



DrayTek

6216 居易科技

2025

ESG 永續報告書

Environmental, Social and Governance
Sustainability Report 2025

目錄

第一章	關於本報告書.....	2
1.1	經營者的話	2
1.2	關於本公司	4
1.3	報告書資訊	9
第二章	永續經營.....	10
2.1	永續發展策略.....	10
2.2	推動永續發展機制.....	10
2.3	董事會及功能性委員會	10
第三章	利害關係人與重大主題	22
3.1	利害關係人議合	22
3.2	決定重大主題的流程	23
3.3	2025 年重大議題鑑別結果.....	29
3.4	重大議題之管理	29
第四章	治理面	31
4.1	經濟績效.....	31
4.2	誠信經營.....	32
4.3	投資人關係與資訊透明	35
4.4	風險管理.....	35
4.5	資訊安全及客戶隱私保護	36
4.6	公協會資格	37
4.7	產品及品質管理	37
4.8	供應鏈管理	38
第五章	社會面	40
5.1	人力發展.....	40
5.2	職業安全及衛生	45
5.3	社會參與.....	46
第六章	環境面	47
6.1	氣候變遷(TCFD)	47
6.2	溫室氣體管理.....	53
6.3	能源管理.....	54
6.4	水資源管理	55
6.5	廢棄物管理	55
6.6	產品生命週期.....	56
第七章	附錄.....	57
7.1	GRI 2021 準則索引	57
7.2	SASB 永續披露主題和會計(2018)指標索引	61
7.3	氣候相關資訊執行索引	62
7.4	ESG 數位平台指定指標索引	65
7.5	年報對應之永續揭露永續項目	68

第一章 關於本報告書

1.1 經營者的話

1.1.1 董事長的話

各位利害關係人，您好：

面對全球產業環境快速變動、地緣政治風險升高、氣候變遷加劇，企業經營已不再只是追求成長與獲利，更需要以長期視角思考如何在變局中維持競爭力，並對環境、社會及治理議題負起應有責任。

居易科技身為網路通訊設備產業的一員，始終相信，唯有將穩健治理、技術創新與永續發展相結合，企業才能在不確定的外部環境中持續前行，並為股東、客戶、員工及社會創造長遠價值。

2025 年，居易持續以自有品牌與核心技術為基礎，深耕網通產品與管理平台之研發與市場布局，並在既有 Router、AP、Switch 等產品線基礎上，持續強化網路管理、資安整合與使用者存取控管等能力，回應市場對遠距工作、資訊安全與高效網路基礎架構的需求。我們深知，技術的進步不應只著眼於效能提升，也應兼顧能源效率、法規合規、產品責任與客戶信任。因此，居易在推動產品創新之同時，也持續將永續思維導入研發、品質與供應鏈管理之中，逐步強化企業面對未來市場要求的能力。

居易理解氣候變遷與資源管理對企業營運的重要性，並已依產業特性建置適用之環境管理制度。我們以 ISO 14001 管理系統為基礎，持續推動溫室氣體盤查、能源管理、廢棄物管理及相關改善措施，並透過節能設備汰換、照明優化與用能效率提升等具體作為，逐步落實減碳目標。2025 年度，公司在溫室氣體管理上已達成前一年度所設定之減量目標，顯示相關管理與改善措施已逐步產生實際成效。未來，我們也將持續關注氣候風險、能源成本波動與國際環保法規趨勢，強化企業在轉型過程中的應變能力與韌性。

人才是居易最重要的核心資產，公司將持續打造一個安全、尊重、多元且具成長機會的工作環境，透過人才培育、職涯發展、薪酬福利、職業安全衛生及員工溝通機制，支持同仁在專業與個人成長上穩健發展。對外，我們重視與供應鏈夥伴、客戶之間維繫，盼望透過負責任的商業行為與穩健合作，擴大企業正向影響力。

在治理面向，居易秉持誠信、透明與審慎管理原則，持續強化董事會監督功能、內部控制制度、風險管理與法規遵循機制，並將 ESG 議題逐步納入整體經營思維與管理架構之中。雖然本公司目前尚未設置永續發展專責單位，但已由相關權責部門分工推動，並透過跨部門工作小組執行永續相關事項，確保永續管理與公司經營策略相互連結。對我們而言，永續不是單一部門的工作，而是企業在決策、營運與文化上持續深化的過程。

展望未來，居易將持續以「穩健治理、創新研發、責任經營」為核心，逐步深化永續管理機制，強化氣候風險與供應鏈風險應對能力，提升資訊安全與產品責任管理水準，並持續精進人才培育與內部管理制度。我們也將本於誠信與務實精神，透過透明揭露與持續改善，回應利害關係人的期待，為企業永續發展奠定更穩固的基礎。

感謝所有股東、客戶、員工、供應商及各界夥伴長期以來對居易科技的支持與信任。未來，我們將持續與各方攜手前行，在追求企業成長的同時，也共同實現更具韌性、更值得信賴的永續未來。

居易科技股份有限公司 董事長



1.1.2 總經理的話

過去一年，對居易科技來說，是一邊面對挑戰、一邊持續往前推進的一年。外部環境的變化很快，不論是市場需求、供應鏈狀況，還是資訊安全與永續規範的要求，都讓企業經營必須更靈活、也更扎實。對我來說，永續從來不是把一些內容寫進報告書而已，而是公司每天在做決策、推動產品、管理風險與培育團隊時，能不能把長期發展放在心裡。

2025 年，居易持續圍繞在 Router、AP、Switch 三大產品線上發展，同時也把更多心力放在網路管理、資安整合與使用者存取管理方向。我們知道，現在客戶在意的已經不只是產品能不能用，而是能不能更穩定、更安全、更容易管理。所以這一年，我們持續擴展 DrayOS 5 相關產品，也推出 VigorSwitch Stacking，讓管理效率與網路韌性都能再提升。這些工作的背後，其實反映的是一件很簡單的事：市場怎麼變，我們就要更快理解需求，並把它轉成真正有價值的產品與服務。

除了產品之外，這幾年供應鏈與物流的不確定性，已經讓大家很清楚知道，穩定供貨不是理所當然，而是要靠很多前置準備和日常管理累積出來的。因此在 2025 年，我們持續強化供應商管理、關鍵料件備援、安全庫存規劃，以及跨部門的協調能力，希望把供應風險降到更低。對客戶來說，最直接的感受就是交貨能不能穩、合作能不能長久，對公司來說，這也是永續經營很重要的一部分。

居易雖然不是高耗能或高污染產業，但企業不能因為自身影響相對有限，就忽略環境責任。我們延續 ISO 14001 架構下的管理方式，持續做溫室氣體盤查、能源管理與節能改善，也透過照明汰換、公務車調整等措施來降低碳排放。

這一年，我們也調整了訓練方式，更重視關鍵人才與主管能力的培養，讓新進同仁與在職員工的學習更貼近實際工作需求。尤其對居易這樣以研發與技術為核心的公司來說，人才穩定與知識傳承非常重要。

作為資通產業的一份子，居易格外共識資訊安全，我們也持續加強資安與法遵觀念的內部宣導，希望每一位同仁都能更清楚知道，在自己的崗位上，如何把風險意識與工作品質一起做好。

資訊安全對我們來說不是附加選項，而是基本要求。這不只是產品本身的安全性，也包括公司內部資訊與系統管理的完整性。隨著客戶對資安要求提高，尤其是國際市場對相關規範愈來愈重視，我們也持續從產品端與管理端同步加強，希望讓客戶在使用居易產品時，能有更高的信任感，也讓公司在未來面對市場與法規變化時，有更好的準備。

回頭看 2025 年，我認為居易不是一味追求速度，而是更重視把體質打穩。包括產品持續推進、供應鏈風險管理、環境管理、人才培育、資訊安全與法規遵循，這些事情看起來分散，但其實都指向同一個核心：讓公司更穩、更有韌性，也更有能力面對下一步的挑戰。

未來，我們還是會用務實的方式，把永續工作繼續往前推。對居易來說，永續不是一個短期專案，而是一種經營方式。只要方向對了，我們就會持續累積，把每一項管理、每一次改善、每一步產品與市場布局，慢慢轉化成公司長期發展的基礎。這也是我對居易接下來最重要的期待。

居易科技股份有限公司 總經理



1.2 關於本公司

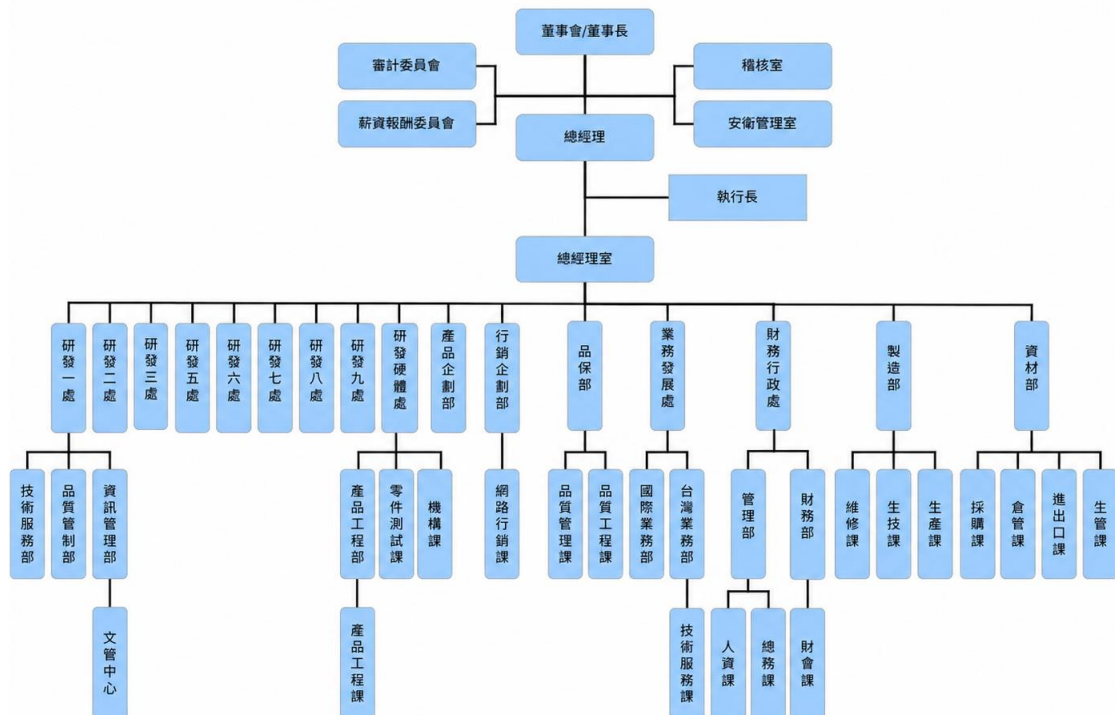
1.2.1 企業基本資料

居易科技股份有限公司創立於 1997 年，為台灣起家的網路設備及管理系統製造商，長期投入企業網路通訊與安全相關之研發與產品整合，其主要競爭力是在可負擔的預算下提供可信賴、迅速且安全的網路解決方案。公司營運以自有品牌產品研發、生產與銷售為核心，並透過與客戶/通路夥伴之合作，提供涵蓋不同規模企業需求之網路產品與相關支援服務。

組織名稱	居易科技股份有限公司
股票代號	6216
總部位置	303035 新竹縣湖口鄉新竹工業區復興路 26 號
成立時間	1997 年 10 月 14 日
資本額	969,814 仟元
員工人數	218 人
主要營業項目	製造及銷售有線無線通信機械器材、電信器材及資訊軟體服務。
產業別	通信網路業

1.2.2 公司組織圖

DrayTek 居易科技股份有限公司 組織架構圖



1.2.3 公司沿革與里程碑

1997	居易科技股份有限公司成立，資本額為 11,400,000 元新台幣
1998	ISDN Vigor128 正式發行，是世界上第一台 USB ISDN 終端配接器，可以在 Windows98 及 MacOS 上操作。因與 iMac 的高相容性，ISDN Vigor128 受到蘋果公司大力推薦並獲得授權可使用與 Bondi blue iMac 相同的外觀設計。
1999	miniVigor128 正式發行
2000	推出 ISDN ROUTER 系列產品，其中 ISDN ROUTER Vigor 2000 榮獲 PC Direct 第一名評比，以及 MacWelt 第一名評比。
2001	發行第一台寬頻 VPN 路由器 - Vigor2200 系列，同時居易科技也成為首間將 VPN 導入於家用/個人工作室路由器的公司，有別於以往 VPN 功能通常只在高階產品或中大型企業商用路由器中可見。
2002	波蘭華沙電腦展，面臨 Cisco 和 3COM 強敵環伺，於中小企業使用群，因為具有安全加密又便利之 VPN/IPSec 功能和無線區域網路之運用，Vigor 2200W 因而受大會青睞，獲頒 Grand Prix（大滿貫）之獎。
2003	Vigor 系列路由器導入 DoS 及 QoS 功能，發行第一台 VoIP 路由器 – Vigor2600V 系列。 Vigor 2600 ADSL Router 獲得德國 PC Magazine 之測試首獎。
2004	發行第一台多 WAN 口負載平衡 VPN 路由器 – Vigor3300 系列。 DrayOS 通過 IPv6 Ready Logo Program 的認證。 開始在台灣股票證券交易所公開發行股票。
2006	發行第一台適用於中小企業的 ADSL2/ADSL2+ 路由器 – Vigor2800V Series 及適用於家庭的 Vigor2700 系列。
2007	發行 UTM 產品 – VigorPro5500。 發行 Vigor2910 系列路由器，支援 3.5G USB 備援。
2009	發行第一台 IP-PBX 路由器 - VigorIPPBX 2820，是一台整合 IP-PBX 的多功能 ADSL 路由器，針對中小企業電話服務提供一個低成本的解決方案。
2011	發行 VigorAP 800，產品線加入無線基地台。 推出中央管理系統 – VigorACS SI，加入 TR-069 協定及針對居易科技產品的中央管理功能。
2012	發行第一台適用於中小企業的 VDSL2 路由器 – Vigor2860 系列及適用於家庭的 Vigor2760 系列。
2015	DrayOS 導入高可用性(High Availability)功能。

第一章 關於本報告書

	發行內建 LTE 的路由器 - Vigor2925 LTE 系列及嵌入 VDSL2 WAN 的 Vigor2860 LTE 系列。
2017	居易科技邁入 20 週年並完成總部擴建工程。 推出 DrayDDNS 服務。 擴展研發資源至第 2 層網路，同年發行第一台以 DrayTek 自行研發軟體為基礎的管理型網路交換器 - VigorSwitch P1280/G1280。
2018	發行第一台戶外型無線基地台 - VigorAP 920R 系列。
2020	發行第一台三頻無線基地台 - VigorAP 1000C。
2021	發行 VigorACS 3，整合 Vigor 系列產品的中央管理軟體。
2022	發行第一台 WiFi 6 無線基地台 - VigorAP 906。
2024	發行第一台 DrayOS 5 VPN 路由器 - Vigor2136 系列。
2025	推出 VigorSwitch Stacking，實現多台交換器整合為單一系統，提供集中管理與高可用網路架構。

1.2.4 營運活動與價值鏈

「居易」這個語出中庸「君子居易以俟命，小人行險以徼幸」，意為能掌握時代的脈動，以品牌創意滿足客戶需求創造價值，同時闡明了居易科技敦厚踏實的企業精神及崇實篤行的態度營造一個美好未來的理想。

1.2.4.1 產品與營運

在 2025 年度，居易的營運活動並無重大變更，仍專注於自有品牌「Vigor」系列產品的研發與生產。Vigor 系列產品線涵蓋寬頻路由器、LTE 路由器、VPN 路由器、光纖路由器、無線基地台、管理型交換器等，可滿足不同需求的企業客戶。

在報導期間，居易的產品銷售量達到了 212,945 台，其中，網路通訊產品為 190,978 台（佔比 90%），其他類產品 21,967 台（佔比 10%）。品牌產品線特色如下：

Vigor 系列的主要特色：

- **功能豐富：**Vigor 路由器提供 VPN、防火牆、內容過濾、負載平衡、triple-play、VoIP、頻寬管理等功能，是高 C/P 值的網路整合方案。
- **安全保證：**Vigor 路由器使用居易科技自行研究開發的軟體作業系統 - DrayOS，這是一套封閉系統，提供企業網路所需的安全層防護機制。
- **堅固耐用：**所有的 Vigor 路由器都是在台灣總部生產製造。居易掌握每一個零組件並遵循品質管理標準以達到更高的 MTBF，確保產品壽命。
- **客製彈性：**有一半以上的居易員工都是開發工程師！我們能夠專注於軟體研發的客製化功能上，使 Vigor 路由器更能夠滿足不同的網路使用需求。
- **ISP 認證：**居易曾與世界各地多家 ISP 業者合作。不僅提供硬體，同時也確

第一章 關於本報告書

保軟體相容，出廠的產品都保證能符合當地網路環境，能在使用者的網路環境發揮最大效益。

- **獲獎肯定：**居易在研發與生產路由器上已有超過 20 年以上的經驗，而且屢獲佳獎肯定。其中有 21 個產品獲得台灣精品獎，並獲得 9 次英國 PC PRO 雜誌最佳年度路由器品牌肯定的殊榮。



1.2.4.2 上下游關係

本公司價值鏈涵蓋上游供應鏈（原物料/零組件、代工/外包服務、物流與倉儲等）、本公司營運（研發設計、製造、品質、資安與法遵、客戶支援等）及下游（通路/經銷、終端客戶導入與售後服務）。2025 年度主要產品/服務、營運模式與關鍵供應鏈策略未有影響價值鏈定義之重大調整。



1.2.4.3 年度營運目標與成果

營運方針	成果
以品牌/行銷為二大主軸，堅持品牌之路	行銷策略強化數位行銷、內容行銷及社群經營，觸及目標客群；協助品牌故事與核心價值的傳遞，建立獨特市場定位，吸引更多潛在客戶。
	在歐美等主要市場營運，推動通路專案，經由靈活的產品規劃與行銷策略的配合執行，成功鎖定各地利基專案通路市場，提升品牌的國際競爭力，實現品牌深耕目標，確保長期穩健發展。
研發具市場性的新產品	以三大產品線 Router / AP / Switch 為核心，結合更全面且多元的網路管理系統與軟體，帶動新設備需求與市場商機，聚焦 Remote Working Solution (遠距工作方案) 與 Cyber Security (網路安全)。2025 年進一步推出身分與存取管理 (IAM)，強化使用者存取控管；擴展 DrayOS 5 機種陣容，包括 Vigor C410/C510 行動路由器系列、Vigor2767 xDSL VPN 路由器系列與 VigorAP 905 Wi-Fi 6 壁掛式基地台；並推出 VigorSwitch Stacking，實現集中管理、可擴展效能與網路韌性的提升。
鞏固並拓展全球銷售網路	優化主要市場銷售網路，強化合作夥伴關係，提高供應鏈效率，確保產品穩定供應，提升客戶滿意度與忠誠度。品牌的影響力將逐步擴大，提升市場滲透率與銷售表現。
	次要及新市場銷售，調整通路夥伴，藉由市場行銷策略與本地化的產品規劃，滿足該市場不同的消費需求，提升品牌競爭力，站穩腳步。

1.3 報告書資訊

1.3.1 編製依據

本報告資訊揭露方向依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、納入 GRI 2021 相關準則規定編製報告書並採用整合性報告(Integrated Reporting, IR) 的框架做為報告資訊揭露與重大性議題考量的參考基礎。

並且使用氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與 SASB 準則 (Sustainability Accounting Standards Board，永續會計準則委員會，簡稱 SASB) 揭露相關議題。

1.3.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書中資訊及數據涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各項經濟、環境、社會面相之績效。部分資訊週期不同者，將於報告書中特別註明參考章節。居易將於每年 8 月發行 ESG 報告書，其數據以 2024 年為比較基準，溫室氣體盤查基準年為 2024 年。本次報告書發行時間：2026 年 8 月

1.3.3 報告邊界與範疇

本報告書涵蓋居易 2025 年的相關營業活動，對於未能刊載於本報告書中的事項與數據，以及本報告書內容的相關資訊，歡迎讀者參訪居易網站或與聯絡窗口人員聯絡。

1.3.4 資訊重編

本報告書自 2024 年起依據 GRI 2021 標準進行編製，2024 年(含)以前無更新、更正資訊。2025 年度無基準年、報導期間、業務性質、定義等變更。

1.3.5 外部確信/保證情形

- 財務資訊皆引用經資誠聯合會計師事務所簽證後之財務報告，以新台幣計算。
- 本公司 ISO 14001 通過亞瑟國際驗證【 American Systems Registrar 】(ASR ASIA)驗證。
- 其他揭露之數據，係部分來自於居易自行統計與調查之結果。並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。
- 本永續報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.3.6 永續報告之責任單位

如您對於報告書內容有任何問題請洽以下聯絡窗口。

聯絡部門：財務行政處

地址：303035 新竹縣湖口鄉新竹工業區復興路 26 號

電話：03-5972727

傳真：03-5972121

E-mail：ir@draytek.com

2.1 永續發展策略

好的公司治理是企業穩健經營與永續發展的重要基礎。居易科技秉持誠信、透明與審慎管理之原則，持續強化董事會監督功能、風險管理機制及內部控制制度，並將環境、社會與治理（ESG）相關議題納入整體營運管理思維之中，以回應法規要求、產業趨勢及利害關係人的關注。

2.2 推動永續發展機制

2.2.1 推動永續發展治理架構與運作情形

居易各項永續發展之推動，係依循「上市上櫃公司永續發展實務守則」及相關法令規範辦理，目前未另訂本身之永續發展守則，故在實際運作上，與前述守則並無重大差異。

公司對外之發言人為確保股東權益，本公司由發言人及代理發言人專責處理股東建議、疑義、糾紛事宜，並委託台新證券股務代理機構協助辦理。其聯絡資訊如下：

發言人：文長中	代理發言人：曾淑芬
職稱：執行長	職稱：處長
電話：03-597-2727	電話：03-597-2727
電子郵件信箱：ir@draytek.com	電子郵件信箱： ir@draytek.com

2.3 董事會及功能性委員會

2.3.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.3.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會為公司最高治理單位，其董事長(主席)為馬鴻方，且並未兼任公司最高管理單位。本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，除評估各候選人之學經歷資格外，並遵守「董事選舉辦法」以確保董事成員之多元性及獨立性。

居易目前雖未另行設置獨立之永續發展專責單位，但已依業務性質由相關權責部門分工推動，其中環境與社會面向事務由管理部負責，公司治理相關事務由財務部負責，並結合總經理室及各功能部門組成跨部門工作小組，負責執行永續發展相關計畫、追蹤進度與檢視執行成效。

董事會則定期檢視重要議題，督導永續發展工作之推進，確保永續管理與公司整體經營方向一致。本報告書由各相關部門依權責提供資料，經內部統整與檢視後完成編製並對外發布。居易科技董事會主要負責督導公司整體治理架構、永續發展方向及重大風險議題，本報告書之編製與發布，現行係依公司內部管理程序與權責分工辦理，尚未由董事會進行正式審查或核准。此作法係基於目前法規對本公司尚無董事會核准永續報告書之明文要求。

2.3.1.2 督導永續管理之績效評估

居易制定有『董事會績效評估辦法』，定期評估董事會之績效，2025 年度的評估結果如下：

評估範圍	評估方式	評估期間	評估內容	評估結果
整體董事會	董事會內部自評	起： 2025 年 01 月 01 日 迄： 2025 年 12 月 31 日	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	整體平均得分為 97.58 分，評估結果為極優，本次評估得分較低之項目為「董事出席股東會」及「稽核主管列席董事會」，建議股東會日期可與董事協調以提升董事出席率，及稽核主管提高董事會列席率。
個別董事成員	董事自評	起： 2025 年 01 月 01 日 迄： 2025 年 12 月 31 日	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	整體平均得分為 99.09 分，評估結果為極優，本公司董事對各評估項目運作之效率與效果均有正面評價。
審計委員會	同儕評估	起： 2025 年 01 月 01 日 迄： 2025 年 12 月 31 日	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	審計委員會整體平均得分為 100 分，評估結果為極優，本公司審計委員會委員對各評估項目運作之效率與效果均有正面評價。
薪資報酬委員會	同儕評估	起： 2025 年 01 月 01 日 迄： 2025 年 12 月 31 日	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	薪資報酬委員會整體平均得分為 99.68 分，評估結果為極優，本公司薪資報酬委員會委員對各評估項目運作之效率與效果均有正面評價。

第二章 永續經營

2.3.1.3 對永續發展之持續進修

2025 年度董監事進修時數符合進修要點比率為 100%。

董事姓名	課程名稱	進修時數
馬鴻方	「永續資訊之管理」內控內稽重點與實務案例解析	6
	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會-公司治理與證券法規	3
林棟樑	國際內部稽核執業準則新版介紹(IPPF 2024)	6
鄭明德	永續報告書之編製與相關內部控制解析	6
文長中	第十五屆台北公司治理論壇	6
歐陽潔蘋	「永續資訊之管理」內控內稽重點與實務案例解析	6
簡瑋婷	企業「溫室氣體盤查」內控管理實務解析	6
	永續政策與永續揭露準則實務應用解析	6
黃振松	「永續資訊之管理」內控內稽重點與實務案例解析	6
陳勝志	如何應用「機器人流程自動化」(RPA)提升內部控制效能	6
莊雅惠	如何應用「機器人流程自動化」(RPA)提升內部控制效能	6

2.3.2 董事會結構及運作情形

2.3.2.1 成員及多元化

董事會為公司最高治理單位，其董事長(主席)為馬鴻方，且並未兼任公司最高管理單位。董事成員皆為本國籍，董事平均年齡為 60 歲，女性董事為 3 名占比 33%、4 席具員工身份之董事占比為 44%。

職稱	姓名	國籍	性別	專業資格與經驗
董事長	馬鴻方	中華民國	男	具有通訊網路產業專業與經驗，未有公司法第 30 條各款情事。
董事	林棟樑	中華民國	男	
董事	鄭明德	中華民國	男	
董事	文長中	中華民國	男	
董事	歐陽潔蘋	中華民國	女	具有外文專業與經驗，未有公司法第 30 條各款情事。
董事	簡瑋婷	中華民國	女	具有行銷專業與經驗，未有公司法第 30 條各款情事。
獨立董事	黃振松	中華民國	男	具有會計、財務專業與經驗，未有公司法第 30 條各款情事。
獨立董事	陳勝志	中華民國	男	具有通訊網路產業專業，未有公司法第 30 條各款情事。
獨立董事	莊雅惠	中華民國	女	具有會計、財務專業，未有公司法第 30 條各款情事。

第二章 永續經營

2.3.2.2 運作情形

2025 年度董事會共召開 8 次，所有董事應出席次數合計 72 次，實際出席次數合計 62 次，出席率 86.11%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
董事長	馬鴻方	8	0	100	
董 事	林棟樑	8	0	100	
董 事	鄭明德	8	0	100	
董 事	文長中	8	0	100	
董 事	歐陽潔蘋	0	8	0	
董 事	簡瑋婷	7	1	88	
獨立董事	黃振松	7	1	88	
獨立董事	陳勝志	8	0	100	
獨立董事	莊雅惠	8	0	100	

2025 年度各次董事會獨立董事出席情形 ◎：親自出席 ●：委託出席 ▲：請假

2025 年度	3 月 11 日	4 月 9 日	5 月 7 日	6 月 25 日	8 月 11 日	9 月 10 日	9 月 24 日	11 月 5 日
黃振松	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	●
陳勝志	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
莊雅惠	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎

2.3.2.3 提名與遴選

本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，除評估各候選人之學經歷資格外，並遵守「董事選舉辦法」以確保董事成員之多元性及獨立性。專業領域涵蓋通訊、電子、經貿、會計、財務、管理、行銷與外文等，均已具備執行職務所必須之知識、技能及學養。

2.3.2.4 利益迴避

報告期間內，本公司董事會由 9 席董事組成，包含 3 席獨立董事佔董事會席次比例 33%。馬鴻方董事長與歐陽潔蘋董事間具有配偶親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定。

第二章 永續經營

職稱	姓名	獨立性情形	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
董事長	馬鴻方	不適用。	0
董事	林棟樑		0
董事	鄭明德		0
董事	文長中		0
董事	歐陽潔蘋		0
董事	簡瑋婷		0
獨立董事	黃振松	獨立董事本人、配偶及二親等以內親屬於選任前二年及任職期間均無下列情事 1.擔任本公司或其關係企業之董事。 2.擔任本公司有特定關係公司(參考公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第3條第1項5~8款規定)之董事。 3.提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬。	0
獨立董事	陳勝志		0
獨立董事	莊雅惠		1

2.3.2.5 薪酬政策

2025 年度本公司薪酬政策之核心原則、薪酬決定機制與公平性要求，整體延續前一年度作法，未有重大變動。本節為維持年度可比性，沿用既有揭露架構並補充本年度持續精進之重點作法。

2025 年度本公司於薪酬管理的落實面持續精進：

- **強化「以職責與能力為基礎」的薪酬一致性：**持續透過職務內容與技能要求之檢視，提升薪酬決定邏輯的一致性，避免因部門差異造成不必要的落差。
- **精進薪酬公平性之內部檢視：**延續既有的公平薪酬原則，持續關注可能影響公平性的因素，確保制度運作符合公司對平等與不歧視的承諾。
- **深化永續議題與管理機制之連結規劃：**在維持現行薪酬治理架構下，持續就永續目標融入管理與激勵機制的方向進行評估，逐步強化長期價值導向。

本公司致力於提供具市場競爭力且公平的薪酬制度，以吸引並留任優秀人才，並支持公司長期穩健經營。針對基層人員，本公司設定之標準薪資高於當地法定最低薪資，以保障員工基本生活品質並提升工作滿意度。

在薪酬管理上，本公司遵循平等原則，員工之基本薪酬、調薪與獎酬之決定，係依其**工作職責、績效表現與技能/能力評估**等因素綜合考量，不因性別、宗教或族裔等因素而有差異。為維護制度之公平性，本公司持續透過內部檢視機制關注薪酬結構與性別平等議題，確保薪酬政策與管理作法符合「公平、透明、可被理解」之原則。

最高治理單位與高階管理層之薪酬政策，依公司既有治理與揭露機制於年報中說明。現階段薪酬政策之評估指標仍以經濟目標為主；為進一步強化長期綜合績效導向並支持企業永續經營，本公司持續推進將 ESG 永續發展策略與目標納入管理機制之規劃方向，逐步評估與經理人薪酬連結之可行作法。ESG 議題面向包含永續治理、綠色研發、永續供應鏈、環境永續、資訊安全、業務行銷、永續人力及社會共融等。

第二章 永續經營

2.3.2.6 董事會與高階主管薪酬

一般董事及獨立董事之酬金

2025 年度 單位：仟元；仟股																					
職稱	姓名	董事酬金								A、B、C 及 D 等四項總額及 占稅後純益之 比例		兼任員工領取相關酬金								A、B、C、D、 E、F 及 G 等七項 總額及占稅後純 益之比例	
		報酬(A)		退職 退休金 B)		董事酬勞(C)		業務 執行費用(D)				薪資、獎金 及特支費等 (E)		退職 退休金(F)		員工酬勞(G)					
		本公司	財務報 告內所 有公司	本公司	財務報 告內所 有公司	本公司	財務報 告內所 有公司	本公司	財務報 告內所 有公司	本公司	財務報 告內所 有公司	本公司	財務報 告內所 有公司	本公司	財務報 告內所 有公司	本公司		財務報告內 所有公司		本公司	財務報告 內所有公 司
																現金 金額	股票 金額	現金 金額	股票 金額		
董事長	馬鴻方	0	0	0	0	75	75	36	36	111	0.19%	1,493	1,493	0	0	0	0	0	0	1,605 2.79%	1,605 2.79%
董事	林棟樑	0	0	0	0	75	75	36	36	111	0.19%	2,071	2,071	108	108	83	0	83	0	2,290 3.98%	2,290 3.98%
董事	鄭明德	0	0	0	0	75	75	36	36	111	0.19%	4,281	4,281	108	108	134	0	134	0	4,501 7.81%	4,501 7.81%
董事	文長中	0	0	0	0	75	75	36	36	111	0.19%	4,730	4,730	108	108	131	0	131	0	4,949 8.59%	4,949 8.59%
董事	歐陽	0	0	0	0	75	75	0	0	75	0.13%	0	0	0	0	0	0	0	0	75	75

第二章 永續經營

	潔蘋																			0.13%	0.13%
董事	簡瑋婷	0	0	0	0	75	75	36	36	111	0.19%	0	0	0	0	0	0	0	0	111 0.19%	111 0.19%
獨立 董事	黃振松	180	180	0	0	0	0	27	27	207	0.36%	0	0	0	0	0	0	0	0	207 0.36%	207 0.36%
獨立 董事	陳勝志	180	180	0	0	0	0	36	36	216	0.37%	0	0	0	0	0	0	0	0	216 0.37%	216 0.37%
獨立 董事	莊雅惠	180	180	0	0	0	0	36	36	216	0.37%	0	0	0	0	0	0	0	0	216 0.37%	216 0.37%

註：2025 年度員工及董事酬勞尚未分派，董事之董事酬勞及員工酬勞之分派係依 2025 年分派 2024 年比率所推算
所有董事均無領取來自子公司以外轉投資事業或母公司酬金



第二章 永續經營

● 高階主管之酬金

2025 年度 單位：仟元；仟股														
職稱	姓名	薪資(A)		退職退休金(B)		獎金及特支費等(C)		員工酬勞金額(D)				A、B、C 及 D 等四項總額及占稅後純益之比例 (%)		領取來自子公司以外轉投資事業或母公司酬金
		本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司		財務報告內所有公司		本公司	財務報告內所有公司	
								現金金額	股票金額	現金金額	股票金額			
董事長	馬鴻方	740	740	0	0	753	753	0	0	0	0	1,493 2.59%	1,493 2.59%	無
總經理	鄭明德	3,165	3,165	108	108	1,116	1,116	134	0	134	0	4,523 7.85%	4,523 7.85%	無
執行長	文長中	3,120	3,120	108	108	1,609	1,609	131	0	131	0	4,969 8.62%	4,969 8.62%	無
顧問	林棟樑	1,236	1,236	108	108	834	834	83	0	83	0	2,261 3.93%	2,261 3.93%	無

註：2025 年度員工酬勞尚未分派，高階主管員工酬勞之分派係依 2025 年分派 2024 年比率所推算

2.3.2.7 薪資概況

	2023	2024	2025
年度薪資支出(平均數)	1,155 仟元	1,318 仟元	1,149 仟元
員工福利支出(平均數)	1,331 仟元	1,509 仟元	1,350 仟元
非管理職之正職員工薪資平均數	1,078 仟元	1,059 仟元	1,025 仟元
非管理職之正職員工薪資中位數	952 仟元	882 仟元	868 仟元
年度總薪酬比率		4.40	5.55
年度總薪資報酬變化比率		2.51	1.73

註：

年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工(不含最高薪者)之年度總薪酬中位數

年度總薪資報酬變化比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工(不含最高薪者)之年度總薪酬中位數增加百分比

	男	女
2025		
2025 年法定基本薪資(月薪)	28,590	28,590
公司底薪與法定薪資的比例	1.07	1.07
2024		
2024 年法定基本薪資(月薪)	27,470	27,470
公司底薪與法定薪資的比例	1.07	1.05
2023		
2023 年法定基本薪資(月薪)	26,400	26,400
公司底薪與法定薪資的比例	1.03	1.03

2.3.3 功能性委員會結構及運作情形

2.3.3.1 薪酬委員會

目前薪酬委員會設置 3 席委員，由 3 名獨立董事擔任，因此獨立董事佔席 100%。薪酬委員會名單如下：

身分別與姓名		條件	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員家數
獨立董事 (召集人)	黃振松		具有會計、財務專業與經驗，未有公司法第 30 條各款情事。	獨立董事本人、配偶及二親等以內親屬於選任前二年及任職期間均無下列情事 1. 擔任本公司或其關係企業之董事。 2. 擔任本公司有特定關係公司(參考公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第 3 條第 1 項 5~8 款規定)之董事。 3. 提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬。	0
獨立董事	陳勝志		具有通訊網路產業專業，未有公司法第 30 條各款情事。		0
獨立董事	莊雅惠		具有會計、財務專業，未有公司法第 30 條各款情事。		0

2025 年度薪資報酬委員會共召開 3 次，所有委員應出席次數合計 9 次，實際出席次數合計 9 次，出席率 100%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
委員 / 召集人	黃振松	3	0	100	無
委員	陳勝志	3	0	100	無
委員	莊雅惠	3	0	100	無

2.3.3.2 審計委員會

目前審計委員會設置 3 席委員，由 3 名獨立董事兼任，因此獨立董事佔席 100%。報告期間內審計委員會開會 6 次，所有委員應出席次數合計 18 次，實際出席次數合計 17 次，出席率 94.44%。

職稱	姓名	實際出席次數	實際列席率(%)	備註
獨立董事 / 召集人	黃振松	5	83	無
獨立董事	陳勝志	6	100	無
獨立董事	莊雅惠	6	100	無

3.1 利害關係人議合

本公司依循 GRI 3《重大議題》之要求，採用「衝擊重大性 (impact materiality)」觀點，鑑別本公司在經濟、環境與人群 (包含其人權) 所造成或可能造成之正負向影響，並依影響的重要性進行排序，作為本公司永續治理、策略規劃、資源配置與資訊揭露之依據。

2025 年度重大性分析以「實際與潛在衝擊」為核心，並兼顧利害關係人關注議題之輸入。因應本年度內部資源配置與資料蒐集節奏，本公司未採用大規模問卷調查，而改以既有且可追溯之利害關係人溝通紀錄、定向訪談/工作坊、以及內部風險管理與管理系統資料，整合形成重大議題排序結果。此方法確保議題鑑別具備可追溯性與合理性，並可在後續年度逐步擴充議合深度與量化覆蓋。

本公司定義利害關係人為：其決策、行為或權益可能受本公司營運活動、產品與服務影響，或其意見可能影響本公司營運、策略或永續發展之群體。2025 年度利害關係人類別與主要互動管道如下：

利害關係人類別	主要互動/議合管道	頻率	2025 年主要議題輸入來源 (舉例)	輸入彙整責任單位
員工	勞資會議/溝通會、教育訓練回饋、申訴/檢舉管道、職安衛會議	一年一次	人才培育、職安衛、工時與福祉、職場平等、資安教育	人資課、安衛管理
客戶	客戶稽核/評鑑、品質與交期會議、客訴分析、客戶永續要求 (合約/問卷)	一年一次	品質、資訊安全、責任供應鏈、產品合規、碳/減排要求	業務發展處
供應商/承攬商	供應商評鑑、稽核與 CAPA、採購溝通、承攬管理	一年一次	供應鏈合規、人權與勞動、環境要求、交期與韌性	採購課
投資人/股東	法說會、年報/重大訊息、投資人問答	一年一次	治理透明、風險管理、氣候風險、營運韌性	財務行政處
主管機關/交易所	法規遵循、申報與查核、宣導會議	一年一次	法令遵循、資訊揭露、職安與環保要求	財務行政處
社區/合作夥伴	參訪交流、公益合作、產學合作	一年一次	社區關係、環境影響、教育與公益	管理部

3.2 決定重大主題的流程

3.2.1 議題定義

2025 年度議題長清單來源包含：

1. 前一年度重大議題與其變動原因回顧。
2. GRI 主題準則及本公司營運特性可能涉及之議題。
3. 公司內部風險管理與管理系統（如職安衛、環境、資安、品質）之風險清單與事件紀錄。
4. 客戶/市場/法規對責任供應鏈、產品合規、資安、碳與氣候等之新增要求。
5. 供應鏈評鑑與稽核結果所揭示之風險熱點。

經彙整後形成 19 項議題清單，並進一步進行衝擊鑑別與排序。

3.2.2 影響鑑別與評估方法

3.2.2.1 衝擊鑑別

本公司針對每一項議題，鑑別其可能造成之：

- 影響性質：正向/負向
- 影響狀態：實際/潛在
- 影響對象：員工、供應商、客戶、社區、環境等
- 影響發生位置：自營營運、上游供應鏈、下游使用/服務等

並以書面化方式形成「議題—衝擊敘述」，確保重大性排序與後續管理措施之可追溯性。

衝擊鑑別表如下

議題	正/負向	實際/潛在	影響對象	價值鏈位置	衝擊敘述
1. 環境管理與政策（含管理系統）	正向	實際	客戶、投資人、員工、環境	自營	透過環境管理制度與管理系統運作，提升合規與管理一致性，降低環境事件風險並增進客戶信任。
1. 環境管理與政策（含管理系統）	負向	潛在	環境、社區、公司	自營/上游	若制度落地不足或供應鏈管控薄弱，可能導致環境違規或污染事件，造成罰鍰、停工與聲譽損害。
2. 氣候變遷與溫室氣體管理	正向	潛在	客戶、投資人、公司	自營/上游	建立盤查與減碳管理有助提升投標/稽核符合度並降低碳成本曝險，強化長期營運韌性。
2. 氣候變遷與溫室氣體管理	負向	潛在	公司、客戶	自營/上游	若碳資料口徑不一致或揭露不足，可能遭客戶質疑與提高交易摩擦；碳成本上升亦可能推高營運成本。
3. 能源管理	正向	實際	公司、客戶、環境	自營	用能效率提升可降低用電成本與能源價格波動風險，並減少排放

第三章 利害關係人與重大主題

議題	正/負向	實際/潛在	影響對象	價值鏈位置	衝擊敘述
					與環境衝擊。
3. 能源管理	負向	潛在	公司	自營	能源價格波動與效率不足可能使營運成本上升，影響獲利與競爭力。
4. 水資源管理	正向	潛在	公司、社區、環境	自營	透過用水管理與合規措施可降低缺水/限水情境下的營運中斷風險，並降低對周邊環境的壓力。
4. 水資源管理	負向	潛在	社區、環境、公司	自營	若水資源風險評估不足或排水管理不當，可能引發合規風險或社區疑慮，影響營運穩定。
5. 廢棄物管理	正向	實際	環境、公司、客戶	自營/上游	完整的廢棄物與包材管理可降低處理成本與合規風險，並回應歐盟減塑與循環要求。
5. 廢棄物管理	負向	潛在	環境、公司、客戶	自營/上游	若委外處理或分類管理不足，可能發生合規缺失或稽核不符，進而影響出貨與客戶信任。
6. 生物多樣性	正向	潛在	環境、投資人、客戶	上游/自營	釐清與管理自營及供應鏈對自然與生態的潛在影響，有助回應市場對自然相關風險的關注並降低未來揭露壓力。
6. 生物多樣性	負向	潛在	環境、公司	上游	若上游供應鏈涉及生態敏感區或污染事件，可能造成連帶聲譽風險與客戶審查壓力。
7. 人權與勞動權益	正向	實際	員工、供應商人員、客戶	自營/上游	完整的人權與勞動權益管理可降低勞資爭議並提升客戶對責任供應鏈之信任與合作意願。
7. 人權與勞動權益	負向	潛在	員工、供應商人員、公司、客戶	自營/上游	若發生歧視、超時、強迫勞動或供應鏈人權事件，可能導致客戶終止合作、法律風險與聲譽損害。
8. 多元、平等與包容 (DEI)	正向	潛在	員工、公司	自營	促進多元與公平可提升人才吸引力、組織創新與協作效率，強化雇主品牌。
8. 多元、平等與包容 (DEI)	負向	潛在	員工、公司	自營	若發生歧視或騷擾事件，將損害員工安全感與信任，造成流失與訴訟/聲譽風險。
9. 人才招聘與留任	正向	實際	員工、公司、客戶	自營	穩定的人才招募與培育可支撐研發、韌體與資安能力，提升產品競爭力與客戶支援品質。
9. 人才招聘與留任	負向	潛在	公司、客戶	自營	關鍵人才流失可能影響產品迭代與維護品質，造成交付與服務能力下降，進而影響營收與信任。
10. 職業安全衛	正向	實際	員工、承攬	自營	職安衛管理可降低事故、缺勤與

第三章 利害關係人與重大主題

議題	正/負向	實際/潛在	影響對象	價值鏈位置	衝擊敘述
生			商人員、公司		營運中斷風險，提升生產與辦公環境安全。
10. 職業安全衛生	負向	潛在	員工、承攬商人員、公司	自營	職災或承攬事故可能造成停工、裁罰與聲譽衝擊，並影響交付穩定性。
11. 員工福利與薪酬	正向	實際	員工、公司	自營	合理且公平的薪酬福利制度可提升留任與士氣，降低招募成本並維持組織穩定。
11. 員工福利與薪酬	負向	潛在	員工、公司	自營	若薪酬競爭力或公平性不足，可能引發不滿與流失，影響營運效率與人才供給。
12. 社會參與與公益	正向	潛在	社區、學校/團體、公司	自營/社區	以企業專長投入社會參與可提升在地連結與品牌信任，並擴大正向社會影響。
12. 社會參與與公益	負向	潛在	社區、公司	自營/社區	若活動與核心能力脫節或溝通不當，可能引發外界質疑，造成聲譽風險與資源效率問題。
13. 公司治理	正向	實際	投資人、客戶、公司	自營	良好治理提升決策品質與監督效能，增進市場客戶與合作夥伴信任並降低重大風險事件。
13. 公司治理	負向	潛在	投資人、公司、客戶	自營	治理失靈或內控缺陷可能導致重大事件擴大（合規、資安、財務），造成法律責任與信任受損。
14. 永續策略與管理	正向	潛在	客戶、投資人、公司	自營/上游/下游	將永續納入策略可提升市場合規與客需符合度，並降低未來揭露與合規成本。
14. 永續策略與管理	負向	潛在	客戶、投資人、公司	自營	若策略缺乏落地或揭露不一致，可能被質疑漂綠，降低外部信任並增加交易摩擦。
15. 營運與財務績效	正向	實際	投資人、員工、客戶、公司	自營	穩健財務支撐研發、品質、資安與韌性投資，有利長期競爭力與營運連續性。
15. 營運與財務績效	負向	潛在	投資人、公司、客戶	自營	景氣、匯率與供應鏈/能源成本上升可能侵蝕獲利；若削減必要投入，將加劇品質與資安風險。
16. 客戶關係與服務	正向	實際	客戶、公司	下游	透過品質穩定與技術支援提升客戶滿意與續購，有助維持通路與企業客戶合作關係。
16. 客戶關係與服務	負向	潛在	客戶、公司	下游	客訴處理不佳或交付延遲可能造成退貨、賠償與合作關係惡化，導致市場流失。
17. 風險與危機	正向	潛在	客戶、投資	自營/上游/下	有效的風險與危機管理可降低供

第三章 利害關係人與重大主題

議題	正/負向	實際/潛在	影響對象	價值鏈位置	衝擊敘述
管理			人、公司	游	應鏈中斷、極端氣候與資安事件對營運與交付的衝擊，提升韌性。
17. 風險與危機管理	負向	潛在	客戶、公司	自營/上游/下游	若辨識不足或應變不成熟，事件發生時損失可能擴大（停工、缺料、外洩），並造成信任與財務衝擊。
18. 誠信經營與商業倫理	正向	實際	客戶、投資人、公司	自營/上游/下游	誠信與倫理制度可降低舞弊與利益衝突，提升客戶對合規與合作的信任。
18. 誠信經營與商業倫理	負向	潛在	客戶、投資人、公司	自營/上游/下游	若發生貪腐或不當交易行為，可能引發法律責任、客戶終止合作與重大聲譽損害。
19. 資訊安全	正向	實際	客戶、公司、員工	自營/下游	強化內外部資安治理與產品安全可提升產品可信度，降低資安事件風險並滿足市場要求。
19. 資訊安全	負向	潛在	客戶、公司	自營/下游	若發生產品漏洞或資料外洩，可能造成客戶損失、召回/修補成本與法規責任，並嚴重損害品牌信任。

3.2.2.2 影響評估方法

本公司以「衝擊嚴重性」與「發生可能性」進行評估，並以 1-5 分進行評分。其評分標準如下

● 嚴重性

評分/嚴重程度	敘述
5 分/極高	可能造成重大財務損失/停工/重大法規處分/重大資安或人權事件，或對多方利害關係人造成廣泛且難以補救的損害；可能影響公司核心營運或關鍵市場資格（例如國際客戶/通路）。
4 分/高	可能造成明顯的營運中斷、客戶流失、合規風險或顯著成本上升；需要跨部門投入與較長時間修復。
3 分/中	會造成可觀的成本/效率損失或局部流程中斷，影響有限且可透過既有管理機制在合理時間內修復。
2 分/低	影響多為局部、短期或可輕易改善；主要是管理效率或小額成本。
1 分/很低	影響極小，對營運/利害關係人幾乎無可感衝擊。

第三章 利害關係人與重大主題

● 發生可能性：

評分/嚴重程度	敘述
5 分/很可能	已在發生或幾乎每年都會面臨；外部驅動強、暴露高（例如電價波動、客需稽核常態化）。
4 分/可能	在中短期內很可能發生；或同業常見、公司暴露中高。
3 分/中等	有機會發生但不固定；受外部條件影響較大。
2 分/不太可能	偶發、需多重條件才會發生；公司暴露較低或已有成熟防護。
1 分/很不可能	極少發生，且多有強控管/低暴露。

3.2.2.3 影響評估結果

議題	嚴重性 (1-5)	可能性 (1-5)	評估理由
1. 環境管理與政策（含管理系統）	3	3	有管理系統支撐但仍需維持合規與稽核；影響衝擊通常可控。
2. 氣候變遷與溫室氣體管理	4	4	市場規範嚴格與揭露壓力提升，易影響合作資格。
3. 能源管理	4	5	能源價格波動屬高頻事件，直接影響成本結構。
4. 水資源管理	2	2	營業不涉及製程用水或廢水，影響程度低。
5. 廢棄物管理	2	3	營業不涉及有害廢棄物，多為民生廢棄物。監管稽核常見，但多可透過流程改善管理。
6. 生物多樣性	1	2	直接衝擊低，主要在供應鏈的連帶風險。
7. 人權與勞動權益	4	3	歐盟《企業永續盡職調查指令》(CSDDD)對營運產生一定程度影響，發生機率可管理但仍需預防。
8. DEI（多元、平等與包容）	3	3	事件影響偏內部與聲譽，通常可管理但仍需預防。
9. 人才招聘與留任	4	4	研發人才為公司核心，市場競爭使風險較高。
10. 職業安全衛生	3	4	營業項目的風險較低，但事故仍有衝擊，且可能受到政府監管。
11. 員工福利與薪酬	3	4	影響留任與士氣，在人才競爭下發生機率偏高。
12. 社會參與與公益	2	2	多為自願性投入，對核心營運風險相對低。
13. 公司治理	4	3	失靈時衝擊大；通常不高頻但需持續監督。
14. 永續策略與管理	4	3	一定程度的影響信任；取決於管理成熟度。且受到政府要求。
15. 營運與財務績效	5	3	景氣與匯率/成本可造成重大影響；機率中等但衝擊大。

第三章 利害關係人與重大主題

議題	嚴重性 (1-5)	可能性 (1-5)	評估理由
16. 客戶關係與服務	4	4	通路/客戶要求高，服務/交付問題易導致流失。
17. 風險與危機管理	4	4	供應鏈/資安/極端事件頻率上升，韌性要求提高。
18. 誠信經營與商業倫理	4	2	事件一旦發生衝擊大；但若制度成熟、機率較低。
19. 資訊安全	5	4	資通產業核心議題；事件影響巨大且外部威脅態勢高。

3.2.3 決策治理與內部校準機制

本公司依循 GRI 3 重大議題準則，以「衝擊重大性」為核心進行重大議題鑑別與排序。重大性分析由跨部門工作小組共同參與，成員包含總經理室、財務行政處（財務部、管理部）、資材部、製造部及品保部，負責彙整議題清單、蒐集與盤點既有管理資料與利害關係人互動資訊，並依一致的方法完成初步評估。

評估方法採「衝擊嚴重性 (Severity)」與「發生可能性 (Likelihood)」進行分級判定（採 1-5 分等級，分數定義與評估依據於本報告書另行說明），並以既有可追溯資料作為主要判斷基礎，例如：內部管理制度與作業程序、營運與品質管理紀錄、供應商管理與稽核結果、風險與事件紀錄、以及客戶/市場/法規要求等。工作小組依評分結果形成重大議題清單，並就與前一年度之差異（新增、合併、升降級原因）進行說明，以維持年度可比性。

重大性分析結果完成後，由跨部門工作小組複查後，作為本公司永續策略規劃、資源配置與資訊揭露之依據；後續各重大議題之管理方針、作法與年度推進重點，將於本報告書相關章節揭露。

3.3 2025 年重大議題鑑別結果

本公司依循 GRI 3 重大議題準則，以「衝擊重大性」為核心，採用「衝擊嚴重性 (Severity, S)」與「發生可能性 (Likelihood, L)」作為重大性評估之主要基礎。為確保評估具一致性與可追溯性，本公司採用明確門檻形成重大議題之候選清單，並透過跨部門校準核定完成最終判定。

重大議題候選之篩選原則如下：

1. **嚴重性門檻 ($S \geq 4$)**：若議題之衝擊嚴重性達 4 分 (含) 以上，代表其對公司或利害關係人可能造成之影響程度較高，列為重大議題之優先候選。

2. **綜合門檻 ($S \times L \geq 16$)**：若議題之嚴重性與可能性之乘積達 16 (含) 以上，代表該議題同時具備較高衝擊程度與發生機率，列為重大議題之候選。

上述候選議題由跨部門工作小組 (總經理室、管理部、資材部、財務部、製造部、品保部) 依既有可追溯資料 (如內部管理制度與作業程序、營運與品質管理紀錄、供應商管理與稽核結果、風險與事件紀錄，以及客戶/市場/法規要求等) 進行校準與彙整，確定本年度重大議題如下：

重大議題	對應章節	重大議題	對應章節
資訊安全	4.5	人權與勞動權益	5.1
風險與危機管理	4.4	人才招聘與留任	5.1
營運與財務績效	4.1	氣候變遷與溫室氣體管理	6.1
客戶關係與服務	4.5	能源管理	6.3

3.4 重大議題之管理

3.4.1 與前一年度之差異

為提升資訊可比性，本公司將 2025 年重大議題結果與前一年度進行對照，說明新增、升降級或整併之原因 (例如：法規要求更新、客戶永續要求提升、內部事件/稽核發現、組織與營運變動、風險情勢改變等)。

2024 重大議題	2025 重大議題	變動類型
資訊安全	資訊安全	持平
風險與危機管理	風險與危機管理	持平
財務績效	營運與財務績效	與營運績效合併
營運績效	營運與財務績效	持平
客戶關係	客戶關係與服務	更名

第三章 利害關係人與重大主題

2024 重大議題	2025 重大議題	變動類型
人權管理與勞動權益	人權與勞動權益	更名
職業安全衛生	-	移除
人才招募與留才	人才招募與留任	持平
員工福利與薪資	-	移除
性別平等	-	移除
-	氣候變遷與溫室氣體管理	新增
-	能源管理	新增
-	公司治理	新增

3.4.2 方法限制與持續精進計畫

本年度重大性分析未採用大規模問卷調查，改以既有溝通紀錄與定向訪談方式蒐集利害關係人觀點，優點為可追溯性高、能聚焦於關鍵議題與衝擊；限制在於量化樣本覆蓋可能不如問卷廣泛。為提升未來年度議題議合之廣度與深度，本公司規劃：

1. 視資源與時程，逐步擴大外部利害關係人訪談樣本與代表性。
2. 強化議題證據庫管理（客戶要求、稽核結果、事件與改善措施）以提高年度可比性。
3. 於適當年度導入量化調查或混合式方法，並建立長期趨勢追蹤機制。

良好的公司治理是企業穩健經營與永續發展的重要基礎。居易科技秉持誠信、透明與審慎管理之原則，持續強化董事會監督功能、風險管理機制及內部控制制度，並將環境、社會與治理（ESG）相關議題納入整體營運管理思維之中，以回應法規要求、產業趨勢及利害關係人的關注。

在永續治理推動上，居易目前雖未另行設置獨立之永續發展專責單位，但已依業務性質由相關權責部門分工推動，其中環境與社會面向事務由管理部負責，公司治理相關事務由財務部負責，並結合總經理室及各功能部門組成跨部門工作小組，負責執行永續發展相關計畫、追蹤進度與檢視執行成效。

董事會則定期檢視重要議題，督導永續發展工作之推進，確保永續管理與公司整體經營方向一致。本報告書由各相關部門依權責提供資料，經內部統整與檢視後完成編製並對外發布。居易科技董事會主要負責督導公司整體治理架構、永續發展方向及重大風險議題，本報告書之編製與發布，現行係依公司內部管理程序與權責分工辦理，尚未由董事會進行正式審查或核准。此作法係基於目前法規對本公司尚無董事會核准永續報告書之明文要求。

此外，居易各項永續發展之推動，係依循「上市上櫃公司永續發展實務守則」及相關法令規範辦理，目前未另訂本身之永續發展守則，故在實際運作上，與前述守則並無重大差異。本章將說明居易於董事會運作、專業委員會監督、風險管理、法令遵循、誠信經營及資訊安全等面向之制度與作為，呈現公司如何透過健全治理架構，持續提升經營韌性與利害關係人信任，為長期永續發展奠定基礎。

4.1 經濟績效

4.1.1 重要財務資訊

	2023 年	2024 年	2025 年
資產報酬率(%)	6.55	13.64	2.90
股東權益報酬率(%)	7.26	15.14	3.17
毛利率(%)	47	47	45
營業利益率(%)	11	18	7
純益率(%)	16	23	8
總資產(仟元)	1,871,985	2,108,717	1,864,132
總權益(仟元)	1,699,829	1,887,285	1,747,275

第四章 治理面

4.1.2 經濟指標

單位：仟元新台幣			
項目	2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值			
營收	775,285	1,178,472	757,198
分配的經濟價值			
營運成本	361,996	535,443	412,768
員工薪資與福利	278,696	317,387	290,223
支付出資人的款項	110,671	244,464	51,851
支付政府的款項	11,545	53,985	-3,535
社區投資	80	30	130
留存的經濟價值	12,297	27,163	5,761
確定給付制義務與其他退休計畫			
確定給付（舊制退休金）	-	-	-
確定提撥（新制退休金）	10,192	10,479	11,304
政府財務援助			
政府補助	36	25	10
政府租稅補助	12,324	9,740	-

4.2 誠信經營

4.2.1 反貪腐政策

本公司於各項商業活動中恪守誠信經營文化，對賄賂與貪腐採取零容忍態度，並訂定《反賄賂及反貪腐管理程序》，作為反賄賂與反貪腐之管理依據。公司人員或利害關係人如知悉任何可能涉及賄賂或貪腐之事件，得以書面、電子郵件等方式，採具名或不具名方式提出檢舉；由管理部受理並公告週知，並設置檢舉申訴專用電子信箱 hr@draytek.com，以利員工或相關人員使用。

4.2.1.1 處理機制

《反賄賂及反貪腐管理程序》規範檢舉案件之受理原則、調查程序、調查報告後續處理措施及保密機制，以確保案件處理具一致性與可追溯性。管理部於接獲檢舉案件後，將先行檢視資訊完整性，並於 3 個工作日內確認是否受理；若檢舉內容過於空泛或未提供具體事證者，得依程序規範暫緩處理或不予受理（例如：未敘明具體事實、發生時間及地點者）。

經受理案件，由管理部會同相關人員組成調查小組進行調查；調查小組將於成立後 10 個工作日內以書面通知當事人到場陳述，並得視事實需要進行查證，被檢舉人及相關當事人有配合調查之義務。調查小組原則上於受理日起 45 個工作日內完成調查並作成調查報告；如有必要得延長，最長以 30 個工作日為限。調查報告完成後送交總經理核定。

若經查證被檢舉人確有違反相關法令或程序規範，公司將要求其停止相關行

第四章 治理面

為，並依內部獎懲規定處置，情節重大者得包括終止勞動契約；必要時亦將循法律程序追訴或請求損害賠償，以維護公司名譽及權益。承辦檢舉與參與調查之人員對案件內容負有保密義務，並依公司規範處理。

此外，公司建立檢舉人保護措施，確保任何人因檢舉、參與或協助調查而不致遭受不當處置；如有報復、威脅或騷擾之虞，得即向管理部反映，公司將依規範採取必要處置，並禁止各級主管對檢舉人、承辦人及參與調查人員有歧視、脅迫、調職或其他不利處理，以維護其工作權益。

4.2.1.2 貪腐事件

在報告期間內，公司並未發生貪腐事件，居易將持續本著誠信經營的原則進行商業活動。

4.2.2 法令遵循

本公司董事、經理人及員工於執行營運活動時，均遵循當地法令與相關規章，並將法規遵循視為公司治理與營運管理的基礎。針對「重大違規事件」之認定，本公司依上市公司重大訊息查證暨公開處理程序所定義之標準辦理，單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。

在報導期間內，居易並未發生任何違反政府法令或重大違規事件，未來居易也將持續確保營運活動符合法規。

4.2.3 商業道德政策與績效

本公司訂有《董事及員工道德行為準則》，明確規範董事、經理人及全體員工於執行職務與商業往來中應遵循之倫理要求與行為標準，並以誠信經營、避免利益衝突及維護公司聲譽為核心原則。公司亦透過內部管理制度與溝通管道，促進員工對商業道德規範的理解與落實。

居易科技股份有限公司 董事及員工道德行為準則

第一條 (訂定目的及依據)

為導引本公司董事及員工之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，爰依臺灣證券交易所股份有限公司公佈之「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定本準則，以資遵循。

第二條 (適用對象)

本準則適用於本公司董事及員工。

第三條 (誠實信用原則)

本公司董事及員工執行職務應秉持積極進取、認真負責之態度，摒棄本位主義、注重團隊精神，並恪遵誠實信用原則。

第四條 (防止利益衝突)

本公司董事及員工應以客觀及有效率的方式處理公務，且不得以其在公司擔任之職位而使得其自身、配偶或二親等以內之親屬獲致不當利益。

第四章 治理面

前述人員所屬之關係企業與本公司為資金貸與或為其提供保證、重大資產交易、進（銷）貨往來之情事時，相關之本公司董事及員工應主動向公司說明其與公司有無潛在之利益衝突。

第五條（不得圖己私利）

本公司董事及員工不得為下列事項：（1）透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便而意圖或獲取私利；（2）與公司競爭。當公司有獲利機會時，本公司董事及員工有責任增加公司所能獲取之正當合法利益。

第六條（保密責任）

本公司董事及員工對於公司本身或其進（銷）貨客戶之資訊，除經授權或法律規定公開外，應負有保密義務。應保密的資訊包括所有可能被競爭對手利用或洩漏之後對公司或客戶有損害之未公開資訊。

第七條（公平交易）

本公司董事及員工應公平對待公司進（銷）貨客戶、競爭對手及員工，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。

本公司董事及員工於執行職務時，不得為個人、公司或第三人之利益，而有要求、期約、交付或收受任何形式之餽贈、招待、回扣、賄賂或其他不正當利益之行為。但若餽贈或招待為社會禮儀習俗或公司規定所允許者，不在此限。

第八條（公司資產之妥善保護及使用）

本公司董事及員工均有責任保護公司資產，並確保其能有效合法地使用於公務上，防止因偷竊、疏忽或浪費直接影響到公司之獲利能力。

第九條（法令遵循）

本公司董事及員工應確實遵守公司法、證券交易法等相關所有規範公司活動之法令規章、政策。

第十條（鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為）

公司內部應加強宣導道德觀念，鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報，並提供足夠資訊使公司得以適當處理後續事宜。公司允許匿名檢舉並將以保密方式處理呈報案件，並讓員工知悉公司將盡全力保護善意檢舉人的安全，使其免於遭受報復。

第十一條（懲處及救濟）

本公司董事及員工有違反道德行為準則之情形時，公司應依相關規定處理，且即時於公開資訊觀測站揭露違反人員之違反日期、違反事由、違反準則及處理情形等資訊。

因違反本準則之規定而受懲處時，違反人員得依相關規定提出申訴。

第十二條（豁免適用之程序）

本公司董事及員工如有豁免遵循本準則規定之必要時，應經董事會決議通過，且即時於公開資訊觀測站揭露董事會通過豁免之日期、獨立董事之反對或保留意見、期間、適用之原因及適用之準則等資訊，俾利股東評估董事會所為之決

第四章 治理面

議是否適當，以避免任意或可疑之豁免遵循準則之情形發生，並確保任何豁免遵循準則之情形均有適當控管機制，以保護公司。

第十三條（揭露方式）

本公司應於公司網站、年報、公開說明書及公開資訊觀測站揭露其所訂定之道德行為準則，修正時亦同。

第十四條（施行）

本道德行為準則經董事會通過後施行，修正時亦同。

第十五條（訂定及修訂日期）

本準則訂定於民國 103 年 11 月 10 日。

第一次修訂於民國 104 年 3 月 26 日。

第二次修訂於民國 110 年 8 月 11 日。

4.3 投資人關係與資訊透明

4.3.1 法說會

居易 2025 年度召開法說會次數為 1 次，於 2025 年 11 月 10 日召開。

4.3.2 官方網站

在公司的網站上設置有投資人、財務、公司治理等資訊專區，其網址如下

利害關係人網址：

<https://www.draytek.com/zh/about/stakeholder.html>

投資人專區網址：

<https://www.draytek.com/zh/investors/corporate-governance/>

4.4 風險管理

4.4.1 使用關鍵材料相關的風險管理之描述

針對關鍵材料與零組件，本公司主要關注之風險為**供應中斷**，可能影響生產排程與交付穩定性。為降低供應中斷風險，本公司採取以下核心作法：

- 供應備援

針對關鍵材料，本公司原則上建立多來源供應配置，確保同一關鍵材料具備兩家以上供應來源，以降低單一供應商異常對供應造成的衝擊，提升供應鏈彈性與穩定性。

- 供應鏈韌性

本公司依產品需求與生產規劃，對關鍵材料設置安全庫存水位，以在突發供應異常時維持必要生產連續性，避免因缺料造成生產停滯與交付風險。

4.4.2 歐盟減塑政策

歐洲為本公司重要市場之一，面對歐盟推動塑膠循環經濟與包裝減塑等政策方向，市場端對供應商的包裝材料要求亦趨於嚴格，可能形成法規合規與客戶要求的雙重壓力。為降低相關風險並維持市場競爭力，本公司持續推進包裝材料優化作業，調整產品內包裝結構，逐步以紙材方案替代既有塑膠包材，同步納入設計與測試驗證，以確保包裝強度與耐用性符合物流與品質要求，降低包裝破損對產品品質與運輸效率之影響。

透過上述作法，本公司得以降低法規風險與客戶流失風險，並提升在主要市場之供應鏈穩定性與品牌信任。未來亦將持續關注各市場環境政策動向，並提前規劃供應鏈調整與產品設計因應，提升對外部永續要求的快速回應能力。

4.5 資訊安全及客戶隱私保護

2025 年度本公司資訊安全治理架構、內部資安政策與管理作法整體延續前一年度規劃方向，未有重大變動。本節沿用既有揭露架構，並就本年度持續精進之管理重點補充說明。

本公司主要產品為網路通訊設備，資訊安全不僅是公司營運管理的核心議題，也直接關係到客戶系統穩定與信任。本公司持續關注國際資安法規與產業趨勢（例如歐盟 NIS2 指令等），並以提供適用於中小企業（SME）的資安解決方案為方向，推動資安技術與產品能力的整合與強化。就產品面向，本公司持續朝「偵測—回應」能力建置與整合推進，包含網路偵測與回應（NDR）及端點偵測與回應（EDR）等能力，逐步形成更全面的擴展偵測與回應（XDR）防護思維，以因應日益複雜的威脅態勢。

4.5.1 資安政策

除產品面向外，本公司亦重視內部資訊安全管理，並設置資訊安全專責主管及資訊安全專責人員，隸屬於資訊管理部，負責資安政策之制定、推動與管理。公司已建立並依循內部資訊安全相關制度與作業規範，涵蓋重大事故復原、資料備份、軟體資產管理等面向（例如：《網路暨通訊設備重大事故復原管理辦法》、《資料備份管理辦法》、《電腦軟體管理辦法》.....等），以提升營運持續性與資料保護能力。

在技術與管理措施上，本公司採取多層次防護策略，包含定期掃描與監測網際網路活動、導入整合式網路威脅管理機制，並結合網路安全防護、防毒防駭及防垃圾郵件等技術，以降低資安風險並強化整體防護韌性。

資安措施	措施說明
網路安全控管	網路隔離、弱點掃描及修復、電子郵件過濾、自動偵測網路威脅..等
存取控制	最小權限原則、職責分離、基於角色的存取控制、動態存取控制
電腦維運安全	辦公區電腦防毒、伺服器安全管控、端點部署、啟用兩階段驗證、補丁管理與弱點更新

第四章 治理面

資安措施	措施說明
人員資安管理與教育訓練	定期執行內部資訊安全的內部演練與教育訓練，加強人員資安概念與警覺性
資產管理及資料保護	公私設備分離、定期稽核記錄與維護，定期執行系統災害復原演練，以確保資料完整性與有效性

4.5.2 資訊外洩事件

在報導期間，並未發生任何資訊外洩事件。

資安事件/年度	2023 年	2024 年	2025 年
資安洩漏事件	-	-	-
違反資安或網路安全事件	-	-	-
涉及客戶資料之資安事件	-	-	-

4.6 公協會資格

居易為台灣區電機電子工業同業公會的成員之一，以掌握產業趨勢並促進產業交流。2025 年度公協會參與情形與前一年度一致，並未新加入或退出公協會。

4.7 產品及品質管理

4.7.1 產品產量

2025 年度居易的產量與合規狀態如下：

項目	銷量	佔比	符合國際規範
網路通訊產品	190,978	89.6%	ISO 9001:2015
其他	21,967	10.4%	ISO 14001:2015 歐盟RoHS指令 歐盟REACH法規
總計	212,945	100%	

4.7.2 生產據點

2025 年並未建立新的生產據點，居易目前僅有 1 個生產據點，即是坐落於公司地址的工廠。

4.7.3 品質管理與安全

2025 年度本公司品質管理與產品安全之管理架構、制度文件與作業程序整體延續前一年度作法，未有重大變動。本節沿用既有揭露架構，並就年度管理重點與運作機制補充說明。本公司已通過 **ISO 9001 品質管理系統**與 **ISO 14001 環境管理系統**認證，並於品保部門下設置品質管理與品質工程等專責職能，透過明確分工與標準化流程，落實產品品質與安全之控管，確保產品符合內部規格、客戶要求與相關法規標準。

對內，公司建立並持續依循多項品質與合規相關程序文件，包括但不限於《品質計劃管理程序》、《REACH 限制物質管理程序》及《產品限用物質管理程序》等，將關鍵要求納入產品開發、採購與量產管理流程，同時明確規範供應商應配合之事項。依管理程序，本公司辦理供應商稽核與必要之追蹤改善，確保進料與物料符合品質與規格要求；並要求原物料供應商簽署「限用物質承諾保證書」，以共同落實對環保法令遵循、地球環境保護及降低生態系統衝擊之責任。

對外，為維持與客戶之長期合作關係並持續提升產品與服務品質，本公司制定並依循《服務管理程序》、《產品暨服務提升調查程序》與《客戶訴怨處理管理程序》等作業規範，透過制度化的回饋蒐集與處理機制，掌握客戶使用情境與需求變化，並將回饋納入問題分析、改善措施與產品優化流程，形成持續改善的閉環管理。

4.8 供應鏈管理

2025 年度，本公司延續既有供應商管理架構，依《供應商品質管理辦法》與《供應商管控制程序》辦理供應商評鑑與管理，並將供應商品質、交付與合規要求納入日常管控。為確保供應商所提供之產品與服務符合本公司品質標準與營運需求，本公司採取定期稽核與必要之追蹤改善機制，針對發現事項要求供應商提出改善措施並進行閉環管理，以持續提升供應鏈的穩定性與品質一致性。

目前，本公司對當地供應商的定義為台灣本地供應商，而居易對當地供應商的採購金額比例為 83%。

4.8.1 供應商數據

項目	數量	佔比
供應商總數	142	100%
具有國際認證之供應商數量	5	3.5%
受稽核的供應商數量	5	3.5%
通過稽核的供應商	5	3.5%
符合 RBA 認證的供應商	無	-
符合 RBA 認證的高風險供應商	無	-
不符合 RBA 認證的供應商比率	無	-
不合規的供應商糾正率	無	-

4.8.2 原物料使用

2025 年度本公司主要原物料項目、供應來源結構與原物料採購管理原則整體延續前一年度作法，未有重大變動。本節為維持年度可比性，沿用既有揭露架構並補充原物料管理重點。

本公司為專業網路通訊設備製造廠商，上游供應鏈主要為電子零組件與相關物料之供應商，包含晶片組、記憶體 IC、SRAM、印刷電路板 (PCB)、塑膠外殼等關鍵品項。由於台灣資通訊產業上中下游供應體系成熟，本公司多數重要零組件可由國內供應商取得，有助於提升供應穩定性並降低原物料供應中斷風險。

2025 年度採購金額仍以國內供應為主、國外供應為輔，其占比為國內供應商 83%，國外供應商 17%。主要原物料涵蓋 IC、電子元件、印刷電路板、連接器、網卡、線材、塑膠外殼、金屬料件及包材等。為確保產品品質與合規要求，本公司依供應商管理制度對供應商進行評鑑與管制，並要求供應商所提供之原物料符合適用之國際規範與相關要求，以維持供應鏈品質一致性與營運可靠度。

第五章 社會面

我們關心每一位員工的健康與發展，提供公平的工作條件與學習資源，鼓勵跨部門合作與創新，並確保在營運過程中保障勞動人權與工作安全。此外，我們也持續關注外部社會議題，透過教育、科技與資源回饋的方式，與在地社會建立更深的連結，讓企業的影響力能超越本業，回饋於社會。

我們希望營造一個以人為本、可長可久的企業文化，並與利害關係人攜手共創更具包容性與韌性的未來。

2025 年度本公司在既有制度架構維持一致的前提下，持續強化人才發展與組織支持措施，重點包括：

- 訓練資源更貼近實務需求：**依部門職能與工作情境，強化新進與在職訓練的實務導向，提升同仁上手效率與跨部門協作能力。
- 管理職與關鍵人才培育：**延續既有人才盤點與培訓機制，針對新任主管與關鍵職能角色，強化管理能力與團隊帶領相關之培訓安排。
- 強化資安與合規意識（與業務特性一致）：**結合公司產品與營運特性，持續推動資訊安全與法令遵循之宣導與教育，使同仁在日常作業中更能落實風險辨識與規範遵循。
- 持續精進員工溝通：**透過既有溝通管道與交流機制，強化意見回饋與制度優化的閉環，增進同仁參與感與組織信任。

5.1 人力發展

5.1.1 人力組成

本公司視人才為永續經營的核心資產，並以「適才適所、專業成長、多元共融」為用人原則，透過穩健的招募、任用與培育機制，支持研發、製造、品質、業務與客戶支援等營運需求，並持續優化員工職涯發展環境。

為提升資訊可比性與穩定性，本公司員工結構之統計口徑比照前一年度，採**年度平均**方式呈現，以反映年度內人員流動與組織運作的真實狀況；相關分類原則（如性別、年齡、職類、聘僱型態等）亦維持一致，以利利害關係人進行跨年度比較與理解。

	男	女	其他	合計	百分比
正職員工	137	79	0	216	99%
兼職員工	0	2	0	2	1%
合 計	137	81	0	218	100%
百分比	63%	37%	0	100%	-

第五章 社會面

2025 年，在 218 名員工中，依特定狀況統計人數如下：

	男	女	其他	合計
主管/管理職 (註)	45	15	-	60
原住民	1	-	-	1
外籍人士	-	-	-	-
身心障礙者	1	1	-	2
當地居民	62	57	-	119
申請育嬰假/留 職停薪者	-	3	-	3
新進員工	16	6	-	22
離職員工	14	2	-	16
資遣/裁員	2	0	-	2
非員工的工作 者人次	-	-	-	-

其中，女性主管職為 15 位，佔全員工的 7%。在主管人員中，佔 25%。

5.1.2 員工多元

5.1.2.1 性別平等

本公司致力於建構尊重、包容且安全的工作環境，並將平等與不歧視原則融入招募任用、績效管理、升遷遴選、薪酬與訓練等人力資源作業流程，避免因性別、年齡、種族、宗教信仰、性取向或身心狀況等差異造成不公平對待。公司並透過制度檢視與管理程序，降低職場歧視與不當對待之風險，維持組織公平性與同仁信任感。

5.1.2.2 人權保障

本公司承諾尊重與支持基本人權，並在營運管理及用工制度中落實人權保障要求。公司設置適當的意見反映與申訴管道，並依程序辦理受理、調查與處置，必要時採取改善措施，以維護同仁權益並降低人權風險。相關機制之運作由責任單位定期檢視，確保程序可近性與有效性。報導期間，居易並未發生人權相關的爭議事件。

5.1.2.3 勞動條件與權益保障

公司致力於提供一個尊重人權的工作環境，絕不容許任何形式的強迫或強制勞動。所有勞動條件均基於雙方自願協商訂立，公司在招聘過程中遵循自由選擇原則，確保每位員工享有自由工作的權利。公司經由人力資源部門的監督，確保無任何強制勞動的行為。於報告期內，公司未發生任何強迫或強制勞動的事件。

本公司嚴禁任何形式之強迫或強制勞動，所有勞動條件均以雙方自願協商並依法簽訂契約為基礎。公司亦嚴格禁止雇用童工，並於招募任用流程落實身份與年齡核驗機制，確保符合法定就業年齡與相關法令要求。公司透過制度化控管與宣導，預防違規風險並維持合規用工。

5.1.2.4 保全人員

為維護場域安全與營運秩序，本公司於部分場域採用委外服務（例如保全）。委外人員之作業範圍、進出管理與現場規範依合約及管理規定辦理，並由本公司依營運需求與風險情境維持必要之溝通與督導，確保服務品質與現場秩序符合要求。公司亦重視委外廠商之合規與管理能力，並依採購與承攬管理機制進行必要之管理與要求。

居易在報告期間，聘雇有 3 位保全人員，由保全公司提供服務。保全人員佔全廠人員的約 1.3%。保全人員的訓練事宜由保全公司負責。

5.1.3 員工權益與福利

本公司透過制度化的福利運作機制，推動員工照顧與職場支持措施，包含法定保險、健康促進、教育訓練資源與多元員工關懷等。福利制度之設計以兼顧員工需求與公司永續經營為原則，並依營運狀況與同仁回饋進行適度調整，以提升員工福祉與組織向心力。

居易科技於民國 89 年 10 月經新竹市政府核准設立職工福利委員會，透過員工選舉運作該委員會，辦理各項福利事項，促進勞資關係的和諧。在報告期間公司在員工福利上的支出為 290,223 仟元。其福利項目包括：

- 提供全民勞/健保。
- 員工免費團體保險。
- 員工年度健康檢查。
- 教育訓練，包括新進人員培訓和職務相關專業訓練。
- 生育、婚喪禮金補助及購書補助。
- 年度國內外員工旅遊補助。
- 每季部門聚餐活動。
- 設有健身房、羽球場、網球場和桌球室。

第五章 社會面

單位:新台幣仟元			
項目	2023 年	2024 年	2025 年
員工福利費用合計	278,696	317,387	290,223
薪資費用	240,186	274,081	245,901
勞健保費用	19,332	20,175	22,780
退休金費用	10,192	10,479	11,304
董事酬金	1,827	3,553	1,272
其他員工福利費用	7,159	9,099	8,966

年度	2025 年		
性別/合計	男	女	合計
享有育嬰假人數	0	0	0
申請陪產假/產假人數	0	1	1
申請育嬰假人數	0	2	2
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	0	2	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B)(含提前復職)	0	2	2
復職率(B/A)			100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	0	2	2
留任率(C/前一年 B)	-	100%	100%

5.1.4 團體協約

本公司重視員工參與與內部溝通，尊重結社自由與集體協商之權利。目前公司並未成立企業工會，故無團體協約，依個別勞動契約及相關法令規範辦理勞動條件。公司支持員工依法加入產業工會或職業工會，並透過既有的溝通與代表性機制，蒐集員工意見、回應實務議題，持續改善工作環境與制度。

本公司亦鼓勵員工以社團、學習型社群等方式進行跨部門交流，增進組織凝聚力與正向文化，並由管理階層與相關責任單位協助維持溝通管道暢通，使員工意見能被有效回饋並納入改善。

5.1.5 人才培育與發展

本公司依營運發展與職能需求進行人力規劃，並以職務能力、專業經驗與文化契合度為核心，建立標準化招募與任用流程。招募過程遵循平等與不歧視原則，並透過面談評估、必要的背景與資格審查等方式，確保用人決策的公平性與適配性。新進同仁到職後，依職務性質安排到職引導與基礎訓練，協助理解公司制度、工作規範與跨部門協作方式，提升到職適應與工作安全。

本公司以職能與職涯為導向規劃訓練體系，涵蓋新進人員訓練、在職專業訓練與管理職能培育等面向，並鼓勵同仁依職務需求持續精進專業能力。訓練規劃以實務應用為核心，結合部門需求與工作情境，協助同仁提升解決問題與跨部門協作的的能力，並強化對品質、資安、法令遵循與內部流程的理解，以支持營運穩定與客戶信任。

本公司透過制度化的績效管理機制，支持員工目標設定、工作回饋與能力成長，並以公平、透明為原則，作為人才發展、訓練安排與職務歷練的重要參考。公司亦依不同職能與職涯路徑提供相應的發展機會，鼓勵同仁透過專業深耕、跨職能合作與專案參與，逐步累積核心能力與職務影響力。

2025 年度本公司持續精進人才培育與組織支持措施，重點包括：

- 訓練規劃更貼近職務情境：**強化新進與在職訓練的實務導向，提升同仁上手效率與跨部門協作品質，並將關鍵作業流程與共通規範更系統化地納入訓練內容。
- 關鍵人才與主管培育更聚焦：**延續人才盤點與培訓機制，針對新任主管與關鍵職能角色，強化管理能力、溝通協作與團隊帶領相關培育安排，提升組織穩定性與人才接續。
- 資安與合規意識深化：**結合公司產品與營運特性，將資訊安全與法令遵循之觀念更深入地導入日常作業與訓練宣導，強化同仁在流程執行與風險辨識上的一致性。
- 溝通與回饋機制更順暢：**透過既有溝通管道與交流機制的精進，提升意見回饋與制度優化的閉環效率，增進同仁參與感與組織信任。

5.1.5.1 訓練概況

在報告年間，公司為教育訓練支出 224 仟元新台幣，總時數為 199 小時。

性別	人數	一般員工 訓練時數	中階管理 訓練時數	高階管理 訓練時數	時數總計	比例	平均 受訓 時數
女性	24	150	0	0	150	75%	6.25
男性	17	49	0	0	49	25%	2.88
人數/時數 總計	41	199	0	0	199	100%	4.85

5.1.6 資遣管理機制

在報告期間內，並未發生裁員事宜。惟與報告期間內，有兩名員工因不適任職位而資遣。其資遣過程全依勞基法第十一條第五款進行，給予法定的預告期與資遣費用，並提供必要的求職支援。

5.1.6.1 營運變化的最短預告期

在報導期間內並未遭遇重大營運變化。若發生，公司將依勞動基準法第 16 條實施預告，依員工年資提前 10~30 天進行預告。

5.2 職業安全及衛生

2025 年度本公司職業安全衛生管理架構、危害辨識與風險評估作法、教育訓練與緊急應變機制等制度性設計，整體延續前一年度之管理方式，未有重大變更。本節沿用既有揭露架構，並就年度推進作法補充說明。

2025 年度本公司持續精進職安衛管理的落實度與一致性，重點包括：

1. **風險辨識與宣導更聚焦**：針對常見作業情境與風險熱點，加強宣導與提醒，提升同仁日常風險敏感度。
2. **巡檢與改善追蹤更制度化**：強化現場巡檢與缺失改善的追蹤節奏，提升改善閉環效率。
3. **應變準備更貼近情境**：依場域需求精進演練內容與流程檢核，提升應變的可行性與熟練度。

本公司已依《職業安全衛生管理辦法》規定，已設置有專責的安全衛生管理單位，負責推動與改善各項安全衛生措施。目前本公司職業安全衛生管理未經第三方驗證。

5.2.1 職業安全及衛生政策

本公司以「預防為主、持續改善」為職安衛管理核心，依相關法令與內部規範建置管理機制，制定「環境手冊」、「勞工安全衛生工作守則」及「員工傷害通報與處理辦法」，以確保員工的安全。

透過權責分工與跨部門協作，推動職場安全與健康守護。公司由【職安衛責任單位】統籌規劃與推動，並透過定期會議與內部管理程序，檢視風險、追蹤改善、強化宣導，以降低事故風險並提升工作環境品質。

本公司依作業特性進行危害辨識與風險評估，針對可能的職災風險與健康危害，採取工程控制、行政管理與個人防護等多層次措施，並結合日常巡檢、作業管理與現場管理要求，降低風險暴露。對於高風險作業或特殊工作情境，則透過作業規範、教育訓練與必要的管制措施加以強化。

5.2.2 職業災害

在報告期間內，公司並未發生任何工作相關的傷害、職業災害或職業病事件。公司持續致力於維護安全的工作環境以及員工的健康，並採取預防措施以降低潛在風險。

年度	2024	2025
死亡事故總數	0	0
記錄事故率 (TRIR)	0	0
總事件率 (PSTIR)	0	0
製程安全事故嚴重率 (PSISR)	0	0

統計年度	2024	2025
總經歷工時	249919hr	372128hr
職業傷害造成的死亡事故	0	0
嚴重的職業傷害	0	0
可記錄之職業傷害(含製程事故)	0	0
職業病	0	0
可記錄之職業病	0	0

5.2.3 消防與火災

在報告期間內，公司並未發生任何火災事故。公司將持續維護工作環境的消防設備，確保其符合相關法規的要求。

5.3 社會參與

2025 年度本公司營運據點位置、製程特性及對周邊社區之潛在影響評估結論，整體延續前一年度判斷，未有重大變動。本節沿用既有揭露架構，並補充本年度持續關注之管理作法。

本公司位於新竹縣湖口之新竹工業區，周邊以工業用地為主，鄰近住宅聚落相對有限；公司廠房作業以組裝為主要型態，並不涉及高污染製程。綜合據點環境條件與營運特性，本公司營運活動對當地社區之顯著或潛在衝擊程度相對有限。

即便如此，本公司仍以預防與審慎管理為原則，持續關注可能透過供應鏈間接產生之社區影響風險。除既有供應商管理機制外，本公司將逐步把「社區衝擊與環境風險應對」納入供應商評鑑與稽核關注要點，特別針對可能涉及污染風險或環境衝擊較高之供應商，強化要求與追蹤改善，以降低供應鏈對環境與社區造成之潛在影響。

在氣候變遷、資源約束與永續轉型趨勢日益明確之下，企業對環境議題的管理已成為營運發展不可忽視的重要課題。居易科技身為網通產業的一員，深知產品設計、原物料使用、能源消耗、包裝運輸及廢棄物處理等營運環節，皆可能對環境產生直接或間接影響。因此，我們持續將環境保護理念融入日常管理與營運決策中，致力於在企業成長、技術創新與環境責任之間取得平衡。

考量產業特性，居易科技已建立合適之環境管理制度，作為推動各項環境管理工作的依循基礎。我們以 ISO 14001 管理精神為架構，訂有「環境管理手冊」，並在其框架下建立相關管理辦法與作業程序，涵蓋法規遵循、能源使用管理、廢棄物管理、資源使用、產品環境考量及供應鏈環境要求等面向，以系統化方式辨識環境衝擊、落實管理措施，並持續檢視執行成效。透過制度化管理，居易逐步強化環境議題在內部營運管理中的落實程度，回應法規要求及利害關係人對企業環境責任之期待。

在實務推動上，我們以審慎態度面對各項環境議題，持續關注節能減碳、溫室氣體管理、綠色設計、減塑包裝、水資源使用及廢棄物處理等重點面向，不僅著重於營運活動中的環境負荷降低，也積極思考如何透過產品設計優化與管理流程改善，提升整體資源使用效率，降低對環境之衝擊。

本章節將依據 GRI 標準，揭露居易科技於環境管理制度、能源使用、溫室氣體排放、水資源管理及廢棄物管理等面向之管理作為與績效成果。我們期望透過持續精進的環境管理機制與透明揭露，與利害關係人共同回應環境挑戰，穩步推動企業永續發展。

6.1 氣候變遷政策

6.1.1 經營者與氣候風險

2025 年度本公司依循 TCFD 四大構面（治理、策略、風險管理、指標與目標）之揭露架構，整體延續前一年度之方法與內容，以維持揭露口徑一致與年度可比性。本年度在既有機制穩定運作基礎上，進一步聚焦於「供應鏈中斷」與「能源價格波動」兩項營運關鍵風險的辨識與因應，並強化其與公司既有風險管理流程之銜接。

6.1.1.1 董事會在氣候相關風險中的角色

本公司董事會在氣候議題上扮演檢視之角色，負責檢視公司面對氣候變遷風險與機會之策略與行動。董事會之關注重點包含：建立氣候風險治理框架、定期檢視應對策略與其與公司長期發展目標之一致性，以及評估氣候相關決策對公司業務之長期影響（包含物理風險與轉型風險）。

6.1.1.2 氣候議題決策與執行監督

本公司依 TCFD 建議架構辨識重要氣候議題，並透過利害關係人溝通與議題探討、鑑別風險與機會、風險評估（財務衝擊程度、風險類型、風險因素、衝擊時間等）、區分重大與非重大風險、擬定解決方案與目標、分配資源、以及追蹤成效等步驟進行管理。

第六章 環境面

在執行面，依既有分工由管理部統籌環境與社會相關事務、財務部統籌公司治理相關事務，並透過跨部門工作小組（涵蓋總經理室、研發、資訊管理、業務、行銷企劃、品保、資材、製造、稽核等）執行工作計畫、追蹤進度並檢視執行成效。

6.1.2 風險與機會

本公司辨識之氣候相關風險與機會，涵蓋法規/政策、科技、市場、商譽及物理風險等面向；並將技術演變與市場變化視為風險亦為機會，持續投入研發能量以回應市場對節能與低碳相關需求。

6.1.2.1 風險與機會

序號	類型	項目	影響	發生時間
1	法規風險	金管會上市櫃公司溫室氣體盤查規定。	每年需要花費人力與資金實施溫室氣體盤查，提高營運成本。	短期
2	法規風險	碳稅相關法規的推動。	繳交碳稅，提高營運成本。	中期
3	科技風險	網路技術變遷快速	網路設備行業技術更新快速，若居易科技未能及時開發節能型產品或低碳技術，可能導致市場份額流失。為實現能源效率或碳排放目標，需要投入大量資金進行產品升級或設計改良，可能導致短期利潤下降。	長期
4	市場風險	轉型需求	上下游供應商對 ESG 議題逐步重視，若公司未能即時轉型，可能導致損失。	中期
5	商譽風險	企業社會責任	電子設備向來有高耗能與污染的印象，若公司未能即時轉型，可能影響公司品牌聲譽。	長期
6	物理風險	氣候變遷與極端天氣	氣候變遷與極端天氣下的天災可能影響員工上下班、供應鏈與進出貨，從而影響公司營運。	長期
7	市場風險	供應鏈中斷（關鍵零組件/物流）	極端天氣、供應商產能異常或物流受阻，可能造成關鍵零組件供應不足、交期延遲或運輸成本上升，進而影響生產排程與交付穩定性，並增加庫存與替代料驗證成本。	中期～長期
8	市場風險	能源價格波動	能源價格上升或波動加劇，可能推升公司營運用電成本，造成成本結構壓力；若市場競爭激烈，成本轉嫁空間有限，可能影響獲利能力。	短期～中期
9	機會	技術	技術演變與市場變化是風險也是機會，居易可利用自身研發能量開發新技術的產品，特別是符合 ESG 要求的綠色產品（如節能設計、可管理性提升與安全功能整合等），以提升產品差異化與競爭力。	長期
10	機會	市場	因應客戶及通路對節能、低碳與合規要求提升，若公司能更早導入相關設計與管理能力，可提升投標/採購符合度與客戶黏著度，擴大綠色產品與解決方案之市場機會。	中期～長期

第六章 環境面

序號	類型	項目	影響	發生時間
11	機會	品牌	發表新的綠色產品，以節能減碳為訴求，爭取相關獎項或認證，強化品牌之 ESG 價值與市場辨識度，提升企業形象與信任。	長期

6.1.2.2 轉型行動的財務影響

本公司推動轉型行動之資本投入，將依年度規劃與專案進度配置，2025 年度與氣候議題相關之投入資本約為：70.5 萬（新台幣元）

6.1.2.3 極端氣候的財務影響

- 短期影響

目前居易的廠房均未受到極端氣候的物理性影響。2025 年的數次風災，均未對居易造成影響，僅有配合政府宣告停班停課，暫停營運而產生的些微經濟損失。

- 中、長期影響

即便目前居易尚未遭遇極端氣候的經濟衝擊，居易仍進行了衝擊評估，細節可參閱以下之情境分析。

6.1.3 情境分析

為更系統化評估氣候變遷可能帶來之財務影響，本公司延續前一年度方法，從「轉型風險」與「實體風險」兩個角度設定代表性情境並進行分析，作為風險管理與策略規劃之參考。

- 低碳轉型情境（Well-below 2C）

本公司參考 SBTi 對「Well-below 2°C」路徑之減碳要求，評估若需年均碳排放削減達 2.5% 並於 2050 年實現淨零，可能帶來設備升級、材料替換與碳盤查作業等額外投入；若未配合轉型，長期相關合規成本與碳稅支出可能使整體營運成本上升約 1.5% 至 2%。

- RCP 實體風險情境（RCP 4.5 / RCP 8.5）

本公司參考 TCCIP 所提供之 RCP 4.5 與 RCP 8.5 模型進行模擬，評估極端氣候對營運之影響。在 RCP 8.5 高排放情境下，預期年平均氣溫可能上升約 1.6°C，極端降雨發生頻率增加，可能增加廠房冷卻能耗及區域性淹水風險；初步估算能源需求上升對整體電力使用成本可能造成約 1% 以內的增加，財務影響尚屬可控但需持續關注。

第六章 環境面

6.1.3.1 所在地物理風險分析

本公司延續前一年度之物理性氣候風險鑑別方法，持續使用國家災害防救科技中心提供之「氣候變遷災害風險調適平台」評估公司所在地（新竹縣湖口鄉）在極端降雨情境下之淹水與坡地災害風險，並以平台之 AR6 溫室氣體排放情境整合圖資作為分析基礎。

本平台以等級 1~5 呈現風險指標（等級 1 為最小、等級 5 為最大），並納入風險等級、危害度、脆弱度與暴露度等指標。本公司沿用前一年度之判讀口徑，採用整合圖資所設定之三種升溫情境（T1.5、T2、T4）進行檢視與比較。

經年度例行檢視，本公司所在地之坡地風險維持相對較低，但在淹水面向之危害度仍偏高，與前一年度分析結論相比未見顯著變動；因此，本公司將持續強化淹水災害之預防與整備措施，以降低極端降雨事件對營運之潛在衝擊。

该平台 AR6 溫室氣體排放情境下的淹水與坡地災害風險圖，並且標示了以下風險指標：

- (1) 風險等級：氣候變遷下遭遇極端降雨的人口風險等級。
- (2) 危害度：氣候變遷下遭遇極端降雨的自然危害程度。
- (3) 脆弱度：依潛勢值劃分出的危害程度。
- (4) 暴露度：該區域的人口程度。

這標示會以等級 1~5 表示，其中等級 1 表示最小風險，等級 5 為最大風險。

本報告書使用平台提供的整合圖資進行分析，該圖資包括了 3 種情境設定如下：

- (1) T1.5：即全球暖化+1.5°C，最可能發生的時期約在 2021~2040 年。在世紀中或世紀末以前達成淨零排放，便能將升溫控制在 1.5°C 或 2°C 以內，達成《巴黎協定》目標。
- (2) T2：指未來 20~40 年內多數排放情境(中度排放以上)皆會升溫 2°C，全球暖化+2°C 可能發生的時期在 2041~2060 年。
- (3) T4：各國氣候政策與溫室氣體減量失敗，減碳失敗則全球暖化程度升溫至 4°C，可能發生的時期在 2081~2100 年。

依照不同情境設定的風險結果如下：

淹水風險							
情境設定	風險等級 (現況)	風險等級 (推估)	危害度 (現況)	危害度 (推估)	脆弱度 (現況)	暴露度 (現況)	暴露度 (推估)
T1.5	1	2	1	5	1	3	4
T2	1	2	1	5	1	4	5
T4	1	3	1	5	1	4	5

第六章 環境面

坡地風險							
情境設定	風險等級 (現況)	風險等級 (推估)	危害度 (現況)	危害度 (推估)	脆弱度 (現況)	暴露度 (現況)	暴露度 (推估)
T1.5	2	2	2	2	2	5	5
T2	2	2	2	2	2	5	5
T4	2	2	2	2	2	5	5

6.1.4 風險應對策略與目標

6.1.4.1 風險識別與評估

本公司依既有流程辨識氣候風險並進行評估，評估面向包含財務衝擊程度、風險類型、風險因素與衝擊時間，並依財務衝擊大小區分重大風險項目與非重大風險項目，作為資源投入與應對策略排序之依據。

6.1.4.2 風險對策

序號	風險項目	因應對策
1	金管會上市櫃公司溫室氣體盤查規定	延續既有盤查規劃與內部協作分工，建立固定資料彙整口徑與審核流程，降低重複作業；以年度排程控管降低臨時性投入與成本波動。
2	碳稅 / 碳費相關法規推動	持續追蹤政策方向與費率機制，將碳成本納入情境分析與規劃評估；優先推動可行之節能改善與用能效率提升，降低未來碳成本曝險。
3	網路技術變遷快速	延續研發投入與產品迭代節奏，將節能、可管理性與合規要求納入產品規劃；透過設計驗證與品質管理機制，降低升級導入風險並縮短上市時間。
4	轉型需求	延續供應商管理與合規要求，逐步把環境/合規要點納入供應商評鑑與稽核；對外以既有揭露架構回應客戶/通路需求，提升合作黏著度。
5	企業社會責任	以制度化揭露與持續改善作為主軸，強化品質、合規、供應鏈管理與節能作法的對外說明；以具體改善案例（例如包裝減量/材料合規）支撐品牌信任。
6	氣候變遷與極端天氣	強化營運持續與應變整備（如重要系統備援、聯絡機制、物流替代方案），並透過多來源供應與安全庫存降低供應鏈中斷衝擊。
7	供應鏈中斷（關鍵零	依關鍵物料導入多來源策略（關鍵材料至少雙供）、設定安全庫存

第六章 環境面

序號	風險項目	因應對策
	組件 / 物流)	水位；定期供應商稽核與改善追蹤，提升供應穩定性；必要時啟動替代料評估與第二供應商導入程序。
8	能源價格波動	以用能管理與節能改善降低成本敏感度；將能源成本波動納入年度預算與情境評估；優先推動低成本、回收期明確之節能措施，提升營運韌性。

6.1.5 碳價

對氣候變遷帶來的政策和市場風險，本公司認知內部碳定價可作為規劃工具，在投資評估、用能管理與減碳方案選擇等決策情境中，將碳成本納入敏感度分析與方案比較，以提升資源配置品質並強化對外部制度變化（如碳費/碳稅、客戶低碳要求）的前瞻準備。

6.1.5.1 制度

目前公司計畫導入的內部定價工具為「影子碳費 (Shadow Carbon Price)」，這是一個屬管理工具，並未實際涉及金錢交易，主要用以支持節能減碳方案比較、資本支出與設備汰換評估，協助公司更有系統地因應碳費/碳稅等外部制度趨勢與客戶低碳要求。

現階段該制度尚在評估落地的可行方案，並以不增加部門工作負擔、可維護、可追溯為原則，逐步建立制度設計與導入條件。

6.1.5.2 定價原則

價格制定基礎採「外部政策/市場訊號」結合「公司情境假設」之方式，參考國內外碳定價制度推進方向與主要市場碳價/等效碳成本訊號，並與本公司 TCFD 情境分析假設保持一致，以建立具一致性且可追溯之參考值。內部碳定價之參考值、適用排放邊界與更新頻率，將於落地方案確認後納入公司既有管理流程中滾動檢視與調整，並保留假設與調整紀錄，以利後續持續精進。

6.2 溫室氣體管理

6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

6.2.1.1 年度績效

2024 年度居易建立了減碳指標，並設定為範疇 1~3 之溫室氣體排放降低 1%，該目標於 2025 年達成。

指標	2024 年目標	進度
碳排放目標 (範疇 1~3)	減少 1%	2024年度總排放量為1,521.2528噸。2025年度總排放量為1,365.3762噸，降低155.877噸，減少10.25%，達成2024年所設定之目標。

6.2.1.2 年度計畫與目標

執行內容	執行進度	比較基線
全廠區辦公室照明 100%更換成 LED 省電型	總計更換 320 盞(T-bar)，於 2026 年初完成	2024 年
原舊廠房照明 1050w 傳統水銀燈更換成 LED 100w 天井燈	總計更換 6 盞，於 2026 年初完成	2024 年
公務車更換成輕型省油車種	原 3000CC 更換成 1500CC	原油耗:6~7 km/L，新車油耗:12.5~12.8km/L

6.2.2 溫室氣體排放量

居易建有 ISO14001 環境管理系統，以便於收集環境相關的統計數。亦制定有「溫室氣體盤查管理程序」、「重大間接溫室氣體排放源鑑別作業指導書」與「內部稽核管理程序」，推動溫室氣體盤查作業。

居易在 ISO14064-1:2018 的框架下盤查範疇一至範疇三的溫室氣體排放。其統計結果如下：

		單位：公噸CO ₂ e		
項目		2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	類別一	59.1896	60.0210	83.1923
範疇二	類別二	460.998	473.3903	440.8797
範疇三	類別三	-	255.6488	151.9215
範疇三	類別四	-	732.1927	689.3827
範疇三	類別五	-	-	-
範疇三	類別六	-	-	-
合計		520.1876	1,521.2528	1365.3762

第六章 環境面

註：產品加工、使用與最終處理等類別因居易無相關控制權，故未納入盤查揭露範圍。且溫室氣體排放量未經第三方驗證。

6.3 能源管理

目前居易的電力主要來自台灣電力公司，並未使用再生能源、自行發電或外購電力。2025 年總用電量為 930,126 度。在燃料的使用僅有公務車的汽油以及發電機的柴油，並未使用其他燃料。

項目	2024 年	2025 年
用電度數(台電)	998,713.8	930,126
自發自用綠電	-	-
外購率電	-	-
總用電量	998,713.8	930,126
售出的電力	-	-
總電力能量 (焦耳 GJ)	3595.37	3348.454

項目	2024 年	2025 年
汽油(公升)	470.56	420.60
汽油(焦耳 GJ)	14.945	13.359
柴油(公升)	132.00	132.00
柴油(焦耳 GJ)	4.773	4.773
煤炭	-	-
天然氣	-	-
再生燃料	-	-

項目	2024 年	2025 年
總能源 (焦耳 GJ)	3615.088	3366.585
能源密度 (焦耳 GJ/百萬元營收)	3.0676	4.4461

註：2025 年度能源總用量並未經過第三方確信

1 度電=0.0036GJ

1 公升柴油=8636 仟卡

1 公升汽油=7586 仟卡

1 仟卡=0.0000041868GJ

6.4 水資源管理

目前居易的水資源主要來自自來水，並未自行取水。2025 年總用水量為 4,793.27 公噸。廠內僅有民生用水，故無其餘污水排放。

公噸		
項 目	2024 年	2025 年
取水量(A)	4,797.1	4,793.27
排水量(B)	-	-
耗水量(A-B)	4,797.1	4,793.27
用水密集度 (公噸/百萬元營收)	4.0706	6.3303

註：用水量未經第三方驗證

6.5 廢棄物管理

6.5.1 廢棄物管理政策與原則

居易已制定了「廢棄物管制程序」、「綠色產品作業管理辦法」等辦法，推動綠色產品設計、資源回收等方式減少廢棄物產生。目前居易的廢棄物依循我國廢棄物清理法辦理，委託合格的業者清理廢棄物。其廢棄物以一般民生廢棄物與一般事業廢棄物為主，不涉及有害廢棄物。

6.5.2 廢棄物產生情況

單位：公噸			
項目	2024	2025 年	百分比
有害廢棄物	-	-	
非有害廢棄物(一般事業廢棄物)	25.81	23.42	100%
廢棄物總量	25.81	23.42	100%
產品生產過程所製造之有害廢棄物回收百分比	-	-	
廢棄物密集度	0.0219	0.0309	

註：廢棄物總重量未經第三方驗證

6.6 產品生命週期

6.6.1 報廢品定義

居易的主要產品是網路設備，屬於電子設備。因此主要的報廢品如下，居易將會根據這些被報廢品的狀況進行處置，或交由專業廠商處置。

1. 生產過程中產生的不良品
2. 未通過品質管理檢驗的產品
3. 被退回，無法修復的故障品
4. 故障、瑕疵的零組件
5. 無法再利用的包材邊角料

6.6.2 產品報廢總量與處理方式

在報導期間，前述的報廢品的處理如下：

項目	處理	數量或重量	百分比
PCBA	回收	114	7%
鐵件	回收	567	35%
紙類	回收	650	40%
電子零組件	回收	295	18%
總量		1626	100%

註：此表回收是指由環保業者收取

第七章 附錄

7.1 GRI 2021 準則索引

GRI 標準及分類	編號	GRI 指引	章節	頁碼
GRI2 (2021) — 一般 揭露	2-1	組織詳細情況	1.2	4
	2-2	納入組織永續報告的實體	1.3	9
	2-3	報告期、報告頻率和聯絡人	1.3.2	9
	2-4	資訊重編	1.3.4	9
	2-5	外部確信/查證	1.3.5	9
	2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	1.2.4	6
	2-7	員工	5.1.1	40
	2-8	員工之外的工作者	5.1.1	40
	2-9	管制架構和組成	1.2.2	4
	2-10	最高管制機構的提名和遴選	2.3	10
	2-11	最高治理單位的主席	2.3	10
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3	10
	2-13	衝擊管理的負責人	2.3	10
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.3	10
	2-15	利益衝突	2.3.2.4	14
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1	22
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.3.1.3	12
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.3.1.2	11
	2-19	薪酬政策	2.3.2.5	16
	2-20	薪酬決定流程	2.3.2.5	16
	2-21	年度總薪酬比率	2.3.2.7	20
	2-22	永續發展策略的聲明	1.1	2
	2-23	政策承諾	1.1	2
	2-24	納入政策承諾	1.1	2
	2-25	補救負面衝擊的程序	4.2	32
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.2	32
	2-27	法規遵循	4.2.2	33
	2-28	公協會的會員資格	4.6	37
	2-29	利害關係人議合方針	4.3	35
	2-30	團體協約	5.1.4	43
GRI3 實質性議題	3-1	決定重大主題的流程	3.2	23
	3-2	重大主題列表	0	29
	3-3	重大主題管理	3.4	29
GRI201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1	31
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1	31
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4.1	31

第七章 附錄

GRI 標準及分類	編號	GRI 指引	章節	頁碼
	201-4	取自政府之財務補助	4.1	31
GRI202 市場定位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	2.3.2.7	20
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1	40
GRI203 間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	暫不揭露	暫不揭露
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	暫不揭露	暫不揭露
GRI204 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.8	38
205 反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.2	32
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	暫不揭露	暫不揭露
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	暫不揭露	暫不揭露
GRI206 反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.2.2	33
GRI207 稅務	207-1	稅務方針	暫不揭露	暫不揭露
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	暫不揭露	暫不揭露
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	暫不揭露	暫不揭露
	207-4	國別報告	暫不揭露	暫不揭露
GRI301 物料	301-1	所用物料的重量或體積	4.8.2	39
	301-2	使用回收再利用的物料	4.8.2	39
	301-3	回收產品及其包材	4.8.2	39
GRI302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	6.3	54
	302-2	組織外部的能源消耗量	6.3	54
	302-3	能源密集度	6.3	54
	302-4	減少能源的消耗	6.3	54
	302-5	降低產品和服務的能源需求	6.3	54
GRI303 水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	6.4	55
	303-2	與排水相關衝擊的管理	6.4	55
	303-3	取水量	6.4	55
	303-4	排水量	6.4	55
	303-5	耗水量	6.4	55
GRI304 生物多樣性	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	暫不揭露	暫不揭露
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	暫不揭露	暫不揭露
	304-3	受保護或復育的棲息地	暫不揭露	暫不揭露
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	暫不揭露	暫不揭露
GRI305 排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.2	53
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體	6.2	53

第七章 附錄

GRI 標準及分類	編號	GRI 指引	章節	頁碼
		排放		
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	6.2	53
	305-4	溫室氣體排放密集度	6.2	53
	305-5	溫室氣體排放減量	6.2	53
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.2	53
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重大的氣體排放	6.2	53
GRI306 廢棄物	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.5	55
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.5	55
	306-3	廢棄物的產生	6.5	55
	306-4	廢棄物的處置移轉	6.5	55
	306-5	廢棄物的直接處置	6.5	55
GRI307 有關環保保護的法規遵循	307-1	違反環保法規	4.2.2	33
GRI308 供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.8	38
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.8	38
GRI401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.1.1	40
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.1.3	42
	401-3	育嬰假	5.1.3	42
GRI402 勞資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1.6	45
GRI403 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.2	45
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.2	45
	403-3	職業健康服務	5.2	45
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2	45
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2	45
	403-6	工作者健康促進	5.2	45
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2	45
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2	45
	403-9	職業傷害	5.2	45
	403-10	職業病	5.2	45
GRI404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.5.1	44
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1.5.1	44
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.5.1	44
GRI405 員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.2	41
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.1.2	41

第七章 附錄

GRI 標準及分類	編號	GRI 指引	章節	頁碼
406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.2	41
GRI407 結社自由與團體協商	407-1	工作者結社自由與團體協商的 可能面臨風險	暫不揭露	暫不揭露
GRI408 童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之 重大風險	5.1.2.3	42
GRI409 強迫或強制勞動	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	5.1.2.3	42
GRI410 保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程序 訓練	5.1.2.4	42
GRI411 原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.1.2	41
GRI412 人權評估	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估 的營運活動	5.1.2.4	42
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.1.2.4	42
	412-3	載有人權條款或已進行人權審 查的重要投資協議及合約	5.1.2.4	42
GRI413 當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和 發展計畫的營運活動	5.3	46
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛 在負面衝擊的營運活動	5.3	46
GRI414 供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	4.8	38
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及 所採取的行動	4.8	38
GRI415 公共政策	415-1	政治捐獻	暫不揭露	暫不揭露
GRI416 顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和 安全的衝擊	4.5	36
	416-2	違反有關產品與服務的健康和 安全法規之事件	4.5	36
GRI417 行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	暫不揭露	暫不揭露
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標 示法規的事件	暫不揭露	暫不揭露
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事 件	暫不揭露	暫不揭露
GRI418 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	4.5	36
GRI419 社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和 規定	4.2.2	33

第七章 附錄

7.2 SASB 永續披露主題和會計(2018)指標索引

類別	SASB 代碼	指標	對照章節	頁碼
產品安全	TC-HW-230a.1	識別和解決產品中數據安全風險的方法描述	4.5	36
員工多樣性與包容性	TC-HW-330a.1	(1) 性別和 (2) 多樣性群體在 (a) 高級管理層、(b) 非高級管理層、(c) 技術員工和 (d) 所有其他員工中的比例	5.1.2	41
產品生命周期管理	TC-HW-410a.1	按收入計算，含有 IEC 62474 可申報物質的產品比例	6.6	56
	TC-HW-410a.2	按收入計算，符合 EPEAT 註冊或同等標準要求的合格產品比例	6.6	56
	TC-HW-410a.3	按收入計算，獲得能效認證的合格產品比例	6.6	56
	TC-HW-410a.4	回收的報廢產品和電子廢棄物的重量；回收百分比	6.6	56
	TC-HW-410a.1	按收入計算，含有 IEC 62474 可申報物質的產品比例	6.6	56
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	按 (a) 所有設施和 (b) 高風險設施，經 RBA 認證審計程序 (VAP) 或同等標準審計的 Tier 1 供應商設施比例	4.8	38
	TC-HW-430a.2	Tier 1 供應商的 (1) 與 RBA 認證審計程序 (VAP) 或同等標準的不合規率，以及 (2) 針對 (a) 優先不合規和 (b) 其他不合規的相關糾正措施率	4.8	38
材料採購	TC-HW-440a.1	關鍵材料使用風險管理的描述	4.4.1	39

7.3 氣候相關資訊執行索引

序號	指標	對照章節	頁碼
1	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。	6.1.1.1 6.1.1.2	47 47
2	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)。	6.1.2.1	48
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1.2.2 6.1.2.3	49 49
4	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。	6.1.4	51
5	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。	6.1.3	49
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.1.4.2	51
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.1.5	52
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。	6.2.1	53
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	請參閱下表 1-1 及 1-2	-

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(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

項目	2024 年	2025 年
類別 1	60.0210	83.1923
類別 2	473.3903	440.8797
類別 3	255.6488	151.9215
類別 4	732.1927	689.3827
類別 5	-	-
類別 6	-	-
溫室氣體排放當量 (公噸 CO ₂ e)	1,521.2528	1365.3762
溫氣體排放量密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元 營業額)	1.2909	1.8032
2024 年及 2025 年之溫室氣體排放量係本公司在 ISO14064-1:2018 的框架下盤查範疇一至範疇三的溫室氣體排放量，溫室氣體排放量未		

第七章 附錄

項目	2024 年	2025 年
經第三方驗證。		
註 1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。 註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。 註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 或國際標準組織 (International Organization for Standard-ization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。 註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據。		

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明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。

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。		
項目	2024 年	2025 年
第三方確信	無	無
依金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司，個體公司(即母公司)應於第三階段適用溫室氣體盤查(即 2026 年完成盤查，2028 年完成查證)。本公司將依主管機關發布之參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證時程。		
註 1：應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理，若公司未及於年報刊印日取得完整溫室氣體確信意見，應註明「完整確信資訊將於永續報告書揭露」，若公司未編製永續報告書者，則應註明「完整確信資訊將揭露於公開資訊觀測站」，並於次一年度年報揭露完整之確信資訊。 註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。		

第七章 附錄

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

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。

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。

2024 年度居易建立了減碳指標，並設定為範疇 1~3 之溫室氣體總排放量降低 1%，該目標於 2025 年達成。

指標	2024 年目標	進度
碳排放目標(範疇 1~3)	減少 1%	2024 年度總排放量為 1,521.2528 噸。2025 年度總排放量為 1,365.3762 噸，降低 155.877 噸，減少 10.25%，達成 2024 年所設定之目標。

具體行動

執行內容	執行進度	比較基線
全廠區辦公室照明 100%更換成 LED 省電型	總計更換 320 盞(T-bar)，於 2026 年初完成	2024 年
原舊廠房照明 1050w 傳統水銀燈更換成 LED 100w 天井燈	總計更換 6 盞，於 2026 年初完成	2024 年
公務車更換成輕型省油車種	原 3000CC 更換成 1500CC	2024 年

註 1：應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本準則第 10 條第 2 項規定之令，資本額 100 億元以上之公司應於 114 年完成 113 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 113 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

7.4 ESG 數位平台指定指標索引

類別	編號	指標	對照章節	頁碼
溫室氣體排放	SII-1	直接溫室氣體排放量(範疇一)	6.2	53
	SII-2	能源間接(範疇二)	6.2	53
	SII-3	其他間接(範疇三)	6.2	53
	SII-4	溫室氣體排放密集度	6.2	53
	SII-5	溫室氣體管理之策略、方法、目標	6.2	53
氣候相關議題管理	SII-6	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	6.1.1.1	47
			6.1.1.2	47
	SII-7	辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務	6.1.2.1	48
	SII-8	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	6.1.2.2	49
			6.1.2.3	49
	SII-9	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	6.1.4	51
	SII-10	使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	6.1.3	49
	SII-11	因應管理氣候相關風險之轉型計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	6.1.4.2	51
能源管理	SII-12	使用內部碳定價作為規劃工具，價格制定基礎。	6.1.5	52
	SII-13	設定氣候相關目標所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊	6.2.1	53
	SII-14	再生能源使用率	6.3	54
	SII-15	提升能源使用效率	6.3	54
	SII-16	使用再生物料政策	6.3	54
	SII-17	消耗能源總量	6.3	54
水資源管理	SII-18	外購電力百分比	6.3	54
	SII-19	自發自用能源總量	6.3	54
	SII-20	用水量	6.4	55
	SII-21	用水密集度	6.4	55
	SII-22	水資源管理或減量目標	6.4	55
	SII-23	總取水量	6.4	55
廢棄物管理	SII-24	總耗水量	6.4	55
	SII-25	依法規要求或自願揭露之廢（污）水排放量	6.4	55
	SII-26	有害廢棄物	6.5	55
	SII-27	非有害廢棄物	6.5	55
	SII-28	總重量	6.5	55
	SII-29	廢棄物密集度	6.5	55
	SII-30	廢棄物管理政策或減量目標	6.5	55
燃料管理	SII-31	產品生產過程所製造之有害廢棄物回收百分比	6.5	55
	SII-32	有害廢棄物之百分比	6.5	55
燃料管理	SII-33	消耗燃料總量	6.3	54

第七章 附錄

類別	編號	指標	對照章節	頁碼
	SII-34	煤炭百分比	6.3	54
	SII-35	天然氣百分比	6.3	54
	SII-36	再生燃料百分比	6.3	54
產品生命週期	SII-37	報廢產品及電子廢棄物之重量	6.5	55
	SII-38	含報廢產品及電子廢棄物之再循環之百分比	6.5	55
人力發展	SII-39	員工福利平均數	2.3.2.7	20
	SII-40	員工薪資平均數	2.3.2.7	20
	SII-41	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	2.3.2.7	20
	SII-42	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	2.3.2.7	20
	SII-43	管理職女性主管占比	5.1.1	40
	SII-44	職業災害人數	5.2	45
	SII-45	職業災害人數比率	5.2	45
	SII-46	職業災害類別	5.2	45
	SII-47	火災件數	5.2	45
	SII-48	火災死傷人數	5.2	45
	SII-49	火災死傷人數占員工總人數比率	5.2	45
	SII-50	因應火災之相關改善措施	5.2	45
食品安全	SII-51	為改善食品衛生、安全與品質，而針對其從業人員、作業場所、設施衛生管理及其品保制度等方面進行之評估與改進及所影響之主要產品與服務類別	不適用	不適用
	SII-52	為改善食品衛生、安全與品質，而針對其從業人員、作業場所、設施衛生管理及其品保制度等方面進行之評估與改進及所影響之百分比	不適用	不適用
	SII-53	違反有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件類別與次數	不適用	不適用
	SII-54	違反有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規之產品下架次數	不適用	不適用
	SII-55	違反有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規之下架產品總重量	不適用	不適用
	SII-56	經獨立第三方驗證符合國際認證之食品安全管理系統標準之廠房所生產產品之百分比。	不適用	不適用
	SII-57	依法規要求或自願進行產品追溯與追蹤管理之情形	不適用	不適用
	SII-58	依法規要求或自願進行產品追溯與追蹤管理之相關產品占所有產品之百分比	不適用	不適用
	SII-59	依法規要求或自願設置食品安全實驗室之情形	不適用	不適用
	SII-60	依法規要求或自願設置食品安全實驗室之測試項目	不適用	不適用
	SII-61	依法規要求或自願設置食品安全實驗室之測試結果	不適用	不適用
	SII-62	依法規要求或自願設置食品安全實驗室之相關	不適用	不適用

第七章 附錄

類別	編號	指標	對照章節	頁碼
		支出		
	SII-63	依法規要求或自願設置食品安全實驗室之相關支出占營業收入淨額之百分比	不適用	不適用
供應鏈管理	SII-64	<u>採購符合國際認可之產品</u> 責任標準者占整體採購之百分比，並依標準區分	4.8	38
	SII-65	對 <u>供應商進行稽核</u> 之家數及百分比	4.8	38
	SII-66	對供應商進行稽核之家數及稽核項目	4.8	38
	SII-67	對供應商進行稽核之家數及稽核結果	4.8	38
產品品質與安全	SII-68	售出產品重量	4.7	37
	SII-69	生產設施場所數量	4.7	37
	SII-70	依產品類別之產品產量	4.7	37
社區關係	SII-71	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊之營運活動	5.3	46
	SII-72	企業本身及其供應商為 <u>降低對環境或社會之負面衝擊</u> 所採取之具體、有效機制及作為	5.3	46
	SII-73	在人口密集地區的煉油廠數量	5.3	46
資訊安全	SII-74	資訊外洩事件數量	4.5	36
	SII-75	與個資相關的資訊外洩事件占比	4.5	36
	SII-76	因資訊外洩事件而受影響的顧客數	4.5	36
普惠金融	SII-77	對促進小型企業及社區發展的貸放件數	不適用	不適用
	SII-78	對促進小型企業及社區發展的貸放餘額	不適用	不適用
	SII-79	對缺少銀行服務之弱勢族群提供金融教育之參與人數	不適用	不適用
	SII-80	各經營業務為創造環境效益或社會效益所設計之產品與服務	不適用	不適用
董事會	SII-81	董事會席次	2.3	10
	SII-82	獨立董事席次	2.3	10
	SII-83	董事出席 <u>董事會出席率</u>	2.3	10
	SII-84	董監事 <u>進修時數符合進修要點比率</u>	2.3	10
	SII-85	女性董事席次	2.3	10
	SII-86	女性董事比率	2.3	10
功能性委員會	SII-87	薪酬委員會席次	2.3.3	21
	SII-88	薪酬委員會獨立董事席次	2.3.3	21
	SII-89	薪酬委員會出席率	2.3.3	21
	SII-90	審計委員會席次	2.3.3	21
	SII-91	審計委員會出席率	2.3.3	21
持股及控制力	SII-92	前 10 大股東持股情形	4.3	35
	SII-93	公司年度召開 <u>法說會次數</u>	4.3.1	35
	SII-94	利害關係人或公司治理專區連結	4.3.2	35
風險管理政策	SII-95	重大事件之風險管理政策	4.4	35
	SII-96	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	4.4.1	35
反競爭行為法律訴訟	SII-97	因與 <u>反競爭行為條例相關的法律訴訟</u> 而造成的金錢損失總額	4.2.2	33

第七章 附錄

7.5 年報對應之永續揭露永續項目

類別	項次	揭露項目	對照章節	頁碼
治理	1	是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形	2.3.1	10
風險管理	2	是否依重大性原則，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，並訂定相關風險管理政策或策略	3.2	23
環境議題	3-1	是否依其產業特性建立合適之環境管理制度	第六章	47
環境議題	3-2	是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料	6.2.1	53
環境議題	3-3	是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施	6.1.2	48
環境議題	3-4	是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策	6.4	55
社會議題	4-1	是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序	5.1	40
社會議題	4-2	是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬	5.1.3	42
社會議題	4-3	是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育	5.2	45
社會議題	4-4	是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫	5.1.5	44
社會議題	4-5	針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序	4.5	36
社會議題	4-6	是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形	4.8	38
其他揭露	5	是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書；前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見	1.3.5	9
其他揭露	6	如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形	第二章	10
其他揭露	7	其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊	4.3.2	35