

2024 虎門科技 ESG 永續報告書



CH0 前言

關於本報告書	02
經營者的聲明	03
永續發展年度亮點	04
永續願景與策略	04
永續治理架構	05
利害關係人議合	06

目錄

CH1 公司治理

關於虎門科技	18
營運與治理	19
誠信經營	22
風險管理	25
資訊安全	27
供應鏈管理	28

CH2 智慧服務與創新

創新研發技術	30
客戶關係	33

CH3 環境永續

環境政策與能源管理	37
因應氣候變遷	37
環境資源管理	39

CH4 友善職場與社會共榮

人才招募與發展	42
友善職場	46
健康職場	51
公益及社會參與	52

附錄

GRI Standards 索引表	57
通用準則	57
主題準則	58
SASB對照表 永續揭露主題和指標	59
活動指標	61
上櫃公司氣候相關資訊	61
1-1最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形	62
1-1-1溫室氣體盤查資訊	62
1-1-2溫室氣體確信資訊	62
1-2溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	62

關於本報告書

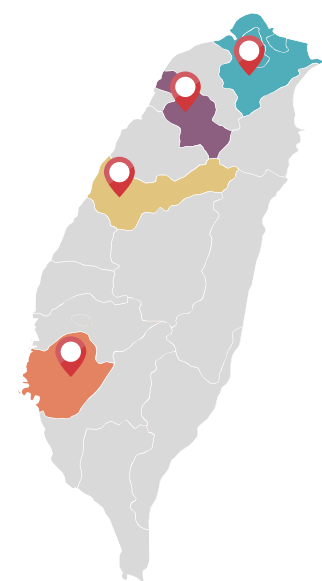
虎門科技股份有限公司(股票代號6791，以下簡稱虎門)遵循ESG政策的願景與使命，參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之2021年版通用準則及重大主題準則與SASB準則(SASB Standards)發布之軟體及IT服務行業準則(Software & IT Services Industry Standard)編製本永續報告書。本公司於2025年發布首本2024年永續報告書，積極回應內外部利害關係人對於經濟、環境和人群(人權)所造成永續正、負面衝擊及管理方針等相關資訊的期待，虎門將秉持誠信、透明及務實，持續與利害關係人溝通，歡迎各位讀者至本公司永續網站下載瀏覽 (<https://www.cadmen.com/esg/sustainability>)。

報導期間與週期

本報告書所揭露之非財務及永續相關資訊，若無特別說明，以2024年1月1日至12月31日之資料為主。2024年永續報告書為虎門所發行之首本永續報告書，未來將依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》每年於8月31日前將永續報告書檔案置於本公司網站之連結及櫃檯買賣中心指定之網際網路資訊申報系統。

組織邊界

因2024年期間本公司無子公司，故本報告書所揭露之永續資訊邊界與財務報告相同。詳細本報告書內容與數據統計之營運據點如下：



營運據點	地址
台北總公司	新北市板橋區縣民大道二段68號11樓
新竹辦公室	新竹縣竹北市復興二路229號6F之1
台中辦公室	台中市北屯區文心路三段447號33樓
台南辦公室	台南市中西區永福路一段189號4樓C2

報告書內部管理流程與發行

本報告書所揭露之資訊由本公司永續發展小組蒐集編撰(詳細內容請參見本報告書永續治理架構一節)，經各小組組長初步查證，再交由公司治理主管進行整合、校對、勾稽及彙編，最後由永續發展小組主席作最後確認後，每年向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃，以及本報告書所揭露之內容，董事會將適時檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

本報告書中所揭露之財務數據引用自會計師查核後公開之資訊，部分數據引用政府機關所公布或本公司自行統計的資料，並依一般慣性之數值描述方式呈現。

聯絡資訊

若對於本報告書之內容有任何建議，歡迎您利用以下管道將寶貴意見提供給我們。

負責單位	虎門科技股份有限公司 / 總管理中心
地址	22065 新北市板橋區縣民大道二段68號11樓
電話	02-2956-7575
傳真	02-2956-5180
E-mail	ir@cadmen.com



經營者的聲明

虎門自1980年成立，是當時國內最早的計算機輔助工程 (Computer Aided Engineering, CAE) 及提供軟硬體整合解決方案的企業，在1992年與Ansys Inc以技術服務結盟，提供國內外企業第一線的技術服務和支援，近年因應CAE市場蓬勃發展，我們的服務量能不斷擴大，並於2022年11月正式掛牌上櫃，虎門優良的服務品質與研發創新成果均取得客戶肯定，在2024年虎門營收達新台幣6.75億元，較2023年成長12.15%，成長比例大幅優於原先預估成長8%之目標。未來，虎門因應永續趨勢下市場對於「減碳」解決方案的需求，將積極開發用於永續領域的產品服務，且訂為公司研發的重要方向，陸續提供多樣化的方案幫助客戶解決問題，在淨零潮流下繼續深化虎門的核心競爭力。

在持續提升營運規模下，虎門也重視近年國內外政府及內外部利害關係人對於永續發展與氣候變遷相關規範和趨勢的變革，於2025年發布首版永續報告書，希望能藉由本報告書向各位讀者傳達虎門持續邁向永續發展的決心，在2024年我們也達成了多項重要的永續發展里程碑，我們訂定「企業社會責任守則」作為虎門邁向永續發展的核心指導原則，同時為強化推動永續發展事務，我們於2024年正式成立「永續發展小組」由楊涪嵐總經理擔任主席，並與多位不同領域背景的高階主管共同組成，永續發展小組將確保永續發展策略充份落實於虎門的日常營運中。

在環境面向，虎門作為資訊服務業，在營運活動中能源主要以辦公室用電為主，亦不會產生對環境及人體有害之廢棄物，但我們仍持續宣導員工節電、省水及自備餐具、鼓勵員工外出洽公儘量搭乘大眾交通工具，並於辦公室推動節能措施，照明設備及電腦於午休及下班時間關閉，透過多項措施盡可能的降低對環境的衝擊。在社會面向，我們參考國際相關的人權公約包含「聯合國世界人權宣言」在內等國際公認之人權標準正式通過《虎門科技股份有限公司人權管理政策》，此政策將成為虎門的人權管理最高指導原

則，以實際行動落實我們對於保護人權的承諾。此外，隨著CAE模擬在學術和工業領域的應用日益普及，為推廣CAE應用和激發學子的創造力，虎門尤拉盃至今已舉辦至第六屆，希望透過競賽提升學生對科學的熱情，鼓勵應用所學的知識來解決真實世界的問題，並從業界的專業人士中吸取經驗，促進學生與產業界的交流和提升職業選擇。展望未來，虎門以多年累積的產業實務經驗為根基，積極引進各領域專家人才，持續擴展虎門產品的多元領域應用，並且在公司營運規模提升下的同時，跟進國際永續發展趨勢投入永續事務，以具體行動回應利害關係人的期待貢獻一己之力。

董事長 林麗俐



林麗俐

永續發展年度亮點



永續願景與策略

虎門以資訊基礎、協助產品研發、管理和智慧製造為核心價值，憑藉虎門在技術服務領域的領先地位，在全球永續發展趨勢下，為臺灣市場打造在地化解決方案，持續進行前瞻性技術與創新應用的研發，並拓展ESG產業應用，為國內產業邁向永續發展做出貢獻。而在虎門自身的永續經營面向，我們相信公司ESG理念行動在心，以「誠信為本，成就未來」為願景，在環境永續、人才發展與社會關懷、公司治理三個面向中，以實際行動實踐我們對於永續發展的承諾。

面向	2024年度執行情形與成效	2025年度計劃案
E 環境永續 	- 完成教育訓練課程電子化作業。 - LED節能燈具汰換，完成板橋總公司156盞，新竹分公司32盞。 - 完成2022-2023年度公務車與營運據點範疇2電力間接排放盤查。	- 評估導入ISO 14001環境管理系統與驗證準備。 - 針對營運管理與行銷文宣，進行紙本數位化作業，盤查用紙資源減量成效。 - 廢棄物與資源回收盤查，每月紀錄廢棄物與資源回收物重量，確保資源分類與回收成效。
S 人才發展與社會關懷 	- 設立性騷擾申訴管道，確保員工安全。 - 創建由同仁主動提案的ESG平台，讓ESG活動更多元。 - 唐星兒愛心領跑活動共21位同仁參與，投入63小時。	- 訂定人權管理政策，宣導人權保障議題。 - 公司網站揭露員工福利措施、退休制度與其實施情形。 - 辦理社會參與活動，以整合企業與員工的資源。包含CPC實習生計畫、尤拉盃、唐星兒愛心領跑活動。
G 公司治理 	- 推動永續發展專（兼）職單位，進行風險評估及訂定風險管理政策。 - 成立「永續發展小組」，檢視公司核心營運能力。 - 編製2024年度永續報告書。	- 編製永續首本報告書經董事會通過。 - 編製永續首本報告書並於公開資訊觀測站揭露。 - 成立「誠信經營工作小組」，負責誠信經營政策。

永續治理架構

虎門透過「永續發展委員會」擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台。同時成立「永續發展小組」經由定期會議及依議題辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，定期進行各相關議題風險評估作業，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

設置目的

1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計劃及策略等
2. 追蹤永續發展執行情形與成效
3. 永續相關資訊揭露
4. 永續發展相關工作之執行

永續治理組織



虎門於2024年成立「永續發展小組」，由總經理擔任主席，與多位不同領域的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計畫及向董事會報告處理情形。經由每季會議及依議題而設的任務小組，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各小組與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

「永續發展小組」主席每年至少向董事會報告一次永續發展執行成果及未來的工作計劃，董事會定期〈聽取經營團隊的報告（包含永續報告書）〉，經營階層必須對董事會提擬公司策略，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。

永續發展小組2024年度重大決議

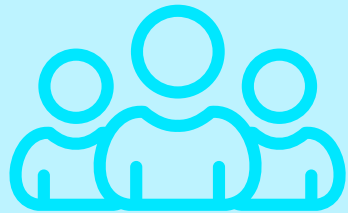
- 環境永續組：完成教育訓練課程電子化作業、LED節能燈具汰換，完成板橋總公司156盞，新竹分公司32盞。
- 人才發展組：設立性騷擾申訴管道，確保員工安全、創建由同仁主動提案的ESG平台，讓ESG活動更多元。
- 公司治理組：推動永續發展專（兼）職單位、分析重要利害關係人與其關心之重要議題。

利害關係人議合

虎門參考GRI Standards: 2021與利害關係人議合標準(AA 1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES), 建立永續重大議題鑑別流程, 並根據鑑別結果作為永續報告書的揭露參考, 針對重大議題虎門將於本報告書中進一步揭露管理方針, 以回應利害關係人期待。為達成各類利害關係人的有效溝通, 參考AA1000 SES中的五大原則, 包含: 依賴度、責任、關注度、影響力和多元觀點, 共發放18份利害關係人鑑別問卷, 經由虎門各部門主管評估後鑑別出六大類利害關係人, 分別為: 員工、客戶、供應商、股東/投資人、政府/主管機關、產業公協會, 2024年與各利害關係人溝通方式和成果如下:

利害關係人類別

員工



對虎門的意義

以員工為核心,吸引全球優秀人才,提供完善的薪酬福利和培訓制度,發揮員工潛力,實現最大的營運成果。

關注議題

- 職業健康與安全
- 人才招聘與發展
- 人權與職場多元化
- 勞雇關係與福利

聯絡窗口

檢舉/申訴

電話: 02-2956-7575

E-mail: ashley.yen@cadmen.com

溝通管道與頻率

- 勞資會議/每年四次
- 永續小組/每年四次
- 福委會/每年四次
- 員工意見信箱/即時
- 公司內外部網站/即時
- 各單位部門溝通及工作會議/每月

年度重要溝通成果

勞資會議決議:

1. 膳雜費調幅約34%
2. 新增提供同仁家屬過世慰問花籃福利



2024年日本員工旅遊

利害關係人類別

客戶



對虎門的意義

傾聽顧客的聲音,滿足客戶需求,與客戶發展長期互信的關係,持續提供顧客最優質的品質與服務。

關注議題

- 客戶關係與隱私保護
- 商業道德與誠信
- 資訊安全管理
- 產品與服務創新
- 產品品質管理
- 客戶滿意度

聯絡窗口

電話: 02-29565-7575

E-mail: cae-quo@cadmen.com

溝通管道與頻率

- 虎門CAE技術大會/每年一次
- 實體/線上技術研討會/每月
- 業務拜訪/不定期
- 電子郵件及電話聯繫/即時
- 公司官網/即時
- 客戶滿意度/不定期

年度重要溝通成果

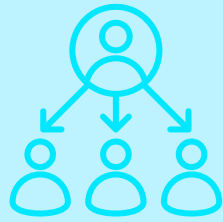
2024年虎門在業務的產品推廣、工程的技術服務及售後服務均獲得客戶的正面肯定與鼓勵, 客戶滿意度調查結果達98.11分(滿分100分)。針對客戶提出各建議事項, 以及滿意度調查結果指出未達目標的項目, 則由業務與客戶積極溝通、確認並提出改善對策, 以持續提升客戶滿意度。



虎門CAE大會邀請客戶一同參與

利害關係人類別

供應商



對虎門的意義

承攬商與供應商是公司實踐永續發展的重要夥伴,與其共同承諾推動綠色企業,永續未來。

關注議題

- 供應鏈管理
- 產品品質管理



虎門參與AnsysBootcamp

溝通管道與頻率

- 虎門CAE技術大會/每年一次
- 電子郵件及電話聯繫/不定期
- 公司官網/即時
- 供應商問卷調查/每年一次
- 技術/業務會議/每年一次

年度重要溝通成果

1. 虎門參與AnsysBootcamp, 交流2024軟體更新
2. 虎門舉辦CAE技術大會, 邀請供應商參加
3. 為了幫助虎門半導體和精密製造領域客戶提升生產效率、品質, 並達到永續發展的目標, 虎門引進Polytec白光干涉儀, 以減少半導體和精密製造領域客戶後期的返工或質量問題, 幫助客戶提高生產效率, 推升營運穩定成長動能。



虎門引進Polytec白光干涉儀
協助客戶提升生產效率

聯絡窗口

電話: 02-29565-7575
E-mail: cae-quo@cadmen.com

利害關係人類別

股東/投資人



對虎門的意義

以創造股東最大利益為營運宗旨,妥善運用資金創造正向循環,並透明揭露營運和財務資訊。

關注議題

- 經濟績效
- 永續策略

聯絡窗口

投資人關係管理
電話: 02-29565-7575
電子郵件: ir@cadmen.com

溝通管道與頻率

- 年度股東大會/每年一次
- 企業網站、財務報告書/每年四次
- 年報與財務報表/每年四次
- 法人說明會/每年一次
- 永續發展委員會/每年一次
- 公司官網/即時
- 股東服務信箱/即時

年度重要溝通成果

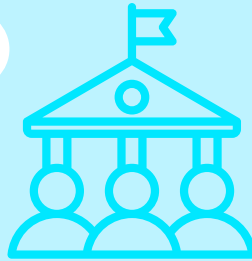
1. 2024/06/21召開股東大會
2. 2024年營業收入達6.7億元, 較2023年成長。



2024年股東大會

利害關係人類別

政府 主管機關



溝通管道與頻率

- 公文/不定期
- 電子郵件/不定期
- 公開資訊觀測站/即時

對虎門的意義

遵循各營運據點的地方政府法規,與政府保持良好的溝通,創造當地就業機會和稅收來源。

關注議題

- 產品品質管理
- 法令遵循
- 永續策略

聯絡窗口

電話: 02-29565-7575

電子郵件: Harvey.tsai@cadmen.com

年度重要溝通成果

不定期透過公文與電子郵件與主管機關維持聯繫



利害關係人類別

產業公協會



溝通管道與頻率

- 虎門CAE技術大會/每年一次
- 主要活動參與/每年一次
- 電子郵件及電話聯繫/即時
- 公司官網/即時

對虎門的意義

產業公協會是協助產業升級的重要合作夥伴,加深本公司與產業學會的合作,發揮彼此的專長,研訂並推動各項相關憶擔。

關注議題

- 產品品質管理
- 社會共融與社會共融

聯絡窗口

電話: 02-29565-7575

電子郵件: mkt@cadmen.com

年度重要溝通成果

透過台灣機器人產學聯盟交流會媒合,捐贈模擬軟體共3套-嶺東科技大學、勤益科技大學、崑山科技大學。



重大主題分析

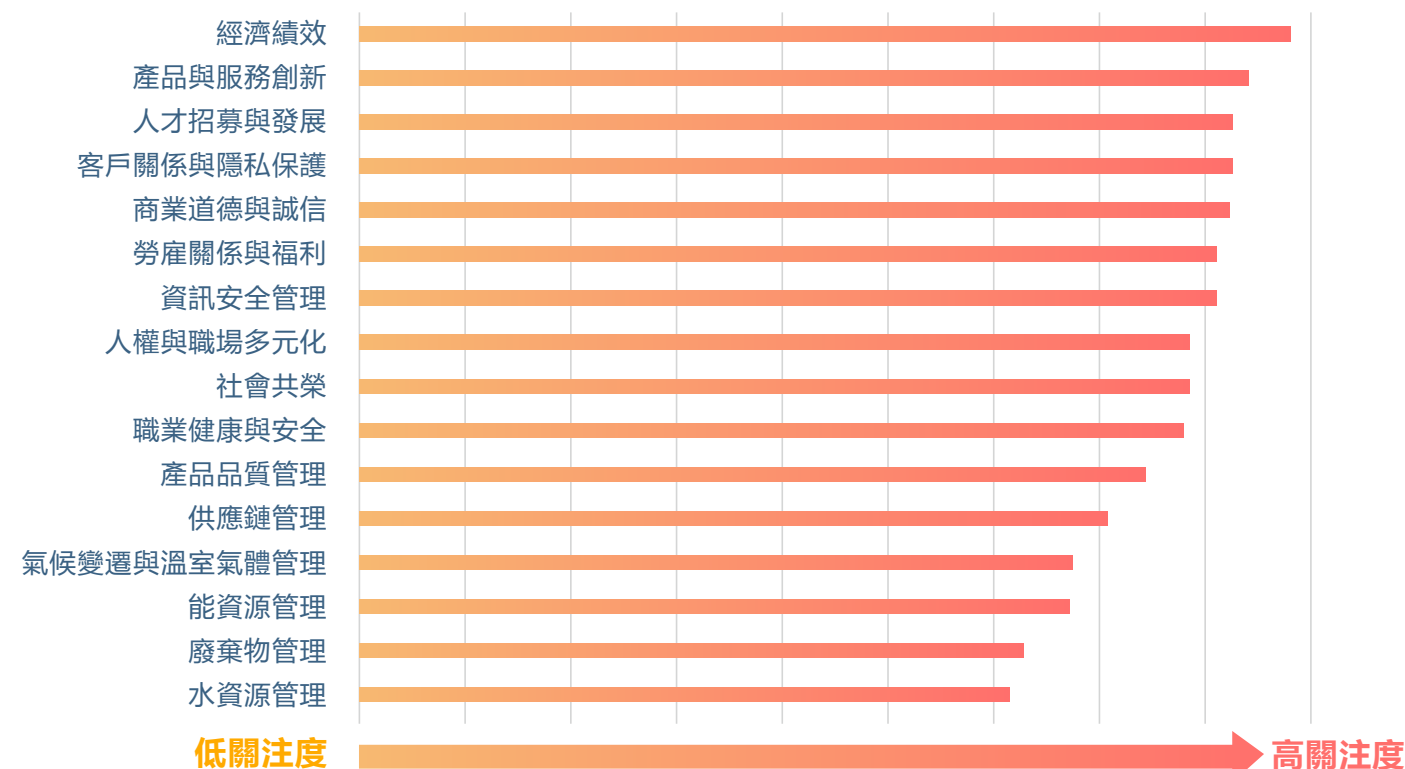
分析流程

1.蒐集永續議題

自GRI Standards、SASB Standards、永續與氣候相關法規及同產業議題等來源，蒐集與虎門產業類別最相關的永續議題，作為重大議題分析之基礎議題清單。2024年共蒐集16項永續議題，其中7項為治理面議題、4項為環境面議題、5項為社會面議題。

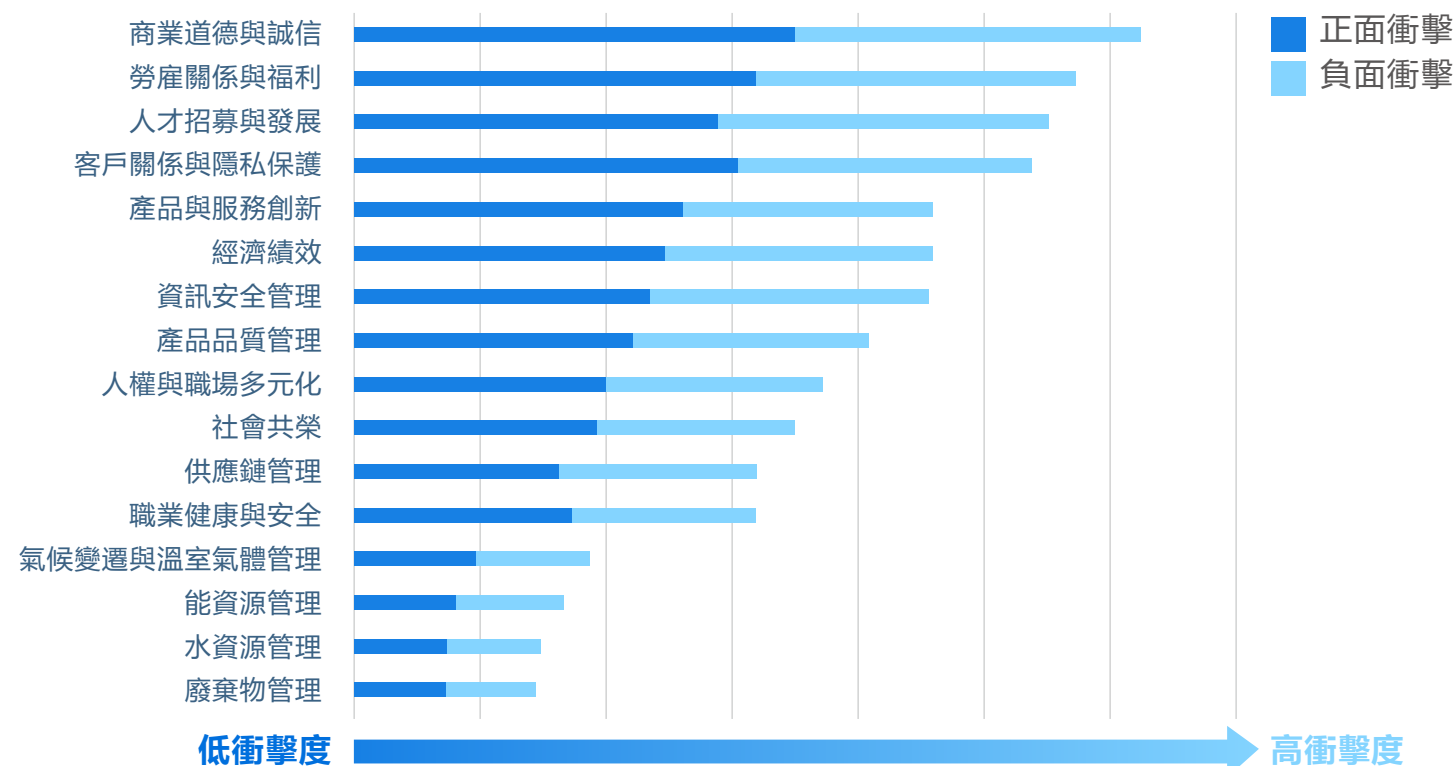
2.辨識利害關係人關注度

根據虎門識別出的6大類利害關係人，藉由發放關注度問卷與利害關係人溝通，蒐集內外部利害關係人最為關注的永續議題，共回收51份有效問卷，詳細利害關係人關注度排序如下圖所示。



3.分析永續衝擊顯著性

我們參考GRI Standards的重大議題分析框架，透過永續衝擊評估問卷向各部門主管調查，評估16項議題在虎門的商業模式中，對於經濟、環境和人群(人權)之正面和負面衝擊的嚴重程度，考量因子包含規模、範疇與無法補救的特徵。同時，再根據每項議題的發生可能性分析實際與潛在衝擊，綜合評估出永續衝擊程度。2024年永續衝擊評估問卷共回收18份問卷，詳細永續衝擊顯著性排序如右圖所示。

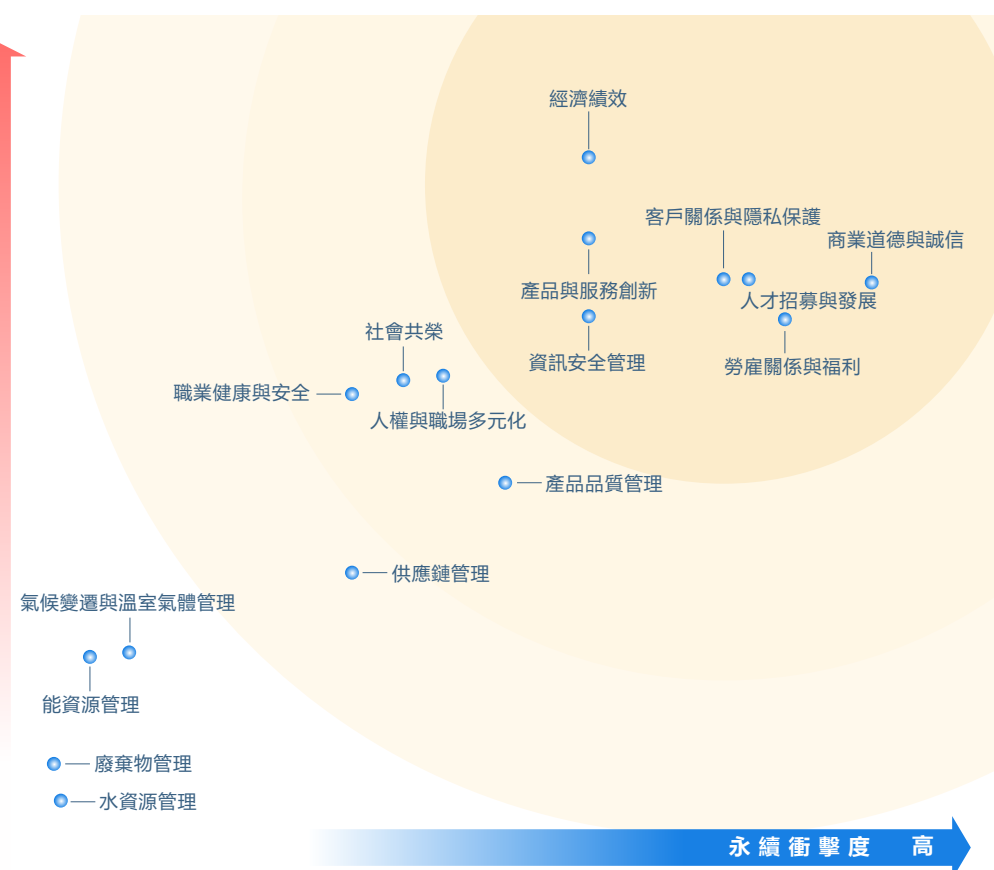


4.繪製重大議題矩陣與確認結果

綜整上述「利害關係人關注度」與「永續衝擊程度」排序出虎門之重大議題，經永續發展小組呈報至總經理通過後，共鑑別出7項重大議題，詳細重大議題矩陣與結果如下圖所示。

2024年 虎門永續重大議題

- 商業道德與誠信
- 勞雇關係與福利
- 人才招募與發展
- 客戶關係與隱私保護
- 經濟績效
- 產品與服務創新
- 資訊安全管理



重大主題管理方針

1

商業道德與誠信

對應章節

1.3 誠信經營

GRI 指標

GRI 205

SASB 指標

TC-SI-520a.1

正面衝擊說明

恪守國內相關法令規範，落實商業道德與誠信經營，建構誠信經營的企業文化，強化內外部利害關係人對公司之信任感，並維護公司商譽。

負面衝擊說明

如未遵循公司治理相關法規，違反政府法令及企業誠信原則，可能導致訴訟、裁罰並影響本公司商譽，並損害內外部利害關係人權益。

直接衝擊的價值鏈位置

客戶
股東/投資人

間接衝擊的價值鏈位置

供應商
政府單位

政策與承諾

誠信正直為虎門企業文化之一，誠信價值是技術服務業獲得客戶信賴之關鍵。本公司從領導者建立典範，從上而下落實企業誠信經營文化。

行動辦法

1. 建置完善的誠信治理管理架構，治理單位(董事會、功能性委員會)的監督、管理階層的審查、推動誠信經營工作小組的執行。
2. 建立誠信風險的全面辨識與評估機制，並串連現有的內控制度與相關作業規章。

管理指標與目標

1. 維持接獲檢舉案件數0件。
2. 維持員工違反誠信經營案件數0件。
3. 維持董事、經理人、員工「誠信經營聲明書」簽署率100%、誠信經營教育訓練完訓率100%。

追蹤行動辦法有效性之機制

成立「推動誠信經營工作小組」推動企業誠信經營，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，每年定期於董事會就誠信經營事項之遵循及缺失改善情形提出報告，並將報告交付審計委員會，充分落實企業誠信經營的理念。

溝通/申訴機制

訂有「檢舉制度」，所有員工當有疑問或發現任何違反從業道德規範之行為時，均有責任向主管報告並依照檢舉制度申訴。對外與虎門相關的利害關係人均可利用下述管道提出申訴、意見陳述或徵詢：
(一) 信函：
新北市板橋區縣民大道二段 68 號 11 樓 公司治理主管親啟。
(二) 電子郵件： harvey.tsai@cadmen.com

2024年溝通/申訴回應

1. 接獲檢舉案件數0件。
2. 員工違反誠信經營案件數0件。

2 客戶關係與隱私保護

對應章節	2.2 客戶關係	
GRI 指標	GRI 418	
SASB 指標	TC-SI-220a.1 TC-SI-220a.5 TC-SI-220a.2 TC-SI-550a.1 TC-SI-220a.3 TC-SI-550a.2 TC-SI-220a.4	
正面衝擊說明	透過良好的客戶關係管理以及隱私保護，保持暢通與透明的溝通管道，以及落實完善的客戶隱私保護機制，避免機敏資料洩露事件發生，有助於維持或提升與客戶之關係、客戶滿意度及公司商譽。	
負面衝擊說明	若客戶關係及隱私管理不當，將損害客戶權益，並降低客戶對公司的滿意度以及忠誠度。	
直接衝擊的價值鏈位置	客戶	
間接衝擊的價值鏈位置	股東/投資人	
政策與承諾	虎門始終將客戶視為重要的策略夥伴，並以客戶需求為導向，致力於協助客戶解決各種問題。同時，我們也非常重視客戶的機密性及資訊保護，以確保雙方能夠創造最大的利益。	
行動辦法	1. 建置專業團隊服務客戶，透過定期拜訪客戶、參與全國各地展會及每年舉辦技術暨應用科技博覽會等溝通管道，另針對客戶售後服務事宜，提供客戶滿意度問卷調查及電話關懷，致力於提供客戶最優質的技術與售後服務。 2. 訂定「個人資料保護管理辦法」確保客戶資料的安全性與合規性。	
管理指標與目標	1. 維持客訴案件數0件。 2. 持續向客戶滿意度調查結果100分精進。 3. 維持個資外洩事件數 0 件。	
追蹤行動辦法有效性之機制	成立「客戶關懷小組」統籌客戶關懷方針，每年定期彙整客戶滿意度問卷。針對客戶提出各建議事項，以及未達目標的項目，由業務單位與客戶積極溝通、確認並提出改善對策，以持續提升客戶滿意度。	
溝通/申訴機制	定期發放客戶滿意度調查，並進行電話關懷，調查及關懷內容涵蓋工程師/業務人員服務、技術提供品質、售後服務等項目。與虎門所有的客戶均可利用下述管道提出申訴、意見陳述或徵詢： (一) 信函：新北市板橋區縣民大道二段 68 號 11 樓 業務部主管親啟。 (二) 電子郵件：cae-quo@cadmen.com	
2024年溝通/申訴回應	1. 客戶滿意度調查平均分數98.11(滿分100)。 2. 接獲申訴案件數0件。 3. 共5位客戶於客戶滿意度調查問卷中表達意見，納入虎門客戶關懷機制溝通與回應。	

3 經濟績效

對應章節	1.2 營運與治理	
GRI 指標	GRI 201	行動辦法
SASB 指標	NA	1. 落實治理單位(董事會、功能性委員會)的監督、管理階層的審查、推動經營績效工作小組執行。 2. 建立經營績效的全面辨識與評估機制，並串連現有的內控制度、作業規章等。
正面衝擊說明	配合相關新興應用領域的市場變動趨勢，擬定相應之經營策略及目標，提供客戶更多元的永續解決方案，為國內產業鏈的創新變革做出貢獻。	管理指標與目標
負面衝擊說明	若未能制定有效經營策略，公司的產品與服務難以跟進市場趨勢變革，無法為國內產業提出有效的解決方案，公司面臨經濟績效下滑與競爭力下降，進而影響投資人及員工之權益。	1. 國際匯率走勢與良善因應 2. AI發展趨勢與各部門發展關聯 3. ESG導入與軟體開發服務產品化 4. 矽光子需求與策略聯盟 5. 品質要求與策略聯盟 6. 持續增加研發投入，保持技術領先優勢 7. 維持良好的股東權益報酬率，回饋投資人
直接衝擊的價值鏈位置	股東/投資人	追蹤行動辦法有效性之機制
間接衝擊的價值鏈位置	員工 客戶	成立「經濟績效經營工作小組」擔任蒐集企業經濟議題的專職單位，每年定期於董事會就經濟績效事項之優勢及缺失改善情形提出報告，並將報告交付審計委員會，充分落實永續經營成長的理念。
政策與承諾	經濟績效是企業獲得關係人信賴之關鍵，我們將透過不斷創新、優化營運模式，以及提供符合市場趨勢的永續解決方案，為客戶、股東、員工及社會創造長期價值。	溝通/申訴機制
		訂有「提案制度」，所有員工對任何經濟績效之議題應保持學習心態。當有經濟、環境、科技相關議題之發展與變化之議題時，均有責任向主管報告，本公司定期管理會議中之臨時動議均可提案，組成專案小組另安排會議進行研討方案。 員工除上述管道外，與虎門所有的利害關係人均可利用公司官網上的管道如下提案或進行意見陳述或徵詢。 提案管道如下： (一) 信函：新北市板橋區縣民大道二段 68 號 11 樓 (二) 電子郵件：ir@cadmen.com
		2024年溝通/申訴回應
		於本年度功能性委員會會議中，我們接獲建議，期望公司能夠加強AI人才的培育，以因應產業快速發展的趨勢。經公司内部評估，我們已將「AI人才培育計畫」納入2025年永續發展計畫中，鼓勵員工將AI技術應用於實際工作中，以強化企業的競爭優勢。

4 產品與服務創新

對應章節	2.1 創新研發技術	
GRI 指標	NA	
SASB 指標	NA	
正面衝擊說明	提升產品與服務創新能力，以創新為本提供前瞻應用，透過CAE技術、CPC驅動產業升級、IE4.0硬體系統整合服務，開發低碳解決方案，協助優化產品設計與生產流程，提高能源效率與減少碳排放，落實綠色永續發展策略。	
負面衝擊說明	若未能持續產品與服務創新，將無法因應產業永續轉型的挑戰，難以提供高效的技術支持，影響整體產業升級與數位轉型進程，導致失去技術領先優勢，影響營收與市場占有率。	
直接衝擊的價值鏈位置	客戶 股東/投資人	
間接衝擊的價值鏈位置	股東/投資人 產業協會 供應商	
政策與承諾	虎門致力於技術創新、綠色永續與社會責任，以數位轉型與低碳解決方案為核心，持續提升產品與服務品質，協助客戶優化產品設計、提升生產效率，共同邁向永續發展。我們將掌握產業脈動、強化資訊安全與人才培育，以確保企業穩健成長，並與所有利害關係人共同創造永續價值。	
行動辦法		- 推動前瞻應用研發投資、深化產學合作、數位轉型推動技術創新，落實節能減碳、低碳解決方案促進永續發展，並強化員工培訓、資訊安全管理，確保企業競爭力、環境保護與社會責任的全面實踐。 - 建置完善的集成與交付作業，在軟體開發與產品服務的構建過程中，於測試，集合，部署，監控等面向持續精進。 - 透過執行專案了解客戶需求，協助客戶減少碳排與減少人力與生產成本。
管理指標與目標		- 加速發展電動車、電子與半導體、能源與環保領域應用，依產業需求開發客制化模擬解決方案，目標每年提升15%應用客群。 - AI智慧設計與自動化模組開發，導入大數據與AI人工智慧的技術驅動，強化各類工程模擬軟體的整合，規劃佔總研發項目數達70%。 - 提升團隊專業技術能力，包括AI技術應用，IOT機聯網、軟體開發，雲端與多層式架構，提供客戶更多元化的服務。 - 工業4.0團隊力推智慧製造生產系統，得以搭配電力監控、機聯網、物聯網生產管理系統等相關功能進行系統性的整合，期望導入客戶的目標占比為30%，並逐年提升至50%。
追蹤行動辦法有效性之機制		虎門為確保產品與服務品質，由技術部門主管定期主持專案管理審查會議，以檢核各專案階段目標、執行狀況及客戶反饋，透過嚴謹的品質管理系統，追蹤專案進度，確保目標達成。
溝通/申訴機制		- 產品發展過程中，因應市場變化與產業別需求，定期根據客戶回饋，召集相關單位滾動式調整以滿足客戶需求。 - 定期售後電話與問卷訪查，了解客戶回饋、維持優質服務與技術支援，提高客戶滿意度，並提供技術信箱，即時處理客戶需求，電子信箱：cae-support@cadmen.com
2024年溝通/申訴回應		- 工程系統事業群(CAE)，於2024年度客戶滿意度調查問卷，接獲3份技術服務改進建議，經內部改善產品售前(後)階段的服務方針、訪查頻率與流程，於2024年6月推出新版客戶關懷服務計畫，提升電訪與技術服務品質，下半年客戶滿意度調查皆為滿意回饋。 - 商用系統事業群(CPC)軟體功能瑕疵申訴0件，共2位客戶使用本公司提供之產品服務，回饋適用性評估與表達意見。 - 工業4.0技術團隊2024年客戶申訴案例共2件，均經由多個方案評估、實施驗證或設計變更滿足客戶需求。

5 資訊安全管理

對應章節	1.5 資訊安全	
GRI 指標	NA	
SASB 指標	TC-SI-230a.1 TC-SI-230a.2	
正面衝擊說明	妥善的資安管理與機敏資料管理機制可以保全內外部利害關係人之資料與機密資訊，提升公司商譽與客戶對公司的信賴，增強市場信任並提升營運穩定性。	行動辦法 1. 建置可靠的防火牆。 2. 內部即時防毒監控管理系統。 3. 門禁管制與攝影機錄影系統。 4. 員工系統存取權限之控制。 5. 定期進行系統弱點掃描偵測。 6. 資安意識提升宣導。 7. 數據資料異地備份。 8. 災難復原計畫演練與文件製作。
負面衝擊說明	未具體落實資安管理與機敏資料管理機制，可能損害內外部利害關係人之資料與機密資訊，導致資料外洩所致之侵權行為，並造成商譽、訴訟或裁罰等額外損失。	管理指標與目標 1. 資訊安全攻擊事件每年維持10件以下。 2. 每月1次全面檢視系統安全性更新。 3. 每年1次弱點掃描檢視與改善。
直接衝擊的價值鏈位置	客戶	追蹤行動辦法有效性之機制 定期每月2次對設備系統安全性、人員存取權限進行審視與調整，確保系統隨時保持在穩定與安全狀態持續運作。
間接衝擊的價值鏈位置	員工	溝通/申訴機制 設立郵件窗口，讓員工透過郵件方式進行資訊議題上的反饋與改善之建議，電子信箱：it@cadmen.com
政策與承諾	政策上持續強化CIA原則(機密性(Confidentiality)完整性 (Integrity)、可用性(Availability))，除此之外，加強員工資訊安全意識提升，並定期進行資安審計與風險評估，檢視現有措施的有效性，並根據結果進行必要之改進與更新。	2024年溝通/申訴回應 未接獲資訊安全相關溝通或申訴事件。

6 勞雇關係與福利

對應章節	4.2 友善職場	
GRI 指標	GRI 401	
SASB 指標	TC-SI-330a.2	
正面衝擊說明	提供領先同業的員工福利，並建立勞雇雙方定期溝通、多元意見反映管道及機制，有助於避免勞動權益侵害事件之發生，提升員工對公司向心力。	行動辦法 1. 定期舉辦勞資會議，確保員工聲音被聽見，並即時調整政策。 2. 提供市場具競爭力的薪酬與多元福利，如免費健康檢查、育嬰假等，以增強員工留任意願。
負面衝擊說明	倘若未重視勞雇關係，可能導致員工向心力不足及離職率攀升，引發人才招聘與留任困難。	管理指標與目標 1. 每季至少召開1次勞資會議。 2. 員工滿意度調查分數每年維持 75% 以上。 3. 年度離職率維持在18%以下。
直接衝擊的價值鏈位置	員工	追蹤行動辦法有效性之機制 1. 定期審視與調整政策：每年定期檢討員工福利、薪酬制度及溝通機制，參考市場調查與員工回饋，進行必要調整。 2. 績效指標追蹤：設立明確的管理指標，如離職率、滿意度調查結果、申訴案件處理時效等，並定期檢討績效達成狀況。
間接衝擊的價值鏈位置	股東/投資人	溝通/申訴機制 1. 設立匿名投訴平台，員工可隨時提交建議或申訴案件，於7個工作天內回覆收件通知，如有需要將召集勞資代表與人資部門於30天內完成調查，後續依調查結果提出解決方案，並於7天內通知申訴人。 2. 設置專責窗口，提供一對一諮詢與即時輔導。
政策與承諾	虎門承諾維護健全的勞雇關係，持續優化員工福利制度，以營造安全、包容與尊重的工作環境。遵循勞動法規，並制定內部「員工關懷與權益維護政策」，保障所有員工的基本權益。此外，公司強調雙向溝通，透過定期員工滿意度調查、勞資會議及意見回饋管道，主動識別並改善可能影響員工福祉的議題。	2024年溝通/申訴回應 共接獲3件回饋意見，根據投訴平台意見處理流程，與相關單位主管討論後，回覆給回饋的同仁。

7 人才招聘與發展

對應章節	4.1 人才招聘與發展	
GRI 指標	GRI 401 GRI 404	
SASB 指標	NA	
正面衝擊說明	建立具領導地位的人才吸引條件，並致力於人才培育與賦能，活絡企業文化並提升員工專業技能，帶來營運效率與服務品質提升，並強化本公司在市場的競爭優勢與人才吸引與留任效率。	行動辦法
負面衝擊說明	如人才吸引條件不足，且未能有效建立完善的人才發展機制，可能導致專業人才招聘不利或人才斷層，使公司市場競爭力下降。	1. 人才招聘：建立內外部招募管道，包括企業官網、求職平台、校園徵才與員工推薦機制。 2. 員工發展與培訓：提供完整的職前訓練及在職培訓，確保新進員工順利適應工作環境。 3. 人才留任：透過內部晉升制度與績效獎勵，提升員工歸屬感與職涯發展機會。 4. 多元與包容：營造性別平等與多元文化的職場環境，推動無歧視的工作機制。
直接衝擊的價值鏈位置	員工	管理指標與目標
間接衝擊的價值鏈位置	客戶 股東/投資人	1. 平均職缺填補時間維持在90天以內。 2. 每位員工年度培訓時數達6小時以上。 3. 每年進行員工滿意度調查，目標滿意度達80%以上。
政策與承諾	虎門致力建立具市場競爭力的人才招募與發展機制，以吸引、培養並留任優秀人才，秉持公平、多元、包容的招募原則，確保所有求職者與員工均享有平等機會。透過完善的職涯發展計畫與持續學習機制，支持員工專業成長，進而提升組織競爭力。我們承諾提供符合產業水準的薪酬與福利，並營造良好的學習環境，以協助員工發展長期職涯。	追蹤行動辦法有效性之機制
		1. 人才招聘管理：每季度檢視招募管道成效，確保人力補充符合需求。 2. 員工發展與培訓：建立培訓追蹤機制，定期評估學習成果與適用度。 3. 留才機制：透過年度員工訪談與離職分析，持續優化人才發展政策。
		溝通/申訴機制
		1. 設立匿名投訴平台，員工可隨時提交建議或申訴案件，於7個工作天內回覆收件通知，如有需要將召集勞資代表與人資部門於30天內完成調查，後續依調查結果提出解決方案，並於7天內通知申訴人。 2. 設置專責窗口，提供一對一諮詢與即時輔導。
		2024年溝通/申訴回應
		共接獲3件回饋意見，根據投訴平台意見處理流程，與相關單位主管討論後，回覆給回饋的同仁。

CH1 公司治理

1.1——關於虎門科技

1.2——營運與治理

1.3——誠信經營

1.4——風險管理

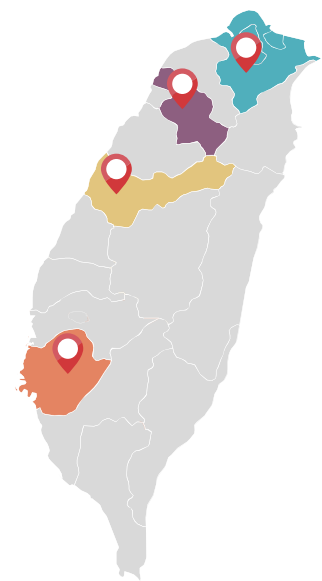
1.5——資訊安全

1.6——供應鏈管理



1.1 關於虎門科技

虎門科技股份有限公司成立於民國69年（1980年）7月31日，總部位於新北市板橋區，並於新竹、臺中、臺南共有3處辦公室。本公司以電腦輔助工程（CAE）技術起家，為臺灣首家專注於CAD/CAM技術應用服務之專業公司。自成立以來，不斷追求技術創新與服務升級，提供半導體、國防、電動車、高頻通訊等多個高科技產業完整的CAE軟硬體解決方案。



營運據點	地址
台北總公司	新北市板橋區縣民大道二段68號11樓
新竹辦公室	新竹縣竹北市復興二路229號6F之1
台中辦公室	台中市北屯區文心路三段447號33樓
台南辦公室	台南市中西區永福路一段189號4樓C2

虎門服務

給您全面性的改善方案與服務



服務應用

提供
工程模擬系統
解決方案

結構強度分析

積層製造優化

高低電磁分析

材料數據設計

多體機構運動

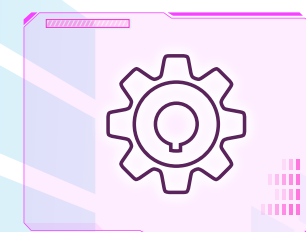
振動聲學測量

耦合物理分析

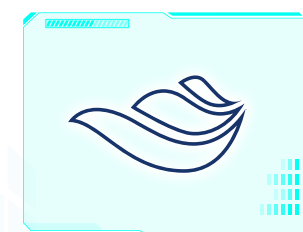
機器加工優化

熱流散熱分析

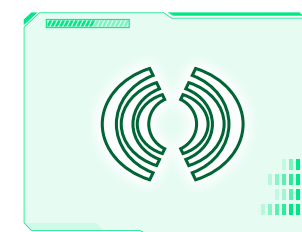
3D金屬列印機



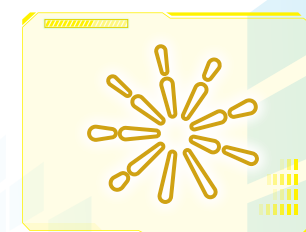
結構



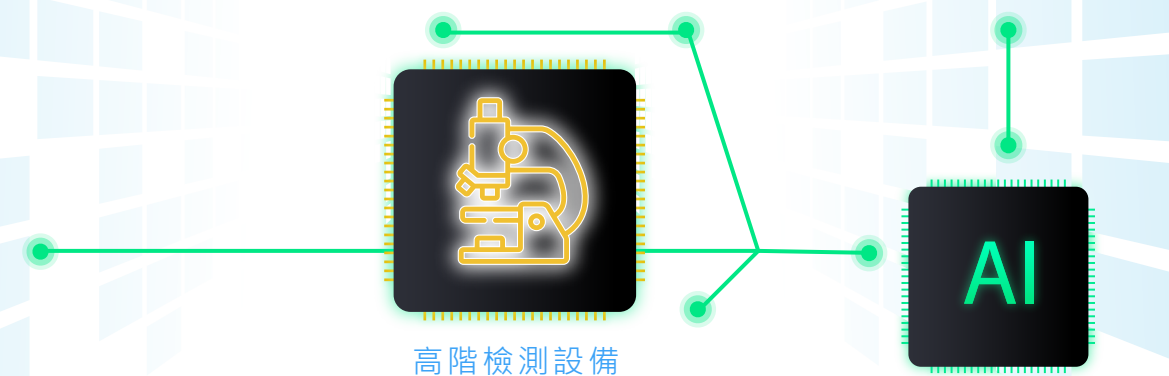
流體



電子設計



光學



隨著全球產業數位轉型加速，虎門積極拓展多元應用領域，投入人工智慧(AI)、雲端運算與數位分身(Digital Twin)等前瞻技術研發，協助企業進行智慧化與超自動化(Hyperautomation)升級轉型。此外，為響應全球淨零碳排趨勢，公司亦持續推動綠色技術及低碳產品設計，致力於透過科技創新協助客戶達成永續經營。

虎門於民國111年（2022年）正式於櫃檯買賣中心掛牌上櫃（股票代號：6791），公司治理穩健透明，強化董事會職能並積極完善內控機制。未來，將秉持持續創新、追求卓越之精神，致力成為客戶最值得信賴的數位轉型夥伴，並透過永續實踐與科技創新，與產業共同成長，為社會及環境創造更大價值。

參與公協會

虎門身為臺灣資訊軟體的領導企業之一，為促進國內產業科技應用發展，我們積極參與國內外多項產業公協會，透過外部公協會參與強化虎門在產業間的影響力，希望透過虎門的核心本業引領產業邁向數位轉型並建立良好的合作平台與關係。

組織名稱	虎門科技在公協會的身分
台灣熱管理協會	理事
台灣區電機電子工業同業公會	理事
台灣太空產業發展協會	會員
台灣馬達產業協會	常務監事
台灣精密工程學會	會員
臺灣機械工業同業公會	會員
台灣流體傳動工業同業公會	會員
中華民國資訊軟體協會	會員
台灣上市櫃公司協會	會員
GDDA全球數位產業聯盟協進會	會員
桃園市工業會	會員

1.2營運與治理

1.2.1董事會簡介與績效評估

虎門科技股份有限公司成立於民國69年（1980年）7月31日，總部位於新北市板橋區，並於新竹、臺中、臺南共有3處辦公室。本公司以電腦輔助工程（CAE）技術起家，為臺灣首家專注於CAD/CAM技術應用服務之專業公司。自成立以來，不斷追求技術創新與服務升級，提供半導體、國防、電動車、高頻通訊等多個高科技產業完整的CAE軟硬體解決方案。

董事會成員

董事會由7名董事組成，其中包含4名獨立董事，獨立董事占比超過半數，以強化董事會之獨立性及透明性。董事會成員專業領域涵蓋財務會計、商務管理及機械工程等，並注重成員的性別多元化，持續推動更完善且符合ESG精神的公司治理。董事會成員中具備營運判斷、經營管理且具有產業知識及領導與決策能力專長者有董事長林麗俐小姐、董事楊舜如先生及董事廖偉志先生共3席；獨立董事吳江河先生及獨立董事鄭文偉先生專長於財務會計及商務管

理，另獨立董事鄭文偉先生俱備會計師國考及格證書；董事廖偉志先生、獨立董事王正青先生及獨立董事蔡國忠先生則專長於本公司所營事業所需機械工程專業技術及知識，詳細董事會成員相關資訊請見本公司2024年報。

職稱	姓名	性別	國籍	年齡	主要工作經歷
董事長	林麗俐	女	中華民國	71~80	本公司董事長
董事	楊舜如	男	中華民國	71~80	- 本公司策略長 - 中華民國電電公會理監事 - 中華民國軟體協會理監事
董事	廖偉志	男	中華民國	51~60	本公司工程系統事業群總經理
獨立董事	王正青	男	中華民國	71~80	台灣機械工業同業公會秘書長
獨立董事	吳江河	男	中華民國	71~80	陽明海運(股)公司稽核長
獨立董事	鄭文偉	男	中華民國	41~50	振群會計師事務所執業會計師兼所長
獨立董事	蔡國忠	男	中華民國	71~80	國立宜蘭大學機械與機電工程學系(所)主任

董事會選任與多元化

本公司之董事（含獨立董事）之選任採候選人提名制度，由股東會就董事（含獨立董事）候選人名單中選任之；另，獨立董事之專業資格、持股與兼職限制、提名方式及其他應遵行事項，依證券主管機關之相關規定辦理。虎門董事會考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

• 基本條件與價值

性別、年齡、國籍及文化等。

• 專業知識與技能

專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。



功能性委員會	職責	成員	出席率 (不含委託出席)	重要決議事項
審計委員會	監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令與規則及公司存在或潛在風險之控管等	獨立董事鄭文偉、獨立董事王正青、獨立董事吳江河、獨立董事蔡國忠	91.67%	• 年度及各季度財務報告 • 公司重要投資案
薪資報酬委員會	訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。	獨立董事吳江河、獨立董事王正青、獨立董事蔡國忠	88.89%	• 董事酬勞給付建議 • 經理人績效獎金發放及調薪 建議 • 經理人支領員工酬勞建議
永續發展委員會	制定企業社會責任、永續發展方向及目標，擬定相關管理方針及具體推動計畫，並追蹤及檢視執行情形與成效。	獨立董事蔡國忠、獨立董事吳江河、獨立董事王正青	100.00%	• 檢視永續目標執行情形並設定未來目標 • 永續重大性主題與利害關係人溝通情形報告

利益衝突監管制度

董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。另，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。

董事會績效評估

本公司已於2021年訂定「董事會績效評估辦法」，針對董事會、個別董事會成員及各功能性委員會每年定期進行績效評估，並將其績效評估結果，於次一年度第一季結束前提董事會報告。

2024年度董事會績效評估結果業已於2025年3月14日提董事會報告，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考，2024年度董事會績效評估結果如下：

- 1

→ 董事會績效自評整體平均分數為4.97分(滿分5分);

董事成員自評整體平均分數為4.75分(滿分5分)，整體董事會績效評估結果尚屬有效運作。
- 2

→ 薪資報酬委員會自評整體平均分數為4.87分(滿分5分)。
- 3

→ 審計委員會自評整體平均分數為4.35分(滿分5分)。
- 4

→ 永續發展委員會自評整體平均分數為5.00分(滿分5分)。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年 執行一次	2024 1/1~12/31	包括整體董事會、個別成員及各功能性委員會之績效評估	以自評方式進行	1. 董事會績效評估：包括對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等。 2. 個別董事成員績效評估：包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等。 3. 功能性委員會績效評估：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等。



董事會

本公司董事會內部績效評估作業，由公司治理主管自評，採用內部問卷方式進行，評估面向包含對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修及內部控制等五大面向，共45個項目。



董事會成員

本公司個別董事會成員之內部績效評估作業，由各董事成員自評，採用內部問卷方式進行，評估面向包含公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修以及內部控制等六大面向，共23個項目。



薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會內部績效評估作業，由薪資報酬委員會召集人自評，採用內部問卷方式進行，評估面向包含對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任等四大面向，共19個項目。



審計委員會

本公司審計委員會內部績效評估作業，由審計委員會召集人自評，採用內部問卷方式進行，評估面向包含對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任以及內部控制等五大面向，共22個項目。



永續發展委員會

本公司永續發展委員會內部績效評估作業，由永續發展委員會召集人自評，採用內部問卷方式進行，評估面向包含對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任等四大面向，共17個項目。

董事會進修情形

為因應日益複雜的企業經營環境與利害關係人之期待，虎門積極推動董事持續進修計畫，透過多元主題的專業培訓，加深董事對於反貪腐、企業誠信經營，以及風險管理與危機應對等議題之理解，進一步鞏固公司治理基礎，協助董事會更有效履行監督職責。

董事會成員參與進修課程情形

進修課程名稱	進修課程時數	課程參與人數
從永續治理角度談誠信經營與反貪腐	3	全體董事
董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理(含性平)	3	全體董事

董事與經理人薪酬制度與永續績效連結性

虎門依據「董事及經理人薪資酬勞辦法」訂定酬金，並考量未來風險因素調整酬金標準或結構。

(一)董事薪酬：依「董事及經理人薪資酬勞辦法」及「公司章程」辦理，包含董事之相關業務執行費用及年度盈餘分配議案之董事酬勞。

(二)經理人薪酬：依「董事及經理人薪資酬勞辦法」及「公司章程」辦理，包含薪資及考量公司營運績效、個人績效所發放之獎酬。

經理人酬金主要依據其年度考核表現決定績效及相關酬金，績效評估主要分為量化及非量化指標二大類。此外，為強化公司治理與永續發展，我們預計推動高階經理人薪酬與環境、社會及治理(ESG)相關議題相連結，確管理層在追求財務目標的同時，亦重視企業社會責任。此舉不僅符合金融監督管理委員會推動薪酬合理化的政策，也有助於公司在永續發展的道路上穩健前行：

■ 量化指標

主要為營收達成率、利潤達成率、預算達成率、新市場開發達成率、菁英人才培育率及人員之留任率等項目。

■ 非量化指標

此非量化指標與業績表現無關。主係包含團隊領導、外部ESG活動參與度、公司內部活動參與度及自我能力提升程度(如是否通過各項外部檢定、是否進修EMBA以提升自我管理知識及管理技能等)。

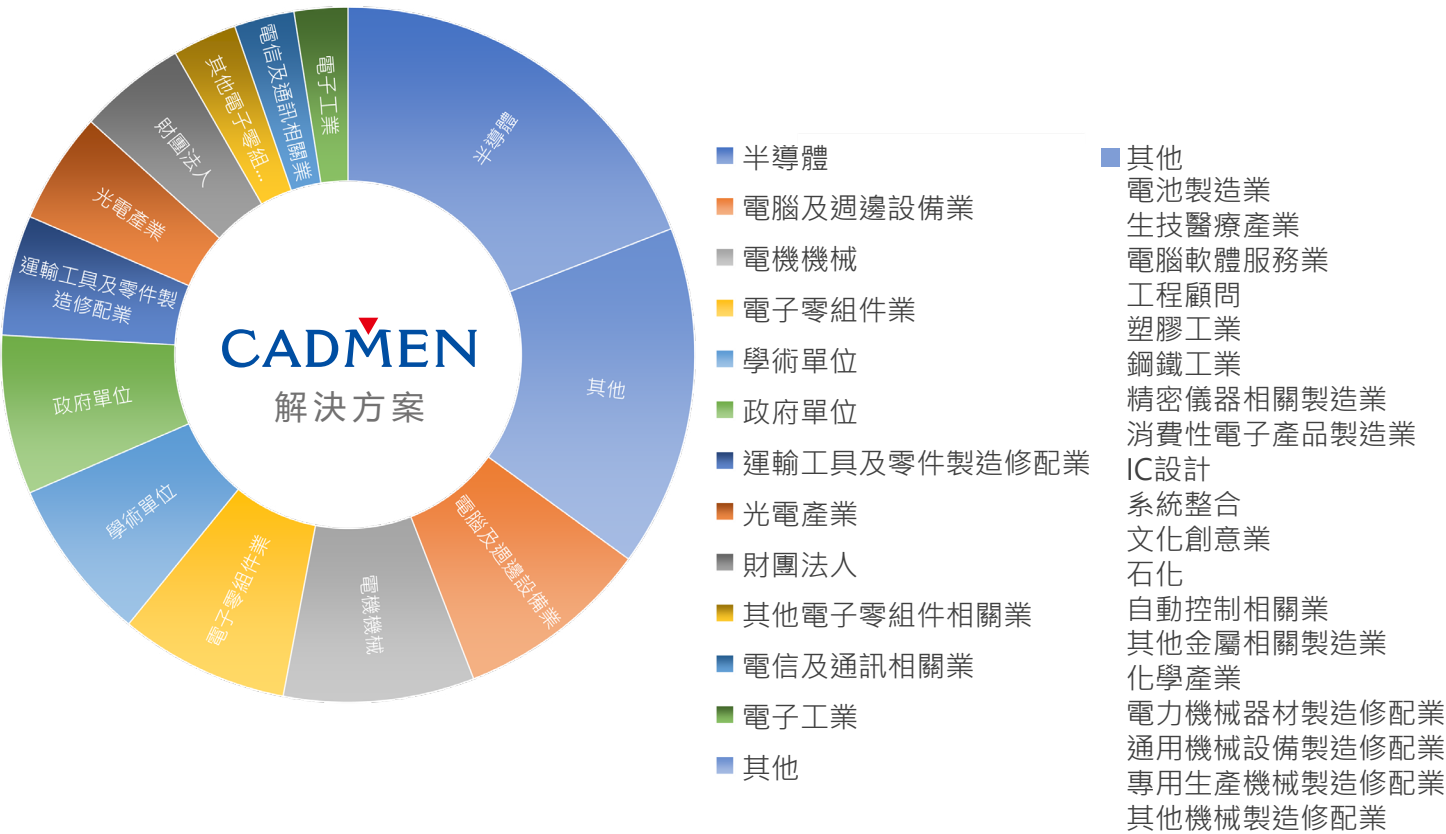
1.2.2經濟績效

虎門近年持續穩健成長，營業收入及獲利能力逐年提升，展現出公司穩固的經營基礎與市場競爭力。本公司2024年無取自政府之財務援助。2024年營業收入達新臺幣675,513仟元，稅後淨利亦提升至86,824仟元，每股仟元，每股盈餘達4.16元，顯示公司經營效能不斷改善，為股東創造更佳的投資回報。另本公司持續推動技術創新為值產業競爭力，2024年投入研發費用達新臺幣55,419仟元。

單位：新臺幣仟元

經濟績效綜覽										
經濟績效項目		營業收入	營業毛利	毛利率	營業費用	營業淨利	稅前淨利	稅後淨利	每股盈餘	股東權益報酬率
年份	2022	535,589	220,475	41	136,331	84,144	90,650	72,454	3.87	16.26
	2023	602,336	246,149	41	159,855	86,294	97,956	80,605	3.87	17.53
	2024	675,513	259,427	38	175,751	83,676	106,824	86,824	4.16	18.25

經營實績



1.3誠信經營

1.3.1誠信經營政策

虎門堅信誠信經營是公司長久經營之道，並以建立全員誠信文化為目標。為使虎門從業人員，無論是董事、經理人、員工或是供應商了解虎門在誠信經營上的原則，並有共同遵守的共識。本公司訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，於2021年第三次董事會會議通過，2021年6月4日提報股東會，並於公司內部網站上發布，對員工進行宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工，為其日常業務行為之遵循準則。可於本公司網站 閱讀查詢。

由總管理中心成立「推動誠信經營工作小組」擔任推動企業誠信經營的專職單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，每年定期於董事會就誠信經營事項之遵循及缺失改善情形提出報告，並將報告交付由獨立董事組成的審計委員會，充分落實企業誠信經營的理念。

道德及誠信之執行

為明示遵循誠信經營之政策，本公司總管理中心已於公司內部網站上發布「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，並於2024年1月18日對員工進行宣導，並簽署「誠信經營聲明書」，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務行為，簽署率100%。

在避免利益衝突方面，董事或經理人為自己或他人從事屬於本公司營業範圍內之行為時，應根據法令之要求，對其競業禁止行為事先取得股東會或董事會核准後為之；另在防範內線交易方面，則訂有「防範內線交易作業程序」等辦法以資遵循，使董事會與高階管理階層能配合落實誠信經營。

在董事會運作方面，為落實公司治理、健全監督功能並強化管理機能，爰依「公開發行公司董事會議事辦法」之相關規定，訂定董事會議事辦法以資遵循。當議案涉及董事利害關係且有損及公司利益之虞時，相關董事亦悉遵循利益迴避原則予以迴避，以保障公司及股東利益。詳細執行情形請詳本公司2024年股東會年報「董事對利害關係議案迴避之執行情形」。

為使全體員工更清楚公司的誠信原則，每年皆會提醒公司治理階層成員及員工閱讀「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」並回簽遵循。



宣導及教育訓練

新進同仁在新進人員教育訓練時，均接受公司有關誠信及道德政策的訓練，明確告知同仁公司禁止任何形式的貪污、賄賂、腐敗、敲詐、勒索及盜用公款行為。如有違反之情事，將予以嚴格的紀律處分，或進一步採取法律行動。

2024年有關誠信政策之相關訓練，針對董事及經理人辦理「從永續治理談誠信經營與反貪腐」課程宣導及訓練達15人次，訓練時數45人時；針對全體員工辦理「誠信、道德及行為守則」相關課程宣導及訓練達96人次，訓練時數192人時；新進員工教育訓練宣導員工工作規則、廉潔注意等事項，訓練達25人次，總時數達50小時。

申訴管道及處理

針對違反公司適用的法令或規範的行為、違反公司的政策、制度或誠信、道德準則等相關規定的行為及任何損害公司權益或有損害之虞的行為，如舞弊、侵占公司資產、收取不當利益等，訂有「檢舉制度」，所有員工對任何違反從業道德規範之行為應保持警覺。當有疑問或發現任何違反從業道德規範之行為時，均有責任向主管報告，對於檢舉案件相關訊息嚴格保密，包括但不限於檢舉人身份、檢舉事由及調查程序等，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

員工除上述管道外，與虎門所有的利害關係人均可利用公司官網上的管道，或透過下述信函及電子信箱提出申訴或進行意見陳述或徵詢。



檢舉管道

(一) 信函：新北市板橋區縣民大道二段 68 號 11 樓 公司治理主管親啟。

(二) 電子郵箱：harvey.tsai@cadmen.com



處理流程

(一) 受理及立案

- A. 專責人員受理接獲檢舉案件後應立即立案。
- B. 專責人員應於受理檢舉案件後，先判別該件是否具備以下所有調查要件：
 - (A) 檢舉人姓名、身分證號碼及聯絡方式。
 - (B) 被檢舉人姓名或其他足資識別被檢舉人身分之特徵或資訊。
 - (C) 提出具體之檢舉事由及可供調查之事證。
- C. 匿名或化名檢舉原則不受理，惟依其所檢舉之內容或提供之事證認有調查之必要時，仍可受理處理。
- D. 如具備上述所有調查要件，則按本條第二項至第四項規定處理。
- E. 欠缺前述第B.款調查要件之一或不具備第C.款所述條件的檢舉案件，將不予調查，由專責人員向檢舉人說明後結案，相關書面資料註記原因後依第八條規定歸檔，並每季彙報董事長。

(二) 呈報

- A. 檢舉案件若涉及員工者，應呈報其上級主管、總經理及董事長，由董事長指定專案負責人或組成調查小組進行調查。
- B. 如檢舉案件涉及董事或經理人，應呈報獨立董事，公司應配合調查工作。

(三) 調查

- A. 專案負責人或調查小組應詳實審慎調查檢舉案件及所涉及的情事。
- B. 調查過程中，如有必要，可請檢舉人說明及提供相關資訊，亦可請其他相關部門或外部專家提供協助。

(四) 結案及報告

專案負責人或調查小組完成調查後，根據調查結果向董事長提出報告，內容包括檢舉案由、調查過程、處理建議及後續檢討改善措施等，並得視案件情節向董事會報告。

2024年度執行成果

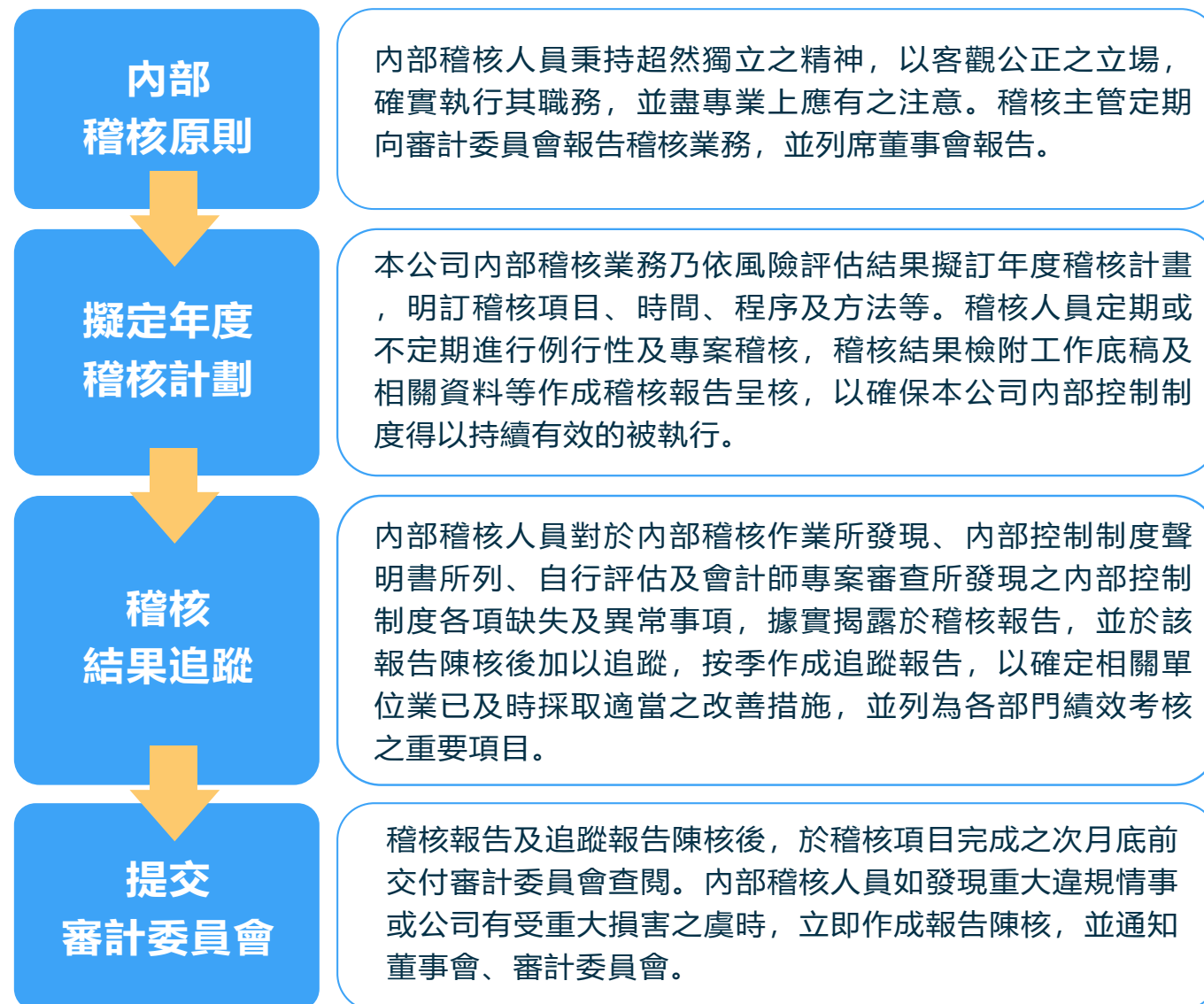


1.3.2 內部控制與稽核

設置內部稽核之目的在於協助董事會及管理階層檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據，促進公司的健全經營。

內部控制制度之設計、執行，以及內稽檢查，乃依據公開發行公司建立內部控制制度處理準則及相關法令辦理。

內部稽核執行要項與流程



內部稽核執行要項與流程

獨立董事與簽證會計師溝通政策

獨立董事與會計師至少每年一次定期會議。會計師就本公司財務狀況、運作情形及內控查核情形向獨立董事報告，並針對有無重大調整分錄或法令修訂有無影響帳列情形充分溝通；若遇重大異常事項時得隨時召集會議。

獨立董事與內部稽核溝通政策

- 稽核主管於稽核項目完成之次月向各獨立董事提報稽核報告，各獨立董事審閱後並無反對意見。
- 稽核主管列席公司至少每季一次的審計委員會向獨立董事進行稽核業務報告，並與委員溝通稽核報告結果及追蹤報告執行情形。

運作情形

本公司2024年度共召開一次溝通會議

開會日期	與內部稽核主管溝通事項	與簽證會計師溝通事項	溝通結果
2024.08.09	內部稽核報告(單獨會議)	113年第二季財務報表核閱情況，包含會計師獨立性、核閱人員之責任、核閱意見之類型及核閱發現等(單獨會議)。	無意見

永續相關資訊內部控制程序

為確保永續相關資訊揭露嚴謹，依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定辦理。其資訊包含年報、永續報告書、本公司官方網站等，與本公司永續活動與交易相關的資訊。

權責單位

永續小組為處理永續資訊揭露之專責單位，其職權如下：

- 擬訂、修訂本辦法之草案。
- 確認行為準則涵蓋與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題。
- 確認行為準則符合法律和永續發展監理法令要求。
- 每年至少一次向董事會報告其工作計畫及執行情形。

永續資訊揭露原則



實施永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。



主要利害關係人及其關注之議題。



公司於落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及促進經濟發展之執行績效與檢討。

永續相關資訊稽核

永續相關資訊內部稽核人員應定期瞭解遵循情形，並製作稽核報告，以落實內部永續資訊管理之執行，內部稽核重點如下：

- (一) 永續資訊管理辦法是否經功能性委員會審議通過。
- (二) 永續小組是否定期向董事會報告其工作計畫及執行情形。
- (三) 識別利害關係人及辨識重大主題是否符合本公司行業特性及樣態。
- (四) 永續報告書編製是否依管理辦法程序執行，並留有陳核軌跡。
- (五) 永續報告書資訊是否需要取得第三方確信或保證。
- (六) 永續報告書是否依法於規定日至主管機關指定之網際網路資訊系統完成申報。

1.3.3法規遵循與申訴機制

自2020年首次辦理公開發行以來，即以遵循公開發行公司相關法規之標準訂定各項內部作業辦法，上櫃掛牌之後更隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整。為落實公司之核心價值及堅持高度職業道德，本公司經營團隊持續密切注意任何可能會影響財務及業務的國內外政策及法令，並訂定相關的風險管理程序，使員工於從事日常工作及業務時，能嚴格遵守公司從業道德標準，以維護公司的聲譽，並獲得顧客、供應商及其他各界人士的尊重與信任。最近一年度皆依法行事，在法規遵循方面，尚無有因違反任何規定而遭到主管機關裁罰之情事。

虎門始終將合規管理視為企業運營的核心原則之一，重視遵守所有相關法規，通過持續加強內部控制與法規遵循管理，2024年未發生任何重大法遵事件。

違反法規包含任何遭受主管機關裁罰之事件

例如：勞基法、職業安全衛生法或其他環保法規等

項次	單位	違反法規件數與罰款金額
被罰款的事件	件數	0
非金錢制裁的事件	件數	0
2024年間違反法規行為事件的罰款	新臺幣元	0
2023年間違反法規行為事件的罰款	新臺幣元	0
重大違規事件	件數	0
與反競爭行為規定相關之法律 (例如反托拉斯法與臺灣《公平交易法》) 訴訟造成的損失總金額	新臺幣元	0

*註：重大違規事件定義依上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序法規，單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上視為重大事件，如有重大事件發生，事件說明皆應揭露於本報告書相關章節。

1.4風險管理

虎門經營理念以誠信正直、服務至上、持續創新及客戶信任為企業文化，並以技術領導者、服務領導者、客戶最堅強的研發夥伴以及最具聲譽、以服務為導向及客戶最大整體利益的提供者為願景，訂定「風險管理政策與程序」，並成立風險管理小組落實永續發展。風險管理政策係塑造重視風險管理之經營策略與組織文化，建立整體風險管理制度，由董事會、各階層管理人員及員工共同參與推動執行，是上下共守的管理程序。依照整體營運方針，界定各類風險，並建立對潛在風險的及早辨識、準確評估、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，將營運活動中可能面臨之各種風險，維持在所能承受之範圍內，預防可能的損失，並作為經營策略制定之參考依據，以期確保公司策略目標之達成。

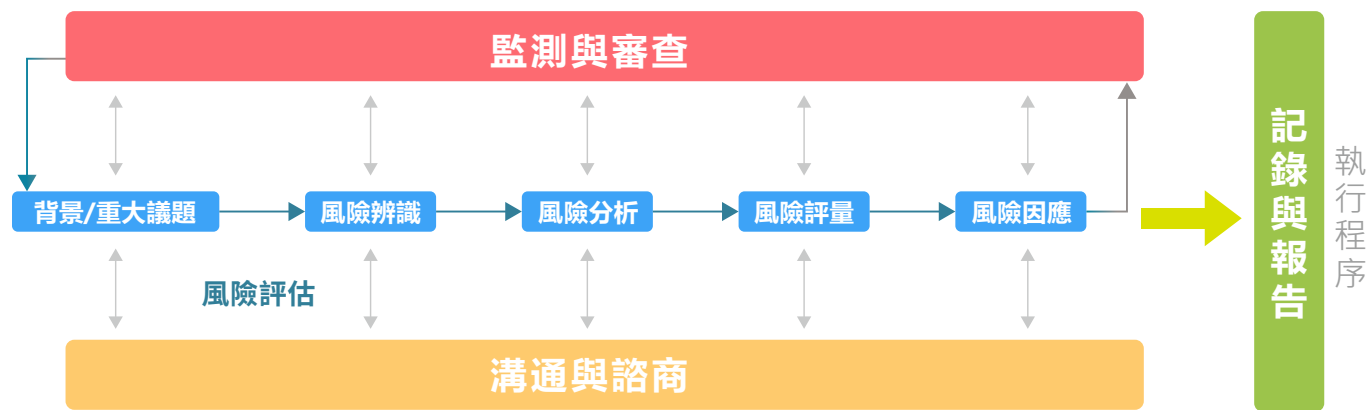
風險管理小組

本公司於永續發展委員會下設置風險管理小組，各單位權責說明如下：



風險管理程序

依行業特性制定風險管理程序與作業，包括風險辨識、風險分析與評量、風險因應對策，透過溝通、審查、監測與報告等多項關鍵活動。具體程序如下圖：



風險事項及評估

經上述風險管理程序鑑別下列各項風險對公司之影響，並提出相關因應措施：

風險議題	對公司損益之影響	因應措施
利率	本公司主要採購成本多採行美元計價，銷貨收入則多採行新臺幣計價，及以外幣計價之現金、約當現金、應付帳款等，於換算時產生外幣兌換損益，因而產生匯率變動風險，2024年度及2025年第一季兌換利益分別為 350 千元及1,846千元，佔營業收入淨額比重分別為 0.05%及 1.02%，顯示匯率變化對於本公司之營收及營運影響不大。	本公司之財務部門將與金融機構保持密切關係，持續觀察匯率變動情形，充份掌握國際間匯率走勢及變化訊息，以規避匯率風險。
通貨膨脹情形	最近年度及截至報導年度年底止，通貨膨脹並未對本公司損益發生重大影響。	本公司隨時注意市場價格之波動，並與供應商與客戶保持良好互動關係。未來將持續密切觀察物價指數變化情形，研判通貨膨脹對本公司之影響，適時調整軟體產品售價及採購庫存量，以避免遭受通貨膨脹對公司損益之不利影響。
科技改變 (包括資通安全風險) 及產業變化	虎門為研發技術服務公司，截至報導年度年底為止，並無因科技改變而有重大影響財務業務之情事。	本公司針對相關產業之科技變化(包括資通安全風險)保持高敏感度，並能快速反應滿足客戶需求。
進貨或銷貨集中	本公司整合計算機輔助工程軟體(Computer Aided Engineering, CAE)有進貨集中之現象，主係因產業特性所致，由於高端客戶對於數據準確性之高度要求，需以經驗豐富之技術研發團隊搭配國際著名之CAE平台才能達成。	本公司與進貨廠商已合作往來30多年且維持良好關係，並簽訂長期供貨合約，截至報導年度年底止，並無發生供貨短缺中斷之情事，供貨來源尚稱穩定，加上產品特性需要完整及具有產業經驗的銷售及技術團隊共同進行行銷及顧問之加值服務，目前國內尚無其他公司可以立即取代，故應無進貨中斷之風險。

營運中斷相關風險評估

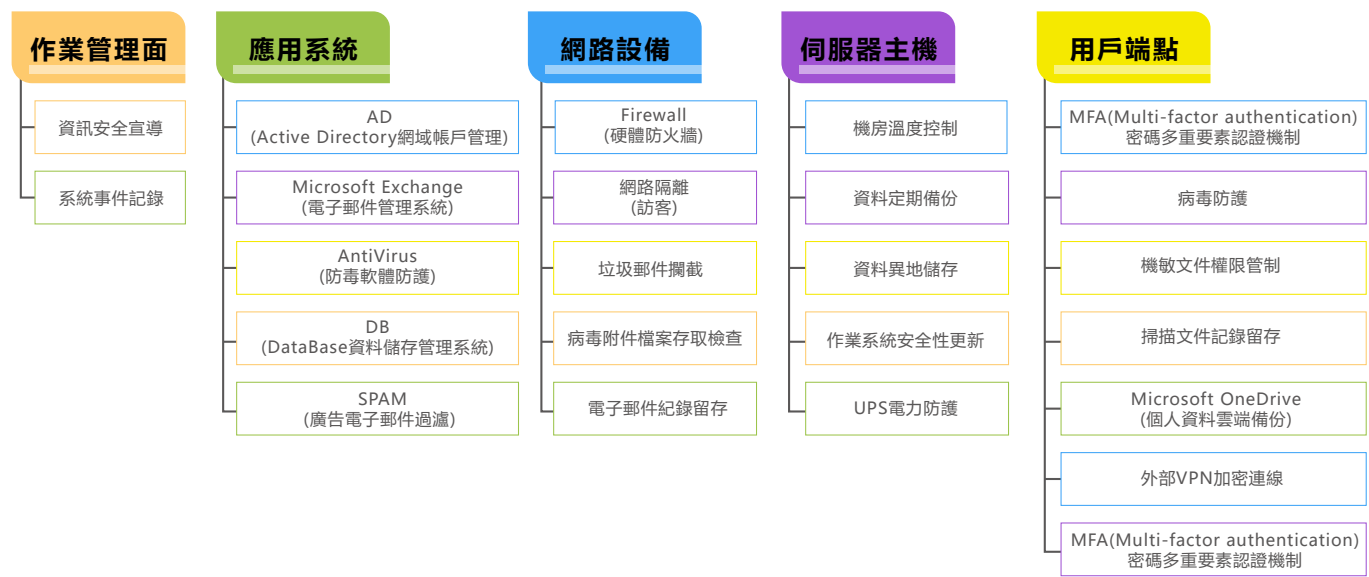
若產生天災或網路攻擊時將可能導致以下風險，為此提出以下營運中斷潛在風險與對應措施：

營運中斷潛在風險	對應措施
通訊溝通中斷，將造成資訊內容無法有效傳遞。	將請員工使用雲端通訊工具Teams或是雲服務M365進行溝通與資訊傳遞並將受災害的一切通訊轉至正常分點持續運作。
內部資料遺失，將造成無資料來源，以致公司無法推展任何業務。	已將重要資料平日進行雲端備援存放，如遭遇損失，尋求分點之硬體資源進行資料復原作業。
硬體設備毀損，將造成系統與服務停擺。	以未遭受損失的分點做為硬體緊急調度使用。

1.5 資訊安全

1.5.1 資通安全風險管理架構

本公司資安管理基本架構如下圖，可分為5層面：作業管理面、應用系統、網路設備、伺服器主機、用戶端點。



基於上述資訊安全架構，持續精進管理制度與流程，致力符合法律規範之要求，訓練員工的社交工程風險意識，以確保與落實資訊安全政策。

1.5.2 資通安全政策及管理方案

風險匯報機制

由資訊部門設立信箱接受匯報通知，收到資訊後將建檔並展開調查與排除，以確保潛在風險能夠被發現、評估與處置解決。2024年度無內部通報之申訴。

潛在資安風險與因應策略



資訊安全措施執行成果

- 持續部屬與更新汰換硬體防火牆設備，2024年已將公司臺北、新竹、臺南各辦公據點的老舊防火牆硬體汰換完成。2025年4月預計完成臺中辦公據點更新。
- 持續性統一威脅管理機制與授權，使本公司獲得更快速的企業安全防護：已將防火牆設備內的主動安全偵測、威脅管理機制授權採購建立完成，讓設備得到完整的防護。
- 持續教育訓練員工對於社交工程工具議題與偽造垃圾信件之判別。
- 持續教育員工對於個人資料的備份異地（雲端）之觀念。

數據存取刪除措施

針對數據刪除的程序，現行做法如下：

- 內部首先使用專業的硬碟清除工具，對硬碟進行多次覆寫，以確保資料無法復原。
- 委外廠商人員須填寫保密切結書。
- 填寫內部「硬碟報廢紀錄表」。
- 邀請財務單位派員陪同複驗報廢之儲存裝置。
- 處理商完成取件後，須提供報廢證明以及全程拍攝之照片與錄影光碟。將報廢過程之照片與影像資料妥善歸檔備查。

1.6 供應鏈管理

虎門客戶涵蓋光電、機械、材料、結構與學術相關領域。提供客戶優質的模擬軟體與顧問服務讓各產業中的研發人員最佳的技術服務。供應鏈之中上游多為軟體供應商，在軟體服務與銷售之餘，提供客戶不單是軟體且包含硬體的設備規劃，亦提供硬體資訊設備的配合銷售。



供應鏈合作夥伴涵蓋國內外供應商，並著重維持供應來源的多元性與穩定性，目前軟體供應商採購主要來自海外供應商，雙方皆為多年的合作夥伴，為建立更具誠信的合作關係，我們通過供應商ANSYS和SAP多次的誠信盤查，成為其優質夥伴。在硬體供應商方面，平均分布於國內與海外，確保營運彈性與採購穩定性。

供應商種類	採購地區	供應商家數	供應商家數比例(%)	採購金額占比(%)
軟體供應商	臺灣	1	14%	2%
	海外	6	86%	98%
硬體供應商	臺灣	3	50%	91%
	海外	3	50%	9%

過往虎門與供應商之間的配合良好，採彼此互信的原則之下運作，在商業活動往來前，評估交易對象之合法性及是否有不誠信行為紀錄，避免與有不誠信行為紀錄之供應商進行交易，交易之內容均依雙方簽訂之合約及訂購單等規範進行交易。

由於歷年與供應商的合作並未有重大違法或違背誠信經營之情事，2024年度暫未向執行供應商誠信稽查。然而，為強化供應鏈管理與接軌國際趨勢，我們規劃自2025年度開始推動供應商誠信稽查，要求供應商簽屬『供應鏈行為準則與道德規範』與『供應商誠信廉潔聲明』，並在供貨穩定、交貨時長、技術服務與能否配合、期限改善等面向進行評鑑。未來我們將主動要求供應商積極推動包含環境、職業安全衛生、勞動人權...等永續相關作為。

CH2 智慧服務與創新

2.1——創新研發技術

2.2——客戶關係

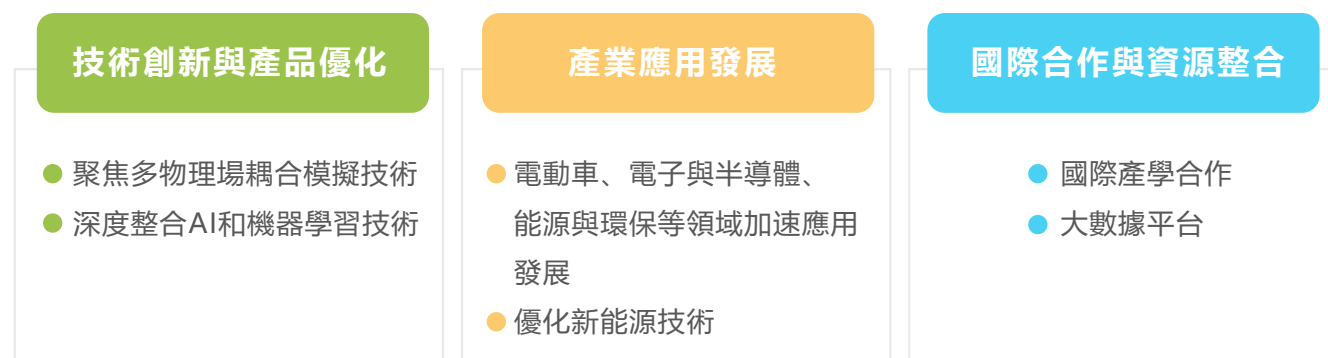


2.1 創新研發技術

2.1.1 研發策略

研發投入與創新發展

虎門持續進行研發投入，2024年投入研發費用新台幣 5,541萬元，占營收超過8%。公司研發重點涵蓋計算機輔助工程（Computer Aided Engineering, CAE）、協同產品商務（Collaborative Product Commerce, CPC）及工業4.0，並將創新成果廣泛應用於半導體、電動車等高科技產業，持續為客戶提供高附加價值的解決方案。為了強化研發效能與產業應用成果，虎門依據以下三大核心策略持續推進：



產品創新核心策略

虎門秉持技術創新、客戶價值提升及產業應用發展的核心理念，致力於成為工程模擬領域的領導者，並訂定以下核心策略：



創新技術應用與研發成果

2024年虎門將創新技術應用於計算機輔助工程、協同產品商務產品的開發與優化及工業4.0解決方案，通過創新提供多領域應用的解決方案：

解決方案	應用
 多物理耦合分析平台	提供應用於熱流、結構及電磁場之模擬及多耦合系統解決方案。公司已投入計算機輔助工程技術超過30年，累積的研發應用經驗橫跨各大產業，能夠針對不同產業需求提供精準模擬與設計優化。隨著客戶產品設計的日趨複雜及設計週期的縮短，本公司所累積的模擬與應用經驗，成為最重要的競爭優勢。
 AI智慧設計與自動化平台開發	開發自動化設計平台，建構合理的分析模型與設計流程，並導入AI技術，智能化分析關鍵模擬資訊，提升模擬效率，縮短產品開發週期。
 卓越的技術支持與服務	我們重視客戶需求，透過專業技術團隊提供客製化解決方案，並搭配產業經驗豐富的業務與後勤團隊，組成完整的技術支援體系。此外，公司於北中南設立教育訓練中心，提供基礎及客制化訓練，並舉辦研討會與體驗營，提升客戶的使用效能。
 綠色解決方案與碳管理技術	階段一：已完成範疇一與範疇二的碳排放數據盤查，範疇三預計於2025年年底完成。 階段二：開發與ERP系統的介接功能，提供資料蒐集與自動串流的便利性，提高企業碳排放管理效率。
 能源管理與碳排追蹤工具	提供企業能源管理與碳排放數據監測工具，提升數據透明度，協助客戶優化減碳策略並提高減碳效率。
 工業4.0智能化應用	提供自動化解決方案，透過虛實整合數位雙生技術，利用計算機輔助工程及CAD建立3D模型，從靜態佈局到動態模擬，協助客戶優化產線。針對解決方案，團隊提供詳細的技術評估與可靠的軟硬體整合服務，確保系統效益最大化。

未來研發方向與策略

虎門將持續深耕計算機輔助工程技術創新，研究電動車、能源、5G與半導體應用，並與國內相關研究單位合作，建立多物理耦合設計平台，為客戶提供精準的模擬分析解決方案。透過開發智能自動化建模技術，優化工程分析流程，輸出專業報表，提升設計效率與決策準確性。此外，公司將深化AI與大數據的應用，推動計算機輔助工程進階技術發展，並加速雲端平台的建置，提供企業更靈活的模擬應用環境。

在工業4.0領域，公司將持續推動智慧製造技術的發展，提供各產業量身打造的解決方案。藉由資訊可視化、光學視覺檢測與AI機聯網技術的應用，強化製造業數位轉型能力，提升產線自動化與智能化程度。針對未來的生產系統，公司將導入數位雙生技術，打造更精準且高效的生產模擬環境，幫助企業提高生產效能，降低生產成本。

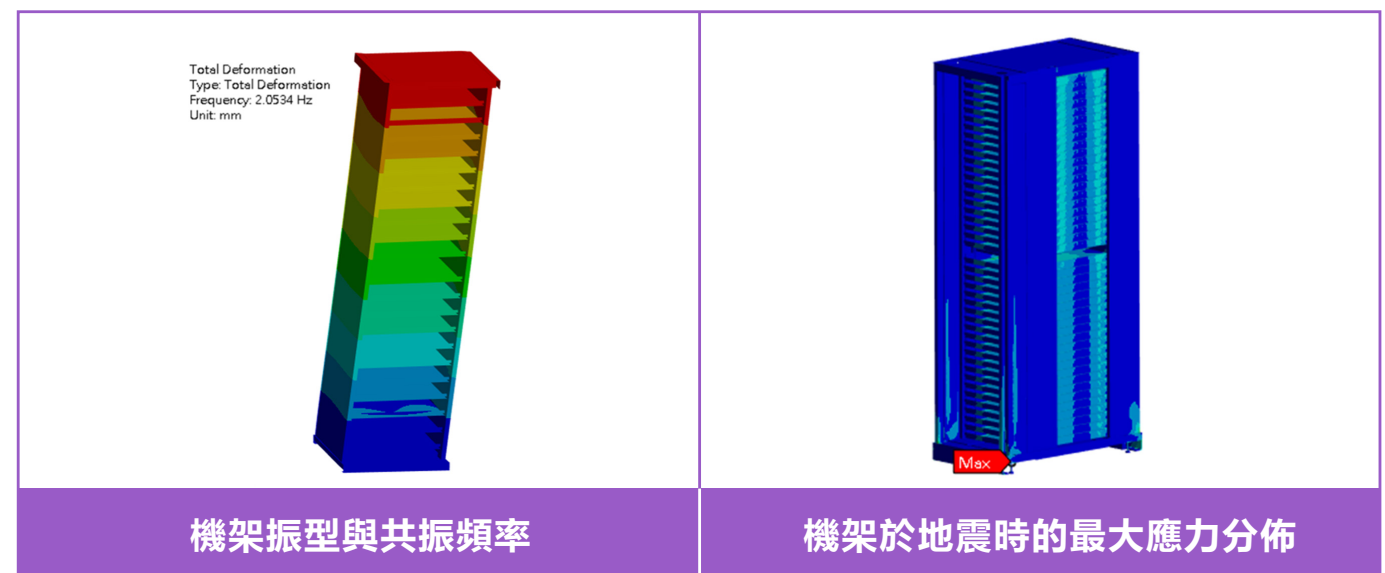
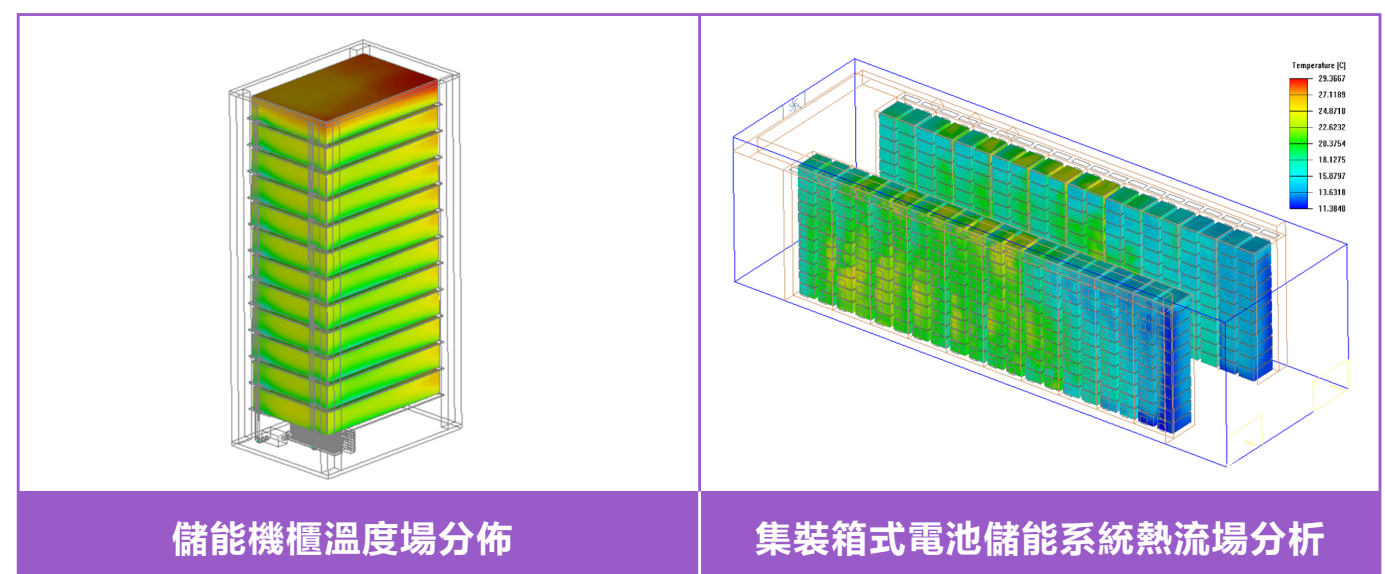
在綠色科技與永續發展方面，虎門將積極推動碳盤查與減碳技術的研發，協助企業強化碳足跡管理能力，並開發低功耗與高效能材料應用技術，以降低生產過程中的能源消耗。在促進產官學合作時，將與政府及學術機構合作，推動綠色科技專案，透過循環經濟模式的發展，創造可回收與可再利用材料應用。另公司也將持續優化能源管理與碳排放監測工具，提升數據透明度，協助企業制訂更有效的減碳策略。

2.1.2創新應用

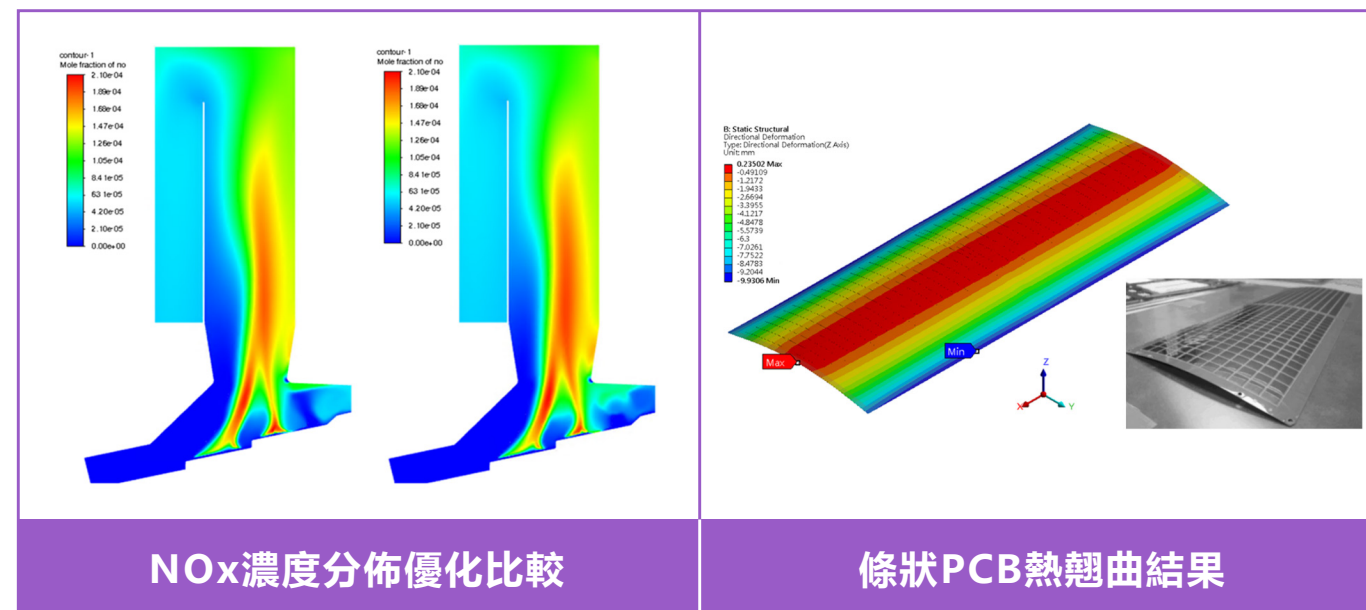
虎門專注於技術創新，將研發成果轉化為可實際應用的解決方案，並推動多項先進技術於產業實踐。相較於研發策略強調技術發展的長期方向，創新應用則著重於具體成果與市場導入，並幫助企業提升競爭力。

計算機輔助工程技術創新應用

虎門運用計算機輔助工程突破傳統產品設計限制，開發出高效節能的技術解決方案，以提升產品效能與降低環境影響。例如，在高效率儲能系統（BESS）熱管理設計中，透過CFD模擬分析電池發熱情形，精準控制氣冷與水冷策略，確保儲能系統運行穩定。在伺服器機架設計領域，公司應用計算機輔助工程計算共振頻率與震動影響，確保機架在極端條件下的穩定性。

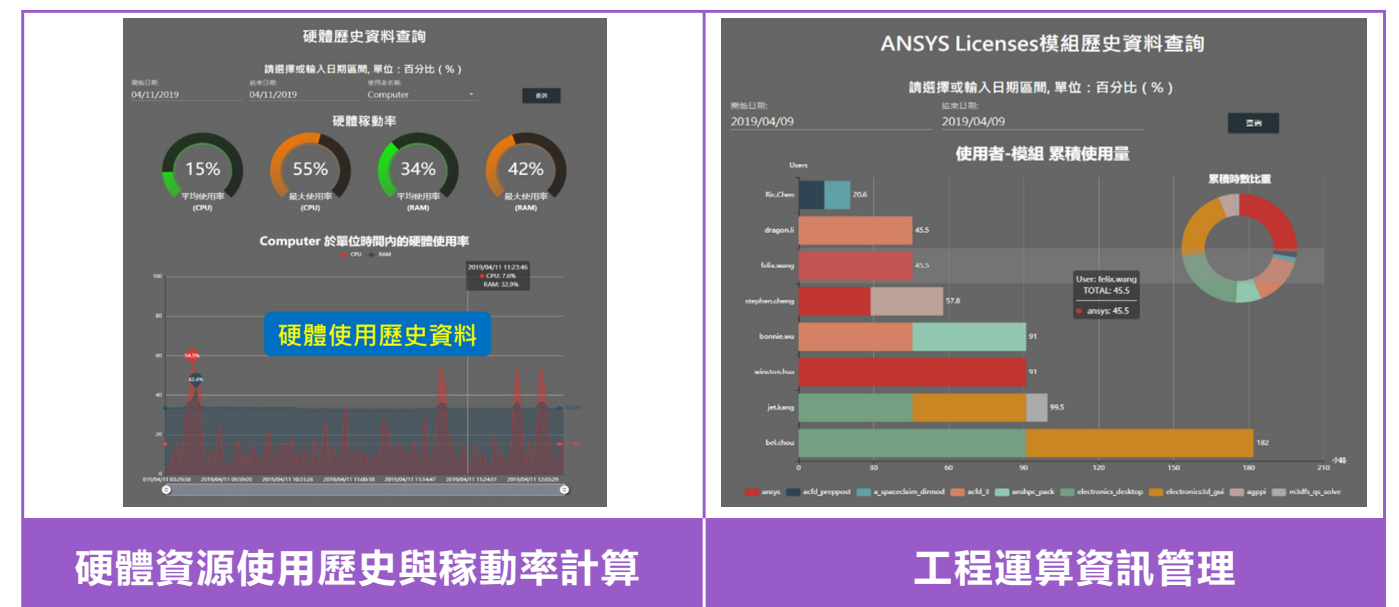


此外，計算機輔助工程還應用於垃圾焚化廠SNCR系統優化，提升氮氧化物（NO_x）去除率，以降低污染排放。同時，公司也在條狀電路板（Strip PCB）熱翹曲分析中，模擬回流焊製程造成的熱變形，進一步優化電子產品的製程設計，提高產品良率。



FloBook工程分析智慧資訊平台

為提升計算效率，公司開發FloBook工程分析智慧資訊平台，透過雲端管理與高效能計算（HPC）資源調配，優化工程模擬運行。該平台能夠監控高效能計算設備的運算負載與能源消耗，確保計算資源的最佳利用率，並減少碳排放。此外，公司導入即時監控技術，透過數據搜尋與統計分析，自動調整計算資源配置，提高運算效率，降低運行成本。



碳盤查軟體開發

在綠色科技應用方面，虎門致力於協助企業有效執行碳管理與減碳策略。我們開發的碳盤查軟體已完成範疇一與範疇二的碳足跡計算，並計畫進一步擴展至範疇三，以因應日益嚴格的环境法規與碳排放管理需求。此外，公司所提供的能源管理與碳排追蹤工具，已成功導入客戶端使用，不僅提升能源數據的透明度，也協助企業優化能源使用效率，進一步強化減碳成效。

工業4.0與智能製造的導入

在工業4.0領域，公司致力於自動化與智慧工廠的導入，幫助企業提高生產效能，降低人工成本。例如，公司透過機器人離線編程技術，縮短機器人測試與導入工時，使生產系統能夠更快地進入量產階段。此外，在馬達測試自動化應用中，公司利用工程模擬技術提升測試準確性，確保系統運行符合工時效益預測。

在智慧製造方面，公司導入物聯網（IoT）與機聯網（IIoT）技術，開發MES生產管理系統，幫助客戶即時監控機台狀態，優化生產排程。這些技術應用已在多個製造業客戶端獲得實證，例如某手工具製造商透過無人化生產系統成功降低外包成本，並提升生產穩定性與安全性。

2.2 客戶關係

2.2.1 客戶隱私保護

虎門作為資訊軟體服務企業，深知客戶隱私與數據安全的重要性，並訂定「個人資料保護管理辦法」以確保客戶資料的安全性與合規性，虎門提供之軟體服務對象主要為企業，協助企業客戶資料串接與軟硬體整合或提供CAE服務，並未向一般公眾蒐集或取得個人資料。

虎門在客戶資料的蒐集、儲存與使用過程中，嚴格遵循個資法規範。在資料存取方面，與客戶建立保密協議，並依據客戶所屬產業特性訂定適當的服務等級。2024年並未發生侵犯客戶隱私或經外部投訴的事件發生。

2.2.2 客戶經營與溝通

虎門秉持「以客戶為核心」的經營理念，致力於提供高品質、高效能的模擬技術產品與服務。透過嚴謹的品質管理系統，確保產品具備可靠性、準確性與穩定性，並不斷優化服務流程，持續提升企業競爭力與客戶滿意度。為因應快速變化的產業需求，我們積極強化與客戶的互動機制，透過多元溝通管道與專業團隊協作，及時掌握客戶需求與反饋，確保產品與服務能與市場同步進化。公司內部設有業務、技術及研發三方團隊，並透過以下方式與客戶保持緊密連結：



一對一專屬服務機制

虎門深知每一位客戶的需求皆獨特而珍貴，因此公司提供「一對一專屬服務」，由專屬業務代表與技術人員共同組成服務團隊，確保客戶在任何階段都能獲得即時且精準的支援。

專屬業務代表

深入了解客戶的業務需求與目標，提供客製化解決方案，作為客戶與公司之間的窗口，確保溝通順暢無礙。

專屬業務代表



專業技術人員



專業技術人員

提供即時的技術支援，根據客戶需求提供客製化技術培訓與諮詢，確保最新技術解決方案能夠迅速導入。

客戶滿意度調查與持續優化

虎門透過定期的客戶滿意度調查與關懷機制，確保客戶在產品體驗、技術支援與售後服務方面獲得最佳的服務品質。公司設立客戶關懷小組，負責統籌售後服務與滿意度調查，並透過問卷與電話關懷了解客戶的回饋與需求。針對所有客戶訂單，於驗收後第三個月進行第一次電話關懷，第九個月進行第二次關懷，內容涵蓋工程師技術支援、業務服務品質與售後維護等指標。2024年，虎門的客戶滿意度調查結果如下：

項目	評分（滿分100分）
新購問卷	100
維護問卷	98.87
新購關懷電話	95.24
維護關懷電話	98.32
平均分數	98.11

針對客戶提供的回饋，虎門積極檢討並制定改善計畫，確保客戶需求獲得充分回應。公司將持續優化客戶溝通機制，提升技術與服務品質，強化客戶信任，並確保數據安全與隱私保護的最高標準。2024年，我們對客戶進行滿意度調查取得平均98.11分，虎門會針對客戶意見進行原因分析及改善，積極回應客戶需求，期望為客戶提供更高的服務品質。

專案評估與技術經驗分享機制

近年持續推動專案結束評估制度與技術經驗分享機制，將成功專案的關鍵技術與實務經驗彙整成內部知識案例庫，提供全員學習與應用，強化專案管理能力與跨部門協作效率。在制度面，虎門持續優化標準作業流程，根據實際執行經驗調整專案管理準則，提升執行彈性與成功率。這不僅強化了內部知識傳承，也確保未來專案能更快速且精準地回應客戶需求。

品質管理系統與政策

虎門遵循「技術創新、客戶滿意、持續改善」的品質政策，確保產品符合產業標準與客戶需求。品質管理體系涵蓋以下關鍵要素：



品質目標

確保模擬技術準確度與穩定性，提升產品可靠性與客戶滿意度。



管理審查

定期由技術主管主持品質管理會議，檢討專案執行情況與改善方向。



員工培訓

- 1 新員工導入訓練：針對新進員工進行品質政策、產品標準及模擬技術的基本知識培訓，提高對品質標準的認識。
- 2 定期技術與品質培訓：針對ANSYS最新技術及應用案例提供深度培訓，確保員工掌握最新模擬技術與工具，提升技術能力與品質控制能力。
- 3 內部品質管理工作坊：定期舉辦品質分享會，提升全體員工對品質改善的參與度與責任意識，確保品質管理理念能夠全面落實。



產品與服務規劃

- 1 需求分析與產品設計：透過與客戶的深度溝通，分析其技術需求，針對不同產業需求提供客製化的模擬解決方案。
- 2 產品測試與驗證：在產品交付前，公司會進行各階段的模擬測試與驗證，確保結果的精確度，並符合實際工程應用需求。
- 3 技術支援與售後服務：提供完整的技術支援體系，並針對不同客戶的需求制定專屬的培訓計畫，確保產品在客戶端的順利運行。

專案開發與品質保證機制

虎門遵循「技術創新、客戶滿意、持續改善」的品質政策，確保產品符合產業標準與客戶需求。品質管理體系涵蓋以下關鍵要素：



客戶需求確認與產品設計

虎門在專案初期，透過技術訪談、問卷調查與需求分析，確保對客戶需求的完整理解。透過技術可行性評估，確認計算機輔助工程模擬技術能夠滿足客戶要求，並制定詳細的專案計畫與驗證流程。

設計與開發過程

在產品開發階段，公司組建專案團隊，負責制定設計方案與模擬測試計畫。透過多次迭代開發與數據驗證，確保模擬模型符合高準確度與效能標準。此外，在模擬平台的開發中，特別考量產品的升級與維護性，確保未來技術永續發展。

進度監控與品質驗證

公司定期召開專案進度會議，監測各項目標的執行進度，確保專案如期完成。透過品質檢查清單，涵蓋模擬數據一致性、演算法準確性與軟體穩定性測試，以確保產品符合技術標準與客戶預期。

成果交付與客戶驗收

產品完成後，虎門提供完整的模擬報告、技術文件與專案成果，並與客戶共同檢驗產品性能。公司也進行專案結案報告，回顧專案執行情況與未來改善計畫。

CH3 環境永續

3.1——環境政策與能源管理

3.2——因應氣候變遷

3.3——環境資源管理



3.1環境政策與能源管理

3.1.1環境政策與投入

虎門科技主要係為提供系統解決方案、軟體系統整合規劃服務及技術支援的企業，無需涉及實體商品的製造，因此在我們的營運活動中所涉及的資源消耗，主要為辦公場所的能資源使用，非屬高耗能或高污染產業。本公司在2024年內亦無任何環境法規違反事件。

然而，因應近年國內外氣候變遷趨勢及相關法規變化快速，虎門秉持環境永續的地球公民責任，制定相關環境保護政策並投入多項行動方案，我們持續優化營運管理流程，妥適使用電力、水資源、用紙等資源，在實際工作環境中積極向員工宣導節電、節水及廢棄物分類處理的重要性，期望透過持續的宣導與控管逐步實現環境永續的願景，我們也計劃在未來推動ISO 14001環境管理系統驗證，以全面落實環境保護責任。

3.1.2能源管理

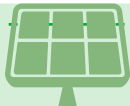
本公司所有營運據點皆為辦公室類型，且未有營運數據中心，目前亦無相關建置規劃，在能源使用上以電力為主，另有部分為公務車的汽油，詳細能源使用情形請見下表所示。

外購能源		外購能源消耗量			
電力	非再生能源電力	244,319	kWh	879.55	GJ
	再生能源電力	0	kWh	0	GJ
汽油		9,516.63	L	310.24	GJ
總量				1,189.79	GJ
電力能源密集度				361.68	kWh/ 百萬元營收

近年在資訊業務成長、高速運算設備建置量增加等因素影響，設備用電量持續增長，但我們仍積極推動節能措施及提升設備能源使用效率，透過每季召開永續發展小組會議，研討相關節能計劃的可行性，在2020年至2024年已陸續完成各地區辦公室節能設備改造，包含辦公室全面換裝環保節能LED燈具，設定午休時間關閉電燈、採用感應式照明節約用電、優先採購符合節能標章之用電設備、辦公室空調設定恆溫26度維持穩定用電，我們也制定相關的節能目標作為績效管理的依據。

能源管理目標

以2024年為基準年，至2025年用電密集度降低5%



3.2因應氣候變遷

3.2.1氣候風險與機會管理

隨著全球對於氣候變遷相關風險與機會的關注度漸增，虎門科技參考TCFD公布之氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構，分別針對治理、策略、風險管理及指標與目標，4大核心框架提出管理行動說明。

類別	管理行動
治理	董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理 董事會每年至少一次聽取「永續發展小組」主席報告永續發展執行成果，包含攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題以及氣候變遷相關風險與機會。董事會須負責評估永續發展小組呈報之永續策略的可能性，也必須定期監督策略的進展，並且在需要時敦促永續發展小組進行調整。
策略	氣候風險與機會的衝擊 • 轉型風險 由於軟體資訊服務業非屬於高耗能與高污染產業，於轉型風險層面，截至2024年尚未被主管機關納入環境部碳費徵收對象中。另針對技術與市場面的轉型風險，本公司係提供客戶在地化解決服務方案，所有服務項目皆屬於高度客製化內容，故受到新型技術替代或客戶行為變化所導致的營收影響較低。 • 機會 由於極端氣候的威脅，近年永續趨勢已從ESG風險管理，加速提升為企業韌性與轉型調適能力，「淨零碳排」更成為了全球熱議的焦點，本公司因應市場對於「減碳」需求，將陸續提供各面向的解決技術，積極布局多元產品，拓展更多應用領域。 極端氣候事件對財務之影響 本公司所有營運據點均位於國內，且據點皆位於市中心，公司成立至今未有遭受實體風險影響而導致營運中斷之情事發生。 考量的氣候相關情境 參考國際氣候相關科學文獻並積極關注國內淨零趨勢下的法規與市場變化，識別潛在的氣候風險與機會。

類別	管理行動
風險管理	氣候風險之辨識、評估及管理 於政策和法規面，本公司將持續關注未來氣候相關政策與法規變革，以提前擬定相關因應措施。於技術與市場面，積極拓展永續發展相關的下游應用，經由40多位博碩士專家組成的服務團隊提供高品質的技術服務，並且已在市場上獲得客戶信任與支持。
	整合於整體風險管理制度 依法訂定各種內部規章，進行各種風險管理及評估。依據「企業社會責任守則」落實公司治理並進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，進而發展永續經營及維護社會公益。
指標與目標	氣候相關指標與目標 • 能源管理目標：以2024年為基準年，至2025年用電密集度降低5% • 範疇1及範疇2減量目標：以2024年為基準年，至2027年溫室氣體排放強度降低5% • 範疇3員工通勤：持續鼓勵員工於公務差旅與上下班時優先選擇大眾運輸工具。

3.2.2溫室氣體排放管理

依據金融管理委員會於2024年修正「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，鼓勵企業訂定減碳目標，並採分階段推動企業溫室氣體盤查與查證，全體上市櫃公司應於2027年前完成溫室氣體盤查。虎門科技於2022年進行自主性溫室氣體盤查，範圍包括所有營運據點。

年度	排放源資料			總排放量	排放強度 (t CO2e/百萬元營收)
	類別	排放型式	排放量(t CO2e)		
2022	類別一	移動源	18.38	132.630	0.248
	類別二	外購電力	114.25		
2023	類別一	移動源	19.29	136.327	0.226
	類別二	外購電力	117.04		
2024	類別一	移動源	20.94	141.732	0.210
	類別二	外購電力	120.8		

註：逸散源排放因排放量小於0.001 tCO2e故未列於上表中。

溫室氣體減量策略

本公司為降低溫室氣體排放量，制定中期溫室氣體減量目標，以2024年為基準年，至2027年溫室氣體排放強度降低5%。除了向員工倡導永續生活，安排環保生活達人帶入日常生活節能減碳新知之外，亦具體推動包含節能燈具汰換、大眾運輸宣導，成果說明如下：

汰換節能燈具

2020年至2024年已陸續完成本公司各地區辦公室，換裝環保節能的LED燈具，並全面汰換高耗能之舊款投影機設備。

減碳量 (tCO2e)

預估全年度可節省電力
碳排放量7.36 tCO2e



大眾運輸系統利用宣導

為響應永續發展目標，本公司鼓勵員工於公務差旅與上下班時優先選擇大眾運輸工具。



3.3環境資源管理

3.3.1水資源管理

虎門科技所有營運據點皆為辦公室型態，各據點用水來源為自來水，對水資源及水源地之生態環境無顯著衝擊，本公司以環境友善為己任，持續進行水資源監控，2024年度所有營運據點總取水量為1.04百萬公升，詳細水資源統計請見下表。

據點	立方公尺			百萬公升		
	取水量	排水量	耗水量	取水量	排水量	耗水量
板橋總公司	360.00	288.00	72.00	0.36	0.29	0.07
新竹分公司	83.00	66.40	16.60	0.08	0.07	0.02
台中分公司	380.00	304.00	76.00	0.38	0.30	0.08
台南分公司	219.00	175.2	43.80	0.22	0.18	0.04
總計	1,042.00	833.6	208.4	1.04	0.84	0.21

註1：本公司未使用地下水與回收水，另排水量以取水量之0.8估計。

註2：因臺中與臺南分公司無用水度數統計，故改以水費推估取水量。

註3：本公司營運據點皆位於臺灣，參考WRI Aqueduct Water Risk Atlas，未有於中高或高度水資源壓力地區取水及排水之情事。

註4：單位轉換以四捨五入至小數點後第二位。

3.3.2廢棄物管理

虎門科技為資訊服務業，所產生廢棄物為員工生活廢棄物為主，並未有生產製程的有害事業廢棄物。在辦公室廢棄物與資源回收廢棄物種類區分為「一般垃圾」、「資源垃圾」、「廚餘」共三類，並於資源垃圾中區分細項分類，要求員工遵守分類原則與回收，確保回收作業的有效執行。另由於本公司所有廢棄物皆是委託分包廠商處理，並未秤量實際廢棄物量，故以總員工數112人、年度工作天數250日推估，2024年所有營運據點的廢棄物產生量約為38.05公噸。

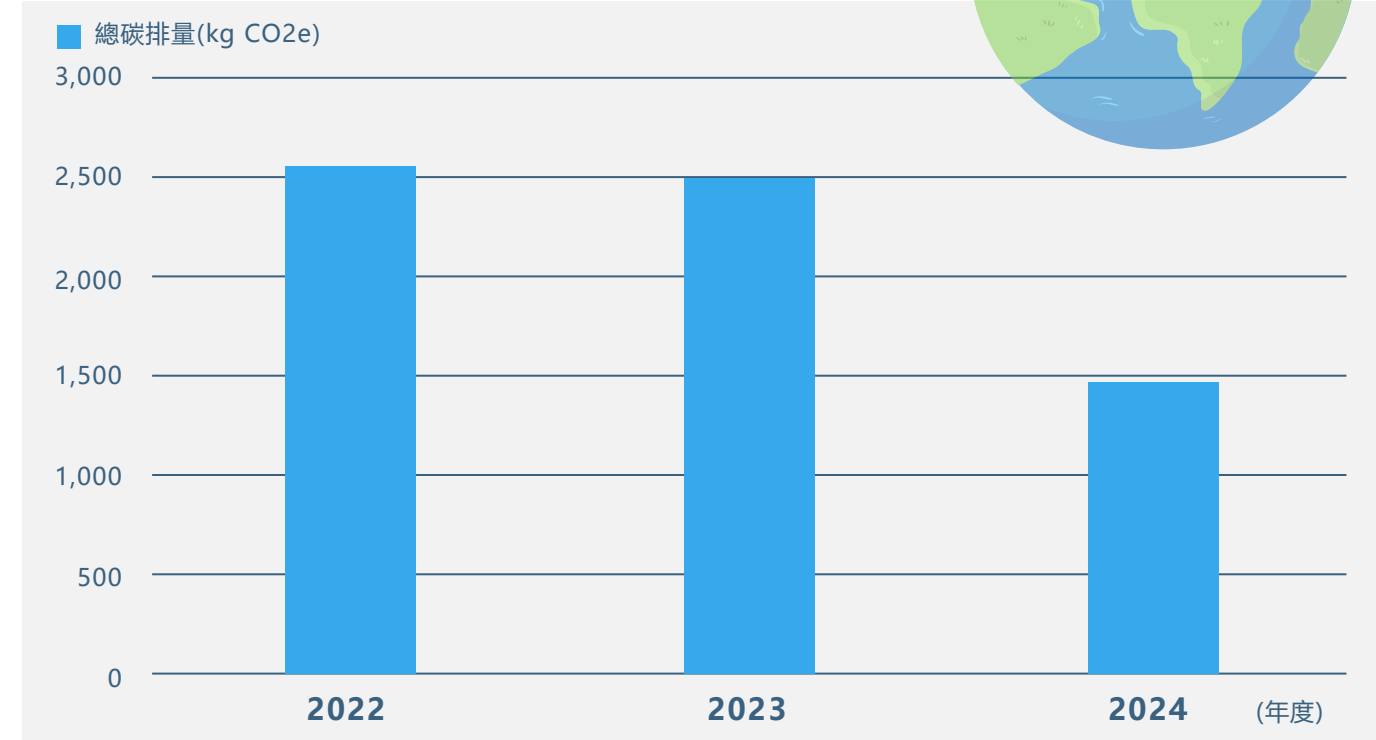
資訊設備廢棄處理

資訊設備廢棄物處理依據資訊安全及財產管理等相關規定，例如電腦設備與儲存媒體於報廢前，需完成儲存設備消磁及實體破壞作業，以防止資料外洩，再委由資源回收專業處理廠商，依符合資訊廢棄物減量、處理、預防污染及再利用原則進行資源回收處理。更多關於資訊設備之數據存取刪除措施請見1.5.2一節。

訓練課程教材電子化

虎門科技為降低訓練課程與辦公室日常使用之紙張，推動電子化專案，針對一般無機密性及個資紙張，採取廢紙再利用方式，內部宣導員工節約用紙重要性，並落實要求同仁使用雙面列印輸出及單面回收紙再利用。另外針對CAE教育訓練中心，則於2024年全面實施紙本教材電子化，包含北、中、南三處服務據點，依據每次參加學員數換算，2024年相較2022已減少紙張排碳量41%。

全面推行ESG 環保無紙化計劃



寶特瓶回收再製員工專屬機能T-shirt

虎門科技支持寶特瓶回收再利用，與環保再生材質驗證纖維廠商合作，製作虎門科技員工專屬機能T-shirt，將員工福利與環境友善結合。



CH4 友善職場與社會共榮

4.1——人才招募與發展

4.2——友善職場

4.3——健康職場

4.4——公益及社會參與



4.1 人才招募與發展

4.1.1 人才招募與留任

虎門科技堅守公平、公正、公開的招募原則，致力於營造多元共融的職場環境，確保所有求職者在無歧視的前提下享有平等的就業機會，招募政策強調公平雇用，所有應徵者均依據能力與適任程度進行評估，避免因性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、政治立場、性別傾向或身心障礙等因素受到不當影響。此外，公司嚴格遵循「勞動基準法」與《國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）》規範，確保合法的用人環境，拒絕童工與任何正形式的強迫勞動。為促進企業創新與永續發展，虎門亦積極推動多元文化招聘，確保人才來源涵蓋不同背景，以促進團隊創新與企業永續發展。



多元人才招募管道

為確保企業能夠吸引來自不同領域與背景的專業人才，透過多元的人才招募管道，擴大人才來源並提升企業競爭力。虎門積極參與校園徵才活動，每年與國內外知名大學及技職院校合作，透過實習計畫培養產業新秀，優先錄用表現優異的實習生。同時，我們定期舉辦企業參訪與業界分享講座，提升企業品牌知名度，讓學生能夠深入了解虎門科技的發展與職涯機會，進而提升招募成效。

除了校園徵才，虎門也參與大型與專業領域的人才招募活動，特別是在科技、製造與ESG領域的專業人才博覽會，以確保企業能夠觸及特定領域的高端人才。此外，透過跨產業聯合招募計畫，讓虎門得以與不同產業的專業人士建立聯繫，擴大人才庫的廣度與多元性。



人才留任與發展機制

本公司致力於打造具競爭力的職場環境，以吸引優秀人才加入與公司共同長期發展。為確保人才能夠長期留任，虎門建立完善的職涯發展機制，鼓勵員工透過知識分享與經驗傳承強化專業能力，並藉由內部案例庫的建立，將專案過程中的關鍵技術與成功經驗轉化為內部培訓資源，促進知識管理，提升專案管理的成功率與執行效率，確保員工能夠持續學習與成長，以利每位員工能夠在穩健的環境下發展長遠職涯。我們在人才招募方面的優勢主要體現在以下幾個方面：

具競爭力的薪資 與福利制度

- **薪資水準具市場競爭力**：依據市場薪資調查結果，提供具吸引力的薪資方案，並視績效表現提供年終獎金、分潤獎金。
- **優於法令的福利制度**：除依法提供勞健保、勞退提撥外，公司另提供額外免費健康檢查及年度員工旅遊補助。
- **彈性休假政策**：提供彈性工作時間及遠端工作機會，以促進工作與生活的平衡。

完善的新人關懷 與職涯發展

- **系統化的新人培訓**：新進員工享有完整的培訓計畫，包括入職指導、專業技能培訓及跨部門學習機會，以幫助新人快速適應工作環境。
- **導師制度 (Mentorship Program)**：每位新人皆會配對一位導師，提供專業指導與職涯建議，確保新進員工能夠順利融入團隊並發揮所長。
- **內部晉升與發展機會**：公司提供內部輪調機制，鼓勵員工跨部門發展，並每年定期舉行績效考核，確保優秀人才獲得晉升與加薪機會。

開放且包容的 企業文化

- **多元共融 (Diversity & Inclusion)**：我們重視多元文化，鼓勵不同背景的員工相互學習，並定期舉辦內部交流活動與團隊建立 (Team Building) 活動，以促進同仁之間的合作與凝聚力。
- **員工意見回饋機制**：公司設有匿名建議平台及定期舉辦員工座談會，確保每位員工的聲音都能被聽見，並持續優化工作環境。

員工新進與離職概況

虎門科技每年辦理離職面談，了解員工離職原因，作為未來人力資源制度改善的參考依據。2024年共有13位員工離職，其中自願離職比例為100%，反映出公司未有重大勞動爭議之情形。2024年的新進離職員工統計如右：

新進離職員工統計表

2024年新進人數	26
新進率	26.5%
2024年離職人數	13
離職率	10.48%
自願離職比率	100%
非自願離職比率	0%
離職原因調查	職涯發展、薪資與福利 工作與生活平衡

4.1.2員工概況

虎門科技重視人力資源的穩定發展，並視員工為推動企業永續經營的重要夥伴。為提升組織營運效率及工作環境品質，公司定期蒐集並分析員工概況數據，以評估人力結構與流動趨勢，作為人力資源政策優化與管理決策的依據。本段揭露2024年員工總數、員工年齡分布、員工學歷分布及契約工時結構等指標，協助利害關係人了解虎門科技的人才現況。

員工總數

性別	員工人數	比例
男性	69	61.6%
女性	43	38.4%
總計	112	100.0%

註：依據GRI 2-7及2-8定義，虎門科技未有臨時員工、兼職員工、無時數保證員工及非員工之工作者，全數員工皆屬於永久聘雇員工與全職員工。

員工年齡分布

年齡區間	高階主管	中階與基層主管	技術人員 (R&D)	其他一般員工
30歲以下	0	1	17	7
30-50歲	5	10	22	36
50歲以上	7	0	2	5
合計	12	11	41	48

員工學歷分布

項目	年份	高階主管	中階與基層主管	技術人員 (R&D)	其他一般員工
博士	2024	1	0	5	1
碩士		8	4	22	3
大專		2	6	13	36
高中		1	1	1	6
高中以下		0	0	0	2
合計		12	11	41	48

4.1.3 人才培育

人才發展理念與策略

虎門科技秉持「以人為本，持續精進」的人才發展理念，致力於打造學習型組織，協助員工提升專業能力與職場競爭力。我們認為員工的成長與企業的成功息息相關，透過完善的培訓機制與職涯發展計畫，確保員工能夠在公司內獲得長遠發展，並與企業共同成長。

為實現這一願景，公司制定了以下人才發展策略：

- ① → 分級培訓機制：依據員工的資歷、職能與發展需求，設計新進員工、專業人才、主管階層等不同層級的培訓課程。
- ② → 內外部學習資源整合：透過內部講師制度與導師計畫，提升團隊專業能力；同時與大學及研究機構合作，鼓勵員工參與進階技術培訓與國際研討會。
- ③ → 個人化職涯發展計畫：設計「職涯發展路徑」，確保技術、業務、管理等不同領域的員工都能找到適合的發展方向，並提供內部輪調機制，鼓勵跨部門學習。

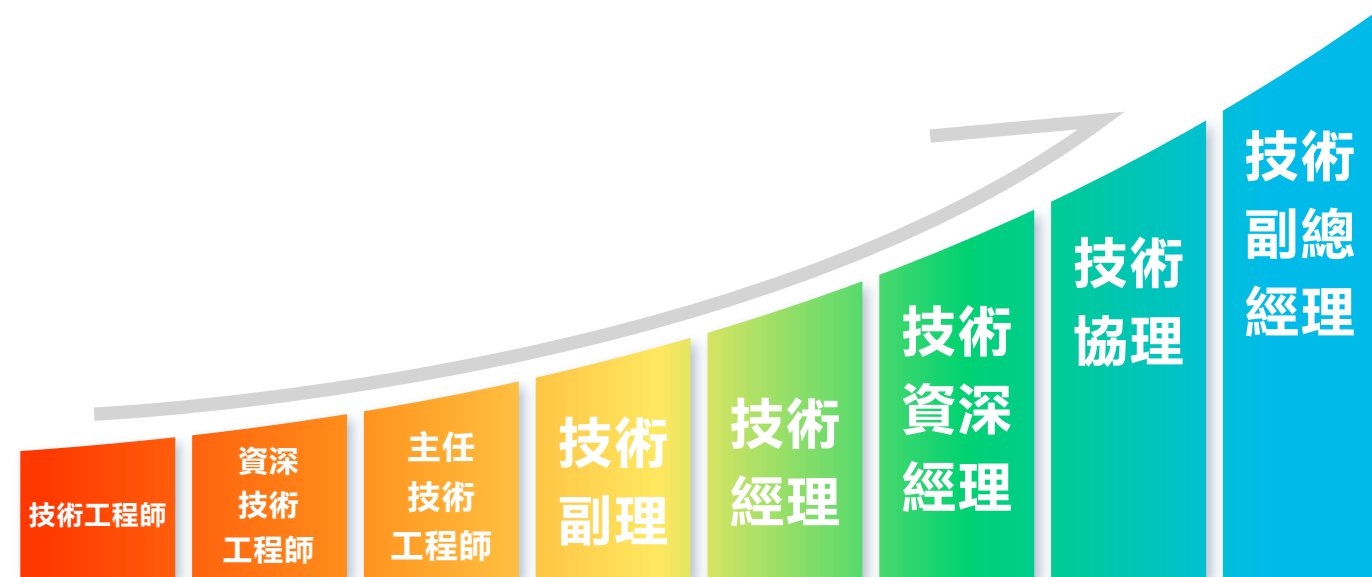
新進員工培訓與發展

公司針對新進員工設計一套完整的培訓與發展機制，協助其快速適應工作環境並發揮潛力。從入職導覽、專業技能培訓到跨部門學習，公司透過系統化的培訓計畫幫助新人成長。同時，導入導師制度（Mentorship Program），每位新進員工皆會配對一位資深同仁，提供專業指導與適應建議，協助其順利融入團隊，並在職涯發展上獲得適切的引導。

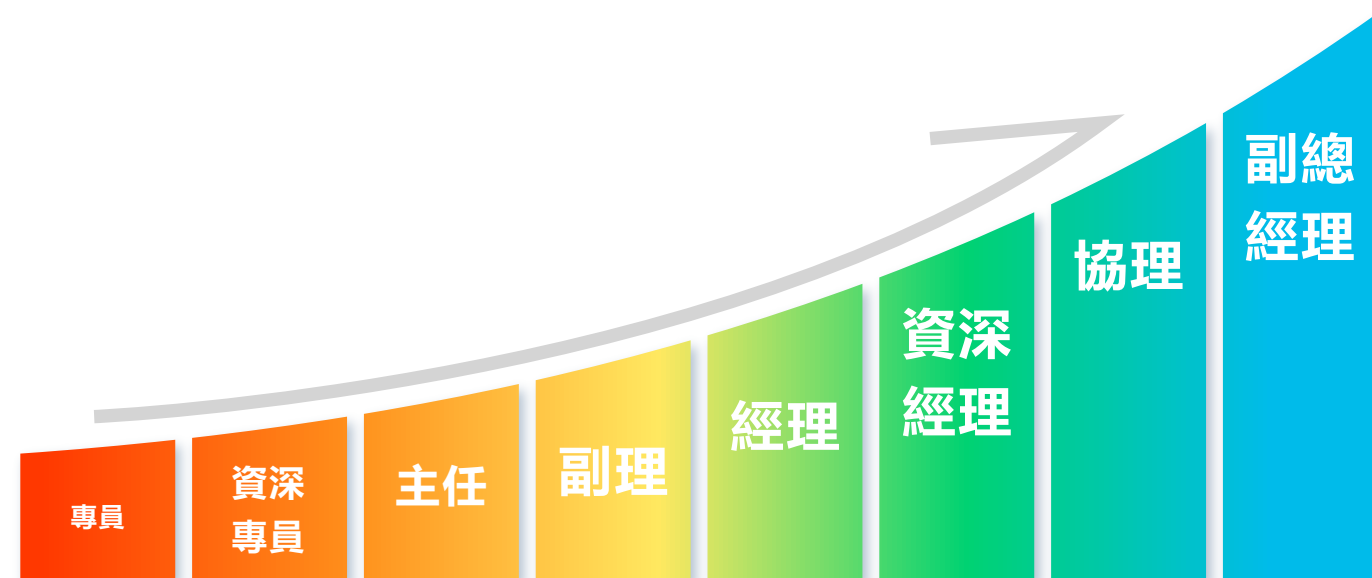
課程類別	目的	內容	執行方式
新進員工培訓	幫助新進員工快速適應企業文化與工作環境	企業文化與價值觀、內部系統操作、導師輔導	首月集中培訓+導師計畫，3個月內完成適應性考核
專業技能培訓	提升員工專業技能與技術能力	AI、大數據、CAE模擬、軟體開發、產業趨勢分析	內部講師授課+外部專家講座+自主線上學習
管理與領導力培訓	培養具備戰略思維與管理能力的中高階主管	團隊管理、績效考核、變革管理、決策分析	主管進修課程+行動學習+內外部培訓

人才發展藍圖

針對全體員工，公司致力於長期職涯發展與內部晉升機制的建立，透過年度績效考核制度，評估員工表現，確保優秀人才獲得晉升與薪資調整的機會。公司也積極推動內部輪調，鼓勵員工跨部門發展，累積多元技能，拓展職涯成長的可能性。



專業人才發展路徑圖



管理領導路徑

數位學習與知識傳承平台

為實踐個人化職涯發展，公司導入「CAE-NAS員工學習平臺」，作為知識管理與技術傳承的重要工具，確保新產品、新技術及應用經驗能夠有效傳遞，並使員工能持續學習與成長。該學習平臺提供即時更新的新產品資訊與技術應用案例，使員工能夠掌握最新趨勢。此外，透過內部知識傳承與工作交接機制，協助新舊員工順利交接專業知識與工作任務，降低因人員變動而導致的知識斷層。

在提升團隊學習與技術交流方面，CAE-NAS學習平臺促進工程師之間的專業知識共享，鼓勵團隊成員分享研發成果、應用經驗及最佳實踐案例。透過定期舉辦技術分享會與研討會，員工能夠及時掌握業界最新發展動態，進一步提升技術研發與應用能力。

此學習平臺的導入有效提升內部知識管理效率，使新進員工能夠更快速融入工作環境，縮短適應期並增強技術能力。透過促進跨部門技術交流，提升研發效率，公司能夠確保技術經驗得以延續與傳承。

內部知識傳承與工作交接

提供新舊員工之間的知識共享與工作任務交接機制

新產品與技術學習

即時更新新產品資訊、新技術應用與案例，確保員工掌握最新趨勢

工程師社群共享

促進研發團隊內部學習與技術交流

CAE-NAS 平臺核心功能

內部輪調與高潛力人才發展計畫

虎門設立輪調與人才發展計畫，培養未來的技術與管理接班人：

課程類別	目的	內容	執行方式
內部輪調計畫	培養跨領域協作能力	員工可於不同部門間短期輪調，拓展專業視野	針對表現優異員工，每年選拔5人參與
高潛力人才發展計畫 (HiPo Program)	培養未來技術與管理接班人	針對高潛力員工提供跨部門輪調、專案訓練與高階主管導師計畫	1年內提供管理訓練與實戰專案經驗

員工教育訓練

虎門科技重視企業倫理，並透過誠信經營課程深化全體員工的誠信意識，2024年全體員工完訓率100%。

課程名稱	課程訓練內容	完訓人數 (女)	完訓人數 (男)	總人數	平均訓練時數
誠信經營	強調誠實守信、公正無私，杜絕貪腐行為，並建置內部舉報機制與定期教育訓練。	43	71	114	1小時



誠信經營布達

虎門科技持續推動全面性人才培育與職涯發展，未來將深化培訓機制、強化 CAE-NAS 平臺應用，並擴大高潛力人才發展計畫的規模與深度，確保企業在快速變動的產業中保有永續競爭力，並與員工共創長遠價值。

4.2 友善職場

4.2.1 人權管理

虎門科技認為尊重人權與打造有尊嚴的工作環境至關重要，並承諾支持多項國際人權準則與規範，確保能公平對待並尊重所有員工。本公司支持《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》、《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》、《經濟合作與發展組織 - 跨國企業準則》、《經濟合作與發展組織 - 責任商業行為盡職調查指南》、《婦女賦權原則》及《兒童權利公約》等國際標準發布「虎門科技股份公司人權管理政策」，使所有員工皆享有平等權益與尊嚴。

我們致力於保障員工及其他利害關係人的基本權利，包括生命權、自由權、安全權、隱私權、免於歧視的權利以及工作權。我們透過建立安全與健康的工作環境，積極促進職場的多樣性與包容性，並確保所有營運活動均符合國際人權標準。虎門堅決反對任何形式的強迫勞動、童工及剝削行為，並透過嚴格的合規機制，確保所有相關方恪守人權標準。同時，提供公平的就業機會，堅決反對任何形式的歧視，確保所有員工皆享有合法的工作條件、合理的工時與工資。虎門也將持續優化工作環境，提升職場安全與健康標準，並促進員工的身心健康與工作生活平衡，以保障員工的基本勞工權益。

人權治理架構與監督機制

單位名稱	職責
董事會	公司最高治理機構，負責監督與指導人權管理政策與措施。
永續委員會	協調跨部門溝通與合作，帶領人權工作小組擬定管理行動，並追蹤人權盡職調查的落實成果。
永續小組 人才發展與社會關懷組	成員涵蓋企業永續、客戶服務、環保安全衛生、人力資源、法務等部門，負責系統性推動人權管理作為。

人權盡職調查

虎門遵循《經濟合作與發展組織 - 責任商業行為盡職調查指南》，將人權管理納入營運策略、營運管理及商業活動，透過定期辨識與評估風險、推動預防與減緩措施、建立監測機制，確保公司內外部營運符合人權標準。透過定期辨識與評估風險，公司能夠推動預防與減緩措施，並建立監測機制，以確保人權相關規範落實在所有營運層面。為確保業務活動符合人權標準，公司要求所有供應商及合作夥伴遵守公司的「人權管理政策」，並定期對供應商進行審查與監督，以確保其履行人權責任。針對發現的不合規行為，公司將採取適當的改善措施，以維護供應鏈的人權保障。

人權管理溝通機制

為確保公司在人權政策的執行過程中能夠即時反映並妥善解決問題，並讓最高治理單位充分掌握人權管理的執行情況，公司規劃了以下定期與即時之溝通機制：

溝通頻率	內容
季度報告會議	人權管理相關單位定期向董事會報告人權政策的執行情況、實施成果、風險管理策略與改善計畫。
臨時報告機制	當發生重大人權問題（如員工投訴、供應鏈爭議）時，相關單位即時向董事會報告，並提出應對方案。

虎門科技嚴格禁止職場歧視與騷擾，並設有匿名申訴機制，以確保員工權益。我們亦積極鼓勵員工之間的交流與合作，推動跨文化理解與共融。為此，我們建立完整的申訴管道與溝通架構，確保所有員工及相關方皆能透過匿名檢舉揭露任何可能侵害人權的行為，所有投訴均會得到即時且公正的處理，並確保檢舉人受到適當保護，以杜絕任何報復行為：



人權教育訓練

虎門定期開展人權培訓，提升員工與供應商對人權標準的認識與實踐能力。透過內部與外部溝通管道，虎門科技持續宣導人權政策及承諾，確保所有利害關係人能夠共同遵循相關規範，促進企業責任與社會共榮發展。我們致力於推動人權教育訓練，確保所有員工對人權政策的理解與實踐。2024年度，公司共舉辦兩場人權教育訓練，課程內容涵蓋人權政策、勞動權益保障、職場多元化與包容性等議題：

訓練課程	課程重點	參與人數	訓練時數
人權政策教育訓練	公司人權政策、全球與當地法規要求、人權盡職調查。	119	2小時
職場多元與包容性	文化敏感度、反歧視措施、女性與弱勢族群權益保障。	113	2小時



人權教育訓練

透過人權教育訓練，員工對人權政策的理解顯著提升，並對於如何應對職場中可能出現的人權問題有更明確的認識。

4.2.2 職場多元共融

推動多元、平等與共融 (Diversity, Equity, Inclusion, DEI)

我們致力於建立多元、平等與共融的職場環境，建立完整的多元、平等與共融政策，並納入企業管理方針，確保所有員工無論性別、年齡、國籍、文化背景或身心狀況，都能在公平且包容的環境中發揮所長，在招聘與晉升過程將基於員工的能力與績效，而不受性別、年齡、種族、宗教、性取向、身心障礙或婚姻狀況影響。我們透過制定明確的政策、推動公平招聘與晉升機制、提供彈性工作安排，積極創造開放且具包容性的企業文化。

建立多元化人才管道

為確保公司能夠吸引並留任來自不同背景的專業人才，我們積極拓展人才來源，透過與大專院校合作提供多元背景學生的實習機會，並鼓勵員工推薦來自不同文化與產業的優秀人才。透過全球獵才平台與社群媒體，招募國際人才，確保企業擁有多樣化的專業團隊，詳細本公司的人才招募政策請見4.1.1一節。

促進性別多元與職場平等

公司積極推動性別平等，提升女性人才比例，即使技術與業務崗位多以理工背景人才為主，公司仍鼓勵女性技術人才加入，並提供職涯發展支持，如導師制度與內部輪調機會。我們確保薪資透明，落實同工同酬原則，並定期檢視薪資結構，以避免性別薪資差距。此外，公司提供彈性工時、遠端工作與育嬰假等措施，確保不同階段的員工能夠兼顧職場與家庭需求。

員工職位與性別分布

職級	男性	女性
高階主管	10	2
中階與基層主管	7	4
技術人員(R&D)	33	8
其他一般員工	19	29

員工性別比例

職級	男性%	女性%
整體員工比例	62%	38%
技術研發與顧問團隊	77%	23%
業務與客戶服務團隊	74%	26%
行政與管理部門	29%	71%

受產業特性影響，公司技術與業務團隊的男性比例較高，女性員工主要集中於行政與管理部門。

虎門科技認識到技術領域中性別比例失衡的現象，因此應推動多元化人才招聘與職場友善措施，積極提升女性參與度，透過擴大招募範圍，主動參與校園就業博覽會，建立與理工科系女性學生的連結度，以提高女性應徵技術職位的比例。另外藉由產學合作實習計畫，提供女性工程相關科系學生更多接觸實務學習的機會，以培養女性技術專才。在工作環境方面，本公司提供彈性工時與遠端工作選項，吸引更多女性技術與業務人才加入，協助其在工作與生活之間取得平衡。

為進一步促進女性職涯發展，公司持續強化內部晉升機制，鼓勵女性技術人員的長期投入，並積極提升女性管理職比例，致力營造更加平等與多元的職場文化。

原住民、少數民族及身心障礙人士聘用

虎門致力於打造多元、平等與共融的職場環境，並積極提升原住民、少數民族及身心障礙人士的聘用比例。我們確保所有候選人皆依據能力與適配度進行評估，並落實《身心障礙者權益保障法》與《原住民族工作權保障法》，確保相關群體享有平等就業權益。在人才甄選過程中，建立去識別化篩選機制避免因族群、性別或身心障礙等因素影響錄取決策，提供公平的晉升與發展機會，並在條件相當的情況下，保障原住民、少數民族及身心障礙人士的名額，針對原住民、少數民族及身心障礙人士入職後，虎門提供額外的培訓計畫，以及提供彈性工時與遠端工作機制，特別是對於需要照顧家庭的員工或身心障礙人士，提供更具彈性的工作安排，以協助這些群體適應職場環境，並促進其長期發展。

項目	人數	比例
身心障礙	1	0.89%

國際人才與跨文化管理

虎門積極招募來自不同文化與專業背景的優秀人才，以促進多元化發展並提升全球市場競爭力。然而，聘僱需工作簽證的員工涉及政策變動、法律合規與文化適應等挑戰。為使企業運營穩定並順利吸引國際人才，我們建立了完善的管理機制與支持計畫，包括協助辦理工作簽證與居留證件、提供語言與文化適應培訓，指派內部導師幫助其熟悉企業運作與社交文化保障，以確保外籍員工順利融入公司文化與工作環境。2024年度本公司有1名外籍需申請工作簽證的員工，占總員工數的0.89%。

4.2.3員工福利與勞資關係

勞資關係與溝通機制

虎門科技重視勞資雙方的良好關係，並致力於建立制度化的溝通平台，確保員工權益受到充分保障。公司定期召開勞資會議，由各單位推派勞方代表與資方共同參與，針對職業安全、福利制度、工作制度等議題進行充分討論與共識凝聚，以回應員工實際需求並落實改善行動。

日期	參與範疇	主要議題	調整措施
2024年3月	資方代表、勞方代表	適用八週變形工時、因活動或業務需求可否延長工作時間	通過
2024年6月	資方代表、勞方代表	修訂「公出及出差管理辦法」、第四屆勞方代表選任	膳雜費調幅約34%
2024年9月	資方代表、勞方代表	提供同仁家屬過世慰問花籃福利	通過
2024年12月	資方代表、勞方代表	114年行事曆調整、2025年度考勤週期與薪資給付日期	通過

員工意見反映管道

公司重視員工的意見與回饋，提供多元溝通管道，確保所有員工能夠表達需求與建議。我們鼓勵員工透過匿名線上反映系統、內部會議或直接向主管反映意見，確保各類建議都能被即時處理。

反映管道	年度使用人次	處理情形
匿名線上反映系統	85人次	2件行政相關已轉交部門處理，1件制度相關納入明年度政策修正



員工意見回饋機制流程圖

薪酬政策

虎門依據市場薪資調查結果，提供具吸引力的薪資方案，並視績效表現提供年終獎金、分潤獎金，依照相關法規制定薪酬管理政策與程序，確保提供員工合理薪酬及獎金紅利制度，落實保險計劃與假勤制度、依法提撥退休金。針對分潤獎金發放，將連結公司員工績效考核制度，以合理的經營利潤分配分享予員工，年度獲利時，提撥不低於1%作為員工酬勞，確保員工能夠享有公平的獎酬制度，讓同仁薪資與公司營運共同成長。

薪酬透明化與公平晉升

虎門為保障所有員工都能獲得公平的發展機會，依據市場薪資調查與內部績效評估，達成同工同酬的理念，並透過年度薪酬審查機制，確保薪酬分配符合公平原則。未來將建立薪酬透明與溝通機制，強化員工對公司獎酬制度公平性的認同，同時持續定期檢視各職級及職類薪酬結構，避免因結構變動而影響整體薪酬公平性，並規劃強化全員獎酬制度，透過績效獎金、專案激勵等方式，提升整體薪酬競爭力。

所有員工之年度總薪酬中位數

指標	數值（新台幣元）
所有員工之年度總薪酬中位數（不包括該薪酬最高之個人）	805,557

註：年度總薪酬比率考量本公司薪酬最高個人之員工隱私，僅揭露所有員工之年度總薪酬中位數。

年度總薪資報酬變化比率

指標	變動幅度（%）
組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比	15.27%
所有員工之年度總薪酬中位數增加百分比（不包括薪酬最高之個人）	-3.13%

註：薪酬增加百分比為2024年與2023年薪酬或薪酬中位數增加的比例。

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

職位	基本薪資比率(%)	總薪酬比率(%)
非主管職	73.01%	67.87%

註：主管職之女性對男性基本薪資與薪酬的比率，考量員工隱私故僅揭露非主管職類別。

績效考核制度

- 1 → 年度考核：每年進行一次全面的績效考核，評估全年工作表現，決定年終獎金、升遷或薪酬調整。
- 2 → 半年度考核：每半年進行一次中期考核，提供即時反饋與指導，確保員工達成工作目標。
- 3 → 季度評估：部分部門根據業務需求進行季度績效評估，特別針對短期目標與專案管理進行監控。

評估方式與反饋機制

- 1 → 自評：員工於考核前進行自我評估。
- 2 → 主管評估：主管根據員工的表現、態度與能力進行評分。
- 3 → 360度評估：高層與重要職位員工適用360度評估，綜合同事、下屬與上司的意見。

員工福利與獎勵機制

為提升員工工作與生活品質，虎門提供以下相關員工福利及獎勵制度：

福利內容	涵蓋範疇(對象)	年度執行情形
育嬰假	給予需要照顧嬰幼兒之同仁育嬰留職停薪假。	公司將於育嬰假期滿一個月前主動詢問復職意願，並協助復職準備，相關年度執行統計人數如下：

項目	人數
2024年享有育嬰留職停薪福利之員工總數	1
A：2024年申請育嬰留停總人數	2
B：申請育嬰留停應於2024年復職人數	1
C：2024年實際復職人數	0
E：2023年該年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	0
F：2023年該年度育嬰留停復職人數	0
復職率%= C/B	0
留任率%= E/F	不適用

註：男性員工於育嬰留職停薪相關統計皆為0人，上表中的人數皆為女性員工人數。

福利內容	涵蓋範疇(對象)	年度執行情形
退休制度	本公司退休制度，依法明定於工作規則第34條、第35條、第36條、第37條、第38條。	2024年度，無人申請退休。
員工持股	1.本會會員以本公司(及子公司)之正式人事編制員工，服務滿三個月，並需為通過試用期考評之本國籍或具永久居留證之外籍員工。 2.服務期間未滿三個月，但經本公司總經理核可之員工。 3.並經部門主管同意後，送交本會審核通過其入會資格後，始得申請加入。	自2023年10月1日開辦員工持股信託，參與人次累計915人，累計提撥 4,244,128元。
盲人按摩服務	全體員工	聘用視障按摩師至公司提供服務，關注視障族群就業，並減輕員工工作壓力。
購物折扣	全體員工	至特約商店購物可享9折優惠，本年度與45家廠商簽約，店家分布範圍涵蓋全台北。

團隊建立與凝聚活動

- 1 → 員工旅遊：每年舉辦國內外旅遊活動，讓員工在輕鬆愉快的氛圍中增進感情與團隊精神。
- 2 → 節慶主題活動：舉辦聖誕派對、每季生日慶生會等慶祝活動，增進同仁之間的交流與向心力。
- 3 → 部門交流日：安排跨部門聚餐或小型工作坊，促進不同部門之間的溝通與合作。

4.3 健康職場

4.3.1 職業安全衛生

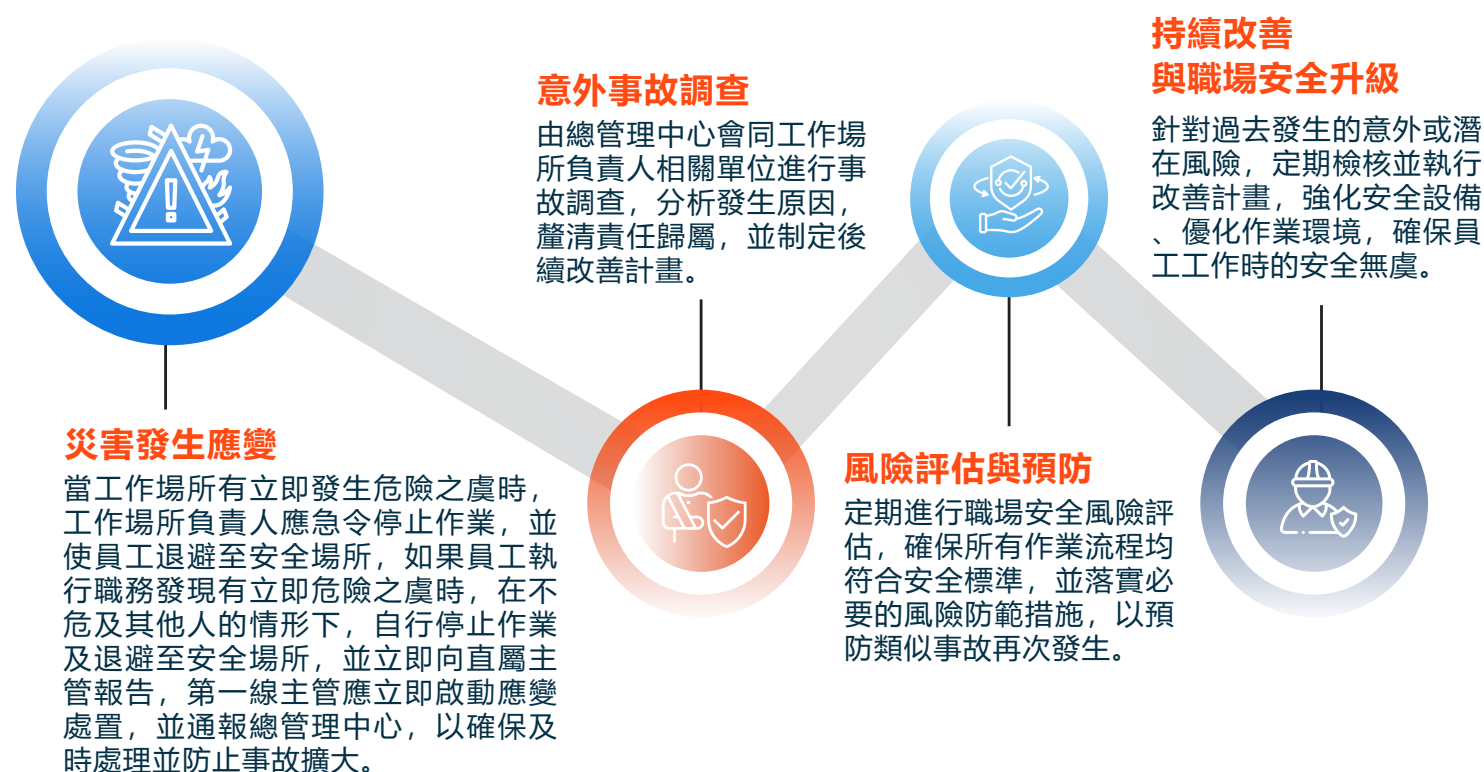
虎門科技依據「職業安全衛生法」及「職業安全衛生組織管理辦法」等相關法規，制定完善涵蓋全體員工的職業安全衛生管理系統，持續強化工作場所的安全措施，以降低可能發生的職業風險，以零職災為最高管理目標。本公司之工作規則符合勞動相關法規，保障員工免於受到對僱用合約之負面衝擊不利對待情形，並定期召開勞資會議，勞方代表均由各單位所選任指派，會議討論各項攸關勞工權益事項，包含但不限於職業危害與安全衛生相關議題。

職業災害應變與事故處理

職業安全衛生相關應變由總管理中心負責，若發生任何事故或意外狀況，將依權責立即啟動應變機制，會同工作場所負責人根據事故情況採取必要的處置措施。如發生職業災害導致人員傷亡，包括：

- 3人以上罹災
- 1人以上罹災且須住院治療

則本公司將於8小時內通報新北市政府勞動檢查處，並將此事件列為重大職業災害事故，確保依法通報並執行必要改善措施。



自2024年1月1日至12月31日止，總累計工作時數合計206,768小時，無職業傷害發生紀錄，顯示虎門在職場安全管理上的高度重視與成效，落實對員工的安全保障。

職業安全衛生管理與風險評估

為達成零職災目標，所有辦公場所皆通過消防設備安全查驗核准，並定期派員參與大樓消防安全演練，以提升員工對突發狀況的應變能力。除定期演練，我們也同步進行工作環境的風險鑑別，針對可能導致人員受傷或事故的潛在危害進行評估與改善，確保職場安全防護機制的有效落實。

因本公司主要提供資訊服務，並無涉及高風險機械設備、危險化學物質或生產製造，因此工安事故發生的風險相對較低。然而，我們仍持續透過內部宣導，提升員工對環境安全衛生（環、安、衛）議題的意識，並由專人負責監督與維護工作環境，以確保職場安全。2024年評估並無重大危害風險項目。

安全衛生教育訓練

為強化員工的職場安全意識，定期舉辦職業安全教育訓練，確保員工具備必要的安全知識與應變能力，2024年執行成果如下：

教育訓練名稱	教育訓練內容	訓練對象	完訓率
勞工安全人員培訓	甲種職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練	安全衛生主管	100%
大樓消防演練	每年定期派員參與大樓消防演練	員工	100%



大樓消防演練

4.3.2 員工健康促進

虎門科技始終將員工的身心健康視為企業發展基礎，透過多元化的健康促進措施，打造安全、健康且富有活力的工作環境，積極推動「永續生活倡議」，強調運動、飲食、情緒管理與整體健康管理，確保員工身心平衡。

健康管理

為協助員工掌握自身健康狀況，公司每年提供一次免費健康檢查，並與專業健檢機構合作，使員工能獲得詳細的健康評估與專業建議。我們不僅關心員工的健檢結果，亦針對具健康風險的員工提供個別關懷，必要時調整其工作模式與環境，降低職業健康風險。針對未參與健康檢查的員工，公司將進行訪談，了解其未參加的原因，並持續追蹤以確保員工健康權益。

年度	參與人數	佔全體員工比例
2023	48	55%
2024	84	85%

職場健康舒壓與環境優化

除協助員工掌握自身健康狀況，安排每週安排兩天由視障按摩師提供按摩舒壓服務，減輕員工工作壓力，不僅促進員工身心放鬆，同時支持視障族群就業，實踐企業社會責任。環境衛生方面，公司定期進行空調設備維護與清潔，確保辦公室內的空氣品質，並加裝飲水機濾芯，定期更換與保養，確保員工飲用水的安全。未來也將定期安排相關課程及活動來提倡員工注重運動、飲食、情緒、健康管理等。



視障按摩師提供按摩舒壓服務

4.4 公益及社會參與

虎門科技秉持企業社會責任，積極投入公益與社會參與，發揮企業影響力，鼓勵員工參與各類社會公益與環境保護行動，提升整體社會影響力與環保意識。在產學合作方面，虎門科技與學術機構攜手合作，支持高科技與數位轉型人才的培育，促進產業與學界的交流與發展。除了社會公益及產學合作，同時也致力於推廣永續生活理念，關注弱勢群體、教育發展、環境保護及科技創新等領域，透過實際行動推動社會進步。我們相信，企業的成功不僅來自於商業競爭力，更來自於對社會的正向影響，因此我們長期投入各類公益活動，期望與社會共同成長。

社會公益核心主軸

虎門科技以核心本業為根基，聚焦於四大核心主軸「社會關懷與弱勢支持」、「環境永續與生態保育」、「地方產業支持與社區發展」、「科技創新與產學合作」，並與聯合國永續發展目標（SDGs）緊密連結，以系統性的方式推動企業社會責任計畫。



2024社會參與活動

專題一 虎門尤拉盃CAE創意大賽



虎門科技長期關注電腦輔助工程技術的發展，「尤拉盃CAE創意大賽」至今已連續舉辦6屆，透過虎門尤拉盃電腦輔助工程創意大賽，鼓勵年輕學子將理論知識應用於實際工程挑戰。我們邀請來自全台各大專院校的優秀團隊，透過競賽深化技術交流，推動跨領域合作，並激發更多創新的可能性。且競賽獎金全數由虎門科技提供，我們期望尤拉盃競賽不僅是一場技術挑戰，更是連結產業界與學術界的橋樑。2024年度尤拉盃共28隊參與，透過專業評審評估，選出一金、一銀、兩銅的作品。更多尤拉盃資訊請見本公司網站。



應用於 AR/VR 的超穎介面與空間運算時代

技術概述：本研究提出創新的深度感測系統，結合超穎介面與光子晶體面發射雷射（PCSELS），突破傳統結構光技術的限制，實現高效能的單目深度感測人臉識別。該研究技術有望應用於擴增實境（AR）、虛擬實境（VR）以及高精度人機互動領域，對於未來數位科技發展影響深遠。



應用多體動力學及有限元素法於車用齒輪箱測試台之模態分析與結構剛性改善

技術概述：本研究針對車用齒輪箱測試台進行結構分析與優化，透過多體動力學（Multi-Body Dynamics, MBD）模擬齒輪箱系統，並使用有限元素分析（Finite Element Analysis, FEA）進行剛性分析，以提升結構穩定性與減少共振風險。該技術對於汽車產業的電動車變速箱與動力總成開發具重要應用價值，有助於提升未來車輛傳動系統的效能與穩定性。



1.高精密磨床結構性能實驗分析與拓樸最佳化

技術概述：本研究針對高精密平面磨床進行靜動態特性分析，透過FEA與ODS驗證提升分析準確性，誤差皆低於10%。結合拓樸最佳化減重6.2kg，主軸位移降低1.7%，自然頻率平均提升3%。以Recur-Dyn模擬緩衝控制運動行為，提升結構剛性與運行穩定性。



2.多孔鎖定加壓骨板之自動化建模技術開發與股骨骨折治療生物力學研究

技術概述：本研究開發一套多孔鎖定加壓骨板的參數化建模技術，並透過有限元素分析（FEA）進行骨折固定生物力學研究，針對股骨骨折治療提供創新設計方案。該研究成果可應用於醫療器材開發，提供骨科醫療更具適應性與個人化的治療方案，提升骨折治療效果。



金獎



銀獎



銅獎

專題二 臺科大方程式賽車隊

虎門科技攜手國立台灣科技大學方程式賽車隊，共同見證新一代電動賽車「Leopard 01」的誕生，並成為其技術合作夥伴之一，協助車隊進軍2024年澳洲國際賽事，展現臺灣在新能源車輛技術的研發實力與國際競爭力。

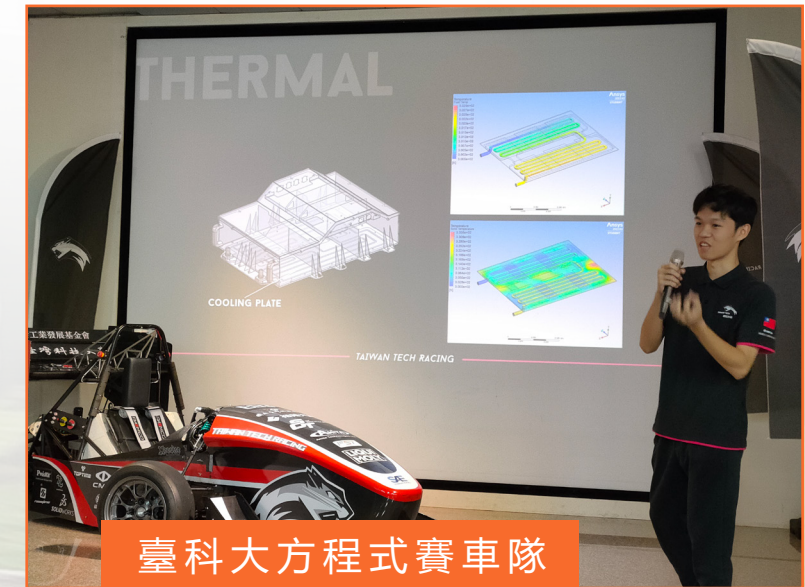
此次合作，虎門科技提供技術支援促成學界與產業合作，使學生在競賽過程中能夠獲得最專業的指導與資源。我們首次加入FST臺灣盃學生方程式聯賽（FST）的顧問制度，透過業界視角提供技術指導與資源支持，包含協助車隊在輕量化設計、動力系統優化、空氣力學調校等領域進行技術驗證，並提供電腦輔助工程模擬分析，確保車輛性能達到國際競賽水準。虎門同時也受邀擔任FST聯賽評審團成員，針對參賽隊伍的技術設計、工程應用與車輛性能進行評估與建議，進一步促進學界與產業的無縫接軌。

“

車隊成立僅短短兩年，但透過參與國內外賽事、技術展覽及企業合作，我們獲得了豐富的技術支援與產業資源，這不僅大幅提升我們的造車實力，也讓臺灣學生賽車隊在國際舞台上展現優秀的研發成果。我們非常感謝產業夥伴的全力支持，讓我們有機會站上更高的舞台。

廖翊宏 隊長
台科大方程式賽車隊

”



臺科大方程式賽車隊

未來，虎門科技將持續推動產學合作，透過技術支援、產業資源對接及學術交流，幫助學生進一步提升專業技術，培育新能源與智慧車輛領域的人才。



專題三 崇愛發展中心愛心領跑活動

2024年11月虎門科技與崇愛發展中心攜手舉辦「愛心領跑活動」，為心智障礙者提供專業的體能挑戰，幫助他們突破自我達成完賽夢想。崇愛發展中心專為心智障礙者提供支持與訓練，4年前由Sunny老師發起唐星兒路跑肌力班，幫助學員培養運動習慣，透過每週訓練與志工陪跑，成功帶領學員完成多場 5K 賽事。然而，疫情導致活動停擺，學員體能下滑，加上賽事成本與志工短缺，讓推動活動變得困難。



虎門科技總經理楊涪嵐過去也曾親自帶著孩子參與這項公益活動，多次陪伴唐星兒跑步，並主動號召內部員工響應，成功招募20多位企業志工加入陪跑行列，不僅讓員工在工作之餘放鬆身心，也让大家在公益行動中體驗助人的快樂。

活動當天，志工與唐星兒綁上童軍繩8字環，確保跑步安全，並在3公里挑戰中相互鼓勵、攜手前進，最終所有學員順利完賽，現場充滿感動與成就感。虎門科技一直秉持著「企業成長與社會發展並進」的理念，致力於社會責任的實踐，積極推動社區公益活動，為弱勢族群提供更多支持。這場愛心領跑活動不僅增進了企業員工間的凝聚力，也让大家更深刻體會到公益參與的價值。更多活動影片請參見連結。



虎門x崇愛公益路跑

專題四 改善城鄉數位落差

我們一直秉持著對社會的責任感，並致力於回饋社區。2023年我們得知台東長濱地區的兩所小學因教學需求急需筆電，為了讓孩子們能夠接觸到更科技化的學習環境，虎門科技毫不猶豫地伸出援手。我們捐贈了企業淘汰但仍可正常使用的筆電，希望這些教育工具能夠為學子們帶來更多學習的機會。



捐贈筆電



附錄

GRI Standards 索引表

通用準則

主題準則

SASB對照表 永續揭露主題和指標

活動指標

上櫃公司氣候相關資訊

1-1——最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1——溫室氣體盤查資訊

1-1-2——溫室氣體確信資訊

1-2——溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫



GRI Standards 索引表

使用聲明	虎門科技已參考GRI準則報導2024.1.1-2024.12.31期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	無

通用準則

GRI準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI 2： 一般揭露 2021	組織報導與實務				
	2-1	組織詳細資訊	前言 1.1關於虎門科技	18	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	前言	18	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	前言	18	
	2-4	資訊重編	NA	NA	未有資訊重編事宜
	2-5	外部保證/確信	NA	NA	本公司無外部保證或確信
	活動與工作者				
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1關於虎門科技 1.6供應鏈管理	18 28	
	2-7	員工	4.1.2員工概況	43	虎門科技未有臨時員工、兼職員工、無時數保證員工及非員工之工作者，全數員工皆屬於永久聘雇員工與全職員工。
	2-8	非員工的工作者	4.1.2員工概況	42	虎門科技未有臨時員工、兼職員工、無時數保證員工及非員工之工作者，全數員工皆屬於永久聘雇員工與全職員工。
	治理				
	2-9	治理結構及組成	1.2.1董事會簡介與績效評估	19	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2.1董事會簡介與績效評估	19	
	2-11	最高治理單位的主席	1.2.1董事會簡介與績效評估	19	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	前言	18	
	2-13	衝擊管理的負責人	前言	18	

GRI準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI 2： 一般揭露 2021	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	前言	18	
	2-15	利益衝突	1.2.1董事會簡介與績效評估	19	
	2-16	溝通關鍵重大事件	前言 1.4風險管理	25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.1董事會簡介與績效評估	19	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.1董事會簡介與績效評估	19	
	2-19	薪酬政策	1.2.1董事會簡介與績效評估 4.2.3員工福利與勞資關係	19 48	
	2-20	薪酬決定流程	1.2.1董事會簡介與績效評估 4.2.3員工福利與勞資關係	19 48	
	2-21	年度總薪酬比率	4.2.3員工福利與勞資關係	48	
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的聲明	03	
	2-23	政策承諾	4.2.1人權管理	46	
	2-24	納入政策承諾	4.2.1人權管理	46	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.3.1誠信經營政策	22	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3.1誠信經營政策	22	
	2-27	法規遵循	1.3.3法規遵循與申訴機制	25	
	2-28	公協會的會員資格	1.1關於虎門科技	18	
	利害關係人議合				
	2-29	利害關係人議合方針	前言	18	
	2-30	團體協約	NA	NA	本公司無成立工會。依法定期召開勞資會議，勞方代表均由各單位所選任指派。
GRI 3： 重大主題2021	3-1	決定重大主題的流程	前言	18	
	3-2	重大主題列表	前言	18	

主題準則

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
重大主題				
商業道德與誠信				
GRI 3: 重大主題2021	3-3	重大主題管理	前言	18
GRI 205: 反貪腐2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.3.1誠信經營政策	22
勞雇關係與福利				
GRI 3: 重大主題2021	3-3	重大主題管理	前言	18
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1.1人才招募與留任	42
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2.3員工福利與勞資關係	48
	401-3	育嬰假	4.2.3員工福利與勞資關係	48
人才招募與發展				
GRI 3: 重大主題2021	3-3	重大主題管理	前言	18
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1.1人才招募與留任	42
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2.3員工福利與勞資關係	48
	401-3	育嬰假	4.2.3員工福利與勞資關係	48
GRI 404: 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	1.3.1誠信經營政策	22
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2.3員工福利與勞資關係	48
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2.3員工福利與勞資關係	48
客戶關係與隱私保護				
GRI 3: 重大主題2021	3-3	重大主題管理	前言	18
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	2.2.1客戶隱私保護	33
經濟績效				
GRI 3: 重大主題2021	3-3	重大主題管理	前言	18
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2.2經濟績效	22
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2.1氣候風險與機會管理	42

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
產品與服務創新				
GRI 3: 重大主題2021	3-3	重大主題管理	前言	18
資訊安全管理				
GRI 3: 重大主題2021	3-3	重大主題管理	前言	18
一般主題				
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	2.1.2創新應用 4.4 公益及社會參與	31 52
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	1.3.3法規遵循 與申訴機制	25
GRI 302: 能源 2016	302-3	能源密集度	3.1.2能源管理	42
GRI 303: 水與放流水 2018	303-3	取水量	3.3.1水資源管理	39
	303-4	排水量	3.3.1水資源管理	39
	303-5	耗水量	3.3.1水資源管理	39
GRI 305: 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2.2溫室氣體排放管理	38
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2.2溫室氣體排放管理	38
	305-4	溫室氣體排放強度	3.2.2溫室氣體排放管理	38
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2.2溫室氣體排放管理	38
GRI 306: 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	3.3.2廢棄物管理	39
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.3.1職業安全衛生	51
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.3.1職業安全衛生	51
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3.1職業安全衛生	51
	403-6	工作者健康促進	4.3.2員工健康促進	52
	403-9	職業傷害	4.3.1職業安全衛生	51
GRI 404: 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1.3人才培育 4.2.1人權管理	44 46
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	4.1.2員工概況	43
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2.3員工福利與勞資關係	48

SASB對照表
永續揭露主題和指標

永續揭露主題	編號	指標描述與回覆					對應章節																																			
硬體基礎設施的環境足跡	TC-SI-130a.1	指標描述： (1)總能源消耗量 (2)來自電網的電力百分比 (3)來自再生能源的百分比	<table><tr><td colspan="2">外購能源</td><td colspan="2">外購能源消耗量</td><td>占比%</td></tr><tr><td rowspan="2">電力</td><td>非再生能源電力</td><td>879.55</td><td>GJ</td><td>100%</td></tr><tr><td>再生能源電力</td><td>0</td><td>GJ</td><td>0%</td></tr><tr><td colspan="2">總量</td><td>879.55</td><td>GJ</td><td>100%</td></tr></table>				外購能源		外購能源消耗量		占比%	電力	非再生能源電力	879.55	GJ	100%	再生能源電力	0	GJ	0%	總量		879.55	GJ	100%	*註： 本公司電力來源皆為台電公司	3.1.2能源管理															
	外購能源		外購能源消耗量		占比%																																					
	電力	非再生能源電力	879.55	GJ	100%																																					
再生能源電力		0	GJ	0%																																						
總量		879.55	GJ	100%																																						
硬體基礎設施的環境足跡	TC-SI-130a.2	指標描述： (1)總取水量 (2)總耗水量	<table><tr><td rowspan="2">據點</td><td colspan="4">立方公尺</td></tr><tr><td>取水量</td><td>占比%</td><td>耗水量</td><td>占比%</td></tr><tr><td>板橋總公司</td><td>360.00</td><td>34.55</td><td>72.00</td><td>34.55</td></tr><tr><td>新竹分公司</td><td>83.00</td><td>7.97</td><td>16.60</td><td>7.97</td></tr><tr><td>台中分公司</td><td>380.00</td><td>36.47</td><td>76.00</td><td>36.47</td></tr><tr><td>台南分公司</td><td>219.00</td><td>21.02</td><td>43.80</td><td>21.02</td></tr><tr><td>總計</td><td>1,042.00</td><td>100</td><td>208.4</td><td>100</td></tr></table>				據點	立方公尺				取水量	占比%	耗水量	占比%	板橋總公司	360.00	34.55	72.00	34.55	新竹分公司	83.00	7.97	16.60	7.97	台中分公司	380.00	36.47	76.00	36.47	台南分公司	219.00	21.02	43.80	21.02	總計	1,042.00	100	208.4	100		3.3.1水資源管理
	據點	立方公尺																																								
取水量		占比%	耗水量	占比%																																						
板橋總公司	360.00	34.55	72.00	34.55																																						
新竹分公司	83.00	7.97	16.60	7.97																																						
台中分公司	380.00	36.47	76.00	36.47																																						
台南分公司	219.00	21.02	43.80	21.02																																						
總計	1,042.00	100	208.4	100																																						
	TC-SI-130a.3	指標描述： 在規劃數據中心時同時將環境因素納入考量 公司未有營運之數據中心					NA																																			
資料隱私與言論自由	TC-SI-220a.1	指標描述： 描述與行為定向廣告和用戶隱私有關的政策與做法 虎門作為資訊軟體服務企業，深知客戶隱私與數據安全的重要性，並訂定「個人資料保護管理辦法」以確保客戶資料的安全性與合規性，虎門提供之軟體服務對象主要為企業，協助企業客戶資料串接與軟硬體整合或提供CAE服務，並未向一般公眾蒐集或取得個人資料。 虎門在客戶資料的蒐集、儲存與使用過程中，嚴格遵循個資法規範。在資料存取方面，與客戶建立保密協議，並依據客戶所屬產業特性訂定適當的服務等級。 2024年並未發生侵犯客戶隱私或經外部投訴的事件發生。					2.2.1客戶隱私保護																																			
	TC-SI-220a.2	指標描述： 說明多少用戶的個人資料被用於第二目的(廣告、行銷、商業活動) 針對虎門的客戶(包含公司與學校，共530家)，每月發送本公司電子月報。					NA																																			
	TC-SI-220a.3	指標描述： 與用戶隱私相關的法律訴訟而造成的總金錢損失金額 2024年度無相關事件發生					NA																																			
	TC-SI-220a.4	指標描述： (1)執法或政府機關要求取得用戶資訊的總件數 (2)執法或政府機關要求提供個人獨特資訊的總用戶數量 (3)公司實際向執法或政府機關提供個人或用戶資訊的次數百分比 2024年度無相關事件發生					NA																																			
	TC-SI-220a.5	指標描述： 根據政府要求進行監控、阻擋、內容過濾或審查的核心產品或服務所在的國家 2024年度無相關事件發生					NA																																			

永續揭露主題	編號	指標描述與回覆	對應章節																						
資料安全	TC-SI-230a.1	指標描述：(1)數據洩漏次數、(2)個人資料洩漏的百分比、(3)受影響用戶數量 2024年度無相關事件發生	1.5資訊安全																						
	TC-SI-230a.2	指標描述：公司如何檢視其數據安全，並採取措施來降低風險，以及是否依賴外部的網絡安全標準來幫助達成這些目標 本公司資安管理基本架構如下圖，可分為5層面：作業管理面、應用系統、網路設備、伺服器主機、用戶端點。 作業管理面 資訊安全宣導 系統事件記錄 應用系統 AD (Active Directory網域帳戶管理) Microsoft Exchange (電子郵件管理系統) AntiVirus (防毒軟體防護) DB (DataBase資料儲存管理系統) SPAM (廣告電子郵件過濾) 網路設備 Firewall (硬體防火牆) 網路隔離 (訪客) 垃圾郵件攔截 病毒附件檔案存取檢查 電子郵件紀錄留存 伺服器主機 機房溫度控制 資料定期備份 資料異地儲存 作業系統安全性更新 UPS電力防護 用戶端點 MFA(Multi-factor authentication) 密碼多重要素認證機制 病毒防護 機敏文件權限管制 掃描文件記錄留存 Microsoft OneDrive (個人資料雲端備份) 外部VPN加密連線 MFA(Multi-factor authentication) 密碼多重要素認證機制 基於上述資訊安全架構，持續精進管理制度與流程，致力符合法律規範之要求，訓練員工的社交工程風險意識，以確保與落實資訊安全政策。	1.5.1資通安全風險管理架構																						
全球化、多元化與技術專業人力的招募與管理	TC-SI-330a.1	指標描述：需要工作簽證的員工百分比 2024年度本公司有1名外籍需申請工作簽證的員工，占總員工數的0.89%。	4.2.2職場多元共融																						
	TC-SI-330a.2	指標描述：員工敬業度百分比 本公司尚未有敬業度調查。虎門每年辦理離職面談，了解員工離職原因，作為未來人力資源制度改善的參考依據。2024年共有13位員工離職，其中自願離職比例為100%，反映出公司未有重大勞動爭議之情形。	4.1.1人才招聘與留任																						
	TC-SI-330a.3	指標描述：(1)性別百分比、(2)多元化群體百分比；a. 管理階層、b. 非管理階層、c. 技術人員、d. 其他員工 性別百分比與人數 <table><tr><th>職級</th><th>男性</th><th>女性</th></tr><tr><td>高階主管</td><td>10</td><td>2</td></tr><tr><td>中階與基層主管</td><td>7</td><td>4</td></tr><tr><td>技術人員(R&D)</td><td>33</td><td>8</td></tr><tr><td>其他一般員工</td><td>19</td><td>29</td></tr></table> 多元化群體百分比 <table><tr><th>多元化群體</th><th>職級</th><th>人數</th><th>占總員工數比例</th></tr><tr><td>身心障礙</td><td>其他一般員工</td><td>1</td><td>0.89%</td></tr></table>	職級	男性	女性	高階主管	10	2	中階與基層主管	7	4	技術人員(R&D)	33	8	其他一般員工	19	29	多元化群體	職級	人數	占總員工數比例	身心障礙	其他一般員工	1	0.89%
職級	男性	女性																							
高階主管	10	2																							
中階與基層主管	7	4																							
技術人員(R&D)	33	8																							
其他一般員工	19	29																							
多元化群體	職級	人數	占總員工數比例																						
身心障礙	其他一般員工	1	0.89%																						

永續揭露主題	編號	指標描述與回覆		對應章節
智慧財產權保護 與競爭行為	TC-SI-520a.1	指標描述：因為違反反競爭行為的法律規範而面臨的法律訴訟所造成的經濟損失的總額 2024年度無相關事件發生		1.3.1誠信經營政策
管理因技術中斷 之系統風險	TC-SI-550a.2	指標描述：對業務運營中可能發生中斷的風險進行分析和描述 若產生天災或網路攻擊時將可能導致以下風險，為此提出 以下營運中斷潛在風險與對應措施：		1.4風險管理
		營運中斷潛在風險	對應措施	
		通訊溝通中斷，將造成資訊內容無法有效傳遞	將請員工使用雲端通訊工具Teams或是雲服務M365進行溝通與資訊傳遞並將受災害的一切通訊轉至正常分點持續運作。	
		內部資料遺失，將造成無資料來源，以致公司無法推展任何業務	已將重要資料平日進行雲端備援存放，如遭遇損失，尋求分點之硬體資源進行資料復原作業。	
		硬體設備毀損，將造成系統與服務停擺	以未遭受損失的分點做為硬體緊急調度使用。	

活動指標

編號	指標描述與回覆
TC-SI-000.A	指標描述： (1)服務使用授權數或訂閱數 (2)基於雲端服務的百分比 (1)126件、(2)99.21%
TC-SI-000.B	指標描述： (1)內部數據處理能力(Data processing capacity)數據處理能力 (2)數據處理外包比例(Percentage outsourced) (1)伺服器數量17台、(2)5.88%
TC-SI-000.C	指標描述： (1)資料儲存量(Amount of data storage) (2)外包資料儲存百分比(Percentage outsourced) (1) 0.00248 Petabytes、(2)70.97%

上櫃公司氣候相關資訊

項目	章節	頁碼
敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	3.2.1氣候風險與機會管理	37
敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	3.2.1氣候風險與機會管理	37
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	3.2.1氣候風險與機會管理	37
敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	1.4風險管理 3.2.1氣候風險與機會管理	25 37
若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	3.2.1氣候風險與機會管理	37
若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	3.2.1氣候風險與機會管理	37
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	尚未使用內部碳定價制度	NA
若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	3.2.1氣候風險與機會管理	37
溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	3.2.1氣候風險與機會管理 3.2.2溫室氣體排放管理	37 38

1-1最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（噸CO2e）、密集度（噸CO2e/百萬元）及資料涵蓋範圍。

本公司無子公司，最近兩年度之溫室氣體盤查涵蓋本公司所有營運據點，其排放數據說明如下：

本公司		2023年度		2024年度	
		排放量 (噸CO2e)	密集度 (噸CO2e/營業額新臺幣百萬元)	排放量 (噸CO2e)	密集度 (噸CO2e/營業額新臺幣百萬元)
	類別一 直接溫室氣體排放	19.29	-	20.94	-
	類別二 間接溫室氣體排放	117.04	-	120.80	-
	總計	136.33	0.23	141.74	0.21

*註：逸散源排放因排放量小於0.001 tCO2e故未列於上表中。

1-1-2溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

公司目前溫室氣體尚未進行確信。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司溫室氣體減量目標、基準年與目標年如下：
2027年範疇1及範疇2溫室氣體排放較2024年溫室氣體排放強度降低5%，具體減量行動計畫請詳見3.2.2溫室氣體排放管理。歷史排放量數據如下表：

溫室氣體排放量(tCO2e)	2022年	2023年	2024年
類別1	18.38	19.29	20.94
類別2	114.25	117.04	120.80
總計	132.63	136.33	141.74

總 公 司

22065 新北市板橋區縣民大道二段68號11樓
TEL (02) 2956-7575 FAX (02) 2956-5180

新竹辦公室

30271 新竹縣竹北市復興二路229號6樓之1
TEL (03) 550-9992 FAX (03) 668-3313

台中辦公室

40667 台中市北屯區文心路三段447號33樓
TEL (04) 2296-6080 FAX (04) 2296-6071

台南辦公室

70051 台南市中西區永福路一段189號4樓C2
TEL (06) 214-8186 FAX (06) 214-9118



掃描 QR Code 快速連結至虎門



官網、FB、YT、in、LINE

持續跟進最新消息!

