



蜜望實企業股份有限公司 2024 年永續報告書

Honey Hope Honesty Enterprise Co., Ltd.
2024 Sustainability Report

目錄

經營者的話.....	1	2.2.4 法規遵循.....	18
關於本報告書.....	2	2.3 風險管理.....	19
1.1 關於蜜望實.....	3	2.3.1 風險管理架構與權責.....	19
1.1.1 公司簡介.....	3	2.3.2 關鍵風險與因應策略.....	19
1.1.2 營運與財務狀況.....	3	2.4 資訊安全.....	21
1.1.3 參與公協會組織.....	4	2.4.1 資訊安全政策及架構.....	21
1.2 企業永續治理架構.....	5	2.4.2 資訊安全治理策略及防護措施.....	21
1.3 重大議題鑑別與分析.....	5	2.4.3 資訊安全事件通報與處理流程.....	22
1.4 利害關係人議合溝通.....	7	2.4.4 資訊安全教育訓練.....	22
Chapter 2 企業穩健經營.....	9	Chapter 3 環境永續.....	23
2.1 公司治理.....	9	3.1 氣候變遷因應.....	23
2.1.1 公司結構與董事會組成.....	10	3.1.1 氣候治理.....	24
2.1.2 董事會成員提名及遴選.....	13	3.1.2 氣候風險管理.....	24
2.1.3 功能性委員會.....	13	3.1.3 氣候變遷因應策略.....	25
2.1.4 績效評估.....	14	3.1.4 指標與目標.....	27
2.1.5 薪酬政策.....	14	3.1.5 溫室氣體管理.....	27
2.1.6 永續治理.....	15	3.2 能源管理.....	28
2.2 道德誠信.....	15	3.2.1 能源管理.....	28
2.2.1 誠信經營政策.....	15	3.2.2 能源使用概況.....	28
2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練.....	16	3.2.3 減量及節能措施.....	28
2.2.3 吹哨者制度.....	18	3.3 廢棄物管理.....	29

3.3.1 廢棄物管理制度	29
3.3.2 廢棄物的產生	29
3.3.3 廢棄物減量行動	30
3.4 水資源管理	30
3.4.1 水資源風險評估	30
3.4.2 取水、耗水與排水	30
3.4.3 水資源管理或減量行動	30
Chapter 4 產品服務與永續供應	31
4.1 產品與服務	31
4.1.1 主要產品與服務	31
4.1.2 未來策略與創新服務	32
4.2 客戶關係管理	33
4.2.1 客戶關係管理政策	34
4.2.2 客戶滿意度調查	34
4.2.3 客戶申訴與改善	34
4.3 永續供應鏈	35
4.3.1 供應鏈管理	36
4.3.2 供應鏈篩選與評鑑	36
4.3.3 採購實務	38
4.4 產品品質與責任	39
4.4.1 產品品質管理	39
4.4.2 有害物質及衝突礦產管理	39
Chapter 5 和諧健康職場	40

5.1 員工人權保障	40
5.1.1 推動職場人權保障	40
5.1.2 人力結構與多元職場	40
5.1.3 順暢的溝通管道	41
5.2 人才吸引與留任	41
5.2.1 新進與離職狀況	41
5.2.2 完善的薪酬制度	42
5.2.3 多元的員工福利	42
5.2.4 育嬰假	43
5.3 人才培育與發展	43
5.3.1 人才發展管理	45
5.3.2 績效考核機制	45
5.4 職業安全衛生	46
5.4.1 職安衛政策與管理	46
5.4.2 危害辨識與風險評估管理	46
5.4.4 職安衛教育訓練	47
5.4.5 職業健康服務與促進活動	47
5.5 社區關懷與公益投入	48
附錄一、GRI Standards 索引表	50
附錄二、「上櫃公司氣候相關資訊」索引表	54
附錄三、「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法_永續揭露指標 -電子零組件業」索引	54

經營者的話

2025 年拓展驅動市場的核心是在人工智慧 AI，伺服器用的大容量 MLCC 需求將持續成長，配備終端裝置 AI 的智慧型手機、PC、平板、穿戴式裝置以及各類電動化車輛之外，其他成長率較高的市場，還包括機器人技術、健康等領域。

在這個快速變化的時代，還需要積極推動新事業的產品創新與發展，始終堅持穩紮穩打的經營理念。我們重視與客戶建立長期穩定的合作關係，共同成長。相信，只有不斷提升服務的品質，才能贏得客戶的信任。

企業的成長與社會的永續發展密不可分，肩負起永續發展的責任，提供高品質的服務，並致力於與客戶共同打造一個更綠色、更永續的供應鏈不僅是我們的義務，更是我們的使命。

通過實施一系列的 ESG 永續發展措施，我們堅定不移地推動環境保護，為社會的永續發展貢獻一份力量。促進員工福利與發展提供一個安全、健康的工作環境和提高公司治理水準，不斷完善內部管理機制，加強風險控制。

堅信，通過大家的共同努力，蜜望實將迎來更加永續美好的明天。



董事長

林訓民

關於本報告書

編製原則

本報告書為蜜望實企業股份有限公司（以下簡稱本公司、蜜望實或我們）首次發行之永續報告書 (Sustainability Report)，依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)於 2021 年公布之 GRI 準則 2021(GRI Standards 2021)進行編製與揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2022 年度之資訊或延伸至 2025 年，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書範圍為蜜望實，但不包括子公司，與本公司公告之合併財務報告範圍不一致，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之合併財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

發行日期

本報告書為蜜望實發行的第 1 本企業永續報告書，每年定期發行，並將報告書電子檔置於蜜望實官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月

報告書確信

本報告書未經外部第三方確信。

任何有關本報告書或對蜜望實永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

意見回饋

蜜望實永續發展推動小組

電話：(02)8751-1779

地址：台北市內湖路一段 316 號 8 樓

電子信箱：ESG@threehhh.com.tw

ESG 網站：www.threehhh.com.tw

Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於蜜望實

1.1.1 公司簡介

蜜望實自 1989 年成立後，秉持「客戶至上，服務第一」的經營理念，為客戶提供優質、準確、快捷的服務和品質，除於台北設置總倉外，因應國內電子產品製造廠商海外設廠需求及服務國外客戶，本公司於香港、中國大陸等地擴展海外服務據點、設置海外物流倉庫，為客戶提供及時和本地化的服務。為滿足客戶擴大海外佈局的需求，本公司在現有的台北、香港、中國大陸等地的基礎上，正逐步將銷售版圖擴展至東南亞。

公司基本資訊

公司全稱	蜜望實企業股份有限公司
公司簡稱	蜜望實
設立日期	1989/05/20
企業總部	台北市內湖區內湖路一段 316 號 8 樓
董事長	林訓民
總經理	許弘志
產業別	上櫃電子零組件業
股票代號	8043
股票上櫃日期	2003/10/24
資本額	新台幣 799,071,700 元
主要產品項目	電子零組件
營運據點	蜜望實電子國際貿易(上海)有限公司 蜜望實香港有限公司 蜜望實香港有限公司深圳代表處

1.1.2 營運與財務狀況

2024 年，蜜望實合併年營收達 4,688,007 仟元，較前一年度減少了約 4.05%。與此同時，蜜望實亦將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運之用，分配之經濟價值約占產生之經濟價值的 96%，較去年減少了約 6%。

■ 近三年財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	2022	2023	2024
直接經濟價值之產生	\$6,004,176	\$4,922,888	\$4,836,476
營業收入	5,847,130	4,885,670	4,688,007
利息收入	7,772	15,854	17,060
股利收入	1,420	19,876	11,908
租金收入	137	137	137
其他收入	38,716	1,551	4,261
其他利益	120,610	15,645	47,301
投資收益	-11,609	-15,845	67,802
直接經濟價值之分配	\$5,840,537	\$4,933,949	\$4,656,087
營運成本	5,594,117	4,749,917	4,478,313
員工薪資費用	94,795	76,047	96,219
員工福利費用	21,684	17,407	19,747
支付出資人的款項	79,556	86,041	15,982
支付政府的款項	50,385	4537	15,826
社區投資	0	0	30,000
留存的經濟價值	\$163,639	-\$11,061	\$180,389

註1：此表之數據係來自經會計師簽證之 2022-2024 年度合併財務表。

■政府財務補助

(單位：新台幣仟元)

2024 年			
補助項目	補助對象	補助金額	補助原因
參加海外國際展覽	經濟部國貿署	45	CES 展自行車補助款
參加海外國際展覽	經濟部國貿署	44	EUROBIKE 德國國際自行車展
2023 年			
補助項目	補助對象	補助金額	補助原因
參加海外國際展覽	經濟部國貿署	31.5	CES 展自行車補助款

1.1.3 參與公協會組織

蜜望實積極參與國內外相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。2024 年間，蜜望實以會員身分參與之公協會如下：

編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
1	台灣上市櫃公司協會	(1) 公共事務參與：舉辦「台灣企業家圓桌會議」，協同其他社會團體與政府對話，發佈經濟、管理及產業政策等訊息，與會員及社會大眾分享。 (2) 社會公益：組織各類公益活動，克盡關懷社會責任，提升會員企業社會價值和形象。 (3) 產業合作：整合內、外部資源，透過論壇、參觀訪問及培訓等形式，促進會員彼此聯結，與其他團體間合作。	會員

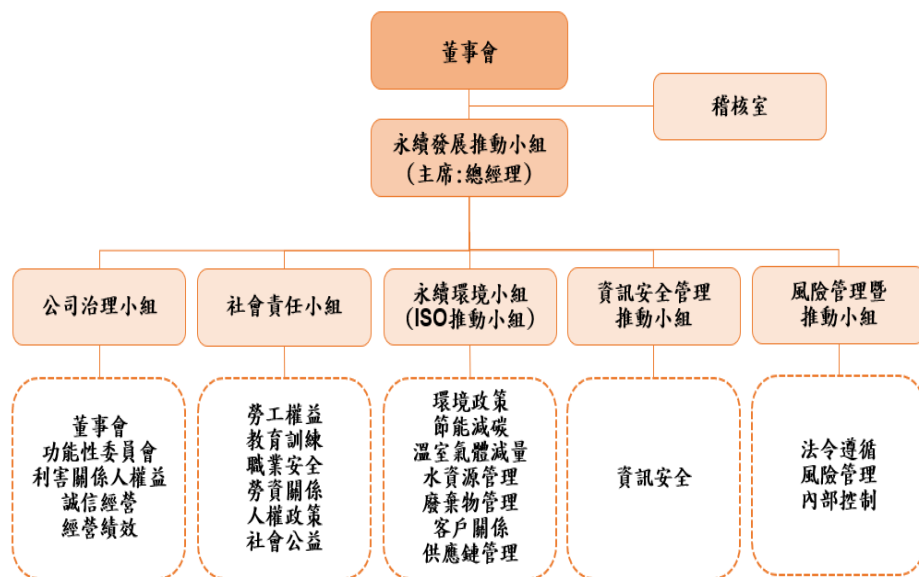
編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
		(4) 傳承與推廣：發行「東方領袖雜誌」並透過報章雜誌、網站等媒體平台，聯繫會員情誼，傳承協會優良文化，協助提升會員企業知名度，擴大協會影響力。 講座學習平台：舉辦「東方領袖講座」、「產業學習之旅」活動，吸取新知，隨時掌握產業動態和國際局勢。	
2	台灣電動智能自行車協會	為整合台灣產、官、學、研各界資源，促進台灣電動智能自行車等設備暨零組件相關廠商交流及發展，建立產業專業知識平台及提高業者研發能力之同時，亦透過電動智能自行車之推廣達到節能減碳之目的，並使台灣相關產業在國際市場佔有一席之地。	會員
3	台灣產業控股協會	推廣產業控股，整合產官學資源，促進產業的進一步整合，從做大做強到整體產業的共好共贏。大者恆大效應會促進產業的整併，有益市場秩序之維持。規模愈大愈能支撐國際化的長期策略目標。透過產業的合作才能促進整體產業的競爭力，吸引更多的人才加入產業，創造產業的長期競爭力。	會員
4	台灣自行車輸出同業公會	協助政府推行經濟政策，謀劃自行車輸出業務之發展，並增進同業之共同利益，促進經濟發展。	會員

1.2 企業永續治理架構

董事會為本公司最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及季度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。

蜜望實於 2024 年 3 月依據「蜜望實永續發展實務守則」，成立「永續發展推動小組」，為公司永續發展專責單位，由總經理擔任總召集人，負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理、風險管理、資訊安全管理、永續環境與社會責任等 5 個功能小組，小組成員為各部處主管或其推派代表，匯聚多元背景、專業知識和經驗的人才，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。永續發展推動小組每年至少 1 次向董事會進行永續發展推動情形報告，2024 年召開之 6 場董事會中，提及永續發展相關議案占整體 21.57%。

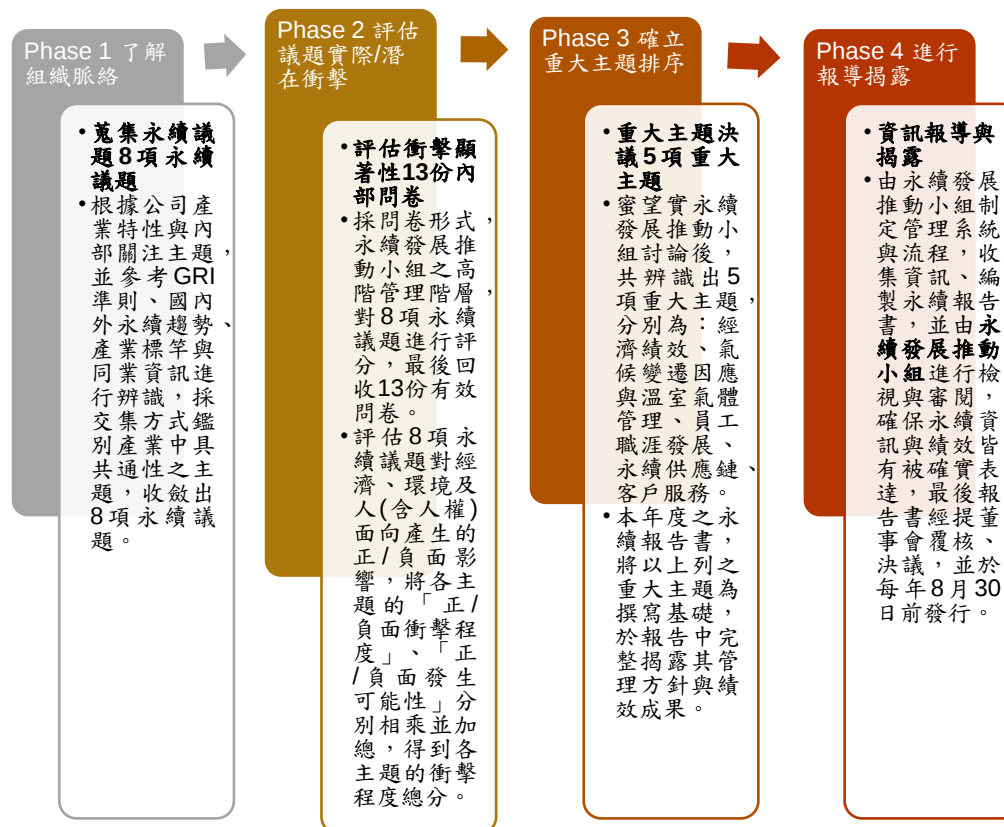
■ 永續發展推動小組架構圖



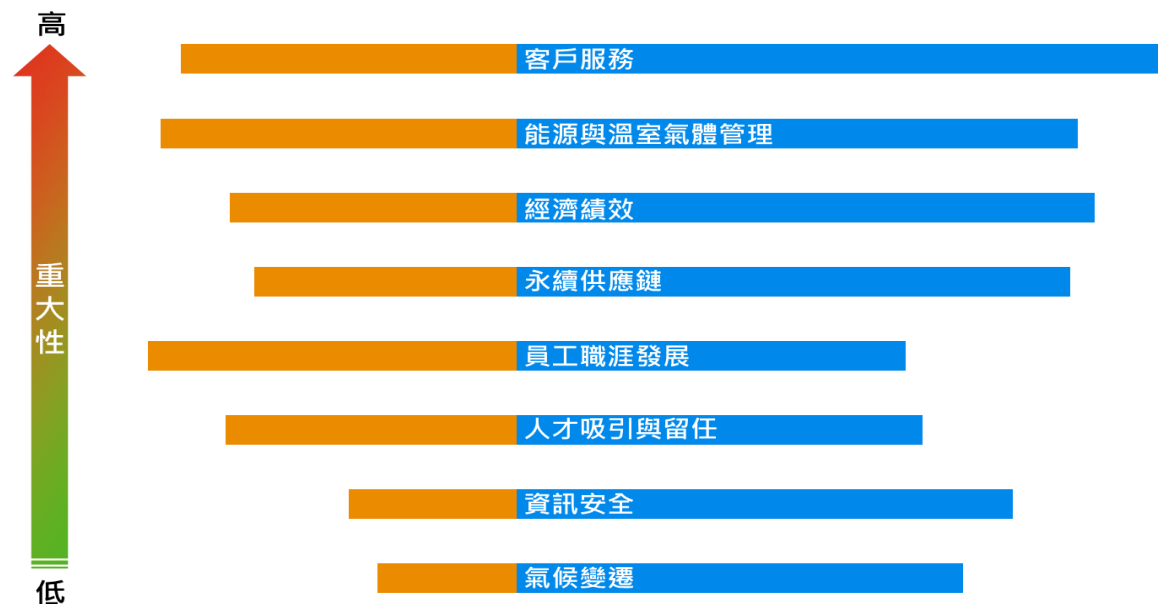
1.3 重大議題鑑別與分析

2024 年蜜望實依據臺灣「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用 GRI 通用準則(GRI Universal Standards 2021)鑑別出蜜望實重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

■ 重大主題分析流程



■ 蜜望實永續主題衝擊度排序圖



■ 蜜望實重大主題列表

面向	2024 年度 重大主題	對蜜望實的意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內 蜜望實	上游 (供應商)	組織外 中游 (同業)	下游 (客戶)		
治理	經濟績效	本公司致力為股東、員工及社會創造合理的利潤與價值。	√	√		√	1.1 關於蜜望實	GRI 201 經濟績效
環境	氣候變遷因應 能源管理 與溫室氣體管理	氣候變遷對公司營運帶來衝擊，良好的減緩、調適策略可以降低氣候風險直接或間接造成的影響。能源與溫室氣體管理助於提升效率、符合環保法規、強化企業形象外，更有助於企業永續發展。	√	√	√	√	3.1 氣候變遷因應 3.2 能源管理	GRI 201 經濟績效 GRI 302 能源 GRI 305 排放
產品	永續 供應鏈	永續供應鏈降低成本風險、提升品牌形象和競爭力，促進環保與社會責任，助力公司長期發展。	√	√		√	4.2 客戶關係管理	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估
產品	客戶服務	本公司致力提供優質的產品與服務、建立良好客戶關係，以維持企業持續成長動能並提高公司競爭力。	√			√	4.2 客戶關係管理	GRI 418 客戶隱私
社會	員工職涯發展	本公司為人才培育提供多元的學習資源，建立完善培育制度，確保員工具備完成工作的能力，得以永續發展。	√		√		5.3 人才培育與發展	GRI 404 訓練與教育

1.4 利害關係人議合溝通

蜜望實進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 6 類利害關係人：股東/投資人、客戶、員工、供應商、政府機關與社會大眾。蜜望實建立透明與順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足期望與需求。

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率	回應與成果說明	溝通管道
股東 投資人	■ 公司治理 ■ 營運績效 ■ 誠信經營 ■ 資訊透明	■ 年度股東常會。(每年) ■ 法人說明會。(每年至少 1 次) ■ 依主管機關規定公告申報相關訊息。(不定期) ■ 設置投資人聯絡窗口。(不定期) ■ 公司網站投資人專區。(不定期)	■ 召開 1 次股東會。 ■ 2024 年 12 月 16 日受邀參加國內法人說明會 1 次。 ■ 依規定發佈重大訊息及申報各項公告資料。 ■ 於公司官網揭露發言人/代理發言人及股務代理聯絡溝通管道。	聯絡方式：財務部 專線：(02) 8751-1779 信箱： investor@threehh.com.tw
客戶	■ 產品品質與服務 ■ 客戶關係管理 ■ 供應商管理 ■ 客戶資料保護 ■ 申訴管道	■ 營業單位人員不定期拜訪客戶或以電話、外部溝通信箱與客戶溝通。(不定期) ■ 客戶滿意度調查。(每年) ■ 設置之客戶聯絡及申訴管道。(不定期)	■ 客戶滿意度達到 9.1 分。 ■ 客戶 ESG 問卷回覆數 21 份。 ■ 設置客戶聯絡溝通管道，並於公司網站中揭露。	聯絡方式：營業處 專線：(02) 8751-1779 信箱： CRM@threehh.com.tw
員工	■ 薪酬福利 ■ 勞資關係 ■ 人才培育與教育訓練 ■ 人權平等 ■ 職業安全衛生 ■ 員工溝通及申訴機制 ■ 隱私權	■ 勞資會議。(每季) ■ 各項教育訓練及宣導。(不定期) ■ 職工福利委員會。(不定期) ■ 設置員工申訴聯絡窗口、性騷擾申訴聯絡窗口等反映意見的管道。(不定期) ■ 每年安排年度健康檢查。(不定期)	■ 每季至少召開一次勞資會議，2024 年度尚無勞資糾紛發生或遭受相關損失。 ■ 依據「員工教育訓練程序」辦理新進人員職前教育訓練及在職人員教育訓練。在職訓練分為內部教育訓練及外部教育訓練，由各單位依據法令、業務需求提出。2024 年度員工在職訓練受訓情形，平均訓練時數共計 9.92 小時。 ■ 不定期召開職工福利委員會會議，2024 年度共召開 14 次，辦理員工國內外旅遊、尾牙等活動。 ■ 訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並設有申訴聯絡窗口，作為員工溝通及反映意見之管道，2024 年度未接獲員工申報案件。 ■ 2024 年度健康檢查受檢率為 94.38%。	聯絡方式：人事部 專線：(02) 8751-1779 信箱： hr@threehh.com.tw
供應商	■ 風險控管 ■ 法令遵循 ■ 營運績效 ■ 客戶關係管理	■ 供應商評鑑。(定期) ■ 不定時透過電話、電子郵件進行雙向溝通。(不定期) ■ 不定期拜會與邀訪供應商，進行直接交流。(不定期) ■ 設置之供應商聯絡管道。(不定期)	■ 每年執行一次供應商評鑑，本年度已完成評核，完成評鑑比例為 100%。 ■ 不定時透過電話、電子郵件及實際拜訪，進行雙向溝通。 ■ 設置供應商聯絡溝通管道，並於公司網站中揭露。	聯絡方式：採購部門 專線：(02) 8751-1779 信箱： SRM@threehh.com.tw
政府 機關	■ 法令遵循 ■ 公司治理	■ 參加主管機關舉辦之座談會、研討會。(不定期)	■ 2024 年度共參加 6 場宣導。 ■ 無任何重大違反法規事件發生。	聯絡方式：財務部 專線：(02) 8751-1779

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率	回應與成果說明	溝通管道
	- 資訊透明揭露 - 勞工權益	- 各類政策及法規之研商會、公聽會、訓練課程。(不定期) - 配合主管機關之監理與查核。(不定期) - 參與政府機關舉辦之 ESG 評鑑。 - 以公文、電子郵件進行雙向溝通。(不定期)	- 參與公司治理評鑑,113 年評分排名為上櫃公司排名級距 36%-50%、市值未達 50 億元類排名級距 21%-40%。 - 平時會與主管機關窗口以電話或電子郵件進行溝通。雙方維持良好互動關係，並即時回應主管機關發布之各項問卷調查作業。	信箱： investor@threehh.com.tw
社會大眾	- 企業品牌形象 - 誠信經營 - 社區關懷 - 社會參與	- 公益、愛心活動。(不定期) - 設置聯絡管道。(不定期)	- 今年由副董事長帶領公司同仁參與淨灘活動，亦贊助財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會台北家扶中心歲末送暖活動，並派員加入活動志工，持續為社會進一份心力。 - 設置聯絡溝通管道，並於公司網站中揭露。	聯絡方式：財務部 專線：(02) 8751-1779 信箱： investor@threehh.com.tw

Chapter 2 企業穩健經營

2.1 公司治理

重大主題

經濟績效

正、負面衝擊說明

藉由提升營收及維持獲利，創造良好且穩定之財務績效，達成永續經營目標，以確保員工、股東、合作夥伴與客戶的利益。

營運績效不佳可能導致投資者對公司的投資意願下降，同時降低客戶對公司的信賴感，並對人才招聘亦將產生負面影響。

政策、承諾

良好的經濟績效為企業能否永續經營的關鍵之一，堅持提供高品質水準的專業服務，並致力於提昇服務品質及業務績效以強化公司經營體質，奠定永續經營的基礎。良好的經濟績效取決於組織對重大議題管理相關政策的制定，因此致力於統籌公司財務策略，整合及規劃資源，評估並執行各項投資與籌資作業，有效運用資金，實現公司短、中、長期投資收益，進而提升股東權益。

權責單位

營業處、新創事業處、新方案事業處、財務處

短中長期目標

短期：(2024 年-2027 年)

- 營收、獲利成長。

- 擴增重要關鍵零組件之新產品線代理銷售。

中長期：(2028 年-2050 年)

- 持續在東南亞區域布局，拓展營運範圍。
- 加強與關鍵合作夥伴的關係。
- 開發新產品之代理銷售權，跨足多方面產業之產品線。
- 健全財務規劃及營運管理，統籌分配公司資源，發揮最大的綜效。

行動計畫

- 持續人才培訓，建立堅實之經營團隊，提升組織的持續競爭力。
- 提升高毛利產品營收及財務槓桿之運用，降低經營成本、減少經營風險。
- 持續聚焦利基產品，擴大產品線規模，擴充產品線銷售區域。
- 持續擴增新產品線代理銷售。
- 定期拜訪客戶，掌握客戶短、中、長期相關需求，並依照客戶及市場動向。
- 持續關注市場利率變動，彈性靈活運用各類融資項目，取得具競爭力之營運資金。
- 不定期評估資金運用狀況，善用閒置資金，創造業外收益。

2024 年績效

- 2024 年新開發供應商共 7 家，新增應用領域。
- 2024 年營收達新臺幣 4,688,007 仟元、營業費用 222,420 仟元、每股盈餘則達 1.53 元。員工薪資和福利新臺幣 135,780 仟元。
- 管理方面：

2024 年業外投資收益 148,055 元

申訴機制

設置利害關係人申訴專線電話或電子信箱

專線：(02) 8751-1779

營業處信箱：CRM@threehh.com.tw

股東/投資人信箱：investor@threehh.com.tw

2.1.1 公司結構與董事會組成

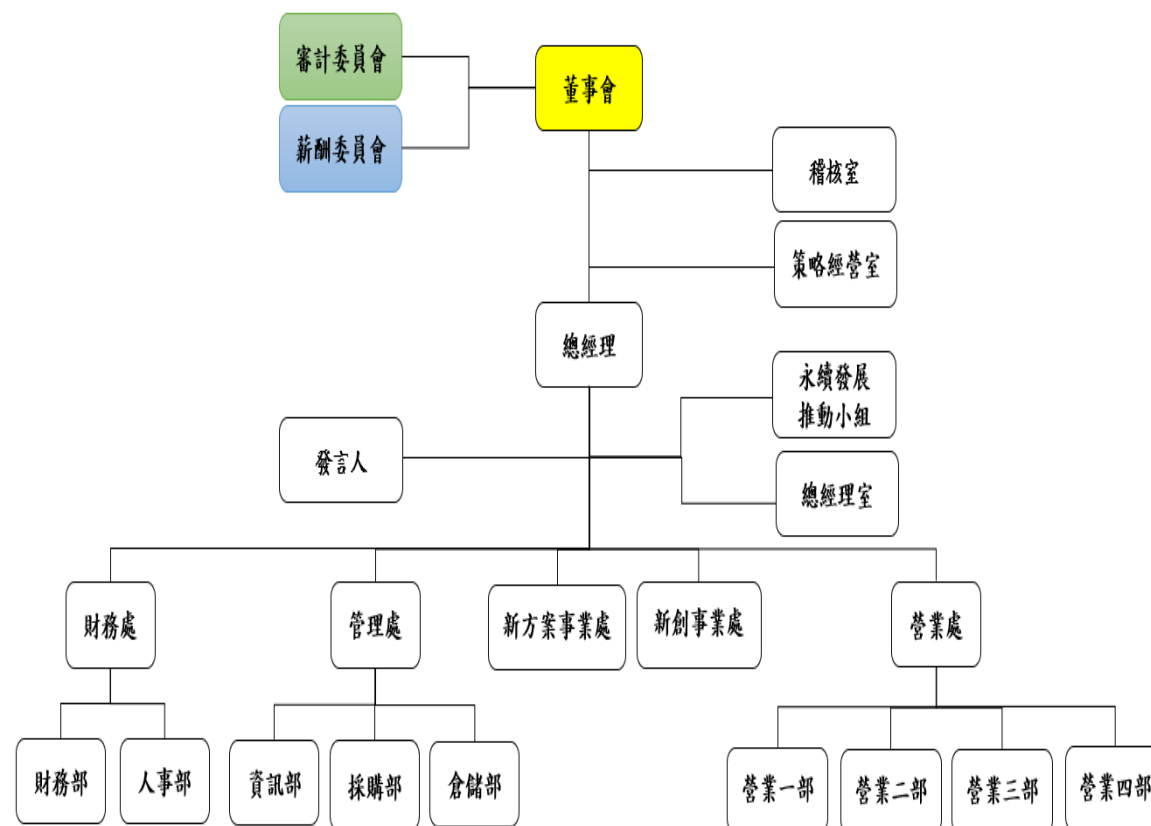
董事會公司為本公司最高治理單位，本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

本公司現行董事會共 7 席，分別由 4 名一般董事與 3 名獨立董事組成，其中男性董事佔 71%，女性董事佔 29%，成員年齡皆在 50 歲以上，專業背景包含商務、財務、會計及公司業務所需之專業技能等，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期可在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會等方式進行進修，董事們平均進修時數皆達到法規要求。

2024 年董事會開會 6 次，全體董事出席董事會比例為 92.31%。

公司組織圖



■年度董事進修情形

開課單位	進修董事	董事修課程名稱	總受訓時數 (小時)	開課單位	進修董事	董事修課程名稱	總受訓時數 (小時)
證基會	范淑惠	員工與董事薪酬議題探討-從證交法第 14 條修正條文談起	3	證基會	蕭淑貞	董事會如何確保企業永續經營-從人才之發掘與培養談起	3
證基會	范淑惠	董監事應如何督導企業風險管理及危機處理	3	證基會	蕭淑貞	企業 ESG 的挑戰及因應路徑	3
證基會	林訓民	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI/NMI 獨家剖析	3	證基會	蕭淑貞	新南向國家之經濟情勢與市場商機	3
證基會	石春美	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI/NMI 獨家剖析	3	證基會	袁鴻貞	矽光子發展趨勢 1 期	3
證基會	林訓民	董監事背信與特殊背信罪之成立事實	3	證基會	陳丁宗	矽光子發展趨勢 1 期	3
證基會	陳陸熹	董監事背信與特殊背信罪之成立事實	3	證基會	石春美	董事與監察人暨公司治理主管實務進階研討會(2030/2050 綠色工業革命)	3
證基會	袁鴻禎	自然相關財務揭露(TNFD)	3	證基會	石春美	董事與監察人暨公司治理主管實務進階研討會(2030/2050 綠色工業革命)	3
證基會	蕭淑貞	企業財務報表舞弊案例探討	3	證基會	陳丁宗	公司經營之爭與商業事件審理法之介紹---改課程:公司治理之國際趨勢與公司永續發展-ESG	3
證基會	蕭淑貞	企業併購的法律與交易實務	3	證基會	蕭淑貞	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會-台北第一場	3

註：根據「上市上櫃公司董事進修推行要點」，新任者於就任該年度宜進修 12 小時，續任者每年至少宜進修 6 小時。根據公司治理 3.0 規範，新任者於就任該年度應進修 3 小時。

■公司董事成員與背景

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事長	林訓民	男	61-70	2023.6.12-2026.6.11	3	台灣大學商學碩士 禾伸堂(股)公司-業務專員	本公司策略長 蜜望實電子國際貿易(上海)有限公司代表人董事
副董事長	陳陸熹	男	61-70	2023.6.12-2026.6.11	3	光武工專電機科 世平興業(股)公司業務專員	本公司副策略長 Outrange star limited 法人代表董事 蜜望實香港有限公司法人代表董事
董事	陳丁宗	男	61-70	2023.6.12-2026.6.11	3	新埔工專電子工程科 世平興業(股)公司資深副總經理	無
董事	范淑惠	女	61-70	2023.6.12-2026.6.11	3	嶺東商專國貿科 世平興業(股)公司業務經理	無

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
獨立董事	袁鴻禎	男	61-70	2023.6.12-2026.6.11	3	勤益工專(現為勤益科大)電子工程科 其陽科技股份有限公司採購部協理、 宏普科技股份有限公司採購部協理、 谷騰堡股份有限公司總經理、 陞技電腦股份有限公司採購部經理 麗光科技股份有限公司 管理處 特助	無
獨立董事	石春美	女	61-70	2023.6.12-2026.6.11	3	羅東商業職業補習學校畢 蜜望實企業股份有限公司財務部主管/總經理 室特助	無
獨立董事	蕭淑貞	女	51-60	2024.6.12-2026.6.11	3	銘傳女子商業專科學校會計統計科 群益金鼎證券股份有限公司業務副理	無

2.1.2 董事會成員提名及遴選

根據本公司的章程，董事會的設置由 5 至 9 人，每位董事的任期為三年。董事的提名採取候選人提名制，並根據單記名累積選舉法，由股東從候選人名單中選任，當選的董事可以連任。董事席次中，必須設置不少於 3 人的獨立董事。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。目前本公司的董事長由林訓民擔任，並由許弘志擔任總經理。

為避免利益衝突，蜜望實於「董事會議事規則」明確規定董事利益迴避之條款，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；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。2024 年度董事對利害關係議案迴避之執行情形請參閱 2024 年年報第 33 頁。



(年報 QR CODE)

2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會、薪酬委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。2024 年功能性委員會運作情形詳見公司官網-[公司治理專區](#) (功能性委員會)。

審計委員會

審計委員會的成員由具備專業背景的獨立人士擔任，他們以專業分工和獨立的立場協助董事會做出決策，有效監督管理層的經營活動。審計委員會的運作主要目的如下：

- 確保公司財務報表的準確性和適當性表達。
- 監督簽證會計師的選任、解任以及獨立性和績效。
- 監督公司內部控制的有效實施。
- 確保公司遵守相關法令和規則。
- 管控公司存在或潛在的風險。

審計委員會通過專業的監督和評估，確保公司的運作符合法規要求，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。

本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於 3 人，其中 1 人為召集人，且至少 1 人應具備會計或財務專長。

薪酬委員會

為協助董事會監督董事和經理人的績效評估，並制定公司整體的薪酬政策，以使薪酬制度更加透明和公平，薪酬委員會將履行以下職責，並將其建議提交董事會討論。

- 定期檢討薪酬委員會規程並提出修正建議，以確保其適應公司需求和最新的相關規定。
- 制定並定期檢討本公司董事和經理人的績效評估標準，並設計相應的薪資報酬政策、制度、標準和結構。
- 定期評估本公司董事和經理人達成績效目標的情況，根據績效評估標準的結果，確定個別薪資報酬的內容和數額。

薪酬委員會將以善良管理人的注意，履行這些職責，以確保董事和經理人的薪酬制度公正、合理，並與其績效相符。其所提出的建議將提交董事會進行討論，以促進薪酬制度的透明度和公平性。

本委員會成員人數為 3 人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。

2.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們訂定了「董事會績效評估辦法」，並於次一年度第一季結束前完成董事會、董事會成員、各功能性委員會之內部自評。

內部自評由董事長填寫「董事會績效評估自評問卷」及「功能性委員會績效評估自評問卷」，而其他董事則填寫「董事成員績效評估自評問卷」。2024 年董事會、董事會成員、各功能性委員會內部自評已執行完畢，並提 2025 年 1 月 14 日董事會報告，同時揭露於公司官網-[公司治理專區](#)(董事會)。2024 內部自評結果如右：

2.1.5 薪酬政策

本公司設置薪資報酬委員會，負責訂定酬金政策及隨時視實際經營狀況、相關法令及未來風險因素而檢討及調整本公司酬金之政策、標準及結構，且不引導其為追求酬金而從事逾越公司風險之行為，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。董事、及經理人薪酬應經薪資報酬委員會審議後，提董事會決議。

董事 薪酬政策

- *依公司章程第十六條規定，本公司董事執行本公司職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬，其報酬授權董事會依其對公司營運參與程度與貢獻之價值定之。
- *如公司有盈餘時，另依第二十條之規定分配酬勞。依本公司公司章程第二十條規定，董事酬勞不高於當年度未扣除分配員工及董事酬勞之稅前利益之百分之二。
- *本公司董事及功能性委員之酬金給付按照「董事及功能性薪委員會委員酬金發放辦法」規定辦理。董事薪酬的分配應綜合考慮董事在公司負擔的職責、公司營運參與及貢獻程度、擔任其他職位表現及董事會及功能性委員會的績效評估結果等多方面，並參照同業給付水準和公司營運績效。

經理人 薪酬政策

本公司經理人薪酬之給付依據「經理人年終獎金發放及年度調薪辦法」、「績效獎金辦法」和「經理人員工紅利發放辦法」規定辦理。薪酬主要係參考非財務性指標(職級、負擔職責、擔任其他職位表現、年度績效考核及特殊貢獻)及財務性指標(公司整體業績及獲利)等訂之。

2024 年董事會績效自評結果

評估對象	評估面向	平均得分
董事會	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 內部控制	優等
董事成員	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	優等
審計委員會	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 內部控制	優等
薪酬委員會	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 內部控制	優等

2.1.6 永續治理

董事會為本公司最高治理單位，一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。為推展公司永續發展及推動相關政策，永續發展推動小組及轄下設有五個功能小組，依據各組職能，持續推動各項永續發展行動，並定期向董事會彙報各項永續發展推動的成果。

■2024 年董事會報告與推動永續發展相關議案

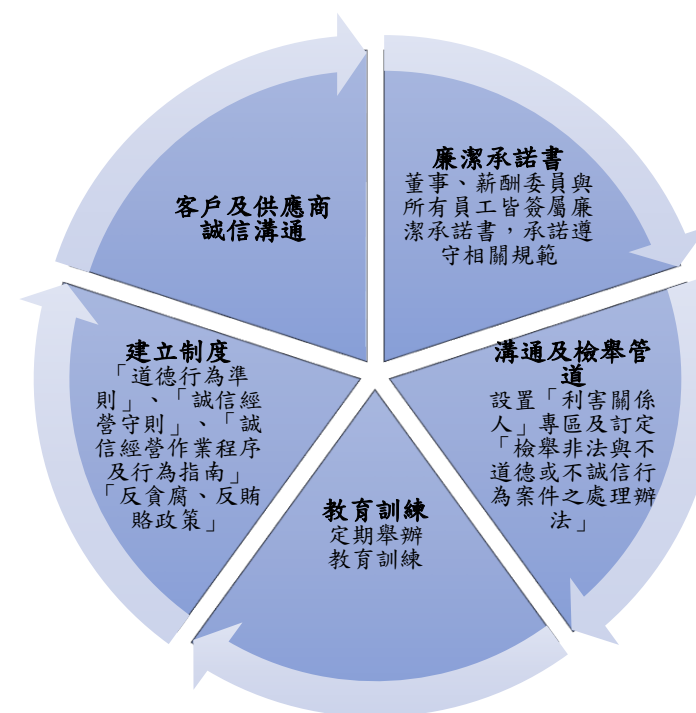
日期	董事會報告案
2024/11/7 第十二屆 第十次 董事會	蜜望實永續發展推動小組召集人暨其下設立之功能小組負責人於董事會報告下列事項： 1. 公司治理推動小組召集人報告本公司 2024 年度誠信經營及智慧財產管理執行情形。 2. 資訊安全管理推動小組召集人(資安主管) 報告本公司 2024 年度資訊安全業務執行情形。 永續發展推動小組召集人報告本公司 2024 年度風險管理及推動永續發展執行情形。

2.2 道德誠信

2.2.1 誠信經營政策

永續發展推動小組下設有公司治理推動小組，負責公司治理相關事項(如董事會、功能性委員會、利害關係人、誠信經營及經營績效)，並每年向董事會報告執行情形。主要誠信經營管理機制如下：

蜜望實所有董事、薪酬委員與員工皆已完成廉潔承諾書之簽署，承諾遵守相關規範，並於內部管理及外部商業活動中落實執行。於商業往來之前，應考量商業往來對象之合法性及誠信經營情形，宜避免與有不誠信行為紀錄者進行交易。



本公司透過定期教育訓練及不定期宣導，讓董事及員工了解公司誠信經營的政策及方向。2024 年度分別於 12 月 12 日、13 日、17 日及 25 日舉辦誠信經營相關議題之教育訓練。

2024 年度已於 2024 年 11 月 7 日向董事會報告，永續發展執行情形。

2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練

本公司在所有商業互動關係中都謹守高規誠信標準，訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等規範，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，目前正積極推動下列事項：

- ◆與供應商簽定「供應商行為準則暨供應商承諾書」。
- ◆調查客戶關於誠信、反貪腐、反賄賂之政策。
- ◆擬定「反貪腐、反賄賂政策」，該政策業經董事長核定，將於 2025 年 1 月 14 日第十二屆第十一次董事會通過後，公告實施。「反貪腐、反賄賂政策」主要係依下列行動框架進行，以違反貪腐、反賄賂目的：

反貪腐、反賄賂行動框架

- *本公司不從事亦不接受任何未遵守本政策或反貪腐反賄賂相關法律之任何活動。
- *本公司及本公司董事、經理人、員工、受任人與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式不正當利益，包括以透過對政黨或參與政治活動之組織或個人直接或間接提供捐獻或經由慈善捐贈或贊助變相賄賂，藉以建立商業關係或影響商業交易行為，或加速或確保行政機關為相應舉措。
- *本公司及本公司董事、經理人、員工、受任人與實質控制者，對政黨或參與政治活動之組織或個人直接或間接提供捐獻，應符合政治獻金法及公司內部相關作業程序，不得藉以謀取商業利益或交易優勢。
- *本公司及本公司董事、經理人、員工、受任人與實質控制者，對於慈善捐贈或贊助，應符合相關法令及內部作業程序，不得為變相賄賂。
- *本公司及本公司董事、經理人、員工、受任人與實質控制者，不得直接或間接提供或接受任何不合理禮物、款待或其他不正當利益，藉以建立商業關係或影響商業交易行為。

為強化遵守誠信經營、反貪腐、反賄賂政策之重要性，本公司應定期辦理教育訓練與宣導，使本公司董事(含獨立董事)、經理人、員工充分瞭解本公司誠信經營及反貪腐、反賄賂政策及因違反本政策可能導致的後果與風險。2024 年度，蜜望實總公司已完成反貪腐評估，佔整個蜜望實集團營運據點 25%。

蜜望實積極與內部員工與供應商溝通以傳遞反貪腐、反賄賂之重要性，2024 年已透過內部課程方式，針對各類別員工進行反貪腐與誠信經營之溝通，合計已進行反貪腐相關溝通之員工百分比達 100%；針對供本公司 2024 年銷貨收入前十大客戶及進貨前十大供應商已完成誠信、反貪腐、反賄賂等相關政策調查比率分別為 100%及 90%。未來我們將持續與公司成員及供應商進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

內部稽核依內部稽核實施細則及風險評估結果擬定年度稽核計畫，據以檢查本公司之內部控制制度。年度稽核計畫報經董事會通過，修正時亦同。稽核人員依年度稽核計畫執行查核，對於檢查所發現之內部控制制度缺失及異常事項均據實揭露於稽核報告，稽核報告及追蹤報告陳核後，於稽核項目完成之次月底交付獨立董事查閱，並於該報告陳核後加以追蹤，按季作成追蹤報告至改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。2024 年內部稽核並無發現重大缺失項目，且缺失項目均已進行追蹤與改善，公司未來會持續注重內控管理，以加強營運效率。2024 年度亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

為確保公司內部同仁皆具備反貪腐意識，並可將反貪腐具體落實於日常營運工作中，每年公司皆針對全體員工舉辦反貪腐教育訓練，2024 年全體員工接受反貪腐、反賄賂教育訓練比例為 78%，共計 74 人完成反貪腐教育訓練，以證明年度反貪腐溝通之成效。

■反貪腐溝通情形

類別	已進行反貪腐 相關溝通人數	該類別總人數	已進行反貪腐 相關溝通百分比
董事會及功能性委員會成員	8	8	100%
員工(不含兼任董事員工)	92	92	100%
合計	100	100	100%

類別	已進行反貪腐 相關溝通人數	該類別總人數(註 1)	已進行反貪腐 相關溝通百分比
供應商	9	10	90%

類別	已進行反貪腐 相關溝通人數	該類別總人數 (註 2)	已進行反貪腐 相關溝通百分比
客戶	10	10	100%

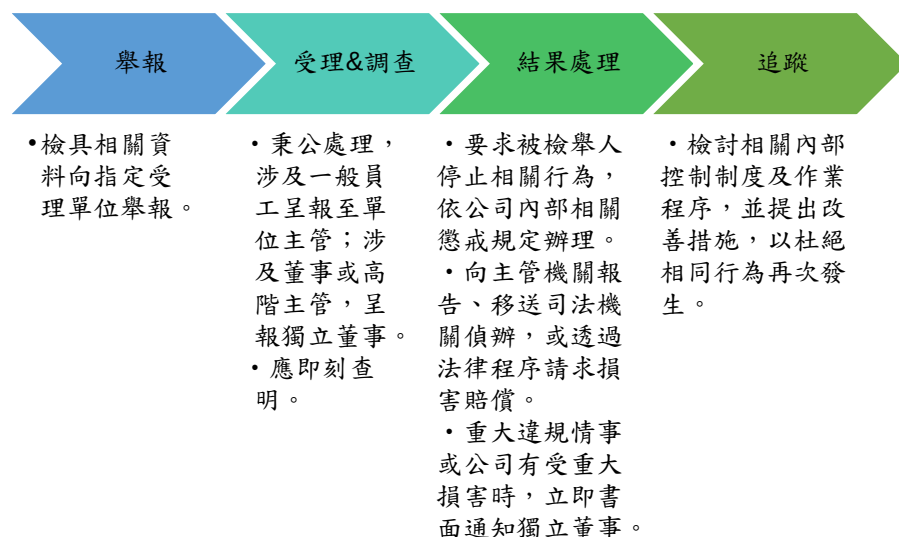
類別	已進行反貪腐 教育訓練人數	該類別總人數	已進行反貪腐 相關溝通百分比
員工	74	94	78%

註 1：依本公司個體財務報表前十大供應商進行反貪腐溝通

註 2：依本公司個體財務報表前十大客戶進行反貪腐溝通

2.2.3 吹哨者制度

本公司按照董事會通過的「誠信經營守則」和「誠信經營作業程序及行為指南」的規定，制定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，並指定專責單位受理及處理檢舉事項。檢舉程序如下：



對檢舉人身分及檢舉內容予以保密。對於檢舉人或參與調查之人員，公司將予以保密及保護，使其免於遭受不公平對待、報復或不當處置。

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，但檢舉人明知為不實事項而為投訴，或提供虛偽之證據，經查屬實，內部員工即予以紀律處分，情節重大者應予以革職；若涉及刑事責任者，檢舉人應自負其責，本公司保留法律追訴之權利。

蜜望實於 2024 年度並未接獲任何檢舉案件。

2.2.4 法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，並展現企業的負責任態度。蜜望實秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。雖然本公司內部並未設置法務人員，但遇特殊狀況時會委任專業律師提供法律諮詢，以確保公司業務活動合法合規，及保護自身的權益。

本公司關注與公司營運密切相關的重要法規，遵守政府公告實施的法規和行政命令。各單位定期檢視並更新各項作業和管理規章，以符合相關法規的要求，確保公司的各項營運活動都符合法律法規的規定。

2023 年及 2024 年，蜜望實未有任何因重大違法、違規事件(註)而遭受裁罰、處罰之情事。

蜜望實重視任何違反法規事件的處理及改善，如有違反法規之情事，請受裁罰之相關單位釐清事發原因及後續改善措施，並要求限期提出改善措施及方案，以避免未來重蹈覆轍。

(註)定義重大法規事件為受主管機關裁罰金額達依內部重大資訊揭露處理程序規定辦理。

2.3 風險管理

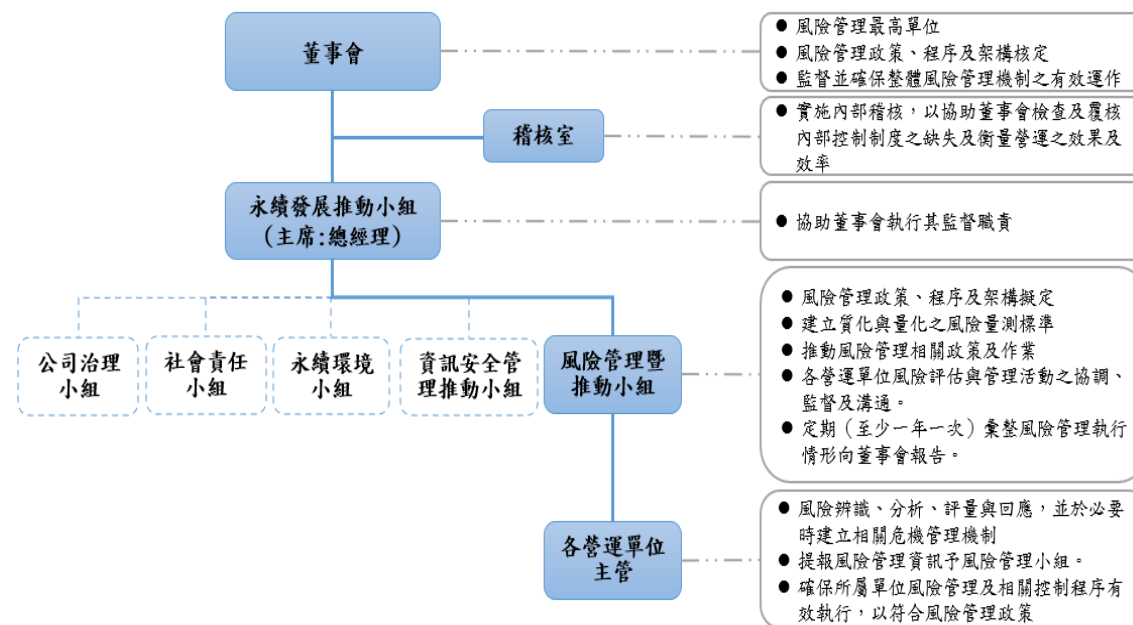
2.3.1 風險管理架構與權責

為提升公司治理與風險控管能力，公司透過不同層級分層管理並訂定各種內部規章，進行公司之各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

2.3.2 關鍵風險與因應策略

公司由總經理定期每年召開一次風險管理會議或於發現新增重大關鍵風險時不定期召開，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，依重大性原則，依治理、環境、社會及市場等議題歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與銷售之影響。並由永續發展推動小組召集人於 2024 年 11 月 7 日第十二屆第十次董事會報告。2024 年度蜜望實共辨識出 4 項主要營運風險，分別為財務風險、資安風險、營運風險與氣候變遷風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

蜜望實風險管理架構與權責



■2024 年度風險項目與未來應用策略

ESG 面向	治理	治理	市場	環境
風險項目	財務風險	資安風險	營運風險	氣候變遷風險
風險因子	匯率風險	客戶或公司之機敏資料遭外部駭客攻擊而勒索或外洩之風險	進貨集中	極端天氣事件造成營運中斷或損失。
風險管理政策程序	本公司為買賣業，營業額相對其他產業為高，其產生之應收帳款及應付帳款金額亦較高，匯率的波動對公司影響尤為重大，故會不定期蒐集外匯市場資料，以充份掌握外匯匯率走勢。	訂定「資通安全政策」，並於永續發展推動小組下，設立「資通安全管理推動小組」，指派適當人員擔任資安專責主管及資安專責人員，以負責推動、協調監督及審查資通安全管理事項。	永續發展推動小組定期進行研究和分析，以了解其對公司營運的影響，且本公司為買賣業，主要代理被動元件等產品。因本身行業特性及營運規模等因素使得進貨較為集中，未來公司將持續朝多元產品線發展。	永續發展推動小組定期進行研究和分析，以了解氣候變遷對公司營運的影響，我們將更完善的制定相關風險管理政策和程序，以應對氣候變遷帶來的風險。

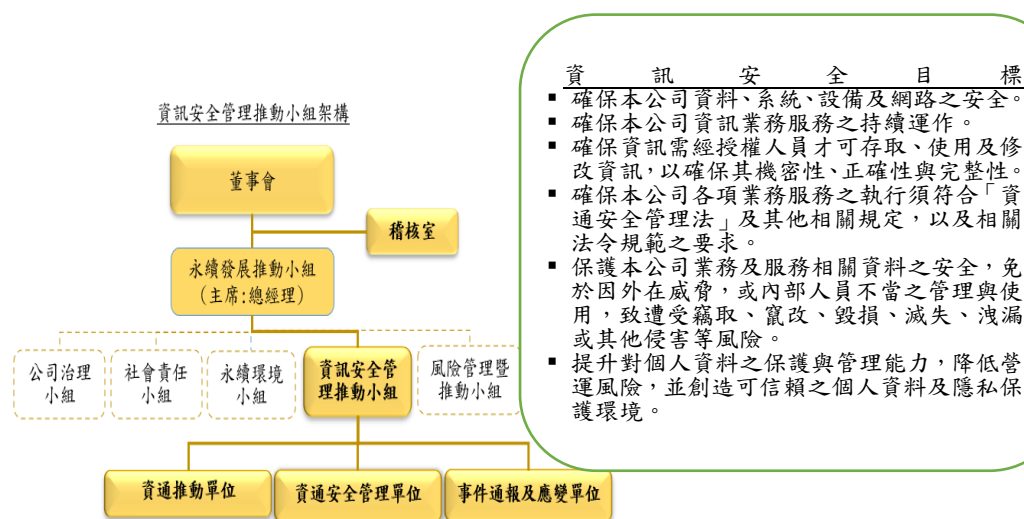
ESG 面向	治理	治理	市場	環境
風險 因應 策略	● 公司於進銷計價單位盡量一致，外幣資產及負債部位市場風險相互抵銷。 ● 在提供銷售報價時，將匯率納入考量。 ● 與往來銀行維持密切聯繫，蒐集外匯市場資料，進行分析和風險評估，以了解外匯匯率走勢，適時調整外幣部位。	● 防毒軟體及防火牆之建立：公司使用各種工具和技術來實現及時有效的辨識、防護、偵測、應對和恢復。 ● 資訊安全事件管理：我們建立嚴謹的資訊安全事件分級制度，並明確定義事件的緊急程度。 ● 年度資訊安全內部教育訓練：我們建立每年一次的內部資訊安全教育訓練制度，並對所有員工進行社交工程演練，以提高對資訊安全的識別和應對能力。 ● 機密文件權限管理：我們設定公司與客戶機密文件的取得權限分級，以確保只有具有適當授權的人員可以存取這些文件。 ● 災難復原演練：每年定期執行關鍵應用系統災難復原演練以確保其有效性。	除了與原廠維持良好的長期合作關係外，公司亦積極開發新的代理產品線，使得代理產品更豐富，以期能為客戶提供更多元化的服務，並分散集中採購的風險。在競爭激烈、瞬息萬變的行業中，密切關注市場變化，持續分享即時資訊給供應商及客戶以提昇公司附加價值，讓買賣雙方受益，共創雙贏。	1、運輸服務可能暫停或中斷。 ● 持續優化倉儲管理系統，即時掌握貨品情況及物流情況，提高效率及彈性。 ● 即時掌握氣象單位發布颱風、暴雨或乾旱警報，以便提前安排相關貿易交易，以避免相關可能災害所造成之營運中斷或延遲。 2、貨品受潮受損。 ● 倉儲據點環境/溫濕度紀錄表及工業除濕機設備保養卡，確保溫濕度設備有效執行。 ● 選擇適當存放地點，注意存放地點設施及環境維護，以避免貨品受潮受損。 ● 提升貨物包裝強度，如進行貨物包膜防潮處理，督促運輸公司提升運送安全意識與強度，並持續定期追蹤與維護貨物安全運輸保險，強化氣候韌性。 ● 投保相關產險 3、營運據點資產損害 ● 選擇適當地點存放公司資產，注意存放地點設施及環境維護，以避免資產受損。 ● 投保相關產險。

2.4 資訊安全

2.4.1 資訊安全政策及架構

有鑑於資安攻擊手法日新月異，如社交工程攻擊、APT 進階持續性滲透攻擊、DDOS 分散式阻斷服務攻擊等，為免於被惡意或意外之入侵、破壞及洩露，本公司致力於強化資訊安全管理，以確保所屬之資訊資產機密性、系統完整性及流程管理、設備及網路安全，以提供資訊業務持續運作環境，避免因資訊安全問題造成營運上不必要的損失。

為強化資訊安全管理，確保所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以提供本公司之業務持續運作環境，並符合相關法規之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅，本公司已訂定「資通安全政策」，並於永續發展推動小組下，設立「資通安全管理推動小組」，配置適當之人力、物力與財力資源，並指派適當人員擔任資安專責主管及資安專責人員，以負責推動、協調監督及審查資通安全管理事項。資安主管已於2024年11月7日向董事會報告公司資訊安全治理與執行狀況。



2.4.2 資訊安全治理策略及防護措施

蜜望實已建立資訊安全相關管理制度，明訂相關政策、管理程序與規範，以維護公司競爭力並保障客戶權益。

資通安全管理單位每年進行資通系統盤點及資通安全風險評估，就核心業務及核心資通系統鑑別其可能遭遇之資安風險，進行風險評估，分析其喪失機密性、完整性及可用性之衝擊，並執行對應之資通安全管理面或技術面控制措施。同時，對核心資通系統定期或不定期(視需求)辦理弱點掃描、滲透測試及源碼掃描等資安檢測，並針對安全漏洞進行評估，並完成系統弱點修補。蜜望實致力於資安防護，更是參考業界做法與主管機關及專家意見，建構資安防護措施，以確保公司資安實務的有效性並降低風險。

實體與環境安全

- 資訊資產管理與維護
- 採購、借出、維護、故障及汰除管理
- 資料檔案之安全控制
- 備份、回復測試、保存管理
- 資通系統之密碼管理
- 密碼管理
- 人員裝置使用管理
- 簽屬「員工資通安全管理暨裝置使用規範」及「員工保密合約書」
- 重要區域安全管理
- 門禁管制、攝影監視器
- 環境支援設備管理
- 滅火器、緊急照明設備、
- 溫濕度管控機制、危險物品管制
- 電源設備管理
- 不斷電及穩壓設備、電力開關及地線接地

資料輸入及處理

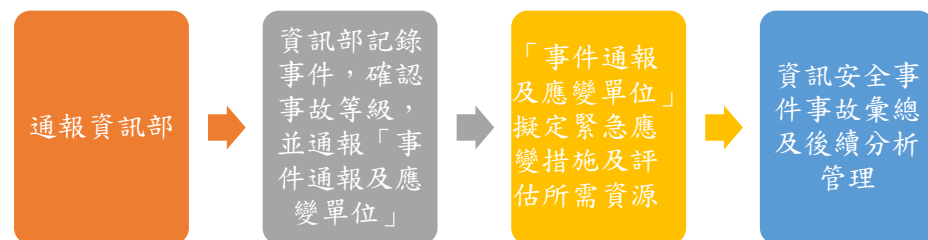
- 資料輸入控制
- 權限控管、序號控號、錯誤訊息提醒
- 資料輸出控制
- 權限控管、指定人員負責分送
- 資料輸出入錯誤控制
- 建立處理程序、錯誤更正之控制建立處理程序

存取控制管理

- 使用者存取管理
- 帳號密碼管理、權限控制、
- 密碼複雜度、更換週期、密碼錯誤鎖定規則、定期檢查帳應用系統存取控制號
- 網路存取控制
- 網路區隔、防火牆、網路連線控制、權限控管
- 作業系統存取控制
- 避免明碼顯示密碼、登入時間限制、登入失敗次數限制
- 應用系統存取控制
- 存取之限制、原始程式資源之存取控制
- 資料庫存取控制
- 帳號密碼管理、存取權限限制
- 遠端連線存取控制
- 核准、身分辨識、加密安全通道
- 電子郵件安全管理
- 申請、刪除、定期清查、社交工程演練
- 資通安全防護設備
- 防毒軟體、防火牆、電子郵件過濾機制、惡意程式檢測、每年資安防護控制措施與防護現況檢視

2.4.3 資訊安全事件通報與處理流程

資安事件之處理效率關乎其對公司之衝擊影響程度，若重大資安事件未能及時處理將可能影響客戶交期需求，以及對蜜望實的信任。為提升資安事件處理效率，使同仁於資安事件發生時能有所依循，降低事件衝擊之潛在影響風險，蜜望實已訂有資通安全事件通報及應變程序，使同仁於資安事件發生時能有所依循，提升處理效率，並降低事件衝擊之潛在影響風險。

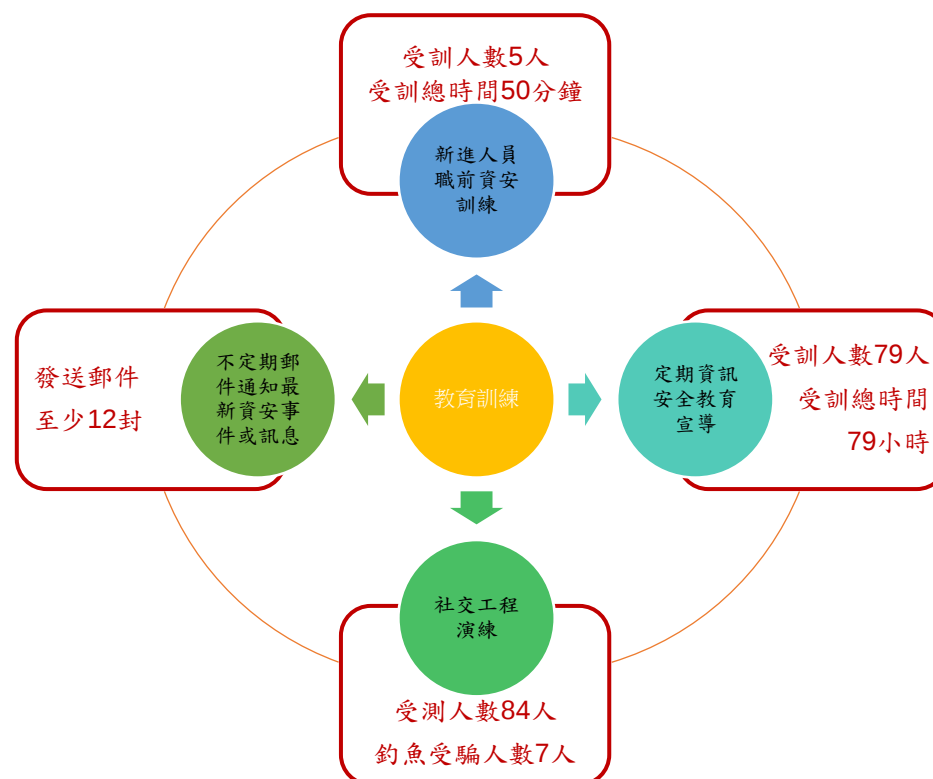


2024 年，蜜望實無違反法規及利害關係人之資安申訴事件，亦未發生資安事件。

2.4.4 資訊安全教育訓練

蜜望實為提升全體員工基礎資訊安全知識與緊急應變能力，規範全體員工每年皆需參與資訊安全教育訓練，全數新進人員則需依據「員工教育訓練程序」完成職前資安教育訓練，每年確保員工能了解應盡之責任與義務，以提升員工資訊安全意識。資訊部亦會不定期以郵件通知最新資安事件或訊息，以及相關注意事項，以協助同仁提升資安意識。

2024 年資安教育訓練實施狀況



Chapter 3 環境永續

3.1 氣候變遷因應

重大主題

氣候變遷因應、能源管理與溫室氣體管理

正、負面衝擊說明

正面衝擊：積極配合政府倡導企業溫室氣體盤查作業，並將執行進度按季提報董事會，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形，尋求減量機會，並提出改善計劃，逐步提升溫室氣體減量績效。

負面衝擊：不良的能源管理政策可能致使能源浪費、提高營運成本，也無法呼應淨零趨勢。持續於辦公室、倉儲等工作場域透過節能減碳措施，減少營運過程對環境帶來的負面影響。

政策、承諾

隨著全球減碳失利造成極端氣候逐年加劇，氣候變遷儼然為當前全球企業必須面對之議題，若未妥善管理及預防極端氣候，將可能提升供應鏈供貨中斷。因此蜜望實將積極提升公司競爭力，持續維持代理及經銷各項綠色產品，並向客戶推廣綠色產品，為節能減碳盡一份力。

權責單位

永續發展推動小組

短中長期目標

- 短期(2024-2025 年)：
 - 依循 GHG Protocol 進行溫室氣體盤查。
 - 定期進行能源管理宣導，朝向節能減碳目標。
- 中期(2025 年-2027 年)：
 - 合併報表子公司 GHG Protocol 進行溫室氣體盤查。
- 長期(2027 年-2050 年)：
 - 配合政府永續政策 2050 年淨零碳排。

行動計畫

- 進行氣候風險評估。
- 台灣總部進行溫室氣體盤查，並建立具體短中長期減碳目標。
- 老舊設備需汰換時，更換為高效設備，或新需求的設備，優先購入具節能標章設備，減少辦公室及倉儲等工作場域日常營運之基礎用電量。
- 總務人員及人事部定期或不定期宣導環保、節能減碳政策。

2024 年績效

- 完成氣候關鍵風險與機會評估。
- 執行台灣總部 2024 年溫室氣體盤查作業。
- 總務人員宣導推行政策電子郵件共 1 封，人事部內部教育宣導 1 次。
- 本年度購入之辦公用紙已陸續改採用具環保標章之紙漿。

申訴機制

設置利害關係人申訴專線電話或電子信箱。

專線：(02) 8751-1779

聯絡信箱：ESG@threehh.com.tw

3.1.1 氣候治理

極端氣候隨著全球暖化溫度提升而不斷加劇，極端降雨、乾旱等風險已逐漸躍升成為企業基礎營運之重點潛在風險，根據聯合國政府間氣候變化專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC），企業必須積極應對並做出減緩和調適策略。

我們作為世界公民的一員，蜜望實將積極面對氣候變遷所帶來的潛在風險，並積極制定應對極端氣候之管理策略與行動以提升氣候韌性。此外，為對減緩氣候變遷的速度，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進。

■董事會

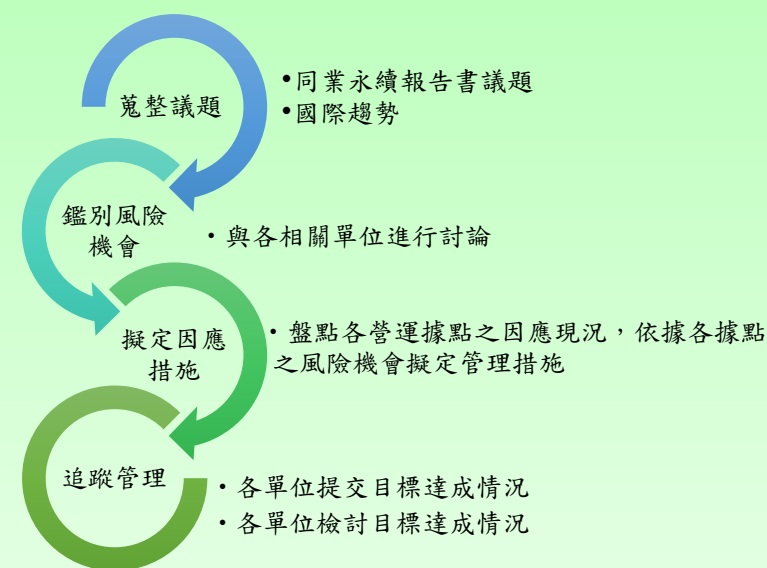
蜜望實之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展之角色。董事會轄下設立「永續發展推動小組」，並由總經理擔任委員會之總召集人。蜜望實每年至少 1 次向董事會進行永續發展執行情形報告。

■永續發展推動小組

永續發展推動小組之職責為蒐整公司相關之氣候議題現況，瞭解可能面對的氣候風險與機會關鍵議題趨勢，每年針對公司之氣候關鍵機會及風險議題進行討論，定期檢視氣候風險因應規劃與執行狀況，並將相關執行結果提報董事會。

3.1.2 氣候風險管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續發展推動小組每年定期蒐整同業之永續報告書中之風險機會議題，並定期召集 5 大 ESG 功能小組；由 ESG 功能小組向各相關單位蒐整年度因應氣候風險情況，並透過與各相關單位對各氣候議題衝擊程度與發生可能性的看法進行討論，以彙整並鑑別蜜望實之年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報永續發展推動小組，由董事會進行決議與訂定整體策略。其鑑別流程、目標設定、追蹤情形及向董事會報告等作業，已併入公司現有的風險管理流程執行。



3.1.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，2024 年永續發展推動小組依循 TCFD 指引、同業報告書及國際趨勢蒐整蜜望實專屬氣候議題，並透過各單位討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出 6 項關鍵氣候風險與機會，分別為 2 項轉型風險、2 項實體風險與 2 項氣候機會，關鍵議題如下分別列示議題之發生期程、現況、未來因應策略。

■蜜望實關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	中期 (3-5 年)	台灣環境部公佈碳費三子法，並將於 114 年起徵收碳費。首波將針對年碳排放量逾 25,000 噸二氧化碳當量 (tCO2e) 之電力、燃氣供應業及製造業開徵碳費。本公司為代理並非製造商，非高碳排產業，影響應不至太大，但考量未來法規規範碳費徵收對象可能調整或碳費對供應商之影響，故仍須將碳定價風險納入評估。	● 依循 GHG Protocol 執行 2024 年溫室氣體盤查，並做為未來減少溫室氣體排放之依循。 ● 實施節能措施，以期降低溫室氣體排放量。新購入之電器優先選擇具節能標章之設備為原則，購入之辦公室用紙將採用具 PEFC 永續林業標章 ● 宣導各項節能減碳措施。
	強化排放量報導義務	短期 (3 年內)	因應政府機關要求集團母子公司揭露溫室氣體排放量資訊，導致營運費用略為增加。	蜜望實將遵守法規強化排放量報導義務，進行集團母子公司溫室氣體盤查，並揭露溫室氣體排放量資訊。 依上市櫃公司永續發展路徑圖，個體公司(即母公司)應於第三階段適用溫室氣體盤查(即 2026 年完成 2025 年度盤查結果並資訊揭露，2028 年完成 2027 年度查證結果並資訊揭露)，而合併報表子公司應於第四階段適用溫室氣體盤查(即 2027 年完成 2026 年度盤查結果並資訊揭露 2029 年完成 2028 年度查證結果並資訊揭露)。本公司已訂定母公司及合併報表子公司溫室氣體盤查及查證時程，送 2022 年 7 月 29 日第 11 屆第 15 次董事會通過，2024 年 9 月完成時程表上第 1 項工作項目，母公司成立由相關單位人員組成的溫室氣體盤查小組，並明確各團隊成員的角色與

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期 (3 年內)	極端氣候加劇使各營運據點面臨不同的氣候風險。洪水、颱風等天災和惡劣天氣更為頻繁和嚴重，導致之設備損壞、貨品受潮受損。服務運輸暫停或中斷，提升公司中斷營運之風險，並對公司財務造成實質衝擊影響。	在供貨方面，採取下列措施，確保公司營運暫時不受影響，降低對公司實質衝擊影響： ● 公司將維持一定庫存水位，持續優化倉儲管理，即時掌握貨品情況及物流情況，提高效率及彈性。 ● 選擇適當存放地點，注意存放地點設施及環境維護，以避免貨品受潮受損。倉儲據點環境/溫濕度紀錄及工業除濕機設備保養，確保溫濕度設備有效執行。 ● 提升貨物包裝強度，如進行貨物包膜防潮處理，督促運輸公司提升運送安全意識與強度，並持續定期追蹤與維護貨物安全運輸保險，強化氣候韌性。 ● 投保貨品保險，轉嫁貨損風險，如遇氣候災害時，亦可確保公司營運不受影響，降低對公司實質衝擊影響。2024 年為貨品投保貨物運輸險及火險（含不動產、辦公設備、其他設備）。
	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	中期 (3-5 年)	乾旱、水災等極端天氣事件日益頻繁；天氣變動劇烈導致設備、廠房使用年限降低；員工健康受到影響、病媒蚊傳播疾病增加；原物料來源中斷；自來水系統供水不穩定。	公司為代理商非製造商，並無廠房及生產線，辦公設備選擇適當地點存放公司資產，注意存放地點設施及環境維護，以避免資產受損，並投保相關保險。 在面對極端天氣事件時，著重在員工健康安全議題，公司人員出勤比照政府機構辦公日歷表，如遇極端天氣事件嚴重疾病時，以員工健康及生命安全為優先，並亦遵守政府相關規定，督促員工休假或在家隔離辦公，降低極端天氣事件對員工健康安全及公司營運之影響。
	機會	短期 (3 年內)	隨著客戶對氣候變遷意識的提升，引起其對產品/服務的偏好變化，可能因而改變採購決策，例如顧客對低碳或減碳產品的要求。	積極了解市場趨勢及關注客戶需求，積極開發增加代理減碳或低碳產品，並與供應商合作，調整產品和服務，致力於購買具有較低環境衝擊和較高永續性的產品和服務，不僅有助於減少產品的環境碳足跡，還能推動供應鏈的永續發展，以滿足消客戶對永續產品的需求，並為永續發展做出貢獻。

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
	使用更高效率的進貨及配銷流程	短期 (3年內)	氣候變遷導致風暴和洪水的頻率和嚴重程度增加，破壞現有基礎設施、停止運作並擾亂供應鏈，對運輸系統造成威脅。	本公司密切關注市場變化，採取靈活應對方式，完善行銷通路和物流體系，提高整體效率。 ● 優化倉庫位置多倉佈局：根據市場需求，在不同地區設置個倉庫，為客戶提供及時服務，縮短配送距離及時間提升交貨速度。 ● 第三方物流合作：與專業的第三方物流公司合作，利用其專業的物流服務，提高整體配送效率。

3.1.4 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，訂定之氣候相關目標與達成情況：

指標	目標	2024 年達成情況
溫室氣體	短期(2024 年-2025 年) • 進行個體公司之碳盤查工作，逐步規劃減量工作 • 定期進行能源管理宣導，朝向節能減碳目標 中期(2026-2030 年): 進行子公司之溫室氣體盤查工作 長期(2050 年): 配合政府永續政策 2050 年淨零碳排	自 2024 年開始參考 GHG Protocol 溫室氣體盤查議定書，建立個體公司碳盤查資料
因應氣候變遷	年度內未有因極端氣候造成供應鏈斷貨而暫停出貨之情況	2024 年未發生相關情事
低碳產品	與供應商合作推動整個供應鏈，提出建議要求推動更多低碳產品有助於雙方提升市場佔有率	小尺寸、大容量的 MLCC 銷售持續增加
	提升代理產品的進貨及配銷效率	新增廣達泰國利耀倉，專業倉儲物流代理，協助提高配銷效率

3.1.5 溫室氣體管理

蜜望實以 GHG Protocol 方法學進行溫室氣體盤查作業，並自今年開始進行溫室氣體盤查，2024 年度溫室氣體排放總量為 255.5248 噸 CO₂e，其中範疇一直接排放占總量 44.63%，主要源於汽、柴油公務車；範疇二則占總量 55.37%，主要源於辦公室照明/辦公設備用電。蜜望實未來將透過例行性碳盤查追蹤蜜望實之短中長期減碳目標達成情況，以為全球減碳盡一份心力。

■2024 年溫室氣體排放統計範疇一、範疇二溫室氣體排放量與密集度

年度	範疇一 CO ₂ e 排放量 (公噸)	範疇二		排放密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬營收)
		用電量(度)	CO ₂ e 排放量 (公噸)	
2024	114.0423	298,486.2441	141.4825	0.0552

- 註 1：溫室氣體涵蓋範疇：台灣總公司。
- 註 2：溫室氣體係數引用：參考環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版、汽柴油放係數使用環境部 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數。
- 註 3：盤查方法學：GHG Protocol。
- 註 4：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳(CO₂)、甲烷(次 CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NH₃)共計 7 種溫室氣體。
- 註 5：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。
- 註 6：排放密集度 = (範疇一+範疇二排放二氧化碳總當量)/年度個體總營收額(新臺幣百萬元)。

3.2 能源管理

3.2.1 能源管理

各國政府與企業紛紛加強落實碳管理與減碳規範，蜜望實身為地球村的一份子，應努力將自身營運對環境的衝擊降至最低，故我們將減碳與節能視為當前管理之重點項目。

為強化內部能源與溫室氣體管理，蜜望實建立減碳之基礎，蜜望實的台灣總公司已於 2024 年依循 GHG Protocol 完成首次範疇一、範疇二之溫室氣體盤查。蜜望實用具體行動響應台灣政府 2050 淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。

3.2.2 能源使用概況

2024 年蜜望實的能源總消耗為 2,636.29 GJ，蜜望實的主要營業項目為電子零組件代理商，因此，能源耗用分別為辦公室用電，約佔整體能源消耗量 40.77%，其他是公務車使用之汽油、柴油，約佔總能源消耗 59.23%。未來蜜望實將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

3.2.3 減量及節能措施

蜜望實主要的能源消耗來自於辦公室用電、資訊機房用電與倉儲機台用電，為達成低碳營運之長期目標。在燈具汰換方面，2019 年~2020 年已將辦公及倉儲區域老舊燈具汰換方案，並更換為節能型 LED。目前倉儲區域所使用之除濕機及辦公區域所使用之電冰箱皆取具節能標章，公司亦會不定期向同仁宣導節能減碳。

2024 年度能源使用概況

內部能源耗用總量		2024
非再生燃料	汽油(公升)	48,352.56
	柴油(公升)	584.85
外購能源	外購灰電(度)	298,486.24
消耗能源總熱值 (GJ)		2,636.29
密集度(GJ/百萬營收)		0.5692

註1：能源耗用數據統計範疇涵蓋：台灣總公司。

註2：汽油熱值=7,609 kcal/L；柴油熱值= 8,642 kcal/L；電力熱值=860 kcal/kWh；1 千卡 (kcal) = 4.1868×10^{-6} 吉焦耳 (GJ)，熱值來源為 2025/02/13 環境部公告之熱值。

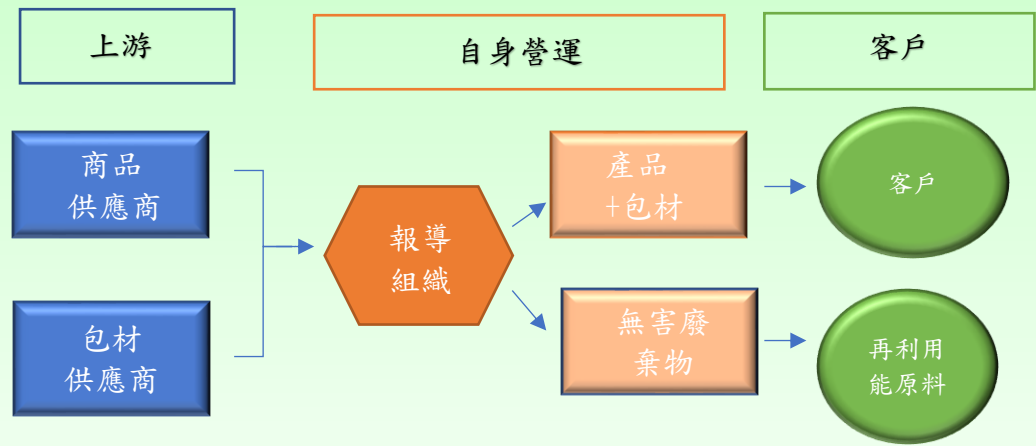
註3：密集度分母為年度個體總百萬營收。

3.3 廢棄物管理

3.3.1 廢棄物管理制度

蜜望實主要廢棄物分為辦公室廢棄物、產品報廢品及達銷毀年限或未具保存價值之文件。辦公室廢棄物為一般生活垃圾、資源回收品及紙類，依循辦公大樓管理委員會訂定之廢棄物分類標準進行分類，並由辦公大樓管理委員會統一委託第三方合格清運商處理。為有效管理公司其他廢棄物，使公司廢棄物之處裡有所依循，訂定「廢棄物管理作業程序」。產品報廢品及達銷毀年限或未具保存價值之文件係委由第三方合格清運商清運，清運商於進行破碎等物理處理程序後，自行回收再利用。蜜望實與清運商簽訂合約，對保密義務加以規範，並且清運方有提供保書，保證廢棄物清運會遵照廢棄物清理法及相關辦法規定處理。

蜜望實於 2024 年並未接獲清運商廢棄物任意傾倒與違規事項之投訴事件。



3.3.2 廢棄物的產生

蜜望實辦公室生活垃圾與資源回收品由辦公大樓管理委員會統一委外處理，因此無相關重量紀錄，另外，報廢產品為電子產品廢棄物 2.830 噸及文件廢棄物 4.172 噸，2024 年共 7.002 公噸，未來將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步紀錄廢棄物產生情況，以減少自身營運對外部環境之影響。

年份	2024
電子產品廢棄物（噸）	2.830
文件廢棄物(噸)	4.172
廢棄物總量（噸）	7.002
廢棄物密集度（噸/百萬營收）	0.0015

註1：廢棄物重量係以清運時秤重之重量來記錄。

註2：密集度分母為年度個體總百萬營收。

依直接/移轉處置劃分廢棄物總量

廢棄物類別	有害廢棄物		非有害廢棄物		總處理量	
	處理量 (噸)	%	處理量 (噸)	%	處理量 (噸)	%
處置移轉 (再利用、回收)	0	0%	7.002	100%	7.002	100%
直接處置 (焚化、掩埋)	0	0%	0	0%	0	0%
總量	0	0%	7.002	100%	7.002	100%

依有害/非有害廢棄物劃分總量

類別	總量	佔比
有害廢棄物（噸）	0	0%
非有害廢棄物（噸）	7.002	100%
總量（噸）	7.002	100%

3.3.3 廢棄物減量行動

商品的選擇關乎終端廢棄物的處置與回收方式，蜜望實為減少自身營運之廢棄物對環境之影響，我們從產品源頭著手盤點，優先採購具環保標章之商品，並挑選終端具有完善回收與再利用機制之商品，在包裝貨物的包材廢物再利用的措拖，藉此提升廢棄物再利用之比率，及促進產業之循環經濟。

項 目	說 明
棧板類回收再利用	公司進貨之棧板類，若無損壞情況下，於公司出貨時重覆使用。
紙箱回收再利用	除客戶有要求新紙箱或原廠紙箱已破損，則繼續使用原廠紙箱，可利用換標籤方式出貨。

3.4 水資源管理

3.4.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估蜜望實之各營運據點是否存在水風險，2024 年我們採用世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進行水壓力分析，鑑別結

果顯示蜜望實台灣總公司未坐落於高水資源壓力區域，未來將持續逐年追蹤評估各據點之水資源壓力，避免蜜望實用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。在廢水排放部分，總部辦公室僅有生活污水，當地政府統一納管後，排放於廢水處理廠。蜜望實未有違反當地污水排放規範之事件發生。

■各據點取水與放流水目的地

營運據點	主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
台灣總公司	自來水公司	翡翠水庫	—	廢水處理廠	低等-中等

3.4.2 取水、耗水與排水

蜜望實之取水源自於第三方自來水公司供水，主要用於一般生活用水，2024 年總取水量為 1.0095 百萬公升。

用水類別	取/排水目的地分類	2024
取水量	取自自來水公司	1.0095
排水量	納管至下水道	1.0095
耗水量	總耗水量	0
取水密集度(百萬公升/百萬營收)		0.0002

註1：蜜望實 台灣總公司之取水源皆未坐落於高水壓力區域。

註2：蜜望實 之取水源總溶解固體皆≤1,000 mg/L。

註3：由於排水納管至下水道，無排水量紀錄，假設取水量等於排水量。

註4：耗水量=取水量-排水量

註5：密集度分母為年度個體總百萬營收。

3.4.3 水資源管理或減量行動

蜜望實深知節約用水之重要性，近年各國極端乾旱頻傳更凸顯水資源珍貴，於日常向員工宣導辦公室節約用水。

Chapter 4 產品服務與永續供應

4.1 產品與服務

4.1.1 主要產品與服務

在現今這個科技時代從手機到汽車裏面皆有需多的被動元件，被動元件中又多以電容為主，蜜望實設立於 1989 年，主要業務為 MLCC(積層陶瓷電容)及其他電子元件的代理銷售，提供給國內外各大電腦及手機等科技廠品質良好的電子元件。近年來，持續擴增重要關鍵零組件產品線代理銷售，以提高產品線之完整性。

蜜望實主要從事被動元件中積層陶瓷電容及電感之代理銷售，產業之上下游價值鏈與各項產品之類別與用途介紹如下表。



4.1.2 未來策略與創新服務

蜜望實營業項目為代理各類型電子元件及設備，主要以被動元件 (MLCC) 為主，提供給國內外電子產品大廠。本公司將持續聚焦利基產品，擴大產品線和規模，為客戶提供專業的技術支援服務和整體解決方案，以強化核心競爭力，創造更多附加值。

為了符合現今趨勢，蜜望實也不斷地評估及引進新的產品線，以提供客戶更完善的服務，符合客戶需求。未來導入產品將配合永續、AI、低耗能等趨勢，目前正在規劃導入電源管理 IC、高耐電壓電容及大容量電容等產品，預計可提供多項消費性電子產品上游製造商使用，以協助客戶及終端使用者達到節能減碳的目標，提供客戶永續創新的產品。

預計導入的產品圖片及功能說明

電源管理 IC	高耐電壓電容	大容量電容
		
電源管理、電池充電 及其他電源控制	應用需要大電壓 的產品	高效率與大容量 的充、放電

4.2 客戶關係管理

重大主題

客戶服務

正、負面衝擊說明

正面衝擊：好的客戶關係管理可以幫助企業提高客戶滿意度、忠誠度和回購率，擴大客戶群，提高企業效率和降低成本，從而增強企業競爭力和市場占有率。

負面衝擊：如果客戶的投訴沒有得到有效解決，客戶可能會對企業失去信心，進而選擇轉向其他競爭對手，從而對企業營收造成損失。因此，對於客戶異常反應立即處理，並展開檢討追蹤改善各類問題，預防再發生。

政策、承諾

在電子零組件產業中，維持良好的客戶關係至關重要。我們致力於提供高品質產品與優質服務，並建立良好之溝通管道提升客戶滿意度。承諾以透明、公正的方式與客戶溝通，不斷改進產品和服務，確保滿足客戶需求，客戶關係管理有助於提升客戶滿意度及忠誠度，並促進長期合作。

權責單位

營業處、新創事業處、新方案事業處

短中長期目標

短期：客戶滿意度維持在 9 分以上的目標。

中長期：客戶滿意度維持在 9.5 分以上的目標。

行動計畫

- 加強對業務人員的培訓，提升業務人員的技能、能力和態度，以提供卓越的客戶服務並與客戶建立良好持久的關係，將有助於促進銷售並提高客戶滿意度。
- 持續拜訪客戶。
- 每年定期實施一次客戶滿意度調查，藉由客戶的回饋與指教，了解客戶對公司提供服務之滿意程度。對於客戶很不滿意項目提出改善措施，以提供客戶更完善的服務。
- 因品質及服務問題所產生之客訴，維持在少量的案件數，縱使有客訴發生也能在第一時間回應客戶並改善之。

2024 年績效

- 在 2024 年首次導入 ISO 9001:2015 品質管理系統，並通過驗證取得證書。
- 2024 年客戶滿意度分數達分數達 9.1 分(滿分為 10 分)。
- 2024 年無經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。

申訴機制

設置客戶申訴機制及溝通管道，瞭解客戶之合理期望及需求，可藉由此管道保持暢通及良好的互動。

專線：(02) 8751-1779

信箱：CRM@threehhh.com.tw

4.2.1 客戶關係管理政策

蜜望實將客戶關係管理視為公司最重視的工作。蜜望實平時與客戶皆保持密切聯繫，並建構專業的客服團隊及完善銷售服務體系提供全方位優質服務，協助客戶提升競爭力並創造更高產品附加價值。針對客戶關係管理，蜜望實訂有管理策略如右圖，並訂定客戶服務辦法文件以執行客戶關係管理。2024 年蜜望實經證實無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。

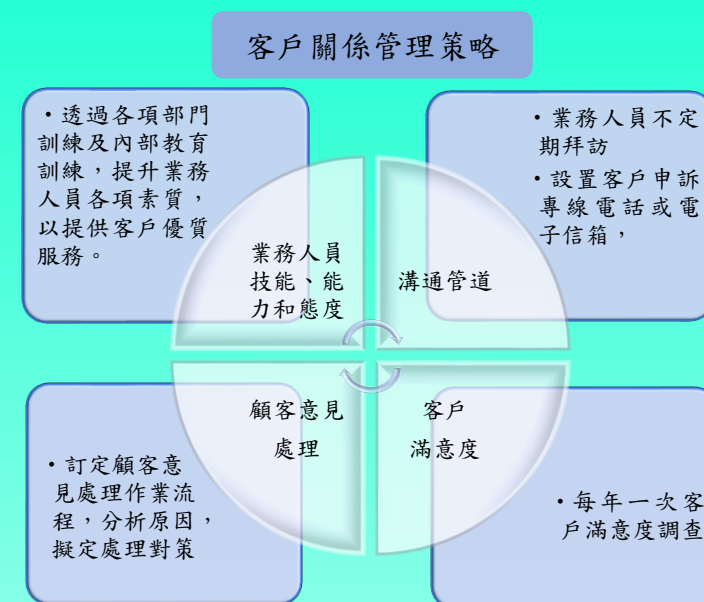
4.2.2 客戶滿意度調查

蜜望實依據「客戶服務辦法」針對所有客戶每年進行 1 次客戶滿意度調查回饋，以掌握客戶對產品、技術、品質、交期及服務之滿意度，並依照結果定期檢討作為未來改善方向與依據。2024 年發放問卷回收率為 70%，並且 2024 年度客戶滿意度為 9.1 分，表示顧客對於公司整體服務的滿意度相當滿意且認同。2025 年度蜜望實之客戶滿意度目標為 9 分以上，蜜望實將會持續努力以達成目標。

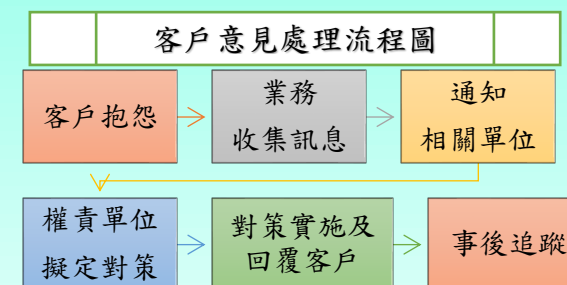
蜜望實針對客戶滿意度不足面向，執行各部門的教育訓練、優化出貨流程等改善措施方案，以提升客戶體驗的好感，確保本公司的服務客戶品質，鞏固蜜望實及客戶的關係。

4.2.3 客戶申訴與改善

為確保有效處理和解決客訴，蜜望實已訂定有效的客訴處理流程，以持續改善及提高客戶滿意度。除了透過客戶滿意度了解客戶的需求外，當客戶抱怨或意見回饋時，本公司根據產業特性以及實務要求設有完善的追蹤流程，通過客戶案件分析和改善，從客戶端獲取寶貴資訊，以提升產品品質和服務水準，預防類似客訴事件再次發生。



客戶滿意度調查結果					顧客滿意度各面向分數分析			
年份	調查份數	回收份數	回收率	滿意度分數	年份	品質	交期	價格
2024	30	21	70%	9.1	2024	9	9	9.3



2024 年有 51 件客訴事件，後續公司已有積極處理與原廠溝通及反應客訴內容，三方討論、解決問題以改善情況，且持續與客戶保持良好合作關係。

4.3 永續供應鏈

重大主題

永續供應鏈

正、負面衝擊說明

正面衝擊：供應鏈符合各項法令、國際規範或客戶要求，可提升客戶滿意度，增加合作機會，提升營收。

負面衝擊：供應鏈管理不良，可能會導致供貨品質不穩定或生產中斷，產品的延遲交付，進而影響蜜望實的出貨、服務、形象和商譽，導致客戶失去信心，損害客戶關係，喪失市場份額。

政策、承諾

遵守國際倡議及標準，建立相關規範，透過 ESG 三大面向進行供應商篩選，要求供應鏈夥伴遵守蜜望實永續發展政策，配合定期檢視提升供應鏈永續效益。

權責單位

採購部

短中長期目標

短期：

- 提升供應商簽屬「供應商行為準則暨供應商承諾書」比例 95% 以上。
- 有承諾無使用衝突礦產的供應商比例為 95% 以上。

中長期：

- 與供應商一同促進經濟、社會及環境之永續發展，攜手打造低碳排放產業的永續供應鏈。

行動計畫

- 要求供應商遵守「供應商行為準則暨供應商承諾書」。
- 定期評鑑：每年透過書面審查的方式進行評鑑

2024 年績效

- 對 30 家合格供應商進行評核，未發現重大缺失與風險。
- 有承諾無使用衝突礦產的供應商比例為 95%。
- 供應商完成簽屬「供應商行為準則暨供應商承諾書」比例佔進貨總金額 95% 以上。

申訴機制

設置供應商溝通管道，瞭解供應商之意見，保持溝通暢通及良好的互動。

專線：(02) 8751-1779

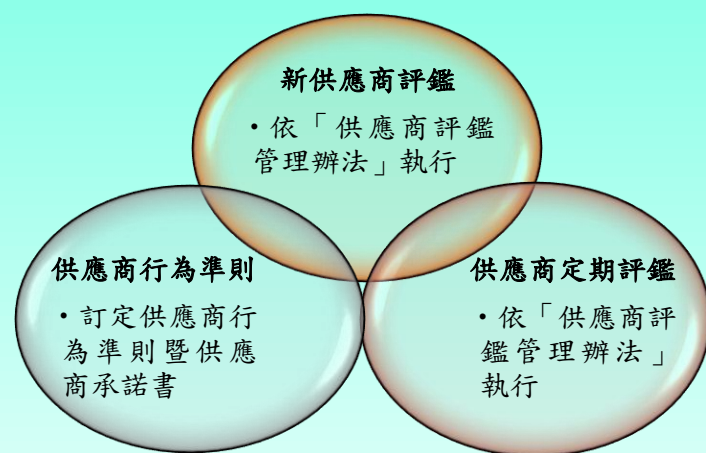
信箱：SRM@threehh.com.tw

4.3.1 供應鏈管理

永續供應鏈管理已成為當今全球化經濟中企業發展的重要組成部分。隨著對環境和社會責任關注的增加，消費者與利益相關者對企業的永續發展和社會影響提出了更高的期望。在此背景下，建立永續供應鏈不僅有助於降低企業風險，還能提升企業競爭力，同時對社會與環境產生積極影響。

蜜望實致力於與供應商夥伴共同推動永續發展，訂立「供應商評鑑管理辦法」，對供應商進行評鑑，評鑑分為新供應商評鑑或供應商定期評鑑。另2024年以責任商業聯盟的行為準則為基礎，制定「供應商行為準則暨供應商承諾書」，從五大面向：勞工、健康與安全、環境、道德規範與管理體系，回應客戶、社會大眾所重視之永續經營發展關注議題，期望供應商響應與遵守，促進雙方在經濟效益與價值創造上的共同成長。蜜望實期望與供應商建立長期穩定的合作關係，共同實現最佳的經濟績效與社會價值。

蜜望實 供應商管理政策

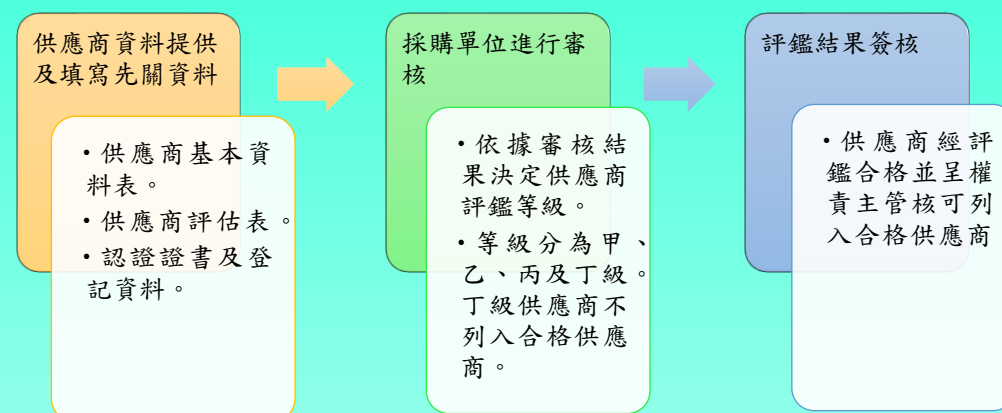


4.3.2 供應鏈篩選與評鑑

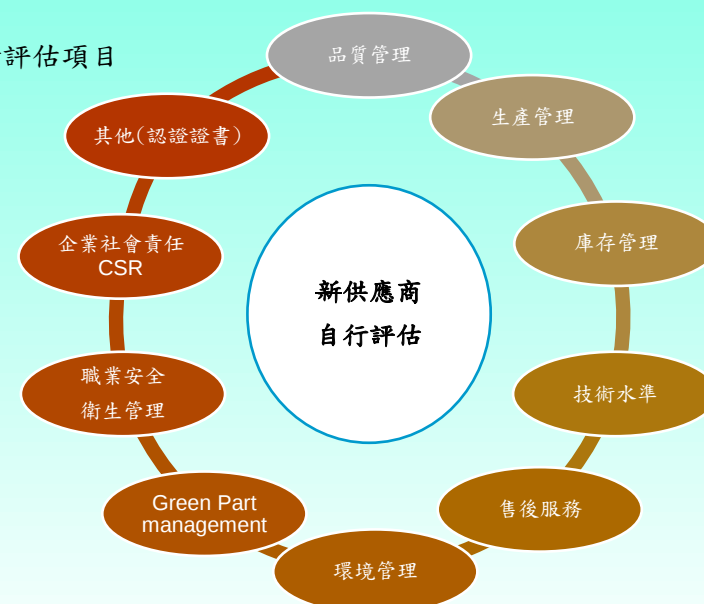
■新供應商評鑑

新供應商於交易前應先進行評鑑，由採購部於取得供應商相關資料後，進行審核，並依據評估結果，確定供應商等級。新供應商評鑑流程、供應商自行評估項目及供應商評鑑等級說明如下：

新供應商評鑑流程



新供應商自行評估項目



產品服務與永續供應

新增/既有供應商評鑑等級

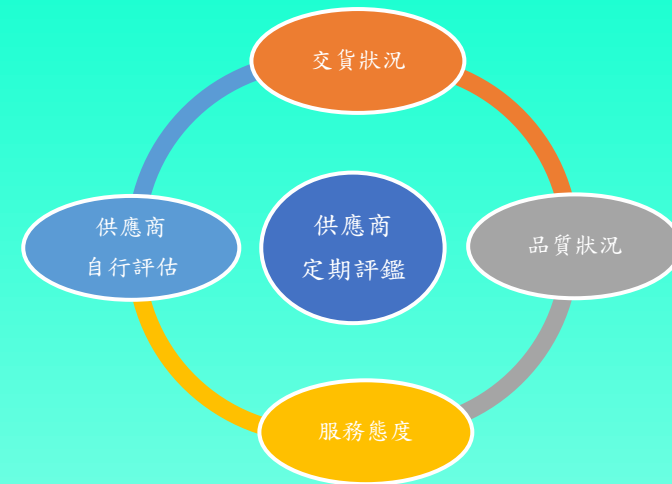
分級	代表意義說明
甲級	取得 ISO 9001 或 ISO/TS 16949 認證，且評鑑分數達 90 分（含）以上。
乙級	取得 ISO 9001 或 ISO/TS 16949 認證但失效，或未取得認證；評鑑分數在 70 分（含）以上但未達 90 分（不含）。
丙級	評鑑分數未達 70 分（不含），但經採購單位、技術部門、營業部門及總經理討論後決議，得以丙級供應商身份繼續合作（附會議記錄）。 若評鑑分數未達 70 分（不含），且已提出改善建議並獲得供應商承諾改善，則暫列為丙級供應商，並於改善期結束後重新評鑑
丁級	評鑑分數未達 70 分（不含），且改善期結束後未見改善，則列為丁級供應商並取消供應商資格。

2024 年新供應商評鑑概況說明

2024 年 3 月後新增 7 家供應商，皆完成供應商評鑑，評鑑結果為 4 家甲級供應商，3 家乙級供應商，4 家甲級供應商皆通過 ISO 9001:2015/ ISO 14001 環境管理認證。

■ 供應商定期評鑑

為確保供應商持續維持其供貨及服務品質，由採購部透過書面審查的方式對供應商進行定期評鑑，評鑑項目如下圖，採購部依據評核結果，調整供應商評鑑等級。



2024 年供應商定期評鑑概況說明

供應商定期評鑑針對本年度有在進行交易供應商（不含本年度新建立供應商）共 33 家，其中 21 家為甲級、12 家為乙級，完成評鑑比例 100%。

■ 供應商行為準則

為使供應商瞭解本公司對責任供應鏈的具體要求，並確實遵守蜜望實於 2024 年對前十大供應商發出「供應商行為準則暨供應商承諾書」，若供應商或集團母公司完成 RBA（責任商業聯盟）認證或於公開資訊宣告遵守行為準則，認定為等同完成簽署。供應商簽署回覆共 9 份，達成率達 90%，其金額佔進貨總金額 95% 以上。

4.3.3 採購實務

因應國內電子產品製造廠商海外設廠需求及服務國外客戶，蜜望實擴展海外服務據點、設置海外物流倉庫，目前海外物流倉庫遍布大中華地區、東南西及墨西哥。蜜望實為深化產品採購的運輸效率，配合海外物流倉庫據點，請供應商將貨物直接送至公司海外物流倉，就地服務客戶，減少產品轉運次數，降低運輸過程中的碳排放。

蜜望實近年來在地採購占比始終保持在 90%以上，有效減少了運輸帶來的碳排放。

■直接運送採購金額

年度	總採購淨額 (新台幣百萬元)	當地供應商總採購淨額 (新台幣百萬元)	在地採購占比(%)
2022	5,827	5,627	96.57%
2023	4,097	3,841	93.75%
2024	4,395	4,039	91.90%

備註：

在地採購金額佔比=在地採購金額/總採購淨額。

在地採購定義：蜜望實台灣交易對象為具有台灣營利事業機構統一編號之廠商。

4.4 產品品質與責任

4.4.1 產品品質管理

蜜望實業務範疇雖為電子元件買賣，但為提供客戶良好品質的商品，強化產品品質管理之流程，積極推動 ISO 9001 品質管理系統驗證，並於 2024 年取得產品管理認證證書，透過內部稽核及管理，確保提供客戶之產品品質具有保障。2024 年未發生任何違反產品和服務健康安全相關法規，未來將繼續保持優良紀錄。

4.4.2 有害物質及衝突礦產管理

隨著全球環保及人權意識日漸抬頭，大眾對於環境及人權保護的重視程度提高，加上近年諸多化學物質洩漏事件對環境與人體健康造成嚴重影響，以及以武裝衝突和侵犯人權的情況下開採的礦物，造成全球對有害物質管理及人權議題的關注和擔憂，也因此，近年國際各大品牌商對於產品有害物質、限制物質及人權之要求趨於嚴格，如 RoHS、Halogen（無鹵素）、REACH、VOCs、TSCA 等規範之合規性已成企業不可忽視之規範，而《聯合國世界人權宣言》、《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》、《負責任商業聯盟行為準則》等各項國際人權公約亦揭櫫之人權保護精神與基本原則，不允許參與任何違反人權之行為。

蜜望實重視產品對下游廠商可能造成之潛在風險，因此致力於配合客戶要求，若客戶有相關需求，會協助向供應商索取相關檢測或證明文件，以證明符合有害物質之限制與規範。

蜜望實期望，我們的供應商遵守責任商業聯盟行為準則，只從對環境和社會負責的供應商採購材料。然而，由於複雜的金屬供應鏈，我們目前無法核實使用在我們的產品中所有金屬的原產地。為了支持這一點，蜜望實要求供應商簽屬「供應商行為準則暨供應商承諾書」中包含衝突礦產承諾項目，以確保我們的供應商符合這些期望。



Chapter 5 和諧健康職場

5.1 員工人權保障

5.1.1 推動職場人權保障

為善盡企業社會責任，維護員工基本人權，塑造人權充分保障環境，尊重並遵循國際公認人權規範/原則，包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞動組織基本公約》的核心勞動標準與當地法令規範，蜜望實制訂人權政策，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並使蜜望實成員能獲得合理、平等與有尊嚴的對待。

同時，本公司亦持續推動職場多元與人權教育宣導，全體同仁亦需定期接受相關之教育訓練，進行禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視與性騷擾防治之宣導。2024 年，總訓練時數為 96.50 小時、共計 74 位同仁完成訓練，約佔總員工數 78.72%。未來，我們將持續關注並推動相關教育訓練，以提高同仁人權保障意識，降低發生的風險。2024 年公司未發生歧視及強迫勞動相關事件。

5.1.2 人力結構與多元職場

蜜望實重視多元文化與職場包容，2024 年共有 2 位身心障礙員工，且平均服務年資達 3 年；在辦公場域，蜜望實設有哺集乳室，並與合格立案的托兒服務機構簽約，以優惠的方式提供員工托育服務。2024 年，蜜望實未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。2024 年底，蜜望實員工總計 94 人，其中正職(不定期契約)員工約佔員工總數 100%，非員工工作者類型為簽訂清潔服務契約之清潔人員 1 名。性別分布上，男性約佔 48.94%、女性約佔 51.06%；年齡分布上，以年齡介於 30-50 歲以下之同仁占比最大，佔總員工人數 60.64%，其次為同仁年齡 50 歲以上，約佔全體員工的 20.21%。

■員工組成結構

性別	類別		年份		
			2022	2023	2024
男性	定期契約	全職			
		兼職			
	不定期契約	全職	47	42	46
		兼職			
	小計		47	42	46
女性	定期契約	全職	2	2	0
		兼職			
	不定期契約	全職	51	54	48
		兼職			
	小計		53	56	48

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註3：全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

註4：人員統計範疇包含內湖辦公室及內湖倉庫。

■多元化人力組成

員工類別	30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
高階主管	0	0	3	1	5	0	9
中階主管	0	0	6	3	2	3	14
基層主管	0	0	7	5	1	2	15
一般員工	11	7	11	21	0	6	56
總計	11	7	27	30	8	11	94
占員工總數比率% (按性別區分)	11.70	7.45	28.72	31.92	8.51	11.70	100
占員工總數比率% (按年齡區分)	19.15		60.64		20.21		100

註1：高階主管：經理人

註2：中階主管：副處長、經理及副理

註3：基層主管：課長及副課長。

5.1.3 順暢的溝通管道

蜜望實期望塑造職場即時透明溝通文化，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每年定期舉行。2024 年共進行 4 場勞資會議、討論 14 項議題，包含：國內外旅遊、增加人力需求、育嬰假申請等，上述會議結果適用於 100%全體員工。為實踐勞資雙向溝通，蜜望實內部設有「申訴專線電話」等多元溝通管道，即時反應各類建議。蜜望實如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

5.2 人才吸引與留任

5.2.1 新進與離職狀況

2024 年度蜜望實共招募 14 位新進員工，新進率為 14.89%，共 18 位員工離職，離職率約為 19.15%。針對離職員工分析與調查離職原因，以工作性質與預期不同，以及個人職涯發展規劃等原因為主，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對其理解與實際情形一致，以及提供進修補助等相關協助，給予員工全方面的支援，以提升優秀人才留任率。

■新進員工統計

性別	年齡	2022		2023		2024	
		新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率
女	<30 歲	19	19.00%	5	5.10%	5	5.32%
	31~50 歲	4	4.00%	0	0.00%	1	1.06%
	>51 歲	0	0.00%	0	0.00%	1	1.06%
男	<30 歲	15	15.00%	2	2.04%	4	4.26%
	31~50 歲	2	2.00%	2	2.04%	3	3.19%
	>51 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
小計		40	40.00%	9	9.18%	14	14.89%

註1：新進率為 $\left[\frac{\text{該年度依照各類別之新進員工人數}}{\text{該年度員工年底總人數}}\right] \times 100\%$

■離職員工統計

性別	年齡	2022		2023		2024	
		離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率
女	<30 歲	19	19.00%	3	3.06%	11	11.70%
	31~50 歲	3	3.00%	1	1.02%	3	3.19%
	>51 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
男	<30 歲	11	11.00%	7	7.14%	0	0.00%
	31~50 歲	8	8.00%	0	0.00%	2	2.13%
	>51 歲	0	0.00%	1	1.02%	2	2.13%
小計		41	41.00%	12	12%	18	19.15%

註1：離職率為 $\left[\frac{\text{該年度依照各類別之新進員工人數}}{\text{該年度員工年底總人數}}\right] \times 100\%$

5.2.2 完善的薪酬制度

蜜望實致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。2024 年公司除高階主管因部份業務職掌不同，造成差異外，其他整體的女男薪酬比率，於各職等均無重大差異。

蜜望實非擔任主管職務之全時員工 2024 年薪資平均數 896 仟元，薪資中位數 765 仟元，相較於 2023 年，薪資平均數增加 235 仟元，薪資中位數增加 215 仟元，主要因為庫藏股轉讓員工。

■女性與男性薪酬比率

項目	2022	2023	2024
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
高階主管	1:2.23	1:1.68	1:1.48
中階主管	1:1.08	1:1.05	1:1.17
基層主管	1:0.84	1:0.94	1:1.07
一般員工	1:0.97	1:0.91	1:0.9

註1：高階主管：經理人
 註2：中階主管：副處長、經理及副理
 註3：基層主管：課長及副課長
 註4：薪酬包含：基本薪資+輪班津貼+加班費+伙食津貼+不休假獎金+季獎金+三節獎金+年終獎金+分紅獎金+董事酬勞

■非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

項目	(單位：新臺幣仟元)			差異說明
	2022	2023	2024	
非擔任主管全時員工（人數）	88	90	83	-
非擔任主管全時員工薪資平均數	817	661	896	庫藏股轉讓員工
非擔任主管全時員工薪資中位數	601	550	765	庫藏股轉讓員工

5.2.3 多元的員工福利

蜜望實提供員工合理的權益與福利，遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供婚喪喜慶各項補助、國內外旅遊、不定期聚餐、每年度員工健康檢查及生日禮金等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。2024 年度，員工福利總支出達 750 萬元。

蜜望實打造永續職場友善環境，遵循各類勞動法令規定，給予正職員工完善之勞動保護，並在可運用的資源範圍內，給予適當的身心照顧方案。

蜜望實員工福利項目



5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，蜜望實員工依法享有育嬰留職停薪的權利，於員工工作規章明定得申請留職停薪之情形，並由人事部提供相關諮詢服務，協助同仁辦理。2024 年，蜜望實共有 1 位同仁申請育嬰留職停薪，預計育嬰留停復職 1 位、實際復職 1 位，復職率達 100%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2024 年度－有權申請育嬰留停(A)	1	1	2
2024 年度－實際申請育嬰留停(B)	0	1	1
2024 年度－預計育嬰留停復職(C)	0	1	1
2024 年度－實際育嬰留停復職(D)	0	1	1
2023 年度－實際育嬰留停復職(E)	0	0	0
2023 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	0	0	0
育嬰留職停薪申請率(B/A)	0	100%	50%
復職率(D/C)	0	100%	100%
留任率(F/E)	0	0	0

5.3 人才培育與發展

重大主題

員工職涯發展

正、負面衝擊說明

正面衝擊：好的員工職涯發展規劃，有助公司人才的培育，員工專業能力的提升，多元化的發展，進而培育出優秀的經理人，並提升公司的競爭力。

負面衝擊：員工缺乏適合的職涯發展，將造成公司員工無法適任工作，員工留任率低，公司成本增加，營運效率降低。

政策、承諾

蜜望實成立以來的營運成長，來自於走在前端的技術與服務，而這些皆歸功於人才，因此人才一直是蜜望實重要的資產，人才的持續成長也是蜜望實的成長動力。藉由提供員工所需要的各項教育訓練，讓同仁可以有效率的學習及成長。我們每年編列預算辦理員工之內外部訓練，以提升員工專業能力，並且鼓勵員工自我充實，協助員工之職涯發展和就業穩定度。

權責單位

人事部

短中長期目標

短期(2024 年-2027 年)：

- 年度每人平均訓練時數較基準年(2024 年)增加 1%。

中長期(2028 年-2050 年)：

- 提供員工專業技能培訓課程，協助其職涯發展。

行動計畫

優化人才發展與培育計劃，能提高員工的工作技能和專業知識，進而促進企業創新與競爭力，並提高員工滿意度與留任率。提供員工多元豐富的學習管道與發展資源，包含：

- 新進人員職前訓練、員工在職訓練。
- 依據營運需求，結合理論實務，藉由知識經驗之傳承與管理，培育優質人才。

2024 年績效

- 2024 年，同仁受訓，每人平均訓練時數共計 10.8 小時，總訓練時數為 1,014.5 小時。

申訴機制

透過定期勞資溝通會議，以及設置員工申訴及溝通管道，瞭解蜜望實同仁之合理期望、需求及意見

申訴專線電話或電子信箱如下：

專線：(02) 8751-1779

人事部信箱：hr@threehhh.com.tw

5.3.1 人才發展管理

蜜望實針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2024年，蜜望實透過單位內部自主訓練、新進人員職前訓練及在職訓練(包括內外部訓練)等多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2024年新進人員8人，皆已完成職前訓練。2024年申請在職進修1人。2024年訓練總時數為1,014.5小時，公司每人平均訓練時數共計10.8小時。

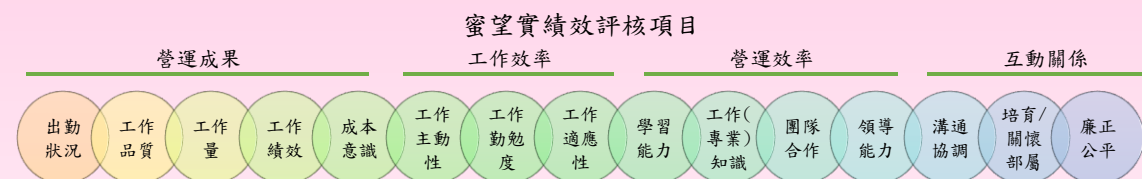
近三年平均受訓時數

性別	員工類別	2022				2023				2024			
		受訓人數	總訓練時數	年底員工人數	平均受訓時數	受訓人數	總訓練時數	年底員工人數	平均受訓時數	受訓人數	總訓練時數	年底員工人數	平均受訓時數
男性	高階主管	4	14.0	6	2.3	4	103.0	7	14.70	8	104.5	7	14.9
	中階主管	7	7.0	11	0.60	7	7.0	11	0.6	8	64.0	9	7.1
	基層主管	6	46.0	9	5.10	6	89.5	9	9.9	7	89.5	9	9.9
	一般員工	21	61.0	21	2.9	16	100	16	6.3	20	231.0	21	11.0
女性	高階主管	1	13.0	1	13	1	31.0	1	31	1	59.5	1	59.5
	中階主管	5	17.0	7	2.4	5	23.0	7	3.3	5	91.0	6	15.2
	基層主管	6	18.0	7	2.6	7	18.0	7	2.6	7	92.5	7	13.2
	一般員工	37	49.0	38	1.29	38	50.0	40	1.3	40	282.5	34	8.3
總計		87	225.0	100	2.25	84	421.5	98	4.3	96	1,014.5	94	10.8

註:平均受訓時數=總訓練時數/年底員工人數

5.3.2 績效考核機制

蜜望實依循「人事管理辦法」及「工作管理規章」，每年定期進行考核，由員工就考核項目自行評核，並設定未來工作目標後，再由主管依員工表現進行複評。績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃依據之一。2024年，蜜望實共有100%的正式員工完成年度績效評核，除試用期人員不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。



5.4 職業安全衛生

5.4.1 職安衛政策與管理

本公司依循《職業安全衛生法》、《職業安全衛生管理辦法》，訂有《安全衛生工作守則》及《職業安全衛生管理計畫》等，落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，並設有職業安全衛生專責人員 1 位，取得甲種職業安全衛生業務主管結業證書，並依法定期回訓。

蜜望實定期向同仁推廣職業安全相關事項，一般員工亦可透過電話、電子郵件，向單位主管、職業安全衛生專責人員提出建議，以降低蜜望實員工職業安全風險。

5.4.2 危害辨識與風險評估管理

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，每年由各單位確實掌握所轄工作場所之所有活動或服務，進行執行作業環境或作業危害之辨識及風險評估，依據安全衛生危害進行鑑別，透過其嚴重度、可能性決定風險等級，判斷並採取風險控制，並依據風險等級研擬因應策略與行動方案，藉以持續改善並降低危害風險值。

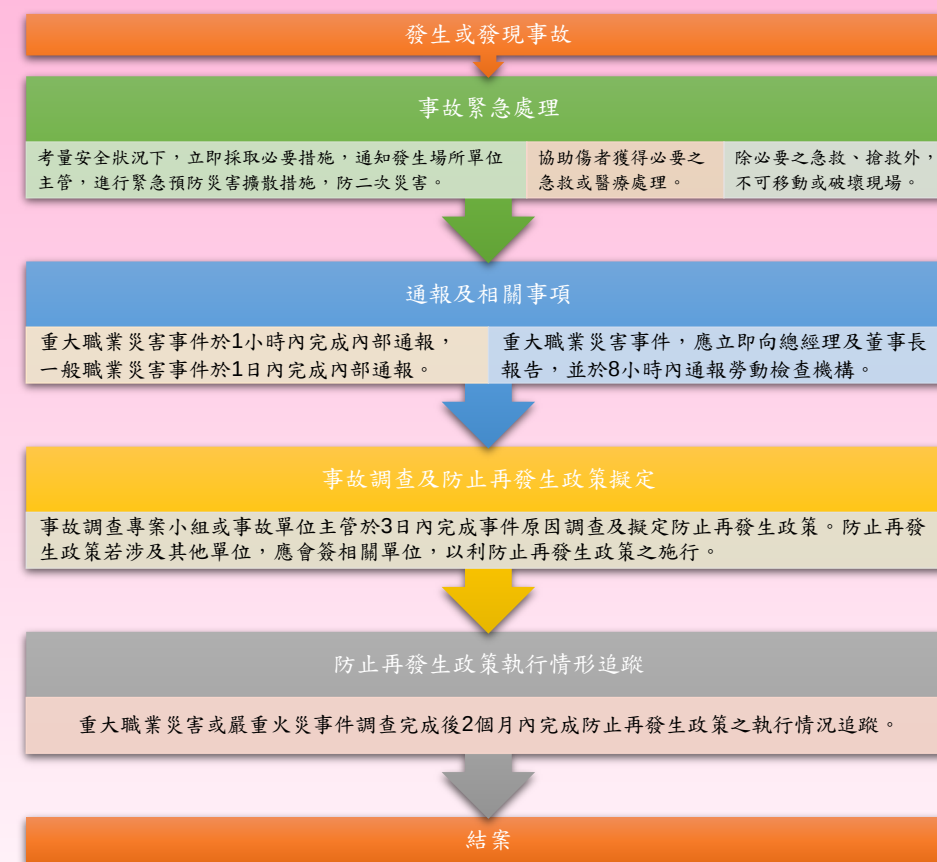
■ 重大風險項目與因應措施

具重大風險之作業項目	風險內容說明	因應措施
倉儲管理作業-搬運、堆放或包裝出貨作業	- 貨物掉落，遭貨物壓傷。 - 貨物搬運不當或過重，導致受傷。	- 限制貨物堆放高度，以減少貨物倒塌壓傷員工之風險。 - 限制搬運重量或由二人以上共同搬起。 - 員工在搬運貨物時使用油壓車協助，減少員工搬運路程過長。 - 加強人員教育訓練。

5.4.3 職業事故調查程序

為確保全體工作者之安全，在職業災害發生時，縮短相關單位反應時間，蜜望實訂定《事故通報與調查管理作業程序》，規定公司員工及進入蜜望實管轄區域的工作者，如發生虛驚、職業傷害或職業疾病等事故，每一事件應採取緊急處理、通報、調查及改善等措施，以預防類似事故再度發生。2024 年未發生職業傷害事件。

■ 事故調查流程圖



5.4.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：新進員工職前職業安全衛生教育訓練及一般員工職業安全衛生教育訓練。

5.4.5 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，蜜望實以《職業安全衛生管理法》及 PDCA 循環管理為架構，建構勞工健康保護四大計畫，分別為人因性危害預防計畫、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、母性健康保護計畫，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，蜜望實以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。而可記錄之職業傷害部分，蜜望實主要係指倉庫理貨時受傷及上下班之交通事故。針對這些已辨識出之問題，蜜望實分別制定了相應的管理措施。

近三年來，蜜望實未發生職災事故，而在未來，蜜望實將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，以持續保持零職災。

■2024 年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓時數	受訓人次	舉行場次	總訓練時數 (受訓時數*受訓人次)
職安主管教育訓練-外訓(二年一次) ^註	0	0	0	-
新進員工	3	10	10	30
一般安全衛生教育訓練-內訓(每年一次)	1	74	6	74

註:職安主管已於 2025.02.20 定期回訓完成

健康防護計畫

人因性危害預防計畫

- 優於勞基法規定之健康檢查。
- 委託第三方健康顧問公司每年進行一次「肌肉骨骼問卷」，以了解同仁身體狀況，由護理師篩選高風險同仁進行訪談，提供同仁諮詢服務。
- 邀請第三方醫院為同仁進行「衛教講習」講座，讓同仁可以提昇同仁的健康意識。

異常工作負荷促發疾病預防計畫

- 委託第三方健康顧問公司每年進行一次「過勞問卷」，以了解同仁心理壓力狀況，由護理師篩選高風險同仁進行訪談，提供同仁諮詢服務。
- 第三方健康顧問公司不定期以郵件方式提供相關健康資訊，未來擬舉辦紓壓講座。
- 2023 年度將過勞問卷比對健康檢查結果，以危險預估評分表 (Framingham Risk Score) 計算，辨識出風險族群，其中中度風險- 建議面談同仁共 7 位，由特約醫護顧問進行面談及評估，進行後續保護措施。針對建議面談者因未具法規強制執行力，不願意諮詢者，由職護提供相關衛教及指導。

執行職務遭受不法侵害預防計畫

- 為防範職場暴力、霸凌及性騷擾等不法侵害行為，公司以促進友善職場環境為目標，由公司負責人親簽「預防職場不法侵害之書面聲明」。
- 訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及逞戒辦法及申訴專線，2024 年度未無接獲員工申訴。
- 2024 年度完成職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表，辨識結果為低度風險；2024 年職場不法侵害申訴案件為 0 件。

母性健康保護計畫

- 設置了哺乳室，提供同仁安全的哺乳空間，並備用專用冰箱，確保母乳存放衛生。
- 提供申請育嬰假的同仁復職之申請及諮詢。

5.5 社區關懷與公益投入

蜜望實除了追求公司營運的成長，致力於財務上的表現外，我們還重視對社會的貢獻和企業責任。基於此信念，我們持續投入於多元化的社會公益活動，今年度舉辦了淨灘活動及參與了家扶中心歲末送暖慈幼大會，另公司董事及管理階層每年亦會對公益團體捐助。未來，蜜望實將繼續秉持社會公益的初心，持續推動公益項目，以期能為社會多進一份心力。



2024 年度淨灘活動

蜜望實淨灘活動今年已邁入第二年，由副董事長帶領公司同仁參與淨灘活動。

日期：2024 年 10 月 5 日

參加人數：63 人(含公司同仁及其眷屬)

地點：台北外澳

活動績效：寶特瓶 17.2 公斤、玻璃類 1.7 公斤及垃圾 92.8 公斤



2024 年參與家扶家中心歲末送暖慈幼大會

日期：2024 年 12 月 8 日
地點：國父紀念館
參加人數：2 人
捐贈金額：3 萬元
時數：5 小時
活動績效：響應家扶基金之活動，關懷弱勢家庭，提昇公司企業形象。



附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	蜜望實依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	3	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	2	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	2	關於本報告書
	2-4 資訊重編	-	首年編撰無此情形
	2-5 外部保證/確信	2	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3	1.1.1 公司簡介
	2-7 員工	40	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	40	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	10	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	13	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	10、11	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	10、15	2.1.1 公司結構與董事會組成 2.1.6 永續治理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-13 衝擊管理的負責人	5、15	1.2 企業永續治理架構 2.1.6 永續治理
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	5、15	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-15 利益衝突	13	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	5、15	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-17 最高治理單位的群體智識	10	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18 最高治理單位的績效評估	14	2.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	14	2.1.5 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	14	2.1.5 薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	42	5.2.2 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	1	經營者的話
	2-23 政策承諾	16	2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練
	2-24 納入政策承諾	16	2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練
	2-25 補救負面衝擊的程序	-	請詳重大主題管理方針
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	18	2.2.3 吹哨者制度
	2-27 法規遵循	18	2.2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資	4	1.1.3 參與公協會組

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
	格		織
	2-29 利害關係人議合方針	7	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約	-	蜜望實未設立工會
重大主題			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	5	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	6	1.3 重大議題鑑別與分析
經濟績效			
3-3 重大主題管理		9	1.1 關於蜜望實
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3	1.1.2 營運與財務狀況
	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	42	5.2.3 多元的員工福利
	201-4 取自政府之財務補助	3	1.1.2 營運與財務狀況
氣候變遷因應能源管理與溫室氣體管理			
3-3 重大主題管理		23	3.1 氣候變遷因應
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	25	3.1.3 氣候變遷因應策略
GRI 302 (2016)：能源	302-1 組織內部的能源消耗	28	3.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	28	3.2.2 能源使用概況
GRI 305 (2016)：排放	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	27	3.1.5 溫室氣體管理
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	27	3.1.5 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強	27	3.1.5 溫室氣體管理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
	度		
客戶服務			
3-3 重大主題管理		33	4.2 客戶關係管理
GRI 418 (2016)：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	34	4.2.1 客戶關係管理政策
永續供應鏈			
3-3 重大主題管理		35	4.3 永續供應鏈
GRI 308 (2016)：供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	37	4.3.2 供應鏈篩選與評鑑
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	37	4.3.2 供應鏈篩選與評鑑
GRI 414 (2016)：供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	37	4.3.2 供應鏈篩選與評鑑
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	37	4.3.2 供應鏈篩選與評鑑
GRI 204 (2016)：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	38	4.3.3 採購實務
員工職涯發展			
3-3 重大主題管理		43	5.3 人才培育與發展
GRI 404 (2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	45	5.3.1 人才發展管理
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	45	5.3.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	45	5.3.2 績效考核機制

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 205 (2016)： 反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	16-17	2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	16	2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練
GRI 300：環境			
GRI 303 (2018)： 水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	30	3.4.1 水資源風險評估
	303-3 取水量	30	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	30	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	30	3.4.2 取水、耗水與排水
GRI 306 (2020)： 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	29	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	29	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-3 廢棄物的產生	29	3.3.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	29	3.3.2 廢棄物的產生

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
	306-5 廢棄物的直接處置	29	3.3.2 廢棄物的產生
GRI 400：社會			
GRI 401 (2016)： 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	41	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	42	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	43	5.2.4 育嬰假
GRI 402 (2016)： 勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	41	5.1.3 順暢的溝通管道
GRI 403 (2018)： 職業安全衛生	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	46	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-3 職業健康服務	47	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	46	5.4.1 職安衛政策與管理
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	47	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	47	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職	46	5.4.2 危害辨識與風險評估管理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
	業安全衛生的衝擊		5.4.3 職業事故調查程序
	403-9 職業傷害	47	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	47	5.4.6 職業傷害與職業病
GRI 405 (2016) : 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	40	5.1.2 人力結構與多元職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	42	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 406 (2016) : 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	40	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 408 (2016) : 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	40	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 409 (2016) : 強迫或強迫勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	40	5.1.1 推動職場人權保障

附錄二、「上櫃公司氣候相關資訊」索引表

項目	揭露項目	對應章節	頁碼
1	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	3.1.1 氣候治理	24
2	辨識之氣候相關風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短、中、長期)	3.1.3 氣候變遷因應策略	25
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1.3 氣候變遷因應策略	25
4	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	3.1.2 氣候風險管理	24
5	若使用情境分析評估氣候風險時，說明使用的情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	尚未使用情境分析	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	尚未訂定重大轉型計畫	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，說明價格制定基礎	尚未使用碳定價工具	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程、每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量	3.1.4 指標與目標 註：無使用碳抵換或再生能源憑證	27
9	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	3.1.5 溫室氣體管理	27

附錄三、「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法_永續揭露指標-電子零組件業」索引

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量 2,636.29 (GJ) 外購電力百分比 再生能源使用率 0 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量 1.0095 千立方公尺 總耗水量 0 千立方公尺	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	產生有害廢棄物 0 公噸	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2024 年未發生職業傷害事件	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	量化	報廢產品為電子產品廢棄物 2.830 噸 報廢產品交由合格清運商進行破碎處理後回收再利用	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	由於蜜望實為代理商，因此不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2024 年無因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	由於蜜望實為代理商，因此不適用	

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。