2024

勤崴國際永續報告書

2024 SUSTAINABILITY REPORT
KINGWAYTEK TECHNOLOGY CO.,LTD.

LEADING SMART DRIVING

關於本報告書

報導期間 (GRI 2-3 a.~c.)

歡迎閱讀勤崴國際科技股份有限公司（以下簡稱勤崴國際、本公司或我們）首次發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司未來將每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

依循準則

本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB）發布之 RT-EE / 軟體與資訊科技服務業準則及國際金融穩定委員會（Financial Stability Board，簡稱 FSB）發布之氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）等架構撰寫。

邊界範疇 (GRI 2-2 all)

本報告書之揭露範疇係以勤崴國際科技股份有限公司本身營運實體為主，未包含任何子公司、聯屬公司或其他控制性投資單位。

本公司為台灣登記之上櫃企業，統一編號為 28835663，總公司位於地址為台北市中正區羅斯福路二段 100 號 4 樓。惟截至本報告書揭露期間止（2024 年底），本公司無任何子公司或其他納入合併財報範圍之企業實體。

因此，本報告書所揭露之治理、策略、影響、指標與績效，均以本公司（勤崴國際科技股份有限公司）單一法人實體為揭露邊界，不含上下游供應商、投資公司或其他法律主體。

揭露期間為民國 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日止，部分敘述含及歷年基準或未來規劃。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。

報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	此範疇所佔本公司之營收 100%，經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為本公司自主統計。

資訊重編 (GRI 2-4 all)

本報告書前期資訊並無進行任何重編。

內部控制

本公司訂有永續報告書編製及確信之作業程序， 由永續發展委員會負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度由相關部門及永續發展小組負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編制後，由永續發展小組進行報告書初審，並由永續發展委員會執行內部稽核，最後由董事會核決後定稿。

外部保證 / 確信 (GRI 2-5 all)

本報告書由管理階層委任外部獨立之第三方查驗證機構查核，確認報告書符合 GRI 要求。本年度我們委託法標國際認證股份有限公司依循 AA 1000 AS v3 保證標準之第一類型（Type 1）中度保證等級進行查證，查證聲明書附於本報告書附錄。

聯絡資訊 (GRI 2-3 d.)

聯絡單位：勤崴國際科技股份有限公司 行政服務處
聯絡窗口：黃雁翎
電話：(02)2363-5445
電子信箱：kingway@kingwaytek.com
公司網站：www.kingwaytek.com/index.html
地址：台北市中正區羅斯福路二段 100 號 4 樓

經營者的話

面對全球氣候變遷、數位轉型與永續浪潮的推進，企業責任已逐步擴展至對環境、社會與公司治理（ESG）議題的整體應對。作為推動台灣電子地圖應用服務與智慧交通領域的領導者，勤崴國際始終秉持「成為智慧交通的領航者，讓交通移動（mobility）更美好」為願景，致力於打造結合數據、安全與效率的智慧解決方案。

為強化永續治理，本公司於 2022 年設立永續發展委員會，為最高永續決策單位，並於 2024 年 12 月經董事會任命董事長兼任永續長，統籌領導本公司中長期永續策略。委員會成員包含二位董事及總經理，負責辨識重大永續議題、追蹤各小組執行成果、擬定年度行動方案，並每年定期向董事會報告。2024 年董事全體皆完成應修 ESG 專業進修課程，展現本公司從治理到文化的永續落實力。

在 2024 年度，積極推動綠色營運與碳足跡管理產品，並將 ESG 導入智慧交通產品中，協助多個城市推動自駕電動車運行計畫，及台積電廠區自駕電動巴士接駁，創造行駛距離逾 39,500 公里，減碳效益超過 4,600 公斤 CO_2e，台積電自駕接駁計畫亦入圍 2023 年 ESG AWARD。本公司每年完成 ISO 14064-1:2018 溫室氣體主盤查，展現減碳承諾；並訂定 2022 年至 2025 年總碳排減量 4%、用電量減少 2% 之目標，2024 年已提前達標年度節電目標，實際節電 8,256 度，減碳達 4,078 公斤 CO_2e，加上持續透過電子發票、電子簽核等 E 化行動落實紙本減量，一年減少紙張使用量共計減碳達 2,011 kgCO2e。累計總減碳量達 10,689 公斤 CO_2e 以上。

在產品運營上，我們更關注資訊安全、營運韌性及穩定的產品品質，持續依 ISO 27001 及 TISAX（Trusted Information Security Assessment Exchange，可信任資訊安全評估）規範強化資訊安全管理系統，提升智慧交通服務安全性及穩定性。

在健康職場上，我們提供員工彈性工作模式，維繫員工職家平衡，並顧及員工身心靈健康、性別平等多重面向，戮力塑造一個讓員工得到幸福感之職場環境。

本公司在永續治理的各項努力也因此展現在公司治理評鑑之績效中，於 2024 年評鑑總分獲得 85.69 分，位居上櫃公司排名級距第二級（6%~20%）！
未來，勤崴國際將持續聚焦於智慧交通、數位創新之技術核心，並深化與政府、產業與學研機構的合作，協助客戶與供應商逐步邁向淨零排放與永續成長。我們將秉持資訊揭露的誠信原則，與所有利害關係人攜手邁進，實踐對未來世代的承諾。

敬祝 各界先進 萬事安康

董事長 柯應鴻
勤崴國際科技股份有限公司

目錄
contents

關於本報告書 02

報導期間 02
依循準則 02
邊界範疇 02
資訊重編 02
內部控制 02
外部保證 / 確信 02
聯絡資訊 02

經營者的話 03
永續績效 05
附錄 52
附錄一 GRI 準則索引表 52
附錄二 SASB 準則索引表 55
附錄三 上市上櫃公司氣候相關資訊 56
附錄四 TCFD 氣候相關財務揭露 57
附錄五 2024 年利害關係人溝通情形 58
附錄六 風險管理因應措施 60
附錄七 不誠信行為防範方案 61
附錄八 獨立保證意見聲明書 63

01 關於勤崴 08
公司簡介 09

02 利害關係人議合 11
鑑別利害關係人 12
利害關係人溝通 12

03 重大議題管理 13
重大議題評估流程 14
重大議題衝擊管理 15
風險鑑別與管理 20

04 永續治理 23
治理結構 24
經濟績效 30
責任商業行為 31
資訊安全 36
產品服務 38

05 社會關懷 41
員工照護 42
社會共榮 47
永續供應 47

06 友善環境 50
環境友善 51

永續績效

勤崴國際以電子地圖資料庫起家，提供即時雲端交通資訊服務及平台建置與營運管理。智慧交通管理平台建置與營運管理。2024 年整體永續績效依環境（Environmental）、社會（Social）、治理（Governance）三構面分述如下：

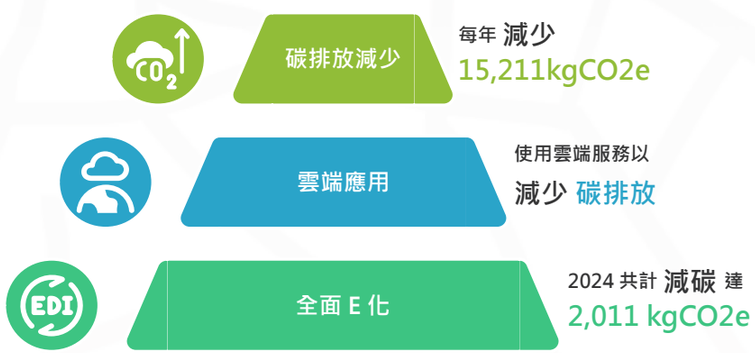
環境（Environmental）治理

彈性工作模式（WFH，work from home）

有效減少通勤碳排

提供員工彈性工作選項，2024 年居家工作員工達 1/3 以上，減少員工通勤過程之碳排放量，有效促進減碳效益。未來擬進一步將員工通勤資訊設定量化指標，以掌握更精準的減碳效益。

全面 E 化減紙減碳

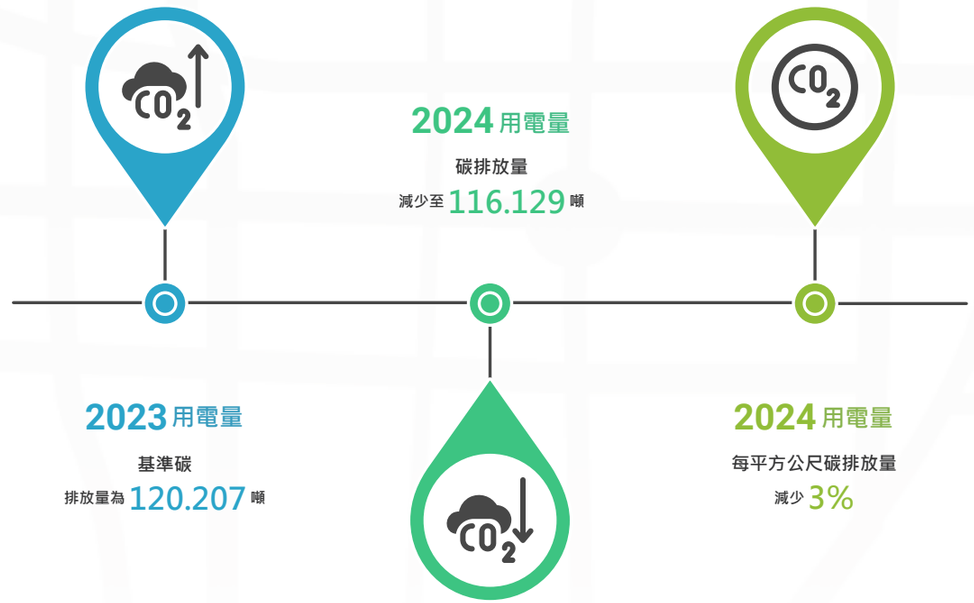


推動室內節電

勤崴國際營運活動對環境造成之影響主要為辦公場所使用之電能，為達成節能減碳之目標，主要措施包括：公司建物內全面採用 T5 節能燈管或 LED 燈具、UPS 及資訊設備汰舊換新、冷氣空調及飲水機之定時關閉管理、空調設定不低於攝氏 26 度，並設置資源回收桶進行資源分類，降低對環境之影響。

2024 年持續更新耗電設備及自動控制調整用電之狀況，全年用電量為 235079 度，換算總碳排量為 116.129 公噸，相較 2023 年總碳排量為 120.207 公噸，減少 4.078 公噸，每坪碳排放量 2024 年為 414 公斤，相較 2023 年每坪碳排放量為 429 公斤減少 3%，已提前達標年度節電目標。日後將持續更新耗電設備及自動控制調整用電精進節能減碳之目標。

2024 年勤崴國際持續投入約新台幣 980,000 元進行設備汰換更新如 T5 燈管、LED 省電燈具、資訊設備、空調等電器設備，之後亦會每年依據計劃汰除老舊設備提升設備效能、落實低耗能工作環境。



社會（Social）治理

彈性工作模式（WFH，work from home）

促進個體經濟效益與員工職場幸福感

提供居家工作員工用水用電補助金，員工亦同步減少通勤支出及可觀之通勤時間，使員工可支配所得增加；並且因此將在工作地區可能產生之消費移轉到居住地區，間接促進區域經濟發展。而居家工作更讓員工得到照護家人之機會，增進員工之職家平衡，使員工獲得更高的職場幸福感！

多元職場

董事會成員中有二位女性，女性員工佔比達 44%。

社區參與

鼓勵員工參與社區志工活動，2024 年已累積志工服務共計 287 小時。

員工保護

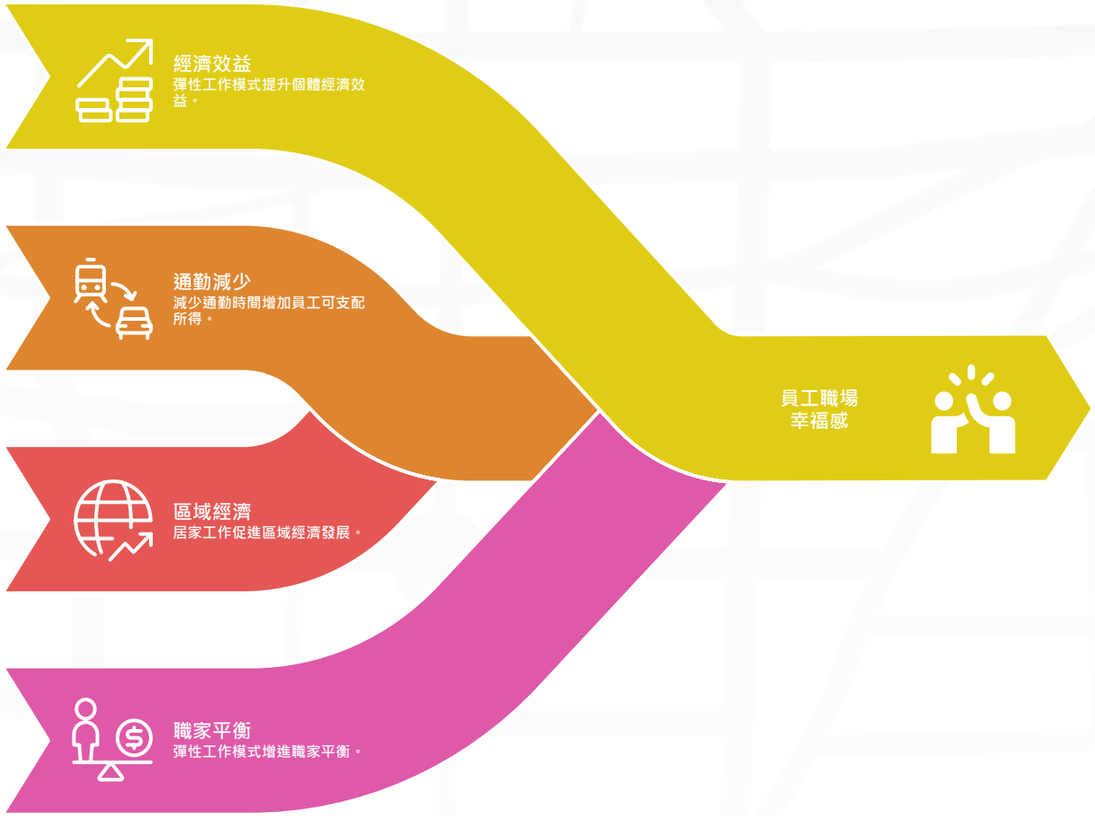
建置匿名申訴與保護制度，全年無重大人權違規事件。

力行綠色採購

2024 年進行綠色採購金額達新台幣 160 萬元以上。

供應商永續承諾

要求長期供應商及前十大供應商簽署永續責任承諾書，2024 年已簽署 20 家以上。



永續治理（Governance）

公司治理評鑑成果

2024 年評鑑結果位居上櫃公司排名級距第二級（6%~20%）。

誠信經營

未有不誠信、貪腐行為情事發生或檢舉事件；亦未有違反任何公司治理相關法令之情事發生。

董事績效評估

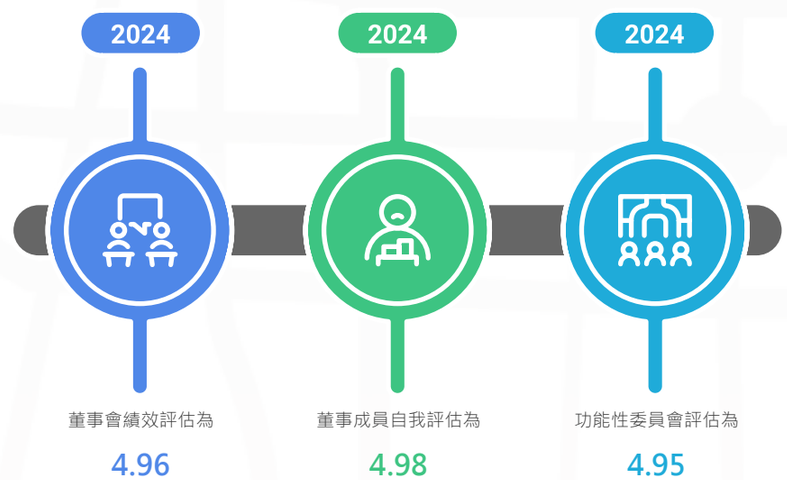
每年進行董事會與功能委員會績效評估，強化監督與改善作為。2024 年董事會績效評估平均 4.96 分、董事成員自我績效評估平均 4.98 分、功能性委員會績效評估平均 4.95 分。

永續榮耀及認證

- 與新北市政府交通局合作打造「新北市淡海智駕電動巴士環線多車服務測試運行計畫」，榮獲「2024 年傑出交通運輸計畫獎」。
- 榮獲 2024 鄧白氏台灣第 11 屆中小企業菁英獎
  以「永續加乘、創新未來」為主題，表彰本公司在永續和創新科技等領域的突破，在決策中將永續發展列為重要指標。
- 獲頒中華電信「永續夥伴金級認證」與「永續低碳聯盟」證書稽核項目包含勞工人權、商業道德、安全衛生、環境保護等面向。

2024 公司治理評鑑成果

2024 年董事會與功能委員會績效評估結果



永續榮耀與認證

鄧白氏台灣中小企業菁英獎

榮獲鄧白氏台灣中小企業菁英獎第 11 屆。

傑出交通運輸計畫獎

榮獲新北市政府交通局的傑出交通。

中華電信永續夥伴金級

中華電信「永續夥伴金級認證」與「永續低碳聯盟」證書。

01

關於勤崴

公司簡介

關於勤崴 (GRI：2-1、2-7、2-8、2-28)

勤崴國際科技股份有限公司成立於 2007 年 12 月 26 日，從事電子地圖製作、智慧交通解決方案、導航軟體及車聯網平台之研發與服務、自駕營運平台等。總部位於台北市中正區羅斯福路二段 100 號 4 樓（辦公室）。

公司名稱	勤崴國際科技股份有限公司
公司型態	上櫃
組織創立時間	2007 年 12 月 26 日
總部位置	台北市中正區羅斯福路二段 100 號 4 樓
產業類別	資訊服務業
主要產品或服務	電子地圖、系統整合服務、導航軟體及車載系統、自駕營運平台等業務，其應用涵蓋網路、行動裝置、車載裝置及專案系統等領域。
營業收入	444,187,000 元（依 2024 年度個別財務報告揭露）
員工人數	167 人（截至 2024 年底）

公司沿革與發展

勤崴國際科技股份有限公司（KingwayTek Technology Co., Ltd.）創立於 2007 年，草創初期專注於電子地圖資料製作，憑藉精準的資料建置能力與創新技術累積，迅速奠定臺灣電子地圖產業的領導地位。自 2009 年起，勤崴國際開啟智慧交通與車聯網應用的新篇章，推出手機導航與車機連網服務，進一步拓展至高精度地圖、即時交通資訊、大數據分析等智慧城市解決方案領域。近年來，公司整合雲端、車端與路端技術，積極投入自駕車與智慧車隊管理應用，致力於引領臺灣智慧交通科技的創新與永續發展。

1998
勤崴成立，專注於電子地圖製作及 GIS 系統開發，建置全台最完整之地圖資料庫。

2005
勤崴全面提供 Google 台灣地圖圖資及店家介紹等各類資訊。

2008
中華電信投資勤崴公司，正式成為勤崴最大法人股東。

2009
推出導航王手機導航軟體，超過 650 萬會員下載。

2016
勤崴除了提供 BMW 互連駕駛服務外，更推出車聯網平台，提供即時交通資訊大數據。

2017
提供大眾轉乘資訊資料庫供 Apple Map 使用。

2018
勤崴與 NVIDIA 合作 AI 高精地圖蒐集技術，推出自駕車高精地圖。

2019
經營桃園市虎頭山創新園區 車聯智駕中心 提供自駕車研發及測試場域並結合自駕車相關產業鏈。

2020
全台第一通過 [無人載具創新實驗條例] 並取得首張 [可營運] 自駕車試車牌廠商。

2021
- 和國際大廠合作全台 3D 地圖影像收集
- 推出智慧車隊管理系統
- 與環保署合作導入環保車輛管理平台及自駕掃街車

2022
- 和台積電南科廠區聯手合作，首次將自駕技術服務商用落地
- 首次將微型自駕車應用於高雄台灣設計展觀光相關接駁

2023
- 臺灣首次將自駕巴士應用於世界級展會 - 世界客家博覽會，提供 2 個月自駕接駁服務。
- 淡海輕軌第二期自駕巴士運用 V2V 技術，打造全國首創「雙車聯動」類捷運自駕運輸模式，並以「新北市淡海智駕電動巴士環線多車測試運行計畫」，榮獲 2023 智慧運輸產業創新獎！

2024
- 勤崴國際在台南推出「全國第一輛」台灣燈會自駕車，16 天燈會期間，累計運行 400 班次，超過 1 千人次搭乘。
- 在南投縣推出「觀光微型自駕車」，營運 9 天，累計運行 600 班次，超過 2 千人次搭乘。

公司文化與組織精神

勤崴國際秉持「誠信經營、創新服務、完善品質」的核心價值，堅信技術的提升應對社會有所貢獻、創新的應用應能改善人們的生活。公司重視誠信經營與利害關係人關係經營，透過開放溝通、團隊合作與數位賦能，培育跨域創新的人才文化，打造具包容性、前瞻性的智慧科技團隊。

願景與使命

勤崴國際以「成為智慧交通的領航者，讓交通移動（mobility）更美好」為願景，致力成為智慧交通與空間資訊科技的領導品牌，透過專業的電子地圖與整體解決方案，改善人們的行車體驗、提升城市智慧交通效率、促進環境永續與社會安全。未來將持續投入創新研發、人才培育與永續經營，推動智慧交通與淨零目標並行發展，打造智慧與永續共融的新時代。

經營策略

勤崴國際以「成為物聯網時代的 AI 智能交通大數據應用服務領導廠商」為長期營運策略目標。經營策略聚焦於三大方向：

智慧交通技術深化：優化即時交通資訊平台、高精地圖、ADAS 與自駕應用，建構智慧化城市交通系統。

車聯網與服務平台擴展：整合導航、聯網、車主服務與第三方應用，提升消費者使用體驗與用戶黏著度。

ESG 與永續治理內化：導入資訊安全管理（ISO 27001）、品質管理（ISO 9001）、溫室氣體盤查（ISO 14064-1）、綠色採購、性別平等與社區參與行動，逐步因應國內外淨零政策趨勢，落實碳盤查、綠色採購與永續治理，實踐企業社會責任與長期價值創造。

公司將持續強化數據應用、技術創新與永續經營三位一體的競爭力，擴大智慧交通生態圈，打造臺灣行動科技新典範。

公協會會員

勤崴國際並無於任一公協會中擔任要職或參與重大專案。透過參與以下公協會，勤崴國際與產官學界建立緊密合作關係，積極投入智慧交通與自駕技術的研發與應用，為台灣智慧交通產業的發展貢獻力量。

1. 中華智慧運輸協會（ITS Taiwan）：與交通運輸相關企業共同推動智慧運輸系統的發展。
2. 台灣車聯網產業協會（TTIA）：與車聯網相關企業共同推動車聯網技術的應用與發展。
3. 台灣雲端物聯網產業協會（TW Cloud IoT Association）：參與雲端與物聯網技術的推廣與應用。
4. 台北市測繪業商業同業公會：與測繪相關企業共同推動整體測繪產業的發展。
5. 台北市電腦商業同業公會 (TCA)：與資訊相關企業共同推動資訊技術的發展。

營運據點

截至 2024 年底，勤崴國際科技股份有限公司總部設於台北市中正區，為公司營運與決策核心，統籌電子地圖製作、研發、系統維運與資安管理等核心職能。目前公司營運重心集中於台灣本島，並無設立海外辦公室或子公司。

02

利害關係人議合

鑑別利害關係人

利害關係人溝通

利害關係人議合

鑑別利害關係人 (GRI：2-29-a-i)

勤崴國際考量公司行業屬性及營運模式，由永續發展委員會參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard）」的五大原則：依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives)，判斷對勤崴國際具有影響性及受勤崴國際影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共 6 類，包含供應商、股東、客戶、政府、員工、經銷商。

利害關係人溝通 (GRI：2-29-a-ii) (GRI：2-29-a-iii) (GRI：2-12-b-i)

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

利害關係人溝通機制與管理程序

步驟	流程名稱	執行細節
Step1	利害關係人鑑別	依產業特性與營運現況，參考 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard) 的原則，鑑別出 6 類的重要利害關係人，分別為：供應商、股東、客戶、政府、員工、經銷商。
Step2	企業影響項目蒐集	參考國內外產業議題、國內政策、國際評比、申訴機制，以及內部高階主管意見，鑑別影響項目，以及對企業產生的正負影響。
Step3	將企業影響項目整合為永續議題	經顧問團隊給予整合建議，將影響項目依主題整合為永續議題，並由永續發展委員會確認本年度永續議題，進行鑑別。
Step4	重大議題－分析與排序	藉由問卷發放並回收 31 份問卷，依「利害關係人關注程度」及「對公司營運衝擊程度」，進行高、中、低強度分析，鑑別其重要性。
Step5	重大議題－評估與討論	利用 GRI 3 重大性分析精神，衡量高、中度議題的財務影響及發生可能性；後將重大議題對照 GRI 主題準則，鑑別出 5 項重大議題。
Step6	重大議題－確立重大議題	經分析後，以 5 項重大議題作為本報告揭露重點，擬定議題管理目標。未來持續檢視各項永續議題重要程度，回應利害關係人期待，確保報告書揭露內容透明、合理與平衡。

2024 年利害關係人溝通情形（詳見附錄五）

03

重大議題管理

重大議題評估流程
重大議題衝擊管理
風險鑑別與管理

重大議題管理

重大議題評估流程 (GRI 2-14、3-1、3-2)

由本公司永續發展委員會及經營高層每年依營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並且永續發展委員會負責決議，每年與各利害關係人溝通情形報告至董事會。詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

1. 歸納產業屬性：
   盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。

2. 辨識重大議題：
   本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準、GRI 行業標準等產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 17 項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

1. 利害關係人回饋：
   我們以訪談、焦點會議及問卷之議合方式，與本公司高階主管與永續管理委員會委員、專家及外部利害關係人填答，綜合評比各項永續正、負面議題的二大指標 -「衝擊程度」與「發生可能性」。2024 年度共計回收 31 份問卷。

利害關係人	問卷回收比例
員工	29%
政府	6%
股東	16%
客戶	19%
經銷商	13%
供應商	16%

2. 評估衝擊程度：
   根據重大議題的性質設定不同的計算標準，負面議題包含事件嚴重性、影響範圍與可逆與否，正面議題則包含事件影響程度與影響範圍。

3. 評估發生可能性：
   根據該影響發生機率計算。

4. 排序及決定重大議題：
   計算出各議題之衝擊程度與發生可能性後，由永續發展委員會設定此二大指標的的重大性門檻分數，篩選當期重大議題，並報告予董事會，討論並決議通過重大議題鑑別結果。

經評鑑結果 2024 年度重大議題共有 5 項。

排序	2024 年重大議題
1	誠信經營及法規遵循
2	人才吸引與留任
3	客戶隱私及資訊安全
4	技術中斷風險管理
5	財務績效

Step 3. 重大議題資訊報導

由永續發展委員會判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大議題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由永續發展委員會再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

重大議題衝擊管理 (GRI 2-12、2-13、2-15、3-2、3-3)

重大議題管理策略

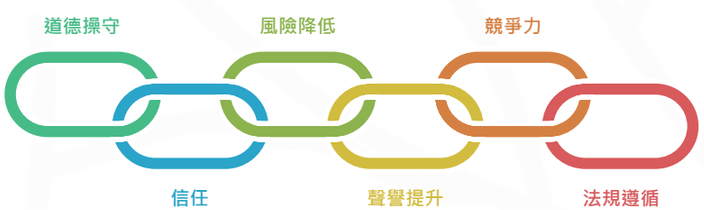
本公司指派永續發展委員會負責永續相關重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針。永續發展委員會每年至少召開一次會議，討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標，並向董事會進行執行情形報告，2024 年推動永續發展執行情形係於 2025 年 5 月 8 日向董事會報告。

重大議題管理

主題：誠信經營及法規遵循

誠信經營是所有企業最為重要的行事原則，更是永續經營的基石。它不僅體現了企業的道德操守，也是贏得客戶、合作夥伴和社會信任的關鍵。落實誠信經營，能有效降低企業風險，提升企業聲譽，並增強企業的競爭力。 而法規遵循則是企業風險控管最重要的要素之一，也是保障公司權益的第一道防線。

企業誠信的基石



重大議題：誠信經營及法規遵循	
對公司的影響 （正、負面衝擊）	正面衝擊：強化公司治理與合規文化，提升企業信譽與客戶信任、降低法遵風險，增強與利害關係人合作信心。 負面衝擊：若未有效宣導或監督內部行為，恐造成舞弊、違法、利益衝突等事件，損害企業聲譽並可能導致罰鍰進而使得公司無法穩定經營。
主要管理方針	即時關注法規變動，建立合規文化與提前制定應對措施，以合法合規持續經營。 依循《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》與內部稽核制度，建立廉潔誠信文化，強化風險預防與內控管理。
短期目標 (1 年內)	完成全員誠信教育訓練覆蓋率 100%。 員工誠信廉潔承諾書簽署率 100%
中期目標 (中期 1~3 年)	落實利害關係人資訊揭露制度。 將誠信經營成果，納入高階主管 KPI。
長期目標 (長期 3~5 年)	維持 0 件重大違規案件。 維持 0 件重大誠信經營案件。
投入資源與實際行動	遵守所有現行法規 辦理誠信宣導及利害關係人溝通調查。 稽核部門定期查核執行成效。
評估機制	透過內部稽核、誠信教育訓練執行率、重大違規案件數等指標定期檢視。

2024 年執行成果：

1. 重大誠信經營 0 案件、0 件重大違法案件。
2. 董事皆完成簽署誠信經營聲明書，員工簽署誠信廉潔承諾書 （簽署率 100%）。
3. 持續追蹤金管會等政府機關所發行的法規與推動事項、適時將適用法規納入公司管理政策。
4. 已完成員工年度 3 次（涵蓋誠信道德、反貪腐、個資保護等面向）宣導。
5. 新進與在職員工誠信教育訓練與定期宣導 。

主題：人才吸引與留任

防止人才流失同時吸引一流人才加入，是企業維持競爭力的關鍵指標。特別是在軟體研發人力上，近年皆面臨搶才危機。故欲留任人才除了設計更具吸引的獎酬制度外，結合公司長期營運策略為人才規劃完整的職涯發展方針亦是 HR 的行動主軸。此外，為避免新進人力迅速流失，適時關懷與定期面談，更是協助新進人員加快適應公司文化的有效做法。

提升人才吸引與留任策略

重大議題：人才吸引與留任	
對公司的影響（正、負面衝擊）	正面衝擊：有效的人才策略可提升員工滿意度與組織穩定性，有助於維繫關鍵技術與服務持續創新。 負面衝擊：若薪酬福利或職涯規劃未符期待，可能導致關鍵人員流失，影響營運效率與團隊士氣。
主要管理方針	秉持「以員工為本」，建立具市場競爭力的薪酬制度與多元職涯發展環境。 提供彈性工作模式，維繫員工職家平衡。
短期目標（1 年內）	離職率控制於 15% 以下。
中期目標（中期 1~3 年）	建構完善的員工職能發展架構。 員工平均年資 7 年以上。
長期目標（長期 3~5 年）	打造員工滿意度 96% 之幸福團隊。
投入資源與實際行動	強化員工意見調查回饋。 提供技能培訓及專業證照獎勵、跨部門學習機會。 規劃提升員工職能之教育訓練與職涯發展諮詢制度。
評估機制	以 HR 部門定期檢視離職率、內部晉升率與訓練時數。

2024 年執行成果：

1. 2024 年員工離職率為 13%，有效留才。
2. 2024 年員工平均年資為 6.7 年，預期在 2026 年達到 7 年以上。
3. 舉辦二次身心靈健康講座，提升員工身心健康。
4. 舉辦二次公司運動日，促進同仁交流及團隊向心力。
5. 舉辦一次主管管理職教育訓練，提升各級主管面談及績效管理職能。
6. 發放 21 萬元之證照獎金，共計有 9 人獲得。
7. 教育訓練費合計逾 31 萬元，共計 77 人次申請教育訓練課程。

主題：客戶隱私及資訊安全

客戶的隱私及資訊安全不僅影響著客戶對企業的信任和滿意度，更直接關係到企業的聲譽、法律責任和營運穩定性。本公司高度重視客戶隱私權及資訊安全，並依照 ISO27001 及 TISAX 規範（確保汽車供應鏈中的合作夥伴在處理敏感資料（如設計圖、客戶資訊、測試資料）時有統一且可靠的資安水準）進行有效管理及風險防範。

重大主題：客戶隱私及資訊安全	
對公司的影響（正、負面衝擊）	正面衝擊：積極強化資安機制與隱私保護政策，可提升客戶信任、確保業務穩定運作。 負面衝擊：若資訊系統遭受攻擊或個資外洩，將導致重大信賴危機、潛在法律責任及財務損失。
主要管理方針	持續依 ISO 27001 資訊安全管理系統規範嚴格執行，確保系統服務穩定性。 依 TISAX 標準要求，保障客戶個資。 持續進行資安教育訓練。
短期目標（1 年內）	優化建立異常事件通報流程，降低風險發生機率。 0 起資安事件。
中期目標（中期 1~3 年）	建立 AI 自動化防護監控機制。 擴大個資安保護政策至供應鏈。
長期目標（長期 3~5 年）	持續跟進最新之客戶隱私法規與資訊安全技術。 針對極端資料外洩情境建立異常流量與語法偵測機制。 0 起資安事件。
投入資源與實際行動	由內部資訊人員執行資安演練、資產盤點、滲透測試與資安教育。
評估機制	透過資安異常事件通報、個資申訴案件數與 ISO 27001、TISAX 內外部稽核結果衡量。

2024 年執行成果：

1. 對客戶資料及重要資訊進行遮蔽、截斷及加密等措施，有效防範個資辨識及資料外洩，
2. 0 資安事件發生。亦無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事件。
3. 訂定「即時路況資訊服務資通安全維護辦法」，作為雲端資訊服務之維運準則。

主題：技術中斷風險管理

網路攻擊與技術中斷已被列為企業成長的首要威脅，網路入侵與資料洩漏造成企業聲譽及績效受損，遠超其他類別的威脅如包括事故、法規變更等。對於提供雲端應用服務的本公司而言，更是特別重視網路安全與資料保護議題，故應維繫有效管理與監控網路事件和事故之能力，以避免發生技術中斷之危機，確保企業安全。

同時，人工智慧的快速發展，也讓本公司意識到需要優先考量在應對網路威脅和技術變革時的策略制定。

應對技術中斷風險

重大主題：技術中斷風險管理	
對公司的影響（正、負面衝擊）	正面衝擊：強化營運韌性與備援方案，有助降低服務中斷影響，提升客戶滿意度與競爭優勢。 負面衝擊：系統故障或技術失效將影響導航、交通資訊服務平台穩定性，可能導致用戶流失、品牌信任度下降。
主要管理方針	強化備援系統與災難復原機制，確保服務不中斷。 強化資訊安全防護，確保資訊系統及資料之安全。
短期目標（1 年內）	全年系統可用率維持 99.5% 以上。 提升服務備援與災難復原（DR）能力。 ISO27001：2022 驗證轉版。
中期目標（中期 1~3 年）	優化監控平台與自動回報系統。 優化各類資訊安全風險偵測平台，整合事件情資，以利威脅預警及阻斷。
長期目標（長期 3~5 年）	導入 ZTNA（ZeroTrustNetworkAccess）取代傳統 VPN, 使多種系統使用單一登入，並啟用最小授權 / 特定的應用程式，提高連線安全性。
投入資源與實際行動	導入雲端異地備援、地端關鍵設備更新計畫與備份還原演練機制。 導入 EDR / WAF / IDS / IPS 等資安防護機制。
評估機制	以系統可用率、停機時數、故障通報應變時間等量化指標進行控管。

2024 年執行成果：

本公司持續依據 ISO27001 管理規範進行內部資訊安全管理與控制，2024 年執行了以下措施：

1. 在資訊安全政策方面：於 2024 年 4 月 22 日完成 ISO27001:2022 轉版驗證。
2. 全年系統可用率達標 (99.5% 以上)。
3. 將 AD / ERP 等營運核心伺服器納入備份還原演練計劃中。
4. 在具體管理方案方面：因應居家工作同仁需求，強化 VPN 連線防護機制。
5. 在公司投入資通安全管理之資源方面：
   - 辦理全員資訊安全通識教育訓練，課後測驗驗證通過率 100%。
   - 每日監控 EDR (Endpoint Detection and Response) 事件主動做出回應。
   - 執行全網段弱點掃描。
6. 新增 2 名 ISMSLA ISO 27001：2022 資訊安全管理系統主導稽核員 (Lead auditor，LA)，全公司共計有 4 名 LA。
7. 2024 年並無服務中斷之情事。

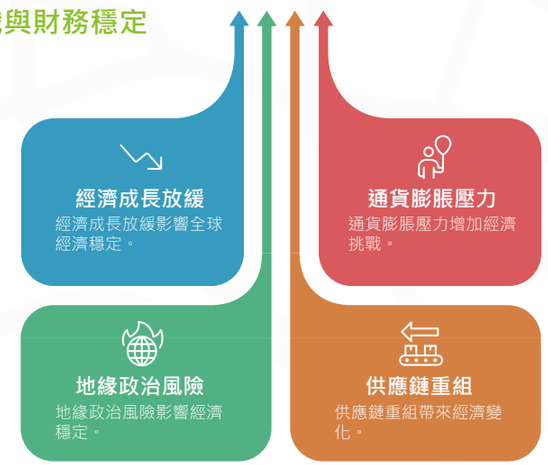
主題：財務績效

2024 年經濟成長放緩、通貨膨脹壓力持續、地緣政治風險仍在與供應鏈重組變化等多項因素，全球經濟面臨多重挑戰。穩健的營運計畫及良好的財務績效，可持續創造長期穩定的經濟價值並奠定財務根基。本公司透過穩健的財務基礎，得以持續落實企業永續發展，並回饋股東 / 投資人、員工、客戶、供應商、政府、社會等利害關係人。

2024 年執行成果：

本公司 2024 年度營業收入淨額為 444,187 仟元，雖較 112 年度營業收入淨額 505,480 仟元減少 12.13%，惟透過營收結構的優化，高毛利產品銷售表現優於去年同期，致使 2024 年度營業毛利率達 56.65%，優於去年同期的 47.92%。整體營運成果方面，113 年稅後淨利達 82,155 仟元，亦較 112 年成長約 35%，本公司持續專注自有產品優勢，深根運用領域來推動既有市場的發展，透過篩選高毛利產品推動進行營收結構優化促使獲利逐步提升，以及自駕技術研發與應用上的突破，為未來發展奠定穩固基礎，展現出色的經營成效。

經濟挑戰與財務穩定



重大主題：財務績效	
對公司的影響（正、負面衝擊）	正面衝擊：穩定財務表現可提升股東信心與資源投入，強化公司長期發展能力。 負面衝擊：財報表現不如預期將影響投資人信心、股價波動及未來募資能力。
主要管理方針	強化顧客與供應商關係，提升價值鏈韌性。 強化現有服務營運及獲利能力，並定期評估現有服務之市場競爭力。 推動 AI 創新策略方案，搶占未來市場先機。
短期目標 (1 年內)	達成預算目標。
中期目標 (中期 1~3 年)	年度營收維持正成長、毛利率提升。
長期目標 (長期 3~5 年)	建立永續營運模式，平衡經濟、環境與社會績效。
投入資源與實際行動	持續投入智慧車載應用的開發，致力於提供無縫化的和諧駕車體驗。 積極布局智慧城市，推動 Maas 服務發展，並深化商用車服務，以提升物流效率。 加強研發能力與資訊安全，推進自動駕駛技術的商業務應用，持續提升產品價值與穩定性。 創新高端技術開發上積極爭取政府科技專案補助，並投入大量研發資源，致力於拓展自駕車應用場景，提升研發成果的商品化價值。
評估機制	年報、財報、公開資訊觀測站

單位：千元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
收入	481,109	505,480	444,187
營運成本 (註 1)	394,856	452,908	399,612
員工薪資與福利 (註 1)	167,726	191,491	201,937
支付出資人的款項 (註 2、3)	79,081	103,645	99,758
支付政府的款項 (註 3)	50,564	71,059	86,176
社區投資 (公益支出)	-	31	32

註 1：包含營業成本及費用。

註 2：包含盈餘配發現金及股票，資本公積配發現金及股票。

註 3：當年度支付數。

風險鑑別與管理

本公司重視氣候議題對永續營運之影響，設置有董事會層級之風險管理委員會，每年配合公司營運方針進行風險評估並擬定風險管理重點及因應措施。

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）

本公司針對在業務及財務上可能產生重大衝擊之高風險與高機會議題，共計有三大風險、三項機會，並研擬因應策略。

1.2024 年度鑑別之氣候風險說明如下：

短期可能面臨原物料成本增加，會造營運成本增加，需透過綠色採購與供應商管理，支持低碳、永續商品的企業，降低營運成本。

中期可能面臨產品與服務被低碳技術所取代、轉型至低碳經濟之成本，會造成營運成本增加，應推動節能之措施，持續關注低碳轉型之技術。

長期可能面臨平均溫度升高、環境法規修正及溫室氣體排放價格增加，導致基礎建設成本升高、勞動力管理與規劃需要修正，需提升整體災害應變能力，導入更多元的替代能源以降低風險衝擊程度。

了解氣候變遷對企業營運的影響

2.2024 年度鑑別之機會說明如下：

期間	機會	策略
中期	與供應鏈合作研發綠色能源產品、促成綠色經濟	透過綠色採購與供應商管理，支持低碳、永續商品的企業，降低營運成本。
長期	增加 ESG 相關投資目標	透過投資，積極將資金投入永續企業，提升營業收入。
	開發電動車及碳足跡盤查相關商品	透過開發及推廣電動車及碳足跡盤查相關產品服務，以符合市場需求，提升營業收入。

3. 極端氣候對財務之影響

極端氣候導致資訊或辦公設備運作異常，或電力供給產生問題，造成營運中斷或資產受損，進而影響公司損益。

4. 轉型行動對財務之影響

為投資對象因轉型可能需花費額外的成本，或者轉型不及時而造成營收降低，本公司資產減少。

此外，依氣候相關財務揭露架構（TCFD）評估與企業相關之風險與機會。2024 年 10 月完成最近一次氣候風險評估，聚焦六大重點風險，作為推動綠色營運的重要依據。

TCFD 氣候相關財務揭露（詳見附錄四）

TCFD 架構下之氣候風險機會鑑別評估

勤崴認知氣候變遷對產業及營運可能產生重大影響，為了促使氣候相關風險及機會之資訊揭露透明化，本公司依循氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 以及國內外同業相關揭露文件，並召集相關部門及外部顧問專家，從風險與機會之「衝擊度 / 影響程度」與「發生頻率」評分，根據評分結果繪製風險與機會矩陣圖，確認各項目影響等級及重大性。

類別			關注議題	衝擊度（影響程度）	發生頻率	權重
風險	立即風險	立即性	淹水 (暴雨)	1	1	1
			高溫	3	1	3
			颱風	1	1	1
		長期性	淹水 (暴雨)	2	1	2
			高溫	3	2	6
			海平面上升	2	1	2
	轉型風險	政策與法規	強制申報	1	4	4
			一般環境法規	2	2	4
			國際公約 / 協議	1	3	3
		技術	低碳產品 / 服務需求	3	3	9
			新技術投資	4	4	16
		市場	顧客偏好改變	4	2	8
			原物料成本提高	2	3	6
		商譽	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	2	2	4
機會		資源效率	採用更高電力使用效率之機房設備	3	2	6
		產品 / 服務	開發或增加低碳商品和服務	4	3	12
			開發新產品和服務的研發與創新	5	3	15
		市場	綠經濟循環供應鏈，開發協助客戶碳足跡管理商品	3	2	6
		韌性	參與可再生能源項目並採用節能措施	2	2	4
			能源替代 / 多元化	1	2	2

* 衝擊度評分：0~5 級，0 為不會影響，5 為高度影響
* 發生頻率評分：0~5 級，0 為不會發生，5 為頻率非常高

依據上述分析結果，本公司篩選出前 5 大之氣候相關風險與機會項目，並揭露其對組織之實際及潛在影響。

氣候變遷風險矩陣圖

風險影響程度	發生可能性					
5						
4			顧客偏好改變		新技術投資	
3			長期性高溫	低碳 產品 / 服務 需求		
2				原物料成本提高		
1						
0						
	0	1	2	3	4	5

氣候變遷風險衝擊及因應之機會 (201-2 a.i &ii &iv)

主類別	子類別	風險或 機會項目	說明	財務 影響	影響 程度	發生 頻率	管理方針
轉型風險	市場	新技術投資	新興綠色科技投入成本增加	資本支出上升	高	中	強化技術投資策略與評估機制
轉型風險	市場	低碳產品 / 服務需求	需求變化致營運模式需調整	研發費用上升	中	高	發展符合需求之低碳方案
轉型風險	顧客	顧客偏好改變	需求轉向低碳、永續產品	市場競爭壓力	中	高	加強顧客調查與創新產品
實體風險	原料	原物料成本提高	氣候異常導致供應成本上升	營運成本上升	中	中	採多元供應商分散風險
實體風險	慢性	長期性高溫	機房設備降效，影響系統穩定	冷卻成本提升	中	中	升級高效節能設備

氣候變遷機會矩陣圖

機會影響程度	發生可能性					
5				開發新產品和服務的研發與創新		
4				開發或增加低碳商品和服務		
3			採用更高電力使用效率之機房設備 綠經濟循環供應鏈，開發協助客戶碳足跡管理商品			
2			參與可再生能源項目並採用節能措施			
1						
0						
	0	1	2	3	4	5

管理風險或機會所採取之行動對成本的影響程度

子類別	風險或機會項目	人力成本	設備成本	資本支出	研發費用	社會活動 支出	損失及補救	委外成本	保險費用
市場	新技術投資	2	3	4	3	1	1	1	1
市場	低碳產品 / 服務需求	1	1	2	3	1	1	1	1
顧客	顧客偏好改變	1	1	2	2	1	1	1	1
原料	原物料成本提高	1	1	2	1	1	2	1	1
慢性	長期性高溫	1	3	3	1	1	1	1	1

* 發生頻率評分：0~5 級，0 為不會發生，5 為頻率非常高

04

永續治理

治理結構
經濟績效
責任商業行為
資訊安全
產品服務

永續治理

治理結構

治理架構總覽 (GRI 2-9)

勤崴國際科技股份有限公司依據公司治理相關法規及上市櫃公司治理實務守則，建構完善之治理架構，確保董事會有效監督經營團隊運作，落實企業責任並提升永續競爭力。

董事會為公司最高治理機構，負責制定營運策略、審議重大決策及監督公司整體營運績效。公司於 2024 年第七屆董事會設置 7 席董事（含 3 位獨立董事），成員具備法律、財務、資訊、產業等多元背景。董事會下設四大功能性委員會，本公司治理架構圖如下：

功能性委員會	主要職責
審計委員會	協助董事會監督公司財務報告程序、內部控制、稽核及財務揭露品質。
薪資報酬委員會	負責評估與訂定董事及經理人之薪酬制度與報酬政策。
風險管理委員會 （設於 2024 年 8 月 2 日）	負責統籌重大營運風險事項之辨識、評估及控管，並強化營運韌性。

永續發展委員會

為深化永續治理機制，公司於 2022 年成立永續發展委員會，2024 年進一步由董事會決議由董事長兼任永續長，統籌領導永續發展策略與氣候風險管理。永續發展委員會為公司最高永續決策平台，成員包含 2 位董事及總經理，負責：

- **辨識與利害關係人關注之重大永續議題**
- **擬定中長期永續發展目標與因應策略**
- **規劃並執行年度行動方案，追蹤績效**
- **每年向董事會報告永續推動成果**

職稱	姓名	主要學經歷	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
永續長	柯應鴻	勤崴國際科技 (股) 公司董事長 台灣大學森林系	1	0	100%	113.05.24 股東常會全面改選之董事當選人：連任。 ▶ 應出席次數 1 次。 ▶ 目前公司相關職務：董事長。 ▶ 策略規劃、公司治理、商業管理。
委員	黃晟中	勤崴國際科技 (股) 公司總經理 台灣大學 EMBA	1	0	100%	▶ 目前公司相關職務：總經理。 ▶ 策略規劃、公司治理、新技術研發。
委員	蔡楚卉	勤崴國際科技 (股) 公司協理 國立清華大學教育心理與諮商學系碩士	1	0	100%	113.05.24 股東常會全面改選之董事當選人：初任。 ▶ 應出席次數 1 次。 ▶ 目前公司相關職務：董事、公司治理主管。

2024 年度，永續發展委員會完成氣候風險評估，聚焦氣候變動、法規調適、低碳轉型等六大風險面向，並依據重大性原則，訂定具體行動策略。

風險管理因應措施 (詳見附錄六)

此外，總經理統籌各部門運作，下轄包含導航與車聯網、智慧交通及自駕營運、車隊管理等研發團隊、財務、法務、人資等核心事業與支援單位，並透過內控制度與治理機制，確保管理層與董事會間具良好溝通機制，落實策略執行與永續承諾。

董事會運作與組成 (GRI 2-9、2-10、2-11、2-15、405-1 a.)

勤崴國際依據公司章程及《公司治理實務守則》，設置董事會作為公司最高治理機關，負責重大政策決策、營運監督、風險管理與企業永續發展方向之制定，以保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益，以及提升資訊透明度。

2024 年度為董事會屆次交替年度，第六屆董事任期於 2024 年 5 月 23 日屆滿，第七屆董事會自 2024 年 5 月 24 日起正式就任，任期三年，至 2027 年 5 月 23 日止。

第七屆董事會資料 (任期 113.05.24~116.05.23)

職稱	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位
董事長	柯應鴻	男	56-60 歲	永續長	金采新能源科技董事
董事	蔡楚卉	女	56-60 歲	公司治理主管	無
董事	張本元	男	61-65 歲	無	中華電信法人代表人 中華電信企業客戶分公司總經理 中華系統整合股份有限公司董事 是方電訊股份有限公司董事 資拓宏宇股份有限公司董事 緯謙科技股份有限公司董事
董事	王景弘	男	61-65 歲	無	中華電信法人代表人 中華電信研究院副院長 台灣車聯網產業協會 (TTIA) 理事
獨立董事	王志隆	男	56-60 歲	無	晶焱科技股份有限公司稽核主管 聯寶電子股份有限公司獨立董事 泰豐輪胎股份有限公司獨立董事
獨立董事	黃秀谷	男	71-75 歲	無	無
獨立董事	林懿貞	女	56-60 歲	無	國立臺南大學經營與管理學系教授

董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布
董事長	柯應鴻	資訊、科技、產業經營管理、營運判斷、決策能力
董事	蔡楚卉	專案執行、產業實務經驗
董事	張本元	資訊科技、產業管理、國營事業實務
董事	王景弘	資訊科技、產業管理、交通產業應用經驗
獨立董事	王志隆	會計、財務、審計、風險控管
獨立董事	黃秀谷	工商管理、營運策略、經營管理
獨立董事	林懿貞	電子商務、高科技行銷、產官學合作、學術研究

所有董事均採候選人提名制度產生，由股東會自候選名單中選任。選任流程考量專業背景、產業經驗、性別組成及道德操守，並確保至少 1/3 席次為獨立董事。董事會具體管理目標如下：

1. 本公司董事會注重成員性別平等，董事成員至少應包含一位女性董事。
2. 本公司董事會著重於營運判斷、經營管理及危機處理能力，應有 2/3 以上董事成員具備相關核心項目之能力。
3. 獨立董事不得連任超過 3 屆。
4. 應符合證卷交易法第 26-3 條第三項及第四項規定，董事間不得有配偶或二親等內之親屬關係，以保持其獨立性。
5. 董事成員中，具本公司員工身分之人數，應低於（含）董事席次 1/3，以達監督目的。

本公司董事選任程序

2024 年管理目標達成情形如下：

1. 董事成員專業能力：現任董事會由 7 位董事 (其中包含 3 位獨立董事) 組成，皆為具豐富專業實務經驗之卓越人士，具領導決策、經營管理、營運判斷、危機處理、產業知識及國際市場觀等能力，3 位獨立董事分別具會計、科技及工商管理背景專長，4 位董事分別具有資訊、科技及產業行銷及管理等背景專長，落實董事成員多元化政策並高度提升公司治理效能及經營管理績效，符合公司治理準則對多元性、獨立性及專業性的要求。。
2. 獨立董事任期年資分布情形：一位獨立董事於 110 年 7 月 22 日就任，一位獨立董事於 112 年 5 月 19 日就任，一位獨立董事於 2024 年 5 月 24 日就任，年資皆未超過 6 年，其連續任期均不超過 2 屆。
3. 董事會成員組成：本公司董事會成員皆為本國籍，組成結構占比分別為 3 席獨立董事（佔全體董事成員比例為 43%)，2024 年考量性別平等，已增加女性董事成員至 2 位。截至 2024 年底，有 4 名董事年齡位於 56-60 歲、2 名董事年齡位於 61-65 歲、1 名董事年齡位於 71-75 歲。
4. 本屆董事成員中，具本公司員工身分之人數為二位，低於董事席次 1/3(含)，達到符合公司治理之有效監督。

為落實多元組成原則，董事會設有性別平衡與專業能力等管理目標。2024 年度女性董事席次占比為 29%，雖未達 1/3，惟已訂定人才培育與多元人才甄補措施，以期未來提升性別多樣性。

2024 年度董事會共召開 6 次會議，會議出席率皆達高標準，所有議案經充分討論後決議通過，並有獨立董事依法進行利益迴避。董事會依據「董事會績效評估辦法」執行年度自評，2024 年平均評分為 4.96 分，優於前一年度，顯示董事會在營運參與、監督效能與內控追蹤方面具高度執行力。

2024 年董事進修 (GRI 2-17)

為強化公司治理效能與董事對於營運風險、永續議題之敏感度與應變能力，勤崴國際科技股份有限公司依據《公司治理實務守則》，每年安排董事參與多元進修課程與專業研討活動，提升董事履職所需之專業能力與知識。依金管會規範，皆於年度內完成至少 6 小時以上公司治理及永續相關議題進修，董事會運作過程亦由內部稽核單位協助紀錄並定期評鑑。

2024 年度董事進修累計參與總時數為 81 小時，各董事均符合主管機關「每人每年至少 6 小時」進修規定。董事進修課程涵蓋生成式 AI 應用、品牌與利害關係人管理、碳權交易、公司治理、永續與資安風險、產業趨勢、法遵制度及性騷擾防治等多元主題。課程形式包含實體與線上並行，主辦單位則涵蓋中華公司治理協會、證券暨期貨市場發展基金會、台灣金融研訓院等專業機構。

2024 年公司治理主管亦依照董事學經歷背景及公司產業特性，協助擬定年度進修計畫並安排相關課程，確保進修內容與公司營運議題密切結合。

2024 年董事及高階主管薪酬結構

勤崴國際董事薪酬結構包括：現金報酬（固定）、董事酬勞（變動）、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具實質獎勵之措施。公司依據章程及《董事會績效評估辦法》，由薪資報酬委員會審議各董事的參與程度與貢獻價值，再交董事會議定，獨立董事不參與酬勞分派。

董事酬金與公司整體經營績效密切連動，2024 年度董事酬金總額為新台幣 5,270 仟元，占該年度稅後純益 6.41%。2024 年底，董事酬金級距除董事長外皆在新台幣百萬元以下。董事酬金給付制度已依據公司實際營運及風險狀況定期檢討，確保報酬具公平性與誘因功能。

勤崴國際高階管理階層（總經理、副總經理）薪酬組合依據公司「薪資管理辦法」與「績效管理辦法」制定，包含：固定薪資、退休金提撥、工作津貼、年終獎金及績效獎金等。獎金分配依財務性指標（如利潤貢獻度、目標達成率）與非財務性指標（如永續經營參與、治理貢獻）比例核算，綜合考量整體營運績效與風險管理因素。

2024 年度總經理及副總經理薪酬合計為新台幣 15,390 仟元，占稅後純益 18.73%。薪資報酬委員會全年召開四次會議審議相關議案，並由董事會決議通過。另依薪酬級距揭露，2024 年度共計 1 位總經理與 3 位副總經理，酬金皆介於 2 百萬元至 5 百萬元間。

本公司高階管理階層退休制度與其他員工相同，皆適用《勞工退休金條例》新制，每月由公司依法提撥至個人專戶，不設額外差異性制度。

2024 年董事酬金組成與級距明細表

酬金級距（單位：新台幣）	人數
100 萬以上	1
80-100 萬	0
60-80 萬	0
40-60 萬	2
20-40 萬	1
20 萬以下	4

2024 年高階主管之酬金組成與級距明細表

* 高階主管之定義為副總級以上

酬金級距（單位：新台幣）	人數
500 萬以上	0
350-500 萬	2
200-350 萬	2
100-200 萬	0
100 萬以下	0

董事及高階管理階層離職與退休政策

勤崴國際科技股份有限公司董事及高階管理階層之離職及退休制度，依據《公司法》及《勞工退休金條例》等相關法規辦理。離職通知期與離職給付計算方式，與一般員工並無差異，皆依勞動基準法及公司內部制度執行。

董事及高階主管若終止任期或主動離職，除依法給付應計薪資及法定離職金外，無額外發放其他現金、財產或實物形式之報酬或福利，亦無任何加速授予獎酬或特別補償。

就退休制度而言，本公司所有董事與高階管理階層均適用《勞工退休金條例》新制，由公司按月提撥 6% 至個人專戶，且不得低於法定標準。董事及高階主管並無另行設置獨立退休計畫或補充性給付制度。

詳細薪酬與退休金組成明細，請參見《勤崴國際 113 年報》第 14 頁。

董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形

為激勵高階經理人及部門主管重視長期永續發展，將激勵制度與永續指標結合，依本公司永續策略訂定年度績效目標，以達到永續經營。2024 年將永續發展策略與目標與本公司總經理、高階經理人和部門主管的短期和長期激勵薪酬制度連結。公司給付予總經理及副總經理或其他相當職級者薪資報酬之給付原則及計算方式已將下列與 ESG 相關績效評估項目納入考量。

1. 總經理：績效指標—永續發展績效 (15%)，執行方式（權重）：綠色產品創新 (12%)、職業安全衛生 (3%)、其他 (5%) 。
2. 高階經理人：績效指標—永續發展績效 (6%)：綠色供應鏈經濟 (5%) 。
3. 部門主管：績效指標—永續發展績效 (5%)：永續責任採購 (6%)。

對象	績效指標	執行方式（權重）
總經理	財務績效 (40%)	
	市場與客戶 (15%)	
	內部流程 (10%)	
	永續發展績效 (15%)	綠色產品創新 (12%)
		職業安全衛生 (3%)
	學習與成長 (20%)	
高階經理人（永續發展策略負責主管之一）	永續發展績效 (6%)	綠色供應鏈經濟 (5%)
事業單位主管（永續發展策略負責主管之一）	永續發展績效 (5%)	永續責任採購 (6%)

索回機制

本公司尚未明文揭露董事或高階管理階層薪酬索回（Claw-back）機制。雖公司已建立誠信經營守則、董事與經理人廉潔承諾書及內部控制制度，惟對於因舞弊、重大失職或違規行為所發放獎酬之追回條件、程序與依據，尚未訂有具體規範。

為強化風險治理與永續誠信體系，未來將參考上市上櫃公司誠信經營守則及 GRI 2-19-a-iv 建議，建立明確索回條款，明定當董事或高階主管涉入重大違規事件時，公司得依程序撤銷獎勵、追回酬金，確保組織治理穩健性與利害關係人信任。

董事會績效評估 (GRI 2-18)

勤崴國際已依據《董事會績效評估辦法》，每年定期執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪資報酬委員會、風險管理委員會、永續發展委員會）及個別董事成員之自我績效評估，並由公司治理主管統籌辦理並已向 2025 年 2 月 25 日第七屆第六次董事會報告評估結果。

2024 年度，董事會績效評估衡量面向及分數：

評估項目	平均分數
一、對公司營運之參與程度	4.83
二、提升董事會決策品質	5
三、董事會組成與結構	5
四、董事的選任及持續進修	5
五、內部控制	5

2024 年度董事會整體自評平均分數為 4.96 分（滿分 5 分），高於 2023 年度之 4.90 分，提升主因為董事出席股東會比率顯著提高，且各項內部控制與監督作業執行確實。

個別董事成員績效評估則衡量面向及分數：

評估項目	平均分數
一、公司目標與任務之掌握	4.91
二、董事職責認知	5
三、對公司營運之參與程度	5
四、內部關係經營與溝通	5
五、董事之專業及持續進修	5
六、內部控制	5

個別董事及各委員會評分均優於往年。

功能性委員會績效評估衡量面向及分數：

功能性委員會評估項目	審計委員會	薪資報酬委員會	風險管理委員會	永續發展委員會
一、對公司營運之參與程度	4.5	4.5	5	5
二、委員會職責認知	5	5	5	5
三、提升委員會決策品質	5	5	5	5
四、委員會組成及成員選任	5	5	5	5
五、內部控制	5	5	5	5

審計委員會平均得分為 4.91 分，薪資報酬委員會為 4.90 分，二者與前一年表現相近，持續展現專業性與決策品質。

風險管理委員會與永續發展委員會之績效評估皆為滿分 5.00 分，充分參與營運與策略推動，體現功能性委員會之監督角色。

利益衝突管理 (GRI 2-15)

本公司於「董事會議事規範」及相關內部控制制度中明定董事利益迴避制度，凡董事於董事會所列議案中，與其自身、配偶、二親等內血親或其代表之法人具有利害關係者，且可能損及公司利益時，應說明其利害關係，並依法迴避討論與表決，亦不得代理其他董事行使其表決權。實際執行情形均詳載於董事會會議記錄中，並依規定揭露於年報。

2024 年度董事會中，董事於下列議案依法進行利益迴避：

- 2024 年 4 月 8 日：提名董事候選人名單案，6 位董事因自身利害關係依法迴避；
- 2024 年 12 月 27 日：中華電信交易案、員工持股信託案等，共有 4 名董事依規避程序未參與表決；
- 其他涉及董事兼任、員工酬勞發放案亦有個別董事依法申報並迴避表決。

此外，本公司亦訂有《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《道德行為準則》，要求董事、經理人及全體員工恪遵誠信經營原則，於勞動契約及日常營運中落實防範不誠信行為。所有董事與經理人均簽署「誠信廉潔承諾書」，並設有獨立檢舉制度，落實利益衝突預防機制，由行政服務處為誠信經營專責單位，每年定期向董事會報告執行情形。亦訂有「檢舉案件處理辦法」，明定檢舉作業流程。

2024 年度內，本公司未發生任何重大利益衝突事件，亦無檢舉案件記錄。

功能性委員會 (GRI: 2-9、2-14)

永續發展委員會

本公司已於 2024 年 8 月 2 日經董事會通過設置風險管理委員會，更設置含二位董事成員之永續發展委員會，由董事長擔任永續長。

每年一次向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。2024 年度共召開 1 次會議，議案內容包含 (1) 鑑別需關注之永續議題，擬定因應之行動方案；(2) 永續相關議題之目標及政策修訂；(3) 監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。公司董事會每年定期聽取經營團隊報告，經營階層必須對董事會提擬公司產業策略，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

風險管理委員會

本委員會之職權事項如下：

1. 審查風險管理政策與架構、風險胃納與承受度。
2. 監督風險管理機制之運作。
3. 審查重大風險議題之管理報告。
4. 適時向董事會報告風險管理情形。

風險管理委員會成員專業資格：

職稱	姓名	專業能力與經驗分布
召集人	黃晟中	本公司總經理，台大 EMBA，善於結合產品趨勢及市場分析，提出因應策略
委員	王志隆	本公司獨立董事，會計師高等考試及格，曾任職四大會計師事務所，亦擔任多家上市櫃公司之獨立董事，善於評估判斷財務風險
委員	黃秀谷	本公司獨立董事，曾任上櫃公司董事長，擅長經營管理、危機處理、競爭策略等風險評估與決策
委員	林懿貞	本公司獨立董事，擅長電子商務、高科技行銷管理，曾任國立臺南大學管理學院院長及科技管理研究所所長，對於產品市場變化及消費者需求具豐富之專業判斷

2024 年度風險管理委員會運作情形：

1. 本公司之風險管理委員會委員計 4 人。
2. 第一屆委員任期：自 2024 年 8 月 2 日至 2027 年 5 月 23 日。
3. 113 年度（即 2024 年）本屆風險管理委員會開會 1 次 (A)，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席 (%) (B/A)
召集人	黃晟中	1	0	100
委員	王志隆	1	0	100
委員	黃秀谷	1	0	100
委員	林懿貞	1	0	100

風險管理委員會之討論事由與決議結果：

會議日期	議案內容	決議結果	公司對委員會意見之處理
2024/10/25	通過本公司 113 年度風險管理運作情形報告案	經主席徵詢全體出席委員，無異議照案通過。	提送 2024/10/25 第 7 屆第 4 次董事會報告

TCFD 架構下之氣候風險機會鑑別評估

本公司風險管理政策與程序

薪資報酬委員會 (GRI 2-19、2-20)

本屆（第五屆）薪酬委員會成員共 3 人，皆為獨立董事，包括黃秀谷（召集人）、王志隆與林懿貞，符合法規要求之獨立性。

第五屆薪酬委員會任期自 113 年 5 月 24 日至 116 年 5 月 23 日止。本公司訂定《薪資報酬委員會組織規程》，以規範其職權與義務，負責制定並定期評估董事與高階主管薪酬制度與標準。

113 年度（即 2024 年）薪酬委員會共召開 3 次會議，成員出席率如下：

姓名	實際出席次數	出席率
黃秀谷（召集人）	3	100%
王志隆	3	100%
王偉彥	1	67%
林懿貞	2	100%

公司酬金項目與制度規劃，均由薪酬委員會審議後提董事會核定。 詳細執行情況，請參考勤崴國際 113 年年報第 40~42 頁。

本公司薪資報酬委員會組織規程

審計委員會

第四屆審計委員會成員由 3 位獨立董事組成，包括王志隆、黃秀谷與林懿貞，任期自 113 年 5 月 24 日至 116 年 5 月 23 日。其職權包括：

- 審閱公司財務報告
- 評估內部控制系統之有效性
- 委任與監督簽證會計師之適任性與獨立性
- 督導公司法遵、內控制度運作與風險管理

為執行職責，委員會原則上每季召開會議，並可邀請公司主管、內部稽核、會計師或其他利害關係人列席。113 年度（即 2024 年）共召開 6 次會議，出席情形如下：

姓名	實際出席次數	委託出席次數	出席率
王志隆	7	0	100%
黃秀谷	7	0	100%
王偉彥	2	1	67%
林懿貞	3	0	100%

委員會於年度內通過之重大議案包括 2024 年度各季財報審查、內部控制聲明書、與關係人交易審核、會計師獨立性評估與再任案等，所有議案皆無異議通過，決議內容亦全數經董事會採納。

本公司審計委員會組織規程

經濟績效

經濟價值 (GRI 201-1、201-4、415)

每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由財務部門彙總銷售、生產、採購和薪資費用等預算或目標，並編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交審核，次年度第一次董事會議由董事長或董事長指定代表人報告預算編製結果並由董事會決議通過。

由財務部門彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，提交至董事會討論，檢討改進營運方針。本公司各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於本公司官網及公開資訊觀測站。

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：千元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
收入	481,109	505,480	444,187
營運成本（註 1）	394,856	452,908	399,612
員工薪資與福利（註 1）	167,726	191,491	201,937
支付出資人的款項（註 2、3）	79,081	103,645	99,758
支付政府的款項（註 3）	50,564	71,059	86,176
社區投資（公益支出）	-	31	32

註 1：包含營業成本及費用。
註 2：包含盈餘配發現金及股票，資本公積配發現金及股票。
註 3：當年度支付數。

截至報告期間止，本公司無政治性獻金支出，亦未有對任何政黨、政治人物或相關政治活動進行資金支持之情事。

稅務政策

稅務方針（GRI207-1 i , ii）

本公司稅務執行單位為財務處，為有效管理稅務風險，依據國內外稅法之異動，遵行相關法令之要求進行申報與納稅作業，並視營運所需評估應注意之稅務風險。財務處成員不定期接受主管機關或內外部教育訓練，強化執行人員的稅務專業知識。本公司之永續發展戰略希望在公司治理、環境治理與社會治理打造一個平衡，且有助於與利害關係人之溝通。

稅務風險管理（GRI 207-2 a）

稅法與法規的變動可能增加公司的有效稅率，增加公司稅賦負擔、影響公司淨利。為有效管理稅務風險，財務處依據法規動態，鑑別潛在的稅務風險，討論與制定因應措施。當新的營運活動或是交易行為產生時，亦事先評估潛在稅務影響，制定最適稅務策略。

吹哨機制（GRI 207-2 b）

公司內部設立獨立的申訴管道，若員工或外部利害關係人發現不道德或非法稅務行為、或可能危害公司稅務誠信疑慮的機制，可提出申訴，並由行政服務處主責處理。本年度未發生不道德或非法稅務行為。

利害關係人溝通（GRI 207-3）

本公司參考主管機關公告之法規、解釋函令制定稅務策略，且不定期參與稅務機關舉辦的稅務講座或課程，更新最新法規資訊，並與會計師討論未來稅務法規對本公司的衝擊可能性。若法規要求須事前經由主管機關審核的稅務政策，或申請之租稅優惠項目，本公司皆依照法規要求取得主管機關核准。

本公司所得稅經外部會計師事務所查核簽證，確保本公司在當地繳交合理的稅賦；並配合各地國稅局的稅務調查，依照主管機關要求提供稅務補充說明與相關文件。

責任商業行為

誠信經營 (GRI2-23、2-24、2-26、205-1、205-2、205-3、206-1)

本公司依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響。針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

為導引及落實成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件、並利用電子郵件、電子報、內部會議等方式以及舉辦教育訓練與說明會，2024 年度共計辦理 4 場次，總計 4 小時，參與人次共 255 人，持續宣導，並針對供應商做盡職調查，以利審查及篩選。

不誠信行為防範方案（詳見附錄七）

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，本公司員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。

檢舉管道可以透過電子信箱 (integrity@kingwaytek.com)，由公司治理單位受理、就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

檢舉案件處理流程

- 登記與初步審查
- 成立調查委員會
- 即時處置措施
- 制度檢討與改善追蹤
- 重大案件報告機制
- 法律救濟與權益維護

法律救濟與權益維護

受理單位接獲檢舉案件後，應立即辦理登記立案，並依據檢舉文件、訪談紀錄或相關資料，進行初步檢核，確認是否符合受理條件。

登記與初步審查

受理單位接獲檢舉案件後，應立即辦理登記立案，並依據檢舉文件、訪談紀錄或相關資料，進行初步檢核，確認是否符合受理條件。

重大案件報告機制

如涉及重大違規，或有可能對公司造成重大損害者，稽核室應向審計委員會報告調查結果及後續處理與改善情形。

成立調查委員會

如確認受理，應視案件情節重大程度，召集相關單位組成調查委員會，並自受理次日起三個月內完成調查作業。

制度檢討與改善追蹤

相關單位應針對案件所涉之內部控制制度與作業程序進行檢討，提出具體改善措施，並由稽核室追蹤至改善完成為止，以防止類似情形再發生。

即時處置措施

針對正在發生或具延伸風險之案件，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並採取必要之防範或緊急應變措施，以防止損害擴大。

反托拉斯規範

勤崴國際為維持市場之良性競爭、促進經濟效率，嚴格遵循國內、外相關法規，及避免與同業或協會間協調生產量及銷售量、操縱價格等情事，訂立相關內部控制制度，亦設置審計委員會及風險管理委員會包含：誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、檢舉案件處理辦法、業務管理辦法、職務授權與代理人管理辦法、反貪腐與反洗錢政策等措施，並輔以內部稽核作業，進一步預防貪腐、壟斷等弊端。

法律訴訟

勤崴國際截至 2024 年止均無違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，且為加強防範內線交易，本公司向董事及全體員工共進行四次教育宣導，我們將持續實施上述管理措施，降低潛在風險及避免負面事件之發生。

本公司防範內線交易管理作業程序

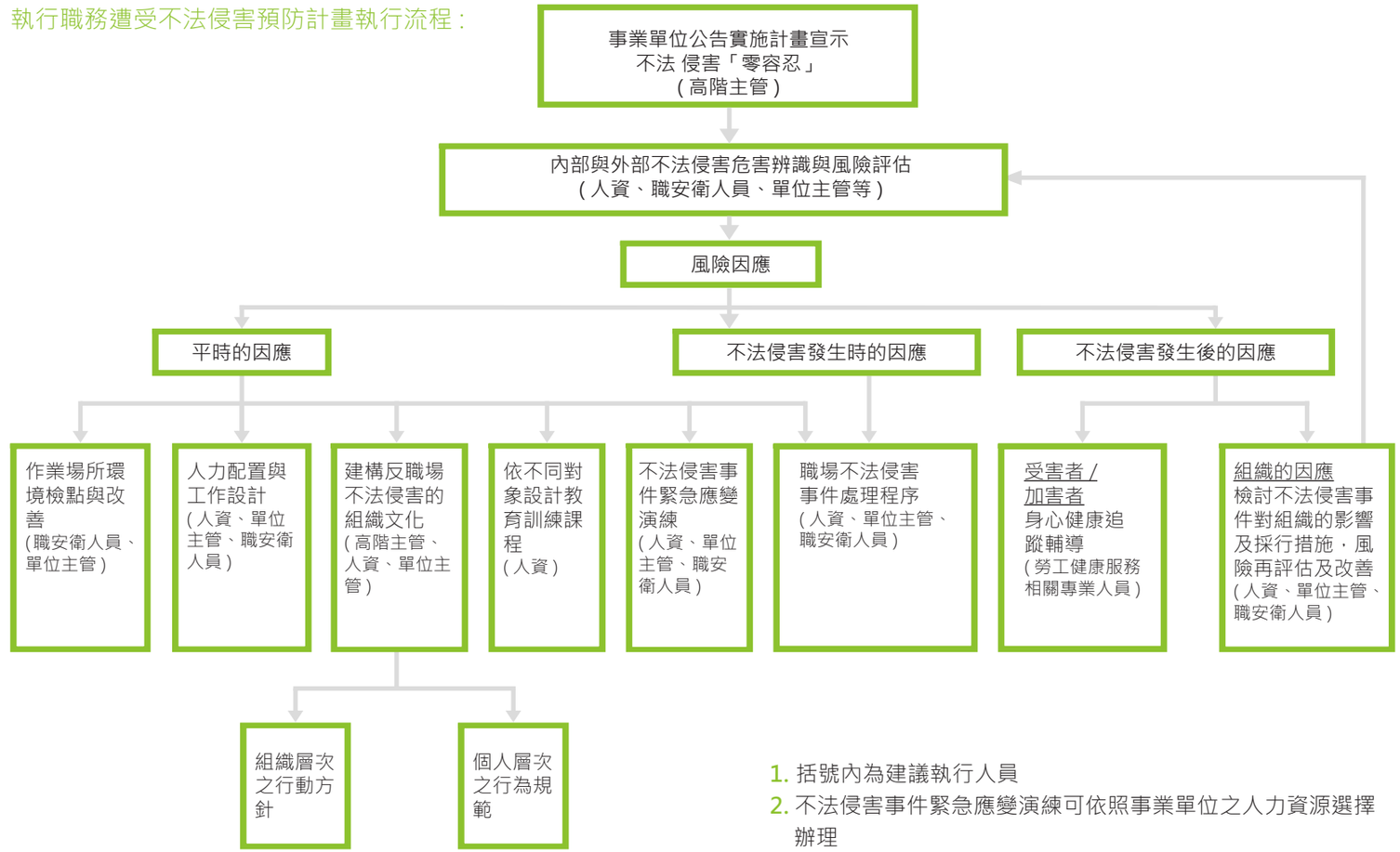
人權政策

本公司人權管理政策

一、重視勞工與商業道德政策推動

本公司極為重視勞工與商業道德政策推動，透過工作規則及公司文管系統、公告系統等平台宣導及進行相關制度之定期檢測，為保護勞工人權，確信每位員工都應該受到公平的人道對待與尊重，訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」及提供申訴管道，並訂立「人因性危害防止計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」等辦法及措施維護全體同仁之權益。

執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程：



1. 括號內為建議執行人員
2. 不法侵害事件緊急應變演練可依照事業單位之人力資源選擇辦理

二、遵守當地相關法規與國際標準

本公司遵守台灣相關法規、國際相關勞動人權規範，包含國際勞工組織三方原則宣言、聯合國世界人權宣言等，並將此精神貫徹於內部規章制度辦法之建立及實際工作執行中。

三、勞動權益

每位員工與公司之勞動契約訂定均符合台灣相關法規規範。

四、無強迫勞動

聘僱關係成立時依法簽署勞動契約，契約載明聘僱關係乃基於雙方合意之前提下所建立。

五、童工

公司不得任用未滿 18 歲之童工及青年勞工，任何可能造成僱用童工的行為皆不被允許。

六、女工

公司於工作規則中，明訂女工之保護措施，尤其是妊娠女工之保護措施：包括不得於夜間工作及不得從事危險性工作等。

七、工作時間

公司於工作規則中明訂公司的工時每天不得超過 12 小時，每週工時不得超過 6 天，每月加班上限為 46 小時，三個月合計不得超過 138 小時等。

八、薪資與福利

支付給員工的薪資符合所有相關工資的法律規定，包括有關最低工資、加班時間和法定福利的法律，且加班費之給付優於法令規範。

九、人道待遇

不得不人道的對待員工，包括任何形式的性騷擾、體罰、精神或身體壓迫或口頭侮辱等。

十、人權保障訓練

新進人員職前教育訓練：宣導人權保障相關法規遵循，及公司內部溝通架構，以提高員工的人權意識。

法規遵循 (GRI2-27)

本公司承諾遵守各項適用之當地勞動法規，確保員工依法享有其應有之權益。我們尊重並落實國際公認的基本勞動人權原則，包括結社自由、個人隱私、禁止強迫勞動與童工，以及杜絕任何形式的不當雇用與歧視。

為落實上述原則，本公司已訂定相關規章制度，作為保障員工權益的具體依據，並透過內部管理與稽核機制，持續強化職場的公平與尊重，營造安全、包容且符合人權標準的工作環境。

本公司 2023 年及 2024 年共違反 0 件環境法規、0 件社會法規、0 件治理與經濟法規及 0 件產品與服務法規。亦無受到各類行政裁罰、罰鍰。

人權盡職調查

本公司支持並自願遵循國際認可的人權公約，包含《聯合國世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact)、《聯合國企業和人權指導原則》(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) 及國際勞工組織 (International Labour Organization) 公約的各項人權框架與精神，絕不參與任何漠視與踐踏人權的行為，並依據上述文件的指導原則，推展人權評估等內部盡職調查工作，加強提昇內部同仁與利害關係人的人權意識。

人權評估範圍涵蓋全體員工、供應商及客戶，並特別關注原住民族、身心障礙者及妊娠及哺乳同仁等弱勢群體。針對高風險項目進行調查與預防，提出具體說明與對策，規劃相關緩解與調適措施。

為落實「人權政策」所承諾遵循的國際標準，我們公開揭露盡職調查結果，以降低企業與供應鏈營運行為可能對人權造成的負面影響。

我們已完成此調查，並於本年度持續揭露各項議題的執行情形與改善成果。

人權議題評估與減緩措施

對象	受影響對象	人權議題	評估 / 溝通管道	減緩措施	2024 年執行情形
員工	所有員工	反歧視、童工問題、工作時數與工資、禁止強迫勞動、言論宗教與結社自由	勞資會議 申訴專線 員工意見箱 員工申訴信箱	工作規則 人事管理辦法 出勤管理辦法	已依法訂定相關管理辦法，2024 年 0 件違反勞動基準法案件
員工	原住民	原住民保護		依照勞基法給予原住民歲時祭儀休假	皆依法令辦理
員工	身心障礙者	工作環境安全性		設有專用工作區及周邊防護措施	已特別設置專屬工作區域，以維護身心障礙者工作安全
員工	妊娠及哺乳同仁	健康 (妊娠及哺乳)	妊娠及妊娠後一年	規劃與執行母性保護計畫	依母性保護計畫執行，並定期安排護理師面談諮詢，給予妊娠及哺乳同仁關懷
員工	所有員工	健康	健康檢查結果不佳	辦理定期健康檢查 健康檢查提醒與宣導 辦理健康促進運動 臨場醫師及護理師之健康諮詢	2024 年舉辦健康檢查共計 147 位同仁參與；辦理健康促進運動共 3 場；每季辦理臨場醫師或護理師之健康諮詢並每月發送健康電子報
供應商 / 承攬商	包商員工	隱私權 (供應鏈管理)	供應商會議 廠商自評 訪廠稽核	供應商管理程序	每季進行公司前十大交易廠商評鑑作業
客戶	業主員工	隱私權	業主會議	保密承諾書	訂有個人資料安全維護管理辦法，避免人格權受侵害，並促進個人資料之合理利用

資訊安全

資安管理政策

資訊安全管理政策

勤崴國際已導入 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統（ISMS），建立完整制度與作業規範，以保障資訊資產之機密性、完整性與可用性。

公司訂有《資訊安全管理制度》、《資通安全事件通報應變標準作業程序（SOP）》、《使用者密碼管理辦法》、《設備存取管控政策》等規範，落實資訊資產安全與風險控管。

每年對內部同仁至少進行 1 次資訊安全宣導及教育訓練，並定期檢視資訊安全機制與管理成效。

制度與治理機制

項目	實施內容
資訊安全組織	設立專責資訊安全人員及跨部門資訊安全推動小組，由資訊主管督導。
ISMS 管理制度	維持 ISO 27001 ：2022 續證，涵蓋電子地圖平台、資訊管理等資訊系統。
資訊安全政策	明訂資訊安全目標、風險管理、資安事件回報與處置程序。
員工訓練與稽核	全體員工每年至少接受一次資訊安全教育訓練，並安排內部自評與外部稽核。

勤崴國際高度重視客戶資料的保護，詳細規定了如何收集和處理客戶的資料。在提供服務的過程中，我們嚴格遵守相關法律和規定。通過嚴謹的資安措施和全員資安意識的普及，我們透過多層防護、定期檢測、教育訓練等措施避免公司發生資料外洩或遺失的情況。

資安管理系統循環

資安政策

01 建立符合法規與客戶需求之資安管理規範

02 透過全員認知意識，達成資安人人有責的共識

03 保護公司與客戶資訊的機密性、完整性與可用性

04 提供安全的雲端網路環境，確保公司業務永續營運

資訊安全作為

一、提升資安防禦能力
定期對核心業務系統進行滲透測試與脆弱性分析，並針對漏洞進行修復，降低資安風險。

二、精進資安管理程序
透過 PDCA 循環強化資安治理，確保與國際標準接軌。

三、增進網路、端點及應用安全
建置 EDR 端點偵測與回應系統，確保其及時性。

四、法令遵循及國際標準認證
通過 ISO 27001 轉版稽核。
ISO/IEC 27001:2022
Certificate IS750439
證書有效自 2024/07/05~2027/07/04

五、教育訓練
定期實施教育訓練課程，並要求所有員工必須完成教育訓練及測驗。

六、風險控制
2024 年完成 58 項風險議題評估，並依受資安層面之機密性、完整性、可用性及遵循性，決定現行所需之控制程度，目前所有風險皆控制中。

七、情資分享
為獲得資通安全早期預警，公司已加入臺灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC）資安情資分享組織，並訂閱資安人週報以獲取資安威脅與弱點資訊。

資安管理行動

為確保客戶能夠安心使用勤崴國際的智慧交通服務，我們依循 ISO 27001 資訊安全管理系統框架，建立完整的資安管理機制，並通過第三方驗證。除此之外，我們依據標準制定了 12 份管理辦法，涵蓋資安風險管理、存取控制、事件應變、營運持續性等方面，並確保依循規範落實實施。我們的內部稽核機制與監控機制相互協作，確保資安措施的有效性，並在發現潛在風險時即時調整，降低風險，確保服務的安全性與穩定性。

資安教育訓練與演練成果

為了有效應對組織中的資訊安全風險和弱點，資訊安全小組依據風險的潛在影響和發生可能性，對各項風險進行全面評估。公司會定期開展教育訓練，以提升員工對資訊安全的認知，並降低由資訊安全問題所引發的營運風險。識別出的高風險項目會在年度管理審查會議中進行揭露，並針對問題展開改進與持續追蹤。作為專業雲端服務的領導品牌，勤崴國際每年定期進行資訊安全演練，確保所有員工了解並掌握最新的資訊安全防護措施。每位員工每年將至少參加一次「資安通識課程」，涵蓋資訊安全的基本概念、威脅防範、資安新趨勢等相關內容，以強化資訊安全意識並確保營運的穩定性。

2024 年執行重點與成果

1. 完成 ISO: 27001 年度轉版驗證作業。
2. 定期執行社交工程測試及資安演練，提升員工資安警覺。
3. 建立資訊安全事件回報機制與即時通報系統。
4. 完善防火牆、入侵偵測系統（IDS）、弱點掃描等技術防護措施。
5. 建立資安檢核紀錄，定期彙報董事會。

ISO27001：2022 證照

bsi.

Certificate of Registration

INFORMATION SECURITY MANAGEMENT SYSTEM - ISO/IEC 27001:2022

This is to certify that: Kingwaytek Technology Corporation Limited
4F,
No. 108, Sec. 2, Roosevelt Rd.
Zhongzheng Dist.
Taipei City
100024
Taiwan

Notes Certificate No: IS 750439

and operates an Information Security Management System which complies with the requirements of ISO/IEC 27001:2022 for the following scope:

The provision of 1) administration and delivery of the digital map data within Map Product Department, 2) management of network infrastructure, server room, personal computers and other supporting activities within Information Technology Department.
This is in accordance with the Statement of Applicability, KW-ISEC-01-1-02, version 4.0 dated 22 April 2024.

For and on behalf of BSI:

Michael Lum - Managing Director Assurance, APAC

Original Registration Date: 2021-07-05
Latest Revision Date: 2024-05-07
Effective Date: 2024-07-05
Expiry Date: 2027-07-04
Page: 1 of 2

...making excellence a habit.™

TISAX 證照

TISAX
ENX ASSOCIATION
RESULT AVAILABLE

TISAX® ASSESSMENT

TISAX is an assessment and exchange mechanism for the information security of enterprises and allows recognition of assessment results among the participants.

This document is valid until 31.01.2027
KINGWAYTEK TECHNOLOGY CO., LTD.
L021SCW
4F, No. 108, Sec. 2, Roosevelt Rd., Taipei City, 100024, Taipei City, Taiwan, Province of China

TISAX® Assessment Scope SHCR0H

Scope Type: Standard Scope 3.0
The Scope comprises all processes and involved resources at the sites defined below that are subject to security requirements from partners in the automotive industry. Involved processes and resources include collection of information, storage of information and processing of information.

TISAX® Assessment Objectives
High Availability

TISAX® Assessment Information

ASSESSMENT ID	Report Issuance Date
AEM001-1	01.02.2024
AEM001-2	08.03.2024

ENX

This document has been issued by ENX Association under annex 4 to TISAX® Assessment has been conducted and which stated that the service provider has met the mentioned scope. "TISAX" and "ISAX" results are intended for general proof, and only valid for authorized TISAX® participants.

enx.com/TISAX-assessment-results

www.enx.com

營運持續計畫

在勤崴國際，營運持續計畫（Business Continuity Plan, BCP）是確保業務穩定與風險管理的關鍵機制，直接影響客戶信任及企業對網路安全、資訊安全、資訊隱私等核心風險的應對能力。勤崴國際的 BCP 符合 ISO27001 標準，並聚焦於系統完善性、流程安全性及業務復原能力，以提升企業營運韌性。我們定期檢視所有與業務相關的關鍵活動，並每年進行審查與強化，確保計畫能適應動態變化的風險環境，持續維持高標準的資訊安全與業務連續性。

營運持續計畫演練

為確保營運持續計畫（BCP）的有效性，勤崴國際依據 ISO/IEC 27001:2022 標準，定期盤點並考量多項關鍵面向，例如業務影響程度、資通系統依賴程度、風險樣態變化與外部資源可用性等，作為更新計畫資訊與調整應變策略的依據。我們透過年度演練機制，模擬中斷情境並驗證各部門在不同面向下的應變能力與協作效能，強化整體資訊安全與營運韌性。演練結果與檢討意見將回饋至 BCP 文件中，持續優化內容，使計畫能隨環境與組織需求動態演進。

產品服務

產品服務簡介

深耕智慧交通領域逾二十載，憑藉領先的技術實力與廣泛的商業應用，已確立其市場領導地位。本公司以「智慧交通整體解決方案」作為策略核心，致力於實現未來移動生活願景，並已建立包含電子地圖服務、導航與車聯網、商業車隊以及自駕車營運等核心產品與服務，持續推進技術創新與商業化應用，奠定台灣智慧交通生態系的堅實基礎。主要產品與服務包括：

- 地圖資料建立與分析：提供高精度地圖與地理系統資料庫，應用於自駕車與城市智慧交通系統。
- 智慧交通解決方案：例如車聯網即時路況資訊服務、駕駛行為分析、減碳路線規劃與後台管理系統。
- 手機 App（導航王）：為經典導航服務品牌，已經累積超過 650 萬用戶，提供路線導航、即時路況等功能。

核心產品與重要成果

勤崴國際的成就建立在多元且創新的核心產品上，並基於自主研發之資料庫及平台建置經驗， 提供完善且自動化的 API 應用服務。核心產品及其重要成果如下：

電子地圖

- 勤崴國際是台灣電子地圖的第一品牌，擁有全國最完整的地理空間資訊資料庫。我們是 Google、Apple、各大車廠車機（如 BMW、AUDI、PORSCHE、TOYOTA、LEXUS）及政府部門的電子地圖主要供應商。
- 擁有全國最大的地圖數據供應商地位：
  - 涵蓋逾 640 萬筆門牌資料（約佔全台總宅約 90%）。
  - 擁有 80 萬筆店家景點 (POI)，包含逾 20 萬筆吃喝玩樂資訊。
  - 路網覆蓋率高達 99%，並在新建道路及重劃區的更新速度和準確性方面領先業界。
  - 獨家擁有 3D 地圖平台技術，提供全台本島的 3D 建物外框及逾 1,300 座 3D 地標建物。
- 高精地圖技術居領先地位富實戰經驗：作為實現自動駕駛的關鍵，其精度可達公分級（0.01-0.2 公尺），能精確描繪道路細節，並已累積逾 10 個國內場域建置經驗。
- 國際合作：已與韓商 Navis-AMS 策略聯盟，成功取得 BMW 下一代台灣導航圖資訂單，顯示其國際競爭力與技術實力。
- 未來展望：將持續擴大高精地圖覆蓋範圍和精度，以滿足未來 ADAS 及自動駕駛對 AI 決策系統的需求，預期將成為公司未來幾年的成長核心之一。

導航軟體

- 「導航王」系列手機 App 累積逾 800 萬下載安裝量，在台灣手機導航市場擁有逾 70% 市佔率，居服務 No.1 地位。
- 榮譽肯定：獲得多項榮譽，包括 APP Store 與 Google Play 付費導航排行 No.1。
- 全台獨家的即時交通資訊服務平台：整合公部門交通資訊與導航王用戶行車數據，服務於 Google、中華電信集團、和泰集團等大型企業。
- 支援跨載具：導航軟體支援 Apple CarPlay 和 Android Auto，提供跨載具的導航體驗。
- 策略合作：與 **YAMAHA 機車（2023 年）及 LUXGEN n7 電動車（2024 年）** 合作推出車種專屬導航軟體，持續拓展市場滲透率與跨車種應用。
- 訂閱制服務：訂閱制服務模式持續累積用戶，導航王 TM 版用戶數年成長近 20%，預計將有高度成長，符合消費者對導航服務的偏好和持續更新趨勢。
- AI 應用：透過 AI 人工智慧技術，導航軟體能提供更個人化、更安全舒適的導航建議，並具備路況預測功能。

車聯網服務

- 台灣最大的車聯網服務提供商，是 BMW、AUDI、PORSCHE、TOYOTA、LEXUS 的車聯網 Tier 1 供應商。

- 技術領先：率先將 5G 車聯網技術導入自駕車應用，在 C-V2X 領域累積商用應用經驗，掌握未來路側設施整合的車聯網商機。

  減碳效益顯著：車聯網技術能有效降低燃料消耗與運輸污染，並透過即時交通預警、替代路線等提升駕駛效率與便利性，有效促進減碳效益。

- 市場拓展：車聯網用戶持續成長累積，整體車聯網應用服務與相關車機銷售穩定成長，並積極拓展海外市場，與和泰集團合作進軍東南亞。

自駕車營運

- 全台第一個自駕車商用落地廠商：於 2023 年在台積電南科廠導入全台第一處商用化自駕車營運服務。
  - 目前自駕車服務累計行駛里程已超過 200,000 公里，載客數超過 200,000 人次，並維持高達 92% 的累計滿意度。這些數據充分證明了我們自駕技術的可靠性和營運服務的成熟度。

- 全台最多的自駕車案場：累積了逾 10 個國內場域建置經驗。並取得第一個自駕車上路營運執照。
  - 領先技術整合能力：勤崴的高精地圖精度可達公分級 (0.01-0.2 公尺)，是自動駕駛決策系統「感知層」的關鍵應用。我們是目前唯一能整合高精地圖、自動導航、車聯網、雲端平台及自駕決策系統於自駕車的廠商。此外，勤崴更是首家能提供 5G 車路雲整合方案的廠商，並與中華電信成功合作。
  - 多元場域應用經驗：具備在封閉性場域（如科學園區、工業區）及混合車流場域（如觀光景點、市區道路）進行自駕營運的豐富經驗。成功案例包括與台積電南科廠合作導入全台第一處商用化自駕車營運服務，以及在淡水地區推動多車隊 V2V 跟車及車隊解編服務。

車隊管理

- 全新車隊管理平台：整合「人、車、貨、路、雲」營運管理。提供從基本到高階的多元方案，涵蓋 GPS、MDVR、ADAS、DMS、BLIS、TPMS 等先進功能，提升行車安全與營運效率。

- 數位轉型：開發 **「導航王商用車隊版」App**，協助中小型車隊實現數位轉型，提升效率。

- 碳管理工具：強調提升行車安全、營運流程自動化、車輛妥善率，並降低油耗與碳排放，符合全球 ESG 趨勢。

系統整合服務

- 深耕智慧交通領域多年，在無人車示範場域、車聯網科技、道路交通號誌、肇事資訊系統等重要計畫中扮演關鍵角色。

- 政府合作：積極參與政府研發計畫，如「AI 智慧交通 - 行車動態預測及分流導航系統平台建置計畫」。

品質服務

本公司為了確保重要產品核心之電子地圖的優質品質，導入 ISO 9001:2015 國際標準所訂之各項規定，適用所有客戶需求艦別，乃至於經過所有品質管理系統之制度運作，達到使顧客滿意的各項活動。

品質管理流程包括風險議題幹識、風險分析與評估、風險處理與控制、風險監測與審查，及風險揭露之回應，透過計畫 (Plan)、執行 (Do)、檢核 (check)、行動 (Action) 機制（簡稱 PDCA)，持續改善營運中不確定性風險因子。

ISO 9001 品質管理系統 風險評估程序：

溝通與諮詢

依照本公司「風險與機會管理程序」評估本公司各部門種子成員於作業面所面臨的內外部風險議題，及利害關係人可能關注之議題。

風險辨識 風險分析與評估

1. 各部門種子成員以「風險登錄鑑定表」進行風險議題鑑別，找出可能的風險因子，並按「風險鑑別評估標準」考量其嚴重性及可能性，以判定風險對公司的影響程度。
2. 匯集風險鑑別結果，分別依據質化與量化方式分析整體風險。

風險報告與揭露風險回應

由風險鑑別小組彙整各權責單位之風險與機會管理程序執行成果。依據風險等級以及彙報內容定案風險回應措施。

並於每年於管理審查會議前，由風險鑑別小組再次針對鑑別結果進行確認，配合管理審查時機，檢討風險鑑別採取之控制措施有效性與持續改善成果。

客戶隱私管理

勤崴國際作為智慧交通服務的領導品牌，深刻理解新興技術帶來的資安風險，並將資訊安全視為核心責任。我們以「維護客戶資料隱私，確保業務資訊安全」為資安政策指導原則，建立完整的資訊安全管理系統（ISMS），並持續通過 ISO 27001、ISO 9001 及 TISAX 認證，確保服務品質與資安管理成效，以維護客戶資料之安全性。我們每年定期進行資安演練，強化員工風險意識，並透過「計劃 - 實施 - 查核 - 行動」（PDCA）循環持續優化，致力於提供安全、可靠的服務。2024 年 0 客戶隱私洩漏及法律事件發生，亦無因此類事件導致任何財物損失。

智慧財產管理計畫

本公司為鞏固市場競爭力並維繫永續經營，對於產品技術創新之保護甚為重視，結合營運佈局及關鍵技術發展，以保障辛勤研發的核心技術，更重視後續的專利運用以發揮其價值。
對於重要資訊資產（包含營業秘密資訊）以及個人資料保護，亦取得 ISO27001 [資訊安全管理系統認證]，建立完善保護機制。

一、專利管理

1. 每件專利的市場佈局皆以新技術本身做為判斷基準，以申請技術創新程度最高的「發明專利」為主要申請目標，並由行政服務處負責專利申請相關事宜。
2. 專利申請的內容皆經過代理人、發明人集思廣益，將保護程度放大，擴充涵蓋面，避免他人迴避專利。
3. 訂有專利獎勵辦法，鼓勵同仁致力投入專利技術之研發。獲得發明專利的個人發明者給予 5 萬元、團隊發明者給予 10 萬元的激勵獎金，並將得獎事蹟公告週知。

二、商標管理

1. 商標代表的是公司形象、商譽與品牌，對於主要使用的商標，皆針對市場佈局做申請。
2. 客戶、廠商或合作夥伴使用本公司商標時須事前取得同意，並簽署商標授權書。

三、著作權管理

1. 於員工到職時，皆要求員工簽署「員工智慧財產權切結書」，並於勞動契約及員工工作規則中明訂，於受僱期間因職務所產生之任何著作、創造發明、所開發之技術或營業秘密等，所有權利歸公司所有。
2. 與客戶及供應商之合約均要求應遵守智慧財產權相關法規，如有違反情事即終止合約。
3. 員工不得使用未經授權之軟體，避免侵犯他人智慧財產權及保護公司電腦作業環境，資訊處亦定期查核軟體使用情形。
4. 設有專人負責對外文宣，包括書面與影視。

四、營業秘密管理

1. 訂有「營業秘密管理辦法」，規範員工有保守公司營業秘密之義務，於任職期間或任職後對業務執行中知悉之營業秘密負有保密責任，不得侵害、洩露或以任何直接或間接之方法使第三人知悉。
2. 於勞動契約中規範同仁不得攜帶他人機密資訊進公司，並不得洩露公司機密，離職後亦受約束。
3. 重要會議皆限定與會人員，財務、業務及人事等重要資訊，亦限制特定人接觸及處理。
4. 持續透過教育訓練及定期宣導，確保員工了解保密義務之重要性。

2024 年度執行情形

本公司業於 2024 年 10 月 25 日向董事會報告 2024 年智慧財產管理計畫執行情形。

1. 2024 年度執行情形說明如下：

2024 年度	期初 1/1	本年度新增	到期未展延	總計
專利	4	0	0	4
商標	7	0	1	6

2. 2024 年度無涉及違反專利權、商標權及著作權之情事。
3. 持續落實員工教育訓練及定期宣導。

05

社會關懷

員工照護
社會共榮
永續供應

社會關懷

員工照護

人力資本

人力管理

本公司遵守台灣相關法規、國際相關勞動人權規範，包含國際勞工組織三方原則宣言、聯合國世界人權宣言、聯合國企業與人權指導原則、聯合國國際勞動組織等國際公認之人權標準，通過本公司「人權管理政策」，尊重人權公約所訂定之保障，並公布於本公司網站等，要求落實於內部規章制度辦法之建立及實際工作執行中，有尊嚴地對待員工。並恪遵性別工作平等法、勞基法、職業安全衛生相關法規等，制訂人事規章，以維護員工權益。基本人力管理方針如下：

1. 建立安全衛生與健康的工作環境：定期消防安檢、醫護臨場服務、設置冥想室及按摩室。
2. 勞動權益：每位員工與公司之勞動契約訂定均符合台灣相關法規規範；定期召開勞資會議。
3. 無強迫勞動、無童工。
4. 明訂女工之保護措施包括不得於夜間工作及不得從事危險性工作。
5. 禁止不人道的對待員工，包括任何形式的性騷擾、體罰、精神或身體壓迫或口頭侮辱等。
6. 人權保障訓練：新進人員職前教育訓練，宣導人權保障相關法規遵循，及公司內部溝通架構，以提高員工的人權意識。
7. 執行性平教育、性騷擾防治線上課程：幫助同仁了解性別平等知識及性騷擾的概念與預防，並宣導公司對於性騷擾事件的處理方法。
8. 宣導預防職場霸凌機制：協助員工了解職場霸凌，清楚避免霸凌行為之道，共同營造一個樂於溝通、開放管理的友善工作環境。

人才聘雇

本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱之人格特質，依據平等機會原則進行人才招募，聘雇政策不歧視任何性別、年齡、種族與宗教背景。同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。所有員工皆享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

員工總數、及按性別及地區分類的員工總數 (GRI 2-7)

統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數		150		161		167	
勞雇合約		永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證的員工	永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證的員工	永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證的員工
性別	男	78	3	86	4	86	9
	女	67	2	68	3	71	1
地區	台灣	145	5	154	7	157	10
	海外	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	78	3	86	4	86	9
	女	67	2	68	3	71	1
地區	台灣	145	5	154	7	157	10
	海外	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

非員工的工作者 (GRI 2-8)

無

雇用當地居民為高階管理階層的比例 (GRI 202-2)

重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比率
台灣	5	5	100.00%

新進員工和離職員工 (GRI 401-1)

項目 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
當年度員工總數		150		161		167	
員工新進與離職統計		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工							
年齡	30 歲以下	25	48.08%	25	48.08%	32	52.46%
	30 歲 -50 歲	24	46.15%	21	40.38%	26	42.62%
	50 歲以上	3	5.77%	6	11.54%	3	4.92%
性別	男	33	63.46%	30	57.69%	34	55.74%
	女	19	36.54%	22	42.31%	27	44.26%
學歷	研究所	13	25.00%	9	17.31%	9	14.75%
	大專院校	35	67.31%	32	61.54%	43	70.49%
	其他	3	5.77%	11	21.15%	9	14.75%
地區	台灣	52	100.00%	52	100.00%	61	100.00%
	海外	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
離職員工							
年齡	30 歲以下	18	36.73%	15	34.88%	29	53.70%
	30 歲 -50 歲	30	61.22%	21	48.84%	22	40.74%
	50 歲以上	1	2.04%	7	16.28%	3	5.56%
性別	男	25	51.02%	22	51.16%	28	51.85%
	女	24	48.98%	21	48.84%	26	48.15%
學歷	研究所	14	28.57%	6	13.95%	8	14.81%
	大專院校	30	61.22%	28	65.12%	40	74.07%
	其他	5	10.20%	9	20.93%	6	11.11%
地區	台灣	49	100.00%	43	100.00%	54	100.00%
	海外	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

員工性別與年齡多元化

性別	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	總計
女	24%	67%	10%	43%
男	21%	71%	8%	57%

落實性別平等

- 遵循性別平等相關法令，以保障性別工作權之平等。
- 辦理招募、進用、考績、升遷、教育訓練等，不因性別或性取向而有差別待遇，且提供平等的薪酬和福利待遇，確保每一位成員能夠獲得公平的經濟回報。
- 建立公平的招聘和晉升流程，以能力和表現為基準，消除性別和其他歧視因素的影響。
- 積極推動性別平等的倡議，以及相關的培訓和教育活動，提高公司成員對這些問題的意識和理解。
- 任何員工若受到具有性意味、性別歧視之言論或行為的干擾，造成對人格尊嚴、人身安全與自由受到傷害時，本公司將就事件個案審酌具體事實，依性別平等工作法等規定採取適當措施。

本公司落實職場多元共融及性別平等政策，在職員工之性別比為 127%、且擁有不同年齡層的員工，其中中高齡員工（年齡在 45 歲以上）亦佔全公司員工 1/4。為本公司之職能專業及職場經驗，維繫穩定而優良的傳承文化。這樣的多樣性可以為我們帶來不同的經驗與觀點，同時也提供了一個多元的工作環境，促進不同文化之間的交流和理解。為了讓每位員工都感到受到尊重和平等的對待，公司不定期進行培訓，提升員工對多元性和性別平等的認識，以確保這些政策得以有效實施。2024 年無歧視事件發生或申訴紀錄。

人才培育與留任

每年與部門主管共同規劃及制訂有效之職涯能力發展培訓計畫，也參與外部專業教育訓練，內部定期分享會議等，協助同仁透過多元學習方式持續學習成長，並導入企業倫理的信念發展相關訓練課程，培養同仁關鍵能力，建立員工在公司之整體職涯能力發展藍圖。於每年定期之績效面談時，主管與員工亦共同討論並設定個人年度能力發展計畫，透過定期檢視與回饋，協助員工量身打造最佳發展計畫。

薪酬與福利

薪酬制度依據職級、專業與績效調整，與市場水準保持競爭性。董事會設薪酬委員會，負責高階管理層酬金核定。另有年終獎金、專利獎金等。**本公司歷年非擔任主管職務之全時員工人數及薪資平均數、中位數，可於公開資訊觀測站查詢。**

2024 年更執行庫藏股轉讓員工制度，有效激勵員工。

不同性別的基層人員薪資水準與當地最低薪資之間的比例 (GRI 202-1)

基層員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比率	其他公司對基層人員標準薪資的定義，公司請自行選擇定義
台灣	男	3.06	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數
	女	2.35	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數

僱員關懷

本公司重視重視員工之身心健康及學習發展，提供以下福利措施：

1. 提供彈性工作模式，依員工工作職能及個人所需規劃，提升員工職家平衡。

為兼顧員工生活品質與工作效能，勤崴國際推動彈性工作地點制度，允許符合條件之員工申請在家工作（Work-from-Home），以提升工作彈性與自主性。該制度除有助於提升員工對工作的滿意度與投入度，亦展現本公司對於多元職場與工作生活平衡之重視。已有超過 40% 之員工在家工作。

本制度帶來下列正面效益：

- 提升時間彈性與生活品質：
  員工可自主調配通勤節省之時間，用於家庭陪伴、休閒活動或自主學習，進一步促進心理健康與專業成長。
- 強化經濟自主性：
  實施彈性上班地點可有效降低通勤成本與外食開支，提升員工可支配所得，實質強化員工經濟安全。
- 促進在地社區經濟：
  員工於居住地工作期間，增加於當地採購餐飲、民生與生活服務的機會，進而帶動社區商業循環，達成企業與社區共榮之目標。

2. 每位員工皆享有生日假及最高 7 天之有薪幸福假。
3. 設置職工福利委員會：員工均享有相關福利措施。
4. 設置女性勞工友善措施，如哺乳室、提供夜間返家搭計程車服務等。
5. 提供視障按摩服務及冥想室，協助員工於工作中也能獲得身心的休息。
6. 提供旅遊補助、生日禮金、員工團體保險、定期健康檢查、定期舉辦員工運動日。
7. 辦理各項教育訓練及身心靈課程。
8. 安排醫護臨場服務，定期安排專業護理師與醫師提供員工身心健康諮詢。
9. 設置員工協助方案（EAPs）與員工意見反映機制。
10. 補助員工購買私人辦公椅及螢幕，以提高工作效率。
11. 提供部門聚餐費以強化團隊向心力。

2024 年已舉辦員工紓壓及員工健康相關活動共 3 場，活動主題包含小腹人減脂活動、啟動核心第一步學會呼吸課程、鐳射槍大作戰等，參加人數共計 99 人，活動時數總計 8 小時。這些有趣的活動不僅能提供員工們工作與生活平衡的技巧，更有效減少焦慮、改善員工身心健康，打造一個更健康、快樂，並具有活力的工作環境。

員工退休制度

本公司之員工皆屬於勞退新制，為安定員工退休後的生活，依法訂定退休管理辦法，以保障勞工權益。本公司按月提繳勞工退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，本公司負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資 6%；另員工得在其每月工資 6% 範圍內，自願提繳退休金，並自當年度個人綜合所得總額中全數扣除，此專戶所有權屬於員工本人。
本公司依勞工退休金條例適用規定如下：

1. 自請退休：
   勞工有下列情形之一得自請退休：
   (1) 工作十五年以上年滿五十五歲者。
   (2) 工作二十五年以上者。
   (3) 工作十年以上年滿六十歲者。
2. 強制退休：
   員工非有下列情形之一者，本公司不得強制其退休：
   (1) 年滿六十五歲者。
   (2) 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。
   對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由本公司報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。
3. 退休金給與：
   勞工年滿 60 歲，工作年資未滿 15 年者，請領一次退休金，工作年資滿 15 年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。
4. 退休金給付：
   由員工本人向勞工保險局申請請領手續。

績效考核

導入 KPI 與 MBO 雙軌制度，結合部門目標與個人績效，每年辦理年度考核並依考核結果規劃調薪計畫，以考核結果作為升遷與獎酬參考依據。

員工考核狀況

2024 年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，除當年度到職及留職停薪之同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。

各性別完成年度績效考核百分比

性別	考核人數	員工人數	占比
男性	78	78	100%
女性	66	66	100%
其他	0	0	-
合計	144	144	100%

註：各性別員工考核占比 = 各性別受考核之員工人數 ÷ 各性別年底員工人數 *100%

各職級完成年度績效考核人數與百分比（單位：人、%）

職級	考核人數	員工人數	占比
高階主管	4	4	100%
中階主管	15	15	100%
基層主管	16	16	100%
基層人員	109	109	100%
合計	144	144	100%

各職級與性別完成年度績效考核百分比（單位：%）

職級	男性	女性	其他
高階主管	100%	100%	-
中階主管	100%	100%	-
基層主管	100%	100%	-
基層人員	100%	100%	-

註：占比 = 按職級各性別受考核之員工人數 ÷ 按職級各性別年底員工人數

各職能完成年度績效考核人數與百分比（單位：人、%）

職類	考核人數	員工人數	占比
管理	14	14	100%
研發 / 技術	115	115	100%
一般職員	15	15	100%
總計	144	144	100%

各職能與性別完成年度績效考核百分比（單位：%）

職類	男性	女性	其他
管理	100%	100%	-
研發 / 技術	100%	100%	-
一般職員	100%	100%	-
總計	100%	100%	-

註：占比 = 按職能各性別受考核之員工人數 ÷ 按職能各性別年底員工人數

職場安全

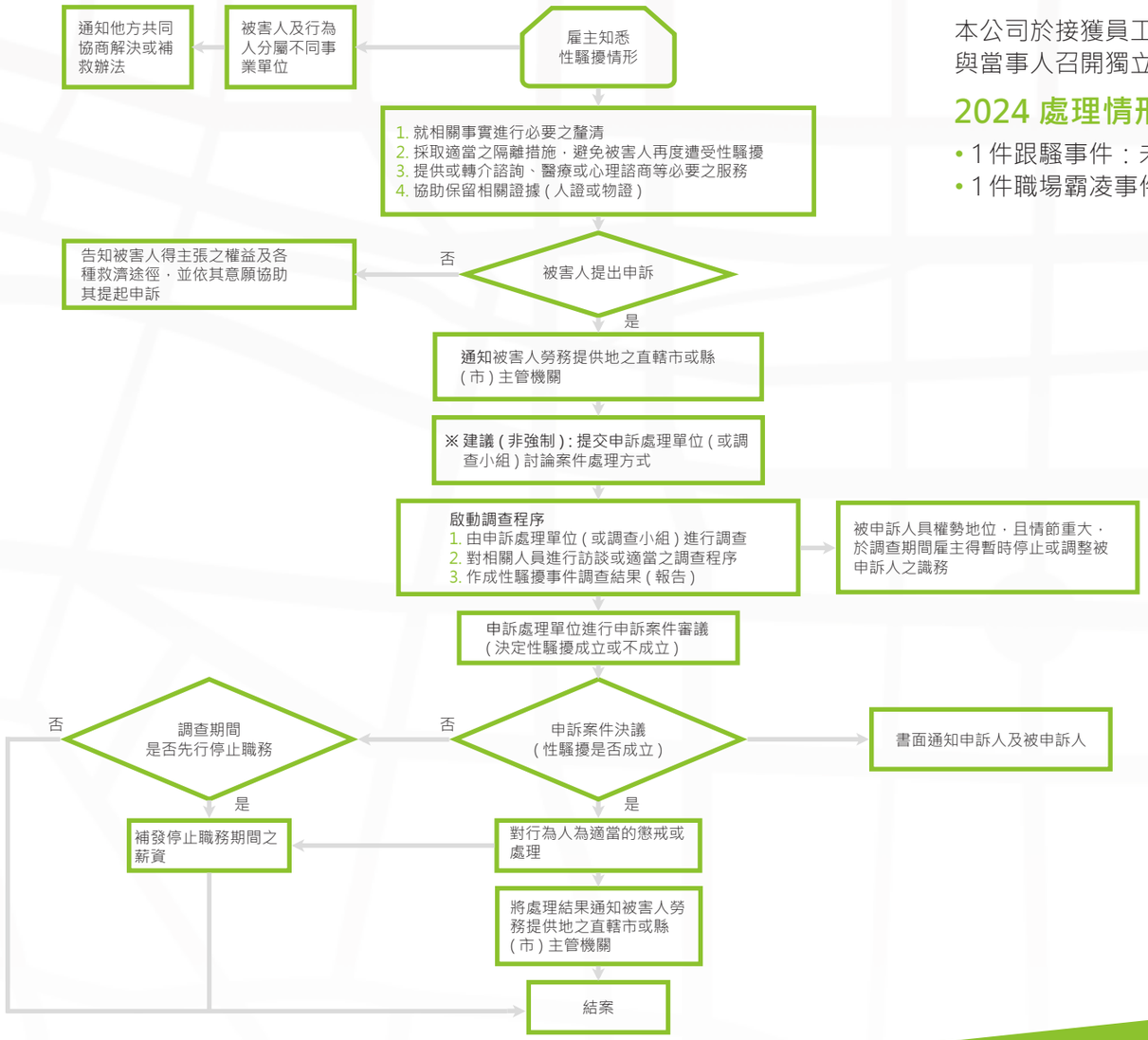
1. 每年舉辦員工健康檢查。
2. 依《職業安全衛生法》超額設置 4 名甲種職業安全衛生主管及 1 名防火管理人，每年舉辦二次緊急消防安全演練，提升員工正確且有效的應變能力，降低環境危害。2024 年失能傷害頻率為 0%，火災之件數為 0，無死傷人數。
3. 提供完整的職業安全系列教育訓練：針對不同類別員工在工作場域中可能遇到的情況，提供不同的安全訓練，如消防訓練、緊急應變訓練、急救人員訓練、一般安全衛生教育訓練等。針對職業安全、工作平權及性別平權進行教育訓練課程。

職安衛教育訓練

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數 / 次數
一般安全衛生教育訓練	消防安全教育訓練	辦公室同仁	136 小時 /136 人次
一般安全衛生教育訓練	新進同仁職安教育訓練	新進同仁	61 小時 /61 人次
一般安全衛生教育訓練	核心肌肉及呼吸訓練課程	全公司同仁	87.5 小時 /131 人次

4. 訂有工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範，處理性別平權議題。為保障員工安全、平等、自由的工作環境，提供員工獨立之申訴管道。

5. 性騷擾申訴調查處理流程如下：



本公司於接獲員工陳情，皆依規定程序成立調查小組，並分別與當事人召開獨立會議，於會後進行評估並決定處理方針。

2024 處理情形：

- 1 件跟騷事件：未成立，已溝通完成並結案。
- 1 件職場霸凌事件：未成立，已溝通完成並結案。

社會共榮

社會投資

社會投資策略

勤崴國際科技股份有限公司秉持「以科技改善生活」之使命，積極推動智慧交通發展以提升整體社會福祉。本公司之社會投資策略聚焦於以下三大主軸：

- 科技賦能城市永續：透過智慧交通平台、自駕應用等服務協助各地方政府優化交通治理，提升民眾生活品質。
- 教育資源推廣與人才培育：透過專案合作，投入智慧交通教育與實作場域建置，強化本地人才接軌產業應用之能力。
- 在地連結與數位共融：配合政府計畫在桃園、台南等地落地辦公據點，強化地方溝通與公共交通服務支援能量。

社會參與成果

根據 2024 年度成果，勤崴國際參與下列社會行動：

- 支援地方政府推動自駕電動車應用場域，包含桃園與台南之交通創新應用專案，累積運行里程逾 39,500 公里。
- 於智慧交通展會中設立專區，向大眾介紹高精地圖、智慧車聯網應用及碳足跡管理解決方案，推廣前瞻科技與永續交通理念。
- 參與業界協會活動（如 ITS Taiwan、台灣車聯網產業協會），推動產官學之合作，共同提升整體社會智慧交通能量。

間接衝擊

間接經濟衝擊

勤崴國際提供智慧交通與空間資訊科技解決方案，間接促進地方交通治理數位轉型，提升地方產業創新與經濟效益。具體例子如下：

- 支援地方交通資訊平台建置，提升民眾通勤品質與城市營運效率，間接降低碳排放與交通成本。
- 推動高精地圖與即時路況服務，協助物流、客運業者優化營運調度，有助於整體運輸業之降本增效。

社區衝擊

- 為強化企業與社區共融，並於桃園及台南招募當地人才執行協助在地自駕實證場域建置與維運，提供即時技術支援與地方溝通窗口。這些據點除提供在地就業機會外，更強化地方交通維運之數位化水平。

永續供應

供應鏈結構

本公司的價值鏈主要包含上游供應商如資訊軟體服務商、資訊硬體銷售商、車輛相關設備製造或銷售商等，提供本公司資訊軟硬體產品服務及設備。經過本公司整合自有產品、相關硬體設備與軟體之功能後，將電子地圖資料庫、導航軟體、即時交通訊及車聯網服務、自駕接駁服務、以及車隊管理服務等] 提供給下游 [消費者、一般私人企業、或政府單位等] 使用。

勤崴國際價值鏈

價值鏈	業務類別	產業類型
上游：供應商	資訊服務業	資訊軟體服務業、資訊硬體銷售業
	車輛及設備製造業	技術密集產業
本公司	資訊軟體服務	資訊軟硬體銷售服務業、車輛及其設備銷售業
下游：客戶	個人消費者	N/A
	私人企業	資訊服務業、車輛及設備銷售業、
	政府機構	政府單位

勤崴國際價值鏈 (GRI 2-6-b-ii/2-6-c/2-6-d、204-1)

本公司供應商提供硬體技術服務、資訊軟硬體產品等，2024 年累積供應商達 595 家，於本公司重要營業據點 [台灣地區] 中，使用當地供應商占採購預算比率為 95.63%。

本公司將供應商依照 RBA 責任商業聯盟行為準則規範進行分級，第一階供應商為：直接與公司進行商品和服務交易的供應商，2024 年第一階供應商共計 53 家。第二階供應商為：間接與公司進行商品和服務交易的供應商，2024 年第二階供應商共計 36 家。

2024 年第一階供應商之採購金額平均占全年採購金額 54.83% 以上，較去年低，乃因專案數量減少。第一階供應商所在地區較去年無變化。

2024 年上游供應商彙整

供應商類型	供應商家數	地區分布	供應商提供服務或產品內容	商業關係	供應商採購金額占比
第一階供應商	72	台灣地區	技術服務、軟硬體產品	契約、非契約基於特定專案	54.83%
第二階供應商	36	台灣地區	技術服務、軟硬體產品	契約、非契約基於特定專案	45.17%

近三年供應商數量比較（單位：家）

供應商類型	2022 年	2023 年	2024 年
第一階供應商	124	92	72
第二階供應商	29	32	36

近三年供應商採購金額占比比較（單位：%）

供應商類型	2022 年	2023 年	2024 年
第一階供應商	84.82%	78.79%	54.83%
第二階供應商	15.18%	21.21%	45.17%

價值鏈下游客戶 (GRI 2-6-b-iii/2-6-c/2-6-d)

本公司之價值鏈下游包含消費者、一般私人企業及政府機構等，本公司提供下游電子地圖資料庫、導航軟體、即時交通資訊聯網服務、自駕軟硬技術整合服務及車隊管理平台服務等。2024 年下游客戶所在地區較去年並無變化。

下游類型	數量（家 / 人）	地區分布	本公司提供服務或產品內容	商業關係
消費者	616,499	台灣地區	導航服務、交通資訊聯網服務	長期契約
私人企業	74	台灣地區、歐洲、美洲	電子地圖、交通資訊聯網服務、車隊管理服務、自駕接駁服務	長期契約
政府機構	10	台灣地區	電子地圖、交通資訊聯網服務、自駕接駁服務	長期契約

綠色採購

2024 年內連續採取電子發票系統、電子簽核等 e 化政策，經初步評估已降低約 2,011 kg CO2e 碳排量。未來建議採取更明確之綠色採購政策，包括可再生材料、綠色程序外包、通過程式供應商等定期第三方驗證制度。

供應商管理政策

本公司秉持誠信經營之原則，與供應商的商業行為過程中，雙方均不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背義務之行為，亦不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式，以維護雙方合法的權益。

本公司產業屬於資訊軟體服務業，主要供應商為為大型資訊設備或資訊軟體經銷商，如微軟、Google、ASUS、HP 等之經銷商。本公司已訂定環安衛政策，要求經銷商恪遵環境保護、職業安全、勞動人權之規範，並積極要求供應商不得有違法情事，並須簽署承諾書。同時也依循 ISO9001 之規範，透過選商、績效評估及教育訓練，與供應商以合作為基礎，將永續的要求貫徹於供應鏈日常管理之中。內部稽核亦定期進行稽查

除要求所有供應商遵守《勤崴國際供應商行為準則》，包括道德商業實踐、人權保護、勞工權益、環境保護等面向，並定期審查（採簽署同意聲明方式）供應商落實行為準則之情況，提供必要的指導和支持，確保符合管理期望及目標

同時為落實本公司營業性、非營業性採購及供應商管理等作業有所以依循，本公司依循 ISO9001 之規範，透過選商、績效評估，與供應商以合作為基礎，要求供應商亦須遵守職安、勞安等法規，並將永續的要求貫徹於供應鏈日常管理之中。此外制訂「採購管理辦法」及「不動產、廠房及設備循環」。針對採購交易對象，由採購單位蒐集信用、品質良好或是價格優惠之供應商，採購單位應於首次交易登錄供應商資訊於「供應廠商資料建立作業」，並於所載資訊變動時不定期更新。且採購單位需於每季進行公司前十大交易廠商進行評鑑作業，並填寫「供應 / 維護廠商評估表」。並由內部稽核亦定期進行稽查。

本公司供應商評估程序

供應商評估	供應商績效評估
本公司針對新採購需求來針對潛在廠商進行評估選擇，將評估選擇結果與廠商資訊紀錄於「供應商評估表」，通過評估之供應商為部門之合格供應商。	本公司針對已有交易往來之供應商於每年年底依績效加以考核，並填寫「供應商考核表」，且依考核結果來斟酌採購。 考核項目：品質、交期、服務配合度、其他。
廠商經評估不合格，但為單一廠商，或客戶要求非用不可時，由請購單位依權責主管審核，如經核准後予以登錄。	
供應商 / 協力廠商品質管制開發的優先順序以供應商的品質績效和所供應產品的重要性來決定。	符合下列條件之供應商可免考核： 1. 非主要原物料或零組件之供應商 2. 唯一供應商 3. 客戶協力廠商指定之供應商
非屬合格供應商，但因交貨迫切、採購困難，或其他特殊因素致無法事先評鑑時，由請購單位提出報告，經權責主管核准，則允許為該物料之臨時供應商，但不得列入合格供應商名單中。	

2024 供應商評鑑結果	
優良專業的技術 / 能力、規格功能及服務超出採購要求、服務內容及處理效率極佳、交付時間超越進度 (24~20 分)	50 家
中等的技術 / 能力、規格功能及服務符合採購要求、服務內容及處理效率尚可、交付時間符合進度 (19~15 分)	58 家
不足的技術 / 能力、規格功能及服務不符採購要求、服務內容及處理效率不佳、交付時間落後進度 (14~8 分)	0 家

2024 年執行成果

- 共計與 32 間廠商簽署誠信經營條款。
- 每季遴選出前十大績優供應商，並進行二場教育訓練，共有 8 家廠商於線上與會。

本公司廠商評鑑表

本公司供應商守則

06

友善環境

環境友善

友善環境

環境友善

本公司溫室氣體減量目標、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。

1. 溫室氣體減量基準年為 111 年。
2. 溫室氣體直接排放量為 12.4512 噸 CO2e，間接排放量為 170.1022 噸 CO2e，合計總排放量為 182.5534 噸 CO2e。
3. 減量目標為：112 年較 111 年之用電量減量 6%，用油量減量 3%，溫室氣體總排放當量減量 5.5%。113 年較 112 年之用電量減量 2%，用油量減量 3%，溫室氣體總排放當量減量 2%。
4. 本公司主要溫室氣體排放源為電力及交通燃油，呼應聯合國永續發展目標發展企業社會責任，於日常營運中具體落實『環保、節能愛地球』之境護及節能措施，故擬定以下方法減少電力燃油使用並逐步推動，說明如下：
   - 能源節約：鼓勵關閉不必要的燈光、電腦和設備，適當調整空設備，以減少能源消耗。
   - 減少交通排放：推廣搭乘公共交通工具、或騎自行車上下班，減少出差次數或使用視訊會議等，以減少汽車使用所產生的碳排放。
   - 紙張和資源節省：鼓勵使用雙面列印、減少紙張，並鼓勵以電子郵件替代紙張使用。
   - 環保飲食：提倡選擇的方式，如素、減少肉類食物，選擇當地和有機食品等。
   - 廢物減量和回收：宣導正確的回收分類方法，鼓勵減少使用一次性產品提倡垃圾減量和資源回收的意識。
   - 環保教育和意識提升：舉辦活動，高對溫室氣體減量的認識和意識。
5. 113 年度用電量為 235079 度，相較於 112 年度的 243335 度減少 8256 度，降低 3%，換算二氧化碳排放量，有效減碳 4078 公斤。另本公司協助政府推動自駕電動車運行計畫，於 113 年在場域行駛超過 39512KM，至少減碳 4601.5kgCO2e/KM 之效益。而本公司內部全面使用電子簽核系統，減少紙張使用和郵件遞送碳足跡，並且全面使用電子發票，一年減少紙張使用共計減碳 2011kgCO2e/kg。

物料管理

勤崴國際辦公環境主要為資訊服務型態，日常營運中不涉及大量原物料消耗，僅有日常文具、包裝等一般性辦公物料。公司積極推動數位化作業流程（如電子發票、電子簽核），以減少紙張使用，2024 年估計已減碳達 2,011 kgCO2e。

能源治理

辦公室所需能源以電力為主，2024 年度已依 ISO 14064-1:2018 標準完成溫室氣體盤查，涵蓋範圍為台北辦公室。能源管理行動包括：辦公室用電採用節能之契約用電、分區分時進行用電管理、採用 LED 燈管、空調溫度設定、並宣導隨手關燈、午休關燈等照明與空調時段優化以及電腦設備節能設定等。本公司訂有長期節電目標，2022 年至 2025 年用電量預期減少 2%。在 2024 年已提前達標年度節電目標，實際節電 8,256 度，減碳達 4,078 公斤 CO_2e。

本公司 2024 年總能源消耗量 936.0736（十億焦耳 (GJ))。
外購電力為 864.4771(十億焦耳 (GJ))，佔 92%。

排放監控

公司已導入溫室氣體盤查，盤查項目涵蓋範疇一與範疇二（如辦公室電力使用、汽機車使用）及範疇三（主要為員工差旅活動），未有固定污染源或重大排放設備，碳排資訊定期提報永續發展委員會及董事會進行監督與優化。

年度	範疇一	範疇二	範疇三	合計	密集度
2023 年	7.8791	114.3942	51.4476	173.7209	0.3437
2024 年	8.7888	116.1290	61.6065	186.5243	0.4200

廢棄物監管

「零廢棄」是本公司廢棄物管理最終目標，本公司以日常營運所產生之廢棄物以資訊設備汰換及辦公垃圾為主，已推行垃圾分類與資源回收制度，辦公地點亦設有回收專區，落實紙張、電子產品與日常用品之回收管理。資訊電子設備則定期檢視使用程度，依 ISO27001 規定辦理報廢作業。於 2024 年報廢回收資訊設備共計 202 件，總重 455.5 公斤，相較於 2023 年度的 117 件、338.3 公斤，重量增加 1.3 倍，達到有效廢棄物管理之目的。

附錄

附錄一、GRI 準則索引表

使用聲明：勤崴國際已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊
適用 GRI 1：基礎 2021

a. 重大議題揭露項目

GRI 準則	2024 年重大議題	報告書所在章節	頁碼
GRI 3：重大議題 2021	誠信經營及法規遵循	重大議題衝擊管理 誠信經營 法規遵循	15 31~32 34
GRI 3：重大議題 2021	人才吸引與留任	重大議題衝擊管理 員工照護	16 42
GRI 3：重大議題 2021	客戶隱私及資訊安全	重大議題衝擊管理 資安管理政策 客戶隱私管理	17 37 40
GRI 3：重大議題 2021	技術中斷風險管理	重大議題衝擊管理 資安管理政策	18 37
GRI 3：重大議題 2021	財務績效	重大議題衝擊管理 經濟績效	19 30

b. 一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	基本資訊	9、10	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	邊界範疇	2		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	報導期間	2		
		聯絡資訊	2		
	2-4 資訊重編	資訊重編	2		
	2-5 外部保證 / 確信	外部保證 / 確信	2		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	供應鏈結構	47		
	2-7 員工	基本資訊	9		
		人才聘雇	42		
	2-8 非員工的工作者	人才聘雇	42		
	2-9 治理結構及組成	治理架構	24		
		功能性委員會	29		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	治理架構	25、26		
	2-11 最高治理單位的主席	治理架構	25、28		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	重大議題評估流程	14		
		重大議題衝擊管理	15		
	2-13 衝擊管理的負責人	重大議題評估流程	14		
		重大議題衝擊管理	15		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	重大議題評估流程	14		
	2-15 利益衝突	治理架構	28		
	2-16 溝通關鍵重大事件	治理架構	24		
	2-17 最高治理單位的群體智識	治理架構	26		
	2-18 最高治理單位的績效評估	治理架構	28		
	2-19 薪酬政策	治理架構	26、27		
	2-20 薪酬決定流程	治理架構	26、27		
	2-21 年度總薪酬比率		N/A		薪酬屬於公司保密範圍，故不予揭露。
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	3		
	2-23 政策承諾	誠信經營	31、32		
		人權政策	33-36		
	2-24 納入政策承諾	誠信經營	31		
		人權政策	33-36		
	2-25 補救負面衝擊的程序	重大議題衝擊管理	15-19		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營	31		
		人權政策	33、35		
	2-27 法規遵循	法規遵循	33、34		
	2-28 公協會的會員資格	基本資訊	10		
	2-29 利害關係人議合方針	鑑別利害關係人	12		
		利害關係人溝通	12		
	2-30 團體協約		N/A		

C. 特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	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	經濟價值	30
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	重大議題衝擊管理 TCFD 架構下之氣候風險機會鑑別評估	15 21、22
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	薪酬與福利	44
GRI 201：經濟績效 2016	201-4 取自政府之財務援助	經濟價值	30
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	薪酬與福利	43
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	人力資本	42
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會投資	47
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-2 顯著的間接經濟衝擊	間接衝擊	47
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	供應鏈結構	47
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	31
GRI 205：反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	重大議題衝擊管理 誠信經營	15 33
GRI 205：反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	33
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	誠信經營	33
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	稅務政策	30
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	稅務政策	30
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務政策	31

c. 特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼
GRI 305：排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	排放監控	51
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	排放監控	51
	305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	排放監控	51
	305-4 溫室氣體排放強度	排放監控	51
	305-5 溫室氣體排放減量	環境友善	51
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	人力資本	43
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利。	薪酬與福利	43、44
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	職場安全	45
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-6 工作者健康促進	職場安全	45
GRI 404：訓練與教育 2016	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效考核	44
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	人力資本	43
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	薪酬與福利	43
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	人力資本	43
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	經濟價值	30
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	客戶隱私管理	40

附錄二、SASB 準則索引表

使用聲明：勤崴國際已依循 SASB 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊
SASB 行業別： RT-EE

SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	單位	數量	報告書所在章節	頁碼	省略說明
TC-SI-130a.1	硬體基礎設施的環境足跡	(1) 總能源消耗量，(2) 電網電力百分比，(3) 再生能源百分比	量化	吉焦（GJ）、百分比（%）	936GJ、92%、-	能源治理	51	
TC-SI-130a.2	硬體基礎設施的環境足跡	(1) 總取水量，(2) 總用水量；兩者在高或極高水壓力地區的百分比	量化	千立方米（m³）、百分比（%）		-	N/A	
TC-SI-130a.3	硬體基礎設施的環境足跡	資料中心建置時如何將環境因素納入策略規劃的討論	討論與分析	不適用		-	N/A	
TC-SI-220a.1	資料隱私與言論自由	關於目標性廣告與用戶隱私政策相關的實務的說明	討論與分析	不適用		資安管理政策 客戶隱私管理	36-37 40	
TC-SI-220a.2	資料隱私與言論自由	用於次要用途的用戶數量	量化	人數		-	N/A	
TC-SI-220a.3	資料隱私與言論自由	因與用戶隱私相關的法律程序導致的貨幣損失總額	量化	報告貨幣	0	客戶隱私管理	40	
TC-SI-220a.4	資料隱私與言論自由	(1) 執法部門索取用戶資訊的請求數量，(2) 被索取資訊的用戶數，(3) 最終資訊披露的百分比	量化	數量、百分比（%）	0	-	N/A	2024 年無發生此類狀況
TC-SI-220a.5	資料隱私與言論自由	主要產品或服務受政府要求監控、封鎖、內容過濾或審查的國家清單	討論與分析	不適用	0	-	N/A	2024 年無發生此類狀況
TC-SI-230a.1	資料安全	(1) 資料外洩事件數，(2) 個人資料外洩的百分比，(3) 受影響用戶數	量化	數量、百分比（%）	0	重大議題衝擊管理	17	
TC-SI-230a.2	資料安全	關於識別與應對資料安全風險（包括第三方資安標準應用）的方法說明	討論與分析	不適用		重大議題衝擊管理 資安管理政策 客戶隱私管理	17 36-37 40	
TC-SI-330a.1	全球多元技能人才招募與管理	需工作簽證員工的百分比	量化	百分比（%）	0	-	N/A	2024 年無發生此類狀況
TC-SI-330a.2	全球多元技能人才招募與管理	員工參與度百分比	量化	百分比（%）	100	職場安全	45	
TC-SI-330a.3	全球多元技能人才招募與管理	(1) 性別與 (2) 多元群體在 (a) 高階管理層，(b) 非高階管理層，(c) 技術員工，(d) 其他員工中的代表性百分比	量化	百分比（%）	詳見相關頁面	人才聘雇	42	
TC-SI-520a.1	智慧財產權保護與競爭行為	因反競爭行為相關法規法律程序導致的貨幣損失總額	量化	報告貨幣	0	誠信經營	33	
TC-SI-550a.1	科技中斷引發系統性風險管理	(1) 性能問題數，(2) 服務中斷數，(3) 客戶總停機時間	量化	數量、天數	0	重大議題衝擊管理	18	2024 年無發生此類狀況
TC-SI-550a.2	科技中斷引發系統性風險管理	關於營運中斷相關的營運持續性風險說明	討論與分析	不適用		重大議題衝擊管理 資安管理政策	18 36-37	

附錄三、上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	對應章節	頁碼
董事會對氣候相關風險和機會的監督	TCFD 氣候相關財務揭露 附錄四、TCFD 氣候相關財務揭露	20 57
管理層在評估和管理氣候相關風險和機會中的角色	TCFD 氣候相關財務揭露 治理架構 附錄四、TCFD 氣候相關財務揭露	20 25 57
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、中、長期）	TCFD 氣候相關財務揭露 附錄四、TCFD 氣候相關財務揭露	20 57
組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	TCFD 氣候相關財務揭露 附錄四、TCFD 氣候相關財務揭露	20 57
組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情形（包括 2° C 或更嚴苛的情境）	TCFD 氣候相關財務揭露 附錄四、TCFD 氣候相關財務揭露	20 57
組織在氣候相關風險的鑑別與評估流程	TCFD 氣候相關財務揭露 附錄四、TCFD 氣候相關財務揭露	20 57
組織在氣候相關風險的管理流程	TCFD 氣候相關財務揭露 附錄四、TCFD 氣候相關財務揭露	20 57
組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	TCFD 氣候相關財務揭露 附錄四、TCFD 氣候相關財務揭露	20 57
溫室氣體排放與相關風險	TCFD 氣候相關財務揭露 附錄四、TCFD 氣候相關財務揭露	20 57
組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	TCFD 氣候相關財務揭露 附錄四、TCFD 氣候相關財務揭露	20 57

附錄四、TCFD 氣候相關財務揭露

面向	TCFD 建議揭露項目		本公司回應舉措		
治理	1	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	董事長擔任永續發展委員會主席。每年定期召開董事會，報告 ESG 及氣候變遷相關議題的績效、衝擊評估與永續目標達成進度		
	2	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	設置跨部門之氣候變遷風險工作小組，負責鑑別氣候風險並於各職掌範疇內評估與因應氣候衝擊。在氣候議題的管理階層最高負責人為永續長，帶領各部門主管落實氣候變遷相關的管理工作，推行綠色營運以提升環境管理績效與環境風險管控。設置風險管理委員會由總經理擔任召集人，鑑別主要風險後與各部門探討相關因應對策，並向董事會報告。		
策略	3	所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	短期	中期	長期
			▪ 轉型風險：自願性規範 (SBT 承諾)、市場訊息不確定性 ▪ 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高 ▪ 市場機會：開發或擴大低碳產品與服務如電動車及碳足跡盤查相關商品、與供應鏈合作研發綠色能源新產品與服務、促成綠色經濟。	▪ 轉型風險：加強排放報告義務、轉型至低碳經濟的成本、客戶行為變化、利害關係人的顧慮與負面的回饋增加、產品與服務的要求與監管 ▪ 市場機會：增加 ESG 相關投資目標如電動車產業等、取得公部門的獎勵措施、新市場夥伴關係	▪ 轉型風險：溫室氣體排放的價格增加 (總量管制 / 碳稅 / 能源稅) ▪ 實體風險：平均溫度上升 ▪ 市場機會：使用更有效率的生產
	4	在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	本公司面臨的重大氣候風險，主要來自客戶端及投資人等重要利害關係人對企業溫室氣體減量及遵循產品能源效率標準的要求；而氣候變遷帶來的機會主要出現在產品與服務面向，本公司多元且呼應永續趨勢的產品線，可望獲得支持性的政策獎勵，且以節能減碳的創新產品與服務回應市場需求並開發新市場。		
			主要轉型風險	主要實體風險	主要氣候機會
			為了因應相關法遵與綠色標準變動的風險，本公司積極呼應相關國際規範，以高於國際標準自我期許，降低使用能源成本風險。在綠色循環經濟上積極研發布局，以生命週期思維為基礎，將 3R 原則 (Recycle,Reuse,Reduce) 融入產品開發，以高能源轉換率與低碳產品組合協助客戶降低成本、提升效率。以無毒害及低能耗等環境友善產品為研發目標。	為降低停電事件影響服務品質，陸續強化備援不斷電設備的投資，並多元進行異地備援同時擬定緊急應變計畫，降低災害風險所造成之營運損失。	本公司長期耕耘永續已奠定深厚基礎，並與客戶保持長年的緊密信任關係，積極運用碳足跡計算技術之節能服務，以市場需求投入研發，如協助碳排大戶蒐集員工通勤之碳排放量並導入公共交通工具轉乘服務以規劃最佳通勤路線等。 因此在永續浪潮興起時，將有機會於廣泛的綠色產品與解決方案中優先獲得客戶青睞，增加營收。
	5	在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	參照國際能源總署 (InternationalEnergyAgency,IEA) 所公布的 2℃情景，模擬分析未來的氣候變遷影響，並據此制定溫室氣體減量目標 (SBT) 與預估未來減碳量，作為營運策略調整之參考。		
風險管理	6	在氣候相關風險的鑑別和評估流程	風險管理委員會依據「ISO31000 風險管理系統及指導綱要」，蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。再將相關氣候風險轉換為財務數字，將有可能造成每年度新台幣 500 萬以上財務衝擊的項目視為有影響性的風險與機會，依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相應對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。		
	7	在氣候相關風險的管理流程	由永續發展小組及風險管理委員會鑑別主要風險後，與公司各部門探討相關因應對策，相關風險評估同時提報風險管理小組、永續發展委員會與審計委員會進行監督，定期對董事會進行報告。		
	8	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在公司的整體風險管理制度	將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目，落實風險管理計畫，規劃營運、產品及供應鏈管理等面向的因應措施。依據 ISO31000 風險管理系統落實 PDCA 運作模式，持續精進環境面氣候變遷風險管理與管理面企業整體風險管理系統整合。		
指標和目標	9	說明公司依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	氣候變遷減緩方面，本公司主要營運服務為網路資訊服務，以辦公室用電為主要溫室氣體排放來源，故以每年度溫室氣體排放量及電力使用量等指標為關鍵指標。		
	10	範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險	於 2023 年自主進行範疇一、二溫室氣體盤查並取得 ISO14064-1 查證聲明。2022 年溫室氣體排放量 (公噸 CO2e) 如下 :		
			範疇一：12.4512	範疇二：170.1022	
	11	管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	本公司在發展低碳產品服務的過程中，致力提升自身與客戶的能資源效率，並訂定減廢、節水目標，全面降低環境衝擊。 ▪ 2024 年起將相關氣候指標與經理人 KPI 績效設定方式連結 (詳見官網)		
			碳排放與能源管理目標	廢棄物管理目標	水資源管理目標
			▪ 以 2022 為基準年，於 2025 年排碳量減碳 4% ▪ 以 2022 為基準年，於 2024 年年節電量減量 2%	▪ 以 2022 為基準年，於 2024 年廢棄物絕對減量 25%	▪ 以 2022 為基準年，於 2025 年用水量絕對減量 5%

附錄五、2024 年利害關係人溝通情形

利害關係人	關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率
客戶	1. 提升公司知名度與專業形象 2. 客戶保護與溝通 3. 產品品質與服務	• 客戶滿意度調查 • 不定期參與相關產品展覽會及發佈電子訊息 • 客服專線及信箱等官方管道 • 社群粉絲專頁貼文 • 社群粉絲專頁留言回覆 0. • 商城評論回覆	• 不定期客戶滿意度調查 • 行銷展暨大型活動：12 個，2 月底 -3 月台灣燈會 in 臺南自駕車搭乘、3 月台北智慧城市展、3 月底淡海智駕電巴雙車聯動測試運行計畫成果暨新北市 ITS 未來發展方向說明會、5 月 EETIMES 先進車電研討會、6 月南投巧克力咖啡節 (自駕小車搭乘體驗)、7 月智慧城鄉公共利益創新應用暨社會永續研究分享會、8 月美國費城 APTAtech 自駕車國際分享、9 月臺北永續城市論壇暨淨零城事展、9 月清運車輛智慧安全管理平台導入計畫發表會、9 月北中南區導航王 TM x Kawasaki 合作推廣、10 月 EETIMES 前瞻技術大會、11-12 月台南緊急車輛優先記者會 • 公關發稿 (暨合作夥伴共同發稿)：8 篇 • 媒體採訪報導：14 篇，壹電視、三立、東森、華視、中央社、自由時報、聯合報、中國時報、工商時報、南科簡訊、今周刊、ETtoday 新聞雲、CMoney、DIGITIMES 等 • 導航王販促活動：4 個，新春特價促銷、地球黃金線節目促銷、YTRx2 促銷活動等 • 客服專線及信箱等官方管道每工作日回覆處理 • 溝通頻率：客服專線 700 通 / 月、客服信箱 1200 封 / 月、商城評論 200 則 / 月、社群粉絲專頁貼文 5 篇 / 月、社群粉絲專頁留言回覆 80 則 / 月
供應商	1. 採購政策 2. 供應鏈管理 3. 供應商關係	• 供應商考核 • 接受供應商教育訓練 • 交流會議 • 電話與 E-mail 溝通	• 每年四季對合格供應商進行考核 • 視需求不定期召開交流會議

利害關係人	關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率
股東及投資人	1. 經營策略與未來發展 2. 營運績效 3. 公司治理	• 股東常會 • 法人說明會 • 定期公告營收、財務報表 • 依主管機關規定公告重大訊息 • 投資人聯絡窗口及信箱	• 2024 年 5 月 24 日召開股東常會 • 每月公告月營收、每季公告財務報告 • 公告重大訊息 19 件 • 投資人專線及時回應處理 8 通
員工	1. 員工福利 2. 人才培育 3. 勞資關係	• 職工福利委員會 • 教育訓練 • 勞資會議	• 每月公告福委會資訊 • 職工福利委員會活動 5 次 / 年 • 舉辦教育訓練 10 次 / 年 • 勞資溝通會議 4 次 / 年
政府與 主管機關	1. 法規遵循 2. 公司治理	• 參與主管機關之研討會、座談會 • 政府機關稽查 • 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動	• 參加櫃買中心主辦宣導說明會 2 次 • 每年定期行消防安檢及逃生演練 • 參加金管會永續資訊內控制度指引說明會 1 次 • 參加 2024 世界投資者週聯合論壇
社會	1. 企業形象 2. 社會公益	• 舉辦公益活動 • 支持弱勢團體	• 採購社團法人臺中市身心障礙者福利關懷協會中秋禮盒致贈客戶 • 今年起實施公益假，鼓勵同仁參與志工活動，累計志工服務時數 287 小時

附錄六、風險管理因應措施

重大議題	風險評估項目	風險管理因應措施
E 環境	降低對環境的衝擊	1. 致力於環境保護，在工作環境中大力推動節能減碳行動，於 112 年通過 ISO14064-1 碳 \ 盤查認證建立內部碳足跡管理，根據碳盤查結果，持續執行減碳措施，有效降低範疇一排放風險及因電力使用造成的範疇二溫室氣體間接排放，並進一步導入產品開發製程。 2. 將減碳方案納入產品研發及商業策略中，以有效降低污染的排放與對環境所造成的衝擊。 3. 利用 TCFD 架構建構本公司的氣候風險辨識流程。經跨部門討論氣候風險與機會結果，總共鑑別 3 項機會與 6 項風險。 4. 針對本公司須遵循各相關環境法規及作業情況，建立制度化的有效管理循環，並且依年度內部稽核計畫進行稽查，確認各作業流程符合規定。
S 社會	職業安全	1. 設置四名甲種職業安全衛生業務主管，定期檢視各項工安查核作業，落實職業安全衛生管理系統。 2. 設置五名以上急救人員及一名防火管理人，每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。 3. 推動公司運動日，促進員工健康。
	人權政策	1. 勞動法規，杜絕侵犯人權之行為。 2. 每年定期舉辦相關勞動人權、性別平等等教育訓練課程。
	產品安全	本公司各項產品遵守政府規範的各項法令，無任何危害物質。同時為確保客戶服務品質，設立客服務專線及溝通網站，定期主動進行客戶服務滿意度及供應商調查，加強和客戶、供應商之間的合作關係，創造和客戶、供應商三方互利共榮的關係，成為企業永續發展的基石。
G 公司治理	社會經濟與法令遵循	1. 建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。 2. 檢視營運相關法規之遵循。 3. 研發之產品申請專利保障本公司權益。
	強化董事職能，落實董事責任	1. 規劃董事相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策，使董事了解權益與法律責任。 2. 投保董事及經理人責任險，當董事已善盡善良管理人職責執行業務，保障其受到訴訟或求償之情形。
	利害關係人溝通	1. 尊重利害關係人權益，定期辨識公司之利害關係人，並於公司網站設置利害關係人專區；透過適當溝通方式，瞭解利害關係人之合理期望及需求，並妥適回應其所關切之重要永續發展議題。 2. 對應各利害關係人建立專責溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。 3. 設置發言系統，由專責發言人處理並負責回應，以求資訊表達公開、透明且一致。

附錄七、不誠信行為防範方案

主要營業活動項目	不誠信行為風險	防範方案（已建立的內控機制）
銷售及收款作業	利用職務上的便利，索取他人財物，或者非法收受他人財物，為他人謀取利益	道德行為準則、誠信經營行為指南：已公告禁止相關之行為。
	以圍標及綁標取得政府標案	銷售及收款循環 CS-103：依據招標公告及需求進行可行性分析 , 經核決層級評估同意後投標取得案件。
	故意隱瞞或虛報事件 、交易或資料	銷售及收款循環 CS-105：訂單成立應檢附報價單簽回、開標記錄或合約。
採購與付款作業	收取回扣	道德行為準則、誠信經營行為指南：已公告禁止相關之行為。
	系統中建置虛假的供應商，以支付款項。	採購與付款循環 CP-103、CP-106：採購部門填具「廠商基本資料表」並進行初步審核，審核合格後列入供應商往來名單；財務處付款前憑相關憑證支付。
	採購之商品規格不符	採購與付款循環 CP-102：經由詢比議價選擇供應商，並依驗收程序確認規格。
生產作業	未經授權或非法取得使用機密專有資訊，例如圖資產品文件等	• 電子計算機循環 CIS-104、CIS-107：已制定程式及資料之存取控制程序、檔案及設備之安全控制程序。 • 存取控制管理辦法：已制定申請管理、權限管理方式。 • 財務及非財務資訊管理辦法：重要及機密性之財務及營業資料，其簽核過程應避免非相關人員接觸及遞送，必要時於執行後回收，予以統一銷毀；其保管方式及儲存地點應確保資訊之保密及安全性。另經手人員對該資訊有保密之義務。 • ISO9001-2015：QP-MP-02 文件及紀錄管理作業程序。

主要營業活動項目	不誠信行為風險	防範方案（已建立的內控機制）
薪工作業	薪資發放名單有虛假員工	薪工循環 CW-104：依據經核准之薪資核報單核發薪資，薪資編製與發放非由同一人執行。
融資作業	提供不實財報，進行詐貸行為	財務報表編製流程管理作業：已制定財報編製應遵循之規定及程序。
不動產、廠房及設備取得及處分作業	不當挪用公司資產	● 不動產、廠房及設備循環 CA-104、CA-105：資訊處機房進出管制，行政服務處定期盤點，內部稽核抽盤。 ● 電子計算機循環 CIS-108：已制訂硬體及系統軟體之購置、使用及維護之控制。
投資作業	-	-
研發作業	從事間諜活動	● 研發循環 CR-106：全體員工均簽署「智慧財產權切結書」（含保密義務），要求遵循。 ● 銷售及收款循環 CS-106、生產循環 CM-108: 往來客戶及合作廠商，簽署保密切結書或合約（含保密條款）。
	未經授權或非法取得使用機密專有資訊，例如開發程式碼等	● 電子計算機循環 CIS-104、CIS-107：已制定程式及資料之存取控制程序、檔案及設備之安全控制程序。 ● 財務及非財務資訊管理辦法：重要及機密性之財務及營業資料，其簽核過程應避免非相關人員接觸及遞送，必要時於執行後回收，予以統一銷毀；其保管方式及儲存地點應確保資訊之保密及安全性。另經手人員對該資訊有保密之義務。
電子計算機作業	使用盜版軟體或授權	● 研發循環 CR-106：全體員工均簽署「智慧財產權切結書」（含保密義務），要求遵循。 ● 電子計算機循環 CIS-110：使用之系統軟體均應為有合法版權者，並禁止網路使用者在網路上取用未經授權的軟體；資訊處進行安裝之軟體偵查。

附錄八、獨立保證意見聲明書

獨立保證意見聲明書

勤崴國際科技股份有限公司 2024 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與勤崴國際科技股份有限公司(以下簡稱勤崴國際)為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入勤崴國際永續報告書之準備過程。

責任

勤崴國際負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為勤崴國際及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供勤崴國際使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

勤崴國際與法標協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範疇與「勤崴國際科技股份有限公司2024年永續報告書」揭露範疇一致。
2. 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估勤崴國際遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估勤崴國際的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
   - GRI永續報導準則

方法

- 報告書採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ **AA1000當責性原則**

包容性

勤崴國際已在報告書中呈現該組織尋求利害關係人的參與，並建立重大主題，發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的資訊，足以支持利害關係人對該公司的關注與期待。整體而言，報告書涵蓋該組織之包容性原則的具體實踐內容。

重大性

勤崴國際已建立流程來收集、分析與鑑別與其永續發展相關的議題。該報告書中已展現所規劃與實施的重大性分析與決策結果，並藉以排序與回應各項重大主題。未來可持續精進重大主題決策流程，使重大主題因應內外部環境變動及時更新與發展應對策略。

回應性

勤崴國際已在報告書中揭露經濟、治理、環境與社會的資訊，使利害關係人得以對該公司的治理與管理績效進行了解。未來可在既有基礎上，持續結合各相關報導要求，透過內部跨部門的參與與資訊收集，揭露重大主題與內部管理績效來提高營運的透明度，達成與利害關係人的良好溝通。

衝擊性

勤崴國際已在報告書中揭露多項永續作為的成果與量化績效，展現對企業經營活動所產生之經濟、環境與社會衝擊的管理。未來可持續提供資源對衝擊相關資訊進行量測、收集與揭露，以展現組織的當責性與改進衝擊的積極作為。

◆ **GRI永續報導準則**

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續結合其他國際報導準則，彙整與揭露各重大主題管理績效，提供充分完整的資訊給利害關係人。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就勤崴國際所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們總結「勤崴國際科技股份有限公司2024年永續報告書」內容，對於勤崴國際的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關勤崴國際在2024年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Tasi 認證與評鑑部門 理事

2025年07月29日

查證團隊：顏文義(主導查證員)、陳中本(查證員)

法標國際認證股份有限公司－ 臺灣桃園市桃園區中平路 102 號 20 樓之 2
電話：+886 3 220 0066，傳真：+886 3 220 7889
網址 https://international.afnor.com/en/

AA1000
Licensed Report
000-84/V3-H74SP

KingWAY 勤崴國際
KINGWAYTEK TECHNOLOGY