 年	
	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	2	5	0	3
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	2	5	0	3
申請率 (B/A)	100.00%	100.00%	-	100.00%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	2	3	0	5
當年度實際申請復職人數 (D)	1	1	0	3
復職率 (D/C)	50.00%	33.33%	-	60.00%
上一年度復職人數 (E)	1	0	1	1
上一年度復職滿一年人數 (F)	1	0	1	1
留任率 (F/E)	100.00%	-	100.00%	100.00%



關於營運變化的最短預告期要求

公司如因重大營運變化可能影響員工權益，將依法進行通報及透過勞資會議進行充分溝通後再執行，並依相關勞動法令提前通知受影響員工。

預告期限如下：

1. 任職滿 3 個月以上 1 年未滿者，提前 10 日通知；
2. 任職 1 年以上 3 年未滿者，提前 20 日通知；
3. 任職 3 年以上者，提前 30 日通知。



此外，公司將提供相應配套措施，如協助轉調其他內部單位，或提供政府相關的補助資訊及協助申請等。

若因上述原因終止勞動契約，將依相關勞動法令規定給付員工預告工資及資遣費，並提供非自願性離職證明書。



教育訓練

為提升員工的工作技能與專業知識，以因應科技快速發展及市場需求的變化，公司鼓勵員工持續學習新技術和新方法，保持競爭力，提升工作績效，改善產品品質，並強化環保觀念與環境保護意識。這不僅有助於員工職涯發展，也促進企業的永續成長。為達成此目標，本公司訂有「教育訓練作業程序」，並將員工年度訓練時數納入年度考核，作為評量其專業知識及學習力提升等之參考。

2024 年度教育訓練成效

部門別	單位別	2024 年度教育訓練						2023 年度教育訓練		2024 年度較前一年度之差異分析	
		人數	訓練目標時數(小時)	實際執行時數(小時)	達成率(%)	訓練費用(新台幣元)	每名員工接受訓練平均時數(小時)	達成率(%)	訓練費用(新台幣元)	達成率(%)	訓練費用(新台幣元)
系統製造事業部	研發單位	43	894	1,226.5	137.19%	177,130	29	98.36%	89,580	38.83%	87,550
	管理單位	19	442	883.0	199.77%		46	79.17%		120.60%	
	國外業務行銷	14	320	406.5	127.03%		29	84.02%		43.01%	
	製造單位	110	2,558	2,676.0	104.61%		24	58.45%		46.16%	
部門合計		186	4,214	5,192	123.21%	177,130	28	70.89%	89,580	52.32%	87,550
通路事業部	國內通路行銷	108	1,296	1,022.5	78.90%	4,500	9	0.00%	0	78.9%	4,500
部門合計		108	1,296	1,023	78.90%	4,500	9	0.00%	0	78.9%	4,500
總計(含留停 1 位)		294	5,510	6,215	112.79%	181,630	21	70.89%	89,580	52.32%	92,050





不同層級平均上課人數	2024 年		
	男	女	合計
管理階層	63	13	76
非管理階層	126	92	218
人數合計(含留職停薪 1 位)	189	105	294
員工訓練總費用(新台幣元)	181,630		

註：管理階層為領有主管加給之員工



人權議題訓練時數	2024 年		
	男	女	合計
人權訓練(性騷擾防治措施)時數(小時)	2	2	-
受人權訓練之員工總人數(含留職停薪 1 位)	189	105	294
員工受訓總時數	378	210	588
員工人權訓練受訓百分比	64.29%	35.71%	100.00%

本公司重視員工的專業發展與成長，配合公司政策擬定年度教育訓練計畫及目標，包括：新進人員教育訓練、在職人員的專業技能培訓，廠商或專家分享市場新知，同時透過內部的專業知識分享及外部專業訓練，持續進行經驗傳承，讓員工的專業技能及知識得以更新，並開放多元的學習管道及方式，培育人才，藉以強化公司的競爭力，持續創造更大價值。本年度訓練總達成率 112.79%，每名員工接受訓練平均時數為 21 小時，總訓練費用 181,630 元。

員工訓練計劃

新進人員訓練

由人事部專責辦理，協助新進員工儘快熟悉公司環境，適應企業文化，並瞭解各項規章制度。

職前訓練

由用人主管指派資深員工或指派專人協助，指導新進員工認識服務單位的同仁、工作環境、說明工作內容，以及各項事務器具使用說明等，消除對新環境的恐懼感，使其能即早進入工作狀況。

在職訓練

因應產品品質與環境保護相關要求，員工需具備相應的專業能力，各單位主管將依員工職務需求，安排相關專業知識或技能訓練，以提升其工作能力。

計畫描述

內訓

由主辦單位自行或聘請專家至現場授課、演講，或透過遠端線上學習、公司政策宣導、書面傳閱、公文公告等方式進行宣導。

外訓

由公司指派或員工自行申請，經主管核准後，至指定訓練機構上課或受訓。

2024 年度員工訓練計畫執行成果

部門別	單位別	新進員工訓練		職前訓練		在職內訓		在職外訓		在職訓練 人次合計	在職訓練 時數合計	訓練 人次合計	訓練 時數合計
		人次	時數	人次	時數	人次	時數	人次	時數				
系統製造 事業部	研發單位	10	40	9	40.5	49	1,303.5	2	22	51	1,325.5	70	1,406
	管理單位	3	12	3	29	22	544.5	13	356.5	35	901	41	942
	國外業務行銷	2	8	2	3	13	343.5	2	22	15	365.5	19	376.5
	製造單位	11	44	6	74	123	2,799.5	9	68	132	2,867.5	149	2,985.5
部門合計		26	104	20	146.5	207	4,991	26	468.5	233	5,459.5	279	5,710
通路事業部	國內通路行銷	40	120	24	24	107	1,112	16	50.5	123	1,162.5	187	1,306.5
部門合計		40	120	24	24	107	1,112	16	50.5	123	1,162.5	187	1,306.5
總計(含留停 1 位)		66	224	44	171	314	6,103	42	519	356	6,622	466	7,016.5

本年度記錄之課程，計 134 堂課，全年參與人數(包含離職者)，計 466 人次，訓練時數，共計 7,016.5 小時。

員工完成內外訓課程後，須填寫「教育訓練紀錄表」，讓主管簽核，外訓課程結束後，另得擇一繳交結業證書或心得報告或會議記錄，由主管評估其訓練成效。

本公司尊重符合退休資格人員之職涯規劃，並視員工的個別需求諮詢，協助提供勞動部勞動力發展署網站之「中高齡者退休後再就業準備協助措施補助計畫」予以參考。

2024 年度高齡退休再僱用人數，計 2 名，合約已屆滿終止。



ESG 教育訓練



ISO 教育訓練

員工績效考核制度

為激勵員工工作績效，提高生產力及發掘優秀人才，進而對員工之職務調整、調薪、員工酬勞及年終獎金發放之公平合理性有所依據，實施下列績效考核：

新進人員試用期滿考核

主要針對新進人員到職滿三個月的適任性進行考核，考核通常會涵蓋員工在工作表現、專業技能、團隊合作、學習能力等方面的評估，以確認是否轉為正式員工或延長試用期。

年度定期績效考核

(一) 每年 12 月公告實施考核要點，旨在促進員工與組織共同成長，提高工作效率及員工滿意度，並確保公司目標之實現。

(二) 考核原則及用途：

1. 考核人在考核過程中，應秉持公平、公正、客觀態度。
2. 績效考核的結果，作為組織內部人力資源管理之運用。
 - 職務變動：員工之職務晉升、降職、調職、輪調或解僱。
 - 薪酬管理：考核結果是以員工對公司的貢獻度，作為調薪幅度、員工酬勞、績效獎金或年終獎金之發放評估。
 - 培訓發展：可作為公司培訓員工需求考量及員工個人職涯發展之參考。
 - 裁員：公司因營運需要調整人力時，考核結果可作為淘汰不適任冗員之依據。

定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

不同層級定期接受績效及 職涯發展檢核的員工百分比	2024 年		
	男	女	整體
管理階層	63	13	25.94%
非管理階層	126	91	74.06%
合計	189	104	100.00%

註：管理階層為領有主管加給之員工



6.2.4 產學合作計畫

關鍵性人才是企業最重要的戰略資源，也是價值創造的核心驅動力。為確保公司長期競爭力，本公司積極招募，並留住優秀人才，透過多元管道如同仁推薦、人力銀行、校園徵才活動以及與大專院校簽訂產學合作合約等方式，以補足人力需求，並優化團隊結構。本年度，我們將延續2023年與東南科技大學簽訂的「產學合作計畫」，透過實地工作體驗，為實習生提供寶貴的職場經驗與專業知識累積，並強化其判斷力、團隊合作與獨立作業的能力，為未來職涯發展奠定基礎。



計畫內容

選擇合適的學校：

依照工作所在地點、所需職位的學歷要求及專業背景，選擇適合的目標學校及科系，主動展開洽談或透過學校網站登錄需求，建立與學校的合作意向。

合作模式：

與學校洽談合作細節，甄選培育學生、實習輔導機制、實習生職場體驗進行方式、權利義務...等，雙方條件議定後，三方簽訂合約後，即可開始執行。

學生實習：

實習期間大致分為暑期、一學期或全學年實習，每月的實習時數、每日出勤時數規定等，部分的工作性質需與學生就讀之科系相關。

員工貢獻的認可與激勵：

對員工的貢獻給予及時和有效的認可，並透過各種激勵機制，如獎金、晉升、表彰等，提升員工的積極性和忠誠度，鼓勵其在未來承擔更多的責任與挑戰。

質化目標

「產學合作計畫」最終目標是通過學術界與產業界的共同努力，實現知識、技術和資源的最優配置，促進創新發展，並推動社會和經濟的整體進步。

短期：

實習生可以為組織注入活力與創意，企業得以從中發掘適合的人才擇優留用，進而縮短新人招募時間與磨合期，降低招聘成本。

中期：

依企業理念培育出符合所需之核心關鍵人才或儲備幹部，且可間接提升負責帶領實習生的在職員工之領導與管理職能。從與學校共同安排實習招募、校園推廣等互動當中，提升企業形象與校園知名度，有利於建立良好的雇主品牌。

長期：

與學校建立良好的合作關係，成為穩定的人才來源，更進一步深化合作、獲得學校技術研發等資源挹注；對內可引導經營管理階層更加重視人才資本，為產業培育人才，善盡企業社會責任。

質化效益

教育和培訓：

提供持續的學習與成長機會，不僅提升員工的專業技能，還培養其綜合素質，包括領導力、創新能力及團隊合作等核心能力，這不僅有助於員工的職業發展，亦促進企業整體競爭力的提升。

實習與實踐機會：

提供實習、實踐機會，讓員工能在實際操作中累積經驗、提升技能，並對企業運營及工作流程有更深入的理解。

未來規劃

未來的產學合作將朝向更加深度與多元化的方向發展，隨著科技的快速演進，產學合作將不僅限於技術研發，還將擴展到人才培養、創新創業、知識轉移等面向。我們將強化與學界的合作，致力於培養具備未來市場需求的優秀人才，實現學術界與產業界的互利共贏，共同推動長遠發展。



6.3 職業安全衛生

重大主題管理 - 職業安全衛生



重大主題

職業安全衛生

衝擊描述

正面實際衝擊：

適當執行職安衛管理有助於降低意外事故風險，減少工作環境中的潛在危害，並為員工提供健康、安全、友善的工作環境。這樣不僅能提升員工工作效率與穩定性，還能促進企業的營運穩定發展。

負面潛在衝擊：

若未能適時關注職業安全衛生管理，可能導致職業傷害或健康風險，影響員工及其他利害關係人的安全與權益。若發生重大職安事件，將可能對企業的營運穩定性及外部信譽產生不利影響。

政策與承諾

- 每年依據法規辦理員工健康檢查，並參考健康數據與相關指引（如「異常工作負荷促發疾病預防指引」、「人因性危害預防計畫指引」及「中高齡及高齡工作者安全衛生指引」）評估健康管理需求。
- 持續推動安全衛生管理措施，適時檢討與調整，以提升職場安全與健康管理成效。

採取行動

- 依據「職業安全衛生法」，採用 PDCA 循環管理模式，減少意外事故風險，並提升員工的安全與健康意識。
- 每年舉辦緊急應變與疏散演習，以加強員工應對突發事件的應對能力。
- 建立並優化緊急應變管理程序，規範緊急事件的處理方式，提升應變效率。

追蹤評核機制

透過年度健康檢查報告提供員工健康資訊，協助職業健康護理人員進行健康管理，並規劃促進活動，鼓勵員工關注自身健康。

管理目標

短期目標 (1 ~ 3 年)

- 健檢參與率達 87%，確保員工健康管理作業的完整性。
- 職業安全衛生教育訓練參與人數達 440 人次，提升員工的職安意識與應變能力。

中長期目標 (3 ~ 5 年)

- 健檢參與率提升至 89%，確保員工持續關注健康管理。
- 職業安全衛生教育訓練參與人數達 480 人次，持續提升員工的職安意識與應變能力。

重大主題

年度績效

利害關係人議會

職業安全衛生

- 健檢參與率：2024 年度達 86%，並舉辦 2 場健康講座。
- 緊急應變演練：員工參與園區及廠內緊急應變演練共 2 場次，提升突發事件應變能力。
- 教育訓練：職業安全衛生教育訓練參與人數達 421 人次，提升員工的職安意識與應變能力。
- 設立職業安全衛生委員會，提供內部溝通平台，讓員工能夠表達對職安議題的建議。
- 適時檢視職安管理作法，依據職場安全與健康的需求，評估並調整管理對策，以確保作業環境符合安全標準與法規要求。



6.3.1 職業安全衛生

茂訊已建立內部溝通與管理機制，涵蓋職業安全四大計劃、廠區設施安全維護及職業安全教育訓練等議題。相關單位將適時檢視執行情況，並依實際需求進行調整與改善。針對重大職業安全議題，公司將研擬適當的應對方案，以符合安全標準與管理要求，降低潛在風險。在日常運作層面，茂訊透過現行管理機制推動消防與緊急事件演練、員工健康檢查、健康講座等職業安全衛生措施，並持續關注執行情況，以維護安全與健康的工作環境。

本司依據「執行職務遭受不法侵害預防措施計畫」實施環境評估與預防作業，以降低員工在工作期間遭受不法侵害的風險。若發生不法事件，公司將全力協助受害員工報案，並提供必要的心理諮詢服務。針對嚴重案件，公司將立即通報警政機關處理；若為較輕微事件，則由人事單位、工安單位及部門主管組成處理小組，詳細記錄案件內容，並將處理結果報告總經理。此外，公司亦備有應對機制，依個案需求提供心理支持、短期休假或留職停薪協助，協助員工身心調適，重返職場。



職業安全政策

本公司重視工作環境與員工安全，依據職業安全衛生相關規範建立管理機制，並持續推動適當的管理措施，以降低作業環境風險，確保安全與健康的工作環境。透過目標設定與方案執行，針對不同風險等級採取適當的管控措施，以提升作業環境的穩定性與合規性。

職業安全衛生管理措施

專責管理

設立專責工安部門，負責規劃與推動職業安全與健康管理措施。

管理機制

依據「職業安全衛生法」採用 PDCA（計劃、執行、檢查、行動）管理模式，適時檢視作業環境與安全措施，並適時調整，以降低事故風險。

緊急應變

制定緊急應變管理程序，明確規範事件處理流程及應變組織，降低突發事件對人員、營運及環境的影響。

演習與訓練

每年辦理緊急應變與疏散演練，提升員工應變能力，強化突發狀況的應對能力。

健康管理

每年提供員工健康檢查，關注員工身心健康，並適時調整相關管理措施。



職安與衛生管理方案



性質

方案名稱



勞工安全

- 消防設施管理程序
- 危害性化學物質管理程序



衛生管理

- 空氣品質管理程序
- 噪音管制程序
- 緊急事件應變管理程序

事故通報及工傷事故調查流程

1

事故通報

- **立即報告**: 事故發生後, 應立即向主管、部門負責人及相關部門報告, 視情況報警或聯繫急救服務, 並依法令規定通報主管機關。
- **事故記錄**: 記錄事故發生的時間、地點、涉及人員等, 並對事故情況進行初步描述。

2

緊急處置

- **提供急救**: 如果工傷較為嚴重, 應立即提供急救或轉送醫療機構治療。
- **保護現場**: 保持事故現場不變, 防止事故證據被破壞, 並確保相關人員的安全。

3

初步調查

- **初步報告**: 由事故發生部門進行初步調查, 收集事發當時的證據, 包括目擊證人、工作環境、安全設施等。
- **立即採取防範措施**: 根據初步調查結果, 必要時應改進操作流程、加強安全設備檢查等, 防止類似事故再次發生。

4

事故調查

如發生重大工安事故 (如死亡或重傷), 由工安部成立調查小組, 成員包括安全專家、技術人員、管理人員等。調查內容包括:

1. 事故原因分析 (人為、設備、環境、管理等因素)
2. 事故發生的過程和背景
3. 受傷或死亡人員的情況
4. 事故發生時的工作環境與安全設施
5. 是否遵守相關安全操作規程

5

製作事故報告

1. 事故概述
2. 事故原因分析
3. 受傷或死亡的情況
4. 相關法律法規的遵循情況
5. 事故處理過程和已採取的改進措施

6

事故後處理

- **預防改善措施**: 根據調查報告, 制定並執行糾正措施, 如改進工作流程、更新設備、加強安全培訓等, 防止類似事故的再次發生。
- **協助員工**: 提供員工適當的協助, 確保員工能夠得到妥善的處理, 包括勞保職災傷病申請、公司及福委會的員工傷病慰問申請、保險理賠、心理輔導、公傷假等。

7

追蹤與預防

- **改善措施**: 事故後, 應定期檢查改善措施的效果, 避免再發生。
- **持續改進**: 根據事故教訓, 持續更新和優化安全管理系統, 並進行員工安全意識提升及教育宣導。



職業災害預防措施

為提升職業安全衛生管理，公司持續推動以下預防措施，以降低職業災害風險：



1 教育訓練與作業指導

- 辦理職業安全衛生教育訓練，提升員工的安全意識與風險辨識能力。
- 宣導並落實工作守則及作業說明書，確保員工了解安全作業規範，減少潛在危害。

2 工作環境與設備維護

- 檢查並維護工作環境與相關設施、儀器，確保設備正常運作，降低因設備故障導致的職業災害風險。

3 緊急事件應變演練

- 舉辦緊急應變與疏散演練，提升員工在突發事件中的應變能力與危機意識。
- 演練目標為確保員工能在緊急狀況下迅速反應，並依循正確程序安全撤離，降低事故傷害。

4 通勤安全宣導

- 員工上下班時應遵守交通規則，避免佩戴耳機或使用手機，專注周遭交通狀況。
- 盡量避開危險路段，避免超速行駛，以降低通勤職災風險。

公司將持續關注職業安全管理，並依據實際需求調整相關措施，以確保員工的工作與通勤安全。

 震動實驗及雷雕機作業皆依作業說明書規範。

 高低溫作業皆有作業說明書指導。

 針對鉛作業廠內實施"勞工作業環境監測"。

 作業場所每年委外檢測空氣中的二氧化碳。



Occupational
Safety
and Health

職業安全與緊急應變措施

為提升員工的職業安全意識，並預防或減輕職業災害所帶來的風險，本公司採取多項安全管理措施，包括：



急救與應變設備



職業安全教育與訓練



2024 年度 緊急事件應變演習

- 設置自動體外心臟電擊去顫器 (AED)，確保緊急時可即時救護。
- 定期補充工作場所的急救藥品，確保供應充足，並依需求適時更新。

- 辦理職業安全衛生訓練，課程涵蓋 AED 使用、CPR 急救 等，提升員工事故應對能力，降低災害傷害程度。
- 規範員工於工作場所或執行勤務時，須佩戴適當護具，以確保人身安全。

演習日期：2024 年 10 月 9 日

指導單位：台灣防災避難逃生協會

參與人員：考量場地限制，各部門派遣代表，優先安排新進員工，共計 25 名員工參與。

演習內容：

- 職業安全衛生法規介紹
- 緊急應變編組與指揮體系
- 消防設施與器材操作 (滅火器、消防栓等)
- 災害與火災類型解析
- 滅火器使用要領
- CPR 與 AED 急救演練
- 避難逃生路線、逃生要領 (包含防火門關閉處置)
- 集合點人員清點與回報機制

演習成果與改善措施：

- 員工應變能力獲得有效提升，對緊急疏散流程更加熟悉。
- 發現部分演練路線照明不足、樓層標示不明，已向園區管委會反映，並要求改善。

CPR 與 AED 急救演練



緊急事件應變演習



本公司將持續強化職業安全訓練，並依據實際需求調整應變計畫，以提升員工在緊急情況下的應變能力，維護人員安全，並減少環境風險。

6.3.2 職業安全衛生委員會



茂訊依據職業安全衛生相關法規，設置職業安全衛生委員會，為職安管理的最高審議、研議組織，並每月定期召開會議，做成會議紀錄，於下次會議提出執行成效報告，委員會由研發處、管理處、製造處及通路事業管理處、工安部組成，平時各處反映有關職業安全事項，如有關職安四大計畫事項，廠區設施安全維護、員工之職業安全教育訓練。若有爭議時，以安全衛生為優先改善事項，經討論後，呈報執行副總裁示。遇重大議題時無法及時處理時，提至委員會討論、決議，再提報總經理裁決。平日各處委員協助工安部推動的職業安全衛生相關事宜，如消防演練、緊急事件演練、健康檢查、健康講座、職安四大計畫推動及落實。

本公司透過內部溝通機制，使主管與員工能適時反映職業安全衛生相關建議，並針對相關議題進行討論，以促進改善措施的落實。此外，相關單位將視實際需求檢視安全管理政策與計畫執行情況，並適時調整，以符合職業安全衛生要求。



範圍	成立年份	委員會人數	勞工代表人數	勞工代表占比	決策權範圍	2024 年溝通事件數
茂訊電腦 (母公司)	2008	11	6	55%	負責反映廠區相關事項至園區管理委員會，推動園區及政府政令宣導，以及協助改善廠區職業安全衛生相關事項，如逃生門優化、冷卻水塔修繕、廁所設施修繕與衛生維護等。	針對園區大型廢棄物處理議題，清潔人員將廢棄物集中至園區回收場後，經園區管理員進行勸導，公司隨後主動尋找合格清運廠商協助處理，廠內亦同步宣導相關規範，針對不符合園區清運規定之廢棄物，要求員工妥善分類，並由公司统一安排廠商清運。

6.3.3 職業安全衛生教育訓練

本公司每年規劃職業安全衛生相關訓練，內容涵蓋危害通識規則、環境衝擊教育、緊急應變與消防演習等，並邀請具專業資格的講師授課，以提升員工的安全意識與作業認知。此外，公司亦適時安排人員參與園區管委會舉辦的消防、滅火及避難訓練，以強化應變能力，降低突發狀況可能帶來的風險，並維持安全的工作環境。

訓練內容

危害通識規則、重大環境衝擊教育訓練、緊急事件應變演習、消防演習勞工安全工作守則、丙種職業安全衛生業務主管

員工人次

242

訓練時數

738

完訓率

83%

6.3.4 職業健康服務與健康促進

本公司重視員工職業健康與安全，透過健康檢查、臨場健康服務及多元健康促進計畫，營造安全與友善的工作環境，協助員工維持良好身心狀態。我們的職業健康服務與健康促進措施皆以員工需求為核心，旨在讓所有員工皆能公平獲得必要的健康資源與支持。

健康檢查與醫療資源

本公司持續關注員工健康，自成立以來已連續 27 年提供健康檢查，並依據法規要求與健康風險評估，適時調整檢查頻率與項目，以涵蓋所有員工（包括特殊作業人員）的健康需求。健康檢查資料皆妥善保密，並交由合作臨場服務機構進行後續健康管理，協助員工獲得適切的健康建議與追蹤資訊。

本公司每年評估合作的健康檢查服務機構，藉此提升健康檢查服務的品質與適切性，健康檢查報告內含醫療機構提供的初步健康建議，作為員工健康管理的參考依據。對於檢查結果異常的員工，公司將安排個別約談，或開放員工自行預約健康諮詢，提供進一步說明與建議。



臨場健康服務與個別關懷

公司提供臨場健康服務，使員工能於工作期間獲得健康管理與諮詢支持。我們每年針對特定族群（如較年長員工、三高數據偏高者、心血管疾病風險族群及高強度作業人員）提供個別健康訪談、專業健康建議及持續追蹤，並視需要安排進一步轉介服務。

- **全員適用的健康支持：**臨場健康服務不限於特定族群，所有員工均可透過預約諮詢獲得健康管理資源。
- **健康行為管理：**針對吸菸、飲酒、嚼檳榔等行為，提供專業建議與支持，鼓勵員工建立健康生活習慣。
- **個人化健康指導：**對於有特定健康需求的員工，提供運動建議、飲食規劃及壓力管理指導，協助提升健康狀況與生活品質。



臨場健康服務

健康促進與職場支持

本公司推動多元健康促進計畫，鼓勵員工自主健康管理，並提供必要的資源與支持，以提升員工的健康與福祉。

- **健康教育與諮詢：**不定期舉辦健康講座與健康資源分享，並安排醫護人員提供健康諮詢，提升員工對慢性疾病與健康風險的認識。
- **運動與健身支持：**提供運動空間、健身社團活動（如飛輪教室、減脂挑戰等），並鼓勵員工透過運動提升體能，對健康改善者給予適當獎勵。
- **心理健康與壓力管理：**提供心理諮詢服務及壓力管理課程，幫助員工應對工作與生活壓力，促進身心平衡。



工作環境與安全管理

本公司依據相關法規要求，並參考環境影響與安全風險評估結果，持續優化工作環境，確保職場安全與員工健康。此外，我們積極推動職場菸害防制與健康促進計畫，並獲得衛生福利部國民健康署「**健康職場認證—健康啟動標章**」，展現對員工健康管理的重視。



健康職場認證—健康啟動標章

茂訊電腦職業安全四大計畫

項目	執行內容	適用對象	績效與員工回饋
 人因性危害預防計畫	2024 年邀請長安東診所的專業醫師舉辦 2 場健康講座，以降低不良工作姿勢與生活習慣對員工健康的影響： ➢ 人因聽課而健康： 介紹人體工學與工作姿勢，說明長時間坐姿對健康的影響，並提供正確的坐姿與座椅調整建議。 ➢ 讓我們一起學睡覺： 教授養成良好睡眠習慣的方法，幫助員工改善睡眠品質，減少工作壓力的影響。	全體員工	健康講座 - 人因聽課而健康： 員工表示課程幫助他們改善坐姿，減少腰酸背痛的不適；2024 年未接獲因腰酸背痛向職護求助的案例。 健康講座 - 讓我們一起學睡覺： 員工反映睡眠品質提升，疲勞感降低，專注力與工作效率提升。

項目	執行內容	適用對象	績效與員工回饋
 母性健康保護計畫	設置專用哺乳室，提供舒適、私密的哺乳空間，以支持職場哺乳需求。	哺育媽媽	哺乳室的設置獲得正面回饋，幫助員工平衡工作與哺乳需求，提升員工對公司關懷的認同感。
 異常工作負荷促發疾病預防計畫	依循相關法規規範的工作時數，防範過度加班情形，並要求特殊作業人員依規定申請職業病預防健康檢查，以降低長時間工作所造成之健康風險。	現場作業人員	2024 年度健康檢查 (2024 年 2 月 21 日)： ➢ 一般健檢：253 人 ➢ 特殊作業健檢 (依工作環境風險分類)： • 游離輻射作業：6 人 • 鉛作業：23 人
 執行職務遭受不法侵害預防計畫	透過公告欄、電子郵件及電子看板宣導防範不法侵害的措施，提高員工對潛在風險的意識，並提供申訴與處理機制，確保員工在遭遇不法侵害時能獲得即時協助	全體員工	2024 年內公司已妥善處理員工反映的相關案件，工安部、人事部及相關部門主管組成專案小組，確保問題獲得適當回應與解決。

6.3.5 職業傷害

2024 年度本公司發生職業傷害案件共 1 件，為同仁執勤中被推車撞傷，為輕微受傷。茂訊依醫師診斷證明，提供公傷假予以休養。

職災項目

補救及宣導

撞傷

為防範執勤職務發生職業傷害，公司已加強內部宣導，提醒員工在使用推車時，應留意周圍人員動向，保持適當距離，並確保正確操作方式。此外，使用完畢後，應將推車放置於固定區域，擺放整齊，以避免影響通行安全。



所有員工			2024 年		
			男	女	合計
職災件數	(A)		1	0	1
GRI 準則下的通勤事故件數	(B)		0	0	0
工作總時數	(C)		378,000	208,000	586,000
失能傷害頻率 (FR)	(D)	$D = A/C \times 200,000$	0.34	0.00	0.17
損工日數	(E)		2.50	0.00	2.50
失能傷害嚴重率 (SR)	(F)	$F = E/C \times 200,000$	0	0	0
嚴重職業傷害件數 (排除死亡人數)	(G)		0	0	0
嚴重職業傷害率	(H)	$H = G/C \times 200,000$	0.0	0.0	0.0
職業傷害造成死亡件數	(I)		0	0	0
職業傷害造成的死亡比率	(J)	$J = I/C \times 200,000$	0.0	0.0	0.0
可記錄之職業傷害件數	(K)	$K = A+B$	1	0	1
可記錄之職業傷害比率	(L)	$L = K/C \times 200,000$	0.3	0.0	0.9
職業病所造成的死亡件數	(M)		0	0	0
職業病所造成的死亡比率	(N)	$N = M/C \times 200,000$	0.0	0.0	0.0
可記錄之職業病事件總計 (含死亡件數)	(O)		0	0	0
可記錄之職業病率 (ODR)	(P)	$P = O/C \times 200,000$	0.0	0.0	0.0
缺席總日數	(Q)		2.50	0.00	2.50
總工作人日數	(R)		47,250	26,000	73,250
缺勤率 (AR)	(S)	$S = Q/R \times 100\%$	0%	0%	0%



註 1:可記錄之職業傷害定義:按職業安全衛生法需通報政府之職災(含 GRI 準則定義的通勤交通事故)

註 2:可記錄之職業傷害包含死亡數、嚴重職災數

註 3:嚴重職業傷害意指超過六個月仍未能復原至受傷前健康狀態

註 4:失能傷害頻率 (FR) = (職災件數 / 工作總時數) * 200,000, 小數點取2位數

註 5:失能傷害嚴重率 (SR) = (損工日數 / 工作總時數) * 200,000, 取整數, 無條件捨去

註 6:嚴重職業傷害率 = (嚴重職業傷害件數 / 工作總時數) * 200,000

註 7:職業傷害造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作總時數) * 200,000

註 8:可記錄之職業傷害比率 = (可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作總時數) * 200,000

註 9:職業病所造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡件數 / 工作總時數) * 200,000

註 10:可記錄之職業病率 (ODR) = (職業病事件總計 / 工作總時數) * 200,000

註 11:缺勤率 (AR) = (缺勤總日數 / 總工作人日數) × 100%

註 12:資料邊界包含茂訊電腦(母公司)

附錄

GRI索引表 P82

附表一之九 永續揭露指標－電腦及週邊設備業 P90

附表二 上櫃公司氣候相關資訊 P92

GRI 索引表

使用聲明	茂訊已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內的內容
GRI 使用版本	GRI 1:基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用 GRI 行業準則



GRI 2：一般揭露2021

組織及報導實務

GRI準則 / 揭露項目	對應章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	1.1 營運概況	p6
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	p3
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	p3
2-4 資訊重編	關於本報告書	p3
2-5 外部保證/確信	關於本報告書	p3

活動與工作者

GRI準則 / 揭露項目	對應章節	頁碼
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 營運概況	p6
2-7 員工	6.1 員工概況	p52
2-8 非員工的工作者	6.1 員工概況	p52

治理

GRI準則 / 揭露項目	對應章節	頁碼
2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理	p21
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理	p21
2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理	p21
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理	p21
2-13 衝擊管理的負責人	3.1 公司治理	p21
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理	p21
2-15 利益衝突	3.1 公司治理	p21
2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理	p21
2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理	p21
2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理	p21
2-19 薪酬政策	3.1 公司治理	p21
2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理	p21
2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理	p21
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	p5

策略、政策與實務

GRI準則 / 揭露項目	對應章節	頁碼
2-23 政策承諾	3.1 公司治理	p21
	6.2 勞資關係	p57
2-24 納入政策承諾	3.1 公司治理	p21
2-25 補救負面衝擊的程序	3.2 法規遵循	p32
	4.1 氣候變遷與調適	p35
	5.1 產品及客戶服務品質	p46
	6.2 勞資關係	p57
	6.3 職業安全衛生	p72
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 公司治理	p21
2-27 法規遵循	3.2 法規遵循	p32
2-28 公協會的會員資格	1.1 營運概況	p6

利害關係人議合

GRI準則 / 揭露項目	對應章節	頁碼
2-29 利害關係人議合方針	2.1 利害關係人及溝通議和	p13
2-30 團體協約	6.2 勞資關係	p57

GRI 3：重大主題 2021

GRI準則 / 揭露項目		對應章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程		2.2 重大性分析	p16
3-2 重大主題列表		2.2 重大性分析	p16

重大主題揭露

法規遵循

GRI準則 / 揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 法規遵循	p32
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.2 法規遵循	p32

氣候變遷與調適

GRI準則 / 揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 氣候變遷與溫室氣體管理	p35
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷與溫室氣體管理	p35

產品與客戶服務品質

GRI準則 / 揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 3:重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.1 產品及客戶服務品質	p46
GRI 416:顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.1 產品及客戶服務品質	p46
GRI 417:行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	5.1 產品及客戶服務品質	p46
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	5.1 產品及客戶服務品質	p46

勞資關係

GRI準則 / 揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 3:重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.2 勞資關係	p57
GRI 201:經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2 勞資關係	p57
GRI 401:勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.2 勞資關係	p57
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.2 勞資關係	p57
	401-3 育嬰假	6.2 勞資關係	p57
GRI 402:勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期要求	6.2 勞資關係	p57
GRI 404:訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 勞資關係	p57
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.2 勞資關係	p57
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2 勞資關係	p57

職業安全與衛生

GRI準則 / 揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 3:重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.3 職業安全衛生	p72
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6.3 職業安全衛生	p72
GRI 403:職業安全衛生 2018	403-3 職業健康服務	6.3 職業安全衛生	p72
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.3 職業安全衛生	p72
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3 職業安全衛生	p72
	403-6 工作者健康促進	6.3 職業安全衛生	p72
	403-9 職業傷害	6.3 職業安全衛生	p72
	403-10 職業病	2024 年度無發生相關情形	

一般主題

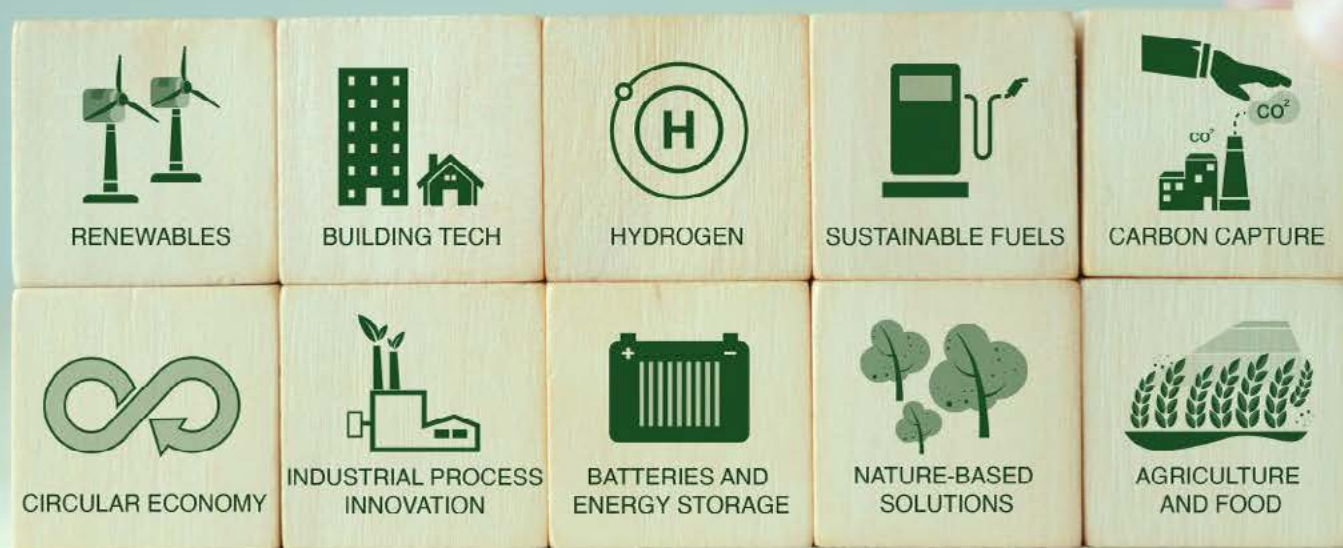
GRI準則 / 揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 204:採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	1.2 供應鏈管理	p10
GRI 302:能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.4 節能減廢與環境保護	p42
	302-3 能源密集度	4.4 節能減廢與環境保護	p42
GRI 303:水與放流水 2018	303-3 取水量	4.3 水資源及廢水管理	p41
	303-4 排水量	4.3 水資源及廢水管理	p41
	303-5 耗水量	4.3 水資源及廢水管理	p41

GRI準則 / 揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 305:排放 2016	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	p41
GRI 306:廢棄物 2020	306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 節能減廢與環境保護	p42
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 節能減廢與環境保護	p42
	306-3 廢棄物的產生	4.4 節能減廢與環境保護	p42
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.4 節能減廢與環境保護	p42
	306-5 廢棄物的直接處置	4.4 節能減廢與環境保護	p42
GRI 308:供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	1.2 供應鏈管理	p10



附表一之九 永續揭露指標—電腦及週邊設備業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	4.4 節能減廢與環境保護 ↗	十億焦耳(GJ)、百分比(%)
2	總取水量及總耗水量	量化	4.3 水資源及廢水管理 ↗	千立方公尺(1,000m ³)
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	4.4 節能減廢與環境保護 ↗	公噸(t)、百分比(%)
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	6.3 職業安全衛生 ↗	數量、比率(%)



編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
5	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	本公司之系統製造事業部係為強固型電腦製造商，客戶屬性為政府機關或私人企業(如資訊服務業者...等)，報廢產品和電子廢棄物回收多數自行處理，難以取得終端客戶可回收產品重量資訊。 茂訊委託第三方處理部分，2024 年報廢產品及電子廢棄物之重量為 2.4 公噸，再循環之百分比 17.46%。	公噸(t)，百分比(%)
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	由於尚未全面導入全物質檢驗，無法精確辨識所有購入零件中是否含有關鍵材料。然而，為有效管理與營運相關的原物料風險，公司採取多元化的風險降低策略，包括建立第二供應商體系、尋找可替代材料、提前備料，以及進行策略性備料，從而確保物料供應來源的穩定性及價格風險的可控性，進一步支援營運穩定與永續發展。	不適用
7	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失	量化	3.2 法規遵循 	報導貨幣
8	依產品類別之主要產品產量	量化	公司主要銷售的產品為筆記型電腦，佔總銷售量比例之 97 %。 *因產量涉及商業秘密，公司擬不揭露 2024 年之產量。	依產品類型而不同

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明

附表二 上櫃公司氣候相關資訊

項目	報告書章節	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。	CH4 環境永續	p34
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)。	CH4 環境永續	p34
3 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	CH4 環境永續	p34
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。	CH4 環境永續	p34
5 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。	
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。	本公司尚無重大轉型計畫。	
7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具。	
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。	2024 年本公司尚未設定氣候相關目標，並依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，規劃於2026年揭露盤查資訊，並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。 2024 年本公司未有使用碳抵換及購買再生能源憑證(RECs)之情形。	
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)。	溫室氣體排放量確信情形請詳見下表。	

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e／百萬元)及資料涵蓋範圍。

經自行評估，2024 年茂訊電腦股份有限公司(個體公司) 範疇二總排放量為 410(公噸 CO₂e)、密集度為 0.144(公噸 CO₂e / 營收百萬元)。

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

未經第三方確信。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司依照(財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」)，規劃於 2026 年揭露盤查資訊，並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。



茂訊電腦

SUSTAINABILITY REPORT

2024永續報告書

