



2024 Corporate
Sustainability
Report

永續報告書

目錄

前言

關於本報告書	03
2024 年永續績效	04
董事長的話	05
關於仲琦科技	06
仲琦永續發展運作	10
永續管理績效指標與成果	12
聯合國永續發展目標實踐	17
利害關係人與重大性議題	19

1

落實公司治理

1.1 公司治理	34
1.2 財務績效	38
1.3 誠信經營	40
1.4 風險管理	42
1.5 資訊安全	45
1.6 合法守規	48

2

打造幸福職場

2.1 員工概況	50
2.2 學習發展	57
2.3 人權政策	59
2.4 幸福職場	62
2.5 社會參與	66

3

發展永續環境

3.1 氣候變遷治理 (TCFD)	69
3.2 溫室氣體	73
3.3 永續營運	75
3.4 職業安全及衛生	77

4

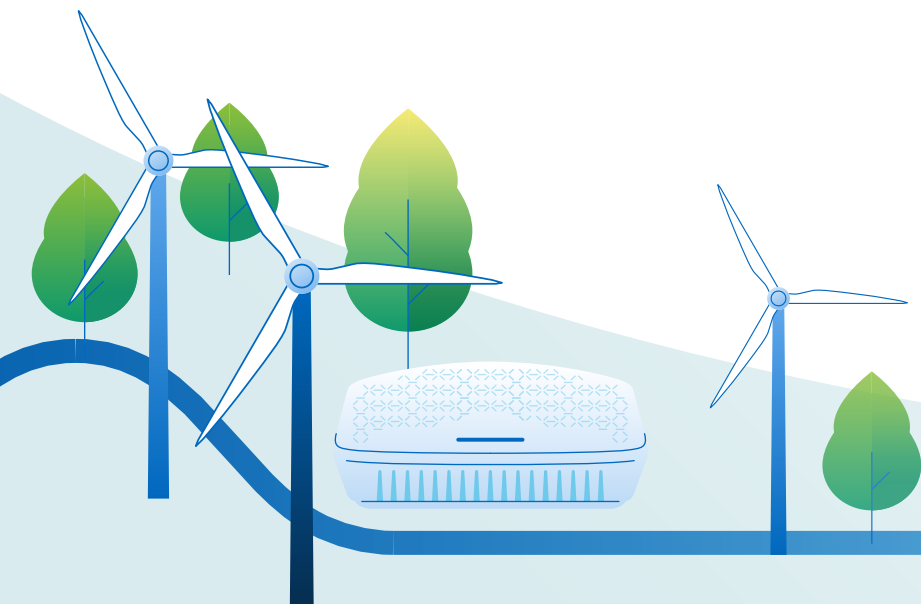
建構永續價值鏈

4.1 永續產品	81
4.2 永續供應鏈	86
4.3 客戶關係	91

5

附錄

5.1 GRI Standard 對照表	94
5.2 SASB 指標	100
5.3 查證聲明書	101

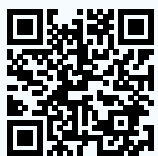


關於本報告書

仲琦科技股份有限公司（以下簡稱仲琦科技或仲琦）每年定期發行「永續報告書」，向所有利害關係人報告仲琦科技在營運、公司治理、環境保護、員工權益與社會參與等面向的投入與績效表現。

為加強回應利害相關者所關注之主題，仲琦科技特規劃企業網站，除摘要呈現最新一年度仲琦科技在永續發展各面向努力的成果，永續報告書（同步出版中、英文版本）亦歡迎各界於仲琦科技網站下載或查詢：

<https://www.hitrontech.com/zh-tw/esg/>



報告期間與頻率

本報告書出版的日期為 2025 年 8 月。仲琦科技自 2022 年起出版第一本「永續報告書」，每年持續揭露並將定期於每年 8 月出版。

上一出版版本：2024 年 6 月出版

現行出版版本：2025 年 8 月出版

下次出版版本：2026 年 8 月出版

報告範疇與邊界

地理範疇：包含仲琦營運總部 - 新竹以及主要製造據點^① 仲琦越南^②。部分內容涵蓋仲琦海外據點，如仲琦蘇州、仲琦美洲、仲琦歐洲，會於各章節註明。

時間範疇：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。

① 除財務數據外，不包含子公司互動國際數位股份有限公司數據，僅包含仲琦科技股份有限公司總部及海外公司相關數據。

② 部分章節數據揭露範圍依照各章節註釋為準。

資料搜集與計算

依上述報告範疇進行 2024 整年度數據蒐集，指標與數據之計算公式已詳加說明於章節備註中。

經內外部驗證之政策與措施

本報告書由本公司永續單位負責擬定、規劃及推動相關內容，所揭露之數據與資料係由各權責單位提供予永續單位彙整及撰寫，並由相關人員進行內部稽核，比對資料的一致性、完整性及正確性，針對疏漏處則交還各單位主管補充確認；外部則委託獨立第三者查證公司—台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 (BVC) 一進行報告書內容之查證，以符合 GRI 準則 (GRI Standards) 全面揭露 (Comprehensive) 及當則性原則標準 (AA 1000 AS V3 Moderate Assurance Type II) 之標準，透過內外部的稽核機制，確保資料揭露品質。

另報告之揭露亦呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、聯合國永續發展目標 (SDGs)、永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 及氣候變遷財務揭露架構 (Task force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 等國內外標準。

意見回饋與聯絡窗口

如果有任何疑問或建議，歡迎您隨時與我們聯繫：

仲琦科技股份有限公司 人資暨行政處

聯絡人 林伶娟 Nicole Lin

地址 新竹市新竹科學園區力行一路 1-8 號

電話 03-578-6658 ext. 3321

傳真 03-577-8856

E-mail nicole@hitrontech.com

網站 www.hitrontech.com/zh-tw

2024 年永續績效

內部肯定

環境 Environment

↓ 8.9 %

溫室氣體排放
類別 1&2

(以 2021 年為基準年)

62.91 %

可回收廢棄物比例

↓ 24.8 %

每佰萬美金
營收用水量

(以 2020 年為基準年)

52.9 %

機構機電料
在地化採購比例

↓ 40.8 %

每佰萬美金
營收用電量

(以 2020 年為基準年)

0 件

違反環保相關法令

社會 Social

50.07 小時

員工平均訓練時數

0 件

違反勞基法或職業
安全衛生法規事件

46.9 %

A/B 級供應商社會責任
及環境衛生現場稽核率

100 %

員工行為準則
調訓完成率

185 小時

員工參與
公益活動時數

公司治理 Governance

Top 3 DOCSIS

產品製造商品牌

0 件

涉及貪腐、反競爭
等訴訟事件

5,100 萬台

累計出貨設備數量

0 件

侵犯客戶隱私或遺失
客戶資料的投訴

90 萬台

HitronCloud
連線設備數量

外部成果



銀獎

TCSA 第十七屆
台灣企業永續獎

電子資訊製造業 - 第 1 類銀獎 (報告書)



績優獎

TCSA 第十七屆
台灣永續企業



承諾級

2024
EcoVadis

董事長的話

仲琦科技始終秉持「心懷人文、馳聘科技」理念，深信永續經營是企業成長的基石，以聯合國發展目標 (SDGs) 為標竿，持續實踐公司治理、幸福職場及環境友善三大永續目標，進而推動公司整體發展穩健向上。回顧 2024 過去一年，因產業庫存調節影響著出貨和營收，以及全球經濟、社會與地緣政治的變化，仲琦的營運面臨多重的風險衝擊及挑戰，但我們堅信「市場一定會到，只是需要一點靜摩擦，我們一點一點的在做」，網通產業將會迎來新一波成長契機。

仲琦在今年聚焦品牌發展、通路經營管理、軟體服務創新，以及客戶服務等業務，透過明確分工，與明泰科技各自發展核心競爭力，期望整合綜效，進一步提高附加價值，以及持續積極將產品及市場延伸至亞太地區；產品方面，透過軟硬體整合實力，開發 Wi-Fi 及 PON 的整體解決方案，強化與客戶間的合作廣度；市場部分，則成功地切入以光纖網路為主要基幹的東南亞市場。

仲琦深知員工是我們的重要資產，所以在「照顧員工」的身心上都盡力做到完善，進行年度身體健康檢查、醫師定期諮詢、運動比賽、社團活動、有氧瑜珈課程及按摩小站服務，協助員工達成工作與生活平衡。全台血荒危機時，員工更自發性參加定期舉辦的捐血活動，不遺餘力投入社會公益，獻上關懷與愛心。為了達成「幸福職場」目標，2024 年採用固定提撥制的 KPI 獎金制度，以提高獎金金額；公司也積極照顧員工工作與生活平衡，提供寬鬆的彈性工時制度 (8:00 ~ 9:30)，以利有小孩的同仁方便接送就學子女；導入混合作業模式，員工可自由選擇每月 1 天居家上班，也提供因特殊需求申請的居家上班模式，持續實施提早下班政策，提供高度彈性、充滿活力，讓同仁得以發揮所長的幸福工作環境。

2024 年聯合國氣候變化大會 (COP29) 在亞塞拜然舉行，探討「氣候變遷、能源轉型及減碳資金」、「氣候變遷風險調適措施」等多元氣候議題，尤以氣候金融最受矚目，各國將討論新的氣候資金目標，因此今年也被稱為「金融 COP」。規定碳信用的核證方式將更加嚴格，並建立新的監測機制來防範雙重計算，確保交易的環境價值真實可靠。COP29 截至目前為止的成果，已經標誌著全球氣候行動進入了一個新的、更為實際的階段，其影響也將直接關係到 2050 年的「淨零」願景。作為地球公民的一分子，仲琦自主採取環境友善行動，積極導入 GPM 綠色產品管理系統，協同供應鏈夥伴遵守企業社會責任；針對溫室氣體及有害物質排放、衝突礦產等項目，進行嚴謹有效的管理，以實踐永續目標。2023 年仲琦亦制定 2050 淨零目標，並參與佳世達集團“2030 RE60、2040 RE100”的目標執行。持續在產品設計導入回收塑料，推出綠色永續產品。2023 年開始推行產品碳足跡，在 2024 年持續取得 4 支產品碳足跡認證，持續減碳的努力，實現對環境的承諾與愛護。

展望 2025 年，仲琦將堅持「誠信正直」、「以人為本」、「顧客創新」及「共創永續」核心價值，持續推動企業轉型，在追求績效穩定成長同時，以實際行動將永續概念加深、加廣，並內化為企業精神的一部分，呼應我們以人文為底蘊，發展創新科技的理念。加入佳世達集團之後，仲琦也將借助大艦隊的力量擴大影響力，運用集團資源、產品優化及區域布局策略，達成營運及 ESG 目標。面對未來，我們將展現積極與決心，重新串連起生活中美好的人、事、物，成就共好共榮的永續社會。

仲琦科技股份有限公司
董事長



關於仲琦科技

一、公司簡介

仲琦科技為全球 Broadband 網路設備領導品牌，擁有 38 年豐富寬頻接取設備經驗，秉持「技術領先、服務至上」理念，建立核心技術並經營自有品牌，持續深耕研發，推出一系列領先業界的有線 (DOCSIS) 寬頻接入設備 (Broadband Access Network) 相關網路產品行銷全球。

目前，仲琦科技已發展為全方位網路通訊品牌，從研發、設計、生產、品管、軟體應用到技術支援，以豐富的產品組合及完整的技術服務，為全球有線電視系統經營者 (Multiple Service Operator, MSO) 客戶及終端網路使用者打造高品質的解決方案，提供多元化的寬頻網路產品與高速、完善與穩定的上網體驗。

公司名稱	仲琦科技股份有限公司
成立日期	1986-03-24
上市日期	2000-09-11
產業別	通信網路業
董事長	黃文芳
發言人	周暘智 ^①
實收資本額	新台幣 3,213,172,290 元
公司地址	300 新竹科學園區力行一路 1-8 號

① 公司發言人邱培舜於 2024/02/29 辭職，自 2024/03/01 起由周暘智接任。



全球員工

290+



2000 年於台灣證交所上市

股票代碼 2419

前 3 大

DOCSIS 產品製造
商品品牌 (市佔率)

35 年+

接入設備研發製造
經驗

11 項

市場先驅產品
發布，擁有創新
技術

7 座

全球布局據點，
包含營運總部
分公司、研發中
心與生產基地

51 M+

全球產品出貨量
累計超過 5,100
萬台

900 K+

全球超過 90 萬部
網路裝置連線至自
有 HitronCloud
雲平台

● 總部 (營運、研發、銷售中心) ● 銷售 ● 研發 ● 製造 ● 物流



備註：集團轉型，工廠整併移轉，越南廠於 2024 年 10 月關廠。

二、營運概況

(一) 公司發展

本公司累積了數十年網通產業經營的經驗、自有品牌的通路與技術研發，業務發展目標仍以持續開發家用通訊寬頻產品為主。市場面在拉丁美洲市占率大幅提升後，將加重軟體服務平台和零售市場在北美市場的市占比，產品面除了增加產品於企業與商用服務市場的高附加價值鏈，與大數據與軟硬體整合的發展方向，並以創新技術運用於產品中以提高利基及擴大市場占有率並進的策略政策。

本公司於 2017 年開始發展雲端服務平台及 App 以搭配現有纜線閘道器 (Cable Gateway) 產品，2018 年 App 已經獲得客戶採用，2019 雲端服務平台也逐漸在客戶端開始使用，至 2024 年已有超過 90 萬個裝置連線在仲琦開發的自有平台 HitronCloud，幫助用戶掌握家中上網服務的連線品質，同時減低電信運營商的客服報修負擔。這個軟體服務的加值服務逐漸挹注訂單、增加營收，希望可以此優質、親和、實用的雲端服務提升整體競爭優勢，讓我們的客戶能因為我們提供的軟體服務平台，增加對產品的黏著度，創造交叉銷售的延伸商機。另外也為了因應長期的中美貿易戰可能處於膠著與拉鋸，加上訂單需求增加，公司積極擴增中國以外的生產基地，2021 將所有產能移轉至越南生產基地，以穩定品質與降低成本。其經營方針有：

- (1) 以現有產品基礎增加附屬服務產品線，在現有客戶與通路中提供更多附屬服務，掌握核心整合技術，擴大營業額與降低成本，同時布局大量平價市場與提高產品附加價值市場。
- (2) 進入北美主要營運商，提高市場地位與市場占有率，並以彈性與服務鞏固其他新興市場國家 MSO 業者。並拓展中南美洲與歐洲市場，深化客戶合作。
- (3) 配合 DOCSIS 3.1, DOCSIS4.0 FDX 與 Wi-Fi 6/6E 多頻段後續新的技術標準、更高的頻寬，延續五年以上的產品生命週期。
- (4) 在產品的研發上及時因應市場的需求，與客戶緊密的結合，以創新能力為客戶提供更多加值的服務，以及追求更高品質的產品。
- (5) 運用大數據與軟體整合服務來提升生產品質及降低成本，提高獲利。
- (6) 因應全球貿易戰變化及生產費用變化來安排全球協作生產計畫，以自動化生產設備快速複製生產流程，降低生產成本、提高毛利水準，再者亦可提升生產效率及品質。

(二) 重要產銷政策

1 生產政策

- (1) 自動化生產，於 2016 年起積極導入自動化，並培訓內部工程師以維護並開發自動化生產。活用目前空間增加現有產能利用率。導入自動化後又因逢中美貿易戰，需要尋求其他生產基地，這時自動化生產帶來其他附加利益，生產方式的複製不須過分倚賴有訓練的基礎勞工，使得在新的工廠上線的時間縮短同時可以維持品質增加良率。
- (2) 主要原物料供應狀況：長期與各上游大廠長久維持良好策略性備料，建立夥伴關係，對於主要關鍵零組件，係由台灣仲琦直接採購並直送生產基地，除穩定原料供貨來源外，亦建立通暢的市場訊息通報與溝通管道，強化生產與達交的履約能力。另一方面，為了降低原物料採購成本及整合管理供應鏈，近年來也積極導入在地化採購。同時利用目前經濟規模與供應商簽定供貨合同穩定零件價格與確保供貨順暢。

2 銷售政策

本公司係由美國、歐洲分公司與台灣分別依指定區域進行接单、全球生產基地出貨之三角貿易方式，處理銷售及收款業務。

在地化—為增加對各地銷售的支持與縮短反應時間、提高客戶滿意度，增加對在地市場的趨勢與在地的客戶與夥伴關係，已在主要目標市場直接設立營運據點，並建立對應的當地銷售團隊與技術支援人員，提供電信營運商全方位的產品與技術服務。

3 策略轉型

2024 年仲琦規劃要邁入策略升級的關鍵階段，將調整過往 Vertically integrated (垂直整合) 的營運模式，轉型為更專注於品牌價值創造、通路精耕、軟體創新應用以及卓越客戶服務的營運模式。具體而言，仲琦將全面收斂於硬體產品的研發與生產環節，由位於越南的生產基地為起點，逐步將產品研發設計以及生產製造的重責大任，委託予具備專業技術與規模經濟的代工廠夥伴。此舉不僅能有效降低公司在生產管理與品質控管上所面臨的成本與風險，更能大幅提升營運彈性，使仲琦科以更敏捷地應對市場需求波動與地緣政治等外部環境變遷所帶來的挑戰。

三、仲琦之優勢成就

仲琦科技 2020 年加入明基佳世達集團，作為網通事業群的品牌出海口，運用本身垂直整合製造優勢，結合集團綜效、創新產品設計能力及深厚研發實力，致力於優化產品組合，並整合軟、硬體解決方案，為市場帶來更完整的 Whole-home 網路通訊產品應用與便利性。

2021 年除了主力 DOCSIS 寬頻接取設備出貨穩定，Wi-Fi 無線網路產品及軟體出貨占比亦提高。仲琦將深化與各區域客戶之間的合作關係，以業界最新技術打造客製化硬體設備，並搭配自行開發的軟體加值服務，以降低運營成本 (OPEX)、提高每用戶平均收入 (ARPU)，進而提升整體客戶滿意度。除此之外，因應 COVID-19 加速帶動的數位轉型及強勁網路通訊設備需求，仲琦已開始發展北美電商營運模式，拓展更廣的銷售通路以外，亦觸及更多潛在消費市場，藉由數據分析決策，研擬更精準的商業營運與產品開發策略。

對於未來的產品發展，仲琦已於 2021 年開始投入與母公司明泰科技合作開發的 5G 毫米波產品與網路回傳設備，以其高速率、低延遲、廣連結的特性，結合成熟的硬體研發設計技術，因應未來不斷成長的網路應用需求。而在產品材料選用方面，為落實綠色產品概念，仲琦亦在 2022 年針對歐洲市場率先導入以 95% 至 99% 回收塑料製造之纜線數據機及閘道器 (Cable Modem & Gateway) 機殼，並於 2023 年取得首支產品碳足跡 ISO14067 認證。

仲琦在網通市場持續深耕，特別是 Cable Modem 等產品線，透過 MSO（多系統運營商）與電信商進行銷售，主要滿足家戶的寬頻需求，並積極布局新興技術與市場，以降低對單一產品的依賴。公司現階段重心仍在 DOCSIS 技術產品，原計劃於 2024 年第四季量產的 DOCSIS 4.0 產品，由於開發時程延後，目前仍在送樣測試階段，預計 2025 年第一季小量出貨，並於全年放量，將成為主流技術產品。

為了降低產品集中度，仲琦計劃 2025 年提高非 DOCSIS 系列產品（如 PON、Wi-Fi、5G FWA 等）的營收占比，長期目標是未來此類產品占比能超過 50%。



年報查詢

連結 [↗](#)



5,100 萬台

2024 年全球產品
累計出貨量達



全球前 3 大
DOCSIS 產品製造商品牌



90 萬台

自有 HitronCloud 雲端軟體
解決方案連線數量超過

仲琦科技主要產品線概覽

產品	簡介	機型
 纜線數據機及閘道器	深厚研發設計實力並掌握核心技術，以 DOCSIS 3.1、Wi-Fi 6 等最新技術規格，推出 11 項市場先驅產品，立下業界標竿。	- Wi-Fi 5 & Wi-Fi 6 DOCSIS 3.x 纜線閘道器 (Cable Gateway)。 - DOCSIS 3.x 纜線數據機 (Cable Modem)。 - DOCSIS 3.x 纜線數據機 / 閘道器搭載語音功能 (Cable eMTA)。
 5G 行動網路	整合 5G 行動網路應用，從混合光纖同軸網路 (HFC) 網路回傳至室內接入設備，打造全方位解決方案。	5G 小基地台網路回傳用戶外纜線數據機 (5G Small Cell Backhaul)。 5G Wi-Fi 6 固定無線接入設備 (5G Wi-Fi 6 FWA CPE)。
 光纖接取設備	推出支援 DOCSIS DPoE 2.0 技術的高速 10G xPON 及 2.5G PON 光纖接取設備，透過其互通性，運營商可直接將現有 DOCSIS 設定轉移至光纖網路。	2.5G PON ONT / ONU。 10G PON ONT / ONU。
 Wi-Fi 網路延伸器	通過 Wi-Fi EasyMesh 認證的 Whole-home 無線網路解決方案，打造無間斷、零死角的 Mesh Wi-Fi 網路系統。	- Wi-Fi 5 網路延伸器搭載雙頻 Mesh 功能 (Wi-Fi 5 Extender with Mesh)。 - Wi-Fi 6 網路延伸器搭載雙頻 Mesh 功能 (Wi-Fi 6 Extender with Mesh)。
 纜線及網路量測工具	策略結盟 Tier 1 運營商，為技術人員開發便利的量測工具與應用程式。	- 纜線量測工具 (Coaxial Cable Network Testing Tool)。 - 同軸電纜訊號產生器 (Coaxial Cable Signal Generator)。 - ProMeter APP。
 雲端家庭網路管理	自行開發設計之雲端家庭網路管理解決方案，透過整合平台與終端應用程式，輕鬆管理家中所有無線網路設備。	HitronCloud 雲端家庭網路管理 (Cloud Whole-home Management)。

參與組織協會

仲琦積極參與國內外相關行業組織，包含產品面、運作面等相關專業協會，以利可以了解前瞻性的技術趨勢、行業的一些發展趨勢。仲琦亦有秉持相關國際公約組織的要求，於營運層面進行因應遵循，目前未參與任何外部之倡議。仲琦參與的組織或協會如下表所示。

序號	協會及組織名稱
1	台灣科學工業園區科學工業同業公會
2	台灣低軌衛星產業聯誼會
3	Wi-Fi_Contributor Member
4	CableLabs_DPoE Membership
5	GS1 國際條碼
6	EuroDOCSIS
7	DOCSIS CVC



產品資訊請參考

連結 [↗](#)

仲琦永續發展運作

永續願景 創新通訊，連結世界，共創永續未來



誠信正直

建立與利害關係人信任、完善管理機制、降低營運風險、確保決策品質、提升企業形象。



顧客創新

以客戶為中心持續研發創新產品與技術，提供更多高品質的產品與全方位的服務。



以人為本

投資人才發展，保障人權及勞工權益，營造幸福、多元且具包容性的友善職場。



共創永續

與供應鏈、客戶、社區等建立長期合作夥伴關係，積極有效整合資源，共同實現永續發展。

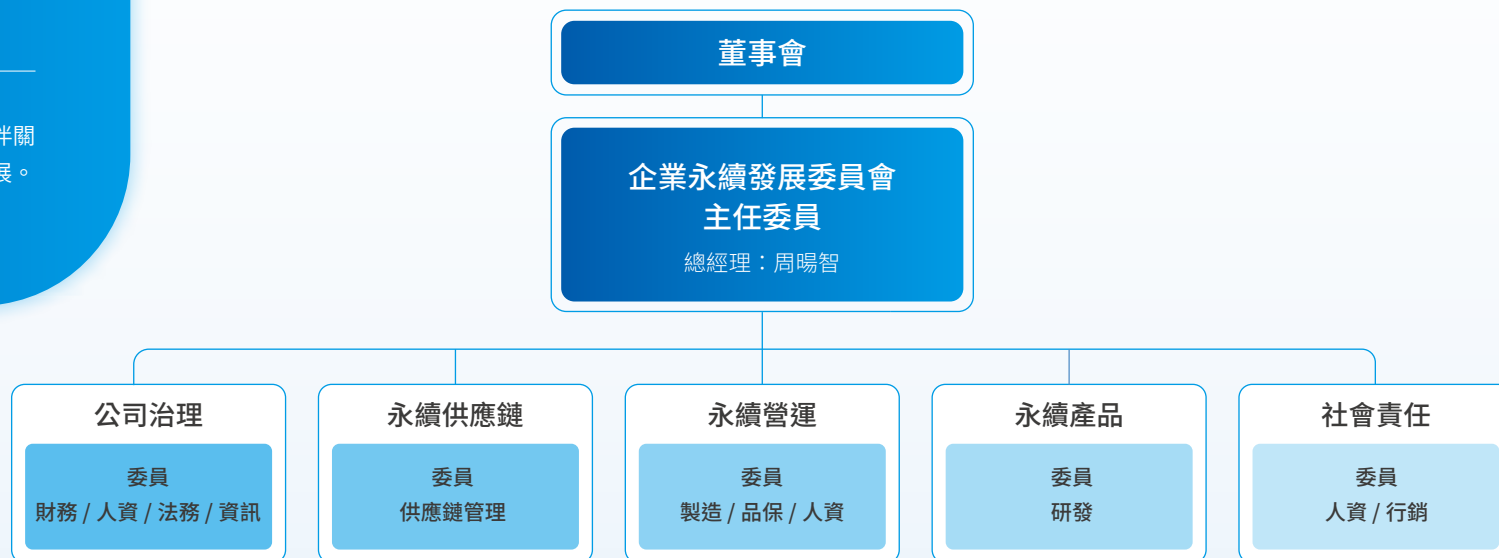
永續使命及策略

仲琦科技秉持打造無縫通訊，跨越族群國界串起永續未來的精神，我們整合營運策略與企業永續發展，持續提供市場兼顧創新性與永續性的網路通訊傳輸設備和解決方案，也希望在追求獲利與成長的同時，善盡企業責任，實現企業與環境的共榮共存。仲琦以經濟、社會以及環境三要素為基礎，將環境展開為「永續產品」、「永續營運」以及「永續供應鏈」，加上社會構面的「社會責任」及經濟構面的「公司治理」共五大構面推展永續經營相關項目，並制定各個構面的管理績效指標。

永續管理組架構

仲琦自 2019 年起設置 CSR Committee，致力於推行企業社會責任相關活動。為因應全球永續發展趨勢，順利推展企業永續發展各項的工作，以及確保組織業務相關之利害關係者意見得以溝通與反應，仲琦於 2021 年調整更名並整合內部各個組織成立「企業永續發展委員會」（後稱 ESG 委員會）。

ESG 委員會由總經理周陽智先生擔任主任委員，並由各部門一級主管擔任各構面委員，共同審議公司永續發展政策、管理方針，訂定中長期的永續發展目標，以及永續發展事務推動的成效。ESG 委員會每年定期召開永續策略發展會議，訂定永續發展年度計劃，檢視各永續績效指標及執行進度與企業永續發展相關議題之進度報告。並每年向董事會報告當年度重大主題鑑別及永續發展指標與執行成果，2025 年 2 月 26 日針對 2024 年執行情形進行報告。ESG 委員會結合公司營運方向及永續發展，於 2021 年訂定五大構面未來 5 年的短中期目標及長期目標。



備註：周陽智自 2024/3/1 接任企業永續發展委員會主任委員（邱培舜辭任）。



一、永續管理師

永續管理師是負責企業 ESG 永續發展的舵手，如同企業的環境保護大使，肩負著保護環境、促進社會公平、提升企業永續競爭力的重任。明基世達集團為共同實踐 ESG 理念，2023 年起展開相關企業永續發展策略規劃、培育落地執行的專業人才，於 2024 年 5 月 22 日至 7 月 24 日進行集團第二梯次永續管理師證照班，仲琦三位同仁歷經 10 週，共計 80 小時的學習琢磨及實務演練，皆順利通過永續管理師考試並取得證照，為企業永續競爭力注入泉源活水，讓我們持續共同推動企業邁向永續發展，致力善盡企業社會責任。



二、永續策略工作坊

明基世達集團持續擴散影響力；除了持續與 TCOSA 合作集團永續管理師課程，一起提升集團永續與認知；掌握各類 ESG 標準與規範符合相關永續需求外。2024 年 9 月 5 日至 9 月 6 日攜手天下永續會舉辦「ESG 永續策略工作坊」，匯集產業界、學術界與科研機構重量級師資，引路集團永續工作同仁們，激盪思考創造正向價值，鍛鍊永續轉型的策略思維。工作坊涵蓋佳世達、明基電通、明基材料、明泰科技、仲琦科技等 19 間集團公司，總計約 60 位來自不同領域部門負責永續工作的同仁參與，期望集團一起推展永續業務時能導入永續新思維，共同成長、推展永續策略及專案執行。



三、淨零管理師

為與國際接軌，降低與管理溫室氣體的排放，全面因應氣候變遷衝擊，並進一步掌握淨零排放趨勢與脈動，強化溫室氣體管理接軌國際減碳目標的能力。明基世達集團於 2024 年 10 月展開集團首梯淨零管理師證照專班規劃，仲琦同仁透過淨零碳排放系統化的課程學習，結合實務案例演練，並且經過考證驗收的鍛鍊，共同見證集團永續管理師及淨零管理師的養成，成為永續人才堅實的競爭力量，共學共創集團 ESG 永續發展前景。



短中長期企業永續發展管理績效指標與 2024 年成果

仲琦永續發展構面

利害關係人

SDGs 對應



永續產品



客戶

提升產品永續價值

短期目標

中期目標

長期目標

每年達到

2026 年達到

2035 年達到

減碳

1 %

5 %

2021 年為基準年

20 %

2021 年為基準年

節能

1 %

6 %

2020 年為基準年

20 %

2020 年為基準年

2024 產出

● 超過目標 ● 已達成 ● 未達成

減碳

(2024 vs 2021)

8.9%

2024 目標 (1%)

節能

(2024 vs 2020)

52.8%

2024 目標 (40.7%)

備註：仲琦越南因公司營運策略於 2024 年 10 月關廠，致使無資源可執行盤查及查驗，僅揭露仲琦新竹減碳績效。

越南廠的溫室氣體排放佔比達 97%，新竹佔比 3%，2024 年仲琦減碳目標原為 32.4%，按照新竹佔比換算後新竹的減碳目標設定為 1%。

2025 年起此項 KPI 會調整為每年較基準年達到降低 4.2%，中期目標 (2028 年) 降低 16.8% 及長期目標 (2035 年) 降低 46.2%。

仲琦永續發展構面

利害關係人



永續營運 (節能減碳)



社區、客戶、員工

SDGs 對應



持續改善，實現永續營運

短期目標

中期目標

長期目標

每年達到

2026 年達到

2035 年達到

降低每佰萬美金
營收用水量

2%

12%

2020 年為基準年

30%

2020 年為基準年

降低每佰萬美金
營收用電量

2%

12%

2020 年為基準年

30%

2020 年為基準年

可回收
廢棄物比例

80%

90%

90%

2024 產出

● 超過目標 ● 已達成 ● 未達成

降低每佰萬美金
營收用水量
(2024 vs 2020)



24.8%

2024 目標 (22.7%)

降低每佰萬美金
營收用電量
(2024 vs 2020)



40.8%

2024 目標 (33.0%)

可回收
廢棄物比例



62.91%

2024 目標 (82.0%)

改善措施：持續加強廢棄物分類，
提高可回收廢棄物比例

仲琦永續發展構面

利害關係人

SDGs 對應



永續供應鏈



供應商、客戶



短中期目標

2026 年達到

長期目標

2024 產出

● 超過目標 ● 已達成 ● 未達成

每年 A/B 級供應商
社會責任及環境衛生
現場稽核率

≥ 50%

機構機電料在地化
採購比例

≥ 70%



打造永續共贏的供應鏈

每年 A/B 級供應商
社會責任及環境衛生
現場稽核率

46.9%

2024 目標 (40%)

機構機電料在地化
採購比例

52.9%

2024 目標 (45%)

仲琦永續發展構面

利害關係人

SDGs 對應



社會責任



社區、員工

短中期目標

長期目標

2026 年達到

每年員工行為準則
調訓率百分比

100%

員工參與公益活動
總時數

500 小時

提升員工幸福感及認同度
建立企業文化
發揮社會正面影響力

備註：因仲琦營運模式調整，人事部分更動，2024 年員工人數較去年有大幅減少約 50%，員工參與公益活動時數相較 2023 年降低許多。
2025 年起此項 KPI 會調整為每年達到 180 小時，中期目標（2028 年）達到 200 小時以及長期目標（2035 年）增加至 230 小時。

2024 產出

● 超過目標 ● 已達成 ● 未達成

每年員工行為準則
調訓率百分比

100%

2024 目標 (100%)

員工參與公益活動
總時數

185 小時

2024 目標 (450 小時)

仲琦永續發展構面

利害關係人

SDGs 對應



公司治理



股東、社區、客戶



提升公司治理
持續改善經營及獲利力

短中期目標

長期目標

2026 年達到

2035 年達到

每年
KRI 執行率

100%

100%

客戶滿意度

≥ 92 分

≥ 95 分

每年公司
治理評鑑

21%~35%

6%~20%

2024 產出

● 超過目標 ● 已達成 ● 未達成

每年
KRI 執行率

83%

2024 目標 (80%)

客戶滿意度

89%

2024 目標 (92 分)

每年公司
治理評鑑

21%~35%

2024 目標 (21%~35%)

改善措施：針對客戶滿意度較低項目，制定改善計畫並定期追蹤，以改善客戶滿意度

聯合國永續發展目標實踐

仲琦呼應聯合國於 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 依循聯合國 SDGs 企業行動指南 (SDG Compass)，聚焦 5 項 SDGs 作為本公司未來永續發展重點方向，以落實永續經營並允諾創造利害關係人價值。

管理方針



2024 年實踐作為



對應章節



確保所有人都能享有水
及衛生及其永續管理

- 全面導入節水型設備，例如節水型水龍頭、省水馬桶、感應式沖水設備等，以減少不必要的用水浪費。
- 透過宣導、海報、教育訓練等方式，提升員工節水意識，鼓勵員工養成節約用水的習慣。

- 2024 年每佰萬美金營收用水量較 2020 年降低 24.8%。
- 2024 年較 2023 年減少用水 4,049 公噸。

3.3 永續營運



促進包容且永續的經濟
成長，達到全面且生產
力的就業，讓每一個
人都有一份好工作

- 承諾遵守國際勞工標準與各營運據點所在地的勞動法規。此政策適用於公司所有員工，並延伸至供應鏈合作夥伴。
- 打造健康、安全的工作環境，並規劃公平、合理、具競爭性的制度、福利與獎勵措施，吸引並留任關鍵人才。
- 積極推動在地化採購，促進當地經濟發展。

- 2024 年完成《仲琦科技人權盡職調查》，未來計畫定期執行人權盡職調查作業。
- 2024 年持續調整獎金制度，確保員工薪資在同產業、同地區具有競爭力。
- 2024 年舉辦三場職業安全與健康培訓，並聘任駐廠「醫師 / 護理師」，提供健康諮詢與追蹤改善，擬訂健康促進方案、預防計畫等服務。
- 2024 年機構機電料在地化採購比例達到 52.9%。

2.3 人權政策
2.4 幸福職場
3.4 職業安全與衛生
4.2 永續供應鏈

管理方針

2024 年實踐作為

對應章節



促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式

- 持續推行綠色產品設計，包含進行包裝減塑、減量及使用可再生 / 可回收材料。
- 持續減少廢棄物的產生，並持續提升廢棄物的回收比例。
- 透過制定標準作業流程、定期調查顧客滿意度並檢討各項服務管理指標，以維護顧客權益並增進信賴感。
- 優先採購環保材料與低碳產品，並要求供應商提供產品的碳足跡數據。

- 2024 年因包裝減量減少 13.34 公噸的包材使用量，減少碳排放 27.347 公噸 CO₂e。
- 2024 年廢棄物回收比例為 62.91%。
- 2024 年客戶整體滿意度 89 分。
- 2024 年完成 4 支產品的碳足跡（ISO 14067）查證。

- 3.3 永續營運
- 4.1 永續產品
- 4.3 客戶關係



採取緊急行動應對氣候變遷及其影響

- 持續推行減碳、節能等措施，降低資源耗用，以應對氣候變遷造成的衝擊。
- 每年盤點公司營運過程中的碳排放量、逐年盤點減碳績效，參與 CDP（碳揭露）專案。

- 2024 年每佰萬美金營收用水量較 2020 年降低 24.8%。
- 2024 年每佰萬美金營收用電量較 2020 年降低 40.8%。
- 2024 年新竹總部 Scope 1 & 2 組織溫室氣體排放較基準年 2021 年降低 8.9%。

- 3.1 氣候變遷治理 (TCFD)
- 3.2 溫室氣體
- 3.3 永續營運



建立多元夥伴關係，協力促進永續願景

- 持續與員工、客戶、廠商及集團基金會一起合作，共同執行公益專案。
- 積極與供應商一起落實永續發展相關作為。

- 員工參與公益活動時數 185 小時。
- A/B 級供應商社會責任及環境衛生現場稽核比例 46.9%。

- 2.5 社會參與
- 4.2 永續供應鏈

利害關係人溝通與重大性議題

為確保仲琦的永續發展策略及決策能更貼近利害關係人需求，我們將利害關係人所關注之重大性議題納入企業永續發展政策中，並建立暢通與透明的回應機制。仲琦採用了「AA 1000APS 當則性原則標準 (AA 1000 Accountability Principle Standard, AA 1000APS)」，並符合四大原則—包容性 (Inclusivity)、實質性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 及衝擊性 (Impact)，以協助我們鑑別與回應永續性資訊並提高揭露永續性資訊的嚴謹度。除了五大構面 (永續產品、永續營運、永續供應鏈、社會責任、公司治理) 所對應的內部與外部利害關係人外，我們亦將政府機關納入重點關注對象，以確保公司營運符合相關法規，並積極參與產業政策的制定。

包容性

- (1) 定義利害關係人、鑑別利害關係人
- (2) 建立利害相關者觀點引入公司之永續發展機制

6 大利害關係人
涵蓋 20 項國際永續議題

實質性

- (1) 對現在或未來的公司營運有重大影響之主題
 - (2) 利害相關者相當關注之主題
 - (3) 仲琦在合理程度下有掌控權之主題
- 鑑別 → 排序 → 驗證 → 檢視

回收 180 份問卷
鑑別 9 個正面衝擊議題
10 項負面衝擊議題

回應性

- (1) 重大主題除既有溝通管道，亦在企業社會責任報告回應相關管理內容
- (2) 次要重大主題以既有溝通管道回應

公開回應重大議題

衝擊性

- (1) 針對重大主題，設定年度管理目標管控
- (2) 每年檢核該目標是否達標
- (3) 揭露管理目標成果

重大議題設定
管理目標管控

利害關係人溝通管道及關注議題

利害關係人

員工

員工是公司發展的重要基石，我們尊重、關懷、照顧員工，透過多元的溝通管道，鼓勵員工參與公司決策，與公司共同創造未來發展。

現職員工 關注議題

1. 職業安全衛生
2. 工作與生活平衡
3. 學習與發展
4. 人權與福利
5. 人權與歧視
6. 員工權益事項
7. 員工參與與投入

溝通管道

- 教育訓練
- 電子郵件
- HR 信箱 / 意見箱
- 董事長信箱
- 業務說明會
- 總經理有約
- 勞資會議、福委會議
- 健康檢查

溝通頻率

- 不定期
- 不定期
- 不定期
- 不定期
- 每季一次
- 每季一次
- 每季一次
- 每年一次

議合結果

1. 2024 年仲琦員工總訓練時數為 **23,795** 小時，
平均每位員工訓練時數為 **52.07** 小時。
2. 勞資會議勞方代表重新選任，任期 **2** 年。

更多細節參照以下章節

- 2.2 學習發展** 57
- 2.4 幸福職場** 62
- 3.4 職業安全及衛生** 77

利害關係人

客戶

我們重視客戶的意見和建議，透過定期回訪和調查，協助客戶解決問題，致力於提供最優質的服務，與客戶共同創造雙贏。

客戶 關注議題

1. 產品品質
2. 無有害物質管理
3. 人權及勞工權益
4. 客戶隱私管理
5. 客戶承諾及服務

溝通管道

電話會議 / 電子郵件

客戶服務熱線

客戶現場稽核及稽核問卷

客戶滿意度問卷調查

溝通頻率

不定期

不定期

依照客戶需求

每年一次

議合結果

1. 2024 年客戶平均滿意度為 **89** 分。
2. 品質管理及環保法規違規事件 **0** 件。

更多細節參照以下章節

2.3 人權政策	59
4.1 永續產品	81
4.3 客戶關係	91

利害關係人

股東

維護每位股東的權益，一直是仲琦長久以來所重視的課題之一。我們秉持誠信與永續經營，資訊公開透明，並向股東說明公司營運及財務概況，致力於股東權益極大化。

股東 關注議題

1. 公司財務資訊
2. 營運狀況
3. 公司治理
4. 誠信經營

溝通管道

- 公司官方網站
- 投資人關係信箱
- 股東會
- 法人說明會
- 公司年報

溝通頻率

- 不定期
- 不定期
- 每年一次
- 每年一次
- 每年一次

議合結果

1. 財務、業務相關資訊以公告或新聞稿形式不定期發佈外，亦備置於 [公司官方網站](#) 揭露。

更多細節參照以下章節

- | | |
|----------|----|
| 1.1 公司治理 | 34 |
| 1.2 財務績效 | 38 |
| 1.3 誠信經營 | 40 |

利害關係人

政府機關

作為負責任的企業公民，我們深知其重要性。遵循政府法規、積極配合國家政策是企業公民應的重要表現。我們致力於營造一個合法合規的營運環境，善盡企業責任。

政府機關 關注議題

1. 法令遵循
2. 環境保護
3. 勞工權益
4. 公司治理

溝通管道

- 抽查
行文
訪視
勞檢

溝通頻率

- 不定期
不定期
不定期
不定期

議合結果

1. 針對環安衛、人力資源等議題，每年約 10 次溝通 (含抽查、行文、訪視、勞檢)。

更多細節參照以下章節

1.1 公司治理	34
1.3 誠信經營	40
1.6 合法守規	48
2.3 人權政策	59
3.3 永續營運	75

利害關係人

社區

仲琦本著落實「取之於社會，用之於社會」的理念，將企業資源回饋給社會。我們集結員工的力量，透過多元化的方式參與社區活動，盡力為社會貢獻一份心力。

環保團體 關注議題

1. 社會關懷及公益活動

溝通管道

電話 / 電子郵件

溝通頻率

不定期

志工服務

不定期

機關組織 關注議題

1. 社會關懷及公益活動

溝通管道

公司官方網站

溝通頻率

不定期

志工服務

不定期

媒體 關注議題

1. 公司財務資訊
2. 營運狀況
3. 社會關懷及公益活動

溝通管道

公司官方網站

溝通頻率

不定期

法人說明會

每年一次

新聞稿

不定期

其他 關注議題

1. 公司官方網站及公司活動
2. 環保問題

溝通管道

公司官方網站

溝通頻率

不定期

新聞稿

不定期

議合結果

1. 財務、業務相關資訊以公告或新聞稿形式不定期發佈外，亦備置於 [公司官方網站](#) 揭露。
2. 2024 年員工參與公益活動總時數為 **185** 小時。

更多細節參照以下章節

1.2 財務績效 38

2.5 社會參與 66

利害關係人

供應商

供應商是仲琦永續經營及成長的合作夥伴，我們與供應商攜手合作，共同打造一個綠色、永續的供應鏈。透過緊密合作，因應市場的快速變化與需求，提升整體供應鏈競爭力。

供應商 關注議題

1. 供應商的企業社會責任
2. 衝突礦產
3. 禁用有害物質

溝通管道

電話 / 電子郵件

衝突礦物盡職聲明調查

綠色供應鏈管理系統 (GPM)

現場稽核

溝通頻率

不定期

不定期

不定期

每年一次

議合結果

1. 截止到 2024 年底，供應商「衝突礦物盡職調查聲明書」簽署完成率為 **66.5** %。
2. 2024 年 A/B 級供應商導入社會責任及環境衛生現場稽核比例為 **46.9** %。

更多細節參照以下章節

- | | |
|------------------|----|
| 4.1 永續產品 | 81 |
| 4.2 永續供應鏈 | 86 |

重大議題決定方式

以利害關係人的關注度為橫座標，正、負面衝擊為縱座標，繪製重大議題矩陣。

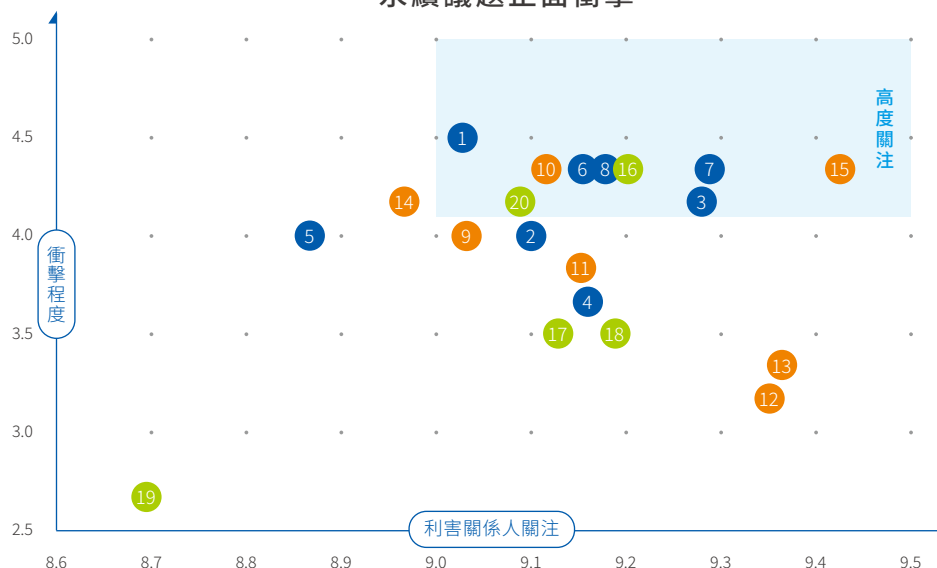
關注度部分由問卷方式調查內外部利害關係人關注議題，共回收 180 份問卷；正負面衝擊程度由調查內部 6 位中、高階主管看法決定。

於正面衝擊矩陣篩選出 9 項關注度與衝擊度高的重大議題，於負面衝擊矩陣篩選出 10 項重大議題，作為報告書揭露的重點內容。

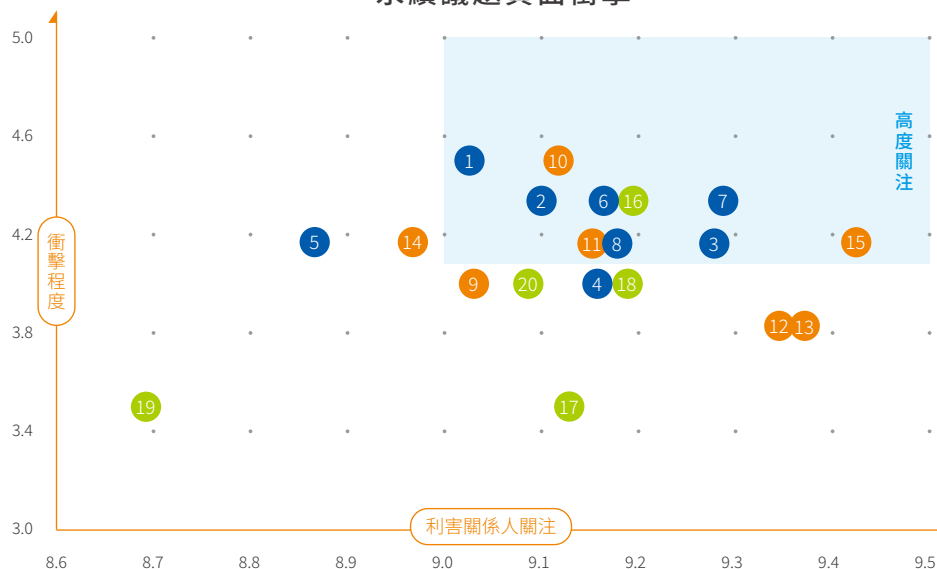
2024 年重大議題共計有 11 項（合併正負），相較於前一年變化列於下表：

面向	2024 年重大議題變化	
	新增議題	刪除議題
經濟 / 治理	產品品質	商業道德
社會	—	—
環境	碳管理	廢棄物管理

永續議題正面衝擊



永續議題負面衝擊



● 治理

1. 財務績效
2. 風險管理
3. 法規遵循
4. 商業道德
5. 創新管理
6. 客戶關係管理
7. 產品品質
8. 供應商永續管理

● 社會

9. 人才發展
10. 人員吸引與留任
11. 勞雇關係
12. 人權
13. 職業安全衛生
14. 社會關懷
15. 薪酬福利

● 環境

16. 碳管理
17. 水資源管理
18. 廢棄物管理
19. 生物多樣性
20. 綠色產品

重大議題衝擊邊界及對應主題

類別 — 經濟 / 治理

▲ 直接衝擊 ○ 間接衝擊

項次	議題	對仲琦的意義	價值鏈衝擊範圍			「GRI 準則」主題	對應章節	頁碼
			組織內	組織外				
				客戶	供應商			
1	財務績效	財務績效是公司得以永續發展的必要基礎，亦是股東、客戶、員工、供應商等利害關係人關係的核心議題。仲琦致力於創造良好的財務績效。	▲	○	▲	GRI 201：經濟績效	1.2 財務績效	38
2	風險管理	目前多變的環境，風險鑑別、因應及管理是仲琦得以長久經營的重要一環。仲琦成立風險管理委員會並訂定相應政策、定期檢討公司風險管理運作情形。	▲	○	○	GRI 201：經濟績效	1.4 風險管理	42
3	法規遵循	為了確保公司及員工執行業務時遵循各國法令，仲琦隨時注意可能會影響我們業務的政策及法令，並制訂相關遵循辦法、進行宣導。	▲	○	○	GRI 2-27：法規遵循 GRI 205：反貪腐 GRI 206：反競爭	1.3 誠信經營 1.6 合法守規	40 48
4	客戶關係管理	保護好其客戶資訊不洩露，是提升客戶滿意度及忠誠度的基礎，也是仲琦對客戶的承諾。	▲	▲	—	GRI 418：客戶隱私	1.5 資訊安全 4.3 客戶關係	45 91
5	產品品質	品質是仲琦立足網通產業的基石，確保產品穩定可靠，提升客戶滿意度與信賴感。品質不僅攸關品牌聲譽，更直接影響市場競爭力與永續經營。	▲	▲	—	自訂重大主題	4.1 永續產品 4.3 客戶關係	81 91
6	供應商永續管理	供應商是仲琦重要的策略夥伴，確保供應商在企業社會責任方面與仲琦目標一致非常重要，也符合創造永續供應鏈的價值鏈目標。	▲	▲	▲	GRI 204：採購實務 GRI 308：供應商環境評估 GRI 414：供應商社會評估	4.2 永續供應鏈	86

類別 — 社會

▲ 直接衝擊 ○ 間接衝擊

項次	議題	對仲琦的意義	價值鏈衝擊範圍			「GRI 準則」主題	對應章節	頁碼
			組織內	組織外				
				客戶	供應商			
7	人員吸引與留任	員工是仲琦發展的重要資產，仲琦提供競爭性的薪酬，多元性的工作職場，以減少員工的流失。	▲	—	—	GRI 401：勞雇關係	2.1 員工概況	50
						GRI 405：員工多元化與平等機會	2.4 幸福職場	62
8	勞雇關係	為維護企業與員工之間的良好勞資關係，公司內建立暢通無礙的溝通管道，讓同仁即時瞭解公司訊息，並鼓勵大家提出建議，供公司參考。	▲	—	—	GRI 401：勞雇關係	2.4 幸福職場	62
							3.4 職業安全與衛生	77
9	薪酬福利	仲琦非常注重員工的幸福感，積極規劃具競爭力的薪酬福利制度，以提高員工對公司的認同感，兼照顧員工家庭生活所需。	▲	—	—	GRI 201：經濟績效 GRI 202：市場地位 GRI 401：勞雇關係 GRI 405：員工多元化與平等機會	2.4 幸福職場	62

類別 — 環境

▲ 直接衝擊 ○ 間接衝擊

項次	議題	對仲琦的意義	價值鏈衝擊範圍			「GRI 準則」主題	對應章節	頁碼
			組織內	組織外				
				客戶	供應商			
10	碳管理	面對氣候變遷，有效碳管理展現是仲琦的環境永續責任與競爭力。涵蓋營運與產品碳足跡，攸關成本控制、法規遵循，及品牌綠色形象。	▲	—	▲	GRI 305：排放	3.2 溫室氣體	73
							3.3 永續營運	75
11	綠色產品	仲琦要求產品研發初期需有綠色設計的思維，以評估設計的產品 / 零件在生命週期各階段中可能對環境的衝擊與風險，從設計源頭就降低對環境的衝擊。	▲	○	○	GRI 417：行銷與標示	4.1 永續產品	81

重大主題揭露說明及管理作法

財務績效		風險管理		商業道德	
負責單位：財務 / 業務		負責單位：風險管理委員		負責單位：法務 / 稽核	
正面衝擊	創造良好的財務績效，有助於提升股東、客戶、供應商及社會大眾對公司的信心，也有利於提供員工歸屬感。	有效的風險管理機制，不僅能協助仲琦預防潛在危機，更能進一步創造多重正面效益，為企業發展帶來堅實的助益。		良好的商業道德不僅可以展現仲琦企業責任，更能提升客戶、供應商、投資人等心中的可靠度與信賴感，形塑正面的品牌聲譽。	
負面衝擊	財務績效不佳，會影響股東、客戶公司的信心，減少投資及下單。	風險管理鑑別及因應措施不當，會使公司整體經營受到不利影響。氣候相關風險，亦會造成公司營運 / 營收衝擊。		商業道德出現缺失或受到質疑不佳，會產生多重負面衝擊，甚至可能危及企業的永續經營。	
政策或承諾	- 持續完善公司治理制度、保障股東權益、強化利害關係人溝通。 - 持續創新的產品與技術，並整合上下游供應鏈資源，提供客戶全方位的服務。	建立健全且持續精進的風險管理體系，定期召開風險管理會議，鑑別及評估風險因子並進行管控。		制定明確且全面的《誠信經營守則》，涵蓋誠實正直、公平交易、利益衝突迴避、反貪腐反舞弊等重要面向。確保所有員工、董事及合作夥伴皆充分理解並嚴格遵守。	
專案 / 行動	- 積極開發新興市場，增加策略性客戶群。 - 設計開發具競爭力的產品，持續優化整體產品組合及獲利。	- 將風險管理納入公司策略規劃、業務營運、投資決策等重要流程中。 - 每季召開風險管理會議，確保風險意識融入日常營運，有效控管風險。		- 定期內稽內控稽核流程執行稽查。 - 進行全體員工宣導大會及線上學習課程。	
績效指標	經營績效	風險錦囊備妥率		- 重大誠信違反事件 - 員工行為準則調訓率	
短中長期目標	短期 (2024~2026) 逐步成長，持續獲利	短期 (2024~2026) 風險錦囊備妥率 80%		短期 (2024~2026) - 重大誠信違反事件：0 件 - 持續落實教育訓練及宣導（全體員工調訓率 ≥ 95%）	
	中長期 (2027~2030) - 持續創造營收正面且長期的價值 - 重視利害關係人權益	中長期 (2027~2030) 風險錦囊備妥率 100%		中長期 (2027~2030) 同短期目標	

客戶關係管理

負責單位：業務

產品品質

負責單位：品保

永續供應鏈

負責單位：供應鏈管理

正面衝擊

充分理解客戶需求，提昇產品與服務品質。幫助公司名譽提升，市占率 / 營收提升。

高品質產品能提升仲琦在業界的聲譽，鞏固其網路設備領導品牌的市場地位，並提升市佔率及公司營收。

透過健全的永續供應鏈治理，降低供應鏈的可能潛在風險，提高供應商供貨效率、公司聲譽、產品品質、降低營運成本。

負面衝擊

- 造成客戶忠誠度及滿意度降低，在商業及商譽上造成負面影響，甚至可能發生訴訟官司。
- 使公司名譽受損，客戶流失，市占率 / 營收衰退。

- 產品品質不佳直接導致客戶抱怨與客訴增加，影響客戶使用體驗，損害客戶關係。
- 品質問題會直接削弱產品的市場競爭力，客戶轉向競爭對手，導致市佔率流失。

供應鏈無法跟上國際工作與環境趨勢、員工缺乏友善工作環境與違反地區法律政策。公司國際名聲降低。

政策或承諾

瞭解客戶對本公司的需求與期望，藉由客戶回饋與滿意度調查的結果，以改善並提供更完善的服務品質。

承諾產品設計、生產製造過程嚴格遵守 ISO 9001 品質管理系統、TL 9000 電信業品質管理系統等國際標準，並符合各國相關產品安全法規與認證要求。

- 遵循仲琦供應商企業社會責任行為準則作業規範，以 RBA 準則稽核關鍵供應商，並定期執行調查與稽核
- 要求供應商遵守所在地國家法規。

專案 / 行動

定期進行客戶滿意度調查，並進行定期會議以了解客戶回饋。

強化產品設計階段的品質管控，從源頭降低品質風險。

新供應商選擇加入社會責任遵循要求，定期對供應商執行社會責任現場稽核。

績效指標

客戶滿意度得分

- 品質管理法規違規事件
- 環保法規違規事件

- A/B 級供應商社會責任及環境衛生現場稽核比例
- 機構機電料在地化採購比例

短中長期目標

短期 (2024~2026)

- 客戶滿意度得分：≥ 92 分
- 侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 0 件

中長期 (2027~2030)

- 客戶滿意度得分：≥ 94 分
- 侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 0 件

短期 (2024~2026)

- 品質管理法規違規事件：0 件
- 環保法規違規事件：0 件

中長期 (2027~2030)

- 升級全面品質、延伸技術領域、秉持永續經營理念
- 持續確認資訊安全管理系統之有效性，客戶產品資訊保護內外部稽核無重大缺失

短期 (2024~2026)

- A/B 級供應商社會責任及環境衛生現場稽核比例：≥ 50 %
- 機構機電料在地化採購比例：≥ 70 %

中長期 (2027~2030)

- A/B 級供應商社會責任及環境衛生現場稽核比例：≥ 70 %
- 機構機電料在地化採購比例：≥ 80 %

人員吸引與留任

負責單位：HR

勞雇關係

負責單位：HR

薪酬福利

負責單位：HR

正面衝擊

員工為仲琦重要的資產，公司對於人才吸引與培育發展之行動攸關企業經營策略與永續發展；吸引優秀人才進行培育發展，為公司長遠發展所需人才做儲備。

良好的勞雇關係是吸引外部人才加入、留任內部優秀員工的重要因素。在人才競爭激烈的環境下，優良的勞雇關係能成為仲琦科技的競爭優勢。

具有競爭力的福利與薪資為公司延攬優秀人才，使人才安心並享受工作，穩定公司業務發展。

負面衝擊

若人才吸引與留任制度不完善，將造成人才流失、無法取得外部人才、組織能力不足等問題，進而影響企業創新成長及營運表現。

- 惡劣的勞雇關係會導致員工不滿、抱怨增加，進而影響工作效率與產品品質。
- 勞資衝突可能導致罷工、怠工等事件，直接影響企業的正常營運及社會形象。

缺乏競爭力的薪酬福利制度難以留住優秀人才，導致人才流失，企業人力資本耗損，影響企業創新能力與發展動能。

政策或承諾

- 吸引全球優質人才，培育員工發展以提升組織能力，留任關鍵優秀人才。
- 打造完整的人才發展機制及薪酬體系。

- 持續促進勞資和諧，建立暢通的溝通機制。
- 公司針對員工意見 100% 進行回饋。

- 為吸引及留任優秀人才，提供給員工具有市場競爭力之薪酬福利。
- 員工薪資福利優於業界。

專案 / 行動

定期進行員工滿意度調查，積極建立雇主品牌。

定期員工溝通會議及勞資會議。

持續檢視並優化現有薪酬福利制度，確保其具備市場競爭力與內部公平性。

績效指標

A 級人才留任率 / 新人留任率

勞資會議議題完成率

員工整體薪酬市場分位值

短中長期目標

短期 (2024~2026)

- A 級人才留任率：≥ 90%
- 新人留任率：≥ 75%

中長期 (2027~2030)

- A 級人才留任率：≥ 90%
- 新人留任率：≥ 80%

短期 (2024~2026)

- 勞資會議議題完成率：100%
- 發生騷擾、歧視、不平等之事件：0 件

中長期 (2027~2030)

- 持續維護良好的勞雇關係、營造優質工作環境，提升新進 / 留停復職率，降低離職率

短期 (2024~2026)

- 獎金制度調整
- 薪資結構調整
- 多元工時制度實施獎金制度調整

中長期 (2027~2030)

- 總體薪酬達到市場的 P75

碳管理		負責單位：品保 / 環安	綠色產品	負責單位：RD
正面衝擊	積極的碳管理作為能展現仲琦對環境永續的承諾，提升企業社會責任形象，贏得客戶、投資人及其他利害關係人的肯定與支持，強化品牌聲譽。		期能減緩氣候變遷，在設計端開始導入綠色設計思維，並為客戶創造產品價值，為淨零碳排盡一份心力。	
負面衝擊	未能積極投入綠色轉型，開發低碳產品與服務，將錯失快速成長的綠色市場商機，在市場競爭中處於劣勢，影響企業長期發展。		在產品綠色研發創新時，對專利、前瞻發展及 RD 或人力資源人員會造成超時工作、產品價格增加而造成客戶經濟負擔，也有可能找不到適合研發人才，無法做出競爭力產品的負面影響。	
政策或承諾	依循 ISO 14064-1 建立完善的溫室氣體盤查系統，定期盤查公司營運活動產生的溫室氣體排放量。		• 用節能、減量、減碳策略來設計及開發產品和服務。 • 以生命週期的思維檢視產品的全生命週期碳排放與減量機會。	
專案 / 行動	依循 ISO 14064-1 建立完善的溫室氣體盤查系統，定期盤查公司營運活動產生的溫室氣體排放量。		產品設計導入 PCR 塑膠材料，積極進行產品包裝減量。	
績效指標	降低溫室氣體排放量		使用 PCR 塑膠產品比例	
短中長期目標	短期 (2024~2026) • 每年溫室氣體 Scope 1+2 降低 4.2%		短期 (2024~2026) • 歐洲客戶導入再生塑膠材料 100% • 其他區域導入再生塑膠材料 70% (客戶指定需求的除外)	
	中長期 (2027~2030) • 提升再生能源使用比率 • 以 2021 年為基準年溫室氣體 Scope 1+2 中期降低 12.6%，長期降低 25.2%		中長期 (2027~2030) • 除客戶指定需求外，產品導入再生塑膠材料 100%	
	備註：管理方針請參考相應章節。			

1

落實公司治理

1.1 公司治理

1.2 財務績效

SDG 3

SDG 8

1.3 誠信經營

SDG 16

1.4 風險管理

1.5 資訊安全

1.6 合法守規

SDG 5

SDG 16

1.1 公司治理

2024 年管理重點及 2025 年計劃

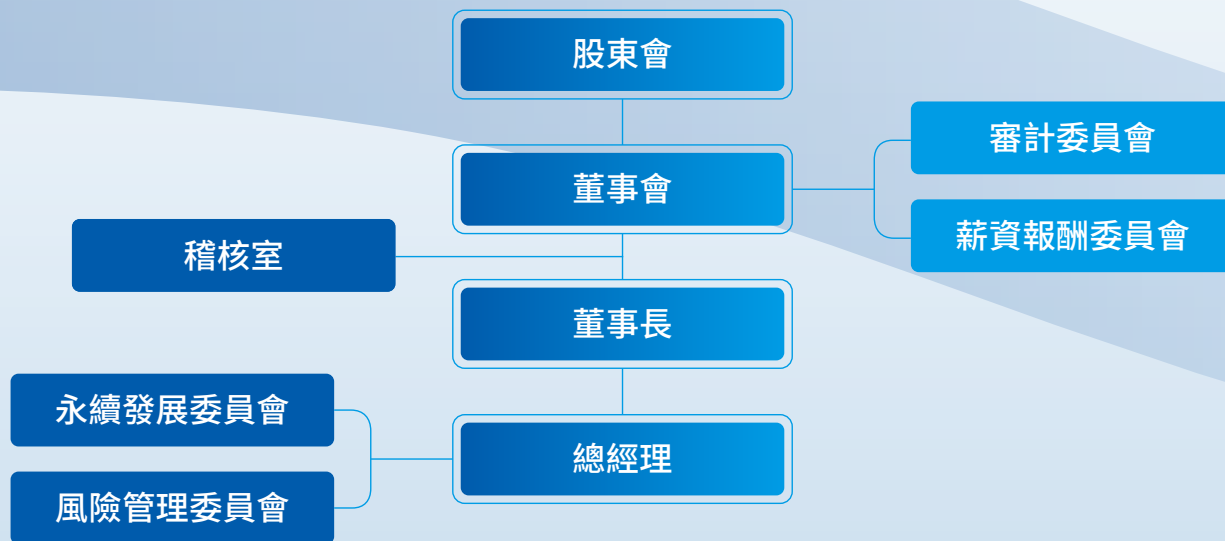
21% ~ 35%

2024 年第十一屆公司治理評鑑已完成董事會外部績效評估

2025 年持續關注公司治理相關指標，提升公司治理制度及評鑑成績

公司治理架構

仲琦董事會為公司最高治理單位，其運作依循相關法令及股東會決議行使職權，並建立透明化的公司治理架構、監督公司之正當經營以及財務透明化、核定高階經理人之任免與報酬、提供經營團隊在公司營運方面之策略指導，以及評核公司在經濟、環境與社會相關議題上之績效，核決由永續發展委員會、風險管理委員會等所提報之 ESG 相關議題，經營團隊亦定期對董事會報告有關公司營運狀況、策略發展或其他重要議題，與董事會維持順暢良好的溝通管道。於董事會下設有審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事審議各項議案並確保董事會決策品質，並擁有由經驗豐富的專業經理人所組成的經營團隊共同促進股東權益極大化。



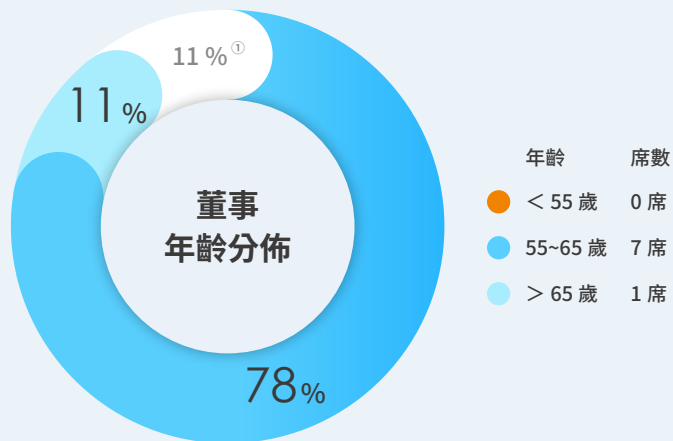
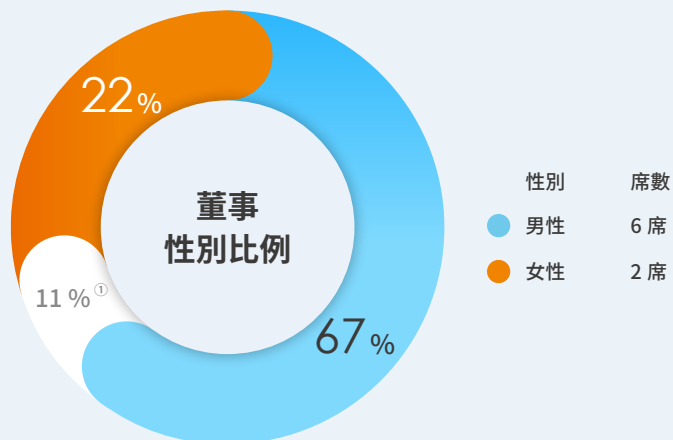
董事會結構與運作

依公司章程規定設置董事 7-13 人，任期三年，採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單選任，得連選連任。本屆董事會由 9 位（含獨立董事 3 位）在各專業領域具有豐富經驗董事組成，董事成員中有 2 位為女性成員（佔比 22%），未來將提高女性董事比例，以提升參與決策比例並健全董事會結構。另為確保獨立董事之獨立性，本公司所選任之 3 位獨立董事（佔比 33%）連續任期均未超過 9 年。

董事會所轄之各委員會依其組織規程，經由董事會決議，提名並遴選組成，而獨立董事皆符合「[公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法](#)」之專業資格、工作經驗、兼任獨立董事之限制及獨立性等之規定；董事長由董事推選產生，所有董事均具有五年以上商務、法務、財務、會計或公司所需業務之相關工作經驗。

為健全監督公司經營，董事會至少每季召開一次，董事會成員以股東權益極大化為方針，善盡管理人忠實義務，2024 年董事會共開會 4 次，整體出席率平均達 100%，超越本公司訂定各董事平均親自出席達 80% 以上標準。

董事成員組成



① 本屆董事 9 席，因法人董事代表人辭任，目前暫缺 1 席。

董事落實多元化情形

董事以客觀獨立行使職權，以高標準訂定公司治理方針，讓董事會有效運作，進而保障股東權益與強化利害關係人助益，且確切落實經營及未來發展策略。總經理被董事會賦予負責公司在經濟、社會及環境面的發展策略執行及績效。

仲琦依法訂定「公司治理實務守則」，董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜於董事席次三分之一外，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，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- (1) 基本條件與價值：性別、年齡等。
- (2) 專業知識與技能：專業背景、專業技能及產業經歷等。

備註：董事進修情形請參照「[公開資訊觀測站](#)」相關資訊。

多元化政策之具體管理目標及達成情形

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董席次三分之一	達成 ✓
女性董事席次至少二席	達成 ✓
獨立董事任期不超過三屆	達成 ✓



年報查詢

連結

董事進修

依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定，續任者任期中每年至少宜進修 6 小時，藉以增進最高治理單位就經濟、環境、社會等議題等相關知識；2024 年董事會成員平均進修時數達 6.4 小時，均符合標準；董事進修情形請參閱本公司年報或公開資訊觀測站。

職稱	姓名	性別	員工身分	年齡		獨立董事任期年資			功能性委員會		專業知識或技能						
				51-60	61-70	< 3 年	3-9 年	> 9 年	審計委員會	薪酬委員會	企業管理	科技產業	創業投資	永續發展	財務會計	風險管理	學術研究
董事長	黃文芳	女		●							●	●		●		●	
董事	陳其宏	男			●						●	●	●	●		●	
董事	周暘智	男	●	●							●	●				●	
董事	邱培舜	男		●							●	●					
董事	劉美蘭	女			●						●	●	●	●	●	●	
董事	陳樂民	男			●		●		● 召集人	● 召集人	●	●	●		●		
獨立董事	林茂昭	男			●		●		●	●		●					●
獨立董事	李大衛	男		●		●			●	●	●	●				●	

功能性委員會

委員會	成員	職責	運作情形
審計委員會	獨立董事 陳樂民 先生 (召集人) 獨立董事 林茂昭 先生 獨立董事 李大衛 先生	監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之委(解)任、績效及獨立性及適任性評估、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則及公司存在或潛在風險之管控。	至少每季召開 1 次會議，2024 年共召開 4 次會議，全年全體委員會平均出席率為 100%。
薪資報酬委員會	獨立董事 陳樂民 先生 (召集人) 獨立董事 林茂昭 先生 獨立董事 李大衛 先生	協助董事會訂定並定期檢討薪資報酬委員會組織規程及提出修正建議、訂定並定期檢討董事、經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構及定期訂定與評估董事及經理人之績效與薪資報酬。	至少每年召開 2 次，得視需求隨時召開，2024 年共召開 2 次，全年全體委員平均出席率為 100%。

高階管理階層薪酬政策

本公司董事薪酬依公司章程規定，不高於當年獲利之（稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益）1%，並以現金發放之。高階經理人之薪酬包含固定項目：底薪、獎金、福利，變動項目之獎金、分紅。固定項目以保持本公司在業界之平均競爭水準為原則，變動項目則以公司及其個人績效表現與貢獻綜合考量。每年初依據內、外經營發展狀況訂定評核項目、目標與權重比例，並參酌其績效目標表現與產業薪資水平，由薪資報酬委員會審核，提報董事會通過後執行。

董事會及功能性委員會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，仲琦於 2019 年通過「董事會績效評估辦法」，訂定每年應定期執行整體董事會及董事成員、功能性委員會（審計委員會及薪資報酬委員會）的內部績效評估，評估期間應於每年年度結束時進行、且每三年應至少執行一次外部績效評估。



內部績效評估

本公司已於 2024 年底完成董事會及各功能性委員會之內部績效評估，自評結果其達成率為 97% 以上，且無重大之改善項目，顯示本董事會整體運作效率良好，評估結果已於 2025 年第一季向董事會報告，並作為董事會及功能性委員會成員其績效、薪酬及提名續任之參考。

✓ 97% 達成率



外部績效評估

另本公司董事會績效評估辦法規定應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，並於年度結束時執行當年度績效評估，目前本公司已於 2021 年委任外部獨立評估機構社團法人中華公司治理協會（下稱「協會」）對董事會之效能進行評估，就董事會之組成、指導、授權、監督、溝通、內部控制及風險管理、自律及其他（董事會會議、支援系統等）八大構面進行評核，評估方式包含線上自評、書面審閱相關文件，並於 2023 年 7 月 27 日進行實地訪評，對象包含董事長、二位獨立董事、總經理、公司治理主管及稽核主管；該協會及執行專家與本公司均無業務往來且具獨立性，於 2023 年 8 月 10 日出具董事會績效評估報告，並於 2023 年 10 月 26 日向董事會報告評估結果；本公司規劃於 2026 年再次進行董事會績效外部評估，且將相關外部評估結果報告揭露於公司官網「董事會績效評估」。

利益迴避管理

仲琦依法訂定「董事會議事規則」及「審計委員會組織規程」皆有利益迴避之規定，對會議所列議案與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次會議說明其利害關係之重要內容，如有害公司利益之虞時，均依公司法第 206 條第 2 項準用同法第 178 條利益迴避規定，不參與該案之討論及表決，且必要時，董事長將指示會議之主席由其他董事代理。本公司於 2017 年設置獨立董事，獨立董事以公正客觀立場上，其專業與經驗提出建議，董事會討論各項議案均充份考量獨立董事意見，獨立董事若有反對理由或意見列入會議記錄，兼顧利益迴避原則，有效保護公司利益。

備註：董事於其他董事會任職相關情形揭露可於仲琦科技網站 → 公司治理 → [董事會查閱](#)。

內部稽核

本公司遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立內部控制制度，稽核單位依據內控制度（含自行評估作業程序及方法）經董事會通過，據以執行並衡量現行控制制度、程序之有效性及遵循程度，以合理確保下列目標之達成：

達成目標

- 1 報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範
- 2 相關法令規章之遵循
- 3 營運之效果與效率



內部稽核

依董事會核准之稽核計畫執行各項實地查核或書面審查，透過法令遵循、流程設計、制度遵循、財報正確、營運效果等面向之稽核，適時提供各單位改善建議，以協助董事會及經理人合理確保內部控制制度得以持續有效實施，並定期將相關稽核結果予審計委員會及董事會報告。



自行評估

為落實公司自我監督機制，每年進行各單位內部控制制度自評作業，並由稽核室覆核各單位之自評報告，併同稽核缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。

1.2 財務績效

重大議題管理

財務績效

關注對象

股東、員工、社區



管理方式



責任

• 財會處、業務處



資源

• 業務團隊拓展
• 集團綜效



行動

• 持續提升業務團隊開發能力
• 結合集團資源，拓展產品線



評估

• 每季於董事會報告財務績效達成狀況

財務績效

仲琦致力維持企業經營的透明度，除每月發布營收報告外，亦每年舉行二次法人說明會，以及每年舉辦一次股東常會；並於公司官網設置投資人專區，定期更新財務資訊及法人說明會簡報資料供投資人參考，並於公開資訊觀測站揭露公司重大資訊，使股東及投資人能同步更新公司營運狀態。

仲琦 2024 年度合併綜合損益表之營業收入計新台幣 9,088,215 仟元，營業毛利計新台幣 1,764,800 仟元，毛利率為 20%，營業費用計台幣 1,514,297 仟元，稅後淨利計新台幣 137,185 仟元，每股虧損為 0.16 元。

單位：新台幣仟元

項目 / 年份	2022	2023	2024
營業收入	12,318,229	9,403,662	9,088,215
營業毛利	2,711,167	2,028,151	1,764,800
營業費用	1,913,970	1,770,229	1,514,297
稅後淨利	607,936	163,814	137,185
每股盈餘	1.50	0.02	-0.16
毛利率 (%)	22.01 %	22.0 %	20.0 %
權益報酬率 (%)	9.65 %	0.1 %	-1.06 %
資產報酬率 (%)	5.71 %	2.12 %	1.92 %



年報查詢

連結

政府補助及公司捐贈支出

單位：新台幣仟元

項目 / 年份	2022	2023	2024
員工薪資與福利	1,520,365	1,351,146	1,071,310
政府補助金額	8,625	4,193	61
公益捐贈支出	1,982	2,055	340

備註：政府補助金來自仲琦蘇州-2024 年省級出口信用保險資金補貼。

近二年度稅務資訊揭露

單位：新台幣仟元

項目 / 年份	2023	2024
稅前淨利	188,714	220,435
所得稅費用	24,900	83,250
有效稅率 (%)	13.19 %	37.77 %
已支付所得稅	97,206	24,276
現金稅率 (%)	51.5 %	11.0 %

股利政策

仲琦處於產業環境多變，企業生命週期正值穩定成長階段，股利政策係考量公司未來資金需求及長期財務規劃，以求永續經營。本公司股利政策係採剩餘股利政策，其發放之條件、時機及金額應依本章程第二十九條之一辦理，並依據本公司未來資本規劃，年度總決算如有盈餘且當年度可分派盈餘達資本額 2% 時，股利分派應不低於當年度可分派盈餘之百分之十，其中現金股利不低於當年度發放之現金及股票股利合計數的百分之十。

稅務治理

本公司落實稅務治理，稅務政策由董事長進行核決，針對各營運據點均依據當地國家稅法之規定及精神，落實常規交易原則。不採行激進的稅務規劃，不利用沒有真實商業目的的稅務結構進行避稅或減稅，不利用租稅天堂或保密管轄區進行避稅活動，並於財務報告及當地稅務申報書中揭露稅務資訊予利害關係人，提高資訊透明度。

1.3 誠信經營

2024 年管理重點及 2025 年計劃

0 件

貪腐事件

100 %

員工行為準則調訓率

100 %

2024 年維持員工行為準則調訓率
2025 年將持續推行調訓

誠信經營是企業最基本的社會責任，有利於公司經營及其長期發展，它不僅是企業對社會的承諾，更是企業內部治理的重要一環。若企業發生不誠信行為，不僅可能導致企業財務損失、商譽受損，並且衍生員工道德水準低落、顧客與商業夥伴間不信任等問題，可能因而涉入關說、行賄等不法行為，破壞公司治理機制，嚴重造成整體的經營環境惡化及損害企業的長期競爭力。

為確保誠信經營與法令遵循之落實，仲琦自 2014 年開始訂定一系列的行為準則規範及執行措施供員工、供應商遵循，包含《員工誠信及道德規範》、《廉潔承諾書》等，並將相關規範遵循加入員工聘僱合約書、採購合約書中，所有供應商也要求簽署《廉潔承諾書》。

另，仲琦於 2019 年 3 月經董事會決議通過「董事及經理人道德行為準則」與「誠信經營守則」，由董事會監督並核准通過，並於 2021 年 3 月依照證交所要求增修「誠信經營守則」與「董事及經理人道德行為準則」條文，以此做為所有同仁行為的依據。所有董事暨經理人均於 2021 年相關條文修正後，簽署「遵循誠信經營政策聲明」。

行為準則訓練

仲琦行為準則公開於公司內部網站，所有新人在報到時，也會向所有新進同仁宣導並簽署相關的規範文件。適逢傳統重要節日前夕或其他必要的時刻，公司亦會於公司櫃檯以電子看板方式，提醒供應商及員工「公司不收受相關餽贈禮品」之規範，提醒並強化遵循準則的意識。

公司每年進行行為準則的溝通及教育訓練（包含反貪腐、內線交易等內容），2024 年此項教育訓練共 254 名員工參與訓練，完成調訓率 100%。在行為守則的訓練推行及宣導下，2024 年未發生任何違反誠信原則之案例。

除員工的行為準則訓練外，董事會成員（本屆共 8 位）的反貪腐政策和程序的溝通及訓練係透過聲明書的簽署進行；且與所有供應商簽訂含相關規範之合約書，2024 年新增 2 家越南供應商簽署《廉潔承諾書》，簽署完成率 100%。2024 年未收到供應商任何檢舉信件。

區域	人數	完成率
仲琦新竹	120	100%
仲琦蘇州	87	100%
仲琦美洲 / 歐洲	47	100%

備註：以上為間接人員訓練人數，無直接人員。

舉報及建議溝通機制

仲琦科技堅持誠信經營，禁止任何形式之不正當行為，並為保障利害關係人之合法權益，除有專責人員對應、與溝通各利害關係人之外，並依「誠信經營守則」以及「董事暨經理人道德行為準則」設置檢舉管道及申訴機制，各利害關係人若發現有違反公司治理活動或任何不法行為時，可透過相關管道進行舉報。利害關係人之檢舉信箱及相關投訴管道，仲琦均指派專人處理，對於檢舉人身份及檢舉內容確實保密，以保護檢舉 / 申訴人士，如發現不法情事，公司將以高規格進行審查，同時對調查內容及結果均嚴守保密，以確保相關人員權益不受損，公司訂定「檢舉暨申訴管理辦法」，明確各類申訴案件申訴或檢舉機制，針對檢舉案件也同步發送給獨立董事。

相關機制及流程說明

1 受理窗口或管道

一旦發現有人、事並不符合誠信的精神，或是違反誠信守則中的規範，內部同仁可透過董事長信箱或 HR 信箱將訊息直接傳達給董事長或人資最高主管，由公司最高主管進行處理；同仁以及外部（如供應商、客戶、或其他利害關係人）亦可透過誠信信箱：whistleblower@hitrontech.com（使用中文、英文或其他在地語言）行檢舉或申訴。

2 調查程序

本公司受理窗口於接獲檢舉 / 申訴後，即對通報中所述之事件進行調查，判斷檢舉 / 申訴事項之類別。

2.1

> 成立專案

召集相關單位並成立專案小組，建立應對之調查程序。

2.2

> 呈報董事

檢舉情事涉及董事或高階管理階層，即呈報至獨立董事。

2.3

> 完整紀錄

檢舉案件受理、調查過程、調查結果及相關文件製作之紀錄皆完整保存。

2.4

> 裁決處理

檢舉案件調查完成後，工作小組應將調查資料呈報總經理裁決，包括涉及外部關係人的處理方式，以及後續負責單位。

3 回覆方式

若發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，除公司管理階層外，應立即報告獨立董事，並以書面通知董事會。必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦。

4 獎勵措施

- 仲琦嚴格保證檢舉人身份機密，確保其安全以及免於遭受報復。
- 檢舉情事經查證屬實，得給予檢舉 / 申訴人適當獎勵，以鼓勵檢舉任何不當之行為。



2024 年運作狀況

2024 年「誠信經營運作執行情形」已於 2025 年第一季董事會報告。

- (1) 教育訓練：2024 年員工行為準則『誠信』相關訓練課程，總上課人數：254 人
- (2) 員工承諾：2024 年員工入職簽署誠信廉潔承諾書 100%
- (3) 員工宣導：透過內部文宣公告向員工進行誠信及保密責任宣導
- (4) 2024 年仲琦未收到任何檢舉案件。

備註：誠信經營執行情形亦可參閱公司網站：<http://www.hitrontech.com/zh-tw/integrity-management/>。

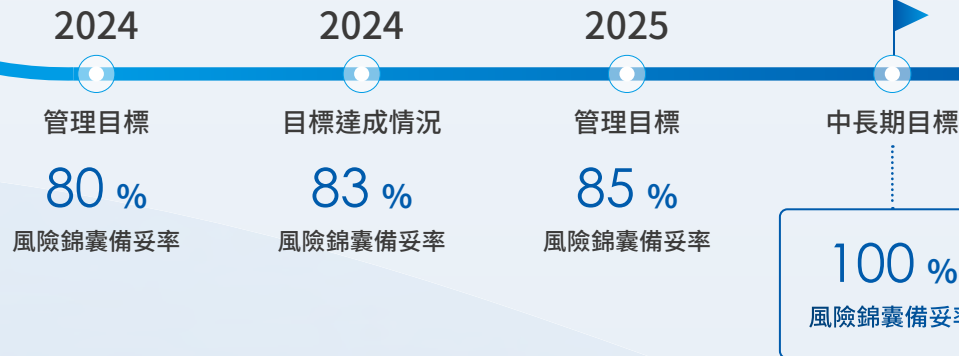
1.4 風險管理

重大議題管理

風險管理

關注對象

股東、員工、客戶



管理方式



仲琦風險管理著重於風險管理系統運作，明訂風險管理政策，設定管理目標及績效指標持續追蹤，以有效管理超過公司風險容忍度的風險。

公司於 2020 年訂定「風險管理政策與程序」並於 2020 年 11 月 4 日經由董事會通過實施，2021 年成立風險管理委員會 (Risk Management Committee, RMC)，管理公司經營管理中各面向的風險。

風險管理的運作

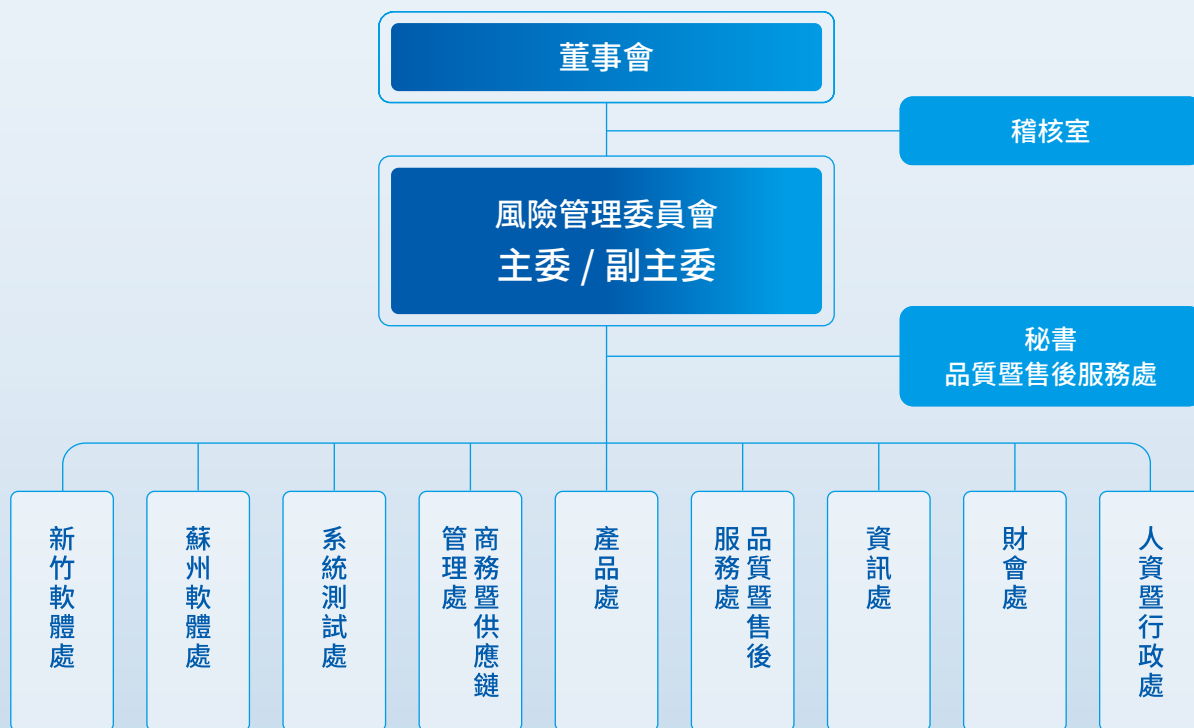
RMC 風險管理會議由總幹事召集，每季召開一次，並得視情勢需要隨時增開臨時會，鑑別風險、追蹤風險管理目標達成及改善計畫執行情形。

風險辨識	風險防阻
(1) 各委員運用「風險體檢表」進行單位內風險鑑別，並提出風險因應的對策。 (2) 依「財務」、「策略」、「營運」及「危害」四大風險類別，彙整內、外部風險因子，產出風險雷達圖。 (3) RMC 各委員於 RMC 會議時進行報告、討論、決議與追蹤執行成效，移請 RMC 主委制定年度公司層級重大風險 Top Risks。	依各項重大風險情境，要求對應單位訂定相應的風險防阻措施，並落實營運持續計劃 (BCP)，透過持續更新風險情境及演練，確保組織營運能持續運作。

風險管理委員會組織與架構

仲琦風險管理委員會設立於 2021 年 7 月，由總經理擔任主委，各單位一級主管擔任委員，負責決定仲琦風險管理策略、設定年度目標及風險績效指標。另設立總幹事，由品質暨售後服務處擔任，負責關注內外部事件辨識潛在風險、統籌規劃風險管理會議、追蹤風險目標、管理方案達成情形；各單位透過風險自評報告、辨識高風險項目、提出風險具體改善計畫，有效監控風險，並於風險管理委員會定期會議中說明。風險管理委員會運作由董事會進行監督，稽核室也會定期針對風險執行情形進項稽核，每年於董事會進行年度風險推行情形進行報告。

2024 年共依照辦法規定召開 4 次風險管理委員會會議，海外據點自行進行風險相關管控。也會不定期針對集團要求，針對特定議題進行風險評估及因應。



備註：各處主管為委員。

風險管理的運作與成果

公司定期召開風險管理委員會會議，追蹤風險管理目標達成及改善計畫執行情形。2024 年仲琦風險管理委員會透過風險雷達圖及風險體檢表，由總經理訂定 2024 年的 Top 3 風險，針對 2024 年獲利、存貨管理及越南廠移轉等訂定風險管理計劃及目標，導入集團的關鍵風險指標 (Key Risk Indicator, KRI)、事故通報機制及原則，針對公司營運相關的風險進行管控。2024 年錦囊準妥率為 83%。未達標 KRI 項目於 2025 年風險管理委員會中持續控管，適度修正應變指引，以期降低對公司營運之影響衝擊。

風險辨識

仲琦科技風險管理會議討論及評估，2024 年在四大面向面臨的 Top 3 風險包括：

Risk	Worst scenario	Action plan
獲利	OI 未達標風險 (少 0.64Y)。	- 提高毛利潤 (GP)。 - 降低營運支出 (Opex)。
存貨管理	庫存過高，導致公司營運及資金壓力或曝險。	- 原材料拉貨減緩，控制材料庫存。 - 工廠 WIP 進行清理，降低 WIP 庫存。 - 交易條件談判，改以 FOB 或 DAP，提早轉移貨權。
越南廠轉移	勞資事件或罰金過高，影響移轉進程或增加移轉成本。	- 進行事前健檢，並針對風險項目進行補強因應，降低罰金金額或風險。 - 積極勞資協商，並引入政府部分或工團代表，smooth 解決爭議。 - 進行合併與收購 (M&A)。 - 持續清理呆滯庫存，促銷出清或開發新的渠道。 - OBU 改變備貨方式及策略。 - 提前與政府部門溝通，以做到合法合理安排。 - 鑑別高風險群體，做好預防對策；與工團做好事前溝通，針對相關補償方案達成一致。

財務風險

風險雷達圖

策略風險

集團聯防機制

仲琦運用佳世達集團近 200 家公司的聯防機制，積極參加定期的 (季) 會議、專案討論、實務分享、資訊交流平台及通報管道等作法，以彙整集團訊息、整合集團資源，亦讓公司在風險事件發生前，即能做好預防管理，從源頭著手，降低事故發生的機率。2024 年佳世達集團按季定期召開會議，會議分享主題包括：財產保險理賠注意、停電損失案例分享、ISO 修正管理系統標準、水災風險評估及防洪措施規劃、鋰電池安全性與潛在危險、企業 ESG 資訊揭露申報作業及永續報告書申報作業說明等，有效降低災害及營運風險衝擊，提高企業應變及永續力。

緊急應變演練及訓練

仲琦針對火災、地震、風災 / 水災等狀況，成立緊急應變小組，並訂定緊急應變計劃，並針對特定情形 (如火災) 每年進行演練，以降低突發狀況造成的危害。公司也持續依照 ISO22301 的要求，針對部分特定項目訂定營運持續計劃 (Business Continuous Plan, BCP)，以確保災難發生時，公司能持續營運，最大程度保護客戶的需求不受影響。公司越南廠亦取得 ISO22301:2019 認證。為增進員工之緊急應變能力，每年針對公司人員進行緊急應變及消防訓練，以確保人員安全，降低災害損失。



- 營運資訊需求
- 匯率波動
- 倒債 / 債務風險
- 利率風險
- 越南稅務規定

財務

- Cash / 稅務風險
- 稅務風險
- 應收帳款
- TCFD 年報揭露

策略

- 獲利 / 成本控制
- ESG 循環經濟
- 產品 / 客戶過度集中
- 產品能耗

- 地緣政治
- 美高科技對抗
- 中東以巴衝突
- 溫室氣體減排趨勢
- 2024 總統大選
- 碳定價 / 能耗法規

- 原材料上漲
- 非中供應鏈
- 市場需求放緩
- 紅海攻擊事件
- 網路攻擊
- 勒索病毒
- 資料外洩責任
- 人才風險
- 品質管理

營運

- 資安韌性
- 存貨管理
- 越南廠轉移

危害

- 天災、營運中斷
- 節能減碳

- 火災
- 地震損失
- 氣候變遷 / 極端氣候 (洪水、乾旱、雪災)

營運風險

危害風險

1.5 資訊安全



0 件

資安事件

100 %

資訊系統災害還原演練完成率

資訊安全政策

仲琦科技為保護資訊資產（與資訊處理相關之硬體、軟體、資料文件等）的機密性、完整性、可用性及適法性，並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，確保公司的持續營運，我們遵循 ISO 27001 資訊安全國際標準製訂企業資安政策，並於 2020 年 6 月通過並取得 ISO 27001 證書（2020~2023 年），持續精進資訊安全管理作業，每年定期覆核並通過，以保持證書持續有效。證書 3 年期滿後於 2023 年 6 月通過重審換證，持續取得 ISO 27001-2013 證書（2023~2025 年）。

資訊安全管理委員會

仲琦科技於 2019 年成立資訊安全組織負責資訊安全工作之推行。由總經理擔任主任委員，負責資訊安全各標準制度之建置、實施與維持，並統籌公司之管理制度、資源調度等事項之協調及研議。

轄下設置總幹事與推行小組以及文件小組，並由稽核、資訊以及品質單位主管擔任指導委員，指導管理委員會之運行，以確保資訊安全任務明確之指派及資訊安全管理系統有效之聯繫。

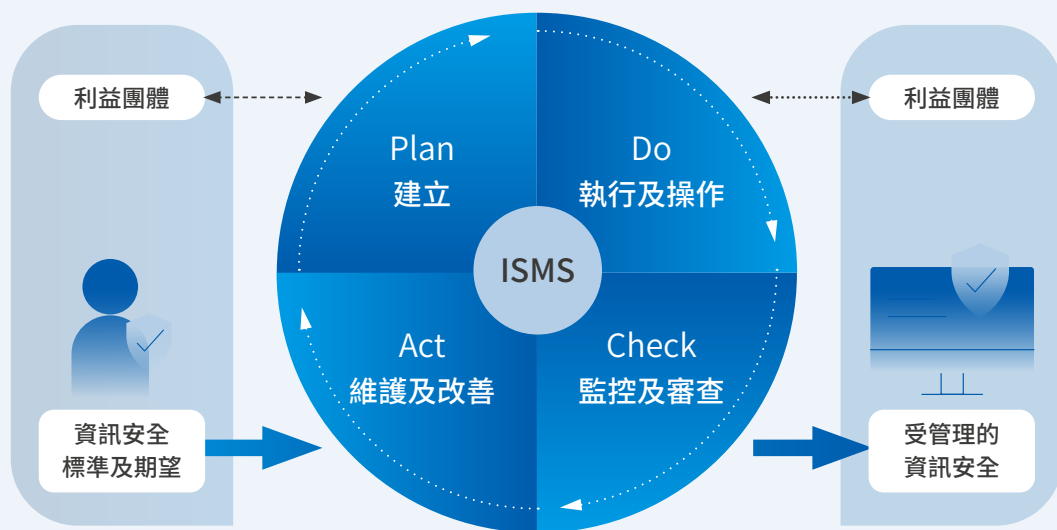
總幹事本身具有一切與資訊安全管理運作的監督權責，當資訊安全管理系統運作發生異常時賦有向高階管理階層直接提報權力，不受行政系統與外部影響。推行小組負責 ISO 27001 資訊安全管理系統的推動、維持及改善。文件小組負責定期會議中報告有關資訊安全管理系統之運作及有關之紀錄。

資安治理組織架構圖



資訊安全管理系統 (ISMS)

仲琦考量組織中所有利益相關團體的資訊安全要求與期望後，特成立資訊安全管理系統推行委員會，推動資訊安全管理事項與推展資訊安全意識，並導入 PDCA 管理循環，用以建置資訊安全管理系統 (ISMS)，並於過程中因應內部與外在環境的改變，不斷調整管理方向、評估及提出改善方案，以維護建構 ISMS 的有效性，且每年定期向董事會報告執行情形。



委員會依據 ISO 27001 之資訊安全管理架構，建立公司之資訊安全文件，包含資訊安全運作之表單紀錄、作業辦法、程序和政策等，據以制定組織管理、保護資訊資產、和資源分派使用的規章及辦法，階層化管理文件並對應各個資訊安全面向。

資訊安全風險管理

為降低資安風險，仲琦依據資訊安全政策，執行資安相關管理作業與重點措施，並強化資安防護概念，多管齊下做好資訊安全的管理機制。風險管理則依循 ISO 27001：2013 管理系統要求，引用 ISO 31000 風險管理原則與指導之框架與流程，建立風險管理架構，持續監控主要的風險，以達成風險管理的目標並降低人員、財物、信譽等損失。



2024 年導入或執行以下重要資安相關專案

- 1 SOC (資訊安全監控中心)**

整合並管理各種情況下的資安訊息，對資安事件依管控機制緊急應變，並整合及分析安全事件，以確保資訊安全。
- 2 PAM (特權帳號存取管理)**

針對特權帳號的存取安全策略，用於控制、監管、保護及稽核企業 IT 環境下的特權身份及活動。

仲琦科技透過資訊安全管理制度之建置，以資訊安全政策為依據，訂定資訊安全指標並定期檢視，透過 PDCA 機制持續增強公司資安管控機制與降低資安風險。

資安與網路風險之評估

為妥善保護仲琦資訊安全管理制度內之活動，及落實相關規範並執行風險評鑑程序，透過風險評鑑結果以及內部會議決定風險事項之處理措施，以達到風險能有效降低、移轉、消除。資訊安全是一項持續的過程，仲琦每年定期檢視各項法規並評估修正公司內部的資訊安全規章，以確保符合法規及有效性，因應不斷變化的威脅和技術，並向同仁宣導相關內容。

資安宣導與教育訓練

在新進員工入職時進行基本資訊安全相關訓練外，本公司亦定期舉辦電子郵件社交工程演練，對員工進行電子郵件收發等相關資訊安全知識之教育訓練，以降低員工誤點擊惡意郵件之風險，同時舉行全員資訊安全線上教育課程，以強化員工資訊安全警覺意識，確保資訊安全觀念能融入日常作業中。

2024 年課程名稱	參與對象	人數	時數
一般人員資安宣導課程			
• 資訊安全認知宣導、常見資安問題說明與預防、資訊安全管理規定宣導。	全體同仁	44	3
社交工程資安宣導課程			
• 資通安全威脅防護與科技犯罪案例分享。	全體同仁	18	3
資訊人員資安宣導課程			
• 資訊人的資安、資安團隊分工、SSDLC 簡介、AI 資安。	資訊與資安人員	15	3

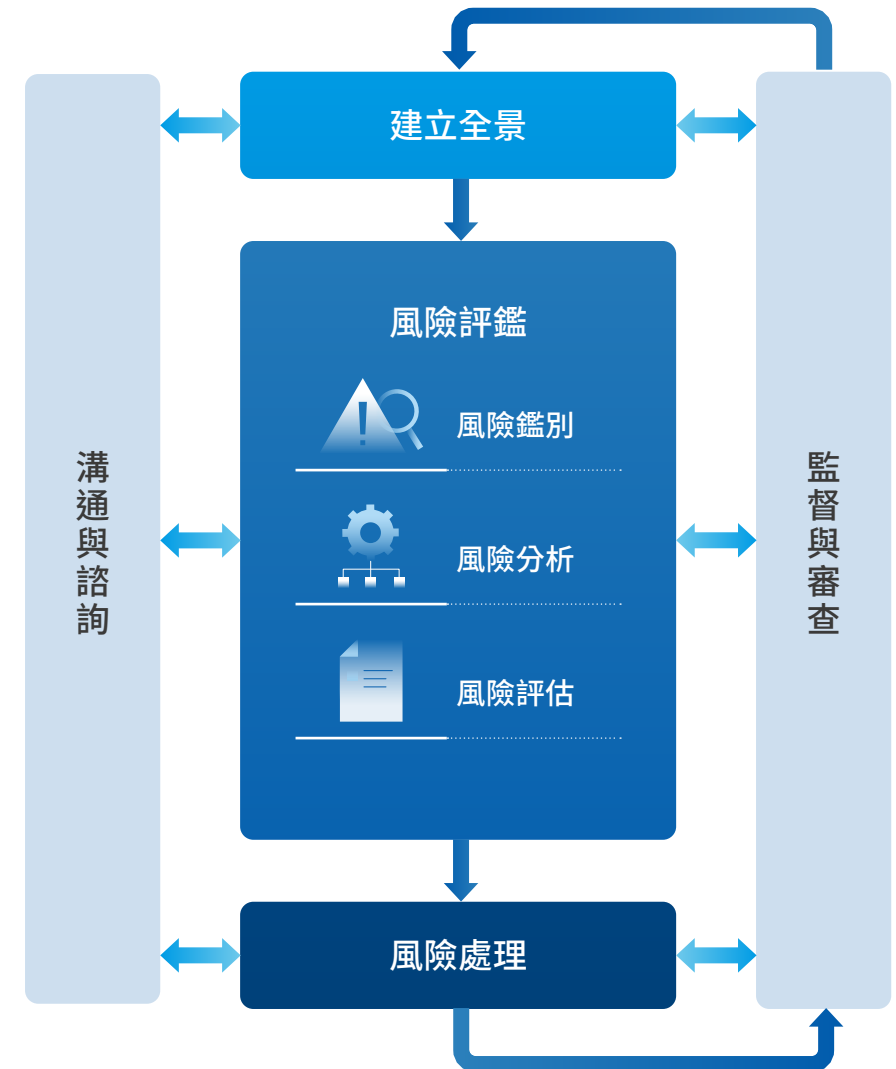
2024 年員工資安教育訓練



77 人
上課人數



231 小時
總時數



1.6 合法守規

重大議題管理

法規遵循

關注對象

客戶、供應商、
社區、政府機關

2024

管理目標

- 參加集團 GDPR 月會
- 反托拉斯法遵循宣導
- 重大違反法規事件為

0 件

2024

目標達成情況

- 參加集團 GDPR 月會
- 反托拉斯法遵循宣導
- 重大違反法規事件為

0 件

2025

管理目標

- 參加集團 GDPR 月會
- 反托拉斯法遵循宣導
- 重大違反法規事件為

0 件

中長期目標

違反反托拉斯法
規、個資外洩、重大
違反法規事件為

0 件

備註：重大違反法規事件：指罰款新台幣 20 萬以上事件或被勒令停工事件。

管理方式



責任

- 人資暨行政處、
法務部、稽核室



資源

- 跨部門合作
- 集團輔導



行動

- 進行相關法規宣
導及教育訓練
- 定期進行內部法
遵稽核



評估

- 每年於年度 ESG
或管理評審會議
進行報告

仲琦於全球不同國家設有營運據點，為了確保公司及員工執行業務時遵循各國法令，仲琦就台灣及其他各國法令制定相關政策及辦法，內容包括個人資料保護、保密、反賄賂、反歧視、環保、智慧財產保護、反內線交易、反不公平競爭、及勞工保護等規範，並推動企業社會責任。仲琦全員參與法規遵循政策，透過各部門間的合作，增進執行績效。於企業內部，我們要求同仁積極維持誠信操守，並提供安全健康的工作環境、進行污染預防，以增進勞工安全。關於產品生命全週期，我們積極降低環境關聯物質之使用，除了符合環保法規，並持續減少對環境的衝擊。2024 年仲琦無違反法規事件發生（包含環保、職業安全衛生及勞動法規等）。

另因應歐洲個資法 (EU General Data Protection Regulation, GDPR) 及中國個人信息保護法之實施，已於公司內部執行包括教育訓練、相關部門所涉法規衝擊分析等因應措施，並由專案團隊導入及建置相關管理程序或公版表單文件等法規遵循機制，並持續追蹤關注各國有關個人資料保護之法規發展趨勢，以充分落實個人資料保護之企業社會責任。

2024 年仲琦合規成效



0 件

2024 違規事件



100 %

2024 GDPR 全球調訓率

2

打造幸福職場

- 2.1 員工概況 SDG 4
- 2.2 學習發展 SDG 4
- 2.3 人權政策 SDG 5 SDG 8
SDG 10
- 2.4 幸福職場 SDG 5 SDG 8
SDG 10
- 2.5 社會參與 SDG 10 SDG 12
SDG 13 SDG 17

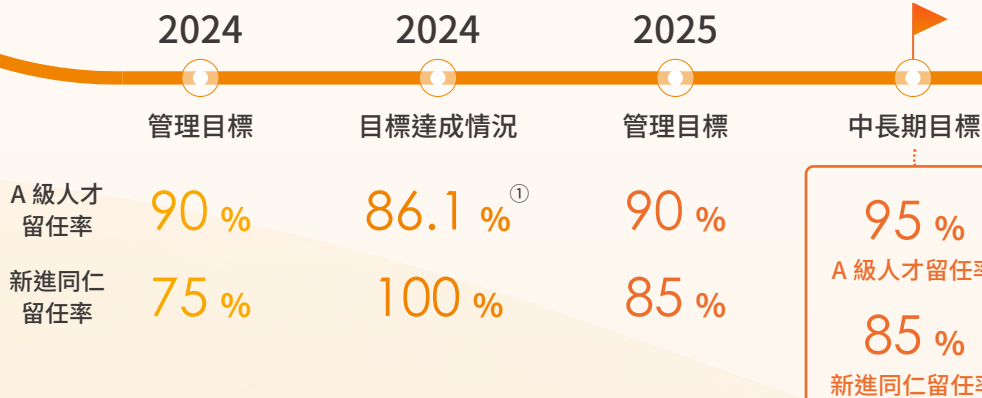
2.1 員工概況

重大議題管理

人員吸引與留任

關注對象

員工



① HR 將規劃員工留任策略，例如提供職涯發展計畫、加強訓練管理專業技能、暢通的員工溝通管道，以及提供優渥的薪酬與福利。

管理方式



責任

· 人資暨行政處及相關部門



資源

· 跨部門合作



行動

· 建立具競爭力的薪酬
· 持續進行雇主品牌建立



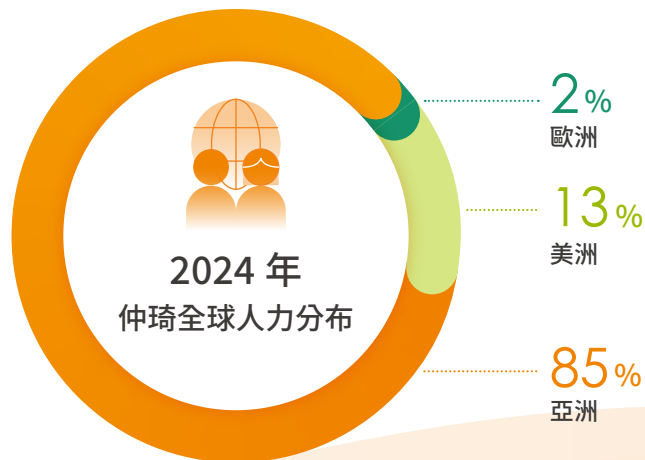
評估

· 每月定期於營運會議報告目標達成情況

人力結構

員工為公司寶貴的資產亦是公司的核心價值，我們重視多元化之發展，遵守營運據點當地的法規，提供安全的工作環境，禁止強迫勞動、雇用童工、並提供平等的工作機會與薪酬，不因種族、性別、性傾向、年齡、國籍、政治傾向、宗教，吸引世界各地員工加入，讓員工與公司一同成長。

截至 2024 年底全球人力約 318 人，亞洲 272 人、美洲 40 人、歐洲 6 人。



2024 年仲琦全球員工總人數

歐洲

單位：人數

類別	男	女	小計
間接	5	1	6
直接	0	0	0
派遣工 - 直接	0	0	0
約聘	0	0	0
身心障礙	0	0	0
總計	5	1	6

越南

單位：人數

類別	男	女	小計
間接	20	39	59
直接	0	2	2
派遣工 - 直接	0	2	2
約聘	0	0	0
身心障礙	0	0	0
總計	20	43	63

新竹

單位：人數

類別	男	女	小計
間接	68	53	121
直接	0	0	0
派遣工 - 直接	0	0	0
約聘	0	2	2
身心障礙	0	1	1
總計	68	56	124

蘇州

單位：人數

類別	男	女	小計
間接	49	37	86
直接	0	0	0
派遣工 - 直接	0	0	0
約聘	0	0	0
身心障礙	0	0	0
總計	49	37	86

美洲

單位：人數

類別	男	女	小計
間接	30	10	40
直接	0	0	0
派遣工 - 直接	0	0	0
約聘	0	0	0
身心障礙	0	0	0
總計	30	10	40

總計

單位：人數

性別	間接	直接	派遣工 - 直接	約聘	身心障礙	總計
男	172	0	0	0	0	172
女	140	2	2	2	1	147
小計	312	2	2	2	1	319

① 本章節所指定之員工人數以 2024 年 12 月 31 日仲琦科技實際聘僱之員工（正職及建教生）及派遣之外包工為計算基準（其中派遣人數：越南 2 人，其餘據點均無派遣工，越南廠因轉產自 2024/10 關廠，故越南為至 10 月底的人數），不含子公司互動國際之員工數。

② 身心障礙員工聘用優於法令要求。

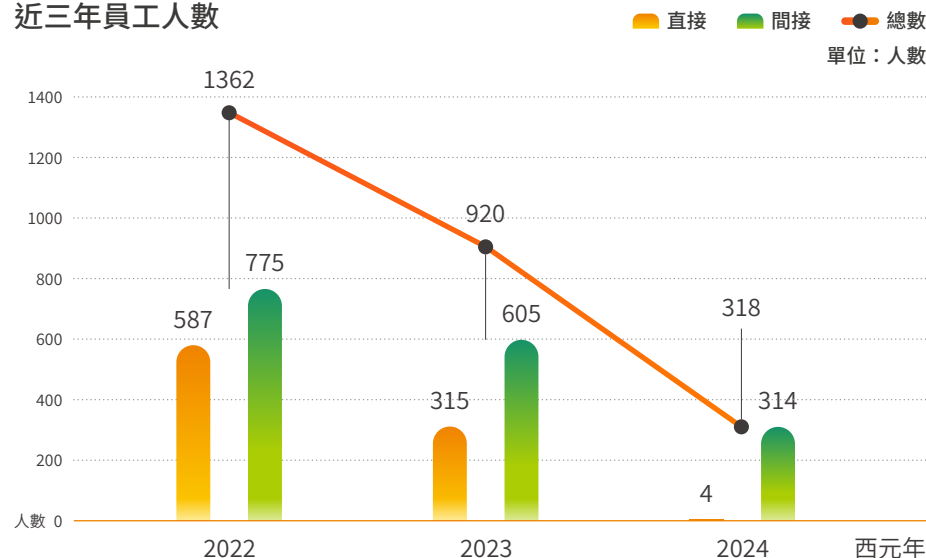
員工雇用

全球通膨影響經濟與企業發展策略，持續上升的成本壓力及分散全球的供應鏈，造成外部環境挑戰不斷提高，就長期人力規劃改變與組織架構調整而言，為提升公司整體之競爭力，進行組織結構、產能調整，以達成最佳配置。仲琦總部位於台灣新竹科學園區，在越南設有工廠，在歐美除了業務團隊以外，也有技術及營運服務的團隊。此外，在加拿大、南美洲，也有駐點服務人員。

通膨嚴重考驗公司面臨危機的應變能力，我們將各項的措施備妥，也隨時應對外部的演變並維持生產力，透過通訊軟體進行電話會議及視訊支援技術的遠端辦公，以強化彈性工作環境，制定“機動辦公”和“居家工作”的相關政策。

仲琦重視人才多元化，一切遵循「勞動基準法」、「就業服務法」與「性別工作平等法」等國家法規，以個人專業能力為主要遴選要件，在招募過程中，透過公開透明的遴選網羅優人才，讓每一位同仁藉由公平的任用、薪資福利、教育訓練、晉升作業及參與公司各類活動與決策機會等，在組織中發揮個人才能，進而提升公司競爭力。

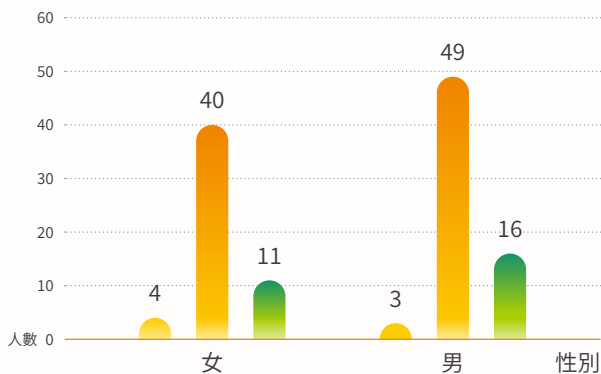
近三年員工人數



備註：集團轉型，工廠整併移轉，製造轉由母公司代工，故員工人數大幅減少。

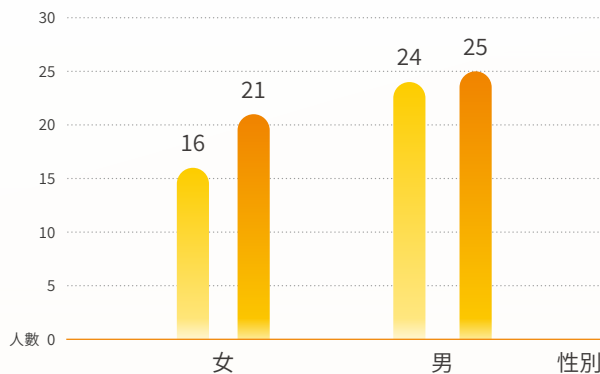
各廠區年齡、性別分布^①

仲琦新竹

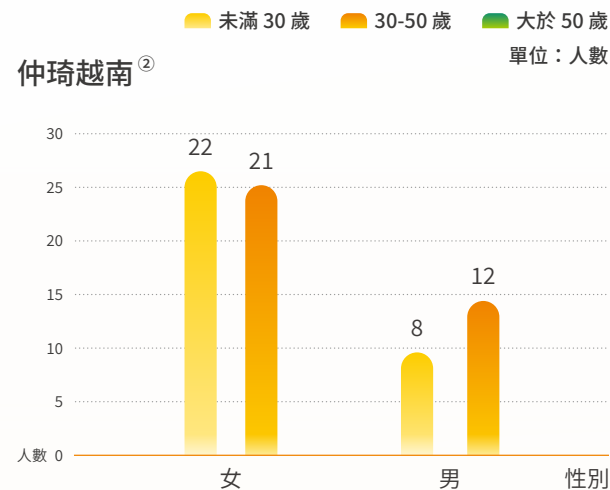


① 此部分僅揭露主要營運據點：仲琦新竹、仲琦蘇州及仲琦越南。

仲琦蘇州



仲琦越南^②



② 越南廠因轉產自 2024/10 關廠，故為至 10 月底的人數。

2024 年新進率

2024 年離職率

新竹

年齡	間接人員		直接人員		合計	
	男	女	男	女	男	女
未滿 30 歲	0	1	0	0	0	1
30-50 歲	0	3	0	0	0	3
大於 50 歲	0	1	0	0	0	1
合計	0	5	0	0	0	5
總人數	5		0		5	

新竹

年齡	間接人員		直接人員		合計	
	男	女	男	女	男	女
未滿 30 歲	3	4	0	0	3	4
30-50 歲	17	16	0	0	17	16
大於 50 歲	0	2	0	0	0	2
合計	20	22	0	0	20	22
總人數	42		0		42	

蘇州

年齡	間接人員		直接人員		合計	
	男	女	男	女	男	女
未滿 30 歲	1	1	0	0	1	0
30-50 歲	0	0	0	0	0	0
大於 50 歲	0	0	0	0	0	0
合計	1	1	0	0	1	0
總人數	2		0		2	

蘇州

年齡	間接人員		直接人員		合計	
	男	女	男	女	男	女
未滿 30 歲	0	1	0	0	0	1
30-50 歲	10	3	0	0	10	3
大於 50 歲	0	0	0	0	0	0
合計	10	4	0	0	10	4
總人數	14		0		14	

越南

年齡	間接人員		直接人員		合計	
	男	女	男	女	男	女
未滿 30 歲	3	4	2	1	5	5
30-50 歲	1	0	2	3	3	3
大於 50 歲	0	0	0	0	0	0
合計	4	4	4	4	8	8
總人數	8		8		16	

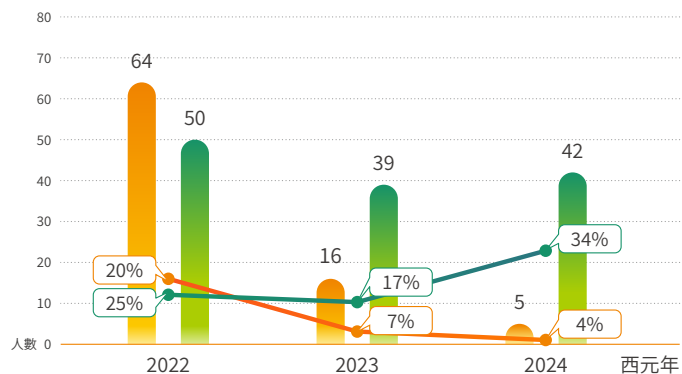
越南

年齡	間接人員		直接人員		合計	
	男	女	男	女	男	女
未滿 30 歲	51	36	127	61	178	97
30-50 歲	67	20	47	35	114	55
大於 50 歲	0	0	0	0	0	0
合計	118	56	174	96	292	152
總人數	174		270		444	

備註：不含派遣人員（外包工），因派遣人員為滿足階段性訂單人力需求之調節人力且聘僱關係、管控權在外包公司，故不列入新進離職統計；但後續工傷統計有涵蓋外包工。

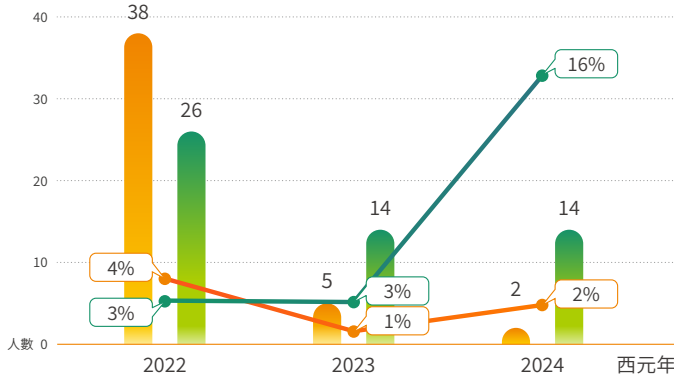
近三年新進率與離職率

仲琦新竹

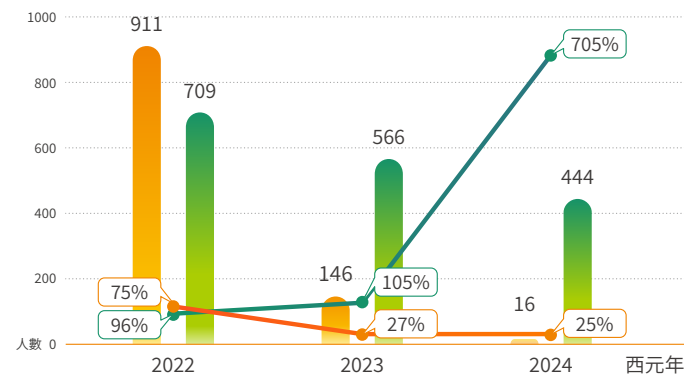


備註：76 人移轉至母公司 (不列入離職率計算)。

仲琦蘇州



仲琦越南



備註：集團轉型，工廠整併移轉，製造轉由母公司代工，故員工人數大幅減少。

非員工工作者

截至 2024 年底的非員工工作者共有 5 名，負責清潔、警衛保全等工作。僅有新竹有非員工工作者，其他區域皆無。

2024 年非員工工作者統計

區域	男	女	Total
仲琦新竹	3	2	5

當地聘用

仲琦積極僱用及培育各國菁英人才，持續將「聘用當地人才從事主管職工作」列為重點目標，並將此列於各廠區年度績效評估項目中，積極落實人才在地化理念。

除了持續增加當地就業機會，給予同仁相對優渥的薪資，並透過教育訓練培養當地人才，除了基本工作技能外，能有擔任主管職的管理能力。各地區當地人才擔任主管職情況統計如表所示。

2024 年當地管理人才^①進用統計表

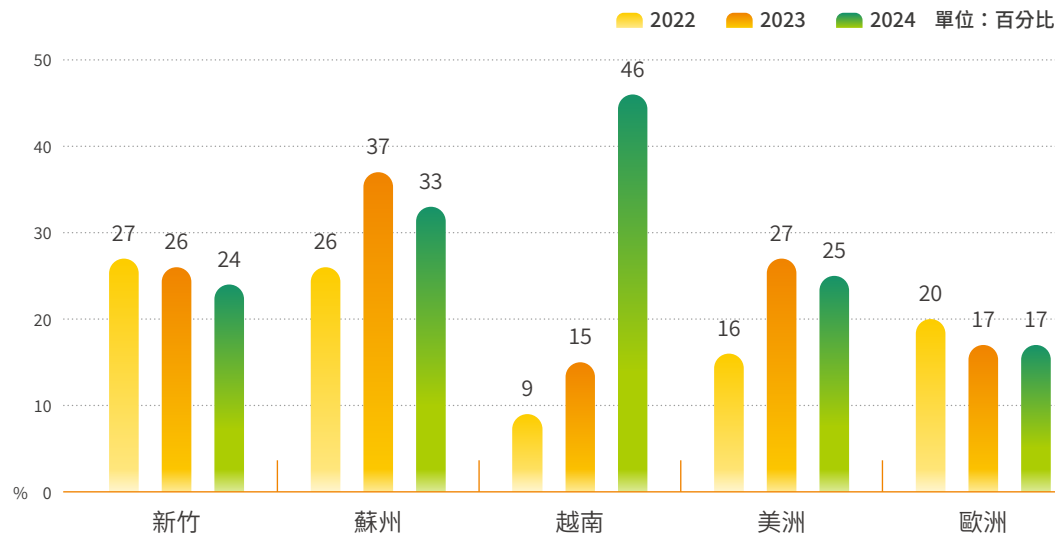
區域	台灣	中國	越南	美洲	歐洲
管理階層比例 ^②	24%	33%	46%	25%	17%
當地同仁管理階層比例 ^③	100%	97%	76%	100%	100%

① 管理人才是指具管理職能，職等為 M 職人員。

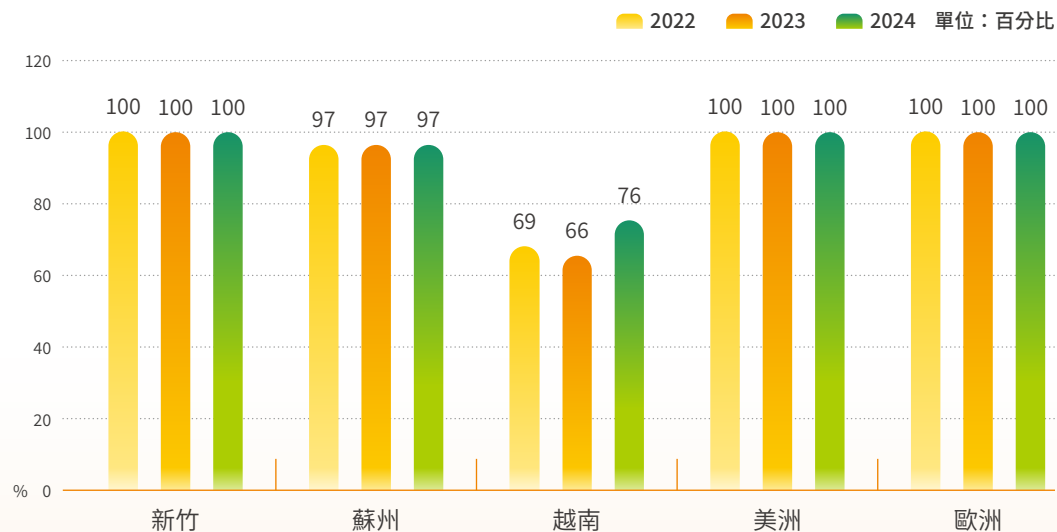
② 管理階層比例計算方式：管理階層總人數 (含外派) / 當地員工總人數。

③ 當地同仁管理階層比例計算方式：該國籍管理階層人數 / 管理階層總人數 (含外派)。

近三年管理階層比例



近三年當地同仁管理階層比例



科技女力

女性員工分布	女性員工比例 ^①	女性主管比例 ^②	女性研發比例 ^③
仲琦新竹	45%	38%	21%
仲琦蘇州	43%	29%	39%
仲琦越南	67.2%	54.5%	0%
仲琦美洲	25%	30%	0%
仲琦歐洲	17%	0%	0%

① 女性員工比例 = 女性員工人數 / 總員工人數。

② 女性主管比例 = 女性主管人數 / 總主管人數。

③ 女性研發比例 = 女性研發員工人數 / 總研發員工人數。

育嬰留職停薪制度

仲琦新竹總部嚴格依據台灣「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，提供同仁申請育嬰留職停薪，2024 年度共 1 名同仁申請（0 名男性同仁，1 名女性同仁），應復職同仁 2 名（男性同仁 0 名，女性同仁 2 名）1 位按期復職，復職率 50%。另外 1 名同仁離職。

2024 年共計名 1 同仁（0 名男性同仁，1 名女性同仁）育嬰留職停薪復職滿一年，留任率為 50%。

仲琦新竹 - 育嬰留停申請率 / 復職率 / 留任率



項目	男	女	總計
2024 年符合育嬰留停申請資格人數	5	4	9
2024 年實際申請育嬰假人數	0	1	1
2024 年育嬰留停申請率	0%	25%	11%

項目	男	女	總計
2024 年預計復職人數	0	2	2
2024 年實際復職人數	0	1	1
2024 年復職率	0%	50%	50%

項目	男	女	總計
2023 年復職人數	0	2	2
2023 年復職後持續工作一年人數	0	1	1
2024 年留任率	0%	50%	50%

2.2 學習發展

2024 年度員工平均訓練時數

52.07 小時

仲琦重視員工訓練發展，依據訓練發展藍圖，規劃領導、專業與通識學程，使同仁能增進各面向技能



領導學程

分為提升商業敏銳度與領導管理力部分，每年依需求規劃不同之課程。2024年依各階層主管需求開設不同課程，包含「ALP員工績效輔導與處理」、「Strategic Leader Program管理實務個案研討」、「VLP 培養組織人才」等。



專業學程

依各部門專業領域，規劃專業課程與內部專業知識分享課程，使各部門能不斷地增進專業新知與知識交流。2024年著重於ESG相關課程，包含「永續管理師證照培訓」、「永續策略工作坊」、「淨零管理師證照培訓」等。



通識學程

規劃語言、文書軟體、法令要求等專業知識外課程。因近年來健康意識/資安議題受到重視，仲琦也將健康生活/資安講座納入每年必須開辦的課程，包含「上班族正確姿勢擺位講座」、「不法侵害預防與溝通技巧講座」、「口腔保健講座」、「資通安全威脅防護與科技犯罪案例分享」等。

LTP 領導學程 Leadership Training Program

商業敏銳度

- 財務會計知識
- 網通市場趨勢
- 網通技術趨勢

領導管理力

- 領導能力
- 管理能力
- 人才培育能力

FTP 專業學程 Functional Training Program

- 技術研發
- 市場行銷
- 供應鏈管理
- 生產製造
- 行政管理
- 品質管理

ETP 通識學程 Essential Training Program

- 新進人員訓練 (NEO)
(New Employee Orientation)
- 法令要求之必要訓練
- 提升個人工作效能 / 效率之訓練
- 語文能力訓練
- MS-Office 軟體

2024 年度仲琦辦理各廠區平均訓練時數

單位：小時

區域	直接			間接		
	男	女	小計	男	女	小計
仲琦新竹	N/A	N/A	N/A	19.17	20.75	19.88
仲琦蘇州	N/A	N/A	N/A	5.04	7.51	6.10
仲琦越南	200.21	117.76	155.75	29.79	37.54	33.82
平均訓練時數	200.21	117.76	155.75	19.44	25.43	22.28

除訓練課程外，由集團協助導入 CIP 計畫 (Continuous Improvement Program)，藉由 CIP 專案計畫，提供同仁所需的工具與資源，使同仁能更有效率的完成工作，並且能發揮更大效益。2024 年提供同仁 CIP 訓練 31 人次，導入 CIP 專案 3 個，涵蓋流程改善與效率提升，潛在收益約為美金 103.4 萬元。

類別	CIP 主題
效率提升 RD	軟體模組化 Software Modulization
效率提升 Product Management	電商庫存管理優化 E-commerce inventory management optimization
流程提升 RD	強化 SVT 自動化測試 Enhance SVT Automation Test



2.3 人權政策



0 件

2024 年度違反人權事件

46.9 %

A/B 級供應商社會責任
及環境衛生現場稽核率

仲琦科技遵守聯合國世界人權宣言、國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言、國際勞動公約、全球蘇利文原則等國際公認之人權標準，並採取與責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則一致的標準，恪遵全球各營運據點所在地法規，保障員工人權。2021 年起仲琦越南開始接受外部的 RBA 規範稽核，且均符合 RBA CoC 規範。

在政策面，仲琦科技制訂員工手冊、工作規則、招募任用、性騷擾防治、反對職場霸凌等內部管理辦法，仲琦越南也有成立工會組織及簽訂團體契約，明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧。主要包括以下人權保護原則：



1. 就業自由及工作機會均等

2. 杜絕不法歧視

3. 禁用童工

4. 禁止強迫勞動

5. 提供安全與健康的工作環境

6. 協助員工維持身心健康

7. 重視員工意見、有效溝通

8. 定期檢視及評估執行成效

仲琦科技亦制訂《供應商行為準則》，要求供應商一同遵循。仲琦自 2021 年起開始導入社會責任及環境衛生現場稽核，至 2024 年完成 47 家 A/B 級供應商社會責任及環境衛生現場稽核，2024 年 A/B 級供應商社會責任及環境衛生現場稽核率 46.9%。

2024 年公司開始推行人權教育訓練，自仲琦新竹開始推動，教育訓練內容參照 SA8000 標準及公司相應因應制度，共完成 120 人次教育訓練，總教育訓練時數 60 小時。

仲琦科技人權風險識別流程



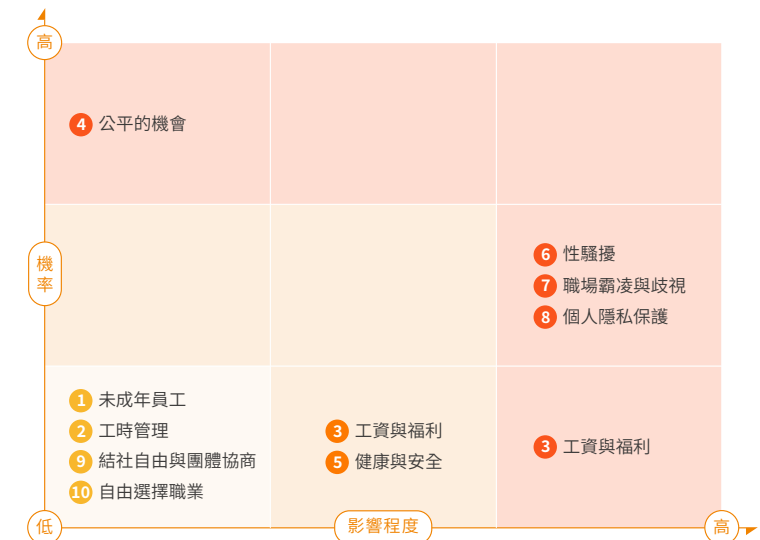
人權風險重大議題

參考 RBA 責任商業聯盟行為準則及各項國際人權政策，共篩選出 10 項重要關注議題，做為人權風險評估項目。依據 PDCA 流程，透過內部專家投票方式進行人權風險及潛在影響評估。

項次	人權風險議題	風險描述
1	未成年員工	誤雇用未成年童工，並安排其加班、夜班，或勞務公司提供之人力有夾帶、誤送（偽造證件）童工之情形。
2	工時管理	加班超過 36 小時、週工時超過 60 小時、連續出勤超過 7 天、拖班、要求員工提前到達產線但不計薪等情形。
3	工資和福利	社保繳納基數未依據全薪計算、給付員工之薪資低於法令最低工資標準、加班費率低於法令規定最低標準、節假日加班未按法律要求費率給付加班工資、未按時足額支付工資、不當扣押員工工資等情形。
4	公平的機會	未公平提供員工訓練機會、晉升等發展機會，公平合理的提供福利等各項給付。
5	健康與安全	勞安訓練及措施不足，致員工暴露於工傷 / 職業病的風險。
6	性騷擾	對員工遭受性騷擾之事件無任何因應作為，或以消極、被動之態度回應員工所反應之問題或遭遇。
7	職場霸凌和歧視	對員工遭受霸凌、歧視之事件無任何因應作為，或以消極、被動之態度回應員工所反應之問題或遭遇。
8	個人隱私保護	違反個人資訊保護，不當暴露員工個人隱私。
9	結社自由與團體協商	妨礙員工集會協商、保護員工權益的權利。
10	自由選擇職業	- 勞工被迫從事某種工作，無法自由離職或轉換職業（如債務束縛、契約陷阱、非法扣押護照等）。 - 企業透過過度嚴苛的非競業條款，限制員工離職後的就業選擇。 - 企業針對性別、種族、國籍、年齡等因素，限制其求職條件。

人權風險評估結果

對於人權風險評估項目，以「發生機率」、「影響程度」兩個向量進行矩陣式風險評估。綜合分數計算形成風險係數後，據以判別潛在風險之輕重程度。對於潛在風險採取相對應的減緩或補救措施。



訂定減緩補救措施

項次	人權風險議題	風險評估狀態		減緩及補救措施
		發生機率	影響性	
1	未成年員工	🟢 低	🟢 低	- 招募甄選時嚴格審查個人資料。 - 落實人員任用之第三方安全諮詢。 - 若發現誤聘童工，人力資源部應立即通報主管機關，並採取必要措施確保其身心健康，並依其意願返回監護人所在地。
2	工時管理	🟢 低	🟢 低	- 透過人資考勤系統監控出勤狀態。 - 定期發布異常提醒及預警給同仁及其主管。 - 針對當日已達工時標準者發出提醒，避免超時狀況發生。 - 加強工廠管理體系溝通，規劃適當人力儲備。 - 建立「工時預警系統」監控員工工作時數，並自動寄出提醒。 - 主管主動關懷同仁工作狀況，並給予必要協助。
3	工資和福利	🟢 低	🟡 中	- 支付員工之薪酬應符合所有在地法令。包括基本工資、加班費用等。 - 審視內外部環境變化、參與薪資調查，藉以調整薪資政策及薪酬規劃方案，優化公司整體薪酬競爭力。
4	公平的機會	🔴 高	🟢 低	- 訂定並落實績效考核、晉升制度。 - 同仁工作表現與獎金、調薪制度配套結合。
5	健康與安全	🟢 低	🟡 中	- 明訂工安事故及職災通報流程。 - 進行定期安全逃生演練。 - 落實各項安全宣導及防護器材檢查。 - 對有職業危害作業之員工提供定期職業安全健康體檢。 - 明訂各項安全衛生事件之調查及處理辦法。對各事件予以詳細記錄並檢討。
6	性騷擾	🟡 中	🔴 高	- 明訂人權政策。 - 加強內部相關議題訓練及防治宣導。 - 優化員工心理諮商及輔導措施。
7	職場霸凌 & 歧視	🟡 中	🔴 高	- 訂定並落實〈工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法〉。 - 建立內部多元溝通管道及申訴機制。 - 透過申訴信箱與各廠多元申訴管道匿名申訴任何不法情事，公司依內部相關規定成立調查委員會，並依責任歸屬、情節按公司相關規定處置事件當事人或部門。
8	個人隱私保護	🟡 中	🔴 高	- 訂定資訊安全管理政策，做為保護員工、客戶、供應商等從業人員、業務往來對象及營運相關資訊資產之安全。 - 訂定〈誠信經營守則〉、〈道德行為規範作業辦法〉等辦法，明確宣示保護利害關係人相關資訊隱私。
9	結社自由與團體協商	🟢 低	🟢 低	- 明訂人權政策。 - 加強內部相關議題訓練。 - 落實勞資會議功能，提供有效溝通管道。
10	自由選擇職業	🟢 低	🟢 低	- 透過申訴信箱與各廠多元申訴管道匿名申訴。 - 抽樣訪談。

備註：越南工廠因轉產，已於 2024/10 關廠。越南工廠已無直接人員。2024 年 12 月底實際盤查最小年紀的直接人員為 21 歲。

2.4 幸福職場

重大議題管理

薪酬福利

關注對象

員工

2024

管理目標

- 獎金制度調整
- 薪資結構調整
- 多元工時制度實施

2024

目標達成情況

- 完成獎金制度調整
- 完成薪資結構調整
- 完成多元工時制度實施

2025

管理目標

- 多元工時制度完善
- 提升福利相關制度

中長期目標

總體薪酬
達到市場的
P75

管理方式



責任

- 人資暨行政處



資源

- 高階主管的支持



行動

- 持續規劃競爭性的薪酬福利制度
- 優化薪資、獎金制度



評估

- 每年於年度 ESG 或管理評審會議進行報告

仲琦秉持打造幸福健康職場的理念，規劃多元的員工福利，讓全體同仁體驗優質的職場環境與健康幸福的企業文化。

薪酬制度

仲琦於全球各主要據點均遵守各國勞動法令，絕不低於法令基本工資，不因性別、年齡、宗教、種族、國籍及政治立場差異而有所優遇及歧視。所有正式員工都享有法令規定之保險及退休金計劃。為提供合理的獎酬、吸引並留任優秀人才，依業界薪資水準審視公司內部薪資水平，調整員工薪資符合市場行情及公平性。公司備有完善的考核及升遷制度、每年頒發優良員工、優良團隊獎、員工持股信託，亦制定各種獎勵制度，以鼓勵績效優越員工及團隊，每年視公司營運成果，與員工共享利潤發放績效獎金、年度員工酬勞等。

2024 年非擔任主管職務之員工薪資^①

	非擔任主管職務 員工薪資總額 (仟元)	非擔任主管職務 員工薪資平均數 (仟元)	非擔任主管職務 員工薪資中位數 (仟元)
2024	159,150	1,234	1,110
2023	307,550	1,266	1,105
2022	350,325	1,571	1,395

^① 依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」之公式及要求計算。

最低敘薪標準與法定基本工資比例

仲琦最低敘薪標準與法定基本工資比例			
區域	類別	男性	女性
仲琦新竹	間接人員	1.09	1.00
	直接人員	1.07	1.07
仲琦蘇州	間接人員	2.40	2.40
	直接人員	2.40	2.40
仲琦越南	間接人員	1.29	1.29
	直接人員	1.07	1.07

備註：2024 年新竹無錄用男性間接人員。

退休金制度

仲琦遵循全球各地相關退休法規及制度，保障員工退休權益，仲琦新竹說明如下：

「勞動基準法」第 55 條退休金之給付標準及第 56 條規定勞工退休預備金，公司每月提撥員工退休金基金，按月提撥勞工退休金至法定帳戶，新、舊制勞工退休金由雇主提撥比例分別為 6% 與 2%。依據「勞工退休金條例」規定，除了建教生與外籍同仁不需提撥外，正式員工參與退休計劃比例為 100%。

仲琦新竹退休金提撥比例一覽表

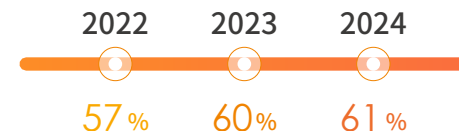
退休計畫類別	提撥來源	提撥比例
舊制 (勞動基準法)	雇主提撥	2%
	員工自提	上限 6%
新制 (勞工退休金條例)	雇主提撥	6%
	員工自提	上限 6%

員工持股信託制度

仲琦於 2018 年 6 月推出「員工持股信託」方案，鼓勵同仁持續積存資金以取得及管理公司股票，共享公司經營成果、創造利益。

為鼓勵更多同仁參與持股信託，於 2022 年 5 月修改章程，提高公提比例條件。截至 2024 年底，共有 75 位同仁參加員工持股信託，相較 2023 年參加人數成長 1%。

參加持股信託同仁比例



員工福利 - 提升員工幸福感

仲琦新竹依據法令設立職工福利委員會，致力於提供多元化的福利措施，包括結婚、生育、生日禮金、住院慰問金、急難救助金、子女教育獎助及勞工進修獎助等。

此外，仲琦新竹也為員工提供團體保險，包括醫療、意外及定期壽險，每次活動皆為員工承保旅遊平安險，保障其安全。對於派駐海外或出差的同仁，公司同樣提供旅遊平安險，以確保員工在工作期間的安全與安心。

彈性工時及假勤

- 仲琦新竹除提供當地勞動法令規定的各種休假外，亦提供優於勞動法令的特休假制度，員工到職即可享有 7 天的特休假，使新進員工也能有假可運用。
- 連假前提早下班政策，使員工可提早返鄉與家人團聚及避開塞車潮。
- 上下班彈性 1.5 小時工時，讓員工有彈性空間可處理臨時事務避免遲到。
- 每月一天員工可自由安排居家辦公，落實多元自由的辦公型態。

餐費補助

- 仲琦新竹提供員工午餐補助，減輕員工生活成本壓力。



禮金發放

仲琦新竹透過提供生日禮金、勞動節獎金，以及端午節與中秋獎金，與員工共慶佳節，表達對員工的關懷與重視。



鼓勵運動

維持員工健康身體、增加向心力

仲琦鼓勵員工維持運動習慣，舉辦多項運動比賽且積極參與其他運動賽事，並不定期分享運動活動資訊，除了推廣運動、鞏固身體健康外，亦能增加員工間情誼與提升公司向心力，例如舉辦保齡球比賽、羽球比賽、參與集團運動會等，且於2017年起開始定期贊助富邦悍將棒球隊，仲琦表示全力支持台灣的體育運動。

▼ 集團活動 - 運動會



幸福工作環境

使員工工作之餘也能兼顧身心健康與放鬆。

- 設置免費咖啡機
- 洗手間設置免治馬桶
- 提供健身房
- 公司內設置空中花園
- 籃球場與淋浴間

▼ 籃球場



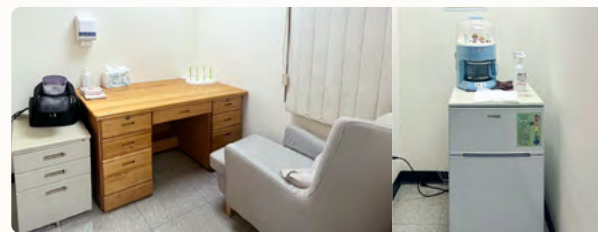
▼ 健身房



育兒照顧

亦於公司內設置兩間溫馨的哺集乳室，讓產後的同仁能在具隱私性且舒適的環境下安心哺集乳。

▼ 哺集乳室



其他福利

- 發放電影票券
- 季度慶生會
- 每年國內外旅遊
- 節慶下午茶
- 按摩服務補助
- 社團活動
- 參與集團旺年會
- 集團家庭日與其他集團活動



▲ 員工旅遊 - 日月潭
◀ 員工旅遊 - 釜山

勞資溝通管道與勞資關係

重大議題管理

勞雇關係

關注對象

員工

2024

管理目標

100 %

勞資會議議題完成率

2024

目標達成情況

100 %

勞資會議議題完成率

2025

管理目標

100 %

勞資會議議題完成率

中長期目標

創造幸福職場
獲得殊榮
亞洲
最佳雇主

管理方式



責任

· 人資暨行政處



資源

· 跨部門合作



行動

· 定期召開勞資會議
· 定期召開溝通會議



評估

· 每季於勞資會議報告進度

為維護企業與員工之間的良好勞資關係，公司內建立暢通無礙的溝通管道，如「業務說明會」、「職工福利委員會」、「勞資會議」等，讓同仁即時瞭解公司訊息，並鼓勵大家對企業整體運作及發展提出建議，供決策單位參考。完善的溝通管道不僅促進勞資關係，也讓公司充分瞭解員工需求，提供更完善的職場環境。

仲琦科技依據勞動法令，於仲琦新竹、仲琦蘇州、仲琦越南成立勞資會議或工團、職工福利委員會，依法選舉一定比例的勞方代表，以百分之百代表事業單位的同仁，定期召開職工福利委員會、勞資會議，就薪酬、福利或其他之相關事項，與公司管理代表進行協商、討論與意見交換。透過每季勞資會議，勞方代表可針對勞資關係、勞動條件、勞工福利等議題提出相關建議，並與資方代表溝通及決議勞動權益事項，經公司評估可行性，後續並納入改善作業。截至 2024 年，勞資會議提案皆 100% 完成追蹤與後續作業。

公司為了讓新進同仁能了解公司的願景、經營狀況及與管理層能有面對面的交流，每季會安排「總經理有約」座談會，新進同仁藉此可以快速了解公司的整體展望及經營方向，亦可提供一些建議供公司管理層參考。另外，亦於每季度董事會後，會舉行季度「業務說明會」，董事長、總經理會分別向所有同仁說明當季度集團、公司的業績狀況及下一季度的展望，HR 也會藉此機會宣導新的制度相關，同時會安排 Q&A，讓同仁與管理層針對公司相關問題進行面對面的交流。

多元溝通管道

溝通管道	溝通頻率	溝通內容
勞資會議	每季一次	人數概況、營運概況、員工健康與安全、申訴與舉報事件處理與追蹤。
福利委員會會議	每季一次	福利政策、員工旅遊。
員工滿意度調查	半年一次	工作環境、工作內容、管理制度、員工培訓等。
總經理有約	每季一次	公司整體展望及經營方向、提供建議。
業務說明會	每季一次	當季度集團、公司的業績狀況及下一季度的展望。
歧視、騷擾、職場不法侵害申訴管道	不定期	歧視、騷擾、職場不法侵害案件申訴。
誠信道德申訴管道	不定期	誠信道德案件申訴。
公佈欄	不定期	公司內部訊息。

2.5 社會參與

185 小時

2024 年員工參與公益活動時數



取之於社會，用之於社會

仲琦科技為落實「取之於社會，用之於社會」的理念，長期贊助教育、文化及體育活動，以及投入社區的志工活動，希望集結員工們的力量，盡力做對社會有意義的事情。

我們每年會依社會參與需求變化舉辦不同的公益活動，但公益捐血仲琦不曾缺席，每年至少舉辦兩次，鼓勵同仁培養定期捐血的習慣，亦教育下一代捐血的意義，鼓勵子女長大後積極參與捐血活動，使捐血活動得以代代相傳，定期捐血不僅可以幫助需要血液的病患，也能促進自我新陳代謝，有益健康。公司亦連續 17 年捐款新竹仁愛之家，累計捐款捐物近 200 萬元。

2016



仲琦三十周年家庭日舉辦了健走公益活動，員工健走步數越多，公司捐出金額也越多，活動結束後累積金額購買文具及體育用品予新竹市偏鄉學校，協助縮短城鄉學校間的資源差距。

2017



開始定期贊助富邦悍將棒球隊，仲琦表示全力支持台灣的體育運動。

2018



發起「心懷人文、愛護家園」淨灘活動，總計參與者近 200 名。超過半數員工自發性的響應這次淨灘活動，共計清除 60 公斤廢棄物及 50 公斤資源物。

2021



響應集團活動，鼓勵同仁參與「友善耕作」個人認養及「DOC 志工小旅行」體驗農業社會勞動流汗實踐親善大地。

2020



舉辦「嘿！淨灘囉」淨灘活動，董事長帶領著員工及家屬們，替我們的家園盡一份心力，讓周末時光更具意義。

2022



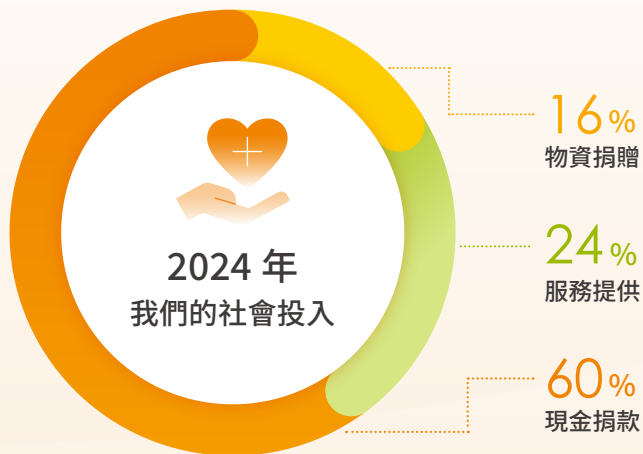
開始跟著明基基金會所舉辦的活動，邀請同仁參與各種不同類型的志工服務，同仁們也可以依自己的時間調配，帶著家人朋友豐富假日生活。響應集團幫助農民，購買鳳梨釋迦贈與員工，推廣馬里光五月桃，支持部落友善栽培純淨果實，參加秋收活動，善盡企業社會責任。

舉辦公益淨灘活動，長官帶領著近 100 名員工及眷屬來到新竹市的幸福沙灣；淨灘不僅僅是撿拾沙灘上的垃圾，也從活動中告訴大家不要隨意丟垃圾以及垃圾減量的重要性，想還原這美麗的海洋，仍需要大家一同努力。

2023



參與兩場集團舉辦之淨灘活動，淨灘地點來到桃園及台中，為台灣美麗的海洋出一份力；淨灘不僅僅是撿拾沙灘上的垃圾，也從活動中告訴大家不要隨意丟垃圾以及垃圾減量的重要性。以及參與「友善土地之約-溪州永續田園的在地實踐」、「手摘花雪-銅鑼杭菊採收」活動，讓同仁一起透過親身參與，體驗不同人文風光與生活樣態，一同關懷社會、友善環境、促進在地發展。2023 年的聖誕節來到新竹仁愛兒童之家，耶誕節許願禮物認捐活動由員工認捐小朋友願望清單中的禮物，並舉辦耶誕晚會，與小朋友一起同歡。



員工參與公益活動總時數



備註：依員工人數變動調整。

因仲琦營運模式調整，人事部分更動，2024 年員工人數較去年有大幅減少約 50%，社會績效指標中的員工參與公益活動總時數會調整為每年達到 180 小時，中期可望達到 200 小時以及長期可增加至 230 小時。2024 年員工參與公益活動總時數為 185 小時。

已規劃 2025 年會有更多更豐富的公益活動，以及鼓勵同仁多多參與集團基金會舉辦的志工小旅行，即刻設立回饋特休時數辦法，依照同仁參與志工服務時間去計算同等時數回饋至特休假期。

愛在聖誕 兒童禮物 認捐活動

仲琦舉辦愛心認捐耶誕禮物已邁入第二年，邀請同仁一起來當孩子們的聖誕老人，守護新竹仁愛之家 16 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。



新竹仁愛之家 公益捐款

讓愛不間斷，仲琦連續 17 年捐款新竹仁愛之家，累計捐款近 200 萬元。



新竹仁愛之家 電子白板捐贈 提高數位學習興趣

讓孩子們能夠提高數位學習的興趣，仲琦捐贈電子白板以提升硬體設備，親自至仁愛之家安裝測試，打造良好的學習環境。



讓愛傳出去 捐血活動

2019 年起定期舉辦公益捐血活動，同仁們熱情響應，活動涵蓋員工、承攬商及鄰近企業，共同為社會盡一份心力。



《DOC 志工小旅行》 銅鑼杭菊 採收勞作

參與佳世達集團【明基基金會】的志工活動，讓同仁一起透過親身參與，體驗不同人文風光與生活樣態，一同關懷社會、友善環境、促進在地發展。



3

發展永續環境

3.1 氣候變遷治理 (TCFD)

SDG 12 SDG 13

3.2 溫室氣體

SDG 12 SDG 13

3.3 永續營運

SDG 6 SDG 8

3.4 職業安全及衛生

3.1 氣候變遷治理 (TCFD)

氣候變遷已成為全球最嚴峻的挑戰之一。自工業革命以來，人類活動所排放的溫室氣體導致全球氣溫上升，引發極端氣候事件仍頻、海平面上升等一系列環境問題，進而對經濟、社會及環境造成深遠的影響。氣候變遷的問題，已經嚴重威脅到所有生物的生存環境，而隨著國內溫室氣體減量法與國際上巴黎協議的生效，外界對於碳管理議題的重視亦會逐步提升。有鑒於此，仲琦科技依 TCFD 架構檢視氣候變遷可能對公司營運造成的實體風險與轉型風險，我們能夠更準確地評估潛在的衝擊，並以企業永續發展之推動規劃氣候策略並推動碳管理。此外，我們也積極尋找氣候變遷所帶來的機會，透過將氣候風險管理與商機把握相結合，我們不僅能降低氣候變遷帶來的負面影響，還能提升企業的競爭力。2024 年未有因氣候變遷而造成重大財物影響，我們將會於永續報告書中持續揭露因氣候變遷造成的風險及財務影響。

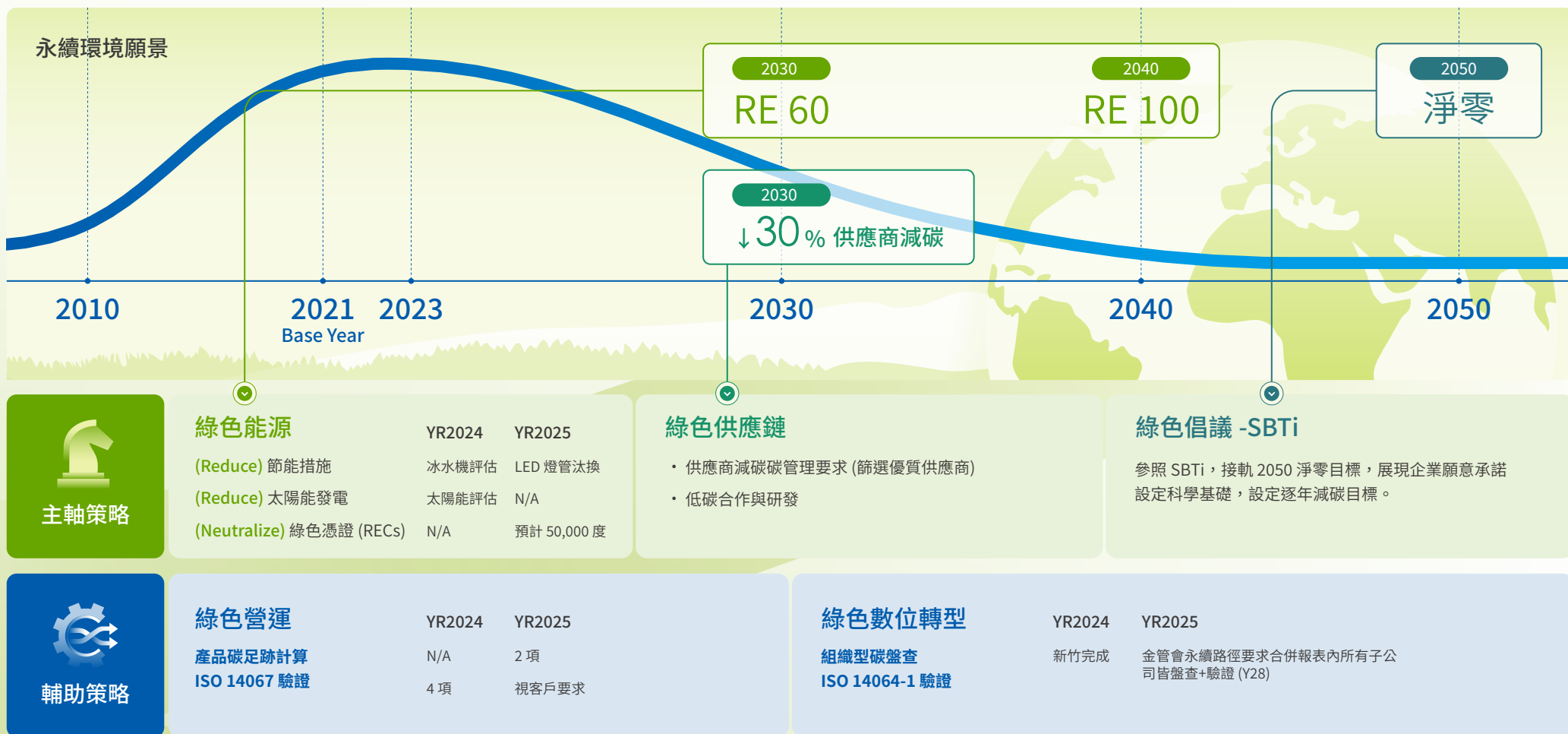
仲琦參考氣候變遷報告架構 (Climate Change Reporting Framework, CDSB) 及氣候相關財務揭露 (Implementing the Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的建議與實施指引，進行影響企業隱含之機會與風險的考量與鑑別。



五大策略呼應共同願景

仲琦透過企業永續發展的運作，在環境面上將永續發展面向開展為「永續產品」、「永續營運」及「永續供應鏈」，個別發展策略及管理之目標以重點績效指標 (KPI) 進行管理。仲琦的碳管理不僅關注組織型的溫室氣體排放也針對產品面的環境衝擊進行分析與管理，以符合相關國際標準，例如組織型溫室氣體盤查 (ISO 14064-1) 及導入產品碳足跡 (ISO14067)。

針對氣候變遷相關影響，仲琦確定以下相關願景策略，並於董事會進行報告：



氣候變遷風險與機會之評估與因應

仲琦依據公司內部風險鑑別流程，針對氣候變遷之風險與機會進行評估，透過情境分析量化潛在財務影響，以企業永續發展委員會支持公司落實氣候變遷之有效管理，納入 TCFD 定義之風險與機會類別，並將氣候風險與機會的治理應用在公司營運和資產管理，經評估後仲琦主要氣候相關風險如下：

類型	發生時間	風險面向	風險說明	潛在財務影響	風險因應措施
轉型風險	短期 中期	政策法規	- 各國相關氣候法規開徵碳費、碳關稅或罰款。 - 金管會要求上市櫃企業依資本額規模於一定年限內完成盤查個體公司及合併報表公司之碳排數據，並經第三方查證。	- 開徵碳費、碳關稅，費用或營運成本增加 \$0.2M (碳費及綠電採購)。 - 擴大溫室氣體盤查範疇，營運成本增加 \$0.1M。	- 持續關注全球及國內相關政策，並提早制定應對措施。 - 落實綠色產品，減少產品碳足跡。 - 配合集團將著手規劃 2025 年 9 月底前完成國外內及子公司溫室氣體盤查，2027 年 12 月底前完成第三方查證作業。
	中期	技術	- 低碳產品需求提高。 - 低碳技術轉型成本。	轉型研發與技術開發費用增加 1%。	- 增加節能、低碳產品的開發。 - 持續強化低碳技術，增加產品競爭力及附加價值。
	中期	市場	- 消費者偏好改變，客戶對環保產品和服務的需求不斷增長 (綠色產品、服務)。 - 市場趨勢變化，原物料成本上升或短缺。	- 不符市場或客戶低碳要求，致影響訂單數量、市占率及營收下降 1%。 - 產品價格競爭力下降。 - 開發低碳產品致研發費用增加 1%。	- 持續投入可回收材料使用 (PCR 材料、回收再製包材)。 - 增加節能、低碳產品的開發。 - 提供綠色服務 (在地維修) 及使用低碳物流。 - 與供應鏈夥伴合作，共同推動低碳轉型。
	中期	商譽	- 客戶選擇供應商時，將 ESG 納入考量或依照 ESG 表現進行訂單分配。 - 公司形象受衝擊，影響各利害關係人對公司觀感。	- ESG 評比影響客戶採購的策略，估計公司訂單減少 1%。 - 持續參與國內外 ESG 評鑑 (CDP、TCSA 等) 及推行溫室氣體盤查，致營運成本增加 0.1%。 - 降低投資人投資意願。 - 影響銀行貸款意願，或利率提高。	- 每年定期發布 ESG 永續報告，加強與利害關係人的溝通，透明揭露公布 ESG 策略、方針和績效。 - 持續推行 ESG 相關活動，參與國內外 ESG 評鑑，並獲得獎項。
立即性實體風險	短期	極端氣候	颱風 / 暴雨 / 暴雪。	因左列情境造成以下衝擊： - 暴雨導致淹水，產能每中斷 1 週，減少營收 \$0.5E。 - 颱風、暴雪等極端天氣造成貨物運輸影響 (北美 / 歐洲 / 拉美市場)，每中斷 1 週，減少營收 \$0.5E。 - 缺水缺電天災造成海外 HUB 倉無法出貨，每中斷 1 週，減少營收 \$0.5E。	- 編列預算進行排水工程改善，排水系統定期進行疏通。 - 預防淹水措施執行，評估建置自動預警感應防水閘門、抬高地基等。
長期性實體風險	長期	極端氣候	- 缺水 / 缺電。 - 平均氣溫上升。	- 暴雨 / 暴雪導致航運停線，貨物無法如期交付客戶而影響後續收款。 - 影響員工出勤甚或人員受傷。 - 資產設備毀損或人員受傷之復原費用。	- 貿易條件談判，以 FOB (Free On Board) 為主。 - 海外 HUB 倉備貨機制調整。 - 導入預警機制及 BCP 營運持續計畫，每年不定期進行事件演練，確保災害發生時能降低對營運的衝擊。 - 提前訂艙與出貨，減少水上塞船延長運送時間的風險。

適應氣候變遷為組織創造的機會包括透過提高資源使用效率和節約成本、採用低碳能源、開發新產品和服務、進入新市場以及提高供應鏈的韌性等。

仲琦企業永續發展委員會藉由對公司營運的衝擊度與發生的可能性評估氣候相關機會如下：

機會類型	發生時間	機會項目	潛在財務影響	機會因應措施
 資源效率	短期	材料回收再利用	市場份額增加 1%。	- 提高再生材料使用率，35% 產品導入 PCR 塑膠。 - 使用可回收、可降解的包裝材料。
 能源來源	中期	再生能源使用	- 降低組織碳排放，減少碳稅成本約 5M/ 年。 - 提升品牌價值／企業聲譽。	關注再生能源市場，導入再生能源或購買綠能憑證。
 產品 / 服務	中期	開發和增加低碳產品和服務	- 滿足客戶需求，使市場份額增加 0.5%。 - 營業收入增加 1%。 - 提升品牌價值／企業聲譽。	- 持續研發低耗能技術，開發具有市場競爭力的低碳產品。 - 對產品進行全生命週期碳足跡盤查，以掌握產品環境衝擊和減碳機會。

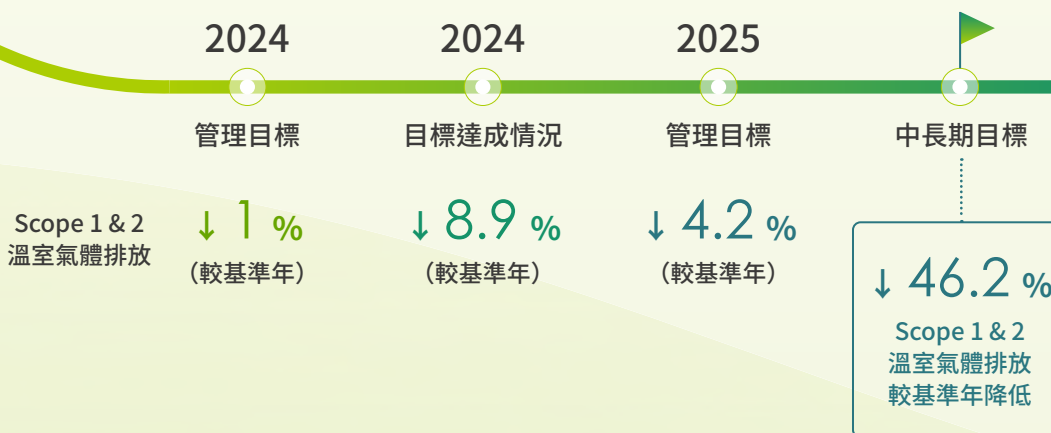
3.2 溫室氣體

重大議題管理

碳管理

關注對象

政府機關



管理方式



責任

品保、環安



資源

跨部門合作



行動

持續推動節約能源改善方案
採購再生能源憑證



評估

每年於 ESG 會議報告目標達成情況

全球氣候變遷議題日益嚴峻，溫室氣體排放量居高不下是導致氣候變遷的主要原因之一，從 1997 年的《京都議定書》到 2015 年的《巴黎協定》，國際間對於溫室氣體減量的目標與機制愈加明確。氣候變遷、社會環境與企業經營理念三者是息息相關，基於環境保護及永續發展之使命，仲琦科技自 2010 年起即導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查制度，透過每年的盤查並輔以節能措施，以期達溫室氣體減量之目標。

仲琦新竹持續推動 ISO 14064-1:2018 標準進行溫室氣體盤查並進行查證，以確保盤查結果的準確性。仲琦越南自 2021 年起亦積極導入溫室氣體盤查制度，但該廠因公司營運策略於 2024 年 10 月關廠，將不再進行溫室氣體盤查及驗證。2025 年我們亦將規劃盤查範圍逐步擴及其他海外營運據點且積極推動溫室氣體減量目標。

仲琦依據 ISO 14064-1 標準，採用營運控制權法設定組織邊界，並將 2021 年作為基準年。2024 年仲琦新竹之類溫室氣體總排放量

為 809.743 公噸 CO₂e，其中 Scope 1 直接排放與 Scope 2 能源間接排放量為 677.064 公噸 CO₂e，相對於基準年降低 8.9%，Scope 3~6 間接排放包含 3.2 下游運輸、4.1 購買商品、4.3 廢棄物處置。排放強度：2024 年每佰萬美金營收的溫室氣體排放量為 2.921 公噸 CO₂e，排放強度（密集度）為 0.089。

仲琦越南的溫室氣體排放佔比達 97%，新竹佔 3%，而 2024 年仲琦減碳目標為 32.4%，按照新竹佔比換算後新竹的減碳目標 Scope 1 & 2 設定為 1%。根據溫室氣體盤查之資料顯示，新竹排放主要來自公司營運所需之外購電力的發電過程中所產生之二氧化碳，為達成減碳目標，我們將會持續推動節約能源改善方案及採購再生能源憑證，以達到降低溫室氣體排放之目標。

碳揭露

仲琦自 2022 年起即參與「碳揭露專案 (Carbon Disclosure Project, CDP)」，於該專案網站 (<https://www.cdp.net/zh>) 登錄溫室氣體盤查紀錄，揭露完成後由 CDP 公布每年揭露與表現成績，提供客戶與相關利害團體參考。仲琦將持續關注全球氣候變遷等相關議題，並一同努力改善。每年報告書皆對利害關係人揭露成績。

Climate Change 備註：資料來源 CDP 官網



溫室氣體排放情形

單位：公噸 CO₂e

年度	盤查範圍	類別一 直接排放	類別二 能源間接排放	類別三 ~ 類別六 其他間接排放	總計
2024	新竹	67.29	609.77	132.68	809.74
	越南 ^①	N/A	N/A	N/A	N/A
2023	新竹	75.07	663.22	142.21	880.51
	越南	132.81	5,470.89	19,839.25	25,442.95
2022	新竹	75.66	667.56	127.057	870.28
	越南	115.77	8,211.11	28,283.29	36,610.18
2021	新竹	76.998	666.25	135.59	878.85
	越南	176.56	8,328.10	16,539.24	25,043.90

① 仲琦越南因公司營運策略於 2024/10 關廠，致使無資源可執行盤查及查驗。

② 使用全球暖化趨勢 (GWP) 值 AR6 計算。

③ 溫室氣體種類包含 CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆、NF₃。

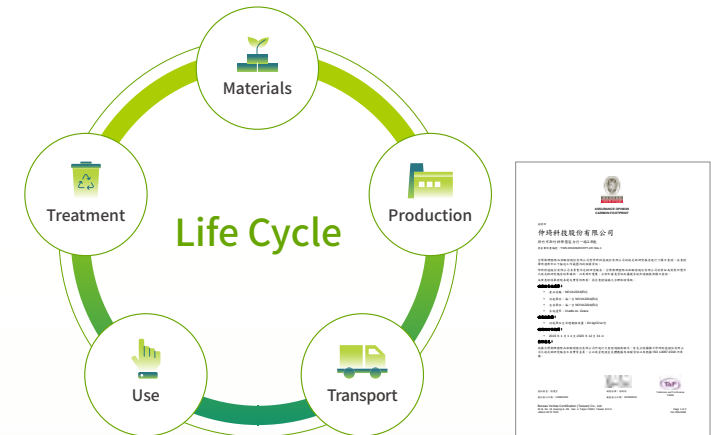
溫室氣體減量措施

為了減少能源使用對暖化的影響，仲琦致力於溫室氣體減量，在減少溫室氣體排放量之計畫中我們透過以下方式進行節約能源，以達到減少溫室氣體排放之目標。

(1) 照明節能：廠區逐漸由傳統型的燈具改為節能型的 LED 燈具；停車場照明改為智慧型照明，約減少 19 公噸 CO₂e 排放 / 年。

(2) 空調節能：冰水主機設備改善提高效能；提高冰水出水溫度等；約減少 10 公噸 CO₂e 排放 / 年。

(3) 節能宣導：利用 4/22 地球日做“關燈一小時”活動；積極推行“午休關燈”及隨手關燈等節能習慣。



產品碳足跡

為更全面地評估產品的環境影響，仲琦自 2022 年起開始導入產品碳足跡的概念，並依據國際標準 PAS 2050 及 ISO 14067，計算產品從原料採購、製造、運輸、使用到廢棄處理的全生命週期碳排放盤查，產出「從搖籃到墳墓」（Cradle to Grave）之自我宣告產品碳足跡報告 (Carbon Footprint of Product Report，或稱 CFP Report)。

2022 年我們率先完成首支產品 CODA-5519 HUB6 自我揭露報告，於 2023 年通過該產品碳足跡標準 (ISO 14067) 查證。隨後，我們將產品碳足跡的範圍擴大，於 2024 年完成 4 支產品的碳足跡查證，每台的產品碳足跡排放量如圖所示，仲琦將持續進行產品碳足跡的自我揭露及第三方查證。

	SONUVIN (Charter)	NOVA2204 (RES)	NOVA2202 (RES)	NOVA2204 (EU)
Carbon Emissions	142.60 kg	137.14 kg	135.89 kg	83.16 kg
Materials	10.66 %	10.61 %	8.38 %	17.23 %
Production	7.64 %	2.41 %	18.49 %	4.36 %
Transport	0.63 %	0.56 %	0.56 %	0.37 %
Use	81.06 %	86.41 %	72.56 %	78.03 %
Treatment	0.01 %	0.01 %	0.01 %	0.01 %

3.3 永續營運



廢棄物管理

62.91 %

2024 年可回收廢棄物比率

能源管理

40.8 %

每佰萬美金營收用電量降低

水資源管理

24.8 %

每佰萬美金營收用水量降低

永續營運是仲琦科技永續發展策略重要的一環，環境是永續營運管理的核心，亦承諾防污減廢之績效上改善再改善。同時致力於客戶之最大滿意，持續推行品質、服務等方面的改善，並注重客戶的隱私保護。

仲琦科技導入環境管理系統 (ISO 14001)，並對全公司人員進行相關訓練，確保全體員工均能在工作中考量作業活動對環境之衝擊及潛在之安全衛生風險。

廢棄物管理

仲琦採取源頭管理之策略管理廢棄物，並透過持續性之節能減廢活動，從源頭管理積極落實資源回收分類，大幅減少廢棄物產生並增加資源回收量，以達到廢棄物減量之目標。

仲琦各廠區廠內所產生之廢棄物種類可分為一般事業廢棄物、非生產性廢棄物及無法分類之廢電子零組件廢棄物，在作業活動及生產製程中並未產生巴塞爾公約定義之有害廢棄物。廢棄物主要由環安人員進行管理，可回收之廢棄物則移置資源回收區由外包廠商進行分類。我們亦要求供應商生產過程中使用再生物料、禁用有害物質等，並致力於廢棄物減量行動。

仲琦 2024 年廢棄物管理之績效如下表所示，可回收再利用之廢棄物比例為 62.91%。

單位：公噸 / 百分比

地點	不可回收廢棄物	可回收廢棄物 ^①	總計	可回收廢棄物比例 ^②	焚化處理 (含能源回收)	焚化處理 (不含能源回收)	掩埋處理
仲琦新竹	23.10	7.89	30.99	25.46 %	23.10	0	0.45
仲琦越南	74.76	158.11	232.87	67.90 %	0	56.10	18.66
總計	97.86	166.00	263.86	62.91 %	23.10	56.10	19.11

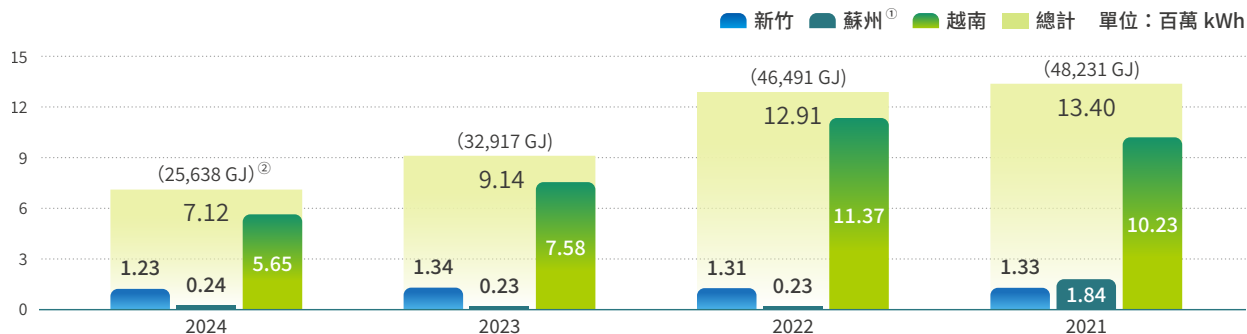
① 未來報告會分開揭露再使用準備、再生利用及其他回收廢棄物重量。

② 可回收廢棄物比例 = 可回收廢棄物總重量 / 廢棄物總重量 * 100。

③ 仲琦蘇州廢棄物由物業統一收集處理，資料不易收集，故不列入揭露。

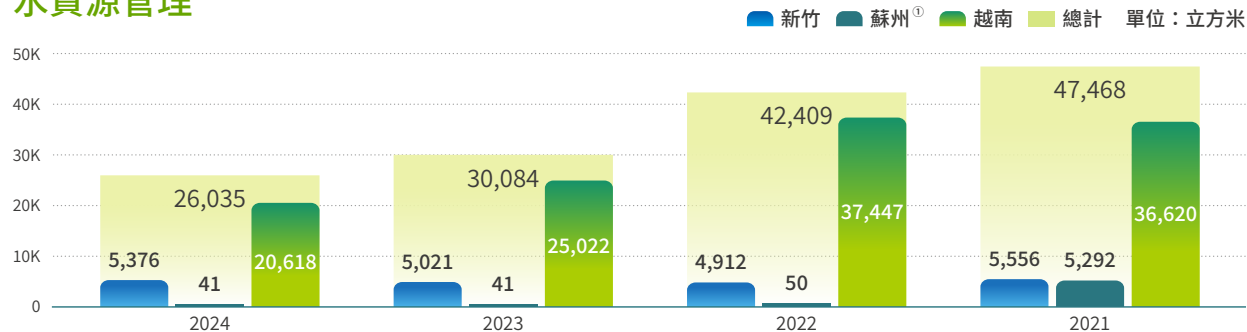
能源管理

仲琦組織內之能源使用，主要來自於外購電力耗用，以 2024 年來看，每佰萬美金營收用電量為 25,641 千瓦時 (USD/NTD 匯率以 32.72 換算)，較 2023 年度降低 14.8%。統計 2021~2024 年組織內部消耗電力如下表所示。



① 仲琦蘇州用電量包含蘇州研發及工廠，2021 年工廠僅統計至 2021/06 關廠。 ② 焦耳換算：1kWh=0.0036GJ。

水資源管理



① 仲琦蘇州 2021/6 工廠關閉，僅剩下研發中心員工生活用水。

仲琦從產品設計之初就考量到清潔生產及環境保護，各營運據點所生產之各項產品，在營運過程中均無廢水產生，只有生活污水產生。仲琦全球主要營運據點 2024 年總用水量約為 26,035 立方米；所有廠區之用水僅來自市政供水，各製造據點 2021~2024 年用水量，如上表所示。

落實水資源管理，各據點主動關注自來水使用狀況，2024 年每佰萬美金營收用水量為 93.93 立方米，較 2023 年度降低 5.1%。此外，仲琦各據點均未抽取地下水作為營運之用。仲琦各廠區的排放之污水直接排放至市政下水道系統，排放目的地皆為下水道管理系統，所以並不會因用水產生污水而直接影響水體與土地，在污水水質檢測方面，均符合各地的納管標準，未被其它組織再利用。仲琦各廠區都在工業區內，沒有擁有、租賃或管理任何位於生態保護區或水資源保護區內之廠區；亦不從事任何會對生物多樣性產生負面影響的活動，產品製造及服務過程中，亦不會對環境生態造成影響。

節水措施

為了善盡對水資源保護之責，仲琦積極推動節約用水，在減少用水量之計畫中我們透過以下措施落實節約用水，以期能降低環境負擔並善用珍貴水資源。

- (1) 滴水不漏：節約用水著重於先預防漏水，仲琦著重於各類用水系統管線（空調冷卻循環與冰水循環）查漏，如有漏水情況，廠務立即處理。其他民生用水如廁所茶水間等，清潔維護人員發現漏水時，立即通知廠務修繕處理。
- (2) 調節中央空調運作：提高冰機出水溫度與天氣寒冷時關閉中央空調系統，以降低冷卻水塔的負載可減少用水量。
- (3) 拒絕浪費水宣導：做好節約用水，其次要注意自己在生活中小細節是否有浪費水的情形，仲琦不定期對同仁宣導珍惜水資源以及節約用水之觀念。

取水量統計

單位：百萬公升

取水來源	所有地區	具水資源壓力的地區	具水資源壓力的地區佔比
地表水	26.035	20.659	79.35%
回收及再利用水	0	0	0
地下水	0	0	0

排水量及耗水量統計

單位：百萬公升

排水量及耗水量統計	所有地區	具水資源壓力的地區	具水資源壓力的地區佔比
排水量	20.828	16.527	79.35%
耗水量	5.207	4.132	79.35%

① 依據 World Resources Institute Aqueduct “Water Risk Atlas”，中國蘇州、越南海防為水資源壓力地區。

② 耗水量依據總用水量 20% 進行估算（僅以自然揮發或空調使用估算）。

3.4 職業安全及衛生



0 件

工傷事件

0 %

職業傷害造成死亡比率

0 %

職業病造成死亡比率

98.2 %

公司健檢參與率

職業安全衛生政策與目標

仲琦科技關注安全與衛生，為提供員工良好工作環境，以「建立以人為本之工作場所、提供安全舒適之作業環境」訂定安全衛生政策：

1. 各單位主管承諾並落實參與日常安全衛生管理工作。
2. 預防職業災害發生，以保護全體員工之安全與健康。
3. 遵守並符合國內安全衛生法規及其他相關規範。
4. 持續地檢討與改善，以提昇安全衛生管理成效。
5. 安全、生產及品質同等重要。

從長期工業發展的經驗中，我們深深體會到「意外事故的防止和有效的生產是密不可分的」，安全是生產作業的要素之一，為了達成有效的生產，我們必須隨時注意安全，以避免任何人力、物力、財力的損失。員工是我們最重要的資源，因此我們認為防止意外事故發生，特別是防止員工身體受到損害，是我們最重要的職責。本職業安全衛生工作守則乃是依據以上的理念，並遵循中華民國之職業安全衛生法令所訂定，凡公司中的每一份子均負有遵守、推行的責任。我們視員工在安全衛生職責上的表現與其既有的職責表現同等重要，每位員工在安全衛生職責上的表現將被列入晉升及調薪之參考。

鑑別職場健康及安全風險

仲琦台灣屬於研發行政辦公性質，鑑別職場健康及安全風險採以人為本方式評估，透過健康服務計畫書，維護仲琦工作者及利害相關者之安全、健康與福祉，預防人因肌肉與過負荷心臟猝發疾病危害及避免罹患職業傷病等情事發生。

風險項目	作業活動	改善項目
人因工程	視力減退、姿勢不當、肩頸痠痛等	- 舉辦健康促進講座 - 提供按摩服務
異常工作負荷	工作壓力、出差、加班等	- 人因過勞問卷與統計分析 - 適工評估、健康諮詢、追蹤關懷
交通事故	上下班途中交通意外事故	- 不定期交通安全宣導 - 舉辦交通安全講座課程 - 意外事故調查分析
其他工作場所	作業場所環境	- 廠護（醫）工作現場訪視 - 健康危害評估 - 自動檢查計畫 - 定期監測作業環境

關注安全與衛生 提供員工良好工作環境

安全教育訓練

為符合法規及安全衛生實際需求，仲琦科技每年皆舉行各式安全衛生訓練：

- 火災預防訓練：每半年內部舉行消防防災、應變演練及內部消防編組，透過課堂講授及實際演練，以預防災害發生。
- 新進員工及在職員工安全衛生訓練：為加強新進員工及在職員工安全衛生及健康觀念，預防災害發生，有效執行安全衛生管理規定，同時培養職業安全衛生管理知識及技能，協助公司推展職業安全衛生管理計畫。
- 防護團訓練：為加強應變編組同仁安全意識，每年排定緊急應變編組同仁參加緊急應變及防護團訓練，增進緊急應變能力。

2024 年仲琦科技新竹安全衛生教育訓練人數統計

種類	人數
新進員工安全衛生訓練	4
在職員工安全衛生訓練	39
消防訓練	75
防護團訓練	120



職業災害通報

公司針對職業災害有建立通報及調查機制，一旦職業災害發生會依照嚴重度進行不同層級的通報，並要求發生職業災害單位進行調查，分析發生職災的原因，並擬定改善及預防措施，以降低後續發生同類職業災害的可能性。

持續改善工作環境之安全衛生條件，防止職業災害之發生，確保工作場所安全。2024 年無任何人員死亡事件發生，依照 GRI 標準的職業傷害造成的死亡比率為 0，嚴重的職業傷害比率為 0，可記錄之職業傷害比率為 0；另亦無任何職業病發生。

2024 年	性別	仲琦新竹	仲琦蘇州	仲琦越南	總計
職業傷害造成的死亡比率	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0
總和		0	0	0	0
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0
總和		0	0	0	0
可記錄之職業傷害比率	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0
總和		0	0	0	0

① 職業傷害造成的死亡比率 = 職業傷害造成的死亡人數 / 工作小數 * 200,000。

② 嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時 * 200,000。

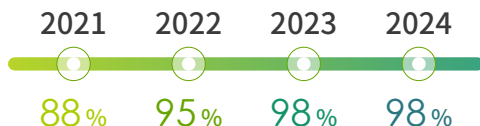
③ 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 / 工作小時 * 200,000。

健康管理

員工健康檢查

公司每年提供員工健康檢查。針對高階主管也有另外的健檢專案。

健康檢查覆蓋率



健康促進活動

公司不定期舉辦健康促進活動，2024 年舉辦 3 場健康講座，共 197 人參加。除了關注同仁生理健康，也提供因公務或個人傷病同仁所需要的衛教關懷及通報，包括傷病追蹤、合理休養天數建議、復工 / 配工評估與復工協助等安排。

職業健康服務

為了幫助員工維持健康的身心，新竹公司聘任駐廠「醫師 / 護理師」，每月兩次的駐廠服務提供同仁全方位健康諮詢服務，駐廠醫師 / 護理師針對健康檢查異常的同仁（例如：體重過重、三高、高風險病史），提供健康諮詢與追蹤改善，擬訂健康促進方案、預防計畫等服務。

駐廠醫師 / 護理師協助辨識潛在職安危害因子，制定相關的預防計畫：人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫。越南工廠也有聘任專任護士，提供同仁全方位健康服務。

實施員工健康檢查時，同仁須配合填寫問卷，確認無因工作環境引起之肌肉骨骼、疾病之人因性危害，並藉由相關健康數據及問卷篩選出高風險個案，安排醫師給予專業建議。

母性健康保護

公司提供懷孕 6 個月以上女性同仁專屬停車位。為了讓職場媽媽能兼顧於職場工作並也能安心集乳，提供隱私的集乳環境，讓職場媽媽們安心使用。

緊急救護機制

廠內配置 2 台 AED 設備、配合全廠疏散演練調訓、稽核並補充梯間救護櫃醫藥箱用品。

定期環境相關檢測

實驗室、RMA 軟焊作業雖然都採用無鉛錫絲，但是為了讓同仁能安心工作，我們確保作業環境安全無虞（每半年測定一次）。

項目	異丙醇	錫	鉛	二氧化碳	局部排氣風速
監測方法	CLA1904	NIOSH7303	OSHA ID121	直讀式	直讀式
監測點數	2	2	2	20	2
監測結果	<0.172	<0.000572	<0.000345	527~686	1.12~2.77
結果判定	合格	合格	合格	合格	N/A
容許標準	400 ppm	2 mg/m ³	0.05 mg/m ³	NA	NA

除了針對特殊作業環境進行定期檢測外，每季針對飲用水進行相關檢測且均符合標準，相關作業設施（如電梯、發電機、消防設施等）也均進行定期的保養及依照法令進行相關檢測及申報。

4

建構永續 價值鏈

4.1 永續產品 SDG 12

4.2 永續供應鏈

4.3 客戶關係

4.1 永續產品

重大議題管理

產品品質

關注對象

客戶



管理方式



品保

責任



跨部門合作

資源



行動

- 持續遵循、管理品質法規，把關產品資安
- 持續關注國際環保法規



評估

- 每年報告目標達成情況

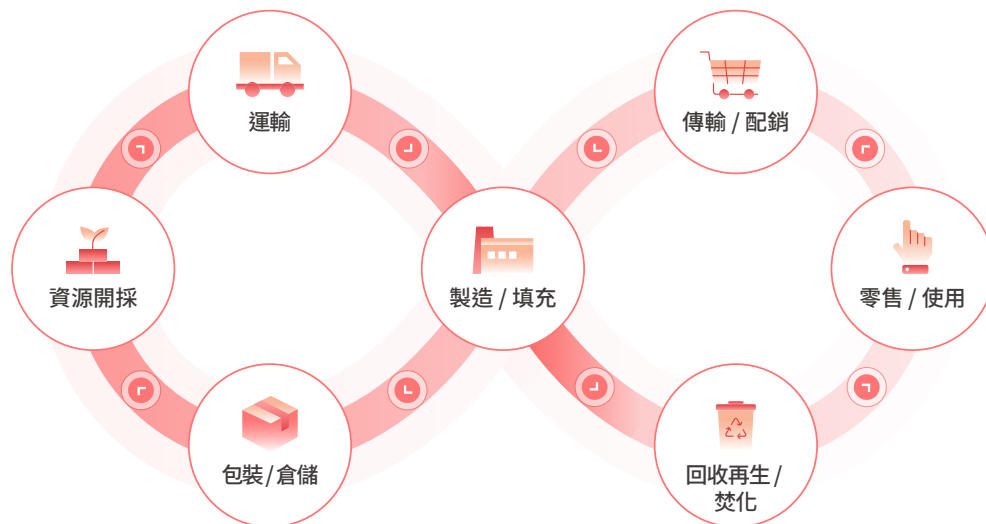
仲琦在產品設計中，持續導入綠色設計，在產品包裝、節能、有害物質管控等方面持續努力，以設計符合環境永續之產品。並於 2021 年設定 2022~2026 年達到減碳 5%、節能 5% 之永續發展目標。所有產品都符合相關產品法規要求。

綠色設計及包裝

仲琦科技所有產品在嚴格管控下，符合歐盟 RoHS、WEEE 等指令，並持續推動產品效能改善，以符合歐盟 ErP 指令要求；同時符合自願協議持續提高小型網路設備的能源效率，以繼續提高消費者使用的小型網路設備（SNE）的能源效率，如：住宅寬頻網路存取服務等。透過前期設計階段，考慮物料選擇、設計方案評估等，符合自願協議規範，進而達成能源效率的提升與減少浪費。在 NOVA220X 系列，除了符合自願協議規範能源效率外，額外節省 38% 的待機能源，提供服務的同時也達成降低能源耗損。於產品研發階段即導入生命週期思考 Life Cycle Thinking (LCT)，同時陸續加入綠色設計理念，並隨時配合著國際環保法規更新作調整。

✓ ↓ 38% 待機能源

生命週期思考



易拆解 可回收

依循歐盟 WEEE 產品設計原則，零件選擇盡量使用可回收再利用的材質，及避免塗層、焊接及黏著等不易拆解之設計。符合WEEE要求，製作產品拆解手冊及 WEEE 3R report 相關技術文件，確保達成產品回收率目標。

污染防治

產品研發階段即導入生命週期思考 (Life Cycle Thinking, LCT) 的概念，期望在產品生命週期各階段，包括原物料取得、製造、配送銷售、使用及廢棄回收等，皆能鑑別其環境重大考量面，目標使環境衝擊最小化。



低毒性

透過綠色物料管理平台，並在公司内部嚴格管控下，除導入無鉛製程外，所有製造零件皆符合歐盟 RoHS、REACH 法規要求。

省能源

產品能源效率以歐盟 ErP 為主要精神，並依據其相關實施方法 (EC) No.1275/2008 家用或辦公室設備待機及關機模式能源耗損，與 (EC) 2019/1782 外部電源。

為響應歐盟針對產品包裝的環保要求，所有包裝材質均由環境影響面較大的塑膠材質改為紙材質，以符合環境永續的目標，減少環境的危害。

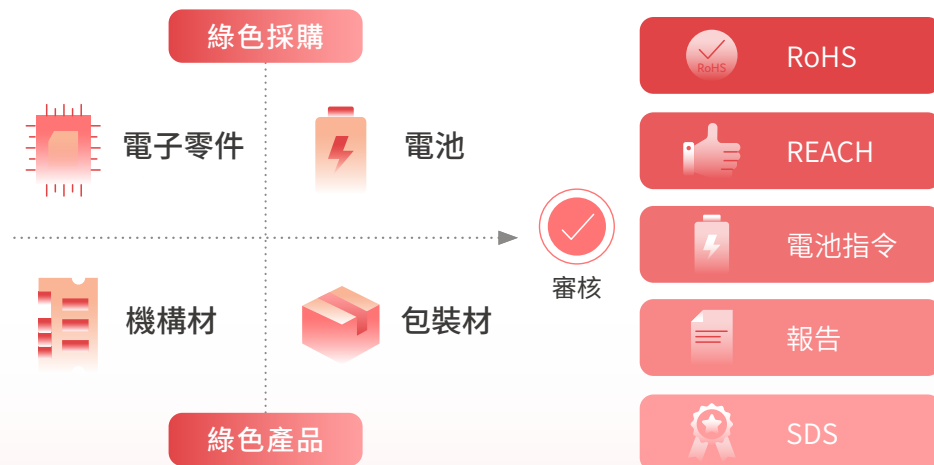
包裝設計團隊也持續致力於改善包裝設計，減小包裝材積，從而降低包裝材料的使用量，以達成持續減量的目標。2024 年因包裝減量減少 13.34 公噸的包材使用量，減少碳排放 27.347 公噸 CO₂e。

同時，自 2022 年率先由出歐洲的主力產品導入再生塑膠材料，產品機殼塑膠使用 99% 的再生塑膠，以減少產品原材料及產品廢棄階段的碳排放。2024 年持續於其他區域導入再生塑膠使用。

✓ ↓ 27 公噸 碳排放

綠色採購管理過程

仲琦科技為減輕對環境、生態之影響及善盡企業對環境永續之責任，配合投入綠色採購行列，要求件供應商符合歐盟危害性物質限制指令 (Restriction of Hazardous Substances Directive, RoHS) 及歐盟新化學品法規 (Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemical, REACH)、包裝材料指令、蒙特婁公約等國際法令法規要求，產品 100% 符合 RoHS 及 REACH 要求規範，以落實綠色產品及持續改善的宗旨。



有害物質管理規範

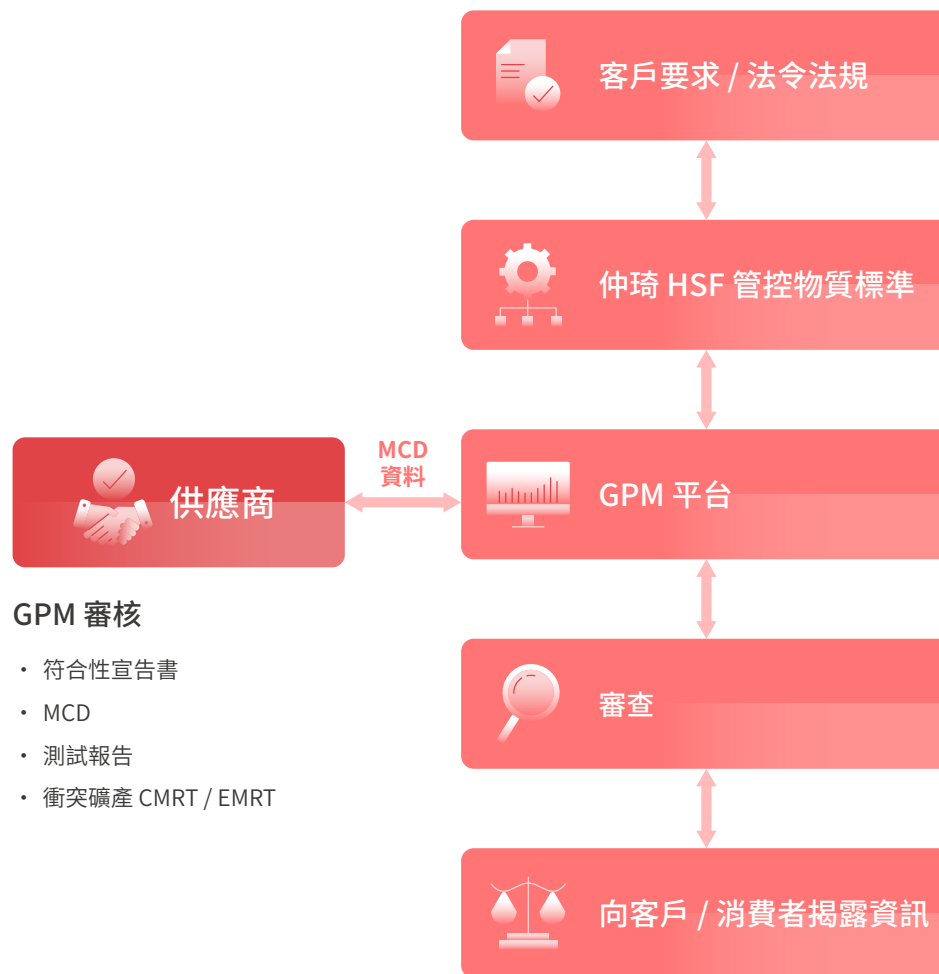
有害物質管理是永續製造過程重要的一環，仲琦為滿足利害關係人期待及持續符合國際法規要求，制定出「仲琦 HSF 管控物質標準」與「供應商環保符合聲明書」，並依此建立有害物質管制清單，嚴格要求供應商遵循。2017 年導入並持續優化綠色產品管理系統 (Green Product Management System, GPM)，確保其交付仲琦的產品及零件（包含隨產品交付的配件、包裝材料及其他料件），均符合國際環保法規及客戶對有害物質管理相關規定。每年依據國際法規、客戶要求以及環保趨勢，審視有害物質管理現況，並定期更新仲琦綠色產品有害物質管理規範，同時落實於自身生產過程中之有害物質管理，與輔導供應鏈善盡其職，共同攜手打造綠色產品供應鏈。

仲琦定義產品使用的零部件、包裝材料及副材料等有害物質限制標準，產品中所需之化學品等均納入有害物質管理體系，建立管制與監控項目等清單，與供應商一起合作，減輕對環境的衝擊並保障人體之健康。

仲琦 HSF 管控物質標準

- ① 歐盟 RoHS 指令所管制之環境有害物質
- ② 歐盟 REACH 高關注物質 Substances of Very High Concern (SVHC)
- ③ 歐盟 REACH 附錄 17 限制物質 (Annex XVII)
- ④ 美國 TSCA 毒性物質控制法 (TSCA Section 6(h) PBT)
- ⑤ 包裝材料管制規範：歐盟 PPW 指令及美國 TPCH 法規
- ⑥ 斯德哥爾摩公約：POPs 持久性有機汙染物 (Persistent Organic Pollutants)
- ⑦ 仲琦科技HSF管控物質標準：其他禁限用管控物質
例如：禁用PFOA（全氟辛酸）與 PFOS（全氟辛磺酸）

有害物質管理流程

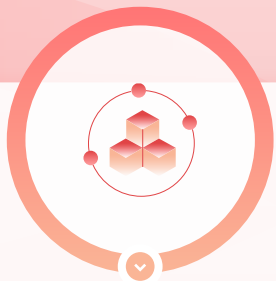


GPM 審核

- 符合性宣告書
- MCD
- 測試報告
- 衝突礦產 CMRT / EMRT

品質管理政策

仲琦科技秉持「品質至上，永續經營」的理念，將產品品質視為企業永續發展的基石。我們以 ISO 9001 品質管理系統為架構，建立了一套完整、嚴謹的品質管理體系，確保產品從研發設計到生產製造，再到售後服務的每一個環節，都能滿足客戶需求，並符合國際標準。仲琦之產品均依各地法規標示相關產品資訊，於產品包裝清楚標示公司商標、產品型號、料號、UPC、數量、序號、安規認證標誌、產地標示、硬體版本、MAC、電源資訊、箱數等，另依產品種類與出口需求載明鋰電池警告、Important Label 等；2024 年 100% 合規，全年度無違反產品標示違規之件數。



ISO 9001： 品質管理的堅實後盾

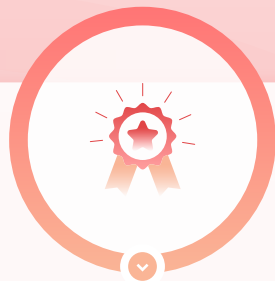
ISO 9001 是全球廣泛認可的品質管理體系標準，它為企業提供了一套系統化、流程化的管理框架，幫助企業持續提升產品品質與服務水平。仲琦科技嚴格遵循 ISO 9001 標準，並將其與自身實際情況相結合，打造出具有仲琦特色的品質管理體系。



以客戶為中心 打造卓越品質

仲琦科技始終堅持以客戶為中心，將客戶需求貫穿於產品生命週期的每一個階段。我們透過：

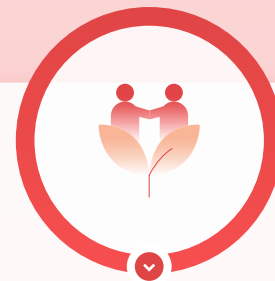
- 完善的客戶需求管理：建立暢通的客戶溝通管道，深入了解客戶需求與期望，並將其轉化為具體的產品設計與品質標準。
- 嚴格的設計審查與驗證：在產品研發階段，進行多輪設計審查與驗證，確保產品設計符合客戶需求與相關法規標準。
- 精益生產與全面品質控制：導入精益生產理念，優化生產流程，並在生產過程中實施全面品質控制，確保品質穩定可靠。



持續改善 追求永續卓越

品質改善永無止境。仲琦科技建立了完善的持續改善機制，透過：

- 數據驅動的品質分析：收集並分析產品品質相關數據，識別潛在問題與改善機會。
- 全員參與的品質改善：鼓勵全體員工參與品質改善活動，提出改善建議，並共同推動品質提升。
- 定期管理審查：定期進行管理審查，評估品質管理體系的有效性，並制定持續改善計劃。

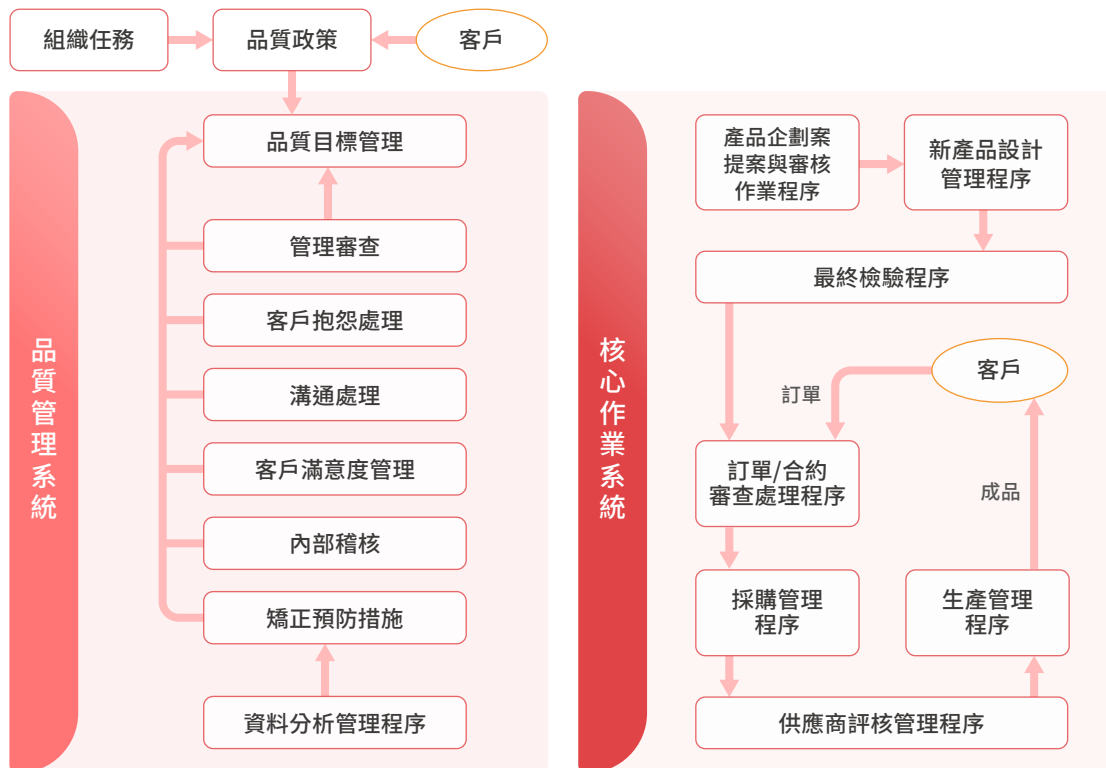


品質與永續並重 共創美好未來

仲琦科技深知，品質與永續密不可分。我們將永續發展理念融入產品品質管理，致力於：

- 開發環保產品：採用環保材料與製程，減少產品對環境的影響。
- 延長產品生命週期：設計耐用、可維修的產品，延長產品使用壽命，以減少資源浪費。
- 推動循環經濟：建立產品回收體系，推動資源循環利用。

品質管理系統流程



仲琦科技各廠區積極導入 ISO9001、TL9000、ISO14001、ISO45001、ISO14064-1、ISO22301、ISO27001、ISO27017 等各項管理系統驗證，持續推動各項改善以恪守法令法規與客戶滿意為目標。主要驗證系統如下表：

管理系統驗證	仲琦新竹	仲琦蘇州 ^①	仲琦越南 ^②
ISO9001:2015	●		●
TL9000 R6.3/R5.7H			●
ISO14001:2015			●
ISO45001:2018			●
ISO14064-1:2018	●		●
ISO14067:2018	●		
ISO27001:2022	●	●	
ISO27017:2015		●	
ISO22301:2019			●

① 仲琦蘇州工廠於 2021/6 關閉。 ② 仲琦越南工廠於 2024/10 關閉。

產品創新管理

持續創新是仲琦保有核心競爭力的基礎，為了全面激勵員工踴躍投入創新行列，致力於提供客戶優質領先的技術服務及產品，仲琦在內部制定「專利獎勵機制」，並將專利申請納入各研發部門主管的關鍵績效指標 (KPI) 之中，藉此有效驅動公司技術創新領域的蓬勃發展。

2024 年持續推動專利申請

2024 持續增加優質專利申請

✓ 10 項累計達成專利 · 9 項專利申請中

✓ 5 項計劃新增專利

4.2 供應鏈管理

重大議題管理

供應商永續管理

關注對象

供應商、客戶

A/B 級供應商
社會責任及環境衛生
現場稽核率

機構機電料
在地化採購比例

2024

管理目標

40 %

2024

目標達成情況

46.9 %

2025

管理目標

50 %

中長期目標

50 %

A/B 級供應商
社會責任及環境衛生
現場稽核率

70 %

機構機電料
在地化採購比例

管理方式



責任

· 供應鏈管理 /
品保



資源

· 跨部門合作



行動

· 加強供應商輔導
· 加強供應商稽核



評估

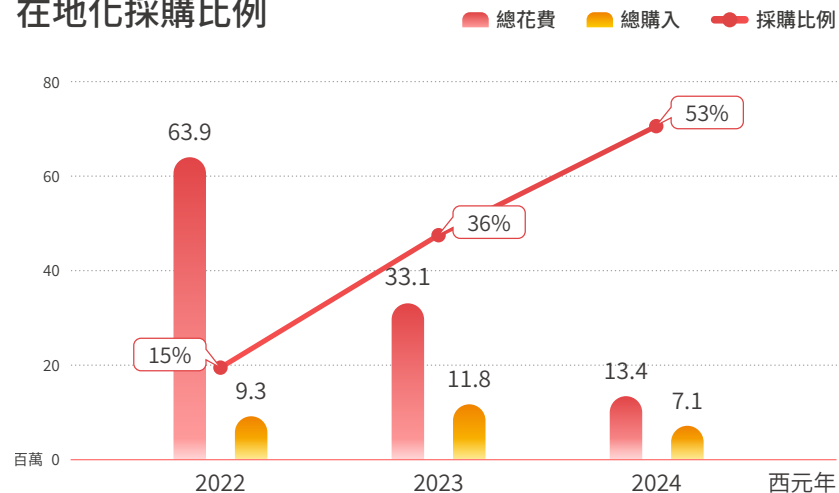
· 每年報告目標達
成情況

仲琦為佳世達集團的一份子，秉持永續願景「創新通訊，連結世界，共創永續未來」的理念，建立核心技術並經營自有品牌，持續深耕研發，推出一系列領先業界的有線（DOCSIS）寬頻接入設備（Broadband Access Network）相關網路產品行銷全球。

仲琦於 2019 年開始投資設立越南廠，於 2020 年九月開始小批量生產，2021 年 3 月正式承接蘇州廠產品，移轉越南廠生產。

了解永續發展的重要性，並將之落實於採購流程，我們有責任積極的與供應商共同建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈。為與供應商能有更密切的合作，仲琦盡力落實當地採購，以提升供料效率，並支持當地經濟發展；並且同時減少物流、碳排放等能源損耗。仲琦 2024 年全球合作之供應商家數約有 288 家，而其中主要分為三類供應商，分別是原物料、非銷（MRO）與外包。2024 年有交易的原物料供應商約 167 家。2024 年增加了三家越南當地供應商，檢視 2024 年的採購比例，仲琦於越南境內在地採購機構包材及機電類材料金額比例上升到 52.9%，積極實現在地化採購。

在地化採購比例



供應商管理程序

仲琦於 2023 起，供應商管理程序增加了社會責任的評鑑，依據公司未來產品製程及應用趨勢需求及採購策略，調查潛在供應商之產能、技術創新能力、品質及服務等管理系統是否符合仲琦需求，以作為未來評選的依據。當我們評估全新供應商的時候，必須由採購、品保、研發等單位組成評估小組，由供應商先針對各項能力提出問卷自評，再由評估小組針對供應商之營運服務、品質系統、研發能力、製造等各方面進行確認最後的審查結果。唯有通過供應商晉用程序的廠商，才能成為仲琦的合格供應商並展開新產品的驗證。

未來亦會關注供應商在人權、安全、健康及環境方面的承諾，唯有通過供應商晉用程序的廠商，才能成為仲琦的合格供應商並展開新產品的驗證。

供應商評鑑

成為仲琦合格供應商後，供應商尚須接受每半年一次的定期評鑑，2024 年仲琦針對有交易的供應商，執行年度現場評鑑的比例約為 46.9%。

為確保供應商重視其供應鏈管理、約束其供應商遵守道德規範，仲琦評鑑的四個面向可分「服務及支援性 (Speed/Response)、品質水準 (Quality)、交期水準 (Delivery) 以及價格 (Cost)。在每次供應商表現評鑑後，其結果將為採購策略的重要依據，建立關鍵零組件策略性供應商 (PVL) 列表，未被列入為策略廠商者，則稱一般合格供應商 (AVL)。成為策略供應商者，將被仲琦優先選用或提高採購量。

2024 年所有新供應商評鑑均加入社會責任相關要求，所有 2 家新進供應商均符合公司相關要求。

社會責任的 評鑑十項指標



1. 是否建立環境組織並制定相關目標、計畫？
2. 過去一年內是否未有因違反環保法規而被處罰之案例？
3. 是否建立有害物質管控方法並且未使用衝突礦產物質？
4. 公司是否符合員工健康和 safety 法規並建立相關規範？
5. 是否對於危險 (特殊) 崗位建立要求、規範？
6. 公司是否安裝應急燈、疏散路線圖、滅火設備、警報？
7. 公司是否禁用童工並符合勞動相關法規？
8. 過去一年內是否未有因違反勞動法規而被處罰之案例？
9. 是否提供勞工職業健康安全相關培訓？
10. 是否制訂內外部缺陷 / 事故之糾正和預防措施處理流程？

2024 年亦對 12 家 A/B 級供應商進行人權盡職調查，依照供應商及仲琦越南工廠本身調查的結果來看，鑑別出主要存在的 3 項人權風險項目如下，亦對風險項目進行分析及制定相應的計劃：

風險項目	風險等級	風險描述 / 糾正措施
工時管理	高	• 加班超過 36 小時、週工時超過 60 小時、連續出勤超過 7 天、拖班、要求員工提前到達產線但不計薪等情形。 • 加強工廠管理體系溝通，規劃適當人力儲備。 • 使用系統進行加班時數管控，達到臨界點自動發布異常提醒給主管。 • 針對當日已達工時標準者發出提醒，避免超時狀況發生。
言論自由	中	• 員工可能因為害怕報復 (例如：解僱、降職、職場霸凌) 而不敢公開表達意見，特別是當意見涉及公司內部不當行為、違法情事或人權侵害時。 • 針對員工 / 管理人員 (包括徵求和鼓勵員工參與、提供意見和反饋以實現改進) 制定有效的勞工事務溝通及報告流程。 • 制定充分且有效的保密勞工申訴制度，無須擔心遭到報復或恐嚇。
人權盡職調查機制	低	• 公司若未建立完善的人權相關內控，未能有效識別、預防及減輕內部營運所產生的人權風險，可能導致損害員工權益、公司聲譽，並承擔法律及道德責任。 • 完善人權相關政策、流程及內控制度。 • 內部成立專職或兼職的稽核小組，加強內部監控機制，定期進行稽核。

綠色產品管理平台

電子產品屬於複雜組成的產品，其中為達到產品功能、品質或使用安全，會添加多種化學物質，為強化仲琦生產綠色產品之材料有害物質限用管理，仲琦導入並推行綠色產品管理系統 (Green Product Management System, GPM)，GPM 系統搭配國際環保法規規定，整合客戶要求或生產時的零件承認及綠色調查；要求供應商提供 RoHS、REACH 法規與無衝突礦產的符合性宣告書、以及 RoHS 法規物質之檢測報告，並於系統揭露產品成分。藉由系統化的管理，供應商可直接透過 GPM 系統提供宣告書及檢測報告，加速零件符合性審查，以更有效率的方式進行供應鏈管理，隨時掌握零件符合國際法規的狀態。

透過 GPM 系統建立綠色零件調查、設定各項要求規範值，發布調查要求給相關供應商，供應商收到系統所發出 E-mail 通知填寫 MCD 表格及上傳所需文件，當供應商送審後，經由內部人員審核是否符合訂定的規範，即完成綠色零件承認，並藉由產品 BOM 製作符合性分析報表，來確保符合綠色產品管控。

仲琦經由管控程序並要求所屬供應商應配合，要求供應商簽署承諾 / 宣告書，提交第三方檢測報告、成分表、衝突礦產調查表，填寫材料成分聲明表 (Material Composition Declaration, MCD)、REACH 調查表，用以確認產品符合管制物質清單規定，避免有害物質影響，並確保產品從開發至生產後均能夠符合綠色環保精神。

供應商文件要求

綠色宣告書

廠商承諾所提供的零件，不含有害物質，符合國際綠色法規要求。

第三方驗證報告

零件以報告中的資料，佐證不含有害物質。

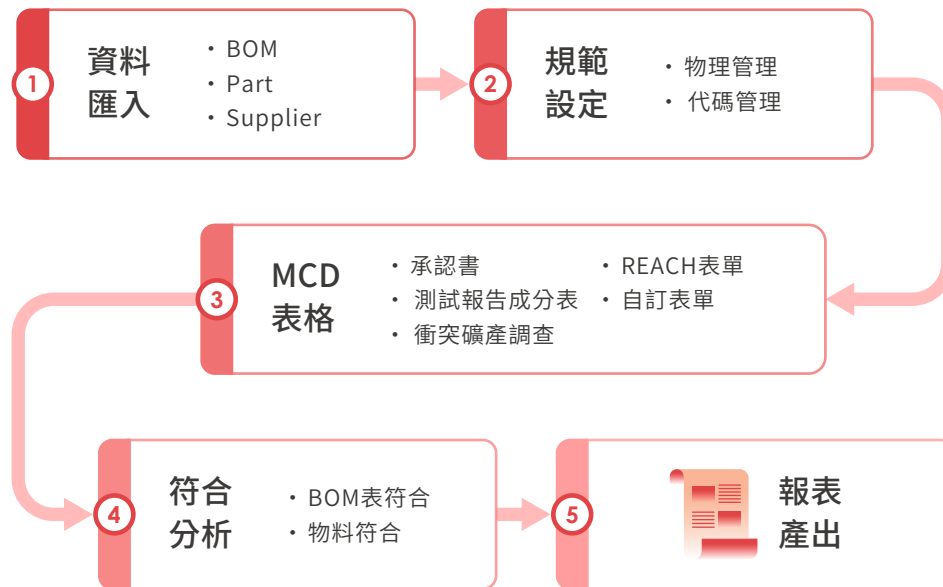
成分表

以單一材質方式，提供零件各成分之綠色資料。

衝突礦產調查表

以 RMI 之衝突礦產 CMRT、EMRT 作為調查範本，揭露礦產來源。

GPM 調查管理流程



仲琦科技產品於 2021 年 3 月正式移轉越南工廠生產，為落實當地採購政策，我們亦重新規劃越南廠 GPM 系統並於 2021 年 5 月啟用。為使協力廠商正確遞交綠色 MCD 承認資料，品保單位積極地進行供應商輔導訓練「GPM 綠色產品管理平台：聲明書、測試報告、成份表等資料填寫與上傳」，期許供應商與仲琦科技同完成綠色產品供應鏈，達成國際法規的要求。

截至 2024 年 12 月底止，共計有 136 家供應商啟用 GPM 平台，完成 12,043 筆零件承認資料，MCD 結案率達成訂定目標值 95% 以上。本公司仍會持續推動環境保護的方向、符合綠色環保之精神，持續推動 MCD 完成率之目標。

✓ 95% MCD 結案率

衝突礦產盡職調查

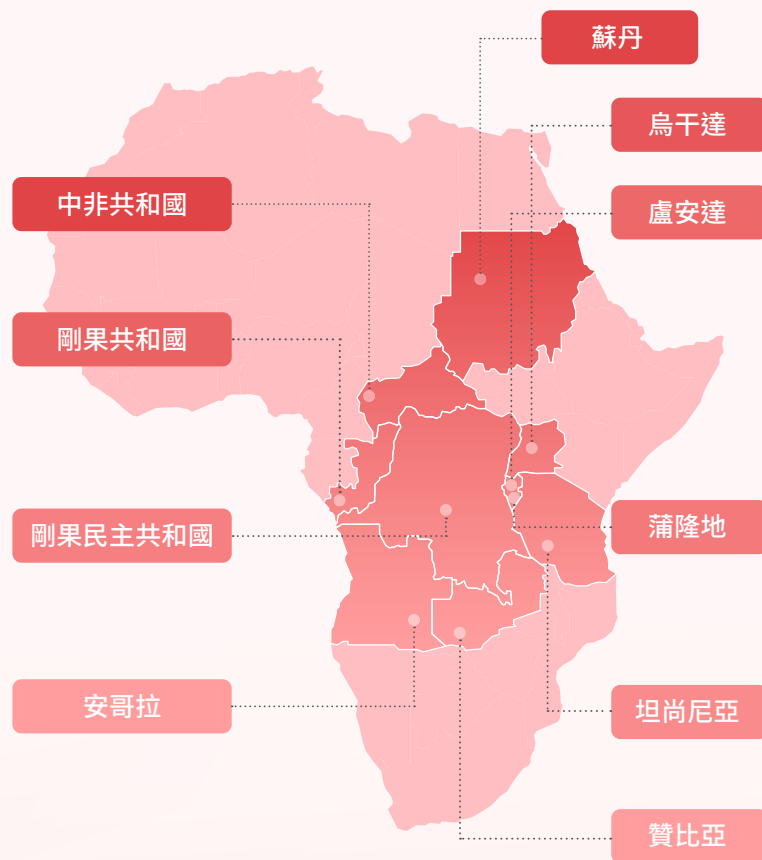
無衝突礦產政策

為達到負責任與永續的採購，仲琦制定無衝突礦產政策，並依據經濟合作暨發展組織 (OECD) 及負責任商業聯盟 (RBA) 之行為準則，要求供應商所提供產品中的礦產不得來自受衝突影響與高風險地區的原物料。透過綠色產品管理系統 (Green Product Management System, GPM) 進行調查供應商礦產來源，依照責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 發布的衝突礦產報告模板，Conflict Minerals Reporting Template、Extended Minerals Reporting Template (以上簡稱 CMRT、EMRT) 做為調查，要求供應商揭露礦產來源及簽署「衝突礦物盡職調查聲明書」，遵守仲琦不使用衝突礦產的政策。導入系統化的管理機制，調查供應商冶煉廠 / 精煉廠清單及記錄追蹤，確保供應商之採購來源非來自衝突地區和高風險地區且符合客戶及法規要求。仲琦承諾與供應商成為共存共榮及長期合作的對象，也會持續檢視和評估使用衝突礦物的必要性，追溯所有產品中原物料所含的責任礦產來源，避免非法作業造成欺壓勞工、武力脅迫、濫用童工、破壞生態等問題。

衝突礦產調查流程

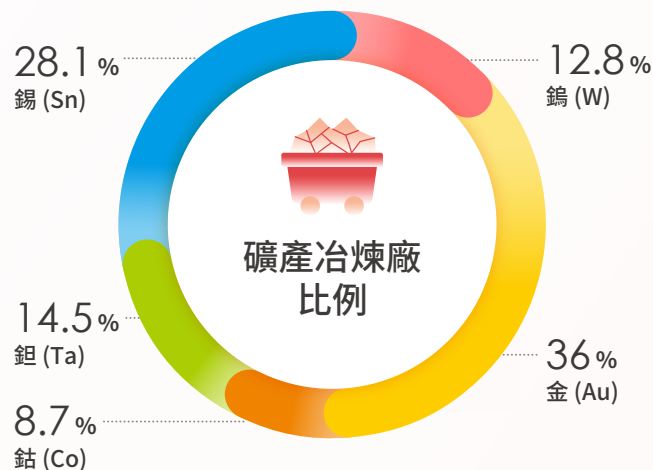


非洲衝突礦產國家 / 地區



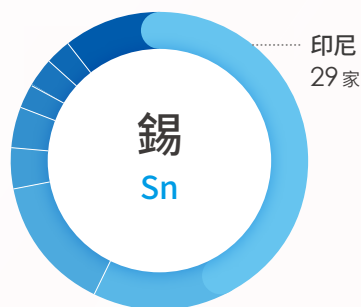
仲琦產品礦產冶煉廠比例

2024 年，仲琦所使用之錫、鎢、鉬、金、鈷及雲母等礦物原料共來自 242 家冶煉廠，遍及 40 個國家，100% 採用 RMI 所認可的冶煉廠，並對客戶揭露其冶煉廠來源。目前尚無供應商使用雲母。



調查項目	RMI 合格冶煉廠				
礦產名稱	錫 Sn	鎢 W	鉬 Ta	金 Au	鈷 Co
冶煉廠數	68	31	35	87	21
冶煉廠總數	242				
合格家數	242				
合格率	100%				

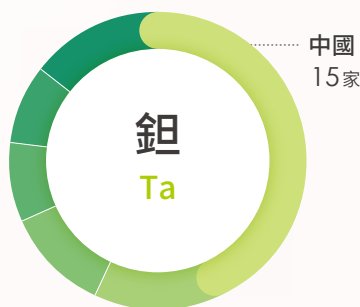
仲琦產品礦產原料來源分佈



● 印尼 29	● 美國 3
● 中國 10	● 西班牙 2
● 巴西 10	● 玻利維亞 2
● 其他 7	● 泰國 2
● 日本 3	



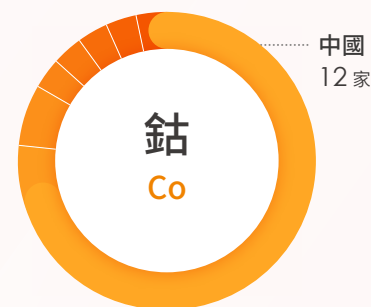
● 中國 17	● 德國 4
● 美國 4	
● 其他 2	● 日本 2
● 越南 2	



● 中國 15	● 德國 3
● 美國 5	
● 其他 5	● 日本 4
● 巴西 3	



● 其他 25	● 德國 6
● 日本 22	● 瑞士 5
● 中國 10	● 加拿大 3
● 韓國 7	● 義大利 3
● 美國 6	



● 中國 12	● 馬達加斯加 1
● 芬蘭 2	● 澳大利亞 1
● 摩洛哥 2	● 韓國 1
● 日本 1	
● 比利時 1	

4.3 客戶關係

重大議題管理

客戶關係管理

關注對象

客戶



管理方式



責任

業務、品保、
RD、MIS



資源

跨部門合作



行動

加強客戶服務，定期
反饋
產品品質加強改善，
減少客訴
通過宣導及內部管控
機制，保護客戶資料



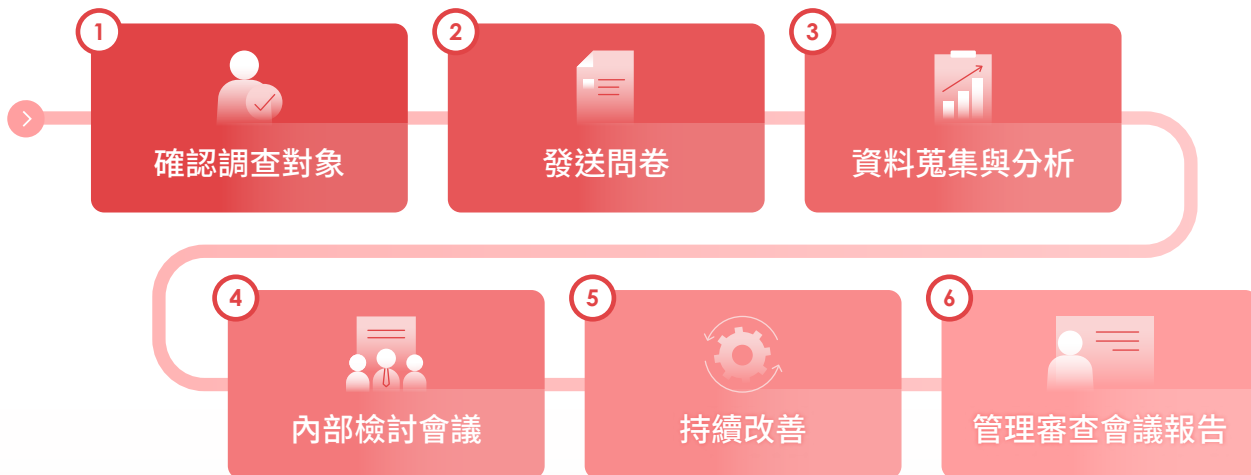
評估

每年報告目標達
成情況

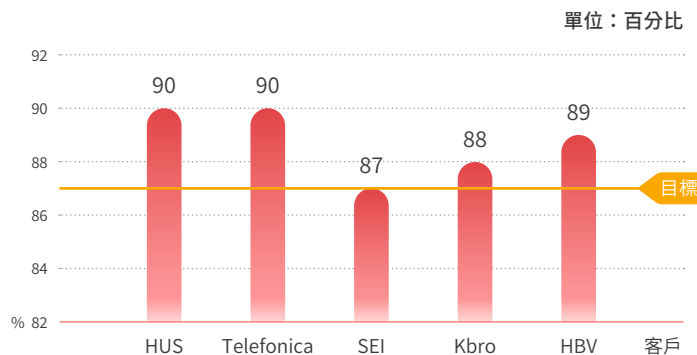
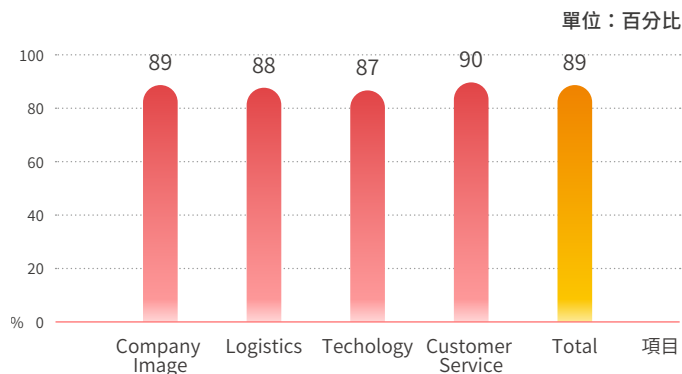
客戶滿意度調查

仲琦科技透過客戶滿意度問卷調查，建立以滿足客戶需求為導向的品質管理系統，利用客觀的方法、綜合評估客戶對本公司產品或服務的滿意程度，以了解客戶需求與期望之間的差距，做為品質管理系統改善之依據，以達到永續經營之目標。

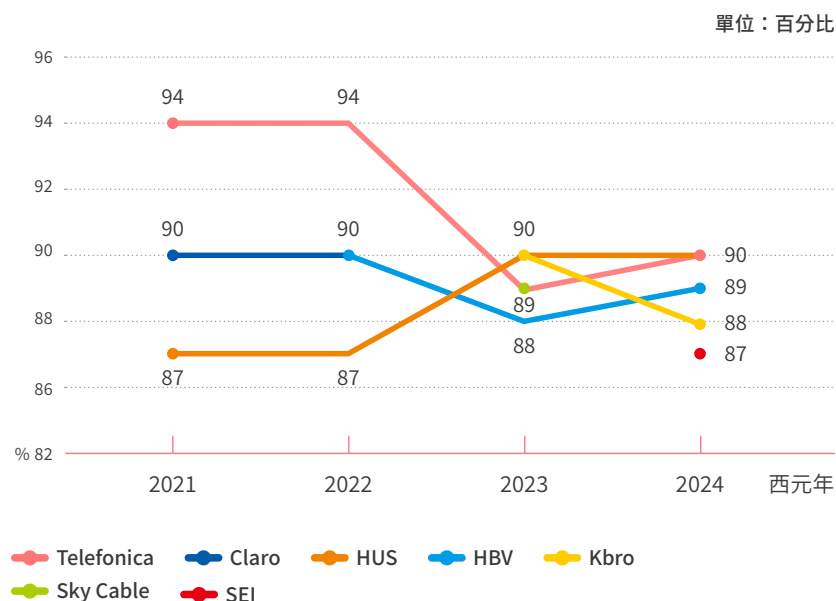
客戶滿意度問卷內容共包括四大項：Company Image、Logistics、Technology、Customer Service，共二十一小題。問卷調查進行方式採取抽樣調查。針對各問題的敘述表示其滿意程度，每小題經加權後最高 5 分 (Very satisfied)，最低 0 分 (Very Unsatisfied)。透過問卷調查，希望能從不同客戶群，了解到公司所提供之產品與服務是否能符合顧客需求，以做持續改善之依據。



2024 年度滿意度之目標及結果



2021~2024 年客戶整體滿意度



由圖表得知，2024 年度客戶對公司所提供的服務滿意度調查中，對於 Company Image 公司印象滿意度相對較低但已達到公司目標。

針對調查項目若有未達目標 85 分之項目，將由權責單位提出改善對策，並徹底執行對策，落實解決客戶不滿意之項目。公司藉由客戶滿意度的問卷調查，利用客觀的方法，每年希望能從不同客戶群、新客戶群了解到所提供之產品與服務是否能符合需求，以做為持續改善及永續經營之目的。2024 年度客戶滿意度調查結果，平均滿意度為 89 分。

✓ 89 分 平均滿意分

客戶隱私保護

在開展商業行為的同時，仲琦為尊重及保護客戶隱私權及智慧財產權。仲琦科技與客戶均會簽署保密協約以保護客戶機密資訊，並確保相關業務同仁執行業務往來時做好保密工作。

仲琦透過定期、不定期 CIP 員工宣導遵守智慧財產權、營業秘密相關法律規範與使用合法授權軟體的觀念、法律實務資訊，讓員工了解資訊安全的重要性。此外，針對機密文件的保護予以權限制，除相關作業人員，非密切職掌的同仁需經直屬主管的簽核許可，方可取得部分權限，積極杜絕資料遭到不當複製及外流。2024 年未有外部客戶投訴、資訊洩漏、遺失或遭受威脅及監管機關的投訴事件發生。

5

附錄

5.1 GRI Standard 對照表

5.2 SASB 指標

5.3 查證聲明書

5.1 GRI Standard 對照表

GRI 2：一般揭露 2021

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於仲琦科技	06	—
	2-2	報導中包含的實體	關於本報告書	03	—
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	03	—
	2-4	資訊重編	—	—	無重編。
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	03	—
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於仲琦科技	06	—
	2-7	員工	2.1 員工概況	50	—
	2-8	非員工的工作者	2.1 員工概況	50	—
治理	2-9	治理結構及組成	仲琦永續發展運作 - 永續管理組架構 1.1 公司治理	10 34	—
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 公司治理	34	—
	2-11	最高治理單位的主席	1.1 公司治理	34	—
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	仲琦永續發展運作 1.1 公司治理 1.4 風險管理	10 34 42	—
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 公司治理 1.4 風險管理	34 42	—
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	仲琦永續發展運作 - 永續管理組架構	10	—
	2-15	利益衝突	1.1 公司治理	34	—
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 公司治理	34	—
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 公司治理	34	—

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
治理	2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 公司治理	34	—
	2-19	薪酬政策	1.1 公司治理	34	—
	2-20	薪酬決定的流程	1.1 公司治理	34	—
	2-21	年度總薪酬比率	N/A	N/A	因內部保密規定限制，暫時無法揭露。
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 仲琦永續發展運作	05 10	—
	2-23	政策承諾	仲琦永續發展運作 2.3 人權管理	10 59	—
	2-24	納入政策承諾	仲琦永續發展運作 2.3 人權管理	10 59	—
	2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大性議題 1.3 誠信經營	19 40	—
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 誠信經營 1.6 合法守規	40 48	—
	2-27	法規遵循	1.3 誠信經營 1.6 合法守規 4.1 永續產品	40 48 81	—
	2-28	公協會的會員資格	關於仲琦科技	06	—
	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大性議題	19	—
利害關係人議合	2-30	團體協約	N/A	N/A	台灣無工會組織。

GRI 3：重大主題 2021

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大性議題	19	—
	3-2	重大主題列表	利害關係人與重大性議題	19	—
	3-3	重大主題管理	利害關係人與重大性議題	19	—

GRI 經濟主題

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 財務績效	38	—
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.1 氣候變遷治理 (TCFD)	69	—
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	2.4 幸福職場	62	—
	201-4	取自政府之財務補助	1.2 財務績效	38	—
市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	2.4 幸福職場	62	—
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	2.1 員工概況	50	—
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	2.5 社會參與	66	—
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	2.5 社會參與	66	—
採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.2 永續供應鏈	86	機構機電料在地化採購比例 52.9%。
反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.3 誠信經營	40	—
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.3 誠信經營	40	—
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	1.3 誠信經營 1.6 合法守規	40 48	無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

GRI 環境主題

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3.3 永續營運	75	—
	302-3	能源密集度	3.3 永續營運	75	—
水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	3.3 永續營運	75	—
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3 永續營運	75	—
	303-3	取水量	3.3 永續營運	75	—
	303-4	排水量	3.3 永續營運	75	—
	303-5	耗水量	3.3 永續營運	75	—
	303-6	水資源短缺與限制	3.3 永續營運	75	—
排放	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.2 溫室氣體	73	—
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.2 溫室氣體	73	—
	305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3.2 溫室氣體	73	—
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.2 溫室氣體	73	—
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	N/A	N/A	無臭氧層破壞物質的輸入和輸出。
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其他重大的氣體排放	N/A	N/A	仲琦的製程上並未使用柴油、重油…等燃料做為生產流程之間接材料，僅在公用設備中之緊急發電機對環境衝擊極小，故不進行 SOx 及 NOx 之量測。
	305-8	含氟溫室氣體排放	3.2 溫室氣體	73	—
廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3 永續營運	75	—
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3 永續營運	75	—
	306-3	廢棄物的產生	3.3 永續營運	75	—
	306-5	廢棄物的直接處置	3.3 永續營運	75	—
供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.2 永續供應鏈	86	共 2 家新供應商使用新的標準 (納入社會責任)。

GRI 社會主題

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	2.1 員工概況	50	—
	401-2	提供給全職員工的福利	2.4 幸福職場	62	—
	401-3	育嬰假	2.1 員工概況	50	—
勞 / 資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	—	—	會依據各地法令要求進行預告。
職業安全衛生	403-3	職業健康服務	3.4 職業安全及衛生	77	—
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.4 職業安全及衛生	77	—
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	2.2 學習發展	57	—
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	2.2 學習發展	57	另退休或終止勞雇關係時，提供法定退休金及資遣費。
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	—	—	仲琦每年所有間接員工均會進行績效檢核 (男、女均 100%)。仲琦越南因關廠無執行 2024 年底的績效考核。
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	1.1 公司治理 2.1 員工概況	34 50	—
	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	2.4 幸福職場	62	—
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.3 人權政策	59	未發生歧視事件或投訴。
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	2.3 人權政策	59	無結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商。
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.3 人權政策	59	無使用童工風險的營運據點或供應商。
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	2.3 人權政策	59	無具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點或供應商。

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
供應商社會評估	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.2 永續供應鏈	86	共 2 家新供應商，社會準則篩選 100%。
顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	4.1 永續產品	81	—
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.1 永續產品	81	—
行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件	4.1 永續產品	81	無違反相關法規。
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	4.3 客戶關係	91	—

其他主題

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
創新管理	Hitron-1	產品創新方面投入	4.1 永續產品	81	—
產品品質	Hitron-2	品質管理法規違規之事件 環保法規違規之事件	4.1 永續產品	81	—

5.2 SASB 指標

主題	編號	指標說明	2024 年指標結果	章節	頁碼
水管理	TC-ES-140a.1	(1) 總取水量和 (2) 總用水量中來自具水資源壓力地區佔比。	總取水量 26,035 立方米；來自水資源壓力地區比為 79.35%。	3.3 永續營運	75
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	有害廢棄物總數及其回收百分比。	有害廢棄物總量為 263.86 公噸，回收比率為 62.91%。	3.3 永續營運	75
產品安全	TC-HW-230a.1	界定產品數據安全的方法。	公司有依照 ISO27001 要求進行產品數據安全風險評估，並取得 ISO27001 及 ISO27017 認證。	1.4 資訊安全 1.5 風險管理	42 45
勞工實務 / 員工多元及融合	TC-ES-310a.1	(1) 停工數及 (2) 總閒置天數。	2024 年無發生相關事故；停工數及總閒置天數均為 0。	SASB 指標	100
	TC-HW-330a.1	(1) 性別比例 (2) 多元族群比例：(a) 管理層 (b) 非管理層 (c) 技術人員 (d) 其他員工。	相應指標參照員工概況章節揭露。	2.1 員工概況	50
	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。	可記錄員工工傷率：0。 員工虛驚事件率：0。	3.4 職業安全及衛生	77
勞工概況、健康及安全 / 供應鏈管理	TC-ES-320a.2 TC-HW-430a.1	公司廠區及第一階供應商執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之類別百分比 (a) 所有公司廠區 / 供應商和 (b) 高風險公司廠區 / 供應商。	廠區 100% 執行 RBA 稽核。 A/B 級供應商執行現場稽核比例為：46.9% (45/96*100%)。	SASB 指標	100
	TC-ES-320a.3 TC-HW-430a.2	公司廠區及第一階供應商 (1) 未通過 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商百分比，以及 (2) 稽核結果於 (a) 優先缺失與 (b) 其它缺失的改善率。	未通過的比例：0%。	SASB 指標	100
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1 TC-HW-410a.2 TC-HW-410a.3	包含 IEC62474 規範物質的產品營收佔比。 符合 EPEAT 或同等標準要求的產品營收佔比。 取得能源效率認證的產品營收佔比。	資料尚在收集，待收集完成後會進行揭露。	SASB 指標	100
	TC-ES-410a.1 TC-HW-410a.4	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。	仲琦輸歐的產品符合當地 WEEE 的規範，2024 年回收數量為 0。	SASB 指標	100
物料採購	TC-ES-440a.1 TC-HW-440a.1	描述使用關鍵物質 (critical materials) 的風險管理。	仲琦要求供應商簽署「衝突礦物盡職調查聲明書」，並於 GPM 系統中申報。	4.2 永續供應鏈	86

5.3 查證聲明書



獨立機構保證聲明書

致：仲琦科技股份有限公司之利害關係人

簡介及工作目標

台灣衛理國際品保驗證股份有限公司（以下簡稱台灣衛理）受仲琦科技股份有限公司之委託，執行仲琦科技2024年永續報告書之獨立公正第三方的評估及查證。本保證聲明適用於涵蓋在下述工作範疇之內的相關資訊。

本資訊及其呈現在仲琦科技2024年永續報告書之內容由仲琦科技股份有限公司管理階層全權負責；台灣衛理並未參與此報告書的擬定工作。我們的職責在於為其內容提供獨立保證。

我們的目標是為仲琦科技股份有限公司的利害關係人提供保證，確保報告資訊的準確性、可靠性和客觀性，並涵蓋對企業及其利害關係人而言重要的議題。

工作範疇

我們的工作範疇僅限於為永續報告書報告期（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）內的 AA1000 當責性原則及績效數據提供保證。在下述章節所列之限制與排除條件的前提下，我們的審查包括：

- 仲琦科技2024年永續報告書中所含數據與資訊；
- 用於收集、分析及審查報告資訊之本報告系統和過程的適當性與穩健性；
- 評估報告書相對於AA1000 當責性原則（2018）的主要原則：
 - 包容性
 - 重大性
 - 回應性
 - 衝擊性
- 評估報告書相對於GRI永續性報導準則（GRI Sustainability Reporting Standards）中所定義之利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性、完整性、平衡性、可比較性、準確性、時效性、清晰性及可靠性的原則。

報告準則

仲琦科技2024年永續報告書的編制是參考GRI（Global Reporting Initiative）等有關之最佳實踐報告框架，以及仲琦科技股份有限公司內部制定用於追蹤和監測其 ESG（環境、社會、公司治理）績效指標速度的規定。

限制與排除

我們的工作排除以下內容：



- 財務數據，包括計算永續報告書資訊所使用的財務數據，已經由外部會計師審核，我們在工作範疇內仰賴其準確性。這包括但不限於任何與產量、銷售、收入、薪酬、付款和財務投資相關的描述；
- 溫室氣體排放數據已經由仲琦科技股份有限公司委託之查證單位查證，我們在工作範疇內仰賴其準確性；
- 超過報告期或範圍外活動的相關資訊；
- 公司立場聲明（包括任何意見、信仰、願景、期望、目標或未來意向的表述），以及任何仲琦科技股份有限公司或第三方的執事或證言；
- 永續報告書中連結的外部網站或文件的內容，以及其他仲琦科技股份有限公司實體或合資企業的國家或業務單位特定報告；
- 任何仲琦科技股份有限公司建立和傳達的新標的、承諾和目標的適當性；及
- 仲琦科技股份有限公司採用的定義和任何內部報告準則的適當性。

需要注意下列限制：

我們的工作僅限於仲琦科技股份有限公司總部的活動，仲琦科技股份有限公司在此彙整和核對其市場、營運國家、供應商和其他第三方提供的數據。報告數據的可靠性取決於市場和現場層面的數據收集和監測安排的準確性，這不在本次保證範圍內。

中度保證等級仰賴於對永續報告書中以風險為基礎選定的樣本資訊，以及其所涉及的相關限制。

責任

永續報告書的編制與呈現由仲琦科技股份有限公司管理階層全權負責。

台灣衛理並未參與此永續報告書的擬定工作，我們的責任在於：

- 根據 AA1000 標準提供中度保證等級，確保永續報告書資訊的準確性、可靠性和客觀性；
- 根據執行的保證程序和獲得的證據，形成獨立結論；及
- 在內部報告中向仲琦科技股份有限公司管理層報告我們的詳細結論和建議。

評估標準

保證過程依循AA1000 繼續標準（AA1000AS v3）類型2 中度保證等級的要求執行。

工作執行摘要

台灣衛理執行下列活動，以作為獨立保證的一部分：

- 訪談仲琦科技股份有限公司相關人員；
- 審查仲琦科技股份有限公司所產出的文件證據；
- 在抽樣基礎上稽核仲琦科技股份有限公司之績效數據；



4. 現場訪視位於台灣共1個廠區(新竹市)；
5. 評估內部數據收集、統合、分析和報告的系統、流程和控制的設計，包括評估所做假設、使用的估算技術和報告邊界的適當性；
6. 評估仲琦科技2024年永續報告書揭露與呈現的資訊，確保與保證的資訊一致。

我們的工作係依據母公司Bureau Veritas對永續報告書外部保證標準程序與指引執行，基於現行最佳實務之獨立保證。

本次工作的規劃及執行方向是提供合理，而非絕對的保證，我們相信此為我們的結論提供合理的基礎。

我們的發現

依據我們方法的基礎及上述活動，我們的意見如下：

- 仲琦科技2024年永續報告書所包括的資訊及數據均為準確，可靠且無重大誤解或錯誤陳述；
- 報告對仲琦科技股份有限公司於報告期間的活動提供了公平的陳述；
- 資訊以清晰、容易理解及可獲取的方式呈現，使讀者對仲琦科技股份有限公司於報告期間的績效及狀態能作出平衡的意見；
- 報告適當的反映了組織其運作對AA1000 認證標準 v3中包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的依循與執行。詳如下述：
- 仲琦科技股份有限公司已建立適當的系統以蒐集、統合及分析相關資訊。

AA1000 實質性原則 (2018) 遵循

包容性

仲琦科技股份有限公司已建立與主要利害相關人合作的過程，包括客戶、員工和供應鏈，並在2024年展開了一系列正式的利害相關人活動，涉及經濟、社會和環境等一系列重大主題。

重大性

該報告書載明仲琦科技股份有限公司所關注環境、社會和經濟等被認為最重大的議題，重大主題的識別既考慮了風險的內部評估，也考慮了企業的機會，以及利害相關人的觀點和關注點。

回應性

仲琦科技股份有限公司對於所識別出的重大主題均做出回應，報告亦展現出組織據此所擬定的政策、目標及績效指標要求。報告所展現的資訊足以提供利害相關人一個合理的基礎以做出決策。

衝擊性

仲琦科技股份有限公司的管理系統能監督、量測並對其行動如何影響其更廣泛的生態系統負責。

持續發展的關鍵領域



基於已執行的工作，我們建議仲琦科技股份有限公司考慮下列：

- 鼓勵組織對非重要利害關係人之溝通事項，亦可列入永續議題調查對象，此將有助於組織進行整合回應。(回應性)

獨立、公正性及能力的聲明

Bureau Veritas是一家專精於品質、健康、安全、社會及環境管理的獨立專業服務公司，超過195年的歷史中提供獨立保證服務。

保證團隊在執行環境、社會、道德及健康安全資訊、系統及過程單元的保證具有豐富的經驗，且充份理解Bureau Veritas永續報告書保證的標準方法。

Bureau Veritas在整個企業中執行道德準則以使成員在日常活動中維持高道德標準。我們在防止利益衝突方面特別警惕。

保證團隊的成員無任何人和仲琦科技股份有限公司有商業關係，其主管或經理排除在本次指派的要求之外，我們獨立地執行本次查證，無利益衝突事件發生。

Bureau Veritas Certification Taiwan 台灣衛理國際品保證股份有限公司
台北市松山區南京東路四段16號3樓B室
2025年5月31日

技術審查人員：Carter Lee 日期：2025/5/31

查證人員：Lily Chuang Wendy Wang 日期：2025/5/31



AA1000
Licensed Report
000-76/V3-6R9E8



仲琦科技股份有限公司

300 新竹科學園區力行一路 1-8 號

TEL | +886-3-5786658 FAX | +886-3-5778856

www.hitrontech.com