

2025

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG
Report



目錄

前言.....	6
關於報告書.....	6
董事長的話.....	6
1、企業概況.....	9
1-1 營運概況.....	9
1-2 經營績效.....	13
1-3 永續品牌與創新.....	15
1-4 永續應用案例.....	16
2、重大主題與利害關係人.....	19
2-1 永續推動與管理.....	19
2-2 利害關係人.....	22
2-3 重大主題分析.....	33

- 3、誠信治理..... 39
 - 3-1 公司治理..... 39
 - 3-2 誠信法規..... 56
 - 3-3 風險管理..... 62
 - 3-4 資訊安全管理..... 65
 - 3-5 智慧財產權管理..... 69
 - 3-6 客戶關係管理..... 71
- 4、永續職場..... 80
 - 4-1 人權保障..... 80
 - 4-2 員工概況..... 83
 - 4-3 薪資與福利..... 88
 - 4-4 人才培育與發展..... 94
 - 4-5 員工關係..... 97

4-6 職場健康與安全	105
5、 供應鏈與環境	109
5-1 永續產品與環保設計	109
5-2 永續供應鏈管理	114
5-3 環境管理	127
6、 附錄.....	142
附錄一 報告書範圍邊界	142
附錄二 GRI 內容索引表.....	144
附錄二 SDG 內容索引表.....	160

前言

關於報告書
董事長的話



前言

關於報告書

本報告書為奇偶科技股份有限公司(以下簡稱「奇偶」或「奇偶科技」)發行的第三本「永續報告書」。本報告書旨在全面揭露奇偶科技在「永續誠信治理」、「永續職場」、「永續供應鏈」及「永續環境」等四大核心領域的永續發展成果與現況。揭露公司治理、社會、環境(ESG)等各面向之永續作為與現況說明，以期向利害關係人提供透明資訊，讓各界能深入了解本公司在推動社會責任與永續發展方面的努力與成效，以及回應聯合國永續發展目標 (SDGs) 之承諾與行動，並藉此檢視永續策略的進展。公司網站之「ESG blog」以公開且透明的方式稱呈現奇偶科技在永續發展各面向所做的努力及成果。(網址：<https://www.geovision.com.tw/blog/?cat=65>)

在這份報告中，奇偶科技不僅展示了在公司治理、員工福祉、供應鏈管理及環境保護方面的具體作為，還將介紹公司如何透過策略和實踐，推動永續發展，秉持永續精神，邁向永續未來。我們期望透過這份報告，能夠與所有利害關係人溝通我們在企業社會責任及永續發展方面的目標與成果，並持續提升公司對環境、社會及治理層面的貢獻。



董事長的話

2025 年全球貿易最大的震撼彈是美國川普總統於 4 月宣佈對等關稅，不僅亞洲主要產地國家對美關稅全部調高，更讓全球出口美國的廠商面臨成本壓力的巨大挑戰。本公司在面對最大出口國美國的對等關稅衝擊下，因應貿易環境的變化，積極應對盤點籌碼，分散產地並啟動資源調度，以求穩健前行。儘管全球經濟成長有不明確的風險，但與人工智慧(AI)及雲端(CLOUD)相關的市場需求持續看好，在各領域的應用蓬勃發展。雖然網路攝影機市場成長較為緩慢略有停頓，但監控產業得益於 AI 應用熱潮及雲端環境成熟，驅動了 AI 應用及雲端監控產品的需求，為產業注入了成長動能。

2025 年依然是充滿挑戰的一年，面對極端天氣形成自然災害與氣候變遷減緩不及的演變、為抑制通膨而採取升息措施、地緣政治風險造成經濟動盪、關稅變化和供應鏈重組及安控產業急速變化等挑戰，危機即轉機與考驗，我們持續積極學習與推動永續經營，秉持誠信經營及遵循政府法規從事各項營運活動。即使在市場不明朗的情況下，我們依然努力保持卓越的營運績效並創造就業機會與社會共榮，同時兼顧各利害關係人的需求，並積極降低環境衝擊，確保符合社會法令的遵循。

氣候變遷對人類生存與經濟發展的威脅未見削減，節能減碳也已成爲企業的主要訴求，在脫碳、AI 崛起及綠色運算時代，我們持續密切關注氣候變遷對企業現狀及未來的潛在風險與機會，並與上下游廠商密切合作一同打造綠色永續供應鏈，致力於開發低耗能與高效能的產品、綠色包材及能源管理等解決方案。我們希望通過節能減碳的產品投入及相關管控措施，積極支持綠能產業的發展，未來將持續提高辦公室或個人生活之環保意識，落實低碳生活愛地球。

我們持續鼓勵同仁積極參與永續相關工作，並踴躍投入公益活動，包括世界地球日、關燈一小時、公益採購及公益路跑等，這不僅增進了組織內部的團隊向心力，也提升了我們在 ESG 領域的關注度、實力及實踐，使同仁能夠以自身的力量回饋社區。公司也持續積極響應聯合國永續發展目標 (SDGs)，全面規劃永續措施與活動。

我們承諾，作為負責任的企業公民，我們將接軌國際趨勢，積極回應各利害關係人對環境、社會及公司治理等方面的關切。我們將實施風險評估並採取相應對策，進一步強化公司治理，善盡全球企業公民之社會責任，實現永續經營的目標，共創美好未來。

董事長



1 企業概況

- 1-1 營運概況
- 1-2 經營績效
- 1-3 永續品牌與創新
- 1-4 永續應用案例



1、企業概況

1-1 營運概況

奇偶科技股份有限公司自 1998 年創立以來，專注於數位保全監控系統的創新研發，以影像擷取、影像分析、影像壓縮、影像處理等核心技術提供客戶智慧型應用及最佳經濟效益的監控解決方案。秉持『以客為尊，品質至上，提供全方位加值服務』的企業理念，是國內第一家通過工業局審核符合科技事業上市之安全監控廠商。

以領先同業的技術，開發出車牌辨識系統 (LPR)，擴大結合了安全產業在監控與辨識的整合運用。同時也提供數位監控系統與銷售時點管理 (POS) 系統、自動化服務機器 (ATM) 系統、中央監控系統 (CMS)、門禁管理系統 (Access Control)、網路監控系統 (IP) 等相關全方位解決方案，朝向數位化、網路及智慧化、整合化與中央監控化發展，使奇偶科技成為具備安全產業跨平台整合能力之領導廠商。

奇偶科技以自有品牌「GeoVision」開拓全球市場，設置全球行銷通路，成功行銷全球超過七十個國家，在國際市場上擁有高度的品牌知名度。奇偶科技提供全方位監控加值服務，與十九種多國籍語言版本；積極參加國際安全監控展，定期舉辦國外研討會，加強經銷商教育訓練；設置海外重要據點，使服務在地化。The Vision of Security 的公司標語，揭示奇偶科技結合安全、產品、企業、品牌的願景與發展方向。

創立時間	1998 年 2 月
董事長	戴光正 先生
總經理	王有傳 先生
產業別	光電業
資本額	新台幣 799,417 仟元 (2025 年資本額)
總公司地址	114 台北市內湖區內湖路一段 246 號 9 樓(內湖科技園區內)
總公司電話	02-8797-8377
海外子公司	美國、日本、中國、捷克、越南



銷售通路及技術服務據點

奇偶科技深耕業務市場於 6 大洲，總部設於台灣，營運據點涵蓋亞太地區、美洲、歐洲，分別為

台灣 (台北)

中國 (上海)

日本 (東京)

越南 (胡志明)

捷克 (布拉格)

美國 (德克薩斯州、加利福尼亞州)

加拿大 (魁北克)





歷年獎項與肯定



台灣精品獎
GV-DVR數位
影像監控系統



台灣精品獎 GV-DVR
數位影像監控系統&
Combo卡



第11屆小巨人獎
最佳中小企業



2009 第18屆國家
磐石獎



第17屆中小企業創新
研究獎



50大安控廠商
A & S國際



TOP 5000
台灣大型企業排名



TOP 5000
台灣大型企業排名

2006

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013



2007 TOP 5000
台灣5千大最大企業



2007 年 Frost & Sullivan -
亞太區數位影像監控
產品創新獎



第6屆
台灣企業獎



第17屆產業科技
發展獎「傑出創
新企業獎」



第5屆
國際全IP獎



歷年獎項與肯定

TOP 5000

台灣大型企業排名



TOP 5000

台灣大型企業排名



TOP 5000

台灣大型企業排名



2014

2015

2016

2017

2018

2021

TOP 5000

台灣大型企業排名



TOP 5000

台灣大型企業排名

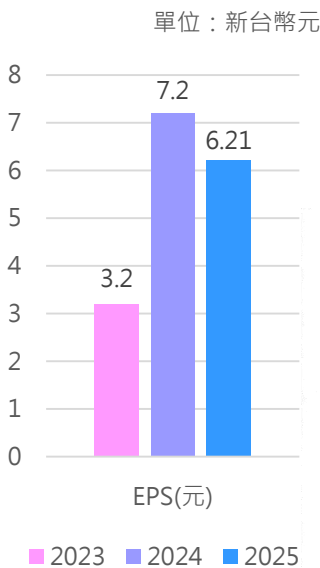
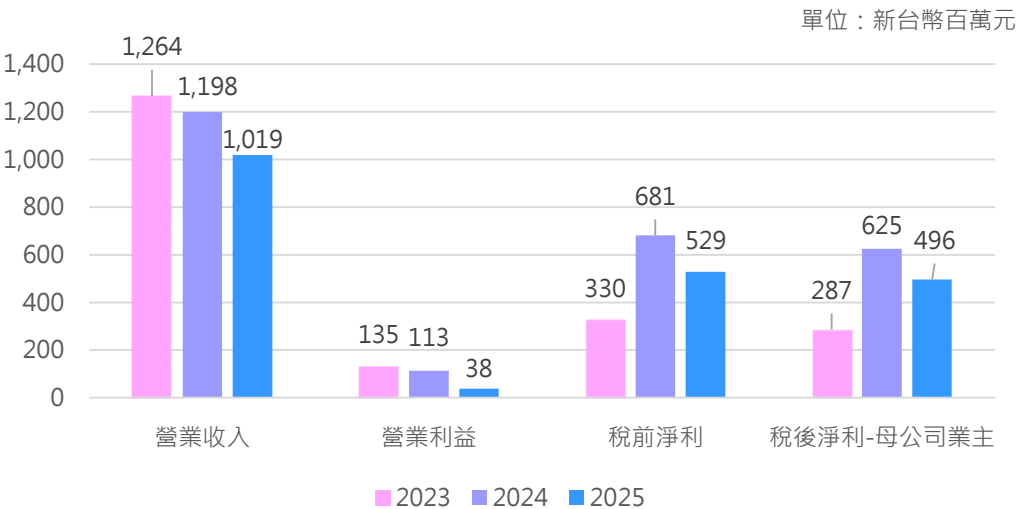
金防獎經濟部
工業局

1-2 經營績效

1-2-1 營運績效

2025 年合併營業收入 10.19 億，較 2024 年衰退 14.96%；合併營業利益 0.38 億，較 2024 年衰退 66.43%，衰退原因主要受通貨膨脹、以巴戰爭、烏俄戰爭、美國對等關稅等因素影響市場需求所致。然因業外投資得宜，稅前淨利及稅後淨利-母公司業主分別為 5.29 億及 4.96 億，較 2024 年衰退分別縮小為 21.44%及 20.62%。奇偶科技採用穩健股利政策，除保留營運及投資所需資金外，不吝將營運成果與股東分享。2023 年至 2025 年發放現金股利金額穩定增加，由 1.26 億增加至 3.20 億。2025 年度奇偶科技未獲得政府相關財務補助。

三年度重要財務資訊			
單位：新台幣百萬元			
項目/年度	2023	2024	2025
薪資費用	273	276	272
勞健保費用	25	26	27
退休金費用	9	9	10
所得稅繳納金額	47	93	23
利息支出金額	5	5	4
現金股利發放金額	126	260	320



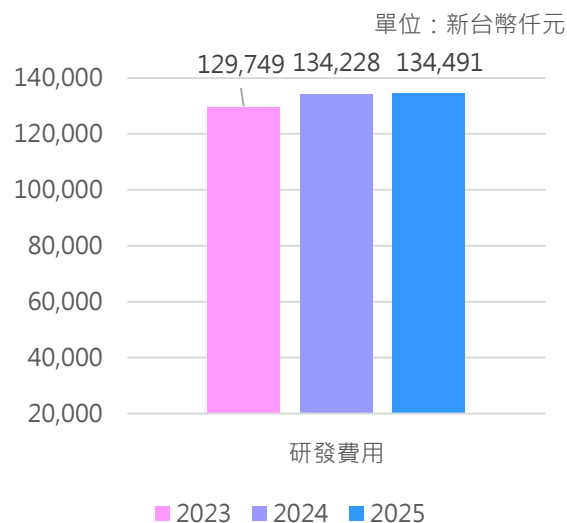
1-2-2 研發投入

奇偶科技每年投入大量經費強化技術升級與創新運用，開發符合市場需求之產品以維持競爭優勢。

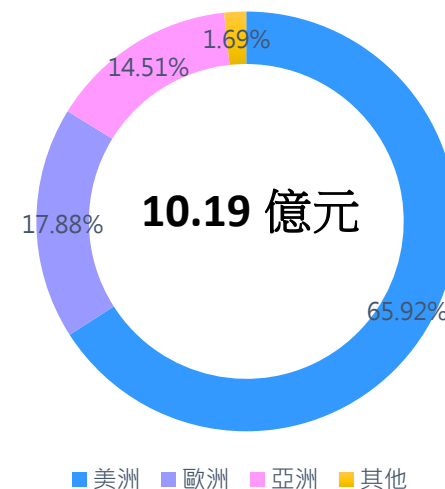
2023 年至 2025 年研發費用金額及占營業收入比重分別為



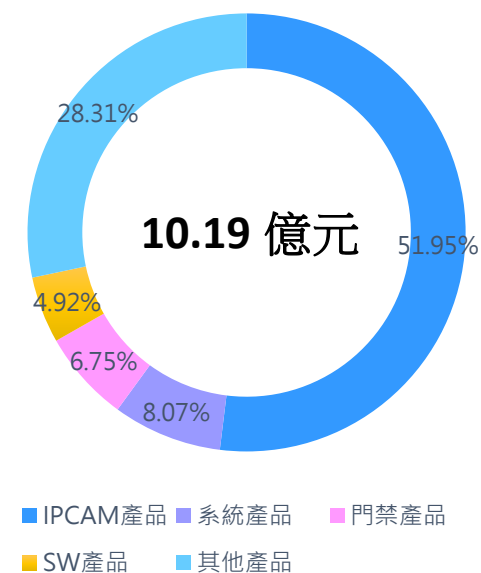
陸續將主力產品 IPCAM 及相關周邊產品，如車牌辨識 LPR、Cloud Bridge、SNVR 及 AI Guard 等導入高附加價值之 AI 功能，2025 年具有 AI 功能之產品銷售金額合計為 437,864 仟元，占當年度合併營收高達 42.98%。奇偶科技長期致力於掌握前瞻技術，打造企業永續成長根基。



地區別銷售比例



產品別銷售比例



三年度研發投入

單位：新台幣仟元

項目/年度	2023	2024	2025
研發費用	129,749	134,228	134,491
研發佔比	10.26%	11.21%	13.20%

1-3 永續品牌與創新

在企業邁向永續經營的過程中，建立並維繫長期且有價值的顧客關係，是實現企業永續發展的重要基石。本公司深信，穩定且互信的顧客關係不僅有助於品牌價值的提升，更能強化市場競爭力與創新動能。我們透過持續優化服務流程、強化品牌互動與數位溝通，致力於打造以顧客為核心的永續經營模式。同時，在實踐顧客導向的同時，我們亦兼顧企業的環境與社會責任，藉由整合創新技術與溝通策略，達成多面向的永續價值。透過持續推動綠色創新，我們致力於打造兼顧經濟效益與永續價值的品牌，實踐企業對全球未來的承諾。



奇偶科技Youtube頻道



奇偶科技電子雙週報網頁

本公司於2025年末違反任何有關行銷傳播
(包括廣告促銷及贊助)的法規亦無違規受罰事件。

強化客戶服務與品牌互動

奇偶科技持續優化品牌服務體驗，提升與客戶的溝通效率，以確保用戶能夠獲得即時且有效的支援。
我們透過以下策略，增強品牌價值與用戶黏著度：

提升客服支援

擴展24/5 客服服務，確保全球客戶在需要時能夠獲得即時協助，提升客戶滿意度。

優化資訊傳遞

推出電子報雙週報，加快資訊更新頻率，幫助用戶更快速理解產品新功能與應用情境。

增強品牌內容互動

我們強調用戶體驗，透過內容與互動策略，讓品牌形象更貼近市場需求：

每月新增直播

透過直播即時互動，讓客戶直接與品牌交流，解決產品使用上的疑問，提升產品體驗與品牌信任度。

定期更新YouTube 頻道內容

透過影片教育與案例分享，強化用戶對奇偶科技產品的認知與理解，提升品牌影響力。

1-4 永續應用案例

奇偶科技在 AI 人工智慧化影像監控解決方案中，融入環境永續的概念及節能減碳的思惟，成功地在國內外的各知名案場持續導入奇偶科技的智慧化影像監控及管理系統，同步兼顧並滿足客戶在場域安全與環境永續的需求。

奇偶科技永續應用案例

案例1 智慧物流與地磅管理解決方案

台灣知名石化國際企業在工廠大門地磅車輛進場檢查過程中，長時間等待造成流程效率低落，並導致大量溫室氣體排放。為解決此問題，奇偶科技推出結合影像辨識、AI人工智慧分析與遠端操控技術的「智慧影像x地磅廠門解決方案」，該方案可即時監控車輛狀況，加速檢查流程，顯著縮短車輛等待時間。透過智慧化結合數位表單管理，不僅有效提升物流運作效率，也大幅降低溫室氣體排放，有助於企業實現永續發展與環保目標，全面優化廠區出入管理效能。



案例2 智慧工地與安全管理解決方案

在各類建設項目中，工地安全始終是營造工程最為重視的核心議題之一，相關法律與規範對此亦有嚴格要求。然而，如何實現高效的管理與即時監控，仍是企業在工地安全管理上面臨的重大挑戰。針對此一需求，奇偶科技推出智慧工地安全解決方案，運用AI人臉辨識技術，即時掌握工人進出工地的動態，並結合影像分析功能，自動檢測工人是否佩戴安全帽與穿著反光背心。此外，系統亦整合體溫與酒測模組，有效阻止不符合安全規範的工人進入施工區域。透過科技輔助，該方案不僅大幅提升工地安全管理效率，更有效降低工安事故風險，為營建工程打造更安全、高效的工作環境。



1-4 永續應用案例

奇偶科技在 AI 人工智慧化影像監控解決方案中，融入環境永續的概念及節能減碳的思惟，成功地在國內外的各知名案場持續導入奇偶科技的智慧化影像監控及管理系統，同步兼顧並滿足客戶在場域安全與環境永續的需求。

奇偶科技永續應用案例

案例3 智慧辨識與科技執法解決方案



隨著城市化進程加速，民眾對居住安全與生活品質的要求日益提高，車輛超速與噪音污染問題也成為地方居民高度關注的焦點。然而，受限於警力資源，各地難以即時掌握違規狀況，導致問題日益惡化。為此，奇偶科技攜手策略夥伴，導入「科技執法」概念，推出結合AI人工智慧技術的噪音偵測與車牌辨識解決方案，能夠即時監控違規行為，並精準辨識非法改裝排氣管的機車。系統透過即時資料分析，自動比對車牌並通報違規車輛資訊至政府單位，協助執法單位快速處理與開罰。此創新型的科技執法應用，不僅有效降低城市噪音污染，提升居民生活品質，更促進智慧城市的落實與環境永續的發展。

案例4 智慧遠端監控與綠能整合解決方案



隨著全球對綠色能源的重視與需求持續升溫，奇偶科技攜手歐美國際企業，聯合推出一套創新的智慧綠能安控解決方案。此方案將太陽能板安裝於移動式車輛上，透過太陽能驅動 AI 攝影機及其他硬體設備，並藉由5G 網路將所蒐集的數據即時上傳至雲端管理平台。我們的移動式拖車搭載太陽能安全監控系統，不僅大幅提升能源使用效率，更能全面支援各項安全監控設備運作。系統內建高效電池模組，即便在連續多日陰天的情況下，仍可穩定為設備供電，持續運行數週。提供全天候行動安全遠端監控服務，有效守護客戶財產，打造智慧、永續的綠能安防新標準。

2 重大主題與利害關係人

2-1 永續推動與管理

2-2 利害關係人

2-3 重大主題分析



2、重大主題與利害關係人

2-1 永續推動與管理

為健全公司治理及強化風險管理，並致力於推動企業社會責任及落實企業永續經營理念，爰依本公司「公司治理實務守則」及「永續發展實務守則」於 2024 年 2 月 29 日決議通過於董事會轄下設置「公司治理暨永續發展委員會」，以強化董事會職能及管理機制，並訂定「公司治理暨永續發展委員會組織規程」。本委員會人數不低於三人，其中至少半數為獨立董事。委員會下設有公司治理主管一名及執行辦公室負責整合企畫分配，下再設有「環境發展永續」、「人權維護與社會關懷」、「公司治理與誠信經營」三個執行小組，由各相關部門兼職，彙整環境保護、社會責任、公司治理等永續發展目標之運作推動及執行情形，並由公司治理主管定期向委員會報告成果。公司治理暨永續發展委員會依金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，討論核定本公司之溫室氣體盤查與查證時程規劃案，並每季呈董事會報告進度，以符合主管機關要求。

2-1-1 公司治理暨永續發展委員會職權事項

公司治理暨永續發展委員會應每年至少召開二次會議，並得邀請董事、相關部門經理人員、內部稽核或其他人員，及會計師、法律顧問或外界專家學者，列席會議並提供相關必要之資訊。經由每次會議討論，公司治理組織和制度、誠信經營相關工作、風險管理相關事項，並辨識出與利害關係人所關注的永續議題，擬定攸關公司營運的策略與工作方針、規劃年度方案、定期追蹤執行進度，確保永續發展策略可持續落實於公司日常營運中。

推行及強化公司治理組織和制度

推動及實踐企業社會責任及永續經營事項

宣導及落實誠信經營相關工作

執行及協助監督風險管理相關事項

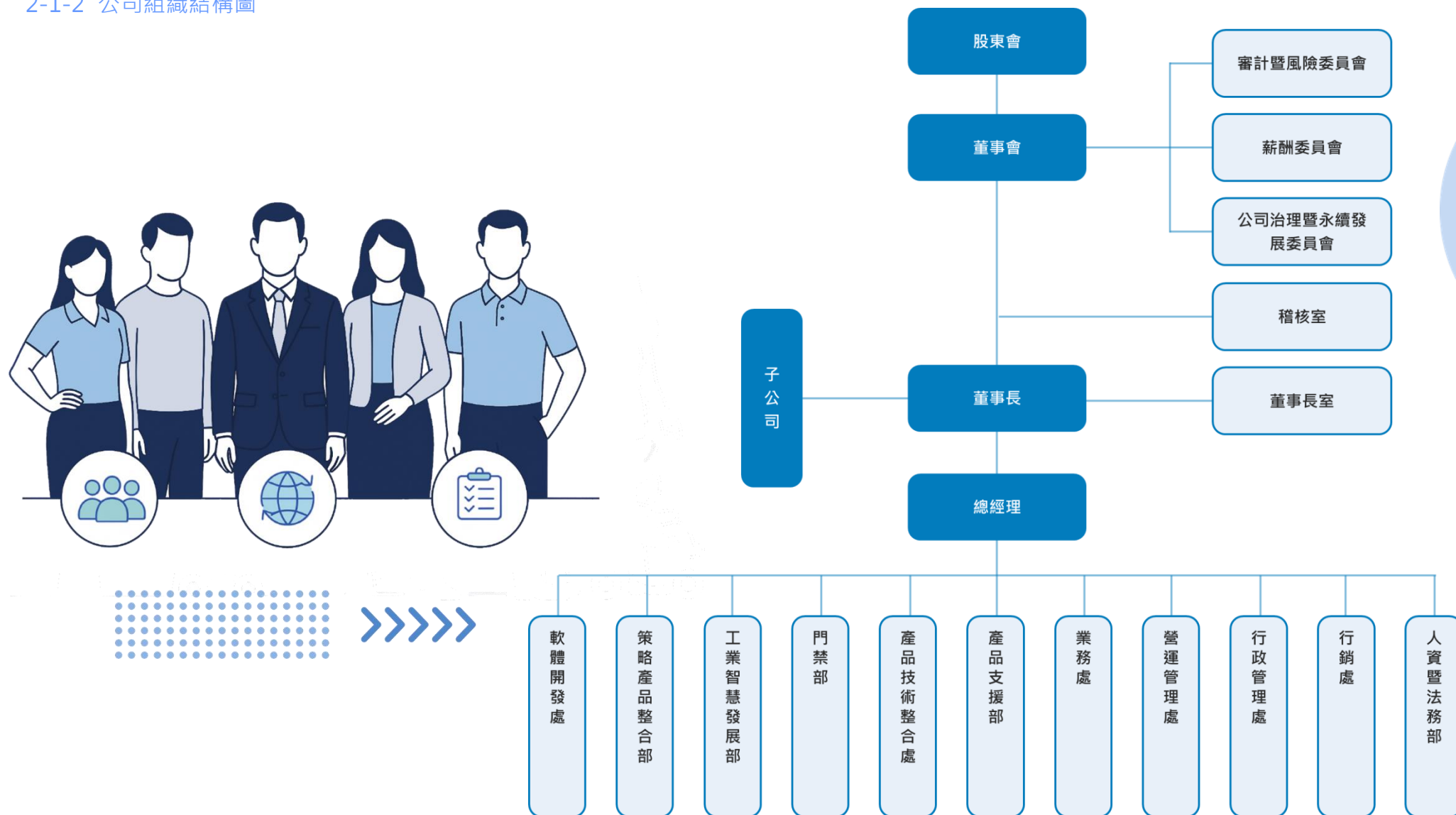
規劃及推動節能減碳及碳中和相關事項

設立執行小組，針對公司治理評鑑、永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告

執行其他經董事會決議之相關辦理事項

委員會定期檢討永續發展推動業務相關事項，提供董事會修正規程，所決議之事項及其相關執行工作，得授權召集人或本委員會其他委員辦理，並於執行期間向本委員會書面報告，並將年度執行成果每年提報本委員會追認以及定期於董事會中進行報告、討論與績效督導，以促進 ESG 永續平衡發展以便邁向永續未來。

2-1-2 公司組織結構圖



2-1-3 公司治理暨永續發展委員會組織圖

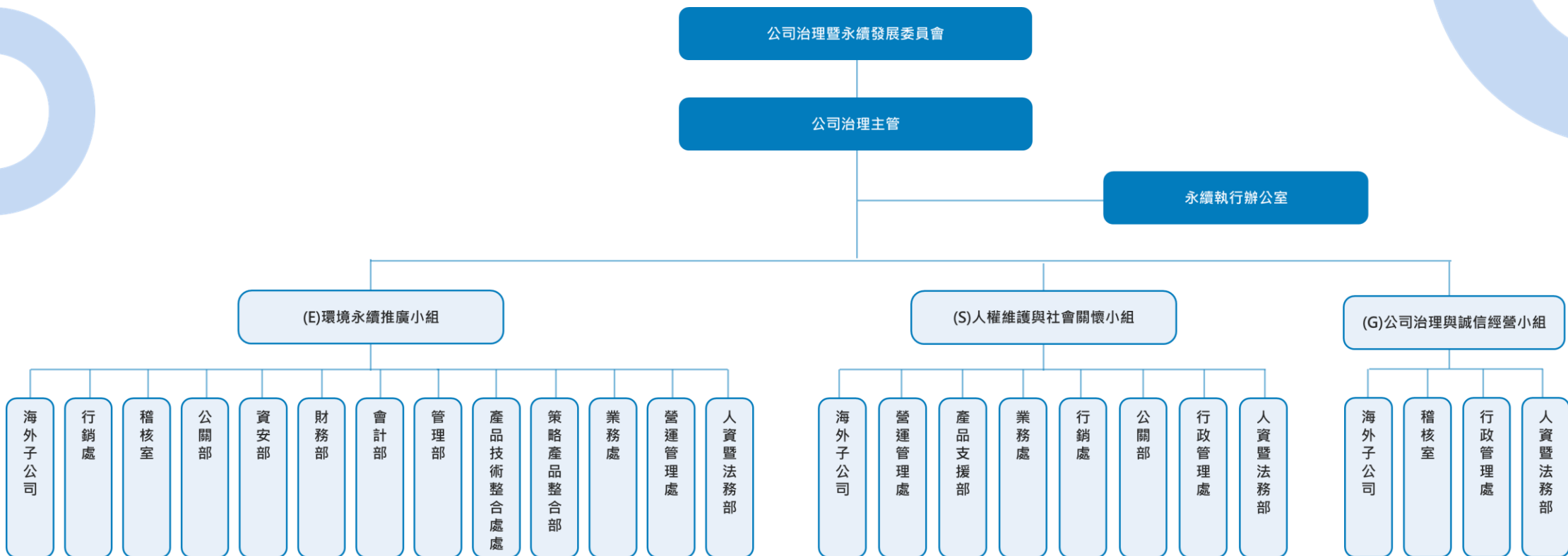
委員：由董事會決議委任之，人數不得低於三人，其中至少應有半數為獨立董事，目前由三位獨立董事擔任。

公司治理主管：由董事長指派財務長暨行政管理處協理擔任。

永續執行辦公室：由行政管理處推派代表擔任。

會議：每年至少召開二次會議，並得邀請董事、相關部門經理人員、內部稽核或其他人員，及會計師、法律顧問或外界專家學者，列席會議並提供相關必要之資訊。

委員會定期檢討永續發展推動業務相關事項，決議之事項得授權召集人或本委員會其他委員辦理，並將年度執行成果每年提報委員會追認以及定期於董事會中進行報告。



2-2 利害關係人

與利害關係人建立信任關係並持續溝通是本公司永續發展的基礎，奇偶科技為了呈現具有代表性之利害關係人，永續發展工作小組依據本公司企業運營發展，並參考同業利害關係人群體、以及國家及全球永續趨勢，對利害關係人進行鑑別，歸納識別出利害關係人關注各重大永續議題，於本報告書進行資訊揭露，同時對應利害關係人密切關注之議題，並擬定行動方針，持續強化管理，進行溝通議和，以落實企業永續經營的承諾。



奇偶科技主要之利害關係人識別，係依循 GRI Standards (2021)版準則之指引，由永續發展執行辦公室結合針對內部運營及環境、社會、與經濟之衝擊程度評估並設計問卷，由關鍵部門邀請利害關係人進行填答回饋，後續由永續報告書編製召集人(公司治理主管)、永續發展執行辦公室暨永續報告書編製小組，參考利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards)，以多元觀點、影響力、及責任等因子進行評估。

2-2-1 利害關係人識別



奇偶科技透過利害關係人識別，已識別出六大利害關係人群體，皆與企業運營與各項業務推展有高度相關，包括

- (1)客戶及代理商
- (2)上游供應商
- (3)員工
- (4)股東、投資法人及媒體
- (5)政府、主管機關及公協會等。

各利害關係人群體皆設有專屬溝通機制及聯絡管道，利用定期或不定期的溝通頻率以達成溝通順暢的目的。奇偶科技廣納各利害關係人之改善建議並接受申訴內容，採納參酌有助於公司改善之提議，納入未來政策研議及行動方案，持續強化各利害關係人關注之議題，回應利害關係人之期待。

 表 2-2-1a 利害關係人總表

利害關係人	對象面向	關注主題	公司的主要責任
客戶及經銷商	國內外客戶、經銷商	1.顧問式銷售與產品諮詢服務 2.定期舉辦年度教育訓練及產品升級訓練 3.配合保險公司提供完善付款條件 4.客戶資料與隱私保護	客戶為公司營運的核心，公司整合產品、業務與技術服務團隊，持續優化產品品質與客戶體驗，致力於提供高效且專業的銷售與技術支援服務。公司重視客戶回饋意見，迅速回應需求，攜手共創價值。
上游供應商	供應商、外包承攬商	1.採購策略 2.資訊安全與資料保密 3.供應商管理與評核機制 4.產品研發	公司與供應商建立互信的夥伴關係，透過協同合作提升產品多樣性與市場競爭力，共同推動產業發展與永續供應鏈管理。
員工	全體員工	1.人才招募、培訓與發展 2.員工留任與職涯規劃 3.職業健康與安全保障 4.勞資關係與人權保障	公司承諾提供多元共融、尊重人權的職場文化，建立友善職場環境，強化員工身心健康管理，並推動彈性福利制度，提升員工滿意度與歸屬感。

利害關係人	對象面向	關注主題	公司的主要責任
股東、投資法人、 媒體	一般股東、法人投資 機構、媒體記者	1. 營運績效與經營策略 2. 永續經營成果揭露 3. 產品創新與市場競爭力 4. 資訊揭露與分享	本公司秉持資訊揭露透明原則，透過定期/不定期法人說明會、新聞稿發布、重大訊息公告及媒體聯繫，提供即時、正確的經營資訊，以保障投資人與媒體充分掌握公司動向，強化外部溝通與信任基礎。
政府、主管機關與 社會	(一) 政府、主管機關 與社會組織 (公協會 等非營利組織) (二) 勞動相關等目的 事業主管機關	(一) 政府、上市公司主管機關與社會組織： 1. 公司治理與誠信經營 2. 法規遵循與資訊揭露 3. 風險與危機管理 4. 永續發展承諾與落實 (二) 目的事業主管機關(勞保局/健保署/國稅局等)： 1. 內部制度之法規符合性 2. 新政策與法規推廣及內部宣導訓練 3. 勞動檢查與職場法規遵循	(一) 公司恪遵政府及相關主管機關法令規範，落實公司治理與誠信經營原則，創造就業機會與經濟發展。同時與公協會合作，於產業相關業務合作拓展海外商機，支持整體經濟與社會發展。 (二) 積極配合法規要求，定期檢視與修正內部作業規範，確保營運活動與現行法令相符，並透過法規教育訓練與相關講座，提高員工法遵意識，降低合規風險。



利害關係人溝通申訴與檢舉管道

人權與職業安全面

- 職場不法侵害
- 工作場所性騷擾
- 勞資關係

受理單位：人資暨法務部主管
電話：02-87978377 分機 619
傳真：02-87978335
員工申訴信箱：
hr@geovision.com.tw



產品與技術面

- 市場開發
- 產品技術服務

★市場開發

受理單位：業務處主管
電話：02-87978377
服務信箱：
sales@geovision.com.tw

★產品技術服務

受理單位：台灣台北產品支援部
電話：02-87978377
申訴信箱：
support@geovision.com.tw



經營與治理面

- 所有損害公司利益之不法行為

★內部及外部檢舉人應具名檢舉，
否則不予受理

受理單位：稽核室主管/法務部主管
檢舉電話：02-87978377
檢舉信箱：

whistleblower_tw3356@geovision.com.tw

★被檢舉人申訴管道：

whistleblower_tw3356@geovision.com.tw
申訴受理單位：稽核室主管/法務部主管



表 2-2-1b 利害關係人群體對奇偶科技的重要性說明

客戶及經銷商

客戶與經銷商是公司營收的主要來源，其滿意度直接影響公司業績與市場競爭力。透過提供專業諮詢、完善售後服務與產品升級，公司能強化客戶關係，提升品牌信任與客戶忠誠度。

上游供應商

供應商與外包承攬商是公司穩定生產與產品創新的重要夥伴。健全的供應鏈管理與合作關係，有助於確保產品品質、降低營運風險，並支持公司拓展技術與市場。

政府、主管機關與社會(公協會非營利組織等)

政府與主管機關為公司營運法規與政策的制定者，其規範影響公司經營合規性與社會責任實踐。透過積極回應法令變動並參與產業交流，可協助公司降低法遵風險，並提升社會價值。



員工

員工為公司持續營運與創新的基礎。提供良好的工作環境、職涯發展機會及健康保障措施，能有效吸引與留任人才，並提升整體組織的效率與士氣。

股東、投資法人及媒體

投資人與媒體是公司資本穩定與社會信任的關鍵角色。透過透明的資訊揭露與穩健治理，能強化外部溝通，提升公司形象與資本市場的認同。

2-2-2 利害關係人溝通與議和

為強化公司治理與落實誠信經營，奇偶科技積極與各類利害關係人維持定期與不定期之溝通機制，藉此了解其關注議題並回應其期待。我們深信，良好的利害關係人互動有助於企業營運透明度與社會信任度之提升。

為識別與評估重大永續議題，奇偶科技於 2025 年針對關鍵部門所辨識之主要利害關係人，發放問卷進行關注議題調查；同時，亦針對台灣總公司的中高階經理人進行重大主題的評估調查。該項調查之範疇與本報告書所揭露之組織邊界一致。

在 2025 年度，我們共計有效回收 153 份利害關係人問卷。透過本次調查，我們有效掌握利害關係人對環境、社會與公司治理相關議題之關注程度，作為後續重大性分析及永續策略擬定的重要依據。

表 2-2-2a 奇偶科技台灣總公司利害關係人問卷調查

利害關係人	ESG 永續議題面向	實收有效問卷份數
客戶及經銷商	關注程度	8
上游供應商		19
員工		115
股東、投資法人及媒體		11
總計		153

在所有利害關係人相關的 14 項議題中，前 6 項最關切的議題有 4 項與公司治理(Governance)有關，1 項與社會人權(Social)有關，1 項與環境面向(Environmental)有關。問卷分析結果及重大性之鑑別方法，詳細請參考 2-3 重大主題分析

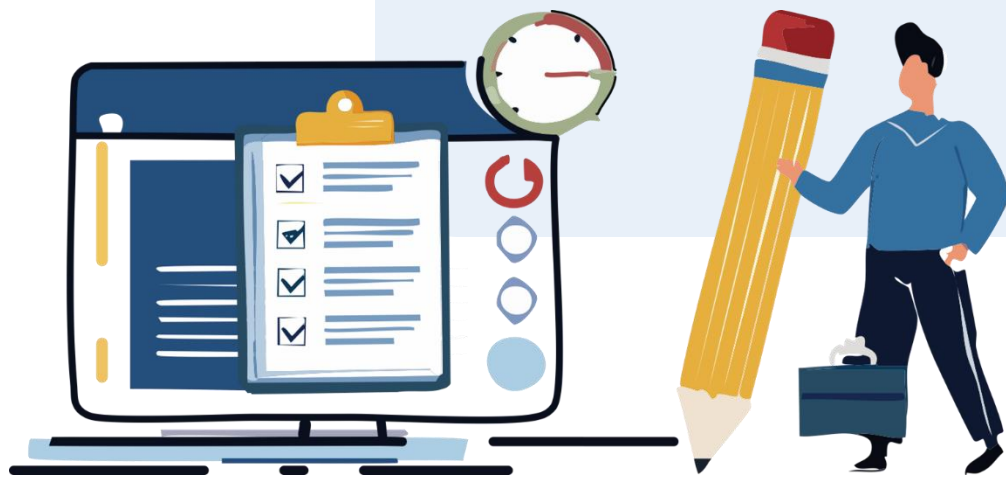


表 2-2-2b 奇偶科技利害關係人溝通機制

公司透過各種管道與利害關係人溝通互動，包括郵件回覆、電話溝通、線上客服、投資論壇/實體與線上會議、客戶拜訪、供應商評核、客戶滿意度調查等形式，以及公司網站利害關係人對應專區，進行利害關係人溝通與議和，並由各部門負責主管分別應對利害關係人的訴求予以回應。

利害關係人	溝通議題	溝通管道及頻率	議和結果/回應狀況
國內外客戶及經銷商	- 顧問式銷售與產品諮詢服務 - 產品教育訓練 - 完善的付款條件 - 客戶資料與隱私保護 - 產品品質與技術服務	不定期： - 業務電話 - E-MAIL - 教育訓練 - 通訊軟體: What's APP, Skype, Google meet, LINE - 社群媒體 Linkedin - 展覽、研討會 - 客戶申訴專線、信箱 - 網頁技術客服 定期： - 付款條件及信用年度審查 - 客戶滿意度調查 - 業務檢討會議及專案會議	- 因應客戶需求，即時回應及不定期溝通，提供客戶確實的永續營銷發展策略，以實際執行狀況回饋，以達成雙方互相交流及成長。 - 透過客服信箱郵件、線上支援、客服電話等方式，維持聯繫管道溝通順暢，並進行諮詢服務的滿意度調查。加上通訊軟體線上會議/文章發佈、線下展覽等，拉近與客戶距離使合作更順暢。 2025 年實際議和回應次數: 電話：87 通 教育訓練：16 場 線上會議：118 場 LinkedIn 文章：105 篇 展覽、研討會：6 場 滿意度調查：38 則回應

利害關係人	溝通議題	溝通管道及頻率		議和結果/回應狀況
上游供應商	- 採購策略 - 資訊安全與資料保密 - 供應商管理與評核機制 - 產品研發	不定期： - 品質異常追蹤檢討 - 供應商會議、拜會訪談 - 溝通檢討會議 - 電話 - E-MAIL	定期： 供應商績效評比	1. 供應鏈管理以落實經營理念成為供應鏈管理文化的核心。 2. 維持暢通的溝通及聯繫管道，包含 E-MAIL、電話、不定期會議等，確保與上游供應商合作順暢。 2025 年實際議和回應次數： 料件廠商進貨反應 1 次。 ME 廠商進貨反應 3 次 外購模組廠商進貨反應 1 次 外購成品廠商反應 24 次 整機周邊廠商反應 1 次
員工	- 人才招聘、培訓與發展 - 員工留任與職涯規劃 - 職場健康與安全保障 - 勞資關係與人權保障	不定期： - 新進員工訓練 - 社團活動 - 專責窗口 E-MAIL - 員工意見信箱 (隨時) - 專責人員電話 - 內部企業網站、PORTAL - 奇偶科技 HR 官方 LINE 群組 (即時) - 員工健康檢查	定期(每月/每季)： - 勞資會議 - 職工福利委員會會議 - 職場醫護人員健康諮詢 - 社團活動	1. 勞資會議: 4 場 2. 福委會會議: 5 場 3. 職醫/職護臨場服務: 26 場服務 68 人次 4. 2025 年度健檢專案受檢人數: 128 人次，參與檢查率達 93% 5. 員工團體保險等醫療險申請人次: 25 人次 6. 員工意見信箱: 4 件申訴已調查處理完成 7. 員工隨時透過 HR 官方 Line 聯繫工作問題與登記職醫/職護服務: 共計 40 人次提問 8. 部門聚餐費: 1 季 1 次 9. 2025 年度無勞資糾紛事件發生

利害關係人	溝通議題	溝通管道及頻率		議和結果/回應狀況
股東、投資法人及媒體	• 公司中長期策略佈局及經營方針 • 安控產業動向 • 產品研發趨勢 • 財報及股利分配相關問題 • 營業外投資方針 • 國際總體趨勢對海外市場的影響	• 股東常會: • 法人說明會: • 實體/視訊法人交流會議: • 公司年報: • 永續報告書: • 財務報告書: • 投資人新聞稿: • 公司官網/公開資訊觀測站: • 電話會議與電話溝通: • 永續官網、ESG 部落格新聞	1 年 1 次 1 年 1 次 半年 1 次 1 年 1 次 1 年 1 次 1 季 1 次 1 季 1 次 隨時 不定時 不定時	1. 公司秉持誠實公平的態度，將奇偶科技重要策略與訊息即時傳遞給投資人及大眾，以開放透明態度進行雙向溝通，有助於利害關係人溝通順暢。 2. 公司設立發言人體系，主動發佈新聞稿及重大訊息，對應投資人與媒體的訴求，真誠予以即時適切的回應。 3. 2025 年投資人與法人機構所關注的議題: 包含營運績效、策略佈局、股東權益、產品永續創新、產業競爭力、貿易戰局勢及風險管理、國際競爭力、企業永續行動。 4. 2025 年議和結果: 包含受邀參加 1 場全球展望投資論壇、公開資訊觀測站發佈重大訊息 23 則、發佈董事會通過財報公告盈餘與股利分派等新聞 6 則、自主發佈第 2 本企業永續報告書、每月不定時回覆股東及投資人電話與 E-MAIL 提問。

利害關係人	溝通議題	溝通管道及頻率	議和結果/回應狀況
政府、主管機關 與社會 (公協會非 營利組織等)	(一)政府、上市公司主管機關與社會組織: • 公司治理與誠信經營 • 法規遵循與資訊揭露 • 風險與危機管理 • 永續發展承諾與落實 (二)目的事業主管機關(勞工局/健保署/國稅局等) • 內部制度之法規符合性 • 新政策與法規推廣及內部宣導訓練 • 勞動檢查與職場法規遵循	不定期 • 公文書函 • E-MAIL • 法規說明會/研討會 • 政策宣導說明會 • 主管機關查核事項 • 公開資訊觀測站重大訊息及公告 • 公司網頁 • 問卷回應 • 電話-傳真	1. 公開資訊觀測站發佈重訊與公告 : 37 則 2. 回應問卷 : 20 份 3. 電子公文 : 237 封 4. 每月通報職災統計、申報薪資所得、計算與繳交二代健保補充保費應繳金額 5. 員工勞保給付/傷病給付/育嬰留停津貼申請: 5 人次 6. 員工眷屬健保加退保事宜: 14 人次 7. 辦理員工自提勞工退休金: 3 人次



2-3 重大主題分析

為執行企業重大主題分析，奇偶科技綜合公司發展策略目標及參考國際及台灣永續發展趨勢，參酌同業之永續議題，並依據利害關係人議和的回饋意見，遵循「GRI 3:重大主題 2021」指引，由公司高階主管依據「本公司經濟活動在外部環境、人權、治理(經濟)之實際或潛在衝擊程度」鑑別重大主題發生機率，及評估「各永續議題對本公司可能產生之衝擊顯著性及正面負面影響程度」。再由永續執行辦公室及永續報告書編製小組依衝擊評價結果判定排序擇定優先報導之永續議題，並依準則揭露管理重大主題，協助本公司更清楚掌握公司運營過程中可能造成之衝擊與效益，並訂定更符合利害關係人期望之永續管理方針。2025 年重大主題鑑別流程說明如下。

2-3-1 重大主題鑑別：

重大議題	基本議題
☐ 1. 財務透明度與績效 ☐ 2. 創新與研發 ☐ 3. 產品品質與客戶服務 ☐ 4. 氣候變遷因應與碳排放 ☐ 5. 資訊安全與客戶隱私 ☐ 6. 職場健康與安全	☐ 1. 風險管理 ☐ 2. 員工發展與人才留任 ☐ 3. 循環經濟與廢棄物管理 ☐ 4. 董事會運作與接班規劃 ☐ 5. 供應鏈永續管理 ☐ 6. 誠信經營與反貪腐 ☐ 7. 社會參與及社區投資

備註：

1. 重大議題與上年度差異調整說明：

- (1)

「經營績效」維持為重大議題，排位升為第一，結合「財務透明度與績效」，著重公司業外投資決策透明度。
- (2)

「客戶關係管理」調整為「客戶服務」，維持為「重大議題」，並合併為「產品品質與客戶服務」面向。
- (3)

原「環境永續關懷」重大議題，更加聚焦於「氣候變遷因應與碳排放管理」，符合法遵趨勢。
- (4)

「資訊安全與客戶隱私」由基本議題升為「重大議題」。

2. 基本議題與上年度差異調整說明：

- (1)

「誠信經營」轉為基本議題，並結合「反貪腐」成為公司常態教育訓練及宣導。
- (2)

「風險管理」列為「基本議題」，屬常態管理配合法遵著重內部控制、健全風險管理机制。
- (3)

「人才培育留任」轉為基本議題，著重「員工發展與人才留任」面向。
- (4)

「綠色產品與減碳設計」調整為「循環經濟與廢棄物管理」，維持在基本議題項目。
- (5)

「員工關係與薪資福利」、「智慧財產權管理」從基本議題排除。
- (6)

新增「董事會運作與接班規劃」與「社會參與及社區投資」為基本議題。

了解組織脈絡	1	• 奇偶科技為網路影像安全監控系統及影像服務專案廠商，主要參照GRI Standards (2021) 永續報導準則分析重大主題。目前無相對應之GRI行業準則可供參考。 • 參考同產業或上下游產業之同業永續報告書之重大主題、相關規範與標準。
鑑別實際及潛在衝擊	2	• 奇偶科技考量GRI全球永續性報導準則、及參考同業或他行業永續議題，以鑑別實際衝擊。同時參考上市公司編製與申報永續報告書作業辦法、利害關係人平時關注議題、及聯合國永續發展目標(SDGs)等內容，彙整永續議題。 • 考量潛在衝擊，雙向進行衝擊評價，以了解奇偶科技對外部，以及外部對奇偶科技在ESG的雙向衝擊程度。 • 由關鍵部門向關聯度高的利害關係人進行問卷溝通調查與議和結果，鑑別重大主題衝擊程度。
評估衝擊的顯著性	3	• 由公司高階主管召開「重大議題暨鑑別會議」，依循GRI 3決定重大主題的指引，針對重大性的永續議題進行衝擊顯著性及正面負面影響程度評估。 • 對內衝擊評價：評估每項重大主題可能對奇偶科技永續營運所產生的「實際」、「潛在」、「正面」、「負面」影響程度。 • 對外衝擊評價：以奇偶科技之經濟活動，對外部環境、人權、公司治理可能造成之「實際」、「潛在」、「正面」、「負面」為評價原則，以評估衝擊的顯著性。
排定最顯著衝擊的優先報導順序	4	• 由永續執行辦公室及永續報告書編製小組依據各重大議題之「正面」及「負面」衝擊程度及公司治理考量進行排序，並設定衝擊程度居於前50%之永續議題作為重大主題之擇定依據。 • 排序結果經永續執行辦公室及永續報告書編製小組與公司治理主管進行討論後，以擇定優先報導之重大主題。
核准及揭露管理	5	• 優先報導議題由永續執行辦公室呈報公司治理主管及公司治理暨永續發展委員會後核准，作為2025年永續報告書重大主題。 • 永續報告書編製小組依GRI準則揭露管理重大主題。 • 各相關部門訂定管理方針，回應並揭露於永續報告書。

2-3-2 重大主題管理與揭露：

本公司利害關係人分為「客戶及經銷商」、「供應商或服務提供者」、「員工或董事會成員」、「股東或投資人」、「媒體及公協會機關」五個群體類別。奇偶科技透過多元方式與利害關係人持續進行透明有效的議和溝通，以清楚辨識利害關係人所關切的議題，予以回應滿足利害關係人期待。

2025 年本公司由利害關係人問卷結果得出七項重大主題為「財務透明度與績效：財務報告的透明度、真實性、長期穩定的獲利能力」、「創新與研發：技術創新、新產品或服務的開發」、「產品品質與客戶服務：產品的可靠性、安全性與客戶滿意度」、「氣候變遷因應與碳排放：溫室氣體減排目標、能源管理與使用再生能源的策略」、「資訊安全與客戶隱私：公司資訊系統安全、客戶數據與隱私的保護措施」、「職場健康與安全：提供安全健康的工作環境，確保零職災目標」、「風險管理：內部控制、風險管理機制是否健全」，依照 GRI 重大主題揭露及管理的要求與指引，說明其實際與潛在的、負面與正面的衝擊，以及實際或潛在衝擊的相關利害關係人。



永續分類	重大議題	衝擊說明 (實際/潛在/正面/負面)	永續準則指標	對應章節	衝擊邊界(相關利害關係人)				
					組織內	組織外			
					員工或董事會成員	客戶及經銷商	供應商或服務提供者	股東或投資法人	媒體及公協會機關
治理	財務透明度與績效	本公司致力創造公司永續經營的環境，在誠信經營的基礎上，追求穩定的營收成長及卓越的經營績效。同時在國際及國內大環境的變動下，隨時注意變局並彈性調整經營策略，以減少外在環境帶來的間接衝擊，以朝向永續經營的目標邁進。	GRI 201: 經濟績效	1-1 營運概況 1-2 經營績效	✓	✓	✓	✓	✓
治理	創新與研發	本公司致力創造永續創新的環境，強化研發的核心競爭力，公司持續投入研發資源，因應市場技術更新及客戶需求，積極導入 AI 人工智慧技術開發新產品，並以節能減碳為目標，優化產品效能。同時在商業模式上力求創新，使企業得以永續經營，提升競爭力及帶動業績及營運績效。 2025 年度無負面潛在衝擊。	SDG 7: 可負擔的潔淨能源 SDG 8: 合適的工作及經濟成長 SDG 9: 工業化、創新及基礎建設 SDG 11: 永續城鄉 SDG 13: 氣候行動	1-3 永續品牌與創新 1-4 永續應用案例	✓	✓	✓	✓	

永續分類	重大議題	衝擊說明 (實際/潛在/正面/負面)	永續準則指標	對應章節	衝擊邊界(相關利害關係人)				
					組織內	組織外			
					員工或董事會成員	客戶及經銷商	供應商或服務提供者	股東或投資法人	媒體及公協會機關
治理	產品品質與客戶服務	本公司致力維護良好且長期的客戶關係，關注客戶的關鍵需求，提升整體服務效率。開發滿足市場需求的產品，掌握市場趨勢，提供專業服務及解決方案，以提高客戶滿意度，並獲得永續性的商業機會。	SDG 17: 多元夥伴關係	3-6 客戶關係管理	✓	✓	✓		
環境	氣候變遷因應與碳排放	以永續經營的態度制定環境永續策略及方針，辨識出對本公司潛在的氣候短中長期風險及機會，並訂定氣候相關因應策略及目標。因應我國政府 2030 年淨零目標，企業必需因應氣候變遷，本公司以 2023 年為基準年推動總公司溫室氣體盤查，制定盤查計畫，推行辦公室節能措施，並進行廢棄物及水資源管理目標。2025 年為集團基準年，推動總公司及海外子公司同步溫室氣體盤查。此外，要求供應商遵循 ISO 14001 環境管理標準，同時在產品包材上進行減碳設計，冀使利害關係人認同，得以支持公司永續的發展。2025 年無負面實際衝擊發生。	GRI 302: 能源 GRI 303: 水與放流水 GRI 305: 排放 GRI 306: 廢棄物 GRI 308: 供應商環境評估 SDG 11: 永續城鄉 SDG 12: 責任消費及生產 SDG 13: 氣候行動	5-1 永續產品與環保設計 5-2 永續供應鏈管理 5-3 環境管理			✓	✓	

永續分類	重大議題	衝擊說明 (實際/潛在/正面/負面)	永續準則指標	對應章節	衝擊邊界(相關利害關係人)				
					組織內	組織外			
					員工或董事會成員	客戶及經銷商	供應商或服務提供者	股東或投資法人	媒體及公協會機關
治理	資訊安全與客戶隱私	本公司致力維護客戶資料隱私保護，保護員工和客戶的個人資料與營業秘密，導入資訊安全管理機制，以確保公司資訊資產的安全性，並符合相關法律法規，以維持市場的公平競爭環境。同時訂定《個人資料與隱私保護政策》，建立個人資料之風險評估及管理機制，承諾妥善保護所有因業務活動而蒐集之個人資料。	GRI 418: 客戶隱私	3-4 資訊安全管理		✓	✓		
人權	職場健康與安全	本公司制定員工工作環境與人身安全的保護措施，推動職業健康與安全相關管理措施與政策，包含員工健康管理方案、身心衛教諮詢、職災風險管理等措施，以維護員工在職場的健康與安全，減少職業災害的發生。2025 年無重大工安意外傷亡事故與職業病的事件導致同仁失能之災害事件發生。	GRI 403: 職業安全衛生 SDG 3: 健康與福祉 SDG 8: 合適的工作及經濟成長	4-1 人權保障 4-5 員工關係 4-6 職業健康與安全	✓		✓	✓	✓

3 誠信治理

3-1 公司治理

3-2 誠信法規

3-3 風險管理

3-4 資訊安全管理

3-5 智慧財產權管理

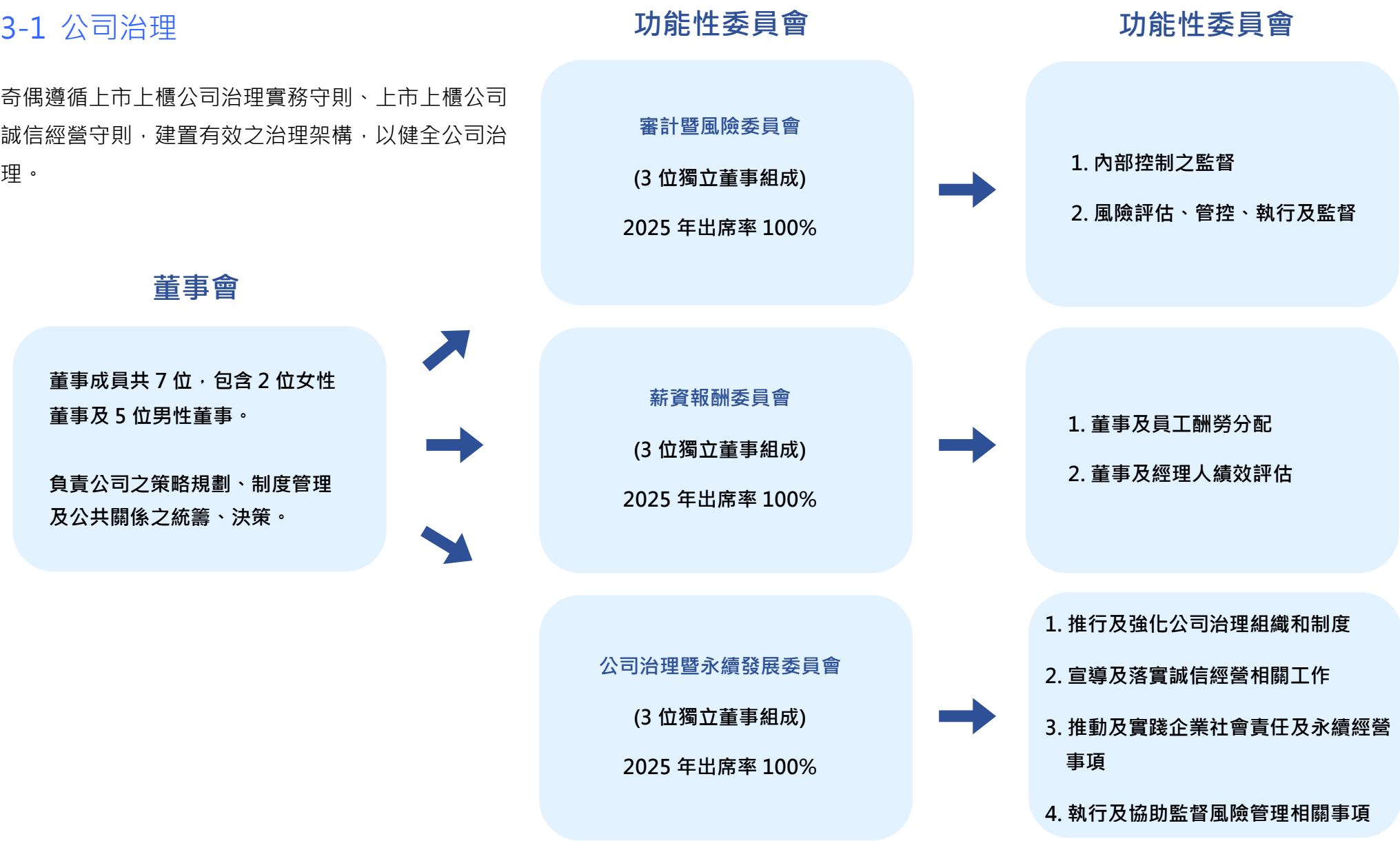
3-6 客戶關係管理



3、誠信治理

3-1 公司治理

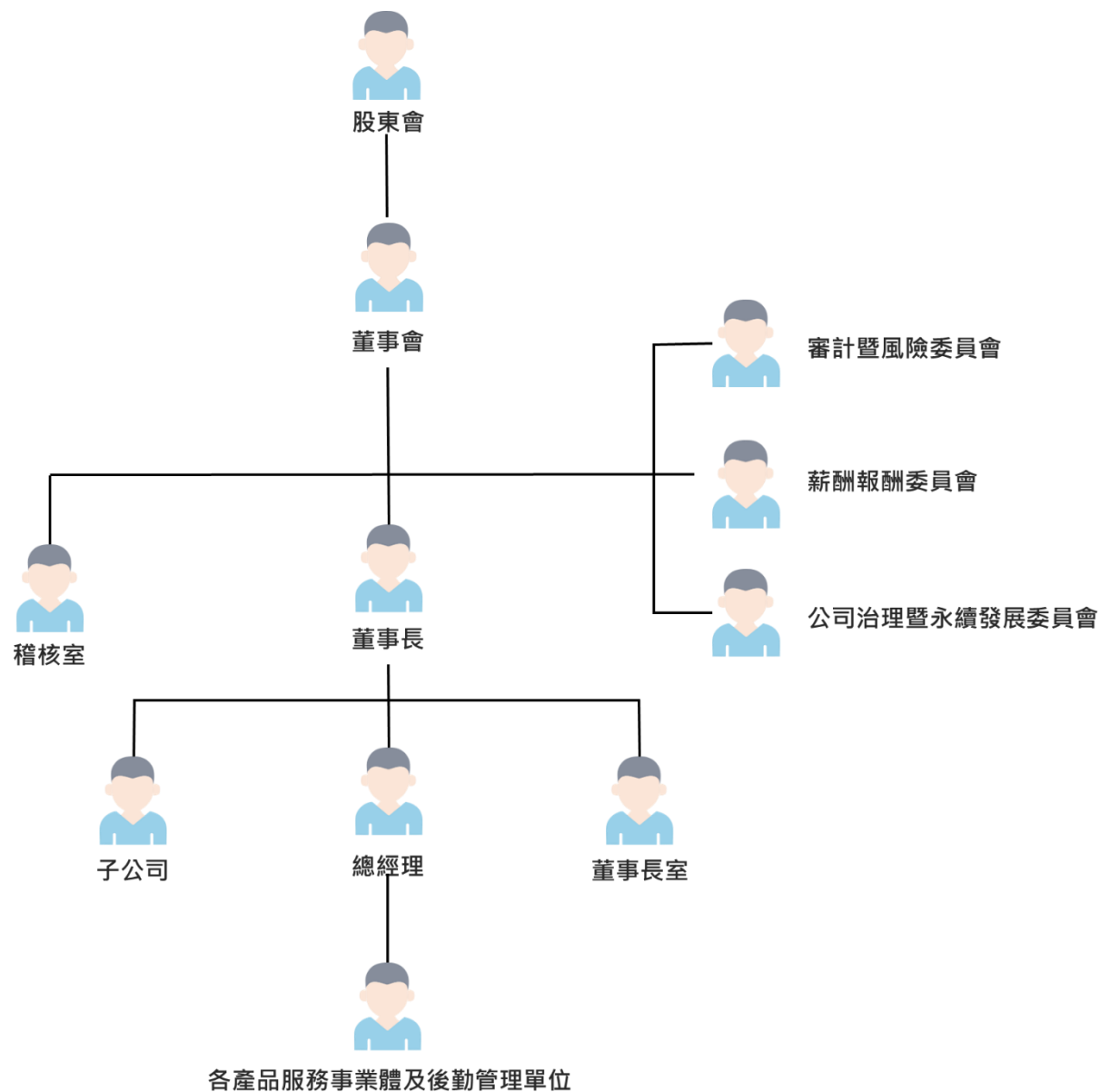
奇偶遵循上市上櫃公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則，建置有效之治理架構，以健全公司治理。



董事會結構與運作

董事會為公司最高治理單位，依政府法令及公司章程執行相關職責，包含監督公司營運績效、利益衝突防制及股東會決議行使職權。公司治理中心為董事會，為達到公司治理之理想目標，董事會整體宜具備之能力：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力等。

現任董事會為第 11 屆，共計 7 名董事成員（含 3 名獨立董事）組成，3 位獨立董事與 4 位董事分別具有財務與會計、管理背景專長。



2025 年度董事會開會 8 (A)次，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出 (列) 席次數 (B)	委託出席次數	實際出席(%) 【 B/A 】	備 註
董事長	戴光正	8	0	100	-
董事	錢錦企業管理顧問(股)公司 代表人：王有傳	8	0	100	-
董事	鎮遠科技有限公司 代表人：李建邦	8	0	100	-
董事	智財科技(股)公司 代表人：陳學琳	8	0	100	-
獨立董事	陳尤彬	8	0	100	-
獨立董事	紀怡嫻	8	0	100	-
獨立董事	陳壽山	8	0	100	-



董事會遴選

依據本公司「董事選舉辦法」，董事會成員遴選係採用記名累積選舉法，並依照公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序為之，持有本公司已發行股份總數百分之一以上股份之股東，得以書面向公司提出董事候選人名單，提名人數不得超過董事應選名額；董事會提名董事候選人之人數，亦同。後續評估提名人選之學經歷、獨立董事意見、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」等之規定，確保多元性，獨立性及納入利害關係人意見之綜合考量，後由董事會審查後，透過公開及公正選任程序，經股東會就董事候選人名單中投票選任。並依據「上市上櫃公司治理實務守則」第二十四條規定，董事會結構應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。董事會任期為 3 年一任，現行董事會共 7 席，分別由 4 名一般董事（57%）與 3 名獨立董事（43%）組成，現行全體董事間除了戴光正董事與陳學琳董事外其餘皆未具有配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事，除借重董事在各領域之專業外，獨立董事亦可確保議事運作之客觀性與獨立性，為此公司充分信賴、尊重獨立董事之參與，以形成積極之董事會運作文化。三位獨立董事其連續任期均不超過 3 屆。另外，為了讓利害關係人充分了解董事會運作情形，亦有在本公司年報、官網或台灣證券交易所公開資訊觀測站揭露相關訊息：

(1)董事會成員參與開會出席狀況

(2)董事會議案及決議

(3)董事持續進修情形

(4)董事成員之持股變化（持股比率、股份轉讓及質權之設定等）情形。

董事會成員多元化政策與落實情形

本公司於「公司治理守則」中明訂董事會成員組成應考量多元化，不限制性別、種族及國籍，除應具備執行職務所必須之知識、技能及素養，為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力包括：

- 1.營運判斷能力。
- 2.會計及財務分析能力。
- 3.經營管理能力。
- 4.危機處理能力。
- 5.產業知識。
- 6.國際市場觀。
- 7.領導能力。
- 8.決策能力等多元化專業背景。

本公司多元化政策之管理目標及達成情形：

本公司多元化政策之具體管理目標	達成情形
至少一名不同性別之董事	達成
獨立董事任期未逾三屆	達成
獨立董事至少三分之一席次具備財會、營運判斷能力	達成
獨立董事席次達董事席次三分之一以上	達成
董事長與總經理非同一人	達成

本公司董事會由 5-7 位成員組成，每屆任期 3 年，現任董事成員具員工身份之董事占比為 57.1%，獨立董事占比為 42.9%，女性董事占比為 28.6%，因本年度尚未改選，故女性董事席次未達 1/3，將於下屆改選時，規劃不同性別適當人數之候選人。1 位獨立董事任期年資為 5 年，2 位獨立董事未滿 3 年。有 1 位董事年齡在 50 歲以下，其他董事年齡皆為 51~70 歲。有關本公司「董事成員多元化落實情形」如下：

多元化核心項目 董事姓名	基本組成									營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
	國籍	性別	兼任本公司員工	年齡			獨立董事任期年資										
				50歲以下	51至70歲	71歲以上	3年以下	3至9年	9年以上								
戴光正	中華民國	男	✓		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
王有傳	中華民國	男	✓		✓					✓		✓	✓	✓		✓	✓
李建邦	中華民國	男	✓		✓					✓	✓	✓	✓			✓	✓
陳學琳	中華民國	女	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓			✓
陳尤彬	中華民國	男			✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
紀怡嫻	中華民國	女			✓		✓			✓		✓	✓		✓	✓	✓
陳壽山	中華民國	男			✓		✓			✓		✓	✓		✓	✓	✓

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

董事會成員之接班計畫及運作

本公司董事選任係依據「公司章程」及「董事選舉辦法」採候選人提名制度辦理，並於「公司治理實務守則」及「董事會設置及行使職權應遵循事項要點」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準，規劃董事會之組成以安排合適之接班人選。

董事會整體應具備之能力包括：

- 1.營運判斷能力
- 2.會計及財務分析能力
- 3.經營管理能力
- 4.危機處理能力
- 5.產業知識
- 6.國際市場觀
- 7.領導能力
- 8.決策能力等多元化專業背景。

本公司對於董事會成員進修課程安排之規劃，選擇涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、永續發展或內部控制制度等課程，且每人每年至少接受 6 小時以上之課程進修，以輔助董事獲取新知並與時俱進，進而熟悉自身在董事會的角色、功能、責任及義務，有效落實公司治理制度。

重要管理階層之接班計畫及運作

本公司協理級(含)以上員工為重要管理階層，負責組織內相關經營管理業務。重要管理階層首要需具備良好的道德誠信，且需有前瞻的規劃能力、經營管理能力與思維，能洞悉產業變化並及時應變，並有完善的執行能力，其價值觀及經營理念需與公司的企業經營理念『創新研發、技術突破、誠信至上、務實經營』相符。各管理層級皆設有職務代理人，管理階層係按組織分層配置，各部門設有高階及中階主管，適時培養中階主管做為高階主管之職務代理人。為培育重要管理階層及其職務代理人，藉由代理職務的方式增益其管理能力、判斷能力及解決問題的能力，以提升管理階層的決策品質。另外透過安排不定期內部及外部培訓課程，培訓內容除專業能力、公司治理相關的課程訓練外，亦安排參與內部定期重要經營管理會議，並透過專案任務管理的實務培訓，訓練規劃及執行能力，逐步為公司長遠發展所需的高素質人力規劃重要管理階層接班準備。



 董事專業訓練強化

1

每年至少一次進修課程，
董事之課程參與率 100%。



2

董事專業訓練課程方面，
辦理董事進修課程

“

董事專業訓練課程方面，辦理董事進修課程，多位董事依照專業職能需求，選擇參加財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會、國泰金融控股公司、臺灣證券交易所及永豐金證券，總計董事成員進修 50 小時，進修課程內容如下表：

”



職稱	姓名	主要經(學)歷	進修課程	日期	進修 時數
董事長	戴光正	學歷：交通大學 計算機工程學系 經歷：華康科技 研發處長	國泰金融控股公司-2025 國泰永續金融暨氣候變 遷高峰論壇	2025/07/09	6
董事	錢錦企業管理顧問 (股)公司代表人： 王有傳	學歷：淡江大學 電機所博士 經歷：歐磊科技 軟體工程師	國泰金融控股公司-2025 國泰永續金融暨氣候變 遷高峰論壇	2025/07/09	6
董事	鎮遠科技有限公司 代表人：李建邦	學歷：交通大學 管理科學研究所 經歷：奇偶科技 董事長特別助 理、大華證券承 銷部襄理、驊訊 電子企業(股)有	臺灣證券交易所-CDP 對應 IFRS S2 問題解析宣導課程	2025/08/11	6
			永豐金證券-《綠色與轉型 金融：綠色證券的政策、 實踐與未來》論壇	2025/08/13	2

職稱	姓名	主要經(學)歷	進修課程	日期	進修時數
		限公司總管理處 特助	財團法人中華民國證券暨 期貨市場發展基金會-企業 避險新思維：應對匯率挑 戰與資產管理趨勢	2025/12/05	3
董事	智財科技(股)公司 代表人：陳學琳	學歷：台灣大學 管理學院碩士、 加州州立大學工 商管理學士 經歷：USA Vision Systems Inc.會計主管	國泰金融控股公司-2025 國泰永續金融暨氣候變遷 高峰論壇	2025/07/09	6
獨立董事	陳尤彬	學歷：光武工專 電子科 經歷：耀暉系統 股份有限公司總 經理、資集科技 有限公司總經理	國泰金融控股公司-2025 國泰永續金融暨氣候變遷 高峰論壇	2025/07/09	6

職稱	姓名	主要經(學)歷	進修課程	日期	進修 時數
獨立董事	紀怡嫻	學歷：銘傳商專 電子計算機應用 科系 經歷：網思技術 (股)公司大中華 區總經理、美商 甲骨文(股)公司 中國區培訓部總 監/宏道資訊(股) 公司大中華區顧 問服務部總監/ 美商甲骨文(股) 公司台灣區教育 訓練部協理	財團法人中華民國證券暨 期貨市場發展基金會-114 年度防範內線交易宣導會	2025/05/16	3
			國泰金融控股公司-2025 國泰永續金融暨氣候變遷 高峰論壇	2025/07/09	6
獨立董事	陳壽山	學歷：國立交通 大學電信工程系	國泰金融控股公司-2025 國泰永續金融暨氣候變遷 高峰論壇	2025/07/09	6

績效評核

為落實公司治理並提升董事會功能，明確訂定績效目標，以提升董事會之運作效率，2019年11月13日制定「董事會績效評估辦法」，明訂每年應至少執行一次內部績效評估並將績效評估之結果提報董事會。相關資料可做為董事薪酬及提名續任之參考。

於每年度結束後進行，以董事會及功能性委員會整體之績效評估及個別自我評估為主，由董事會成員個別填寫內部自我評估績效及對自身在董事會的個別表現進行評估。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容	評估結果
每年一次	2025年度	董事會	內部自評	董事會績效評估之衡量項目包括： 1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事的選任及持續進修 5. 內部控制	超越標準
每年一次	2025年度	個別董事成員	董事成員自評	董事成員自我績效評估之衡量項目包括： 1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制	超越標準
每年一次	2025年度	審計暨風險委員會 薪酬委員會 公司治理暨永續發展委員會	內部自評	審計暨風險委員會、薪酬委員會、公司治理暨永續發展委員會績效評估之衡量項目包括： 1. 對公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質 4. 功能性委員會組成及成員選任 5. 內部控制	超越標準

利益迴避原則

董事對於董事會議事項，若與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且不得代理其他董事行使其表決權。

董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。





功能性委員會

審計暨風險委員會

奇偶設置審計暨風險委員會，由全體由 3 位獨立董事組成，並遵循《審計暨風險委員會組織規程》運作。委員會每季至少應召開 1 次會議，並每年定期進行委員會之內部績效評估。奇偶審計暨風險委員會主要工作職責為：

- ◎ 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- ◎ 內部控制制度有效性之考核。
- ◎ 證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- ◎ 涉及董事自身利害關係之事項。
- ◎ 重大之資產或衍生性商品交易。
- ◎ 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- ◎ 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- ◎ 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- ◎ 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- ◎ 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
- ◎ 審查風險管理政策、程序與架構及監督風險管理執行情形。
- ◎ 其他公司或主管機關規定之重大事項。

2025 年度審計暨風險委員會開會 7(A) 次，獨立董事出席情形如

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席(%)【B/A】	備註
召集人	陳尤彬	7	0	100	-
委員	紀怡嫻	7	0	100	-
委員	陳壽山	7	0	100	-





公司治理暨永續發展委員會

公司治理暨永續發展委員會人數不低於三人，其中至少半數為獨立董事，下設有公司治理主管一名及執行辦公室，下再設有「環境發展永續」，「人權維護與社會關懷」，「公司治理與誠信經營」三個執行小組，由各相關部門兼職，每年至少應召開 2 次會議，公司治理暨永續發展委員會主要工作職責為：

- ◎ 推行及強化公司治理組織和制度。
- ◎ 宣導及落實誠信經營相關工作。
- ◎ 推動及實踐企業社會責任及永續經營事項。
- ◎ 執行及協助監督風險管理相關事項。
- ◎ 規劃及推動節能減碳及碳中和相關事項。
- ◎ 設立執行小組，針對公司治理評鑑、永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告。
- ◎ 執行其他經董事會決議之相關辦理事項。

公司治理主管

奇偶公司治理主管由本公司財務長兼任，負責公司治理相關事務，包含提供董事執行業務所需之資料、了解公司相關法規趨勢，以協助董事遵循法令。

 2025 年度公司治理暨永續發展委員會開會 3(A) 次，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席(%)【B/A】	備註
召集人	陳壽山	3	0	100	-
委員	陳尤彬	3	0	100	-
委員	紀怡嫻	3	0	100	-

薪資報酬委員會

奇偶設置薪資報酬委員會成員共計 3 名，由全體獨立董事組成，每年至少開會 2 次。奇偶薪資報酬委員會主要工作職責為：

1. 訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。

2025 年度薪資報酬委員會開會 2(A) 次，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席(%)【B/A】	備註
召集人	紀怡嫻	2	0	100	-
委員	陳尤彬	2	0	100	-
委員	陳壽山	2	0	100	-

董事及高階經理人薪酬

奇偶董事所領取酬金之種類分為「報酬」及「酬勞」：

報酬

本公司董事會成員每月領取固定報酬。

酬勞

依公司章程第二十三條規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞，並於員工酬勞總額中提撥不低於百分之十為基層員工調整薪資或分派酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於百分之一為董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。



董事酬金發放比例考量因素:

奇偶董事績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會審核、定期檢討及評估，並且所提建議皆提交董事會討論，以求公司永續經營與風險控管之平衡。

奇偶薪資報酬委員會定期評估經理人之薪資報酬，相關發放標準、結構與制度亦隨時視實際營運狀況及相關法令變動適時檢討調整，並將所提建議提交董事會討論，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

1. 公司過去經營績效
2. 未來風險因素彈性（如未來景氣看壞、公司經營風險提高等因素）
3. 董事會績效評估結果
4. 董事發生道德風險事件，或其他造成公司形象、商譽有負面影響等事件

薪資報酬政策

本公司提供具競爭力的薪酬制度以延攬與留任優秀人才，驅動公司穩健成長與永續發展。我們全面落實同工同酬原則，薪資不因性別而有差異。薪酬架構區分為固定薪資與變動薪資：固定薪資按月給付，考量職位職掌、專業能力及職場供需適時調整，維持外部競爭力；變動薪資則連結年終獎金與員工紅利，使部分薪酬與公司營運績效相連結。

為深化企業永續治理、落實高階管理階層對 ESG 責任之承諾，本公司已規劃將 ESG 績效指標納入高階管理階層之年度考核與薪酬計算基礎，以實質績效連結機制全面提升整體永續經營成效。

此外，為優化中長期留才機制並凝聚組織向心力，本公司推行「限制員工權利新股」激勵計畫，以強化高階主管及關鍵人才對於創造長期股東價值的責任，達成員工與公司共榮發展之目標。此舉不僅落實利害關係人利益共享，更是本公司實踐持續創新、有效留任專業核心人才之關鍵永續策略。

高階經理人

本公司經理人之報酬依人事相關制度評核，薪酬主要包括基本薪資、獎金、員工酬勞等。獎金、紅利視公司整體經營績效分配，並依公司章程、績效考核辦法、人員獎懲管理辦法、各項獎金發放辦法等相關辦法辦理。若公司當年度有獲利應提撥不低於 1% 為員工酬勞。

本公司設置薪資報酬委員會，定期檢討經理人對公司整體營運貢獻、對永續經營之參與、個人績效表現及考量公司未來的營運風險，並依據相關辦法辦理，審議後經董事會通過後執行。



員工

★薪資係依據其學經歷、專業知識技術及績效表現來決定，不因性別、種族、宗教、婚姻狀況等而有不同。員工的薪資皆符合所有適用的相關工資法律。每年參與薪資市場調查，並衡量市場薪資水準及經濟指標，做為員工薪資調整之依據。

★另，員工分紅依據公司章程第二十三條之規定，該年度如有獲利，員工酬勞，按員工職務、績效表現及貢獻發予，以確保公司整體薪酬制度達到吸引人才及留才的目標。若公司當年度有獲利應提撥不低於 1% 為員工酬勞，並於員工酬勞總額中提撥不低於百分之十為基層員工調整薪資或分派酬勞。

1. 提供多元化並具競爭力的薪酬制度及員工福利，每年均會透過薪資調查，衡量市場薪資水準及經濟指標，並結合績效考核及晉升制度，做為員工薪資調整之依據。

2. 公司依營運狀況及個人績效表現發放年終獎金，也提供業績、專案獎金等，以期吸引留任與激勵優秀同仁。



3-2 誠信法規

奇偶於 2014 年經董事會核准「誠信經營守則」，為所有員工提供高道德標準的準則，並於年報及公司網站中揭露。在公司管理和員工工作行為中，董事會和管理階層最重要的是要採用最高的誠信和道德標準，禁止賄賂、貪腐、欺騙和其他任何形式的不正當行為。

為防止任何不誠信的行為，員工必須揭露任何有或可能發生破壞本準則的行為，例如任何實際或潛在的利益衝突；關鍵員工和高階管理人員必須定期聲明其對本準則的遵守情況。本公司與他人建立商業關係前，應先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。

本公司為推廣誠信行為規範至全體員工，不定期透過宣導、溝通及訓練課程，將誠信廉潔的理念，傳達予同仁及合作夥伴，共同落實誠信經營原則。

本公司遵循當地之營運相關規定，包含以下各項法規及法令。

經濟與環保相關法規

無違反公司法、無違反商業會計法、無違反證券金融法規、無違反稅務法令、無涉及貪污事件、無政治獻金、無違反環保相關法規。

勞工權益相關法規

無違反勞動法規、無強迫勞動、無違反性平法、無使用童工、無歧視及性騷擾事件、無侵犯原住民權利、無侵犯結社及團體協商自由等。

產品貿易相關法規

無被禁止銷售之產品、無發生產品健康及安全法規、無違反產品資訊標示法規、無違反行銷傳播相關法規、無涉及反競爭行為、無涉及反托拉斯事件、無涉及壟斷事件、無違反公平交易法令、無違反進出口法令、無違反智慧財產權法令、無違反產品貿易法規。

奇偶科技 2025 年均未違反社會、經濟、環保、產品法令、法規或誠信經營之情事相關法令規定 (包含但不限於上述列示之法規)。

3-2-1 廉潔誠信與法規遵循

法規遵循、誠信與反貪腐

本公司法規遵循標準逐步擬定各法規遵循辦法，不定時監控任何可能對公司營運有重大影響或衍生高風險的國內外法令變動，並由各子公司包括：美國子公司、捷克子公司、日本子公司及越南子公司等協助進行法遵鑑別。為推廣誠信行為規範至全體員工，我們定期每月 20 日各發布法令新訊及智慧財產新訊，以確保同仁及各子公司知悉並遵循各國最新法令規章，並透過上述宣導將誠信廉潔理念，傳達予同仁及各子公司以共同落實誠信經營原則。

本公司每年不定期委請律師及顧問進行通則、業務及專業等教育訓練。

本公司承諾以誠信和正直原則經營業務並遵守業務所在國家之法律及道德標準，作為公司重要政策。透過管理體系、落實法規鑑別與教育訓練以符合法規遵循執行方針。

我們亦依循各部門管理組織架構，管理鑑別、掌握經營可能衍生的風險，以內部控制管理預防可能發生的舞弊及不當行為，將風險降至最低，確保相關執行合規性。

奇偶科技 2025 年均無發生任何貪腐(污)等相關事件。

廉潔誠信與法規遵循

本公司要求董事、經理人、主管及所有員工須確實遵守誠信紀律並規範行為準則，包括：

- | | |
|------------|--------------------------|
| (1) 職場倫理 | (8) 提供非法政治獻金 |
| (2) 法律規範 | (9) 不當慈善捐贈或贊助 |
| (3) 同仁關係 | (10) 行賄收賂行為 |
| (4) 饋贈招待 | (11) 利益衝突 |
| (5) 客戶隱私 | (12) 從事不公平競爭 |
| (6) 智慧財產權 | (13) 其他違反社會秩序及公序良俗行為 |
| (7) 歧視騷擾行為 | (14) 以及公司資產及名譽保護等員工應遵守事項 |

另外，也要求上述所有同仁不得進行或以任何理由指示他人進行非法或不道德行為，避免企業及資產損失、罰款與商譽受損等情事發生。

本公司亦於「工作規則第五條及第十一條等」訂有相關違反誠信經營之懲罰規定，若員工有營私舞弊，挪用公款，收受賄賂、佣金者情事之一者，本公司得不經預告終止雇用關係並得依法請求損害賠償，情節重大者則可予以免職之處分。



針對廉潔誠信與職業道德，本公司於「工作規則」明訂：



員工有絕對保守公司機密之義務。



不得有驕恣貪惰及其他足以損害個人及事業單位名譽之行為。



不得利用職務（或業務）上之關係，接受或致贈金錢、禮品、款宴等，或尋求互換式交易，以致獲不法利益；但致贈合法、合情且價值平常的禮物，並在事先報備直屬主管而獲核准者，不在此限。



本公司員工除經辦公司有關業務外，對外不得擅用公司名義。



本公司員工不得將業務上或於業務外得知有關本公司的產品的製造、運用、銷售等事項及其他有關本公司過去、現在、未來業務發表的機密資料，用於本公司業務以外的領域，或洩漏於第三者。

若員工有營私舞弊，挪用公款，收受賄賂、佣金，或仿倣上級主管人員簽字或盜用印信圖謀不法利益，使本公司有損害之虞者，視為違反勞動契約或工作規則，情節重大，本公司得不經預告終止勞動契約。如以上行為造成公司損失得依法請求損害賠償。



法令新訊及智財新訊重點摘要

本公司為推廣誠信行為規範至全體員工，不定期透過宣導、溝通及訓練課程，將誠信廉潔相關規範，傳達予同仁以共同落實誠信經營原則。2025 年共計發送法令新訊及智慧財產新訊累計為 24 次，提供員工於各領域法律知識，動向及趨勢等，使員工能了解相關法律訊息。

法令新訊-重點摘要

新法上路或修法公告

說明近期有哪些法律、法規命令或行政規則已公告或即將施行，例如勞動法、公司法、稅法等相關法令修正。強調修法的關鍵變動，例如義務人資格、程序調整、罰則加重等。

主管機關解釋令

介紹政府部門（如財政部、經濟部、勞動部等）發布的重要解釋函令，說明其法律適用或實務操作上的影響。

重大裁判趨勢

摘要高等法院或最高法院的新判決，特別是對法律適用具有指標性的案例，提供企業或民眾實務參考。

智財新訊-重點摘要

專利、商標與著作權法相關修法

如智慧財產局或立法院近期有專利法、商標法或著作權法修正草案通過，簡述修法背景與重點（例如：申請流程簡化、侵權處罰加重、保護範圍調整）。

國內外智財政策動向

例如美國、歐盟、中國等主要經濟體的智財政策變化，特別是與台灣產業或科技業關聯密切的規範變動。

法院判決或行政救濟結果

針對具有影響力的智財訴訟結果進行摘要，如專利侵權認定、合理授權費用爭議等。

重要申請統計數據與趨勢

例如台灣或國際專利申請量變化、熱門技術領域分佈、企業申請策略趨勢分析。

3-2-2 誠信行為與公平交易、檢舉管道及訓練課程



廉潔誠信稽核制度

本公司已建立會計和內部控制制度，以確保誠信經營。內部稽核主管根據可能有不誠信營業行為進行相關風險評估，並就該些項目列入年度稽核計劃實施查核，且將下列稽核結果提報審計暨風險委員會及董事會：

抽查會計帳冊並無發現外帳及保留秘密帳戶情事。並無發現有董事、經理人及受僱員工有下列不法情事：

- (1)提供或接受不正當利益。
- (2)提供非法政治獻金。
- (3)不正當慈善捐贈或贊助。
- (4)發生與職務利益衝突。
- (5)違反業務上獲得之機密及商業敏感資料之保密規定。
- (6)與對涉及不誠信行為之供應商、客戶及業務往來之交易。

本公司注重與代理原廠、代理原廠外之其他供應商及客戶的交易廉潔誠信，經檢視現狀，並無發現違反承諾之不法情事。截至目前為止無委託會計師查核情事。



防範宣導訓練

本公司宣導及執行誠信經營政策與防範方案之制定及監督，視需要不定期向董事會報告。另在每月業務會議由主管就相關誠信經營、道德行為、利益衝突迴避、防制內線交易或市場資訊不對稱行為之獲利情事進行宣導。

每月業務會議，要求與會人員須將本公司誠信要求傳達給所有業務夥伴。此外，每個商業合同中都包含與道德相關條款。如違反該條款，本公司得隨時終止商業合作關係。

本公司於 2025 年持續深植誠信廉潔文化，針對前一年度尚未完成「誠信廉潔承諾書」簽署之同仁，本年度已主動進行個別宣導與追蹤，以確保每位同仁皆能理解行為準則之內涵。此外，針對新進同仁亦落實於到職當日參與人資部門的誠信廉潔訓練，內容涵蓋誠信經營、道德行為規範及內線交易防範等重要議題。透過此訓練，新進同仁將清楚了解相關規範，避免因誤解或疏忽而觸法。

2025 年「誠信廉潔承諾書」簽署結果統計如下表，針對尚未完成之同仁，本公司將透過個別輔導確保其理解公司核心價值，以達成全體同仁均遵守並承諾誠信廉潔之目標。

部門	應簽署人數	已完成簽署人數	簽署率
研發部門	16	10	62.5%
業務行銷部門	6	1	16.7%
技術支援部門	4	4	100%
後勤部門	5	5	100%
總計	31	20	64.5%

註：應簽署人數為 2025 年度新進同仁與前一年度尚未簽核之同仁

供應商及客戶合約規範

本公司遵循《公司法》、《證券交易法》、《商業會計法》、《政治獻金法》、《聯合國反貪腐公約施行法》、《政府採購法》等其他有關上市公司之誠信經營相關規定。與上游和下游公司交易前進行盡職調查，並依實際情況出具廉潔承諾書，以降低交易風險。針對本公司與原廠供應商、非原廠供應商、客戶等反貪腐相關合約規範如下：

(1) 簽署之商業合作合約中包含反賄賂 (Anti-Corruption / Anti-Bribery) 等相似意義之條款，其內容亦要求雙方商業交易進行中禁止任何賄賂等相關不誠信行為。

(2) 客戶與本公司單獨簽署相關廉潔承諾等類似誠信要求規範，其內容亦要求雙方商業交易進行中禁止任何賄賂等相關不誠信行為。



檢舉管道

本公司依照「誠信經營守則」訂定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，導引人員行為於營業範圍內具高度道德標準，防止違法行為發生，暢通內部及外部人員檢舉管道，同時建立檢舉保護制度，檢舉受理單位具獨立性，對檢舉人提供檔案予以加密保護等機制。檢舉人應盡可能告知被檢舉人的姓名、單位、違法違紀事實的具體情節和證據，並對檢舉內容負責，不得代替他人檢舉。檢舉案件經查證屬實且情節重大者，將依法令或公司相關規定處理，另報請總經理依其貢獻及所產生經濟效益之大小後，給予投訴人適當之獎勵。檢舉情事若涉及董事或高階主管，呈報至獨立董事。2025 年無接獲任何檢舉事件。

內部檢舉人 (以下稱檢舉人) 可以通過信函、電子郵件等方式進行檢舉，檢舉人應具名檢舉否則不予受理。

*檢舉通信地址：台北市內湖區內湖路一段 246 號 9 樓

*檢舉電子郵箱：whistleblower_tw3356@geovision.com.tw
(本電子信箱會將信件自動轉寄給法務主管及稽核主管)

針對前述被檢舉的當事人，若對其被檢舉事項有疑義者，本公司給予申訴管道。

*申訴電子郵箱：whistleblower_tw3356@geovision.com.tw
(本電子信箱會將信件自動轉寄給法務主管及稽核主管)

3-3 風險管理

全球經濟、氣候、政治等環境快速變化，使公司營運風險日益增加。因此，為降低各種風險發生後所帶來之衝擊，奇偶科技於 2024 年 2 月 29 日經董事會決議通過「風險管理政策」，內容包括風險管理組織架構、風險管理職責、風險管理流程、風險管理類別等，由公司治理主管擔任風險管理的最高主管，由各事業單位主管及各地區主管擔任第一線風險管理人員，對各項風險偵測、辨識、評估並擬定相關對策，並定期於營運會議上進行檢討及監督。



本公司風險管理流程如下：

風險辨識

為有效掌控各風險因子，本集團辨識之風險分為策略面、營運面、財務面、危害事件面、法規遵循面等五大類型。

風險評估

由各處、各事業單位及各地區對於公司定義風險管理範疇內之風險進行分析及辨識，辨識其所可能面對之風險因子後，透過風險事件發生之可能性及一旦發生時，其負面衝擊程度之分析等，以了解風險對公司之影響，俾作為風險管理的依據。



風險控制及監督

屬於各單位日常營運活動面之風險，由各負責單位進行風險控制執行。屬於涉及跨部門或跨廠區重要的危機事件，進行跨部門或跨廠區之風險評估，由公司治理主管或其指定之人負責指揮及協調，辨識預防危機事件的可行策略，並依危機事件擬定危機處理程序及復原計畫。風險監督及控制中發現之缺失應循正常管道依規定呈報。

風險溝通

本公司風險管理運作情形，由風險管理最高主管或其指定之人一年一次向董事會報告。



本公司辨識之風險五大類型如下表:

風險類型	風險因子	權責單位
策略面	產業變化	公司治理主管
	科技變化	公司治理主管
	商業模式訂定	公司治理主管
	組織架構因應能力	公司治理主管
營運面	企業持續營運風險(即營運中斷風險，包含供應鏈斷鏈)	營運管理處
	資訊安全	資安部
	供應鏈管理	營運管理處
	市場需求	業務處
	智慧財產權	法務部
	客戶集中	業務處
	企業形象	行銷處、公關部
	人才吸引、留才、育才	人資部
	策略性投資	投資長
風險類型	風險因子	權責單位
財務面	利率、匯率、通貨膨脹	財務部
	稅務	會計部
	信用	財務部
	資金流動性	財務部
	高風險/高槓桿財務投資、衍生性金融商品交易	財務部
危害事件面	氣候變遷	永續發展小組
	職業安全衛生	永續發展小組
	火災或其他人為災害	永續發展小組
	天然災害	永續發展小組
法規遵循面	環境法規(包含碳價、能源稅、再生能源法規等)	永續發展小組
	反貪腐及舞弊	法務部
	個資保護	法務部
	董事或持股超過5%之大股東，股權之大量移轉或更換	稽核室



本公司 2025 年度進行之重大風險分析與實際應對策略如下：

風險類型	風險說明	因應對策
策略面	商業模式訂定	1. 持續深化AI、邊緣運算技術研發並強化雲端保全功能的產品。 2. 選擇重點市場，與通路策略夥伴合作，拓展AI及雲端監控服務市場商機。
營運面	市場需求	1. 建立關鍵客戶經營策略與執行計畫，盤點商機與風險，並持續追蹤。 2. 協助客戶跟進標案，提供機動式報價以慎防競爭者介入市場。 3. 強化自有品牌經營與國際市場行銷，提高品牌能見度與市場辨識度。
	客戶集中	1. 與經銷商維持良好合作關係，協助通路開發及提供標案技術諮詢。提供遠端線上新產品研討會及訓練講座，做為產品教育輔助。 2. 在ACaaS、VSaaS、CMS 與VMS等領域，提升產品價值，開發新客戶。 3. 拓展垂直產業的合作夥伴，提供客制化解決方案，在不同行業建立多元化客戶基礎。 4. 與當地系統整合商或科技業者建立策略合作關係，共同拓展市場。
	分散地緣風險 	1. 為避免銷往主要市場美國的貨品遇到出口障礙，公司時時關注美國最新公佈的實體清單及SDN名單，確保上游電子元件之供應商，未被列入實體清單或SDN 制裁名單。 2. 持續優化全球供應鏈與生產布局，降低單一市場政策變動所帶來之影響。 3. 積極拓展歐洲、東南亞及中東等新興市場，分散市場風險並擴大營運動能。
	企業形象塑造	1. 建立發言人制度及流程，設有專職人員與利害關係人溝通，降低損害企業形象之風險。 2. 定期揭露財務資訊，及一年舉辦至少兩次公開法人說明會，與法人、媒體及投資人直接溝通，建立市場信心。

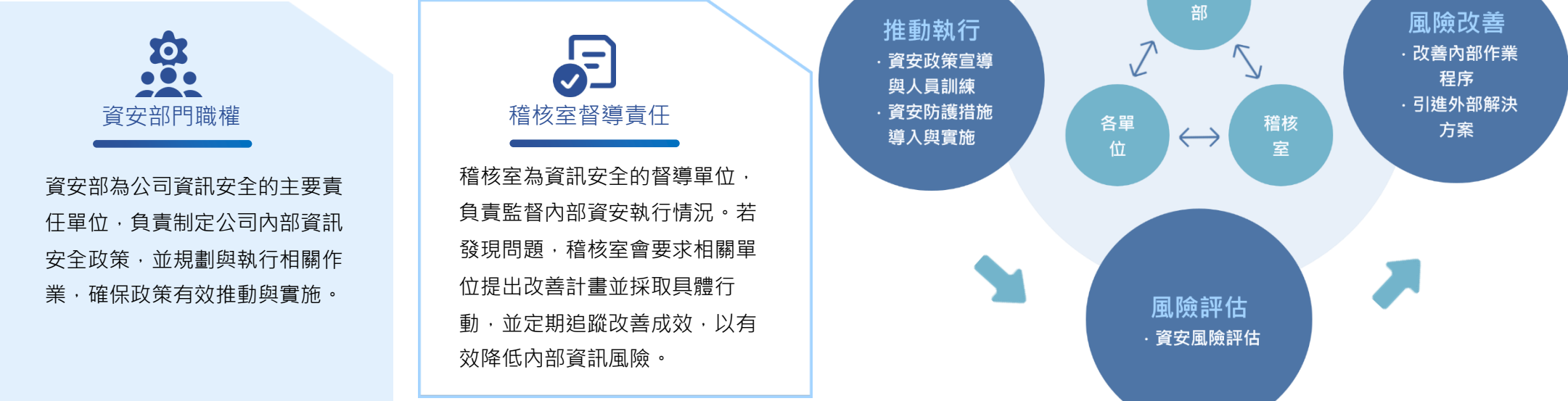
風險類型	風險說明	因應對策
危害事件	氣候變遷	參照「氣候相關財務揭露」(TCFD)架構，定期評估氣候相關之風險與機會，並制定因應策略。 
	天然災害	1. 定期檢測環境設備強度及調整擺放位置以因應地震風險。 2. 訂定應變計畫、逃生路線宣導及舉辦逃生演練等。
	因應新法規	1. 2023年開始導入ISO 14064-1溫室氣體盤查專案，並每年持續執行盤查。 2. 逐年更換節能設備與實施節能減碳措施。 

3-4 資訊安全管理

隨著數位化轉型的推進和網路威脅的增長，資訊安全已成為現代企業運營中不可或缺的一部分。本公司自 2023 年以來，為維持集團永續經營以及保護員工和客戶的個人資料與營業秘密，將導入資訊安全管理機制，以確保公司資訊資產的安全性，並符合相關法律法規，以維持市場的公平競爭環境。

3-4-1 資訊安全組織架構

本公司於 2023 年設立資安管理部門，負責協調公司內部各單位的資訊管理作業，並定期彙報資安治理成果及風險管理措施，為公司長期穩定運營奠定堅實基礎。為防範內外部蓄意或意外的威脅，我們依據《上市櫃資通安全管控指引》制定了內部作業規範，旨在降低新興資訊科技應用及環境變遷帶來的潛在資安風險。



3-4-2 資訊安全政策與管理方針

本公司為應對迅速演變的網路威脅和可能出現的內部安全事件，制定了全面的資訊安全政策與管理方針。資訊安全政策涵蓋公司所有層級的員工、合作夥伴及第三方服務提供者。透過持續的風險評估與管理，於採取適當的技術和管理措施，以確保所有資訊資產的機密性、完整性及可用性，並符合相關法律及法規的要求。



設備防護措施

公司內所有個人電腦和伺服器均需設定強密碼並安裝最新的防毒軟體。此舉不僅能防範一般性的病毒攻擊，還能有效抵禦更為複雜的網路釣魚和勒索軟體攻擊。



合法軟體使用規範

公司嚴格遵守智慧財產權相關規定，確保所有安裝的軟體均獲得合法授權。這不僅保護公司免受法律風險，也有助於減少因非法軟體引發的資安問題。



資安意識提升

為進一步強化員工的資訊安全意識，公司定期透過電子郵件發送資安資訊，以確保員工能夠識別並應對各種潛在的資安威脅。



先進防火牆與多層次保護

公司已建構新世代防火牆，結合入侵偵測與防禦系統以及掃毒引擎，通過多層次的保護措施，有效過濾藏匿於網際網路中的各種病毒、間諜軟體及其他有害程式，保障公司網路環境的安全。



專用機房與物理安全

設置專用機房用以安置電腦主機、伺服器設備，並嚴格執行進出記錄管制、影像錄影監控措施。機房內部設有獨立空調系統，保持設備在適當的溫度下運行，並配備滅火器以應對突發火災事件，確保物理安全。



委外維護與專業支持

為了確保伺服器的穩定運行，公司已委託專業的電腦資訊廠商進行伺服器代管維護服務，並與其保持密切合作，以即時應對可能出現的技術問題。



資料異地存放與還原演練

根據資料性質進行異地存放和定期還原演練，確保即使在極端災難情境下，公司的核心數據也能安全無虞地進行恢復。

3-4-3 產品資安強化與資安事件通報應變程序



建立資訊安全專頁

在公司官方網站設立資訊安全專頁 (https://www.geovision.com.tw/cyber_security.php)，提供漏洞政策、安全強化指南及相關安全公告。此外，還設置了網路客服信箱 (security@geovision.com)，以便客戶能即時通報漏洞及其他安全問題，並獲得快速響應。



使用弱點掃描工具

公司採用第三方弱點掃描檢測工具，主動在系統或應用程式中發現潛在的資安漏洞。這種預防性措施能夠在漏洞被利用之前進行修補，從而避免可能的安全事故。



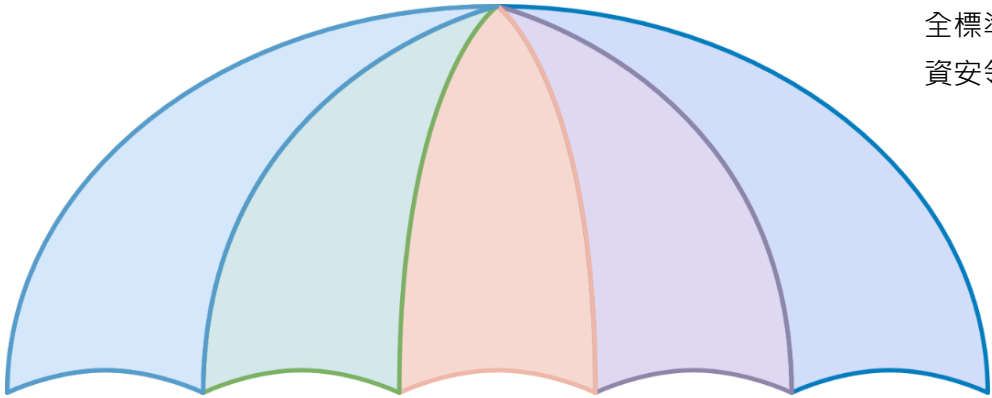
獲得 TAICS 認證

GeoVision 成為台灣首家獲得 TAICS (台灣資訊標準協會) 認證的科技公司，並於 2018 年 11 月 19 日獲得視訊監控系統安全標準二級認證，這進一步證明了公司在資安領域的領先地位。



參與資安情資分享 TWCERT 聯盟

為了掌握最新的資安情資，公司已加入 TWCERT 聯盟，並積極參與資安課程，通過修補漏洞和提升資安人員的防護能力，確保我們的系統能抵禦最新的網路威脅。



本公司始終將客戶隱私保護與產品資安作為重中之重，不僅通過內部管理來提升安全性，還積極參與業界聯盟和標準化測試，確保我們的產品和服務符合最高的資安標準。

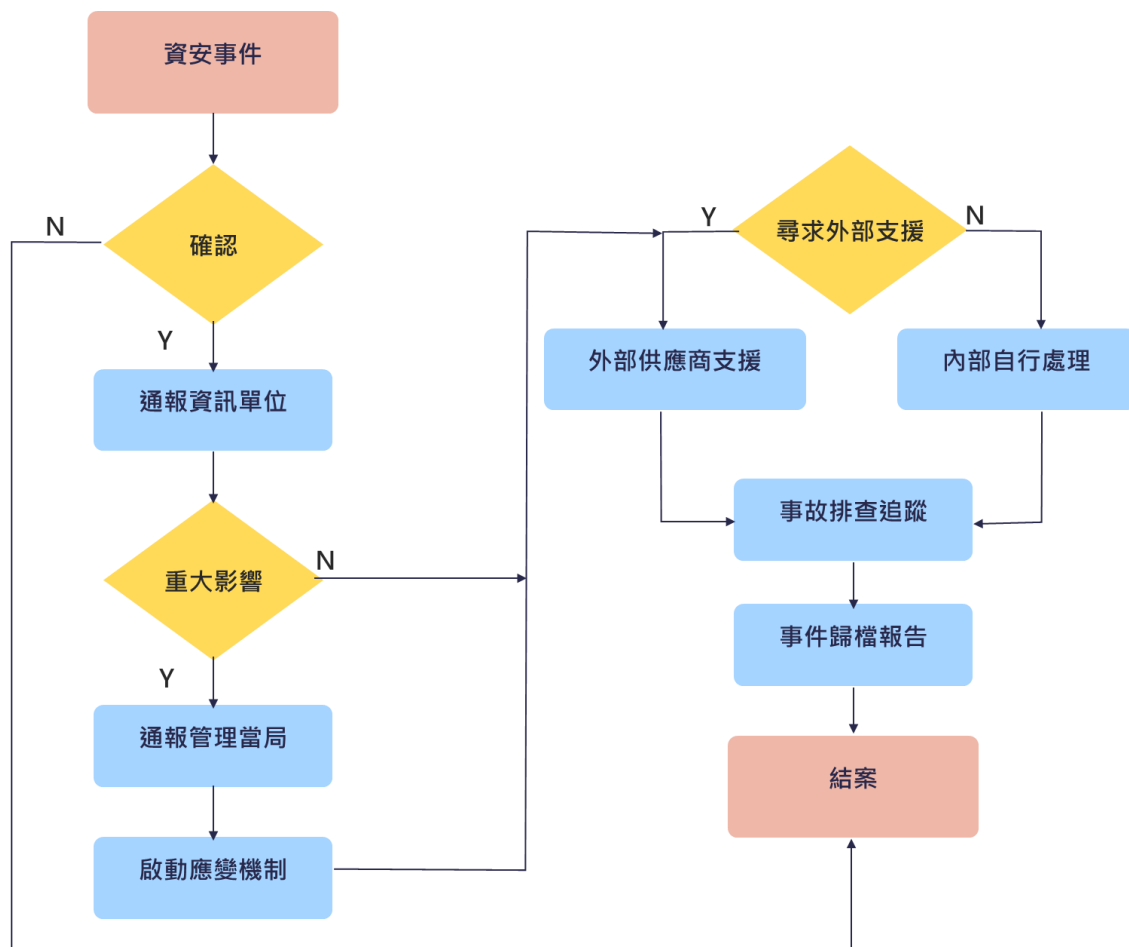


產品符合資安標準

公司持續將產品送驗，以符合台灣物聯網資安標準，這不僅保障了產品的安全性，還增強了客戶對公司產品的信任。

資訊安全通報程序

2025 年度，並無發生重大資訊安全事件，也未發生侵犯客戶隱私或外部客戶資料遺失、洩露並遭受威脅的投訴事件。



3-4-4 資訊安全主管與專責人員教育訓練

主辦單位	課程/活動名稱	時數	參與人員
台灣金融研訓院	上市上櫃公司資通安全管控指引說明	1.5hr	資安部經理、副理
台灣金融研訓院	資安事件說明及預防措施	2.5hr	資安部經理、副理
台灣金融研訓院	資訊安全意識、必備知識與責任	2hr	資安部經理、副理
CYBERSEC 2025 臺灣資安大會	重塑資安：AI 時代的挑戰與創新 駭客變主人，GenAI 聽錯指令搞事情 資安緊急應變 2.0：敏捷的新應用 分析從釣魚郵件入侵的全過程	2hr	資安部經理

本公司重視與供應商、客戶及合作夥伴的信賴關係，遵循中華民國個人資料保護法等適用法規，訂定《個人資料與隱私保護政策》，並依照規範用以建立個人資料之風險評估及管理機制，承諾妥善保護所有因業務活動而蒐集之個人資料。另本公司每年至少辦理一次「個人資料保護法」及相關法令之教育宣導。透過電子郵件向全體員工進行個資保護宣導，強化同仁對個人資料保護之認知，降低個資外洩風險，並保障利害關係人之隱私權益。

在日常營運方面，本公司持續於硬體設備、軟體系統及人員作業等各面向強化資訊安全措施，強化釣魚郵件偵測機制、定期進行員工資安警覺性測試、辦理勒索軟體攻擊演練，以及持續推動隱私與個資保護宣導，以確保公司及利害關係人重要資產之機密性。未來將於 2026 年底前完成 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統建置，期望藉由該系統之導入，進一步強化資訊安全事件之應變能力，確保公司與客戶資產之安全。

3-5 智慧財產權管理

智慧財產管理

為強化產業地位並維護研發技術成果，提升業界競爭力、產品價值及獲利能力，確保永續經營，本公司擬定結合營運目標與保護研發資源的智慧財產管理制度，並隨時進行風險控管降低侵權等各項營運風險。



專利管理

1. 提供員工申請專利獎金獎勵制度，鼓勵研發單位持續進行技術開發。
2. 不定期委由外部專利事務所進行專利布局申請規劃。
3. 不定期委由內部專利顧問進行專利相關新知與實務應用的教育課程。
4. 加入國際性專利授權組織，不定期接受產品技術更新訊息。



商標管理

1. 維護各國註冊商標，並視市場及業務需求提出新申請案。
2. 委託代理人監控第三方申請近似商標，降低產品混淆市場風險。
3. 打擊市場仿冒品及提供虛假信息相關平台進行相關法律行動。



著作權管理

1. 不定期將重要研發核心資料進行登記。
2. 檢視公司各資料包含網頁及文件是否符合法遵規範。



營業秘密保護

1. 員工工作規則、聘僱契約及離職聲明等均訂有營業秘密保護規定。
2. 定期宣導營業秘密包含任職期間及離職後，應恪守營業秘密及智慧財產權等相關規定。



執行情形

本公司已於 2025 年 12 月 19 日向董事會報告並提報智慧財產管理清冊。

本公司自 2006 年起積極推動智慧財產管理計畫，主要執行情形如下：

1. 辦理各國商標申請註冊，另向美國及中國海關等地申請邊境商標備案。
2. 2007 年建立「智慧財產權保護措施」。
3. 定期向所有員工每月宣導法令及智慧財產權新訊。
4. 執行打擊各國仿冒品等法律行動，包含移除阿里巴巴、Yahoo、eBay 及 Google 等廣告平台陳列販售仿冒品。
5. 2023 年建立「智慧財產權管理辦法」。

目前取得智慧財產權清單與成果如下：

1. 專利：截至 2025 年底，已通過之「發明」專利 6 件、「新型」專利 5 件、「設計」專利 2 件，共計 13 件。
2. 商標：截至 2025 年底，已註冊 36 國 (包含歐盟)。
3. 著作權：截至 2025 年底，共計 16 篇資料登記在案。



智慧財產階段策略

本公司成立初期智財策略以「申請各國商標」數量為主，並執行「打擊各地仿冒侵權」法律行動。2011 年開始，智財策略逐漸發展至第二階段以「專利申請」為重，以費用獎勵方式鼓勵研發同仁提出對公司及產品具前瞻性發明。

提出申請前，由法務部門配合外部專利事務所進行前案檢索，並評估可專利性，並與專利申請同仁共同進行前案討論，藉此提升專利品質及申請核准率，持續累積有效專利數量，強化智財佈局，期望將來持續穩定地推展至第三階段「智慧財產價值最大化」。

01

第一階段：
2006 年 -
2011 年
「申請各國
商標」及
「打擊各地
仿冒侵權」。

02

第二階段：
2012 年 -
2022 年
「專利申
請」為重，
持續累積有
效專利數
量。

03

第三階段：
2023 年
「智慧財產
價值最大
化」。



智慧財產階段策略目標/未來展望

按建立系統化的智慧財產管理制度，透過專利版圖佈署等策略，保護研發成果並維持技術領先地位。此外，本公司也鼓勵員工提出與環境保護、社會保障等永續議題相關的專利提案，並透過獎勵制度提升創新動能。

本公司積極推動 AI 人工智慧應用，整合人工智慧與物聯網技術，提供機器視覺解決方案，協助客戶打造智慧工廠。透過與大型 EMS 廠、工業自動化及雲端運算技術廠商的策略聯盟，實現端對端的數據流，提升生產效率與品質。這些措施不僅鞏固了本公司市場地位，也為未來成長奠定堅實的基礎。

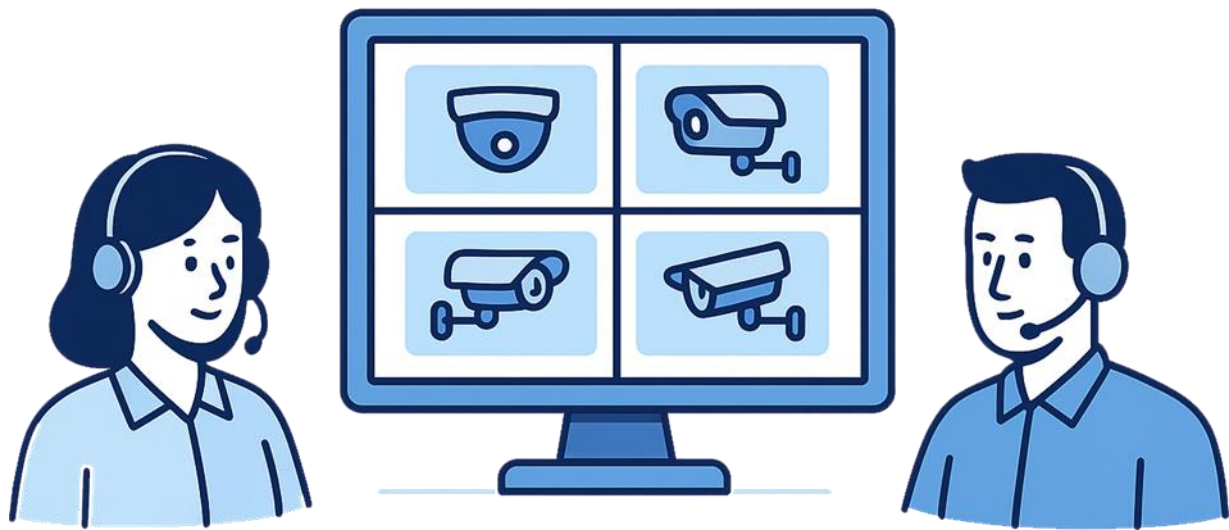
3-6 客戶關係管理

3-6-1 客戶關係管理方針與策略

重大主題： 產品品質與客戶服務	方針與策略
管理目的	奇偶科技身為安全監控影像服務系統大廠，致力於提供影像監控服務與支援，將系統產品導入經銷通路與系統整合商，以期滿足全球客戶需求。並持續精進本公司產品技術開發質量，提升服務品質，有效率地提供客戶多元解決方案，以期提升客戶滿意度。
政策承諾	- 視客戶為長期商業夥伴，協助客戶開拓經營市場，提供顧問式銷售諮詢服務，提供客製化解決方案。 - 以訓練有素的業務及客服團隊，優化技術服務、強化經銷通路管理，並提供多元豐富的產品線上資訊，與多國語言客戶服務。 - 安全監控影像服務，將是本公司創造需求價值的重要指標。
客戶隱私保護	- 本公司重視與客戶及合作夥伴的信賴關係，依照規範建立個人資料之風險評估及管理機制，遵循法規訂定《個人資料與隱私保護政策》，並承諾妥善保護所有因業務活動而蒐集之個人資料。 - 每年辦理「個人資料保護法」及相關法令之教育宣導，向全體員工宣導個資保護方針，強化同仁對個人資料保護之認知，降低個資外洩風險，並保障客戶等利害關係人之隱私權益。 - 保護合作雙方的資料安全，客戶簽署的合作協議及客戶機密等隱私資料，電子檔案都妥善保存於公司資料夾中，受到完善保護不得擅自公開。 - 與客戶的郵件往來及聯繫方式則由個別業務人員保管。凡屬商業機密的資料，未經客戶同意不得公開或轉交他人，以保護合作雙方的資料安全。

顧問式銷售諮詢服務	• 全球市場通路多元，本公司在全球 5 大洲 90 個國家不同的市場建立起長期的客戶關係，針對經銷商客戶與系統整合商客戶給予不同的業務行銷協助。 • 重視客戶體驗，透過多種形式的客戶服務管道提供顧問式銷售諮詢服務，包括客服信箱、線上支援、電話客服等，確保客戶獲得即時的專業建議。 • 在特殊的政府及商業標案上，藉由評估標案的性質，了解競爭對手的策略和優勢，協助客戶制定標案應對措施，並檢視及準備標案資料，協助客戶跟進標案。業務團隊密切關注市場動態，根據各市場特性與客戶屬性，適時調整報價策略提供彈性報價方案，增加得標的可能性。 • 透過與不同行業的企業及通路合作，如醫療、金融、零售、製造等，建立起多元化的客戶基礎，降低單一產業客戶集中的風險；並根據不同垂直產業的特定需求，提供客制化的專業監控解決方案，提升競爭力。
產品教育訓練	• 為了幫助客戶迅速熟悉和掌握產品使用技巧，本公司提供多元化的培訓課程，包括透過 YouTube 上架產品教學影片，介紹產品特點及操作指導，讓訓練無遠弗界。公司網站上亦提供產品知識庫和常見的技術問題（FAQ 問與答），以供客戶隨時查閱。 • 每年不定期舉辦實體研討會，向國外客戶介紹新產品並進行案例討論，幫助新客戶深入了解產品應用。 • 在 LinkedIn 平台，針對各垂直市場，製作教學影片，使海外用戶能更加深入了解奇偶科技軟體上的優勢。同時定期舉辦 Webinar 線上產品會議 (Monthly Insight- Live Webinar)，邀請重要夥伴參加線上新品說明會，提供無時差的即時產品討論，並且減少長途差旅產生溫室氣體排放。
產品技術整合及支援	• 奇偶科技秉持客戶滿意度至上，以客戶服務為出發點，由專業的產品技術整合及產品支援客服人員，協助客戶解決系統軟硬體操作設定及平台管理問題。 • 為改善全球用戶使用者經驗並提供即時服務，於美國、歐洲成立多國語言客服中心，邁向服務國際化。

多種付款條件	• 提供多元化付款方式，提高客戶下單的便利性 • 為了提升客戶的下單便利性，奇偶科技提供多種付款選擇，包括銀行匯款、信用卡支付以及申請信用額度。信用額度服務是由國際性的大型保險公司提供，並在審核客戶的財務狀況後進行承保，以確保交易的安全性。
2025 年行動績效成果	• 於雲端與人工智慧影像監控持續專注發展，持續升級雲端保全平台及解決方案。 • 2025 年沒有客戶及外部各方進行任何投訴與侵犯客戶隱私或遺失客戶資料有關。 • 相關的業務、技術整合、產品客服人員各依其職掌所需進行教育訓練，強化其對客戶的服務品質。 • 進行客戶滿意度調查。客戶滿意度調查結果平均分數為 85 分，滿意程度良好。



3-6-2 產品技術支援服務

奇偶科技的產品支援服務協助客戶解決系統軟硬體的操作設定及平台管理問題。

服務平台

奇偶科技透過多元管道方式進行諮詢服務處理，並講求回應客戶的效率完成率；技術服務團隊使用電子郵件、電話、網路表單、線上客服技術服務管理，加速奇偶對客戶的回應。

客戶服務案件處理方針

當日及時回覆

所有客戶服務案件須在收到當日內進行初步回覆，以確保客戶需求得到及時處理，並讓客戶感受到我們的關注與專業。

若案件在開案後 7 日內尚未處理完成，需及時向管理層報告，以便進一步跟進和協助，確保問題得到有效解決，並持續追蹤直到結案為止。

未完成客服案件管理

案件解決確認

所有開案案件必須處理至有具體解決方案，並確認客戶滿意後方可結案。僅在問題完全解決並經客戶確認後，案件才能正式關閉。

若在追蹤 30 天內未收到客戶回應，則可先行結案，並標註為“無回應結案”，記錄相關情況以備日後參考。此舉可防止未解決的案件無期限拖延，以確保客服資源有效利用。

客戶回應追蹤

成果統計報告

所有案件需定期進行整理與統計，包括週報、月報及年報，以便管理層掌握案件處理進度、客戶滿意度及服務質量的持續追蹤與改善。



奇偶技術服務流程

01

多元管道支援客戶提問

多元管道支援客戶提問: 客戶經由多元管道如電子郵件、電話、網路表單、線上客服等提出問題需求，由客服建立指派技術工單，以確保服務連續性。

02

建立客服工單編號

客服人員接受客戶經多元管道提供需求後，建立客服工單編號。

03

跨部門協同處理案件

建立客服工單編號後，將需處理案件，轉由現場應用工程師研發，若需進一步調整，再由研發人員除錯改版完成。

04

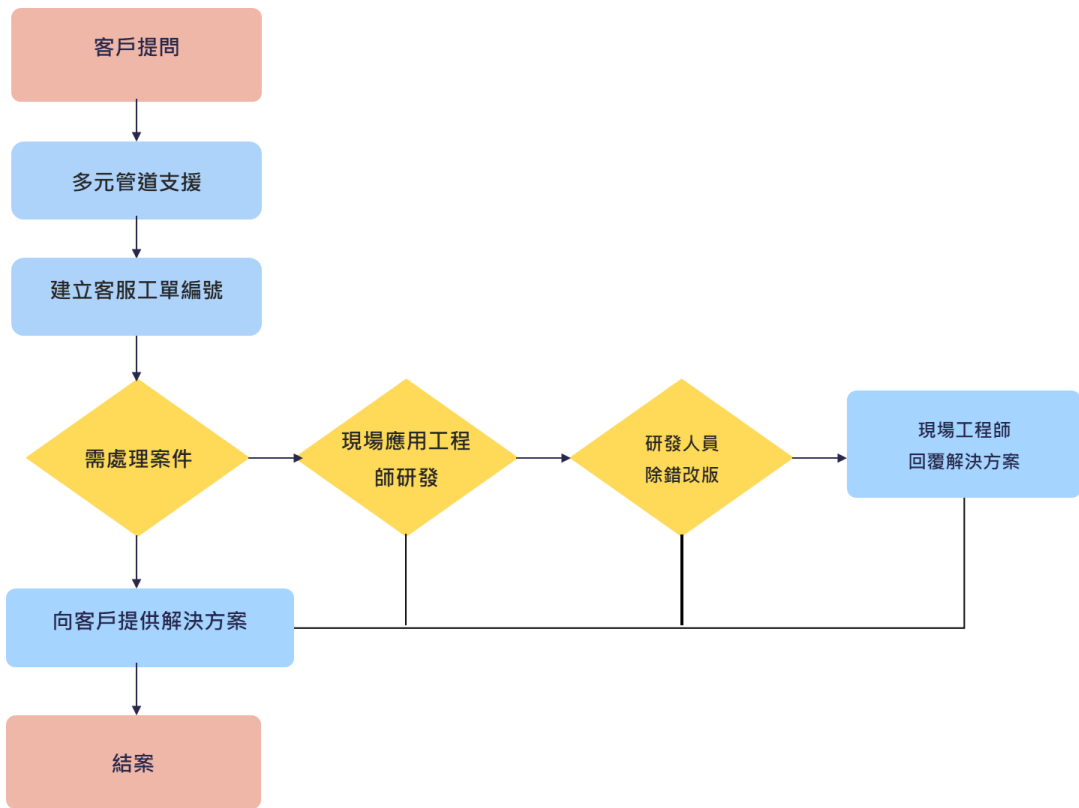
現場工程師回覆解決方案

研發人員除錯改版完成後，轉回現場工程師向客戶回覆解決方案。

05

跨部門協同處理案件

已完成回覆具體解決方案且確認客戶滿意回覆，或追蹤 30 天內客戶未有後續回應者可結案歸檔，並列入客服執行成果。

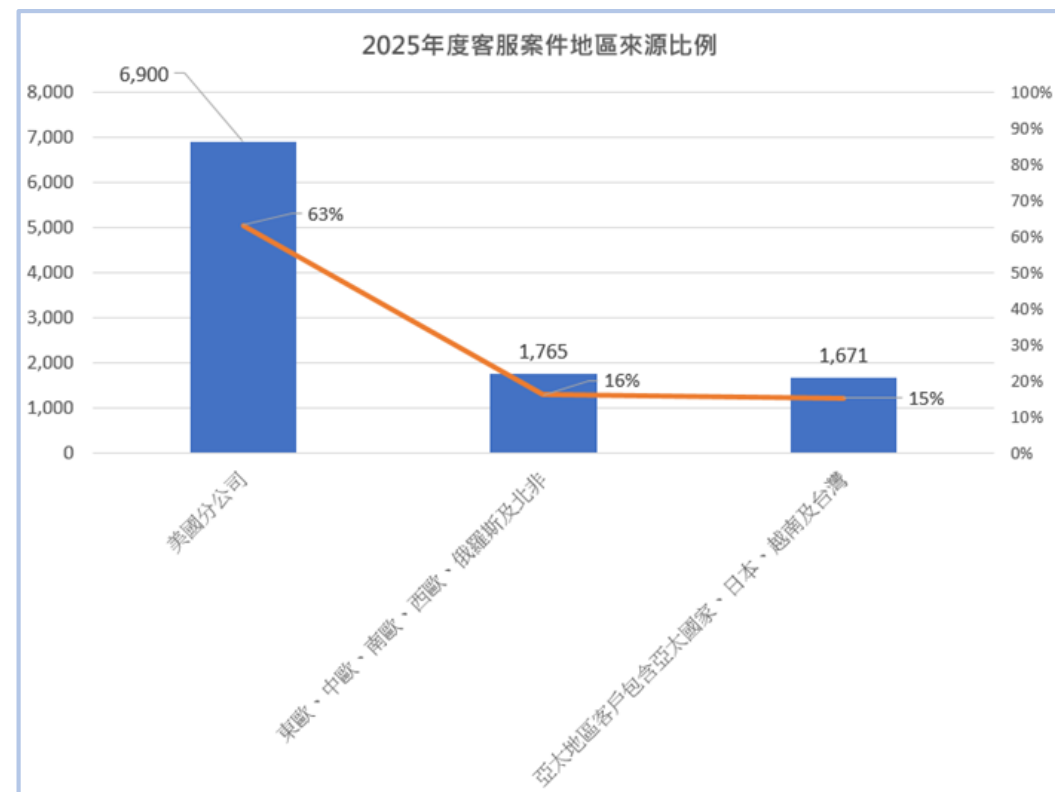
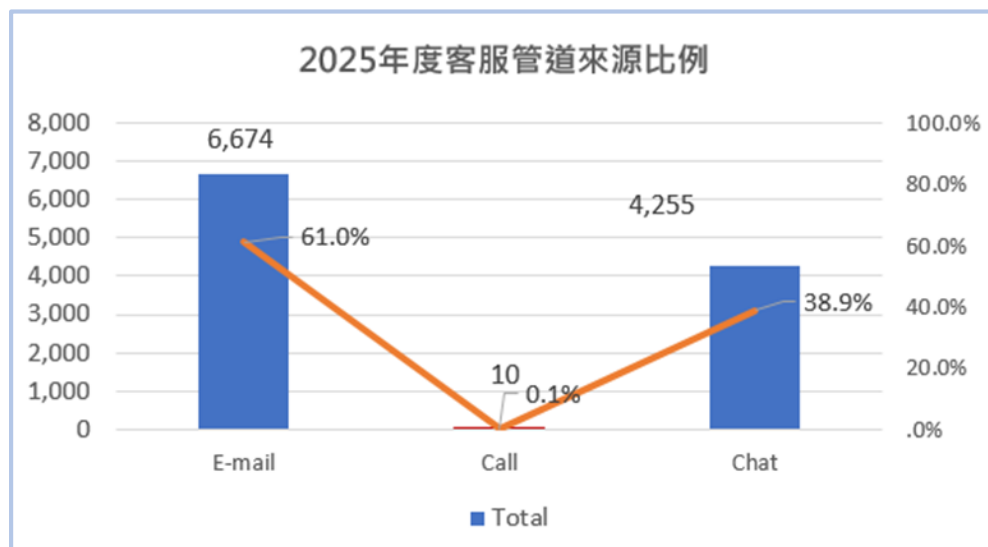


技術服務執行成果



奇偶科技總部(含台灣及孟加拉技術單位據點，於 2025 年總計有 33 名相關的專業技術整合及客服支援人員，含台灣總部的 FAE 技術支援人員 18 名、客服 6 名、孟加拉(約聘)客服 9 名，搭配業務及研發人員藉以完成客戶所提出的各項需求。

2025 年由技術整合及客服支援人員處理總案件量為 10,939 件，較前一年度增加 1,706 件，其中於同年底 12 月 31 日結算未完成處理案件為 6 件，案件完成度 99.95%，同年度未完成率為千分之 0.5。平均每案件處理天數為 2.455 天。



依案件諮詢管道，61%的案件經由電子郵件 E-mail 向公司提出產品技術支援的諮詢請求共 6,674 件，38.9%的案件為線上即時互動提問共 4,255 件，電話諮詢案件減少為 0.1% 共 10 件。線上提問比例由 18.2%躍升為 38.9%。

若依地區分類客戶服務的案件來源，2025 年以北美客戶服務案件佔 63%為最多，其次為東歐、中歐、南歐、西歐、俄羅斯及北非客戶佔 16%，第三為亞太地區客戶包含亞太國家、日本、越南及台灣經銷商客戶，合佔 15%。2025 年客戶服務支援需求依產品分類前三大類，第一類為網路攝影機相關支援佔 36.6% 共 4,004 件；其次為 VMS 影像管理軟體佔 18.9%共 2,067 件；第三為門禁管理產品佔 9.0%共 937 件。

3-6-3 客戶滿意度

奇偶科技秉持以客戶滿意為出發點，協助客戶解決產品操作及系統技術問題。公司針對產品提供多種型式的產品教育訓練，同時也提供多元管道的業務支援、產品諮詢及專業客戶服務。

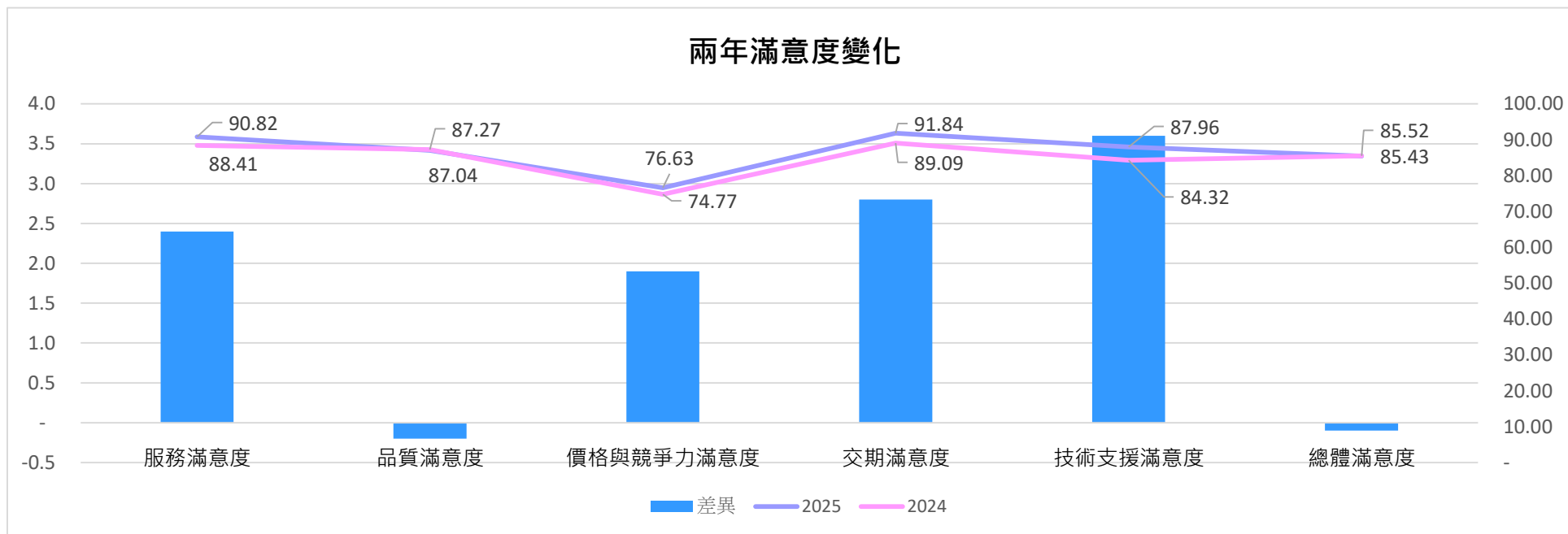
為提高客戶滿意度，本公司每年底進行客戶滿意度調查，2025 年起擴大客戶滿意度調查覆蓋範圍，針對海外子公司海外客戶、以及臺灣總公司直接銷售往來與出貨的海內外客戶進行滿意度調查，包括亞洲亞太區、非洲 (AVS)、中東 (TVS)、西歐 (WEU)、台灣專案團隊及台灣經銷商、日本子公司、越南子公司、捷克子公司、美國子公司含加拿大，從價格 Price、品質 Quality、服務 Service、技術與支援 Technology & Support、到交期 Delivery (PQSDT) 總共五大項，有效樣本共回收 98 份。

2025 年各項客戶滿意度調查結果，平均得分為 85.43，整體表現與 2024 年相比大致持平。本年度平均值最高項為「交期」與去年相同，得分為 88，顯示「產品準時交貨」及「交期彈性與應變能力」有符合客戶良好的期待。兩年度滿意度最低的評分項目皆為價格與競爭力，得分 77 雖較去年提升 2 分，但顯示價格合理性與市場競爭力仍有較大的改善空間。

與前一年度兩年期相比，價格與競爭力滿意度提升 1.9 分，顯示客戶對價格合理性與市場競爭力的認同度提高。品質滿意度略降 0.2 分，與去年表現相近，維持穩定水準。服務滿意度提升 2.4 分，顯示服務態度與售後維修獲得客戶肯定。交期滿意度提升 2.8 分，顯示交付時效與應變能力有進步。技術支援滿意度提升幅度最大，增加 3.6 分，顯示技術支援能力與教育訓練品質顯著改善。

於 2025 年與 2024 年各子項題目數不同，致各子項在總體滿意度中的權重有所差異，部分子項呈現改善趨勢。儘管部分子項分數提升，總體滿意度仍與去年相當，皆為 85 分。客戶回饋的意見會交由內部各相關部門討論並擬定改善策略，期望持續滿足客戶的期待。未來目標為定期在全業務區域實施客戶滿意度調查，並穩定提升滿意度分數。

(註)本公司於接獲客戶意見後，會即刻針對客戶的需求進行應對及處置措施，確保品質、服務、技術、與交期等項目皆符合客戶要求。有關客戶等其他利害關係人的申訴案件管道，請參閱本報告書「2-2-1 利害關係人識別－利害關係人溝通申訴與檢舉管道」。



雲端訂閱制商業模式

雲端訂閱制銷售服務，可建立持續重複銷售的商業模式。雲端訂閱制銷售服務可為客戶帶來以下優點：

1. 提高靈活性：客戶可根據需求擴展或縮減服務規模，增加靈活性和適應性。有別於傳統數位監控系統常見的買斷商業模式。
2. 持續更新：雲端服務提供持續的技術更新和維護，確保系統的最新和最安全狀態。
3. 集中管理：提供集中化的監控和管理平台，提高操作效率和反應速度。利用雲端技術實現即時監控和警報，快速應對突發事件。通過大數據分析，提供深入的數據洞察，優化保全策略。
4. 降低成本：透過訂閱制模式，客戶可以按需求支付服務費用，降低初始設備和運營成本。

4 永續職場

4-1 人權保障

4-2 員工概況

4-3 薪資與福利

4-4 人才培育與發展

4-5 員工關係

4-6 職場健康與安全



4、永續職場

奇偶科技致力於打造多元、平等且包容的職場環境，確保所有人才皆能在這裡發揮所長。我們相信來自不同背景的同仁能夠帶來更廣闊的視野與創新思維，為企業注入源源不絕的動能，提升競爭力並強化應對未來挑戰的能力。建立多元共融的職場不僅是企業的責任，更是推動企業成長與永續發展的關鍵動力。因此，奇偶科技將持續優化職場環境，讓每位同仁都能在多元、包容、備受尊重與支持的氛圍中，共同邁向永續發展的未來。

4-1 人權保障

奇偶科技致力於維護和尊重全體同仁基本人權，為落實人權保障，我們承諾不參與任何違反基本人權的活動，杜絕任何侵犯及違反人權的行為並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球契約十項原則」、「聯合國工商企業與人權指導原則」及「國際勞工組織三方原則宣言」等各項國際人權公約規範，並制定人權政策公布於奇偶科技官方網站。

奇偶科技制定公司管理規章，一律遵循我國勞動法令，包含：勞動基準法、性別平等工作法、就業服務法、職業安全衛生法等相關法令。依法規定辦理勞工保險、全民健康保險及勞工退休金提撥，人事相關規章於更新時統一公告並公布於公司內部網站。





多元平等與反歧視

奇偶科技致力於打造公平、包容的工作環境，嚴格落實不歧視、不霸凌、不騷擾、同工同酬等原則，推動真正的多元與平等。我們承諾，在招募任用、晉升、薪資等環節，皆秉持公正原則，確保每位同仁都能在不受偏見與歧視的環境中發展。

在奇偶科技，我們承諾不因任何基於種族、階級、語言、宗教、思想、政治立場、籍貫、性別、性傾向、年齡、婚姻狀況、懷孕、生理特徵、身心障礙、星座、血型等因素而有不公平的對待。我們確保所有同仁與求職者都能感受到被尊重與重視，並絕對享有平等的對待。



禁用童工

奇偶科技秉持企業社會責任與道德原則，嚴格遵守勞動法規，堅決禁止聘用童工。我們致力於維護未成年者的權益，確保所有同仁皆符合法定就業年齡，以促進企業永續發展並履行社會責任。



性別平等政策與性騷擾防治

奇偶科技致力於打造安全、尊重且包容的職場環境，確保所有同仁不因性別、性傾向或性別認同而受到任何形式的歧視。我們承諾提供公平的招募任用、薪酬、晉升與培訓機會，並推動工作與家庭平衡措施，不對因申請產檢假、陪產檢及陪產假、產假與育嬰留停的同仁，有任何不利的對待，全力支持每位同仁的職涯發展。



不法侵害預防

為保障同仁在執行職務時的安全與權益，奇偶科技依據相關勞動法規制定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，並落實各項安全防護措施。我們致力於降低職場風險，確保每位同仁都能在安全、健康、無威脅的環境下工作，以維護身心健康與勞動權益。



母性健康保護

奇偶科技重視母性健康與職場友善政策，對於懷孕、產後一年內或哺乳期間的女性同仁，提供全面性的支持與照護，確保其工作權益與身心健康。職場護理人員將定期關懷同仁的工作環境與心理狀況，並提供衛教諮詢與適當的調整建議，協助新手媽媽平衡工作與家庭，以確保在安全、友善的環境中安心工作。此外，公司亦與外部的托兒機構合作，讓同仁能夠在專心工作的同時，確保孩子獲得適切的照顧，進一步提升職場與家庭的和諧。



薪資福利

奇偶科技提供的薪資與福利完全符合我國勞動法規，包括最低工資標準及其他法定福利，以確保同仁獲得合理的報酬與保障。

此外，我們嚴格執行性騷擾防治政策，依據相關法規制定明確的防治機制、申訴管道與懲戒辦法，確保同仁與求職者免受騷擾。我們堅持「預防為先、迅速應對、公正處理」的原則，全面保障受害者權益，並對違規行為零容忍。

為營造安全且信任的職場環境，我們亦定期進行宣導與培訓，提升同仁對性騷擾的認識與防範意識，讓每位同仁都能在安心、尊重與包容的氛圍中成長發展。

人權申訴/職場不法侵害申訴/性騷擾申訴/員工協助與溝通管道

奇偶科技設有員工申訴/溝通管道，讓同仁能夠即時詢問於工作中所遭遇到的問題、提出申訴或提供建議，使同仁在隨時有人可提供支援與服務下安心工作。

☎ 專線：(02)87978377 分機 619

✉ 信箱：hr@geovision.com.tw

📞 官方 Line

🌐 線上意見箱：<https://forms.gle/S2WVmaAnmCwEGuZH8>

本公司密切關注政府法規變更及修正，以確保公司之相關政策、規則符合國家法規要求。2025 年公司針對勞動權益、人權問題無重大罰款或申訴事件。

📄 2025 年申請產檢假/陪產檢及陪產假/產假人數統計

假別	申請人數
產檢假	0
陪產檢及陪產假	2
產假	1

📄 2025 年申請育嬰留停人數統計如下

女性員工申請人數	男性員工申請人數
1	0



4-2 員工概況

員工揭露範圍為台灣總公司。

本公司截至 2025 年底，員工總人數為 148 人，包含正職男性員工 102 人以及正職女性員工 46 人。非員工的工作者總人數為 4 人，包含特約職醫、特約職護、網站維護承包與行政支援承包皆各 1 人。

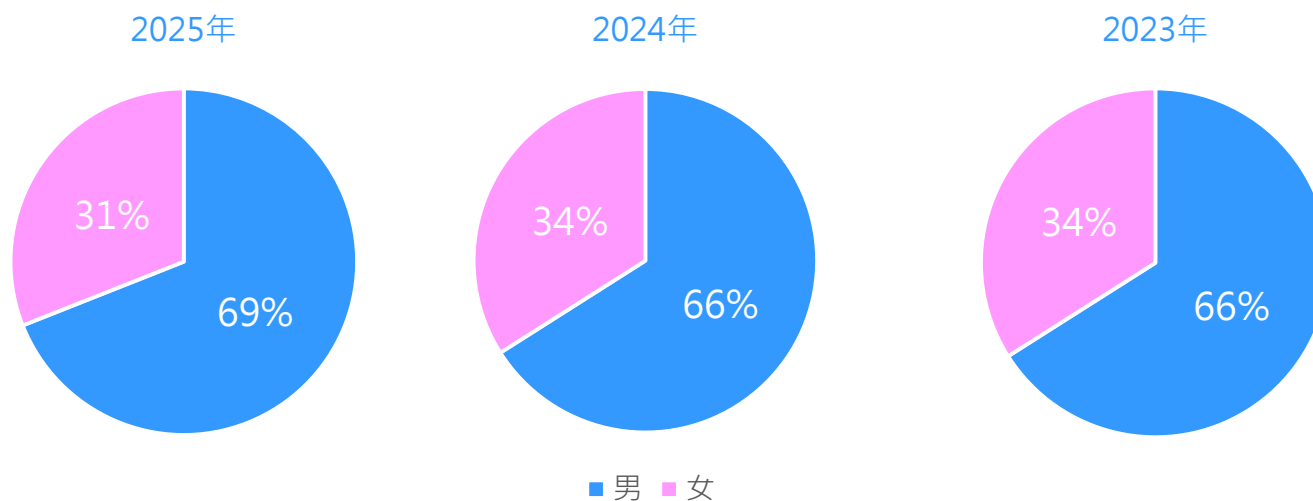


性別平等、多元共融之員工概況

1

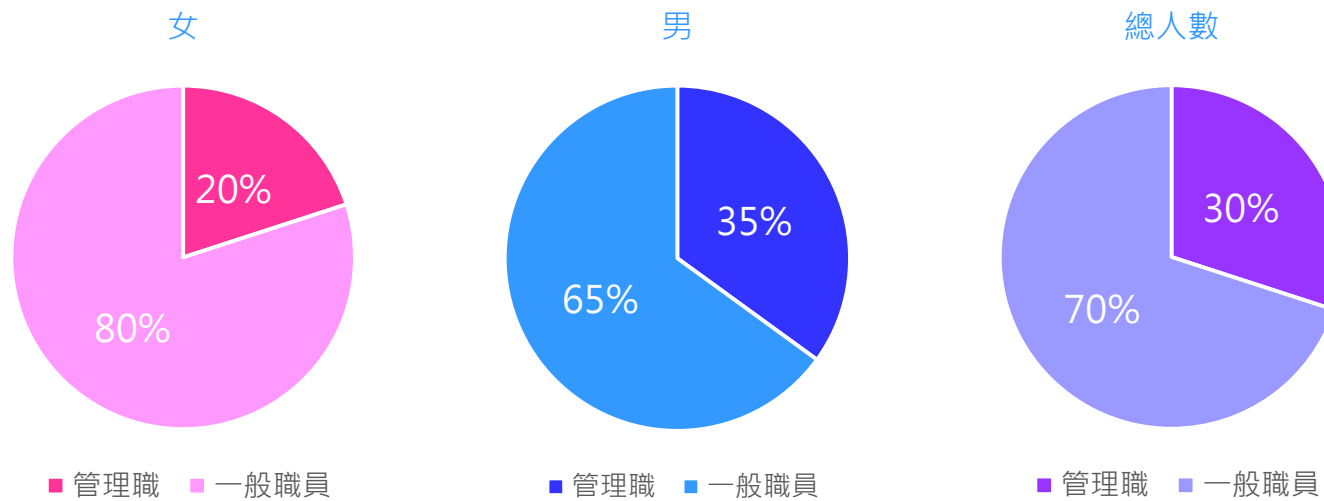
近三年員工性別組成

本公司重視性別平等，不因性別而影響任用與晉升，一律公平對待，符合職場性別平權，惟產業關係導致男性仍較多於女性。



2

2025 年度性別與管理職組成



3

女性同仁相關占比

奇偶科技女性員工概況	2025 年	2024 年	2023 年
女性同仁占比	31%	34%	34%
女性管理職占比	20%	23%	24%
女性管理職/一般職員占比	20%	21%	21%
女性高階主管占比	20%	25%	25%

4 職務性別薪資比

職務類別	男	女
管理職	1	0.72
一般職員	1	0.87

6 外籍人士進用

在多元共融的人才策略推動上，奇偶科技致力於打造具備文化多樣性與國際視野的職場環境。2025 年度累計雇用 1 名外國籍員工，於招募上不因國籍而有任何歧視影響任用，展現我們對不同國籍與文化背景人才的尊重與接納，並且我們鼓勵多元文化交流，促進團隊創新與企業永續發展，實踐社會面向的 ESG 承諾。

5 身心障礙進用

奇偶科技嚴格遵循《身心障礙者權益保障法》之規定，並致力於保障弱勢族群的就業權利。2025 年度已足額雇用 1 名身心障礙員工，展現對職場平權的實踐。除了確保現有職位的穩定發展，我們亦持續審視職務內容並優化招募流程，積極媒合合適人才，期許未來能進一步提升多元聘僱比例，打造公平、無歧視的友善職場環境。



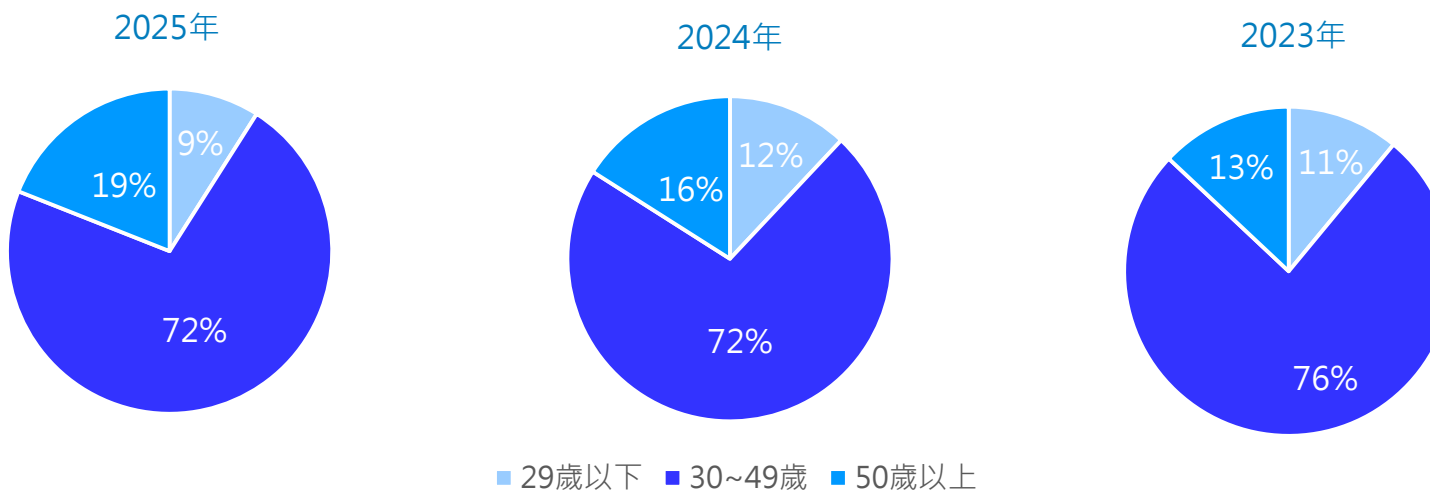
公司治理：董事會成員比

類型	男性		女性		總計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
<30 歲	-	-	-	-	-	-
30 歲-40 歲	-	-	1	14.3%	1	14.3%
41 歲-50 歲	-	-	-	-	-	-
>50 歲	5	71.4%	1	14.3%	6	85.7%
總計	5	71.4%	2	28.6%	7	100%



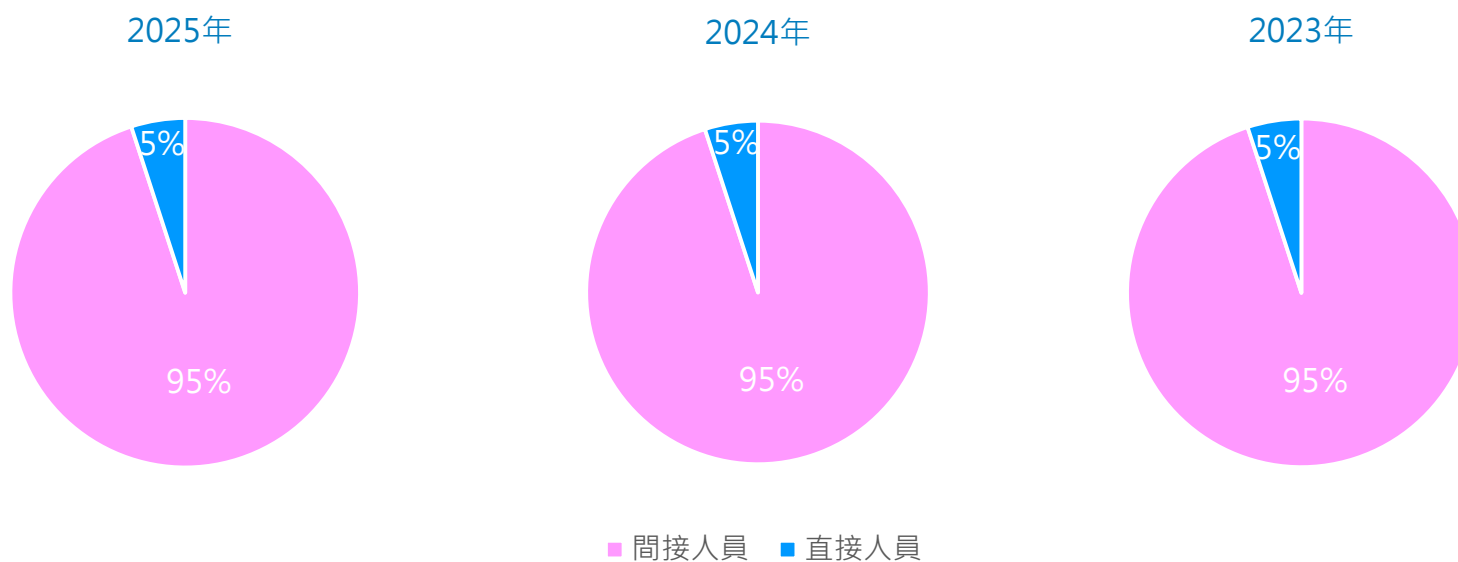
近三年員工年齡組成

本公司員工年齡層以 30-49 歲居多，中高齡則有增加的趨勢，為充分發揮中高齡勞動力之潛力，本公司提供相對應的支持措施，致力於中高齡員工的友善環境進而提升本公司之競爭力。2025 年整體員工平均年齡為 42.07 歲。

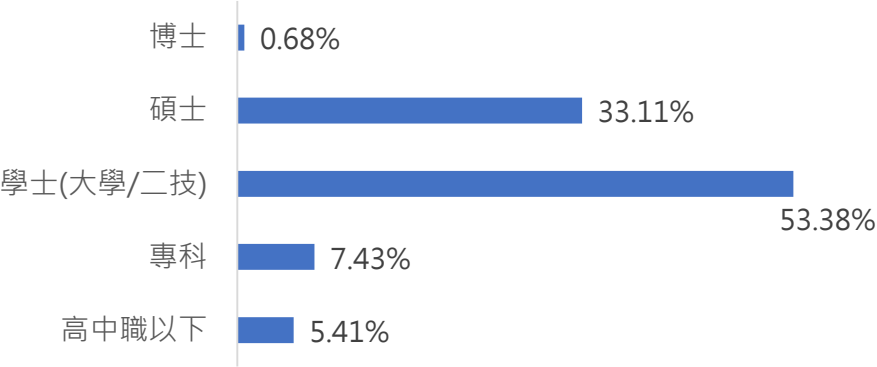


近三年員工職務類別組成

奇偶科技間接與直接人員比例穩定，近三年皆無異動。



奇偶科技員工學歷分布



近三年高階主管為當地居民比例

年度	2023年	2024年	2025年
台灣	100%	100%	100%

說明：(1)高階主管：指協理級以上之主管 (2)當地居民：高階主管之所居住國別 (3)居住於當地之高階主管/該地區全體高階主管

近三年新進離職統計

2023 年至 2024 年，本公司人員流動穩定，人力結構發展健康。邁入 2025 年，離職人數呈現階段性增長，主要原因為組織發展規劃調整，加上適逢高齡同仁屆齡退休，使得離職人數較往年略增。

針對申請退休之同仁，本公司感謝其長期之奉獻；針對因組織規劃調整之同仁，我們亦提供充分的溝通與協助。未來將持續優化職涯發展系統，建立更具彈性且多元的溝通管道，維持人力資源之長期穩定與發展。

年度	性別	年齡	新進人數	比例	性別占比	新進率	離職人數	比例	性別占比	離職率
2023 年	男	29歲以下	4	2.5%	50%	6.3%	5	3.2%	69.2%	8.2%
		30-49歲	1	0.6%			4	2.5%		
		50歲以上	0	-			0	-		
	女	29歲以下	4	2.5%	50%		0	-	30.8%	
		30-49歲	1	0.6%			4	2.5%		
		50歲以上	0	-			0	-		
2024 年	男	29歲以下	5	3.2%	66.7%	7.7%	3	1.9%	60%	6.4%
		30-49歲	3	1.9%			3	1.9%		
		50歲以上	0	-			0	-		
	女	29歲以下	3	1.9%	33.3%		2	1.3%	40%	
		30-49歲	1	0.6%			2	1.3%		
		50歲以上	0	-			0	-		
2025 年	男	29歲以下	4	2.6%	57.1%	9.2%	5	3.3%	46.2%	17.0%
		30-49歲	4	2.6%			7	4.6%		
		50歲以上	0	-			0	-		
	女	29歲以下	3	2%	42.9%		2	1.3%	53.8%	
		30-49歲	3	2%			6	3.9%		
		50歲以上	0	-			6	3.9%		

說明：(1)比例(%)：各區間人數/月平均人數
(2)性別占比(%)：各性別人數/總新進(離職)人數
(3)新進率(%)：年度新進人數/月平均人數
(4)離職率(%)：年度離職人數/月平均人數

4-3 薪資與福利



奇偶薪資政策

奇偶提供具市場競爭性及內部公平性的薪酬，以吸引、激勵及保留優秀的人才。依據其學經歷、專業知識技術、經營成效及績效表現作為敘薪或調整參考，並且每年參與薪資市場調查，衡量市場薪資水準及經濟指標，不以其種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或其他歧視等因素為由而有不公平的對待，並符合所有適用的相關法律。除了固定薪資，同時考量職務需要、性質及特殊需求給予加給項目，例如：伙食津貼、職務加給、專案加給等，並另有節慶獎金、業績獎金、專利獎金、專案獎金等激勵方案，以期吸引留任與激勵優秀同仁。

獎勵措施	說明
員工分紅	本公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外對於全年工作並無過失之員工，給予紅利獎金
業績獎金	依照不同產品類別訂定各項業績獎金發放辦法
節慶獎金	依據情況核發，目前發放原則： • 一般人員—端午節、中秋節各發給半個月薪資，農曆春節發給一個月薪資 • 直接人員—農曆春節發給二個月薪資
專案獎金	依產品開發、業務競賽等不同專案給予獎勵
專利開發獎金	鼓勵同仁申請專利，經核准者依照不同等級皆可獲獎勵
研發人才推薦獎金	鼓勵公司同仁推薦研發人才加入公司，順利通過試用期留任後，依推薦職位給予不同獎金

員工分紅依據公司章程，該年度如有獲利，提撥不低於 1% 為員工酬勞，2025 年員工酬勞可分配金額 5,501 仟元，將於 2026 年以現金方式發放，按員工職務、績效表現及貢獻發予，將經營績效或成果適當反應於員工薪酬。公司經理人的薪酬福利亦均需提請薪酬委員會及董事會通過，以提升公司治理和薪酬的透明度。



2025 年度薪酬

2025 年平均員工薪資達新台幣 1,074 仟元，非擔任主管員工總體薪酬的平均數約為新台幣 1,037 仟元；非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為新台幣 975 仟元，皆有比 2024 年度提高。2025 年公司平均薪資(未含獎金)調幅 1.8%。本公司為維持人才競爭優勢，基層人員亦核發高於法定基本工資之薪資水平，為落實同工同酬的精神，同階層的員工薪資不因性別產生差距，本公司間接員工超過 69%為男性且職務多為研發人員，女性職類多為行政職，薪資差異是因職類不對等所致。

年度	非擔任主管職務之全時員工(年)	
	薪資平均數	薪資中位數
2025 年	1,037 元	975 元
2024 年	997 元	936 元

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數及前二者與前一年度之變動情形路徑及網址請詳下方：

索引路徑(新版 MOPS):

首頁>>彙總報表>>公司治理>>員工福利及薪酬統計>>非主管之全時員工薪資>>非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>

年度	間接人員平均標準薪資(月)		間接人員平均標準薪資/最低薪資		直接人員平均標準薪資(月)		直接人員平均標準薪資/最低薪資	
	男	女	男	女	男	女	男	女
2025 年	68 元	48 元	3.39 倍	1.69 倍	32 元	36 元	1.14 倍	1.24 倍

註：員工平均薪資(單位:千元)；標準薪資不含獎金；2025 年法定基本工資為 28,590 元



2025 年最高個人年度總薪酬與其他員工（不包含年度總薪酬最高之個人）年度總薪酬之中位數比率為 4.45 倍；年度總薪酬最高之個人年度總薪酬增加幅度為 1.17%、其他員工（不包含年度總薪酬最高之個人）年度總薪酬之中位數增加幅度為 1.53%，故年度最高總薪資增加幅度與年度薪酬中位數增加幅度的比率約為 76.5%。



奇偶福利措施

員工是奇偶科技最重要的資產，更是創造市場競爭力的關鍵。因此本公司十分重視員工的福祉，建立完善的福利措施，並依法設立職工福利委員會，職工福利金用於各項員工福利項目。提供員工協助、關懷與生活保障，建構健全且適才適所的優質工作環境。

本公司之福利制度係以全方位關懷員工生活所設計，除優於法定福利之外，含括經濟性、娛樂性、及設施性等各項福利；以「經濟性福利」減輕員工經濟負擔或增加額外收入；以「娛樂性福利」促進員工身心健康，加強員工對公司的認同感；以「設施性福利」保護員工之工作安全及日常需求之便利。除此之外，本公司更以人性化的管理制度，營造樂於溝通、互信、互助的工作環境，給予員工充分發揮自我、實現自我的機會。

2025 年度舉行福委會會議共計 5 場，負責新任福委上任時的交接事項、福委會相關運作與追蹤員工社團的活動績效，促進員工的福祉，增強公司內部的凝聚力。

1 季提供 1 次部門聚餐費，促進部門內部的凝聚力、提升員工士氣，並加強內部溝通。

01

公司制度

- 優於勞基法年假制度(到職第一年即享有 10 天年假，年資未滿一年依比例計算)
- 上班彈性工時
- 定期員工健康檢查
- 定期職醫職護駐場服務

經濟性福利	• 員工分紅、限制員工權利新股 • 三節獎金（端午、中秋、年終） • 銀行薪資戶跨行提款及轉帳手續費優惠 • 享有團體保險（含壽險、傷害險、傷害住院醫療金、癌症險等） • 員工眷屬皆可加保公司團險 • 旅行平安險（出差期間） • 生日禮金 • 中秋禮金 • 生育補助 • 結婚賀禮 • 急難補助 • 月租停車費補助 • 喪葬補助 • 教育訓練補助
娛樂性福利	• 部門聚餐補助 • 年終尾牙餐敘 • 社團活動暨補助，目前有羽球社、籃球社、花藝社、攀岩社、品酒社等社團。 • 特約商店
設施性福利	• 舒適的辦公環境 • 完善的茶水間設施（含電冰箱、微波爐、蒸飯箱、無限供應茶包咖啡飲品） • 室內機車停車位 • 台灣總公司大樓有健身房、韻律教室、游泳池等



奇偶退休金制度

奇偶科技重視員工退休後的權益，本公司依據勞動基準法，適用舊制退休金年資之員工，由公司按月提撥退休準備金至中央信託局舊制退休準備金帳戶，自 2022 年起即由勞動部審核提撥足額。其退休金給與標準，按其工作年資每滿 1 年給與 2 個基數，超過 15 年之工作年資，每滿 1 年給與 1 個基數，最高總數為 45 個基數，未滿半年者以半年計，已滿半年者以 1 年計。

自 94 年 07 月 01 日起選擇勞退新制的員工，公司按勞工退休金條例，每月員工薪資百分之六提撥員工退休金至員工個人勞退金帳戶，交由勞工保險局保管，員工另可依個人意願選擇提撥 0 - 6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶中，讓同仁皆能於退休後享有安心的保障。



奇偶家庭支持措施

奇偶一向重視員工在職涯發展與家庭生活之間的平衡，致力營造友善且溫暖的工作環境。為此，我們建立全方位家庭支持措施，致力於減輕同仁在育兒與家庭照顧上的壓力：

- 友善育兒彈性工時：為支持育兒同仁應對接送子女或緊急照顧需求，本公司實施優於法規的彈性工時制度，同仁最晚可於 10:00 上班，以因應生活通勤與個人事務，我們亦設計優於法規，每日 7.5 小時的精簡工時，此制度確保有育兒需求之同仁能擁有更充裕的時間獲得充足的家庭照顧彈性。
- 即時特休支援系統：考量家庭突發狀況之需求，本公司提供優於法規之特休政策，同仁到職即按比例計算特休時數並可立即預支使用，且特休最小申請單位為 30 分鐘，保障同仁在面臨家庭照護需求時，擁有隨時調度休息的權利，無需受限於年資門檻。
- 平衡工作與生活：透過上述具備高度彈性的工時與休假制度，我們不僅保障了同仁的工作權益，更建構了一個具備充滿心理安全的職場，讓同仁在不同的人生階段（如組織家庭、育兒期）皆能獲得公司穩定的制度支持。
- 於 2025 年度本公司共核准 11 人次婚假、1 人次產假、9 人次陪產檢&陪產假與 2 人次家庭照顧假，並由福委會提供結婚與生育禮金，傳遞公司對員工的關懷與祝福，2025 年度共計有 5 位員工申請此項福利。

本公司響應政府育兒政策，提供員工申請育嬰留職停薪的制度，除了協助員工完成補助申請手續，更協助部門主管進行人力調整與資源配置，確保工作流程順利延續，讓留停員工不必為工作銜接感到壓力。2025 年共有 1 位員工申請育嬰留停。正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

奇偶將持續優化相關制度與福利，為員工打造更具彈性與人性化的職場環境。

2025 年度育嬰留停申請狀況	男	女	總計
符合育嬰留職停薪申請資格人數	7	1	8
申請育嬰留停的員工數	-	1	1
預計於當年復職人數	-	-	-
當年度實際復職人數	-	-	-
前一年度實際復職人數	1	2	3
前一年度育嬰留職復職後持續工作一年人數	1	1	2
育嬰留停復職率	-	-	-
育嬰留停留任率	100%	50%	66.7%

註：

- 1. 育嬰留停復職率 = 當年度實際復職人數 / 預計於當年復職人數
- 2. 育嬰留停留任率 = 前一年度育嬰留職復職後持續工作一年人數 / 前一年實際復職人數



4-4 人才培育與發展



人才培育

奇偶科技關注同仁的培育與發展，鼓勵並支持員工的持續進修。透過教育訓練與人才培育計畫，提升同仁的核心與專業技能，並期許這些技能在工作中的實際應用，從而促進公司的整體營運成效及企業的永續發展。

奇偶教育訓練策略以在職訓練為基礎，針對不同職務，規劃相對應的訓練課程，分別為新人教育訓練、專業/職能訓練、通識教育訓練等不同層面的課程方向。

奇偶為幫助新人快速融入公司環境，到職當天即實施新進人員教育訓練，介紹公司組織、文化及各項規定，並依工作需求安排產品相關說明及培訓，使其能對工作盡快進入狀況，縮短適應期。並著重專業/職能訓練，鼓勵同仁參與外部機構所舉辦之專業技能或新知之課程，使每位同仁具備該職位所需的專業技能與知識，進以應用於工作流程或管理中。

2025 年度總訓練時數為 833 小時，總參與人次為 275 人次。每名同仁於 2025 年接受教育訓練之平均受訓時數為 5.63 小時。

		內訓		外訓		總計	
		人次	時數	人次	時數	人次	時數
性別	男性	144	404.5	22	96	166	500.5
	女性	64	139	45	193.5	109	332.5
職級	主管	61	97	29	135.5	90	232.5
	一般員工	147	446.5	38	154	185	600.5

		新人教育訓練		專業/職能訓練		通識教育訓練	
		人次	時數	人次	時數	人次	時數
性別	男性	8	12	110	424.5	48	64
	女性	6	9	82	298	21	25.5
職級	主管	0	0	48	169.5	42	63
	一般員工	14	21	144	553	27	26.5

		受訓人次	受訓時數	12 月底人數	平均受訓時數
性別	男性	166	500.5	102	4.91
	女性	109	332.5	46	7.23
職級	主管	90	232.5	45	5.17
	一般員工	185	600.5	103	5.83
全公司總計		275	833	148	5.63

註：

- 每名員工平均受訓時數:當年度全體員工受訓總時數/當年底員工總人數
- 每名男(女)性員工平均受訓總時數:當年度男(女)性員工受訓總時數/當年底男(女)性員工總數



績效管理

奇偶績效考核機制適用所有員工，由各部門主管對所屬人員之平時工作表現、專長、特性等應詳細考核及記錄，以便適時施以訓練輔導，藉以發掘其才能及適任傾向作為訓練培養。

新人到職在試用期結束前進行，一般同仁則透過工作日誌、年度考核等方式進行，定期檢視工作進度及行為展現與期望的落差。

考核項目分為：



對於主管與非主管有不同的評核項目，而主管職同仁則另需進行管理職能的評核，經考核的結果，作為激勵獎懲、晉升轉調或薪資調整之依據。並藉由主管與部屬的溝通回饋與評核過程中，來提升與發展同仁能力，達成公司與員工共同成長之目標。就職滿3個月以上之員工須接受年度績效考核，2025年應考核人數為141人。

2025 年度績效考核		應考核人數	百分比
性別	男性	98	69.5%
	女性	43	30.5%
合計		141	100%
類別	間接	134	95%
	直接	7	5%
合計		141	100%

為深化公司治理基石並全面落實永續發展之目標，奇偶積極將永續理念融入企業核心營運。自2025年起，針對高階管理階層及關鍵業務部門主管，導入ESG績效評核機制，本次共有13位主管參與。

在員工任職過程中，藉由人才培訓與考核，公司也提供員工職能及過渡協助方案：

- 提供員工培訓機會，提升員工職能
- 積極協助員工在職訓練，透過實作中學習強化工作技能。此外公司有產品支援部門不定期舉辦產品說明，並隨時開放員工提問。鼓勵員工自主參與其他學習活動，確保他們與時俱進，不斷提升自己。
- 針對績效表現不佳的同仁，提供績效改善計畫（PIP）。透過主管的輔導，與同仁共同討論並設定明確的績效改善目標。在訂定計畫後，主管將定期檢視目標的達成情況，並適時提供工作指導，幫助同仁在輔導期間逐步改善現況，確保他們能繼續勝任工作。
- 針對非自願離職的同仁，提供繼續就業的協助，並轉介至政府就業服務站，由專業的就業輔導人員提供相關支援，幫助他們順利過渡至新的職涯階段。

4-5 員工關係

奇偶科技相當重視勞資關係之和諧及共同成長，視員工為最重要的資產，致力於打造安心、友善且具包容性的職場環境，並透過多元管道促進雙向溝通，強化員工的歸屬感與向心力。為確保員工聲音能被傾聽並適時回應，公司設有明確且通暢的溝通與申訴機制，包括內部溝通信箱、奇偶 HR 官方 Line 與匿名意見箱等，藉此了解同仁需求、並讓同仁即時了解公司資訊並適時調整管理方針，營造開放與尊重的職場文化。此外，為提升同仁身心靈健康，我們成立多樣化的社團與舉辦各類活動，鼓勵同仁在工作之餘也能調劑身心、注重自我照顧與生活平衡，營造正向活力的職場氛圍。



完善的勞資協商與申訴制度—強化正義、公平與透明機制

本公司目前尚無設立工會且無簽訂團體協約，但仍尊重員工有依法自由結社以及組織工會的權利，並提供多元溝通管道。



- 本公司選有勞資雙方代表並定期召開勞資會議，2025 年度舉行勞資會議共計 4 場，促進勞方與資方之間的溝通與協商，解決雙方關心的議題，並維護雙方的權益與利益，如遇有公司營運活動或內部管理變革對於勞動人權有重大影響時，亦透過勞資會議進行良性之雙向溝通，2025 年度無勞資糾紛事件發生。
- 本公司設有暢通之溝通與申訴管道，同仁如於公司內部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向人資部門提出申訴，人資部門接獲同仁申訴後即立刻進行處理與調查。同仁可隨時透過員工意見信箱提出對於公司的意見與申訴，2025 年度共收到 4 件申訴，並調查處理完成。同仁亦可隨時透過奇偶科技 HR 官方 Line 連繫，即時詢問工作相關問題，2025 年度服務共計 40 人次。



主要關注對象	2025 年管理目標	2025 目標達成狀況	2026 年管理目標	
員工	落實溝通機制之運行，確保申訴管道暢通並優化處理品質	達標	健全雙向溝通，建構高效且具信賴感之同仁申訴管理系統	
	責任單位	資源	行動	評估
	人資暨法務部	1. 員工協商機制 2. 申訴管道 3. 內部申訴標準作業流程 4. 人權保障政策	1. 常態宣導 2. 流程精進 3. 資訊同步	1. 每月追蹤申訴處理進度 2. 內部稽核 3. 定期檢討

備註：詳細議和統計請參考表 2-2-2b 奇偶科技利害關係人溝通機制

員工或勞工代表應當能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法和憂慮。

本公司密切關注政府法規變更及修正，以確保公司之相關政策、規則符合國家法規要求。2025 年公司針對勞動權益、人權問題無重大罰款或申訴事件。



營運變更之最少公告期限

如本公司遇重大營運變化如歇業、轉讓、重組、合併、擴張、虧損、業務緊縮、業務性質變更、資遣、天災事變及其他不可抗力因素等皆依據所有相關適用法律執行。

本公司根據勞動基準法第 16 條規定終止勞動契約者，其預告期間按下列規定辦理：

繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，
於 10 日前預告之。

繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，
於 20 日前預告之。

繼續工作 3 年以上者，於 30 日前
預告之。

員工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給；未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

2025 年本公司僅有資遣事項實際發生，並依據勞動基準法令符合法定預告期之規定而執行。

積極推動員工活動，涵蓋身心健康、社會關懷等面向

多樣化的社團活動——從興趣出發，建構平衡生活

為鼓勵同仁能維持健康的身心與維持平衡的生活，奇偶科技職工福利委員會提供社團補助，同仁可依據自身興趣自發組織各種運動與休閒社團，幫助同仁養成規律的健康習慣，透過社團活動增進彼此的凝聚力，並於每年度進行成果發表，確保參與人數與活動成效。目前設有籃球社、羽球社、攀岩社、花藝社、品酒社，同仁皆可依興趣加入。

籃球社

定期舉行籃球集會，2025 年度累計舉辦共 36 場次，並於年底舉行一年一度的投籃大賽，分為男生 7 隊女生 3 隊，有效促進跨部門同仁間的情感交流，進一步帶動社團的活躍度。籃球社透過運動增進同仁的體能與健康，有助於同仁緩解工作與生活帶來之壓力，協助同仁保持高效率的工作狀態。此外，社團亦積極推廣健康的運動方式，以降低運動傷害的風險，並透過多元化的活動設計，持續提高活動參與率。



羽球社

定期舉行羽球集會，2025 年度累計舉辦共 36 場次，並於年底舉行趣味競賽，吸引各部門組成 9 支隊伍參賽，羽球運動特有的雙打協作機制，讓同仁在競技過程中學習高度默契與合作，有效促進不同部門間的互動與理解，進一步轉化為職場上的團隊合作精神。透過規律的社團活動，協助同仁強化心肺功能與肢體靈活性，有效降低因長期久坐或職場壓力帶來的潛在健康風險，更加提升同仁身心健康水平。



攀岩社

攀岩社持續維持每一到二週集會一次，2025 年度累計舉辦共 33 場次。透過與專業攀岩館合作，提供同仁全日式的沉浸體驗，確保有充足的時間與空間深度參與，充分享受其樂趣。藉由攀岩的高強度特性，有效提升同仁的核心肌群、耐力與肢體協調性，建立良好的生理機制。攀岩過程有助於釋放累積的壓力，並能顯著提升專注力與解決問題的意志力。期許能吸引更多跨部門同仁加入，共同實踐對自我挑戰與健康生活的承諾。



花藝社

花藝社每月固定集會一次，2025 年度累計舉辦共 12 場次。每次的課程透過植物創作陶冶同仁身心、提升同仁的藝術創作美感，並優先選用在地季節性花材，並推廣花材零浪費原則，減少不必要的資源浪費。課程中同仁所完成的作品展示於辦公空間，將自然元素與藝術氣息融入工作環境，在美化環境的同時，也潛移默化培養同仁對環境美學的感知，具體強化企業對於環境保護與同仁關懷的雙重承諾。



品酒社

品酒社於 2025 年度累計舉辦共 5 場次深度體驗活動，除了邀請專業講師蒞臨公司分享品酒知識與感官訓練外，更帶領同仁走出辦公室，參與在萬豪飯店舉辦的外部專業品酒盛會。透過專業引導，協助同仁掌握不同酒款的特性與餐酒搭配技巧，將生活美學轉化為社交實力。活動結合精緻餐點，在輕鬆且具質感的氛圍中，促進同仁間的深度交流與互動。透過社團活動宣導理性飲酒文化，在繁忙的工作之餘提升同仁的生活品味，打造優雅且具包容力的企業氛圍。



同仁的身心平衡是企業穩定成長的動能。透過社團活動的推行，我們不僅有效紓解同仁職場壓力，更在互動中建立深厚的夥伴關係與團隊默契。未來，本公司將持續支持多元社團發展，深化企業內部的正向循環，落實對同仁長期的承諾與社會永續價值。

Earth Hour 地球一小時

凝聚氣候共識，落實減碳承諾



本公司以永續經營為目標，今年首次響應「Earth Hour 地球一小時」國際環保倡議，於 2025/3/22 晚間 20:30~21:30 關閉非必要照明與設備，同時邀請 157 位員工、合作夥伴及利害關係人一同參與，透過關燈行動與宣導方式，提升節能減碳與環境永續之認知與實踐。藉由跨利害關係人之共同參與機制，本公司將氣候行動與永續發展理念逐步融入企業文化及日常營運中，展現對環境保護、氣候變遷議題與社會責任之重視與承諾，持續評估與推動多元環境倡議與溝通作為，以擴大正向社會及環境影響力，並於公司網站分享同仁響應成果。



公司活動成果



企業響應專區



公益路跑活動

以行動傳遞關懷，推動社會共融



本公司積極實踐「以科技創造價值、以行動傳遞關懷」的核心精神，2025 年響應參與由中華民國自閉症適應體育運動協會及新北市自閉症適應體育推廣協會主辦的「第十一屆點亮星光、愛心永傳」關懷自閉症公益路跑活動。此次除了號召同仁及親友共同參與，以實際行動支持公益，另外也特別贊助活動經費新台幣 50,000 元，協助活動籌辦順利推動。本次活動吸引共約 1,200 人參與，透過 3K 與 6K 的路跑過程，讓同仁與星兒(自閉症孩童)家庭在戶外活動中建立連結。除體能挑戰外，同仁更藉由現場闖關與表演活動，深刻體會「理解、包容、多元」的重要性。本公司將公益理念融入同仁生活，透過同仁參與，期盼能喚起大眾對星兒社交與自立能力的重視。未來將持續鼓勵同仁投入志願服務，讓企業溫度轉化為推動社會永續發展的動力。



公司活動成果



路跑活動介紹

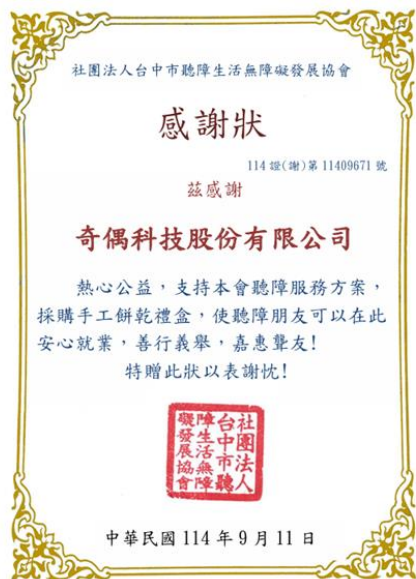


責任採購

支持弱勢就業與社會共容



本公司致力於將永續理念融入日常營運，落實「責任採購」政策。2025 年透過採購「蒙恩聽障烘焙坊」之公益禮盒，以實際行動支持聽障人士的就業與自立。我們將公益與供應商的社會貢獻納入採購決策中，讓採購支出轉化為支持弱勢族群的力量。透過與社福單位合作，不僅關懷身心障礙者權益，更期盼帶動供應鏈對「社會共融」議題的重視，發揮企業在社會正向改變中的推動力。



持續推動減碳存摺活動

擴大低碳通勤之社群影響力



為深植永續根基，本公司 2025 年持續推動「減碳存摺」計畫，鼓勵更多同仁綁定悠遊卡記錄減碳足跡。相較於前一年度的導入期，本年度我們更聚焦於擴大參與率，讓更多跨部門同仁加入綠色通勤行列，共同為降低類別三（員工通勤）之碳排放努力。藉由常態化的宣導與響應，本公司成功建構了「減碳即日常」的氛圍，讓搭乘大眾運輸工具成為一種自律且具成就感的永續習慣。

01

鼓勵資源回收，設置資源回收專區與回收影印紙再利用。

02

每年度進行碳盤查，了解員工通勤方式，鼓勵搭乘大眾運輸工具或共享運具，如捷運、公車、共享電動機車、共享腳踏車。

03

定期宣導使用「我的減碳存摺」。

04

辦公區午休關燈 1.5 小時。

05

使用電子簽核系統，減少非必要的紙本作業。



4-6 職場健康與安全

奇偶科技致力於創造一個安全、健康和高效的工作環境，保護所有同仁、供應商和訪客的健康與安全。為此，我們承諾遵守所有相關的法律法規和行業標準，並持續改善我們的職業安全與衛生表現。

奇偶科技屬於低危害風險之產業，為保障全體同仁能在安全及衛生的環境下安心工作，均落實職業安全衛生法之規範，訂定安全衛生工作守則，並由職業安全衛生負責人員：各部門主管、甲種職業安全衛生業務主管、特約職醫/職護、急救人員、人資人員共同維護同仁職場健康安全。

2025 年度職業災害統計

公司遵守職業安全衛生法之規定，每月按時申報職災月報，2025 年無重大工安意外傷亡事故與職業病的事件導致同仁失能之災害發生，全年共計發生 2 件通勤交通事故以及 1 件因上班期間作業疏失所導致的職災事故。針對本年度發生之通勤與作業期間事故，奇偶科技已進行詳實調查與內部檢討，並依事故類型提出相對應之改善措施。

項目	2025 年
總工時	320,048
職業傷害所造成的死亡人數	0
職業傷害所造成的死亡比率	0%
嚴重的職業傷害人數(扣除死亡)	0
嚴重的職業傷害比率(扣除死亡)	0%
可記錄之職業傷害人數(含死亡、嚴重的職業傷害)	3
可記錄之職業傷害比率(含死亡、嚴重的職業傷害)	1.87%
職業病所造成的死亡人數	0
職業病所造成的死亡比率	0%
可記錄之職業病人數	0

- 備註：
- 1. 總工時為員工實際出勤至辦公室之工時總計(扣除員工請假時數)
 - 2. 職業傷害所造成的死亡比率=職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時*200,000
 - 3. 嚴重的職業傷害比率(扣除死亡)=嚴重的職業傷害人數(扣除死亡) / 工作小時*200,000
 - 4. 可記錄之職業傷害比率(含死亡、嚴重的職業傷害)=可記錄之職業傷害人數(含死亡、嚴重的職業傷害) / 工作小時*200,000
 - 5. 職業病所造成的死亡比率=職業病所造成的死亡人數 / 工作小時*200,000

未來，我們將持續強化職業安全衛生管理制度，精進風險辨識與預防機制，並透過定期教育訓練提升同仁安全意識，致力於降低職業災害發生率。我們也將針對通勤安全進行更深入的宣導與關懷措施，提醒同仁落實安全駕駛、避開高風險路段，減少通勤風險。

1. 發生或發現事故



5. 事故調查
報告呈核



2. 事故緊急處理



6. 改善措施落實
及追蹤



3. 通報



7. 事故調查報告
結案備查



4. 進行事故調查



員工團體保險

奇偶科技提供員工與員工眷屬全方位的疾病、癌症、意外等醫療與風險保障的員工團體保險，降低因疾病或意外而產生的經濟負擔，員工團體保險不僅是員工福利的重要部分，也是公司實現永續發展的關鍵之一。健全的團體保險有助於員工提升對於公司文化的認同感與歸屬感，可以更加專注於工作，發揮更佳的業務表現，亦可兼顧家庭。支持員工享有健康、和諧的工作與生活，促進公司穩定的發展。2025 年度共 25 人次(含眷屬)申請團體保險理賠。



作業環境檢視

奇偶科技持續關注同仁的職場安全與健康，由職業安全衛生負責人員不定期進行作業環境檢視，針對潛在危害與風險進行系統性評估。檢視結果將提出具體的改善建議與預防措施，並落實追蹤與執行，持續優化工作環境，大樓內設置 AED，並在各工作場所提供急救箱，進一步強化應急處置能力致力於打造安全、安心且符合法規之職場空間。

 避免強迫勞動

奇偶科技嚴格遵守勞動法令，致力於保障同仁的工作自主權，絕不以任何形式脅迫或強制無意願之同仁從事勞務行為。公司於工作規則中明定，凡涉及加班情形，須事先徵得同仁之同意，並依《勞動基準法》相關規定提供加班費或補休，確保同仁的權益與身心健康獲得妥善保障。

 中高齡員工之安全衛生

奇偶科技為因應同仁已開始逐漸走向中高齡的階段，為確保中高齡員工之安全與健康，由職場醫護人員定期追蹤中高齡員工之工作狀況、工作場所風險評估、個人健康風險評估並提供預防職業災害與疾病之相關建議，確保讓邁入中高齡之員工能夠安心在健康與安全的環境下工作。2025 年度職場醫護人員進行中高齡員工追蹤者共 1 名。

 職業安全衛生之工作者訓練

奇偶科技依《職業安全衛生法》相關規定，設有符合法定人數要求之職業安全衛生甲種業務主管與急救人員，確保各工作場所皆具備必要的安全應變人力。同時，相關人員亦依規定定期參加回訓課程，持續強化其專業知能與緊急應變能力，提升整體職場的安全管理效能，為同仁打造安全、健康且合規的工作環境。2025 年共計 2 名急救人員回訓、2 名急救人員初訓。

 職業健康服務

近三年職場醫護人員服務人次

年度	2023	2024	2025
服務人次	64	74	68

奇偶科技重視員工健康，秉持優於法令的原則，提供每兩年一次、內容全面的健康檢查服務，協助同仁及早掌握自身健康狀況，落實預防醫學觀念，營造健康、安全的職場環境。

為落實職場健康管理與同仁照護，公司持續推動職醫與職場護理人員臨場服務，提供同仁專業的健康諮詢、疾病預防衛教與職災後的持續關懷及復工評估。2025 年度共安排 26 場次職醫/職護臨場服務，服務人次達 68 人次，協助同仁即時掌握自身健康狀況，並針對常見職業病風險進行諮詢與衛教。

奇偶科技不定期透過電子郵件及官方 LINE 平台推播健康新知，協助同仁即使在工作之餘也能掌握最新的健康資訊，提升自我健康意識，落實全方位健康管理。

5 供應鏈與環境

5-1 永續產品與環保設計

5-2 永續供應鏈管理

5-3 環境管理

5、供應鍊與環境

5-1 永續產品與環保設計

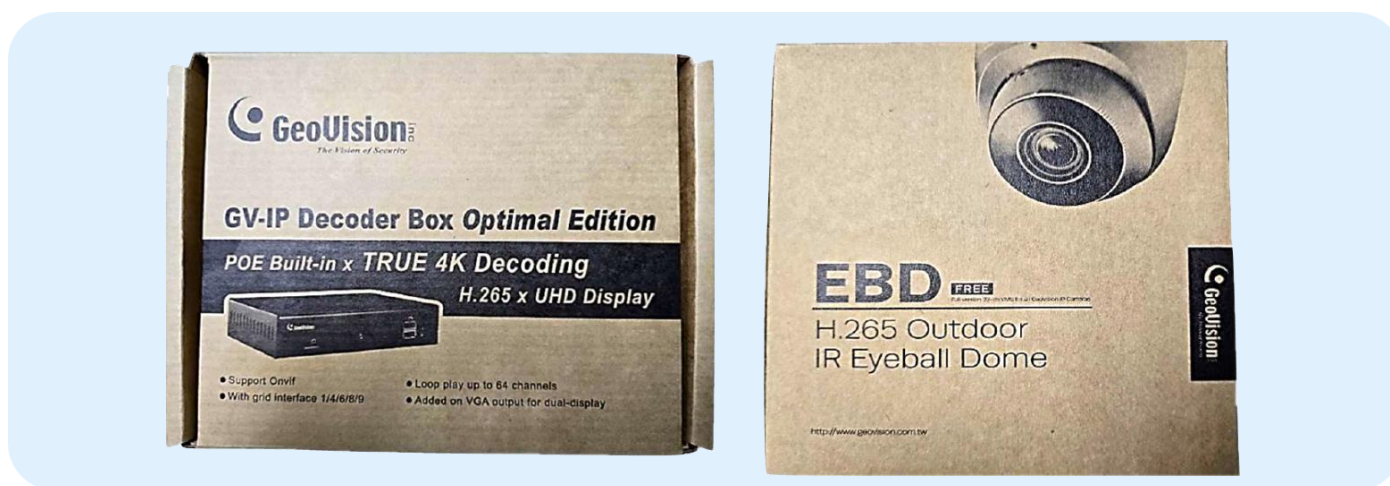
奇偶科技始終致力於推動環境永續發展，遵循當地環保法規，並積極尋求減少環境影響的方法。在產品設計上，強調環保設計理念，確保產品不僅符合國家法令及國際標準，還能在產品生命周期內最大限度降低對環境的影響。節能減碳和廢棄物回收已成為公司產品設計的核心策略，並取得了顯著成效。此外，奇偶科技關注環境保護議題，並著眼於滿足客戶需求，積極整合上游供應商、本公司和下游客戶，形成綠色供應鏈管理體系，全面降低產品對環境的衝擊。



永續治理與內部管理	製造與供應鏈控管	設計優化實踐
• 永續創新宣導 • 綠色產品開發、產品管理治理 • 實施減碳管理 • 規範有害物質文件 • 關注市場與政策變動 	• 確保環境相關物質規範 • 禁用有害物質及具衝突礦產原料 • 要求供應鏈減少物料重工 • 降低庫存物料報廢 	• 優先選擇共用物料減少環境負擔 • 實施包材精簡化設計 • 附件紙本電子化 • 產品代理人資訊透明化 

5-1-1 綠色產品與減碳設計

本公司為能有效管理產品包材的使用，確保在正常使用情況下達到最佳能源效率，將目標聚焦於持續提升產品包材的環境可持續性，在技術層面已取得顯著進展。目前在包裝上的使用已開始利用再生材料，選擇採購再生材料或可回收材料製成的商品，減少對原生資源的依賴，從而降低資源開採的環境影響。在供應鏈中，優先選擇使用更少的包裝材料，並減少不必要的包裝，降低資源浪費和垃圾產生。其次選擇低碳排放產品納入採購，例如經過碳足跡認證的商品在製造過程中碳排放相對較低，有利於降低整體碳排放。



5-1-2 人工智慧與太陽能供電解決方案

在全球節能減碳趨勢下，本公司積極推廣環保理念，優化新產品設計，減少不必要的能源消耗和碳排放。為此，公司強化供應商管理，並與客戶協調合作，將環保、節能及全球碳中和的趨勢融入產品設計的全盤考量中。目前本公司在太陽能供電領域的應用持續進行全面穩定性測試，部分內部測試設備以太陽能供電，以求有效運用太陽能資源並實現節能效果，達到雙重效益。同時開發人工智慧解決方案，在各種場景實現更清晰的影像輸出與高效能源管理，進一步提升產品的市場競爭力。

AI

人工智慧深度搜尋

深度搜尋旨在顯著減少影片分析與篩選所需的時間，大幅提升事件處理效率。系統能自動擷取畫面中人物或車輛的最佳清晰影像作為搜尋結果的預覽圖，即使在複雜場景中有多個目標，也能確保清晰呈現使用者關注的主體。此外，準確到位的軌跡萃取技術能夠清晰呈現追蹤對象的移動路徑，並明確標示其起點與終點，使用者無需播放完整影片即可直觀地掌握人物或車輛的完整動態軌跡。



具拓展性的邊緣運算架構

採用高效能演算法，針對人與車輛的外觀特徵進行精確辨識。基於邊緣運算架構的 AI 技術，賦予系統卓越的拓展性與彈性，各攝影機具備獨立分析能力，無需仰賴中央伺服器的運算資源。同時，精密的物件追蹤模組能準確擷取目標的動態路徑，確保檢索結果的即時性與精確度。



2025 年太陽能供電及永續產品開發計畫

2025 年 目標

- 太陽能供電應用
- 雲端服務
- 降低庫存物料報廢
- 優化產品
- 創新黑光技術

2025 年 目標達成 狀況

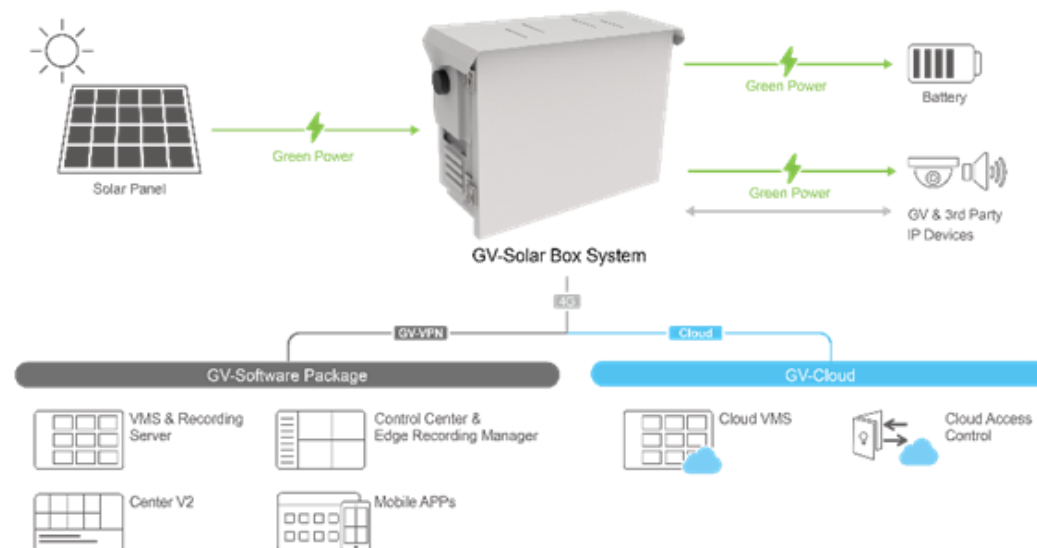
- 運用太陽能供電測試內部設備
- 支援雲端服務及相關功能
- 舊料採消耗優先自然切換替換新料
- 支援人工智慧解決方案
- 支援黑光技術及效果測試

2026 年 目標

- 持續運用太陽能供電測試（綠化能源）
- 持續推進節電功能（節能減碳）
- 持續優化雲端服務與人工智慧解決方案產品（提升品質）



在全球氣候變遷嚴峻挑戰下，太陽光電 (Photovoltaic, PV) 技術憑藉其可再生、潔淨之特性，於能源結構轉型中扮演關鍵角色。從能源節約與環境永續性之視角，太陽供電應用不僅在能源節約方面展現卓越潛力，透過替代高碳排放之化石燃料、優化電網效率及提升能源自主性，更在環境永續性方面做出重大貢獻。奇偶科技將部分電力測試設備改為太陽能供電，以實際行動響應綠色能源發展，致力於環境永續經營之企業承諾。驗證太陽能供電的穩定性與可靠性，對綠色能源的積極採用與支持，在運營層面展現了太陽能供電的具體節能效益與環境價值，目前預估單組太陽能車可產生 1,008kWh 的再生能源供測試使用。



5-1-3 相關有害物質管理

自歐盟公告 RoHS 和 REACH 註指令後，奇偶科技積極推動有害物質相關文件管理，建立了完善的環境物質管理規範，並透過承認書管理系統進行文件管理措施。公司定期進行內部審核，以確保文件的有效性並持續改進。產品符合 RoHS 2.0 修訂指令 (EU) 2015/863 的法規要求。目前就主要產品，評估健康和安全的衝擊之百分比約為 10%，未來會持續推動選擇綠色元件降低衝擊百分比。

自產品上市以來，從未因 RoHS 規範問題發生退貨情況。奇偶科技將持續關注國際主要環境法規的發展趨勢，並透過電子化方式向供應鏈更新法規變動資訊，確保供應鏈能夠掌握最新的法規要求和標準。這樣不僅能確保產品的環保合規性，還能提升供應鏈的協同效率，並加強企業在國際市場中的競爭力。

奇偶科技將不斷提升管理流程，結合數位化技術，推動全體供應鏈共同實現永續發展，並確保每一個環節符合最新的環境法規要求，進一步展現公司在綠色產品和環境責任方面的承諾。2025 年度未有違反產品與服務安全相關法規規定。

註：RoHS (Restriction of Hazardous Substances Directive 有害物質限用指令) ； REACH (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals 關於化學品註冊登記、評估、認證許可及化學物質限制法規)

步驟一	步驟二	步驟三
- 運用內部承認書管理系統 - 建立物料與產品供應商資訊 - 即時掌握物料與產品符合法規標準	- 要求供應鏈提供檢附 RoHS/REACH 報告 - 優先挑選共用物料減少重工次數 - 完善供應鏈環境相關物質自我宣告文件	- 上傳物料與產品電子檔以紀錄留存 - 管理文件有效性並持續更新 - 通知相關單位人員



5-2 永續供應鏈管理

奇偶目前以外購成品為主，為了達成公司永續經營的最高目標，本公司在供應商管理方面秉持遵守道德法規、尊重並關懷員工、維護安全健康、以及促進綠色永續發展的經營理念。



永續供應商評核要求項目



針對供應鏈依照經濟、環境、社會有以下要求

經濟面

- 物料交期穩定
- 物料短缺應變能力
- 禁用衝突礦產原料
- 先進製程能力
- 成本競爭力

環境面

- 環保法規遵循
- 水資源管理
- 廢棄物管理
- 物料回收與再利用

社會面

- 勞資及人權法規
- 員工健康與安全
- 社區發展評估
- 永續企業社會責任
- 勞工工時
- 廉潔承諾
- 商業道德操守



我們對供應商在經濟、環境和社會各方面主要有以下要求

經濟面

選擇品質及交期穩定、禁用衝突礦產原料、產品具成本競爭力之供應商。

環境面

選擇符合 ISO 14001 環境管理標準、碳足跡較少、自然資源消耗較少之供應商。

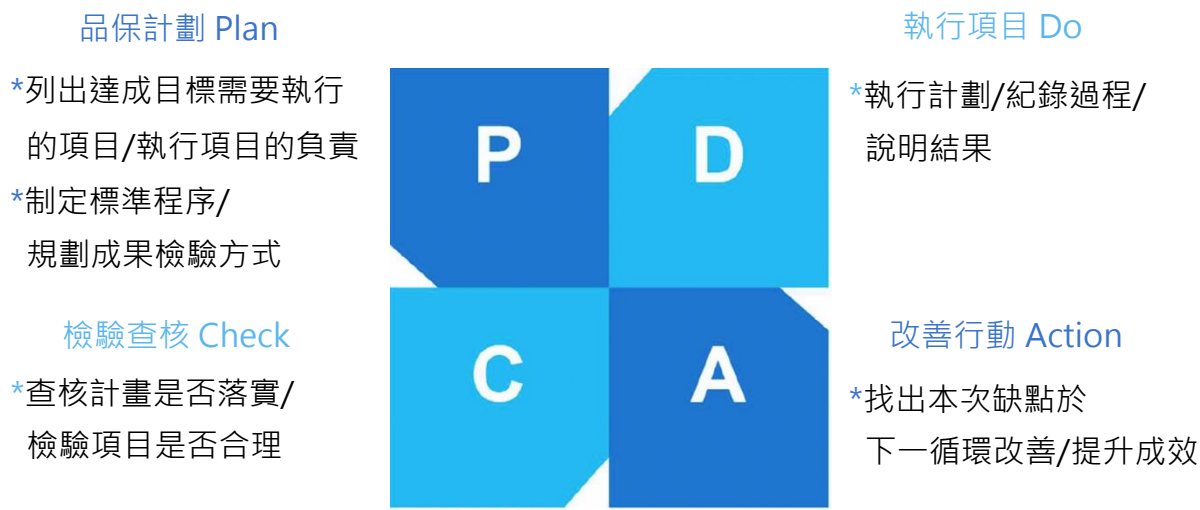
社會面

選擇具 RBA (Responsible Business Alliance) 責任商業聯盟認證、遵守勞工法規、尊重人權、保障勞工權益和禁止使用童工之供應商。

5-2-1 品質管理

奇偶科技採用 PDCA 循環作為品保管理的核心流程，包括計劃（Plan）、執行（Do）、檢查（Check）和改善（Action）。這一流程有助於公司制定詳細的品保計畫，並有效地執行和檢查每個步驟。通過不斷的評估與改進，奇偶科技持續優化產品質量和流程運作，實現產品品質的提升和創新。這種方法不僅提升了公司整體作業效率，也確保了產品符合高標準的品質要求。也同時內部流程上

- A. 鼓勵員工參與品質改善作業
- B. 安排員工參與品質教育訓練課程
- C. 透過客戶滿意度調查回饋對產品品質滿意度，做為改善的依據與動力



品質政策

奇偶科技秉持「品質優先、交貨準時、服務完善」的宗旨，並持續推動員工教育，以確保他們深刻理解並支持這一政策。我們通過適當的管道將這一政策傳達給所有相關團體，使他們充分了解我們公司在品質管理上的決心和責任感。在產品的設計、製造到出貨的每一階段，我們都嚴格遵循新產品開發管理作業程序，確保各階段的作業內容能夠有效控制專案品質，以滿足市場需求和客戶期望。持續確認並履行各項品質改善活動，確保產品質量的持續提升。

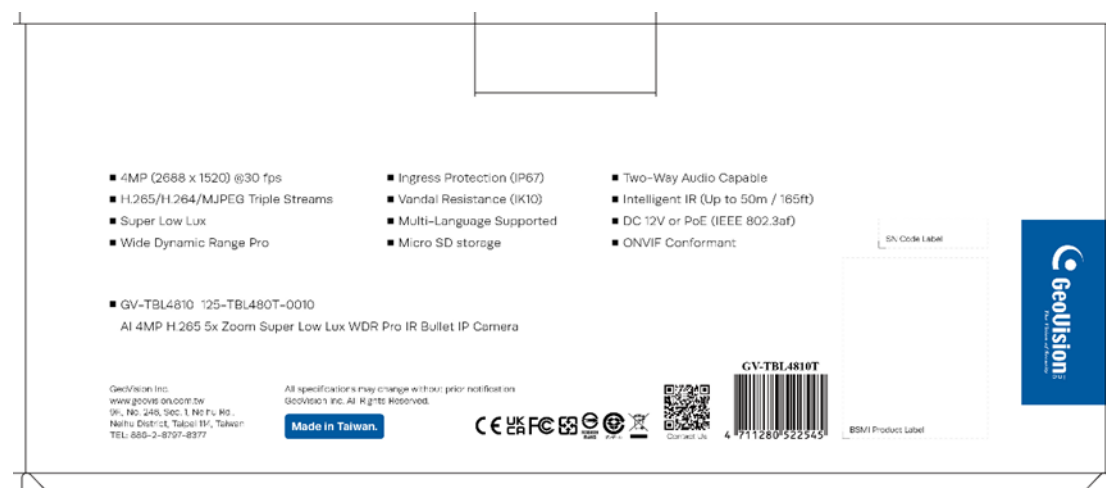
奇偶科技所有的產品在上市銷售前，均依據銷售區域或國家的相關規定，通過必要的產品安全認證，以確保消費者的人身安全。例如，我們的產品通過了 FCC 驗證（美國聯邦通信委員會認證）、CE 安全標準（歐洲合規性標誌）、UKCA（英國合格評定標誌）、BSMI（經濟部標準檢驗）、EMC（電磁兼容性）、LVD（低電壓指令）、澳洲的 C-tick 認證、UL 認證、以及 RoHS（限制有害物質指令）、IP67（防護等級）、IK10（防破壞等級）和 WEEE 指令等多項國際認證以及標示環保標識。

2025 年未有違反產品安全相關法規之規定。

奇偶科技內部同時也有可靠度實驗測試間，專門用於對新產品進行環境耐受度驗證，確保產品符合客戶的應用需求。

針對新導入的產品執行可靠度檢測建立內部可靠度實驗能量，進行對新產品的環境耐受度驗證，確保產品符合客戶的應用需求，以確保在量產過程中維持高品質水準，確保產品的穩定性與耐用性。

就主要產品，評估健康和安全的衝擊之百分比約為 15%，未來會持續推動比率提升。



設備機台名稱	總數	實驗項目
高低溫恆溫恆濕機	1	高溫(50°C至 60°)、高濕(95%Rh)、低溫(-20°C至-50°C)、溫濕度循環/烤箱
落摔測試機	1	30cm 至 165cm 落下實驗
IPX7 實驗設備	1	IPX7 實驗 (水深 1m/30mins)
光箱	1	對焦校正 Chart 圖
燈箱	2	四種色溫光源 2800K、3000K、4000K、6500K

5-2-2 永續供應鏈

為了追求永續經營並促進雙方的共同成長，奇偶科技針對原物料供應商及委外加工廠商制定了嚴格的供應鏈管理規範，包括新供應商評鑑、年度供應商評鑑與供應商輔導。我們根據產品發展需求和採購策略，評估供應商在技術、產能、創新能力、品質及服務等各方面的表現，確保其能夠滿足奇偶科技的標準。

在新供應商評鑑過程中，由採購部門召集品保、研發等相關單位組成評估小組，通過問卷方式對供應商的各項能力進行評估。評估小組最終會確認評鑑結果，只有通過評鑑的供應商才能成為奇偶科技的合格供應商。

奇偶科技在供應鏈管理上不斷提升其溝通能力和對供應鏈夥伴的要求，以確保整個流程的順暢與效能的提升。具體來說，公司在以下四個方面著重發展。



創新技術開發新產品

奇偶科技不僅在產品研發上投入大量資源，還積極尋求技術上的突破，以創新應用來滿足市場不斷變化的需求。這些創新不僅提升了產品性能，還推動了環保和可持續發展，從而在市場上保持競爭優勢。



產品安全標示

安全性是奇偶科技產品設計中的首要考量，公司確保所有產品均符合國際及當地的法規要求，並提供清晰的安全標示。這些標示有助於消費者正確使用產品，減少意外發生的可能性，進一步強化品牌的信譽度和消費者信任。



輔導成效

奇偶科技致力於與供應鏈夥伴建立緊密合作，通過培訓和輔導，幫助夥伴提升生產能力和技術水平。同時，公司定期對供應商進行績效評估，以確保產品質量、環保和效率都能符合公司的高標準要求。這樣的輔導措施不僅提升了供應鏈的整體運作效能，還促進了合作夥伴的成長與競爭力提升。



社會責任

同時推動整個供應鏈的效率和品質改進，並負起一定社會責任使產品更友善與環保。

供應鏈管理是企業永續經營中的一個重大課題。奇偶科技不僅重視環境影響，還將人權和供應商的原料來源列為評估重點。在每年供應商評鑑上，供應商品質、價格、交期、配合度進行相關調查，作為盡職調查的依據評估供應商等級 A/B/C/D 級距做為長期配合標準。

未來，在與新供應商建立合作時，我們將同步要求簽署企業社會責任承諾書並進行自評調查，以確保供應商在公司治理、環境和社會責任方面均符合我們的期望。

此外，供應商必須具備營利事業登記證及合法工廠登記，並且擁有完善的制度、良好的商譽，且無重大違反法規的紀錄。2025 年前五大原廠供應商，供應商皆無對環境及社會造成負面影響。

實踐永續承諾的綠色供應鏈

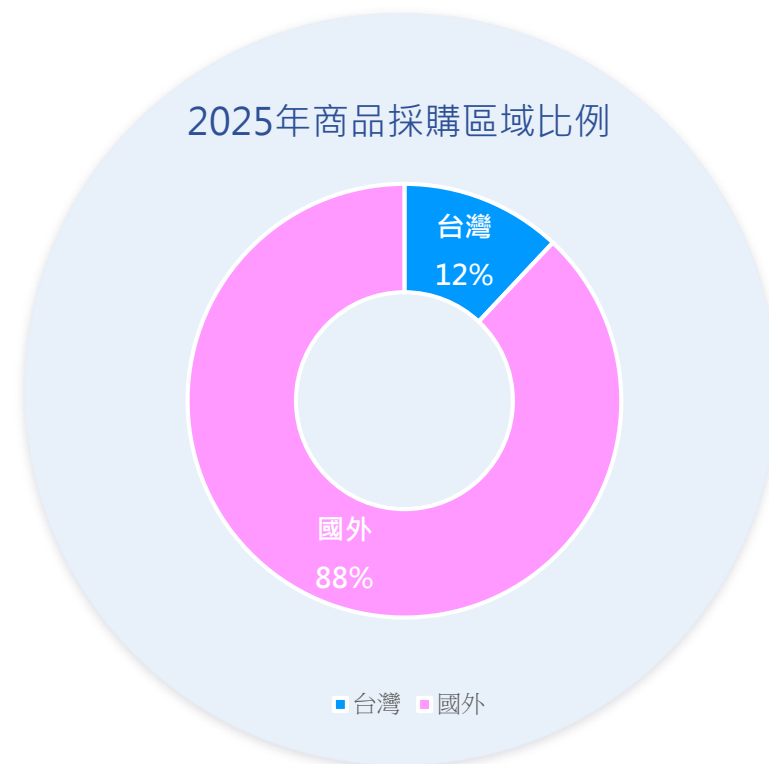
權責單位	管理機制	承諾	2025 年執行項目	2025 年執行成果
採購單位	企業永續：物料選用、供應商規劃與評估	合格供應商每半年再評核	每半年定期再評鑑	2025 年評鑑結果無被淘汰的供應商
品保單位	稽核確認：企業永續落實程度的稽核	有害物質管理及供應商宣導遵照：RoHS 歐盟指令 REACH 法規更新	透過不定期法規更新，展開對供應商符合國際環保法令要求，進行郵件調查	調查既有以及新進合格供應商 RoHS 與 REACH 回覆達成率 90%



2025 年商品採購金額比例

商品採購廠商	廠商	採購金額比例%
台灣	20	12.08%
國外	8	87.92%
總計	28	100%

2025年商品採購區域比例



5-2-3 供應商管理方針的評估與績效

2025 年，所有新進供應商需 100% 簽署「奇偶供應商合約書」。對於特殊情況，如客戶指定的供應商，也將在未來的規劃中考慮。我們也要求供應商遵循 ISO 14001、QC080000 等標準，以及 RBA (Responsible Business Alliance) 責任商業聯盟行為準則等相關規範，符合這些標準的供應商將被優先考慮。我們將調查和評鑑供應商是否符合勞動法規，確保不違法聘用童工或壓榨勞工超時工作。

供應商將根據評鑑結果分為四個等級：A、B、C、D。合作供應商須達到 B 級以上。C、D 級供應商將進行輔導與追蹤，若輔導後仍無法符合標準，將被淘汰。採購單位會於每半年協同品保單位就供應商品質、交期、成本、配合度四大層面，並於 2025 年下半年加入 ESG 項目，包含環境管理、職業安全衛生、勞動人權等面向評核各供應商狀態，以此評核結果做為每年度供應商再評鑑挑選基準。



供應商評比等級與對應措施

採購單位會於每半年協同品保單位就供應商品質、交期、成本、配合度四大層面評核各供應商狀態，並以此評核結果做為每年度供應商再評鑑挑選基準。



100~85

首選供應商且增加採購量



84~75

可下單採購，並可同步強化供應商管理機制



74~65

對供應商進行稽核，並輔導改善



0~64

列入觀察增加採購量

2025 年度無 C、D 級供應商，雖然 2025 市場供需依舊影響，原料上漲、貨運缺櫃因素，評鑑之成本與達交率評分並未受影響。

2025 年度針對品質 (Q)、成本 (C)、交期 (D)、配合度 (S) 各準則評分，並在下半年度加入 ESG 項目，包含環境管理、職業安全衛生、勞動人權等面向，各廠商在各項評分準則皆維持一定程度的水平。2025 年度針對供應商評鑑共有 4 個等級 A、B、C、D，其中無 C、D 級供應商。

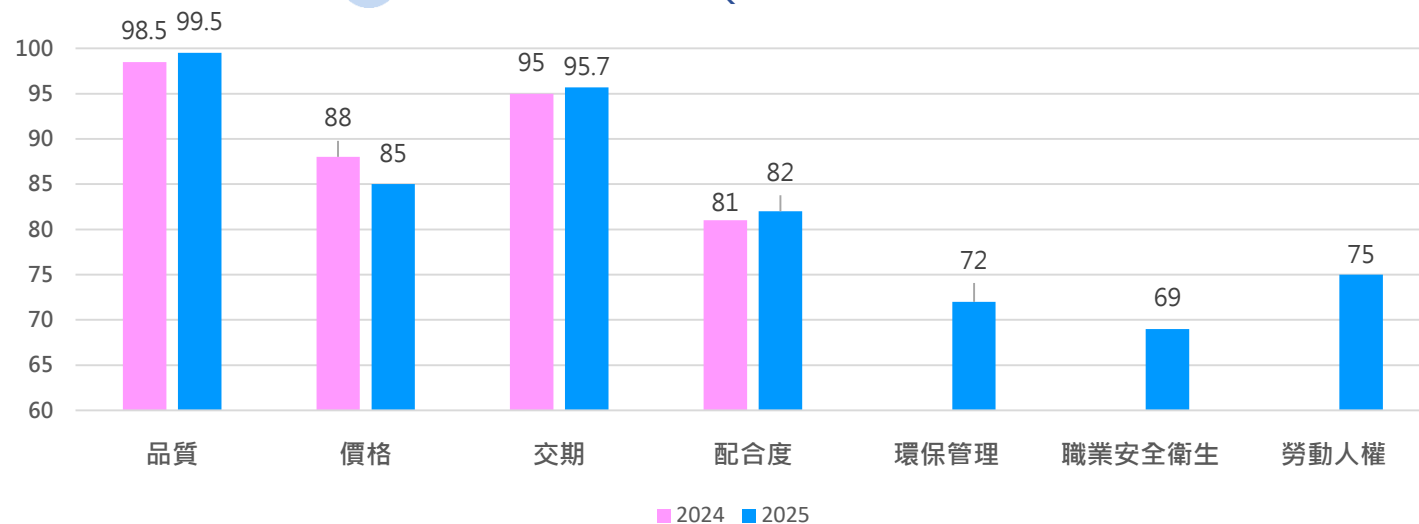


2025 評核結果

等級	上半年度	下半年度
A	32	24
B	0	1
C	0	0
D	0	0



2025 年供應商 QCDS 評核分數



5-2-4 原物料風險管理及緊急事件應變

產品項目包括網路攝影機、網路影像監控儲存系統、數位遠端監控系統、影像管理軟體等產品，在安全監控產業屬於中游廠商，上游為其他機構、光學元件、電子元件及 IC 半導體等硬體廠商，及軟體影像壓縮解碼編碼技術業者等。下游則包括經銷商、安防企業網路系統整合商、安防設備供應商、代理商貿易商及政府機構、一般公司行號、企業廠商等終端使用者。產業上、中、下游之關聯性如下圖：

根據集團的風險管理程序，每當重大事件發生時，我們會對供應商進行重大風險調查。無論是 COVID-19 疫情爆發、疫情封城、航運貨櫃短缺與漲價、半導體及其他材料的市場嚴重缺貨、匯損等特殊情況，我們都會針對受影響地區的供應商進行深入了解和調查，並與供應商溝通適宜的應變策略。

這些措施的目的是確保奇偶科技能在供應鏈上採取最適當的預防措施，從而避免因緊急事件對營運造成的潛在危害，並保障利害關係人的權益。

上游

- 機構元件：模具、機殼
- 光學元件：攝影機光學鏡頭
- IC 半導體：CCD/CMOS 晶片組視訊解碼/編碼晶片、單晶片控制器大型可程式化邏輯 IC
- 電子元件：電阻、電容、電感、電晶體等
- 其他元件：開關、電源供應器、電線、PCB 板
- 軟體程式：軟體影像壓縮 Codec、影像處理及應用程式、遠端監控應用程式

中游

- 網路攝影機
- 網路影像監控儲存系統
- 數位遠端監控系統
- 影像管理軟體壓片
- PoE 網路供電系統設備

下游

- 安防設備供應商
- 企業網路設備供應
- 系統整合商
- 代理商
- 經銷商
- 一般使用者

5-2-5 供應商道德準則規範簽署與系統驗證

應聯合國永續發展目標 SDG 12.2、12.5 與 12.6 責任消費及生產，SDG 13.3 氣候行動和 SDG 17.17 多元夥伴關係

為確保原廠供應商無違反環保法規，且各項採購作業皆符合人權採購，將依據客戶要求提供原廠各項環保承諾、ISO14001/ISO9001，並請求供應商簽署道德準則規範。

再者，此亦形同間接將人權保障納入合約，且由簽署雙方共同約束，2025 年奇偶科技亦未有違反有關產品與服務的健康和安全法規或自願性規約的事件。

奇偶科技倡導的行為準則，維持一個重視社會責任、人權維護、商業道德操守、環境保護的永續發展供應鏈；

產品與供應鏈物料不使用任何衝突礦物；輔導供應商品質、成本、交期、配合度、社會責任等持續改善

項目	一階供應商	非一階供應商	合計
ISO14001	5	5	10
ISO9001	1	-	1
環境自主管理評鑑	5	5	10
道德準則規範	5	10	15

備註：一階供應商以 2025 年進貨佔奇偶採購總額超過 8 成共 5 家配合供應商。

5-2-6 保固政策及 RMA 退換貨服務

保固政策

產品保固只適用於奇偶所生產製造的產品（能被確認為奇偶商標、商品命名或貼上奇偶標誌）。產品保固不適用任何非奇偶生產偽造的產品。奇偶對存在於任何傳播媒介中的程式、資料或其它資訊所造成的傷害或造成損失不負任何法律責，任何非奇偶產品或零件不含在保固內。系統、應用程式回復和重安裝以及使用者資料不包含在保固內。特殊需求當訂單被加入特殊延長保固時，保固期將由兩年延長至三年。

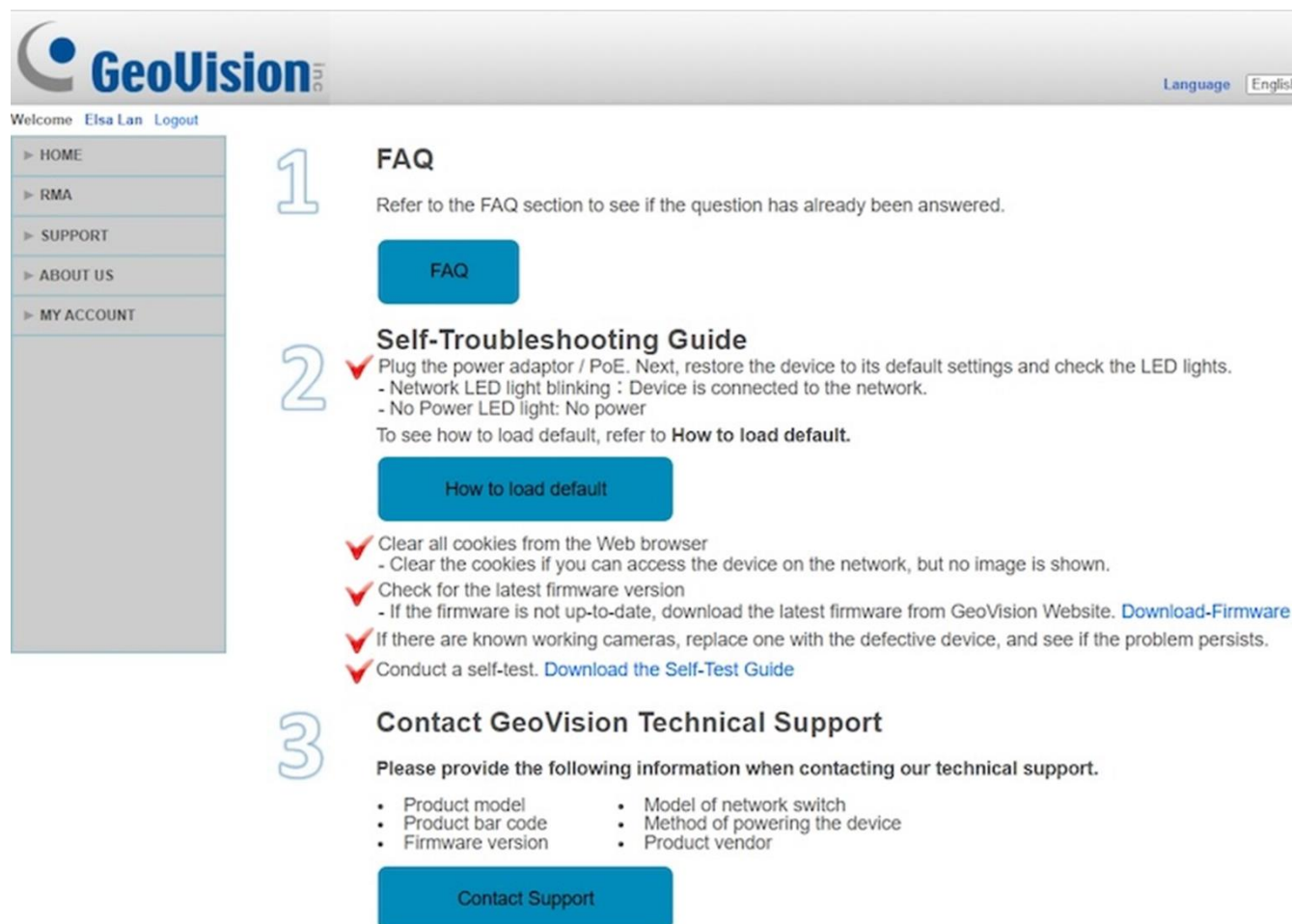
RMA 退換貨服務

客戶可依奇偶科技所提供 RMA 網頁

<http://mygeo.geovision.tw/RMA/Default.aspx>

的服務方式來進行線上產品申請。

RMA WEB 服務申請流程



Welcome Elsa Lan Logout

Language English

1 **FAQ**
Refer to the FAQ section to see if the question has already been answered.
[FAQ](#)

2 **Self-Troubleshooting Guide**
✓ Plug the power adaptor / PoE. Next, restore the device to its default settings and check the LED lights.
- Network LED light blinking : Device is connected to the network.
- No Power LED light: No power
To see how to load default, refer to **How to load default**.
[How to load default](#)

✓ Clear all cookies from the Web browser
- Clear the cookies if you can access the device on the network, but no image is shown.
✓ Check for the latest firmware version
- If the firmware is not up-to-date, download the latest firmware from GeoVision Website. [Download-Firmware](#)
✓ If there are known working cameras, replace one with the defective device, and see if the problem persists.
✓ Conduct a self-test. [Download the Self-Test Guide](#)

3 **Contact GeoVision Technical Support**
Please provide the following information when contacting our technical support.

- Product model
- Product bar code
- Firmware version
- Model of network switch
- Method of powering the device
- Product vendor

[Contact Support](#)

維修服務流程

客戶可依需送回的 RMA 品項進行線上登錄，進行品項的說明與填寫。
主要目的為快速服務客人需求。

RMA 售後服務登入



Language English

Welcome Elsa Lan [Logout](#)

[HOME](#)
[RMA](#)
[SUPPORT](#)
[ABOUT US](#)
[MY ACCOUNT](#)

New Request

Service Location : GeoVision Inc.

Tel : +886-2-2696-3566Fax : +886-2-2696-3570

Address : 6F., No.92, Sec.1, Xintai 5th Rd., Xizhi Dist., New Taipei City 22175, Taiwan (R.O.C.)

* Applicant :

* S/N :

Repair

Item :

Invoice :

*

Problem Description :

ADD

Upload File : 選擇檔案 未選擇任何檔案 ADD

SUBMIT

CANCEL

© 2016 GeoVision Inc. All rights reserved.

子公司/經銷商

奇偶科技 Support

登入 Return Material Authorization
[網頁申請 RMA](#)
其他問題：support@geovision.com.tw

故障品問題診斷排除

客人線上填寫資料生 RMA 單號、送回報修

故障品送回維修指定地點

維修作業處理

維修完成送回





總公司維修處理天數與 RMA 筆數

年份	總處理天數 (平均天數)	總 RMA 筆數	DOA 筆數	DOA 比例	其他 筆數	RMA 筆數增減 (相對 2024)
2024	21 天	335	0	0%	0	-
2025	21 天	380	2	1%	0	增加 13.43%



產品類別占比與數據

年份	AS	IPCAM	LPR	Others	總計
2024 數量	23	206	23	83	335
2024 比例	6.87%	61.49%	6.87%	24.78%	100%
2025 數量	32	259	20	71	382
2025 比例	8.38%	67.80%	5.24%	18.59%	100%

RMA 維修服務趨勢分析

維修量變化

2025 年維修接收量較 2024 年呈現變動（依圖），顯示產品結構與市場需求持續調整。

維修效率

維修處理時間仍受新產品導入與跨廠商技術支援影響，整體處理週期需持續優化。

產品結構變化

- IPCAM 仍為主要維修品項，但占比已有調整趨勢。
- 特定產品（如 LPR 類）維修占比變動，需持續回饋前端與供應商進行品質改善。

品質改善成效（DOA）

DOA（到貨即不良）維持低發生或無發生狀態，顯示：真空包裝、防潮管理已有效提升出貨品質。

5-3 環境管理

5-3-1 環境管理系統

奇偶科技致力於推動環境永續發展，並已通過 ISO 14001 環境管理系統認證。我們持續依循國內外環保法規與國際標準，將環境管理融入營運決策與日常作業中，從產品設計、採購管理到供應鏈運作，全方位降低對環境之衝擊，並落實企業永續責任。

在產品面，奇偶科技導入綠色設計理念，致力於於產品全生命週期中降低資源消耗與環境影響，並以節能減碳及資源循環利用為核心策略。在採購與供應鏈管理方面，我們優先選用具環保或節能標章之產品，並持續推動再生材料與可回收材料之使用，同時減少不必要包裝，以降低資源浪費與碳排放。

在營運管理上，我們持續推動廠區及辦公室的環境管理，規劃方向如下：

1. 遵守法規：本公司將嚴格遵守國內外環保法律法規。
2. 綠色採購與綠色產品：優先採購具環保標章或節能標章之產品，並在包裝上持續選擇採購再生材料或可回收材料製成的商品。
3. 降低能源消耗：本公司將優化能源使用效率，降低辦公室與倉儲空間之不必要耗能，管理重點著重於日常節能行為的落實及設備效率的提升。
4. 水資源管理：本公司產品製造過程中無廢水產生，僅有生活汙水。除設置公用區域提醒標語並持續宣導外，為確保員工用水安全及健康，每月檢查維護日常飲用水，每 3 個月委由主管機關認可之檢驗機構進行採樣與檢測，每半年進行濾心更換作業。
5. 廢棄物管理：本公司將遵循回收再利用原則，確保廢棄設備安全處理，並與合格之廢棄物回收處理商合作。
6. 落實 ISO 14064-1 溫室氣體盤查制度。

未來，奇偶科技將持續精進環境管理作為，強化減碳與資源管理績效，朝向低碳與永續發展目標邁進。



5-3-2 環境保護 (能源：石油、電)

能源項目：電力、汽油

截至 2025 年度節能減碳具體行動

奇偶能源使用以電力為主要使用量。2025 年電力使用量為 1,077,519 度、汽油使用量為 761.90 公升，經換算後能源總消耗量為 3,903.91 兆焦耳 (GJ)，能源密集度為 6.40 GJ/佰萬元，如表 5-3-2- (1) 所示。

1. 定期宣導員工下班時間隨手關燈行為。
2. 力行午休時段關燈、關空調節能。
3. 定期進行空調保養，維持空調運作效率。
4. 電腦機房減少實體主機，將實體伺服器以虛擬伺服器整合。

 表 5-3-2-(1)奇偶能源使用量

奇偶能源使用量					
類別	項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
直接能源	汽油使用量	GJ	27.08	22.84	24.84
間接能源	電力使用量		4,369.81	4,178.83	3,879.07
非再生能源			-	-	-
再生能源			-	-	-
能源總消耗量			4,396.89	4,201.67	3,903.91

再生能源百分比	%	-	-	-
個體營業額	佰萬元	555	642	610
能源密集度	GJ/佰萬元	7.92	6.54	6.40

備註：

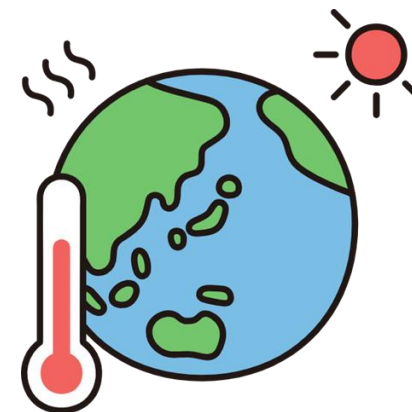
1. 能源使用量計算範疇涵蓋台灣營運據點：台北內湖總公司、台北港墘辦公室、新北汐止廠。
2. 資訊來源：電力使用量係以加總各營運據點每月電費單所列數據、汽油使用量為各公務車實際加油單據數量加總。
3. 各類能源熱值轉換係數：電力 1 kWh=0.0036 GJ；汽油 1 L=0.0326 GJ。
4. 十億焦耳 (Giga Joule, GJ) 。
5. 能源密集度改以「個體營業額」(佰萬元) 為分母，以配合台灣證券交易所上市上櫃氣候相關資訊揭露。

5-3-3 溫室氣體管理

為展現因應氣候變遷的決心，本公司積極深化碳管理機制。我們以 2023 年為溫室氣體基準年，並於 2024 年領先法規強制期限，提早完成總公司之溫室氣體盤查。此作業嚴格遵循 ISO 14064-1 組織型標準與 GHG Protocol 規範；同年度，我們亦積極舉辦溫室氣體盤查與內部查證人員教育訓練，參訓同仁均全數通過考核並取得證書。該核心團隊將成為集團內部推動碳盤查與落實減碳方案的關鍵推手，持續驅動綠色營運。

邁入 2025 年，本公司正式啟動海外子公司碳盤查作業。在總經理與公司治理主管的支持下，ESG 永續規劃小組先行完成《碳盤查種子教官培訓課程》，隨後由總公司種子教官展開跨國賦能計畫，為美國、捷克、日本、越南等子公司的盤查任務編組進行系統化培訓。課程內容涵蓋全球溫室氣體盤查趨勢、ISO 14064-1 國際標準框架及盤查實務，旨在提升子公司對碳盤查重要性的認知，並確實掌握集團碳排放核心與實務技能，齊心落實永續目標。

	受訓人數	受訓總時數
溫室氣體盤查教育訓練	27	261
內部查證人員訓練	14	42
碳盤查種子教官培訓課程	4	8
跨國賦能訓練計畫	11	88



為有效管理溫室氣體排放來源，本公司依據 ISO 14064-1:2018 標準，設定報告邊界包括直接溫室氣體排放源（類別一）、間接溫室氣體排放源（類別二）；而溫室氣體種類有二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氟氫碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）及三氟化氮（NF₃）共七種溫室氣體；本報告邊界包括二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氟氫碳化物（HFCs）。

溫室氣體總排放量及排放密集度

本公司 2025 年類別一能源使用汽油，其排放量為 1.7462 公噸 CO₂e，冷媒，其排放量為 19.3569 公噸 CO₂e；類別二主要能源使用為外購電力，排放量為 510.7440 公噸 CO₂e；總排放量共 531.847 公噸 CO₂e，溫室氣體排放強度為 0.87 公噸 CO₂e/佰萬元，如表 5-3-3-（1）所示。

表 5-3-3-(1)奇偶溫室氣體排放量

奇偶溫室氣體排放量								
項目	單位	2023 年	百分比	2024 年	百分比	2025 年	百分比	YoY 差異
類別一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	37.9539	5.95%	39.0422	6.63%	21.1031	3.97%	(45.95%)
類別二：間接溫室氣體排放		599.6345	94.05%	550.2121	93.37%	510.7440	96.03%	(7.17%)
總排放量=類別一+類別二		637.588	100%	589.254	100%	531.847	100%	(9.74%)
個體營業額	佰萬元	555		642		610		
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/佰萬元	1.15		0.92		0.87		

備註：

1. 溫室氣體盤查範疇涵蓋台灣營運據點：台北內湖總公司、台北港墘辦公室、新北汐止廠。

2. 溫室氣體盤查採營運控制權法，溫室氣體排放基準年為 2023 年；溫室氣體數據未經第三方外部查證，僅由公司進行內部查證。

3. 所進行盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氫碳化物 (HFCs) 四種溫室氣體。
4. 類別一包含汽油，主要使用於公務車。
5. 類別二主要為外購電力，引用經濟部能源局公布之電力排碳係數 (2024) 為 0.474 公斤 CO₂e/度計算。
6. 溫室氣體排放強度改以「個體營業額」為分母，以配合台灣證券交易所上市上櫃氣候相關資訊揭露。
7. 引用 IPCC AR6 (2022) WGIII 第六次評估報告之 GWP 值。
8. 所用之轉換係數的來源：行政院環境保護署所公佈最新之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

2025 年本公司各類別及各種類溫室氣體排放量相較於 2024 年下降 28.66%。類別一、二溫室氣體排放量皆有下降。類別二電力使用為本公司主要溫室氣體排放源，較去年下降 7.61%，主要原因為推動節能措施之減量方案「每日關燈 1.5 小時」、「下班後責任區落實關燈」、「飲水機於晚間 10 點至早上 6 點定時關閉」有成，因此本公司會持續針對辦公室節能減碳推動各項減量方案，以期達成每年溫室氣體排放量減少 2%之管理目標。

空氣品質檢測

奇偶各辦公區皆設有空氣品質檢測設備，目前產生之空氣污染物包含揮發性有機物 (VOCs)、懸浮微粒 (PM)，因為辦公室性質區域未產生氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)，無須偵測。



5-3-4 水資源管理

奇偶科技目前使用之水資源均來自第三方水公司所提供之自來水。本公司生產之產品，於製造過程中無須用水，水資源之使用主要為生活用水。目前使用的水全部皆為自來水，而無抽取使用地下水。

珍惜水資源人人有責，除了公用區域的提醒標語，並時常宣導，提醒同仁節約用水的好習慣。

除主動了解異常用水狀況，宣導節約用水外，為確保員工用水安全及健康，每月檢查維護日常飲用水，每 3 個月委由主管機關認可之檢驗機構辦理採樣、檢測，每半年進行更換濾心作業。

 表 5-3-4-(1)奇偶水資源使用量

奇偶水資源使用			
項目	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量(千立方公尺)	5.95	5.08	4.60
個體營業額(佰萬元)	555	642	610
取水強度 (百萬公升/佰萬元)	1.07×10^{-2}	0.79×10^{-2}	0.75×10^{-2}

奇偶科技在產品製造過程中無廢水產生，只有生活汙水產生，且生活廢水皆經由生活汙水納管排入台北市汙水處理中心進行處理，因此不會對河川等水源與土地造成二次汙染。

5-3-5 廢棄物管理

奇偶科技之廢棄物管理僅有：一般生活廢棄物，營運據點無製造工廠，並無有害廢棄物產生，僅產生報廢電子產品、辦公室及倉儲中心一般廢棄物（如個人報廢電腦設備、IC 不良品、紙箱、包材、紙張等廢棄物）。

本公司依據台灣各營業據點之各縣市政府法規及中央法規規範，依法處理廢棄物回收、管理及分類，且廢棄物全數委外托合格廠商處理，運送至台北市政府環境保護局所屬焚化廠（內湖、北投、木柵焚化爐）及新北市政府環境保護局所屬焚化廠（新店、樹林、八里焚化爐）處理，且無發生違約或違反規定之事件。

 表 5-3-5-(1)奇偶一般廢棄物總量

奇偶一般廢棄物總量			
營業據點(公噸)	2023 年	2024 年	2025 年
台北內湖總公司	11.44	14.70	15.19
台北港墘辦公室	0.59	0.83	2.08
新北汐止廠	1.91	2.19	1.49



備註：

1. 一般廢棄物產生量資料來源：2025 年度一般生活廢棄物無秤重紀錄，亦無財務紀錄可回推重量，則將採取推估值，推估值係參考行政院環境保護署公告平均每人每日一般廢棄物產生量為計算基準 https://data.moenv.gov.tw/dataset/detail/STAT_P_126；環保署統計「全國一般廢棄物產生量」2025 年度及 2024 年度平均每人每日一般垃圾量為 1.378kg 及 1.382kg。
2. 一般廢棄物年產生量計算方式：年度員工工時 × 每人每時垃圾製造量。
3. 各營運據點垃圾清運方式：委外合格環保公司清運垃圾，運送至台北市政府環境保護局所屬焚化廠（內湖、北投、木柵焚化爐）及新北市政府環境保護局所屬焚化廠（新店、樹林、八里焚化爐）處理。

5-3-6 氣候變遷風險及機會

隨著極端氣候現象頻率逐年增加，全球暖化所帶來的危機已愈發緊迫。世界各國政府對氣候變遷問題的重視程度日益提高，通過修訂和制定相關法規，促使企業將氣候變遷風險與挑戰納入經營管理，從而提升在永續發展與環境保護方面的責任與表現。

奇偶集團不僅識別氣候變遷所帶來的營運風險，還參考了國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 所發布的氣候相關財務資訊揭露建議書 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)。我們依據「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項核心領域進行揭露，並將其納入營運管理。透過永續報告書，我們揭示了在氣候變遷相關風險與機會方面的治理績效，期望利害關係人能夠深入了解奇偶在應對氣候變遷挑戰上的措施與成效。

1 治理：揭露組織於氣候相關風險與機會

項目	執行情形
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	本公司於 2024 年 2 月起於董事會轄下設置「公司治理暨永續發展委員會」，委員會有關氣候風險與機會之監督職權，包含規劃及推動節能減碳及碳中和相關事項，並協助公司監督氣候風險管理相關事項。由公司治理主管定期向本委員會報告相關計畫與成果，偕同執行辦公室統籌企劃整合分配，下設三個執行小組「環境發展永續」、「人權維護與社會關懷」、「公司治理與誠信經營」，以確保永續發展相關工作的全面推動與落實。 董事會多數成員對氣候變遷議題保持高度關注，充分理解其重要性及影響，並密切掌握相關趨勢。董事會負責監督和審議公司治理暨永續發展委員會的運作情況及其提案，公司治理暨永續發展委員會定期向董事會報告永續執行成果及未來工作計劃，以確保公司在應對氣候變遷方面的策略有效實施，檢視監督永續發展策略與各項專案之執行進展，並在需要時提供指導。 公司管理階層重視且關注氣候變遷所涵蓋的議題，各負責單位依據其角色，指派人員參加相關研討會、教育訓練，並研讀相關法規，以確保各層級對氣候風險與機會有深入了解和適當應對。

2 策略：立即與潛在的氣候相關風險與機會，對組織業務、策略與財務規劃的衝擊

項目	執行情形
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)	我們辨識氣候風險與機會涵蓋產品與服務、供應鏈、調適與減緩活動、研發、投資、營運等各面向，並評估各風險與機會的發生機率與影響程度，制定相關應對措施。同時，我們積極導入氣候相關財務揭露 (TCFD)，評估氣候變遷對公司造成的風險與機會，並提早採取行動進行應對。 奇偶科技積極鑑別氣候相關風險，並建立調適能力，同時深入分析氣候變遷帶來的機會點，推動節能策略並跟進永續發展趨勢。公司治理暨永續發展委員會將規劃期程劃分為短期 (三年)、中期 (三至五年) 和長期 (五至十年) 三個階段。 歸納短中長期風險如下： 【短期】：包括碳排放量揭露要求、碳稅徵收及相關法規、法規與政策的不確定性、原物料成本上升，以及再生能源法規的變化。 【中期】：包括產品可能被低碳先進技術取代、極端天候事件的機率增加、全球暖化導致的平均溫度上升，以及國際產業規範的變化。 【長期】：包括海平面上升和對供應商碳足跡要求的增強。 歸納短中長期機會如下： 【短期】：包括使用更有效率的生產與配送流程、提升回收利用率、改善建築效能、使用低排放能源、布局再生電力、參與政府獎勵措施、引入新科技、參與碳交易市場、開發或擴大低碳產品與服務、多元化經營、回應市場需求變化、新市場夥伴關係等。 【中期】：包括開發或擴大低碳產品與服務、參與再生能源計畫及效能提升。 【長期】：包括新產品與服務的研發創新，以及資源替代性與多樣性的提升。

極端氣候事件及轉型行動 對財務之影響

極端氣候因素包括強颱、乾旱、洪水、年均溫逐年升高，因應氣候極端變化，公司未來可採行之因應措施包含因應夏季異常高溫實施用電控制；因應未來潛在缺水情境預先訂定調水備水應變；配合限電降載節碳；以及持續規劃推動省水節電方案。企業轉型行動包括推出太陽能儲電型監控系統及雲端監控服務，以協助客戶節電，同時減少實體商品因氣候風險無法出貨之危機。

3 風險管理：組織用以鑑別、評估、管理氣候相關風險流程

項目	執行情形
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. 本公司因應設置「審計暨風險委員會」訂定「風險管理政策」，由公司治理主管擔任風險管理的最高主管，由各事業單位主管及各地區主管擔任第一線風險管理人員，對各項風險包含氣候風險採行辨識、評估及管理擬定流程及對策，並定期於營運會議進行檢討及監督。 2. 各風險管理單位應確保包含氣候風險在內的風險資訊以及時且正確的方式傳遞；各單位內包含氣候風險規定之有效執行；並視外部環境及內部策略改變決定氣候風險在內的風險類別及因應之道。 3. 本公司「風險管理政策」將氣候變遷、天然災害、環境法規（包含碳價、能源稅、再生能源法規）之遵循等，列為需辨識之氣候風險。 4. 在公司內部控制體系的部份，由稽核單位負責稽核氣候風險管理流程落實情形。 5. 本公司各處及各事業位及各地對於公司定義之氣候風險管理範疇內之氣候風險進行分析及辨識，辨識其所可能面對之氣候風險因子後，透過潛在之氣候風險事件發生之可能性，及一旦發生時其負面衝擊程度之分析等，以了解風險對公司之影響，俾作為氣候風險管理之依據。



01



- 由公司治理暨永續發展委員會完成氣候環境背景資料蒐集
- 氣候風險及營運範圍評估

02



- 鑑別氣候風險與機會項目
- 調查利害關係人關注議題

03



- 公司治理暨永續發展委員會實施氣候風險機會及營運衝擊分析
- 決定重大風險項目及重大主題

04



- 建立執行策略及目標設定

05



- 每年透過公司治理暨永續發展委員會會議滾動式討論執行策略及目標之成效並向董事會報告

4 指標與目標：依據 TCFD 氣候風險與機會所制定的指標項目，進一步設定目標：

項目	執行情形
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	不適用
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	不適用
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	不適用
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	溫室氣體盤查時程：目前已於本次永續報告書揭露該年度類別一及二之溫室氣體排放量，並計劃最晚於 2028 年完成第三方查證。
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)	本公司已於 2024 年開始盤查溫室氣體，以 2023 年為基準年，並於 2025 年完成推動子公司溫室氣體盤查，以建立全面的溫室氣體管理基礎。因未達資本額，尚未進行確信。依金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司，應

項目		執行情形		
		於第三階段適用溫室氣體盤查（即 2026 年完成盤查，2028 年完成查證），本公司將依規定之時程完成資訊揭露，並依照盤查基準年設定後續溫室氣體之減量目標、策略及具體行動之計畫。		
1-1 溫 室 氣 體 盤 查 資 訊	1-1-1 敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO2e）、密集度（公噸 CO2e/佰萬元）及資料涵蓋範圍	本公司最近兩年度溫室氣體排放量資訊如下表，資料涵蓋範圍為內湖總公司、港墘辦公室、汐止辦公室及廠房。		
		類別	2025 年	2024 年
		類別一（公噸 CO2e）	21.1031	39.0422
		類別二（公噸 CO2e）	510.7440	550.2121
	密集度（公噸 CO2e/佰萬元）	0.87	0.92	
	1-1-2 溫室氣體確信資訊	因未達資本額，尚未進行確信，故不適用。		
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。		2025 年本公司各類別及各種類溫室氣體排放量相較於 2024 年下降 28.66%。類別一、二溫室氣體排放量皆有下降。類別二電力使用為本公司主要溫室氣體排放源，較去年下降 7.61%，主要因為推動節能措施之減量方案「每日關燈 1.5 小時」、「下班後責任區落實關燈」、「飲水機於晚間 10 點至早上 6 點定時關閉」有成，因此本公司會持續針對辦公室節能減碳推動各項減量方案，以期達成每年溫室氣體排放量減少 2%之管理目標。		
		類別	2025 年	2023 年(基準年)
		類別一（公噸 CO2e）	21.1031	37.9539
		類別二（公噸 CO2e）	510.7440	599.6345

6 附錄

附錄一 報告書範圍邊界

附錄二 GRI 內容索引表

附錄三 SDG 內容索引表



6、附錄

附錄一 報告書範圍邊界

本報告書涵蓋範疇原則考量揭露訊息之實質性以及實際管理需求，以奇偶科技總公司為報導邊界，如有例外將備註於各章節內容。

第一章營運績效以集團角度說明。

子公司因尚未上市櫃，已於 2025 年完成推動子公司溫室氣體盤查，預計規劃在未來五年內，進行揭露子公司相關資訊。

2025 年財務報告的報導實體包含奇偶科技總公司及奇偶科技海內外子公司，如以下清單列表。

1. 歐洲子公司
2. 美洲子公司
3. 日本子公司
4. 越南子公司
5. 中國大陸子公司
6. 台灣子公司

包含台灣地區辦公室與廠房：

1. 內湖總公司：台北市內湖區內湖路一段 246 號 9 樓
2. 港墘辦公室：台北市內湖區港墘路 200 號 3 樓之 4
3. 汐止辦公室及廠房：新北市汐止區新台五路一段 94 號 6 樓

報告書期間和發行週期

發行本數：第 3 本

報告書期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與本公司合併財報一致（部分資料因整合需求不限於 2025 年度）

上次發行日期：2025 年 8 月

本次發行日期：2026 年 8 月

下次預計發行日期：2027 年 8 月

未來預計每年發行永續報告書，公開揭露於奇偶科技網站永續專區。

聯絡窗口

如您對於本報告書或奇偶科技於企業永續規劃與實踐，有任何指教

或建議，請聯繫：

奇偶科技 永續發展辦公室 陳小姐

114 台北市內湖區內湖路一段 246 號 9 樓

永續專區：http://classic.geovision.com.tw/TW/7_6.asp

電話：886-2-8797-8377

Email：gv_esg@geovision.com.tw



報告書編輯原則與查證

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI) 發布之最新版 GRI 準則(GRI Standards 2021 年版) 與臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製，同時參考「氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」，依據報導原則揭露奇偶之永續主題、策略、具體作為等，GRI 內容索引詳如附錄。

奇偶永續報告書由財務長暨發言人兼任公司治理主管李建邦，擔任永續報告書編製小組總召集人，負責整體規劃、溝通整合、資料彙整，並由公司各相關部門共同參與報告書內容編輯、修訂與校閱。本報告書未經公正第三方查證，為確保報告書內容之正確性，報告書資料彙整完畢後，由各部門再次確認無誤後，最後送呈公司治理暨永續發展委員會及董事會核定通過後發行。

附錄二 GRI 內容索引表

本公司已依循 GRI 準則，報導 GRI 內容索引中引用的 2025 年度(2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)期間之資訊

使用 GRI 1

GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則

無

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
組織及報導實務		
2-1 組織詳細資訊	1-1 營運概況	9
2-2 組織永續報導中包含的實體	附錄 1 報告書範圍邊界	142
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	附錄 1 報告書範圍邊界-報告書期間和發行週期、聯絡窗口	142
2-4 資訊重編	未有資訊重編狀況	N/A
2-5 外部保證/確信	附錄 1 報告書範圍邊界-報告書編輯原則與查證：本報告書尚未進行第三方查證	143
活動和工作		
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3-5 智慧財產權管理	69
2-7 員工	4-2 員工概況	83

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
活動和工作		
2-8 非員工的工作者	4-2 員工概況	83

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
治理		
2-9 治理結構及組成	3-1 公司治理	39
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3-1 公司治理	39
2-11 最高治理單位的主席	3-1 公司治理	39
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-1 永續推動與管理	19
2-13 衝擊管理的負責人	2-1 永續推動與管理	19
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2-1 永續推動與管理	19
	3-1 公司治理	40
2-15 利益衝突	2-3-2 重大主題管理與揭露	34
2-16 溝通關鍵重大事件	2-3-2 重大主題管理與揭露	34

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
治理		
	2-2-2 利害關係人溝通與議和	28
	3-3 風險管理	62
2-17 最高治理單位的群體智識	3-1 公司治理	42
2-18 最高治理單位的績效評估	3-1 公司治理	51
2-19 薪酬政策	3-1 公司治理	55
	4-3 薪資與福利	88
2-20 薪酬決定流程	3-1 公司治理	54
	4-3 薪資與福利	88
2-21 年度總薪酬比率	4-3 薪資與福利	89

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
策略、政策和實踐		
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	6
2-23 政策承諾	3-2 誠信法規	56
	3-2-1 廉潔誠信與法規遵循	57

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
策略、政策和實踐		
2-24 納入政策承諾	4-1 人權保障	80
	5-2-1 品質管理	115
	5-3-1 環境管理系統	127
	2-3-2 重大主題管理與揭露	34
	3-1 公司治理	39
	3-2 誠信法規	56
	3-2-1 廉潔誠信與法規遵循	57
	3-3 風險管理	62
	3-6 客戶關係管理	71
	4-1 人權保障	80
	5-1 永續產品與環保設計	109
	5-2-1 品質管理	115
	5-3-1 環境管理系統	127

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
策略、政策和實踐		
2-25 補救負面衝擊的程序	2-3-2 重大主題管理與揭露	34
	2-2-2 利害關係人溝通與議和	28
	3-2-1 廉潔誠信與法規遵循	57
	3-2-2 誠信行為與公平交易、檢舉管道及訓練課程	59
	3-3 風險管理	62、64
	4-5 員工關係	97
	4-1 人權保障	82
	5-1-3 相關有害物質管理	113
	5-2-1 品質管理	115
	5-3-1 環境管理系統	127
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2-2-1 利害關係人識別	26
	3-2-2 誠信行為與公平交易、檢舉管道及訓練課程	61
	4-1 人權保障	82
2-27 法規遵循	3-2-1 廉潔誠信與法規遵循	57

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
策略、政策和實踐		
	3-3 風險管理	62
	5-1-3 相關有害物質管理	113
2-28 公協會的會員資格	台灣安全設備與服務產業協會、Open Network Video Interface Forum(ONVIF)、HDMI Licensing, LLC。	N/A
利害相關人議合		
	2-2 利害關係人	22
2-29 利害關係人議合方針	2-2-1 利害關係人識別	23
	2-2-2 利害關係人溝通與議和	28
2-30 團體協約	無簽署團體協約 Open Network Video Interface Forum (ONVIF)、HDMI Licensing, LLC。	N/A

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
GRI 3：重大主題 2021		
3-1 決定重大主題的流程	2-2 利害關係人	22

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
GRI 3：重大主題 2021		
	2-3 重大主題分析	33
3-2 重大主題列表	2-3-1 重大主題鑑別	33
	2-3-2 重大主題管理與揭露	34
3-3 重大主題管理	2-3-2 重大主題管理與揭露	34
	1-1 營運概況	9
	1-2 經營績效	13
	3-4 資訊安全管理	65
	3-6 客戶關係管理	71
	4-1 人權保障	80
	4-2 員工概況	83
	4-3 薪資與福利	88
	4-4 人才培育與發展	94
	4-5 員工關係	97
	4-6 職場健康與安全	105

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
GRI 3：重大主題 2021		
	5-1 永續產品與環保設計	109
	5-2 永續供應鏈管理	114
	5-3 環境管理	127

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
GRI 201：經濟績效 2016		
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1-2 經營績效	13
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5-3-6 氣候變遷風險及機會	135
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	4-3 薪資與福利	88
201-4 取自政府之財務援助	1-2 經營績效	13
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	4-3 薪資與福利	88
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	4-2 員工概況	87

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
GRI 204：採購實務 2016		
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	5-2-2 永續供應鏈	118
GRI 205：反貪腐 2016		
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	3-2-1 廉潔誠信與法規遵循	57
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3-2-1 廉潔誠信與法規遵循	57
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3-2-1 廉潔誠信與法規遵循	57
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	3-2 誠信法規	56
GRI 207：稅務 2019		
207-1 稅務方針	以追求永續發展的角度出發，公司在稅務管理方面採取調和且穩健的政策，重點包括： 1、稅務合規文化 2、透明且負責的稅務策略 3、關注國際稅務標準 4、提升為股東創造的永續價值	N/A
GRI 302：能源 2016		
302-1 組織內部的能源消耗量	5-3 環境管理	128

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
GRI 302：能源 2016		
302-2 組織外部的能源消耗量	不適用(非重大主題)	N/A
302-3 能源密集度	5-3 環境管理	128
302-4 減少能源消耗	5-3 環境管理	128
302-5 降低產品和服務的能源需求	5-1-1 綠色產品與減碳設計	110
	5-1-2 人工智慧與太陽能供電解決方案	110
GRI 303：水與放流水 2018		
303-1 共享水資源之相互影響	5-3-4 水資源管理	133
303-2 與排水相關衝擊的管理	5-3-4 水資源管理	133
303-3 取水量	5-3-4 水資源管理	133
303-4 排水量	5-3-4 水資源管理	133
303-5 耗水量	5-3-4 水資源管理	133

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
GRI 305：排放 2016		
305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5-3-3 溫室氣體管理	130
305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5-3-3 溫室氣體管理	130
305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5-3-3 溫室氣體管理	130
305-4 溫室氣體排放強度	5-3-3 溫室氣體管理	130
305-5 溫室氣體排放減量	5-3-3 溫室氣體管理	130
305-6 臭氧層破壞物質(ODS)的排放	奇偶製程與產品並無使用到損害臭氧層物質	N/A
305-7 氮氧化物(Nox)、硫氧化物(Sox)，及其他顯著的氣體排放	5-3-3 溫室氣體管理	130
GRI 306：廢棄物 2020		
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5-3-5 廢棄物管理	134
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5-3-5 廢棄物管理	134
306-3 廢棄物的產生	5-3-5 廢棄物管理	134
306-4 廢棄物的處置移轉	5-3-5 廢棄物管理	134
306-5 廢棄物的直接處置	5-3-5 廢棄物管理	134

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
GRI 308：供應商環境評估 2016		
308-1 使用環境標準篩選新供應商	5-2-3 供應商管理方針的評估與績效	119
308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	5-2-2 永續供應鏈	117
	5-2-3 供應商管理方針的評估與績效	119
	5-2-4 原物料風險管理及緊急事件應變	121
GRI 401：勞雇關係 2016		
401-1 新進員工和離職員工	4-2 員工概況	87
401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4-3 薪資與福利	88
	4-5 員工關係	99
401-3 育嬰假	4-3 薪資與福利	92
GRI 402：勞/資關係 2016		
402-1 關於營運變化的最短預告期	4-5 員工關係	99

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
GRI 403：職業安全衛生 2018		
403-1 職業安全衛生管理系統	4-6 職場健康與安全	105
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4-6 職場健康與安全	105
403-3 職業健康服務	4-6 職場健康與安全	107
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4-6 職場健康與安全	107
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4-6 職場健康與安全	107
403-6 工作者健康促進	4-6 職場健康與安全	106
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4-6 職場健康與安全	105
403-9 職業傷害	4-6 職場健康與安全	105
403-10 職業病	4-6 職場健康與安全	105
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	4-4 人才培育與發展	94
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4-4 人才培育與發展	96
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4-4 人才培育與發展	96

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
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 公司治理	43
	4-2 員工概況	83
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4-2 員工概況	85
	4-3 薪資與福利	89
GRI 406：不歧視 2016		
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	3-2 誠信法規	56
	4-1 人權保障	80
GRI 407：結社自由與團體協商 2016		
407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	3-2 誠信法規	56
	4-5 員工關係	97
GRI 408：童工 2016		
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	3-2 誠信法規	56
	5-2 永續供應鏈管理	114

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
GRI 409：強迫或強制勞動 2016		
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3-2 誠信法規	56
	5-2 永續供應鏈管理	114
GRI 411：原住民權利 2016		
411-1 涉及侵害原住民權利的事件	3-2 誠信法規	56
GRI 413：當地社區 2016		
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	不適用，營運地點設立於工業區或商業區辦公大樓內，不影響當地社區。	N/A
GRI 414：供應商社會評估 2016		
414-1 使用社會標準篩選新供應商	5-2-3 供應商管理方針的評估與績效	119
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5-2-2 永續供應鏈	117
GRI 415：公共政策 2016		
415-1 政治捐獻	3-2 誠信法規	56
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	5-1-3 相關有害物質管理	113
	5-2-1 品質管理	115

GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
GRI 416：顧客健康與安全 2016		
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5-1-3 相關有害物質管理	113
	5-2-1 品質管理	115
GRI 417：行銷與標示 2016		
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	5-2-1 品質管理	115
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3-2 誠信法規	56
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	1-3 永續品牌與創新	15
	3-2 誠信法規	56
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	3-4 資訊安全管理	65
	3-6 客戶關係管理	71

附錄二 SDG 內容索引表

對應 SDGs	對應細項指標	對應章節	頁碼
 SDG1 終結貧窮	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權	4-3 薪資與福利	88
 SDG3 健康與福祉	3.4 透過預防、治療，以及促進心理健康與福祉	4-5 員工關係	99
		4-6 職場健康與安全	106
 SDG4 優質教育	4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡	4-4 人才培育與發展	94
		4-6 職場健康與安全	107
 SDG5 性別平權	5.1 消除對婦女任何形式的歧視	4-2 員工概況	83
		4-3 薪資與福利	88
		4-5 員工關係	99

對應 SDGs	對應細項指標	對應章節	頁碼
	5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女無給職的家庭照護	4-2 員工概況	83
		4-3 薪資與福利	88
	SDG6 淨水與衛生 6.3 透過減少污染、消除傾倒廢物、減少危險化學物質與材料釋放等方式改善水質，將未處理廢水的比例減半，並提高全球水資源回收率與安全再利用率	5-3-1 環境管理系統	127
	SDG7 可負擔的潔淨能源 7.A 促進獲得乾淨能源方面的研究、科技和投資跨國合作了解數位化與減碳需求，導入智慧科技及知識，以提升乾淨能源研究與科技的取得管道，並促進能源基礎建設與乾淨能源科技的投資	1-4 永續應用案例	16
		5-3-1 環境管理系統	127
	SDG8 合適的工作及經濟成長 8.2 透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能，包括將焦點集中在高附加價值與勞動力密集的產業	1-2-2 研發投入	14
		1-4 永續應用案例	16

對應 SDGs	對應細項指標		對應章節	頁碼
	8.5	實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇	4-5 員工關係	99
			4-3 薪資與福利	88
	8.8	保護勞工的權益，促進工作環境的安全	4-6 職場健康與安全	105
 SDG9 工業化、創新及基礎建設	9.4	藉由提高能源使用效率、大幅採用乾淨環保的科技與工業製程，以升級基礎建設、數位建設、改造工業達成永續	1-3 永續品牌與創新	15
			1-4 永續應用案例	16
			5-1-2 人工智慧與太陽能供電解決方案	110
 SDG10 減少不平等	10.2	促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位	4-2 員工概況	83
			4-3 薪資與福利	88
			4-6 職場健康與安全	106

對應 SDGs	對應細項指標		對應章節	頁碼
 SDG11 永續城鄉	10.3	確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法，並促進適當的立法、政策與行動	3-2-2 誠信行為與公平交易、檢舉管道及訓練課程	61
			4-5 員工關係	97
	11.6	減少都市對環境的有害影響，包括特別注意空氣品質、都市管理與廢棄物管理	1-4 永續應用案例	16
			4-5 員工關係	104
			5-1 永續產品與環保設計	109
			5-3-3 溫室氣體管理	130
			5-3-4 水資源管理	133
			5-3-5 廢棄物管理	134

對應 SDGs	對應細項指標	對應章節	頁碼
	11.7 為所有的人提供安全的、包容的、可使用的綠色公共空間，尤其是婦女、孩童、老年人以及身心障礙者	1-4 永續應用案例	16
	11.B 實施各層級的災害風險管理，採取包容、資源效率、移民、減緩及適應氣候變遷	5-3-6 氣候變遷風險及機會	135
 SDG12 責任消費及生產	12.2 實現自然資源的永續管理以及有效率的使用	5-2 永續供應鏈管理	114
		5-3-1 環境管理系統	127
	12.5 透過預防、減量、回收與再利用，大幅減少廢棄物產生	4-5 員工關係	102
		5-1-1 綠色產品與減碳設計	110
		5-3-5 廢棄物管理	134
	12.6 鼓勵企業採用永續作法，特別是大型企業和跨國公司，並將永續發展資訊融入公司營運計畫中	5-1-2 人工智慧與太陽能供電解決方案	110

對應 SDGs	對應細項指標		對應章節	頁碼
 SDG13 氣候行動	12.8	確保每個地方的人都有永續發展的有關資訊與意識，以及跟大自然和諧共處的生活方式	5-2-1 品質管理	115
			1-3 永續品牌與創新	15
	13.2	將氣候變遷因應措施納入政策、策略與規劃之中	5-3-1 環境管理系統	127
			5-3-3 溫室氣體管理	130
	13.3	針對氣候變遷的減緩、調適、減輕衝擊和及早預警，加強教育和意識提升，提升機構與人員能力	1-4 永續應用案例	16
			5-1-2 人工智慧與太陽能供電解決方案	110
			5-2-5 供應商道德準則規範簽署與系統驗證	122

對應 SDGs		對應細項指標	對應章節	頁碼
			5-3-6 氣候變遷風險及機會	135
	SDG16 和平、正義及健全制度	16.5 大幅減少一切形式的腐敗和賄賂行為	3-2 誠信法規	56
		16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度	4-5 員工關係	97
		16.B 促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展	5-1-3 相關有害物質管理	113
	SDG17 多元夥伴關係	17.17 依據合作經驗與資源策略，鼓勵及促進有效的公民營以及公民社會的合作	1-3 永續品牌與創新	15
			3-6 客戶關係管理	71
			5-2 永續供應鏈管理	114

