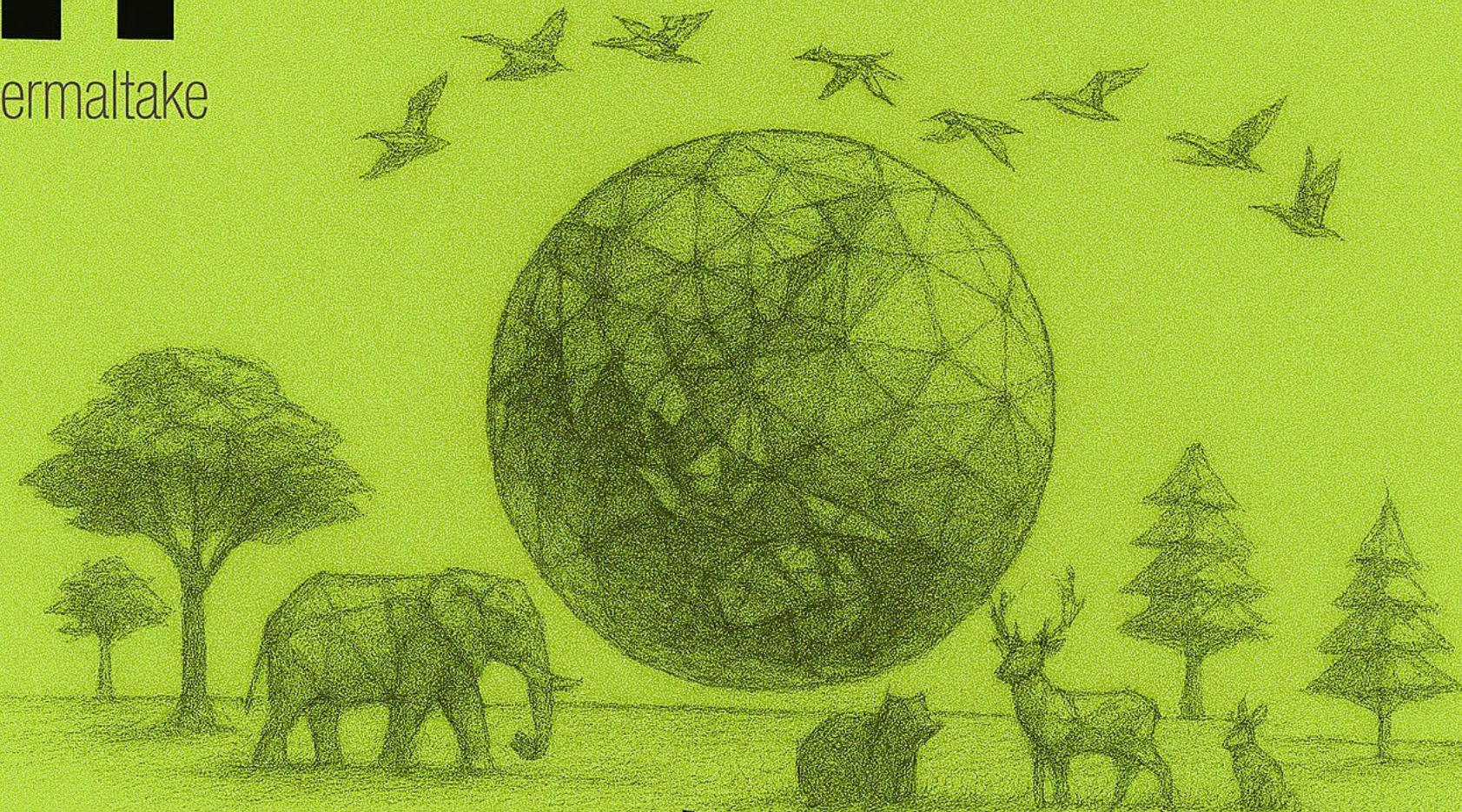




thermaltake

曜越科技股份有限公司



2024 永續報告書  
SUSTAINABILITY REPORT

# 目錄

前言.....	4
關於本報告書.....	4
經營者的話.....	6
01 關於曜越科技.....	8
1.1 營運概況.....	8
1.2 公協會的會員資格.....	12
1.3 永續發展推動小組.....	13
02 永續未來 .....	14
2.1 永續策略主軸與目標.....	14
2.2 重大性分析.....	16
2.3 利害關係人及溝通議合.....	26
03 永續承諾與營運 .....	32
3.1 曜越營運.....	32
3.2 營運績效與股東權益.....	44
04 永續價值 .....	48
4.1 品牌管理與企業形象.....	48
4.2 產品品質與創新服務.....	54
4.3 客戶關係管理.....	60

05 綠色營運 .....	64
5.1 氣候變遷與調適.....	64
5.2 廢棄物與水資源管理.....	71
06 以人為本.....	73
6.1 人才任用與培育.....	73
6.2 職業健康與安全.....	89
07 社會參與.....	97
附錄一 GRI 準則索引表.....	97
附錄二-上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一附表二揭露氣候相關資訊.....	107

## 前言

### 關於本報告書

#### 報告邊界範疇

本報告書涵蓋公司 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日在氣候變遷與調適、人才任用與培育、產品品質及創新服務、品牌管理與企業形象、營運績效與股東權益、客戶關係管理等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書指標揭露以主要營運據點曜越科技股份有限公司為主，經濟績效指標揭露為合併報表中的實體，包括本公司及子公司。報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRSs) 及證券發行人財務報告編製準則編制，並經眾智聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算；此外，各項管理系統均定期執行內部稽核，ISO 9001 品質管理系統通過第三方查證機構之查驗證。

#### 報導期間

本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期相同。報告書發布日期為 2025 年 8 月 7 日。

#### 報導週期

曜越科技將每年定期發行永續報告書。

## 資訊重編

此報告書為本公司第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。

## 負責單位

- 負責單位：永續發展推動小組
- 電子信箱：[ben@thermaltake.com.tw](mailto:ben@thermaltake.com.tw)
- 電話：02-87975788
- 地址：台北市內湖區堤頂大道二樓 185 號

## 外部保證

本報告書已提報董事會討論案決議通過，未有進行外部保證或確信。

## 經營者的話

身處科技與永續交匯的時代，曜越科技秉持「致力於創造完美的使用者經驗」的品牌初衷，持續引領 PC 組裝、電競與散熱技術的創新浪潮。同時，我們也深刻意識到，在全球面臨氣候變遷、資源緊縮與價值觀轉型的今天，企業不再只是技術的推進者，更是永續未來的實踐者。

曜越科技自創立以來，即以「高效能、可延展、重環保、可回收」為設計核心。從機殼模組化、電源節能設計，到散熱器的氣流效率優化，每一項創新，都是我們對環境負責的具體行動。我們深知，產品的效能不只是數字，更承載著使用者的信任與地球的負擔。

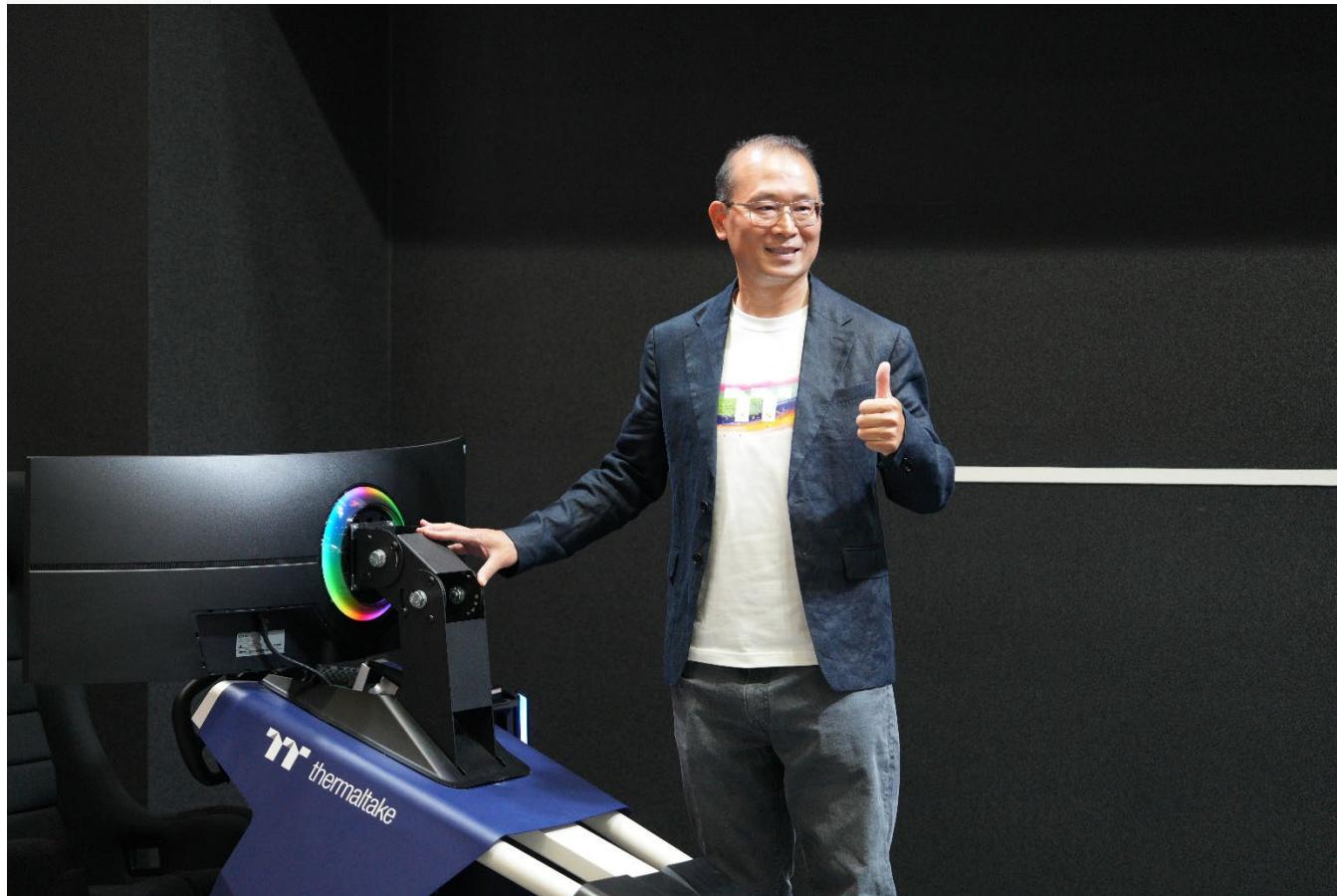
2024 年，我們啟動更具系統性的永續治理藍圖，建立跨部門 ESG 推動機制，並持續關注工作場域安全與多元包容文化。我們也擴大對社會的正面影響，率先投入賽車與飛行模擬器的產品研發。我們更創立全台首個由品牌主導的模擬賽事聯盟「TSRL 曜越模擬賽車極速爭霸戰」，透過整合實體門市賽事與線上轉播，培育國內模擬賽車社群，進一步強化曜越的品牌影響力，讓科技不只是娛樂，更是年輕世代成長的助力。

曜越科技也透過曜越單車品牌積極投入低碳運輸推廣，參與台北市政府與內湖科學園區發展協會共同主辦的《交通綠運輸 ESG 結合推廣計畫》，並榮獲「最佳企業表率獎」。我們也參與氣候倡議行動，推廣折疊車與城市綠色移動理念，進一步落實企業對環境永續的具體承諾。

人才永續是曜越推動企業永續發展的重要基石。員工是我們最堅實的資產，也是邁向永續的關鍵力量。公司重視人才的穩定與培育，曜越擁有良好的留才文化與穩定的組織基礎。我們推動多元的內部訓練與外部學習資源，鼓勵員工持續精進專業；同時提供優質的福利制度，致力營造安全、健康及舒適的職場環境。

展望未來，曜越將朝向「創新科技 × 永續設計 × 全球責任」的三大策略軸線前進。我們也將持續強化 ESG 治理與資訊揭露，讓企業經營與社會價值共生共榮。

謝謝每一位支持曜越的夥伴，邀您與我們一同進入「淨零 × 科技」的下一個時代。



林培熙

曜越集團董事長暨執行長林培熙

# 01 關於曜越科技

## 1.1 營運概況

曜越科技股份有限公司（以下簡稱「曜越科技」或「本公司」；連同其子公司，統稱「本集團」）自 1999 年 11 月 30 日成立以來，始終以創新與品質為核心，致力於為全球用戶提供卓越的科技產品。本公司以自有品牌「Thermaltake」行銷全球，初期專注於散熱產品的研發，並成功推出全球首款渦輪式造型 CPU 散熱器——Golden Orb，奠定了在散熱技術領域的領先地位。如今，「Thermaltake」已成為涵蓋三大核心產品線——機殼、電源供應器與散熱器的國際知名品牌，並持續擴展至電競周邊設備、水冷系統等領域，為電腦玩家、超頻愛好者及專業用戶提供全方位的解決方案。

曜越科技始終秉持「致力於創造完美的使用者經驗」的使命，以打造「享受娛樂、電競、科技、生活的品牌文化」為願景，持續推動創新與技術突破。憑藉卓越的設計與研發能力，本公司在全球電腦配件市場中建立了頂尖的品牌聲譽與價值，並贏得了 Case MOD 電腦改裝市場及高端玩家族群的廣泛青睞，成為電腦改裝領域的首選品牌。

本公司的產品設計融合現代美學與高效能技術，不僅滿足用戶對性能的追求，更引領時尚潮流。其創新與多元化的產品特性，使「Thermaltake」成為獨具特色、積極進取且充滿活力的國際品牌，持續引領業界發展方向，並為全球玩家與專業用戶帶來極致的使用體驗。曜越科技總部設立於台北，營運據點涵蓋美國、德國、中國、澳洲，本集團員工總人數為 395 人。2024 年，營業收入淨額達新台幣 3,980,028 仟元。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2024 年度年報。

### 1.1.1 營業收入

本公司 2024 年營收淨額為新台幣 3,980,028 仟元，全年稅後淨損為新台幣 131,568 仟元。

營業比重

單位：新台幣仟元

主要產品種類	2024 年	
	營業收入	營業比重 (%)
電腦機殼	1,531,001	38.47
電源供應器	1,776,036	44.62
散熱器	530,098	13.32
電競產品及其他	142,893	3.59
合計	3,980,028	100.00

依地區別(城市/國家)之銷售金額

單位：新台幣仟元；%

銷售區域	2024 年	
	金額	百分比
內銷	95,266	2.39
外銷	3,884,762	97.61
合計	3,980,028	100.00

註：外銷地區包含美洲、歐洲、大洋洲、亞洲等。

### 1.1.2 價值鏈概況

曜越科技就散熱組產業而言，其上游原料包括熱導管、風扇、風扇、及鋁銅片等，其中桌上型電腦的散熱模組是利用銅塊、導熱墊片風扇組合而成；至於筆記型電腦的散熱模組則是利用熱導管、風扇及鋁或銅片來組成。散熱模組產業的供應鏈主要由四大區塊構成，分別是 PC 品牌廠商、系統代工組裝廠商、上游零件供應商與散熱模組廠。

電腦機殼介於電腦零配件與電腦系統之間，機殼廠以金屬沖壓、塑膠粒射出成型、表面漆印刷及加工組裝等工程，以組裝電腦機殼，並結合其他電腦組件，如：電源供應器、軟碟機、線材等，成為準系統電腦後再轉銷系統廠以組裝電腦產品。

而電源供應器由上游至下游可分為：上游的變壓器、電容器；切換裝置、二極體、線路濾波器與控制 IC 等零組件供應商，中游的電源供應器廠商及下游的個人電腦、筆記型電腦、通訊產業等，價值鏈概況無重大變化。

電子競技是遊戲產業鏈上的一個環節，電子競技業鏈，包括遊戲開發商、運營商、贊助商、媒體和玩家等多方關係。

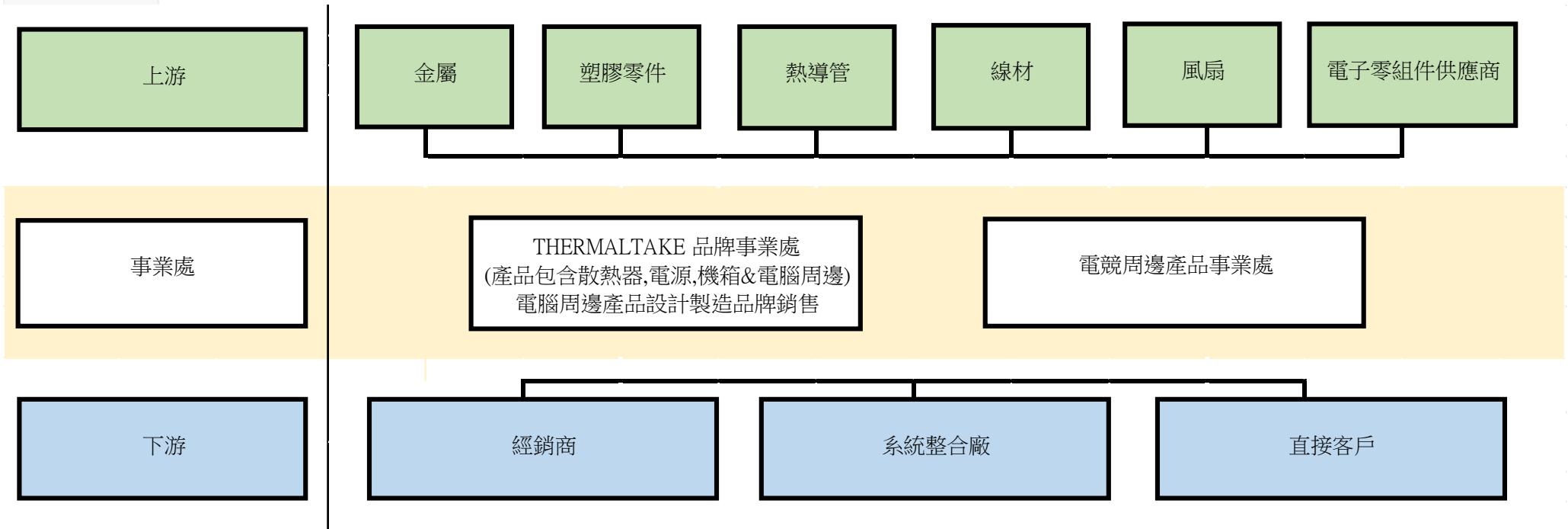
### 1.1.3 產業上、中、下游之關聯性

#### 上游供應鏈

Thermaltake 依賴來自全球的原材料與零組件供應商，這些供應商提供機殼、散熱器、電源及其他周邊產品所需的金屬、塑料、風扇、LED 等元件。專業代工廠與技術服務商則支援產品的模具、精密加工與後續處理工藝，確保產品在設計與製造上的高品質與創新性。

#### 中游 - 曜越科技股份有限公司

作為產品的設計與製造核心，曜越科技負責整個產品研發、測試、製造及品質管理。公司結合自有研發實力與全球代工資源，確保產品在電競及 DIY 市場上的競爭力，同時通過市場推廣與品牌建設，不斷拓展全球市場。



## 下游客戶

曜越科技的下游客戶主要包含子公司/分銷商/經銷商、系統整合夥伴、以及最終用戶與售後服務網絡。這些下游實體共同推動公司產品的市場滲透與服務體系建構，扮演著產品推廣、市場覆蓋、技術整合及售後支持等多重角色。

在產品銷售方面，曜越科技透過全球多層次的分銷網絡，包括知名電商平台、零售通路及專業經銷商，廣泛推動機殼、電源供應器、電競周邊、散熱設備等多元產品的銷售，並提供技術諮詢與培訓服務。

此外，曜越與系統整合夥伴緊密協作，將產品嵌入定制解決方案中，滿足組裝商、DIY 市場及各行業的個性化需求。針對最終用戶，曜越產品面向電競玩家、DIY 愛好者及企業/個人客戶，並建置完整的售後服務體系，涵蓋安裝、維護、故障排除與定期回訪，以提升整體顧客體驗。

曜越亦運用數位行銷強化品牌曝光，深入分析顧客需求，持續推出創新產品，並透過與供應鏈合作確保產品穩定供應，同時收集市場回饋作為產品與服務改善依據，進一步優化資源分配與風險管理，提升整體市場競爭力。

## 供應商採購

2024 年總採購金額約為新台幣 2,789,358 仟元，而採購支出最高的項目為商品。

### 1.2 公協會的會員資格

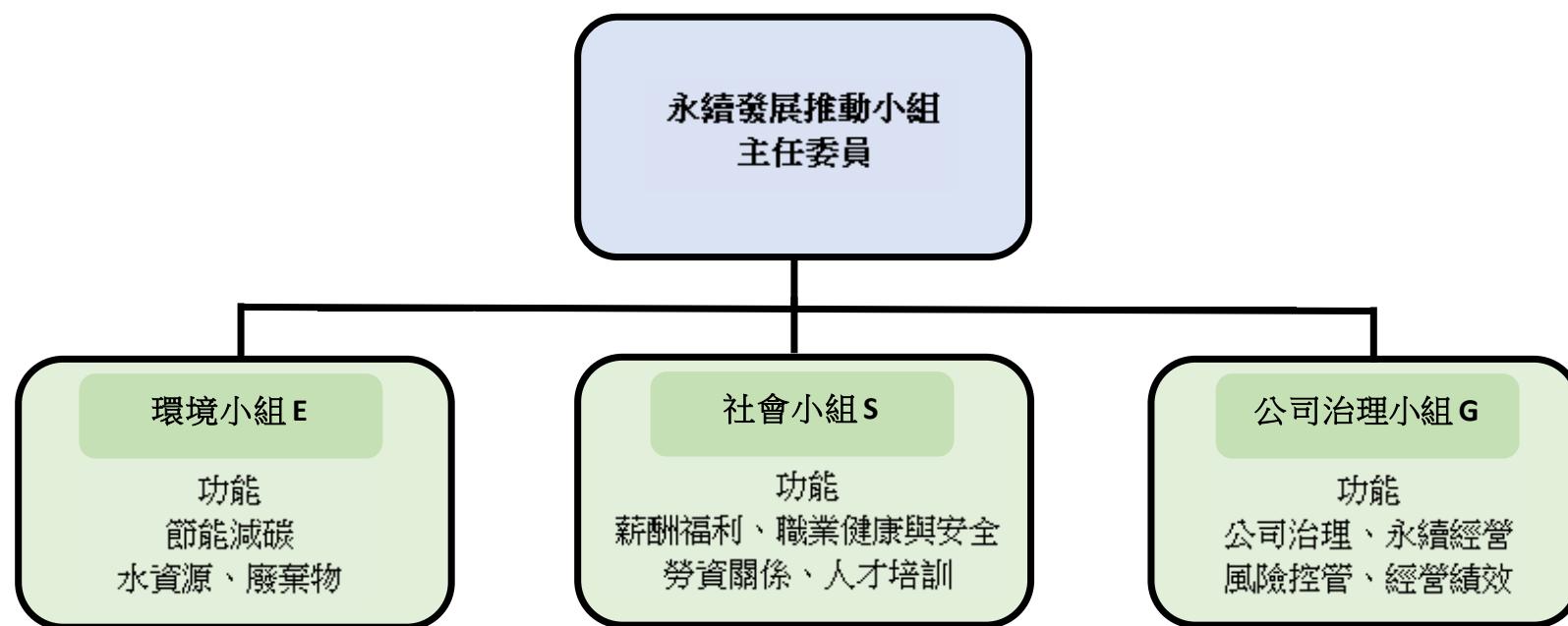
曜越科技積極參與國內產業相關公、協會，除了促進產業交流與發展外，並關注科技創新、環境永續與供應鏈管理等重要議題。於 2024 年共參與 5 個國內相關公、協會。

參與公協會組織列表

公協會名稱	擔任職務
台灣精品品牌協會 ( Taiwan Excellent Brand Association，簡稱 TEBA )	會員
台北市進出口商業同業公會 (Importers and Exporters Association of Taipei)	會員
台北市電腦商業同業公會 (Taipei Computer Association)	會員
台灣優良設計協會 (Good Design Association, Taiwan)	會員
臺灣自行車輸出業同業公會 (TAIWAN BICYCLE ASSOCIATION)	會員

## 1.3 永續發展推動小組

對於永續發展目標之落實，以及永續相關議題之進行管理及決策，曜越科技將於 2025 年設置永續發展推動小組，由總經理擔任召集人，分別針對環境、社會及公司治理等議題進行推動，並由召集人每年至少一次向董事會報告其決策及執行成果。本公司規劃永續發展推動小組負責內容，請詳氣候變遷與調適章節，組織圖如下：



## 02 永續未來

### 2.1 永續策略主軸與目標

曜越科技持續提升各面向的企業永續發展，強化環境、社會和公司治理(ESG)，兼顧員工與股東權益，承擔更多社會責任，打造 ESG 永續事業。並確保與各利害關係人良性互動，開創多贏局面，創造永續發展的社會，也希望社會各界繼續給予本公司鼓勵與敦促，共同為我們摯愛的生活環境而努力。

本公司秉持誠信經營、遵循法律、尊重人權之原則，致力於推動企業社會責任與永續發展。我們承諾遵循《世界人權宣言》及《國際勞工組織核心公約》，禁止任何形式之歧視、強迫勞動與童工行為，並提供安全、健康之工作環境。為了落實企業尊重人權理念，曜越科技恪遵國內勞動暨相關法規，雖尚未制定人權相關政策，未來將根據公司永續發展目標，視實際情況評估規劃與制定。

#### 2.1.1 責任商業行為相關的政策與規範

本公司平時恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，曜越科技應遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章，或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜且適足。

#### 納入政策承諾

曜越科技將於 2025 年設置永續發展推動小組，由總經理擔任召集人，目前推動小組分別為：環境小組、社會小組、公司治理小組，分別針對環境、社會及公司治理等議題進行推動，並由召集人於每季向董事會報告其決策及執行成果。透過定期會議的召開，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策、並檢視各項永續發展議題方針執行情形。

## 2.1.2 尋求建議和提出疑慮的機制

曜越科技尚無專責部門，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處。

為健全公司治理之監督功能，公司內部設有相關諮詢及舉報管道，並宣導告知員工此管道，2024 年無發生任何舉報違規行為，亦無發生任何舉報違規行為。

### 諮詢與舉報管道

內部管道	員工申訴信箱	Hr@thermaltake.com
------	--------	--------------------

## 2.2 重大性分析

### 2.2.1 重大主題分析

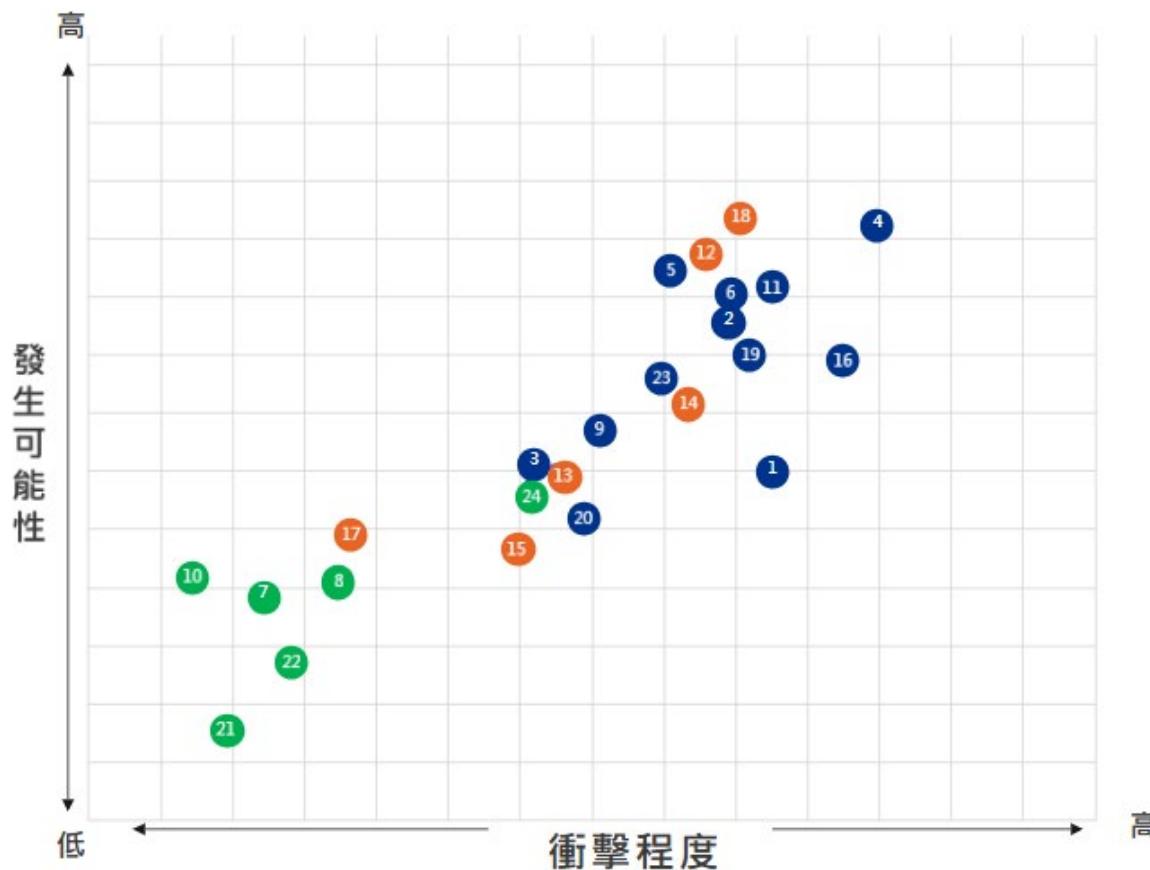
#### 重大主題鑑別流程

鑑別 溝通對象	依循 AA1000SES 利害關係人議合原則 ( AA1000 Stakeholder Engagement Standard ) 的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向曜越同仁(含管理層)發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類五類利害關係人群體：員工、客戶、股東/投資人、供應商、政府機關。
↓	
蒐集 永續議題	為有效了解組織脈絡，曜越綜合考量參考 GRI 準則、公司核心價值與目標、國內同業永續報告書與產業關注之主題、利害關係人、商業活動、永續發展趨勢等，由永續發展推動小組進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出曜越 2024 年永續議題清單，共 24 項永續議題。
↓	
評估 衝擊	對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續主題對經濟、環境和社會造成之實際及潛在的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。  負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊  正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估
↓	

衝擊顯著性排序	<p>彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，擬定「產品品質及創新服務」、「品牌管理與企業形象」、「營運績效與股東權益」、「人才任用與培育」、「客戶關係管理」、「氣候變遷與調適」共 6 項永續議題為 2024 年度重大主題，並呈報董事長重大主題門檻值設定詳柱狀圖註解。</p>
↓	
確認及揭露 重大主題	<p>董事長再次檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。</p> <p>董事長核准確立上述 6 項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於躍越內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書完中整揭露。內部管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司 ESG 落實情形，此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。</p>

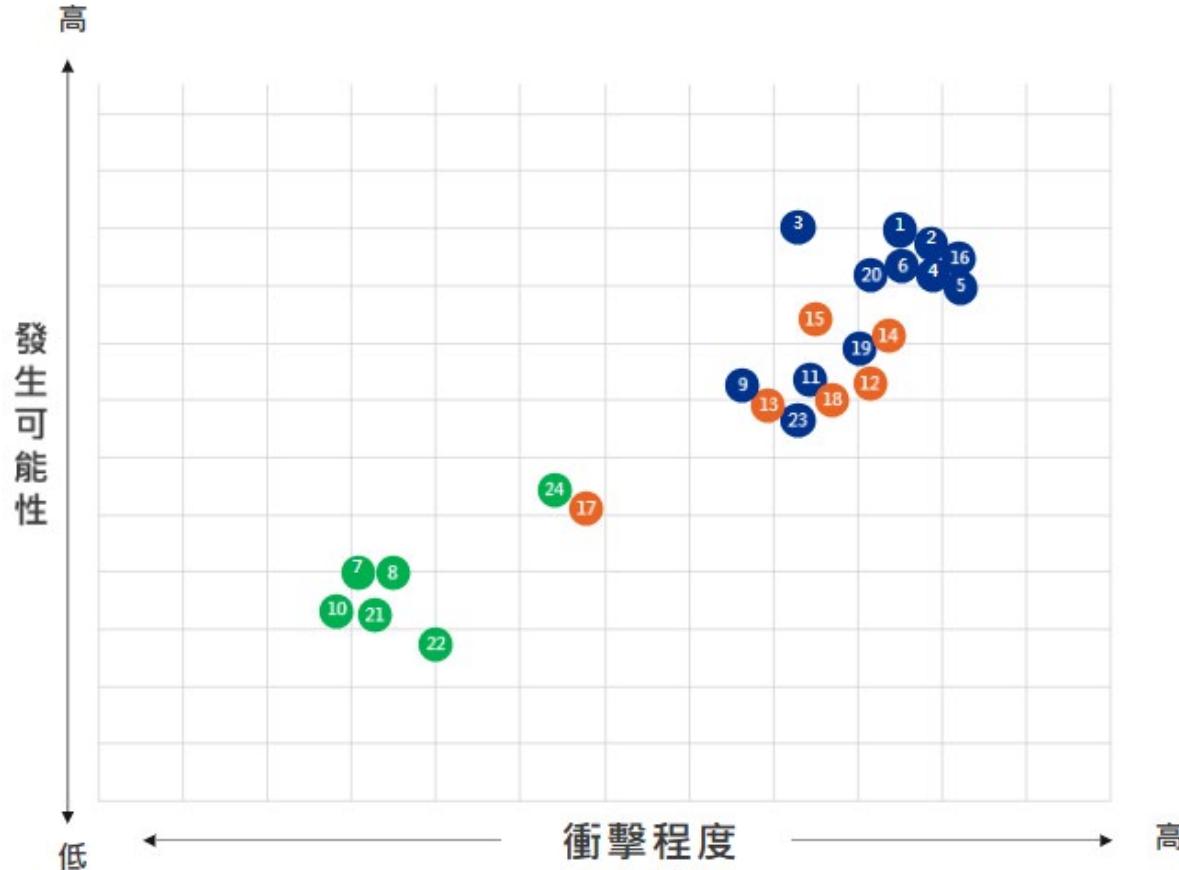
## 曜越科技 2024 年重大主題結果

### 負面衝擊矩陣



負面衝擊鑑別		
6 項 首要的負面衝擊主題	12 項 次要的負面衝擊主題	6 項 持續追蹤的負面衝擊主題
產品品質管理 人才任用與培育 供應鏈管理 員工關懷與福利 品牌管理與企業形象 客戶關係管理	產品與創新服務 營運績效與股東權益 資訊安全與隱私 風險管理 勞資關係 公司治理/誠信經營 數位轉型 人權 法規遵循 綠色永續採購 稅務責任 職業健康與安全	社會議題關懷與參與 廢棄物管理與資源循環 溫室氣體排放與能源管理 氣候變遷與調適 生物多樣性 水資源及廢水管理

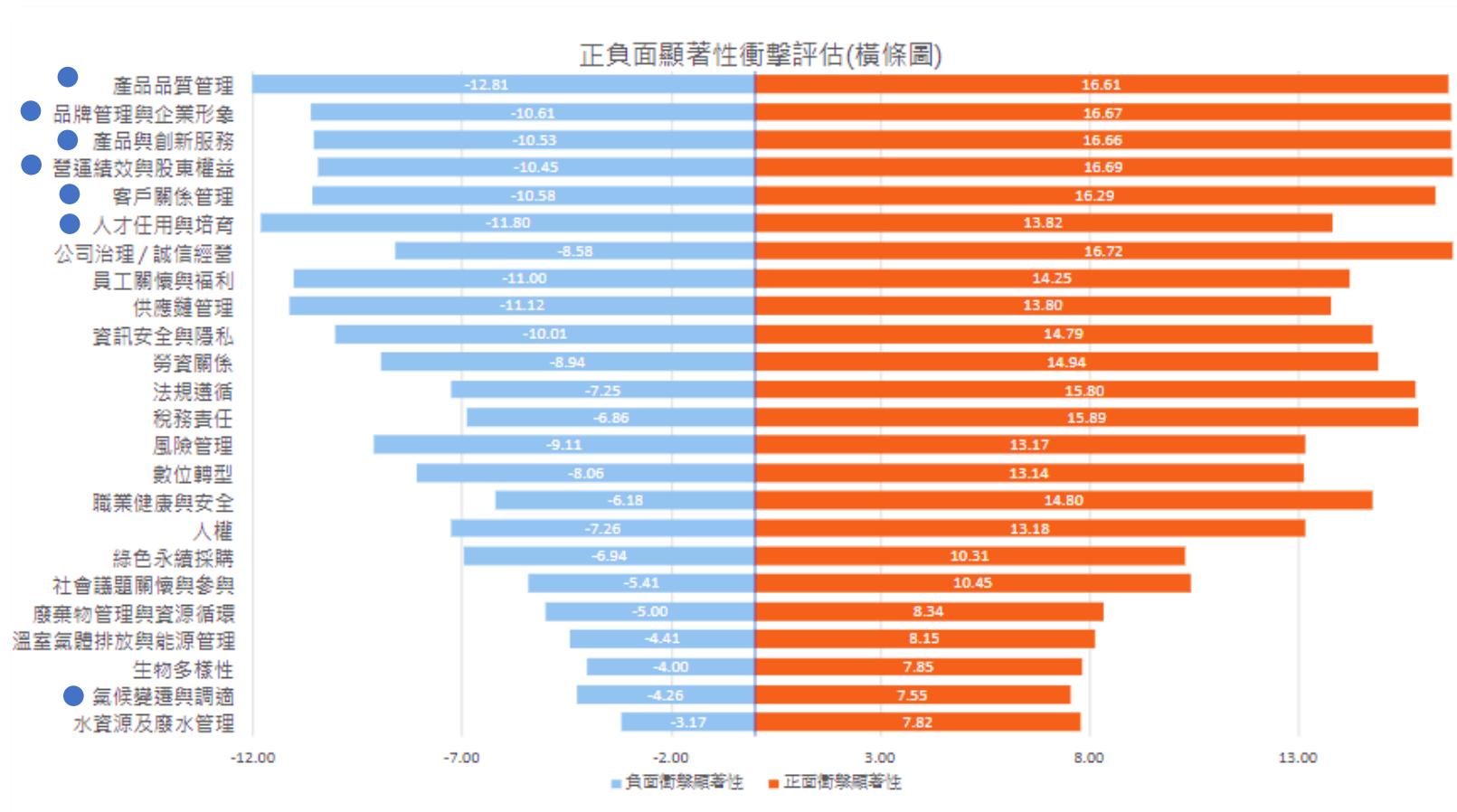
## 正面衝擊矩陣



正面衝擊鑑別		
6 項 首要的正面衝擊主題	12 項 次要的正面衝擊主題	6 項 持續追蹤的正面衝擊主題
公司治理 / 誠信經營 營運績效與股東權益 品牌管理與企業形象 產品與創新服務 產品品質管理 客戶關係管理	稅務責任 法規遵循 勞資關係 職業健康與安全 資訊安全與隱私 員工關懷與福利 人才任用與培育 供應鏈管理 人權 風險管理 數位轉型 社會議題關懷與參與	綠色永續採購 廢棄物管理與資源循環 溫室氣體排放與能源管理 生物多樣性 水資源及廢水管理 氣候變遷與調適

## 永續議題正負面顯著性評估

2024 年度透過正負面衝擊之發生機率與規模，計算出各永續議題衝擊程度，考量公司產業特性以及氣候變遷為主管機關關注之重要議題，並將具實質管理意涵的指標「產品品質管理」及「產品與創新服務」合併為「產品品質及創新服務」，另與「品牌管理與企業形象」、「營運績效與股東權益」、「人才任用與培育」、「客戶關係管理」、「氣候變遷與調適」共 6 項之主題設定為躍越之重大主題。



## 重大主題及價值鏈邊界列表

面向	永續議題	價值鏈邊界影響			對應之 SDGs 永續目標
		上游	曜越科技 營運	下游	
治理/經濟	營運績效與股東權益	●	●	●	<b>8</b> 就業與 經濟成長 
	品牌管理與企業形象	●	●	●	<b>12</b> 責任消費 與生產 
	產品品質與創新服務	●	●	●	<b>12</b> 責任消費 與生產 
	客戶關係管理		●	●	<b>12</b> 責任消費 與生產 

●直接影響

●間接影響

面向	永續議題	價值鏈邊界影響			對應之 SDGs 永續目標
		上游	曜越科技 營運	下游	
環境	氣候變遷減緩與調適	●	●	●	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>6</b> 淨水與衛生</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>7</b> AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>13</b> 氣候行動</p>  </div> </div>

● 直接影響

● 間接影響

面向	永續議題	價值鏈邊界影響			對應之 SDGs 永續目標
		上游	曜越科技 營運	下游	
社會	人才任用與培育		●	●	  

● 直接影響

● 間接影響

## 2.3 利害關係人及溝通議合

### 2.3.1 利害關係人鑑別

#### 利害關係人溝通管道

為履行企業社會責任，重視利害關係人之溝通，曜越科技與利害關係人建立透明及暢通的議合管道，並將其意見納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。曜越科技依循 AA1000 SES ( AA1000 Stakeholder Engagement Standard ) 的五大原則（責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性）定義出主要利害關係人，並由曜越科技向管理階層及同仁發送利害關係人鑑別問卷進行調查，最終鑑別出員工、客戶、股東/投資人、供應商、政府機關，共 5 大利害關係人。為了能與利害關係人建立良好的溝通方式，運用多元管道及機制，傾聽、了解與回應利害關係人需求，藉由持續溝通與議合，共創彼此效益與信任。2024 年各利害關係人溝通管道及關注議題如下：

利害關係人	利害關係人對組織的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率	行動成效
員工	員工是促進公司持續營運的基礎，躍越提供安全健康的就業環境，給予學習與成長的機會，使其與公司同步成長茁壯。	勞雇關係 職場安全與健康 人才任用與培育 經營績效	員工申訴信箱 勞資會議 職場護理師健康講座及諮詢 職場安全衛生宣導 導師制度及新人訓練 在職員工訓練 績效管理與面談	即時處理 每季召開 每月舉辦 不定期 依新人報到狀況辦理 依各職務所需規劃執行 每季	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 制定具產業競爭力的薪酬制度。每年購買薪資調查報告，進行核薪及調薪，並明訂績效獎金及利潤分享辦法。</li> <li>2. 重視員工健康關懷、提供多元福利措施，2024年度舉辦3場健康促進講座、1場職場不法侵害預防宣導會，另辦理職醫及職護健康諮詢服務共計156小時。</li> <li>3. 依法召開勞資會議，促進勞資間溝通，2024年召開4次勞資會議。</li> <li>4. 2024年度舉辦3場新人訓練、8位同仁申請外部訓練、並依各職務所需辦理內部專業職能課程。</li> </ol>

利害關係人	利害關係人對組織的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率	行動成效
客戶	<p>1. 客戶為公司營收的來源，曜越科技重視客戶的滿意度，客戶的滿意度亦決定了公司的市場的聲譽。</p> <p>2. 客戶的反饋有助於公司產品改善，維持良好的客戶關係有助於提升客戶忠誠度。</p>	<p>客戶回饋與投訴處理</p> <p>客戶忠誠與關係管理</p> <p>服務效率與技術應用</p> <p>產品品質及創新服務</p>	<p>客服信箱、客服電話、社群媒體</p> <p>提供會員制度及專屬優惠</p> <p>客戶滿意度調查</p> <p>提供電話、Email、社群媒體</p>	<p>即時</p> <p>每月</p> <p>每年</p> <p>即時</p>	<p>客戶於社群媒體、論壇及 email 反饋客戶服務，能夠完善處理並解決他們的問題，2024 年解決案件共 945 則。</p>

利害關係人	利害關係人對組織的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率	行動成效
股東/投資人	每位股東/投資人為曜越科技重要的支持者，故本公司一直希望能兼顧永續及持續獲利為努力的目標。	營運績效與股東權益	舉辦股東常會向股東/投資人說明營運成果	每年	1. 2024年董事會及審計委員會共召開5次，檢視營運績效及風險。 2. 2024年度營業收入為新台幣3,980,028仟元，營業毛利為新台幣1,189,098仟元。
			舉辦法人說明會說明財務風險及產業現況	每年	
		法令遵循	召開董事會及審計委員會	每季	
			公開資訊觀測站發布消息	即時	

利害關係人	利害關係人對組織的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率	行動成效
供應商	供應商為支持我們永續經營的重要夥伴，藉由與各供應商夥伴彼此信賴及緊密合作，共存共榮。	供應鏈管理 產品品質與創新服務	供應商評鑑	不定期	1. 2024年完成11家供應商評鑑。 2. 2024年完成4次供應商出差訪查。
			電話溝通	即時處理	
			郵件溝通	即時處理	
			實地訪查	不定期	

利害關係人	利害關係人對組織的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率	行動成效
政府機關  遵循並積極配合政府法規、政策，透過溝通雙向交流，促進公司及產業正向發展。	誠信經營	公司治理	公文回覆政府機關之要求	即時	1. 近二年無發生任何違反法規與處罰事情發生。依照政府法規要求，定期提供相關報告及回覆問題。  2. 2024年度問卷共5次。
			更新公司網站	每月、每季	
			公開資訊觀測站之資訊	每年	
	法規遵循		問卷及訪談	不定期	
			公開資訊揭露	即時	

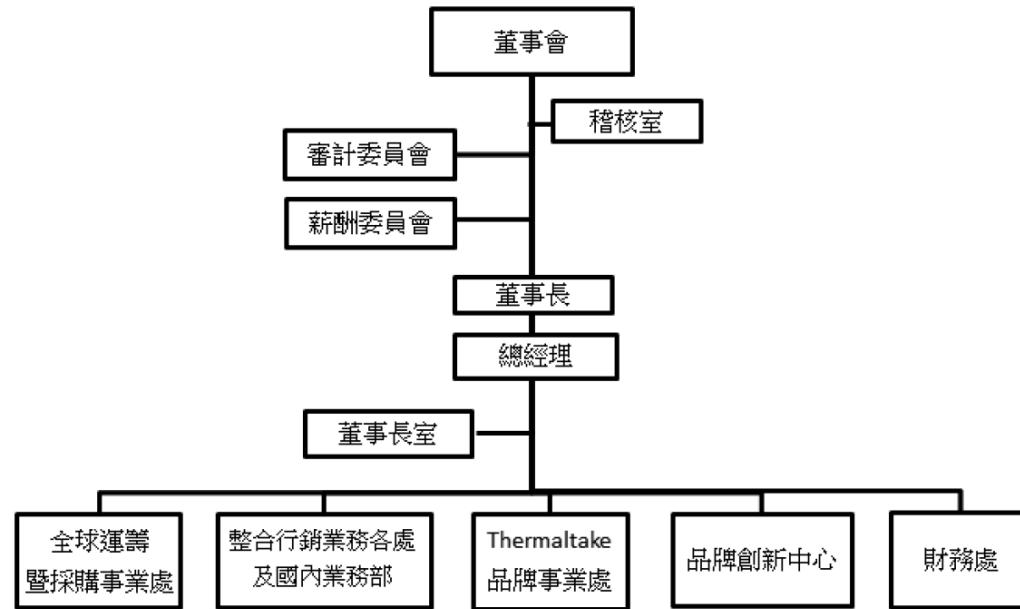
## 03 永續承諾與營運

### 3.1 曜越營運

#### 3.1.1 治理結構及組成

曜越科技董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並至少每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

#### 3.1.2 公司治理架構圖



### 3.1.3 董事會及委員會運作

曜越科技董事會主要職責包括指導公司策略；監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責，依據本公司章程第 17 條規定，董事會共有 8 位董事成員；其中有 4 位為獨立董事，任期均為三年，由股東會就有行為能力之人選任之，連選得連任。

組成結構占比分別為 4 名非獨立董事 50%；4 名獨立董事 50%。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請詳本公司 2024 年度年報。本公司董事會每季至少召開 1 次，2024 年總計召開 5 次。

**董事會運作情形**

職稱	姓名	2024 年董事會實際出席率 (%)
董事長	林培熙	100%
董事	潘建銘	100%
董事	吳孟龍	100%
董事	申學仁	100%
獨立董事	楊政德	100%
獨立董事	賴彥豪	100%
獨立董事	張菀萱	100%
獨立董事	藍華真	100%

## 審計委員會

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，以幫助公司實現策略目標，曜越科技設置「審計委員會」由 4 位獨立董事擔任審計委員會委員，2024 年審計委員會共召集 5 次，委員平均出席 100%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2024 年度年報。

審計委員會主要所營業務：

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

## 薪資報酬委員會

曜越科技設置「薪資報酬委員會」，由 4 位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，2024 年薪資報酬委員會共召集 5 次，委員平均出席率 100%。為建立一個公平與利益共享的組織環境，使公司所有成員的薪酬與績效相連結，本公司薪酬委員會致力協助管理部門建置一個公平的薪酬與績效制度，為創造更高的價值，另透過專家及委員們的經驗及衡平價值，以創造更高的價值，要求董事及經理人應確實避免為追求薪酬而從事逾越公司風險胃納之行為，另應確實履行具有競爭力之激勵性薪酬制度，如此才能吸引並留住最優秀人才，不斷提升企業經營績效，進而提升企業長期競爭力及永續經營能力。薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2024 年度年報。

薪資報酬委員會主要所營業務：

1. 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。
2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

## 董事會多元性

曜越科技目前董事會成員共有 8 名，含 4 名獨立董事，專業領域涵蓋財務會計、管理相關等。本公司董事會成員多元化政策係遵照公司章程之規定辦理。董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，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、國籍及文化等。
2. 專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：

①. 營運判斷能力	⑤. 產業知識
②. 會計及財務分析能力	⑥. 國際市場觀
③. 經營管理能力	⑦. 領導能力
④. 危機處理能力	⑧. 決策能力

### 董事會多元化之具體管理目標與落實達成情形

管理目標	達成情形
設置全體獨立董事至少三席，且女性獨立董事至少一席	達成
兼任公司經理人之董事未逾董事席次三分之一	達成
獨立董事任期未逾三屆	達成

**曜越科技董事會成員**

基本組成					專業能力	
職稱	國籍	姓名	性別	年齡(註)	法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員	商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗
董事長	中華民國	林培熙	男	51~60 歲		✓
董事	中華民國	潘建銘	男	51~60 歲		✓
董事	中華民國	吳孟龍	男	51~60 歲		✓
董事	中華民國	申學仁	男	51~60 歲		✓
獨立董事	中華民國	楊政德	男	51~60 歲	✓	✓
獨立董事	中華民國	賴彥豪	男	41~50 歲		✓
獨立董事	中華民國	張菀萱	女	41~50 歲	✓	✓
獨立董事	中華民國	藍華真	女	51~60 歲	✓	✓

註：依 GRI 準則分類，30~50 歲 董事 2 位，超過 50 歲 董事 6 位。

## 治理單位成員之分布

員工類別/年			2022 年		2023 年		2024 年	
			董事會(人數)	佔董事會人數比例(%)	董事會(人數)	佔董事會人數比例(%)	董事會(人數)	佔董事會人數比例(%)
治理單位成員	男	<30 歲	-	-	-	-	-	-
		30~50 歲	3	37.5%	2	25.0%	2	25.0%
		>50 歲	3	37.5%	4	50.0%	4	50.0%
	女	<30 歲	-	-	-	-	-	-
		30~50 歲	2	25.0%	2	25.0%	2	25.0%
		>50 歲	-	-	-	-	-	-

註：統計為四捨五入至小數點第一位。

## 最高治理單位的提名與遴選

曜越科技董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

## 最高治理單位的主席

曜越科技董事會目前為第 10 屆，由林培熙擔任董事長，且為經營團隊成員，兼任行政作業，以讓本公司得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。

為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。

## 最高治理單位於監督衝擊管理及永續報導的角色

曜越科技董事會為公司最高治理單位，直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合部分/章節。

公司之永續報告書由董事長檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2024 年永續報告書於 2025 年 8 月 7 日經董事會討論並決議通過。

## 衝擊管理的負責人

曜越科技將於 2025 年設置永續發展推動小組，董事會已指派總經理負責管理衝擊，總經理須每年至少一次於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

## 利益衝突及迴避

曜越科技依據「公司法」第 206 條之規定，於董事會議事規範中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司 2024 年度年報。

## 溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

### 2024 年溝通關鍵重大事件

單位	項目	溝通頻率	年度報告次數
財務處	財務資訊	每季	1 次
	財務報告	每季	1 次
稽核室	稽核報告	每季	1 次
	稽核計畫	年度	1 次

2024 年於公開資訊觀測站發布之中英文重大訊息各 21 則，主要包含股東會資訊。請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

### 董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，曜越科技每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形(包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等)，請至公開資訊觀測站/董事及監察人出(列)席董事會及進修情形查詢。

### 2024 年董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	
董事長	林培熙	2024/12/27	社團法人中華公司治理 協會	ESG 報導現況及公司治 理評鑑之 ESG	3	
董事	潘建銘				3	
董事	吳孟龍				3	
董事	申學仁				3	
獨立董事	楊政德				3	
獨立董事	賴彥豪				3	
獨立董事	張菀萱				3	
獨立董事	藍華真				3	
董事	申學仁	2024/7/11	財團法人中華民國證券 暨期貨市場發展基金會	AI 與金融科技新趨勢與 實務應用	3	
獨立董事	張菀萱	2024/7/30-7/31		董事與監察人(含獨立) 暨公司治理主管實務研 習班-臺北班	12	
獨立董事	藍華真				12	

## 董事會績效評估

為增進董事運作效能，曜越科技董事會訂定「董事會績效評估辦法」，且董事會於每年年度結束，執行一次整體董事會自評。董事會績效評估指標包括公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等。2024 年度董事會績效評估結果預計安排提報 2025 年 3 月 14 日董事會。

董事會績效評估每年執行一次：

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	112年1月1日 至 112年12月31日	董事會	董事會內部 自評	1.公司營運之參與程度 2.董事會決策品質 3.董事會組成與結構 4.董事的選任及持續進修 5.內部控制

## 董事會及高階管理階層之薪酬政策

本公司給付酬金之政策，以該職位於同業市場中的薪資水平、於公司內職位的權責範圍，以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金；訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，予以合理的報酬。

本公司董事酬金之發放標準乃依據前一年度之營運參與度、執行貢獻度訂定之，並盈餘分配之董事酬勞部分，係依本公司公司章程規定，由董事會擬具分配議案，提請股東會承認後分配之；而總經理及副總經理酬金是依據公司內控有關薪資、獎金相關辦法訂定之，本公司支付酬金已併同考量公司未來面臨之營運風險及其與經營績效之正向關聯性。

退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。

高階管理階層係指：

- 一、總經理及相當等級者。
- 二、副總經理及相當等級者。
- 三、協理及相當等級者。
- 四、財務部門主管。
- 五、會計部門主管。
- 六、其他有為公司管理事務及簽名權利之人。

董事及高階管理階層之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳本公司 2024 年度年報。

## 薪酬決議流程

曜越科技訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、亦根據個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估曜越科技未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策，本公司薪酬之決議請參考本公司 2024 年度年報。

本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。

2024 年度的員工酬勞及董事酬勞提案將於 2025 年 6 月召開的股東常會通過。

本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由四位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

### 2024 年總薪酬比率

指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	15 : 1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比中位數比	0.15 : 1

註：

1. 其他員工為 1。
2. 年度總薪酬包括：薪資、年終獎金、員工紅利、三節獎金、績效獎金、其他津貼。
3. 其他員工包括：已在職人員及 2024 年新進、離職人員。
4. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，請詳見[公開資訊觀測站](#)；前述數據與前一年度數據比較，並無重大變動情形。

#### 3.1.4 法規遵循

曜越科技致力於遵守相關法令，以作為企業永續發展的長久經營之道。本公司承諾以誠信和道德的原則經營業務，方能促進企業永續發展，並要求公司同仁於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。於 2024 年未有反托拉斯、利益衝突、洗錢或內線交易、產品安全、貪腐、環保、勞工等裁罰案件。

此外，曜越科技將重大違規事件定義為單一案件裁罰金額達新台幣 150 萬元以上，2024 年未有重大違反社會與經濟相關法律及規定之情事，亦無任何非金錢制裁之事件發生。

### 3.2 營運績效與股東權益

重大主題	營運績效與股東權益		
衝擊描述	正面實際衝擊：提高公司營收、塑造公司品牌形象，提升品牌知名度，追求持續而穩健的獲利能力，落實環境永續、社會公益，為股東創造最大利益。		
	負面實際衝擊：若整體環境、經歷局勢呈現下滑趨勢，將影響公司獲利，進而影響股東及投資人權益。		
政策 / 承諾	曜越科技致力為股東創造價值，善盡企業社會責任，實現永續經營。		
採取行動	定期揭露公司經營績效，持續研發新產品並多角化經營產品線，並關注國際趨勢因應市場狀況調整營業策略，強化競爭力。		
追蹤評核機制	1.定期召開管理會議，追蹤並檢討各單位目標達成情形與採取相關管理措施 2.定期召開董事會議，向董事報告營運績效		
管理目標	短期目標(2026年)	中期目標(2028年)	長期目標(2030年)
	1.整合集團行銷資源，嚴格控管成本及費用，優化獲利能力與營運體質。 2.穩健整合管理集團營運資金，將財務結構更臻完整化，降低經營管理的風險程度。	1.拓展銷售管道，全球線上、電商市場及線下渠道持續建立，讓消費者有更便捷、迅速的購買通路與服務。 2.掌握市場趨勢，尋求異業結盟，藉以創造出更多創新技術的產品。	1. 多品牌營運佈局之策略，拓展潛在市場，加強經銷通路的建構，積極擴大產品線版圖。 2. 強化環境、社會和公司治理(ESG)，兼顧員工與股東權益，承擔更多社會責任，打造ESG永續事業。

年度績效	2024年營業收入3,980,028仟元，較2023年4,379,887仟元，年減9%，除了提高社群曝光度以及增加行銷活動，使品牌能見度增加，來提升業績外，並持續開發新產品，積極拓展歐洲及亞洲等海外市場，預期2025年營收貢獻將大幅成長。
利害關係人的參與	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 利害關係人可透過董事會及年報相關資訊了解營運績效。</li><li>2. 利害關係人可透過股東會諮詢相關問題。</li><li>3. 詳<u>利害關係人溝通情形</u>章節</li></ol>

## 組織所產生及分配的直接經濟價值

曜越科技 2024 年度合併營收為 3,980,028 千元，稅後淨損為 131,568 千元，每股盈餘為 -1.35 元，詳細的營運績效及財務資訊，請詳 2024 年度財務報告。

單位：新台幣仟元。	2022	2023	2024
產生的直接經濟價值	3,191,126	4,379,887	3,980,028
營運成本	2,204,701	3,016,631	2,784,318
員工薪資和福利	464,889	537,477	505,400
支付出資人的款項	41,639	95,166	46,311
按國家別支付政府的款項	-	26,829	-
社區投資	12	12	8
留存的經濟價值	479,885	703,772	643,991

註：

1 貨幣單位為新台幣仟元。

2 營運成本係公司營業成本總額扣除屬營業成本之員工福利費用，並將前述之「屬營業成本之員工福利費用」合計於「員工薪資和福利」項下。

## 退休計畫

曜越科技相當重視員工權利，遵循當地法令規定投保及提撥退休金，確保員工能夠得到合理的保障及退休金。台灣地區依《勞動基準法》辦理之退休金制度係屬政府管理之確定福利退休計畫(以下簡稱「舊制」)提撥退休準備金，依法成立勞工退休準備金監督委員會，並委由外部管理顧問公司提供退休金精算報告，確保足額提撥退休金，以保障員工權益，截至 2024 年底舊制退休準備金專戶餘額約為新台幣 19,584 仟元，足額提撥可滿足目前相關員工退休之需求，此部分僅限雇主提存，無員工參與。

另自 2005 年 7 月 1 日起，依據《勞工退休金條例》( 以下簡稱「新制」)之實施，原適用舊制之員工如經選擇適用新制後之服務年資，或新制施行後到職之員工其服務年資改採確定提撥制，按月依每月薪資總額 6% 提繳退休金，員工另可依個人意願選擇提撥 0%~6% 不等之退休金，2024 年有 25 位員工參與此自願提撥，提撥至勞保局的個人勞工退休金專戶。2024 年度認列之員工退休金費用共為新台幣 581 仟元。

## 政府財務補助

曜越科技依《產業創新條例》第 10 條第 2 項規定發布之「公司研究發展支出適用投資抵減辦法」，2024 年度申請研究發展支出投資抵減營利事業所得稅，金額為新台幣 4,604 萬元。

## 04 永續價值

### 4.1 品牌管理與企業形象

重大主題	品牌管理與企業形象
衝擊描述	<p>正面實際衝擊：曜越科技 ( Thermaltake ) 在全球 PC DIY 與電競市場建立領導地位，秉持「致力於創造完美的使用者經驗」的使命，致力於打造「享受娛樂、電競、科技、生活的品牌文化」。透過創新技術與產品設計，提升品牌影響力與市場滲透率，讓消費者有更好的產品服務。</p> <p>負面潛在衝擊：品牌在擴展全球市場時，需面臨市場競爭者快速崛起、產品創新挑戰及消費者喜好的變化。此外，社群媒體時代的即時性，使品牌形象管理與公關應對更加複雜，特別是在處理危機事件及維護品牌聲譽時，需採取更精準的策略，反之將可能流失消費者及投資人的信任度。</p>
政策 / 承諾	曜越科技及其品牌團隊時時牢記並落實「實事求是」、「創新創意」、「立足全球」、「誠信正直」、「集思廣益」、「學無止盡」、「創造價值」、「積極主動」等八大核心價值。曜越承諾持續推出高標準產品與服務，透過創新科技帶來極致的沉浸式體驗，同時關注環境保護、企業社會責任 ( CSR ) 及永續發展，以維持品牌的長期競爭優勢。
採取行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 品牌行銷與市場推廣：運用社群媒體 ( Facebook、Instagram、YouTube ) 提升與用戶互動，並透過短影音與直播吸引更多關注。</li> <li>• 跨界合作與聯名：結合時尚與科技元素，與 Studio F. A. Porsche 等品牌合作推出設計感十足的產品，如 ARGENT E700 真皮電競椅。</li> <li>• 品牌體驗活動：參與 COMPUTEX、CES 等國際展會，並於三創生活園區設立模擬賽車旗艦館，提供沉浸式體驗，吸引更多消費者關注。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>賽事與社群經營：舉辦「TT躍越模擬賽車極速爭霸戰」，發掘新一代電競賽車選手，並透過直播與賽事內容加強品牌影響力。</li> <li>躍越積極推動模擬賽車、單車與飛機等沉浸式電競生態，並與時尚產業、設計師及賽車運動合作。</li> </ul>						
追蹤評核 機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>品牌知名度與市場滲透率：透過社群數據（觸及率、互動率、觀看次數）及官網瀏覽人次、停留時間與互動數據評估品牌成長，並監測市場占有率變化。</li> <li>產品銷售與顧客回饋：分析銷售數據，並透過顧客反饋機制評估品牌美譽度與忠誠度。</li> </ol>						
管理目標	<table border="1"> <thead> <tr> <th>短期目標(2026年)</th> <th>中期目標(2028年)</th> <th>長期目標(2030年)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>短期目標 (2026 年)：提升社群媒體互動率 10%，並與至少 5 位國際級 KOL 合作推廣品牌。</li> <li>中期目標 (2028 年)：全球品牌知名度提升 15%，拓展模擬賽車與 VR 電競生態市場，建立跨產業品牌聯盟。</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>中期目標 (2028年)：全球品牌知名度提升15%，拓展模擬賽車與VR電競生態市場，建立跨產業品牌聯盟。</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>長期目標 (2030 年)：成為全球前三 大 PC DIY 與電競設備品牌，並在更多國家設立品牌體驗館。</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	短期目標(2026年)	中期目標(2028年)	長期目標(2030年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>短期目標 (2026 年)：提升社群媒體互動率 10%，並與至少 5 位國際級 KOL 合作推廣品牌。</li> <li>中期目標 (2028 年)：全球品牌知名度提升 15%，拓展模擬賽車與 VR 電競生態市場，建立跨產業品牌聯盟。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中期目標 (2028年)：全球品牌知名度提升15%，拓展模擬賽車與VR電競生態市場，建立跨產業品牌聯盟。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>長期目標 (2030 年)：成為全球前三 大 PC DIY 與電競設備品牌，並在更多國家設立品牌體驗館。</li> </ul>
短期目標(2026年)	中期目標(2028年)	長期目標(2030年)					
<ul style="list-style-type: none"> <li>短期目標 (2026 年)：提升社群媒體互動率 10%，並與至少 5 位國際級 KOL 合作推廣品牌。</li> <li>中期目標 (2028 年)：全球品牌知名度提升 15%，拓展模擬賽車與 VR 電競生態市場，建立跨產業品牌聯盟。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中期目標 (2028年)：全球品牌知名度提升15%，拓展模擬賽車與VR電競生態市場，建立跨產業品牌聯盟。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>長期目標 (2030 年)：成為全球前三 大 PC DIY 與電競設備品牌，並在更多國家設立品牌體驗館。</li> </ul>					
年度績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 上半年：社群行銷觸及量達 4.6M，互動數突破 1.06M。</li> <li>2024 下半年：成功舉辦多場線上與線下品牌活動，提升品牌曝光率，並透過跨界聯名產品提高市場影響力。</li> </ul>						
利害關係 人的參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客與粉絲：透過社群活動、品牌社群經營（論壇、問卷）收集反饋，調整行銷策略。</li> <li>合作夥伴：透過品牌聯盟、電競賽事合作，擴展市場並強化品牌影響力。</li> <li>媒體與 KOL：與科技媒體、電競實況主合作，提高品牌公信力，強化品牌認同。</li> </ul>						

#### 4.1.1 品牌溝通與創新

##### 打造品牌與玩家共創的模擬賽車聯盟 — TSRL 聯賽

曜越科技於 2024 年首次推出自有模擬賽車聯盟「TSRL Thermaltake Sim Racing League」，以品牌主導、玩家共創的方式，結合 GR500 模擬器與線上線下賽事，推動品牌轉型與創新互動體驗。TSRL 成功吸引全台模擬賽車社群與媒體關注，並結合門市實體體驗、直播轉播與玩家報名制度，為品牌注入競技精神與沉浸式科技娛樂的新形象。

本計畫設定兩大核心目標：其一為深化曜越於模擬賽車與沉浸式體感設備領域的品牌定位，透過自辦聯盟型活動，展現 GR500 模擬器的專業性與可玩性；其二為推動品牌與玩家社群間的互動與黏著度，透過線上報名、實體分站賽、社群直播等方式，吸引更多年輕世代參與與分享。透過一季五場賽事，曜越期望逐步累積聯盟制度基礎，並建立玩家與品牌間的長期連結，成為模擬賽車愛好者心中的代表品牌。

TSRL 春季聯賽於 2025 年 2 月宣布啟動線上報名（共開放 64 位名額），自 3 月起展開系列分站資格賽，並於 5 月完成總決賽，整體為期三個月。比賽地點設於曜越科技台北旗艦館，每場皆邀請實力派選手現場比拏，並進行專業轉播。本次賽事由教育部體育署指導、中華民國電子競技運動協會協辦，並攜手 AMD 合作技術支援，台北城市科技大學提供實作轉播，透過產官學三方協力推動虛擬賽車運動的制度化與專業化，共同發展台灣在模擬賽車領域的長期競爭力。TSRL 亦借鏡國際賽事如 Gran Turismo 世界巡迴賽架構，導入選手培訓、排名晉級、觀賽娛樂等多重視角，建立全方位電競賽事生態。

##### 值得一提的選手報名與晉級制度

五場分站取前四名晉級總決賽，形成 20 位菁英同場角逐「最速王者」頭銜。過程中亦邀請曜越董事長林培熙出席開賽儀式，體現公司對此計畫的高度重視。每場賽事結束後，選手回饋與觀眾反應均透過社群即時收集，有效協助品牌優化後續執行。整體規劃橫跨產品部門、行銷與門市營運團隊，並與 UNIKO's Hardware、GNN 巴哈姆特等媒體合作密切，提供報導與曝光。TSRL 不僅是比賽，更是一次品牌操作與用戶互動的實驗平台，從場地佈置、選手報到、直播節目流程到賽後選手訪談，皆由曜越團隊親自統籌，展現品牌整合能力。

TSRL 春季聯賽共舉辦五場分站與一場總決賽，成功吸引多家媒體報導，如 UNIKO's Hardware、GNN 巴哈姆特等，累積曝光達數十篇。各場比賽皆於曜越旗艦館進行並同步直播，賽後影片與精華片段於 Facebook、YouTube 等平台分享，提升品牌社群參與與能見度。賽事期間門市體驗來客數顯著上升，也有選手回饋表示比賽讓他們第一次實際接觸曜越模擬器產品，帶動產品體驗與品牌認知的轉化。

此外，此次 TSRL 的成功經驗也顯示出品牌自辦模擬賽車聯盟具備國際延伸潛力。曜越已於泰國舉辦 TSRL 當地賽事，驗證此模式在東南亞市場的可行性；並預計於 8 月德國 GAMESCOM 展中首度推出歐洲分站。透過模組化賽事設計、品牌主導賽事內容與跨區域行銷同步推進，TSRL 已成為曜越在全球推動模擬賽車裝置銷售與品牌影響力的重要戰略平台。



## 4.1.2 反貪腐

曜越科技秉持誠信為企業永續經營的基礎，密切注意及評估反貪腐的相關風險，若發現員工業務行動有涉嫌貪污、任何不法行為時，將依法採取必要的法律行動，以落實誠信經營的精神。本公司 2024 年度台灣 100% 營運據點皆已進行貪腐相關風險評估，並納入年度稽核作業，未發現重大異常之情事。

本公司為落實反貪腐的態度，對於任何員工有違反反貪腐法令之情事，將依法處理。並且已辦理相關教育訓練，包含台灣營業據點主管及員工，2024 年上課人次 202 人，訓練時數 1 小時，參與率 96%。

2024 年曜越科技未發生任何貪腐之情事，包含未有員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的事件、未有貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約之事件。

## 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動

在創造企業自身經濟成長的同時，曜越科技重視誠信且相信遵循法律為企業永續發展的信念，本公司 2024 年未有違反反競爭行為、反托拉斯和壟斷法規之情事。

## 面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商

企業穩健成長與員工貢獻有著密不可分的關係，因此曜越科技深信每位員工皆應得到公平的對待與尊重，也期許供應商與曜越科技一同關注員工福祉，並遵循相關法規。

曜越科技每年定期皆會舉辦勞資會議，傾聽員工的聲音，增進勞資雙方間的互信互助的關係，營造舒適安全且健康的工作環境，讓員工與公司攜手共同成長。2024 年未有危及結社自由及團體協商風險的營運據點。

## 營運據點和供應商使用童工之重大風險

曜越科技嚴格遵守相關勞動法規，員工作規則明確禁止聘用未滿法定工作年齡之童工，2024 年曜越科技及供應商均無使用童工的重大風險營運據點的情事，未來曜越科技將持續遵守相關法令並重視人權，共同為永續發展做出貢獻。

## 政治捐獻

曜越科技謹守政治中立的原則，不以公司名義進行政治捐獻，2024 年本公司並無任何政治捐獻之情事，惟員工可自由表達其政治意向，亦鼓勵同仁履行其公民義務，尊重並包容多元的觀點與價值。

## 4.2 產品品質與創新服務

重大主題	產品品質及創新服務
衝擊描述	<p>正面實際衝擊：</p> <p>創新發展能夠強化公司產品競爭力，提高市場占有率，創造新的商機，獲得更多的營收和利潤，並促進科技發展及永續經營，有利長期發展：成立模擬器產品線，開發電動輔助自行車及模擬賽車等創新產品。</p> <p>負面潛在衝擊：</p> <p>創新研發投入專業知識技能及資源，增加改善修復及人力成本需求，對於市場需求趨勢反應不及即有失去客戶及市場的風險，產品管理方面若管理不當，可能造成健康危害風險或產生廢棄物等負面衝擊；環保材質造成供應鏈壓力與成本上升、產品與環境及永續性挑戰、創新導致市場混亂與企業壓力。</p>
政策 / 承諾	曜越科技八大核心價值之一為創新創意，超越競爭跨領域合作創造公司價值，持續創新並強化競爭優勢增加企業獲利。
採取行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 投入資源研究新產品開發，推動新創技術提案與創新思維，持續推動技術發展以提高產品品質與性能</li> <li>● 提供技術轉移的研究方式及專題計畫，進行產業技術合作及主題式產學合作，促進社會共同創新</li> <li>● 持續關注市場趨勢，以拓展新興市場及新興業務，掌握未來發展所需技術，發展企業轉型價值</li> </ul>
追蹤評核機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 由專案人員定期審視並向永續小組報告進度成果。</li> <li>2. 依照創新機制給予有效性評估指標，訂定績效指標(KPI)監測並調整追蹤，以確保執行產生創新產品符合目標效益並持續進步。</li> </ol>

	短期目標(2026年)	中期目標(2028年)	長期目標(2030年)
管理目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>提升產品競爭力，優化產品性能與模組化設計，滿足玩家組裝需求。</li> <li>舉辦活動及比賽與顧客互動，提升品牌忠誠度。</li> <li>製作產品教學影片，及案例分享，增加品牌曝光度。</li> <li>於旗艦店提供水冷電腦裝機及電競相關課程，便於操作學習，促進商機。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對重要技術取得專利數與獲獎，提升核心競爭力，開發國際市場。</li> <li>建立大數據分析平台，透過客戶行為數據，提供更即時且專業的技術支持與針對性服務模式。</li> <li>研發新材料與能源，提高產品耐用性，優化產品設計。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>整合軟體硬體與服務，提供創新的解決方案。</li> <li>參與社會公益活動，提升企業社會形象。</li> <li>開發可回收及環保材料產品，實現永續產品創新。</li> <li>引入新技術開發新商品，持續推動技術發展與創新，以符合永續精神。</li> <li>與全球技術企業合作，擴展新產業領域，進軍國際市場，提升企業核心競爭力。</li> </ul>
年度績效	<p>一、專利申請追蹤 為強化研發成果的保護與技術價值落實，定期追蹤各國專利申請狀況，包含台灣、美國、中國、歐盟、日本等主要市場。評核指標包含申請數量、核准率、專利價值與技術多元性，並進一步追蹤專利維持狀況，以掌握技術佈局完整性與商業應用潛力。</p> <p>二、設計競賽參與成果 透過參與國內外知名設計競賽（如 Red Dot、iF、台灣精品獎等），強化品牌能見度與設計創新力。評核面向涵蓋參賽次數、入圍與得獎紀錄，以及得獎作品的商品化成效，並鼓勵設計成果能落實於實際市場推廣，建立良性創新循環。</p>		
利害關係人的參與	<p>詳<u>利害關係人溝通情形章節</u></p>		

## 4.2.1 產品品質

### 產品和服務類別對健康和安全的衝擊

曜越科技致力於為全球用戶提供卓越的科技產品，為確保品質保障客戶權利，本公司透過「產品生命週期循環」及「危害物質管理」，持續改善並提升產品品質並符合環境永續理念，本公司提供之產品及服務未有對使用者的健康或安全造成衝擊之情形：

- **產品生命週期循環**

曜越科技依循 ISO9001:2015 品質管理系統，運用過程導入 PDCA(計畫 Plan-執行 Do-檢查 Check-行動 Action)循環，落實風險管理、內部稽核、管理審查，以維持產品品質及客戶滿意度，持續改善創新並強化品質系統的有效性，2024 年已依循品質管理系統之產品及服務百分比為 100%。

- **危害物質管理**

曜越科技從設計研發之原物料開始納入有害物質管理，遵循並符合歐盟 RoHS (Restriction of Hazardous Substances)、REACH(Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals)禁用物質規範等要求，並持續追蹤國際間法規趨勢與更新要求，不定期修訂公司內部規範，透過管理降低對環境衝擊及危害，善盡企業社會責任。2024 年本公司無違反有關產品與服務的健康安全法規事件。

### 產品和服務資訊與標示的要求

曜越科技在產品本身、使用手冊及公司官網上均有揭露產品相關資訊與標示，並依照國際法規標準及要求，符合 CE、FCC、UL、BSMI、CB、TUV、EMC、NCC、EAC、BQB 等國際規範認證，以確保產品品質優良，保障消費者安全，2024 年評估完成率達到 100%。

產品類別	安全規範認證
風扇	UL/CE/UKCA
筆電散熱器	CCC/PSE/FCC/UL/UKCA/GS/CE/SAA/KC

電源供應器	CE/FCC/ICES/TUV/CB/BSMI/UKCA/UL/KC+KCC/RCM/CCC
電競產品	EMC/FCC/CE/RCM/NCC/BSMI/BQB/EAC/Antenna test/NBTC



2024 年曜越科技無違反有關產品與服務資訊與標示相關法規事件，亦無發生任何未遵循行銷傳播相關法規的事件。

## 4.2.2 創新服務

### 一、創新研發核心思維

#### 以人為本的設計精神

曜越科技在產品創新設計中，始終秉持「以人為本」的理念，在產品創新設計上，致力於以人為核心，強調電競玩家與專業使用者的實際體驗與操作需求。我們關注使用者互動流程，並藉由設計思考導入市場導向與實驗數據分析，實現產品功能與美學兼具的創新方案。

## 二、專利佈局與智慧財產保護

### 完善的專利保護機制

曜越致力於強化電競與機構設計的專利佈局，並透過下列行動措施保護創新成果：

- 強化電競與機構設計相關領域的專利申請與佈局
- 建立跨部門知識共享機制，加速創新提案與專利申請流程
- 實施電子化管理，系統化記錄設計與創新文件
- 建立專利回顧與產品差異化保護制度，提升競爭優勢

### 2024 年專利成果概況

	發明	新型	設計	總計
擁有專利數量	14 件	34 件	22 件	70 件

### 三、創新產品開發成果

#### 重點產品計畫：

- 多螢幕 AIO 水冷產品

曜越科技致力於提供消費者創新的產品體驗，多螢幕 AIO 水冷產品將圖案透過多面螢幕打造出裸視 3D 的立體效果，讓消費者不僅體驗到提升的散熱效能，亦帶來全新的視覺饗宴，為消費者帶來效能與美學兼具的雙重享受。

- 賽車模擬器

曜越致力於完善旗下最新沉浸式電競生態系，打破遊戲與現實的界限，提供全面的沉浸式電競體驗，實現玩家在家也能風馳電掣的賽車夢，未來將持續研發賽車模擬器新品，連動全球玩家體驗沉浸式樂園。

### 四、內部創新激勵制度

曜越科技為激發員工創意思考研發出創新產品，於公司內部設置專利申請獎勵辦法，若員工所研發的產品評估後有申請專利之實益，曜越科技會依據專利申請類型及審查結果核發獎金，期望促進員工與公司雙方的共同成長與利益。

## 4.3 客戶關係管理

重大主題	客戶關係管理
衝擊描述	正面實際衝擊：有效客戶關係管理，不僅提升客戶滿意度與忠誠度，更提高銷售與營收，降低行銷成本，帶來經濟效益。
	負面實際衝擊：若無落實客戶關係管理，將可能導致高昂的導入與維護成本，並造成數據安全與隱私風險，帶來系統整合與技術挑戰。
政策 / 承諾	曜越科技提供高品質、高效能以及高可靠度的產品，隨時準備解決客戶的需求和問題，提供全面的售後服務。
採取行動	電子業的客戶關係管理需要考慮產品的技術特性、供應鏈管理、售後服務以及B2B與B2C客戶的不同需求，為強化客戶數據管理與分析，提升客戶滿意度與忠誠度，須強化數位行銷與客戶互動以及注重數據安全與隱私保護。
追蹤評核機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期執行客戶滿意度調查。</li> <li>2. 定期檢視意見回饋機制。</li> <li>3. 完善的售後與客訴處理流程。</li> <li>4. 改善內部協作與效率/更準確的數據分析與決策支持。</li> </ol>

	短期目標(2026年)	中期目標(2028年)	長期目標(2030年)
管理目標	深化數位行銷與客戶互動 /強化售後服務與技術支援	拓展全球市場與在地化服務 /推動會員忠誠計劃	整合多元產品生態系統 /持續優化數據驅動決策
年度績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2024年全球客訴結案率 97%。</li> <li>2. 2024年末發生重大資訊安全之事件。</li> </ol>		
利害關係人的參與	詳 <u>利害關係人溝通情形章節</u> 。		

### 4.3.1 客戶服務及滿意度

卓越的客戶服務與持續提升的客戶滿意度，都是維繫品牌競爭力與促進永續成長的核心要素。企業應以「以客為尊」的理念，建立一致且透明的服務流程，明訂服務標準與回應時效，並透過多元管道收集使用者回饋，定期評估並將結果納入產品改良與流程優化。同時，將客戶意見與技術研發、市場行銷緊密結合，進而在服務體驗上持續創新。唯有如此，企業才能在瞬息萬變的市場環境中，以穩健的服務承諾及精益求精的改善機制，贏得客戶信任並鞏固長期忠誠度。2024年曜越科技未發生重大資訊安全事件所遭受之損失及因洩露客戶隱私而遭到客戶罰款償之事件。

#### 客戶滿意度

在曜越科技 ( Thermaltake )，我們深知，每一位客戶的滿意度是品牌成長的基石，因此，我們致力於提供高品質電腦周邊產品與優質服務，讓每一位使用者都能享受極致的科技體驗。我們不僅提供創新科技產品，更將曜越科技內部八大核心職能應用在客戶服務，持續精進服務技巧、提升產品品質，為全球用戶帶來極致的多元豐富體驗。

- 客戶滿意度承諾

1. 服務品質保證：曜越科技透過標準化流程與專業培訓，確保客服與技術支援能迅速回應客戶需求。
2. 高效申訴機制：完善的售後與客訴處理流程，確保每位客戶的問題都能獲得即時關注與解決。
3. 客戶資訊保護：2024年曜越科技未發生任何重大資訊安全事件，並持續強化數據保護措施，確保客戶隱私安全。

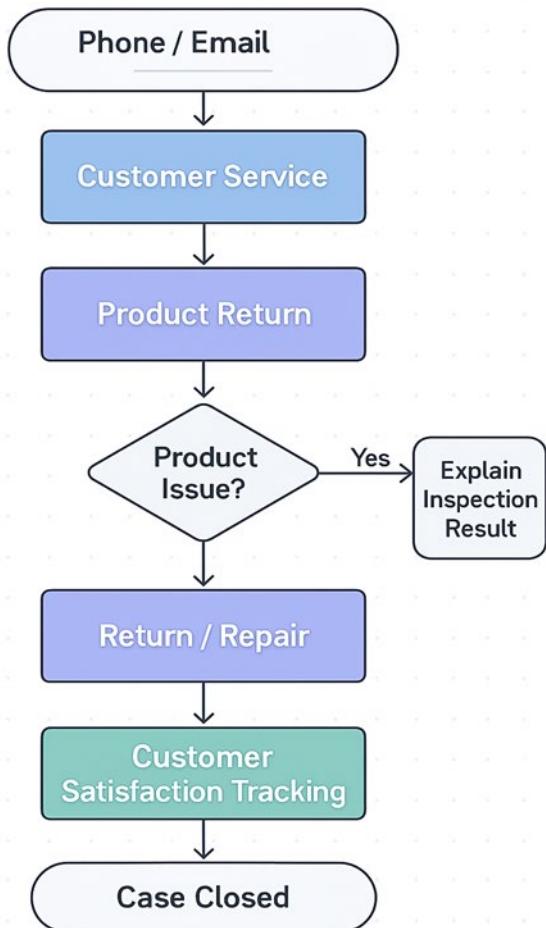
- 客戶關係管理亮點

1. 專業客服培訓：每年累積上千小時的客服與技術支援培訓，提升解決問題的效率與專業度。
2. 全球服務網絡：曜越科技遍布全球的服務據點，確保不同市場的客戶都能享有一致的優質服務。

## 曜越科技售後服務流程

### After-sales and Complaint Handling Process

Computer cases, power supplies, liquid cooling products



## 曜越科技全球銷售及客服據點



## 05 綠色營運

### 5.1 氣候變遷與調適

重大主題	氣候變遷與調適
衝擊描述	<p>正面實際衝擊：透過產品或服務的創新，降低氣候變遷帶來的風險，提升企業的市場競爭力。全球對低碳和綠色產品的需求上升，為企業提供新的市場機會。提升倉庫及辦公室的能源使用效率，可降低營運成本、提升企業形象，並減少資源浪費。</p> <p>負面潛在衝擊：氣候變遷可能導致更嚴格的環保法規，增加合規成本。此外，極端氣候事件可能對生產設施造成損害，影響業務連續性。隨著各國實施碳費和碳邊境調整機制，產品採購成本可能上升。此外，極端氣候可能影響供應商的營運，導致供應中斷或延誤。極端氣候事件可能導致供應鏈中斷，影響原材料供應和產品交付，進而增加營運成本，造成經濟負面衝擊。</p>
政策 / 承諾	為有效應對極端氣候事件帶來的挑戰，並在全球向低碳經濟轉型的趨勢中，抓住新興商機，實現永續發展。本公司將採取氣候風險管理策略，將氣候相關風險與機會納入企業的業務、策略和財務規劃中，以確保在不同時期均能有效應對氣候變遷帶來的挑戰和機遇。

採取行動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 極端氣候事件和氣候變遷轉型行動對企業財務影響日益顯著，本公司將積極採取以下措施，以降低風險並抓住機會，以及其對本公司各層面的影響：             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 強化風險管理與調適策略：極端氣候事件可能對供應鏈、營運場所和員工安全造成影響。本公司將制定調適策略，例如更新基礎設施以應對極端天氣，調整產品設計和供應鏈以適應新的氣候條件，並建立風險管理機制。</li> <li>• 推動能源轉型與提高能源效率：積極開發環保低碳產品，並提升能源和資源使用效率，有助於減少碳排放，降低營運成本，提升競爭力。</li> <li>• 提升企業透明度與資訊揭露：定期公開氣候變遷相關資訊，包括風險評估、減碳目標與進展，增進利益相關者對公司永續發展的信心。</li> </ul> </li> <li>2. 極端氣候事件可能對供應鏈、營運場所和員工安全造成影響，本公司將制定調適策略，建立風險管理機制。</li> <li>3. 定期公開氣候變遷相關資訊，包括風險評估、減碳目標與進展，增進利益相關者對公司永續發展的信心。</li> <li>4. 積極研發環保低碳產品，並提升能源和資源使用效率，有助於減少碳排放。</li> </ol>
追蹤評核 機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期檢視倉庫及辦公室的設備能耗情形，評估是否汰換成高效節能設備。</li> <li>2. 公司永續發展推動小組，每年至少召開一次會議，針對公司氣候相關風險與機會，包含產品和服務的要求及監管、國外政府針對碳排放課徵碳稅、客戶行為變化、資源使用效率等涉及營運面向等相關氣候議題，進行專案執行成效討論，並將年度規劃與執行成果提報董事會進行決策與指導。</li> <li>3. 針對研發環保低碳產品，追蹤供應鏈廠商的低碳生產改善情況，並進行績效評估。</li> <li>4. 依照短中長期目標，階段性的調整及編列預算實施，每年呈現進度，增加企業面對風險的因應能力。</li> </ol>

	短期目標(2026年)	中期目標(2028年)	長期目標(2030年)
管理目標	<p>1.因氣候變遷極端氣候事件，有可能導致供應鏈中斷，影響原材料供應和產品交付時，本公司持續評估及啟動替代料來降低該風險的營運成本。</p> <p>2.階段性更換倉庫及辦公室的設備等，來增加能源使用效率，減少資源浪費，可降低營運成本並提升企業形象。</p>	<p>1.因應各國實施碳費和碳邊境調整機制及極端氣候可能影響供應商的營運，導致供應中斷或延誤。本公司針對產品各階段週期，再開發或找當地環保物料，減少產品採購成本上升幅度。</p> <p>2.全球對低碳和綠色產品的需求上升，因地制宜的設計產品，增加曜越科技新的市場機會。</p>	<p>1.極端氣候事件可能對生產設施造成損害，影響業務連續性，依循政府氣候變遷及相關環保法規的規定，而增加合規成本。</p> <p>2.本公司目標朝向淨零減碳的方向，對公司產品或服務的創新及長期研發，降低氣候變遷帶來的風險，提升企業的市場競爭力。</p>
年度績效	<p>1. 本公司2024年度已規劃2025年度由永續發展推動小組管理，因應永續發展涵蓋環境、社會及公司治理等面向，轄下設置專門小組，由一級主管擔任組長，主要負責擬定各項ESG專案方針與執行。</p> <p>2. 為了有效管理和減少溫室氣體排放，已規劃2025年進行溫室氣體排放量的盤查，將有效減少能源消耗及提升廢棄物回收率。</p>		
利害關係人的參與	<p><u>董事會監督</u>：為有效管理氣候變遷所帶來的風險與機會，董事會為曜越科技氣候相關議題的最高治理單位，負責監管公司氣候相關管理運作，以應對氣候變遷與調適風險，確保公司永續經營。</p> <p><u>管理階層治理架構及管理</u>：為配合永續發展，提高資訊透明度，致力永續經營，於 2025 年成立「永續發展推動小組」並擬訂永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實永續經營理念。</p> <p><u>全體員工</u>：配合公司經營策略，遵守公司訂定相關制度與措施，落實節能減碳的承諾。</p>		

## 5.1.1 氣候變遷治理

### 治理-董事會監督情形

為有效管理氣候變遷所帶來的風險與機會，董事會為曜越科技氣候相關議題的最高治理單位，負責監管公司氣候相關管理運作，以應對氣候變遷與調適風險，確保公司永續經營。

### 管理階層治理架構

曜越科技為配合永續發展，提高資訊透明度，致力永續經營，於 2024 年成立「永續發展推動小組」並擬訂永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實永續經營理念。

永續發展推動小組由總經理擔任主任委員，並因應永續發展涵蓋環境、社會及公司治理等面向，轄下設置三大專門小組，由各單位一級主管擔任各組組長，主要負責擬定各項 ESG 專案方針與執行。未來公司規劃永續發展推動小組，每年至少召開一次會議，針對公司氣候相關風險與機會，包含產品和服務的要求及監管、國外政府針對碳排放課徵碳稅、客戶行為變化、資源使用效率等涉及營運面向等相關氣候議題，進行專案執行成效討論，並將年度規劃與執行成果提報董事會進行決策與指導。於 2024 年底成立永續發展推動小組，2024 年公司評估無重大氣候相關議題。

目前評估下列議題：

- 現有產品和服務的要求及監管
- 國外政府針對碳排放課徵碳稅
- 客戶行為變化
- 經評估目前對本公司皆無重大影響將持續觀察

## 5.1.2 氣候變遷對策

### 因應策略

曜越科技將採取氣候風險管理策略，將氣候相關風險與機會納入企業的業務、策略和財務規劃中，以確保在不同時期均能有效應對氣候變遷帶來的挑戰和機遇。極端氣候事件和氣候變遷轉型行動對企業財務影響日益顯著，本公司將積極採取以下因應策略行動方案，以降低風險並抓住機會：

### 氣候變遷相關風險及潛在營運及財務影響

風險類型	風險構面	風險項目	影響時程	對公司策略、營運、財務的影響	因應策略行動方案	因應行動與成果
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期	1. 極端氣候可能影響供應商的營運，可能導致供應鏈中斷或延誤，影響原材料供應和產品交付，進而增加營運成本。 2. 可能對生產設施造成損害，影響業務連續性。	極端氣候事件可能對供應鏈、營運場所和員工安全造成影響，本公司將制定調適策略，例如：更新基礎設施以應對極端天氣，調整產品設計和供應鏈以適應新的氣候條件，並建立風險管理機制。	增加人員防災演練，提前預防災害發生。

註：影響時程定義為：短期 1-3 年、中期 3-5 年、長期 5 年以上。

風險類型	風險構面	風險項目	影響時程	對公司策略、營運、財務的影響	因應策略行動方案	因應行動與成果
轉型風險	政策和法規	國內政府 碳費徵收	中長期	1. 產品採購成本可能上升。 2. 極端氣候事件可能導致更嚴格的環保法規，增加合規成本。	1. 積極研發環保低碳產品，並提升能源和資源使用效率。 2. 未來定期公開氣候變遷相關資訊，包括風險評估、減碳目標與進展，增進利益相關者對公司永續發展的信心。	規劃 2025 年啟動溫室氣體盤查作業，並針對各業務單位主管及相關人員進行教育訓練。預計於 2026 年第 1 季可如期完成 2025 年之盤查作業，設定 2026 年減碳目標，預計降低 5%。

註：影響時程定義為：短期 1-3 年、中期 3-5 年、長期 5 年以上。

### 氣候相關機會的影響及因應方案

機會構面	機會項目	影響時程	對公司策略、營運、財務的影響	因應策略行動方案	因應行動與成果
能源效率	減少用水量和耗水量	短期	提升倉庫及辦公室的能源使用效率，減少資源浪費，可降低營運成本，並提升企業形象。	提升能源和資源使用效率，有助於減少碳排放，降低營運成本，並積極研發環保低碳產品，並提升競爭力。	實施提高能源效率的措施，增加宣導節省水資源，設定 2026 年目標預計降低 5%。達到永續發展目的。

註：影響時程定義為：短期 1-3 年、中期 3-5 年、長期 5 年以上。

機會構面	機會項目	影響時程	對公司策略、營運、財務的影響	因應策略行動方案	因應行動與成果
產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	中長期	1. 全球對低碳和綠色產品的需求上升，為企業提供新的市場機會。 2. 透過產品或服務的創新，降低氣候變遷帶來的風險，提升企業的市場競爭力。	本公司為有效應對極端氣候事件帶來的挑戰，並在全球向低碳經濟轉型的趨勢中取得先機，將持續觀察市場變化，實現永續發展。	本公司為因應歐美市場，部分產品已使用環保回收包材，將持續觀察極端氣候對市場的變化，調整產品設計。

註：影響時程定義為：短期 1-3 年、中期 3-5 年、長期 5 年以上。

## 風險管理

曜越科技執行氣候風險的辨識、評估與管理流程有效整合至整體風險管理制度，將採取以下步驟：

- 建立氣候風險與機會清單：識別可能影響企業的氣候風險與機會，列出 6 項氣候變遷風險和 5 項機會。
- 風險分析與評估：對識別出的風險進行分析，評估其對企業價值鏈各環節的影響程度。
- 制定管理與因應措施：根據風險評估結果，制定相應的管理策略和行動計劃，以降低風險或抓住機會。包括設定減碳目標、提升能源效率、調整供應鏈策略等。
- 整合至整體風險管理架構：將氣候風險管理流程納入企業現有的風險管理制度，確保氣候風險與其他風險一同被監測和管理。本公司永續發展推動小組，負責整體風險管理，包括氣候風險。
- 定期監督與審查：建立監督與審查機制，定期評估氣候風險管理措施的有效性，並根據最新的科學研究和政策變化，持續更新風險評估和管理策略。

透過以上步驟，本公司將氣候風險管理有效融入整體風險管理制度，提升企業在面對氣候變遷挑戰時的韌性和競爭力。

## 5.2 廢棄物與水資源管理

### 5.2.1 廢棄物管理

曜越科技廢棄物均由符合所在地主管機關要求之合法廢棄物清理廠商，進行報廢不良品廢棄物的清運與破壞回收處理，針對不良品於每季進行明細整理，明細彙整後按公司內部流程，進行報廢簽呈簽核送簽相關單位，待簽核流程完成後再由總務連絡廢品處理廠商到場將廢棄不良品，確保符合相關法規與環保標準。另針對合作供應商定期審核，確保其具備合法並遵循契約或法律義務進行廢棄物管理。

#### 廢棄物的產生

註：

廢棄物總類	單位	2024
一般事業廢棄物-存貨報廢	公噸 t	5.76
廢棄物總重		5.76

1. 統計範圍為曜越科技股份有限公司
2. 數據來源為根據系統內部報廢明細相關料號材積重量資料累加。
3. 所有廢棄物均交由合法廢棄物清理廠商處理，因廠商未提供詳細分類數據，尚無法確認有害廢棄物。

## 5.2.2 水資源管理

曜越科技為了響應節約用水議題，極力的配合各項水資源管理措施，如安裝節水型設備及隨手關避免浪費水資源等宣導，以減少不必要的水耗，提升水資源使用效率。本公司取水來源皆為當地自來水公司供應之自來水，主要用途為一般生活用水及空調冷卻系統用水。為節約水資源使用量，會陸續安裝汰換相關用水設備皆以節水設計為優先考量，持續為永續發展盡一己之力。

### 取水量

單位:百萬公升

取水來源	取水質指標 (註 1)	2024	
		所有地區	水資源壓力區
第三方的水	淡水 自來水	3.31	3.31
	總取水量	3.31	3.31

註：

1. 淡水 ( $\leq 1,000 \text{ mg/L}$  總溶解固體)；其他的水 ( $>1,000 \text{ mg/L}$  總溶解固體)。
2. 據來源為自來水收費單，以台灣自來水公司用水量度數所統計換算(一度水=1000 公升=一公噸水)。
3. 統計範圍包含：曜越科技股份有限公司。
4. 依據水資源風險評估工具 ( Aqueduct Water Risk Atlas )，鑑別曜越科技所處區域之水風險指標等級為低 - 中 ( 1-2 ) 風險等級。

## 06 以人為本

### 6.1 人才任用與培育

重大主題	人才任用與培育
	<p>正面實際衝擊：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>經濟層面：           <ol style="list-style-type: none"> <li>創造更多就業機會，帶動國家經濟成長。</li> <li>員工培訓能建立正向的企業文化，提升員工創新與變革的能力，強化組織競爭力。</li> <li>合理的任用薪資、勞動條件與職涯發展，可提升員工生活品質，提高員工忠誠度，進一步促進消費與經濟活力。</li> </ol> </li> <li>環境層面：企業若培養員工的環保意識與綠色技能（如碳管理、永續供應鏈管理等），可促進產業轉型，減少環境負擔。</li> <li>人群與人權層面：           <ol style="list-style-type: none"> <li>促進多元共融與性別平權：可提升少數族群、女性、身心障礙者的就業機會，促進公平工作環境。</li> <li>提供平等薪酬與晉升機會，可減少性別薪資差距，提升職場公平性。</li> <li>員工福祉與工作生活平衡：提供彈性工時、心理健康支持與職場安全保障，可提升員工福祉，減少職業壓力與心理健康問題。</li> <li>提供完善的職業安全培訓，可降低工傷與職業病的風險，確保員工健康。</li> </ol> </li> </ol>
衝擊描述	<p>負面實際衝擊：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>經濟層面：           <ol style="list-style-type: none"> <li>若企業將部分工作外包至成本較低的地區，可能導致當地勞工獲得低薪資、不穩定的工作機會，進而影響社會經濟發展。</li> <li>未提供足夠的職涯發展管道，可能導致員工流動率過高，影響公司穩定性與生產力。</li> <li>不合理的聘僱條件，可能加劇內部薪資差距，影響社會公平。</li> </ol> </li> <li>環境層面：若公司未在員工培訓中融入環境保護的概念，可能導致企業在運營中忽視環境影響，如資源浪費與污染排放增加。</li> </ol>

	<p>3. 人群與人權層面：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1). 剝削與不公平勞動：若企業或其供應鏈存在超時工作、不公平薪酬或不安全工作環境，可能導致勞工權益受損，甚至出現勞動剝削與童工問題。</li> <li>(2). 外包或短期合約的過度使用，可能導致員工缺乏勞動保障與職場穩定性。</li> <li>(3). 員工壓力與心理健康問題：若公司未提供足夠的心理支持機制（如諮詢服務、壓力管理課程等），員工可能難以應對工作壓力，影響生產力與生活品質。</li> </ol>
政策 / 承諾	透過內部政策與外部合作來強化正面影響，聚焦人才培育與發展，創造以人為本的職場環境，並積極採取措施、降低負面衝擊。
採取行動	<p>經濟層面：促進公平與穩定就業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立合理的薪資結構，確保同工同酬，減少性別與階層薪資差距。</li> <li>• 推動內部晉升與技能培訓，確保基層員工有職涯發展機會，降低員工流動率。</li> <li>• 縢效獎勵，提高員工對企業的參與感，激勵長期投入。</li> <li>• 要求供應鏈合作夥伴 遵守公平薪資標準，確保外包人員不被剝削。</li> </ul> <p>環境層面：減少企業運營對環境的影響</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立綠色人才培育計畫，讓員工掌握碳管理、循環經濟等永續發展技能。</li> <li>• 推動「環保工作模式」(如數位辦公、減少紙張與能源消耗)，降低企業碳足跡。</li> <li>• 環境責任納入績效評估，鼓勵員工參與減碳行動。</li> </ul> <p>人群與人權層面：確保勞工權益與職場公平</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 促進多元共融與性別平權，確保不同性別、種族、年齡與身心障礙者均享有公平機會。</li> <li>• 確保女性員工與男性員工獲得同等報酬與職涯發展機會。</li> <li>• 設立員工申訴機制，確保遭遇職場歧視或不公平待遇的員工能夠獲得支持與補救。</li> <li>• 確保員工福祉與工作生活平衡：提供彈性工時與家庭照顧假，協助員工平衡工作與生活。</li> <li>• 設立心理健康支持計畫，提供員工心理諮詢、壓力管理課程與工作環境調整措施。</li> <li>• 制定合理工時與過勞防治政策，確保員工不因長時間加班而影響健康。</li> <li>• 避免剝削與不公平勞動，提供外包與派遣員工相同的職場權益保障，確保所有勞工享有基本保障與福利。</li> </ul>
追蹤評核 機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 設立永續發展委員會，定期監督並調整企業的人才任用與培育政策。</li> <li>2. 導入內部舉報機制，確保員工能匿名揭露不當行為（如職場歧視、不當外包等）。</li> <li>3. 每年發佈永續發展報告（ESG Report），揭露企業如何管理人才發展對經濟、環境與人權的影響。</li> <li>4. 設立公開諮詢機制，讓員工與利益相關者能參與政策制定與調整。量化指標和定期評估追蹤人才培育成效與學習進</li> </ol>

	度。		
	短期目標(2026年)	中期目標(2028年)	長期目標(2030年)
管理目標	<p>1. 推動在職訓練，及新進員工參與導師培訓計畫，進行經驗傳承。</p> <p>2. 合理的任用薪資：定期檢視薪資結構，進行內部薪資審查，確保性別薪資平等，符合市場薪資水平。</p> <p>3. 推動績效管理，定期績效考核及，追蹤員工成長，並將培訓課程需與業務需求，並連結績效獎勵，提高員工參與感。</p> <p>4. 合法的勞動條件。</p> <p>5. 職涯發展，定期提報內部晉升，降低員工流動率。</p> <p>6. 提供彈性工時、心理健康支持與職場安全保障，可提升員工福祉，減少職業壓力與心理健康問題。</p> <p>7. 提供完善的職業安全培訓，可降低工傷與職業病的風險，確保員工健康。</p> <p>8. 設立員工申訴機制。</p>	<p>1. 培養員工的環保意識與綠色技能（如碳管理、永續供應鏈管理等），可促進產業轉型，減少環境負擔。</p> <p>2. 促進多元共融與性別平權：可提升少數族群、女性、身心障礙者的就業機會，促進公平工作環境。</p> <p>3. 提供平等薪酬與晉升機會，可減少性別薪資差距，提升職場公平性。</p>	<p>1. 企業全面碳中和，透過碳抵換計畫與能源轉型，確保公司運營達到淨零排放。</p> <p>2. 人群與人權層面</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A. 實現真正的多元共融職場。</li> <li>B. 全面消除供應鏈中的童工與強迫勞動，並定期公開人權影響評估報告。</li> </ul>
年度績效	短期目標皆落實執行。		
利害關係人的參與	<u>詳利害關係人溝通情形章節。</u>		

## 6.1.1 人力概況與管理

### 員工結構組成

截至 2024 年 12 月 31 日，曜越科技員工人數為 214 人，100%全為正職員工，無非正職員工（定期契約勞工），報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

曜越科技在主要營業據點所在地，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達 100%以上。曜越科技確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。在工作地點分布上，超過 97.66% 員工位於主要營運據點為台灣，其他 2.34% 員工則分布於中國、俄羅斯、泰國、德國。

曜越科技重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為 1：0.71，由於硬體研發人員男性較多，故男性員工比例較女性略高。

## 2024 年員工人力結構

類別	組別	男性		女性		小計		工作區域 / 台灣		工作區域 / 海外		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔總員工人數比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔總員工人數比
勞雇 合約	永久聘雇員工 ( 或稱不定期契約勞工 )	125	58.41%	89	41.59%	214	100%	209	97.66%	5	2.34%	214	100%
	臨時員工 ( 或稱定期契約勞工 )	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	無時數保證的員工 ( 或稱零工經濟者 )	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
勞雇 類型	全職 ( 或稱全時勞工 )	125	58.96%	87	41.04%	212	99.07%	207	97.64%	5	2.36%	212	99.07%
	兼職 ( 或稱部分工時勞工 )	0	0%	2	100%	2	0.93%	2	100%	0	0%	2	0.93%

註：

1. 人數的統計方式為：實際人數計算。
2. 統計涵蓋範圍包含曜越科技股份有限公司。
3. 報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

## 團體協約

曜越科技無成立工會和集體協商協定，定期透過勞資相關行政會議及多元方式與員工溝通，未來公司將持續與產業工會保持良好互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。

## 6.1.2 人才永續

### 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

曜越科技由本公司獨立董事及經董事會決議委任之其他成員組成薪酬委員會，負責定期制定與檢討績效評估及薪資報酬的政策、制度、標準與結構。曜越科技秉持同工同酬的原則，參考當地薪資調查結果，並依據員工的專業能力與資歷，提供符合市場水準的薪酬制度。曜越科技確保不同性別員工的最低薪資標準一致，並無因性別產生薪資差異。本公司依據政府法規及市場薪資水準，確保薪酬政策公平合理，符合同工同酬原則。

#### 當地基本工資比較

地區	台灣	
	女	男
當地基本工資 ( 當地貨幣 )	27,470	27,470
基層人員的起薪水準 ( 當地貨幣 )	30,000	30,000
基層人員的起薪水準與當地基本工資之比例	1.09 : 1	1.09 : 1

註：當地統計為台灣地區。

### 雇用當地居民為高階管理階層的比例

項目	高階管理階層	
	男	女
雇用當地居民為高階管理階層人數	9	0
高階管理階層總人數	9	
比例	100%	0%

註：

1. 當地係指重要營運據點所在國家為台灣地區。
2. 重要營運據點為曜越科技股份有限公司。
3. 高階管理階層係指協理級以上有為公司管理事務及簽名權利之人。

## 新進員工和離職員工

新進員工及離職員工		2022 年度								2023 年度								2024 年度							
		新進				離職				新進				離職				新進				離職			
		男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%
台灣地區	<30 歲	15	7.2	17	8.1	16	7.7	11	5.3	6	2.8	3	1.4	4	1.9	2	0.9	6	2.8	11	5.1	3	1.4	10	4.7
	30~50 歲	15	7.2	2	1.0	8	3.8	7	3.3	7	3.3	2	0.9	3	1.4	2	0.9	7	3.3	1	0.5	7	3.3	6	2.8
	>50 歲	1	0.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.5	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0
員工總人數		209								215								214							
合計新進人數		50								18								25							
總新進率(%)		23.9%								8.4%								11.7%							
合計離職人數		42								12								26							
總離職率(%)		20.1%								5.6%								12.1%							

註：

- 此數據統計範圍為曜越科技股份有限公司。
- 統計為四捨五入至小數點第一位。

## 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

曜越科技辦理定期績效考核期間，除短期工作人員得不辦理績效考核外，其餘全體同仁均 100%依公司績效考核管理辦法之規定辦理。依人員的職務屬性訂定績效考核的頻率，業務、行銷、產品企劃職務員工每季考核一次，研發、運營單位人員每半年考核一次，由所屬主管進行評核，作為晉升、年終獎金、調薪和訓練發展時的依據，並透過績效面談，做定期與後續的追蹤。

	2022			2023			2024		
	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
不同層級定期接受績效及職涯發展檢核的員工百分比 (定期接受績效及職涯發展檢核的員工/總員工數)									
管理階層	45	19	64	46	20	66	47	20	67
非管理階層	71	71	142	77	70	147	78	69	147
不同員工類別平均上課時數定期接受績效及職涯發展檢核的員工百分比 (定期接受績效及職涯發展檢核的員工/總員工數)									
業務.行銷.產品企劃部門等季考核員工	56	35	91	62	35	97	64	34	98

註：

1. 此數據統計範圍為曜越科技股份有限公司。
2. 管理階層係指副課長以上有為管理公司事務及簽名權力之人。

## 各項員工類別的員工百分比

員工類別/年		2022 年	佔全體員工比例(%)	2023 年	佔全體員工比例(%)	2024 年	佔全體員工比例(%)
管理階層	男	<30 歲	-	-	-	-	-
		30~50 歲	38	18%	37	17%	34
		>50 歲	8	4%	10	5%	14
	女	<30 歲	-	-	-	-	-
		30~50 歲	19	9%	20	9%	21
		>50 歲	-	-	-	-	-
非管理階層	男	<30 歲	15	7%	12	6%	13
		30~50 歲	52	25%	57	26%	58
		>50 歲	4	2%	6	3%	6
	女	<30 歲	29	14%	27	13%	24
		30~50 歲	42	20%	43	20%	39
		>50 歲	2	1%	3	1%	5
總計		209	100%	215	100%	214	100%

註：

1. 管理階層係指職位為副課長以上有為管理公司事務及簽名權力之人。
2. 此部分數據統計邊界範圍以曜越科技股份有限公司為主。

## 員工其他多元化類別

員工類別	多元化類別	性別	年齡	2022 年	佔全體員工比例(%)	2023 年	佔全體員工比例(%)	2024 年	佔全體員工比例(%)
管理階層	身心 障礙者	男	<30 歲	-	-	-	-	-	-
			30~50 歲	1	0.5%	1	0.5%	1	0.5%
			>50 歲	-	-	-	-	-	-
	身心 障礙者	女	<30 歲	-	-	-	-	-	-
			30~50 歲	-	-	-	-	-	-
			>50 歲	-	-	-	-	-	-
總計				1	0.5%	1	0.5%	1	0.5%

註：

1. 管理階層係指職位為副課長以上有為管理公司事務及簽名權力之人。
2. 此部分數據統計邊界範圍以曜越科技股份有限公司為主。
3. 統計為四捨五入至小數點第一位。

## 女性對男性基本薪資加薪酬的比率

員工類別	2022 年			2023 年			2024 年		
	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬
管理職	4.2 : 1	4.7 : 1	4.7 : 1	4 : 1	4.3 : 1	4.2 : 1	4.1 : 1	3.3 : 1	3.5 : 1
非管理職	1.1 : 1	0.9 : 1	1 : 1	1.2 : 1	1 : 1	1.1 : 1	1.3 : 1	1.5 : 1	1.5 : 1

註：

1. 總薪酬 = 薪資 + 酬金。
2. 表格內薪酬比例女性薪酬皆為 1。
3. 管理職係指職位為副課長以上有為管理公司事務及簽名權力之人
4. 薪資係指基本薪資。
5. 酉金係指加給、津貼、獎金、分紅等。
6. 此數據統計範圍為曜越科技股份有限公司。
7. 由於產業特性以及研發人員多以男性為主，加上高階經理人多為男性，因此整體呈現出男性管理層薪資較高的情形。

### 6.1.3 員工福利

#### 提供給全職員工的福利

##### 1. 利潤分享：

根據公司財報的獲利情況，若有盈餘，將提撥一定比例作為獎金發放，以獎勵員工的貢獻與表現。發放項目包括年終獎金、三節獎金、員工紅利等。

##### 2. 職工福利：

提供多元化的福利措施，包括生日禮金、生育補助、員工旅遊補助、電影欣賞、節慶禮品等，提升員工的幸福感與歸屬感。

##### 3. 彈性工時：

為促進員工的工作與生活平衡，提升工作效率與滿意度，提供彈性上班時間，讓員工可在規定範圍內自由選擇上班時段。

##### 4. 健康諮詢：

職場護理師定期駐點，為員工提供健康與心理相關的專業諮詢，關心員工的身心健康。

##### 5. 獎勵辦法：

為鼓勵員工持續發展並激發創意思維，凡申請專利並獲得政府專利審查單位正式授權，或參加國內外各類競賽，將依獎勵辦法提供相應獎金，以表彰員工的努力與成就。

##### 6. 留職停薪：

- 傷病：因傷病需治療，且請畢相關假別後仍未痊癒者，可申請留職停薪。
- 進修：符合年資及績效考核標準者，若自費出國進修或研習，可申請留職停薪。
- 育嬰：符合年資標準者，可於每位子女滿三歲前申請育嬰留職停薪。
- 特殊事由：因特殊原因提出專案申請，經部門主管及總經理核准後，可申請留職停薪。

##### 7. 員工社團：

員工可依個人興趣成立或加入公司內部社團，促進交流與團隊合作。

## 育嬰假

### 育嬰留職停薪統計

	2022		2023		2024	
	男	女	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數	-	9	-	5	-	5
當年度實際育嬰假申請人數	-	3	-	-	-	-
申請率	-	33%	-	-	-	-
請育嬰假者於當年度應復職人數	-	3	-	-	-	-
當年度實際申請復職人數	-	3	-	-	-	-
復職率	-	100%	-	-	-	-
上一年度復職人數	-	2	-	3	-	-
上一年度復職滿一年人數	-	2	-	3	-	-
留任率	-	100%	-	100%	-	-

註：此數據統計範圍為曜越科技股份有限公司。

### 關於營運變化的最短預告期

本公司會透過工會或勞資溝通會議，進行溝通後再執行，並依法令規定提前通知受影響的員工。此外，公司亦提供相關配套措施，如協助轉調其他內部單位、提供員工相關條件協助申請政府相關補助等，以曜越科技所在台灣地區，公司依勞動基準法規定，依員工年資提前 10 至 30 日預告。

## 每名員工每年接受訓練的平均時數

	2022			2023			2024		
	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
不同層級平均上課時數									
管理階層	12	4	8	12	4	8	12	6	9
非管理階層	20	24	22	24	26	25	20	24	22
不同員工類別平均上課時數									
業務.行銷.產品企劃類別	37	37	37	43	37	40	50	42	46
軟體研發類別	24	24	24	-	-	-	24	-	12
工程師類別	24	24	24	-	-	-	24	-	12
設計師類別	-	24	12	24	-	12	24	-	12
稽核類別	12	12	12	12	12	12	12	12	12

註：

- 此數據統計範圍為曜越科技股份有限公司。
- 管理階層係指職位為副課長以上有為管理公司事務及簽名權力之人。

人權議題訓練時數	2024		
	男	女	整體
人權訓練時數 (針對人權議題的政策或程序訓練，如性騷擾防治)	1	1	1
受人權訓練之員工總人數	118	88	206
員工總數	125	89	214
員工人權訓練受訓百分比	94%	99%	96%

註：此數據統計範圍為曜越科技股份有限公司。

員工地區	2024			
	男		女	
	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
台灣	811	6.5	439	4.9

註：

1. 此數據統計範圍為曜越科技股份有限公司。
2. 平均上課時數 = 總受訓練時數/受訓男性 125 人；總受訓練時數/受訓女性 89 人。

## 提升員工職能及過渡協助方案

### 1. 導師制度：

讓資深人員引導新人度過適應期、技能傳承、訓練資深員工的人才培養職能。

### 2. 內部訓練課程：

包含新人訓練及各部門員工專業職能訓練，新人訓練由人資部門主辦，課程內容包括公司經營理念及各部門組織介紹、人資及總務規章、資訊安全、法務及勞安觀念宣導。在職員工專業職能則視各職務職能需求安排培訓課程。

### 3. 外部訓練課程：

因應各職務職能需求及各類專業人員之法令要求等，員工可申請外訓課程費用補助。

本公司針對終止勞雇關係而結束職涯之員工，提供受資遣員工，依法令規定按員工服務年限計算並支付資遣費，並提供非自願離職者，協助申請就業輔導及相關政府補助。

## 6.2 職業健康與安全

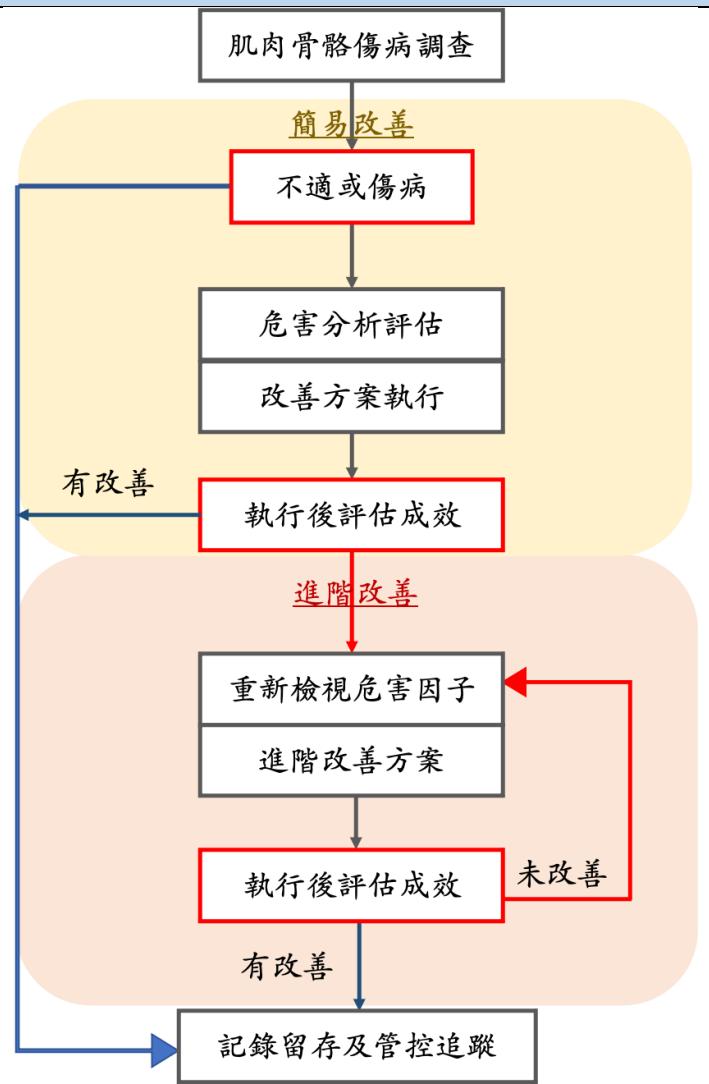
### 職業安全衛生管理系統

曜越科技依循《職業安全衛生法》及相關規定，嚴格執行職業安全衛生管理，訂定下列職業安全衛生四大計畫，針對特定職業風險進行防護，已建構相關風險辨識、通報處理、教育訓練及員工關懷等作法，提供員工安全與健康之工作環境，包括：

1. 人因性危害預防計畫：因長期暴露在設計不理想的工作環境、重複性作業、不良的作業姿勢或者工作時間管理不當下，應採取相關預防措施，預防因工作環境、流程引起肌肉骨骼傷害或疾病。
2. 女性工作者母性健康保護計畫：確保育齡期、懷孕、產後、哺乳女性員工之身心健康。
3. 執行職務遭受不法侵害預防計畫：保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病。
4. 異常工作負荷促發疾病預防計畫：為避免員工因異常工作負荷促發疾病，針對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷可能促發疾病之員工，提供健康管理措施。

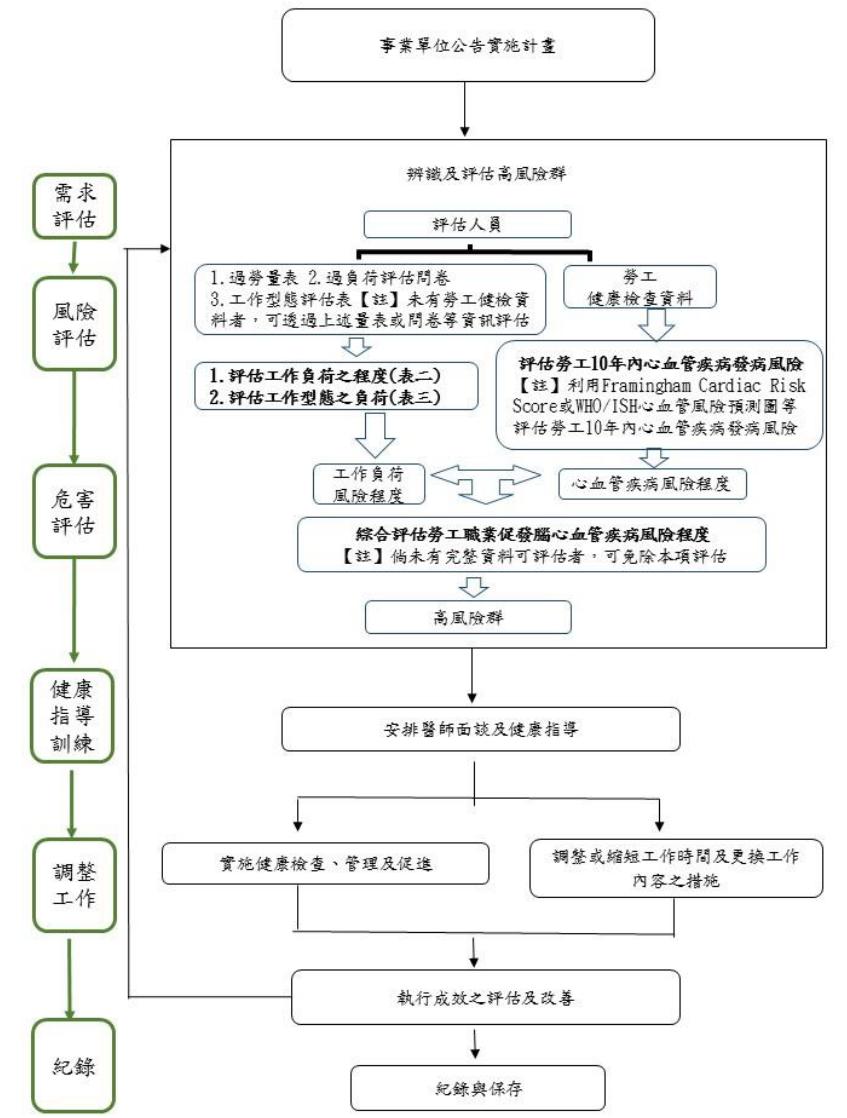
曜越科技職業安全衛生管理系統涵蓋 100% 的公司員工及工作者(非員工)，適用對象為工作場所內運作所有工作者。目前尚無導入內部稽核或外部組織稽核認證。

本公司針對職業安全衛生四大計畫訂有相關改善措施：

職業安全衛生四大計畫	改善措施	計畫流程
人因性危害預防計畫	<p>(一) 管控：職業健康服務醫師及護理人員收集統計有肌肉骨骼傷病的勞工人數與比率，嚴重危害者，宜請職業醫學科醫師進一步診斷。</p> <p>(二) 追蹤：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職業安全衛生管理人員追蹤改善方案的落實進度與執行狀況。</li> <li>2. 職業健康服務醫師及護理人員針對職業病案例的處置，例如安置負重較輕的工作，設計適合能力的工作場所、輔具、或護具。</li> <li>3. 職業健康服務醫師及護理人員持續追蹤工作者恢復健康之情形，並予以紀錄。</li> <li>4. 定期進行肌肉骨骼症狀調查，分析工作者改善前、後肌肉骨骼傷害恢復情形。</li> </ol>	 <pre> graph TD     A[肌肉骨骼傷病調查] --&gt; B[不適或傷病]     B --&gt; C[危害分析評估]     C --&gt; D[改善方案執行]     D --&gt; E[執行後評估成效]     E -- 有改善 --&gt; F[重新檢視危害因子]     F --&gt; G[進階改善方案]     G --&gt; H[執行後評估成效]     H -- 未改善 --&gt; I[記錄留存及管控追蹤]     H -- 有改善 --&gt; J[記錄留存及管控追蹤]     </pre> <p>The flowchart illustrates the process for managing musculoskeletal injuries. It begins with a survey of musculoskeletal injuries, leading to identifying不适 or injury. This leads to hazard analysis and implementation of improvement measures. After execution, a post-evaluation assesses results. If there is improvement, it leads to re-examining hazard factors and implementing advanced improvement measures, which then leads to another post-evaluation. If no improvement is found, it leads to record retention and continuous monitoring.</p>

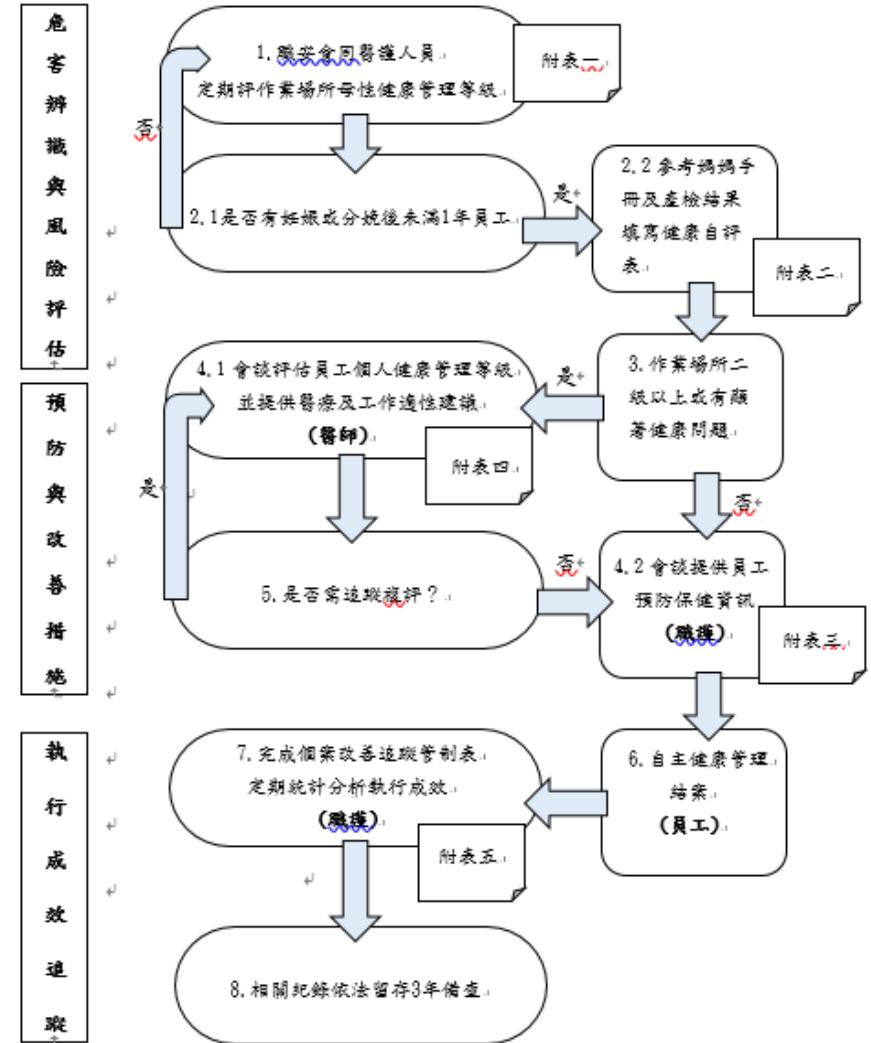
## 異常工作負荷促發疾病 預防計畫

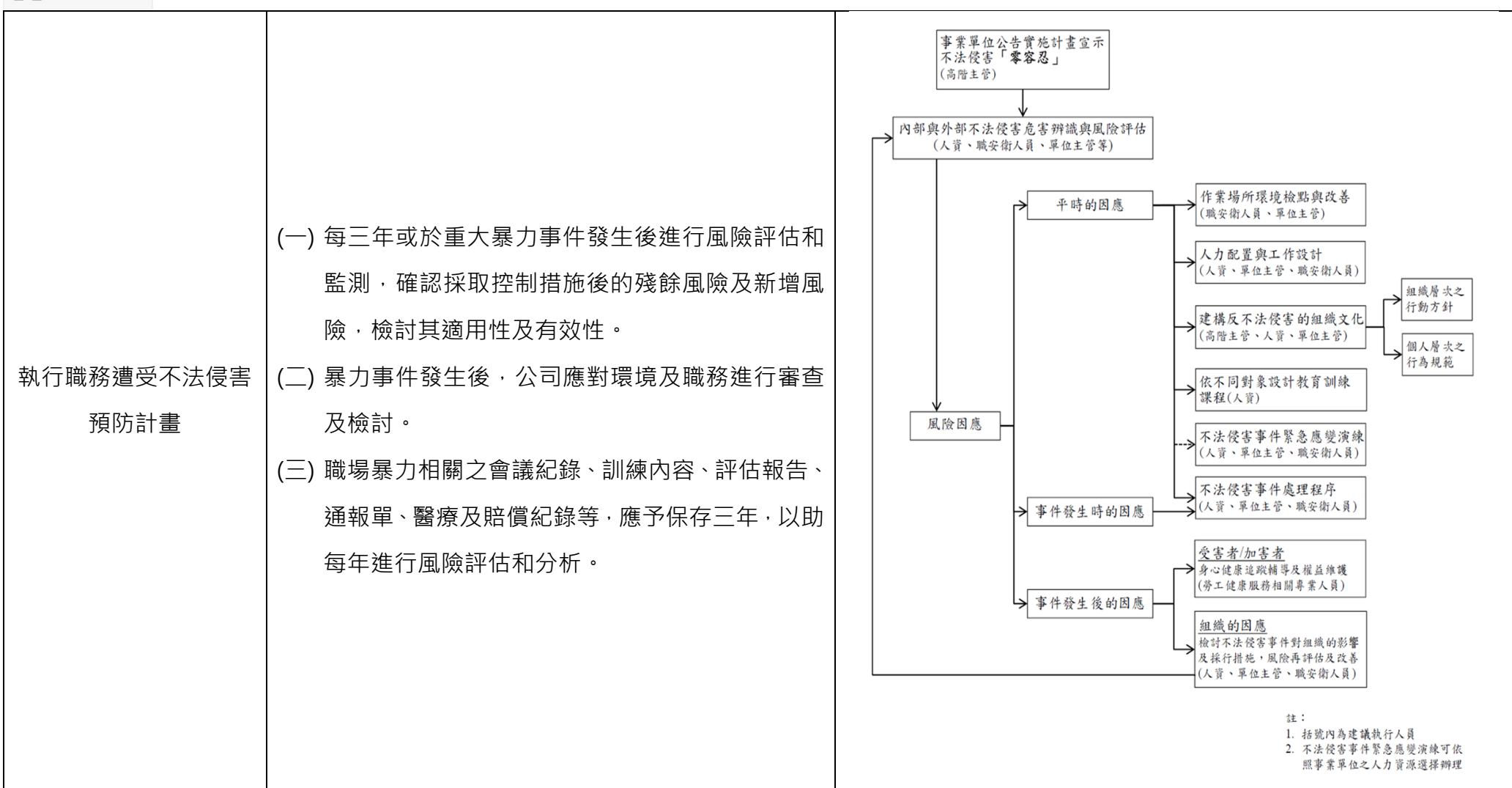
- (一) 面談指導：
1. 針對前述評估為高風險者及視勞工個人情形，安排面談指導必要時得將中度風險者納入面談名單。
  2. 除前開對象外，若勞工長時間工作造成過度疲勞，且勞工本身對健康感到擔心主動提出申請者。
- (二) 面談指導結果採行措施建議：
1. 調整或縮短工作時間。
  2. 當評估已知危險因子存在時，應進行工作內容、型態、場所之調整，以減少或移除危害因子。
  3. 可針對夜間工作、輪班、長時間工作等具過勞與壓力風險之人員如有工作或健康變化應主動告知。



## 女性工作者母性健康保 護計畫

- (一) 一般管理措施：當依「作業場所危害評估及母性健  
康保護採行措施表」評估有已知的危險因子存在  
時，可先進行危害控制以及工作現場改善。
- (二) 勞工健康狀況異常之處理：經面談若發現勞工健  
康狀況異常，需進一步評估健康情形或追蹤檢查，  
視其異常狀況，請其追蹤檢查，或轉介婦產科專科  
醫師或其他專科醫師，並請其註明臨床診斷與應  
處理及注意事項。
- (三) 適性評估：勞工若有適性評估之需求應將附表一  
(作業場所危害評估及採行措施)，與最近一次之健  
康檢查、作業環境監測紀錄及危害暴露情形等資  
料，提供予勞工健康服務醫師參酌。
- (四) 適性安排：經評估須就勞工之工作適性調整者，應  
使從事勞工健康服務之醫師與勞工面談，告知工  
作調整之建議，及並聽取勞工及單位主管意見。





曜越科技除了依循職業安全衛生四大計畫提供員工健康服務，並由專業人員進行員工健康檢查、職場環境檢視及健康講座等服務，確保員工獲得完整的職業健康服務及促進身心健康，2024 年度提供之服務包括：

- 每 6 個月進行辦公室二氧化碳檢測，共 2 次。
- 每年與職護、職醫互相配合進行職場環境檢視、並關懷高風險同仁。
- 每 2~3 年實施健康檢查，並由職護依據健檢報告追蹤員工健康安全。
- 每周提供健康周報分享近期流行性疾病、疫苗等相關之資訊、並帶入職業安全衛生觀念，共 50 次。
- 每月月底於臨場服務時間進行體重/體脂、血壓量測，並由職護提供相關保健、預防知識及追蹤員工健康安全，共 24 次。
- 每季安排健康講座以提高同仁高自我健康管理意識，共 3 次，共 71 人次參與。

為提升員工的健康意識，本公司追蹤全體員工健康安全，並透過員工參與及意見回饋機制，確保健康促進措施的有效性與持續改進。

## 危害辨識、風險評估及事故調查

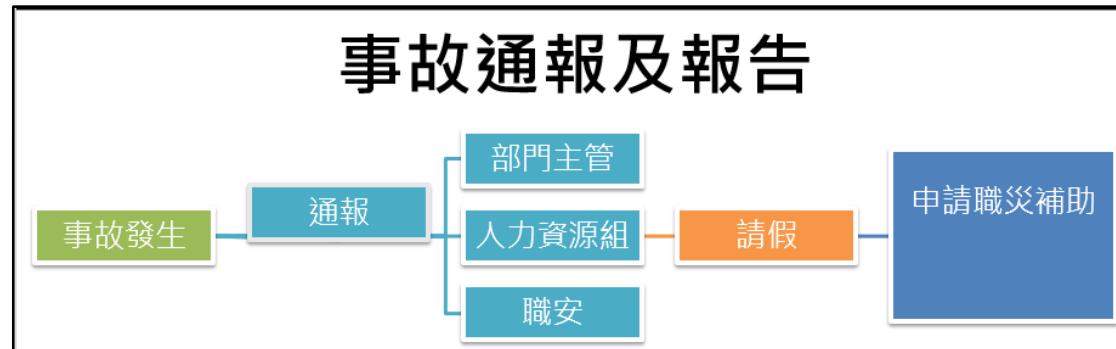
曜越科技確保執行流程的相關人員具備足夠的專業能力，定期為職業安全專員、職業護理師等進行教育訓練，確保熟悉最新法規、技術及預防實務。

執行人員為職業安全衛生專員及甲種職業安全衛生業務主管，例行性回訓每 2 年至少 6 小時，並定期進行安全事件調查與分析，辨識可能發生之事件的潛在風險，並提出有效的改進建議。事故調查結果用於更新危害辨識及風險管理計畫，並保障全體員工生命安全，消除危害及降低風險。

本公司建立職業事故通報及報告之機制，協助員工請假事宜及申請職災補貼，並依循執行職務遭受不法侵害預防計畫，針對性平、性騷擾侵害等申訴皆有設置申訴 Email 及電話，提供員工申訴管道直接向公司反應。

- 公司內部請假流程：檢附醫師證明，若為上下班途中或公出車禍須檢附警察機關開立的現場道路圖、紀錄單。如無相關紀錄單則需在 BPM 請假單中理由內說明人事時地物之發生經過。

- 職災補助：向人資領取勞工職業災害保險自墊醫療費用核退申請書及給付收據。
- 申訴專線電話：02-87975788 分機 2107 董事長室人力資源組
- 申訴專用信箱：[hr@thermaltake.com](mailto:hr@thermaltake.com)



曜越科技依循公司職場不法侵害預防之書面聲明第六條規定：本公司對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

事件處理流程：

- (一) 事件通報：以人力資源單位或部門主管為通報窗口，可透過「職場不法侵害通報申請表」，或以電子郵件及電話等方式進行通報。
- (二) 事件處置：人力資源單位於接獲通報後，應召集相關人員成立處理小組，通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密，確保其不會受到報復。
- (三) 事後追蹤：
  1. 受害同仁經由醫護或相關專業人員作後續追蹤，進行適性評估並安排諮商、心理輔導，以及彈性調整職務內容與工作時間，給予支持和鼓勵。
  2. 若加害者為內部同仁，應依公司內部懲處程序處理，並依醫護人員建議，適性調整職務或工作單位。
  3. 保存及記錄相關事件處理報告並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。

## 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通

為使安全衛生業務能有效執行，曜越科技依據職業安全衛生法規定，設置職業安全衛生委員會，並於每季召開會議討論本公司勞工職業安全衛生相關規範制訂及推動，2024年共召開4次會議。於2011年組成安全衛生委員會，委員會成員共10名，其中勞工代表5名，勞工代表人數佔全體委員會人數的50%，負責審議並針對職安衛相關事項提出建議，包括：

- 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議
- 協調、建議職業安全衛生管理計畫
- 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施
- 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項

此外，本公司亦同時透過EIP(員工入口網站)及Email公告及通知即時地將職業安全衛生相關資訊傳達給每一位員工，並提供申訴管道，確保員工能夠即時反映問題並獲得回應。

申訴管道：

- 職場暴力諮詢、申訴管道：董事長室人力資源組
- 申訴專線電話：02-87975788分機2107
- 申訴專用信箱：[hr@thermaltake.com](mailto:hr@thermaltake.com)

## 有關職業安全衛生之工作者訓練

曜越科技落實職業安全衛生教育訓練，以建立全體同仁具備職業安全衛生觀念、知識和預防措施，讓全體同仁皆能於安全、安心及健康的環境下工作。本公司每位新進同仁皆須參與職業安全衛生教育訓練，2024年度參與之新進同仁總計 16 位，參與共計 16 人次，完訓率為 100%。

曜越科技 2024 年無發生任何職業傷害事件，亦無發生任何職業病案例，為保障工作環境的安全性，職業傷害改善措施依據 4 大計劃實施。

## 07 社會參與

### 內科交通綠運輸結合 ESG 推廣計畫-跨界單車產業 提倡減碳通勤

2024 年，曜越集團積極參與永續運輸推廣，旗下曜越單車品牌以實際行動落實綠色移動理念，獲得台北市政府與內科發展協會肯定，榮獲《內科交通綠運輸 ESG 結合推廣計畫》「最佳企業表率獎」。該肯定不僅彰顯曜越在品牌創新與社會責任上的成果，也強化其作為科技與永續融合典範的企業形象。同時，曜越集團也與永續倡議團體 POW Taiwan 攜手，參與「回到未來」系列活動，響應環保，推廣環保交通，增進企業社會責任。

曜越集團設定以「推動綠色品牌形象」與「強化 ESG 社會參與」為主要目標，致力於讓外界認同曜越不僅是科技品牌，更是兼具責任感與環境意識的永續推動者。透過參與 2024 年多場永續交通與綠能移動約騎推廣活動，觸及超過 1,000 位民眾，並期望於年度內達成媒體曝光 10 篇以上的永續相關報導，擴大綠色品牌影響力。本集團長期致力於科技與永續發展並行，2024 年持續以曜越單車品牌為平台推廣低碳出行理念，並代理經銷公路車、摺疊車與相關配件等多樣化的單車產品選擇，結合曜越在科技設計上的優勢，打造具未來感且貼近城市生活需求的綠色移動工具。

2024 年，曜越積極參與由台北市政府與內科發展協會共同主辦的《交通綠運輸 ESG 結合推廣計畫》，藉由舉辦綠運輸展示、論壇與體驗日等活動，與民眾及在地企業互動，分享環保交通相關產品與服務，促進永續理念的實踐。在推廣過程中，曜越團隊亦面臨如綠色品牌溝通落差與產品認知度不足等挑戰，為此團隊透過社群影音策略強化推廣力道。於官方粉絲專頁釋出品牌推廣影片與活動花絮，有效提升品牌綠色形象與市場辨識度。

曜越憑藉 2024 年於綠運輸領域的深度投入與品牌創新，獲頒「最佳企業表率」殊榮，成為少數由科技品牌跨足永續交通並獲得官方肯定的案例。隨著品牌社群互動顯著提升，與台北市交通局合作打造內湖單車友善環境的短影片更在臉書獲得超過五千位觀看者的良好曝光，顯著拓展曜越在 ESG 議題中的品牌影響力。

曜越未來將持續深化綠色運輸與永續生活議題結合，規劃於 2025 年擴展方便都市通勤的折疊車產品線，更發表價格親民的全系列自有品牌 ttbici 單車服飾配件。同時強化與地方政府、產業夥伴的合作關係，推動更多跨界永續合作計畫，進一步鞏固曜越作為科技與永續融合先行者的品牌地位。



正表由ESG項目組成，專委會並提出《施行規範》。感謝交通局長林培熙先生出席授獎，並為公司頒發獎狀。



2023 台北市交通局 X 瞰越華南 ESG 推廣輪推廣 - 內科上班新選擇單車通勤 | Thermaltake Bicycle 領越華南

欸最近大家都騎單車上班  
Everyone comes to work by bicycle these days



陳榮明

台北市交通局副局長  
Deputy Commissioner of Taipei City Transportation Department

林培熙

曜越集團董事長  
Founder & CEO of Thermaltake

動機去推動自行車這件事  
behind promoting cycling in your company



首先企業要做好ESG  
(Environmental 環境保護、Social 社會責任、Governance 公司治理)  
Firstly, the company needs to focus on ESG



## 附錄一 GRI 準則索引表

<b>使用聲明</b>	曜越科技已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內的內容。					
<b>GRI 使用版本</b>	GRI 1：基礎 2021					
<b>GRI 行業準則應用</b>	不適用 GRI 行業準則					
<b>GRI 2：一般揭露 2021</b>						
<b>組織及報導實務</b>						
揭露項目	對應章節	頁碼	備註			
2-1 組織詳細資訊	關於曜越科技	<u>8</u>				
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	<u>4</u>				
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	<u>4</u>				
2-4 資訊重編	關於本報告書	<u>4</u>				
2-5 外部保證/確信	關於本報告書	<u>4</u>				
<b>活動與工作者</b>						
揭露項目	對應章節	頁碼	備註			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於曜越科技	<u>8</u>				
2-7 員工	6.1 人才任用與培育	<u>73</u>				
2-8 非員工的工作者	6.1 人才任用與培育	<u>73</u>				

治理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-9 治理結構及組成	3.1 曜越營運	<u>32</u>	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 曜越營運	<u>32</u>	
2-11 最高治理單位的主席	3.1 曜越營運	<u>32</u>	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 曜越營運	<u>32</u>	
2-13 衝擊管理的負責人	3.1 曜越營運	<u>32</u>	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 曜越營運	<u>32</u>	
2-15 利益衝突	3.1 曜越營運	<u>32</u>	
2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 曜越營運	<u>32</u>	

**治理**

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-17 最高治理單位的群體知識	3.1 曜越營運	<u>32</u>	
2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 曜越營運	<u>32</u>	
2-19 薪酬政策	3.1 曜越營運	<u>32</u>	
2-20 薪酬決定流程	3.1 曜越營運	<u>32</u>	
2-21 年度總薪酬比率	3.1 曜越營運	<u>32</u>	

**策略、政策與實務**

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	<u>6</u>	
2-23 政策承諾	2.1 永續策略主軸與目標	<u>14</u>	
2-24 納入政策承諾	2.1 永續策略主軸與目標	<u>14</u>	
2-25 補救負面衝擊的程序	營運績效與股東權益 品牌管理與企業形象 產品品質及創新服務 客戶關係管理 氣候變遷與調適 人才任用與培育	<u>44</u> <u>48</u> <u>54</u> <u>60</u> <u>64</u> <u>73</u>	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 永續策略主軸與目標	<u>14</u>	

## 策略、政策與實務

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-27 法規遵循	3.1 曜越營運	<u>32</u>	
2-28 公協會的會員資格	關於曜越科技	<u>8</u>	

## 利害關係人議合

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-29 利害關係人議合方針	2.3 利害關係人及溝通議合	<u>26</u>	
2-30 團體協約	6.1 人才任用與培育	<u>73</u>	

## GRI 3：重大主題 2021

### 重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	2.2 重大性分析	<u>16</u>
	3-2 重大主題列表	2.2 重大性分析	<u>16</u>
	3-3 重大主題管理	2.2 重大性分析	<u>16</u>

**重大主題**
**營運績效與股東權益**

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 營運績效與股東權益	<u>44</u>
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.2 營運績效與股東權益	<u>44</u>
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	3.2 營運績效與股東權益	<u>44</u>
	201-4 取自政府之財務援助	3.2 營運績效與股東權益	<u>44</u>

**重大主題**
**品牌管理與企業形象**

GRI 準則	揭露項目	揭露項目	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 品牌管理與企業形象	<u>48</u>
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	4.1 品牌管理與企業形象	<u>48</u>
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	4.1 品牌管理與企業形象	<u>48</u>
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.1 品牌管理與企業形象	<u>48</u>
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	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	4.1 品牌管理與企業形象	<u>48</u>
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 品牌管理與企業形象	<u>48</u>
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	4.1 品牌管理與企業形象	<u>48</u>

## 重大主題

### 產品品質與創新服務

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.2 產品品質與創新服務	<u>54</u>
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.2 產品品質與創新服務	<u>54</u>
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.2 產品品質與創新服務	<u>54</u>
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	4.2 產品品質與創新服務	<u>54</u>
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.2 產品品質與創新服務	<u>54</u>
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.2 產品品質與創新服務	<u>54</u>

## 重大主題

### 客戶關係管理

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.3 客戶關係管理	<u>60</u>
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.3 客戶關係管理	<u>60</u>

## 重大主題

### 氣候變遷與調適

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.1 氣候變遷與調適	<u>64</u>
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷與調適	<u>64</u>

## 重大主題

### 人才任用與培育

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.1 人才任用與培育	<u>73</u>
GRI 202：市場地位 2016	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	6.1 人才任用與培育	<u>73</u>
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 人才任用與培育	<u>73</u>
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1 人才任用與培育	<u>73</u>
	401-2 提供給全職員工的福利	6.1 人才任用與培育	<u>73</u>
	401-3 育嬰假	6.1 人才任用與培育	<u>73</u>
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1 人才任用與培育	<u>73</u>
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.1 人才任用與培育	<u>73</u>
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.1 人才任用與培育	<u>73</u>
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.1 人才任用與培育	<u>73</u>
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	6.1 人才任用與培育	<u>73</u>
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6.1 人才任用與培育	<u>73</u>

## 永續主題

### 廢棄物與水資源管理

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 303 : 水與放流水 2018	303-3 取水量	5.2 廢棄物與水資源管理	<u>71</u>
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.2 廢棄物與水資源管理	<u>71</u>
	306-3 廢棄物的產生	5.2 廢棄物與水資源管理	<u>71</u>

## 永續主題

### 職業健康與安全

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.2 職業健康與安全	<u>89</u>
	403-2 危害辨識、風險評估、事故調查	6.2 職業健康與安全	<u>89</u>
	403-3 職業健康服務	6.2 職業健康與安全	<u>89</u>
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.2 職業健康與安全	<u>89</u>
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.2 職業健康與安全	<u>89</u>
	403-6 工作者健康促進	6.2 職業健康與安全	<u>89</u>
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.2 職業健康與安全	<u>89</u>
	403-9 職業傷害	6.2 職業健康與安全	<u>89</u>
	403-10 職業病	6.2 職業健康與安全	<u>89</u>

## 附錄二-上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一附表二揭露氣候相關資訊

項目	報告書章節	頁碼
1 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	5.1 氣候變遷減緩與調適	<u>64</u>
2 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	5.1 氣候變遷減緩與調適	<u>64</u>
3 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1 氣候變遷減緩與調適	<u>64</u>
4 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	5.1 氣候變遷減緩與調適	<u>64</u>
5 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司在 2024 年度尚未採用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。	-

項目	報告書章節	頁碼
6 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	本公司尚未有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-
7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具。	-
8 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源 及 數量 或 再生能源憑證 (RECs) 數量 。	本公司尚未設定氣候相關目標，及尚未使用碳抵換、再生能源憑證。	-
9 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	本公司依照(財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」)，規劃於 2026 年揭露盤查資訊，並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。	-

**TT**® thermaltake



<https://tw.thermaltake.com/>