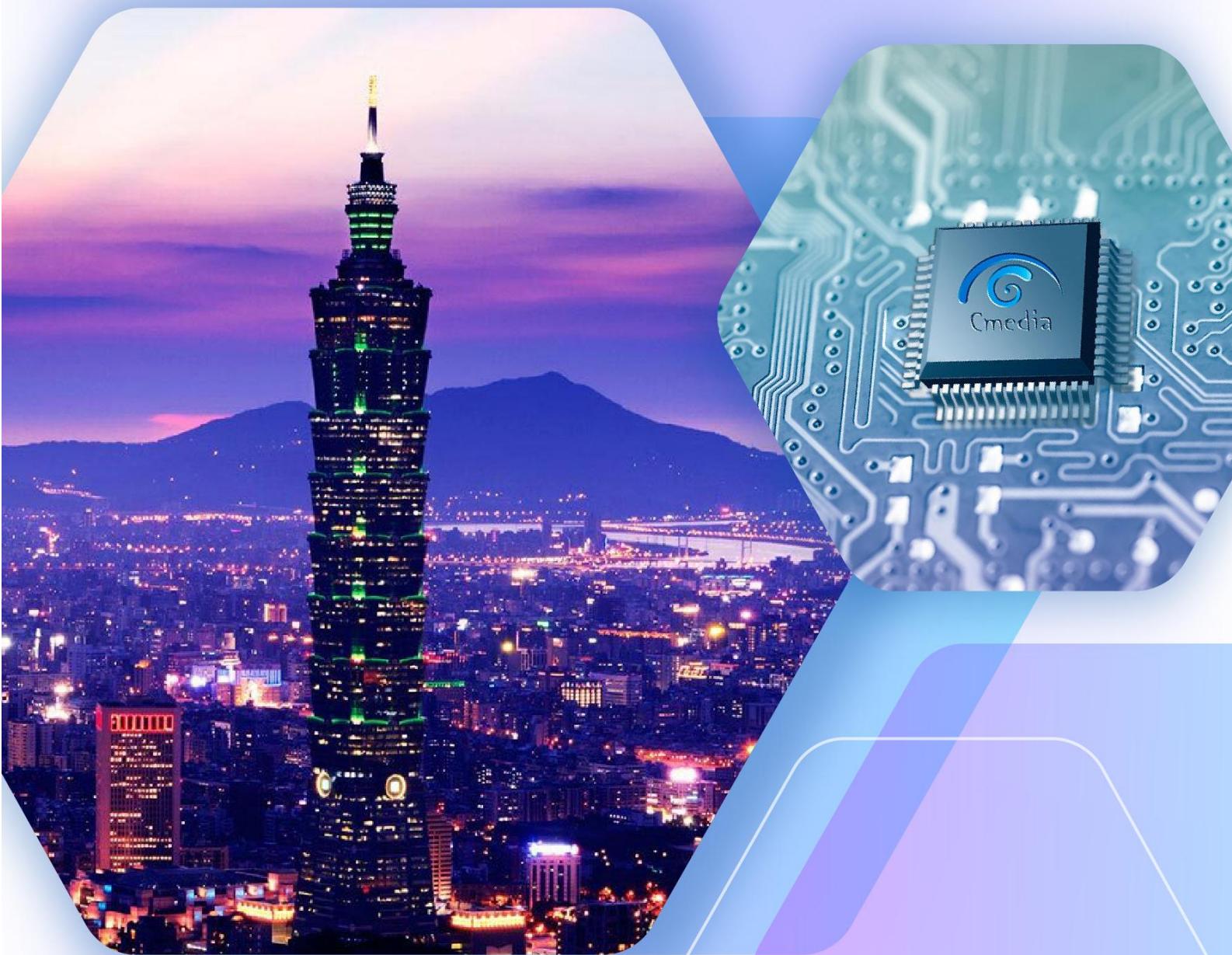


2024

# 驛訊電子

## 永續報告書

Cmedia ESG Report



## 目錄

<b>壹、關於本報告書</b>	1
一、報告書期間與週期	2
二、報告編制依據	2
三、報告邊界與範疇	2
四、資訊重編	3
五、聯絡資訊	3
<b>貳、關於驛訊電子</b>	4
一、經營者的話	5
二、公司簡介	6
三、企業概況	6
四、產業鏈與合作夥伴	7
<b>參、公司治理</b>	8
一、公司治理架構	9
二、董事會組成與運作概況	10
三、功能性委員會組成與運作概況	17
四、董事會永續發展議題溝通情形	18
五、法規遵循與風險管理	19
<b>肆、永續發展</b>	23
一、永續發展策略	24
二、永續發展組織與運作機制	25

三、重大議題識別與管理.....	26
四、重大議題政策與管理措施 .....	27
五、利害關係人鑑別與溝通.....	30
六、供應鏈永續管理.....	32
<b>伍、環境保護 .....</b>	<b>34</b>
一、環境永續理念 .....	35
二、環境保護策略與管理機制 .....	35
三、主要環境議題執行概況.....	36
四、環境保護目標 .....	44
<b>陸、友善職場 .....</b>	<b>46</b>
一、友善職場人權保障 .....	47
二、員工結構與多元性 .....	47
三、人才招募與留任策略 .....	48
四、薪酬制度與獎勵措施 .....	48
五、員工福利與關懷措施 .....	49
六、員工權利與職場安全保障 .....	50
<b>柒、附 錄.....</b>	<b>53</b>
附錄一、GRI 內容索引 .....	54
附錄二、氣候相關資訊 .....	59



# 壹、關於本報告書

## 一、報告書期間與週期

本公司自 2025 年起發行第一本永續報告書，並於未來每年定期發行一次為原則。

報告期間：與合併財務報表一致，為 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本次發行時間：2025 年 8 月

下次發行時間：2026 年 8 月

本報告書下載路徑：

驛訊官網 ([https://www.cmedia.com.tw/tw/about/corporate\\_responsibility/ESGREPORT](https://www.cmedia.com.tw/tw/about/corporate_responsibility/ESGREPORT))

公開資訊觀測站 (<https://esggplus.twse.com.tw/inquiry/report?lang=zh-TW>)

## 二、報告編制依據

本報告書參考全球永續性報告協會 ( Global Reporting Initiative · GRI ) 所發布之 GRI 準則 ( GRI Standards )、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」等規範撰寫，請詳見附錄。

## 三、報告邊界與範疇

本報告書之資訊範疇係以合併財務報告原則訂定組織邊界，揭露驛訊電子企業股份有限公司及其子公司之治理、環境與社會績效、展現本公司社會責任之落實，及永續發展邁進的目標。

本集團包含本公司驛訊電子企業股份有限公司 ( 以下簡稱驛訊電子 ) 及其四家子公司，分別為驛訊投資有限公司、驛訊文創科技股份有限公司、好音樂文創科技股份有限公司及全球好音樂多媒體股份有限公司等。

本報告書揭露文字內容及數據資料係由各部門據實提供，經管理處彙整編輯後呈總經理核准定稿出版，未經外部確信。本報告書揭露之財務資訊以國際會計準則 IFRSs ( International Financial Reporting Standards)為基礎，並採用經資誠聯合會計師事務所(PwC Taiwan)會計師簽證公開之合併財務報告作依據，本報告書揭露之溫室氣體排放數據依循 ISO14064-1 : 2018 標準盤查數據，並依本公司實際狀況自行盤查之計算結果，仍待第三方驗證機構查證。

## 四、資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

## 五、聯絡資訊

若本報告書內容有任何建議，歡迎與我們聯繫

負責單位/負責人：管理處 陳小姐

電話：(02)8773-1100

電子信箱：[ir@cmedia.com.tw](mailto:ir@cmedia.com.tw)

公司地址：臺北市大安區市民大道四段 100 號六樓



## 貳、關於驛訊電子

## 一、經營者的話

自 1991 年來，驛訊電子始終堅持「技術、產品與人才創新」的核心理念，深耕音效 IC 領域。我們率先將杜比 ( Dolby ) 與 DTS 音效技術導入 PC 平台，成功引領高階音效風潮，近年來更跨足卡拉 OK App 及多媒體影音產品市場，持續不斷拓展事業版圖。

我們深信企業價值的提升，來自與利害關係人的攜手並進。驛訊電子致力與客戶、供應商及員工建立長期且穩健的夥伴關係，專注於音效 IC 與整合軟硬體相關產品的研發，因應市場環境變化，穩健布局、積極開拓新市場並持續投入創新，以優質高效的解決方案，提升公司的整體競爭力。

在追求經營績效與永續獲利的同時，我們更加重視企業的社會責任，秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，全面依循國際準則，從環境、社會及公司治理 ( ESG ) 三大構面出發，成立跨部門推動小組，識別各項關鍵議題，並積極與利害關係人對話，將永續思維融入日常管理與作業中。我們期望透過行動，發揮積極正向影響力，提升公司長期競爭優勢，並創造與社會、環境共榮的價值。

展望未來，我們將持續深化產品整合，提供更簡潔高效的硬體設計方案，協助客戶縮短開發週期，加速產品上市時程。從電競遊戲耳麥、麥克風等基礎應用出發，驛訊電子將拓展至更多元的應用領域，持續提升產品與服務品質，與所有利害關係人攜手，為社會與環境共創長期價值。

謹代表驛訊電子全體同仁，感謝各界長期支持，我們將不負所託，持續在技術創新、永續治理及社會共榮的道路上穩健前行。

成期未來  
董事長

## 二、公司簡介

公司名稱	驛訊電子企業股份有限公司
公司型態	股份有限公司
組織創立時間	1991/12/05
總部位置	台灣台北市
產業類別	積體電路設計與製造/上櫃半導體業
主要產品及服務	USB Audio, Audio DSP/Codec, 無線 Audio 及其相關積體電路晶片, 多媒體影音產品及軟韌體整合方案服務
實收資本額	796,454 仟元
淨銷售額	448,741 仟元
員工人數	135 人

## 三、企業概況

驛訊電子企業股份有限公司(以下簡稱驛訊電子)成立於 1991 年，從事 USB Audio, Audio DSP/Codec, 無線 Audio 及其相關積體電路晶片產品之研發與製造產業，秉持不斷堅持產品、技術、人才創新的理念，向國際 IC 設計產業界發聲，從原來專注在音效晶片領域的小型 IC 設計業者，領先將杜比 (Dolby) 與 DTS 音效技術導入 PC 平台，帶領 PC 邁向高階音效的風潮，近年來更跨足卡拉 OK App 與多媒體影音產品的市場，擴張企業版圖。

驛訊電子早期以 PCI 多聲道音效晶片成為全球高階音效方案的主要供應商，並且在 PC 主機板市場中成功開拓與 HDA 的內建應用，這幾年更於 USB 音效晶片上順利佔有 PC VoIP 與週邊產品市場，而隨著 PC 數位家庭的概念發展，驛訊電子不斷積極的提升研發團隊的實力，領先業界獨家開發出多項與杜比實驗室及 DTS 合作的高質感音效技術方案，同時更結合數位內容產業與夥伴，整合推出帶有卡拉 OK 服務內容的各項多媒體產品與應用方案，使客戶與消費者能夠在音質的提升外更連結到線上服務、社群分享與數位內容享受的完整體驗。

驛訊電子在既有 PC 與音效技術的基礎上，根據全球電子產業的產品發展趨勢以及市場需求，持續開發更多具有創意及有競爭力之產品，並積極與國際大廠策略聯盟，提昇公司之核心競爭力及技術。從數位內容服務、數位音效技術到數位家庭平台，串聯完整的產業資源，以提供全球與大中華地區最佳優質音效方案。

## 四、產業鏈與合作夥伴

本公司產業鏈涵蓋上下游供應商、客戶及合作夥伴，透過緊密協作，共同打造完整且具競爭力的生態系統，推動產品服務的持續創新與品質提升。

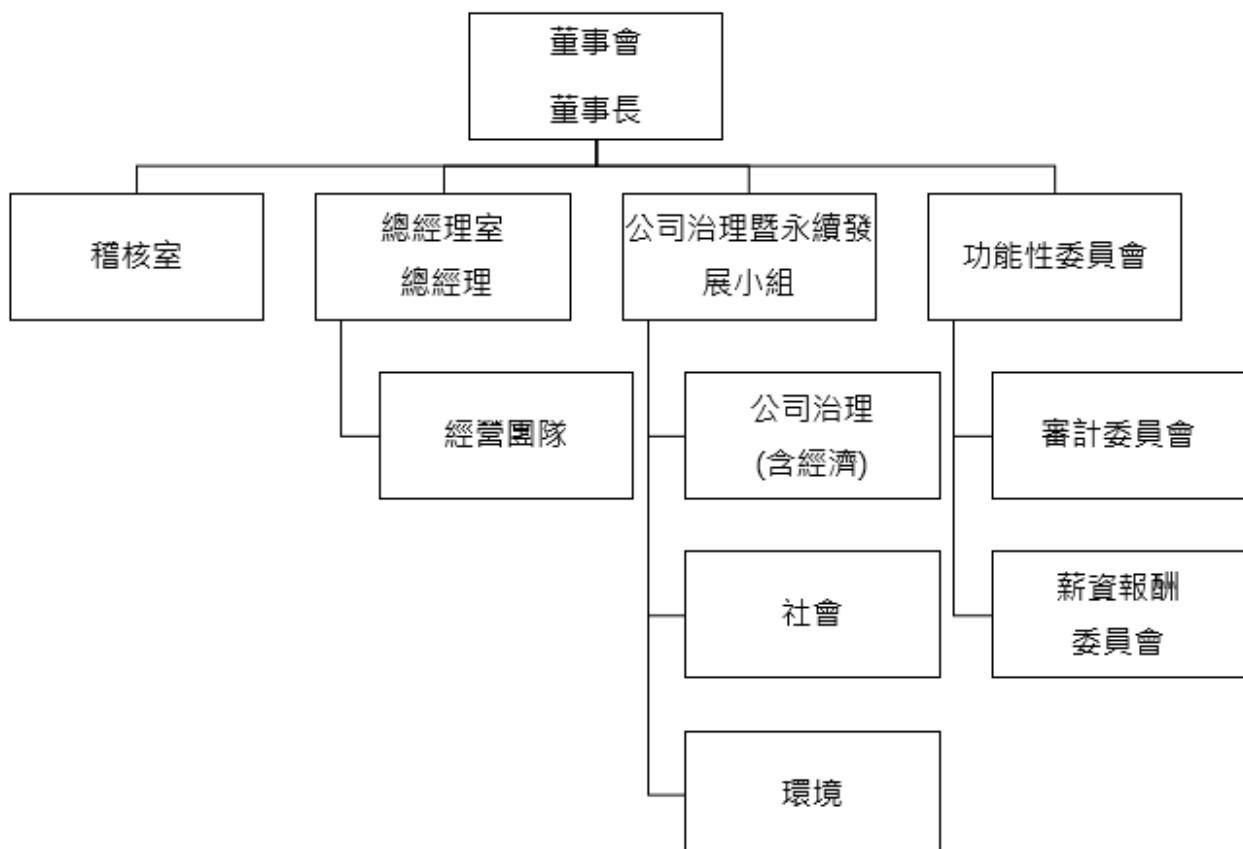
- 供應商主要為製造商，目前合作約 13 家，提供關鍵元件與材料，確保供應穩定性與品質控管。
- 客戶分為經銷商與直接客戶，分別約有 11 家及 8 家，遍及國內外市場，支持產品銷售與品牌拓展。
- 策略合作夥伴包含 Dolby、微軟(MS)、USB IF、Intel 及 AMD 等重要業界領導者，藉由技術交流與資源共享，強化公司在產業中的產品競爭力。



# 參、公司治理

## 一、公司治理架構

本公司依據《上市上櫃公司治理實務守則》第二十條設置董事會，作為最高治理單位，負責監督經營策略並確保營運符合法規與永續原則。董事會同時為公司最高層級的永續發展決策中心，審議氣候變遷治理與重大決議，並監督相關風險管理機制，以確保公司能有效因應氣候挑戰；亦負責調整組織運作及決策、長期減碳目標、年度預算、計畫及重大資本支出。公司治理架構由董事會領導，董事長為決策核心，下設功能性委員會、稽核室及公司治理暨永續發展小組(以下簡稱永續發展小組)，以強化監督與專業職能；營運團隊則負責日常經營與策略執行。驛訊電子治理執行架構如下：



## 二、董事會組成與運作概況

### 董事會結構

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 8 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性。董事會成員具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。

本公司 8 位董事成員(其中包含獨立董事 4 名)，任期為 2024 年 6 月 21 日至 2027 年 6 月 20 日，其中女性董事有 1 位，占比為 12.5%。分別具有產業界 6 席及學術界 2 席等專業背景，在經營管理、領導決策、產業知識、學術及財務金融等領域各有專長，其中具有員工身分之董事占比為 37.5%，獨立董事占比為 50.0%。在年齡層分佈，青壯年董事目標為至少 3 席以上，目前本公司青壯年董事為 5 席，占比為 62.5%。

本公司依據「公司治理實務守則」訂有董事會成員組成之多元化政策，並規定兼任公司經理人之董事席次不宜逾董事總席次三分之一。同時，董事會多元化方針係依以公司運作特性、營運型態及發展需求訂定，涵蓋以下兩大面向：

- 1) 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 2) 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。以確保決策之多元性與專業性。

#### ● 董事會成員結構說明

項目	分類	占比
性別	男性	87.5%
	女性	12.5%
年齡	29 歲(含)以下	0
	30-50 歲	1
	51 歲(含)以上	7

● 董事會成員組成如下：

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	鄭期成	男 51-60 歲	1991/11/29	中華技術學院電子工程所碩士 台師大、上海復旦兩岸總裁班 本公司董事長兼策略長	驛訊文創科技股份有限公司董事長兼總經理 (本公司法人董事代表人) 全球好音樂多媒體份有限公司董事長 (驛訊文創科技股份有限公司法人董事代表人) 華研國際音樂股份有限公司董事 (驛訊文創科技股份有限公司法人董事代表人) HIM International SDN. BHD.(Malaysia)董事 智微科技股份有限公司獨立董事 一達國際醫院管理顧問股份有限公司副董事長
董事	錢一匡	男 61-70 歲	2009/06/19	國立成功大學電機工程碩士 本公司總經理兼營運長	本公司總經理兼營運長
董事	楊昆城	男 41-50 歲	2014/06/17	國立中正大學國際經濟學博士 本公司總經理兼財務長	一達國際醫院管理顧問股份有限公司監察人 迪威智能股份有限公司監察人 (驛訊文創科技股份有限公司法人監察人代表人) 璈橡國際娛樂股份有限公司監察人 (驛訊文創科技股份有限公司法人監察人代表人) 元宇宙時代有限公司董事長 國立暨南大學財務金融學系兼任教授

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
鴻威創業投資(股)公司董事代表人	王柏智	男 51-60 歲	2012/06/18	國立政治大學企業管理研究所 碩士 瑞昱半導體(股)公司副總經理	瑞昱半導體(股)公司副總經理
獨立董事	王駿發	男 71-80 歲	2015/06/15	美國史帝芬司理工學院電子計算機科學博士 國立成功大學電機工程學系名譽講座教授	國立成功大學電機工程學系名譽講座教授
獨立董事	王靜雯	女 51-60 歲	2024/06/21	紐約市立大學圖資科學碩士 紐約大學雙語教育碩士 金衛醫療集團有限公司企業發展經理	金衛醫療集團有限公司企業發展經理
獨立董事	謝順斌	男 51-60 歲	2012/06/18	DREXEL UNIVERSITY-MBA 捷必勝工程設備股份有限公司 副總經理	捷必勝工程設備股份有限公司副總經理
獨立董事	徐正泰	男 61-70 歲	2002/05/30	美國賓州州立大學-MBA 風和 開發股份有限公司董事長 寬誠國際股份有限公司董事長 華研國際音樂股份有限公司董事	風和開發股份有限公司董事長 寬誠國際股份有限公司董事長 華研國際音樂股份有限公司董事

### 董事會運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2024 年共召開 5 次董事常會、無臨時董事會議，董事出席率達 100%。

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	實際出席率 (%)	備註
董事長	鄭期成	5	0	100	無
董事	錢一匡	5	0	100	無
董事	鴻威投資股份有限公司 法人代表：王柏智	5	0	100	無
董事	楊昆城	5	0	100	無
獨立董事	王駿發	5	0	100	無
獨立董事	劉立國	2	0	100	2024/06/21 解任
獨立董事	謝順斌	5	0	100	無
獨立董事	徐正泰	5	0	100	無
獨立董事	王靜雯	3	0	100	2024/06/21 新任

## 董事會績效評估

本公司自 2010 年開始實施董事會以及功能性委員會自我評鑑或同儕評鑑，2024 年董事會評鑑實施情形如下：

評估週期	每年執行一次
評估期間	董事會 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之績效進行評估
評估範圍	整體董事會、個別董事成員、所屬功能性委員會
評估方式	董事會內部自評、董事會成員自評、功能性委員會自評
評估內容	<ol style="list-style-type: none"><li>董事會績效評估之衡量項目：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。</li><li>董事成員（自我或同儕）績效評估之衡量項目：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修。</li><li>功能性委員會績效評估之衡量項目：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制。</li></ol>
評估結果	<ol style="list-style-type: none"><li>董事會績效評估：評估結果 4.51 分</li><li>董事成員自我績效評估：評估結果 3.94 分</li><li>功能性委員會績效評估：審計委員會績效結果 4.18 分；薪酬委員會績效結果 4.2 分</li></ol>

### 董事會進修情形

本公司每年安排董事參與進修課程，以提升其在公司治理（含經濟）、環境和社會等議題等方面的專業知識，強化董事會面對風險管理的能力。2024 年董事會全體董事進修時數合計達 42 小時，平均每位董事進修時數超過 3 小時，其相關進修情形如下：

訓練單位	日期	課程/研討會名稱	時數	進修人員
社團法人中華公司治理協會	2024/3/1	審計委員會如何解讀與 使用審計品質指標(AQI)	3 小時	劉立國
社團法人中華公司治理協會	2024/7/3	落實資安管理、邁向資 安治理	3 小時	鄭期成 錢一匡 楊昆城 王柏智 王靜雯 謝順斌 王駿發 徐正泰
社團法人中華公司治理協會	2024/7/5	由公司治理評價指標看 公司治理之最新脈絡	3 小時	楊昆城
社團法人中華公司治理協會	2024/8/13	企業數位轉型如何兼顧 智能安全風險共創三贏	3 小時	楊昆城
社團法人中華公司治理協會	2024/8/27	從永續治理角度談誠信 經營與反貪腐	3 小時	楊昆城
財團法人中華民國證券暨期 貨市場發展基金會	2024/11/4	AI 發展與資安風險	3 小時	鄭期成 徐正泰

### 董事會利益迴避

本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程皆明定利益迴避規定。當董事議案涉及本人、配偶、二等親以內血親或董事控制之關係企業利害關係時，該董事應於董事會中揭露相關利害關係。如有損害於公司利益，該董事不得參與討論及表決，且應迴避相關程序，亦不得代理其他董事行使表決權。相關利害關係董事姓名、議案重點及迴避情形均記載於會議記錄中。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，並由審計委員會進行審查與報告。

2024 年本公司董事利害關係迴避情形如下：

董事會	議案內容	迴避董事	應利益迴避原因以及參與表決情形
2024/03/07 第 11 屆 第 14 次	1.子公司經理人之任免及薪酬案。	鄭期成	鄭期成董事長為當事人，未參與討論及表決外，其他可表決之出席董事無異議照案通過。
	2.本公司經理人適用勞動基準法第 38 條之補發工資案。	錢一匡	錢一匡董事兼任本公司之經理人，未參與討論及表決外，其他可表決之出席董事無異議照案通過。
2024/05/09 第 11 屆 第 15 次	解除本公司改選後新任董事及其所代表之法人競業禁止之限制案。	鄭期成 王柏智	鄭期成董事長及王柏智董事有兼任情形，未參與討論及表決外，其他可表決之出席董事無異議照案通過。
2024/08/08 第 12 屆 第 2 次	討論擬發行限制員工權利新股暨經理人取得情形案。	鄭期成 錢一匡 楊昆城	鄭期成董事長、錢一匡董事及楊昆城董事皆為取得員工，未參與討論及表決外，其他可表決之出席董事無異議照案通過。
2024/11/07 第 12 屆 第 3 次	1.本公司及子公司簽訂涉及董事自身利害關係之合約。	鄭期成	鄭期成董事長為當事人，未參與討論及表決外，其他可表決之出席董事無異議照案通過。
	2.任命鄭期成先生擔任本公司策略長。	鄭期成	鄭期成董事長為當事人，未參與討論及表決外，其他可表決之出席董事無異議照案通過。
	3.本公司經理人適用勞動基準法第 38 條之補發工資案。	楊昆城	楊昆城董事兼任本公司之經理人，未參與討論及表決外，其他可表決之出席董事無異議照案通過。

### 三、功能性委員會組成與運作概況

#### 審計委員會

本公司於 2011 年起設置審計委員會，由全體獨立董事組成，人數不得少於三人，遵循「審計委員會組織規程」，旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報表流程及財務控制上的品質和誠信度。本委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議，每次審計委員會應邀請會計師列席。

本公司審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的

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

本公司第四屆審計委員會成員共 4 位，任期自 2024 年 6 月 21 日至 2027 年 6 月 20 日，最近年度（2024 年）及 2025 年截至本報告書定稿日止，審計委員會共開會 8 次，委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出勤次數	委託出席次數	實際出席率%	備註
獨立董事	謝順斌	8	0	100%	
獨立董事	王駿發	8	0	100%	
獨立董事	徐正泰	8	0	100%	
獨立董事	劉立國	2	0	100%	2024/06/21 解任
獨立董事	王靜雯	6	0	100%	2024/06/21 新任

## 薪資報酬委員會

本公司於 2011 年起設置薪酬委員會，成員由董事會決議委員任之，人數為三人，其一為召集人，成員任期與委任之董事會屆期相同，遵循「薪酬報酬委員會組織規程」，以專業客觀之董事及經理人薪資報酬政策及制度予以評估，訂定及檢討董事及經理人績效評估及薪資報酬之政策、制度、標準與結構。本委員會每年至少召開三次，並得視需要隨時召開會議。

本公司薪資報酬委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的

本委員會應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：

- 1) 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 2) 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

本公司第六屆薪酬委員會成員共 3 位，任期自 2024 年 7 月 3 日至 2027 年 6 月 20 日，最近年度(2024 年)及 2025 年載至本報告書定稿日止，薪資報酬委員會開會 6 次，委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出勤次數	委託出席次數	實際出席率%	備註
召集人	謝順斌	6	0	100%	
委員	王駿發	6	0	100%	
委員	徐正泰	6	0	100%	

## 四、董事會永續發展議題溝通情形

本公司定期將相關執行成果向董事會報告，當發生重大 ESG 事件(如重大申訴案件、重大環境事故或其他嚴重負面衝擊事件)時，永續發展小組應彙整相關部門之調查結果與因應措施，提報董事會審議與決策，確保風險應對與改善行動即時納入公司治理程序。

2024 年未發生重大 ESG 事件，經營團隊向董事會報告之永續發展重大議題如下：

面向	重大議題	溝通次數	與 GRI 對應項目	內容
環境	溫室氣體盤查	1	GRI305	擬修訂本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程規劃。
公司治理	公司財務狀況	4	GRI201	每季合併財務報告及合併財務報表情形。
公司治理	董事會及功能性委員會績效評估	1	GRI2-18	董事會、個別董事、功能性委員會及經理人績效評估結果報告。

## 五、法規遵循與風險管理

本公司透過稽核、法規遵循、風險管理及誠信經營制度，確保營運合規、風險可控，並維護投資人與利害關係人信任，支持永續發展目標。

### 稽核室

本公司稽核單位隸屬於董事會，並依公司規模、業務情況、管理需要及其他有關法令之規定，配置適任及適當人數之專任內部稽核人員。本公司目前設置稽核主管 1 名。依本公司「治理實務守則」第三條規定，內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬宜提報董事會或由稽核主管簽報董事長核定。

稽核單位之職掌在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控管制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，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。

稽核單位依風險評估結果擬訂年度稽核計劃，包括每月應稽核之項目，年度稽核計劃應確實執行，據以評估公司之內部控制制度，並檢附工作底稿及相關資料等作為稽核報告。

稽核單位執行稽核作業時，應與受查單位就年度稽核項目查核結果充分溝通，對於評估所發現之內部控制制度缺失及異常事項，應據實揭露於稽核報告，並於該報告陳核後加以追蹤，至少按季作成追蹤報告至改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。

稽核單位依據上述查核及討論結果，提出稽核報告陳核後，應於稽核項目完成之次月底前交付獨立董事查閱。如發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告陳述，並通知獨立董事。

稽核單位督促內部各單位及子公司每年定期自行檢查內部控制制度之有效性，再由稽核單位覆核各單位及子公司之自行檢查報告，並綜合自行檢查結果，做為董事會及總經理出具內部控制制度聲明書之依據。

## 風險管理與法規遵循

為強化公司治理與風險控管能力，驛訊電子建立分層風險管理架構，並訂定內部規章，定期進行風險評估與管理，以因應快速變化的外部環境，降低潛在風險的影響，並掌握未來發展機會，支持公司永續經營目標，風險管理架構與責任分工如下：

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

同時，公司密切關注可能對業務或財務造成重大影響的政策及法律變動，確保營運遵循各項法規，避免違規造成營運損失。2024 年，本公司未發生違反環境、社會及公司治理（含經濟）相關法律或法規而遭受重大罰款或非金錢處罰；歷年裁定罰鍰情況如下：

類別	本年度支付件數 (單位：件)	本年度支付金額 (單位：元)
本年度發生之罰鍰事件	0	0
以前年度發生之罰鍰事件	1	50,000

為進一步支持風險管理與法規遵循，驛訊電子持續參與國際及區域產業聯盟與專業組織，掌握最新技術標準與政策趨勢，並提升研發與產品競爭力：

- USB Implementers Forum (USB IF)：開發者論壇會員身分，參與相關會議討論，獲取 USB 原始技術資料與認證資訊，用以開發、推廣及行銷 USB 周邊 IC 產品。
- MIPI Alliance ( Mobile Industry Processor Interface Alliance ) 會員身分，參與技術與技術資料與認證資訊，以支援 MIPI 周邊 IC 產品的開發與應用。
- 台北市電腦商業同業公司會員身分，促進產業資訊交流與市場洞察。
- 此類參與除了增進公司技術與產品開發能力外，也有助於掌握產業趨勢與政策動向，支援公司策略決策，並促進促進永續發展目標的落實。

## 誠信經營

本公司參考《上市上櫃公司訂定道德行為準則》參考範例制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司所制定之「誠信經營守則」由董事會核准後實施。

驛訊電子本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並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。

- 訂定「誠信經營守則」，於商業往來之前，應考量其代理商、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行為紀錄，宜避免與有不誠信行為紀錄者進行交易。本公司與他人簽訂契約，其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。
- 已訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」，防止利益衝突政策、提供適當陳述管道，並落實執行。
- 2024年無發生相關人員違反「誠信經營守則」、「道德行為準則」及涉入貪腐事件。
- 誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營 守則	上市上櫃公司 永續發展守則	董事會	總經理室	<a href="https://www.cmedia.com.tw/storage/upload/article/tw_article_file_20250527084725_zu9.pdf">https://www.cmedia.com.tw/storage/upload/article/tw_article_file_20250527084725_zu9.pdf</a>
誠信經營作 業程序及行 為指南	上市上櫃公司 永續發展守則	董事會	管理處	<a href="https://www.cmedia.com.tw/storage/upload/article/tw_article_file_20250527084655_w5l.pdf">https://www.cmedia.com.tw/storage/upload/article/tw_article_file_20250527084655_w5l.pdf</a>

## 投資人關係

本公司重視投資人權益並提供投資人溝通的通暢管道，設有發言人制度，處理股東建議、疑義等相關問題，公司網站揭露公司訊息及發言人聯絡方式；及時上傳重大訊息到公開資訊觀測站及公司網站，以利投資人與利害關係人及時獲得新資訊。

本公司2024年透過線上法人說明會，向投資人說明營運概況，相關資訊均公告於公開資訊觀測站及公司網站的投資人關係服務項目下，提供所有投資人參考。

### 檢舉制度

營原則訂定不法行為檢舉制度管理程序，保障檢舉人免受報復或不利對待，並鼓勵員工及外部相關方透過專屬信箱或其他管道檢舉不法或不當行為。

公司設有獨立調查單位，確保調查公平與透明，並於官網公開檢舉管道及規範，以利外部檢舉與查詢。透過完善機制，本公司持續強化內控並落實誠信與永續治理。

#### ● 申訴與檢舉管道

為保障利害關係人權益，本公司依據不法行為檢舉制度管理程序設立多元申訴與檢舉管道，並確保檢舉人身分與內容全程保密，避免任何形式的報復或不利對待，相關資訊如下：

項目	資訊內容
受理單位	稽核室
受理地址	臺北市大安區市民大道四段 100 號六樓
檢舉電話	(02)8773-1100
檢舉信箱	audit@cmedia.com.tw
書面申訴	不限形式之書面文件，寄送本公司稽核單位主管

#### ● 檢舉案件處理流程

步驟	流程說明
受理與保密	<ol style="list-style-type: none"> <li>由受理單位主管開啟並處理案件，確保檢舉人身分與資料全程保密，相關人員須簽署保密協議。</li> <li>專責單位受理後即展開調查，必要時召集法務及相關部門組成調查小組，確保案件查證完整與公正。</li> </ol>
調查與處置	<ol style="list-style-type: none"> <li>若查有違法或違反公司規章情事，依情節報請政府機關或依內部規定處理；無具體事證者則結案存查。</li> <li>涉及重大違規、高階主管或公司重大損害疑慮時，立即報告獨立董事。</li> <li>調查過程、結果及文件須完整紀錄並留存，並定期向董事會報告涉及誠信經營之案件。</li> </ol>
獎勵與改善	<ol style="list-style-type: none"> <li>檢舉屬實者可依規定予以獎勵或表揚（檢舉人不同意者除外）。</li> <li>相關單位須檢討內部控制及作業程序，並提出改善措施，以防止類似事件再次發生。</li> </ol>



肆、永續發展

## 一、永續發展策略

驛訊電子秉持著永續發展的理念，致力於將環境保護、利害關係人保障以及經濟效益互相結合，以期在未來的商業環境中扮演負責任的企業公民角色。公司對於永續發展的策略性投入，已然成為長期成長計劃的一部分，且是驅動公司創新的核心要素。在剖析公司與永續發展之間的關係時，公司高階管理層特別強調，從短期、中期到長期，公司始終如一地遵循全球永續發展目標，並致力於對經濟、環境與社會的正向衝擊。公司的經營策略核心在於優化其商業模式，確保在創造經濟效益的同時，對環境的影響降到最低。這種策略性思維不僅體現在公司內部的運營及供應鏈管理上，也涵蓋了公司對外的商業合作與客戶關係。

永續發展主要策略為：

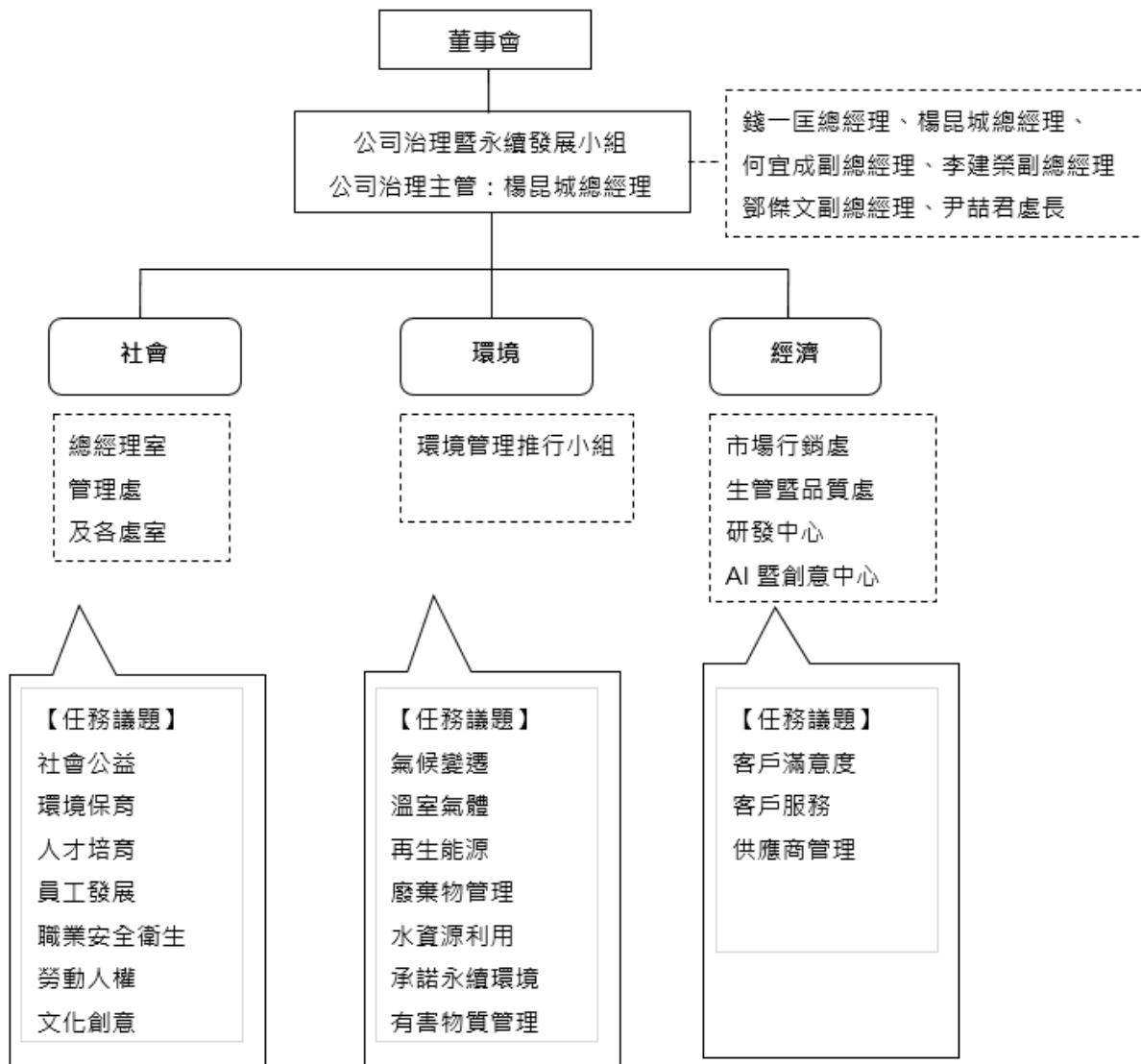
- 環境保護：著重於減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等，各自訂定明確的目標和計畫。
- 技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括開發節能產品、智慧解決方案等。
- 企業治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的措施。

## 二、永續發展組織與運作機制

驛訊電子為有效推動環境、社會與公司治理（含經濟）三大面向的永續發展，設立永續發展小組作為統籌單位，由公司治理主管楊昆城擔任召集人，負責整合各部門資源與行動，依據發展規劃設立三項執行小組，分別推動社會責任、環境管理及公司治理（含經濟）等領域之相關工作。

永續發展小組負責辨識公司營運相關重大議題、並據此擬定管理策略與目標、持續追蹤與評估執行成效，並編製年度永續報告書。召集人則定期檢視各執行小組的績效與目標達成情況，每半年召開會議檢討進度，確保永續策略與方針有效落實，進而支持公司整體營運及永續目標達成。

【公司治理暨永續發展小組架構圖】



### 三、重大議題識別與管理

驛訊電子依據環境、社會、公司治理（含經濟）三大面向，持續推動永續發展，並透過永續發展小組定期追蹤與評估執行成效，確保策略落實與企業永續目標達成。

#### ● 重大議題鑑別流程

依循 AA1000 SES 當責性原則（重大性、包容性、回應性、衝擊性）及 GRI 3：重大議題 2021，建立標準化的重大議題治理流程，包含四大階段：

##### 1) 了解組織脈絡：

考量企業的營運要項、重點資源及供應鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出 11 項永續議題。

##### 2) 鑑別衝擊並評估顯著性：

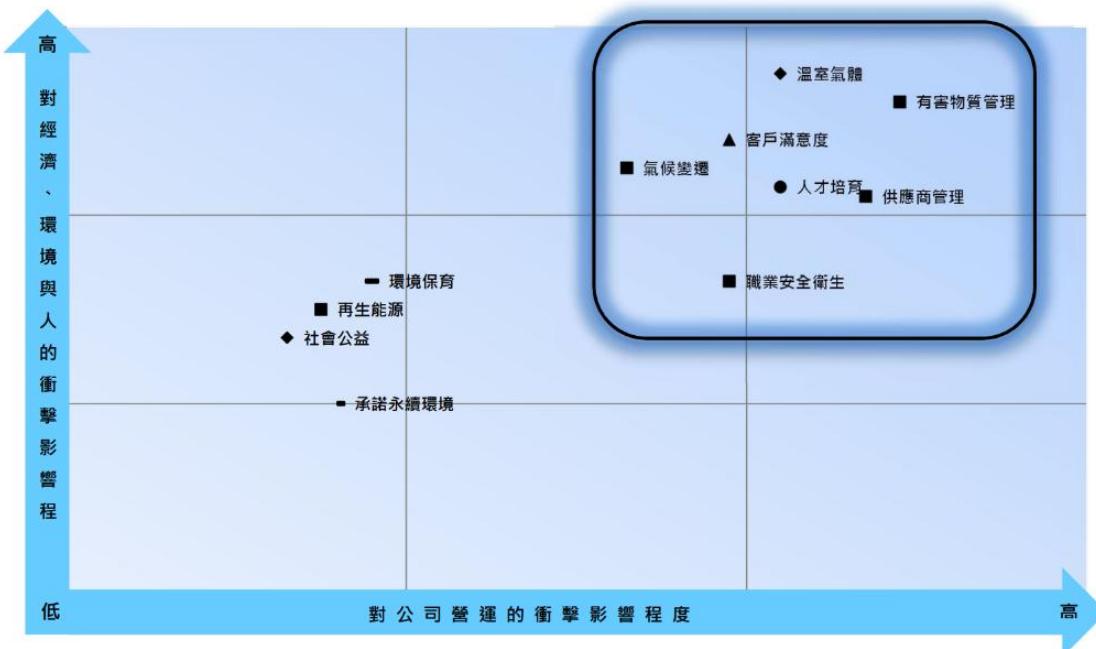
根據前項步驟識別出永續議題之清單，由永續發展小組進一步對各永續議題評估其「對經濟、環境與人的衝擊影響程度」與「對公司營運的衝擊影響程度」。

##### 3) 排定優先順序：

針對「對經濟、環境與人的衝擊影響程度」與「對公司營運的衝擊影響程度」，以矩陣交叉分析方式，進行重大議題的判定。鑑別出優先揭露之關注議題，共計 7 項。

##### 4) 確定重大議題：

2024 年確定 7 項重大議題為「客戶滿意度」、「供應商管理」、「氣候變遷」、「溫室氣體」、「有害物質管理」、「職業安全衛生」及「人才培育」。下圖展示 2024 年永續議題「對經濟、環境與人的衝擊影響程度」與「對公司營運的衝擊影響程度」上的分布：



## 四、重大議題政策與管理措施

各重大議題依其衝擊性質制定對應政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策與策略執行成效，並設定指標與目標，定期檢視達成，2024年重大議題清單：

面向	重大議題	核心目標	對應 GRI	管理措施
公司治理 (含經濟)	客戶滿意度	提升品牌信任、忠誠度，保障顧客權益	自訂	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 設計問卷衡量 NPS、CSI 及回饋類型，並公開年度調查結果與關鍵回饋統計。</li> <li>2. 建立客訴回應與服務改善機制：設定 KPI(如投訴響應時間、改善完成率)，並明確內部責任單位。</li> <li>3. 將客戶滿意度納入 ESG 治理架構，由董事會或 ESG 委員會定期檢視調查結果，作為策略調整依據。</li> <li>4. 結合量化數據與故事敘述(如顧客感言、案例)，提升報告說服力與透明度。</li> </ol>
公司治理 (含經濟)	供應商管理	確保產品品質，強化永續供應鏈管理	GRI 204-1 GRI 308-1 GRI 414-1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 供應商審查：涵蓋品質、成本、交期、環境及 CSR 等面向，其中環境管理績效包含遵守國際環境標準及有害物質管控，以確保供應鏈永續性與合規性。</li> <li>2. 合格名錄 (AVL)：僅符合要求之供應商納入，未符合標準者刪除。</li> <li>3. 年度評核：持續檢視品質、價格、交期、服務及環境績效，追蹤改善。</li> <li>4. 供應商地理分布：台灣供應商占 60% (6 家)，國外供應商占 40%</li> </ol>

面向	重大議題	核心目標	對應 GRI	管理措施
				(4家)。公司優先考量供應商對本地市場的支援能力，以確保交期穩定與供應鏈韌性。
環境	氣候變遷	系統性鑑別氣候風險與機會，提升調適能力	GRI 302	<p>2024年驛訊電子於氣候變遷鑑別中聚集以下方向：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>重大轉型風險鑑別，包括以低碳商品替代現有產品和服務、碳定價機制及強化排放量報導義務。</li> <li>重大機會識別，涵蓋低碳產品和服務的開發或擴展進入新市場以及推動使用低碳能源。</li> <li>風險與機會之影響期程定義為：短期(3年內)、中期(3-5年內)、長期(5年以上)。</li> </ol>
環境	溫室氣體	控管碳排放，推動節能減碳與綠色產能	GRI 305	<ol style="list-style-type: none"> <li>本公司以辦公空間為主，溫室氣體排放以範疇二(用電)為主要來源，雖非大型排放單位，仍高度重視碳排放管理。</li> <li>每年依循 ISO 14064-1:2018 標準自主進行溫室氣體盤查，逐步建構公司溫室氣體管理策略。為積極推動省水、省電、節能與減碳計畫，公司訂定環境面向相關指標，並由永續發展小組各工作小組定期檢視與追蹤指標達成績效。</li> </ol>
環境	有害物質管理	確保產品及供應商符合環境規範，減少生態與健康風險	GRI 308	<ol style="list-style-type: none"> <li>新供應商導入須符合本公司環境管理物質管制程序(PQA-PROC-0007)，並承諾產品不含 RoHS/REACH 等國際法規禁限用物質。</li> <li>要求供應商每年提供材料環境限用物質之檢測報告，並提交相關成分資訊，以掌握材料組成。</li> </ol>

面向	重大議題	核心目標	對應 GRI	管理措施
				3. 持續評估供應商在環境管理及無有害物質流程系統的執行情況。 4. 2024 年綠色產品管理成果： 1) IC 供應商均承諾符合最新 RoHS /REACH 等法規要求 2)供應商提交的材料檢測報告結果皆符合 RoHS 標準。。
社會	職業安全衛生	健康員工是企業競爭力核心，提升身心福祉與生產力	GRI 403	1. 每年仍依《勞工健康保護規則》規定，提供全體員工年度一般健康檢查，並額外補助多項自選自費檢查項目（如防癌篩檢、超音波檢查、心血管評估等），展現對員工健康管理之高度重視，強化早期預防與健康風險控管。 2. 本公司導入臨場醫護服務與定期健康促進活動，落實職場健康風險控管，營造支持性工作環境，實踐預防醫學理念。 3. 除健康檢查與臨場服務外，公司亦透過健康電子報進行不定期宣導，強化健康知識傳遞與風險意識，持續深化預防為本的職場健康管理策略。
社會	人才培育	提升 ESG 法規遵循及專業知識，強化技能回訓與實務應用	GRI 404	1. 法規遵循：提供 ESG 相關法規與揭露準則的訓練，強化員工合規意識。 2. 專業培訓：聚焦氣候、減碳、社會責任與治理等議題，提升永續知識。 3. 技能回訓：透過實務演練與定期回訓，強化 ESG 在工作中的實際應用。

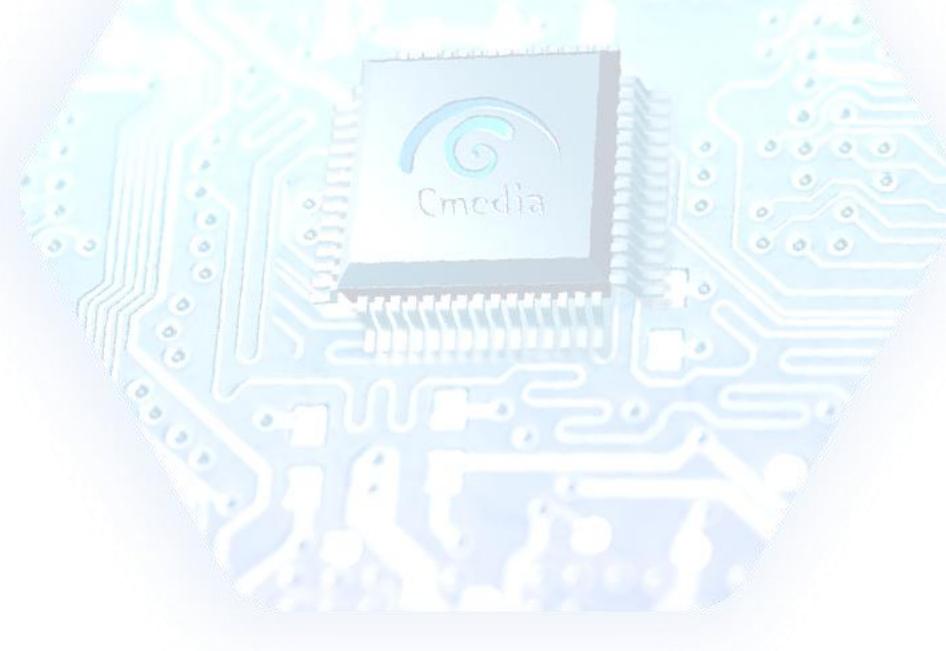
## 五、利害關係人鑑別與溝通

本公司參考 AA1000 SES 五大原則，依賴程度 ( Dependency ) 、責任度 ( Responsibility ) 、急迫性 ( Tension ) 、影響力 ( Influence ) 及多元觀點 ( Diverse Perspectives ) 評估主要利害關係人，直接相關對象包括：股東/投資人、員工、客戶、供應商。

2024 年各利害關係人之溝通機制及主要關注議題彙整如下表：

利害關係人	溝通管道或方式	溝通頻率	主要關注議題	聯絡窗口
股東/ 投資人	股東大會	每年第二季	財務資訊	<a href="mailto:ir@cmedia.com.tw">ir@cmedia.com.tw</a>
	法人說明會	每年	營運狀況	<a href="mailto:pr@cmedia.com.tw">pr@cmedia.com.tw</a>
	公司年報	每年發布	投資計畫	
	財務報告	每季	法規遵循	
	公司網站	不定期		
	公開資訊觀測站	不定期		
員工	勞資會議	每季	薪資福利	<a href="mailto:hr@cmedia.com.tw">hr@cmedia.com.tw</a>
	單位定期會議	雙週/每月	職業安全與健康	
	員工申訴檢舉信箱	不定期	勞資關係	
	公司一般公告	不定期		
客戶	代理商 DTS 會議	雙週	營運狀況	<a href="mailto:sales@cmedia.com.tw">sales@cmedia.com.tw</a>
	代理商 QBR 大會	每季	產品品質及安全	
	客戶滿意度調查	每年	投資計劃	
	客戶品質稽核	不定期		

利害關係人	溝通管道或方式	溝通頻率	主要關注議題	聯絡窗口
	客戶 GP/環保要求 客訴 RMA 當面訪談	不定期 不定期 不定期		
供應商	供應商管理 專人拜訪/電話聯繫	每年 不定期	供應商評鑑 產品品質及安全	生管 : (02)8773-1100 # 177 周先生 管理 : (02)8773-1100 # 311 許小姐



## 六、供應鏈永續管理

### 價值鏈與利害關係人管理

本公司之價值鏈涵蓋上游供應商、下游客戶，透過嚴謹的供應鏈管理，致力研發並生產低負擔、高品質產品，確保公司永續發展目標得以實現。

- 上游供應商：均為國內外上市櫃公司，並獲得 ISO9001 品質管理與 ISO14001 環境管理等國際認證，以確保供應鏈品質、環境管理及公司治理維持高水準。
- 下游客戶：公司開發的音效晶片主要銷售予代理商及部分直接客戶，應用於耳機、麥克風、IPC、NB、VR 等產品，協助客戶實現高品質音效與聲音技術解決方案。為強化客戶關係，公司每年辦理客戶滿意度調查，涵蓋產品品質、交期、服務回應與技術支援等面向，2024 年調查結果平均達 4.73 分（滿分 5 分），其中對產品交期與服務回應的滿意度最高。調查意見將納入研發及服務改善計畫，以提升客戶體驗與長期合作關係。

### 供應商管理

為確保供應鏈品質穩定性、環境責任與永續能力，本公司建立供應商管理制度，主要措施如下：

措施	內容
新供應商導入	當生產有變動需要新增供應商時，需對新進之供應商進行審核。 審核項目包括該廠商之生產品品質、成本、交期、工程管理，研發能力，量產能力及其公司之品質系統、綠色產品管理、環境、企業社會責任及永續經營等所有相關能力面向。通過以上審核始得成為合格供應商，登錄於合格供應商名錄。
管理供應商	<ul style="list-style-type: none"><li>● 供應商定期與不定期稽核與評鑑</li><li>● 良率追蹤與監測</li><li>● 異常與不良品之回溯與管制</li><li>● 生產變更管理</li><li>● 量產品定期可靠度及其他測試</li><li>● 合格供應商名冊登錄</li><li>● 供應商不合格輔導</li></ul>
淘汰不合格供應商	當供應商發生異常且經輔導後，在議定時間內，無法有效改善問題或提供符合供貨標準之產品時，品管單位會將此供應商移出合格供應商名錄，不再合作。

### 有害物質管理

本公司要求新供應商承諾產品不含 RoHS / REACH 等國際法規禁限用物質，並提供材料檢測報告與成分資訊，以掌握供應鏈環境風險。供應商亦需遵守國際環境標準，妥善管理並減量有害物質及相關廢棄物，確保綠色產品與永續採購目標落實。

2024 年綠色產品管理成果：所有 IC 供應商均承諾符合最新 RoHS / REACH 法規，材料檢測報告結果皆符合標準，產品安全及環境合規均達成 100%。

### 供應商環境評估

本公司於新供應商導入及年度管理中，評估其環境管理與永續能力，主要措施包括：

- 新供應商須符合公司環境管理物質管制程序，承諾產品不含有害物質。
- 持續評估供應商環境績效，包括年度稽核、改善計畫追蹤及檢測報告審核。
- 對於未符合環境標準的供應商，啟動改善或淘汰機制，確保供應鏈永續性。
- 2024 年所有產品符合 RoHS / REACH 標準，供應商承諾及檢測結果均達 100% 合格。

### 衝突礦產管理

本公司參考《責任商業聯盟行為準則》( Responsible Business Alliance · RBA )，推行不使用衝突礦產政策。除要求供應商簽署「不使用衝突金屬宣告書」外，追溯金屬材料來源以確保金、鎢、錫等金屬全部來自合法礦區。2024 年調查結果，未有使用衝突礦區礦產的供應商。

### 2024 年 ESG 執行成果與亮點

面向	成果與亮點說明
供應商管理	全年無重大品質事件；所有供應商取得 ISO 品質及環境認證；全年無供應商被淘汰
衝突礦產管理	無違規案例，善盡社會責任
綠色產品管理	所有產品符合 RoHS / REACH 等環境法規要求
流程進化與管理	評估流程標準化，提升管理供應鏈透明度與韌性
永續採購	採用環保（可回收）包裝或再生材料



## 伍、環境保護

## 一、環境永續理念

本公司深知環境保護與氣候變遷為全球永續發展的重要課題，亦是企業營運韌性與競爭力的關鍵。秉持「減緩衝擊、善用資源、循環共生」的理念，我們承諾以行動降低營運對環境的影響，並推動資源有效利用與循環經濟，致力與社會及環境共榮共生，積極落實能源轉型與永續經營。

## 二、環境保護策略與管理機制

本公司秉持永續經營與環境保護的核心價值，將氣候變遷、溫室氣體管理、水資源利用及廢棄物減量納入營運管理的重要議題，並依循多項國際標準與框架建立系統化的管理機制：

GRI 永續準則	作為環境資訊揭露與績效指標設定的基礎，確保報告內容符合國際透明性與可比較性。
TCFD 氣候相關財務揭露	建立氣候風險與機會的辨識、評估與管理流程，揭露治理架構、策略、風險管理及指標目標。
ISO 14001 環境管理系統	透過系統化的 PDCA 循環，涵蓋能源、水、廢棄物及污染防治等面向，確保持續改善。
IPCC AR6 氣候情境分析	採用 SSP1~SSP5 情境，檢視不同升溫與政策路徑下的實體風險與轉型風險，並評估潛在財務衝擊。

針對氣候、溫室氣體盤查、水資源及廢棄物等議題，本公司已建立跨部門環境管理機制，定期執行年度盤查作業，掌握營運對環境的影響，並將盤查結果呈報高階管理層及利害關係人，以促進未來改善與管理成效的持續優化。

### 三、主要環境議題執行概況

#### 氣候策略

本公司鑑別主要氣候相關轉型風險與機會，作為氣候策略規劃與管理的重要依據。

主要轉型風險包括：

- 以低碳商品替代現有產品與服務的技術挑戰。
- 碳定價機制帶來的政策與成本影響。
- 強化排放量報導義務的法規遵循需求。

主要機會包括：

- 開發及擴展低碳產品與服務，滿足市場及客戶需求。
- 拓展新市場，強化品牌競爭力與產品應用範圍。
- 使用低碳能源，優化能源結構與減少碳排放。

公司將依短期（3年內）、中期（3至5年內）及長期（5年以上）期程評估風險與機會，並持續將氣候議題納入跨部門管理機制，以支持未來改善與策略調整。

## 氣候議題執行概況

風險/機會類型	議題定義	風險/機會議題說明
轉型風險	技術 以低碳商品替代現有產品和服務	影音娛樂軟體及服務的終端裝置應用程式與伺服器端架構效能，對使用者裝置及伺服器的能耗與散熱具有關鍵影響。隨著氣候變遷議題的重要性提升，客戶對產品省電與低碳效益的要求可能增加，因此驛訊電子在設計階段需更加重視產品綠色轉型。產品技術轉型涉及研發人力、時間及財務投入，過程中可能面臨技術不確定性與挑戰。
	政策與法規 碳定價機制	台灣立法院已於 2024 年開始施行《氣候變遷因應法》，開徵碳費。雖然驛訊電子目前尚未受影響，但未來若政策持續擴大，可能增加公司碳費支出。 此外，本公司超過半數的產品出口至中國，中國雖尚未開徵碳關稅，但全國碳排放權交易市場自 2021 年啟動，對溫室氣體排放總量進行管制，若公司成為重點排放單位，未來超出管控值的排放需額外購買碳額，且碳權價格可能逐年上升，對營運成本帶來潛在壓力。
	政策與法規 強化排放量報導義務	依台灣金管會《上市櫃公司永續發展路徑圖》規定，資本額 50 億以下上市櫃公司須於 2027 年完成合併報表範疇一與二的溫室氣體盤查，並於 2029 年完成合併報表溫室氣體確信。 此外，金管會預計接軌 IFRSs 永續揭露準則 S1 與 S2，依 S2 「氣候相關揭露」規範，驛訊電子需於 2029 年揭露範疇三溫室氣體排放量，若未能於規定時程完成盤查與確信，將可能面臨監管違規風險。
機	產品和服務 低碳產品和服務的開發	隨著氣候變遷對企業營運影響加劇，市場與客戶對低碳、節能產品需求日益提升。影音娛樂

風險/機會類型		議題定義	風險/機會議題說明
會 會	和/或擴展		軟體及服務需考慮終端裝置與伺服器的能耗，筆記型電腦及移動裝置對內置及周邊 IC 的省電效益亦受重視。驛訊電子持續改善應用程式與伺服器架構效能，降低終端裝置及伺服器能耗，滿足市場與客戶需求，並創造商機。
	市場	進入新市場	研發創新是公司維持競爭優勢及長期成長的關鍵。驛訊電子專注於音效晶片技術研發，並因應通訊及消費型產品市場快速發展與氣候議題影響，積極拓展永續產品應用。公司與晶片廠商、品牌夥伴及學術單位合作，強化產品線與技術能力，評估新產品組合與應用市場機會，提升整體競爭力並創造品牌價值。
	能源來源	使用低碳能源	化石燃料產生的溫室氣體加劇全球氣候變遷，且資源有限，低碳能源將逐步取代其成為主要能源來源。驛訊電子營運以辦公環境為主，範疇二（用電）為主要溫室氣體排放來源，雖非排放大戶，公司仍重視碳排放管理。未來將持續評估導入再生能源的可行性，以降低資源消耗及環境衝擊，滿足利害關係人對永續經營的期待。

## 氣候風險與機會管理

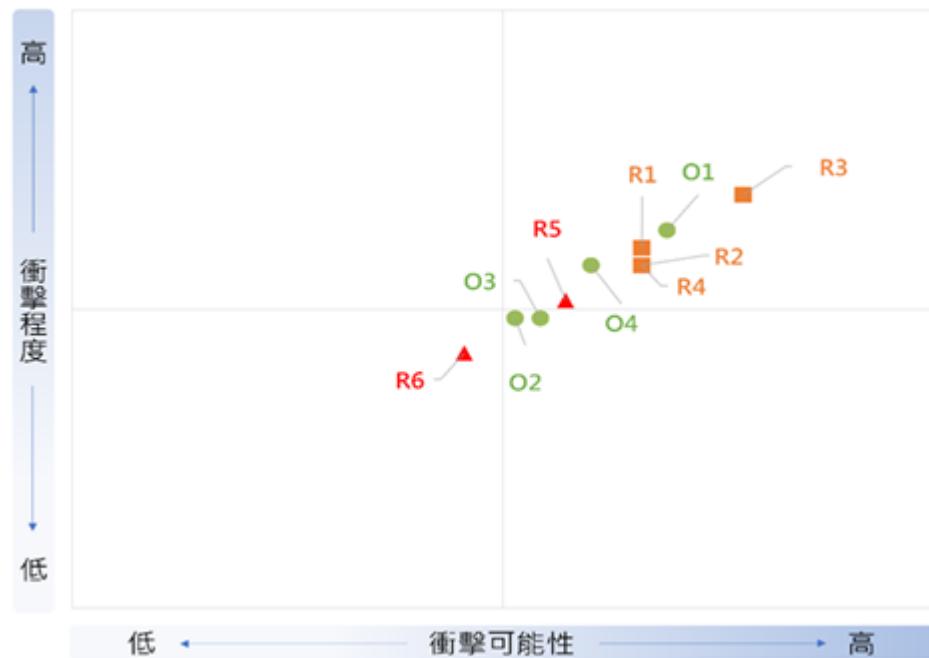
為因應氣候變遷帶來的挑戰，驛訊電子依循 TCFD 指引，建立「氣候風險管理程序」，程序涵蓋了氣候議題盤點、重大性分析、因應措施制定及持續追蹤，以評估氣候相關議題對公司營運及財務的影響。透過程序，公司可識別可能增加成本、影響收入或資產價值的風險，同時把握有助於營收成長與成本節約的機會，確保資源投入與管理策略符合公司永續經營目標。

### ● 氣候風險管理程序：

階段	執行說明
1 氣候議題盤點	<p>結合最新國內外永續趨勢及法規、同業關注之氣候相關議題，同時考量影音 IC 設計產業之特性，篩選出驛訊電子潛在氣候相關風險機會。</p> <p>2024 年篩選出 10 項氣候風險和機會，其中包括 4 項轉型風險、2 項實體風險以及 4 項機會。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 轉型風險：R1 碳定價機制、R2 強化排放量報導義務、R3 以低碳商品替代現有產品和服務、R4 利害關係人的關注與負面回饋日益增加。</li><li>● 實體風險：R5 極端氣候事件的嚴重程度與頻率增加、R6 降雨(水)模式和氣候模式的變化。</li><li>● 機會：O1 低碳產品和服務的開發和/或擴展、O2 使用更高效率的生產和配銷流程、O3 使用低碳能源、O4 進入新市場。</li></ul>
2 重大性分析	<p>由永續發展小組工作相關成員，針對初篩後潛在氣候風險機會，評估對營運及財務的潛在影響，以問卷方式讓利害關係人評估其影響期程、發生可能性與衝擊程度，議題之評分方法為發生可能性與衝擊程度相乘所得結果，作為重大性排序，藉此鑑別出驛訊電子重大的氣候相關風險與機會，並產出氣候風險與機會矩陣圖。</p> <p>2024 年驛訊電子重大性氣候議題共 6 項，包含 3 項轉型風險及 3 項機會。</p>

階段		執行說明
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 轉型風險：以低碳商品替代現有產品和服務、碳定價機制、強化排放量報導義務。</li> <li>● 機會：低碳產品和服務的開發和/或擴展、進入新市場、使用低碳能源。</li> </ul>
3	因應措施擬定	<p>針對重大風險議題，及時進行內部評估並訂定管控措施，包含建構適應的能力或是採取具體的行動，透過行動計畫減輕風險可能對公司造成的影響；</p> <p>針對重大機會議題，積極評估未來可採行方案，期許最大化氣候機會帶來的效益，把握潛在商機。</p>
4	營運及財務影響分析	質化評估重大風險/機會議題帶來的財務影響，包含對營運造成的直接影響，和執行因應措施所需投入的時間、技術、人力成本。
5	持續追蹤改善	由永續發展小組持續追蹤各項議題之因應措施執行情況，同時關注最新趨勢和同業做法，持續精進改善氣候相關風險/機會之管理與因應。

## 氣候變遷風險/機會重大性矩陣



### 風險與機會管理重點摘要

■ 轉型風險	● 機會	▲ 實體風險
R1 碳定價機制	O1 低碳產品和服務的開發和/或擴展	R5 極端氣候事件的嚴重程度與頻率增加
R2 強化排放量報導義務	O2 使用更高效率的生產和配銷流程	R6 降雨(水)模式和氣候模式的變化
R3 以低碳商品替代現有產品和服務	O3 使用低碳能源	
R4 利害關係人的關注與負面回饋日益增加	O4 進入新市場	

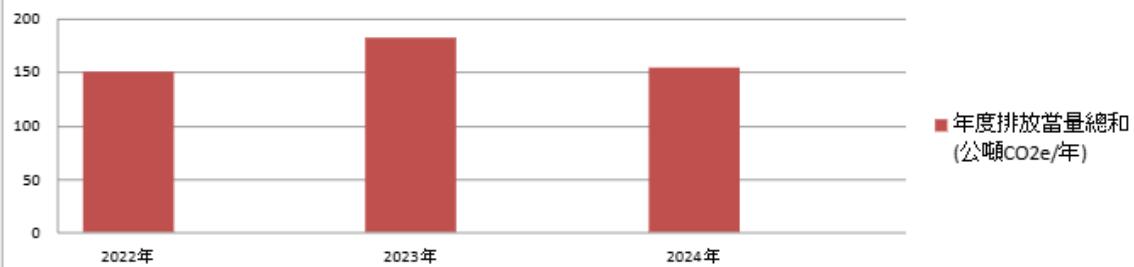
## 溫室氣體能源

隨著近年社會對溫室氣體排放及氣候變遷議題的關注，驛訊電子積極響應全球減碳趨勢，將溫室氣體盤查納入營運管理中的重要推動事項，為了能更精確計算溫室氣體排放量並訂定減碳計劃，已於 2023 年導入溫室氣體盤查，藉以掌握溫室氣體排放源與排放量推估，2027 年將透過第三方獨立單位完成確信，並同時規劃最佳可行的減碳方案，積極減少溫室氣體的排放。

- 近三年溫室氣體排放統計範疇一、範疇二排放當量表

年度	2022年		2023年		2024年	
範疇	範疇 1 逸散排放	範疇 2 能源間接排放	範疇 1 逸散排放	範疇 2 能源間接排放	範疇 1 逸散排放	範疇 2 能源間接排放
排放當量 (公噸CO <sub>2</sub> e/年)	5.039	145.495	2.3674	179.5957	2.9829	150.8888
年度排放當量總和 (公噸CO <sub>2</sub> e/年)	150.534		181.9631		153.8717	

**年度排放當量總和  
(公噸CO<sub>2</sub>e/年)**



- 溫室能源執行成果

驛訊電子透過辦公室用電管理與辦公大樓紙張及廢棄物管控，有效降低能源消耗及資源浪費，展現公司在溫室能源管理上的持續努力與成效。

- 具體執行成果

資源	2024 年方案及執行成果
電	<ol style="list-style-type: none"> <li>每年 1 次定期清洗及更換空調濾網，以降低耗電量及維修機率。</li> <li>辦公室照明設備逐步更換 LED 燈管，以降低用電量及減少溫室氣體。</li> <li>安裝風扇定時關閉系統，避免因忘記關閉造成浪費。</li> </ol>
紙張	<ol style="list-style-type: none"> <li>推行使用回收紙，避免浪費。</li> <li>推動各項電子簽核專案，替代傳統紙本簽核，減少紙張列印。</li> <li>配合報稅系統，取消年度申報數據紙本列印。</li> </ol>
廢棄物	<ol style="list-style-type: none"> <li>實施資源回收再利用，降低環境污染。</li> <li>廚餘或有機廢棄物堆肥，轉化為有機肥料，減少填埋或焚燒。</li> </ol>

## 水資源

公司主要用水來源為自來水，主要用於辦公室日常用水，我們定期監測用水量，以確保用水效率並降低能源浪費風險。雖然 2024 年的總用水量與 2023 年相近，但考量到公司人數增加及業務擴張，單位人均用水量仍有所改善，顯示用水效率持續提升。公司將持續推動節水措施與流程優化，確保資源合理利用並支援永續營運目標。

- 近三年水資源用水量統計

年度	2022	2023	2024
使用度數	1,944	2,027	2,201
碳足跡約當量 (KgCO <sub>2</sub> )	303.26	314.65	343.36

註：1度 = 1 立方公尺(m<sup>3</sup>) = 1000 公升(L) = 1 公噸(tonne) = 1000 公斤(kg)

## 廢棄物

廢棄物報廢管理是企業永續經營的重要一環，透過妥善處理廢棄物，不僅可降低環境污染風險，確保資源合理利用，還能減少不必要的儲存與管理成本，提升企業整體營運效率。同時，系統化的報廢程序有助於符合法規要求，並支持企業在 ESG 報告中展現環境管理成果。

在驛訊電子，廢棄物報廢主要包括不良品、異常品、長期滯留或過期的存貨，以及含有害物質的物品。所有報廢項目均依公司程序及廢棄物報廢準則進行評估與安全處理，並委由外部甲級廢棄物管理公司專業處理，確保不可再利用物品妥善處理，同時符合環保規範並降低對環境的影響。

- 近三年廢棄物報廢量統計

報廢年度	2022	2023	2024	備註
數量(pcs)	212,866.68	158,578.37	217,547.29	
重量(公噸)	0.086	0.077	0.093	

## 四、環境保護目標

驛訊電子重視環境保護，依據氣候相關風險與機會，制定短、中、長期的環境保護目標與管理指標，涵蓋溫室氣體排放、能源及水資源使用等面向。這些目標旨在提升資源使用效率、降低環境影響，並確保公司在產品開發、日常營運及廢棄物管理等各項活動中落實永續策略。以下列出公司環境保護的三大重點：

### 1. 目標與願景

驛訊電子依據短、中、長期氣候相關風險與機會，制定涵蓋溫室氣體排放、能源及水資源使用等環境指標，以提升資源利用效率、推動環保教育、珍惜水資源，並維護地球環境，落實企業永續發展理念。

### 2. 綠色產品與技術策略

公司持續採用先進製程技術，開發低碳、低耗能產品與高效能晶片，並在產品設計與生產管理中落實節能減碳策略，包括投入 AC/DC 節能應用、改善傳統電力消耗、開發低耗能電源管理晶片及降低產品碳足跡，確保符合國際環境規範。

### 3. 日常營運管理與績效追蹤

驛訊電子重視辦公活動範疇二(用電)的碳排放管理，依 ISO 14064-1:2018 進行自主盤查，並訂定環境面向相關指標，由永續發展小組及各工作小組定期檢視與追蹤，確保節能、省水及減碳目標落實，持續提升公司環境管理成效與永續績效。

- 驛訊電子節能減碳與廢棄物最終管理績效目標與執行措施如下

指標	目標與管理因應措施
節電量	<ol style="list-style-type: none"><li>辦公室節能措施<ul style="list-style-type: none"><li>•中央空調：隨季節開關空調及設定恆溫於 26 度，以減低用電。</li><li>•照明管制：照明分區分時管理、強化能源利用效率。</li><li>•電腦管制：下班關閉電腦，確保資訊安全與節能減碳。</li></ul></li><li>設備管理<ul style="list-style-type: none"><li>•簽訂設備維護保養合約，保持設備運作最佳效率，降低能源耗損。</li><li>•節省電腦機房電力及相關設備。</li></ul></li><li>提升員工環境永續觀念<ul style="list-style-type: none"><li>•公司同仁隨手關閉電腦、空調與照明電源。</li><li>•公司內網公告宣導同仁節約能源之習慣。</li></ul></li><li>採購管理辦公、實驗之相關用電設備，有環保節能標章優先採購。</li></ol>

指標	目標與管理因應措施
溫室氣體減量	1. 以 LED 照明取代傳統日光燈。 2. 辦公室空調、獨立送風機控制、電腦機房溫度監視。
水能源管理	1. 宣導提醒同仁用完水要關緊水龍頭。 2. 水龍頭加裝出水節水裝置。 3. 選用耐旱、耐潮濕、能適應各種土壤之植栽，減少用水量及土壤負荷量。
廢棄物管理	1. 慎選合格廢棄物清理及再利用廠商，確保廢棄物依法規要求妥善處理或再利用，以負起對廢棄物管理監督之責任。 2. 持續推動文件電子化，減少紙張使用量。 3. 配合大樓政策，確實執行廢棄物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。



陸、友善職場

## 一、友善職場人權保障

驛訊電子總部位於台北市繁華商業區，交通便利，不僅提升員工通勤便利性，也有助於營運效率與對外合作。公司秉持以人為本精神，重視員工專長與潛力，鼓勵創新與多元發展，營造具活力且能實現自我價值的工作環境，共同推動永續成長。

同時，公司嚴格落實職場人權保障，明文禁止任何形式的強迫或強制勞動，確保員工享有自由選擇工作與離職的權利。招聘程序遵循法規，勞動契約明確規範權利義務，並設置留職停薪與復職機制，維護工作權益。此外，公司亦將相關要求延伸至供應商與承包商，2024 年度未發現任何違反案例。

## 二、員工結構與多元性

截至 2024 年底，本公司共計 135 名員工，其中男性占 76%、女性占 24%，管理職女性比例為 12.9%。員工主要工作地均在台灣。人力以研發及專業技術部門為主，核心技術團隊占比較高；員工整體學歷與專業能力優良，年齡與年資結構兼具經驗與後備力量，為公司持續創新與穩健經營提供堅實支撐，公司承諾提供不分性別、年齡、種族與背景的平等工作機會，促進組織多元與包容發展。

### ● 員工結構與組成（單位：人）

主要分類	次要分類	女性		男性		小計	佔全體員工比率
		人數	比例	人數	比例		
職能類別	研發	45	33%	41	30%	86	64%
	業務行銷	7	5%	16	12%	23	17%
	行政	8	6%	14	10%	22	16%
	製造	0	0%	4	3%	4	3%
年 齡	50歲以上	15	11%	25	19%	40	30%
	40-50歲	29	21%	27	20%	56	41%
	30-40歲	12	9%	14	10%	26	19%
	30歲以下	4	3%	9	7%	13	10%
學 歷	博/碩士	31	23%	29	21%	60	44%
	學士/專科	27	20%	45	33%	72	53%
	高中職以下	2	1%	1	1%	3	2%
年 資	20年以上	6	4%	13	10%	19	14%
	15-20年	7	5%	6	4%	13	10%
	10-15年	9	7%	12	9%	21	16%
	5-10年	15	11%	19	14%	34	25%
	1-5年	22	16%	22	16%	44	33%
	1年以下	1	1%	2	1%	3	2%

### 三、人才招募與留任策略

驛訊電子秉持「公開、公平」的人才選拔原則，透過多元化的招募管道（含公開徵才平台與內部同仁推薦機制）延攬具潛力與專業之人才，並對成功推薦者發放獎金，強化組織凝聚力。

2024 年度新進人員共 9 名，男性佔 67%，女性佔 33%；同期離職人員共 16 名，男性佔 63%，女性佔 37%，性別間離職比例差異不大。公司將持續推動多元化招募與友善職場措施，促進性別平衡並提升人員留任率，確保組織穩定發展。

- 2024 年新進及離職人員結構表：

主要分類	次要分類	2024年新進人員		2024年離職人員	
		人數	佔比	人數	佔比
性別	女性	3	33%	6	38.0%
	男性	6	67%	10	62.0%
年齡	50歲以上	-	0%	-	0%
	40-50歲	-	0%	3	19%
	30-40歲	2	22%	4	25%
	30歲以下	7	78%	9	56%

### 四、薪酬制度與獎勵措施

公司依據員工學經歷、專業能力及職務性質，並參照同業水準，提供優於市場平均的薪酬方案，結合績效考核，確保薪酬制度公平透明，落實同工同酬。2024 年薪酬公平性指標顯示，公司最高薪酬個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數（排除該最高薪酬個人）比率為 2.57；最高薪酬個人年度總薪酬增幅與公司總薪酬中位數增幅（排除該最高薪酬個人）比率為-0.83，顯示薪酬調整兼顧市場競爭力與內部公平性。

公司亦提供多元獎勵措施，以肯定員工貢獻與激勵創新：

- 績效獎金：依員工工作表現及公司營運狀況核發，以肯定員工貢獻，並兼顧組織永續經營。
- 推薦獎金：鼓勵員工推薦具專業技能及優秀能力的親友加入公司，對成功入職者提供推薦獎金，並依留任期間發放留任獎金，以激勵內部人才參與招募並強化組織凝聚力。
- 專利獎金：員工提出發明申請專利時，先提供專利提案獎金；專利獲准後，再提供獲贈獎金，以鼓勵創新與持續技術研發。

此外，公司每年進行二次績效考核，作為晉升、調薪及獎金激勵依據，並對研發專利提供指導及獎勵，全面激勵員工發揮專業能力與創新潛力。

為確保薪酬公平透明，公司同步揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊如下：

2024 年本公司非擔任主管職務之全時員工共 129 名，較前一年略減 3 名。薪資平均數達 1,178 仟元，較 2023 年成長約 5%；薪資中位數為 1,132 仟元，亦較去年提升約 2%。此變動主要反映年度調薪及新進人員薪資結構影響，其中平均數增幅高於中位數，顯示部分新進或特定職務員工薪資水準提升，帶動整體薪資成長。

- 近二年非主管全時員工薪酬水準及年度變動 (新台幣仟元)

年度	非全時員工人數	薪資平均數	薪資中位數	平均數變動	中位數變動
2023	126	1,120	1,115	-	-
2024	129	1,178	1,132	▲ 5.2%	▲ 1.5%

## 五、員工福利與關懷措施

公司重視員工工作生活保障與專業發展，透過多元福利、教育訓練及退休制度，提升員工生活品質與職涯競爭力，同時保障員工權利。

- 福利措施
  - 1) 節日及生日獎勵：於端午節、中秋節及農曆新年等重大節日發放三節獎金，另提供生日禮金與慶生餐券，以增進員工歸屬感與幸福感。
  - 2) 健康管理：為關懷員工身心健康，公司每月安排三次臨場護理師駐點服務，提供健康諮詢、個別化健康指導與保健建議，並不定期發送健康電子報，分享健康知識與提醒。另每年邀請專業醫師至辦公室進行健康檢診與一對一諮詢，檢查項目優於法令規定。公司亦運用勞動部補助資源，減輕企業支出並提升措施持續性。此舉不僅有助於疾病預防與健康促進，更體現「以人為本」的理念，營造友善且健康的職場環境，協助員工兼顧工作與生活品質。
  - 3) 團隊交流：每季舉辦部門聚餐以促進部門內外互動與協作；年度舉辦尾牙餐會及摸彩活動，感謝同仁一年的努力與貢獻。
- 國內外旅遊：提供國內外旅遊補助，並由員工自主規劃行程，以鼓勵休閒與交流。2024 年安排國外旅遊 4 場、國內旅遊 1 場，增進員工身心健康與團隊向心力。
- 員工訓練與進修
  - 1) 新進人員訓練：公司簡介、組織編制、人事規章、系統教學、政策宣導及環境導覽，協助新進員工快速融入企業文化與工作崗位。
  - 2) 在職訓練：

計畫內：依訓練需求調查規劃專業課程，聘請外部專業師資授課，引進新技術與知識，提升軟體及應用工程技能。

計畫外：員工可依臨時業務需求或職涯發展申請課程補助，自主學習。

3) 專業認證：鼓勵員工參加國際專業證照課程，將所學運用於公司專案管理與經營發展，並提升個人國際觀。

- 退休制度與實施情形

1) 公司依勞動基準法及勞工退休金條例訂定退休辦法，設立勞工退休準備金監督委員會，並按月提撥退休準備金。

2) 公司每月按薪資至少 6% 提撥退休金至員工個人帳戶，退休金可採月領或一次領方式，確保員工退休生活保障。

- 彈性工作制度

公司提供彈性上下班制度，員工可依部門營運需求與個人生活規劃調整上下班時間，以促進工作效率並兼顧工作與生活平衡。

- 托兒津貼

為協助員工兼顧工作與家庭，公司提供托兒津貼，補助未滿 12 歲以下子女之員工育兒相關支出。此措施不僅減輕家庭經濟壓力，亦展現公司對員工多元需求的關懷，支持員工在職涯發展與家庭照顧間取得平衡，營造更友善的職場環境。每名子女每年可申請津貼補助，2024 年共有 24 名員工受惠。此措施並獲政府補助資源支持，提升制度持續性，協助員工兼顧工作與家庭責任，營造更具包容與友善的職場環境。

## 六、員工權利與職場安全保障

### 職業安全與健康管理

本公司依《職業安全衛生法》及相關規範，致力於建立安全、健康與友善的工作環境，並針對不同族群員工推動差異化健康管理措施，確保員工在執行職務過程中的身心健康與安全保障。

- 工作職業安全

公司建立完善的職業安全衛生管理制度，透過危害辨識、風險評估、緊急應變演練及教育訓練，降低職業傷害風險。同時持續強化設備安全檢查與作業環境改善，確保工作場所符合安全標準，保障全體員工工作安全。

- 中高齡及高齡勞工健康管理

因應人口高齡化，公司依《中高齡者及高齡者就業促進法》推動「中高齡及高齡工作者安全衛生與適性工作計畫」，針對年滿 45 歲以上員工進行健康評估，並依其健康狀況與工作適

能進行調整，包括工作內容、工時安排及作業環境改善，確保中高齡勞工能持續安全就業並維持良好健康。

- **母性勞工健康保護**

為保障懷孕及哺乳期女性員工的健康，公司依相關法規制定「母性勞工健康保護實施計畫」，針對特殊作業、夜班、搬重物等可能影響母性健康的工作因子進行風險評估，並提供健康指導、工作調整及醫療轉介等措施，營造友善且具支持性的職場環境，落實性別平等與多元共融。

- **執行職務遭受不法侵害預防**

公司制定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，採取零容忍政策，預防職場暴力與騷擾事件。透過教育訓練、通報機制、跨部門處理小組及心理支持措施，確保員工在執行職務過程中的人身安全與尊嚴。公司並持續檢討制度執行情形，建立安全、安心的工作文化。

- **臨場醫護補助措施**

本公司依《職業安全衛生法》規範，積極推動員工健康管理，持續申請並運用政府提供之臨場醫護補助資源。2024 年度，透過勞動部補助金額新台幣 111,200 元，公司每月安排合格臨場護理師進駐，提供健康檢視、職業病預防及工作環境風險評估等服務，協助早期發現與管理潛在健康風險，確保職場安全與員工健康保障。

### 勞資溝通與團體協約

本公司重視員工意見與勞資溝通，依「勞資會議實施辦法」建立正式會議制度，每季定期召開，討論勞動條件、福利措施及工作環境等重要議題，確保員工權益獲得保障。公司同時設有多元溝通管道，包括意見信箱、總經理信箱、員工關懷機制及主管面談，積極回應員工需求，促進勞資雙向溝通，營造和諧穩定的職場氛圍。

目前公司全體員工均涵蓋於勞資會議制度與相關勞動保障機制之中，確保所有員工在勞動條件與福利議題上均有發聲。雖然公司尚未設立工會，但我們尊重員工結社自由及集體談判權利，並以勞資會議作為員工表達意見與參與決策的主要管道。未來若成立員工代表組織，公司將支持其依法行使集體談判權利，進一步保障員工權益與參與權。

### 性騷擾防治機制

依據《性別工作平等法》及相關法令，公司制定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，明確禁止任何形式的性騷擾行為，承諾落實「零容忍」政策，保障員工、約聘人員、實習生及與公司有業務往來第三方的人身與人格尊嚴。

## 留職停薪與復職權益保障

本公司依《性別工作平等法》及《勞動基準法》等相關規範，提供員工留職停薪申請機制，適用於育嬰、進修、重大疾病治療及家庭照護等情境，確保員工於留停期間工作權益不受影響。復職時，公司將依員工專業與部門營運需求妥善安排職務，協助其順利回歸職場，並持續推動友善職場環境，保障員工多元階段的就業權利。

本公司秉持「以人為本」理念，致力打造多元、平等且友善的職場環境，並持續精進員工權益與職場安全制度。未來，我們將透過加強利害關係人溝通，確保永續發展與員工福祉並行，致力成為值得信賴的永續企業。

# 柒、附 錄



## 附錄一、GRI 內容索引

使用聲明	驛訊電子已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

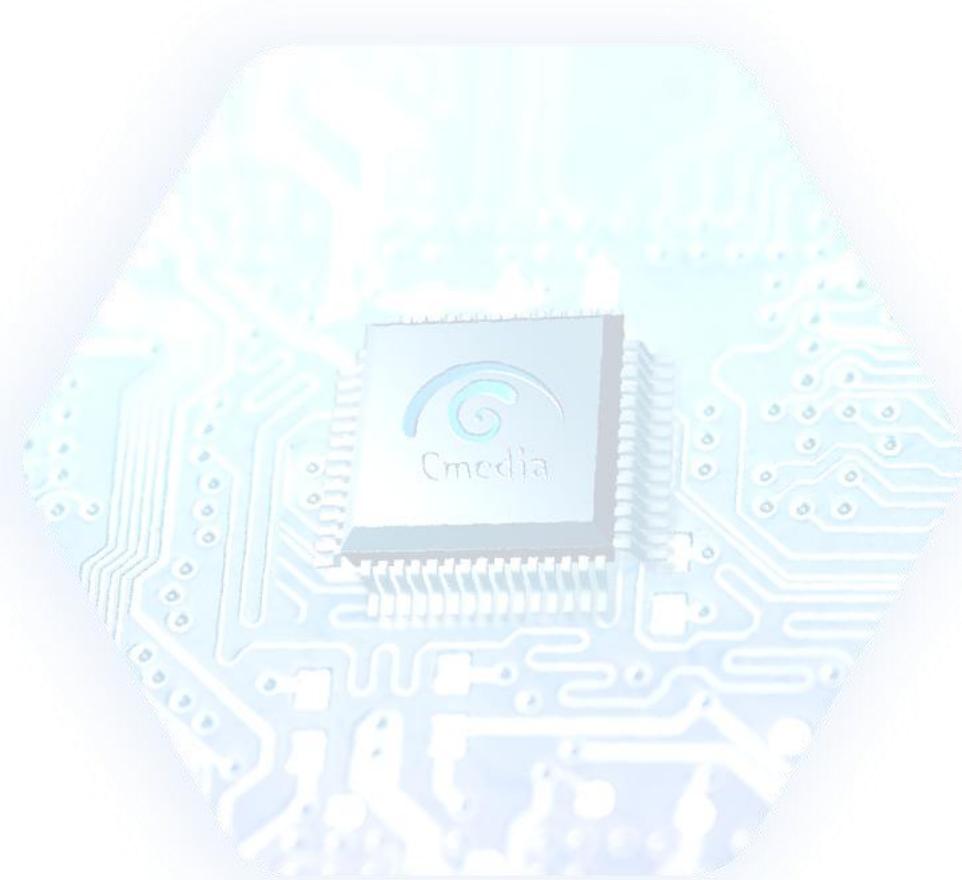
GRI 主題	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
一般揭露				
GRI 2	2-1 組織詳細資訊	報告書資訊		2
一般揭露 2021	2-2 組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇		2
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率		2
	2-4 資訊重編	資訊重編		3
	2-5 外部保證/確信	外部確信/保證情形		2
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理		32
	2-7 員工	員工結構與多元化		47
	2-8 非員工的工作者			
	2-9 治理結構與組成			
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	董事會組成與運作概況		10
	2-11 最高治理單位的主席			
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續發展策略		24
	2-13 衝擊管理的負責人			
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	永續發展組織與運作機制		25
	2-15 利益衝突	董事會利益迴避		16
	2-16 溝通關鍵重大事件	重大議題政策與管理措施		27
	2-17 最高治理單位的群體智識	董事會進修情形		15

GRI 主題	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
2-18 最高治理單位的績效評估	董事會績效評估			14
2-19 薪酬政策				
2-20 薪酬決定流程	薪酬制度與獎勵措施			48
2-21 年度總薪酬比率				
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話			5
2-23 政策承諾	誠信經營			21
2-24 納入政策承諾				
2-25 補救負面衝擊的程序	法規遵循與風險管理			19
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營			21
2-27 法規遵循	法規遵循與風險管理			19
2-28 公協會的會員資格				
2-29 利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通			30
2-30 團體協約	勞資溝通與團體協約		本公司未設工會及集體協商協定，惟透過定期勞資會議及其他溝通管道，維持良好勞資關係	
<b>重大主題</b>				
GRI 3	3-1 組織詳細資訊	重大議題識別與管理		26
重大主題 2021	3-2 組織永續報導中包含的實體	重大議題政策與管理措施		27
	3-3 報導期間、頻率及聯絡人			
<b>供應商管理</b>				
GRI3 重大主題 2021		3-3 重大議題管理		27
GRI 204	204-1 來自當地供應商			
採購實務 2016		供應商管理		32
GRI 308	308-1 使用環境標準篩選新供應			
供應商環境	商			

GRI 主題	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
評估 2016				
GRI 414 供應商社會 評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商			
客戶滿意度(自訂)				
GRI3 重大主題 2021		3-3 重大議題管理		27
氣候變遷				
GRI3 重大主題 2021 GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量 302-2 能源密集度 302-3 減少能源消耗	3-3 重大議題管理 環境保護策略與管理機制 主要環境議題執行概況		28 35 36
溫室氣體				
GRI3 重大主題 2021 GRI 305 排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放 305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 305-4 溫室氣體排放強度 305-5 溫室氣體排放減量 305-6 破壞臭氧層物質的排放	3-3 重大議題管理 溫室氣體能源		28 42
有害物質管理				
GRI3 重大主題 2021 GRI 308 供應商環境評估 2016		3-3 重大議題管理 有害物質管理		28 33
職業安全衛生				
GRI3 重大主題 2021 GRI 403 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統 403-2 危害辨識、風險評估及事	3-3 重大議題管理 員工權利與職場安全保障		29 50

GRI 主題	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
2018	故調查 403-3 職業健康服務 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 403-6 工作者健康促進 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 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 403-9 職業傷害 403-10 職業病			
人才培育				
GRI3 重大主題 2021		3-3 重大議題管理		29
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 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		員工福利與關懷措施	49
其他				
GRI 303 水與放流水 2018	303 -5 耗水量	水資源		43
GRI 306 廢棄物 2020	306-5 廢棄物的直接處置	廢棄物		43
GRI 401	401-1 新進員工和離職員工	人才招募與留任策略		48

GRI 主題	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
勞雇關係 2016 401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利		員工福利與關懷措施		49
401-3 育嬰假				



## 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	公司治理架構	9
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。		
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	主要環境議題執行概況	36
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。		
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。	無	無
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。	無	無
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無	無
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。	無	無
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。		
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	主要環境議題執行概況	37
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。		

