



訊舟科技股份有限公司

2024 年永續報告書

Sustainability Report

目錄

關於本報告書	3
永續績效	5
經營者的話	6
第一章、永續管理與溝通	7
1.1 關於訊舟科技	7
1.2 利害關係人議合	15
1.3 重大主題鑑別	19
1.4 重大主題管理	21
第二章、誠信經營	22
2.1 公司治理	22
2.2 經營績效	37
2.3 法令遵循	40
2.4 風險防護	44
三、綠色設計、智慧經營	51
3.1 供應鏈管理	51
3.2 客戶安全與健康	55
四、永續環境、品質控管	60
4.1 能源與排放	60
4.2 水資源管理	62
4.3 氣候變遷調適	63
4.4 廢棄物管理	66
五、友善職場、完善教育	67
5.1 員工結構	68
5.2 職業安全管理	73
5.3 員工關懷	78
5.4 社會公益	85
附錄	86
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	86
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	91
附錄三：金管會永續揭露指標—通信網路業	93
附錄四：上市公司氣候相關資訊	94

關於本報告書

訊舟科技股份有限公司 (股票代碼：3047) 依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，自 2022 年度起編制並公開發行永續報告書，承諾未來每年持續發行。本報告書為訊舟科技股份有限公司 (下稱「訊舟集團」、「訊舟科技」、「訊舟」、「本公司」、「我們」簡稱表示) 發行之第三本永續報告書。內容全面涵蓋經濟、公司治理、社會責任及環境等面向的策略、作為及績效表現，期許未來持續強化，邁向長期穩健的永續經營目標。

範疇與原則

本報告書所揭露數據以及內容為 2024 年度(2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日)之資訊為主，為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日之前，以及 2024 年 12 月 31 日之後的事例。報告書資訊涵蓋範圍以臺灣營運據點 (台北總公司) 為主體。其揭露之財務報表等相關財務數據範疇與年報一致，若有涉及其他範疇則另行於報告書內文中說明。本公司於報導期間無重大之營運變更，包含規模、結構、所有權與供應鏈，故無數據重編及報導改變之情形發生。以下為公司關係企業資料列表：

訊舟科技關係企業	
報告書揭露之實體	■ 台北市內湖總公司
本報告書未揭露的實體	■ Edimax Computer Company ■ Edimax Technology Europe B.V. ■ Edimax Technology (BVI) Co., Ltd. ■ 歐科商業電訊(股)公司 ■ 訊奇股份有限公司 ■ 康全電訊股份有限公司 ■ Datamax (HK) Co., Ltd. ■ 瑞訊電子(東莞)有限公司 ■ 訊全信息科技(上海)有限公司 ■ Smax Japan Co., Ltd. ■ ABST Information International Inc. ■ Comtrend Corporation, USA ■ Comtrend Technology (Netherlands) B.V. ■ Comtrend Iberia S.L. ■ Comtrend Central Europe S.R.O. ■ Comtrend Technology (INDIA) Private Limited

數據來源與審核

本永續報告書，雖目前尚無經外部驗證單位之確信或保證，惟透過內部嚴謹的審查機制與統計結果，可確保報告書內容之正確性，另有關財務數據來源，皆來自於經會計師 (勤業眾信聯合會計師事務所) 簽證之財務年報資訊，以新台幣計算；此外，環保安全衛生相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

編制依循

本報告書編制依循全球永續性報導協會(Global Reporting Initiative, GRI)於 2021 年發布之通用準則 2021(Universal Standards 2021)作為主要揭露架構，並依循「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規範。本公司亦參考氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)框架與永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)，以提升資訊揭露的完整性。

報告書內容由總公司各部門據實提供資料，經永續發展推動小組各中心主管審核修訂，再循行政程序經由董事長核閱，經董事會審議後對外發佈。

發行時間

此為訊舟科技編製的第三本永續報告書，訊舟科技未來將每年定期發行永續報告書，並同時於訊舟科技公司網站上公開發表。

- 上一發行版本：2024 年 8 月發行。
- 現行發行版本：2025 年 8 月發行。
- 下一發行版本：2026 年 8 月發行。

聯絡資訊

如您對本報告書內容有任何疑問或寶貴建議，歡迎隨時與本公司聯繫。

- 訊舟科技股份有限公司
- 聯絡人：發言人-潘良榮資深副總經理
- 地址：台北市內湖區新湖一路 278 號
- 電話：(02)7739-6888
- 電子郵件：ir@edimax.com.tw

訊舟科技股份有限公司官方網站 ↗	訊舟科技股份有限公司永續發展專區 ↗
	

永續績效

E 環境面
2024 年本公司 無 違反任何環保法令之事件。
2024 年溫室氣體排放強度 降低 21.5% ，各範疇排放強度明顯下降，減碳成效顯著。
2024 年 無 發生任何廢棄物嚴重洩漏事件。
S 社會面
2024 年度舉辦 ESG 教育訓練課程，共計 2 項課程 ，參與人次共計 24 人次 。
2024 年度辦理在職教育訓練共計 11 項 課程，總計 58 人次 受訓。
2024 年定期辦理員工績效考核，考核率達 99.68% 。
2024 年共計召開 4 場 勞資會議。
2024 年本公司 無 發生任何員工及非員工之職業傷害與職業病之情事。
G 公司治理面
2024 年公司治理上市公司排名級距 51%~65% ；市值 50 億以上至 100 億類排名級距 21%~40% 。
2024 年董事會共召集 6 次 ，董事平均出席率 98.48% 。
2024 年女性高階主管 16 位 (佔 19.51%)、女性非主管 86 位 (佔 37.72%)。
2024 年董事成員總進修時數共計 78 小時 。
2024 年本公司軟體研發創新超過 30 件 。
2024 年進行供應商評鑑共 9 家 ，合格比例達 88.89% 。
2024 年舉辦資訊安全教育訓練課程共 2 個場次 ，訓練時數達 4 個小時 ，共計 38 人次 參加。
2024 年 無 發生任何因洩漏或遺失客戶資料而遭受客戶權益受損之情況發生。

經營者的話

本公司一貫秉持誠信、品質、服務、創新的核心價值，建立與客戶、供應商及員工的長期夥伴關係，專注網路通訊本業，視市場環境變化，穩健布局，積極開拓新市場、新客戶並持續投入研發，提供優質高效的解決方案及產品，提升公司整體競爭力。

回顧 2024 年度，整體營運表現較前期顯著提升，主要係因子公司-康全電訊新市場業務拓展及新產品出貨順利所致。

公司在追求獲利與經營績效的同時，將更重視永續發展目標，秉持『取之於社會；用之於社會』的理念，接軌國際準則，針對環境、社會及公司治理三大構面，建立各項工作推動小組，識別各重要利害關係人及重要關鍵事項，完整檢視各項重要指標，攜手利害關係人共同努力，積極推動各項作為，落實於日常管理與作業之中，提升公司長期競爭優勢與社會參與，發揮積極正向影響力，創造更高的價值。

展望今年，全球經濟受美國政策、中美貿易衝突、俄烏戰爭、通膨壓力、匯率波動及經濟不確定性影響，公司將以謹慎保守策略應對，靈活調整營運步調，密切監控庫存並掌握量價變化趨勢；訊舟集團在企業及消費端市場方面，除持續深耕既有 Switch、WIFI 利基市場，亦積極布局 AIOT 領域，開創持續性服務收入，導入更多 AIOT 應用產品及解決方案，並伺機啟動 AIOT 策略投資，以增強整體競爭力；在電信端市場方面，公司將持續深化與現有電信業者合作，並積極開拓新興國家市場。康全電訊已於印度設立子公司，強化當地經營與訂單開發；同時，因應美國去中化趨勢，公司積極拓展 ODM 業務，擴大歐洲、日本、東南亞及澳洲等市場，以分散客戶集中風險。

未來公司經營團隊將持續致力創新模式、強化庫存管控、深化客戶與產品經營，穩健邁向專業網路通訊領導廠商之目標，並對營運前景保持審慎樂觀。

董事長



第一章、永續管理與溝通

1.1 關於訊舟科技

訊舟科技成立於 1986 年，總公司位於台北市內湖科技工業區，2002 年於台灣證券交易所掛牌上市。本公司為全方位網路集團，產品囊括網通零售端市場、企業端市場，並積極開發工控市場，另透過投資康全電訊，跨足電信端市場；產品主要區分為商用及消費性通訊設備、電信商通訊設備及通訊服務等三大類。

本公司秉持誠信、品質、服務、創新的核心價值，建立與客戶、供應商及員工的長期夥伴關係，專注網路通訊本業，視市場環境變化，穩健布局，積極開拓新市場、新客戶並持續投入研發，提供優質高效的解決方案及產品，提升公司整體競爭力。

「EDIMAX」產品連年獲得經濟部「台灣精品標誌」肯定，其中 2016 年 EdiLife 智慧家庭聯網解決方案更獲頒經濟部台灣精品銀質獎，2016~2025 年十年期間連年獲獎，共計拿下三十二座台灣精品獎，在企業無線網路、智慧家庭以及 AIOT 智能物聯網科技應用領域上，成績斐然。此外，近年來更有多項創新產品贏得 iF、Red Dot、d&i award 等國際獎項肯定。2014 與 2015 年連續兩年獲得全球最大的品牌諮詢公司 Interbrand，評比 EDIMAX 為前 35 大最有價值之台灣國際品牌。2017 年本公司推出「AirBox 公共空間室內空氣品質監測與數位廣告機展示解決方案」，榮獲 2017 年資訊月『百大創新產品獎』。

訊舟科技成立 30 多年以來，持續推動公司治理，履行企業社會責任，由總管理中心資深副總經理潘良榮先生負責規劃主導相關政策事宜，開放對外溝通管道、充分公開經營資訊，以向股東及社會大眾負起最基本的責任，期能提升企業形象、爭取客戶認同，並建立和諧的工作夥伴關係。

透明化、專業化及健全化，是訊舟科技實踐公司治理的基本原則。同時，以「強化董事會的監督功能」、「健全內部控制」、「實施風險管理」、「落實資訊揭露」、「建立企業自律規範」為策略，塑造健全的公司治理文化。

公司基本資料				
公司名稱	訊舟科技股份有限公司		英文名稱	Edimax Technology Co., Ltd.
創立日期	1986 年 06 月 28 日		產業別	通信網路業—網路設備
市場別	上市		股票代碼	3047
上市日期	2002 年 08 月 26 日		主要經營業務	設計、研發、製造、銷售及網路通訊產品服務
董事長	任冠生(兼任總經理)			
員工人數	營運據點 總人數	851 人(截至 2024.12.31)	台灣據點	310 人(截至 2024.12.31)
營運據點	臺灣(台北市內湖區新湖一路 278 號)			
實收資本額	新台幣 2,237,008,580 元			

公司外觀



訊舟公司股東結構

本公司的股權主要由個人投資人持有，同時也有法人和外資參與，讓股東結構更加多元，有助於提升市場的穩定性，也有利於公司穩健經營和長期發展。

截止日期：2025 年 4 月 21 日		
股東	持股股數	持股比例(%)
其他法人	20,651,049	9.23%
個人	183,199,154	81.90%
外國機構及外人	19,850,655	8.87%
總計	223,700,858	100.00%

全球布局

訊舟科技總部位於台灣，海外據點佈建跨越歐、亞、美各大洲及新興市場等地，並於荷蘭、德國、波蘭、日本、美國、杜拜、上海、香港、澳洲、印度等地佈建子公司及辦事處。集團於中國大陸東莞設有專業生產基地，全球員工超過 851 人，持續擴展國際市場版圖。

訊舟科技全球辦事處



各關係企業

訊舟科技成功的關鍵是持續的建立與擴展通路夥伴。目前所擁有的通路在全世界已經超過 70 餘國家。透過台灣、美國以及荷蘭等地的國際銷貨中心，我們提供運籌物流服務以確保客戶訂單及時的送達，並於全世界各地提供完善的維修服務系統。2024 年訊舟公司組織與其供應商皆無重大改變。

轉投資公司	地址
1.美國子公司—Edimax Computer Company	530 Technology Dr. Ste 100 Irvine, CA 92618
2.歐洲子公司—Edimax Technology Europe B.V.	Fijenhof 2, 5652 AE Eindhoven, The Netherlands
3.英屬維京群島子公司—Edimax Technology (BVI) Co., Ltd.	Vistra Corporate Services Centre, Wickhams Cay II, Road Town, Tortola, VG1110, British Virgin Islands
3.1 香港孫公司—Datamax (HK) Co., Ltd. (控股公司)	Flat/Rm 701 7/F Witty Comm Bldo Ia-II Tung Choi St Kl
3.2 大陸曾孫公司—瑞訊電子(東莞)有限公司(生產據點)	廣東省東莞市東城區牛山外經工業區
4.台灣子公司—訊奇(股)公司	台北市南港區三重路 19 之 13 號 8 樓
4.1 日本孫公司—Smax Japan Co., Ltd.	東京都港區芝浦四丁目 21 番 1 號芝浦アイランドグロ - ヴタワ - 809
5.台灣子公司—歐科商業電訊(股)公司	台北市南港區三重路 19 之 13 號 8 樓 B 室
5.1 模里西斯孫公司—ABST Information International Inc. (控股公司)	Level 3, Alexander House, 35 Cybercity, Ebene, Mauritius
5.2 大陸曾孫公司—訊全信息科技(上海)有限公司	上海市閔行區虹梅南路 4999 弄 23 號 A 區 16 室
6.台灣子公司—康全電訊(股)公司	新北市三重區重新路 5 段 609 巷 10 號 3 樓之 1
6.1 美國孫公司—Comtrend Corporation	103 Tropea Aisle City of Irvine County of Orange State of California
6.2 荷蘭孫公司—Comtrend Technology (Netherlands) B.V.	Korsjespoortsteeg 13, 1015AP, Amsterdam, Netherlands
6.2.1 西班牙孫公司—Comtrend Iberia S.L,	CL PROCION (ED AMERICA II) 7 3H BJ MADRID 28023 (MADRID)
6.2.2 捷克孫公司—Comtrend Central Europe S.R.O	Jankovcoval 1518/2 170 00 Praha 7 Czech Republic
6.3 印度孫公司—Comtrend Technology (INDIA) Private Ltd.	446 Sector 8, IMT Manesar, Gurugram, Manesar, Haryana, India, 122051
辦事處	地址
Germany Office	GieBerallee 33, 47877 Willich, Germany
Poland Office	Aleje Jerozolimskie 214, 02-486 Warsaw, Poland
MEA Office	P.O. Box 18372, Plot MO 0646, Jebel Ali Free Zone, Dubai, United Arab Emirates
China Office	Room 606, 6F., Building 71, No. 1066, QinZhou North Rd., Xuhui District, Shanghai, 200233, China

主要產品與業務

訊舟科技專注於高效能通訊網路產品之研發、製造與行銷，產品涵蓋企業用與消費性通訊設備、電信商設備及通訊服務，並承接國際知名大廠之 ODM/OEM 業務。同時，本公司以「EDIMAX」與「COMTREND」自有品牌行銷全球，建置遍佈世界的銷售通路。

研發理念聚焦於高速與高效能、低延遲與高穩定性、智慧化與自動化管理、安全與隱私保護、綠色永續發展，以及開放標準與互通性，透過技術創新滿足全球網路需求，推動數位轉型與智慧應用發展。本公司主要提供之產品與服務項目，如下：

企業用及消費性通訊設備	
(1) 企業型及消費性網路產品系列	A. WiFi 6/6E/7 (IEEE802.ax/be)系列無線網路產品系列 B. 企業型無線網路設備系列
(2) 企業高端交換器產品系列	A. 智慧管理及骨幹網路設備系列 B. 企業型網路設備系列
(3) 智能物聯網產品、服務及其他	A. 網路攝影機系列 B. 智慧城市網路產品系列 C. 雲端整合應用系列

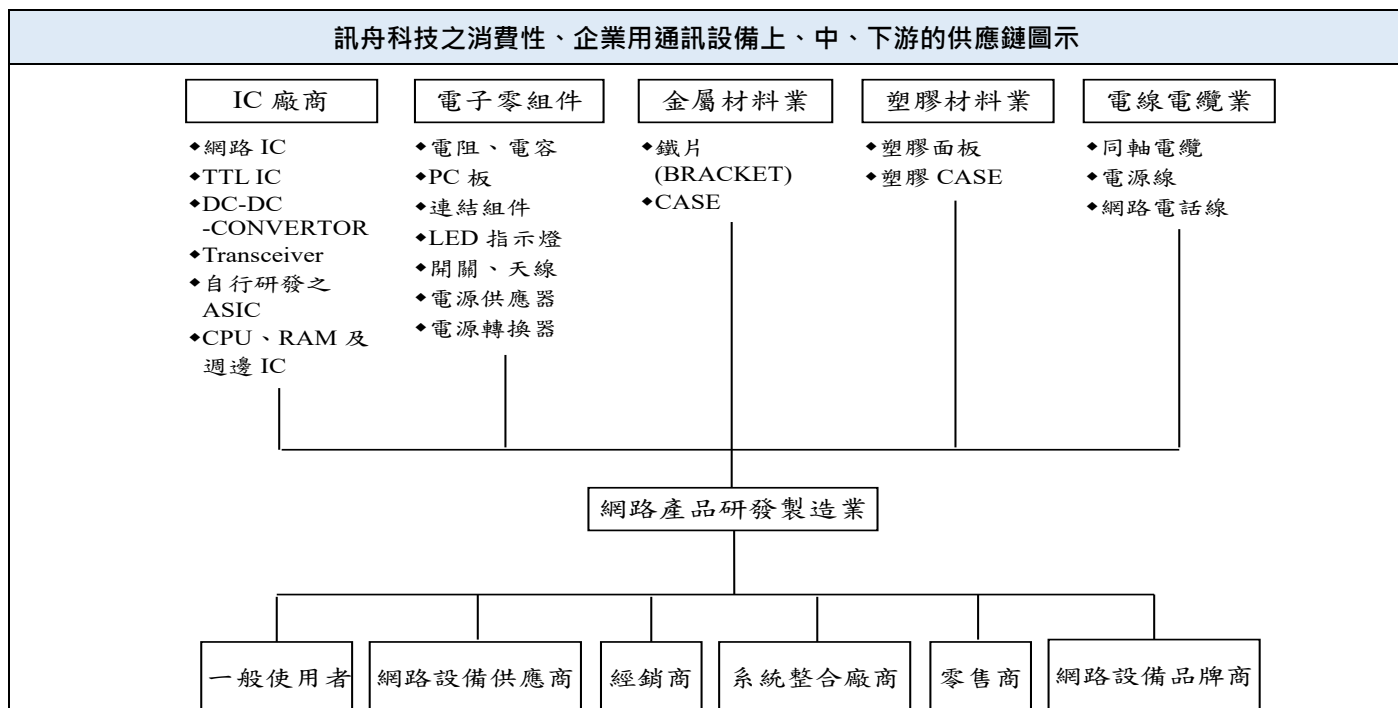
電信商通訊設備及通訊服務	
(1) 家庭網路設備系列	A. G.hn PLC+ WiFi WAVE2 無線雙頻多工高速電力線產品系列 B. 具 TR-069 支援 XMPPI 網管功能的 G.hn 電源線無線網路設備
(2) 寬頻用戶端網路設備(CPE)系列	A. 各式功能網路閘道器系列 B. 銅纜線、光纖寬頻連網網路設備 C. 其他 (IP/OTT STB (機上盒) 等)
(3) 光通訊中繼設備系列	A. FTTdp 光纖到分配點解決方案
(4) 電信商通訊控制解決方案	A. ACS 支援 XMPPIQ、ACS Cluster

近年來，5G 技術才逐漸普及，6G 發展願景和應用情境就已紛紛出爐，低軌衛星、雲端運算、人工智慧、物聯網等技術的結合，讓全球網通產業邁入下一個更快速、更穩定的時代。而訊舟科技是為通訊網路產業，主要營運項目涵蓋企業用及消費性通訊設備、電信商通訊設備及通訊服務，本公司之產業上、中、下游之關聯性如下所示：

(1) 消費性、企業用通訊設備營運模式：

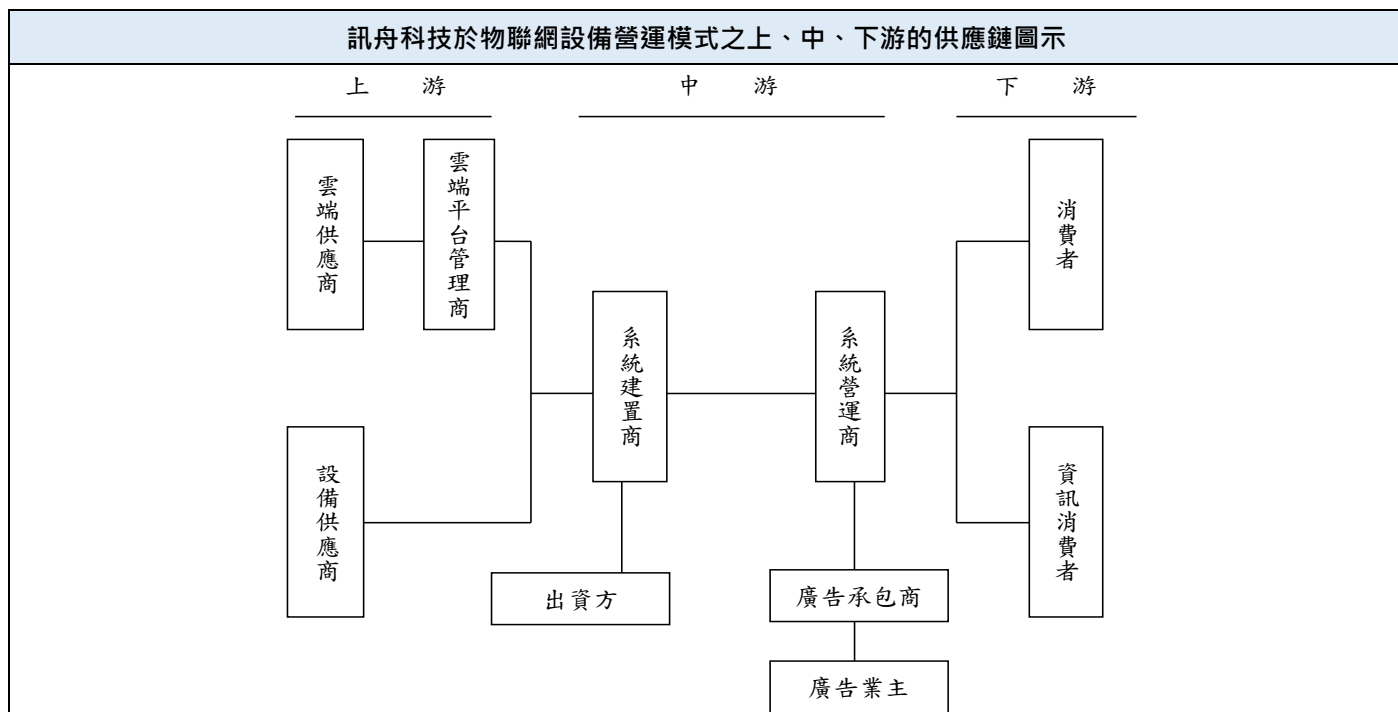
消費性、企業用通訊設備市場中，本公司以產銷通信網路產業之網路設備產品為主，主要產品項目為無線寬頻網路產品系列等，該行業上游主要由半導體產業、電子零組件產業、金屬材料業、塑膠材料業、電線電纜業等組成。由於國內擁有豐富的電子產品製造經驗及相關產業基礎和工程技術能力，故已發展出充分有效的網路上游供應體系，而該行業的下游主要為電腦系統整合廠商、經銷商及網路

設備供應商，配合個人電腦或系統整合等方式提供企業用戶及一般消費者使用，使各自獨立的電腦設備得以相互連接，整合網路資源以達到資訊傳遞和資源共享目的。其上中下游關連圖，如下所示：



(2) 物聯網設備營運模式

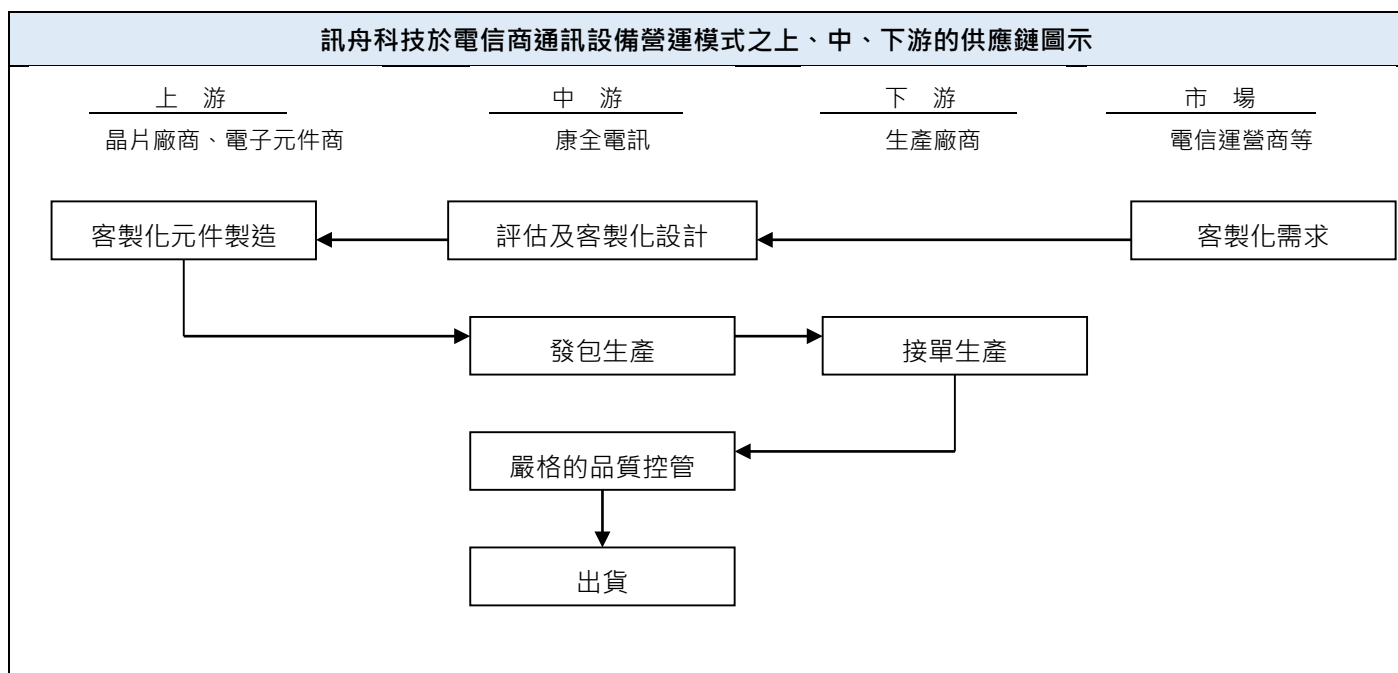
物聯網設備營運模式除了傳統的設備研發、製造、銷售模式以外，更因為引進雲端概念，分享網路資源，由於每月維護、消費型態，衍生出各種部營運模式，有消費者付費者，或吸引消費者產生網路流量而由廣告商或其他第三者付費，而營運商得以每月收取服務費等新形態營運模式。



(3) 電信商通訊設備營運模式：

本公司以提供符合客戶實際需求之高品質通信產品為目標，為了讓客戶能成功地拓展其電信服務，本公司和上游的晶片組設計業者一向保持著很密切的合作關係，和晶片組業者合作開發出符合客戶特殊功能所需的產品。

由於本公司的主要客戶群是國際知名之電信運營商、電信通訊網路系統整合大廠、行動通訊運營商、有線電視系統運營商及北美電信網路設備經銷商，對於產品品質的要求極高，因此本公司除了在產品研發部份，提供高品質的設計外，對於下游的生產合作廠商，也以最嚴謹的生產標準為要求。不僅協助廠商制定生產測試標準及程式，同時也會指派相關品保人員至委外廠確認品質控管的落實。



主要產品與服務銷售

訊舟科技成功的關鍵是持續的建立與擴展通路夥伴。目前所擁有的通路在全世界已經超過 70 餘國家。透過台灣、美國以及荷蘭等地的國際銷貨中心，我們提供運籌物流服務以確保客戶訂單及時的送達，並於全世界各地提供完善的維修服務系統。

由於網通產業不斷成長，相關業者無不積極投入各項產品之生產及研發以因應市場之需求。本公司及各子公司除將持續穩固與原有客戶之長期合作關係外，亦將積極推廣自有品牌「EDIMAX」、「COMTREND」及爭取世界大廠 ODM 訂單，以追求業績之永續成長；本集團下游客戶除 ODM/OEM 業務外，尚包括終端消費者、一般消費性電子產品通路及零售業者、國外大型電信服務業者及電信設備供應商，透過聯合行銷提供多樣化之產品以滿足消費者之需求，增加市場競爭力，爭取更廣之客源，提高市場佔有率。其主要營業項目及產銷與服務之產品內容如下：

產品名稱	2022 年度		2023 年度		2024 年度	
	營業金額 (新台幣仟元)	營業比重(%)	營業金額 (新台幣仟元)	營業比重(%)	營業金額 (新台幣仟元)	營業比重(%)
企業用及消費性通訊設備	3,828,878	64.21	3,186,037	74.78	2,616,855	38.40
電信商通訊設備	1,907,835	31.99	874,693	20.53	3,929,718	57.66
通訊服務	198,341	3.33	158,476	3.72	200,219	2.94
其 他	28,103	0.47	41,206	0.97	68,538	1.00
合 計	5,963,157	100.00	4,260,412	100.00	6,815,330	100.00

銷售對象 \ 年度	2022 年度		2023 年度		2024 年度	
	金 額 (新台幣仟元)	%	金 額 (新台幣仟元)	%	金 額 (新台幣仟元)	%
歐洲	1,012,149	16.97	544,525	12.78	285,424	4.19
美洲	1,077,488	18.07	491,497	11.54	469,230	6.88
亞洲及其他地區	3,873,520	64.96	3,224,390	75.68	6,060,676	88.93
合計	5,963,157	100.00	4,260,412	100.00	6,815,330	100.00

營運發展計劃

重大主題：產品創新(軟體研發加值)	
重大原因	長期提供品質優良的硬體設計與製造，但隨著業界的競爭訊舟必須要將軟體列入與競爭對手的差異化中，包含：雲端服務、管理軟體、企業等級的軟體加值，這對訊舟科技的經營與發展，非常重要！
正/負面衝擊項目	實際/正面影響：公司進行新的軟體研發，可以讓公司經濟成長，促成股東與客戶對產品的興趣，不斷的更新與創新，讓產品價值不斷。 潛在/正面影響：公司不斷研發，讓員工持續學習與創新產品的機會，讓公司人才持續不斷。
政策	軟體與資安相關，所以我們無論是雲端或來源碼都必須要定期做後門掃描及更新安全漏洞(CVE)。
策略/管理做法	定期審查軟體藍圖(Roadmap)及利用文管中心控管軟體文件化的更新。
短中長期目標	資安遵循 ISO 27001 控管公司整體資安系統，建立軟體 Roadmap 及軟體文件化。 短期：經由第三方顧問公司持續輔導資安系統及掃描軟體來源碼避免資安漏洞。 中期：建立公司各部門自主資安意識，從總機、研發到雲端的資訊安全常識。 長期：輸出資安產品給客戶，除了保護自己還可以保護使用者並增加獲利。
有效性評估	定期審查及監測資安系統，軟體建立藍圖及文件系統化，並入文管中心進行控管。
績效與調整	1. 公司每個研發團隊(WiFi/Switch/AIOT/Cloud) 都要提出軟體藍圖(Roadmap)並將軟體功能文件化並納入文管中心做控管。 2. 2024 年本公司軟體研發創新超過 30 件，多為完成客戶指定規格包含 Apple/Android APP 10 件、韌體開發 20 餘件包含 Wi-Fi AP, IPCAM, AI 演算法、網管型交換器、雲端設備管理控制板(Dashboard) 2 件。

訊舟科技擁有堅強的研發、行銷與經營團隊，除考量股東/投資人的權益和與既有客戶維持長久的合作關係外，亦積極開拓市場及致力於開發各項利基型產品，以追求公司長遠穩定成長為目標，2024 年度營業計畫概要如下。

(一)經營方針

- 1.在企業及零售端市場產品策略方面，將持續深耕三大產品主軸：WIFI、S/W、AIOT，並積極發展利基產品，(包括 Wireless HDMI、High density AP、Cloud for IOT、ESL、IP CAM AP 等)；積極布局 AIOT 領域，開創持續性服務收入，導入更多 AIOT 應用產品及解決方案，並伺機啟動 AIOT 策略投資，以增強整體競爭力。
- 2.在電信端市場產品策略方面，於現有寬頻通訊設備基礎上，積極研發新世代 Broadband CPE、DPU、MDU、RMDU、10GPON 等產品，提供具專業性、客製化、差異化及高競爭力的解決方案，滿足各類電信及寬頻服務業者佈建需求，進而提升使用者的網路、視訊與語音體驗；鞏

固既有市場並積極拓展印度、日本等市場，以分散客戶集中風險。

3.鑒於智能物聯網(AIOT)未來商機龐大，公司將持續投入研發資源，積極推動策略性佈局，透過整合外部專業力量與分工合作，構建完整生態系與產品線，全面提升整體競爭力。

4.掌握核心技術與產品創新，強調研發時效，擴大差異化競爭優勢。

5.積極推動公司治理與企業社會責任，落實永續經營，創造長期價值。

(二)重要之產銷政策

1.持續強化供應鏈管理，提高供貨品質，降低成本及縮短交期以提升整體營運績效。

2.持續加強生產效能、效率與品質，引進自動化生產、智能製造，以提升製造競爭力。

3.配合市場變化，掌握公司 3H(高單價、高附加值、高毛利率)、4S (Software、Solution、Service、Security)發展策略與方向，提供客戶具有市場競爭力的解決方案，以滿足各類業者與客戶需求。

未來公司營運策略

為持續維持獲利及營收雙方面的穩定與成長，訊舟科技的發展策略如下：

(一) 專注本業，穩定成長

不作高風險的投資，並持續加強業務開發力度，以穩定獲利為優先；並積極開拓新市場、研發新產品線與深耕重點客戶，以降低市場環境變化對公司的影響。

(二) 持續強化研發

持續高度研發投資並加強軟硬體研發實力，不間斷的開發高階與整合性產品，維持技術領先地位。

(三) 堅持品質、降低成本

對產品品質及成本作更嚴格的控管，減少品質問題，提升公司獲利能力。

(四) 加強營運管理

本公司秉持誠信、品質、服務、創新的核心價值，建立與客戶、供應商及員工的長期夥伴關係，同時持續改善管理制度，精實流程與效能，提升公司整體競爭力。

外部組織之參與

為持續提升訊舟科技永續競爭力，本公司除成為相關同業公會之會員外，亦積極參與其他國內外公協會，以取得最新產業資訊，並增進與其他企業組織合作，提升公司新技術研發能力，本公司所參加之國內外公協會組織如下：

訊舟科技參與公學協會組織	
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
VCCI council	一般會員
UL GmbH	一般會員
WIFI Alliance	一般會員
台北市電腦商業同業公會	一般會員

1.2 利害關係人議合

本公司依據 GRI 準則所列之潛在利害關係人類別，參考包括股東、金融機構、政府機關、員工、客戶、商業夥伴、供應商、社區/地方團體、非政府組織、社福組織，以及學術與產學合作單位等，同時納入同業及本公司 2023 年度報告書之利害關係人作為參考依據。經由外部專家協助，並與公司內部高階主管進行討論後，確認 2024 年度之重要利害關係人，並相較 2023 年度無重大變動。

2024 年訊舟科技鑑別出利害關係人包含：「股東與其他投資人」、「客戶」、「供應商(或承攬商/外包商)」、「員工與其他工作者」、「金融機構」、「政府」六大類。



利害關係人溝通

訊舟科技秉持「誠信、品質、服務、創新」經營理念，在追求企業永續經營與獲利之同時，履行企業社會責任，重視利害關係人之權益，注重環境、社會與公司治理之議題，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。

訊舟科技重視與利害關係人之溝通，透過建置良好的溝通平台，積極了解其在經濟、社會與環境等面向上的合理期望與需求。無論是內外部所提的問題、申訴或建議，訊舟皆秉持誠信原則，妥善處理並提供回饋或改善方案，以促進有效溝通。

本公司於官方網站設置「利害關係人專區」，由專責人員負責處理相關事宜，涵蓋企業社會責任、公司治理、財務資訊等各項議題，以回應利害關係人的關注。截至目前，訊舟科技與各利害關係人之溝通情形良好，已建立穩定且互信的交流管道。



利害關係人	對訊舟的意義	溝通管道	頻率
金融機構	金融機構為公司取得資金管道之一，對公司營運成長極為重要，需與銀行維持長期友好關係。	郵件(Email)	即時
		電話	即時
	溝通成效	拜訪	不定期
	適時提供公司營運上資金融通需求。	通訊軟體(Line)	即時

利害關係人	對訊舟的意義	溝通管道	頻率
股東與其他投資人	投資人及股東的長期支持是訊舟穩健成長的力量，投資人及股東，應公平取得公司重大資訊，秉持誠信與永續經營，資訊公開透明，維護投資人及股東權益。	股東常會	每年一次
		法人說明會	每年一次
	溝通成效	重大訊息及公司資訊公告於公開資訊觀測站	依規定定期及不定期資訊
	1. 2024 年發布 23 次重大訊息。 2. 2024 年舉辦 1 次法人說明會，使投資人瞭解本公司之營運概況。 3. 公告本公司中/英文版之股東會議事手冊、股東會年報及議事錄供投資人參考。 4. 公司資訊公告於公開資訊觀測站。	長期穩定的股利政策	每年一次發放(如有獲利)
		電子郵件、聯絡電話	不定期

利害關係人	對訊舟的意義	溝通管道	頻率
政府 (國稅局、消防安檢、勞保局、健保局、國稅局、稅捐處)	法規遵循是公司必須配合的，配合政府法令宣導、稽核及相關活動等，進行事故及災害防治。	依各主管機關要求與規定，參加法規說明會或公聽會，提供相關報告或回覆	不定期
		公文	不定期
	溝通成效	電話	不定期
	1. 與主管機關保持良好互動，並符合法令規範隨時調整。 2. 2024 年參與「勞動部 2024 年當前重要勞動議題研討會」。	拜訪	不定期
		電話	不定期
		Email	不定期

利害關係人	對訊舟的意義	溝通管道	頻率
供應商 (或承攬商/外包商)	供應商與外包廠商對本公司營運具有關鍵影響，其生產效率、產品品質與成本控管直接關係到公司獲利能力與市場競爭力。為確保供應穩定與品質一致性，公司仰賴外部合作夥伴提供優良且穩定的原材料與零組件，並透過定期評鑑監控其表現。	通訊軟體	不定期
		電話	不定期、即時
		電子郵件	不定期、即時
		外包廠評審	每年、不定期稽核
	溝通成效	直接到訪	不定期
	1. 2024 年度依月份排入定期稽核名單稽核家數為 9 家，評估結果不合格之供應商家數為 1 家，佔比 11.1%，其餘 8 家供應商均通過稽核。 2. MIT 外包京凌廠 2024 評鑑分數:78.1。 3. MIC 外包 ITI 詮智科廠 2024 評鑑分數:81.3。	新供應商稽核	依需求及季度
		既有供應商考核	依需求及季度

利害關係人	對訊舟的意義	溝通管道	頻率
客戶	客戶係公司營運成長的來源，對公司來說至為重要。客戶與訊舟互信帶來公司持續成長，是永續發展的動能。	客戶會議或訪談(email、電話、視訊)	即時/不定期
		客戶滿意度調查	每年多次/不定期
	溝通成效	參加國內外展覽會 直接拜訪	每年多次/不定期
	2024 年客戶滿意度結果為 76 分。 2024 年參加國內外展覽會 3 次(美國 CES/台灣 Computex/法國 NetworkX)。 2024 年參加技術/產業研討會超過 10 次。 2024 年拜訪國內外客戶次數頻繁(經常往來於台灣、日本、歐美地區客戶，並聘有專業銷售人員常駐日本/美國/歐洲，與客戶關係密切)	技術或產業研討會	每年多次/不定期
		公司網站資訊揭露	每年多次/不定期
		業務當地服務及出差拜訪	每年多次/不定期

利害關係人	對訊舟的意義	溝通管道	頻率
員工與	員工是訊舟永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動	郵件(Email)	即時

其他工作者	力，透過培養和保留人才，公司能夠持續成長並在市場中保持競爭力。	電話	即時
		績效考核及面談	每年
	溝通成效	通訊軟體(Line...等)	即時
	2024 年辦理教育訓練受訓人數總共 82 人次，總時數 409 小時。 2024 年共舉辦勞資溝通會議 4 場。	會議	不定期
		公告	不定期
		公司永續發展專區	即時

1.3 重大主題鑑別

訊舟透過重大主題鑑別流程分析對本公司營運活動、商業關係及永續脈絡之議題，鑑別出 2024 年度之重大性議題，於重大主題管理中，有效地回應各利害關係人關注的議題。

透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題，並讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求。

步驟一：了解組織脈絡

訊舟相關永續主題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則之重大主題等，彙整出 **35 個** 永續議題。

步驟二：鑑別永續議題之實際及潛在衝擊

由公司高層、部門主管，及外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於 30 分者優先建議列為本公司之重大主題，但 SASB 準則與金管會永續揭露指標列出之重大主題於評分後優先考量列為重大主題。

步驟三：評估衝擊顯著性

評分結果，經外部專家與公司各部門開會討論後，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著成程度與可能性，分析確定 **10 項** 重大性永續議題。

步驟四：永續議題揭露報導

重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終把 **10 項** 重大性永續議題歸納出 **7 個** 重大主題管理方針，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別結果列表

重大主題鑑別結果		
主要重大主題		
1.顧客的健康與安全	2.職業安全衛生	3.供應商評鑑管理 (供應商環境評估、供應商社會評估)
4.勞雇關係、勞資關係、訓練與教育	5.行銷與標示	6.客戶隱私(資訊安全)
7.產品創新(軟體研發加值)		

其他重大主題		
8.法規遵循	9.能源	10.物料
11.排放	12.產品生命週期	13.關鍵材料的風險管理
14.經濟績效	15.廢棄物	16.水與放流水
17.童工	18.強迫與強制勞動	19.市場地位
20.採購實務	21.員工多元化與平等機會	22.不歧視
23.反貪腐	24.稅務	25.間接經濟衝擊
26.結社自由與團體協商	27.反競爭行為	28.生物多樣性
29.保全實務	30.原住民權利	31.當地社區
32.公共政策		

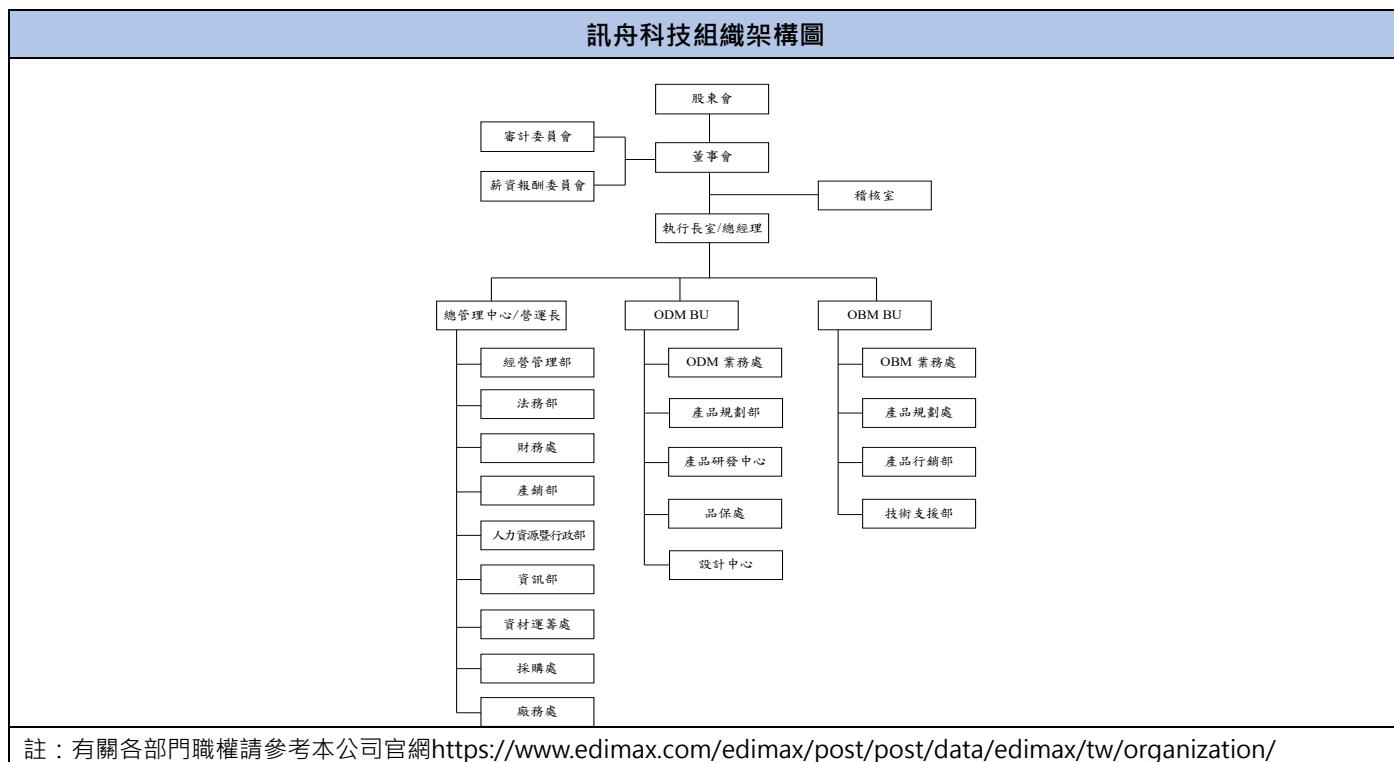
1.4 重大主題管理

重大主題	指標對應	各面向衝擊發生邊界							主題管理及 相關內容對應章節
		訊舟	員工與其他 工作者	股東與其 他投資人	客戶	供應商 (承攬商/外包商)	金融機構	政府	
顧客的健康與安全	GRI 416	●		○	●			○	3.2 客戶安全與健康
職業健康與安全	GRI 403	●	●	○		▲		○	5.2 職業安全管理
供應商評鑑管理	GRI 308	●				●			3.1 供應鏈管理
	GRI 414								
勞雇關係、勞資關係、訓練與教育	GRI 401	●	●					○	5.1 員工結構
	GRI 402								
	GRI 404								
行銷與標示	GRI 416	●		○	●			○	3.2.1 產品安全與認證
	GRI 417								
客戶隱私(資訊安全)	GRI 418	●	●	○	●			○	2.4.2 資通安全
產品創新(軟體研發加值)	-	●		○					1.1 關於訊舟科技
備註：●：造成衝擊；○：直接相關；▲：促成衝擊									

第二章、誠信經營

2.1 公司治理

訊舟科技為建立良好的公司治理制度，已依據《上市上櫃公司治理實務守則》，經董事會決議，訂定「公司治理實務守則」，以鞏固發展基礎。本公司最高治理單位為董事會，主要職責指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，公司治理制度之各項作業與安排。在董事會底下設有審計委員會及薪資報酬委員會，以健全董事會的有效運作與管理機能，並明確的分層管理部門與主要職掌，從而保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度等規範。



2.1.1 董事會結構運作與多元化

訊舟科技最高治理單位為董事會，由任冠生先生擔任董事長並兼任總經理，負責領導公司營運與管理。董事會成員的組成及多元化政策，訂於本公司「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」中。為強化公司治理、促進董事會組成之健全發展，董事候選人之提名依公司章程規定採取候選人提名制。公司會依據候選人學(經)歷資格、衡量專業背景、誠信度或相關專業資格等，經董事會決議通過後，送請股東會選任之。董事會成員組成超過半數之席次不得具有配偶或二親等以內之親屬關係外，本公司董事會亦應依據績效評估之結果，考量調整董事會成員組成，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。

此外，本公司董事長兼任總經理，為提升經營效率與決策執行力，董事長平時密切與各董事充分溝通公司營運狀況及未來計畫方針，另本公司以增加獨立董事席次之方式提升董事會職能及強化監督功能。本公司制定防止利益衝突之政策，據以鑑別、監督並管理利益衝突所可能導致不誠信行為之風險，並提供適當管道供董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人主動說明其與公司有無潛

在之利益衝突。

目前本公司已實施下列具體措施：

1. 現任四席獨立董事分別在財務會計、經營管理、光學及資訊工程等產業及學術領域學有專精，能有效發揮其監督職能，提供專業建議。
2. 每年度安排各董事參加中華公司治理協會、會計研究發展基金會、證券暨期貨市場發展基金會等外部機構專業董事課程，以增進董事會之運作效能。
3. 獨立董事在各功能性委員會皆可充分討論並提出建議供董事會參考，以落實公司治理。
4. 董事會成員中逾三分之一董事並未兼任本公司經理人。

依據本公司章程規定範圍內，本公司設置 11 席董事，其中含 4 席獨立董事，任期三年。2023 年 06 月 14 日股東會，依公司法及本公司公司章程規定進行全面改選，董事全數連任，本屆任期自 2023 年 06 月 14 日至 2026 年 06 月 13 日，期望藉由專業經理人及傑出業界人士之專業知識，導入外部利害關係人觀點，提升經營品質。董事會之整體配置考量除基本條件與價值外，並依專業知識技能遴選，董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、決策等執行業務的專業能力，以避免決策盲點。

董事會成員皆秉持高度自律之精神，避免利益衝突，並明訂於「董事會議事規範」。董事或經理人為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為時，應依據法令之要求事先需取得股東會/董事會核准。

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	年齡	初次 (選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	任冠生	男	51 歲以上	1999/6/15	University of California, Berkeley 碩士	- 訊舟董事長兼總經理 - 連宇董事 - 歐科商業電訊董事長 - EDIMAX EUROPE 董事長 - 瑞訊電子(東莞)總經理 - 訊奇董事長 - 康全電訊董事長 - Comtrend Technology (Netherlands) B.V.董事 - 星捷智控董事 - Smax Japan 董事 - 捷創數位董事
董事	李翰紳	男	51 歲以上	1999/6/15	成功大學企管系	- 訊舟副總經理 - EDIMAX EUROPE 董事 - EDIMAX (BVI)董事 - 歐科商業電訊董事 - 瑞訊電子(東莞)董事 - 訊奇董事 - Comtrend Corporation 董事

董事	潘良榮	男	51 歲以上	2005/6/14	• 清華大學工業工程所碩士	• 訊舟資深副總經理 • 瑞訊電子(東莞)董事長 • 歐科商業電訊董事 • EDIMAX (BVI)董事長 • EDIMAX COMPUTER 董事 • DATAMAX (HK)董事長 • 訊奇董事 • 康全電訊董事 • 捷創數位董事
法人董事	家華投資 (股)公司	-	-	2011/6/9	-	-
法人董事 代表人	洪榮隆	男	51 歲以上	2008/12/31	• 台灣科技大學電機系 • 政治大學商學院經營管理碩士	• 康全電訊總經理兼董事 • 訊舟董事長特別助理 • 訊奇董事兼總經理 • 歐科商業電訊董事 • Smax Japan 董事
法人董事 代表人	熊強生	男	51 歲以上	2024/09/04	• 清華大學核工系 • 美國北卡州立大學核工碩士	• 澳洲藍籌科技董事長兼總經理
董事	丁健興	男	51 歲以上	2017/6/13	• 清華大學工業工程與工程管理所碩士	• 青雲國際科技董事 • 財團法人華清工管文教基金會董事 • 昂迪資訊總經理
董事	侯景德	男	51 歲以上	2008/12/31	• 台灣科技大學電子工程技術系	• 歐科商業電訊執行董事 • ABST Information International Inc.董事長 • 訊全信息科技(上海)董事長
獨立董事	曹忠明	男	51 歲以上	2008/12/31	• 淡水工商管理專科學校會統科	• 曹忠明會計師事務所負責人

獨立董事	駱金生	男	51 歲以上	2020/6/12	淡江大學電算系	鎮江月曆監察人
獨立董事	林宇亮	男	51 歲以上	2017/6/13	東海大學化學系	- 恆美化工副總經理兼董事 - 恆美貿易董事 - 亞洲光學董事
獨立董事	曾建超	男	51 歲以上	2020/6/12	- 清華大學工業工程學士 - 美國南美以美大學電腦科學碩士 - 美國南美以美大學電腦科學博士	- 國立陽明交通大學資訊工程系特聘教授兼資訊學院副院長 - 沛亨半導體獨立董事
卸任之董事資訊						
法人董事 代表人	邱裕昌	男	50 歲以上	2014/6/12	- 台灣科技大學電子所碩士 - 台灣大學 EMBA	- 康全電訊策略長兼副董事長 - Comtrend Technology (Netherlands) B.V.董事 - Comtrend Central Europe 董事長 - Comtrend Iberia S.L, 董事長 - Comtrend Corporation USA 董事
註：董事會成員年齡介於 51 歲以上共 11 位。 邱裕昌董事於 2024 年 09 月 04 日卸任；熊強生董事於 2024 年 09 月 04 日就任。						

董事專業能力與經驗分布

多元化 核心項目 董事姓名	基本組成						產業經驗					專業能力				
	國 籍	性 別	兼 任 本 公 司 員 工	獨立董事任期年資			通 信 網 路 業	光 電 業	財 務 會 計 業	資 訊 通 信 業	行 銷 業	營 運/ 經 營 管 理	會 計/ 財 務	風 險 管 理	產 業 知 識/ 國 際 觀	領 導 決 策
				3 年 以下	3 至 9 年	9 年 以上										
任冠生	中 華 民 國	男	✓				✓					✓	✓	✓	✓	✓
李翰紳			✓				✓					✓	✓	✓	✓	✓
潘良榮			✓				✓					✓	✓	✓	✓	✓
家華投資(股)公司 代表人：洪榮隆			✓				✓					✓		✓	✓	✓
家華投資(股)公司 代表人：熊強生							✓					✓		✓	✓	✓
丁健興										✓		✓			✓	✓
侯景德							✓					✓		✓	✓	✓
曹忠明						✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓
駱金生					✓						✓	✓			✓	✓
林宇亮					✓				✓			✓			✓	✓
曾建超					✓			✓			✓	✓			✓	✓

董事會獨立性情形

本公司具員工身份之董事占比為 36.36%；獨立董事占比為 36.36%。另為經營發展及實務運作需要，有 3 席董事擔任本公司經理人。本公司訂定「獨立董事之職責範疇規則」，明確訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」、「本公司或董事會其他成員不得妨礙、拒絕或規避獨立董事職行職務」及「獨立董事執行職務認有必要時，得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理」，確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。

董事專業資格與經驗

姓名	專業資格與經驗
董事長 任冠生	畢業於 University of California, Berkeley 碩士，現任本公司董事長兼總經理，並兼任旗下集團各子公司及各轉投資事業董事長、董事及總經理等職務。致力於通信網路產業相關領域 30 多年，擁有專業領導、市場行銷、營運管理、研究發展及策略規劃之能力，帶領公司走向產業領導先驅，邁向永續經營。
董事 李翰紳	畢業於成功大學企管系，現任本公司副總經理一職，並兼任旗下集團各子公司董事職務。自 1999 年擔任會計主管至今，專精於會計領域及營運風險管理，擁有多年豐富之經驗。
董事 潘良榮	畢業於清華大學工業工程所碩士，現任本公司資深副總經理一職，並兼任旗下集團各子公司董事長、董事等職務。曾任職資訊工業策進會，自 1995 年起陸續擔任訊舟研發、產銷、廠務、財務、公司治理等多項職務，現任總管理中心營運長兼財務長，擁有多年各領域豐富之經驗。

姓名	專業資格與經驗
法人董事 代表人 洪榮隆	畢業於台灣科技大學電機系、政治大學商學院經營管理碩士，現任本公司董事長特助、子公司-康全電訊總經理、子公司-訊奇總經理並兼任旗下集團各子公司董事職務。曾任職明泰科技日支社副社長，專精於市場行銷策略、產品規劃及市場競爭判斷各領域，對網通產業擁有多年豐富之經驗。
法人董事 代表人 熊強生	畢業於清華大學核工系、美國北卡州立大學核工碩士，現任澳洲藍籌科技董事長兼總經理，專精於資訊科技、市場行銷、國際採購及企業經營管理等多項領域，具有多年豐富之產業經驗。
董事 丁健興	畢業於清華大學工業工程與工程管理所碩士，現任昂迪資訊總經理，專精於資訊科技、市場行銷、國際採購及企業經營管理等多項領域，具有多年豐富之產業經驗。
董事 侯景德	畢業於台灣科技大學電子工程技術系，現任子公司-歐科商業電訊執行董事並兼任旗下集團各子公司董事長及董事等職務，擁有專業領導、市場行銷、營運管理及風險控管之能力，對通訊服務產業擁有多年豐富之經驗。
獨立董事 曹忠明	淡水工商管理專科學校會統科，現任曹忠明會計師事務所負責人，具會計師合格專業證照(1984 年迄今)，為本公司審計委員會及薪資報酬委員會召集人，專精於財務規劃及會計專業事務之領域，擁有多年豐富之經驗。
獨立董事 駱金生	畢業於淡江大學電算系，現任鎮江月曆監察人，為本公司審計委員會及薪資報酬委員會委員，專精於公司經營管理、產品行銷及產品包裝設計之領域，擁有多年豐富之產業經驗。
獨立董事 林宇亮	畢業於東海大學化學系，現任恆美化工副總經理、亞洲光學董事等職務，為本公司審計委員會及薪資報酬委員會委員，專精於光學、經營管理及財務規劃等多項領域，具有豐富之產業經驗。
獨立董事 曾建超	畢業於清華大學工業工程學士、美國南美以美大學電腦科學碩士、博士，現任國立陽明交通大學資訊工程系特聘教授兼資訊學院副院長、沛亨半導體獨立董事，曾任職國立陽明交通大學網路工程研究所所長、資訊與技術服務中心副主任、資訊工程系教授及系主任，為本公司審計委員會委員，專精於資訊工程及網通等相關領域，具有多年豐富之產學經驗。

董事會運作情形

依據公司治理評鑑規範，制定董事會平均出席率需達 85%。2024 年董事會共開會 6 次，董事出席率達 98.48%。董事會重視高效率、透明度、多元化以及專業性，以強化公司治理。董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列) 席次數	委託出席 次數	實際出(列) 席率(%)	備註
董事長	任冠生	6	0	100.00%	連任
董事	李翰紳	6	0	100.00%	連任
董事	潘良榮	6	0	100.00%	連任

法人董事	家華投資(股)公司代表人： 洪榮隆	6	0	100.00%	連任
法人董事	家華投資(股)公司代表人： 邱裕昌	3	0	100.00%	2024 年 9 月 4 日 家華投資(股)公司法人 董事代表人邱裕 昌更換為熊強生。
法人董事	家華投資(股)公司代表人： 熊強生	2	0	66.67%	
董事	丁健興	6	0	100.00%	連任
董事	侯景德	6	0	100.00%	連任
獨立董事	曹忠明	6	0	100.00%	連任
獨立董事	駱金生	6	0	100.00%	連任
獨立董事	林宇亮	6	0	100.00%	連任
獨立董事	曾建超	6	0	100.00%	連任

利益迴避

訊舟科技於「公司誠信經營守則」及「董事會議事規則」中訂有董事利益迴避制度，本公司任冠生董事長，以及各經理人、其他出席或列席董事會之利害關係人應秉持高度自律，對董事會所列之議案與其自身或其所代表之法人董事有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有損及公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；董事間亦應自律，不得相互支援。董事如有違反迴避事項而加入表決之情形者，其表決權無效。董事會之決議對不得行使表決權之董事，不算入已出席董事會之表決權數。

本公司董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者不得藉其在公司擔任之職位或影響力，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。2024 年利益迴避情形如下所示：

日期	議案	利益迴避	決議結果
2024.12.12	通過本公司薪資報酬委員會審查 113 年度經理人之年終獎金發放案	本案兼任經理人之董事-任冠生、潘 良榮及李翰紳均利益迴避	除利益迴避之董事外，其餘 出席董事同意通過

董事會績效與評估

本公司已於 2016 年 11 月 4 日訂定「董事會績效評估辦法」，每年年底前執行一次整體董事會、個別董事成員及功能性委員會績效評估，依評量指標量化評估結果，送交最近一次董事會報告。

本公司已於 2025 年 2 月完成本次董事會績效評估作業，並於 2025 年 3 月 7 日提報董事會。本次評估結果採 5 個等級方式呈現，其中 1 代表極差(非常不同意)、2 代表差(不同意)、3 代表中等(普通)、4 代表優(同意)、5 代表極優(非常同意)。

2024 年度董事會、董事成員及功能性委員會(包括審計委員會及薪資報酬委員會)評估結果整體均介於「4 分至 5 分」，整體表現良好，顯示其運作已充分符合公司需求運作，可有效促進公司永續經營、社會責任、風險管理及長期策略發展，並落實公司治理精神，整體績效評估結果為良好。

本公司董事會績效評估程序說明如下：

1.	確立當年度受評估之單位、期間及範圍(如整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等)。
2.	確立評估之方式(如董事會內部自評、董事成員(自我或同儕)自評、同儕評估、委託外部專業機構、專家評估等)。
3.	挑選適當之評估執行單位。
4.	由各執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫附表一「董事會績效考核自評問卷」、附表二「董事成員(自

	我或同儕)考核自評問卷」及附表三「功能性委員會績效考核自評問卷」等相關自評問卷，最後由統籌之執行單位(董事會議事事務單位-總管理中心)將資料統一回收後，針對評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。
5.	頻率：每年執行一次。

本公司考量公司狀況與需要訂定董事會績效評估之衡量項目，並至少含括下列五大面向：

1.	對公司營運之參與程度。
2.	提升董事會決策品質。
3.	董事會組成與結構。
4.	董事的選任及持續進修。
5.	內部控制。

董事成員績效評估之衡量項目至少含括下列六大面向：

1.	公司目標與任務之掌握。
2.	董事職責認知。
3.	對公司營運之參與程度。
4.	內部關係經營與溝通。
5.	董事之專業及持續進修。
6.	內部控制。

功能性委員會績效評估之衡量項目至少含括下列五大面向：

1.	對公司營運之參與程度。
2.	功能性委員會職責認知。
3.	提升功能性委員會決策品質。
4.	功能性委員會組成及成員選任。
5.	內部控制。

董事會進修

訊舟科技不定期於董事會對董事進行宣導公司誠信經營的重要性，對新任董事於就任時即提供教育宣導(以書面文件及 e-mail 方式)，並適時安排講習課程，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反誠信行為之後果。本公司為加強公司治理經驗，掌握國際局勢發展，2024 年鼓勵董事會成員參與各種訓練課程，範圍涵蓋 ESG 相關議題，以增加董事之專業知識。

董事會進修一覽						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	任冠生	2024/06/12	社團法人中華公司治理協會	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI / NMI 獨家剖析	3	6.0
		2024/06/14	社團法人中華公司治理協會	2024 全球經濟展望與產業趨勢	3	
董事	李翰紳	2024/06/12	社團法人中華公司治理協會	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI / NMI 獨家剖析	3	6.0
		2024/06/14	社團法人中華公司治理協會	2024 全球經濟展望與產業趨勢	3	
董事	潘良榮	2024/06/12	社團法人中華公司治理協會	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI / NMI 獨家剖析	3	12.0

		2024/06/14	社團法人中華公司治理協會	2024 全球經濟展望與產業趨勢	3	
		2024/09/19	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程-生成式 AI 與 ChatGPT 的應用	3	
		2024/09/26	社團法人中華獨立董事協會	破定價交易機制及最新 IFRs 國際永續準則(S1&S2)的介紹	3	
法人董事代表人	洪榮隆	2024/06/12	社團法人中華公司治理協會	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI / NMI 獨家剖析	3	6.0
		2024/06/14	社團法人中華公司治理協會	2024 全球經濟展望與產業趨勢	3	
法人董事代表人	熊強生	2024/12/09	財團法人台北金融研究發展基金會	公司治理-資訊安全-個資安全稽核	3	3.0
董事	丁健興	2024/06/12	社團法人中華公司治理協會	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI / NMI 獨家剖析	3	6.0
		2024/06/14	社團法人中華公司治理協會	2024 全球經濟展望與產業趨勢	3	
董事	侯景德	2024/06/12	社團法人中華公司治理協會	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI / NMI 獨家剖析	3	6.0
		2024/06/14	社團法人中華公司治理協會	2024 全球經濟展望與產業趨勢	3	
獨立董事	曹忠明	2024/06/12	社團法人中華公司治理協會	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI / NMI 獨家剖析	3	6.0
		2024/06/14	社團法人中華公司治理協會	2024 全球經濟展望與產業趨勢	3	
獨立董事	駱金生	2024/06/12	社團法人中華公司治理協會	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI / NMI 獨家剖析	3	6.0
		2024/06/14	社團法人中華公司治理協會	2024 全球經濟展望與產業趨勢	3	
獨立董事	曾建超	2024/06/12	社團法人中華公司治理協會	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI / NMI 獨家剖析	3	6.0
		2024/06/14	社團法人中華公司治理協會	2024 全球經濟展望與產業趨勢	3	
獨立董事	林宇亮	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	9.0
		2024/06/12	社團法人中華公司治理協會	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI / NMI 獨家剖析	3	
		2024/06/14	社團法人中華公司治理協會	2024 全球經濟展望與產業趨勢	3	
卸任董事會進修一覽						
董事	邱裕昌	2024/06/12	社團法人中華公司治理協會	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI / NMI 獨家剖析	3	6.0
		2024/06/14	社團法人中華公司治理協會	2024 全球經濟展望與產業趨勢	3	

2.1.2 功能性委員會

審計委員會

訊舟科技依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第三條之規定，於 2017 年設置「審計委員會」，並訂定「審計委員會組織規程」，2020 年 6 月 12 日股東會全面改選後審計委員會由四位獨立董事組成，每季至少召開一次會議。審計委員會主要負責執行審核公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控等，其主要職權事項如下：

一、	依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
二、	內部控制制度有效性之考核。
三、	依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
四、	涉及董事自身利害關係之事項。
五、	重大之資產或衍生性商品交易。
六、	重大之資金貸與、背書或提供保證。
七、	募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
八、	簽證會計師之委任、解任或報酬。
九、	財務、會計或內部稽核主管之任免。
十、	由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之財務報告。
十一、	其他本公司或主管機關規定之重大事項。

審計委員會運作情形

審計委員會由曹忠明獨立董事擔任召集人，由駱金生獨立董事、林宇亮獨立董事及曾建超獨立董事擔任委員。2024 年度召開審計委員會共計 6 場，出列席情形如下：

審計委員會運作一覽				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	曹忠明	6	0	100%
委員	駱金生	6	0	100%
委員	林宇亮	6	0	100%
委員	曾建超	6	0	100%
備註： 1.本屆審計委員會任期自 2023 年 06 月 14 至 2026 年 06 月 13 日。 2.獨立董事議案結果內容及利益關係議案迴避執行情形，請詳閱 2024 年報。 3.獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情形，請詳閱 2024 年報。 4.2024 年度審計委員會之工作重點及運作情形，請詳閱 2024 年報。				

薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，保障投資人權益。訊舟科技依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，於 2011 年 12 月 16 日董事會通過訂定「薪資報酬委員會組織規程」，設置《薪資報酬委員會》，每年至少召開二次常會。薪資報酬委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構及定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其薪資報酬之內容及數額。本委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。其履行前述職權時，應依下列原則為之：

一、	確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
二、	董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
三、	不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
四、	針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
五、	本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

薪資報酬委員會運作情形

薪資報酬委員會由曹忠明獨立董事擔任召集人，由駱金生獨立董事及林宇亮獨立董事擔任委員。
2024 年度召開薪資報酬委員會共計 2 場，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	曹忠明	2	0	100%
委員	駱金生	2	0	100%
委員	林宇亮	2	0	100%

備註：
1.本屆審計委員會任期自 2023 年 06 月 30 至 2026 年 6 月 13 日。
2.獨立董事議案事項結果內容執行情形，請詳閱 2024 年報。

給付酬金之政策

本公司對於董事報酬係依薪資報酬委員會審議通過之規定，按月給付各董事(含獨立董事)固定之薪資報酬；對於董事酬勞則依公司章程第 24 條之規定，本公司年度如有獲利，依本公司公司章程規定提撥不高於百分之五為董事酬勞，並提股東會報告。另對於總經理及副總經理給付酬金包括薪資、獎金、估列當年度之員工酬勞及員工認股權憑證等，標準由本公司人力資源單位依據公司整體營運績效及及所擔任之職位、所承擔之責任及績效考評相關規定，考量面向包含公司核心價值之實踐與營運管理能力、財務與業務經營績效指標與綜合管理指標、持續進修與對永續經營之參與，並衡量其他特殊貢獻(公司取得特殊國際認證或獲頒獎項等)、或重大負面事件(內部管理失當、人員弊端等)等財務性指標及非財務性指標綜合考量後給予合理報酬，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討，最後考核結果送交本公司薪資報酬委員會審核完畢，董事會通過後執行。

員工方面，依據本公司酬金政策，係依據個人能力，對公司的貢獻度，績效表現、經營績效與永續績效之關聯性成正相關；又本公司對未來風險已有控管，故酬金政策與未來風險之關聯性較低。整體的薪資報酬組合，主要包含基本薪資、獎金及員工分紅、福利等三部分。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；獎金及員工分紅則是連結員工、部門目標達成、永續目標達成及公司經營績效來發給；關於福利設計，則以符合法令的規定為前提，並兼顧員工需求，來設計員工可共享的福利措施。

此外，為激勵高階經理人重視長期綜合績效表現，達到企業永續經營，將永續發展策略與目標與本公司總經理及副總經理的短期和長期薪資報酬連結，其績效目標設有永續績效指標(含節能減碳、綠色產品創新及採購、職業安全衛生成效等)且其權重不低於 10%，並連結於變動獎酬。

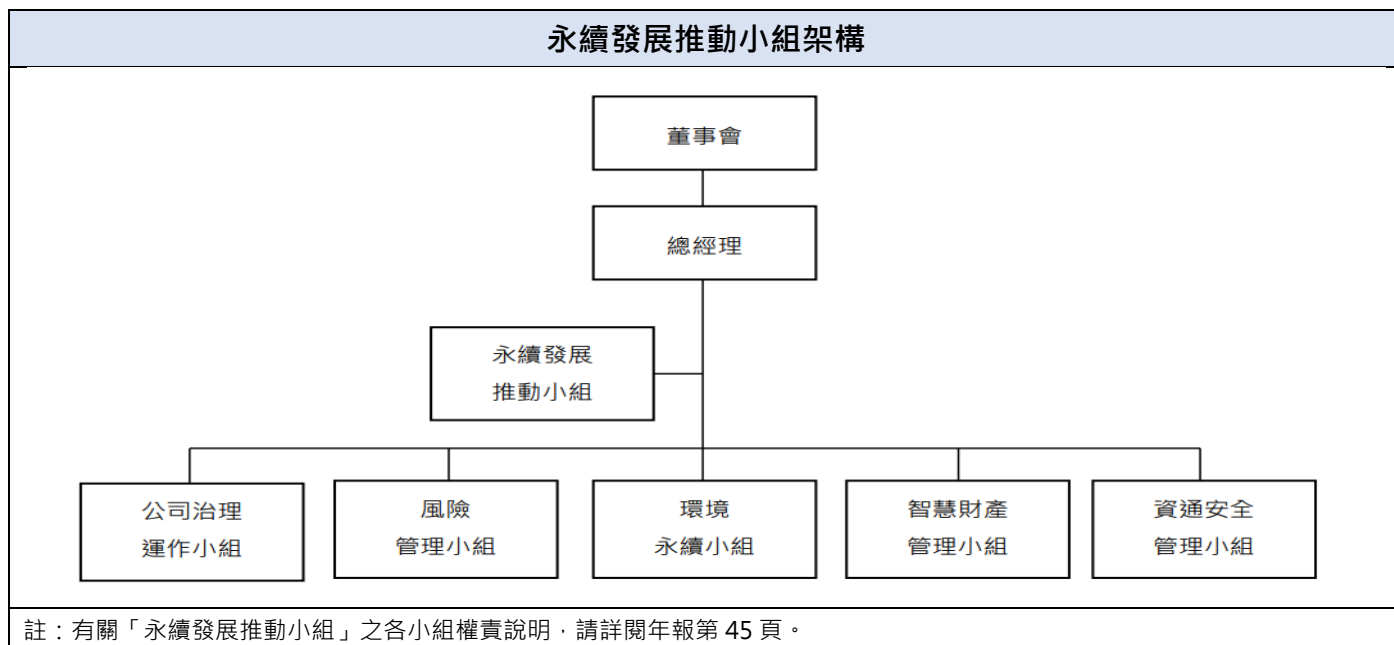
永續發展推動小組

訊舟科技已於 2022 年建立推動永續發展之治理架構，由董事長兼總經理及各高階管理階層組成，由總經理擔任總召集人，並設置「永續發展推動小組」，總管理中心資深副總經理潘良榮先生負責統籌本公司企業社會責任和永續發展方向策略與目標擬定，永續發展及其政策或制度之提出與執行，且永續報告書之編撰完成需先由董事長核閱，最後交付至董事會討論後，經董事會核准後發行。

永續發展推動小組負責規劃與執行永續推動計畫，並由董事會監督與指導各項計畫，涵蓋環境、社會及公司治理 (ESG) 等永續議題。永續發展推動小組每年定期至少開會一次，並針對重大性議題不定期召開討論，將結論至董事會報告，最近報告日為 2024 年 12 月 12 日董事會。

董定期檢視績效和目標達成進度，亦引領各部門解決企業倫理相關問題，落實流程調整。

在董事會的監督下，各項永續策略的執行績效及目標達成進度均會定期檢視，董事會亦協助引導各部門解決企業倫理相關問題，並落實必要之流程調整。每年年底，永續發展推動小組會向董事會報告年度執行情形與未來工作計畫，董事會據此評估策略成功的可能性，持續追蹤其進展，並在必要時督促經營團隊進行調整與優化。



永續發展政策

(一)落實公司治理

1. 開放對外溝通管道、充分公開經營資訊，提升企業形象與客戶認同，並建立和諧的工作夥伴關係。
2. 健全的公司治理制度，誠信經營之企業文化，並恪遵所有營運所在地的法律規定。
3. 制定完備之董事會及股東會議事規則，保障股東權益，並公平對待所有股東。

(二)發展永續環境

1. 遵循環境相關法規，於執行營運活動時，致力於環境永續之目標。
2. 提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使資源能永續利用。
3. 積極應對氣候變遷，減少溫室氣體排放，推動節能減碳、減廢、資源再利用及綠色產品。

(三)維護社會公益

1. 遵循國際人權公約，保障人權、性別平等、及禁止歧視等權利。
2. 提供員工安全與健康之工作環境，並建立有效之職涯能力發展培訓計畫。
3. 確保供應鏈具備安全的工作環境，並要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，並符合商業道德。

(四)加強企業永續發展資訊揭露

依相關法規及公司治理實務守則辦理資訊公開，並充分揭露永續發展相關資訊，以提升資訊透明度。

永續資訊內控制度

為強化公司對永續資訊的管理，促使其落實環境、社會及治理責任，並提升揭露品質，依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」相關規定訂定本公司之「永續資訊管理辦法」及「永續報告書編製及確信作業程序」並於 2024 年 11 月 8 日經董事會通過後實施。

2.1.3 溝通重大議題頻率與成果

訊舟科技定期召開內部運作流程。將重大議題依照部門召開相關會議，並進行定期檢討，有助於促進信息流通、增進各部門間的協調合作，並解決潛在的問題。依照部門溝通結果，若財務或該議題有重大性，需向董事會報告其影響，並由董事會加以監督與審視各面向之管理與績效，並針對重要關鍵議題指示策略與推動方向，以持續永續公司。

為強化整體風險控管，董事會已通過「風險管理政策與程序」作為最高指導原則，並於永續發展推動小組轄下設立風險管理小組，負責依循該政策建立應對機制與流程，執行董事會核定之風險管理策略，強化公司治理與風險因應能力。

性質	溝通方式與頻率	重大事件	溝通次數	決議內容
環境面	召開董事會／每季至少一次	溫室氣體盤查	4	2022 年 5 月董事會通過本公司及集團各子公司溫室氣體盤查及查證時程規劃案，依金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司別，應於第三階段適用溫室氣體盤查(即 2026 年完成盤查，2028 年完成查證)，本公司之合併子公司(包含合併報表報導個體之各子公司)應於第四階段適用溫室氣體盤查(即 2027 年完成盤查，2029 年完成查證)，將依主管機關發布之參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形，並將執行進度按季提報董事會。由董事會授權高階管理階層處理，每季向董事會報告執行情形。
經濟面		公司財務狀況	4	■ 截至目前為止衍生性商品概況、銀行融資、目前持有之重大資產、背書保證、資金貸與及應收帳款概況報告。 ■ 本公司每季財務報告案。
公司治理		績效評估	1	■ 公司董事會、個別董事、各功能性委員會及經理人績效評估結果報告。
社會面		薪酬制度	1	■ 每年定期對下一年度之薪酬項目做檢討。

2.2 經營績效

營運成果

2024 年度，訊舟合併營收為 6,815,330 仟元，每股盈餘 0.51 元；整體營運表現較前期顯著提升，主要係因子公司-康全電訊新市場業務拓展及新產品出貨順利所致。

展望今年，全球經濟受美國政策、中美貿易衝突、俄烏戰爭、通膨壓力、匯率波動及經濟不確定性影響，公司將以謹慎保守策略應對，靈活調整營運步調，密切監控庫存並掌握量價變化趨勢；訊舟集團在企業及消費端市場方面，除持續深耕既有 Switch、WIFI 利基市場，亦積極布局 AIOT 領域，開創持續性服務收入，導入更多 AIOT 應用產品及解決方案，並伺機啟動 AIOT 策略投資，以增強整體競爭力；在電信端市場方面，公司將持續深化與現有電信業者合作，並積極開拓新興國家市場。康全電訊已於印度設立子公司，強化當地經營與訂單開發；同時，因應美國去中化趨勢，公司積極拓展 ODM 業務，擴大歐洲、日本、東南亞及澳洲等市場，以分散客戶集中風險。另於，報導期間訊舟科技無取自政府單位之相關補助。本公司近三年經營績效成果如下所示：

單位：新台幣仟元				
	項目/年度	2022 年	2023 年	2024 年
產生之直接經濟價值(A)	營業收入	5,963,157	4,260,412	6,815,330
	營業外收入及支出	142,640	11,951	195,295
分配之經濟價值(B)	營業成本	4,509,884	3,204,930	4,949,021
	現金股利	193,637	0	115,883
	所得稅	38,763	31,925	112,823
存留經濟價值(A-B)	留存經濟價值	1,363,513	1,035,508	1,832,898
每股盈餘(元)		1.30	(0.15)	0.51

財務收支及獲利能力分析

財務結構分析，訊舟集團 2024 年度營運表現優於前期，現金部位大幅提升，資產總額增加，致負債比率下降。因獲利成長，保留盈餘提高，進而提升股東權益，致長期資金占不動產、廠房及設備比率上升；而各項獲利指標亦因營業績效挹注而明顯回升。

項目		2022 年度	2023 年度	2024 年度
財務結構分析	負債佔資產比率(%)	55.98	53.38	50.74
	長期資金占不動產、廠房及設備比率(%)	209.53	199.08	220.36
獲利能力分析	資產報酬率(%)	3.55	(3.60)	6.48
	股東權益報酬率(%)	8.33	(8.21)	13.23
	稅前純益佔實收資本額比率(%)	14.32	(10.72)	24.54
	純益率(%)	4.34	(6.13)	6.40
	每股盈餘(元)	1.30	(0.15)	0.51

技術及研發概況

2022~2024 年度訊舟科技投入之研發費用，如下表所示：

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
研發費用	442,021	448,920	469,361
營業收入	5,963,157	4,260,412	6,815,330
研發費用占營收比率	7.41%	10.54%	6.89%

2.2.1 稅務管理

訊舟科技於營運過程中嚴格遵循證券交易稅、公司法、營業稅等相關稅法，並制定相關稅務政策。本公司稅務單位為財務處，隨時注意海內外各營運據點稅務遵循狀況及全球稅法新訊，以掌握內部風險及稅務趨勢，將稅務爭議事件發生頻率及金額控制在低度風險。

■ 稅務政策

- 法令遵循原則-遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。
- 決策全面原則-關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。
- 資訊透明原則-定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
- 溝通積極原則-與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
- 合理節稅原則-使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。
- 合理架構原則-企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
- 風險控管原則-制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
- 商業實質原則-關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。

■ 稅務方針

專業傳承：建立標準作業流程、分享經驗與設立代理人制度讓稅務專業知識得以傳承。

■ 吹哨機制

設有檢舉專線及檢舉郵件信箱，得以讓員工及利害關係人舉報稅務不合法或不道德之事項。

■ 稅務揭露之確信

以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，揭露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道。本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，公司年報揭露於公司官網與公開資訊觀測站，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境。

稅捐稽徵機關-如有法令適用之疑慮，皆會主動與稅捐稽徵機關洽詢討論；接獲稅務主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件及說明。

年報網址

www.edimax.com/edimax/post/post/data/edimax/tw/annual_report/
--

財報網址

www.edimax.com/edimax/catalog_list_filter/catalog_list_filter/data/edimax/tw/quarterly_report/
--

2.3 法令遵循

訊舟科技之董事、經理人、員工與經營者於執行業務時，應遵守法令規定及防範方案。本公司對於重大違規事件之定義，如違反政府法令發生裁罰單一事件金額大於 100 萬以上將視為重大違規事件，因公司管理制度良好且確實依循法規執行業務，於 2024 年期間，無發生違反政府法令導致發生裁罰事件。

公司治理相關法規	勞工權益相關法規	環境保護相關法規	產品相關法規
● 無違反公司法 ● 無違反商業法 ● 無違反證券金融法規 ● 無政治獻金 ● 無貪腐事件	● 無違反性平法 ● 無強迫勞動 ● 無使用童工 ● 無侵害結社自由及團體協商 ● 無違反歧視或人權事件 ● 無違反職業安全衛生法規	● 環保法規事件	● 未有禁止或具爭議性之產品 ● 無違反行銷相關法規及自願守則的事件 ● 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事 ● 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟 ● 違反客戶隱私事件 ● 違反行銷傳播法規
備註： 1. 依據臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公重大訊息之查證暨公開處理程序第四條26款單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上為重大事件。 2. 「重大職業傷害違規事件」依據職安法法規超過30萬以上就稱為重大裁罰。			

2.3.1 內部稽核制度

訊舟科技內部稽核部門配置主管 1 人，直接對董事會負責，其主要在於檢查、評估內部控制制度之有效性，衡量營運之效率、財務報表之可靠性及相關法令之遵循，適時提供改善建議，以確保各項制度得以持續有效實施。

本公司依《上市上櫃公司治理實務守則》第三條之規定訂定本公司內部稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；內部稽核人員之任免、考評及薪資報酬係提報董事會決議或由董事會授權之董事核定之，本公司之公司治理實務守則揭露於官網-公司治理專區中。

■ 內部稽核運作

稽核方式係依據年度稽核計畫執行例行性稽核，並另視需要執行專案稽核，以適時發現內控可能缺失，提供改善建議，並出具稽核報告，定期向審計委員會及董事會報告執行狀況，藉由評估及改善風險管理、控制及監理流程之有效性，協助董事會及管理階層達成既定目標。此外，稽核部門亦督促各單位執行自行檢查，建立公司自我監督機制，並將評估結果，做為建議本公司董事會及總經理出具內部控制聲明書之依據。



2.3.2 誠信經營守則

訊舟科技基於誠信經營之企業文化及健全發展，爰依「上市上櫃公司誠信經營守則」規定，於董事會通過並訂定「公司誠信經營守則」。在商業活動中，本公司禁止任何不正當利益交換、違法行為，並確保遵守法令，如公司法、證券交易法等。我們以廉潔、透明、負責之經營理念，建立公司治理及風險控管機制，以促進永續經營。本公司制訂明確的誠信經營政策，包括防範不誠信行為的方案，並依法律要求落實。在商業往來中，我們謹慎評估交易對象之合法性及是否有不誠信行為紀錄，避免與其進行交易，並杜絕不正當禮物、款待或其他利益，並禁止行賄、提供非法政治獻金或不當慈善捐贈等，並嚴格遵守競爭法與智慧財產權法規。本公司與他人簽訂契約時，內容將納入遵守誠信經營政策條款，並明訂交易相對人如涉不誠信行為，公司得隨時終止或解除契約，以公平與透明方式進行所有商業活動。

另外，我們為了確保產品及服務不損及消費者的權益，並保障其健康與安全。本公司高層及公司治理運作小組有責任督促誠信經營政策的執行，並持續檢討改進，確保訊舟以最高標準落實誠信經營的原則。

本公司由總管理中心資深副總經理潘良榮先生負責規劃推動誠信經營政策與防範方案之制定，並

由稽核單位監督執行狀況，每年定期向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。近期報告為2024年12月12日董事會，本公司無發生任何貪腐或不當得利與反競爭、反托拉斯和壟斷行為之情事。

訓練及宣導

本公司每季辦理新進人員教育訓練，納入「誠信經營法令」宣導，並將相關規範公告於公司網站供同仁查詢，藉此強化員工對誠信政策之認知與落實，提升整體行為素質與從業道德。2024年已辦理二梯次，共33人次參與。此外，不定期於董事會及主管會議向董事與經理人宣導誠信經營重要性，並於新任董事、經理人就任時提供書面與 email 宣導資料，並視需要安排講習，使其瞭解公司誠信經營決心、政策、防範措施及違規後果。

2.3.3 道德行為準則

《道德行為準則》於 2005 年董事會通過並開始實行，本公司為導引董事及經理人之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，爰訂定本準則。當有以下情事發生時，相關單位需以簽呈方式呈送董事長簽核，情節重大者則提報董事會決議之。

- 一、防止利益衝突
- 二、避免圖私利之機會
- 三、保密責任
- 四、公平交易
- 五、保護並適當使用公司資產
- 六、遵循法令規章
- 七、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為
- 八、懲戒措施

本公司董事或經理人如有豁免遵循本準則規定之必要時，應經董事會決議通過，且即時於公開資訊觀測站揭露董事會通過豁免之日期、獨立董事之反對或保留意見、豁免適用之期間、豁免適用之原因及豁免適用之準則等資訊，俾利股東評估董事會所為之決議是否適當，以避免任意或可疑的豁免遵循準則之情形發生，並確保任何豁免遵循準則，且均有適當的控管機制，以保護公司。

2.3.4 檢舉制度

本公司鼓勵舉報違反法令規章或誠信道德之行為，已建立多元檢舉管道及詳細之受理流程，提供各關係人直接與公司專責代表、獨立董事等相關人員申訴或溝通，為了鼓勵員工呈報違法情事，公司對於檢舉人身分及檢舉內容確實保密，將盡全力保護呈報者的安全，使其免於遭受報復，並積極查證與處理。此外，本公司明訂違反誠信經營規定之懲戒與申訴制度，並即時於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。

為確保誠信經營之落實，本公司已建立有效之會計制度及內部控制制度，並由內部稽核人員執行查核前項制度遵循情形。2024 年度並無受理員工檢舉及外部檢舉之案件，公司並無發生違反誠信行為之情事。

檢舉流程

- 1 檢舉人須透過檢舉辦法所列管道具名檢舉，並提供足夠資訊以利查證（包含相關人員的姓名、單位、職稱、事件發生日期及內容說明）。
- 2 檢舉事件經查證屬實者，將依公司內部相關懲戒規定辦理，且於做出懲處決定前，公司應提供被檢舉人陳述意見或申訴之機會。
- 3 受理檢舉之單位人員無正當理由而未處理，或被檢舉人之主管於被檢舉前已知悉有非法或不道德或不誠信行為之情事而未處理者，依公司相關懲戒規定辦理。
- 4 對於檢舉人或參與調查之人員，公司將予以保密及保護，使其免於遭受不公平對待或報復。如因檢舉或參與調查而遭到不公平對待、報復或類似情形者，請務必向原受理單位反應。
- 5 受理檢舉、調查過程及調查結果均應留存書面文件或電子檔，並善盡保管責任。
- 6 故意捏造事實、虛偽陳述，須自負相關法律責任。

檢舉案之受理處置	● 檢舉資料將由專責單位主管負責處理，鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向獨立董事、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報。檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。 ● 檢舉人身分及檢舉內容保密，且承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。 ● 檢舉案件經專責單位受理後，即進行查明相關事實，必要時由其他相關部門提供協助。 ● 若發現屬重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事。 ● 對於檢舉情事經查證屬實，需檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。 ● 檢舉案件經查屬實，對於有重大貢獻之檢舉人，將給予檢舉人適當獎勵。
檢舉之懲戒	● 本公司依據相關法令及公司管理規章並按違反人員所屬層級由總經理、董事會或股東會進行懲戒處理。同時，亦於內部網站揭露違反誠信行為之違反內容及處理情形等資訊。 ● 董事或經理人有違反道德行為準則之情形時，本公司應依違法情況追究失職人員責任或採取適當法律措施，且即時於公開資訊觀測站揭露違反道德行為準則人員之職稱、姓名、違反日期、違反事由、違反準則及處理情形等資訊。

檢舉管道

有關「工作規則」、「誠信經營守則」及任何法律之情事，可向本公司管理階層、內部稽核主管、相關單位或本公司提供之檢舉管道進行檢舉。本公司鼓勵舉報違反法令規章或誠信道德之行為，已建立多元檢舉管道及詳細之受理流程，提供各關係人直接與公司專責代表申訴或溝通，為了鼓勵員工呈報違法情事，公司將盡全力保護呈報者的安全，使其免於遭受報復。

檢舉管道	
受理單位	稽核室稽核主管
檢舉地址	台北市內湖區新湖一路 278 號
檢舉電話	(02)7739-6761
檢舉信箱	ir@edimax.com.tw
公司網站- 利害關係人專區	www.edimax.com/edimax/post/post/data/edimax/tw/stakeholder/

2.4 風險防護

2.4.1 風險管理

訊舟科技將風險管理納入經營策略與企業文化中，對營運、獲利及危害可能造成影響的各項潛在風險進行管理。由上而下層級的組織，擬定系統性風險因應對政策與流程，以有效的鑑別、分析、評價的風險管理機制，控制各項風險，並建立應對的減緩措施，有效掌握企業風險，以減輕利害關係人受風險的影響。

經董事會通過「風險管理政策與程序」，為風險管理最高指導原則，並於永續發展推動小組轄下設立風險管理小組，依循建立相關應對政策和流程，負責執行董事會核定的風險管理政策。

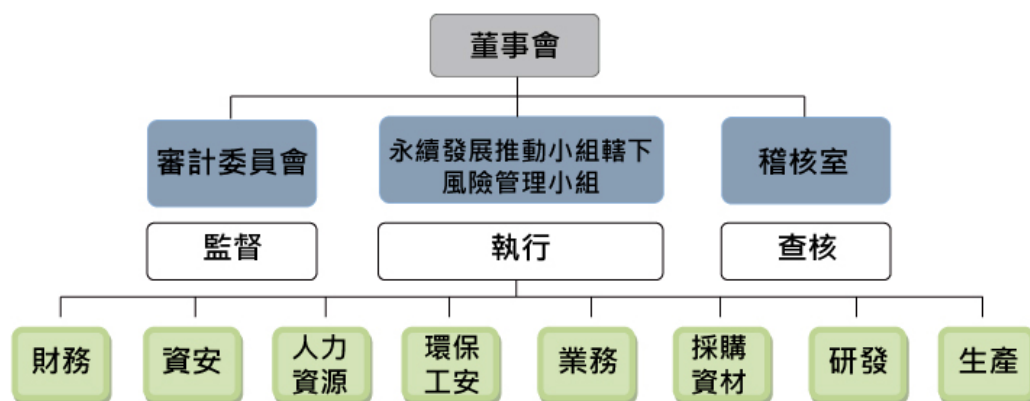
管理範疇

因應全球政經發展趨勢與變化，為使本公司能制度化處理及因應各類風險之產生、增加前瞻性決策品質及提升企業永續經營能力，依重大性原則進行與公司營運相關之環境、社會及經濟(含公司治理)議題，鑑別可能影響企業永續經營的相關風險，諸如環境風險、人力資源風險、產品安全風險、營運風險、市場風險、公司治理風險及其他風險等，本公司致力於制定相關管理策略與因應措施，將可能的風險事件影響程度降至最低。

管理政策

本公司風險管理政策係依據公司整體營運方針來定義各類風險，舉凡有危及公司永續經營之不確定效應之事件，皆屬風險管理範圍，制度化處理及因應各類風險，在可承受之風險範圍內，預防可能之損失，並依據內、外在環境變遷隨時檢討，持續調整改善最佳風險管理措施，以保護員工、股東、客戶與合作夥伴等利害關係人的利益，增加公司價值，達成永續經營之目標。

組織架構



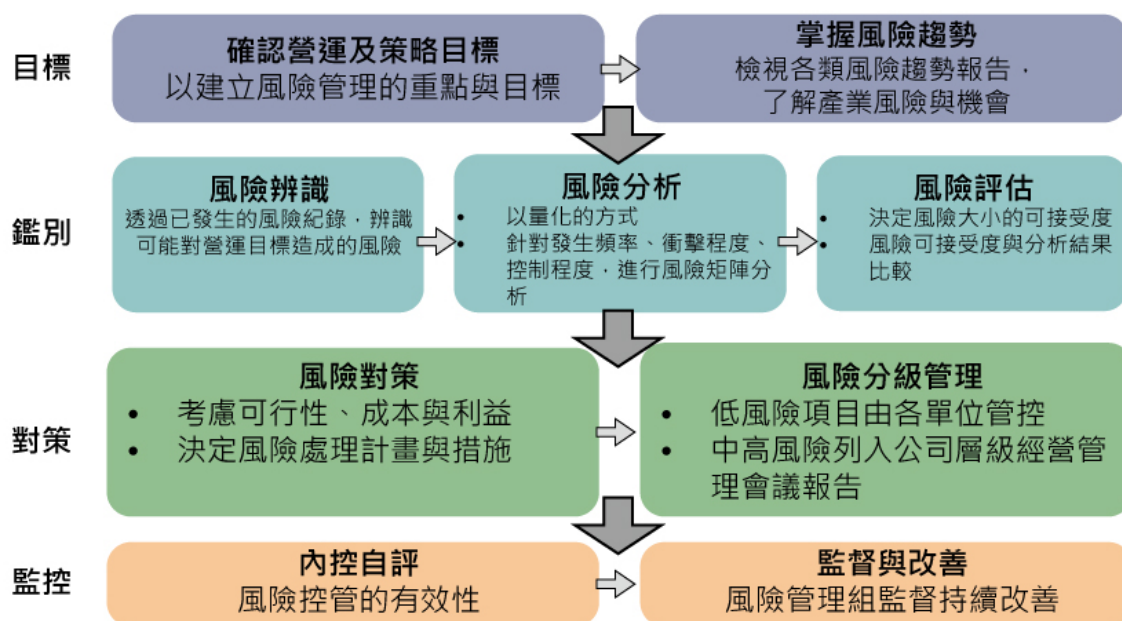
- 一、 董事會：本公司董事會為公司風險管理之最高單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解本公司營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。
- 二、 審計委員會：審計委員會負責審核及監督風險管理政策的訂定及執行情形。
- 三、 風險管理小組：本公司永續發展推動小組轄下設立風險管理小組，為執行風險管理權責單位，建立風險管理相關應對政策及流程，協調相關部門進行風險辨識、分析、評估、管理及監督，以執行董事會核定的風險管理政策。每年召開風險管理小組會議，針對公司風險

管理實施情況進行討論，並每年至少一次向董事會報告本年度風險評估與風險管理運作情形。

四、 稽核室：本公司稽核室為獨立之部門，隸屬董事會，職司實施內部稽核以協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。

五、 各業務及管理單位：各單位主管應於日常管理作業中，進行風險評估及管控，強調全員全面風險控管，平時落實層層防範，以有效作好風險管理。

管理程序



風險管理鑑別與因應策略

各功能單位依專業分工進行細部風險鑑別，並擬定降低、轉移或避免風險的管理策略及因應方案，以有效降低公司營運風險。永續發展推動小組負責本公司永續發展政策或制度之提出及執行，並定期向董事會報告。

請確認

面向	風險類別	風險衝擊	因應策略
公司治理	營運風險	營運目標達成	➢ 經營單位定期向董事報告策略議題，藉由董事成員參與、建議、監督，降低營運風險。 ➢ 透過經營績效會議管理年度方針及目標達成情形。 ➢ 強化風險管理機制，增加利害關係人多元互動機會與管道，提升溝通及揭露品質。 ➢ 確保產品品質與市場競爭力、顧客滿意度及財務績效的執行成效，達到及時修正永續經營的目標。
	財務風險	匯率變動	➢ 本公司外銷比例高，為降低匯兌風險，隨時掌握市場資訊及匯率走勢，評估外匯部位的風險，適時採取避險作業，降低對營運的不利影響。
	資訊安全風險	資料系統異常資安攻擊 機密資料外洩	➢ 2020 年 6 月成立「資安管理委員會」。 ➢ 提升員工的資訊安全意識與專業知識。 ➢ 強化資訊安全管理，確保資訊資產的機密性、完整性及可用性。

面向	風險類別	風險衝擊	因應策略
			➢ 透過資產的鑑別，威脅與弱點的確認，讓管理者充分瞭解風險所在，並嘗試將風險降低至可接受範圍。 ➢ 取得 ISO/IEC 27001:2013、CNS 27001:2014 國際標準認證(有效期間 2020/9/21~2023/9/20)。
經濟面向	供應鏈風險	原物料價格波動 供料短缺	➢ 建立永續供應鏈夥伴關係。 ➢ 建立原料價格風險管理機制。 ➢ 審慎評估並積極開發新料源，避免遭少數供應商壟斷。 ➢ 建立安全庫存。 ➢ 藉由商情蒐集或市調，了解市況提前因應。
	科技風險	低價產品技術取得容易， 影響市場價格 科技整合市場需求提高	➢ 掌握市場趨勢，了解客戶需求，提前佈局新產品與核心技術的開發。 ➢ 投入相關技術研發，增加研發的能量與投資。
	業務風險	市場變局影響營運	➢ 藉由商情蒐集或市場調查，了解市場情況提前因應。 ➢ 因應市場變局，優化產能配置，強化與客戶及供應鏈之間的合作關係。
環境面向	災害風險	人力及原物料短缺	➢ 優化產能的配置。 ➢ 強化與客戶與供應鏈之間的合作關係。
	氣候變遷風險	氣候變遷對企業營運衝擊 溫室氣體排放減量法規及其他要求	➢ 辨識氣候變遷風險及機會，研擬風險因應措施，評估營運衝擊及財務影響，具體呈現氣候變遷資訊揭露。 ➢ 進行碳排放管理，推動溫室氣體盤查與節能措施。
社會面向	人力資源風險	人才取得困難 關鍵人才流失	➢ 有效的人力管理機制，導入績效評估程序。 ➢ 強化人才招募、教育訓練管道。

2.4.2 資通安全

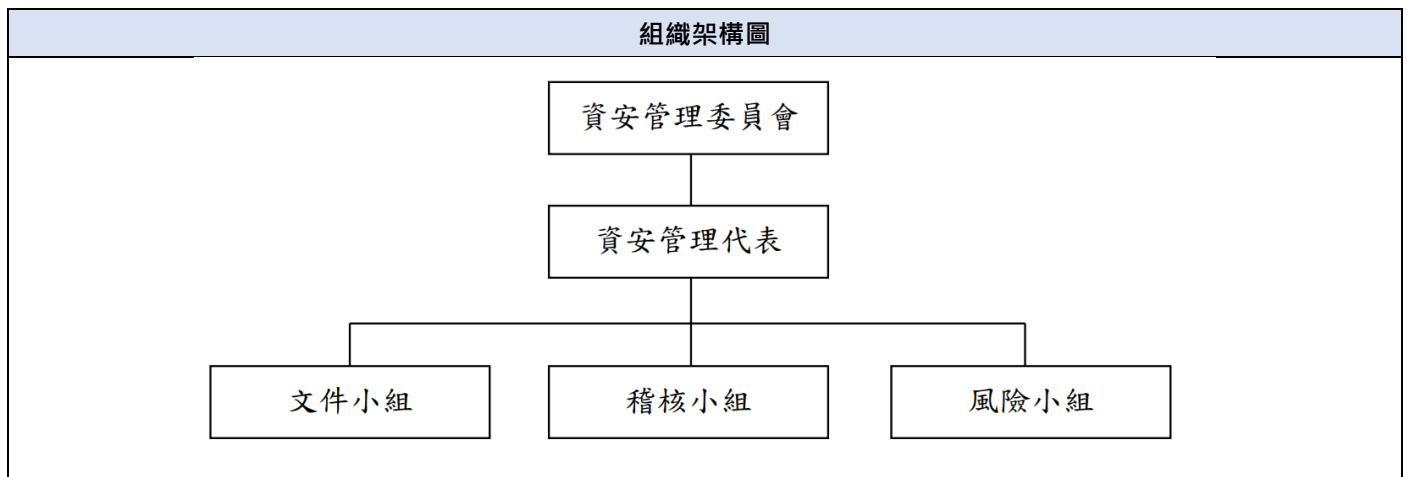
管理方針

重大主題：客戶隱私(資訊安全)	
重大原因	當公司發生資訊安全問題時，除會對公司造成損失外，也連帶影響公司聲譽和形象，可能會讓客戶失去對公司的信任，進而對產品或研發服務產生懷疑。因此公司為保持客戶信任，強化資訊安全的管理和控制，制定相應的資訊安全政策和流程，確保公司員工遵守相關規定，分權管理機密資料使用，加強對重要資訊的保護，並且定期進行資訊安全帳號權限稽查作業，即時解決及降低資安風險。
正/負面衝擊項目	■ 潛在/負面衝擊：客戶資料外洩將蒙受財物或商譽損失。 ■ 實際/正面影響：公司管控良好的客戶隱私可以讓公司維持穩定成長，讓客戶對公司產品有信心，並穩固公司的營運與聲譽。
政策	訂定資訊安全政策聲明為「資安防護、永續落實」。
策略/管理做法	為確保本公司相關業務資訊之機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity) 及可用性 (Availability)，參照 ISO 27001 及上市上櫃公司資通安全管控指引重點項目，制定及檢討資訊安全目標，並滾動式調整資訊安全衡量指標與管理流程，提升內部人員的資安意識與技術能力，強化網路及系統防護措施且定期更新與維護這些防護措施。 每年檢討資訊安全目標，若有異常，分析根本原因並修正管理措施，同時持續關注資訊安全相關議題，了解新興資安威脅進行防範，滾動式調整資訊安全衡量指標與管理措施。
短中長期目標	短期目標： 1.未停用帳號數≤ 3：已離職或已調職的員工若仍保有存取權限，可能對客戶資料造成未授權存取風險。 2.網路中斷意外事件造成重要系統無法運作次數≤ 2：公司重要系統 (如 E-mail、ERP、MES 等) 因網路中斷導致無法運作，可能影響與客戶聯絡的即時性以及客戶數據資訊存取的完整性、可用性，進而影響客戶服務體驗。 中期目標： 1. 未停用帳號數≤ 3：已離職或已調職的員工若仍保有存取權限，可能對客戶資料造成未授權存取風險。 2. 防火牆重大漏洞未修補件數=0：防火牆為公司對外第一道守護牆，攻擊者可以透過未修補的漏洞滲透企業內部網路，進行資料竊取、勒索軟體攻擊或其他惡意行為，進而造成網路及系統運作異常或資料外洩，進而影響商譽及客戶信任。 3. 資安通識教育訓練次數≥ 1：資安訓練可以提升全體員工的資安意識，減少因人為疏忽導致的數據外洩、駭客攻擊、以及被詐騙等風險。 長期目標：為維護客戶隱私，本公司參照 ISO 27001 及上市上櫃公司資通安全管控指引重點項目，制訂存取控制作業規範，並落實資訊安全認知宣導及教育訓練，以達成零重大事件之目標。 ■ 提升員工資安意識與培訓：員工資安意識的提升能防範錯誤認知與行為導致的資安事件 (例如，公司 e-mail 帳號及密碼若用於註冊外部私人帳號留下資訊，可能被惡意竊取進而被當跳板)，亦能減少釣魚攻擊或詐騙受害率。將持續透過透過社交工程演練、資安教

	育訓練、資安相關宣導信件提高員工資安意識。 ■ 降低重大資安事件發生率：重大資安事件的發生可能導致網路或核心系統運作中斷、資料毀損或外洩、進而影響商譽、客戶信任、財務損失等..。將持續關注最新資安議題、網路的部份強化防火牆等資安設備的運作及監控、端點的部份確保防毒軟體與資安補丁確實安裝、落實人員異動之帳號管理與特權帳號雙因素驗證、實施 3-2-1 備份策略，以期零重大資安事件。
有效性評估	本公司依 ISO 27001 內部管理審查程序，每年進行資訊安全目標量測，包含系統還原演練、資訊安全宣導與教育訓練、帳號權限稽查、重要主機與系統漏洞未修補稽查等指標。
績效與調整	1. 未停用帳號數=0：帳號均有依公司人員異動狀況進行處理。 2. 網路中斷意外事件造成重要系統無法運作次數=0，未發生網路異常中斷意外事件。 3. 為提升員工資安認知與意識，2024 年公司針對資訊安全的教育訓練之課程共舉辦過 2 個場次，另舉辦一次社交工程釣魚郵件測試，合計 4 小時的訓練時數，共計 38 人次參加。 從 2020 至今，每年的資訊安全管理進行目標量測，皆有達到目標值，未來將持續關注資訊安全議題。

資安管理委員會

為確保資訊安全，本公司於 2020 年 6 月成立「資安管理委員會」，統籌資訊安全相關事宜，並通過資訊安全管理系統驗證，導入 ISO 27001 資訊安全管理系統。經由 Onward Security 企業合規處協助輔導，成立「資訊安全管理體系 ISMS」標準專案工作小組，以建構一套完整的資訊安全管理標準程序。專案小組循序完成，資訊資產盤點、風險評鑑管理、安控機制建立、與業務衝擊分析等風險管理評估作業；撰訂資安管理制度文件，確認管理制度 SOP 與運作之證明文件；經由內、外部稽核程序的縝密審查後，成功導入 ISO 27001:2013 資安認證作業。並於 2023 年 5 月申請加入臺灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)，符合「上市上櫃公司資通安全管控指引」的法規要求。



為遵循相關法令並保護本公司資訊資產(包括資料、軟體、硬體設備等)，免於因外在之威脅，或內部人員不當之管理與使用，致遭受竄改、揭露、破壞或遺失等風險，本公司訂有資訊安全政策以為遵循依據，也投入新台幣 3,060,000 元的資訊安全管理與維護費用，目標為確保重要及核心系統之機密性、完整性及可用性，以達成資訊安全目標。

確保本公司相關資訊安全措施或規範符合政策與現行法令之要求，公司定期實施資訊安全教育，每年至少進行一次資訊安全查核及營運持續運作計畫之測試及檢核，以確保資訊資產受適當之保護，

防止未經授權或因作業疏忽對資產所造成之損害，並確保所有資訊安全事件或可疑之安全弱點，皆能依適當通報程序反映，並予以適當調查及處理。於 2024 年期間並無發生重大資通安全事件。

資安管理流程圖				
流程	說明	標準	負責人	
<pre> graph TD A[資訊安全事件] --> B[資訊安全事件問題初判] B --> C[資訊安全事件問題研判] </pre>	● 系統自動監控通知 ● 客戶通報異常事件 ● 同仁查檢發現 ● 其他 ● 針對異常問題進行初步判斷。 ● 通報業務負責人 ● 通報資訊安全事件原因 ● 研判資訊安全事件種類，等級，影響程度等 ● 研判所需處理事件時間及是否進行對外通報。	資訊安全事故管理程序 資訊安全事故管理程序 資訊安全事故管理程序 矯正措施管理作業程序	● 部門同仁 ● 部門同仁 ● 業務負責人 ● 業務負責人 ● 風險小組	
<pre> graph TD D[資訊安全事件障礙排除作業] --> E[資訊安全事件服務復原作業] E --> F[資訊安全事件結案] </pre>	● 啟動障礙排除作業 ● 系統查中自復則停止通報 ● 依 SOP 可直接進行排除並可結案。 ● 啟動業務持續運作計畫。 ● 評估是否需要外部支援。 ● 進行資訊安全事件通報指派人員統一對外回應事件。 ● 障礙排除說明 ● 資訊安全事件彙總報告 ● 依矯正措施管理作業程序執行，業對事件依受影響範圍依照「矯正-復原-檢討」之順序進行	資訊安全事故管理程序 矯正措施管理作業程序 資訊安全事故管理程序 矯正措施管理作業程序 資訊安全事故管理程序 矯正措施管理作業程序	● 業務負責人 ● 風險小組 ● 業務負責人 ● 風險小組 ● 業務負責人 ● 風險小組	

資訊安全及持續營運為本公司永續發展之重點，而資訊是公司有價值的資產，業務持續運作是依賴資訊的完整性和持續的可用性，遵循資訊安全的規範可保護資訊免於未經授權的使用、修改、公開或破壞，可避免資料外洩之情事發生。經由定期審核資訊安全目標符合公司期許與客戶要求，以確保

本公司資訊資產之安全，並保障客戶權益。2024 年本公司並無發生違反客戶隱私權或客戶資料遺失、資訊洩漏、失竊而遭受客戶權益受損之情事。

2.4.3 智慧財產管理

永續經營是本公司的理念，創新是企業邁向卓越的關鍵能力，因此智慧財產權被視為是本公司最重要的資產之一。本公司重視自己的智慧財產也尊重別人的智慧財產，透過積極的智慧財產管理：一方面鼓勵員工創新、致力於創造優質智慧財產，藉此優化競爭優勢，提升企業的獲利能力；另一方面審慎評估他人的智慧財產權狀況，降低侵權風險，並且積極抵抗浮濫的專利訴訟，維持公司及股東的最大價值與利益。為鼓勵研發創新，保護自主關鍵技術，本公司結合營運目標與研發資源，擬定智財策略，降低營運風險，提升企業競爭力。

專利保護措施

本公司之智財策略主要係透過強化人員對智財權的認知、產業局勢分析、自主研發能量蓄積、優質提案的萃取及智財權取得後的維權與運用等資源所建構，透過獎勵制度、宣導教育等執行層面之落實，確保專利之質量兼俱，一方面保護自主研發成果，鞏固競爭優勢，並可靈活運用智財權，有效抵禦浮濫之專利訴訟。

營業秘密管理

針對資訊安全，本公司則訂有資安管理相關規範，保障人員資料隱私與客戶權益，並透過教育訓練，強化同仁保護公司機密資訊之意識以及法令遵循的專業認知，降低公司資訊不當外洩之風險。

執行情形

截至目前已有 8 項專利權、16 項商標權，本公司每年會定期將智慧財產相關事項提報至董事會，最近一次提報日期為 2024 年 12 月 12 日。本公司持續推動智慧財產管理計畫，結合營運目標與研發資源，擬定智財策略，致力保護研發成果。訊舟科技取得之智慧財產清單與成果，請詳見本公司官網「投資人專區」。

投資人專區



三、綠色設計、智慧經營

3.1 供應鏈管理

管理方針

重大主題：供應商評鑑管理	
重大原因	為確保公司產品品質穩定與持續提升，本公司致力於選擇符合要求之最佳供應商，並確保其產品符合有害物質管制規範。外包廠之交期、品質及價格等因素對公司獲利至關重要，須仰賴其提供品質優良且穩定的產品，以維持本公司產品的整體品質與穩定性。
正/負面衝擊項目	● 實際/正面影響：對供應商定期進行評鑑，可以幫助追蹤供應商是否有使用對環境有益的製程與產品，避免因為生產產品造成環境過大的傷害。 ● 潛在/負面衝擊：若沒對供應商做定期評鑑，可能會造成供應商提供的產品品質不一，造成被客戶稽核而導致營運成本的增加。 ● 潛在/正面影響：加強評鑑，可以關注供應商是否有雇用童工或是有非法移民的情形發生，避免人權的侵害發生。
政策	1. 供應商品質系統及有害物質管理系統(含 ISO 9001 ; ISO 14001 ; IECQ QC 080000 ; RoHS 及相關法規限值分析)。 2. 交期達標以及成本低於工廠為既定政策。
策略/管理做法	1. 新進供應商評核執行風險管理。 2. 定期考核：依據表定每月安排進行供應商稽核。 3. 交期達標：製程時間控制在三週內。 4. 外包廠成本：需低於工廠製造成本。 若無法達成管理有效性之評量機制，則考慮尋找新外包廠商做備案。
短中長期目標	短期目標： 1. 100%外包商交期、品質、價格需滿足公司需求。 2. 持續並擴大外包商稽核。 中期目標： 1. 外包廠成本需低於工廠製造成本。 2. 外包商交期、品質需滿足需求，價格部份需再定期檢視與調降。 3. 供應商評鑑項目增加社會面指標以完善供應商稽核。 長期目標： 找到優質供應鏈滿足客戶要求，建立強大供應鏈滿足目前及未來客戶的需求。
有效性評估	1. 完成並更新至 ISO 文件「供應商管制程序」。 2. 依外包商的實際交貨結果做量化統計。 3. 年度安排每個月進行供應商定期稽核。 4. 成本 IE 評量為準。
績效與調整	● 2024 年 100%外包商都符合公司需求與政策。 ● 2024 年度依月份排入定期稽核名單稽核家數為 9 家評估，結果不合格之供應商家數為 1 家，佔比 11.1%。不合格之供應商，因其部分產品為委外製造，其生產環境影響不良率，且無改善措施，因此移除此供應商委外製造之產品。 ● 若突然客戶需求上升超過目前外包商產能，將可發包給另一家外包商以滿足訊舟需求。

3.1.1 供應商概況

訊舟科技之原物料主要可區分為關鍵零組件與一般零組件。關鍵零組件主要為構成產品功能特性之控制晶片 (chipset) ; 一般零組件則包括被動元件、電阻、電容、印刷電路板、機殼等一般電子產品所使用之零組件。

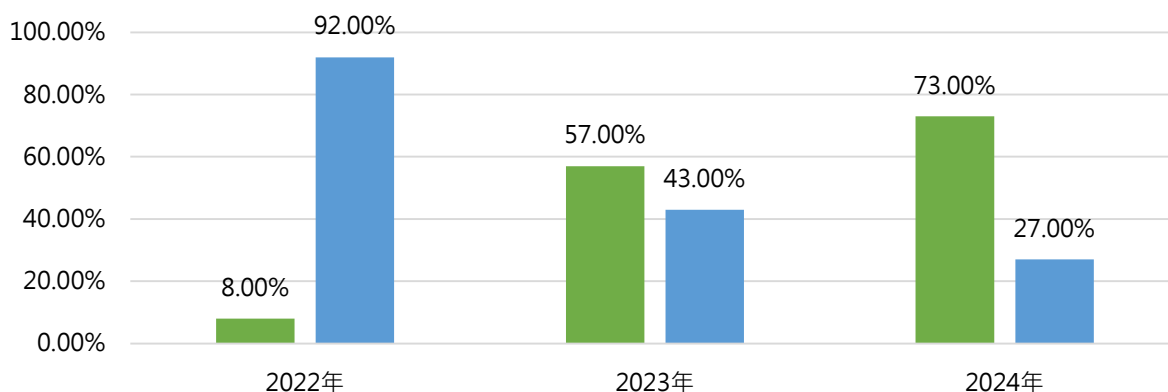
過往因受疫情影響，以致關鍵零組件缺料造成之長短料問題雖已不復存在，然而全球大環境仍面臨中美貿易衝突、俄烏戰爭、以巴戰爭、通貨膨脹、匯率不穩定及經濟衰退等疑慮，公司應保守謹慎面對未來，持續強化供應鏈管理，提高供貨品質，降低成本及縮短交期以提升整體營運績效。

訊舟科技近三年採購金額比例如下表所示：

近三年採購概況一覽							
契約種類	採購地區	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例
原物料	國內	137	8.00%	219	57.00%	197	73.00%
	國外	259	92.00%	96	43.00%	73	27.00%
總計		396	100.00%	315	100.00%	270	100.00%

註：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區。

原物料採購金額占比



採購實務

訊舟與國外供應商採購原物料，均需簽署採購契約，明訂供應商應遵守當地法令，其中包含勞動與人權相關法規，2024 年供應商無使用童工之情事發生。同時，供應商亦須明確提供其原物料來源，避免取得違反國際法規或與本公司無共識之上游生產商其所生產之原物料。

3.1.2 供應商管理

供應商管理政策

訊舟科技本於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動。於商業往來之前，應考量代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否有不誠信之行為紀錄。與其簽訂契約，內容宜包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉及不誠信行為，得隨時終止或解除契約之條款。

本公司對於供應商之管理訂有「供應商管制程序」及「環境物質管理程序」，並由工程、研發、品保與採購或生管人員組成評鑑小組，對供應商進行書面及實地評鑑，其重點包含品質及產品安全的確保，對所有有交易之供應商，品質管理及有害物質管理進行定期及不定期稽核。

針對重要供應商的環境保護、安全衛生管理制度及績效進行年度評核，同時建立供應商保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之篩選條件及對供應商在環安衛風險、禁用童工、勞工管理、無危害勞工基本權利、道德準則及誠信經營等面向的要求及期待，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至本公司主要供應商，確保供應商符合環保、職業安全衛生及人權等相關法規。同時對於原物料供應廠商會要求其出具「綠色產品宣告書」，宣告其原物料均符合法規之規範以確保使用安全無虞、要求供應商確實遵守法令及社會規範，確保資訊安全、對人權與勞動安全衛生以及企業社會責任履行情況加以評估，評鑑合格始得列入合格供應商。

本公司之國內外供應商大多為長期合作廠商，本公司供應與管理的經營理念是與供應商緊密合作達到客戶滿意為最高目標。在善盡全球供應鏈之企業社會責任承諾下，本公司致力推廣企業社會責任承諾至所屬供應商，要求其具體實施情形如下：

1.對廉潔採購的贊同。	2.品質及產品安全的確保。	3.環境的考慮(綠色採購)。
4.法令及社會規範的遵守。	5.資訊安全的確保。	6.對人權與勞動安全衛生的考慮。
7.企業社會責任履行情況		

供應商與評鑑

訊舟科技視供應商為重要的合作夥伴，致力於打造與維繫良好的長期合作關係，同時為強化永續供應鏈的重要性，本公司依循「ISO 9001」、「ISO 14001」及「IECQ QC080000」稽核條件，制定「供應商管制程序」，定期稽核及審查供應商，稽核實施依據供應商管制程序要求其加入定期/年度供應商評核表，經由供應商評比等審查機制，對供應商作資格及履約能力的管理及篩選，評估供應商營運能力，確保原物料品質穩定，降低長期供貨風險。

本公司根據「供應商管制程序」2024 年度依月份排入定期稽核名單，稽核家數共 9 家，評估結果不合格之供應商家數為 1 家，合格佔比達 88.89%。不合格之供應商，因其部分產品為委外製造，其生產環境影響不良率，且無改善措施，因此移除此供應商委外製造之產品，其餘 8 家供應商均通過稽核。

若所合作之供應商經本公司之供應商評鑑不合格者，若經評估後同意改善，本公司將盡力協助輔導其成為合格之供應商，若供應商品質問題無法配合改善，則終止雙方合作關係。

訊舟科技之供應商管制程序流程圖

權責 Responsibility	流程圖 Flowchart	流程說明 Flow description	相關表單 Related Form
相關單位 Concerned unit	考核 Assessment	1. 對所有有交易的供應商進行定期或不定期考核。 Perform periodic or non-periodic assessment to all of the suppliers.	
相關單位 Concerned unit	評分 Rating	2. 由資材及品保單位針對廠商交料狀況,使用 FM-QA-180 【供應商品質評分表】進行考核 MA and QA units will use FM-QA-180 [Supplier Quality Rating Form] to evaluate the manufacturer's delivery status.	●FM-QA-180
相關單位 Concerned unit	運用 Apply	3. 評比結果作為再次配合之參考。 Rating information can be used as a reference for next cooperation.	
相關單位 Concerned unit	歸檔 Archive	4. 將評比資料妥善保存。 Well store the rating information.	

供應商評核等級	
合格	80~100%
有條件合格	70~79%
不合格	<69%

衝突礦產政策

訊舟科技依據經濟合作與發展的組織(OECD)責任商業行為與盡職調查指引，建立供應鏈社會責任管理制度，並透過自我評估問卷、現場稽核、改善計畫等方式，評估供應商在人權、勞工、環境、反貪腐等方面的表現，並提供改善建議和協助。同時依照責任商業聯盟政策(RBA)之衝突礦產指示，要求供應商與本公司合作致力於使訊舟科技產品中使用之礦物為“非衝突礦產”。

本公司致力於詳實調查供應鏈，確保金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、鈷(Co)、錫(Sn)及雲母(Mica)這類金屬並非透過無政府軍團或非法集團之礦區開採或是循非法走私取得。

若現有之供應商發生實際或可預期發生之重大環境、勞動條件、人權、社會等負面影響時，本公司將立即依供應商管制程序及相關辦法予以降等或移除於合格供應商名單之內，若彼等所供應之料件有相當程度之不可替代性，本公司將協助輔導彼等消除前述已發生或預期可發生之重大負面衝擊，以維持供應鏈之有效運作。

2024 年度本公司舉辦 ESG 教育訓練課程如下：

課程名稱	時數(時)	參與人次
ISO 14064 溫室氣體盤查專案-內稽教育訓練	5	11
ISO 45001 內部稽核員訓練課程	3	13

3.2 客戶安全與健康

管理方針

重大主題：顧客的健康與安全	
重大原因	訊舟科技的企業願景是透過持續創新，提供優異品質的產品/解決方案與服務，產品設計上強調「簡單、創新、人文、環保、安全」，產品的研發及製造堅持“品質第一”，滿足目標客戶的潛在需求。魅力品質及創新品質同時也是 EDIMAX 品質政策的立足點，找出提升客戶滿意度的切入點，規劃制定超越期待的魅力品質，不斷進行品質的突破與創新，和競爭產品做出差異化、區隔化的創新產品，為顧客帶來持續的驚喜，締造顧客深度滿足，為客戶創造最大價值，為品牌忠誠度加分。
正/負面衝擊項目	實際/正面影響：維持產品品質與確保合乎規格，以確保客戶對本公司產品的信任，為公司營業帶來正面效益。 潛在/負面衝擊：產品若沒有相對應的補救計畫，會造成客戶購買產品的疑慮，也會相對造成公司的聲譽影響。
政策	品質/有害物質減免政策： 1. 品質第一：提供客戶優質的產品和服務。 2. 客戶至上：重視顧客的意見，並滿足客戶的需求。 3. 經濟有效：降低營運成本，提昇工作效率，創造最大價值。 4. 迅速確實：產品持續快速研發創新、生產製造，並正確、落實作業程序。 5. 符合有害物質法規及客戶要求。 品質依規定符合各國安規認證(CE/FCC/UL)/能耗政策(Energy Star & 加州能源法) 及各國 ESG 政策。
策略/管理做法	EDIMAX 擁有完整 TQM 全面品質管理系統，積極重視各部門作業人員的培訓教育，確保持續不斷的自我品質要求，層層把關、環環相扣的品質管理體系，達成對產品品質的承諾。 藉由定期 ISO 稽核及體檢進行預防，確保各項資訊皆符合各國法規及政策，以下為程序書辦法： 1. 營運持續與復原計畫。 2. 危機管理與災害復原程序。 3. 產品召回管制程序。 4. 客戶抱怨管制程序。 5. 矯正與預防措施作業辦法。 6. 暫停生產出貨管理辦法。
短中長期目標	● 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件≤0(件) ● 中期目標：使用統計方法及品管工具，為落實品質管理制度，使用抽樣、品質管制圖、可靠度分析等工具進行品質績效評估，並定期分析產品異常原因，即時改善，以提昇產品品質與顧客滿意度。 ● 長期目標：以顧客滿意度為最終績效衡量指標，以為提升顧客滿意度，定期實施顧客滿意度調查，主動了解客戶需求，並將顧客滿意度水準提供品質單位分析以作為提升顧客滿意度之依據。為了提供終端消費者最好的使用經驗，EDIMAX 有健全的售後服務系統，與顧客建立長遠密切的關係，以追求顧客忠誠度。
有效性評估	1. 訊舟總部導入 CRM 雲端客服系統，有效串連全球用戶意見。

	2. 多語系線上服務系統，23 個網站 16 個語系，設有線上客服系統。 3. 在地技術客服中心，全球分設處技術服務中心。 4. 透過線上意見系統，定期蒐集通路及用戶意見。 5. 遵循顧問公司系統長期監測及考核 ESG 進度。 6. 安規及法規部分則遵循各國的修改進行更新。
績效與調整	1. 2024 年 0 件違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。 2. 依據組織處境(內外部議題&利害相關者需求)制訂公司年報，若發生績效指標實績值未達目標時，則依總經理室要求提出口頭說明或是書面改善對策，若績效指標實績值未達目標的主要原因是公司績效指標不合宜時，則應以修改後的公司目標，調整部門績效指標目標值。並重新分析實績值與新目標值的差異，以確定部門績效。 3. 安規及法規已有專門部門及外部實驗室進行控管及提醒，尚不需調整管理方法。

3.2.1 產品安全與認證

重大主題：行銷與標示	
重大原因	近年來各國在訂定法規時，對於無線產品的是否符合標準要求更為嚴謹。尤其是在 WiFi 6/7E 及 AIOT 產品線之相關法規上更為細分化及複雜。如不進行嚴格管理，本公司未來有可能面臨各國相關法規上的處罰。本公司盡責的以各國法規進行產品標示法管理，可降低成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。
正/負面衝擊項目	潛在/負面衝擊：若安規過期沒有及時注意與防範措施，會造成政府的裁罰，增加公司的營運成本，並影響客戶對本公司的信任。 實際/正面影響：完善的行銷標示，可以幫助公司產品符合政府規範，並隨時注意出口產品是否有符合當地政府規範，讓客戶與股東信任公司所生產之產品。
政策	本公司的產品標示法政策為： 1. 落實公司治理。 2. 發展永續環境。 3. 加強企業永續發展資訊揭露。
策略/管理做法	本公司藉由每年檢視各國當地相關法規並用國際檢驗大廠的精密儀器進行測試，以符合產品標示；若發現採用的規範已過期，本公司亦積極由長期合作的國際檢驗大廠進行測試報告更新。
短中長期目標	本公司秉持對新技術永續發展政策，對於新技術之相關產品標示法及各國當地相關法規持續更新，無論是短期、中期、長期之目標都是落實執行各項規定，並長期和國際檢驗大廠合作，用精密測試儀器來確保能達到各國當地相關法規，與時俱進走在新技術領域的尖端。
有效性評估	落實執行各項規定並每年皆針對產品標示法 SOP 進行有效性管理、評量並改進。
績效與調整	本公司符合各國當地相關法規包括 CE、FCC、LVD、BSMI、NCC、RoHS、REACH 等。

訊舟科技所有產品均 100% 依照各國國際法規標準、自願性準則和環保標章等要求，如 REACH、RoHS 等，於產品、使用者手冊、EDIMAX 官方網站揭露相關服務資訊與標示。提供客戶所有產品標示規格名稱、尺寸、批號、條碼、數量、製造日期與聯絡資訊等詳細資料。

本公司對產品與服務之行銷及標示，係遵循相關法規及國際準則，對於銷售之產品會依客戶需求出具自我宣告書，包括符合 CE、FCC、VCCI、UL 及歐盟 REACH 法規、RoHS 環保法規、WEEE 規範、EuP 指令、無鹵要求等國際法規規範，確保終端消費者不會因為使用產品而受傷或產生生命危害；對客戶之隱私均遵守保密協定及個人資料保護法，並設有客服單位及利害關係人專區保護消費者權益

及提供申訴管道。在安全防護部份，2020 年 6 月更導入 ISO-27001：2013(資訊安全管理系統)加強資安控管的機制，對於公司在品質控管及營運上都產生了積極正面的幫助，也提升產品的可靠度及客戶滿意度。

2024 年本公司無違反有關產品與服務的健康安全法規、產品與服務資訊標示違規、行銷推廣相關法規，而遭裁罰之事件。

下表為訊舟 2024 年產品或服務安規認證與國際認證項目統計：

國際安規認證/品質系統認證項目統計	
認證或系統名稱	安全規範認證/品質系統認證
電子設備生產製造管理	ISO 9001 品質管理國際標準
有害物質流程管理系統	IECQ QC 080000：2017 證書
環境管理體系認證	14001：2015 證書
網路設備資安/資訊安全管理系統	ISO 27001：2013 證書
BSCI (企業社會責任準則)	BSCI 稽核報告
歐洲合格認證	CE Certification
美國聯邦通訊委員會認證	FCC Certification

產品或服務取得國際安規認證/品質系統認證項目統計		
產品或服務項目名稱	安全規範認證/品質系統認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
EW-7822UMX	FCC、CE、NCC	100%
EW-7611UXB	FCC、CE	100%
Openpath model	UL	100%
SOPHOS model	UL	100%
ASUS model	UL	100%
註：百分比=(提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。		

訊舟科技產品皆需經過嚴格的品質管理系統把關，並依據各產品使用類別，通過多項系統認證，驗證證書如下：

ISO 27001：2013 證書	
	
EW-7822ULC 測試報告	DAP-X1860 UL 證書

EMC Test Report

Applicant	: Edimax Technology Co., Ltd.
Product Type	: 11ac Wireless Dual-Band Selectable USB Adapter
Trade Name	: EDIMAX
Model Number	: EW-7822ULC
Applicable Standard	: VCCI-GSPR32: 2016
Received Date	: Mar. 19, 2021
Test Period	: Mar. 26 ~ Apr. 01, 2021
Issued Date	: Apr. 15, 2021

Issued by

A Test Lab Techno Corp.
No. 140-1, Changan Street, Bade District,
Taoyuan City 33465, Taiwan (R.O.C.)
Tel : +886-3-2710188 / Fax : +886-3-2710190
Taiwan Accreditation Foundation accreditation number: 1330
Certified Scope: 9 kHz ~ 6 GHz



Note:

1. The test results are valid only for samples provided by customers and under the test conditions described in this report.
2. This report shall not be reproduced except in full, without the written approval of A Test Lab Technology Corporation.
3. The relevant information is provided by customers in this test report. According to the correctness, appropriateness or completeness of the information provided by the customer, if there is any doubt or error in the information which affects the validity of the test results, the laboratory does not take the responsibility.

Page 1 of 28

CERTIFICATE OF COMPLIANCE

Certificate Number	UL-US-2018383-0
Report Reference	E314497-20210315
Date	26-Mar-2021

Issued to: EDIMAX TECHNOLOGY CO LTD
278 Xinhua 1st Rd
Neihu District Taipei
Taiwan 114

This is to certify that representative samples of AZOT - Audio/Video, Information and Communication Technology Equipment
See Addendum Page for Product Designation(s).

Have been investigated by UL in accordance with the Standard(s) indicated on this Certificate.

Standard(s) for Safety: UL 62368-1, 2nd Ed., Issue Date: 2014-12-01

Additional information: See the UL Online Certifications Directory at <https://iq.ulprospector.com> for additional information

This Certificate of Compliance does not provide authorization to apply the UL Mark. Only the UL Follow-Up Services Procedure provides authorization to apply the UL Mark.

Only those products bearing the UL Mark should be considered as being UL Certified and covered under UL's Follow-Up Services.

Look for the UL Certification Mark on the product.

B. Malley
Bruce Malley, Director North American Certificate Program



Any information and documentation involving U.S. Work services are provided on behalf of UL LLC (UL) or any authorized licensee of UL. For questions, please contact a local UL Customer Service Representative at usinfo@us.ul.com.

ISO 9001 品質管理國際標準

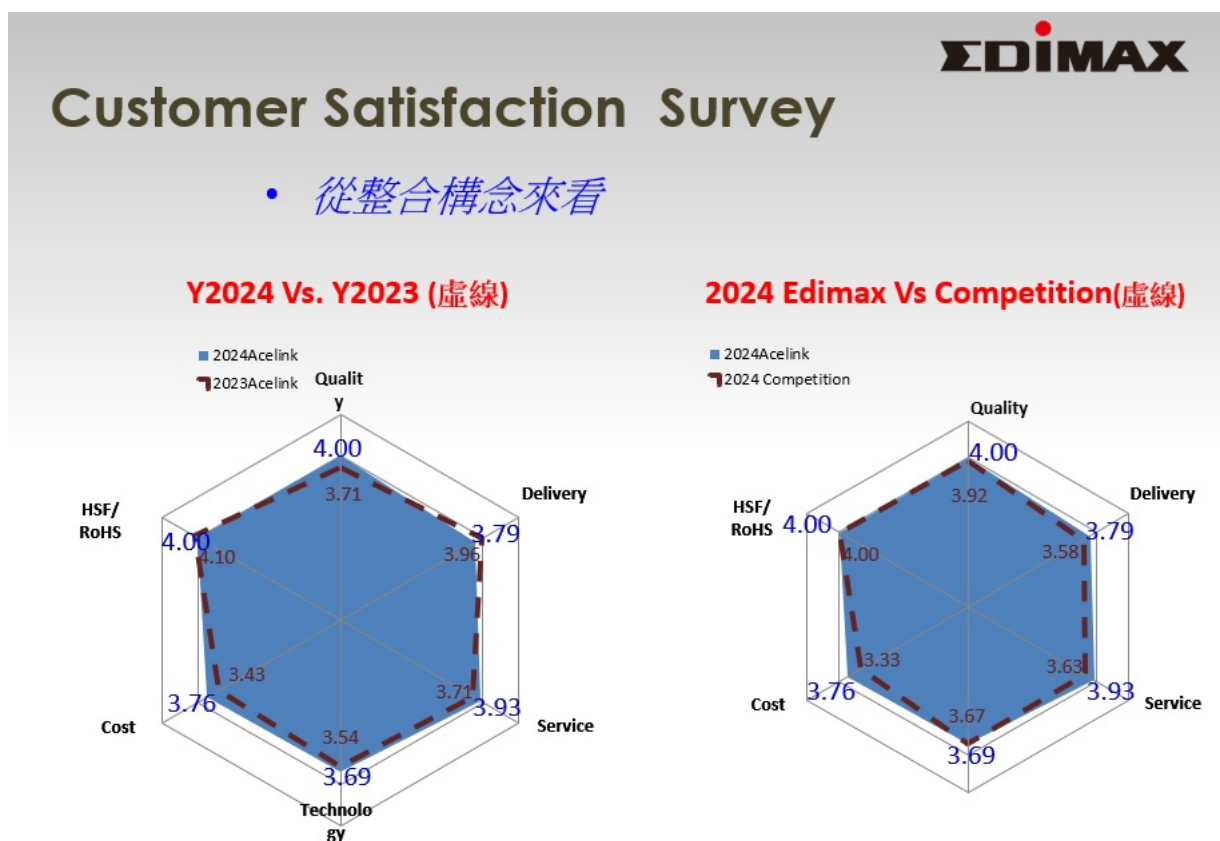


3.2.2 客戶服務

訊舟集團採用多重策略來拓展市場競爭力。其中，公司利用自有品牌「EDIMAX」和「COMTREND」來增加市場佔有率。為了迎合全球市場的多樣性，集團在歐美等地設立子公司。透過各行銷據點，有助於蒐集各地最新的市場和技術動態，使公司能夠快速反應市場和技術的變化趨勢。同時，這些子公司也能夠深入了解當地的市場需求，從而更好地提供客戶所需的產品和售後服務。這種本地化的接觸不僅有助於滿足客戶的需求，還能夠更好地調整產品和服務，以確保它們適應不同地區的文化和需求。

除了透過上述深入本地了解客戶需求外，為了保障客戶之權力，本公司設有客服部門提供服務及處理客訴等相關問題以維護客戶權益。

訊舟每年定期蒐集客戶回饋意見，並於會議中檢討客戶每年的滿意度回饋，藉此加以擬定改善策略，有助提升客戶滿意度。本公司 2024 年客戶滿意度為 76 分。



四、永續環境、品質控管

4.1 能源與排放

4.1.1 能源管理

訊舟依通信網路產業特性與本公司營運需求建立完整的環境管理制度，目前已通過 ISO 14001 環境管理系統認證，而台北總公司於 2016 年底遷至內湖新辦公處所後，持續秉持著過去的經驗，不斷努力進行節能減碳。

為了更進一步提升能源使用效率，本公司在 2019 年 11 月再次與能源技術顧問公司簽訂電力管理合約。這個合約的目的是協助我們進行節能措施，並在能源使用方面得到專業的輔導和建議。透過我們的堅持與持續改進，以確保我們的辦公環境更加環保並且能夠更有效地運用能源。在整體能源使用上，排放強度 2024 年較 2023 年上升 0.47GJ/人，與前一年度無顯著差距。

訊舟總部近三年所使用之能源消耗量如下表所示：

訊舟科技 2022~2024 年能源使用情形				
定量指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
電力使用量	度 / 年	1,624,080	1,647,840	1,681,440
	GJ	5,846.69	5,932.22	6,053.18
柴油使用量	L / 年	10	2,401.55	2,243.1574
	GJ	0.35	84.46	81.16
汽油使用量	L / 年	0	754.58	2,148.6
	GJ	0	24.64	71.62
總能源使用量	GJ	5,847.04	6,041.32	6,205.96
組織特定度量	員工人數(人)	296	309	310
能源排放強度	GJ/人	19.75	19.55	20.02
註：				
1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。				
2. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值：汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；天然氣 8,478kcal/m ³ ；液化石油氣 6,635kcal/L；1 kcal=4.184 KJ。				

4.1.2 節能成果

本公司在制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策方面，已於「永續發展實務守則」訂定相關規定，並行之有年，確實履行，將持續再接再厲，並設定 2025 年度較 2024 年度以減少 1%為目標，執行措施如下：

項目	說明
辦公室節能措施	(1). 隨季節調整空調及設定恆溫於 26 度，以減低電力負荷，公司同仁也做到隨手關閉電腦、空調與照明電源。 (2). 冷氣安裝智慧控制，下班後冷氣定時關閉，若有加班需開啟時，則啟動 1 小時後自動關閉。 (3). 辦公室之照明全數 LED 化，T8 日光燈瓦特數為 LED 的兩倍，故每月照明用電約減少 95,040 千瓦，既降低燈源發熱量，且能達到節能目的。

	(4). 宣導員工勤走樓梯代替電梯，並訂定每週二為訊舟之樓梯日。
電腦機房節能措施	推行伺服器虛擬化，節省電力及相關設備。
省水措施	給水裝置加裝變頻器以穩定水壓，並使用省水閥，有效減少不必要的水資源浪費。
其他	(1) 持續推動文件管理電子化系統，減少紙張使用量，並多加利用再生紙。 (2) 確實執行廢棄物，如廚餘、鐵鋁玻璃罐、廢紙與寶特瓶等的回收管理與資源分類，並由專業人員負責廢棄物的處理與分類。

4.1.3 溫室氣體排放

為響應全球氣候行動及有效管理溫室氣體排放情形，本公司依循 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準之規範，以盤查台北總公司之直接溫室氣體排放量與間接溫室氣體排放量，採用營運控制權設定組織邊界。2024 年溫室氣體總排放量為 1,240.3006 噸 CO₂e，其中範疇一排放量為 18.6093 公噸 CO₂e，範疇二為 797.0026 公噸 CO₂e，範疇三為 424.6887 噸 CO₂e。

相較於 2023 年，整體溫室氣體排放量較 2023 年顯著下降。總排放量由 1,368.38 公噸 CO₂e 減少至 1,240.30 公噸 CO₂e，減幅達 9.36%。其中，範疇一（直接排放）與範疇三（其他間接排放）分別較前一年減少 52.4%與 17.57%，顯示在能源設備改善、營運效率提升及供應鏈碳排管理等方面均見具體成效。此外，溫室氣體排放強度亦由 4.43 公噸 CO₂e/人降至 4.00 公噸 CO₂e/人，下降約 9.71%，進一步反映公司在維持營運穩定的同時，持續提升碳效率與永續經營能力。近三年溫室氣體排放情形如下表所示：

訊舟科技近三年溫室氣體排放情形				
定量指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	0.03	39.1096	18.6093
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	803.92	814.0330	797.0026
範疇三：其他間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	-	515.2385	424.6887
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三	公噸 CO ₂ e	803.95	1,368.3811	1,240.3006
組織特定度量	員工人數(人)	296	309	310
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/人	2.72	4.43	4.00
註： 1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、交通運輸之移動燃燒源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)之 GWP 值計算。 2. 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。 3. 範疇三指其他間接排放，包含：下游的運輸與配送、員工通勤、商務旅行、處置固態和液態廢棄物、燃料和能源相關活動(不包括類別 1 及 2)。 4. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO ₂)、甲烷(CH ₄)、氧化亞氮(N ₂ O)、氫氟碳化物(HFCs)。 5. 臺灣地區外購電力引用經濟部能源署公告之電力排放係數，2022 年電力排放係數=0.495 kgCO ₂ e/kWh；2023 年電力排放係數=0.494 kgCO ₂ e/kWh；2024 年電力排放係數=0.474 kgCO ₂ e/kWh。 6. 2022 年至 2024 年的排放量結果為本公司依循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準之規範進行自主性盤查，尚未經第三方機構驗證。				

4.2 水資源管理

訊舟營運所在地點位於台北市內湖區，水源主要為自來水，供水來源為翡翠水庫，其水資源風險為中低風險區。本公司僅辦公室生活用水，無任何大量用水風險及汙染風險，2024 年度用水量約使用 8.48 百萬公升。

本公司從全面落實日常生活節約用水做起，將洗手間水龍頭出水量減小，將可利用之水資源發揮最大效益。2024 年度用水密度與前兩年相比亦有明顯下降趨勢，相較 2023 年，雖員工數增加 1 人，但用水密度卻大幅漸少 0.0032 百萬公升/人，下降 10.46%。訊舟科技近三年用水量如下表所示：

訊舟科技近三年年水資源使用情形			
年度	2022 年	2023 年	2024 年
取水量(百萬公升)	8.99	9.45	8.48
排水量(百萬公升)	8.99	9.45	8.48
耗水量(百萬公升)	0	0	0
廠內循環用水量(百萬公升)	300	300	300
水回收再利用率(%)	97.09	96.95	97.25
廢水排放量(m ³)	8,987	9,451	8,480
組織特定度量(人)	員工人數	員工人數	員工人數
組織特定度量值	296	309	310
用水密度(百萬公升/人)	0.0304	0.0306	0.0274
註： 1. 耗水量=取水量-排水量。 2. 用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值(人)。 3. 水回收在利用率=廠內循環用水量/(取水量+廠內循環用水量)*100% 4. 本公司循環用水指冷氣水塔的冷卻水。			

4.3 氣候變遷調適

訊舟科技參考氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構中，關於治理、策略、風險管理及指標和目標等四項核心要素，進行氣候變遷所帶來的潛在風險與機會之鑑別，全面性的檢視氣候變遷對公司營運可能造成之影響，擬定因氣候變遷的因應措施並執行推動，使各項氣候變遷影響能夠有效地被監測、控制與迅速因應。

本公司評估，現階段面臨的潛在風險主要為環境及經營層面，如資源短缺、原物料成本增加、極端氣候造成員工安全受到威脅等，皆可能造成公司營運產生直接衝擊而增加損失，為減緩與適應氣候變遷所做出的改變將為本公司創造機會，如開發綠色能源技術相關新產品，可藉由採取資源使用效率之提升，來降低營運成本作為因應措施。

本公司在面臨全球氣候變遷趨勢下，針對可能因氣候變遷對公司帶來的風險、機會及因應對策及執行成效分析如下：

項目	說明				
治理單位	為建立永續發展之目標，訊舟科技已於 2022 年建立推動永續發展之治理架構，由董事長兼總經理及各高階管理階層組成，由總經理擔任總召集人，並設置「永續發展推動小組」，總管理中心資深副總經理潘良榮先生負責統籌本公司企業社會責任和永續發展方向策略與目標擬定，其中包含氣候相關風險與機會之監督及治理。董事會就永續發展之環境、社會及公司治理議題進行監督與指導，定期檢視績效和目標達成進度。 本公司永續發展推動小組定期向董事會報告永續推動計畫，並由董事會監督各項計畫，定期每年至少開會一次及不定期召開重大性議題討論，最近期報告係 2024 年 12 月 12 董事會。				
策略	■ 為達國家發展政策與 2050 年淨零排放目標，訊舟科技透過跨部門討論與鑑別氣候相關風險與機會，並鑑別出氣候相關風險與機會，以研擬因應措施。				
	氣候風險				
	風險類型	風險內容	時間點	減緩/調適之因應措施	財務影響
	轉型風險	【政策與法規】各國碳稅/碳費法規陸續適用	短期	2024 年已完成 2023 年溫室氣體初次盤查作業，未來規劃導入溫室氣體外部查證並根據盤查結果擬定可行之減量計畫，以期達成低碳生產目標。	營業成本
	轉型風險	【政策與法規】政府提高再生能源使用標準	短期	使用及裝設再生能源設施及設定使用再生能源目標。	營業成本
	轉型風險	【政策與法規】因應產品碳足跡低碳趨勢，可能須調整或更換配合之供應商	中期	要求供應商揭露溫室氣體排放情形並擬定減碳目標與期程及導入供應商環境面評估篩選機制。	採購成本
	轉型風險	【新技術投資】因應低碳趨勢，必須更換節能生產設備。	中期	進行節能生產設備之調研採購評估，規劃可行性及配套措施。	資本支出
	轉型風險	【新技術投資】因應低碳趨勢，積極研發低碳生產技術	長期	建立低碳生產技術研發之專案。	研發支出
	轉型風險	【顧客行為改變】低碳產品的需求上升	長期	發展並提供客戶低碳網通產品，並與主要供應鏈廠商協作，共同擬定減碳目標與期	營業收入

				程，以有效減少產品碳足跡，符合客戶需求及低碳趨勢。	
	實體風險	【立即性】極端氣候頻繁發生影響供應鏈及運輸	長期	加強原物料安全庫存天數控管及研擬供應商分散採購之備援措施。	營業收入
	氣候機會				
	機會內容	時間點	減緩/調適之因應措施		財務影響
	使用再生能源	短期	擴大使用及裝設再生能源設施及設定使用再生能源目標。		能源使用成本
	推出低碳產品	中期	與主要供應鏈廠商協作，共同擬定減碳目標與期程，以有效減少產品碳足跡，符合客戶需求及低碳趨勢。		營業收入
	使用更效率的生產方式	長期	進行低碳生產技術研發之專案。		生產成本
	■ 財務之影響				
	1. 原物料成本增加：氣候變遷可能導致採用特定的原物料不易取得，導致採購的成本增加。				
	2. 能源成本增加：能源價格上升，導致公司在能源消耗方面的成本增加。				

風險管理	■ 本公司面對氣候變遷風險發生時的風險管理作法如下：				
	1. 蒐集：鑑別出公司相關風險與機會議題。				
	2. 鑑別：針對各種風險與機會，評估衝擊可能性、影響程度及發生時點等。				
	3. 評估：針對風險發生的可能性，從中評估可能獲得的機會。				
	4. 彙整與檢討：研議風險控制與因應措施，訂定出適切的管理策略。				
	■ 評估結果				
	本公司之風險管理除包含可能影響經濟面及公司治理面的風險因應計畫外，亦包括環境面、天然災害、資訊安全及人力資源之風險評估與緊急應變計劃，並透過教育訓練提升員工辨識風險的能力，減少風險發生，降低營運中斷可能造成的損失。				
	面相	評估			
	環境面	➤ 進行碳排放管理，推動溫室氣體盤查與節能措施。 ➤ 優化產能的配置。 ➤ 強化與客戶與供應鏈之間的合作關係。			
	社會面	➤ 人力管理機制，導入績效評估程序。 ➤ 強化人才招聘、教育訓練管道。			

風險管理	經濟面	➤ 建立原料價格風險管理機制。 ➤ 藉由商情蒐集或市調，了解市況提前因應。 ➤ 了解客戶需求，提前佈局新產品與核心技術的開發。並增加研發的能量與投資。		
	公司治理面	➤ 透過經營績效會議管理年度方針及目標達成情形。 ➤ 隨時掌握市場資訊及匯率走勢，評估外匯部位的風險，適時採取避險作業。 ➤ 強化資訊安全管理，確保資訊資產的機密性、完整性及可用性。		

指標和目標	■ 本公司目前已針對溫室氣體進行相關的自主盤查，後續將因應氣候變遷設立節能減碳的目標，訂定相關管理指標與目標，以落實各項氣候變遷及環境永續的地球公民責任。			
	■ 本公司在制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策方面，已於「永續發展實務守則」訂定相關規定，並行之有年，確實履行；本公司於 2016 年底搬遷至內湖新辦公處所，即依			

	循過往經驗持續進行節能減碳，並於 2019 年 11 月再次與能源技術顧問公司簽訂電力管理合約，輔導公司進行節能及提升能源使用效率，根據用電需求適時調整電力以期達到節能減碳之目的。 ■ 2024 年度溫室氣體排放量減少 9.36%、用水密度降低 10.46%及廢棄物總重量較前一年度持平，本公司將持續積極改善，設定 2025 年各指標較 2024 年度以減少 1%為目標。
情境分析之財務影響	■ 本公司尚未使用情境分析，惟已展開因應氣候變遷的調適策略及行動，包括推動低碳節能措施、溫室氣體盤查、資源再利用等，逐步尋求企業及各項產品的耗能減量機會，未來亦規劃逐步增加財務影響評估，以有效掌握氣候變遷所帶來的風險。
碳定價基礎	■ 訊舟科技目前尚未規劃碳定價之情形，未來本公司將依據相關法規之標準來研擬相應的策略。
溫室氣體盤查計畫以及外部確信	■ 2024 年已完成 2023 年溫室氣體初次盤查作業，未來規劃導入溫室氣體外部查證並根據盤查結果擬定可行之減量計畫，以期達成低碳生產目標。 ■ 與主要供應鏈廠商協作，共同擬定減碳目標與期程，以有效減少產品碳足跡。
外部保證或確信	依金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」及本公司 2022 年 5 月 6 日董事會通過之導入工作計畫，本公司為實收資本額 50 億元以下之公司，個體公司(即母公司)應於第三階段適用溫室氣體盤查(即 2026 年完成盤查，2028 年完成查證)，合併報表子公司應於第四階段適用溫室氣體盤查(即 2027 年完成盤查，2029 年完成查證)，惟將視實務狀況適時考量是否提前完成。

4.4 廢棄物管理

本公司所產生廢棄物為非有害的生活廢棄物(便當盒、飲料杯、衛生紙)，共占比 90%以上。為有效進行廢棄物管理，本公司已委託第三方合格清運公司-宸宇企業有限公司處理及清運本公司廢棄物，委託的第三方合格清運公司設有 GPS 定位系統，可以隨時追蹤其清運情形，避免造成環境與社區居民受到其任意丟棄影響。2024 年訊舟科技無發生任意丟棄與嚴重洩漏之情事發生。

為了持續減少廢棄物的產生，本公司宣導同仁午餐盡量自行攜帶便當並自行攜帶容器購買飲品。另外，公司亦設有咖啡廳提供免費咖啡供同仁飲用，期望能實質減少末端廢棄物產出量。

廢棄物統計表			
廢棄物組成成分	有害/非有害	離場	
項目		廢棄物的產生(噸)	處理方式
生活廢棄物	非有害	30	焚化(含能源回收)

五、友善職場、完善教育

管理方針

重大主題：勞雇關係、勞/資關係、訓練與教育	
重大原因	企業的永續發展有賴於穩固的勞雇關係與正向的勞資互動。良好的勞資關係不僅能營造穩定、和諧的工作環境，也有助於提升員工滿意度與企業生產力，進而強化企業整體競爭力與品牌形象。訊舟始終秉持「以人為本」的理念，視員工為公司最重要的資產，致力於打造雙方互信、尊重與共榮的勞資文化。 為達此目標，公司持續推動具透明性與公平性的溝通管道，定期舉辦勞資會議、意見調查及座談會，確保員工聲音能被重視並回應。同時，公司亦重視員工的職涯成長與發展，透過制度化的訓練機制、內部培訓課程與外部進修資源，協助同仁提升專業能力與未來競爭力。 此外，訊舟持續優化薪資福利制度與工作條件，包含具市場競爭力的薪資架構、友善安全的工作環境、完善的績效評估與晉升制度，期盼建立一個員工可以安心投入、實現自我價值的職場環境，並與公司共同邁向永續成長的願景。
正/負面衝擊項目	實際/正面衝擊：持續投資員工的專業訓練與制度優化，強化部門之間的協作效率與解決問題的能力，提升整體營運績效與決策品質。保障員工在職場上的公平待遇與職涯發展機會，並建構安全、健康與多元包容的工作環境，落實企業社會責任。 潛在/負面衝擊：若缺乏溝通與透明的升遷制度、忽略員工壓力與工作平衡問題，將可能導致員工流失率升高、士氣低落，進而影響組織穩定性。辦公室內部訓練活動若依賴實體紙本、或頻繁實體會議，可能導致資源耗損與碳足跡增加，故推行數位學習與無紙化政策，以實踐環保辦公理念。
政策	「誠信、品質」為企業核心價值，堅守高標準的企業倫理與行為準則，要求全體同仁於營運與業務執行過程中嚴格遵守法令規範與道德標準，防範任何形式的不當行為，確保企業行為符合法律、道德與社會期待。
策略/管理做法	1. 秉持尊重人權與保障員工權益的原則，持續推動多元、平等、包容的職場文化。 2. 依法為所有員工投保勞健保、團體保險，同時設立職工福利委員會與退休金監督委員會，確保相關資源運用之透明與合理。 3. 依法提撥勞工退休金、福利金，並推動員工分紅機制，實現企業獲利與員工共享成果的目標。 4. 持續投入資源於員工訓練與教育，建立多元化學習平台，提供新人訓練、專業技能提升課程、主管訓練及領導力發展等，鼓勵同仁持續學習、自我提升。 5. 定期檢視人力資源政策與內部制度，確保其與國際趨勢接軌，並滿足員工與組織發展需求。 6. 每年度由人資單位針對勞資與教育訓練政策進行回顧與修正。 7. 遇政策、勞動法規變動時，即時調整內部管理機制，並加強主管與員工教育訓練。 8. 依循勞基法修訂內容及勞資爭議紀錄、員工申訴紀錄等，調整與修訂公司規章及相關管理作為。
短中長期目標	短期目標： 1. 建立良好勞資溝通管道。 2. 維持零勞資爭議紀錄。 3. 降低離職率。 4. 提升員工整體教育訓練時數，培育內部人才，增加企業的競爭力。 中期目標：

	除繼續維持年度目標，因應政府「執行職務遭受不法侵害預防指引」更新，將加強職場不法侵害預防之宣導。 長期目標： 1. 透過具競爭力的薪酬與福利制度，提升員工職涯滿意度與留任率。 2. 每年持續維持零重大勞資爭議，並強化勞資互信文化。 3. 持續精進教育訓練品質與成效，打造自主性的學習型組織，強化員工自主學習動能。
有效性評估	1. KPI 設定與追蹤：依據每年訂定之指標進行盤點與檢討。 2. 勞資會議與調查：蒐集員工回饋，作為勞資關係穩定與改善依據。 3. 年度績效報告：統整各項教育訓練與勞資事務績效，納入 ESG 報告書。
績效與調整	1. 2024 年勞資會議定期舉行 4 次，會議紀錄完整，全年無重大勞資糾紛。 2. 員工遭資遣後對資遣理由提出異議，於調解後由訊舟出具推薦函結案。 3. 2024 年員工留任率達 80.97%。 4. 2024 年新進員工人數總計為 60 人，其中男性 41 名、女性 19 名，新進率為 19.35%。 5. 2024 年進行教育訓練受訓人數總共 82 人次，管理職 9 人次、非管理職 73 人次，總時數 409 小時。 6. 2024 年本公司員工參與考核比例為 99.68%。

5.1 員工結構

5.1.1 員工概況

訊舟科技 2024 年員工總人數共 310 人(男性 208 人、女性 102 人)，定期承攬契約人員共 4 人(保全 2 人、清潔工 2 人)。所有正式員工均聘用自台灣地區，未聘請外籍員工。與前一年度相比，並無大量人員異動。

員工人數							
類型		30 歲以下		31~50 歲		51 歲	
		男	女	男	女	男	女
台灣	員工數	19	15	130	59	59	28
	全職員工數	19	15	130	59	59	28
	兼職員工數	0	0	0	0	0	0
1. 員工總數之數據為台北總公司。 2. 本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日人數。 3. 本公司無其他性別、不揭露性別及無時數保證之員工。 4. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。 5. 全職員工：每週、每月或每年的工作時數是根據國家有關工作時數的法律和實務定義的員工。 6. 兼職員工：每週、每月或每年的工作時數少於全職員工的員工。 7. 本表計算採用人數/全時等量法。							

公司非員工工作者資訊		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
保全	定期承攬契約	2
清潔工	定期承攬契約	2

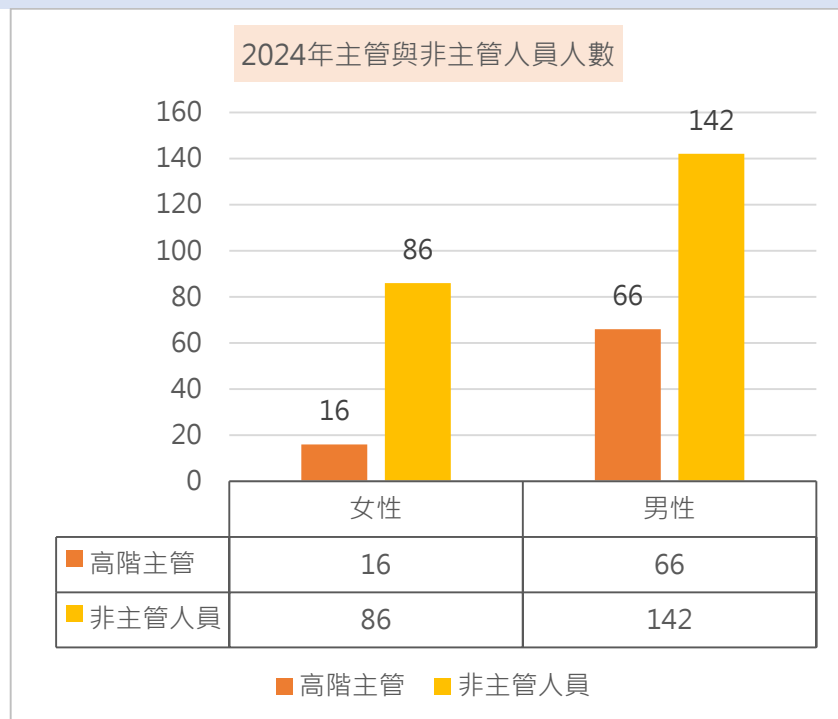
雇用當地居民班擔任主管與非主管人數與比例

為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，本公司多以聘用當地居民為原則，期能促進並回饋當地社區的經濟發展與共同成長。2024 年訊舟科技主管人員與非主管人員 100%為台灣居民，以擔任經理階級(含)以上為高階主管人員，共計 82 位，其中，男性共 66 位，女性共 16 位，女性主管比例約 19.51%，而非主管人員階級共計 228 位。近二年分佈如下表所示。

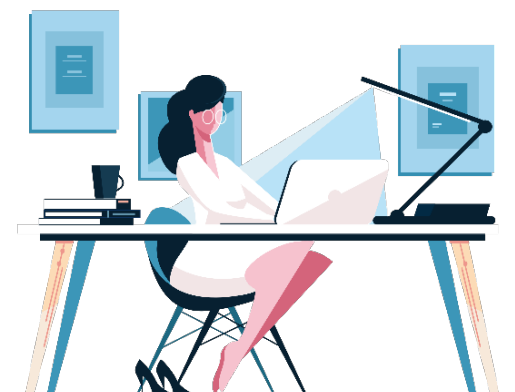
訊舟科技主管及非主管人員分布情形							
年度		2022 年		2023 年		2024 年	
項目/性別		年齡	人數	人數	人數	人數	人數
高階主管	男性	30 歲以下	0	0	0	0	0
		31-50 歲	31	26	30	30	
		51 歲以上	28	36	36	36	
	女性	30 歲以下	0	0	0	0	
		31-50 歲	10	7	7	7	
		51 歲以上	4	9	9	9	
高階主管總計			73	78	82	82	
非主管理人員	男性	30 歲以下	9	10	19	19	
		31-50 歲	105	110	100	100	
		51 歲以上	16	24	23	23	
	女性	30 歲以下	16	13	15	15	
		31-50 歲	67	56	52	52	
		51 歲以上	10	18	19	19	
非主管理人員總計			223	231	228	228	
正職人員總計			296	309	310	310	
註：							
1. 經理階級(含)以上定義為高階主管。							
本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日人數。							

女性高階主管與非主管人員比例

| 2024 年女性高階主管與女性非主管人員之人數與比例 |



- 女性高階主管：19.51%
- 女性非主管人員：37.72%



新進和離職員工

訊舟 2024 年新進員工人數總計為 60 人，其中男性 41 名、女性 19 名，新進率為 19.35%。下表為 2024 年訊舟科技之員工新進與離職率統計：

近三年訊舟科技新進率												
年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	7	2.36	11	3.72	9	2.91	6	1.94	9	2.90	9	2.90
31-50 歲	24	8.11	9	3.04	37	11.97	16	5.18	26	8.39	10	3.23
51 歲以上	9	3.04	0	0	9	2.91	1	0.32	6	1.93	0	0
合計新進人數	60				78				60			
員工總人數	296				309				310			
總新進率(%)	20.27				25.24				19.35			

備註：

1. 本表統計為台北總公司之數據。
2. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
3. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
4. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

近三年訊舟科技離職率												
年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職 率 (%)	人數	離職 率 (%)	人數	離職 率 (%)	人數	離職 率 (%)
30 歲以下	5	1.69	6	2.03	2	0.65	9	2.91	2	0.64	6	1.94
31-50 歲	29	9.80	18	6.08	24	7.77	20	6.47	26	8.39	12	3.87
51 歲以上	5	1.69	4	1.35	14	4.53	1	0.32	13	4.19	0	0
合計離職人數	67				70				59			
員工總人數	296				309				310			
總離職率(%)	22.64				22.65				19.03			
備註：												
1. 本表統計為台北總公司之數據。												
2. 雇員和雇主之間結束雇佣關係。												
3. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。												
4. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。												

員工多元化

訊舟重視員工多元化與平等機會，對於各族群均一視同仁且平等對待，重視各族群之權利，不因種族、國籍、性別、年齡、宗教信仰、婚姻或生育狀況、政治背景、殘疾、性取向等任何因素而有差別待遇或任何形式之歧視，若求職者專業職能符合招募需求，皆提供平等的就業機會。本公司聘用視力及身心輕度障礙者各 1 位。

近三年多元化員工統計表					
年度			2022 年	2023 年	2024 年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	0	0
		31~50 歲	2	2	2
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		31~50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0

註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵 (如經濟、生理、政治、社會) 的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

5.1.2 薪酬制度

訊舟科技訂有工作規則及相關人事管理規章，內容涵蓋本公司聘僱勞工之基本工資、工時、休假、退休金給付、勞健保給付、職業災害補償等，均符合勞動基準法相關規定。另設立職工福利委員會，透過員工選舉產生之福利委員會運作，辦理各項福利事項。

本公司公司章程第 24 條規定，本公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之五為員工酬勞及不高於百分之五為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。員工酬勞之發放對象得包含

符合一定條件之控制或從屬公司員工。

本公司員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，惟薪資給予尚有年資、工作表現等考量，故女性基層人員標準薪資優於當地（台灣）最低薪資 2.13 倍。為確保市場競爭力，本公司每年進行國際性市場薪資調查，依各職務市場水位與個人績效表現進行調薪，男性基層人員標準薪資優於當地（台灣）最低薪資 2.45 倍。因應研發之因素，訊舟科技需要大量的工程師，而男性從事電資理工類居多，技術職的給付又因專業程度有所不同；女性多以業務或支援性工作居多，因此產生平均薪資的落差。

而在管理職與非管理職之薪酬比方面，本公司將致力於嚴謹審視並配合法令規範及市場水準，規劃薪酬政策及結構，以確保薪酬的公平性與透明度。2024 年薪酬比例如下所示：

各職別薪酬比例	人數		總年薪（新台幣元）		年薪薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	16	66	25,916,687	124,093,291	1.00	1.16
非管理職	86	142	70,466,790	135,848,188	1.00	1.17
直接人員	0	0	0	0	0	0
間接人員	102	208	96,383,477	259,941,479	1.00	1.32

備註：女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。

各職別薪酬比例	人數		基本底薪（新台幣元）		基本底薪比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	16	66	21,075,100	102,372,944	1.00	1.18
非管理職	86	142	60,388,766	114,852,996	1.00	1.15
直接人員	0	0	0	0	0	0
間接人員	102	208	81,463,866	217,225,940	1.00	1.31

備註：女性對男性的底薪薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均底薪/該類別女性平均底薪”。

訊舟科技之年度總薪酬比率		
國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
台灣	3.83	2.85

註：

1. 公司個人年薪之計算包含總經理(最高)外之經理人及派外人員。
2. 本年度薪酬異動原因為增加員工分紅。

5.2 職業安全管理

管理方針

重大主題：職業安全衛生	
重大原因	未來有可能面臨相關法規上的處罰。職業安全衛生管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力，若管理不善將導致職業傷病、員工健康下降、生產力與士氣受損，進而影響公司營運穩定與永續發展。
正/負面衝擊項目	實際/正面影響： ● 降低因職災或健康問題所致的損失與保險成本，提高生產效率。 ● 推動安全用電、空氣品質改善（如綠化），間接有助於辦公室環境友善化。 ● 員工健康意識提升，工時穩定，減少請假與流動率，提升職場幸福感。 潛在/負面衝擊：若發生職業災害或管理，可能產生醫療費、罰鍰、營運中斷等損失，也可能導致辦公傷害（如職業病、滑倒、視力疲勞），影響員工健康。
政策	本公司之理念及政策訂定管理目標，以「安全零災害」為目標，重視每位員工安全及健康，並藉由安全衛生教育宣導、工作前會議，提高員工的風險意識，未來將逐步建置危害辨識、風險評估及事故調查流程，期望公司全體同仁維持零災害為目標。
策略/管理做法	1. 設立「職業安全衛生委員會」，每年召開會議，進行風險評估與改善追蹤，檢討職安策略與執行成效，必要時修正作法（如因疫情或法規變動）。 2. 導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建立系統化風險辨識與設立事故通報流程與內部關懷機制，第一時間處理職業傷害或突發事件。 3. 執行辦公空間安全稽核（如消防、用電、照明、空調、人體工學檢查）。 4. 定期辦理急救訓練、消防演練、健康講座等。 5. 員工健康關懷制度（每兩年規劃完善且優於法規的健康檢查、護理師定期駐點諮詢） 6. 推動健康促進活動（樓梯日、瑜珈課程等）防止久坐造成健康問題。
短中長期目標	短期目標（3 年內）： 1. 舉辦 2 次消防演練與確認設置之 7 名急救人員資格。 2. 實施辦公空間安全巡檢及危害辨識與改善。 中期目標（3~5 年）： 配置勞工健康服務醫護人員依建議頻率臨場辦理勞工健康服務。 落實勞工健康保護四大計畫： 1. 人因性危害預防計畫。 2. 異常工作負荷促發疾病預防計畫。 3. 執行職務遭受不法侵害預防計畫。 4. 母性健康保護計畫。 長期目標（5~10 年）： 1. 實現職場零職災（連續 5 年無通報事件）。 2. 健康與安全融入企業文化，員工主動參與率達 90% 以上。
有效性評估	● 依 ISO 45001 管理系統架構，經由風險辨識、分析、評量、應對，透過風險防範、創新與持續的改善，提升組織的韌性。 ● 每兩年規劃完善且優於法規的健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，辨識可能發生健康危害之風險，掌握員工健康狀況並提供自我健康管理依據，以期達到預防勝於治療之目的。
績效與調整	訊舟持續改善職業安全衛生績效，以有效控制作業活動所產生的危害因素，建構並提升安全文

化、落實自主管理，並以降低職業安全衛生衝擊為目標。

1. 2024 年度辦理在職教育訓練共計 13 項課程，總計 82 人次受訓。
2. 2024 年無發生任何員工及非員工之職業傷害與職業病之情事。
3. 2024 年零重大職災紀錄。

5.2.1 職業安全衛生管理

本公司各項作業或服務所涉及之作業環境及人員作業活動可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司人員及相關第三者安全衛生之影響，並要求第三方承攬商於作業前檢討保護措施之完整性以確保作業安全性。若員工與其他工作者在作業時發現問題，可立即向承辦人員反映或可當面與廠商人員直接溝通；若為有立即性危害可自行停止或離開，避免意外發生。

本公司雖尚未成立職業安全衛生委員會，但公司設有職業安全衛生業務主管級-乙級安全衛生技術士。為了更進一步保障勞工安全與健康，營造職場健康工作環境，本公司已於 2023 年 4 月導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統建置，涵蓋範圍為全體員工、非員工工作者與承攬商，無排除特定工作者，並於 2023 年 5 月 5 日開始進行，且於 2024 年 1 月 19 日完成 ISO 45001 職業安全衛生管理系統建置。

職業安全衛生管理技術士證乙級



甲種勞工安全衛生業務主管訓練證書



本公司重視與公司營運、產品或提供服務相關工作者的健康安全，並要求所有協力商、承攬商必須遵守環保安全衛生規範。並進一步針對來廠工作之相關工作者，進行職業安全衛生相關的危害、風險及負面衝擊，加以管理及稽核。秉持以人為本的安全文化，管控安全風險，建構安全的工作環境，

朝向友善環境及安全的勞工作業環境，並遵循道德規範，促進上下游健全的永續經營運作。

為鼓勵舉報人勇於揭發不法案件，本公司對檢舉人設有下列之保護，舉報人之身分資料應予保密，不得洩漏以識別其身分之資訊。內部舉報，不得因所舉報案件而對舉報人予以解僱、解任、降調、減薪、損害其法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。

職業安全衛生訓練

訊舟致力於提供員工安全無虞的職場環境，確實遵守相關法規，訂有「勞工安全衛生法」及「消防管理辦法」、「化學危險品管理辦法」等，並制定相關工作守則，防止職業災害；定期辦理消防法規與每年二次災害緊急應變演習，辦理全體員工健康檢查、不定期舉辦身心靈健康講座和課程。

本公司於員工進用後隨即進行關於安全衛生及公司內部相關的教育訓練，並訂有「教育訓練管理程序」，以規範員工參加公司內、外各項訓練，隨時檢視、逐步開展各項必備訓練，以提升個人生涯發展所需之知識及技能。

訊舟透過職業安全衛生教育訓練與宣導，期望相關同仁提高安全衛生之意識，共創安心、安全的工作環境。2024 年度辦理職業安全衛生在職教育訓練共計 1 項消防訓練課程，總計 15 人次受訓。

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人次	受訓費用(新台幣元)
消防編組教育訓練	15	0
職業安全衛生訓練		
		
		
		

5.2.2 健康管理與關懷

訊舟科技關注全體員工的健康福祉，致力於推動健康與安全文化，營造本質安全的工作環境，以實現工作與生活的平衡。為優於法規要求並落實預防醫學理念，本公司每兩年辦理一次健康檢查，檢查對象涵蓋全體員工，並定期追蹤健康數據，協助員工進行自我健康管理。

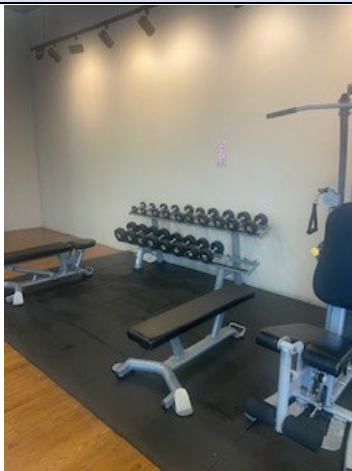
依據《職業安全衛生法》規定，事業單位對四十歲以上未滿六十五歲之在職勞工應每三年實施一次健康檢查；本公司上次健康檢查實施日期為 2023 年 10 月 24 日，故 2024 年度依法無需重複辦理，下一次健康檢查日期預計安排於 2025 年 8 月 5 日。

此外，本公司持續辨識潛在之健康危害風險，掌握員工健康趨勢，以達到「預防勝於治療」之目標，並建立健全的員工健康管理制度，提升整體職場安全與健康保障。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	身體理學檢查、視力檢查、聽力檢查、尿液常規檢查、血液常規檢查、胸部 X 光...等
檢查人數(人)	0
檢查費用(仟元)	0

健康促進

本公司於健康促進活動方面，設有運動中心提供同仁使用，並成立瑜珈、健身運動社團，全體同仁皆可自行報名參加，讓員工在忙碌工作之餘，也可適時舒緩與排解身心壓力。

運動中心		
		
員工福利-社團活動照片		
羽球社		
		
瑜珈社		



5.2.3 職業傷害情形

訊舟科技以「安全零災害」為目標，重視每位員工安全及健康，除依循 ISO 45001 職業安全衛生系統的規範，更藉由職業安全教育訓練宣導、工作前會議、健康檢查與促進活動，從而提升全體員工的風險意識。2024 年訊舟科技無發生任何員工及非員工之職業傷害與職業病之情事。

訊舟	項目	2022 年	2023 年	2024 年
員工總工時	女性工時	163,336	183,640	175,632
	男性工時	355,192	365,848	353,592
	總計工時	518,528	549,488	529,224
非員工總工時	女性工時	2,016	1,976	1,952
	男性工時	6,048	5,928	6,332
	總計工時	8,064	7,904	8,284

5.3 員工關懷

人才是訊舟最大的資產，因此除工作之外，我們努力協助每位員工在能力、學識乃至於生活及健康上累積更多的財富，持續增進全方位的福利照顧，讓每一位員工都能夠跟公司一起成長。

5.3.1 員工完善福利

訊舟科技為充分照顧員工，保障其生活條件，故致力提供良好勞動環境，滿足員工需求。依法提供基本保障，辦理勞工保險、全民健康保險及團體保險等，藉以保障員工權益。另本公司設有職工福利委員會，負責辦理員工各項福利措施及補助作業。不定期舉辦身心靈健康講座和課程，並舉辦家庭日、員工旅遊等。本公司提供給全職員工的福利如下：

1	全體員工均參與勞工保險、全民健康保險及公司提供之團體保險。
2	員工健康檢查(兩年一次)、按摩舒壓活動。
3	每人每年購書補助、好書去旅行活動、圖書閱覽區及訊舟藝廊。
4	年終獎金、三節禮金、專利獎金及其他特殊獎勵。
5	員工分紅、員工持股信託。
6	舉辦各項技能、新知之訓練講習及教育訓練津貼補助。
7	每年舉辦員工國內/外旅遊活動，額外給予旅遊假。
8	部門聚餐、企業家庭日、每季慶生會。
9	婚、喪、生育、傷病、旅遊補助及員工教育、子女教育獎助學金。
10	提供咖啡廳、健身房、哺乳室等設備，並由職工福利委員會舉辦社團活動(瑜珈社、拳擊有氧社、羽球社等...)。
11	為保障同仁安全與健康，依據「勞工健康保護規則」規定，僱用從事勞工健康服務之醫師及護理人員，辦理臨場健康服務。

員工旅遊照片

三隻小豬農場/趣淘漫旅

曾文之眼+景觀樓+果農之家



墾丁三日遊



育嬰留停執行情形

依據《性別工作平等法》、《育嬰留職停薪實施辦法》及訊舟公司的留職停薪規範等相關規定，員工任職滿 6 個月後，於每一子女滿三歲前，有育嬰需求者得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，不得逾二年。但同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，且以最幼小子女之育嬰留職停薪期間屆滿二年為限。

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	35	23	58	48	25	73	69	18	87
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	1	2	3	3	6	2	1	3
當年度育嬰留停應復職人數 C	1	0	1	1	2	3	1	1	2
當年度育嬰留停實際復職人數 D	1	0	1	2	0	2	1	1	2
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	3	3	1	0	1	2	0	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	2	2	1	0	1	2	0	2
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	100	-	100	200	-	67	100	100	100
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	67	67	100	-	100	100	-	100

註：

1.2023 年度育嬰留停實際復職人數(D)：1 位男性提前復職；1 位男性正常復職，故當年度育嬰留停復職率% (D/C)達 200%。

結社自由與團體協商

本公司勞資間之協議與各項員工權益維護措施，皆針對員工權益之維護，除依照相關法令規定確實執行外，管理階層亦會針對員工需求改善軟、硬體設施。有盈餘之年度亦遵照公司章程規定配發員工酬勞，讓員工得以分享經營結果。

訊舟科技雖然目前無加入或成立任何工會，故無需簽署團體協約，但為建立良好的勞資關係，本公司各級主管隨時與員工溝通，並且定期(每季)召開勞資會議，討論並協調解決各方意見，預期未來將繼續維持和諧之勞資關係。2024 年共計召開 4 場勞資會議。

5.3.2 完善教育

訊舟科技以長期人才培育為主要目標，會依組織、部門及員工個人需求，規劃安排各項內外部培訓計畫，提升與更新員工的知識技能，建立豐厚的人力資本，對於員工之職涯能力發展，兼顧其核心專業能力之培養與員工身心靈均衡發展。

為落實員工訓練績效並促進員工與公司之共同成長，公司訂有「教育訓練管理程序」，以規範員工參加公司內、外各項訓練，隨時檢視、逐步開展各項必備訓練，以提升個人生涯發展所需之知識及技能。此外，本公司已培訓員工取得防火管理人、急救人員、職業安全衛生管理乙級技術士、甲種職業安全衛生業務主管。

2024 年度因受整體環境影響，公司業績未達預期，各單位可依實際情況提出訓練需求，以提升員工能力、強化競爭力。針對新進人員訓練，每年會舉辦 2-3 次。2024 年受訓人次總共 82 人次，管理職 9 人次、非管理職 73 人次，總時數 409 小時。

其受訓員工類別與不同性別與平均受訓時數如下表所示：

訊舟科技 2024 年員工受訓統計表									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人次	人次	6	3	42	31	0	0	48	34
受訓總時數	小時	34	20	179	176	0	0	213	196
平均受訓時數	小時/人次	5.7	6.7	4.3	5.7	-	-	4.4	5.8
受訓費用	元	6,300	11,000	2,500	35,100	-	-	8,800	46,000
員工教育訓練情形一覽									



保全人員管理

本公司保全系統部份係委由專業保全機構處理，約聘保全人員依保全業法第十條之二規定辦理，保全人員依職業安全衛生法規每年需接受相關專業訓練，課程內容包括防災防救、保全相關執勤實務訓練等，教育訓練由委外之保全公司先行訓練後再派遣至本公司值勤。

保全教育訓練照片



考核制度

訊舟科技每年定期針對員工進行考核，以做為績效之依據。2024 年本公司除董事長不進行年度績效考核外，本公司員工參與考核比例為 99.68%，接受考核總人數為 309 人，管理職 81 人、非管理職 228 人。詳細考核比例如下表：

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例(%)	98.48	100	-	99.52
接受考核的女性員工比例(%)	100	100	-	100

註：接受考核的管理職男性員工比例未達 100% 之原因為排除董事長。

5.3.3 人權政策與管理

訊舟科技保障人權政策係認同並遵循「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」、「聯合國企業與人權指導原則」及「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，並依其內涵制定並實施各項保障人權之政策。制定工作規則、出缺勤管理辦法、性騷擾及防治辦法等相關之管理政策及程序。保障員工之合法權益，並尊重基本勞動人權原則，並無有危害勞工基本權利之情事。

本公司為保障人權並預防侵害事件發生，訂定並實施《勞工人權政策》及相關管理措施，致力於確保所有員工均能在公平、有尊嚴的環境中工作。人事訓練內容涵蓋禁止強迫勞動、禁止童工、反歧視、反騷擾、工時管理、人道待遇保障，以及健康與安全的工作環境等項目。透過定期宣導與公開聲明，強化員工對人權議題的認知與責任，共同維護職場的正向文化與合法環境。適時提供健康促進宣導、職業安全衛生暨消防安全演練、急救人員安全衛生教育訓練等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境中之危險因素，保障同仁身心健康。

此外，公司設有完善的申訴制度，並公開申訴專線與管道，經申訴機制或舉發後確認屬實之人權違規事件，應視情節輕重依據本公司《工作規則》獎懲辦法進行懲處，鼓勵員工在面對不當對待時勇於表達意見，持續打造安全、尊重與友善的工作環境。

訊舟科技人權政策	
項目	執行狀況
職場健康與安全	本公司提供員工安全無虞的職場環境，確實遵守相關法規，訂有「勞工安全衛生法」及「消防管理辦法」、「化學危險品管理辦法」等，並制定相關工作守則，防止職業災害；定期(每年二次)辦理消防法規與災害緊急應變演習，隔年辦理全體員工健康檢查。
杜絕不法歧視	本公司為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，訂定「不歧視管理辦法與措施」，並特此公告加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或客戶、廠商及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。2024 年本公司無發生任何歧視事件。
避免職場暴力	訊舟所有員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，都應立即通知本公司人事部門或部門最高主管，本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。本公司絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為；若有，將會進行懲處。2024 年本公司無發生任何職場暴力事件。
禁用童工	本公司依訂定之人事管理規章辦法，為確保遵守企業社會責任及道德規範，招募對象皆為 18 歲以上成年人。公司透過審查供應商官網揭露，確認其是否禁止使用童工；如未揭露，將主動與供應商進行溝通與確認，爾後將納入供應商評鑑中進行審核。2024 年本公司與供應商亦無聘用童工與年少工作者從事危險工作之情事。
結社自由及團體協商	本公司為建立良好的勞資關係與員工的穩定生活，遵循國際勞工組織公約及國內工會法等相關法令規定，以保障員工結社自由之權利。2024 年本公司無成立與加入任何工會，故無需簽訂團體協約，亦於報導期間無違反結社自由和集體協商之情事。
禁止強迫勞動	本公司依訂定之人事管理規章辦法，公司不得採用任何形式之奴役或脅迫使員工進行非自願性勞動。依員工工作守則，員工因工作需要加班時，加班人員應事前填寫「加班單」，經權責主管核准後加班人員憑以加班。若因特殊臨時重大因素，無法事前填寫「加班單」，限於加班當月月底前完成填寫且經權責主管完成確認簽核，逾期不予受理。若未經核准延長工時或因個人事務延後下勤，員工應先打卡依實提供出勤紀錄，且應於每月月底前主動向人資單位提供說明備查。公司透過審查供應商官網揭露，確認其是否有強迫勞動之情事；如未揭露，將主動與供應商進行溝通與確認，爾後將納入供應商評鑑中進行審核。2024 年本公司與供應商未曾發生強迫員工超時工作、加班之情事。
身心健康與工作平衡	本公司不定期舉辦身心靈健康講座和課程，並舉辦家庭日、員工旅遊等等；另本公司設有職工福利委員會，負責辦理員工各項福利措施及補助作業。本公司亦依法辦理勞工保險、全民健康保險及團體保險，藉以保障員工權益，全方位支持員工身心靈均衡發展。

人權申訴機制

訊舟科技為達勞工申訴案件公正處理之目標。設有暢通之申訴管道，以使下情能充份上達。勞工於公司内部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向各級主管、人力資源單位提出申訴，公司設有機制進行處理。

另為維護性別工作平等及提供勞工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專屬申訴電話、傳真與電子信箱。於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。對於申訴調查之決議內容，亦以書面通知申訴人、被申訴人，如申訴人、被申訴人對申訴案之決議有異議者，亦可向本公司提出申覆。

5.3.4 員工退休制度及實施情形

根據《勞動基準法》所設定的退休條件，本公司實行退休規定，同時制定「職工退休辦法」。勞工退休準備金依據政府頒佈的「勞工退休準備金提撥及管理辦法」進行提撥。自 2005 年 7 月 1 日起，根據法令要求，公司針對新進員工及選擇適用新制退休金條例的原有員工，按月提繳每月工資 6% 作為勞工退休金，並將款項存入勞保局設立的勞工退休金個人專戶。此外，勞工也可自主選擇，在每月工資 6% 範圍外，自願額外提繳退休金。同時，對於選擇適用舊制退休金辦法的原有員工以及選擇適用新制退休金辦法的原有員工，公司繼續保留其舊制部分的年資。依照原有員工退休辦法的退休金給付標準，計算並提撥適額的退休準備金，存入臺灣銀行信託部專戶。截至 2024 年，已提撥足額的退休金，由勞工退休準備金監督委員會負責管理和監督這些退休金事務。

本公司 2024 年度計有員工三人辦理退休，本公司已依規定由台灣銀行-勞工退休準備金專戶提撥退休金支付。

為安定員工退休後生活，依法定規定，公司為勞退新制員工提撥繳納退休金、勞健保等各類社會保險金。本公司退休計畫如下：

自請退休	員工有下列情形之一者，得自請退休： 一、工作 15 年以上年滿 55 歲者。 二、工作 25 年以上者。 三、工作 10 年以上年滿 60 歲者。
強制退休	員工非有下列情形之一者，本公司不得強制其退休： 一、年滿 65 歲者。 二、身心障礙不堪勝任工作者。 前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，本公司得報請中央主管機關核准調整，但不得少於 55 歲。
退休金給與標準	員工退休金給與標準如下： 一、適用勞動基準法前、後之工作年資及依勞工退休金條例選擇繼續適用「勞動基準法」退休金規定或保留適用勞工退休金條例前之工作年資，其退休金給與標準依勞動基準法第 84 條之 2 及第 55 條計給。 二、具有前款之工作年資且依第三十八條第 1 項第 2 款規定強制退休之員工，其身心障礙係因執行職務所致者，依勞動基準法第 55 條第 1 項第 2 款規定加給 20%。 三、適用勞工退休金條例退休金規定之員工，本公司按月提繳其工資 6% 之金額至勞工個人之退休金專戶。 四、員工於 2005 年 7 月 1 日始到職者，退休金之發給均適用勞工退休金條例之規定。
退休金給付	本公司給付員工適用勞動基準法退休金規定之退休金，自員工退休之日起 30 日內給付之。
退休金請求時效	員工請領退休金之權利，自退休之次月起，因 5 年間不行使而消滅。請領退休金權利不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。 員工依勞動基準法規定請領退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

5.3.5 營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，並依據台北市政府核備之工作規則，受僱與解僱章節給予員工必要之協助。

其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

5.4 社會公益

本公司為善盡企業社會責任，每年固定贊助研揚文教基金會從事公益活動，至今已持續 10 餘年，2024 年計捐贈新台幣貳萬伍仟伍佰元；另本公司亦自 2019 年起持續捐款財團法人忠義社會福利事業基金會，用以資助失依兒少，安穩日常生活、教育及醫療等經費，作孩子一輩子的家人，累計迄今已捐贈新台幣陸拾萬元。此外，2024 年 11 月捐贈社團法人新北市德道慈善會新台幣伍拾萬元，用以扶幼濟貧。

公益活動一覽		
公益活動名稱	金額(新台幣元)	說明
社團法人新北市德道慈善會	500,000	該會宗旨在於幫助貧困人員、清寒學生、老、孤、殘教養院，是一個以幫助弱勢的慈善團體，本公司於 2024 年 11 月捐贈社團法人新北市德道慈善會新台幣伍拾萬元，用以扶幼濟貧。

研揚文教基金會從事公益展出





附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	訊舟科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024/1/1~2024/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於訊舟科技	7	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於訊舟科技	10	
	2-7	員工	5.1.1 員工概況	71	
	2-8	非員工的工作者	5.1.1 員工概況	71	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1.1 董事會結構運作與多元化	22	
			2.1.2 功能性委員會	34	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 董事會結構運作與多元化	27	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1.1 董事會結構運作與多元化	27	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.2 功能性委員會	34	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1.2 功能性委員會	34	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1.2 功能性委員會	34	
	2-15	利益衝突	2.1.1 董事會結構運作與多元化	29	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.3 溝通重大議題頻率與成果	36	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.1 董事會結構運作與多元化	30	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.1 董事會結構運作與多元化	30	
	2-19	薪酬政策	2.1.2 功能性委員會	32	
	2-20	薪酬決定流程	2.1.2 功能性委員會	33	
2-21	年度總薪酬比率	5.1.2 薪酬制度	75		
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	6	
	2-23	政策承諾	5.3.3 人權政策與管理	84	
	2-24	納入政策承諾	5.3.3 人權政策與管理	84	
	2-25	補救負面衝擊的程序	5.3.3 人權政策與管理	84	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3.4 檢舉制度	42	
	2-27	法規遵循	2.3 法令遵循	40	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於訊舟科技	14	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	15	訊舟科技無 成立工會
	2-30	團體協約	5.3.1 員工完善福利	83	
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	19	
	3-2	重大主題列表	1.4 重大主題管理	21	

重大主題揭露

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題：供應商評鑑管理(供應商環境評估、供應商社會評估)						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理：供應商評鑑管理	3.1 供應鏈管理	52	
GRI 308	供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.1.2 供應商管理	54	
		308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1.2 供應商管理	54	
GRI 414	供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1.2 供應商管理	54	
		414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1.2 供應商管理	54	
重大主題：職業安全衛生						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理：職業安全衛生	5.2 職業安全管理	75	
GRI 403	職業安全衛生主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.2.1 職業安全衛生管理	77	
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2.1 職業安全衛生管理	77	
		403-3	職業健康服務	5.2.2 健康管理與關懷	79	
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2.1 職業安全衛生管理	77	
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.1 職業安全衛生管理	78	
		403-6	工作者健康促進	5.2.2 健康管理與關懷	79	
		403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2.1 職業安全衛生管理	77	
GRI 403	職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2.3 職業傷害與職業病預防	77	
		403-9	職業傷害	5.2.3 職業傷害與職業病預防	80	
		403-10	職業病	5.2.3 職業傷害與職業病預防	80	
重大主題：勞雇關係、勞/資關係、訓練與教育						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理：勞雇關係、勞/資關係、訓練與教育	五、友善職場、完善教育	69	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.1 員工概況	72	
		401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3.1 員工完善福利	81	
		401-3	育嬰假	5.3.1 員工完善福利	82	
GRI 402	勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3.5 營運變更之最少公告期限	87	
GRI 404	訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.1 職業安全衛生管理	83	
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.1 職業安全衛生管理	83	
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.2 完善教育	84	
重大主題：顧客的健康與安全						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理：顧客的健康與安全	3.2 客戶安全與健康	56	
GRI 416	顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2.1 產品安全與認證	65	
		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2.1 產品安全與認證	65	
重大主題：行銷與標示						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理：行銷與標示	3.1 供應鏈管理	58	
GRI 417	行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2.1 產品安全與認證	58	
		417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2.1 產品安全與認證	58	
		417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2.1 產品安全與認證	58	
重大主題：客戶隱私(資訊安全)						

GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理：客戶隱私(資訊安全)	2.4.2 資通安全	47	
GRI 418	客戶隱私主題 揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4.2 資通安全	48	
自訂重大主題：產品創新(軟體研發加值)						
GRI 3：重大主題 2021	GRI 3 產品創新 (軟體研發加值) 管理方針	3-3	重大主題管理	1.1 關於訊舟科技	13	

其他特定主題揭露

GRI 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 經營績效	37	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.3 氣候變遷調適	64	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3.4 員工退休制度及實施情形	86	
	201-4	取自政府之財務援助	2.2 經營績效	37	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1.2 薪酬制度	74	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1 員工概況	71	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 社會公益	88	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.4 社會公益	88	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1.1 供應商概況	53	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	-	-	目前尚無針對貪腐進行評估
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3.2 誠信經營守則	40	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3.2 誠信經營守則	40	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 法令遵循	40	報導期間無任何反競爭、反托拉斯和壟斷之情事發生。
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.2.1 稅務管理	39	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2.1 稅務管理	39	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.2.1 稅務管理	39	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	不適用
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	-	-	因產業特性不適用。
	301-2	使用回收再利用的物料	-	-	

	301-3	回收產品及其包材	-	-	
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1.1 能源管理	62	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	資 料 取 得 不 易 。
	302-3	能源密集度	4.1.3 溫室氣體排放	63	
	302-4	減少能源消耗	4.1.2 節能成果	62	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	因 產 業 特 性 不 適 用 。
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 水資源管理	64	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2 水資源管理	64	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.2 水資源管理	64	
	303-4	排水量	4.2 水資源管理	64	
	303-5	耗水量	4.2 水資源管理	64	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境 保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	本 公 司 辦 公 室 與 營
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	建 地，皆無
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	在 國 家 保
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保 育名錄的物種	-	-	護 區 與 生 物 棲 息 地 。
排放					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1.3 溫室氣體排放	63	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1.3 溫室氣體排放	63	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.1.3 溫室氣體排放	70	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.1.3 溫室氣體排放	63	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1.3 溫室氣體排放	63	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	公 司 目 前
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它顯著的氣體排 放	-	-	無 使 用 破 壞 臭 氧 層 之 物 質，與 無 使 用 NOx、Sox 之 氣 體 。
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	68	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	68	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理		
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	76	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	76	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.4 廢棄物管理	68	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.1 員工概況	82	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.2 薪酬制度	74	
不歧視					

GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.3.3 人權政策與管理	84	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.3.3 人權政策與管理	84	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.1.2 供應商管理 5.3.3 人權政策與管理	61 84	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.1.2 供應商管理 5.3.3 人權政策與管理	61 84	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.3.2 完善教育	84	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無侵害原住民之情事發生。
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.4 社會公益	88	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.4 社會公益	88	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無此情事發生。

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：技術和通訊_硬體																				
主題	編號	揭露指標	單位	2024 年揭露情形			對應章節	頁碼												
產品安全	TC-HW-230a.1	識別和解決產品數據安全風險的方法描述	描述與分析	所有產品均 100%依照各國國際法規標準、自願性準則和環保標章等要求，如 REACH、RoHS 等，於產品、使用者手冊、Edimax 官方網站揭露相關服務資訊與標示。 <u>相關產品安全請詳見章節 3.2 客戶安全與健康。</u>			3.2 客戶安全與健康	56												
員工多元化和包容性	TC-HW-330a.1	(1)管理人員、(2)技術人員和(3)所有其他員工的性別和種族/族裔代表之百分比	量化	<table><tr><th>性別</th><th>男性</th><th>女性</th></tr><tr><td>1.管理人員</td><td>21.3%</td><td>5.2%</td></tr><tr><td>2.技術人員</td><td>45.8%</td><td>27.7%</td></tr><tr><td>3.所有員工</td><td>67.1%</td><td>32.9%</td></tr></table>			性別	男性	女性	1.管理人員	21.3%	5.2%	2.技術人員	45.8%	27.7%	3.所有員工	67.1%	32.9%	5.1 員工結構	71
性別	男性	女性																		
1.管理人員	21.3%	5.2%																		
2.技術人員	45.8%	27.7%																		
3.所有員工	67.1%	32.9%																		
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	按收入劃分的產品中包含 IEC 62474 可申報物質的百分比	量化	不適用			本公司無使用包含 IEC 62474 之物質。目前已有取得 IECQ QC 080000：2017 證書	-												
	TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 註冊或同等要求的符合條件產品的百分比（按收入）	量化	不適用			-	-												
	TC-HW-410a.3	符合 ENERGY STAR® 標準的合格產品的百分比（按收入）	量化	不適用			-	-												
	TC-HW-410a.4	已報廢產品和電子廢棄物回收的重量與百分比	量化	1.報告書揭露範疇為台灣辦公室，主要廢棄物為一般生活廢棄物，並無生產之電子廢棄物，故為 0%。 2.2024 年一般生活廢棄物共 30 噸。			4.4 廢棄物管理	68												
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	一階(tier 1)供應商中(a)所有供應商、(b)高風險(衝突礦產)供應商通過責任商業聯盟(RBA)驗證審核流程(VAP)或同等流程	量化	依照責任商業聯盟政策(RBA)之衝突礦產指示，要求供應商與本公司合作致力於使訊舟科技產品中使用之礦物為“非衝突礦產”。			3.1.2 供應商管理	53												

		的百分比				
	TC-HW-430a.2	一階(tier 1)供應商 (1) 責任商業聯盟 (RBA) 驗證審核流程 (VAP) 或同等程序的不符合率，以及 (2)(a) 首要不符合項和 (b) 其他不符合項的相關糾正措施率。	量化	2024 年度依定期稽核名單家數為 9 家，評估結果不合格之供應商家數為 1 家，佔比 11.1%。不合格之供應商，因其部分產品為委外製造，其生產環境影響不良率，且無改善措施，因此移除此供應商委外製造之產品。		
原物料溯源	TC-HW-440a.1	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	描述與分析	對於原物料供應廠商會要求其出具「綠色產品宣告書」，宣告其原物料均符合法規之規範以確保使用安全無虞，並要求供應商確實遵守法令及社會規範，評鑑合格始得列入合格供應商。	3.1.2 供應商管理	53

活動指標	編號	衡量單位	類別	2024 年揭露情形
按產品類別的生產單位數量	TC-HW-000.A	數量	量化	2024 年產品產量如下： (1) 通信網路產品產量：3,508,929 片 (2) 企業用及消費性通訊設備：內銷 1,226,032 片、外銷 949,713 片
生產設備所在區域	TC-HW-000.B	平方英尺(ft ²)	量化	台灣無廠房(產品均於東莞工廠生產)
自有設施的生產百分比	TC-HW-000.C	百分比(%)	量化	28.44%

附錄三：金管會永續揭露指標—通信網路業

編號	指標	指標 種類	單位	2023 年對應資訊	對應章節	頁 碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	1. 消耗能源總量：6,205.96 GJ 2. 外購電力百分比：97.54% 3. 2024 年本公司無使用再生能源。	4.1 能源與排放	62
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(m³)	1. 2024 年總取水量 8.48×10^6 千立方公尺。 2. 2024 年總耗水量 0 千立方公尺。	4.2 水資源管理	64
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸(t)、百分比(%)	2024 年本公司有害廢棄物之重量為 0 公噸，有害廢棄物之回收百分比為 0%。	4.4 廢棄物管理	68
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%)、數量	2024 年員工及非員工工作者無發生職業傷害或職業病之情事。	5.2.3 職業傷害與職業病預防	80
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸(t)、百分比(%)	2024 年本公司無報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之情事，故不適用。	-	-
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化 描述	-	對於原物料供應商會要求其出具「綠色產品宣告書」，宣告其原物料均符合法規之規範以確保使用安全無虞，並要求供應商確實遵守法令及社會規範，評鑑合格始得列入合格供應商。	3.1.2 供應商管理	53
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	2024 年本公司無發生反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失的情事；0 元。	2.3 法令遵循	40
八	依產品類別之主要產品產量	量化	單位	2024 年產品產量如下： (1) 通信網路產品產量：3,508,929 片 (2) 企業用及消費性通訊設備：內銷 1,226,032 片、外銷 949,713 片	1.1 關於訊舟科技	10

附錄四：上市公司氣候相關資訊

1 氣候相關資訊執行情形

項目	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。	4.3 氣候變遷調適	65
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.3 氣候變遷調適	
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.3 氣候變遷調適	
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.3 氣候變遷調適	
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	-	-
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)	4.3 氣候變遷調適	65

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(噸 CO ₂ e)、密集度(噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。					
依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露					
1.母公司個體應自 2025 年開始盤查，於 2026 年揭露盤查資訊。					
2.合併財務報告子公司應自 2026 年開始盤查，於 2027 年揭露盤查資訊。					
訊舟科技依循國際標準組織 (ISO) 發布之 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準建立溫室氣體盤查機制，每年定期自主性盤查個體公司 (即母公司) 之溫室氣體排放量，尚未盤查合併財務報告內包括之子公司，完整掌握溫室氣體使用及排放狀況。個體公司最近兩年度溫室氣體盤查數據係依據營運控制法彙總包括母公司營運據點之溫室氣體排放量，說明如下：					
		2023 年度		2024 年度	
		排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/訊舟個 體財報營業額新臺 幣百萬元)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/訊舟個 體財報營業額 新臺幣百萬元)
母公司	範疇一：直接溫室氣體排放	39.1096		18.6093	
	範疇二：間接溫室氣體排放	814.0330		797.0026	
	範疇三：其他間接溫室氣體排放	515.2385		424.6887	
	小計	1,368.3811		1,240.3006	
總計		1,368.3811	0.42	1,240.3006	0.47

註 1：直接排放量 (範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量 (範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而

造成間接之溫室氣體排放)、其他間接排放量(範疇三,即來自下游的運輸與配送、員工通勤、商務旅行、處置固態和液態廢棄物、燃料和能源相關活動)。

註2:直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍,應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法)第4條之1第2項規定所定時程辦理,其他間接排放量資訊得自願揭露。

註3:溫室氣體盤查標準:國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之ISO 14064-1。

註4:溫室氣體排放量之密集度以營業額(新臺幣百萬元)計算之數據。

註5:2022年及2023年的排放量結果為本公司依循ISO 14064-1溫室氣體盤查之規範進行自主性盤查,尚未經第三方機構驗證。

1-1-2溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明,包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

依金融監督管理委員會2022年3月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」及本公司2022年5月6日董事會通過之導入工作計畫,本公司為實收資本額50億元以下之公司,個體公司(即母公司)應於第三階段適用溫室氣體盤查(即2026年完成盤查,2028年完成查證),合併報表子公司應於第四階段適用溫室氣體盤查(即2027年完成盤查,2029年完成查證),惟將視實務狀況適時考量是否提前完成。

註1:應依本作業辦法第4條之1第3項規定所定時程辦理。

註2:確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

溫室氣體減量目標

為規劃溫室氣體減量策略,本公司2024年範疇一及範疇二之溫室氣體排放量分別為18.6093噸CO₂e及797.0026噸CO₂e,希望透過具體行動進一步落實溫室氣體減量行動,並設定2025年之溫室氣體排放較前一年度以減少1%為目標。

溫室氣體減量策略及具體行動計畫

本公司在制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策方面,已於「永續發展實務守則」訂定相關規定,並行之有年,確實履行,將持續再接再厲,並設定2025年度較2024年度以減少1%為目標,執行措施如下:

項目	說明
辦公室節能措施	(1) 隨季節調整空調及設定恆溫於26度,以減低電力負荷,公司同仁也做到隨手關閉電腦、空調與照明電源。 (2) 冷氣安裝智慧控制,下班後冷氣定時關閉,若有加班需開啟時,則啟動1小時後自動關閉。 (3) 辦公室之照明全數LED化,T8日光燈瓦特數為LED的兩倍,故每月照明用電約減少95,040千瓦,既降低燈源發熱量,且能達到節能目的。 (4) 宣導員工勤走樓梯代替電梯,並訂定每週二為訊舟之樓梯日。
電腦機房節能措施	推行伺服器虛擬化,節省電力及相關設備。
省水措施	給水裝置加裝變頻器以穩定水壓,並使用省水閥,有效減少不必要的水資源浪費。
其他	(1) 持續推動文件管理電子化系統,減少紙張使用量,並多加利用再生紙。 (2) 確實執行廢棄物,如廚餘、鐵鋁玻璃罐、廢紙與寶特瓶等的回收管理與資源分類,並由專業人員負責廢棄物的處理與分類。

2024年減量達成情形

溫室氣體排放強度較前一年度減少0.43公噸CO₂e/人,下降約9.71%。相較於2023年,2024年度員工雖新增1員,但各範疇之排放量卻有顯著降低趨勢,進一步反映公司在維持營運穩定的同時,持續提升碳效率與永續經營能力。未來將積極改善,設定2025年各指標較2024年度以減少1%為目標。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。