

蒙恬科技股份有限公司



2025

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

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.....	7
2、 永續經營	9
2.01 永續發展策略	9
2.02 推動永續發展機制	9
2.03 董事會及功能性委員會.....	10
3、 利害關係人與重大主題	14
3.01 利害關係人議合	14
3.02 決定重大主題的流程	15
3.03 重大主題列表	17
3.04 重大議題之管理	17
4、 治理面	211
4.01 誠信經營.....	211
4.02 風險管理.....	211
4.03 參與各類社團組織	22
4.04 供應商管理.....	23
5、 社會面	24

5.01 人力發展.....	24
6、環境面	27
6.01 氣候變遷.....	27
7、附錄.....	30
7.01 附錄一、GRI 內容索引表.....	30
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....	39
7.03 附錄三、永續確信意見書.....	40

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產品中，協助推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。

三十而立，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或缺的一席之地；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

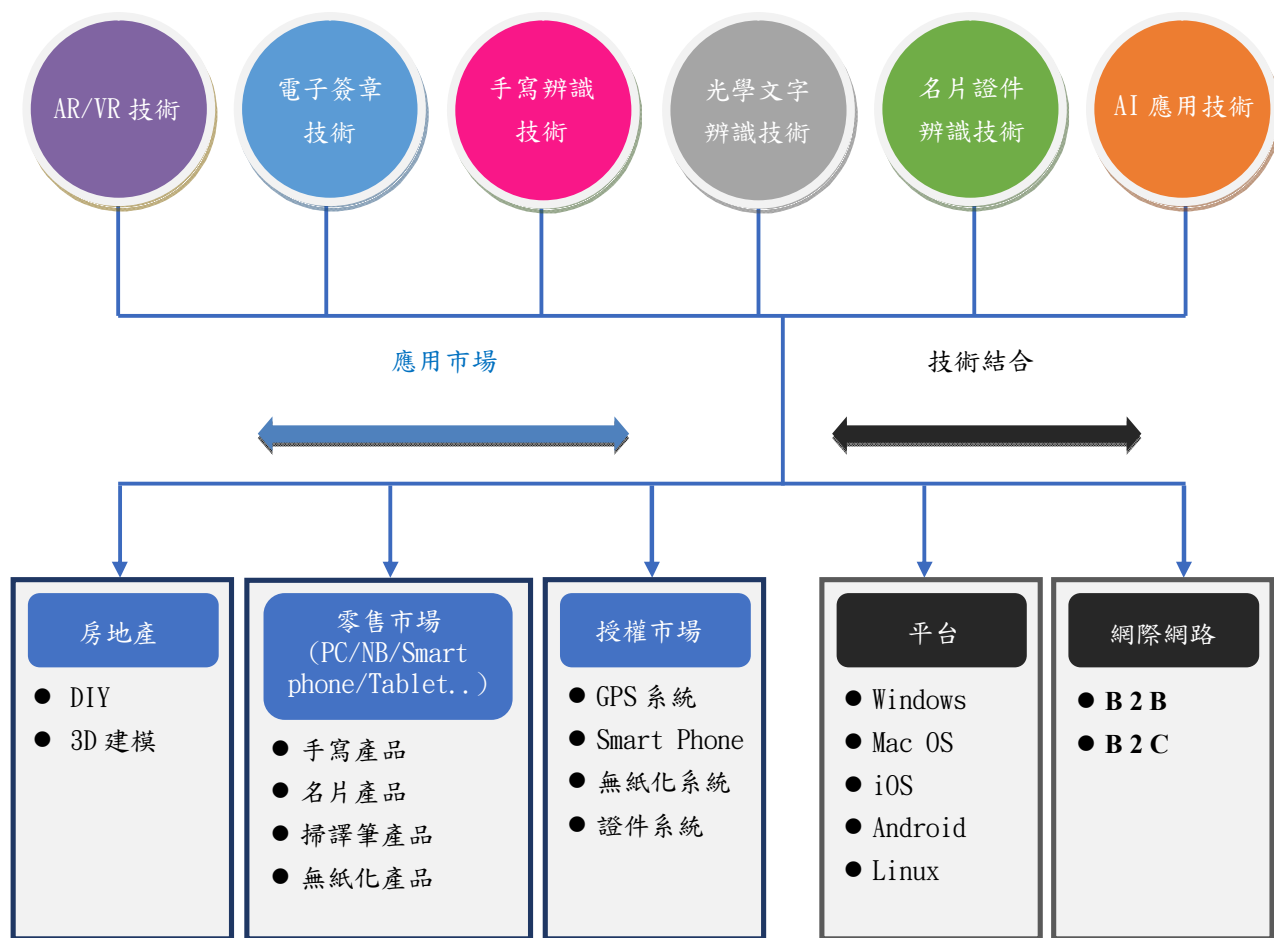
1. 公司簡介

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。

組織名稱	蒙恬科技股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	5211
董事長	蔡義泰
總經理	洪承安
組織創立時間	中華民國 80 年 9 月
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	218,644 仟元
員工人數	63 人
營運所在國家	中華民國

2. 價值鏈簡介

本公司與相關領域之關聯性與應用如下：



價值鏈	類型	數量
供應商	硬體供應商	20 餘家
客戶	房地產業相關廠商	85
客戶	代理商	5
客戶	公司行號	30
客戶	終端消費者	透過線上平台交易，如 Amazon、Momo 等，無確切統計資料

本公司為軟體開發公司，無從事硬體生產，而軟體的銷售，有時需要搭配相關硬體，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(B2B/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。114 年度的上下游供應鏈並無重大變化。

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）、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」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 114 年 1 月 1 日至 114 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。

本報告書為本公司出版第 2 本報告書，本公司永續報告書每年定期出版，揭露財務與非財務資訊，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，並公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：114 年 08 月
- 本次報告書發行時間：115 年 08 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 asreroom）、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

https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?step=1&colorchg=1&seamon=&mtype=A&co_id=5211&year=114

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 或其他盤查標準盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

113 年本公司永續報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

為確保揭露資訊之正確性與透明度，本報告書之數據和資料皆於內部由各權責部門參照法規標準進行管理，其中特定資訊有取得外部認證（請參考附錄- 外部認證）。相關數據與資料由 ESG 報告書編輯小組進行彙整與編制，並送交各權責主管確認，並向董事會報告。本公司委託華永聯合會計師事務所進行外部之獨立有效確信，針對依據 GRI Standards 編製報告書所選定之永續績效，按中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則公報第 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行查核，本次確信範圍為 114 年度資訊，113 年 12 月 31 日及更早期間之資訊不在確信範圍。由會計師出具確信意見書，確信範圍及結論請詳附錄三之確信報告。

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：總管理部

聯絡窗口：詹榮泉

電話：03-5722691

電子信箱：jessie.jan@penpower.com.tw

公司 ESG 專區網站：<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

本公司永續發展主要策略為：

- 環境保護：著重於減少碳排放、使用再生能源等。
- 技術創新：實現永續發展的技術創新，包括無紙化產品等。
- 企業治理：強化內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展等方面的舉措。

鑒於人權與生物多樣性議題近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境。在面對生物多樣性的挑戰，本公司推出無紙化產品其期能降低氣候災害的影響。

本公司，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

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。

本公司治理單位即為永續發展治理單位，並向總經理負責。永續發展治理單位訂定 ESG 相關規範，並經由董事會通過。規範永續發展治理單位負責管理、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。

本公司未來將逐步研擬成立永續發展委員會之可行性，進一步強化本公司於永續發展上的組織及專業化。

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，永續發展委員會名稱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。

2. 永續報導管理

本公司每三年進行一次重大議題評估，並向內部高層及利害關係人調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題。

永續報告書所須之資訊，由公司治理單位負責蒐集資料並部統合整理，永續報告書完成後呈報總經理，並對外發布。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪資報酬委員會、提名委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」。

績效評估內容包含以下三面向：

- 一、專業職能與決策效能：獨立董事席次達 3 人，背景涵蓋科技、稅務、管理及會計等多元專業領域。
- 二、企業內部控制之監督：設置審計委員會定期討論營運狀況及重大事項。
- 三、對永續經營之態度：由董事長與經理人共同推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。

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。2025 年董事會全體董事進修時數為 21 小時，董事會進修情形可參閱蒙恬股東會年報第 17 頁。

本公司董事於 2025 年參與永續發展相關課程或研討會如下：

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
線上課程	2025/03/14	公司治理-董事會在 ESG 裡的角色與職責	3 小時
線上課程	2025/02/25	永續資訊編製與申報實務研習班	6 小時
線上課程	2025/04/18	公司治理-從證券交易法看企業及董監事責任義務	3 小時
論壇/研討會	2025/07/09	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時
論壇/研討會	2025/08/22	2025 台新新光淨零高峰論壇	3 小時

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，2025 年累積召開 4 次董事會，平均出席率為 100%。

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。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報 9 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪資報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，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。薪資報酬委員會至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，負責檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度及執行情況，並向董事會提出建議，職責包括：

(1)訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準及結構。

(2)評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2025 年年報 10 頁。

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

2. 薪酬比率

114 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 495%；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 700%。

由於集團員工包括美國地區，而美國地區的平均物價與薪資約為台灣地區的 2.5-3 倍，因此同一職務的美國員工的薪資通常較台灣高比較多，而 114 年薪資最高的員工即為美國 asteroom 子公司的業務人員；另外業務人員根據業務狀況領佣金，而 114 年 asteroom 的營業額較前一年度大幅增加，因此他的年度薪酬增加較多，而其他員工的平均調薪約 2-3%。

項目	114 年	113 年	112 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	495%	301%	313%
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	700%	83.7%	100%

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，2025 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 18-19 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，2025 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	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
股東	資金提供者	股東常會 法人說明會 公司年報 永續報告書 公司網站 利害關係人專區	每年一次 每季一次 每年發佈 每年發佈 揭露各項公告事宜 不定期	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	● 法人說明會 ● 股東會
員工	公司運營重要資產	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	● 0 起重大職業災害
客戶	產品/服務使用者	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	● 全年無品質重大疑慮事件
供應商	供應鏈合作夥伴	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	簽署供應商承諾書

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

從永續議題清單中決定重大主題，並評估各議題對公司營運的重要性。

以圖表說明永續議題排序結果

利害關係人關注程度	高		行銷與誠實標示	產品創新與智慧財產權 資訊安全與隱私保護 經營績效與市場表現 客戶關係與滿意度
	中		誠信經營與商業道德 稅務透明度 數位倫理與 AI 治理 人才培訓與職涯發展 職場健康與安全 多元、平等與共融 永續供應鏈管理 風險管理與營運持續 人權盡職調查 產品品質與客戶安全	人才吸引與福利薪酬 公司治理與董事會職能
	低	氣候變遷策略與治理		

	溫室氣體與空污管理 能源管理與再生能源 水資源與廢污水管理 廢棄物管理與循環經濟 產品生態設計與綠色產品 生物多樣性與自然資本 社區參與與社會共好		
低	中	高	
對公司營運衝擊程度			

本公司將25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。

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。

永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
行銷與誠實標示	2	3	V
產品創新與智慧財產權	3	3	V
資訊安全與隱私保護	3	3	V
經營績效與市場表現	3	3	V
客戶關係與滿意度	3	3	V
誠信經營與商業道德	2	2	
稅務透明度	2	2	
數位倫理與 AI 治理	2	2	
人才培訓與職涯發展	2	2	
職場健康與安全	2	2	
多元、平等與共融	2	2	
永續供應鏈管理	2	2	
風險管理與營運持續	2	2	
人權盡職調查	2	2	
產品品質與客戶安全	2	2	
人才吸引與福利薪酬	2	3	V
公司治理與董事會職能	2	3	V
氣候變遷策略與治理	1	1	

溫室氣體與空污管理	1	1	
能源管理與再生能源	1	1	
水資源與廢污水管理	1	1	
廢棄物管理與循環經濟	1	1	
產品生態設計與綠色產品	1	1	
生物多樣性與自然資本	1	1	
社區參與與社會共好	1	1	

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 7 項重大主題。

2025 年重大主題清單	2024 年重大主題清單	變動說明
產品創新與智慧財產權	創新	
資訊安全與隱私保護	資訊安全	
經營績效與市場表現	股東權益	
客戶關係與滿意度	維繫與客戶的良好關係	
人才吸引與福利薪酬	完善勞工權益	
公司治理與董事會職能	公司治理	
行銷與誠實標示	資訊透明	

2025 年重大主題與前一年相比，基本內涵一樣。

3.04 重大議題之管理

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，由專責單位負責追蹤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。以下按照各重大議題，分別說明其管理措施：

產品創新與智慧財產權

衝擊說明	透過永續與產品創新帶動營收成長，並利用差異化強化市場競爭壁壘；若侵犯他人智慧財產權或技術外洩，可能面臨法律訴訟、高額賠償及品牌聲譽受損
相應政策或承諾	恪遵智權法規、堅持自研創新，並保持零重大侵權訴訟；與員工簽訂的相關合約應有有關智慧財產權保護的規範。
管理行動	產品上市前應視需要做專利檢索，避免侵權風險。 落實營業秘密分級控管與員工保密協定

評量機制	定期稽核新進員工是否簽訂保密協定
指標目標	研發費用占營收比例 智慧財產權侵權與訴訟事件 0 件。

資訊安全與隱私保護

衝擊說明	維護堅固的資安防禦體系與顧客隱私，能建立客戶信任、提升品牌聲譽，並滿足國際客戶的資安供應鏈稽核要求；若發生資料外洩、系統勒索病毒攻擊或違反個人資料保護法，將導致營運中斷、巨額罰款、法律訴訟及嚴重的信任危機。
相應政策或承諾	訂定資訊安全管理政策與個人資料與隱私保護管理的相關規定；恪遵《個人資料保護法》及國際 GDPR 規範，秉持「零信任 (Zero Trust)」與「最小權限」原則，承諾零重大個資外洩與資安中斷事件。
管理行動	導入多重身份驗證 (MFA)、端點防禦 (EDR) 與資料防洩漏 (DLP) 機制，確保核心營運數據之安全性。 落實個人資料蒐集/處理/利用之同意機制，實施數據去識別化與加密儲存，確保使用者「被遺忘權」等權利。 每年定期資安漏洞掃描，並對全體員工進行資安普及教育。
評量機制	每季審視資安事件與威脅情報，需要時進行紅藍軍攻防演練與災害復原 (DR) 測試。 定期通過 ISO/IEC 27001 (資訊安全管理) 之第三方驗證稽核。
指標目標	核心系統營運正常運作時間 99.9% 員工社交工程社交郵件點擊率 ≤ 3%。 客戶隱私洩漏及重大資安事件受害者件數 0 件。

經營績效與市場表現

衝擊說明	穩健的財務營運與市場地位，能創造長期股東價值、提供員工穩定的薪酬與發展，並透過稅收與供應鏈合作促進在地經濟繁榮；經營不善或市場表現衰退將影響投資人信心，甚至可能引發裁員、供應鏈連帶受創造成經濟衝擊。
相應政策或承諾	訂定適當的股利政策、與誠信經營守則；堅持誠信經營、維持穩健的資本結構與透明的財務資訊揭露，努力實現長期高於同業平均的永續獲利與股東權益報酬。
管理行動	深化核心業務優勢，同時拓展新興市場與高附加價值產品線，分散單一市場風險；嚴格控管負債比與現金流。
評量機制	每月審視財務報表與營運績效，每年召開法人說明會，向大眾透明揭露經營成果。 財務報告每年經國際知名會計師事務所查核簽證；內部稽核單位定期執行營運風險稽核。
指標目標	合併營收年成長率 34.16%。 財務與營運資訊 0 次重大財務違規事件。

客戶關係與滿意度

衝擊說明	維繫良好的客戶關係與高品質服務，能提升客戶忠誠度、增加重複購買率與客戶終身價值，並為企業建立強大的品牌口碑與市場競爭力；客戶抱怨處理不當或產品服務瑕疵，將導致客戶流失、品牌聲譽受損、客訴處理成本增加，甚至引發消費爭議與法律訴訟。
相應政策或承諾	訂定客戶服務基本政策、客戶申訴程序等；秉持「以客戶為中心」的服務理念，提供透明、公平、優質的產品與服務，並確保客戶反饋能獲得快速且專業的妥善處理。
管理行動	建立多元化的客戶聯繫管道（客服專線、線上即時客服、專屬客戶經理），提供及時且流暢的售後支援服務；定期針對前線服務人員與業務團隊進行專業知識、溝通技巧及問題解決能力的訓練
評量機制	召開跨部門品質與服務檢討會議，追蹤重大客訴事件的根因分析與矯正預防措施。
指標目標	客戶申訴 24 小時內首次回應率 100%，結案率 95%以上。 未解決之重大消費爭議與訴訟事件 0 件。

人才吸引與福利薪酬

衝擊說明	提供具市場競爭力的薪酬與完善福利，能吸引優秀人才加入、降低優秀員工離職率，並激發組織創新與高績效表現，打造幸福企業形象；薪酬缺乏競爭力或福利制度不佳，將導致核心人才流失、招募成本增加、員工士氣低下，甚至引發勞資爭議與雇主品牌受損。
相應政策或承諾	訂定考核管理制度、薪資管理制度；恪遵各地勞動法規，提供「同工同酬」、高於法定基本工資的薪酬水準、透明的晉升管道及全方位的員工照顧計畫。
管理行動	每年參考市場進行薪資調整，提供結合個人績效與公司獲利的激勵獎金；提供彈性工時、健康檢查補助、與旅遊補助等全方位照顧；嚴禁基於性別、年齡、種族之薪酬與招募歧視。
評量機制	由薪資報酬委員會定期審查高階主管之薪酬合理性；對離職員工進行問卷分析，作為制度修正依據。
指標目標	全體非主管員工平均薪酬年成長率約 3%。 男女同工同酬薪酬比控管於 1：1。 重大勞資爭議事件及非法裁員事件 0 件。

公司治理與董事會職能

衝擊說明	健全的公司治理與獨立客觀的董事會監督，能確保企業經營合法合規、提升資訊透明度、保護股東與利害關係人權益，並強化企業抵禦風險的能力；治理結構不健全、董事會缺乏獨立性或內部控制失效，容易導致決策偏差、利益衝突、財務造假或重大違規，進而重創企業聲譽與股東價值。
相應政策或承諾	訂定公司治理守則、董事選舉辦法、董事會議事規則及誠信經營守則；遵循最高標準之公司治理規範，維護董事會多元化與獨立性，落實利害關係人溝通，確保零重大公司治理違

	規事件
管理行動	落實董事會成員背景（產業經歷、財務、法律、永續管理）及性別多元化，確保獨立董事席次符合或優於法規要求；運作審計委員會、薪資報酬委員會，各委員會由獨立董事充分參與，落實監督職能。
評量機制	每年執行內部董事會及功能性委員會績效評估；每年參與證券交易所/主管機關之「公司治理評鑑」，由內部稽核單位定期查核董事會與各委員會之運作合規性。
指標目標	獨立董事席次占比 42.86% 女性董事席次占比 28.57%，並涵蓋跨領域專業背景 董事會及各功能性委員會之董事平均親自出席率 100% 全體董事每年進修時數 100% 達標 重大公司治理違規與處分事件 0 件

行銷與誠實標示

衝擊說明	提供真實、透明且準確的產品與服務資訊，能幫助消費者做出明智選擇、建立強大的品牌信任度與忠誠度，並展現企業誠信形象。若發生誇大不實廣告、虛偽標示行為，將招致監管機構裁罰、面臨消費爭議與法律訴訟，並嚴重損害品牌聲譽與消費者信任。
相應政策或承諾	恪遵《公平交易法》、《消費者保護法》及各地產品標示法規，嚴禁虛偽不實或引人錯誤之宣傳，承諾提供 100% 誠實透明的產品資訊與零違規行銷。
管理行動	於產品包裝清晰標示成分、警語、使用說明；產品變更或潛在風險須主動揭露。
評量機制	設立客訴與行銷爭議追蹤機制，檢討消費者針對產品標示或廣告疑義的反饋，並即時進行修正。
指標目標	市售產品包裝與標示審查合規率 100%。 因產品標示不實、不實廣告或違反行銷法規而遭受裁罰或重大消費爭議事件 0 件。

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。

誠信經營政策承諾

政策規範	參考文獻	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	https://www.penpowerinc.com/investment/EssentialOrganizationsRules

利害關係人誠信經營標準

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%

4.02 風險管理

4.02.1 風險管理機制

1. 風險管理機制

本公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。

針對重要危機事件，本公司由董事長或總經理統籌處理危機事件，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

2. 風險管理流程

風險辨識	本公司隨時針對風險面進行辨識，涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。
風險評估	各功能單位及地區權責單位負責適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括： 1. 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。 2. 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。
風險控制及監督	本公司將風險控制及監督分為外部稽核與內部稽核兩部分： 1. 外部稽核 執行 ISO27001 與 SOC2 的外部稽核。 2. 內部稽核 針對各單位日常營運活動相關風險，由各單位進行風險控制執行。 於高風險部門或跨部門重要危機事件的機構進行專項風險評估，並由董事長或總經理負責協調與監督。
風險溝通	針對風險控制過程中的缺失，進行多向溝通並修正以確保其管理措施符合規範。

3. 年度重大風險

本公司 114 年重大風險

因應美國對等性關稅造成營運成本增加，本公司將此識別為中期風險，採取的因應方式如下：

- 在合理的架構下，調整關係企業間的出貨價格，降低關稅提高可能帶來的影響。

4.02.2 法規遵循

本公司 114 年共發生 0 件重大違反法規事件(重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響，且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。

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。

114 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 114 年共有 28 家合格供應商，在台灣地區採購比為 29%

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。
-

114 年度仍自供應商中完成 1 家供應商年度稽核(占全體供應商 3%)，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	28	28
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

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

本公司人權承諾適用本公司及子公司所有員工。

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。

114年並未接獲任何員工對於人權及勞動法規的申訴，亦未發生人權侵害事件。

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 人力結構

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

截至 114 年底止，本公司全體員工共計 63 人，男女性占比分別為 61.9%及 38.1%，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。

114 年底員工結構（單位：人）

員工組成

114	全職員工	部分工時員工	全體員工
男性	38	1	39
女性	21	3	24
總人數	59	4	63

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。

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。

部分工時員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

本公司未聘任非保證時數員工。

各地區工作者人數

114	全職員工	部分工時員工	全體員工
台灣	53	2	55
香港	2	0	2
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。

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。

部分工時員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.2.2 非員工結構

本公司各地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

本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。管理階層會視情況向董事會報告氣候變遷相關議題的執行情形。

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：

本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。於 115 年執行 114 年母公司的溫室氣體盤查，並於 5 月 4 日董事會後向董事會報告實際盤查情形。

4. 情境分析

分析架構與情境設定：本公司選擇國際公認的權威氣候情境進行對比分析：

- 情境 A：1.5°C 積極減碳轉型情境（參照 NGFS Net Zero 2050 / IEA NZE）
 - 情境描述：全球實施極嚴格的碳定價政策（碳費/碳稅），市場對綠色產品（如低碳機房、節能硬體）需求暴增。實體災害較輕微，但轉型合規成本大幅上升。
- 情境 B：3°C+ 無作為極端氣候情境（參照 IPCC SSP5-8.5）
 - 情境描述：各國政府未嚴格管制碳排，全球均溫上升超過 3°C。極端天氣（颱風、暴雨、乾旱、極端高溫）發生頻率與強度大幅增加，導致全球供應鏈斷鏈與資料中心運作風險。

核心氣候風險與機會情境矩陣

風險/機會類別	氣候議題 (Risk/Opportunity)	情境 A：1.5°C 轉型情境衝擊	情境 B：3°C+ 實體情境衝擊	財務衝擊評估	企業應對策略 (Mitigation)
實體風險 (Physical)	上游硬體供應鏈中斷 (急劇性)	衝擊較小。供應鏈運作相對穩定	高風險：氣候災害導致海外硬體原廠（伺服器/晶片廠）或物流中斷，搭售硬體缺貨或交期延誤	營收下滑 / 違約罰金硬體採購成本暴增。	1. 建立雙供應商 (Multi-sourcing) 備援體系。 2. 提升安全庫存量。 3. 在銷售合約中加入氣候不可抗力條款。
實體風險 (Physical)	雲端資料中心運能受損	雲端業者多已轉用綠電與再生水，受衝擊低。	中高風險：極端乾旱導致機房缺水降溫，或高溫引發區域限電，導致託管之雲端/SaaS 服務中斷。	違反 SLA（服務層級協定）之可用性承諾，賠償客戶損失。	優先選擇具備多區域備份 (Multi-region) 的公有雲 (AWS/Azure/GCP)。
轉型風險 (Transition)	碳定價與綠色採購成本轉嫁	上游硬體原廠因碳費成本上升而調漲出貨價	衝擊較小。碳稅政策實施緩慢。	若無法將增加的硬體成本轉嫁給客戶，毛利率將被壓縮。	調整報價結構，反映碳成本。
氣候機會 (Opportunity)	綠色轉型與低碳 IT 解決方案需求 (市場)	客戶急需能體、雲端搬遷 (節能) 及低碳硬體升級服務。	機會較少。	帶動 ESG 資訊軟體銷售、雲端架構優化服務及高效能節能硬體升級業務。	推廣綠色架構諮詢服務 (如微服務、綠色 Cloud 架構)。

財務影響量化分析樣本 (以 1.5°C 情境為例)

情境假設：若 2030 年各國實施碳定價（假設每噸碳 100 美元），且大型客戶將「供應鏈碳足跡」列為投標必要門檻（佔標案評分 15%）。

1. 潛在財務損失（未採取行動）：
 - 硬體採購成本增加：預估硬體因供應商轉嫁碳稅，採購成本增加 3%~5%。
 - 訂單流失風險：若未能提供綠色軟硬體方案，預估可能失去 10%~15% 的法人客戶。

2. 應對財務效果（已採取行動）：

- 轉型投入成本：利用現有人力進行組織碳盤查與供應鏈綠色採購評估。
- 帶動新業務機會：推廣綠色雲端轉型與碳管理系統，預估每年可創造新業務成長。

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、能源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：

(1) 氣候相關目標

本公司為落實永續營運，以 114 年為基準年，設定短期與中長期減碳路徑。雖然本公司無硬體生產製造，但我們深知採購硬體範疇三是本公司主要的氣候衝擊來源。因此，我們不僅致力於自身營運減碳，更將氣候目標延伸至供應鏈管理與產品服務。

114 年目標執行績效摘要：

- 範疇一與二減碳：本公司(不含子公司)自 114 年進行溫室氣體盤查，盤查結果範疇一與二碳排放量為 125.839 公噸。

(2) 內部碳定價

為因應全球碳管制趨勢，並提升本公司在綠色資通訊（Green ICT）市場的競爭力，本公司將視需要導入內部碳定價（ICP）機制，作為營運決策與風險管理之工具。

7、 附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	蒙恬已依循 GRI 準則報導 2025 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	無

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	1.02 關於本公司	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	7	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	7, 8	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	8	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	8	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司 4.04 供應商管理	5, 24	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	27	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	28	
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展	9, 11, 13	

		之治理架構 2.03.2.1 成員及多元化 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形		
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	12	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	12	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形	10	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	9	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	10	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	12	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	10	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	11	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	10	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	12	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	12	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	12	
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	9	
2-23	政策承諾	4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	22, 26	
2-24	納入政策承諾	4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與	22, 26	

		承諾		
2-25	補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制		詳 5.01.1 人權政策與承諾
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制		詳 5.01.1 人權政策與承諾
2-27	法規遵循	4.02.2 法規遵循	23	
2-28	公協會的會員資格	4.03 參與各類社團組織	24	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	15	
2-30	團體協約	5.01.3 團體協約	28	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	16	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	18	
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	18	
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	4.01 經濟績效	22	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	29	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 經濟績效	22	
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	22	
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	5.01.3 員工多元包容及平等	26	詳 5.01.1 人權政策與承諾

202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 員工多元包容及平等	26	詳 5.01.1 人權政策與承諾
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務		不適用
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務		不適用
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.04 供應商管理	24	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.2 反貪腐機制	22	詳 4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03.2 反貪腐機制	22	詳 4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2 反貪腐機制	22	詳 4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.3 反競爭行為		不適用
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	4.02 稅務		
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.02 稅務		
207-3	稅務相關議	4.02 稅務	22	詳 4.02 風險

	題之利害關係人議合與管理			管理
207-4	國別報告	4.02 稅務	22	詳 4.02 風險管理
環境面				
GRI 101：生物多樣性 2024				
101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理		不適用
101-2	生物多樣性衝擊之管理	6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理		不適用
101-3	獲取與惠益分享	6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理		不適用
101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果		不適用
101-5	具有生物多樣性衝擊的地點	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果		不適用
101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因子	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果		不適用
101-7	生物多樣性狀態之改變	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果		不適用
101-8	生物多樣性狀態之改變	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果		不適用
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況		不適用
302-2	組織外部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況		不適用
302-3	能源密集度	6.03.2 能源使用情況		不適用
302-4	減少能源消耗	6.03.2 能源使用情況		不適用
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	6.04.1 水資源管理或減量目標		不適用
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.04.1 水資源管理或減量目標		不適用

303-3	取水量	6.04.2 用水情況		不適用
303-4	排水量	6.04.2 用水情況		不適用
303-5	耗水量	6.04.2 用水情況		不適用
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	31	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	31	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	31	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量	31	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	31	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02.2 溫室氣體排放量	31	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05.1 廢棄物管理或減量目標		不適用
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05.1 廢棄物管理或減量目標		不適用
306-3	廢棄物的產生	6.05.2 廢棄物產生情況		不適用
306-4	廢棄物的處置移轉	6.05.2 廢棄物產生情況		不適用
306-5	廢棄物的直接處置	6.05.2 廢棄物產生情況		不適用
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.04 供應商管理	24	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採	4.04 供應商管理	24	

	取的行動			
社會面				
GRI 401：勞 雇關係 2016				
401-1	新進員工和 離職員工	5.01.3 員工多元包 容及平等	26	詳 5.01.1 人 權政策與承諾
401-2	提供給全職 員工(不包含 臨時或兼職 員工)的福利	5.01.4 員工權益及 福利	26	詳 5.01.1 人 權政策與承諾
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及 福利	26	詳 5.01.1 人 權政策與承諾
GRI 403：職 業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛 生管理系統	5.02.1 職業安全及 衛生政策	26	詳 5.01.1 人 權政策與承諾
403-2	危害辨識、 風險評估及 事故調查	5.02.1 職業安全及 衛生政策	26	詳 5.01.1 人 權政策與承諾
403-3	職業健康服 務	5.02.1 職業安全及 衛生政策	26	詳 5.01.1 人 權政策與承諾
403-4	有關職業安 全衛生之工 作者參與、 諮詢與溝通	5.02.1 職業安全及 衛生政策	26	詳 5.01.1 人 權政策與承諾
403-5	有關職業安 全衛生之工 作者訓練	5.02.1 職業安全及 衛生政策	26	詳 5.01.1 人 權政策與承諾
403-6	工作者健康 促進	5.02.1 職業安全及 衛生政策	26	詳 5.01.1 人 權政策與承諾
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	5.02.1 職業安全及 衛生政策	26	詳 5.01.1 人 權政策與承諾
403-8	職業安全衛 生管理系統 所涵蓋之工 作者	5.02.1 職業安全及 衛生政策	26	詳 5.01.1 人 權政策與承諾
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	26	詳 5.01.1 人 權政策與承諾
403-10	職業病	5.02.2 職業傷害	26	詳 5.01.1 人 權政策與承諾
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	5.01.6 人才培育與發展	26	詳 5.01.1 人權政策與承諾
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展	26	詳 5.01.1 人權政策與承諾
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展	26	詳 5.01.1 人權政策與承諾
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	2.03.2.1 成員及多元化 5.01.3 員工多元包容及平等	11	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4 員工權益及福利	26	詳 5.01.1 人權政策與承諾
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	26	詳 5.01.1 人權政策與承諾
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	26	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.01.1 人權政策與承諾	26	
GRI 413：當地社區 2016				

413-1	經當地社區 議合、衝擊 評估和發展 計畫的營運 活動	5.03.2 當地社區		不適用
413-2	對當地社區 具有顯著實 際或潛在負 面衝擊的營 運活動	5.03.2 當地社區		不適用
GRI 414：供 應商社會評 估 2016				
414-1	使用社會標 準篩選新供 應商	4.04 供應商管理	24	
414-2	供應鏈中負 面的社會衝 擊以及所採 取的行動	4.04 供應商管理	24	
GRI 416：顧 客健康與安 全 2016				
416-1	評估產品和 服務類別對 健康和安全的衝擊	4.08.1 顧客健康與 安全		不適用
416-2	違反有關產 品與服務的 健康和安全的 法規之事件	4.08.1 顧客健康與 安全		不適用
GRI 417：行 銷與標示 2016				
417-1	產品和服務 資訊與標示 的要求	4.08.2 行銷與標示	21	行銷與誠實標示
417-2	未遵循產品 與服務之資 訊與標示相 關法規的事 件	4.08.2 行銷與標示	21	行銷與誠實標示
417-3	未遵循行銷 傳播相關法 規的事件	4.08.2 行銷與標示	21	行銷與誠實標示

GRI 418：客 戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯 客戶隱私或 遺失客戶資 料的投訴	4.06.2 客戶隱私保 護	19	資訊安全與隱私 保護

7.02 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	29
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	29
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	29
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	29
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	29
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	29
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	29
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。	6.01 氣候變遷	29
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	31
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	31
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	31

會計師有限確信報告

蒙恬科技股份有限公司公鑒：

蒙恬科技股份有限公司民國114年度永續報告書，業經本會計師針對蒙恬科技股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

蒙恬科技股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告所選定之績效指標，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解读。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，蒙恬科技股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

華 永 聯 合 會 計 師 事 務 所

會 計 師 吳 榮 森

吳 榮 森



中 華 民 國 115 年 8 月 17 日

確信項目彙總表

附件一

編號	章 節	內 文 標 題	標 的 資 訊	適 用 基 準																				
1.	3.04 重大議題 之管理	資訊安全與隱私 保護	蒙恬公司定期通 過 ISO 27001(資訊 安全管理)之第三 方驗證稽核	ISO 27001(資訊安 全管理)之第三方 驗證稽核證書																				
2.	4.02 風險管理	法規遵循	蒙恬公司 114 年度 0 件重大違反法規 事件	114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日蒙恬公 司重大訊息公告																				
3.	5.01 人力發展	員工組成	各地區工作者人 數 <table border="1"><tr><td>1 1 4</td><td>全 職 員 工</td><td>部 分 工 時 員 工</td><td>全 體 員 工</td></tr><tr><td>台 灣</td><td>53</td><td>2</td><td>55</td></tr><tr><td>香 港</td><td>2</td><td>0</td><td>2</td></tr><tr><td>美 國</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>北 京</td><td>3</td><td>0</td><td>3</td></tr></table>	1 1 4	全 職 員 工	部 分 工 時 員 工	全 體 員 工	台 灣	53	2	55	香 港	2	0	2	美 國	1	2	3	北 京	3	0	3	114 年 12 月 31 日 蒙恬公司按員工 任職所在地提供 之統計表
1 1 4	全 職 員 工	部 分 工 時 員 工	全 體 員 工																					
台 灣	53	2	55																					
香 港	2	0	2																					
美 國	1	2	3																					
北 京	3	0	3																					

