



2025

Cmedia Sustainability Report

驊訊電子
永續報告書

目錄

1. 關於本報告書

1-1 報告編製依據	4
1-2 報告書期間與週期	4
1-3 報告邊界與範疇	4
1-4 資訊重編	4
1-5 外部確信 / 保證情形	4
1-6 意見回饋	4

2. 認識驛訊

2-1 經營者的話	6
2-2 企業簡介	6
2-3 企業概況	7
2-4 產業鏈與合作夥伴	7

3. 公司治理

3-1 永續發展策略	9
3-2 推動永續發展機制	9
3-3 永續治理之角色及監督情形	10
3-4 功能性委員會組成與運作概況	14
3-5 董事會永續發展議題溝通情形	14
3-6 法規遵循與風險管理	15

4. 永續發展

4-1 利害關係人鑑別與溝通	18
4-2 重大主題的鑑別	18

5. 誠信與信賴 (治理面)

5-1 重大主題之管理 - 客戶滿意度管理	22
5-2 重大主題之管理 - 供應商管理	23
5-3 重大主題之管理 - 資訊安全	25
5-4 供應鏈管理	26

6. 友善職場

6-1 重大主題之管理 - 職業安全衛生	28
6-2 重大主題之管理 - 人才培育	29
6-3 人力發展與照顧	30
6-4 職業安全與衛生管理	34

7. 環境共生

7-1 環境政策	36
7-2 重大主題之管理 - 溫室氣體	37
7-3 重大主題之管理 - 有害物質管理	39
7-4 氣候變遷	40
7-5 能源管理	42
7-6 水資源管理	43
7-7 廢棄物管理	43

8. 附錄

8-1 GRI 內容索引	46
8-2 氣候相關資訊	48



1. 關於本報告書

- 1-1 報告編製依據
- 1-2 報告書期間與週期
- 1-3 報告邊界與範疇
- 1-4 資訊重編
- 1-5 外部確信 / 保證情形
- 1-6 意見回饋

2025 年驊訊電子企業股份有限公司永續報告書（以下簡稱本報告書）係由驊訊電子企業股份有限公司（以下簡稱驊訊電子或本公司）永續發展推動小組負責彙整及編輯。本公司自 1991 年成立以來，始終堅持「技術、產品與人才創新」之核心理念，深耕音效 IC 領域，並致力於與客戶、供應商及員工建立長期且穩健的夥伴關係。本報告書全面參考國際準則，從環境、社會及公司治理（ESG）三大構面出發，充分揭露本公司永續發展相關政策、制度與執行成果，並涵蓋經濟、環境及社會面之績效表現，以及重大主題之管理方法與因應作為。

1-1 報告編製依據

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）撰寫，並依循財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行揭露。GRI 內容索引對照表請詳見附錄 8-1。

1-2 報告書期間與週期

報告期間	本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與財務報告之期間一致。 為求報告之完整性與可比較性，部分章節內容將涵蓋本揭露期間以外之資訊，並於該章節內附註說明。
報告週期	本公司自 2025 年度起每年出版前一年度永續報告書，本報告書為第二本。 本次發布日期：2026 年 8 月 31 日 下次發布日期：預定 2027 年 8 月
報告書取得方式	驊訊電子官網 公開資訊觀測站

1-3 報告邊界與範疇

本報告書之資訊揭露邊界，係以合併財務報告原則訂定組織邊界，涵蓋驊訊電子企業股份有限公司（以下簡稱驊訊電子或本公司）及其四家子公司：驊訊投資有限公司、驊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（以下合稱本集團），揭露本集團之治理、環境與社會績效表現，展現本公司落實社會責任及邁向永續發展之目標。

本報告書揭露之財務資訊以國際財務報導準則（IFRSs）為基礎，並以經資誠聯合會計師事務所（PwC Taiwan）簽證公開之合併財務報告為依據。溫室氣體排放數據則依循 ISO 14064-1:2018 標準，由本公司依實際營運狀況自行盤查計算。

1-4 資訊重編

本公司於前次揭露中，因統計資料誤植，將 2024 年度員工性別分布揭露為男性 75 名、女性 60 名；經重新查核人資系統資料，2024 年度正確之員工性別分布應為男性 102 名、女性 33 名。本次報告書已依正確數據重新計算並更新員工新進率及離職率（依性別）相關統計，特此說明並辦理資訊重編。

1-5 外部確信 / 保證情形

本報告書揭露之文字內容及數據資料，係由各部門本於實際情形提供，經管理處彙整編輯後，呈總經理核准後定稿出版。除法令另有規定者外，本報告所揭露資訊尚未取得獨立第三方確信。本公司將依金管會永續發展路徑圖要求，規劃於 2028 年完成 2027 年度母公司個體之範疇一及範疇二溫室氣體之第三方確信。

1-6 意見回饋

本報告書以中文版本發行，任何有關本報告書的疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

驊訊電子企業股份有限公司 管理處 陳小姐
聯絡地址：10690 臺北市大安區市民大道四段 100 號六樓
電話：+886-2 8773-1100 分機：858
電子信箱：ir@cmedia.com.tw



2. 認識驊訊

- 2-1 經營者的話
- 2-2 企業簡介
- 2-3 企業概況
- 2-4 產業鏈與合作夥伴

2-1 經營者的話

自 1991 年成立以來，驊訊電子始終恪守「技術、產品與人才創新」的核心價值，深耕全球音訊技術與解決方案。從早期的主機板與筆記型電腦音效，到近年延伸至智慧型手機、電競遊戲主機、VR/AR 沉浸式平台，乃至多媒體影音與娛樂應用，驊訊始終以優異的聲學技術引領市場潮流，持續拓寬聲音應用的無限可能。

我們深信，企業的長期價值源於與生態系夥伴的協同共進。面對快速變遷的全球產業環境，驊訊致力於與客戶、供應商及員工建立堅實且互信的長期夥伴關係。我們專注於音訊 IC 與軟硬體整合方案的研發，不僅積極佈局前瞻市場，更透過高效能、高整合度的解決方案協助客戶提升市場競爭力，展現強大的營運韌性。

在追求卓越經營績效的同時，驊訊電子將永續發展納入核心營運策略。我們秉持「取之於社會，用之於社會」的初衷，全面對標國際 ESG 標準，成立跨部門永續推動小組，健全公司治理架構，並精準識別與營運相關的重大永續議題。我們透過積極且透明的利害關係人溝通，將環境保護（E）、社會責任（S）與公司治理（G）深化至日常管理與營運決策中，期許發揮產業影響力，創造與環境、社會共榮的永續價值。

展望未來，驊訊電子將持續深化技術整合，提供更簡潔、低耗能且高效能的軟硬體設計方案，協助客戶縮短開發週期並加速產品上市，攜手夥伴邁向低碳轉型。從電競耳麥與專業麥克風等核心領域出發，我們將進一步拓展至多元智慧應用場景，持續提升產品與服務的永續價值。

謹代表驊訊電子全體同仁，誠摯感謝股東、客戶及社會各界長期以來的信任與支持。我們將持續恪守使命，在技術創新、永續治理與社會共榮的道路上穩健前行，共創永續未來的全新篇章。

董事長



2-2 企業簡介

公司名稱	驊訊電子企業股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	6237
董事長	鄭期成
總經理	李建榮
組織創立時間	1991 年 12 月 5 日
總部位置	臺灣台北市大安區
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硬體整合方案服務
實收資本額	796,454 仟元
淨銷售額	501,191 仟元
員工人數	111 人
營運所在國家	中華民國（總部及主要營運據點），另有 2 名員工派駐中國大陸地區
總部所在位置	臺北市大安區市民大道四段 100 號六樓

2-3 企業概況

驊訊電子成立於 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。

驊訊電子早期以 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，驊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昇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。

驊訊電子在既有 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。

2-4 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。

- 供應商主要為國內外製造商，提供關鍵元件與材料，確保供應穩定性與品質控管。
- 客戶涵蓋經銷商與直接客戶，遍及國內外市場，支持產品銷售與品牌拓展。
- 策略合作夥伴包含微軟 (MS)、USB IF、Intel 及 AMD、瑞昱等重要業界領導者，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。





3. 公司治理

- 3-1 永續發展策略
- 3-2 推動永續發展機制
- 3-3 永續治理之角色及監督情形
- 3-4 功能性委員會組成與運作概況
- 3-5 董事會永續發展議題溝通情形
- 3-6 法規遵循與風險管理

3-1 永續發展策略

驛訊電子秉持永續發展理念，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。公司對於永續發展之投入，為長期經營規劃之一環；公司整體經營方向呼應國際間對永續發展之關注趨勢，並致力於降低對經濟、環境與社會之負面衝擊。公司經營策略核心在於優化商業模式，於創造經濟效益之同時，兼顧對環境影響之控管，此一思維亦體現於公司內部營運、供應鏈管理及對外商業合作與客戶關係之中。

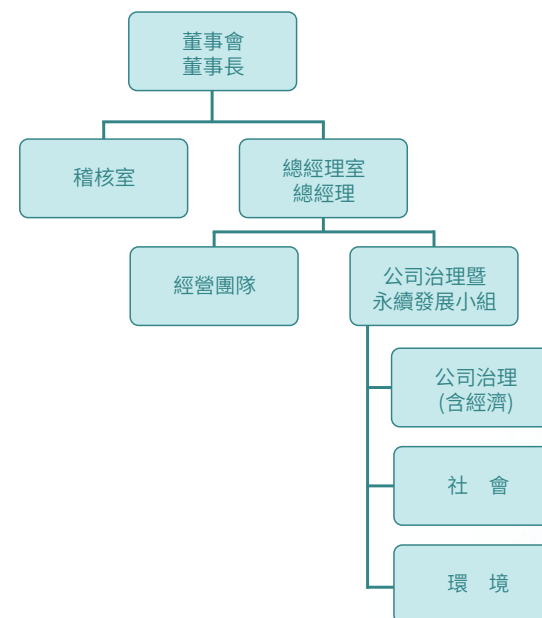
永續發展主要策略為：

- 環境保護：關注減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等國際永續發展趨勢，目前年減碳 1% 為目標，將視公司營運規模及外部法規要求，逐步評估規劃相關作為。
- 技術創新：強調實現永續發展之技術創新，包括開發節能產品、智慧解決方案等。
- 企業治理：強化內稽內控制度之建立、財務資訊透明化等措施。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷之重視，包括職業安全、培訓發展等方面之措施。



3-2 推動永續發展機制

本公司目前尚未設置正式之永續發展委員會，永續發展相關事項由管理處負責彙整與推動執行，管理處為經營團隊下轄部門之一，組織架構上隸屬總經理室；惟就永續發展小組之執行成果，另訂有直接向董事會報告之機制，以強化董事會對永續發展事務之監督獨立性。永續發展小組下依功能劃分為公司治理（含經濟）、社會、環境三個功能組，分別辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標，並協助編製年度永續報告書。驛訊電子治理架構說明如下：



各小組工作執行執掌說明如下：

公司治理 (含經濟)	辨識公司治理與經濟面向之重大議題，擬定誠信經營、風險管理、資訊安全等相關政策與管理措施，定期檢視執行成效並提出精進建議。
社會	關注員工、客戶、供應商及社會參與相關議題，推動職業安全衛生、人才培育、供應鏈管理等策略，定期檢視執行成效並提出精進建議。
環境	辨識公司營運對環境之影響，擬定氣候變遷因應、溫室氣體管理、資源使用等相關策略，定期檢視執行成效並提出精進建議。

3-3 永續治理之角色及督導情形

健全的永續治理角色分工與督導機制，是驛訊電子落實永續發展策略的重要基礎。本節說明董事會、功能性委員會及永續發展小組於永續治理中之角色定位、監督機制與運作情形，確保永續發展相關決策與執行成果能有效傳遞並受到適當監督。

3-3-1 董事會監督永續專案推動

董事會為本公司永續發展之最高治理單位，負責監督公司整體治理、經濟、社會及環境面向之重大決策，並依董事會決議授權管理階層執行相關永續發展策略（推動架構詳見「一、推動永續發展機制」）。永續發展小組依公司治理（含經濟）、社會、環境三個功能組，辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標，執行成果由管理處彙整後向董事會報告，惟報告頻率視實際需要而定，尚無固定週期。

3-3-2 永續報告管理

本公司永續報告書所需之文字內容及數據資料，由各部門提供，經管理處彙整編輯後，呈總經理核准後定稿出版。



3-3-3 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 12.5%，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	佔比
性別	男性	87.5%
	女性	12.5%
年齡	29 歲 (含) 以下	0
	30-50 歲	0
	51-60 歲	5
	61 歲以上	3

● 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	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	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) 全球好音樂多媒體股份有限公司董事長 (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 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 (已辭任)	本公司顧問
董事	楊昆城	男 51-60 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 (已辭任)	本公司顧問 一達國際醫院管理顧問股份有限公司監察人 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
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，2025 年共召開 5 次董事常會，全體董事整體實際出席率達 97.5%，各董事出席明細詳下列資訊。

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	4	1	80	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	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	5	0	100	無

● 董事會及功能性委員會績效評估 (詳見本公司 2025 年報第 25 頁)

2025 年董事會評鑑，委由外部機構 - 社團法人臺灣誠正經營學會進行評核，其實施情形說明及結果如下：

1. 評估範圍及方式

評估範圍	評估方式	評估期間
• 整體董事會 • 審計委員會 • 薪資報酬委員會	• 審閱公司文件清單資料 • 評估問卷 • 董事訪談	自 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止

2. 結果及優化建議

- 依評估結果，本公司提出多項公司治理優化建議，其中與永續發展直接相關者為：
- 建議事項：增加永續發展議題於董事會之討論
- 改善計畫：研議將供應鏈碳排、效能優化、人才接班及誠信經營等永續議題納入董事會常態討論，轉化永續指標為公司長期經營之核心競爭力。

此外，本次評估亦針對其他公司治理面向提出優化建議，包括：持續強化董事會成員多元化（計畫性提升女性董事席次比例，目標 1/3，並研議調整獨立董事連續任職屆數）、強化董事會議事錄之董事發言記載、增加審計委員會於檢舉制度之參與、設置風險管理之功能性委員會、強化審計委員會與外部稽核之互動深度，以及完善薪資報酬委員會與董事會經營策略之連結。

● 董事會進修情形

本公司重視董事會成員專業職能之持續提升，每年安排董事參與公司治理（含經濟）、環境及社會等議題之進修課程，強化董事會面對風險之管理能力。

2025 年度董事會全體董事進修時數達 6 小時，董事進修情形詳見本公司 2025 年報第 54 頁。

● 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。董事及經理人若有從事關係人交易亦已於財務報告完整揭露，並由審計委員會進行審查與報告。

2025 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
2025/03/06 第 12 屆 第 4 次	1. 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。
2025/05/08 第 12 屆 第 5 次	1. 解除本公司董事及其所代表之法人競業禁止之限制案	鄭期成 楊昆城 王柏智	鄭期成董事長、楊昆城董事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。
	2. 總經理辭任案	錢一匡 楊昆城	錢一匡董事及楊昆城董事為當事人，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. 重要主管及職務異動案	錢一匡 楊昆城	錢一匡董事及楊昆城董事為當事人，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。
2025/08/07 第 12 屆 第 7 次	1. 董事兼任員工退職金及離職金給付案	錢一匡 楊昆城	錢一匡董事及楊昆城董事為當事人，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. 聘用兩名董事擔任無給職顧問及相關費用支出案	錢一匡 楊昆城	錢一匡董事及楊昆城董事為當事人，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. 本公司簽訂涉及董事自身利害關係之合約案	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。
	4. 本公司(含子公司)2025 年上半年度經理人績效獎金發放案	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。
2025/11/06 第 12 屆 第 8 次	1. 指派子公司驛訊文創科技股份有限公司法人代表案	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。

3-4 功能性委員會組成與運作概況

為強化公司治理效能並落實董事會職權之專業分工，本公司依法設置審計委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會；審計委員會協助董事會監督公司財務報表允當表達、會計、稽核、財務報表流程及財務控制品質；薪資報酬委員會則負責董事及經理人績效評估與薪資報酬政策之審議。本節說明兩委員會之組成、運作及執行情形。

3-4-1 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，人數為四名，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：

- 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。
- 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，2025 年度審計委員會共開會 5 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	5	0	100%	
獨立董事	王駿發	5	0	100%	
獨立董事	徐正泰	5	0	100%	
獨立董事	王靜雯	5	0	100%	

3-4-2 薪資報酬委員會

本公司於 2011 年起設置薪資報酬委員會，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「薪資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：

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

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，2025 年度薪資報酬委員會開會 4 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	4	0	100%	
委員	王駿發	4	0	100%	
委員	徐正泰	4	0	100%	

3-5 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。

2025 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
公司治理	公司財務狀況	4	GRI 201-1	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	GRI 2-18	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。

3-6 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。

3-6-1 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。

3-6-2 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。2025 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	支付件數 (單位：件)	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

註：本公司依據以下標準判定重大違規事件

- 事件嚴重性是否對公司營運、財務狀況、聲譽或環境造成重大影響。
- 罰款金額是否達到或超過新臺幣 100 萬元

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會會員身分，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，並促進永續發展目標的落實。

3-6-3 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。
- 2025 年度誠信經營執行情形
 1. 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。
 2. 教育訓練：本公司於 2025 年度針對新進人員辦理誠信經營相關教育訓練，計 9 人參與，合計 9 小時。
 3. 利益衝突管理：本公司董事於議案涉及本人或利害關係人時，均依規定辦理利益迴避，2025 年度董事利害關係迴避情形詳見「3-3-3 董事會組成與運作概況 - 董事會利益迴避」（第 13 頁）。

● 誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准層級	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	連結
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	連結

3-6-4 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 2025 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。

3-6-5 檢舉制度

本公司依公司治理實務守則及誠信經營守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	1. 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。 2. 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。
調查與處置	1. 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。 2. 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。 3. 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。
獎勵與改善	1. 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）。 2. 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。



4. 永續發展

4-1 利害關係人鑑別與溝通

4-2 重大主題的鑑別

4-1 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，鑑別與本公司直接相關對象包括：股東／投資人、員工、客戶、供應商。

為了瞭解及回應利害關係人關注之事項，本公司提供多元溝通管道與利害關係人進行溝通與議合，使利害關係人能隨時提出意見，以掌握不同利害關係人所關心之永續議題並予以回應。

2025 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	對公司的意義	溝通管道或方式	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
股東／投資人	股東與投資人提供資金支持與多元意見，有助於公司營運穩定成長。	股東大會 法人說明會 公司年報 財務報告 公司網站 公開資訊觀測站	每年二季 每年 每年發布 每季 不定期 不定期	財務資訊 營運狀況 投資計畫 法規遵循	財會單位	股東會 1 次 法人說明會 1 次 公開資訊觀測站 年度發布重訊 28 次
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	勞資會議 單位定期會議 員工申訴檢舉信箱 公司一般公告	每季 雙周／每月 不定期 不定期	薪資福利職 業安全與健 康勞資關係	管理處	勞資會議 4 次 福委會會議 4 次 職場醫護服務 36 次
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾。而維持客戶對公司的高滿意度將有助於提高客戶對於公司的認同。	代理商 DTS 會議 代理商 QBR 會議 客戶滿意度調查 客戶品質稽核 客戶 GP / 環保要求 客訴 RMA 當面訪談	雙周 每季 每年 不定期 不定期 不定期	營運狀況產 品品質及安 全投資計畫	業務處	代理商 QBR 大會 4 次 年度客戶滿意度 調查溝通 17 家
供應商	與供應商維繫長期穩定的合作關係，有助於確保原材料及專業服務的穩定。	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	硬體研發處	年度供應商稽核 溝通 11 家 新供應商稽核溝通 1 家

4-2 重大主題的鑑別

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。

4-2-1 重大主題鑑別流程

本公司依循 GRI 3：重大主題 2021，並參考 AA1000 當責性原則（2018）之重大性、包容性、回應性、衝擊性，建立標準化的重大主題治理流程，包含四大階段：

● 了解組織脈絡

盤點本公司營運要項、重點資源與供應鏈各環節，並參考 GRI 準則、國際永續趨勢及國外投資評比機構對半導體與 IC 設計業之關注議題，彙整出 18 項永續議題。

● 鑑別衝擊並評估顯著性

- 根據前項步驟識別出之 18 項永續議題，由永續發展小組逐項研擬其對經濟、環境及人群（包含其人權）之實際與潛在正面衝擊、負面衝擊說明，作為評分之共同基礎。
- 就每一永續議題之正面衝擊與負面衝擊，分別評估「衝擊程度」與「發生可能性」兩個構面。負面衝擊程度係依嚴重性（Severity）進行評估，正面衝擊程度係依影響規模與範疇（Scale & Scope）大小進行評估；發生可能性均依 Likelihood 進行評估。兩個構面採相同之 0 至 5 分量表，各級定義如下：

分數	衝擊程度	發生可能性
0 分	完全不會影響	完全不可能發生
1 分	不太有影響	不太可能發生
2 分	微小程度的影響	微小可能發生
3 分	一定程度的影響	有可能發生
4 分	很大程度的影響	很有可能發生
5 分	非常大程度的影響	絕對會發生

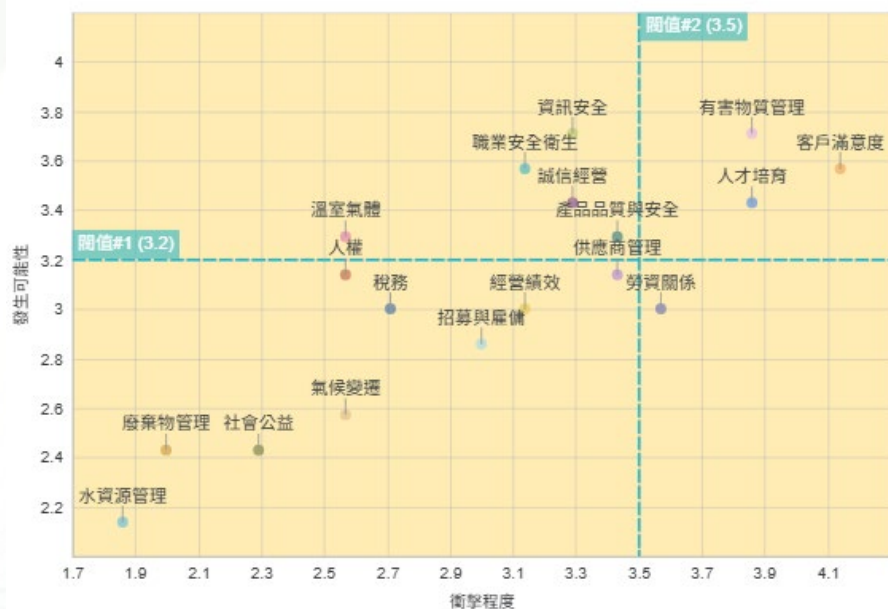
評分由永續發展小組成員填寫，正面衝擊與負面衝擊分別使用獨立表單，避免正負面衝擊相互抵銷。

3. 排定優先順序：

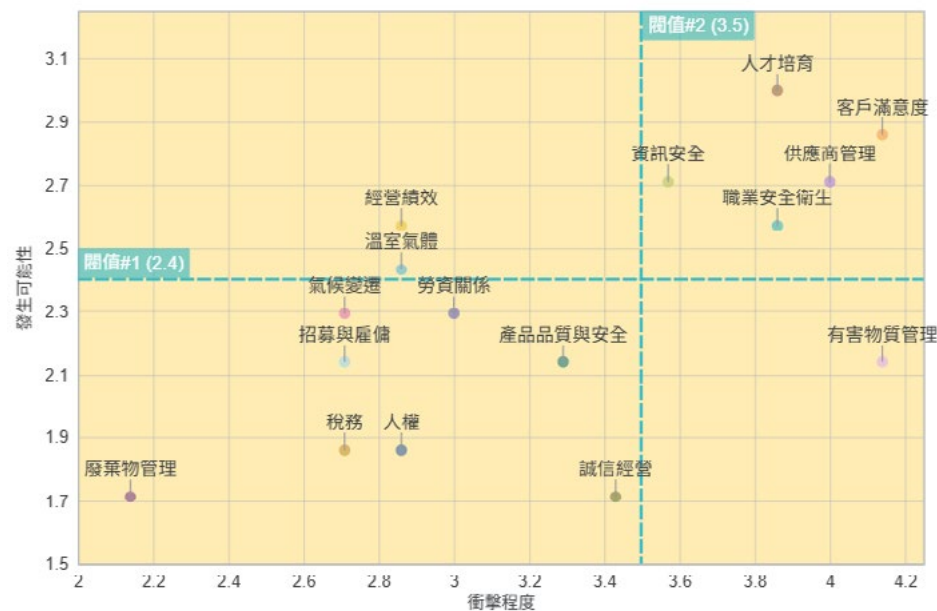
本公司將 18 項永續議題之評分結果，分別就正面衝擊與負面衝擊計算「衝擊程度」與「發生可能性」之平均值，將評分平均值分別繪製「負面衝擊矩陣」與「正面衝擊矩陣」。

本公司以「衝擊程度」與「發生可能性」同時達到門檻者（即矩陣圖右上象限）作為重大主題之擇定基準。門檻值為：負面衝擊之衝擊程度 3.5 分、發生可能性 2.4 分；正面衝擊之衝擊程度 3.5 分、發生可能性 3.2 分。正面與負面採用不同之發生可能性門檻，係因正面衝擊之發生可能性評分整體高於負面衝擊，若沿用同一門檻將失去區辨力。

正面衝擊矩陣



負面衝擊矩陣



4. 確定重大主題：

根據上述方法擇定結果如下：

- 負面衝擊矩陣右上象限共 5 項：客戶滿意度、人才培育、供應商管理、職業安全衛生、資訊安全。
- 正面衝擊矩陣右上象限共 3 項：客戶滿意度、有害物質管理、人才培育。兩者聯集後（客戶滿意度、人才培育重複計列一次）共 6 項重大主題。

另「溫室氣體」之發生可能性於負面、正面矩陣均已達門檻（負面 2.43 分、門檻 2.4 分；正面 3.29 分、門檻 3.2 分），惟衝擊程度未達門檻（負面 2.86 分、正面 2.57 分，門檻均為 3.5 分），故落於左上象限而未列入右上象限。考量近年國內外淨零排放趨勢、客戶要求及本公司已導入溫室氣體盤查，並參採外部顧問之專家意見，本公司仍將「溫室氣體」納入 2025 年度重大主題。

4-2-2 重大主題與價值鏈

本公司就 7 項重大主題，鑑別其衝擊沿價值鏈發生之位置，以界定各主題之管理與揭露邊界。

面向	重大主題	對應 GRI	上游供應商	自身營運	下游客戶	對應章節
治理	客戶滿意度	自訂主題	○	●	●	5. 誠信與信賴 (治理面)
治理	供應商管理	GRI 204-1 GRI 308-1 GRI 414-1	●	●	○	5. 誠信與信賴 (治理面)
治理	資訊安全	自訂主題	○	●	●	5. 誠信與信賴 (治理面)
環境	有害物質管理	GRI 308-1	●	●	●	7. 環境共生
環境	溫室氣體	GRI 305	○	●	○	7. 環境共生
社會	職業安全衛生	GRI 403	-	●	-	6. 友善職場
社會	人才培育	GRI 404	-	●	-	6. 友善職場

圖例說明：●直接衝擊 ○間接衝擊 - 無顯著關聯

4-2-3 重大主題檢視

為利往後年度之可比較性，本公司建立重大主題之定期檢視機制：永續發展小組每年至少一次重新檢視內外部營運環境、產業趨勢、法規變動及利害關係人關注度之變化，評估既有重大主題之衝擊程度是否改變、有無新增或刪減主題之必要；如重大主題有增減，將於次年度報告書中以對照表揭露變動內容及原因。若經檢視後內外部環境無重大變動、各議題衝擊程度亦無明顯改變，則延續前一年度重大主題並敘明維持一致之理由。本公司 2025 年重大主題與上一年度重大主題變動如下：

2024 重大主題	2025 重大主題	2025 年變更情形
客戶滿意度	客戶滿意度	維持
人才培育	人才培育	維持
供應商管理	供應商管理	維持
職業安全衛生	職業安全衛生	維持
(未列入)	資訊安全	新增
有害物質管理	有害物質管理	維持
溫室氣體	溫室氣體	未達重大主題門檻，採外部顧問意見仍納入
氣候變遷 ^(註)	(未列入)	刪除，未達重大主題門檻

(註) 氣候變遷雖未列入 2025 年度重大主題，本公司仍依 TCFD 架構揭露氣候相關風險與機會、氣候風險管理程序及重大性矩陣，並依 ISO 14064-1:2018 進行溫室氣體盤查，不因未列為重大主題而減省揭露。

本公司依前述 7 項重大主題所屬面向，將其管理方針、政策承諾、具體行動及指標目標，分別揭露於「5. 誠信與信賴 (治理面)」(客戶滿意度、供應商管理、資訊安全)、「6. 友善職場」(職業安全衛生、人才培育)及「7. 環境共生」(有害物質管理、溫室氣體)各相關章節，詳細內容請參閱各章節說明。



5. 誠信與信賴（治理面）

- 5-1 重大主題之管理 - 客戶滿意度管理
- 5-2 重大主題之管理 - 供應商管理
- 5-3 重大主題之管理 - 資訊安全
- 5-4 供應鏈管理

誠信與信賴是驛訊電子與客戶、供應商及利害關係人建立長期合作關係的基礎。本章節揭露客戶滿意度、供應商管理及資訊安全三項治理面重大主題之管理方針與執行成果，展現公司在產品服務品質、供應鏈管理及資訊安全防護之具體作為。

5-1 重大主題之管理 - 客戶滿意度管理

客戶滿意度是驛訊電子產品競爭力與市場信譽的核心指標，也是公司永續經營不可或缺的一環。透過持續傾聽客戶需求、優化產品品質與服務流程，本公司致力於建立長期穩定的客戶夥伴關係。

5-1-1 依 GRI 3：重大主題 2021 (3-3 重大主題管理) 揭露「客戶滿意度」

此一重大主題，說明本公司之衝擊說明、政策或承諾、管理行動、追蹤行動有效性之流程，以及指標目標如下：

衝擊說明	健全的客戶滿意度管理及產品品質與安全保障機制，有助於提升品牌信任度與客戶忠誠度、降低客訴及產品安全事件對公司聲譽與財務之衝擊，並強化客戶關係之長期穩定性，為公司永續經營之關鍵基礎。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	品質與政策	總經理	全體員工、供應商
	誠信經營守則暨誠信經營作業程序及行為指南	董事會	員工、客戶、供應商等商業往來對象
	其中，「品質政策」明訂「準時交付優質的產品」、「確實達成對客戶承諾」、「用正確的方法做正確的事」三項承諾，作為本公司產品開發、製造與客戶服務之最高指導原則。		
管理行動	1. 每年設計並執行客戶滿意度調查問卷，衡量客戶滿意度指數（CSI）及回饋類型，並公開年度調查結果與關鍵回饋統計。 2. 訂定客訴/RMA 回應與服務改善機制，設定投訴回應時間、改善完成率等 KPI，並明確業務、品保、RMA 等內部責任單位。針對客戶反映之品質相關問題，本公司訂有內部 RMA（退換貨授權）處理流程：客戶提出客訴後，先由代理商初步判斷是否屬品質議題，非品質問題由代理商逕行處理；屬品質問題者，轉交客服/業務單位記錄並建檔，再由品保單位確認案件屬實與否，屬實者即採取圍堵措施，並會同應用工程與研發團隊進行根因分析，擬定矯正與預防措施，視問題歸屬分別產出 4D 報告（客戶端問題或原因未明案件）或 8D 報告（本公司或供應商問題案件），最後將處理結果回覆客戶。 3. 供應鏈導入環境管理物質管制程序，要求供應商產品符合 RoHS/REACH 等國際法規，並提供材料檢測報告，確保產品健康與安全。 4. 本公司於年報「利害關係人議合」章節揭露，針對客戶之關注議題（營運狀況、產品品質及安全），透過電話、電子郵件、客戶拜訪及 QBR（Quarterly Business Review，季度營運檢討會議）等方式進行溝通，並設有專責業務窗口對應。		
追蹤行動有效流程	1. 每年彙整客戶滿意度調查結果，提報永續發展小組及經營團隊檢視，並納入研發與服務改善計畫。 2. 透過代理商 DTS 會議（雙週）、QBR 大會（每季）及客戶品質稽核（不定期），持續追蹤客戶意見與產品品質異常改善情形。 3. 定期檢視客訴/RMA 案件之 KPI 達成情形（回應時間、改善完成率），未達標案件須提出改善計畫並追蹤結案；重大客戶申訴案件提報總經理審議。		
指標目標	以下就客戶滿意度、服務回應、產品品質安全、客戶關係及治理溝通等面向，訂定短、中、長期方向性目標，不僅以單一滿意度分數作為衡量標準：		
	指標類別	短期目標（1 年）	中期目標（2-3 年）
	客戶滿意度	維持一定水準以上，並每年追蹤趨勢變化	逐步回升並縮小各構面間之落差
	客訴/服務回應	提升客訴回應時效與處理品質	持續提高改善完成率，降低重大申訴發生
	產品品質與安全	維持供應鏈法規符合性，確保無安全事件	持續降低產品不良率
	客戶關係穩定性	留意客戶集中度變化，避免風險升高	逐步分散客戶結構、開發新客戶
	治理與溝通落實	落實既有客戶溝通與會議機制	提升調查與溝通品質及代表性
			形成常態化之董事會/永續小組治理機制

本公司客戶溝通與客訴聯繫資訊如下： ●客戶溝通信箱：sales@cmedia.com.tw ●客戶溝通管道：電話、電子郵件、客戶拜訪、QBR

5-1-2 2025 年客戶滿意度調查結果

依據 2025 年客戶滿意度調查結果報告，本次調查對象涵蓋中國、台灣及海外經銷商 / 直接客戶共 17 家廠商，調查構面包含產品實用性、訂單處理、產品資訊支援及客戶服務四大類。

- 近三年客戶滿意度總分數 (滿分 5 分)，維持於 4.48 ~ 4.73 分區間

年度	2023	2024	2025
總平均	4.48	4.73	4.6

2025 年度較 2024 年略降 0.13 分，惟較 2023 年 (4.48 分) 仍提升 0.12 分，整體維持於「滿意」以上水準，顯示客戶對本公司產品品質、服務與交期表現持續維持高度信賴。

- 2025 四大構面平均得分及說明

構面	平均分數	說明
1. 產品實用性	4.56	涵蓋功能豐富度、可用性、設計與製造容易度、故障率
2. 訂單處理	4.73	涵蓋交期處理、交期變更支援、急單處理、時效性、交貨及服務
3. 產品資訊支援	4.51	涵蓋客製化支援、市場即時性、資訊供給、新品規劃預測、文件品質
4. 客戶服務	4.68	涵蓋客訴處理、RMA 反應處理、產品變更處理、對應窗口服務、專案支援

- 客戶回饋摘要

多數客戶於問卷「其他建議」欄位給予正面評價，主要肯定本公司產品相容性、品牌影響力、技術支援回應速度及韌體更新效率；部分海外客戶並表示本公司合作流程順暢、專業度高。

整體而言，「訂單處理」與「客戶服務」為客戶評價最高之兩大構面，反映本公司於交期掌控與售後服務回應之投入獲得客戶肯定；「產品資訊支援」相對分數較低，主要反映部分客戶對新品規劃資訊透明度與文件完整度之期待。

5-1-3 結論與後續管理方向

- 持續依「品質政策」及供應鏈環境管理程序，確保產品健康、安全與法規 (RoHS / REACH) 符合性，並每年檢視供應商檢測報告，目標維持 100% 合格率。
- 強化客訴 / RMA 回應時效與改善完成率之 KPI 追蹤，並將客戶滿意度調查結果、申訴案件處理成效定期提報永續發展小組，落實由上而下之治理監督。
- 針對 2025 年調查發現「產品資訊支援」構面相對偏低之情形，將加強新品規劃資訊透明度及文件品質，並持續深化區域客戶服務機制，縮小區域間滿意度落差。
- 持續每年辦理客戶滿意度調查並公開揭露結果，作為衡量顧客權益保護政策執行成效之量化指標。

5-2 重大主題之管理 - 供應商管理

驛訊電子產品 100% 委外生產，供應鏈品質穩定性與環境社會責任表現，直接影響公司產品競爭力與國際市場信譽。本公司透過建立完善之供應商管理制度，強化供應鏈韌性，並協助供應商提升永續管理能力，共同落實永續採購目標。

5-2-1 依 GRI 3：重大主題 2021 (3-3 重大主題管理) 揭露「供應商管理」

此一重大主題，說明本公司之衝擊說明、政策或承諾、管理行動、追蹤行動有效性之流程，以及指標目標如下：

衝擊說明	本公司產品 100% 委外生產 (晶圓代工與封測)，若建立強健的供應商 ESG 評鑑與風險管理機制，能提升供應鏈透明度、降低產能中斷與合規風險，協助公司滿足國際終端大廠的永續採購要求。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	外包協力廠商管理程序	總經理	供應商
	年度稽核評鑑	營運長	品保部、供應商
管理行動	1. 建立供應商資格審查制度，納入 ESG 評估項目作為篩選條件。 2. 每年對關鍵供應商進行永續稽核，並追蹤改善進度；針對主要原物料供應商執行衝突礦產 (CMRT/EMRT) 盡職調查。 3. 提供供應商能力建構訓練，協助其符合本公司永續採購要求。		
追蹤行動有效流程	每年固定稽核供應商，審查並回報總經理；重大不合格項目啟動改善計畫，限期完成複查。		
指標目標	短期目標：完成前 5 大關鍵供應商風險分級評估。 中期目標：高風險供應商完成改善計畫比率達 80% 以上。 長期目標：全供應商通過永續評估或承諾遵守供應商行為準則。		

其中，供應商資格審查制度之評鑑面向如下：

評鑑面向	評鑑內容說明
環境系統面	確認是否符合 ISO 14001 環境管理系統，確保供應商具備良好環境管理能力
品質系統面	確認是否符合 ISO 9001 / IATF 16949 等品質系統認證，評估工程能力，製成穩定度及財務狀況
有害物質面	確認是否符合 RoHS / REACH 等國際法規，要求製程與直接原物料保證不使用環境有害物質，並提供材料檢測報告
責任商業聯盟 (RBA)	確認是否遵從 RBA 行為準則，涵蓋環境保護 / 衝突礦產、勞工人權、職業安全衛生、道德及 RBA 管理系統等面向
衝突礦產 (CMRT / EMRT)	要求供應商填寫 CMRT 及 EMRT、確認鈹、錫、金、鎢、鈷及雲母等礦產不來自衝突區域
持續營運計畫 (BCP)	確認供應商是否建立業務持續營運計畫、以因應極端氣候、天災或其他突發事件，保障供應鏈韌性

5-2-2 2025 年全年執行數據，本公司供應商管理達成以下成果

- 合格供應商管理：全年維持合格供應商名錄正常運作，無重大供應中斷事件，供應鏈整體穩定度達 100%。
- 新供應商篩選比例：2025 年度新供應商導入審核，環境準則 (ISO 14001) 與社會準則 (RBA 行為準則) 篩選比例均達 100%。
- 年度稽核完成率：針對所有關鍵外包商 (晶圓廠、晶圓測試廠、封裝測試廠) 執行稽核，覆蓋率達 100%；環境面與社會面均未發現待改善事項。
- 衝突礦產申報：主要原物料供應商完成 CMRT/EMRT 申報，調查結果確認無使用衝突礦區礦產。

● 外包商稽核完成度 (2025 年)

供應商類別	系統稽核 QSA	製成稽核 QPA	社會責任 CSR	環境系統 EMS	完成度
晶圓廠 (前端)	100%	100%	100%	100%	✓
封裝廠 (下游)	100%	100%	100%	100%	✓
測試廠 (中游)	100%	100%	100%	100%	✓

5-2-3 2025 年供應商管理執行成果

執行面向	2025 年成果
供應商管理	全年無重大品質事件；所有主要供應商取得 ISO 品質及環境認證；年度稽核環境面與社會面均未發現待改善事項。
衝突礦產管理	主要原物料供應商完成 100% CMRT / EMRT 簽署；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；合格率達 100%。

5-2-4 結論與後續管理方向

- 持續深化 ESG 供應鏈管理：逐步擴大年度供應商永續自評問卷 (SAQ) 覆蓋範圍，納入更多二階供應商，提升供應鏈透明度。
- 強化供應商能力建構：定期舉辦供應商永續教育訓練，協助關鍵供應商理解並因應最新法規要求 (如歐盟 CSRD、碳邊境調整機制 CBAM)，共同提升整體供應鏈韌性。
- 建立供應商風險分級制度：依據稽核結果與自評數據，建立供應商 ESG 風險分級矩陣，將資源優先投入高風險供應商之輔導與改善。

5-3 重大主題之管理 - 資訊安全

資訊安全攸關公司營運穩定性及客戶對驛訊電子之信任基礎。本公司致力強化資訊安全管理措施，保護公司及客戶之機密資訊，以因應日益複雜之資安威脅環境。

5-3-1 依 GRI 3：重大主題 2021 (3-3 重大主題管理) 揭露「資訊安全」

此一重大主題，說明本公司之衝擊說明、政策或承諾、管理行動、追蹤行動有效性之流程，以及指標目標如下：

衝擊說明	本政策規範本公司資通安全的管理制度，以確保主機、網路通訊設備等相關資訊資產與資料的安全。有效降低因人為疏失、蓄意破壞或天然災害等導致之資通資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或毀損等風險；上述風險若未妥善控管，將影響資訊之機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity) 及可用性 (Availability)，並可能損及公司營運。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	資通安全管理政策	總經理	全體員工
管理行動	1. 資安事件應變：發生資安事件時，立即通報高層主管，評估損失及必要因應措施，並評估對財務與營運之影響。 2. 網路與密碼管理：網域帳號集中管理、對外防火牆、主機防毒軟體、密碼複雜性規範。 3. 郵件安全管理：垃圾郵件攔截、雙因子驗證。 4. 資料保護與存取控制：網路檔案資料夾使用者權限管控。 5. 資訊資產管理：每年定期盤點資訊資產，鑑別價值及潛在風險。 6. 人員資安意識與教育宣導：定期與不定期教育訓練、內部會議、公告宣導。 7. 政策檢討修正機制：不定期檢討，反映政府政策、法令、技術及公司最新狀況。 8. 資訊設備生命週期管理：綠色採購、設備回收再利用、電子廢棄物合規處理。		
追蹤行動有效流程	1. 資訊安全稽核：每年執行 2 次。 2. 社交工程演練：每年至少執行 1 次，演練後對不合格員工進行教育訓練。 3. 資訊資產盤點：每年定期盤點。 4. 資安事件通報與評估機制：事件發生時立即通報並評估影響。 5. 政策檢討修正：不定期檢討，確保可行性與有效性。		
指標目標	1. 資訊系統服務水準 (重要系統可用性受影響天數)：全年 < 2 天，且上、下半年各不得超過 1 天。 2. 重大資訊安全事故次數：全年 ≤ 1 次。 3. 社交工程演練—電子郵件開啟率 < 5%。 4. 社交工程演練—電子郵件附件點閱率 < 2%。 5. 資訊安全稽核次數：每年 2 次。		

5-3-2 2025 年度資訊安全實際執行情況

依據『公開發行公司建立內部控制制度處理準則』之內容規範，本公司已配置資訊安全主管與資訊安全專責人員各一名。

1. 資訊系統服務水準（重要系統可用性受影響天數）：2025 全年 0 天，已達標。
 2. 重大資訊安全事故次數：2025 全年 0 次，已達標。
 3. 2025 年 10 月執行全集團企業之社交工程演練：
 4. 執行結果：郵件開啟率 4.1%，附件開啟率 0%。並於演練後對不合格員工及當年度新進員工進行教育訓練。
 5. 資訊安全稽核次數：2025 年 H1、H2，依內稽內控制度各完成一次。
- 本公司已加入中華民國資訊軟體服務商業同業公會，台灣電腦網路危機處理暨協調中心，及中華民國資訊軟體協會資安長聯誼會。

5-3-3 結論與後續管理方向

本公司深知資訊安全為企業永續發展之基石，有鑑於此本年度在資安投入與資源配置上較往年提升，並達成「零重大資安事件」之關鍵績效指標（KPI）。健全的資安防護沒有終點，未來本公司將密切追蹤國內外資安法規之最新動態，持續優化資安管理流程與應變演練。我們秉持 ESG 永續治理精神，透過 PDCA 管理循環與定期演練持續強化數位韌性，確保業務持續營運，以具體行動實踐對資訊安全的承諾。

5-4 供應鏈管理

本公司採取無晶圓廠（Fabless）之輕資產營運模式，將「綠色設計（Eco-Design）」與「在地化採購（Local Procurement）」視為供應鏈管理的核心策略。

在研發階段，透過優化電路架構、縮小晶粒（Die Size）尺寸，從源頭提升每片晶圓的利用率，降低單位產品的能耗與材料消耗。

在製造佈局上，前端晶圓代工結合跨國資源，後端封裝測試優先委託台灣在地優質廠商，大幅縮短物流路徑、降低跨境運輸之溫室氣體排放。

2025 年在地化採購占比達 31%（以採購金額計算），持續為減少運輸碳排放之重要指標。

● 供應鏈結構概覽

供應鏈層級	主要功能	委外類型	地理分布	採購屬性
上游 晶圓代工 (Foundry)	提供 IC 製造之晶圓片，含成熟及特殊製程及邏輯 / 嵌入式記憶體製程	前端晶圓製造 (委外代工)	亞洲地區 (馬來西亞、中國大陸)	境外採購 (約 69%)
中游 晶圓測試 (CP Testing)	晶圓探針測試 (CP)、切割挑揀，確保晶粒品質	晶圓測試 (委外代工)	台灣 (新竹 / 苗栗)	在地採購
下游 封裝測試 (OSAT)	IC 封裝及成品測試，包含消費性 IC 及記憶體封裝	後端封裝測試 (委外代工)	台灣 (苗栗 / 高雄) 及中國大陸 (甘肅)	在地採購為主 (約 31%)
本公司 IC 設計 (Fabless)	IC 電路設計、晶片功能開發、綠色設計優化	無製造產線，採輕資產 Fabless 模式	台灣	

● 2025 年核心供應商 ESG 認證盤點

供應商類別	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	ISO 50001	CMRT / EMRT
晶圓代工廠 (前端)	符合	符合	符合	符合	合規
晶圓測試場 (中游)	符合	符合	符合	導入中	合規
封裝測試廠 (下游)	符合	符合	符合	符合	合規

● 後續優化方向

推動在地化採購持續優化，維持在地化採購占比 31% 以上，以降低跨境物流碳排放及地緣政治風險，同時評估引入具備綠色認證之在地替代供應商。



6. 友善職場

- 6-1 重大主題 - 職業安全衛生
- 6-2 重大主題之管理 - 人才培育
- 6-3 人力發展與照顧
- 6-4 職業安全與衛生管理

驛訊電子將員工視為企業最重要的資產，致力於打造安全健康、公平多元且具支持性的職場環境。本章節首先揭露職業安全衛生及人才培育兩項重大主題之管理方針與執行成果，並進一步說明公司在人權政策、員工結構、招募留任、薪酬福利、勞資溝通及職場安全等面向之整體作為，全面呈現驛訊電子對友善職場之承諾與實踐。

6-1 重大主題之管理 - 職業安全衛生

員工的健康與安全是驛訊電子永續經營的根本基礎。本公司致力於建立安全、健康與友善的工作環境，透過完善之職業安全衛生管理，保障員工在執行職務過程中之身心健康與安全。

6-1-1 依 GRI 3：重大主題 2021 (3-3 重大主題管理) 揭露「職業安全衛生」

此一重大主題管理說明本公司之衝擊說明、政策或承諾、管理行動、追蹤行動有效性之流程，以及指標目標如下：

衝擊說明	制定完整的職業安全管理措施，可以降低職災發生率與職安風險，保障工作者的職業健康與安全。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	職業安全衛生政策	總經理	全體員工
管理行動	1. 依「環境安全暨職業安全衛生管理守則」及「安全衛生管理程序」，明定職業災害定義、員工停止作業權、僱用及在職員工健康檢查義務、安全衛生教育訓練義務，並訂有職業災害通報機制（如發生死亡、罹災人數達 3 人以上或 1 人以上需住院者，應於 8 小時內通報勞動檢查機構）。 2. 制定職業安全衛生管理方針，並透過宣導或開辦課程佈達相關管理措施，執行定期作業環境巡檢、安排員工健康檢查等安全衛生相關措施。		
追蹤行動有效流程	現行由臨場護理師每月到廠 3 次，對員工進行健康關懷；並由臨場醫師每半年到廠一次，評估作業環境及執行現場巡檢，作為職業安全衛生管理現況之主要追蹤機制。本公司規劃後續視營運規模及風險狀況，研議強化相關追蹤機制之系統化程度。		
指標目標	1. 職業災害預防目標為持續維持零職業災害，可記錄職業災害件數及比率維持為 0。 2. 健康促進服務覆蓋維持臨場醫師、護理師每年固定到廠服務，並持續辦理年度員工健康檢查。 3. 維持消防演練及緊急應變訓練每半年至少辦理 1 次，確保員工緊急應變能力。 4. 持續透過健康電子報、講座等方式，向員工宣導職業安全衛生及職場暴力防治相關資訊。		

6-1-2 2025 年度職業安全衛生實際執行情況

- 本公司透過多元管道落實職場健康促進：臨場護理師每月到廠 3 次，全年累計辦理 36 場職場醫護服務，提供員工健康關懷與諮詢；臨場醫師則於 2025 年 4 月執行作業場所環境評估，並於 11 月執行職場不法侵害預防措施評估查核。為持續傳遞健康知識與相關資訊，本公司全年透過健康電子報發送 8 次，其中 6 次為一般健康促進資訊，2 次為流行性疫苗部分補助方案公告，供員工自選參加。
- 在健康檢查方面，本公司提供之員工健康檢查為自願參與性質，2025 年度共計 67 名員工參與，投入費用約新臺幣 26 萬元。此外，因應職場暴力防治需求，本公司於 2025 年第四季 (Q4) 辦理「執行職務遭受不法侵害」健康講座，強化員工對相關議題之認知；同時配合大樓管理單位，每半年執行消防演練及緊急應變訓練各一次，確保員工緊急應變能力。
- 本公司 2025 年度未發生職業災害事故，可記錄職業傷害件數及比率維持為 0。
- 本公司 2025 年度運用勞動部臨場醫護補助金額為新臺幣 45,000 元，較 2024 年度 111,200 元減少，主要係因應本公司員工人數減少，可申請之補助額度隨之調降所致。

6-1-3 結論與後續管理方向

- 持續依「環境安全暨職業安全衛生管理守則」及「安全衛生管理程序」落實各項安全衛生管理措施，並視法規異動及營運需要，適時檢討修訂文件內容，確保規範之時效性與適用性。
- 規劃視營運規模及風險狀況，研議強化追蹤機制之系統化程度（如定期召開安全衛生相關會議）。
- 持續辦理健康檢查、臨場護理 / 醫師服務及職場暴力防治宣導，維持員工職業健康與安全保障。
- 持續以零職業災害為目標，並每年揭露職業災害發生情形，作為衡量職業安全衛生政策執行成效之量化指標。

6-2 重大主題之管理 - 人才培育

人才是驛訊電子持續創新與競爭力之核心來源。本公司透過完善之人才培育與教育訓練制度，協助員工提升專業職能，並支持員工職涯發展，強化組織人才留任與競爭力。

6-2-1 人才培育

依 GRI 3：重大主題 2021（3-3 重大主題管理）揭露「人才培育」

此一重大主題，說明本公司之衝擊說明、政策或承諾、管理行動、追蹤行動有效性之流程，以及指標目標如下：

衝擊說明	完善的人才培育與教育訓練制度，有助於提升員工專業職能與工作效能，強化組織人才留任與競爭力，並支持員工職涯發展。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	教育訓練管理程序	總經理	全體員工
	績效考核管理制度	總經理	全體員工
管理行動	1. 依「教育訓練管理程序」規劃並辦理各類教育訓練課程，涵蓋新進人員訓練、在職訓練及專業職能訓練等。 2. 每年定期依「績效考核管理程序」辦理員工績效考核，覆蓋率達全體員工 100%；員工職能發展方向則由各部門主管依員工實際狀況自行規劃安排。		
追蹤行動有效流程	3. 每年統計並檢視員工教育訓練辦理班次、時數、參與人次及投入經費，作為隔年課程規劃之參考。 4. 定期追蹤員工績效考核執行情形，確保全體員工均完成年度考核。		
指標目標	短期目標（1 年）：持續維持員工年均受訓時數在 1.5 小時以上之水準，並確保績效考核覆蓋率達全體員工 100%。 中期目標（2-3 年）：規劃逐步提升員工年均受訓時數，並研議強化績效考核結果與員工職能發展方案之連結，以提升訓練投入之實質效益。 長期目標（3-5 年）：將視公司營運規模、業務發展需要及外部法規要求，評估人才發展與接班之培訓機制，尚無明確時程與具體量化目標。		

6-2-2 2025 年度人才培育實際執行情況

本公司 2025 年度教育訓練投入較 2024 年度大幅成長，平均每位員工受訓時數由 0.73 小時提升至 1.49 小時，成長逾一倍。本公司規劃持續提升教育訓練投入，強化人才培育成效。

● 近二年教育訓練投入對照表

項目	2024 年度	2025 年度	成長率
教育訓練班次	14 堂	13 堂	-7.1%
總訓練時數	98 小時	165 小時	68.4%
總參與人次	11 人次	18 人次	63.6%
投入訓練經費	63,400	92,700	46.5%
全體員工人數	135 人	111 人	-17.8%
平均每位員工受訓時數	0.73 小時	1.49 小時	104%

6-2-3 結論與後續管理方向

- 持續依「教育訓練管理程序」規劃並辦理各類教育訓練課程，並將訓練班次、時數、參與人次及投入經費等指標，作為隔年課程規劃之參考。
- 規劃將法規遵循訓練、氣候變遷與減碳訓練、技能再訓練等 ESG 專項訓練納入後續統計項目，逐步建立分類量化追蹤機制。
- 持續每年辦理教育訓練並公開揭露執行成果，作為衡量人才培育政策執行成效之量化指標。

6-3 人力發展與照顧

人才是驛訊電子永續經營的核心動能。本章節說明公司在人權保障、員工結構與多元性、人才招聘與留任、薪酬福利及教育訓練等面向之政策方針與執行成果，展現公司對員工全方位發展與照顧之承諾。

6-3-1 人權政策與承諾

本公司秉持「以人為本」之經營理念，重視員工專長與潛力，鼓勵創新與多元發展，致力營造具活力、能實現自我價值且友善共融的工作環境。

本公司訂有「人權政策」，經董事會核定後公告施行（2018年5月10日），適用範圍及於子公司及具實質控制能力之集團企業與組織。政策內容支持聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》及《國際勞動組織公約》等國際人權公約，禁止任何形式之歧視、強迫勞動與童工任用，不妨礙員工結社自由；並致力提供員工安全健康之工作環境，降低職業災害風險。

落實職場多元性方面，公司不因性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，而為差別待遇或任何形式歧視，共同營造有尊嚴、安全、平等、免於騷擾之工作環境。

員工擁有結社自由，公司設立多元社團供員工自由加入，並透過定期召開勞資會議與員工建立暢通溝通管道，致力建構勞資關係和諧之職場環境（詳見本章「團體協約」段落）。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，維護員工工作權益。前述人權保障要求並延伸至供應商與承包商；2025年度公司未發生任何歧視事件，亦未發現供應商與承包商有違反前述人權保障要求之情事。

6-3-2 員工結構、多元性與平等機會

● 員工總數與組成

截至2025年12月31日止，本公司員工總數為111人，其中109人於臺灣總部服務，2人派駐於中國大陸地區。本公司所有員工均為正式僱用之不定期契約（永久聘僱）全職人員，未僱用兼職、定期契約或無時數保證之員工。

全球人力分佈情形說明如下：

地區	性別	不定期契約	定期契約	兼職	小計
臺灣	男	80	0	0	80
臺灣	女	29	0	0	29
大陸	男	2	0	0	2
大陸	女	0	0	0	0
合計		111	0	0	111

● 衡量方法與假設

本統計數據以2025年12月31日期末在職人數為基準，採期末快照法（point-in-time）呈現。

● 員工人數波動說明

2 因應2025年9月起之業務性質變更及組織精簡，本公司於2025年度計辦理資遣18人，均依《勞動基準法》第11條規定辦理。預告期間依《勞動基準法》第16條規定，按各同仁到職年資分別給予10日至30日不等之預告期間（或依規定發給預告工資），資遣費依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》相關規定核實給付，全數於資遣生效後30個工作天內完成給付。

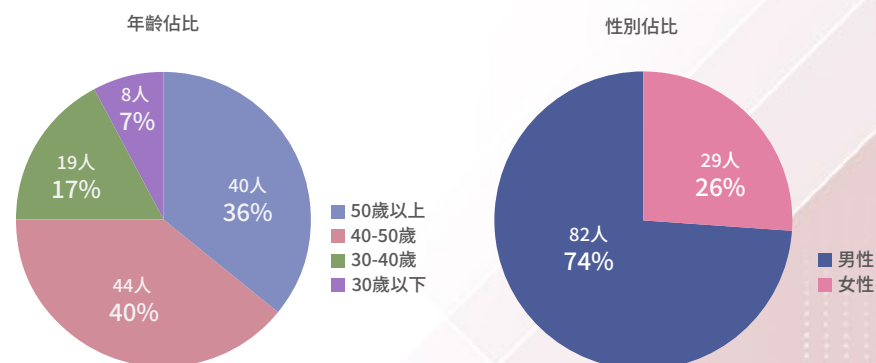
本年度因人力調整相關事宜，無發生勞資爭議。相關資遣及人力調整情形，與本報告書第30頁「2025年度公司未發生任何歧視事件」之揭露並列參照，合先敘明。

● 多元人才組成

本公司員工主要來自臺灣（110名，占99.1%），同時秉持開放與國際化的用人態度，現有1名馬來西亞籍員工共同參與研發及營運工作，為團隊注入多元文化視野。本公司亦秉持共融精神，聘用1名身心障礙員工，提供平等且友善的工作機會，使每一位員工都能在合適的崗位上發揮專業所長。此外，公司日常環境維護則由1名外包清潔人員協助，雖屬非員工性質、未納入前述員工結構統計範圍，公司同樣重視其工作尊嚴與應有之權益保障。本公司員工出生地統計暫依國籍分布呈現（如上述），尚未另行統計員工出生地區域分布。

本公司致力營造一個尊重多元、重視尊嚴與安全的職場環境。我們積極落實多元僱用政策，承諾在招募、薪酬、升遷與培訓機會上，確保公平性，不因性別、年齡、國籍、宗教、政治立場或其他受法律保障之身分而有差異。

● 2025年度員工結構與組成（單位：人）



上列圖表呈現員工年齡與性別占比之整體樣貌；以下進一步依職能類別、年齡、學歷及年資，提供各分類項目之性別交叉統計，完整呈現公司人才結構樣態。

分類項目		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	13	12%	61	55%	74	67%
	業務行銷	8	7%	9	8%	17	15%
	行政	8	7%	9	8%	17	15%
	製造	0	0%	3	3%	3	3%
年齡	50 歲以上	8	7%	32	29%	40	36%
	40-50 歲	11	10%	33	30%	44	40%
	30-40 歲	5	5%	14	13%	19	17%
	30 歲以下	5	5%	3	3%	8	7%
學歷	博 / 碩士	9	8%	39	35%	48	43%
	學士 / 專科	18	16%	42	38%	60	54%
	高中職以下	2	2%	1	1%	3	3%
年資	20 年以上	3	3%	17	15%	20	18%
	15-20 年	8	7%	7	6%	15	14%
	10-15 年	2	2%	9	8%	11	10%
	5-10 年	6	5%	27	24%	33	30%
	1-5 年	9	8%	22	20%	31	28%
	1 年以下	1	1%	0	0%	1	1%

管理職女性多元化

本公司管理職女性比例為 19.35%，較 2024 年度（13.33%）顯著成長，展現女性升遷管道暢通、多元共融之具體成效。

6-3-3 人才招聘與留任策略

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。2025 年度新進人員多數透過人力銀行平台招募，另有 1 名透過內部同仁推薦機制引進，並依規定發放推薦獎金。

2025 年度整體新進率為 9.6%、整體離職率為 27.4%，較 2024 年度（新進率 6.7%、離職率 11.9%）明顯上升，主要係本公司自 2025 年 9 月起因應業務性質變更，進行組織精簡及部分部門合併所致（詳見本節「6-3-2 員工結構、多元性與平等機會」說明）。

按性別觀察，2025 年度女性新進率為 21.2%，高於男性之 15.4%；離職率則以男性 25.5% 高於女性之 7.8%。按年齡層觀察，50 歲以上員工離職率 42.5% 為各年齡層最高，反映本次組織調整對中高齡員工之影響相對顯著；30 歲以下員工新進率達 23.1%，惟該年齡層員工基數較小（僅 13 名），比率易受單一人員異動影響而大幅波動，實際意義有限。本公司員工新進與離職案例均發生於臺灣地區，海外派駐人員未有異動。本公司將持續關注性別與年齡間人力流動差異，檢視招募與留任措施之適切性。

● 近二年新進人數與新進率（依性別、年齡）：

主要分類	次要分類	2024 年度			2025 年度	
		期末人數	新進人數	新進率	新進人數	新進率
性別	女性	33	3	9.1%	7	21.2%
	男性	102	6	5.9%	6	5.8%
整體		135	9	6.7%	13	9.6%
年齡	50 歲以上	40	0	0.0%	1	2.5%
	40-50 歲	56	0	0.0%	7	12.5%
	30-40 歲	26	2	7.7%	2	7.7%
	30 歲以下	13	7	53.8%	3	23.1%

● 近二年離職人數與離職率（依性別、年齡）：

主要分類	次要分類	2024 年度			2025 年度	
		期末人數	離職人數	離職率	離職人數	離職率
性別	女性	33	6	18.2%	11	33.3%
	男性	102	10	9.8%	26	25.5%
整體		135	16	11.9%	37	27.4%
年齡	50 歲以上	40	0	0.0%	17	42.5%
	40-50 歲	56	3	5.4%	10	17.9%
	30-40 歲	26	4	15.4%	8	30.8%
	30 歲以下	13	9	69.2%	2	15.4%

為提升人員留任，公司持續透過完善之薪酬制度、教育訓練及員工福利措施（詳見本節「6-3-4 薪酬制度與獎勵措施」、「6-3-5 員工福利與關懷措施」），營造具吸引力與支持性之職場環境，強化員工歸屬感與長期留任意願。針對本年度中高齡及女性員工離職率相對偏高之情形，公司將於後續檢視留任機制之適用性，並研議強化對應族群之關懷與支持措施。

6-3-4 薪酬制度與獎勵措施

本公司於公司章程明定員工酬勞分派政策，確保經營成果得以回饋員工，落實勞資雙贏。本公司經理人之薪酬，由薪資報酬委員會參酌同業薪酬水準、公司經營績效及個人職責範疇後提出決定，並經董事會核准；一般員工之薪酬則由總經理依權責，並參照公司薪酬制度及個人職務性質決定。

本公司薪酬制度秉持公平透明原則，落實同工同酬，並提供優於市場平均水準之薪酬方案，結合績效考核結果，激勵員工持續提升專業能力與工作表現。

2025 年度薪酬公平性指標顯示，公司最高薪酬個人之年度總薪酬為新臺幣 4,237 仟元，較 2024 年度 5,134 仟元減少約 17.47%；扣除最高薪酬個人後之其餘員工年度總薪酬中位數為新臺幣 1,098 仟元，較 2024 年度 1,078 仟元成長約 1.86%。最高薪酬個人年度總薪酬與其餘員工年度總薪酬中位數之比率為 3.86 倍；最高薪酬個人年度總薪酬增幅與其餘員工年度總薪酬中位數增幅之比率為 -9.39，顯示本年度最高薪酬者薪酬呈下降趨勢，而其餘員工薪酬中位數則持續成長。

本公司目前尚未將永續發展相關績效指標（如職業安全紀錄、碳排放管理成效等）納入薪酬與獎金考核機制，規劃後續評估納入之可行性，逐步強化薪酬制度與永續發展目標之連結。

● 2025 年度薪酬公平性指標表

項目	2025 年度	2024 年度	變動
最高薪酬個人年度總薪酬 (仟元)	4,237	5,134	▼ 17.47%
其餘員工年度總薪酬中位數 (仟元)	1,098	1,078	▲ 1.86%
最高薪酬個人與其餘員工中位數比率	3.86	-	-
最高薪酬者增幅與其餘員工中位數增幅之比率	-9.39	-	-

(註) 計算方式：最高薪酬者增幅與其餘員工中位數增幅之比率 = 最高薪酬個人年度總薪酬 (仟元) / 其餘員工年度總薪酬中位數 (仟元)

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，再提供獲證獎金，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：

2025 年本公司非擔任主管職務之全時員工共 119 名，較前一年減少 10 名。薪資平均數達 1,290 仟元，較 2024 年成長約 9.5%；薪資中位數為 1,173 仟元，較 2024 年提升約 3.62%。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。

● 近三年非主管全時員工薪酬水準及年度變動 (新台幣仟元)

年度	非主管 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
2025	119	1,290	1,173	▲ 9.5%	▲ 3.62%
2024	129	1,178	1,132	▲ 5.2%	▲ 1.5%
2023	126	1,120	1,115	-	-

6-3-5 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。
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。
4. 團體保險：本公司為全體員工投保團體保險，保費由公司全額負擔，保障範圍涵蓋壽險、重大疾病、意外（含職災）、意外醫療、住院醫療、重大燒燙傷及癌症等八大項風險保障，全面提升員工工作與生活之保障水準。

● 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。

● 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，員工得依部門營運需求與個人生活規劃，於正常上班時間（9 時）前後各 1 小時範圍內彈性調整到班與離班時間，以促進工作效率並兼顧工作與家庭照顧需求，屬優於勞動法令規定之家庭照顧措施。

● 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，每名子女每年可申請津貼補助，屬優於勞動法令規定之家庭照顧措施。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。

2025 年員工福利執行情形：

- 托兒津貼：員工申請人數為 0 名；2024 年計有 24 名員工申請，補助金額合計新臺幣 21,500 元。
- 彈性工作制度：全體員工 111 名均適用本制度，適用率達 100%。
- 國內外旅遊：安排國外旅遊 5 場，員工參與率約 73%。
- 健康管理：員工健檢參與率約 60%，較 2024 年度 50% 提升。
- 舊制退休金結清：因應員工個人生涯財務規劃需求，本公司開放同意適用勞基法退休金舊制之員工申請結清舊制年資退休金，經員工本人書面同意及總經理核准後辦理。2025 年 12 月底前，計 19 名舊制員工完成申請及結清程序，結清金額依規定由勞工退休準備金專戶支付予員工本人。

6-3-6 勞資溝通與團體協議

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。2025 年度共召開勞資會議 4 次，會議內容主要聚焦於公司內部活動規劃及工作環境改善建議之討論。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，無團體協約，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且其決議適用所有員工。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。

6-4 職業安全與衛生管理

驛訊電子重視員工身心安全與職場尊嚴，本節說明公司在職業安全與健康管理、性騷擾防治機制及留職停薪與復職權益保障等面向之政策方針與執行成果，全方位保障員工在職期間之安全與權益。

6-4-1 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。每個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，確保職業安全與員工健康保障。

6-4-2 性騷擾防治機制

依據《性別平等工作法》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。

2025 年度公司透過既有申訴管道持續監控性騷擾相關案件，全年未發生任何性騷擾申訴或通報案件。

6-4-3 留職停薪與復職權益保障

本公司依《性別平等工作法》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。

2025 年度享有育嬰假資格之員工計 2 名（女性 1 名、男性 1 名）；實際申請育嬰假者計 1 名，為男性員工，留停期間 6 個月。該名員工預計於 2026 年育嬰留停期滿後返回職場，因此 2025 年度尚無育嬰假復職案例可供計算。由於 2024 年度並無員工申請育嬰假之案例，本公司目前尚無足夠資料計算復職率與留任率，待該員工實際復職後，本公司將於後續年度持續追蹤並揭露相關成效。



7. 環境共生

- 7-1 環境政策
- 7-2 重大主題之管理 - 溫室氣體
- 7-3 重大主題之管理 - 有害物質管理
- 7-4 氣候變遷
- 7-5 能源管理
- 7-6 水資源管理
- 7-7 廢棄物管理

面對全球氣候變遷及國際供應鏈對綠色製造之要求，環境永續已成為驛訊電子營運不可或缺的一環。本章節揭露溫室氣體及有害物質管理兩項環境面重大主題之管理方針與執行成果，展現公司於因應氣候風險、落實綠色供應鏈管理之具體作為。

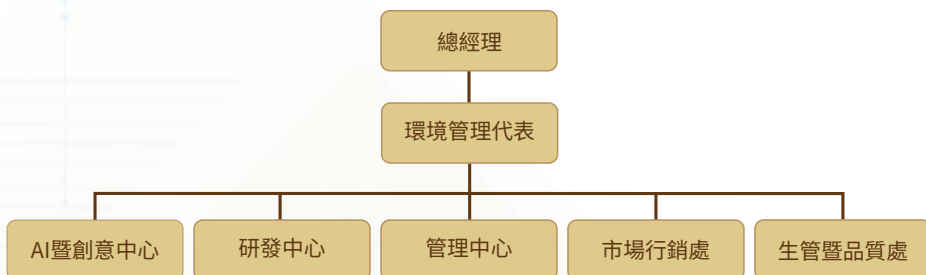
7-1 環境政策

保護環境愛惜地球資源，是現代企業為永續經營所應負有之責任。驛訊電子為善盡此社會責任，響應全球環保趨勢，將致力於提供與維持一個符合國際先進環保法規之工作環境同時確保委外生產之產品皆能落實綠色宣告之規範。並將盡力避免環境污染及資源浪費等，持續改善而不中斷。具體宣告如下：

- 生產符合綠色規定的產品。
- 選擇具有環境責任的供應商。
- 優先選用有綠色相關認證之產品。
- 持續節約能源、愛惜
- 地球資源並降低污染。
- 持續監控公司環境政策執行效果。
- 員工宣導環境政策並要求落實生活。

7-1-1 環境管理推行組織圖

為落實環境管理政策，本公司建立由上而下之環境管理推行組織架構：總經理為公司環境管理之最高負責人，核定環境政策方向與重大決策；並指派環境管理代表，統籌規劃、推動並稽核公司整體環境管理制度之執行成效，定期向總經理回報推行情形。環境管理代表下轄 AI 暨創意中心、研發中心、管理中心、市場行銷處及生管暨品質處等五大單位，各單位依其業務性質配合落實環境管理相關措施（如節能、節水、廢棄物分類等），並於例行會議中回報執行進度，確保環境管理政策得以落實至全公司各項營運環節。



7-1-2 減量管理政策

指標	目標與管理因應措施	2025 年執行狀況
溫室氣體 ※ 年減碳 1%	1. 將辦公室照明設備汰換為 LED 燈具，以取代傳統日光燈。 2. 辦公室空調、獨立送風機控制、電腦機房溫度監視。	1. 辦公室照明設備已 100% 完成 LED 燈具汰換，全面將傳統日光燈管更換為高效能 LED 節能燈具，並實施照明分區分時管理。 2. 中央空調隨季節設定恆溫 26 度，定期清洗及更換濾網，並安裝風扇定時關閉系統；空調定期維護合規率達 100%，全年未發生設備因維護不良致耗電異常之情形。 3. 整體成效：2025 年範疇一 + 範疇二溫室氣體排放合計 149.048 公噸 CO ₂ e，較 2024 年 (153.872 公噸) 減少 4.824 公噸，年減幅 3.13%，已達成年減碳目標；排放密集度降至 0.297 公噸 CO ₂ e/百萬元營業額，較 2024 年 (0.343) 改善 13.3%。
水資源管理 ※ 年減量 1%	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。	1. 持續透過內網宣導，並於茶水間及洗手間張貼「隨手關緊水龍頭」節水標語，提升同仁節水意識，形塑綠色辦公文化。 2. 辦公區洗手台已 100% 裝設感應式水龍頭及出水節水裝置，廁所採兩段式省水馬桶，有效降低生活用水單次出水量與無效消耗。 3. 辦公室綠化選用耐旱、耐潮濕且適應力強之植栽，並採適量澆灌策略，避免過度澆水，有效減少景觀澆灌用水量與土壤負擔。

指標	目標與管理因應措施	2025 年執行狀況
廢棄物管理 ※ 年減量 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。 - 持續推動文件電子化，減少紙張使用量。 - 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。	- 委託合格廠商依法清運回收，落實六聯單申報制度追蹤廢棄物流向，並定期進行清運廠商稽核；2025 年度無任何違反廢棄物管理法規之裁罰或違規紀錄。 - 持續推動電子化簽核與無紙化作業，推行使用回收紙，並配合報稅系統取消年度申報數據紙本列印。 - 落實辦公室垃圾分類及資源回收；2025 年一般事業廢棄物產生 37.753 公噸 (較 2024 年 46.524 公噸下降 18.85%)。 說明：2025 年一般事業廢棄物較 2024 年下降 18.85%，惟同期員工人數亦由 135 人減至 111 人 (降幅 17.8%)，故廢棄物減量成效中包含部分人數減少之統計效應，非全數來自管理措施。 整體成效：2025 年有害事業廢棄物 (廢電子零組件) 申報重量 0.069 公噸 (75,737 pcs)，100% 委託合格廠商進行貴金屬 (金、矽等) 分離提煉循環再利用，回收率達 100%，遠超越 >90% 目標。

7-2 重大主題之管理 - 溫室氣體

本公司呼應我國 2050 淨零排放政策目標，推動溫室氣體減量措施並納入年度 KPI 考核，逐步規劃範疇一、二之長期減碳路徑。

7-2-1 依 GRI 3：重大主題 2021 (3-3 重大主題管理) 揭露「溫室氣體」

此一重大主題管理說明本公司之衝擊說明、政策或承諾、管理行動、追蹤行動有效性之流程，以及指標目標如下：

衝擊說明	本公司主要碳排放來自外包生產與價值鏈 (範疇三)。為應對氣候變遷風險、國際碳關稅及終端客戶之淨零減碳要求，本公司落實溫室氣體盤查與低碳營運，推動供應鏈節能減碳，以降低氣候轉型風險、提升營運韌性並符合永續採購趨勢。		
政策與承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	年度溫室氣體盤查報告書	董事長	全公司
管理行動	- 建立溫室氣體盤查機制：定期進行範疇一 (直接排放) 與範疇二 (能源間接排放) 之排放量盤查評估。 - 推動設備節能與能源效率提升：執行老舊設備汰換計畫，優先採用一級能效及高效率設備，優化辦公室之電力使用效率。 - 推動綠色辦公與低碳營運：倡導數位化無紙化作業、推廣無痕飲食與低碳通勤，並優先採購具環保標章之低碳產品，將減碳文化落實於日常營運中。		
追蹤行動有效流程	碳管理連結內部管理績效：將各部門之節能減碳績效指標納入年度管理階層績效評估，並定期檢視執行成果，驅動全員參與減碳行動。		
指標目標	短期目標：完成範疇一及範疇二溫室氣體盤查。 中期目標：達到年減碳 1% 為目標。 長期目標：2050 年達成範疇一及範疇二淨零排放。		

7-2-2 2025 年度溫室氣體管理執行情況

- 盤查完成情況：依 ISO 14064-1:2018 標準完成 2025 年度合併報表範疇一及範疇二溫室氣體自主盤查，涵蓋母公司及所有子公司，盤查作業準時完成，數據品質穩定。
- 排放量改善成效：2025 年範疇一 + 範疇二合計排放 149.048 公噸 CO₂e，較 2024 年（153.872 公噸）減少 4.824 公噸，年減幅達 3.13%，減量目標達成。
- 排放密集度大幅改善：2025 年溫室氣體排放密集度降至 0.297 公噸 CO₂e/ 百萬元營業額，較 2024 年（0.343）顯著改善 26.7%，反映本公司在業務成長同時持續強化碳效率之成果。
- 節能減碳措施執行率：辦公室 LED 燈具汰換完成率 100%、空調定期維護合規率 100%、節能標章設備採購比率 100%，各項減量行動均按計畫執行。
- 為確保上述溫室氣體管理成果之永續性與數據精確度，本公司建立健全之環境管理架構與盤查體系，說明如下：

1. 本公司溫室氣體盤查方法學及組織邊界說明如下：

項目	說明
盤查標準	ISO 14064-1:2018
組織邊界設定方法	營運控制權法
資料邊界（合併範圍）	母公司：驛訊電子企業股份有限公司；子公司：驛訊投資有限公司、驛訊文創科技股份有限公司、全球好音樂多媒體股份有限公司、好音樂文創科技股份有限公司（註）
範疇一 計算方法	活動數據 × 排放係數（ISO 14064-1），主要排放源為冷媒洩漏。
範疇二 計算方法	外購電力 × 台灣電力排碳係數（經濟部能源局公告年度數據）
範疇三	目前尚未盤查，將依法規時程規劃未來盤查範圍。
確信情形	目前尚未進行第三方確信；預計 2028 年完成母公司個體確信。

註：好音樂文創科技股份有限公司自 114 年 3 月 20 日起非屬本集團子公司。

2. 2025 年度與 2024 年度溫室氣體排放量對照如下：

項目	2024 年	2025 年
範疇一 - 直接溫室氣體排放（逸散排放）（公噸 CO ₂ e）	2.9829	2.983
範疇二 - 能源間接溫室氣體排放（外購電力）（公噸 CO ₂ e）	150.889	146.065
範疇一 + 範疇二合計（公噸 CO ₂ e）	153.872	149.048
較前一年度增減	-	▼ 4.824 公噸 (-3.13%)
溫室氣體排放密集度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元營業額）	0.343	0.297

註：外購電力與排放量趨勢說明：2025 年全公司外購電力消耗為 308,391 度，較 2024 年（304,751 度）微幅增加 1.19%；惟 2025 年範疇二排放量（146.065 公噸 CO₂e）較 2024 年（150.889 公噸 CO₂e）下降 3.20%，主要係反映政府（經濟部能源局）最新公告之國家電力排碳係數調降（台電供電結構之低碳能源占比提升），致使等量電力所產生之換算碳排放量隨之降低。

7-2-3 結論與後續管理方向

整體結論：2025 年在員工人數縮減及新測試設備導入用電量微幅上升的情況下，仍成功實現範疇一 + 範疇二排放量年減 3.13%、排放密集度大幅下降 26.7%。

後續管理方向，依短、中、長期規劃如下：

- 短期：持續每年依 ISO 14064-1:2018 標準完成範疇一及範疇二溫室氣體自主盤查，並持續完善盤查數據管理系統及內部查核程序，設定年度排放密集度改善目標，推動辦公室分區電表管理、進一步優化空調與照明系統。
- 中期：積極評估再生能源導入（綠電採購或再生能源憑證 REC），以降低範疇二排放；啟動供應鏈碳盤查前期規劃，評估主要外包商（晶圓廠、封測廠）碳排放數據蒐集可行性，為未來範疇三揭露奠定基礎；預計於 2028 年完成母公司範疇一及範疇二溫室氣體之第三方獨立確信，符合金管會永續發展路徑圖要求。
- 長期：呼應我國 2050 淨零排放政策目標，逐步規劃長期減碳路徑；並將溫室氣體管理績效與 TCFD 氣候風險評估結果定期整合，納入董事會年度永續治理議程，強化氣候相關財務揭露之完整性。

7-3 重大主題之管理 - 有害物質管理

本公司依總經理 / 營運長核准之「環境管理物質管理程序」及「年度稽核評鑑」管控，要求供應商提供 RoHS/REACH 合規聲明及 ICP 檢測報告，建置綠色產品資料庫追蹤限用物質。

7-3-1 依 GRI 3：重大主題 2021 (3-3 重大主題管理) 揭露「有害物質管理」

此一重大主題管理說明本公司之衝擊說明、政策或承諾、管理行動、追蹤行動有效性之流程，以及指標目標如下：

衝擊說明	產品若含國際禁限用有害物質，將面臨罰款、無法進入國際市場及品牌商譽受損等重大風險。本公司透過源頭綠色設計與外包供應鏈（晶圓代工/封測）嚴格管控，確保晶片產品符合國際環保法規。		
政策與承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	環境管理物質管理程序	總經理	研發、品保、生管單位
	年度稽核評鑑	總經理	晶圓代工 / 封測
管理行動	1. 生管與採購部門將「無有害物質聲明」列為供應商選任與下單之必要門檻。 2. 落實供應商有害物質合規文件管理：要求封裝與測試等協力廠商，出具之有害物質檢測報告及產品成分揭露表。 3. 建置綠色產品管理資料庫，追蹤並比對國際品牌客戶之限用物質清單，確保出貨之 IC 晶片與成品包材 100% 符合客戶規格。		
追蹤行動有效流程	生管與品保 (QA) 單位每年定期審查晶圓代工、封測廠及資材供應商提供之第三方有害物質檢測報告 (ICP Report)		
指標目標	短期目標：達成全系列出貨產品 100% 符合國際有害物質法規。 中期目標：100% 關鍵晶圓代工與封測供應商通過有害物質過程管理系統認證或具備等效綠色品質體系。 長期目標：實現全系列產品 (FMD，全物質揭露) 達 100%，提升產品全生命週期之物質透明度。		

7-3-2 2025 年度有害物質管理執行情況如下

- 禁限用物質符合率：100% IC 供應商已提交最新 RoHS / REACH 符合聲明，材料檢測報告全數通過審核，產品安全及環境合規率達 100%。
- 材料成分申報管理：所有量產出貨產品均已落實全材料成分宣告 (MD) 與合規審查，並建立完整的有害物質管控清冊，從源頭管控晶圓與封測端之化學物質使用，確保供應鏈透明度。
- 有害廢棄物處置：研發與測試過程產生之廢電子零組件 (廢 IC/ 樣品) 2025 年申報重量為 0.069 公噸 (75,737 pcs)，100% 委託合格廠商進行貴金屬 (金、矽等) 分離提煉與循環再利用，回收再利用率達 100%。
- 法規遵循監控：持續追蹤歐盟 RoHS 指令及 REACH 法規最新修訂動態，確保產品配方及材料選用符合最新禁限用物質清單 (SVHC 清單) 要求。

7-3-3 結論與後續管理方向

- 建立動態法規追蹤機制：定期更新 SVHC (高度關注物質) 清單及新增限制物質，並即時通知相關供應商進行材料配方審查與替換評估。
- 擴大有害物質減量範疇：推動供應鏈源頭減量，鼓勵供應商優先選用低危害替代材料，並將有害物質減量績效納入年度供應商評鑑項目。
- 強化廢電子零組件管理：持續精進廢 IC 報廢流程管理，落實六聯單申報制度，並定期稽核委外清運廠商之貴金屬回收處理合規性。
- 推動綠色產品設計：在 IC 設計階段即導入有害物質限制評估 (Design for Environment, DfE)，從源頭降低有害物質使用風險。



7-4 氣候變遷

驛訊電子正視氣候變遷對企業營運之影響，將氣候議題整合至整體公司治理與永續策略中。我們兼顧氣候風險控管與轉型契機，積極推動低碳技術研發、在地化供應鏈合作及綠色能源評估。為便利利害關係人全面掌握本公司之管理全貌，本報告書已參考 GRI 永續報導準則進行編制，並參考 TCFD(氣候相關財務揭露)四大核心構面進行氣候變遷相關資訊揭露，將整體管理機制與推動成果彙整如下：

- **治理：**由永續小組規劃執行，總經理核定
董事會為氣候變遷治理最高決策機構，現階段由永續發展小組負責統籌日常氣候風險管理、推動因應措施與追蹤量化目標，並定期向管理階層回報執行情形。
- **策略：**以 TCFD 為核心，短中長期佈局
依循 TCFD 評估短(3 年內)、中(3 ~ 5 年)、長(5 年以上)期氣候影響。結合 Fabless 輕資產營運模式，策略聚焦三面向：
 1. 範疇二：持續深化辦公室節電，並研究評估綠電與再生能源憑證採購。
 2. 範疇三：本公司屬無晶圓廠(Fabless)IC設計公司，價值鏈上下游(範疇三)為主要之碳排放來源。我們發揮源頭影響力，持續推動在地化封測採購以減少運輸碳足跡，並已啟動主要晶圓與封測夥伴之產品碳足跡數據蒐集，為後續導入範疇三盤查與供應鏈低碳轉型奠定基礎。並規劃於 2028 年完成範疇三溫室氣體盤查範圍界定。
 3. 產品端：專注推廣低功耗 IC 晶片，協助客戶實現終端設備節能，搶佔低碳市場商機。
- **風險管理：**整合至公司治理
根據氣候議題風險評估結果，3 大重大轉型風險因應如下：
 1. 低碳商品替代：持續投入先進製程與低耗能 IC 架構研發，維護產品競爭力。
 2. 碳定價機制：2025 年總排放量 149.048 公噸 CO₂e，低於法定課徵門檻(2.5 萬公噸)，實質財務影響有限。
 3. 報導義務強化：已依金管會路徑圖完成自主盤查，規劃 2028 年完成母公司個體獨立確信。
- **指標與目標：**量化績效，逐年追蹤
 1. 短期目標：每年完成範疇一、二自主盤查，2025 年實績改善進步中。
 2. 中期目標：2028 年完成母公司個體報表範疇一、二第三方獨立確信及範疇三盤查範圍界定。
 3. 長期目標：呼應我國 2050 淨零排放政策目標，逐步規劃長期減碳路徑；持續提高低耗能 IC 產品占比，帶動半導體供應鏈低碳轉型。

7-4-1 氣候風險管理程序 (TCFD 五步驟)

為有效應對氣候變遷帶來的營運衝擊與產業轉型挑戰，本公司參考 TCFD 四大核心構面架構，規劃氣候風險與機會之鑑別機制。永續發展小組正內部研議五大推動步驟，以期未來能將氣候議題整合至公司治理與長期經營策略中，規劃之運作機制如下表所示：

階段	執行內容
1. 氣候議題盤點	結合最新國內外永續趨勢及法規，篩選出驛訊電子潛在氣候相關風險機會。2024 年篩選出 10 項(4 項轉型風險、2 項實體風險、4 項機會)。
2. 重大性分析	由永續發展小組工作小組針對初篩潛在議題；以問卷方式請利害關係人評估影響期程、發生可能性與衝擊程度，以「可能性 x 衝擊」排序，2025 年鑑別出 6 項重大氣候議題(3 項轉型風險、3 項機會)。
3. 因應措施擬定	針對重大風險議題制定管控措施，建構適應能力或採取具體行動以減輕潛在影響；針對機會議題積極評估可採行方案以最大化效益。
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，包含對營運的直接影響及執行因應措施所需時間、技術與人力成本。
5. 持續追蹤改善	由永續發展小組持續追蹤因應措施執行情況，同時關注最新趨勢和同業做法，持續精進改善。

● 重大氣候轉型風險及因應措施

經由上述氣候風險管理程序之盤點與利害關係人問卷評估（綜合考量影響期程、發生可能性與衝擊程度），驛訊電子進一步精準鑑別出 6 項重大氣候議題（3 項轉型風險、3 項機會）。因本公司為無自有生產廠房之 Fabless IC 設計公司，實體資產曝險程度相對有限，經評估後，2 項實體風險議題未納入最終重大氣候議題清單。針對 3 項重大轉型風險對營運與財務之潛在影響，本公司已擬定具體因應對策，摘要說明如下：

風險類型	議題	影響期程	對公司之潛在影響	因應措施
轉型風險	以低碳商品替代現有產品和服務	長期 (5 年以上)	客戶對產品省電與低碳效益要求可能增加，未能滿足需求將導致營收增長不如預期。	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，投入 AC/DC 節能應用。
轉型風險	碳定價機制	長期 (5 年以上)	台灣碳費制度施行，若成為重點排放單位，超額排放需購買碳額，增加營運成本。	持續監控台灣及中國碳費 / 碳交易市場動態，強化溫室氣體盤查以掌握排放量，評估可行減量措施。
轉型風險	強化排放量報導義務	長期 (5 年以上)	依金管會《上市櫃公司永續發展路徑圖》，資本額 50 億以下上市櫃公司須完成合併範疇一與二盤查及確信。	已於 2023 年導入溫室氣體盤查，規劃 2028 年透過第三方確信；持續推動電子化流程，建立完善的排放數據管理系統。



本公司針對各項氣候機會之潛在效益與策略佈局規劃如下表：

機會類型	議題	影響期程	潛在影響	因應措施
產品與服務	低碳產品和服務的開發和 / 或擴展	長期 (5 年以上)	市場與客戶對低碳、節能產品需求提升，可滿足客戶需求並創造商機、提升營收。	持續投入低耗能 IC 設計技術研發，優化軟體架構以降低裝置端電能消耗。
市場	進入新市場	長期 (5 年以上)	積極拓展永續產品應用，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。	強化與策略夥伴之合作關係，持續評估新產品組合與應用市場機會，擴大低碳科技應用佈局。
能源來源	使用低碳能源	長期 (5 年以上)	導入再生能源，可降低範疇二排放，減少潛在碳費支出，並滿足利害關係人永續期望。	持續評估導入再生能源使用之可行性（包含綠電購買、再生能源憑證）；推動辦公室節能措施。

7-4-2 結論與後續管理方向

整體而言，驛訊電子已依循 TCFD 架構，完成氣候風險與機會之初步鑑別、建立五步驟管理程序，並針對 3 項重大轉型風險及 3 項氣候機會擬定因應對策，惟目前氣候相關治理仍處於發展階段，董事會尚未針對氣候議題進行正式審查，情境分析、內部碳定價及範疇三完整盤查等 TCFD 建議揭露項目亦尚未導入。

後續管理方向如下：

短期：推動董事會將氣候相關風險與機會納入正式議程審查，強化治理層級之實質參與。

中期：評估導入氣候情境分析，並依規劃於 2028 年完成範疇一、二第三方獨立確信及範疇三盤查範圍界定。

長期：呼應我國 2050 淨零排放政策目標，逐步完善氣候相關財務揭露之完整性，強化與利害關係人之溝通。

7-5 能源管理

驛訊電子為專業 USB Audio 及藍牙音訊 IC 設計公司，全公司 2025 年共 111 位員工，無自有生產廠房，日常能源消耗以辦公室外購電力（台灣電力公司供應）為唯一來源，無使用天然氣、柴油或其他燃料。

7-5-1 能源使用政策

● 節能減碳目標與策略

1. 透過管理層設定年度節能目標，納入公司整體營運策略，定期追蹤執行成效並持續優化。
2. 整合各部門資源，推動節電措施與能源效率提升，降低辦公室能源消耗。
3. 持續引入節能設備與技術，包括高效能伺服器、LED 燈具汰換及空調系統優化。

● 低功耗 IC 設計理念與節能實踐的連結

1. 驛訊電子產品以 USB Audio 為核心，客戶對電流消耗要求極為嚴苛。公司將低功耗設計列為產品開發核心指標，協助終端使用者降低設備能耗。
2. 此低功耗設計文化亦延伸至內部營運，鼓勵員工落實節約能源行動，形成由設計到辦公室的一致節能文化。

● 員工參與與綠色辦公文化

1. 積極推廣辦公區域節能方案，鼓勵員工隨手關燈、落實電腦節電設定、減少非必要設備待機。
2. 透過內部宣導，提升員工環保意識，共同打造綠色辦公環境

7-5-2 能源使用情況

年度	員工人數	外購電力 (度)	能源消耗量 (GJ)	能源密集度 (GJ/人)
2024 年	135 人	304,751	1,097.10	8.12
2025 年	111 人	308,391	1,110.21	10

註 1：電力熱值換算：1 kWh = 0.0036 GJ。

註 2：能源密集度 = 能源消耗總量 (GJ) ÷ 全公司員工人數。

說明：總用電量僅微幅增加 1.19% (308,391 度 vs 304,751 度)，人均能源密集度從 8.12 升至 10.00 GJ/人，主因是員工人數 (分母) 由 135 人減少至 111 人所產生的統計效應。

7-5-3 2025 年節能推動措施與達成情形

推動項目	具體推動措施	執行與達成情形
照明系統改善	1. 全面將辦公區及公共區域傳統日光燈汰換為高效能 LED 日光燈具。 2. 實施照明分區分時管理，管制非服務時間及空置區域之照明。	1. 100% 完成辦公區域 LED 燈具汰換。 2. 有效降低照明迴路用電負擔與熱源效應、間接減少空調冷房負荷。
空調與環境控制	1. 中央空調隨季節調整，並設定恆溫 26 度。 2. 定期清洗及更換空調濾網，保持熱交換最佳效率。 3. 安裝風扇 / 排風定時關閉系統，避免下班後無效運轉。	1. 定期維護合規率達 100%，無設備因維護不良致耗電異常情形。 2. 全年空調用電維持穩定高效運轉。
資訊與設備管理	1. 研發用伺服器採高效能多核架構，提升單位算力之能源效率。 2. 辦公室及實驗設備採購優先選擇具備環保標章與節能標章之產品。 3. 簽訂設備定期維護保養合約，確保運轉於最佳效率區間。	1. 新購辦公 / 實驗用電設備 100% 優先採購節能標章產品。 2. 逐步汰換低效能老舊伺服器，優化機房散熱與用電結構。
行為宣導及文化	1. 透過公司內網宣導同仁隨手關燈、下班確實關閉電腦與周邊設備電源。 2. 設定電腦休眠與省電模式，減少設備待機消耗。	形塑全員節能意識，有效減少非上班時間之待機電力浪費。

● 未來目標

1. 持續評估屋頂太陽能光電或外購綠電之可行性，提升再生能源使用比例。
2. 導入更細緻的分區電表管理，提升能源數據追蹤精確度，作為節能決策依據。
3. 結合 IC 設計低功耗核心技術，研發更省電之 USB Audio 及藍牙音訊產品，共同降低終端設備碳足跡。
4. 設定年度用電強度改善目標，以人均能源密集度為關鍵績效指標，持續精進能源使用效率。

7-6 水資源管理

驛訊電子為 IC 設計公司，無自有生產製程，無生產用水需求。辦公室用水主要為員工生活用水（飲用、盥洗、清潔）及空調系統輔助冷卻用水，全數取水來源為台灣自來水公司之第三方供水，不使用地下水、地表水或雨水。

● 水資源管理政策

項目	內容
政策	落實辦公室節水措施，鼓勵員工養成省水習慣；定期監控用水量，掌握各場所用水情形；配合政府節水措施，積極響應水資源永續目標。
承諾	持續推動辦公室節水措施，逐年優化用水效率；監控人均用水量，設定年度節水改善目標；用水資料定期揭露，提升管理透明度。
責任	總務 / 行政部門負責日常節水措施執行與監控，永續發展推動小組負責目標制訂與績效追蹤。
目標	設定人均用水量逐年優化目標；持續導入節水措施，強化水資源使用效率。

● 用水情況

年度	員工人數	取水量 (度)	人均用水量 (度 / 人)	水源類別
2024 年	135	2,201	16.3	自來水 (第三方供水)
2025 年	111	2,150	19.37	自來水 (第三方供水)

註：取水量單位為「度」（1 度 = 1 千公升 = 1 公噸）；人均用水量 = 年度總取水量 ÷ 員工人數。

說明：2025 年人均用水量上升係因員工人數減少（135 → 111 人）所致，總取水量實際已下降 2.32%。

7-6-1 2025 年節水推動措施與達成情形

管理面向	具體推動措施	執行與目標達成情形
節水設備硬體升級	1. 辦公室洗手台全面加裝出水節水裝置與感應式水龍頭。 2. 廁所採用兩段式省水馬桶，減少單次沖水量。	1. 100% 裝設節水器具。 2. 有效降低生活用水之單次出水量與無效消耗。
設施維護與防漏監控	1. 定期巡檢辦公室水管、水龍頭、飲水機與衛生設備。 2. 定期維護保養空調冷卻水系統，優化冷卻水循環效率。	3. 2025 年無任何管線滲漏或異常耗水事件。 4. 保障空調冷卻效率之同時，最佳化水資源利用。
環境景觀節水	1. 辦公室綠化選用耐旱、耐潮濕且適應力強之植栽。 2. 採用適量澆灌策略，避免過度澆水。	有效減少景觀澆灌用水量與土壤負擔。
員工宣導與節水文化	1. 於茶水間及洗手間張貼「隨手關緊水龍頭」節水標語。 2. 透過內網宣導同仁養成省水習慣，提高全員永續意識。	形塑綠色辦公文化，提升同仁惜水意識。

● 總體成果：2025 年總取水量自 2,201 度降至 2,150 度，年減 2.32%，達成總取水量年減 >1% 之目標。惟因員工人數減少（135 → 111 人），人均用水量由 16.3 度 / 人上升至 19.37 度 / 人，年增約 18.8%，顯示節水成效尚未反映於人均用水效率，本公司規劃後續針對用水行為與設備進行盤點，強化人均節水措施。

● 未來展望：持續推動員工節水教育，將節水文化內化為辦公日常習慣。

7-7 廢棄物管理

驛訊電子為 USB Audio 及藍牙音訊 IC 設計公司 (Fabless)，無自有製造工廠與高污染製程廢液。廢棄物分為兩類：

- ①辦公室日常產生之一般事業廢棄物；
- ②研發測試與品質管控產生之有害事業廢棄物 (廢電子零組件)。

7-7-1 管理政策與推動措施

驛訊電子為 USB Audio 及藍牙音訊 IC 設計公司 (Fabless)，無自有製造工廠與高污染製程廢液。廢棄物分為兩類：

- ①辦公室日常產生之一般事業廢棄物；
- ②研發測試與品質管控產生之有害事業廢棄物 (廢電子零組件)

類別	管理政策	減量目標	推動措施
一般事業廢棄物	落實源頭減量，推動辦公室無紙化及垃圾分類，提升回收率	一般事業廢棄物及有害廢棄物總量年減 1%	源頭減量、落實垃圾分類、妥善清運、資源再利用
有害廢棄物 (廢電子零組件)	委託合格廠商依法清運回收；掌握廢棄物流向，確保合規處置		委外回收再利用、定期稽核清運廠商、依法申報

7-7-2 廢棄物產生狀況

- 近二年一般事業廢棄物 (單位：公噸)

年度	人數	工作天數	一般廢棄物產生量 (合計)
2024	135	251	46.524
2025	111	247	37.753

附註：按照環境部每人每天一般廢棄物產生量為 2024 年 1.373 公斤，2025 年 1.377 公斤計算一般垃圾 + 資源回收 + 廚餘。

- 近二年有害事業廢棄物 (廢電子零組件)

年度	報廢數量 (pcs)	申報重量 (公噸)	主要處理方式
2024	217,547	0.093	委託合格廠商回收再利用
2025	75,737	0.069	委託合格廠商回收再利用

7-7-3 2025 年廢棄物管理目標達成情形

廢棄物類別	管理目標	具體推動措施	執行與達成情形
有害事業廢棄物 (廢電子零組件)	1. 回收再利用率保持 >90% 2. 100% 合格委外處理	1. 循環經濟：委託合格廠商進行廢 IC 貴金屬 (金、矽) 提煉分離，重新投入產業鏈循環。 2. 嚴格監控：落實六聯單申報制度，追蹤廢棄物流向，定期進行清運廠商稽核。	1. 目標達成 2. 廢電子零組件回收再利用率達 100%(遠超越 >90%) 3. 申報報廢重量 0.069 公噸全數完成貴金屬提煉再利用
合規性與管理	1. 零環境違規事件	1. 嚴格遵守台灣環境部相關事業廢棄物申報與清運法規。	1. 目標達成 2. 2025 年度無任何違反廢棄物管理法規之裁罰或違規紀錄。

- 未來展望

1. 持續落實辦公室無紙化與資源分類，目標一般事業廢棄物回收率總量年減 1%。
2. 強化廢電子零組件全程追蹤管理，維持回收率 >90%，深化循環經濟效益。
3. 探索廢電子零組件中貴金屬回收之更高值化再利用途徑，提升資源循環效率。
4. 定期揭露廢棄物數據，提升廢棄物管理透明度，接受利害關係人監督與查核。

The background of the page is a composite image. It features a city skyline, likely Hong Kong, with the prominent Peak Tower, set against a sunset sky with warm orange and yellow tones. This image is overlaid with a series of diagonal, semi-transparent geometric shapes in shades of purple, blue, and grey. Some of these shapes contain patterns of small white dots. The overall design is modern and corporate.

8. 附錄

8-1 GRI 內容索引

8-2 氣候相關資訊

8-1 GRI 內容索引

使用聲明	驛訊電子已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容			
使用的 GRI1	GRI 1：基礎 2021			
適用的 GRI 行業原則	本公司屬半導體業，尚無 GRI 行業準則			
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				
GRI2	2-1 組織詳細資訊	2-3 企業概況		7
一般揭露 2021	2-2 組織永續報導中包含的實體	1-3 報告邊界與範疇		4
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1-2 報告期間與週期； 1-6 意見回饋		4
	2-4 資訊重編	1-4 資訊重編		4
	2-5 外部保證 / 確信	1-5 外部確信 / 保證情形		4
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2-4 產業鏈與合作夥伴		7
	2-7 員工	6-3-2 員工結構、多元性與平等機會		30
	2-8 非員工的工作者			
	2-9 治理結構與組成	3-3-3 董事會組成與運作概況		10
	2-10 最高治理單位的提名與遴選			
	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	3-1 永續發展策略		9
	2-13 衝擊管理的負責人	3-2 永續發展組織與運作機制		9
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3-3-1 董事會監督永續專案推動		10
	2-15 利益衝突	3-3-3 董事會利益迴避		10

GRI 主題	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
	2-16 溝通關鍵重大事件	3-5 董事會永續發展議題溝通情形		14
	2-17 最高治理單位的群體智	3-3-3 董事會進修情形		12
	2-18 最高治理單位的績效評估	3-3-3 董事會及功能性委員會績效評估		12
	2-19 薪酬政策	6-3-4 薪酬制度與獎勵措施		32
	2-20 薪酬決定流程			
	2-21 年度總薪酬比率			
	2-22 永續發展策略的聲明	3-1 永續發展策略		9
	2-23 政策承諾	3-6-3 誠信經營； 6-3-1 人權政策與陳諾		16； 30
	2-24 納入政策承諾			
	2-25 補救負面衝擊的程序	3-6-5 檢舉制度		16
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3-6-5 檢舉制度		16
	2-27 法規遵循	3-6-2 風險管理與法規遵循		15
	2-28 公協會的會員資格	5-3-2 資訊安全實際執行情況		26
	2-29 利害關係人議合方針	4-1 利害關係人鑑別與溝通		18
	2-30 團體協約	6-3-6 勞資溝通與團體協議		33

GRI 主題	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
重大主題				
GRI 3 重大主題 2021	3-1 決定重大主題流程	4-2-1 重大主題鑑別流程		18
	3-2 重大主題列表	4-2-3 重大主題檢視		20
客戶滿意度 (自訂)				
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5-1 重大主題之管理 - 客戶滿意度		22
供應商管理				
GRI3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5-2 重大主題之管理 - 供應商管理		23
GRI 204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例			
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商			
GRI 414 供應商環境評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商			
資訊安全 (自訂)				
GRI3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5-3 重大主題之管理 - 資訊安全		25
溫室氣體				
GRI3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	7-2 重大主題之管理 - 溫室氣體		37
GRI 305 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	7-2 重大主題之管理 - 溫室氣體		37
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放			
	305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放		資訊無法取得，範疇三因主管機關未強制揭露且相關活動數據尚在建置與盤點階段，故本年度未進行量化揭露，未來將依主管機關時程與數據成熟度逐步納入	
	305-4 溫室氣體排放強度	7-2 重大主題之管理 - 溫室氣體		37-38
	305-5 溫室氣體排放減量			
	305-6 破壞臭氧層物質的排放		不適用，本公司營運活動屬辦公室型態，無製造或使用含臭氧層破壞物質之冷媒或原料，亦未排放氮氧化物、硫氧化物	
305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放				

GRI 主題	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
有害物質管理				
GRI3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	7-3 重大主題之管理 - 有害物質管理		39
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	7-3 重大主題之管理 - 有害物質管理		39
職業安全衛生				
GRI3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6-1 重大主題之管理 - 職業安全衛生		28
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6-1 重大主題之管理 - 職業安全衛生 6-4 職業安全與衛生管理		28 ; 34
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查			
	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 重大主題管理	6-2 重大主題之管理 - 人才培育		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	6-2 重大主題之管理 - 人才培育		29
	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			

8-2 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。	7-4 氣候變遷	40
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)。	7-4 氣候變遷	40
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		
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。	暫無規劃	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。	暫無規劃	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。	暫無規劃	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。	暫無規劃	無
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	7-2-2 2025 年度溫室氣體管理執行情況	38
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。		
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。		

2025 永續報告書

聯訊電子企業股份有限公司 管理處 陳小姐

聯絡地址：10690 臺北市大安區市民大道四段 100 號六樓

電話：+886-2 8773-1100 分機：858

電子信箱：ir@cmedia.com.tw

聯訊電子官網

