

2025虎門科技 ESG 永續報告書



目錄

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	05
永續治理架構	07
利害關係人議合	08
重大主題分析	12

CH1 公司治理

1.1 關於虎門科技	21
1.2 營運與治理	23
1.3 誠信經營	28
1.4 風險管理	31
1.5 資訊安全	33
1.6 供應鏈管理	35

CH2 智慧服務與創新

2.1 創新研發技術	38
2.2 客戶關係	43

CH3 環境永續

3.1 環境政策與能源管理	48
3.2 因應氣候變遷	49
3.3 環境資源管理	53

附錄

GRI Standards 索引表	76
通用準則	76
主題準則	77
SASB 對照表 永續揭露主題和指標	78
活動指標	80
上櫃公司氣候相關資訊	80
1-1 - 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形	81
1-1-1 - 溫室氣體盤查資訊	81
1-1-2 - 溫室氣體確信資訊	81
1-2 - 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	81

CH4 友善職場

4.1 人才招聘與發展	57
4.2 友善職場	62
4.3 健康職場	67

CH5 社會共榮

5.1 社會參與	70
5.2 產學合作	72

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 2025 年永續報告書。本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 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之資料為主。虎門定期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，持續落實企業永續發展之重要使命。

組織邊界

因 2025 年期間新增 2 家公司，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邊界如下：

公司名稱	營運據點	地址
虎門科技股份有限公司	板橋總公司	新北市板橋區縣民大道二段 68 號 11 樓
	板橋研創中心	新北市板橋區文化路（略）
	新竹分公司	新竹縣竹北市復興二路 229 號 6 F之 1
	台中分公司	台中市北屯區文心路三段 447 號 33 樓
	台南分公司	台南市中西區永福路一段 189 號 4 樓 C2
睿騰創意股份有限公司	台中總公司	台中市北屯區文心路三段 447 號 33 樓
	桃園辦公室	桃園市中壢區青峰路一段 57 號 9 樓
吳青股份有限公司	台北總公司	台北市中山區復興北路 354 號 11 樓
	高雄辦公室	高雄市新興區民生一路 56 號 6 樓之 6

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），經各小組組長初步檢視，交由公司治理主管進行整合、校對、勾稽及彙編，再依行政程序送總經理、永續發展委員會審核後，經董事會決議通過後發布。

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




掃描 QR Code 快速連結至虎門

持續跟進最新消息！

虎門官網 | APP下載
YouTube | Facebook
LinkedIn | LINE | 社群



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 2025 年 3 月虎門正式啟用「虎門研創中心（CADMEN Digital Innovation Center）」，打造以「ESG × ERP × AI」為核心的營運基地，整合技術研發、顧問服務與客戶共創空間。推動智慧化與永續經營解決方案。2025 年虎門營收達新台幣 8.05 億元，較 2024 年成長 19.26%，成長比例大幅優於原先預估成長 8%~10% 之目標。未來，虎門因應永續趨勢下市場對於 ESG 導向的需求，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協助客戶數位轉型與自動化流程，在淨零潮流下繼續深化虎門的核心競爭力。

2025 年，虎門將睿騰創意股份有限公司及昊青股份有限公司納入合併個體，而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，期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強化推動永續發展事務，虎門於 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，永續發展小組將依循「企業社會責任守則」確保永續發展策略充分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，2025 年，虎門進一步訂定《能源管理政策》與《廢棄物管理政策》，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，2025 年虎門首次辦理員工滿意度與敬業度調查，並依據調查結果推動具體的組織優化措施，落實與員工「共創、共榮、共同成長」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七屆，且新增設立 ESG 永續設計獎，希望透過競賽提升學生對科學與永續的熱情，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



2025年度執行情形與成效

1. 擴大碳盤查盤查：

為符合合併財務報告一致性原則，2025 年度新增昊青與睿騰創意兩家子公司之溫室氣體盤查。

2. 數位化與減碳實績：

- 推動行銷文宣數位化，減少紙本資源耗用。
- 取消年度日誌本紙本印製，核算共減少 3.186 公噸二氧化碳排放量。

3. 廢棄物管控：

建立每月資源回收監測機制，落實廢棄物分類及減量目標。

4. 循環材質應用：

公益活動服飾採「寶特瓶環保紗」訂製，支持廢棄塑料回收再利用。相關環保服飾捐贈予「唐星兒向前跑」公益路跑活動，將環境永續意識化為具體行動，並透過社會公益參與，持續擴大永續影響力。

2026年度計劃案

1. 完善環境政策：

制定「環境管理制度」與「溫室氣體減量管理政策」，明確規範年度減量目標與具體推動策略。

2. 全員節能參與：

設立「節能小建議回饋箱」，鼓勵員工回饋能源浪費觀察，收集第一線能源浪費改善建議。

3. 無紙化數位轉型：

- 推動電子報支系統上線，精簡行政流程並減少營運碳足跡。
- 開發虎門 App，逐步取代傳統紙本行銷文宣。

4. 範疇三排放管理：

評估導入碳盤查軟體，啟動範疇三碳排放之數據統計與管理。

面向



2025 年度執行情形與成效

1. 員工權益與職安：

- 官網持續揭露員工福利、退休制度、人身安全及工作環境保護措施。
- 2025 年度完成員工（計 125 人）之職業安全衛生教育訓練，強化職場安全意識。

2. 產學鏈結與人才培育：

- 贊助台科大賽車隊及清華火箭隊，支持學界研發電動賽車、火箭。
- 舉辦「第七屆虎門尤拉盃」競賽，共有 31 組隊伍，77 位學生，報名參加，並新增設立 ESG 永續設計獎，鼓勵學生使用工程軟體開發綠色、低碳的工程解決方案。
- 持續推動 CPC 實習生計畫，由資深主管帶領，落實實務經驗傳承。

3. 社會公益與共融：

- 連續第二年協辦唐星兒路跑活動，串聯企業與社團資源，並獲得光仁中學公益支持，陪伴 30 名唐氏症患者完成 3 公里路跑，實踐共好社會。
- 攜手府中捐血站舉行熱血行動，號召 37 名同仁參與，共計募得 54 袋血。

2026 年度計劃案

1. 誠信與人權培訓：

2026 年度對全體同仁辦理「誠信經營」及「人權管理」教育訓練，深化企業倫理。

2. 久任獎勵機制：

擬推動「久任服務年資榮譽頒獎」，藉此鼓勵長期貢獻同仁，凝聚員工向心力。

3. 人才培育與產學連結：

- 辦理第八屆虎門尤拉盃學生競賽，鼓勵優秀學子投入研發。
- 持續贊助「台灣科技大學賽車隊」，支持校園技術實踐與創新。
- 持續推動 CPC 實習生專案，彌合產學知能差距，縮短產學落差。

4. 社會共好實踐：

- 定於 2026 年 3 月 6 號與府中捐血站合作，舉辦愛心捐血活動。
- 續辦唐星兒路跑公益活動，並規劃與光仁中學學生聯手，透過共融活動強化學生與唐氏症病友之交流理解。

面向



2025 年度執行情形與成效

1. 依循 GRI 準則編製本公司首本永續報告書，經提報董事會通過後，已正式上傳至公開資訊觀測站及公司官網。
2. 制定「供應商管理政策」，明確要求供應商須落實環境保護、職業安全衛生及勞動人權等議題遵循相關規範。
3. 制訂「誠信經營守則」，由總管理中心負責推動與監督，並定期向董事會報告執行成效。

2026 年度計劃案

1. 接軌國際揭露標準：

依據 TCFD（氣候相關財務揭露建議書）架構，揭露本公司氣候相關財務風險與機會之治理、策略、管理及指標目標。

2. 永續報告書編製：

依循 GRI 準則及 SASB（永續會計準則委員會）軟體與資訊科技服務行業標準，編製年度永續報告書。本報告預計於 2026 年 8 月底前提報董事會核准，並於審議通過後，如期完成公開資訊觀測站申報及公司官網揭露，以落實資訊透明度。

3. 增進投資人關係：

2026 年度預計召開至少兩次法人說明會，並於官網提供完整會議影音記錄。

4. 設置永續長（CSO）：

正式設立「永續長」職務，由楊涪嵐總經理專責統籌永續政策之決策與跨部門執行監督。

5. 資訊安全：

預計於 2026 年完成 ISO 27001 認證取得，以強化公司在資訊安全、風險管理與客戶信賴度之整體表現。

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



「永續發展委員會」，為公司內部最高層級的永續發展決策中心，由獨立董事擔任委員與主席，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。

- 1 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- 2 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
- 3 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 4 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

「永續發展委員會」主席每年向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。2025 年度共召開 2 次永續發展委員會會議，議案內容包含永續相關議題之目標及政策修訂；監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。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，並且在必要時敦促經營團隊進行調整。

「永續小組」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、各組織與永續發展相關活動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。

第一屆永續發展委員會運作之情形

永續發展委員會日期	會議期別	議案摘錄
2025.03.14	第一屆第二次	永續小組： 1.訂定「風險管理政策與程序」案
2025.08.07	第一屆第三次	永續小組： 1.訂定「個人資料保護政策」案 2.審查「民國113年度永續報告書」案

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。本年度延續上一年度利害關係人鑑別結果進行議合，透過五大原則（依賴度、責任、關注度、影響力和多元觀點）問卷鑑別出六大關鍵群體，其中包含員工、客戶、供應商、股東／投資人、政府／主管機關、產業公協會，相關溝通方式與成果如下：

利害關係人類別	對虎門的意義	關注議題	溝通管道與頻率	聯絡窗口
 員工	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。	- 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	- 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	檢舉/申訴 電話：02-2956-7575 E-mail：ashley.yen@cadmen.com

年度重要溝通成果

- 2025 年新增員工滿意度與敬業度調查，年度滿意度為 65%，我們將持續優化職場環境，以 70% 以上為短期優化目標。
- 虎門每年實施自評、互評系統，員工們可對工作上有接觸到的同仁與直屬主管評分，與對公司提出建議，提供員工與上級溝通管道，主管也會依照自評、互評系統給予分數高之員工榮譽假，以茲獎勵。
- 2025 年共辦理 4 次勞資會議，推動八週變形工時制度並落實加班申請流程，確保工時合理與權益保障。
- 2025 年啟用全新辦公據點「虎門研創中心」。
- 2025 年日本北海道、澎湖 員工旅遊、聖誕聚餐。
- 辦理紓壓講座，協助員工壓力管理與提收健康意識。
- 辦理首次年度優秀同仁票選，由同仁內部投票，並於感恩餐會上公開表揚，並頒發獎金跟獎狀。

虎門創研中心



利害關係人類別	對虎門的意義	關注議題	溝通管道與頻率	聯絡窗口
 客戶	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。	- 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	- 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 - E-mail及電話聯繫/即時 - 公司官網/即時 - 客戶滿意度/不定期	電話：02-2956-7575 E-mail：cae-quo@cadmen.com  虎門CAE大會邀請客戶一同參與
年度重要溝通成果 1. 2025 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 99.67 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。 2. 虎門科技訓練中心，每月開設教育訓練課程，供客戶參與，有任何問題軟體使用上問題，可隨時與虎門講師交流、詢問。 3. 2025 年 9 月 10 日，在板橋希爾頓酒店舉辦「第 33 屆 CAE 技術大會暨應用科技博覽會」，共邀請 600 位客戶一同共襄盛舉。 4. 舉辦研討會共 33 場、參加外部展覽 11 場、受邀外部演講 25 場。				

利害關係人類別	對虎門的意義	關注議題	溝通管道與頻率	聯絡窗口
 供應商	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。	- 供應鏈管理 - 產品品質管理	- 虎門 CAE 技術大會/每年一次 - E-mail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	電話：02-2956-7575 E-mail：cae-quo@cadmen.com  虎門參與 Ansys Bootcamp
年度重要溝通成果 1. 虎門為台灣第一家代理 Ansys 廠商，2017 年起榮獲 Ansys 菁英合作夥伴，目前為台灣唯二的菁英級合作夥伴 (最高層級)。2025 年 3 月 6 日至 3 月 7 日參加 Ansys Bootcamp 代理商會議。 2. 2004 年起虎門成為臺灣首批 SAP 合作夥伴至今，5/7 參與 SAP NOW AI Tour Taiwan。 3. 昊青為 Minitab 台灣唯一的代理商，2025 年 6 月 10 日至 6 月 11 日參加 Minitab 亞太區代理商會議。 4. 參與供應商 FunctionBay 2025 全球代理商會議，榮獲 Best Presenter、Best Success Story。 5. 與供應商 Polytec 共同參加 ISEM 2025 國際實驗力學研討會。 6. 2025 年起與供應商簽署「供應商行為準則」，署家數共 31 家，佔今年度總採購量 97%。				

利害關係人類別	對虎門的意義	關注議題	溝通管道與頻率	聯絡窗口
 股東/投資人	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。	- 經濟績效 - 永續策略	- 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	投資人關係管理 電話：02-2956-7575 E-mail：ir@cadmen.com
年度重要溝通成果				
1. 2025 年 6 月 20 日召開股東大會。 2. 2025 年 7 月 22 日舉辦法人說明會。				



2025年股東大會

利害關係人類別	對虎門的意義	關注議題	溝通管道與頻率
 政府/主管機關	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。	- 產品品質管理 - 法令遵循 - 永續策略	- 公文/不定期 - E-mail/不定期 - 公開資訊觀測站/即時
年度重要溝通成果			
1. 公司治理評鑑評鑑結果列為 51% 至 65%連續兩年提升級距。 2. 永續報告書、SASB 資訊上傳至公開觀測站平台。			
聯絡窗口			
電話：02-2956-7575 E-mail：harvey.tsai@cadmen.com			



利害關係人類別	對虎門的意義	關注議題	溝通管道與頻率	聯絡窗口
 產業公協會	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。	- 產品品質管理 - 社會共融與社會共融	- 虎門 CAE 技術大會/每年一次 - 主要活動參與/每年一次 - E-mail及電話聯繫/即時 - 公司官網/即時	電話：02-2956-7575 E-mail：mkt@cadmen.com

年度重要溝通成果

1. 虎門參與台灣電子連接產業協會 - 產業技術論壇 2025，與協會會員們交流並發表演講。
2. 虎門贊助臺灣學生方程式協會 - 第五屆臺灣盃學生方程式聯賽 (FST)，受邀擔任賽車顧問與賽事評審，與各校車隊進行技術交流。為提升參賽學生之工程設計能力，虎門亦模擬軟體應用課程，協助學生將數位模擬技術導入賽車設計實務，以專業技術回饋校園並培育產業研發人才。
3. 與金屬積層製造技術聯盟 於台灣金屬材料暨精密加工設備展共同展出，展示金屬製造與智慧製造的最新整合應用。
4. 參與公協會活動共 17 場。



台灣電子連接產業協會演講



台灣電子連接產業協會-產業技術論壇 2025



第五屆臺灣盃學生方程式聯賽 (FST)

重大主題分析

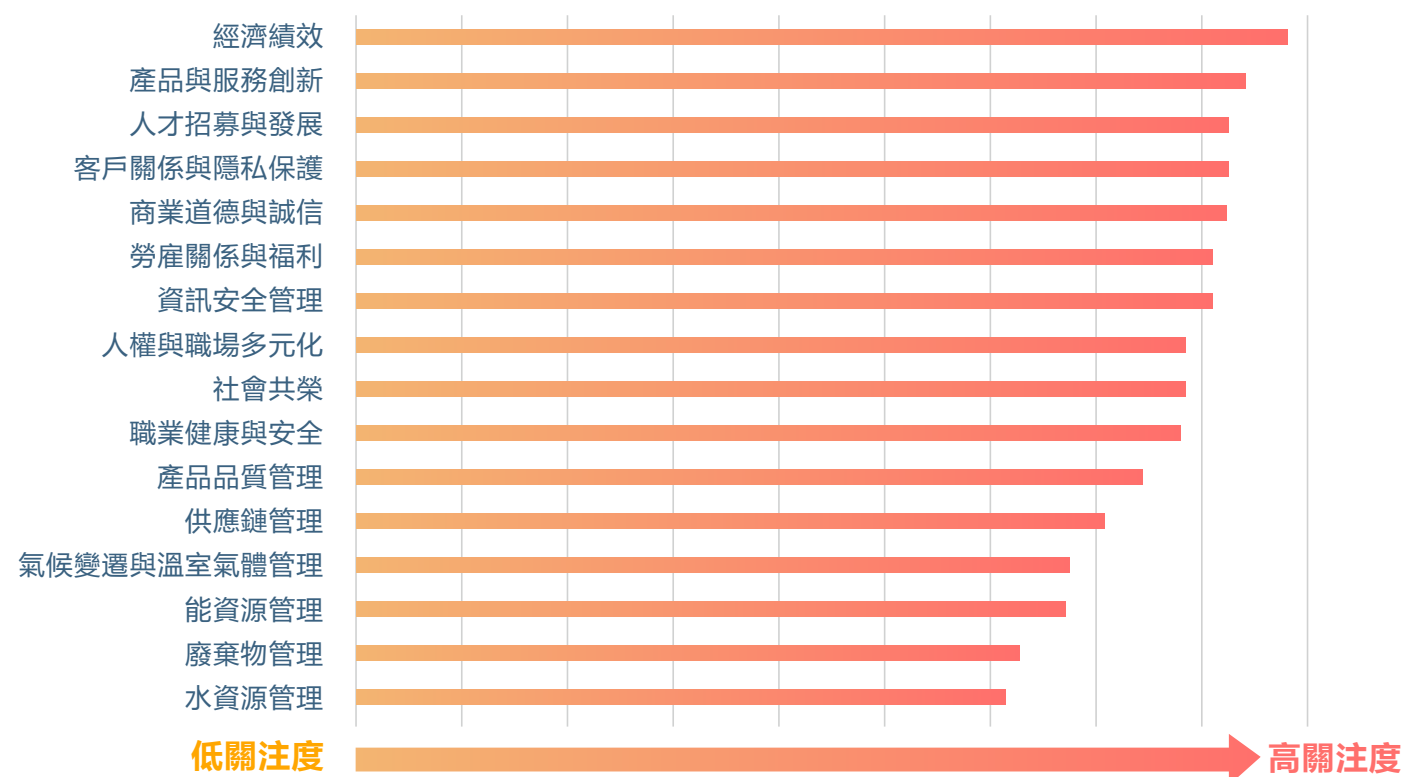
分析流程

1. 蒐集永續議題

虎門參考 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。延續 2024 年分析結果，16 項永續議題中 7 項為治理面議題、4 項為環境面議題、5 項為社會面議題。

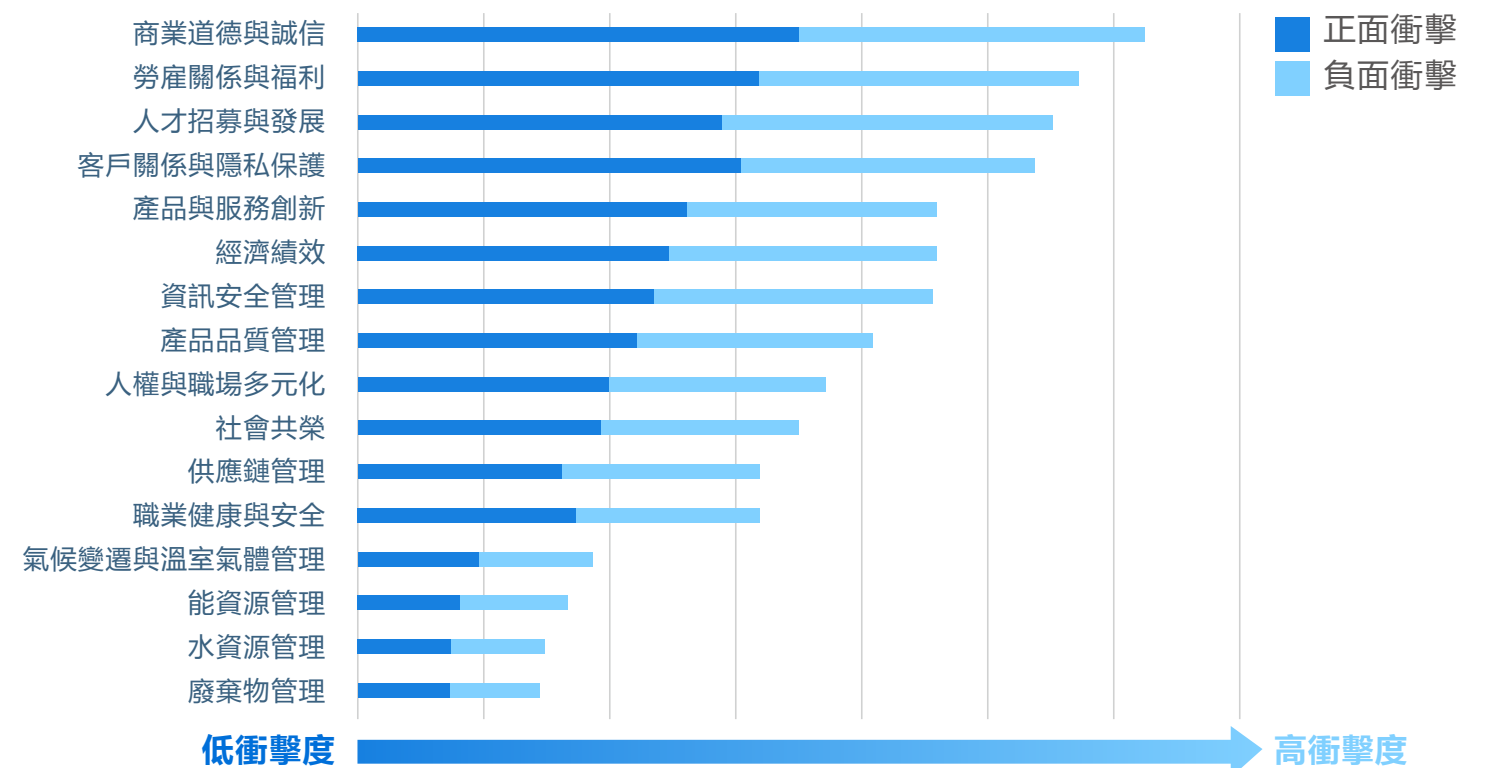
2. 辨識利害關係人關注度

圖表 1，圖表項目根據虎門識別出的 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，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

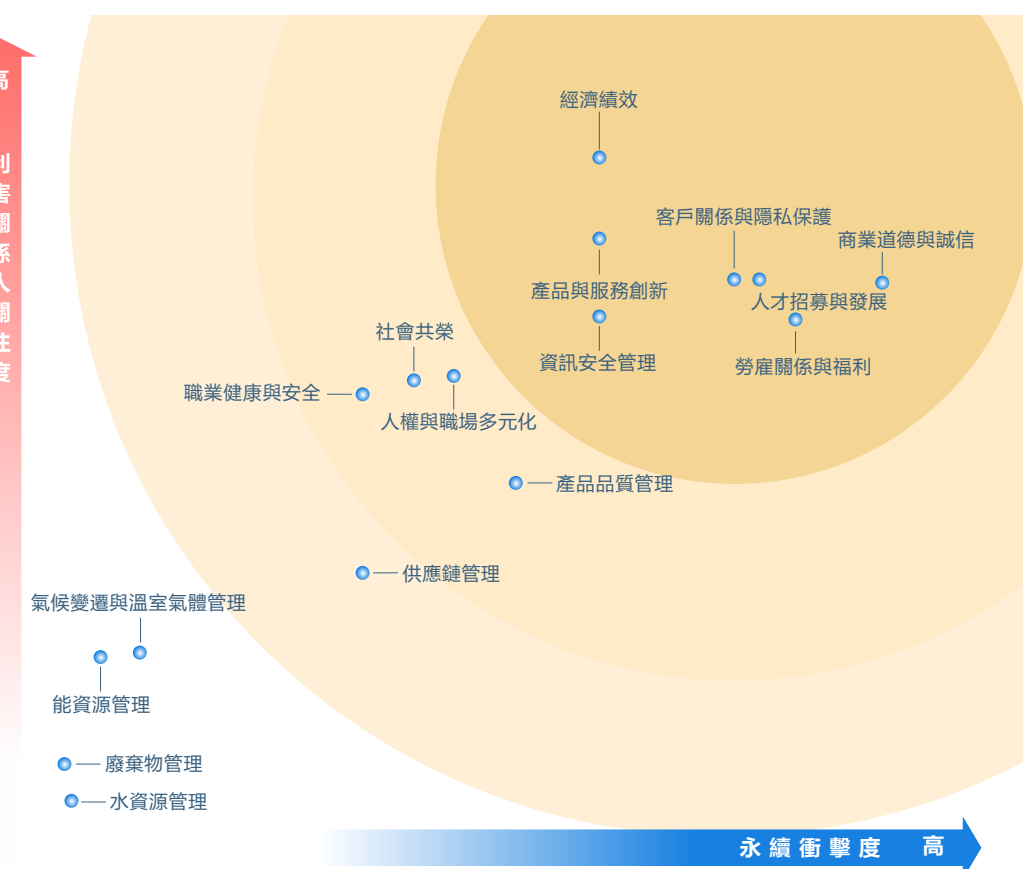
我們參考 GRI Standards 的重大議題分析框架，透過永續衝擊評估問卷向各部門主管調查，評估 16 項議題在虎門的商業模式中，對於經濟、環境和人群（人權）之正面和負面衝擊的嚴重程度，考量因子包含規模、範疇與無法補救的特徵。同時，再根據每項議題的發生可能性分析實際與潛在衝擊，綜合評估出永續衝擊程度。永續衝擊顯著性排序如下圖所示。



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。

2025年 虎門永續重大議題



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	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。		
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。	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%。		
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。	追蹤行動辦法有效性之機制	「誠信經營工作小組」持續推動企業誠信經營，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。		
直接衝擊的價值鏈位置	客戶、股東/投資人	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 總經理 親啟。 (二) E-mail：frances.yang@cadmen.com		
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。				
		2025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	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。
GRI 指標	GRI 418		
SASB 指標	TC-SI-220a.1 TC-SI-550a.1 TC-SI-220a.2 TC-SI-550a.2 TC-SI-220a.3 TC-SI-220a.4 TC-SI-220a.5		
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。	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。
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。	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。
直接衝擊的價值鏈位置	客戶	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) E-mail：ir@cadmen.com
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。	2025年溝通/申訴回應	1. 客戶滿意度調查平均分數 99.67 (滿分 100)。 2. 接獲申訴案件數 0 件。 3. 共 1 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	行動辦法	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。
GRI 指標	GRI 201		
SASB 指標	NA		
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	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
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。。	追蹤行動辦法有效性之機制	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。
直接衝擊的價值鏈位置	股東/投資人	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) E-mail：ir@cadmen.com
間接衝擊的價值鏈位置	員工、客戶		
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。	2025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。經公司內部評估，我們已將「AI 人才培育計畫」納入 2026 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	行動辦法	1. 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。 2. 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。 3. 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。
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。	管理指標與目標	1. 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。 2. 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%。 3. 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。 4. 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%。
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。	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。
直接衝擊的價值鏈位置	客戶、股東/投資人	溝通/申訴機制	1. 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。 2. 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， E-mail : cae-support@cadmen.com
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。	2025年溝通/申訴回應	1. 工程系統事業群(CAE)，於 2025 年度客戶滿意度調查問卷，共接獲 3 份皆為滿意回饋，內部持續加強客戶關懷服務計畫，以完善服務品質。 2. 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。 3. 工業 4.0 事業群(CPS)，2025 年客戶建議改善案例共 1 件，經內部討論並調整作業流程，以增進問題反應與處理及時性，落實專案管控與問題監督，滿足客戶期程需求。

5. 資訊安全管理

對應章節	1.5 資訊安全	行動辦法	1. 建置網路防火牆與入侵防護機制。 2. 導入端點防護與防毒監控系統。 3. 落實門禁管理與監視錄影機制。 4. 建立員工系統存取權限控管機制。 5. 定期執行系統弱點掃描與風險檢測。 6. 辦理資訊安全教育訓練與宣導。 7. 建立資料備份與異地備援機制。 8. 定期執行災難復原演練與相關文件維護。。
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。	管理指標與目標	1. 每年 1 次弱點掃描檢視與改善。 2. 重大資訊安全事件維持於可控範圍，並依事件處理程序進行通報、處置與改善。
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。		
直接衝擊的價值鏈位置	客戶	追蹤行動辦法有效性之機制	定期檢視設備系統安全性與人員存取權限，並依實際需求進行調整與改善，以確保系統穩定與資訊安全。
間接衝擊的價值鏈位置	員工	溝通/申訴機制	設立資訊安全專責郵件窗口，提供員工進行資訊安全相關問題通報、風險反映及改善建議之管道，以利即時處理與持續優化資訊安全管理機制。 E-mail: it@cadmen.com
政策與承諾	持續強化資訊安全管理機制，依循機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）及可用性（Availability）等資訊安全核心原則，提升整體資訊安全防護能力與風險管理效能，並透過資安意識宣導、定期風險評估及安全性檢視，持續優化現行管理措施，以確保資訊系統與資料之安全性與穩定性。		
		2025年溝通/申訴回應	未接獲重大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	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。
GRI 指標	GRI 401		
SASB 指標	TC-SI-330a.2	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 70% 以上。 3. 年度離職率維持在 30% 以下。
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。		
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。	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。
直接衝擊的價值鏈位置	員工		
間接衝擊的價值鏈位置	股東/投資人	溝通/申訴機制	1. 設立投訴平台，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。		
		2025年溝通/申訴回應	共接獲 3 件回饋意見，2 件行政相關，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。1 件制度相關納入勞資會議再宣導。



7.人才招募與發展

對應章節	4.1 人才招募與發展	行動辦法	1. 人才招募：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。
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。	管理指標與目標	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。
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募不利或人才斷層，使公司市場競爭力下降。	追蹤行動辦法有效性之機制	1. 人才招募管理：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。
直接衝擊的價值鏈位置	員工	溝通/申訴機制	1. 設立投訴平台，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。
間接衝擊的價值鏈位置	客戶、股東/投資人		
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。		共接獲 3 件回饋意見，2 件行政相關，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。1 件制度相關納入勞資會議再宣導。

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

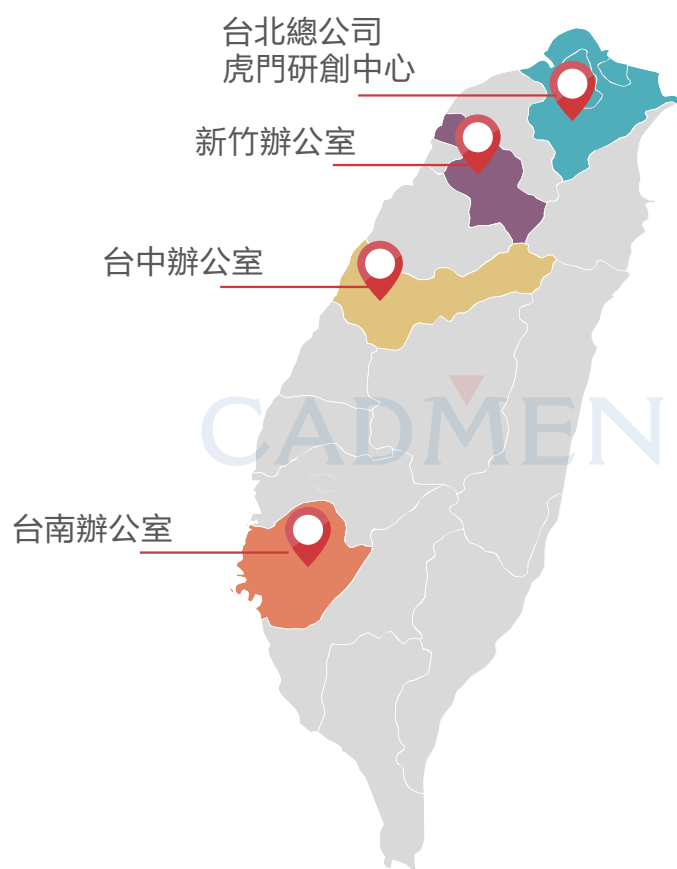
1.6 供應鏈管理



1.1 關於虎門科技

虎門科技股份有限公司成立於 1980 年，總部位於新北市板橋區，並於新竹、臺中、臺南共有 3 處辦公室與新北市板橋區 1 處研創中心。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。

公司名稱	營運據點	地址
虎門科技 股份有限公司	台北總公司	新北市板橋區縣民大道二段 68 號 11 樓
	虎門研創中心	新北市板橋區文化路 (略)
	新竹辦公室	新竹縣竹北市復興二路 229 號 6 F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



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)、雲端運算與數位孿生 (Digital Twin) 等前瞻技術研發，協助企業進行智慧化升級轉型。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 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。

虎門科技 智能整合模擬設計專家

提供工程模擬系統解決方案

- ✓ **高低電磁分析** | 優化 EMC、降低 EMI，提升系統效能
- ✓ **流體模擬分析** | 精準建模，優化熱傳與散熱效率
- ✓ **結構強度分析** | 評估承載力與疲勞壽命，確保耐用安全
- ✓ **多體機構運動** | 模擬剛體與柔性運動，驗證設計精度
- ✓ **耦合物理分析** | 整合結構、流體、熱傳、電磁跨域模擬
- ✓ **振動聲學測量** | 非接觸量測、聲學成像，解析 NVH 問題
- ✓ **積層製造優化** | 製程模擬 + 3D 金屬列印，加速原型落地
- ✓ **材料分析設計** | 分子建模與複合材料性能全方位分析
- ✓ **模具成型優化** | 模流分析預測充填、冷卻與翹曲行為
- ✓ **虛擬實境設計** | 整合 VR 技術，沉浸式視覺顯示與成像設計
- ✓ **矽光子學設計** | 涵蓋積體光路與元件開發，推動高速光通訊
- ✓ **照明成像設計** | 精準光跡追蹤與配光分析，優化光學鏡頭組
- ✓ **專業統計分析** | DOE實驗設計與預測建模，強化品質控管
- ✓ **智慧工廠升級** | AI 視覺檢測、機器人編程、自動化整合
- ✓ **營運管理平台** | SAP 雲端部署與跨部門管理流程優化

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。

虎門科技			
註：睿騰創意與昊青合併統計於虎門科技			
組織名稱	公協會身分	組織名稱	公協會身分
• 台灣熱管理協會	候補理事	• 中華軟體公會	會員
• 台灣馬達產業協會	常務監事	• GDDA全球數位產業聯盟協進會	會員
• 中華企業資源規劃學會	理事	• 台灣電子連接產業協會	會員
• 台灣區電機電子工業同業公會	監事	• 台灣智慧自動化與機器人協會	會員
• 台灣太空產業發展協會	會員	• 中華民國力學學會	會員
• 台灣精密工程學會	會員	• 桃園市工業會	會員
• 臺灣機械工業同業公會	會員	• 醫療系統聯盟	理事
• 台灣流體傳動工業同業公會	會員	• 台北市電腦商業同業公會	會員
• RIA機器人跨域共創聯盟	會員	• 產業電子化運籌管理學會	理事
• 熱管理研發中心	會員	• 台灣電子製造設備工業同業公會	會員

1.2 營運與治理

1.2.1 董事會簡介與績效評估

健全且多元的董事會，為公司邁向永續發展的重要基礎。本公司董事會成員涵蓋不同專業背景與豐富產業經驗，透過成員之專業能力與多元觀點，推動公司治理績效持續提升，以落實永續發展的承諾。

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 2025 年報。

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：

職稱	姓名	性別	國籍	年齡	專業資格	主要工作經歷	備註
董事長	林麗俐	女	中華民國	71~80	具商務及公司業務所需之工作經驗	本公司董事長	未有公司法第 30 條各款情事
董事	楊舜如	男	中華民國	71~80	具商務及公司業務所需之工作經驗	A.本公司策略長 B.中華民國電電公會理監事 C.中華民國軟體協會理監事	未有公司法第 30 條各款情事
董事	廖偉志	男	中華民國	51~60	具公司業務所需之工作經驗	本公司工程系統事業群總經理	未有公司法第 30 條各款情事
獨立董事	王正青	男	中華民國	71~80	具公司業務所需之工作經驗	台灣機械工業同業公會秘書長	未有公司法第 30 條各款情事
獨立董事	吳江河	男	中華民國	71~80	具商務、會計及財務專長	陽明海運（股）公司稽核長	未有公司法第 30 條各款情事
獨立董事	鄭文偉	男	中華民國	41~50	會計師國考及格證書；另具會計及財務專長	振群會計師事務所執業會計師兼所長	未有公司法第 30 條各款情事
獨立董事	蔡國忠	男	中華民國	71~80	具公司業務所需相關科系之公立大專院校講師	國立宜蘭大學機械與機電工程學系（所）主任	未有公司法第 30 條各款情事



• 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。

董事成員多元管理目標

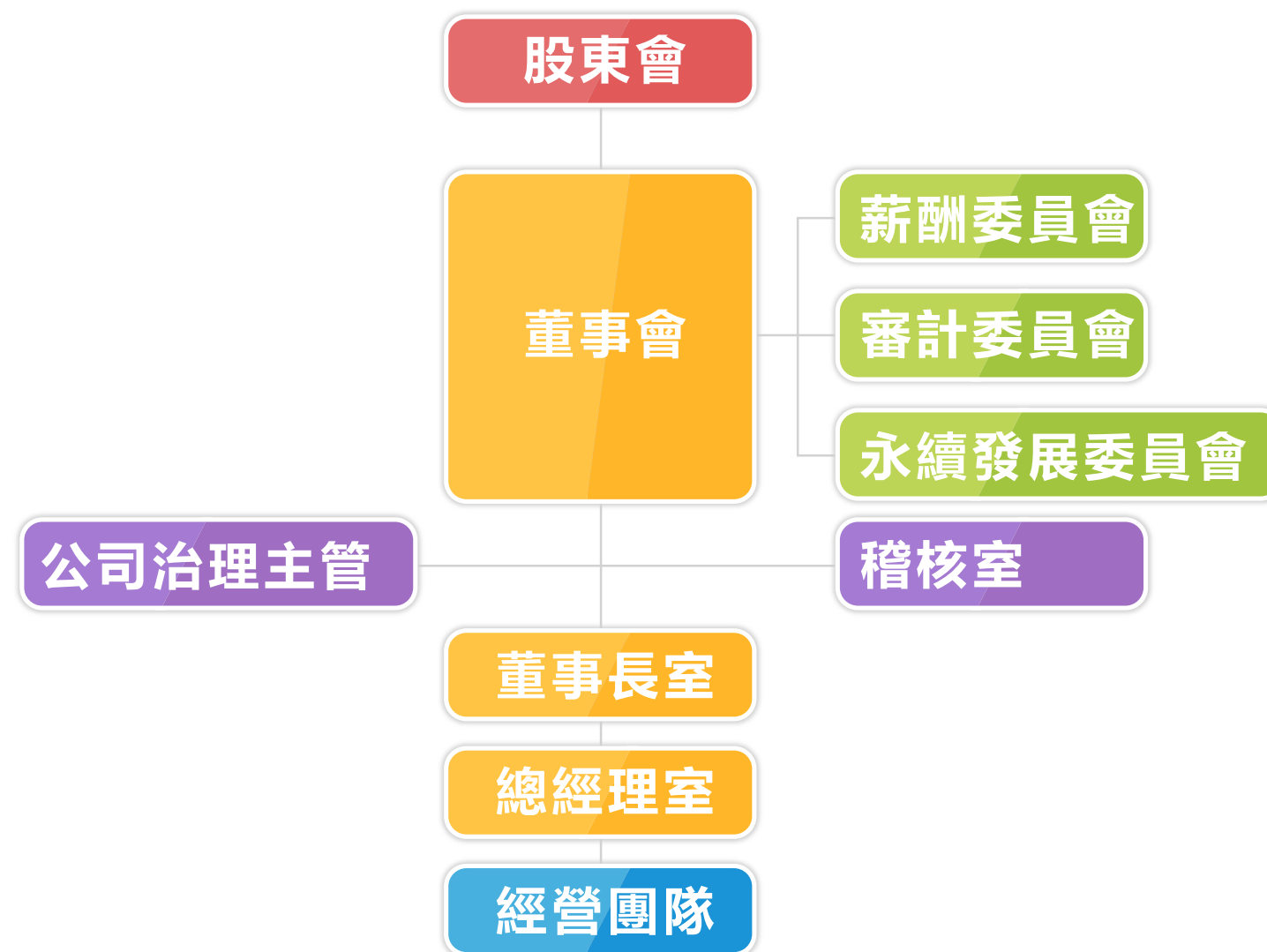
- 1 目標至少能有 3 名以上具備機械工程背景。
- 2 獨立董事中，除至少 1 名為財務會計背景外，目標為至少一名具備國家專業證照。
- 3 為使董事會成員性別多元化，長期目標為董事成員有 1 名以上女性董事。
- 4 為兼任股東及員工權益，兼任員工身分董事不高於二分之一。
- 5 廣泛具備管理、產業、會計財務分析相關能力及工作經驗。

落實情形

- 董事會成員共有 7 席，成員中包括 1 名女性董事、2 名具員工身份之董事及 4 名獨立董事，其專業領域涵蓋財務會計、商務管理及機械工程等。
- 兼任員工身分之董事占比為 28.57%，獨立董事占比為 57.14%，4 位獨立董事任期年資均為三年以上。
- 本公司現任董事業經 2023 年 6 月 17 日股東常會選任，目前董事 7 位，包含 1 位女性董事，比率達 14.29%，雖符合當時相關法令規定，但任一性別董事席次未達三分之一，係因產業特性，短時間尋求人才不易。本公司預計於 2026 年 6 月 18 日進行董事會改選，並將於改選前持續透過產業或學校等多方管道積極尋求人才舉薦，以利提升公司治理效能並落實董事成員多元化政策。

董事會及功能性委員會架構

虎門致力於完善公司治理，為有效落實董事會監督功能，於最高治理單位董事會下設置「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「永續發展委員會」等功能性委員會。透過專業、獨立且多元背景的委員參與，分別就公司財務報告及內控制度、董事與經理人薪酬政策、公司永續發展策略與執行情形等進行專責督導，提升治理品質與永續績效。





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	87.5%	- 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	66.67%	- 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。

評估週期	評估期間
每年執行一次	2025/1/1~2025/12/31
評估範圍	評估方式
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

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。

評估內容
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。



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。

2025 年度董事會績效評估結果業已於 2026 年 3 月 13 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，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 4.89 分（滿分 5 分）；
董事成員自評整體平均分數為 4.87 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 4.81 分（滿分 5 分）。
- 3 → 審計委員會自評整體平均分數為 4.38 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）。

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
企業如何用 ESG 打造長期韌性與競爭優勢	3	5
董監自保必知：洞悉犯罪者如何利用非常規交易、關係人交易之手法	3	全體董事
2025 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3	1
第十五屆台北公司治理論壇	6	1

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，我們將高階經理人薪酬與環境、社會及治理（ESG）相關議題相連結，確保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 2025 年無取自政府之財務補助。2025 年營業收入達新臺幣 805,617 仟元，稅後淨利亦提升至 88,581 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，2025 年投入研發費用達新臺幣 66,269 仟元。

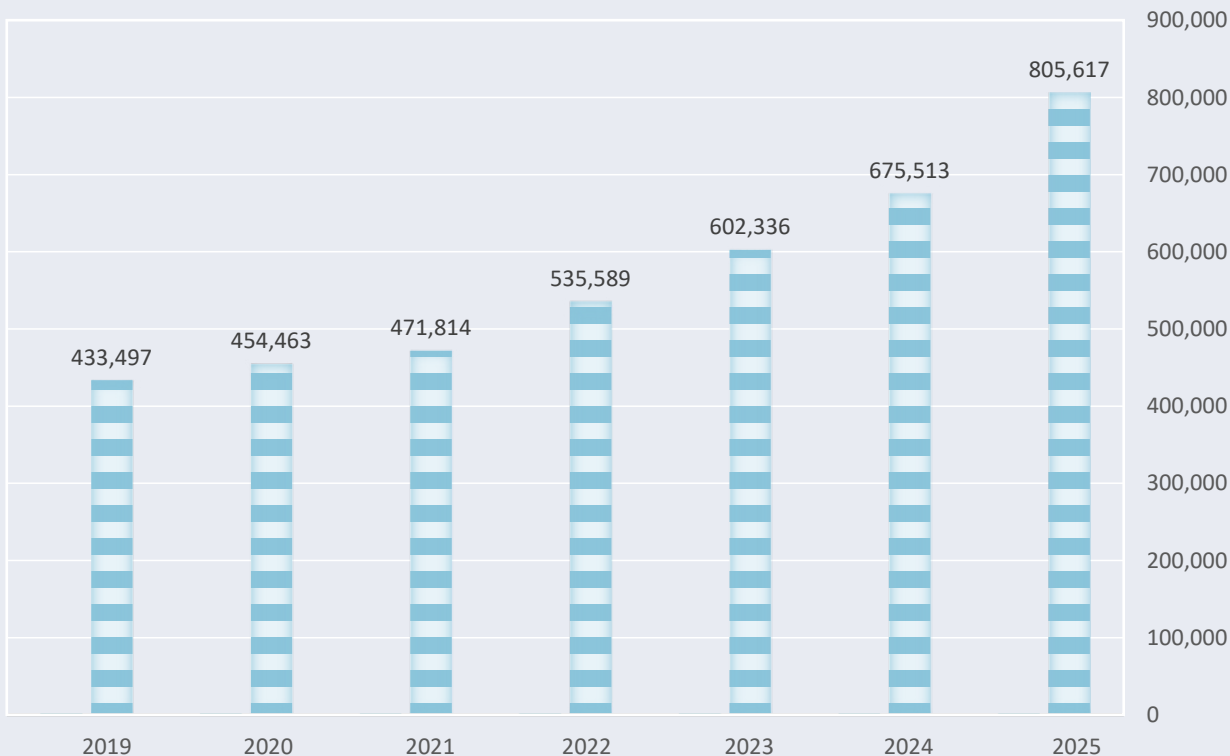
經濟績效綜覽

單位：新臺幣仟元

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%
	2025	805,617	330,480	41	246,897	83,583	107,942	88,581	4.16	17.72%

經營實績

單位：新台幣千元



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「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」，除持續對全體員工進行政策宣導外，每年辦理董事及經理人誠信經營相關教育訓練，針對新進人員進行誠信經營教育訓練，並簽署「誠信經營聲明書」，簽署率 100%。將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務行為。

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 2025 年股東會年報「董事對利害關係議案迴避之執行情形」。

全體同仁均已完成《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》之簽署，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。

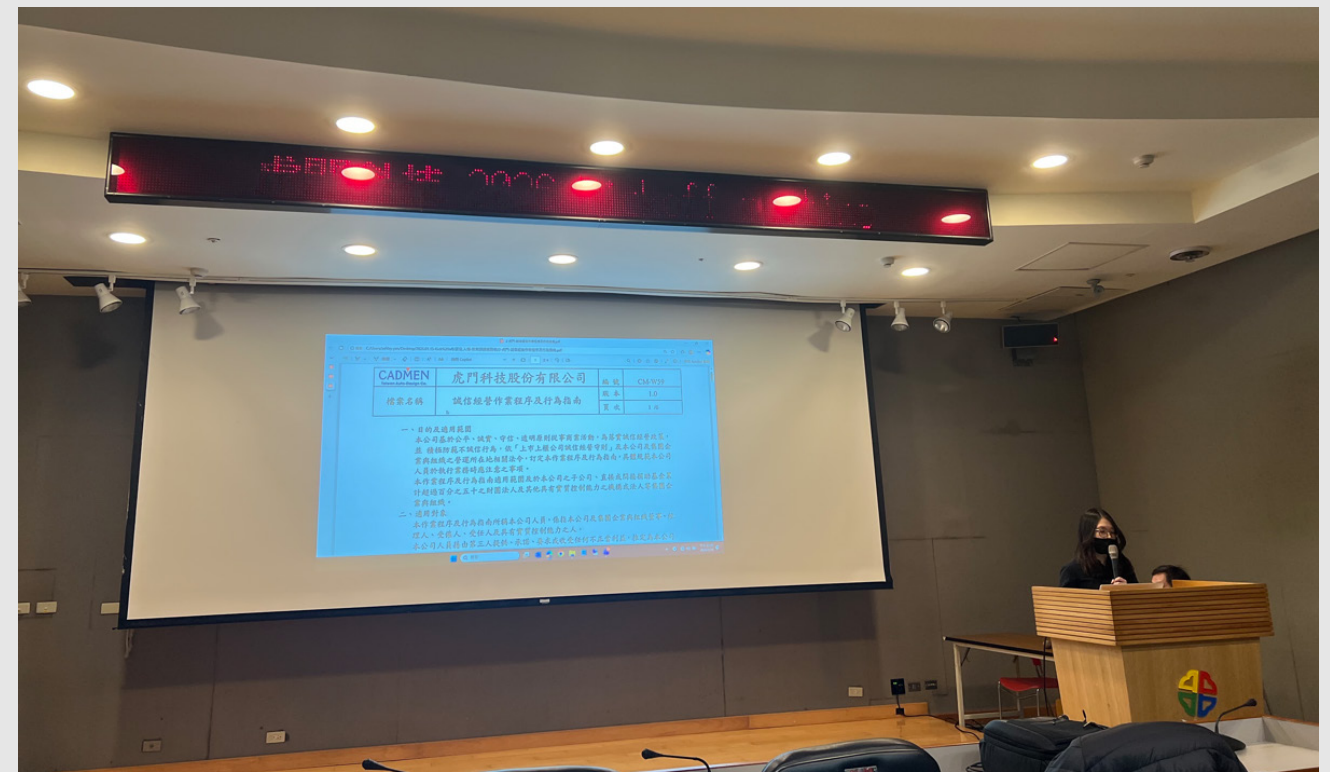
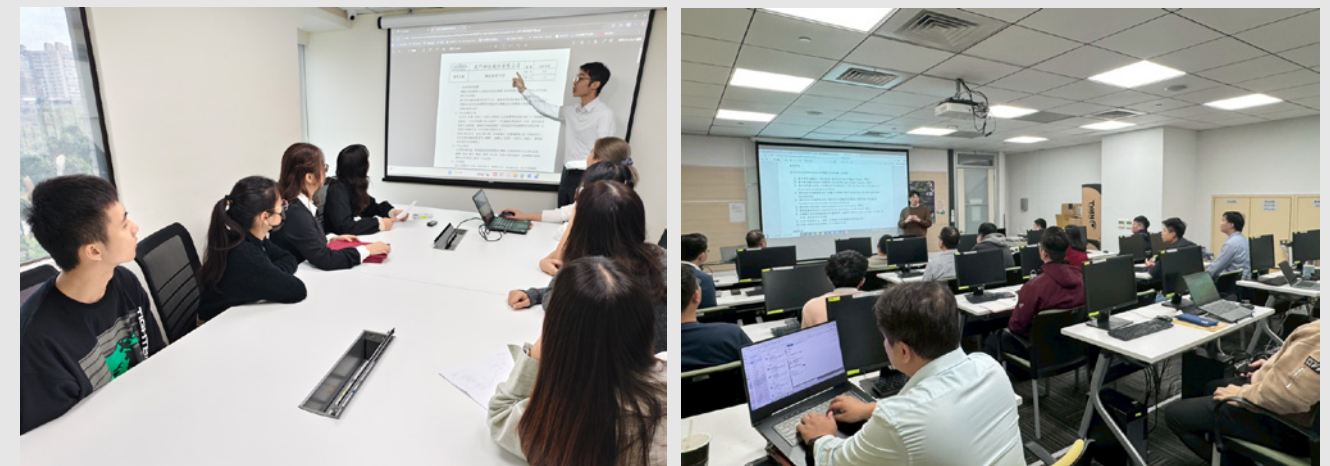


宣導及教育訓練

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。

有關誠信政策之相關訓練，針對董事及經理人辦理「非常規交易及關係人交易」課程宣導及訓練達 10 人次，訓練時數 30 人時；針對全體員工 辦理「誠信經營與誠信作業行為指南」相關課程宣導及訓練達 142 人次，訓練時數 284 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 34 人次，總時數達 68 小時。

各部門進行「誠信經營與誠信作業行為指南」相關課程宣導



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 E-mail 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) 電子郵件：

frances.yang@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。

2025年度執行成果

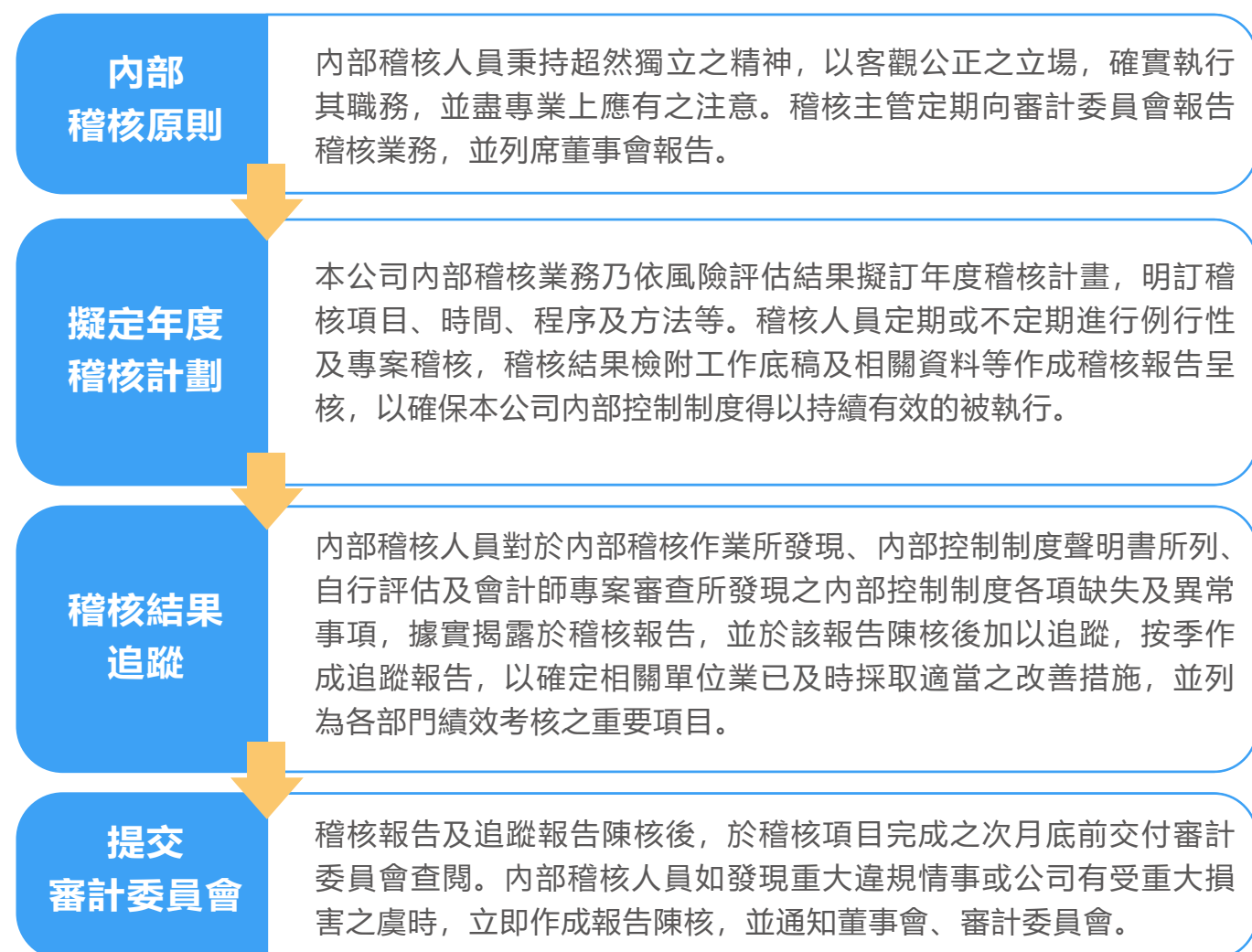


1.3.2 內部控制與稽核

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



內部稽核與獨立董事與簽證會計師之溝通政策及運作情形

• 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 2025 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
2025.8.7	內部稽核報告 (單獨會議)	2025 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)

永續相關資訊內部控制程序

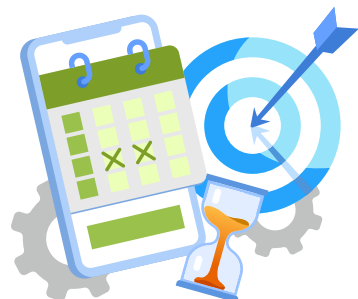
為確保永續相關資訊揭露嚴謹，依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定辦理。其資訊包含年報、永續報告書、本公司官方網站等，與本公司永續活動與交易相關的資訊。

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，2025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
2025年間違反法規行為事件的罰款	新臺幣元	0
2024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

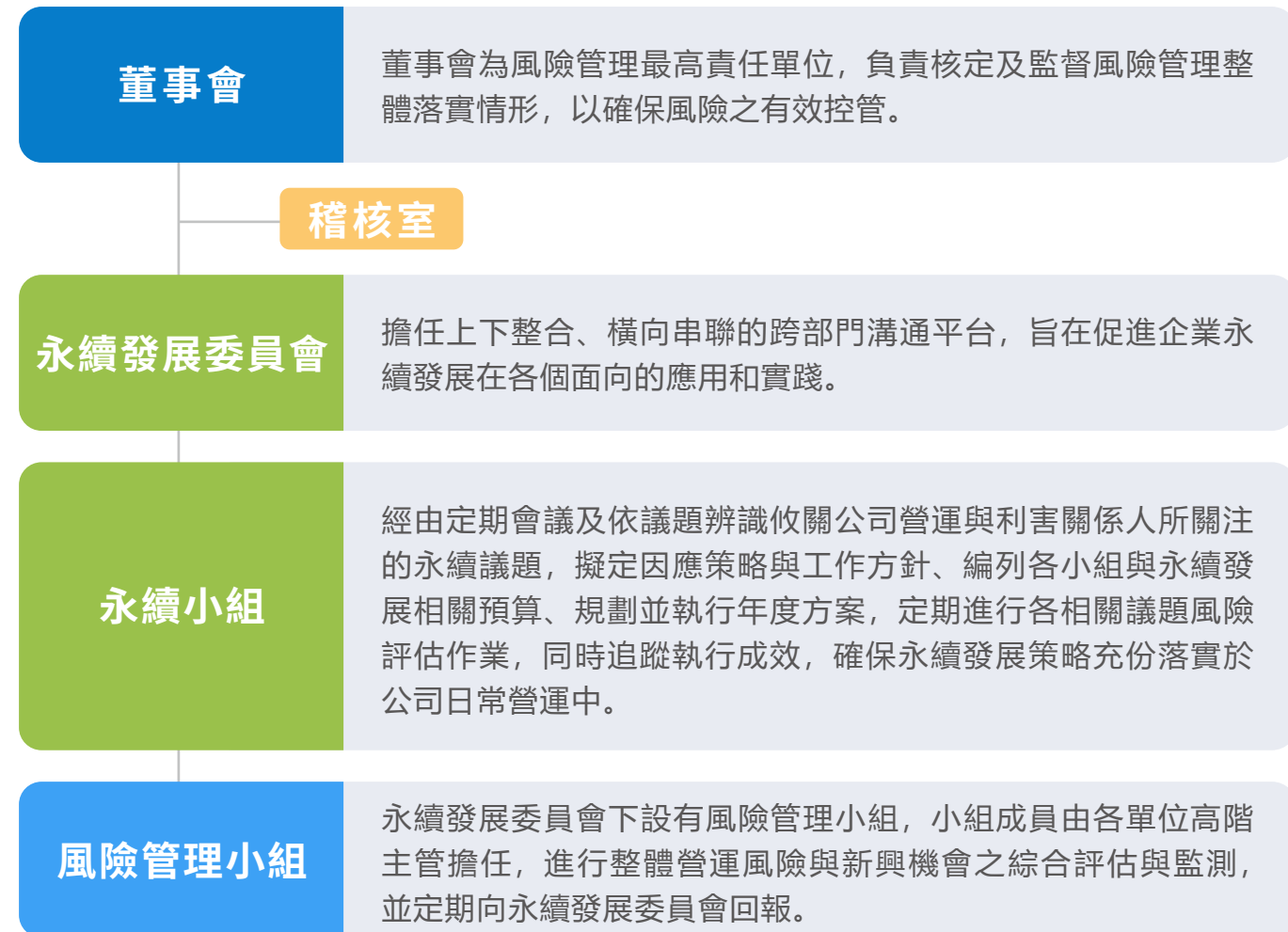
*註：重大違規事件定義依上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序法規，單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上視為重大事件，如有重大事件發生，事件說明皆應揭露於本報告書相關章節。

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。

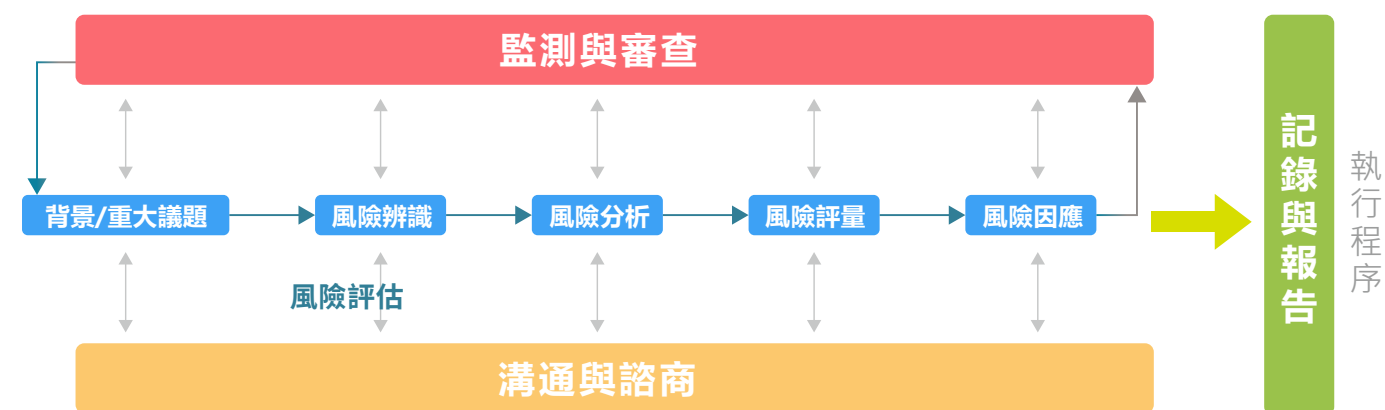
風險管理小組

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
匯率變動	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，2025 年度及 2026 年第一季兌換利益分別為 3,231 千元及 521 千元，佔營業收入淨額比重分別為 0.40% 及 0.26%，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。且本公司近年持續提升產品多元性，進貨集中度於 2024 年 91.38% 至 2025 年 72.80%，可見進貨集中風險正逐步下降。

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。

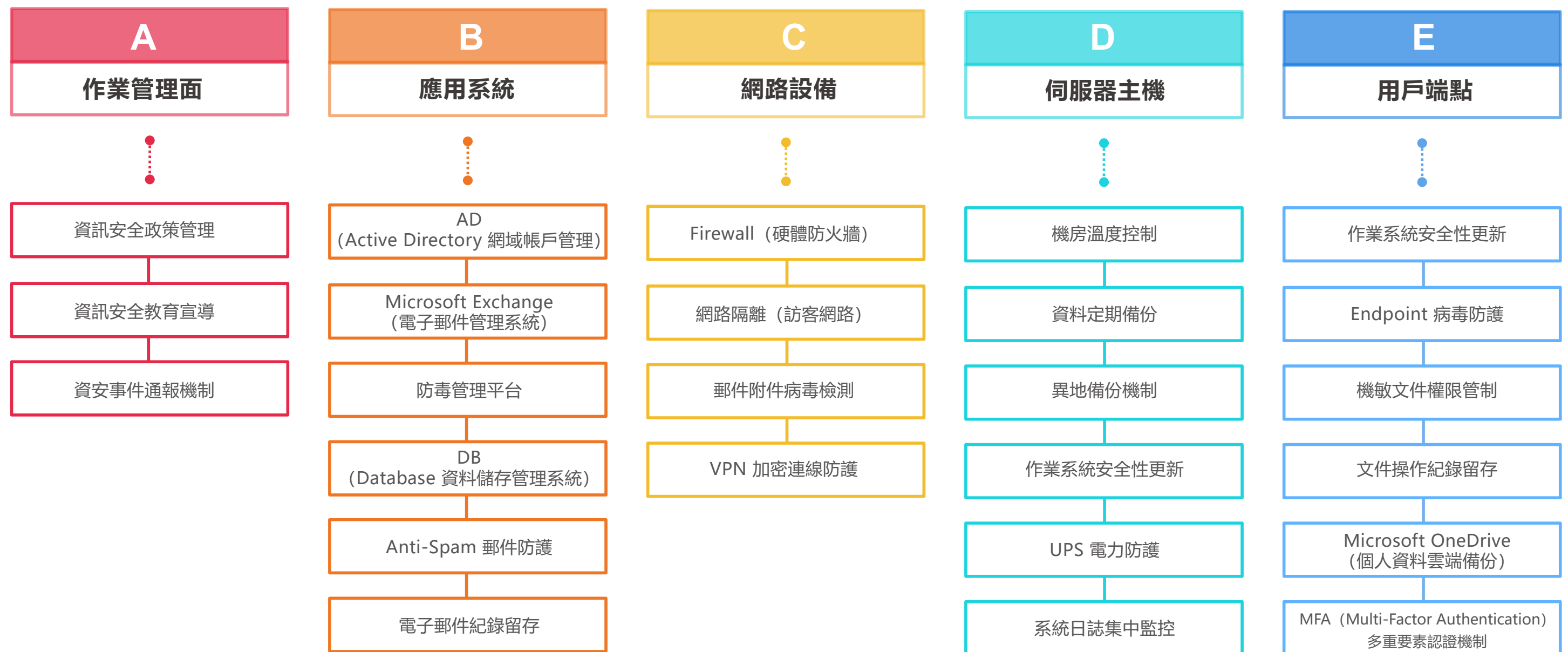
硬體設備毀損，將造成系統與服務停擺。

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。2025 年度未發生重大資訊安全事件與內部資安通報案件。

潛在資安風險與因應策略

虎門作為軟體服務性質導向的企業，可能面臨之資安風險與因應方式如下：

資料洩漏

因應方式

▲持續採多層次資料保護措施，包含資料加密、存取權控制與資料備份機制。
▲定期檢視並調整系統與資料存取權限，確保僅授權必要人員存取。

成果

已透過網域帳號與群組機制控管資料夾存取權限，並使用備份系統將重要資料備份至異地。
另定期針對人員異動進行帳號與權限盤點，以降低未授權存取之風險。

2025 年資安管理成果

數據洩漏次數	0次
個人資料洩露的百分比	0%
受影響用戶數量	0戶

網路攻擊

因應方式

▲部署 屬先進並汰換老舊的防火牆、路由器設備。
▲建立定期的網路安全評估、弱點掃描測試，以識別和修補潛在的安全漏洞。

成果

透過逐步更新關鍵網路設備，確保公司各辦公據點網路服務穩定運作，並有效降低外部攻擊風險。

內部威脅

因應方式

▲提升教育員工資安風險意識訓練課程。
▲包含教育能夠識別釣魚信件、避免點擊不明超連結，並妥善處理機敏資訊。

成果

透過內部宣導與教育訓練，員工對資訊安全風險之警覺性已明顯提升，並能於接獲疑似風險資訊時主動向資訊單位確認。

不安全的軟體和系統

因應方式

▲確保軟體與系統保持最新狀態，使用自動更新工具協助有效管理與部署屬更新。
▲編列預算，規劃升級。

成果

已透過集中管理機制進行系統安全性更新與防毒軟體特徵碼更新，持續強化端點防護能力。

資訊安全措施執行成果

- 持續推動各辦公據點之防火牆與網路設備更新作業，強化整體網路防護能力。
- 持續維運與更新防火牆之主動式安全偵測與威脅管理功能，以提升即時防護效能。
- 定期辦理員工資訊安全宣導，強化對社交工程、釣魚郵件與偽造訊息之辨識能力。2025 年針對員工辦理資安意識訓練達 108 人次，訓練時數 216 人時；另辦理 ISO 27001 ISMS 教育訓練達 108 人次，訓練時數 324 人時。
- 持續宣導個人資料與重要資料之備份與異地保存觀念，降低資料遺失風險。

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「媒體報廢及銷毀項目清冊」。
- 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。

ISO 27001導入

虎門將於 2026 年逐步導入 ISO 27001 資訊安全管理系統 (ISMS)，建立完善之風險評估與控管機制，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性。導入範圍預計包含資訊資產盤點與分類、資安風險評估與因應措施、資訊安全政策與管理制度建立、員工資訊安全教育訓練、持續改善與內部稽核機制及 2025 年員工資訊安全教育訓練。期可透過持續改善與第三方驗證，強化資訊安全管理效能，降低營運風險，並提升客戶與利害關係人之信任。

個人資料保護

為落實個人資料保護，維護員工、客戶、供應商及其他利害關係人之隱私權益，本公司依據《個人資料保護法》及相關法規，制定《個人資料保護政策》，以確保個人資料之蒐集、處理與利用均符合法令規範，並防範資料外洩風險。該政策適用對象包括但不限於員工及求職者、客戶與潛在客戶、供應商及業務合作夥伴、股東和訪客。由總管理中心負責推動與維護，包含制度建立、風險評估、內部稽核與教育訓練，並規定各部門主管應確保所屬人員遵守本政策及相關內部規範，此外，亦指定個資保護管理人員負責協調跨部門資安與個資保護事宜，並作為外部溝通窗口。

1.6 供應鏈管理

虎門客戶涵蓋半導體、電子零組件、5G 光通訊、電機機械及學研機構等相關領域。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。

上游供應商



軟體供應商

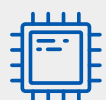


硬體設備供應商

CAD MEN

虎門在產業價值鏈上下游之前提供了一個媒合的橋樑，
在供應商與客戶之間提供了商機的媒合。

下游客戶



半導體



電子零組件



5G 光通訊



電機機械



學研機構

虎門的客戶橫跨了半導體、電子零組件、5G 光通訊、電機機械及學研機構等相關領域

潛在之終端應用與效益



顧問服務



軟體銷售



軟體使用諮詢

供應鏈合作夥伴涵蓋國內外供應商，並持續維持供應來源的多元性與穩定性，以降低供應風險並提升營運韌性。在軟體供應商方面，供應商數量以國內為輔、海外為主，實際採購金額則主要集中於海外長期合作之供應商，以確保核心技術、產品品質與服務支援之穩定性；在硬體供應商方面，供應商數量多來自國內，並搭配少量海外供應商，以兼顧營運彈性、交期掌控與整體採購穩定性。

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	6	7%	4%
	海外 ^註	13	16%	85%
硬體供應商	臺灣	62	75%	7%
	海外	2	2%	3%

註：新思科技 (Synopsys) 2025年正式完成對安矽思 (Ansys) 的收購案，對本公司財務業務並無重大影響。

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。

此外，為強化供應鏈管理與接軌國際趨勢，虎門參考責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)、聯合國全球盟約 (UN Global Compact) 十大原則、社會責任標準 (SA8000)、以及社會責任指引 (ISO 26000) 等國際倡議與規範制定本公司之《供應商行為準則》，該準則涵蓋五大面向：勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系，共有 50 項指標，並依據供貨穩定性、交貨時效、技術支援服務、配合度及改善時效等面向進行評鑑。2025 年度本公司已要求主要供應商簽署《供應商行為準則》，同時持續宣導供應商落實環境保護、職業安全衛生、勞動人權等永續議題，以建立符合國際趨勢的供應鏈管理體系，提升整體永續價值。簽署行為準則之供應商已涵蓋全年度 97% 的採購金額。



責任商業聯盟行為準則
(RBA Code of Conduct)



聯合國全球盟約
(UN Global Compact)



社會責任標準
(SA8000)



社會責任指引
(ISO 26000)

虎門科技供應商行為準則

勞工	健康與安全	環境	道德規範	管理體系
• 人權風險評估 • 禁止強迫勞動 • 青年勞工 • 工時 • 工資與福利 • 反歧視/反騷擾/人道待遇 • 自由結社和集體談判 • 解雇	• 職業健康與安全 • 應急準備 • 工傷和職業病 • 工業衛生 • 體力勞動工作 • 機器防護 • 公共衛生和食宿 • 健康與安全溝通 • 自然災害風險減緩	• 環境許可和報告 • 污染預防和資源保護 • 有害物質 • 固體廢物 • 廢氣排放 • 材料限制 • 水資源管理 • 能源消耗和溫室氣體排放 • 生物多樣性、防止任何濫伐森林行為或土地保護	• 誠信經營 • 無不正當收益 • 資訊公開 • 知識產權 • 公平交易、廣告和競爭 • 身份保護及防止報復 • 負責任地採購礦物 • 隱私 • 避免利益衝突 • 未經授權轉包之禁止 • 謹守合約規定 • 遵循進出口相關法規	• 公司承諾 • 管理職責與責任 • 法律和客戶要求 • 風險評估和風險管理 • 改進目標 • 培訓 • 溝通 • 工作者/利害關係人的參與和補救措施 • 審核與評估 • 糾正措施 • 文檔和記錄 • 供應商的責任

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，2025 年投入研發費用新台幣 66,269 仟元，占營收超過 8%。虎門研究發展的投入以持續提升工程分析團隊以及企業商用管理導入團隊的技術能量及服務品質為主，從全球科技發展趨勢脈絡，結合市場端需求，投入人物力等資源，研發對應的解決方案，力求在最佳時效下，幫助客戶解決問題。近年研發團隊應用人工智慧 (AI) 發展幾乎可即時提出設計建議的代理模型。包含機器學習與影像辨識技術於工程計算之建模、調參、準確度校正、大量數據判讀與超高效率之結果推估，來提升客戶之研發效率，當部分人工作業被 AI 取代，客戶得以更專注於創意的發想。虎門依據以下創新策略與三大核心持續推進。

創新策略

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：

推動環保技術應用，提升產品能源效率，協助產業低碳轉型。

持續投入前沿技術，鼓勵開放式創新，加速內部技術迭代。



透過精準模擬與客製化解決方案，縮短產品開發週期，提高品質與可靠度。

CAD MEN

虎門三大核心

計算機輔助工程

CAE

協同產品商務

CPC

CPS

工業 4.0

虎門的解決方案



工程模擬分析

提供研發技術服務及整合世界一流分析模擬平台。

研發設計優化

提供技術加值。



商業管理 ERP

提供商用經營管理之全方位整合方案。



自動化及智慧化轉型

產業自動化、提供虛實整合方案及系統整合供應鏈。

協助產業實踐永續發展

- 協助產業降低研發過程之材料浪費與碳排放，推動循環經濟與能源管理技術發展。
- 應用 CAE 技術優化產品設計，延長產品生命週期並提升資源利用率。
- 持續深化人才培育，強化產業韌性。

- 驅動產業數位轉型與創新。
- AI 智能運算協助產業優化生產流程庫存管理。
- 強化資安規劃與防護。
- 智慧化設備維護管理。

- 協助產業實現廠內自動化。
- 提高製造業生產效率並降低不良品檢出率。

創新技術應用與研發成果

2025 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
 多物理耦合模擬平台應用	透過多物理耦合模擬技術，於產品設計初期即導入節能優化與耐久度模擬預測，協助企業優化能源使用效率，打造低碳排、高效能產品，從源頭降低產品生命週期之環境衝擊。
 AI智慧設計 與自動化平台開發	自主開發整合 AI 與機器學習技術之自動化設計平台，透過數據分析與智慧判讀導引關鍵分析流程，建立高精準度的預測模型，協助企業在設計階段即可快速篩選最佳方案，減少不必要的材料浪費與過度設計，有效減少資源消耗並精準控管產品碳足跡。
 CAE 實境即時互動平台	實現「邊調整、邊模擬、邊驗證」的即時模擬規劃方式，補足傳統 CAE 難以即時互動的限制，協助企業優化設備配置與環境控制，大幅提升規劃與決策效率。具體可應用於即時模擬火災與煙霧擴散，提供直覺化分析以強化職業安全衛生管理。
 卓越的技术支持 與服務	以客戶需求為核心，提供客製化工程解決方案，並透過北中南教育訓練中心及專業認證講師團隊，推動模擬技術應用之知識傳遞與人才培育，確保客戶高效掌握平台應用，實現研發資產價值的最大化。

解決方案	應用
 關稅戰情室解決方案	因應全球貿易局勢動盪，關稅政策變化速度加快，「關稅戰情室解決方案」協助企業分析關稅政策調整後對銷售與成本的潛在影響，並參考模擬結果建立靈活應對市場的定價策略。
 能源管理與碳排追蹤工具	工程模擬軟體 (Ansys Granta) 協助客戶辨識產品生命週期（原料提取、加工、製造、配銷，到產品使用階段和產品壽命終止等）各階段溫室氣體排放與能源消耗量的細項，快速協助企業預估產品碳足跡，以進行減碳措施的規劃。
 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



面對 AI 相關領域發展所帶動之產品世代升級趨勢，虎門將持續擴大 CAE 其他應用領域，積極導入更多元專業模擬分析軟體，例如：MedeA、Flownex、RecurDyn、SIGMASOFT 等，以提升整體解決方案之市場滲透率。未來將持續致力推動 AI 與 CAE 整合應用，透過模擬方法之大數據分析建構預測模型，有效降低模擬技術門檻與時間成本，協助客戶提升研發效率，共創虎門與客戶間的雙贏。

在綠色科技與永續發展策略上，虎門將持續推動 CAE 模擬技術應用於低碳產品設計及節能研發應用，協助企業於產品開發階段納入能源效率與材料使用評估機制，亦將深化產官學合作，推動循環經濟及低碳材料應用技術發展，協助產業逐步實現永續發展的願景，並在資訊安全與數位轉型的趨勢下，共同促進環境保護與社會共榮。基於上述研發策略布局，虎門亦將因應未來物聯網、人工智慧與智慧製造等新興技術發展所帶動的市場需求成長趨勢，持續強化多元產業應用布局，並拓展海外市場及深化客戶長期協作關係，以提升整體競爭優勢。



因應企業加速推動數位轉型與智慧營運之發展趨勢，虎門將以深化 AI 應用為核心，協助企業優化生產流程與庫存管理，以提升營運效率與決策品質，同時，面對企業數位轉型所伴隨之資安風險，虎門亦將深化資訊安全規劃與防護能力建構，確保企業在推動智慧製造與系統整合過程中的穩定與安全。

另為聚焦持續擴大虎門在國內中小企業市占，自研開發專屬 SAP B1 模組管理以滿足本土企業需求，應用範圍涵蓋媒體申報、電子發票、票據管理、存貨報表、批次生產及品質管理等關鍵作業，透過模組化整合服務輸出，協助客戶降低導入成本並滿足實務管理需求。



未來虎門將結合 AIoT（智慧物聯網）與 RPA（機器人流程自動化）技術，協助企業導入數位轉型與數位孿生（Digital Twin）應用，逐步邁向全自動化智慧生產營運模式，並透過數位孿生平台建構整合基礎，協助企業因應工業 4.0 時代之轉型需求和市場挑戰，同時進一步推動智慧製造與永續發展。在工業 4.0 發展策略方面，以虛實整合為核心，持續推動 CAE 模擬技術與 CPS（Cyber-Physical System）應用整合，並結合數位孿生技術建構智慧化生產模擬環境，支援企業於產品設計與產線規劃階段進行系統性評估與最佳化配置。透過 AI 視覺檢測系統、自動化控制平台等技術發展方向，未來將協助製造業提升自動化與智能化程度，並導入研發及製程資源配置之優化機制，以支援企業在生產效率與資源使用效率間取得長期平衡。

產品應用產業廣泛

本公司產品應用產業廣泛，且各大產業多需因應資訊科技發展，有固定週期更新軟體或替換之需求，除全球性的景氣衰退外，較不受單一產業景氣直接影響，也因此較無明顯之淡旺季區別，而隨著產業別、客戶別逐漸增加，業績得以穩定成長。

市場需求擴大

隨著物聯網、工業 4.0 及人工智慧等新興資訊科技的發展，帶動資訊系統整合開發及服務之需求，估計全球及台灣資訊服務市場均呈現穩定成長態勢，產業景氣同步成長。

未來發展之有利因素

與客戶黏著度高

由於本公司推廣 Ansys 公司之 CAE 軟體初期係從學術界深耕，使學生及教授均慣於使用 Ansys 公司之 CAE 軟體，再逐步拓展至各產業界，擁有比其他競爭同業更長期之往來關係及緊密配合度。

已具備拓展海外市場之根基

本公司經過將近三十年的深耕國內市場，已累積廣泛之使用者通路市場及產品技術經驗。本公司除了朝國內地區持續擴大市占率前進外，亦將審慎研擬評估開發海外市場之策略。

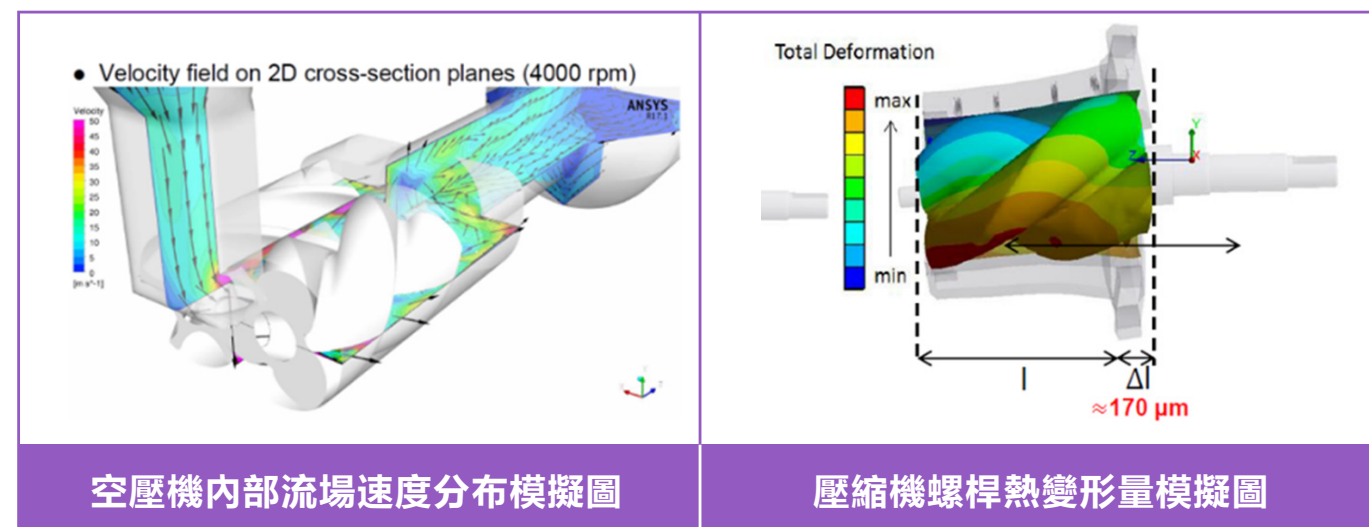
2.1.2 創新應用

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(CAE)創新應用

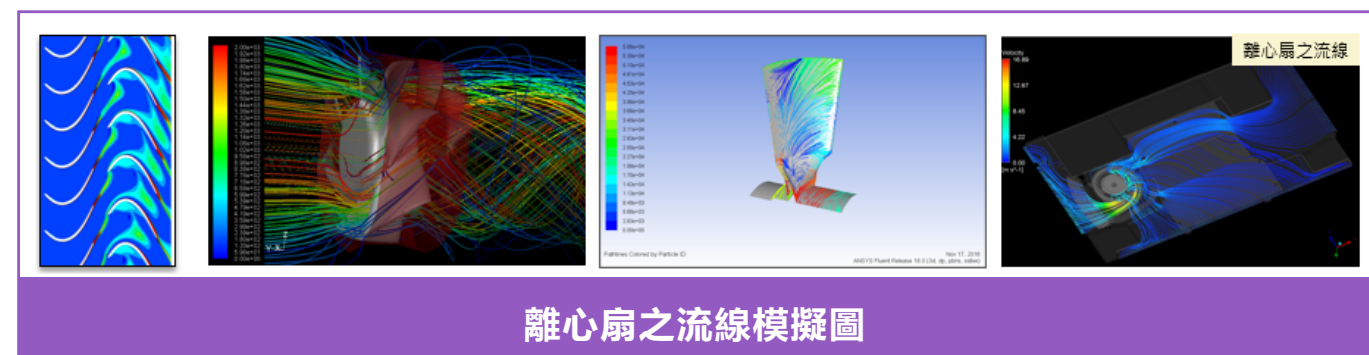
高效率空氣壓縮機熱變形補償設計與流場優化

因應製造業節能減碳與設備能源效率提升的發展趨勢，空氣壓縮機作為製造業生產過程中之高耗能設備，其運轉效率已成為企業能源與溫室氣體減量的管理重點。虎門透過 CAE 模擬，建立「先模擬、後補償」之設計機制，以優化壓縮機內部流場配置並提升設備整體能源使用效率，協助製造業達成節能與低碳製造目的。



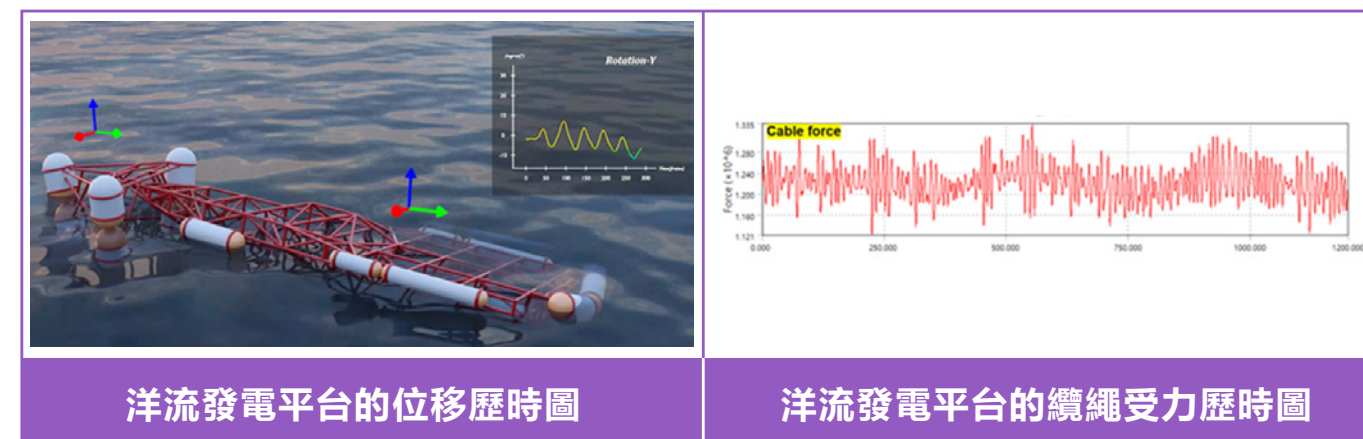
散熱風扇模擬分析

針對直流風扇、節能風扇、薄型離心扇及風扇陣列產品，設計著重於高可靠性及長壽命，並期待兼具低噪音、高效率和環保節能。透過虎門 CAE 模擬技術針對直流及節能風扇進行精準的葉片翼型流場分析，藉由優化渦流與剝離現象提升能源轉換效率，不僅直接降低終端產品的運作能耗（範疇三減碳），更透過長壽命與高可靠性設計延長產品生命週期，協助企業達成綠色轉型目標。



浮動式洋流發電平台水動力響應與繫纜穩定性分析

因應全球再生能源發展與海洋能源開發趨勢，洋流發電已是低碳能源的重要發展方向之一，其中「浮動式洋流發電平台」於真實海況下之動態穩定性將是影響發電效率與系統安全關鍵因素。虎門運用 Ansys AQWA 進行水動力模擬分析，掌握不同海況下平台的位移歷時反應與纜繩張力變化，據此定量評估系統安全係數與穩定性。研究結果提供平台設計優化的依據，藉此提升系統可靠度，提升海洋能源開發價值。



FloBook 工程分析智慧資訊平台

虎門自主研發的「FloBook 工程分析計算資訊平台」，經由整合工程模擬數據與智能化判斷引導任務執行，能有效避免重複運算造成的電力浪費，並深度結合硬體監控與授權管理系統，即時控管效能狀態與資源配置，不僅落實綠色運算（Green Computing）以提升系統穩定性，更藉由極大化軟硬體資產利用率，來降低設備生命週期的碳足跡，協助企業在優化研發效率的同時，精準達成減碳與永續轉型的目標。



工業 4.0 與智能製造的導入

在工業 4.0 應用領域，虎門致力於協助客戶導入自動化產線，透過工業機器人實現自動化加工與多機協作，達成全流程無人化作業，顯著提升整體生產效能與設備稼動率。例如，透過機械手臂離線編程技術（OLRP）與工程模擬技術，讓客戶能在虛擬環境中精準完成路徑規劃、系統調試與工時效益預測，不僅大幅降低實際產出的修改風險與材料浪費，極大化資源使用效率並達成研發減廢目標。

此外，自動化應用能有效避免人員進入高風險作業區，保障職場安全，並在優化運動軌跡以延長機械壽命的同時，協助企業應對勞動力短缺挑戰，達成提升營運韌性與永續治理的長期目標。詳細虎門協助產業自動化之軟體應用與成功案例解析請見本公司網站。

工業 4.0 自動化解決方案

自動化解決方案 Total automation solutions

01

機構設計

02

佈展設定

03

系統模擬

04

系統實現



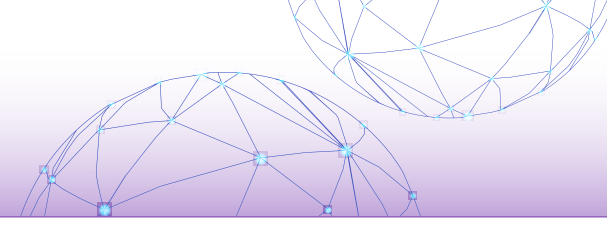
工業 4.0 專案流程示意圖



軟性具黏性散熱材料撕取貼附系統發明專利

在電子裝置的組裝流程中，包含導熱貼片（Thermal pad）的貼附作業，由於導熱貼片的軟質及黏性，現有的自動化設備難以處理，目前的貼附作業是以人工的方式進行，具有作業速度慢、人力成本昂貴的缺點。虎門開發軟性具黏性散熱材料撕取貼附系統，在優於客戶所要求的良率下，進一步降低生產成本與產品報廢率。此成果使黏性材料的貼附作業得以實現自動化，進而提高作業速度，縮短原人力單片作業時間 30%，以取代人力達成不間斷生產之作業模式，並且能降低因人工貼附偏移導致的報廢率至 0%。此項研發成果目前已於 2025 年完成專利申請，預計於 2026 年取得核准。





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。2025 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：

客戶溝通管道

1 技術暨應用科技博覽會

每年舉辦技術交流活動，與計算機輔助工程用戶分享最新技術發展與應用，推廣產品與服務。

2 參與展會

積極參與各地展會，與業界專家及潛在客戶交流，強化市場影響力。

3 深度拜訪

透過定期拜訪客戶，了解需求並推動產品技術應用，深化合作關係。

4 客戶教育訓練

提供產品操作與應用培訓，確保客戶能夠充分掌握產品功能，並即時回應技術需求。

5 專屬客戶服務信箱

提供全天候溝通平台，客戶可隨時透過 E-mail 反映需求，由專屬團隊迅速回應並追蹤處理進度。



cae-support@cadmen.com

服務信箱



虎門 App 數位平台串聯產業趨勢與專業交流

為持續優化客戶服務體驗並深化與外部利害關係人之互動，虎門於 2025 年起投入開發專屬數位服務平台「CADMEN App」，預計 2026 年開發完成，CADMEN App 整合技術資訊、活動管理及學習資源等功能，提供即時且多元之溝通管道，並導入大型活動管理流程，於「第 33 屆 CAE 技術大會暨應用科技博覽會」中全面啟用以取代傳統紙本報到、餐飲登記及問卷回收作業，實現活動無紙化及綠色會展轉型。

使用虎門 App 報到人數	433 位
使用虎門 App 報到人數	263 份

來虎門將持續整合各項活動報名流程至虎門 App 平台，以優化客戶參與體驗，深化公司與外部利害關係人之溝通與連結，並透過數據分析精準掌握客戶需求，建立更具韌性且低碳之互動模式。



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

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。2025 年，客戶滿意度調查結果取得平均 99.67 分，較 2024 年提升 1.56 分，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。

項目	評分 (滿分100分)
新購問卷	100
維護問卷	99.52
新購關懷電話	100
維護關懷電話	100
平均分數	99.67

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

致力於提升模擬技術的精確度與運算穩定性，透過技術領先強化產品可靠性，從而極大化客戶滿意度。



管理審查

定期由技術主管主持品質管理會議，深度檢視各專案執行績效與流程指標，並針對偏差項目提出根本原因分析與持續改善對策。



員工培訓與認知

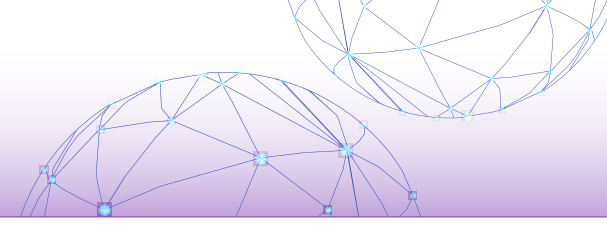
- 1 新進人員導入訓練：引導新進員工掌握品質政策、作業標準及 CAE 核心技術，建立一致的品質認知基礎。
- 2 前端技術深化培訓：針對 Ansys 最新技術及產業應用進行深度培訓，確保團隊掌握頂尖模擬工具，強化技術解決能力與品質控管水準。
- 3 品質意識與經驗傳承：透過內部品質工作訓練與案例分享會，提升全員參與品質改善的責任感，確保品質保證的努力，致力於創造能贏取顧客信賴的商品與服務。



產品與服務規劃

- 1 需求分析與客製化開發：深度對接客戶技術需求，透過精準的需求識別，提供跨產業之客製化模擬解決方案。
- 2 多階段測試與驗證程序：產品交付前實施嚴謹的驗證與確認（V&V）程序，確保模擬數據精確度符合實際工程應用之高標準。
- 3 售後技術支援：建構完整的售後支援體系，搭配專屬教育訓練計畫，確保客戶端系統運行的穩定性與研發效益。





專案開發與品質保證機制

專案啟動初期，透過技術訪談、問卷調查與深度分析，確保完整對接客戶需求。經技術可行性評估，確認 CAE 模擬技術能精準達成預期指標後，制定詳盡的專案計畫與驗證準則，奠定研發基礎。

1

客戶需求確認
與方案規劃

2

設計開發
與迭代優化

研發階段由專案團隊制定設計方案與模擬測試計畫，透過多次循環迭代與數據比對，確保模擬模型具備高準確度與運算效能，並且平台開發特別強調系統的擴充性與可維護性，以支持技術的長期永續發展。

3

進度監控
與品質驗證

建立專案進度追蹤機制，定期召開檢討會議以監測目標達成率，確保專案如期履約。嚴格執行品質檢查清單，範疇涵蓋數據一致性、演算法精確度及軟體穩定性測試，確保產出物符合技術規範與客戶預期。

4

成果交付
與客戶驗收

建立專案進度追蹤機制，定期召開檢討會議以監測目標達成率，確保專案如期履約。嚴格執行品質檢查清單，範疇涵蓋數據一致性、演算法精確度及軟體穩定性測試，確保產出物符合技術規範與客戶預期。



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，在營運活動中所涉及的資源消耗，以辦公場所的能資源使用為主，非屬高耗能或高污染產業。虎門 2025 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，制定相關環境管理制度並投入多項行動方案。2025 年，虎門訂定《能源管理政策》與《廢棄物管理政策》，並將持續優化營運管理流程，妥適使用電力、水資源、用紙等資源，在日常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 2028 年推動 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

虎門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。

年份			2024	2025										
公司名稱			虎門科技	虎門科技					昊青		睿騰創意			
營運據點			全據點	板橋總公司	板橋研創中心	新竹分公司	台中分公司	台南分公司	台北總公司	高雄辦公室	台中總公司	桃園辦公室		
外購能源			非再生能源電力	kWh	244,319	152,228	29,600	10,555	220,231	34,443	17,326	3,478	-	2,530
				GJ	879.55	547.75	106.51	37.98	792.45	123.93	62.34	12.51	-	9.10
			再生能源電力	kWh	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				GJ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			汽油	L	9,516.63	7,406.86	-	49.94	1,046.75	1,739.79	564.93	411.30	1,065.78	878.23
				GJ	310.24	241.72	-	1.63	34.16	56.78	18.44	13.42	34.78	28.66
總量			小計	GJ	1,189.79	1,942.92					106.72		72.55	
			合計	GJ	1,189.79	2,122.18								
用電密集度	合計	kWh/ 百萬元營收	361.68		583.89									

註：睿騰創意台中總部用電合併統計於虎門科技台中分公司

整體而言，因 2025 年度資訊業務成長、高速運算設備建置量增加，以及納入子公司（吳青與睿騰創意）合併計算等因素影響，整體用電量有所成長。因應 2025 年度能源盤查範疇納入子公司，虎門擴展盤查數據邊界，故以 2025 年盤查結果作為未來能源管理目標之基準年參考。

2025 年虎門正式發布官方《能源管理政策》，以 2025 年為基準年，設定於 2027 年達成用電密集度降低 3% 之目標，未來虎門將持續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，並計畫將節能策略與具體實踐等成功經驗推廣至子公司，建構集團化的永續管理體系。

2020 年至 2025 年間，本公司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。

除落實日常節電，虎門更積極規劃硬體轉型，針對較為耗電的資訊設備，規劃 2026 年開始評估老舊機房設備的分階段汰換計畫，引進高能效硬體以優化運算負載比，降低機房基礎設施的 PUE 值（電力使用效率）。



能源管理目標

以 2025 年為基準年，
至 2027 年用電密集度降低 3%

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，四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 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、機會與轉型進展。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。 • 管理階層 由總經理擔任「永續發展小組」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，並推動氣候相關風險管理與轉型計畫。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、編列各組織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。
策略	氣候風險與機會的衝擊 • 轉型風險 短期：技術服務模式調整，影響專案管理與交付方式，營運轉型成本增加、需即時強化資安、備援機制與災害復原（DR）計畫，以確保服務穩定性。 中期：依現有資源配合法令執行可能面臨技術瓶頸，整合各領域綠色技術納入產品設計可能增加投資與營運成本，若公司產品或服務無法協助客戶達成減碳目標，可能喪失競爭力；此外，執行內部減碳措施亦會使資本支出增加。 長期：溫室氣體盤查、碳費 / 碳稅及氣候揭露規範逐步強化，產品是否能協助企業客戶減碳，將成為選擇 IT 服務商的重要評估條件，公司因應此趨勢投入營運低碳轉型，將導致研發、投資與營運成本提升。 • 財務影響 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 2025 年尚未被主管機關納入環境部碳費徵收對象中。另針對產品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。 • 實體風險 短期：颱風、豪雨、熱浪等極端天氣事件，可能影響辦公據點、資訊機房、雲端連線與網路設備之正常運作，導致服務中斷或成本上升。 中期：氣候災害提高供應鏈異常或中斷風險，可能因調度不及造成營運損失。 長期：水資源與能源供應不穩，影響 IT 基礎設施運作效率；氣溫上升造成資訊設備與資料中心冷卻需求增加，將推升能源成本。 • 財務影響 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，故評估實體風險所造成的影響較低。



類別	管理行動
策略	• 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。本公司於中期將持續降低能源成本、優化公司治理並提升長期營運效率。中、長期為因應市場對於「減碳」需求，將陸續提供各面向的氣候變遷相關解決技術，發展綠色軟體、智慧節能、雲端服務等新型服務，拓展新市場並透過低碳轉型提升企業品牌與投標競爭力。 • 財務影響 透過提供客戶新興永續解決方案，拓展客源並提升企業競爭力，增加營業收入。 • 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。
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。實體風險方面，本公司據點過去雖未有因此營運中斷情形，仍會積極考量未來因應措施，強化公司氣候韌性。 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 2025 年為基準年，至 2027 年用電密集度降低 3% • 範疇 1 及範疇 2 減量目標：以 2025 年為基準年，設定 2027 年溫室氣體排放強度降低 5%，2030 年溫室氣體排放強度降低 10% • 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 氣候轉型計畫

本公司依循國際氣候相關揭露趨勢，並參考 TCFD（氣候相關財務揭露）與 IFRS S2 氣候相關揭露準則，揭露因應管理氣候相關風險之轉型計畫。隨著氣候變遷加劇，極端氣候事件、能源轉型與相關法規（如溫室氣體盤查、碳費 / 碳稅、供應鏈減碳要求）已成為企業營運的重要議題。面對氣候變遷所帶來之實體風險與轉型風險，本公司評估其可能對營運穩定性、資訊服務品質、成本結構及長期財務表現造成之影響，並規劃相應之轉型計畫，以確保企業永續經營與法規遵循。

虎門氣候轉型計畫
內部控制與風險管理
本公司依循國際氣候相關揭露趨勢，並參考 TCFD（氣候相關財務揭露）與 IFRS S2 氣候相關揭露準則，揭露因應管理氣候相關風險之轉型計畫。隨著氣候變遷加劇，極端氣候事件、能源轉型與相關法規（如溫室氣體盤查、碳費 / 碳稅、供應鏈減碳要求）已成為企業營運的重要議題。面對氣候變遷所帶來之實體風險與轉型風險，本公司評估其可能對營運穩定性、資訊服務品質、成本結構及長期財務表現造成之影響，並規劃相應之轉型計畫，以確保企業永續經營與法規遵循。
資訊服務與系統韌性提升
強化關鍵資訊系統、雲端服務與資料處理平台之穩定性且建立多重備援與異地備份機制。
能源效率與低碳 IT 策略
持續優化系統架構與程式效能，並評估導入高效率設備、雲端化與虛擬化技術。
綠色雲端與永續技術選擇
優先選擇具減碳承諾或使用再生能源之雲端與資訊服務供應商，並將低碳與節能原則納入系統設計與專案規劃流程。
溫室氣體盤查
依主管機關規定及 ISO 14064 標準進行溫室氣體盤查，以範疇一、二為優先，並逐步擴及範疇三。
營運節能措施
推動遠距或混合辦公、持續汰換高耗能設備。
供應鏈管理
鼓勵供應商揭露溫室氣體排放資訊。
客戶低碳價值創造
發展ESG、碳盤查、智慧管理等相關軟體服務，提供協助客戶提升能源效率與數位減碳的解決方案。



3.2.3 溫室氣體排放管理

虎門於 2022 年開始進行自主性溫室氣體盤查，範疇涵蓋各年度所有營運據點。因應 2025 年度溫室氣體盤查範疇納入子公司統計，虎門重編 2025 年盤查數據邊界，作為未來溫室氣體減量目標的基準年參照。虎門將持續密切關注溫室氣體減量進程，目標於 2027 年排放強度降低 5%，並於 2030 年排放強度降低 10%。

年份	2023	2024	2025								
公司名稱	虎門科技	虎門科技	虎門科技					昊青		睿騰創意	
營運據點	全據點	全據點	板橋總公司	板橋研創中心	新竹分公司	台中分公司	台南分公司	台北總公司	高雄辦公室	台中總部	桃園辦公室
類別一排放量 (t CO ₂ e)	19.290	20.940	17.036	0.000	0.115	2.408	4.002	1.299	0.946	2.451	2.020
類別二排放量 (t CO ₂ e)	117.040	120.800	72.156	14.030	5.003	104.390	16.326	8.213	1.649	-	1.199
小計	136.330	141.740	235.466					12.106		5.670	
合計	136.330	141.740	253.243								
排放強度 (tCO ₂ e/百萬元營收)	0.226	0.210	0.314								

註1：2023 年與 2024 年統計範疇僅包含虎門科技母公司
註2：虎門板橋研創中心自 2025 年正式啟用後納入統計範疇
註3：睿騰創意台中總部類別二排放量合併統計於虎門科技台中分公司
註4：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

虎門為降低溫室氣體排放量，制定短、中期溫室氣體減量目標，以 2025 年為基準年，目標於 2027 年溫室氣體排放強度降低 5%，2030 年排放強度降低 10%。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，亦具體推動減碳管理措施，相關說明如下：

資訊機房與運算設備管理

- 鑑於高速平行運算電腦為本公司主要能耗來源，將持續編列預算汰換老舊耗能設備，導入高能效比（Performance per Watt）之運算架構。
- 透過 FloBook 即時控管效能狀態與資源配置，避免非必要的運作。
- 評估租賃具有綠色節能機房標準的雲端運算中心，進行高速平行運算與雲端服務擴充。

綠色採購與辦公節能

- 優先採購具備能源之星（Energy Star）、節能標章之資訊設備，以及 FSC 認證之紙製品。
- 辦公區域照明與空調設備依季節與上下班午休時段進行調控，並逐步汰換為高效率節能機型。
- 鼓勵部門檢視耗能設備（如長時間開機之電腦、螢幕），設定自動休眠或關機機制。
- 鼓勵同仁優先搭乘大眾運輸工具（如：捷運、火車、高鐵、公車）或共乘方式，減少公務移動產生之碳排放。

節能意識內化與回饋機制

- 本公司致力於推廣能源節約核心理念，透過內部宣導與教育，提升員工對能源管理政策的認知，並鼓勵全體同仁將節能行為融入日常辦公習慣。
- 2026 年預計設立「節能小建議回饋箱」，鼓勵同仁回饋日常工作中觀察到的能源浪費情形，作為改善參考。

取消年度筆記本印製

虎門透過取消實體筆記本印製落實源頭減量。2025 年度共計減少印製 4,515 本筆記本，有效減少大量紙張資源消耗，累計減少二氧化碳排放量約 3.186 公噸^{註 1}。



虎門活動日關燈

響應節能減碳，Kick-off Meeting、虎門科技博覽會當日辦公區域全面關燈、員工旅遊日關一半的燈，2025 年度累計減少二氧化碳排放量約 0.335 公噸^{註 2}。



註 1：取消筆記本印製減碳量以原一年平均印製 4,515 本，每本 98 頁，以環境部產品碳足跡資訊網原生木漿影印排碳係數每包 3.60 kg CO₂e（每包 500 張紙）估算：4,515 本 × 98 頁 / 本 × (3.60 kg CO₂e/500 張) = 3.186 公噸 CO₂e。

註 2：虎門活動日關燈目前涵蓋板橋總公司、新竹分公司、台中分公司與台南分公司，以 LED 燈具每小時每盞耗能 20W，共 188 盞；40W，共 62 盞；圓燈每小時每盞耗能 20W，共 50 盞；燈管每小時每支耗能 28W，共 67 × 4 支，每日關燈 8 小時，總計全面關燈 6 日，以經濟部能源署公布之 2024 年電力排碳係數每度 0.474 kg CO₂e 估算：(188 盞 × 每盞每小時耗電 20W + 62 盞 × 每盞每小時耗電 40W + 50 盞 × 每盞每小時耗電 20W + 67 × 4 支 × 每支每小時耗電 28W) / 1000 × 每天 8 小時 × 6 日 × 0.474 kg CO₂e = 0.335 公噸 CO₂e。



3.3 環境資源管理

3.3.1 水資源管理

虎門所有營運據點皆為辦公室型態，各據點用水來源為自來水，且目前營運產生皆屬生活用水，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，持續進行水資源管理，2025 年度所有營運據點總取水量約為 1.44 百萬公升，詳細水資源統計請見下表：

年份		2024				2025								
公司名稱		虎門科技				虎門科技					昊青		睿騰創意	
營運據點		板橋總公司	新竹分公司	台中分公司	台南分公司	板橋總公司	板橋研創中心	新竹分公司	台中分公司	台南分公司	台北總公司	高雄辦公室	台中總公司	桃園辦公室
立方公尺	取水量	360.00	83.00	380.00	219.00	291.00	156.00	79.00	371.19	201.71	307.00	-	-	32.00
	排水量	288.00	66.40	304.00	175.20	232.80	124.80	63.20	296.95	161.37	245.60	-	-	25.60
	耗水量	72.00	16.60	76.00	43.80	58.20	31.20	15.80	74.24	40.34	61.40	-	-	6.40
百萬公升	取水量	0.36	0.08	0.38	0.22	0.29	0.16	0.08	0.37	0.20	0.31	0.00	0.00	0.03
	排水量	0.29	0.07	0.30	0.18	0.23	0.12	0.06	0.30	0.16	0.25	0.00	0.00	0.03
	耗水量	0.07	0.02	0.08	0.04	0.06	0.03	0.02	0.07	0.04	0.06	0.00	0.00	0.01
小計		2,086.08				2,200.01					614.61		64.06	
合計		2,086.08				2,878.69								

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：因虎門科技臺中與臺南分公司無用水度數統計，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。

註5：睿騰創意台中總部用水合併統計於虎門科技台中分公司。

註6：昊青高雄辦公室水費，因已包含在大樓管理費中，故無法取得用水資訊。

3.3.2 廢棄物管理

虎門於 2025 年制定《廢棄物管理政策》，承諾落實廢棄物妥善管理，降低對環境之衝擊。本公司為資訊服務業，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」，並於資源回收中區分細項分類，要求員工遵守分類原則與回收，確保回收作業的有效執行。虎門致力於提升資源回收率，2025 年起進行資源回收物重量盤查，落實資源循環再利用。

2025年度資源回收物重量盤查（單位：kg）

月份	板橋總公司	板橋研創中心	新竹分公司	台中分公司	各月份小計
1	71.37	-	7.93	41.21	120.51
2	44.80	-	10.23	42.51	97.54
3	53.01	-	21.63	53.29	127.93
4	32.47	-	5.06	79.31	116.84
5	29.78	1.60	8.70	68.57	108.65
6	36.89	6.29	6.40	45.48	95.06
7	55.54	4.88	9.30	52.14	121.86
8	53.75	2.69	14.00	51.19	121.63
9	42.93	7.06	25.30	48.23	123.52
10	47.10	4.13	22.30	43.45	116.98
11	45.84	7.79	5.20	44.00	102.83
12	53.44	6.40	6.00	46.48	112.32
合計	566.92	40.84	142.05	615.86	1,365.67

註1：資源回收物統計範疇包含虎門科技板橋總公司、板橋研創中心、新竹分公司及台中分公司（與睿騰創意台中總公司合併統計）

註2：虎門科技台南分公司因大樓廢棄物統一集中管理，無法進行統計

註3：虎門科技板橋研創中心於2025/5/14開始統計

另由於本公司所有廢棄物皆委託分包廠商處理，故以總員工數 151 人、年度工作天數 246 日推估，2025 年所有營運據點的廢棄物產生量約為 51.00 公噸。

年份	2024	2025		
公司名稱	虎門科技	虎門科技	昊青	睿騰創意
廢棄物產生量（公噸）	38.05	40.53	7.43	3.04
合計	38.05	51.00		

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，以資訊廢棄物減量、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。

減少紙張使用與電子化

虎門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。延續去年推行之電子化專案，我們也於今年開發專屬虎門的手機 App，取代公司日誌本與紙本問卷調查，系統性推行虎門廢棄物減量專案。



全面推行ESG
環保無紙化計劃

APP

課程/活動報名/技術學習
工程專業資訊即時同步

CADMEN Android

CADMEN iOS

快來下載，搶先體驗！

虎門科技全新推出專屬

寶特瓶回收再製公益活動 T-shirt

虎門積極落實循環經濟理念，透過訂製採用「寶特瓶環保紗」製成之公益活動 T-shirt，支持廢棄塑料的回收再利用。本公司將環保精神延伸至實踐面，將該系列環保服飾捐贈予「唐星兒向前跑」公益路跑活動，期許透過參與體育公益賽事，向社會大眾推廣綠色消費與環境永續價值。



CH4 友善職場

4.1 人才招募與發展

4.2 友善職場

4.3 健康職場



4.1 人才招募與發展

4.1.1 人才招募與留任

虎門堅守公平、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专业人才，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。

人才招募策略與目標



積極推動多元文化招聘，確保人才來源涵蓋不同背景，促進團隊創新與發展。

確保招募過程不因性別、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而有所差異，所有應徵者均以能力與適任程度為主要評估標準。

遵循《勞基法》及國際勞工組織 (ILO) 相關規範，不僱用童工，並杜絕一切形式的強迫勞動。



中央大學與勤益科技大學學生實習



台科大機械工程系 50 周年慶參訪虎門

多元人才招聘管道

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。我們在人才招聘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。
- 彈性工時政策：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。
- 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，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。2025 年共有 31 位員工離職，其中自願離職比例為 90.32%，未有重大勞動爭議之情形。2025 年的新進離職員工統計如下：

新進與離職員工統計表		
年份	2024	2025
新進人數	26	41
新進率	26.5%	27.15%
離職人數	13	31
離職率	10.48%	20.53%
自願離職比率	100%	90.32%
非自願離職比率	0%	9.68%
離職原因調查	職涯發展、薪資與福利、工作與生活平衡	生涯規劃，不適應主管、薪資因素

2025 年度本公司離職率為 20.53%，相較 2024 年離職 10.48% 有較大變動，經分析離職原因包含生涯規劃、與主管適應問題、薪資等因素。調查結果顯示，離職主因以「生涯規劃」為最多，共計 17 人，反映部分同仁因個人生涯階段調整或職涯發展方向改變而選擇離開。以上結果提醒我們需加強對員工需求的理解與支持，特別是在職涯發展與管理風格的調整上。針對本年度增長的離職率，我們將積極採取措施，例如改善員工的溝通機制，提供更明確的職涯規劃支持，以期提升員工的滿意度與留任率，並確保組織的永續發展。

4.1.2 員工概況

虎門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 2025 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的人才現況。



員工總數

性別	員工人數	比例
男性	87	57.6%
女性	64	42.4%
合計	151	100.0%

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	0	28	9
30-50歲	5	12	31	42
50歲以上	8	2	5	9
合計	13	14	64	60

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	2025	2	0	2	1
碩士		8	5	25	6
大專		3	9	36	50
高中		0	0	1	3
高中以下		0	0	0	0
合計		13	14	64	60

4.1.3 人才培育

人才發展理念與策略

虎門秉持「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：

- ➔ **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。
- ➔ **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。
- ➔ **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。

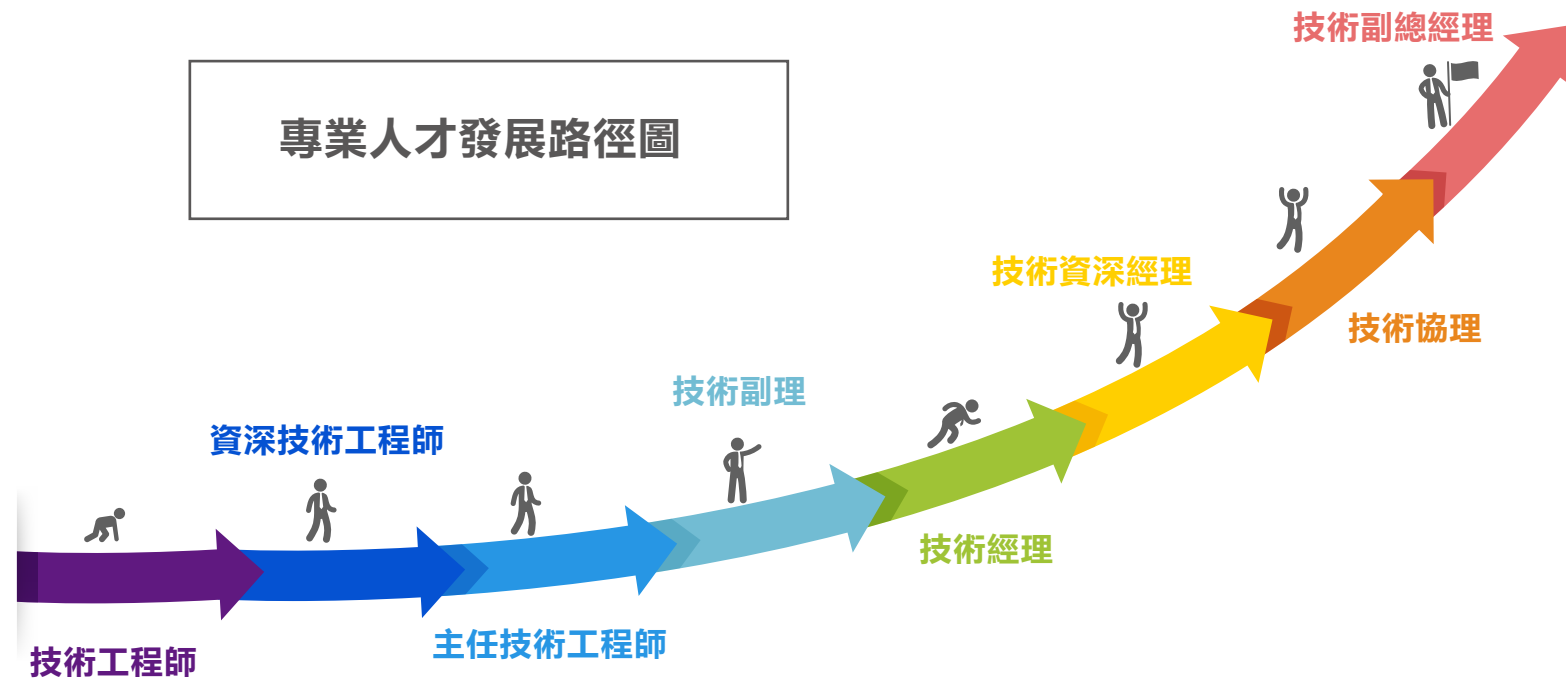
課程類別

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

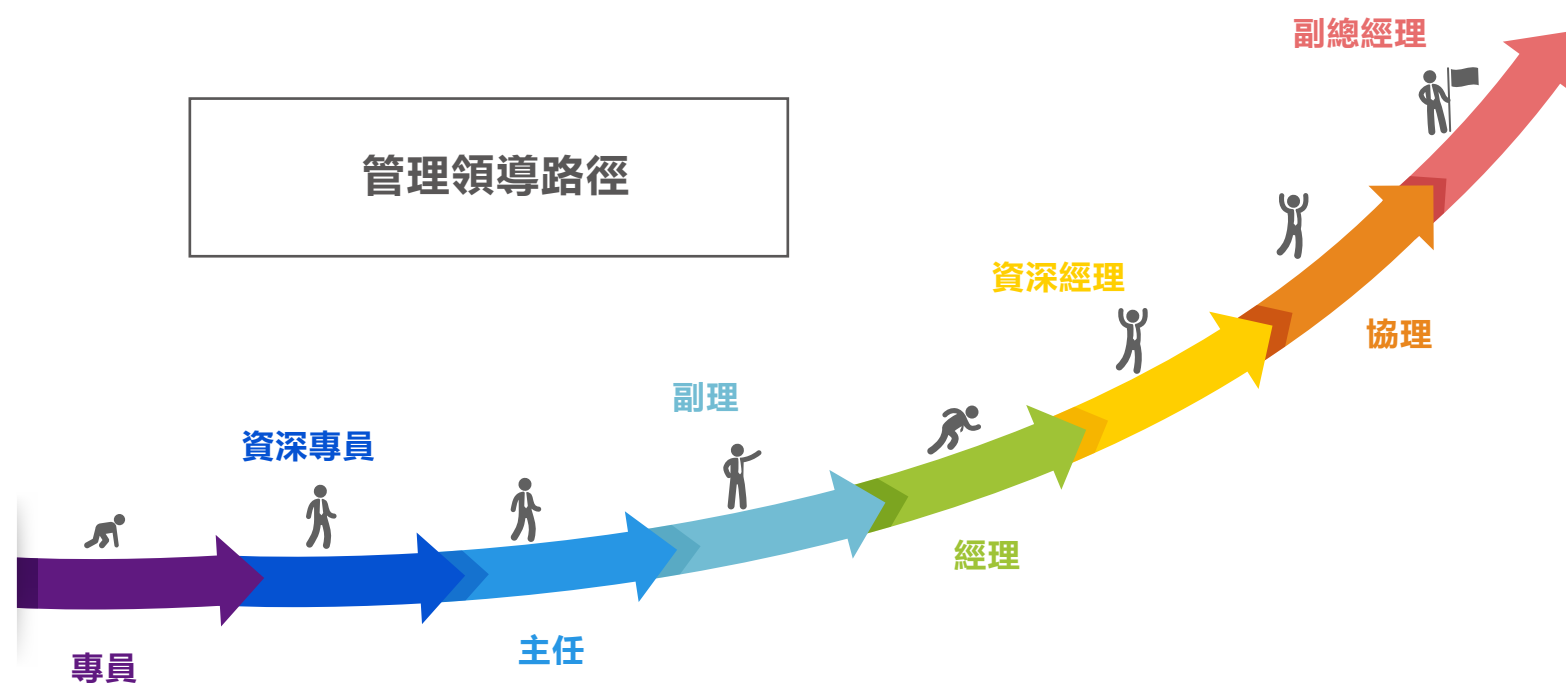
人才發展藍圖

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。

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：

計畫名稱

內部輪調計畫

目的

培養跨領域協作能力

內容

員工可於不同部門間短期輪調，拓展專業視野

執行方式

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)

目的

培養未來技術與管理接班人

內容

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

執行方式

1年內提供管理訓練與實戰專案經驗



誠信經營布達

員工教育訓練

虎門重視企業倫理，並透過誠信經營課程深化全體員工的誠信意識，2025 年全體員工完訓率 100%。

課程名稱	誠信經營	CAE 溝通與協調訓練
課程訓練內容	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。	透過情境式互動與研討課程強化領導力、溝通技巧及團隊協作。
完訓人數（女）	43	6
完訓人數（男）	79	24
總人數	122	30
平均訓練時數	3 小時	18 小時

專欄

CAE 溝通與協調訓練在瞬息萬變的競爭環境中，團隊的合作與溝通能力已成為企業成功的關鍵。本公司於 2025 年舉辦「CAE 溝通與協調訓練」，旨在透過系統化的情境演練與專業講師指導，全面強化員工的領導力與跨團隊協作能力。

課程以四大對話模型為核心，包括促進創新決策的「團隊對話」、提升專業成長的「教練對話」、明確任務與責任的「授權對話」，以及解決表現與態度問題的「挑戰對話」。這些情境將成為員工在組織中面對不同溝通場景時可靈活運用的萬用工具。

本課程以導師講授、案例研討、小組討論及情境演練等多元形式進行，協助學員從傳統管理轉向具有創新思維的現代領導，進一步提升溝通品質、增強信任連結，並打造高效的跨部門合作模式。透過本次課程，公司期望每位成員能在實務中即時應用所學，創造更具韌性與競爭力的團隊文化。





2025 年員工教育訓練時數（依職級）		2025 年員工教育訓練（依職能）	
職級分類	訓練總時數（人時）	職級分類	訓練總時數（人時）
高階主管	311	技術研發與顧問團隊	1574
中階與基層主管	268	業務與客戶服務團隊	805
技術人員（R&D）	1277	行政與管理部門	453
其他一般員工	976		

註：教育訓練總時數僅包含虎門科技母公司

虎門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。本公司支持並參考《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「虎門科技股份有限公司人權管理政策」，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，帶領永續小組擬定管理行動，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
年度報告會議	永續小組 - 人才發展與社會關懷組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。

虎門嚴格禁止職場歧視與騷擾，並設有申訴機制，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：



申訴專線電話：(02)2956-7575 #127



申訴 E-mail: ashley.yen@cadmen.com



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。2025 年度，公司共舉辦三場人權教育訓練，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	122	3 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	122	3 小時
2025 年度新人報到教育訓練	公司人權政策、全球與當地法規要求	35	1 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)

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	11	2
中階與基層主管	10	4
技術人員 (R&D)	45	19
其他一般員工	21	39

員工性別比例

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。

部門	男性 (%)	女性 (%)
技術研發與顧問團隊	73%	27%
業務與客戶服務團隊	51%	49%
行政與管理部門	31%	69%
整體員工比例	58%	42%

虎門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募與職場友善措施，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

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。另外，我們也定期舉辦跨文化交流活動，促進國際與本地員工之間的合作與理解，強化團隊凝聚力。

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。2025 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 0.66%。

4.2.3 員工福利與勞資關係

勞資關係與溝通機制

虎門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
2025 年 2 月	資方代表、勞方代表	適用八周變形工時、因活動或業務需求可否延長工作時間、員工持股會章程修訂	通過
2025 年 6 月	資方代表、勞方代表	天然災害假相關辦法及配套措施、行事曆調整	通過
2025 年 9 月	資方代表、勞方代表	年度健康檢查項目，增列高風險疾病篩檢、職業安原衛生教育訓練、分潤獎金發放月份自 2 月份調整至 3 月份	通過
2025 年 12 月	資方代表、勞方代表	考勤週期及薪資給付日期對應、假別使用順序建議	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	91 人次	2 件行政相關已轉交部門處理， 1 件制度相關納入勞資會議再宣導



員工意見回饋機制流程圖

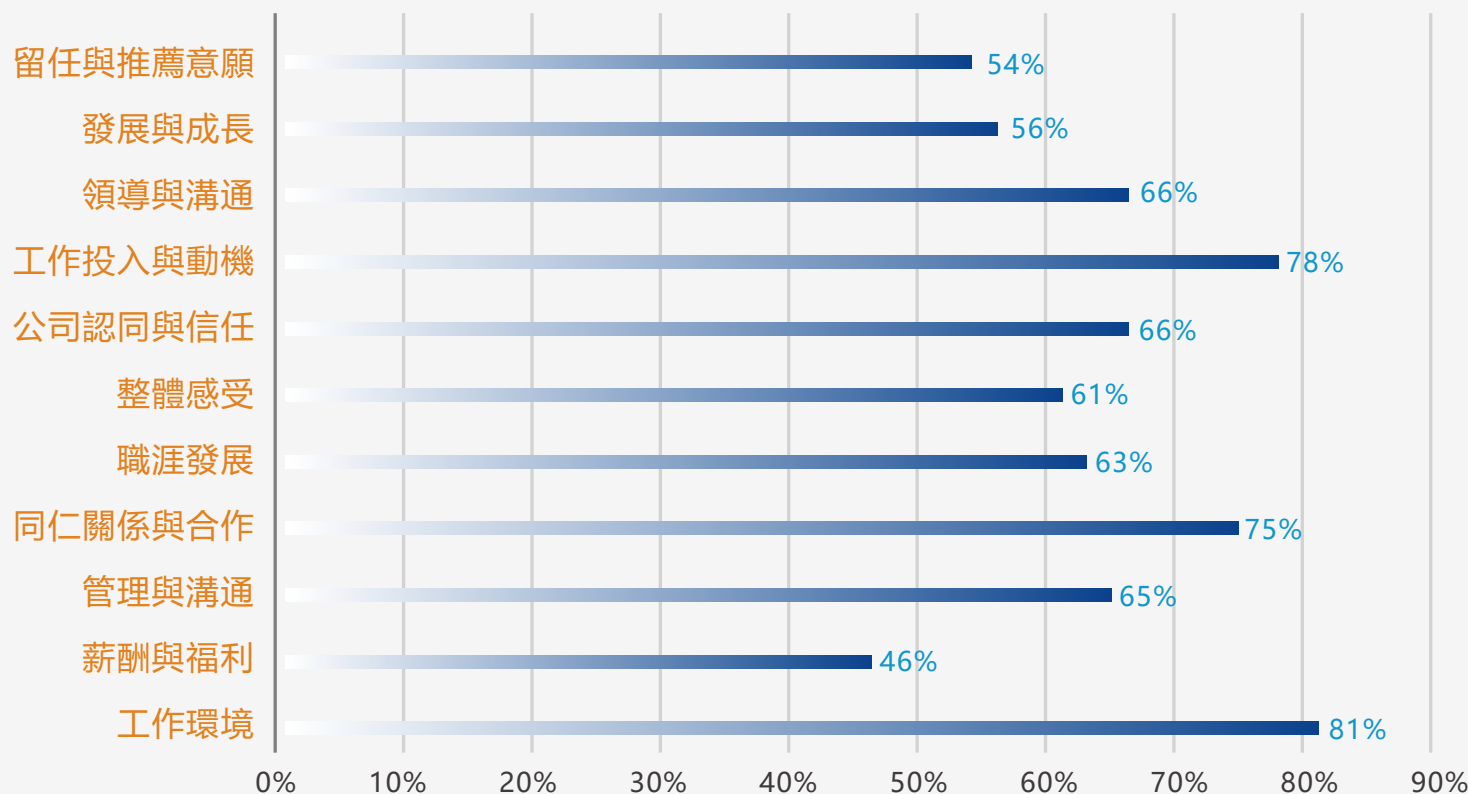
滿意度與敬業度調查

虎門為了深入了解員工意見，於 2025 年度自行進行全面滿意度及敬業度調查，並規劃未來擴大至各子公司。本次調查透過完全匿名的問卷形式確保同仁能在無負擔的環境中提供真實反饋，依 11 項關鍵指標系統化聆聽員工需求與期望。依據 2025 年度調查結果，虎門員工滿意度與敬業度為 65%，未來我們將持續傾聽員工的聲音，不斷優化工作環境與制度，持續提升職場幸福感與工作滿意度，並以超越 70% 為短期優化目標。虎門依據制定 2025 年調查結果制定 2026 年度改善計畫，聚焦六大關鍵領域，透過具體行動回應員工需求。更多資訊請參照公司網站。

2025 滿意度與敬業度調查結果	
員工人數（人）	120
調查涵蓋員工人數（人）	120
涵蓋率（%）	100%
回應人數（人）	90
回覆率（%）	75%
員工滿意度與敬業度百分比（%）	65%

註：2025 年滿意度與敬業度調查結果僅包含虎門科技母公司

2025年度 員工滿意度及敬業度調查



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。

所有全時員工薪資資訊

年份	2024	2025
所有全時員工薪資平均數（不包括薪酬最高之個人）	1129,323	1194,598
所有全時員工薪資中位數（不包括薪酬最高之個人）	857,577	888,301

註：所有全時員工僅計入當年任職給薪滿六個月（含）以上之員工，且不包含酬最高之個人。

年度總薪資報酬變化比率

年份	變動幅度（%）
組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比	-7.91%
所有全時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）	3.58%

註1：薪酬增加百分比為 2025 年與 2024 年薪酬或薪酬中位數增加的比例。

註2：所有全時員工僅計入當年任職給薪滿六個月（含）以上之員工，且不包含酬最高之個人。

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 (%)	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。
非主管職	73.70%	68.49%	

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

年份	2024	2025
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	954,733	1,012,718
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	822,633	849,912

註1：2025 年非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」相較於前一年度成長 6.07%；「薪資中位數」相較於前一年度 成長3.32%。
註2：表格中數字係參酌證券交易所編訂發布「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」及「相關FAQ」之有關規定辦理。

績效考核制度

- **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。
- **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。
- **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

- **自評：**
員工於考核前進行自我評估。
- **主管評估：**
主管根據員工的表現、態度與能力進行評分。
- **360 度評估：**
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。	統計人數如下：
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。	2025 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 1,771 人，累計提撥 8,550,684 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

在團隊內部強化、凝聚向心力的部分，職工福利委員會定期舉辦多元團隊建立活動，包括：

- 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 → **感恩餐會：**
舉辦年度感恩餐會，感謝各部門夥伴的辛勞付出，並依員工投票頒發「年度優秀同仁」獎項。
- 3 → **節慶主題活動：**
舉辦聖誕派對，增進同仁之間的交流與向心力。
- 4 → **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。

2025年度感恩餐會-優秀頒獎



CAE最強技術支援獎



CPC最強技術支援獎



CPS最強技術支援獎



最暖行政支援獎



最佳業務獎



最佳新人獎

4.3 健康職場

4.3.1 職業安全衛生

虎門依據「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。2025 年評估並無重大危害風險項目。

職業災害應變與事故處理

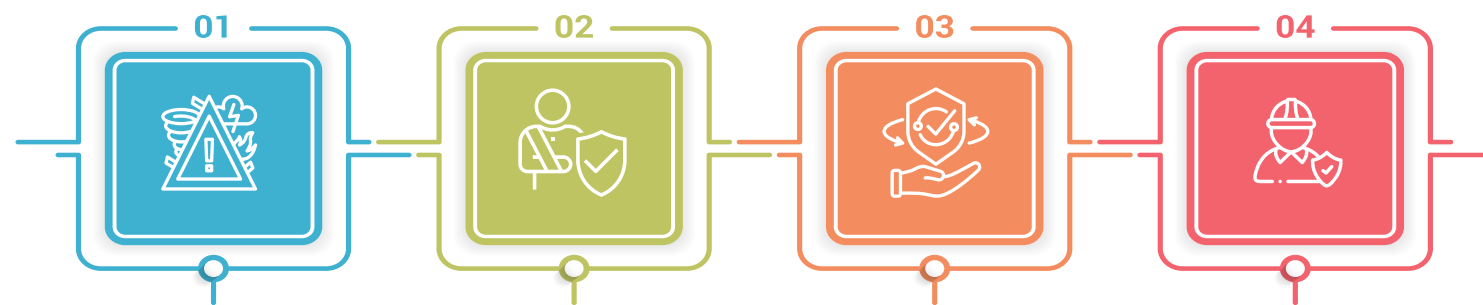
職業安全衛生相關應變由總管理中心負責，若發生任何事故或意外狀況，將依權責立即啟動應變機制，會同工作場所負責人根據事故情況採取必要的處置措施。如發生職業災害導致人員傷亡，包括：

- 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 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止，虎門科技與子公司累計工作時數合計 306,645.8 小時，無職業傷害發生紀錄，顯示本公司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。





災害發生應變

當工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應急令停止作業，並使員工退避至安全場所，如果員工執行職務發現有立即危險之虞時，在不危及其他人的情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告，第一線主管應立即啟動應變處置，並通報總管理中心，以確保及時處理並防止事故擴大。

意外事故調查

由總管理中心會同工作場所負責人相關單位進行事故調查，分析發生原因，釐清責任歸屬，並制定後續改善計畫。

風險評估與預防

定期進行職場安全風險評估，確保所有作業流程均符合安全標準，並落實必要的風險防範措施，以預防類似事故再次發生。

持續改善與職場安全升級

針對過去發生的意外或潛在風險，定期檢核並執行改善計畫，強化安全設備、優化作業環境，確保員工工作時的安全無虞。

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，2025 年執行成果如下：



虎門定期舉辦職業安全教育訓練

教育訓練名稱	教育訓練內容	訓練對象	參與人數	涵蓋率 ^註	涵完訓率 ^註
職業安全課程	職業安全衛生概論	全體員工	125	100%	100%
勞工安全人員培訓	勞安概論	全體員工	125	100%	100%
大樓消防演練	防火知識、消防演練	板信大樓承租戶 (每層樓派訓 2 人/次，一年兩次)	4	3.33%	3.33%

註：上表統計範疇為虎門科技母公司

4.3.2 員工健康促進

虎門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 ^註
2024	84	85%
2025	111	92.5%

註：健康檢查佔全體員工比例僅包含虎門科技母公司

職場健康舒壓與環境優化

除協助員工掌握自身健康狀況，虎門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。虎門亦邀請護理師及職能治療師至公司進行紓壓講座，通過分享紓解壓力及緩解痠痛的實用技巧，增進員工工作與生活上的舒適度。

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



護理師進行紓壓講座

CH5 社會共榮

5.1 社會參與

5.2 產學合作



虎門秉持企業社會責任，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。

5.1 社會參與

專題一：永續提案活動 - 捐血活動



虎門於 2025 年 10 月首度與府中捐血站合作，動員 13 名同仁擔任志工，並為支持本土農業，認購 54 包台灣小農池上米作為捐血禮品。此外，公司成功媒合「一手私藏紅茶 - 板橋府中店」捐贈前 50 名捐血者免費飲品。此次活動受益對象包括醫療體系、在地小農、及鄰近商圈，形成企業、商家與民眾在地社區共榮的生態圈，也緩解醫療體系的血荒壓力。



專題二：光仁中學愛心領跑活動

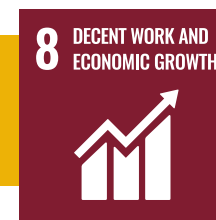


虎門於 2025 年 11 月攜手第一社會福利基金會 - 崇愛發展中心、中和發展中心、桃園真善美家園與各界夥伴，與 30 位唐氏症患者共同完成 3 公里路跑，透過運動參與，協助患者達成促進體適能、延緩生理退化及建立自我認同之目標。本公司動員 17 名虎門同仁參與，提供物資並媒合各界夥伴，發揮社會影響力，將單一企業的公益專案轉化為結合教育界、運動社團與產業的跨區域社會支持網絡。更多資訊請參見活動影片。





專題三：守護尖石土地——支持「泰雅三一農場」循環農業計畫



【認同與實踐：從一份雞蛋契作開始】

2025 年，虎門董事長以實際行動支持位於新竹尖石鄉煤源部落的「泰雅三一自然生態農場」，認購農場產出之優質有機無毒雞蛋。這項行動的核心初衷在於支持「自然農法」與「生態復育」，董事長亦將這份珍貴的資源分享予親友，期盼在推廣健康飲食的同時，帶動社會大眾對部落永續產業的關注與支持。



【生態循環：廢棄物資源化的科學實踐】

泰雅三一農場致力於解決傳統畜牧業的環境挑戰。透過國立清華大學教授團隊的技術指導，農場成功建立了一套「零廢棄」的循環系統，將每日產生的雞隻糞便轉化為寶貴的農業資源：

- **高效有機肥轉化：**利用微生物發酵技術，將新鮮雞糞進行去味與病原菌滅活處理，轉化為富含氮磷鉀的優質有機肥料。這不僅解決了傳統糞便產生的惡臭與汙染問題，更將營養回饋至農場耕地。
- **生物炭 (Biochar) 土壤修復：**農場進一步將農業廢棄物透過低溫熱解技術製成「生物炭」。生物炭具有優異的保水性與通氣性，施入土壤後能有效固碳 (Carbon Sequestration)，提升土壤肥力並改善酸鹼值，建構一個健康的微生態系統。



【社會價值：創造在地就業與青年回流】

虎門深信，永續發展必須兼顧「環境」與「人」。泰雅三一農場透過擴大有機養殖規模與循環農業的實施，不僅守護了尖石鄉的自然山林，更創造了在地的工作機會。

我們期許透過持續的認購支持，協助農場建立穩定的營運模式，進而吸引部落流失的青年返鄉工作。讓部落族人在與家人團聚的同時，能擁有一個友善環境、充滿尊嚴的工作場域，共同實踐聯合國永續發展目標 SDG 8（尊嚴勞動與經濟成長）及 SDG 12（責任消費與生產）

5.2 產學合作



專題一：虎門尤拉盃 CAE 創意大賽

虎門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 7 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。2025 年度尤拉盃共 31 隊參與，透過各領域專業評審評估，選出一金、兩銀、三銅的作品。本年度特別設立 ESG 永續設計獎，鼓勵學生使用工程軟體開發綠色、低碳的工程解決方案。更多尤拉盃資訊請見本公司網站。



用於低軌衛星之帶通濾波器研發



基於 CFD-DEM 方法研究氫氣作為輔助燃料與焦炭粒徑對高爐風徑區反應行為的影響



1 應用於無線充電之線圈耦合分析與預測技術 2 先進扇外型封裝之再分布層界面強度量測與濕熱耦合脫層損傷分析



1 鋰電池散熱模組開發與分析驗證

技術概述：鋰電池具高能量密度、低生產成本與穩定性高等優勢，本研究使透過 CFD 分析圓柱形鋰離子電池與散熱模組之熱量分布區域與傳遞，並了解相異電池幾何排列對模組內部熱流場影響。結果顯示，單電池初始熱量產生區域與實際結構相符，且不同電池幾何排列對熱流場影響甚大，且流速亦有顯著差異，使之直接影響散熱模組表現。

2 CAE-Driven Design of Lightweight TPMS Lattices for Efficient Solar Thermal Energy Harvesting

技術概述：為了提高太陽能熱能系統的效率，優化吸收器幾何結構以增強傳熱性能，同時維持可控的壓降，是當前面臨的重要挑戰。本研究提出一種新穎的太陽能熱能吸收器設計方法，採用三週期最小曲面 (Triply Periodic Minimal Surface, TPMS) 結構，特別是 Gyroid 拓撲結構，並通過數位光處理 (Digital Light Processing, DLP) 增材製造技術實現結構的高精度列印。該設計利用 TPMS 結構所具備的幾何優勢，包括光滑連續的流道和高比表面積，從而相較傳統設計顯著提升熱吸收和流體分佈性能。



專題二：CAE 產學專案

虎門秉持培育高階工程人才的使命，將深耕多年的 CAE（電腦輔助工程）核心技術轉化為學術支持動力。2025 年度 CAE 的產學專案中，虎門投入專業技術支援與諮詢、工業級軟體授權、及人才養成課程，深耕產學研發鏈結，透過跨領域的技術導師角色，實質推動台灣頂尖學生團隊勇闖國際舞台。



🏎️ 台科大方程式賽車隊：

虎門連續三年深耕「臺科大方程式賽車隊」，協助其二代電動賽車《LEOPARD 02》的開發，透過模擬驗證達成 20% 輕量化（減重 60 公斤）、鋁合金單體殼剛性提升及四輪輪轂電機之整合。虎門的技術支援讓車隊在 2025 澳洲方程式學生聯賽（FSAE-A）中一舉締造車隊成立四年來的最佳紀錄，不僅完整通過 7 項嚴苛的技術檢驗，更順利完成 4 項動態賽事，達成首次在國際賽事成功完賽的里程碑，向世界展現了驚人的穩定性與技術實力。



FST 臺灣盃學生方程式聯賽：

虎門連續第二年加入臺灣盃學生方程式聯賽（FST）的顧問制度，透過業界視角在輕量化設計與動力系統優化等領域提供技術驗證，確保車輛性能達到國際競賽水準，並受邀擔任評審團成員，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，促進學界與產業的無縫接軌。



STAR 學生火箭團隊：

2025 年，虎門正式成為 STAR (Student Team for Advanced Rocketry) 火箭隊的技術支援夥伴。該團隊作為亞洲唯一參與美國 CPLC 自降落火箭競賽的跨校精銳，我們協助來自清華、台大、陽明交大等多校精銳進行結構與推進模擬，協助團隊突破動態模擬瓶頸，支持台灣年輕學子在與世界頂尖學府同場競爭。

這些行動不僅透過產學實作，為台灣半導體、電動車及航太產業預先養成具備「系統思考」能力的即戰力人才，更在研發中追求極限輕量化，以呼應淨零排放趨勢。透過支持學生參與全球難度最高的純技術競賽，虎門成功展現台灣在複雜工程整合上的硬實力，將「虎門專業」轉化為「台灣之光」。

未來，我們將持續推動以教育、科技、永續為核心的產學合作模式，陪伴更多團隊在世界舞台展現台灣的創新實力，因為每一次對青年人才的投資，都是對台灣未來競爭力的重要累積。



臺科大方程式賽車隊，征戰 2025 澳洲方程式學生聯賽



STAR 火箭學生團隊與打造的「STAR-KILAKILA」

專題三：CPC 產學合作

虎門三年來持續推動「企業與校園實習培訓計畫」，2025 年招募 4 位來自中央大學、勤益科技大學及致理科技大學的優秀實習生。透過資深導師的指導，實習生掌握 SAP Business One 及 SAP S/4HANA 的應用，通過參與實務專案，提升問題解決能力。虎門也積極參加指標性的人才媒合活動，如中央大學「SAP ERP & Big Data 就業博覽會」，以現場交流縮短學用落差，提升學生的職場競爭力。



專題五：中央大學興學基金

虎門受邀參加 2025 台灣流體力學學會年會暨第一屆全國流體力學會議（中央大學機械系主辦），並投入新台幣 25,000 元興學基金，為推動台灣流體力學研究貢獻一份心力。



專題四：虎門與亞洲大學，簽署學術交流合作備忘錄

亞洲大學、虎門公司共同培育半導體人才，由亞大校長蔡進發、虎門創辦人楊舜如代表，簽署學術交流合作備忘錄，雙方將藉由資源整合方式，全力投入半導體技術創新，虎門也將提供亞大學生實習機會，促進培養相關領域專才，以滿足國內外市場的專業需求，為台灣半導體產業注入新動力。



專題六：ISEM 實驗力學國際研討會

虎門受邀參加由臺灣實驗力學學會主辦之『ISEM 2025 實驗力學國際研討會』，並攜手 Polytec 共同捐助新台幣 100,000 元整，以行動支持國際學術交流與實驗力學技術之發展。



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 2025.1.1~2025.12.31 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	21	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	前言	21	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	前言	21	
	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	21 35	
	2-7	員工	4.1.2員工概況	58	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	58	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	23	
	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	23	
	2-11	最高治理單位的主席	1.2.1董事會簡介與績效評估	23	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	前言	21	
	2-13	衝擊管理的負責人	前言	21	

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	21	
	2-15	利益衝突	1.2.1董事會簡介與績效評估	23	
	2-16	溝通關鍵重大事件	前言 1.4風險管理	21 31	
	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	23	
	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	23	
	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	23 64	
	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	23 64	
	2-21	年度總薪酬比率	4.2.3員工福利與勞資關係	64	最高薪酬之個人年薪與其他員工年薪中位數比率：7.35
	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	62	
	2-24	納入政策承諾	4.2.1人權管理	62	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.3.1誠信經營政策	28	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3.1誠信經營政策	28	
	2-27	法規遵循	1.3.3法規遵循與申訴機制	31	
	2-28	公協會的會員資格	1.1關於虎門科技	21	
	利害關係人議合				
	2-29	利害關係人議合方針	前言	21	
	2-30	團體協約	NA	NA	本公司無成立工會無團體協約。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	21	
	3-2	重大主題列表	前言	21	



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	21	
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	28	
勞雇關係與福利					
GRI 3: 重大主題2021	3-3	重大主題管理	前言	21	
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	57	
	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	64	
	401-3	育嬰假	4.2.3員工福利與勞資關係	64	
人才招募與發展					
GRI 3: 重大主題2021	3-3	重大主題管理	前言	21	
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	57	
	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	64	
	401-3	育嬰假	4.2.3員工福利與勞資關係	64	
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	28	
	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	64	
	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	64	
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	21	
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	27	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其風險與機會	3.2.1氣候風險與機會管理	49	
產品與服務創新					
GRI 3: 重大主題2021	3-3	重大主題管理	前言	21	
資訊安全管理					
GRI 3: 重大主題2021	3-3	重大主題管理	前言	21	GRI 3: 重大主題2021

GRI準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
	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 5.1社會參與	41 70	
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	31	無相關裁罰 事件
GRI 302: 能源 2016	302-3	能源密集度	3.1.2能源管理	48	
GRI 303: 水與放流水 2018	303-3	取水量	3.3.1水資源管理	53	
	303-4	排水量	3.3.1水資源管理	53	
	303-5	耗水量	3.3.1水資源管理	53	
GRI 305: 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2.3溫室氣體排放管理	51	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體 排放	3.2.3溫室氣體排放管理	51	
	305-4	溫室氣體排放強度	3.2.3溫室氣體排放管理	51	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2.3溫室氣體排放管理	51	
GRI 306: 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	3.3.2廢棄物管理	54	
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	67	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調 查	4.3.1職業安全衛生	67	公司無涉及 高風險機械 設備、危險 化學物質或 生產製造
	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	67	
	403-6	工作者健康促進	4.3.2員工健康促進	68	
	403-9	職業傷害	4.3.1職業安全衛生	67	2025年無 職業傷害發 生紀錄
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	59 62	
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	58	
	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	64	



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><td rowspan="3">*註：本公司電力來源皆為台電公司</td></tr><tr><td rowspan="2">電力</td><td colspan="2">非再生能源電力</td><td>1,692.58</td><td>GJ</td><td>100%</td></tr><tr><td colspan="2">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>1,692.58</td><td>GJ</td><td>100%</td><td></td></tr></table>										外購能源		外購能源消耗量		占比%	*註：本公司電力來源皆為台電公司	電力	非再生能源電力		1,692.58	GJ	100%	再生能源電力		0	GJ	0%	總量		1,692.58	GJ	100%		3.1.2能源管理																																													
	外購能源		外購能源消耗量		占比%	*註：本公司電力來源皆為台電公司																																																																										
	電力	非再生能源電力		1,692.58	GJ		100%																																																																									
再生能源電力		0	GJ	0%																																																																												
總量		1,692.58	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><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><td>取水量</td><td>占比%</td><td>耗水量</td><td>占比%</td></tr><tr><td>虎門板橋總公司</td><td>291.00</td><td>20.24%</td><td>58.20</td><td>20.24%</td><td>睿騰創意台中總部^{註1}</td><td>NA</td><td>0.00%</td><td>0.00</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>虎門研創中心</td><td>156.00</td><td>10.85%</td><td>31.20</td><td>10.85%</td><td>睿騰創意桃園辦公室</td><td>32.00</td><td>2.23%</td><td>6.40</td><td>2.23%</td></tr><tr><td>虎門新竹分公司</td><td>79.00</td><td>5.49%</td><td>15.80</td><td>5.49%</td><td>昊青台北總公司</td><td>307.00</td><td>21.35%</td><td>61.40</td><td>21.35%</td></tr><tr><td>虎門台中分公司</td><td>371.19</td><td>25.81%</td><td>74.24</td><td>25.81%</td><td>昊青高雄辦公室^{註2}</td><td>NA</td><td>0.00%</td><td>0.00</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>虎門台南分公司</td><td>201.71</td><td>14.03%</td><td>40.34</td><td>14.03%</td><td colspan="5">註1：睿騰創意台中總部用水數據已納入虎門台中分公司進行統計 註2：昊青高雄辦公室水費由大樓統一計費收取，已併入管理費中，故無獨立用水資訊可供揭露</td></tr></table>										據點	立方公尺				據點	立方公尺				取水量	占比%	耗水量	占比%	取水量	占比%	耗水量	占比%	虎門板橋總公司	291.00	20.24%	58.20	20.24%	睿騰創意台中總部 ^{註1}	NA	0.00%	0.00	0.00%	虎門研創中心	156.00	10.85%	31.20	10.85%	睿騰創意桃園辦公室	32.00	2.23%	6.40	2.23%	虎門新竹分公司	79.00	5.49%	15.80	5.49%	昊青台北總公司	307.00	21.35%	61.40	21.35%	虎門台中分公司	371.19	25.81%	74.24	25.81%	昊青高雄辦公室 ^{註2}	NA	0.00%	0.00	0.00%	虎門台南分公司	201.71	14.03%	40.34	14.03%	註1：睿騰創意台中總部用水數據已納入虎門台中分公司進行統計 註2：昊青高雄辦公室水費由大樓統一計費收取，已併入管理費中，故無獨立用水資訊可供揭露					3.3.1水資源管理
	據點	立方公尺				據點	立方公尺																																																																									
取水量		占比%	耗水量	占比%	取水量		占比%	耗水量	占比%																																																																							
虎門板橋總公司	291.00	20.24%	58.20	20.24%	睿騰創意台中總部 ^{註1}	NA	0.00%	0.00	0.00%																																																																							
虎門研創中心	156.00	10.85%	31.20	10.85%	睿騰創意桃園辦公室	32.00	2.23%	6.40	2.23%																																																																							
虎門新竹分公司	79.00	5.49%	15.80	5.49%	昊青台北總公司	307.00	21.35%	61.40	21.35%																																																																							
虎門台中分公司	371.19	25.81%	74.24	25.81%	昊青高雄辦公室 ^{註2}	NA	0.00%	0.00	0.00%																																																																							
虎門台南分公司	201.71	14.03%	40.34	14.03%	註1：睿騰創意台中總部用水數據已納入虎門台中分公司進行統計 註2：昊青高雄辦公室水費由大樓統一計費收取，已併入管理費中，故無獨立用水資訊可供揭露																																																																											
	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。 2025 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訊被用於第二目的(廣告、行銷、商業活動) 共804家客戶之個人資訊用於廣告行銷。										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 2025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 2025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 2025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 2025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。 A 作業管理面 資訊安全政策管理 資訊安全教育宣導 資安事件通報機制 B 應用系統 AD (Active Directory 網域帳戶管理) Microsoft Exchange (電子郵件管理系統) 防毒管理平台 DB (Database 資料儲存管理系統) Anti-Spam 郵件防護 電子郵件紀錄留存 C 網路設備 Firewall (硬體防火牆) 網路隔離 (訪客網路) 郵件附件病毒檢測 VPN 加密連線防護 D 伺服器主機 機房溫度控制 資料定期備份 異地備份機制 作業系統安全性更新 UPS 電力防護 系統日誌集中監控 E 用戶端點 作業系統安全性更新 Endpoint 病毒防護 機敏文件權限管制 文件操作紀錄留存 Microsoft OneDrive (個人資料雲端備份) MFA (Multi-Factor Authentication) 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 2025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0.66%。	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 2025年之員工滿意度與敬業度調查涵蓋 75% 之員工，年度滿意度與敬業度百分比達 65%。	4.2.3員工福利與勞資關係																																					
	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>11</td><td>2</td></tr><tr><td>中階與基層主管</td><td>10</td><td>4</td></tr><tr><td>技術人員(R&D)</td><td>45</td><td>19</td></tr><tr><td>其他一般員工</td><td>21</td><td>39</td></tr></table> 多元化群體百分比 <table><tr><th>部門</th><th>男性(%)</th><th>女性(%)</th></tr><tr><td>整體員工比例</td><td>58%</td><td>42%</td></tr><tr><td>技術研發與顧問團隊</td><td>73%</td><td>27%</td></tr><tr><td>業務與客戶服務團隊</td><td>51%</td><td>49%</td></tr><tr><td>行政與管理部門</td><td>31%</td><td>69%</td></tr></table><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>0</td><td>0%</td></tr></table>	職級	男性	女性	高階主管	11	2	中階與基層主管	10	4	技術人員(R&D)	45	19	其他一般員工	21	39	部門	男性(%)	女性(%)	整體員工比例	58%	42%	技術研發與顧問團隊	73%	27%	業務與客戶服務團隊	51%	49%	行政與管理部門	31%	69%	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	0	0%
職級	男性	女性																																						
高階主管	11	2																																						
中階與基層主管	10	4																																						
技術人員(R&D)	45	19																																						
其他一般員工	21	39																																						
部門	男性(%)	女性(%)																																						
整體員工比例	58%	42%																																						
技術研發與顧問團隊	73%	27%																																						
業務與客戶服務團隊	51%	49%																																						
行政與管理部門	31%	69%																																						
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	0	0%																																					



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 2025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：	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) 1360件 (2) 15.87%
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18台 (包含實體、雲端虛擬主機) (2) 0%
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) 1.227 Petabytes (2) 45.56%

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	49
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	49
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	49
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	31
	3.2.1氣候風險與機會管理	49
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	49
若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識氣候風險與機會管理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	49
	3.2.2氣候轉型計畫	50
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機制	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	49
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	49
	3.2.3溫室氣排放管理	51



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。
2025 年度起，虎門科技將睿騰創意股份有限公司及昊青股份有限公司納入合併個體，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：

		2024年度		2025年度	
		排放量 (噸CO ₂ e)	密集度 (噸CO ₂ e/營業額新臺幣百萬元)	排放量 (噸CO ₂ e)	密集度 (噸CO ₂ e/營業額新臺幣百萬元)
本公司	類別一 直接溫室氣體排放	20.94	-	23.56	-
	類別二 間接溫室氣體排放	120.80	-	211.91	-
	小計	141.74	-	235.47	-
合併 財務報告 所有子公司	類別一 直接溫室氣體排放	-	-	6.72	-
	類別二 間接溫室氣體排放	-	-	11.06	-
	小計	-	-	17.78	-
總計		141.74	0.210	253.24	0.314

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 2025 年溫室氣體排放強度降低 5%，且於 2030 年範疇 1 及範疇 2 溫室氣體排放較 2025 年溫室氣體排放強度降低 10%，具體減量行動計畫請詳見 3.2.3 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(tCO ₂ e)	2023年	2024年	2025年
類別1	19.29	20.94	30.28
類別2	117.04	120.80	222.97
總計	136.33	141.74	253.24
排放強度 (t CO ₂ e/百萬元營收)	0.226	0.210	0.314

註：虎門科技、睿騰創意及昊青所有據點之排放數據。



CAD MEN

Taiwan Auto-Design Co. (TADC)

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

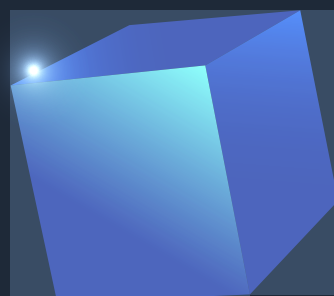
30271 新竹縣竹北市復興二路229號6樓之1
TEL (03) 550-9992 FAX (03) 668-3313

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!

