



PenPower
蒙 恬 科 技

ESG Report
Environmental Social Governance

2024

永續報告書



目錄

1、 關於本報告書	4
1.01 經營者的話	4
1.02 關於本公司	5
1.03 報告書資訊	6
2、 永續經營	8
2.01 永續發展策略	8
2.02 推動永續發展機制	8
2.03 董事會及功能性委員會	9
3、 利害關係人與重大主題	13
3.01 利害關係人議合	13
3.02 決定重大主題的流程	14
3.03 重大主題列表	16
3.04 重大主題之管理	17
4、 治理面	17
4.01 誠信經營	17
4.02 風險管理	18
4.03 參與各類社團組織	18
4.04 供應商管理	19

5、 社會面.....	20
5.01 人力發展.....	20
6、 環境面.....	23
6.01 氣候變遷.....	23
7、 附錄.....	24
7.01 附錄一、GRI 內容索引表.....	24
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....	27

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

蒙恬創立於 1991 年，初期定位為智慧型人機介面核心技術研發公司，秉持「連結(connect)、智慧(intelligent)、看見不同(see different)」的創新理念，朝向說、讀、聽、寫、看的智慧型人機介面技術整合開發，實現人與科技溝通無礙之願景。三十年來，我們創造個無數個膾炙人口的科技產品，滿足人們生活與工作的需求；提供眾多企業自動化的解決方案，成為它們提升競爭力與生產力的伙伴；將我們的核心技術整合進不同的台灣製造產品中，協助提升台灣產品的國際品牌力與行銷力。三十年是一個歷程、一段歷史，也是一個沉潛後的成長，更是量變累積後的質變。

研究與開發是一段艱難的旅程，行銷與品牌更是一條漫長的征途。人類對科技的需求無止盡，滿足需要之後還要創造需求。鑑於 3D 是現代形體資產保存與展示的重要方式，蒙恬的轉型之路始於 3D 掃描的研發，藉此掌握了 3D 模型顯示及編輯的技術，藉著開發【蒙恬 3D 收藏家】，進入了 VR 及雲端服務的領域，由於響應式網頁設計及 WebGL 逐漸成熟，以及 360 相機的出現，進而催生了【蒙恬實境王】(Asteroom 的前身)，蒙恬自此正式跨入雲端服務。

近年來，隨著行動通訊的普及，帶動網路科技加速發展，使軟體開發轉向軟體即服務(SaaS)發展；也因社交網絡服務的普遍，軟體即服務的應用(SaaS)提供讓用戶協作並分享信息成為風潮；當然也因共享經濟與網路平台的經營，使網路媒合服務成為新的趨勢；加上 AR/VR 的潮流，使得 3D 技術成為顯學；近年來更由於環保意識的抬頭及新冠肺炎疫情的影響，加速遠距工作及無紙化的發展。三十年來蒙恬的成長累積了豐厚的資源：不僅在不同的平台上應用軟體(AP)的開發經驗與硬體整合能力，也精進各種 AI 演算法開發與應用能力，更可貴的是和許多系統整合商有多樣的合作開發的經驗。於是成熟後的蒙恬在既有累積的技術和資源之上，順應科技潮流發展的趨勢，從單機版的軟體走向雲端服務，進而發展了各種不同的雲端服務的軟硬體整合解決方案。

三十而已，人生還長；三十之後，厚積薄發。在未來科技的潮流中，蒙恬將定位為一個完整解決方案者而非僅技術提供者，會提供客戶優良的使用者體驗而非僅軟體功能使用。在未來科技的紅海中，蒙恬將持續在本業中灌注熱情、專注、創新、創意的精神，以永續發展為經，改善人類福祉為緯，期待未來在無紙化辦公及數位學習佔有不可獲缺的一席之地；以 3D 線上實境導覽賞屋平台為房地產業提供更有效便捷的仲介服務；更期許逍遙心理線上諮詢平台成為台

灣遠距心理諮詢與諮商的入口之一，以網路平台服務，使手機成為口袋裡的心理師，為彌補社會安全網的漏洞、提升民眾的心理健康盡一己之力。

1.02 關於本公司

1. 公司簡介

蒙恬科技股份有限公司成立於民國 80 年，從事手寫與光學文字辨識技術、3D 建模技術及 AI 技術應用之研發，並提供相關產品與服務的生產與銷售，總部位於新竹市光復路二段二巷 47 號 7 樓。

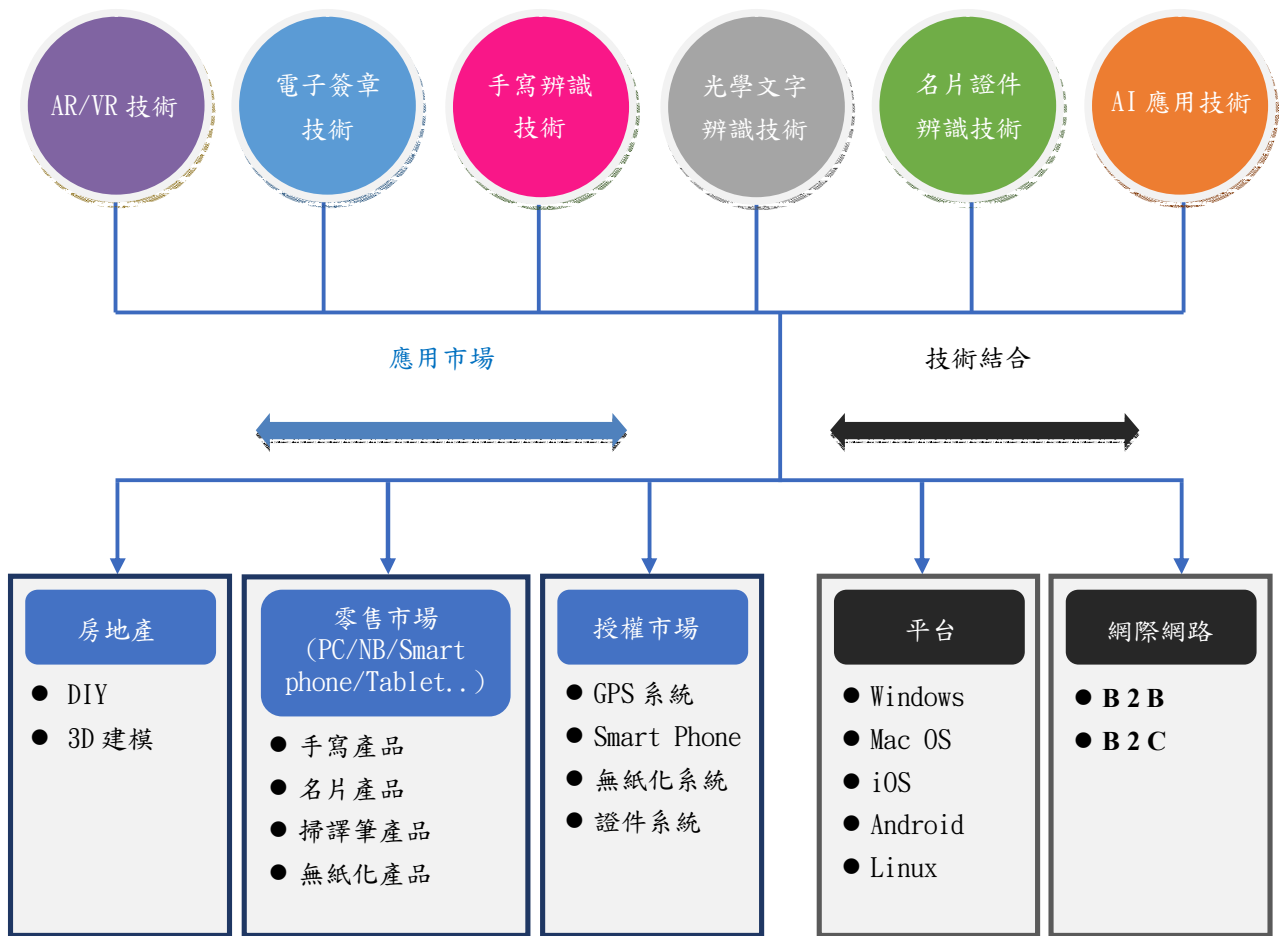
公司簡介

公司名稱	蒙恬科技股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	中華民國 80 年 9 月
總部位置	新竹市光復路二段二巷 47 號 7 樓
產業類別	資訊服務業
主要產品及服務	手寫辨識，光學文字辨識，3D 建模等
實收資本額	320,247 仟元
淨銷售額	162,978 仟元
員工人數	64 人

2. 價值鏈簡介

本公司為軟體開發公司，並無從事硬體生產。但軟體的銷售，大都需要搭配硬體，以提供給消費者完整的解決方案，所以本公司的上游主要是提供搭配使用於本公司產品中的硬體廠商，如手寫板，掃描筆，旋轉台，鏡頭…等等，約有 10 餘家供應商。本公司的客戶，包括消費性電子產品的一般性消費者(B2C)，包括將本公司技術與其產品結合的企業(B2B)，包括將本公司技術整合於其公司內部系統的企業(B2B)，及使用本公司所提供的資訊服務的客戶(B2C)；本公司的下游包括一般消費者、消費性電子廠商、系統整合廠商、金融機構、一般企業、房仲業者...等等。113 年度的上下游供應鏈並無重大變化。

本公司核心技術與相關領域之關聯性與應用如下：



1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之 GRI 準則 (GRI Standards)、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：114 年 8 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：

Asreroom Inc（以下簡稱 asteroom）、Penpower Inc（以下簡稱 PPUSA）、蒙恬科技(香港)有限公司（以下簡稱香港蒙恬）、及北京蒙恬科技有限公司（以下簡稱北京蒙恬）等，完整公司列表請詳本公司合併財報 [電子資料查詢作業](#)。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎

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

1.03.4 資訊重編

未重編本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

未確信本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：財務部

聯絡窗口：詹榮泉

電話：03-5722691

電子信箱：jessie.jan@penpower.com.tw

公司網站：<https://www.penpowerinc.com>

公司地址：新竹市光復路二段二巷 47 號 7 樓

2、永續經營

2.01 永續發展策略

蒙恬科技股份有限公司初期定位為全球領先智慧型人機介面核心技術研發公司，三十多年來，提供並滿足包括個人與企業等各類型使用者於工作或生活上能更方便使用各種資訊產品。我們也了解公司要持續經營，在各方面都能永續的必要性。因此，本公司在追求產品、業務增長之時，同時兼顧落實公司治理、履行環境責任社會、發展永續環境、創造長期價值等，以實現永續經營的目標。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，蒙恬科技股份有限公司的治理單位為公司內部的永續發展治理單位，並向總經理報告；

永續發展治理單位訂定 ESG 相關規範名稱並經由董事會通過，規範永續發展治理單位之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

公司永續治理之組織圖



2.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，負責單位須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展治理單位根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告。

本公司由永續發展治理單位負責重大議題評估，向內部高層或利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的

重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展治理單位負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策，及執行狀況等，再彙整資訊呈報給董事會。

2. 永續報導管理

每年度由永續發展治理單位蒐集相關內容及數據資料，並進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

面向	議題	績效評估
經濟績效	公司治理	遵循誠信經營守則及道德行為準則及各項法規
經濟績效	經營績效	提高營收，先達到月損益兩平，再達到年度兩平，進而獲利
經濟績效	風險控制與預防	嚴控應收帳款以防呆帳；持續注意世界局勢，維持供貨穩定
經濟績效	氣候變遷的風險	持續依主管機關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形
經濟績效	資安控管與維護	保障資訊安全，強化防火牆及入侵偵測、郵件，確保無發生資安影響營運事件。
經濟績效	客戶關係	透過客服、人員拜訪等管道掌握客戶需求，讓客訴降到最低。
環境保護	供應鏈管理	持續維持供應商符合各地環保法規
環境保護	汙水與廢棄物處理	廢棄物清理取得環保主管機關核准，並依申請內容實施，達成自源頭減量，達環境永續之目標
環境保護	溫室氣體排放	持續實施各項節能減碳或資源回收措施
友善職場	勞資關係	遵守勞工及員工聘僱相關的勞動法規，無違反歧視申訴、強迫勞動之事件。
友善職場	員工職業安全與衛生	持續健康與安全的工作環境，無公傷及職災發生
友善職場	人才吸引與留任	提供豐富教育訓練與福利活動。增加團體活動，並提高員工、眷屬參與率。
社會參與	社會參與	進行社會公益贊助，積極回饋鄉里

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上

的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 27 小時，平均每位董事進修時數超過 3.8 小時，董事會進修情形可參閱蒙恬股東會年報第 17 頁。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
論壇/研討會	113/10/07	2024 台新淨零高峰論壇	3
實體課程	113/09/07	董事會與高階主管如何審閱 ESG 永續報告書	3
實體課程	113/09/07	如何解析企業財務關鍵資訊強化危機預警能力	3
論壇/研討會	113/10/30	以「風險管理」推動企業永續發展	6
論壇/研討會	113/10/07	2024 台新淨零高峰論壇	3
線上課程	113/8/24	永續報導 之有效內部控制	3
線上課程	113/10/7	永續資訊 編製與申報實務研習班	6

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 113 年 7 月 19 日至 116 年 7 月 18 日，由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 2 位，占比為 28.57%。

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 4-5 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	71.43%
	女性	28.57%
年齡	29 歲(含)以下	0%
	30-50 歲	14.29%
	51 歲(含)以上	85.71%

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 4 次董事會，平均出席率為 96.88%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 7 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請詳本公司 2024 年股東會年報第 4-5 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依公司章程規定辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議，董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)、及車馬費等津貼等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。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 9 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同若高階主管退職制度不同，請說明差異項目。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2024 年年報 10 頁。

2. 薪酬比率

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 453%；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為 83.7。

薪酬比率

項目	2024 年	2023 年	2022 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	301%	313%	315%
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	83.7%	100%	0%(註)

註：最高年度總薪酬同事當年度未調薪。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 1：2。本屆薪酬委員會任期為 113 年 7 月 19 日至 116 年 7 月 18 日，薪酬委員會至少每半年召開一次會議，2024 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 19-20 頁。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 1：2。本屆審計委員會任期為 113 年 7 月 19 日至 116 年 7 月 18 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 4 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 13 頁。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 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直接利害關係人包括股東、員工、客戶及供應商。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位
股東	股東常會 法人說明會 公司年報 永續報告書 公司網站	每年一次 每季一次 每年發佈 每年發佈 揭露各項公告事宜	經營績效 研發創新 公司治理 風險控管 氣候變遷的風險	治理單位

	利害關係人專區	不定期		
員工	內部網站/Email 公司公告 直接溝通 問卷調查	不定期發佈 不定期發佈 隨時 不定期	勞資關係 職業環境健康與 安全 人才招募與留任 資訊安全	管理部
客戶	電話/E-mail 客戶滿意度調查 拜訪	不定期 不定期 不定期	產品品質與服務 風險控管 客戶滿意度 侵犯客戶隱私資 訊安全	業務人員 客服人員
供應商	供應商稽核 供應商承諾書	定期稽核 不定期提供	供應商的品質管 理 風險控管	採購人員 稽核人 員

3.02 決定重大主題的流程

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 GRI 3：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性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

本公司考量內外部的議題，透過訪談與討論方式收集及統計方式，以對永續議題進行評估，最終彙整出涵蓋公司治理、股東權益、保障利害關係人利益、創新、資訊安全、資訊透明、保持商業倫理等治理面向的永續議題；注重員工健康與安全、完善勞工權益、維持平等的工作環境、維繫與客戶的良好關係、回饋社會等社會面向的永續議題；及供應商管理、廢棄物管理等環境面向永續議題，共 14 項永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響
2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

三、排定衝擊優先順序

本公司說明如何從永續議題清單中決定重大主題，有效評估各議題對公司營運的重要性。

本公司將14項議題依照對本公司的衝擊程度以及利害關係人的關注程度由低到高，繪製成矩陣，最右上方的區塊是內部評估對本公司衝擊最大且也是利害關係人最關注的，中間區塊則是中度衝擊及中度關注的議題，左下方則是衝擊較小的議題。

衝擊較小的議題中包括廢棄物處理等，主要是因為本公司屬於軟體設計設計公司，並無從事硬體的生產，在上述議題方面產生的負面結果較輕微。

利害關係人關注程度	高		資訊透明	創新 資訊安全 股東權益 維繫與客戶的良好關係
	中		保持商業倫理 注重員工健康與安全 維持平等的工作環境 供應商管理 保障利害關係人利益	完善勞工權益 公司治理
	低	廢棄物管理 回饋社會		
		低	中	高
		對公司營運衝擊程度		

四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共重大主題數量重大主題，包括列示所鑑別之重大主題。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。

本公司重視利害關係人的意見及反饋，針對衝擊性大與關注度高的議題，具體因應作法揭示如下：

議題	衝擊程度大	關注程度高	具體因應方案
創新	V	V	◇了解市場的需求 ◇積極開發新產品 ◇113年研發費用共計30931千元，佔營收18.98%。
資訊透明		V	◇依照規定及時於公開資訊觀測站及公司網站上公告財務業務等資訊
資訊安全	V	V	◇透過防火牆防毒防駭 ◇不定期提醒/教育 ◇通過ISO27000，由第三方認證資訊安全管控

股東權益	V	V	◇提高營運效果，追求營收及毛利成長 ◇嚴格管控成本與各項費用
維繫與客戶的良好關係	V	V	◇各地都有完整的客戶系統，透過不斷地經驗累積，提供給客戶最好的服務 ◇透過業務人員拜訪客戶，了解客戶需求
完善勞工權益	V		◇提供具有競爭力的薪資及福利，吸引優秀人才加入 ◇營造良好的工作環境 ◇提供員工充實專業/訓練的管道
公司治理	V		◇提升董事會的功能，每年進行董事會績效評估一次 ◇董事選任及持續進修皆符合法令規定 ◇制定道德行為準則、誠信經營守則等辦法 ◇嚴格遵守各項法令規範，並制定檢舉制度、防範內線交易因應措施以防範違法事件或弊端

3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出重大主題數量重大主題。

重大主題清單包含

2024 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
創新	無	新增重大主題
資訊安全		
股東權益		
維繫與客戶的良好關係		
完善勞工權益		
公司治理		
資訊透明		

3.04 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。

以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

2024 年重大主題清單	目標達成率	管理措施
創新	如期開發出新產品	定期追蹤
資訊安全	沒有產生任何資訊安全疑慮	隨時
股東權益	獲利能力與金額如期提升	每月追蹤
維繫與客戶的良好關係	未產生重大客訴問題	隨時
完善勞工權益	人員流動低	隨時
公司治理	董事會及各委員會發揮應有的功能	定期追蹤
資訊透明	完全依照法令規定準時且正確公布相關訊息	隨時

4、治理面

4.01 誠信經營

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	保密、智慧財產權歸屬及競業禁止協議書	90%
董事	就任時	保密協議書	100%
供應商	簽約前	道德經營承諾書	100%

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營作業程序及行為指南	上市上櫃公司誠信經營守則	董事會	管理部	重要組織運作規章 蒙恬科技 - 台灣

4.02 風險管理

4.02.1 風險管理機制

本公司本著對員工、股東及社會責任之永續發展使命，隨時做好準備面對各種營運風險及危機，實施企業永續營運計畫，從風險管控及危害識別開始，針對潛在風險及危害進行事前規劃，當危害發生時能以有計畫、有組織的方式，於最短時間內讓公司重要業務功能可以迅速恢復正常營運

重大議題	風險評估項目	風險管理政策或策略
環境	環境破壞	積極落實環保包裝，尤其是網際網路購物部分，每年還取得減量成果的會計師確信報告。
社會	職業安全及人力資源風險	參照同業之薪資水準，提供優於同業水準的整體薪酬，並打造友善的職場環境，讓員工樂在工作及學習成長；提供員工安全職場及安心就業環境，並以優於法規之標準，辦理全體員工及經理人健檢，維護員工身心健康。
公司治理	營運風險	面對員工、股東及社會責任之永續發展使命，公司隨時做好準備面對各種營運風險及危機的營運計畫。當有任何危害發生營運中斷時，能於最短時間內讓公司重要業務功能迅速恢復營運；公司已經盡量分散供應鏈，也啟動了備料機制，持續分散風險，以避免政治、疫情等因素對供應鏈造成物料短缺和中斷的影響。

4.02.2 法規遵循

本公司 2024 年共發生 0 件重大違反法規事件(重大性判定標準為受主管機關為金錢或禁止之裁處)

4.03 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

若當年度有參與特定組織的重大專案，可於下方補充說明專案內容及公司投入資源或合作項目

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
台北電腦同業公會	一般會員

4.04 供應商管理

1. 價值鏈

本公司為軟體開發公司，並無從事硬體生產。但軟體的銷售，大都需要搭配硬體，以提供給消費者完整的解決方案，所以本公司的上游主要是提供搭配使用於本公司產品中的硬體廠商，如手寫板，掃描筆，旋轉台，鏡頭…等等，約有 10 餘家供應商。本公司的客戶，包括消費性電子產品的一般性消費者(B2C)，包括將本公司技術與其產品結合的企業(B2B)，包括將本公司技術整合於其公司內部系統的企業(B2B)，及使用本公司所提供的資訊服務的客戶(B2C)；本公司的下游包括一般消費者、消費性電子廠商、系統整合廠商、金融機構、一般企業、房仲業者...等等。

113 年度的上下游供應鏈並無重大變化

2. 採購支出比例

本公司 2024 年共有 10 家合格供應商，在台灣地區採購比為 44.82%。

3. 評選標準及稽核情形

本公司向外採購硬體所選擇的供應商除了品質滿足本公司要求外，至少必須符合下列標準：

- 為合法設立的公司行號，必須提供相關證明文件；
- 有能力依照本公司的要求修改產品，本公司會與其簽署契約；
- 產品必須符合各國相關認證的要求，如 CE、BSMI 等，必取得相關認證證明文件。

2024 年度自供應商評選 10 家中完成 1 家供應商年度稽核(占全體供應商 10%)，稽核項目為委外廠商檢驗報告。本年度稽核結果為無重大異常。

對供應商進行評選之結果

項目	環境衝擊評估	社會衝擊評估
被篩選供應商總數	10	10
鑑別出具有(或可能有)負面衝擊供應商數量	0	0
同意改善之供應商數量	0	0
終止合作之供應商數量	0	0

註：環境衝擊評估包括不符合 CE 等各地區的進口規範；社會衝擊評估包括營運困難有斷貨之虞者等。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

1. 人權承諾

本公司遵守台灣法規，更遵循國際人權公約，以維護員工結社自由的權益，尊重員工於法律上所賦予之權利，從未阻止或妨礙員工人權與結社之自由。本公司依規定所制定工作規則，包含勞資會議、員工申訴處理等各項人權政策，也制定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，以保障員工與利害關係人之基本權利。

2. 適用範疇

2024 年本公司未曾發生下列人權相關之爭議：

- a. 與違反或嚴重危及結社自由及集體協商的供應商往來；
- b. 與使用童工風險的供應商往來；
- c. 與具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的供應商往來；
- d. 涉及侵害原住民權利的事件；
- e. 人權問題申訴。

本公司遵守相關勞動法規，在招募任用、培訓、獎勵、升遷、終止、退休及其他就業條件都不以種族、宗教、膚色、國籍、年紀、性別、性向、年齡、殘疾或其他法律保護的情況，而產生歧視，並禁止雇用被強迫的員工及童工，所有工作皆應出於自願。員工在合乎規定的情況下，擁有自由離職的權利。並依據勞動法規制定工時制度，若遇特殊狀況須與員工終止勞動契約，則依照勞動基準法進行資遣預告及後續相關資遣費支付。2024年無違反歧視申訴及強迫勞動之事件發生。

本公司重視在職場上可能發生的性別歧視及性騷擾議題，我們確保每一個員工都應該獲得平等尊重的環境，不因性別而有差別待遇，或遭受騷擾，因此依法制定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，設立申訴管道及方式，確保員工受到最完善的照顧，2024年沒有任何性騷擾相關申訴。

請參考範例依實際情況敘明適用範疇

3. 教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司於新人報到指引訓練中提供相關法

規遵循宣導，內容包含：禁止強迫勞動、禁止童工、反騷擾、反歧視、推行工時管理、保障人道待遇，並提供健康與安全的環境等，讓新進同仁認識公司遵循的政策。

本公司也依法令要求提供相關的職業安全系列訓練給相關同仁上課，包含急救人員訓練、一般安全衛生主管與管理員教育訓練等。

4. 溝通平台、減緩及補償措施

本公司重視與員工的溝通機制，良好的員工關係為永續經營的重要基石，所以公司鼓勵員工提出想法與改善建議，以提升員工工作士氣，並維繫良好的員工關係。

為維持通暢的雙向溝通與交流，公司建置多元溝通管道，即時、正確的傳達及回應訊息給同仁，包括主管會議、福委會議、勞資會議及年度忘年會等；當然，同仁亦可透過內部網路直接將意見表達給主管。

每半年的績效評量，同仁可提出對主管以及公司的反應與建議，相關部門也會針對同仁提出之意見做檢討及回饋。

針對離職員工，除了面談之外，也會以意見回饋表方式調查同仁離職原因，及對公司的建議，做為日後改善的參考。

2024年並未接獲任何員工對於人權及勞動法規的申訴。

人權政策說明

人權政策	工作規則、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法、企業社會責任實務守則
政策最高決策單位	董事長
監督單位	內部稽核
審核頻率	定期
適用對象	所有員工、供應商、承攬商、妊娠與分娩後女性員工
調查或溝通機制	內部稽核、員工意見調查、性騷擾申訴處理委員會、供應商稽核
減緩與補償措施	視個別狀況決定
政策承諾連結	將視需要逐步開放供利害關係人查詢

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 64 人，男女性占比分別為 64%及 36%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 0%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2024 年底員工結構（單位：人）

員工組成

2024	全職員工	兼職員工	全體員工
男性	38	3	41
女性	21	2	23
總人數	59	5	64

以上員工均為無固定期限者，且本公司未聘任非保證時數員工。

定義說明：若定義有異，請自行調整之

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工
本公司未聘任非保證時數員工。

各地區工作者人數

2024	全職員工	兼職員工	全體員工
台灣	52	2	54
香港	3	1	4
美國	1	2	3
北京	3	0	3

以上員工均為無固定期限者，且本公司未聘任非保證時數員工。

定義說明：若定義有異，請自行調整之

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工
本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.2.2 非員工結構

本公司辦公室及廠區保全係透過社區管理委員會委由派遣公司或承包商負責，
本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

5.01.3 團體協約

本公司未成立工會。

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

合併公司為因應氣候的高度不確定性與政策、市場的快速變化，並及時掌握和推估氣候變化造成的可能影響，定期辨識重大氣候風險與機會。同時也進一步評估洪水、乾旱、颱風與高溫可能對各營運據點帶來的風險，期能掌握外在環境的氣候變化與市場動態，更全面地考量整體的營運策略規劃。董事會除於111年8月5日及112年3月10日通過「溫室氣體盤查報告」外，也定期追蹤實際執行情形。

2. 氣候策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：

合併公司評估極端氣候事件等對產品供應或運輸階段有潛在風險。各種強降雨造成的洪災會造成營運據點停工以及供應商短暫無法出貨，將造成日後急單的運輸成本提高，因此合併公司更注重庫存管理及與供應商之間的聯繫，務必不讓產品短缺之情事發生。

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司負責氣候風險機會監督單位審視並核准風險策略執行與風險控管的優先順序後，由負責氣候風險機會鑑別單位召開氣候風險鑑別會議，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。董事會為集團內各公司風險控管的最高決策單位，董事會於111年8月5日及112年3月10日通過「溫室氣體盤查報告」外，也定期追蹤實際執行情形。各項業務可能產生之風險，由各部門進行因應規劃，整合及管理可能影響營運與獲利的風險，並隨時追蹤檢討風險管理執行情況，以期強化企業體質。

4. 情境分析

本公司參照 IPCC AR6 五項氣候情境(SSP1、SSP2、SSP3、SSP4 與 SSP5)，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，分析氣候風險可能帶來的財務衝擊。其分析情境說明、轉型暨實體風險鑑別結果與採取之因應作為如下所示：

本公司將於2026年度起進行盤查2025年度之情形。

5. 指標目標 本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容如下：

本公司將於 2026 年度起進行盤查 2025 年度之情形。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	7	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	6	
2-4	資訊重編	資訊重編	7	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	7	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	18	
2-7	員工	人力結構	21	
2-8	非員工的工作者	人力結構	22	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	10	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	11	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	11	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	9	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	8	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	9	

2-15	利益衝突	利益迴避	11	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	9	
2-17	最高治理單位的群 體智識	對永續發展之持續 進修	10	
2-18	最高治理單位的績 效評估	督導永續管理之績 效評估	9	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	11	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	11	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	11	
2-22	永續發展策略的聲 明	經營理念與永續發 展策略/經營者的話	4	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採 取之行動、績效目 標及指標執行情況	17	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採 取之行動、績效目 標及指標執行情況	17	
2-25	補救負面衝擊的程 序	補救負面衝擊之措 施及執行有效性	19	
2-26	尋求建議和提出疑 慮的機制	誠信經營理念、政 策、行為規範	17	
2-27	法規遵循	法規遵循	18	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	18	
2-29	利害關係人議合方 針	利害關係人議合	12	
2-30	團體協約	團體協約	19	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流 程	決定重大主題的流 程	13	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	16	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採 取之行動、績效目 標及指標執行情況	16	
經濟面				
GRI 201：經濟績 效 2016				
201-2	氣候變遷所產生的 財務影響及其他風 險與機會	氣候變遷對公司造 成之風險與機會及 公司採取之因應措 施	22	
GRI 204：採購實				

務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	18	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	17	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	17	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	17	
環境面				
GRI 303：水與放 流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	22	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	22	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	22	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	22	
GRI 308：供應商 環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	18	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	19	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	19	
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	成員及多元化	21	
GRI 406 不歧視 2016				

406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		20	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	18	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理	18	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	蒙恬已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	若有適用 GRI 行業準則，請填寫行業名稱

7.02 附錄二、氣候相關資訊

此表格僅供瀏覽，請於匯出永續報告書後進行編輯

附錄二、氣候相關資訊

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。	6.01 氣候變遷	23
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）。	6.01 氣候變遷	23
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	23
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。	6.01 氣候變遷	23
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。	6.01 氣候變遷	23
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。	6.01 氣候變遷	23
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	23
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	6.01 氣候變遷	23

	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。		
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體 排放量	23
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體 排放量	23
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體 管理之策 略、方 法、目標	23

