

好德科技股份有限公司

2024 年度永續報告書





經營者的話	3
關於本報告書	5
永續績效	7

1

利害關係人議合

1.1 永續推動組織	8
1.2 確認利害關係人	9
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	10
1.4 鑑別重大主題	14

3

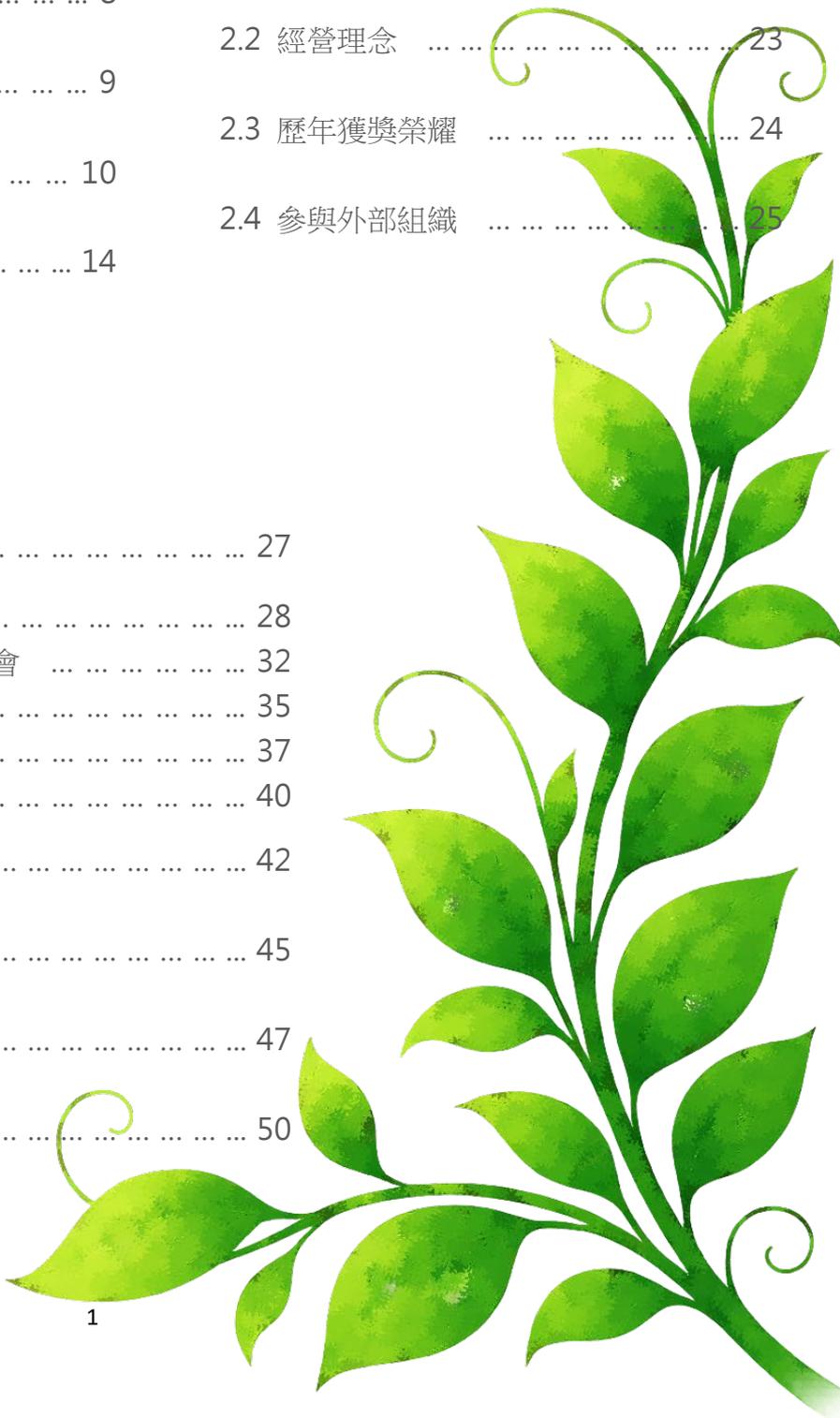
誠信治理

3.1 治理實務	27
3.1.1 董事會	28
3.1.2 功能性委員會	32
3.1.3 內部稽核	35
3.1.4 誠信經營	37
3.1.5 法規遵循	40
3.2 風險管理	42
3.3 營運績效	45
3.4 資安防護	47
3.5 客戶服務	50

2

關於好德

2.1 公司簡介	20
2.2 經營理念	23
2.3 歷年獲獎榮耀	24
2.4 參與外部組織	25



5

社會關懷

5.1 員工概況 66

 5.1.1 人權保障 66

 5.1.2 員工統計 67

5.2 適才適任 73

 5.2.1 薪酬福利 74

 5.2.2 人才培育 81

 5.2.3 勞資溝通 84

5.3 職業安全衛生

 5.3.1 工作者參與、諮詢及溝通 85

 5.3.2 職業安全衛生訓練 85

 5.3.3 危害辨識、風險評估及事故調查 86

 5.3.4 職業災害統計分析 88

 5.3.5 緊急應變 89

 5.3.6 健康職場推動 89

5.4 公益參與 90

4.1 氣候相關財務揭露 53

 4.1.1 氣候變遷管理架構 54

 4.1.2 氣候變遷風險鑑別 55

 4.1.3 情境分析 56

4.2 水資源管理 58

4.3 節能減碳 58

 4.3.1 能源管理 58

 4.3.2 排放 59

 4.3.3 節能減碳行動 61

4.4 廢棄物管理 62

4.5 永續供應鏈 63

附錄一、GRI 內容索引 94

附錄二、永續揭露指標 100

附錄三、SASB 永續會計準則 101

附錄四、上市上櫃公司氣候相關資訊 104





經營者的話

致關心 好德科技 永續經營的朋友：

面對全球地緣政治風險、氣候變遷挑戰及供應鏈重組趨勢，企業經營環境正快速變動且日趨複雜。在這樣的局勢下，企業唯有不斷強化自身韌性、落實永續發展策略，方能在瞬息萬變的市場中穩健前行。好德科技秉持「重信樂群、提高品質、服務顧客、創新成長」的核心理念，長期深耕於電子零組件通路領域，致力於成為連接客戶與技術的最佳橋樑。

我們專注代理國內外知名品牌產品，涵蓋聲學元件、連接器、高速線材、工控模組、IC 晶片與嵌入式解決方案等，並持續優化產品線組合，以提供完整、高整合度的解決方案。這些產品廣泛應用於工業自動化、智慧醫療、車用電子、資通訊與 AIoT 等關鍵產業，協助客戶在高度競爭的市場中快速導入技術、加速產品開發，展現我們穩健的營運韌性與長期價值創造潛力。



為回應全球對企業永續經營的關注，我們由董事會親自指導、總經理室統籌規劃，全面推動 ESG 策略與治理行動。落實自上而下的永續管理架構。透過《永續發展實務守則》的制定與實行，將利害關係人溝通、碳管理、資訊透明、社會參與等項目納入治理核心，確保永續理念與公司經營深度融合。

我們始終認為，員工是企業最珍貴的資產。好德科技重視工作場所的安全、平等與尊重，在職場文化上實踐性別平權與多元共融。截至 2025 年，公司女性員工占比達 50%，顯示我們長期致力於打破性別藩籬與建立包容文化的成果。公司定期舉辦健康檢查、職業安全教育與性別平等課程，並依據《責任商業聯盟（RBA）》準則與《聯合國世界人權宣言》，保障每位員工的工作權益與人身安全，打造正向與具歸屬感的職場環境。



在社會參與方面，好德科技持續以實際行動實踐企業公民責任。我們定期發起並參與公益活動，如淨灘與弱勢關懷計畫等，鼓勵員工與其親友一同參與，擴大企業正面影響力。我們也積極與當地社區互動、關心在地需求，期望成為社會與環境的正向推動者。

展望未來，好德科技將持續強化 ESG 策略的執行力，朝向智慧治理與綠色轉型並進。我們將積極導入環境監測與碳排放管理制度，規劃未來碳盤查機制，同時優化資訊安全架構、提升供應鏈風險控管能力，確保營運持續性與韌性。

我們期盼透過誠信治理、永續營運與利害關係人共榮的策略，攜手所有關心好德的夥伴，共同創造一個更加永續、安心且共融的未來。謝謝您長期以來的支持與鼓勵，讓我們一同為地球的永續與人類的福祉努力不懈。

敬祝

平安順心、永續共好

好德科技股份有限公司 董事長

陳國鴻





關於本報告書

好德科技為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2024 年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，好德科技期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。



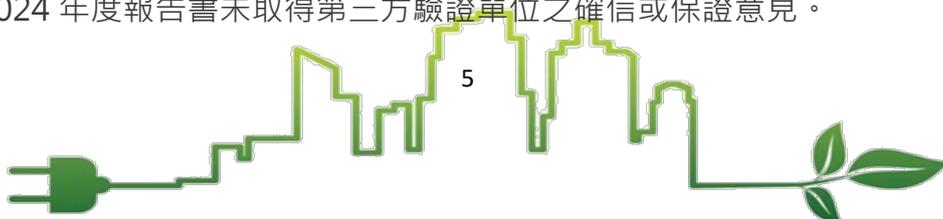
ESG 資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2024 年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
營運據點	台灣區(總公司及桃園倉儲中心)
財務數據	好德科技公開之合併財報數據一致
環安衛數據	涵蓋台灣區(總公司及桃園倉儲中心)
員工數據	涵蓋台灣區(總公司及桃園倉儲中心)
公益活動績效	好德科技
資訊重編	本年度公司首次發行 ESG 永續報告書，無資訊重編事宜。



撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱 GRI)發布之永續性報導準則 2021 年版(GRI Standards 2021,GRI 準則 2021 年)，並參考 TCFD 氣候相關財務揭露指引、SASB 永續會計委員會之永續資訊揭露標準進行撰寫，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供 GRI 準則內容索引供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過安永聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards · IFRS) 查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- 2024 年度報告書未取得第三方驗證單位之確信或保證意見。





發行頻率

這是好德科技發布的第一本永續報告書，未來好德科技每年會發布報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於好德科技官網下載。

- 本次發布日期：2025 年 8 月。
- 下次發行日期：2026 年 8 月。



意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

好德科技股份有限公司 總經理特助 李先生

地址：105 台北市松山區敦化南路 1 段 25 號 6 樓

電話：02-2570-8818

電子郵件信箱：relationship@howteh.com.tw

官網連結





永續績效

一、利害關係人議合



利害關係人與重大主題鑑別流程



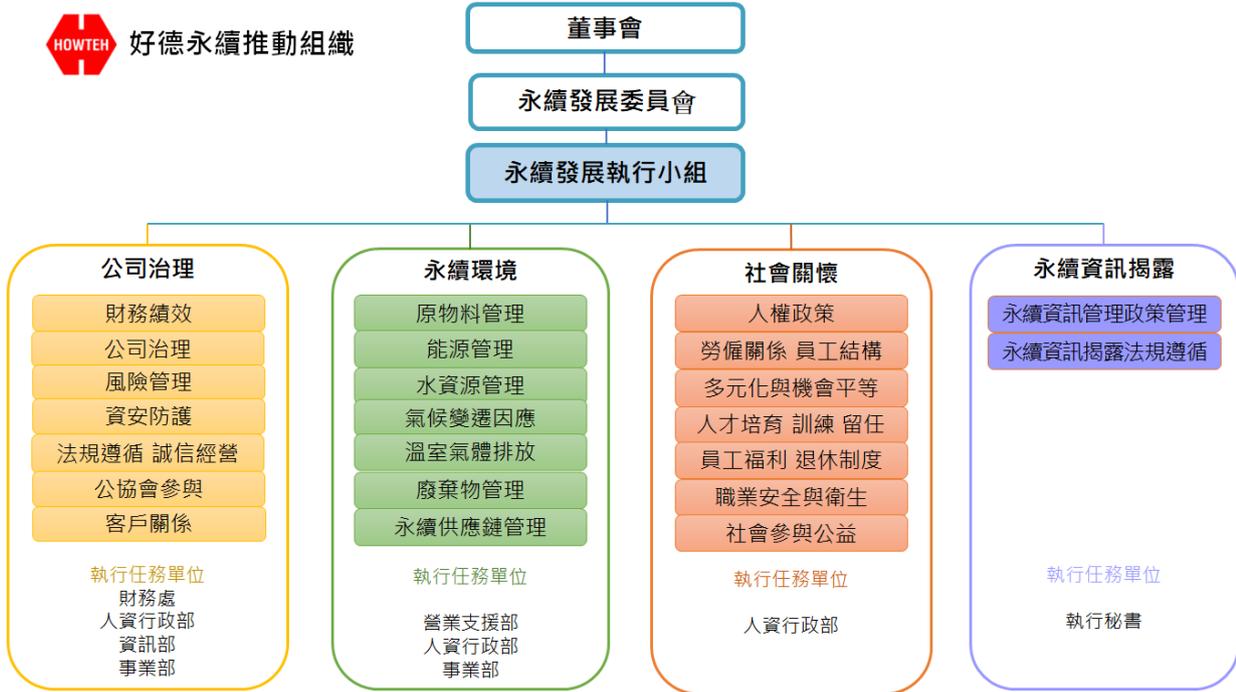
1.1 永續推動組織

好德科技經董事會授權，設立永續發展委員會（下稱 ESG 委員會），並由總經理擔任主任委員，ESG 委員會負責擬定永續發展策略，協調跨部門資源整合及督導公司永續發展執行情形，逐步將永續經營理念融入好德科技企業文化當中。



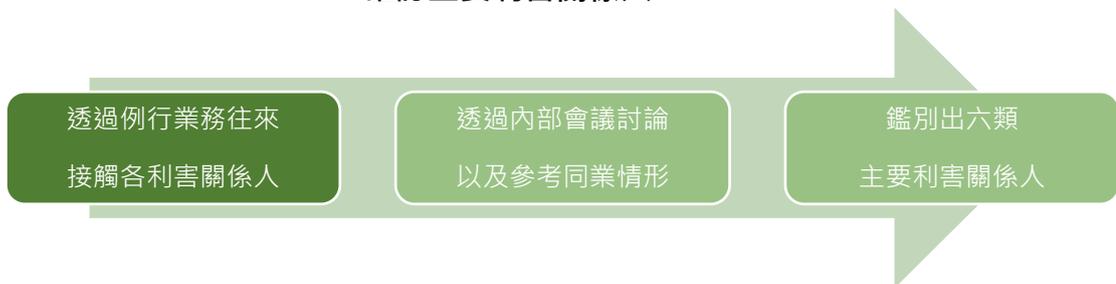
為因應永續發展涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（下稱 ESG）等面向，ESG 委員會下設置公司治理、永續環境、社會關懷、永續資訊揭露四個工作推動小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。

好德科技制訂永續發展實務守則與永續資訊管理辦法、永續報告書編制及確信之作業程序，並納入內部控制制度，並且每年向董事會提報前一年度 ESG 執行情形，內容包含好德科技鑑別的重大主題以及後續之風險因應、重大主題之目標及執行情形。董事會每年聽取 ESG 委員會的報告，並評估重大主題訂出的政策、目標是否可行、檢視 ESG 具體落實程度，並且在必要時敦促公司進行調整，讓董事會實質參與到公司在 ESG 上的實踐。



1.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人



利害關係人為影響好德科技或受好德科技影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與好德科技的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出 6 類對好德科技而言具有重要性的主要利害關係人，包含政府與主管機關、員工、股東與投資人、客戶、供應商、非營利組織。



1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

好德科技的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注好德科技之議題亦多有差異，好德科技各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注好德科技的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時好德科技亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

好德科技各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由 ESG 委員會收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出 17 項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保好德揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

利害關係人	關注議題	溝通管道/頻率	運作情形	溝通窗口
政府與 主管機關	溫室氣體管理	不定期	(1) 對董事會及內部傳達政府政策及法令規範，並積極與主管機關洽詢法令適用性，確保公司無違反或誤觸法令之情事。 (2) 接獲主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交文件說明，並配合主管機關調查情事回應 11 則問卷。 (3) 櫃買中心舉辦永續資訊之管理內控及內部人股權法令宣導會，有 4 人次、12 小時的參與。 (4) 113 年 1 月 1 日至 113 年 10 月 31 日違規事件 0 件。	人資行政部副理 陳小姐 電話：02-2570-8818 電子郵件信箱： icare@howteh.com.tw
	永續供應鏈	● 電話		
	氣候變遷	● E-MAIL		
	勞資溝通	● 書面函文		
	職業健康與安全	● 設置聯絡窗口		
	人才培育	● 政策宣導會		
	資安防護			



利害關係人	關注議題	溝通管道/頻率	運作情形	溝通窗口
員工	誠信經營	定期	(1) 教育訓練總時數 1,596 小時，人均時數 32.57 小時。 (2) 勞資會議 3 場。 (3) 職工福利委員會舉辦半日同歡團康活動及餐敘、員工家庭 2 日遊、尾牙餐會提昇員工健康。 (4) 113 年 1 月 1 日至 113 年 10 月 31 日職業災害事件 0 件。 (5) 員工健檢人數 51 人，健檢率 89.47%。 (6) 舉辦健康講座紓壓系列 5 場、健康促進減脂減重活動 1 場。	人資行政部副理 陳小姐 電話：02-2570-8818 電子郵件信箱： icare@howteh.com.tw
	勞資溝通	● 職工福利委員會		
	人才培育	● 勞資會議		
	人才吸引與留任	● 全體員工月會		
	人權維護	不定期		
股東與投資人		定期	(1) 股東常會(113 年 6 月 21 日)出席股數 61.14%。 (2) 預定受邀參加法人說明會 1 場，說明本公司簡介及經營績效。 (3) 公告中/英文重大訊息各 21 則。 (4) 發布公司年報 1 份及財務報告 3 次。 (5) 依法規公告經營現況，維護資訊揭露透明度，保障投資人權益。 (6) 即時回覆股東來電或電子郵件諮詢。	發言人總經理特助 李先生 代理發言人稽核經理 王小姐 電話：02-2570-8818 電子郵件信箱： spokesman@howteh.com.tw
	誠信經營	● 股東常會		
	資安防護	● 財務報告		
	人才培育	不定期		
	營運績效	● 法人說明會		
	勞資溝通	● 官網投資人專區		
	職業健康與安全	● 公開資訊觀測站 ● 投資人專線及信箱		

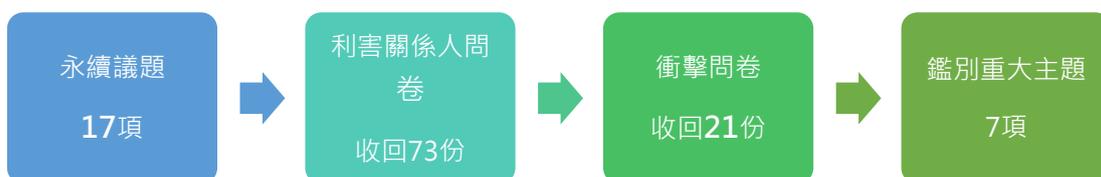
利害關係人	關注議題	溝通管道/頻率	運作情形	溝通窗口
客戶	客戶服務	定期/不定期	(1) 以重信樂群、提高品質、服務顧客、創新成長的核心價值理念，與客戶建立牢固的商業夥伴關係。	總經理特助 李先生 電話：02-2570-8818 電子郵件信箱： relationship@howteh.com.tw
	溫室氣體管理	● 面對面溝通	(2) 全力配合協助客戶達成其業務發展目標，調整產品交期及定價策略。	
	資安防護	● 電話商談	(3) 提供設計、製造相關支援服務的整體解決方案，提高客戶滿意度。	
	營運績效	● 視訊會議	(4) 參加主要客戶舉辦之供應商大會，交流最新產品資訊。	
	永續供應鏈	● E-MAIL		
	原物料管理	● 即時通訊軟體		
供應商	誠信經營	定期/不定期	(1) 為供應商行銷材料及設備至全世界，提高市佔率。	總經理特助 李先生 電話：02-2570-8818 電子郵件信箱： relationship@howteh.com.tw
	客戶服務	● 面對面溝通	(2) 回饋市場需求訊息，協同供應商共同研發及推動產品或服務的新應用。	
	資安防護	● 電話商談	(3) 承接供應商在海外技術服務的需求，降低供應商在海外投入的資源。	
	營運績效	● 視訊會議	(4) 即時反映客戶端需求，建議供應商適時調整產品開發方向及定價策略，以增強供應商之競爭力。	
	永續供應鏈	● E-MAIL	(5) 協助供應商達成其業務目標，共同提高銷售量及市佔，擴大營收及利潤。	
		● 即時通訊軟體		
	● 到廠親訪			

利害關係人	關注議題	溝通管道/頻率	運作情形	溝通窗口
			(6) 在供應商新產品的開發過程，持續與客戶端的研發人員更新開發進度，以利切入各製程的基準品。	
非營利組織	溫室氣體管理 人才吸引與留任 勞資溝通 職業健康與安全 人才培育 公益參與	不定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 公司網站 ● 股東會年報 ● 參與外部公益活動 	(1) 參與財團法人台北市彩霞基金會所舉辦 113 年 6 月 23 日擊豎飆音樂卡門幻想之旅音樂會，支持基金會捐助票房盈餘予偏鄉原住民學童參加 2024 新加坡國際合唱節比賽經費，動員 35 人次。 (2) 參與第 35 屆三商盃公益路跑，支持實際行動幫助視障單位，預定動員 20 人次。	人資行政部副理 陳小姐 電話：02-2570-8818 電子郵件信箱： icare@howteh.com.tw



1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程

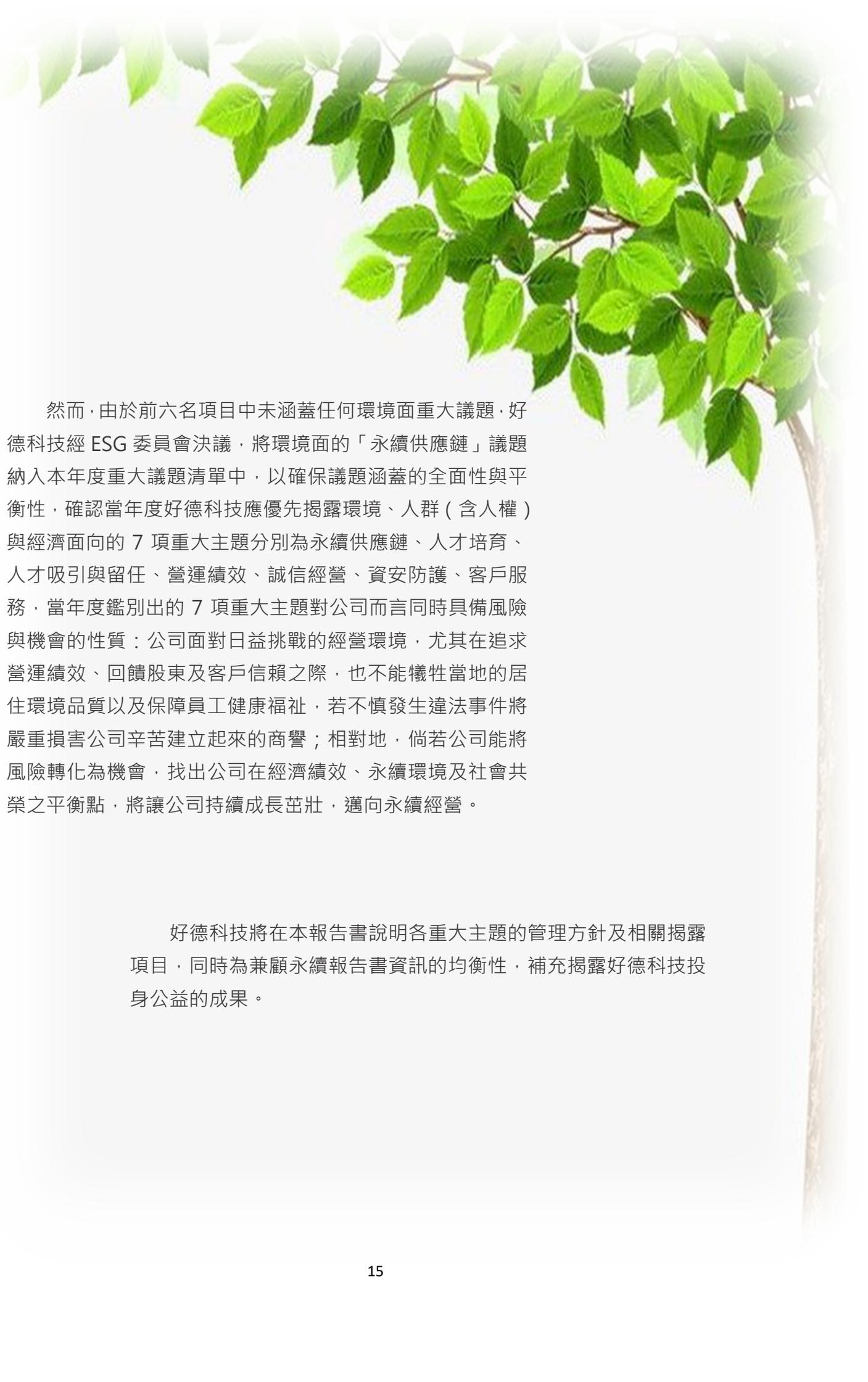


面向	永續議題
環境面	永續供應鏈管理、溫室氣體管理、原物料管理、能源管理、廢棄物管理、氣候變遷、水資源管理
人群 (含人權) 面	人才培育、人才吸引與留任、職業健康與安全、勞資溝通、人權維護、公益參與
經濟面	營運績效、誠信經營、資安防護、客戶服務

註：公司治理、風險管理屬於 GRI 永續性報導準則 2021 年版 (GRI Standards : 2021) 的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。



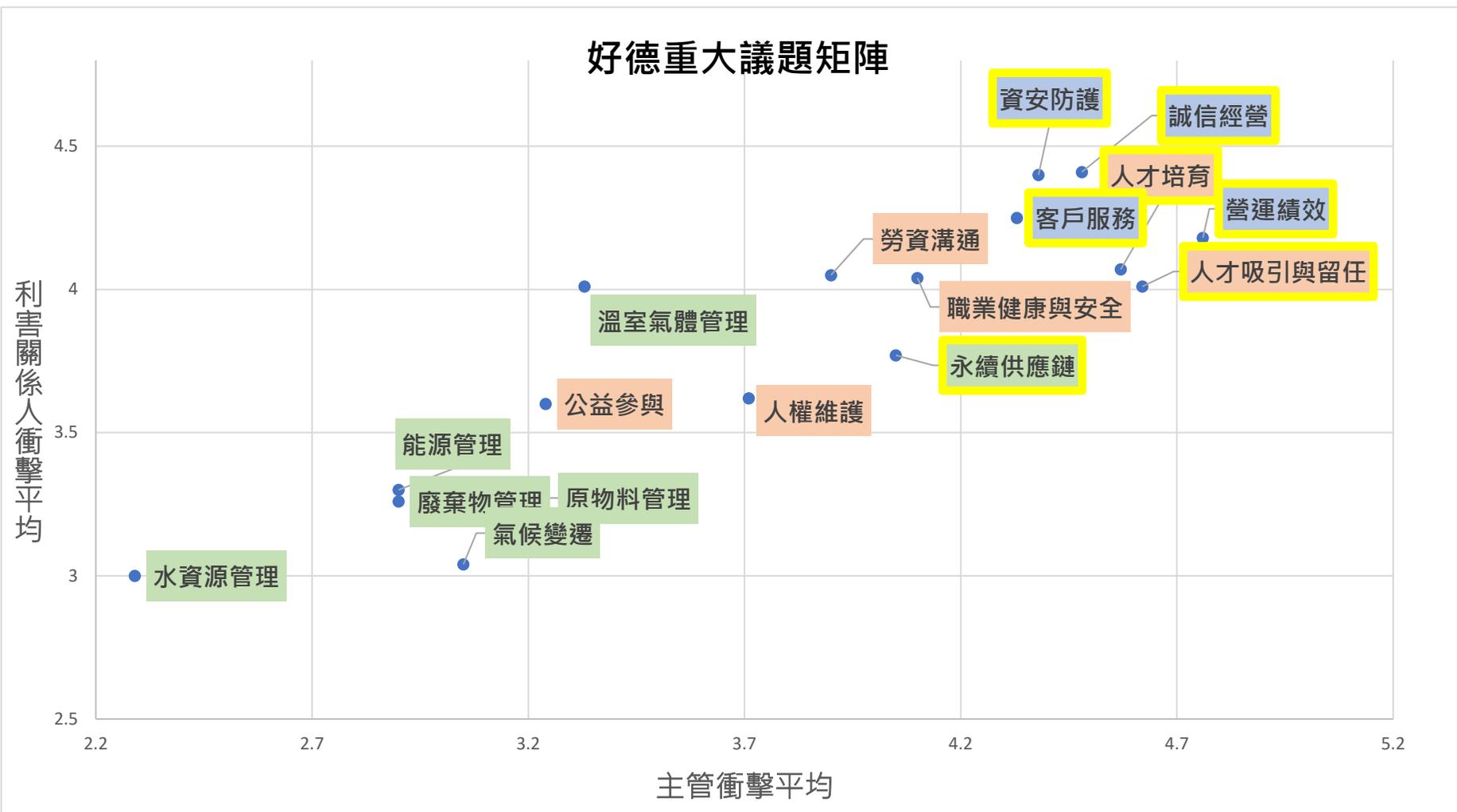
好德科技 ESG 委員會擬定 17 項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收 73 份有效問卷，涵蓋供應商 16 份、股東及投資人 20 份、非營利組織 1 份、客戶 18 份、政府機關 1 份、員工 17 份等，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；再發放線上問卷予公司 21 位主管填寫各永續議題對好德科技內部與外部產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經過 ESG 委員會討論後，針對環境、社會與經濟三個面向得分前六名的項目列為當年度重大主題。



然而，由於前六名項目中未涵蓋任何環境面重大議題，好德科技經 ESG 委員會決議，將環境面的「永續供應鏈」議題納入本年度重大議題清單中，以確保議題涵蓋的全面性與平衡性，確認當年度好德科技應優先揭露環境、人群（含人權）與經濟面向的 7 項重大主題分別為永續供應鏈、人才培育、人才吸引與留任、營運績效、誠信經營、資安防護、客戶服務，當年度鑑別出的 7 項重大主題對公司而言同時具備風險與機會的性質：公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，也不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若公司能將風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。

好德科技將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露好德科技投身公益的成果。

好德重大議題矩陣



好德科技根據 7 項重大主題歸納當年度 ESG 三大主軸，分別為持續開發產品應用及新產品代理，創造更大利潤，強化資安確保營業秘密；對內打造讓員工健康安全的幸福職場，對外與客戶建立長久穩定的信賴關係；邀請供應夥伴一起力行節能減碳，做好各項環保管控，避免對環境造成過度衝擊。



撰寫報告書原則



好德科技遵循 GRI 準則的報導原則來編制 ESG 報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的 ESG 績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對好德科技的 ESG 績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露 ESG 資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行 ESG 報告，適時提供 ESG 資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確。



確定重大主題和邊界衝擊

面向	重大主題	衝擊面向	內部邊界		外部邊界		對應 GRI 準則	報告書揭露
			公司	供應商	客戶	當地社區		
經濟	營運績效	潛在正面	●	●			GRI 201：經濟績效	3.3 營運績效
經濟	誠信經營	實際正面	●	●	●		自訂主題	3.1.4 誠信經營
經濟	資安防護	實際正面	●	●	●		自訂主題	3.4 資安防護
經濟	客戶服務	實際正面	●	●	●		自訂主題	3.5 客戶服務
人群 (含人權)	人才吸引與留任	潛在正面	●	●	●	●	GRI 202：市場地位 GRI 401：勞雇關係 GRI 405：員工多元化與平等機會	5.2 適才適任
人群 (含人權)	人才培育	實際正面	●			●	GRI 404：訓練與教育	5.2.2 人才培育
環境面	永續供應鏈管理	實際負面	●	●	●	●	GRI 308：供應商環境評估 GRI 414：供應商社會評估	4.5 永續供應鏈

二、關於好德

2.1 公司簡介

好德科技為專業電子零組件製造商，創立於 1978 年，從事電子零組件暨製程設備與耗材之代理買賣業務，以電子訊號與電源連接器、高速影音即時傳輸線材、微型麥克風、音頻 IC 元件、印刷電路板及 IC 載板製程設備及化學材料、光電暨半導體製程檢測儀器及耗材等產品為經營主軸，為電腦、通訊、消費性電子、新能源及電動車、半導體產業提供了多元化的選擇，同時為了讓電子產品可以發揮更完善、有效率的功能，好德科技致力提供高品質產品及完整的專業技術服務、多元產品代理及應用服務體系，持續掌握市場產業趨勢先機，開拓多元業務觸角，確保客戶滿意。

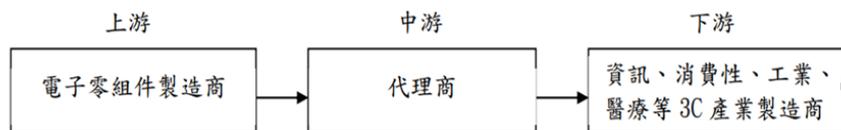
公司名稱	好德科技股份有限公司
行業別	<ul style="list-style-type: none">● 我國公開資訊觀測站：上櫃電子零組件業● SASB 行業分類：Consumer Goods / Multiline and Specialty Retailers & Distributors
總部位置	台北市松山區敦化南路一段 25 號 6 樓
資本額 (單位：新台幣仟元)	651,298
股權結構	本國法人 18.57% 本國個人 80.77% 外國機構與外國個人 0.66%
當年度合併營收 (單位：新台幣仟元)	2,764,919
員工人數	台灣：57 人；海外：23 人
營運據點	台北好德科技總公司(台北松山) 桃園好德科技倉儲中心(桃園蘆竹) 香港致德電子(香港新界) 深圳好竹科技(深圳福田) 上海好竹國際貿易 昆山好竹貿易(江蘇昆山) 上海好竹國際貿易北京辦處(北京朝陽) 越南好德科技(河內)
主要產品/服務	電子零組件及設備等相關產品之代理買賣業務
各主要產品銷售比重	電子零組件 (99.38%) 印刷電路板 (0.62%)
各區營收比例	台灣 (68.62%) 中國及東南亞 (31.38%)

註：資料統計至 2024 年底。

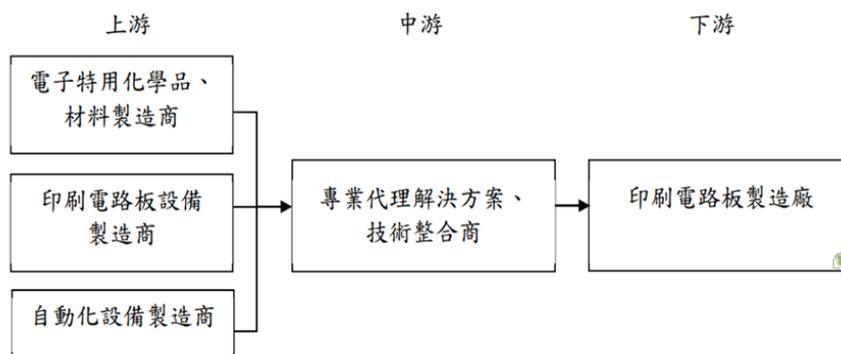
產業價值鏈

本公司係代理電子零組件、印刷電路板設備暨材料買賣之通路商，茲就個別代理買賣特性，說明產業上、中、下游之關連性如下：

(1) 電子零組件代理



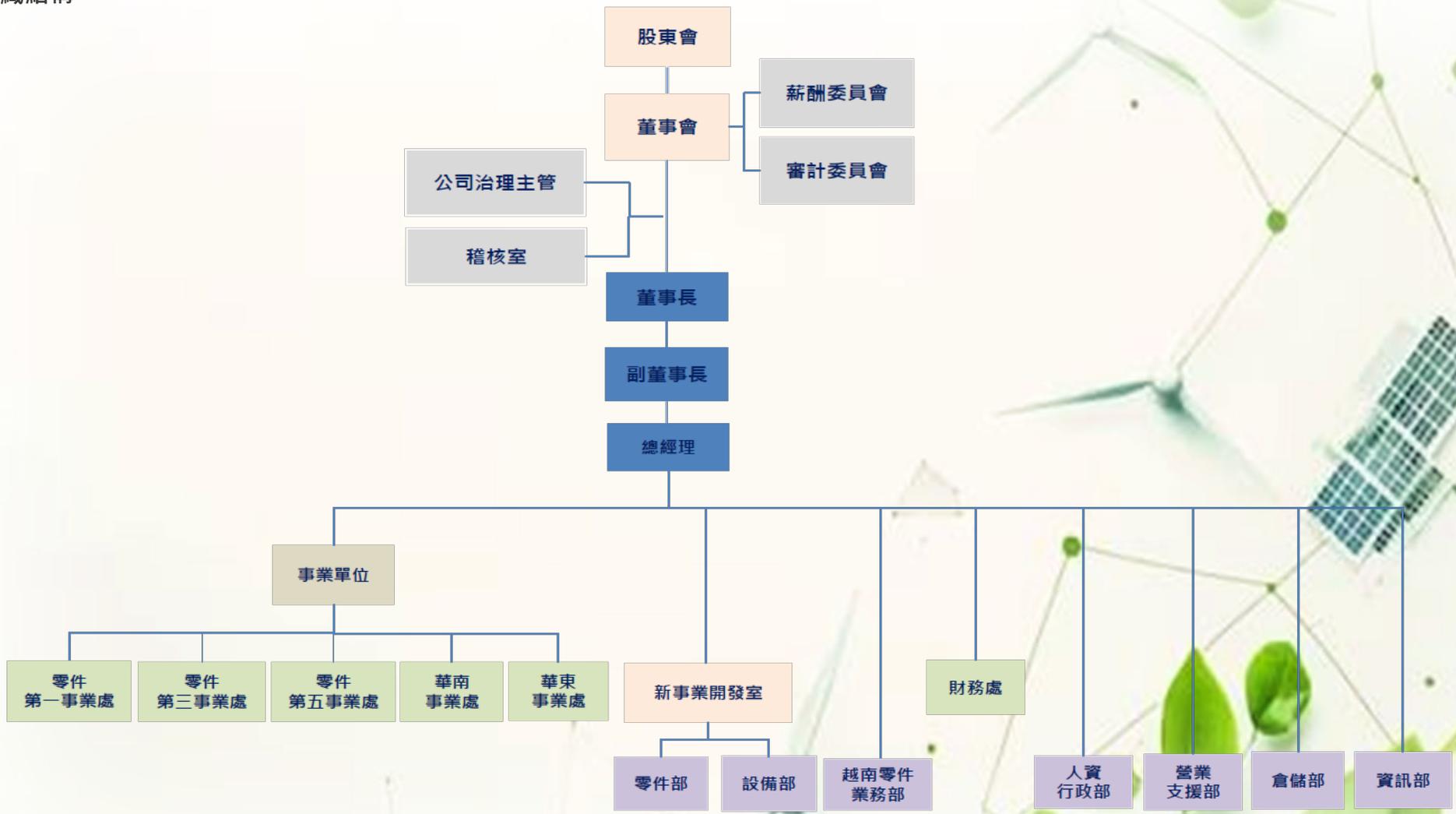
(2) 印刷電路板設備及材料代理



歷史沿革



組織結構



2.2 經營理念

經營方針

- 新供應商及新產品、新應用、新服務之開發。
- 提升專業技術團隊能力，整合需求及運用，提供完善服務。
- 落實經營管理機制，健全市場競爭力。

業務發展計畫

- 短期：
 - 隨時掌握科技產業時事脈動，先進產品供應的原廠開發及產品代理。
 - 擴展智能音箱/5G/電動車等客戶群產品應用對廣度及深度。
 - 掌握Thunderbolt & USB Type-C商機，積極推展新客源。
 - 持續拓展MEMS相關產品的應用及新客戶群的拓展。
 - 掌握軟板廠及IC載板廠擴產投資計畫，適時導入相關設備產品，進一步引進耗材及代工代理接單業務，積極深化與設備客戶之合作依存關係。
- 中長期：
 - 加強與上、下游廠商及客戶策略結盟的夥伴關係，共同進行大中華地區之業務拓展。
 - 因應客戶及供應商產業外移，除以現有華東及華南地區據點為基礎，於大中華地區建立完整的行銷及服務團隊，提供全方位、即時之服務。
 - 持續開發新產品的代理，並配合客戶新產品研發之導入，以提高公司附加價值。
 - 持續開發自主性產品，並透過技術服務之加值，提升營運利潤。



2.3 歷年獲獎榮耀

歷年榮獲主要客戶表揚優良供應商獎項：

獎項名稱	獎盃/獎狀照片	說明	出席頒獎典禮照片
<p>銘異科技頒發優良供應商銀獎</p>		<p>好德科技榮獲銘異科技頒發「優良供應商銀獎」，充分肯定公司在供應鏈合作中的專業表現與穩健承諾。此次獲獎彰顯客戶對好德科技長期以來在服務品質、營運效率及合作態度上的高度信任。未來，好德科技將持續秉持誠信、品質與創新的核心精神，深化夥伴關係，攜手邁向永續發展與卓越營運的目標。</p>	

獎項名稱	獎盃/獎狀照片	說明	出席頒獎典禮照片
		<p>為守護員工健康並營造安心職場環境，好德科技長期致力於推動職場健康促進工作，透過定期健康檢查與健康管理制度，及時掌握員工健康狀況。此外，公司積極透過內部宣導、講座及數位平台等多元管道，傳遞正確健康知識，強化同仁健康意識。好德科技相信，唯有員工身心安康，企業方能永續發展，因而持續打造兼顧工作效率與生活品質的友善職場，協助員工實現工作與生活平衡，快樂成長、安心工作。</p>	

2.4 參與外部組織



好德科技積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。



三、誠信治理



完善的公司治理健全的董事會架構、嚴謹的內部控制制度及穩定的財務管理機制，這些不僅有助於降低經營風險，也能增強企業的競爭力，並創造品牌價值。同時，透過建立以誠信與責任為核心的企業文化，並遵守相關法規，能有效落實誠信經營。健全的公司治理架構不僅確保企業穩健運作，更保障投資人及其他利害關係人的權益。

好德科技依據《證券交易法》及相關規範，建立公司治理制度，加強股東權益保障、提升董事會效能、尊重利害關係人的權益以及提高資訊透明度。董事會通過《公司治理實務守則》，以公平、公正及公開的方式進行董事選任，並設立獨立董事，增強董事會的管理與監督功能。此外，董事會也通過《防範內線交易內部重大資訊處理作業程序》，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。

為確保股東能即時獲取公司資訊，好德科技秉持正確、及時及公平揭露的原則，建立完善的資訊揭露制度，並透過公司網站及公開資訊申報系統，提供營運、財務、董事會及股東會等相關資訊。此外，好德科技設有多元化的申訴機制，於官網的利害關係人專區中，依不同利害關係人類別設置專屬聯絡窗口及管道。透過雙向溝通，公司能了解各利害關係人的需求與期望，並全力滿足他們的期盼，進一步鞏固公司與利害關係人的互信基礎。

公司治理實務守則



利害關係人專區



3.1 治理實務

公司治理成果

- 2024 年 10 月改派總經理特別助理擔任公司治理主管。
- 2024 年第 11 屆公司治理評鑑，上櫃公司組排名 36%~50%。
- 董事會及功能性委員會績效評估結果為佳優之間。
- 女性董事佔比 11.11%；獨立董事佔比 33.33%。

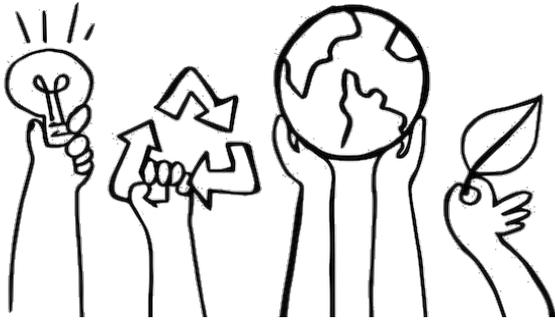


好德科技深知，股東會由全體股東組成，是公司對重大事項進行決策的最高治理單位，並定期聽取董事會報告以掌握公司運營狀況。而作為最高治理單位的董事會，其成員秉持善良管理人之注意義務，積極履行職責。董事長領導下的總經理團隊協助規劃經營方針，並制定永續發展策略，透過董事會檢視公司財務績效、永續策略等運作，確保各項營運活動符合相關法規。

為健全董事會運作與提升公司治理效能，董事會設立了審計委員會及薪資報酬委員會，強化治理功能。同時，董事會下設有獨立運作的稽核室，負責定期執行稽核業務，並向審計委員會及董事會報告稽核結果，以確保公司治理架構的穩定與有效運作。

好德科技致力於強化內部控制制度，追求永續經營與誠信經營，並以資訊透明化為核心理念，確保利害關係人權益的保障。我們依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，結合整體營運需求設計內部控制機制，並隨時檢討制度，以因應內外環境的變化，確保制度運作的有效性與穩定性。透過這套完善的內控與管理機制，持續提升營運效率，邁向永續成長目標。

為提升董事會效能，好德科技於 2023 年設置公司治理主管一職，全面協助董事執行職責，包括提供必要資料、安排進修課程、依法處理董事會及股東會相關事宜，以及推動公司依循決議落實各項治理措施。此外，公司治理主管初次接受與治理相關專業課程進修累計達 18 小時。



在公司治理評鑑方面，好德科技於 2024 年第 11 屆公司治理評鑑中，於上櫃公司組排名 36%~50%。這顯示在公司治理主管的帶領下，公司在各項治理指標上的運作均有效且良好。展望未來，我們將持續致力於提升公司治理整體綜效，進一步加強利害關係人對我們的信任。

公司所有財務報表均委託專業會計師事務所進行定期查核與簽證，以確保數據的真實與合法性。同時，針對法令規定的各項資訊公開要求，我們均能準確且及時完成，並指定權責人員負責資訊揭露工作。此外，我們已建立發言人制度，確保所有重大資訊能及時且正確地對外公開，為股東及利害關係人提供即時而可靠的財務與業務相關資訊參考。

展望未來，好德科技將以強化董事會運作、提升資訊透明度，以及在公司治理架構中逐步融入永續治理策略為核心目標。我們期望藉由不斷完善治理機制，全面實現永續經營的願景，並持續為股東及利害關係人創造長期價值。

3.1.1 董事會

董事會議事規範	董事會績效評估辦法
	

董事會擘劃公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由

董事會決議為之。好德科技董事之選舉，依照公司章程及董事選任程序規定，採用候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任董事；同時依據公司治理實務守則規定，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括年齡、性別、國籍等基本組成外，也各自具有產業經驗（如：通信網路、通路、財務與金融、資訊科技、光電等）與專業能力（管理、法律、會計、風險管理）。



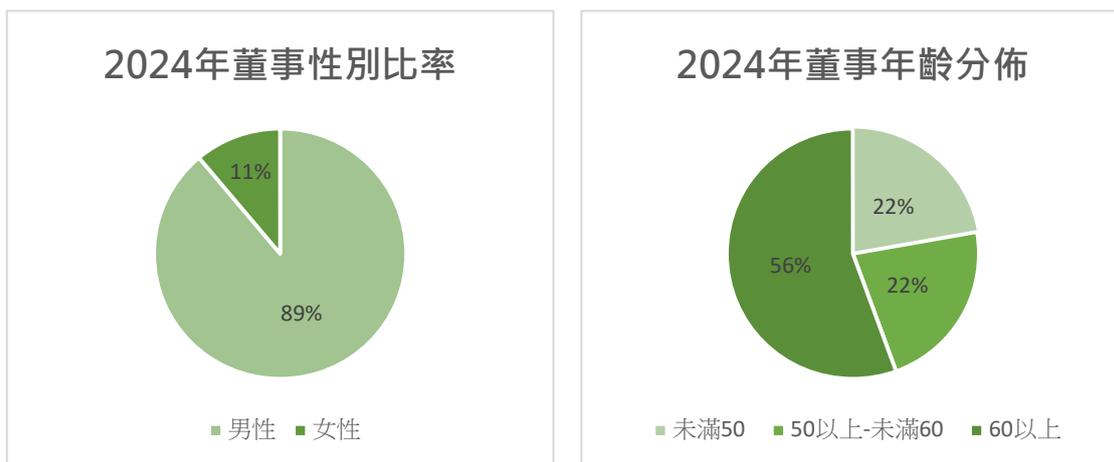
為強化董事會職能達到公司治理理想目標，好德科技「公司治理實務守則」第 20 條載明董事會整體應具備之能力包含營業判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等等。好德科技董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有 9 名董事（含 3 名獨立董事），任期 3 年，董事長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開 5 次董事會，董事平均出席率達 98%。

董事會				
職稱	姓名	實際出席率 (註)	兼任其他公司獨立董事的家數	具備產業、ESG 相關背景/經驗
董事長	陳國鴻	100%	1	產業
董事	陳俊廷	100%	0	產業
董事	陳欣意	100%	0	產業
董事	吳麗山	100%	0	產業
董事	洪銘琪	100%	0	資訊
董事	陳亮瑄	100%	0	產業
獨立董事	程天縱	80%	1	產業
獨立董事	李大經	100%	0	產業、資訊
獨立董事	曾明仁	100%	0	產業、會計

註：董事以視訊方式參與視同出席，委託出席則不計入。

多元化統計/年度		2022年		2023年		2024年	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別	男	8	100.00%	8	100.00%	8	88.89%
	女	0	0.00%	0	0.00%	1	11.11%
董事年齡	未滿50	1	12.50%	1	12.50%	2	22.22%
	50以上~未滿60	1	12.50%	1	12.50%	2	22.22%
	60以上	6	75.00%	6	75.00%	5	55.56%
學歷	研究所	3	37.50%	3	37.50%	5	55.56%
	大專	5	62.50%	5	62.50%	4	44.44%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。



為健全董事會運作制度並強化監督功能，好德科技董事會通過了《董事會議事規範》，明確規範獨立董事的職責範疇，確保其執行業務時能保持充分的獨立性。董事間秉持高度自律原則，落實利益迴避機制，若董事會議事項涉及董事本人或其代表法人之利害關係，該董事需於會議中說明利害關係的重要內容，並在可能損害公司利益時迴避相關討論與表決，且不得代理其他董事行使表決權。

為進一步提升董事會決策品質，公司通過《董事會績效評估辦法》，每年針對董事會整體、個別董事及功能性委員會進行內部績效評估。此評估由董事會議事單位透過問卷方式進行自評，結果將作為未來董事遴選或提名的重要參考依據。

此外，個別董事的績效評估結果亦得作為其薪資報酬訂定的參考依據，確保董事會運作的效能與公平性。

董事會績效評估			
自評 (問卷)	2022 年	2023 年	2024 年
董事會	優良	佳	佳
審計委員會	優良	優良	優良
薪酬委員會	優良	佳	佳

好德科技各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動，倘若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，由權責部門針對利害關係人或永續議題在財務、公司經營、法遵紀錄、環保污染與勞動權益與安全健康等面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告具體調查結果，由董事長評估該結果對公司整體營運是否產生具體之重大影響，倘若有關鍵重大事件，董事長會在董事會中說明內容，並交由董事會對盡職報告做出決議後交由公司權責部門執行，2024 年好德科技未有相關潛在負面重大事件。

好德科技深信，透過具備誠信治理與豐富產業經驗的董事會領導，公司能持續穩健成長，邁向永續經營的長遠目標，並為股東及利害關係人創造長期價值。為有效推動風險管理並吸引更多專業人才加入董事會，公司特為董事投保責任保險，協助董事在執行業務時免除後顧之憂，同時降低並分散因疏失或錯誤行為對公司及股東可能帶來的重大風險。



此外，公司充分考量董事在參與營運決策過程中可能面臨的法令遵循及治理實務挑戰，積極安排董事進修相關專業課程。於 2024 年度，全體董事的進修時數合計達 87 小時，涵蓋多項專業主題。未來，公司治理主管將進一步規劃更多與企業永續經營相關的課程，強化董事會在永續治理領域的專業知識，為公司長遠發展提供堅實的支持。

在誠信治理及穩健策略的指引下，公司將持續秉持專業與負責的經營態度，全面提升營運表現，穩步邁向永續發展的未來，成為股東及利害關係人信賴的企業典範。

全體董事會進修總時數	87
ESG 課程相關的總時數	57
董事 ESG 相關課程比率 (註)	66%

註：比率為 (ESG 課程相關的總時數/董事訓練總時數) ×100%。

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。



審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。好德科技董事會通過《審計委員會組織規程》，於董事會設置審計委員會，由 3 名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開 4 次審計委員會會議，全體出席率達 100%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，當年度立董事與稽核主管共召開 4 次會議；此外，當年度獨立董事亦與會計師召開 4 次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

審計委員會	
審計委員	實際出席率 (%)
李大經	100
程天縱	100
曾明仁	100

當年度審計委員會歷次會議決議





薪資報酬委員會

為健全董事及經理人薪資報酬制度，確保薪酬與經營績效及市場水準之公平性與合理性，好德科技董事會通過《薪酬委員會組織規程》，設立薪酬委員會。該委員會由過半數獨立董事組成，並由全體委員推舉一位獨立董事擔任召集人及會議主席，以確保決策過程的公正性與專業性。

2024 年度，薪酬委員會共召開 2 次會議，全體委員出席率達 100%，充分展現委員會對薪資報酬制度審議之重視。未來，公司將持續優化薪酬政策，並透過薪酬委員會的專業建議，確保薪資制度的透明、公正與市場競爭力，以吸引並留任優秀人才，進一步促進公司永續發展。

薪酬委員會	
薪酬委員	實際出席率 (%)
曾明仁	100
程天縱	100
李大經	100

當年度薪資報酬委員會歷次會議決議



好德科技秉持健全治理的原則，透過薪酬委員會負責訂定並定期檢討董事及經理人的績效評估與薪資報酬制度，以確保薪資報酬制度的公平性與合理性。薪酬委員會主要職責包括制定董事及經理人之薪酬標準，並定期評估其績效與薪酬制度。評估過程中，委員會依循以下原則：薪資報酬符合法規並足以吸引優秀人才；參考同業水準並考量個人投入時間、職責、目標達成情形及公司業務表現；同時避免誘導董事及經理人為追求報酬而進行超出公司風險承受能力的行為。此外，針對短期績效酬勞的比例及變動薪酬支付時間，亦根據行業特性與公司業務屬性進行綜合考量。

在實際運作中，薪酬委員會忠實履行職責，審慎檢討並制定相關薪資政策與標準，所提建議均提交董事會審議，以確保董事與經理人的薪酬合理性與激勵效果。根據公司章程規定，如年度有盈餘，應提撥不低於 3% 的獲利作為員工酬勞，並以股票或現金形式發放，對象包含符合條件的子公司或關係企業員工；另可提撥不超過 5% 的獲利作為董事酬勞，惟在分配前需先行保留累積虧損之彌補數額。員工酬勞及董事酬勞分派方案須經董事會決議，並提報股東會確認。

目前，好德科技正處於推行 ESG (環境、社會與公司治理) 發展階段，尚未將 ESG 目標與董事及經理人的薪酬直接掛鉤。然而，公司將密切關注 ESG 相關趨勢，隨著內部推行進程的成熟，未來將由薪酬委員會進一步研議制定將 ESG 績效納入薪酬結構的相關辦法，以全面結合永續發展與企業治理，實現長期價值創造的承諾。



3.1.3 內部稽核

好德科技致力於建立健全的內部控制制度，以確保公司營運的效能與效率，並及時提供改進建議，以持續改進內部控制的設計與執行。為此，我們依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規範，針對公司及子公司的營運活動建立了有效的內部控制制度，並隨時進行檢討與調整，以應對內外部環境的變化，確保制度能持續有效運作。

為確保內部稽核工作能夠公正獨立地進行，我們於董事會下設立獨立的稽核室，並配置專任的稽核人員。稽核主管的任免需經審計委員會同意並報董事會決議，內部稽核人員的任免、考評與薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定。這一做法確保了稽核人員在執行審計工作時的公正性與專業性。

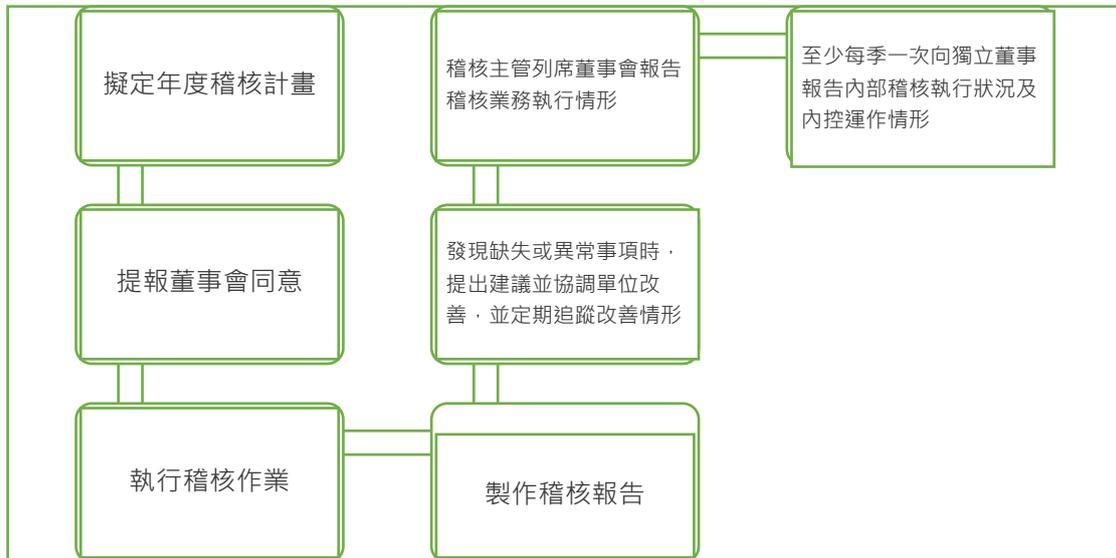
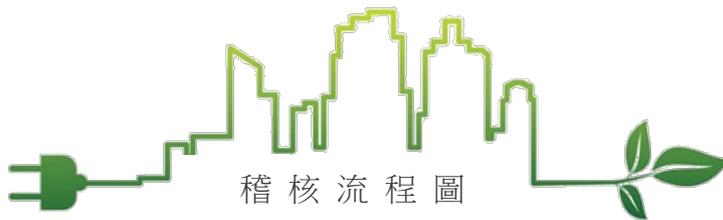
依據金管會修訂的「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，內控制度應涵蓋永續資訊管理，並納入年度稽核計畫。好德科技已於 2024 年 11 月 13 日經董事會決議，通過「永續報告書編製與確信作業程序」，並將其審查納入 2025 年內部稽核計畫。此舉將進一步加強公司在永續發展領域的風險控管與治理。

我們每年會檢討各部門自行評估結果及稽核室的報告，稽核主管依規定定期向董事會報告稽核執行情況，並每季至少一次向審計委員會匯報，確保內控制度的有效運行。此外，稽核室每年會覆核公司各部門及子公司的內部控制制度自行評估報告，並將發現的缺失與改進情況提供董事會及總經理作為評估內部控制有效性及出具聲明書的依據。



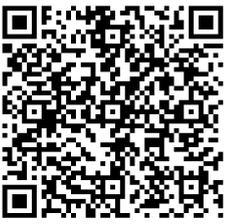
為了提升稽核人員的專業能力，我們安排其持續進修，並參加主管機關指定的內部稽核講習，保證稽核品質與執行成效。當年度，共有 2 名稽核人員參與了 24 小時的專業訓練。

在過去一年，稽核室共執行了 131 項稽核作業，稽核符合率達 100%，並無重大不符合項目，所有不符合項目均在規定期限內完成了改善與結案。透過這些稽核作業，我們有效地監控公司制度的落實，並進一步建立了良好的治理實務與風險控管機制，為公司的永續發展創造了有利的經營環境。



3.1.4 誠信經營

重大主題		誠信經營
對公司的重要性	防範不誠信行為損及企業權益，並贏得利害關係人長期信賴。	
政策/承諾	以良好品德立業、落實誠信廉潔透明負責之經營理念以永續經營。	
短期目標 (2 年內)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新進人員誠信經營訓練達 100%。 2. 全體員工誠信經營教育訓練時數人均≥1 小時。 3. 新進人員簽署利益衝突聲明書達 100%。 	
中長期目標 (中期 3~5 年 長期 5~7 年)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 董事每年定期辦理相關誠信經營教育訓練課程。 2. 全體董事簽署誠信經營聲明書達 100%。 3. 內線交易零違規。 	
投入資源與實際行動	每年進行誠信經營相關課程 2 次。	
2024 年度績效成果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有關誠信相關課程之全體員工受訓比例 100% 2. 舉報平台收到的舉報數量為 0，顯示公司內部風險控制有效。 	
負責部門/ 申訴聯絡方式	人資行政部副理 陳小姐 電話：02-2570-8818 電子郵件信箱：icare@howteh.com.tw	

誠信經營作業程序及行為指南	道德行為準則
	



利益衝突聲明書	員工
總人數	86
簽署人數	86
簽署比率	100%

在企業經營的過程中，誠信至關重要。本公司為確保誠信經營的落實，已由人資行政部作為專責部門，負責「誠信經營作業程序及行為指南」的修訂與施行，並規劃與執行誠信經營風險評估、檢視相關程序與提出改進方案。此外，該單位亦負責受理申訴案件，並推動誠信經營相關宣導及教育訓練，以培養員工誠信意識，確保企業內部誠信文化的深化。

為具體落實誠信經營政策並防範不誠信行為，本公司每年定期舉辦誠信經營相關教育訓練。新進員工須參加誠信經營規範之新人訓練，而在職員工則需每年回訓線上必修課程，內容涵蓋「防範內線交易之內部重大資訊處理作業程序」及相關法令說明。針對現任董事、經理人及其他受僱人，公司亦定期辦理內線交易法規與防範實務的教育宣導，確保所有成員皆能遵守規範。

2024 年度，公司舉辦了誠信倫理課程訓練，課程內容涵蓋「誠信經營作業程序及行為指南」、「內線交易法規與防範實務」及「內線交易案例分析」，共計 86 人次參與，總訓練時數達 172 小時。

本公司始終秉持「法遵為本、誠信至上」的核心價值，並將正直與合規精神貫徹於業務運營之中。新進員工報到時，人力資源部門即會進行誠信規範的宣導，並要求員工簽署「利益衝突聲明」。同時，公司要求管理階層以身作則，恪守誠信原則，以形成強大的誠信文化。

在內部管理上，公司設立總經理室、人資行政部與財務處作為推動誠信經營的專責單位，並制訂多項內規，如「誠信經營作業程序及行為指南」、「公司治理之道德行為準則」及「防範內線交易之內部重大資訊處理作業程序」。所有規範均經董事會批准，並公開於公司官網，供利害關係人查詢。同時，公司設有專門的聯絡窗口，讓員工及利害關係人能夠隨時提出問題或建議。

為確保透明與公正，公司已建立多元化的檢舉管道，鼓勵利害關係人透過官網專區或申訴信箱提交檢舉案件。所有檢舉案件均由稽核室指派專責人員進行調查，並確保調查過程保密且公平。若檢舉對象為董事或高階管理層，案件將上報獨立董事處理。在過去一年內，公司未接獲任何檢舉或申訴案件。

在商業合作方面，公司要求所有員工在執行業務時，須向交易對象明確說明公司的誠信經營政策，並拒絕任何形式的不正當利益。此外，公司定期審查代理商、供應商及其他商業夥伴的合作關係，若發現不誠信行為，將決定是否終止合作。所有簽訂的契約均納入誠信經營條款，確保雙方履行誠信責任。

為深化誠信文化，公司定期安排員工參與線上誠信訓練，並在各類會議中強調誠信經營的重要性。同時，公司每年評估誠信經營防範措施的有效性，並將結果報告董事會。稽核室負責監督誠信政策的落實，並視需要向董事會報告，以確保公司始終秉持誠信與透明的經營理念，推動企業的永續發展。

誠信倫理課程名稱	誠信訓練時數	當次參與人次
誠信經營作業程序及行為指南	1	86
內線交易	1	86

具體成果

利益衝突聲明書

新進人員及在職人員全數簽署達 100%。

誠信倫理訓練課程

2024 年度全體人員 86 人參與，總受訓時數達 172 小時，當年度未接獲任何違反倫理誠信有關紀錄。

3.1.5 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，好德科技除了在新進同仁報到時即向人員宣導誠信內規及簽署利益衝突聲明書、智慧財產權暨保密合約書之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

在公司治理方面，好德科技設立了功能性委員會，專門負責監督公司財務運作和內控制度，並通過「公司治理實務守則」和「董事會績效評估辦法」，促使董事會積極參與公司重大決策。此外，設有公司治理主管，協助董事會運作並提供專業建議，進一步強化董事會的職能。未來，好德科技將繼續依照公司治理評鑑及相關守則，持續提升員工的法規遵循意識。

在員工管理方面，好德科技制定了相關的誠信內規，強調誠信與正直作為公司核心價值，並透過法規制訂、執行、自我檢討及健全的檢舉管道等機制，建立完善的法規遵循防火牆。管理層以身作則，確保每位員工都遵循法令及公司內部政策。每年進行內部控制自評，並接受內部稽核。

公司也為員工制定業務指導原則，並要求所有同仁無論職位、級別或地點，都必須遵守「誠信經營作業程序及行為指南」與「公司治理道德行為準則」，內容包括工作環境規範、機會平等、保密義務、禁止兼職及避免利益衝突、收受禮物與商業禮儀等，旨在建立大眾信任、提升企業形象，並確保公司長期穩定發展。為了防止違反公平競爭行為，公司已制定相應的行為守則，要求管理層和員工遵守商業行為準則，降低違法風險，並以誠信、公平的原則參與市場競爭，營造遵守法規的企業文化，樹立可信賴的公司聲譽。



再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，好德科技根據法令及公司內規，定期針同仁進行不同主題法規進行電子報宣傳培訓。並透過海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛面向，好德科技定期檢視確保公司在員工工作的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

好德科技整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。

(註：本公司將單件罰鍰達新台幣貳拾伍萬元以上者認定為重大違法揭露門檻)。



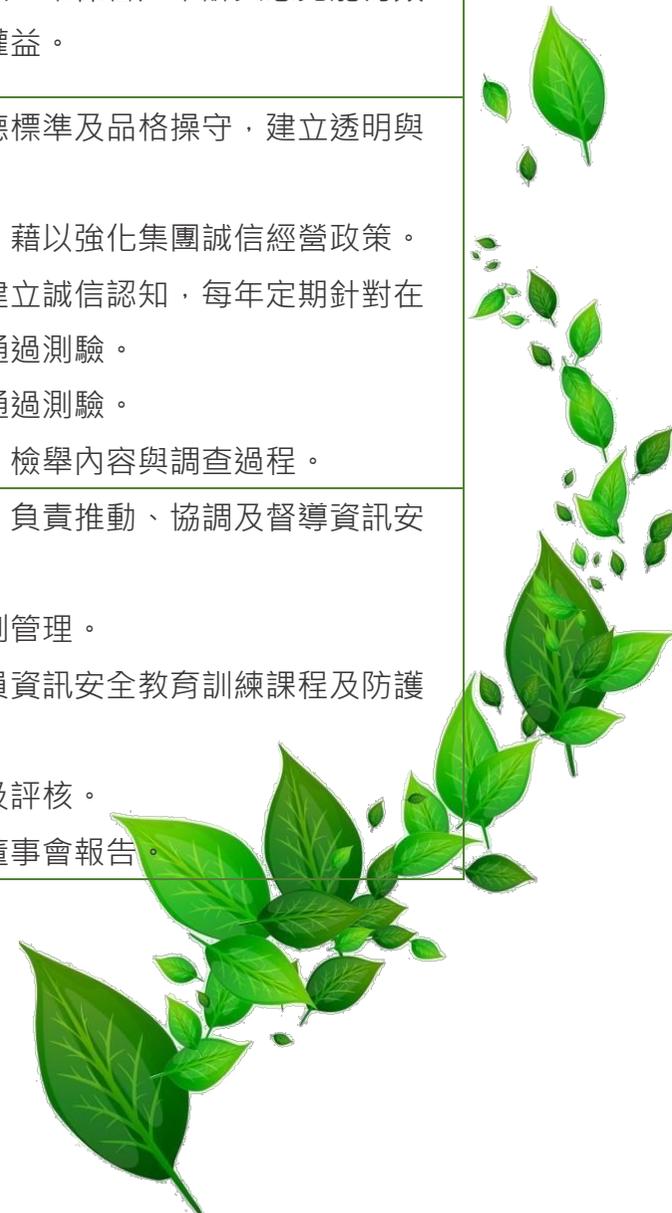
3.2 風險管理



風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	電力使用未能有效控管，導致不必要的碳排放，並增加營運成本。	<ol style="list-style-type: none"> 汰換耗能燈具 以省電 LED 應用產品為主，採用節能標章高效率照明燈具及電子式安定器、出口指示燈、避難方向指示燈、消防指示燈等，並宣導隨手關燈。 夏日空調定溫 溫度設定為 26 ~ 28 度，且注意門窗有無確實關閉。 辦公事務機器，設定省電模式，長時間不使用之用電器具或電腦資訊設備，應關閉主機及周邊設備電源，以減少待機電力之浪費。 提倡午休時段辦公室關燈節能 1 小時。 鼓勵同仁多走樓梯，少搭電梯。
	過度使用紙張與辦公耗材增加成本，對環境造成負擔，且影響企業永續發展形象。	<ol style="list-style-type: none"> 推動環保節約用紙及實施流程電子化成效。 紙類完全利用：採用 70P 影印紙、宣導雙面列印；設立廢紙回收箱，以利紙張反面重複利用。 本公司非製造業，廢棄物主要為同仁日常服務產生廢棄物，因此我們將透過溫室氣體查證與揭露，因此未列為本公司重大性議題，處理方式交由環保公司按照各地方政府處理。
員工	人員對工作內容掌握度不佳	<ol style="list-style-type: none"> 員工訪談、主管訪談、工作調整、人才培育課程安排及檢視。 定期進行員工訪談和主管訪談，了解員工適應狀況與培訓需求。 依據訪談結果進行工作內容調整，確保人員分工合理並符合專長。

風險類別	風險說明	風險管理策略
	發生職災或消防事件	<ol style="list-style-type: none"> 4. 提供人才培育課程，涵蓋專業技能、軟性技能及職涯發展，以提升員工能力與滿意度。 5. 建立培訓成果檢視機制，確保學習內容能有效應用於工作中。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 依規定辦理相關申報、輔助措施、問題檢視及再發生預防。 2. 依法規辦理相關申報，確保符合職安與消防法規要求。 3. 提供職業健康與安全輔助措施，如適當光源、健康講座等，降低職災風險。 4. 定期檢視問題點，如辦公設備狀況、緊急逃生計畫等，以確保環境安全。 5. 強化消防安全管理，包括滅火設備檢查、定期消防演練及再發生預防機制，提升應變能力。
公司治理/ 營運績效	營收下滑	<ol style="list-style-type: none"> 1. 掌握產業趨勢，積極開發具潛力產品線，與原廠合作開發優質新客戶，持續提高經營績效。 2. 持續建立技術服務團隊，即時解決原廠及客戶問題，成為重要合作夥伴。 3. 持續培訓人才多元專業領域，快速串聯產品需求及應用。
	客戶服務滿意度下滑	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供設計、製造相關支援服務的整體解決方案，提高客戶滿意度。 2. 全力配合協助客戶達成其業務發展目標，調整產品交期及定價策略。

風險類別	風險說明	風險管理策略
		<ol style="list-style-type: none"> 3. 協助客戶與原廠供應商建立有效溝通。 4. 持續掌握客戶服務訊息及客訴處理回報，確保客戶申訴與意見能有效地傳達、處理及回應，確實保障客戶權益。
	人員貪腐風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 集團管理階層與所有員工堅守明確道德標準及品格操守，建立透明與負責任的企業文件。 2. 定期委派相關人員參與講習及座談會，藉以強化集團誠信經營政策。 3. 確保員工能持續了解相關行為規範，建立誠信認知，每年定期針對在職員工進行回訓誠信經營相關課程並通過測驗。 4. 新人到職安排誠信相關教育訓練並且通過測驗。 5. 完善舉報檢舉制度，高度保密舉報者、檢舉內容與調查過程。
	發生資安事件	<ol style="list-style-type: none"> 1. 設置資安專職單位資訊安全推動小組，負責推動、協調及督導資訊安全事宜並向總經理報告。 2. 升級公司端點裝置及網路資安防護機制管理。 3. 提升內部資安管理安全等級、推行全員資訊安全教育訓練課程及防護意識宣導。 4. 董事及獨立董事不定期進行資安健檢及評核。 5. 稽核主管定期進行季度專案審查並向董事會報告。



3.3 營運績效



重大主題	營運績效
對公司的重要性	提供完整的銷售通路與整合服務，為客戶提出專業的電子零件解決方案，並以卓越的經營績效回饋股東，積極擴充產線規模，維持穩定的經營成長。
政策/承諾	1.開發代理新產品線。 2.集團資源整合，以新產品線搭配既有產品線導入重要客群。
短期目標	目前 SYNTIANT(KNOWLES)、JAE 等既有產品線銷售佔比約 95%，除持續開發新產品線外，新產品線銷售佔比提高至 5-10%。
中長期目標	增加海外市場銷售及市佔擴大營收及利潤。
投入資源與實際行動	配合原廠進行國內、外技術類之專業訓練及依據每位員工之訓練需求與生涯發展，進行業務專業及技術訓練(OJT)，以期確保每位員工具備最專業之工作技能來服務客戶。
2024 年度績效成果	開發代理如博盛 MOSFET 產品、裕太微 IC 產品等新產品至 12 月為止，佔整體營業額 0.84%。
負責部門/ 申訴聯絡方式	發言人總經理特助 李先生 代理發言人稽核經理 王小姐 電話：02-2570-8818 電子郵件信箱：spokesman@howteh.com.tw

本公司主營電子零組件及設備等相關產品之代理買賣業務，藉由專業行銷業務人員，持續開發新產品之代理，並成功協助導入終端客戶產品之應用及銷售，以持續拓大公司營運規模；最近年度已成功開發取得之代理產品如下：



供應商	商品名稱	應用領域
JAE	連接器	各式電子訊號與電源上的連接元件及其附屬配件
SUMITOMO ELECTRIC	Thunderbolt Cable High Speed Cable USB3.1/USB4.0 Type C cable	高速影音即時傳輸
SYNTIANT(KNOWLES)	MEMS 微型麥克風	應用於筆記型電腦中高端手機、耳機、語音設備、助聽器、智能音箱、穿戴式等產品之元件
AWINIC	Audio IC	手機、穿戴式、智能音箱等各類音頻類產品之 IC 元件
Canon Machinery Inc.	錫球壓平機、覆晶載板切割機	應用在 PCB 覆晶載板的錫球壓平、載板切割製程

單位：新台幣仟元



項目	2022 年	2023 年	2024 年
收入 (A)	3,244,029	2,743,028	2,764,919
營運成本 (B)	2,890,026	2,455,641	2,493,708
員工薪資與福利 (C)	126,333	108,973	119,602
支付出資人的款項 (D)	67,670	95,515	90,122
支付政府的款項 (E)	49,881	26,687	28,404
社區投資 (F)	0	310	10
留存的經濟價值(A-(B~F))	110,119	55,902	33,073

3.4 資安防護

■ 資通安全風險管理架構

為強化公司內資訊安全管理，確保公司內所有重要資訊之機密性、完整性及可用性，並符合「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」相關控制作業。設置成立「資通安全管理小組」由總經理擔任召集人，資訊部為資安專責單位，資訊主管為資安主管，負責資訊安全管理事項之協調及推動，其小組成員包含資訊部、人資行政部門、各單位主管、及稽核人員等，負責推動、協調及督導下列事項，且每年至少一次向董事會報告執行情形。



資通安全政策

為維護公司永續經營發展，加強各據點資訊處理安全，維護公司整體之資料、系統架構、設備、網路之安全維運，達成以下目標：

- 本公司內所有資訊及系統須經授權許可後才可存取，以確保其機密性。
- 本公司內所有資訊及系統避免未經授權之修改，以確保其正確型及完整性。
- 本公司內所有資訊及系統建立備援計畫，以確保可用性。

訂定資通安全作業程序，包含核心業務及其重要性、資通系統盤點及風險評估、資通系統發展及維護安全、資通安全防護及控制措施、資通系統或資通服務委外辦理之管理措施、資通安全事件通報應變及情資評估因應、資通安全之持續精進及績效管理機制等。

所有使用資訊系統之人員，應接受資訊安全宣導課程，另負責資訊安全之主管及人員，不定期接受資訊安全專業課程訓練。

重大主題	資訊安全
對公司的重要性	為維護公司永續經營發展，加強各據點資訊處理安全，維護公司整體之資訊架構穩定性與商業機密。
政策/承諾	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司整體資訊安全相關管理辦法與細則之研議與制訂。 2. 資訊安全設備之建置、檢查、評估與紀錄。 3. 不定期之個人資訊設備安全檢查。 4. 定期之資訊安全控制點檢查。
短期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司無因資安事件發生而造成公司商譽損失及客戶個資外洩。 2. 人均資安訓練時數\geq 3 小時。 3. 全體員工實體資訊安全教育訓練，參訓率達 100%。
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 導入 ISO 27001。 2. 公司無因資安事件發生而造成公司商譽損失及客戶個資外洩。
投入資源與實際行動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 專責人力：設置「資安專職單位」，負責公司資訊安全規劃、技術導入與相關的稽核事項，以維護及持續強化資訊安全。 2. 客戶滿意：無重大資安事件，無違反客戶資料遺失之投訴案件。 3. 教育訓練：所有員工皆進行資訊安全教育訓練課程。 4. 資安公告：發佈資安公告，傳達資安防護重要規定與注意事項。 5. 基礎建設：優化集團各辦事處之網路安全。
2024 年度績效成果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 董事及獨立董事進行資安健檢及評核會議 2 次。 2. 資安專職單位內部成員進行資安會議超過 12 次。 3. 稽核主管逕行專案審查送董事會報告 4 次。 4. 全體員工進行資安教育訓練達 15 小時。
負責部門/ 申訴聯絡方式	總經理特助 李先生 電話：02-2570-8818 電子郵件信箱：relationship@howteh.com.tw



具體管理方案

- ✦ 落實公司端點裝置資安防護機制：為落實本公司之資訊安全，資訊部門已建置防火牆，進一步阻擋病毒及駭客入侵攻擊公司內部網路，並安裝防毒軟體，加強用戶端防護。
- ✦ 落實公司網路資安防護機制：透過 Security Agent，提供入侵偵測及防禦、行為監控、惡意程式防護、網頁信譽評等、未知安全威脅、周邊設備存取控管，確保重要主機安全，並透過其具備之防火牆功能，縮小實體、虛擬與雲端伺服器的攻擊面，提供精細的過濾規則和網路政策，以防止病毒與駭客，因程式未定期更新修補而造成之漏洞攻擊。
- ✦ 落實公司資安管理原則：提升密碼安全等級；帳號管理規則依循國家標準 GCB(Government Configuration Baseline)；帳號區隔並賦予最小特權原則(PoLP, Principle of Least Privilege)，設置資安防護斷點；建置重要文件檔案保護機制；建置伺服器網路存取紀錄平台，監控異常事件。
- ✦ 資訊部擬視實際需求，評估未來是否投保資安險，以降低發生重大資安事件所造成的營運損失。
- ✦ 資訊安全小組則將後續目標，訂定為完備資安相關規範、定期資安評估、取得國際資安認證，並於未來持續強化資安防護機制，同時以教育訓練計畫，對員工宣導與資安相關之重要觀念。

單位：新台幣仟元

統計/年度	2022 年	2023 年	2024 年
資安經費	882	1,946	361
資安經費佔營收比率	0.03%	0.09%	0.02%

資安課程名稱	資安訓練時數
常見的電子郵件攻擊案例	1
如何判斷電子郵件社交工程	3
網站與瀏覽器的安全防範	3
破解網路購物詐騙及談社群隱私	3
無線網路的使用與安全意識	3
手機及應用程式資安風險	1
人工智慧及資安風險	1



3.5 客戶服務

在好德，我們始終堅信客戶的需求是我們發展的根基，並以「重信樂群」、「提高品質」及「服務顧客」為核心價值，致力於為客戶提供卓越的解決方案。過去 40 多年來，我們不斷在電子資訊科技領域積累經驗，積極與客戶溝通，深入了解他們的需求，並基於這些需求持續優化我們的產品和服務，確保每一位客戶都能獲得超越期待的體驗。

為了實現這一目標，好德科技不定時會進行績效回顧，深入聽取各方的聲音，針對反饋的問題迅速提出具體解決方案。我們深知客戶的成功是我們最大的成就，未來我們將繼續以創新和專業為依託，成為在此產業中的最佳合作夥伴。

2024 年涵蓋所有主要產品進行客戶滿意度指標調查，客戶平均整體滿意程度分數為 84，並針對各項客戶意見進行原因分析及改善，積極回應客戶需求，期望為客戶提供更高的服務品質。

重大主題	客戶關係
對公司的重要性	與客戶建立良好合作關係、重視客戶需求和建議及積極尋求合作機會，並以良好品質服務爭取更多訂單。客戶服務與滿意、客戶信任、客戶隱私、負責任商業行為準則均為本公司重視的客戶服務範圍。
政策/承諾	1. 快速有效的問題解決、及時的售後服務來提升顧客的整體體驗。 2. 通過一致且高質量的顧客服務、透明的產品和服務信息、雙向的溝通、有效處理顧客問題等，建立品牌的正面形象並贏得顧客的信任。
短期目標	重視客戶需求，提供良好的客戶服務，客戶滿意度調查分數平均分數 \geq 90 分。
中長期目標	維持 0 重大客訴申訴事件。
投入資源與實際行動	發放客戶滿意度問卷調查。
2024 年度績效成果	1. 當年度客戶滿意度調查平均分數為 84 分。 2. 0 件重大客戶申訴抱怨事件。
負責部門/ 申訴聯絡方式	總經理特助 李先生 電話：02-2570-8818 電子郵件信箱：relationship@howteh.com.tw



客戶申訴處理流程



1 接收並確認客訴

客戶通過電話、郵件或其他渠道（如官網留言等）提出客訴，確認客訴詳細內容，包括訂單編號、產品型號、問題描述等，再提供客戶處理時間框架。



2 初步評估與分類

分析客訴內容，判斷是否屬於可立即處理的問題（如錯誤發貨、包裝問題等）或需進一步檢驗調查的問題（如產品缺陷、設計問題等），根據案件性質反饋給相關處理單位（如原廠、倉儲中心、物流公司等）釐清原因。

3 調查與根本原因分析

如為可立即處理的問題，由秘書聯繫倉儲中心、物流公司等單位，並還原事件發生的可能性，是否為包裝過程防護不足，也可能為運送過程發生貨損。

如涉及產品質量或功能問題，需送回原廠進一步分析，針對每個問題點製作 8D 報告。



5 與客戶溝通與確認

與客戶進行溝通，向客戶詳細解釋問題原因及解決方案。

確保客戶了解處理進度，並且在必要時提供技術支持或替換產品等操作指導。

確認客戶對解決方案的認可，並取得客戶的同意。

如有需要，提供額外的補償措施或優惠，以增強客戶滿意度。

4 解決方案制定

根據調查結果，提出解決方案。解決方案可能包括以下幾種：

- 🌱 產品替換：對有缺陷的產品進行退換貨或更換。
- 🌱 技術支援：提供客戶所需的技術指導或支持。
- 🌱 退款：如果產品無法修復或替換，進行退款處理。
- 🌱 改善措施：如確定為系統性問題，提出針對產品或流程的改進措施，防止類似問題重複發生。

針對解決方案，制定具體的執行計劃，確保解決方案能夠在規定的時間內實施。



6

執行解決方案

根據與客戶確認的解決方案，執行具體操作。
如需產品更換或退貨，需安排物流並確保產品的交接。

如涉及技術支持，需安排專業工程師提供技術指導。

在必要時，進行後續的跟蹤檢查，確保問題已經徹底解決。

7

客訴問題結案與回顧

在解決方案執行完畢後，向客戶確認問題已經完全解決，並請客戶提供反饋。

客訴案件結案，並將問題處理過程記錄歸檔，作為未來改進的依據。

進行內部回顧和總結，評估整個客訴處理過程的效果，並尋求改進的機會（例如，是否需要改善產品設計、提升品質檢查流程等）。

8

預防與持續改進

針對客訴中反映出的系統性問題，提出預防措施和持續改進方案。

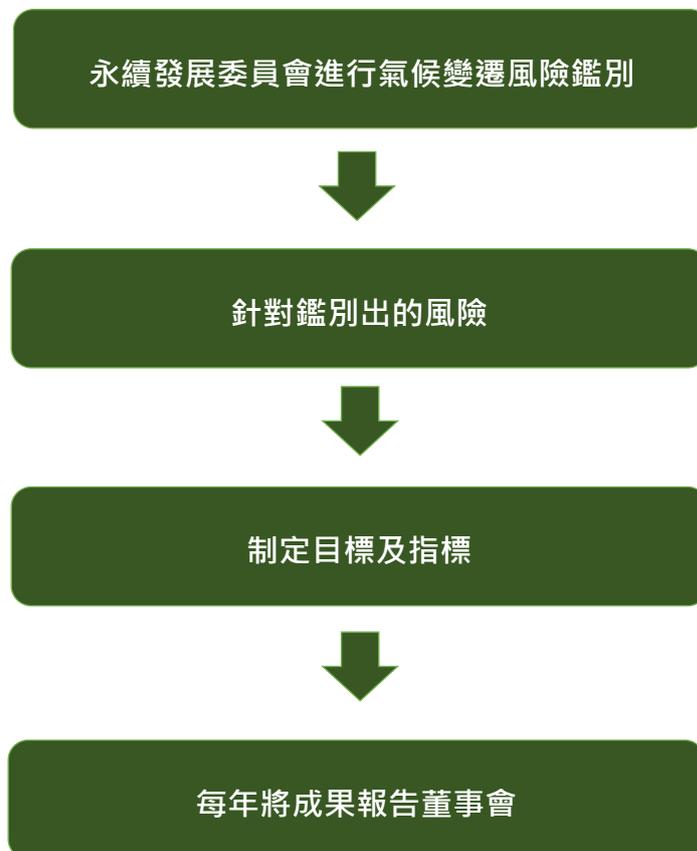
定期評估客訴處理的數據，識別潛在的問題區域，並調整公司內部流程、產品設計或服務方式。



四、永續環境

4.1 氣候相關財務揭露

全球各地發生極端氣候事件頻傳，顯示氣候對人類及地球構成嚴重威脅及憂慮，為善盡企業責任，持續推動氣候治理以達低碳營運與環境永續。因此，採行氣候相關財務揭露專案小組 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 所公佈之《氣候相關財務揭露建議書》在永續報告書中揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險與機會，由永續發展委員會進行氣候風險分析與管控，並對氣候相關風險制定應對方式，以減緩與調適氣候變遷所帶來的營運衝擊。



4.1.1 氣候變遷管理架構

治理	由總經理及公司派任之高階主管組成永續發展委員會，帶領永續發展執行小組，針對永續營運風險、氣候變遷風險進行鑑別，提出氣候變遷風險與機會的評估與分析、規劃與執行因應方案，並於2024年起定期向董事會報告執行成果與績效。
策略	將氣候相關風險與機會之短期與中長期區間定義，設定「1-3年」為短期、「4-10年」為中長期並據此進行氣候風險與機會評估。氣候風險類型包含轉型風險與實體風險兩大類別，其分別再區分為政策與法規、技術、市場，以及短期和長期風險。氣候機會則包含資源效率及能源來源兩大類。
風險管理	<p>1. 鑑別因氣候變遷因素可能造成公司營運轉型及實體風險 (共 4 項) 與潛在可能機會 (共 1 項)。</p> <p>2. 依據各單位提供之風險因素進行討論，後選定高風險與機會，連結短、中、長期關鍵氣候風險指標，透過量化或質化的方式進行財務衝擊評估，再訂定相關因應策略及設定關鍵氣候目標。</p>
指標與目標	<p> 指標：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 本公司依據 ISO 14064-1：2018 作為溫室氣體盤查依據。2. 依每兩個月自來水公司提供之水費單。 <p> 溫室氣體排放量：</p> <p>範疇一： 16.943 公噸CO₂e</p> <p>範疇二： 59.727 公噸CO₂e</p> <p>範疇三： 38.087 公噸CO₂e</p> <p> 目標：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 為減少營運過程中，對周邊環境的影響，我們投入相當多的資源在所有環境指標上，如展開節能減碳、水資源使用效率、污染防治、有害物質管理等，以追求永續發展的願景，預計年目標水資源及溫室氣體排放年減量目標 5%。2. 2025 年完成 2024 年溫室氣體盤查。3. 2026 年進行溫室氣體盤查確信。

4.1.2 氣候變遷風險鑑別

氣候相關風險及其潛在後果具有多樣、動態、長期的特性，充滿高度的不確定性，不易以量化的方式進行排序。因此，好德科技為了解面臨的風險規模，由永續發展委員會主任委員與永續發展委員會執行秘書以會議方式整合出氣候變遷風險。以制訂有效的管理策略，達到風險避免、減緩或轉移之目的。以滾動式管理持續追蹤策略有效性及目標達成率。風險參考臺灣 2050 淨零排放路徑及策略、歐盟碳邊境調整機制(CBAM)。將以上相關情境導入後，分析未來本公司在技術、市場、名譽、財務及營運等面向所受到的衝擊。

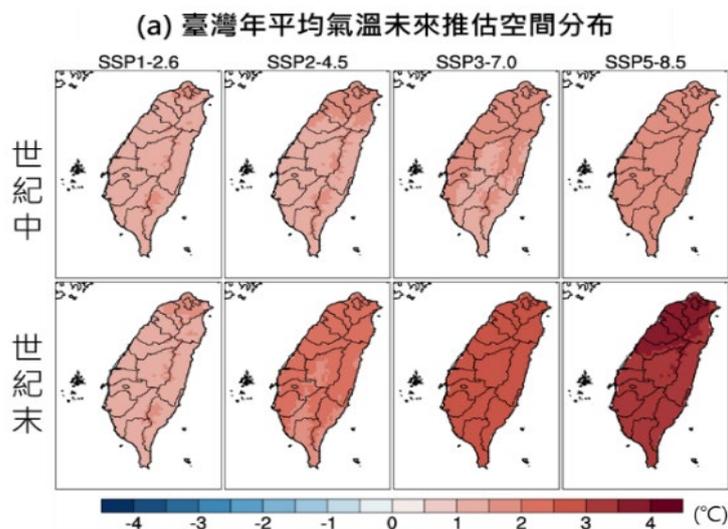
類型	項次	議題	潛在營運及財務影響	因應對策
轉型風險	政策和法規	徵收碳費、碳稅	增加營運成本(如合規成本和保費增加) 短期	本身非為高碳排放產業，故對營運衝擊程度不構成影響，仍設定評估及減碳目標，購買綠電。
		新增相關法規	因罰款和判決導致的成本增加 短期	即時關注法令新況，檢視公司現況與法令的符合程度，再研擬各項措施以滿足法令遵循。
	市場	原物料成本上漲	營運成本增加、利潤減少 短、中期	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與供應商保持密切聯繫，持續關注。 2. 為降低環境衝擊與供應廠商一同努力持續研發節能產品。 3. 積極尋求代理開發低碳產品。
實體風險	長期性	平均氣溫上升	用水、電量增加 短、中、長期	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推動節能減碳措施。 2. 積極汰換升級各地辦公室辦公設備，採用 LED 燈具、調節採光與空調節能的玻璃。 3. 安裝節水裝置。

類型	項次	議題	潛在營運及財務影響	因應對策
機會	產品與服務	業務活動多元化	耗能減少營運成本降低 短期	本公司使用客戶端電子商務進行報價、訂單、預估訂單需求、出貨、請款、對帳，過程中的文件由紙本改為電子化，在業務上邁向無紙化。

4.1.3 情境分析

本公司依據 TCFD 建議準則，運用實體風險類型面臨的最嚴重情境，將分析結果納入策略韌性評估。

實體風險參考 IPCC AR6 報告之氣候科學重點發現及臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 (Taiwan Climate Change Projection Information and Adaptation Knowledge Platform, TCCIP)，針對 SSP5-8.5 等情境，推估 2050 至 2100 年氣溫上升超過 1.8 °C、3.4 °C 情形，來研判未來營運中會遇到的衝擊情形與潛在財務影響，並發展因應管理措施。



針對台灣主要營運據點，台北總公司及桃園倉儲中心實施淹水、土石流兩項災害實施評估：



台北總公司-台北市松山區敦化南路一段 25 號 6 樓



註：資料取自國家災害防救科技中心 3D 災害潛勢地圖。

無直接位於 24 小時降雨 650 毫米淹水潛勢區，但鄰近 500 公尺範圍內有，在水災來襲，將嚴重影響員工上下班安全；非屬土石流潛勢區。

桃園倉儲中心-桃園市蘆竹區厚生路 2 號 6 樓



註：資料取自國家災害防救科技中心 3D 災害潛勢地圖。

直接位於 24 小時降雨 650 毫米淹水潛勢區，在水災來襲，將可能面臨水災淹水的威脅並影響供貨時程、員工通勤；非屬土石流潛勢區。

根據二個營運據點之災害潛勢分析得知，在短期內水災跟土石流對台灣本島皆沒有顯著的影響及衝擊，故現階段暫時不予考慮此災害潛勢分析之結果。但公司在採購至產品交付及服務過程中，氣候所造成的影響與供應鏈運作銜接息息相關，故納入整體的風險考量及應對，除投入資源積極開發及代理低碳商品以符合客戶端需求及環保法規外，並強化自身於供應鏈管理，從原物料選用、製造、運輸、使用最終廢棄或回收處理納入考量，以降低對環境生態衝擊程度，保有競爭力同時也與地球永續共存。

4.2 水資源管理

台北總公司及桃園倉儲中心的用水皆為日常用水，無製造加工等廢水問題。台北總公司水由臺北自來水處辦理使用。水源為新店溪；淨水場為直潭淨水場。桃園倉儲中心由台灣自來水股份有限公司經大樓管理分攤水費。另桃園倉儲中心水源源自石門水庫；淨水廠為大湳淨水場。因無與產品或服務產生直接關聯，對於水相關衝擊亦不受影響。節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水開始，飲用水採用飲水機不購置外部桶裝飲用水，且於茶水間、拖布間水龍頭裝設節水墊片，以節省出水量，避免水資源浪費。



根據 Aqueduct 情境分析顯示，台灣的水資源壓力介於 10%-20%之間，故本公司在台營運地點非屬水資源壓力地區。且因本公司非製造業，故並非對環境造成重大負面影響。若遇到缺水情況，本公司會遵從政府機關之政策。

水資源使用量					
年度	不同廠區取水量	各區取水量 (百萬公升)	總取水量 (百萬公升)	排水量 (百萬公升)	耗水量 (百萬公升)
2022	台北總公司	0.6080	0.8970	0.8970	0
	桃園倉儲中心	0.2890			
2023	台北總公司	0.6570	0.9540	0.9540	0
	桃園倉儲中心	0.2970			
2024	台北總公司	0.7040	0.9150	0.9150	0
	桃園倉儲中心	0.2110			

註 1：台北總公司數據來自自來水公司帳單實際用水量。
 註 2：桃園倉儲中心的取水量為當年度本樓樓層的水費度數 x 倉儲中心該樓的坪數佔比。

4.3 節能減碳

4.3.1 能源管理

■ 內部能源使用

作為企業永續經營的核心要素，能源使用效率直接關聯營運成本結構與環境影響層面。現階段能源結構仍以傳統非再生能源為主，為組織內部使用，主要消耗來源為辦公電力系統及公務車燃油使用，總用電量為電網比例為 100%。2024

年度我們實施多項節能措施：1. 推行午間節電政策，關閉非必要照明系統。2. 逐步更換 T5/LED 節能照明設備。3. 導入能源效率一級標章之辦公設備(含飲水機、空調系統等)。未來，我們將透過能源消耗量的自主盤查制定更適合好德科技的節能方案。透過 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 管理循環，逐步實現營運碳中和的長期願景。目前公司並無產生任何能源，且無盤點組織外部能源。

年度	電力(GJ)	車用汽油(GJ)	總能源耗用(GJ)
2022	525.7656	-	525.7656
2023	540.2520	-	540.2520
2024	521.1252	134.6535	655.7787

註 1：熱值係數參照經濟部能源局公告「能源產品單位熱值表」，外購電力熱值為 3,600 GJ/百萬度，車用汽油熱值為 7,800kcal/L。

註 2：2022 年及 2023 年車用汽油歷史資料無法取得。

註 3：台北總公司數據來自台電帳單實際用電度數，車用汽油為實際加油公升數計算。

註 4：桃園倉儲中心的用電量為當年度本樓樓層的電費度數 x 本公司的坪數佔比。

■ 能源密集度

年度	總用電量 (GJ)	營業收入 (佰萬元)	密集度 (GJ/佰萬元)
2022	525.7656	2,554.446	0.2058
2023	540.2520	2,222.054	0.2431
2024	655.7787	2,093.004	0.3133

註 1：財務數據的營業收入(佰萬元)與公開之個體財報數據一致。

4.3.2 排放

本公司係電子零組件通路商，並無製造生產行為，亦非為能源密集及主要耗能產業，無產製過程造成環境污染之疑慮，不屬於行政院環保署「公私場所應申報溫室氣體排放量之固定污染源」所公告之第一批及第二批公私場所應申報溫室氣體排放量之固定污染源，因此並未直接受到溫室氣體減量法等氣候變遷相關法規規範，另由於國際間各國政府對於溫室氣體管制議題之高度重視，能源有效應用已成趨勢，本公司亦隨時關注國、內外法規變動之發展以資因應，本公司將制定節能減碳、溫室氣體減量之計畫。



■ 溫室氣體排放量

本公司於2025年依循ISO 14064-1：2018之標準完成2024年度的溫室氣體盤查，以營運控制權法劃定邊界，盤查範疇為台北總公司及桃園倉儲中心。2022

年及2023年則針對重點排放項目進行自主盤查。本公司無排放破壞臭氧層物質、氮氧化物、硫氧化物，以及其他重大氣體排放。本公司並無使用生質能源。

直接溫室氣體排放(範疇1)

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源有冰箱、冷氣、飲水機、滅火器、汽油等，主要排放源為移動排放源。



能源間接(範疇2)及其他間接溫室氣體排放(範疇3)

本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放，包括設備、辦公室及公共區域之用電。其他間接排放(範疇3)為委外活動所產生的其他間接排放，本排放源是由其他公司所擁有或控制，2024年起開始盤查員工通勤。

各類別排放量統計表：

排放源類型	範疇一	範疇二	範疇三	總排放量	
	直接排放	間接排放	其他間接排放		
2022	排放當量 (公噸CO ₂ e /年)	-	72.2928	-	72.2928
	氣體別占比(%)	0%	100%	0%	100%
2023	排放當量 (公噸CO ₂ e /年)	-	74.1346	-	74.1346
	氣體別占比(%)	0%	100%	0%	100%
2024	排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	16.9435	59.7274	38.0860	114.7569
	氣體別占比(%)	14.76%	52.05%	33.19%	100%

註：依環境部氣候變遷署「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」所提供之排放係數進行排放量計算。

註：依 IPCC 公告之各種溫室氣體之全球暖化潛勢 GWP(IPCC-AR6)，將所有之計算結果轉換為 CO₂e (二氧化碳當量值)，單位為公噸/年。

註：經濟部能源局「電力排碳係數資料庫」。

註：範疇三範圍涵蓋員工通勤、採購購的產品與服務以及燃料與能源相關活動。



■ 溫室氣體排放密集度

年度	範疇	總排放當量 (公噸 CO ₂ e)	營業收入 (百萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)
2022	範疇二	72.2928	2,554.446	0.0283
	總排放當量	72.2928		0.0283
2023	範疇二	74.1346	2,222.054	0.0334
	總排放當量	74.1346		0.0334
2024	範疇一	16.9435	2,093.004	0.0081
	範疇二	59.7274		0.0285
	範疇三	38.0860		0.0182
	總排放當量	114.7569		0.0548

註：財務數據的營業收入(百萬元)與公開之個體財報數據一致。



4.3.3 節能減碳行動

2024 年本公司進行節能減碳之實際行動：

♻️ 節約用油

宣導車輛應定期保養及檢驗，維持省油行駛時速(如市區依速限行駛、高速公路維持時速 80~90 公里)，並提倡共乘以節省用油。

♻️

更換節能飲水機，舊、新飲水機耗電，製熱額定功率每次使用可減少 100W。飲水機節電量約 15%。

♻️

汰換耗能燈管

以省電 LED 應用產品為主，採用節能標章高效率照明燈管及電子式安定器、出口指示燈、避難方向指示燈、消防指示燈等，並宣導隨手關燈，更換燈管節約 44.44%用電。

♻️

夏日空調定溫

溫度設定為 26~28 度，且注意門窗有無確實關閉。

♻️

辦公事務機器，設定省電模式，長時間不使用之用電器具或電腦資訊設備，應關閉主機及周邊設備電源，以減少待機電力之浪費。

♻️

提倡午休時段辦公室關燈節能 1 小時。

♻️

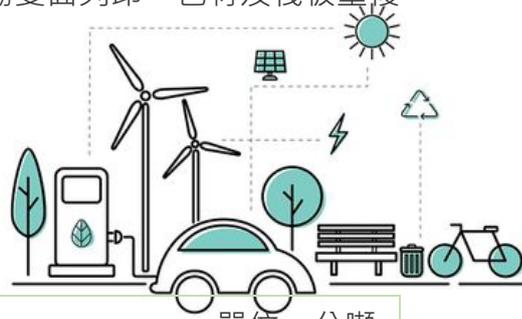
鼓勵同仁多走樓梯，少搭電梯。

♻️

宣導節能減碳，讓同仁了解其重要性並形成共識，落實在日常生活中。

4.4 廢棄物管理

好德科技為 IC 通路業僅有倉儲放置貨品，而非製造業，無工廠生產線產生廢棄物，產生之廢棄物僅包括同仁日常服務產生廢棄物、廢棄電腦及過氣或瑕疵品產品，為遵循廢棄物清理法，好德科技已委由甲級合格之清運、處理廠商清理。下表之廢棄物以環境部提供之每人每天丟棄廢棄物係數計算台北總公司及桃園倉儲中心之廢棄物丟棄量。本公司為降低環境負荷與保護自然資源，對於日常及營業所產生廢棄物落實分類。為減少廢棄物，推動雙面列印、包材及棧板重複使用。



廢棄物處理量					
單位：公噸					
廢棄物總類	2022	2023	2024	處置方式	處置位置
一般生活廢棄物	17.1600	20.6419	15.9467	焚燒	離場

註 1：本公司無實際秤重，依環境部提供全國一般廢棄物產生量當年度平均係數 x12/31 在職人數 x 應上班天數 / 1000(公斤轉換公噸) x 8/24 (每天最低法定上班 8 小時)，2022 年使用係數為 1.32kg，2023 年為 1.359kg，2024 為 1.382kg。

註 2：應上班天數 2024 年以實際出勤天數，2022 及 2023 年以政府機關公告之應上班天數計算。

減少廢棄物實際行動

- 節約用紙及廢棄物處理
 - 推動環保節約用紙及實施流程電子化成效。
 - 紙類完全利用：採用 70P 影印紙、宣導雙面列印；設立廢紙回收箱，以利紙張反面重複利用。
- 產品不過度包裝：公司將產品出貨到客戶端時，盡量以原廠包裝出貨，勿再額外多增加包裝材料使用，包括紙箱、防震材及零件盒等。



4.5 永續供應鏈

重大主題	永續供應鏈
對公司的重要性	構建具永續及韌性的供應鏈系統，協調並整合物流、採購和銷售等各個方面的活動，實現服務的高效運轉和價值最大化。
政策/承諾	確保供應鏈穩定性及加強供應鏈資訊透明度，透過與原廠的緊密合作，共同制定並實施環境保護、社會責任等方面的政策，在確保整個供應鏈的合規性前提下提高可持續發展程度。
短期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 關鍵 10 大供應商自評表回收率達 100%。 2. 新供應商自評表維持 100%。 3. 關鍵 10 大供應商承諾書回收率達 100%。 4. 新供應商承諾書達 100%。 5. 2025 年建立供應商管理程序文件。 6. 建立永續供應鏈評鑑績效制度。 7. 積極尋找綠色產品代理。
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 向供應商宣導勿過度使用包材，重複再利用。 2. 注重以低碳生產及運輸達範疇三節能減碳目標。 3. 加入供應商自評表稽核機制。
投入資源與實際行動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立供應商評鑑機制 2. 訂定供應商自評表、承諾書
2024 年度績效成果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 選定前十大關鍵供應商。 2. 發放供應商自評表 11 份。 3. 發放供應商承諾書 11 份。
負責部門/ 申訴聯絡方式	總經理特助 李先生 電話：02-2570-8818 電子郵件信箱：relationship@howteh.com.tw

2024 年新增加一家供應商，100%簽署「供應商永續發展承諾書」，也請前 10 大之供應商要求簽署「供應商永續發展承諾書」，預計 5 年內達成 100%簽署，同時，針對新舊供應商也啟動「供應商永續發展自評表」機制，於 2025 年會陸續完成新舊供應商 ESG 評鑑，以落實相關供應商評估作業，若無法配合之供應商則進行柔性勸導適時改善，如涉及違反程序所規範之事項，且對供應來源社區之環境與社會造成重大衝擊時，本公司得隨時終止或解除契約，並得將其列管為拒絕往來對象。



未來會針對暨有供應商及新供應商加上評鑑分數指標、評鑑制度等，更長期將針對所有供應商進行稽核制度，與供應商共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計畫。

本公司本於善盡代理商關注環境保護議題及客戶需求，積極整合產業上游（原廠供應商）、中游（本公司）及下游（客戶）以形成一條綠色供應鏈管理體系，全面降低產品對環境的衝擊。



有害物質管理及不使用衝突礦產

好德科技重要原廠供應商已投入管理資源於勞工、健康與安全、環境、道德規範、管理體系等五大面向，以符合責任商業聯盟 RBA / 電子業行為準則 (Electronics Industry Citizenship Coalition, EICC) 之規範要求。此外，本公司皆請原廠承諾或提供不會從衝突地區購買包含衝突礦物產品之自我宣告，並透過定期或依據客戶要求檢視原廠供應商之衝突礦產管理政策、是否執行礦產來源國調查等公開資料內容，進行資訊追蹤紀錄。

1. 除要求品質穩定外，亦期待原廠在產品設計端，以生命週期思維(life cycle thinking) 為出發，從原物料取得、投入與運輸、產品產製與運輸、產品使用至廢棄處理或再利用等，將對環境造成衝擊的過程均納入考慮，且能善用循環經濟的再生系統。
2. 要求原廠應配合並提供產品製造過程中特定物質(含金屬或化學物質) 符合各國法令之標準要求之承諾，以確保這些物質可安全地被處理、運用、儲存、運送、回收、再利用及處置，例如歐盟制定之 RoHS 規範 (Restriction of Hazardous Substances) 及 REACH 高度關切物質 (SVHC) 規範。另外，本公司亦要求原廠應提供其官網中可查詢上述符合法規之自我聲明，並提供該證明予本公司，或依客戶需求提供第三方檢測驗證報告，以利銷售時提供予客戶並搭配產品規格書 (Data Sheet)，確保本公司銷售給下游客戶之電子零組件皆符合國際法規要求，且確保客戶之使用安全與符合健康要求。
3. 為確保原物料非有害物質及具為毒性物質，依顧客要求，好德科技簽署加州 65 聲明書、美國 TSCA 毒性物質管理，並要求供應商遵守不使用相關物質。



五、社會關懷

好德科技重視員工的健康與安全，積極建立一個舒適安全且零職業災害發生的工作環境，及免於被歧視及被騷擾的友善職場。無論在工作機會提供及工作環境氛圍營造上，都充份考量性別平等、友善互助。並提供優異的薪資水準，具明確的生涯發展規劃及暢通的職位晉昇管道。

公司依據每位員工之訓練需求與生涯發展，不定期辦理各種訓練課程，包括具不限於業務專業、技術訓練(OJT)、身心平衡主題講座、健康環保活動...等，以期確保每位員工具備最專業之工作技能、保持身心最佳狀態來服務客戶。此外秉持取之於社會，用之於社會的理念，好德科技除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極配合集團政策持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

在勞資互動中，同仁可藉由定期之勞資會議表達意見，雙方進行充份溝通取得共識。亦可於平日利用各種意見反映渠道進行溝通。

5.1 員工概況

好德科技等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 人權保障

好德科技為企業永續發展履行社會責任，保障全體同仁、客戶供應鏈夥伴及利害關係人之基本人權，致力於打造友善且有尊嚴的職場環境，並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約與聯合國國際勞工組織核心公約》、《責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)》等國際人員公約所揭露之原則，並於依循上述原則之基礎上，恪守全球營運據點當地法令規範，尊重國際公認之基本人權，包括結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除雇傭與就業歧視等，並恪守公司所在地之勞動相關法規，共同提升與改善人權議題之管理，促進一個更自由、公平、尊重之職場環境。

人權實施具體方針

同時，好德科技遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，好德科技亦提供檢舉管道供員工使



用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，好德科技當年度未有違反人權的紀錄，每年 1 次向董事會報告當年度人權執行成果。

人權課程名稱	訓練時數(人次)	當次參與人次
從性騷擾三法之最新修正談工作場所性騷擾之防治與處理	3	51
性別工作平等法	3	89 (含海外員工)



5.1.2 員工統計

好德科技近年邁入穩定成長期，人力趨於穩定。對於人力資源的需求亦較平緩，近年平均提供 19 個工作機會，搭配公司具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才加入公司打拼。

具體而言，好德科技屬電子零件代理產業，全體員工皆屬於不定期契約類型（即正職員工），公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

其次，女性員工比率逐年提升，女性與男性員工人數佔比平均，員工所在單位可分為業務單位及管理單位，業務單位主要以業務工程等人員為主，性別分布以男性略高；管理單位主要以管理職、財會、人資、資訊及倉儲為主，女性比例較多。至於年齡分布而言，2024 年 50 歲以上的員工合計約佔 15.79%，平均年齡為 43.6 歲，代表好德科技現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

2024 年非員工的工作者共 2 名，其中一名為委任之男性顧問，另一名為女性派遣之打掃人員。



■ 員工統計

統計/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數 (註 1)		59		59		57	
勞雇合約 (註 2)		永久聘雇 員工	臨時員工 及無時數 保證員工	永久聘雇 員工	臨時員工 及無時數 保證員工	永久聘雇 員工	臨時員工 及無時數 保證員工
性別	男	35	0	32	0	27	0
	女	24	0	27	0	30	0
地區	台灣	49	0	51	0	49	0
	海外	10	0	8	0	8	0
勞雇類型 (註 3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	35	0	32	0	27	0
	女	24	0	27	0	30	0
地區	台灣	49	0	51	0	49	0
	海外	10	0	8	0	8	0
<p>註 1：資料統計以當年底 12/31 員工人數為準。</p> <p>註 2：勞雇合約分為永久聘雇員工(正職)與臨時員工及無時數保證員工(短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之)。</p> <p>註 3：全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等。</p>							



■ 多元化統計

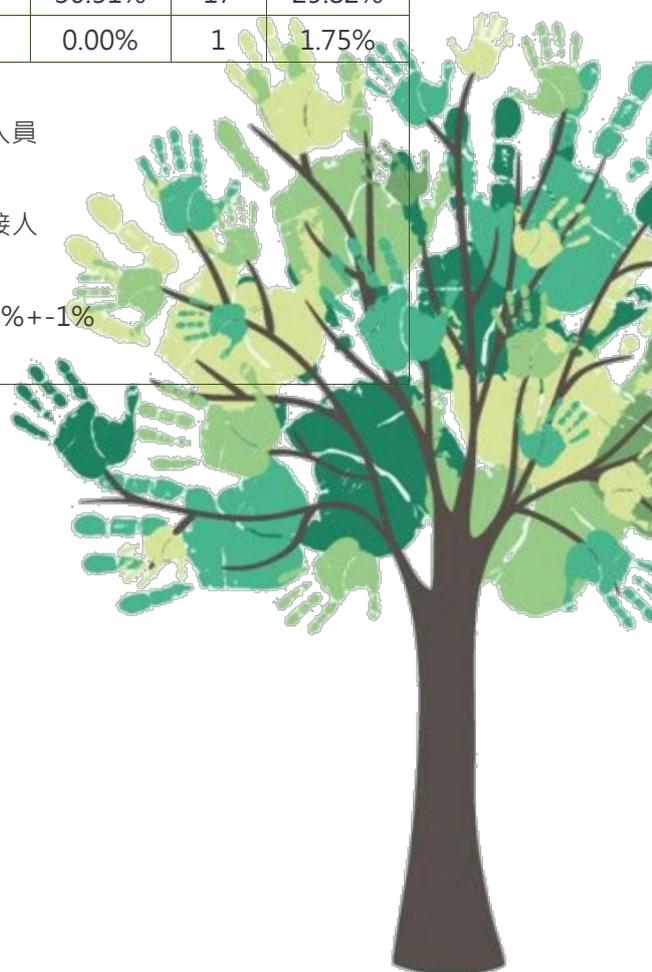
年度				2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	百分比 (註 1)	人數	百分比 (註 1)	人數	百分比 (註 1)		
員工	業務人員	性別	男性	26	44.07%	23	38.98%	18	31.58%
			女性	12	20.34%	14	23.73%	17	29.82%
		年齡	未滿 30	2	3.39%	5	8.47%	5	8.77%
			30 以上 未滿 50	29	49.15%	26	44.07%	26	45.61%
			50 以上	7	11.86%	6	10.17%	4	7.02%
		學歷	研究所	9	15.25%	7	11.86%	5	8.77%
			大專院校	29	49.15%	29	49.15%	29	50.88%
			高中以下	0	0.00%	1	1.69%	1	1.75%
		管理人員	性別	男性	9	15.25%	9	15.25%	9
	女性			12	20.34%	13	22.03%	13	22.81%
	年齡		未滿 30	1	1.69%	2	3.39%	2	3.51%
			30 以上未滿 50	15	25.42%	14	23.73%	15	26.32%
			50 以上	5	8.47%	6	10.17%	5	8.77%
	學歷		研究所	4	6.78%	4	6.78%	4	7.02%
			大專院校	16	27.12%	18	30.51%	17	29.82%
			高中以下	1	1.69%	0	0.00%	1	1.75%

註 1：計算方式如下，

未滿 30 歲的直接人員百分比 = (當年底未滿 30 歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) * 100%。

研究所學歷的間接人員百分比 = (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數) * 100%。

註 2：百分比因四捨五入的原因，故可能會造成總和為 100%+-1% 的問題。



■ SASB 職場多樣性與包容性

年度			2024 年		
			人數	百分比(註 1)	
員工	高階管理人員	性別	男性	5	9%
			女性	0	0%
		年齡	未滿 30	0	0%
			30 以上 未滿 50	4	7%
			50 以上	1	2%
	主管 (排除高階管理人員)	性別	男性	4	7%
			女性	2	4%
		年齡	未滿 30	0	0%
			30 以上 未滿 50	4	7%
			50 以上	2	4%
	其他員工	性別	男性	18	32%
			女性	28	49%
		年齡	未滿 30	7	12%
30 以上 未滿 50			33	58%	
50 以上			6	11%	

註 1：高階管理人員範圍採用股東會年報中揭露之協理級（含）以上經理人，並包含財會部門主管。

註 2：計算方式如，高階管理人員男性百分比=（當年底高階管理人員男性總數 / 當年底的員工總數）*100%。



■ 僱用當地居民為高階主管比例

重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比率
台灣	5	5	100%

註：高階主管的範圍採用股東會年報中揭露之協理級(含)以上經理人，並包含財會部門主管。

註：僱用當地居民為高階主管比例：各據點僱用當地居民為高階主管人數 / 各據點高階主管總數) *100%。

註：當地的定義為台灣。



■ 新進員工統計

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
	總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)
當年度員工總數 (註 1)	59		59		57	
年齡	未滿 30	6 10.17%	6 10.17%	2 3.51%	14 23.73%	9 15.79%
	30 以上 未滿 50	1 1.69%	0 0.00%	0 0.00%	1 1.69%	1 1.75%
	50 以上	1 1.69%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
性別	男	7 11.86%	9 15.25%	1 1.75%	14 23.73%	10 17.54%
	女	14 23.73%	13 22.03%	10 17.54%	18 30.51%	9 15.79%
學歷	研究所	2 3.39%	1 1.69%	1 1.75%	18 30.51%	20 33.90%
	大專院校	18 30.51%	20 33.90%	1 1.69%	1 1.69%	1 1.75%
	高中以下	1 1.69%	1 1.69%	1 1.75%	1 1.75%	1 1.75%
地區	台灣	21 35.59%	18 30.51%	7 12.28%	0 0.00%	4 7.02%
	海外	0 0.00%	4 6.78%	4 7.02%	0 0.00%	0 0.00%

註 1：資料統計至當年底(12/31)的員工總數。

註 2：新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%。

如女性新進員工率=(當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) *100%。

■ 離職員工統計

年度		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)
當年度員工總數 (註 1)		59		59		57	
年齡	未滿 30	8	13.56%	4	6.78%	3	5.26%
	30 以上 未滿 50	16	27.12%	14	23.73%	9	15.79%
	50 以上	1	1.69%	1	1.69%	2	3.51%
性別	男	12	20.34%	11	18.64%	4	7.02%
	女	13	22.03%	8	13.56%	10	17.54%
學歷	研究所	2	3.39%	2	3.39%	2	3.51%
	大專院校	22	37.29%	13	22.03%	11	19.30%
	高中以下	1	1.69%	4	6.78%	1	1.75%
地區	台灣	22	37.29%	14	23.73%	11	19.30%
	海外	3	5.08%	5	8.47%	3	5.26%

註 1：資料統計至當年底 (12/31) 的員工總數。

註 2：離職率= (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%。

如未滿 30 歲離職員工率= (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數) *100%。

5.2 適才適任

重大主題	人才吸引與留任
對公司的重要性	引進具備專業技能與潛力的人才，有助於提升競爭力與創新能力；而穩定的人力資源則可減少培訓成本與知識流失。透過具吸引力的薪酬福利、良好的工作環境與清晰的職涯發展，強化員工向心力與留任意願。有效的人才管理策略將有助於提升營運效率，確保企業在市場變動中維持穩定與成長動能。
政策/承諾	本公司承諾推動多元政策以提升創新能力與組織效能，透過營造具激勵性與穩定性的工作環境，提升員工士氣與團隊凝聚力，進一步強化企業品牌形象與市場吸引力，為公司長期成長奠定穩固基礎。
短期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年依照新人員工個人績效貢獻適時調薪。 2. 參考市場薪酬水準適度調薪。 3. 公司活動辦理，除每年的週年慶、尾牙/春、員工旅遊、團隊活動之外，每年至少辦理 2 項環保、健康相關活動，營造安全健康環境，增進員工凝聚力。
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年依照員工個人績效貢獻適時調薪。 2. 除既有生日禮金、員工旅遊、健康檢查及團保外增加等福利項目。 3. 公司活動辦理，除每年的週年慶、尾牙/春、員工旅遊、團隊活動之外，每年至少辦理 2 項環保、健康相關活動，營造安全健康環境，增進員工凝聚力。
投入資源與實際行動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 薪酬與福利政策，具有競爭力的薪酬水準、績效獎金、年終獎金、完善的健康保險、團保...等。 2. 參考同業的薪水或者市場薪水作為調薪基準。 3. 安全健康及友善包容的工作環境，確保員工有良好的工作環境，避免職業傷害、建立多元及包容的環境，讓員工能安心工作並樂於貢獻。 4. 員工參與，透過勞資會議、意見反應信箱，確保員工意見被聆聽，並透過公司活動，員工關懷計畫，增進員工凝聚力。
2024 年度績效成果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 未接獲任何人權相關之申訴案件。 2. 攜帶眷屬一同參與員工旅遊有費用優惠。 3. 攜帶眷屬參加健康檢查享同等福利。 4. 舉辦 4 次勞資會議。 5. 部分員工於 2024 年度獲得調薪，調幅介於 0%至 5%之間。
負責部門/ 申訴聯絡方式	人資行政部副理 陳小姐 電話：02-2570-8818 電子郵件信箱：hra@howteht.com.tw

健全的人力資源是好德科技得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑好德科技吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，好德科技亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。



5.2.1 薪酬福利

好德科技依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，此外，新進人員的考核上，本公司依據該員工之出缺勤狀況、OJT、專業技能培訓等相關考核項目，評定該同仁在此工作職缺上是否適切發揮該職缺之職能。

整體而言，好德科技的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

■ 績效考核

因公司內部績效考核辦法還在調整規劃，僅以新進人員考核作為轉正績效依據。

2024年新進人員考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	1	1	100%
	女	10	10	100%
員工類別	業務	7	7	100%
	管理	4	4	100%



其次，好德科技不同性別員工當中再區分業務單位與管理單位等員工所在單位分類，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，台灣營運據點直接人員當中，男女之基本薪資略有差異，因男性主管職較多，且資歷資深。此外，就基層人員薪資來說，好德科技直接人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

■ 基本薪資與薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2022年		2023年		2024年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
臺灣	業務人員	基本薪資 (註)	1.49	1	1.57	1	1.52	1
		薪酬 (註)	1.80	1	1.73	1	1.78	1
	管理人員	基本薪資	1.55	1	1.65	1	1.74	1
		薪酬	1.76	1	1.61	1	1.95	1

註：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。

註：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

■ 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

員工類別	性別	標準薪資/當地基本工資
基層人員	男	2.47
	女	1.86

註：標準薪資為提供基層正職人員的每月經常性薪資。

註：基層人員為經常性薪資(全薪)低於 63,000 元的員工。

■ 非主管職務之全時員工統計

薪資平均數及中位數		
項目	2023 年	2024 年
非擔任主管職務之全時員工人數	55	57
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (新臺幣：仟元)	1,016	962
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (新臺幣：仟元)	869	751

福利制度

好德科技努力於打造友善且具吸引力的工作環境，提供多元且優於法規的福利制度，涵蓋健康管理、職涯發展、生活平衡與家庭支持等面向，期望提升員工滿意度與留任率，實現企業與員工的共好。

1. 健康管理與醫療照護

- 👤 年度健康檢查：每年為全體員工安排免費健康檢查，並提供異常追蹤與健康諮詢服務。
- 👤 醫療補助與團體保險：提供涵蓋壽險、意外險、住院醫療險等團體保險。
- 👤 心理健康支持：安排員工協助方案 (EAP) 相關課程及護理師/心理諮商師諮詢服務，維護員工身心健康。

2. 職涯發展與教育訓練

- 👤 內部與外部培訓：定期舉辦內部訓練課程，並提供外部進修補助，鼓勵員工持續學習與自我提升。

3. 生活平衡與休閒活動



🌈 員工旅遊與團康活動：每年舉辦員工旅遊、家庭日、團康活動、部門聚餐、集團週年慶、春酒尾牙等活動，促進同仁間的交流與團隊凝聚力。

4. 員工優惠與合作方案

🌈 特約商店與團購優惠：與多家商家合作，提供員工購物折扣與團購優惠，減輕生活開銷。

5. 舒適與友善的工作環境

🌈 辦公環境優化：提供明亮、整潔且具備休憩區的辦公空間，提升員工工作舒適度。

🌈 哺乳室：設有舒適的哺乳室，並提供育嬰留職停薪等福利，打造友善的育兒職場環境。

透過上述多元且全面的福利措施，本公司展現對員工的關懷與承諾，致力於打造健康、快樂且具成就感的工作環境，實現企業永續發展的目標。

員工福利項目	台灣	員工福利項目	台灣
月獎金(業務)	√	外派機會	√
季獎金	√	教育訓練	√
三節獎金	√	結婚/喪葬補助	√
員工分紅	√	福委活動	√
生日禮金	√	員工旅遊	√
過年紅包	√	年度健檢	√
端午、中秋禮盒	√	生育補助	√
週年慶年資獎	√	退休金補助	√
尾牙/春酒	√	法定社會保險	√
話費補助	√	團體保險	√
出差補助	√	旅平險	√
公務車使用	√	健康/心靈講座	√
油資補助	√	健康小站	√
預給特休假	√	進修補助	√
每人配筆電	√	零食櫃	√
哺乳室	√		

薪資與激勵

🌟 久任員工獎勵

為獎勵資深員工久任之奉獻，凡服務滿 5 年、10 年、15 年、20 年、25 年、30 年之資深員工，於年終尾牙、家庭日等大型活動間由董事長表揚並頒發金飾，感謝同仁多年來的付出。

🌟 其他薪酬福利尚有：三節獎金、月獎金、季獎金、依工作績效調薪等

休假與出勤

到職即享有年休假

🌟 保險

勞保、健保、員工免費團體保險(包含壽險、意外險、住院醫療險、癌症醫療險)、眷屬團體保險費優惠及補助。

🌟 免費健康檢查

好德科技提供優於法令之健康檢查措施，以維護及照顧全體員工之健康。員工每年均享有免費數十項健康指標免費檢查。

🌟 健康環境

提供醫務室暨哺(集)乳室供需要同仁使用、安排每月護理師/心理諮商師諮詢服務。

保險與健康

好德科技每年皆辦理年度旅遊、年度團康活動，讓同仁可適時減輕工作壓力並增進同事家人間的良性互動。



員工旅遊



其他福利

- 舉辦員工活動，如春酒、參加路跑、健走活動...等
- 公司與福委會之婚喪喜慶慰問金致送



育嬰留停統計

項目	性別	統計		
		2022 年	2023 年	2024 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	2	3	2
	女	4	4	2
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	1	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	0	1	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	0	0
復職率 (B/A)	男	0	0.00%	0
	女	0	0.00%	0
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	0	0	0
留任率 (當年度 C / 前一年 B)	男	0	0.00%	0
	女	0	0.00%	0

註：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100% 。

註：留任率 = (復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數) *100% 。

最後，為保障員工退休的財務規劃，好德科技退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。

確定福利計畫 (舊制退休金)

- 好德科技之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上、服務滿二十五年以上者或服務年滿十年以上且年齡達六十歲以上得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；好德科技業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至2024年底專戶餘額為新台幣16,972仟元。

確定提撥計畫 (新制退休金)

- 好德科技自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶，2024年已提撥專戶金額為新台幣2,571仟元。

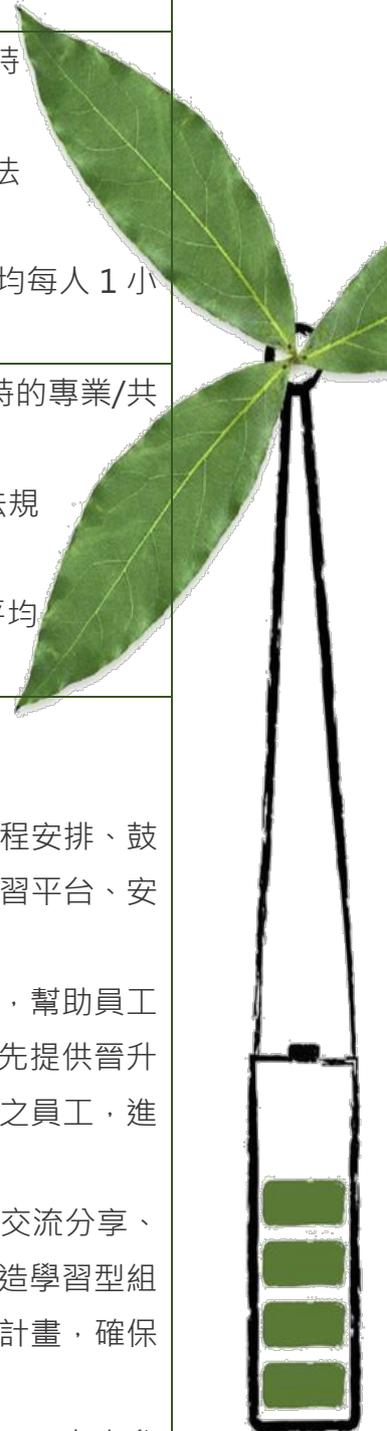


<p style="text-align: center;">公司大廳</p> 	<p style="text-align: center;">設置哺乳室</p> 
<p>員工健檢</p> 	

5.2.2 人才培育

重大主題	人才培育
<p style="text-align: center;">對公司的重要性</p>	<p>協助員工持續學習與成長，不僅能提升個人工作效能，也有助於公司整體營運績效。公司依據部門職能規劃專業訓練，並鼓勵跨領域學習，培養具備應變能力與創新思維的多元人才。持續的人才投資能穩固組織基礎，促進員工與企業共同成長。</p>
<p style="text-align: center;">政策/承諾</p>	<p>人才是企業永續發展的核心資產，好德科技將著力於建立系統化、多元化的學習與發展環境，協助員工在專業技能與身心健康上持續成長，並與企業共同邁向卓越。現培育政策如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 策略導向：依據公司營運目標與核心職能，規劃教育訓練體系，強化組織競爭力。 ● 終身學習：鼓勵員工持續進修，提供內外部培訓資源，提升個人專業與綜合能力。

重大主題	人才培育
	<ul style="list-style-type: none"> ● 多元課程：安排涵蓋專業技能、管理能力、身心健康等多元課程，滿足不同職級與部門需求。 ● 績效連結：將培訓成果與績效評估結合，確保學以致用，提升組織整體效能。
短期目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育訓練內訓每年至少辦理 1 堂 6 小時的專業課程。 ● 身心相關軟性課程至少 3 堂 3 小時。法規所需課程依規定辦理。 ● 外訓課程以業務相關為主，每年達成平均每人 1 小時。
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育訓練內訓每年至少辦理 2 堂 6 小時的專業/共通課程。 ● 身心相關軟性課程至少 4 堂 3 小時。法規所需課程依規定辦理。 ● 外訓課程以業務相關為主，每年達成平均每人 3 小時。
投入資源與實際行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育訓練經費投入約 74 萬。 ● E-LEARNING 增加 24 堂課。 ● 教育訓練與學習發展政策，內部培訓課程安排、鼓勵運用外部學習資源補助、充實數位學習平台、安排訓練導師協助新進或潛力員工成長。 ● 職涯發展，利用內部輪調與跨部門學習，幫助員工拓展技能與視野。對符合條件之員工優先提供晉升機會，鼓勵員工長期發展。培養具潛力之員工，進行關鍵人才接班計畫。 ● 建立學習分享的企業文化，從外訓後的交流分享、月會經驗分享等方式鼓勵學習分享，營造學習型組織。並透過調查與溝通，持續優化培訓計畫，確保符合員工需求與公司發展方向。 ● 2024 職業安全健康教育相關訓練共 155 人次參與，總計 425 小時。



重大主題	人才培育
2024 年度績效成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 課程滿意度調查平均達 4 分(滿分 5 分)。 ● 共舉辦 58 場教育訓練課程·總計時數達 1,882.5 小時。 ● 每名員工平均受訓時數達 33.03 小時。
負責部門/ 申訴聯絡方式	人資行政部副理 陳小姐 電話：02-2570-8818 電子郵件信箱：hrd@howteh.com.tw

企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，好德科技為確保人力資本可以持續增值，於 2023 年起開始增強教育訓練之投入，不僅增加對員工職能上的培訓，也與時俱進增加身心平衡的相關主題講座。整體的員工學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、個別專業訓練、主管層級訓練、身心培育等內外訓，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

好德科技為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能共享同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。



新進同仁報到時會由專人帶領學習公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專業培訓。好德科技積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，期待同仁持續成長。提供內訓、外訓及線上學習等多元的學習管道，讓同仁得以增進專業技能，擴展自我職涯之路。同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際需要安排人員參與公司安排之課程；外訓則由公司及部門視

業務需選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資訊，好德科技鼓勵同仁參與外部機構舉辦之業務相關課程、談判溝通課程等。亦於公司辦理壓力調適、運動等軟性課程。

若為資深優秀員工在退休後，公司會視情況回聘該員工為顧問或高階主管職，此外若發生員工非自願離職，依法規提供謀職假及資遣費。

統計/年度		2022 年	2023 年	2024 年
每名員工平均受訓時數 (註 1)		2.53	3.24	33.03
依性別分類員工平均受訓時數 (註 2)	女	2.08	1.81	25.52
	男	2.86	4.78	40.80
依類別分類員工平均受訓時數 (註 3)	業務人員	1.00	1.00	37.73
	管理人員	5.38	6.46	25.55

註 1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年度員工總數。
 註 2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年度女性員工總數。
 註 3：各類別員工平均受訓時數為 (當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數)。



5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的發展計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。好德科技恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理、公司治理主管及人事部門主管等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，好德科技亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年好德科技勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

好德科技近三年未曾發生大量資遣的情況，若發生大量解僱則會依循《大量解僱勞工保護法》於 60 日前告知員工。

5.3 職業安全衛生

好德科技致力於提供安全、健康的工作環境，遵循《職業安全衛生法》及相關法規，建立完善的職業安全衛生管理制度，保障員工身心健康，並持續推動安全文化的深化。職業安全管理系統涵蓋之工作者包括台北總公司及桃園倉儲中心全體工作者，共有 57 人，涵蓋率 100%，建立友善職場，善盡企業社會責任。



5.3.1 工作者參與、諮詢及溝通

我們將員工的健康與安全視為企業永續發展的基石，並透過制度化的管理與持續的改善，營造安全、健康的工作環境。本公司依法無需設立職業安全委員會，但為關注員工的身心健康，職安議題會於勞資會議或主管會議中進行討論，若員工有疑問也可透過申訴信箱反應。

- 🌱 專責人員配置：依法設有具資格的職業安全衛生人員，負責規劃、執行及監督公司安全衛生相關事宜。
- 🌱 溝通管道：設立勞工申訴信箱，提供員工反映安全衛生相關問題的管道。
- 🌱 2024 年度成果：全年未接獲任何職業安全衛生相關投訴事件，顯示現行制度的有效性。

5.3.2 職業安全衛生訓練

本公司重視安全文化之建立，我們提供多元化的安全衛生訓練課程，2024 年度職業安全訓練共 155 人次參與，總時數為 425 小時。

- 🌱 新進人員訓練：所有新進員工均接受一般安全衛生教育訓練，內容涵蓋工作場所潛在危害、緊急應變措施及消防及急救常識等。
- 🌱 在職員工訓練：定期為在職員工辦理一般安全衛生教育訓練，強化其安全意識與應變能力。
- 🌱 專項課程：安排職業性肌肉骨骼疾病預防課程、消防訓練、緊急應變演練及健康促進課程，提升員工自我保護能力。



職安課程名稱	訓練時數	當次參與人次
員工職業性肌肉骨骼疾病預防	3	24
紓壓系列：24 節氣照護	3	20
紓壓系列：觀念正確，讓你的運動事半功倍	2	20
紓壓系列：談無所不在的壓力與調適	2	20
紓壓系列：心累了該怎麼辦	3	20
職業安全衛生	3	51

對非本公司員工之承攬商則透過危害告知，安全宣導以確保所有工作者之安全意識，減少職業傷害事件發生。

5.3.3 危害辨識、風險評估及事故調查

好德科技為辦公室型態，可能會發生的危害有跌倒、割傷、切傷等危害類型，皆為發生機率低且傷害程度低的低風險等級危害，以及可能發生的職業病為過勞，辦公室的安全環境會由人資部門及各個部門不定期確認環境安全風險，本公司秉持「預防為主、持續改善」的職業安全衛生理念，致力於提供安全、健康的工作環境。雖然辦公室型態的工作場所事故發生率較低，但我們仍建立完善的事務通報與處理機制，確保員工的健康與安全。



事故通報與處理流程

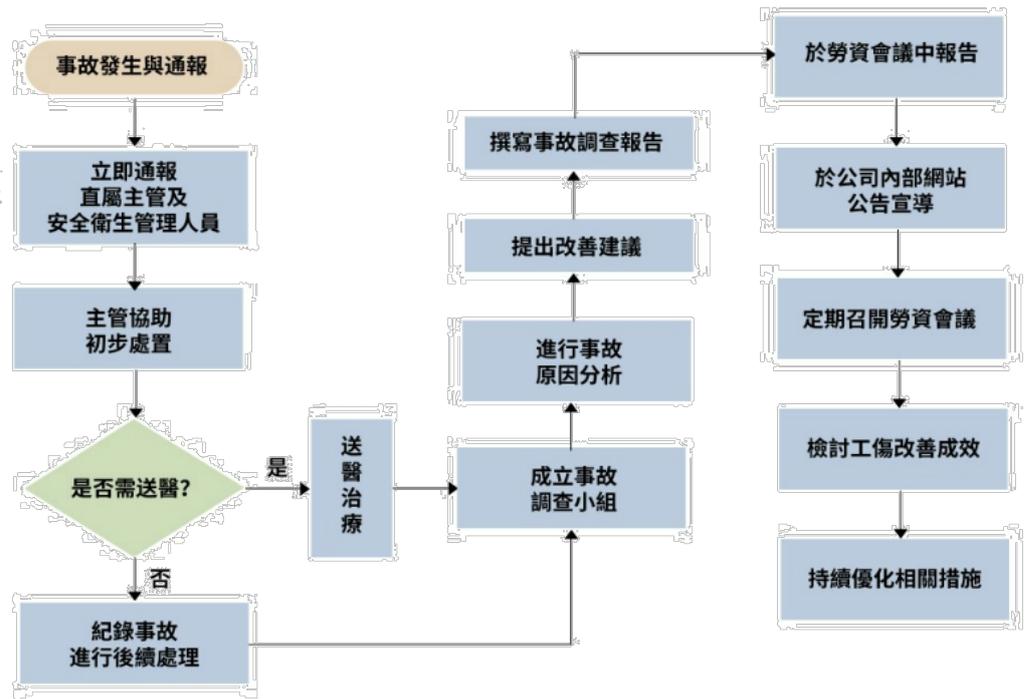
- 事故通報：任何工傷事故發生，應立即通報直屬主管及安全衛生管理人員。
- 初步處置：由主管協助受傷員工進行初步處置，必要時送醫治療。
- 事故調查：成立事故調查小組，進行事故原因分析，並提出改善建議。
- 報告與宣導：事故調查報告於勞資會議中報告，並於公司內部網站公告宣導。
- 成效檢討：定期召開勞資會議，檢討工傷改善成效，並持續優化相關措施。

透過上述流程，我們期望能夠有效預防事故發生，並提升員工對安全衛生的重視，營造更安全的工作環境。

依職業安全衛生法第 18 條規定，若員工察覺工作區域存在危險時，可自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告實際情況。



事故通報流程圖





5.3.4 職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2022~2024 年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件（含可記錄之職業病），達成零職業災害目標。

統計/年度		2022 年	2023 年	2024 年
總經歷工時（註 1）		128,216	119,888	116,184
職業傷害造成的死亡事故	人數	1	0	0
	比例	1.56	0	0
嚴重的職業傷害(註 2)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害(註 3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病(註 3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註 1：選擇以每 20 萬為工作小時計算比率。

註 2：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，數據統計排除死亡人數。

註 3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數。

類型		2022 年	2023 年	2024 年	危害及改善說明
職業傷害類型	妊娠安胎因素	1	0	0	原為該員工身體因素，後續對該員工提出關心。



5.3.5 緊急應變

好德科技訂有緊急應變計畫，目前配合大樓管理單位的防災計畫，參與定期的消防演練與疏散訓練，以確保員工在緊急情況下能迅速應對。雖然尚未自行舉辦內部的緊急應變演練，但我們認識到建立完善的應變機制對於保障員工安全的重要性。因此，未來我們計畫根據《職業安全衛生管理辦法》第 12-2 條的規定，逐步建立並實施公司內部的緊急應變計畫，包含定期的演練與教育訓練，以提升整體應變能力。

5.3.6 健康職場推動

好德科技持續推動多元的健康促進措施，包括：

- 不定期舉辦健康保健宣導、衛生專題演講、員工預防保健諮詢等活動，提升員工健康意識。
- 每年度實施職業健康檢查，與健康管理診所合作，安排特定項目的健康檢查。
- 針對健康檢查結果進行異常分級管理，提供個人化的健康指導，並加強疾病相關的衛生教育宣導與複檢追蹤。
- 舉辦健康講座、健康減重/減脂活動，鼓勵員工養成良好的生活習慣。

2024 年，共有 51 名同仁接受健康檢查，未發現職業病及疑似職業病。未來，我們將強化健康管理策略，並增加臨場健康服務頻率，進一步提升員工健康福祉。



安全衛生活動-健康促進 (健康減重/減脂活動)



5.4 公益參與

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，好德科技透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象；除了以自身名義投身公益外，好德科技亦響應集團號召，捐贈善款予集團創立之慈善基金會，透過集合眾人善心，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。

年份	說明
2023 年	捐助非營利組織共新台幣 31 萬元，並參與該基金會慈善活動。
2023 年	關懷小農，購買小農產品當公司員工旅遊之贈品。

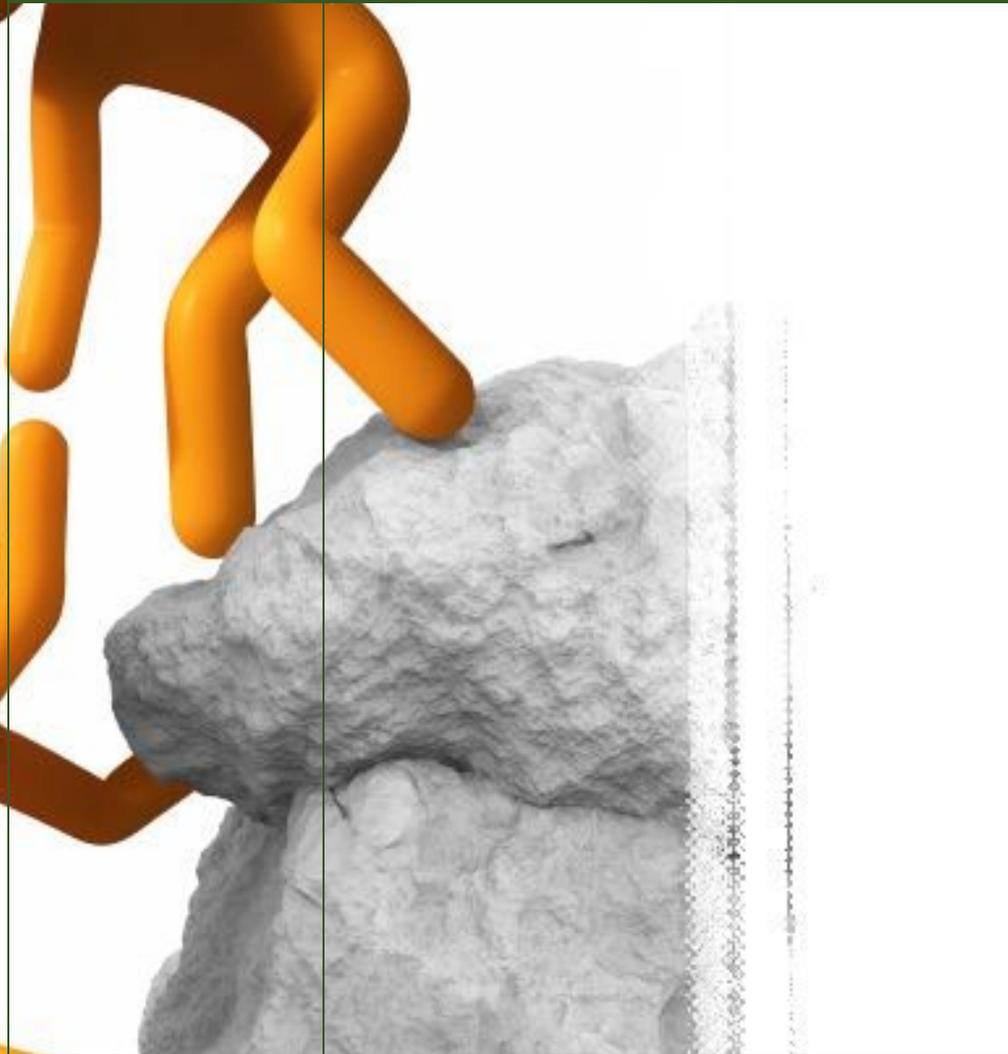
參與事項	說明	照片
2023 年淨灘	舉辦萬里螃蟹公園淨灘活動，號召同仁共同參與環境保護行動，此次活動共清理海灘垃圾 225 公斤，實踐企業對永續環境的承諾與責任。	



參與事項

說明

照片



參與事項	說明	照片
2024 年音樂會志工	<p>參與財團法人台北市彩霞基金會於台北松菸誠品表演廳所舉辦 113 年 6 月 23 日擊豎颯音樂卡門幻想之旅音樂會，支持基金會捐助票房盈餘予偏鄉原住民學童參加 2024 新加坡國際合唱節比賽經費，動員 35 人次。</p>	
2024 年公益路跑	<p>好德科技響應公益，參與於大佳河濱公園舉辦的第 35 屆三商盃公益路跑活動，透過實際行動支持視障團體，當日共動員 20 人次參與，以實際行動傳遞關懷與正向能量。</p>	

參與事項

說明

照片



附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明	好德科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	不適用				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	20-22	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	2.1 公司簡介 關於本報告書	5 20-22	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5-6	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	5	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	5	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	20-25	
	2-7	員工	5.1.2 員工統計	67-72	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計	67	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會	28-32	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	29-30	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	29	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1 董事會	31	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1.1 董事會	31	

	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續推動組織	8-9	
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會 3.1.5 法規遵循	28-32 40-41	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會	28-32	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	28-32	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	30-31	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	33-34	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	33-34	
	2-21	年度總薪酬比例	-		保密規定限制屬公司機密資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	1.1 永續推動組織	8-9	
	2-23	政策承諾	3.1.4 倫理誠信 5.1.1 人權保障	37 67	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 倫理誠信 5.1.1 人權保障	37-39 66-67	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 溝通管道與關注議題	10-13	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 溝通管道與關注議題	10-13	
	2-27	法規遵循	3.1.5 法規遵循	40-41	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	25	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 確認利害關係人 1.3 溝通管道與關注議題	8-9 10-13	

	2-30	團體協約	-		不適用/本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	14-17	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	14-19	
★重大主題					
★營運績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 營運績效	45	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3 營運績效	45-46	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候相關財務揭露	53-56	
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	80	
★資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 資安防護	48	
★客戶服務					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 客戶服務	50	
★誠信經營					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1.4 誠信經營	37	

★人才吸引與留任					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2 適才適任	73	
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	5.2 適才適任	75-76	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 員工統計	71	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	71-72	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 適才適任	74-79	
	401-3	育嬰假	5.2 適才適任	79	
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	3.1.1 董事會 5.1.2 員工統計	30 69-70	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2 適才適任	75-76	
★人才培育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	81-83	
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	5.2.2 人才培育	84	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 適才適任	74-75	
★永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5 永續供應鏈	63	
GRI 308：供應商環境 評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5 永續供應鏈	64	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.5 永續供應鏈	64-65	
GRI 414：供應商社會 評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	4.5 永續供應鏈	64	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.5 永續供應鏈	64-65	

自願揭露

能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3.1 能源管理	58-59	
	302-3	能源密集度	4.3.1 能源管理	59	
水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 水資源管理	58	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2 水資源管理	58	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.2 水資源管理	58	
	303-4	排水量	4.2 水資源管理	58	
	303-5	耗水量	4.2 水資源管理	58	
排放					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3.2 排放	60	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3.2 排放	60	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3.2 排放	60-61	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.3.2 排放	60	
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它顯著的氣體排放	4.3.2 排放	60	
廢棄物					
GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	62	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	62	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	62	

	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	62	
勞資溝通					
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3 勞資溝通	84	
職業安全衛生					
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	85-89	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業安全衛生	86-87	
	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生	85-89	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全衛生	85	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	85-86	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	89	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3 職業安全衛生	85-89	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業安全衛生	85	
	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生	86	
	403-10	職業病	5.3 職業安全衛生	86	

附錄二、永續揭露指標—電子零組件業

編號	指標	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	1. 能源消耗總量：655.7787 (GJ) 2. 電網電量百分比：100% 3. 再生能源百分比：0 %	十億焦耳(GJ)、百分比(%)																
二	總取水量及總耗水量	量化	請參閱報告書 4.2 水資源管理章節	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	本公司為電子零組件暨製程設備與耗材等代理買賣業務，營運過程中無產生有害事業廢棄物。	公噸 (t), 百分比(%)																
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	當年度並無發生職業災害	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	本公司為電子零組件暨製程設備與耗材等代理買賣業務，營運過程中無產生有害事業廢棄物。	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	2024年度所有產品均100%通過RoHS與REACH要求，無檢出相關有害物質，及所有供應商皆符合採購合約不使用衝突礦產區金屬要求。	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	2024年度並無因反競爭行為造成法律訴訟或金錢損失。	報導貨幣																
八	依產品類別之主要產品產量	量化	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="3" style="text-align: right;">單位：新台幣仟元</th> </tr> <tr> <th>商品名稱</th> <th>113年度</th> <th>營業比重</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>連接器、軟排線、電聲商品等</td> <td style="text-align: right;">2,747,908</td> <td style="text-align: right;">99.38%</td> </tr> <tr> <td>國內外PCB板及IC載板設備及相關材料</td> <td style="text-align: right;">17,011</td> <td style="text-align: right;">0.62%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td style="text-align: right;">2,764,919</td> <td style="text-align: right;">100.00%</td> </tr> </tbody> </table>	單位：新台幣仟元			商品名稱	113年度	營業比重	連接器、軟排線、電聲商品等	2,747,908	99.38%	國內外PCB板及IC載板設備及相關材料	17,011	0.62%	合計	2,764,919	100.00%	依產品類型而不同	
單位：新台幣仟元																				
商品名稱	113年度	營業比重																		
連接器、軟排線、電聲商品等	2,747,908	99.38%																		
國內外PCB板及IC載板設備及相關材料	17,011	0.62%																		
合計	2,764,919	100.00%																		

附錄三、SASB 永續會計準則

多產品線及專業零售商：Sustainability Accounting Standard 2023/12 版

SASB 主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
永續發展主題&指標					
零售與分銷中的能源管理	CG-MR-130a.1	(1) 能源消耗總量 (2) 電網電量百分比 (台電) (3) 再生能源百分比	定量	千兆焦耳 (GJ)、百分比 (%)	(1) 能源消耗總量：655.7787 (GJ) (2) 電網電量百分比：100% (3) 再生能源百分比：0 %
數據安全	CG-MR-230a.1	數據安全風險的識別與應對方法	討論與分析	n/a	請參考「3.4 資安防護」
	CG-MR-230a.2	(1) 數據洩漏事件數量, (2) 個人數據洩漏的百分比, (3) 受影響的客戶數量 (註 1. 須說明矯正行動的實施)	定量	數量、百分比 (%)	2024 年度皆無發生相關事件
勞動實踐	CG-MR-310a.1	(1) 門店和分銷中心員工的平均時薪 (2) 門店和分銷中心員工領取基本工資比例	定量	貨幣單位、百分比 (%)	本公司無零售店及配送中心

SASB 主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
	CG-MR-310a.2	門店和分銷中心工作員工： (1) 自願離職率 (2) 非自願離職率	定量	百分比 (%)	本公司無零售店及配送中心
	CG-MR-310a.3	因與勞動法違規相關的法律程序造成的總貨幣損失 (註 2.該實體應簡要描述貨幣損失的性質、背景及所採取的任何糾正措施。)	定量	貨幣單位	2024 年度並無發生違反勞動相關法規造成的貨幣損失
職場多樣性與包容性	CG-MR-330a.1	分別揭露(a) 高層管理 (b) 非高層管理和 (c) 其他所有員工： (1) 性別的百分比 (2) 各種族 / 族群的百分比 (註 3. 該實體應描述其促進全球業務中員工平等的政策和計劃。)	定量	百分比 (%)	請參閱永續報告書 5.1.2 員工統計章節
	CG-MR-330a.2	因與就業歧視相關的法律程序造成的總貨幣損失 (註 4.該實體應簡要描述貨幣損失的性質、背景及所採取的任何糾正措施。)	定量	貨幣單位	2024 年度並無違反就業歧視相關法規造成的貨幣損失

SASB 主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
產品採購、包裝與行銷	CG-MR-410a.1	來自經第三方認證的環境或社會永續標準的產品收入	定量	貨幣單位	本公司產品已通過第三方環境或社會面認證，營收金額為 1,454,766 仟元
	CG-MR-410a.2	討論評估和管理與產品中的化學品相關風險或危害的過程	討論與分析	n/a	依顧客要求提供，本公司會提供原廠提供檢驗報告，以及可在原廠官網上查詢有害物質相關檢測。
	CG-MR-410a.3	討論減少包裝對環境影響的策略	討論與分析	n/a	不過度包裝、棧板重複使用。
活動指標 (Activity Metrics)					
活動指標			揭露方式	單位	
CG-MR-000.A	(1) 零售店數量和 (2) 配送中心數量		定量	數字	本公司無零售店及配送中心
CG-MR-000.B	(1) 零售空間的總面積和 (2) 配送中心的總面積		定量	平方米 (m ²)	本公司無零售店及配送中心

附錄四、上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形				
一、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。	由總經理及公司派任之高階主管組成永續發展委員會，帶領永續發展執行小組，針對永續營運風險、氣候變遷風險進行鑑別，提出氣候變遷風險與機會的評估與分析、規劃與執行因應方案，並於 113 年起定期向董事會報告執行成果與績效。				
二、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)。	類型	項次	議題	潛在營運及財務影響	因應對策
三、敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	轉型 風險	政策和 法規	徵收碳費、 碳稅	增加營運成本(如合 規成本和保費增加) 短期	本身非為高碳排放產業，故對營運衝擊程度不構成影響，仍設定評估及減 碳目標，購買綠電。
			新增相關法 規	因罰款和判決導致的 成本增加 短期	即時關注法令新況，檢視公司現況與 法令的符合程度，再研擬各項措施以 滿足法令遵循。
		市場	原物料成本 上漲	營運成本增加、利潤 減少 短、中期	1.與供應商保持密切聯繫，持續關 注。 2.為降低環境衝擊理，與供應廠商一 同努力持續研發節能產品。 3.積極尋求代理開發低碳產品。

項目	執行情形				
	實體 風險	長期性	平均氣溫上升	用水、電量增加 短、中、長期	1.推動節能減碳措施。 2.積極汰換升級各地辦公室辦公設備，採用 LED 燈具、調節採光與空調節能的玻璃。 3.安裝節水裝置。
	機會	產品與 服務	業務活動多元化	耗能減少營運成本降低 短期	本公司使用客戶端電子商務進行報價、訂單、預估訂單需求、出貨、請款、對帳，過程中的文件由紙本改為電子化，在業務上邁向無紙化。
四、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。	1.鑑別因氣候變遷因素可能造成公司營運轉型及實體風險 (共 4 項)與潛在可能機會 (共 1 項) 2.依據各單位提供之風險因素進行討論，後選定高風險與機會，連結短、中、長期關鍵氣候風險指標，透過量化或質化的方式進行財務衝擊評估，再訂定相關因應策略及設定關鍵氣候目標。				
五、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。	實體風險參考 IPCC AR6 報告之氣候科學重點發現及臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 (Taiwan Climate Change Projection Information and Adaptation Knowledge Platform, TCCIP)，針對 SSP5-8.5 等情境，推估 139 年至 189 年氣溫上升超過 1.8 °C、3.4 °C 情形，來研判未來營運中會遇到的衝擊情形與潛在財務影響，並發展因應管理措施。 針對台灣主要營運據點，台北總公司及桃園倉儲中心實施淹水、土石流兩項災害實施評估：				

項目	執行情形
	<p>(台北總公司)</p> <p>無直接位於 24 小時降雨 650 毫米淹水潛勢區，但鄰近 500 公尺範圍內有，在水災來襲，將嚴重影響員工上下班安全；非屬土石流潛勢區。</p> <p>(桃園倉儲中心)</p> <p>直接位於 24 小時降雨 650 毫米淹水潛勢區，在水災來襲，將可能面臨水災淹水的威脅並影響供貨時程、員工通勤；非屬土石流潛勢區。</p> <p>在短期內水災跟土石流對台灣本島皆沒有顯著的影響及衝擊，故現階段暫時不予考慮此災害潛勢分析之結果。但公司在採購至產品交付及服務過程中，氣候所造成的影響與供應鏈運作銜接息息相關，故納入整體的風險考量及應對，除投入資源積極開發及代理低碳商品以符合客戶端需求及環保法規外，並強化自身於供應鏈管理，從原物料選用、製造、運輸、使用最終廢棄或回收處理納入考量，以降低對環境生態衝擊程度，保有競爭力同時也與地球永續共存。</p>
<p>六、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。</p>	<p>計畫研擬中。</p> <p>目標設定：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 為減少營運過程中，對周邊環境的影響，我們投入相當多的資源在所有環境指標上，如展開節能減碳、水資源使用效率、污染防治、有害物質管理等，以追求永續發展的願景，預計年目標水資源及溫室氣體排放年減量目標 5%。 2. 114 年完成 113 年溫室氣體盤查。 3. 115 年進行溫室氣體盤查確信。

項目	執行情形
七、若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	研擬中
八、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。	研擬中
九、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(另填於 1-1 及 1-2)。	參照 1-1 及 1-2。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形						
項目/年度	2022 年		2023 年		2024 年	
	總排放量 (公噸 CO2e/年)	密集度 (公噸 CO2e/佰萬元)	總排放量 (公噸 CO2e/年)	密集度 (公噸 CO2e/佰萬元)	總排放量 (公噸 CO2e/年)	密集度 (公噸 CO2e/佰萬元)
範疇一						
好德科技股份有限公司	-	-	-	-	16.9435	0.0081
合計	-	-	-	-	16.9435	0.0081
範疇二						
好德科技股份有限公司	72.2928	0.0283	74.1346	0.0334	59.7274	0.0285
合計	72.2928	0.0283	74.1346	0.0334	59.7274	0.0285
範疇三						
好德科技股份有限公司	-	-	-	-	38.0860	0.0182
合計	-	-	-	-	38.0860	0.0182
總合計	72.2928	0.0283	74.1346	0.0334	114.7569	0.0548
財務數據的營業收入(佰萬元)與公開之個體財報數據一致。						

1-1-2 溫室氣體確信資訊 (敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見)：

目前尚未進行溫室氣體確信，本公司將依照規定時程完成溫室氣體盤查與確信。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫 (敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形)：

依照金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司資本額未滿 50 億元，最遲應於 116 年完成合併報表母子公司的 115 年溫室氣體盤查，並以 115 年為基準年。本公司會持續關注政府及產業對於減碳的最新動態。