



茂訊電腦

SUSTAINABILITY REPORT

2025永續報告書



目錄

經營者的話
關於本報告書

關於茂訊

- 1.1 公司簡介
- 1.2 經濟指標
- 1.3 永續發展目標 SDGs

永續治理

- 2.1 永續治理架構
- 2.2 多元化董事會
- 2.3 重大主題及利害關係人
- 2.4 資訊安全

共創價值

- 3.1 供應鏈管理
- 3.2 產品及客戶服務品質

-附錄-
GRI 索引表
上櫃公司永續揭露指標
上櫃公司氣候相關資訊

環境倡議

- 4.1 氣候變遷與調適
- 4.2 溫室氣體盤查
- 4.3 能耗及節能減碳
- 4.4 水資源及廢水
- 4.5 廢棄物管理

友善職場

- 5.1 員工概況
- 5.2 福利措施
- 5.3 勞資關係
- 5.4 人權維護
- 5.5 職業安全衛生

合規實踐

- 6.1 法規遵循
- 6.2 責任商業行為

經營者的話

致 所有內外利害關係人和合作夥伴們，感謝各位長期以來對茂訊電腦的支持與信任。

2025 年全球情勢瞬息萬變，國際政治與經濟格局在美國新政策的推動下，正逐步重塑世界秩序。面對地緣政治衝擊與 AI 技術變革帶來的雙重波動，國內外軍工產業正經歷深刻重塑。這些變化不僅正改寫各國的經濟與貿易協議，也對產業供應鏈與軍工產業市場帶來深遠影響。

對茂訊電腦而言，2025 年挑戰和機會並存，軍工無人機等新興市場遍地開花，開啟了新產品契機的篇章；另一方面，全球供應鏈受到 AI 浪潮衝擊的不確定性，時刻考驗著茂訊團隊的專業核心能力與風險韌性。如何在新秩序中穩健前行，並持續為客戶提供可靠的解決方案和創新產品，是我們必須面對的重要課題。

邁向挑戰，我們秉持創新驅動、品質為本的永續發展策略，積極投入各項產品或技術研發；包括 AI 前沿技術、無人機控制系統和資訊安全領域。同時也向外透過和歐洲、北美、中東、印度和亞太等海外地區的拓展佈局，進一步提升市場份額。

我們深知永續經營不僅是企業的社會責任，更是提昇競爭力及獲利動能的重要指標。有鑑於此，我們致力於強化供應鏈管理，持續深耕技術革新與產品研發。透過專業團隊的協力合作，使我們在變動的局勢中能專注於關鍵產品發展，為社會與產業創造更大的經濟共榮效益。

展望未來我們深具信心，茂訊電腦將落實品質為本，客戶至上的服務理念，深化產品品質和服務水準，並持續提供多元化的教育訓練和積極打造友善職場，透過凝聚全體執行力，茂訊電腦將在穩健成長中再創輝煌營收，期許與所有利害關係人並肩前行，逐步實踐永續經營在經濟、社會及環境多面向的願景，共創互利互惠的長期價值！

祝各位
身體健康，萬事順利！



茂訊電腦董事長 沈頤同

關於本報告書

茂訊電腦股份有限公司 (以下簡稱「茂訊」,「茂訊電腦」或「本公司」), 股票代號3213。

自2025年起, 每年於8月定期發布前一年度的永續報告書。期許透過此報告書, 向利害關係人展現本公司在環境、社會與治理政策之具體行動與績效, 旨在持續深化合作夥伴關係, 也積極回應所有利害關係人期待, 展現茂訊落實永續經營的承諾與決心。

報告邊界範疇

本報告書內容係以茂訊電腦股份有限公司為主要邊界, 各項經濟績效指標及財務分析來源係為合併報表中的實體, 引用經會計師查核簽證後之財務報告, 本報告書報導期間亦和財務報表相同。本報告書內容中所揭露的其它非財務資訊和數據, 其來源係為本公司自行統計與調查的結果, 並採用國際通用指標呈現; 若有推估之情形或涉及上述說明範疇以外的資訊, 將會於各相關章節加註說明。

發行和報導

頻率: 每年8月定期發行

本次報告書版本:《2025年永續報告書》

本次發行時間: 2026年8月

報導期間: 2025年1月1日至2025年12月31日。

前次已發行: 2025年8月《2024年永續報告書》

預計下次發行: 2027年8月《2026年永續報告書》

報告書架構

本報告書係依循財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心 (Taipei Exchange, TPEX, 簡稱『櫃買中心』) 訂定之《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》, 參照國際通用 GRI 2021 準則及 SASB 永續會計委員會之特定產業「電腦及週邊設備業」指標強化編製, 確保適用之法令架構, 並於本報告書中之附錄章節列出索引以利參照。

第三方保證或確信

本報告書尚未進行外部保證或確信。

報告書管理及審核

本報告書所編列之各項數據與永續資訊, 係經由本公司各權責單位提供, 交由永續發展部彙整後呈總經理核准後呈董事會通過後發布。並納入本公司每年自評內控機制的內部稽核項目之一, 以確保永續揭露資訊之完整性和透明度。



資訊重編

本公司於 2025 年 8 月發行之前次《2024 年永續報告書》第 8 頁，茲因員工薪資和福利之數據被重覆扣除，致使最終計算的組織留存經濟價值被低估而需進行資訊重編。為符合 GRI 準則並確保資訊揭露之準確性與透明度，修正說明如下列表。

此項數據修正屬永續報告書個別指標性數據更正，不影響本公司往年已公告之合併財務報表或對外發佈之各項重大財務資訊，亦未對本公司之營運方針及永續議題重大性鑑別結果發生顯著影響。

組織留存經濟價值 (單位：新台幣仟元)	2022 年	2023 年	2024 年
原揭露數據 [2024 年永續報告書第 8 頁]	72,606	350,361	98,805
更正後數據	367,700	699,254	443,982

意見回饋及負責單位

負責單位

永續發展部

電子信箱

esg@mildefcrete.com

電話

02-2662 6074

地址

新北市深坑區北深路三段250號7樓

1.1 公司簡介

茂訊電腦股份有限公司 MilDef Crete Inc. 於 1990 年成立（以下稱「茂訊」、「茂訊電腦」、「本公司」；連同其子公司合稱「本集團」）。2004 年 10 月，茂訊電腦正式於財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心(英文簡稱 TPEx, Taipei Exchange) 掛牌上櫃, 股票代號 3213。

本公司為通過國際品質標準 ISO9001 和環境品質認證系統 ISO14001 之合格企業。統計至 2025 年底止，茂訊電腦員工人數合計 283 人，營業收入總額達新台幣 2,887,211 仟元。

本集團總部設立於台灣新北市深坑區，在台灣及澳洲皆設有子公司，深耕於強固型筆記型電腦、平板電腦、手持式電腦及其配件之研發生產及銷售；同時跨足商用筆記型電腦及其周邊商品的國內通路代理。本集團營運架構主要以強固型筆電產品的專業客製化系統生產，與消費型電子的通路事業雙驅並進，提供所有客戶多元化的產品客製解決方案及專業售後服務。

展望未來，本集團將持續深化國內外合作維度，持續開發新客戶和高質量產品，滿足所有客戶在多元應用下的需求挑戰，致力為內外部利害關係人創造長期經濟價值，邁向企業永續經營。



本集團之實體公司及營運據點

公司名稱	營運據點
茂訊電腦股份有限公司	台灣
訊志精密股份有限公司	台灣
MILDEF CRETE ASUTRALASIA PTY. LTD.	澳洲

公司名稱

茂訊電腦股份有限公司



More about MilDef Crete

創立時間

1990 年

上櫃時間

2004 年

董事長

沈頤同

總部位置

新北市深坑區北深路三段 250 號 7 樓

資本額

新台幣 586,855,470 元



原始登錄日期：中華民國 104 年 11 月 26 日
發證日期：中華民國 114 年 09 月 23 日
有效期限：中華民國 117 年 09 月 22 日
驗證證書編號：3EAY017-05
ISO 9001 品質管理系統認證



原始登錄日期：中華民國 104 年 11 月 26 日
發證日期：中華民國 114 年 09 月 23 日
有效期限：中華民國 117 年 09 月 22 日
驗證證書編號：3EAE002-05
ISO 14001 環境管理系統認證

系統事業

茂訊電腦專注於強固型筆記型電腦、平板電腦、手持式電腦及配件等研發製造，銷售對象涵蓋國防、交通運輸、工業製造、汽車產業、公共事業、天然資源及公共安全等多元應用領域。隨著高耐用性和可靠性的需求日益增加，強固型電腦的市場潛力不斷擴大。茂訊屬於中游產業，供應鏈結構（註1）明確，上游包括半導體、電子零組件及精密機械工業，下游市場則涵蓋政府單位、國防單位及資訊服務業者。這些客戶對於產品的穩定性和安全性要求極高。本公司致力於提供高性能的強固型產品客製化解決方案，以滿足各行各業的嚴格標準，並持續投入技術創新，確保在競爭激烈的市場中保持領先地位。

（註1：供應鏈結構詳請參考「共創價值」章節）



MilDef Crete Inc.



Workstation/Laptop



Tablet



Handheld



Accessories

通路事業

茂訊電腦台北分公司聚焦於筆記型電腦連鎖通路經營，提供周邊產品銷售與售後服務，門市據點遍及全省北、中、南。面對客戶需求的日益提升，本公司積極應對產業變動，針對庫存管理及維修營運成本等面向精進以確保經營韌性。未來除了持續評估成本管理，同時著重客戶服務品質提升，持續邁向「全國最大筆記型電腦專賣連鎖商」之永續經營目標。



CRete System Inc.

其它事業

2017年訊志精密股份有限公司(創立於台灣新莊，提供可定制的CNC加工方案，並於深坑設立能源事業處分部，提供高質量能源電池產品。整合生產開發、表面處理、精密加工等，提供全方位垂直式服務，致力於打造優良的產品及專業的服務態度。此外，本公司於2023年1月在澳洲雪梨設立第一個海外分支，挾帶台灣研發生產優勢，結合當地產業體系，旨在建構更完善的國際行銷通路，進一步提供海外各區客戶更快速、便捷的產品銷售及售後服務。



MilDef CRete Australia



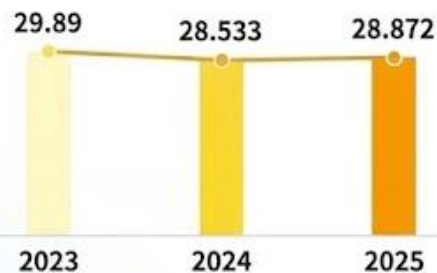
Flexbasis

1.2 經濟指標

2025 年本集團合併營收總額達新台幣 2,887,211(仟元)，稅後淨利為新台幣 437,671(仟元)，其它各項重點經濟指標如下。
更多有關財務績效的詳細資訊，詳請參閱本公司已公開發行之 114 年度年報。

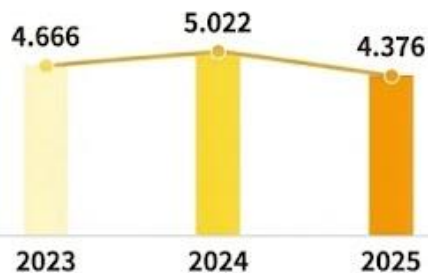
合併營收

(新台幣：億元)



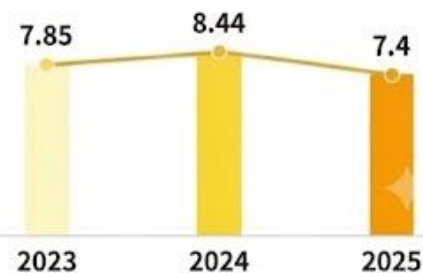
稅後淨利

(新台幣：億元)



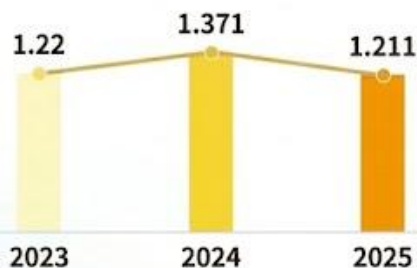
每股盈餘

(新台幣：元)



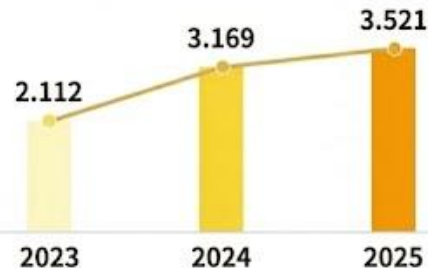
所得稅費用

(新台幣：億元)



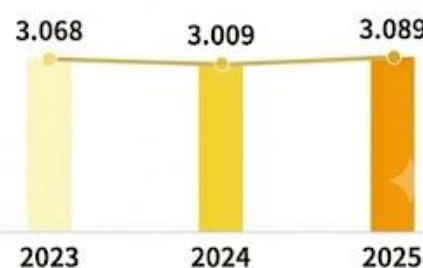
股利和股息支出

(新台幣：億元)



員工薪資費用

(新台幣：億元)



組織經濟價值

本公司依循永續經營理念，持續創造並有效運用企業經濟價值。留存之經濟價值將作為未來營運發展的重要基礎，投入於研發創新、設備投資、數位轉型、人才發展及永續經營等面向，以提升企業長期競爭力，實現企業、社會與環境共榮的永續價值。

單位:新台幣仟元

組織所產生及分配的直接經濟價值		2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值:收入		2,989,074	2,853,391	2,887,211
產生的直接經濟價值 花費比例 — 分配的經濟價值	營運成本 ^(註1)	1,607,655	1,610,177	1,651,409
	員工薪資和福利 ^(註2)	348,893	345,177	354,379
	支付出資人的款項	211,268	316,902	352,113
	按國家別支付政府的款項 ^(註3)	122,004	137,153	121,187
	社區投資	-	-	-
留存的經濟價值		699,254	443,982	408,123

註1:已扣除屬營運成本之員工薪資和福利

註2:包含勞健保、退休金等其他用人人事費用

註3:支付之所得稅

註4:本表各項數據為採用國際財務報導準則，經會計師查核簽證之合併數，詳細的營運績效及財務資訊請參閱 114 年度年報

註5:留存的經濟價值:「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」

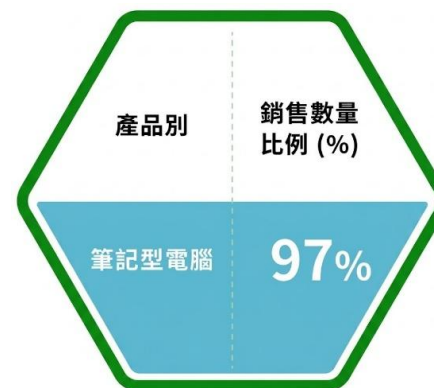


營收比重

➤ 依產品別

單位:新台幣仟元

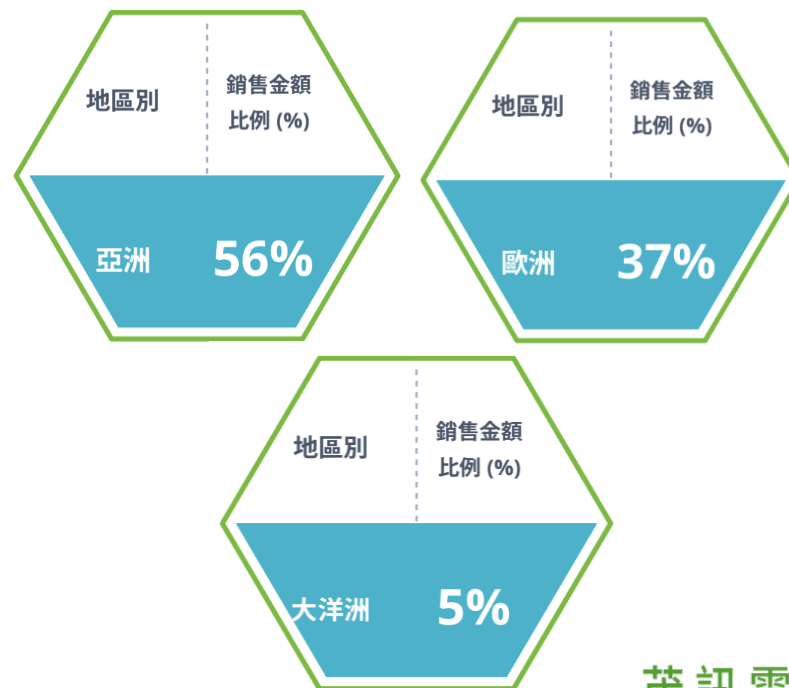
收入資訊	2023 年	2024 年	2025 年
筆記型電腦	2,926,603	2,765,594	2,805,333
維修服務及其他	62,471	87,797	81,878
合計	2,989,074	2,853,391	2,887,211



➤ 依地區別

單位:新台幣仟元

銷售地區	2023 年	2024 年	2025 年
美洲	93,275	187,469	61,074
歐洲	993,445	1,048,769	1,067,061
大洋洲	60,453	37,927	155,996
亞洲	1,841,901	1,579,226	1,603,080
合計	2,989,074	2,853,391	2,887,211



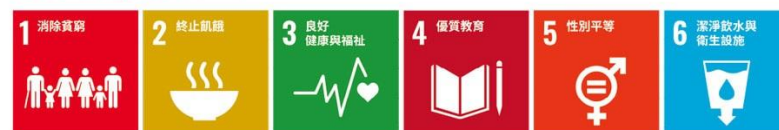
1.3 永續發展目標 SDGs

聯合國於 2015 年發布永續發展目標計劃 (Sustainable Development Goals, SDGs)，以環境 (Environment)、社會 (Social)、經濟成長 (Governance & Growth) 為核心，匯聚全球最關注的議題，研擬一套具體有 17 項目標與 169 項細項指標的計劃內容。此計劃不僅奠定了全球永續發展的趨勢與方向，更成為各國政府、企業與非營利組織制定 ESG 政策與行動方案的重要依據。



► 17項目標和「5P」的關係性

① People (人) 消除貧窮，確保健康



② Prosperity (繁榮) 建立經濟繁榮、可安心生活的世界



③ Planet (地球) 與自然共存，守護地球環境



④ Peace (和平) 透過互相理解，實踐沒有紛爭的和平世界



⑤ Partnership (夥伴關係) 大家協力合作



茂訊與永續發展目標 SDGs

為積極呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，參考相關倡議之精神，遵循「落實公司治理、推動永續發展、維護社會公益、維護企業社會責任資訊揭露」等四大原則，並透過內部管理及外部推動，將永續行動與日常管理結合。

內部方面，茂訊電腦成立專責的永續發展部，並訂立「永續發展實務守則」由總經理核准後呈交董事會通過納入內控範疇，經董事會指派執行副總周詠翔擔任永續發展召集人。致力將 ESG (環境、社會及公司治理) 理念融入企業日常的各项營運活動，推動平等尊重的職場友善環境和持續深化數位管理系統，以減少紙張的日常作業支持減碳行動，為所有利害關係人創造長期效益與社會價值。透過內部架構調整與團隊執行貫徹，茂訊將以堅韌的企業實力，邁向低碳韌性的未來，積極回應氣候變遷帶來的挑戰。

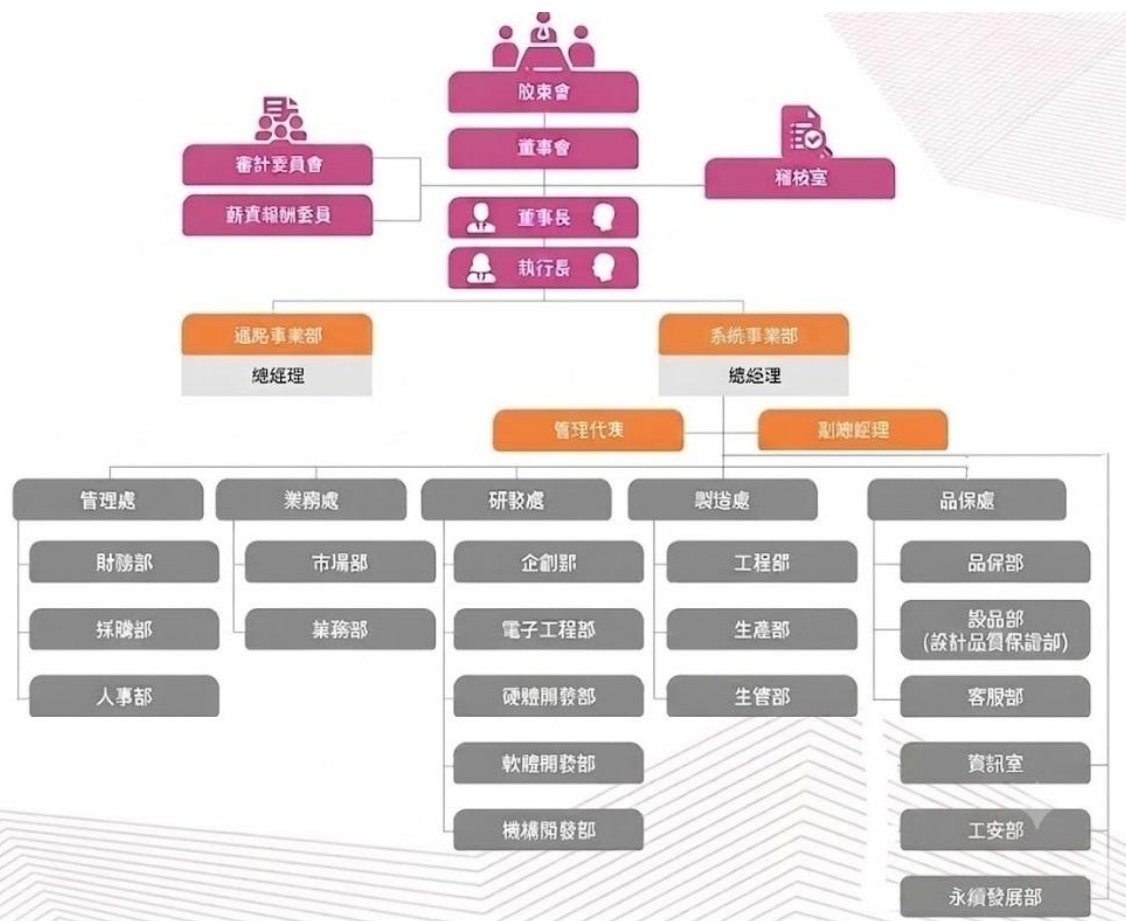
外部層面，茂訊延伸永續發展政策至利害關係人溝通和供應鏈管理。除了在國內外官網設置利害關係人專區以利及時更新每年發佈的永續報告書和認證資訊之外，同時依據 ISO 9001 及 ISO 14001 訂定之「供應商評估辦法」，提供「供應商環境宣導通知單」並要求供應商簽署相關承諾書，並依法規要求審視更新，期盼和供應夥伴們攜手共進永續發展。

面向	對應之 SDGs 永續目標	重大主題	價值鏈邊界影響		
			上游	茂訊營運	下游
治理 / 經濟	  	法規遵循	●	●	● ←
		產品及客戶服務		●	● ←
		資訊安全		● ←	
環境		氣候變遷與調適	●	●	● ←
社會	 	勞資關係		● ←	
		職業安全衛生		● ←	

2.1 永續治理架構

茂訊電腦董事會為公司最高治理單位，主要職責包括指導公司策略、監督管理階層，並對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程及股東會決議行使職權並保持獨立性，向股東會負責。

在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會等各方面重大主題之最高管理決策組織，於決議重要事項時，將綜合考量永續發展政策及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。為落實永續發展目標，對各項永續議題進行管理及決策，本公司設立永續發展部為專職單位，並下設 3 個功能小組。經董事會指派周詠翔執行副總擔任永續發展總召集人，定時向董事會呈報進度。



永續發展部職責



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

2.2 多元化董事會

茂訊電腦第十四屆董事會由沈頤同擔任董事長兼任總經理，同時亦為經營團隊成員。其領導有助於強化決策一致性與執行效率，提升公司長期策略規劃之效益。本公司董事會每季至少召開 1 次，2025 年合計共召開 5 次。

本公司內部規章「公司治理實務守則」訂有董事會成員多元化之政策。2025 年第十四屆董事會組成共 8 位董事成員如下列表所示。依成員不同面向之組成結構占比，分別為 4 席獨立董事佔比 50%，3 席女性董事佔比 38%。成員的選任以用人唯才為原則同時考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，確保成員具備跨產業領域的多元互補能力，未來將視董事會運作及發展需求適時增修多元化政策，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等面向之標準，以達到公司永續治理目標。

職稱	姓名	生理性別	年齡	任期(年)	董事會實際出席率(%)	專業治理能力					
						經營管理	領導決策	產業知識	國際市場觀	財務會計	法律
董事長	沈頤同	男	60 歲以上	3	100%	•	•	•	•	•	
董事	南港輪胎(股)公司 代表人：林君穎	女	30-50 歲	3	20%	•	•	•	•		
董事	呂明孝	男	60 歲以上	3	80%	•	•	•	•		
董事	蔡文純	女	60 歲以上	3	80%	•	•	•	•	•	
獨立董事	王俊明	男	60 歲以上	3	100%	•	•	•	•	•	
獨立董事	馮小龍	男	60 歲以上	3	100%	•	•	•	•		
獨立董事	陳永誠	男	60 歲以上	3	100%	•	•	•	•		•
獨立董事	楊美雪 (2025 年 6 月 11 日初次選任)	女	60 歲以上	1	100%	•	•	•	•	•	

董事會的提名與遴選

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

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

茂訊電腦董事會為公司最高治理單位，直接參與監督本公司經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。主要職責包括指導公司策略、監督管理階層，並對公司股東負責。在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆按相關法規、公司章程及股東會決議行使職權，保持獨立性，並向股東會負責。

最高治理單位於永續報導的角色

每年 8 月於永續報告書公開發行前，需呈總經理核准後提交董事會審查通過，確保報告書涵蓋重大主題。



董事會績效評估

為增進董事運作效能，公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」已於 2020 年 8 月 5 日董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，評鑑項目包括下列五大面向：「對公司營運之參與程度」、「提升董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事的選任及持續進修」、「內部控制」。於次一年度結束前採用問卷方式評估董事會薪資報酬委員會與審計委員會之運作情形及董事自我評估。2025 年董事會、薪資報酬委員會與審計委員會運作之評鑑於 2025 年 12 月展開，經由各功能性委員會評估，整體運作結果為優等，並於 2025 年 3 月 12 日董事會報告。評估結果請參閱已公開發行之 114 年度年報。

利益迴避

茂訊電腦「董事會議事規範」中訂有董事利益迴避制度，明確要求董事對董事會所列議案與其自身或其代表法人有直接利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；如有關公司利益時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。其它細節請詳本公司已公開發行之 114 年度年報「董事對利害關係議案迴避之執行情形」。

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，本公司每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事會各成員們進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。2025 年董事會進修情形如下列表。

職 稱	姓 名	個人時數 年度合計	進修日期	主辦單位	課 程 名 稱	課程 時數
董事	呂明孝	6	2025.07.29	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	114年度興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
			2025.11.27	財團法人台灣永續能源研究基金會	第八屆GCSF全球企業永續論壇 3-2	3
獨立 董事	陳永誠	6	2025.04.15	社團法人中華公司治理協會	公司經營權爭奪案例分析	3
			2025.11.14	社團法人中華公司治理協會	數位金融大革命： 穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	3
獨立 董事	王俊明	6	2025.06.18	社團法人中華財經發展協會	川普關稅2.0展開與評估	3
			2025.08.08	社團法人中華公司治理協會	上市櫃公司基礎法令概念	3
獨立 董事	馮小龍	6	2025.06.18	社團法人中華財經發展協會	川普關稅2.0展開與評估	3
			2025.08.08	社團法人中華公司治理協會	上市櫃公司基礎法令概念	3
董事	南港輪胎（股）公司 代表人：林君穎	6	2025.11.05	社團法人中華公司治理協會	當前全球經濟與金融情勢	3
			2025.11.19	社團法人中華公司治理協會	智慧財產管理新思維	3
董事	蔡文純	6	2025.03.28	證基會	實踐企業永續經營： 性平三法之法律責任案例解析	3
			2025.07.03	證基會	股東會、經營權與股權策略	3
獨立 董事	楊美雪 (2025年6月11日初次選任)	15	2025.07.17	社團法人中華財經發展協會	董監事應注意之公司財務決策	3
			2025.07.23	社團法人中華財經發展協會	穩定幣與美元的未來	3
			2025.07.29	臺北律師公會	公司治理與風險管理	3
			2025.08.20	臺北律師公會	公司治理人員實務進階分享	3
			2025.09.12	臺北律師公會	公司治理主管 於功能性委員會的設置與運作的角色與權責	3

薪酬政策

本公司設置薪資報酬委員會，負責審議本公司董事酬勞及高階經理人薪酬及發放方式。董事們除支領出席董事會及功能性會議之車馬費外，公司章程明定公司如有獲利時，得提撥不高於 3% 之董事酬勞，以使董事酬勞與公司經營績效成正比，此外皆不支領其他報酬。此外，本公司訂有「董事暨經理人薪酬管理辦法」，針對董事及經理人薪酬進行規範，並將永續發展績效納入薪酬評估機制，主要為強化公司治理及永續責任之落實，健全薪資制度之合理性、透明度及公平性，以避免不當酬勞之發放，保障公司及股東的利益。董事酬金績效政策合理性之依循，主要考量董事會績效評估辦法及程序、公司整體之營運績效、產業未來之營運需求與發展、公司治理及永續責任之落實，以及參考個人對公司營運之貢獻度，而給予合理之酬勞，經薪酬委員會審議，並提報董事會決議通過。

薪酬核定

董事薪酬分配原則：1. 董事酬勞的分配多寡與公司經營績效成正比 2. 為落實公司治理及永續責任之落實，並考量董事參與公司營運及貢獻價值之公平性，依參與功能性委員會之親自出席次數（不含委託書）加計基數。之委任、解任及報酬，悉依「董事暨經理人薪酬管理辦法」之規定，經薪酬委員會審議並呈報董事會通過後辦理。本公司高階經理人酬金給付之標準，係依其個別專業資歷並參酌市場同業水準，除每月固定本薪及加給外，另視個人績效表現與對公司整體營運貢獻度評估議定之，經薪資報酬委員會審議後，提報董事會決議通過，其退休福利制度則與一般員工相同，均依照法令規定辦理。一般員工薪酬給付內容則有基本薪資和獎金酬勞。基本薪資是按照勞基法規定並參考各職位的市場行情核敘，獎金及員工酬勞則是連結員工工作績效、部門目標達成或公司經營績效並考量環境變動，再予以評估及調整。董事與員工如有涉及不法而導致公司損失，得依法令規定為必要之處分。

年度總薪酬比率

指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	10.97 : 1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工年度總薪酬增加百分比中位數比率	2.77 : 1

註1：年度總薪酬以實際發放為準，不考慮在職月數

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

註3：其他員工為 1

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

薪資報酬委員會

茂訊電腦設立薪資報酬委員會，負責審議公司整體薪酬、董事及高階經理人的薪酬及發放形式。協助管理部門建置公平的薪酬與績效制度，並要求董事及經理人避免超越公司風險承受能力的行為，且確保實施具有競爭力的激勵性薪酬制度，以吸引並留住優秀人才，提昇企業的長期競爭力及永續經營能力。

審計委員會

審計委員會是為健全組織價值及強化各項監督管理機能，落實財務審查和控管，協助公司達成永續策略目標而設立之，協助董事會進行監督之職責，並定期向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。

單位	委員組成	2025 年度運作	組織章程
審計委員會	獨立董事 4 名	開會總次數：5 委員出席率 100%	
薪資報酬委員會	獨立董事 3 名	開會總次數：3 委員出席率 100%	

溝通關鍵重大事件

本公司定期提報管理資訊予董事會，或是依法於上市櫃企業之公開資訊觀測站揭露，確保與所有內外利害相關人之間能建立誠信透明且良好的溝通管道。

2025 年本公司公開發布之重大訊息如右列表，包含財務重大資訊及公司治理相關，詳請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

單位	重大訊息內容	溝通頻率	2025 年度合計
執行副總 周詠翔	法人說明會	每年 1 次	1 次
財務部	每月營收統計	每月 1 次	12 次
	季度財務申報	每季 1 次	4 次
	年度財報發行	每年 1 次	1 次
永續發展部	ESG 進度報告	每季 1 次	4 次
	企業 ESG 資訊申報	每年 1 次	1 次
	永續報告書公開發行	每年 1 次	1 次
稽核室	稽核報告	每月 1 次	12 次
	年度稽核計畫	每年 1 次	1 次



2.3 重大主題及利害關係人

重大主題分析流程

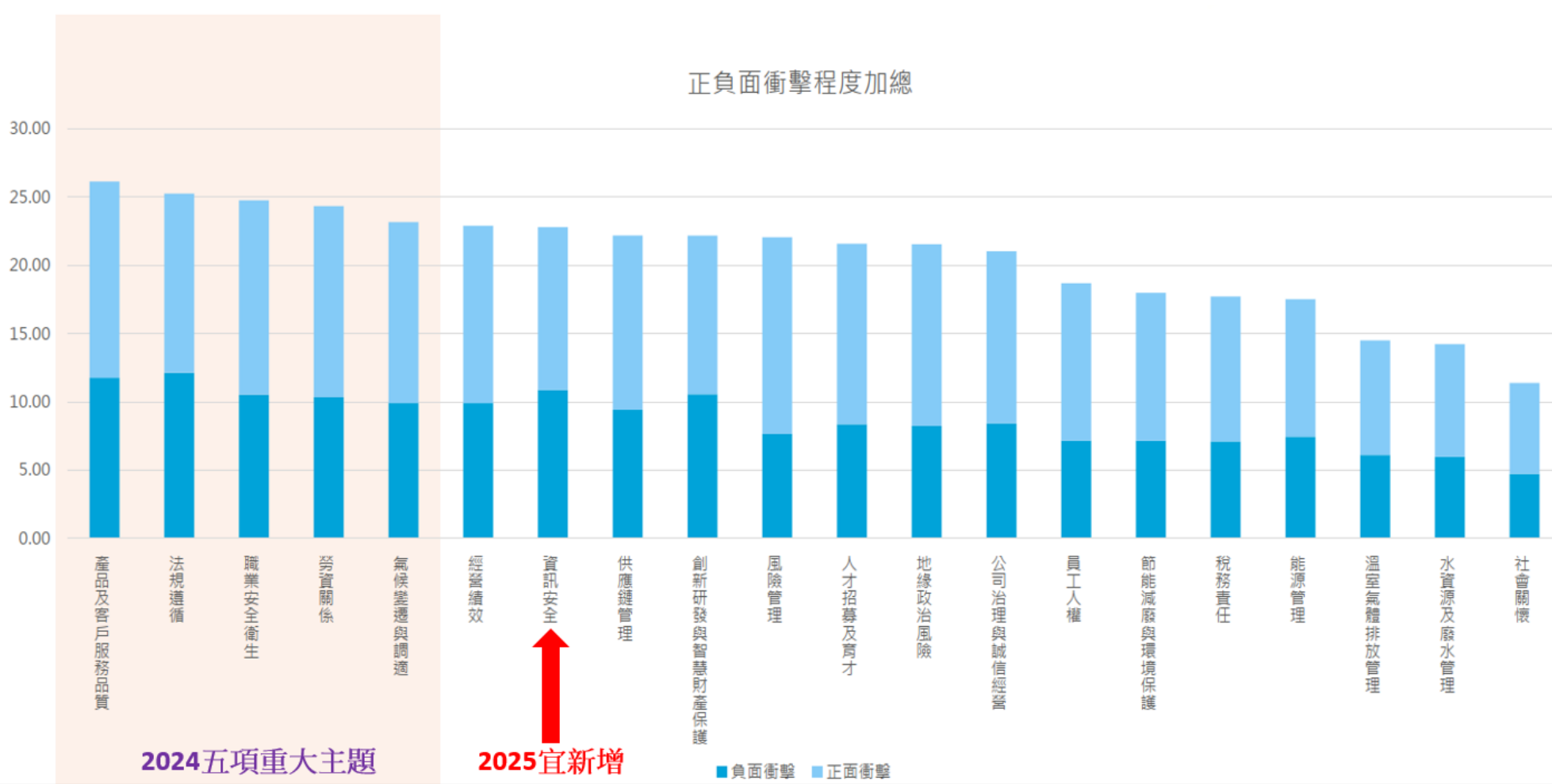
茂訊依循 GRI Standards (2021) 報導原則進行重大性分析，旨在鑑別涵蓋經濟、環境及人群（含人權）共 20 項永續議題對利害關係人之顯著衝擊，並評估其重大性，以此作為本報告書資訊揭露之基礎。詳細分析結果請參閱次頁之「重大主題正負面衝擊評估」。



重大主題正負面衝擊顯著性評估

既有主題延續：依 20 項重大主題分析結果顯示，前一年度 2024 既有之重大主題：法規遵循，產品及客戶服務，氣候變遷與調適，勞資關係，職業安全衛生等五項主題之衝擊性質與影響範圍仍具高度一致性，因此本年度將持續深化揭露。

新增重大主題：「資訊安全」之需求衝擊性於此次分析結果中有顯著上升，經呈報董事會討論後決議，本年度正式新增為第六項重大主題。



註：重大性門檻係依正負面影響加總分數之前6大之永續議題，鑑別為重大主題

重大主題正負面矩陣分析

負面衝擊矩陣



正面衝擊矩陣



治理 / 經濟面

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

社會面

勞資關係
人才招募及育才
員工人權
社會關懷
職業安全衛生

環境面

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

利害關係人議合

茂訊尊重所有利害關係人權益，藉由不同的溝通管道與平台回應利害關係人的需求與期望，透過不同管道的積極溝通與互動，瞭解各內外利害關係人所關注和關心的主題，妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題，並呈報董事會作為本公司永續發展策略規劃的重要依據，2025 年各內外利害關係人之溝通管道及關注議題如下：

利害關係人	利害關係人對茂訊的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率	行動成效
 股東	股東是企業成長的重要支柱，茂訊保障投資人與股東權益及公平、落實公司治理，對投資對象持續關注與溝通，並強化資訊透明度，以獲得股東之支持。	> 經營績效 > 法規遵循 > 公司治理與誠信經營 > 風險管理 > 資訊安全	召開股東會，議案採逐案表決，股東亦可透過電子方式行使表決權。 發行股東會年報供投資人參閱	每年	1. 2025年6月11日召開股東會 2. 2025年12月16日 受國票綜合證券邀請 參加線上法人說明會
			受邀參與法人說明會	每年	
			於公開資訊觀測站與公司網站公告前月營收	每月	
			於公司網站設立投資人專區，提供公司其他非財務之相關資訊	即時	
 供應商	茂訊將供應商視為重要夥伴，建立完善的供應商管理政策，嚴選具有品質與信譽的廠商，並共同致力於綠色永續。	> 供應鏈管理 > 法規遵循 > 風險管理 > 公司治理與誠信經營	互訪	不定期	1. 共計 253 家供應商進行環境調查 2. 共計與 12 家供應商互訪
			訂有供應商環境管理程序，由採購部不定期針對與本公司有往來合作之供應商與重大環境考量面相關者進行環境調查，並發出供應商環境宣導通知單，藉以督促供應商對環境面法規之遵循	不定期	

利害關係人	利害關係人對茂訊的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率	行動成效
 客戶	客戶為公司之重要營運夥伴，茂訊傾聽客戶的聲音，以客戶的需求為核心，持續提供客戶更優質的服務，並以共同成長為目標。	> 行銷溝通 > 保障客戶隱私 > 產品及客戶服務品質 > 創新研發與智慧財產保護 > 法規遵循	通路事業部		設有通路事業部官方Line帳號  1. 2025客戶滿意度調查 平均分數已達目標85分以上 2. 參與國際展覽共計3場 3. 按客戶需求設立專屬服務窗口 產品需求 enquiry@mildefcrete.com enquiry@mildefcrete.com.au 售後維修 service@mildefcrete.com 4. 2025年5月12~15 參與歐洲經銷商會議
			除於公司網站揭露相關訊息外，亦透過客戶至各門市據點或參與電腦展，進行面對面溝通	不定期	
			系統製造事業部		
			參與國際展覽，除了新產品展示以外，更直接與客戶進行面對面交流。	每年	
			客戶滿意度調查	每年	
			產品技術研討及諮詢	不定期	
 政府機關	政府機關對產業發展、政策推動有重大之影響力，且關注公司各項法規遵循之成果，茂訊遵循政府機關的法規，確保企業合規性，亦提早因應因政策轉變所帶來的潛在商機或危機。	> 法規遵循 > 公司治理與誠信經營 > 職業安全衛生 > 員工人權 > 氣候變遷與節能減碳	公文往來	即時	1. 參與主管機關主辦之研討會、宣導會共計11場 2. 發布重大訊息14則
			參與主管機關主辦之研討會、宣導會	不定期	
			公開資訊觀測站申報應公告資訊	即時	

利害關係人	利害關係人對茂訊的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率	行動成效
 員工	員工是茂訊永續發展最重要的夥伴，我們致力於打造多元、平等、健康的工作環境，以吸引優秀人才之加入，並與員工共同成長與發展。	> 勞僱關係 > 人才培育 > 薪酬福利制度 > 員工人權 > 職業健康與安全	召開勞資會議	每季	1. 勞資會議共召開4次 勞工退休準備金委員會共召開5次 2. 教育訓練記錄共229堂課 員工參與人數共555人次 3. 舉辦二場緊急應變演習 共36人次參與 4. 健檢參與員工數270人 參與率達95%以上
			成立職工福利委員會，由員工自行推選委員，統籌各項福利措施	不定期	
			成立勞工退休準備金監督委員會，監管公司提撥足額之舊制退休金，以確保員工應有之福利	不定期	
			訂有教育訓練作業程序，以培育人才	不定期	
			舉辦緊急事件應變演習，以敦促員工注意職場與自身安全	每年	
			聘請專業合格醫療團隊，至廠區及台北分公司為員工做健康檢查，並安排其他營業所員工自行前往與公司有約定健康檢查之醫療機構檢查	每年	



2.4 資訊安全

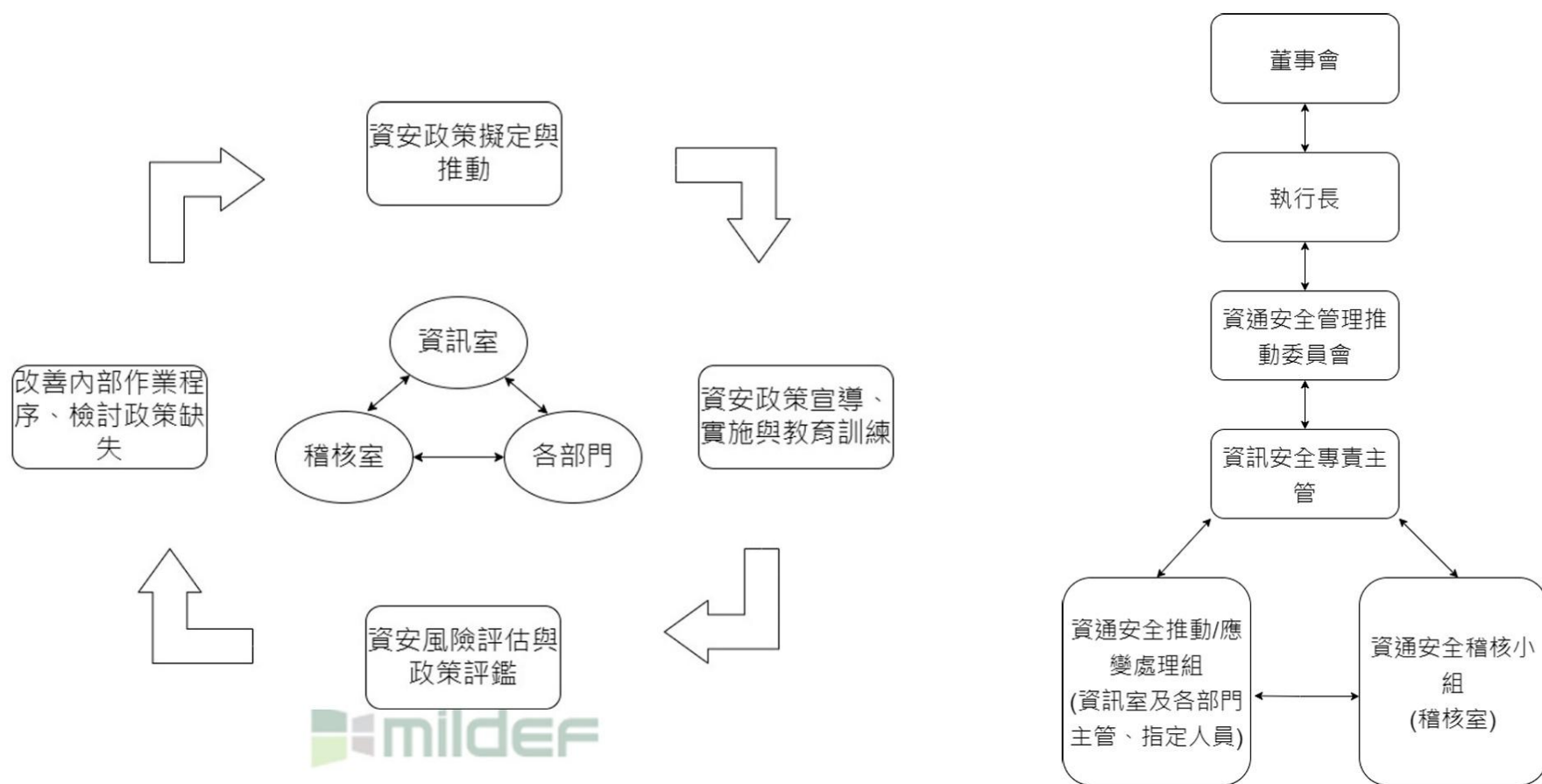
2025 年全球正式邁入 AI 新紀元，人工智慧不再只是技術突破的象徵，而是深刻影響企業營運與社會治理的核心力量，企業經營面臨前所未有的機遇與挑戰，資訊安全議題已成為永續經營的關鍵基石。

重大主題	資訊安全	
衝擊描述	正面實際衝擊： 加強資訊安全防護網與員工資安意識，避免駭客入侵、客戶隱私外洩，以保障利害關係人權益及公司重要營運資訊。 負面潛在衝擊： 若未落實資安與個資隱私防護措施，遭遇網路攻擊或竊盜資訊，使客戶資料洩露或是勒索軟體，對企業經營造成衝擊。	
政策與承諾	> 按PDCA循環，落實資訊安全，強化服務品質。	
採取行動	> 設立資訊安全管理架構 > 按PDCA循環持續進行風險評估，機敏資料控制與機房監測 > 相關人員資安教育訓練	
追蹤評核機制	透過ISO27001架構，每年固定審核資安落實狀況。	
管理目標	短期目標 (1 ~ 3 年) > 預計2026年通過ISO27001資安認證，確保資訊安全架構之穩健運行。	中長期目標 (3 ~ 5 年) > 資訊安全教育訓練每年3小時以上。 > 關鍵業務服務中斷每季小於2件。



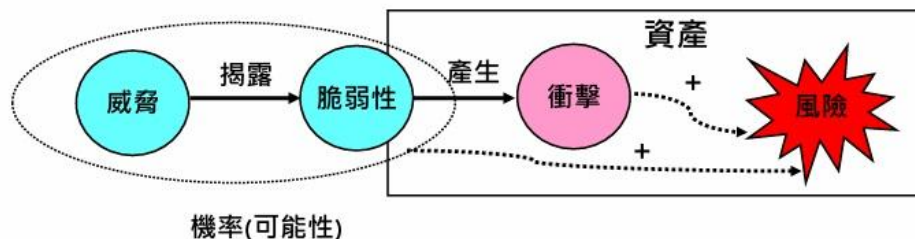
資通安全管理架構

本公司於 2023 年經第十三屆第十八次董事會通過，設立資通安全管理架構及訂定資訊安全管理辦法，經呈董事會決議後任命執行副總周詠翔為資安專責主管及發言人，並設有資安稽核人員、資安代表、資安推動應變小組，負責擬定、執行和演練資安相關操作。旨為強化本公司之資訊安全管理，確保資料、系統及網路安全，預防因資安問題導致企業損失，禁止資訊未經授權之存用、控制、洩漏、破壞、竊改、銷毀，確保機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity) 及可用性 (Availability)。



資安風險評估及管理

茂訊電腦針對根據企業實體營運模式，制定了相應的資安等級，並對機房不同設備及事件進行風險評估，分別按資料、軟體、實體、服務、人員等條件，針對可能發生的資安風險進行等級評估，並採取適當的安全防護和緊急應變措施。此外，為落實資安風險管理，本公司亦建立了可快速復原架構，鑑別可能造成營運中斷事件之發生影響程度，並為關鍵業務運作系統設置適當之備份機制及備援計畫，極大程度地降低了業務停頓和資料遺失的風險。



資安事件通報及應變

若發現或疑似資訊安全事項時，由發現人員依事之人、事、時、地、物，迅速通報資安管理權責人員，並由資安管理人員告知資安主管。資安管理單位、依發現人員通報資料，紀錄於「資通安全事件通報單」，進行通報流程處理並留存處理紀錄。本報告書年度2025本公司未接獲任何經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴，亦無客戶資料外洩事件發生。

資安防禦措施

為確保本公司安全防護系統與時俱進，自 2023 年起推動多項資安防護措施。管理面包括資安治理架構強化、人員權限控管；硬體面則建構內部防火牆及裝設機房監控等，從核心到週邊建置嚴密防護，落實資訊安全。

資安保護	入侵偵測	事件應變	災後復原
- 防毒軟體 - 新世代防火牆 - 終端防護軟體 - 垃圾郵件防護 - 外部網站防護	- 防毒軟體 - 新世代防火牆 - 弱點掃描修補 - 安全監控中心 - 終端入侵偵測 - 外部曝險報告	- 資安事件通報 - 資安應變SOP - 資安顧問團隊 - 資安事件鑑識 - TWCERT會員 - 滲透測試演練	- 多代備份 - 異地備份 - 雲端備份 - 系統快速還原 - 異地備援

鑑別營運中斷事件的影響程度

高	✓ 機密等級資料洩漏。 ✓ 核心業務系統或資料遭受嚴重竄改或毀損。 ✓ 嚴重衝擊多個業務、系統運作。
	✓ 內部限閱等級資料洩漏。 ✓ 影響核心業務運作或相關系統中斷服務。 ✓ 影響重要業務、系統運作。
	✓ 一般等級，非核心業務系統。 ✓ 只是資料遭輕微竄改，業務運作遭影響或系統效率降低。 ✓ 不影響重要業務、系統運作。
低	✓ 非核心業務之資產。 ✓ 受到衝擊的損失程度很低，不影響業務、系統運作。



資安教育訓練

除了在軟硬體設備上主動防禦、偵測、示警，茂訊電腦更重視員工日常資安教育訓練之落實。面對未來的資安風險與挑戰，務求保持警戒，以多元防護措施預先防範，更將資訊安全意識整合內部管理。資訊室員工 100%落實人員完成教育訓練，確保所有相關人員，都已具備足夠的資安知識來對抗可能的風險。為進一步凝聚全員資安共識。此外，針對同仁們日常業務的資訊傳遞交流，本公司除了於新人教育訓練中加入資訊安全宣導之外，更定期以內部公告欄與內部郵件方式不定期宣導資安提醒訊息，提升全員資安意識，強化資安防護。

資安治理 ISO27001

本公司於 2025 年底已正式啟動 ISO27001 導入計畫，旨在建立完整的資訊安全管理架構。透過風險評估、機敏資料控制與機房持續監測，確保客戶資料與公司營運資訊的安全。此舉不僅符合國際資安標準，更實踐了對客戶的永續承諾。我們將持續透過 PDCA 循環檢視並改善資安措施，確保數位轉型與永續治理並行。



公告

資訊安全政策

落實資訊安全，強化服務品質
加強資安訓練，確保持續營運
做好緊急應變，迅速災害復原

資訊安全目標

資安事件之件數：0 件/每年
關鍵業務系統服務時間：≥98%/每年
關鍵業務系統服務中斷次數：≤2 件/每季
矯正預防措施之件數：≤2 件/每季
資訊安全相關教育訓練：≥3 小時/每年

資訊安全長：



3.1 供應鏈管理

在地採購

本公司主要營運據點設於台灣，並長期與當地供應商保持穩定合作關係。台灣在地供應鏈不僅是公司營運的重要支柱，更在永續經營策略中扮演關鍵角色。透過與在地供應商的緊密合作，除了確保供應鏈之韌性和穩定度，更間接展現本公司對降低環境衝擊的深度考量。

2025 年本公司於台灣的在地合作供應商共計 243 間，佔整體供應鏈 253 間比例達 96% 以上。此成果展現我們積極落實在地合作的承諾，透過支持當地產業，促進地方經濟發展以縮短運輸距離，我們持續以行動回應環境保護與經濟永續的挑戰。

公協會組織

2025 年茂訊電腦參與之國內外公協會共計 5 個，範圍涵蓋資訊科技及產品開發等領域。本公司期許能以自身的專業與影響力，持續推動產業正向轉型，以實際社會連結行動回應國際永續議題。

公協會名稱	參與身份
台灣區電機電子工業同業公會	一般會員
TWCERT/CC 機構資安聯盟	一般會員
無人機公會	一般會員
USB 協會	一般會員
HDMI 協會	一般會員

項目	供應商佔比
2025 年非台灣地區採購合計	3.95 %
2025 年當地供應商 (註1)	96.05 %
2025 年總採購合計	100.00 %

註1：當地採購定義以台灣開立發票為計算依據

註2：重要營運據點為台灣

價值鏈概況



Upstream — mildeF — Downstream

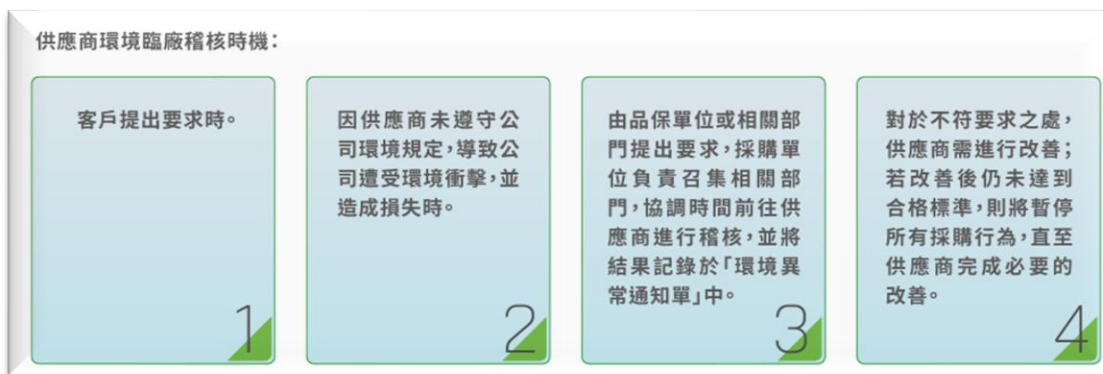


供應商環境管理

本公司為 ISO 14001 環境認證合格企業，按其標準訂有「供應商評估辦法」，並依該辦法向所有供應商傳達宣導環境政策與管理要求。在評估新進供應商的合作關係之前，採購部會發出「供應商環境宣導通知單」，要求新進供應商共同遵守本公司的環境政策，並簽署相關聲明。

同時，對於未能配合或拒絕簽署聲明的供應商，本公司將無法與其合作或將終止採購關係；一旦發現供應商提供不實資訊或不願配合，採購部將要求其重新填寫或補充資料；若供應商仍未配合，將停止所有採購行為。至 2025 年底為止，本公司配合供應商合計共 253 家均已 100% 簽署「供應商環境宣導通知單」，合計以下環境管理項目平均達成率為 93%。

供應商環境管理項目	已簽署供應商 (間)	合格供應商佔比 (%)
環境宣導通知單	253	100%
綠色產品環境限用物質承諾書	225	89%
無衝突礦產聲明書	240	95%
磁鐵和鎢宣告書	214	85%
誠信聲明	244	96%



對於既有的合作供應商，本公司每三年將對具有重大環境影響的供應商進行環境評估，並要求簽署「綠色產品環境限用物質承諾書」、「供應商環境宣導通知單」、「無衝突礦產聲明書」、「磁鐵和鎢宣告書」及「誠信聲明」，以確保其符合環境及社會責任要求。若經評估供應商在環境污染或其他可能對環境造成顯著衝擊的情況下，本公司將要求供應商提供詳細說明，並視情況進一步調查或臨廠稽核，且評估是否有必要終止或解除契約。2025 年經查核並無發生供應商合作終止事件。未來我們希望透過與供應商的積極溝通，以更宏觀的角度全面檢視環境議題。期許運用本公司的影響力，結合供應鏈的延伸管理，將環境議題更深層推展至本公司各主要供應商，確保整體供應鏈在永續發展方面攜手共進。

3.2 產品及客戶服務品質

重大主題管理 - 產品及客戶服務品質



重大主題	產品及客戶服務品質
衝擊描述	正面實際衝擊：提供良好的客戶服務對企業至關重要，優質服務有助於提升產品忠誠度與回購率，帶來更多訂單與營收機會，進而支持業務成長。 負面潛在衝擊：若產品未能通過與綠色指標相關的法規驗證，將無法上市銷售，進而削弱企業競爭力。不符規範的產品亦可能加重環境負擔，對生態造成不利影響。
政策與承諾	➤ 所有新產品均承諾符合相關環境規範與驗證要求，從設計到生產的各個環節均以減少環境衝擊為目標，確保對環境的影響降至最低。 ➤ 在通路服務方面，茂訊秉持以客為尊的精神，透過顧客滿意度調查了解需求，並優化產品組合與服務品質；另訂定內部客戶服務作業程序，涵蓋售前與售後服務，並對員工進行教育訓練，致力成為客戶可信賴之合作夥伴。
採取行動	1. 產品試產完成後，委託認證機構進行第三方驗證，確保產品滿足環境相關規範及法規要求，有效杜絕不合規產品流入市場。 2. 每年針對各產品線之重要客戶或代理商進行顧客滿意度調查，客戶的回饋定期提交檢討。 3. 業務、品保、客服部門協助處理客戶服務及客戶訴願。 4. 品質系統年度管理審查會議。
追蹤評核機制	1. 原料合規檢查：研發人員對設計上所採用的新材料進行確認，確保相關規格書符合規範要求。 2. 新品認證報告：所有新產品在上市前，必須獲得第三方認證機構出具的合規報告，確認其符合環境法規標準。 3. 客戶滿意度調查：不定期（客戶完成購物後）或定期（針對長期客戶）邀請客戶完成問卷調查，了解客戶對產品及服務的滿意度。

管理方針

面對全球綠色法規的嚴格趨勢，茂訊電腦依循國際環保與產品安全相關法規，確保產品合規性與市場運行，並持續和相關利害關係人溝通，以維持國際市場上的產品競爭力。



重大主題

產品及客戶服務品質

管理目標

短期目標 (1 ~ 3 年)

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

中長期目標 (3 ~ 5 年)

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

年度績效

- 每年定期審核產品的相關認證文件，確認認證的內容與產品一致，並確保所有必要的認證文件齊全且有效，全面體現環境合規的落實情況。
- 2025 年度供應商之合規性達 100%。
- 2025 年度顧客滿意度評分達85以上。

利害關係人議合

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

品質與客戶服務

茂訊建構完善的客訴處理機制，並依據 ISO9001 的品質目標政策，每年的客退不良率皆維持在 3% 以下。2025 年度的客戶權益相關糾紛主要申訴內容集中於產品問題討論。經本公司積極協調處理，已妥善處理完畢，成功化解客戶疑慮，維護企業信譽。

茂訊電腦全省通路門市亦提供專業客服工程師協助顧客解決產品問題，且能使用官網的訪客留言或 Line@ 即時通訊功能反應問題，以獲得即時的技術支援。若有任何針對產品品質之相關問題，包含產品健康方面之安全衝擊、資訊標示相關疑慮，皆由消費者向茂訊門市客服反映，後續將產品送回原廠，並由原廠客服連絡消費者協助處理，系統事業部亦定期執行滿意度調查，2025 年已完成客戶滿意度調查，平均得分在 85 分以上。

本公司於 2025 年報告期間內未發生任何違反產品與服務健康與安全法規、資訊標示規定、行銷傳播法規或自願性規範的情事，展現我們對法規遵循與企業社會責任的高度重視。此外，官方網站亦設有聯絡管道，方便客戶諮詢產品使用問題或反映意見。

品質問題處理流程



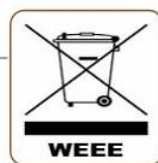
服務相關問題處理流程



產品永續發展

因應全球綠色轉型與低碳經濟趨勢，茂訊電腦在產品設計階段係遵循國際環保法規，依循 WEEE 指令（廢舊電子電器設備回收）、RoHS 指令（限制有害物質使用）、REACH 法規(化學品管理)及 POPs 公約(持久性有機污染物管制)等國際要求，對新開發產品進行相關測試與認證管理，以確保符合法規規範。除此之外，基於產品特性與客戶需求，茂訊亦依循 ISO9001 國際認證之管理系統架構及 ISO14001 環境管理要求，建立制度化的流程，持續監測並改善產品生命週期的環境影響，盡可能降低對環境有所衝擊的原料或材料影響，提升資源使用效率，降低可能存在的環境風險。

在產品設計與製造過程中，茂訊優先採用符合國際環保標準及有利於產品永續發展的原材料，並持續追蹤各國環境法規與永續發展政策。自設計初期即納入環境保護思維，以提升產品效能、降低能耗，便於拆解與回收的結構為主要設計理念，以減少產品生命週期對環境的衝擊。對此，我們亦持續在產品與使用手冊中揭露相關資訊與標示，保持與利害相關者之間的資訊透明，除了持續優化產品效能提供客戶更優質的產品，更從源頭設計到終端製造生產，全面落實產品在生命周期的環境影響管理，朝向永續發展之目標邁進。



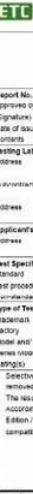
著重產品生命周期結束後之回收與再利用，促進資源循環，減少廢棄物。



管控潛在的持久性有機污染物，防範可能的環境危害。



確保產品中化學物質使用的
合規性，降低對人體健康與
生態系的潛在風險。

	Taiwan Testing and Certification Center 10490 TAIPEI, TAIWAN	Report No.: TAC01-048-004
TEST REPORT		
PRODUCT UPGRADING AND RECYCLING		
Report No. revises by (Signature) Date of Issue Contents	10-02-04R04/04 <i>David Wen</i> 2024-03-18 41 Pages	
Testing Laboratory Name Address Country/Continent	Taiwan Testing and Certification Center No. 8, Lane 29, Wanning Rd, Guan Shan Dist, Tainan City 733033, Taiwan, R.O.C. Environmental Protection and Industrial Safety Agency Department	
Address	No. 8, Lane 29, Wanning Rd, Guan Shan Dist, Tainan City 733033, Taiwan, R.O.C.	
Applicant's Name Address	7F, No. 200, Sec. 3, the Shen Rd, Chen Kang Dist., NEKEI Taipei City 222, Taiwan(R.O.C.)	
Test Specification	WEEE (2012/19/EU)	
Test procedure	None	
Measurement method	None	
Type of Test Object	Nonmetal Computer	
Trademark		
Factory	MOdel Corp Inc.	
Model and/or type reference	PR15	
Remarks	1. Selective treatment materials composed of waste electrical and electronic equipment is required in accordance with WEEE Directive Annex II and TAAE/EECE article. 2. The results shown in this test report refer only to the samples tested. 3. According to the ANNEX IV in EU/AMPA and LEGISLATION for (w) and (w) PRODUCTS (4th Edition) (December 2010), at the present paper + 25 g have "good recyclability" or "limited compatibility" (happy for EPEAT) (Resin+Plastic parts) inside computer.	


MILDEF Certe Inc.
17, rue, 3628, 912 (Avenue RD)
Montréal, Québec H3T 1Y6 Canada Téléphone: 514 381-7173
Fax: 514 381-2882 8178
certificat@mildef.com

Declaration of Compliance

Persistent Organic Pollutants (POPs) EC No 2019/1021

We have always tracked the update of prohibited substances and restricted substances listed in the POPs Regulation. Based on the verified information, we guarantee, to our best knowledge, our product is in compliance with the POPs Regulation and do not contain substances subject to prohibitions listed in Annex 1 to Regulation (EU) 2019/1021 and amended 2020/784/EU. We continue to follow the update of the POPs regulation and ensure the consistency of our products.

Date : 2023/3/9

Name : Y. Nelson Chen

Title : Vice President

Signature : 

MILDEF Certe Inc.

[illegible]

4.1 氣候變遷與調適



重大主題

氣候變遷與調適

衝擊描述

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

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

政策與承諾

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

採取行動

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

追蹤評核機制

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

管理目標

短期目標（1 ~ 3 年）

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

中長期目標（3 ~ 5 年）

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

氣候相關治理

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

重大主題	氣候變遷與調適
年度績效	本公司將依據法規要求揭露氣候變遷相關資訊，以維持營運管理的透明度與合規性，並適時關注營運環境的變化，研議適當的管理考量。
利害關係人議合	公司關注氣候變遷議題，並適時透過內外部溝通，了解利害關係人（如政府機構、投資人、供應鏈夥伴、員工及社會大眾）對相關議題的關切，確保資訊揭露符合法規要求，並持續掌握市場與政策趨勢。



1 風險及機會辨識	永續發展部下設之永續環境小組負責盤點和識別氣候相關的風險與機會，風險涵蓋實體風險（如極端天氣事件）和轉型風險（如政策法規變動、技術更新等），經由跨部門的協作，運用氣象數據與行業趨勢分析，對潛在的風險進行全面辨識。
2 風險評估	三大功能小組將對已識別的氣候風險進行綜合評估，分析這些風險對公司業務運營、財務狀況及整體策略的潛在影響，評估過程將依據風險的嚴重性、發生率及潛在財務影響進行分類排序；基於此評估，管理層將確定哪些風險需要優先處理，並確保這些風險能夠在公司策略中獲得有效管理和應對。
3 風險管理	三大功能小組將依據風險評估結果，優先處理高風險項目，制定氣候相關政策、策略與目標；同時，將已辨識與評估的重大氣候風險納入公司整體風險管理框架中，管理層依據整體風險（含氣候風險）評估結果，調整業務策略，制定風險應對計畫（如加強供應鏈彈性、投資低碳技術等）及設置應對措施，以確保風險管理的協同效應。
4 監控與報告	三大功能小組負責監控氣候風險的變化，並向董事會報告最新的風險狀況及相關策略執行情形，所有氣候風險相關的管理、策略與執行情況會被納入永續報告書進行揭露，以確保資訊透明度。

風險與機會

本公司將氣候相關之風險與機會之短、中、長期時間區間定義為：『1 - 3 年』為短期、『3-5 年』為中期、『5 -10 年』為長期，並根據 TCFD (氣候相關財務揭露架構，Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 將氣候議題納入策略與財務流程，並制定相關因應方針，建立主動氣候變遷管理機制，考量氣候相關風險與機會，判斷氣候變遷對未來市場機會及營運狀況可能造成之財務影響。

本公司環境功能小組依氣候變遷財務揭露要求，盤點公司營運在氣候變遷中的潛在機會，在「內容」、「因應策略」、「財務影響」、「成果及績效」等範疇內揭露相關資訊，以此制定應對氣候變遷的具體措施。

機會類別	機會內容	影響時間	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響、成果及績效
開發低碳新商品和服務	因應全球環保趨勢，滿足市場需求，透過創新設計和技術應用，減少碳排放，提升公司競爭力。	中期 (3~5 年)	產品開發設計過程中考慮低碳做法，將有助於產品差異化，並能呼應減碳的環保趨勢。	> 針對市場需求變化，評估並適時調整技術升級策略、或適時調整現有產品設計，以提升產品競爭力。 > 延長既有產品生命週期，盡可能使用現存材料。	> 短期內可能需要投入資金來進行技術升級及產品優化，長期下來有望藉由擴充產品線並提升公司的獲利能力。 > 延續現有材料的可應用性，降低庫存呆料產生。 > 截至 2025 年底，公司已成功研發新型號 DP10A, DH8 等手持式及平板產品。 > 既有庫存每月監控存量變化，主要應用於研發新產品測試及既有產品的維修。

氣候風險鑑別

氣候風險鑑別的過程中，企業需要系統性地分析氣候變遷可能帶來的挑戰與影響，並將其納入整體管理架構。因此，氣候風險鑑別不只是防禦措施，也是策略規劃的一部分，以確保本公司在面對氣候挑戰時能同時降低風險並把握機會，建立透明且具前瞻性的永續發展策略。

本公司依據 TCFD 架構，將鑑別出的轉型風險，依不同構面及影響時間區分如下：

風險類別	風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	政策和法規	> 1. 環境部公告預計自 2026 年 5 月起開始徵收碳稅。 > 2. 金管會已發布規定，資本額 50 億以下之企業法人，預計於 2029 年將永續資訊和年報合併揭露，且於年報內必須設立永續資訊專章。	長期 (5~10 年)	> 新政策和法規可能造成公司必須進行內部調整以積極符合法規要求；策略方面也需要按政府法規調整方向，這同時可能導致額外的投資發生和企業營運成本增加。 > 如若未能遵守相關規範，可能面臨罰款、法律責任等風險，影響公司財務表現及商譽。	> 系統更新與流程優化：對內部管理系統流程進行優化，以提升各部門運作效率，同時也減少紙張使用以降低碳排放。 > ESG 及財務皆派員參與：政府各項說明會，掌握法規動向及後續時程規劃。	> 因應主管機關的要求，公司可能需要為了因應合規性的必要投資，如系統升級或委請外部顧問輔導等，這些措施會帶來資本支出，增加營運成本。 > 關注碳費、碳交易及相關法規的變動，增加投入研究成本。	> 通過積極遵守政策和法規，公司不僅能降低法律風險，還能在日益重視環保的世界市場中獲得更大的競爭優勢，提升品牌形象和市場份額。 > 2025 年本公司已正式啟動溫室氣體排放盤查，藉由清查公司內部的組織活動，盤查實際的碳排放量，因應可能發生的碳稅成本。

風險類別	風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	 市場	> 1. 因應全球 AI 需求趨勢，相關材料如 SSD 等成本急劇上漲。 > 2. 持續爆發的各國戰爭，增加地緣政治風險進而可能造成市場動盪起伏以及出貨問題。	中期 (3~5 年)	> 受限於全球供應鏈快速變遷而導致供貨分配不均，訂單交期可能延遲以及客戶滿意度下降。 > 進貨成本上漲而發生的財務營收影響。	> 公司將進一步精細化供應商管理，提升供應鏈的彈性，並積極尋求多元化的供應來源，以減少對單一來源的依賴，降低供應風險。 > 公司內部超前部署，掌握可預期的客戶訂單，配合供應商即時反饋的價格訊息，提前預備是否需購入可能受成本波動劇烈的材料。	> 為確保供應鏈穩定，公司將進一步投入資源以管理供應來源，並與穩定的供應商建立長期合作關係。 > 按預測的可能訂單數量，公司需評估可預先投入的材料成本，這將有助於緩解成本波動的風險。	> 優化供應商管理：2025 年透過精選與保留最具合作潛力的供應商，顯著提高供應鏈的穩定性和韌性。 > 配合來自客戶可預期的訂單數量資訊，預先投入購料並成功降低市場波動所帶來的高成本挑戰。
	 氣候變遷相關商譽風險	公司目前的氣候變遷應對措施與高碳排放產品可能無法滿足利害關係人的期望，進而導致負面輿情，進一步降低顧客信任與滿意度，這將對企業聲譽。	長期 (5~10 年)	轉型不如預期，無法達成利害關係人及顧客期望，可能導致業務流失，進而造成營收下降。	產品設計與產銷服務融入循環經濟思維，透過選用環境友好材質、提升產品的能源效率、延長使用週期等方式，公司將逐步朝向低碳產品的開發與選擇，並融入循環經濟的概念，旨在滿足利害關係人和顧客對可持續產品的需求。	> 推動循環經濟的優化過程，這將需要初期的資本支出。 > 同時，在生產過程中盡可能消化既有庫存，從而降低運營中環境成本。	> 系統優化與效率提升：2025 年公司優化現有管理系統及推行無紙化處理程序，為未來減碳方向奠定基礎。 > 顧客滿意度提升：透過改善產品服務，顧客滿意度顯著提升，增強品牌形象與顧客忠誠度。



風險類別	風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
實體風險	 立即性	颱風、豪大雨等極端天氣事件可能導致交通中斷、物流延遲、供應鏈受損，並影響員工出勤，從而引發生產中斷或延遲，增加營運風險。	短期 (1~3年)	> 極端天氣可能影響生產計劃及交貨時間，進而影響客戶滿意度及市場競爭力。 > 若營運中斷，公司可能會面臨短期營收損失及額外運營成本增加，進一步挑戰財務表現。	> 根據中央氣象局的預警，及時啟動應急程序，進行安全檢查和環境風險評估。 > 優化公司內部資訊網路，提升其靈活性，包括定期實施系統維護，保證關鍵業務不中斷。 > 針對極端氣候情境，評估並調整公司保險策略，確保風險管理體系充分應對可能出現的災害。	為了有效應對極端天氣帶來的風險，公司已著重於建立更為彈性的運營模式。 包括更新內部系統資源及分散供應來源等策略，增加內部對應管理成本。	> 經過優化的風險管理和應對措施，本公司在 2025 年未受到極端天氣事件的顯著影響，成功保持業務運營的穩定性。 > 這也顯示出目前因應對策能夠有效應對極端天氣挑戰，保持業務順利運行。



4.2 溫室氣體盤查

2024年世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 發布的《全球風險報告》中，將「自然災害及極端氣候事件」和「地球生態系統的坍塌」列為全球最嚴重的兩大風險。為了因應此重大風險，本公司經董事會通過後訂立「永續發展實務守則」以及「溫室氣體盤查管理辦法」，持續於永續報告書中揭露相關氣候資訊，並依據法規要求，逐步規劃揭露溫室氣體盤查範疇及落實相關查證和確信，適時關注營運環境的變化，研議適當的管理考量。

此外，除了深化氣候資訊揭露的透明度與合規性，我們更將此承諾轉化為具體的營運實踐。藉由全面落實辦公與生產環境的節能措施，從源頭減少溫室氣體排放，期盼在緩解氣候衝擊的同時，能帶動全員建立永續意識。

溫室氣體盤查

溫室氣體盤查係指企業對其營運活動所產生的所有溫室氣體排放量進行統計、計算與記錄的過程。這個過程會將組織營運活動中各種不同排放源所產生的七種溫室氣體加以量化。這七種溫室氣體包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFC_s)、全氟碳化物 (PFC_s)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃)，並按環境部公告之換算單位以二氧化碳當量 (CO₂e) 為表示，重量為公噸。

節能措施



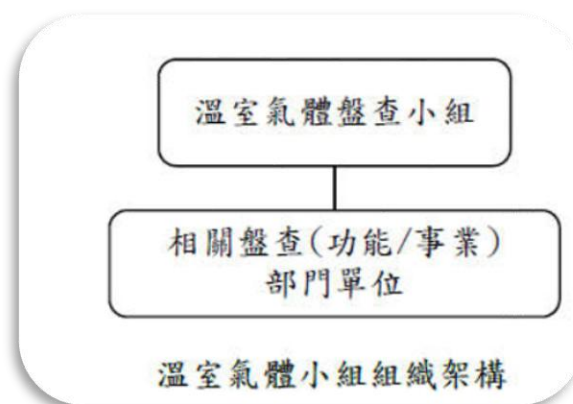
- 宣導員工隨手關閉不使用的電源設備，落實提升能源使用效率。
- 規範工廠與辦公室冷氣使用原則，包括設定適當溫度、關閉門窗以減少冷氣流失，並改善門窗氣密性與遮陽設施，降低日照造成的室內升溫，進而減少冷氣耗能。
- 廠內已逐年將傳統燈管式照明改為 LCD 式照明。
- 舊型冷氣機將逐年汰舊換新，定期保養冷氣設備，清潔濾網，以降低電器能耗。

類別	移動燃燒源	逸散排放源	其它排放源
類別一 直接排放源	公務車的汽柴油消耗	飲水機,化糞池,冰箱 公務車空調,除濕機,冷凍櫃	-
類別二 能源間接排放源	-	-	外購電力

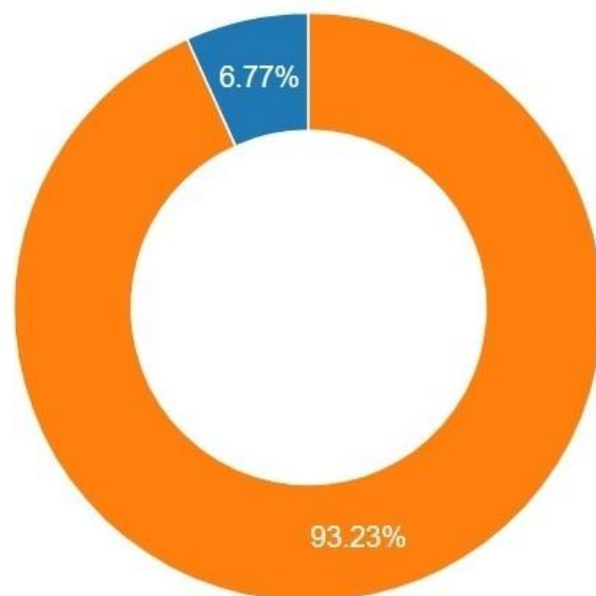
溫室氣體排放量

本公司配合政府法令及響應國際永續發展趨勢，2025年由環境永續小組統籌整合內部溫室氣體盤查小組，針對範疇一及範疇二辦理首次溫室氣體盤查作業。藉由組織內部盤查，我們不僅能更透明地向利害關係人揭露環境資訊，也有助於評估未來減碳空間，持續優化節能減碳措施，以實際行動展現逐步減碳的永續目標。

首次盤查期間為2025年1月1日～2025年12月31日，以母公司茂訊電腦股份有限公司為盤查範圍，其轄下營運邊界之深坑系統事業部及台北分公司通路事業部產生之所有溫室氣體。計算方式為排放係數法，類別為地區別，並引用行政院環境部最新公告之中華民國113年2月5日公告溫室氣體排放係數以及能源署於民國114年公告之113年度電力排碳數，2025年合計之溫室氣體盤查結果如下表，總計排放當量為462.15公噸CO₂e (類別一 + 類別二)。



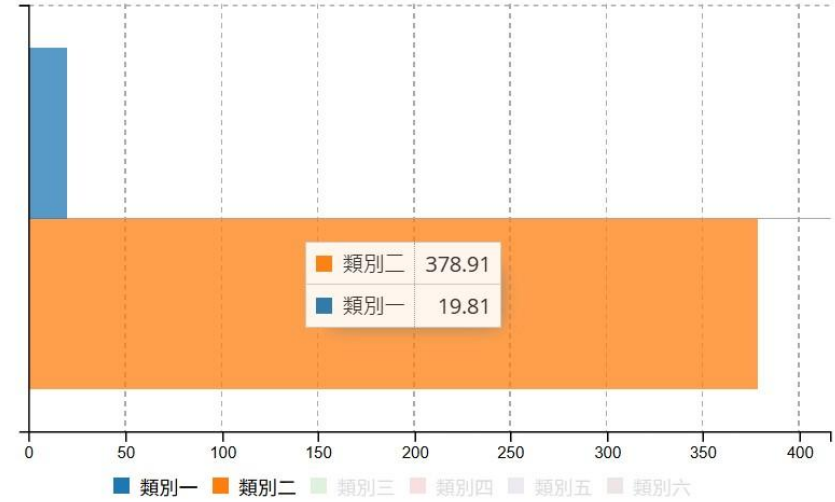
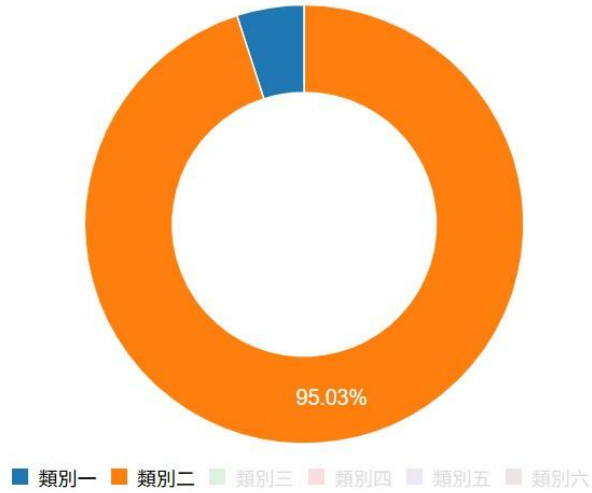
主類別	子類別	排放當量 (公噸CO ₂ e/年)
類別一 直接排放源	1.1固定燃燒源	0
	1.2移動燃燒源	15.8968
	1.3製程排放源	0
	1.4逸散排放源	15.3952
	1.5土地使用	0
類別一 合計		31.29
類別二 能源間接排放源	2.1外購電力	430.86
	2.2外購能源	0
類別二 合計		430.86



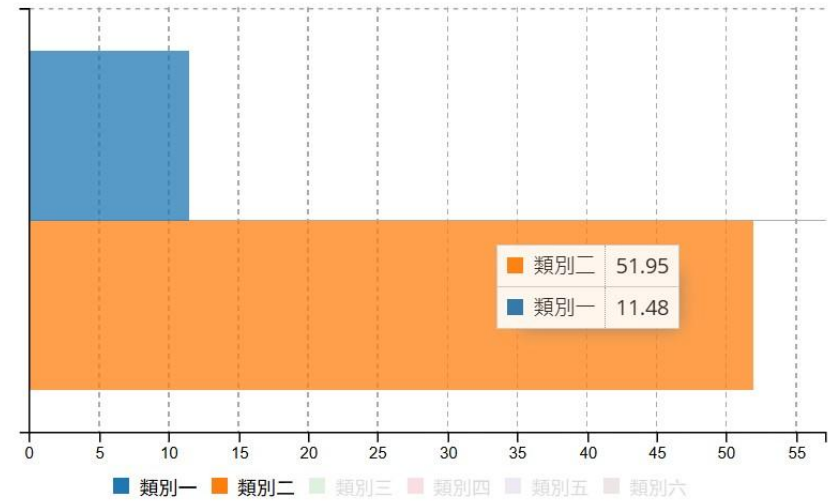
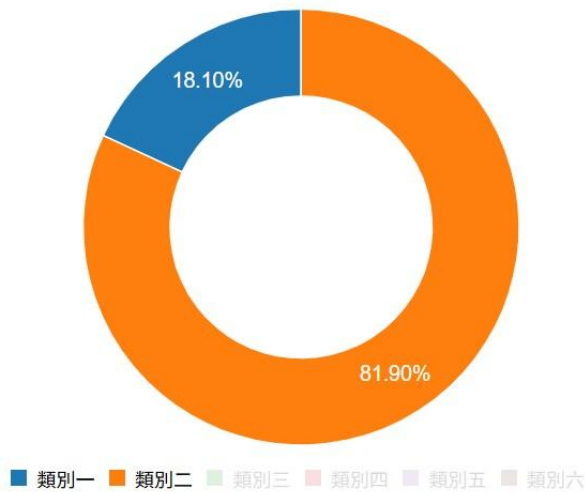
排放量佔比分析 類別一 類別二

溫室氣體排放量佔比

茂訊-系統事業部



茂訊-通路事業部



4.3 能耗及節能減碳

節能減碳

為有效管理營運碳排，自 2024 年起本公司已陸續推動多項節能減碳方案，從內部宣導、設備汰換到流程優化，全面規劃減碳措施。我們將持續推進基礎節能措施，配合政府法令，逐步規劃擴增溫室氣體盤查範疇。

源頭設備管理	➢ 優先使用節能LED燈具 ➢ 茶水間更換為節能冰箱及飲水機 ➢ 製造處汰換老舊耗能設備 ➢ 更新設置會議室視訊設備並鼓勵使用，減少人員往來移動 ➢ 定時保養冷氣空調設備，幫助提升省電效能
環境節能措施	➢ 依ISO14001建立環境管理架構，全方面降低風險 ➢ 室內空調溫度固定設置，維持設備節能狀態 ➢ 每日午休時間關閉辦公室電燈 ➢ 空調出風口加裝循環扇，有效調節室內溫度 ➢ 記錄用電高峰，評估申請企業契約用電
行政管理方案	➢ 多樣化功能電子管理系統導入，降低部門間的文件傳遞及紙張使用 包括電子簽核系統BPM，推展簽核電子化及製造執行系統MES (Manufacturing Execution System) ➢ 與當地供應商建立長期合作關係，降低物料運輸排碳 ➢ 線上替代方案取代外出通勤，降低運輸排碳。 如財務申請線上繳付稅費或需求人員申請線上教育訓練等

能源管理

本公司主要能源為外購電力（台電），目前尚無外購之再生能源。茂訊在能源管理的數據統計係以深坑總公司及通路事業之台北分公司為主要資料邊界。2025年上述營運據點合計總能源消耗量為3,695.98GJ，能源密集度為每百萬元營收 1.28 GJ。

與前一報告書年度 2024 相比，伴隨製造產能提升與生產設備擴增，全年能源消耗總量增加 18.75%。面對企業追求經濟成長伴隨著無可避免的能耗總量上升，本公司將持續強化永續發展策略，針對能源使用與溫室氣體排放推動多項減碳管理，並全面監控高峰用電區間及各項設備耗電量，盡可能減緩環境衝擊所帶來的負面影響。

能源數據

能源類型	單位	2024 年	2025 年
外購電力	GJ	3,112.28	3,695.98
再生能源(含再生能源憑證)	GJ	0	0.00
能源消耗總量	GJ	3,112.28	3,695.98
能源密集度(銷售)	GJ / 營收百萬元	1.09	1.28
能源密集度(人均)	GJ / 員工人數	10.62	13.06
電力佔總能源使用比例	%	100%	100%
再生能源使用比例	%	0%	0%

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

註 2：能源密集度(銷售)採報告當年度集團總營收：2024 年為 2,853.39 百萬元；2025 年為 2,887.21 百萬元。

註 3：能源密集度（人均）採報告當年度總在職員工人數：2024 年為 293 人；2025 年為 283 人。

4.4 水資源及廢水

本公司主要業務為電腦通路銷售與強固型電腦及配件的產銷，生產製程對水資源的需求較低。主要用水來自生活用水，排水則為生活廢水。

2025 年本公司全年總用水量合計共 3 萬(百萬公升)，相較前一報告年度 2024 年的總用水量 2.9 萬(百萬公升)有微幅增加約 3 %。整體增加幅度平穩，雖有上揚但未有重大顯著差異。此結果顯示，本公司在日常營運中積極推動各項節水措施，並持續優化製程效率等管理措施上已逐步展現可控之成效。在確保用水平衡與永續的同時，我們將持續推動節能減碳與循環利用，降低對環境的負荷，展現企業永續經營的決心。

水資源資訊

項目	單位	來源	水資源壓力指數	2024 年	2025 年
取水量	百萬公升	第三方水		2.9	3.0
排水量	百萬公升	第三方水	中低度	2.9	3.0
耗水量	百萬公升	第三方水		-	-

註1：類別皆屬於淡水 ($\leq 5,000$ mg/L 總溶解固體)

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

註3：資料邊界包含深坑總部、台北、高雄門市

註4：1 百萬公升 = 1 千立方公尺 ($1,000\text{m}^3$)；本公司 2024 年及 2025 年用水量分別為 2.9 千立方公尺 ($1,000\text{m}^3$) 及 3.0 千立方公尺 ($1,000\text{m}^3$)

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

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

用水管理措施

為確保廠區及辦公環境的正常用水需求，本公司執行以下管理措施：

設備巡檢

適時檢查廠區與辦公室用水設備及管線，避免漏水，並維持設備正常運行。

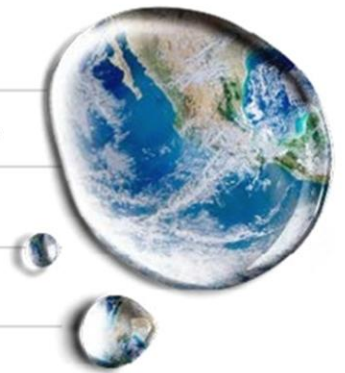
基本節水措施

於辦公區域與廠區適當調整水龍頭流量，以減少不必要的水資源浪費。

員工用水管理

提醒員工養成良好用水習慣，以維持合理的用水量。

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



4.5 廢棄物管理

本公司為 ISO14001 環境管理認證合格企業，並依循「廢棄物清理法」、「廢棄物清理法施行細則」及「有害事業廢棄物認定標準」等國內法規，訂定「廢棄物管理程序」做為管理廠內廢棄物之分類、暫存與清運作業的依循；並以「事業廢棄物清理計畫書」作為廢棄物管理依據，由專責人員不定期檢視與更新，若實際作業與內容不符，將予以調整，以符合作業現況，並強化合規性。

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

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



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



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



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

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



廢棄物清運

2025 年茂訊電腦深坑總部，產生廢棄物總量為 9.85 公噸，其中有害事業廢棄物為 3.29 公噸，可回收利用百分比為 27.05%；與去年的可回收利用率 17.46%相比有顯著上升 9.5%。類型包含混合五金廢料、廢電子零組件、下腳品、不良品、含金屬印刷電路板及其粉屑、PCBA 與廢錫等。非有害廢棄物為 6.56 公噸，包含棧板、報廢桌椅、辦公設備及文具用品等，每年皆委託合法清運業者進行回收及離場焚化等處理。

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

廢棄物管理		單位	2023 年	2024 年	2025 年
 有害廢棄物	廢棄物的產生	公噸(t)	2.60	2.91	3.29
	廢棄物的處置移轉		0.20	0.51	0.89
	廢棄物的直接處置		2.40	2.40	2.40
 非有害廢棄物	廢棄物的產生	公噸(t)	2.00	2.47	6.56
	廢棄物的處置移轉		0.00	0.00	0.00
	廢棄物的直接處置		2.00	2.47	6.56
 廢棄物總量	廢棄物的產生	公噸(t)	4.60	5.38	9.85
	廢棄物的處置移轉		0.20	0.51	0.89
	廢棄物的直接處置		4.40	4.87	8.96
廢棄物回收利用百分比		百分比 (%)	7.69%	17.46%	27.05%

註1：資料邊界包含深坑總部

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

廢棄物轉移		處置方式	單位	2024 年	2025 年
有害廢棄物	其他回收作業	離場	公噸(t)	0.51	0.89

註1：有害事業廢棄物主要屬於再利用金屬材料

廢棄物處置		處置方式	單位	2024 年	2025 年
有害廢棄物	焚化	離場	公噸(t)	2.40	2.40
非有害廢棄物	焚化		公噸(t)	2.47	6.56



5.1 員工概況

本報告書年度2025年茂訊電腦母公司（系統事業+通路事業）員工總人數為283人。其中，正職員工合計人數為281人，佔全體員工人數99.29%；非正職員工數（定期契約勞工）合計為2人，佔全體員工人數0.71%；與前一報告書年度2024年相比並無顯著波動。

本公司重視多元包容的員工文化，在招募、薪資及福利制度上堅持公平原則，不因性別、年齡、國籍、種族或宗教的差異而有所不同。在員工性別比例方面，2025 年度整體員工男女比例為 1.77:1，相較於前一報告年度 2024 年的比例數據 1.82:1，女性員工比例有顯著上升約 2.5%，員工的男女性別比例上更漸趨近，也清楚反映出本公司在人才招募與組織文化中，重視性別平等與多元包容的具體成果。

類別	組別	男性		女性		組別小計	
		人數	佔比總員工數	人數	佔比總員工數	人數	佔比總員工數
勞雇合約	永久聘雇員工(或稱不定期契約勞工)	181	63.96 %	100	35.34 %	281	99.29 %
	臨時員工(或稱定期契約勞工)	0	0.00%	2	0.71 %	2	0.71 %
	無時數保證的員工(或稱零工經濟者)	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
勞雇型態	全職(或稱全時勞工)	181	63.96 %	100	35.34 %	281	99.29 %
	兼職(或稱部分工時勞工)	0	0.00%	2	0.71 %	2	0.71 %

註1：員工人數取當年度 12 月 31 日實際人數

註2：除上述員工外，另有 3 名非屬本公司員工之外包清潔人員，負責廠辦區域日常清潔作業

註3：以上數據依台灣母公司之人數統計



多元共融

本公司推行多元共融工作環境，致力於打造「跨世代友善職場」，不論是原住民、身心障礙人士及中高齡員工等，不論其身份別、性別、族群，都不影響工作者於職場上發揮潛能，支持共同成長並充分發展。

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

 員工類別			2025年			
			主管		非主管	
			人數	佔全體員工比例(%)	人數	佔全體員工比例(%)
原住民	男	< 30 歲	0	0%	0	0%
		30 ~ 50 歲	0	0%	0	0%
		> 50 歲	0	0%	0	0%
	女	< 30 歲	0	0%	0	0%
		30 ~ 50 歲	0	0%	0	0%
		> 50 歲	0	0%	1	0.4%
身心障礙者	男	< 30 歲	0	0%	0	0%
		30 ~ 50 歲	0	0%	0	0%
		> 50 歲	0	0%	1	0.4%
	女	< 30 歲	0	0%	0	0%
		30 ~ 50 歲	0	0%	0	0%
		> 50 歲	0	0%	1	0.4%
中高齡退休回聘	男	< 30 歲	0	0%	0	0%
		30 ~ 50 歲	0	0%	0	0%
		> 50 歲	0	0%	0	0%
	女	< 30 歲	0	0%	0	0%
		30 ~ 50 歲	0	0%	0	0%
		> 50 歲	0	0%	0	0%
總計			0	0%	3	1.06%

註：主管為領有主管加給之員工

員工年齡層

2025年茂訊電腦員工的主要年齡層結構集中於30~50歲，顯示公司核心人力具備一定的業界經驗與穩定性。

同時，20~29歲的新進人員合計共13.7%，佔比全體員工逾一成。反映公司在人才招募上積極吸納年輕世代，持續注入新思維與創新動能。此年齡結構分佈不僅展現本公司在人力資源管理上的均衡與多元，也反映出我們重視世代共融與社會責任的努力，打造兼容並蓄與創新活力的友善職場環境。

 員工類別			2025 年	
			人數	佔全體員工比例(%)
主管	男	< 30 歲	2	0.7%
		30 ~ 50 歲	54	19.1%
		> 50歲	18	6.4%
	女	< 30歲	0	0.0%
		30 ~ 50 歲	9	3.2%
		> 50 歲	5	1.8%
非主管	男	< 30 歲	27	9.5%
		30 ~ 50 歲	68	24.0%
		> 50 歲	13	4.6%
	女	< 30 歲	10	3.5%
		30 ~ 50 歲	53	18.7%
		> 50 歲	24	8.5%
總計			283	100%

新進員工統計

本公司 2025 年度新進總員工人數，總計共 70 位；與前一報告書年度 2024 年的新進員工總人數相同無差異。
其中，通路事業部合計共 56 位，其中男性 55 位，女性 1 位;系統事業部共 14 位，其中男性 8 位，女性 6 位。

新進人員			女性員工					男性員工					新進 合計
			年齡 <30	年齡 30-50	年齡 >50	合計	比例%	年齡 <30	年齡 30-50	年齡 >50	合計	比例%	
員工人數	通路事業部		1	0	0	1	14.29%	51	4	0	55	87.30%	56
	系統製造事業部	國外業務	0	0	0	0	0.00%	0	1	0	1	1.59%	1
		管理行政	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0.00%	0
		研發單位	2	0	0	2	28.57%	1	2	1	4	6.35%	6
		生產人員	2	2	0	4	57.14%	1	2	0	3	4.76%	7
	合計		5	2	0	7	100%	53	9	1	63	100%	70

2025 年度茂訊電腦總新進率統計分析

統計區間為 2025年1月1日 - 12月31日止

24.73%

當年度總新進率指標

年度新進員工人數 (A)
70 人

年底在職總員工人數 (B)
283 人

離職員工統計

本公司 2025 年度離職總員工人數，總計共 81 位；與前一報告書年度 2024 年的離職總人數 83 位相比，有顯著下降約 2.5%。
通路事業部合計共 65 位，其中男性 62 位，女性 3 位；系統事業部共 16 位，其中男性 8 位，女性 8 位。

 離職人員			離職原因						女性員工					男性員工					離職 合計
			退休	資遣	死亡	育嬰 留停	自請 離職	合計	年齡 <30	年齡 30-50	年齡 >50	合計	比例%	年齡 <30	年齡 30-50	年齡 >50	合計	比例%	
員工人數	通路事業部		0	13	0	0	52	65	2	1	0	3	27.27%	48	12	2	62	88.57%	65
	系統製造事業部	國外業務	1	0	0	0	1	2	0	1	0	1	9.09%	0	1	0	1	1.43%	2
		管理行政	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	9.09%	0	0	0	0	0.00%	1
		研發單位	1	1	0	0	4	6	3	0	0	3	27.27%	1	1	1	3	4.29%	6
		生產人員	1	0	0	2	4	7	1	2	0	3	27.27%	2	1	1	4	5.71%	7
合計			4	14	0	2	61	81	6	4	1	11	100%	51	15	4	70	100%	81

2025 年度茂訊電腦總離職率統計分析

統計區間為 2025 年 1 月 1 日 - 12 月 31 日止

28.62%

當年度總離職率指標

年度離職總人數 (C)
81 人

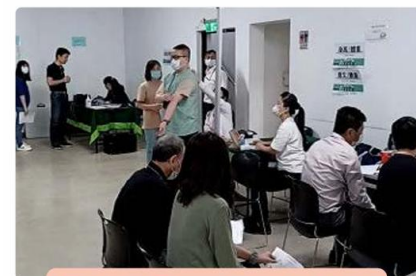
年底在職總員工人數 (B)
283 人

5.2 福利措施

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

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

Employee Benefits



每年提供員工一次免費健康檢查

職護 / 職醫服務



提供員工心理諮商、衛教資訊等職業健康服務

10. **哺集乳室設置**：公司設有專屬哺集乳室，供有哺集乳需求的女性員工使用。
11. **旅遊活動**：福委會定期舉辦國內外旅遊，並提供相應的補助或禮券。
12. **國外差旅保障**：員工因公務出差國外，提供旅平險及附加意外責任險等醫療保障。
13. **退休諮詢服務**：提供員工退休諮詢服務，協助員工向勞保局申請職災、傷病住院或退休等老年給付等。
14. **育嬰假申請協助**：員工得依性別平等工作法相關規定申請育嬰留職停薪，並協助向勞保局申請育嬰津貼補助。
15. **托兒措施**：公司與政府立案合格的幼兒園簽訂托兒服務合約，提供員工平價托兒選擇，並於公司內部提供學童臨時照顧空間，等待父母一起下班。
16. **員工認股與分紅計劃**：公司為追求企業永續發展，推行員工認股及分紅入股辦法，落實「員工即股東」的理念，與員工共同分享經營成果。



哺集乳室設置



公司設有專屬哺集乳室，供有哺集乳需求的女性員工使用

母性保護

育嬰假(即留職停薪)

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

哺集乳室

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

托兒服務

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

學童臨時照顧空間

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

家庭照護假

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

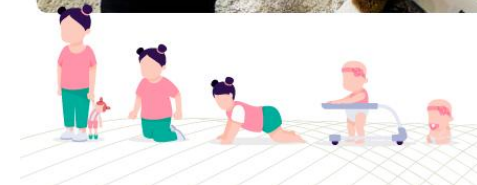
員工健康計劃

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



育嬰假統計

 項目	2025年		2024 年	
	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	1	0	0	3
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	1	0	0	3
申請率 (B/A)	100.00%	-	-	100.00%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	0	1	0	5
當年度實際申請復職人數 (D)	0	1	0	3
復職率 (D/C)	-	100.00%	-	60.00%
上一年度復職人數 (E)	-	3	1	1
上一年度復職滿一年人數 (F)	-	3	1	1
留任率 (F/E)	0%	100.00%	100.00%	100.00%



5.3 勞資關係



重大主題

勞資關係

管理目標

短期目標 (1 ~ 3 年)

改善勞資間的溝通與問題解決機制，為日後合作奠定基礎。

中長期目標 (3 ~ 5 年)

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

衝擊描述

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

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

政策與承諾

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

採取行動

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

追蹤評核機制

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

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

團體協約

茂訊電腦透過定期舉辦勞資會議及多元化管道方式與員工溝通，由勞資雙方各推派 5 位代表針對各項議題進行討論。本公司秉持勞資一體、共存共榮理念處理勞資關係，使勞資雙方彼此能更加相互瞭解，以凝聚共識再創佳績。

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

年度績效

1. 定期勞資會議，2025 年已召開 4 次會議，執行率 100%。
2. 目標將勞資爭議件數降至零，2025 年度勞資爭議事件 1 件，已結案數 1 件，經主管機關查核違法案件數 0 件。
3. 每年教育訓練執行成效目標為 85% 以上，2025 年度教育訓練執行成效達 143.32%。

利害關係人議會

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



員工權益與退休管理計劃



一. 本公司訂有「員工退休管理辦法」，每年委託專業精算師進行退休準備金之精算，依規定每月按員工薪資總額之 2% 限額內提撥「退休準備金」，存入台灣銀行信託部退休金專戶，截至2025 年 12 月 31 日止退休金專戶餘額為新台幣68,468仟元。經人事部估算可支應次一年度符合退休人員之退休金，故本年度不須撥補差額。

二. 本公司「退休金監督委員會」由勞資雙方推選代表組成，負責管理監督及審核退休準備金相關事宜：

1. 員工符合勞基法退休條件規定者，本公司按其工作年資，每滿一年給與兩個基數；超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限；未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。
2. 人事部每年於年底估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估退休條件之勞工，則依前條計算之退休金數額，於次年度三月底前，一次提撥其差額，並送勞工退休準備金監督委員會審議，以保障員工應有之權益。

三. 配合 2005 年 7 月 1 日勞工退休金條例（以下簡稱「新制」）實施，員工可選擇轉換新制退休金，由公司每月提繳 6% 退休金至設於勞工保險局之個人退休金專戶存儲，員工亦得在其每月工資 6% 範圍內，自願提繳退休金，並享有稅賦優惠。

1. 勞工從勞退舊制轉換新制後，公司仍應保留其舊制年資，待員工符合退休條件時發給其舊制退休金或資遣費。
2. 2025 年度新舊制提撥之退休金費用總額為新台幣11,438仟元。
3. 2025 年度退休員工計 4 人。

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



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

員工教育訓練

本公司重視員工的專業發展與成長，鼓勵員工持續學習新技術保持競爭力，特訂立教育訓練作業程序，擬定年度教育訓練計畫及目標。涵蓋面向包括：新進人員教育訓練、在職人員的專業技能培訓，廠商或專家分享市場新知，同時透過內部的專業知識分享及外部專業訓練，以多元學習管道持續培育人才。

2025年本公司教育訓練總達成率為143.32%，平均每名員工接受教育訓練時數為32小時，合計總訓練費用為新台幣301,000元。與前一報告年度2024年的總達成率112.79%相比有顯著提昇超過30%；公司投入合計總訓練費用更增加60%以上，展現本公司在人材教育訓練管理上的持續投入與管理。

員工訓練計劃	計畫描述
新進人員訓練	由人事部專責辦理，協助新進員工儘快熟悉公司環境，適應企業文化，並瞭解各項規章制度。
職前訓練	由用人主管指派資深員工或指派專人協助，指導新進員工認識服務單位的同仁、工作環境、說明工作內容，以及各項事務器具使用說明等，消除對新環境的恐懼感，使其能即早進入工作狀況。
在職訓練	因應產品品質與環境保護相關要求，員工需具備相應的專業能力，各單位主管將依員工職務需求，安排相關專業知識或技能訓練，以提升其工作能力。 內訓 由主辦單位自行或聘請專家至現場授課、演講，或透過遠端線上學習、公司政策宣導、書面傳閱、公文公告等方式進行宣導。 外訓 由公司指派或員工自行申請，經主管核准後，至指定訓練機構上課或受訓。

員工教育訓練成效

2025 年員工教育訓練總計全年參與人數為 555 人次，時數總計為 10,151.5 小時。

與前一報告書年度 2024 的全年總計受訓 466 人次相比，本年度顯著成長 19%；總時數亦較前期的 7,016.5 小時大幅增加逾 44%。此外，平均每人次受訓時數由 2024 年的 15.1 小時提
升至 2025 年的 18.3 小時，充分彰顯本公司積極落實員工教育訓練的具體承諾與行動。



2025 年度員工訓練計畫執行成果

部門別	單位別	新進員工訓練		職前訓練		在職內訓		在職外訓		在職訓練 人次合計	在職訓練 時數合計	訓練 人次合計	訓練 時數合計
		人次	時數	人次	時數	人次	時數	人次	時數				
系統事業部	研發處	6	24.0	6	23	39	1,051.0	7	130	46	1,181.0	58	1,228
	管理處	0	0	0	0	21	431.5	13	343.5	34	775.0	34	775.0
	業務處	1	4.0	1	8.0	12	244.0	3	31.5	15	275.5	17	287.5
	製造處	7	28.0	7	123.5	117	2,314.5	7	34.0	124	2,348.5	138	2,500.0
系統事業合計		14	56.0	14	155.0	189	4,041.0	30	539.0	219	4,580.0	247	4,790.5
通路事業部	國內通路行銷	56	224.0	56	56.0	155	4,901.5	41	179.0	196	5,080.5	308	5,360.5
通路部門合計		56	224.0	56	56.0	155	4,901.5	41	179.0	196	5,080.5	308	5,360.5
總計		70	280	70	211.0	344	8,942.5	71	718.0	415	9,660.5	555	10,151.0

員工績效考核

為激勵員工工作績效，提高生產力及發掘優秀人才，進而對員工之職務調整、調薪、員工酬勞及年終獎金發放之公平合理性有所依據，本公司實施以下考核制度。

新進人員試用期滿考核

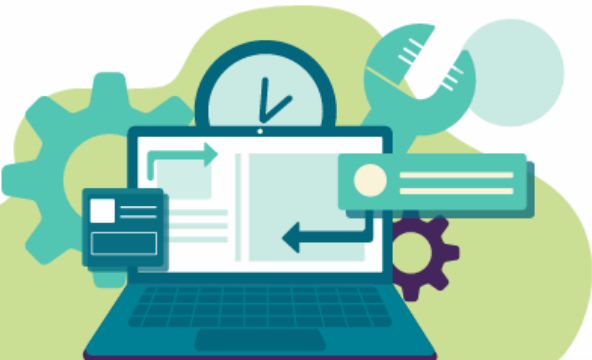
主要針對新進人員到職滿三個月的適任性進行考核，考核通常會涵蓋員工在工作表現、專業技能、團隊合作、學習能力等方面的評估，以確認是否轉為正式員工或延長試用期。

年度定期績效考核

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

(二) 考核原則及用途：

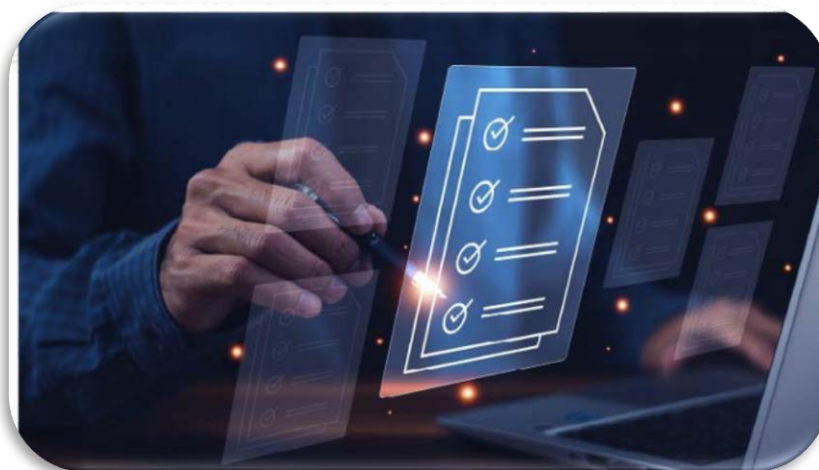
1. 考核人在考核過程中，應秉持公平、公正、客觀態度。
2. 績效考核的結果，作為組織內部人力資源管理之運用。
 - 職務變動：員工之職務晉升、降職、調職、輪調或解僱。
 - 薪酬管理：考核結果是以員工對公司的貢獻度，作為調薪幅度、員工酬勞、績效獎金或年終獎金之發放評估。
 - 培訓發展：可作為公司培訓員工需求考量及員工個人職涯發展之參考。
 - 裁員：公司因營運需要調整人力時，考核結果可作為淘汰不適任冗員之依據。



定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

不同層級定期接受績效及 職涯發展檢核的員工百分比	2025 年		
	男	女	整體
管理階層	74	14	31.09%
非管理階層	108	87	68.90%
合計	182	101	100.00%

註：管理階層為領有主管加給之員工



5.4 人權維護

本公司恪遵國內勞動相關法規，於2024年經呈董事會通過後訂定人權政策：1.提供公平的工作環境與多元包容 2.反對歧視、霸凌與騷擾 3.尊重職場人權 4.健康安全職場環境 5.落實資訊安全 6.促進勞資和諧 7.建立申訴舉報管道。



人權政策 (THE HUMAN RIGHTS POLICY)



我們承諾遵守所有適用的人權法規，並促進尊重所有利益相關者的文化。
(We commit to complying with all applicable human rights laws and fostering a culture for all stakeholders.)

1 提供公平的工作環境與多元包容
(Diversity, Equity & Inclusion)



我們尊重每個人的差異，提供平等機會，不因種族、性別、年齡、宗教、性傾向、身心障礙或其他身分而有差別待遇。

2 反對歧視、霸凌與騷擾
(Anti-Discrimination, Bullying & Harassment)



我們禁止任何形式的歧視、霸凌與騷擾行為，致力於維護尊重、安全與有尊嚴的工作環境。

3 尊重職場人權
(Respecting Workplace Human Rights)



我們尊重並支持國際人權原則，不使用童工、不強迫勞動，並保障員工結社自由與集體談判權。

4 健康安全職場環境
(Occupational Health & Safety)



我們提供安全、健康的工作環境，預防職業災害與健康風險，並持續改善以保障員工的身心健康。

5 落實資訊安全
(Information Security)



我們保護公司及利害關係人的資訊資產，落實資料保護與資安管理，防止未經授權的存取、洩露、竄改或破壞。

6 促進勞資和諧
(Labor Harmony & Communication)



我們建立暢通的溝通管道，促進勞資相互理解與合作，共同營造和諧、穩定且具生產力的工作關係。

7 建立申訴舉報管道
(Grievance Mechanism)



我們提供透明、公正且保密的申訴與舉報理燴，確保所有員工與利害關係人能安心反映問題，並承諾妥善調查與改善。

政策與承諾

面向	相關政策或承諾	核准層級	應用於經濟活動與商業關係	權責單位	溝通政策承諾
 人權	 人權政策	董事會	為了落實企業尊重人權理念，本公司恪遵國內勞動暨相關法規，於 2024 年訂定本公司「人權政策」，經董事會核定後公告，作為茂訊電腦人權治理工作的最高指導原則。本公司支持並遵循聯合國「世界人權宣言」、「全球盟約」與國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」等國際人權公約所揭露之原則與精神，以落實 ESG 政策與使命。政策承諾適用於公司、旗下子公司及商業夥伴（包括供應商）之整體營運活動。此外，本公司亦訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防措施」維護當事人權益及隱私。公司各項政策請參考茂訊電腦官網。 每項政策承諾先由相關事務部門提出及草擬，經永續發展部優化及討論後，提報董事會，董事會檢視及核准，公司將適時公布政策承諾。	人事部	本公司規定新進員工於報到時，即由人事部進行「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防措施」之教育訓練宣導，展現對於人權議題的重視。在職員工經過教育訓練宣導後，另得於三年內再次進行相關訓練宣導，未來公司將持續關注人權相關議題、持續推動教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性，且為了落實企業尊重人權理念，茂訊恪遵國內勞動暨相關法規，並在安全可信任的制度下，建立申訴管道及檢舉機制提供員工與利害關係人反映問題，使員工及管理階層得以順暢溝通，並獲得妥善處理。
	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	總經理		人事部	
	執行職務遭受不法侵害預防措施	總經理		人事部	

Human
Rights
Protection



人權管理方案

本公司秉持以人為本的企業永續經營基石，遵循國際人權準則《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織公約》，配合台灣政府法令，致力於打造公平、多元且包容的人權管理，並以具體行動落實管理方案，將人權精神深植於企業文化，體現企業與員工的共同價值。



人權相關管理行動	具體方案
1. 提供安全與健康的工作環境	1. 遵守職業安全衛生法規，規劃並採取必要的安全衛生措施，以及防止執行職務時遭受身體或精神不法侵害。 2. 確保工作場所的設施、設備符合安全標準，並定期檢查與維護，防止事故發生。 3. 定期舉辦安全衛生教育訓練，提高員工的安全意識與應變能力。 4. 提供員工心理健康諮詢服務、舉辦健康講座。
2. 員工權益保障	確保員工在工作場所享有平等機會、不受歧視、無強迫勞動或童工、提供合理的工作條件和薪酬待遇。
3. 多元與包容	促進工作環境的多元化，反對任何形式的歧視和偏見，支持所有員工的平等權利和機會。
4. 人權保障相關訓練與宣導	1. 2025 年度針對員工實施工作場所性騷擾防治措施及懲戒辦法之相關訓練，共計 82 人次參加，總時數為 123 小時。 2. 2025 年度針對員工實施「執行職務遭受不法侵害預防措施」之相關訓練，共計 643 人次參加，總時數為 478 小時。

人權議題訓練時數	2025 年		
	男	女	合計
人權訓練(性騷擾防治措施)時數(小時)	1.5	1.5	3
受人權訓練之員工總人數	69	13	82
員工受訓總時數	103.5	19.5	123
員工人權訓練受訓百分比	84.15%	15.85%	100.00%



5.5 職業安全衛生



重大主題

職業安全衛生

衝擊描述

正面實際衝擊：

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

負面潛在衝擊：

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

政策與承諾

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

採取行動

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

追蹤評核機制

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

管理目標

短期目標 (1 ~ 3 年)

- 2026年已正式啟動ISO45001職業安全衛生計劃，預計2027年取得認證。
- 健檢參與率達 87%，確保員工健康管理作業的完整性。
- 職業安全衛生教育訓練參與人數達 440 人次，提升員工的職安意識與應變能力。

中長期目標 (3 ~ 5 年)

- 健檢參與率提升至 89%，確保員工持續關注健康管理。
- 職業安全衛生教育訓練參與人數達 400 人次，持續提升員工的職安意識與應變能力。

行政管理措施

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

職業安全衛生管理措施

專責管理

設立專責工安部門，負責規劃與推動職業安全與健康管理措施。

管理機制

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

緊急應變

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

演習與訓練

每年辦理緊急應變與疏散演練，提升員工應變能力，強化突發狀況的應對能力。

健康管理

每年提供員工健康檢查，關注員工身心健康，並適時調整相關管理措施。

 震動實驗及雷雕機作業皆依作業說明書規範。

 高低溫作業皆有作業說明書指導。

 針對鉛作業廠內實施"勞工作業環境監測"。

 作業場所每年委外檢測空氣中的二氧化碳。



性質

方案名稱



勞工安全

- 消防設施管理程序
- 危害性化學物質管理程序



衛生管理

- 空氣品質管理程序
- 噪音管制程序
- 緊急事件應變管理程序

教育訓練和緊急應變

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

1 教育訓練與作業指導

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

2 工作環境與設備維護

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

3 緊急事件應變演練

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

4 通勤安全宣導

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

年度績效

- 健檢參與率：2025 年度達 95 %，並舉辦 2 場健康講座。
- 緊急應變演練：員工參與園區及廠內緊急應變演練共 2 場次，提升突發事件應變能力。
- 教育訓練：職業安全衛生教育訓練參與人數達 429 人次，提升員工的職安意識與應變能力。

利害關係人議合

- 設立工安部，提供內部溝通平台，讓員工能夠表達對職安議題的建議。
- 適時檢視職安管理作法，依據職場安全與健康的需求，評估並調整管理對策，以確保作業環境符合安全標準與法規要求。

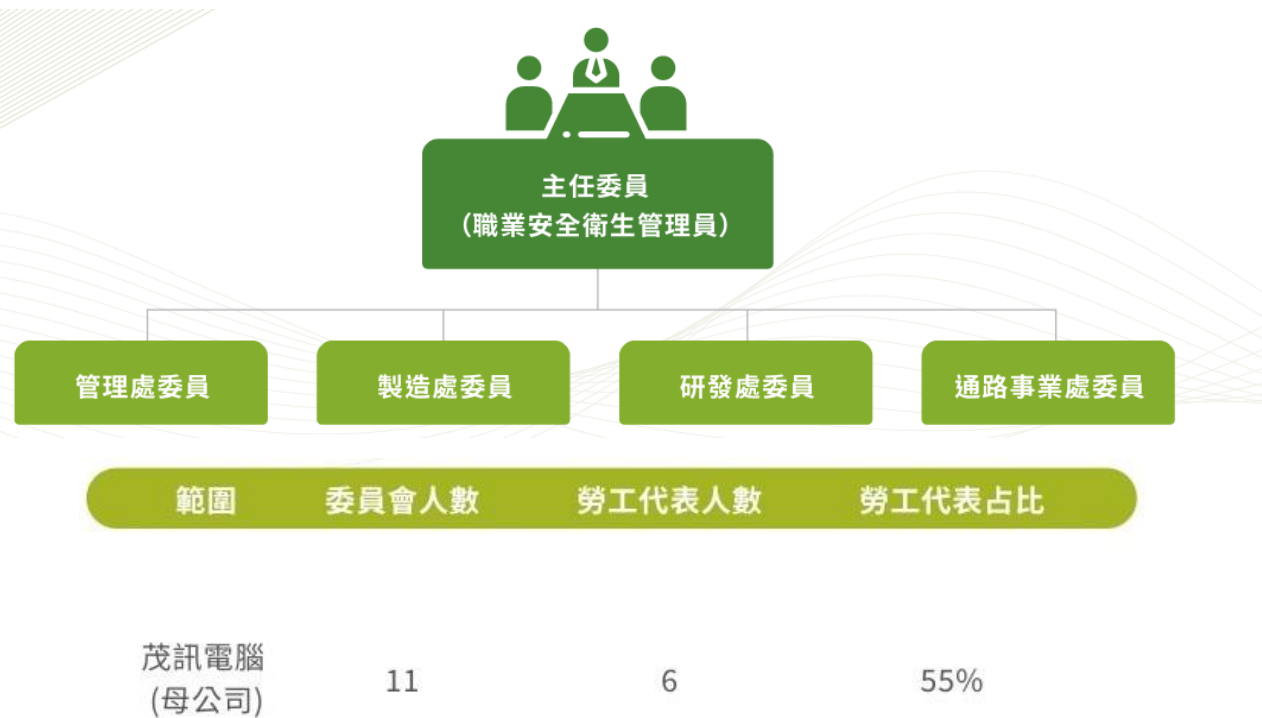
職業安全衛生委員會

茂訊遵循職業安全衛生相關法規，設置職業安全衛生委員會，為職安管理的最高審議、研議組織，並定期召開會議。委員會由研發處、管理處、製造處及通路事業管理處、工安部組成，平時各處反映有關職業安全事項，如有關職安計畫事項，廠區設施安全維護、員工之職業安全教育訓練。若有爭議時，以安全衛生為優先改善事項，經討論後呈報執行副總裁示。遇重大議題時無法及時處理時，需提至委員會討論、決議後呈報總經理裁示。

平日各處委員協助工安部推動相關的職業安全衛生相關事宜，如消防演練、緊急事件演練、健康檢查、健康講座、職安計畫推動及落實。本公司透過內部溝通機制，使主管與員工能適時反映職業安全衛生相關建議，並針對相關議題進行討論，以促進改善措施的落實。此外，相關單位將視實際需求檢視安全管理政策與計畫執行情況，並適時調整，以符合職業安全衛生要求。

決策權範圍

負責反映廠區相關事項至園區管理委員會，推動園區及政府政令宣導，以及協助改善廠區職業安全衛生相關事項，如逃生門優化、冷卻水塔修繕、廁所設施修繕與衛生維護等。



健康促進

本公司重視員工職業健康與安全，透過健康檢查、臨場健康服務及多元健康促進計畫，營造安全與友善的工作環境，協助員工維持良好身心狀態。我們的職業健康服務與健康促進措施皆以員工需求為核心，旨在讓所有員工皆能公平獲得必要的健康資源與支持。如架設血壓計供同仁隨時量測的健康管理，以及撥提預算購入飛輪等措施，用以提升員工的健康與福祉。此外，我們積極推動職場菸害防制並獲得衛生福利部國民健康署「健康職場認證—健康啟動標章」，以實際行動展現對健康環境管理的重視。

本公司持續關注員工健康，每年皆提供員工健康檢查，並依據法規要求與健康風險評估，適時調整檢查頻率與項目，以涵蓋所有員工（包括特殊作業人員）的健康需求。2025年本公司員工健檢於2月辦理完畢，含特殊健檢之員工受檢人數共270人，參與率達95%以上。

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



項目

執行內容

適用對象

績效與員工回饋



異常工作負荷促發疾病預防計畫

依循相關法規規範的工作時數，防範過度加班情形，並要求特殊作業人員依規定申請職業病預防健康檢查，以降低長時間工作所造成之健康風險。

現場作業人員

2025 年度健康檢查 (2025 年 2 月 21 日)：

- 一般健檢：270 人
- 特殊作業健檢 (依工作環境風險分類)：
 - 游離輻射作業：6 人
 - 鉛作業：23 人

事故通報及調查

2025 年本公司內部自主登記之職業傷害事件數共 4 件。

占比員工在職總人數 283 人約為 1.41%。

這些事件皆未達法定職災通報標準，本公司秉持勞資一體精神已由人事單位協助員工妥善處理完畢。



1

事故通報

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

2

緊急處置

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

3

初步調查

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

4

事故調查

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

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

5

製作事故報告

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

6

事故後處理

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

7

追蹤與預防

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



6.1 法規遵循

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



重大主題	法規遵循	
衝擊描述	正面潛在衝擊：遵循法規有助於維護市場秩序，促進公平競爭，保護利害關係人的利益。 負面潛在衝擊：法規的變化可能會導致未能遵守主管機關要求，影響企業的穩定性。	
政策與承諾	本公司遵守各項法令政策，嚴禁任何違反商業道德或保護智慧財產權之不法行為，將「誠信經營守則」及行為指南落實於「員工工作規則」中，確保員工執行職務時能遵守相關規範，並要求新進員工簽署「智慧財產權宣示書」及「商業保密暨智慧財產權益協定書」等文件。	
採取行動	本公司致力於建立健全的誠信經營體系，制定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，禁止董事、經理人、員工以及供應商等利害關係人參與任何形式的貪腐、賄賂行為，並防止利用職務或影響力獲取不正當利益。此外，公司致力於保護吹哨者，確保其不受打擊或報復，進一步強化公司內部的誠信文化。 為加強員工的誠信守法觀念，公司將誠信經營與從業道德相關政策納入「員工工作規則」，並公開揭示於公司內部網站或公告欄。	
追蹤評核機制	稽核不定期稽查，並追蹤改善。	
管理目標	短期目標 (1 ~ 3 年)	中長期目標 (3 ~ 5 年)
	透過不定期的查核及內部宣導，強化員工的法治觀念，防範任何不誠信的道德行為發生。確保公司各項營運確實遵循外部法令(如：公司法、證券交易法或其他商業行為有關之法令)及公司內部程序及政策，降低公司的經營風險。	- 員工的守法及道德意識為法令遵循之根本，加強誠信經營守則與道德規範之宣導，有助於保護公司信譽及社會形象。 - 透過內控的查核制度及功能，持續性監控與應對公司財務、營運造成的影響，進行檢討改善，並建立完善的法遵制度，以降低裁罰風險。

守則規範

茂訊電腦落實誠信正直之企業文化，回應投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布誠信經營守則相關規章，並詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等；並持續追蹤國內外法規變動情形，評估可能造成的潛在風險及影響，確保公司政策規範合宜適足，強化本公司永續發展，善盡企業永續責任。

面向	相關政策或承諾	核准層級	應用於經濟活動與商業關係	權責單位	溝通政策承諾
 誠信經營	 誠信經營守則	董事會	為使本公司建立誠信經營之企業文化及健全發展，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。茂訊訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等內部重要規範，以確實規範公司治理階層及員工行為，內容明訂利益迴避、監督制衡機制、檢舉制度及懲戒之條文，作為公司落實執行誠信經營之重要依據，落實誠信治理之管理及策略。	稽核室	本公司誠信經營推動單位由稽核室負責，依照所訂定的「誠信經營守則」規範確實遵循作業，並負責辦理作業程序及行為指南之執行暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，至少一年一次向董事會報告。若發生任何違反規範之情事，則上呈董事會依規章決議處理。
	 道德行為準則	董事會		稽核室	
	 誠信經營作業程序與行為指南	董事會		稽核室	
 永續發展	 永續發展實務守則	董事會	為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，本公司於 2024 年訂定「永續發展實務守則」，並於董事會架構下設置「永續發展推動小組」，負責落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強永續發展資訊揭露之目的，並考量國內外永續議題之發展趨勢與企業核心業務之關聯性、公司本身及其集團企業整體營運活動對利害關係人之影響等，訂定永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。	永續發展部	為健全永續發展之管理，本公司設置企業永續發展推動小組就促進內部公司治理、外部經濟及社會發展與企業永續發展擬定各年度之實施計畫及執行方案，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並每年定期向董事會陳報實施成果及進行績效檢討及改進措施。

管理機制

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

茂訊電腦 2025 年未有任何違反誠信經營、貪腐等相關法令而遭主管機關裁罰之重大違規事項、反競爭行為、反托拉斯及壟斷事件之訴訟，也未發生利益衝突、洗錢或內線交易、貪腐檢舉、政治捐獻、產品與服務的健康和安全、環保等裁罰案件。並已完成全體員工舉辦誠信經營與從業道德規範教育訓練 3 小時；由人事部完成 1 小時的『工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒規範』及「性騷擾應對手冊-主管篇」教育訓練宣導。新進員工報到時，即由本公司人資單位進行「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防措施」之教育訓練宣導。在職員工經過教育訓練宣導後，另得於三年內再次進行相關訓練宣導。本公司經理人及擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」教育訓練宣導。

茂訊重大違反法規定義

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

吹哨者

本公司設有暢通之申訴管道，同仁可透過公司之申訴管道向各級主管或管理處人事部門提出申訴。並長期張貼各項辦法於公告欄、文件傳閱、電子郵件或公司內部網站等公開揭示方式進行宣導。外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營或商業道德行為之情事，亦可利用本公司設置之舉報專線或官網的利害關係人專區檢舉。

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



諮詢與舉報管道

外部管道

於官方網站提供可匿名舉報信箱
吹哨者信箱

內部管道

員工申訴信箱

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

6.2 責任商業行為

本公司遵守公司法、證券交易法、商業會計法、上櫃公司相關規章、勞動基準法等相關勞動法規、或其他商業行為有關法令，作為落實誠信經營之基本前提。本公司亦要求商業合作夥伴遵守「供應商評估辦法」，並透過簽署誠信經營承諾書，強化對商業合作夥伴的管理與宣導。以防範不誠信行為，並期許本公司誠信和當責的文化能落實體現於所有的商業活動中。茂訊電腦恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，除了定期對員工進行教育訓練之外，也將誠信經營的理念推行至所有部門日常之業務執行。本公司亦定期利用董事會週期，每年向董事會及管理階層宣導法規內容及其重要性。

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

政策承諾

本公司遵守公司法、證券交易法、商業會計法、上櫃公司相關規章、勞動基準法等相關勞動法規、或其他商業行為有關法令，作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，確保公司政策規範合宜適足。茂訊電腦針對誠信經營、永續發展、人權及供應商管理發布相應之承諾，強化本公司永續發展，善盡企業永續責任。

相關政策或承諾	核准層級
工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	總經理
執行職務遭受不法侵害預防措施	總經理

-附錄-

GRI 索引表

使用聲明	茂訊已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內的內容
GRI 使用版本	GRI 1:基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露2021

組織及報導實務

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

活動與工作者

GRI 準則 / 揭露項目	對應章節
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介
2-7 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書
2-8 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書

治理

GRI 準則 / 揭露項目	對應章節
2-9 治理結構及組成	2.1 永續治理架構
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2 多元化董事會
2-11 最高治理單位的主席	2.2 多元化董事會
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 多元化董事會
2-13 衝擊管理的負責人	2.2 多元化董事會
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.2 多元化董事會
2-15 利益衝突	2.2 多元化董事會
2-16 溝通關鍵重大事件	2.2 多元化董事會
2-17 最高治理單位的群體智識	2.2 多元化董事會
2-18 最高治理單位的績效評估	2.2 多元化董事會
2-19 薪酬政策	2.2 多元化董事會
2-20 薪酬決定流程	2.2 多元化董事會
2-21 年度總薪酬比率	2.2 多元化董事會
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話

策略、政策與實務

GRI 準則 / 揭露項目	對應章節
2-23 政策承諾	1.3 永續發展目標 SDGs 2.4 資訊安全 5.3 勞資關係 5.4 人權維護 6.2 責任商業行為
2-24 納入政策承諾	2.1 永續治理架構 2.2 多元化董事會 2.4 資訊安全
2-25 補救負面衝擊的程序	4.1 氣候變遷與調適 3.2 產品及客戶服務品質 5.3 勞資關係 5.5 職業安全衛生 6.1 法規遵循
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 多元化董事會 2.3 重大主題及利害關係人 3.2 產品及客戶服務品質 6.1 法規遵循
2-27 法規遵循	6.1 法規遵循
2-28 公協會的會員資格	3.1 供應鏈管理

利害關係人議合

GRI 準則 / 揭露項目	對應章節
2-29 利害關係人議合方針	2.3 重大主題及利害關係人
2-30 團體協約	5.3 勞資關係

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則 / 揭露項目	對應章節
3-1 決定重大主題的流程	2.3 重大主題及利害關係人
3-2 重大主題列表	2.3 重大主題及利害關係人
3-3 重大主題管理	2.4 資訊安全 3.2 產品及客戶服務品質 4.1 氣候變遷與調適 5.3 勞資關係 5.5 職業安全衛生 6.1 法規遵循

重大主題揭露

資訊安全

GRI 準則 / 揭露項目	對應章節
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4 資訊安全

產品與客戶服務品質

GRI 準則 / 揭露項目	對應章節
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 產品及客戶服務品質
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 產品及客戶服務品質
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 產品及客戶服務品質

氣候變遷與調適

GRI 準則 / 揭露項目	對應章節
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷與調適

勞資關係

GRI 準則 / 揭露項目	對應章節
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 勞資關係
401-1 新進員工和離職員工	5.1 員工概況
401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2 福利措施
401-3 育嬰假	5.2 福利措施
402-1 關於營運變化的最短預告期要求	5.3 勞資關係
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 勞資關係
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3 勞資關係
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 勞資關係

法規遵循

GRI 準則 / 揭露項目	對應章節
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	6.1 法規遵循

職業安全與衛生

GRI 準則 / 揭露項目	對應章節
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5 職業安全衛生
403-3 職業健康服務	5.5 職業安全衛生
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5 職業安全衛生
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 職業安全衛生
403-6 工作者健康促進	5.5 職業安全衛生
403-9 職業傷害	5.5 職業安全衛生
403-10 職業病	5.5 職業安全衛生



一般主題

採購實務

GRI 準則 / 揭露項目	對應章節
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應鏈管理

能源

GRI 準則 / 揭露項目	對應章節
302-1 組織內部的能源消耗量	4.3 能耗及節能減碳
302-3 能源密集度	4.3 能耗及節能減碳

水與放流水

GRI 準則 / 揭露項目	對應章節
303-3 取水量	4.4 水資源及廢水
303-4 排水量	4.4 水資源及廢水
303-5 耗水量	4.4 水資源及廢水

排放

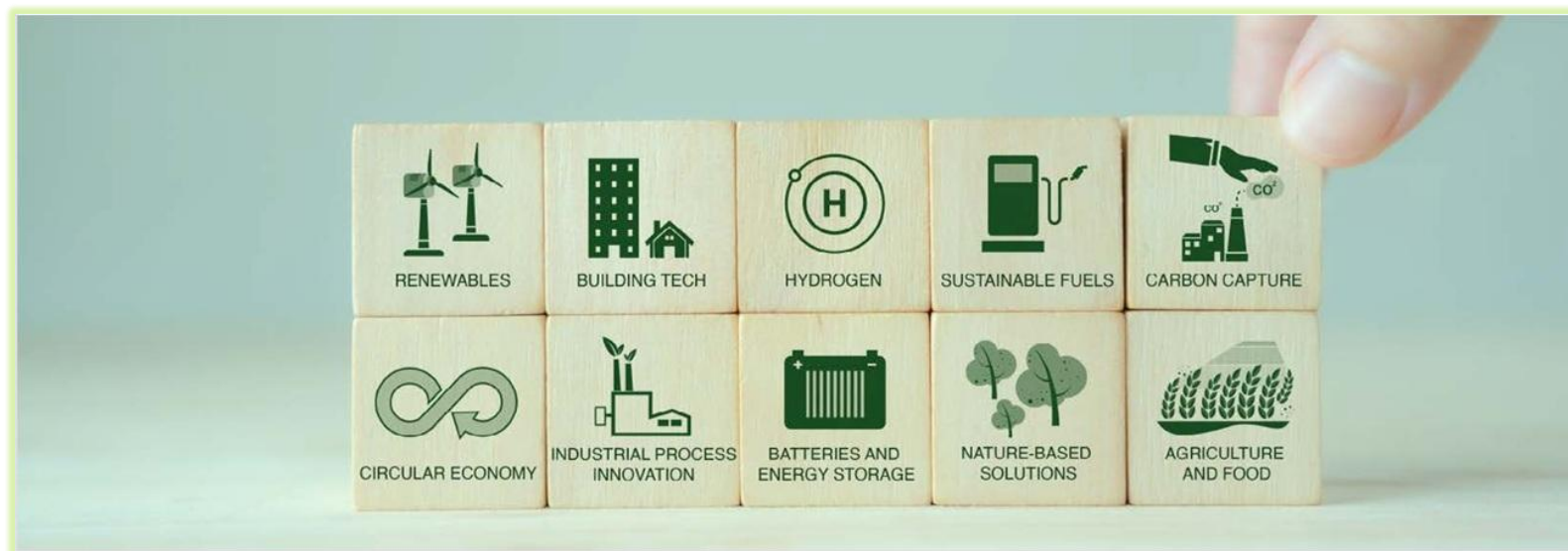
GRI 準則 / 揭露項目	對應章節
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體盤查
305-2 間接（範疇二）能源溫室氣體排放	4.2 溫室氣體盤查

上櫃公司永續揭露指標-電腦及週邊設備業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	4.3 能耗及節能減碳	十億焦耳(GJ)、百分比(%)
2	總取水量及總耗水量	量化	4.4 水資源及廢水	千立方公尺(1,000m ³)
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	4.5 廢棄物管理	公噸(t), 百分比(%)
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	5.5 職業安全衛生	數量, 比率(%)
5	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	本公司之系統製造事業部係為強固型電腦製造商，客戶屬性為政府機關或私人企業(如資訊服務業者...等)，報廢產品和電子廢棄物回收多數自行處理，難以取得終端客戶可回收產品重量資訊。 茂訊委託第三方處理部分，2025 年報廢產品及電子廢棄物之重量為 2.4 公噸，再循環之百分比 27.05%	公噸(t), 百分比(%)
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	由於尚未全面導入全物質檢驗，無法精確辨識所有購入零件中是否含有關鍵材料。然而，為有效管理與營運相關的原物料風險，公司採取多元化的風險降低策略，包括建立第二供應商體系、尋找可替代材料、提前備料，以及進行策略性備料，從而確保物料供應來源的穩定性及價格風險的可控性，進一步支援營運穩定與永續發展。	不適用

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
7	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失	量化	6.1 法規遵循	報導貨幣
8	依產品類別之主要產品產量	量化	公司主要銷售的產品為筆記型電腦，佔總銷售量比例之 97 %。 *因產量涉及商業秘密，公司擬不揭露 2025 年之產量。	依產品類型而不同

註1: 包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明



上櫃公司氣候相關資訊

項目	報告書章節	頁碼
1 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 氣候變遷與調適	P33
2 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.1 氣候變遷與調適	P33
3 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.1 氣候變遷與調適	P33
4 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1 氣候變遷與調適	P33
5 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。	
6 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	本公司尚無重大轉型計畫。	
7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具。	
8 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源 及數量或 再生能源憑證 (RECs) 數量。	2025 年本公司尚未設定氣候相關目標，並依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，規劃於2026年揭露盤查資訊，並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。 2025 年本公司未有使用碳抵換及購買再生能源憑證(RECs)之情形。	
9 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	4.3 溫室氣體盤查	

茂訊電腦

SUSTAINABILITY REPORT

2025永續報告書

