



台聯電訊股份有限公司

TAINET COMMUNICATION SYSTEM CORP

永續報告書

2024-ESG



目錄

1 引言.....	- 1 -
01 關於本報告書.....	- 1 -
02 董事長的話.....	- 1 -
03 榮耀與肯定.....	- 2 -
04 公司經營核心理念.....	- 2 -
2 治理面.....	- 3 -
01 關於公司簡介與背景介紹.....	- 3 -
02 員工.....	- 5 -
03 組織/公司治理結構	- 7 -
04 利益衝突.....	- 11 -
05 最高治理單位的薪酬政策.....	- 15 -
06 組織/公司年度總薪酬比率	- 15 -
07 溝通重大事件.....	- 16 -
3 永續發展承諾與策略.....	- 16 -
01 永續委員會與人員組成.....	- 16 -
02 永續發展目標或願景.....	- 19 -
03 永續發展承諾/聲明	- 19 -
04 永續發展策略簡介.....	- 20 -
05 最高治理單位於永續報導的角色.....	- 21 -
06 最高治理單位的群體智識.....	- 22 -
07 最高治理單位的績效評估.....	- 22 -

4 關於本報告書.....	- 23 -
01 報告實體.....	- 23 -
02 報告邊界與範疇.....	- 23 -
03 編纂指南.....	- 24 -
04 報告概況與發行頻率.....	- 24 -
05 報告書主要負責單位.....	- 24 -
06 報告書之報導期間.....	- 24 -
07 報導報告或報導資訊的發布日期.....	- 24 -
08 報告書主要聯絡人.....	- 25 -
09 外部確信證明.....	- 25 -
10 資訊重編、理由與影響.....	- 25 -
5 利害關係人.....	- 26 -
01 尋求建議和提出疑慮的機制.....	- 26 -
02 利害關係人議合方針.....	- 26 -
03 利害關係人溝通管道與關注議題.....	- 27 -
04 公協會的會員資格.....	- 28 -
6 重大主題鑑別.....	- 28 -
01 決定重大主題的流程.....	- 28 -
02 所辨識出之重大主題列表、排序與變動.....	- 30 -
03 重大主題管理.....	- 31 -
04 溝通關鍵重大事件.....	- 35 -
7 經濟.....	- 37 -
01 經濟績效.....	- 37 -
02 反貪腐.....	- 41 -

8 環境面.....	- 45 -
01 氣候變遷.....	- 45 -
02 能源.....	- 45 -
03 水資源管理.....	- 47 -
04 生物多樣性.....	- 48 -
05 溫室氣體管理.....	- 49 -
9 社會面.....	- 51 -
01 勞雇關係.....	- 51 -
02 職業安全衛生.....	- 56 -
03 訓練與教育.....	- 62 -
04 員工多元化與平等機會.....	- 65 -
05 童工.....	- 70 -
06 顧客健康與安全.....	- 70 -
07 行銷與標示.....	- 73 -
08 客戶隱私.....	- 75 -
10 附錄.....	- 77 -
10.01 附錄一、GRI 內容索引表.....	- 77 -

1 引言

各位台聯電訊的愛好與支持者大家好，歡迎閱讀台聯電訊股份有限公司（以下簡稱台聯電訊）所發行的「永續報告書」。

在這份永續報告書中，將會進一步探討我們公司的永續(環境、社會、治理)表現，以及我們在可持續發展方面的努力和成就。透過這份報告書，希望能夠展現出公司在實踐企業社會責任、保護環境、提升治理水平等方面所作出的努力，並與投資人分享我們的永續價值觀與承諾。期許透過永續經營的實踐，能夠為公司帶來穩健的長期價值，同時貢獻社會與達成環境永續的使命。讓我們攜手共同追求永續發展的目標，締造共享價值的未來。

01 關於本報告書

本報告書為台聯電訊發行的第一版永續報告書，透過發行本報告書向各位說明本公司在公司治理、社會及環境上之績效及重大主題的管理方法與因應作為。

02 董事長的話

在這個充滿挑戰和機遇的時代，我們集團始終秉持著永續發展的信念，致力於創造價值，為股東、員工和社會創造更美好的未來。我們深信責任心、持續創新及透明度，是推動企業成長的關鍵，因此在本次永續報告中，將全面呈現我們在永續領域的努力和成果，期許與您攜手共創穩健發展可持續的長青事業。

台聯電訊（TAINET）自 1990 年成立以來，致力於推廣自有品牌，積極朝「最後一哩路・乙太網接入解決方案」的專業領導廠商。近年來，更關注高齡化社會下長期照護人力不足的問題，推出以智能通訊結合 IoT 感測裝置的全方位居家照護系統，善盡企業社會責任，為社會福祉貢獻心力。

公司秉持「為創造人類福祉，以全球化的行銷、創新的技術、搭配誠信的治理精神，提供優質的解決方案，創造並滿足夥伴的需求，讓公司員工、股東及利害關係人共享成果」的使命。

此外，台聯電訊的願景是「成為協助合作團隊的最優平台」，並以「誠信務實、尊重互利、勇於創新、追求卓越」為核心價值。

目前，台聯電訊正逐步轉型為多元投資控股平台，業務涵蓋通訊及電信、特用化學及醫療包裝材料等領域。

在通訊及電信領域，公司強調產品可靠性、靈活性及差異化，持續關注市場需求與趨勢，並加強專業技能培訓。

在特用化學領域，我們擁有自主研發團隊，專注於液態矽膠等高分子產品的研發、生產與銷售，以矽礦材料取代傳統石化原料製品的應用，推動材料應用的環保與永續革新。

在醫療包裝材料領域，我們具備豐富的產品供貨經驗，能有效協助客戶確保製程安全與品質穩定，為醫療產業提供值得信賴的解決方案。

台聯電訊在投資佈局方面，奉行價值投資法則，著重基本面，挑選具競爭力的優質公司，以獲取長期報酬。公司重視股東權益，追求企業長期價值與附加價值的成長，並留意成本和稅負。同時，台聯電訊注重組織文化，強調績效、求真務實、開放透明、獨立思考、不斷學習與持續進步。

公司由 7 位董事組成，包括 3 位獨立董事，董事會成員具備多元化背景，擁有豐富的產業經驗和專業資格，熟悉公司財務及營運。

台聯電訊期待與各合作夥伴共同努力，成為值得信賴的企業加值合作平台。

03 榮耀與肯定

台聯電訊通過品質系統 ISO 9001 認證，使台聯電訊產品更穩定，品質系統更趨於完備。

04 公司經營核心理念

使命：為創造人類福祉，以全球化的行銷、創新的技術、搭配誠信的治理精神，提供優質的解決方案，創造並滿足夥伴的需求，讓公司員工、股東及利害關係人共享成果。

願景：成為協助合作團隊的最優平台。

價值：誠信務實、尊重互利、勇於創新、追求卓越。台聯電訊提供員工優質的工作環境、活潑自由的工作氛圍，及無限發展的未來空間。我們期待具有創新思維、積極進取、勇於挑戰的夥伴加入 TAINET 優秀團隊，共創事業前景。

2 治理面

01 關於公司簡介與背景介紹

台聯電訊自 1990 年創業以來，主要營運目標為推廣自有品牌及成為「Last Mile Access & Edge Network Solution」的專業領導廠商，並已成功的在國內外電信設備市場打響「TAINET」品牌知名度，主要業務是提供 Carrier-class 中心端、用戶端等極具競爭力之產品及系統整合服務，並配屬高性能之網路管理系統，鎖定利基市場提供專業服務，客戶以國內外電信局、企業用戶、金融、證券及國營事業等專業用戶為主，產品具有少量多樣、接單生產的特性。

台聯電訊行銷觸角遍及全球，已在歐、亞、美洲等地建立行銷據點或與各經銷夥伴們構築了綿密的行銷通路。台聯電訊以自有品牌為主之行銷模式，以技術為核心的競爭力，產品市場涵蓋電信、金融網路、網路服務供應商及政府單位。在優勢的行銷平台基礎上，台聯電訊的通信產品遍佈世界各地，優質的設計功能頗受全球客戶好評。同時也具備網路管理與傳輸加密等資訊技術加值優勢。並自行開發出支援各系列設備的整合式網路管理系統，融合資訊安全、資料及語音傳輸至高效能設備的管理方案，台聯電訊可提供全方位的資電整合優勢。

公司基本資料	
公司名稱	台聯電訊股份有限公司
公司型態	股份有限公司/上櫃公司
組織創立時間	1990 年
總部位置	中華民國台北市內湖區
產業類別	通訊網路
主要產品及服務	提供 Carrier-class 中心端、用戶端等極具競爭力之產品及系統整合服務
實收資本額	292,600 千元
淨銷售額	592,991 千元
員工人數	31 人

01-1 產品介紹

主要以自有品牌「TAINET」行銷全球，主要產品以高階數據機、XDSL 用戶迴路接取設備、光纖接取設備及 VOIP 語音閘道器為主。

產品類別	產品項目	重要用途或功能
專業數據通訊產品	專線式類比數據機	將終端傳送之 RS-232 數據信號轉為類比信號，經公眾電話網路 (PSTN)專線傳輸，普通電話線傳輸距離最長可達 15 公里。
VOIP 網路語音閘道器	VoIP 網路語音閘道器/ 智慧照護主機及系統	將類比語音信號轉換為 IP 封包，並提供多種接取、轉接及會議功能。支援完善的語音功能及整合感測裝置，圖形化的介面易於維護，讓企業快速升級融合 VoIP 的網路整合應用。
寬頻數據通訊產品	xDSL 高速數位用戶迴路接取設備	應用範圍為 Internet (網際網路)、DDN (數位式數據網路)、FRN (訊框傳送網路)及 ATM (非同步傳輸模式)之接入設備，提供點對點透傳或路由選擇等應用。
光纖接取通訊產品	寬頻光纖多工器	提供 T1/ E1/ Data/ Ethernet 等服務，可選擇 1+1 光纖備援保護模組或 1+1 資料量加乘的頻寬倍載升級。
GEPON/ GPON 被動光纖網路設備	GEPON/ GPON OLT/ ONU/ ONT	乙太網被動光纖網路設備中心端 OLT 與客戶端 ONU 及 ONT，適用於光纖到戶 (FTTH)、光纖到樓 (FTTB) 等 FTTx 的應用，提供新一代光纖寬頻網路的服務。
乙太網路終端設備	ENTU/ SNTU/ FNTU/ iEAC-16	透過主動式光纖、G.SHDSL.bis、VDSL 網路提供 E1/ V.35/ RS-530/ X.21 及高速乙太網的服務。
無線網路通訊產品	4G/ 5G、Wi-Fi 無線整合設備	提供工規物聯網高速路由及序列串接應用，利用行動網路提供長距離數據傳輸及管理。
軟體系統	自動供裝系統	Auto Provision System 提供大量供裝，讓電信商定義設備所需組態、執行更新、解析異常狀態並遠端解決。
物聯網健康照護設備	居家照護系統主機/ 居家照護 RF 穿戴裝置/ IrDA 活動跌倒感測器/ 行動照護智慧手錶	提供客製化居家照護主機，達成報安提醒、緊急救助、雙向通話等目的，整合隨身配戴裝置、居家偵煙瓦斯感測器、活動跌倒感測器等，達成提供穩定不中斷的居家照護服務。 有外出需求者，可配戴行動照護智慧手錶，將健康照護服務延伸至戶外有行動網路覆蓋的區域。

01-2 公司價值鏈與其他活動

(單位：家數)

我們認為供應鏈是永續發展中至關重要的一環。本永續報告書中，我們會深入探討組織的供應鏈管理方式，包括供應商選擇的準則、供應商審查流程、供應商監測與配合政策等面向。通過持續強化供應鏈的永續管理，我們致力於確保整個價值鏈的永續性，促進正向的環境、社會與管制影響。

供應商種類	一級數量	二級數量	總量
零件採購	2	125	127
外包商	0	2	2

02 員工

02-1 員工總數

- 截至 2024 年 12 月 31 日，本公司員工總數為 31 人(男性 18 人，女性 13 人)。
- 聘用員工包含全時員工 31 人 (男性 18 人，女性 13 人)，臨時員工女性 1 人，無聘用永久聘僱員工、兼職員工及無時數保證的員工

依性別區分組織員工總數 (人數)

項目	男	女	多元	小計
員工總數	18	12	0	30
依性別分類的臨時員工總數	0	1	0	1
依性別分類的全職員工的員工總數	18	12	0	30
合計	18	13	0	31

*無聘用永久聘僱員工、兼職員工及無時數保證員工。

依地區區分組織員工總數

地區	臨時員工總數	全職員工的員工總數
雙北地區	1	30

彙編數據的方法：

1. 以人數統計：是
2. 以全時等量法 (full-time equivalent, FTE) 統計：否
3. 使用報導期間結束日當天的數值：是
4. 使用整個報導期間的平均值：否
5. 使用其他方法：否

公司重視非員工工作者的工作環境與勞動條件，包括供應商、合作夥伴及外包加工人力。在供應鏈管理中，公司要求所有合作夥伴遵循相關規範，確保工作環境安全並符合法律法規。特別是外包加工廠的 40 名工作者以及設備供應商的影印機維修人員與 ERP 硬體維護工程師共計 2 人，其工作條件均根據契約規範進行保障。

因公司僅採購料件及外包加工，未提供非員工工作者的培訓及發展計劃。然而，公司積極與供應商合作，推動技能提升及標準化工作方式，進一步提升供應鏈的整體效率及品質。

公司始終致力於在合作過程中遵守勞動標準和人權規範。為降低潛在風險，公司要求供應商簽署《供應商永續發展和誠信廉潔及不使用衝突礦物承諾書》，以確保供應鏈透明化並避免違規行為的發生。

公司在報導中針對非員工工作者的數據進行編制，彙總如右：

報導期間結束日當天數值：外包加工廠員工 40 人，設備供應商工作者 2 人（影印機維修人員 1 人、ERP 硬體維護工程師 1 人）。

項目 (非員工的工作者)	總人數
(1) 組織僱用在組織的工作場所、公共區域（例如：道路上）或直接在組織客戶的工作場所執行工作的承包商之總數	0
(2) 組織供應商之工作者，此供應商依組織指示使用特定的材料或工作方法來製造產品或提供服務之工作者總數。(外包加工廠)	40
(3) 為組織工作的志工或實習生之總數。	0
(4) 組織設備供應商之工作者，此工作者根據設備供應商與組織之間的契約，對供應商的設備（例如：組織工作場所的影印機）進行定期維護之工作者總數(影印機維修人員 1 人、ERP 硬體維護工程師 1 人)	2
(5) 組織供應商之工作者，如果組織採購使用此供應商生產方法製造的標準產品（例如：購買的文具為供應商標準產品）之工作者總數。	0

02-2 職場多元化政策

本公司訂定「人權政策」並致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、性傾向、宗教信仰、年齡、政治傾向、出生地、身心障礙及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

02-3 團體協約

本公司目前未與任何工會或勞工組織簽訂團體協約。雖然本公司未簽訂團體協約，但設有定期的勞資溝通會議，並透過員工代表制度確保員工的權益。嚴格遵守當地勞動法規，提供符合法規的工資與福利，並鼓勵員工透過正式管道表達意見。

2024 年 7 月 4 日勞資會議，進行團體協約協商程序，過程中雙方就員工勞動條件、福利措施、職業安全等勞資事務相關事項進行協商，其中包含放寬加班補休的期限讓員工能更靈活地安排補休時間，避免員工因必須在短時間內使用補休而感到壓力、規劃彈性上下班時間，避免交通尖峰時間，有助於減少通勤時間和疲勞，並於次月開始施行。

我們已確保未被團體協約涵蓋的員工也受到適當的關注。組織將根據其他員工涵蓋的團體協約或其他組織的協約來訂定這些員工的工作條件和雇用條款，確保他們在工作環境中獲得公平對待和合理待遇。透過這樣的作法，我們確保所有員工皆受到適當照顧，促進組織的永續發展。

03 組織/公司治理結構

台聯電訊致力於建置有效的公司治理架構、保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度，逐步推動各項制度及辦法，持續不斷地提升公司治理品質及成效，以確實落實公司治理精神，進而追求股東權益最大化及企業之永續經營。本公司於董事會下設立審計委員會、薪資報酬委員會、企業永續發展暨提名委員會等功能性委員會，協助董事會之專業治理。另設置公司治理主管，主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、協助董事遵循法令、董事就任及持續進修等，這份永續報告中將列出組織指明的利害關係人代表，讓投資人能更清楚地了解公司與其利害關係人之間的對話與互動模式，進而評估公司在永續經營方面的表現。

本公司訂有經董事會通過之「公司治理實務守則」、「防範內線交易作業程序」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「人權宣言」，並揭露於本公司網站公司治理相關規章，公司董事會成員及管理階層均重視道德誠信之從業行為，秉持廉潔、透明及負責之經營理念，誠信政策來執行，以創永續發展之經營環境。

03-1 董事會及功能性委員會組成與運作

由七席董事組成，包含四席董事和三席獨立董事，董事會成員之提名與遴選採候選人提名制度，由全體股東於股東會依董事選舉辦法投票選舉產生，負責指導公司策略、監督管理階層、公司治理制度之各項作業與安排，並對公司及股東會負責，以及依照法令及公司

章程之規定或股東會決議行使職權。審計委員會和薪酬委員會由三席獨立董事組成，企業永續發展暨提名委員會由董事長擔任召集人並由三位獨立董事擔任委員。2024 年董事會和各功能性委員會運作與出席狀況良好，出席率皆達 100%，董事會及各功能性委員會運作情形資訊之揭露，請詳本公司 2024 年度股東會年報第 16~22 頁、30~32 頁，可在公開資訊觀測站與本公司網站中即時資訊查詢。

職稱	姓名	主要學經歷
董事長	華盛國際投資(股)公司 代表人張志成	政治大學企研所碩士 華威國際科技顧問(股)公司 共同創辦人 易威生醫科技(股)公司法人代表董事 達亞國際股份有限公司法人董事代表 台聯電訊(股)公司執行長
董事	富鼎科技顧問(股)公司 代表人鄧富吉	政治大學董事長企業家經營管理研究班 富鼎先進電子(股)公司董事長 富鼎科技顧問(股)公司董事長 淳安電子(股)公司獨立董事 眾福科技(股)公司法人代表董事 台聯電訊股份有限公司董事 富鼎先進電子(股)公司副董事長暨策略長
董事	邱景睿	台灣大學法律系法學組法學士 中華民國律師高考及格 中華民國專利代理人 邱景睿律師事務所律師 晶威光電股份有限公司獨立董事 穎台科技股份有限公司獨立監察人 新開股份有限公司獨立董事 廣豐國際媒體股份有限公司董事長 泰豐輪胎股份有限公司獨立董事

職稱	姓名	主要學經歷
董事	張雅芳	台北大學財政研究所 和盛投資股份有限公司監察人 第一金證券研究部研究員、自營部經理人
獨立董事	賴明陽	台灣科技大學工管研究所企管組碩士 安永聯合會計師事務所合夥會計師 立本臺灣聯合會計師事務所合夥會計師 誠品聯合會計師事務所會計師、所長
獨立董事	巫立宇	國立政治大學國際貿易學系博士 國立政治大學企業管理研究所(MBA 學位學程)主任 國立政治大學企業管理學系教授 信紘科技股份有限公司獨立董事/審計委員/薪酬委員 南港輪胎股份有限公司獨立董事/審計委員/薪酬委員
獨立董事	陳俊仲	美國普渡大學工業工程博士 SAP Labs, USA-Architect & Development Manager 華威仲成股份有限公司總經理

03-2 董事多元化

依據本公司「公司治理實務守則」第 20 條，董事會成員組成應考量多元化，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，董事會成員應具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

董事會多元化政策之具體目標及其達成情形

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一	已達成
董事會成員至少包含一位不同性別董事	已達成
獨立董事連續任期不超過三屆	已達成
董事間不超過二人具有配偶或二親等以內之親屬關係	已達成
董事成員中，具本公司、母、子或兄弟公司員工身分之人數，低於（含）董事席次三分之一	已達成

- 1、營運判斷能力。
- 2、會計及財務分析能力。
- 3、經營管理能力。
- 4、危機處理能力。

- 5、產業知識。
- 6、國際市場觀。
- 7、領導能力。
- 8、決策能力。

本公司董事會由 7 位董事組成，包含 3 位獨立董事，具員工身份之董事比率為 14%，獨立董事比率為 43%，本公司董事會成員之組成考量多元化及性別平等，女性董事比率為 14%，獨立董事任期年資均未達 3 年，其資格條件均符合法令之規範，且均有豐富的產業經驗及專業資格，並熟悉公司財務及營運。落實情形如下：

姓名	職稱	國籍	性別	年齡				獨立董事 連續年資		兼任 本公司 員工	多元化核心能力								
				41 至 50	51 至 60	61 至 70	71 至 75	3年 以下	3至 6年		法律	會計	商務	財務 金融	行銷 管理	資訊 科技	生產 製造	電子 科技	風險 管理
華盛國際投資(股) 公司代表人張志成	董事長	中華民國	男		√					√			√	√	√	√	√	√	√
富鼎科技顧問(股) 公司代表人鄧富吉	董事		男			√							√	√	√	√	√	√	√
邱景睿	董事		男				√				√		√	√	√	√	√	√	√
張雅芳	董事		女	√								√	√	√	√	√	√	√	√
賴明陽	獨立董事		男		√				√			√	√	√	√	√	√	√	√
巫立宇	獨立董事		男		√				√			√	√	√	√	√	√	√	√
陳俊仲	獨立董事		男		√				√				√		√	√	√	√	√

04 利益衝突

本公司最高治理單位的主席為張志成先生，擁有豐富的經驗與卓越的領導能力。主席對公司的永續發展承擔重大責任，積極參與並支持公司在環境、社會與治理方面的倡議與改進措施。透過主席的有效領導，公司得以建立嚴謹的治理結構，確保各級管理層及相關利害關係人之間的有效溝通與協作，以維護公司價值並推動永續發展。

最高治理單位主席是否同時擔任組織高階管理階層的角色。這能反映出組織在治理結構上的透明度及相關利害關係人的關注點。為確保報告完整性，我們將在永續報告書中詳細描述並強調此項目的合規性及重要性。

04-1 組織管理階層的功能與利益衝突管理

本公司的管理階層負責監督業務運作、制訂策略及實現永續目標。我們清晰界定其職責，並採取措施減緩利益衝突，包括透明的決策過程、持續審查與內部控制機制，確保利益相關者權益並推動長期可持續發展。

公司高度重視最高治理單位在監督衝擊管理中的關鍵角色，高層領導在處理環境、社會和治理議題時發揮重要作用。清晰描繪其監督機制，有助於投資人評估領導層對永續發展的重視及其對公司長期決策的影響。

最高治理單位與高階管理層在制定並更新宗旨、價值觀、策略及政策時，確保其與永續目標一致，並通過管理與監督實現這些目標。我們強調與利害關係人合作，支持盡職調查及管理經濟、環境及社會衝擊，並評估其結果，展示我們對永續經營的承諾。

本公司報告將詳細說明最高治理單位如何制定政策、審查風險並監督永續目標的執行情況，同時強調其通過數據、指標及實際行動推動永續議程的具體成果。這充分展現了我們對投資人和內部利益相關方的承諾。。

董事會成員七席獨立董事占三席，且過半數未兼任員工或經理人董事會成員皆秉持高度自律之精神，避免利益衝突。

本公司於「董事會議事規範」第十五條明訂(董事之利益迴避制度)

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(包含董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司)，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有致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。並於每次董事會前進行宣導，2024 年共宣導 6 次。

本公司董事(含獨立董事)皆沒有與供應商或其他利害關係人的交叉持股情形。

04-2 誠信經營落實情形

本公司訂定之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，以具體規範本公司人員於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為，並於年度第一季繼續推行董事與管理階層簽署「無違反誠信原則聲明書」以落實誠信經營。

2024 年 3 月 12 日董事會報告：2023 年度及截至目前報告日為止，本公司董事與管理階層皆恪守相關規定，未發生違反誠信行為。

本公司「董事會議事規範」中訂有董事利益迴避制度，董事皆秉持高度自律，對董事會所列議案與自身或其代表之法人有利害關係，致有損及公司利益之虞時，得陳述意見及答詢，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，每次董事會利益迴避情形請詳年報第 16 頁。員工如有利益衝突之情事發生，可透過「員工信箱」或可向直屬部門主管報告。

本公司第 15 屆董事於 2024 年 3 月 12 日及 2023 年 6 月 16 日簽署「未有違反誠信原則行為聲明書」。

並建立有效之會計制度、內部控制制度，並經常依據法令變動、實務需求隨時檢討及修訂，由內部稽核人員定期查核，以確保制度之設計及執行持續有效，達成公司治理與風險控管，落實誠信經營。

管理階層每 2 周於公司主管會議、全公司會議或內部教育訓練中宣導如何防範不誠信行為，希望建立全體員工一致信念，並遵循相關法令規章，落實誠信經營。

落實日期及內容如下表格說明：

日期	事件類別	內容摘要
2020/06/17	聲明書簽署	第 14 屆董事及經理人簽署「未有違反誠信原則行為聲明書」。
2021/03/23	聲明書簽署	第 14 屆董事及經理人簽署「未有違反誠信原則行為聲明書」。
2022/03/18	聲明書簽署	第 14 屆董事及經理人簽署「未有違反誠信原則行為聲明書」。

日期	事件類別	內容摘要
2023/02/17	員工教育訓練	誠信經營政策宣導課程，37 人次，進修時數 74 小時，課程主題包括相關法規說明、企業社會責任、經營誠信價值及誠信經營宣導短片等。(如：證期局「企業社會責任與公司誠信」、經營誠信價值-企業新利基、經濟部「誠信經營這堂課」，以及宣導短片：「廉潔寶寶聯盟-誠信最棒篇」、「富貴險中求？行善致富？談中小企業誠信經營」。)
2023/03/22	聲明書簽署	第 14 屆董事及經理人簽署「未有違反誠信原則行為聲明書」。
2023/06/16	聲明書簽署	第 15 屆董事簽署「未有違反誠信原則行為聲明書」。
2024/02/22	員工教育訓練	誠信經營政策宣導課程，34 人次，進修時數 68 小時，內容包括法規說明、誠信經營手冊、聯合國反貪腐公約動畫等宣導影片。(如：「2023 年中小企業誠信經營手冊」、及宣導影片「聯合國反貪腐公約動畫宣導影片」、「臺中市政府政風處-廉潔誠信宣導動畫」、「企業誠信為電影-約定」)
2024/03/12	董事會報告	董事會報告 2023 年度及截至目前為止，董事與管理階層皆恪守規定，未發生違反誠信行為。
2024/03/12	聲明書簽署	第 15 屆董事簽署「未有違反誠信原則行為聲明書」。

本公司與他人建立商業關係前，先行評估往來對象之合法性以及是否曾有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。並由財務部門負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並定期由稽核室併入稽核內容向董事會報告。

其他持續性措施：

- 每兩週於公司主管會議、全公司會議或內部教育訓練中宣導如何防範違反誠信行為。
- 每年第一季推行董事與管理階層簽署「無違反誠信原則聲明書」。
- 建立並持續檢討會計制度、內部控制制度，確保公司治理與風險控管。
- 董事會設有利益迴避制度（如：「董事會議事規範」中有明定），員工如有利益衝突可透過「員工信箱」或向直屬主管報告。

04-3 檢舉制度之運作情形

本公司建立員工意見信箱供公司內部及外部人員使用，指派受理專責人員訂定檢舉事項之類別及其所屬之調查標準作業程序，並對檢舉人身分保密、保護檢舉人，不因檢舉情事而遭不當處置之措施及依「員工獎懲辦法」給予獎勵。

發現或接獲檢舉公司人員涉有不誠信之行為時，如經證實確有違反相關法令或公司之誠信經營政策與規定者，應立即要求行為人停止相關行為，並作適當之處置，且於必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司名譽及權益。對檢舉人善盡保密及保護之責任，不因檢舉而遭受不當處置。

檢舉流程：



具體申訴案件處理機制如下：

一、申訴及舉報管道：

董事會指定專人負責接收及處理舉報案件，並定期向審計委員會報告執行情況。

檢舉管道：檢舉人提供可聯繫資訊或選擇匿名檢舉，提供被檢舉人之姓名或其他足以識別其身份特徵之資料，及具體可供調查之事證。

➤ 透過以下管道進行檢舉：

- 1、親身舉報：面對面說明。
- 2、電話檢舉：撥打 02-2658-3000 聯繫稽核室。
- 3、投函舉報：將相關文件郵寄至「台北市內湖區瑞光路 108 號 3 樓稽核室」，或發送至電子信箱 audit@tainet.net。

➤ 如以親身舉報或電話檢舉等口頭形式提出：

1、受理單位負責人員將依據敘述內容製作成書面紀錄並標註為『機密』。

2、受理及審查：

舉報案件受理後，依檢舉投訴案件處理機制提交相關單位進行調查，若經查證屬實，將成立跨部門及專業成員組成的專案小組進行後續處理。涉及董事或高階管理層的案件將呈報至獨立董事。

3、處置措施：

案件調查自受理日起30日內完成，受理單位進行查證時可與相關部門協助，並保障被檢舉人有陳述意見之權利，經查證屬實依據情節輕重採取適當的行政懲處措施，調查結果及處理建議呈報董事長或總經理審議，必要時依法提起訴訟，以維護公司的聲譽與權益。

4、結果通知：

若檢舉人提供聯絡方式，處理完成後將通知處理結果，確保檢舉人了解案件進展與後續行動。

二、保密措施：受理單位應透過獨立管道進行查證，並對檢舉人身份及案件內容依本公司「個人資料保護管理辦法」嚴加保密。

2024 年度未有接獲檢舉之事項。

05 最高治理單位的薪酬政策

本公司依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，由薪資報酬委員會提案後，經董事會決議後執行。本公司的公司章程規定，年度如有獲利提撥不高於 6 % 為董事酬勞，但若公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。董事給付酬金政策及個別董事酬金相關內容，請參照本公司 2024 年股東會年報第 15 頁

06 組織/公司年度總薪酬比率

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 12%；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增減百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為-34%。

薪酬比率

項 目	金額 (千元)	比率 (%)
(1)基本薪資	35,278	100%
小 計	35,278	100%

*本公司 2024 年薪酬皆以現金發放

項 目	金額（千元）
組織薪酬最高個人之年度總薪酬	3,898
所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬	31,380
比率（單位：%）	12%

計算公式=本公司薪酬最高個人之年度總薪酬除以本公司所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬

項 目	金額 2023	金額 2024	百分比（%）
組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比	7,124	3,898	-45%
組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數	580	642	11%
比率（單位：%）			-34%

07 溝通重大事件

公司致力於確保我們的營運符合各項法律、規章和標準。我們持續監控和遵守相關法規要求，並積極參與業界相關訓練和研討會，以確保我們的業務運作符合最新的法規趨勢。此外，我們建立了內部監督機制，以確保所有員工了解並遵守公司的行為準則和法律規定。透過這些努力，我們確保公司永續經營的基礎穩固且法規是合規的。

本公司於報告期間內，未發生依據內部重大事件判定標準（如重大違反法規事件、罰款的事件、非金錢制裁）需另行進行溝通及揭露之事件。針對一般營運事項及利害關係人關切議題，本公司持續依循既有溝通機制（例行聯絡窗口、定期會議及永續網站公告）進行妥適處理與回應。

3 永續發展承諾與策略

01 永續委員會與人員組成

本公司於 2023 年 12 月 21 日成立永續發展委員會，由全體獨立董事組成，本委員會為本公司永續發展相關工作之決策及督導單位涵蓋環境

(E)、社會(S)與公司治理(G)三大領域，協助董事會履行保障公司、員工、股東及各利害關係人權益的職責。

由賴明陽獨立董事擔任主席以及巫立宇獨立董事、陳俊仲獨立董事共同參與，任期自 2023 年 12 月 21 日起至 2026 年 6 月 15 日止，以確保委員會具有充足之決策力與執行力。委員會之組織運作依據「永續發展委員會組織規程」規範，該規程經董事會審議通過，明確界定委員會之權責範圍與運作機制。

永續發展委員會組織圖：



永續發展委員會每年至少召開一次會議，2024 年於 12/20 共召開 1 次，並將會議要點向董事會報告。

永續發展委員會工作要點：

- 一、永續發展政策之訂定。
- 二、永續發展年度計畫及策略方向之訂定。
- 三、永續發展執行情形與成效之追蹤與檢視，並向董事會報告。
- 四、其他永續發展相關事項之決定。

主要負責結合集團營運策略，制定及實施集團永續相關發展計劃，關心並監督本集團的永續相關表現、策略、政策、目標、法規及年度進展。負責協調永續委員會、內部業務部門及職能部門之間的資源整合。

永續工作小組：委員會下設立永續工作小組，由董事會指派本公司總經理擔任永續長，以確保永續發展相關工作的推動與落實。

隸屬永續委員會，由永續長領導，負責落實永續相關的標準及措施，識別重大永續議題、進行差距分析以及實施改進議案。協助所有廠區響應本集團內的重大永續議題，回覆客戶與第三方的永續評估。主要負責制定本集團的永續組織架構、永續政策，並建立與利害關係人的溝通和協調渠道。評估永續相關風險並提供解決方案，以加強公司應對該等風險的能力。

永續委員會三個工作小組：為強化工作職能進行明確的權責分工，設定短期、中期及長期目標，並與不同的廠區及部門聯絡，執行永續專案。



(註)主要職能包含但不限於所列項目。

02 永續發展目標或願景

此組織架構與運作機制之建立，彰顯了台聯電訊對於企業社會責任與永續發展的高度重視，體現了公司追求經濟、社會與環境效益平衡發展的經營理念。該委員會之運作將遵循國際永續發展標準與最佳實踐，持續推動公司在永續領域的進步與創新。

03 永續發展承諾/聲明

當我們談到永續發展策略時，我們認為這不僅僅是一個長期目標，更是我們企業文化的根本，我們致力於透過創新和責任管理，為持續的商業成長和社會福祉找到平衡。這包括管理我們的社會影響，減少環境足跡，並促進供應鏈的可持續性。我們堅信，在追求經濟成功的同時，我們必須與環境友好方式並存，以確保未來世代也能繼續繁榮。

我們堅守這個承諾，將永續發展融入我們的業務策略和決策過程中，並持續追求最佳實踐以確保達到我們的目標。我們也積極與利害關係人合作，共同分享我們的成就和挑戰，以期建立更加透明、負責和永續的業務環境。

無論是面對新的法規要求、市場趨勢或環境挑戰，我們將秉持永續發展的承諾，不斷尋求創新解決方案，並不斷學習成長，以確保我們可以持續為股東、員工和社會創造價值。

在永續報告中，我們嚴格遵守 GRI 準則關於政策承諾的指引。我們承諾透明地揭露公司的營運政策及相關執行情況，確保符合社會、環境和治理的最佳實踐。這些政策承諾不僅是為了提升公司形象，更是展現我們對永續發展的認真承諾。我們持續評估和更新我們的政策，以確保與利益相關者的溝通和諒解，透過實際行動達成企業社會責任的目標。

政 策 承 諾	是/否
政策承諾是否經所有工作者瀏覽、同意以及定期簽署	是
政策承諾是否經商業夥伴瀏覽、同意以及定期簽署	是
政策承諾是否經其他相關團體（例如：治理單位成員）瀏覽、同意以及定期簽署	是
溝通政策承諾的方法（例如：電子報、正式或非式的會議、專門網站、契約協定）	是
如何鑑別及消除於溝通或宣傳政策承諾時的潛在障礙（例如：使政策承諾易於取得或發行多種語言版本）	是

我們的組織對於尊重人權有著明確的政策承諾。我們專注於特定利害關係人類別，包括那些處於風險或弱勢的群體。透過我們的政策和行動，我們致力於確保這些群體的權益受到保護和尊重，並且積極促進他們的發展和參與。這是我們在尊重人權議題上的核心價值之一，我們將持續努力落實這些承諾。「我們秉持尊重人權的核心價值，堅定地承諾採取具體政策措施來保障人權。我們致力於遵守國際人權標準，

並將這一承諾融入企業的各项業務決策中，確保所有相關利益相關者的權益得到尊重與保護。」「我們致力於負責任的商業行為，並尊重人權。」

「永續發展委員會」負責永續發展政策、管理制度、年度推動計畫之規畫及督導執行。由總經理擔任永續長，委員由公司內跨部門之代表擔任。推行團隊秉持持續企業永續發展之使命，整合跨部門之資源推動並維護各項永續發展目標方案得以有效運作，並且提升同仁對永續發展之認知，使系統得以維持且持續改善，並定期報告董事會並執行董事對於永續發展的各项要求。

溝通政策承諾的方法：

我們通過以下方式來鑑別和消除在溝通或宣傳政策承諾時可能存在的潛在障礙：

1. **語言多元化**：確保政策承諾的相關文件和資訊以多種語言提供，以便不同語言背景的利害關係人可以理解。
2. **簡化內容**：將政策承諾的重點和關鍵信息以清晰簡潔的方式呈現，避免使用過於專業或晦澀的術語。
3. **溝通透明度**：確保政策承諾的溝通透明度，讓利害關係人了解承諾的內容、目的和效益。
4. **利害關係人參與**：積極邀請利害關係人參與政策承諾的設定和實施過程，確保他們的意見被納入考量。

透過以上方法，我們可以確保政策承諾能夠更容易地被取得、理解和推廣，從而消除潛在的溝通障礙。

04 永續發展策略簡介

本集團之管理部為推動永續發展專(兼)職單位，致力企業永續發展之推行。為推動永續發展運作，本集團將永續發展納入公司治理架構中，建立永續發展相關的政策和指引，並監督管理層確保其有效執行。同時透過提升董事會的職能，掌握永續發展的趨勢和最佳實踐，使董事會能更有效地推動永續發展策略。

積極遵守相關法律法規，確保企業活動符合環境和社會規範，避免造成負面影響。同時，重視員工關係，提供員工安全健康的工作環境，並制定相應的政策和措施來保障員工權益。

在環境方面，積極管理廢棄物和減少溫室氣體排放，以降低對環境之潛在衝擊。此外，公司亦強化供應鏈管理，促使供應商與合作夥伴遵

循永續發展原則，共同實踐環境保護與社會責任目標。

重視利害關係人的意見和期望，積極與他們合作，建立長期穩固的關係。同時，進行產品生命週期管理，關注產品使用和廢棄後的影響，促進產品的可持續性。

推動永續發展運作需要企業全面考量環境、社會和經濟因素，以取得可持續發展的成果，實現企業的長期價值和永續發展目標。

本公司依據訂定之「永續發展實務守則」，落實公司治理，管理階層重視各項風險之管理，涵蓋管理目標、組織架構、權責歸屬及風險管理程序等機制，以有效辨識、衡量，及控制本公司之各項風險，將因業務活動所產生的風險控制在可接受的範圍。

在我們的組織中，我們將永續發展視為一個核心價值，並將其納入我們的業務策略之中。我們的高階管理團隊已承諾將永續發展納入組織的長期發展計畫中，並將其細分為可衡量的目標和行動計畫。透過設定明確的永續目標，定期檢討我們的營運政策和程序，以確保符合永續承諾的要求。

此外，我們積極與利害關係人合作，包括員工、供應商、客戶和社區，與他們分享我們的永續承諾並進行對話。同時持續研究並導入最佳的永續實踐，以確保我們的營運政策和作業程序符合最新標準。

我們深信，將永續承諾融入組織的策略、營運政策和營運程序中，不僅能提升我們的長期價值和競爭力，更能為社會和環境帶來正面的影響。

我們將深入說明我們組織是如何透過商業關係來實踐對社會與環境的承諾。我們將詳細描述與供應商、客戶和合作夥伴之間的合作方式，確保各方在營運過程中遵循本公司倡導之永續價值觀。我們將闡明一致的標準和合規要求，以促使所有商業夥伴與我們攜手朝向永續發展的目標邁進。

我們重視員工對執行承諾的了解與實踐，因此專門設計了培訓計畫，以加強他們對承諾執行的認知和能力。透過定期培訓課程，確保員工能夠清楚理解組織的承諾並實際應用在日常工作中。這些培訓不僅提升了員工的專業知識，也促使他們積極參與並貢獻於組織的永續發展。

05 最高治理單位於永續報導的角色

本公司最高治理單位：『永續發展委員會』。每年由『永續發展委員會』根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報

告，經核准後發布相關政策。

本公司永續發展委員會每年定期評估重大永續議題，分析其對經濟、環境及社會之影響。委員會下各功能小組，負責制定永續專案方針、進行風險評估及擬定因應對策，並透過內外部管道與利害關係人溝通議題重大性。相關單位依協商結果進行盡職調查與追蹤處理。會議前由秘書發出通知並彙整議案供小組研議，決議結果提報董事會，作為報告編製依據，並納入內部控制制度。總經理每年至少一次向董事會報告推動成果。

06 最高治理單位的群體智識

每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組長檢核資料，而後由召集人進行資訊彙整，每年彙報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

07 最高治理單位的績效評估

確保公司高層領導團隊的有效運作，並促進組織的永續發展。在本次永續報告書中，將深入探討最高治理單位的績效評估情況，以提供投資人對於公司治理的全面了解。

我們已報導組織的績效評估是由獨立單位執行，確保誠信和客觀性。這有助於提高報告的可信度，讓投資人能夠更清晰地了解我們的永續表現。

依據永續報告書的最佳實踐，組織應評估與報告其環境、社會和治理績效的頻率應該是每年至少一次。這樣的頻率可以確保及時地捕捉和反映組織在永續領域的進展、挑戰和改善措施。此外，定期報告還有助於建立投資者和利害關係人對組織永續績效的信心和透明度，促進可持續性的價值創造和風險管理。

我們採取了以下措施來回應評估結果：

1. 本公司的最高治理單位由董事會主席、總經理和高階主管組成的永續發展委員會，共同負責監督和領導組織的永續發展方向。
2. 組織實務變化：為了提升我們的永續實踐，我們已經實施了以下改變：

- 加強對員工的永續教育和培訓計畫，以提升其對永續議題的認知和參與度。
- 建立更加透明和溝通流暢的內部機制，以促進各部門之間的合作和資訊共享。
- 訂立具體的永續目標和指標，以便更有效地監測和評估我們的永續績效。

這些行動的實施有助於我們確保持續改進和提升組織的永續績效，以此回應外部評估的結果。

4 關於本報告書

01 報告實體

我們在永續報導中包含的所有相關實體如下：

1. 公司內部管理階層及員工

2. 供應商及合作夥伴

3. 客戶與消費者

4. 其他利害關係人

02 報告邊界與範疇

本報告書資料揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，揭露資訊數據來自台聯電訊自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標計算方式呈現。有關財務數據來源，引用經會計師簽證的合併財務報告資料，以新台幣計算。本報告書績效之呈現為本公司(地址：台北市內湖區瑞光路 108 號 3 樓及台北市內湖區內湖路一段 91 巷 23 弄 6 號 4 樓)，台聯電訊之子公司除財務報告資訊為合併揭露外，皆不包含在本報告書之範疇。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以新台幣千元為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1:2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

03 編纂指南

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、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」等規範撰寫，揭露之財務數據亦依據經會計師簽證之公開合併財務報告資訊，其他非財務之數據與資料，是由各權責單位提供並經由永續發展委員會下各工作小組彙編撰寫而成，相關對照表可詳見附錄。

04 報告概況與發行頻率

台聯電訊以每年一次的頻率發佈永續報告書，本年度報告為首次發行。

05 報告書主要負責單位

永續報告書揭露內容係由本公司永續工作小組蒐集撰寫及彙編，提交永續長核准，報告內容以繁體中文撰寫，並報告永續發展委員會，經董事會通過後發行。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，報告書完成後發佈於公司官網，並按「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定辦理，上傳於公開資訊觀測站申報。

06 報告書之報導期間

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司每年定期發行出版永續報告書，並公布於本公司網站。

07 報導報告或報導資訊的發布日期

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

08 報告書主要聯絡人

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

台聯電訊永續發展委員會

聯絡地址：114 台北市內湖區瑞光路 108 號 3 樓

聯絡電話：02 2658 3000

聯絡信箱：kim.chen@tainet.net

公司網站：<https://www.tainet.com.tw/>

09 外部確信證明

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

10 資訊重編、理由與影響

台聯電訊永續報告書無資訊重編情形

5 利害關係人

01 尋求建議和提出疑慮的機制

本公司依據營運屬性及透過公司各部門的意見提供，並參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則：判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為：股東與投資人、員工、客戶、供應商/承攬商及社區與居民。為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

02 利害關係人議合方針

本公司尋求與利害關係人維持良好的合作關係，以期透過完善的溝通達成其權利之維護。

與利害關係人溝通情形每年至少一次向董事會報告，2023 年度與利害關係人溝通情形已於 2024 年 3 月 12 日董事會報告，2022 年度與利害關係人溝通情形已於 2023 年 12 月 21 日董事會報告，請參閱溝通情形項目說明。

每年於公司經營分析及其環境識別時，透過公司內部和外部議題確定相關利害關係人的要求，並建立「組織內外部、利害關係人關注議題清單」，以決定：

- a. 與品質管理系統相關的利害關係人
- b. 利害關係人對品質管理系統相關之要求

內、外部及利害關係人之議題需由管理部彙總紀錄於「風險與機會評估及規劃措施表」，並經由最高管理階層核准並頒布後執行。

03 利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人	原因	關注重點	溝通管道/ 溝通頻率	溝通情形
客戶	客戶是企業生存的基礎，滿足顧客需求，提供優質的產品和服務是企業成功的關鍵。顧客的滿意度直接影響企業的收入、品牌價值和市場份額。	- 產品和服務質量 - 客戶滿意度與體驗 - 隱私與數據安全	連絡人：業務部 林小姐 E-mail： sales@tainet.net 聯絡電話：(02)2658-3000 分機 364	1. email/phone/ 通訊軟體 2. 2024 年度客戶滿意度調查平均分數 85.3 分(連續三年持續正成長) 3. 客戶意見信箱回饋 4. 客訴件數統計
股東與投資者	股東和投資者的支持對企業的資金運作、資本擴張和長期發展至關重要。公司的財務績效直接影響股東回報，因此這一群體對企業的發展有著直接的影響。	- 財務表現與回報 - 長期增長潛力 - 風險管理與合規	發言人姓名：黃仲康 E-mail： Jack.Huang@tainet.net 聯絡電話：(02)2658-3000 分機 420 代理發言人姓名：陳玉菁 E-mail： Kim.Chen@tainet.net 聯絡電話：(02)2658-3000 分機 420	1.月營收、財務報告/重大訊息/各項定期或不定期公告 2.年報/議事手冊/股東會議事錄 3.投資人關係專區及信箱 4.2024 年股東常會出席股數 78.80%
員工	本公司的員工是企業實現目標的關鍵資源，良好的員工關係能提高生產力、減少員工流失，並促進創新與業務發展。員工的工作滿意度和忠誠度直接影響公司的運營效能。	- 薪酬福利與職業發展 - 工作環境與職業穩定（職安的注重） - 工作生活平衡與心理健康	連絡人：管理部 張先生 E-mail： hr@tainet.net 聯絡電話：(02)2658-3000 分機 470	1.內部勞資會議 1 場，參與人次 6 人，由勞工代表與資方代表共同參與。 2.內部教育訓練 21 場，參與 405 人次 3.外部教育訓練 9 場，參與 9 人次
供應商與合作夥伴	企業的產品和服務通常依賴於供應商和合作夥伴的支持。穩定、高效的供應鏈可以確保公司在市場上的競爭力和產品交付能力。 2023 年~2024 年透過策略連盟，擴展新業務型態：投資醫療包裝材料	- 合作效率與透明度 - 付款及商業條件 - 技術支援與創新合作 - 分散風險，避免集中於某一特定產業	連絡人：黃先生 E-mail： Jack.Huang@tainet.net 聯絡電話：(02)2658-3000 分機 420	1.會議紀錄/email/phone/通訊軟體 2.每月各家廠商拜訪頻率：30 家 3.供應商稽核報告

利害關係人	原 因	關注重點	溝通管道/ 溝通頻率	溝通情形
	及高分子材料等轉投資公司，未來將跨足多個產業以分散風險，藉由投資連結進行企業再造與轉型，善用集團內各家企業之優劣勢進行互補合作，期待發展成為基業長青的永續型企業。			

04 公協會的會員資格

本公司目前未參與任何公協會組織，惟持續關注產業動態與政策發展，透過其他適當途徑取得相關資訊，以確保營運符合法規與市場趨勢。

6 重大主題鑑別

01 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

1. 了解組織脈絡

公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 5 個治理面向、8 個社會面向及 6 個環境面向共 19 項永續議題。

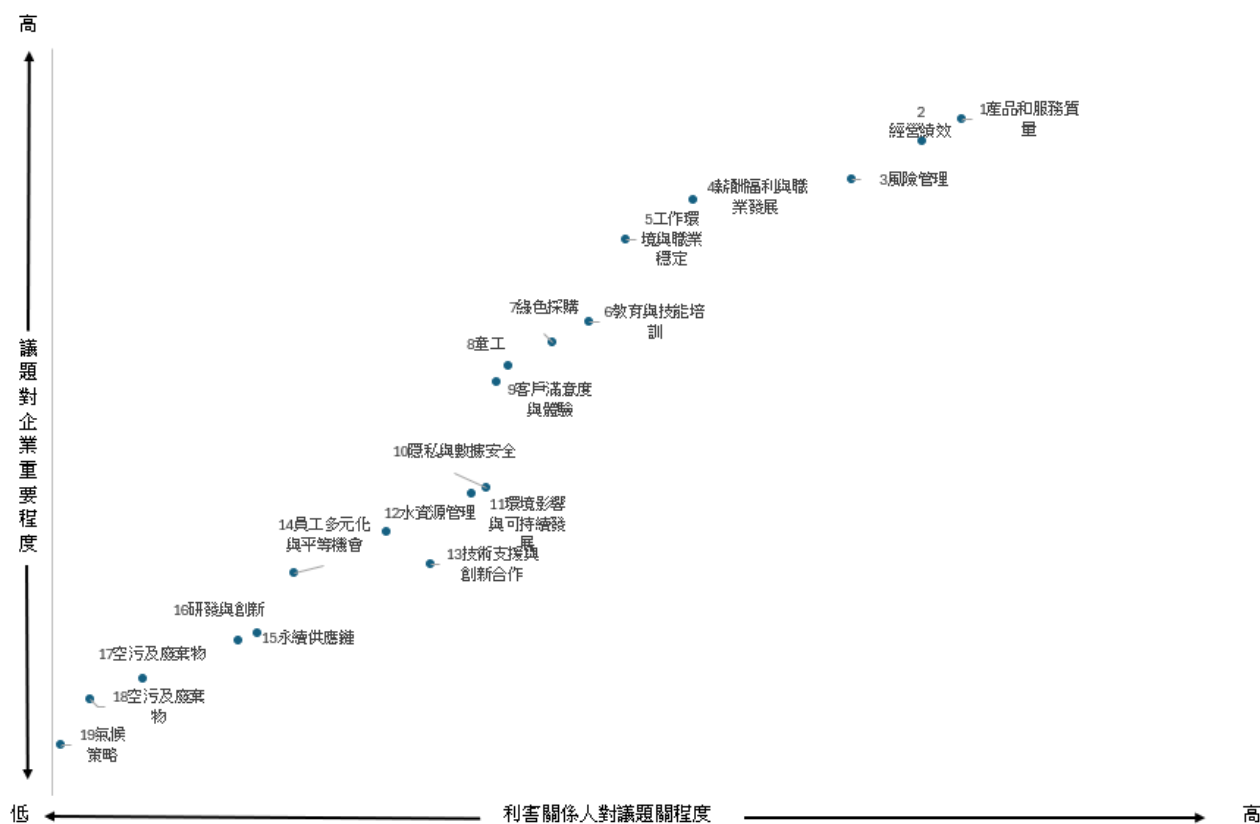
2. 鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，台聯電訊進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

- 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響
- 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

3.排定衝擊優先順序

本公司針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。



永續議題排序如下表：

排名	永續議題		排名	永續議題		排名	永續議題	
1	G	產品和服務質量	9	G	客戶滿意度與體驗	17	E	空污及廢棄物
2	S	經營績效	10	G	隱私與數據安全	18	E	永續產品
3	S	風險管理	11	E	環境影響與可持續發展	19	S	氣候策略
4	G	薪酬福利與職業發展	12	E	水資源管理			
5	G	工作環境與職業穩定 (職安的注重)	13	E	技術支援與創新合作			
6	G	教育與技能培訓	14	G	員工多元化與平等機會			
7	E	綠色採購	15	S	永續供應鏈			
8	G	童工	16	S	研發與創新			

02 所辨識出之重大主題列表、排序與變動

台聯電訊彙整識別出的重大議題，提交永續發展委員會進行審議。審議將根據永續管理發展目標的優先性、各議題對內部發展的影響，以及營運活動對外部經濟、環境和人群（包括人權）的影響，進行全面評估。為了呼應重大議題管理的精神，我們將整合內涵相近的議題，最終確定 14 項年度重大永續議題。

最後，永續發展委員會檢視重大議題的鑑別結果，以確保其符合永續性脈絡及完整性揭露的要求，並針對每項重大議題制定相應的管理方針，隨後提交董事會核可。

類別	潛在的衝擊	負面的衝擊	正面的衝擊
GRI 201	經濟績效	成本上升、利潤波動，可能影響股東回報	提高公司財務穩定性，增長收入
GRI 205	反貪污與反賄賂	法律風險，可能損害品牌形象	增強公司信譽，吸引更多投資
GRI 302	能源管理	高額初期投資及轉型期的成本	提高能源效率，降低成本，提升環境形象
GRI 303	水資源管理	水資源短缺可能影響生產運營	透過節水與水資源再利用增強永續形象

類別	潛在的衝擊	負面的衝擊	正面的衝擊
GRI 304	生物多樣性	開發活動可能對生態造成破壞	保護當地生態系統，提升企業社會責任感
GRI 305	排放與廢棄物管理	高排放水平可能引發社會反感與政策監管	降低碳排放，提升綠色企業形象
GRI 401	雇員管理與待遇	勞動力成本上升，員工流動性高	吸引優秀人才，提高員工滿意度與忠誠度
GRI 403	工作環境與健康安全	高風險環境可能增加工傷及員工不滿	改善員工福祉，降低工傷事故，提高生產力
GRI 404	員工培訓與發展	培訓成本，可能無法立即看到回報	提升員工技能，增強員工滿意度與創新能力
GRI 405	多元化與平等	不平等的待遇可能引發內部不滿與法律訴訟	增強企業的社會責任感與品牌價值
GRI 408	童工與強迫勞動	如果發現有違規行為，將面臨法律處罰與品牌損失	提高倫理標準與社會信任
GRI 416	顧客健康與安全	產品缺陷或服務中斷會導致客戶流失	提高服務質量，增強顧客忠誠度
GRI 417	行銷與標示	假廣告或誤導性行銷可能引發信任危機	提高透明度與顧客滿意度
GRI 418	顧客隱私保護	數據泄露或隱私侵犯可能造成法律訴訟和損害名聲	增加顧客對公司的信任，提升市場競爭力

03 重大主題管理

本公司依照各項重大議題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大議題，分別說明其管理措施

重大主題表列：

面向	重大主題	重大性說明	管理行動/追蹤行動有效流程	組織內	組織外				對應 GRI 準則
				員工	股東與投資人	客戶	供應商	社區	
GRI200 經濟面	經營績效	經濟績效是企業營運穩定與效率之展現，透過強化財務結構與落實成本控制，穩健帶動經濟價值的提升並回饋	1. 透過增長業務及投資新技術，努力創造價值並促進公司長期可持續性。		V				GRI 201：經濟表現

面向	重大主題	重大性說明	管理行動/追蹤行動有效流程	組織內	組織外				對應 GRI 準則
				員工	股東與投資人	客戶	供應商	社區	
		予利害關係人，以達永續發展之目標。	2.股東價值：定期發布財務報告，提供透明的財務資訊，並致力於穩定的股利政策，以回饋股東。 3.技術投資：專注於通信網路技術的創新，提升產品競爭力，並支持數位化轉型，這些努力有助於增強市場地位。						
	風險管理	涵蓋資安風險、法規遵循、企業治理、供應鏈管理等方面，確保業務的持續運營和法規合規性	防止行賄、貪腐、商業道德風險	V	V	V	V		GRI 205：反貪腐
GRI300 環境面	環境影響與可持續發展	主要涉及能源消耗、碳排放、電子廢棄物管理、供應鏈永續性等領域	社區參與：積極參與社區活動，支持地方經濟發展，並透過永續治理計劃，減少對環境的影響					V	GRI 302：能源
	水資源管理	企業可透過技術創新、節水措施、水資源監測來減少水足跡，符合 GRI 303 準則，並推動可持續發展	水資源管理					V	GRI 303：水資源
	技術支援與創新合作	涉及企業如何在技術方面提供支持，並與其他企業、機構進行創新合作，從而提升服務品質、擴展市場機會並加速科技發展。這方面的工作有助於推動行業的技術創新，並與客戶和合作夥伴保持密切聯繫	企業如何利用創新技術與合作，促進環境保護，特別是在減少基站設置等行為對生物多樣性的影響			V	V		GRI 304：生物多樣性

面向	重大主題	重大性說明	管理行動/追蹤行動有效流程	組織內	組織外				對應 GRI 準則
				員工	股東與投資人	客戶	供應商	社區	
	綠色採購	在採購過程中優先選擇符合環保和可持續性標準的產品和服務。這一策略不僅有助於降低企業運營中的環境影響，還能推動供應鏈向更加可持續的方向發展	1.溫室氣體盤查與減排目標：進行溫室氣體排放的盤查，涵蓋直接排放（範疇一）與能源間接排放（範疇二），並配合政府的 2050 淨零碳排目標 2.廢棄物管理：對廢棄物進行分類與資源化再利用，以減少環境負擔				V		GRI 305：排放
GRI400 社會面	薪酬福利與職業發展	涉及員工的薪酬結構、福利政策、職業成長機會、培訓與發展等方面。企業需要確保薪酬與福利體系公平、透明，並提供員工職業發展的機會，以提升員工滿意度與忠誠度	公司重視員工薪資與福利，並提供職業發展機會，確保員工的長期投入與滿意度。	V					GRI 401：僱傭
	工作環境與職業穩定（職安的注重）	涉及員工的安全健康、工作環境的舒適與保障、以及如何提供穩定的職業生涯，減少裁員風險並保障員工的長期發展。企業需要確保不僅在工作場所安全方面提供保障，還要關注工作穩定性，如合同保障、定期評估等	確保員工的健康與安全，減少工作場所的危險，尤其在網路通訊業的高風險領域，如基站設置、網絡維護等	V					GRI 403：職業健康與安全
	教育與技能培訓	為協助同仁職能發展，提供多元學習管道及訓練體系，積極提升組織競爭力以應對市場挑戰	員工福祉實踐具體作為導入彈性工作制度、人員教育訓練	V					GRI 404：培訓與教育

面向	重大主題	重大性說明	管理行動/追蹤行動有效流程	組織內	組織外				對應 GRI 準則
				員工	股東與投資人	客戶	供應商	社區	
	員工多元化與平等機會	透過「尊重」、「當責性」與「不歧視」等原則，打造安穩、包容的友善職場環境。	1. 人權課程教育訓練 2. 定期評估人權風險 3. 提供多元化的員工溝通管道 4. 公司內網及公佈欄宣導人權	V					GRI 405： 員工多元化與平等機會
GRI400 社會面	童工	組織揭露其業務活動與供應鏈中是否存在兒童勞動的風險、如何預防與管理相關風險，並對社會、利害關係人造成的潛在衝擊進行透明揭露	本公司對往來之供應商評估皆依據本公司「供應商選擇及管理程式」規定辦理。要求供應商簽訂「人權及環境永續條款承諾書」、「誠信廉潔承諾書」、「不使用衝突礦產聲明書」，重要合約並加註相關條款，2024 年度供應商簽署上述檔之比例已達 98%		V	V			GRI 408： 童工
	產品和服務質量	主要與客戶安全、服務可靠性、數據隱私、行銷規範等方面有關	與網路設備、通訊基礎設施對健康與安全的影響有關			V		V	GRI 416： 顧客健康與安全
	客戶滿意度與體驗	主要涉及服務品質、使用者體驗、投訴處理、數據安全與隱私保護等方面。這些指標對於提升品牌信任度、減少客戶流失至關重要	確保客戶獲得透明、準確的產品與服務資訊			V		V	GRI 417： 行銷與標籤
	隱私與數據安全	涉及客戶數據保護、網絡安全、數據洩露等	顧客個人資料的保護、數據洩露事件			V			GRI 418： 顧客隱私

04 溝通關鍵重大事件

台聯電訊將呈現過去一年中對永續發展產生重大影響的事件。透過這份報告書，透露關鍵事件的相關資訊，包括其影響程度、風險處理方式以及對公司未來永續發展方向的啟示。這些事件不僅影響了我們的業務運作，也對我們的利害關係人產生了重大影響。透過這份報告，我們將展現我們對這些事件的處理進程，以及我們為確保公司朝正確方向邁進所做出的努力。期待這份報告書能讓投資人更深入了解我們的企業永續績效，並進一步建立彼此之間的信任關係。

台聯電訊如何與最高治理單位溝通關鍵重大事件的描述如下：

台聯電訊嚴格遵守與最高治理單位的溝通渠道，以確保即時且透明的分享關鍵重大事件資訊（資訊對稱）。我們會定期舉行董事會會議，其中就會報告任何重要事件的進展情況及相關影響。此外，在發生重大事件時，我們會立即啟動溝通機制，向最高治理單位報告事件的性質、背景、影響以及應對措施，以確保所有決策者能夠了解情況並做出適當的反應。

這樣的溝通方式有助於確保組織在面對重大事件時能夠快速作出決策並採取適當措施，進而維護組織的永續發展和利害關係人的權益。

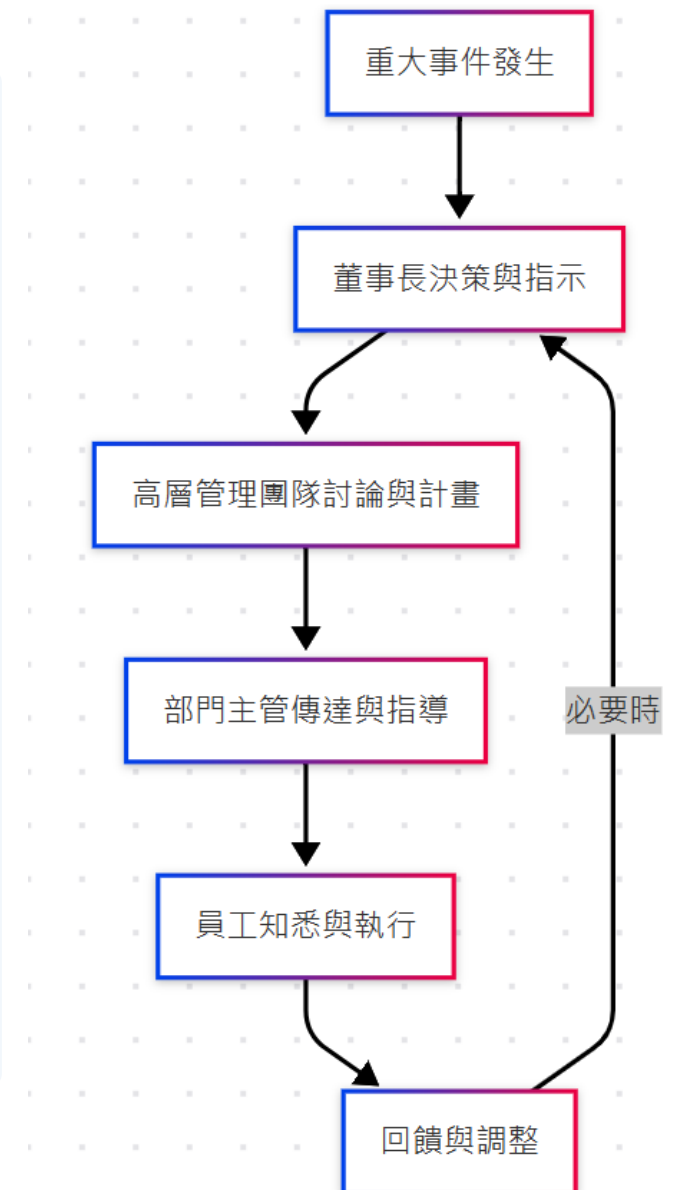
報告期間內，董事會平均每兩個月召開一次會議，定期就財務狀況的重大變化、策略調整的討論以及人力資源管理的重要決策等議題，與最高治理單位進行溝通。這些溝通活動有助於確保本公司與最高治理單位之間維持密切合作，提升組織運作效率，並強化對市場環境變化的適應能力。經統計，本報告期間內並無需通報或討論之關鍵重大事件發生，顯示公司治理運作穩健，相關風險皆獲得有效控管。

為確保公司重大事件的資訊傳達暢通無阻，我們建立了以下的溝通流程，從董事長到全體員工皆能及時掌握最新狀況

溝通關鍵重大事件流程：

1. 重大事件發生
 - 可能來自內部（如財務問題、人事變動）或外部（如市場變化、法律政策）
2. 董事長決策與指示
 - 董事長評估事件的重要性
 - 指示高層管理團隊進行處理與應對策略擬定
3. 高層管理團隊討論與計畫
 - 總經理 (GM) 主導會議
 - 各部門主管參與，確保全面考量
 - 擬定具體行動計畫與溝通策略
4. 部門主管傳達與指導
 - 各部門主管向同仁們傳達指示
 - 討論影響範圍，確保員工理解事件背景與應對方式
5. 員工知悉與執行
 - 透過內部會議、電子郵件、公佈欄等方式正式通知員工
 - 若有影響工作內容，提供詳細指引
 - 員工根據指示執行應對方案
6. 回饋與調整
 - 各部門向管理層回報執行情況
 - 根據實際執行結果調整策略
 - 必要時再次向董事長或高層報告，確保決策方向正確

這個流程確保信息自上而下有效傳遞，並且在執行過程中能夠根據回饋進行調整。



7 經濟

01 經濟績效

重大主題	經濟績效	
管理目的	經濟績效是企業營運穩定與效率之展現，透過強化財務結構與落實成本控制，穩健帶動經濟價值的提升並回饋予利害關係人，以達永續發展之目標。	
管理方針	1.透過增長業務及投資新技術，努力創造價值並促進公司長期可持續性。 2.股東價值：定期發布財務報告，提供透明的財務資訊，並致力於穩定的股利政策，以回饋股東。 3.技術投資：專注於通信網路技術的創新，提升產品競爭力，並支持數位化轉型，這些努力有助於增強市場地位。	
目標	短期目標	中長期目標
	公司積極爭取更多元化的資金來源，除了向傳統金融機構借款外，亦發展與投資者的合作關係。同時，公司對於永續投資的機制與效益進行評估，以確保資金運用的效率與永續性。	1.穩定的年營收增長率 2.長期維持或提升市場佔有率 3.建立多元化收入來源，降低單一市場風險 4.持續投資創新與研發 5.提升永續（環境、社會、公司治理）表現，確保永續發展
	具體實績	
	本公司 2024 年合併營收總額為新臺幣 592,991 千元，較 2023 年成長 4.17%，其他財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。	
評量機制	公司積極實施資產管理策略，提升營運效率，提高生產力與效能，降低浪費。我們不斷精進生產流程，提升產品品質，以滿足客戶需求，創造穩定的經濟效果。	

01-1 組織所產生及分配的直接經濟價值

在本期永續報告書中，我們致力於呈現公司在經濟層面的績效。涵蓋財務表現、取得資金的方式、經濟效能等重點。

■ 2024 年度台聯電訊所產生及分配的直接經濟價值

(單位：新台幣千元)

現金股利政策：

項目	項目	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值(A)	營業收入淨額	114,639	592,991
分配的經濟價值(B)	營業成本	76,564	454,049
	營業毛利	38,075	138,942
分配的經濟價值(B)	營業費用	77,787	136,040
	營業淨利(損)	(39,712)	2,902
分配的經濟價值(B)	營業外收入及 (支出) 淨額	206,749	125,820
	稅前淨利 (損)	167,037	128,722
分配的經濟價值(B)	所得稅費用	1,019	28,942
留存經濟價值	稅後淨利 (損)	166,018	99,780

發放年度	每股配放金額 (元)	發放總金額 (千元)
2022	1.23153789	36,035
2023	1.2	35,112
2024	1.5	43,890

台聯電係於 1990 年 8 月設立於內湖科學園區之股份有限公司，1996年2月29日吸收合併有華科技股份有限公司，主要營業項目為：數位傳輸及交換設備、數據終端設備、線路介面設備(含遙測裝置)、通信交換設備、可程式電源供應器等之製造加工、買賣及安裝工程業務，並兼營相關業務之進出口貿易業務。台聯電訊股票自 2001 年 12 月於中華民國證券櫃檯買賣中心上櫃，截至 2024 年 12 月 31 日止，實收資本額約為新台幣 2.926 億元。

子公司明細、持股比率及營業項目，請參閱 2024 年 Q4 合併財務報告附表六或列入合併財務報告之子公司。台聯電訊截至 2024 年 12 月 31 日直接或間接持有之子公司包括聯創投資(股)公司、STARFISH GROUP LTD.(BVI)、價值投資(股)公司、欣德芮(股)公司、達亞國際(股)公司、福億通訊(股)公司、LEADLUCK LTD.(SAMOA)、HERCULES INT'L LTD. (BVI)、台灣忍嘉(股)公司、NJ HOLDING LIMITED、樂辰材料(股)公司。以上所列之子公司除財務報告資訊為合併揭露外，皆不包含在本報告書之範疇。

■ 市場及產銷概況

1.銷售地區

(單位：新台幣千元)

區域 \ 年度	2023 年		2024 年	
	銷售金額	百分比（%）	銷售金額	百分比（%）
市場				
外銷	82,303	72%	421,883	71%
內銷	32,336	28%	171,108	29%
合計	114,639	100%	592,991	100%

2.市場佔有率

本公司 2024 年度網路通訊類產品佔台灣網通設備產值之百分比如下：

年度	2024 年
網路通訊設備	0.57 億
網路通訊設備 市場佔有率	0.01287%

3.市場未來之供需狀況與成長性

通訊網路市場在未來 10 年內將持續成長，主要驅動因素包括 5G/6G 技術發展、IoT 普及、企業數位轉型、自動駕駛與智慧城市應用等。

供給端方面，基礎設施投資將持續增加，並有衛星通訊與雲端技術的補充；需求端則受消費者對高頻寬低延遲網路的需求推動。此外，新興市場與新技術（如 6G、AIoT、區塊鏈）將為產業帶來更多成長機會。

整體而言，通訊網路市場具有高度成長性與長期投資價值，未來競爭將聚焦於技術創新、基礎建設擴展及應用生態發展。

4.競爭利基

- 4-1. 技術創新與網路品質
- 4-2. 差異化的業務與服務模式
- 4-3. 成本優勢與營運效率
- 4-4. 品牌與市場滲透

5.計劃開發之新產品

- (1) 工業級 5G Wi-Fi 路由設備，透過 5G 行動網絡提供長距離數據傳輸，結合 Wi-Fi 6 無線區域網路連線，支援 Modbus 工業感測裝置連接應用，適合各種場域、和M2M的通訊應用。
- (2) 工業級 LTE VoIP 微型路由設備，透過 LTE 行動網絡提供長距離數據傳輸，結合 VoIP 語音通訊、迷你機構設計，適合企業 IoT、M2M、FWA 整合應用，提供遠端資訊蒐集、監控、呼叫、交通、無人櫃台應用等高效的解決方案。

01-2 確定給付制義務與其他退休計畫

■員工退休金制度

本公司遵循各地相關退休法規，致力於保障員工的退休權益，確保員工退休後能夠享有穩定的生活保障。針對員工的退休或終止勞雇關係，公司依法協助過渡，並針對資深主管設有回聘顧問制度，以減少員工在退休後的生活衝擊。

■確定提撥計畫

員工所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，屬於政府管理之確定提撥退休計畫，雇主依法提撥員工每月薪資的 6%至勞工保險局個人專戶，作為退休基金 使用。2023 及 2024 年度依照確定提撥計畫中明定此制度應提撥之金額已分別於合併綜合損益表認列，費用為新臺幣 1,638 千元及 3,971 千元

■確定福利計畫

依據「勞動基準法」辦理的退休金制度，屬於政府管理的確定福利退休計畫。退休金的支付標準依據員工的服務年資及核准退休日前 6 個月的平均月薪資計算。

公司每月按全體具續職年資的員工薪資總額的 2%提撥退休基金，並交由勞工退休準備金監督委員會以委員會名義存入臺灣銀行的專戶。在年度結束前，若估算專戶餘額不足以支付次年度達到退休條件員工的退休金，公司將於次年 3 月底前一次性提撥差額。2023 年及 2024 年度列入合併資產負債表的確定福利計畫金額如右：

單位：新臺幣千元

項目	2023 年	2024 年
確定福利義務之現值	13,748	13,902
計畫資產之公允價值	44,380	44,877
淨確定福利負債	(30,632)	(30,975)

01-3 取自政府之財務補助

2024 年度本公司未有符合申請條件之政府補助項目，惟仍持續推動創新與友善職場環境等政策目標。

02 反貪腐

當討論到企業社會責任時，不可忽略的一部分即是反貪腐。透過 GRI 205 指標，我們將透明度和誠信視為企業成功的重要基石。為了建立信任和樹立良好聲譽，我們制定了明確的反貪腐政策，確保所有員工了解我們的期望並遵守所有相關法律法規。此舉不僅符合公司價值觀，更有助於持續營運和吸引投資者。我們堅信誠實、正直和透明是企業的基本準則，並將不懈努力確保我們的業務運作中不容忍任何形式的貪腐行為。

重大主題	反貪腐
管理目的	1.禁止在與所有商業夥伴合作或執行各項業務時從事之事項，以杜絕貪腐和賄賂。 2.預防任何形式的賄賂、貪腐行為之發生，以遵循反貪腐國際公約及台灣相關法律要求。 3.透過本政策實踐並確保本公司誠信經營文化之落實。

重大主題	反貪腐	
管理方針	本公司訂定之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，以具體規範本公司人員於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為，並於年度第一季繼續推行董事與管理階層簽署「無違反誠信原則聲明書」以落實誠信經營。	
目標	短期目標	中長期目標
	本公司應遵守公司法、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃公司誠信經營守則、聯合國反貪腐公約施行法、貪污治罪條例、證券交易法、刑法、政治獻金法、及其他商業行為相關法令。	實施涵蓋全公司的遵循營運守則與相關法令的作業檢查，並針對反貪腐、內線交易等潛在風險加強防範措施，定期進行實地查核，並進行稽核作業。稽核結果定期向董事會及監察人報告，確保相關活動符合法律規範與誠信經營方針，並適時採取改善措施。
	具體實績	
	2024 年 3 月 12 日董事會報告：2023 年度及截至目前報告日為止，本公司董事與管理階層皆恪守相關規定，未發生違反誠信行為。 本公司「董事會議事規範」中訂有董事利益迴避制度，董事皆秉持高度自律，對董事會所列議案與自身或其代表之法人有利害關係，致有損及公司利益之虞時，得陳述意見及答詢，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，每次董事會利益迴避情形請詳年報第 16 頁。員工如有利益衝突之情事發生，可透過「員工信箱」或可向直屬部門主管報告。 本公司第 15 屆董事於 2024 年 3 月 12 日及 2023 年 6 月 16 日簽署「未有違反誠信原則行為聲明書」。 並建立有效之會計制度、內部控制制度，並經常依據法令變動、實務需求隨時檢討及修訂，由內部稽核人員定期查核，以確保制度之設計及執行持續有效，達成公司治理與風險控管，落實誠信經營。	
評量機制	每半年會配合法規檢視作業，審視行為準則規章的妥適性及有效性。當必要時，會修正相關規範，並每半年辦法遵自評，定期分析及評估是否有不誠信行為、風險及業務活動隱患。2024 年進行 100%營運據點法遵合規檢視及監控，強化內控管理機制，確保合規性及誠信經營落實。	

本公司為健全誠信經營、反貪腐及反賄賂之管理，成立反貪腐及反賄賂推動組織，包括「審計委員會」、任務型「誠信經營委員會-推動小組」、「誠信經營委員會-管理小組」、「誠信經營委員會-調查小組」及「誠信經營委員會-區域小組」，負責本公司反貪腐及反賄賂風險管理制度之規劃、執行、查核、檢討與改進等事項，並配置充足之資源及適任之人員。設計五道防線，如下圖所示：



02-1 已進行貪腐風險評估的營運據點

本公司定期進行貪腐風險評估，識別出具有重大貪腐風險之項目為：

1. 財務單位：員工可能利用職務之便，通過偽造發票、虛假報銷或未經授權的資金轉移進行貪污。
2. 採購單位：採購部門與外部供應商和承攬商有頻繁的交易，且部分採購決策缺乏透明度，容易受到供應商賄賂的影響。

為了應對這些風險，本公司決定加強內部控制措施，包括實施嚴格的審計程序、提高透明度、加強員工培訓和設立內部舉報機制，以防範和減少貪腐行為的發生。

2024 年本公司員工【無涉貪腐不法案件者】

02-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練

本公司定期透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等方式，深化誠信經營之理念，宣導對象包含董事會成員、全體員工、供應商及承攬商，形塑誠信經營之企業文化。

2024 年執行項目：

1. 董事會成員：2024 年 3 月 12 日董事會報告 2023 年度及截至目前報告日為止，本公司董事與管理階層皆恪守相關規定，未發生違反誠信行為。

本公司第 15 屆董事於 2024 年 3 月 12 日及 2023 年 6 月 16 日簽署「未有違反誠信原則行為聲明書」。

項 目	類別	人數	時數
組織傳達反貪腐政策和程序進行溝通	董事	7	14
	員工	34	102
已接受過反貪腐訓練	董事	7	21
	員工	2	12

2. 員工：誠信經營政策宣導課程，34 人次，進修時數 68 小時，內容包括法規說明、誠信經營手冊、聯合國反貪腐公約動畫等宣導影片。內容包含「2023 年中小企業誠信經營手冊」、及宣導影片「聯合國反貪腐公約動畫宣導影片」、「臺中市政府政風處-廉潔誠信宣導動畫」、「企業誠信為電影-約定」。
3. 供應商及承攬商：本公司要求所有供應商及承攬商簽署供應商行為準則，準則內容包含誠信經營相關項目，2024 年新合作之供應商簽署率為 100%。

02-3 已確認的貪腐事件及採取的行動

2024 年未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。

8 環境面

01 氣候變遷

經重大性評估，本公司確認氣候變遷相關風險與機會對本公司之財務影響不具重大性，故未進一步揭露相關細項。未來將持續關注氣候趨勢及法規變化。

02 能源

電力使用為台聯電訊在能源消耗的主要部分，其餘包含少部分石化燃料使用(汽油、柴油等)。本公司持續推動各項節能改善專案，除了落實節電措施、提高能源效率，亦同時推廣落實辦公室及公共區域節能管理方案，輔以相關之宣導活動，增進同仁節能減碳之觀念與習慣。

重大主題	能源管理	
管理目的	提升能源效率，降低能源消耗，進而提高經濟效益並減少溫室氣體排放。	
管理方針	● 持續推進能源有效利用，進行節能改善計畫，致力提升能源效率。 ● 持續投資節能設備，使單位用電逐步遞減。 ● 逐步提高再生能源使用比率。	
目標	2024 年訂定目標	達成實績
	致力於提升能源效率、使用對環境衝擊較低的再生資源，促使地球資源永續利用 配合政府 2050 淨零碳排目標，推動溫室氣體盤查與資訊揭露，並自願訂定減排目標，涵蓋溫室氣體範疇一（直接排放）及範疇二（能源間接排放） 制定「辦公室節能計畫及目標」，針對事業廢棄物進行環境管理，整體納入公司治理與風險管理架構	● 定期統計並揭露溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量 ● 公司每年監測工作場所二氧化碳濃度，確保員工健康與安全，並持續推動節能減碳、減廢及資源再利用等措施

重大主題	能源管理	
	短期目標	中長期目標
	技術優化與基礎改善階段 1.完成能源盤查，建立全公司能源消耗基準資料 2.導入能源管理系統（EMS）與智能監控設備 3.優化現有基站與數據中心的空調系統效率 4.更換老舊設備（如高耗能伺服器、UPS 等） 5.進行能源使用教育與內部培訓，提升員工節能意識 6.推動部分站點採用可再生能源（如太陽能）	全面提升能源效率與可持續性 1.全面實施智能電力調度與用電高峰削峰技術 2.持續提高可再生能源佔比 4.推動綠色供應鏈，要求合作夥伴同步改善能源管理
評量機制	設定目標 → 收集數據(確定數據收集頻率)→ 設定 KPI → 定期評量 → 持續改善 週期性評量 ●每月：內部能源報表 ●每季：部門主管檢討會議 ●每年：能源管理高層報告、對外揭露 設定責任人 ●指派能源管理負責部門 ●明確每個部門的節能責任與貢獻度目標 ●使用視覺化儀表板（Dashboard） ●讓管理層、營運人員即時掌握進展情況	

本公司能源消耗主要來自當地電力公司供應之電力，另包含汽油等，2024 年能源消耗總量約為 887,295GJ。

2024 年度能源使用結構/情形

能源類型	用途	使用量	換算結果 (百萬焦耳)	占比
電力	民生、製造	238,036 度	856,930	96.58%
汽油	公務車	930 公升	30,365	3.42%
總量			887,295	100.00%

註 1：電力換算單位為 1 度電力=3.6 百萬焦耳

註 2：汽油換算單位為 1 公升汽油=32.65 百萬焦耳

註 3：柴油換算單位為 1 公升柴油=35.16 百萬焦耳

註 4：換算資料依據經濟部能源局：能源產品單位熱值

■近三年能源密集度統計

本公司營運所需能源主要為外購電力及公務車使用的汽油。外購電力為主要的排放源，占總排放量的比重分別為99%及98%。其他排放源則來自移動排放（公務車汽油）及逸散排放（如冷媒及滅火器）等，2024年能源消耗總量約為887.3GJ。

2022-2024 年能源使用情形：

年度	營收(百萬元)	總能源耗用(GJ)	能源密集度 (GJ/百萬元)
2022	65.94	793.40	12.03
2023	50.78	870.57	17.14
2024	57.98	887.30	15.30

註：能源密集度=總能源耗用(GJ)/營收(百萬元)

■減少能源消耗

台聯電訊日常能源消耗以辦公室用電為主，其次為公務車燃油使用。自 2023 年至 2024 年，隨著公司業績持續成長，全年能源密集度呈現逐年下降，顯示在營運規模擴大的同時，能源使用強度依然維持有效控管。

03 水資源管理

本公司在生產製程中不涉及工業用水，僅使用民生用水。日常管理中全面推行節約用水的措施，避免資源浪費，致力於珍惜每一滴水，展現對環境保護的責任與承諾。

本公司各廠區使用後之廢水皆經由廠內廢水處理設施妥善處理，符合放流水標準後排放，除了內部水質檢測外，同步委由第三方進行廢水水質採樣與分析，避免廢水 排放對環境造成影響，確保廢水水質均符合當地放流水標準。

■水資源使用情形

2024 年，總取水量為 1064 度，較前一年增加 0.38%。未來將減少 1%的用水量，並考慮引入循環水資源利用措施，以降低水資源短缺對營運的影響。

年度用水量：

年度	用水量(度)	公司總員工數	每人年度用水量
2024年	1,064	31	34.32
2023年	1,060	32	33.12

註 1：單位為千立方公尺

註 2：地表水取水量以水費帳單加總，地下水用量以申報數字加總為主

註 3：取水來源皆屬於淡水

04 生物多樣性

當我們談到永續發展，保護生物多樣性是其中一個關鍵議題。透過 GRI 304 標準，我們探討了公司在營運過程中如何保護和促進生物多樣性。本報告中將詳細呈現公司在以下方面的表現：生態系統保護、物種保育、棲地恢復等。我們的目標是積極參與永續發展，確保我們的業務活動對環境和生態系統帶來積極影響。讓我們一起深入探討，為您揭開公司在生物多樣性保護方面的努力與成果。

根據 GRI304.1 標準，我們應對組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區進行評估，以確定是否有位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區。透過此項指標的評估，我們能夠確保我們的營運不會對環境造成過度衝擊，並且展現我們對於永續經營的承諾。

重大主題	生物多樣性	
管理目的	避免在關鍵生物多樣性區域（如保護區、野生動物棲息地）進行營運活動、確保營運活動及供應鏈不涉及毀林行為	
管理方針	承諾不在關鍵生物多樣性區域進行營運活動，並採取措施減少對生態的影響、要求供應商遵守生物多樣性保護政策，確保合作夥伴符合永續發展原則	
目標	2024 年訂定目標	達成實績
	自身營運零砍伐目標，不進行對任何原始森林進行砍伐 推動節水節能及廢棄物減量措施，提升資源使用效率	2024 年達成自身營運零砍伐目標，無對任何原始森林進行砍伐
	短期目標	中長期目標
	實施具體的保育行動： 避免或最小化對重要生物多樣性區域的影響：在規劃和執行項目時，避開具有高生物多樣性價值的區域，或採取措施最大程度地減少負面影響。	1.與供應商合作，提升整個價值鏈的生物多樣性績效：鼓勵並協助供應商評估和減少其對生物多樣性的影響， 2.提高員工和利害關係人的意識：通過培訓、宣傳活動等方式，提高員工對生物多樣性重要性的認識，並鼓勵他們參與相關的保護行動。

重大主題	生物多樣性
評量機制	1. 確認評量範圍與目標：定期檢討企業直接影響區域 2. 建立基線資料：進行「生物多樣性現況調查」 3. 設定關鍵績效指標 4. 設計評量流程：訂定監測頻率、設定監測責任單位、使用視覺化報告 5. 整合進 永續 營運管理： ● 將生物多樣性 KPI 納入 公司永續報告 ● 向董事會或永續委員會定期報告 ● 納入供應鏈管理標準，要求供應商減少對生態的影響 ● 配合國際框架

05 溫室氣體管理

隨著氣候變遷問題變得嚴峻，企業須不斷降低營運過程溫室氣體排放，以減緩對於氣候的負面影響。台聯電訊自 2022 年起根據 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，以確實掌握廠區溫室氣體排放源及排放量，並依據盤查結果推動各項節能減排措施，透過持續改善之計劃，降低本公司因溫室氣體排放對地球暖化所造成之環境及氣候衝擊。

重大主題	溫室氣體盤查與減碳目標	
管理目的	依循國際標準執行溫室氣體盤查，依據盤查結果設定減碳目標，積極導入節能減碳專案措施以降低溫室氣體排放。	
管理方針	以「碳中和」為目標，依循 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，確實掌握公司溫室氣體排放源及排放量，提出溫室氣體減量的可行方案	
目標	2024 年訂定目標	達成實績
	公務車將來汰換時，考慮更換成電車或油電車汰換老舊設備，以節能產品為優先考量	2024 年未有汰換老舊設備

重大主題	溫室氣體盤查與減碳目標	
	短期目標	中長期目標
	階段性重點：建立盤查基礎、確認排放現況、完成初步減碳行動 1.溫室氣體盤查目標：建立組織邊界與營運邊界（依 ISO 14064-1 / GHG Protocol） 2.減碳短期行動：優化數據中心、機房能效（提升 PUE） 3.短期減碳目標：每年減碳 3%-5%（以基準年為基礎）	階段性重點：擴大減碳行動、導入系統性管理、邁向科學目標設定、邁向淨零碳排，與國際趨勢接軌 1.完整盤查與管理：範疇三全面展開，供應鏈關鍵碳排來源 2. 碳排總量逐年降低（以基準年為基礎） 3. 供應鏈合作：要求關鍵供應商開始盤查碳排並提交報告 4. 技術與創新投入：投資能源轉型（儲能、智慧電網、需求側管理）
評量機制	- 訂定節能減碳專案，每年由管理審查會進行執行績效檢討 - 每年依 ISO14064-1 標準盤查溫室氣體排放量與能源使用量，以掌握現況，作為減量成效之驗證	

本公司溫室氣體總排放量，以當地電力公司電費單據使用電力度數換算註，惟溫室氣體排放量尚未進行確信。

■ 排放量統計-依排放源類型分析

計算皆以四捨五入法取至小數點後二位

排放源類型		範疇 1	範疇 2	總排放當量
2023 年	排放當量（公噸 /年）	2.28	102.30	104.58
	氣體別占比(%)	2.18%	97.82%	100.00%
2024 年	排放當量（公噸 /年）	2.23	118.03	120.26
	氣體別占比(%)	1.85%	98.15%	100.00%

註 1：依經濟部能源局公告之 2023 年數據電力排碳 係數以 0.494 公斤 CO₂e，2024 年數據電力排碳 係數以 0.494 公斤 CO₂e。

註 2：國家溫室氣體登錄平台公告-溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註 3：使用 IPCC 第六次(2021)評估報告所發布 GWP 值。

註 4：本公司 2023 年及 2024 溫室氣體盤查數據為自行估算。

歷年溫室氣體排放量			
年度	溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	營收(百萬元)	溫室氣體排放強度
2023 年	104.58	50.78	2.08
2024 年	120.26	57.98	2.07

註：溫室氣體排放強度=溫室氣體排放量 (公噸 CO₂e)/ 營收(百萬元)

本公司維護廠區室內空氣品質與同仁健康，並符合空氣污染防治法。本公司營運型態對空氣污染之影響相對有限，惟仍依環保法規進行必要之排放管理，並持續關注相關政策與技術發展。

9 社會面

01 勞雇關係

遵循勞動基準法及相關法令訂定員工各項薪資福利措施，衡量市場薪資水準及總體經濟指標，結合績效管理制度作為起薪、調薪、晉升、職務分派、訓練發展之依據，藉此達到激勵效果，建置獎金制度給予表現優良同仁適時獎勵，鼓勵員工貢獻，為公司創造營運佳績。

重大主題	勞雇關係與平等/員工福利	
管理目的	建立勞雇關係，提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，強化人才吸引與員工留任，與公司一起成長，共創雙贏。	
管理方針	企業文化的本質特徵之一就是以人為本，因為員工即是企業發展的出發點及歸宿。經營理念為『使命』、『願景』、『價值』三大主軸，致力促進員工工作與生活平衡，以符合公司組織發展之需求。	
目標	2024 年訂定目標	達成實績
	●年度月平均離職率 7%以下	●達標，2024 年度月平均離職率 6%

重大主題	勞雇關係與平等/員工福利	
	●依照員工個人績效貢獻適時調整薪資 ●定期執行勞雇雙方之溝通協調會議	●達標，依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。建立以職能為導向的考核制度，強化個人績效與薪酬的連結。 ●達標，為保障勞雇雙方之權益，定期執行例行會議
	短期目標	中長期目標
	●維持年度月平均離職率 7%以下 ●每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構 ●定期執行勞雇雙方之溝通協調會議	●定期檢視薪酬水準，依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構 ●包容多元文化，持續確保無違反公平就業事件 ●員工關係活動滿意度調查非常滿意及滿意達 85%以上
評量機制	●員工離職率 ●新進人員留任率 ●非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數 ●勞雇雙方之溝通結果及後續執行活動	

■當前組織共有 6 位新進員工和 7 位離職員工。

分類	30 歲以下	30 歲-50 歲	50 歲以上	男性	女性	多元性別
新進總數	1	5	0	3	3	0
新進比例	17%	83%	0	50%	50%	0
離職總數	1	5	1	3	4	0
離職比例	14%	72%	14%	43%	57%	0

新進員工	30 歲以下	30 歲-50 歲	50 歲以上	男性	女性	多元性別
6	1	5	0	3	3	0

離職員工	30 歲以下	30 歲-50 歲	50 歲以上	男性	女性	多元性別
7	1	5	1	3	4	0

■提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利

福利項目	內容
薪酬制度	本公司遵循勞動基準法及相關法令訂定員工各項薪資福利措施，衡量市場薪資水準及總體經濟指標，結合績效管理制度作為起薪、調薪、晉升、職務分派、訓練發展之依據，藉此達到激勵效果；年度盈餘分紅係由管理階層依據營運成果，並考量個別員工工作職責、貢獻度與績效評核結果，決定個別員工派發金額。並建置獎金制度給予表現優良員工適時獎勵，鼓勵員工貢獻，為公司創造營運佳績。 本公司尊重各種不同差異的員工進用後，薪給依職務之重要性區分成十等二十級，並訂定「薪資級距表」做為核薪之依據，年終獎金制度係以全員薪資為基礎提撥，考量年資與年度績效考核情形後，分配予全體同仁。
合理的管理制度	1.實施週休二日 2.符合勞基法之特休假
舒適安全辦公環境	1.24 小時保全人員駐守，強化門禁管理 2.半開放式辦公空間：全面禁菸，每年實施消防檢修相關設備、空調及室內二氧化碳濃度檢查 3.每半年實施勞工安全宣導、消防講習等
完善的教育訓練	提供完整的新進同仁教育訓練系統，並規劃共同/通識/專業性及進階課程。 ◎規劃內部完整的職涯發展培訓課程。 ◎提供外部課程費用補助。 ◎建置線上教育網，學習成長不打烊
全方位的人身保障	依法投保勞/勞退/健保 提供員工團保及每兩年實施健康檢查 提供出差同仁旅行平安險及醫療險
退休制度	1.依勞動基準法規定，民國 82 年 05 月 14 日起設立退休準備金監督委員會，並由公司依員工每月薪資總額額 2%按月提撥到勞工退休準備金帳戶中。 2.依勞工退休金條例規定，自民國 94 年 07 月 01 日起實施，對適用該條例之員工，每月由公司依個人每月薪資提撥 6%至勞保局設立之個人退休金專戶；有自願提繳退休金者，從月薪中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

福利項目	內容		
員工持股信託	本公司在勞工退休制度方面，除依勞動基準法及勞工退休金條例之規定，特配合員工持股信託計畫訂定「員工持股信託計畫管理辦法」任職年資屆滿一年之同仁符合條件資格得申請參加入會，入會同仁自薪資中定期定額提存，並配合公司所相對提撥之獎勵金，統一委託信託公司購入本公司股票或其他短期有價證券。利用員工福利信託制度及早累積退休準備，以保障勞工退休生活，營造政府、企業及勞工三贏的美好社會。		
員工酬勞	員工酬勞依公司章程第二十一條第一項規定：「本公司年 度如有獲利(所謂獲利係指稅前淨利扣除分派員工酬勞及 董事酬勞前之利益)，應提撥不低於 1%為員工酬勞，不高於 6%為董事酬勞。但公司尚有累積虧損(包括調整未分配盈餘金額)時，應預先保留彌補數額。考量個別同仁工作職責、貢獻度與績效評核結果，決定個別同仁派發金額，並於次年度發放。近 2 年員工酬勞提撥比 2024 年度員工酬勞提撥新台幣 2,629 千元提撥比率 2.68%2023 年度員工酬勞提撥新台幣 5,207 千元提撥比率 2.99%。		
獎金制度	年終獎金作為全年工作的獎勵，年終獎金以全員薪資為基礎進行提撥，並考量員工年資及年度績效考核結果，分配給全體同仁。 目標達成獎金針對銷售部門，達成特定業績目標後發放獎金，以激勵並表彰團隊努力。 特殊貢獻獎金 對於表現特別優秀或具有重大貢獻的員工，提供額外獎勵，以彰顯其價值與卓越表現。		
工作之餘的休閒活動	本公司設立職工福利委員會每個月公司提撥營收 0.15%為的同仁福利金，為同仁規劃並提供各項福利，例如：員工旅遊、生日禮券、節日禮券、結婚津貼、 生育津貼、喪葬津貼等，及國內、外旅遊、尾牙及各項團體活動，另外還提供同仁定期健檢等福利。		
			
2024 尾牙餐會、宜蘭傳藝中心	2024 員工旅遊- Xpark 水族館	2024_員工旅遊-薑母島遊船	2024 中秋節聚餐

福利項目	內容
其他更多專屬的福利	1.三節／生日禮券 2.婚喪喜慶的祝賀及慰問金(品) 3.員工分紅入股，利潤共用
休假制度	對於同仁遇有育嬰、重大傷病、重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪，合法且合理的措施有助於提升員工福祉與工作生活平衡。
職場多元化與平等	本公司重視職場多元與平等，致力於打造包容且友善的工作環境。目前集團內男性與女性職員比例分別為 58%與 42%，經理級以上職位的男性與女性比例則為 75%對 25%，並致力於落實平等的友善職場，每一位員工都能在公平的基礎上獲得發展機會，並落實薪酬平等政策，確保薪資不因性別、年齡、種族、國籍等因素而有所差異。透過多元共融與平等對待，鼓勵員工發揮個人潛力，攜手創造更卓越的團隊價值。

■不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例

作業人員薪資因職類技術複雜度之差異，進而影響整體薪資；本公司擔任技術複雜度較高之男性者佔比高於女性。

基層員工	性別	標準薪資與當地基本工資比例
台灣	男	46,270：27,470
	女	43,230：27,470

■育嬰假

本公司鼓勵員工育兒，響應國家生育政策，在員工福利制度上特別重視生產、育兒 與家庭相關的補助與津貼。本公司規劃優於產業的福利措施，包括結婚禮金、0~6 歲養育兒津貼、子女教育補助、子女獎學金等。

同時，本公司不限年資，適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度，配合政府政策外，公司額外提撥獎金鼓勵員工育兒，2024 年符合育嬰留停資格的男性員工有 0 位、女性員工則有 0 位。

分類	男性	女性	多元性別
享有育嬰假的員工總數	0	0	0
實際使用育嬰假的員工總數	0	0	0
休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數	0	0	0
休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數	0	0	0
休完育嬰假後復職和留任的員工比例	0	0	0

02 職業安全衛生

本公司致力於創造健康安全的工作環境，涵蓋生產工廠及營運總部所有員工，並透過勞工安全衛生管理、消防安全防護作業指導書及相關管理規章，進一步保障員工及利害關係人的安全、健康及財務利益。

本公司依勞工安全衛生法，辦理勞工安全衛生工作，防止職業災害發生，保障員工安全與健康，並制定「勞工安全衛生工作守則」，可供員工依循遵守執行；本公司相當注重工作環境之舒適與清潔，亦注重員工工作安全，各出入口皆安裝門禁卡、保全系統及監視器，生產設備配有保護裝置，確保同仁人身安全，並不定期實施勞工安全宣導、消防講習演練及員工健康檢查等。本公司每 2 年實施 1 次全體員工健康檢查，2022 年度已實施全體員工健康檢查。2024 年度無員工職災情形發生。

重大主題	職業安全衛生	
管理目的	達到零職業傷害零災害的目標	
管理方針	●符合或超越安衛法令要求，以零災害為目標 ●落實預防管理及稽核制度，確保工作環境及作業安全 ●透過與工作人員或其代表溝通、諮詢及決策參與，預防事故發生 ●進行安全衛生教育及宣導，鼓勵同仁主動參與活動	
目標	2024 年訂定目標	達成實績
	●降低職業災害失能傷害嚴重率(SR)(註) ≤ 4.7	●達標，職業傷害及職業病 0 件，2024 年失能傷害嚴重率(SR)=0
	短期目標	中長期目標
	階段性重點：建立基礎制度、提升意識、降低現有風險 高風險作業管理：作業許可制 100%、高風險訓練 100% 完成 安全文化：每年宣導活動、安全會議常態化	階段性重點：系統化管理、文化深化、降低事故率 1 完善管理制度 ●建立職業安全衛生管理系統（如 OHSAS 18001 或 ISO 45001 認證） ●每年完成內部／外部稽核

重大主題	職業安全衛生	
	事故預防與績效改善：工安事故率降低 10%-20%，0 重大事故 員工健康與急救設施：年度健檢、心理健康推廣、急救設備完善	2.事故預防與風險管理 ●總事故率（TRIR）降低 ●重大工安事故為 0 3.教育訓練 ●每年應完成年度職安衛訓練 ●主管階層完成進階職安領導訓練 4.安全文化推廣 ●每年舉辦至少一次全員安全日活動
評量機制	●召開職業安全衛生委員會議進行檢討	

註：失能傷害嚴重率(SR)=(總計傷害損失日數 * 10 ^ 6)/總經歷工時

■危害辨識、風險評估及事故調查

公司高度重視工作者的工作安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的精神，涵蓋所有營運作業及外包商活動等人員。管理層負責進行審查與風險評估作業，並由各廠區的安全衛生單位及專責人員進行執行。

各廠區依據當地法規，定期召開安全衛生會議，並針對危害辨識、風險評估及事故調查進行討論，確保作業的安全性，以達到零事故及災害的承諾。

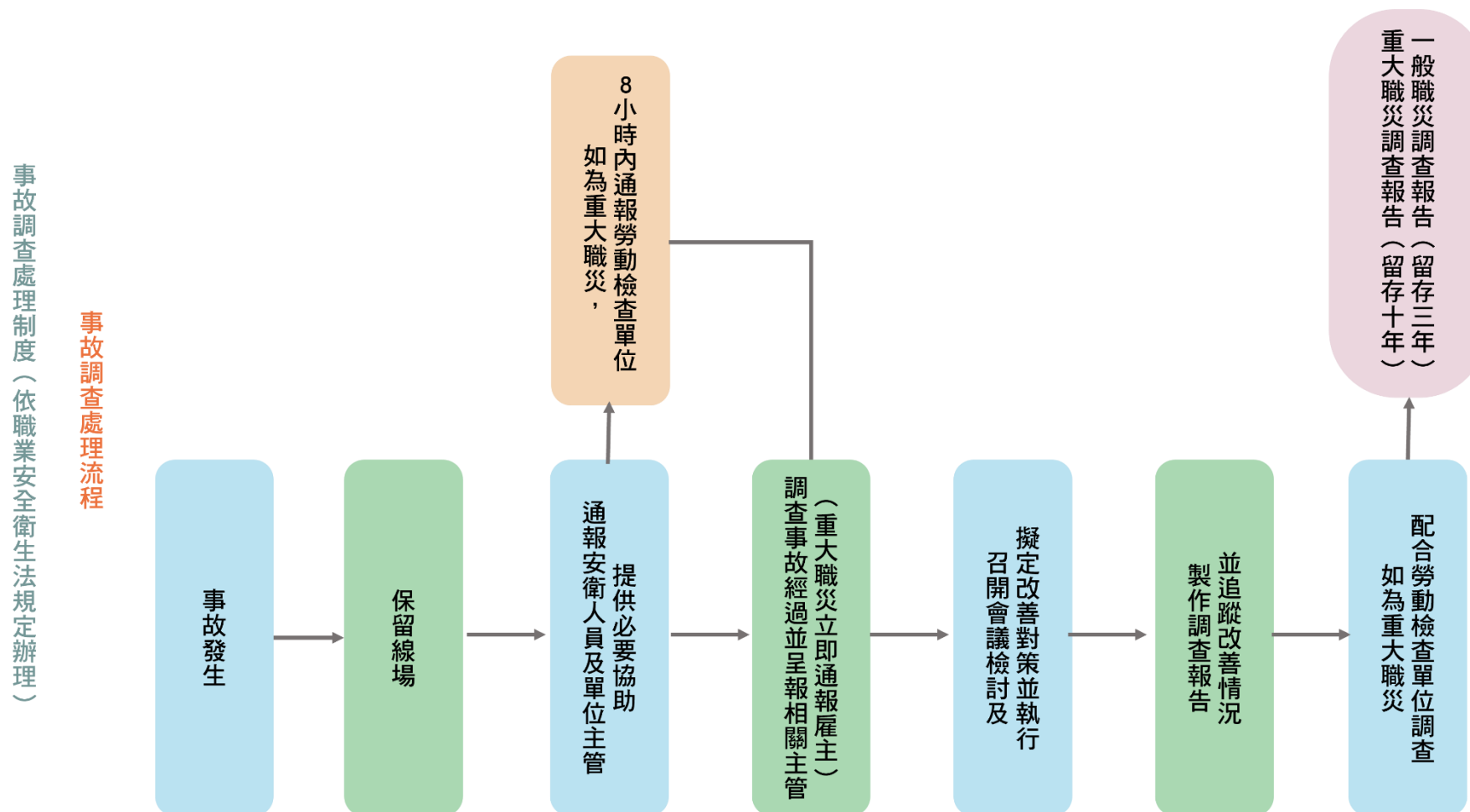
2023 年起，新進人員教育訓練中納入安全衛生培訓，強調員工的自我保護意識，並依據職業安全衛生法第十八條與第二十五條，告知員工有權於工作中如發現危險 情況時，主動避險，並無須擔心任何不利的處分。2024 年，公司未發生任何因安全疑慮引發的事故。

風險分級表：

風險等級	風險程度	因應對策
CLASS 1	高度風險	立即檢討現有的防護措施或提出改善方案或加強應變能力
CLASS 2	中高度風險	優先執行進一步評估後決定是否改善
CLASS 3	中度風險	暫時可接受，但考慮採取改善措施
CLASS 4	低度風險	暫時可接受，但須注意以現有方式監控
CLASS 5	可接受風險	可接受

■ 事故調查

「事故調查處理流程」適用於廠區全體同仁及承攬商，會同勞工代表進行事故調查，發掘根本原因並進而採取正確的矯正預防措施，事故調查報告於安委會彙報，必要時採取水平展開調查結果，做為各廠區改善之依據，以防止事件再發生，其通報及調查範圍以廠內事故及廠內交通事故為限，廠外事故僅列入通報與統計，如下圖：



■職業健康服務

本公司始終將員工的健康與安全置於首位，並針對工作環境中的潛在危害制定了完善的職業健康服務管理體系。透過各類健康服務，公司致力於識別並消除可能存在的風險，將職業危害降至最低，確保員工能在安全的環境中工作。

本公司重視員工健康與職業安全，委託外部醫療專業團隊提供職業健康服務，並依據 ISO 45001 及相關標準進行定期風險評估與健康管理，確保所有措施符合當地法規與國際準則。公司持續推動健康促進計畫，提供健康檢查、職業病篩查、急救服務與必要轉診安排，保障員工於突發情況下之醫療需求。同時提供健康教育課程，以提升員工對職業健康安全之認知與重視。

為了進一步確保職業健康服務的品質，本公司以多項指標來追蹤評估服務的有效性，包括員工健康狀況的定期統計、風險控制措施的合規性監測、以及員工滿意度調查等，並確保每一位員工都能在工作中獲得持續的健康保障。此外，公司還鼓勵員工積極參與健康服務計畫，透過過定期的健康講座、心理輔導、以及壓力管理課程，幫助員工提高健康意識，並主動參與各項健康相關的活動。透過這些全方位的措施，公司致力於營造一個安全、健康且充滿活力的工作環境。

■有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通

本公司關注各營運據點員工之職業安全衛生議題，依循 PDCA 精神執行職業安全衛生管理工作。為確保員工在工作場所的安全，除了制定職業安全衛生政策外，更要求各營運據點嚴格落實，以確保公司員工在工作時不會暴露於危險環境中，同時也強調員工自我保護的重要性，安排相關教育訓練，建立員工如於工作場所有立即發生危險之虞時，以避免置身於危險之中，可自行避退至安全場所並立即向直屬主管報告等關鍵。

本公司各營運據點之職業安全衛生管理事務，由專責職安人員依據法規及營運需求負責規劃、推動、監督與查核，並持續發展職安衛管理系統。公司重視所有作業人員之安全，除正職員工外，亦將職安衛責任擴及受公司管控之非員工（如承包商、臨時工等），納入安全教育訓練範疇，並要求遵守相關職安衛規定，以確保管理制度之全面落實。各營運據點安全管理工作由職業安全主管定期檢視與執行，並適時進行風險評估與改善措施，以維護作業環境之安全。

■有關職業安全衛生之工作者訓練

本公司訂有勞工安全衛生法，辦理勞工安全衛生工作，防止職業災害發生，保障員工安全與健康，並制定「勞工安全衛生工作守則」，

可供員工依循遵守執行；本公司相當注重工作環境之舒適與清潔，亦注重員工工作安全，各出入口皆安裝門禁卡、保全系統及監視器，生產設備配有保護裝置，確保同仁人身安全，本年度進行實施勞工安全宣導、消防講習演練及員工健康檢查等。

課程名稱	開課次數	受訓人數	受訓時數
檢驗及作業人員訓練	1	9	13
勞工安全衛生工作守則、緊急應變處理規定、消防安全宣導課程	1	76	259
人權議題、人權政策宣導	1	33	66
職業安全衛生委員會實施勞工安全衛生教育訓練	2	1	10

■工作者健康促進

本年度分別於 01/26、07/18 實施勞工安全宣導、消防講習演練及至少每二年安排員工健康檢查等。充分展現了公司對員工安全與健康的高度重視，以及對營造優質工作環境的承諾，本公司近年於 2022 年度實施全體員工健康檢查，針對員工的體檢結果進行分析與評估，並根據個別需求提供健康管理建議，及提供新進人員一般體格檢查費用全額補助。

工作環境保護措施，每年至少一次進行巡檢，包含局部排氣裝置自動檢查、用電設備(低電壓部分) 自動檢查、公務車自動檢查、真空機、打包機、空機壓縮機、恆溫恆濕機自動檢查、局部排氣裝置自動檢查等。

為了進一步促進工作者的健康，公司也積極推動各類健康促進活動，包括身體檢查、疾病預防教育，確保員工的身心健康能夠得到持續的關注與支持。

■預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

本公司在產品供應鏈和服務執行過程中，積極與供應商、承包商和合作夥伴協同，確保其在職業安全衛生管理方面符合本公司訂立的高標準，並要求其遵守所有適用的職安衛法規。

1. 供應鏈的職安衛評估：定期對所有供應商與承包商進行職業安全衛生評估，包含現場檢驗及文件審查，以確認供應商及承包商對於危害辨識、風險評估及風險控制措施具有足夠完善的規劃。同時，鼓勵供應商及承包商通過相關認證（如 ISO 45001），以確保其安全管理系統可以有效的全面落實。

2. 職安衛條款納入商業條款：在與供應商或承包商簽訂合約前，將明確納入職業安全衛生條款，並要求其承諾遵守本公司的職業安全衛生政策，倘若違反職相關標準，本公司將評估終止與該商業關係。
3. 危害辨識與風險評估合作：本公司與供應商合作進行危害辨識和風險評估，確保在運營過程中能夠識別並消除潛在的職安衛風險，例如在生產過程中使用危險化學品或高風險設備時，供應商必須採取嚴格的防護措施，並進行員工的安全培訓。

■職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

本公司根據 ISO 45001 標準，實施職業安全衛生管理系統，涵蓋了所有員工以及非員工（如承包商、供應商）在各營運據點所進行的工作，其排除一次性或短期性商業關係的承包商。

職業安全衛生管理系統架構— 員工與非員工分類：

2024 年度	涵蓋於管理系統內人數		比例		組織總人數	
	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
經內部稽核	31	0	100%	0	31	0

■職業傷害

本公司對公司內部的職災資料進行定期統計，2024 年度未發生任何導致死亡的職業傷害。

所有員工	數量	比率
職業傷害造成死亡	0	0
嚴重職業傷害	0	0
可記錄之職業傷害	0	0

此外，所有非員工工作者近年來均無發生工傷意外，亦無任何工作日損失的情況。

所有非員工	數量	比率
職業傷害造成死亡	0	0
嚴重職業傷害	0	0
可記錄之職業傷害	0	0

■職業病

本公司工作環境良好無造成任何職業病傷害。

03 訓練與教育

為增進員工工作技能及提升組織整體競爭力，每季依各部門需求擬定訓練計畫或依職務需求參加外訓，讓員工與公司一同成長。

健全的人力資源是永續經營的關鍵，採用多元招募管道，包括人力銀行、校園徵才、員工推薦、研發替代役專案等方式以招募新血投入；為吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬、差異化的員工福利措施及友善的工作環境，致力打造工作與生活平衡的幸福職場，吸引人才留任的企業文化。

重大主題	人才培育與發展	
管理目的	為協助同仁職能發展，提供多元學習管道及訓練體系，積極提升組織競爭力以應對市場挑戰	
管理方針	● 建構多元實用的訓練體系以精進員工專業能力及協助員工職涯發展。 ● 傳承優良經驗，塑造學習型組織，使公司不斷創新並奠立永續經營的根基。 ● 持續改善工作流程及提升效率，以強化公司的核心競爭力	
目標	2024 年訂定目標	達成實績
	2024 年度內部及外部訓練，包含專業知識及技術訓練、管理及監督人員訓練共計 414 人次，1,171 小時。	2024 年度完成內部及外部訓練，包含專業知識及技術訓練、管理及監督人員訓練共計 414 人次，1,171 小時。
	短期目標	中長期目標
	● 新進人員職能受訓率達 100% ● 每年各類別員工平均訓練時數達 36 小時 ● 建構人才梯隊培訓課程地圖，透過職能發展導向的主管培訓方案,提升各階層主管的領導力 ● 持續支援研發/製造新進人員專業訓練 ● 加強與校園連結	● 鼓勵自主學習及開放分享的學習型組織 ● 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才 ● 開辦先進技術論壇及課程，促進員工的創新思考及競爭力 ● 持續與校園連結
評量機制	● 每年人均受訓時數達標 ● 課後滿意度調查 ● 管理行為觀察及評估 ● 外部訓練品質系統評鑑	

■每名員工每年接受訓練的平均時數

2024 年員工教育訓練總時數—不同職務之性別分配及每名員工每年接受訓練的平均時數

統計/年度		主管	非主管	總人數
每名員工平均受訓時數(內訓時數)	男	18	16	18
	女	7	13	13
依性別分類 員工平均受訓時數	男	26	29	18
	女	24	29	13
依類別分類 員工平均受訓時數	直接	25	29	31

註 1：當年度員工總數：以當年底(12/31)的員工總數為準。每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年度員工總數。

註 2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年度女性員工總數。

註 3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年度該類別員工總數。

■教育訓練課程類別

課程類別	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
專門知識及技術訓練	9	員工	68	110
管理及監督人員訓練	12	員工	337	960

■提升員工職能及過渡協助方案

本公司秉持「先培育人才，再經營事業」的理念，從職能專業、人文素養及策略轉型三大培訓主軸出發，致力於為員工提供多元學習機會與職涯發展路徑。透過內部與外部資源的協同推動，打造支持員工持續成長的工作環境。

項目	說明
提升員工職能的訓練計畫	本公司秉持「先培育人才，再經營事業」的理念，為員工提供全方位的技能提升與職涯發展支持。不僅規劃高頻率的內部技術訓練，課程內容涵蓋通訊基礎設計、製程技術、品質管理與永續推動精神與架構等專業領

項目	說明
	域，並且推出「學位進修暨外語補助管理細則」、「人員證照管理暨獎勵辦法」等制度，鼓勵員工參加外部進修，持續自我提升。
支持退休或終止勞雇關係的員工的過渡協助方案	本公司深知員工的長期規劃與福祉對於企業穩健發展的重要性，透過完整的退休輔導制度，鼓勵員工提前進行財務與生活規劃。此外，本公司設立員工持股信託，任職年資屆滿一年之同仁符合條件資格得申請參加入會，入會同仁自薪資中定期定額提存，並配合公司所相對提撥之獎勵金，統一委託信託公司購入本公司股票或其他短期有價證券，幫助員工提早進行資產配置，進一步保障員工的退休生活。 本公司秉持「員工是公司最重要資產」的理念，透過多元且具競爭力的薪酬與福利計畫，提升員工的幸福感和工作滿意度。除了基本的退休保障，公司還積極鼓勵員工在職期間參與各種福祉規劃，讓他們在未來能夠享有穩定且充足的生活保障。 為進一步關懷員工的身心健康，本公司打造了全面的員工關懷機制，提供包括婚育假、育嬰津貼、女性照護服務及退休輔導等福利，確保員工在不同人生階段都能獲得充分照護。此外，公司推出了涵蓋婚、喪、育等不同需求的友善假別及彈性工作安排，幫助員工平衡工作與家庭責任，營造出和諧的工作環境，進一步提升員工的工作滿意度與幸福感。即使在退休後，公司仍持續提供相關的福利計畫，為即將退休或已退休的員工設計了彈性的退休方案，從資遣費、退休諮詢到就業輔導，幫助他們順利過渡至新生活階段。同時，本公司鼓勵具備專業技能與實務經驗之退休員工回任，延續技能運用與經驗傳承，促進人力永續。此制度強化營運韌性，展現對人才價值之重視，實現員工與企業雙向共榮。

■定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

本公司訂定了「考核晉升管理辦法」，全體員工每年均需參與績效考核。每位員工會與其主管根據公司發展策略及對員工未來工作的期許，達成年度目標的共識，並將內部控制、風險管理及永續發展等相關指標納入考核範疇。本公司於年末進行年度績效評核，由主管依據員

員工總人數：31 人							
人員類別		男	比例	女	比例	合計	比例
定期接受績效的員工	主管	3	10%	2	6%	5	16%
	非主管	12	39%	10	32%	22	71%

工當年度之工作表現進行面談，以瞭解其目標達成狀況。最終的績效評比結果將依公司當年度的整體獲利情況，連動至員工的年終獎金，同時作為調薪、晉升及培訓發展的參考依據，旨在激勵員工並留住優秀人才。

04 員工多元化與平等機會

本公司及子公司為致力維護員工基本人權，塑造人權充分保障環境，認同並支持聯合國《世界人權宣言》、《全球 盟約》、《國際勞動組織公約》各項國際人權公約，訂定本公司及子公司「人權政策」並放置於本公司網頁 <https://www.tainet.com.tw/declaration/>，支持國際人權公約、尊重職場人權、促進勞資和諧、反貪腐及反賄絡及個人資料保護保障人權隱私，並要求合作廠商營運活動，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使公司內、外部的成員，均能獲得公平而有尊嚴的對待。

人權管理政策及具體方案摘要如下：

- 1.提供安全與健康的工作環境。(請參閱年報伍、營運概況之五、勞資關係)
- 2.協助員工維持身心健康及工作生活平衡，中午休息 1 小時，給予同仁充足午休時間，辦理國內外旅遊及團體活動。
- 3.恪遵當地政府勞動法令，不強迫勞動，落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。
- 4.要求供應商簽署「人權及環境永續條款承諾書」、「誠信廉潔承諾書」、「不使用衝突礦產聲明書」，重要合約並加註相關條款。

本公司遵循「性別工作平等法」之規定，明訂「防治性騷 擾管理辦法」，由總經理、各部門主管及管理部共同組成性騷擾申訴委員會，目前並無任何申訴案件。

致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，並落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。本公司重視員工權利及福利，並與員工共用獲利盈餘，維護良好工作環境，包含各 族群的全方位身心靈照護：

- 1.進用身障同仁並安排適合之工作職務及環境設施
- 2.外籍同仁在選育用留、文化融合及健康安全等，皆有專案落實

3.落實友善職場，不分性別讓同仁安心工作。我們重視員工多元性、尊重每位員工其文化習俗，從未發生違反其工作權及人權之相關情事。實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，並維持超過 25%的女性主管職位，促進永續共融的經濟成長。

2024 年度 女性職員平均占比為 42%，女性主管平均占比為 25%

重大主題	員工多元化與平等機會	
管理目的	透過「尊重」、「當責性」與「不歧視」等原則，打造安穩、包容的友善職場環境。	
管理方針	■人權課程教育訓練 ■定期評估人權風險 ■提供多元化的員工溝通管道 ■公司內網及公佈欄宣導人權	
目標	2024 年訂定目標	達成實績
	董事會性別多元化，至少有一名不同性別董事	7 席董事中有 1 名女性董事
	短期目標	中長期目標
	1.建立基礎政策與機制 ●公布多元化與平等機會政策，100% 員工知悉 ●建立反歧視、反騷擾申訴管道，並公告 ●完成一次 員工多元化現況盤點（性別、年齡、族群、身心障礙、LGBTQ+等） 2.推動教育與意識提升 ●全員完成 DEI 基礎訓練課程 ●主管階層完成多元領導力訓練 ●舉辦至少 1 次 多元文化/平權相關活動或講座 3.基礎數據建立 ●完成公司性別比例、職級分布、薪酬差距基線數據建立 ●薪酬公平性檢視（pay equity analysis） 4.招募與任用	1.進階推動多元化 ●管理職女性占比提升至 30%（根據行業與目前基線設定） ●推動身心障礙者聘用比率達國家法規要求或公司自訂目標 ●增設內部 DEI(多元、平等和包容)委員會，制定年度推動計畫 2.持續縮減薪酬差距 ●實現性別同工同酬差距 < 3% ●定期公布多元化與平等績效（對內至少每年、對外可列入永續報告） 3.建立員工參與機制 ●建立員工社群（ERG：Employee Resource Group），如：女性員工社群、多元文化社群、LGBTQ+社群 ●每年至少舉辦 2 場以上 DEI 多元、平等和包容)相關活動 4.打造包容性文化 ●全面建構包容性職場環境

重大主題	員工多元化與平等機會	
	●新增多元化招聘管道（如與特定族群組織合作） ●設定多元化候選人池目標（例如：主管職位招聘流程中至少 1/3 候選人為女性/多元族群）	●多元族群/性別/年齡/能力均衡參與各級職位 ●所有員工滿意度調查中，職場平等感受指數達 90% 以上 5.永續整合 ●DEI 指標全面整合入 績效管理 與 公司治理報告 ●定期（每 1~2 年）外部第三方評估 DEI 成效 ●在永續報告中揭露完整 DEI 數據與進展
評量機制	• 確認人權課程教育訓練完訓狀況 • 定期追蹤申訴結案情形 • 每年定期執行 RBA 自主評估風險程度 • 不定期宣導	

■組織治理單位的成員百分比

2024		組織治理單位的成員年齡				占比
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	小計	
性別	女	0	1	0	1	14%
	男	0	0	6	6	86%
	小計	0	0	6	7	100%
佔比		0%	14.28%	85.72%	100%	

■依員工年齡之員工人數統計

性別/年齡分佈		員工年齡				占比
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	小計	
2024	女	1	4	7	12	40%
	男	3	5	10	18	60%

■依職級與性別之員工人數統計

職級/性別分布		女		男		合計
		人數	百分比	人數	百分比	人數
2024	主管	2	29%	5	71%	7
	非主管	1	43%	13	57%	23

■依職級與年齡之員工人數統計

職級/年齡分布		員工年齡				占比
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	小計	
2024	主管	0	1	6	7	23%
	非主管	4	8	11	23	77%

■依學歷與性別之員工人數統計

學歷/性別分布		員工學歷						占比	
		博士	百分比	碩士	百分比	大學	百分比	小計	百分比
2024	女	0	0%	2	7%	6	20%	8	27%
	男	0	0%	6	20%	8	27%	14	47%
	小計	0	0%	8	27%	14	47%	22	74%
	占比	0%		27%		47%			

公司總人數	身心障礙聘用人數	外籍(非台灣籍)員工聘用人數	少數族群(原住民)聘用人數
31	0	0	0

■不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

作業人員薪資因職類技術複雜度之差異，進而影響整體薪資；本公司擔任技術 複雜度較高之男性者佔比高於女性。

基層員工 類別	性別	標準薪資與當地 基本工資比例
台灣	男	1.68
	女	1.57

■女性對男性基本薪資與薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率				
重要營運據點	員工 類別	項目	男	女
台灣	直接	基本薪資	1	0.71
		薪酬	1	0.41
	間接	基本薪資	1	0.76
		薪酬	1	0.41

研發工程技術及中高階主管職類人員，該類職務整體薪資水準較高；前述兩類別人數於本公司男性佔比較女性高。基本薪資與薪酬的比率，男性高於女性主要因素：職級較高者男性人數高於女性。間接高於直接主要因素：職級愈高，間接人數高於直接人數。定期參與薪資調查，考量產業競爭力與物價指數，視需求做滾動式調整。不論在僱用、薪資、晉升資源分配等各方面，秉持以能力及貢獻為衡量指標之原則，確保所有同仁之權利及機會均等。

依「薪資獎金管理辦法」做為員工薪資及獎金之核定、調整及發放等相關事項所有依循，定期參考市場薪資水準檢視本公司薪酬政策，以確保競爭力及激勵性，提供同仁優於當地法令及具有 市場競爭力的薪酬待遇，而為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工每年接受績效考核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁透過自己的努力，成長為該領域的專業人士；有管理能力和領導潛質的員工晉升為管理階層，為同仁的職涯提供廣闊的發展前景。整體而言，台聯電訊員工敘薪以學歷、職務內容及個人專業年資為主要考量因素，不因性別、種族、 年齡等不同而有差異，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司

獲利之餘亦會提撥百分之一~百分之十為員工酬勞。本公司每年均參與 市場薪酬調查，依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力。

05 童工

本公司每年進行營運據點和供應商的全面評估，識別出部分位於高風險地區的供應商存在使用童工的潛在風險。這些風險主要集中在製造業和原材料供應鏈的某些環節，尤其是在勞工法規執行較為薄弱的國家和地區。

為杜絕童工使用的情況，公司採取了以下措施：

- 1. 強化供應商審查機制，確保所有供應商符合國際勞工標準。
- 2. 推動供應鏈中的稽核制度，定期檢查高風險地區的供應商。
- 3. 建立檢舉通報機制，並給予通報獎金，鼓勵供應商檢舉不法。

06 顧客健康與安全

本公司產品中均附加正確之使用說明書，並符合歐盟「危害物質限用指令」(RoHS)之規定，對於消費者之抱怨，業務單位亦立即採取處理措施，並於公司網站設置客戶服務電話及電子郵件信箱，以維護消費者之權益。本公司重視客戶意見，除個別拜訪外，亦於公司網站<https://www.tainet.com.tw/stakeholder/> 設置利害關係人專區，提供聯絡視窗及方式，提供詢問、申訴或建議的管道，保障客戶權益。

本公司訂有「客戶滿意度調查辦法」每年定期舉辦客戶滿意度調查，調查結果並列入相關執行部門之績效考核項目，2024 年客戶滿意度調查中，各項統計平均分數為 85.3 分，大於 80 分以上之設定目標。

重大主題	顧客健康與安全
管理目的	本公司致力於確保所有產品和服務符合最高的健康與安全標準 提供最佳的產品及服務，提升與客戶合作關係，並增加業務機會。 這些評估旨在識別和降低潛在風險，以保護消費者和用戶的健康與安全

重大主題	顧客健康與安全	
管理方針	針對所有主要產品線進行了 100%的健康和安全影響評估，涵蓋了從設計、開發到最終使用的每個環節 ● 提高客戶滿意度 ● 保障客戶隱私 ● 確保產品不含有害物質 ● 強化供應鏈管理體系	
目標	2024 年訂定目標	達成實績
	● 年度客戶滿意度調查平均 80 分以上 ● 客戶隱私與機密保護承諾 ● 供應商限制使用 RoHS2.0 保證 ● 供應商稽核完成率 100%	● 2024 年度客戶滿意度調查平均 85.3 分 ● 恪守客戶隱私與機密保護原則 0 件違反 ● 供應商限制使用 RoHS2.0 保證 100%簽署 ● 年度追蹤核實供應商狀況完成率 100%
	短期目標	中長期目標
	軟體服務：對於雲端軟體和應用程序，我們進行了安全漏洞掃描和數據隱私保護評估，確保用戶資料的安全性和隱私性。提昇產品與服務品質，降低客戶申訴，達成永續經營的目標。良好的品質結合客戶的肯定，才能確保公司的永續經營，發生客戶申訴抱怨之情況，承諾並做有效之處理，確保客戶的客訴案件能立即處理，減少相同事件發生，提升客戶滿意度。	智能設備：我們進行了電磁波輻射測試和電池安全性檢查，以確保產品不會對人體健康造成不良影響。 自動化系統：對於工業自動化設備，我們進行了機械結構穩定性和操作安全性測試，確保設備在操作過程中的穩定性和安全性。 以永續發展為原則，產品從設計、生產、運輸、使用、及廢棄後處理等，皆考量綠色永續觀點，降低對環境的衝擊。製造過程中做好有害物質管理、污染預防、節能減碳等工作外，亦要求供應商善盡其責，攜手打造綠色供應鏈，生產低危害性產品。

重大主題	顧客健康與安全
評量機制	本公司恪守產品與服務相關之健康和法規並定期進行檢討改善 ● 年度客戶滿意度調查作業 ● 員工簽署相關保密契約 ● 供應商簽屬限制使用 RoHS2.0 保證 ● 年度供應商稽核作業

■ 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊

公司針對所有產品和物料進行嚴格的管控，以達到高標準的健康與安全管理目標。

2024 年本公司對 100% 的主要產品進行了健康與安全衝擊評估。這些評估涵蓋了產品的生產、包裝、運輸及最終使用階段，確保所有產品符合客戶與市場對健康和安全的要求。

具體措施包括：有害物質管控系統（GMS）：建立了完整的系統來監控所有產品中的有害物質，並符合《供應商有害物質管制物質表》中的規範要求，確保產品在整個生命週期中不對消費者健康構成危害。

產品技術改進：公司針對產品進行持續的設計與製程技術改進，減少生產過程中對環境及人員健康的潛在風險。

供應商管理：通過嚴格的供應商選擇與審核，確保供應的物料符合公司內部的健康與安全標準。

評估結果顯示，所有產品均符合國際健康與安全標準，公司將持續投入資源，以提升健康與安全管理，並逐年改進產品的安全性和環保性。這些措施有助於減少產品生命週期中的潛在風險，為市場提供更安全的鋼鐵產品。

■ 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件

本公司恪守產品與服務相關之健康和法規，未有導致罰款、警告之情事。

07 行銷與標示

本公司始終以提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合並超越國內外相關法規標準。所有生產及銷售的電子產品均獲得正字標記，每年通過標準檢驗局的查核與認可，並確保產品品質及標示完全符合國家標準。

為進一步提升消費者對產品的信任與安心，公司在部分產品中導入透明化機制，提供消費者掃描商品標示上的 QR Code，即可查閱 SGS 檢測報告及相關產品性能數據，強化消費者對產品安全及可靠性的認知。2024 年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。

重大主題	行銷與標示	
管理目的	確保企業的產品或服務符合市場需求、提升品牌形象，同時遵循法規與消費者權益	
管理方針	符合法規要求，標示必要的安全警示 使用清晰、易讀的設計，確保消費者能快速獲取必要資訊。 遵循企業社會責任（CSR）與環境永續原則，強調產品符合永續目標。 確保標示符合產業規範。 監測市場回應，及時修正不當標示或行銷內容。 建立品質管控機制，確保標示內容與產品特性一致。 提供快速應對機制，以妥善處理消費者疑慮或標示爭議。 ● 提供使用者正確清晰的商品標示 ● 產品規格符合法規標準和標章要求 ● 產品宣傳遵循行銷傳播相關法規實施	
目標	2024 年訂定目標	達成實績
	2024 年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規 ● 商品標示符合法規 ● 掌握法規最新動態	2024 年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規 ● 商品標示 100%符合法規無違規事件 ● 每季鑑別法規掌握最新動態

重大主題	行銷與標示	
	● 符合各國法規標準和標章標示	● 100%符合各國法規標準和標章標示
	短期目標	中長期目標
	1.建立制度與盤點現況 ● 完成行銷與標示法規盤點，確保符合當地（如《公平交易法》、消費者保護法等）與國際法規 ● 完成全產品／服務 標示現況盤點，確保無虛偽、誇大、不實標示 ● 完善內部審查流程，行銷素材（廣告文案、包裝標示）發布前須通過審查 ● 公布公司負責行銷政策，100% 員工知悉相關政策 2.消費者教育與資訊透明 ● 明確標示主要產品特性、使用限制、注意事項 ● 若產品有永續特點（如節能、省碳、可回收材料），清楚且科學化標示，避免「漂綠」風險（Greenwashing） ● 建立消費者意見回饋機制，處理標示爭議事件 3.員工教育 ● 行銷團隊與產品開發團隊完成「負責行銷與標示」基礎訓練 除針對產品與服務提供相關說明與使用規範外，在生產流程中訂有組立包裝作業，確保產品提供正確標示，並 100%符合主管機關的規範與要求，確保行銷	深化合規與透明管理 1.建立定期標示審查機制（至少每年一次全產品檢查） ● 所有新產品上市前，須經過 標示風險評估流程 ● 將行銷與標示合規性納入內部審計範圍，提升內部稽核比率 2.永續標示與品牌策略 ● 系統性導入 環保標示／碳足跡標示（適用產品） ● 針對永續相關主張（如綠色產品、社會責任活動），建立清楚的驗證與第三方認證流程 ● 消費者教育活動每年至少舉辦 2 場，提升消費者對產品標示的認識與理解 3.員工文化深化 ● 行銷團隊每年完成進階「誠信行銷／品牌誠信管理」訓練 ● 對於供應商／合作夥伴建立負責行銷與標示要求，納入供應商行為準則 4.全面品牌誠信與透明標示 ● 產品／服務標示透明度達到業界最佳實踐 ● 品牌信任指數（可透過外部民調／顧客滿意度調查）穩定維持高水準（例如 ≥90%） 5.引領行業標準

重大主題	行銷與標示	
	資訊清楚透明。	● 積極參與行業協會／標準組織，推動提升行銷與標示誠信標準 ● 取得行業內國際級負責任品牌相關獎項或認證 ● 以永續發展為原則，產品從設計、生產、運輸、使用、及廢棄後處理等，皆考量綠色永續觀點，降低對環境的衝擊。 強化產品與服務提供相關說明與使用規範，採用無紙化，保障消費者知的權益。
評量機制	定期檢視並遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。 建立完善的生產管理系統，確保產品資訊的準確性與透明度，可追蹤的原料或供應商檢驗資訊，提供內外部反映產品及服務問題的申訴管道，消費者可藉由電話及電子郵件，提出訴求及意見，申訴案件將持續追蹤處理情形，至消費者接受處理方式後，始得結案。	

08 客戶隱私

致力提供最好的客戶服務，透過與客戶緊密的合作，強化產品的研發與製造，滿足多樣化需求，提供客戶全方位產品及解決方案，提供更加優質與更值得信賴的服務。

保護及尊重客戶知識產權

客戶為台聯電訊極為重要的合作夥伴，對於客戶機密資訊，均比照自身機密資訊，進行嚴密的保護；為保護機密資訊不致外洩，本公司已訂定保密相關政策，確實遵守智慧財產之相關作業規定，要求員工不得洩露所知悉之營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產予無相關他人，且不得探詢或蒐集非職務相關之公司營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產。同時為保障客戶資料的機密性及完整性，持續強化系統及資料安全，包含建置完整的防毒系統、檔案加密系統及機制，並針對客戶資料及檔案進行嚴格的權限控管。2024 年度未有發生有關智慧財產權相關之外部檢舉函或法律訴訟案件之情事。

本公司於報告期間內，並未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。

此外，本公司在資訊安全方面持續投入，報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

重大主題	客戶服務	
管理目的	提供客戶品質穩定、彈性交期和具有價格競爭力的產品，為客戶帶來更好的服務品質。	
管理方針	●建立與客戶的長期夥伴關係，以提升客戶滿意度與黏著度，並藉以提升公司營運績效，達成與客戶雙贏局面 ●藉由客戶滿意度調查，瞭解客戶滿意度與關切議題，藉以訂定並執行改善計畫以提升客戶滿意度 ●提供客戶優良品質、合理價位及完善準時的服務，以增強客戶的競爭力；在產品製造上，依循 ISO9001 品質管理系統之要求，以流程導向的監控 及評核，深化客戶穩健品質與信賴關係；在研究發展上，精益求精，領先佈局並提升技術能力；在業務推廣上，以市場導向，重視客戶意見並盡 力滿足客戶需求	
目標	2024 年訂定目標	達成實績
	●前 10 大客戶服務滿意比例達 85%以上 ●每年客訴件數<5 件 ●產品符合法規	●前 10 大客戶服務滿意比例達 85%以上 ●客訴件數 1 件 ●產品符合法規
	短期目標	中長期目標
	●致力技術創新研發，提供符合市場需求的產品及完善的客戶服務。縮短交貨速度，維持品質穩定與合理價格，增加市場競爭力。 ●減少每年客訴次數，每年客訴件數 ●每年定期對前 10 大客戶進行調查，客戶服務滿意比例 85%以上。	●關注產業趨勢及市場走向，導入最新技術並加以推廣，維持專業技術領先優勢。 ●將重點客戶視為長期結盟合作的夥伴，在研發導入初期便與客戶密切溝通合作，參與新產品規格討論，開發過程中提供成長等技術諮詢並進行製程整合，運用廠內 EQA 設備加速驗證流程，縮短客戶端整體專案開發時間，共同爭取終端市場商機。
評量機制	●客訴評估機制 ●客戶滿意度 ●產品符合法規與客戶需求	

10 附錄

10.01 附錄一、GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	2-01 關於公司簡介與背景介紹	p.3	
2-2	組織永續報導中包含的實體	4-01 報告實體 4-02 報告邊界與範疇	p.11-12	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	4-04 報告概況與發行頻率 4-06 報告書之報導期間 4-08 報告書主要聯絡人	p.24-25	
2-4	資訊重編	4-10 資訊重編、理由與影響	p.25	
2-5	外部保證/確信	4-09 外部確信證明	p.25	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2-01 關於公司簡介與背景介紹	p.3	
2-7	員工	2-02 員工	p.5-7	
2-8	非員工的工作者	2-02 員工	p.5-7	
2-9	治理結構與組成	2-03 組織/公司治理結構	p.7-10	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-03 組織/公司治理結構	p.7-10	
2-11	最高治理單位的主席	2-04 利益衝突	p.11-15	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-04 利益衝突	p.11-15	
2-13	衝擊管理的負責人	2-04 利益衝突	p.11-15	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2-04 利益衝突	p.11-15	
2-15	利益衝突	2-04 利益衝突	p.11-15	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備/省略說明
2-16	溝通關鍵重大事件	2-07 溝通重大事件	p.16	
2-17	最高治理單位的群體智識	3-06 最高治理單位的群體智識	p.22	
2-18	最高治理單位的績效評估	3-07 最高治理單位的績效評估	p.22-23	
2-19	薪酬政策	2-05 最高治理單位的薪酬政策	p.15	
2-20	薪酬決定流程	2-05 最高治理單位的薪酬政策	p.15	
2-21	年度總薪酬比率	2-06 組織/公司年度總薪酬比例	p.15-16	
2-22	永續發展策略的聲明	3-04 永續發展策略簡介	p.20-21	
2-23	政策承諾	3-03 永續發展承諾/聲明	p.19-20	
2-24	納入政策承諾	3-03 永續發展承諾/聲明	p.19-20	
2-25	補救負面衝擊的程序	2-04-3 檢舉制度之運作情形	p.14-15	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	5-01 尋求建議和提出疑慮的機制	p.26	
2-27	法規遵循	2-07 溝通重大事件	p.16	
2-28	公協會的會員資格	5-04 公協會的會員資格	p.28	
2-29	利害關係人議合方針	5-02 利害關係人議合方針	p.26	
2-30	團體協約	2-02-3 團體協約	p.7	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	6-01 決定重大主題流程	p.28-29	
3-2	重大主題列表	6-03 重大主題列表	p.31-34	
3-3	重大主題管理	6-03 重大主題列表	p.31-34	
經濟面				
GRI 201 經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	7-01 經濟績效	p.37-41	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備/省略說明
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	8-01 氣候變遷	p.45	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	7-01 經濟績效	p.37-41	
201-4	取自政府之財務援助	7-01 經濟績效	p.37-41	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	7-02 反貪腐	p.41-44	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	7-02 反貪腐	p.41-44	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	7-02 反貪腐	p.41-44	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	8-02 能源	p.45-47	
302-2	組織外部的能源消耗量	8-02 能源	p.45-47	
302-3	能源密集度	8-02 能源	p.45-47	
302-4	減少能源消耗	8-02 能源	p.45-47	
302-5	降低產品和服務的能源需求	8-02 能源	p.45-47	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	8-03 水資源管理	p.47	
303-2	與排水相關衝擊的管理	8-03 水資源管理	p.47	
303-3	取水量	8-03 水資源管理	p.47	
303-4	排水量	8-03 水資源管理	p.47	
303-5	耗水量	8-03 水資源管理	p.47	
GRI304：生物多樣性 2016				
304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其	8-04 生物多樣性	p.48-49	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備/省略說明
	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			
304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	8-04 生物多樣性	p.48-49	
304-3	受保護或復育的棲息地	8-04 生物多樣性	p.48-49	
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	8-04 生物多樣性	p.48-49	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	8-05 溫室氣體管理	p.49-51	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	8-05 溫室氣體管理	p.49-51	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	8-05 溫室氣體管理	p.49-51	
305-4	溫室氣體排放強度	8-05 溫室氣體管理	p.49-51	
305-5	溫室氣體排放減量	8-05 溫室氣體管理	p.49-51	
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	8-05 溫室氣體管理	p.49-51	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	9-01 勞雇關係	p.51-55	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	9-01 勞雇關係	p.51-55	
401-3	育嬰假	9-01 勞雇關係	p.51-55	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	9-02 職業安全衛生	p.56-61	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	9-02 職業安全衛生	p.56-61	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備/省略說明
403-3	職業健康服務	9-02 職業安全衛生	p.56-61	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	9-02 職業安全衛生	p.56-61	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	9-02 職業安全衛生	p.56-61	
403-6	工作者健康促進	9-02 職業安全衛生	p.56-61	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	9-02 職業安全衛生	p.56-61	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	9-02 職業安全衛生	p.56-61	
403-9	職業傷害	9-02 職業安全衛生	p.56-61	
403-10	職業病	9-02 職業安全衛生	p.56-61	
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	9-03 訓練與教育員	p.62-65	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	9-03 訓練與教育員	p.62-65	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	9-03 訓練與教育員	p.62-65	
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	9-04 員工多元化與平等機會	p.65-70	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	9-04 員工多元化與平等機會	p.65-70	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	9-05 童工	p.70	
GRI 416 顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝	9-06 顧客健康與安全	p.70-72	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備/省略說明
	擊商			
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	9-06 顧客健康與安全	p.70-72	
GRI 417 行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	9-07 行銷與標示	p.73-75	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	9-07 行銷與標示	p.73-75	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件			
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	9-08 客戶隱私	p.75-76	

GRI 內容索引表說明

項目	說明
使用聲明	台聯電訊已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無