



兆勁科技股份有限公司
AboCom Systems Inc.

2024年永續報告書



目錄

關於報告書

報告書資訊	2
永續經營	4
利害關係人議和	6
重大主題	8
重大議題管理	11

公司治理

1.01 公司概况	13
1.02 公司治理	16
1.03 誠信經營與法規遵循	18
1.04 風險管理	19
1.05 資訊安全	20

環境永續

1.06 客戶關係管理	21
1.07 供應商管理	21
1.08 創新管理	23
2.01 氣候策略	24
2.02 溫室氣體管理	27
2.03 能源管理	28
2.04 水資源管理	29
2.05 廢棄物管理	30

員工與社會關懷

3.01 人才吸引與留任	31
3.02 人才培育與發展	33
3.03 職場健康與安全	35
3.04 員工權益與多元平等	37
3.05 社會參與	40

附錄

附錄一 GRI準則對照表	42
附錄二 SASB	45
附錄三 臺灣證交所氣候 相關資訊對照表	46

報告書資訊

本報告書為兆勁科技股份有限公司（以下簡稱兆勁科技或本公司）編制的第一本永續報告書，旨在揭露本公司於環境面(Environmental)、社會面(Social)與經濟治理面(Governance)三大面向所做之努力，包含未來規劃方向及實際成果。

編制依據

本報告參考2021版GRI永續報告準則，並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則、氣候相關財務揭露建議（TCFD）、AA1000當責性原則、聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）進行揭露。

報告涵蓋期間及頻率

本報告書揭露本公司2024年度（2024年1月1日至2024年12月31日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋2024年1月1日以前，以及2024年12月31日之後的資訊，將於該章節附註說明。

報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋兆勁科技母公司本身，未涵蓋合併財報子公司。

外部確信/保證

報告書中所揭露的統計數據係兆勁科技自行統計之結果，有關財務數據係經會計師查核簽證之公開資訊，本報告書無第三方進行獨立有限確信（Limited assurance）。

聯絡窗口

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：財會部

聯絡窗口：賴博文

連絡電話：(037) 580777

電子信箱：hunter.lai@abocom.com.tw

公司網站：<https://www.abocom.com.tw/index.html>

報告書資訊

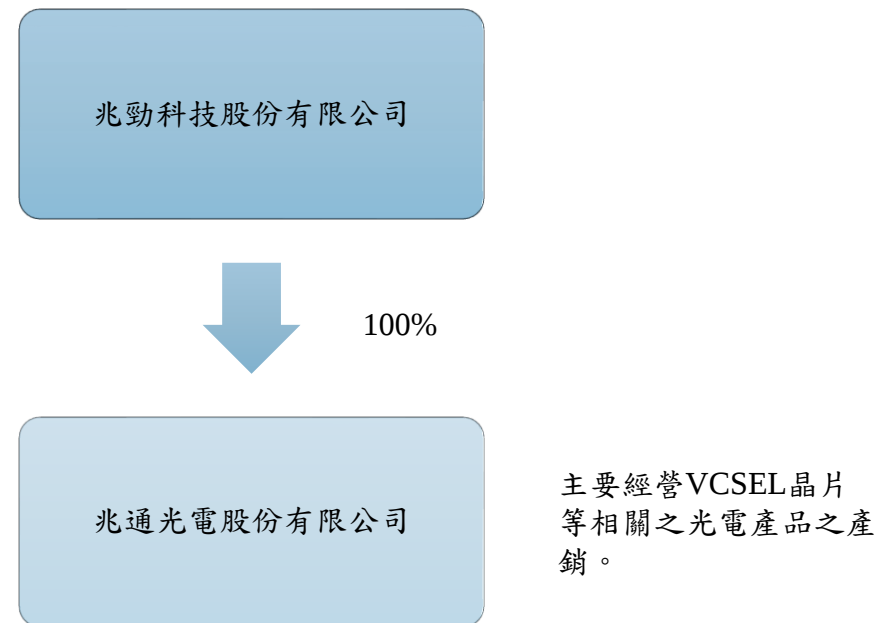
經營者的話

當今全球面臨著多重挑戰，包括地緣政治的不穩定、區域衝突上升、氣候變遷帶來的環境壓力、以及供應鏈和貿易的不確定性，顯示出我們所處時代的複雜性，企業必須採取實際行動實踐其在環境、社會、治理（ESG）方面的責任，推動綠色和平的未來。

公司簡介

兆勁科技股份有限公司成立於1995年，原名眾旺科技股份有限公司，1996年更名為友旺科技股份有限公司，2018年更名為兆勁科技股份有限公司，總部位於臺灣苗栗縣，專注於網路通訊事業，主要生產及研發各項無線網路產品並提供各種通訊服務。為因應全球景氣變遷與時代潮流，本公司也致力於開發新產品及服務，以提升其在市場中的競爭力。本公司除提供高品質的產品與服務外，亦關心永續發展與綠能科技，在成長的同時，仍不忘堅持永續經營的承諾，為社會、為環境盡一份心力。

本公司之子公司



永續經營

永續發展策略

鑒於人權與永續經營議題於近期日益受到重視，本公司強調人權尊重，積極落實誠信經營，致力於打造多元共融且平等的工作環境，另外，為強化研發競爭力及提昇技術層面，積極投入各項資源及培育優秀人才。本公司對於減少及預防不利環境保護及職業安全與衛生衝擊之環保工安活動無絲毫懈怠，長期以來積極投入與支持對於環保、社區參與、社會貢獻、社會公益、消費者權益、安全衛生等社會責任活動，促進社會的共好進步。面對綠色經濟的挑戰，本公司持續改善製程，使用綠色能源，以應對氣候變遷帶來的衝擊。

未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷帶來的挑戰。本公司將持續投入研發，改進產品和服務，在滿足客戶需求的同時，也能減少對環境的負面影響。另外，本公司也持續致力於社會回饋，幫助弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。



企業治理

注重誠信治理、建立內稽內控制度、財務資訊透明化等措施。



環境保護

著重於減少碳排放、使用再生能源、建立產品回收與再利用機制、無鉛製程、開發低耗網通設備等，並各自訂定明確的目標和計畫。



社會責任

強化員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社會參與等方面的舉措。

永續經營

永續發展治理架構

本公司永續發展事項以董事會為最高監管單位，同時負責制定公司永續發展策略藍圖及目標，以確保公司營運方向符合現今永續趨勢。由管理處成立之專職單位負責推動及統整各項工作，包含永續報告書編撰、年度永續相關目標制定等。相關部門於年底向董事會提出隔年度永續發展工作推動計畫，並制定短中長期指標目標，確保公司能穩步實現永續策略並持續優化執行成效。

運作情形

本公司目前正在推展ISO 14064-1並於2024年12月通過碳盤查數據交付第三方單位查證。為逐步落實永續經營的理念，本公司多位不同領域的中高階主管定期共同檢視公司的核心營運能力，並依據主管機關推動公司治理的策略，在經濟價值創新、永續環境、社會參與、友善職場、公司治理等永續發展面向持續推動政策、制度或相關管理方針及具體計畫之執行。

永續經營成效與承諾

本公司秉持「集體創業，追求真善美的經營；追求卓越，創造利潤回饋社會」的經營理念，長期以來積極投入與支持對於環保、社區參與、社會貢獻、社會公益、消費者權益、安全衛生等社會責任活動，並於2012年3月公佈《公司社會責任政策》，不定期檢討實施成效。

環境

- 落實資源回收與無鉛製程。
- 2010年3月通過OHSAS18001:2007認證，由專責環安人員負責公司環境管理制度推展及法規更新。
- 2011年起廠區皆改為LED日光燈照明。
- 2024年初更換廠區空調設備，減少間接碳排放。
- 遵循國際趨勢與法令，關注氣候變遷，為地球盡一份心力。

社會

- 通過ISO14001認證，重視廠區工作環境及人員安全。
- 設置員工申訴機制及員工意見箱。
- 工作場所建築物及消防定期安檢。
- 完善員工培訓制度及訓練措施。
- 注重員工福利。
- 2015年通過歐洲客戶BSCI社會責任認證。
- 設立消費者權益保護制度。
- 定期召開勞資會議及環安委員會。
- 積極參與各種公益活動，回饋社會。

公司治理

- 董事、監察人、經理人及受僱人定期進修。
- 設置稽核室及薪酬委員會。
- 有效的會計制度、內部控制制度。
- 資訊透明化，保障投資人。
- 持續供應商與客戶關懷，建立穩定供應鏈，提供優質產品。
- 誠信經營，實現永續經營目標。

利害關係人議和

鑑別利害關係人

兆勁科技參考AA1000 SES利害關係人議合標準（2015）（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為股東/投資人、供應商、客戶、員工。

利害關係人	意義	主要關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通結果
股東 / 投資人	股東與投資人是企業營運的支持者，提供正確且透明的公司經營現況及永續行動，以保障股東權益。	- 經濟績效 - 公司治理 - 供應鏈管理 - 顧客管理	- 股東會及法說會 / 每年 - 財務報表 / 每季	- 隨時發佈最新訊息，供股東、投資人了解公司之整體狀況。2024年共舉辦1場法人說明會及1場股東會。 - 相關聯繫資訊均依規定公告於公開資訊觀測站，同時在公開資訊觀測站及公司網站公告財務及股務相關資訊，以建立與利害關係人之良好溝通管道。
供應商	供應鏈為本公司永續成長的重要夥伴，期望與供應鏈夥伴共同落實企業社會責任，提升永續競爭力，創造永續未來。	- 客戶關係管理 - 供應鏈管理 - 氣候變遷與因應 - 溫室氣體管理	供應商評鑑 / 依年度計畫定期舉行、依品質狀況不定期發起	2024年共舉辦13場供應商大會，評鑑結果均為「合格」。
客戶	本公司的品質政策為「追求卓越、第一次把品質做好、高貴不貴、提供客戶滿意的產品」，積極落實於各項經營層面，與客戶建立良好的夥伴關係。	- 供應鏈管理 - 氣候變遷與因應 - 產品品質	- 客戶滿意度調查 / 每半年 - 定期拜訪 / 每年至少一次	- 遵守歐盟綠色指令(RoHS/REACH/REACH-SVHC等)，導入公司內部制訂綠色規範與政策。 - 本公司銷售之產品依客戶之需求取得相關安全認證，並提供產品之相關保固及售後服務。 2024年共進行2次客戶滿意度調查，客戶滿意度均為「高」。 2024年無發生產品品質疑慮事件。

利害關係人議和

鑑別利害關係人

利害關係人	意義	主要關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通結果
員工	員工是我們最重視的資產，優秀人才是企業永續經營的重要環節，因此我們致力提供員工優質的工作環境及福利，以吸引並留任優秀人才。	- 人才吸引與留任 - 人才培育與發展 - 職業安全與健康	- 員工意見箱 / 即時 - 勞資會議 / 每季 - 環境安全衛生委員會 / 每季 - 員工說明會 / 不定期	- 公司設置員工申訴機制及員工意見箱，由專責單位以保密及保護原則妥適處理員工申訴事宜。2024年並無員工相關意見反饋。 - 為員工打造健康與安全的職場環境，提供新進及在職同仁教育訓練，並且舉辦應變演練，執行結果如下： - 年度員工緊急逃生應變演練。 - 每半年執行消防演練訓練課程。 - 每半年執行並通過作業環境測定。 - 工作場所定期執行並通過消防安檢及建築物結構及公共安全安檢。 - 特殊作業工作環境上，提供合乎法令規範之製程排風排煙器、口罩、護目鏡等設備及人員防護配件。2024年並無發生重大職業災害。 - 每年舉辦員工年度一般體檢及特殊作業體檢，並有專業護理人員及提供定期駐廠醫生健康諮詢服務。 - 設置員工運動休閒設施、醫護室及哺乳室等。 - 每年舉辦教育訓練，加強培養員工核心職能與開發員工潛能，以達績效最佳化。 - 遵循勞動法令、國際人權準則，建立良好勞資關係，每季審核有無違反道德之事件。

重大主題

本公司參考AA1000當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循GRI3：重大主題2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著程度。

為確保本公司在進行企業永續發展規劃與決策時，能適時與利害關係人進行溝通，並將利害關係人所關注之重大性議題納入企業永續發展策略目標中，並建立暢通與透明的回應機制，2024年依據GRI 3對重大主題鑑別流程之要求，鑑別出5項重大主題，作為報告書揭露之重點：供應商管理、溫室氣體管理、人才吸引與留任、人才培育與發展、職業安全與衛生。

重大主題分析流程

I. 鑑別利害關係人

依循AA1000 SES 五大原則，鑑別出本公司之4大利害關係人，分別為股東/投資人、供應商、客戶、員工。提供不同的溝通管道與利害關係人溝通議合，瞭解利害關係人所關心的議題並給予回應。

II. 蒐集永續議題

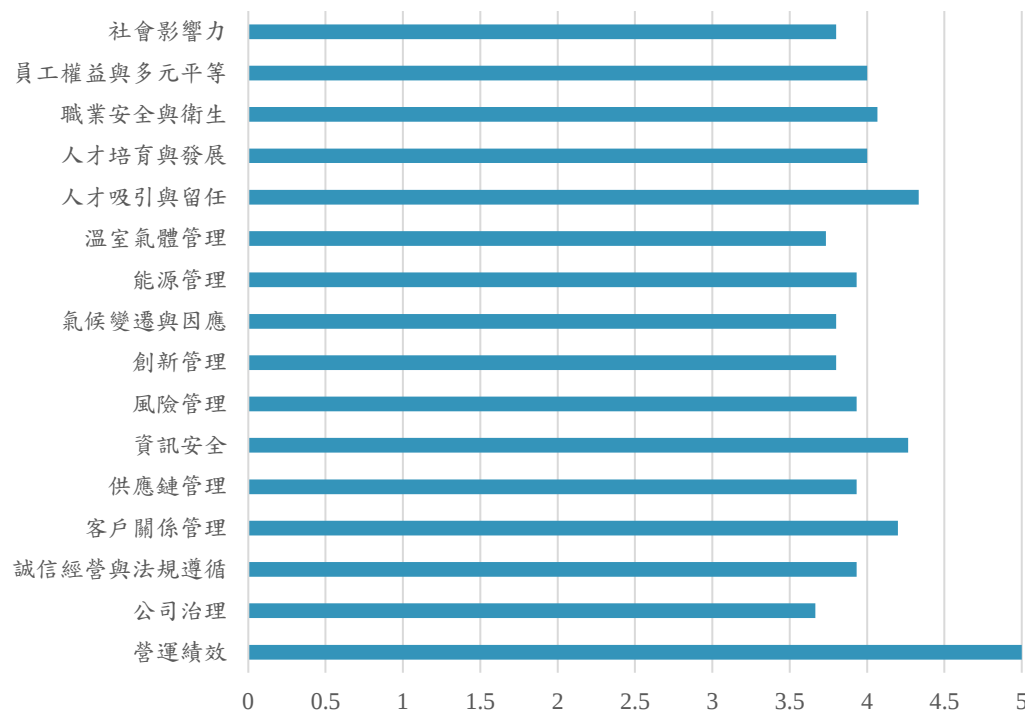
本公司考量企業的營運項目、營運重點資源、供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及現行產業關注議題，最終彙整出16項永續議題。

環境 (E)	社會 (S)	治理 (G)
- 氣候變遷與因應 - 能源管理 - 溫室氣體管理	- 人才吸引與留任 - 人才培育與發展 - 職業安全與衛生 - 員工權益與多元平等 - 社會影響力	- 營運績效 - 公司治理 - 誠信經營與法規遵循 - 客戶關係管理 - 供應鏈管理 - 資訊安全 - 風險管理 - 創新管理

重大主題

III. 關注度調查

請公司之利害關係人填寫關注程度問卷，評估各利害關係人對16項議題的關注程度，作為永續報告揭露面相及公司努力的方向，關注評分為「非常不關注(1)、不關注(2)、普通(3)、關注(4)、分常關注(5)」。



IV. 鑑別並評估顯著性

根據識別出的永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正負面衝擊影響程度，並考量其發生機率後，計算各項議題在經濟、環境、社會與人權的衝擊程度，評分及計算方式如下：

- 影響程度及發生機率評分為1 = 「影響程度非常低/不太可能發生」、評分為5 = 「影響程度非常高/很有可能發生」，分數越高越大。
- 衝擊程度=[(正面影響程度×發生機率)+(負面影響程度×發生機率)]÷有效回收問卷數

永續議題	衝擊程度			
	經濟 (A)	環境 (B)	社會與人權 (C)	合計 (=A+B+C)
營運績效	19.03	14.47	11.93	45.43
公司治理	15.80	10.80	9.83	36.43
誠信經營與法規遵循	17.88	13.20	11.43	42.52
客戶關係管理	18.80	13.67	9.73	42.20
供應鏈管理	18.83	17.07	11.10	47.00
資訊安全	15.33	11.40	10.20	36.93
風險管理	14.33	13.53	11.27	39.13
創新管理	9.23	9.52	9.20	27.95
氣候變遷與因應	16.73	17.70	12.43	46.87
能源管理	12.13	12.93	11.70	36.77
溫室氣體管理	25.47	14.07	15.27	54.80
人才吸引與留任	19.03	14.70	14.60	48.33
人才培育與發展	19.93	14.63	13.20	47.77
職業安全與衛生	19.80	15.90	15.77	51.47
員工權益與多元平等	16.20	15.57	10.90	42.67
社會影響力	14.40	12.10	12.83	39.33

重大主題

V. 確認重大議題及排序

本公司根據步驟III及IV的流程，整併各議題衝擊顯著程度及利害關係人關注度後，共歸納出5項重大主題。

排序	ESG面向	永續議題	關注度	顯著度
1	E	溫室氣體管理	3.73	54.80
2	S	職業安全與衛生	4.01	51.47
3	S	人才吸引與留任	4.33	48.33
4	S	人才培育與發展	4.00	47.77
5	G	供應鏈管理	3.93	47.00

VI. 定期審視

本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

重大議題管理

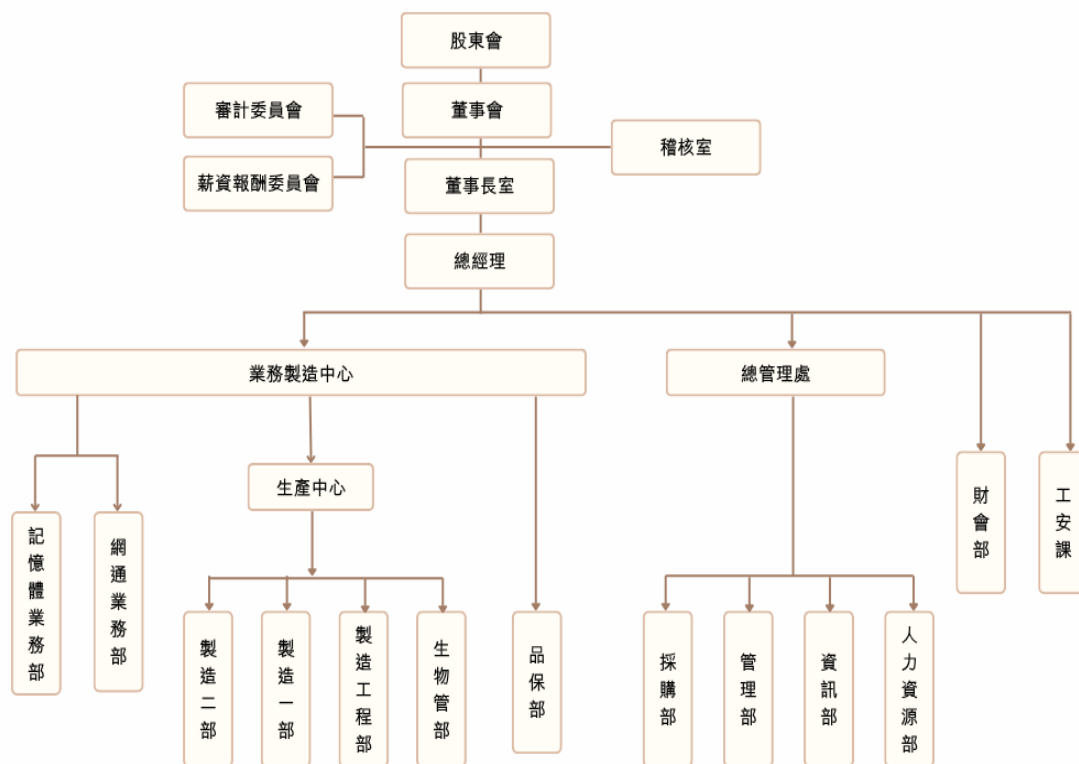
重大議題	衝擊說明	核准層級	管理行動	成果與目標
溫室氣體管理	推動有效的溫室氣體管理措施，降低碳排放，減少成本及環境負擔，進一步提升企業競爭力。	財務部協理	- 制定《溫室氣體盤查管理程序》，定期追蹤公司碳排放量，每年製作溫室氣體盤查報告書。 - 廠區改為LED日光燈照明。 - 更換廠區空調設備，減少室內溫室氣體及能源消耗。	自2024年起每年委託第三方執行溫室氣體盤查，定期監督溫室氣體排放。
職業安全與衛生	制訂完整的職業安全管理措施，可以降低職災發生率與職安風險，保障工作者的職業健康與安全。	總經理	- 制定《安全衛生工作守則》、《品質及環安衛手冊》。 - 每季召開勞資會議及環安委員會會議。 - 為員工打造健康與安全的職場環境。	2024年並未發生員工意外及職業傷害。 2024年員工消防演練，參與人次98人次，累計時數392小時。 - 未來將定期監督，致力於達到廠區零災害。
人才吸引與留任	優秀的人才能為公司注入新的活力，激發組織的創造力，帶動公司成長。	總經理	- 制定《兆勁科技股份有限公司工作規則》、《年度人力計畫》及職工福利委員會章程及相關辦法，提供完善職工福利。 - 建立合理薪酬制度。 - 定期召開勞資會議。 - 設置員工申訴機制及員工意見箱。 - 提供育嬰留停。	2024年未發生員工投訴案件。 - 未來本公司除致力於延攬優秀人才外亦積極保留既有人才。

重大議題管理

重大議題	衝擊說明	核准層級	管理行動	成果與目標
人才培育與發展	員工是公司重要的資產，藉由持續學習，提升員工技能和競爭力，促進個人和公司共同成長。	總經理	- 制定《員工教育訓練辦法》，提供完善員工培訓制度及訓練措施。 - 擬定年度訓練計畫。	2024年教育時數:男生1,097小時，女生3,096小時，合計共4,193小時。 - 期望透過持續進修，以提升員工自主學習動能。
供應鏈管理	與供應商建立合作關係，達到穩定貨源，降低成本的經營成效。	總經理	- 制定《協力廠商管理程序》、《供應商評鑑管制辦法》。 - 與關鍵供應商建立戰略合作關係。 - 供應商定期及不定期評價。	2024年本公司共舉行13次供應商評價，結果均為「合格」。 - 藉由定期追蹤，期望與供應商維持良好穩定之關係。

1.01 公司概况

組織架構



營運概況

全球網通設備製造業經歷了庫存調整和需求疲軟的挑戰，加上通貨膨脹和高利率等因素，電信業者在資本支出上仍保持謹慎，導致網通產業景氣復甦緩慢。但隨著雲端運算和基礎設施需求的增長，預計未來台灣通訊產業產值將逐漸提升。為因應產業變遷，本公司致力於新技術（例如：10G PON、DOCSIS 4.0、Wi-Fi7等）的研發，不斷推動網通設備升級，滿足客戶及市場多樣化需求，期望帶來新的商機。隨著綠色製造與永續發展環保法規趨於嚴格，本公司開始採用節能技術與可回收材料，並加強技術創新與永續發展。

財務績效

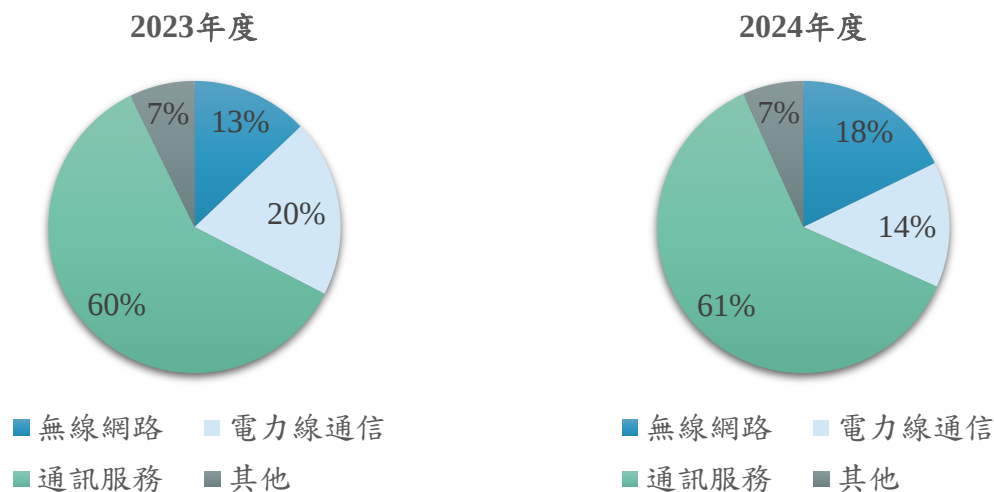
單位:新台幣仟元

項目 \ 年度	2024	2023	差異	
	金額	金額	金額	百分比(%)
營業收入	1,389,007	1,812,471	(423,464)	-23%
營業成本	(1,177,759)	(1,603,852)	426,093	-27%
營業毛利	211,248	208,619	2,629	1%
營業淨利	18,236	42,659	(24,423)	-57%
稅前淨損	(23,717)	(6,526)	(17,191)	263%
所得稅費用	(589)	(9,345)	8,756	-94%
本期淨損	(24,306)	(15,871)	(8,435)	53%
本期綜合損益	(23,394)	(12,885)	(10,509)	82%

1.01 公司概况

營業比重

面對日益激烈的產品競爭市場，網通產品的利潤逐年下降。本公司主要銷售產品為通訊服務、無線網路、電力線通信等，2024年度營業收入1,392,925仟元，較上年度下降約23%，故本公司於2024年第四季開始轉為量產新一代產品，期望能提高營收。



全球布局

本公司主要銷售區域為歐洲。

單位:新台幣仟元

銷售地區 \ 年度		2024		2023	
		金額	%	金額	%
外銷	亞洲	220,352	16%	248,214	14%
	美洲	58,178	4%	2,431	0%
	歐洲	1,069,054	77%	1,538,179	84%
	小計	1,347,584	97%	1,788,824	98%
內銷		45,341	3%	33,340	2%
合計		1,392,925	100%	1,822,164	100%

政府補助

本公司2024年參與經濟部「網通產品智慧製造升級轉型計畫」，獲得新台幣1,600萬元補助款，致力於低碳產品及產品智慧化升級。

1.01 公司概况

未來展望

• 長期計畫

技術創新與研發投入

- 提前投入Wi-Fi 7技術研發，確保在技術商用時搶占市場先機。
- 開發AI驅動的網路管理系統，實現自動化網路優化與故障預測。
- 投入Open RAN技術研發，滿足電信運營商對靈活網路架構的需求。

永續發展與綠色科技

- 開發低功耗之節能网通設備，符合全球節能減排趨勢。
- 採用環保材料與製造工藝，建立產品回收與再利用機制。

數據安全與隱私保護

- 開發內置安全晶片的网通設備，提供硬體級數據保護。
- 提供端到端網路安全解決方案，滿足企業與個人用戶對數據安全的需求。

• 短期計畫

市場擴展與客戶深耕

- 鎖定智慧家居、中小企業、等對网通設備需求旺盛的市場，推出針對性解決方案。
- 通過定期拜訪、技術支援與客製化服務，提升客戶滿意度與忠誠度。
- 擴展不同產品線的客源，降低風險。

產品線優化與創新

- 加速推出支援Wi-Fi 6/6E的路由器、交換器與無線接入點（AP），滿足市場對高效能網路的需求。
- 開發支援5G的网通設備，如5G CPE（客戶終端設備），搶占5G應用市場。
- 推出智慧路由器與IoT網關，整合智慧家居設備，提供一站式解決方案。
- 開發自有產品。
- 去庫存化。

提升生產效率與 降低成本

- 引入全自動化生產線與測試設備，提升生產效率與產品質量。
- 與關鍵供應商建立戰略合作關係，確保原材料穩定供應並降低成本。
- 精實生產與數據化工廠管理。

1.02 公司治理

董事會成員獨立性及多元化

本公司於《公司治理實務守則》中設定董事會成員組合，須從多方面考慮董事會成員之多元化，包括（但不限於）性別、年齡、文化及教育背景、專業經驗、技能及知識等。

本公司現任董事會成員共8位，其中4位為獨立董事、2位為具員工身份董事（分別佔全體董事成員比例50%及25%）。獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第26條之3規定第3及第4項之情事，故本公司董事會具獨立性。

董事會個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請詳股東會年報第14-15頁。本公司目前女性董事未達全體董事人數三分之一，未來本公司將注重董事會成員組成之性別平等，並以提高女性董事席次至三分之一以上為目標，以提升公司治理效能並落實董事成員多元化政策。

項目	分類	占比
性別	男性	75%
性別	女性	25%
年齡	29歲(含)以下	0%
年齡	41-50歲	62.5%
年齡	51歲(含)以上	37.5%

董事會運作、評鑑與利益迴避

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會評鑑、董事會成員的多元組織架構及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司目前正積極為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

本公司董事會至少每季召開1次，2024年共計召開4次董事會，實際出席率達100%。董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。本公司每年舉行一次董事會評鑑，2024年評鑑結果為「優」。

董事酬金

本公司董事薪酬依股東會決議通過之公司章程規定，當公司年度有獲利時，應提撥不高於當年稅前淨利百分之三為董監酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依相關比例提撥董監酬勞。2024年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司2024年年報第23-26頁。

1.02 公司治理

董事進修

本公司董事會成員除具備豐富產業相關經驗之外，亦持續進行董事進修課程，透過董事持續精進獲得相關資訊，保持其核心價值及專業優勢與能力。

2024年8位董事參加「建立ESG永續策略提升競爭力」、「公司治理－金融服務業公平待客原則課程」、「2024年度防範內線交易宣導會」等課程，合計參加時數共70小時；未來將安排董事進修更多關於經濟、環境與人權相關永續議題之課程。

董事提名與遴選

本公司基於多元化政策、強化公司治理並促進董事會組成與結構健全之發展，董事候選人之選任係遵照公司章程之規定採用候選人提名制，考量各候選人之獨立性、學（經）歷資格、專業知識、誠信度等，經董事會決議通過後，送請股東會選任之。此外，依《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

功能性委員會

• 薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，成員共4位（均為獨立董事），任期為2023年5月15日至2026年5月14日，負責訂定並檢討董事、監察人、經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構。本公司每半年召開一次會議，定期評估並檢討員工、監察人、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論，2024年並無董事會不採納薪資報酬委員會建議之情事。2024年薪資報酬委員會共舉行2次會議，實際出席率為100%。

• 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成（共四位），每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表之表達允當、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024年審計委員會共舉行4次會議，實際出席率為100%。

1.03 誠信經營與法規遵循

本公司制訂《誠信經營政策》及《公司治理實務守則》，由董事會核准後實施，並有建置有效會計制度及內部控制制度，將誠信經營內建於企業文化中。此外，本公司訂有《防範內線交易之管理》明訂影響股價之內部重大資訊範圍、內部重大資訊對外公開前之保密作業及禁止買賣措施。

本公司內部稽核人員定期查核各項制度遵循情形，以確保公司能達到誠信經營標準的要求及目標，公司亦隨時注意國內外誠信經營相關規範之發展，以強化公司誠信經營之成效。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括於各會議中進行宣導、不定期以書面、電子郵件或轉述最新之法令訊息、將相關道德規範寫入員工手冊，放置於內部網路供員工隨時學習；針對供應商制定協力廠商管理程序，對外於廠商簽約交易前宣導誠信經營之相關規範，不得向供應商收取回扣或從事其他不正當、不誠信之行為。

獨立溝通管道

本公司於2023年3月22日由董事會任命財會部協理擔任公司治理主管，成立公司治理推動單位，提供獨立溝通管道，包括申訴電話、意見箱、電子郵件等，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報，或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人，並向董事會報告。2024年本公司並無受理檢舉案件。

法規遵循

本公司2024年並無發生重大違反法規事件。

1.04 風險管理

風險管理機制

本公司為實踐企業永續發展及強化公司治理，採取預防性風險管理策，2024年擬定《風險管理政策與程序》，規範各風險因子與風險管理流程，並成立風險管理小組，規範其應至少每年向董事會及審計委員會報告風險狀況及管理參考。針對所面臨的風險，本公司透過持續監控，將風險控制在可接受範圍內，以降低對營運的潛在影響。

風險管理組織

董事會

- 本公司風險管理之最高治理單位，負責核定並監督整體風險管理政策之制定及執行，並向股東及利害關係人報告執行結果。

審計委員會

- 協助董事會督導風險管理之執行，審視並監督風險管理政策之運作。

風險管理小組

- 隸屬於總經理下，負責協助擬定及執行風險管理策略，確保程序有效運作，每年至少向董事會及審計委員會報告一次。

各單位部門

- 辨識各部門之風險，確保所屬單位風險管理機制有效執行，定期向風險管理小組彙報管理情形。

風險管理流程

風險辨識

- 本公司針對產業現況、營運活動、永續經營等各方面進行分析，辨認公司之重大風險，例如：營運風險、作業風險、財務風險、環境變遷風險等。

風險衡量

- 包括風險分析與評估，透過風險發生時的負面衝擊程度評估風險對公司之影響，作為擬訂風險控管優先順序及回應措施選擇之參考依據。本公司針對不同類型的風險衡量方式如下：
量化風險：採統計與技術分析。
質化風險：透過文字描述風險之影響程度。

風險監控

- 風險管理執行人員及各營運單位相關人員於評估及彙總風險後，訂定處理計畫，持續性監督風險管理情形。

風險揭露與回應

- 風險管理工作小組至少每年會向董事會及審計委員會報告風險管理執行情形一次，確保風險資訊透明並促進有效決策。

1.05 資訊安全

資訊安全治理架構

為確保兆勁科技自身及客戶夥伴之資訊資產安全，鑒於資訊安全風險評估，並保障本公司及利害關係人權益，本公司於2019年成立「資訊安全委員會」，並設有專責的資訊安全室負責擬訂年度資訊安全計劃及資訊安全檢核基準，確保資訊安全管理的全面性與有效性。

資訊安全管理方案

公司為保護資訊資產避免遭受各種不當使用、洩漏、竄改、竊取、破壞等事故威脅，並降低可能影響及危害本公司業務運作之損害程度，擬定下列措施：

- | |
|--|
| • 強化內部的穩定性尤其是研發部門需求平台設備效率及穩定性。 |
| • 加強對全體同仁宣導資訊安全規範。 |
| • 資安設備汰舊換新，下階段再以防止外部大量「封包」攻擊與防止內部人員不小心拜訪惡意網站 |
| • 機房門禁管制改善 |

資訊安全重點工作項目

本公司於2023年開始導入ISO 27001持續提升電腦網路安全防護，並透過各種資安控制措施來強化資訊系統，建立企業可信任環境。

- | |
|---|
| • 所有新進人員資通安全及保護教育訓練。 |
| • 不定期以電子郵件宣導《資訊安全管理作業規範》。 |
| • 嚴格執行防火牆政策審核、主機端點防護、網路入侵偵測、防毒系統更新、主機及網路設備漏洞修補、零時差攻擊防護、釣魚郵件偵測、異常行為判定、電腦機房管理等，透過本公司資安維運的平台，定期進行系統查核與改善，導入新技術來加強資料防護。 |

1.06 客戶關係管理

兆勁科技深知客戶的支持與信賴是企業持續成長的關鍵因素之一，故本公司積極聆聽客戶的聲音，建立緊密的合作關係，以提高客戶對公司服務的肯定與信賴度，期望能讓客戶信任成為雙方未來成長的種子，使兆勁成為推動客戶成長的夥伴。

為提供最具競爭力的高品質產品及最專業的服務，本公司透過定期拜訪，傾聽客戶的意見和需求，適時調整和提供技術支援與服務，另外在日常的產品銷售中，把握每次與客戶接觸的機會，透過密集的溝通，迅速且有效地處理客戶問題。2024年共進行兩次客戶滿意度調查，客戶滿意度均為「高」。

為回應各地客戶多樣化的需求，本公司設置《矯正措施管制程序》，當接收到客戶的回饋、投訴或服務需求時，迅速消除異常原因，提供改善對策，並使該問題不會再發生。2024年並未發生產品投訴事件。

1.07 供應商管理

供應鏈管理

本公司將供應鏈管理視為落實永續經營的關鍵行動之一，透過制定《協力廠商管理程序》，處理營業、非營業性採購及供應商管理等作業。採購單位蒐集信用及品質良好且經核准之供應商後，將供應商資訊登錄於「供應商基本資料表」及「合格協力廠商名錄」中，並於所載資訊變動時不定期更新。在新廠商評估時，本公司會優先錄用通過ISO14001最新版之廠商或是能提出符合政府環保要求證明之綠色環保者。

本公司堅信，唯有與供應商攜手合作，才能打造出永續、環保的供應鏈體系，故本公司制定《供應商評鑑管制辦法》、《供應商績效評比辦法》，針對供應商多種面向進行評鑑，評鑑範疇涵蓋「交易廠商配合承諾」、「供應商社會責任承諾書」、「C-TPAT符合性聲明」等面向，透過評估供應商相關交貨品質、交期、採購配合度以及商譽，強化供應商品質，透過與負責任之供應商往來，建立安全穩定之合作關係，創造互利雙贏的關係。

本公司除依年度供應商評鑑計畫定期進行評鑑外，公司亦會於不定期產品品質檢測時發起供應商評鑑。採購單位2022、2023及2024年度完成評鑑之供應商家數分別為1家、13家及13家，評鑑結果皆為「合格」。

1.07 供應商管理

資源永續

本公司採購的原物主要為IC、SRAM、Flash、FILTER等類別，我們積極與上、下游供應鏈夥伴合作，以綠色設計理念，盡量選擇可再生、可回收的材料，減少有害物質的使用；在產品製造過程，採用先進的節能設備及技術，再與關鍵供應商建立戰略合作關係，確保原材料穩定供應，提升生產效率。透過從製造到廢棄的完整產品生命周期管理，配合資源管理和回收機制，朝資源永續之目標邁進。

綠色採購

本公司逐步建立全面性的綠色採購機制，除購買符合環保標章的材料及商品外，產品所使用原材料皆符合RoHS相關指令要求，並建立「環境危害物質管制一覽表(AboCom HSF)」，限制危險物質在產品中的用量，並持續統計與分析環境危害物質在產品中之含量，使消費者可以放心使用。

未來計畫

本公司管理處負責推展公司永續發展相關制度之運作，目前正在推展溫室氣體碳盤查ISO14064-1並於2024年12月通過碳盤查數據交付第三方單位查證，透過與多位不同領域的中高階主管共同檢視公司的核心營運能力，並依據主管機關推動公司治理的策略，在經濟價值創新、永續環境、社會參與、友善職場、公司治理等永續發展面向持續推動政策、制度或相關管理方針及具體計畫之執行。

1.08 創新管理

研發費用

在市場競爭日益激烈下，本公司為確保產品競爭力、強化研發競爭力及提昇技術層面，在創新研發的腳步上不曾停歇。2023及2024年的技術發展最主要的成果與指標是完成電動車充電樁通訊模組設計 (PowerLine Communication & HomePlug Green PHY)及完成工業級Wi-Fi醫療影音傳輸模組技術移轉，並將生產測試技術保留在公司，持續更新技術以提供更好的客戶服務。

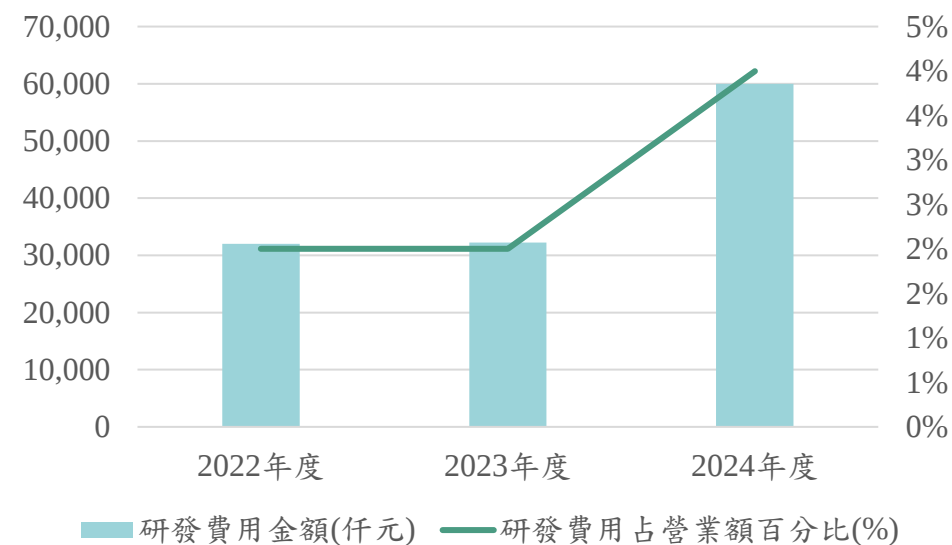
產品品質與認證

本公司致力於研發高效的網路通訊產品，對品質、安全與效能採取絕不妥協的精神，藉由導入ISO 45001、ISO 14001幫助本公司辨認與控制工作場所的風險，建立和維護有效的環境管理系統，提供員工安全健康的工作環境，從而提升環境績效、降低風險，以及導入ISO 9001品質管理系統，運用流程方法，以確保產品或服務的品質一致且可靠。

未來計畫

本公司在網通產品方面將提前投入Wi-Fi 7 技術研發，確保在技術商用時搶占市場先機。開發AI驅動的網路管理系統，實現自動化網路優化與故障預測。投入Open RAN 技術研發，滿足電信運營商對靈活網路架構的需求。

近三年研發費用



2.01 氣候策略

近年來，氣候變遷所導致的全球暖化、極端氣候所引發的自然災害，讓全世界天然災害發生頻率增加，氣候變遷已經開始對企業營運及員工安全造成衝擊，增加廠房結構及設備損壞的風險，進而導致財務損失和營運成本增加。為因應氣候變遷帶來的衝擊，兆勁科技由管理處成立專職單位負責推動及統整各項永續工作，並以董事會為最高監管單位，相關部門於每年年底向董事會報告當年度執行情形並提出隔年度永續發展工作推動計畫。另外，本公司為因應台灣政府2050年淨零排放目標及主管機關的「氣候變遷因應法」等要求，進行氣候相關的營運風險評估。

氣候相關財務揭露（TCFD）對照表

TCFD 指引面向	說明
治理	- 面對氣候風險議題，兆勁科技以永續思維模式，進行氣候議題管理。 - 董事會為氣候變遷最高監管單位，並由管理處成立的專職單位負責進行風險辨識、評估、監督及推動各項永續行動，於每年年底定期向董事會報告並制定隔年計畫。 - 氣候治理架構：董事會→永續發展專職單位
策略	本公司以達2050年淨零排放為目標，辨識氣候相關風險及機會並研議因應策略措施，透過蒐集氣候相關風險及機會主題，請內部利害關係人依衝擊程度與發生可能性進行評估，最後評估辨識氣候相關風險機會，並據以分析各主題的財務衝擊情形與對應管理方式。
風險管理	本公司依《風險管理政策與程序》辨識氣候相關風險，擬定因應對策，並向董事會報告。
指標和目標	- 溫室氣體排放（範疇1、2和3）：依據 ISO14064-1:2018，完成溫室氣體盤查，並通過外部第三方公正單位查證。 - 氣候相關風險和機會之管理目標及實現情況： 2050年淨零排放。 - 制定完整的供應鏈管理計劃，提升供應鏈韌性。 - 增加綠色產品和節能產品的研發預算。

2.01 氣候策略

風險	面向	議題	說明	衝擊	影響時程	財務衝擊	管理方式
轉型風險	市場	顧客行為(偏好)改變	永續意識抬升，改變客戶在選擇產品時的思考模式。	中	中	- 非低碳產品營收下降。 - 增加顧客溝通人力成本。	- 增加低碳產品行銷。 - 提升業務溝通能力。
	市場	供應商選擇模式改變	隨著永續、低碳環保意識的提升，公司將改變供應商選擇標準，趨於選擇能提供及能適應新氣候產品的供應商。	中	中	- 訂單減少。 - 採購成本增加。	強化供應商永續管理與上下游合作。
	法規	- 強制申報 - 溫室氣體盤查	- 國內外溫室氣體減量要求。 - 國內溫室氣體強制盤查申報規定。	高	短	- 執行溫室氣體盤查使營運成本增加。 - 未如期申報罰鍰。	- 委託外部專業公正第三方進行碳盤查。 - 規劃導入產品碳足跡盤查系統。
	法規	碳稅	國際間及國內政府逐步制定碳稅徵收相關法規。	中	中	- 國際及國內環保署徵收碳稅、碳費，營運成本增加。 - 增加營運支出更換辦公室或工廠設備，以落實減碳計畫。	- 持續關注國際法規，預先針對碳費徵收地區進行碳稅試算，以即時因應未來國際需求。 - 更換節電設備，降低公司碳排放。

2.01 氣候策略

風險	面向	議題	說明	衝擊	影響時程	財務衝擊	管理方式
轉型風險	技術	低碳產品需求	- 投入低碳節能產品開發。 - 開發低碳、高效能技術改良或創新。	中	長	低碳產品需求，使研發費用增加。	- 導入新技術或優化研發流程以提升研發效率，開發低碳高效產品。 - 共同研發，降低研發成本。
	商譽	不良名譽	隨著全球環保意識抬升，提供不符合永續經營的商品可能會降低市場聲譽。	中	中	- 品牌價值降低，連帶造成銷售額降低。 - 商譽下低可能使供應商找尋困難。	- 打造永續經營企業形象。 - 主動揭露永續經營成效，提升品牌價值。 - 自我檢視並持續改善。
實體風險	立即性	極端氣候	極端氣候（例如：暴雨、颱風）發生頻率增加，可能導致供應鏈、物流、生產中斷。	高	短	- 營運中斷，營收減少。 - 人力不足，人力成本增加。 - 氣候災害增加復原成本。 - 影響原物料及物流，供應鏈穩定性受威脅。	- 增加不同生產據點。 - 提升防災應變及災後復原力。 - 與供應商共同建立災害應變措施。 - 建立災害事件標準作業流程(SOP)。
	長期性	平均氣溫上升	長期溫度上升將影響廠房設備運作。	中	中	- 廠房設備因溫度升高而毀損，增加機台汰換成本。 - 空調使用量增加，使能源支出與溫室氣體管理成本增加。	推動綠能建築、太陽能光電等綠能設施，減少冷卻耗能。

2.02 溫室氣體管理

溫室氣體排放量

兆勁科技致力於推動溫室氣體的有效管理與減量，本公司參照ISO 14064-1:2018規範，於2023年首次委託第三方機構進行碳盤查。本公司採營運控制法確認報告邊界，並將本年度設定為減碳基準年，期望未來能逐步降低溫室氣體的排放。

2023年溫室氣體排放量與密集度

單位:公噸CO₂e

年度	範疇一	範疇二	範疇三	合計	排放密集度
2023	193.5997	2,500.5292	4,207.2472	6,901.3761	0.005

範疇一盤查項目與排放量

盤查項目	排放量(CO ₂ e)
固定	0.0957
移動	6.4937
逸散	187.0103

範疇二盤查項目與排放量

盤查項目	排放量(CO ₂ e)
外購電力	2,500.5292

範疇三盤查項目與排放量

盤查項目	排放量(CO ₂ e)
C6－類別3 商務旅行	3,499.8079
C7－類別3 員工通勤	79.4782
C4－類別3 上游運輸與配送	81.8613
C9－類別3 下游運輸與配送	0.0830
C2－類別4 電力上游開採及輸配碳足跡	492.5131
C2－類別4 柴油上游開採及輸配碳足跡	0.0047
C2－類別4 汽油上游開採及輸配碳足跡	0.0035
C2－類別4 廢棄物焚化	49.1220
C2－類別4 廢棄物運輸	4.3735

2.03 能源管理

能源使用政策

兆勁科技積極規劃及推動各項能、資源管理策略及行動，透過優化生產流程，提高設備運行效率、包材物料減量及回收再利用，打造綠色、低碳的運營模式。同時不僅注重自身營運過程中的能源及資源管理及減量，更擴大影響至整個供應鏈，與合作夥伴共同打造綠色低碳供應鏈。

本公司主要能源使用為外購電力、汽油；外購電力主要購於台灣電力公司，汽油則用於公務車。2024年電力使用量4,918,200度，汽柴油使用量3,307.243公升（汽油使用量2,290.625公升、柴油使用量1,016.618公升），換算後能源總使用量為43,185MJ；能源密集度為12.79 MJ/仟元營收，能源密集度較2023年上升27.26%，係因2024年營收較2023年下降23.56%，故造成能源密集度增加，且兆勁非高耗能製造業，於2024年主要透過節約用電，其以比較2023年外部購電下降2.84%。

為達到淨零排放的願景，本公司積極展開各項因應對策與行動，持續於廠區推動各項節能措施，藉由提升設備能源效率，包括關閉不必要燈源及設備、定期保養設備、更換廠內節能燈具、使用虛擬化伺服器、線上會議室，以及製程優化等措施，減少能源浪費，達到降低企業營運成本及溫室氣體排放減量之雙贏目標。

能源使用情況

兆勁科技使用的能源包含化石燃料（如柴油、汽油等）、外購電力。化石燃料主要用於緊急發電機、堆高機、公務車等。外購電力為兆勁主要生產據點溫室氣體排放量最大來源。

能源使用情況

能源使用量	2024年	2023年
汽油（公升）	2,290.625	1,195.059
柴油（公升）	1,016.618	1,367.162
外購電力（kwh）	4,918,200	5,061,800

能源消耗量	2024年	2023年	2024年比例(%)
汽油（MJ）	74,755	39,001	0.42%
柴油（MJ）	35,730	48,050	0.20%
外購電力（kwh）	17,705,520	18,222,480	99.38%
合計	17,816,005	18,309,531	100.00%

能源項目	2024年	2023年
組織外部能源消耗量(MJ)	17,816,005	18,309,531
組織外部能源密集度(MJ / 新台幣千元)	12.79	10.05

2.04 水資源管理

水資源管理

兆勁科技於產品製造過程中，並不會耗用大量水資源，但為節約用水，仍積極於廠區推動各項節約用水措施及宣導，如採用省水設備及設施、張貼節約用水。

本公司持續在廠區內部推動宣導節約用水措施、提升用水設備效率及水資源回收效率，如節約用水標語宣導、採用省水設備及設施、飲用水設備定期保養等，藉由各項節水措施提高水源使用效率，降低公司整體水資源耗用量及營運成本

廢水處理

本公司於營運製程中並無特殊廢水產生，故未受相關環保法令的限制。產生之廢棄物已依事業廢棄物清理計畫書內容執行，並設置乙級廢棄物專責人員，合法清理廢棄物。

水資源使用情形

本公司2024年統計相關用水情況，取水量為28.053千立方公尺。因本公司並無相關製程廢水，僅一般汙水排放，故未來內部持續推動宣導節約用水措施。

水資源壓力地區的取水量及排水量

單位:千立方公尺

項目	2024年	2023年
取水-第三方的水	28.053	26.782
總取水量	28.053	26.782
總排水量	26.24	—
總耗水量	1.813	26.782

2.05 廢棄物管理

兆勁科技委由外部符合環保法規且具備專業處理資質的承攬廠商處理廢棄物。本公司廢棄物主要分為不可回收及可回收二類。

- 不可回收廢棄物，如一般性垃圾、廢木材混合物...等由合格處理廠採用焚化或熱處理。
- 可回收的廢棄物，如廢電子產品...等由合格廠商回收處理。

廢棄物產生情況

2024年廢棄物總量為46.96噸，主要廢棄物產生來源如下：

單位:噸

項目	廢棄物產生量	廢棄物處置移轉(回收)量	廢棄物直接處置量
一般事業廢棄物	20.4	20.4	—
廢電子產品	5.77	5.77	—
廢木棧板（再利用）	20.79	20.79	—
總重量	46.96	46.96	—

項目	處置移轉方式	現場處理	離場處理	合計
有害廢棄物	再使用準備	—	—	—
	再生利用	—	—	—
	其他回收作業	—	—	—
	總量	—	—	—
非有害廢棄物	再使用準備	—	—	—
	再生利用	—	20.79	20.79
	其他回收作業	—	—	—
	總量	—	20.79	20.79

項目	直接處理方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	—	—	—
	焚化處理 (不含能源回收)	—	—	—
	掩埋處理	—	—	—
	其他直接處理	—	—	—
	總量	—	—	—
非有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	—	20.4	20.4
	焚化處理 (不含能源回收)	—	0.57	0.57
	掩埋處理	—	—	—
	其他直接處理	—	—	—
	總量	—	20.97	20.97

3.01 人才吸引與留任

兆勁科技秉持「人才是企業永續發展的關鍵資產」之理念，積極營造多元、平等且具發展性的工作環境，致力吸引並留任優秀人才。面對快速演變的科技產業，我們持續優化招募流程，重視員工潛力與文化契合度，並透過完整的教育訓練、職涯發展機會及具競爭力的薪酬福利制度，提升員工滿意度與組織向心力。此外，我們重視員工意見回饋，持續強化溝通機制與工作環境，打造一個能激發創新、實現價值的職場，與員工共同邁向長遠、穩健的永續未來。

人才招募

為因應產業發展與組織成長需求，本公司持續優化人才招募策略，積極吸引具備專業能力、創新思維及團隊合作精神的優秀人才加入。我們透過多元管道進行招募，包括人力銀行、就業服務站、就業博覽會、產學實習及內部推介等方式，以擴大人才來源並提升招募效率。同時，我們重視聘用過程的公平性與透明性，致力於打造無歧視、平等機會的職場環境，確保所有求職者皆能在公正條件下展現自身優勢。未來，本公司將持續深化雇主品牌價值，吸引更多認同企業文化與願景的人才，共同邁向永續經營的目標。

員工新進與離職

本公司重視人力資源的穩定與活化，透過有效的人才招募與留任策略，穩健推動組織成長與人才結構優化。我們定期檢視新進與離職員工的數據趨勢，分析其背後原因，作為優化人力資源政策的重要依據。

對於新進同仁，公司不定期進行新人訪談，協助其快速融入團隊與文化；而針對離職情形，則透過離職訪談與數據分析，掌握潛在風險與改善方向，降低不必要的人才流失。未來，我們將持續優化人才生命周期管理，強化組織韌性，實現人力資源的永續經營。

項目		類別	男性	女性
新進人員	年齡分布	30 歲（含）以下	25	31
		31-50 歲	10	19
		50 歲（含）以上	5	3
	工作地區	台灣地區	40	53
		海外地區	0	0
離職人員	年齡分布	30 歲（含）以下	29	63
		31-50 歲	9	26
		50 歲（含）以上	8	3
	工作地區	台灣地區	46	92
		海外地區	0	0

年度 / 項目	當年度年底員工人數	新進率 (%)	離職率 (%)
2024	461	19.48%	28.90%
2023	494	31.25%	26.41%
2022	498	28.40%	24.49%

3.01 人才吸引與留任

員工結構分析

由於產業特性及公司需求，本公司員工結構以青壯年之技術人員為主，搭配中高齡的管理階層，形成技術與經驗並重的人才結構。截至 2024 年 12 月 31 日，本公司員工總人數為 461 人，主要職務分別為專業技術人員及一般技術人員；學歷分布由於營運需求，以高中職及以下佔比 60 % 為最多，大學以上學歷則佔 40 %。

本公司人才招募多元化，任用多元國籍、身心障礙、原住民等多元員工，規劃適才適所的職涯發展，並依循法律規定，任用足額的身心障礙人士，2024 年度雇有含原住民身分者 2 人，身心障礙者 5 人。

項目	類別	男性	女性	總計
職別分布	管理職	18	10	28
	專業技術人員	80	70	150
	一般技術員	51	232	283
年齡分布	30 歲（含）以下	42	66	108
	31-50 歲	69	195	264
	50 歲（含）以上	38	51	89
學歷分布	高中職及以下	55	219	274
	大學(專)	82	87	169
	碩博士	12	6	18
國籍分布	本國籍	122	215	337
	外國籍	27	97	124

人力結構發展

妥善規劃員工契約與雇用類型，能提升企業的競爭力與營運韌性，降低風險，並促進永續發展。本公司人力結構相對單純，員工大多為簽訂無固定期限合約之正職員工(等同於 GRI 準則中所定義之永久約聘員工)，簽訂固定期限合約之臨時員工則佔 27 %，並無無時數保證員工。若依雇用類型區分，全體員工皆為全職員工，並無兼職員工或非受雇工作者。若依工作地區區分，全體員工工作地區皆為台灣，並無外派海外地區工作之外派員工。

未來本公司將以符合法規為前提，視業務狀況與景氣循環靈活調整雇用型態，進行成本管理與資源配置，以達成成本最佳化，同時因應市場變化與人力需求波動，保持營運彈性。

項目	類別	男性	女性	總計
契約類型	不定期契約	122	215	337
	定期契約	27	97	124
	無時數保證員工	0	0	0
雇用類型	全職員工	149	312	461
	兼職員工	0	0	0
工作地區	台灣地區	149	312	461
	海外地區	0	0	0

3.02 人才培育與發展

兆勁科技深信，員工的持續學習與成長是企業創新與永續發展的核心動力。為強化組織競爭力與員工專業能力，我們規劃多元的教育訓練方案，涵蓋專業技能、跨部門協作、數位能力與管理職能等，並依職務需求與職涯階段提供量身打造的學習資源。同時，公司鼓勵自我學習與內部知識分享，建立學習型組織文化，提升整體團隊的敏捷度與應變能力。未來，兆勁將持續投入培育計畫，並強化員工職涯發展制度，與員工共同成長，打造具備長遠發展潛力的永續人才庫。

人才培育

為落實人才培育理念，本公司已建構一套完整之人才培訓制度，目的在使全體員工之專業知識及技能更加紮實，並作為員工內部轉調或升遷之參考依據，進而培養出更優質之經營團隊。課程安排由人資部進行各部門訓練需求調查，經彙整及討論後，由核決主管核定後訂定年度訓練計畫並執行之。

現行員工教育訓練辦理項目：

培育方式	內容說明
新進人員師徒制	由單位指派輔導人員一名，擔任輔導師的功能，建立新進人員對公司或工作上的基本概念、知識及技術，以期在最短的期間適應公司環境。
內部訓練	建立公司內部講師，依據各單位主管之推薦人員，由人資部門依相關辦法遴聘與安排課程。
外部訓練	包括外界訓練機構或學術團體（含國內外）所舉辦之各項短期訓練、座談會、研討會及觀摩考察等活動。
e-learning	由資訊部門與人資部門共同開發線上學習課程供同仁進行教育訓練。

3.02 人才培育與發展

員工訓練時數

本公司依據公司發展目標及員工職能需求，提供員工不同的學習資源，透過系統性的教育訓練安排，不僅提升員工能力，更能強化公司競爭力，促進公司持續成長與發展。本年度員工教育訓練支出為98,574元，相關訓練時數統計資料如下：

員工類別	男性		女性	
	訓練總時數	平均訓練時數	訓練總時數	平均訓練時數
主管職	97	5.4	22	2.2
非主管職	1,000	7.6	3,073.5	10.2

定期績效評估

本公司致力於建立公平、透明且具建設性的績效管理制度，作為員工發展、薪酬調整與職涯規劃的重要依據。我們採用目標導向的績效評估機制，透過明確設定關鍵績效指標（KPI）與定期回饋機制，協助員工對齊組織目標並持續優化工作成果。此外，主管與員工之間的雙向溝通是評估過程的核心，藉由評估結果與發展計畫結合，激勵員工學習成長與提升貢獻度。

員工類別	男性			女性		
	應考核人數	參與考核人數	考核比例	應考核人數	參與考核人數	考核比例
主管職	17	14	82 %	8	5	63 %
非主管職	115	113	98 %	280	279	100 %

3.03 職場健康與安全

職業安全衛生管理系統

兆勁科技秉持「以人為本、安全優先」的經營理念，持續強化職業安全衛生管理，確保每一位員工能在安全、健康的環境中工作。為了系統化落實職安管理、預防潛在風險並滿足國際標準，公司已於 2024 年通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證。透過導入 ISO 45001，公司能夠有效識別、評估與控制作業環境中的風險，降低職業災害與健康影響，同時強化員工安全意識與組織應變能力。這不僅展現兆勁科技對員工健康與福祉的重視，也呼應聯合國永續發展目標（SDGs）中有關「良好健康與福祉」及「體面工作與經濟成長」的核心精神，為企業永續發展奠定堅實基礎。



環境與安全衛生委員會

本公司為落實職業安全衛生管理，設置環境與安全衛生委員會（簡稱安委會），每季定期召開一次安全衛生委員會，委員會組織中由董事長、勞安人員、各部門主管、醫護人員、勞工代表等 14 人擔任委員，其中勞工代表人數共 5 位，比例為 36 %。會議由主任委員擔任主席，必要時得召開臨時會議，會議時得邀請有關單位派員列席。透過安委會運作，公司能有效預防風險、提升員工安全意識，並展現對職安衛責任與永續發展的承諾。

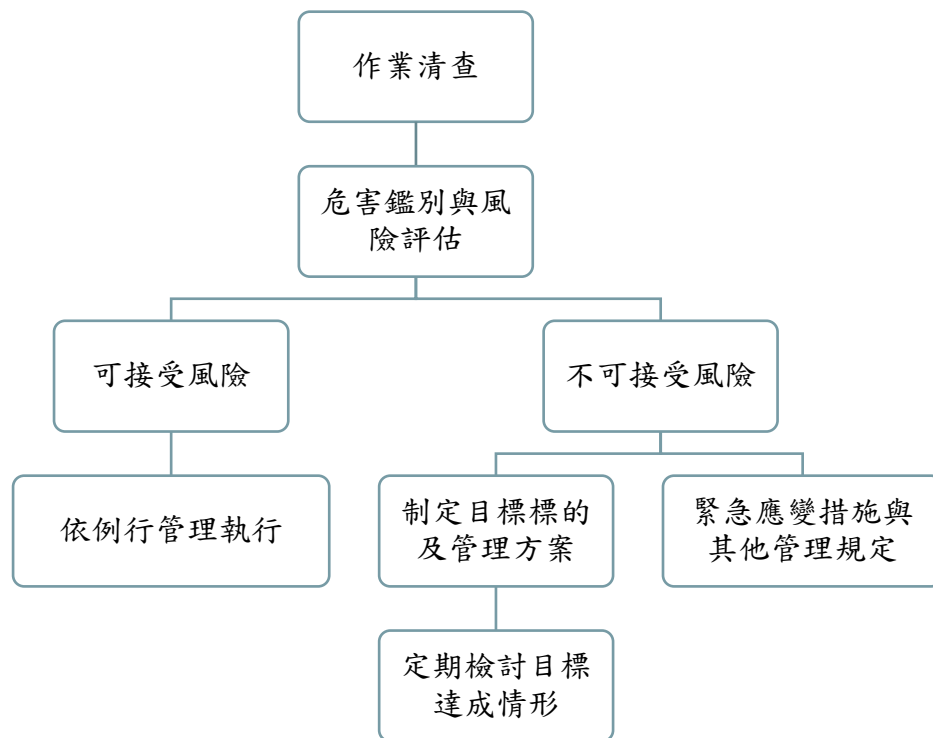
安委會職責三大面向：

-  政策規劃與制度審議，包括對環境與職業安全衛生政策、管理計畫及工作守則提出建議與審議，並處理承攬業務及環保、消防相關提案。
-  風險管理與作業監督，包含作業環境監測、機械及原物料危害預防、自動檢查及稽核事項，以及現場安全管理績效考核。
-  人員健康與事故處理，負責教育訓練、健康管理、職業病預防及職業災害調查。

3.03 職場健康與安全

危害鑑別及風險管理

為增進公司各級人員對安全衛生之認識與重視，針對關鍵性作業或潛在危害較高事件，實施危害鑑別及風險評估，追求安全零災害。藉由持續性的鑑別危害與風險評估，並執行必要的控制方法，進而將風險控制在可忍受的程度之下。



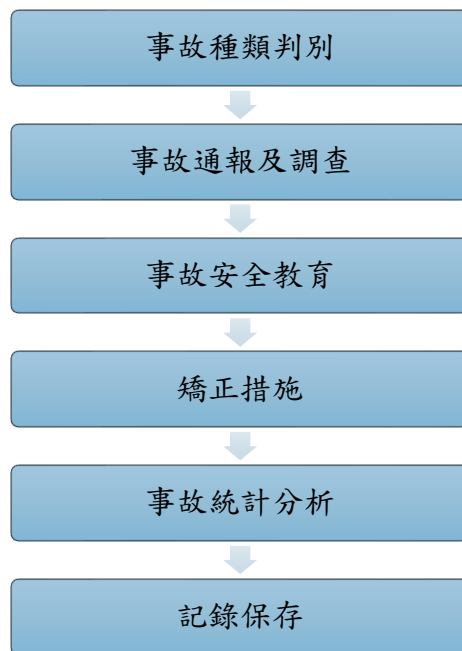
職業安全衛生管制措施

管制措施	內容說明
噪音管制	每半年對公司內可能造成噪音之區域定期實施量測，若檢測結果有異常時，選用最可行之改善措施，如噪音工程控制改善、工時管理及發放耳塞耳罩等防護具。
廢氣管制	- 手焊作業地點須設有局部排氣設施。 - 廠內廢氣均須以局部排氣設施收集，經排氣風機排放至大氣中。 - 管理部對於廢氣排氣風機每月進行定期維護保養及每年定期檢查。
消防管制	- 管理部每月對公司內部之消防設備進行定期檢查。 - 對於公司同仁進行消防演練，2024 年參與人次為98人次，累計時數為392小時。
作業環境管制	- 委由合格廠商針對作業環境定期進行檢測，檢測項目包含：噪音、照度、排氣風速、二氧化碳及有機溶劑。 - 作業環境測定結果於環安衛委員會報告，若有測定不合格之區域及項目，應立即會同相關部門研商，於一周內提出改善計劃並依「矯正及預防措施程序」執行，持續追蹤改善結果。

3.03 職場健康與安全

意外事故管理

為使意外事件發生時，所需採取的立即通報及其後續處理程序有所依據，並保障同仁權益，本公司訂有「事件調查管理程序」，其流程如下：



3.04 員工權益與多元平等

員工福利

除依勞基法辦理法定福利措施外，本公司已成立職工福利委員會，定期或不定期舉辦下列員工福利事項，以下福利為各地所有福利措施總合，並依各地法令、同業做法及風俗民情不同等辦理。

類別	項目
薪酬與獎勵	• 績效獎金、營運達標獎金、季獎金、單位獎金
休假與禮遇	• 生日假 • 多樣化生日禮品 • 每季慶生會與摸彩年節禮金
健康與保障	• 全面性團體保險（意外、醫療、癌症） • 優於法定規範的員工體檢
員工關懷與補助	• 結婚賀儀、生育補助、急難救助、喪事弔唁 • 社團活動補助、獎助學金、員工旅遊補助、停車補助 • 友善職場與多元共融文化：外籍員工關懷、中高齡友善、優秀員工選拔、久任表揚。
生活與社交活動	• 年度員工活動（淨灘、家庭日、中秋聯歡、年終尾牙） • 超商販賣機、在地小農合作攤位、駐廠攤位

3.04 員工權益與多元平等

薪酬制度與薪資結構

兆勁科技秉持公平、公正與具市場競爭力的薪酬政策，致力於吸引、激勵與留任優秀人才。我們依據職務內容、專業能力與績效表現，建立合理的薪資結構，並參考產業市場水準進行定期調整，確保具吸引力與一致性。同時，薪酬制度與績效緊密連結，透過年度考核、獎金激勵與員工紅利等方式，鼓勵員工追求卓越表現，共同達成公司目標。此外，我們亦關注內部薪酬公平性，確保性別平等與無歧視待遇，實踐企業社會責任與永續人本理念。

本年度因公司持續虧損，為穩定營運與人力結構，非主管職員工薪資調整保守，為提升整體營運表現及員工薪酬競爭力，公司將持續優化內部管理效率、拓展營收來源，並針對績效表現良好者加發獎金，以提高留才誘因及員工士氣，逐步改善薪酬結構。薪資相關統計資料如下：

年度	非擔任主管職務之全時員工			
	薪資平均數		薪資中位數	
	總額	年增減率	總額	年增減率
2024	548	6.20%	469	0.00%
2023	516	-1.53%	468	-0.00%
2022	524	8.71%	469	11.14%

年度	主管職		非主管職	
	男性	女性	男性	女性
2024	1	0.83	1	0.82

退休金制度

本公司對正式員工訂有退休辦法。依該辦法之規定，員工退休金係按服務年資及退休時之平均薪資計算。本公司每月按員工薪資總額百分之二提撥員工退休基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入中央信託局之專戶。自九十四年七月一日起，員工選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，按其每月薪資6%提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。

勞資關係維護

本公司雖未設立成立工會，無團體協約，但勞資溝通管道暢通，員工可透過電子信箱或人資系統來表達意見，歷年來勞資關係和諧，未曾發生勞資糾紛，亦無因勞資糾紛所遭受之損失。本公司一向重視員工意見，不定期召開員工會議來維持良好之勞資關係。

3.04 員工權益與多元平等

育嬰留停

本公司遵循「性別工作平等法」規定，凡公司員工任職滿六個月以上，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。

項目	男性	女性
當年度享有育嬰假的員工總數	1	3
實際使用育嬰假的員工總數	0	3
當年度應復職人數 (A)	0	3
當年度申請復職人數 (B)	0	3
復職率 (B / A)	-	100 %
留任率	-	100 %

人權保障與多元職場

本公司尊重並支持國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，遵守公司所在地之法令規範，本公司致力於員工人權之維護，以勞動基準法及各項勞工相關法令為依據，訂定工作規則及管理辦法，禁止強迫勞動、童工與歧視行為，以保障員工權益，並有完善的薪資制度，依據公司整體營運狀況，配合每年進行之績效考核制度，作為年度調薪、獎金發放及職等晉升的重要指標。

本公司持續落實性別平等與種族平等，保障身心障礙者等弱勢群體的就業權益，推動多元共融文化，避免任何形式的歧視與騷擾，營造多元與平等的職場。本年度公司並無發生歧視、霸凌及騷擾事件，未來將持續朝零歧視、零霸凌及零騷擾事件發生之目標邁進。

3.05 社會參與

贊助 2024 年聽障棒球隊比賽

本公司重視社會共融與多元平等，積極推動社會公益行動。為促進身心障礙族群參與運動，本公司贊助聽障棒球隊參與比賽，提供訓練及比賽所需資源，協助選手展現專業實力與運動精神。透過比賽，聽障選手向社會傳遞堅毅與正向力量，提升大眾對身心障礙者的理解與尊重，進而推動體育平權與社會友善環境之建立。



採購唐氏症兒童基金會之年節禮品

年節期間，本公司採購由唐氏症基金會庇護工場製作之禮品，提供給全體員工作為節慶心意。此舉不僅讓員工感受企業溫暖與節慶氛圍，更直接支持身心障礙青年與庇護工場的經濟自立，促進其穩定就業與社會參與。透過責任採購，我們實踐企業社會責任，將消費力轉化為正向影響，並以實際行動推動社會友善與永續發展。



3.05 社會參與

辦理苗栗縣竹南鎮淨灘活動

本公司亦積極投入環境保護及社區共融行動，於苗栗縣竹南鎮舉辦企業淨灘活動，號召員工及社區居民共同參與。透過實際清理海灘垃圾與漂流廢棄物，不僅維護當地海岸生態環境，減少海洋生物面臨的威脅，也提升員工及社區民眾對環境保護的重視與行動力。此活動不僅落實企業社會責任，亦呼應SDGs目標，展現公司以實際行動守護生態、推動地方永續發展的決心。



附錄一

GRI對照表

使用聲明	兆勁科技參照GRI準則報導2024年永續報告書 資訊揭露期間為：2024年1月1日至12月31日
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業準則	無

通用準則

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
一般揭露				
GRI 2：一般揭露2021				
2-1	組織詳細資訊	1.01 公司概况	13-15	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書資訊	2	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書資訊	2	
2-4	資訊重編	無資訊重編	—	
2-5	外部保證/確信	報告書資訊	2	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 公司治理 1.06 客戶關係管理 1.07 供應商管理	16-17 21-22	

2-7	員工	3.01 人才吸引與留任 3.02 人才培育與發展 3.04 員工權益與多元平等	31-32 33-34 37-39	
2-8	非員工的工作者	3.01 人才吸引與留任 3.02 人才培育與發展 3.04 員工權益與多元平等	31-32 33-34 37-39	
2-9	治理結構與組成	1.02 公司治理	16-17	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.02 公司治理	17	
2-11	最高治理單位的主席	1.02 公司治理	16	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.02 公司治理	16	
2-13	衝擊管理的負責人	1.02 公司治理	16	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續經營	5	
2-15	利益衝突	1.02 公司治理	16	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.02 公司治理	16	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.02 公司治理	16	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.02 公司治理	16	
2-19	薪酬政策	1.02 公司治理	17	
2-20	薪酬決定流程	1.02 公司治理	17	
2-21	年度總薪酬比率	3.04 員工權益與多元平等	38	
2-22	永續發展策略的聲明	永續經營	4	

附錄一

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-23	政策承諾	永續經營	5	
2-24	納入政策承諾	報告書資訊 永續經營	3 5	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.03 誠信經營與法規遵循 3.04 員工權益與多元平等	18 38	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人議和 1.03 誠信經營與法規遵循	6-7 18	
2-27	法規遵循	1.03 誠信經營與法規遵循	18	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議和	6-7	
2-30	團體協約	本公司並無簽署團體協約， 但會舉行勞資會議	—	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	重大主題	8-10	
3-2	重大主題列表	重大主題	10	
3-3	重大主題管理	重大議題管理	11-12	

經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.01 公司概況	13-14	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.01 氣候策略	24-26	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.04 員工權益與多元平等	38	
201-4	取自政府之財務援助	1.01 公司概況	14	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	2.03 能源管理	28	
302-4	減少能源消耗	2.03 能源管理	28	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	2.02 溫室氣體管理	27	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	2.02 溫室氣體管理	27	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	2.02 溫室氣體管理	27	
305-4	溫室氣體排放強度	2.02 溫室氣體管理	27	
305-5	溫室氣體排放減量	2.02 溫室氣體管理	27	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-3	廢棄物的產生	2.05 廢棄物管理	30	
306-4	廢棄物的處置移轉	2.05 廢棄物管理	30	
306-5	廢棄物的直接處置	2.05 廢棄物管理	30	

附錄一

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	1.07 供應商管理	21	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	3.01 人才吸引與留任	31	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	3.04 員工權益與多元平等	37-39	
401-3	育嬰假	3.04 員工權益與多元平等	39	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	3.03 職場健康與安全	35-37	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.03 職場健康與安全	36-37	
403-3	職業健康服務	3.03 職場健康與安全	36	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.03 職場健康與安全	35	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.03 職場健康與安全	36	
403-6	工作者健康促進	3.03 職場健康與安全	36	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.03 職場健康與安全	36	

403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.03 職場健康與安全	35	
403-9	職業傷害	重大議題管理	11	
403-10	職業病	重大議題管理	11	
RI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.02 人才培育與發展	34	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.02 人才培育與發展	33	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.02 人才培育與發展	34	
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	3.01 人才吸引與留任	32	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.04 員工權益與多元平等	38	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	1.07 供應商管理	21	
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	1.06 客戶關係管理	21	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.06 客戶關係管理	21	

附錄二

永續揭露指標(SASB)－通信網路業

單位：仟片、新台幣仟元

編號	編號	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	能源總消耗：4.9182 GJ 外購電力百分比：100% 再生能源使用率：0%	十億焦(GJ)、百分比(%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：18.48 m³ 總耗水量：18.48 m³	千立方公尺(m³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	本公司營運製程中並無特殊廢氣及廢水產生。產生之廢棄物已依事業廢棄物清理計畫書內容執行，並設置乙級廢棄物專責人員，合法清理廢棄物。	公噸(t)、百分比(%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	本公司無此情形	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	量化	含報廢產品及電子廢棄物之重量：46.96t 再循環之百分比：0	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	本公司無法判斷製程中有哪些是符合關鍵材料定義的材料，故不適用。	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	公司並未發生此項損失。	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	請參考右表	依產品類型而不同	

年度/生產量值/ 主要商品	2024年度		
	產能 ^(註)	產量	產值
無線網路 Wi-Fi	10,475	147	207,669
記憶體 Memory		—	—
數據機 MODEM		—	—
電力線通信 PLC		117	169,001
無線影音 WIHD		71	51,908
通訊服務 MEATER		1,142	768,373
代工 OEM		4	16,419
其他 Other		—	289
合計	10,475	1,481	1,213,659

(註)各產品之生產具有可替代性者，得合併計算產能。

附錄三

臺灣證交所氣候相關資訊對照表

項目	內容	對應章節	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。	永續經營 1.04 風險管理	5 19
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)。	2.01 氣候策略	24-26
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.01 氣候策略	24-26
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。	2.01 氣候策略 1.04 風險管理	24-26 19
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。	無	
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。	無	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無	
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。	目前尚未制定相關管理目標及績效。	
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	2.02 溫室氣體管理	27
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	2.02 溫室氣體管理	27
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	2.01 氣候策略	24-26



兆勁科技股份有限公司
AboCom Systems Inc.

地址 | 新竹科學園區苗栗縣竹南鎮科研路50-8號2樓/苗栗縣竹南鎮友義路77號

信箱 | service@abocom.com.tw

網址 | <https://www.abocom.com.tw/index.html>