

## GV-Cloud VMS

Integrates video, alarms, and AI Analytics for Direct-to-Cloud AI cameras and ONVIF IP Cameras.



# 奇偶科技 2023 年永續報告書



Revolutionize Security  
with AI & Cloud

## 前言

關於報告書	1
董事長的話	1
一、企業概況	
1-1 營運概況	2
1-2 經營績效	5
二、重大性議題溝通與利害關係人	
2-1 永續推動與管理	7
2-2 利害關係人	10
2-3 重大性議題分析	22
三、誠信治理	
3-1 公司治理	29
3-2 誠信法規	43
3-3 風險管理	48
3-4 資訊安全管理	51
3-5 智慧財產權管理	55
3-6 客戶關係管理	57
四、永續職場	
4-1 勞資關係	63
4-2 員工概況	65
4-3 人才培育與發展	69
4-4 薪資與福利	71
4-5 職場健康與安全	75
4-6 人權保障	78
五、供應鏈與環境	
5-1 環保設計與永續產品	81
5-2 永續供應鏈管理	84
5-3 環境管理	93
六、附錄	
附錄 1 報告書範圍邊界	100
附錄 2 GRI 內容索引表	102

## 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」）發行的首本「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。

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。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，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

奇偶科技邁入成立第 26 周年，面對氣候變遷的不確定性、2023 年經濟震盪以及地緣政治等挑戰，我們持續致力於學習與提升永續經營的能力。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，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。

我們持續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，致力於開發低耗能、高效能的產品解決方案。我們希望通過節能減碳的產品投入，積極支持綠能產業的發展。

過去一年，我們鼓勵同仁積極參與永續相關工作，並踴躍投入公益活動，這不僅增進了組織內部的團隊向心力，也提升了我們在 ESG 領域的實力，使同仁能夠以自身的力量回饋社區。公司也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，實現永續經營的目標。

董事長 戴光正



## 一、 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，提供全方位增值服務』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增值服務，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 898,221 仟元 (2023 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、中國大陸、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)。

服務據點	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

	<p>2006台灣精品獎 -GV-DVR數位影像監控系統</p>		<p>2007年 Frost &amp; Sullivan - 亞太區數位影像監控產品創新獎</p>
<p>2007 台灣精品獎 GV-DVR數位影像監控系統&amp; Combo卡</p>		<p>2008 第11屆 小巨人獎最佳中小企業</p>	
	<p>2007 TOP 5000 台灣5千大最大企業</p>		<p>2008 第6屆 台灣企業獎</p>



2009 第18屆國家磐石獎

2009 第17屆產業科技發展獎  
「傑出創新企業獎」



2010 第17屆  
中小企業創新研究獎



2011年50大安控廠商  
A&S國際

2012 TOP 5000  
台灣大型企業排名



2012 第5屆  
國際全IP獎



2013 TOP 5000  
台灣大型企業排名

2014 TOP 5000  
台灣大型企業排名



2015 TOP 5000  
台灣大型企業排名



2016 TOP 5000  
台灣大型企業排名

2017 TOP 5000  
台灣大型企業排名



2018 TOP 5000  
台灣大型企業排名

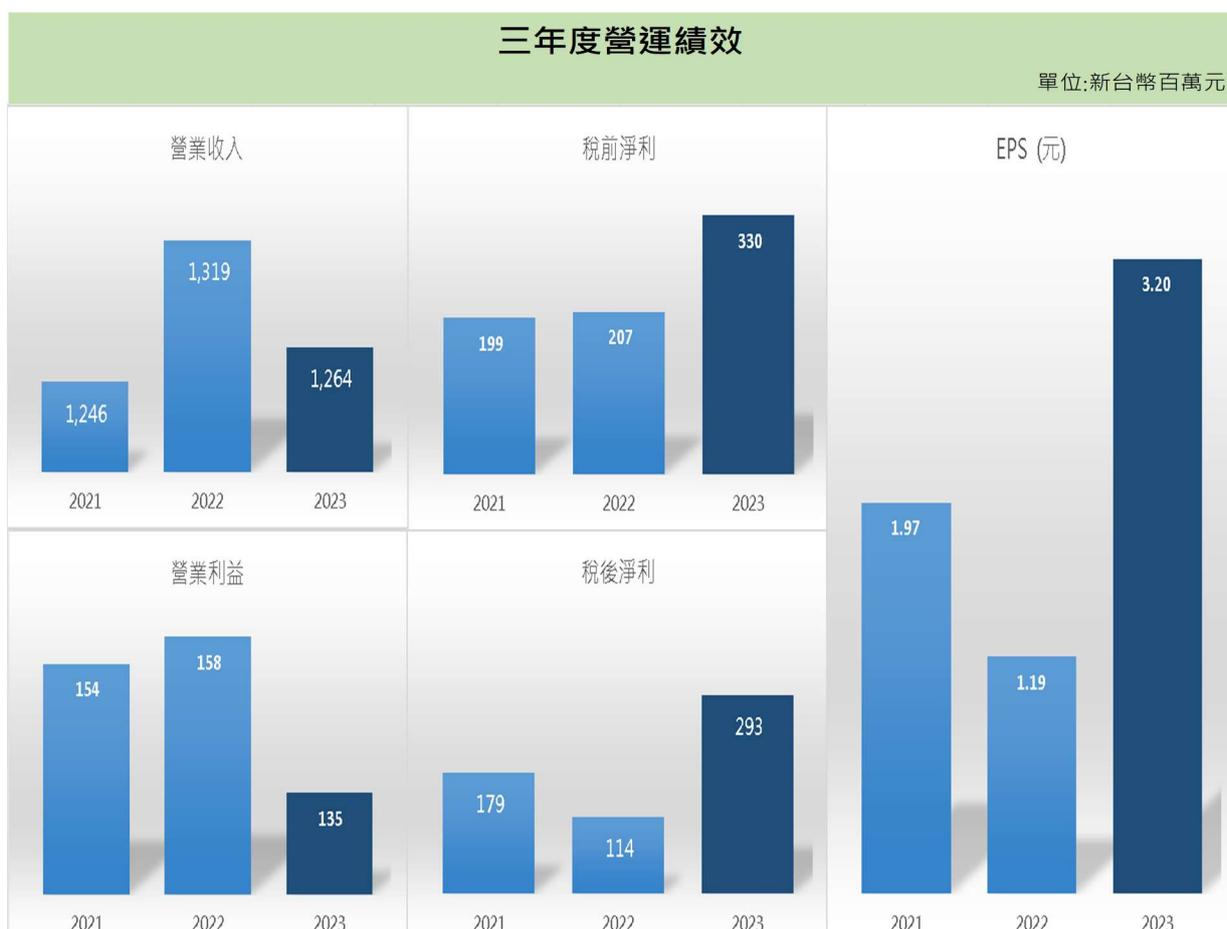


2021 金防獎  
經濟部工業局

## 1-2 經營績效

### 1-2-1 營運績效

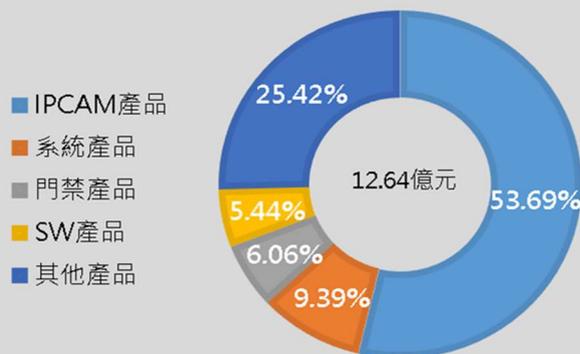
2023 年合併營業收入新臺幣 12.64 億，較 2022 年衰退 4.17%；合併營業利益 1.35 億，較 2022 年衰退 14.05%，衰退原因主要是受到烏俄戰爭、美中貿易爭端等地緣政治緊張及新冠疫情影響供應鏈所致。然因業外投資得宜，稅前淨利及稅後淨利分別為 3.3 億及 2.93 億，較 2022 年分別成長 27.18% 及 28.68%。奇偶科技採用穩健股利政策，除保留營運及投資所需資金外，不吝將營運成果與股東分享。2021 年至 2023 年發放現金股利金額穩定增加，由 0.9 億增加至 1.26 億。2023 年度奇偶科技未申請政府相關財務補助。



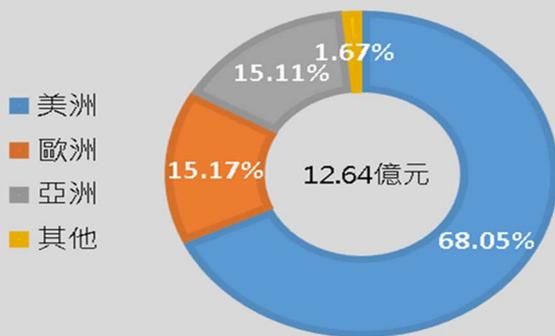
### 三年度重要財務資訊

單位:新台幣百萬元			
項目/年度	2021年	2022年	2023年
薪資費用	277	280	273
勞健保費用	26	25	25
退休金費用	10	10	9
所得稅繳納金額	24	50	47
利息支出金額	3	7	5
現金股利發放金額	90	108	126

#### 產品別銷貨比例



#### 地區別銷貨比例



### 1-2-2 研發投入

2021年至2023年研發費用及佔營業收入比重依序為140,486千元(11.27%)、138,101千元(10.47%)、129,749千元(10.26%)。奇偶科技每年投入營收10%以上的金額從事安全監控軟體研發及軟硬體整合運用，如網路攝影機、監視系統主機、影像管理軟體、門禁等產品，以創新思維提供符合市場需求之全方位安防解決方案。維持企業競爭優勢，致力永續發展。

#### 三年度研發投入



## 二、 重大性議題溝通與利害關係人

### 2-1 永續推動與管理

為落實環境保護、社會責任及公司治理等永續發展目標，奇偶科技 2023 年 2 月 24 日初次通過於董事會轄下設置「永續發展委員會」，以強化董事會職能及管理機制，並訂定「永續發展委員會組織規程」。本委員會設主任委員一人，並設置召集人。委員會下設立各工作小組，包含公司治理、誠信經營、員工關係、環境發展、及社會參與小組，並指派相關部門核心人員擔任委員，以確保永續發展相關工作的推動與落實。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。本委員會成員任期依組織異動因應調整之，各工作小組委員得經董事長核准隨時改派之。

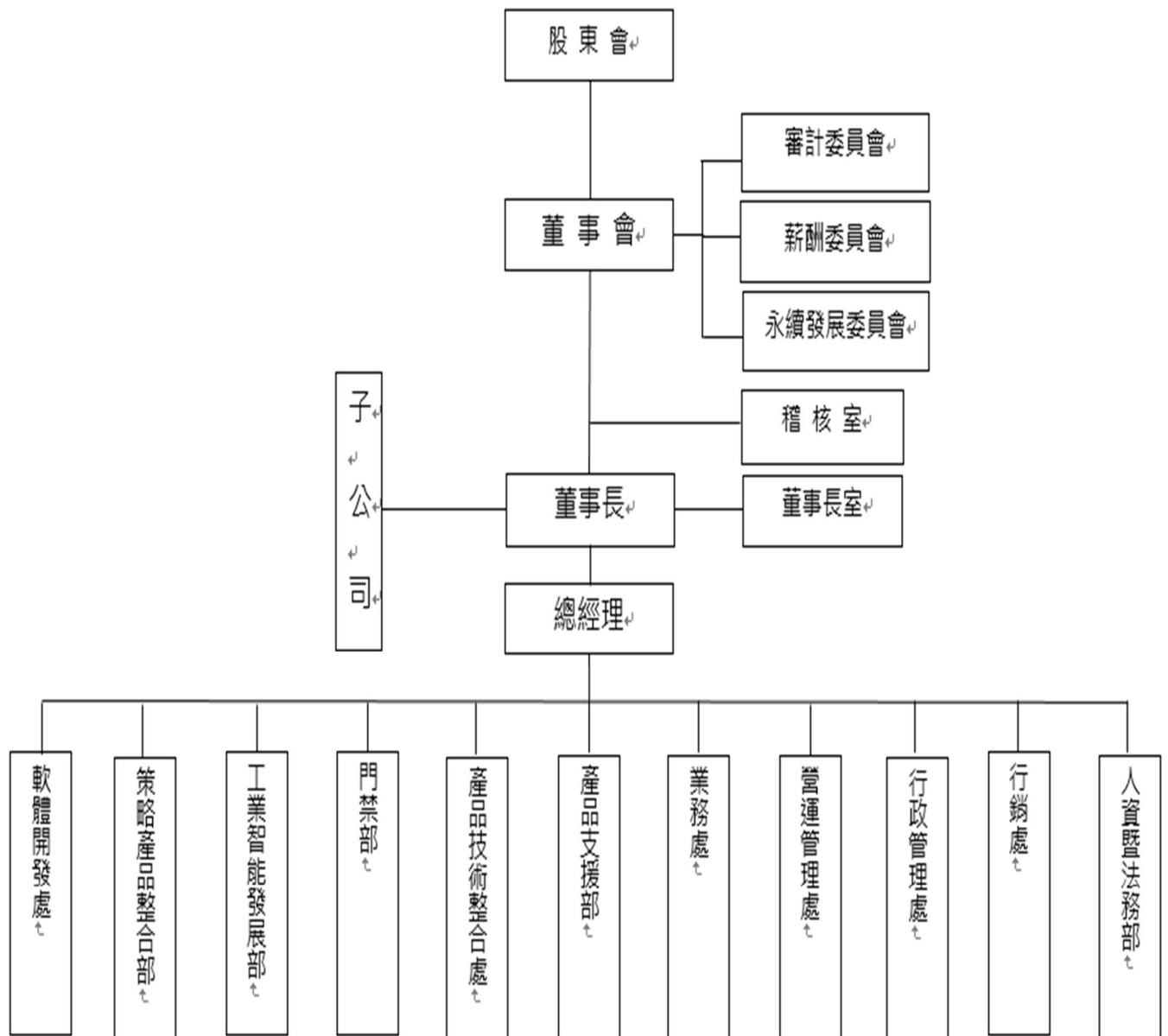
#### 2-1-1 永續發展委員會職權事項



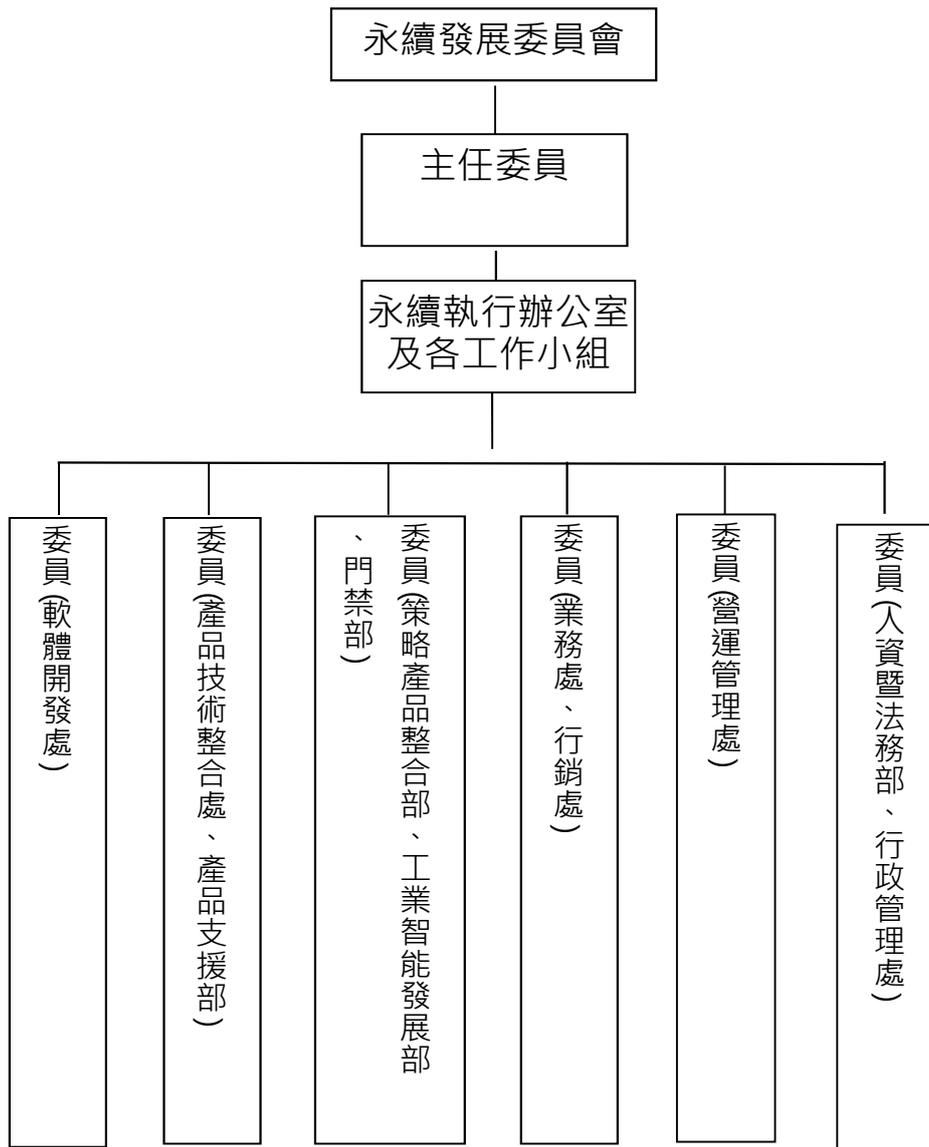
永續發展委員會每年至少召開一次會議，視需要得隨時召開，並得請本公司相關部門經理人員或其他人員列席，並提供相關必要之資訊。經由每次會議討論，辨識出與利害關係人所關注的永續議題，擬定攸關公司營運的策略與工作方針、規劃年度方案、定期追蹤執行進度，確保永續發展策略可持續落實於公司日常營運中。

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成員辦理，並於執行期間向主任委員書面或口頭報告，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 組織結構圖



2-1-3 永續發展組織圖



主任委員: 由董事長指派行政管理處協理暨公司治理主管兼任

永續執行辦公室: 由稽核室兼任規劃作業

委員: 由各關鍵部門組成工作小組並推派代表擔任

會議: 每年至少召開一次會議, 視需要得隨時召開, 並得請本公司相關部門經理人員或其他人員列席, 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

## 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)銀行、律師及會計師、(6)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	<ol style="list-style-type: none"> <li>顧問式銷售諮詢服務</li> <li>定期舉辦年度教育訓練及產品升級訓練</li> <li>配合保險公司提供健全的付款條件</li> <li>客戶資料保護</li> </ol>	<p>客戶為公司創造營收，公司集結產品團隊、業務團隊、技術服務團隊，以產品的優化及銷售服務與技術支援做為對客戶的最高承諾。公司重視客戶回饋意見，致力解決問題，持續與客戶創造價值曲線。</p>
上游供應商	供應商、外包承攬商	<ol style="list-style-type: none"> <li>採購策略</li> <li>資訊安全</li> <li>供應商管理</li> <li>產品研發</li> </ol>	<p>與上游供應商密切配合，提供豐富多樣的產品，共同創造產業經營發展，擴展多元的市場滲透。</p>
員工	全體員工	<ol style="list-style-type: none"> <li>人才發展及培育</li> <li>人才吸引與留任</li> <li>職業健康與安全</li> <li>人權</li> <li>勞資關係</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>尊重人權</li> <li>打造友善職場</li> <li>身心健康促進</li> <li>彈性福利制度</li> </ol>
股東、投資人、媒體	一般投資人、法人投資機構、媒體記者	<ol style="list-style-type: none"> <li>營運策略績效</li> <li>公司永續經營</li> <li>產品創新及市場競爭力</li> <li>訊息揭露與分享</li> </ol>	<p>維護公司資訊揭露的透明度，提供股東、投資人及媒體相關資訊，透過定期或不定期之法人說明會議或新聞及重大訊息發佈，保障股東、投資人及媒體掌握公開透明資訊的權益。</p>

<p>銀行、律師 及會計師</p>	<p>負責公司業務營運所需往來之銀行、律師及會計師</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 資金管理與調度</li> <li>2. 投資稅務與風險控管</li> <li>3. 法律諮詢及智財管理</li> <li>4. 財報審計與營運表現</li> </ol>	<p>與銀行、律師及會計師培養長期合作關係、維持良好信譽紀錄</p>
<p>政府、主管機關與社會</p>	<p>(一) 政府、主管機關與社會 (公協會等非營利組織) (二) 勞動相關等目的事業主管機關</p>	<p>(一) 政府、上市公司主管機關與社會 (公協會等非營利組織) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司治理與誠信經營</li> <li>2. 法規遵循與訊息揭露</li> <li>3. 風險與危機管理</li> <li>4. 永續發展承諾與履行</li> </ol> <p>(二) 勞保局/健保署/國稅局等相關目的事業主管機關 :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 內部規範是否符合現行法規</li> <li>2. 新政策與法規之訓練/講座推廣</li> <li>3. 勞動檢查</li> </ol>	<p>(一) 遵循證交所/勞保局/健保署/國稅局等政府主管機關之法令規範，於業務責任範圍內誠信經營，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。</p> <p>(二) 符合法規營運，即時了解新政策與法規並適時調整內部規範</p>

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: 02-87978376  
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/法務室主管  
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.t  
申訴受理單位:稽核室主管/  
法務室主管

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

- 客戶及經銷商為公司創造營收，公司集結產品團隊、業務團隊、技術服務團隊，以產品的優化及銷售服務與技術支援做為對客戶的最高承諾。公司重視客戶回饋意見，致力解決問題，持續與客戶創造價值曲線

#### 上游供應商

- 與上游供應商密切配合，提供豐富多樣的產品，共同創造產業經營發展，擴展多元的市場滲透

#### 員工

- 尊重員工人權、打造友善的職場環境，重視員工身心健康，提供具有彈性的福利措施，創造永續之職場環境

#### 股東、投資法人及媒體

- 維護公司資訊揭露的透明度，提供股東、投資法人及媒體相關資訊，並透過定期或不定期之法人說明會議或新聞及重大訊息發佈，保障股東、投資法人及媒體掌握公開透明資訊的權益

#### 銀行、律師及會計師

- 與銀行、律師及會計師培養長期合作關係、維持良好信譽紀錄

#### 政府、主管機關與社會 (公協會非營利組織等)

- 遵循政府主管機關之法令規範，於業務責任範圍內誠信經營，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。符合法規營運，即時了解新政策與法規並適時調整內部規範

## 2-2-2 利害關係人溝通與議和

奇偶科技為強化公司治理，落實誠信經營，定期與不定期建立與各相關利害關係人之溝通。為了解利害關係人對重大永續議題的關切程度，我們於 2023 年向關鍵部門所識別出的各利害關係人發放問卷進行調查，並針對奇偶科技台灣總公司的中高階經理人進行重大議題調查。利害關係人問卷回收範疇與台灣總公司的報告書邊界一致。

2023 年利害關係人問卷調查共發放 284 份問卷，共回收 147 份問卷。

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	18
上游供應商		10
員工		72
股東、投資法人及媒體		5
銀行、律師及會計師		7
政府、主管機關與社會 (公協會非營利組織等)		1
董事及中高階理級主管	重大衝擊與風險管理	34
總計		147

在所有利害關係人相關的 17 項議題中，前 8 項最關切的議題有 4 項與公司治理(Governance)有關，4 項與社會人權(Social)有關。

問卷分析結果及重大性之鑑別方法，詳細請參考 2-3 重大議題調查與鑑別

我們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合，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。

表 2-2-2b 奇偶科技利害關係人溝通機制

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 顧問式銷售諮詢服務</li> <li>● 產品教育訓練</li> <li>● 合理的付款條件</li> <li>● 客戶資料保護</li> <li>● 產品品質與技術服務</li> </ul>	不定期: <ul style="list-style-type: none"> <li>● 業務電話</li> <li>● E-MAIL</li> <li>● 通訊軟體: What's APP, Skype, Google meet</li> <li>● 社群媒體 LinkedIn</li> <li>● 展覽、研討會</li> <li>● 客戶申訴專線、信箱</li> <li>● 網頁技術客服</li> </ul>	定期: <ul style="list-style-type: none"> <li>● 年度教育訓練</li> <li>● 付款條件及信用年度審查</li> <li>● 客戶滿意度調查</li> <li>● 業務檢討會議及專案會議</li> </ul>	1. 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。 2. 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。 3. 2023 年實際議和回應次數: 電話: 不定期隨時 滿意度調查: 0 線上會議: 22 場 LinkedIn 文章: 10 篇 海外展覽: 1 場
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 採購策略</li> <li>● 資訊安全</li> <li>● 供應商管理</li> <li>● 產品研發</li> </ul>	不定期 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 品質異常追蹤檢討</li> <li>● 供應商會議、拜會訪談</li> <li>● 溝通檢討會議</li> <li>● 電話</li> <li>● E-MAIL</li> </ul>	定期 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應商績效評比</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> 2023 年實際議和回應次數： IC 廠商進貨反應 1 次。 ME 廠商進貨反應 3 次。 包材廠商進貨反應 1 次。 外購成品廠商反應 14 次。 整機周邊廠商反應 4 次
利害關係人	溝通議題	溝通管道及頻率		議和結果/回應狀況 (請人資部再補充議和次數)
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人才發展及培育</li> <li>● 人才吸引及留任</li> <li>● 職場安全與健康</li> <li>● 員工人權保護</li> <li>● 勞資關係</li> <li>● 員工調查專注議題，分別為人才培育與教育訓練、績效考</li> </ul>	不定期 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 新進員工訓練</li> <li>● 社團活動</li> <li>● 專責窗口 E-MAIL</li> <li>● 員工意見信箱 (隨時)</li> <li>● 專責人員電話</li> <li>● 內部企業網站、PORTAL</li> </ul>	定期 (每月/每季) <ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞資會議</li> <li>● 職工福利委員會會議</li> <li>● 職場醫護人員健康諮詢</li> <li>● 社團活動</li> <li>● 員工健康檢查</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 勞資會議: 4 場</li> <li>2. 福委會會議: 2 場</li> <li>3. 職醫/職護臨場服務: 24 場服務 64 人次</li> <li>4. 2023 年度健檢受檢人數: 134 人次，參與檢查率達 91.7%</li> <li>5. 員工團體保險等醫療險申請人次: 33 人次</li> <li>6. 員工意見信箱: 2 件申訴已調查處理完成</li> </ol>

	核與薪資福利、職業健康與安全、公司面對大型傳染病之因應措施 (如 COVID-19)、公司營運績效等	● 奇偶科技 HR 官方 LINE 群組 (即時)		7. 員工隨時透過 HR 官方 Line 連繫工作問題與登記職醫/職護服務: 共計 63 人次提問 8. 部門聚餐費: 1 季 1 次 9. 2023 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 營運策略績效</li> <li>● 公司永續經營</li> <li>● 產品創新及市場競爭力</li> <li>● 訊息揭露與分享</li> </ul>	不定期 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公開資訊觀測站</li> <li>● 公司網站</li> <li>● 投資人服務網頁</li> <li>● E-MAIL</li> <li>● 電話</li> <li>● 法人說明會</li> <li>● 新聞稿</li> <li>● 法人投資機構電話會議/座談會</li> </ul>	定期 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 股東常會</li> <li>● 公司年報</li> </ul>	從「誠實友好、公開透明、公平互惠」的原則，主動揭露利害關係人所需資訊，以不影響其獲取公平資訊的權利並維持對公司信任感，並向公司高層回應市場目前關注議題。  2023 年實際議和回應次數: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公開資訊觀測站發佈重大訊息: 20 則</li> <li>2. 公司官網發佈公司治理及財報公佈新聞: 5 次</li> <li>3. 投資人服務郵件信箱及電話: 不定期隨時</li> <li>4. 股東常會: 1 次</li> <li>5. 公司年報: 發行 1 次</li> </ol>

				6. 中大型法人說明會: 2 次 7. 國內投資機構電話及面訪溝通會議: 8 次 8. 媒體溝通: 不定期
利害關係人	溝通議題	溝通管道及頻率	議和結果/回應狀況	
銀行、律師及會計師	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 資金管理與調度</li> <li>● 投資稅務與風險控管</li> <li>● 法律顧問及智財管理</li> <li>● 財報審計與營運表現</li> </ul>	不定期 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 電話</li> <li>● E-MAIL</li> <li>● 書面信函</li> <li>● 銀行額度續約審查</li> <li>● 銀行會議</li> <li>● 律師會議</li> <li>● 會議師與獨立董事會議</li> <li>● 公開資訊觀測站</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過不定期之各種管道溝通說明，提供銀行、律師及會計師公開透明的營運績效、財報成果、風險控管機制、公司治理、及法規遵循等作為。</li> <li>2. 協助銀行、律師及會計師理解公司長期永續經營之策略目標與展望。</li> <li>3. 回應銀行、律師及會計師對於公司營運績效、及營運方針、國際性永續評級等議題之高度關切。</li> <li>4. 與銀行、律師及會計師維持培養長期合作關係，持續維持良好信譽紀錄。</li> </ol>	
利害關係人	溝通議題	溝通管道及頻率	議和結果/回應狀況	

<p>政府、主管機關與社會 (公協會非營利組織等)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司治理與誠信經營</li> <li>● 法規遵循與訊息揭露</li> <li>● 風險與危機管理</li> <li>● 永續發展承諾與履行</li> </ul>	<p>不定期</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公文書函</li> <li>● E-MAIL</li> <li>● 法規說明會/研討會</li> <li>● 政策宣導說明會</li> <li>● 主管機關查核活動</li> <li>● 公開資訊觀測站重大訊息</li> <li>● 公司網頁</li> <li>● 問卷回應</li> <li>● 電話-傳真</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 因應主管機關相關規範及問卷需求，透過定期及不定期申報公告及回應，提供主管機關公開、透明的經營成果風險控管、公司治理、資訊安全、資料隱私，以及永續行動等，並配合政府及主關機關公司治理 3.0 預備佈局。</li> <li>2. 公開資訊觀測站發佈重訊與公告:32 則</li> <li>3. 回應問卷 22 份</li> <li>4. 2023 年實際議和回應次數:</li> <li>5. 每月通報職災統計</li> <li>6. 每年申報薪資所得</li> <li>7. 每月計算與繳交二代健保補充保費應繳金額</li> <li>8. 員工勞保給付/傷病給付/育嬰留停津貼申請:8 人次</li> <li>9. 員工眷屬健保加退保事宜:25 人次</li> <li>10. 員工辦理勞工退休金自提:1 人次</li> <li>11. 配合政府及主關機關公司治理 3.0 預備佈局: 提供經營成果、風險控管、公司治理、資訊安全、資料隱私，以及永續行動等</li> </ol>
-------------------------------	--	---	---

## 2-3 重大性議題分析

為確保本報告書揭露資訊符合利害關係人之期待，奇偶科技依據 GRI 準則 (2021 年版) 重大議題決定之四個步驟進行 2023 年重大議題評估分析，以確保充份了解與奇偶科技密切相關的利害關係人的期待，以及對奇偶科技可能造成的衝擊。奇偶科技並參考往年重要議題議合結果、產業特性以及國際永續趨勢，同時參考其他上下游產業或同業所羅列之重大主題，進而統整歸納 2023 年永續重大主題清單。

擇定後之重大主題再經由永續發展執行辦公室暨永續報告書編製小組逐一評估，以奇偶科技營運經濟活動對外部環境、人權、經濟所造成之實際或潛在衝擊程度，以及全球及台灣之永續政策可能對奇偶科技所造成之實際或潛在影響程度，雙向進行衝擊評價，並對「環境」、「社會(含人權)」、與「公司治理」的衝擊程度，歸納評估結果，依衝擊顯著性進行排序，擇定優先報導之重大議題，作為報告書資訊揭露之基礎，並訂定更符合利害關係人期望之永續管理方針。

### 重大議題評估流程:



### 2-3-1 重大議題調查與鑑別

透過多元方式與利害關係人持續進行透明有效的溝通互動，清楚辨識利害關係人所關切的議題，並加以回應與議合，是奇偶科技邁向永續經營與發展的基礎。接續以上重大議題評估流程的分析步驟，奇偶科技鑑別與企業營運相關的利害關係人，再了解關聯度高之利害關係人所關切的議題，並結合議題對企業內部運營以及對外部環境、人權、公司治理之衝擊評估，奇偶科技識別出優先報導之重大永續議題與基本議題，並於本報告書進行資訊揭露並予以回應，以說明 2023 年度利害關係人關切的主題。同時持續強化相關議題的管理並採取具體行動，以落實企業永續經營之承諾。



## 2-3-2 重大主題管理與揭露

奇偶科技 2023 年評估出八大重大主題，分別為「誠信經營」、「公司治理與策略」、「經營績效」、「客戶關係管理」、「節能減碳」、「人才發展及培育」、「人才吸引及留任」、「職業健康與安全」，提供進一步有關重大議題之意涵說明、衝擊風險說明、議題衝擊程度(正向或負向; 實際或潛在)、政策與管理方針、及衝擊邊界。

表 2-3-2a 重大主題對奇偶科技的意義說明:

### 1. 誠信經營

- 致力於誠信經營、建置反貪腐與反賄賂管理機制、完善內部舉報管道，並增進資訊公開透明揭露。

### 2. 公司治理與策略

- 落實企業經營者責任、強化管理階層權責，持續推動企業永續策略與擬定規畫，以實踐企業永續經營。

### 3. 經營績效

- 重視經營獲利、投資盈虧、財務成果、營運成本等相關績效，以及經營過程中造成的間接衝擊，以朝向永續經營的目標邁進。

### 4. 客戶關係管理

- 維護良好客戶關係，提升整體服務效率，開發適合市場種類的充足產品，維持存貨穩定，以提高客戶滿意度。

### 5. 節能減碳

- 推動能源及水資源管理、設定節能及節水目標，並擬定相關措施，例如: 空調、照明責任區歸屬，空調、照明、事務機節能設備替代方案研議。

### 6. 人才發展及培育

- 協助員工提升職能，推動在職教育訓練，以實現個人職涯發展。例如: 績效管理與評鑑制席、內部職務轉調與晉升機制、人才培訓課程等。

### 7. 人才吸引及留任

- 提供對內公平、對外相對有競爭力的薪資與利，健全員工關懷機制，規劃多元長期留才措施。
- 形塑奇偶科技為良好之安控品牌形象，建立可信任之聘僱管道。

### 8. 職業健康與安全

- 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、健康檢查、身心衛教諮詢、工作場所安全維護、職災風險管理等。

表 2-3-2b 基本主題對奇偶科技的意義說明:

### 1. 資訊安全

- 強化資訊安全管理增進資安事件應變能力，制定「資通安全風險管理政策」，提供公司對資訊安全之防護力。

### 2. 供應鏈管理

- 實施供應管理，制定「供應商管理政策」、「供應商評鑑制度」，要求供應商善盡良好監督管理責任，並符合環保、職業安全衛生及勞動人權等議題相關規範。
- 有效彙整供應商的訊息。例如新技術的分享、市場情報，以提升開發效益。

### 3. 風險管理

- 將風險管理意識融入日常決策及運營活動中，提供風險意識植入企業文化。
- 專注於整合跨領域的風險管理，強化相關內稽內控機制，並提前鑑別與因應潛在的風險與機會。

### 4. 溫室氣體盤查

- 規畫企業內部由運營活動產生的溫室氣體排放盤查，藉由排放邊界鑑定、了解所有排放源、計算排放數據、建立清冊及報告，以做為盤查之下一步減少排放之參考，為地球永續盡一份力量。

### 5. 公司因應大型傳染病之因應措施

- 配合政府因應大型傳染病，如2023年Covid-10的居家隔離、居家上班之政策，規畫同仁在家休養、及在家工作的特殊出勤機制，落實工作職位代理制度、兼顧員工健康安全、與維持企業經營動能所需，並提高疫情期間輪班到公司出勤員工之午餐津貼。

### 6. 社會關懷及人權

- 強化奇偶科技之人權政策與管理架構、推動員工福利措施、鼓勵職場多元化與性別平等，例如：反歧視、禁用童工、禁止強迫或強制勞動。
- 員工可向公司申訴表達意見。

### 7. 減碳設計

- 從產品設計源頭確保零件符合出口銷售地之法規要求，評估設計初期的產品/包裝可對環境造成的衝擊與風險，進行可能的改善以降低對環境的衝擊，以符合綠色設計的趨勢。

### 8. 氣候策略管理

- 關注政府及主管機關對氣候變遷所制定的政策進程，明瞭對企業經營及價值鍊可能帶來的影響與機會，設立董事會層級之永續發展委員會，制定管理政與因應措施，以提供公司未來適應氣候風險的能力。

表 2-3-2c 利害關係人暨風險分析總表:

重大議題暨風險分析總表											
面向 (ES G)	重大議題	衝擊(風險)說明	議題衝擊程度		政策與管 理方針	衝擊邊界(勾選)					
			正向/ 負 向衝擊	實際/ 潛在衝 擊		組織 內	組織外				
						奇偶 科技 員工	國內 外客 戶及 經銷 商	合 作 夥 伴 (供 應 商 等)	股 東、 投 資 法 人、 媒 體	政 府、 主 管 機 關 與 社 會 (非 營 利 組 織 等)	專 業 顧 問 (銀 行、 律 師 及 會 計 師)
G	■誠信經營、公司治理 ■經營績效	對經濟面向衝擊: 維持穩定的營收成長及獲利表現, 以永續經營的態度治理公司, 遵循主管機關法規的要求, 獲得利害關係人的認同, 得以支持公司永續的發展。	正向衝擊	實際衝擊	請參考章節 ■3-1 公司治理、3-2 誠信法規。 ■1-2 經營績效。	√	√	√	√	√	√
S	■客戶關係管理	對客戶人權及社會責任面向衝擊: 在致力拓展市場規模的同時, 也兼顧保護客戶人權及社會責任的義務; 確認客戶的關鍵需求, 包含客戶資料保護、健全的	正向衝擊	實際衝擊	請參考章節 ■3-6 客戶關係管理	√	√		√		√

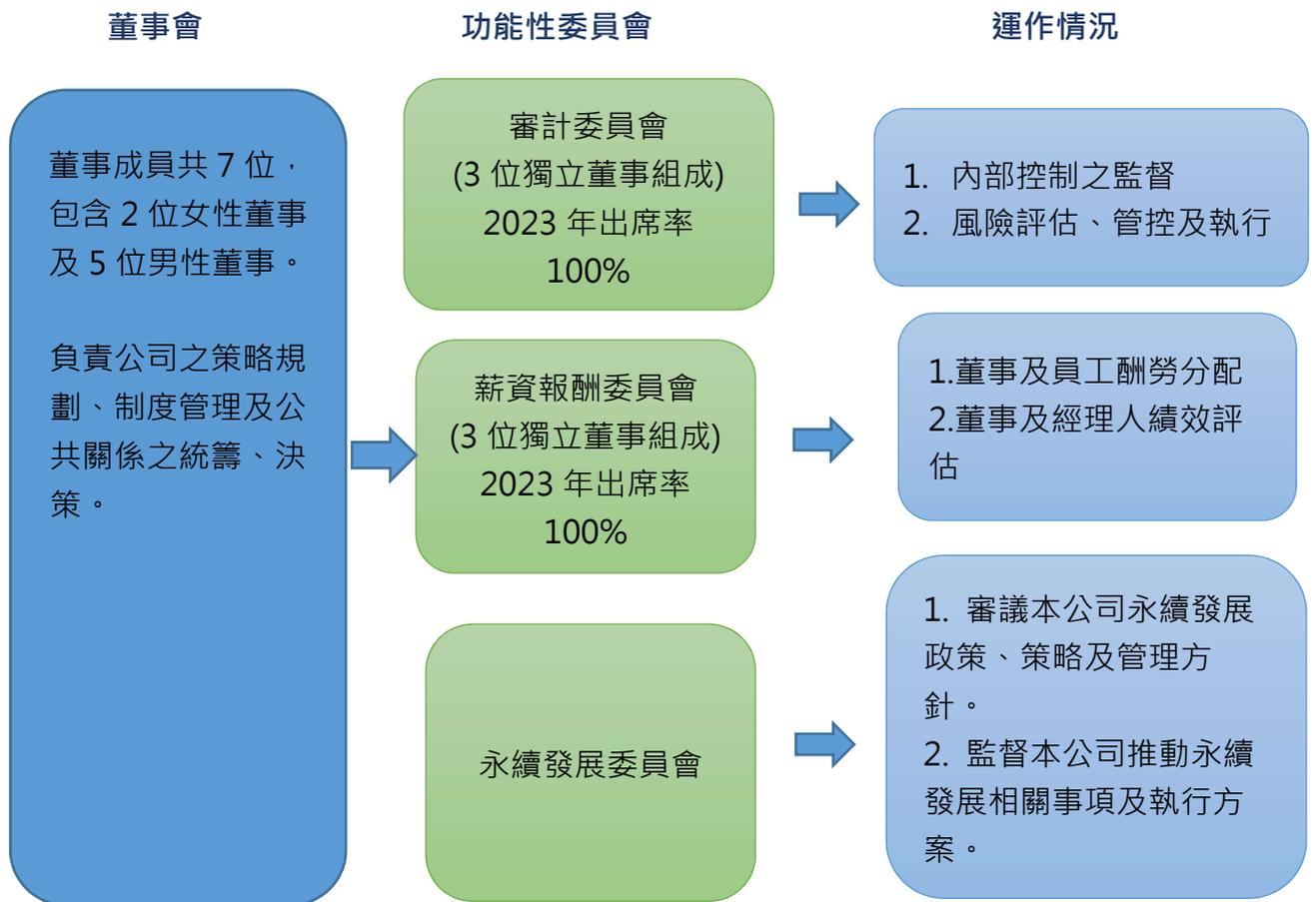
		付款條件、顧問式銷售諮詢服務、產品教育訓練、及迅速的技術服務，致力建立長期良好的客戶關係，以獲得永續的商業機會。								
E	■節能減碳	<p>對環境面向衝擊：</p> <p>★因應國際及政府對 2030 淨零碳排之政策宣示，在減少碳排與經濟發展中需取得平衡，努力降低溫室氣體排放量為減緩氣候變遷盡一分心力</p> <p>★同時提升能源效率與提出有效的環境管理政策，以減少執行環境策略時的經濟支出。</p> <p>★要求供應商勿有違反環境保護及人權之情事發生，透過產業上下游共同合作，推廣對環境善的安全監控產品。</p>	負面衝擊	實際衝擊	請參考章節 ■5-3 環境管理	√	√	√	√	√

S	<p>■人才發展及培育、人才吸引及留任、職業健康與安全</p>	<p>對社會責任(員工)面向衝擊:          ★員工是公司永續經營的重要資產·透過人才培訓教育訓練計畫·提升同仁專業技能及核心競爭力·同時透過職業健康安全保護措施·提升員工的工作幸福感·以達成公司永續經營的目標。</p>	正向衝擊	實際衝擊	<p>請參考章節          ■4-3 人才培育與發展、4-4 薪資與福利、4-5 職場健康與安全</p>	√		√			√
---	---------------------------------	--	------	------	--	---	--	---	--	--	---

### 三、 誠信治理

#### 3-1 公司治理

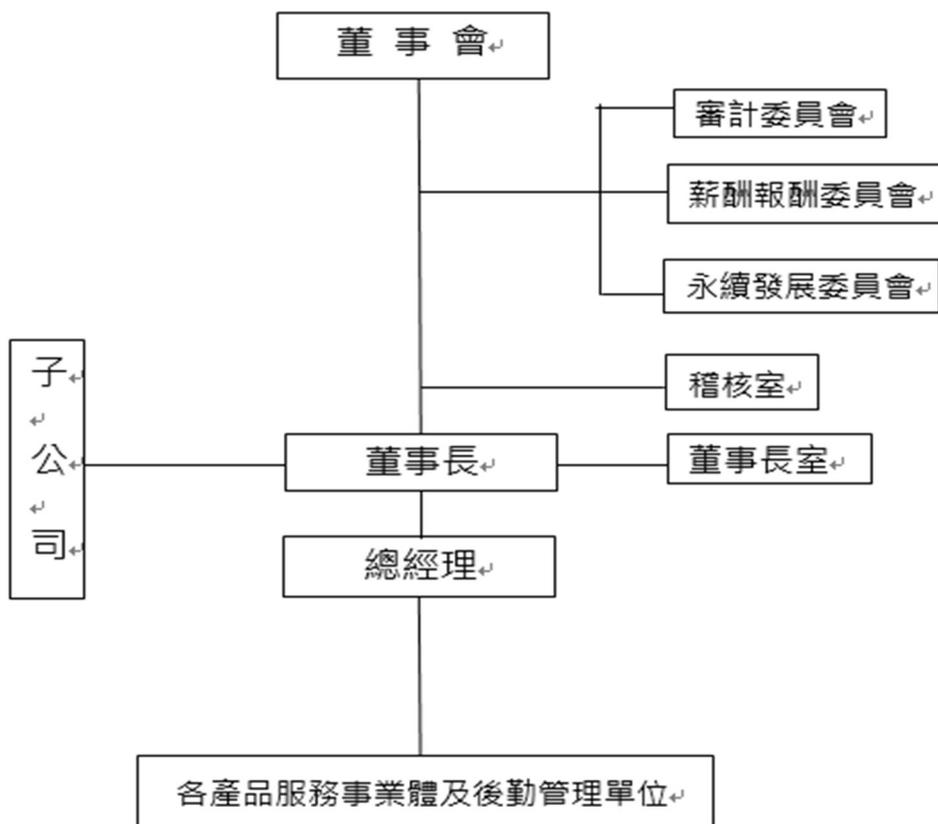
奇偶遵循上市上櫃公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則，建置有效之治理架構，以健全公司治理。



### 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。



2023年度董事會開會9(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	實際出席率(%) 【 B/A 】	備 註
董事長	戴光正	9	0	100	連任-
董事	錢錦企業管理顧問 (股)公司 代表人：王有傳	9	0	100	連任
董事	鎮遠科技有限公司 代表人：李建邦	9	0	100	連任
董事	智財科技(股)公司 代表人：陳學琳	8	1	89	連任
獨立董事	溫家俊	3	0	100	舊任
獨立董事	劉亮君	3	0	100	舊任
獨立董事	陳尤彬	9	0	100	連任
獨立董事	紀怡嫻	6	0	100	新任
獨立董事	陳壽山	6	0	100	新任

### 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
獨立董事任期末逾三屆	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

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%。1 位獨立董事任期年資為 3 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，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、台灣董事學會、國際金融控股公司、社團法人中華公司治理協會、財團法人台灣永續能源研究基金會及金融監督管理委員會，總計董事成員進修 60 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	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會-2023 年防範內線交易宣導會	2023.10.20	3
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會-2023 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	2023.11.22	3
董事	王有傳 錢錦 企業管理顧問 (股)公司代表人	學歷：淡江大學電機所博士 經歷：歐磊科技軟體工程師	台灣董事學會-國際新失序中的思維與韌性	2023.10.02	3
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會-2023 年防範內線交易宣導會	2023.10.13	3

董事	李建邦 鎮遠 科技 有限 公司 代表 人	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、驛訊電子企業(股)有線公司總管理處特助	國際金融控股公司-2023 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	2023.07.04	3
			社團法人中華公司治理協會-淨零永續人才育成班{北部}-企業低碳轉型對策	2023.08.17-2023.08.18	9
			金融監督管理委員會-第十四屆臺北分公司治理論壇	2023.09.04	6
			財團法人中華民國會計研究發展基金會-發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	2023.11.23-2023.11.24	12
董事	陳學琳 智財 科技 (股)公 司代 表人	學歷：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-2023 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	2023.07.04	3
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會-2023 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	2023.11.29	3
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-2023 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	2023.07.04	3
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會-上市櫃公司-洞悉衍生性金融市場，邁向企業永續研討會	2023.11.03	3
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會-2023 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	2023.11.29	3

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	台灣董事學會-國際新秩序中的思維與韌性	2023.10.02	3
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會-上市櫃公司-洞悉衍生性金融市場·邁向企業永續研討會	2023.11.03	3
			財團法人台灣永續能源研究基金會- 6th Global Corporate Sustainability Forum 3-2	2023.11.16	3
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會- 2023 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	2023.12.08	3
獨立董事	陳壽山	學歷：國立交通大學電信工程系	金融監督管理委員會-第十四屆臺北公司治理論壇	2023.09.04	6
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會-上市櫃公司-洞悉衍生性金融市場·邁向企業永續研討會	2023.11.03	3
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會- 2023 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	2023.11.29	3

## 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	2023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	2023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	2023年度	審計委員會 薪酬委員會	內部自評	審計委員會、薪酬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

## 功能性委員會

### ● 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。

2023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	實際出席率(%) (B/A)	備註
召集人	陳尤彬	2	0	100	連任
委員	紀怡嫻	1	0	100	新任
委員	陳壽山	1	0	100	新任
召集人	溫家俊	1	0	100	舊任
委員	劉亮君	1	0	100	舊任

### ● 審計委員會

奇偶設置審計委員會，由全體由 3 位獨立董事組成，並遵循《審計委員會組織規程》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。奇偶審計委員會主要工作職責為：

1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 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。
4. 涉及董事自身利害關係之事項。
5. 重大之資產或衍生性商品交易。
6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。
7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。

9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
10. 年度財務報告及半年度財務報告。
11. 年度盈餘分派相關事宜。
12. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

2023年度審計委員會開會 7(A) 次，獨立董事出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出 (列) 席次 數(B)	委託出席 次數	實際出席率(%) 【 B/A 】	備 註
獨立董事	劉亮君	2	0	100	舊任
獨立董事	溫家俊	2	0	100	舊任
獨立董事	陳尤彬	7	0	100	連任
獨立董事	紀怡嫻	5	0	100	新任
獨立董事	陳壽山	5	0	100	新任

#### ● 永續發展委員會

永續發展委員會由董事長擔任主任委員，並設置永續長以及各部門委員，每年至少應召開 1 次會議，永續發展委員會主要工作職責為：

1. 審議本公司永續發展政策、策略及管理方針。
2. 監督本公司推動永續發展相關事項及執行方案。
3. 審議本公司永續報告書等公開揭露之永續發展重大資訊、並提報董事會。
4. 監督本公司執行溫室氣體盤查及查證規劃。
5. 監督本公司持續關注股東、員工、客戶、供應商、社區、政府機關等利害關係人所關切之重大議題。

#### 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。

#### 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。

## 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，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：

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

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。

### 薪資報酬政策:

高階經理人	<p>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。</p> <p>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、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。</p>
員工	<p>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。</p>
	<p>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。</p>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 公司依營運狀況及個人績效表現發放年終獎金，也提供業績獎金等，以期吸引留任與激勵優秀同仁。</li> </ol>

奇偶提供具競爭力的薪酬，以招募及留用公司營運所需的人才，讓公司穩健成長、永續發展，並且重視同工同酬價值展現，員工薪資不因性別產生差距，員工薪酬支付分為固定及變動薪資：固定薪資為每月支付，其支付標準參考同業給付及勞動市場統計資料，並考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況適時調整；變動薪資則來自年終獎金、員工紅利，透過變動薪資，使部分薪酬與營運績效相連結。

奇偶設有《薪資報酬委員會》並另訂績效目標與薪資報酬的政策、制度、標準及結構等相關辦法，目前高階管理階層之績效評估，雖未完全納入永續發展相關衝擊，但仍會適度參酌永續發展推動情形，未來會再行評估高階管理階層之績效與永續發展相關衝擊結合之可行性。

### 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，並於年報及公司官網中揭露。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 2023 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 2023 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
- (2) 法律規範
- (3) 同仁關係
- (4) 饋贈招待
- (5) 客戶隱私
- (6) 智慧財產權
- (7) 歧視騷擾行為
- (8) 提供非法政治獻金
- (9) 不當慈善捐贈或贊助
- (10) 行賄收賂行為
- (11) 利益衝突
- (12) 從事不公平競爭
- (13) 其他違反社會秩序及公序良俗行為
- (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。

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。2023 年共計發送法令新訊及智慧財產新訊累計為 24 次。

### 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。

#### 防範宣導訓練與檢舉管道

##### 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。

2023年新進員工於到職一週內，接受人事單位之提醒宣導，包括誠信經營、道德行為規則與防範內線交易之相關重點提醒。

## 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。2023 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](mailto: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](mailto: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 2023 年草擬「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。預計於 2024 年呈請董事會同意通過。

#### 本公司風險管理流程如下：

- 一、 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。
- 二、 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。
- 三、 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。
- 四、 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
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 2023 年度進行之重大風險分析與實際應對策略如下：

策略面	風險說明	因應對策
	商業模式訂定	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 智能居家為安控產業未來發展趨勢，積極研發有關產品並於現有產品加上更多 AI 功能，以符合趨勢。</li> <li>2. 推出訂閱式雲端存取的服務以及雲端中控保全服務，以創新商業模式開拓商機。</li> </ol>
營運面	風險說明	因應對策
	疫情遠端辦公，影響效率	改善系統及流程，盡量降低人工作業成本。
	市場需求	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。
	客戶集中	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。
	企業形象塑造	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>

危害事件	風險說明	因應對策
	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。
	傳染病	COVID-19 新型冠狀病毒時期實施分流居家辦公及遠端會議，並制定彈性上下班時間以分流進公司，公司備有口罩及酒精供同仁領取使用、辦公室定期消毒整理。
	天然災害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期檢測環境設備強度及調整擺放位置以因應地震風險。</li> <li>● 訂定應變計畫及逃生路線宣導等。</li> </ul>
	因應新法規	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查專案。</li> <li>● 逐年更換節能設備與實施節能減碳措施。</li> </ul>

### 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

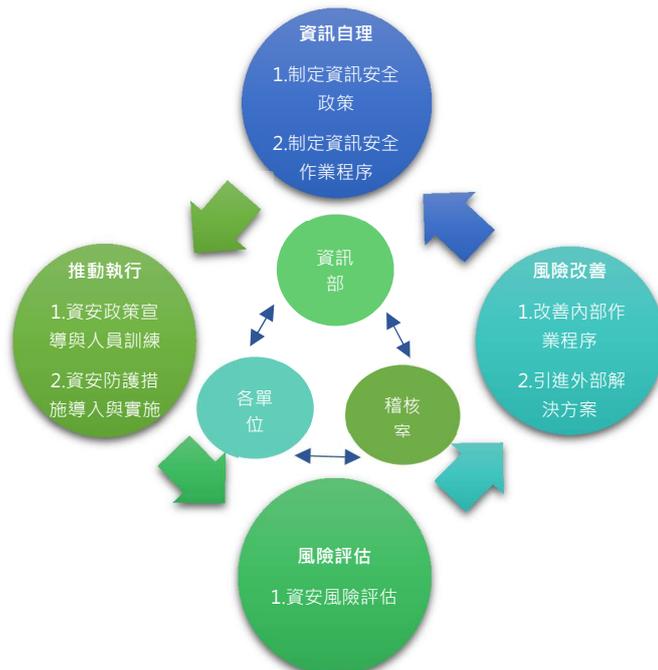
本公司於 2023 年設立資安管理部門，負責協調公司內部各單位的資訊管理作業，並定期彙報資安治理成果及風險管理措施，為公司長期穩定運營奠定堅實基礎。為防範內外部蓄意或意外的威脅，我們依據《上市櫃資通安全管控指引》制定了內部作業規範，旨在降低新興資訊科技應用及環境變遷帶來的潛在資安風險。

##### 1. 資安部門權責：

資安部為公司資訊安全的主要責任單位，負責制定公司內部資訊安全政策，並規劃與執行相關作業，確保政策有效推動與實施。

##### 2. 稽核室督導責任：

稽核室為資訊安全的督導單位，負責監督內部資安執行情況。若發現問題，稽核室會要求相關單位提出改善計畫並採取具體行動，並定期追蹤改善成效，以有效降低內部資訊風險。



### 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。

#### 1. 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。

#### 2. 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。

#### 3. 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。

#### 4. 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。

#### 5. 專用機房與物理安全：

設置專用機房用以安置電腦主機、伺服器等設備，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。

#### 6. 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。

#### 7. 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

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。

#### 1. 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。

#### 2. 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。

#### 3. 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。

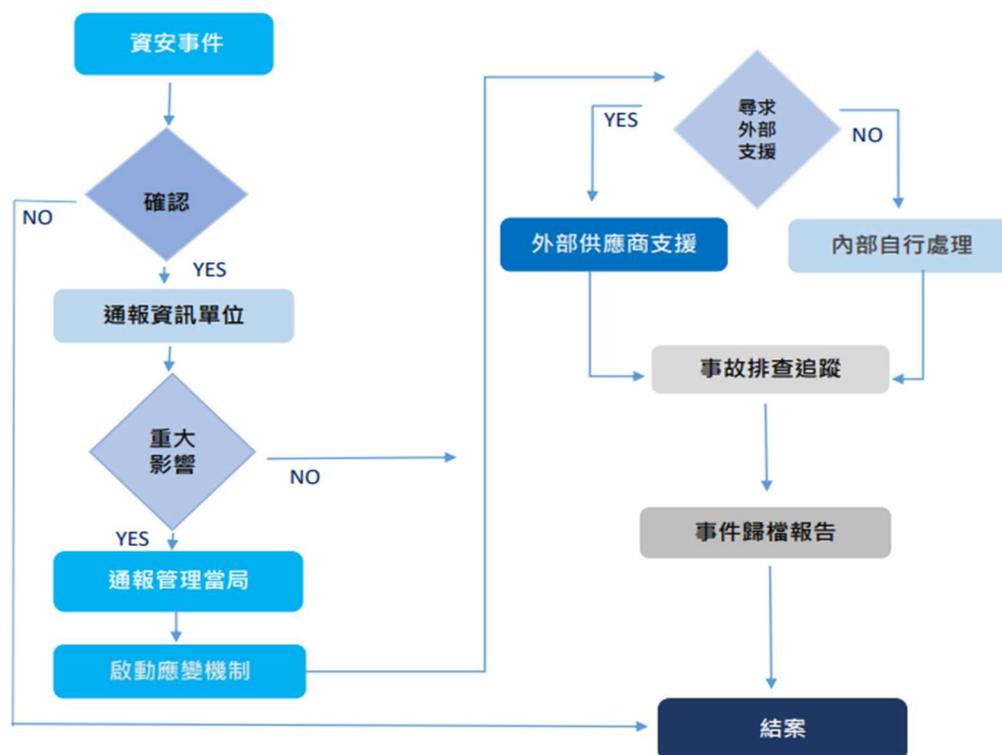
#### 4. 獲得 TAICS 認證：

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。

#### 5. 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](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](mailto: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。

## 6. 資訊安全通報程序：



2023 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
鼎新電腦	上市櫃企業資安指引研習課程	6hr	資安部副理
鼎新電腦	上市櫃企業資安策略擬定與執行解析	4hr	資安部經理
台灣資安大會	<ul style="list-style-type: none"> <li>●勒索病毒終極防線 自動偵測以鞏固企業內部資料安全</li> <li>●資安團隊全面提升，從攻擊演練到投資管理</li> <li>●從資安事件反思如何安全有效管理企業資訊安全及資料備份</li> <li>●找出看不見的敵人！別讓內網攻陷，成為待宰羔羊</li> </ul>	2hr	資安部經理

### 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 2023 年 12 月 22 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：

- 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。
- 2007 年建立「智慧財產權保護措施」。
- 定期向所有員工每月宣導法令及智慧財產權新訊。
- 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。
- 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 2023 年底，已通過之「發明」專利 9 件、「新型」專利 5 件、「設計」專利 4 件，共計 18 件。
2. 商標:截至 2023 年底，已註冊 38 國 (包含歐盟)。
3. 著作權:截至 2023 年底，共計 16 篇資料登記在案。

## 3-6 客戶關係管理

### 管理方針

1. 奇偶科技重視客戶體驗，透過多種客服管道提供顧問式銷售諮詢服務，確保客戶獲得全面支持。
2. 提供產品教育訓練，幫助客戶迅速熟悉和掌握產品使用。
3. 提供多元化付款方式，提高客戶下單的便利性
4. 為強化用戶使用者經驗並提供即時服務，於美、歐洲成立多國語言客服中心，邁向服務國際化。

### 3-6-1 客戶開發服務

客戶關係對於企業永續經營佔有相當大的重要性，奇偶科技提供顧問式銷售諮詢服務，提供客製化解決方案，並定期拜訪客戶、參加當地展覽，藉此深入了解各市場需求，推廣奇偶最新技術以及產品。

自 2020 年 Covid-19 疫情後，奇偶科技業務處著手經營 YouTube Channel ([https://www.youtube.com/channel/UCbz4bgns\\_2duTthXCVgvXww](https://www.youtube.com/channel/UCbz4bgns_2duTthXCVgvXww))，加強開發西歐客戶、Linkedin 平台 (<https://www.linkedin.com/company/geovision-france/?viewAsMember=true>)，針對不同垂直市場，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，同時將以往實體拜訪轉為線上會議，減少海外差旅溫室氣體排放，落實低碳足跡，定期於年初舉辦 Webinar 線上會議，邀請重要夥伴參加線上新品說明會，藉此強化客戶關係。

### 顧問式銷售諮詢服務

奇偶科技以客戶服務滿意度為核心目標，我們提供多種形式的客戶服務管道，包括客服信箱、線上支援、電話客服等，為客戶提供顧問式銷售諮詢服務，確保客戶能獲得及時的專業建議。

我們透過與不同行業的企業合作，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。

我們的業務團隊密切關注市場動態，為了築高競爭者進入門檻，我們在不同的市場建立長期的客戶關係，協助客戶跟進標案。藉由評估過去標案的結果，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；同時根據各市場特性與客戶屬性，及時調整報價策略提供彈性報價方案，增加得標的可能性。

### 雲端訂閱制商業模式

在過往的網路數位監控系統的買斷商業模式以外，我們另外開發出雲端訂閱制銷售服務，建立起可持續重複銷售的商業模式，有以下優點：

(1) 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。

(2) 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。

(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) 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。

### 產品教育訓練

為了讓客戶更快掌握產品使用技巧，奇偶科技提供多元化的培訓課程，包括透過 YouTube 影片介紹產品特點及操作指導。此外，我們也會不定期舉辦研討會，介紹新產品並與客戶進行案例討論，幫助新客戶更深入了解產品應用。公司網站上亦提供產品知識庫和常見問題解決方法 (FAQ)，以供客戶隨時查閱。

### 付款條件

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。

### 客戶資料保護

所有與客戶簽署的合作協議電子檔案都妥善保存於公司資料夾中，與客戶的郵件往來及聯繫方式則由個別業務人員保管。這些資料均屬商業機密，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。

### 3-6-2 產品技術整合服務

#### 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信件、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

##### 1. 當日回覆

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。

##### 2. 未完成客服案件管理

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。

##### 3. 案件解決

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。

##### 4. 客戶回應追蹤

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。

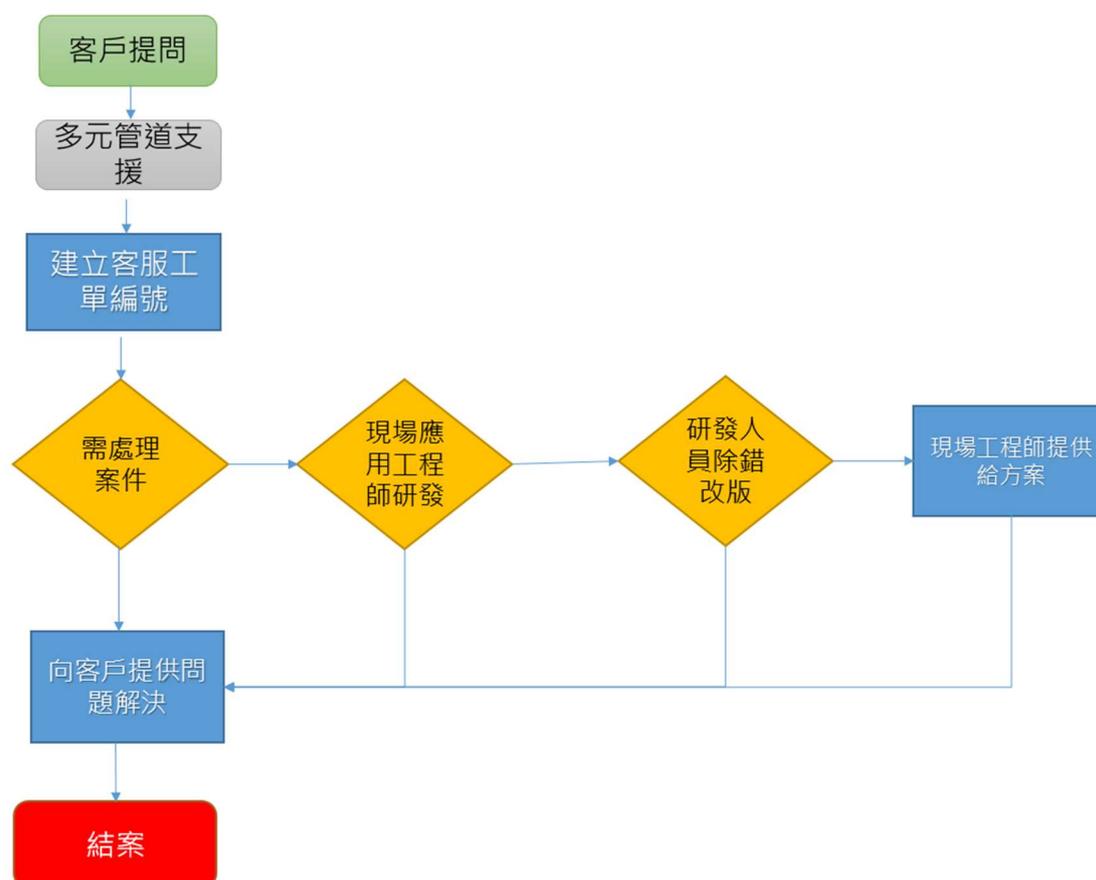
##### 5. 報告制度

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。

#### 奇偶技術服務流程如下圖:

1. 客戶提問、多元管道支援: 客戶經由多元管道 (電子信件、電話、網路表單、線上客服技術)提問。
2. 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。

3. 需處理案件: 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。
4. 現場工程師提供解決方案: 研發人員除錯改版完成，轉回現場工程師提供解決方案回覆客戶。
5. 結案: 結案歸檔。



## 執行成果

客戶可以從電子信件、電話、網路表單、線上客服不同管道提出需求，建立指派技術工單，以確保服務連續性。

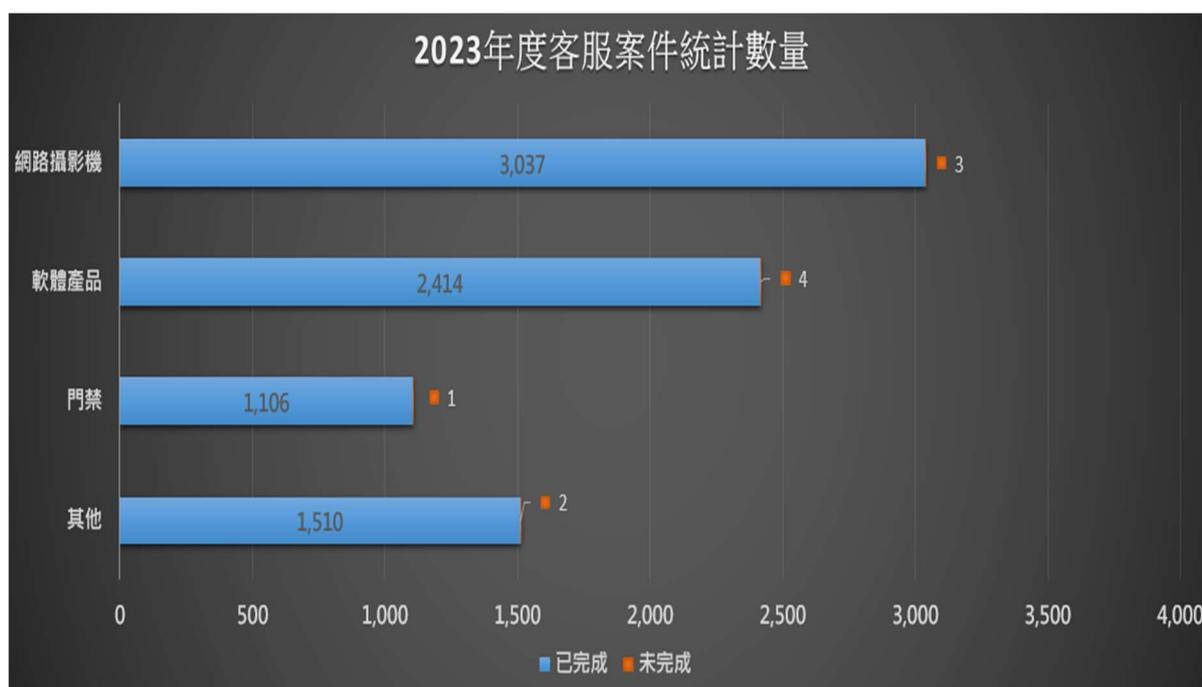
2023 年針對服務請求，其中網路攝影機總共完成 3,040 件，未完成為 3 件，完成度 99.9%。軟體產品總共完成 2,418 件，未完成件數為 4 件，完成度 99.83%。門禁總共完成 1,107 件，未完成為 1 件，完成度 99.91%。其他類別總共完成 1,512 件，未完成件數為 2 件，完成度 99.87%。總計 2023 年完成 8,077 件，技術服務請求，總結案率為 99.88%。

2023 年統計，僅限於總公司對客戶及海外子公司服務統計，未包含海外子公司對當地客戶直接數據統計。下圖為 2023 年度客服案件統計數量。

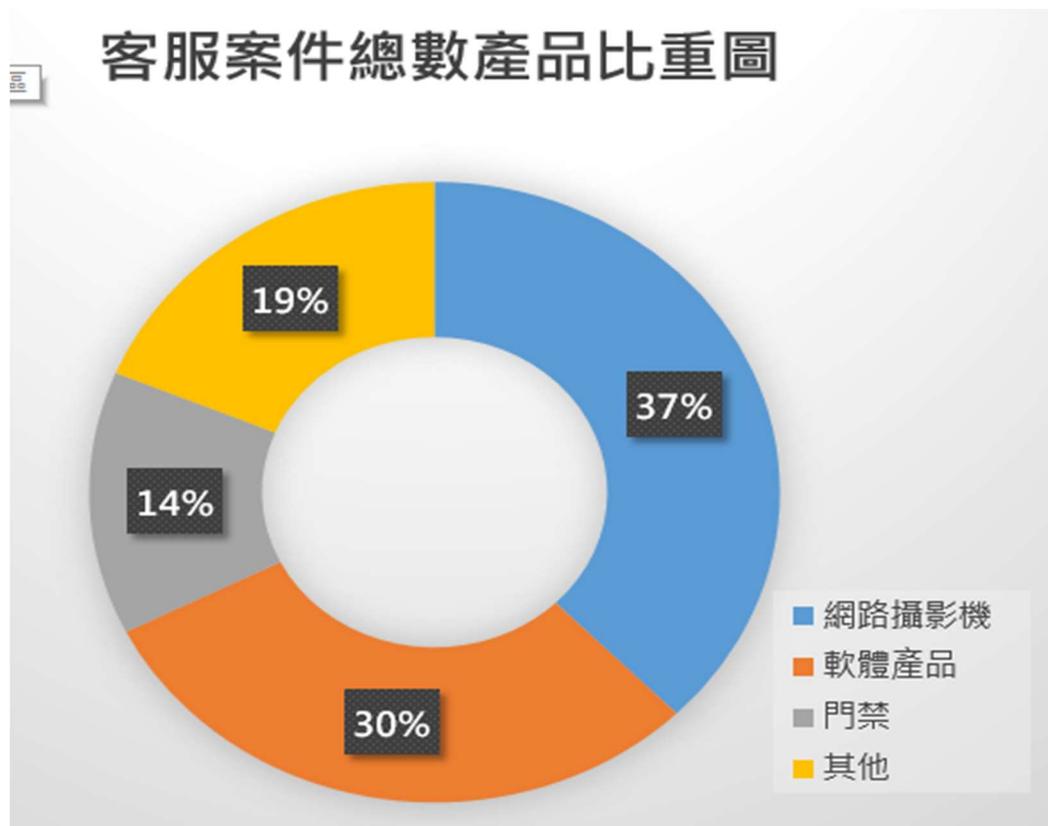
產品類別	案件全年度客服 案件總數	完成度%
網路攝影機	3,040 件	99.9%
軟體產品	2,418 件	99.83%
門禁	1,107 件	99.91%
其他類別	1,512 件	99.87%
合計	8,077 件	99.88%

2023 年服務請求使用電子信件聯繫有 8,058 件佔總件數 99.8%，使用電話聯繫有 19 件佔總件數 0.2%。

來源	總數	%
電子信件	8,058 件	99.8%
電話	19 件	0.2%
合計	8,077 件	100.0%



客服案件總數產品比重圖



## 四、永續職場

### 4-1 勞資關係

本公司相當重視勞資關係之和諧及共同成長，並於公司內建立暢通的溝通管道，讓同仁即時瞭解公司訊息，迄今互動情況良好。

#### 完善的勞資協商與申訴制度

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，2023 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，2023 年度無勞資糾紛事件發生。
- 本公司設有暢通之申訴管道，員工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，人資部門接獲員工申訴後即立即進行處理與調查。員工可隨時透過員工意見信箱提出對於公司的意見與申訴，2023 年度共收到 2 件申訴，並調查處理完成。員工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，2023 年度服務共計 63 人次。
  - 申訴專線：(02)87978377 分機 619
  - 申訴信箱：hr@geovision.com.tw
  - 官方 Line
  - 線上意見箱
- 外部利害相關者如有任何疑慮，亦可隨時透過公司提供之聯絡管道來進行溝通與回應。

員工或員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。2023 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：

- 一、繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
- 三、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。

2023 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。

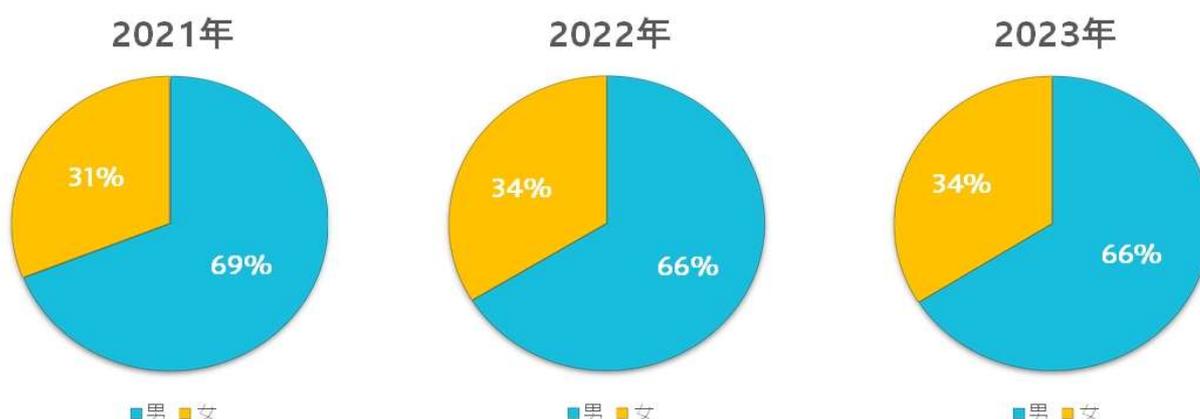
## 4-2 員工概況

- 員工揭露範圍為台灣總公司。
- 本公司截至 2023 年底，員工總人數為 156 人，包含正職男性員工 103 人以及正職女性員工 53 人。非員工的工作者總人數為 4 人，包含特約職醫、特約職護、辦公室清潔承包與網站維護承包皆各 1 人。
- 身心障礙員工人數符合法令規定，並持續提供相關職缺，吸引合適之身心障礙人員應徵。
- 本公司員工概況如下：

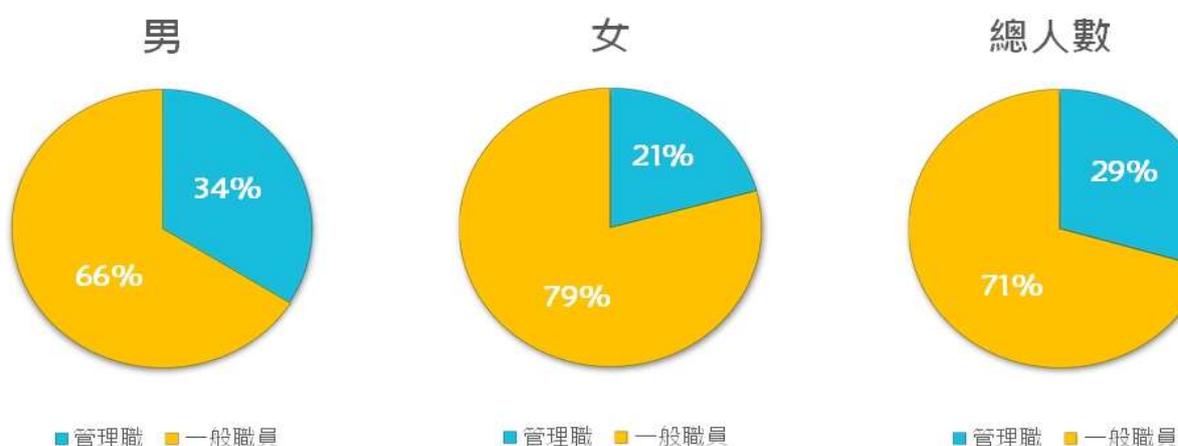
### ■ 員工性別相關組成

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。近年女性占比逐年增加，惟產業關係導致男性仍較多於女性。

#### (1) 近三年員工性別組成

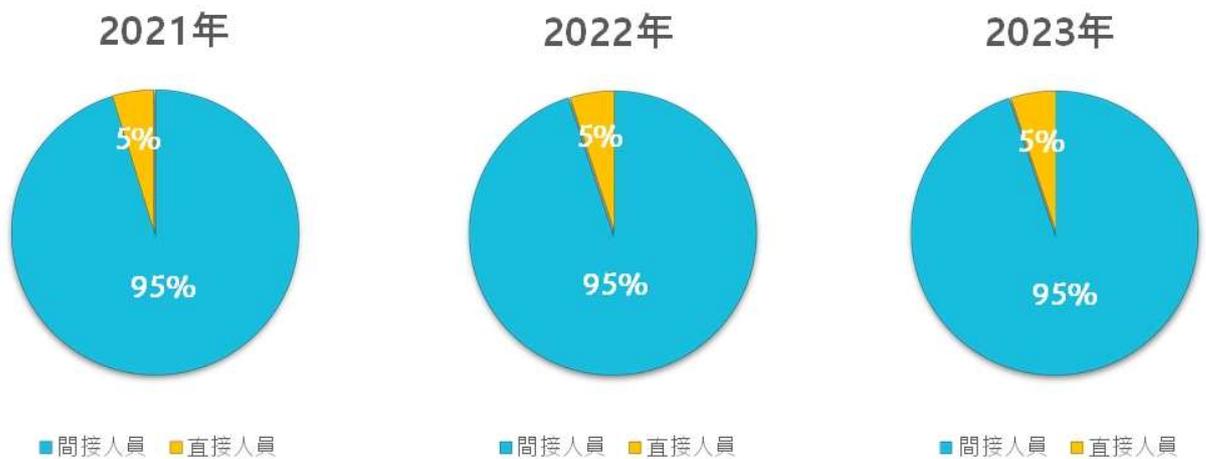


#### (2) 2023 年度性別與管理職組成



■ 近三年員工年齡組成

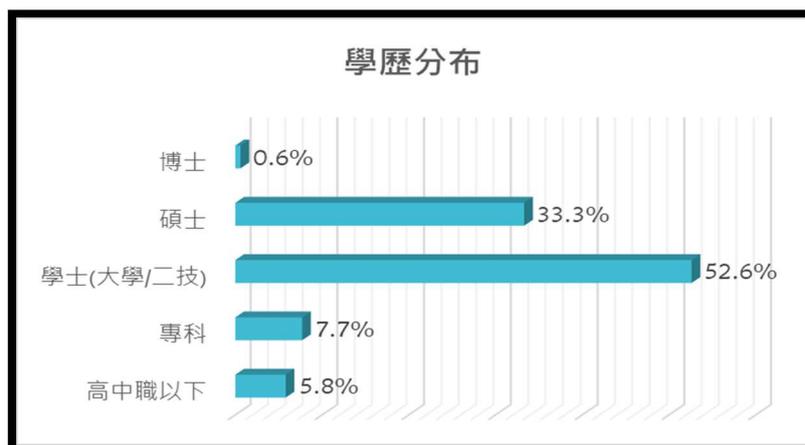
本公司員工年齡層以 30-49 歲居多，中高齡則有增加的趨勢，為充分發揮中高齡勞動力之潛力，本公司提供相對應的支持措施，致力於中高齡員工的友善環境進而提升本公司之競爭力。2023 年整體員工平均年齡為 40.8 歲。



■ 近三年員工職務類別組成

本公司間接與直接人員比例穩定，近三年皆無異動。

■ 本公司學歷分布



■ 近三年新進離職統計

於 2021 疫情期間有較大波幅的流動，至 2023 年人員流動已趨於平穩且健康的狀態。根據離職約談了解多數員工離職原因多為「生涯規劃」，本公司持續加強員工職涯發展，即時與員工進行溝通，使員工職涯與組織目標能更加契合。

年度	性別	年齡	新進人數	新進率	離職人數	離職率
2021年	男	29歲以下	6	12.8%	6	17.4%
		30-49歲	6		14	
		50歲以上	0		0	
	女	29歲以下	5		3	
		30-49歲	5		7	
		50歲以上	0		0	
2022年	男	29歲以下	3	4.2%	1	10.8%
		30-49歲	3		16	
		50歲以上	0		0	
	女	29歲以下	1		0	
		30-49歲	0		1	
		50歲以上	0		0	
2023年	男	29歲以下	4	6.3%	5	8.2%
		30-49歲	1		4	
		50歲以上	0		0	
	女	29歲以下	4		0	
		30-49歲	1		4	
		50歲以上	0		0	

說明：

- (1) 新進率：年度新進人數/月平均人數
- (2) 離職率：年度離職人數/月平均人數

■ 近三年高階主管為當地居民比例

年度	2021 年	2022 年	2023 年
台灣	100%	100%	100%

說明：

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

■ 職務性別薪資比

職務類別	男	女
管理職	1	0.73
一般職員	1	0.85

## 4-3 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。

2023 年度總訓練時數為 392.5 小時，總參與人次為 63 人次。每名同仁於 2023 年 接受教育訓練之平均受訓時數為 2.52 小時。

	內訓		外訓		總計	
	人次	時數	人次	時數	人次	時數
男性	5	5	13	104.5	18	109.5
女性	5	5	40	278	45	283

	受訓人次	受訓時數	12 月底人數	平均受訓時數
男性	18	109.5	103	1.06
女性	45	283	53	5.34
全公司總計	63	392.5	156	2.52

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、季考核、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：

- 工作績效：所任工作實際完成之績效。
- 學術技能：工作所需所具之專業知能。
- 工作態度：個人品德、服務精神、人群關係。
- 出勤情形：上班情形。

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。

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。

## 4-4 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： <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 直接人員—農曆春節發給二個月薪資</li> </ul>
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，2023 年員工酬勞可分配金額 15,000 仟元，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。

## 2023 年度薪酬

2023 年平均員工薪資達新台幣 1,034 仟元，非擔任主管員工總體薪酬的平均數約為新台幣 980 仟元；非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為新台幣 894 仟元。2023 年公司平均薪資(未含獎金)調幅 2.2%。

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 6.5 成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)		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	
	薪資 平均數	薪資 中位數	男	女	男	女	男	女	男	女
2023 年	980 元	894 元	96 元	67 元	3.64 倍	2.54 倍	30 元	34 元	1.14 倍	1.29 倍

註：員工平均薪資(單位:千元)；2023 年法定基本工資為 26,400 元

## 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。

2023 年度舉行福委會會議共計 2 場，負責新任福委上任時的交接事項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。

(一) 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

(二) 其他優渥之福利措施

經濟性福利	員工分紅
	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)
	免費室內機車停車位
	HQ 總部大樓有健身房、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。

## 奇偶育嬰留停執行情況

奇偶尊重員工育嬰需求，提供員工育嬰留停權益，並協助申請相關補助，並協助主管補充人力。2023 年實際申請育嬰留停人數 1 人，以提供員工能兼顧家庭與工作的無憂育嬰機制。

2023 年度育嬰留停申請狀況	男	女	總計
申請育嬰留停的員工數	-	1	1
預計於當年復職人數	1	-	1
當年度實際復職人數	-	-	-
前一年度實際復職人數	-	2	2
前一年度育嬰留職復職後持續工作一年人數	-	2	2
育嬰留停復職率	-	-	-
育嬰留停留任率	-	100%	100%

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

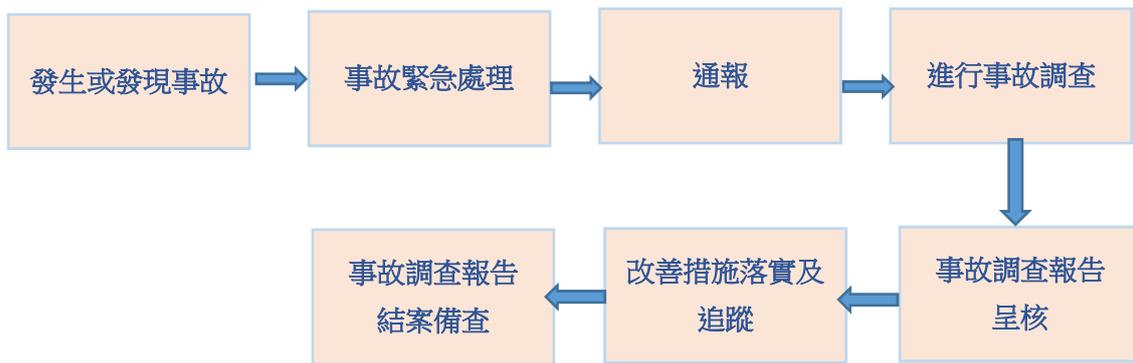
## 4-5 職場健康與安全

奇偶科技致力於創造一個安全、健康和高效的工作環境，保護所有員工、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，為保障全體員工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、甲種業務主管、特約職醫/職護、急救人員、人資人員共同維護員工職場健康安全。
- 2023 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，2023 年無重大工安意外傷亡事故與職業病的事件導致員工失能之災害發生，僅有 2 件通勤車禍事故發生。
- 2023 職護臨場服務  
為員工提供工作場所的健康照護和相關支援，以確保員工在工作環境中的安全與健康，2023 年度共安排 24 場職醫/職護臨場服務，服務共計 64 人次
- 員工年度健康檢查  
2023 年度受檢人數共計 134 人次，參與檢查率達 91.7%
- 員工團體保險  
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，降低因疾病或意外而產生的經濟負擔。2023 年度共 33 人次申請。

年度	總工時	職業病件數	輕傷件數	重傷件數	失能件數	死亡件數
2023	278,802.5	0	2	0	0	0

● 事故調查流程



● 作業環境檢視

奇偶科技職業安全衛生負責人員不定期檢視作業環境，進行危害與風險評估，並給予改善措施建議，持續改善與優化提供能讓員工安全安心之作業環境。

● 避免強迫勞動

奇偶科技不脅迫或強制無意願之員工進行勞務行為，與工作規則中明確說明如有加班之需求需徵得員工之同意才可進行，並依勞動基準法提供加班費或補休。

● 職業健康服務

1. 奇偶科技關心員工的健康，提供兩年一次定期員工健康檢查。2023 年度健康檢查於第 4 季進行，與萬芳醫院、101 健檢中心、佳齡健檢中心合作，除一般勞檢項目外，更針對心血管疾病、癌症篩檢、內視鏡檢查等提供員工全方位的健檢方案，並對於員工健康檢查結果進行健康風險管理，由職場醫護人員為員工的健康把關，對於異常人員進行衛教與關懷並定期追蹤，本次健康檢查實際到檢率為 91.7%、總滿意度達 85%。

2. 奇偶科技提供健康關懷諮詢之服務，每月職場醫護人員的臨場服務可供對於健康有任何問題之員工預約諮詢，職場醫護人員會根據每位員工狀況提供專業之建議，讓員工身心受到完善之照顧。

■ 近三年職場醫護人員服務人次

年度	2021	2022	2023
服務人次	56	57	64

3. 奇偶科技不定期透過電子郵件或官方 Line 通知員工健康相關新知，讓

員工即使在工作之餘亦能接收到最新健康相關之訊息。

- 中高齡員工之安全衛生  
奇偶科技為因應員工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。2023 年度職場醫護人員進行中高齡員工追蹤者共 2 名。
- 異常工作負荷促發疾病預防  
透過問卷與員工健檢資料分析，由職場醫護人員進行風險分級管理，針對高風險員工進行約談，評估工作負荷與身心狀況兩者間的關聯並給予調整建議與相關措施進而達到預防疾病的目的。2023 年度職場醫護人員進行異常工作負荷促發疾病預防約談者共 2 名。
- 職業安全衛生之工作者訓練  
奇偶科技設有職業安全衛生甲種業務主管、急救人員，並依法定期回訓。
- 社團活動  
為鼓勵員工能維持健康的身心，奇偶科技職工福利委員會提供社團補助，由員工自行組社團定期活動，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，員工可依興趣加入，讓自己持續運動保有健康的身心、紓解壓力，並增進同事間的情誼。
- 奇偶科技為康健雜誌 2023 年「CHR 健康企業公民」之許諾企業，致力推動公司全員身心健康促進活動及規劃辦理衛教推廣資訊與課程。CHR 是康健雜誌自 2019 年起推動「健康企業公民 ( CHR, Corporate Health Responsibility )」的許諾與評選活動，提倡關注員工健康與福祉。

## 4-6 人權保障

- 奇偶科技致力於維護和尊重全體員工基本人權，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。  
<http://classic.geovision.com.tw/TW/governance/HumanRightsPolicy.pdf>
- 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。依法規定辦理員工勞工保險、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員工內部網站。
- 保障人權政策：
  1. 多元平等與反歧視  
奇偶科技致力營造公平任用、不歧視、不霸凌、不騷擾、落實同工同酬、多元及平等之工作環境，持續推動友善職場，承諾在招募任用的過程中保持多元性並消除任何形式的偏見，不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、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，以確保所有員工和求職者均能感到被受重視、公平而有尊嚴的對待。
  2. 禁用童工  
為確保遵守永續發展及道德規範，奇偶科技禁止雇用童工。
  3. 薪資福利  
奇偶科給付之工資符合我國勞動相關法令，包含最低工資與其他法定福利。
  4. 不法侵害預防  
奇偶科技為避免員工因執行職務遭受不法侵害事件，依法訂定預防計畫以維護勞動權益，確保員工工作安全與身心健康。

#### 5. 母性健康保護

奇偶科技保護母性健康，女性員工於妊娠、分娩後未滿一年、哺乳期間，職場護理人員會定期關懷其工作與身心狀況，並給予相關衛教與調整建議，保障孕婦與新手母親在工作環境中的健康、安全與權益並提供必要的支持，以確保平衡工作與家庭生活。

#### 6. 性騷擾防治

奇偶科技為提供員工、求職者安全且免於遭受性騷擾之環境，依法制定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。此外並不定期宣導，使員工能確切了解奇偶科技對於性騷擾零容忍之決心。

#### ● 人權申訴/溝通制度

奇偶科技設有員工申訴/溝通管道，讓員工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，使員工在隨時有人可提供支援與服務下安心工作。

1. 專線：(02)87978377 分機 619
2. 信箱：hr@geovision.com.tw
3. 官方 Line
4. 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。2023 年公司針對勞動權益、人權問題無重大罰款或申訴事件。

## 五、供應鏈與環境

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**價值供應鏈的關係上**，奇偶科技關注環境保護議題，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，並著眼於滿足客戶需求，全面降低產品對環境的衝擊。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。在**環境管理上**，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，在**綠色產品設計、供應鏈管理、環境管理**的三面向，我們所堅持的理念有助於環境社會與企業經營的永續發展：

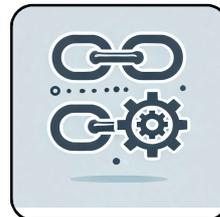
綠色產品符合客戶需求：

- 優先選擇共用物料減少環境負擔
- 導入包材精簡化設計
- 附件紙本電子化



供應鏈管理：

- 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



環境管理推動 ESG 理念：

- ESG 趨勢宣導
- 教育訓練
- 實施減碳管理
- 規範有害物質文件



## 5-1 環保設計與永續產品

### 減碳包材及優化技術

在全球節能減碳趨勢下，奇偶科技積極推廣環保理念，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。

在包材設計方面，奇偶科技推動包裝優化策略，建立 QR Code 及下載連結方式提供電子檔案，不再印刷紙張達到包材優化技術，有效降低產品生產過程中的碳排放量，並符合最新的環保法規要求，展現了公司對綠色產品和永續發展的承諾與努力。同時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，即便在技術層面已取得顯著進展，我們仍將目標聚焦於進一步提升產品包材的環境可持續性。

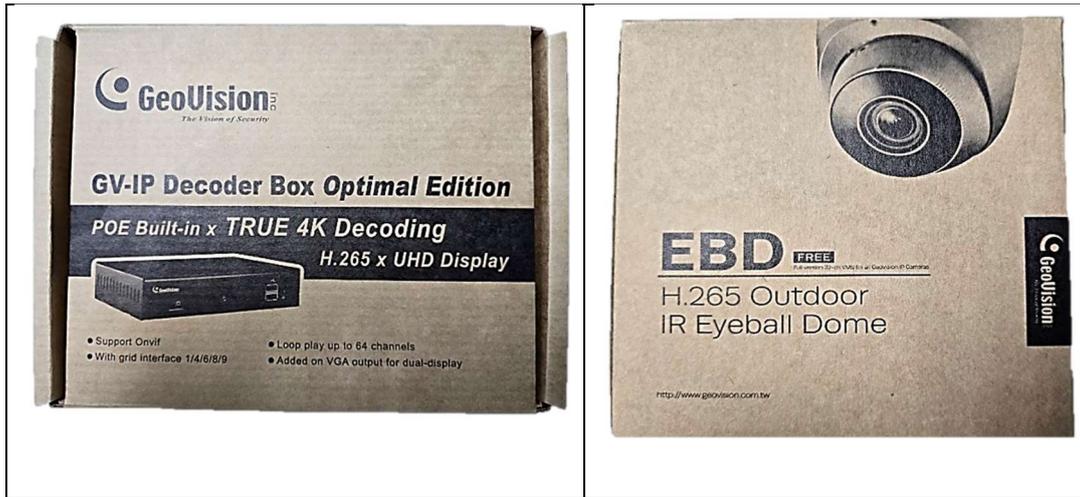
目前公司在包裝上的使用已開始利用再生材料，選擇採購再生材料或可回收材料製成的包裝，減少對原生資源的依賴，從而降低資源開採的環境影響。亦要求供應商儘可能選擇簡化包裝材料，減少不必要的包裝，以降低資源浪費和垃圾產生。

2023 年包材減碳目標：

- 電子化導入 -建立下載連結的方式以提供電子檔案
- 材積設計 -優化包材內部空間以利容納配件
- 外盒材質選用規範 -選用牛皮紙盒減少彩盒油墨印刷
- 包裝材質安全性 -選用有過安全認證的包裝材質
- EPE 用量改善 -減少使用 EPE 包材針對盒內設計改善

2023 年包材減碳目標達成狀況：

- 取消紙本改提供 QR Code 使用 -IP CAM 產品
- 盒內空間優化 容納配件 -CLOUD BRIDGE 產品
- 部分採牛皮盒 減少油墨印刷 -RNVR 產品
- 優先選用認證材質、減少 EPE 產量 -IP CAM 產品



## 綠色產品減碳設計

奇偶科技致力於提供優質產品與服務，並通過持續改進來增加公司的利潤和市場佔有率。公司深信，要達成這一目標的最佳策略之一就是全員參與品質改善，推動品質文化，將「品質至上、服務優先、客戶滿意」的理念融入每位員工的日常工作和生活中。透過各類品質改善活動，奇偶科技不僅提升了員工的品質意識，還在產品質量和作業效率方面取得了顯著的進步。

綠色產品以環保設計理念出發，除了需符合國家法令及國際標準，也期望能降低產品碳排放在生命週期中對環境造成的影響。為能逐年降低產品製程中所產生的碳排放，公司與供應鍊廠商合作，開發低碳排放產品，藉由採購製造過程中碳排放較低的產品，例如經過碳足跡認證的商品，以降低整體碳排放，產品製程的節能減碳和廢棄物回收是公司在綠色產品設計的核心策略。

2024 年綠色產品目標：

- 開發太陽能供電模組 -綠化能源
- 積極推動節電功能 -節能減碳
- 持續優化產品 -提升品質

## 相關有害物質管理

自歐盟公告 RoHS (Restriction of Hazardous Substances Directive 有害物質限用指令) 和 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) 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。未來，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。2023 年度未有違反產品與服務安全相關法規規定。



步驟 1：

- 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

步驟 2：

- 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

步驟 3：

- 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



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。

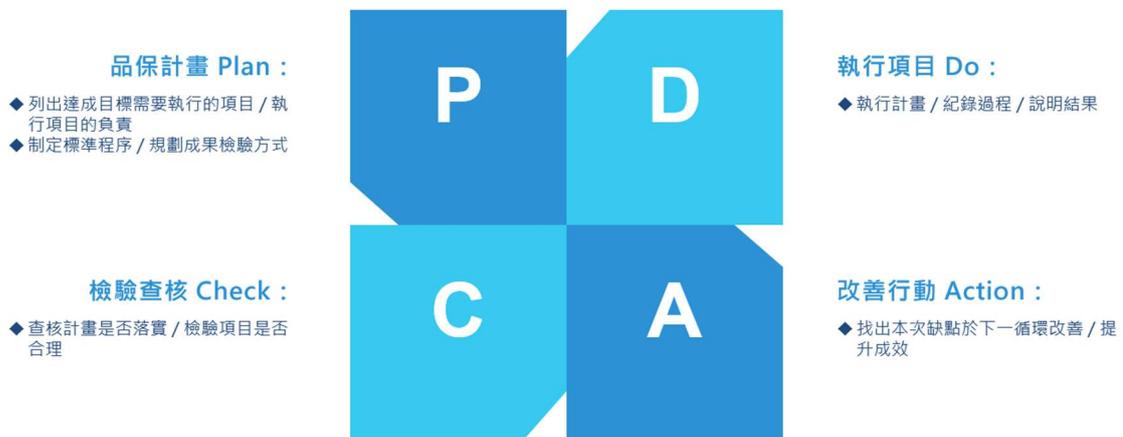
社會面:

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。2023 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。

**GeoVision** **GV-TBL4810**

MAC

Barcode

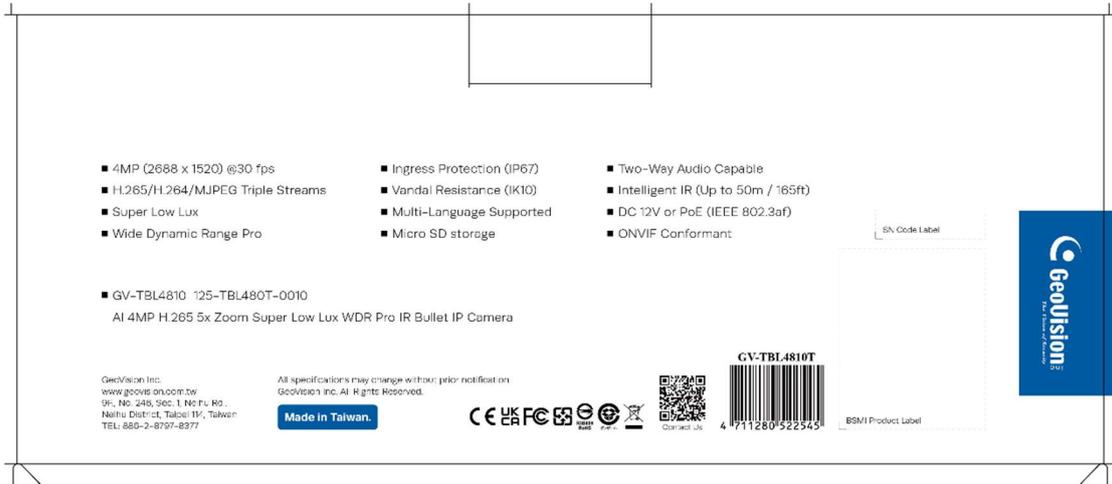
型號:GV-TBL4810  
產品名稱:網路攝影機  
額定輸入:12V DC, 1A or POE 48V DC, 0.25A

警告:為了避免電磁干擾，本產品不應安裝或使用於住宅環境。

奇偶科技股份有限公司

  
**FC**  
**CE**  
**UK**  
**CA**  
  
**R3B809**  
**RoHS**  
台灣製造





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。



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。

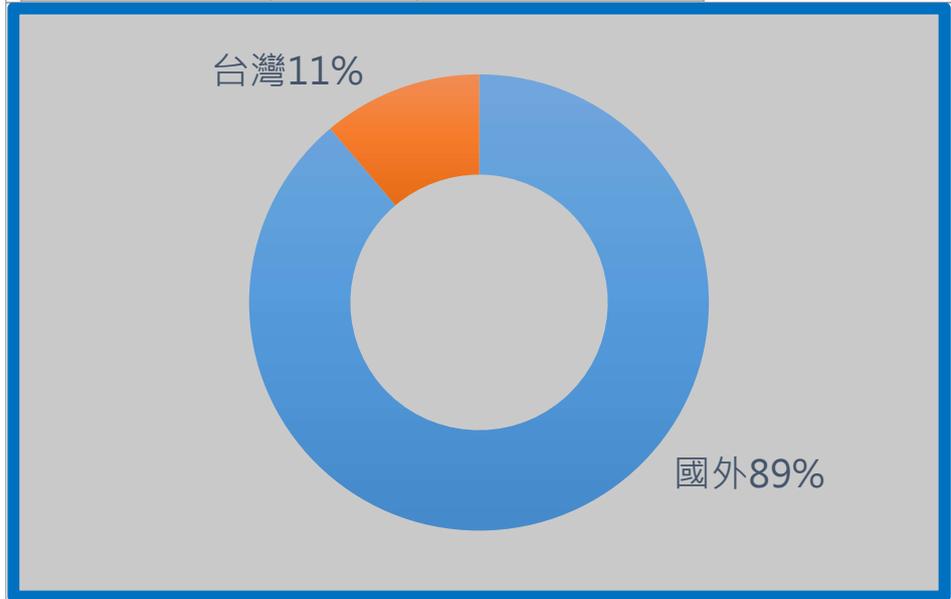
此外，供應商必須具備營利事業登記證及合法工廠登記，並且擁有完善的制度、良好的商譽，且無重大違反法規的紀錄。2023 年前五大原廠供應商，供應商皆無對環境及社會造成負面影響。

實踐永續承諾的綠色供應鏈

權責單位	管理機制	承諾	2023 年執行項目	2023 年執行成果
<b>採購單位</b>	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	2023 年評鑑結果 無被淘汰的供應商
<b>品保單位</b>	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 RoSH 與 REACH 回覆 達成率 90%

2023 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	17	11.52%
國外	7	88.48%
總計	24	100.00%



2023 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

2023 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。

**供應商評比等級與對應措施**

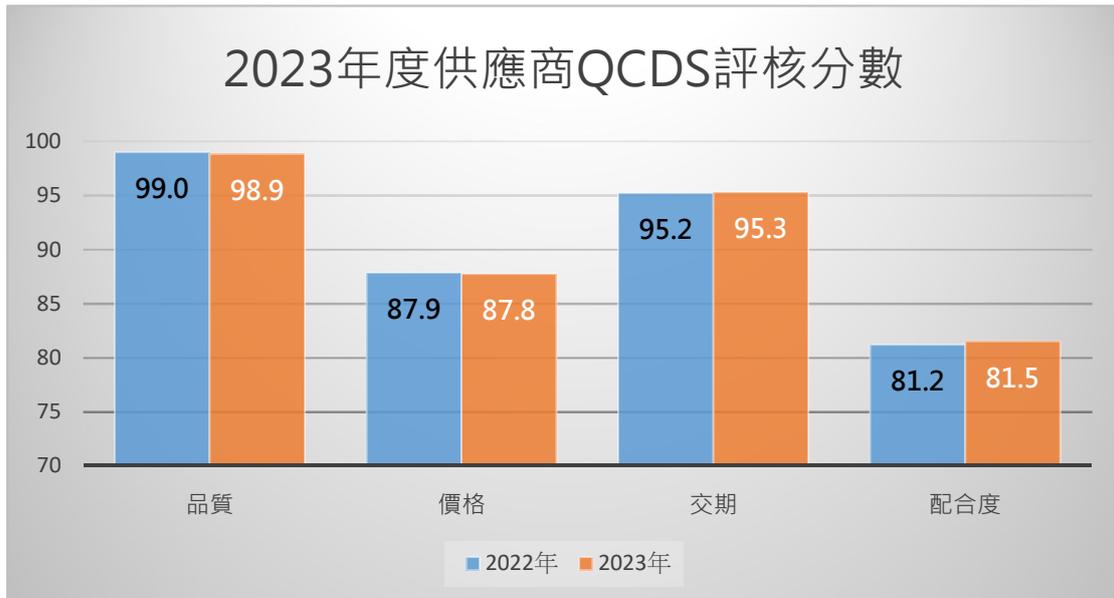
採購單位會於每半年協同品保單位就供應商品質、交期、成本、配合度四大層面評核各供應商狀態，並以此評核結果做為每年度供應商再評鑑挑選基準。

A	B	C	D
100~85	84~75	74~65	0~64
<p>■A 級供應商： 首選供應商且增加採購量</p>	<p>■B 級供應商： 可下單採購，並同步強化供應商管理機制</p>	<p>■C 級供應商： 對供應商進行稽核，並輔導改善</p>	<p>■D 級供應商： 列入觀察增加採購量</p>

2023 年度無 C、D 級供應商，雖然 2023 年受 COVID-19 疫情及市場供需失衡影響，原料上漲、貨運缺櫃因素，但評鑑之成本與達交率評分並未受影響。

2023 年度針對品質 (Q)、成本 (C)、交期 (D)、配合度 (S) 各準則評分，各廠商在各項評分準則皆維持一定程度的水平。2023 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。

2023 評核結果	等級	上半年度	下半年度
	A	14	15
	B	20	19
	C	0	0
	D	0	0



### 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。

## 5-3 環境管理

### 5-3-1 環境保護(能源：石油、電)

- 能源項目：電力、汽油

奇偶能源使用以電力為主要使用量。2023 年電力使用量為 1,213,835 度、汽油使用量為 830.62 公升，經換算後能源總消耗量為 4,398,230 兆焦耳 ( MJ )，能源密集度為 7,918 MJ / 佰萬元，如表 5-3-1-(1) 所示。

表 5-3-1-(1) 奇偶能源使用量

奇偶能源使用量		
項目	單位	2023 年度
電力使用量	MJ	4,369,810
汽油使用量		28,420
能源總消耗量		4,398,230
個體營業額	佰萬元	555
能源密集度	MJ / 佰萬元	7,918

備註：

1. 電力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=3.6 MJ；汽油 1 L=32.6MJ。
4. 兆焦耳 ( Mega Joule, MJ )。
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。

#### 截至 2023 年度節能減碳具體行動

1. 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。

### 5-3-2 溫室氣體管理

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(範疇一)、間接溫室氣體排放源(範疇二)、其他間接溫室氣體排放源(範疇三)；而溫室氣體種類包括二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O)、氟氫碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF<sub>6</sub>)及三氟化氮(NF<sub>3</sub>)共七種溫室氣體。

#### 溫室氣體總排放量及排放密集度

本公司 2023 年範疇一能源使用汽油，其排放量為 1.9580 公噸 CO<sub>2</sub>e，冷媒，其排放量為 35.9959 公噸 CO<sub>2</sub>e；範疇二主要能源使用為外購電力，排放量為 599.6345 公噸 CO<sub>2</sub>e；範疇三其他間接溫室氣體排放，排放量為 211.4157 公噸 CO<sub>2</sub>e；總排放量共 849.0041 公噸 CO<sub>2</sub>e，溫室氣體排放強度為 1.53 公噸 CO<sub>2</sub>e / 佰萬元，如表 5-3-2-(1) 所示。

表 5-3-2-(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
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO <sub>2</sub> e	37.9539
範疇二：間接溫室氣體排放		599.6345
範疇三：其他間接溫室氣體排放		211.4157
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三		849.0041
個體營業額	佰萬元	555
溫室氣體排放強度	公噸 CO <sub>2</sub> e/佰萬元	1.53

備註：

1. 溫室氣體盤查採營運控制權法，溫室氣體排放基準年為民國 2023 年；溫室氣體數據未經第三方外部查證，僅由公司自行盤查計算。
2. 所進行盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O) 三種溫室氣體。
3. 範疇一包含汽油，主要使用於公務車。
4. 範疇二主要為外購電力，引用經濟部能源局公布之電力排碳係數，更新 2023 年引用之電力排碳係數為 0.494 公斤 CO<sub>2</sub>e/ 度計算。
5. 範疇三其他間接溫室氣體排放之盤查清冊結果，排放量為 211.4157 公噸 CO<sub>2</sub>e。

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 2021 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。

### 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 ( NOx )、硫氧化物(Sox)，無須偵測。

### 5-3-3 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。

奇偶水資源使用		
項目	單位	2023 年
總取水量	百萬公升	5.95
個體營業額	佰萬元	555
取水強度	(百萬公升/佰萬元)	$1.07 \times 10^{-2}$

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。

### 5-3-4 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。

奇偶一般廢棄物總量		
營業據點	單位	2023 年
台北內湖總公司	公噸	11.44
台北港墘辦公室		0.59
新北汐止廠		1.91

備註：

1.一般廢棄物產生量資料來源：2023 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](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」2023 年度平均每人每日一般垃圾量為 1.359kg。

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。

### 5-3-5 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。

#### 一、治理:揭露組織於氣候相關風險與機會

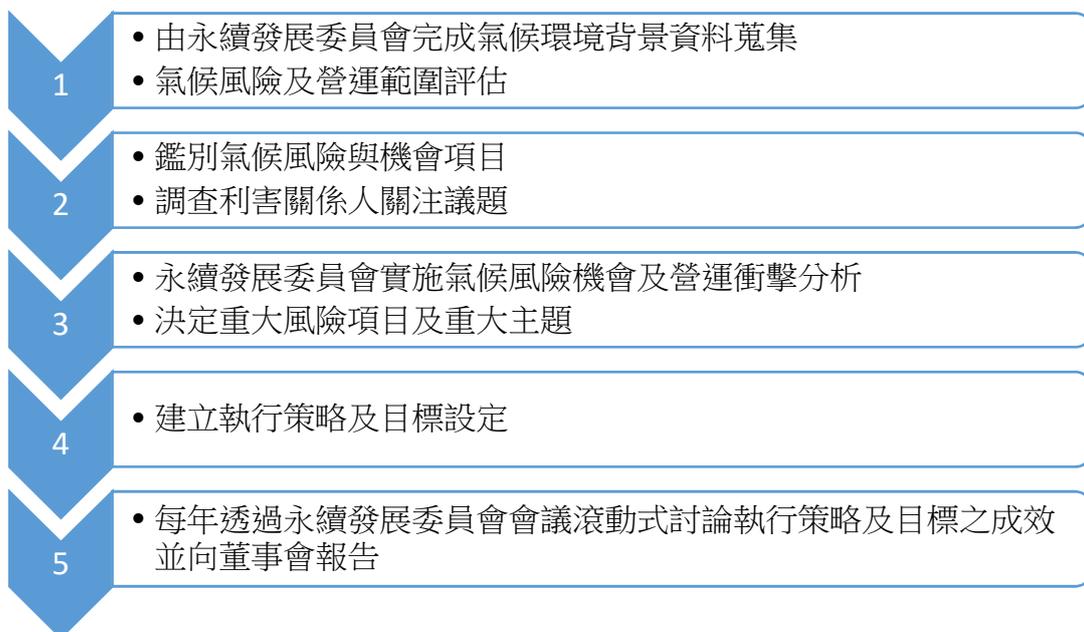
指導原則	具體作法
永續發展委員會統籌評估氣候相關風險與機會	本公司於 2023 年 2 月 24 日董事會決議成立永續發展委員會，並訂定永續發展委員會組織規程。該委員會由董事長擔任主任委員，並設置永續長為召集人。本委員會下設立專門工作小組，並指派來自不同部門的相關業務人員擔任委員，以確保永續發展相關工作的全面推動與落實。
董事會監督	董事會多數成員對氣候變遷議題保持高度關注，充分理解其重要性及影響，並密切掌握相關趨勢。董事會負責監督和審議永續發展委員會的運作情況及其提案，以確保公司在應對氣候變遷方面的策略有效實施。
管理階層關注氣候風險與機會議題	公司管理階層重視且關注氣候變遷所涵蓋的議題，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。

#### 二、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

指導原則	具體作法
已鑑別短中長期的氣候相關風險與機會	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。 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。

	<p>歸納短中長期風險如下：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>長期：包括海平面上升和對供應商碳足跡要求的增強。</p> <p>歸納短中長期機會如下：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>不同情境對組織業務、策略與財務規劃之潛在衝擊</p>	<p>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。</p>

### 三、風險管理: 組織用以鑑別、評估、管理氣候相關風險流程



四、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:

① 2024 年: 按照 ISO 14064-1 標準，我們將推動溫室氣體盤查，並完成總公司 2023 年度自我盤查的溫室氣體報告書，以建立全面的溫室氣體管理基礎。

②提高使用綠色產品頻率: 我們將增加使用具碳標籤和碳足跡標示的綠色產品，促進環保產品的採購與使用，支持低碳經濟和永續發展。

## 附錄 1 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，預計規劃在未來五年內，進行揭露子公司相關資訊。

2023 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 92 號 C 棟 6 樓

### 報告書期間和發行週期

發行本數：第 1 本

報告書期間：2023 年 1 月 1 日至 2023 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 2023 年度）

上次發行日期：本次為初次發行

本次發行日期：2024 年 12 月

下次預計發行日期：2025 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](http://classic.geovision.com.tw/TW/7_6.asp)

電話：886-2-8797-8377

Email：[gv\\_esg@geovision.com.tw](mailto: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，最後送呈永續發展委員會及董事會核定通過後發行。

## 附錄 2 GRI 內容索引表

組織及報導實務		
GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
2-1 組織詳細資訊	1-1 營運概況	2
2-2 組織永續報導中包含的實體	附錄 1 報告書範圍邊界	100
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	100
2-4 資訊重編	未有資訊重編狀況	100
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	101
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	55
2-7 員工	4-2 員工概況	65
2-8 非員工的工作者	4-2 員工概況	65
治理		
2-9 治理結構及組成	3-1 公司治理	29
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3-1 公司治理	29
2-11 最高治理單位的主席	3-1 公司治理	29
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	7
2-13 衝擊管理的負責人	2-1 永續推動與管理	7
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	7
	3-1 公司治理	30
2-15 利益衝突	重大議題總表	26
2-16 溝通關鍵重大事件	重大議題暨風險分析總表	26
	2-2-2 利害關係人溝通與議和	16
	3-3 風險管理	48
2-17 最高治理單位的群體智識	3-1 公司治理	32

2-18 最高治理單位的 績效評估	3-1 公司治理	38
2-19 薪酬政策	3-1 公司治理	42
	4-4 薪資與福利	71
2-20 薪酬決定流程	3-1 公司治理	41
	4-4 薪資與福利	71
<b>策略、政策和實踐</b>		
2-23 政策承諾	3-2 誠信法規	43
	3-2-1 廉潔誠信與法規遵循	44
	4-6 人權保障	78
	5-2-1 品質管理	85
2-24 納入政策承諾	2-3-2 重大主題管理與揭露	24
	3-1 公司治理	29
	3-2 誠信法規	43
	3-2-1 廉潔誠信與法規遵循	44
	3-3 風險管理	48
	3-6 客戶關係管理	57
	4-6 人權保障	78
	5-1 環保設計與永續產品	81
	5-2-1 品質管理	85
2-25 補救負面衝擊的 程序	2-3-2 重大主題管理與揭露	26
	2-2-2 利害關係人溝通與議和	16
	3-2-1 廉潔誠信與法規遵循	44
	3-2-2 誠信行為與公平交易、檢舉管道及訓練課程	46
	3-3 風險管理	48、50
	4-1 勞資關係	63
	4-6 人權保障	79
	5-1 環保設計與永續產品	82
	5-2-1 品質管理	86
2-26 尋求建議和提出 疑慮的機制	2-2-1 利害關係人識別	14
	3-2-2 誠信行為與公平交易、檢舉管道及訓練課程	47
2-27 法規遵循	3-2-1 廉潔誠信與法規遵循	44
	3-3 風險管理	48

	5-1 環保設計與永續產品	82
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
<b>利害相關人參與</b>		
2-29 利害關係人議合方針	2-2 利害關係人	10
	2-2-1 利害關係人識別	11
	2-2-2 利害關係人溝通與議和	16
2-30 團體協約	無簽署團體協約	N/A

GRI 3: 重大主題 2021		
GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	2-2 利害關係人	10
	2-3 重大議題分析	22
3-2 重大主題列表	2-3-1 重大議題調查與鑑別	23
	2-3-2 重大主題管理與揭露	24
3-3 重大主題管理	2-3-2 重大主題管理與揭露	24
	1-2 經營績效	5
	3-1 公司治理、3-2 誠信法規	29、43
	3-6 客戶關係管理	57
	4-3 人才培育與發展	69
	4-4 薪資與福利	71
	4-5 職場健康與安全	75
	5-3 環境管理	93

GRI 201: 經濟績效 2016		
GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1-2 經營績效	5
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5-3-5 氣候變遷風險及機會	97
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	4-4 薪資與福利	71

201-4 取自政府之財務援助	1-2 經營績效	5
<b>GRI 202 : 市場地位</b>		
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	4-4 薪資與福利	72
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	4-2 員工概況	68
<b>GRI 204 : 採購實務 2016</b>		
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	5-2-2 永續供應鏈	89
<b>GRI 205: 反貪腐 2016</b>		
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	44
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	44
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	44
<b>GRI 206 : 反競爭行為 2016</b>		
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	43
<b>GRI 207: 稅務 2019</b>		
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		
GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
302-1 組織內部的能源消耗量	5-3 環境管理	93
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	93
302-4 減少能源消耗	5-3 環境管理	93
302-5 降低產品和服務的能源需求	5-1 環保設計與永續產品	81
GRI 303: 水與放流水 2018		
303-1 共享水資源之相互影響	5-3-3 水資源管理	95
303-2 與排水相關衝擊的管理	5-3-3 水資源管理	95
303-3 取水量	5-3-3 水資源管理	95
303-4 排水量	5-3-3 水資源管理	95
303-5 耗水量	5-3-3 水資源管理	95
GRI 305: 排放 2016		
305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5-3-2 溫室氣體管理	94
305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5-3-2 溫室氣體管理	94
305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5-3-2 溫室氣體管理	94
305-4 溫室氣體排放強度	5-3-2 溫室氣體管理	94
305-5 溫室氣體排放減量	5-3-2 溫室氣體管理	94
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	5-3-2 溫室氣體管理	94

<b>GRI 306 : 廢棄物 2020</b>		
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5-3-4 廢棄物管理	96
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5-3-4 廢棄物管理	96
306-3 廢棄物的產生	5-3-4 廢棄物管理	96
306-4 廢棄物的處置移轉	5-3-4 廢棄物管理	96
306-5 廢棄物的直接處置	5-3-4 廢棄物管理	96
<b>GRI 308 : 供應商環境評估 2016</b>		
308-1 使用環境標準篩選新供應商	5-2 永續供應鏈管理	84
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、 5-2-4 原物料風險管理及緊急事件應變	88、 92

<b>GRI 401: 勞雇關係 2016</b>		
GRI 揭露項目編號	章節/說明	頁碼
401-1 新進員工和離職員工	4-2 員工概況	65
401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4-4 薪資與福利	71
401-3 育嬰假	4-4 薪資與福利	74
<b>GRI 402 : 勞/資關係 2016</b>		
402-1 關於營運變化的最短預告期	4-1 勞資關係	64
<b>GRI 403: 職業安全衛生 2018</b>		
403-1 職業安全衛生管理系統	4-5 職場健康與安全	75
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4-5 職場健康與安全	76

403-3 職業健康服務	4-5 職場健康與安全	76
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4-5 職場健康與安全	76
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4-5 職場健康與安全	77
403-6 工作者健康促進	4-5 職場健康與安全	77
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4-5 職場健康與安全	75
403-9 職業傷害	4-5 職場健康與安全	75
403-10 職業病	4-5 職場健康與安全	75
<b>GRI 404 : 訓練與教育 2016</b>		
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4-3 人才培育與發展	69
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4-3 人才培育與發展	70
<b>GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016</b>		
405-1 治理單位與員工的多元化	3-1 公司治理	32
	4-2 員工概況	65
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4-2 員工概況	68
	4-4 薪資與福利	72
<b>GRI 406 : 不歧視 2016</b>		
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	3-2 誠信法規	43
	4-6 人權保障	78
<b>GRI 407: 結社自由與團體協商 2016</b>		
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	43
	4-1 勞資關係	63

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 5-2 永續供應鏈管理	43 84
GRI 409: 強破獲強制勞動 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 5-2 永續供應鏈管理	43 84
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	43
GRI 412 : 人權評估		
412-1 受到人權的 審查與(或)影響評 估的營運活動之總 數和比例	已改版 2021 年已無 GRI 412，請參照 4-6 人權保 障	78
412-2 員工接受人 權相關培訓與比率	已改版 2021 年已無 GRI 412，請參照 4-6 人權保 障	78
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 永續供應鏈管理	84
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	88
GRI 415: 公共政策 2016		
415-1 政治捐獻	3-2 誠信法規	43
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016		
	5-1 環保設計與永續產品	81

416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	5-2-1 品質管理	85
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5-1 環保設計與永續產品	81
	5-2-1 品質管理	85
<b>GRI 417: 行銷與標示 2016</b>		
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	5-2-1 品質管理	85
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	43
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3-2 誠信法規	43
<b>GRI 418 : 客戶隱私 201</b>		
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	54
	3-6 客戶關係管理	58