



2024 SUSTAINABILITY REPORT

合勤投控永續報告書



目錄

	經濟面向			環境面向			社會面向		
	落實永續經營			減緩環境衝擊			建立共榮價值		
導言									
關於永續報告書	3	公司治理	26	永續環境	67	友善職場	103		
經營者的話	4	一. 治理結構	28	一. 氣候變遷	72	一. 多元包容任用	106		
關於合勤投控	6	二. 財務績效	33	二. 能源管理	83	二. 人力資本發展	114		
永續成果	8	三. 誠信經營	36	三. 水資源管理	85	三. 人權管理	122		
永續專題	10	四. 風險管理	39	四. 廢棄物管理	87	四. 職場健康與安全	131		
永續管理	13	五. 資訊安全管理	46	五. 空氣污染防治	89				
一. 永續策略藍圖	14			六. 生物多樣性	90				
二. 永續委員會	15								
三. 重大議題與利害關係人議合	17								
附錄									
GRI 準則內容索引表	153	創造價值鏈	52	創新永續產品	93	善盡公民責任			
永續會計準則 SASB 內容索引	158	夥伴關係	52	永續產品	93	社區公益	144		
TCFD 氣候相關財務揭露對照表	161	一. 客戶關係	53	一. 綠色管理系統	96	一. 人才培育	148		
臺灣證交所永續揭露指標	162	二. 供應鏈管理	55	二. 綠色設計	97	二. 社會關懷	150		
獨立第三方查證意見聲明書	163			三. 綠色製造	99	三. 愛護環境	152		
				四. 包裝與運輸	100				
				五. 廢棄與回收	101				
				六. 產品碳足跡	101				
				七. 綠色通路	102				

官網 永續專區 電子報



關於永續報告書

合勤投資控股股份有限公司(合勤投控)自 2011 年公佈企業社會責任報告書後，每年持續發行。秉持撰寫第一份報告書的初衷及承諾，詳細揭露合勤投控對企業永續的目標與落實行動。

我們力行與落實企業責任，使客戶對我們良好的公司治理更予以信賴，也使員工認同公司，更讓與我們合作的夥伴們齊心齊力，開創多贏局面。此報告書詳細揭露我們的承諾與努力，同時我們將繼續致力於對企業的責任，以永續發展做為我們對所有利害關係人所許下的承諾。

報告範疇

本報告書依重大考量性鑑別，報告範疇包含在台灣的合勤投控、其子公司合勤科技、兆勤科技、盟創科技、黑貓資訊及盟創科技子公司無錫盟創。其他海外子公司僅報導財務及人力資源相關資訊。與前一報告期間相較，本其報告書範圍並無變動。

報告內容

本報告內容日期: 2024 年 1 月 1 日~12 月 31 日

• 利害關係人關注議題

內容涵蓋考量利害關係人對公司可能的潛在衝擊，鑑別出與營運相關的重大主題，及其在經濟、環境及社會等面向的具體實績，揭露公司的策略、執行過程及成果，內容詳見「利害關係人溝通」章節。

• 聯合國可持續發展目標 (SDGs)

合勤投控支持聯合國制定的 17 個可持續發展目標(SDG)將焦點放在 7 個可持續發展目標作為我們的方向，以可持續的方式實施。同時，「合勤投控永續委員會」討論了與公司利益相關者相關的經濟、社會和環境問題，並根據其對公司及其利益相關者及管理層的重要性進行優先排序，以制定 ESG 戰略，該戰略也與我們的 SDG 方向保持一致。[官網:聯合國可持續發展目標](#)

報告架構

依循臺灣證交所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」及「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」，並依可持續發展報告標準(GRI)、永續會計準則(SASB)及氣候相關財務揭露建議書(TCFD)架構進行揭露，揭露架構對照表，詳列於本報告書附錄。並依 IFRS S1/S2 揭露 ESG 相關財務影響，規劃將重大永續風險納入財報揭露的導入時程、內容及因應策略。

• 可持續發展報告標準 (GRI)

據全球報告倡議組織 (GRI) 的可持續發展報告標準框架，以準則之核心選項編製編制，重要性分析結果、披露和反饋將在以下各章中進行描述。

• 永續會計準則 (SASB)

SASB 永續會計準則揭露框架，依業務屬性盟創科技對應「電子製造服務和原始設計製造業」、合勤科技與兆勤科技對應「硬體業」產業別進行揭露。

• 氣候相關財務揭露 (TCFD)

評估及揭露氣候變遷對財務影響的機會與風險及因應措施。

內部審核

本報告書的資訊經內部審查才得以揭露。

部門審查 各廠區相關業務部門業務執行負責人，將資料經部門主管審核後提供。

永續委員會 永續委員會溝通組進行彙整，與相關部門討論後進行編寫，完成本報告書初稿後，再由原資訊提供人員確認內容。

永續長 報告書內容提交永續長進行核可

外部驗證 進行外部驗證查核

董事會 提交董事會通過

官網揭露 永續委員會溝通組於合勤投控官網上揭露

外部確信

財務資訊: 本報告書財務數字依金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則編製，財務數據由安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG) 查帳確認，以新台幣計算。

報告書驗證: 本報告書委由獨立第三方驗證機構法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.) 對報告書依據 AA1000 保證標準(v3)第二應用類型 (Type 2) 中度保證等級，及永續報導準則 (GRI Standards) 進行查證，取得查證聲明書，所出具之獨立保證聲明書列於本報告書附錄五。

報告發行

合勤投控每年定期發行永續報告書，上次發行日期: 2024 年 8 月，本次發行日期: 2025 年 8 月，下次發行日期: 2026 年 8 月。

管理系統

- ISO 9001 品質管理系統
- TL 9000 電信業品質管理系統
- ISO 14001 環境管理系統
- ISO 45001 職業安全衛生管理系統
- ISO 14064-1 溫室氣體盤查
- ISO 14067 碳足跡查證
- ISO 27001 資安管理系統
- QC 080000 有害物質流程管理系統

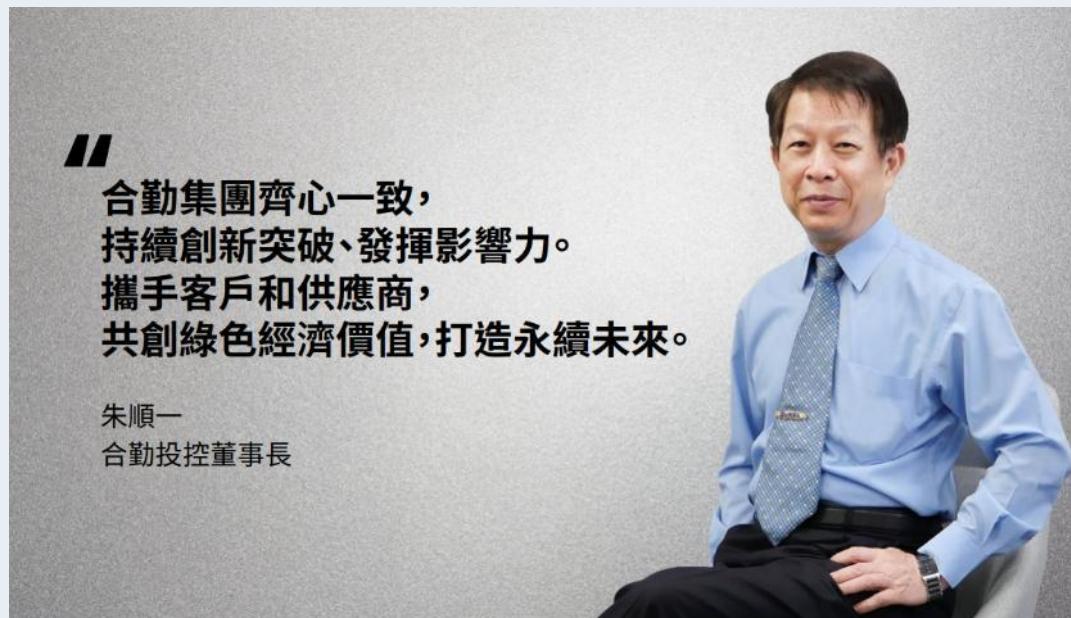
意見回饋

若您對本報告書內容或活動有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫
聯絡方式：[合勤投控企業永續委員會 陳小姐](#)

Website www.zyxelgroup.com	ESG 信箱 csr@zyxelgroup.com 永續辦公室
電話 +886-3-5783942	地址 新竹科學園區創新二路 6 號

本報告書若有資訊重編將於相關資訊揭露處備註說明資訊重編內容

董事長的話



因為工業化，人類在生活以及工業生產上，直接與間接產生的碳排放以等比級數在增加，造成地球的溫室效應與極端氣候以及自然災害的愈趨劇烈的產生，我們的地球與生長環境無法如此繼續下去而不趨於毀滅。

為了阻止氣候變遷繼續惡化，國際間制訂如何減低碳排放，以至於 2050 年淨零排放的目標，國際的貿易也訂定規範以及碳關稅，以防止產業鏈在生產處產生碳排放而不受限，全球企業都被要求控制產業鏈的碳排放，包括跨國貿易的產業鏈。身為地球公民的一分子的責任，也為滿足客戶及所在國的要求，也為公司的永續經營，我們要控制本身生產上以及上游供應鏈的碳排放，這也是我們必須展現的綠色營運韌性，也是公司永續發展的競爭力關鍵。

合勤集團身為國際網通品牌，打造永續企業是公司的使命。我們以創造經濟價值，永續環境發展，發揚社會優良價值為企業永續願景，並以此成立「合勤投控永續委員會」，擘畫企業永續發展方針與策略。集團從上到下要齊心一致，持續創新突破，推出減碳轉型行動及綠色產品解決方案，逐步實現展現成果，同時也關懷環境及回饋社會，以回應利害關係人對我們在 ESG(環境、社會及公司治理) 議題的重視及期待。我們將與世界各地的同仁們，一起持續發揮影響力，攜手客戶、供應商共同創造綠色經濟價值，打造永續未來。

永續長的話

“

**我們專注全球永續議題，
致力採取積極行動，
為世界帶來改變。**

林錦蘭
合勤投控 永續長



合勤集團深耕永續經營，積極推動公司治理、環境與社會 (ESG) 永續發展，面對全球關注的氣候變遷、淨零碳排等議題，與快速發展的網通技術、產品發展趨勢，我們致力研發環保節能產品、強化綠色供應鏈管理、培育優秀人才、回饋社會，將企業永續經營納入策略規劃之中，讓綠色永續觀念落實在企業各個運作環節裡，實踐聯合國永續發展目標 (SDGs)。

身為網路通訊大廠，我們亦重視更具成效的完全溝通，透過合勤投控永續報告書的發行，與利害關係人的資訊進行暢通的對話。對內，將永續精神內化為企業 DNA，對外，與合作夥伴有更緊密的互動及分享，將我們的永續價值向外擴展，形成一個由內而外且不斷擴大的正向循環，共創永續價值，發揮永續影響力，成為世界級的領導廠商，達成利害關係人對我們永續經營的期望。

關於合勤投控

合勤投資控股股份有限公司為合勤投控母公司，於台灣證券交易所上市，股票代碼 3704，旗下主要子公司為合勤科技、兆勤科技與盟創科技，提供電信服務供應商、企業用戶及家庭使用者完整寬頻存取與商用及家用網路解決方案。

合勤科技以「協助電信服務營運商開創更多寬頻連網應用的可能性」為品牌宗旨，專注於發展完整、穩定且滿足下世代連網需求的解決方案，並進一步協助全球電信服務營運商，佈建新一代固定與行動寬頻網路。兆勤科技聚焦於通路業務發展，提供滿足中小企業與家庭用戶需求的產品與應用服務。盟創科技則專注於產品與技術創新，先進的軟硬整合技術與高品質的專業代工產品設計服務團隊，滿足客戶的需求。

合勤投控旗下子公司強調以客戶導向思維建構其所需的產品與服務，此核心價值延伸於旗下關係企業的產品設計與市場佈局。合勤投控旗下企業以提升整體競爭力為目標，各自深耕經營，推進網通產品融合發展，以面對互聯網進入成長期因應而生的不同應用服務營運需求，藉此打造差異化優勢，蓄積成長動能。合勤投控在進步極快的網路業界歷經多次轉變。如今已是全球少數能同時提供用戶端設備、電信機房設備、網路安全設備、交換器、無線網路設備、智慧家庭、物聯網的網路完整解決方案專家。合勤投控承諾保持高水準的公司治理，持續提高公司透明度，確保公司健康發展，努力提升企業價值。對社會與環境持續力行，實踐綠色、環保、低碳，善盡己力，扮演好企業公民的角色。

| 組織發展

2010 年 8 月：合勤科技以股份轉換方式設立合勤投資控股公司，合勤科技則為合勤投控旗下百分之百持股之子公司。

2011 年 1 月：由合勤科技分出其產品研發製造事業部，而由合勤投控完成成立盟創科技，成為另一合勤投控百分之百持股子公司。
合勤投控為合勤投控母公司，旗下關係企業主要為合勤科技與盟創科技。

2019 年 2 月：合勤科技將通路業務事業群分割，合勤投控新設兆勤科技。透過組織分割調整後，合勤科技將專注於電信事業市場發展，提供完整架構性的寬頻解決方案與應用服務給電信服務營運商，滿足其客製化需求。兆勤科技則致力於中小企業與家庭用戶需求，為其提供快速、可靠和安全的網路解決方案。

2023 年 6 月：合勤投控英文名稱改為 Zyxel Group Corporation



41

資本額 NT\$ 41 億

259.7

2024 年營收 NT\$ 259.7 億

3,690

2024 年全球員工總數 3,690 人

產品與服務

合勤投控針對電信服務供應商、中小企業商務應用以及家庭與個人工作室提供產品與服務，以 Zyxel 品牌，合勤科技專注於全球電信服務營運商、兆勤科技聚焦於滿足企業與家庭用戶網通產品與服務需求，而盟創科技的客製化製研服務(DMS)，與客戶、供應商、夥伴協同創新，在不斷演變的數位需求中，提供最可靠先進的寬頻連網產品與解決方案。

從消費性通訊產品到遠端機房通信設備、從有線網路到無線行動、從居家到雲端生活，我們針對下世代網絡特性、數位家庭的智慧生活需求，持續投入深耕通訊技術研發，融合多元技術於產品之中，提供客戶運行整合性應用服務的需求。隨著技術演進，以敏銳觀察力透視全球市場趨勢，提供最完整多元的產品與服務，讓消費者享有最先進美好的連網體驗與智慧生活。

我們重視客戶有感的價值，以豐富經驗的團隊，持續卓越的產品和優質的客戶服務，致力於提供最優質的產品和解決方案，達到客戶最高的滿意度。更多詳細的產品與服務訊息，請連結至子公司 [合勤科技](#)、[兆勤科技](#)、[盟創科技](#) 網站。

市場對象

電信服務供應商	中小企業商務應用	家庭與個人工作室
		
開創寬頻應用無限可能	感受絕無僅有的 ONE NETWORK 體驗	激發您的數位智慧生活

主要產品

合勤投控以新一代網路通信技術為核心，專注於有線與無線寬頻網路、新世代網路、數位家庭多媒體與智慧生活應用等領域的產品研發製造與Zyxel品牌拓展，主要產品及解決方案面向：

寬頻接取設備		光纖設備		企業網通設備			家庭連網設備			
無線及行動 用戶端系列	固網 用戶端系列	光纖 用戶端系列	局端設備	乙太網路 交換器	企業 無線連網	網路安全 產品	無線寬頻 路由器	高速無線 延伸系統	電力線 網路設備	個人雲端 儲存設備

全球銷售區域

合勤投控目前市場遍及美洲、中國、東南亞、歐洲及中東等地，服務全球 150 個區域市場。全球據點相關資料，請參考[合勤投控 113 年年報 P90](#)

永續成果

榮耀肯定

2025 S&P 永續年鑑

全球通訊設備產業

Top 5%



EcoVadis 永續評比

合勤科技

白金獎



TCSA 台灣企業永續獎

企業永續報告書

白金獎



2024 資安精品獎

兆勤科技

創新獎



FTSE Russell 永續評鑑

全球通訊設備產業

Top 13%



JAC 供應鏈最佳實踐獎

供應鏈風險治理獎



TCSA 台灣企業永續獎

資訊安全領袖獎



MSCI 明晟永續指數

永續評比

A 級



TCSA 台灣企業永續獎

台灣百大永續典範企業獎



天下雜誌

企業減碳溫度計

成效卓越 (最優等級)



健康職場認證

盟創科技

健康促進標章



商業周刊

碳競爭力 100 強



績效亮點



公司治理

營運持續管理計畫

完成供應鏈中斷、生產中斷風險計劃及演練

員工從業道德

員工從業道德教育訓練完訓率：**99.84%**

重大從業道德違規案件：**0**

資訊安全管理

重大資安事件：**0**

取得 **ISO 27001 資安管理系統**

客戶關係

營業秘密保護課程涵蓋率：**99.52%**

永續供應鏈管理

於新竹、無錫共舉辦 **2** 場 **綠色永續供應商大會**

關鍵供應商

供應商簽署行為準則完成率 **100%** 供應商 ESG 教育

課程完成率 **100%**



環境績效

SBTi 科學基礎減碳目標倡議

2025 年通過 SBTi 審查，正式獲得短期與淨零減碳目標之認證

以大帶小低碳轉型計畫

進行台灣經濟部「**以大帶小製造業低碳化及智慧化升級轉型**」專案補助計畫

溫室氣體減量與盤查

進行溫室氣體**範疇三盤查**

2024 年較 2021 基準年減量 **22.76%**

生物多樣性風險評估

採用**世界自然基金會生物多樣性風險分析工具**，針對全球營運據點及供應商進行評估

用戶端網路通信設備-環境足跡類別規則

為環境部制定**計算環境資訊揭露標準**，提供業者計算產品環境足跡(含產品碳足跡)之依循



社會績效

科技女力

女性高階主管 **18.4%**

STEM 職位的女性 **24.3%**

人力資本投資

人力資本投資報酬率 **6.52**

平均訓練時數 **28.9 小時**

人權盡職調查

以人權盡職調查問卷**辨識人權議題風險**

重大人權違法情事 **0**

人權相關訓練課程完成率 **99.71%**

移工到職零付費

人才培育、社會關懷與環境保護

朱順一合勤獎學金：

2024 年獎助 **884 萬元**，**349** 學生人次

各贊助 **8** 場**培育人才活動、社會關懷活動**

聖誕公益活動【愛在聖誕。鞋盒傳愛】

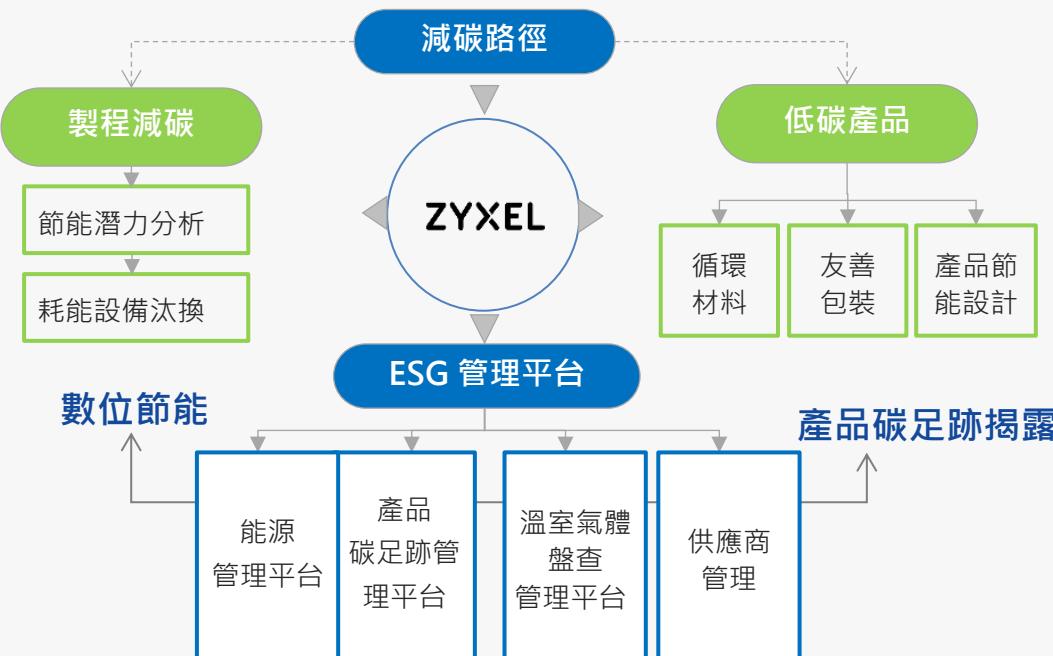
台灣、泰國分公司**網通設備捐贈**

永續專題

以大帶小計劃 帶領供應鏈低碳轉型升級

計畫緣起

合勤集團子公司盟創科技獲得經濟部產業發展署「以大帶小製造業低碳化及智慧化升級轉型」專案補助，於 2023 年起開始執行至 2025 年 9 月，結合產官研的專業資源，攜手供應鏈在節能技術、設備升級、減碳與碳數據數位管理，朝向低碳轉型新方向。



綠色永續供應商大會

合勤集團 2024 年於台灣總部及無錫盟創廠各舉辦 1 場供應鏈大會，以「共創韌性供應鏈，邁向永續未來」為主題，邀請將近 200 位關鍵供應商夥伴參與，並分享供應鏈永續治理、合勤集團永續成果、綠色產品設計要求及數位碳管理外，也表揚年度 ESG 繢優發展供應商，鼓勵所有合作伙伴積極響應永續減碳行動，展現合勤集團作為網通行業領導者的使命與責任。



▲於台灣總部舉辦供應商大會



▲績優永續供應商表揚



▲於無錫舉辦供應商大會

合勤投控與法務部簽署 MOU 共築國家資安防線

在全球資安威脅日益嚴峻的背景下，合勤投控與法務部調查局於 2024 年 12 月簽署「國家資通安全聯防、營業秘密保護與情資分享合作備忘錄」(MOU)。此次簽署不僅展現台灣在資安領域的公私協力新高度，更標誌著跨界合作、共同守護國家關鍵基礎設施的嶄新里程碑。

隨著數位化浪潮加速推進，資安已成為企業營運不可或缺的一環，也是公司永續發展的重要基石。合勤投控持續投入資通安全領域，不僅致力於強化自身營運體系的防護機制，更進一步將資安能力轉化為服務優勢，為客戶提供完善、可信賴的資訊安全解決方案。

本次 MOU 合作著眼於國家資安聯防需求，聚焦以下四大合作方向：

1. 威脅情資共享與聯防協作：

建立即時威脅情資交換機制，構築全面聯防網路，提升整體防護效率。

2. 事件應對與法律支援：

協力處理資安事件，提供溯源查處與法律依據，確保應對措施的合法性與全面性。

3. 資安演練與應變能力提升：

模擬多樣化攻擊場景，強化防禦機制，提升各單位的應變能力。

4. 案例分享與技術交流：

促進資安經驗分享，推動技術應用，促成資安生態系的成熟發展。



▲合勤投控與法務部調查局簽署「國家資通安全聯防與情資分享」合作備忘錄



Zyxel 創新與永續實力獲肯定 榮獲國內外獎項殊榮

Zyxel 以創新設計與永續實力，榮獲德國紅點產品設計獎、金點設計獎及台灣精品獎肯定，展現持續精進的研發能力，為電信運營商及中小企業打造智慧、永續的網路寬頻連接體驗。

The Minimal Series

1. 永續設計：外殼採用 100% 回收塑料製成，可減少 80% 碳排放量*；包裝盒使用 100% 再生牛皮紙及單色植物油墨印刷；內盒產品及配件採零塑料包裝。

2. 循環經濟：標準模組化機殼組件和智慧型卡扣設計，使產品機殼易於組裝、拆卸及更換，大幅提升整新效率。天線採用與機殼分離的獨立式設計，降低整新過程中，天線被移動或觸碰時影響產品效能的風險。此設計延長產品壽命，並利於循環使用。(更多資訊詳見合勤官網)

*相較於使用原生 ABS 塑料的相同產品，採用 100% 回收塑料可減少高達 80% 的碳排放量



▲Minimal Series 產品照



▲智慧型卡扣設計



USG LITE 60AX 資安路由器

1. 永續設計全面升級，降低製造與運輸碳足跡：採用高達 95% PCR 再生塑料機殼，減碳達約 81%；包裝使用無鹵與大豆油墨，體積縮小 40%，有效提升運輸效率並減少環境衝擊，展現產品全生命週期的綠色承諾。

2. 整合效能、資安與雲端管理，實現高效節能運營：具備四核心處理器與 WiFi 6 高速傳輸，兼顧效能與低耗能；內建資安防護無需額外訂閱，即時防堵勒索與惡意軟體；搭配 Nebula 雲端管理平台，減少現場維運，提升人力與能源使用效率。(更多資訊詳見兆勤官網)



▲USG LITE 60AX



永續電子報

為傳達合勤投控可持續發展的核心價值觀，我們自 2023 年起透過永續電子報的發行，旨在以此溝通平台向利害關係人傳遞我們在永續發展行動的最新資訊，同時也致力於教育和激勵訂閱者獲取永續相關資訊，並能與我們共同參與行動。此電子報體現了我們對環境和社會的承諾，促進內部文化的建立與持續改進，更是對社會和環境創造正面影響。同時電子報數位化的方式，更是有效減少資源消耗，達到永續發展的理念。



第 5 期

- 合勤集團入選2024標普全球永續年鑑，獲得全球網通產業TOP5 % 及最佳進步獎
- 合勤科技獲中華電信「綠金合作獎」
- 兆勤科技行動傳遞愛，年年不斷線公益活動

[link!](#)



「朱順一合勤獎學金」成立至今邁入第 26 年，合勤基金會董事長朱順一親自為學生頒獎並獻上祝福。朱董事長深信教育提供人平等競爭的機會，藉由合勤獎學金的設立，不僅實踐合勤集團關懷社會的責任，也鼓勵著莘莘學子飲水思源、未來能回饋社會。

朱順一合勤獎學金每年會有超過 6,000 位學生受惠，總獎助金額達到 1.6 億元，總受惠學生超過 6,000 人，是合勤集團致力培養優秀人才的責任實踐。（[了解更多](#)）



第 6 期

- 朱順一合勤獎學金邁入第 26 年，實踐合勤集團回饋社會的責任
- 合勤基金會舉辦公益夏令營，為弱勢孩童種下夢想的秧苗
- 合勤集團與供應商攜手成長，擴大永續競爭力、追求產業共好
- 合勤科技 NR5307 5G 路由器量產上市

[link!](#)



第 7 期

- 網通業減碳領頭羊，合勤集團帶領供應鏈低碳轉型
- 合勤集團 2023 年永續報告書發行
- 響應生物多樣性 - 認養復育計畫暨生態體驗活動
- 資訊安全再升級，ISO 27001:2022 轉版認證順利通過

[link!](#)



合勤集團於台灣新竹總部及中國南京分別舉辦「2024 年度供應商大會」，以「共創綠色供應鏈，邁向淨零未來」為主題，邀請將近 200 位關鍵供應商夥伴參與，並分享集團在推動永續經營、合勤集團永續作為、綠色產品設計要求及推動供應鏈等成果。

為鼓勵所有合作伙伴積極響應永續經營行動，合勤集團於兩地分別舉辦 3 家年度 ESG 繩獎發獎典禮，並邀請供應商分享其推動 ESG 的具體作為與實踐成果，展現其企業在永續經營上的卓越表現，透過會中交流與表揚，希望藉此鼓勵所有合作夥伴共同投入永續行動，共創綠色供應鏈的新價值。（[了解更多](#)）



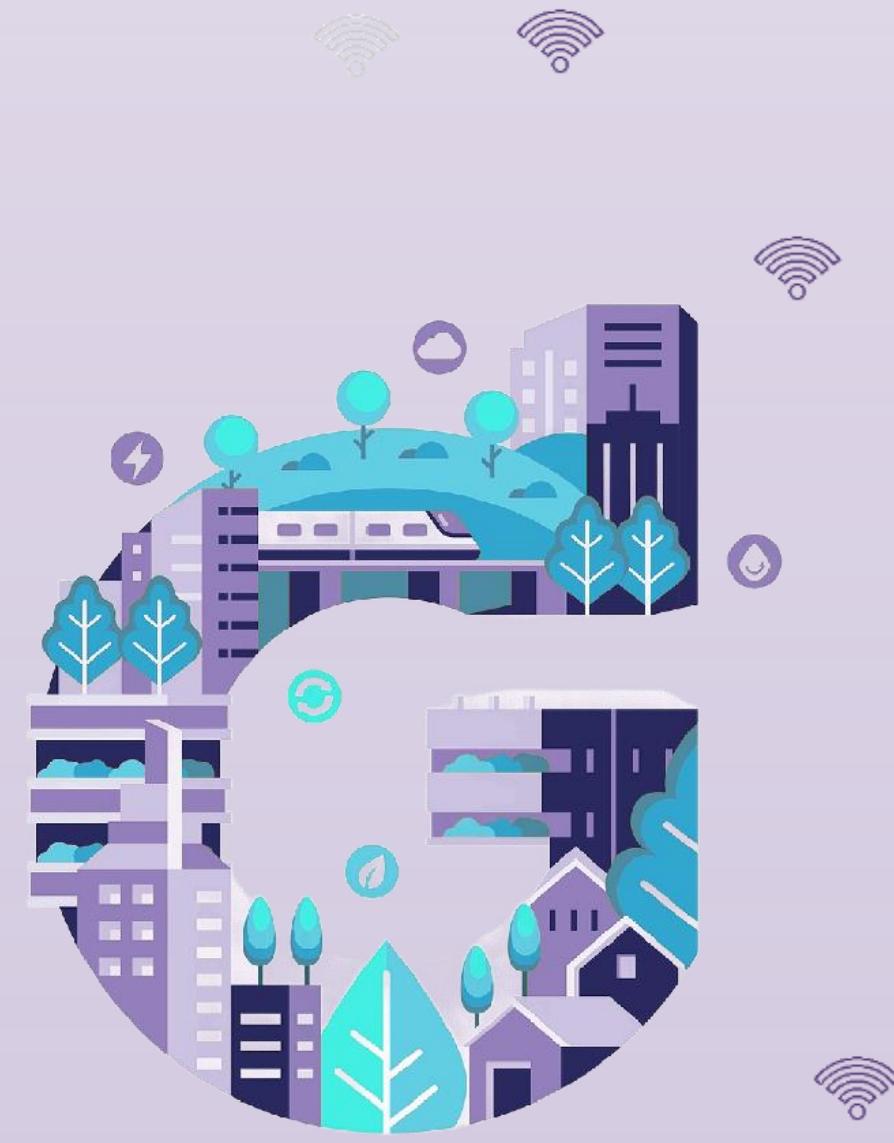
第 8 期

- 合勤集團舉辦年度供應商大會
- 合勤集團攜手法務部調查局簽署資安 MOU
- 合勤集團榮獲TCSA三大永續獎殊榮
- 愛在聖誕 幸福傳愛 公益活動

[link!](#)

|永續管理

- 一. 永續策略藍圖
- 二. 永續委員會
- 三. 重大議題與利害關係人議合



一. 永續策略藍圖

合勤投控的永續管理架構，以創造永續價值、致力綠色永續、實現社會共融為我們的企業永續願景出發，結合營運策略、擬訂合勤投控永續政策，透過董事會、指導委員會及永續委員會的管理平台，進行永續工作的督導、策略擬定及執行。

永續委員會透過我們的主要利害關係人：投資者、客戶、政府、供應商、員工與社區關注的重大議題進行分析與辨識，進而設定出公司治理、夥伴關係、環境保護、永續產品、友善職場與社區公益六大永續主軸，對利害關係人進行溝通，同時對應聯合國永續發展目標訂定永續策略，設定目標及執行方針，確保各項永續策略的達成。



二. 永續委員會

合勤投控以「合勤投控永續政策」為永續發展的最高指導原則，成立「合勤投控永續委員會」，作為規劃、執行與監督永續發展策略的最高層級的管理與執行組織，訂定旗下三大子公司實踐永續管理的方針與目標，揭露永續發展的願景與使命，展開永續行動，並定期審核執行成果。

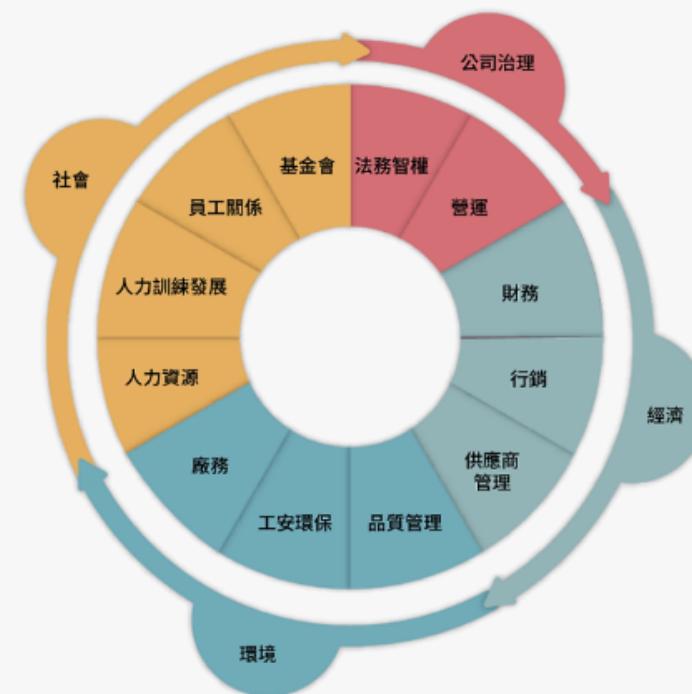
「合勤投控永續委員會」由董事、高階主管及各相關部門成員組成，成員涵蓋合勤投控及三家子公司合勤科技、兆勤科技、盟創科技。以「指導委員會」為策略指導單位，由合勤投控董事長擔任主席，合勤投控執行長及三家公司總經理擔任指導委員，依循永續策略，督導永續工作的推行。

2022 年委派原合勤科技營運長擔任專職永續長，成立「永續辦公室」為永續專案策略中心，指導子公司各項永續工作的進行，並向董事會報告。「永續辦公室」設有「利害關係人溝通組」，擔任合勤投控及三家子公司間的資源整合與溝通協調，上對永續辦公室策略的執行、下對各執行小組的溝通，建立由上至下與橫向串連的策略執行，並進行永續報告書編撰及永續網站內容的揭露，以進行利害關係人溝通。永續辦公室由多個永續工作小組組成，以相關部門最高主管擔任小組組長，訂定各項 ESG 議題的年度及長期目標，執行永續工作，定期向永續長進行對話、討論及檢視各相關業務執行狀況並持續改善，並定期報告執行成果。

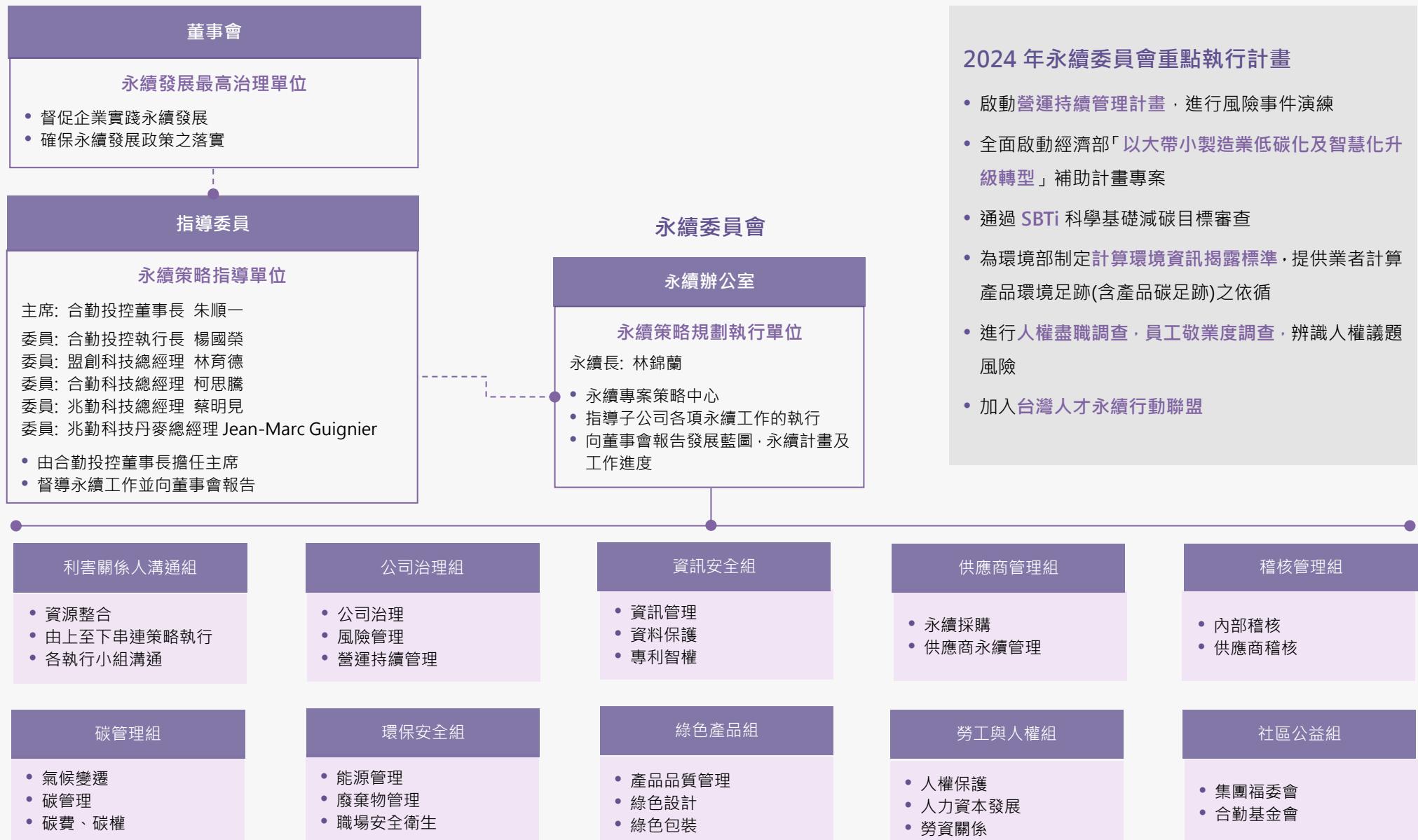
「合勤投控永續委員會」向董事報告短中長期目標及永續發展藍圖，並於每季董事會報告決策重大議題、永續計畫及工作進度。永續委員會也發行 ESG 電子報，針對員工及客戶宣導我們的 ESG 計畫與成果，以及進行 ESG 的知識教育。同時，不定期依據委員會工作小組功能，安排教育訓練，將永續精神及行為漸進植入員工 DNA 形成公司文化一同達到永續目標。

部門 ESG KPI

為強化 ESG 治理效能，針對組成永續委員會的各相關部門，依據既定的合勤投控永續目標，擬訂各部門年度 ESG 績效考核指標 (KPI)，以推動目標具體執行。各項指標結合部門執掌工作職能與公司永續策略設計，涵蓋碳排減量、資源使用效率、供應鏈永續、員工發展、社會參與與內外部永續推廣等面向，並納入績效考核機制，以強化責任歸屬與執行動能。透過定期會議檢討與進度追蹤，促使永續目標融入日常營運流程，進一步提升整體永續管理效能與組織韌性。



永續委員會管理架構



三. 重大議題與利害關係人議合

於利害關係人關注議題的管理，合勤投控制定利害關係人管理流程，參照全球永續性標準理事會通用準則的 GRI3：重大議題 (GRI 3: Material Topics 2021)、SASB 產業準則、IFRS 永續揭露準則，並根據歐洲財務報導諮詢小組 (EFRAG) 依歐盟企業永續報告指令 (CSRD) 所推出的歐盟永續報導準則 (ESRS) 中秉持的雙重大性分析原則，以及企業風險管理 (ERM) 針對識別、評估、應對及監控可能影響企業目標達成的風險評估機制，進行議題的重大性分析。

透過利害關係人的鑑別及關注議題分析，確定主要利害關係人。並以歐盟永續報導準則 (ESRS) 的雙重大性分析原則，進行營運重大性、永續重大性評估，結合利害關係人對永續議題關注程度的調查，綜合評估議題對營運衝擊、永續發展衝擊的正面與負面衝擊分析結果，以此確定對合勤投控的重大議題。合勤投控以此設定策略，制定執行方針，訂定管理程序、短中長期目標，建立溝通管道，改善與利害關係人關係的計劃，於每年向董事會報告利害關係人關注重大議題所溝通的年度成果，並公布於網站及永續報告書，持續成效追蹤檢討，以強化對利害關係人的企業責任。

重大議題分析計畫

利害關係人關注議題問卷調查計畫

為了更全面的接觸我們的利害關係人，了解他們對公司的關注議題，2022 年委託第三方輔導機構「東海大學企業永續發展中心」全面啟動「合勤投控利害關係人關注議題調查計畫」，並先對「合勤投控永續委員會」進行利害關係人調查的課程訓練。

經由他們自身對公司關注議題的回饋內容為基礎，考量 GRI、CDP、DJSI 等問卷議題，以及分別設計針對公司主管的「永續議題對營運衝擊的影響」問卷、與針對員工、供應商/承攬商、客戶、投資人及政府/社區利害關係人對「永續議題關注程度」問卷進行調查，同時也持續規劃定期進行評估。

雙重大性評估

依據歐盟永續報導準則 (ESRS) 的雙重大性分析原則，「永續委員會風險管理組」參照自《GRI 1: Foundation 2021》為 GRI 永續報導通則中對企業影響領域有關經濟、環境與社會（含人權）的標準分類，盤點營運對其衝擊程度，以進行公司重大議題的更全面的衝擊評估，詳細內容參考風險管理章節。

同時結合對公司主管進行的「永續議題對營運衝擊的影響」調查，完成雙重大性評估。

「利害關係人關注議題線上問卷」調查

合勤投控重視各類利害關係人的回饋，持續於官網的利害關係人網頁設置「利害關係人線上問卷」，每年定期蒐集利害關係人對本公司的關切議題，專人專責處理並同步邀請相關部門評估與回應，2024 年共計回收 236 份問卷，透過問卷回饋關注議題分析，評估合勤投控利害關係人關注重大議題，較前一年並無變更。

重大議題鑑別分析流程

了解組織脈絡

鑑別衝擊程度

衝擊分析

確定重大議題

1

鑑別利害關係人

6 個利害關係人
投資者、員工、供應商
客戶、政府、社區

- 依循 GRI 標準與 AA1000 利害關係人議合標準 (SES)，透過依賴性、責任性、關注張力、影響力、多元觀點 5 大原則，建構與各利害關係人的議合流程
- 經由「合勤集團永續委員會」於 ESG 共識會議針對公司經濟、環境及社會等面向，依對公司產生影響或受公司影響的內部或外部個人與團體，鑑定出營運的利害關係人

2

蒐集永續議題

26 個初步議題

- 52 位「合勤集團永續委員會」委員於 ESG 共識會議回饋
- 參考主管機關法規、國際法令準則、各管理系統、問卷、申訴機制回饋意見及媒體報導等，並諮詢內外部專家意見
- 決議治理面 8 個、經濟面 6 個、環境面 6 個、社會面 6 個永續議題進行評估

3

關注度鑑別

利害關係人關注度

- 寄送對象考量「代表性」，依據「互動頻繁」、「影響性」、「關注度」三大原則，針對評估出的 6 大利害關係人寄送
- 2024 年共蒐集 236 份「利害關係人對永續議題關注程度」問卷

4

雙重重大性評估
財務重大性

組織營運衝擊程度

對公司主管發出 286 份「永續議題對營運衝擊的影響」問卷進行調查
針對「業務成長」、「客戶信賴」、「人才留任」、「因應風險」4 個營運衝擊進行分析，包含正面或負面衝擊及衝擊強度

5

雙重重大性評估
影響重大性

永續發展衝擊程度

- 「永續委員會風險管理組」盤點營運對公司治理、經濟、環境、社會各項議題的「衝擊強度」、「短中長期衝擊」、「發生可能性及是否曾發生」

6

辨識正負面衝擊

正負面衝擊矩陣圖

- 整合「利害關係人對永續議題關注度」、「組織營運衝擊程度」、「永續發展衝擊程度」的分析結果，討論出 26 個初步永續議題的正面衝擊、負面衝擊及各自的實際衝擊、潛在衝擊，列出正負面衝擊矩陣圖

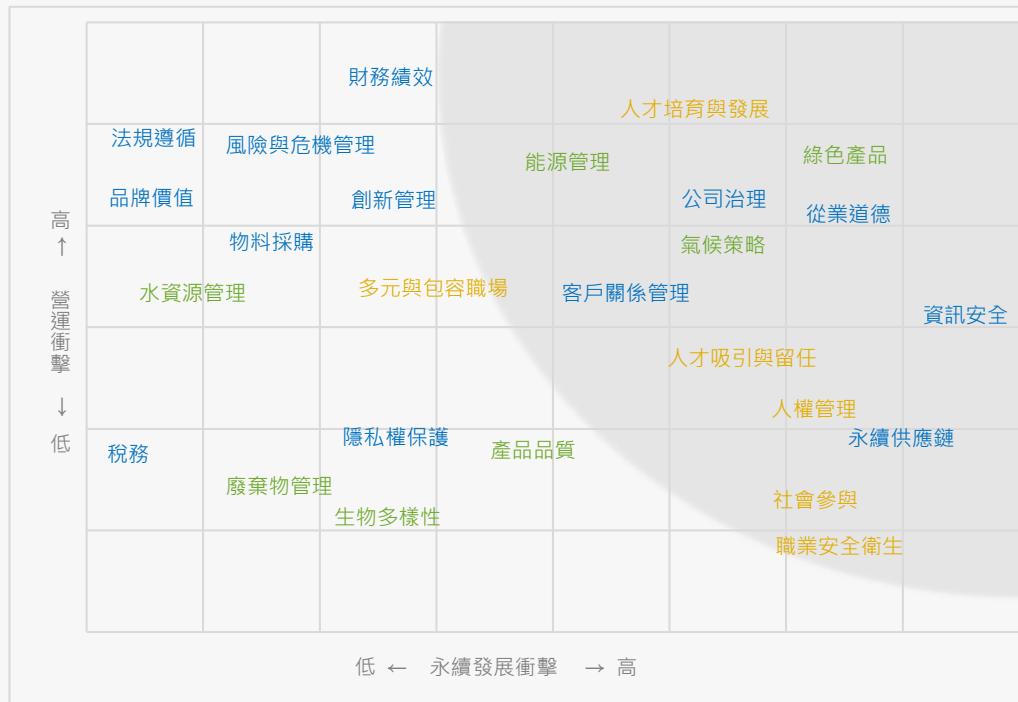
7

評估衝擊顯著性

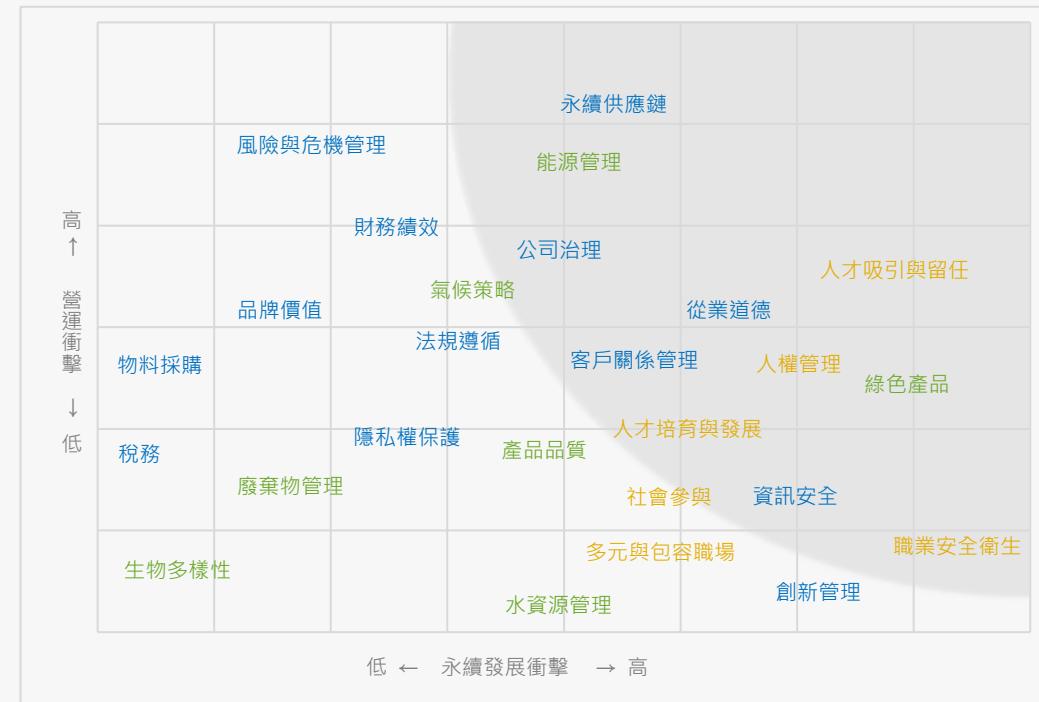
13 個重大議題

- 依正負面衝擊矩陣圖，排定議題優先順序，並諮詢內外部專家意見後選出 13 個重大主題
- 經永續委員會呈報董事會同意，列入內部績效控管程序
- 針對每個重大議題評估其對營運的影響力，擬定策略，制定管理方針，訂出短中長期目標，每年檢視目標執行成果，作為成效追蹤檢討的依據

正面衝擊矩陣圖



負面衝擊矩陣圖



13 項重大議題



重大議題對營運/價值鏈衝擊

面向	重大議題	衝擊鑑別			對營運的衝擊				對價值鏈的衝擊			具顯著性衝擊		正負面衝擊因應措施
		實際衝擊	潛在衝擊	衝擊時間	業務成長	客戶信賴	人才留任	因應風險	上游供應商	公司營運	下游客戶	正面衝擊	負面衝擊	
治理面	公司治理	●	長期	● ● ● ●					●			公司穩定發展，達到永續經營	造成罰款及商譽損失，提高營運成本	建立有效的公司治理架構與控管機制，提升治理職能
	從業道德	●	短期		●				●			提升公司聲譽與品牌形象	違反從業道德行為，降低利害關係人的信賴	進行道德風險評估與監督
	資訊安全	●	短期	●	●	●			●	●		滿足客戶對資訊安全的要求	資料系統異常、資安攻擊，影響營運，造成財務損失	鑑別資安管理風險，防止資安事件衝擊
	客戶關係管理	●	長期	● ● ●					●	●		加強客戶信賴，提升與客戶的夥伴關係，幫助業務成長	增加客戶關係管理成本，影響業績	<ul style="list-style-type: none"> 建立順暢客戶溝通管道 堅持產品品質與服務，提供客戶最佳解決方案
	永續供應商	●	短期	● ● ●		●	●		●	●		建立永續價值鏈，強化供應鏈韌性	<ul style="list-style-type: none"> 原物料價格波動，成本上漲 供料短缺、重要原物料、耗材供應延遲、中斷，影響交期 	<ul style="list-style-type: none"> 建立原料價格風險管理機制 積極開發新料源，避免遭少數供應商壟斷 建立安全庫存
環境面	氣候策略	●	長期	● ● ● ●		●	●	●	●	●	●	掌握氣候變遷帶來的營運機會	為符合國際淨零排放目標及環境法規，可能須調整生產流程、能源使用方式和排放控制措施，增加了遵循成本和風險	<ul style="list-style-type: none"> 辨識氣候變遷風險及機會，進行風險減緩措施 訂定減碳目標與策略
	能源管理	●	長期	● ● ●		●	●		●			加速再生能源的布局，降低營運成本	再生能源不足，公司為達到減碳的目標提高執行難度	提高再生能源使用
	綠色產品	●	短期	● ● ●		●	●	●	●	●	●	永續產品拓展市場	需要投入更多資源進行綠色產品研發，增加研發成本	建立減少環境衝擊的產品設計能力
社會面	人才吸引與留任	●	短期		● ●				●			多元包容的企業文化，帶來正面影響，並提升人力資源競爭力	人才流失	掌握市場薪資趨勢，確保提供具競爭力的整體薪酬
	人才培育與發展	●	短期		● ●				●			強化員工職能發展，提升企業競爭力以因應市場挑戰	人才培育與管理成本增加	提供多元人才訓練方案將吸引人才留任
	人權管理	●	短期		● ●		●	●	●	●		勞資關係雙向溝通促進營運順暢	<ul style="list-style-type: none"> 人權侵犯違反法規造成罰款 違反客戶 ESG 積核要求，影響業務發展 影響企業形象 	宣導人權維護的理念
	職業安全衛生	●	短期		● ●		●	●	●	●		健康安全的工作環境，提高員工的忠誠度及幫助招募	<ul style="list-style-type: none"> 違反法規造成罰款，提高公司營運成本，影響企業形象 造成員工留任率低 	提供健康安全的工作環境
	社區參與	●	長期		●				●			<ul style="list-style-type: none"> 強化社區關係與品牌形象 社區活動參與，提高員工向心力 	規劃社區贊助與參與活動的成本支出	建立良好的社區關係，積極參與社區事務

重大議題揭露邊界

面向	重大議題	對應 GRI	對應 SASB	對應 SDGs	公司內部邊界					公司外部邊界			執行成果 揭露章節
					合勤投控	合勤科技	兆勤科技	盟創科技	海外子公司	客戶	供應商	政府/社區	
治理面	公司治理	207 : 稅務 405-1: 治理單位與員工的多元化			●	●	●	●	●				財務績效 多元包容任用
	從業道德	205: 反貪腐 206: 反競爭行為			●	●	●	●	●				誠信經營
	資訊安全	417: 行銷與標示 418: 客戶隱私			●	●	●	●	●				資訊安全管理
	客戶關係管理	418-1: 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴			●	●	●	●	●	●			客戶關係
環境面	永續供應商	204-1: 來自當地供應商的採購支出比例 308-2: 供應鏈對環境負面影響及採取的行動 414-2: 供應鏈中負面社會衝擊及採取的行動	供應鏈管理 原物料來源		●	●	●	●	●	●	●		供應商管理
	氣候策略	201-2: 氣候變遷產生財務影響及風險機會 305-1~305-4, 305-6~305-7: 排放			●	●	●	●	●				氣候變遷
	能源管理	302-1, 3~4: 能源			●	●	●	●	●				能源管理
	綠色產品	416-2: 違反有關產品與服務的健康和安全法規事件 417: 行銷與標示			●	●	●	●	●	●	●		永續產品
社會面	人才吸引與留任	401: 勞雇關係 405-1: 治理單位與員工的多元化	勞動行為 員工多元化及包容性		●	●	●	●	●				多元包容任用
	人才培育與發展	404: 訓練與教育			●	●	●	●	●				人力資本發展
	人權管理	402-1: 關於營運變化的最短預告期 405: 員工多元化與平等機會 406: 不歧視 407: 結社自由與團體協商 408: 童工 409: 強迫或強制勞動			●	●	●	●	●				人權管理
	職業安全衛生	403: 職業安全衛生	勞動條件		●	●	●	●	●				職場安全衛生
	社區參與	203-1: 基礎設施投資與支援服務發展及衝擊 203-2: 顯著的間接經濟衝擊			●	●	●	●	●		●		社區公益

永續策略對應重大議題與目標

主軸	永續策略	重大議題	利害關係人	營運影響力	風險	機會	執行方針	績效指標	未來目標			對應SDGs	報告書章節
									2025 短期	2027 中期	2030 長期		
友善職場 創造共榮價值	人才吸引與留任	員工	優秀人才的吸引與留任，可提升營運績效	人才流失導致經營挑戰	提升營運績效	掌握市場薪資趨勢，確保提供具競爭力的整體薪酬	間接員工離職率	<15%	<14%	<12%		友善職場 一.多元包容任用 經濟成長	
	人才培育與發展	員工	多元人才訓練方案將吸引人 才留任	缺乏培育可能降低 員工技能與忠誠度	多元且完善的培訓 方案有助吸引與留 任人才	提供多元人才訓練方案 確保專業技能訓練需求同 仁會得受訓機會	年度訓練計畫完成率 專業技能訓練課程滿意度 (滿分 5 分)	>96% >4.7 分	>96% >4.7 分	>97% >4.8 分		友善職場 二.人力資本發展 優質教育	
	人權管理	政府 供應商 員工	維護人權以建立永續經營的 工作環境	影響企業聲譽與合 規風險	創造公平包容的工 作環境	關注女性職涯發展 人權觀念宣導	女性主管比例 人權相關訓練課程完成率	>30.7% >98.5%	>30.8% >99%	>31% 100%		友善職場 三.人權管理 性別平等	
	職業安全衛生	政府 供應商 員工	公司在安全優先的工作環境 下，帶來持續營運與穩健成 長	工安事件將帶來營 運中斷及法律風險	保障員工健康與持 續營運	宣導工安文化 落實預防管理	職安教育課程涵蓋率 重大職災事故件數	>98.5% 0	>99% 0	100% 0		友善職場 四.職場健康與安 全	
	社區公益 善盡公民責任	社區	公益活動協助企業與在地建 立良好關係，強化企業形象	損害企業形象與社 區關係	建立良好關係與提 升企業形象	以獎學金、產學合作、自行 籌辦、贊助人才培育相關活 動	長期持續性	每年以公益捐贈支持人才培育相關計畫				社區公益 一.人才培育 優質教育	
						每年在公司內或社區中籌 辦、贊助推廣社會關懷與環 保減碳公益活動	活動參與人次	每年 2000+ 人次參與		每年 5000+ 人 次參與		社區公益 二.社會關懷 氣候行動	

利害關係人重大議題溝通與行動成果

利害關係人	對合勤的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通行動	2024 議合成果	報告書章節
投資者	對投資人透明揭露營運狀況，提升投資價值，增加投資人信心	公司治理 從業道德	董事會	每季	<ul style="list-style-type: none"> 提供投資人適當投資報酬 	<ul style="list-style-type: none"> 辦理股東會，與股東溝通 	治理結構
			股東會/法說會	每年	<ul style="list-style-type: none"> 提供適時正確的財務訊息 公開觀測站發布重大訊息 	<ul style="list-style-type: none"> 配合金管會完成公司治理評鑑作業 	誠信經營
			公司年報/永續報告書	每年			
		企業網站投資人專區 公開資訊觀測站 發言人/代理發言人制度	企業網站投資人專區	每季			
			公開資訊觀測站	不定期			
			發言人/代理發言人制度	不定期			
客戶	堅持產品品質與服務，提供客戶最佳解決方案，以促進公司與客戶共同成長	從業道德 資訊安全	定期業務會議	每週	<ul style="list-style-type: none"> 員工營業秘密保護教育課程 	<ul style="list-style-type: none"> 營業秘密保護課程涵蓋率 99.7% 	資訊安全管理
			ESG 規劃進度會議	每季	<ul style="list-style-type: none"> 客戶服務線上系統進行溝通 每年進行客戶滿意度調查 	<ul style="list-style-type: none"> 持續優化客戶服務線上系統 2024 年客戶滿意度:盟創 9.28(滿分 10)、兆勤 4.36(滿分 5) 	客戶關係
			客戶服務線上系統	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 產品安全機制的建立 	<ul style="list-style-type: none"> 提供營運持續管理、證書、永續報告書等文件 	供應商管理
		客戶關係管理 綠色產品	客戶滿意度調查	每年	<ul style="list-style-type: none"> 提供高品質產品 致力環保產品與技術研發 		永續產品
			客戶問卷回覆	依客戶要求	<ul style="list-style-type: none"> 配合客戶環保產品規範 		
			客戶稽核	依客戶要求	<ul style="list-style-type: none"> 配合客戶永續管理文件審查 		
員工	員工是支持公司不斷成長的重要資產，建立良好勞資關係，才能持續為公司創新價值，提升營運績效。	人才吸引與留任 人才培育與發展 人權管理 職業安全衛生	總經理 town meeting	每季	<ul style="list-style-type: none"> 透過多元員工溝通管道溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 員工意見反映件數:總經理 town meeting 55 件、勞資會議 52 件 	多元包容任用
			勞資會議	定期	<ul style="list-style-type: none"> 合勤大學線上課程 身心及職涯發展多元課程 	<ul style="list-style-type: none"> 員工意見調查回收 1,164 份問卷 	人力資本發展
			內部員工/福委會網站	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 多元社團活動補助 多元健康促進活動 	<ul style="list-style-type: none"> 新進人員人權課程完成率 100% 員工性騷擾防治課程完成率 99.7% 	人權管理
			公司公告	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 符合勞動法規的工作環境 	<ul style="list-style-type: none"> 員工活動滿意 4 分以上 90.1% 	職場健康與安全
		職業安全衛生	意見箱	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 工廠事故與災害防治與宣導 	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全教育課程完成率: 99.8% 	社區公益
			申訴郵件信箱	不定期			
			員工滿意度調查	每年			

利害關係人	對合勤的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通行動	2024 議合成果	揭露章節
供應商 承攬商	為公司重要的合作夥伴，以攜手供應商共同打造永續的價值鏈。	從業道德	供應商問卷調查	每年	<ul style="list-style-type: none"> 建立回簽文件系統化 要求供應商遵守行為準則 供應商簽署社會責任承諾書 供應商社會責任評估調查 	<ul style="list-style-type: none"> 完成回簽文件系統化 供應商簽署行為準則完成率 100% 關鍵供應商社會責任自評表 完成率: 100% 	誠信經營
		永續供應商	供應商現場稽核	依年度規劃	<ul style="list-style-type: none"> 供應商簽署社會責任承諾書 供應商社會責任評估調查 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商現場稽核完成率: 100% 	供應商管理
		綠色產品	供應商培訓教材	每年	<ul style="list-style-type: none"> 進行供應商現場稽核 供應商 ESG 教育課程 開辦供應商零碳學院 舉辦供應商大會 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商 ESG 教育課程完成率: 100% 供應商零碳學院參與人數 262 人，上課時數 1,310 小時 	職場健康與安全
		職業安全衛生	供應商大會	每年	<ul style="list-style-type: none"> 開辦供應商零碳學院 舉辦供應商大會 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商零碳學院參與人數 262 人，上課時數 1,310 小時 	
		人權管理	綠色管理系統	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 以「綠色產品管理系統」協助供應商符合所有綠色規範 	<ul style="list-style-type: none"> 完成 2 場供應商大會的舉辦 	
政府	配合法令政策宣導，遵循政府及主管機關相關規範，以積極的溝通取得政府支持。	園區工會	園區工會	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 符合法規 配合法令宣導及相關活動 	<ul style="list-style-type: none"> 環安衛及能源管理無重大缺失 勞動條件無重大缺失 	治理結構
		公司治理	政府部門溝通會議	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 與政府機關/主管單位維持良好溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 配合經濟部「以大帶小製造業低碳轉型輔導計畫」，獲得補助 	誠信經營
		從業道德	政府研討會、公聽會	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 參與科學園區管理局辦理工安環保活動 	<ul style="list-style-type: none"> 配合新竹科學園區工安環保月系列活動 	人權管理
		氣候策略	接受政府機關的評鑑	每年	<ul style="list-style-type: none"> 公文溝通與參訪 參與政府說明會/座談會 		職場健康與安全
		能源管理					
		人權管理					
社區	建立良好的社區關係，積極參與社區事務，持續與同業與公協會互動，藉以持續的溝通與共同合作，對社會產生正向貢獻。	職業安全衛生					
		氣候策略	公司內部社團	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 參與社區公益活動 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年 349 學生人次受惠獎學金 894 萬元 	社區公益
		能源管理	進步文教基金會	每年	<ul style="list-style-type: none"> 「朱順一合勤獎學金」提供成績優異及清寒學生 	<ul style="list-style-type: none"> 贊助/舉辦培育人才活動 8 場 	
		社區參與	合勤基金會	每年	<ul style="list-style-type: none"> 產學合作計畫 	<ul style="list-style-type: none"> 贊助/舉辦社會關懷活動 8 場 舉辦愛護環境活動 1 場 	
			公司網站	持續		<ul style="list-style-type: none"> 認養「自然谷環境信託基地」復育計畫 	
			新聞稿	不定期		<ul style="list-style-type: none"> 無接受週邊社區申訴案件 	
			發言人	不定期			
			申訴管道	隨時			

|公司治理

- 一. 治理結構
- 二. 財務績效
- 三. 誠信經營
- 四. 風險管理
- 五. 資訊安全管理



公司治理

公司治理政策

「誠信」為合勤投控及旗下企業的核心價值之一，在公司治理方面，我們強調以誠信為原則，符合相關法規並自我要求遵守商業道德規範。我們相信良好完善的公司治理制度將可為一個企業的所有關係者帶來最大的利益，作為一個善盡企業社會的公司，其責無旁貸。

在公司財務及營利方面，我們以符合資訊完整、及時的揭露原則，維護股東權益並創造股東最大利益。公司以年報、財務報告及新聞稿於公司網站上揭露財務業務及公司治理情形，並設立問題回覆機制，同時也依規定落實發言人制度。



永續策略: 落實永續經營



重大議題: 公司治理 從業道德 資訊安全



利害關係人: 投資者 客戶 供應商 政府



SDGs:



績效亮點

員工從業道德教育訓練完訓率

99.8%

0 重大從業道德違規案件

TCSA 台灣企業永續獎

資訊安全領袖獎

取得 ISO 27001
資安管理系統

國際永續評鑑 Sustainalytics

ESG 風險評比 低風險

0 重大資安事件

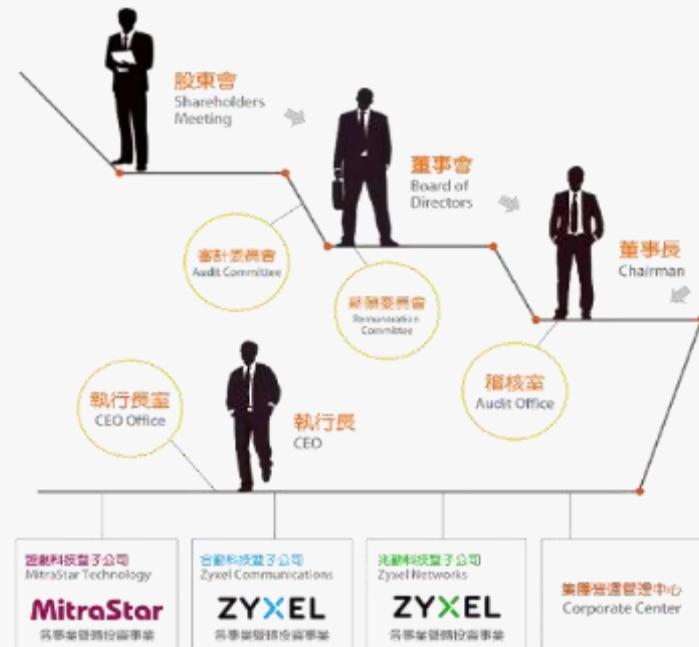
公司治理目標與成果

永續策略	重大議題	營運影響力	執行行動	績效指標	2024年目標	2024年成果	達成狀況	未來目標			
								2024短期	2027中期	2030長期	SDGs
 落實永續經營	公司治理	達成公司永續經營目標	• 建立有效的公司治理架構與控管機制，提升治理架構職能	董事進修時數	≥ 6 小時	每位董事進修課程六小時以上	v	≥ 6 小時	≥ 6 小時	≥ 6 小時	
	從業道德	為創造永續發展的經營環境，須避免不誠信情事危害客戶的信賴及造成企業損失	• 建立商業道德政策與規範 • 塑造以「誠信」為原則的企業文化，進行道德教育訓練 • 透過內控自評與查核，進行道德相關的風險評估與監督	教育訓練完訓率	>98%	99.84%	v	>98%	>98%	100%	 8. 促進永續經濟成長
	資訊安全	確保資訊資產的機密性，以符合法規，並取得客戶信任	• 鑑別資安管理風險，防止資安事件衝擊 • 提升員工資訊安全意識與知識	資訊安全教育課程完訓率 重大資安事件件數 每年取得 ISO 27001 認證	>99% 0 件 每年取得	100% 0 件 取得	v	>98% 重大資安事件 0 件	>98%	100%	就業與經濟成長

一. 治理結構

合勤投控董事會為最高治理單位，下設置審計委員會、薪資報酬委員會，以強化董事會管理及監督機能，任命治理長，負責公司治理相關事務，並通過「公司治理實務守則」、「誠信經營暨作業程序及行為指南」、「永續發展實務守則」等規範，加強公司治理運作。

在公司財務及營利方面，我們以完整資訊、及時揭露為原則，維護股東權益並創造股東最大利益。本公司以年報、財務報告及新聞稿於公司網站上揭露財務業務及公司治理情形，並設立問題回覆機制，同時也依規定落實發言人制度。



1. 增進董事會職能

合勤投控設置董事 9 席，含獨立董事 3 席，採候選人提名制度，由董事會提名，再由股東會就有行為能力之人選任，任期 3 年，連選得連任。董事名額中設獨立董事，獨立董事人數不得少於 3 人。本公司董事會為健全監督責任、強化管理機制，已設置薪資報酬委員會及審計委員會。

本公司之財務暨資訊系統總處為兼職單位負責處理公司治理事務，並於 2021 年 3 月 15 日經董事會決議通過設置公司治理主管，為負責公司治理相關事務之最高主管。

2024 年召開董事會 4 次，2024 年 6 月 18 日召開股東常會。

| 董事會獨立性

合勤投控 3 席獨立董事佔全體董事 33%，其於任職期間每年簽訂獨立性聲明書，確認其符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」所訂資格暨證券交易法規定。董事間僅有兩席為配偶或二親等以內親屬，符合證券交易法規定。

| 董事會多元化

合勤投控「董事選舉辦法」訂定「董事會成員多元化政策」及具體管理目標，其執行方針包括多元化，如性別、年齡、國籍、種族及文化等，以及專業知識與技能，如專業背景、專業技能及產業經歷等。

兼任公司經理人之董事未逾董事席次 1/3 外，具合勤投控母公司員工身份董事 3 人，其中一位具經理人身分執行董事，獨立董事 3 人。董事任期 3 年以下 5 人，任期 4~10 年 2 人，任期 10 年以上 2 人，平均董事任期為 6.11 年。

合勤投控董事會成員注重性別平等，9席董事成員中包含1席女性董事，占全體董事11%。41~50歲以下董事1人，61~70歲董事4人，71~80歲董事4人。

在專業知識與技能上，董事成員具備工程、電機、管理、財務相關背景及公司業務所需之產業經驗，並具備永續管理專業能力，監督治理永續發展的規劃與進行，董事會成員組成條件均依公司制訂政策及設立目標執行。董事選任相關資訊，請參考合勤投控網站投資人專區、合勤投控 2024 年年報 P12。

董事會多元化政策管理目標及達成情形：

管理目標	達成情形	目標達成
女性董事至少 1 席	1 席女性董事，佔全體董事 11%	✓
至少 1 名董事具有財務會計相關背景	2 名董事具財務會計背景	✓
1 名董事具有永續專業相關背景	1 名董事擔任永續委員會成員、1 名董事具永續背景	✓
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次 1/3	兼任公司經理人之董事未逾董事席次 1/3	✓

成員	職稱	永續監督治理權責	任期	性別	學歷	專業知識經驗							
						營運判斷能力	會計財務能力	經營管理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力	永續發展
朱順一	董事長	永續委員會指導委員會主席、合勤基金會	15	男	電子工程	●	●	●	●	●	●	●	●
楊國榮	董事	永續委員會-指導委員會委員	6	男	管理	●	●	●	●	●	●	●	●
陳玉龍	董事	-	15	男	電子	●	●	●	●	●	●	●	●
李炳欽	董事	-	3	男	電機	●	●	●	●	●	●	●	●
黃文義	董事	永續委員會指導委員會委員	3	男	電機	●	●	●	●	●	●	●	●
朱品潔	董事	永續委員會、合勤基金會	3	女	財務	●	●	●	●	●	●	●	●
柳金堂	獨立董事	-	6	男	會計	●	●	●		●	●	●	●
王晉良	獨立董事	-	3	男	電子	●		●	●	●	●	●	●
林一平	獨立董事	-	1	男	電子	●		●	●	●	●	●	●

董事會問責與治理

合勤投控持續強化董事會治理機制，確保對股東長期利益具高度問責性。2024 年董事會會議平均實際出席率達 82.35%。依公司章程規定，董事任期為三年，並於任期屆滿時全面改選，以維持董事會成員的新陳代謝與問責性。此外，公司章程變更也須經股東會決議通過後 15 日內向主管機關完成變更登記，保障股東參與公司重大決策的權利。

目前本公司董事會成員皆未超過 4 項上市公司之其他授權職位，並已建立董事會績效評估機制，評估結果亦作為續任與獎酬的重要參考依據。董事責任方面，合勤控股董事須依循「臺灣證券交易所股份有限公司上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」，相關責任並無限制。

註：董事會會議平均實際出席率，不含委託出席

註：董事擔任上市公司之其他授權職位，詳見 [合勤投控 113 年公司年報 P7](#)

利益迴避管理

合勤投控於「董事會議事規範」及「審計委員會」組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

合勤投控設有獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，以其專業與經驗提出建議，董事會討論任何議案時，應充份考量獨立董事意見，並將其同意或反對的理由或意見列入會議紀錄，兼顧利益迴避原則，有效保護公司之利益。

董事會績效評估與永續績效連結

訂定「董事會績效評估辦法」以發揮董事會成員自我鞭策，提昇董事會運作之功能，每年以內部問卷方式至少執行 1 次對董事會、個別董事成員及功能性委員會依各項指標進行前一年度的績效評估，於問卷回收統計後將結果提報董事會報告，針對可加強處進行改檢討、改進，績效評估結果亦作為提名董事時之參考依據。同時每 3 年由外部專業獨立機構或專家學者團隊執行 1 次評估，合勤投控於 2024 年委託「社團法人臺灣誠正經營學會」對董事會、審計委員會、薪資報酬委員會績效執行評鑑。同時董事會應以督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保永續發展政策之落實。提出永續發展使命或願景，制定永續發展政策、制度或相關管理方針，將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫，同時確保永續發展相關資訊揭露的即時性與正確性。

董事會績效評估五大面向

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

董事會成員自我精進

維持董事專業知識定期進行相關課程如經營、財務與風險管理及永續發展，合勤投控也會不定期提出相關進修資訊給予參考，且定期評估簽證會計師獨立性。同時提供企業社會責任相關課程，協助其了解公司治理與永續發展的趨勢。註：課程內容詳見 [合勤投控 113 年公司年報 P76-77](#)

2024 年董事會職能執行情況

- 董事長不兼任執行長職務
- 每年至少召開四次獨立董事、會計師與稽核主管的單獨會議
- 董事組成具備多元背景，包含工程、電機、管理、財務等專業，並設有一名女性董事。
- 每年每位續任董事至少參與公司治理及永續發展等進修課程六小時以上。
- 每年定期進行董事會自我績效評估，至少每三年委託獨立外部機構執行外部進行，2024 年委託「社團法人臺灣誠正經營學會」對董事會績效執行評鑑。

2024 年董事會永續相關議案

類別	議案
ESG 報告	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 年 ESG 執行情形 • 2024 年 ESG 年度計畫 • 2023 年永續報告書
政策與程序辦法	<ul style="list-style-type: none"> • 永續報告書編製及確信之作業程序 • 永續資訊管理作業辦法 • 永續原物料政策 • 環境永續政策 • 職業健康與安全政策 • 生物多樣性暨不毀林承諾
永續管理	<ul style="list-style-type: none"> • 利害關係人溝通情形 • 人權管理狀況 • 環境政策與承諾/改善環境績效 • 溫室氣體盤查進度 • 職業健康與安全政策實施
公司治理	<ul style="list-style-type: none"> • 誠信經營執行情況 • 董事會及功能性委員會績效評估 (內部及外部) • 智慧財產管理計劃與執行情形
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> • BCM 營運持續管理計畫 • 資訊安全風險管理

功能性委員會運作

為強化董事會職能，設立審計委員會及薪酬委員會，功能與執行情況如下：

審計委員會

成立目的: 為強化公司治理，並健全公司董事會監督功能，藉由審計委員專業與獨立的立場，協助董事會進行決策。

成員組成: 由全體獨立董事組成，其人數不得少於 3 人，其中 1 人為召集人，且至少 1 人應具備會計或財務專長。(提供實際幾人具有專業知識)本委員會獨立董事之任期為 3 年，連選得連任。

開會頻率: 至少每季召開 1 次，並單獨與公司內部稽核單位及簽證會計師充分溝通。

主要職權: 審核公司內部控制制度、財務報表、重大取得或處分資產、衍生性商品交易、資金貸與、為他人背書或提供保證、簽證會計師之委任、解任或報酬，以及財務、會計或內部稽核主管之任免等。

2024 年開會次數/平均出席率: **4 次 / 100%**

註：審計委員會執行情況詳見 [合勤投控 113 年公司年報 P16-19](#)

薪酬委員會

成立目的: 為強化公司治理，並健全公司董事及經理人薪資報酬制度，讓企業薪酬制度更透明公平化，以維護股東的權益，設立薪資報酬委員會。

成員組成: 由董事長提請並經董事會決議委任，人數 3 人；委員中至少一人為獨立董事並擔任召集人及會議主席。

開會頻率: 每年至少開會 2 次，並得視需要隨時另行召開會議。

主要職權: 薪資報酬委員成員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。

2024 年開會次數/平均出席率: **2 次 / 100%**

註：薪酬委員會執行情況詳見 [合勤投控 113 年公司年報 P19-21](#)

高階經理人薪酬

設立「薪資報酬委員會」屬獨立單位，每年至少二次會議，針對高階管理階層，訂定有相關薪酬政策，依市場水準及管理考量擬議董事長、執行長及高階經理人薪酬，經由「薪資報酬委員會」通過後，提請本公司董事會決議通過。給付報酬政策係依據本公司「總經理績效獎金辦法」就對公司營運績效、貢獻度、團隊隱定性、未來建構性及社會責任整體進行評估。

高階經理人薪酬支給付除參考個人經營績效，亦依據公司營運財務與財務相關績效達成狀況而定，將其變動薪酬與公司財務指標，包括合併營收、合併毛利、合併營業利益及營業利益率的年度成長率。同時也以總經理各項永續績效指標，包含：公司營運與 ESG 策略結合、由上到下內部整合 ESG 規劃等結合等作為指標。

註：董事與高階經理人薪酬詳見 [合勤投控 113 年公司年報 P14-15](#)

CEO 薪酬指標

變動薪酬	類別	績效指標
	財務回報	合併營收、合併毛利、合併營業利益及營業利益率的年度成長率
	相對財務指標	<ul style="list-style-type: none"> 風險管理：辨識及減緩高風險項目 永續績效指標：高階經理人各項永續發展指標

CEO 與員工薪酬比率

CEO 薪酬與員工中位數比例	CEO 與薪酬員工平均薪酬比例
7.43	6.32

註：執行長年度薪酬總額與員工薪酬平均或中位數之間的比率：執行長薪酬除以員工薪酬平均值或中位數

長期激勵措施

為吸引、留任、激勵優秀人才，並提升員工向心力，合勤投控發行限制員工權利新股，公司與員工個別約定稽效平和目標，以公司營運目標、永續指標分別設定。指標權重為：個人績效指標 0~80%、營運指標，包含營收成長與營業利益成長 0~40%，以及永續指標 0~20%。既得股數比例依績效指標計算，同時為達成長期激勵追求營運成長及永續經營。

2. 股東權益

權利保護

由專責人員擔任處理股東建議或糾紛等問題，並委託兆豐股務代理機構協助辦理。股務人員掌握公司主要股東情形，並每月將該資訊於主管機關指定資訊申報網站公開揭露，以實際控制公司主要股東及主要股東最終控制者名單。同時建立與關係企業風險控管機制，制訂資金貸與他人與背書保證等相關辦法，防止金融弊案發生而對關係企業產生連鎖影響。

股東溝通

舉辦法人說明會，由經營層高階主管直接對投資法人及媒體說明經營概況、策略規劃與未來發展，並報告永續發展的目標計畫與成果。

資訊公開

合勤投控官網網址：www.zyxelgroup.com，建立「投資者專區」公開營運資訊及公司治理資訊，亦設立問題回覆機制，供投資人查詢。合勤投控網站為中、英版本，已指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露工作。並依規定落實發言人制度，相關資訊皆公開於公司網站，供投資人查閱。

3. 法規遵循

公司維持高度的法規遵循標準，建立健全之合規制度與內控制度，以確保營運活動符合各項法律、法規與產業規範。我們重視誠信經營與合規文化，持續強化內部治理與風險控管，確保公司在法律與道德的框架內穩健運作。合規流程概要：

政策制定與更新

法務與合規團隊定期監控法規變更，及時更新內部政策，確保與現行法律要求保持一致。

審核與批准機制

所有重大決策、合約及業務活動均需經由相關內部團隊審核與批准，以確保遵守適用法律及內部標準。

事件報告與應對

公司設有明確的報告機制，供員工反映合規疑慮或潛在違規行為。所有報告均會被迅速調查並妥善處理。

2024 年公司未發生任何因違反公司治理、反貪腐、反壟斷或其他法令而遭罰之情形，亦無個資外洩、隱私權侵害或董事及經營團隊涉及內線交易等事件。此外，公司亦持續關注與員工權益相關如勞工人權與勞動實踐的法規要求，透過制度設計與培訓機制，維護職場正義與員工福祉，營造安全、平等且尊重多元的工作環境。

4. 內部控制

組織架構

設置隸屬於董事會的內部稽核單位，設有稽核主管 1 名與專職稽核人員 2 位，且設有職務代理人。稽核人員每年參加主管機關認可之教育機構課程，並參與內部稽核協會所舉辦的例會、研討會。

內部稽核職責

內部稽核計畫為合勤投控企業風險管理的重點工作項目，由對各單位與子公司運作的稽核，同時提出改善措施，確保企業營運的績效。

- 考量法令規定，建立內部稽核作業程序，並對公司內部控制的完整性及符合度進行稽核，以確保系統的有效運作。
- 協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度的缺失，衡量營運的效果及效率，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，並作為檢討修正內部控制制度的依據。
- 內部各單位及子公司依規定每年辦理自行檢查一次，由內部稽核單位覆核各單位及子公司的自行檢查報告，併同稽核單位所發現的內部控制缺失及異常事項改善情形。
- 內部稽核依風險評估結果，擬定年度稽核計畫，並經董事會通過據以執行，覆核內部控制制度是否適當、一般作業是否落實執行。
- 進行持續性與專案性查核，稽核範圍涵蓋本公司及其子公司，每月稽核報告均依規定呈核審計委員會，針對缺失項目，按季執行追蹤及複查。
- 稽核主管並定期列席董事會及審計委員會報告稽核計畫執行情形，確認落實內部控制制度之有效性，本公司 2024 年未發現重大內控缺失。

2024 年內部稽核成果

內稽作業數量	缺失數量	改善數量
34	3	3

二. 財務績效

1. 財務績效表

產生的直接經濟價值：收入

合勤投控 2024 年合併綜合損益表的營業收入計新台幣 259.7 億元，營業毛利計新台幣 64.34 億元，稅後淨利計新台幣 5.92 億元，每股盈餘為 5.28 元。

營業實施成果 (單位：新台幣千元) (財務揭露資訊與財報一致)

項目	2021	2022	2023	2024
營業收入	25,681,970	30,515,803	30,379,982	25,969,435
營業毛利	6,060,518	6,987,954	6,679,139	6,434,215
營業淨利	1,425,434	1,847,262	1,289,242	441,109
稅前淨利	1,438,064	1,992,303	1,556,690	718,820
合併總淨利	1,095,459	1,626,931	1,355,592	591,534

項目	2021	2022	2023	2024
資產報酬率%	5.46	6.95	5.83	2.96
股東權益報酬率%	12.50	16.92	12.83	5.28
佔實收資本 比率%	營業利益	31.42	46.16	31.48
	稅前純益	31.70	49.79	38.02
純益率%	4.27	5.33	4.66	2.96
每股盈餘/元	2.49	3.87	3.38	5.28

分配的經濟價值：

員工薪資和福利

薪資費用	3,541,835
勞健保費用	381,112
退休金費用	196,220
其他員工福利費用	152,915

支付政府的款項: 2024 年合併支付之所得稅總額為新台幣 428,782 千元

2024 年主要產品比重

	銷售額 (新台幣千元)	銷售比重 (%)
寬頻設備	19,628,677	75.59%
企業網通設備	3,885,113	14.96%
其他	2,455,645	9.45%
合計	25,969,435	100%

2. 稅務管理與風險控管

稅務管理與風險控管承諾

合勤投控採用永續發展的稅務管理政策，身為一跨國之網通公司，積極關注各國稅務規範，定期重新檢視稅務政策確保遵循當地區法規。

合勤投控之董事會為集團稅務政策之最高決策者，會計部為負責所得稅申報之權責單位，並經適當核准後辦理所得稅申報。子公司之會計部定期向管理階層報告各營運據點之稅務管理與結果，以便集團經營團隊充分掌握公司稅務政策與執行狀況。為因應遍及全球的營運據點帶來之稅務風險及複雜法規的遵循，我們持續更新觀察與評估相關稅務法規的更新，除進行內部訓練外，亦適時的委任外部專業稅務顧問，協助提供重大交易的建議以降低潛在的稅務風險。

稅務管理政策

- 承諾遵守公司經營所在國家的稅務法律法規的精神和文字
- 承諾不將創造的價值轉移到低稅收管轄區
- 承諾不使用沒有商業實質的稅務結構
- 承諾依獨立交易原則進行轉讓定價
- 承諾不利用保密管轄區或所謂的「避稅天堂」避稅
- 董事會批准稅收政策的流程

稅務資訊 單位：新台幣千元

項目	2023	2024
營業收入	30,379,982	25,969,435
稅前利潤	1,556,690	718,820
當期應付所得稅	394,726	205,816,
有效稅率	25.4%	28.6%
已繳納所得稅	457,041	428,782
現金有效稅率	29.4%	59.7%

註：相關資訊請參閱 [2025 Q1 合勤投資控股財務報告書 P5](#)

2024 年各區域經濟貢獻

項目	亞洲	歐洲	其他	總計
營業收入	53%	37%	10%	100%
稅前利潤	144%	-5%	-39%	100%
當期應付所得稅	83%	15%	2%	100%
已繳納所得稅	87%	10%	3%	100%

註：其他地區：美國、巴西等國家

3. 政策影響力

合勤投控積極參加不同的產業公協會和非營利組織，例如產業發展、技術創新與企業可持續發展。在相關行業協會及其活動中，獲取與行業和技術相關的最新信息，並與相關領域的公司和組織保持良好關係，同時確保其採取的政策與政府公共政策及其所屬產業協會所採取的立場保持一致，若立場與本公司永續或氣候承諾有重大不一致，將評估調整參與。

同時與我們的利害關係人，進行更良好的溝通。合勤投控秉持政治中立立場，不從事政治選舉公關或政治捐獻，並未有對政治運動或公共政策和立法的團體提供任何捐款或支出。

2024 年參與公協會與組織繳納會員費用為新台幣 758,433 元。

公共事務參與支出 單位：新台幣元

類別	2021	2022	2023	2024
產業協會或非營利團體參與	991,959	1,088,115	845,647	758,433
利益團體遊說	0	0	0	0
政治運動組織或候選人捐贈	0	0	0	0
其他如與選舉或公投支出	0	0	0	0
捐款總額	991,959	1,088,115	845,647	758,433

2024 年政府財務補助金額 單位：新台幣元

子公司	項目	補助金額
台灣	MitraStar+N 台灣網通供應鏈與國際倡議低碳轉型計畫	13,099,760
	推動職務再設計服務計畫補助費	200,470
	繼續僱用高齡者補助款	45,000
中國	社保局就業補貼收入	4,467
	穩崗返還補貼	915,164
	新吳區智能化改造數位化轉型專項資金	446,810
	社保代發的穩崗返還補貼	654,940
總計		15,366,611

2024 年參與公協會與組織

產業發展

- 台灣科學工業園區科學工業同業公會
- 台灣資通產業標準協會
- 台灣國防產業發展協會
- 資訊工業策進會

科技創新

- Telecommunications Industry Association
- THE BROADBAND FORUM
- Wi-Fi Alliance
- GLOBAL CERTIFICATION FORUM (GCF)

企業永續

- 台灣永續能源基金會
- CIO 資訊長協進會
- 新竹市人力資源管理協會
- 中華公司治理協會
- TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟

三. 誠信經營

誠信經營政策

合勤投控本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎的政策，並建立良好的公司治理與控管機制，以創造永續發展的經營環境。建立合勤投控全球適用的規範，員工、業務合作夥伴和供應商在工作和業務運作中應遵守相同的標準，並確保我們與客戶、供應商和競爭者保持公平公正的對待。

員工：針對員工對內著重建立合乎法規的政策和程序，提供培訓、宣導活動，定期風險評估及內部控制稽核，對外部也以通報管道和舉報人保護機制來保護第三方的參與。

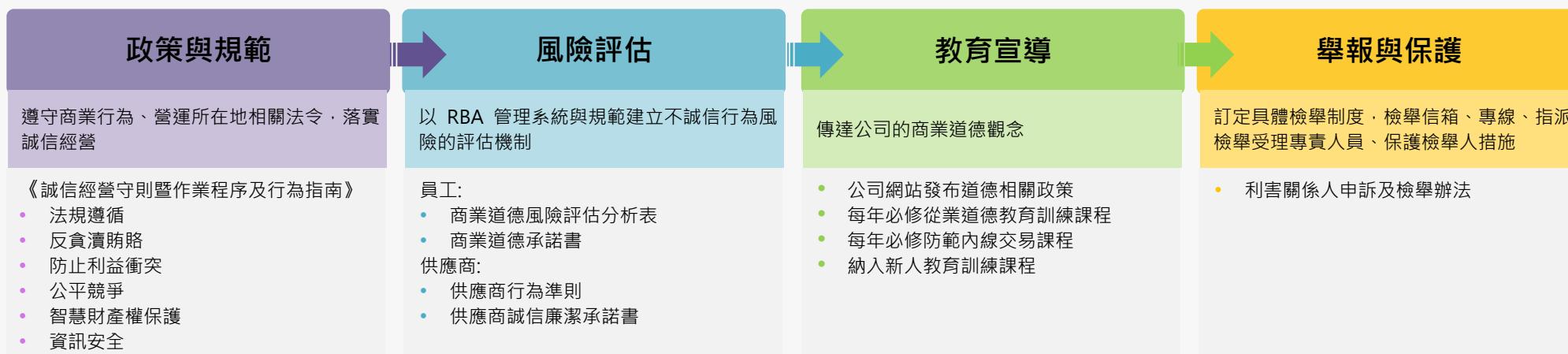
供應商：我們也將合勤投控誠信經營的理念，延伸於對供應商的道德經營審查與協助，使其了解合勤投控於誠信經營的核心價值，共同建立永續經營的合作夥伴關係。

目標與成果

重大議題	利害關係人	溝通管道	執行行動	績效指標	2024目標	2024成果	達成狀況	未來目標			SDGs
								2024短期	2025中期	2030長期	
從業 道德	• 投資者 • 政府 • 客戶 • 供應商	• 公司年報 • 政府研討會、公聽會 • 客戶稽核 • 供應商問卷調查	• 配合法令宣導及相關活動 • 營業秘密保護法律規範線上課程 • 要求供應商簽署誠信廉潔承諾書	從業道德教育訓練 完訓率	>98%	99.84%	v	>98%	>98%	100%	 就業與經濟成長
				重大從業道德違規數	0件	0件	v	重大從業道德違規數0件			

管理流程

合勤投控的誠信經營管理流程，以政策與規範、風險評估、教育宣導、舉報與保護，進行誠信經營管理。以遵守商業行為規範、營運所在地相關法令，制立政策和程序，並以 RBA 管理系統與規範，建立防範不誠信行為風險的評估機制，以進行相關宣導與教育訓練課程，傳達公司的商業道德觀念，隨之訂定具體的檢舉制度，並提供檢舉信箱、專線、指派檢舉受理專責人員、採取保護檢舉人措施等，進行因應的預防措施執行。



管理組織

合勤投控永續委員會-道德規範組: 為商業道德與誠信經營管理組織，負責統籌合勤投控內部誠信經營政策規範的制定、監督與執行，每年定期檢視其推動與遵循狀況，並向董事會報告。旗下各子公司負責依據合勤投控政策，訂定相關作業程序及行為指南、規劃內部的執行、進行宣導與訓練、針對風險進行評估，並提供舉報管道。

稽核室內控自評與查核: 進行道德相關的風險評估與監督稽核其執行狀況，同時維護舉報管道，並提供檢討修正方案。

道德政策與規範面向:

法規遵循

- 執行業務時，應遵守當地法律規章制度
- 合作夥伴企業應遵守當地及相關國際法規

反貪瀆賄賂

- 所有同仁及高階管理階層不應接受賄賂或其他形式不適當利益
- 於政府機關、客戶或代理商往來，不直接或間接從事賄賂、回扣或其他任何可能被認定為賄賂行為的商業活動。
- 任何形式的賄賂、腐敗、敲詐勒索、欺詐、貪汙和洗錢都被嚴格禁止

防止利益衝突

- 避免個人利益介入公司整體利益產生利害衝突，導致公司人員無法以客觀及有效率之方式處理公務

公平競爭

- 與客戶交易時，依照商業、行銷、廣告活動的公平標準行事，且採取合理措施確保其所提供的商品或服務的安全與品質
- 不得以提供不當利益方式爭取客戶業務

智慧財產權保護

- 同仁不得洩露公司營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產商業機密予他人
- 尊重他人智慧財產權，全體同仁應維持公司及客戶的機密資訊的保密性

資訊安全

- 對公司、客戶及供應商資訊，除經授權或法律規定公開外，應負有保密義務
- 應以有效機制來防止對機密資料不當使用

1. 政策與規範

合勤投控的道德政策與規範，以遵守商業行為及營運所在地的相關法令，落實誠信經營為基本前提，內容範圍涵蓋：反賄賂腐敗、防止利益衝突、公平競爭、智慧財產權保護及資訊安全。

合勤投控董事會通過《誠信經營暨作業程序及行為指南》，其依《上市上櫃公司誠信經營守則》及公司營運所在地的相關法令訂定，為落實誠信經營政策，防範不誠信行為。訂定「公司內部重大資訊處理作業程序」，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券，並作為本公司重大資訊處理及揭露機制之依據，以防範內線交易發生。

《員工行為規範》，訂定了全體同仁每日執行勤務時，必須遵守的基本行為準則與道德標準，闡述且重申公司既有的理念、價值觀與相關法令精神。

《員工任用辦法》明訂員工不得收受賄賂、佣金等，避免員工因個人利益而犧牲公司權益。

從業道德與誠信經營相關規範：

- 永續發展政策
- 永續發展實務守則
- 誠信經營暨作業程序及行為指南
- 商業道德管理程序
- 公司內部重大資訊處理作業程序
- 員工行為規範
- 利害關係人申訴檢舉辦法
- 申訴和檢舉處理程序
- 公平競爭管理程序

2. 風險評估

為強化誠信經營與道德治理，依循 RBA 管理系統與規範，建立系統性的誠信風險評估機制，針對內外部利害關係人全面進行識別與管理。同時，亦針對內針對董事高階經理人及員工，對外針對供應商及承攬商推動具體落實措施。

利害關係人：以風險評估分析表，針對與不同類型的利害關係人包括：直接、間接員工、青年工、實習生、移工、員工代表、承攬商、客戶及可能受衝擊鄰居等有業務往來的員工，以道德議題對公司營運衝擊及對利害關係人造成影響的程度進行利害關係人的道德風險評估，藉此辨識並管理營運中可能產生的誠信道德風險。

董事/經理人：要求簽署「遵循誠信經營政策聲明書」

新進員工：宣導並簽署誠信經營相關規範

供應商/承攬商：

- 要求供應商及承攬商簽署「供應商行為準則」
- 要求供應商填寫「供應商社會責任評估調查表」，進行供應商現場稽核，以「供應商現場稽核 CSR 考核檢查表」進行誠信行為盡職調查，要求供應商填寫「供應商企業社會責任聲明與承諾書」、「誠信廉潔承諾書」，承諾遵守反貪腐的相關商業道德規定。

3. 教育訓練、溝通與宣導

為讓合勤投控的利害關係人了解我們的商業道德規範，已在公司網站上發布了我們的道德相關政策，同時針對員工透過教室教育訓練、宣導活動、必修線上培訓課程和其他各種溝通管道與方式。

道德教育訓練課程：每年線上課程內容涵蓋：反賄賂腐敗、法規遵從、避免利益衝突、資訊保護、智慧財產權保護與公平交易，傳達公司的商業道德觀念。此課程全員必修課程，針對新進員工，也為到職必修課程。

防範內線交易線上課程：為提升同仁們內線交易相關意識，本公司開設防範內線交易線上課程，要求同仁們受訓及實施考試，且成績須達 80 分以上始為合格，課程內容包括：內線交易形成原因、認定過程及違反內線交易之法律責任等。

誠信經營相關教育課程

2024 年	課程內容	受訓對象	受訓人次	受訓時數	涵蓋率%
商業道德	反賄賂腐敗、法規遵從、避免利益衝突、資訊保護、智慧財產權保護與公平交易	全體員工	7,525	3,763	99.8%
防範內線交易	內線交易相關意識	全體員工	1,430	716	99.0%

4. 舉報管道與保護

所有來自內部舉報，皆由負責人員處理該申訴案件，並將移交給特定的內部主管部門。透過已發佈在公司網站上的申訴信箱，申訴審查團隊將針對每個投訴成立專案，並建立檔案，所有投訴均嚴格保密合勤投控將採取一切必要步驟，以保護舉報人和參與調查的人員免受報復或不公平待遇。

- **誠信經營守則暨作業程序及行為指南：**訂定具體檢舉制度，包含檢舉信箱、專線、指派檢舉受理專責人員、保護檢舉人措施等。
- **利害關係人申訴及檢舉辦法：**規範所有來自內部的舉報，皆由申訴審查團隊處理，針對每個投訴成立專案，並以書面、電子檔或系統簽核建置方式紀錄或保存。經調查發現重大違規情事，應由稽核室主動向獨立董事或監察人呈報，並於查證屬實時給與檢舉人適當之獎勵。本公司應以保密方式處理檢舉案件，並秉持迅速、公正、客觀立場處理，全力保護申訴或檢舉人之身分絕對保密。

申訴信箱

內部利害關係人	外部利害關係人
人力資源部門	稽核室
申訴信箱 care@zyxelgroup.com	申訴信箱 audit@zyxelgroup.com

從業道德違規/舉報案件

2024 年未有重大從業道德違規案件及通過舉報系統舉報的案件

重大從業道德違規案件	0
通過舉報系統舉報的案件	0

四. 風險管理

為強化公司治理、維護股東權益及達成公司永續發展，合勤投控確保風險管理的有效性、完整性與合理性，以完成經營策略及目標，達到永續經營的目的。由董事會通過「[風險管理政策與程序辦法](#)」，以其為風險管理最高指導原則，並於「合勤投控永續委員會」轄下設立「風險管理小組」，依循「ISO31000 風險管理準則」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。

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，以由上而下層級的組織，擬定系統性風險應對政策與流程，以有效的鑑別、分析、評量的風險管理機制，控制各項風險，並建立應對的減緩措施，有效掌握企業風險，同時公司稽核室也針對企業風險管理啟動內稽內控，向董事會報告管控情況，以減輕相關利害關係人受風險的影響。

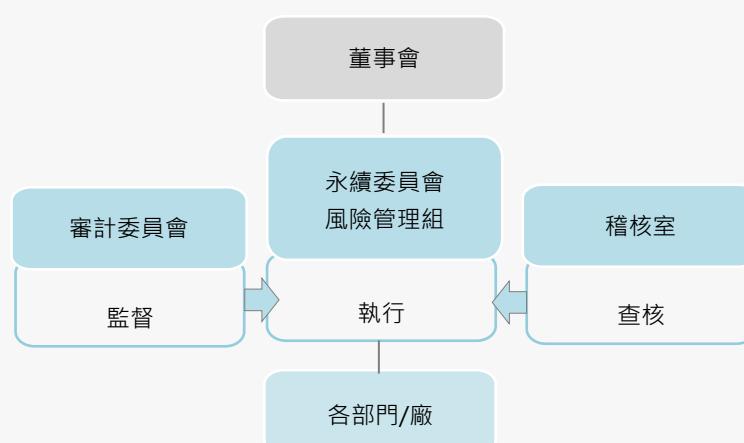
風險管理政策

為本公司風險管理的最高指導原則，依公司整體經營方針來界定各類風險，建立提早辨識、精準衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，並因應內外部環境變化，持續調整及改善，以增加股東利益及公司價值。

風險管理目標

合勤投控經營管理需具備風險管理意識，並將其融入於經營策略與組織文化中。透過系統化、制度化的管理方式，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，以減輕相關利害關係人受風險的影響。

1. 風險管理小組



風險管理相關組織職責

董事會	風險管理組織以董事會為最高管理與決策單位，依整體營運策略及經營環境，核定整體的風險管理策略。
審計委員會	以董事會下轄的「審計委員會」負責審核公司內部控制制度、遵循相關法令及公司存在或潛在風險的管控。
稽核室	獨立內部稽核單位負責內稽內控，定期查核子公司相關財務及業務方面，內部控制制度設計及執行的允當性，督導內部控制及完成年度稽核計畫，於董事會向董事會成員提出報告，追蹤後續改善情況。
風險管理組	依循 ISO31000 風險管理準則建立相關應對政策和流程，執行董事會核定的風險管理政策。每年至少召開一次風險管理委員會，並向董事會提出報告風險管理執行情形。
各部門/廠	各策略、財務、法務、資訊、人資、環安、研發、製造及銷售相關部門制訂政策，以統整重點策略方向。各功能部門與子公司透過定期會議，建立良好雙向及橫向溝通機制，以因應可能風險的管理。

2. 風險管理流程

確認營運及策略目標，以建立風險管理的重點，檢視各類風險趨勢報告，了解產業、經濟趨勢的機會與風險，結合公司已發生的風險紀錄，透過風險辨識、風險分析了解可能對營運目標造成的風險。經由風險評量的分級管理，決定風險處理的計畫與措施，並在整個過程中進行紀錄、溝通與諮詢及監控與回顧。

以每 3 年進行一次風險大調查，各功能單位則每一年進行風險審視，確保對風險的辨識及因應管理及控制措施的有效性，以避免風險造成營運及財務的損失，及時擬定因應措施。已於 2022 年進行全面風險辨識大調查，2024 年完成風險有效性審視。

風險鑑別與策略

合勤投控與子公司各功能單位依專業分工進行細部風險鑑別，透過壓力和敏感度分析辨識風險發生的衝擊強度，交叉分析風險發生可能性，計算出風險值，並以這些風險是否曾發生、可接受的程度及短中長期影響，辨識出重大風險。

針對風險擬定降低、轉移或避免風險的管理策略及因應方案，同時依評量出的重大風險擬定企業營運持續計畫 (Business Continuity Plan) 並進行情境演練，而在緊急與重大事件發生時，合勤投控也啟動危機事件處理機制，由各子公司總經理擔任指揮官，召集相關單位，編制功能小組，擬定應變措施，並發佈溝通訊息，確保資訊透明，以持續有效管理企業風險，使營運不中斷，達到永續發展目標。

公司每年度進行內控自評，針對各相關單位可能對應各種風險情境，判斷風險控制的有效性，考量公司外部環境與商業模式改變的影響，進行監督與改善，持續管理公司風險。

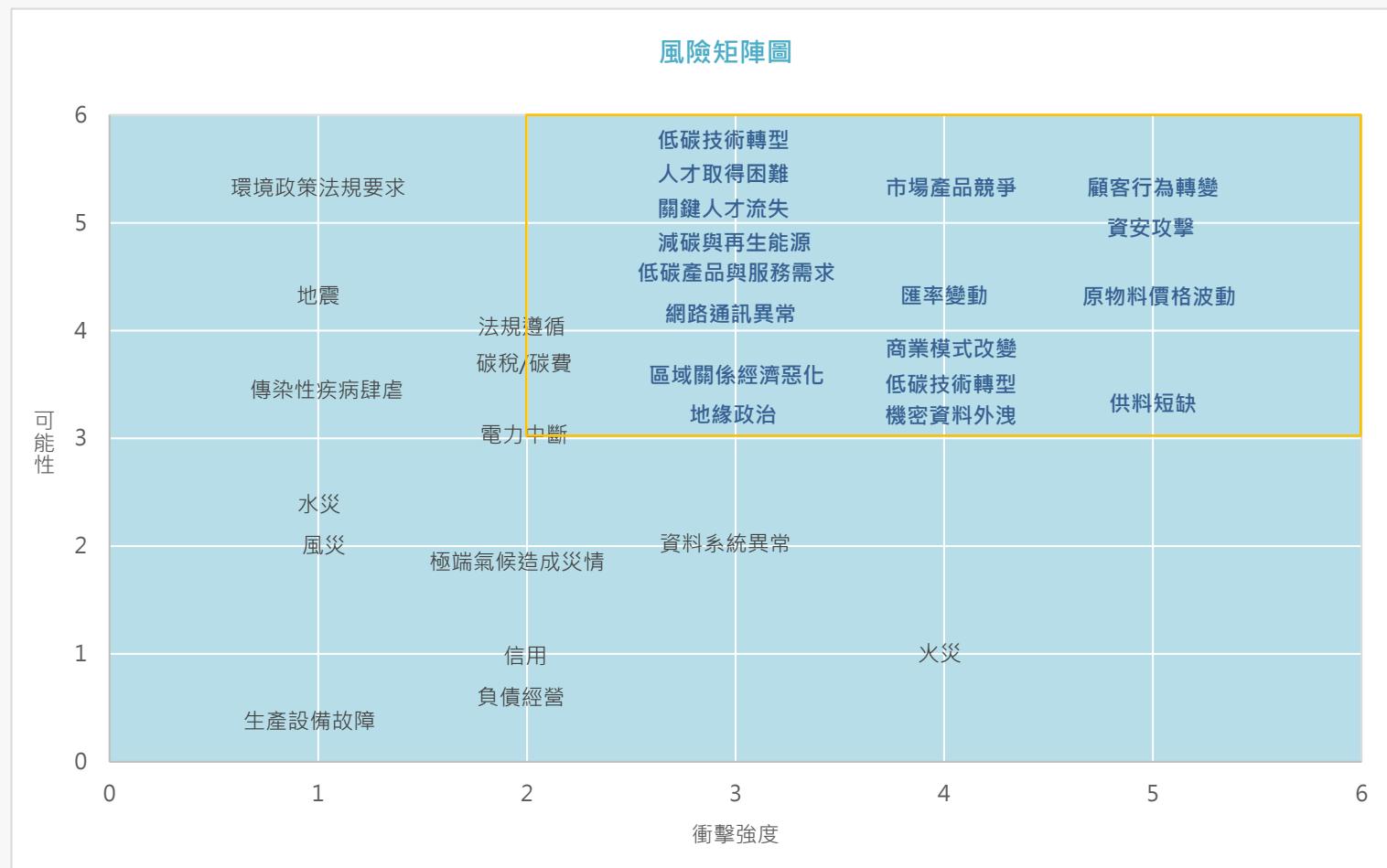
風險鑑別矩陣圖



風險鑑別與因應

合勤投控積極面對風險變化的挑戰，依據地緣政治、經濟、科技、環境、社會等面向，列出決策風險、經濟風險、財務風險、資安風險、市場風險、供應鏈風險、氣候變遷風險、人力資源風險類別共 55 項風險，評估可接受程度列出 27 個風險項目，依衝擊強度與發生可能性進行評估，以風險值大於 9 決定出影響公司營運的 16 項重大風險，進行風險管理。

合勤投控長期關注的重大風險包括，因匯率波動所造成的財務風險、供應鏈短缺及因數位化提升所產生的資訊安全風險等，同時也參考世界經濟論壇(WEF)公布的全球風險報告，每年持續辨識出預計會對公司業務產生長期影響，新出現的新興風險，以積極掌握風險變動趨以研擬因應對策。合勤投控依 [2025 全球風險報告](#)，辨識出 3 項近 3~5 年產生的新興風險，包括客戶對地緣政治風險的疑慮、通膨導致的營運成本上揚、客戶對減碳及再生能源使用的要求，使公司對再生能源及碳權需求更加迫切，合勤投控分析其潛在衝擊，並積極採取減緩措施因應。



重大風險鑑別與因應措施

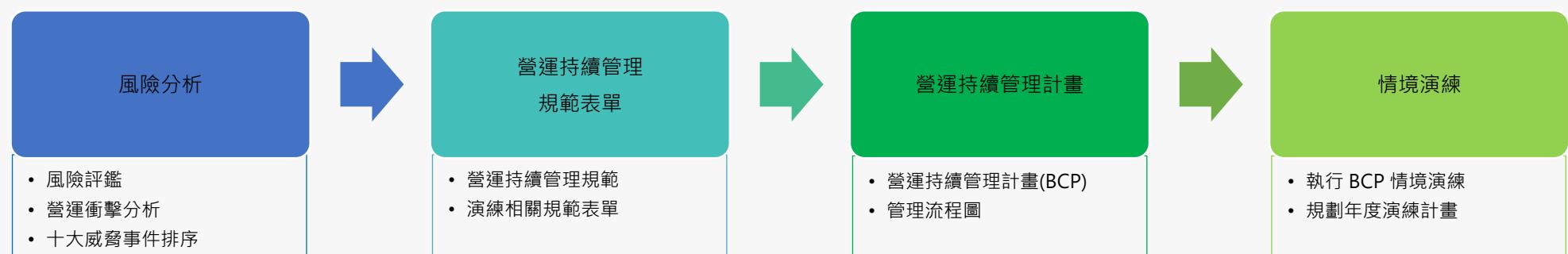
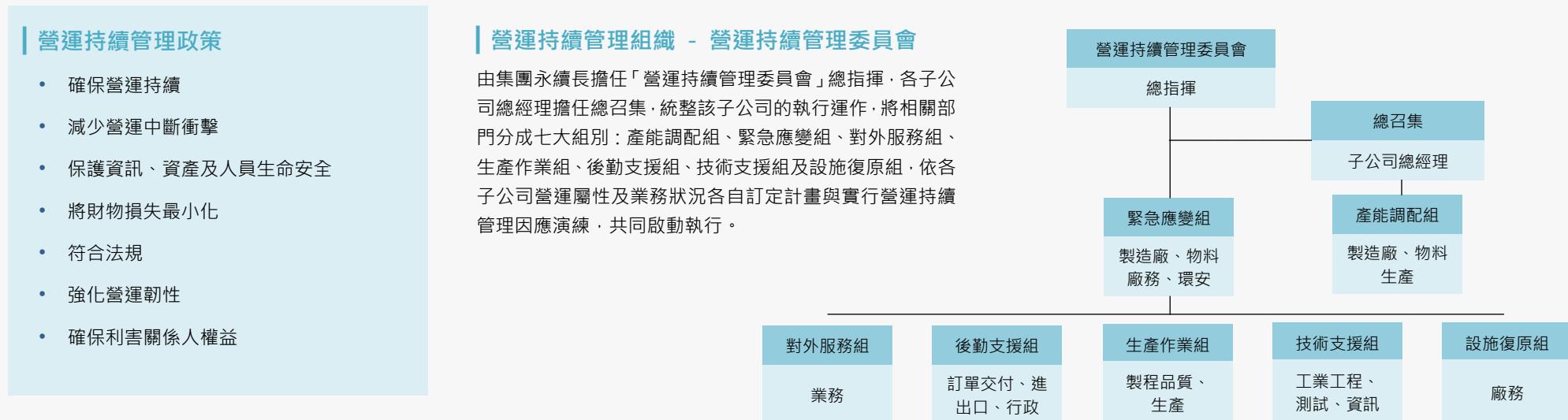
面向	風險類別	描述	潛在衝擊	因應措施	內容對應
新興風險 (3-5 年)					
決策風險	地緣政治衝突	中美關係持續緊張，牽動兩岸關係惡化，而俄烏戰爭也使全球經濟持續面臨挑戰	<ul style="list-style-type: none"> 客戶為規避地緣政治風險，要求公司移轉生產據點，新生產據點的投入衍生成本增加 地緣政治衝突，影響營運及供應鏈運作 	<ul style="list-style-type: none"> 因應地緣政治風險，已進行新生產據點的布局 制定營運持續計畫 (BCP)，以因應造成的供應鏈或生產中斷等情境，並透過定期演練持續檢討與優化，確保危機管理與應變機制融入日常營運。 評估產生地緣政治風險的市場，制定應對策略 	公司治理: 四.風險管理 :營運持續管理
經濟風險	經濟景氣變化	全球經濟預測開始轉趨下行	通膨與市場變局，造成業務衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 藉商情蒐集或市場調查，了解市場情況提前因應 因應中美貿易戰變局，優化產能配置，強化與客戶及供應鏈合作關係 	
氣候變遷風險	減碳與再生能源	各國持續訂定淨零排放目標及修訂相關環境法令，客戶為達成自身淨零減碳的目標，轉而對供應商提出減碳與加入相關國際倡議的要求，此外綠色能源的價格波動，也造成碳權購買的不確定性	<ul style="list-style-type: none"> 為符合國際淨零排放目標及環境法規，可能須調整生產流程、能源使用方式和排放控制措施，增加了遵循成本和風險 需要投入更多資源進行綠色產品研發，增加研發成本 為達成客戶對減碳及再生能源使用要求，公司需投入更高的支出成本 台灣再生能源不足，對公司為達到減碳的目標提高執行難度 	<ul style="list-style-type: none"> 辨識氣候變遷風險及機會，進行風險減緩措施，評估營運衝擊及財務影響 訂定減碳目標與策略，啟動碳排放管理，進行太陽能的建置 	環境保護: 一.氣候變遷
重大風險					
財務風險	匯率利率變動	匯率、利率變動影響全球經濟發展	公司外銷比例高，匯率變動造成的匯兌風險	掌握市場資訊及匯率走勢，適時採取避險作業	113 年年報 P84
資安風險	資安攻擊	涵蓋人為錯誤到惡意攻擊的各種威脅，主要風險包括資料洩露、網路攻擊、社交工程、內部威脅、物理安全以及自然災害或事故。透過適當的資訊安全政策和控制措施，降低風險	資料系統異常、資安攻擊，影響營運、財務損失	<ul style="list-style-type: none"> 成立跨部門的「資訊安全管理委員會」，由總經理擔任召集人，並設立專責資安長，統籌資訊安全政策推動及資源調度事務 同仁必須完成每年必修資安課程，不定期接受郵件社交工程演練，以增強員工資安意識與警覺性 導入 SBOM 開源軟體清單、參與 CMMC2.0 認證及評估導入 NIST CSF 成熟度評估框架，透過治理、辨識、保護、偵測、回應及復原六面向強化防護能量 	公司治理: 五.資訊安全管理
	機密資料外洩		機密資料外洩，勒索軟體，深偽技術的詐騙	做好資料分類分級、人員角色及職務權責定義，透過資料外洩防護(DLP)解決方案，協助預防對敏感性資料進行不安全或不當的共用、傳輸或使用	公司治理: 五.資訊安全管理

面向	風險類別	描述	潛在衝擊	因應措施	內容對應
市場風險	顧客行為轉變	顧客偏好改變，使其在選擇產品或服務時，產生與過去不同的考量	無法及時因應市場需求，導致公司營收影響	<ul style="list-style-type: none"> 掌握市場趨勢，了解客戶需求，提前布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 	
	市場產品競爭	市場競爭狀態改變，所屬客戶及市場重新分配	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 優先掌握市場脈動，滿足客戶需求，提升滿意度 訂定「專案風險管理管理辦法」，於新產品規劃時，進行風險管理計劃，確保新產品開發時即時管理風險 	
	低碳產品與服務的需求	<ul style="list-style-type: none"> 因全球或地區性的永續意識提升，使顧客在選擇產品或服務時，產生與過去不同的考量 客戶對產品的低耗率量，再生材質所開發的產品需求逐漸增加 	<ul style="list-style-type: none"> 高耗能或高排碳產品與服務，不符市場需求而面臨淘汰 針對綠色產品設計而衍生額外的成本，造成產品整體價格提高 	<ul style="list-style-type: none"> 掌握綠色產品市場趨勢，了解客戶需求，提前布局新產品與核心技術的開發 開發綠色產品技術，以減少使用或待機的耗電量 	113 年年報 P100
供應鏈風險	供料短缺	供料短缺、重要原物料、耗材供應延遲、中斷	影響交期	<ul style="list-style-type: none"> 建立永續供應鏈夥伴關係 依廠商生產製造基地做分散風險管理 積極開發新料源，避免遭少數供應商壟斷 建立安全庫存 	夥伴關係: 二.供應商管理
	原物料價格波動	因市場與國際經濟情況轉變，使得原物料價格波動	造成成本上漲	<ul style="list-style-type: none"> 建立原料價格風險管理機制 採購集團化，以原物料供應鏈的管理能力，因應大環境變化 商情蒐集或市調，了解市況提前因應 	夥伴關係: 二.供應商管理
氣候變遷風險	低碳技術轉型	公司已持續產品的節能減碳設計，產品製程上的改善	因氣候變遷議題的因素，在現有條件下採用創新製程或處理程序，或改變服務的提供方式，而造成財務的支出	<ul style="list-style-type: none"> 產品使用可回收材料 產線製程自動化 以高耗能、低能源使用效率的設備，為節能優先目標 	永續產品
人力資源風險	人才取得困難	人力市場競爭激烈，影響招募	無法及時招募人力，影響公司業務發展，更失去競爭優勢	<ul style="list-style-type: none"> 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 	友善職場 一.多元包容任用 二.人力資本發展
	關鍵人才流失	產業變動、經濟狀況造成人才流動			

3. 營運持續管理 (BCM)

為確保公司在面對各種造成營運中斷的威脅時，能強化營運復原力，維持營運韌性，持續業務、生產及管理活動不間斷，以保障公司及利害關係人的利益，並符合客戶對公司營運持續性要求，合勤集團執行營運持續管理與計畫專案，藉由實施營運持續管理作業，將災害發生時所帶來的衝擊和中斷時間降至最低。

公司制定「營運持續管理作業規範」進行營運持續管理計畫的運作，同時成立「營運持續管理小組」為計畫單位，並由各子公司成立執行小組，依公司營運風險分析，訂定風險營運持續計劃(BCP)，建構完整的危機管理及災害應變管理機制，每年持續針對特定風險情境進行演練並且進行改進與追蹤，將營運持續植入其日常運作和管理流程。



營運持續管理計畫 (BCP)

邀請專家針對公司現行的營運持續管理執行措施進行審視，透過訓練課程進行討論與對現行的流程進行修訂。

同時經現況風險分析結果顯示，供應鏈中斷、生產中斷為近年影響營運的兩大風險事件，合勤集團子公司分別針對營運情況建置供應鏈中斷營運持續計劃書、生產中斷營運持續計劃書，並針對造成供應鏈中斷情境及生產中斷的戰爭、火災情境進行演練，建立營運持續管理系統，建構完整的危機管理及災害應變管理機制，並規劃每年定期持續演練及改進，將營運持續植入其日常運作和管理流程。



▲營運持續管理計畫受訓

戰爭生產中斷演練

模擬情境	面臨戰爭威脅，造成經濟封鎖，進行第三地異地備援
演練目標	6 個月復原生產
演練流程	<ol style="list-style-type: none"> 產能調配組評估，生產中斷時間達 6 個月以上，營運持續管理委員會決定啟動 BCP 產出物料轉移計劃 生產 recovery plan 通知客戶預估更新交期 
改善成果	銷售狀況評估、生產排程時間依客戶別分工，加速產生報表

火災生產中斷演練

模擬情境	因電線走火，盟創新竹廠包裝課生產活動中斷
演練目標	3 週復原生產
演練流程	<ol style="list-style-type: none"> 工安通報相關單位並滅火，進行受損評估，通報產能調配組 產能調配組評估，生產中斷時間達 2 週以上，報告召集人 因受損無法於 2 週內復原，營運持續管理委員會決定啟動 BCP 廠務、IT、產線盤點，報告受損情形、如何恢復、預計恢復時間 建立克難式生產線及生產流程系統 業務通知客戶，更新交貨日期 
改善成果	加強通報人員對通報單位緊急聯絡速度

資安備份與災難復原演練

合勤投控資訊安全管理每年執行關鍵應用系統災難復原模擬演練，訂定災難事故發生時最大可容忍資料遺失時間 (RPO) 及最大可容忍資訊服務，確保公司在關鍵時刻發揮災難應變能力。詳細內容參閱五. 資訊安全管理章節

五. 資訊安全管理

合勤投控致力於透過科技創新及與關鍵夥伴的緊密合作來優化網路安全、推動數位轉型，並創造值得信賴且安全的網路世界。身為擁有資訊安全軟硬體設備與技術能力兼具的網路通訊大廠，且有業界最廣泛多樣的資訊安全解決方案組合，面對日益嚴峻的資安威脅，我們取得 ISO 27001 資訊安全認證，持續強化網路和資訊安全的整合性，確保產品資訊安全，同時提升員工資安意識，評核供應商資訊安全及對客戶與合作夥伴智慧財產安全的保障。

資訊安全管理政策

以合勤投控資訊安全管理架構「治理」方向的「政策制定」工作，制定資訊安全政策，為達成資訊安全，訂定資訊安全管理作業規定、措施、標準、規範及行為準則等，並反映資訊技術及公司業務等最新發展狀況，確保資訊安全實務作業之有效性。資訊安全管理規範及行為準則，依照國際標準 ISO 27001 制定，包括：《網路安全管理辦法》、《軟體資產管理辦法》、《個人電腦設備服務及管理辦法》等。

為落實資訊安全管理，相關的資訊安全管理，以書面或電子方式告知公司員工、連線作業之子公司及提供資訊服務之廠商共同遵行。

資訊安全目標與成果

永續目標	重大議題	營運影響力	執行行動	績效指標	2024年目標	2024年成果	達成狀況	未來目標				
								2025短期	2027中期	2030長期	SDGs	
落實 永續 經營	資訊 安全	確保資訊資產的機密性，以符合法規，並取得客戶信任	鑑別資安管理風險，防止資安事件衝擊 提升員工資訊安全意識與知識	資訊安全教育課程完訓率	>99%	100%	✓	>98%	>98%	100%	SDG 8 就業與經濟成長	
				重大資安事件件數	0	0	✓	0				
				每年取得 ISO 27001 認證	每年取得	取得	✓	每年取得				
				通過 ISO17025 資安認證實驗室	-	-	-	通過 ISO17025				



2024 年資訊安全管理亮點成果

網路安全

- 部署邊界防火牆、入侵偵測與防禦系統 (IDS/IPS) 以及虛擬私人網路 (VPN) 以保護網路邊界並確保安全的遠程連接。
- 實施多因素認證 (MFA) 並建立細粒度的存取控制策略，強化用戶認證與授權。
- 使用資料外洩防護(DLP)技術，防止未經授權的資料存取。
- 進行資料分級，監控資料完整性。

資料安全

- 實施資料和磁碟加密，確保資料的機密性。
- 使用資料外洩防護(DLP)技術，防止未經授權的資料存取。
- 進行資料分級，監控資料完整性。

應用程式 安全

- 進行動態和靜態應用程式測試，檢測應用程式的弱點。
- 部署 Web 應用程式防火牆 (WAF)，保護 Web 應用程式免受攻擊。

裝置安全

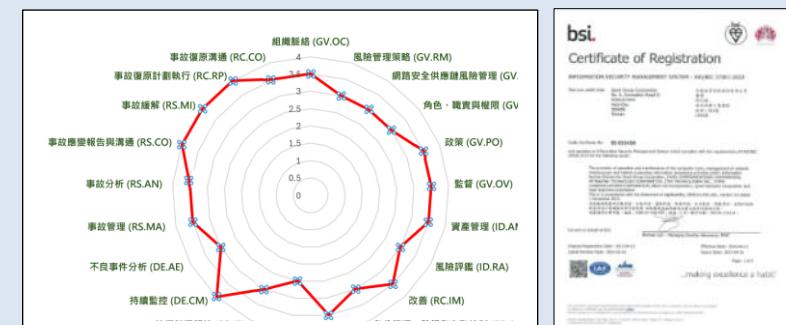
- 部署端點檢測與回應 (EDR)，實施 MFA 並定期掃描和修補端點漏洞。
- 定期進行弱點掃描和滲透測試，修補系統弱點。
- 資安管理儀表板，用於攻擊追蹤與事件分析。

制定 AI 策 略與指引

- 制定生成式 AI 策略與使用指引，保障資訊安全並鼓勵工程研發人員學習 AI 輔助設計以提升效率。

取得 ISO 27001 標準認證

- 為確保所有資訊的機密性、完整性、可用性，於 2015 年起，通過 BSI 驗證機構審查，取得 ISO 27001:2013 標準認證，並於 2024 年完成 ISO 27001:2022 轉版驗證，合勤投控持續以嚴謹的態度落實 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 管理精神，持續精進資訊安全管理與技術，為客戶資料安全把關。
- 依 ISO 27001:2022 標準要求，建立各項管理文件，每年進行資訊資產清冊盤點及更新，並執行風險評鑑、營運衝擊分析、災難還原演練、帳號權限查核、弱點漏洞掃描、滲透測試與社交工程演練各項資安工作。



TCSA 單向績效 資安獎項

- 2023~2024 連續兩年獲得 TCSA 資訊安全領袖獎，打造永續創新合勤，建構資安防護韌性。



| 資訊安全組織

專職資安組織：合勤投控設有專職資安長，統籌資安策略規畫，於 2014 年依 ISO27001 所訂定資訊安全組織架構，成立專職資訊安全團隊，由資安長領導，負責擬定資訊安全策略與目標、監控資安事件與活動、執行各項資訊安全工作與專案、辦理資訊安全宣導教育訓練。

董事長室直接管轄：因應資安的威脅與日俱增，「集團 PSIRT 委員會」(Product Security Incident Response Team · PSIRT)，於「資訊暨產品安全管理處」下轄分別為資訊安全與產品安全管理部門，並直屬董事長室管轄，持續監控潛在外部威脅，立即回應安全問題。

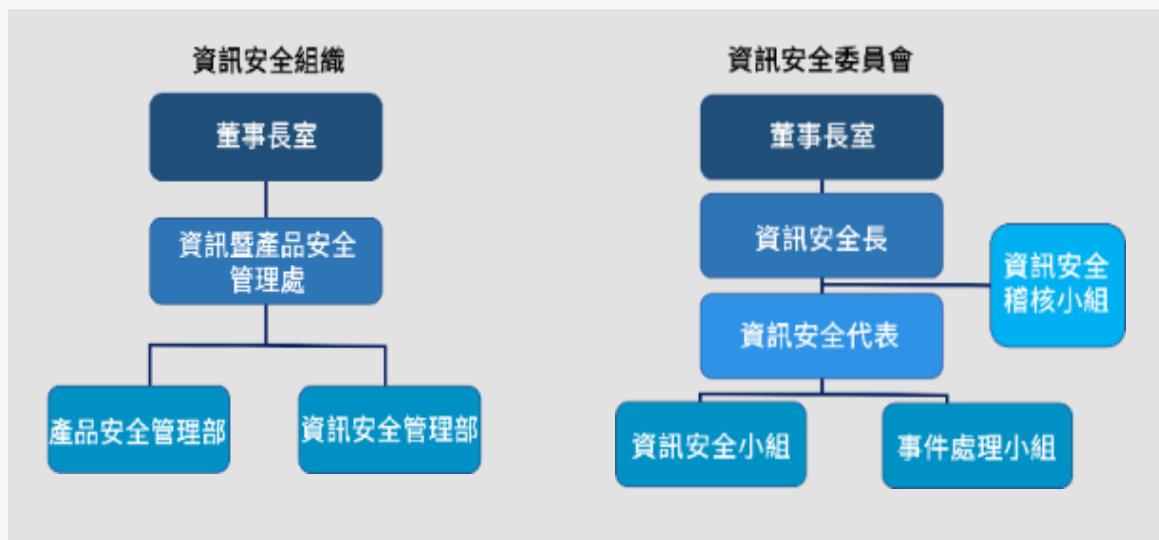
董事會監督：每年定期審查資訊安全工作執行狀況，並召開管理審查會議，以持續推動及改善資訊安全管理制度。每年至少一次向董事會報告資訊安全執行計畫與執行情形，確保內部資安管理機制持續有效運作。

| 資訊安全技術人力及投資

合勤投控於 2017 年成立專責的資訊安全及產品安全部門，並有獨立的資安專責人員，目前共有 20 位，40%為資深員工、60%新手員工。其中 8 位同仁取得資通安全專業證照 CCISO 資安長認證、ISO27001 主導稽核員、ECIH 資安危機處理員、ECSA 安全運營中心 SOC 分析師、CTIA 威脅情資分析專家證照、CEH 駭客技術專家證照、TCSE 趨勢認證資訊安全專家、CCNA 思科認證網絡工程師)。

為進一步提升企業對駭客入侵的偵測與應對能力，合勤投控與法務部調查局於 2024 年 12 月 11 日簽署「國家資通安全聯防、營業秘密保護與情資分享合作備忘錄」，旨在加強威脅情資共享與聯防協作，提升事件應對及法律支援能力，並藉資安演練強化應變能力，進一步加強國家資安防護。此外，持續協助產品通過德國 BSI 資安認證，提升資訊安全防護，並打造有效的資安防禦網。亦參與 2024 年臺灣資安大會，展示專為各領域量身打造的資安解決方案，促進學界與業界的交流，提升公眾對資安議題的關注。

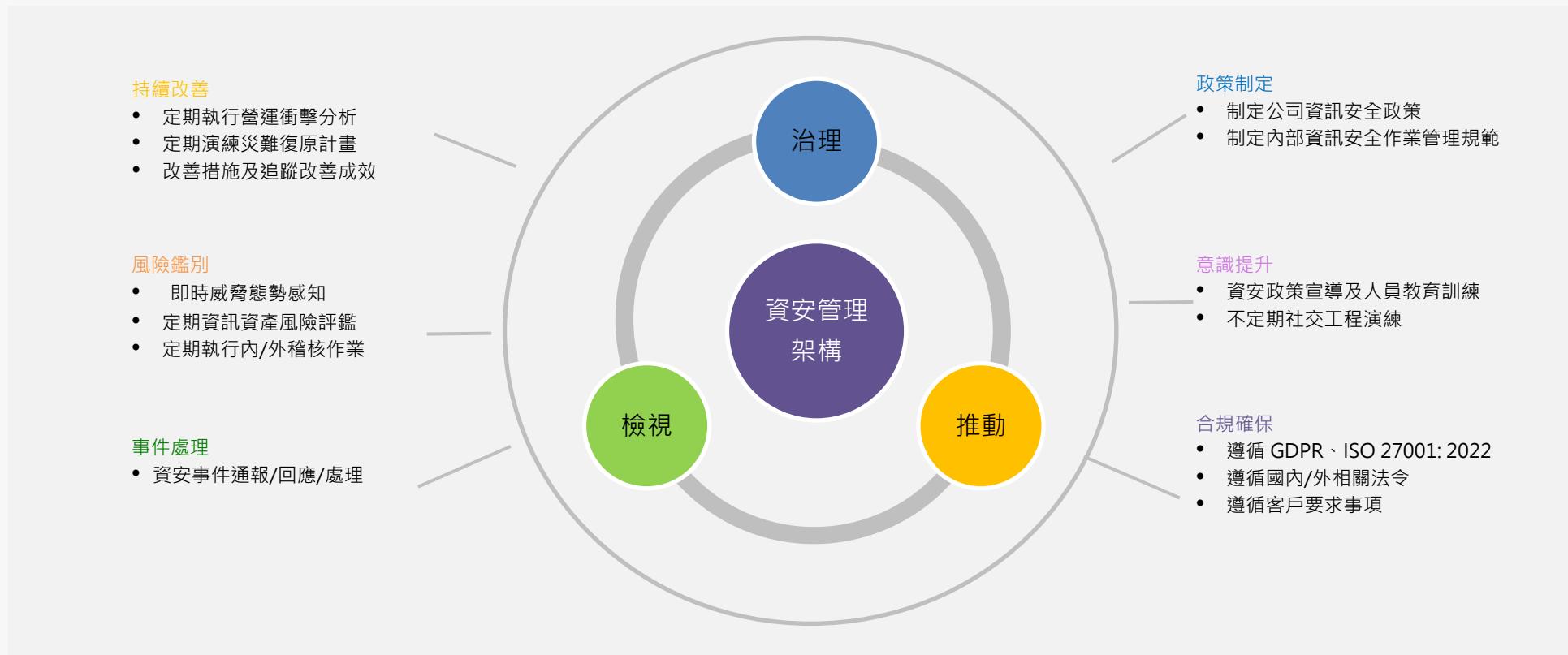
參加及贊助 2024 CGGC 網路守護者挑戰賽，推動資安人才培育，提供實戰經驗，助力資安領域專業發展。這些行動展示了合勤在資安防護、人才培養及技術創新上的持續投入，為數位化轉型中的企業與社會提供強大的安全保障。



資訊安全管理架構

合勤投控為強化資訊安全管理，建立安全及可信賴之電子化作業平台，確保資料、系統、設備及網路永續運作，並在兼顧資訊安全與工作效率下，執行資料處理、傳送及儲存之安全控管機制，建立了完整的資訊安全管理架構。

資訊安全管理架構以治理、推動、檢視為三大管理方向，設置資安組織，制定資訊安全政策，進行意識提升，並通過 ISO 27001 資訊安全認證定期審核，確保符合規範，由資安事件的處理，執行風險鑑別與內外部稽核，定期執行營運衝擊分析與災難復原演練，從而進行改善措施，並追蹤改善成效。



資訊安全管理範圍

本公司資訊安全管理涵蓋 4 大範圍控制措施，避免因人為疏失、蓄意或天然災害等因素，導致資料不當使用、洩漏、竊改、破壞等情事發生，對組織帶來各種可能之風險及危害。

- 組織控制措施
- 實體控制措施
- 人員控制措施
- 技術控制措施

資訊安全管理制度

合勤投控建置符合國際標準之資訊安全管理制度 (Information Security Management System, ISMS) · ISO/IEC 27001:2022(含資訊安全管理制度國家標準 CNS 27001:2014) 驗證，這是自 2015 年導入及驗證資訊安全管理制度後，連續 9 年皆通過資訊安全管理驗證及定期審查，持續落實資訊安全管理，透過三年一次重新評鑑取得驗證，以及期間之定期審查，持續進行管理與技術的改善與優化。

資料防護系統機制

合勤投控資訊安全團隊自建資安監控中心(SOC, Security Operations Center)，透過資料蒐集與大數據平台，建立安全情資與資料庫，結合使用者及設備行為分析與機器學習，進行各項多維度關聯分析，從以偵測資安事件或異常連線等行為，提供即時預警機制，即時掌握內外部資安威脅，立即處理資安事件，將資安損害降至最低。

資安風險管理

為確保營運的永續運作，避免重要資訊系統因重大災難事件而導致服務無法持續的風險，合勤投控定期進行資訊安全風險評估，以調整永續經營政策，檢視各項法規，以及評估與修正公司內部的資訊安全規章，以確保符合法規及有效性。

也針對同仁進行資訊安全的宣導與教育訓練，並進行社交演練，以提升同仁資訊安全意識，確保資訊安全觀念能融入日常作業中。同時也定期進行資訊資產風險評鑑、執行內/外稽核作業，與營運核心資訊系統之持續營運能力的備援切換演練，以定期執行營運衝擊分析、演練災難復原計畫，並進行改善措施與追蹤改善成效。

• 資安警訊通報與事件管理

根據資安事件管理規範，確保公司資訊安全事件通報、分類、分級、處理、統計及追蹤之作業制度化並系統化。當資訊安全事件發生時，迅速通報及應變處理，並在最短時間內回復，以確保各項業務之正常運作。導入進階持續性威脅 (ATP) 監控與資安監控中心 (SOC) 的運作機制，偕同外部資安專家的資源，資安維運與應變小組人員迅速掌握資安警訊通報及情資事件，強化並加速偵測與回應機制。

• 備份與災難復原演練

合勤投控每年定期進行災難復原演練，確保公司在關鍵時刻發揮災難應變能力，以災害復原機制快速回復至企業正常或可接受的營運水準，達到關鍵應用系統能持續運作並確保企業的營運不中斷。備份管理員每年至少一次進行備份資料之復原測試，2024 年針對 6 大關鍵應用系統，選取了 15 份備份儲存媒體，成功完成備份資料之復原測試。2024 年度災難復原演練結果顯示，災難事故發生時最大可容忍資料遺失時間 (RPO: Recovery Point Objective) = 5 小時，災難事故發生後，最大可容忍資訊服務: Recovery Time Objective) = 20 小時。

近三年演練結果，皆達到公司設定目標，詳細統計資料如下表：

	目標	2022 年	2023 年	2024 年
每年執行關鍵應用系統災難復原模擬演練，以保證企業的營運不中斷	RPO <= 10 hrs.	7 hrs.	5 hrs.	5 hrs.
	RTO <= 24 hrs.	19 hrs.	20 hrs.	20 hrs.

註 1 : RPO: Recovery Point Objective 災難事故發生時，最大可容忍資料遺失時間

註 2 : RTO: Recovery Time Objective 災難事故發生後，最大可容忍資訊服務復原時間

• 社交工程演練

為加強員工資安意識與防範電子郵件詐騙，每年進行 2 次社交工程演練，以達到員工對資訊安全的教育與意識宣導。

• 資安教育宣導

建置內部資訊安全網站，透過「資訊安全網站」提供同仁即時的的資訊訊息，以提升資訊安全的認知能力，加強資安風險意識，促使全體人員瞭解資訊安全的重要性，認識各種可能的安全風險與因應方式，以維護整體資訊安全。

• 資安教育訓練

完成線上必修資安課程，內容包括資安政策、使用與規範，而所有同仁每年須依不同層級人員完成資訊安全課程，促使人員了解資訊安全的重要性及各種可能的安全風險，提升資安意識，並遵守相關資安規定。

2024 年資訊安全課程：開設「個人篇、行動設備安全、資訊安全概論」課程，共 1,919 人次修課，完訓率 99.5%。

2. 產品資訊安全

為了持續監控潛在外部威脅，立即回應安全問題，合勤投控成立集團 PSIRT 委員會下轄的產品安全管理部，規劃與實施各項產品安全控制措施，協同各公司產品安全代表，找到需要改善的流程及要點，透過機動、持續地修正，並開始訂定安全架構設計原則、原始碼安全檢測、產品安全驗證，從根源去解決，將產品設計融入資安。

於 2021 年加入 NIST CNA 編號管理者，成為 MITRE 通用漏洞揭露計畫的 CVE Numbering Authority (CNA)成員，負責評估漏洞風險與影響，並於 2023 年 6 月獲得 NVD Acceptance Level "Provider" 的最高等級認證，強化產品漏洞管理與安全機制，提升品牌信譽，同時，藉由取得國際成員資格，透過這種外部力量的約制，期望讓產品安全在內化的力量能夠加快，加速 Security by Design 的實踐，在研發過程都需符合安全設計原則，保護合勤投控資訊資產免於內、外部的各項風險衝擊，確保公司資訊安全管理制度的機密性、完整性與可用性。



3. 智慧財產保護

隨著通訊技術的演進與市場需求成長，合勤投控積極開發各類通訊產品，維護公司創新技術能力的競爭優勢，及保障所有利害關係人的利益，合勤投控相當重視智慧財產與機密商業資訊的保護與管制。

| 智慧財產管理系統

為促進組織運用智慧財產創造優勢及價值，公司擬定智財管理策略，建立一套藉由智慧財產權來創造公司價值的運作模式。同時制定有「智慧財產權程序管理辦法」，訂定智慧財產權的管理目標、運用政策及管理維護。並採用智慧財產管理系統(Taiwan Intellectual Property System, TIPS)，以強化公司之智慧財產管理制度，提昇公司競爭力。

| 專利保護

公司重視各類專利的開發，透過宣導教育、獎勵制度及人才培訓管理系統層面，提升公司在智慧財產上的競爭力。

- 獎勵：**鼓勵研發同仁申請專利提案，制定「員工創作發明提案獎勵辦法」鼓勵同仁積極從事創新研發，提供創作提案、專利申請提案及發明專利獎金，持續累積包含專利權、著作權、商標權、營業秘密與專業技術等智慧資產。
- 培訓：**開辦專利相關課程，以產品開發相關同仁為主要授課對象，介紹有價值專利的定義及公司專利提案申請流程，以提昇專利品質。

| 供應商智慧財產保護

同時也要求供應商符合智慧財產保護，於與供應商採購合約中明訂，供應商交付之標的物，不致侵害他人專利權、商標權、著作權、或其他權利。

| 宣導培訓課程

為厚植自身研發能量，公司將智慧財產權列為新進同仁必修課程，課程內容包含專利制度的介紹與防止侵權的宣導，以執行智慧財產管理訓練，與員工共同提倡智慧財產保護責任及義務，採行保密協議措施，以保護智慧財產。

同時公司全員每年須完成 CSR 課程，課程包含智慧財產權保護，要求全體同仁應維持公司及客戶機密資訊的保密性，並有義務保護且不得傳達或取得該資料給公司內外未經授權閱讀的個人、公司或團體。

2024 年營業秘密保護規範課程完訓率: 99.7%

2024 年無違反專利侵權案件

| 夥伴關係

- 一. 客戶關係
- 二. 供應鏈管理



一. 客戶關係

客戶服務政策

本公司致力於傾聽客戶聲音，以服務品質創造價值，達成客戶滿意。將客戶的申訴事宜視為最優先課題，秉持迅速、誠信的態度，誠心接受客戶的批評指教，力求商品及服務品質的改善。

客戶服務承諾

提供創新的設計、製造與服務，及時交付具競爭力與高品質的產品與服務，確保客戶滿意。

客戶關係目標與成果

重大議題	營運影響力	策略行動	績效指標	2024 年目標	2024 年成果	達成狀況	未來目標			SDGs
							2025 短期目標	2027 中期目標	2030 長期目標	
客戶關係管理	獲得客戶滿意與信賴，以取得更大利潤	順暢有效率的客戶溝通 落實客戶資訊保護機制	客戶滿意度 (盟創滿分 10、兆勤滿分 5)	盟創>9.0 兆勤>4.3	盟創 9.28 兆勤 4.36	✓	盟創>9.0 兆勤>4.3	盟創>9.0 兆勤>4.3	盟創>9.5 兆勤>4.5	 多元夥伴關係

1. 營業秘密及機密資訊保護

合勤投控相當重視機密商業資訊的保護與管制，以保障所有利害關係人的利益。為保護合勤投控及客戶的機密資訊，合勤投控取得資訊安全管理系統國際標準 ISO27001 並落實管理，每年執行兩次社交工程模擬演練，提升員工對於釣魚信件的警覺性。制定「機密文件分類管理辦法」，將機密文件等級規範合宜的保管方法及相關保護措施，協助公司營業秘密與內部機密文件之管理。

在與第三方簽訂合約時，要求其遵守資訊保密規定，明訂雙方同意因履行合約的內容，在知悉或持有他方機密資訊時，應負保密責任，非經他方的書面同意，不得以任何形式向他人揭露、提供或使他人得以取得他方之機密資訊。並要求雙方應採取必要措施，防止機密被竊或洩露，其中包括客戶資訊均由特定相關單位經手，並確保其有權使用的員工，不得揭露他方的機密資訊。針對所有新進員工均須完成機密資訊及營業秘密保護之教育訓練，每年也針對全體員工進行教育訓練，提升員工對機密保護的意識。同時加入「台灣營業秘密保護促進協會」，持續追蹤相關法令變化及業界狀況。

2024 年營業秘密保護課程完成率

子公司	完成率
盟創科技	98.3%
無錫盟創	99.8%
合勤科技	100%
兆勤科技	100%
總計	99.7%

2. 客戶溝通平台

合勤投控旗下子公司建立客戶關係管理系統，提供與客戶間及時有效率、高品質且互動密切的資訊交流與問題解決服務。而合勤科技遍布海外各地的經銷夥伴更是我們與全球客戶溝通的最佳平台，我們定期舉辦經銷夥伴活動，分享產品規劃與及售後服務能力，也提供線上訓練課程與完訓認證，讓經銷夥伴為客戶提供更高品質、及時的在地服務。

eITS 客服系統：

專業的客服團隊以 eITS 系統，針對品牌大客戶提供產品諮詢、問題解決方案、軟體更新及產品文件訊息、產品教育訓練課程及教育訓練平台，加強客戶的新產品技術服務能力，跟蹤和管理客戶支持任務的所有進度。

客訴平台：客服系統提供即時且透明的客訴處理平台，作為客戶溝通與反饋的主要管道。2024 年平台未發生任何重大客訴事件，顯示我們在客戶關係管理上的穩定表現。針對年度內接獲的少數個案性投訴，我們均已即時應對、妥善處理，並完成相關流程與服務的優化改進，進一步強化整體服務品質與客戶滿意度。

客服知識平台：

為讓客服人員具備更全面的專業能力，設置客服知識平台，匯集產品技術資料、問題解決紀錄等資訊，提供客服人員參考交流，並利於前線同仁或是合作夥伴查詢。

社群平台：

讓用戶相互交流和分享知識和經驗，提供包括知識庫、常見問題解答和討論區。為用戶提供個學習和交流平台，也提供我們快速反饋和改進產品的途徑。



3. 客戶滿意度調查

子公司盟創科技致力於掌握品牌大客戶的需求及期望，每年對客戶針對售後服務的滿意度進行調查、統計、分析，將客戶回饋的資料通知相關部門，以進行改善檢討，並將其改善狀況回報客戶。

客戶滿意度主要調查項目為專業技術服務品質、處理速度、問題處理有效性等，以寄發 Email 通知客戶填寫問卷，並於初步分析後，視情況與客戶窗口進行訪談溝通，以確保獲得客戶反饋的正確語意。

子公司兆勤科技以 Zyxel 為品牌，提供中小企業高品質的產品和服務及即時反應的技術支援，客戶滿意度主要調查項目為服務品質、態度與問題解決滿意度，2024 年，成功達成 99.1% 的客戶線上系統問題回覆率，在規定時間內為客戶提供了滿意的解決方案。

盟創科技 客戶滿意度 (以滿分 10 分計)

年	2021	2022	2023	2024	2024 目標
分數	9.77	9.49	9.64	9.28	9.0
受調查客戶百分比	70.0%	76.7%	89.3%	93.8%	90%

合勤科技 客戶滿意度 (以滿分 100 分計)

年	2021	2022	2023	2024	2024 目標
分數	100	98.96	98.1	94.19	90
受調查客戶百分比	100%	100%	100%	100%	98%

兆勤科技 客戶滿意度 (以滿分 5 分計)

年	2021	2022	2023	2024	2024 目標
分數	4.64	4.28	4.84	4.36	4.3
受調查客戶百分比	55%	94%	83%	79%	75%

二. 供應鏈管理

- 1. 供應鏈概況
- 2. 供應鏈管理架構
- 3. 供應鏈管理流程
- 4. 永續採購
- 5. 供應商永續能力培育



永續供應鏈成果亮點

JAC 供應鏈管理最佳實踐獎	供應商簽署行為準則 完成率 100%	77 家供應商稽核 供應商稽核改善 完成率 100%
完成 2 場供應商大會	供應商 ESG 教育課程 完成率 100%	供應商零碳學院 參與 2,987 人次 上課時數 4,218 小時 採購人員 ESG 培訓課程 完成率 100%

1. 供應鏈概況

合勤投控對供應鏈的管理，除了有競爭力的品質，更期望透過與供應商發展穩定的夥伴關係，不斷提高整體供應鏈韌性，以具體實踐永續採購。我們不僅是將供應商當作商業夥伴，更是推動永續發展的合作夥伴。

為建構具韌性與責任的永續供應鏈，我們支持並遵循聯合國全球契約（UNGC）、聯合國永續發展目標（SDGs）、OECD 跨國企業準則及國際勞工組織（ILO）核心勞工標準，並參考國際標準《ISO 20400 永續採購指南》，遵循負責任商業聯盟（RBA）行為準則，經通董事會審議制定《永續供應鏈管理政策》，政策內容明確涵蓋人權保障、勞工實務、環境保護等重點面向，要求供應商全面遵循相關國際規範與行為準則。

合勤投控除了自身進行供應商管理人員的永續培育，針對供應商也成立 ESG 供應商管理組，以供應鏈永續管理流程，導入電子化管理系統，建立規範，評估風險進行稽核，並以多方面的永續能力培育計畫進行輔導與交流，向供應商宣導減碳節能、綠色採購、人權管理等策略，共同創造永續價值。

供應鏈永續政策與承諾

- 重視供應鏈永續價值，提升供應商永續供應鏈能力
- 攜手供應商為永續發展合作夥伴，共同打造負責任供應鏈產業

供應鏈管理策略

- 集團資源整合，以策略性合作取得具競爭力成本
- 重視供應商關係、友善合作
- 實現供應鏈永續管理模式
- 力守法規承諾，落實國際倡議及標準
- 定期對供應商的品質、成本、交期、服務面向進行考核
- 與供應商共同建構綠色供應鏈

供應鏈管理目標與成果

重大議題	營運影響力	策略行動	績效指標	2024 年目標	2024 年成果	達成狀況	未來目標			SDGs
							2025 短期目標	2027 中期目標	2030 長期目標	
永續供應商	供應商的永續管理，將強化與供應鏈的夥伴關係，實踐公司的永續價值	• 實現供應鏈永續管理模式 • 建立永續供應鏈夥伴關係	關鍵供應商簽署企業社會責任承諾書完成率	盟創 80% 合勤/兆勤 100%	盟創 84.8% 合勤/兆勤 100%	v	盟創 80% 合勤/兆勤 100%	盟創 90% 合勤/兆勤 100%	17 持續經營 多元夥伴關係	
			關鍵供應商社會責任自評表	盟創 80% 合勤/兆勤 100%	盟創 100% 合勤/兆勤 100%	v	盟創 80% 合勤/兆勤 100%	盟創 90% 合勤/兆勤 100%	多元夥伴關係	
			關鍵供應商 ESG 宣導課程完成率	盟創 80% 合勤/兆勤 100%	盟創 100% 合勤/兆勤 100%	v	盟創 80% 合勤/兆勤 100%	盟創 90% 合勤/兆勤 100%	多元夥伴關係	

供應商的主要採購類別

盟創科技：採購的原物料與零組件主要包括有積體電路、電路板、顯示面板、機電元件、機構件及包材類等類別；生產耗材則為製程用錫膏與錫絲等消耗性物料。2024 年盟創各據點採購交易前 80% 之原物料、零組件與生產耗材供應商家數共有 454 家，主要分布於台灣、中國大陸、香港、馬來西亞、韓國、新加坡、美國等國家，其中關鍵供應商 75 家。

合勤科技：成品供應商主要採購類別為客戶端設備、中央辦公室設備、有線和無線接入網絡設備、移動寬帶解決方案。2024 年成品供應商家數共 9 家，前 3 大主要供應商涵蓋 98% 的進貨金額，主要分佈台灣、大陸及泰國，其中關鍵供應商 3 家。

兆勤科技：與最終組裝廠(ODM)合作，協力開發通訊產品，並向供應商採購成品，透過兆勤的銷售管道，提供客戶具有價值的產品、服務與解決方案。成品供應商家數共 14 家，前 4 大主要供應商涵蓋了 90% 的進貨金額，分布於台灣與中國，主要生產基地位於中國，並可彈性提供客戶於台灣生產資訊安全產品。其中關鍵供應商 4 家。

供應商型態

	定義	盟創科技	合勤科技	兆勤科技	總計
一級供應商家數	盟創科技：採購交易前 80% 合勤科技/兆勤科技：合格供應商	454	9	14	477
一級關鍵供應商家數	盟創科技：年度評選類別之 PVL 與年度交易金額前 20 家供應商 合勤科技/兆勤科技：年度交易金額>80%	75	3	4	64
第一階關鍵供應商採購金額比例 (%)	-	71.5%	98%	94%	-

新供應商評鑑

為確保供應鏈符合公司永續發展目標及責任採購原則，公司對所有新供應商均實施評鑑程序，包含：簽署「供應商行為準則」，要求新供應商承諾遵守環境保護、勞工人權、商業道德與合規等標準。填寫「供應商 ESG 評估調查表」：蒐集供應商在環境管理、社會責任與治理 (ESG) 相關的政策、行動與績效，以作為合作評估依據。評分與審核：依據調查表與必要的文件查核進行評分，必要時安排現場稽核，以確認供應商具備合格的永續能力。

在地採購

合勤投控積極推動在地採購政策，優先選用鄰近生產據點的本地供應商，以縮短運輸距離、降低碳排放並促進區域經濟發展。透過與當地供應商建立長期合作關係，不僅提升供應鏈的即時反應能力與穩定性，更強化企業對地方社會的正向影響。此舉亦有助於強化風險韌性，降低跨國物流中斷的潛在風險，落實永續供應鏈管理的目標。

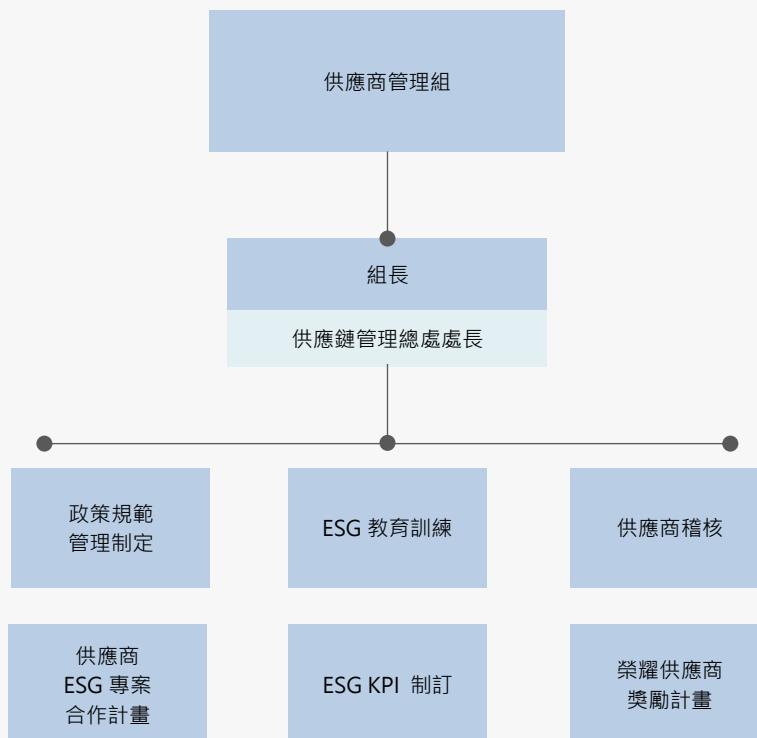
各子公司在地採購比例

子公司	盟創科技	無錫盟創科技	合勤科技	兆勤科技
在地採購比例	77%	75%	95%	100%

2. 供應鏈永續管理架構

供應商管理組織

為有效推動供應鏈永續管理，合勤投控「全球供應鏈管理總處」組成「合勤投控永續委員會-供應商管理組」，整合旗下子公司各供應鏈體系，負責統籌規劃與推動專案活動。



供應商永續數位管理系統平台

為提升供應鏈管理效能，導入「供應商永續數位管理平台」，涵蓋供應商風險識別、資料建置、分級管理、應對機制及能力培育，將供應商的 ESG 自評資料、聲明及承諾書文件、稽核紀錄及早期預警指標進行整合，建立具依據、系統化且以數據支撐的風險管理機制，以全面強化供應鏈韌性。

此平台不僅提升了供應鏈多層級的可視性與資訊透明度，也強化了風險識別與早期預警能力，確保稽核流程的一致性與文件的可追溯性，滿足國際客戶與投資者對永續資訊披露的要求。透過數位化治理，公司得以降低營運與合規風險、支援碳管理與其他 ESG 數據的收集，並推動供應商共同參與綠色轉型，形成更具韌性與責任感的供應鏈體系。

供應商管理人員培訓

針對人員對供應商管理能力培養，積極進行永續觀念與知識、供應商管理能力的教育課程，尤其對供應商現場稽核小組，更加強進行現場稽核計畫擬定、技巧與方式、流程管理及協助供應商改善供推動的知識教育與經驗訓練，於此對供應商管理人員於可持續採購目標與策略執行，也列入績效考核項目，展現公司對供應鏈永續管理的重視與執行決心。

- **ESG 教育訓練**

供應商管理同仁人員每年完成員工 ESG 培訓課程，**培訓完成率 100%**。

- **永續採購教育訓練**

針對供應商管理同仁開辦課程，以「供應商 ESG 教育訓練教材」基礎版與進階版，期許能將永續採購觀念具體落實於供應商篩選與管理。

- **供應商稽核小組培訓**

針對「供應商稽核小組」對供應商的稽核能力展開培訓計畫。同時供應商稽核小組於供應商現場稽核前，也進行會前培訓會議，除討論現場稽核 SOP 及負責成員，也同時進行稽核 R&R 的演練訓練。

供應商舉報管道

提供供應商舉報管道，於官網公告管道連結，收信者為稽核主管與高階經營主管，採匿名方式，協助公司於供應商管理所產生的道德風險管理。

違反誠信經營檢舉管道: audit@zyxelgroup.com

3. 供應鏈管理流程

為實踐採購與供應鏈發展的政策和承諾，合勤投控以「規範管理」、「評估風險」、「稽核確認」、「改善輔導」四個流程執行方針，落實供應鏈管理，掌握供應鏈在經濟、社會及環境三大面向的表現，進而確保供應商符合標準，並提升供應商的永續績效，同時也鼓勵與引導供應商與上游供應商共同配合，具體實現永續供應鏈精神。



Step 1: 規範管理

為創建符合 RBA 標準的供應鏈，調查供應商實施社會責任的能力，訂立「責任採購管理程序」、「供應商 CSR 稽核作業規範」以督促供應商達到永續標準的要求。同時要求供應商簽訂「繼續性/產品採購合約」確保提供產品符合相關環保法令規定、產品安全規範，並宣告禁用衝突礦產，以達成預防污染、降低環境衝擊及保障人身安全等目標。

參考國際勞工聯盟 (ILO) 標準、負責任商業聯盟 (RBA) 的行為準則、以及電子行業標準企業最佳實務自我要求，制訂具體的「供應商行為準則」，涵蓋勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等面向，並持續審查針對供應商的採購實踐，以確保供應商符合《供應商行為準則》，積極回應並落實 RBA 相關要求。同時要求供應商簽署「供應商企業社會責任聲明與承諾書」，在商業道德方面簽署「誠信廉潔承諾書」，而針對環境保護方面，簽署「不使用環境危害物質保證書」，以遵守行為準則，負起社會與環境保護的責任。參閱：[供應商行為準則](#)

供應商簽署供應商行為準則

	2024 簽署數	供應商數	2024 簽署目標家數	達成率
盟創科技	454	454	454	100%
合勤科技	9	9	9	100%
兆勤科技	14	14	14	100%
總計	477	477	477	100%

供應商簽署社會責任聲明與承諾書/誠信廉潔承諾書

	2024 簽署數	供應商數	達成率	2024 簽署目標
盟創科技	385/392	454	84.8% / 86.3%	80%
合勤科技	9/9	9	100% / 100%	100%
兆勤科技	14/14	14	100% / 100%	100%
總計	408/414	477	85.5% / 86.8%	85%

Step 2: 風險評估

為深入了解供應鏈發展狀況、掌握潛在風險，合勤投控透過三階段的供應商風險評估機制，依與供應商的業務關係，針對其產業類別與營運所在地區，鑑別供應商的治理、環境和社會面向的潛在風險，以定期要求供應商回覆企業社會責任評鑑資料，透過「供應商 ESG 評估調查表」以風險管理措施進行監控，同時以後續「現場稽核」產出正式稽核報告來鑑別供應鏈永續風險，並納入供應商遴選及評鑑指標，對於可能具有較高風險的供應商進行稽核及輔導，確保其風險可被有效控制及降低。

| 供應商風險評估機制

對象	STEP 1	STEP 2	STEP 3
	所有供應商	關鍵供應商	關鍵高風險供應商
評估項目	業務緊密度 產業類別 所在國家區域 產品屬性	供應商社會責任自評表 供應商風險矩陣	現場稽核 風險改善計畫
評估方式	<ul style="list-style-type: none"> 以採購交易金額作初步篩選 特定產業：依不同行業類別進行其特定的風險鑑別 特定國家：依供應商營運所在地，納入地緣政治、天災的風險評估 特定產品：依關鍵產品屬性如: Housing、PSU、PCB 進行關鍵風險鑑別 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商以「供應商社會責任自評表」自評，以 RBA 規範涵蓋勞工、健康與安全、環境標準、商業道德及管理體系的問卷內容，了解永續管理狀況 依問卷調查結果，以「供應商風險矩陣」分級管理 	對於「供應商風險矩陣」中，管理急迫性較高的關鍵高風險供應商，實施現場稽核
因應做法	<ul style="list-style-type: none"> 要求特定產業、國家地區及產品供應商提出產地物料應變措施與風險管理 供應商簽署《供應商行為準則》 	「供應商風險矩陣」分為 4 個層級，分別為極高風險、高風險、中風險、低風險	要求回填改善計畫及進度，及進一步情況並了解改善程度

供應商風險矩陣圖



供應商風險因素識別評估項目



Step 3: 稽核

供應商 ESG 稽核小組

由供應商品質管理、人力資源、環安衛及採購部門組成「供應商 ESG 稽核小組」負責對供應商進行永續能力的評估及管理，稽核小組成員受 RBA 標準及公司體系手冊培訓及內部稽核員訓練課程。「供應商 ESG 稽核小組」於應對供應商時施加影響，傳達 RBA 標準要求，鼓勵供應商採取措施改善 ESG 表現，同時建立供應商 ESG 檔案，保持供應商評估結果及改善措施記錄。

「供應商 ESG 評估調查表」書面稽核

針對所有供應商進行「供應商 ESG 評估調查表」書面稽核，問卷內容依 RBA 規範涵蓋勞工、健康與安全、環境標準、商業道德及管理體等項目，藉此了解供應商對永續管理的認知程度，以鑑別供應商風險。

現場稽核

本公司每年針對重點供應商，參照 RBA 驗證稽核計畫 (VAP)，進行 RBA 行為準則和相關法規對勞工、道德、健康、安全和環境的現場稽核，從產出稽核報告來鑑別確認供應鏈永續風險，並將「供應商社會責任稽核報告」納入供應商遴選及評鑑指標。

稽核結果

根據供應商不符合項目的嚴重程度給予不同的改進期限，如仍不符合要求時，將終止合作關係。2024 年，共執行 30 現場關鍵供應商稽核，無供應商因稽核結果或改善未符合要求而終止合作關係。

2024 年供應商稽核狀況

	稽核家數	目標稽核家數	稽核完成率	關鍵供應商接受稽核的家數	關鍵供應商家數	關鍵供應商接受稽核的比例
盟創科技	315	496	63.5%	53	75	71%
合勤科技	5	5	100%	3	3	100%
兆勤科技	4	4	100%	4	4	100%

第三方審核機構稽核

為確保供應鏈符合國際責任供應準則，客戶委託具備公信力的第三方審核機構 SGS，對供應商進行 RBA(負責任商業聯盟) 及 JAC(聯合稽核機制) 相關審核。此類稽核涵蓋勞工權益、環境保護、健康與安全、道德規範等面向，藉由第三方的專業評估，強化供應鏈的透明度與合規性，並促進整體永續經營的落實。審計員對供應商進行現場訪問，以評估供應商的 ESG 政策、系統和績效，包括文件和記錄審查、現場審查及與公司代表、員工和其他利益相關者的訪談。

2024 年供應商書面稽核

	調查供應商家數	目標調查數	調查完成率
盟創科技	315	496	63.5%
合勤科技	5	5	100%
兆勤科技	4	4	100%
總計	324	505	64.2%

2024 年供應商現場稽核

	稽核家數	目標稽核家數	稽核完成率
盟創科技	24	24	100%
合勤科技	2	2	100%
兆勤科技	4	4	100%
總計	30	30	100%

Step 4: 改善輔導

我們持續協助供應商進行缺失的改善，並予以評核規範，期許與其建立長期夥伴關係，共同打造負責任的供應鏈產業。透過供應商 ESG 稽核鑑別風險等級後，找出潛在風險與改善機會點，要求供應商提出改善計畫與時程，並透過稽核小組團隊定期輔導、追蹤改善進度，同時進一步的發展出重點輔導專案，不斷的強化供應商自主管理意識與能力。

合勤投控以提升供應商永續供應鏈能力為供應商永續政策，依其遵循的「責任商業聯盟 (RBA)」行為準則，規範設計「供應商企業社會責任教育訓練」學習教材，宣導勞工人權、道德、健康、環境及管理體系等面向的標準，協助供應商持續改善。

特定供應商提出產地物料應變措施與風險管理

針對具風險的特定國家、特定產業、物料供應產地及商品，要求關鍵供應商以報告、公開揭露網站資訊或 e-mail 等，說明風險管理作法與應變措施，對供應商進行風險鑑別，以便降低風險。

供應商稽核改善項目及行動

2024 年合勤投控子公司依據 RBA 規範對關鍵供應商進行 ESG 稽核，2024 年關鍵供應商稽核家數為盟創 13 家，缺失 40 項；合勤 2 家，缺失共 50 項；兆勤 4 家，缺失共 51 項，分別針對稽核缺失內容要求供應商採取改善行動，並追蹤改善成果。

2024 年	實施供應商糾正措施計畫		評估具有重大實際/潛在負面影響的供應商		
	支持實施家數	目標實施家數	供應商家數	支持實施糾正措施計畫的家數/比例	終止合作家數
盟創科技	24	24	0	0	0
合勤科技	3	3	0	0	0
兆勤科技	4	4	0	0	0

主題分類	RBA 項目	主要缺失內容	改善行動	缺失項目	改善完成率
勞工與人權	工作時間	每周總工時超過 60 小時	持續執行延長工時超時預告警示，與產線配合人力補缺。2024 年起周工時超過 60 小時有大幅降低現象。	1	100%
健康與安全	應急準備	緊急照明燈、方向指示燈無明確檢查紀錄	點檢表已增加緊急照明燈/出口指示燈項次，表格名稱更改為：乾粉滅火器/緊急照明燈/出口指示燈明細表	44	100%
	職業健康與安全	未確認到職業安全衛生規章、職業安全衛生管理計畫相關文件規範	已取得職業安全衛生管理規章及職業安全衛生管理計畫指導原則，文件擬定中		
	職業健康與安全	X-ray 機台未張貼人員受訓證書、孕婦勿靠近貼紙及人員未配戴輻射劑量徽章	1. 工作守則或相關規範定義操作資格、禁止事項及遵守事項等相關規定 2. 輻射區間隔後，應公告、宣導或教育訓練非相關人員禁止進入該區域		
環境	固體廢棄物	廢擦拭布貯存區放置兩垃圾桶，一為廢布儲存桶、一為一般垃圾桶，但未有一般垃圾桶標示，有廢布誤丟一般垃圾桶之風險	已在垃圾桶上另行貼上 "一般垃圾" 字樣，以防人員誤丟	3	100%
管理體系	管理系統	未確認到環境保護政策聲明	制定環境保護政策聲明、響應政府綠色採購，關注環境永續議題	4	100%
		申訴管道宜再推廣，接受匿名申訴且意見不宜受監視器監督	意見箱已移至員工休息室，此休息室未沒有監視器	5	100%

4. 永續採購

合勤投控在選擇合作供應商時，從供應商組件至產品製造過程中所使用的輔助用料，都嚴格要求須符合相關國際環保法規要求，並納入負責責任商業聯盟(RBA)的環境議題，以此制訂新供應商評鑑項目，針對衝突礦產管理，將禁用衝突礦產納入供應商綠色產品政策，承諾不使用衝突礦產，以下列規範要求，實現供應鏈永續管理模式的策略。

永續採購管理

- 以「新供應商評鑑作業程序」選擇符合國際有害物質管理要求的製造供應商，以確保其所有產品符合相關規定。
- 制定「持續性/產品採購合約」規範供應商提供其符合環保指令「電機電子設備使用危害物質限制指令」、「廢棄電機電子設備指令」、「包裝與廢棄包裝材指令」、「歐盟化學註冊、評估、授權、限用法規」、「電池蓄電池、廢電池與廢蓄電池指令」、「耗能產品生態化設計指令(ErP)」、「斯德哥爾摩公約 持久性有機汙染物(POPs)」與「美國環保署毒性物質控制法」及企業社會責任環境議題等要求的產品。
- 要求供應商在產品設計階段時，提交產品相關零組件測試驗證報告，經由審查報告予以監督產品開發進度與執行成果。
- 綠色管理平台：針對供應商導入「綠色管理作業流程」，設定公司的綠色管理要求皆需透過網際平台進行溝通互動(B to B 模式)，並進行相關資料之收集，包含調查表/測試報告等，以方便廠商調查與蒐集供應商提供的零件資訊是否含有害物質，並作為供應商管理與零件承認流程的重要資訊，同時形成重要的綠色零件資料庫與合格供應商資料庫。

責任礦產

為了確保產品符合衝突礦產法規要求，合勤投控制定衝突礦產採購政策及管理流程，將禁用衝突礦產金屬納入供應商綠色產品政策，承諾不使用衝突礦產，不接受來自剛果及其周圍國家和地區之不合格冶煉廠的責任礦產，如：鉭(Ta)、錫(Sn)、金(Au)、鎢(W)、鈷(Co)、雲母(Mica)、鉑(Pd)等原料於產品製造中，並公告「責任礦產管理政策與承諾」。制定「衝突礦產內部流程圖」，確保對供應商的衝突礦產管理流程，同時採用 RBA 責任商業聯盟行為準則之「金屬礦產來源調查表(Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)」，針對供應商執行合理程度的礦產來源國調查 (Reasonable Country of Origin Inquiry, RCOI)，調查產品零件中有可能使用金屬礦產的供應商，鑑別產品中 3TG 的來源，確認是否來自於衝突地區。

責任礦產管理政策與承諾

合勤投控暨旗下子公司宣示並承諾，秉持負責任的永續採購原則，制定「責任礦產管理政策」及責任採購管理流程。我們不接受使用來自衝突礦區、不合格冶煉廠提供的金屬，並對供應商進行盡職調查，要求所有供應商必須遵守合勤投控的責任礦產採購政策。

責任礦產管理政策與承諾

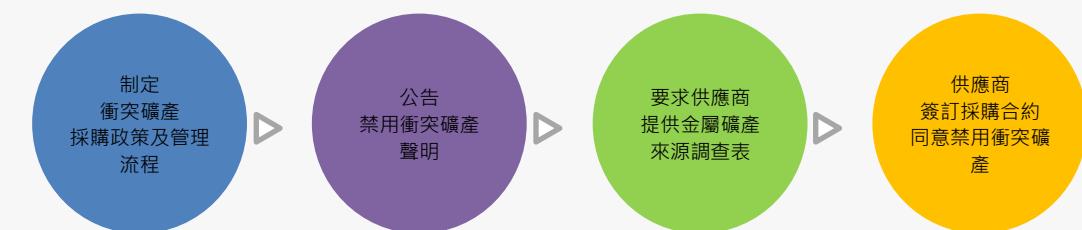
依「衝突礦產政策」，將衝突礦產相關內容定義於採購作業程序中，於供應商簽訂採購合約時，同時同意遵守禁用衝突礦產之採購政策，所有新供應商須簽署「供應商行為準則」承諾不使用衝突礦產，簽署比例達 100%。

產品與供應商調查涵蓋率

2024 年合勤產品調查涵蓋率 99.96%，兆勤產品調查涵蓋率 99.7%。盟創科技調查 411 家，已填寫 338 家，完成率 82%，其中關鍵供應商調查 53 家，完成率 100%。

註：合勤科技/兆勤科技為品牌商，衝突礦產管理產品調查涵蓋率，其計算原則為材料商及集團其他品牌商不列入計算。

衝突礦產管理流程



5. 供應商永續能力培育

我們積極與供應商協同合作，一起邁向永續環境的理念，除了對供應商進行 ESG 相關的培訓，我們也協助供應商持續改善，在氣候變遷進行合作，要求供應商導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查計劃，做為日後產品減碳的基礎及未來擬定供應商的低碳管理目標，同時也提供供應商激勵計

供應商 ESG 教育訓練

為向供應商宣導我們的永續理念，並協助供應商持續改善，合勤投控依 RBA 行為準則，設計線上「供應商企業社會責任教育訓練」學習教材，宣導勞工人權、道德、健康、環境及管理體系等面向的標準。訓練進行 2 階段分別以了解 ESG 的重要性與內容及宣導合勤投控的 ESG 政策與方向、對供應商 CSR 稽核的相關流程與方法，以影音版導入線上系統每年對供應商進行宣導，並要求完成課程。2024 年關鍵供應商 ESG 培訓完成率 100%

榮耀廠商獎勵計畫 – 合勤集團供應商永續發展獎

為鼓勵供應商推動永續發展，建立永續供應鏈夥伴關係，除在供應商考核作業中要求供應商在 ESG 不斷精進，同時每年也依供應商在永續經過公正第三單位認證結果進行評量，如供應商有明顯進步或表現，並針對實地評鑑合格之供應商，於年底進行頒獎給予獎勵。2024 年分別於大陸無錫及台灣的供應商大會，頒發 6 個供應鏈績優廠商獎。



舉辦供應商大會 – 供應商績優經驗分享

為對供應商宣導合勤投控的永續政策與目標，促進 ESG 的溝通和資訊交流，強化合作關係，2024 年合勤投控分別於台灣廠及中國無錫廠各舉辦供應商大會，共 200 家供應商參與，除說明對供應商的培力機制，以達到輔導與計畫執行的落實。會中並以合勤投控自身及邀請 ESG 繢優供應商分享 ESG 經驗與實踐，協助其他供應商汲取績優供應商經驗，獲取案例分享，包括特定領域的績效訊息，以達到供應鏈相互經驗分享與激勵的效果。



供應商碳管理能力

因應合勤投控對溫室氣體排放減量的目標，亦藉此了解供應商對溫室氣體盤查的作法及執行程度，做為日後產品減碳的基礎及未來擬定供應商的低碳管理目標。對關鍵供應商進行 ISO14064 溫室氣體盤查、ISO14067 產品碳足跡盤查情況的訪查，並計畫將此加入 ESG criteria 於 PVL 選商條件，要求關鍵供應商取得 ESG 等相關認證與獎項認證，以要求供應商推動永續發展，並以成功經驗，協助尚未取得認證的供應商推動永續供應鏈。

關鍵供應商導入 ISO 14064 溫室氣體盤查 / ISO 14067 產品碳足跡盤查

	導入供應商家數	2024 目標	2024 達成率
進行 溫室氣體盤查	盟創: 53 合勤: 9 兆勤: 4	要求 2024 年底前進行	盟創: 100% 合勤: 100% 兆勤: 100%
完成 溫室氣體盤查驗證	盟創: 38 合勤: 5 兆勤: 4	盟創: 要求 2024 年底前進行 合勤驗證完成率: 95% 兆勤驗證完成率: 100%	盟創: 70% 合勤: 100% 兆勤: 100%
導入產品碳足跡盤查	盟創: 17 合勤: 1 兆勤: 2	盟創: 要求 2024 年底前進行 合勤: 兩款主要客戶產品系列完成 ISO14067 盤查 兆勤: 50%	盟創 32% 合勤: 50% 兆勤 50%

亮點專案

「以大帶小製造業低碳化及智慧化升級轉型」專案

為帶領供應鏈共同朝向減碳與數位轉型的目標邁進，2023 年，合勤投控申請經濟部產業發展署「以大帶小製造業低碳化及智慧化升級轉型」專案，經審核後獲得補助，攜手供應商展開減碳轉型啟動計畫，以全方位的永續方案，為供應商量身訂做合作行動，涵蓋低碳數位轉型、供應鏈減碳、低碳綠色產品三大方向，並設定短中長期目標，展開低碳轉型行動方案，包含減碳路徑規劃、建置 ESG 數位永續平台、進行 ISO14064-1 溫室氣體與 ISO14067 產品碳足跡盤查、開設供應商零碳學院、舉辦供應商大會、攜手供應商發展低碳產品及鼓勵供應商加入國際倡議，朝向低碳轉型，加速邁向 2050 淨零目標。

| 供應商零碳學院：111 小時課程，輔導供應鏈知碳減碳能力

合勤投控對供應鏈進行訪談，針對其營運狀況及對減碳的認知與實行現況，了解供應鏈對於碳知識與碳管理的輔導需求後，決定舉辦「供應商零碳學院」，藉由訓練輔導課程，幫助供應鏈建立碳揭露基礎認知及數位能力，進而與合勤投控共同採取減碳行動。

同時，課程也開放給合勤投控同仁共同參與，除對相關業務同仁加強專業知識，也對全體同仁建立節能減碳的意識。

課程規劃為「揭露」、「轉型」及「溝通」三步驟，從基礎認知，課程內容包括減碳的觀念與知識、節能減碳診斷分析與方案的導入，及低碳產品減碳的策略，課程期間為 2023~2024 年，共計 111 小時課程。至 2024 年共計 2,987 人次參與，上課時數為 4,218 小時。



零碳學院課程項目：23 堂 · 111 小時

企業 ESG 低碳轉型發展路徑概論	ISO14068 碳中和標準介紹
範疇 3 溫室氣體盤查介紹	ISO14067 內部查證員訓練 1、2
溝通要點-ESG 永續報告書介紹	產品型 NetZeroPro 低碳數位轉型平台介紹
揭露要求-GRI 標準與 SASB 永續會計準則介紹	ISO14067 供應商訓練-1、2、3
ISO14064-1 內部查證員訓練	碳交易基礎課程及交易實務
組織型 NetZeroPro 低碳數位轉型平台介紹	歐盟 CBAM 企業因應之道
ISO14064-1 供應商實務訓練 1、2、3	內部碳定價 ICP 介紹
ISO50001 能源管理介紹	淨零轉型路徑實務 1、2
工廠節能案例及節能技術分享	

| 低耗能產品材料：攜手供應商合作開發

合勤投控將永續概念納入產品設計核心，以材料選用低毒、省電低能耗、易拆解易回收整新、延長產品使用壽命，進行環境友善設計，以達最佳生態效益。在與供應鏈的合作中規劃包括：

- 與原料供應鏈在塑膠 PCR 原料開發、驗證與導入
- 包裝材料設計與環保油墨應用
- 機構與外觀設計優化，減少二次加工
- 降低模具開模，減少產生的廢料及污染
- 精簡產品機殼設計、棧板規格標準化
- 軟體與硬體節能設計，降低用戶使用能耗
- 落實產品易拆解與易回收設計

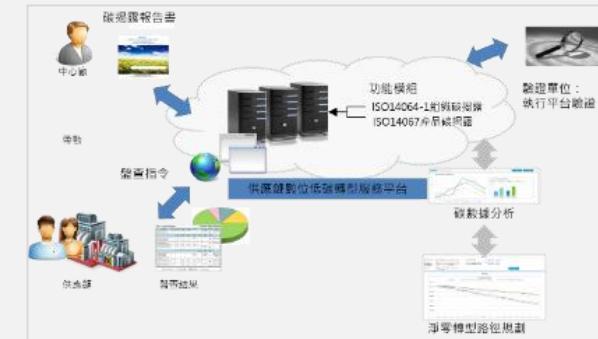
| 輔導供應商導入 ISO14064 計畫：顧問輔導供應商盤查取證

針對原執行的關鍵供應商溫室氣體盤查、產品碳足跡盤查的訪查與 PVL 選商條件的要求，再啟動精進計畫，挑選 11 家需輔導的關鍵供應商，協助其盤點自身碳排放狀況，其業別包含包裝材料、被動元件、設備供應鏈與電源供應器等，委請顧問進行實地訪視，輔導其減碳及使用數位低碳轉型服務平台，協助取得組織溫室氣體外部查證，做為日後擬定減碳管理目標，訂定減碳計畫與行動。



| 數位低碳轉型服務平台：偕同供應鏈建立碳數據管理機制

為管理自身的碳數據，同時做為供應鏈碳數據收集的協作工具，引導供應鏈進行盤查計算，合勤投控建立碳管理系統，此系統包括：「組織型碳揭露及管理模組」與「產品碳足跡計算模組」，以進行 ISO14064-1 組織型溫室氣體盤查，及 ISO14067 產品碳足跡盤查計算，協助供應鏈將碳盤查過程轉化成數位系統，進行管理並提供決策使用，此平台將協助供應鏈夥伴降低低碳轉型成本，提升查證的資料品質與查證效率，並進行減碳路徑規劃，同時合勤投控也能利用平台功能對供應鏈進行碳管理，達成供應鏈低碳管理目標。



亮點計畫

供應商人權盡職調查、敬業度調查

合勤投控致力推動負責任的供應鏈管理，除自身針對員工進行人權盡職調查與敬業度調查，持續強化職場公平與員工投入度，公司也關切供應商人權，啟動供應商人權盡職調查，檢視其在勞動條件、職業安全與合規管理等面向的表現，並同步推動供應商敬業度調查，以了解其員工對工作環境與企業文化的認同程度。透過人權與敬業度的雙重調查，公司不僅確保供應鏈合作夥伴共同遵循國際人權標準與永續原則，也能促進供應商內部勞動環境持續改善。藉由內外並行的治理機制，合勤投控得以兼顧員工福祉與供應鏈責任，共同打造韌性永續價值鏈。

供應商人權盡職調查

調查議題：為合理工時與報酬、人口販賣、童工雇用、強迫勞動、職業健康安全、職場騷擾、就業歧視、結社自由、申訴機制等 9 項人權主題，共計 25 題人權議題描述進行問卷調查。調查結果依議題的發生頻繁與影響性，鑑別出低、中、高風險的議題。

問卷回覆份數	回覆百分比
532 份	96%

供應商盡職調查風險因應措施

人權盡職調查風險因應分析結果以「申訴機制」、「結社自由」為較高風險的議題，公司將督促供應商建立並公開相關政策，強化供應鏈人權管理，降低潛在風險。

供應商敬業度調查

調查項目：供應商員工對工作環境與企業文化的滿意度、目標感、幸福感、壓力值、支持度、敬業度等 6 個項目，共計 17 個與工作相關問題。員工敬業度以滿分為 5 分進行調查，並設立高敬業度目標為 3.8 分。

供應商敬業度調查結果因應措施

強化溝通：回饋供應商調查結果，建立雙向交流機制
 夥伴合作：舉辦會議/工作坊，增進策略認同
 能力支持：提供培訓與資源，提升永續與合規能力
 激勵機制：優良供應商表揚，成果納入評鑑

項目	平均分數
滿意度	4.74
目標感	4.71
幸福感	4.67
壓力值	4.71
支持度	4.65
敬業度	4.69
平均分數	4.70

|永續環境

- 一. 氣候變遷
- 二. 能源管理
- 三. 水資源管理
- 四. 廢棄物管理
- 五. 空氣污染防治
- 六. 生物多樣性



永續環境

永續環境承諾

氣候變遷已成為全球最受關注的環境議題，隨著低碳與循環經濟的趨勢來臨，合勤投控深知唯有邁向環境永續，才能在世界趨勢與競爭市場中，獲得永續經營的契機。合勤投控承諾重視氣候變遷所帶來的衝擊，將永續環境列為公司永續營運的重大議題，回應利害關係人對環境議題的重視及對我們的期待。



永續策略：減緩環境衝擊



重大議題：氣候策略 能源管理



利害關係人：客戶 供應商 政府 社區



SDGs



績效亮點

通過 SBTi 科學減碳目標	獲經濟部 低碳化及智慧化 升級轉型計畫補助	商業周刊 碳競爭力 100 強	建立 碳管理數位平台	氣候災害造成生產中斷天數 0
溫室氣體 較 2021 基準年減量 22.7%	用電密集度 較 2021 基準年減少 2.3%	取水密集度 較 2021 基準年減少 5.98%	廢棄物回收率 95.85%	違反環保法規件數 0

永續環境政策

合勤投控將永續環境列為公司永續營運的重大議題，承諾遵循國際公約及國內外環保法規，整合環安衛政策與綠色產品政策，針對氣候變遷、能源管理、水資源管理、廢棄物管理、生物多樣性、環境保護及職業安全與衛生等環境議題，訂定管理目標、策略與績效指標，積極對員工、投資人、客戶、供應商／承攬商與價值鏈中所有業務合作夥伴等利害關係人，進行意識溝通，採取環境友善行動。

- 遵循國際公約及國內外環境保護相關法規
- 訂定環境管理目標，致力持續改善環境績效，並定期追蹤，減少環境衝擊
- 於研發、採購、製造、物流配送、營運、商業設施、產品服務流程及廢棄物管理，減少生命週期各階段的環境負荷
- 因應氣候變遷進行風險機會因應措施，提高能源使用效率，維護生物多樣性，降低產品與服務等生命週期的環境衝擊
- 對員工和外部利害關係人進行其工作活動對環境影響的培訓，提升環境保護的意識
- 併購、投資或新供應商導入前，進行環境風險盡職調查，並整合於企業現有環境管理體系中

管理組織

合勤永續委員會組成碳管理組、環保安全組與綠色產品組推行環境相關行動，由合勤投控董事會通過永續環境政策，對相關環境小組進行指導與監督。

永續環境策略

依我們的永續環境與永續產品的永續政策，我們在環境策略上，以「綠色供應鏈」、「綠色營運」、「綠色產品」三個價值鏈面向，分別擬定「供應鏈減碳」、「氣候減緩調適」、「低碳綠色產品」三大減碳策略主軸，以鑑別氣候變遷風險與機會，推動減緩及調適計畫、設定溫室氣體減量、節能、省水、廢棄物減量目標、提升同仁對環境友善的意識與行動；導入綠色產品管理系統，降低產品生命週期對環境的衝擊，並以揭露產品碳足跡，回應客戶對產品碳排放資訊的需求；要求供應商進行碳盤查計劃，做為日後產品減碳及擬定供應商低碳管理目標的基礎，透過與員工、客戶和供應商價值鏈的攜手合作，展開全方位永續行動，並以管理系統達到持續改善的目的，積極響應國際倡議，接軌國際永續行動。

三大減碳主軸目標策略

上游供應鏈	公司營運	下游客戶
<p>綠色供應鏈 供應鏈減碳</p>	<p>綠色營運 氣候減緩調適</p>	<p>綠色產品 低碳綠色產品</p>
減碳策略		
<ul style="list-style-type: none"> 擬定供應商的低碳管理目標 要求供應商進行碳盤查 供應商訂定減碳計畫 	<ul style="list-style-type: none"> 淨零碳排 能源管理 能源轉型 	<ul style="list-style-type: none"> 生活轉型 響應國際倡議

註：三大環境策略主軸執行內容：綠色供應鏈詳見「[夥伴關係：供應鏈管理](#)」章節、綠色產品詳見「[永續產品](#)」章節、綠色營運詳見本章節「[永續環境](#)」

環境策略因應行動與目標

環境策略主軸	策略	因應行動	短期目標 2025 年	中長期目標 2030 年
綠色營運	淨零碳排	<ul style="list-style-type: none"> 通過 SBTi 科學減碳目標 推動溫室氣體減量 	依 SBTi 絶對減排法目標	<ul style="list-style-type: none"> 購置碳權 2050 淨零承諾
	能源管理	<ul style="list-style-type: none"> 改善能源使用效率 智慧化能源管理 汰換耗能設備 	<ul style="list-style-type: none"> 汰換耗能設備 建置能源可視化管理系統 	<ul style="list-style-type: none"> 用電密集度較基準 2021 年減少 27% 再生能源佔比 > 7%
	能源轉型	推動再生能源	太陽能光電建置	<ul style="list-style-type: none"> 完成太陽能光電建置計畫 購置綠電 評估 RE100
	生活轉型	碳管理教育宣導	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦節能減碳活動 	2030 完成購置電動公務車
	響應國際倡議	響應國際倡議承諾，參與國際倡議行動	<ul style="list-style-type: none"> CDP 碳揭露 SBTi 科學減碳目標倡議 TCFD 氣候變遷對財務衝擊揭露 TNFD 自然相關財務揭露 	評估加入 EV100
綠色供應鏈	供應鏈減碳	<ul style="list-style-type: none"> 進行供應商能耗診斷 要求供應商進行碳盤查 供應商進行減碳計畫 	<ul style="list-style-type: none"> 完成關鍵供應商的能耗診斷 關鍵供應商碳盤查完成率：盟創 75%、合勤 100%、兆勤 75% 	<ul style="list-style-type: none"> 關鍵供應商碳盤查完成率 100% 供應商 2030 年減碳 50%
綠色產品	低碳產品	<ul style="list-style-type: none"> 降低產品生命週期對環境的衝擊 揭露產品碳足跡 	<ul style="list-style-type: none"> 建立環保包裝、產品節能、易拆解回收、永續材料與零組件之設計準則 正式導入無塑袋、軟硬體節能、省電、易拆解、PCR 塑料與 100% 回收包裝紙材等綠色產品出貨 建立標準化產品碳足跡格式 	針對所有出貨產品，導入綠色產品設計

註：環境策略主軸目標設定範圍為：合勤投控及子公司盟創科技的盟創新竹廠區及子公司合勤科技的合勤新竹廠區

綠色營運目標與成果

主題	營運影響力	執行行動	績效指標	2024 年目標	2024 年成果	達成狀況	未來目標			SDGs
							2025 短期目標	2027 中期目標	2030 長期目標	
強化氣候韌性	掌握氣候變遷的風險與機會，可監督營運策略與財務規劃，降低氣候風險所造成的財務影響	每年進行營運持續管理計畫氣候災害演練	氣候災害造成生產中斷天數	生產中斷 0 天	生產中斷 0 天	v	生產中斷 0 天	生產中斷 0 天	生產中斷 0 天	
溫室氣體減量	協助永續經營，落實環保節能願景，降低溫室氣體排放，降低能源費用支出	採用 SBTi 科學減碳目標	根據 SBTi 絶對減排法設定目標	依 SBTi 絶對減排法目標	較基準年2021年減碳22.7%	v	依 SBTi 絶對減排法目標	依 SBTi 絶對減排法目標	減碳 42%	
能源管理	改善能源使用效率	用電密集度較基準年 2021 年減少百分比	減少 2%	減少 2.3%	v	減少 2%	減少 2%	減少 2.2%		
	提高再生能源使用	完成太陽能建置 增加再生能源使用占比	規劃新竹廠建置 進行規劃	新竹廠建置	v	完成新竹廠建置	新竹廠 再生能源>7%	新竹廠 再生能源>7%		
水資源管理	• 積極實施節水措施 • 進行節水教育宣導	取水密集度較基準年 2021 年減少百分比	減少 5%	減少 5.98%	v	減少 6%	減少 8%	減少 10%		
廢棄物管理	• 推動廢棄物分類減廢 • 加強廢棄物回收利用	廢棄物密集度較基準年 2021 年減少百分比	減少10%	減少 10.72%	v	減少 10%	減少 11%	減少 12%		
	廢棄物回收率	>90%	95.85%	v	>90%	>92%	>96%			
環境法規遵守	符合法規	違反環保法規件數	0	0	v	0	0	0		
環境管理系統管理	透過外部管理系統驗證 確保環境管理合規	各類環境管理系 統通過外部驗證 達 100%	通過 ISO14001 外 部驗證 <u>溫室氣體盤查證書</u>	v	各類環境管理系統 通過外部驗證達 100%	各類環境管理系統 通過外部驗證達 100%	各類環境管理系統 通過外部驗證達 100%			

註:碳排放強度=碳排放量/合勤投控合併營收

註:合勤廠區無製造工廠，故不揭露廢棄物管理資訊

註:三大減碳策略主軸目標年度目標與績效：綠色供應鏈詳見「夥伴關係：供應商管理」章節、綠色產品詳見「綠色產品」章節

一. 氣候變遷

氣候變遷所造成的衝擊，企業需建立調適與減緩的能力，降低對營運造成的氣候風險，這是企業永續經營中須及早面對與規劃的重要議題。透過政府機關與環境組織的合作與交流，強化面對氣候變遷所需的資源與行動，達成淨零轉型得目標與願景。

1. 參與國際氣候倡議

因此，我們積極響應國際的環境倡議，努力以訂定目標，執行實際行動，貢獻企業的力量，展現合勤投控與國際倡議的共同努力的決心。

回應 SDGs目標的氣候行動



回應 SDGs 聯合國永續發展目標中的**目標 13:氣候行動** - 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響。

以溫室氣體減量、能源節約、水資源管理，產品研發納入產品生命週期，揭露產品碳足跡為目標。

參與科學減碳目標 SBTi 計畫



面對國際對氣候變遷所提出的環境相關倡議，積極承諾響應參與國際倡議行動。合勤投控響應 SBTi 科學減碳目標倡議，於 2025 年 5 月通過「科學基礎減量目標倡議(Science Based Targets initiative, SBTi)」的審查，正式獲得短期與淨零減碳目標之認證，所有目標皆符合《巴黎協定》所倡導的全球升溫控制在 1.5°C 以內的氣候科學基準。

同時也評估加入 **EV100、RE100** 倡議，宣示對於國際倡議支持，展開減碳行動。

CDP 國際碳揭露平台



每年參與 CDP 碳揭露，於 CDP 平台揭露氣候變遷相關策略、目標與實施行動，依據其評鑑要求與評比結果，訂定精進的改善目標與計劃，更對照客戶提供的對供應商於 CDP 表現的要求，自我評核改善成果，以回應客戶的要求與國際期待。



TCFD氣候情境分析與財務衝擊估算

合勤投控評估氣候變遷對財務影響的風險及機會，邀請第三方輔導機構「東海大學企業永續發展中心」，協助以其目前的氣候變遷政策與策略，進行進一步的**氣候情境分析與財務衝擊估算**，了解所目前及未來所面臨的風險因子，對公司實際的財務衝擊，並以此進行風險預防與因應措施。

同時也發布「**合勤投控氣候行動報告書**」，針對氣候治理、策略、風險管理以及指標與目標等資訊，TCFD 氣候情境分析與財務衝擊估算結果與鑑別氣候變遷對公司影響的風險與機會及因應策略與行動。

2. 氣候變遷對財務影響 TCFD

身為TCFD的正式支持者(TCFD Supporter)，合勤投控將氣候變遷納入企業永續經營重大風險項目之一，遵循國際金融穩定委員會(Financial Stability Board) 發布的「氣候相關財務揭露建議報告」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)架構，揭露氣候治理、策略、風險管理以及指標與目標等資訊，每年更新，並於永續報告書與財務年報揭露進度。

合勤投控以此來鑑別氣候變遷對公司影響的風險與機會，從公司治理層級監督營運策略與財務規劃，降低氣候風險對營運所造成的財務影響，更進一步研析氣候變遷機會點，深化研發能量，持續開發節能產品與解決方案，同時也進行氣候情境分析對財務衝擊的計畫，並將成果發布「合勤投控氣候行動報告書」。

| 氣候變遷策略

- 鑑別氣候變遷產生的風險與機會，推動氣候變遷減緩及調適計畫
- 減緩可能的氣候變遷風險點，建構適應氣候風險的能力
- 研析氣候變遷機會點，累積與深化研發能量，持續開發綠能、節能產品與解決方案
- 於能源管理設定溫室氣體減量、省水、廢棄物減量目標
- 提升同仁對環境友善的意識與行動
- 將氣候變遷對營運造成的風險，整合入企業風險管理體系中，以標準化流程定期進行鑑別、評估與管理

| 氣候治理組織

• 董事會

合勤投控於永續經營上積極強化環境永續發展，成立「合勤投控永續委員會」，由同時兼任董事會主席的合勤投控董事長擔任指導委員會主席，永續委員會每年每季向董事會進行包含環境面向的永續發展計畫與成果報告，由董事會針對環境管理政策實施及承諾的績效進行監督。

• 合勤投控永續委員會

「合勤投控永續委員會」為永續發展管理的最高層級組織，由專職永續長成立永續辦公室，下轄由各子公司相關部門組成環保安全組、綠色產品組、供應商管理組，針對對於氣候變遷相關議題如：溫室氣體減量、節能、水資源利用、低碳綠色產品及供應鏈減碳等，進行各相關部門的協調與合作，並將環境管理政策及措施向內外部利害關係人宣導，以提升其對環境影響的認知。

• 氣候變遷小組

「合勤投控永續委員會」下成立「氣候變遷小組」，負責氣候變遷相關問題，統整相關部門評估其對營運危機與財務衝擊，相關風險與機會的作用，以及公司的氣候行動與成果。

氣候變遷相關財務揭露架構

	揭露事項	因應管理策略與行動
治理	<ul style="list-style-type: none"> 董事會對氣候相關風險與機會監督情況 	<ul style="list-style-type: none"> 「合勤投控永續委員會」為永續發展管理的最高層級組織，由高階管理階層組成。委員會主席為公司董事長暨董事會主席，控制監督團隊永續發展相關問題的推動和實施，並進行決策向董事會直接報告。
	<ul style="list-style-type: none"> 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色 	<ul style="list-style-type: none"> 「合勤投控永續委員會」下的「氣候變遷小組」負責氣候變遷相關問題，評估其對營運危機與財務衝擊，相關風險與機會的作用，以及公司的氣候行動與成果。
策略	<ul style="list-style-type: none"> 鑑別短、中、長期氣候相關風險與機會 	<ul style="list-style-type: none"> 依目標策略鑑別風險與機會，訂短期為3年，相關主要是資源使用效率、原物料成本上漲、環境法規、及立即性風險的極端天氣包括水災、颱風。中期為3-5年，主要是低碳及高效能的技術改良成本、消費者偏好轉變。長期為5年以上，為碳費與碳稅、供需結構改變及長期性風險如氣溫上升的慢性氣候變化。
	<ul style="list-style-type: none"> 氣候相關風險與機會對營運、策略和財務規劃的衝擊 	<ul style="list-style-type: none"> 氣候衝擊在營運方面造成消費行為衝擊市場佔有率；策略方面則是產品開發上需投入低碳及高效能的技術，而在財務則是造成投資費用及營運成本的增加。
	<ul style="list-style-type: none"> 考量不同氣候情境下，組織策略的韌性 	<ul style="list-style-type: none"> 啟動氣候情境分析與財務衝擊估算計畫
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 鑑別與評估氣候相關風險的流程 	<ul style="list-style-type: none"> 利用 TCFD 架構建立氣候風險辨識流程，透過氣候風險矩陣，積極鑑別風險。
	<ul style="list-style-type: none"> 管理氣候相關風險的流程 	<ul style="list-style-type: none"> 依風險辨識流程彙整鑑別結果，於每年召開的「永續委員會」進行討論，擬定管理作法。
	<ul style="list-style-type: none"> 將鑑別、評估及管理氣候相關風險的流程，整合至組織總體的風險管理中 	<ul style="list-style-type: none"> 將氣候變遷風險的鑑別、評估及管理氣候的流程與各項營運風險整合於企業風險管理中。
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> 評估氣候相關風險與機會所依循的策略和風險管理流程的指標 	<ul style="list-style-type: none"> 以溫室氣體減量、能源節約、水資源管理，做為衡量風險衝擊程度的指標。 以產品研發納入產品生命週期，揭露產品碳排放量，訂定低碳產品指標。
	<ul style="list-style-type: none"> 各範疇的溫室氣體排放和相關風險 	<ul style="list-style-type: none"> 制訂溫室氣體減量、能源節約、水資源管理的目標，設定相關因應方案。 定期盤查溫室氣體排放量，檢視公司營運所面臨的衝擊。
	<ul style="list-style-type: none"> 管理氣候相關風險與機會的目標，及對應目標之表現 	<ul style="list-style-type: none"> 揭露達成SDG目標的氣候行動 參與SBTi科學減碳目標倡議 針對衝擊程度較高的氣候風險，實施監控機制，訂定目標 制定產品零件的低碳指標，分析高碳排零件資料，提供相關減碳方向資訊 鏈接內部系統與碳足跡平台的資料匯流

| 氣候變遷情境對財務影響分析

除對氣候變遷的風險與機會對財務影響的辯識，我們也啟動重大風險與機會的情境分析計畫，以在不同的氣候情境下，進行氣候變遷對我們風險影響的自我檢視，進而採取調適方法與因應措施，並將分析成果於董事會提報，由董事會對於氣候相關風險與機會進行監督及治理。而合勤投控不僅針對自身進行風險分析，更將價值鏈的上游供應商也納入分析邊界範圍，分別依實體風險與轉型風險設定不同情境：

| 實體風險

情境設定：對合勤投控位於台灣境內 41 處分析對象氣候變遷風險評估，其中包含自有資產 2 處以及供應商 39 處。以危害度、脆弱度、暴露度做為風險的計算模板，依具有危害度的極端降雨、導致脆弱度的淹水潛勢、土石流潛勢、山崩潛勢以及分析對象位於台灣的資產其所在位置的暴露度，進行情境模擬分析。

分析方法以 IPCC 第五次評估報告的四種情境：RCP2.6、RCP4.5、RCP6 和 RCP8.5 描述的未來溫室氣體排放量，及針對政府報告的四種時期：短期(2021-2040)、中期(2041-2060)、中長期(2061-2080)及長期(2080-2100)的台灣溫度與雨量預測，進行至 2100 年的氣候模擬研究。

實體風險分析發現：合勤投控位於台灣的自有資產，並未有實體風險，惟營運地點於台灣的部分供應商，雖無土石流潛勢、山崩潛勢風險，但未來可能具淹水潛勢風險。

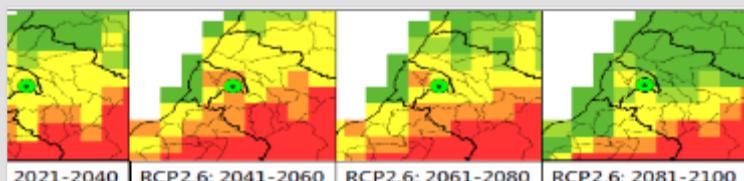
| 轉型風險

情境設定：以台灣政府淨零路徑、IPCC AR6 中的 SSP1-1.9 情境與落實 SBTi 中要求的 2050 年以前達成淨零的 SBT-NZ 情境，共三種情境進行分析。並以法規、市場與商譽，三個風險因子為假設條件，進行至 2050 年的財務衝擊估算，法規風險主要影響企業營運成本與資本支出，市場風險主要影響企業預期營收的損失。

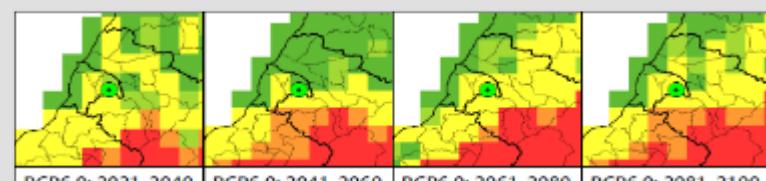
轉型風險分析發現：合勤投控在達成政府淨零目標下，需投入大量成本採購再生能源，最終剩餘的財務衝擊僅剩碳稅，市場風險與碳罰鍰風險降低至 0。而在達成 SBT-NZ 目標下，2040 年前後開始滿足 SBT-NZ，主要的成本會來自於再生能源採購成本。而對客戶的轉型風險，為產品市占率降低。

自有資產位置 RCP 氣候風險等級 情境模擬圖資

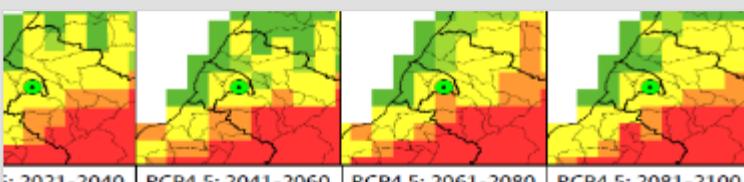
RCP 2.6



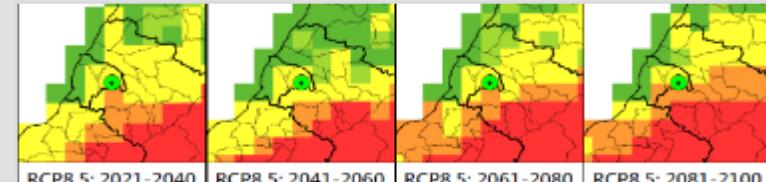
RCP 6



RCP 4.5



RCP 8.5



轉型風險：情境分析的考量因子與假設

	風險	考量因子與假設	成本類別
法規	碳稅	依不同情境下，企業的單位碳排課徵。此部分由於稅制落差極大，因此不確定性甚高，評估主要考量三種等級的碳稅： 1. 政府淨零路徑：SSP2-4.5 (從 2021-2050 約為 2-10 USD/tCO ₂ e) 2. SSP1-1.9 與 SBT-NZ : SSP1-1.9 的碳價 (2050 年達到 650 USD/tCO ₂ e 左右)	營業成本
	總量管制與碳罰鍰	目前國際法規與趨勢上，傾向徵收碳稅而非採用碳罰鍰或總量管制，因此僅有政府淨零路徑會多額外考慮碳罰鍰 (不超過 1500 NTD/tCO ₂ e 的法規。)	營業成本
技術	再生能源建置成本	自身設立再生能源發電裝置的裝置成本，並全部認列為當年度的資本支出成本，再生能源裝置成本由 IRENA 再生能源報告 2022 得知。	資本支出
	再生能源營運成本	再生能源營運成本由 IRENA 再生能源報告 2022 得知。	營業成本
	再生能源採購成本	臺灣再生能源採購成本由目前臺售台電再生能源平均價格加上公電費用(源自於台電)元計算。	營業成本
	採購台電之成本	採購台電成本與效益，以每度工業用高壓電 2.55 NTD/kWh 計算	營業成本
	碳移除成本	依據 IEA 的數據顯示，會因為不同情況下採用的 CCUS 成本並不相同，由於本研究室將碳移除作為最終達成淨零的手段，因此採用最貴的空氣直接捕捉的技術，其成本為 85-345 USD/tCO ₂ e 左右，因此基於三種情況假設：技術不成熟：340 USD/tCO ₂ e、平均價格：235USD/tCO ₂ e、技術成熟 130 USD/tCO ₂ e。	
市場	產品市占率降低的風險	市場風險的估算是以當企業沒有達到轉型目標時，對碳排目標重視的潛在客戶流失導致預期市占率降低的狀況 1. 政府淨零：1%的營收會流失 2. SSP1-1.9 與 SBT-NZ : 25%的營收會流失	預期營收

氣候變遷情境財務衝擊分析

外在情境	政府淨零路徑	SSP1-1.9	SBT-NZ
說明	依據目前臺灣提出的淨零目標為評估依據	依據 IPCC AR6 中的 SSP1-1.9 路徑	依據 SBTi 達成淨零準則的情境估算
評估風險	法規風險、市場風險		
BAU 情境：財務衝擊 (不進行轉型策略)	法規風險：碳罰鍰的成本越來越高 法規風險：碳稅變動風險不大	法規風險：碳稅短期成長高，後碳排降低後，2050 年可降低 市場風險：潛在訂單流失，財務風險升高	法規風險：碳稅短期成長高，後碳排降低後，2050 年可降低 市場風險：潛在訂單流失，財務風險升高
轉型情境：管理成本 (進行轉型策略)	主要成本：採購再生能源	主要成本：採購再生能源、碳稅	主要成本：採購再生能源、碳移除成本
因應措施	採購再生能源	採購再生能源	採購再生能源 採用碳移除技術

氣候變遷風險與機會辯識

合勤投控依據 TCFD 的氣候相關風險與機會的類別，並蒐集分析與氣候相關的國際趨勢、產業關注議題及 CDP (Carbon Disclosure Project)問卷的回填內容，由公司相關部門於會議中進行評估，討論特定風險議題與情境對公司組織營運的影響，依衝擊程度進行氣候相關風險與機會的鑑別與排序，找出因應氣候變遷的潛在危機與可能機會，鑑別出短、中、長期氣候變遷可能對企業營運產生的風險與機會項目，並於年度財務申報中，揭露氣候相關風險與機會，及其對財務影響。



TCFD 氣候變遷風險對潛在財務影響分析

鑑別	面向	重大氣候風險	潛在財務影響分析
轉型風險	政策與法規	碳費、碳稅	稅、管理與投資成本增加
		環境法規	配合環境法規要求成本增加
		溫室氣體排放管制	低碳設備成本增加
市場	技術	低碳及高效能的技術改良成本	技術開發成本增加
	市場	供需結構改變	消費行為衝擊市場佔有率
實體風險	名譽	原物料成本上漲	原物料採購成本增加
		利害關係人的關注與負面回饋	企業品牌形象受損
	立即性風險	極端天氣事件(水災、颱風)	造成停電、廠房設備損失，供應鏈與生產中斷
	長期性風險	慢性氣候變化(氣溫上升)	用電增加，使碳排放量上升，以致成本增加

TCFD 氣候變遷機會辯識矩陣



TCFD 氣候變遷機會對潛在財務影響分析

機會類型	重大氣候機會	潛在財務影響分析
資源使用效率	使用更高效率的生產和配銷流程	產線自動化，提高生產效率
能源來源	使用新能源技術	降低能源使用成本
產品和服務	節能產品的研發與創新 業務活動多元化 消費者偏好轉變	滿足客戶對節能產品需求，增加營收 開拓新商機增加營收 優先掌握市場脈動，滿足客戶需求，提升滿意度
市場	進入新市場	提高營收
韌性	採用公部門獎勵政策 提升投資人長期投資意願 面對自然災害 · 組織策略的韌性	降低營運生產成本 穩定股東結構，降低股票價值波動機率 降低營運中斷機率與損失

氣候變遷風險與機會因應措施

風險類型	面向	氣候風險	氣候機會	因應計劃與行動
轉型風險	法規/能源	<ul style="list-style-type: none"> • 碳費、碳稅 • 環境法規 • 溫室氣體排放管制 	<ul style="list-style-type: none"> • 使用更高效率的生產和配銷流程 • 使用新能源技術 	<ul style="list-style-type: none"> • 設定 SBT 減碳目標 • 溫室氣體減量、省水、廢棄物減量目標 • 持續實施溫室氣體減量措施 • 採用再生能源 • 積極配合響應氣候變遷的公共政策
	技術/產品	低碳及高效能源的技術改良成本	<ul style="list-style-type: none"> • 節能產品的研發與創新 • 業務活動多元化 • 消費者偏好轉變 	<ul style="list-style-type: none"> • 導入綠色產品管理系統，降低產品生命週期對環境的衝擊 • 揭露產品碳足跡，回應客戶對產品碳排放資訊的需求 • 持續投入節能產品研發
	市場	<ul style="list-style-type: none"> • 供需結構改變 • 原物料成本上漲 	<ul style="list-style-type: none"> • 進入新市場 • 採用公部門獎勵政策 	開發低碳設計產品，提升產品效率，回應市場需求
實體風險	名譽	利害關係人的關注與負面回饋	提升投資人長期投資意願	<ul style="list-style-type: none"> • 持續永續環境目標與行動，建立永續企業形象 • 響應國際倡議
	立即性風險	極端天氣(水災、颱風)	面對自然災害 · 組織策略的韌性	<ul style="list-style-type: none"> • 進行製造廠區風災、水災的風險評估及風險減緩措施 • 訂定災害營運持續管理計畫 BCP，定期天災緊急事件演練
長期性風險	慢性氣候變化(氣溫上升)			

3. 碳管理

氣候變遷已成為威脅全球生存環境的問題，合勤投控為推動永續發展，進行科學基礎減碳目標(SBTi)，訂定於2050年達到淨零排放的長期減碳目標，展開減碳計畫並規劃執行時程與策略，以響應《巴黎協定》，努力將氣候升幅控制在不超過1.5°C。

減碳路徑規劃與策略

規劃減碳路徑是邁向淨零排放目標的重要步驟，合勤投控以綠色營運為策略方向，在響應國際倡議、淨零碳排、能源管理、生活轉型上訂定短、中、長期減量目標，以達到2050年Net Zero淨零承諾。透過溫室氣體盤查了解自身及供應鏈溫室氣體排放量，並加入範疇三的盤查計算，取得第三方驗證。導入碳管理平台，強化營運的碳管理，評估具減碳潛力的領域與行動。也已進行內部碳定價實施規畫，做為內部制定減碳策略並對內宣導減碳文化，以驅動內部主動減碳。再生能源建置太陽能計畫也已啟動，並評估採購綠電的計畫，制定減碳策略，規劃執行行動，透過持續改進，定期報告減碳成果和進展，以實現長期減碳目標。

溫室氣體盤查

合勤投控溫室氣體盤查報告書組織邊界設定參考ISO14064-1:2018、溫室氣體盤查議定書之要求建議，採用營運控制權法，訂2021年為基準年，由外部專家協助本公司進行溫室氣體盤查外，更建立系統化制度，量化數據準確性高，以確保盤查數據可信度。

依據ISO14064標準規範，對合勤投控及其子公司盟創科技、合勤科技與兆勤科技及盟創科技子公司中國無錫盟創科技進行溫室氣體盤查，涵蓋台灣盟創廠區、合勤廠區，中國無錫廠區為盤查範圍，並同步更新2021~2024排放量，同時也逐年擴大範疇三盤查範圍，以因應SBTi則設定目標。

2024年合勤投控子公司盟創科技、無錫盟創、合勤科技及兆勤科技溫室氣體排放量總計，範疇一為1,255.6297公噸CO₂-e、範疇二為16,481.575公噸CO₂-e，總放量為17,737.2047公噸CO₂-e，各子公司皆取得ISO14064-1第三方驗證。



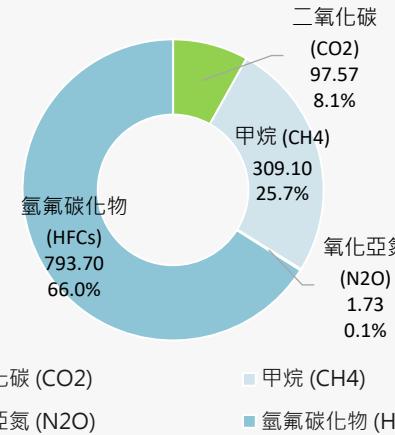
範疇一+範疇二溫室氣體排放量 (單位:公噸CO₂-e)

	2021			2022			2023			2024		
	範疇一	範疇二	總排放量	範疇一	範疇二	總排放量	範疇一	範疇二	總排放量	範疇一	範疇二	總排放量
盟創科技	427.3398	4,431.9420	4,859.2818	175.4766	4,692.6446	4,868.1212	491.6951	4,415.2300	4,906.9251	333.6776	4,335.9477	4,669.6253
無錫盟創	597.5834	16,152.0612	16,749.6446	611.8729	12,088.8111	12,700.6839	633.9549	1,264.1100	11,898.0649	696.6394	11,010.1529	11,706.7923
合勤科技	76.8434	486.4968	563.3402	79.2234	483.6520	562.8754	78.3040	455.7831	534.0871	124.9768	451.6911	576.6679
兆勤科技	86.8765	686.4961	773.3726	97.3324	693.1908	790.5232	103.5237	693.0287	796.5524	100.3359	683.7833	784.1192
總計	1,188.6431	21,756.9961	22,945.6392	963.9053	17,958.2985	18,922.2037	1,307.4777	16,828.1518	18,135.6295	1,255.6297	16,481.5750	17,737.2047
排放強度	0.89			0.62			0.60			0.68		

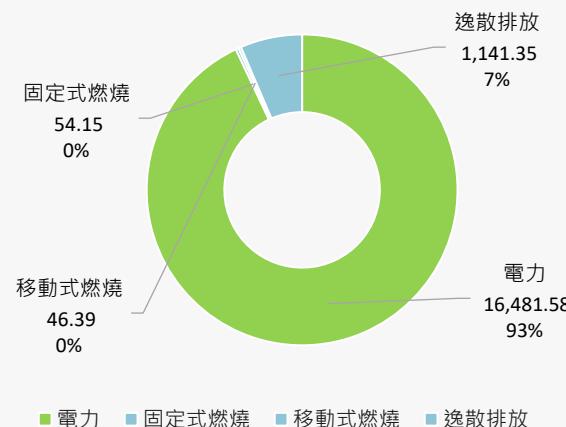
註：因合勤投控與盟創科技同一廠址營運，其範疇一與範疇二數據合併計算。

範疇三溫室氣體排放量

範疇一氣體排放比例 (tCO₂e)



範疇一、範疇二排放比例 (tCO₂e)



合勤投控各子公司依據組織邊界進行排放源鑑別，以確認直接與間接溫室氣體排放源盤查項目，唯間接溫室氣體排放源的實質性不易歸類與量化，且不易確認其準確性，因此以「重大性評估準則表」鑑別對公司有重大風險與機會之排放源項目，後經管理代表召開會議討論後，依組織實務可行面、技術面與經濟面等考量，公司決議以下表項目，為該廠當年度之重大性間接排放源盤查項目，其盤查數據如下表，合勤投控各子公司已由第三方完成查證，取得 ISO 14064-1 驗證證書。

溫室氣體範疇三排放主要來源為原料、商品採購以及銷售產品的使用為最大宗碳排量，佔整體範疇三碳排量 98.59%，針對範疇三溫室氣體排放的減量，我們將持續推動供應鏈低碳轉型，降低外購商品的碳排放，並利用智慧供電管理、設備運行節能設計等方式，降低產品使用端的碳排。

ISO 14064-1:2018 類別	GHG Protocol 項目	排放量 (tCO ₂ e)				總計
		盟創科技	無錫盟創	合勤科技	兆勤科技	
類別三: 運輸造成之間接溫室氣體排放	上游運輸/配送貨物	84.7563	1,244.4046	0.3871	17.9865	1,347.5345
	下游運輸/配送貨物	1,991.9270	6,232.4993	3,518.1998	876.2127	12,618.8388
	廢棄物運輸	29.1030	3.4352	2.0646	3.3494	37.9522
	商務差旅	127.6744	52.6149	128.7303	38.5872	347.6068
	員工通勤	450.3019	234.3716	251.3407	208.7336	1,144.7478
	購買商品的上游排放	74,700.9538	301,498.7170	1,013.8210	3,864.8520	381,078.3438
類別四: 組織使用產品造成之間接溫室氣體排放	購買服務	-	-	298.4036	268.6174	567.0210
	資本財的上游排放	408.6061	146.0559	222.3180	68.6411	845.6211
	燃料與能源相關的活動	894.7757	-	105.7657	141.8308	1,142.3722
	用水	9.1977	-	1.1633	1.8666	12.2276
	廢棄物處置	458.0326	0.1961	31.8954	51.7446	541.8687
	上游租賃	-	-	-	-	-
類別五: 使用來自組織之產品造成的間接溫室氣體排放	銷售產品的加工	-	-	-	-	-
	銷售產品的使用	-	-	811,149.0321	99,701.1678	910,850.1999
	產品壽命終止之階段	-	-	337.5408	77.1594	414.7002
	下游資產租賃	-	-	-	-	-
	加盟	-	-	-	-	-
	投資	-	-	246.3774	-	246.3774
合計		79,155.3285	309,412.2946	817,307.0399	105,320.7491	1,311,195.4121

註：因合勤投控與盟創科技同一廠址營運，其範疇三數據合併計算。

碳管理機制

合勤投控的環境策略在公司營運中，以綠色營運為策略主軸，因應氣候減緩與調適，淨零碳排、能源管理、能源轉型、生活轉型與響應國際倡議上，訂定短、中長期減量目標。我們以加入 SBTi 科學減碳目標倡議，針對溫室氣體減量目標的減碳行動，如下：

SBTi 科學減碳目標倡議

為支持 IPCC《全球升溫 1.5°C 特別報告》，合勤投控響應科學基礎減量目標倡議（SBTi）提交承諾書，並訂定短期及淨零目標，通過 SBTi 審查，取得短期與淨零目標認證，所有目標均符合《巴黎協定》所倡導的將升溫控制在 1.5°C 以內的氣候科學基準。

為達成此目標，我們重新以 2021 年為基準年，根據碳排放盤查結果，透過 SBTi 計算平台設定符合 1.5°C 情境的年度減量路徑，並自同年起展開範疇三（Scope 3）排放盤查。藉由加入 SBTi，我們建立明確的減碳時程與行動方案，強化執行成效，邁向 2050 年淨零排放的目標，展現作為國際企業對全球永續的承諾。

合勤投控承諾以 2021 年為基準，至 2030 年範疇一與二的碳排放量絕對減少 42%；以 2023 年為基準，至 2034 年範疇三減少 58.8%；並於 2050 年全面實現三大範疇的淨零排放。

氣候管理績效激勵措施

啟動針對高階管理階層、實行部門主管及團隊設立執行包含氣候轉型計畫的 ESG KPI 規劃，期以透過激勵促進公司永續長期發展。同時為鼓勵員工達成溫室氣體減量目標，提升減碳效率，舉辦系列節能減碳活動。

內部碳定價

為將氣候風險納入內部財務及營運決策的考量，同時也做為內部制定減碳策略並對內宣導減碳文化，合勤投控已著手研擬導入內部碳定價的實施辦法，以驅動內部主動減碳，將碳排放外部成本內部化。

內部碳定價計畫將遵循公司的氣候目標，參考碳市場價格及法規擬定碳價，以確定公司適合的內部碳定價推動形式。

碳排減量行動

	範疇一	範疇二	範疇三
盟創科技	<ul style="list-style-type: none">評估公務車電動化添購低冷媒含量之恆溫恆濕機設備改善化糞池系統，減少厭氧產生	<ul style="list-style-type: none">開發太陽光電發電系統建置換新高效能冰機汰換耗能製程設備推動節能責任區制	<ul style="list-style-type: none">外購電力產生有關的間接溫室氣體排放減少生產產品使用造成溫室氣體排放減少營運活動中產生的廢棄物
無錫盟創	<ul style="list-style-type: none">柴油叉車改為電動叉車減少發電機測試執行時間	<ul style="list-style-type: none">汰換能效低的高功率設備(如冰機)規劃增設光伏發電，減少電力消耗持續做好用電管控	<ul style="list-style-type: none">增設光伏發電，減少電力消耗採用 LED 燈管代替 T8 螢光燈管持續做好用電管控
合勤科技 兆勤科技	<ul style="list-style-type: none">減少使用公務車頻率。(儘量安排線上視訊溝通)減少割草機使用頻率，降低汽油使用確認保養及測試狀況良好時，適當減少柴油發電機運轉測試時間，降低柴油使用制冷設備的採買，其冷媒應使用環保冷媒	<ul style="list-style-type: none">鼓勵同仁多使用樓梯，減少電梯搭乘夜間燈火管制，警衛巡視即可關閉未使用照明及空調停車場照明非上下班期間，由全區照明改為局部區域照明維護保養耗能設備，避免因運作效能不佳導致耗能增加非夏季使用小台冰機運作減少耗能	<ul style="list-style-type: none">減少商務旅行多採用線上會議產品使用耗能降低減少產品的重量(如包裝、材料)，降低運輸的碳排提升產品廢棄階段的回收率，減少焚化掩埋的活動

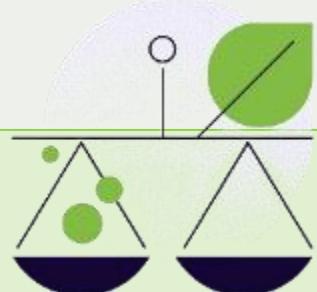
碳管理數位平台

為管理自身的碳數據，包括溫室氣體排放、碳足跡分析，也做為供應鏈碳數據收集的協作工具，引導供應鏈進行盤查計算，合勤投控建立碳管理系統，定期盤查溫室氣體排放量及產品碳足跡計算，以提供數據可視化管理，掌握減量成效與減量目標達成狀況，利用分析指標協助決策，推行減量行動。

此系統包括：「組織型碳揭露及管理模組」與「產品碳足跡計算模組」，協助進行 ISO14064-1 組織型溫室氣體盤查，及 ISO14067 產品碳足跡盤查。

組織型碳揭露及管理模組：以具體實施步驟，協助合勤投控並帶領供應鏈有效率管理減碳策略目標、組織及產品盤查數據，透過此平台的溝通、協作、支持、監督及強化，帶動供應鏈知碳並運用數位系統完成碳盤查。

產品碳足跡計算模組：串聯合勤投控自有的「綠色產品管理系統」，展現產品生命週期的碳足跡盤查結果，以此協助內部從產品生命五大週期，從產品設計、供應鏈合作、原料採購、製造、包裝、物流、回收到廢棄，嚴格檢視產品生命週期各環節的碳排放與碳足跡，以支援低碳產品的開發。



盤查計畫

盤查計畫名稱：合勤科技
盤查週期：2023-01-01 ~ 2023-12-31

上游	組織	下游
資本設備 C4 用(水)資 源管理 8.5.2.a 上游租賃 資產 C4	上游運輸 及配送 C3 廠房物業 租 C3 營運產生 之廢棄物 C4	移動源 C1 因應燃燒 源 C1 工業製程 C1 人為燃散 C1 其他屬生 類物質 C1 輸送及配 送 C3 投資 C5 產品壽命 終止階段 C5
	輸入電力 C2 輸入蒸氣 C2 客戶和計 算機 C3 員工旅館 C3 員工通勤 C3	

盤查計畫

盤查計畫名稱：合勤科技
盤查週期：2022-01-01 ~ 2022-12-31

邊界設定	碳盤查計算	盤查結果	標準化流程	申請查證	淨零路徑規劃
邊界設定 範例資料 範例分析	碳盤查計算 範例資料輸入 範例分析	盤查結果 範例 報告 審查 報告 審核評估報告 風險評估報告	標準化流程 流程說明 申請 審核 報告 審核評估報告 風險評估報告	申請查證 內審申請 申請外部查證 申請外部評估	淨零路徑規劃 議題 建議 建議評估

二. 能源管理

合勤投控以不斷提升能源與資源效率為目標，除了在產品設計與研發優化能資源的使用效率，企業永續委員會長期關注國際趨勢與法令規範，進行風險衝擊評估與因應，整合各相關部門節能減碳推動策略與方案，制定能源管理計畫，持續追蹤成效與進度。合勤投控執行節電措施、提升製造流程效率、汰換耗能設備、導入能源管理系統、規劃再生能源使用等策略，以因應氣候變遷風險，減少溫室氣體排放對環境的衝擊，同時也對員工執行節能活動、及節能觀念的教育課程與宣導，進而提升節能環保的觀念。

能源管理目標與成果

主題	策略行動	績效指標	2024 年目標	2024 年成果	達成狀況	未來目標			SDGs
						2025 短期目標	2027 中期目標	2030 長期目標	
能源管理	改善能源使用效率	用電密集度較基準年 2021 年	減少 2%	減少 2.3%	V	減少 2%	減少 2%	減少 2.2%	
	智慧化能源管理	智慧化能源管理系統建置	計畫導入	完成建置	V	-	-	-	
	汰換耗能設備	汰換耗能設備	計畫導入	汰換完成	V	-	-	-	
	提高再生能源使用	完成太陽能建置 增加再生能源使用占比	規劃新竹廠建置	新竹廠建置 進行規劃	V	完成新竹廠 建置	新竹廠 再生能源>7%	新竹廠 再生能源>7%	

能源使用量

單位：千兆焦耳 (GJ)	2021	2022	2023	2024
外購電力	107,028	105,693	97,664	105,757
柴油	149	78	53	709
汽油	487	319	691	542
總用電量	107,028	105,693	97,664	105,757
總能源使用量	107,664	106,090	98,409	107,008

註：能源換算：依能源產品單位熱值表，柴油的熱值為 8,400(千卡/L)，汽油熱值為 7,800(千卡/L)。
1 千卡=4.184 千焦耳。汽/柴油轉換係數：【使用量(L/年)*熱值(千卡/公升)*4.184 千焦耳/千卡】/1,000,000



能源管理平台

合勤投控建立「能源管理數位平台」，以 AI 智慧節能技術有效管理能源使用效率，透過分析能源效率、使用和消耗的過程，用於辨識高耗能熱點，以確定提高能源績效的機會。透過用於監測、數據管理、分析和優化、控制、監視和報告等模組，提升能源使用和效率，以最大限度降低能源成本，同時確保能源供應的可靠性和可持續性。智慧化能源管理系統，包括：空調數位管理功能、電能數位管理功能。



再生能源建置與規劃

再生能源使用的規劃，為合勤投控能源管理計畫中最關鍵的目標策略。

合勤美國子公司已於 2019 年啟動太陽能的採用，合勤投控再啟動太陽能建置規劃，初步將於台灣盟創新竹廠、中國無錫廠設置太陽能光電，計畫於 2025 年起陸續建置完成，初估總發電量將為約 176 萬度，再生能源使用佔總用電量比率達 6.47%。對於目前已籌備新設置的廠區，也已同步將太陽能光電設定於計畫中，以逐步擴大太陽能的設置，增加再生能源的使用量。

合勤投控因應對 SBTi 2050 年淨零目標的承諾，除了計畫以太陽能光電的自發自用，也針對其他再生能源的使用與再生能源憑證的採購等進行規劃，提升再生能源的使用比率。合勤投控支持 RE100 再生能源倡議，也已對加入 RE100 進行評估，展現合勤投控支持清淨能源，積極低碳轉型的決心。

汰換老舊設備

為實踐低碳生產，達成節能減碳策略，在低碳製程上藉由全廠域重大能源使用鑑別，檢視可提升良率及節能效果的製程，分析並挑選出優先需要更新的相關設備。

透過對 SMT 製程溫濕度控制系統及波焊製程設備的效率分析，鑑別出更新能源使用效率低的老舊設備冰水主機與錫爐及迴焊爐，進行製程設備減碳，以優化生產流程和製造技術進行減碳。

節能方案

節電行動	節電/減碳量	2021	2022	2023	2024
生產系統					
· 設備運作整合	節電量	518.13	-	-	2,649.02
· 換新節能設備	減碳量	79.74	-	-	384.79
照明系統					
· 照明改裝 LED 燈具	節電量	-	605.89	1,260.44	219.32
· 地下室設置感應燈	減碳量	-	85.67	189.44	32.20
空調系統					
· 縮短夜間冰機開機時間	節電量	92.97	87.69	709.30	4,050.63
· 更換冷卻水塔散熱片減少風扇馬達負載	減碳量	14.31	12.40	111.97	548.55
· 汰換冰水主機					
管理系統					
· 縮短排氣風車時間	節電量	-	-	50.77	51.20
	減碳量	-	-	6.97	6.74
總計	節電量	611.10	693.59	2,020.51	6,970.17
	減碳量	94.04	98.06	308.37	936.29

單位: 節電量(千兆焦耳)、減碳量(公噸 CO2-e)

三. 水資源管理

合勤投控的生產廠區包括子公司盟創科技新竹廠及無錫廠的生產過程以組裝為主，並無製程用水需求，故未消耗大量水資源。水資源使用，主要在基礎廠務設施用水及民生用水，用水來源皆為自來水。台灣地區水資源有限，合勤投控亦進行水風險評估，積極監控用水情況，並設置節水設施及推動各項節水教育宣導，減少水資源使用。合勤投控積極採取節水措施，取水密集度逐年下降，2024年取水密集度為5.85，較基準年2021年下降5.98%。

水資源管理目標與成果

主題	策略行動	績效指標	2024 年目標	2024 年成果	達成狀況	未來目標			SDGs
						2025 短期目標	2027 中期目標	2030 長期目標	
水資源管理	• 積極實施節水措施 • 進行節水教育宣導	取水密集度較基準年2021年減少百分比	減少5%	減少5.98%	v	減少5%	減少6%	減少8%	

1. 水資源管理政策

水資源管理政策，以透過節水設施、省水措施及教育宣導，來達到落實節約水資源的成果。

水風險評估

為瞭解水資源風險情形，以參照世界資源研究院(WRI)水風險評估工具 [Water Aqueduct](#) 進行評估，採用「Aqueduct Water Risk Atlas」納入各生產據點位置鑑別水資源潛在衝擊和風險。分析結果瞭解目前台灣生產與營運據點皆處於水資源壓力低風險地區，而中國無錫廠因位於高風險區，已積極實施節水措施因應。



水資源使用情況

公司	區域	主要水源	水壓力風險指數	污水處理廠	排放流域
盟創科技	台灣-新竹科學園區	寶山水庫、寶山第二水庫、新竹給水廠（頭前溪）	低 - 中 (1-2)	新竹科學園區汙水處理廠	客雅溪
盟創無錫廠	中國-蘇州	長江、太湖	高 (3-4)	蘆村污水處理廠	太湖
合勤科技	台灣-新竹科學園區	寶山水庫、寶山第二水庫、新竹給水廠（頭前溪）	低 - 中 (1-2)	新竹科學園區汙水處理廠	客雅溪
兆勤科技	台灣-新竹科學園區	寶山水庫、寶山第二水庫、新竹給水廠（頭前溪）	低 - 中 (1-2)	新竹科學園區汙水處理廠	客雅溪

2. 落實水資源管理

水效率管理計劃

珍惜水資源，具體做法包括：

- 評估用水以提高用水效率
- 訂定減少用水量的目標
- 員工洗手設施全面裝設省水龍頭
- 裝置省水器
- 管控外牆清洗及澆灌用水
- 調整冷卻水塔補排放水比率
- 對員工推廣節約用水概念與計畫

廢水控管

盟創廠區及合勤廠區污水納入新竹科學管理局廢水廠進行處理，每季依水質及水量繳納污水處理費，因此並未對營運據點周圍生態造成破壞與影響。

同時定期委外進行排入新竹科學工業園區污水下水道之污水檢測，以確保數值符合標準。新竹科學園區事業污水排放，由園區管理局污水處理廠統籌管理，故不需依法令申請污染設施設置許可證或污染排放許可證。

2024 年無廢水排放污染事件

歷年用水情況

百萬公升/年	2021	2022	2023	2024
地表水	-	-	-	-
地下水	-	-	-	-
第三方水(淡水)	159.85	164.06	146.69	151.98
總取水量	159.85	164.06	146.69	151.98
總排水量	119.17	121.38	107.76	111.09
總耗水量	40.69	42.68	38.93	40.88



四. 廢棄物管理

合勤投控及其子公司持續推動廢棄物減量與資源循環管理，致力於降低生產過程中對環境的衝擊。我們透過製程改善、資源回收再利用與化學品管理，逐步減少廢棄物產生量，並提升再利用效率，以實踐循環經濟理念。

廢棄物管理目標與成果

主題	策略行動	績效指標	2024 年目標	2024 年成果	達成狀況	未來目標			SDGs
						2025 短期目標	2027 中期目標	2030 長期目標	
廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none"> 推動廢棄物分類減廢 加強廢棄物回收再利用 	廢棄物密集度較基準年 2021 年減少百分比	減少 10%	減少 10.72%	V	減少 10%	減少 11%	減少 12%	
		廢棄物回收率	>70%	95.85%	V	>90%	>92%	>96%	

產生之廢棄物，共分為三大類：

- 一般事業廢棄物：生活垃圾
- 有害事業廢棄物：廢有機溶劑、廢錫鉛渣、廢電子元件
- 資源回收再利用廢棄物：廢紙、廢塑膠、鐵鋁罐等

1. 原物料減量

生產過程中，盡量減少原物料使用，以減少廢棄物產生及成本支出。原物料減量具體做法如下：

- 包材回收再利用
- 使用低揮發性有機溶劑，減少溶劑使用量
- 增設密閉式噴霧系統，減少有機溶劑使用量
- 改良錫爐導流結構，減少錫棒投入量
- 以散熱機構取代風扇，減少產品風扇使用量
- 散熱片包材由木箱變更為紙箱，廢木箱提供農民做為養雞培育箱

製程減廢減碳專案 - 錫渣廢棄物管理

為落實資源循環與降低營運過程對環境之衝擊，盟創科技針對製程中高溫設備運作所產生之錫渣廢棄物，啟動「製程減廢減碳專案」，從設備汰換、製程控制到化學品精準管理，進行全方位改善，提升資源利用效率並降低環境風險。

改善措施

- 設備汰舊換新**
更新為新型高效節能型設備，精準溫控與熱能回收技術，提升製程穩定性並降低能耗。
- 錫渣管理優化**
透過製程參數控制與氧化抑制技術，強化回收與再利用機制，提升錫渣再利用率。
- 化學品精準管理**
對助焊劑使用進行流量與霧化角度精準控制，減少過量噴塗，以降低所造成的揮發性有機化合物 (VOCs) 及附加錫渣。

專案成果

- 錫渣比例改善**：年減幅 45%
- 廢棄物減量**：每年減少 80 公噸錫渣廢棄物
- 資源循環**：錫渣回收再利用率提升至 70%
- 環境效益**：減少廢氣中 VOCs 排放，改善員工工作環境與健康
- 減碳效益**：每年減碳 157.8 公噸 CO₂e，相當於 13,149 棵樹吸碳量

2. 廢棄物管理回收

為追求永續經營，以製程改善及資源回收再利用來降低成本及減少污染，達到降低環境污染及資源有效利用的雙贏目標。舉凡能資源回收或再利用者，皆依廢棄物的特性分類處理，並依環保署規定上網申報，加強對於清除處理公司之監督與管理。對於廢棄物的回收處置方式，包括：廢溶劑蒸餾回收、混合五金回收再利用，廢棄物的最終處置為將一般事業廢棄物焚化處理、有害事業廢棄物作為原物料。

盟創科技 2024 年一般事業廢棄物產出約 41.16 公噸、有害事業廢棄物產出 0.37 公噸、廢棄物資源回收率 95.85%，均符合相關環保法令規定。為有效管理產出之廢棄物，採取措施如下：

- 邀請環保局蒞廠進行垃圾分類宣導
- 廢紙裁切、糊頭成便條紙
- 回收 PVC 之原物料包材
- 廢錫鉛渣回收做成錫鉛錠
- 廢混合五金回收做成原物料/藝術品

其餘廢棄物均遵守環保法令委託合格清除及處理廠商進行物理或其他形式處理。合勤/兆勤廠區僅有產出「一般生活垃圾」及「資源回收類」，並由新竹市科學園區管理局統一安排清運處理，故無廢棄物清運的重量紀錄。

廢棄物產出量與回收率 (單位:公噸)

	2021	2022	2023	2024
一般事業廢棄物	43.01	39.85	30.80	41.16
有害事業廢棄物	2.45	1.88	1.97	0.37
廢棄物回收/再利用總量	1192.79	1276.08	1221.81	958.64
廢棄物總產量	1238.25	1317.81	1249.88	1000.16
廢棄物回收率(%)	96.33%	96.83%	97.39%	95.85%
廢棄物密集度	0.048	0.043	0.041	0.039
密集度年減百分比 (基準年:2021 年)	-	10.53%	14.35%	10.72%

廢棄物回收情況 (單位:公噸)

類別	處理方式	2021	2022	2023	2024
一般事業 廢棄物	於原用途再使用	0	0	0	0
	再生利用	1065.77	1101.25	983.94	756.71
	其他回收	0.77	5.25	12.61	10.93
	小計	1066.54	1106.50	996.55	767.64
	百分比	96.12%	96.52%	97.00%	94.91%
有害 廢棄物	於原用途再使用	0	0	0	0
	再生利用	114.10	147.08	217.24	182.92
	其他回收	12.16	22.51	8.03	8.08
	小計	126.25	169.59	225.26	191.00
	百分比	98.10%	98.90%	99.13%	99.81%

廢棄物直接處理情況 (單位:公噸)

類別	處理方式	2021	2022	2023	2024
一般事業 廢棄物	掩埋	0	0	0	0
	焚化並作能源使用	0	0	0	0
	單純焚化	43.01	39.85	30.80	41.16
	其他處理	0	0	0	0
	處理方法不明的廢棄物	0	0	0	0
有害 廢棄物	小計	43.01	39.85	30.80	41.16
	掩埋	2.18	1.88	1.73	0.37
	焚化並作能源使用	0	0	0	0
	單純焚化	0	0	0	0.00
	其他處理	0.27	0.00	0.24	0.00
	處理方法不明的廢棄物	0	0	0	0.00
	小計	2.45	1.88	1.97	0.37

五. 空氣污染防治

合勤投控子公司盟創科技與無錫盟創為主要製造廠，合勤投控生產廠區在生產過程中無破壞臭氧層物質之排放，亦無硫氧化物及其他顯著空氣污染物之排放，僅有揮發性有機化合物 (VOCs) 及氮氧化物 (NOx) 之排放。2024 年全年排放量分別為 3.79 公噸及 0.02 公噸，並已依規定按季辦理申報及繳納相關費用。

	2021	2022	2023	2024	2025 目標
揮發性有機氣體 (VOCs)	6.56	8.66	9.27	3.79	
氮氧化物 (NOx)	0.04	0.04	0.06	0.02	減量 10%

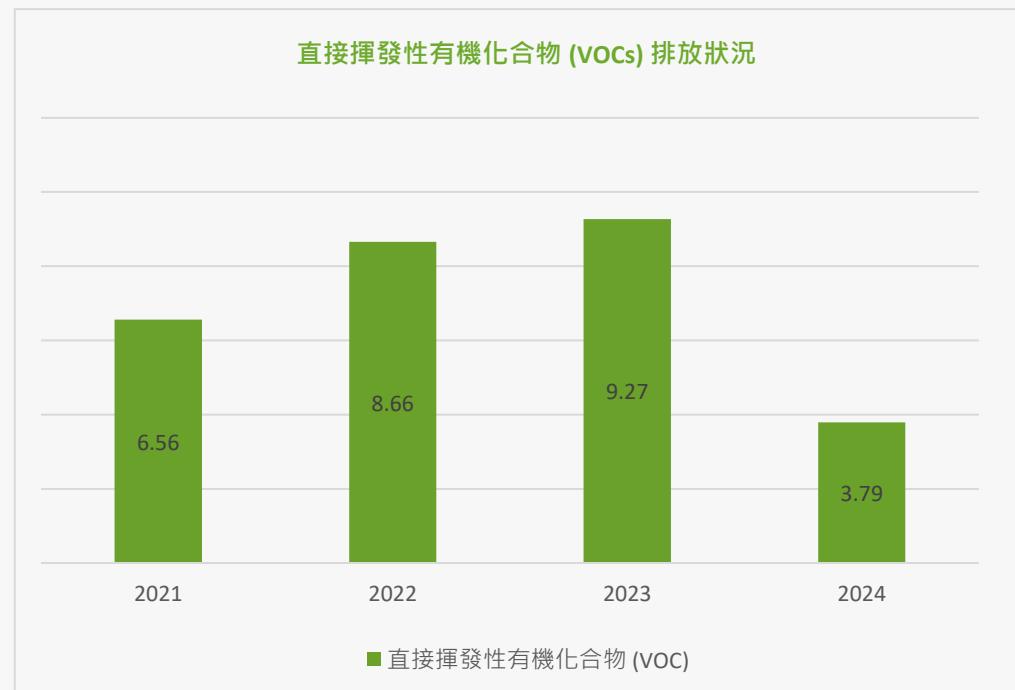
註：空汙計算範圍為盟創新竹廠區及無錫盟創廠區，合勤、兆勤非屬製造公司，無空氣汙染物排放

註：單位: VOCs 排放量:公噸

揮發性有機氣體減量

針對揮發性有機氣體的排放，積極進行減量措施，包括：減少桶裝化學品的殘餘量，溶劑不使用時，必須上蓋。

同時於 2024 年完成高效節能型波峰焊錫爐導入，新設備具備先進溫控系統、熱能回收技術及優化結構設計，大幅提升焊接製程的能源利用效率與穩定性，同時降低製程加熱過程中的油焦味與 VOCs 逸散，減少對空氣品質的影響。



六. 生物多樣性

合勤投控認知維護自然環境生態是邁向永續發展的關鍵，我們響應 TNFD 生物多樣性倡議，制定「合勤投控生物多樣性暨不毀林承諾」經董事會通過，承諾在所有業務營運和價值鏈管理中與外部利害關係人議合。同時也將生物多樣性，納入對營運持續管理衝擊的風險評估中，並識別出公司營運無與生物多樣性相關的風險，積極採取因應對策。

我們也將生物多樣性納入供應商行為準則，要求供應商遵守，與價值鏈共同支持生物多樣性。對生物多樣性維護與森林保育採取積極措施，減少對自然環境的負面影響，並因應氣候變遷對環境生態帶來的挑戰。

預計於 2025 年完成 TNFD 自然相關財務揭露報告書，並於官網揭露。



生物多樣性暨不毀林承諾

- 自身營運及價值鏈的供應商及合作夥伴，避免於鄰近全球或國家級重要生物多樣性區域設廠或從事營運活動。
- 公司營運符合所有國際及營運所在地的森林與生物多樣性法律與規範。
- 積極以行動響應聯合國《生物多樣性公約》(Convention on Biological Diversity, CBD)，維護生物多樣性的倡議。
- 定期進行生物多樣性風險評估，按優先次序訂定目標，依緩解層次結構 (Mitigation hierarchy) 採取迴避 (Avoidance)、減緩 (Minimization)、再生 (Restoration) 及移轉 (Offset) 等減緩措施，使營運活動實現無淨損失 (No Net Loss, NNL) 的目標。
- 以 2050 年達成環境生態淨正向影響 (NPI: Net positive impact) 及無毀林 (No gross deforestation) 為目標，致力於生物多樣性維護，不濫伐森林。
- 積極與價值鏈、外部利害關係人合作，支持生物多樣性保育計畫，一同尋求降低生物多樣性損害的機會。
- 對員工、供應商及外部利害關係人推廣生物多樣性和森林保護意識與認知教育，促進採取生態保育措施。

生物多樣性風險評估

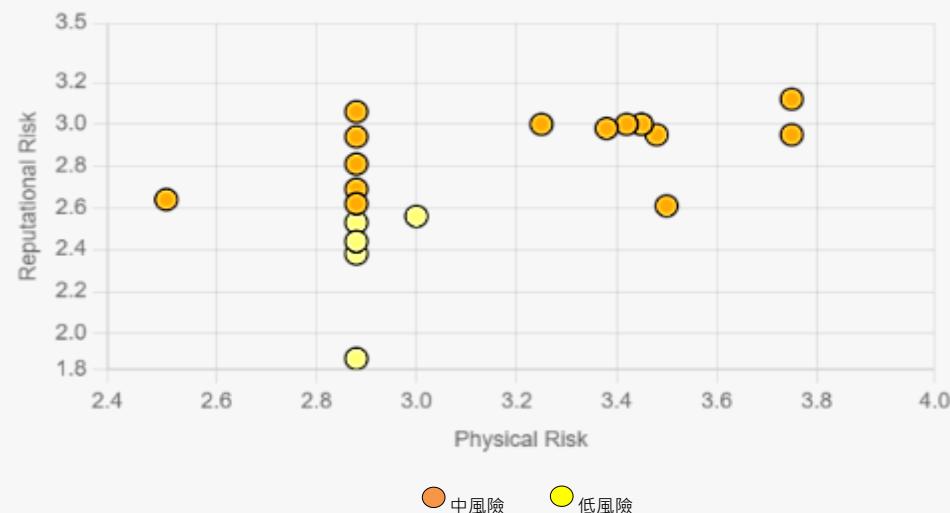
針對生物多樣性風險評估，合勤投控自主採用「世界自然基金會」(World Wide Fund For Nature)所建置的生物多樣性風險分析工具與資料庫 (Biodiversity Risk Filter, BRF)，分別將公司自身及供應鏈據點的生物多樣性風險納入評估範圍。

BRF 此分析工具將商業與生物多樣性之間由彼此的「依賴性(Dependency)」與「衝擊性(Impact)」決定其風險，其分析類別包含可能面臨的 8 大類 33 項風險項目的實體風險 (Physical Risks) 與聲譽風險 (Reputational Risks)，合勤也將配合 BRF 未來將監管風險的納入，進行分析。

公司分析集團全球據點，包括分布於國內外亞洲、歐洲及美洲共 20 個據點，而供應鏈也針對 20 個關鍵供應商，依所屬產業屬性、營運所在位址及其對營運的重要性進行風險評估。

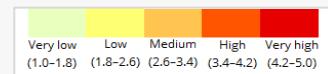
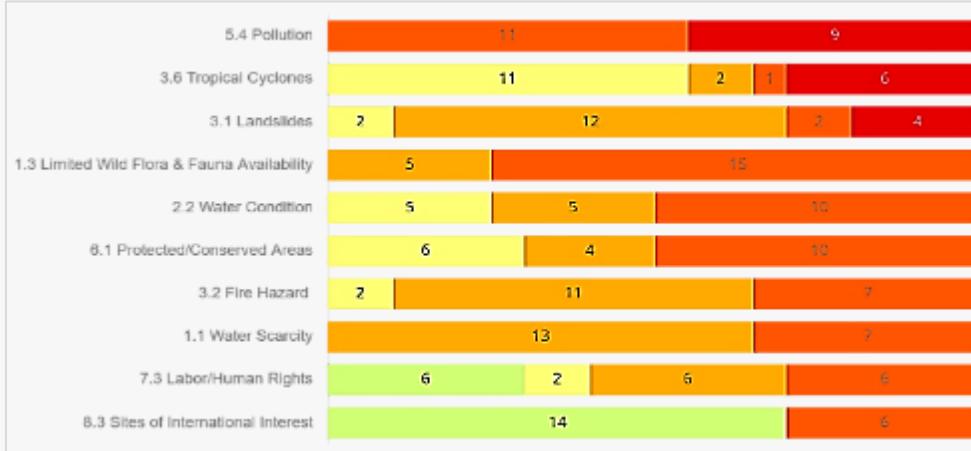
合勤投控也將生物多樣性列入公司風險管理機制中，整合氣候變遷對財務影響(TCFD) 的風險評估，將分析結果依據較高風險部分優先採取因應措施，降低生態衝擊。

公司營運據點實體風險與聲譽風險評級矩陣

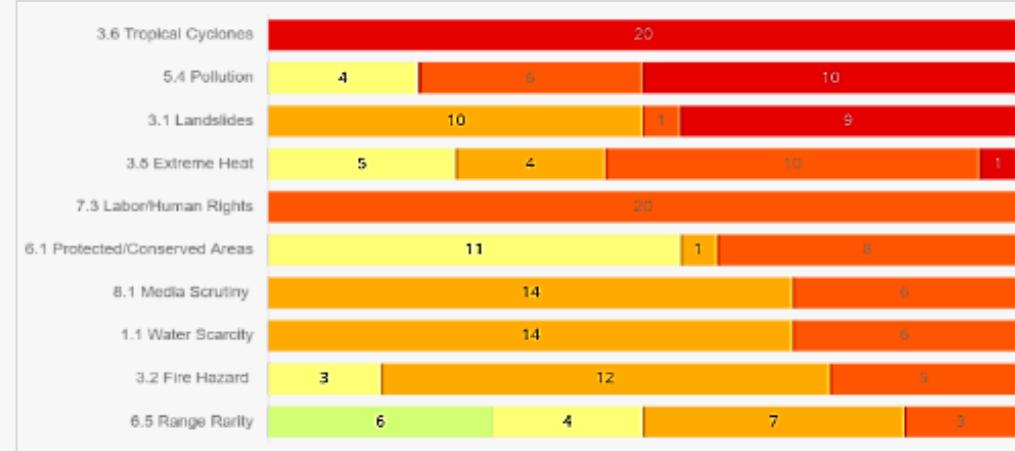


前十大風險類別 - 風險評級的營運據點數量

合勤投控



供應商



生物多樣性風險分析結果

根據 BRF 分析合勤投控分布於國內外亞洲、歐洲及美洲 20 個營運據點，及 20 個關鍵供應商，依分析結果各列舉前 10 大風險項目，包含依賴性(Dependency)與衝擊性(Impact)風險，其中有限的野生動植物資源、水質狀況、水資源短缺與汙染等風險項目，與公司所屬產業不符予以排除。

依此從分析結果顯示，合勤投控各營運據點與其供應商，皆於依賴性風險中，以熱帶氣旋較高，而衝擊性風險中，則以位於保護區風險較高。

風險類別	風險項目	因應措施
依賴性風險	熱帶氣旋	每年依災害緊急事件應變作業程序，每年進行全廠緊急應變演練。
衝擊性風險	保護區	符合所有國際及營運所在地的森林與生物多樣性法律與規範

生物多樣性風險因應措施

針對生物多樣性風險，合勤投控致力於公司營運符合所有國際及營運所在地的森林與生物多樣性法律與規範，並採取迴避、減緩等措施，降低對環境及生物性的衝擊。

同時，定期對生物多樣性影響進行評估，將生物多樣性保護納入我們的經營決策中，規劃進行生態保育活動，加強內部員工的環保教育，並鼓勵其參與生物多樣性保護工作。我們也積極與所在社區合作，支持與生物多樣性保護相關議題，主動參與所在保護區的建立與管理，進一步降低公司活動對自然環境的影響。

而針對供應商，帶領他們共同對生物多樣性保護採取行動，確保其遵循可持續資源使用的原則，並優先向供應商採購經過環保認證的材料，避免對當地生物多樣性造成的衝擊。

生態保育行動

合勤投控位於台灣的營運據點皆於都市密度開發區，未臨近於生態保護區，公司廠房的建設及營運期間皆未對週邊生態產生顯著影響及衝擊。而我們也嚴格遵守各地環保法規，避免營運活動衝擊生物多樣性保育，同時在台灣地區透過合勤基金會，持續採取自然生態保護相關計畫，並進行員工教育宣導，從對營運的在地環境做起，進行一系列推動自然保護與生物多樣性保育活動，以盡到減緩生態衝擊影響的責任，達到環境生態淨正向影響及無毀林的目標。

盟創公園、合勤公園

於台灣盟創廠區與合勤廠區皆設有公園，以為維持生物多樣性為目標，並提供員工休憩使用及環境多樣性教育場域。

盟創公園

公園綠地面積達 5,140 平方公尺



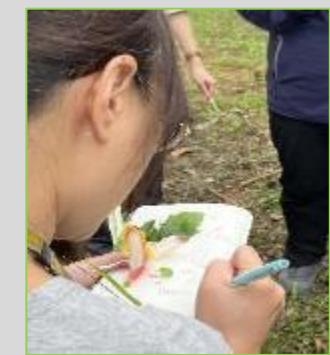
合勤公園

公園綠地面積達 9,533 平方公尺



生物多樣性生態保育導覽活動

邀請生態專家於公司公園舉辦生物多樣性教育及生態保育導覽活動，觀察公園多樣性物種，包括兔耳草、構樹、桑樹、樟樹、馬蹄筋....等植物特性，同時了解生態保育的重要性。



「自然谷環境信託基地」復育計畫

為響應國際生物多樣性保護行動，合勤基金會認養位在合勤集團總部附近的新竹縣「自然谷環境信託基地」復育計畫-筆筒樹瀕絕方舟計劃，讓過往因生病而瀕危的筆筒樹得以復育，為筆筒樹未來留下希望，以行動支持環境永續發展及生物多樣性。

2024 年，合勤基金會與自然谷環境信託基地合作舉辦生態體驗活動，讓同仁親近我們生活的土地，體驗珍貴的自然與文化資產，讓同仁試算自己一日碳排放量及量測樹木的碳儲存量，將 ESG 教育深植同仁心中，體會人與大自然共存共榮的重要性。



|永續產品

- 一. 綠色管理系統
- 二. 綠色設計
- 三. 綠色製造
- 四. 包裝與運輸
- 五. 廢棄與回收
- 六. 產品碳足跡
- 七. 綠色通路



永續產品

永續產品承諾

環保意識高漲與氣候變遷成為世界關注議題，綠色消費時代來臨，發展綠色產業，因應世界綠色規範，身為國際網通大廠，深知永續產品將有助於企業提升國際競爭力。合勤投控訂定綠色產品政策，與員工、供應商和客戶攜手合作，面對氣候變遷對世界的影響，承諾將我們產品的生命週期對環境衝擊的影響降至最低，共同響應淨零排放運動。

 **永續策略:** 創新永續產品

 **重大議題:** 綠色產品

 **利害關係人:** 客戶 供應商

 SDGs 

績效亮點

22 款產品外殼採用
PCR 再生塑膠

100%
無 PE 袋包裝設計
(客戶特殊需求/EMS 除外)

100% 包裝材料
使用 **回收紙材**

100% 產品設計考量
易組裝/易拆解與整新

80.7% 產品出貨
棧板堆疊利用率≥ 85%

產品取得
台灣環境部
產品碳足跡標籤證書

導入
產品碳足跡計算管理平台

違反有害物質管理產品
0 件

綠色產品政策

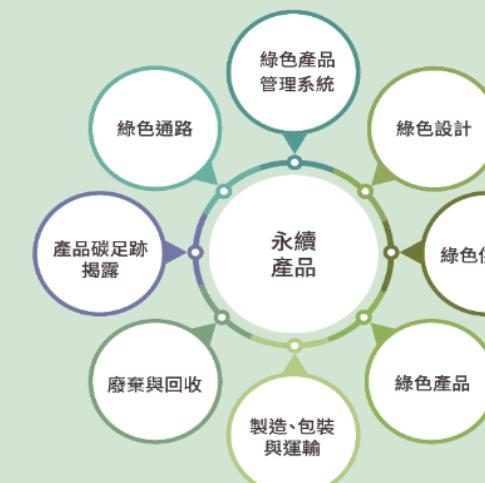
合勤投控綠色產品政策為針對產品設計、製造、製造廢棄物、包裝運輸和產品廢棄後回收的過程中，符合國際環保規範，並致力於制定減少產品環境衝擊的策略。其政策朝向符合環保法規要求、綠色永續性產品研發、降低產品生命週期對環境的衝擊、有害物質的限/禁用及綠色供應鏈管理五大執行方針推動旨在可持續發展，減少資源消耗，降低污染，並促進循環經濟的綠色永續性產品。



綠色產品管理策略

合勤投控子公司盟創科技、合勤科技及兆勤科技，對產品品質嚴格控管，持續通過 ISO 9001 & TL 9000 品質管理系統驗證，因應產品研發製造代工、品牌與通路不同業務屬性，導入不同的綠色供應鏈管理系統，依產品生命週期，從產品設計、原物料管理、產品製造及製造廢棄、產品包裝與運輸、產品廢棄與回收，將產品從原物料、生產、配銷、使用到廢棄等各階段對環境衝擊，進行系統性的管理。

旗下子公司產品，透過電商網路平台的綠色通路，減少銷售對環境的衝擊。同時針對綠色產品的銷售方案，提高客戶購買綠色產品的誘因，達到綠色消費的目的。我們啟動計算產品碳足跡計畫，以回應客戶對產品碳排放資訊透明度的需求，並達到倡議綠色使用的目標。



綠色產品目標與成果

重大議題	營運影響力	2024年目標	2024年成果	達成狀況	未來目標			SDGs
					2025短期	2027中期	2030長期	
綠色產品	提升產品永續價值，落實綠色產品之研發與設計，以建立減少環境衝擊之產品設計能力	<ul style="list-style-type: none"> 產品外殼採用 PCR 再生塑膠 產品採用無塑包裝 回收紙材產品外盒 依客戶需求提供產品碳足跡報告 	<ul style="list-style-type: none"> 22 款產品外殼採用 PCR 再生塑膠製成 100%產品設計考量易組裝/易拆解與整新設計 34 件產品設計採用雷射雕刻標示文字，減少印刷油墨溶劑使用 91%產品硬體設計採用單片 PCBA 設計簡化組裝結構 100%硬體設計 DC/DC 轉換效率達 90%以上 100%包裝紙材設計採用高比例回收紙漿 80.7%產品出貨棧板堆疊利用率≥ 85% 	V	<ul style="list-style-type: none"> 產品碳足跡平台導入 為散熱器建立 PCR AL6063 (可回收鋁) 解決方案 建立產品減碳解決方案 產品易拆解專案達成率達 70% 	<ul style="list-style-type: none"> 建立完整產品環境足跡衝擊報告 100%導入綠色產品設計 建立完整配套措施以配合 ESPR 法規執行要求 建立軟體節能以達到使用階段減碳目標 	<ul style="list-style-type: none"> 指標性產品碳中和目標 軟/硬體節能導入 無塑料包裝 100%回收紙材包裝 完整環境足跡報告 廢棄/回收/維修/再利用/整新耐久性/ SoC 等設計考量 	 負責任消費與生產

一. 綠色管理系統

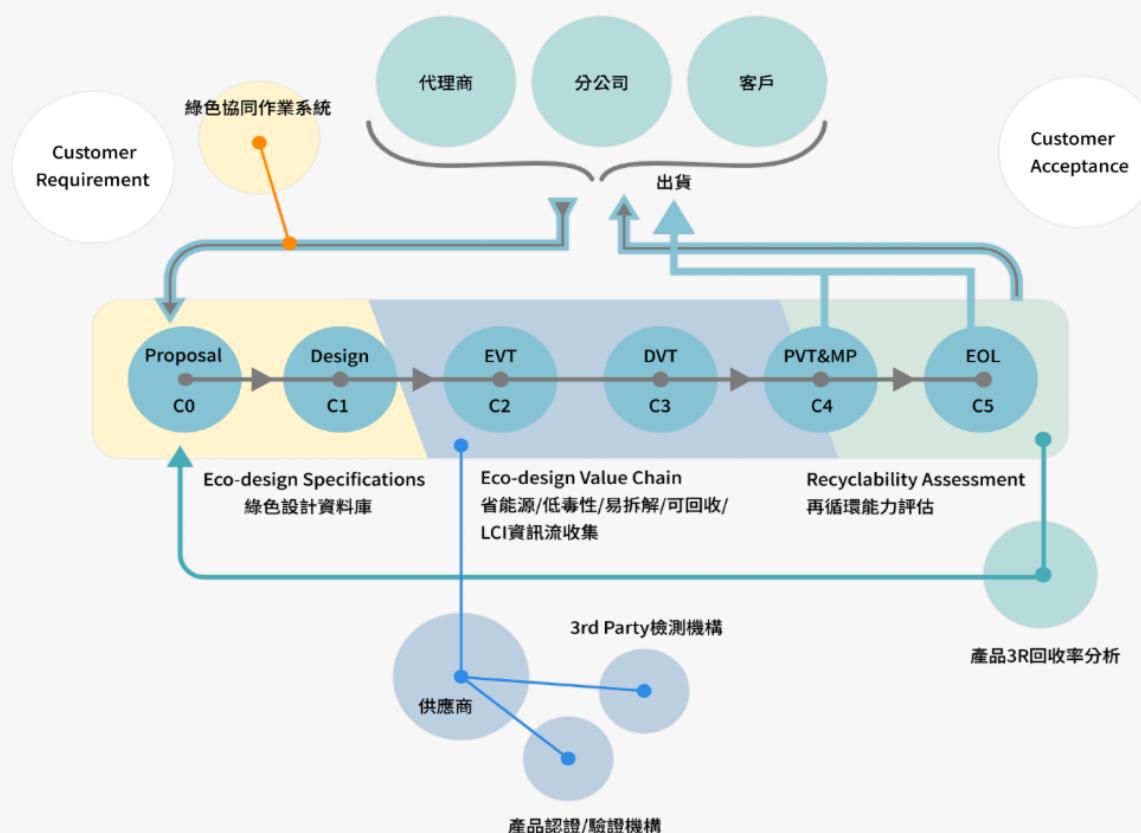
我們以技術領先、品質卓越、客戶滿意以及持續發展的理念，持續推出省能源、低毒性、易拆解、可回收的產品，為客戶提供可靠的服務，嚴格要求合作的供應商符合歐盟環保指令「電機電子設備使用危害物質限制指令」、「廢棄電機電子設備指令」、「包裝與廢棄包裝材指令」、「歐盟化學註冊、評估、授權、限用法規」、「電池蓄電池、廢電池與廢蓄電池指令」、「永續產品生態化設計規範(ESPR)」、「產品面及組織面衝突礦產的盡職調查」、「斯德哥爾摩公約 持久性有機汙染物(POPs)」與「美國加州第 65 號法案」與「美國環保署毒性物質控制法」等多項要求以達到汙染預防、降低環境衝擊的永續發展政策，與供應價值鏈攜手永續合作之目標。

將相關法令要求與「ISO9001&TL9000 品質管理系統」及「ISO14040 環境管理-生命週期評估-原則與框架」的永續性評估原則結合，透過產品生命週期管理系統(Product Life Management System, PLMS) 電子系統與結構化的方法，在整個產品開發與生命週期中有效地管理與監督，以降低對環境的衝擊，並同時通過 ISO14001 環境管理系統驗證。

綠色產品協同作業資訊管理系統

為徹底落實執行綠色產品管理，合勤投控更自訂一套「綠色產品協同作業資訊管理系統」，嚴密監控產品從原物料、生產、配銷、使用到廢棄等各階段對環境造成的衝擊，由盟創科技新竹及中國無錫廠區共同執行，並持續通過 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統驗證。

綠色產品協同作業資訊管理系統包括：「綠色零件及設計資料庫」、「產品生命週期評估(LCA)管理系統」、「產品 3R 回收率評估資料庫系統」及「綠色供應鏈有害物質限/禁限用管理系統」，達到合勤投控綠色產品低毒、減廢、易拆解、可回收、省能源等符合環境倫理的企業公民承諾。透過「綠色產品協同作業資訊管理系統」的建立，帶領公司產品線邁向綠色永續性產品的研發，目前多項永續性策略方案已成為同業中的領導企業。



二. 綠色設計

合勤集團的綠色產品目標是在設計初期透過科學方法的數據分析，推算產品預期會造成的環境負荷、對人體健康與生態系統造成的衝擊，並以最大限度減少產品所要成的衝擊，致力優化產品能源使用效率與零組件資源的配置來降低氣候造成的風險，所有產品能效相關的設計準則均符合並遵循國際規範要求，其範疇包括去毒性化 (detoxification)、去物質化 (dematerialization)、去碳化 (decarbonization) 等相關議題的國際規範。尤其首重產品能源使用效率的測試方法與能效等級，以符合歐盟的 Regulation(EU) 2024/1781, ESPR 和歐盟 Code of Conducts for Broadband Communication Equipment 為主要的設計參照規範。

除了優化產品能效，合勤與兆勤綠色產品亦會選用低功耗的外部電源，並以符合歐盟的 Regulation (EU) 2024/1781, ESPR、美國的 US DoE Level VI 和加拿大的 CSA C381.1-08 NRCan 等能效規範為設計要求，以減少消費者於產品使用階段的能源消耗。

綠色產品設計三大原則

1. 產品材料選擇：減量使用、採用回收材料、考量原料生態特性三項準則

• 減量使用：

為響應循環經濟，自產品的生命週期初始，即減少使用原生材料，並共用零件減少用料

- 推行標準化零件設計，共定義 38 類別零件，預計 305 顆料號設定為 PCL，以提高零件共用性
- 共定義 21 個硬體線路設計模組，8 項模組已完成設計並導入指標專案量產，13 項模組設計與驗證進行中合勤科技依產品機構設計及散熱需求，最高採用 95%比例的 PCR 再生塑膠材料。
- 2022 年底推出第一款產品外殼採用 PCR 再生塑膠製成的綠色產品
- 合勤科技 2024 年所量產終端標準定制化綠色產品中有七款的外殼採 PCR 再生塑膠製成

• 考量資源再生的循環經濟特性：

- **選用具綠色標章的零組件**：選用通過 RoHS、Energy Star (註)、ESPR 與 CoC 認證的晶片組與電源供應器
- **落實有害物質管理**：優先考量用戶的安全與健康來設計和開發產品，並強調環境友善與自然共生，所有產品皆遵循 RoHS、WEEE、ESPR、REACH 規範標準設計。

註：合勤集團永續委員會綠色產品組制定集團綠色產品設計準則，集團旗下各子公司由於業務銷售範圍、客戶屬性有所不同，產品設計需遵循當地法規與客戶之要求，因此實際設計之綠色產品可能會與上述通則不同。

歐洲危險產品快速預警系統 (European Rapid Alert System for Dangerous Products, RAPEX) 2024 年報告指出，合勤投控所生產的不安全產品數件為 0

2. 產品結構設計：考量 簡單化、標準化、模組化

刪減不必要的硬體設計以減少能源消耗，縮小產品體積進而降低碳排。

採用雲端 CAD 工具 (computer-aided design) AI 運算功能進行產品結構減重設計，以得到相同結構強度，但塑料用量最少的產品最佳化設計。

執行成果：

- 修訂完成綠色產品設計 design guide，含 PCR 塑料、無塑料包裝、回收鋁金屬...等
- 導入易組裝/易拆解共 38 專案，完成率 100%
- 導入整新設計共 37 專案，完成率 97.37%
- 導入產品外殼使用 PCR 回收塑料共 16 專案
- 全面推行無 PE 袋包裝設計 (客戶特殊需求/EMS 除外)
- 導入棧板堆疊利用率>85%共 41 專案，完成率 83.67%
- 硬體採單片 PCB 設計共 30 專案，避免使用雙板以上，完成率 71.43%



3. 產品使用設計：高效率、省能源、低衝擊、延長產品壽命為原則

以增加消費者對產品的實用性與滿意度

節能設計：

- 軟體節能設計
 - 省電模式：用戶無高效能連網需求時，可自行調整以自動或手動方式切換到省電模式
 - 喚醒機制：持續保持省電模式直到網路活動恢復
 - 排程模式：依據用戶的使用習慣排程節電模式
- 硬體節能設計
 - 零件選用：採用高效能低消耗功耗的零件
 - LED 指示燈：合勤科技選用高能效的 LED 燈泡降低 LED 預設亮度，能透過按鈕或軟體來調整開關
 - 外接式電源供應器：選用通過 RoHS、Energy Star (註)、ESPR 國際認證之電源供應器；高效率能源轉換: >90% DC/DC 轉換；Type C 電源供應器優化能源供應



註：合勤集團永續委員會綠色產品組制定集團綠色產品設計準則，集團旗下各子公司由於業務銷售範圍、客戶屬性有所不同，產品設計需遵循當地法規與客戶之要求，因此實際設計之綠色產品可能會與上述通則不同。

易於整新：外殼設計使維修和整新更省力，滿足低環境衝擊的要求

- 卡鉤/卡扣設計：取代膠黏劑和熱熔
- 無黏合劑組裝：不使用黏合劑即可組合背蓋和前蓋，減少技術人員在整新過程中拆卸產品外殼時對特殊工具的需求。
- 斑點紋理設計：外殼採用特殊斑點紋理設計，環保並兼顧美觀

經久耐用：延長產品使用壽命

- 符合 IP 防護等級標準：防水防塵防護等級，戶外路型由器符合 IP65 或以上等級標準，確保產品在極端環境下可以運作內建 SFP/SFP+：內建 SFP/SFP+，可支援多種網路架構，並有助於服務提供商使用相同的產品進行無縫升級，避免技術升級時造成浪費。

三. 綠色製造

我們關注製造時的投入與活動，包括：原物料端的源頭管理，供應商端的清潔生產效率，製造過程的產出，產品本身及其提供的服務，與生產與活動的副產物。投入與產出的所有物質流，包括能源流與資源流，都是我們對製造過程所關切的環境足跡，藉由綜合的環境績效指標的評價，考量其結果與影響，以量化分析出此對社會創造的價值及其關聯性。

通過 ISO 14001:2015 環境管理系統及 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統驗證，為維持環安衛管理系統之有效性，陸續推動持續改善活動計劃，擬定改善方案及評估達成效果，且每年定期委由驗證單位進行外部稽核。同時也取得 IECQ QC080000:2017 有害物質流程管理系統認證，確保所有產品符合客戶與相關區域要求之有害物質/限用物質規範及相關回收指令之要求，以高於標準的規定訂定內部對於綠色產品、環保、安全、健康之生產製造環境與流程之要求。

永續原物料

政策

合勤投控承諾落實永續原物料管理，涵蓋從原物料的來源到最終產品的生產和銷售過程，在原物料的採購與使用上，通過積極與內外部利害關係人的合作方式，致力於合理使用資源並降低環境衝擊，以永續發展的理念管理及運用原物料，促進環境保護、資源永續利用及創造供應鏈的循環經濟與自然共興。合勤投控制定「永續原物料政策」，並經由董事會決議通過後實行。

策略

- 嚴格遵循國際有害物質環境管理標準及客戶規範，確保產品設計及製造符合相關國際規範要求
- 落實永續原物料的源頭管理，致力於減少原材料對自然環境的負荷與衝擊
- 推動循環經濟與資源再生，致力不斷提高產品的永續性與自然共興的循環度
- 提高原物料對環境衝擊的貼現率，要求原物料通過第三方查驗，降低原物料供應來源環境傷害
- 攜手商業夥伴及價值鏈夥伴等外部利害關係人，共同推行永續原物料的最佳實踐與合作
- 辨識並維護全球及國家級重要生物多樣性保護區，避免使用可能來自該區域的原物料，降低自然資源消耗與生態環境的衝擊

永續原物料行動

• 原物料選用優先順序的評估標準

導入 LCA 評估原物料全生命週期之資源消耗和環境衝擊，作為原物料選用優先順序的評估標準。以回收為重要考量，包括產品終端處理、材料回收和再利用。我們分析「封閉迴路回收」和「開放迴路回收」，發現回收塑膠製品能顯著節省約 97% 的生產階段能源使用，從而優化資源循環和減少廢棄物。

• 原料來源的追蹤

應用 LCA 過程追蹤產品從原料採購、製造、使用到廢棄的環境影響，找出環境衝擊的熱點並通過第三方驗證機構查證。合勤投控強調「減量、再利用、回收」三 R 原則，以減少廢棄物、延長產品壽命、提升回收率，從而降低總體環境衝擊。

• 減少原料生產對環境的負面影響

通過生命週期衝擊評估 (LCIA) 識別原料採購到最終處置過程中的環境影響，找出對環境衝擊較大的階段，並以此指導永續設計和運營決策。分析如全球暖化潛勢 (GWP) 和臭氧層破壞潛勢 (ODP) 等環境問題，利用數據和模型結果來實施 Eco-design 措施，支持政策制定和減少環境衝擊的機會識別，並為產品環境標籤提供科學依據。

• 減少原物料生產的負面社會影響

依據 ISO 14020 系列標準，公開產品和服務的環境資訊，並在產品、永續報告書或宣傳手冊上附上環境標籤。這些標籤依據科學、公正的方法評估環境衝擊，幫助消費者清晰了解產品對環境的影響，並做出更明智的選擇。

• 設定永續原料份額與再生原料比例目標

根據 ISO 14025 第 III 類環境標籤，我們為產品提供透明的環境資訊，展示具體的環境數據和效益。我們自 2022 年起實施這類環境宣告制度，致力於設定符合所有客戶需求的目標，並持續改進以達成共識。

• 報告永續原物料採購目標的進展

要求所有供應商取得第三方驗證機構的 ISO 14064-1 查證聲明書，以促進 LCA 概念和自我排放源鑑別，目前完成 100%。我們要求關鍵元件供應商（如 PWBA、Power adapter、PCB 母板、Ethernet cable、BOSA 元件、塑膠機械部件）取得 ISO 14067:2018 查證。下一階段，我們將專注於減量要求，並依據 ISO 14064-2 和 ISO 14068-1 標準進行規劃。

• 原物料管理相關人員培訓

對業務進行 LCA 和 ESG 培訓，使其能與客戶有效互動並理解需求，LCA 分析團隊所有成員均具 ISO 14067 主任稽核員資格，接收業務反饋進行產品分析，提供決策者支持 ESG 策略制定並協助採購團隊設立目標。為培養採購永續原物料的能力，針對供應商管理同仁開辦課程，以「供應商 ESG 教育訓練教材」將永續採購觀念落實於供應商篩選與管理中。

四. 包裝與運輸

1. 產品包裝

於產品包裝部份，要求供應商需符合歐盟「包裝與廢棄包裝材指令」指令，以「再使用」、「再回收」、「減量」為最高指導原則。(註)

綠色包裝設計原則

- 優先考量材料的可回收性與生物可分解性
- 使用回收後再製材料 (Post-consumer fiber)
- 優先選用無毒性、環保且對人體與環境安全的油墨、黏著劑及其他包裝材料，以促進永續發展減少紙本列印
- 杜絕一次性塑膠製品
- 優化產品與包裝的比例
- 減少包裝體積與重量
- 清楚標示回收處置資訊
- 最佳化棧板使用效率

2. 產品運輸

棧板使用率及產品裝載率是運輸設計重點，提高裝載率可達到減碳效益。

我們透過優化產品機殼設計，讓包裝盒體積減少，同時將棧板規格標準化、調整包材尺寸，朝向高裝載率的堆疊方式設計，以提高棧板與貨櫃裝載數量，大幅減少產品在運輸時所排放之溫室氣體，符合減碳環保的概念。



註：合勤集團永續委員會綠色產品組制定集團綠色產品設計準則，集團旗下各子公司由於業務銷售範圍、客戶屬性有所不同，產品設計需遵循當地法規與客戶之要求，因此實際設計之綠色產品可能會與上述通則不同。

五. 廢棄與回收

除要求供應商在產品設計時，需將產品的 3R (Reuse, Recycle and Recovery) 及拆解過程做為產品設計指導原則外，並主動輔導供應商不定期完成 WEEE 調查表及製作 3R Report，以建立「產品回收圖書館」，供各國回收廠商與消費者回收拆解時查詢參考，進而達到主動告知之義務。

同時在歐洲參與各國 WEEE 註冊和/或 WEEE 集體登記參與計畫，並負起直接財務和管理的責任，主動依產品實際之資訊與銷售數量進行申報，確保有足夠的措施與以符合歐盟各會員國家的 WEEE 立法。



六. 產品碳足跡

| 產品碳足跡盤查計畫

合勤投控「產品碳足跡盤查計畫」，採用源頭管理的概念，產品在設計初期即導入 Life cycle thinking 的思維，因此，產品設計過程融入環境衝擊的評估，將產品之直接與間接的環境衝擊減至最小，達到永續產品之精神，以落實產品的環境化/生態化/可持續化的設計與製程。

| 產品碳足跡與環境足跡計算平台

2021 起，合勤投控自主開發品碳足碳計算平台與導入生命週期評估軟體資料庫，藉此協助合勤投控於產品設計開發與製造時，將所造成的環境衝擊以各種指標的型式呈現，如；碳足跡、水足跡、臭氧層破壞...等，將環境衝擊的指標轉化為對人體健康與自然資源消耗的進一步分析指標。於終端客戶服務時提供環境的友善程度評估數據，履行本公司綠色產品承諾。

報告編號	產品名稱/型號	報告名稱	報告類型	報告說明	啟動時間	報告狀態
18	WIFI	1	產品型		2025/07/18 09:25:22	<input checked="" type="checkbox"/> 原料指標
17	I24	ASU	產品型		2025/06/26 10:45:21	<input checked="" type="checkbox"/> 原料指標
16	ZNET-2_S	2023 ZNET-2_S	產品型		2025/06/24 11:18:25	<input checked="" type="checkbox"/> 原料指標
15	ZNET-1_S	2023	產品型		2025/06/24 09:36:14	<input checked="" type="checkbox"/> 原料指標

七. 綠色通路

綠色行銷

透過虛擬網站與實體商店的搭配運用，兆勤科技產品亦經由電商網路平台銷售，網際網路無倉庫、無貨架，且能與消費者雙向互動的特質，讓企業得以降低行銷成本，同時大幅減少產品於實體通路銷售時所造成的環境衝擊。

此外，兆勤除了已提供線上購買授權和訂閱服務的 B2C 服務平台-Zyxel Marketplace 和 B2B 平台-Zyxel Circle 外，也於 2022 年首次推出可直購硬體設備的自有電商平台 Zyxel Store，一開站先以歐盟 27 國為主，目前也已納入英國和美國市場，擴大線上行銷服務。

我們持續致力於長期永續經營策略，自平台上線以來，線上客戶每年維持雙位數成長，2022 年至 2024 年間累計成長達 33%。

除硬體設備外，我們也積極拓展軟體服務，線上數位授權服務比重逐年提升，目前線上軟體訂閱服務已占整體約 2 成，有效協助企業導入更多淨零行銷策略。



綠色教育

合勤/兆勤科技經由快速的售後維修服務及售後服務系統，針對綠色產品進行一連串教育消費者的行銷活動及銷售方案，提升消費者對綠色產品的認知程度，以提高客戶購買綠色產品的動機，並透過綠色產品的使用者研究經驗而改變其認知態度與購買行為，達到綠色教育，綠色產品推廣的目的。

合勤投控極力推廣對綠色環保觀念，對內積極推行綠色產品設計並鼓勵員工參與環保活動，對外與政府、社區、產業積極互動配合，期以國際企業影響力，深植綠色環境觀念，善盡企業責任。

推廣綠色設計

合勤/兆勤以高效率、省能源、低污染與延長產品壽命為產品設計原則，使參與設計同仁以消費者價值、實用性與滿意度多方考量來設計產品，相關節能技術的落實情形如下：

- 依連網接設備狀態，進行智慧供電
- 依網路線長度自動調節用電量
- 無線連網定時功能
- 自訂 PoE 用電開關排程功能 (兆勤)
- 自動休眠裝置
- 智慧型節能風扇
- 支援乙太網路智慧節能，偵測網路狀態以調整功率輸出

提升員工及消費者的綠色意識

- 鼓勵員工參與公司內部環保節能活動，如：辦公室節電、廢電池回收
- 積極配合參與社區環保活動，如：科學園區工安環保月活動
- 綠色環保經驗分享演說
- 綠色專欄文章發表

|友善職場

- 一. 多元包容任用
- 二. 人才資本發展
- 三. 人權管理
- 四. 職場健康安全



友善職場

人才是支持公司不斷成長的最重要資產，除創造一個創新及多元的公司文化，我們更致力於提供員工具挑戰、有樂趣與合理報酬的工作環境。

我們在全球各營運據點優先聘僱當地員工，鼓勵弱勢群體貢獻所長，除了建立完善的管理制度，保障員工權益，提供順暢的勞資溝通及申訴管道，更提供具有相當競爭優勢的薪酬福利，持續推出多樣化工作與生活平衡方案，並保障工作環境的安全與健康，以照護員工身心靈的健全。工作上透過完整的教育訓練體制及員工規劃發展，協助員工提升專業能力與自我成長，成為公司永續發展的重要推力。

 **永續策略:** 創造共榮價值

 **重大議題:** 人才吸引與留任 人才培育與發展 人權管理 職業安全衛生

 **利害關係人:** 員工 供應商 政府

 SDGs  

績效亮點

台灣人才永續行動聯盟	科技女力 女性高階主管 18.4% STEM 職位的女性 24.3%	人力資本投資報酬率 6.52	員工平均訓練時數 28.9 小時 平均訓練費用 1,863 元	進行 人權盡職調查
職業安全衛生優良單位	人權相關訓練課程完成率 99.71%	職安教育課程涵蓋率 99.77%	重大人權違法情事 重大職災事故件數 0	進行 員工敬業度調查

政策

建立友善職場

提供良好工作環境、重視員工身心健康及職涯發展

保障員工權益

多元包容、保障人權、杜絕任何歧視、霸凌、騷擾

承諾

支持並尊重國際人權保障，如聯合國人權宣言、國際勞工組織 (ILO)之基本公約及全球盟約，支持有效消滅任何形式如 ILO 定義的強迫勞動及童工。

- 以公開且公平方式，採用多元管道，廣納優秀人才
- 任何歧視、騷擾或迫害行為均不被容許，也不得因種族、膚色、信仰、國籍、性別、年齡、殘疾、性傾向、懷孕、政治派別或婚姻狀況等均一視同仁
- 提供員工一個適當報酬與人才發展，且符合國際與當地相關勞動法規標準的工作環境
- 提供員工安全工作場所，並給予法規必要之訓練與防護工具

友善職場目標與成果

永續目標	主題	營運影響力	策略行動	績效指標	2024 目標	2024 執行成果	達成 狀況	未來目標			SDGs
								2025 短期	2027 中期	2030 長期	
創造共榮價值	人才吸引與留任	優秀人才的吸引與留任，可提升營運績效	掌握市場薪資趨勢，確保提供具競爭力的整體薪酬	間接員工離職率	<15%	13.4%	V	<15%	<14%	<12%	 就業與經濟成長
	人才培育發展	多元人才訓練方案將吸引人才留任	提供多元人才訓練方案	年度訓練計畫完成率	>92%	96%	V	>96%	>96%	>97%	 優質教育
			確保專業技能訓練需求同仁會得受訓機會	專業技能訓練課程滿意度(滿分 5 分)	>4 分	4.68	V	>4.7 分	>4.7 分	>4.8 分	 優質教育
	人權管理	維護人權以建立永續經營的工作環境	關注女性職涯發展	女性主管比例	>30.7%	32.8%	V	>30.7%	>30.8%	>31%	 性別平等
	員工照顧	優質的員工工作環境與照顧，提升員工向心力	提供完善的員工設施 提供多元的員工活動	員工活動滿意度比率	≥80%	90.1%	V	≥90%	≥90%	≥92%	 就業與經濟成長
職業安全衛生	職業安全衛生	公司在安全優先的工作環境下，帶來持續營運與穩健成長	宣導工安文化	職安教育課程涵蓋率	>98.5%	99.7%	V	>99.7%	>99.7%	100%	 良好健康與福祉
			落實預防管理	重大職災事故件數	0	0	V	0	0	0	 良好健康與福祉

一. 多元包容任用

全球人力結構

截至 2024 年底，合勤投控擁有 3,690 名員工，正職員工佔 79.3%，臨時人員佔 0.5%。正式員工主管人員佔 19.2%，專業人員佔 53.6%，行政人員 9.5%，直接人員佔 17.7%；男性佔 57.7%，女性佔 42.3%。因科技產業特性與就業市場因素，男性員工比例大於女性，但整體男女性比率尚為均衡，工作區域上，63.3% 員工為母公司及子公司總部據點的台灣。平均年齡 30~50 歲，平均年資 8 年，人力資源結構有助於公司穩健成長。

類別	類型	合勤投控			盟創科技			無錫盟創			合勤科技			兆勤科技			總人數/比例		
		男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	總計
雇用	正式員工	45	91	136	409	398	807	361	327	688	440	216	656	422	216	638	1,677 / 57.3%	1,248 / 42.7%	2,925 / 79.3%
	臨時員工	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	3	8	5	13	11 / 64.7%	6 / 35.3%	17 / 0.5%
職務	主管人員	21	27	48	98	40	138	77	57	134	102	36	138	78	25	103	376 / 67.0%	185 / 33.0%	508 / 19.2%
	專業人員	20	33	53	246	101	347	145	80	225	318	136	454	333	156	489	1,062 / 67.7%	506 / 32.3%	1,661 / 53.6%
	行政人員	4	31	35	3	38	41	22	69	91	20	44	64	11	35	46	60 / 21.7%	217 / 78.3%	268 / 9.5%
	直接人員	0	0	0	62	219	281	117	121	238	0	0	0	0	0	0	179 / 34.5%	340 / 65.5%	634 / 17.7%
工作 區域	台灣	45	85	130	440	477	917	0	0	0	296	173	469	275	164	439	1,056 / 54.1%	899 / 45.9%	1,955 / 64.5%
	亞洲	2	0	2	394	324	718	361	327	688	4	4	8	31	20	51	431 / 55.3%	348 / 44.7%	779 / 25.5%
	美洲	0	0	0	0	0	0	0	0	0	49	21	70	14	1	15	63 / 74.1%	22 / 25.9%	85 / 2.8%
	歐洲	0	0	0	0	0	0	0	0	76	24	100	110	25	135	187 / 56.4%	50 / 21.1%	237 / 7.8%	
年齡	<30	2	9	11	136	168	304	85	53	138	60	26	86	74	33	107	276 / 53.6%	239 / 46.4%	515 / 16.9%
	30-50	32	64	96	632	572	1,204	269	273	542	283	171	454	306	161	467	1,259 / 56.4%	972 / 43.6%	2,231 / 73.1%
	>50	13	12	25	66	61	127	7	1	8	82	25	107	50	16	66	211 / 64.9%	114 / 35.1%	325 / 10.6%
平均年資		11.7	9.4	10.1	9.8	7.5	8.7	6.1	6.7	7.2	8.6	8.2	8.4	7	7.3	6.9	8.0	7.5	8.0

註：以上各公司人數皆含其海外子公司人數，除合勤投控不含子公司黑貓資訊、盟創公司不含子公司勤創通訊

註：正式員工為永久聘雇全職員工。兼職員工為無時數保證的員工、短期約聘人員及實習生

註：雇用類型為派遣人員者，主要以無錫盟創科技產線支援員工

1. 全方位人才招募

合勤投控推動全方位人才解決方案，透過內外部招募管道，整合產官學資源進行多元的招募活動及線上曝光與社群媒體的互動方式，推廣優質工作環境。透過員工推薦計劃、校園徵才、校園實習生專案、產學合作、研發替代役等實體管道招攬人才。同時利用電子報進行內部行銷，公司官方網站、社群媒體、Facebook、LinkedIn 與 YouTube 等社群經營擴大觸及率。

青年人才培育

致力培力未來青年人才，強化競爭力，並促進網路通訊研發技術的發展，合勤投控深耕校園人才，透過「實習專案」與「產學合作」積極培育未來網路通訊研發技術人才。

校園招募: 台灣校園招募活動為每年3~4月的校園徵才季，每個場次工作人員皆為HR搭配工程師，期望讓參與民眾除了解公司基本資訊，網通專業也能有所深入，也會視情況準備不同遊戲與民眾互動，進一步加深社會大眾對於公司在網通領域之企業形象。2024年，合勤集團共計參與清華、陽明交通、中央、中正、雲科大、高科大等6所學校的校園徵才活動。。

實習專案: 合勤投控大學實習專案，透過與學生面對面面談，提供為期一學期至一年的實習機會，並以優於法定基本工資之薪資、供應午餐、指派部門同仁專責指導，除了讓實習生體驗企業內部資訊服務部門運作，亦能結合在校所學進而累積實務經驗。2024 年共計實習生 12 位，來自元智、清大、交大、逢甲、長庚等學校。。

| 校園招募文宣與社群經營



| 台灣人才永續行動聯盟

人才永續一直是我們重視的目標，為了打造更加多元、平等、共融的職場，合勤投控加入「2025 TALENT, in Taiwan · 台灣人才永續行動聯盟」與企業夥伴共同推動台灣人才的永續發展。官網：[link!](#)



2. 多元共融職場

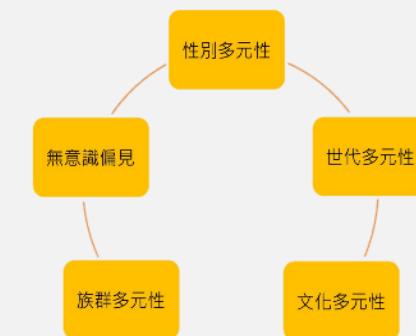
合勤投控及各子公司與全球營運據點，皆以公開且公平的方式，採用多元管道，廣納優秀人才，我們遵循當地法規與 RBA 行為準則，員工聘用不因種族、膚色、信仰、國籍、性別、年齡、殘疾、性傾向、懷孕、政治派別或婚姻狀況等而有不同，不僱用童工，不強迫性勞動，保障少數族群、身心障礙者、女性、移工、非昌丁工作者等族群的工作權益。

合勤投控遵循責任商業聯盟(RBA) 行為準則、當地法規的規範，並制定「招募和勞工晉用管理程序」、「員工行為規範」、「員工任用辦法」，致力於建構機會均等、多元共融的職場。

| 多元共融政策

合勤投控提供一個兩性平權、跨世代融合及多元文化交融的友善職場環境，全球員工以不同的文化和經驗，彼此交互學習、多元交流，凝聚合作向心力，為合勤投控帶來各自的貢獻。

訂定「合勤投控多元共融政策」，推行相關行動方案，以達到實現多元共融的政策，並針對不同的多元性定義，發展不同的行動方案。



新進人員概況

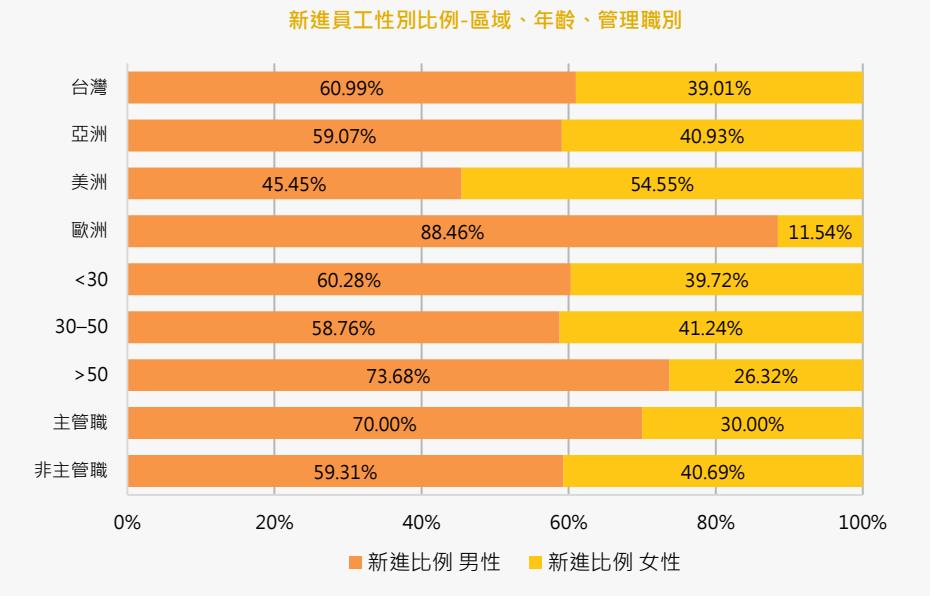
2024 年合勤投控新進員工總人數為 969 人，其間接員工 262 人，子公司盟創科技及其中國子公司無錫盟創科技具有直接員工，其新進直接員工總人數 707 人。新進男性員工為 581 人，佔比 60%、女性為 388 人，佔比 40%，人均招募成本為新台幣 3,000 元。

2024 年新進員工數/新進率

	間接員工		直接員工	
	新進員工人數	新進率	新進員工人數	新進率
台灣	182	11.6%	0	0.0%
亞洲	43	8.4%	707	297.1%
美洲	11	11.8%	-	-
歐洲	26	11.2%	-	-
男性	169	11.3%	412	230.2%
女性	93	10.2%	295	86.8%
≤30	129	46.4%	450	346.2%
31-49	114	6.3%	257	70.4%
≥50	19	6.0%	0	0.0%
主管職	70	12.5%	0	0.0%
非主管職	190	10.3%	707	136.2%
總計	262	10.9%	707	136.2%

提升新人穩定度

- 建立間接人員新人關懷機制**：設計新人到職一個月滿意度問卷，輔以新人關懷訪談，加強新人與輔導長、與部門間的融入，適時協助不適應之改善，有效穩定新進人員。
- 建立直接人員新人訓**：為降低產線新進人員不穩定之情況，設計 DL 專屬新進人員訓練，內容涵蓋公司制度簡介、環境介紹、CSR 課程、工安課程、產線品質/綠色產品、ESD/6S 等。
- 提高招募成本**：逐年提高招募成本，展現公司對人才的高度重視。



在地聘用

於海外各營運銷售據點延攬當地人才，海外公司高階主管多由當地員工擔任，利用當地人才充分掌握地方市場，以採用符合地方民情的管理方式。在地聘用以聘用員工持有營運地點所屬國家的國籍為準，2024 年各區域在地主管聘用人數與晉用比例分別為：台灣 316 人，佔 99.4%、中國 139 人，佔 100%、美洲 24 人，佔 100%、歐洲 47 人，佔 95.9%。



身心障礙者聘用

合勤投控提供身心障礙者工作機會，達到公平聘用的原則，並提供斜坡道、電梯、無障礙廁所等身心障礙設施。2024 年各區域聘用身心障礙員工及比例為：臺灣聘用 19 名身心障礙人士，為總數 1.02%，符合台灣當地法規要求。中國聘用 9 人，比例為 1.2%。



少數族群聘用

合勤投控尊重少數民族特有文化，人才聘雇不因種族、族群而有不同。其收集員工種族資訊，以作為員工平等機會的政策和做法的評估，本公司尊重個人隱私，少數族群相關人力個人資料受到保護。

2024年少數族群聘用/任主管職比例

	少數民族人數	少數民族主管人數	少數民族人數比率
台灣	12	0	0.6%
中國	32	0	4.6%
美洲	8	0	8.6%

註：臺灣少數民族為原住民與新住民；中國少數民族為非漢族之民族；美國少數民族為非高加索人或白人

註：主管職：包括初級、中級和高級管理人員

非員工工作者

非員工工作者包括派遣員工、實習生、兼職人員及從事保全、清潔、團膳工作的承包商及臨場醫護。2024 年因產能調節造成之人力短缺，盟創科技持續與優質的中介公司合作，規劃部分比例工作由派遣工來完成。以優於勞基法的聘用條件、公司供膳等方式，吸引人才到位，此外定期提供派遣工轉正機會，致力與員工建立長期且穩定的合作關係。

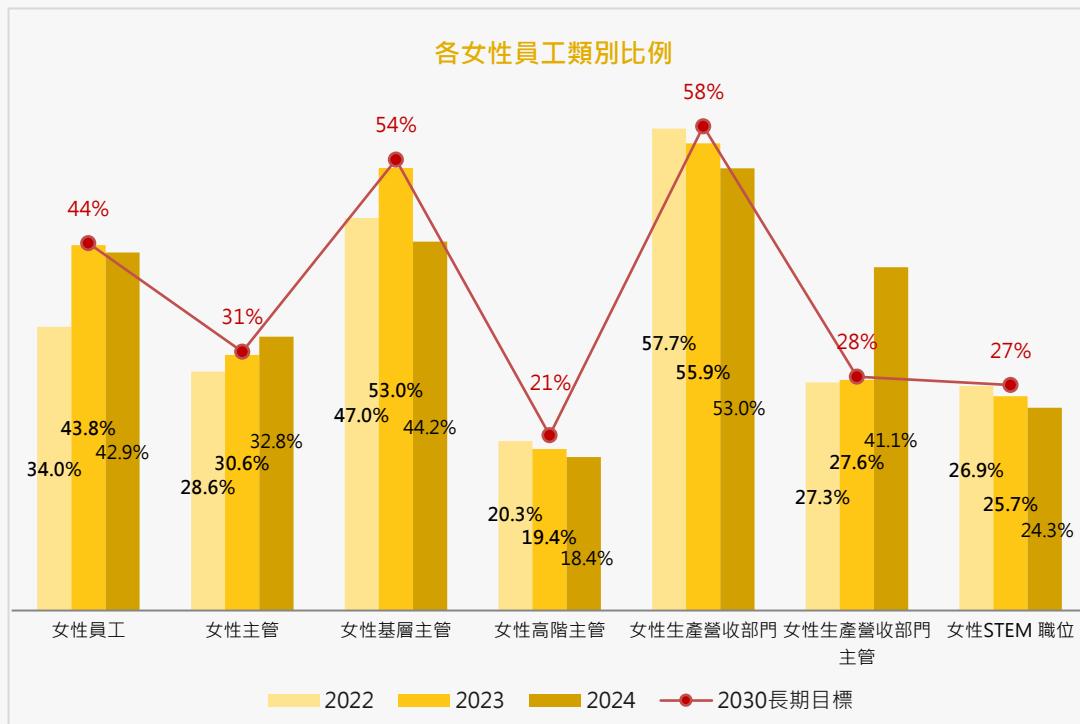
2024 年非員工的工作者人數

	人數
台灣	110
中國	38
美洲	14
歐洲	8
總計	170

性別多樣性 – 科技女力

合勤投控確保性別平等的工作權，不因性別而影響聘雇、薪酬及升遷。女性員工比例為 42.9%，女性主管為 32.8%，女性高階主管為 18.4%。STEM 職位的女性人數為 24.3%，基於科技產業屬性，公司管理階層及專業工程人員以男性居多，而生產營收相關部門以女性居多。女性員工每年佔穩定比例，同時重視女性同仁的晉升與發展，管理階層女性工作者比率也無較大波動。

為透過性別多樣性以提高人才的吸引力與敬業度，針對較具挑戰性的女性員工類別，制定 2030 年目標，致力達到人才管道的性別平衡。



育嬰留薪與回任

合勤投控關懷與尊重職場環境，讓員工能夠在無後顧之憂的前提下，照顧家庭並貢獻所長，我們與托兒機構簽約，為有需求的員工提供優惠價格。

當家庭有新生成員面臨育嬰幼兒需求時，公司提供主要照顧者與非主要照顧者員工的帶薪育嬰假，並主動安排回任規劃。當家庭成員需親自照顧時，提供「家庭照顧假」，每年可申請七天。

2024年台灣據點育嬰留停與回任

	男性	女性	總計
符合育嬰假申請資格人數 (A)	41	48	89
實際申請育嬰假人數 (B)	4	20	24
育嬰假申請率% (B/A)	9.8%	41.7%	27.0%
育嬰假屆滿應復職人數 (C)	6	23	29
育嬰假復職人數 (D)	2	17	19
育嬰假復職率% (D/C)	33%	73.9%	65.5%
2023 年育嬰假復職人數 (E)	1	14	15
2023 年復職持續工作滿一年人數 (F)	0	14	14
育嬰假留任率% (F/E)	0%	100%	93.3%
主要照顧者的帶薪育嬰假 週數			81.6 週
非主要照顧者的帶薪育嬰假 週數			50.9 週

員工離職狀況分析

合勤投控 2024 年員工離職總數為 1,262 人，性別比例為男性 55.3%、女性 45.9%，以台灣地區員工離職率與同產業公司相比，並考慮適當的人才流動有利於公司人才資本的健康發展，此離職比率分析為呈現較穩定的狀況。過去三年並無重大併購案或大規模裁員影響員工人數達 10% 或超過 1,000 人。

2024 年離職員工數/離職率

	間接員工		直接員工	
	總人數	離職率	總人數	離職率
台灣	227	14.5%	73	26.0%
亞洲	68	13.3%	866	363.9%
美洲	9	9.7%	-	-
歐洲	19	8.2%	-	-
≤30	89	32.0%	577	443.8%
31-49	190	10.5%	358	98.1%
≥50	44	13.9%	4	16.7%
主管職	120	21.4%	0	0.0%
非主管職	204	11.1%	939	180.9%
總數	323	13.4%	939	180.9%

註：離職數：全職正職離職員工

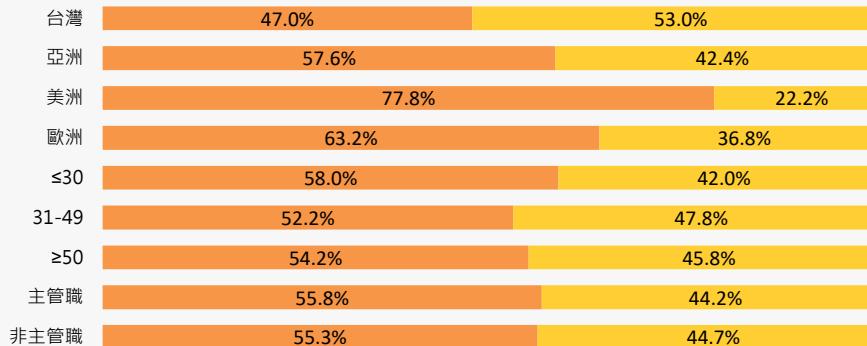
註：當年度直(間)接該類別離職全職正職員工人數/當年底直(間)接該類別全職正職員工總人數

歷年離職率/自願離職率

	2021	2022	2023	2024
離職率	41.8%	35.7%	36.3%	43.1%
自願離職率	34.1%	23.8%	34.1%	38.8%
非自願離職率	7.7%	2.4%	2.2%	4.3%

註：員工總離職數：自願員工離職數和非自願員工離職數總和

2024 年 離職員工性別比例 - 區域、年齡、管理職別



■ 男性 ■ 女性

離職率減緩策略

合勤投控長期關注人才留任，透過整合集團資源，強化組織弱項改善、人才發展管理機制、職涯發展、各面向福利等積極性作為以提升人才留任。

- 建立人才離職訪談機制：**由主管與熟悉該組織的HR進行離職懇談，多方了解後回饋組織，以降低離職率。
- 建立關鍵人才資料庫：**定期追蹤與評估人才發展，盡可能留住關鍵人才，亦可先行評估相關風險，並做好離職管控，避免營業秘密外流。
- 內部轉職機會：**分析個人專長，調整工作內容與工作環境，供內部轉職機會使員工留任。
- 人才回任：**人力資源部會與部門主管合作，定期檢視離職人員名冊，針對有意願回任且合適同仁，積極提供返任機會。

內部職缺遞補

集團針對特定職務建立接班人計劃，經由內部培訓與發展計劃確保業務順利銜接。不定時發起內部招聘訊息，讓同仁能依個人職涯規劃爭取自己期望的職務。

歷年內部職缺遞補率

	2021	2022	2023	2024
內部遞補數	11	12	11	11
遞補率	3.2%	2.8%	6.1%	2.7%

內部職缺遞補率：間接員工職缺由內部同仁遞補總數/公司職缺總數

3. 全方位人才留任計畫

員工為公司寶貴的資產，為長期留任員工，合勤投控以完善的管理制度與鼓勵措施，建立一個吸引人才的優質工作環境，並建立明確的勞動標準政策，傳達給所有員工，涵蓋工作條件、工時、薪酬、結社自由與反歧視等原則。

整體薪酬

合勤投控員工薪酬政策以兼顧股東及員工權益的原則而定，並訂立「薪資和津貼管理程序」，確保公司薪資與補貼辦法，符合法律規定，切實保障員工利益。

新進人員起薪依全球營運據點員工的學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗等因素核定薪資，保障員工最低敘薪標準高於法定基本工資比例的權益。

薪資結構除本薪，包括：職務津貼、班別津貼、加班時數與費用給付，台灣地區符合當地「勞動基準法」規定。為擁有競爭力的整體薪酬，除提供完善升遷制度並符合當地法令要求，公司每年依獲利情況，每年第一季給予員工適時的獎勵；同時為鼓勵員工長期服務及持續貢獻，提供年度現金獎金或 1 至 3 年的長期激勵獎金計畫，確保員工整體薪酬在市場的競爭力。

所有員工整體薪酬不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同，依個人工作的貢獻程度，充份反映工作績效並達到激勵效果，力求公平性與合理性，並對員工薪酬盡到個人資訊保護的責任。

獎金與員工獎勵

同時提供獎酬激勵方案，鼓勵績效優越的員工與單位，並與員工共享營運成果，包括：年節獎金、年終獎金、績效獎金、特殊優異表現獎金及提供績優員工認股。

年節獎金：

每年於農曆新年、端午及中秋節日發放年節獎金。

盈餘獎金：

依「績效獎金辦法」，據公司盈餘達成率，提供包含季獎金、年度獎金、特別獎金等，分別提供間接與直接員工激勵獎金，與員工共享公司獲利盈餘。

員工認股：

訂立「員工認股權憑證發行及認股辦法」，針對績優員工提供員工認股方案，以吸引優秀的業人才長期留任公司，並激勵員工、提升員工向心力及歸屬感。

員工認股權憑證辦理情形詳見 [113 年股東年報 P61-62](#)

創作發明提案獎勵：

訂立「員工創作發明提案獎勵辦法」提供創作提案、專利申請提案及發明專利獎金，鼓勵同仁積極從事創新研發。

獎勵專案：

透過各種獎勵專案鼓勵員工表達對工作改進的意見並表揚表現優異的員工，將貢獻事績刊登於內部網站，作為鼓勵並為同仁之學習楷模。藉此提高員工向心力，強化企業競爭力。

優秀員工、模範員工獎：

每年皆請集團內各部門主管薦舉在工作表現足以為其它同仁的表率的優秀員工，再由全體同仁自由投票選出模範員工，提供獎金及公開場合表揚以茲鼓勵。2024 年共計表揚 31 名優秀員工、6 名模範員工。

年資服務獎：

尾牙活動公開表揚服務一定年資同仁並致贈年資服務獎，感念資深同仁的付出。



基層人員最低敘薪標準與當地法定最低薪資比例

工作區域	類別	性別	
		男性	女性
台灣	間接員工	1.33	1.33
	直接員工	1.00	1.00
中國	間接員工	1.27	1.26
	直接員工	1.10	1.10

男女平均基本薪資/總薪資比例差距

工作區域	類別	職階	男性	女性	
				平均基本薪資	總薪酬
台灣	間接員工	主管職	1	0.80	0.80
		非主管職	1	0.81	0.79
	直接員工	-	1	0.98	0.99
中國	間接員工	主管職	1	0.93	0.82
		非主管職	1	0.99	0.77
	直接員工	-	1	1.00	0.99

男女薪資/獎金平均數與中位數比例差距

工作區域	類別	男性	女性			
			平均薪資	薪資中位數	平均獎金	獎金中位數
台灣	間接員工	1	0.79	0.78	0.70	0.72
	直接員工	1	0.99	1.00	0.81	0.60
中國	間接員工	1	0.80	0.82	1.00	0.79
	直接員工	1	0.99	1	1.00	0.99

優於法令的福利方案

彈性上下班制度	提供同仁上下班時間，可往前後 0.5 小時的上下班彈性時間，因應同仁彈性需求
員工福利	<ul style="list-style-type: none"> 成立「合勤集團福委會」舉辦全集團大型活動：家庭日、年度餐會、運動活動、藝文活動、員工旅遊 各項補助：社團活動補助、端午、中秋、生日福利點數、急難救助、EAP 員工協助方案 團體保險：提供同仁及眷屬團體保險
工作環境設施	體育館含多元運動球場、韻律教室及健身房，提供休閒室、便利商店、員工餐廳、員工宿舍、咖啡吧休閒區、女性哺乳室、免費同仁停車位 駐廠服務：銀行、團保、接駁車
健康促進	針對一般員工、主管、新進員工、高風險員工舉辦健康檢查服務，檢查項目與頻率皆優於法規要求，針對需就醫員工，公司提供一日看診假及就診補助費用
假別	優於勞基法，提供三天新人假，補班日不補班

註：本表僅揭露台灣地區，其他地區因各國法規不同暫不揭露。

保險與退休制度

台灣據點含合勤投控及其子公司盟創科技、合勤科技及兆勤科技於台灣總公司，提供員工優於法令的社會保險，提升保障員工的基本權益與福利。除法定勞工保險及全民健康保險，並提供員工與配偶子女免費的團體保險，包括壽險、意外險、重大疾病險、住院醫療保險、傷害醫療保險、癌症醫療保險、職業災害保險並設有保險公司駐點服務，員工可於廠內直接進行保險諮詢及申辦服務。

台灣據點依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，辦理退休申請及給予標準，設立「勞工退休準備金監督委員會」管理，按月提撥退休金基金存入中央信託局。員工選擇適用勞工退休金條例的退休金制度者，按其每月薪資 6% 提撥至勞工保險局的個人退休金專戶。

二. 人力資本發展

育才理念與學習文化

基於培育優質、有潛力人才的育才理念，以永續學習、不斷創新精神，規劃多元的學習管道，提供客製的學習諮詢，設計需求導向的培訓方案，秉持知識與經驗共享原則，鼓勵同仁經驗傳承，架構豐富而實用的多元師資與各式課程。對於育才所投注的努力，我們榮獲「人才發展品質管理系統(TTQS)」銅牌的肯定，相信良好的訓練品質，將能幫助同仁持續成長，並成為企業不斷前進的重要動能。

人力資本發展政策

- 鞏固人力資本，提升核心人才資產效能
- 培育企業人力資源，改善員工工作績效
- 以因應組織發展需求，提升公司生產力與競爭力

人才發展策略

- 建立多元職涯規劃與發展的訓練系統
- 提供客製化學習諮詢及多元學習管道
- 形成專家網路系統，提供知識傳承及技能教導

人力資本發展目標與成果

永續策略	重大議題	營運影響力	策略行動	績效指標	2024 目標	2024 執行成果	達成 狀況	未來目標			SDGs
								2025 短期	2027 中期	2030 長期	
創造共榮價值	人才培育發展	多元人才訓練方案將吸引人才留任	提供多元人才訓練方案 確保專業技能訓練需求同仁會得受訓機會	年度訓練計畫完成率 專業技能訓練課程滿意度(滿分 5 分)	>92% >4 分	96% 4.65	V	>93% >4.1 分	>94% >4.2 分	>95% >4.3 分	 優質教育

人力資本投資報酬率

	2021	2022	2023	2024
人力資本投資報酬率	7.66	8.33	7.98	6.52

註: 人力資本投資回報率 = (營業收入 - (營業費用 - 員工相關費用)) / 員工相關費用

註: 亞洲、歐洲及美洲各子公司，因各國最低敘薪標準不同，差異較大，不列入揭露。各表僅揭露台灣及中國地區

註: 以男性比例為 1 呈現性別比例差異

註: 平均總薪酬為總年薪，包含整年度全職員工基本薪資、全年津貼與獎金的平均值。

註: 依台灣證交所規定，非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數之比年度與前一年度比較公布於：[公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊](#)。

員工發展計畫

為支持員工在職涯各階段的成長與轉型，公司依照不同目標設計多元的發展方案，包含輔導制度、團隊學習機制、專業社群交流與策略性發展計畫，協助同仁強化專業能力、拓展人脈、提升領導力，並因應未來挑戰做好準備。

| 發展計畫主題

合勤投控依據員工的職能屬性與職涯階段，規劃涵蓋領導力培訓、文化教育、數位轉型與職涯與退休規劃等主題的多元發展方案，致力於培育關鍵人才、促進組織韌性，並回應未來產業變革需求。

領導力培訓

針對現職主管與潛力領導者提供分層規劃之培訓方案，結合實務演練與成效評估機制，強化管理能力與組織承接力，在 2024 年度內部晉升主管中，有 14 位為參與相關領導培訓計畫之成員，提升決策效率。

文化教育培訓

因應越南據點籌設需求，積極推動越南語與文化理解課程，強化海外溝通力與文化共融，2024 年度開課時數 45 小時，培育越南據點預備幹部群 68 人，協助縮短海外新據點啟用時間。

數位轉型能力建構

合勤投控亦致力員工數位化能力提升，自導入 SAP 數位平台以來，舉辦 32 場培訓，持續透過內訓與實作提升主管與同仁的系統應用能力，推動組織流程數位化。另外在 AI 應用上，2024 年共舉辦 5 場 AI 講座，並引進外部 AWS 專業課程，成功導入客服機器學習系統，協助 CSO 單位提升客戶問題回覆效率，顯著節省工時。

職涯與退休規劃

合勤投控提供退休規劃諮詢，協助同仁瞭解現行退休制度，並提供相關再就業學習資源。同時，針對終止勞動契約之員工，依據當地法令提供資遣費、失業補助與職業訓練等相關資訊與協助，保障員工基本權益與過渡期的穩定性。

| 發展計畫學習形式

輔導與指導

依據發展計畫需求，指派 Mentor 輔導，透過一對一的深度引導，協助員工釐清目標、強化職能，另針對能力落後的同仁，進行改善計畫 (PIP)，以具體指導方式，提升其表現與能力。

團隊與社群交流學習

各事業單位積極推動跨團隊學習與知識傳承，透過技術與經驗分享，強化同仁實務能力與團隊合作精神，平均每年舉辦超過 60 場主題交流會，包含：SW RD 學習小組、CSO 技術主題分享交流會、PQA 自動化主題分享會、PM/PLM 小學堂、Sales 實務分享交流、HW RD 技術交流會等。

| 兼職員工教育訓練

合勤投控同時也重視兼職員工的培訓，針對實習生規劃 OJT (On-the-Job Training) 在工作中學習，並提供公司通識課程的線上課程自由選修。

人才發展策略一： 建立多元職涯規劃與發展的訓練系統

合勤集團企業大學

合勤集團於 2006 年成立「合勤集團企業大學」，以培養所需要的各種人才及其核心競爭力為使命，發展以職能為基礎的訓練系統，提供客製化的學習諮詢及多元的學習管道，形成專家網路系統，培育內部講師及顧問，提供知識傳承及技能教導。

豐富的學習資源

透過「合勤投控企業大學」建立系統化管理制度與培訓體系，更將原本實體課程，擴大到虛擬線上課程學習，加以內外部訓練，不論是新進或在職同仁，皆可擁有更多提升職能與相互交流的機會，包括新進人員訓練、工安環保、業務行銷、品質管理、研發設計、客戶服務等專業技術類訓練，也涵括各階層領導管理才能及一般通識能力等訓練類別。

雙軌制(dual-ladder)職涯發展

雙軌的職涯發展路徑，提供管理職與技術專業職系的職涯養成訓練。

全方位產品線與全球化佈局

讓同仁能透過內部轉調制度培育多樣專長與國際化視野
發展面：透過職務輪調成為全方位的合勤投控人才
產品面：公司內部產品線齊全，跨產品線多元發展
全球面：與海外子公司交流，培養國際視野

教育訓練主軸

關鍵人才發展

針對組織需求與未來發展，遴選組織關鍵人才進行培育發展計畫。

管理職能培訓

建構集團主管應具備的領導職能指標，運用 360 度職能評鑑工具，客觀診斷管理職能缺口，透過培訓持續強化管理職能。

專業職能培訓

設立專職訓練暨發展單位，以職能為基礎，全面而系統化地規劃各類人才發展方案暨訓練藍圖。

教育訓練體系藍圖

教育訓練體系範疇

教育訓練體系共有 5 大範疇：階層能力訓練、職能訓練、通識教育訓練 OJT 在職訓練、SD 自我發展

身分類別	階層別訓練	職能別訓練	通識別教育訓練	OJT	SD 自我發展
戰略層	高階領導能力訓練	經營策略、市場分析、競爭優勢、國際化管理	願景及價值觀	服務品質	工作教導
經營層	新任主管訓	研發職系- 創新思維、問題分析與解決	核心職能課程	人際溝通與協調	培育計畫
管理層	初中階領導能力訓練	業務職系: 客戶導向、專案管理	品質意識	Office 運用	日常輔導
個人貢獻者	基礎工作管理與團隊溝通訓練	行銷職系: 專案管理	工安意識	網通產品知識	
		客服職系: 客戶導向、問題分析與解決	資安意識	員工健康管理	
新進人員	新進員工訓練	任職單位銜接教育	CSR 意識	自我激勵	
			顧客滿意	壓力/情緒管理	

關鍵人才發展

合勤投控向來重視人才的培育與發展，隨著產業進步與變化，我們聚焦於各單位內的關鍵人才發展及轉型培育需求，並建立一套完整的人才發展流程模式，規劃多元性的培育方案，讓關鍵人才的能力符合組織需求，與公司共同迎向未來的挑戰。

人才發展流程模式



遴選研發人才轉型發展計畫

硬體研發的過程需要研發、機構、驗證等許多單位的合作，為了品質與效率能達到客戶需求，組織需要具備技術背景的整合領導角色，將橫向資源有效串接，故展開 HPL(H/W Project Leader)培育發展計畫，循人才發展流程模式，先建立此角色的人才圖像後，遴選出研發背景符合水平的關鍵人才，以 70-20-10 法則制定培育方案，讓 HW RD 跨出原本技術領域，學習專案管理師(PMP)知能，充實專案管理的知識技巧，並藉由帶案學習與經驗學習，強化 HPL 應具備之 8 大職能能力，從實戰中修正行為，逐漸轉型為 HPL。

HPL 培育方案



人才發展策略二：

提供客製化學習諮詢及多元學習管道

多元的學習管道

依不同職務角色與發展需求，提供多元學習管道、組合起各種最適合的教學方法、工具及活動，一步步設計出多樣化、系統性的發展方案，給予不同的學習需求上有更多元適當的成長方式。

內部訓練：合勤投控企業大學提供各種研習課程

外部訓練：補助外部所舉辦之訓練課程或研討會

線上學習：不受時間地點限制提供全方位學習資源

主管教導：透過主管的輔導培養每位同仁職務上所需具備的能力

輔導長制度：輔導長協助每位新血能儘快適應環境

國際化人才培育：跨國專案合作，豐富工作歷練，擴大國際視野

eSchool 線上學苑

以 e-learning 整合公司的各項學習資源，建立線上學習平台：eSchool 線上學苑，提供員工全方位學習資源的查詢、紀錄平台，員工除了可於平台上搜尋想學習的課程，也能於此平台清楚掌握學習歷程。

The screenshot shows the eSchool online learning platform interface. At the top, there's a navigation bar with tabs for Campus, Academy, Program, Culture, Individual Career, Admin, and Help. Below the navigation bar, there are three main sections: 'Recent Activities' (listing recent course completions), 'Learning Path' (showing a progress bar for a Java course), and 'Welcome to Teams' (a welcome message from MitraStar). The 'Recent Activities' section lists courses such as 'Unilever Office 2016_Excel VBA初階', 'ZNETL 2022 第一季培訓課程總覽', and 'Java'.

人才發展策略三： 形成專家網路系統，提供知識傳承及技能教導

新人體驗營

為使新人能快速融入公司組織與文化，我們從新人入職前就開始規劃新人的個別化輔導內容，並安排輔導長帶領新人，藉由此項制度，協助新人縮短學習曲線，順利完成職務基礎訓練要求，另也規劃一系列新人通識訓練，結合線上學習及線下實體課程，讓新人更了解公司相關制度內容並體驗公司文化。

流程

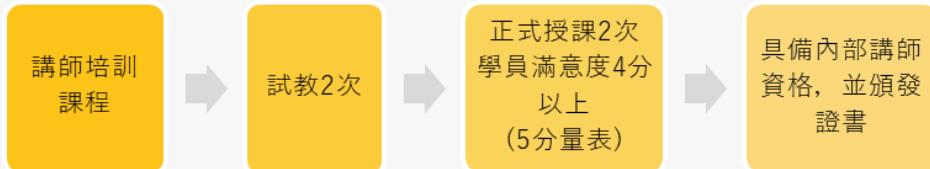
- | | | | |
|---|--|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/>
報到前 | <input checked="" type="checkbox"/>
報到當日 | <input checked="" type="checkbox"/>
到職1週內 | <input checked="" type="checkbox"/>
到職3個月 |
| • 確認新人輔導長
• 設定輔導學習事項 | • 環境導覽介紹
• 新人引導手冊說明 | • 了解新人期間目標 | • 新人訓(實體+線上)：
三個月後：適應狀況追蹤、新進人員績效考核 |

2024 完成新人訓練 6,607 人次

內部講師培育

培育內部講師及顧問，提供知識傳承及技能教導，是教育訓練的使命之一，集團建構完整的內部講師培訓制度，儲訓內部優良講師人才，累積知識傳承與訓練能量。

內部講師培訓制度



- 培育目標：發展內部人才第二專長，並將組織內知識技能有效傳承。
- 培育成果：截至 2024 年已累積培育內部講師共 33 名，累計授課時數 962.6 小時，以達成公司培育組織人才、降低成本之策略。

受訓時數/花費

2024 年，透過內外訓教室與線上課程方式，總訓練時數超過 95,815.83 小時，訓練人次 25,980 人次，平均每位員工完成訓練時數 28.9 小時，總訓練費用 4,138,728 元，員工平均訓練費用 1,863 元。

項目	類別	訓練人次	訓練時數
年齡	<30	8,232	57,021
	30-50	15,677	33,552
	>50	2,071	5,243
性別	男性	15,616	61,111
	女性	10,364	34,705
職別	管理職間接員工	3,976	6,878
	非管理職間接員工	13,641	16,731
	直接員工	8,363	71,759
課程類別	新人訓練	6,607	71,559
	管理訓練	416	1,090
	專業訓練	8,661	13,402
	其他訓練	10,296	9,765
總計		25,980	95,815.83

歷年員工平均訓練花費

	2021	2022	2023	2024
訓練花費	2,131,939	6,726,476	4,144,066	4,138,728
員工數	2,251	2,329	2,433	2,221
人均花費	947	2,888	1,703	1,863

註：統計台灣與中國受訓時數

內部轉任輪調政策

培育優質、有潛力的人才一直是盟創的育才理念與目標，針對績效評核佳且經主管評估之具潛力並待發展之人才，訓練發展單位將與該同仁討論並擬定 IDP(個人發展計畫)，對其待發展項目的合適性與需求性，安排短期輪調方式或轉任累積經驗，協助其拓展視野與思考，期將新經驗帶回原崗位深耕，創造出新的火花。

2024 年內轉率為 3.33% (詳見友善職場: 一.多元包容任用章節)

外派歷練機制

在國際人才培育方面，盟創策略性培育國際化移動性人才，計畫性招募來自當地或母公司內部之人才，以充實公司擴展基地並快速儲備各地精英，由戰略層級主管與訓練發展單位合力進行發展作業，與潛質人選溝通後，規劃符合公司未來組織發展完成策略目標為主軸之訓練內容，擬定該潛質人才 IDP(個人發展計畫)，為其擴展國際思維，輔以帶有專案性質之任務，另有跨文化歷練管理，融入當地日常管理活動，有效傳承與複製成功經驗到當地，奠定潛質人才適配度。

課程滿意度調查

	2021	2022	2023	2024
填寫人次	404	517	487	850
平均分數 (滿分 5 分)	4.50	4.61	4.65	4.38



績效管理

為有效落實績效管理，制定公平合理的評核機制，以作為員工職務派任、職位晉升、薪資調整、訓練發展及績效提升與改善之依據。合勤投控透過此項機制，提升員工的工作效能，勉勵同仁維持或進一步提升良好績效，同時確認員工核心能力及職涯發展方向，擬訂相關目標及計劃，有系統地執行 P.D.C.A，達到人才培育的目的，公司亦訂立「績效管理辦法」作為績效管理規範。

新進員工須接受新人評核，而一般員工則分別於年中與年度各受評一次，主管和員工彼此確認當年度工作的達成狀況、確認員工需求訓練發展內容，並共同擬訂下年度相關目標及發展計劃。員工所有的績效紀錄都將作為後續培育與發展的依據，持續增加員工專業能力，進而提升組織及公司整體效能。2024 年員工績效評核完成比例為 100%。

訓練成效評估

合勤投控採用柯氏學習成效評估模型 (Kirkpatrick Model，簡稱柯氏)，並結合 Jack Phillips 的 ROI 訓練評鑑模式來進行訓練成效評估，以確認訓練能發揮效益，達到人才發展與留任。



評核類型

項目	對象	頻率	說明
目標管理 (MBO)	全體員工	每年 1 次/即時調整	每年年底訂出次年度營運策略，於次年年初由各 BU 訂出明確目標，再由高階層層向下展開部門目標、個人目標，目標執行過程中，將定期於期中 / 期末就目標達成與職能展現狀況進行檢視，目標如有不定期變更，主管可隨時與部屬進行修正訂定，以確保往正確的目標前進。
績效與職能考核	全體員工	半年 1 次	於年中與年度各考核一次，主管和員工彼此確認工作達成狀況，並由主管與員工進行晤談給予評價與回饋，考核內容除了工作成果之外，還有職能行為展現，依管理職與專業職而有不同的權重分配，以期除了取得工作成果外也要有良好的行為展現。
績效排序	全體員工	每年 1 次	依據該年度目標達成狀況、職能表現、潛力程度等，以 BU/Div.為單位，依管理職、專業職分別進行績效排序，績效排序的結果將作為潛力人才發展、獎酬制度...等的主要參考指標。
多維度職能評估	特定專業人員 (關鍵人才、領導人才...等)	不定期，依專案規劃	特定專業人員：依組織需要之關鍵人才，將經由發展評估專案規畫，由主管、同儕進行「180~360 度回饋」，作為各項發展之參考依據。
敏捷對話	跨組織專案團隊	持續性依需求進行	在公司正式架構下，另外成立跨組織專案軟體研發團隊，聚焦技術共享與資源整合，強化各事業單位之研發優勢，提供客戶更多元且具彈性的解決方案，同時也拓展研發人員的技術視野與實戰經驗。

三. 人權管理

人權政策

- 合勤集團承諾尊重客戶、員工、供應商、承攬商、社區及投資人等內外利害關係人的人權。
- 在《人權政策》中，支持國際公認之人權規範與原則，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，並依據「聯合國工商企業與人權指導原則」制定人權政策，保障員工人權。
- 除依循相關國際標準，並遵守公司所在地的法令規範，合勤集團也依《負責任商業聯盟行為準則》(RBA) 準則，實行我們的人權政策，並訂定《供應商行為準則》與供應商夥伴共同實行人權保護規範。
- 適用於合勤投控所有企業及直接營運活動、產品或服務，包括員工、客戶、供應商、承攬商及合作夥伴等，保障其不同國籍、種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙等群體的人權議題。

詳見合勤投控官網：[人權政策](#)

人權管理執行方針

- 確保就業自由、工作機會、培訓發展及晉升機會均等
- 保障不同族體的勞動權利，建立多元共融及包容的職場環境
- 合法、合理的工時及報酬，與同工同酬的保障
- 反現代奴隸制，禁用童工、禁止強迫勞動及人口販賣
- 對任何形式的騷擾、霸凌與歧視零容忍
- 建立資訊安全與機密資訊保護機制，保護員工、客戶和供應商的資訊安全
- 提供安全、衛生與健康的工作環境與措施
- 建立自由雙向的意見管道，提供員工表達意見的自由
- 支持員工集會結社的自由與集體協商權利

人權管理組織

合勤投控人權管理以董事會為最高層級的監督單位，由合勤投控永續委員會的勞工與人權小組進行人權管理的執行，永續稽核小組進行審查，並由永續委員會定期向董事會報告執行成果。

執行成果

- 2024 年，合勤集團**無強迫勞動、人口販運或其他侵犯人權的事件**發生，也並無經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題的申訴。
- 人權相關新訓課程完成率 **99.71%**
- 員工性騷擾防治課程完成率 **99.71%**

人權管理目標與成果

永續目標	重大議題	營運影響力	策略行動	績效指標	2024 目標	2024 執行成果	達成 狀況	未來目標			SDGs
								2025 短期	2027 中期	2030 長期	
創造 共榮 價值	人權管理	維護人權以建立永續經營的工作環境	關注女性職涯發展	女性主管比例	>30.7%	32.8%	V	>30.7%	>30.8%	>31%	 性別平等
			人權觀念宣導	人權相關訓練課程完成率	>98%	99.71%	V	>98.5%	>99%	100%	

1. 人權管理流程

合勤投控制定人權管理政策，依政策的執行方針，以此針對營運過程所面臨的人權議題，進行風險鑑別，鑑別人權風險的對象及議題，並針對不同的風險對象，制定預防規範，進行不同的風險調查方式，了解人權風險的程度，進而以減緩措施與提供申訴管道的方式，避免損害人權的事件發生，並持續追蹤改善。



鑑別議題及對象

合勤投控透過發送問卷調查郵件及於官網線上問卷的方式，進行內外部利害關係人調查，了解利害關係人所關注的議題，由此鑑別出入人權高風險對象包括員工與供應商，以此作為評估人權風險程度及管理的指標。

制定預防規範

針對員工：除於「工作規則」、「員工手冊」及「員工任用辦法」中明列人權保護規範，亦制定「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」、「反強迫勞動管理程序」、「保護童工和未成年工程程序」、「禁止精神及肉體虐待管理程序」、「反歧視性管理程序」、「宗教信仰管理程序」等內部管理辦法，明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧。

針對供應商：為提升供應鏈全體從業員工的人權，合勤投控亦制訂《供應商行為準則》，與供應商一同保障、照顧其員工。



評估人權風險

員工是企業永續發展重要的根基，人權議題更是近年全球 ESG 持續關注的重點領域，應主動、有系統地識別潛在的人權影響及其可能發生的地點。針對為人權高風險對象的員工與供應商，合勤投控進行不同的風險調查方式，根據風險發生機率及嚴重程度，鑑別出高風險人權風險議題，訂定目標與策略，進行減緩措施行動。

員工:

- **《勞工風險因素識別評估表》**: 由「合勤投控風險管理小組」每年以《勞工風險因素識別評估表》針對員工進行風險調查，調查項目包括：「童工」、「強迫和強制性勞動」、「懲戒性措施及歧視」、「工作時間」及「報酬和補償」等主題，並依這些主題的不同風險議題描述，給予依議題發生可能性、頻繁性、嚴重性分數值，再以危險等級評分法計算出風險等級，鑑別出高風險議題，產出《高風險項目審核結果報告書》，於報告書中針對高風險議題，說明控制措施與糾正情況，並做後續驗證的評論紀錄。
- **內部稽核**: 同時合勤投控子公司也進行內部稽核，以 RBA 行為準則，針對「童工和未成年工」、「強迫勞動」、「歧視和懲戒」、「結社自由和溝通」、「工時工資」等人權議題進行書面稽核，並依書面稽核結果產出稽核報告，針對缺失程度提出改善要求與期限，要求提出改善計畫，並做後續完成追蹤，同時也進一步進行現場稽核。

供應商:

透過以 RBA 為規範設計的「供應商社會責任評估調查表」及「現場稽核」，以「童工和未成年工」、「強迫勞動」、「歧視和懲戒」、「結社自由和溝通」、「工時工資」等人權議題項目進行，以產出的稽核報告鑑別供應商可能產生的人權風險。



人權盡職調查

合勤投控為確保人權政策落實，針對原每年以「勞工風險因素識別評估表」的人權評估結果，進而接軌國際對人權盡職調查的規範，以及歐盟通過的《企業永續盡職調查指令》，擴大啟動人權盡職調查，合勤集團永續委員會-勞工人權組依據「人權盡職調查流程」對潛在的人權議題進行鑑別、風險評估、進行減緩措施及持續改善等流程，透過發送人權相關議題的線上問卷給員工，以再進一步更廣泛收集與分析了解公司人權議題的現況與員工的反饋，作為後續人權風險及管理的依循。

人權盡職調查流程



人權相關議題

參考 RBA 人權相關議題並蒐集辨識後，2024 年新增議題共包含：合理工時與報酬、人口販賣、童工雇用、強迫勞動、職業健康安全、職場騷擾、就業歧視、結社自由、申訴機制等 9 項人權主題，共計 25 題人權議題描述進行問卷調查，並於 2024 年擴大調查對象調查對象為全集團員工，包括轄下子公司盟創科技、合勤科技、兆勤科技及無錫盟創科技等海內外員工，範圍涵蓋間接員工、直接員工含外籍移工，回覆問卷共計 1,464 份，回收率 50.01%，調查結果依議題的發生頻繁與影響性，鑑別出低、中、高風險的議題。

人權風險矩陣圖



人權盡職調查風險因應

分析結果以「申訴機制」、「結社自由」風險偏高的議題，公司將進行多項因應措施，並持續進行追蹤改善。

人權議題	因應措施	追蹤改善
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 建立多元且保密的申訴管道 宣導申訴流程，提高員工信任 設專責小組快速處理申訴 依申訴分析問題並改善 	<ul style="list-style-type: none"> 定期報告申訴處理情況 確保申訴件都有回應與追蹤 蒐集回饋持續優化流程
結社自由	<ul style="list-style-type: none"> 制定並宣導保障結社自由的政策 鼓勵員工積極透過勞資會議表達想法或參與相關溝通協商活動，且不受任何不當干預或報復 	<ul style="list-style-type: none"> 定期調查員工意見 內部檢查與合規審核 紀錄並處理相關申訴

減緩措施

2. 勞資關係與溝通

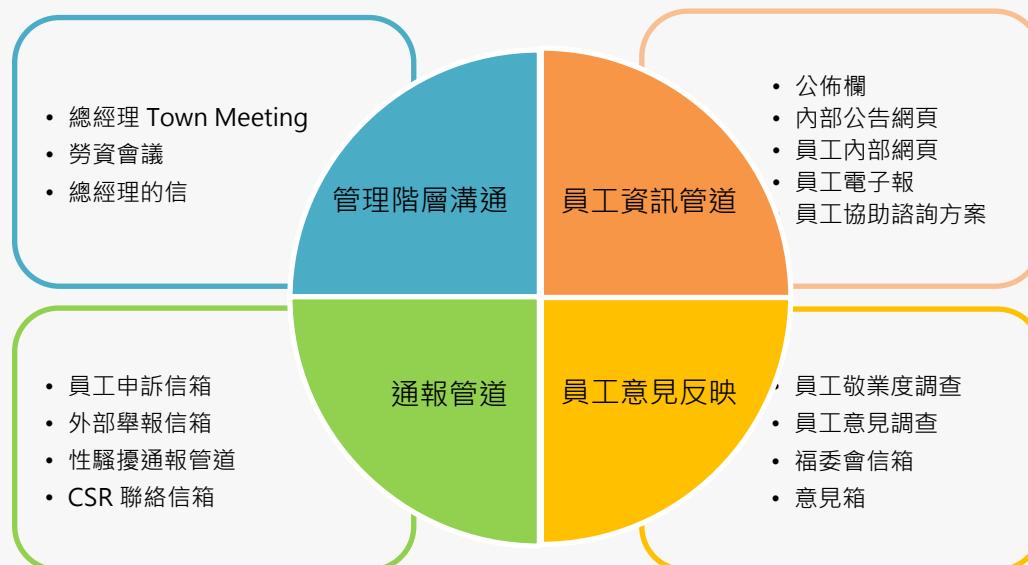
合勤投控依 4 大步驟的人權管理流程，除了鑑別出來的高風險人權議題，也將其訂定目標與策略，進行減緩措斧行動，並制定持續追蹤改善機制，監控執行成效。合勤投控以**多元溝通管道、宣導活動、教育訓練**三大方式，進行人權議題衝擊的減緩措施，藉以達到合勤投控人權政策執行方針所訂定的目標。

多元溝通管道

合勤投控在工資、工時、福利、休假、退休等方面符合法令規定，代表員工的聲音、意見也均能透過適當管道表達出來，並獲得充份溝通，展現出勞資雙方良性的互動。合勤投控重視員工與主管間開放多元的溝通管道，主要溝通諮詢管道，如內部各個會議、意見箱、公佈欄、內部傳閱文件、電子郵件等。

而公司主管不定期地與同仁做面對面溝通，溝通會的名稱有「我有話要說」、「Town Meeting」等，讓員工坦然地說出對公司政策、公司營運、員工福利措施的疑惑、提議或是期望，溝通之後也會做成會議紀錄，讓該次溝通會議完整地完成，並由主管追蹤後續處理進度，致力於及時回應並解決員工意見。

多元溝通管道內容



結社自由

合勤投控尊重員工集體協商與集會結社自由，訂定《自由結社及勞資會議管理程序》切實告知員工可自由加入選擇組織，不因此而有任何不良後果或受到公司的報復。

勞資委員會

合勤投控成立「勞資委員會」，其勞資方代表以選舉方式產生，勞資會議也定期舉行，資方提出與勞方相關的工作與措施，勞方提出建議，務使勞資方在各項議題上有共同同意的作法，達成和諧關係。勞方代表透過每季勞資會議與資方溝通爭取權益，多年來內部溝通順暢，集體談判協議涵蓋的員工百分比為 100%。

工會

中國子公司無錫盟創科技設立工會組織，員工自願參加，員工可對員工管理及工廠營運等意見，可透過工會代為轉達，並由權責部門負責後續處理。有超過 80% 員工參加工會。

溝通管道的反應件數

	2021	2022	2023	2024
勞資會議 盟創、合勤、兆勤	19	23	52	58
員工意見調查 盟創、合勤、兆勤	404	517	487	1,164
總經理 Town Meeting 盟創、無錫盟創、合勤、兆勤	35	55	24	1
員工代表大會 無錫盟創	19	62	39	28
申訴信箱、電話	1	4	7	2

員工敬業度調查

為傾聽員工心聲，了解對其工作的熱情、投入程度，以深化員工溝通，進行更適切的員工權益維護並改善，需建構一套定期追蹤、蒐集員工聲音的系統規劃，除週期性的診斷組織現況外，也能針對特定目的瞭解特定族群的需求，作出滾動式的彈性調整，以掌握具有經濟效益的人力資本投資。依此目標合勤投控進行「員工敬業度調查」，透過發送人權相關議題的線上問卷，進一步廣泛收集與分析了解公司員工的現況與反饋。

調查項目目標

- 滿意度**：員工對工作內容、環境及薪酬福利等方面滿意程度，以識別影響員工體滿意度的因素，並制定相應改進措施
- 目標感**：員工在工作目標和角色責任方面可能存在的問題，以進一步優化工作流程和組織結構
- 幸福感**：員工對工作與生活平衡是否保持平衡，了解是否有助於減少工作壓力，促進員工的身心健康和長期忠誠度
- 壓力值**：評估員工的工作壓力水平及其影響，以助於識別壓力來源，制定緩解壓力的措施，促進員工的心理健康
- 支持度**：員工對上級領導風格、管理能力和支持程度的看法，識別領導風格中的優勢和需要改進地方，以提升領導效能
- 敬業度**：員工工作的挑戰和取得的成就感，了解是否感到工作具有挑戰性和意義，以提高員工工作積極性和投入感



滿意度



目標感



幸福感



壓力值



支持度



敬業度

調查項目與結果

員工敬業度以滿分為 5 分進行調查，並設立高敬業度目標為 3.8 分

項目	平均分數
滿意度	3.93
目標感	3.88
幸福感	3.81
壓力值	3.82
支持度	3.77
敬業度	3.82
平均分數	3.84

項目/年	2023	2024	2024 年目標
高敬業度員工百分比 (高敬業度 3.8 分)	81%	57%	60%

因應措施與改善行動

通過因應方式與改善行動，公司可有效地應對員工敬業度調查結果，並且將調查數據轉化為實際改進措施，從而提升員工滿意度和整體工作表現。

- 加強職涯發展支援方案**
 - 建立正式的職涯規劃諮詢機制，提供個別職涯輔導。
 - 定期舉辦專業技能培訓與跨部門交流活動，激發員工學習動力。
- 優化工作與生活平衡措施**
 - 檢視工作時數與加班政策，確保合理安排並完善補休與加班費制度。
 - 舉辦健康促進活動及心理輔導，協助員工有效紓解壓力。
- 強化申訴與反饋機制**
 - 設立便捷且安全的匿名申訴管道，鼓勵員工勇於反饋問題。
 - 提高申訴處理的透明度與回應時效，並定期公布改進成效。
 - 強化主管在申訴處理中的角色及責任，提高員工信任感。

職場不法侵害預防

為保障員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而導致身心心理疾病，特以書面聲明及教育訓練方式，闡明對於公司管理階層主管有職場不法侵害之行為，及員工間或客戶及陌生人對公司員工有職場不法侵害之行為，零容忍的立場及態度。

職場不法侵害聲明：定義職場不法侵害為工作人員在與工作相關的環境中(包含通勤)遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件，包含：肢體不法侵害、心理不法侵害、語言不法侵害、性騷擾、跟蹤騷擾。

職場不法侵害預防：

- 修訂「執行職務遭受不法侵害預防作業規範」
- 進行教育訓練課程說明職場不法侵害的定義與因應做法
- 廠內張貼「職場不法侵害聲明」海報宣導
- 於內部員工管理系統公佈欄公告
- 提供申訴管道與申訴作法，鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，要求員工均有責任協助確保免於職場不法侵害的工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，皆得通知人資部門或撥打員工申訴專線。

人權申訴管道

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。禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，也有將會進行懲處。

對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

申訴專線電話：51140

申訴專用電子信箱：care@zyxelgroup.com

人權保護教育訓練

合勤投控提供了線上學習課程，每位新進員工在到職後，皆須接受人權保護法規遵循、性騷擾防治和全面的職業安全培訓，而每年全體員工必修的企業社會責任課程，亦包含以下內容，2024年，人權相關課程受訓人次、時數及涵蓋率如下表。

針對需處理霸凌或騷擾舉報事件的人資主管及負責同仁進行訓練，2024年安排「防治職場性騷擾工作坊」外部訓練，並向一般主管進行宣導，針對一般主管以處理流程等基礎認知進行「職場性騷擾防治課程」相關進階訓練。

2024年針對全體員工新增「職場不法侵害與性別平等教育訓練」課程，確保員工對於職場不法侵害與性別平等認知與申訴方式。

人權保護宣導/性騷擾防治課程	應受訓人次	受訓人次	受訓時數	涵蓋率%
盟創科技- 新竹廠	756	753	377	99.6%
無錫盟創科技- 中國無錫廠	5,971	5,957	2,979	99.77%
合勤科技- 新竹廠	434	434	217	100%
兆勤科技- 新竹廠	381	379	379	99.5%
總計	7,542	7,523	3,951	99.71%

宣導活動

總經理 Town Meeting	員工電子報	職場不法侵害預防海報
 		

人權政策議題管理

禁止歧視、騷擾或迫害的行為

《員工行為準則》明文規定，工作環境中，任何歧視、騷擾或迫害的行為均不被容許，也不得因種族、膚色、信仰、國籍、性別、年齡、殘疾、性傾向、懷孕、政治派別或婚姻狀況等不同而歧視對待員工。在《反歧視管理程序》也規範反對任何形式歧視的管理流程與辦法。

合勤投控針對明訂「性騷擾申訴及懲戒辦法」，以防制工作場所性騷擾，維護兩性工作機會平等。並設有性騷擾申訴管道，申訴人得以口頭、申訴專線電話、傳真、書信、電子郵件等方式提出。並設置性騷擾申訴評議委員會由公司與同仁代表共同組成負責處理性騷擾申訴案件，以及事實案件之懲處，宣示性騷擾防治是公司保護員工的基本責任。

2024 年，合勤投控各營運據點皆未發現歧視、騷擾或迫害的行為。

不強迫勞動與禁用童工

合勤投控堅決支持消除《國際勞工組織》(ILO) 所定義之強迫勞動，並承諾不使用童工。公司明確規範不僱用未滿 16 歲之人員，並於《員工任用辦法》中訂明任用員工須年滿 16 歲。此外，於《保護童工與未成年工程序》中，針對禁止雇傭童工，以及保障未成年工之安全、健康、教育與發展，訂定相關措施。

新進人員報到時須出示有效身份證明文件，以利公司查驗年齡，確保符合規定。2024 年，合勤投控各營運據點皆未發現僱用童工之情形。

生活工資與同工同酬

最低工資設定滿足勞工的生活薪資，員工每年有權享有的帶薪休假天數，不影響其薪資或社會安全福利，有權享受公正和合適的報酬。所有勞工不分性別、種族、國籍等應同工同酬、同值同酬。聘用臨時工、派遣工和外包工人必須依循當地法律。

工時

公司避免員工加班或過度工作時間，設定每日 / 每週最長工時上限，超過部分依法計算加班，並提供相應補償。

宗教自由

合勤投控尊重各國國籍員工的宗教信仰權利，並為相同宗教信仰員工定期舉行聚會，以宗教力量達到心靈的慰藉，如：英文聖經導讀聚會。

外籍員工人權與照顧

合勤投控子公司盟創科技新竹廠，產線員工約 140 人，以外籍移工為主，菲籍佔 80%、越籍 20%。

移工零付費

盟創科技符合 RBA 販運與強迫勞工的費用定義，做到負責任的就業和招聘，員工受雇時，為防止遭到剝削，保障其不因應徵、招募、聘僱、人員配置而支付任何費用及負擔處理費的工作權益，並讓外籍同仁安心在台工作，於其獲得雇用時，全額為外籍直接員工，支付到職工作的所有支出與仲介費用，同時亦要求人力仲介不得向外籍員工收取仲介費。

外籍員工照顧

生活：宿舍備有便利商店，提供當地國籍點心/用品，滿足員工需求

健康：提供員工全新獨立衛浴宿舍，照顧員工健康

心理：提供特殊餐點或舉辦節氣活動，豐富外籍員工宿舍生活

溝通會議

每季如期召開外籍勞資會議，定期與工人代表討論工作條件

隱私及個人資料保護

規章辦法：合勤投控重視員工隱私及個人資料保護，制定「集團個人資料保護管理辦法」，要求員工及其供應商遵守台灣「個人資料保護法」、「個人資料檔案安全維護辦法」、歐盟「一般資料保護規範(General Data Protection Regulation, GDPR)」及營運地區所在地當地個資保護相關法規，落實個人資料保護、管理、維護與執行等規範，明訂個人資料需由專人在合法合理與特定權限使用，確保個人資料的保存及傳輸安全，對於違反資料保護行為予以懲處，採取零容忍政策。

宣導與教育：進行個人資料保護的宣導與教育訓練，公司全員每年須完成 CSR 課程，課程內容包含尊重其在資料處理過程任何個人的相關隱私資訊，並由稽核室不定期進行個人資料保護管理查核，確實做到隱私及個人資料保護的人權管理。

供應商管理：針對供應商對隱私及個人資料保護，合勤投控在對供應商進行稽核時，也會將此議題列入稽核項目，要求供應商符合相關法規的規定，共同尊重對隱私及個人資料保護。

人權議題管理做法與目標

人權議題	對象	計畫達成目標	政策規範	風險評估	補救減緩措施	追蹤改善	2024 年目標達成成果
合理的工時及報酬	全體員工	符合合理工時及報酬規範	薪資辦法	<ul style="list-style-type: none"> 勞工風險因素識別評估表 RBA 準則內部稽核 人權盡職調查 	<ul style="list-style-type: none"> 保障員工最低敘薪標準高於法定基本工資比例 確保加班獲得報酬 定期監測性別薪資差距，實現男女同工同酬 	<ul style="list-style-type: none"> 建立七休一加班管理與追蹤機制 彈性上下班時間 	<ul style="list-style-type: none"> 建置加班工時累計報表提供主管加班安排參考 每月各單位加班統計提報管理會議
禁止強迫勞動	全體員工	無重大違法情事		<ul style="list-style-type: none"> 反強迫勞動管理程序 禁止精神及肉體虐待管理程序 人權盡職調查 	<ul style="list-style-type: none"> 勞工風險因素識別評估表 RBA 準則內部稽核 人權盡職調查 	提供多元溝通管道	人權保護教育訓練
騷擾及霸凌零容忍	全體員工	無性騷擾申訴案件		<ul style="list-style-type: none"> 性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法 預防職場暴力之書面聲明 	<ul style="list-style-type: none"> 每年執行全廠區不法侵害風險評估 勞工風險因素識別評估表 人權盡職調查 	<ul style="list-style-type: none"> 每年制定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」 提供多元溝通管道 	<ul style="list-style-type: none"> 「職場不法侵害預防委員會」每三個月開會一次，進行紀錄 人權保護教育訓練
不歧視	女性員工 外籍勞工	無歧視申訴案件		<ul style="list-style-type: none"> 公司任用辦法 反歧視性管理程序 	<ul style="list-style-type: none"> 勞工風險因素識別評估表 RBA 準則內部稽核 人權盡職調查 	提供溝通與申訴管道	<ul style="list-style-type: none"> 人權保護教育訓練 性騷擾防治課程
身心健康與工作平衡	全體員工	活動滿意 4 分以上 $\geq 90\%$	定期招開勞資會議	<ul style="list-style-type: none"> 員工活動參與率 人權盡職調查 	<ul style="list-style-type: none"> 提供完善的員工設施 提供多元社團和員工活動 	員工活動滿意度調查	每季如期召開員工/外籍員工勞資會議
安全健康的工作環境	全體員工	零職災事故 零職業病發生率	環安衛政策	<ul style="list-style-type: none"> 異常工作負荷高風險群的辨識及評估 每年辦理健康檢查 每年進行「員工肌肉骨骼症狀調查表」評估 人權盡職調查 	<ul style="list-style-type: none"> 教導員工遵循「安全衛生危害鑑別評估管理程序」 	<ul style="list-style-type: none"> 通過 ISO45001 管理系統驗證 定期追蹤潛在健康風險族群 	取得 ISO45001 管理系統證書
供應商人權保護	供應商	100%完成宣導	供應商行為準則	<ul style="list-style-type: none"> 供應商 CSR 評估調查表 供應商現場稽核 	透過對供應商年度稽核避免供應商人權風險產生	<ul style="list-style-type: none"> 要求供應商針對人權風險進行改善措施 制訂《供應商行為準則》 	《供應商行為準則》完成率 100%
負責任的礦產採購	供應商	調查涵蓋率:合勤、兆勤>99%、盟創>80%	禁用衝突礦產聲明	進行禁用衝突礦產調查	公告「禁用衝突礦產聲明」	要求供應商提供「金屬礦產來源調查表」	調查涵蓋率:合勤 99.96%、兆勤>99.7%、盟創 82%

四. 職場健康安全

員工是公司最重要的資產，更是企業永續發展的基礎。合勤投控承諾提供員工的工作環境是一個幸福職場、健康職場與安全職場，透過多元的福利措施與活動，讓每位員工都受到妥善的照顧；以全方面對健康的管理與照顧，讓我們的員工保有身心的健康，達到工作與生活的平衡；依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，給予我們員工一個安全無虞的工作環境，同時對於承攬商，我們也維護其權益與安全，做到一個幸福健康與安全的工作職場。



職場健康安全目標與成果

永續目標	重大議題	營運影響力	策略行動	績效指標	2024 目標	2024 執行成果	達成 狀況	未來目標			SDGs
								2025 短期	2027 中期	2030 長期	
創造 共榮 價值	職業安全衛生	公司在安全優先的工作環境下， 帶來持續營運與穩健成長	宣導工安文化	職安教育課程涵蓋率	>99.6%	99.77%	V	>99.8%	>99%	100%	 就業與 經濟成長
			落實預防管理	重大職災事故件數	0	0	V	0	0	0	

1. 幸福職場：工作與生活平衡

樂活多元活動

員工為公司最重要的資產，合勤投控成立「**合勤集團福委會**」致力於創造最適合員工的優質環境，透過多元優於法令的活動及措施，希望同仁在工作與生活都能兼顧，以達員工的幸福狀態，並設立福委會網站，提供各項員工資訊及服務。

- **全集團大型活動**：家庭日、年度餐會，2024年超過2,400人次同仁與眷屬參與
- **運動季活動**：2024年運動季活動參與人次約304位
- **藝文活動**：音樂會Music corner、裝置藝術等
- **社團活動**：福委會補助超過17個社團(球類、瑜伽、舞蹈、油畫、愛心社等)，每年超過10,000人次參加各類社團活動
- **員工旅遊**：福委會體貼同仁的工作時間，將原本的團體旅遊開放成同仁彈性自選
- **特約商店**：與各種商店簽訂企業特約，提供員工食衣住行各項優惠福利
- **其它各項補助**：端午、中秋、生日福利點數、急難救助、EAP員工協助方案..等



運動季活動



運動季活動

結社自由

同時也完全支持社團成立的自由，並每年不曾間斷給予社團補助，現行運作的社團超過 17 個，社團類型包羅萬象：

- **球類**：籃球、排球、羽球、桌球、高爾夫球、壘球
- **戶外**：游泳
- **動態舞蹈**：東方舞、熱舞社、瑜伽社、太極拳、體能訓練社、有氧運動社
- **文藝**：油畫社、桌上遊戲社
- **公益**：愛心服務社
- **音樂**：民謡吉他社

除了內部平日的社團交流，同時鼓勵社團踏出集團對外交流，如：各類球類外部友誼賽或正式賽、油畫社、東方舞、太極拳、吉他社在公司外也有很多活躍表現。

多元化社團讓同仁選擇，合勤投控期望同仁在社團交流中有新朋友、新視野，進而能平衡生活、富足心靈。



35 周年慶家庭日活動



35 周年慶家庭日活動

幸福環境設施

合勤投控期望同仁在工作之餘能夠身心平衡，集團內設立各項福利設施，如：體育館、休閒室、便利商店、員工餐廳、咖啡吧休閒區、女性哺乳室及各項駐廠服務，如銀行、團保。

合勤投控設立了員工體育館，內有多元活動場地：含羽球、排球、籃球、撞球、乒乓球室、韻律教室及健身房等多項功能，讓同仁有豐富的活動的選擇，提供員工工作之餘的休閒場所，為合勤投控員工的健康升級。2024 年度合計超過 20,000 人次使用綜合體育館。

貼心福利

- 員工餐廳：**合勤投控餐廳每天提供超過 7 條自助餐道的選擇。另有咖啡休閒區提供近十種餐點，讓同仁每天都可以有不同選擇。
- 宿舍：**為遠道而來同仁提供臨時住處，直到他們找到其它更適宜的住所。
- 同仁停車位：**提供所有同仁無論騎乘機車或汽車，皆有免費且充足的停車位。除專屬機車停車場，並有共計地下四層的汽車停車場。同時提供孕婦同仁及受傷同仁友愛車位、模範同仁臨近車位。
- 團體保險：**提供同仁及眷屬團體保險，安排保險公司人員駐點提供同仁保險諮詢及理賠申請服務。

女性安心職場

合勤投控關懷員工親子關係、女性勞工的工作需求及重視兩性工作平等，在制度規範、福利措施與員工設施方面，提供全面向多元保護與協助的安心工作環境。

- 歧視騷擾管理準則與規範：**《員工行為準則》規範，不得因性別、性傾向、懷孕或婚姻狀況等不同，而歧視騷擾或迫害對待員工。《性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》明訂性騷擾申訴管道，性騷擾調查，應以不公開方式，保護當事人隱私權及人格權益。
- 兼顧家庭與工作的彈性上下班時間：**提供同仁可往前後 0.5 小時的上下班彈性時間，因應同仁須接送年幼子女、家庭照顧或個人需求的彈性。
- 育嬰留薪與回任：**當家庭成員需親自照顧時，得申請「家庭照顧假」，因家庭有新生成員面臨育嬰問題時，可依法申請育嬰留職停薪，留停期滿前，公司主動安排回任規劃。
- 母性勞工健康保護：**以母性健康保護調查單進行追蹤，協助公司與勞工共同評估健康風險危害因素及相關防護措施。
- 母性勞工多元福利：**設立哺乳室，提供各項貼心備品與設備的母性員工舒適空間，以及孕媽咪汽機車位，打造母性員工友善的工作環境。

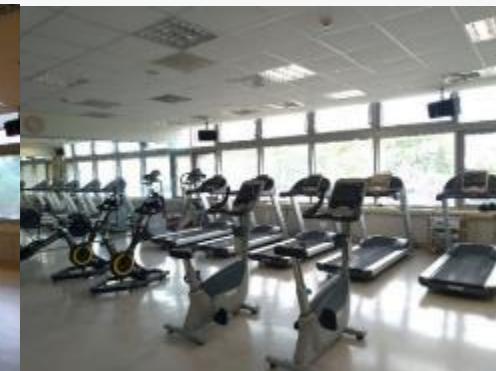
員工咖啡廳



韻律教室



健身房



多元球場



2. 健康職場：員工健康照顧

合勤投控關懷員工的身心健康，提升員工在各個領域的表現與健康上的促進，除可讓員工在工作上提升產能外，也希望員工能有更好的生活品質，達到工作與生活的平衡。

而我們的努力獲得了政府的肯定給予「運動企業認證」及「職場健康促進認證」，讓我們更加確定健康管理對於員工的重要性。



健康管理

每年分別針對一般員工、主管與新進員工舉辦健康檢查服務，檢查項目與頻率皆優於法規要求。主管同時享有理級健檢，給予進一步的健康管理檢查項目，針對產線高風險的員工也給予鉛離子和游離輻射的特殊檢查，檢查費用皆由公司負擔。

健康管理表單：針對健檢結果篩選關懷追蹤對象，並使用廠內自行開發的健康管理表單進行優於法規的分級管理，分別為：A~D 級，除了安排 C 級及 D 級員工與駐廠醫師一對一健康諮詢外，針對需就醫員工，公司提供一日看診假及就診補助費，期望讓員工擁有最佳的身心狀況。

健康管理宣導：在公佈欄上進行相關資訊的宣導，並提供體重機、血壓機讓員工隨時了解自己的健康狀況。

健康檢查分級管理結果

	A 級	B 級	C 級	D 級
合勤投控	7%	35%	24%	14%
盟創科技	14%	41%	28%	17%
合勤科技	15%	44%	26%	15%
兆勤科技	17%	41%	33%	10%
平均	13%	40%	28%	14%

2024 年度健康檢查人數

	合勤投控	盟創科技	合勤科技	兆勤科技
檢查人數	116	849	439	386
到檢率	78%	87%	93%	95%

職業病預防

除每年定期實施健康檢查，也針對員工安排特殊健康檢查，藉以瞭解員工身體健康狀況，作為工作安排參考；為預防職業病發生，建立勞工基本健康資料，檢查項目除了一般體格檢查及定期健康檢查外，包含配合每年健康檢查其進行之特殊作業檢查（鉛、游離輻射）。

目前尚未發現與職業病相關之紀錄

異常工作負荷

每年均定期經由勞工健康服務的醫護人員進行高風險群的辨識及評估，並針對異常工作負荷員工，給予員工諮詢及召集相關主管進行面談與健康指導，給員工更輕鬆樂活的工作環境。

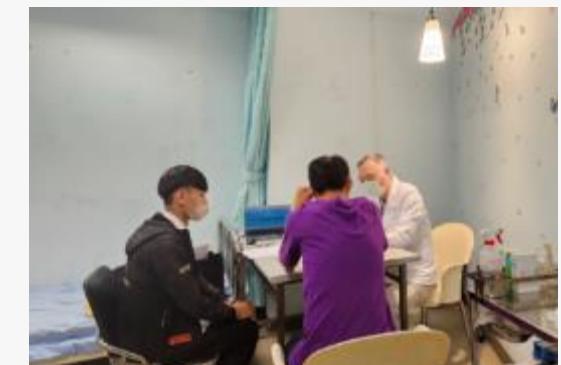
根據職醫建議異常工作負荷分級 2 以上、合併心血管中風險、健康分級 D 者會觸發「工作負荷健康量表」追蹤關懷。

工作負荷評估項目

年度職場健康量表	工作過勞分數	工作型態
個人過勞分數	月加班時數	-

肌肉骨骼傷害

每年會發起「員工肌肉骨骼症狀調查表」確保同仁不因工作因素導致肌肉骨骼的傷害。問卷依不同部位填寫疼痛分數，超過四分者，先了解疼痛的原因，若因工作所造成的不適感，需再會同職業專科醫師、護理人員、單位主管及職業安全衛生管理人員確認該名同仁的作業狀況並進行改善評估，以確保同仁在工作場域中的安全健康。



健康檢查

多元的健康促進活動

與政府單位共同辦理多元健康促進活動，包括：紓壓按摩、樂活動一動、防癌活動、健康講座、健走、戒菸、量血壓、捐血活動及疫苗注射服務等，並定期進行健康資訊宣導，提供員工利用不同方式達到健康成效。

為保障員工生命安全，設置自動體外心臟電擊去顫器(AED)，同時也辦理 AED 訓練課程，讓公司成為一個員工安心的工作場所。

健康促進活動

活動面向	主要活動
樂活運動	<ul style="list-style-type: none"> • 樂活動一動 • 環廠健走活動
健康維護	<ul style="list-style-type: none"> • 紓壓按摩 • 防癌活動：子宮頸抹片、乳房攝影、糞便潛血檢查、口腔癌黏膜檢查 • 戒菸 • 量血壓活動 • 疫苗注射服務 • 母親節健康促進活動 (足跟骨質密度/眼壓/BMI 測量) • 【SO EASY 瘦 EASY】遠離代謝症候群 健康促進系列活動
健康資源	<ul style="list-style-type: none"> • 健康講座 • AED 訓練課程 • 健康資訊宣導



健康促進活動



超慢跑達人講座

健康中心服務

關心同仁健康，設置健康中心，並設有專任護理人員及駐廠醫師，提供同仁健康諮詢。聘雇專業視障按摩師，提供員工下班後免費舒壓按摩服務，並善盡照顧社區及弱勢之責任。2024年共有2353人次使用視障按摩服務，滿意度95%。

服務項目：

健康衛教諮詢	醫療轉介建議
員工職業病	配合政府四大指引管理
固定的問診服務時間，提供員工免費衛教諮詢	

員工協助諮詢方案

提供「員工協助諮詢方案 (Employee Assistant Program, EAP)」，24小時免付費諮詢服務。由律師、心理顧問、財務顧問、健康顧問等組成的專家服務團隊，提供同仁健康、法律、心理、財務、醫療等五大項諮詢，協助員工解決工作生涯、身心壓力、家庭婚姻、親子教養、工作管理、工作情緒、生活法律、稅務理財、保險諮詢及健康建議，以維護同仁的身心健康，並對於同仁的諮詢保密。

使用過 EAP 的同仁表示：透過 EAP 幫助，有助於諮詢的議題解決 90%，依據 EAP 咨詢議題，提供同仁多元化類型講題。

2024 年，共 41 個案透過使用 EAP 員工協助服務方案，尋求諮詢服務。



| 母性勞工健康保護

母性勞工多元福利

關懷員工婦幼親子關係及重視兩性工作平等，設立哺乳室，為提供各項貼心備品與設備的母性員工舒適空間，包括母乳袋、溢乳墊與緊急求救專線電話等，並提供員工滿意度調查表，了解員工的回饋意見。

同時配合母性員工多元福利措施，如：孕媽咪汽機車位，為母性員工提供友善、優質的工作環境。



E化母性健康保護調查單

為有效提昇母性勞工健康管理執行效率，藉由網路雲端管理系統，自行開發「母性勞工健康管理評估表單」進行追蹤，以即時控管母性勞工健康，並後續由職業安全衛生人員與醫護人員進行工作適性評估及分級管理，以有效協助公司與勞工共同評估健康風險危害因素及相關防護措施，落實《女性勞工母性健康保護實施辦法》。

2024年，母性勞工風險等級皆為第一級管理（所從事工作或健康問題，無害母體、胎兒或嬰兒健康）。

評估流程：

發起		網路資訊系統發起「母性健康保護評估表單」
第一關	母性勞工	填寫基本資料、認知作業限制和評估作業風險
第二關	單位主管	評估是否有工作調整需求
第三關	職護	提供健康檢查報告
第四關	職安衛人員	評估是否進行變更工作條件或採取控制及管制措施
第五關	職醫	健康管理結果評估分級、工作適性綜合建議和下次追蹤管理時間評估
第六關	母性勞工	母性勞工確認醫生評估結果



3. 安全職場：職場安全衛生

3.1 環境安全衛生政策

合勤投控藉由環境及安全衛生政策之制定及宣示，表達對整體環境及職業安全衛生管理原則，並作為設定與檢討環境及安全衛生目標之架構，公司全體員工承諾遵守環境及 HSE 與安全衛生政策與手冊之規範事項善盡責任。

環境保護及維護員工安全健康，是我們始終不變的堅持，除了遵守政府相關法令規章，落實環境及 HSE 政策、安全衛生政策外，亦持續推動改善環安衛管理及日常各項實務運作，以系統化的整合，推動品質、環境及職業安全衛生管理工作，依循 PDCA 的運作流程，推動環境及職業安全衛生管理工作，以建立嚴密而有效的環安衛管理系統，並追求持續改善。

(改寫: DJSI 職業健康安全政策：適用於公司整個營運/員工以及公司監督下的承包商或個人。)

遵守相關的職業健康安全國際標準和法規、自願計畫和/或職業健康安全集體協議。

與工人以及（如果存在）工人代表進行協商並讓他們參與。

致力於持續改善 OHS 管理系統的績效。

制定優先次序和行動計畫。

建立改善 OHS 績效指標的量化目標。

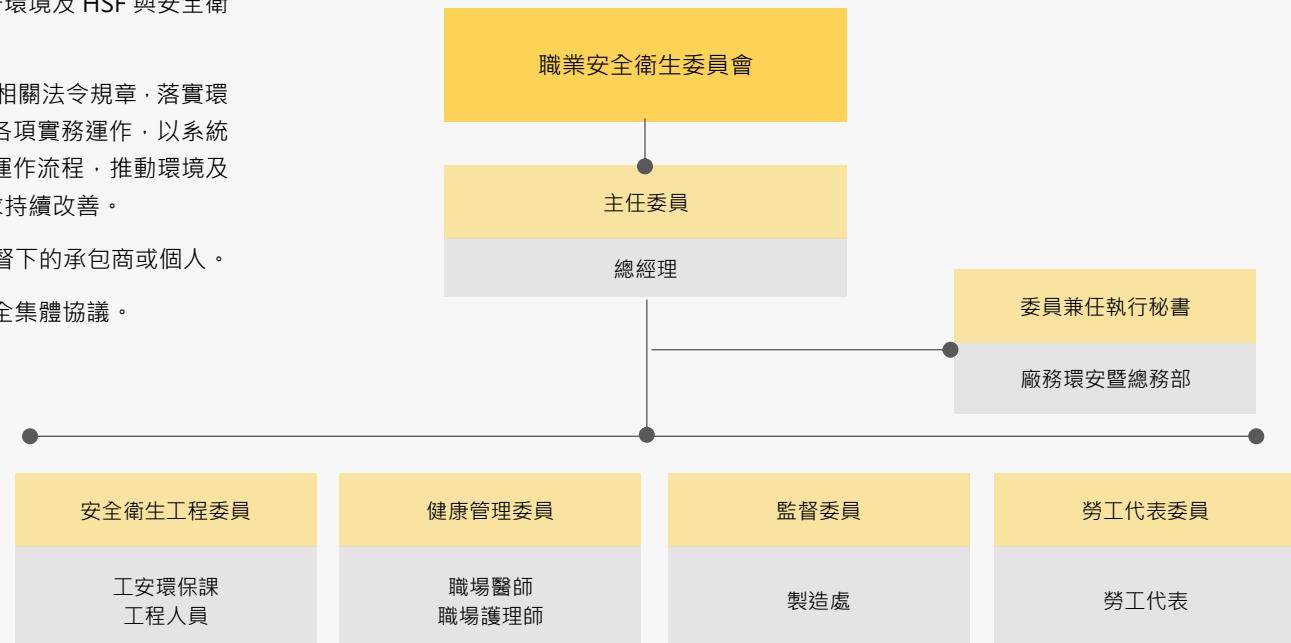
認可 OHS 政策的實施。請選擇最高認可決策機構：

董事會

安全衛生委員會

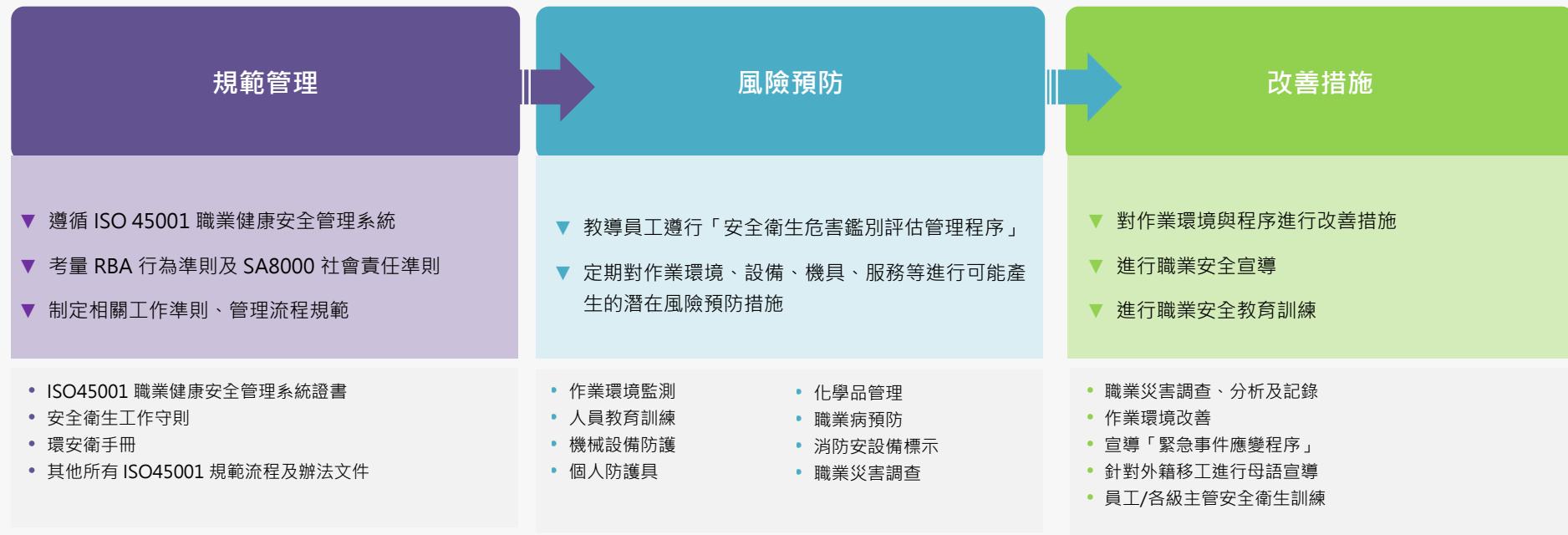
勞資共同組成正式的「安全衛生委員會」，每季開會一次，總經理審核會議內容，成員包括：職業安全衛生人員、各部門之主管、監督、指揮人員、職業安全衛生有關之工程技術人員、從事勞工健康服務之醫護人員、勞工代表。

2024 年「安全衛生委員會」重大會議追蹤管制事項：無申訴案件、裁罰及意外事件。



3.2 安全衛生管理流程

合勤投控依據「ISO 45001 職業健康安全管理制度」，同時也考量 RBA 行為準則及 SA8000 社會責任準則，落實環境安全管理，我們以規範管理、評估風險、改善輔導三個流程執行方針，確保員工、承攬商於工作環境的安全無虞，達到零事故的目標。



Step 1: 規範管理

合勤投控子公司盟創科技、無錫盟創、合勤科技、兆勤科技，目前皆已通過 ISO45001 職業健康安全管理制度，並更持續積極符合國內最新標準，進而提升競爭力。



ISO45001 職業健康安全管理制度證書: 盟創科技、無錫盟創、合勤科技、兆勤科技

Step 2: 風險預防

安全衛生風險管理

安全衛生風險方面，危害預防措施包括：作業環境監測、作業環境改善、人員教育訓練、機械設備防護、個人防護具、化學品管理、消防安裝設備標示、職業災害調查、風險評估及緊急應變措施等，透過上述管理機制，確保員工能在一個良好舒適環境中工作。

作業環境監測

物理性：噪音、照度。

化學性：二氧化碳、有機溶劑、鉛

作業環境改善

- 落實 6S 作業管理
- 保持廠內通風明亮，物料皆依規定擺放整齊
- 每半年進行檢測、紀錄，如有異常，立即處理改善

機械設備防護

針對機械(堆高機及公共設施設備)、危險性設備(高壓氣體設備)每年定期實施檢查，張貼危害標示、確保安全無虞。

個人防護具管理

要求可能接觸危害物質員工須使用個人防護具，明確標示及配戴方式。

溫濕環境、噪音、振動防制

- 作業現場及電子倉深度為 35%~60%，零件溫度控制為 15~30 度
- 每半年委託合格之檢測機構蒞廠進行作業環境監測，公告為噪音區發放耳罩或拋棄式耳塞供佩戴

化學品管理

- 建立化學品管理 E 化系統，隨時可下載最新安全資料表
- 制定「危害通識計畫」並針對危害通識教育訓練指導員工危害物質分類儲存、使用、廢棄等，強化作業人員處理危害物質之能力

消防設備標示

- 公司消防設備皆依法規定予以設置且皆有明確標示，以供救災使用
- 針對廠內消防相關設備每月進行自動檢查(如避難指示燈、各類滅火器、室內/室外消防栓箱)。安全梯出入口皆懸掛疏散路線圖，並於廠內適當地點設置緊急照明燈具，本廠亦設有緊急發電機，於停電狀況，可立即啟動提供足夠之照明。每年委外進行檢查，確保相關設備正常



緊急應變措施

每年或依現況定期修正「安全衛生危害鑑別評估管理程序」及「緊急事件應變程序」，並教導員工遵行。

除了每半年實施人員滅火、通報及避難訓練等緊急應變訓練課程外，定期皆進行火災、地震、化學品洩露等緊急疏散演練。



日夜班緊急應變小組

廠區	組別	成員人數
盟創廠區	6 組別: 指揮中心、通報班、滅火班、避難引導班、安全防護班、救護班	36 人
合勤廠區	5 組別: 通報班、滅火班、避難引導班、安全防護班、救護班	33 人

職業災害調查、分析及記錄

針對廠內員工或承攬商作業中發生意外事故，除第一時間本廠急救人員立即處理外，工安環保單位亦會針對該情形進行事故調查分析，並研議預防再發防止對策。各部門主動委派人員協助調查，將其結果有效性改善。

- 各部門如發生虛驚事件，皆可透過主管、部門種子人員、工安環保單位陳報虛驚事件，由工安環保單位每月彙整虛驚事件進行預防。
- 每月統計員工受傷件數、事故類型、請假天數原因等調查紀錄。針對廠內常發生之意外事故進行預防再發防止之對策。
- 近年均無任何爭議、受罰或賠償之安全衛生事件。
- 每月進行職業災害統計網路填報。

2024 各子公司職業傷害統計

	合勤投控	盟創科技	無錫盟創	合勤科技	兆勤科技	總計
總工時 (小時)	271,576	1,675,064	3,256,776	925,072	783,568	6,912,056
職業傷害造成的死亡人數	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害的人數 (S.R.)	0	0	0	0	0	0
誤工工傷件數	0	0	5	1	1	7
誤工工傷數比率 (LTIFR)	0.00	0.00	1.54	1.08	1.28	1.01
可記錄的職業傷害數	0	0	0	0	0	0
可記錄的職業傷害比例 (IR)	0	0	0	0	0	0
虛驚事故發生數	0	0	0	0	0	0
可記錄職業病件數	0	0	0	0	0	0
職業病造成的死亡人數	0	0	0	0	0	0
失能傷害損失日數	0	0	59	11	7	77
失能傷害損失頻率	0	0	18.12	11.89	8.93	11.14

近四年職業傷害總計

	2021	2022	2023	2024
總工時 (小時)	6,195,804	6,968,808	7,566,082	6,912,056
職業傷害造成的死亡人數	0	0	0	0
嚴重職業傷害人數 (S.R.)	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0	0
誤工工傷件數	0	6	6	7
誤工工傷數比率 (LTIFR)	0.86	0.79	0.87	1.01
可記錄職業傷害件數	1	1	1	0
可記錄職業傷害比率	0.16	0.21	0.19	0
可記錄職業病件數	0	0	0	0
員工數據統計覆蓋率	77.5%	86.0%	86.3%	85.3%

註：統計台灣與中國地區

註：總工時 = 當年度年底該類別員工人數×總工作日數×每日工作小時數

註：工傷傷害率，為每一百萬工時內發生的工傷。計算公式：(工傷總件數 / 工作總時數) × 1,000,000

註：在計算可記錄之職業傷害的數量與比率時，包括由職業傷害所造成的死亡人數

註：僅包括透過組織安排的運輸工具造成通勤事故的傷害

Step3: 改善措施

| 員工及各級主管安全衛生教育訓練

- 員工及各級主管均進行安全衛生教育訓練，廠內安全衛生在職教育訓練課程，依規定每位員工每三年至少接受 3 小時課程。
- 新進及轉調員工，皆需接受系列性的環安衛、ISO45001 管理系統相關的職前訓練，使新進員工瞭解各項制度規章及工作所需技能；職務調動之員工皆需要接受與作業相關之訓練後方可擔任。

職業安全教育課程

環安衛內部稽核員訓練	業務主管人員新履/在職訓練
間接人員/直接人員環安衛教育訓練	急救人員訓練
承包商/新進承包商環安衛教育訓練	有機溶劑作業主管訓練
消防暨緊急應變教育訓練	呼吸防護教育訓練
緊急應變疏散演練	游離輻射操作人員訓練
環安衛能法規研討會	能源管理人員訓練
護理師在職教育訓練	廢棄物清理專業技術人員在職訓練
職業安全衛生管理員訓練	

職業安全教育課程人次/時數	受訓人次	受訓時數	涵蓋率%
一般員工	2,569	1,851	99.77%
新進人員	4,847	112,926	100%
非員工的工作者	171	914	100%
總計	7,587	115,691	100%

| 外籍移工母語宣導與教育訓練

以外籍移工當地母語製作職業健康與安全宣導標語與海報，並針對作業環境與程序等進行教育訓練。



3.3 非員工工作者安全衛生管理

合勤投控的健康與安全政策也涵蓋了非員工工作者，包含派遣員工、保全、團膳及清潔人員，在公司活動的安全衛生及健康管理。為落實管理制度，制定「承攬商環安衛管理辦法」，並每年對承攬商進行安全衛生教育訓練，符合人權相關的法規，同時也對非員工工作者進行健康關懷與管理。

承攬商環安衛管理辦法

- 與承攬商負責人或代理人召開施工前會議並建立協議文件，其了解廠區規定及該工程項目之安衛注意事項。
- 所有作業需通過申請，並於施工前召集承攬商進行危害告知教育訓練，使其施工作員瞭解現場危害及確認相關防護措施後，方可作業。
- 監工人員需於作業現場監督，作業前、中、後需親自檢查。
- 施工完畢，需將高風險作業申請單繳回工安環保單位以確認作業完畢。
- 承攬商如違反廠內規定，則依罰責處罰，並要求停止該項作業，直到缺失改善為止。

非員工工作者安全衛生及人權教育

每年對承攬商進行安全衛生教育訓練，使其了解公司環境中的風險與作業中的危害，以減少事故的發生。所有保全人員皆為約聘自合法專業保全公司，經嚴格徵選及相關認證訓練，確保相關安全業務執行，其對承攬商的教育訓練均符合人權相關的法規。

	應受訓人次	受訓人次	受訓時數	涵蓋率%
非員工的工作者	171	171	914	100%

非員工工作者健康追蹤

每年審查承攬商健康報告，並進行非員工工作者健康結果追蹤關懷，同時與員工共同享用健康餐、素食等多樣化選擇的餐食。

非員工工作者職業傷害統計

職業傷害所造成的死亡數量	0
嚴重的職業傷害的數量	0
可記錄的職業傷害數	0
虛驚事故發生率	0
職業病所造成的死亡數量	0
可記錄之職業病的案件數量	0



| 社區公益

- 一. 人才培育
- 二. 社會關懷
- 三. 愛護環境



社區公益

秉持回饋社會理念，合勤集團鼓勵支持同仁投入各項公益活動，呼應社會需求，並內化為企業社會責任文化；此外，為提倡環保意識，合勤投控長期捐助或支援社會團體及配合政府機關，舉辦自然生態保育、綠化環境、資源回收等主題的活動，以善盡企業責任，共創更美好的社會與環境。



永續策略：善盡公民責任



重大議題：社區公益



利害關係人：社區



SDGs



績效亮點

朱順一合勤獎學金

創立 **26** 年

累積獎助超過 **1.71 億元** 獎學金

6,334 學生人次受惠

2024 年 奨助 **894** 萬元

7 個學校

349 學生人次受惠

贊助
8 場培育人才活動

舉辦贊助
8 場社會關懷活動

我們回饋社會的理念

「創新」是合勤投控的核心價值，我們也致力於將創新的價值與創新的作法反映在我们的社會公益活動上。

合勤投控的高階主管們身體力行，更鼓勵員工參與社區關懷、回饋社會，合勤投控強調企業對社會與環境要形成一個具有影響力的網絡，並擴張影響力達到拋磚引玉的效果。

合勤投控對社會的回饋上，本著包含以下理念：

根據合勤投控「永續發展實務守則」，明文宣示對社會責任的實踐：應評估公司經營對社區之影響，並適當聘用公司營運所在地之人力，以增進社區認同。

應經由商業活動、實物捐贈、企業志工服務或其他公益專業服務，參與社區發展及社區教育之公民組織、慈善公益團體及地方政府機構之相關活動，以促進社區發展。

合勤投控於總部所在地，經由直間接接觸到需要幫助的學校及機關團體與其相關單位瞭解到需求，經內部評估能力範圍及擬定計劃後，即開始投入社區關懷並以長期推展為目標。

社區公益主軸



人才培育



社區關懷



愛護環境



地方創生

社區公益目標與成果

主題	營運影響力	推動策略	績效指標	2024目標	2024執行成果	達成狀況	2025年目標	2027中期目標	2030長期目標	SDGs
獎學金捐助	公益活動協助企業與在地建立良好關係，強化企業形象	以獎學金、產學合作、自行籌辦、贊助人才培育相關活動	每年持續	每年持續獎學金捐助	獎助 894 萬元，7 個學校 349 學生人次	V	每年持續獎學金捐助	每年公益捐贈支持人才培育相關計畫 每年持續相關活動贊助或合辦	SDG 4：優質教育 SDG 13：氣候行動	
培育人才活動					贊助/舉辦 8 場活動或產學合作計畫	V				
社會關懷活動		每年在公司內或社區中籌辦、贊助推廣環保減碳公益活動	每年持續舉辦參與人次	每年持續相關活動贊助或舉辦	贊助/舉辦 8 場活動或認養計畫	V				
愛護環境活動					舉辦 1 場活動	V		影響公司及社區內 2000+ 人次參與	影響公司及社區內 5000+ 人次參與	



合勤基金會

合勤基金會以發揚合勤投控及合勤科技、兆勤科技、盟創科技等子公司之共同信念—「推動創新與創業」及「力行社會公益」為出發點，積極向外拓展並持續深耕，並以「鼓勵創新、支持創業」、「培育優秀人才」與「善盡社會責任」為主軸，期望成為火種，拋磚引玉的展現回饋社會的企業精神。

了解更多合勤基金會：<https://foundation.zyxelgroup.com/>



培育優秀人才 Nurture talent



鼓勵創新 Encourage innovation



支持創業 Support entrepreneurship



善盡社會責任 Implement Social Responsibility

一、人才培育

| 進步文教基金會

關懷弱勢獎助清寒，創辦人朱順一博士從自身做起，以私人提供獎助學金的方式於 1999 年成立「進步文教基金會」及「朱順一合勤獎學金」。

「進步文教基金會」以「研究推動公共政策事務」、「促進社會之進步與和諧發展」及「推展教育機會均等」為目的，制定明確工作內容，從事以下贊助計劃：

- 公共事務之研究諮詢及資料服務，委託、接受委託或補助公共事務、政策及應興革事項相關之研究與推動。
- 與國內外相關文教機構與人士交流，增進國際合作，促進公共政策之研究與發展。
- 出版研究文教、公共事務與政策之刊物。
- 設置獎助學金獎勵學生向學。
- 資助教育及藝文等相關公益活動或社團。
- 資助、推廣並舉辦各類自然科學、人文藝術、科技教育等活動。
- 嘉勵參與教育、文化、科學、創意競賽及表現優秀者。
- 其他與創立宗旨有關之公益性教育事務。



| 朱順一合勤獎學金

「朱順一合勤獎學金」於 1999 年成立，至 2024 年已頒發 26 年，提供清華大學、陽明交通大學、中央大學成績表現優異的學生，預計受惠學生每年約 50 人；提供竹東高中、竹南高中、新竹女中、新竹高中等高中獎助學金，預計受惠學生每年約 300 人。

「朱順一合勤獎學金」自創立以來，已累積獎助超過 1.71 億元獎學金，幫助了 6,334 人次。2024 年共獎助約 884 萬元，349 人次受惠。

朱順一董事長於 2016 年起，亦響應清華大學旭日計畫，贊助其獎學金每年 20 萬元。2024 年，贊助陽明交通大學飲水思源獎學金，鼓勵優秀但經濟弱勢之學子安心就學，受惠學生 1 人。



鼓勵創新、支持創業

創新 X 創業 X 創願 聯合系列講座 4 場

合勤基金會與交大管理學院合作「創新 X 創業 X 創願聯合系列講座」，透過演講交流討論，鼓勵青年學子與大眾從創業前輩們寶貴的經驗中，汲取所需的能量，進而將其轉化為創新啟發的動能！

時間	講者	主題
5/28	謝詠芬博士，閔康科技創辦人	新鮮人在職場上的認知
12/04	程峻宏，康耐德股份有限公司創辦人兼執行長	AI 如何重塑商業模式與創新



支持創新學術研究方向

同時為鼓勵產業界與學校的合作，強化青年人才的技術與實務能力，培植企業研發潛力與人才，支持教授與學生網路通訊以及資安相關的研究計畫，推動學術研發與產業創新連結。

學校	研究計畫	合作期間
成功大學	FireWallWiz: Scaling Security Smart	2023-2024

善盡社會責任

以善盡社會企業責任為出發點，合勤基金會支持與參與各種形式之公共論壇、環保、慈善公益活動，並鼓勵具關懷人文土地或愛護環境理念之實踐，期以基金會資源回饋社會，為社會關懷與健全發展，盡一份心力。

除建立支持社會議題趨勢討論專頁-公共相對論外，亦贊助校園公共政策講座，針對企業相關的公共政策重大議題，邀請產官學界領導人士進行。2024 年共舉辦 16 場公共論壇。



跨越數位鴻溝：兆勤泰國捐贈網路設備 點亮偏鄉教育希望

兆勤泰國團隊支持泰國在地公益組織 The Mirror Foundation 的「電腦給孩子」倡議，不僅捐贈先進網路設備，更親自參與安裝與設定，確保偏遠學校能夠順利接軌數位世界，有效提升教學品質與學習成效。

同時，Zyxel 團隊也捐贈價值超過十萬台幣的專業網路設備給 Phra Suthammanyathara withaya School，並提供完整的技術支援服務。團隊更走進校園舉辦職業講座，分享網通產業最新趨勢與發展前景，幫助學生拓展視野，增強未來職涯競爭力，體現 Zyxel 「科技無國界」的企業理念，更展現了公司對縮小數位落差、促進教育公平的長期承諾。



二、社會關懷

跟隨董事長朱順一博士回饋社會的理念與腳步，鼓勵同仁投入各項公益活動，呼應社會需求，並內化為企業社會責任文化，落實企業回饋社會。

合勤科普公益夏令營

合勤基金會與 IC 之音、玄奘大學合作科普公益夏令營，讓弱勢孩子能夠有機會在暑假有一個正向學習及有趣的科普體驗，陪伴孩童一同科學實作，讓教育向下紮根，為弱勢偏鄉孩童創造快樂又充實的童年回憶。共計有 50 多位師生參與。[\(新聞連結\)](#)



聖誕節公益系列活動

2024 馴鹿環島計畫 為偏鄉孩童教育開一扇窗

合勤基金會與新竹市愛惜社區推展協會合力推動「馴鹿環島計畫」已邁入第 3 年，實踐對弱勢孩子與偏鄉學校的關懷。今年捐助單位為新竹縣尖石鄉梅花國小，捐贈多項設備，包括除濕機以降低校園濕氣，保護書籍及教具，並提供平板電腦專用耳機和收納袋，這些改進措施不僅有助於打造更健康的校園環境，還能促進學童在數位化教學中的學習成效，培養他們的數位素養與品德。[\(活動連結\)](#)



合勤集團兒童心願認養活動

合勤基金會舉辦愛心認養耶誕心願已邁入第四年，邀請同仁一起來當孩子們的聖誕老人，認養小琉球白沙國小、臺南市橄欖園關懷協會、新竹縣築心全人生命教育關懷協會，以及新竹縣玉山國小的孩子們 110 位孩童的聖誕心願，將祝福與鼓勵傳遞給孩子們，一起共度溫暖幸福的聖誕時光。



合勤集團 35 週年系列活動 – 永續同行 · 在地共好

永續派對 x 小農市集 x 免廢二手市集

為慶祝集團成立 35 週年，本公司攜手清華大學區域創新中心共同舉辦「永續行動市集」，推動綠色消費與在地連結。活動邀集 13 家新竹在地永續品牌參與，倡導環境友善理念，並以電子點數作為交易媒介，鼓勵員工實踐綠色生活方式。活動吸引近千名員工踴躍參與，透過實際行動提升 ESG 意識，並深化企業與新竹地區社群之連結，共同為在地永續發展貢獻心力。同時也邀請同仁將家中閒置物品帶至市集交換或捐贈，實踐友善經濟循環，延續資源價值。

[\(影片連結\)](#)



2024 行動傳遞愛 愛心不斷線 用科技連結溫暖

兆勤科技與合勤基金會連續 3 年展開【行動傳遞愛，愛心不斷線！】公益計畫，今年除了捐贈網通設備給包括弘道老人福利基金會、勵馨社會福利事業基金會以及離島蘭嶼的蘭恩文教基金會等 33 個公益單位外，更秉持「從在地出發」的理念，邀請集團員工擔任志工，親自前往公益機構現場協助安裝設備，實際支持這些機構的日常運作，讓愛心持續傳遞。

自 2022 年公益計畫啟動以來，兆勤已累計捐贈超過一千台高品質網路通訊產品，協助全台 100 多個公益機構完成數位基礎設施升級。[\(影片連結\)](#)



為環保喝一杯 杯杯都是綠行動！

為鼓勵同仁身體力行永續新生活，集團於合勤與盟創廠區推動「環保集點計畫」，凡員工自備環保杯於廠內咖啡吧購買飲品，即可參與集點活動，兌換 Zyxel 聯名限定永續好禮。透過實質獎勵機制，提升員工日常環保意識，落實減塑行動，推動綠色消費文化，從日常飲食行為邁向低碳永續生活。



攜手印花樂 深化 CSR 的永續承諾

本公司攜手台灣 B 型企業「印花樂」推出限量紀念包，結合子公司品牌色彩元素與永續設計理念，支持在地創晶品牌。印花樂以無毒印染、天然布料與手工製程，實踐環境友善與社會共好。本次合作不僅展現集團對永續價值的承諾，也傳遞與台灣同行、共好的溫暖信念。

[更多 35 周年慶活動資訊](#)



三. 愛護環境

響應生物多樣性--認養復育計畫暨生態體驗活動

合勤基金會認養台灣首例環境信託機構之復育計畫--「自然谷環境信託基地--筆筒樹瀕絕方舟計劃」，讓過往因生病而瀕危的筆筒樹得以復育，為筆筒樹的未來留下希望，以行動支持環境永續發展。

此外合勤基金會也與自然谷環境信託基地合作舉辦生態體驗活動，藉由樹木碳儲存量測體驗、生態導覽、試算生活碳排放量及生態系關聯遊戲等豐富活動，讓合勤集團同仁體驗珍貴的自然與文化資產，將 ESG 教育深植到同仁的心中，體會人與大自然共存共榮的重要性。



世界地球日 集團永續系列活動

響應世界地球日，合勤集團舉辦一系列永續體驗活動，包括「認識盟創公園生物多樣性」導覽、水苔球 DIY 體驗與永續主題講座、環保杯提倡等活動，藉此提升員工對環境議題的認識，喚起愛護地球與實踐永續的行動意識，將環保理念融入日常生活。



東海窟之黏泥遊戲場 推動創新食農教育活動

合勤基金會與清華大學及社團法人臺灣豐禾子協會合作，支援鄰近學校及地區實踐食農教育，擴大推動之創新食農體驗活動。在東海窟食農示範基地的「豐禾田」已收割之際，下個農事期程來臨前，舉辦東海窟之黏泥遊戲場，邀請大新竹地區居民們，一同走出水泥地，踩入泥水中，身體力行感受大地的溫柔包覆。



附錄

附錄一: GRI 永續性報告準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	合勤投資控股股份有限公司依循 GRI 準則報導 2024/01/01~2024/12/31 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

通用準則

編號	揭露項目	報告相關章節	頁碼	說明
GRI 2 : 一般揭露(2021)				
1. 組織及報導實務				
2-1.	組織詳細資料	關於合勤投控	6	詳見本公司 <u>2024 年公司年報 P5</u>
2-2.	報導實體	關於永續報告書 公司治理: 二.財務績效	3 34	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於永續報告書	3	2024 年 1 月 1 日~12 月 31 日
2-4	資訊重編	關於永續報告書	3	無資訊重編
2-5	外部保證/確信	關於永續報告書	3	
2. 活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於合勤投控 夥伴關係: 二.供應商管理	6 55	
2-7	員工	友善職場: 一.多元包容任用	106	員工人數與前一報導期間無顯著波動
2-8	非員工的工作者	友善職場: 一.多元包容任用	106	與前一報導期間無顯著變化
3. 治理				
2-9	治理結構及組成	公司治理: 一.治理結構	28	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理: 一.治理結構	28	
2-11	最高治理單位的主席	公司治理: 一.治理結構	28	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	公司治理: 一.治理結構	28	
2-13	衝擊管理的負責人	公司治理: 一.治理結構	28	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續管理: 二.永續委員會	15	
2-15	利益衝突	公司治理: 三.誠信經營	36	
2-16	溝通關鍵重大事件	公司治理: 一.治理結構	28	
2-17	最高治理單位的群體智識	公司治理: 一.治理結構	28	
2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理: 一.治理結構	28	
2-19	薪酬政策	友善職場: 一.多元包容任用	106	

編號	揭露項目	報告相關章節	頁碼	說明
2-20	薪酬決定流程	公司治理: 一.治理結構	28	
2-21	年度總薪酬比率	友善職場: 一.多元包容任用	106	
4. 策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	永續管理: 一.永續策略藍圖	14	
2-23	政策承諾	永續管理: 一.永續策略藍圖	14	政策承諾亦公布於合勤投控官網企業永續網頁: 永續政策
2-24	納入政策承諾	公司治理: 三.誠信經營	36	
2-25	補救負面衝擊的程序	公司治理: 三.誠信經營	36	
		永續管理: 三. 重大議題與利害關係人	17	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	議合	36	
		公司治理: 三.誠信經營		
2-27	法規遵循	公司治理: 三.誠信經營	36	
2-28	公協會的會員資格	公司治理: 二.財務績效	33	
5. 利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	永續管理: 三. 重大議題與利害關係人 議合	17	
2-30	團體協約			公司未簽署團體協約，但透過勞資會議等機制保障員工權益，涵蓋 100%員工。
GRI 3 : 重大議題 2021				
3-1	決定重大議題的流程	永續管理: 三. 重大議題與利害關係人 議合	17	
3-2	重大議題列表	永續管理: 三. 重大議題與利害關係人 議合	17	
3-3	重大議題管理	永續管理: 三. 重大議題與利害關係人 議合	17	

特定主題準則

編號	揭露項目	重大議題	報告相關章節	頁碼	說明
200 系列:經濟主題					
GRI 201: 經濟績效					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	公司治理 人才吸引與留任	公司治理: 二.財務績效 友善職場: 一.多元包容任用	33 106	
201-2	氣候變遷產生的財務影響及其它風險與機會	氣候策略	永續環境: 一.氣候變遷 附錄:TCFD 氣候相關財務揭露對照表	72 161	
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	人才吸引與留任	友善職場: 一.多元包容任用	106	

GRI 203：間接經濟衝擊

203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會參與	社區公益: 一.人才培育	148
203-2	顯著的間接經濟衝擊	社會參與	-	- 無顯著的間接經濟衝擊

GRI 204: 採購實務

204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續供應鏈	夥伴關係: 二. 二. 供應鏈管理	57
編號	揭露項目	重大議題	報告相關章節	頁碼 說明

GRI 205：反貪腐

205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	從業道德	公司治理: 三.誠信經營	36
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	從業道德	公司治理: 三.誠信經營	36
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	從業道德	公司治理: 三.誠信經營	36 本年度無經舉報貪腐事件

GRI 206：反競爭行為

206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	從業道德	公司治理: 三.誠信經營	36 合勤投控無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為
-------	----------------------	------	--------------	-------------------------

GRI 207：稅務

207-1	稅務方針	公司治理	公司治理: 二.財務績效	33
207-2	稅務治理、管控與風險管理	公司治理	公司治理: 二.財務績效	33

300 系列:環境主題**GRI 302：能源**

302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	永續環境: 二.能源管理	83 本年度盟創廠區、合勤廠區尚未使用再生能源，故未揭露其消耗量
302-3	能源密集度	能源管理	永續環境: 二.能源管理	83
302-4	減少能源消耗	能源管理	永續環境: 二.能源管理	83

GRI 303：水與放流水 (2018)

303-3	取水量	永續環境: 三.水資源管理	85
303-4	排水量	永續環境: 三.水資源管理	85
303-5	耗水量	永續環境: 三.水資源管理	85

GRI 304：生物多樣性

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	永續環境: 六.生物多樣性	90
304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	永續環境: 六.生物多樣性	90
304-3	受保護或復育的棲息地	永續環境: 六.生物多樣性	90

GRI 305：排放

305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	氣候策略	永續環境: 一.氣候變遷	72
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	氣候策略	永續環境: 一.氣候變遷	72
305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	氣候策略	永續環境: 一.氣候變遷	72
305-4	溫室氣體排放密集度	氣候策略	永續環境: 一.氣候變遷	72

305-6	破壞臭氧層物質的排放	氣候策略	永續環境: 五.空氣污染防治	89
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重大的氣體排放	氣候策略	永續環境: 五.空氣污染防治	89
GRI 306 : 廢棄物 (2020)				
306-1	廢棄物生產與相關重大衝擊		永續環境: 四.廢棄物管理	87
306-2	廢棄物重大衝擊管理		永續環境: 四.廢棄物管理	87
編號	揭露項目	重大議題	報告相關章節	頁碼 說明
306-3	廢棄物產生		永續環境: 四.廢棄物管理	87
GRI 308 : 供應商環境評估				
308-2	供應鏈對環境的負面影響，及所採取的行動	永續供應商	夥伴關係: 二.供應商管理	55
400 系列:社會主題				
GRI 401 : 勞雇關係				
401-1	新進員工和離職員工	人才吸引與留任	友善職場: 一.多元包容任用	106
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	人才吸引與留任 職業安全衛生	友善職場: 一.多元包容任用 友善職場: 四.職場健康與安全	106 132
401-3	育嬰假	人才吸引與留任	友善職場: 一.多元包容任用	106
GRI 402 : 勞/資關係				
402-1	關於營運變化的最短預告期	人權管理	友善職場: 三.人權管理	122 合勤投控依勞基法辦理「雇主終止勞動契約之預告期間」規定
GRI 403 : 職業安全衛生				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生	友善職場: 四.職場健康與安全	131
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	職業安全衛生	友善職場: 四.職場健康與安全	131
403-3	職業健康服務	職業安全衛生	友善職場: 四.職場健康與安全	131
403-4	有關職業安全衛生工作者參與、諮詢與溝通	職業安全衛生	友善職場: 四.職場健康與安全	131
403-5	有關職業安全衛生工作者訓練	職業安全衛生	友善職場: 四.職場健康與安全	131
403-6	工作者健康促進	職業安全衛生	友善職場: 四.職場健康與安全	131
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業安全衛生	友善職場: 四.職場健康與安全	131
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生	友善職場: 四.職場健康與安全	131
403-9	職業傷害	職業安全衛生	友善職場: 四.職場健康與安全	131
403-10	職業病	職業安全衛生	友善職場: 四.職場健康與安全	131
GRI 404 : 訓練與教育				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才培育與發展	友善職場: 二.人力資本發展	114
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培育與發展	友善職場: 二.人力資本發展	114
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	人才培育與發展	友善職場: 二.人力資本發展	114
GRI 405 : 員工多元化與平等機會				
405-1	治理單位與員工的多元化	公司治理	公司治理: 一.治理結構	28

			人才吸引與留任 友善職場: 一.多元包容任用	106	
GRI 406 : 不歧視					
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權管理	友善職場: 三.人權管理	122	
GRI 407 : 結社自由與團體協商					
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	人權管理	友善職場: 三.人權管理	122	
編號	揭露項目	重大議題	報告相關章節	頁碼	說明
GRI 408 : 童工					
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	永續供應商 人權管理	夥伴關係: 二.供應商管理 友善職場: 三.人權管理	55 122	本年度營運據點和供應商無使用童工或年少工作者重大風險
GRI 409 : 強迫或強制勞動					
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	人權管理	夥伴關係: 二.供應商管理 友善職場: 三.人權管理	55 122	本年度營運據點和供應商無重大具強迫與強制勞動事件發生
GRI 410: 保全實務					
410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	職業安全衛生	友善職場: 四.職場健康與安全	131	
GRI 414 : 供應商社會評估					
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	永續供應商	夥伴關係: 二.供應商管理	55	本年度合勤投控的供應鏈無負面的社會衝擊及需採取的行動
GRI 415 : 公共政策					
415-1	政治捐獻	公司治理	公司治理: 二.財務績效	33	合勤投控政治中立 · 未有政治捐獻
GRI 416 : 顧客健康與安全					
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規事件	綠色產品	-	-	本年度並未有違反有關產品與服務的健康和安全法規事件
GRI 417 : 行銷與標示					
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	綠色產品	-	-	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	綠色產品	-	-	本年度並未有違反遵循產品與服務之資訊與標示相關法規事件
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	綠色產品	-	-	本年度並未有違反遵循行銷傳播相關法規的事件
GRI 418 : 客戶隱私					
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	資訊安全 客戶關係管理	公司治理: 資訊安全管理 夥伴關係: 客戶關係	46 53	本年度無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件

附錄二：永續會計準則 SASB 內容索引

電子製造服務和原始設計製造業 (揭露:盟創科技、無錫盟創)

揭露主題/代碼	指標說明	性質	對應議題	揭露章節	頁碼	說明																			
計算指標																									
水資源管理																									
TC-ES140a.1	(1)總取水量 (2)總耗水量 · 於基線水壓力高或極高區域之百分比 ;	量化		永續環境: 三.水資源管理	85	參照世界資源研究院 (WRI) 所開發的水風險評估工具 (Water Aqueduct) 評估盟創科技廠區位置為低壓力區 (<10%)																			
廢棄物管理																									
TC-ES150a.1	製程有害廢棄物重量與回收百分比	量化		永續環境: 四.廢棄物管理	87	2024 年製程有害廢棄物量 0.37 公噸 2024 年製程有害廢棄物回收百分比 99.81%																			
勞動行為																									
TC-ES310a.1	(1)停工數 (2)延宕總天數	量化	人權管理	-	-	2024 年 · 盟創科技並未發生造成停工事件																			
勞動條件																									
TC-ES-320a.1	全職員工及約聘員工的 (1)可記錄工傷率、(2)虛驚事件率	量化	職業安全衛生	友善職場: 四.職場健康與安全	131	2024 年可記錄工傷率為 0 、虛驚事件率為 0																			
TC-ES-320a.2	公司和一階供應商 · 執行 RBA VAP 或同等級程序稽核的百分比 (a)所有公司廠區/供應商和 (b)高風險公司廠區/供應商	量化	供應商管理	夥伴關係: 二.供應商管理	55	<table border="1"> <tr> <td></td><td>盟創</td><td>一階供應商</td></tr> <tr> <td>執行 RBA VAP 或同 等級程序稽核的百 分比</td><td>所有 廠區</td><td>100%</td><td>77%</td></tr> <tr> <td></td><td>高風險 廠區</td><td>NA</td><td>NA</td></tr> </table>		盟創	一階供應商	執行 RBA VAP 或同 等級程序稽核的百 分比	所有 廠區	100%	77%		高風險 廠區	NA	NA								
	盟創	一階供應商																							
執行 RBA VAP 或同 等級程序稽核的百 分比	所有 廠區	100%	77%																						
	高風險 廠區	NA	NA																						
TC-ES-320a.3	依照 RBA VAP 或同等級程序稽核所發現的不合格情形與矯正行動的執行 · 分別列出公司及一階供應商(a)優先不合格與 (b)其他不合格項目的比例	量化	供應商管理	夥伴關係: 二.供應商管理	55	<table border="1"> <tr> <td></td><td>盟創</td><td>一階供應商</td></tr> <tr> <td>RBA VAP 或同等級 程序稽核不合格的百 分比</td><td>優先缺失</td><td>NA</td><td>NA</td></tr> <tr> <td></td><td>其他缺失</td><td>5%</td><td>20%</td></tr> <tr> <td>RBA VAP 或同等級 程序稽核矯正措施完 成的百分比</td><td>優先缺失</td><td>NA</td><td>NA</td></tr> <tr> <td></td><td>其他缺失</td><td>5%</td><td>20%</td></tr> </table>		盟創	一階供應商	RBA VAP 或同等級 程序稽核不合格的百 分比	優先缺失	NA	NA		其他缺失	5%	20%	RBA VAP 或同等級 程序稽核矯正措施完 成的百分比	優先缺失	NA	NA		其他缺失	5%	20%
	盟創	一階供應商																							
RBA VAP 或同等級 程序稽核不合格的百 分比	優先缺失	NA	NA																						
	其他缺失	5%	20%																						
RBA VAP 或同等級 程序稽核矯正措施完 成的百分比	優先缺失	NA	NA																						
	其他缺失	5%	20%																						
產品生命週期管理																									
TC-ES-410a.1	全球廢棄物產品總回收重量；及回收處理重量佔銷售產品重量百分比	量化	綠色產品	-	-	不適用 · 盟創產品屬於 ODM · 產品回收由客戶進行處理 · 故無統計數據																			

原物料來源

TC-ES440a.1	描述使用關鍵物質(critical materials)的風險管理	討論分析 永續供應商	夥伴關係: 二.供應商管理	55	因盟創科技為代工廠商，所使用物料以客戶要求為主，無法確認會使用的物質，故無法對我們的關鍵物質完整定義及進行風險管理
-------------	-----------------------------------	------------	---------------	----	---

活動指標

TC-ES-000.A	製造廠房數	量化	關於合勤投控	6	共兩個製造廠區，盟創台灣新竹廠、中國無錫廠
TC-ES-000.B	製造廠房面積	量化	-	-	盟創科技台灣新竹廠 8,950 平方公尺、中國無錫廠 37,196 平方公尺
TC-ES-000.C	員工數	量化	關於合勤投控	6	2024 年盟創科技員工約 1,495 人

硬體業 (揭露:合勤科技、兆勤科技)

揭露主題/代碼	指標說明	性質	對應議題	揭露章節	頁碼	說明
產品安全						
TC-HW-230a.1	說明產品安全的風險鑑別與管理方法	討論分析	資訊安全	公司治理: 五.資訊安全管理	47	
員工多元化及包容性						
TC-HW-330a.1	全球員工在(1)管理層、(2)技術人員和(3)所有員工之性別百分比	量化	人才吸引與留任	友善職場: 一.多元包容任用	108	
產品生命週期						
TC-HW-410a.1	產品符合 IEC62474 應申報管制物質的年營收百分比	量化	綠色產品	-	-	為因應國際要求環保及禁用物質法規，定期更新環境危害物質管制規範，該規範已涵蓋 IEC 62474 所列之應申報管制物質清單，但受限於部分材料於現今產業技術上無法取代或微量殘留於產品，故暫不揭露。
TC-HW-410a.2	產品符合 EPEAT 標章或同等要求之年營收百分比	量化	綠色產品	-	-	將依客戶要求進行調查
TC-HW-410a.3	產品符合 Energy Star 或同等要求之年營收百分比	量化	綠色產品	-	-	將依客戶要求進行調查
TC-HW-410a.4	報廢產品和電子廢物的回收重量 · 回收百分比	量化	綠色產品	-	-	報廢產品總回收重量 813.56 公噸；回收百分比:24 %
供應鏈管理						
TC-HW-430a.1	第一階供應商執行 RBA 稽核或同等稽核所佔的供應商類別百分比 (a)所有供應商和 (b)高風險供應商	量化	永續供應商	夥伴關係: 二.供應商管理	57	2024 年·合勤、兆勤供應商執行 RBA 稽核率(a)所有供應商 100% (b) 高風險供應商 100%
TC-HW-430a.2	第一階供應商(1)未通過 RBA 驗證的稽核流程或同等稽核的受機廠商百分比，以及(2)稽核結果於(a)重大缺失與(b)其他缺失的改善率	量化	永續供應商	夥伴關係: 二.供應商管理	57	2024 年·合勤、兆勤供應商執行 RBA 稽核通過率 100%
物料採購						
TC-HW-440a.1	描述使用關鍵物質(critical materials)的風險管理	討論與分析		夥伴關係: 二.供應商管理	57	依台灣主管機關發布的十大關鍵物料分析，將衝突礦產定義為本公司關鍵物質，並制定衝突礦產管理方法進行風險管控。
活動指標						
TC-HW-000.A	依產品類別生產的產品數量	量化	-	-	-	商業機密不予揭露
TC-HW-000.B	製造廠房面積	量化	-	-	-	合勤科技、兆勤科技無製造廠房
TC-HW-000.C	由自有工廠生產產品的比例	量化	-	-	-	合勤科技、兆勤科技為品牌業者，無自有工廠

附錄三: TCFD 氣候相關財務揭露對照表

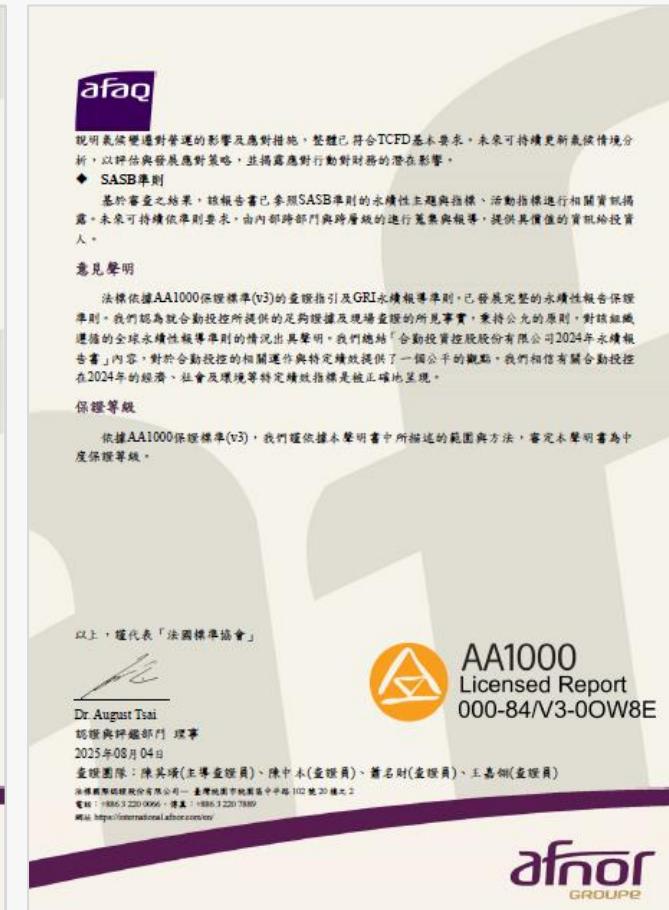
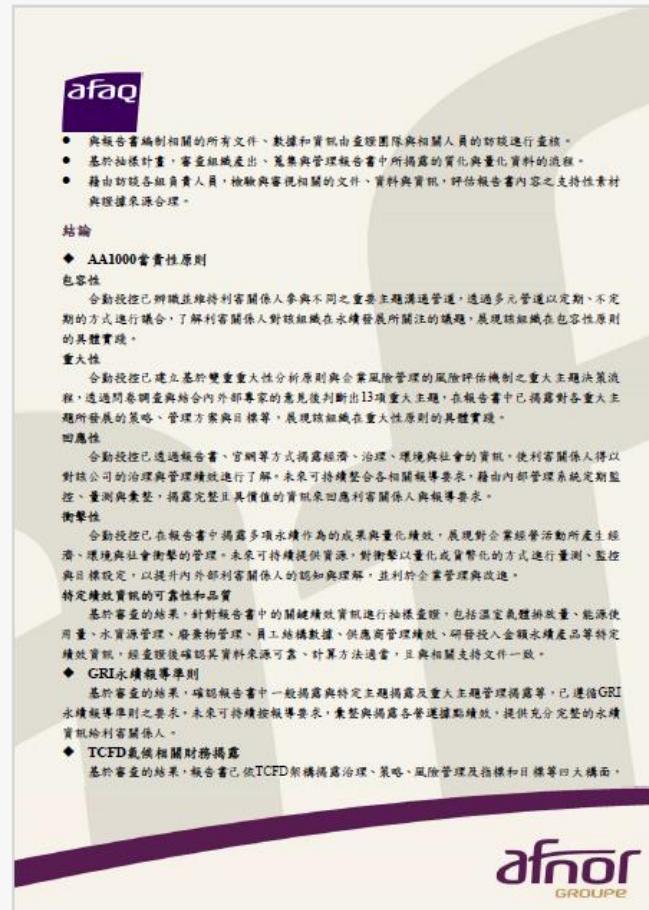
面向/揭露事項	對應議題	揭露章節	頁碼
治理			
董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	公司治理 氣候策略	公司治理: 一.治理結構 永續環境: 一.氣候變遷	28 72
描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	公司治理 氣候策略	永續管理: 二.永續委員會 公司治理: 四.風險管理 永續環境: 一.氣候變遷	15 39 72
策略			
鑑別短、中、長期氣候相關的風險與機會	氣候策略	公司治理: 四.風險管理 永續環境: 一.氣候變遷	39 72
氣候相關風險與機會對營運、策略和財務規劃的衝擊	氣候策略	公司治理: 四.風險管理 永續環境: 一.氣候變遷	39 72
考量不同氣候情境下，組織策略的韌性	氣候策略	公司治理: 四.風險管理 永續環境: 一.氣候變遷	39 72
風險管理			
鑑別與評估氣候相關風險的流程	氣候策略	公司治理: 四.風險管理 永續環境: 一.氣候變遷	39 72
管理氣候相關風險的流程	氣候策略	公司治理: 四.風險管理 永續環境: 一.氣候變遷	39 72
將鑑別、評估及管理氣候相關風險的流程，整合至組織總體的風險管理中	氣候策略	公司治理: 四.風險管理 永續環境: 一.氣候變遷	39 72
指標與目標			
評估氣候相關風險與機會所依循的策略和風險管理流程的指標	氣候策略	永續環境: 一.氣候變遷	72
各範疇的溫室氣體排放和相關風險	氣候策略 能源管理	永續環境: 一.氣候變遷 永續環境: 二.能源管理	72 83
管理氣候相關風險與機會的目標，及對應目標之表現	氣候策略 能源管理	永續環境: 三.水資源管理	85

附錄四：臺灣證券交易所永續揭露指標—通信網路業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量: 107,008 GJ 外購電力百分比: 100% 再生能源使用率: 0	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	計畫於 2025 年啟用再生能源
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量: 151,98 m³ 總耗水量: 40.88 m³	立方公尺(m³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	0.37 公噸 回收百分比: 99.81%	公噸 (t)、百分比(%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害類別: 誤工工傷+可記錄職業傷害 人數: 7 人次 比率: 0.3%	比率(%)、數量	職災比率: 職災人數/總人數
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	報廢產品總回收重量 813.56 公噸;回收百分比:24 %	公噸 (t)、百分比(%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	報告書 P99: 永續原物料	不適用	
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	0	新台幣元	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	寬頻設備: 12,530 (千台)	依產品類型而不同	

附錄五：獨立第三方查證意見聲明書

GRI Standards & AA1000、SASB 及 TCFD 標準





www.zyxelgroup.com