

2024

啟發電子永續報告書

GoMax Sustainability Report



STENTON

1. 永續基礎

1.1	永續發展管理架構	12
1.2	永續發展管理架構	14

2. 永續治理

2.1	公司治理與架構	31
2.2	董事會	33
2.3	薪酬政策	39
2.4	誠信經營	41
2.5	營運風險管理	43
2.6	資訊安全管理	49
2.7	法規遵循	50
2.8	產品責任	52

3. 永續績效

3.1	經營績效	55
3.2	產業發展	56

4. 友善環境

4.1	環境衝擊管理	60
4.2	能源管理	61
4.3	水資源管理	62
4.4	廢棄物管理	63
4.5	溫室氣體排放	64
4.6	環保採購	65

5. 幸福職場

5.1	員工多元化	67
5.2	友善多元職場	68
5.3	薪酬福利	72
5.4	人才招聘與留才	77
5.5	人才培育與發展	78
5.6	職場健康防護	79
5.7	職業安全管理	80
5.8	客戶關係管理	82
5.9	社會參與	84
5.10	社會公益	85

附錄

附錄1：GRI內容索引表	88
附錄2：SASB永續性揭露主題和指標	95
附錄3：TCFD氣候相關財務揭露	97
附錄4：SDGs永續發展目標索引	100
附錄5：永續揭露指標—其他電子業	104

關於本報告書

編輯原則與依循

本報告書係依據下列準則及原則進行編撰：

- 全球永續性標準委員會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 之全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) GRI 永續性報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards: 2021) 之原則為框架。
- 英國當責性組織 (Account Ability, AA) AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES)。
- 美國永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 針對化學 (Chemicals) 子行業所發布的永續揭露主題及指標。
- 依氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架當中的「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大核心要素。
- 財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」提供閱讀者可信賴之公開揭露資訊。

同時，本報告書文末索引內容之對照表，則協助投資者與決策者快速掌握報告書內容，各自適用上述相關準則及原則的內文、章節及備註。

啟發電子股份有限公司發行永續報告書（以下簡稱「本報告書」），主要目的是向利害關係人提供公開企業營運方針，呈現本公司在永續發展目標、策略，以及願景。本報告書中之財務報表數字以新台幣仟元為單位，財務資料來源，為經會計師查核簽證後公開發布的財務報表。

報告範疇與邊界

本報告書範圍位於台灣之企業總部：「啟發電子股份有限公司」為主，為便於表述，本報告書中的「啟發電子」、「本公司」等，均表示「啟發電子股份有限公司」之實體。本報告書揭露內容，涵蓋公司所屬各部門，且包含相關業務專案、財務績效的揭露，而財務報表則依合併報表範圍；若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明。

報告時間

本報告書資訊揭露期間為

2024年度（2024年1月1日至12月31日）。

報告發行時間-預定每年持續發行，現行於2025年8月發行。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循【ISO 14064-1：2018】盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

資訊重編

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
無	無	無	無

啟發電子於2024年編制首本ESG永續報告書，無資訊重編之情形。

報告書管理流程

本報告書依據「永續報告書編制及驗證作業程序」，由企業永續委員會編撰內容，經權責單位主管確認數據品質後，經董事會核准出版當年度報告書。

外部認證

財務資訊	勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證
國際認證	ISO 9001：2015國際品質管理驗證

罰鍰事件說明

類別	支付件數（單位：件）	支付金額（單位：元）
2024年度發生之罰鍰事件	0	0
2023年度發生之罰鍰事件	0	0

重大違反法規說明

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
無	無	無	無	無	無	無

聯絡資訊

如果對於本報告書內容有任何指教或建議，歡迎與啟發電子聯絡：

聯絡方式：啟發電子股份有限公司 企業永續委員會

啟發電子股份有限公司 行政處 吳佳芳

地址：新竹縣竹北市復興一街 251 號 5 樓之 1

電話：+886-3-668-1958

傳真：+886-3-668-1908

電子郵件：IR@gomax-electronics.com.tw

公司網址：https://www.gomax-electronics.com.tw

董事長的話

初心與使命

啟發電子自成立以來，始終秉持卓越的核心技術，致力於成為台灣高階視訊產品市場的領先廠商以及ODM /OEM合作夥伴。我們專注於高階影音訊號延長、分配器及處理器等產品的研發、製造與銷售，並為全球客戶提供具高效能、穩定性與永續價值的解決方案。我們的產品廣泛應用於家庭劇院、安控系統、數位看板、廣播系統與多媒體會議等多元領域。

啟發電子自成立以來，始終秉持卓越的核心技術，致力於成為台灣高階視訊產品市場的領先廠商以及ODM /OEM合作夥伴。我們專注於高階影音訊號延長、分配器及處理器等產品的研發、製造與銷售，並為全球客戶提供具高效能、穩定性與永續價值的解決方案。我們的產品廣泛應用於家庭劇院、安控系統、數位看板、廣播系統與多媒體會議等多元領域。

面對全球變局，堅守永續發展

近年來，受到全球供應鏈調整、地緣政治風險與市場需求波動的影響，視訊產業面臨前所未有的挑戰。啟發電子深知永續經營的重要性，我們將強化企業韌性與永續因應能力，並持續調整營運策略，以穩健步伐應对外部環境的不確定性。在內部管理上，我們強化物料管理、改善庫存週轉與採購流程，以提升資源使用效率與營運靈活度，並同步優化庫存與生產流程，以降低資源浪費與環境負荷。面對客戶端出貨節奏的調整，我們也積極強化與客戶的即時溝通與技術協同，降低供應風險。

在產品策略上，我們不僅強化 AV over IP、Audio over IP 與高速擷取等網路型影音技術，亦著重於高效能、低耗能、高度整合度產品的開發，讓產品在達成功能性目標同時，也符合節能減碳與長效使用的綠色設計準則。啟發電子亦將不斷精進核心技術，並運用創新科技，以提高資源使用效率，致力於節能減碳，為環境永續貢獻一份力量。未來，我們將持續創新與精進，實踐企業社會責任，朝向淨零碳排的目標邁進，為下一代守護美好地球家園。

展望未來，佈局永續藍圖

在全球推動智慧城市、低碳轉型與數位轉型的大趨勢下，啟發電子將以「永續設計 × 智慧應用」為產品開發的主軸，持續推進下一世代視訊技術。預計於114年量產的新一代4K120 AV over IP 產品，將在傳輸效率、系統整合性與能源使用效率方面全面提升，積極因應智慧建築、教育場域、醫療照護及商務會議等多場域之永續應用需求。

我們同步佈局 8K 高畫質、AI 圖像分析與遠端管理等智慧化功能模組，整合進影音產品設計，擴展產品生命週期與彈性，並以模組化、可維修、可升級為開發方向，落實循環經濟思維。未來，我們將持續透過多元管道—包括國際展會、跨領域合作與數位平台推廣—提升永續產品的可見度與市場接受度，並積極拓展 ODM 與 OEM 模式，協助更多品牌客戶共同打造具 ESG 價值的產品與服務。

永續的承諾與實踐

啟發電子將永續視為企業營運的核心使命，致力於在環境保護、社會責任、公司治理三大面向展現具體成效：

環境保護方面 **E**

我們導入智慧製造、節能設備與數據管理系統，降低碳排與能源損耗，逐步朝向淨零碳排目標前進。

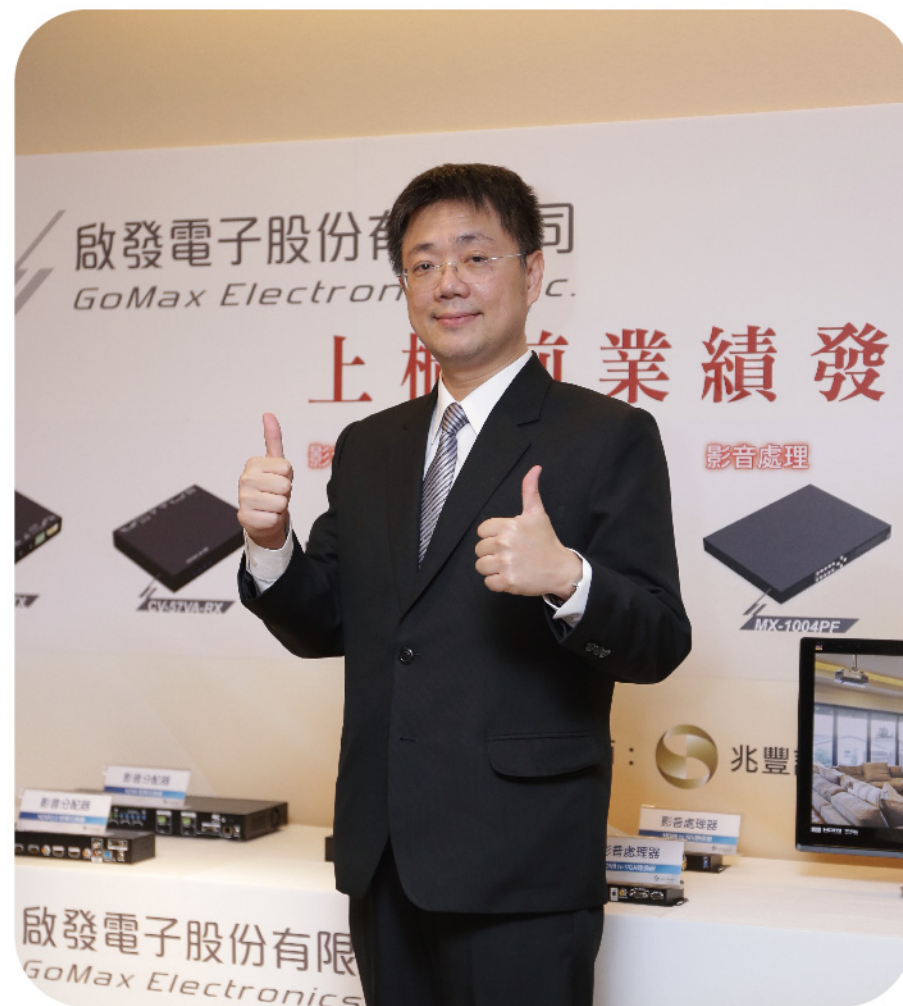
社會責任方面 **S**

我們持續強化員工教育訓練與職涯發展機會，並透過建立友善、平等、包容的職場文化，提升人才留任與員工參與度；同時與供應商共同簽署行為準則，確保人權與勞動條件受到尊重。

公司治理方面 **G**

我們強化董事會治理效能、風險控管與法令遵循制度，建立資訊透明與利害關係人溝通機制，落實企業誠信經營與責任監督機制，朝向高標準治理目標邁進。

展望未來，啟發電子將持續秉持「以技術創新實現永續發展」的理念，推動企業轉型與責任價值並進。我們感謝所有利害關係人長期以來的支持與信任，期許與社會各界攜手前行，為下一世代共同守護環境、促進共融並創造長遠價值。



啟發電子股份有限公司董事長 張鈺欽

公司簡介

啟發電子股份有限公司，創立於2006年，2016年正式於台灣證券交易所掛牌上市。啟發電子致力於發展各種電子材料元件，並積極擴大產品種類及產能，掌握發展趨勢，以滿足市場需求。公司設立後，獲准進駐新竹縣工研院育成中心，目前公司位在竹北高鐵特區，主要從事影音訊號延長器、影音訊號分配器、影音訊號處理器及其他（工業及個人電腦週邊產品、監控攝影機及DVR數位錄影機週邊設備、廣播電視相關週邊設備、各類電子板材）之規劃設計及研發、製造及銷售，主要營收來源以影音訊號延長器及影音訊號分配器為主。產品應用於家庭劇院（Home Theater）系統、高階安控系統、數位廣告、電視牆、廣播公司主控系統、商務用投影機等市場。

在行銷拓展方面，該公司持續投入專業行銷工程人力於高解析度影像混合器、高解析度多螢幕視訊處理單元、高頻視訊傳送器、視訊轉換器等產品的推廣。啟發電子在追求企業成長的同時，亦將環境保護、社會責任及公司治理（ESG）納入營運發展的重要考量。公司致力於：



Environment 環境保護

落實節能減碳措施，減少溫室氣體排放。
推動資源循環利用，減少廢棄物產生。
加強環境風險管理，預防環境污染。

Social 社會責任

保障員工權益，提供安全健康的工作環境。
關懷弱勢群體，積極參與社會公益活動。
重視供應鏈管理，確保供應商符合ESG標準。

Governance 公司治理

強化董事會職能，提升公司決策品質。
重視股東權益，確保資訊透明公開。
落實風險管理，維護公司永續發展。

啟發電子優異的研發團隊與對品質精進的要求，使其成為台灣高階視訊產品市場領先之專業ODM代工廠商，除為國際大廠提供多元解決方案之外，亦為小型品牌廠商設計了小量多樣化的研發生產模式，協助中小型客戶順利打開市場。

經營策略

啟發電子以追求技術卓越、嚴謹掌控產品品質、重視客戶需求導向、落實公司治理、營造具挑戰性的工作環境及善盡企業社會責任為經營策略，期許能為客戶、員工、股東及社會創造更大的價值。

公司基本資料

公司名稱	啟發電子股份有限公司
公司型態	股份有限公司
組織創立時間	2006年3月28日
總部位置	新竹縣竹北市復興一街251號5樓之1
產業類別	其他電子業
主要產品與服務	主要從事影音訊號延長器、影音訊號分配器、影音訊號處理器及其他（工業及個人電腦週邊產品、監控攝影機及DVR數位錄影機週邊設備、廣播電視相關週邊設備、各類電子板材）之規劃設計之研發、製造及銷售。
實收資本額	251,500仟元
淨銷售額	195,278仟元
員工人數	58人
公司網址	https://www.gomax-electronics.com.tw/
公司 Email	IR@gomax-electronics.com.tw

價值鏈簡介

價值鏈	類型	數量
供應商	承包商	2
供應商	製造商	246
供應商	代理商	293
客戶	公司行號	299
客戶	終端消費者	21
其他商業關係	合作夥伴	0

公司組織

啟發電子以追求技術卓越、嚴謹掌控產品品質、重視客戶需求導向、落實公司治理、營造具挑戰性的工作環境及善盡企業社會責任為經營策略，期許能為客戶、員工、股東及社會創造更大的價值。啟發電子之組織結構主要分為股東會、董事會，各部門之職能如下：

- **股東會：**為公司最高權力機構，依公司法之規定，行使議決權。
- **董事會：**為公司之決策機構，負責公司營運方針之策劃及營運事項之核決。
- **行政處：**負責公司行政、人力資源、財務、會計、總務、投資人關係等事務之規劃、執行及管理。
- **研發處：**負責公司產品之研發、設計、測試及改良。
- **製造處：**負責公司產品之原料採購、供應商管理、生產調度、物料管理、品管及倉儲。
- **業務處：**負責公司產品之銷售、市場開發及客戶服務。



永續實蹟

全面導入國際永續報告標準並強化公司治理架構

本公司在2024年度永續報告書中，明確表示其撰寫原則遵循全球永續性報告協會（GRI）最新版準則（GRI Standards 2021），並參考氣候相關財務揭露（TCFD）及永續會計準則委員會（SASB）的框架進行揭露。儘管遵守這些框架已逐漸成為上市櫃公司的趨勢，但對於本公司這類規模和業務性質（主要為系統及研發類型公司，無大規模生產製程）的公司而言，首次發布就力求全面且系統性地對齊國際最高標準，展現了其在永續資訊揭露上的高度透明與承諾。

此外，公司治理層面也展現了高階管理層的積極投入。本公司的企業永續委員會由董事長張鈺欽先生擔任主席，體現了董事會對永續發展議題的高度重視與直接參與。

2024 年度董事會成員出席率達到 100%

並且在2025年計劃將ESG績效與高階主管薪酬連結，這些都顯示了公司在治理層面對永續發展的堅實推動與承諾。

A large, white, stylized 'ESG' text is centered over a background image of a lush green forest with misty mountains in the distance. A network of blue and purple lines with circular nodes is overlaid on the 'ESG' text, and a stylized apple logo is positioned above the 'G'.

優於法規的員工育嬰支持與多元友善職場

2024年內無收到任何歧視相關事件的通報

本公司在員工福利方面，特別注重營造友善的工作環境。除了依法提供流產假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假，更值得一提的是，公司承諾員工於育嬰留職停薪期滿後，將安排回復就任原單位及職務。這項「保證回復原職」的政策，對於員工在平衡工作與家庭責任上提供了極大的保障，有助於降低員工流動率並吸引人才。雖然同業宏正自動化科技在育嬰留停後也有100%的回任率，這對員工的職涯穩定性而言，是一個極具吸引力且正向的亮點，體現了以人為本的永續精神。在人才任用方面，亦秉持「公正任用、拒絕歧視、機會平等」原則。

符合業務性質的綠色採購與精實環境管理

2024年未產生任何有害廢棄物

本公司明確指出「為系統及研發類型的公司，無大量用水之生產製程」，因此其環境管理策略更為精實且貼合自身業務模式。公司積極實踐環保採購，優先採購政府單位認可的環保標章產品，並將節能、環保、低污染等因素納入事務型產品的採購考量。具體措施包括購置專業飲水機以減少寶特瓶和紙杯使用、透過影印機租賃與印刷品控管減少紙類浪費、以及購置筆記型電腦促進無紙化作業。在廢棄物管理方面，公司對事業廢棄物進行分類與管制，優先再利用，並確保與合法清理廠商合作。

此外，在能源管理上，辦公區逐步替換為LED燈具、使用循環風扇、規劃節能配電系統、定時器與人體感應燈控管照明，並透過定期保養設備與將空調溫度控制在25°C~ 26°C來降低能耗。這些精細化且針對其辦公與研發特性所採取的節能減碳措施，展現了本公司在自身營運範圍內最大化環境效益的務實與積極態度。



01 永續基礎

- 1.1 永續發展管理架構
- 1.2 永續發展管理架構



1.1 永續發展管理架構

1.1 企業永續委員會

啟發電子秉持永續經營理念，將企業社會責任落實於日常營運活動中。對客戶、員工、股東、社會等利害關係人善盡社會責任，回饋並貢獻社會，秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，追求永續經營，時時刻刻對客戶、員工、股東、社會及自然環境善盡社會責任，在追求公司永續經營之同時，也盡力回饋社會。

在追求企業永續經營的同時，更將企業社會責任融入經營策略，深耕在日常營運中。以「誠信」、「創新求變」、「關懷社會」之核心價值，發展出自有的企業文化「誠信、團隊、創新、責任、學習」，持續深化永續經營並善盡企業公民責任，以人為本，與員工一起成長，共同創造公司、客戶及股東最大價值。為追求企業永續經營，並與客戶及社會群體建立長期夥伴關係、善盡企業公民責任，已於2016年成立企業永續委員會，負責推動企業社會責任及誠信經營相關事宜，每年向董事會報告執行情形及結果。

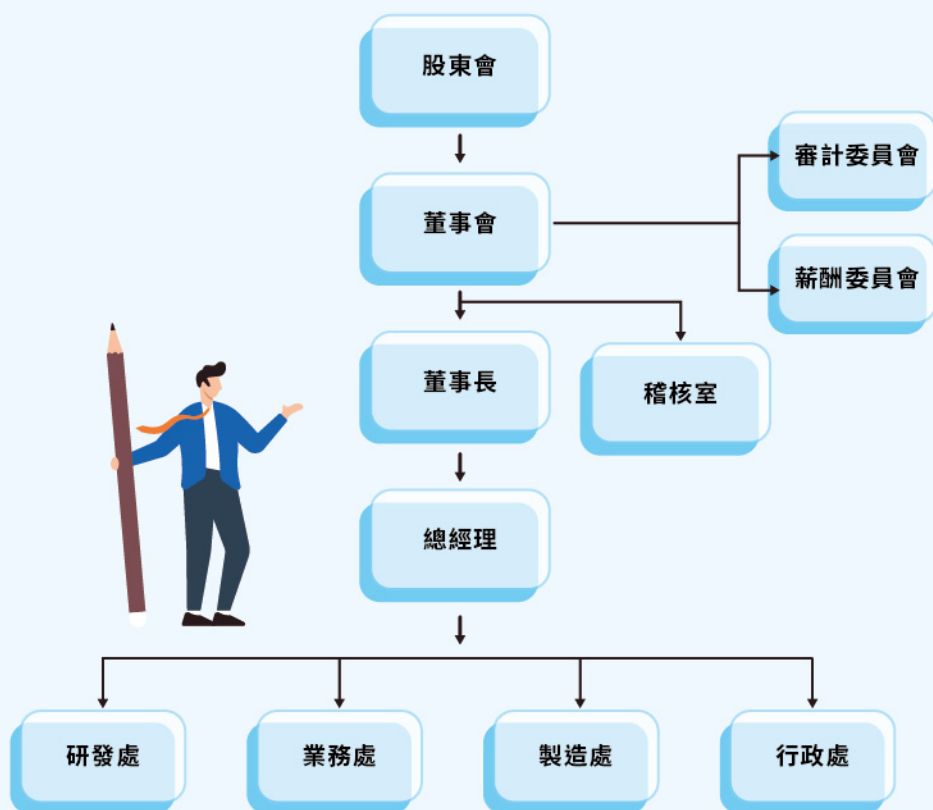
為強化永續管理與落實推動機制，本公司設立「企業永續委員會」，由經營團隊組成，並由董事長張鈺欽先生擔任委員會主席，負責統籌公司整體永續發展、誠信經營及企業社會責任相關政策之目標擬定與推動方向。企業永續委員會之下設有「企業永續推動小組」，目前由本公司行政處擔任推動單位，採兼任方式執行。



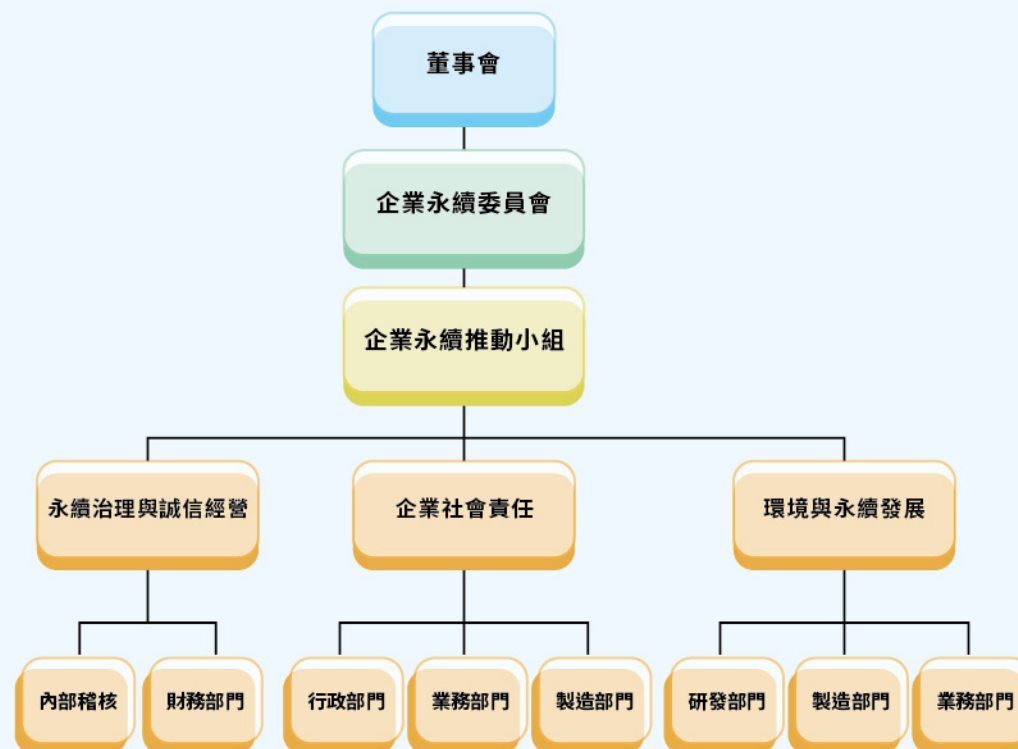
「企業永續推動小組」下分設三個專責小組，分別為：「永續治理誠信經營小組」、「企業社會責任小組」以及「環境與永續發展小組」，依據永續相關議題及部門職掌，授權各主管推動執行與管理，確保議題落實執行。

1.2 永續發展架構圖

圖一：公司組織圖



圖二：企業永續委員會



1.2 鑑別利害關係人暨重大主題

1.2.1 鑑別利害關係人

鑑別利害關係人

本報告書依據AA1000利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard），以「依賴程度」、「影響力」、「關注程度」、「責任」、「多元觀點」等五個面向作為標準，由永續發展委員會共同討論及鑑別出6大主要的利害關係人，包括「客戶、供應商、員工、股東、投資人及政府單位」，並透過多元管道、廣泛蒐集各利害關係人關注的永續議題，融合公司各項營運策略與目標，讓公司營運在永續發展方面，具有包容性。



利害關係人鑑別過程與結果



1 識別	選定常見的利害關係人類別，經內部會議討論後，做為鑑別之範圍	共11種利害關係人（員工、投資人、客戶、社區、供應商、媒體、政府單位、非營利組織NGO、工會、股東、承攬商）為鑑別之總範圍。
2 排序	依「影響力」與「關聯性」進行排序	依循AA1000 SES的五個決定原則（依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力），建置利害關係人問卷調查表並發送，發送對象為員工及工會成員，問卷可填1~10分的數值，藉此共獲取33份問卷 ¹ 。
3 議合	分析利害關係人問卷	從35份問卷數據當中進行統計分析，經排序後在「閾值 ² 設為7.32」的條件下，總平均分 ² 前6位為「客戶8.34、員工7.93、股東7.91、供應商7.68、投資人7.60及政府單位7.46」，至此底定關係人共6類。
4 檢討	檢視名單完整性，動態調整	本報告書之利害關係人為首次鑑別及調查2024年永續報告書，將檢視利害關係人完整性，並進行動態調整。

註1：問卷調查期間：2024/12/31~2025/1/8（共計9日）。

註2：經內部議決，閾值即取11種平均得分的平均分，即為7.37。

1.2.2 鑑別重大主題與流程

重大主題鑑別流程

本次重大主題鑑別係參考GRI：2021新版重大主題流程，由利害關係人將重大主題以「衝擊程度」及「發生可能性」雙重指標作答，再經由高層與永續發展委員會鑑別出正、負面實際與潛在影響。流程說明如下：



102 總計發放問卷

重大主題鑑別結果

本次之鑑別從核心商業活動範疇出發，蒐集產業規範、永續相關行業準則、以及外部專業顧問之建議，同時審視產業趨勢及營運競爭因素，以ESG三大面向，彙整出21項永續議題，邀請利害關係人針對關注之議題作答，總計對外發放102份問卷，扣除重複及無效問卷後，回收計91份問卷，各類利害關係人總平均回收達89.2%，鑑別出各利害關係人重視之重大主題，各利害關係人關注之重大主題結果如3.3章節，重大主題揭露於3.4章節列表。

回收計91份問卷
總平均回收達 **89.2%**

1.2.3 各利害關係人關注之主題

利害關係人	01/02 股東 / 投資人	03 員工	04 客戶	05 供應商	06 政府機關
溝通管道	● 股東會 ● 法人說明會 ● 財務報告 ● 年報 ● 發言人制度 ● 公司網站公告 ● 公司治理評鑑 ● IR@gomax-electronics.com.tw	● 勞資會議 ● 職工福利委員會 ● 績效考核及面談 ● 部門會議	● 客戶滿意度調查 ● 拜訪客戶、客戶會議 ● 國內外展覽	● 供應商評鑑	● 主管機關舉行之說明會 ● 公司治理評鑑 ● 發布函令 ● 政府機關網站
溝通頻率	● 每年 ● 每季 ● 每年 ● 常態性 ● 常態性 ● 每年 ● 常態性	● 每季 ● 每季 ● 每年 ● 常態性	● 每年 ● 常態性 ● 不定期	● 每年	● 不定期 ● 每年 ● 常態性 ● 常態性
主要關注議題	● 公司治理 ● 營運績效 ● 資訊揭露 ● 風險管理	● 營運績效 ● 福利活動 ● 職場安全 ● 學習發展	● 永續經營 ● 產品品質與產品風險 ● 客戶服務 ● 客戶隱私保護	● 供應商管理 ● 產品品質與產品風險	● 法令遵循 ● 環境安全 ● 納稅義務 ● 政策配合度
負責單位	公司治理單位 財務部	人事部	業務部	採購部	公司治理單位 財務部
溝通結果	● 股東會：1 次 ● 法人說明會：1 次 ● 股東不定時以電話、郵件提出疑問皆全數回覆	● 勞資會議：4 次 ● 職福會議：5 次 ● 績效考核：1 次 ● 面談、部門會議：不定期	● 與國內客戶例行性月會 ● 不定期與國內客戶拜訪及與國外客戶電話、電子郵件、視訊軟體聯絡 ● 參加國外展：ISE 及 NAB 展覽	● 每年針對品質、交期及配合度進行供應商評鑑	● 主管機關舉辦說明會：6 場 ● 參加公司治理評鑑

1.2.4 重大主題揭露

2024年重大主題係統計各利害關係人將重大主題之衝擊程度以及發生可能性作答之初步結果，再經由永續發展委員會會議討論，以利害關係人對各項主題之衝擊程度、企業營運正、負面影響、實際與潛在範圍進行排序及評估討論。確認以下本公司永續發展17項重大主題，相關揭露說明參考下表；重大主題分布請參考矩陣圖。

表一：17項永續發展重大議題表



啟發電子-GRI準則與重大主題對應表

GRI 系列	GRI 準則	可揭露主題	重大主題
GRI 200 (經濟)	GRI 201:經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	P-營運績效
	GRI 201:經濟績效	201-2 氣候變遷帶來的財務影響與其他風險和機會	A-氣候變遷調適方法
	GRI 201:經濟績效	201-3 界定提撥福利計畫之義務與其他退休計畫	I-薪資福利
	GRI 202:市場形象	202-1 按性別區分的標準起薪與當地最低工資之比率	I-薪資福利
	GRI 202:市場形象	202-2 由當地社群聘僱的高階管理人員比例	H-員工敬業度、多元化和包容性
	GRI 204:採購實務	204-1 在地供應商的採購支出比例	E-供應鏈永續管理
	GRI 205:反貪腐	205-1 已就貪腐相關風險進行評估的營運據點	N-誠信經營與商業道德
	GRI 205:反貪腐	205-2 反貪腐政策與程序的溝通及訓練	N-誠信經營與商業道德
	GRI 205:反貪腐	205-3 已確認的貪腐事件與採取的行動	N-誠信經營與商業道德
	GRI 206:反競爭行為	206-1 針對反競爭行為、反托拉斯和壟斷實務的法律行動	N-誠信經營與商業道德
	GRI 207:稅務	207-1 稅務方法	Q-公司治理與稅務
	GRI 207:稅務	207-2 稅務治理、控制與風險管理	Q-公司治理與稅務
	GRI 207:稅務	207-3 與稅務相關的利害關係人議合及疑慮管理	Q-公司治理與稅務
	GRI 207:稅務	207-4 國別報告	Q-公司治理與稅務

啟發電子-GRI準則與重大主題對應表

GRI 系列	GRI 準則	可揭露主題	重大主題
GRI 300 (環境)	GRI 302:能源	302-1 組織內部能源消耗	C-能源管理
	GRI 302:能源	302-2 組織外部能源消耗	C-能源管理
	GRI 302:能源	302-3 能源密集度	C-能源管理
	GRI 302:能源	302-4 能源消耗的減少量	C-能源管理
	GRI 302:能源	302-5 產品和服務的能源需求減少量	C-能源管理
	GRI 305:排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	B-溫室氣體排放
	GRI 305:排放	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	B-溫室氣體排放
	GRI 305:排放	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	B-溫室氣體排放
	GRI 305:排放	305-4 溫室氣體排放密集度	B-溫室氣體排放
	GRI 305:排放	305-5 溫室氣體排放減少量	B-溫室氣體排放
	GRI 306:廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	D-廢棄物管理
	GRI 306:廢棄物	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	D-廢棄物管理
	GRI 306:廢棄物	306-3 廢棄物的產生	D-廢棄物管理
	GRI 306:廢棄物	306-4 廢棄物的處置移轉	D-廢棄物管理
	GRI 306:廢棄物	306-5 廢棄物的直接處置	D-廢棄物管理
	GRI 308:供應商環境評估	308-1 採用環境篩選標準的新供應商	E-供應鏈永續管理
	GRI 308:供應商環境評估	308-2 供應鏈中的負面環境衝擊與採取的行動	E-供應鏈永續管理

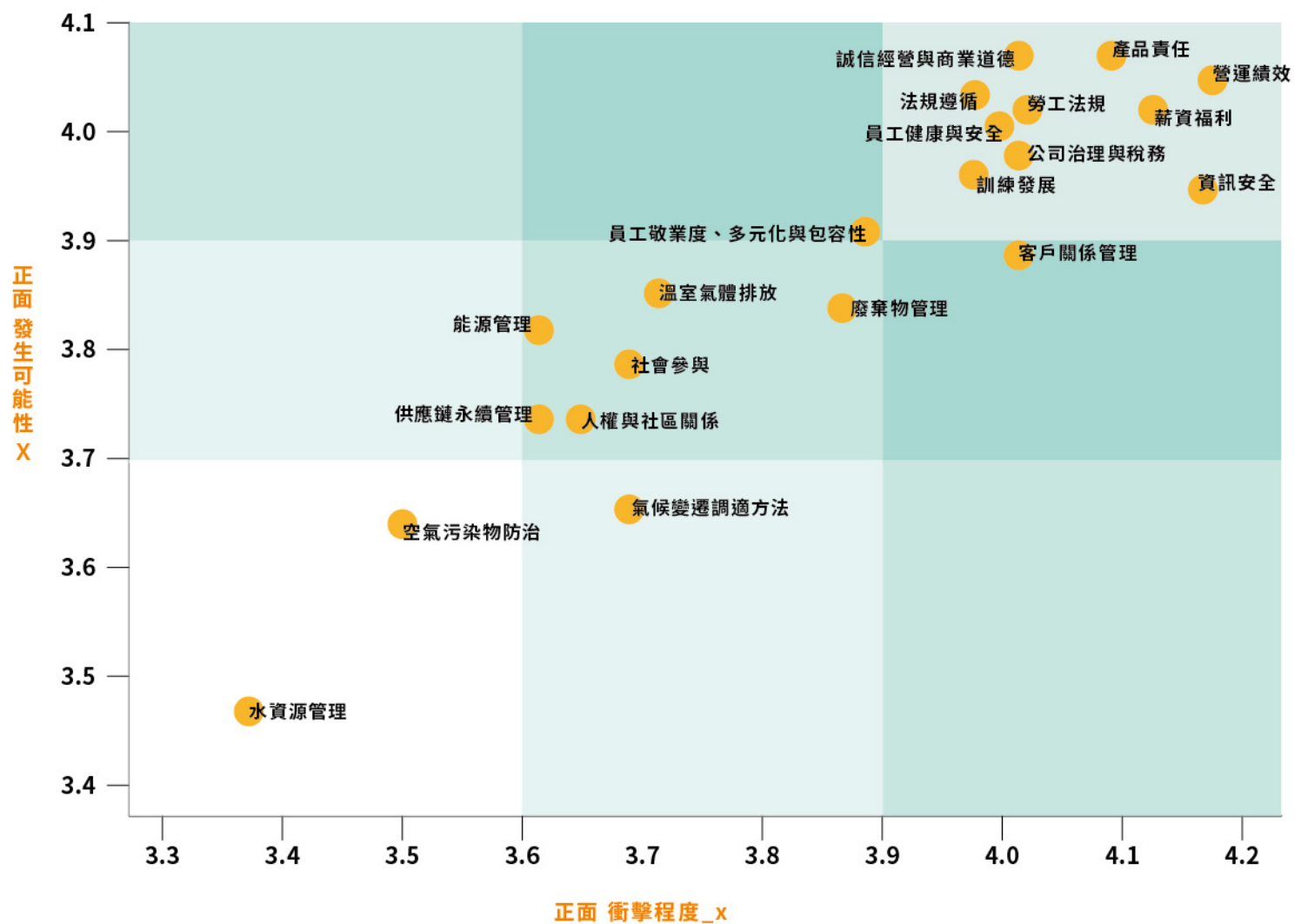
啟發電子-GRI準則與重大主題對應表

GRI 系列	GRI 準則	可揭露主題	重大主題
GRI 400 (社會)	GRI 401:聘僱	401-2 提供給正職員工但未提供給臨時或兼職員工的福利	I-薪資福利
	GRI 401:聘僱	401-3 育嬰假	I-薪資福利
	GRI 402:勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	F-勞工法規
	GRI 403:職業健康與安全	403-1 職業健康與安全管理系統	G-勞工健康安全
	GRI 403:職業健康與安全	403-2 危害鑑別、風險評估與事件調查	G-勞工健康安全
	GRI 403:職業健康與安全	403-3 職業健康服務	G-勞工健康安全
	GRI 403:職業健康與安全	403-4 工作者在職業健康與安全上的參與、諮詢及溝通	G-勞工健康安全
	GRI 403:職業健康與安全	403-5 工作者的職業健康與安全訓練	J-訓練發展
	GRI 403:職業健康與安全	403-6 促進工作者健康	G-勞工健康安全
	GRI 403:職業健康與安全	403-7 預防與減緩由業務關係直接導致的職業健康與安全衝擊	G-勞工健康安全
	GRI 306:廢棄物	403-8 受職業健康與安全管理系統涵蓋的工作者	G-勞工健康安全
	GRI 306:廢棄物	403-9 職業傷害	G-勞工健康安全
	GRI 306:廢棄物	403-10 職業病	G-勞工健康安全
	GRI 306:廢棄物	404-1 每位員工每年的平均訓練時數	J-訓練發展
	GRI 306:廢棄物	404-2 提升員工技能的方案與轉職協助方案	J-訓練發展
	GRI 308:供應商環境評估	404-3 接受定期績效與職涯發展檢視的員工百分比	J-訓練發展
	GRI 308:供應商環境評估	405-1 治理單位與員工的多元化組成	H-員工敬業度、多元化和包容性

啟發電子-GRI準則與重大主題對應表

GRI 系列	GRI 準則	可揭露主題	重大主題
GRI 400 (社會)	GRI 405:多元化與平等機會	405-2 女性與男性之基本薪資與報酬比率	I-薪資福利
	GRI 406:不歧視	406-1 歧視事件與採取的矯正行動	H-員工敬業度、多元化和包容性
	GRI 407:結社自由與集體協商	407-1 結社自由與集體協商權利可能面臨風險的營運據點和供應商	O-法規遵循
	GRI 408:童工	408-1 具童工事件重大風險的營運據點和供應商	E-供應鏈永續管理
	GRI 409:強迫或強制勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	E-供應鏈永續管理
	GRI 412:人權評估	412-1 已接受人權審查或衝擊評估的營運據點	H-員工敬業度、多元化和包容性
	GRI 412:人權評估	412-2 員工的人權政策或程序訓練	H-員工敬業度、多元化和包容性
	GRI 412:人權評估	412-3 納入人權條款或經過人權篩選的重大投資協議與合約	H-員工敬業度、多元化和包容性
	GRI 414:供應商社會評估	414-1 採用社會篩選標準的新供應商	E-供應鏈永續管理
	GRI 414:供應商社會評估	414-2 供應鏈中的負面社會衝擊與採取的行動	E-供應鏈永續管理
	GRI 416:客戶健康與安全	416-1 產品和服務類別的健康與安全衝擊評估	M-產品責任
	GRI 416:客戶健康與安全	416-2 關於產品和服務的健康與安全衝擊的違規事件	M-產品責任
	GRI 417:行銷與標示	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	M-產品責任
	GRI 417:行銷與標示	417-2 關於產品和服務資訊與標示的違規事件	M-產品責任
	GRI 418:客戶隱私	418-1 關於侵犯客戶隱私和客戶資料遺失的經證實申訴	K-資訊安全

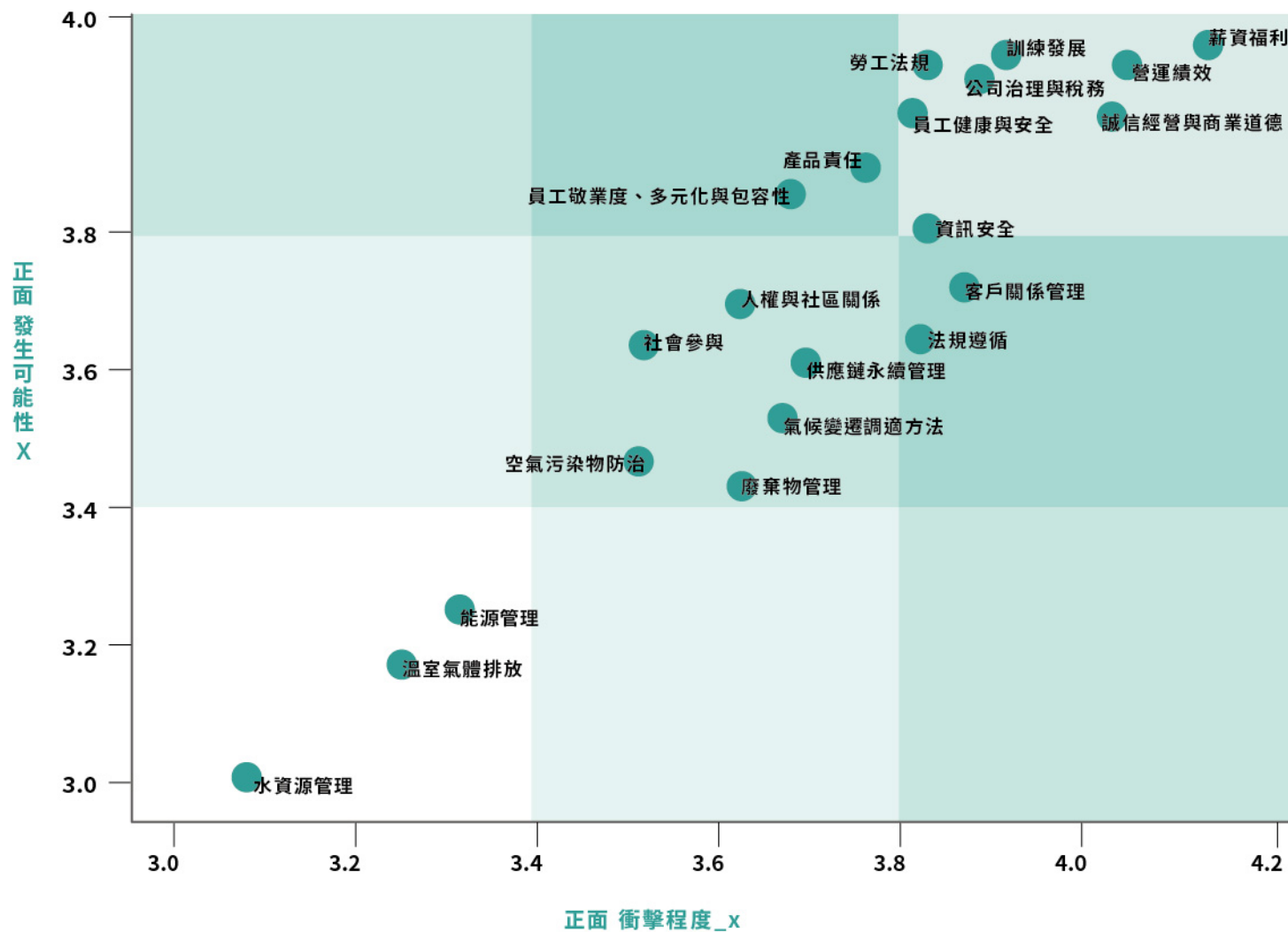
圖一：重大主題分布 實際/正面



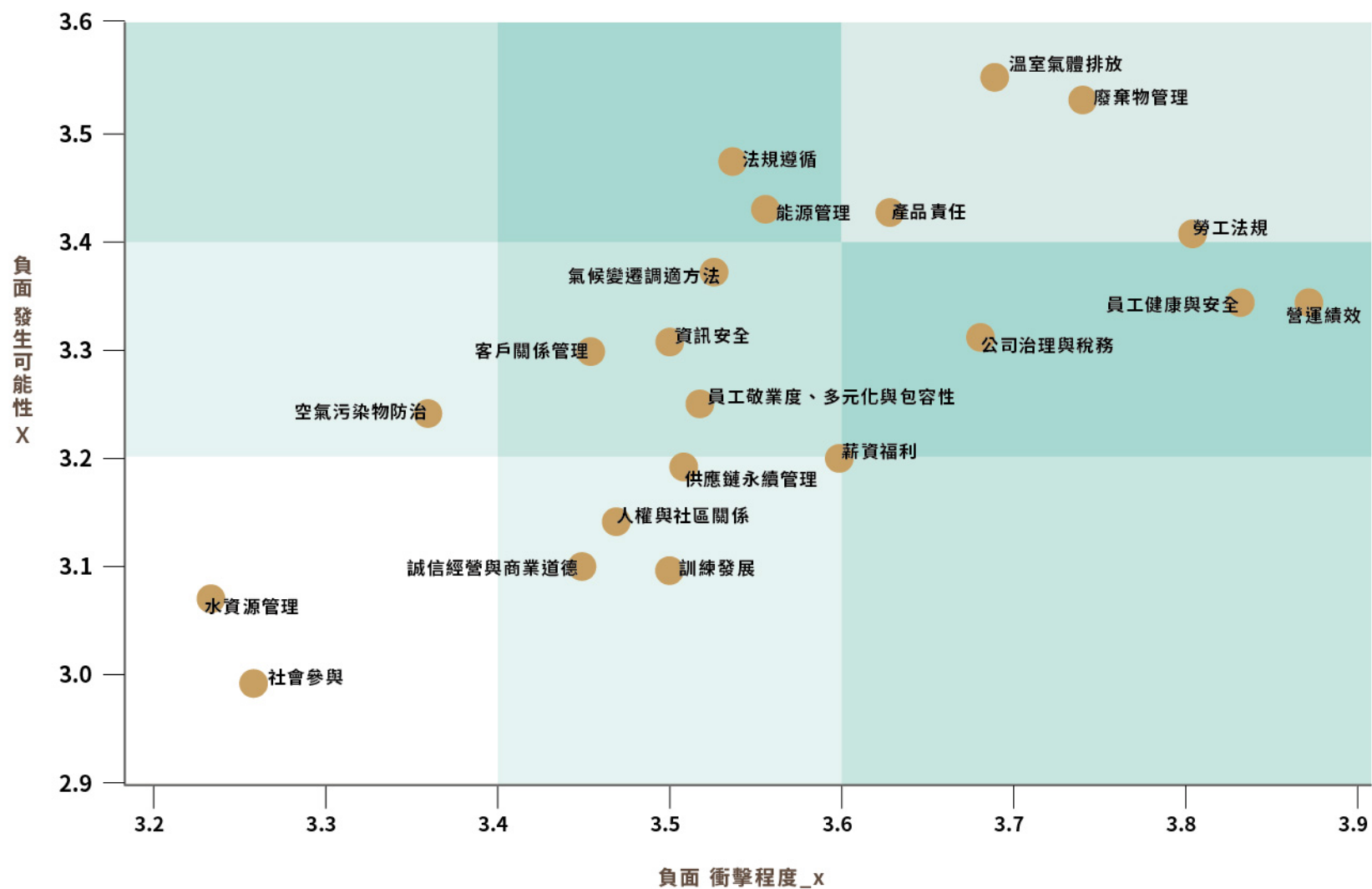
圖二：重大主題分布 實際/負面



圖三：重大主題分布 潛在/正面



圖二：重大主題分布 潛在/負面



1.2.5 聯合國永續發展目標

UN SDGs (United Nations Sustainable Development Goals，聯合國永續發展目標) 是聯合國在2015年發布一系列2016至2030年的永續目標，目的是要引領全球企業走向全人類更理想的未來。UN SDGs共有17項目標，本公司在永續發展目標執行如下10項：



指標名稱 目標說明	SDG 3：健康與福祉 (Good Health and Well-being) 確保健康、促進各年齡層的福祉。	
SDGs的行動與作為	●本公司注重員工健康與安全，提供良好的工作環境和健康保障，有助於降低工傷事故，提升員工士氣和生產力。 ●公司每年實施全體在職員工健康檢查，並由公司補助費用，對於處在特別危害健康作業場所之員工，提供特殊健康檢查服務。 ●2024年無發生違反職業安全衛生法規之案件，亦無造成損失180天以上或死亡之職業傷害。 ●此外，公司也辦理職災救護宣導講座，並透過職業安全衛生管理系統確保安全衛生管理績效。	
指標名稱 目標說明	SDG 4：優質教育 (Quality Education) 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習。	
SDGs的行動與作為	●本公司在社會面的SDGs目標對應中，明確指出公司目標為提升新進與在職員工的知識與技能。 ●具體行動包含新進員工辦理入職前培訓，涵蓋人事規章、安衛法規等共同性規定；並由主管進行工作中培訓，直到不發生作業錯誤，才能獨立作業，確保產品與工作品質。	

指標名稱 目標說明	SDG 5：性別平權（Gender Equality） 實現性別平等，並賦予婦女權力落實性別平等、婦女平權。	5 性別平等 
SDGs的行動與作為	●在社會面的SDGs目標對應中，明確表示公司目標為禁止性別歧視，在招聘、任用、薪酬、晉升、訓練等各方面。 ●公司已制定『工作規則』並送縣市政府勞動局核備在案，明確規定禁止性別歧視政策與制度。 ●在董事會組成方面，本公司雖然目前女性董事比例有待提升，但未來將持續推動董事會的多元化，期望能實現女性董事及具法律、風險管理專業的目標。 ●此外，公司也舉辦友善職場性平專題宣導講座。	
指標名稱 目標說明	SDG 6：淨水及衛生（Clean Water and Sanitation） 確保所有人都能享有水、衛生及其永續管理。	6 淨水與衛生 
SDGs的行動與作為	●本公司在環境面的SDGs目標對應中，將飲用水的潔淨列為公司目標，並透過飲水機的保養與水質定期檢驗作為管理措施。 ●在氣候相關目標中，公司設定了水資源使用量減少 1%短期、中期、長期指標，降低水資源耗用。 ●同時，公司將建立完善水資源調控作為因應水災、旱災等實質風險的調適方法。	
指標名稱 目標說明	SDG 8：合適的工作及經濟成長（Decent Work and Economic Growth） 促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作。	8 就業與經濟成長 
SDGs的行動與作為	●本公司將永續經營視為企業營運的核心使命，致力於在營運和業務層面不斷改善每一個可提升的環節。公司透過穩定的營運績效來實現對經濟成長的貢獻，並將「營運績效」列為重大主題，強調其能帶來穩定的財務回報、增強的市場競爭力、提升的顧客和員工忠誠度，並為企業創造可持續發展的基礎。 ●在員工福利方面，公司將「薪資福利」列為重大主題S5，並提供具有企業競爭力薪資福利，有效的招募，並進行主管與部屬充分溝通，以留住優秀人才。同時，依公司營運及績效表現發放員工分紅及暢通之升遷管道，並持續推動人才培育與發展，為員工提供良好工作環境與經濟成長機會。	

指標名稱 目標說明	SDG 9：工業化、創新及基礎建設（Industry, Innovation and Infrastructure） 建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新。	
SDGs的行動與作為	●本公司以卓越的核心技術為基礎，專注於高階影音訊號延長、分配器及處理器等產品的研發、製造與銷售。在「產品創新目標」中，公司設定了專利申請數量至少 1 件的目標，並2024年度已成功完成 1 件國內外專利申請，展現其研發創新能力。 ●公司也積極導入智慧製造、節能設備與數據管理系統，以提升工業效率。在產品責任管理上，本公司持續投入研發，開發更環保、更安全的替代材料及製程，降低產品中有害物質的含量。	
指標名稱 目標說明	SDG 12：責任消費及生產（Responsible Consumption and Production） 促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式。	
SDGs的行動與作為	●本公司在經濟面的SDGs目標對應中，承諾揭露相關資訊配合政府推動公司治理藍圖，參考國際通用報告書編製準則並取得第三方驗證確信。 ●在產品策略上，公司致力於開發具備節能、高效率、模組化的視訊產品，強化系統整合性，同時兼顧環境友善與使用者價值。公司也強化綠色設計，擴展產品生命週期與彈性，並以模組化、可維修、可升級為開發方向，落實循環經濟思維。 ●為確保產品的環保與安全，本公司要求合作之加工廠、供應商配合「無有害物質（Hazardous Substances Free）政策」，以符合相關法規及客戶要求。 ●截至2024年，無違反產品及服務資訊與標示相關法律或規定而被政府機關處以重大罰款的事件。	
指標名稱 目標說明	SDG 13：氣候行動（Climate Action） 採取緊急行動應對氣候變化及其影響，加強氣候變化減緩、適應、減少影響和早期預警等方面的教育和宣傳，加強人員和機構在此方面的能力。	
SDGs的行動與作為	●本公司在經濟面的SDGs目標對應中，強調因應氣候變遷與能源供應風險，積極鑑別氣候變遷帶來的風險，持續控管極端氣候對營運衝擊與損害。 ●公司針對水災、颱風、停電及氣溫上升等實質風險，發展調適政策與解決方案，積極執行相關應對作為，確保災害發生後可迅速恢復營運。 - 在「永續的承諾與實踐」中，公司提及導入智慧製造、節能設備與數據管理系統，降低碳排與能源損耗，逐步朝向淨零碳排目標前進。 ●本公司進行盤查公司之溫室氣體排放量，並依排放源型式區分，並在辦公區域積極推行多項節能措施，如更換LED燈具、使用循環風扇、定時器與人體感應燈控。 ●公司設定溫室氣體排放減量目標：短期、中期、長期皆為 0.8 噸 CO₂/年，並規劃分階段完成排放量之第三方確信程序，預計於民國 2028年前完成最近一年度（2027年）之盤查與確信。	

指標名稱 目標說明	SDG 16：和平、正義及健全制度（Peace, Justice, and Strong Institutions） 促進和平多元的社會，確保司法平等、建立具公信力且廣納民意的體系。	
SDGs的行動與作為	●本公司將「公司治理」列為重大主題，並在「永續的承諾與實踐」中強調強化董事會治理效能、風險控管與法令遵循制度，建立資訊透明與利害關係人溝通機制，落實企業誠信經營與責任監督機制，朝向高標準治理目標邁進。公司制定了多項重要的內部規範與制度，包括公司治理實務守則、誠信經營守則、道德行為準則、檢舉制度等，以確保營運的透明度、誠信度與合規性。 ●在「誠信經營與商業道德」方面，本公司頒布公司誠信經營守則，設置舉報系統，宣導並落實反貪腐、反托拉斯、反傾銷行為，並鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為。 ●公司也嚴格遵守國家環保法規，重視員工職業安全與健康，並於2024年並無違反公司法或稅務法規之情事。 ●在「資訊安全與隱私保護」方面，本公司致力於建立安全的資訊系統，降低資訊洩漏風險，並對客戶的機密資訊施加嚴密保護，遵循國際法規與準則，以保障各方權益，維護公正與健全的制度。	
指標名稱 目標說明	SDG 17：多元夥伴關係（Partnerships for the Goals） 建立多元夥伴關係，協力促進永續願景。	
SDGs的行動與作為	●本公司在「社會責任」方面，與供應商共同簽署行為準則，確保人權與勞動條件受到尊重。公司將「供應鏈永續管理」列為重大主題，並對供應商進行環境及社會衝擊評估的篩選。 ●在業務發展策略中，公司表示將深化與國際市場的合作，提升品牌影響力，並積極拓展 ODM 與 OEM 模式，協助更多品牌客戶共同打造具 ESG 價值的產品與服務。 ●此外，公司也強調擴大產學合作，強化開發物聯網應用軟體，以結合外部力量實現技術創新和永續發展。	

本報告書SDGs永續目標之執行內容，請參照「附錄四：SDGs永續目標索引」詳列。



02 永續治理

- 2.1 公司治理與架構
- 2.2 董事會
- 2.3 薪酬政策
- 2.4 誠信經營
- 2.5 營運風險管理
- 2.6 資訊安全管理
- 2.7 法規遵循
- 2.8 產品責任



2.1 公司治理與架構

2.1.1 內部規範與制度

為了建立完善的公司治理體系，本公司制定了多項重要的內部規範與制度，包括但不限於：

公司治理實務守則	永續發展實務守則	集團企業財務業務作業辦法
誠信經營守則	內部重大資訊處理	關係企業間財務業務管理辦法
道德行為準則	防範內線交易作業程序	檢舉制度

這些規範旨在確保公司運營的透明度、誠信度與合規性。

2.1.2 公司治理架構

為了強化公司治理的運作，啟發電子設有公司治理主管一職，於2024年2月16日經董事會通過，由行政處吳佳芳協理兼任。公司治理主管的主要職責包括：

- 依法辦理董事會及股東會議之會議相關事宜
- 製作董事會及股東會議事錄
- 協助董事依相關法令行使職權

- 辦理公司與股東間、董事與股東間溝通相關事宜
- 其他依公司章程規定及法令規定之相關事項

啟發電子深知與利害關係人的溝通至關重要。公司的企業永續委員會可透過董事會、股東會及稽核報告等管道，與公司的員工、股東及利害關係人進行溝通，以確保各方意見得以被聽取與回應。

2.1.3 公司治理重點

本公司在公司治理方面的主要重點，共分為「由高階管理層主導永續發展事務...等」6項：

表四：啟發電子公司治理重點表

1 由高階管理層 主導永續發展事務	●在尚未成立專責的永續發展委員會之前，啟發電子透過企業永續發展小組運作。 ●目前此組由行政處擔任推動之兼職單位，負責統籌公司之誠信經營、企業社會責任及永續發展方向與目標擬定並定期向董事會報告執行結果。 ●張鈺欽董事長展現了最高管理層對永續發展的承諾。
2 核心價值 與企業文化	●啟發電子以「誠信」、「創新求變」、「關懷社會」為核心價值，並將其深化為企業文化「誠信、團隊、創新、責任、學習」，引導公司的各項決策與營運。
3 健全的 董事會運作	●啟發電子設有董事會作為最高治理單位，負責指導公司策略並監督管理階層。 ●公司制定了包括「董事會議事規則」、「董事選舉辦法」、「獨立董事之職責範疇規則」等多項治理規章，以確保董事會依照法令及公司章程行使職權。 ●啟發電子重視資訊透明度，依法公佈年度財務報告。
4 誠信經營 與道德規範	●啟發電子高度重視誠信經營，制定了誠信經營守則和道德行為守則，供員工及利害關係人遵循，以建構更完善的公司誠信經營環境，迴避利益衝突。 ●公司並設有申訴機制，包括員工、客戶、供應商及股東的申訴管道， 例如：電郵信箱 abuse@gomax-electronics.com.tw，鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為。
5 風險管理體系	●啟發電子建立了風險管理機制，以有效辨識、分析評量、控制處理及持續監測各項風險。 ●公司內部設有相關部門主管，依其執掌議題各自負責，並定期向總經理報告專案執行狀況及資源需求。 ●啟發電子在風險管理方面，亦考量氣候變遷等重要議題。
6 內部控制 與稽核	●啟發電子依據公開發行公司建立「內部控制制度處理準則」之規定，設計並確實執行其內部控制制度，並隨時檢討以因應內外環境的變遷。 ●稽核單位隸屬於董事會，負責執行年度稽核計畫，檢查公司內部控制制度的有效性，並定期向董事會報告稽核業務。



透過上述措施，本公司致力於建立一個健全且有效的公司治理架構，不僅提升企業的经营績效，也為實踐其ESG承諾奠定堅實的基礎。

2.2 董事會

董事會的主要職責為指導公司策略、監督管理階層，並對公司及股東會負責。啟發電子致力確保公司治理制度符合法令與公司章程。啟發電子以健全的公司治理為永續發展的基石，董事會作為公司的最高治理單位，肩負著指導公司發展方向、監督管理階層運營以及確保利害關係人權益的重要責任。

在組織架構上，啟發電子的企業永續委員會主席由董事長張鈺欽先生擔任。這體現了董事會對永續發展議題的高度重視與直接參與。董事會的重要職責是促進公司永續經營的願景、策略及查證時程。此外，企業永續委員會定期向董事會報告企業永續發展的執行成果，確保相關策略與目標的有效落實。

2.2.1 董事會職責

啟發電子股份有限公司的董事會負責任命與監督公司管理階層，確保公司整體營運狀況良好，並設立明確的目標以達成股東權益的最大化。根據公司章程，董事（包括獨立董事）的選任採用候選人提名制，確保選任過程的透明與公正。公司設有專業的獨立董事，於重大決策時能以客觀公正的立場提供建議。在董事會討論任何議案時，董事間秉持高度自律的精神，落實利益迴避原則。對於與自身或其代表法人有利害關係的議題，董事必須在會議中說明其利害關係的重要內容，並在有可能損害公司利益的情況下，不得參與討論及表決。



2.2.2 董事人選提名與選舉

董事會是啟發電子公司治理的核心，引領企業永續發展。啟發電子設置七名董事，包含三名獨立董事。啟發電子強調董事成員應具備多元化的專業知識、技能與經驗，涵蓋法律、會計、產業、財務、行銷或科技等領域。此多元性有助於提升董事會決策品質。

本公司董事之提名與選任，依公司法第一百九十二條及第二百一十六條所規定程序為之；股東會召開前或停止股票過戶日前，公告受理董事候選人提名之期間、應選名額、受理處所及其他必要事項，受理期間不得少於十日；本公司董事會及持有已發行股份總數百分之一以上之股東，得提出本公司董事候選人推薦名單，但提名人數均不得超過董事應選名額。

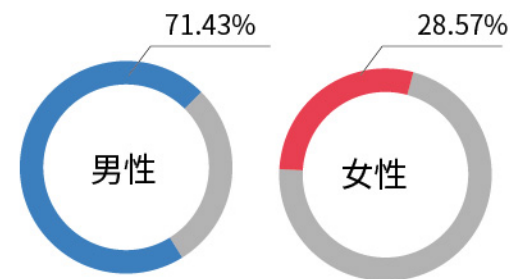
本公司董事選舉辦法第七條：董事因故解任致不足五人者，公司應於最近一次股東會補選之。但董事缺額達章程所定席次三分之一者，公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之；獨立董事之人數不足證券交易法第十四條之二第一項但書規定者，應於最近一次股東會補選之；獨立董事均解任時，應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。本公司董事選舉辦法第八條：本公司之董事選舉採用累積投票制，應選出董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人，獲分配選舉數人。

2.2.3 董事人選提名與選舉

目前本公司董事會由七位董事組成，其中包括四位董事及三位獨立董事人。董事會成員具備經營管理、產業知識、財務會計及環保等豐富經驗，未來將持續推動董事會的多元化，期望能實現女性董事及具法律、風險管理專業的目標。

表五：董事會成員（國籍、任期、學經歷背景）

職稱	國籍 / 註冊地	姓名	性別	選（就）任日期	任期	主要經（學）歷
董事長	中華民國	張鈺欽	男	112.06.19	3 年	美國普渡大學電機資訊工程博士 晶展科技（股）公司 研發副理
董事長	中華民國	周暉雅	男	112.06.19	3 年	清華大學電機工程碩士 晶展科技（股）資深工程師
董事	中華民國	許正常	男	112.06.19	3 年	嘉義大學二專部水產養殖系 啟電電子（股）第一任董事長
董事	中華民國	彭明秀	女	112.06.19	3 年	交通大學 EMBA 碩士 美國密西根州薩奇諾企管碩士 虹冠電子工業（股）公司 財務長 / 發言人 / 執行長 / 董事
董事	中華民國	龐雅文	女	112.06.19	3 年	國立政治大學財政所博士 國立中興大學會計學系 副教授
董事	中華民國	黃彥華	男	112.06.19	3 年	英國劍橋大學桑格生物資訊學博士 國立陽明交通大學生物醫學資訊研究所 副教授
董事	中華民國	黃崇勛	男	112.06.19	3 年	國立中正大學電機工程博士 國立成功大學電機工程學系 教授



表六：董事會成員結構（性別與年齡佔比）

項目	分類	佔比
性別	男性	71.43%
	女性	28.57%
年齡	41-50歲	28.57%
	51-60歲	57.14%
	61歲(含)以上	14.29%



2.2.4 董事會成員多元化與運作

多元化部份，則依營運型態及發展需求擬訂多元化方針，將包括以下二大面向之標準：

- 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務）、專業技能及產業經驗等。

董事會每季至少召開一次，以審核企業經營績效，討論關鍵重大事件。透過會議確認後續處理的權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。



2024年度，董事會共開會5次，董事出席率達100%；
高出席率展現董事會對公司事務的投入。

表八：董事會運作表（出/列席率）

職稱	姓名	實際 出(列)席次數	委託出席次數	實際 出(列)席率(%)	備註
董事長	城邦投資有限公司 代表人：張鈺欽	5	0	100%	男
董事	禾郁投資有限公司 代表人：周暉雅	5	0	100%	男
董事	許正常	5	0	100%	男
董事	彭明秀	5	0	100%	女
獨立董事	龐雅文	5	0	100%	女
獨立董事	黃彥華	5	0	100%	男
獨立董事	黃崇勛	5	0	100%	男

表七：董事會成員多元化（年齡、專業能力）

董事成員	基本組成			年齡(歲)			獨立董事任期年資		專業能力				營運判斷能力	會計及財務分析	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
	國籍	性別	兼任員工	41至50	51至60	61至70	3年以下	3至6年	經營	電機	財務	生物醫學								
董事長 / 張鈺欽	中國民國	男	✓		✓			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事 / 周暉雅	中國民國	男	✓		✓			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事 / 許正常	中國民國	男			✓			✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事 / 彭明秀	中國民國	女				✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨董 / 龐雅文	中國民國	女		✓			✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨董 / 黃彥華	中國民國	男			✓		✓	✓				✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨董 / 黃崇勛	中國民國	男		✓			✓	✓		✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

2.2.5 董事會進修狀況

本公司董事會於2024年依規定安排共計6小時進修課程，以強化董事會永續之職能。自2025年度起，依法令準則規劃相關課程，並擬建立董事專業之培訓計畫。

表九：董事會進修狀況表

類型	日期	課程 / 研討會名稱	時數
實體課程	2024/05/03	新興科技趨勢分析與應用情境	3小時
實體課程	2024/11/08	危機解密-如何在黑天鵝時代基業長青	3小時

2.2.6 董事會的績效評估

為落實公司治理並提升董事會的功能，明訂績效目標，以提升運作效率，特訂定「董事會績效評估辦法」，本公司董事會每年應至少執行一次針對整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。評估面向包含：對公司營運的參與、目標掌握、董事的選任與進修、內部控制及與管理階層的溝通。評估方法主要採董事成員自評，依據積極、適度、偶爾或有重大缺失等情況評分。評估結果將用於提升董事會整體效能、作為成員選任參考、優化運作機制及強化公司治理。此辦法經董事會核准後實施，目的是為了確保公司治理的健全與發展。

- 整體董事會：運作完善，符合公司治理要求。
- 個別董事成員：各項評估指標獲正面評價。
- 各功能性委員會：運作完善，符合公司治理要求，且有效提升董事會職能。



2.2.7 董事的薪酬政策與決定流程

本公司董事酬金係依本公司章程第二十條規定辦理。當年度如有獲利，得提撥不高於百分之三做為董事酬勞。訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、產業未來風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，而給予合理報酬。展望2025年，擬加強ESG績效與高階主管薪酬連結，並將各地區最高主管的績效指標納入考量。同時，董事會成員之酬金（含盈餘分配）則會考量相關營運績效、ESG永續發展策略等相關指標。

2.2.8 功能性委員會

為強化公司治理，啟發電子依照相關法規要求，設立多個功能性委員會，各司其職，協助董事會履行其監督與決策責任。這些委員會的設置與運作，除了符合健全公司治理的原則，亦旨在全面提升公司在環境保護、社會責任及公司治理（ESG）各面向的績效，確保公司在追求永續發展的過程中，能夠兼顧風險管理、誠信經營，以及利害關係人的權益。

審計委員會

審計委員會主要在公司的「公司治理（G）」面向發揮關鍵作用，其職責不僅限於傳統的財務監督，更擴展至與ESG相關的風險管理和合規性。本公司審計委員會在ESG作為上，主要彰顯在「監督風險管理與合規性」及「確保資訊透明與財務穩健」兩重點上：

監督風險管理與合規性

- A. 監督公司內部控制的有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及公司存在或潛在風險的管控。對董事會的報告議題也涵蓋ESG各性質，例如誠信經營落實、風險管理等。
- B. 在2023年審議並修訂了多項規章，包括「公司治理實務守則」、「永續發展實務守則」等，確保公司營運符合法規與永續發展原則。

確保資訊透明與財務穩健

- A. 審計委員會透過審閱財務報告，確保其允當表達，這對於ESG報告中經濟績效的透明度至關重要。同時，也評估董事會與自身的績效，有助於提升整體公司治理的有效性。
- B. 審計委員會透過其對內部控制、風險管理和法規遵循的監督，為公司的誠信經營、透明度和風險抵禦能力奠定基礎，這些都是ESG中「公司治理」的核心要素。

啟發電子審計委員會全數由獨立董事組成，內部稽核主管除每月將稽核報告送交審計委員會委員審核外，並於每季的審計委員會會議中內作內部稽核報告，每件稽核報告均加以追蹤，至少按季追蹤並作成追蹤報告至改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。同時，本公司審計委員會委員與內部稽核主管溝通狀況良好。本公司簽證會計師於每季的審計委員會會議中報告當季財務報表查核或核閱結果，以及其他相關法令要求之溝通事項。本公司審計委員會委員與簽證會計師溝通狀況良好。

審計委員會之運作以下列事項之監督為主要目的：

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

2024年度審計委員會開會5次，委員出席情形如下

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
獨立董事	龐雅文	5	0	100%
獨立董事	黃彥華	5	0	100%
獨立董事	黃崇勛	5	0	100%



薪酬委員會

薪酬委員會由獨立董事擔任召集人，職責為「協助董事會訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構」。薪酬委員會成員人數為三人，委員會運作方式依「薪資報酬委員會組織規程」辦理；本委員會之運作以下列事項之監督為主要目的：

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

2.3 薪酬政策

環境狀況決定其總體薪酬。男女性皆為同工同酬，不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有所差異，公司亦願意將經營成果及獲利與員工分享。另，核薪標準將因職位、學歷、經歷及部門別之不同，故男女生之薪資比例略有差異。

績效考核辦法

績效評核有助於健全公司人力資源體系，進一步增加公司競爭力。故新進員工到職3個月進行試用考核，藉此瞭解新進員工是否符合主管、同事與團隊的期待，且融入企業文化內，對其工作能力與職能表現進行考核。主管依據作業規範執行績效考核作業，讓員工清楚認識其職務應扮演的角色，同時讓員工知悉工作目標與未來績效改進方針，以達到提升組織績效之目標。

目前激勵制度實施情形如下表：

項目	說明
績效獎金	依公司整體營運狀況，視員工個人年度績效表現進行發放
年終獎金	依員工年度任職比例發放
專利獎金	申請專利登記完成後，頒發獎金予相關人員
記功獎金	事件經查明屬實或有具體事證者，依優異程度給予大功、小功、嘉獎之公告表揚與頒發獎金
業務獎金	銷售達成目標進行發放
年度調薪	依公司整體營運狀況、物價指數及績效表現優異程度，對全部或部分員工薪資調整
全勤獎金	提供直接員工全勤獎金，激發員工動能



而2024年台灣新進員工績效之考核人數，則統計如下表：

性別	女性		男性	
人員類別	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)
間接人員	3	100	6	100%
直接人員	0	100	0	100%
合計	3	100	6	100%

公司每年進行晉升作業，透過定期的績效評核，主管得以辨識與遴選出適合晉升的人選，由部級以上主管提報，經由董事長、總經理及人評會核准後予以晉升。藉此鼓勵人才向上發展，持續貢獻所長。

2024年台灣晉升人數統計如下表：

2024 年度	女性		男性	
晉升比率	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)
	8	50	8	50

(晉升女 / 晉升男) 比率 (%)	
100	



2.4 誠信經營

啟發電子強調誠信經營的企業文化。我們制定了「誠信經營守則」等相關規範，禁止任何形式的貪污、舞弊及不當利益輸送行為。



我們鼓勵員工在發現任何違反誠信經營規定的情事時，透過暢通的檢舉管道
例：電子郵件信箱abuse@gomax-electronics.com.tw
 對檢舉人身分及檢舉內容進行回報，並予以保密並進行調查處理。

本公司「誠信經營作業程序及行為指南」相關條款包含：

- 不誠信行為
- 利益態樣
- 專責單位
- 禁止提供或收受不正當利益
- 禁止提供疏通費費
- 政治獻金處理原則
- 慈善捐贈處理原則
- 禁止不公平競爭之行為
- 對於其所提供產品之服務應遵循相關法規與國際準則，防範產品或服務損害利害關係人
- 利益迴避
- 智慧財產相關規定
- 禁止內線交易
- 遵循及對外宣示誠信經營政策
- 建立商業關係前之誠信經營評估
- 與商業對象說明誠信經營政策
- 避免與不誠信經營者交易
- 鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為
- 公司人員涉不誠信之行為處理
- 他人對公司從事不誠信之行為處理
- 內部宣導、獎懲、申訴制度及紀律處分
- 誠信經營納入績效考核及人力資源政策中

本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，落實誠信經營政策並積極防範不誠信行為，爰依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司所在地相關法令，訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範本公司人員執行業務應注意事項。同時，已訂定之「誠信經營作業程序及行為指南」當中明定，董事、經理人、受雇人、受任人或具有實際控制能力者，於從事商業行為過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求、收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信，不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。

同時，「誠信經營作業程序及行為指南」的 8 項要點明確透過內部控制、教育訓練與持續監控等方法，確保誠信文化深植於日常營運，為所有利害關係人創造可信賴的永續未來：

誠信經營

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，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益及不得直接或間接向代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。

資訊公開

要求所有的業務來往具透明度，並準確地記錄在公司賬簿和商業記錄上。會按照適用法規和普遍的行業慣例公開有關勞工、健康與安全、環保活動、商業活動、組織架構、財務狀況和業績的資料，不得偽造記錄或虛報供應鏈狀況。內部控制制度中也規範了公開資訊的申報要求及準確性控管。

知識產權

公司（含全體員工）應當尊重知識產權，確保研發資產與商業機密之完整性與安全。

員工申訴性騷擾處理制度

在工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範，詳細規範了申訴管道及處理委員會的組成與運作，並提供申訴專線電話：(03) 668-1958 分機1201
及專用信箱/電子信箱：gomax_finance@gomax-electronics.com.tw

勞資會議

依規定舉辦勞資會議，作為協調勞資關係、溝通意見的管道。

個人資料保護管理辦法

規範個人資料的保護與管理，確保不被竊取、竄改、毀損、減失或洩漏。

內部重大資訊處理暨防範內線交易管理辦法

建立內部重大消息處理及揭露機制，避免不當洩漏及內線交易。內部控制制度中亦有相關規範。

內部控制制度

包含了許多支持誠信經營的內部管理程序，例如採購流程中規範人員不得接受供應商或委外機構請託代領現金或支票以防舞弊；對環安衛作業依相關法規辦理；人事作業符合相關法規；資訊安全管理要求防火牆、防毒軟體、權限控管、定期檢查、人員訓練及廠商保密條款等。董事會議事管理辦法也規定了內部控制有效性考核及重大財務業務行為處理程序的審議。

同時，為了落實上述規範，啟發電子在官方網站上設置檢舉制度網頁，方便各類資訊需求者與公司聯繫。經統計，2024年內未發生任何申訴事件。

2024年董事會，董事成員於就任當天即簽署「未有違反誠信原則行為聲明書」遵守未違反誠信經營原則行為，本公司7位董事皆完成簽署，簽署率100%。另外，公司新進人員報到時，均簽署「聘僱及保密合約」，確保對企業核心價值與行為規範的理解與認同。2024年度新進人員共計9名，簽署率與完訓率皆達100%。2024年誠信經營狀況：

- 無違反誠信經營、貪腐、不法情事遭申訴或檢舉事項。
- 無環保、職業安全衛生、人權、性別歧視、智產專利等事項違反法律法規，或遭受重大罰鍰（超過10萬元以上）、制裁等情事。

2.5 營運風險管理

啟發電子為確保能夠辨識、評估、應對及監控可能影響業務目標達成的各類風險，參酌「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，做為營運風險管理的執行依據。

遵循原則

全員參與	風險管理工作應涉及所有部門人員，形成全員參與、分工協作的管理體系。
前瞻性	風險管理應在項目設計及實施階段即開始，並貫穿整個運營過程。
動態管理	風險管理是持續性的過程，需定期評估與調整風險應對措施。
系統性	風險管理應涵蓋所有階段，並從多角度考量風險因素。

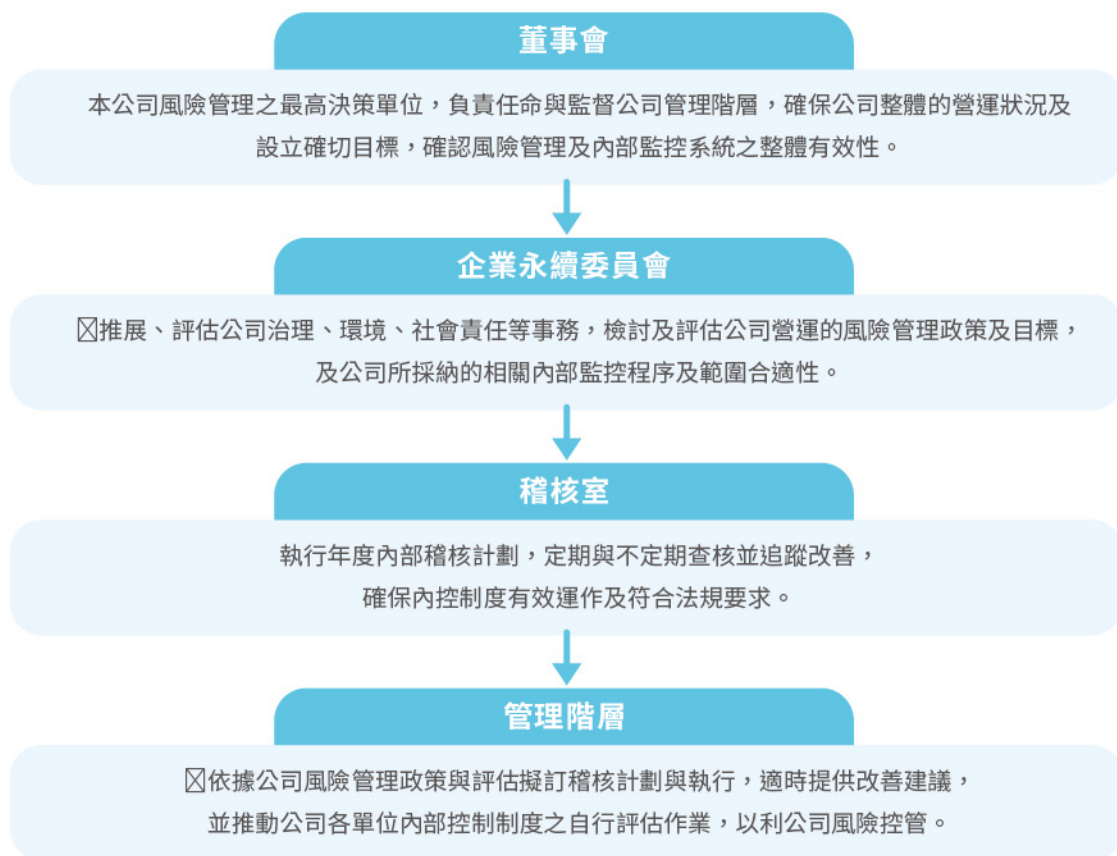
風險管理範疇

本公司風險管理辦法明定：本公司需識別出所有可能影響公司運營、目標實現或業務價值的潛在風險，如環境風險、物料風險、人員風險、財務風險、法規風險、工程風險及資訊風險。公司重視利害關係人對環境、社會及公司治理重大議題的關注，結合本公司產業特性之營運風險，風險管理範疇概括營運、財務、環境、危害以及相關法規及其他國際法規協議之風險等之管理，其主要風險項目包括但不限於以下項目：



風險管理組織架構

本公司風險管理組織架構包括董事會、企業永續委員會、稽核室及管理階層。



因應內外部環境及法令調整進行風險管理制度之規劃與修正，並制定風險相應的應對措施，進行風險管理及內部監控系統。



風險管理程序

企業永續委員會每年至少一次組織跨部門的風險識別會議，召集各部門主管通過自我評估的方式，定期對自行業務進行風險檢查，透過集體討論的方式，建立風險意識清單列出各種可能面臨的風險，並根據風險的發生概率和影響程度對風險進行評估，將風險按優先級排序，並針對每一項風險設定對應的應對策略。

依據風險管理程序，企業永續委員會應於每半年將發生機率與嚴重程度進行質化量化分析，將風險分析結果供董事長審核，風險管理小組依據審核結果研提風險報告，並提出對策修訂建議，經由董事長審核風險報告後，向董事會報告風險狀況，包括風險指標、應對措施及效果等風險報告；董事會應每年召開一次全面性風險辨識與對策修訂，並進行風險管控報告。

本公司認知的風險係潛在的行為、事件或環境等不利因素，可能影響企業之營運政策、目標達成，或危及企業財務、業務、營運機能，削弱競爭力或造成損失。因此，公司將風險管理置於企業經營管理的核心位置，據以評估、防範、控制與處理公司在複雜多變的經營環境中，可能會發生或出現的風險與危機，將重大主題風險項列入監督管理與公司政策目標相應並可承受的範圍內，確保公司各項業務和整體經營能持續穩定、健康發展，以達成公司永續經營、良善公司治理及盡職企業社會責任的目標。





風險評估及管理策略

公司以積極並具成本效益的方式，整合並管理所有對營運及獲利可能造成影響之各種策略、營運、財務及危害性等潛在的風險。透過風險矩陣評估風險事件對公司營運衝擊的嚴重度，定義風險等級及優先順序，並採取對應的風險管理策略。公司將風險評估之重要風險項目管理策略或因應措施列表如下：

風險識別：定期進行風險識別，確保所有潛在風險均被考量。

風險評估：針對識別的風險進行定量及定性評估，確定其影響程度。

風險緩解：制定具體的風險緩解措施，並確保其有效執行。

持續監控：建立風險監控機制，定期檢討風險管理策略有效性，並根據環境變化微調。

透過上述措施，啟發電子將能有效管理營運風險，確保企業在不斷變化的市場環境中持續穩定發展。



重大議題	風險評估項目	風險等級	風險管理政策或因應措施	風險管理執行評估
 公司治理	誠信經營反貪腐	低度風險	藉由員工簽屬聘雇及保密合約及設置外部利害關係人溝通管道等機制，落實執行。	 優良
	股東權益	低度風險	委託專業股務機構辦理股東業務事項，並設置發言人。	 優良
	社會經濟與法規遵循	低度風險	●分析相關法規及其他國際法規變化及採取各項因應措施，持續評估及管控。 ●公司除了完善落實公司治理、盡職企業社會責任，制定日常營運之內控制度、各項管理規章制度，且取得國際標準組織ISO 9001質量管理系統之認證，以茲風險管理、法規遵循。	 優良
 營運	營運及市場風險	低度風險	各事業單位分析產業變化及採取各項因應措施，針對可能發生之市場風險危機進行管控及處理。	★ 有效
	財務、流動性、信用	高度風險	公司制定內部控制制度與取得或處分資產管理辦法、背書保證作業管理辦法、資金貸與他人作業管理辦法等程序控管與執行。	 優良
	利率、匯率變動	中度風險	●持續加強財務人員匯兌避險觀念，透過網路匯率即時系統及加強與金融機構之互動，藉以研判匯率變動走勢，以因應匯率波動所產生之負面影響。 ●向客戶報價前，先行對未來之匯率走勢及影響匯率之因素做綜合考量及評估，以決定適當且合理之報價，將匯率變動之影響降至最低。 ●藉經常性外幣應收付款項相互沖抵之控制，以達一定程度之自然避險效果。 ●依本公司取得或處分資產管理辦法評估購買各種可有效降低匯率風險之衍生性金融商品，並由權責主管嚴格控管避險部位，避免不當之交易，以降低匯率風險所帶來之兌換損失。	★ 有效
	資安管理機制	低度風險	●為強化企業營運韌性與資料保護能力，啟發電子於2024年度持續推動多項資訊安全相關作為，涵蓋內部教育訓練、外部進修課程與實務演練。 ●提升全體員工資安意識與應變能力，並因應資安事件日益複雜化的風險。	 優良
	智產管理機制	低度風險	公司制定台灣內部控制制度之資訊循環，落實執行保障公司智產權。	 優良

重大議題	風險評估項目	風險等級	風險管理政策或因應措施	風險管理執行評估
 環境保護	氣候變遷與管理	低度風險	●透過鑑別潛在氣候風險與機會，導入溫室氣體盤查作業，分析歷年溫室氣體排放趨勢與熱點，作為後續設定溫室氣體減量之目標。 ●將降低環境衝擊理念融入產品生命週期各階段，與供應鏈努力持續研發節能產品。	★ 有效
	廢汙水與廢棄物管理	低度風險	●制定「能資源使用管理作業程序」以妥善管理用水、電等能資源。 ●公司僅生活廢汙水接排放至汙水下水道系統，故針對生活用水節約作別要求，以節約用水減少廢水。 ●「廢棄物管理程序」一般廢棄物經分類交與合格回收業者，事業廢棄物委託合格資源處理商清運。	👍 優良
 社會責任	氣候變遷與管理	低度風險	依循法令訂定各項策略並執行，定期舉辦員工健康檢查，勞工安全宣導。	👍 優良
	廢汙水與廢棄物管理	低度風險	公司定有採購管制程序、協力廠商管制程序等程序，與供應商交易前對供應商管理、品質及產能等進行評估。	★ 有效



2.6 資訊安全管理

資訊安全具體作為

為強化企業營運韌性與資料保護能力，因應資安事件日益複雜化的風險日增，啟發電子於2024年度持續推動多項資訊安全相關作為，實際採取之主要具體作為如下：

●永續資訊管理辦法與程序之制定

啟發電子在2024年11月8日的董事會中，通過了訂定「永續資訊管理辦法」以及「永續報告書編製及確信作業程序」。這些辦法的目標是全面提升永續資訊的完整性、透明度與可靠性。

●客戶隱私與資訊安全保護措施

本公司將客戶隱私視為建立良好合作夥伴關係的關鍵，對客戶的機密資訊施加嚴密保護，並遵循國際法規與準則，以確保產品及服務的安全性。公司也提供申訴管道以保障客戶權益。

●簽訂NDA（保密協定）並嚴格遵守合約

公司內部實施嚴格的資料夾管理制度，根據部門和級別精確分類資料，並嚴格限制每個資料夾的閱覽和存取權限，僅授權相關人員使用，以強化資訊安全管理效能。



員工資訊安全意識宣導與行為規範

啟發電子已與員工簽訂「員工職業道德規範」，嚴禁員工在任職期間從事不利於公司利益的相關活動或行為，例如收受餽贈、利用公司資產從事個人營業活動，以及洩露公司相關資料及商業機密等不誠信行為。公司已採取防範措施並定期宣導員工職業道德及檢舉制度，以落實誠信經營政策。

2024年本公司針對
員工職業道德規範及檢舉制度、
員工從業道德守則及同仁廉潔守則

共執行了
299 份問卷調查



截至2024年，啟發電子沒有發生任何違反產品及服務資訊與標示相關法律或規定而被政府機關處以重大罰款的事件。

2.7 法規遵循

啟發電子建立了完善的法規遵循體系，以確保公司營運符合國內外相關法律法規的要求。本公司的法規遵循作為主要涵蓋了以下五個方面：



1 定期追蹤與更新法規資訊

我們持續關注與公司營運相關的法律、法規及產業標準的最新發展，並及時更新內部管理文件，確保符合最新要求。

2 內部控制與管理制度

我們建立並不斷完善內部控制制度與管理系統，涵蓋公司在計畫、組織、控制等管理職能，以及銷售、生產、採購、資訊安全等業務範圍。這些制度旨在確保公司遵守政策及作業程序規定，避免資產浪費與不當使用，並確保會計與營運資料的正確性及有效性。

3 資訊安全與隱私保護

我們遵守台灣「電腦處理個人資料保護法」資訊安全與隱私保護，並致力於建立安全的資訊系統，降低資訊洩漏風險，並定期進行風險評估與改善。

4 環境保護與安全衛生

我們嚴格遵守國家環保法規，並致力於節能減碳、污染防治及綠色產品設計。我們也重視員工的職業安全與健康，依據「職業安全衛生法」建立安全作業標準，預防各種潛在危害。

5 產品責任

我們重視產品的品質與安全，符合相關的國際標準與法規要求，不使用有害物質與衝突金屬，並提供完善的客戶服務與產品資訊。啟發電子承諾不違反產品與服務的健康和安全法規。

定期追蹤與
更新法規資訊

內部控制
與管理制度

資訊安全
與隱私保護

環境保護
與安全衛生

產品責任



法規遵循作為

啟發電子承諾將持續檢視與優化法規遵循體系，透過定期的內部稽核與管理審查，不斷提升在法規遵循方面的績效。我們的目標是零重大違法事件，並致力於建立一個讓所有利害關係人都能信賴的企業。在2024年，啟發電子並無違反公司法或稅務法規之情事，未來我們將繼續努力，維持良好的法規遵循紀錄。透過上述措施，啟發電子致力於確保公司營運的合法及合規性，並以誠信正直的態度面對所有業務往來，為企業的永續發展奠定堅實的基礎。

嚴守法規是啟發電子永續經營的穩固基石。啟發電子承諾全面遵循所有營運所在地的適用法令、國際規範及產業標準。啟發電子透過完善的內部控制制度及各項管理辦法，系統化地落實法規遵循；藉由持續的教育訓練及內外部查核，啟發電子確保法規遵循深植於企業文化，為所有利害關係人提供信任與保障。



表九：2024年法規遵循績效表

類別	相關重要法源	對應辦法或程序書	2024年是否有違法事件
公司治理	公司法、公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則、審計委員會組織章程、薪酬委員會組織規程	公司組織章程、商業行為守則、誠信經營守則暨檢舉申訴辦法	本公司均依法行事，故無遭受到重大之金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。
員工勞動 人權與條件	勞動基準法、就業服務法 性別工作平等法、勞工保險條例、勞工退休金條例、全民健保條例、職工福利金條例、勞工請假規則、勞資會議實施辦法等	工作規則核備、勞資會議代表名冊核備 任用作業程序、離職管理程序 薪資管理程序、員工獎懲作業辦法等	本公司遵守勞基法相關法規未發生違反勞基法或勞資糾紛等受裁罰事件 本公司營運據點與重要供應商均無強迫勞動事件
健康安全	職業安全衛生法、職業安全衛生法施行細則、勞工健康保護規則、 勞工安全衛生設施規則、勞工安全衛生教育訓練規則...等	職業安全衛生工作守則核備 職業安全衛生組織及人員核備	本公司遵守職業安全衛生法及其相關法規，未發生職災或因勞健檢查被裁罰事件
環境	環境基本法、氣候變遷因應法、廢棄物清理法、資源回收再利用法、空氣 污染防制法、噪音管制法、飲用水管理條例、放流水標準、水污染防治法 及其施行細則...等	遵循政府相關法令	本公司遵守環境相關法規，未發生違反環境相關法規而被裁罰事件
經濟	公平交易法、專利法、著作權法、智慧財產權法、營業秘密保護法、電腦 處理個人資料保護法...等。民法、傳染病防治法、性騷擾防治法	動契約、職業道德規範 人事相關管理制度	本公司無違反經濟與社會法規紀錄與被罰款事件
社會			

2.8 產品責任

啟發電子致力於提升公司治理水平，確保產品品質、環境保護及社會責任的落實，以贏得客戶、員工、股東及社會大眾的信任與支持。在客戶管理中落實 ESG 治理原則，確保供應鏈透明度與合規性，並透過教育訓練提升員工與客戶的環保意識，促進可持續發展。展望未來，本公司將進一步提升客戶滿意度指標，優化客戶回饋與改善機制，並加強數位化客戶服務體驗，提升服務效率與精準度，進而透過全球化佈局，深化與國際市場的合作，提升品牌影響力。

2.8.1 無有害物質政策

啟發電子要求合作之加工廠、供應商配合「無有害物質（Hazardous Substances Free）政策」，以避免違反有害物質相關法規、客戶管制有害物質相關需求，而導致產品報廢或客戶抱怨之情事發生。

表十：無有害物質政策管理作法

全員意識建立	透過教育訓練及宣導，提升全體員工對於有害物質管理的認知與責任感	
設計及生產之確實控管	在產品設計、原料採購、生產製造等各環節，嚴格控管有害物質的使用，確保產品符合法規及客戶要求。	
技術提升	持續投入研發，開發更環保、更安全的替代材料及製程，降低產品中有害物質的含量。	符合情形 
歐盟有害物質限用指令（EU RoHS）	符合要求	
無鹵素要求	符合要求	
歐盟化學物質登錄與管制法令（EU REACH）	符合要求	

2.8.2 品質管理與產品責任

啟發電子重視產品安全，並承擔產品責任。本公司建立完善的品質管理系統，並取得相關認證，如ISO 9001等，以確保產品品質的穩定性與可靠性。依據 ISO 9001，確保產品與服務。品質達到業界領先水平；透過技術創新與研發投入，提升產品可靠性與客戶滿意度，進而針對高端應用市場，提供客製化技術支援服務，以確保客戶需求被充分滿足。

管理作法

品質目標設定

根據客戶需求、市場趨勢及公司策略，設定明確的品質目標，並定期檢討與改善。

風險評估與管理

針對產品設計、生產、供應鏈等各環節進行風險評估，並採取相應的預防與控制措施。

持續改善

透過內部稽核、客戶回饋、統計分析等方式，持續改善品質管理系統，提升產品品質。

產品安全測試

產品在上市前，皆經過嚴格的安全測試，確保符合相關法規及標準。

客戶服務

提供完善的客戶服務，包括產品諮詢、技術支援、售後服務等，確保客戶滿意度。

03 永續績效

- 3.1 經營績效
- 3.2 產業發展





永續績效

啟發電子作為高階影音訊號解決方案的專業提供者，深知穩健的營運績效是企業永續發展的基石，不僅專注於高效能、節能與模組化產品的開發，更將ESG精神融入營運策略與價值鏈，透過創新研發與精實管理，持續提升市場競爭力。而面對全球供應鏈調整的挑戰，更透過深化客戶合作，展現企業韌性，在實現經濟效益的同時，也為環境與社會創造長遠價值。

3.1 經營績效

啟發電子在2024年度的營業收入為新台幣195,278仟元，相較於2023年度的239,080仟元有所下降。營業毛利為新台幣41,233仟元，亦低於2023年度的43,969仟元。營業損益為虧損新台幣32,974仟元，低於2023年度虧損新台幣31,625仟元。稅前淨利（損）為虧損新台幣23,807仟元，2023年度為虧損新台幣24,527仟元。

幣別：仟元

年度	2023年度 A	2024年度 B	年增率 (B/A)
營業收入	238,080	195,278	-17.98%
營業毛利	43,969	41,233	-6.22%
營業損益	-31,625	-32,974	-4.27%
稅前淨利(損)	-24,527	-23,807	2.94%

美洲地區在2024年仍為啟發電子主要的營收貢獻區域，佔比達到56.56%，金額為新台幣110,449仟元。亞洲地區營收佔比為38.80%，金額為新台幣75,760仟元。歐洲地區及其他地區營收佔比則相對較低。

表十一：2024年營收貢獻區域分佈表區域

區域	金額/ NTD (仟元)	比例%
美洲地區	110,449	56.56
亞洲地區	75,760	38.80
其他	9,069	4.64
合計	195,278	100



3.2 產業發展

市場未來之需求面

由於疫情改變產業風貌，資訊網路進入更高速發展，全球資通訊數位化程度提升帶動家庭朝向數位化、網路化、行動化發展，隨著數位家庭中各項終端設備的規格不斷提高，如今高解析度電視已逐漸成為家庭多媒體娛樂中心，週邊的影音娛樂設備如高畫質數位機上盒、藍光光碟機、個人電腦，甚至是智慧型手機，都希望能夠與電視互相連結，以傳遞高畫質影片至電視機上，達到數位影音在不同終端設備的共享。未來運用電視與多媒體個人電腦(MPC)可做為家庭視聽娛樂應用的核心裝置，並將多媒體娛樂之內容經由IP封包透過有線或無線網路傳送至多媒體個人電腦平台，因此視聽娛樂的IP化後，使用者需要更多樣的IP裝置，可透過個人電腦、手機或平板分享更多的內容。而高畫質數位電視節目以及互動性電視內容服務的相繼推出，將可吸引消費者購買多媒體數位家庭相關產品，進而推升ProAV相關產品市場之需求。

市場未來之供給面

由於4K2K超高解析度電視產品的普及化，讓視訊影像資料流量變大，對於講求不壓縮不延遲影音視聽應用而言，則需要將現有傳輸方式及傳輸容量再予以提昇，消費者才能感受到超高解析度電視產品的精細畫質。因此，相關廠商莫不積極投入開發高傳輸量的影音視聽系統，例如美國 Crestron 業已開發支援4K解析度數位多媒體系統，包括輸出/入卡、接收器、延長器、矩陣切換器等產品，以70提供用於處理和分配4K解析度的解決方案，而這類產品主要集中在家用講求高畫質的商用應用。可以預見未來在影音視聽電子廠商持續投入開發下，將可為消費者提供更高品質的影音視聽享受。然而疫情也直接改變原先講求不壓縮不延遲影音的市場，更多應用可以考慮如何跨網域快速分享或備份影音，一年來快速將原先不壓縮不延遲影音視聽應用往IP化推展，因此，如何針對疫情下的新需求提出合理方案，也是未來這一個產業發展的重要方向。

市場未來之成長性

依Technavio's market research analysts 統計資料，預估ProAV產業在2020年至2025年間將有11.40%年複合成長率，顯示全球影音視聽產業未來將呈現成長的趨勢。



營運展望與策略

2025年營運重點將著重於新產品的推廣，尤其是以 AV over IP 為核心的高階影音解決方案，加強物料管控以減少備料呆滯，加速庫存去化，並透過彈性調整收款條件以優化資金運用效率。

表十二：2025年營運展望與策略

區域	策略內容
新產品推廣	儘管外部環境充滿挑戰，啟發電子仍持續強化產品開發與技術整合，積極導入新一代支援 4K120 的 AV over IP 視訊產品，並持續拓展廣播與安控相關高階產品線。同時加速與國內外廠商的合作，推動 OEM/ODM 案件及多元化產品應用，提升整體營收動能。
多元化發展	公司將進一步擴大與國內廠商合作，強化 NRE 專案推動與 OEM/ODM 模式佈局，導入 AI、無人機等新興應用領域的開發，實踐「技術輸出優於產品輸出」的營運思維，提升產品附加價值。
網路型產品	啟發電子期許在 2025 年將 AV over IP 等網路型產品發展為主力出貨品項，提升其在整體營收中的佔比，並拓展至更多應用場景，擴大市場涵蓋範圍。
市場拓展	除鞏固既有美國市場，公司亦將持續深耕歐洲、亞洲與新興市場，擴大產品能見度與 ODM 接單機會，同時加強線上銷售通路與電商佈局，提升整體業務彈性與抗風險能力。
產品創新目標	公司設定 1~2 年內之創新目標包括： · 專利申請數量：至少 1 件 · 無違反產品法或專利法規：0 件 113 年度已成功完成 1 件國內外專利申請，顯示公司研發創新能力持續精進。



當前與未來挑戰

2024 年度受到全球經濟不確定性、地緣政治風險與美國大選因素影響，主要市場的需求出現波動，加上客戶端庫存水位偏高、去化遲緩，導致公司產品出貨進度不如預期。此外，ODM 高階產品推廣與認證流程延宕、NRE 專案進展緩慢，也使營運績效未臻理想，全年營收與獲利表現均承受壓力。

儘管必須面對市場競爭加劇與國際經濟不穩定等外部壓力，但仍持續投入研發，提升產品差異化與整合度，加強國際認證與合規性，以保持技術領先與市場競爭優勢，並連結SDGs永續發展目標的目標13（氣候行動）和16（和平與正義），以展現化挑戰為轉型契機的決心。



表十三：2025年未來挑戰與因應對策（影音訊號設備產業）

分類	未來挑戰	因應對策
市場趨勢	市場競爭激烈，產品價格壓力大	開發高階產品(如8KHDR)、強化品牌識別差異化設計,聚焦專業/工控/特殊應用市場
技術變革	新興技術快速發展,需追趕如AV-over-IP、AI影像處理等技術	加強研發資源,投資新技術平台(IP傳軸、AI融合),布局智能場域應用
供應鏈風險	原物料價格波動、零組件短缺風險	建立備援供應商機制、增加關鍵零件安全庫存,導入供應鏈風險預警系統
環保法規	ESG、碳足跡揭露、RoHS/REACH等法規要求增加	建立產品碳足跡管理機制,導入綠色設計與原料溯源,強化供應鏈稽核制度
客戶需求變化	市場趨向無線化、遠端控制與軟體化服務	發展雲端影音管理平台、強化與SaaS服務整合能力,提供完整解決方案
營運風險	高度依賴影音延長器/分配器產品,產品線集中	擴展產品應用場景(教育、醫療、政府等),開發週邊產品與軟體服務收入來源

2024年度對啟發電子而言是一段嚴峻的挑戰期，公司面臨外部環境劇變與需求疲弱等多重考驗。然而，透過持續的技術研發與營運策略調整，已為2025年奠定良好的轉型與成長基礎。未來將以AV over IP為核心，加強合作、推動創新、擴展市場，提升整體營運績效，實踐企業永續經營之目標。

04 友善環境

- 4.1 環境衝擊管理
- 4.2 能源管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 廢棄物管理
- 4.5 溫室氣體排放
- 4.6 環保採購

本報告於環境面向之揭露，係基於本公司目前營運屬性，以彰化生產基地為主要範圍，針對其能源使用、碳排放、廢棄物處理及用水管理等議題進行彙整與說明。





4.1 環境衝擊管理

啟發電子股份有限公司重視氣候變遷對於產業與公司發展的影響，透過鑑別潛在氣候風險與機會，並於2024年度導入溫室氣體盤查作業，每年執行溫室氣體盤查，據以分析歷年溫室氣體排放趨勢與熱點，以作為後續設定溫室氣體減量目標之用。公司環境管理系統包含廢汙水與廢棄物管理並納入氣候變遷與溫室氣體構面，以符合環境法規為基本原則，逐步落實推進環境永續。並責成公司治理永續發展委員會進行督導與管理。

近年來極端氣候愈漸頻繁，顯示全球暖化帶來的危機已迫在眉睫，全球各國政府日趨重視氣候變遷議題，並透過各國家區域法規之制修訂，加強敦促企業必須將氣候變遷議題納入公司營運管理。啟發電子股份有限公司除了鑑別氣候變遷帶來的營運風險外，並參考TCFD（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures）氣候相關財務資訊揭露建議準則，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，並於永續報告書揭露其治理績效，期望利害關係人藉此了解啟發電子股份有限公司於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及相關因應措施。



4.2 能源管理

為落實節能減碳的目標，啟發電子積極採取多項措施，致力於降低能源使用對地球暖化的影響。在節能減碳方面，公司逐步進行照明設備的升級，將傳統燈具汰換為LED節能燈具，並定期向員工宣導節能減碳及環保意識。公司鼓勵員工養成隨手關燈、節約水電、廢紙再利用等簡單易行的環保習慣，並提倡使用環保餐具。啟發電子致力於實現能源節約，達成減少溫室氣體排放的長期目標。

表十四：能源管理及節能措施表

年度 項目單位	2023	2024
電力用量	度/年	148,189
汽油用量	L/年	0
能源總消耗量	GJ 1KWh=0.0036GJ	533

4.3 水資源管理

本公司係屬系統及研發類型的公司，無大量用水之生產製程，主要用水為員工生活用水。故水資源管理為平時對於員工宣導節約用水，近年用水量如下：

表十五：2024年用水量表

項目 \ 年度	2023	2024
用水度數(度)	477.899	425.514
合計用水度數總量(噸)	477.899	425.514

4.4 廢棄物管理

啟發電子展現了對環境責任的重視，並建立了完善的廢棄物管理體系。公司針對產生的事業廢棄物，依其特性進行分類與管制，並將再利用視為優先的處理方式。為了有效落實資源回收，啟發電子於公司內部引進資源回收廠商派駐，負責資源的歸納整理，同時也透過設置可回收與不可回收垃圾桶，鼓勵員工積極參與垃圾分類。

在廢棄物處理合作夥伴的選擇上，啟發電子堅持與具備合法廢棄物清理廠商登記或執照、操作許可且許可項目有效的業者合作，以確保廢棄物的處理過程符合法規要求。值得肯定的是，啟發電子在2024年的廢棄物處理完全符合相關法令規定。此外，鑑於公司屬於系統及研發類型，並未產生有害廢棄物，這有助於降低環境風險。

表十六：廢棄物重量及處理方法¹

類別 \ 年度	2023	2024
一般生活垃圾	3.0046	2.9480
事業廢棄物(估算值)	NA	0.01
總計	3.0046	2.958

註 1：最終處理方式，一般生活垃圾交由大樓管委會委託清潔公司依法統一處理；事業廢棄物則交由加工廠依法統一處理。

4.5 溫室氣體排放

近來全球溫室效應氣候異常，台灣地區能源吃緊，造成環境及企業嚴重衝擊，啟發電子身為全球公民，定當對環境保護與保育盡心盡力。啟發電子進行盤查公司之溫室氣體排放量，並依排放源型式區分。揭露溫室氣體排放是企業透明度與當責性的基石。藉由公開排放數據與管理作為，啟發電子展現其對氣候變遷議題的積極回應，強化企業公民形象，這也符合聯合國永續發展目標 SDG 13 氣候行動的呼應。其次，在面對碳費、碳稅及碳關稅等法規趨勢之下，預先揭露有助於應對可能增加營運成本的轉型風險。

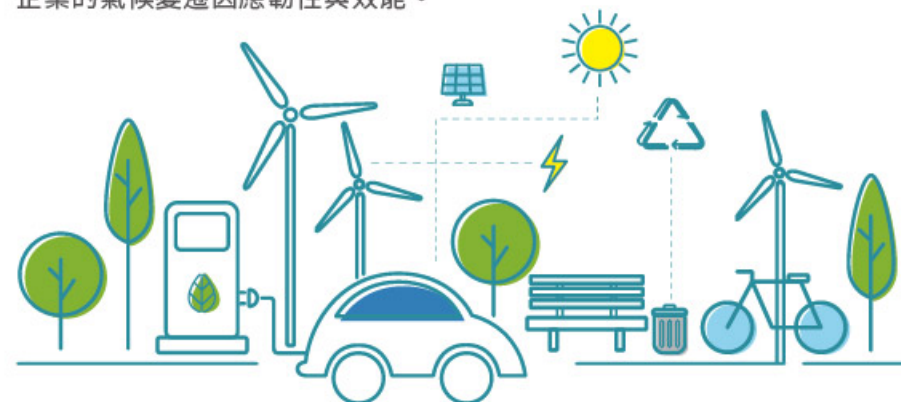
啟發電子在辦公區域積極推行多項節能措施，展現了其在日常營運中對環境保護的重視與實踐。逐步將辦公區燈具替換為更節能的LED燈泡，並配合使用循環風扇以優化照明效率並減少空調使用。並從源頭上提升能源使用效率，規劃節能的配電系統。此外，啟發電子透過定時器設定燈源的開關機時間以及增設人體感應燈，確保在非辦公時間或無人使用的區域關閉照明，避免能源浪費。

啟發電子進行2024年溫室氣體盤查，並建立排放源清冊。本次溫室氣體盤查資料期間為 2024年1月1日至2024年12月31日，範圍為啟發電子位於新竹縣之竹北辦公區域。

表十七：溫室氣體碳排放量強度

總排放量	2023	2024
碳排放總量CO ₂ (噸)	78.997	78.344
當年度營業額(仟元)	238,080	195,278
員工人數(人)	62	58
每人排放強度(總排放量/62人) (t-CO ₂ e/人)	1.27415	1.35076
溫室氣體排放密集度(指定申報單位) 公噸CO ₂ e/百萬元營業額	0.33181	0.40119

在設備採購方面，啟發電子優先採購符合節能標章、環保標章之設備，這與其綠色採購的理念一致。為了維持設備的最佳運作效能，公司會每年定期進行保養，並透過定期巡檢，關閉未關閉的溫控器，以及將一般環境溫度控制在26度C，以降低空調系統的負荷和能源消耗。這些細緻的節能措施不僅展現了啟發電子在日常營運中落實環境永續理念的具體行動，也與其設定的節電量和溫室氣體排放減量的指標與目標緊密相關，有助於提升企業的氣候變遷因應韌性與效能。



表十八：能源使用與碳排放量統計表

年度 項目單位	2023	2024
直接能源(範疇一) 公務車	油/天然氣KL	無
	排放熱量GJ	無
	碳排放量CO2	4.941
間接能源(範疇二) 電費單/全年12個月	電力KWH	148,189
	排放熱量GJ	533
	碳排放量CO2 (噸)	74.056
總耗用熱量GJ	533	536
碳排放總量CO2 (噸)	78.997	78.344
當年度營業額-仟元	238,080	195,278
當年度員工總數-人	62	58
用電強度—用電量KWH/營業額(百萬)	622.43	762.75
能源強度—排放熱量GJ/人	8.60	9.24

註 1：範疇一排放源僅計算車用汽油燃燒產生之 CO₂、CH₄、N₂O 溫室氣體排放。汽油：2.2631 公噸 / 公秉之二氧化碳。

註 2：範疇二排放源僅計算電力使用，並採能源局公告我國電力二氧化碳排放當量係數計算之。

4.6 環保採購

啟發電子深知地球永續發展的重要性，並致力於透過環保採購的實踐，減少不必要的資源耗費，展現其對永續發展的承諾。為了落實永續採購的精神，啟發電子積極響應環保採購，目標成為低碳企業。在具體措施上，啟發電子優先採購政府單位所認可的環保標章產品。針對事務型產品的採購，啟發電子也會將節能、環保、低污染等因素納入考量。例如，公司購置專業飲水機，旨在提供員工乾淨飲水，並減少寶特瓶與紙杯的使用。此外，啟發電子也透過影印機租賃與印刷用品的控管，減少紙類資源的浪費。筆記型電腦的購置，則是為了促進無紙化作業。啟發電子未來將持續減少一次性用品的購買，以實際行動達到節能減碳的精神。

啟發電子對供應商進行環境及社會進行衝擊評估的篩選結果，包含被篩選、辨別出負面衝擊、同意改善及終止合作的供應商數量。

表十九：供應商評估篩選表

項目	環境衝擊評估	社會衝擊評估
被篩選供應商總數	3	3
鑑別出具有(或可能有)負面衝擊供應商數量	0	0
同意改善之供應商數量	0	0
終止合作之供應商數量	0	0

05 幸福職場

- 5.1 員工多元化
- 5.2 友善多元職場
- 5.3 薪酬福利
- 5.4 人才招聘與留才
- 5.5 人才培育與發展
- 5.6 職場健康防護
- 5.7 職業安全管理
- 5.8 客戶關係管理
- 5.9 社會參與
- 5.10 社會公益



5.1 員工多元化

依2024年12月31日計算，啟發電子員工有58人，皆為正職員工無兼職人員（男性員工佔56.90%；女性員工佔43.10%）。其中，中高階層主管20位（男性主管佔75%；女性主管佔25%），平均年齡37.60歲、平均年資7.92年，大專學歷以上佔94.83%。

表二十：2024年男女性員工職等比例表

職等	全體員工（皆正職）		女性員工		男性員工	
	人數	百分比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)
高階主管	6	10.34%	1	4.00%	5	15.15%
中階主管	14	30.64%	4	16.00%	10	30.30%
職員	38	59.68%	20	80.00%	18	54.55%
合計	58	100.00%	25	43.10%	33	56.90%

表二十一：2024年男女性員工年齡分佈表

年齡	女性員工	男性員工	合計	比例
29歲以下	7	7	14	24.14%
30至39歲	10	13	23	39.65%
40至49歲	5	7	12	20.69%
50歲以上	3	6	9	15.52%
總計	25	33	58	100%



表二十二：2024年男女性員工全/兼職分佈表

2024年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	33	0	0	0	33
女性	25	0	0	0	25
總人數	58	0	0	0	58

表二十三：2024年人力結構分佈表

項目	組別	男性員工		女性員工		組別小計與比例	
		人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)
工作別	直接人員	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	間接人員	33	100.00	25	100.00	58	100.00
聘僱合約	不定期契約	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	定期契約	0	0.00	0	0.00	0	0.00
聘僱性質	全職	33	100.00	25	100.00	58	100.00
	兼職	0	0.00	0	0.00	0	0.00
年齡	<30歲	7	21.21	7	28.00	14	24.14
	30~49歲	20	60.61	15	60.00	35	60.34
	≥50歲	6	18.18	3	12.00	9	15.52
學歷	博士	1	3.03	0	0.00	1	1.72
	碩士	18	54.55	1	4.00	19	32.76
	學士	10	30.30	20	80.00	30	51.73
	專科	3	9.09	2	8.00	5	8.62
	高中	1	3.03	2	8.00	3	5.17

表二十四：各地區工作者人數

2024年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
台灣	58	0	0	0	58



表二十五：非員工結構表

2024年	協力人員	派遣人員
男性	0	0
女性	0	0
其他	0	0
總人數	0	0

5.2 友善多元職場

5.2.1 友善職場

啟發電子期許創造有利於實現社會性別平等及工作與生活平衡的友善工作環境，使員工有更高的企業認同感和幸福歸屬感。本公司致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，尊重員工多樣及差異，為鼓勵多元及促進平等的就業環境，面試時以人員能力及職務合適度作為考量，不因性別、年齡、宗教、種族、國籍、黨派而有所不同。

啟發電子推動職場女性友善環境，依法設有流產假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假等。讓女性員工從懷孕、生產到育兒，各階段均能安心放心。

另外，為了協助員工兼顧工作與家庭，不需擔心因照顧家庭而失去工作。員工於任職滿半年後，每一子女滿3歲前可申請育嬰留職停薪，並於育嬰留職停薪期滿後，公司安排回復就任原單位及職務，讓員工無須擔心復職後工作銜接問題。



表二十六：2024年男女性員工育嬰留職停薪表

項目說明	男性人數	女性人數	合計
2024年享有育嬰留職停薪之人數	4	1	5
2024年申請育嬰留職停薪之人數	1	0	1
2024年育嬰留職停薪應該復職之人數【A】	1	0	1
2024年育嬰留職停薪實際復職之人數【B】	0	0	0
回任率B/A	0%	-	0%
2023年育嬰留職停薪復職之人員【C】	0	1	1
2023年育嬰留職停薪復職且一年後仍在職【D】	0	1	1
留任率D/C	0	100%	100%

5.2.2 多元不歧視

本公司在人才任用方面，秉持適才適用的精神，不因人種、膚色、年齡、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員、婚姻狀況、家庭狀況、語言、宗教、黨派、外貌身高、身心障礙與婚姻等聘用而為差別待遇或任何形式之歧視，也不因以上之因素而在員工人權保護上有差別對待。在2024年度內，本公司無收到歧視相關事件的通報。

本公司秉持「公正任用、拒絕歧視、機會平等」三大原則，2024年共招募了9位新進同仁，女性3位占比33.33%、男性6位占比66.67%；2024年度則有13位同仁離職，女性共6位占比44.15%、男性共7位占比53.85%，年度離職率22.41%，月平均離職率為1.87%；以過去三年的數據來看，月平均離職率落在0.8%-2%之間。



表二十七：2024年男女性同仁新進與離職比例

類別	年度	2024年			
		男女人數比例			
	項目	女性		男性	
人數		佔比(%)	人數	佔比(%)	
新進	30歲以下	1	11.11%	4	44.45%
	31~50歲	2	22.22%	2	22.22%
(本國)	51歲以上	0	0.00%	0	0.00%
	小 計	3	33.33%	6	66.67%
	總 計	9			
新進佔全體員工比例：15.52 %/年					
離職	30歲以下	1	7.69%	3	23.08%
	31~50歲	5	38.46%	4	30.77%
(本國)	51歲以上	0	0.00%	0	0.00%
	小 計	6	46.15%	7	53.85%
	總 計	13			
離職佔全體員工比例：22.41 %/年					

此外，除依法給予相關生育照護假外，公司加碼給予員工生育祝賀金，此舉有助於吸引及留住人才，降低員工流動率。目前2024下半年無女性員工申請育嬰留職停薪或復職之情形。

5.2.3 勞資協議與員工權益維護

本公司之各項規定皆依勞動基準法為遵循準則，依勞資會議實施辦法規定，選舉勞資代表，資方代表由公司推派代表參加，每三個月至少召開勞資會議一次，協調勞資關係、促進勞資合作、協商勞資雙方就勞工福利事項、勞工安全衛生、提升生產效率、年度行事曆等事項；2024年期間，勞資關係和諧，並無任何因勞資糾紛而需協調之情事。同時，為了維護與員工之間良好勞資關係，本公司除每季依法召開勞資會議。

設有員工意見專用信箱：abuse@gomax-electronics.com.tw

作為員工反映意見或提出申訴之正式管道，確保意見能被妥善接收與回應



啟發電子「員工意見專用信箱使用要點」也明確保障申訴人權益與相關機制，申訴意見內容全程保密，並由專責單位負責受理與處理，使員工能充分表達意見，共同創造公司正面發展，和諧勞資關係。2024年度未收到員工之申訴案件。本公司持續維護員工滿意度和職場安全感，推動多元共融的職場文化，確保每位員工都能在安全、友善的環境中成長與發展，進而提升員工忠誠度與工作投入度。



5.3 薪酬福利

啟發電子薪酬政策之制定依據員工學經歷背景、專業技能、專業年資經驗、職務職責及工作環境狀況決定其總體薪酬。男女性皆為同工同酬，不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有所差異，公司亦願意將經營成果及獲利與員工分享。另，核薪標準將因職位、學歷、經歷及部門別之不同，故男女生之薪資比例略有差異。

5.3.1 具競爭力的薪酬

本公司員工薪酬包含每月固定發放之經常性薪資、年節獎金（端午/中秋）、年終獎金，及每年執行一次績效考核，並依當年度公司整體獲利狀況暨所屬單位目標達成情形，進行調薪及發放績效獎金。

表二十八：基層人員1薪資與當地法令基本薪資比率

全體員工（皆正職）	男性員工	女性員工
基層人員基本薪資	74,978	48,107
（法定）基層人員最低薪資	27,470	27,470
超過法定最低薪資倍數	2.73	1.75
男女薪資比	1.56	1.56

註 1：基層人員，定義為非屬經理人且經常性薪資低於新臺幣 55,000 元整者。



表二十九：2024年薪酬比率表

項目/報告年度 ¹	2024年	2023年	2022年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬中位數的比率	4.04	4.13	4.52
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	19.81%	-564.09%	102%

註 1：統計數據範圍為「全公司扣除最高薪酬者」

5.3.2 全時員工薪資資訊 幣別：仟元

依規定¹，本公司揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊如下表所列：

項目/報告年度 ¹	2022年	2023年	2024年
全時員工薪資總額	40,045	41,212	41,424
全時員工「薪資平均數」	756	736	753
全時員工「薪資中位數」	605	593	600

註 1：上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法第 4 條之 2。

5.3.3 激勵制度實施情形

啟發電子深信員工是企業最寶貴的資產，並將「與員工獲利共享」視為其核心經營理念。為了激勵員工潛能，提升工作士氣，公司制定了一套全面且具競爭力的激勵制度。

表三十：2024年激勵制度實施情形

項目	
績效獎金	依公司整體營運狀況，視員工個人年度績效表現進行發放
年終獎金	依員工年度任職比例發放
年度調薪	依公司整體營運狀況、物價指數及績效表現優異程度，對全部或部分員工薪資調整

本公司激勵制度不僅涵蓋了績效獎金、年終獎金、與年度調薪，確保員工的努力與貢獻獲得肯定與實質回報，以體恤員工並激發動能。

5.3.4 員工福利

啟發電子深信員工是企業永續發展的基石，因此除了多樣化的績效與獎金制度激勵同仁外，更致力於提供健全完善的員工福利體系，旨在營造一個安全、友善且共同成長的幸福職場。透過職工福利委員會，公司舉辦旅遊、三節禮品、生日禮金及婚喪喜慶補助等多元活動，豐富員工生活。此外，本公司積極推動職場健康促進，每年安排全體員工健康檢查，並導入醫護入廠服務與四大健康計畫（過勞、人因、不法侵害、母性健康），全面關懷員工身心健康。公司亦透過各類職能訓練課程培育人才，確保員工在穩定且受支持的環境中安心工作，充分展現潛能。經統計，2024年福委會員工參與率為100%率：本公司員工加入福委會人數達58人，扣除留職停薪員工58人，參與率100%。

2024年福委會員工
參與率
100%

員工加入福委會人數
58 人

表三十一：2024年福委會員工參與率

2024年員工人數	加入福委會人數	參與比率
58	58	58

啟發電子依照「職工福利金條例」之規定提撥職工福利金，辦理各項福利措施及管理各項員工福利，在每個階段提供員工相對應的生活與身心支持，讓員工能享有工作與生活的平衡。

本公司支持員工的相關福利項目計有下列12項：

01 依規定辦理勞保、健保及提撥勞工退休金

02 全體員工投保團體保險

03 海外出差員工投保旅遊平安險

04 發放中秋、端午、春節、勞動節及生日禮金。

05 員工定期體檢。

06 旅遊補助。

07 提供員工汽車停車位及停車費補助。

08 新進同仁入職即享有特休。

09 依公司營運及績效表現發放員工分紅及暢通之升遷管道。

10 婚喪喜慶、生育及住院補助。

11 節慶活動舉辦。

12 每月下午茶及不定期員工聚餐。



表三十二：2024年員工享有福利項目列表

1	福利委員會 (結社自由)	實施情形：福委會參與率 100% 備註說明：依「職工福利委員會組織章程」、「職工福利委員會福利補助辦法」執行，辦理員工福利項目。
2	勞工保險 就業保險 全民健保	實施情形：全體員工皆有投保 備註說明：依法投保，並公費提供團體意外保險、團體醫療保險及員工誠實保證保險。
3	健康檢查 職業健康臨場	實施情形：本公司依規定於 2024 年 1 月至 12 月間依法令辦理員工健康檢查，檢查結果均無法定傳染病個案。另提供臨場護理師定期健康諮詢服務，並安排年度職業醫師諮詢，持續關注員工身心健康與職場安全。 備註說明：依「健康檢查辦法」提供定額補助定期健康檢查，並配置特約職場醫護，提供臨場訪視、健檢後追蹤與健康促進服務。
4	員工旅遊補助	實施情形：本公司未統一辦理員工旅遊，改以依到職年資提供分級旅遊補助金。員工可自行規劃旅遊行程，並繳交照片與心得報告以完成申請。另為提升參與度與分享交流，每年評選三篇最佳心得，頒發「最佳心得獎」獎金以茲鼓勵。 備註說明：提供國內外旅遊補助與文康活動
5	年節活動	實施情形：年終歲末聯歡晚會：2024/1/3 分別於新竹晶宴會館舉辦年終歲末聯歡晚會。 三節獎金發放情形：2024/6/7 端午節獎金計 55 人、2024/9/16 發放中秋節獎金計 57 人、2024/1/3 春節獎金計 58 人。 備註說明：提供年終歲末聯歡晚會，及三節（春節、端午與中秋節）獎金
6	退休金制度	實施情形：依勞基法辦理員工提繳 備註說明：依勞退新制提繳，公司提繳 6%，員工可自願提繳，另修訂規章提供員工申請延後退休年齡，以支持高齡就業。
7	補助金	實施情形：2024 年福利補助發放情形（生日、結婚、生育、奠禮等）計 66 人次，總計金額 71,900 元。 備註說明：依「福利補助辦法」提供傷病慰問金、喪葬補助、生育補助、結婚補助、生日禮金、獎學金等
8	法定假別 與彈性工時	實施情形：2024 年請假統計：育嬰留停 1 人次、生理假 18 人次、婚假 1 人次、產假 0 人次、產檢假 1 人次、歲時祭儀假 0 人次。 備註說明：依法提供產假、病假、婚假、喪假、特休等，並依經營型態實施變形工時，及提供分流上下班及彈性調整上下班時間。
9	其他補充項目	實施情形：全體員工享有 備註說明：每月 / 每季員工聚餐補助。零食、咖啡、生飲級淨水器等設施。員工專屬停車位。配發工程人員之安全配備。績效獎金。員工酬勞與認股權。

5.3.5 員工退休與保障制度

啟發電子除了依法為每位同仁投保符合法令規定之保險（勞工保險、全民健康保險及勞工退休金）等福利，亦提供同仁自到職日起即可享有壽險、傷害險、住院醫療險、癌症住院險等，及因公出差海外的商旅險，保障員工工作及生活安全。目前退休金制度規劃乃依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，依勞工退休金條例規定，公司每月提撥不得低於員工每月薪資6%至勞工保險局之個人專戶，保障同仁未來請領退休金之權益。

表三十三：退休制度與實施現況

退休資格	其他規定	新制退休金提繳
從業人員有下列情形之一者，得自請退休： ●任職十五年以上且年滿五十五歲者。 ●任職滿二十五年以上者。 ●任職十年以上且年滿六十歲者。 從業人員有下列情形之一者，本公司得強制退休 ●年滿六十五歲者。 ●神喪失或身體殘廢，不堪勝任工作者。	請退休人員應填具退休申請書，經核定後為之。 應強制退休從業人員，由各單位簽報核定後，通知退休人員辦理手續。員工請領退休金權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。	公司每月按個人工資之提繳分級表，依百分之六提繳率提存至勞保局之個人退休金帳戶。

表三十四：啟發電子最近三年退休人數

年度	2022	2023	2024
退休人數	0	0	0

新制的員工，公司每月依投保薪資提撥6% 至個人退休金專戶。員工也可在其每月工資百分之六範圍內自願提繳退休金，勞工自願提繳部分得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。



5.4 人才招募與留才

5.4.1 人才招募

本公司透過提供具市場競爭力的薪酬福利，如績效、年終獎金、員工分紅及年度調薪，實踐同工同酬理念。同時，公司積極投入人才培育與發展，規劃多元化的職能訓練與外部進修機會，並輔以全面性員工保障（含保險與健康促進），確保員工在穩固的後盾下持續學習、發揮潛能，進而與本公司共同創造永續價值。

本公司以營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎勵機制及工作規則等，保障員工勞動權益。同時，透過多元招募管道延攬人才，包含人力銀行、就業服務處等，增加招募效率與效益。另，因本公司的製造及研發技術及專業特性，使得性別分布以男性居多，但我們強調唯才是用，無關性別，並以開放多元的態度進用專業人才。截至2024年底止，本公司全體員工共計58人。在年齡分布上，30歲以下員工數約為總人數的24.14%，整體平均年齡為37.6歲。

公司全體員工
共計 **58** 人

30歲以下員工數
約為總人數
24.14%

平均年齡 共計
37.6 歲



5.4.2 留才措施

為確保公司穩定發展並留住優秀人才，本公司推動多元且具彈性的留才機制，強化員工歸屬感與滿意度，具體措施包含具競爭力之薪酬制度及健全的福利制度與友善的工作環境外，並訂有職等晉升與職務發展制度，結合教育訓練與績效考核，協助員工達成職涯目標，進而確保人力穩定與成長。

5.5 人才培育與發展

5.5.1 教育訓練政策

本公司制定之「教育訓練管制程序」，以系統化方式規劃並推動員工訓練與發展，培養員工各職級所需之職能，具體政策如下：

● 職前訓練：

本公司針對新進人員進行公司簡介、人事規章制度介紹、常用資訊系統操作說明等事項簡介，以及員工行為準則、工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法等。

● 職能訓練：

提供依法令規定之教育訓練課程及各職類所應具備之基礎及專業職能訓

● 職務訓練：

依階層別培訓，強化各級管理幹部之領導領域能力。

● 企業內部訓練：

安排較具經驗、技能者或代表該部門接受外部訓練者，於訓練後教育其他同仁。

● 企業外部訓練：

調派外訓於補充員工職能。

● 國外研修訓練：

配合公司之發展或未來工作之需要，指派員工赴外接受專業性之訓練。

公司提供上述相關教育訓練類別及各項培育目的，除可充實每一位員工工作技能外，也能從相關訓練課程中了解員工之職涯發展與培育專業人才做準備，有利於本公司深化產業佈局時所需之優秀人才，所執行之留才計劃。

5.5.2 年度教育訓練

啟發電子深信員工是企業永續發展的核心動能，為持續強化組織競爭力並實現企業永續經營目標，公司致力於全面性的人才培育與發展。本公司不僅追求專業能力的精進，更依據不同員工的專業需求規劃相應的訓練課程，使其提升組織競爭力以達企業永續經營之目標。

依據發展策略，擬定培訓計畫，持續改善，培育專業人才，確保產品的品質、研發技術能力的精進，以維護並提升公司在國際市場上之競爭力。訂定職能訓練及評核作業程序，設有專人負責員工在職訓練、專業訓練及管理訓練，以培養員工之專業技能，且透過制度化之職位職務體系、職等晉升與績效考評作業，讓員工能隨著經驗與技能成長，逐步實現生涯規劃。

表三十五：2024年員工年度教育訓練實施情形表

項目	總人數	總時數	訓練費用
內部訓練	28 (新進人員9人, 內部訓練19人)	1,017	0仟元
外部訓練	13 (專業職能訓練5人, 管理職能訓練8人)	102	85仟元
總計	41	1,119	85仟元

5.6 職場健康防護

員工是企业組成不可或缺的要素，也是企業永續發展的重要資產，提供員工一個安全友善的職場環境是企業的承諾，也是給予員工的基本保障。本公司建立良好的工作環境、建構安全衛生工作環境，共同降低職場安全衛生風險，並保障員工的職場安全與身心健康，致力推動職場健康促進，主動關懷員工生活健康，凝聚員工之向心力、提高工作士氣、減輕工作壓力，進而創造高效、友善的多元健康環境，達成工作與生活平衡。

本公司屬軟硬體及韌體設計公司，成立之初即以保護員工安全為第一考量，確保員工在工作時能得到最大的保障。公司各出入口皆設有門禁刷卡裝置，主要出入口亦有保全監視設備，公司大樓出入口亦有保全人員24小時守衛，以保障員工人身安全。另外對員工依法定期實施身體健康檢查及舉辦健行活動，讓員工對自己的健康有正確的認知。本公司辦公大樓各項機電或消防設備（如消防警報器或滅火器等），皆按其規定之時間，定期保養或維修，以確保其在任何時間皆在最佳可用的狀態。除為所有員工投保勞健保外，亦提供團險及出差旅行平安險等保險項目。

公司經與醫院合作，導入臨場服務，宣導員工自身健康及環境安全教育訓練，對員工健康風險分級，健康高風險個案安排健康諮詢，讓員工以更安全適當的方式工作、避免職場中或工作中的健康危害、落實個人健康保護與健康管理。本公司定期舉辦員工健康檢查，並配置特約職場醫師及護理師，定期臨場訪視，提供健檢後續分析追蹤與輔導諮詢，共同照護員工身心健康。本公司於2024年辦理員工健康檢查，檢查結果均未有法定傳染疾病。

表三十六：職業健康檢查統計表

年度	2023年	2024年
新竹總部辦公室(人次)	8	8

註1：依據勞工健康保護規則第17條規定進行員工健康檢查。



5.7 職業安全管理

5.7.1 職安措施及行動

管理的目的不是為了限制，而是在減少錯誤的發生，因此本公司對於職場安全衛生的管理，依據「職業安全衛生法」相關規範，制定「安全衛生守則」，使員工都能有所依據，並遵循安全的規則，再透過「勞工安全衛生管理計畫」訂定年度的管理計畫，定期於第四季以「職業安全衛生檢討會議」同步檢討計畫內容以及各項安工安全衛生管理事項。

本公司提供員工安全健康且舒適的工作環境，並持續投入相關資源，推動各項職安措施及行動。日常運作中，如發現重大工安事件則立即召開討論，藉以輔以職安人員的職安宣導，以落實職業安全衛生管理。

針對非屬受雇勞工之其他工作者，如進入廠區進行重大工程時，告知並請遵循有關勞工安全衛生守則，與往來交易供應商告知供應商關於企業道德、勞工權益、環境與健康安全的標準，並請其承諾遵守，以資協同合作，共創美好未來。



5.7.2 職業安全衛生教育訓練

本公司職安衛教育訓練，主要權責為：提供新進人員專業知識與宣導、本公司依照職業安全衛生法規定，每年定期舉辦在職人員教育訓練、及勞工安全衛生宣導，培養員工對於職業安全的正確觀念；職業安全衛生人員不定期的對工作場所進行勞工安全評估、作業檢查，目的在於消除危害源、預防工作傷害、降低工作傷害之風險與發生。定期對員工施行勞安教育宣導藉以提升員工緊急事件的應對能力，且公司配置急救人員，可協助緊急事件之處理。



5.7.3 職業災害防止計劃

本公司遵循『職業安全衛生法』規定，勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。同時，本公司不得對前項勞工予以解雇、調職、不給付作業期間工資或其他不利之處分。如發生工傷事故，會由安衛人員會同相關單位進行原因分析，共同研擬改善措施外，並通報相關人員提高

本公司緊急應變處理程序內容如下：

- **權責部門：**環安部、緊急應變小組。
- **作業內容：**作業流程、緊急事件鑑別、擬定緊急應變計畫、緊急應變演練、發生緊急意外事故，應依「緊急應變計畫規定」進行「應變措施、緊急或意外事故檢討、緊急事件準備與應變及應變程序審查、矯正與預防」等數項作業內容。

113 年職業安全衛生管理執行結果：

- 職災統計累計至2024年12月31日為0小時，零災害工時。
- 職安衛管理績效，請參考下表詳列。

表三十七：2024年度職業安全衛生統計表

項目	備註	總計
總計工作日數(天)	當年度累積	250
總經歷工時(小時)	當年度累積	2000
人數(次)總計	以每月人數加總	722
職災人數	上下班公路交通事故不列入計算	0
職災損失日數	上下班公路交通事故不列入計算	0
失能傷害頻率(FR)	$(\text{總計傷害損失總人次數} \times 10^6) \div \text{總經歷工時}$	0
失能嚴重率(SR)	$(\text{總計傷害損失日數} \times 10^6) \div \text{總經歷工時}$	0
職業傷害死亡率	職業傷害死亡的人次 $\div$ 職業傷害總人次數	0
職業病死亡率	職業病死亡人次數 $\div$ 職業病發生件數	0

5.7.4 職業安全衛生內部稽核

公司內設置勞安人員定期針對公司內環境及所有人員做內部稽核，藉以降低危險源之產生，避免公安事件發生，並協助職安衛相關訊息宣達及執行、協助負責人員對相關設施設備點檢及管理，以利於同仁之雙向溝通、諮詢，將職安衛觀念強化及深入現場。經統計，2024年本公司無發生違反職業安全衛生法規之案件，亦無造成損失180天以上或死亡之職業傷害。

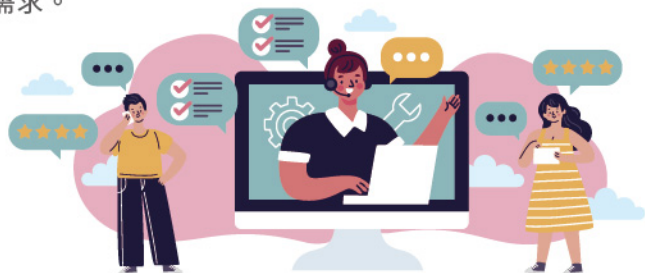


5.8 客戶關係管理

啟發電子深知，良好的客戶關係不僅是企業永續經營的基石，亦是實踐企業社會責任的重要環節。我們致力於建立以客戶為中心的服務體系，並在保護客戶權益與隱私的前提下，不斷提升客戶滿意度

5.8.1 客戶關係管理策略

啟發電子秉持以客戶為中心的經營理念，致力於建立長期穩固的合作關係。透過定期溝通機制、客戶滿意度調查及品質改善計畫，持續提升服務品質，滿足客戶需求。



社會責任 (S)：以客戶為中心的服務

啟發電子將客戶視為重要的利害關係人，並透過以下措施落實以客戶為中心的服務理念：

定期客戶滿意度調查

本公司每年由業務部以 E-MAIL 方式進行客戶滿意度調查，以全面了解客戶的需求與意見。調查範圍涵蓋品質客訴回覆內容有效率。品管部會針對調查結果進行數據整合與評價。

客戶滿意度目標與績效

啟發電子設定了明確的客戶滿意度目標，短期與中期皆為 85 分以上。業務部會根據所有客戶的綜合評分，建立「客戶滿意度彙總表」，並完成「客戶滿意度總結報告」，作為持續改善服務及未來發展的重要參

暢通的客戶意見反應管道

啟發電子在官方網站設置了聯絡系統，方便客戶隨時提出產品需求及其他寶貴意見。公司在收到客戶反饋後，會由內部相關人員負責處理，確保客戶的聲音被及時聽到並得到重視。

完善的客訴處理機制

啟發電子建立了系統化的客訴處理程序。當客戶提出抱怨或意見時，將立即啟動此程序，由業務部門負責蒐集問題資訊並通知相關單位。隨後將召開客訴會議，確保客戶反饋的需求能得到即時且有效的處理，並釐

客訴異常處理與品質提升

對於客訴異常情況，啟發電子由生產及品管單位組成改善團隊，深入分析原因並制定相應的改善對策。各責任單位將確實執行這些對策，並由品管部門進行成效確認。最終公司回饋客戶處理結果，並透過對客訴數據的分析，持續提升產品品質，營造內部持續改善的文化。

客戶隱私與資訊安全保護：

啟發電子將客戶隱私視為建立良好合作夥伴關係的關鍵。我們對客戶的機密資訊施加嚴密保護，遵循國際法規與準則，確保產品及服務的安全性，並提供申訴管道以保障客戶權益。啟發電子會與客戶簽訂 NDA 保密協定，並嚴格遵守合約內容。

公司內部實施嚴格的資料夾管理制度，按照部門和級別精確分類資料，並嚴格限制每個資料夾的閱覽和存取權限，僅授權相關人員使用，以強化資訊安全管理效能。至 2024 年為止，啟發電子無違反產品及服務資訊與標示相關法律或規定而被政府機關處以重大罰款的事件。

公司治理（G）：透明與責任

啟發電子致力於建立一套全面且以客戶為中心的關係管理體系，這不僅提升了客戶滿意度與忠誠度，也展現了我們在社會責任和公司治理方面的承諾。透過持續的監測、改進和對客戶隱私的嚴格保護，啟發電子將持續強化與客戶的夥伴關係，共同邁向永續發展的未來。



定期檢討與改善

公司每月會針對包括客戶滿意度在內的不同功能別的各项指標進行檢討，並對未達成目標 KPI 的單位提出解決方案，持續優化客戶關係管理。

減少不必要的產品退換貨

及時解決客戶疑問和問題，可以降低因誤解或操作不當導致的退換貨，從而減少物流運輸產生的環境影響。

提升產品使用效率與壽命

提供清晰的產品知識和技術支援，有助於客戶正確使用和維護產品，可能延長產品的使用壽命，間接減少資源消耗。



5.8.2 客戶滿意度管理

客戶服務與滿意度評估

透過季度會議與客戶深度溝通，了解其需求與挑戰。每年執行客戶滿意度調查，並設立改善目標，確保客戶滿意度穩定提升。近年來客戶滿意度平均達 85% 以上，2025 年目標為提升至 85.5% 以上，並逐步邁向 90%。針對特定產品與服務，提供客製化解決方案，以提升客戶體驗與黏著度。

投訴與問題處理

建立完善的客訴處理流程，確保收到問題後 24 小時內回應，10 個工作天內完成完整改善方案。

5.9 社會參與

本公司積極投入材料產業發展，整合並參與國際技術研發暨論壇於本業經營外，也積極站在材料業之領頭羊角色，攜手產業相關協會或參與同業公會，為本產業之共同發展建構未來。以下為本公司參與之協會、商業同業公會、工商總會等組織說明。

表三十八：業務相關之公協會組織參與情形表

公協會組織	會員身分
新竹縣工業會	會員
Digital Content Protection LLC (HDCP)	會員
HDBaseT Licensing LLC (HDBaseT)	會員
HDMI Licensing Administrator, Inc. (HDMI)	會員

5.10 社會公益

5.10.1 淨零生活齊步走 活動日期：2024年12月13日 活動地點：新竹縣世興空氣品質淨化區

啟發電子積極履行企業社會責任，舉辦「淨街行動」，號召員工共同參與環境清潔活動。在公司附近的世興空氣品質淨化區，大家分工合作，撿拾垃圾、清理公園，共同維護社區環境的整潔與美觀。本次活動不僅提升員工的環保意識，也加強與鄰里的良好互動。啟發電子將持續推動永續發展，以實際行動守護環境，為社會帶來正向影響，打造更潔淨、宜居的社區。



5.10.2 愛心義賣市集

活動期間：2024年12月13日~2024年12月25日

義賣所得：新台幣32,832元

捐贈單位：心路基金會

啟發電子舉辦二手物品義賣活動，號召員工捐出閒置物品，讓愛心持續流轉。活動現場氣氛熱烈，大家積極選購，為環保盡一份心力，也為公益貢獻愛心。最終義賣所得全數捐贈給心路基金會，幫助心智障礙者獲得更好的照顧與支持。透過這次活動，啟發電子不僅實踐環保理念，也展現對社會的關懷，未來將持續推動公益行動，為社會帶來更多正向影響。

 財團法人心路社會福利基金會 Syin-Lu Social Welfare Foundation		
股東編號：412724 劃撥單號：		收據編號：A2412310002 日期：113/12/31
捐贈者名稱 NAME	啟發電子股份有限公司(統編:28133327)	NT\$ 32,832
捐款金額 AMOUNT	新臺幣：叁萬貳仟捌佰叁拾貳元整	
捐物內容	*結帳匯口吻，電子發票愛心碼「876」幫心路。 【公告】 1. 為響應節能省碳，自民國113年1月1日起，個人捐款時若有提供身份證字號，心路將以「捐款資料上傳國稅局」方式處理，不主動寄送紙本收據。若有個人需求，請來電告知，心路將協助您處理。 2. 若撥匯可疑來電要求您使用ATM或銀行APP操作，切勿依對方指示動作，以保護自身財產安全，並撥打165反詐騙專線報案。	
董事長：	執行長：	會計主任：
張耀輝	何麗娟	蔡曾
財團法人設立許可機關 內政部 台(88)內社字第8816435號函 許可日期：中華民國88年5月12日 ※所得稅法第十七條第一項第二款捐贈總額，個人不超過20%，營利事業不超過10%，可列為綜合所得之扣除額。		
統一編號：00968326 郵政劃撥：1182591-6 104台北市中山區吉林路364號4樓 TEL:(02)25929778 FAX:(02) 25928514		

第二聯 收執聯

感謝您將生命中的豐美與我們分享。



附錄

附錄1：GRI內容索引表

附錄2：SASB永續性揭露主題和指標

附錄3：TCFD氣候相關財務揭露

附錄4：SDGs永續發展目標索引

附錄5：永續揭露指標—其他電子業



附錄 1 GRI 內容索引表（依循 GRI 準則）

使用聲明	啟發電子已依循GRI 準則報導 2024/1/1-2024/12/31 期間的內容。
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業準則	無

表一：GRI 2一般揭露2021

揭露項目	對應章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	公司簡介	07
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 > 報告範疇與邊界	03
2-3 報告期間、頻率和聯繫人	關於本報告書 > 報告時間, 關於本報告書 > 聯絡方式	03
2-4 資訊重編	關於本報告書 > 資訊重編	04
2-5 外部保證/確信	關於本報告書 > 外部認證	04
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介 > 價值鏈簡介	08
2-7 員工	Chap5 幸福職場 > 1·員工多元化	67
2-8 非員工的工作者	Chap5 幸福職場 > 1·員工多元化 > 非員工結構表	68
2-9 治理結構和組成	Chap2 永續治理 > 1·公司治理與架構, Chap2 永續治理 > 2·董事會	31,33
2-10 最高治理單位的提名與遴選	Chap2 永續治理 > 2·董事會	33
2-11 最高治理單位的主席	Chap1 永續基礎 > 1.1 企業永續委員會, Chap2 永續治理 > 2·董事會	12,33
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	Chap1 永續基礎 > 1.1 企業永續委員會, Chap2 永續治理 > 2·董事會, Chap2 永續治理 > 2.6 董事會的績效評估	12,33,36
2-13 衝擊管理的負責人	Chap1 永續基礎 > 1.1 企業永續委員會, Chap1 永續基礎 > 1.4 利害關係人溝通	12,16
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 > 報告書管理流程	03
2-15 利益衝突	Chap2 永續治理 > 4·誠信經營	41
2-16 溝通關鍵重大事件	Chap2 永續治理 > 2·董事會, Chap2 永續治理 > 4·誠信經營	33,41

表一：GRI 2一般揭露2021

揭露項目	對應章節	頁碼
2-17 最高治理單位的群體智識	Chap2 永續治理 > 2.5 董事會進修狀況	36
2-18 最高治理單位的績效評估	Chap2 永續治理 > 2.6 董事會的績效評估	36
2-19 薪酬政策	Chap2 永續治理 > 2.7 董事的薪酬政策與決定流程	37
2-20 薪酬決定流程	Chap2 永續治理 > 2.7 董事的薪酬政策與決定流程	37
2-21 年度總薪酬比例	Chap2 永續治理 > 2.7 董事的薪酬政策與決定流程	37
2-22 永續發展策略的聲明	最高經營階層的聲明(董事長的話)	06
2-23 政策承諾	Chap2 永續治理 > 1.1 內部規範與制度	31
2-24 納入政策承諾	Chap1 永續基礎 > 1.1 企業永續委員會, Chap2 永續治理 > 1.1 內部規範與制度, Chap2 永續治理 > 4·誠信經營	12,31,41
2-25 補救負面衝擊的程序	Chap2 永續治理 > 2·董事會, Chap2 永續治理 > 4·誠信經營, 客戶關係管理 > 2.2 投訴與問題處理	33,31,71
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	Chap2 永續治理 > 4·誠信經營, Chap5 幸福職場 > 2.3 勞資協議與員工權益維護, 客戶關係管理 > 2.2 投訴與問題處理	41,67,71
2-27 法規遵循	關於本報告書 > 罰鍰事件說明, Chap2 永續治理 > 7·法規遵循	04,50
2-28 公協會的會員資格	未揭露	-
2-29 利害關係人議合方針	Chap1 永續基礎 > 1.4 利害關係人溝通	16
2-30 團體協約	Chap5 幸福職場 > 2.3 勞資協議與員工權益維護	67

表二：GRI 3 重大主題2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
GRI 3: 重大主題2021	3-1決定重大主題的流程	Chap1 永續基礎 > 3.2 鑑別重大主題與流程	15	
	3-2重大主題列表	Chap1 永續基礎 > 3.4 重大主題揭露	17	
	3-3重大主題管理	Chap1 永續基礎 > 1.5 重大主題管理	22	

表三：17項重大主題 (A~Q)

GRI 系列	GRI 準則	可揭露主題	重大主題	對應章節	頁碼
GRI 200 (經濟)	GRI 201:經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	P-營運績效	Chap3 永續績效 > 1·經營績效	55
	GRI 201:經濟績效	201-2 氣候變遷帶來的財務影響與其他風險和機會	A-氣候變遷調適方法	Chap3 永續績效 > 5·溫室氣體排放	64
	GRI 201:經濟績效	201-3 界定提撥福利計畫之義務與其他退休計畫	I-薪資福利	Chap5 幸福職場 > 2·員工薪資與福利	72
	GRI 202:市場形象	202-1 按性別區分的標準起薪與當地最低工資之比率	I-薪資福利	Chap5 幸福職場 > 2·員工薪資與福利	72
	GRI 202:市場形象	202-2 由當地社群聘僱的高階管理人員比例	H-員工敬業度、 多元化和包容性	Chap5 幸福職場 > 1·員工多元化	67
	GRI 204:採購實務	204-1 在地供應商的採購支出比例	E-供應鏈永續管理	Chap4 友善環境 > 6·環保採購	65
	GRI 205:反貪腐	205-1 已就貪腐相關風險進行評估的營運據點	N-誠信經營與商業道德	Chap2 公司治理 > 4·誠信經營	41
	GRI 205:反貪腐	205-2 反貪腐政策與程序的溝通及訓練	N-誠信經營與商業道德	Chap2 公司治理 > 4·誠信經營	41
	GRI 205:反貪腐	205-3 已確認的貪腐事件與採取的行動	N-誠信經營與商業道德	Chap2 公司治理 > 4·誠信經營	41
	GRI 206:反競爭行為	206-1 針對反競爭行為、反托拉斯和壟斷實務的法律行動	N-誠信經營與商業道德	Chap2 公司治理 > 7·法規遵循	50
	GRI 207:稅務	207-1 稅務方法	Q-公司治理與稅務	Chap2 公司治理 > 2.8 功能性委員會 > 審計委員會	37
	GRI 207:稅務	207-2 稅務治理、控制與風險管理	Q-公司治理與稅務	Chap2 公司治理 > 2.8 功能性委員會 > 審計委員會	37
	GRI 207:稅務	207-3 與稅務相關的利害關係人議合及疑慮管理	Q-公司治理與稅務	Chap2 公司治理 > 2.8 功能性委員會 > 審計委員會	37
	GRI 207:稅務	207-4 國別報告	Q-公司治理與稅務	Chap2 公司治理 > 2.8 功能性委員會 > 審計委員會	37
GRI 300 (環境)	GRI 302:能源	302-1 組織內部能源消耗	C-能源管理	Chap4 友善環境 > 2·能源管理	61
	GRI 302:能源	302-2 組織外部能源消耗	C-能源管理	Chap4 友善環境 > 2·能源管理	61
	GRI 302:能源	302-3 能源密集度	C-能源管理	Chap4 友善環境 > 2·能源管理	61

表三：17項重大主題 (A~Q)

GRI 系列	GRI 準則	可揭露主題	重大主題	對應章節	頁碼
GRI 300 (環境)	GRI 302:能源	302-4 能源消耗的減少量	C-能源管理	Chap4 友善環境 > 2·能源管理	61
	GRI 302:能源	302-5 產品和服務的能源需求減少量	C-能源管理	Chap4 友善環境 > 2·能源管理	61
	GRI 305:排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	B-溫室氣體排放	Chap4 友善環境 > 5·溫室氣體排放	64
	GRI 305:排放	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	B-溫室氣體排放	Chap4 友善環境 > 5·溫室氣體排放	64
	GRI 305:排放	305-4 溫室氣體排放密集度	B-溫室氣體排放	Chap4 友善環境 > 5·溫室氣體排放	64
	GRI 305:排放	305-5 溫室氣體排放減少量	B-溫室氣體排放	Chap4 友善環境 > 5·溫室氣體排放 (節能減碳)	64
	GRI 306:廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	D-廢棄物管理	Chap4 友善環境 > 4·廢棄物管理	63
	GRI 306:廢棄物	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	D-廢棄物管理	Chap4 友善環境 > 4·廢棄物管理	63
	GRI 306:廢棄物	306-3 廢棄物的產生	D-廢棄物管理	Chap4 友善環境 > 4·廢棄物管理	63
	GRI 306:廢棄物	306-4 廢棄物的處置移轉	D-廢棄物管理	Chap4 友善環境 > 4·廢棄物管理	63
	GRI 306:廢棄物	306-5 廢棄物的直接處置	D-廢棄物管理	Chap4 友善環境 > 4·廢棄物管理	63
	GRI 308:供應商環境評估	308-1 採用環境篩選標準的新供應商	E-供應鏈永續管理	Chap4 友善環境 > 6·環保採購	65
	GRI 308:供應商環境評估	308-2 供應鏈中的負面環境衝擊與採取的行動	E-供應鏈永續管理	Chap4 友善環境 > 6·環保採購	65
GRI 400 (社會)	GRI 401:聘僱	401-2 提供給正職員工但未提供給臨時或兼職員工的福利	I-薪資福利	Chap5 幸福職場 > 2·員工薪資與福利 (2.4 員工福利)	73
	GRI 401:聘僱	401-3 育嬰假	I-薪資福利	Chap5 幸福職場 > 2.1 職場女性友善環境	69
	GRI 402:勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	F-勞工法規	Chap5 幸福職場 > 2.3 勞資協議與員工 權益維護	71
	GRI 403:職業健康與安全	403-1 職業健康與安全管理系統	G-勞工健康安全	Chap5 幸福職場 > 4.3 員工健康安全	79
	GRI 403:職業健康與安全	403-2 危害鑑別、風險評估與事件調查	G-勞工健康安全	Chap5 幸福職場 > 4.3 員工健康安全	79
	GRI 403:職業健康與安全	403-3 職業健康服務	G-勞工健康安全	Chap5 幸福職場 > 4.3 員工健康安全	79

表三：17項重大主題 (A~Q)

GRI 系列	GRI 準則	可揭露主題	重大主題	對應章節	頁碼
GRI 400 (社會)	GRI403:職業健康與安全	403-4 工作者在職業健康與安全上的參與、諮詢及溝通	G-勞工健康安全	Chap5 幸福職場 > 4.3 員工健康安全	79
	GRI403:職業健康與安全	403-5 工作者的職業健康與安全訓練	J-訓練發展	Chap5 幸福職場 > 4.3 員工健康安全	79
	GRI403:職業健康與安全	403-6 促進工作者健康	G-勞工健康安全	Chap5 幸福職場 > 4.3 員工健康安全	79
	GRI403:職業健康與安全	403-7 預防與減緩由業務關係直接導致的職業健康與安全衝擊	G-勞工健康安全	Chap5 幸福職場 > 4.3 員工健康安全	79
	GRI403:職業健康與安全	403-8 受職業健康與安全管理系統涵蓋的工作者	G-勞工健康安全	Chap5 幸福職場 > 4.3 員工健康安全	79
	GRI403:職業健康與安全	403-9 職業傷害	G-勞工健康安全	Chap5 幸福職場 > 4.3 員工健康安全	79
	GRI403:職業健康與安全	403-10 職業病	G-勞工健康安全	Chap5 幸福職場 > 4.3 員工健康安全	79
	GRI 404:訓練與教育	404-1 每位員工每年的平均訓練時數	J-訓練發展	Chap5 幸福職場 > 3·人才發展與培訓	78
	GRI 404:訓練與教育	404-2 提升員工技能的方案與轉職協助方案	J-訓練發展	Chap5 幸福職場 > 3·人才發展與培訓	78
	GRI 404:訓練與教育	404-3 接受定期績效與職涯發展檢視的員工百分比	J-訓練發展	Chap5 幸福職場 > 3·人才發展與培訓	78
	GRI405:多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化組成	H-員工敬業度、多元化和包容性	Chap5 幸福職場 > 1·員工多元化	67
	GRI405:多元化與平等機會	405-2 女性與男性之基本薪資與報酬比率	I-薪資福利	Chap5 幸福職場 > 2·員工薪資與福利	73
	GRI 406:不歧視	406-1 歧視事件與採取的矯正行動	H-員工敬業度、多元化和包容性	Chap5 幸福職場 > 2.2 多元不歧視	70
	GRI 407:結社自由與集體協商	407-1 結社自由與集體協商權利可能面臨風險的營運據點和供應商	O-法規遵循	Chap5 幸福職場 > 2.3 勞資協議與員工權益維護	71
	GRI 408:童工	408-1 具童工事件重大風險的營運據點和供應商	E-供應鏈永續管理	Chap4 友善環境 > 6·環保採購	65
	GRI 409:強迫或強制勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	E-供應鏈永續管理	Chap4 友善環境 > 6·環保採購	65

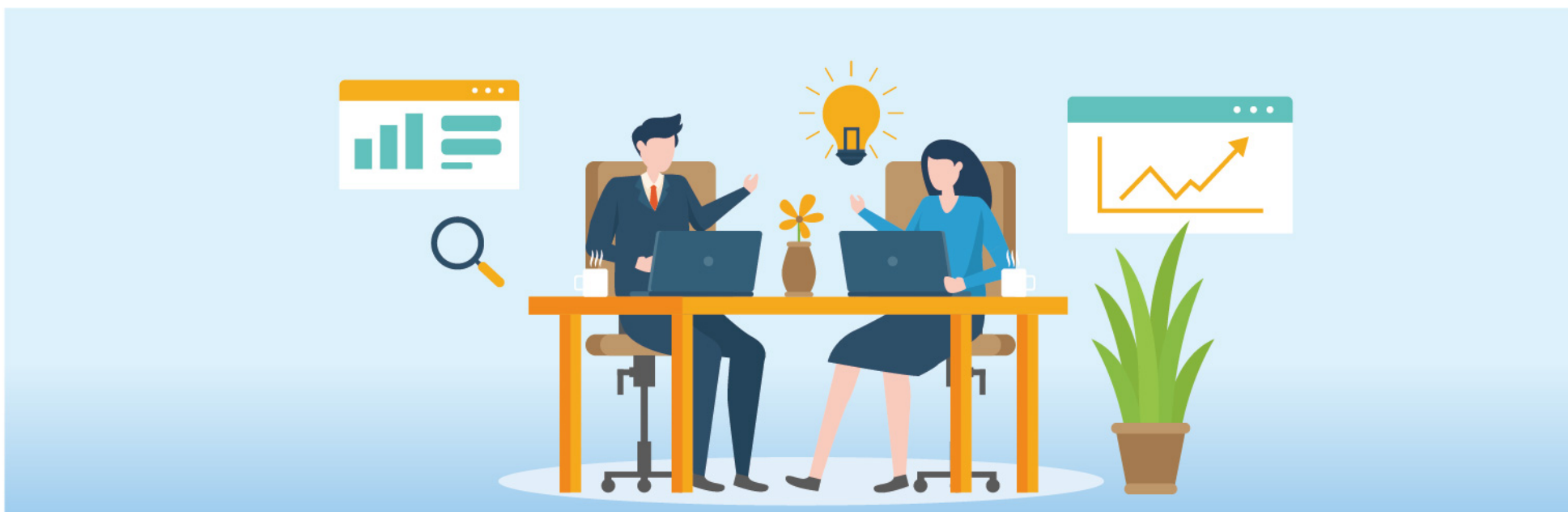
表三：17項重大主題 (A~Q)

GRI 系列	GRI 準則	可揭露主題	重大主題	對應章節	頁碼
GRI 400 (社會)	GRI 412: 人權評估	412-1 已接受人權審查或衝擊評估的營運據點	H-員工敬業度、多元化和包容性	Chap5 幸福職場 > 2.2 多元不歧視	70
	GRI 412: 人權評估	412-2 員工的人權政策或程序訓練	H-員工敬業度、多元化和包容性	Chap5 幸福職場 > 2.2 多元不歧視	70
	GRI 412: 人權評估	412-3 納入人權條款或經過人權篩選的重大投資協議與合約	H-員工敬業度、多元化和包容性	Chap4 友善環境 > 6·環保採購	65
	GRI 414: 供應商社會評估	414-1 採用社會篩選標準的新供應商	E-供應鏈永續管理	Chap4 友善環境 > 6·環保採購	65
	GRI 414: 供應商社會評估	414-2 供應鏈中的負面社會衝擊與採取的行動	E-供應鏈永續管理	Chap4 友善環境 > 6·環保採購	65
	GRI 416: 客戶健康與安全	416-1 產品和服務類別的健康與安全衝擊評估	M-產品責任	Chap2 公司治理 > 2.8 產品責任	52
	GRI 416: 客戶健康與安全	416-2 關於產品和服務的健康與安全衝擊的違規事件	M-產品責任	Chap2 公司治理 > 2.8 產品責任	52
	GRI 417: 行銷與標示	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	M-產品責任	Chap2 公司治理 > 2.8 產品責任	52
	GRI 417: 行銷與標示	417-2 關於產品和服務資訊與標示的違規事件	M-產品責任	Chap2 公司治理 > 2.8 產品責任	52
	GRI 418: 客戶隱私	418-1 關於侵犯客戶隱私和客戶資料遺失的經證實申訴	K-資訊安全	Chap5 幸福職場 > 8·客戶關係管理	82



表四：一般主題

GRI 系列	GRI 準則	可揭露主題	對應章節	頁碼
GRI 200 (經濟)	GRI 203:間接經濟衝擊	203-1 基礎設施投資與服務支持	Chap6 社會參與 > 9·社會參與	84
	GRI 203:間接經濟衝擊	203-2 重大的間接經濟衝擊	Chap6 社會參與 > 9·社會參與	84
GRI 300 (環境)	GRI 301:原物料	301-1 按重量或體積劃分的投入物料	Chap4 友善環境 > 6·環保採購	65
	GRI 301:原物料	301-2 使用的回收再生投入物料	Chap4 友善環境 > 6·環保採購	65
	GRI 301:原物料	301-3 回收的產品及其包裝材料	Chap4 友善環境 > 4·廢棄物管理	63
	GRI 307:環境保護法規遵循	307-1 有關環境保護的法規遵循	Chap2 公司治理 > 7·法規遵循	50
GRI 400 (社會)	GRI 401:聘僱	401-1 新進員工和員工離職率	Chap5 幸福職場 > 2.2 多元不歧視 (2024 年男女性同仁新進與離職比例)	70
	GRI 410:保全實務	410-1 曾接受人權政策或程序訓練的保全人員	Chap5 幸福職場 > 4.3 員工健康安全	79



附錄 2：SASB 永續性揭露主題和指標

表五：SASB永續性揭露主題和指標						
項次	主題	指標	類別	衡量單位	代碼	2024年揭露內容
1	水資源管理	(1) 總取水量， (2) 總耗水量；位於高或極高基準水壓區域的比例	定量	千立方公尺 (m ³)， 百分比 (%)	TC-ES-140a.1	啟發電子為系統及研發類型公司，其營運性質無大量生產製程。本公司2024 年末產生任何有害廢棄物，故總量為 0 公噸，回收百分比亦不適用。
2	廢棄物管理	(1) 製造過程產生的有害廢棄物量， (2) 回收百分比	定量	公噸 (t)，百分比 (%)	TC-ES-150a.1	啟發電子為系統及研發類型公司，營運主要以辦公室及研發活動為主，並無生產製程產生大量的空氣污染物排放。本次報告書揭露並未單獨量化揭露氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、揮發性有機物 (VOCs) 或有害空氣污染物 (HAPs) 的具體排放量。
3	勞動實踐	(1) 停工次數，(2) 總停工天數	定量	次數，停工天數	TC-ES-310a.1	啟發電子為系統及研發類型公司，營運無大量用水之生產製程。本公司僅生活廢污水排放至污水下水道系統。2024 年，啟發電子並無任何違反水污染防治法規的案件。同時，公司於 2024 年並無發生任何罰鍰事件。
4	勞動條件、 健康與安全	(1) 總可記錄事故率 (TRIR) 和 (2) 險肇事件頻率 (NMFR)，區分 (a) 直接員工和 (b) 合約員工	定量	比率	TC-ES-320a.1	啟發電子 2024 年能源總消耗量為 780 GJ。本公司營運主要能源使用來源為外購電力，電網電力使用比例為 100%。2024 年尚未使用再生能源，亦無自產能源。公司積極透過辦公區設備汰換、照明控管及空調溫度設定等措施來降低能耗。

表五：SASB永續性揭露主題和指標

項次	主題	指標	類別	衡量單位	代碼	2024年揭露內容
5	勞動條件、健康與安全	(1) 企業設施和 (2) 一級供應商設施接受RBA驗證審核流程 (VAP) 或同等標準審核的比例, 區分 (a) 所有設施和 (b) 高風險設施	定量	百分比 (%)	TC-ES-320a.2	啟發電子對供應商進行環境及社會衝擊評估的篩選, 結果顯示鑑別出具負面衝擊的供應商數量為 0 家。本次尚未揭露公司設施或一級供應商設施接受「責任商業聯盟 (RBA) 驗證審核流程 (VAP)」或同等標準審核的具體比例資訊。
6	勞動條件、健康與安全	(1) RBA驗證審核流程 (VAP) 或同等標準的不符合率, 以及 (2) 相關矯正措施實施率, 區分 (a) 優先不符合項和 (b) 其他不符合項, 並按 (i) 企業設施和 (ii) 一級供應商設施分類	定量	比率	TC-ES-320a.3	針對供應商管理, 啟發電子對供應商進行環境及社會衝擊評估的篩選結果顯示, 鑑別出具負面衝擊的供應商數量為 0 家。本次尚未揭露與「責任商業聯盟 (RBA) 驗證審核流程 (VAP)」或同等標準審核相關的不合格率以及矯正措施的具體達成率。
7	產品生命週期管理	回收的廢棄產品和電子廢棄物重量; 回收百分比	定量	公噸 (t), 百分比 (%)	TC-ES-410a.1	啟發電子積極推動產品的節能設計, 例如其 LED 顯示器功耗可降低 35%, 並透過模組化技術延長產品生命週期, 以減少電子廢棄物, 此舉符合聯合國永續發展目標 SDG 9 及 SDG 12。本次未單獨揭露專門為在產品使用階段提高資源效率的產品所產生的具體收入金額。
8	材料採購	關鍵材料使用相關風險的管理說明	討論與分析	不適用	TC-ES-440a.1	啟發電子承諾在產品中「不使用有害物質與衝突金屬」。因此, 含有化學品統一分類和標籤制度 (GHS) 類別 1 與 2 有害物質的產品百分比為 0%。由於公司產品已避免使用此類有害物質, 本次未另行說明針對這些材料開發替代品的產品資訊。此外, 啟發電子為系統及研發類型公司, 並未產生有害廢棄物。

附錄 3：TCFD 氣候相關財務揭露

啟發電子深知全球氣候變遷帶來的嚴峻挑戰與日益複雜的營運環境，因此將氣候變遷議題視為重要的策略考量，並持續投入創新研發，致力於實現永續經營目標。本附錄內容將依循氣候相關財務揭露（TCFD）建議框架，旨在向利害關係人透明揭露本公司在氣候治理、策略、風險管理及指標與目標方面的具體作為與績效。

治理 (Governance)

啟發電子秉持永續經營理念，將企業社會責任落實於日常營運活動中。對客戶、員工、股東、社會等利害關係人善盡社會責任，回饋並貢獻社會，秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，追求永續經營，時時刻刻對客戶、員工、股東、社會及自然環境善盡社會責任，在追求公司永續經營之同時，也盡力回饋社會。

在追求企業永續經營的同時，更將企業社會責任融入經營策略，深耕在日常營運中。以「誠信」、「創新求變」、「關懷社會」之核心價值，發展出自有的企業文化「誠信、團隊、創新、責任、學習」，持續深化永續經營並善盡企業公民責任，以人為本，與員工一起成長，共同創造公司、客戶及股東最大價值。為將企業永續經營、與客戶及社會群體建立長期夥伴關係、善盡企業公民責任，於2016年成立企業永續委員會，負責推動企業社會責任及誠信經營相關事宜，每年向董事會報告執行情形及結果。

為強化永續管理與落實推動機制，本公司設立「企業永續委員會」，由經營團隊組成，並由董事長張鈺欽先生擔任委員會主席，負責統籌公司整體永續發展、誠信經營及企業社會責任相關政策之目標擬定與推動方向。企業永續委員會之下設有「企業永續推動小組」，目前由本公司行政處擔任推動單位，採兼任方式執行。

「企業永續推動小組」下分設三個專責小組，分別為：「誠信經營小組」、「企業社會責任小組」以及「環境與永續發展小組」，依據永續相關議題及部門職掌，授權各主管推動執行與管理，確保議題落實執行。

- 政策與目標制定：

永續發展委員會會根據董事會的討論結果或決議，擬定相關的政策與改善目標，並責成相關部門進行作業調整。

- 專業能力提升：

董事會成員的進修課程雖未直接命名為氣候相關，但涵蓋了如「新興科技趨勢分析與應用情境」及「危機解密-如何在黑天鵝時代基業長青」等主題，有助於提升其面對未來挑戰（包括氣候變遷影響）的洞察力與韌性。相關權責單位也需依專案要求定期或不定期向董事會報告氣候變遷議題的執行現況。

策略 (Strategy)

本公司以研發設計為主，雖未直接參與製造流程，但仍需因應氣候相關風險對供應鏈、產品設計、市場需求與資本結構的潛在影響。同時，氣候變遷亦提供公司在綠色創新與產品升級上的機會。

階段	策略框架
短期	企業面臨客戶要求揭露供應鏈碳排的壓力，因此會加強環保設計並配合法規，但也可能因此增加研發成本。
中期	碳稅和環保法規風險上升，企業需要與低碳供應商合作並推動能源轉型，這可能會造成製造成本波動。
長期	市場與消費者傾向低碳與高效產品，企業可藉此拓展綠色市場，並有機會取得永續融資與補助，帶來財務上的好處。

風險管理 (Risk Management)

啟發電子為確保能夠辨識、評估、應對及監控可能影響業務目標達成的各類風險，參酌「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」做為營運風險管理的執行依據。

• 風險識別與評估：

依據 TCFD 架構，透過 國際機構的報告、同業產業分析以及相關法規的蒐集，來鑑別氣候風險的議題。為了更精確地評估這些風險，本公司會利用財務或策略影響強度與發生可能性的權重值，來判斷風險值的大小，並以此為基礎進行風險議題的重要性排序。

• 風險管理範疇：

公司的風險管理辦法明確識別所有可能影響營運、目標或業務價值的潛在風險，包括環境風險、物料風險、人員風險、財務風險、法規風險、工程風險及資訊風險。其中，廢汙水與廢棄物管理、職業安全及供應商管理被評為 低度風險。

• 管理與報告：

風險管理工作涉及所有部門人員，形成 全員參與、分工協作 的管理體系。風險評估結果由 企業永續推動小組 統籌執行，並向董事會報告執行情形。此外，公司也針對產品設計、生產、供應鏈等各環節進行風險評估，並採取預防與控制措施。

指標與目標 (Metrics & Targets)

啟發電子已建立具體的氣候相關指標與目標，並積極實踐各項減碳與節能措施。

- 溫室氣體排放：

- 2024 年總碳排放量為 78.344 噸 CO₂e。

- 減量目標：短期（12 年）、中期（35 年）、長期（6 年以上）皆設定為每年減少 0.8 噸 CO₂。

- 淨零目標：本公司已訂定 2025 年達成淨零排放為長期目標。

- 範疇一與範疇二減量：設定中期目標為 2035 年總公司（竹北辦公區域：新竹縣竹北市復興一街251號5樓之1及14樓之1 之範疇一與範疇二溫室氣體排放減少 30%。

- 盤查與確信：啟發電子於 2024 年進行自主溫室氣體盤查，並將該年訂為溫室氣體盤查資料之基準年。本公司歸屬於第三階段適用對象，應於 2026 年完成 2025 年度溫室氣體盤查作業，並於 2027 年完成查證。

- 能源管理：

- 2024 年能源總消耗量為 536 GJ [259, p.60]。

- 節電目標：短期、中期、長期皆設定為 每年節電 1% [259, p.57]。

- 具體措施：逐步將辦公區燈具替換為 LED 節能燈具、使用循環風扇、規劃節能配電系統、定時器設定燈源開關機時間、增設人體感應燈、定期保養設備，並將一般環境溫度控制在 25°C ~26°C 以降低能耗。

- 水資源管理：

- 本公司為系統及研發類型公司，無大量用水的生產製程，主要用水為員工生活用水。

- 2024 年總用水量為 425.514 噸。

- 節水目標：短期、中期、長期皆設定為 每年使用量減少 1%。

- 廢棄物管理：

- 本公司為系統及研發類型公司，2024 年並未產生任何有害廢棄物。

- 2024 年一般生活垃圾產生量為 2.9480 噸，事業廢棄物（估算值）為 0.01 噸。

- 公司對事業廢棄物進行分類與管制，優先再利用，並確保與合法清理廠商合作，2024 年的廢棄物處理完全符合相關法令規定。

附錄 4：SDGs 永續發展目標索引

UN SDGs共有17項目標，啟發電子在永續發展目標的具體作為，如下索引表：

表六：SDGs永續發展目標索引表	
永續報告書章節	對應之SDGs永續發展目標
最高經營階層的聲明(董事長的話)	SDG4(優質教育),SDG5(性別平權),SDG7(可負擔的潔淨能源),SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG9(工業化、創新及基礎建設),SDG12(責任消費及生產),SDG13(氣候行動),SDG16(和平、正義及健全制度),SDG17(多元夥伴關係)
公司簡介	SDG3(健康與福祉),SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG9(工業化、創新及基礎建設),SDG12(責任消費及生產),SDG13(氣候行動),SDG16(和平、正義及健全制度),SDG17(多元夥伴關係)
永續實蹟	SDG5(性別平權),SDG7(可負擔的潔淨能源),SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG10(減少不平等),SDG12(責任消費及生產),SDG13(氣候行動),SDG16(和平、正義及健全制度),SDG17(多元夥伴關係)
Chap1永續基礎	
1·永續發展管理架構	SDG16(和平、正義及健全制度),SDG17(多元夥伴關係)
1.1企業永續委員會	SDG16(和平、正義及健全制度),SDG17(多元夥伴關係)
1.2永續發展架構圖(公司組織+企業永續委員會)	SDG16(和平、正義及健全制度)
2·鑑別利害關係人暨重大主題	SDG17(多元夥伴關係)
2.1鑑別利害關係人	SDG17(多元夥伴關係)
2.2鑑別重大主題與流程	SDG17(多元夥伴關係)
2.3各利害關係人關注之主題	SDG17(多元夥伴關係)
2.4重大主題揭露	SDG17(多元夥伴關係)
2.5聯合國永續發展目標	SDG3(健康與福祉),SDG4(優質教育),SDG5(性別平權),SDG6(淨水及衛生),SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG9(工業化、創新及基礎建設),SDG12(責任消費及生產),SDG13(氣候行動),SDG16(和平、正義及健全制度),SDG17(多元夥伴關係)

表六：SDGs永續發展目標索引表

Chap2永續治理

1·公司治理與架構	SDG16(和平、正義及健全制度)
1.1內部規範與制度	SDG16(和平、正義及健全制度)
1.2公司治理架構	SDG16(和平、正義及健全制度)
1.3公司治理重點	SDG16(和平、正義及健全制度),SDG13(氣候行動)
2·董事會	SDG5(性別平權),SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG16(和平、正義及健全制度)
2.1董事會職責	SDG16(和平、正義及健全制度)
2.2董事人選提名與選舉	SDG5(性別平權),SDG16(和平、正義及健全制度)
2.3董事會成員與多元化及運作	SDG5(性別平權),SDG16(和平、正義及健全制度)
2.4董事會成員多元化與運作	SDG5(性別平權),SDG16(和平、正義及健全制度)
2.5董事會進修狀況	SDG16(和平、正義及健全制度)
2.6董事會的績效評估	SDG16(和平、正義及健全制度)
2.7董事的薪酬政策與決定流程	SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG16(和平、正義及健全制度)
2.8功能性委員會	SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG16(和平、正義及健全制度)
3·薪酬政策	SDG5(性別平權),SDG8(合適的工作及經濟成長)
4·誠信經營	SDG5(性別平權),SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG9(工業化、創新及基礎建設),SDG16(和平、正義及健全制度)
5·營運風險管理	SDG13(氣候行動),SDG16(和平、正義及健全制度)
6·資訊安全管理	SDG16(和平、正義及健全制度)
7·法規遵循	SDG3(健康與福祉),SDG12(責任消費及生產),SDG13(氣候行動),SDG16(和平、正義及健全制度)
8·產品責任	SDG9(工業化、創新及基礎建設),SDG12(責任消費及生產)
8.1無有害物質政策	SDG12(責任消費及生產)
8.2品質管理與產品責任	SDG9(工業化、創新及基礎建設),SDG12(責任消費及生產)

表六：SDGs永續發展目標索引表

Chap3永續績效	
1·經營績效	SDG8(合適的工作及經濟成長)
2·產業發展參考年報P56	SDG9(工業化、創新及基礎建設),SDG12(責任消費及生產),SDG13(氣候行動),SDG16(和平、正義及健全制度),SDG17(多元夥伴關係)
Chap4友善環境	
1·環境衝擊管理	SDG13(氣候行動),SDG16(和平、正義及健全制度)
2·能源管理	SDG7(可負擔的潔淨能源),SDG12(責任消費及生產),SDG13(氣候行動)
3·水資源管理	SDG6(淨水及衛生),SDG12(責任消費及生產)
4·廢棄物管理	SDG12(責任消費及生產)
5·溫室氣體排放	SDG7(可負擔的潔淨能源),SDG12(責任消費及生產),SDG13(氣候行動)
6·環保採購	SDG12(責任消費及生產),SDG17(多元夥伴關係)
Chap5幸福職場	
1·員工多元化	SDG5(性別平權),SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG10(減少不平等)
2·友善多元職場	SDG5(性別平權),SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG10(減少不平等),SDG16(和平、正義及健全制度)
2.1友善職場	SDG5(性別平權),SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG10(減少不平等)
2.2多元不歧視	SDG5(性別平權),SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG10(減少不平等)
2.3勞資協議與員工權益維護	SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG16(和平、正義及健全制度)
3·薪酬福利	SDG3(健康與福祉),SDG5(性別平權),SDG8(合適的工作及經濟成長)
3.1具競爭力的薪酬	SDG5(性別平權),SDG8(合適的工作及經濟成長)
3.2全時員工薪資資訊	SDG8(合適的工作及經濟成長)
3.3激勵制度實施情形	SDG8(合適的工作及經濟成長)
3.4員工福利	SDG3(健康與福祉),SDG8(合適的工作及經濟成長)
3.5員工退休與保障制度	SDG3(健康與福祉),SDG8(合適的工作及經濟成長)

表六：SDGs永續發展目標索引表

Chap5幸福職場

4·人才招募與留才	SDG4(優質教育),SDG5(性別平權),SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG10(減少不平等)
4.1人才招募	SDG5(性別平權),SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG10(減少不平等)
4.2留才措施	SDG4(優質教育),SDG8(合適的工作及經濟成長)
5·人才培育與發展	SDG4(優質教育),SDG8(合適的工作及經濟成長)
5.1教育訓練政策	SDG4(優質教育),SDG8(合適的工作及經濟成長)
5.2年度教育訓練	SDG4(優質教育),SDG8(合適的工作及經濟成長)
6·職場健康防護	SDG3(健康與福祉),SDG5(性別平權),SDG8(合適的工作及經濟成長)
7·職業安全管理	SDG3(健康與福祉),SDG4(優質教育),SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG17(多元夥伴關係)
7.1職安措施及行動	SDG3(健康與福祉),SDG4(優質教育),SDG8(合適的工作及經濟成長),SDG17(多元夥伴關係)
7.2職業安全衛生教育訓練	SDG3(健康與福祉),SDG4(優質教育),SDG8(合適的工作及經濟成長)
7.3職業災害防止計劃	SDG3(健康與福祉),SDG8(合適的工作及經濟成長)
7.4職業安全衛生內部稽核	SDG3(健康與福祉),SDG8(合適的工作及經濟成長)
8.客戶關係管理	SDG12(責任消費及生產),SDG16(和平、正義及健全制度),SDG17(多元夥伴關係)
9·社會參與	SDG17(多元夥伴關係)
10·社會公益	SDG10(減少不平等),SDG11(永續城鄉),SDG12(責任消費及生產),SDG13(氣候行動)
10.1淨零生活齊步走	SDG11(永續城鄉),SDG13(氣候行動)

附錄 5：永續揭露指標—其他電子業

依金管會推動的「公司治理3.0永續發展藍圖」及「上市櫃公司永續發展行動方案」強制要求。作為上櫃公司（代碼6512）且屬「其他電子業」，啟發電子須依其資本額與產業別，分階段揭露永續資訊。

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
~	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	用電量：149,949度 $149,949 \times 0.0036 = 536\text{GJ}$	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	用水度量：425.514度(含分攤度數)	千立方公尺 (m ³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	0,0%	公噸 (t), 百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	無, 0人, 0%	比率 (%), 數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	無	公噸 (t), 百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	· 承諾不使用有害物質與衝突金屬。 · 我們的管理措施涵蓋：透過全員訓練提升意識；在產品設計與生產環節實施嚴格管控；並持續技術研發以採用更安全、環保的替代材料。 · 我們確保產品符合歐盟 RoHS、REACH 等國際法規並達成無鹵素要求。 · 同時，嚴格遴選符合環保標準的供應商，並要求其簽署社會責任承諾。 · 結合公司已取得的 ISO 9001 品質管理系統，我們全面保障產品與供應鏈的永續與安全。	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	視訊產品：80,770台	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。

