TAINET

台聯電訊股份有限公司

— TAINET COMMUNICATION SYSTEM CORP —

永續報告書

2025·ESG



目錄

1 引言 - 1 -

01 永續報告書導讀 - 1 -
02 董事長的話 - 1 -
03 榮耀與肯定 - 2 -
04 公司經營核心理念 - 3 -

2 治理面 - 3 -

01 關於公司簡介與背景介紹 - 3 -
02 員工 - 6 -
03 組織/公司治理結構 - 8 -
04 利益衝突 - 12 -
05 最高治理單位的薪酬政策 - 17 -
06 組織/公司年度總薪酬比率 - 17 -
07 溝通重大事件 - 19 -

3 永續發展承諾與策略 - 19 -

01 永續委員會與人員組成 - 19 -
02 永續發展目標或願景 - 21 -
03 永續發展承諾/聲明 - 21 -
04 永續發展策略簡介 - 22 -
05 最高治理單位於永續報導的角色 - 23 -
06 最高治理單位的群體智識 - 24 -
07 最高治理單位的績效評估 - 24 -

4 關於本報告書 - 25 -
01 報告實體 - 25 -
02 報告邊界與範疇 - 25 -
03 編纂指南 - 25 -
04 報告概況與發行頻率 - 26 -
05 報告書主要負責單位 - 26 -
06 報告書之報導期間 - 26 -
07 報導報告或報導資訊的發布日期 - 26 -
08 報告書主要聯絡人 - 27 -
09 外部確信證明 - 27 -
10 資訊重編、理由與影響 - 27 -
5 利害關係人 - 27 -
01 尋求建議和提出疑慮的機制 - 27 -
02 利害關係人議合方針 - 28 -
03 利害關係人溝通管道與關注議題 - 28 -
04 公協會的會員資格 - 30 -
6 重大主題鑑別 - 30 -
01 決定重大主題的流程 - 30 -
02 所辨識出之重大主題列表、排序與變動 - 32 -
03 重大主題管理 - 33 -
04 溝通關鍵重大事件 - 38 -
7 經濟 - 40 -
01 經濟績效 - 40 -
02 反貪腐 - 44 -

8 環境面 - 48 -
01 氣候變遷 - 48 -
02 能源 - 50 -
03 水資源管理 - 53 -
04 生物多樣性 - 54 -
05 溫室氣體管理 - 55 -
9 社會面 - 58 -
01 勞雇關係 - 58 -
02 職業安全衛生 - 64 -
03 訓練與教育 - 70 -
04 員工多元化與平等機會 - 73 -
05 童工 - 78 -
06 顧客健康與安全 - 79 -
07 行銷與標示 - 81 -
08 客戶隱私 - 83 -
10 附錄 - 86 -
10.01 附錄一、GRI 內容索引表 - 86 -
10.02 附錄二、公司氣候相關資訊 - 93 -

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 永續報告書導讀

台聯電訊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，更詳細的資訊請參考第四章節內容。

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，更關注高齡化社會日益嚴重，長期照護人力明顯不足的問題，推出以語音智能通訊結合 IoT 感測裝置的全方位居家照護系統，透過科技補強人力資源不足，擴大照護的範圍與即時性。

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。

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。

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。

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油的塑化製品，推動材料應用的環保與永續革新。

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材料安全與品質穩定，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。

本公司董事會作為本公司最高治理單位，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。

面對全球氣候變遷、產業轉型及永續發展趨勢，本公司董事會重視永續發展對企業長期經營的重要性，並支持將環境保護、社會責任及公司治理納入企業經營策略，本公司也設置永續發展委員會持續關注重大永續議題，以強化企業永續治理及長期經營韌性。

本公司持續推動溫室氣體盤查、能源使用管理及節能減碳措施，並透過公司治理機制、員工權益保障及利害關係人溝通，落實企業永續發展理念。檢視永續目標及執行成效，逐步深化永續發展與營運策略之整合，致力於兼顧企業成長、環境保護及社會責任，創造企業與利害關係人之長期價值。台聯電訊期待與各合作夥伴共同努力，成為各利害關係人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，攜手共創事業前景。

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，主要深耕通訊及電信產業，憑藉自主研發生產製造之產品，成功在國內外電信設備市場打響「TAINET」品牌知名度。近年來，透過策略投資與合作結盟，逐步拓展集團事業版圖，目前已布局三大事業領域。

醫療包裝材料產業：

2024 年，台聯電訊透過投資結盟模式，與醫療包裝材料產業夥伴合作，正式跨入醫療器材與耗材所需之包裝材料領域。憑藉長期累積的製程技術經驗，並嚴格遵循各國醫療法規要求，結合對材料特性的深入研究與嚴謹的測試與開發流程，為客戶提供符合國際醫療法規且具高度可靠性的包裝解決方案。

目前產品行銷範圍涵蓋美洲、歐洲、亞洲及中東等主要市場，客群以中高等級醫療包裝需求為主，致力成為醫療產業中值得信賴的長期合作夥伴。

特用化學高分子產業：

2023 年，台聯電訊透過策略結盟與投資布局，正式跨足特用化學材料領域，聚焦於高分子材料中的液態矽膠（LSR）技術發展。近年來，隨著材料技術與應用持續演進，液態矽膠除可大量取代部分傳統石化塑化材料外，其本身亦具備低致敏性、防水性佳、耐候性高，以及與多

種異材質結合性優良等特性，逐步成為高附加價值材料的重要選項之一。

液態矽膠可與塑膠、玻璃、金屬等多種基材進行整合，並可透過外層包膠、塗布、黏接、表面處理及高透等等多元製程技術與材料屬性，進一步提升產品功能性與應用彈性。未來於消費性電子、汽車產業、母嬰用品、生技醫療、民生消費、衛浴與水五金、紡織與鞋類產業，以及工業與軍事等領域，均具備廣泛的應用潛力與成長機會。

通訊與電信產業：

台聯電訊深耕通訊與電信產業多年，產品行銷觸角遍及全球，已於歐洲、亞洲、中東及美洲等地建立行銷據點，並與當地經銷夥伴共同建構綿密而穩定的行銷通路。公司以自有品牌為核心，採取技術導向的行銷模式，產品與服務廣泛應用於電信營運商、金融網路、通訊網路服務與設備供應商，以及政府與公部門等領域。在硬體與軟體高度整合的基礎下，台聯電訊所提供的通訊與電信解決方案已廣泛佈署於全球市場，其優異的設計功能與穩定品質深受國際客戶肯定。此外，公司亦具備網路管理、資料傳輸與加密等資訊技術加值能力，並自行研發支援各系列設備的整合式網路管理系統，融合資訊安全、資料與語音傳輸，提供高效能且具延展性的管理解決方案，展現全方位的資通訊整合優勢。近年來，台聯電訊更將多年累積的通訊技術經驗，應用於台灣獨居照護與長期照護相關領域，善盡企業社會責任。

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	台北市內湖區
集團事業布局	醫療包裝材料、特用化學高分子、通訊及電信設備
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(合併)	726,755 千元
員工人數	33 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，利用行動網絡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，預期於民國 115 年度持續推升營收動能。
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

本公司認為供應商為價值鏈中重要的合作夥伴，良好的供應鏈管理有助於維持產品品質、供應穩定及企業永續發展。為強化供應鏈管理。透過供應商選擇、評鑑及管理機制，持續掌握供應商之品質、交期及服務情形，並關注供應商在環境保護、誠信經營、人權及勞動權益等永續議題之管理情形，以降低供應鏈風險並提升整體營運韌性。

（單位：家數）

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

依勞雇類型及性別分類組織員工總數　**2025 年總員工人數為 33 人**

（人數）

性別/類別	一般聘雇	臨時員工(約聘)	無時數保證	全職	兼職	員工總數
男	20	0	0	20	0	20
女	12	1	0	12	1	13
多元	0	0	0	0	0	0

依地區區分組織員工總數

（人數）

地區	一般聘雇員工總數	臨時員工總數
雙北地區	32	1

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 勞資關係與團體協約

本公司重視員工的工作條件、勞資溝通及權益保障。

勞資制度與協商機制

本公司目前未與工會或勞工組織簽訂正式團體協約，惟已設立定期勞資溝通會議，並設有員工代表制度，以確保員工意見能透過正式管道反映與回應。

公司嚴格遵守當地勞動相關法規，提供符合法規的工資、福利制度與勞動條件，確保全體員工享有公平且合規的待遇。

鼓勵員工主動反映意見，並提供申訴管道，保障員工基本勞動權益。

協商成果（2025 年 7 月 16 日勞資會議）

公司與員工代表就勞動條件與工作彈性進行協商，雙方達成以下共識：

- 健檢補助制度：持續提供員工健康檢查資源，鼓勵主動健康管理，打造健康友善的職場環境。。
- 彈性上下班制度：鼓勵員工避開交通尖峰時段，以降低通勤疲勞並提升工作效率。

相關措施已自 2024 年 8 月起開始實施並於 2025 年持續進行，進一步強化員工的工作生活平衡。

涵蓋範疇及公平性

即便是尚未納入團體協約涵蓋之員工，公司亦比照其他員工之勞動條件與協商成果，確保不因組織型態差異而遭受不公平對待。

我們承諾持續優化職安制度，保障所有員工的身心健康。

03 組織/公司治理結構

台聯電訊致力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公司治理事項。

本公司有經董事會通過「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

董事會由七席董事組成，包含四席董事及三席獨立董事，董事會為最高治理單位，第 15 屆董事會成員於 2023 年全面改選，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。

2025 年董事會及各功能性委員會運作與出席狀況良好，出席率皆達 100%。本節所揭露之董事會成員及各功能性委員會運作情形、出席率及績效資訊，係以 2025 年度第 15 屆在任董事為揭露基礎。

董事會及各功能性委員會運作情形資訊，請詳本公司 2025 年度股東會年報第 16~22 頁、31~34 頁，並可於公開資訊觀測站及本公司網站查詢最新資訊。

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

職稱	姓名	主要學經歷
		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
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。

本公司董事會由七位董事組成，包含三位獨立董事，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%，獨立董事連續任期不超過三屆（9 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		ˇ					ˇ			ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ
富鼎科技顧問(股)公司代表人鄧富吉	董事		男			ˇ							ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ
邱景睿	董事		男			ˇ					ˇ		ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ
張雅芳	董事		女	ˇ								ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ
賴明陽	獨立董事		男		ˇ				ˇ			ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ
巫立宇	獨立董事		男		ˇ				ˇ			ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ
陳俊仲	獨立董事		男		ˇ				ˇ				ˇ		ˇ	ˇ	ˇ	ˇ	ˇ

04 利益衝突

本公司董事長張志成先生曾兼任執行長，為落實公司治理，於 2025 年 12 月 18 日卸任執行長職務，截至 2025 年 12 月 31 日止董事長未再兼任本公司其他高階管理職務。董事長擁有豐富的經驗與卓越的領導能力。對公司的永續發展承擔重大責任，積極參與並支持環境、社會與治理方面的倡議與改進措施。

04-1 組織管理階層的功能與利益衝突管理

管理階層負責公司日常營運、策略執行及永續相關事項之推動，並透過內部控制及相關管理機制，落實公司治理及風險管理。董事會負責監督公司整體營運及重大永續議題之推動情形，永續發展委員會則負責規劃及推動永續發展相關工作，並將執行情形提報董事會，作為決策及監督之依據。

董事會共設 7 席董事，其中 3 席為獨立董事，且過半數董事未兼任公司員工或經理人。全體董事秉持高度自律原則，以避免潛在利益衝突。

「董事會議事規範」第十五條明訂董事利益迴避制度。董事對於董事會議案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；如有害於公司利益之虞，不得參與討論及表決，討論及表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。公司並於每次董事會前進行相關宣導，2025 年度共宣導 6 次。

2025 年度董事（含獨立董事）皆無與供應商或其他利害關係人交叉持股之情形。

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。

2025 年 3 月 13 日董事會報告：2024 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 2026 年 3 月 12 日、2025 年 3 月 13 日、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」。
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」。
2025/03/03	員工教育訓練	誠信經營政策宣導課程，31 人次，進修時數 93 小時，內容包括法規說明、企業誠信經營與企業人權、內線交易定義、如何防範內線交易等宣導影片。(如：「法務部聯政署與台北市政府政風處幼教動畫宣導」、「臺北市政府政風處-企業服務廉政平臺宣導影片」、「誠信經營暨防範內線交易宣導影片」)

日期	事件類別	內容摘要
2025/03/13	董事會報告	董事會報告 2024 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。
2025/03/13	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」。
2026/03/12	董事會報告	董事會報告 2025 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。
2026/03/12	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：

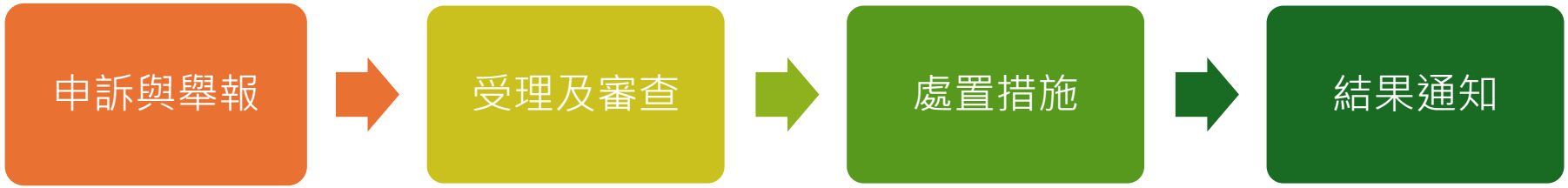
- 每兩週於公司主管會議、全公司會議或內部教育訓練中宣導如何防範違反誠信行為。
- 每年第一季推行董事與管理階層簽署「無違反誠信原則聲明書」。
- 建立並持續檢討會計制度、內部控制制度，確保公司治理與風險控管。
- 董事會設有利益迴避制度 (如 :「董事會議事規範」中有明定)，員工如有利益衝突可透過「員工信箱」或向直屬主管報告。

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。

2025 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。

本公司公司章程規定，本公司年度如有獲利彌補累積虧損後，如尚有餘額，除就餘額提撥 1%至 10%為員工酬勞及不高於 3 %為董事酬勞外，並應提撥不低於 0.1%做為基層員工分派酬勞之用。

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 2025 年股東會年報第 13 頁。

06 組織/公司年度總薪酬比率

2025 年度本公司最高薪酬個人之年度總薪酬與其他員工（不包括最高薪酬個人）年度總薪酬中位數之比率為 7.4：1。
最高薪酬個人年度總薪酬增加百分比與其他員工年度總薪酬增加百分比中位數之比率為 8.3：1。

*本公司薪酬皆以現金發放　薪酬比率(金額單位:千元)

項　目	2025 年金額	2024 金額	比率（%）
基本薪資	30,691	35,278	100%
小　計	30,691	35,278	100%

項　　目	2025 年金額（千元）	2024 年金額（千元）
組織薪酬最高個人之年度總薪酬	4,875	3,898
所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數	659	642
比率	7.4:1	6.1:1

計算方式: 年度總薪酬比率 = 組織中最高薪酬個人之年度總薪酬 ÷ 所有員工（不包括最高薪酬個人）年度總薪酬之中位數。

項　　目	2025 年	2024 年
組織中薪酬最高個人年度總薪酬 兩年度增加(減少)之百分比	25%	-45%
所有員工（不包括該薪酬最高個人）之年度總薪酬中位數 兩年度增加之百分比	3%	11%
比率	8.3:1	-4.1:1

計算方式: 年度總薪酬增加百分比之比率 = 組織中最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比 ÷ 所有員工（不包括最高薪酬個人）年度總薪酬增加百分比之中位數。

項　　目	2025 年	2024 年
非擔任主管之全時員工薪資平均數	671	680
薪資平均數與前一年度增加(減少)變化之百分比	-1.3%	7.4%
非擔任主管之全時員工薪資中位數	604	614
薪資中位數與前一年度增加(減少)變化之百分比	-1.6%	4.1%

07 溝通重大事件

本公司持續關注並遵循營運相關法令、規章及標準，透過內部管理及監督機制掌握法規變動與遵循情形，並藉由相關教育訓練及宣導，使員工瞭解並遵循公司行為準則及相關法令規定。

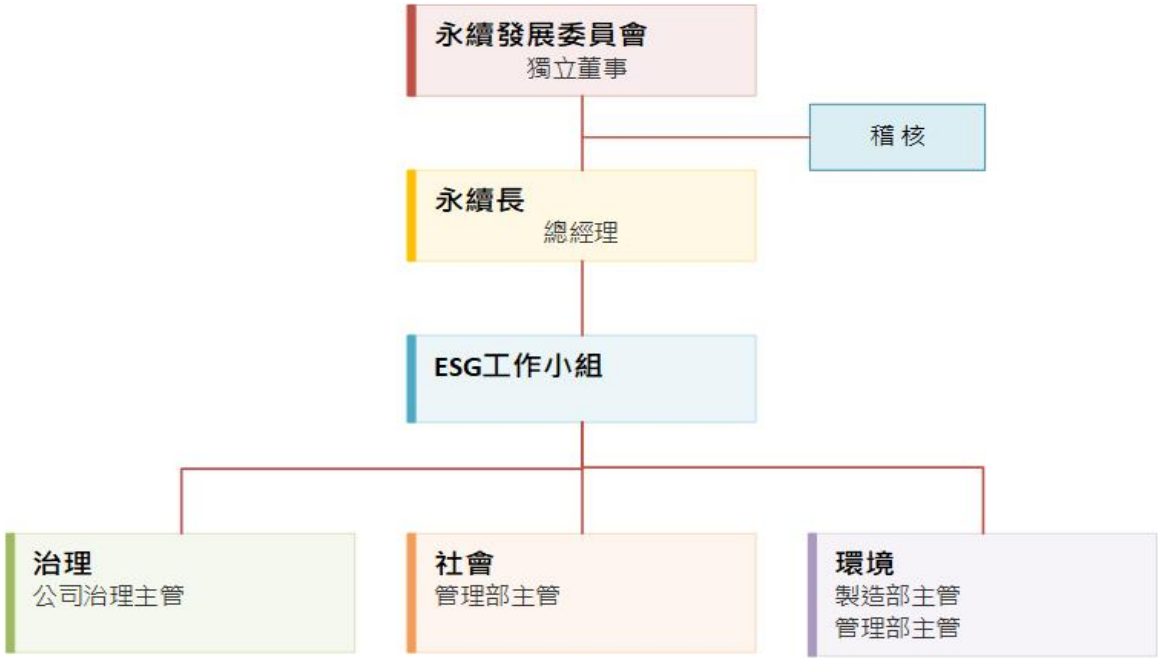
本公司於報告期間內，未發生重大違反法規事件、罰款事件、非金錢制裁事件，亦無需另行向最高治理單位溝通之關鍵重大事件。

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，並由賴明陽獨立董事擔任主席。本委員會負責永續發展政策、策略與目標之審議、以及執行情形與成效之追蹤及檢視，涵蓋環境(E)、社會(S)與公司治理(G)三大面向，協助董事會履行永續治理相關職責，並定期將相關執行情形向董事會報告。
委員會組織運作依據「永續發展委員會組織規程」規範，該規程經董事會審議通過，明確規範委員會之權責範圍與運作機制。

永續發展委員會組織圖：



永續發展委員會於 2025 年 03/13、08/08 共召開 2 次，出席率為 100%，並將會議要點、執行情形向董事會報告。

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

台聯電訊秉持永續經營理念，致力於兼顧經濟發展、環境保護與社會責任，並將環境（E）、社會（S）及公司治理（G）議題逐步融入營運與決策過程。公司持續關注國際永續發展趨勢及相關準則，透過精進永續治理機制、強化風險管理及利害關係人溝通，提升企業永續韌性，追求公司與利害關係人之長期共榮。

03 永續發展承諾/聲明

本公司將永續發展視為企業經營的重要理念，致力於兼顧企業營運成長、環境保護及社會責任，包含減少環境足跡，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必須與環境以友好方式並存，確保未來世代也能繼續繁榮。

我們專注於特定利害關係人類別，包含處於風險或弱勢的群體。透過政策和行動，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，這是本公司在尊重人權議題上的核心價值之一。

為落實上述政策承諾，公司透過「永續發展委員會」推動相關永續發展政策、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。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項要求。

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

溝通政策承諾的方法：

透過以下的方法，讓政策承諾能夠更容易地被取得、理解和推廣，並且鑑別和消除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。

04 永續發展策略

本公司透過永續工作小組推動永續發展相關工作，由管理部及各相關權責部門依其職掌共同參與及執行，並透過跨部門協作與資源整合，將永續發展理念逐步落實於公司營運與管理。我們持續建立及完善永續發展相關政策與指引，透過永續治理機制追蹤相關政策及措施之執行情形；同時持續提升董事會永續治理職能，使董事會掌握永續發展趨勢及相關議題，以強化永續發展策略之監督與推動。

依據營運特性及永續發展方向，主要策略分為以下四大面向：

員工關係：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，提供員工安全和健康的工作環境，並制定相應的政策和措施來保障員工權益。

環境保護：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，建立長期穩固的關係、進行產品生命週期管理，關注產品使用和廢棄後的影響，並促進產品的可持續性。

社會責任：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。

企業治理：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。

本公司將永續發展視為一個核心價值，納入本公司的長期發展計畫中，並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，深信將永續承諾融入組織的策略、營運政策和營運程序中，不僅能提升長期價值和競爭力，更能為社會和環境帶來正面的影響，促使所有商業夥伴與我們攜手朝向永續發展的目標邁進。

此外，本公司積極與利害關係人合作，包括員工、供應商、客戶和社區，分享我們的永續承諾並進行對話。為讓員工重視執行承諾的了解與實踐，專門設計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。這些培訓不僅提升其專業知識，也促使員工貢獻於公司永續發展，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。

05 最高治理單位於永續報導的角色

董事會為本公司最高治理單位，負責監督永續發展相關事務，並審核永續報告書。

永續發展委員會負責規劃及推動永續發展工作，每年依據公司經營願景及重大永續議題，透過利害關係人溝通、重大議題分析及風險評估等程序，研擬永續策略、管理方針及因應措施，並將執行情形提報董事會，作為永續發展決策及監督之依據。

06 永續報導管理

本公司由 ESG 永續工作小組之治理、社會及環境各面向權責單位蒐集永續報告書所需之內容及數據資料，經各權責單位檢核後，由永續長統籌彙整相關資訊，並向永續發展委員會報告永續推動及報導情形，相關資訊再提報董事會審核與檢視，經核定後發行。

07 最高治理單位的績效評估

為落實公司治理並提升董事會運作效能，本公司訂定「董事會績效評估辦法」每年定期執行董事會、功能性委員會及個別董事成員之績效評估，以檢視職責履行情形及運作成效，作為強化董事會功能及持續改善治理機制之依據。

本公司董事會績效評估內容涵蓋董事會運作、董事職責履行及功能性委員會運作等面向，包括公司治理、永續發展、專業職能、決策品質、風險管理、內部控制監督及持續進修等項目。依據評估結果作為提升董事會運作效能及完善公司治理制度之參考，提供投資人對於本公司永續的全面了解。

績效評估內容包含以下三個面向：

專業職能與決策效能：本公司董事會成員具備多元產業經驗及專業背景，涵蓋營運管理、財務會計、法律、產業技術及公司治理等領域，有助於董事會進行多元化決策與策略規劃，提升公司經營管理效能。

企業內部控制之監督：本公司設置審計委員會等功能性委員會，協助董事會監督財務資訊、內部控制制度及重大風險事項，並透過定期會議討論公司營運狀況、風險管理及重大議案，使董事會能有效掌握企業營運並強化監督機制。

永續經營之實踐與態度：本公司設置永續發展委員會，負責規劃及推動永續發展相關工作，並定期向董事會報告執行情形，以確保環境（E）、社會（S）及公司治理（G）相關策略有效落實，並持續推動以下永續相關措施：

1. 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。
2. 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。
3. 訂立具體的永續目標和指標，以便更有效地監測和評估本公司的永續績效。

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

本報告書邊界涵蓋台聯電訊股份有限公司母公司本身未涵蓋合併財報子公司。

資料揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 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

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting

Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，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，向利害關係人進行揭露，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之頻率發布永續報告書，首次發行於 2025 年，本報告書為第二次發行。

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 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，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。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

前次報告書發行時間：2025 年 08 月，本次報告書發行時間：2026 年 08 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

2025 年台聯電訊股份有限公司永續報告書無資訊重編情形

5 利害關係人

01 鑑別利害關係人

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，2025 年度與利害關係人溝通情形已於 2026 年 3 月 12 日董事會報告、2024 年度與利害關係人溝通情形已於 2025 年 3 月 13 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. 2025 年度客戶滿意度調查平均分數 88 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

利害關係人	原　因	關注重點	溝通管道/ 溝通頻率	溝通情形
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 423	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. 2025 年股東常會出席股數 84.71%
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 23 場，參與 384 人次 3. 外部教育訓練 10 場，參與 10 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：投資醫療包裝材料及高分子材料等轉投資公司。	- 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. 每月依業務需求進行供應商拜訪及溝通 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
	2025 年轉投資公司業務發展順利，未來預計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，評估公司營運活動及商業關係對經濟、環境及人（包括人權）所產生之實際與潛在衝擊，據以決定重大主題，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。

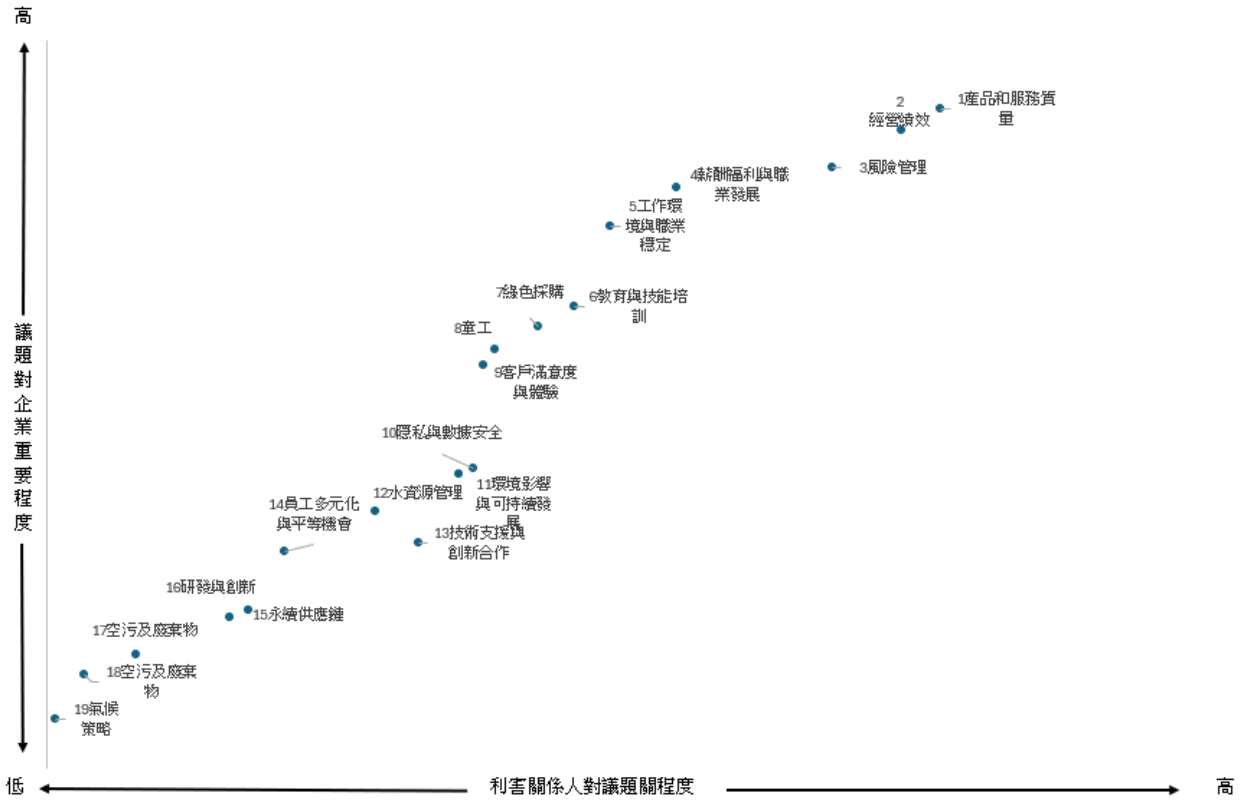
2.鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步鑑別各永續議題實際與潛在之正面及負面衝擊

- 正面衝擊：企業於永續議題採取相關管理政策及措施，其營運活動、產品服務或商業關係對在經濟、環境、社會所產生之實際或潛在的正面影響。
- 負面衝擊：企業於永續議題未執行或執行未盡良善管理時，其營運活動、產品服務或商業關係對外部經濟、環境、社會所產生之實際或潛在的負面影響

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，以評估各永續議題之衝擊顯著程度，作為決定重大主題之參考依據。



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

台聯電訊依據前述重大主題鑑別流程，彙整識別出重大議題，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、環境和人權的影響，進行全面評估。為呼應重大議題管理的精神，整合內涵相近的議題，最終確定 14 項年度重大永續議題。永續發展委員會檢視重大主題鑑別結果及其適切性，並針對各重大主題訂定相應之管理方針及措施與相關結果提報董事會核可。

類別	潛在的衝擊	負面的衝擊	正面的衝擊
GRI 101	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 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
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

類別	潛在的衝擊	負面的衝擊	正面的衝擊
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，由相關權責單位負責追蹤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	
經濟面	經營績效	經營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，穩健帶動經濟價值提升並回饋予利害關係人，以達永續發展之目標。	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		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	
			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
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	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，	企業透過創新技術與合作，推動環境保護，並於營運據點選址及			V	V		GRI 101：生物多樣

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	
	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。	相關營運活動中關注周邊生態環境及生物多樣性。						性
	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。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 2050 淨零排放政策。 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
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

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	
	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，如網路通訊設備相關作業及維護等。	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
	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
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」、		V	V			GRI 408：童工

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	
			「不使用衝突礦產聲明書」，重要合約並加註相關條款，2025 年度供應商簽署上述檔之比例已達 98%						
	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

台聯電訊重視可能對營運及永續發展產生重大影響之關鍵事件，並建立相關溝通及通報機制。關鍵重大事件除可能影響本公司業務運作外，亦可能對利害關係人產生影響。透過既有之溝通及通報機制，確保關鍵重大事件資訊得以及時且透明地向最高治理單位傳達。

本公司會定期舉行董事會會議，並就重要事件之進展情形及相關影響進行報告。此外，如發生關鍵重大事件，將依相關程序啟動溝通機制，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掌握情況並採取適當措施。

此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。

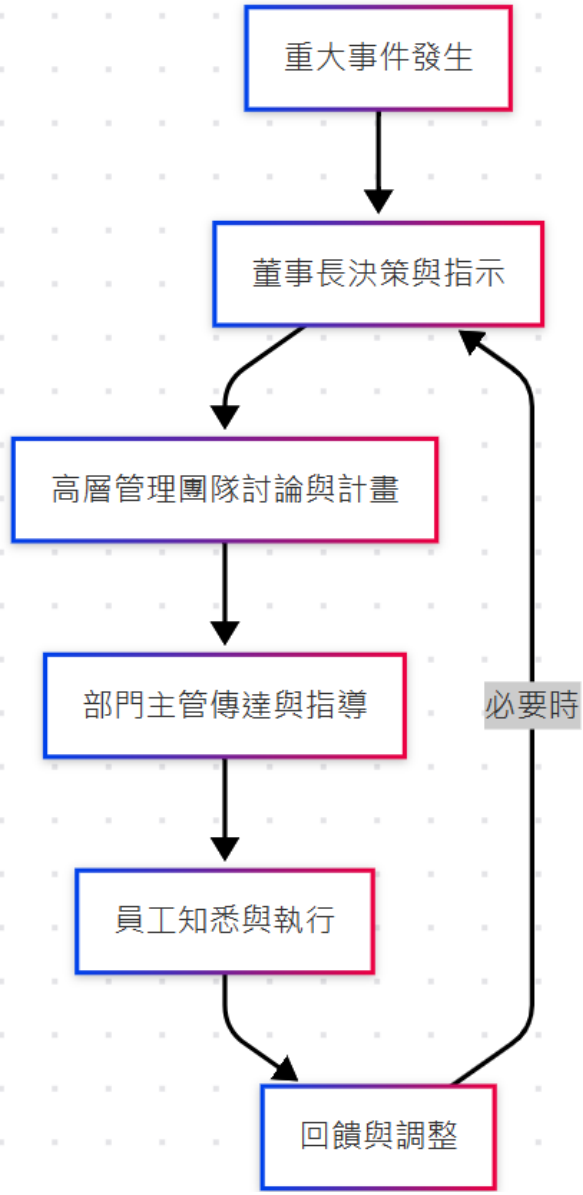
報告期間內，董事會平均每兩個月召開一次會議，定期就財務狀況的重大變化、策略調整的討論以及人力資源管理的重要決策等議題，與最高治理單位進行溝通，有助於確保本公司與最高治理單位之間維持密切合作，提升組織運作效率，並強化對市場環境變化的適應能力。

經檢視，本報告期間內並無需另行向最高治理單位通報或討論之關鍵重大事件。

為確保公司重大事件相關資訊得以適時傳達，本公司建立相關內部溝通及通報流程如下：

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



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

<table>
<tr><th>重大主題</th><th colspan="2">經濟績效</th></tr>
<tr><td>管理目的</td><td colspan="2">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。</td></tr>
<tr><td>管理方針</td><td colspan="2">1. 營運成長：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：持續投入通信網路技術的創新及研發提升產品競爭力，並支持數位化轉型，有助於增強市場地位。
4. 財務穩健：強化資金運用及成本管理，審慎評估投資效益，維持良好財務結構及資金調度能力。
5. 永續投資：持續評估永續投資效益，將環境、社會及公司治理因素納入決策，提升資金運用之效率與永續性。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">目標</td><td>短期目標</td><td>中長期目標</td></tr>
<tr><td>1.公司積極爭取更多元化的資金來源：
除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。</td><td>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</td></tr>
<tr><td colspan="2">具體實績/執行成果</td></tr>
<tr><td colspan="2">本公司 2025 年合併營收總額為新臺幣 726,755 千元，較 2024 年成長 23%，其他財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。</td></tr>
<tr><td>評量機制</td><td colspan="2">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。</td></tr>
</table>

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。

■ **2025 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)

項目	項目	2025 年	2024 年
產生的直接經濟價值(A)	營業收入淨額	726,755	592,991
分配的經濟價值(B)	營業成本	539,573	454,049
	營業毛利	187,182	138,942
分配的經濟價值(B)	營業費用	179,836	136,040
	營業淨利(損)	7,346	2,902
分配的經濟價值(B)	營業外收入及（支出）淨額	105,174	125,820
	稅前淨利(損)	112,520	128,722
分配的經濟價值(B)	所得稅費用	17,854	28,942
留存經濟價值	稅後淨利(損)	94,666	99,780

現金股利政策：

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
2025	1.5	43,890

台聯電訊係於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 2025 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 2025 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 2025 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)

年度 / 區域	2025 年		2024 年	
市場	銷售金額	百分比（％）	銷售金額	百分比（％）
外銷	538,809	74%	421,883	71%
內銷	187,946	26%	171,108	29%
合計	726,755	100%	592,991	100%

2.市場佔有率

本公司 2025 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	2025 年
網路通訊設備	0.62 億
網路通訊設備 市場佔有率	0.01109%

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。2025 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 4,628 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。2025 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	2025 年	2024 年
確定福利義務之現值	13,900	13,902
計畫資產之公允價值	49,533	44,877
淨確定福利負債	(35,633)	(30,975)

01-3 取自政府之財務補助

2025 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

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，將透明度和誠信視為企業成功的重要基石。為建立信任與樹立良好聲譽，我們制定明確的反貪腐政策，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。

<table>
<tr><th>重大主題</th><th colspan="2">反貪腐</th></tr>
<tr><td>管理方針</td><td colspan="2">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。</td></tr>
<tr><td rowspan="4">目標</td><td>短期目標</td><td>中長期目標</td></tr>
<tr><td>1. 本公司遵守公司法、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。
2. 持續強化董事、管理階層及員工對反貪腐及誠信經營相關政策之認知、辦理反貪腐及誠信經營相關教育訓練與宣導。</td><td>持續執行涵蓋全公司的遵循營運守則與相關法令的內部控制機制。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。
其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。</td></tr>
<tr><td colspan="2">具體實績/執行成果</td></tr>
<tr><td colspan="2">1. 2025 年本公司持續落實誠信經營及反貪腐相關政策，並且新增「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，建立完善之檢舉及申訴機制，提供員工及利害關係人適當之檢舉管道，鼓勵對於可能涉及非法、不道德或不誠信行為之情事進行檢舉。
2026 年 3 月 12 日董事會報告：2025 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。
2. 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。
3. 本公司第 15 屆董事於 2026 年 3 月 12 日、2025 年 3 月 13 日、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」。</td></tr>
</table>

重大主題	反貪腐
	4. 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	1. 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。 2. 當必要時會修正相關規範，並每半年辦理法遵自評，定期分析及評估是否有不誠信行為、風險及業務活動隱患。 3. 2025 年持續針對 100%營運據點進行法遵合規檢視及監控，強化內部控制管理機制，確保法令遵循及誠信經營之落實。

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：員工於執行財務相關業務過程中，可能存在利用職務之便，透過偽造發票、虛假報銷或未經授權的資金轉移進行貪污之風險。

2. 採購單位：採購部門與外部供應商和承攬商有往來頻繁交易，於採購及交易過程中可能存在不當利益輸送、收受不正當利益或其他貪腐行為之風險。

為因應上述潛在風險，本公司加強內部控制措施，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。

2025 年本公司未發生員工涉及貪腐之不法案件。

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。

2025 年執行項目：

1. 董事會成員：2026 年 3 月 12 日董事會報告 2025 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 2026 年 3 月 12 日、2025 年 3 月 13 日、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	28	56
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，31 人次，進修時數 93 小時，內容包括法規說明、企業誠信經營與企業人權、內線交易定義、如何防範內線交易等宣導影片。(如：「法務部聯政署與台北市政府政風處幼教動畫宣導」、「臺北市政府政風處-企業服務廉政平臺宣導影片」、「誠信經營暨防範內線交易宣導影片」)。

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，2025 年新合作之供應商簽署率為 98%。

02-3 已確認的貪腐事件及採取的行動

2025 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

面對全球氣候變遷及淨零轉型趨勢，本公司持續關注氣候變遷可能對營運產生之風險與機會。經重大性評估，目前氣候變遷相關風險與機會對本公司之財務影響尚不具重大性，惟考量極端氣候、氣候相關法規、能源使用及客戶低碳需求等因素，本公司仍持續透過既有治理及風險管理機制，進行氣候相關風險與機會之辨識、管理與追蹤，並逐步推動溫室氣體盤查、能源管理及節能減碳等相關工作。

本公司依據氣候相關風險與機會之辨識結果，評估其對營運可能產生之潛在影響，並依風險與機會之性質採取相應之管理及因應措施，相關辨識及管理情形如下：

01-1 氣候變遷風險管理

類　型	氣候變遷風險	潛在影響	影響期間	管理/因應措施
實體風險	極端氣候事件	颱風、豪雨等極端天氣可能造成營運、物流或供應鏈中斷，增加營運成本。	短、中期	依既有風險管理機制持續監控，強化營運及供應鏈管理。
實體風險	平均氣溫升高	空調及電力使用需求增加，可能提高能源成本。	短、中期	汰換老舊耗能設備，逐步採用高效率節能設備。
轉型風險	氣候相關政策及法規	法規要求提升可能增加溫室氣體盤查、能源及環境管理成本。	長期	持續關注法規發展，推動溫室氣體盤查及相關環境管理。
轉型風險	客戶低碳及供應鏈要求	客戶對產品及供應鏈環境績效要	長期	持續關注客戶需求，強化供應

類　型	氣候變遷風險	潛在影響	影響期間	管理/因應措施
		求提高，可能增加管理及產品調整需求。		鏈及產品環境管理。

註：本公司依氣候相關風險可能影響之期間，區分為短期、中期及長期進行評估。

01-2 氣候變遷機會管理

類　型	氣候變遷風險	潛在影響	影響期間	管理/因應措施
氣候機會	能源效率提升	透過能源效率改善，可降低能源消耗及營運成本。	短、中期	評估高效率設備及節能技術之導入效益，透過能源使用數據掌握改善機會，逐步提升營運能源效率。
氣候機會	綠色及低碳產品需求	市場對環境友善及低碳產品需求增加，可帶來產品發展及市場機會。	長期	掌握客戶低碳產品需求及市場發展趨勢，評估將節能、低碳等環境考量納入產品研發及設計，提升產品競爭力。

註：本公司依氣候相關機會可能影響之期間，區分為短期、中期及長期進行評估。

01-3 淨零碳排路徑

因應全球淨零轉型趨勢，本公司依溫室氣體盤查結果及營運規劃，逐步推動溫室氣體管理及減碳工作，並透過制度治理、營運減碳及轉型策略等面向，規劃階段性減碳路徑，持續檢視執行進度，本公司目前以 2024 年作溫室氣體減量基準年，朝 2050 淨零碳排目標邁進。



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	● 持續推動能源有效利用，進行節能改善計畫提升能源效率。 ● 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。 ● 鼓勵員工落實節能行為，透過教育宣導提升全體員工之節能減碳意識。

<table>
<tr><th>重大主題</th><th colspan="2">能源管理</th></tr>
<tr><td rowspan="4">目標</td><td>2025 年訂定目標</td><td>達成實績/執行成果</td></tr>
<tr><td>1. 持續推動辦公場所節能措施，降低能源使用量。
2. 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。
3. 持續執行「辦公室節能計畫及目標」，對事業廢棄物進行環境管理，納入公司治理與風險管理架構。</td><td>1. 定期統計並揭露溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量。
2. 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。
3. 監測辦公室電能消耗，提高空調系統效率。</td></tr>
<tr><td>短期目標</td><td>中長期目標</td></tr>
<tr><td>1. 持續盤點能源使用情形，掌握主要能源消耗來源及變化趨勢。
2. 依營運需求評估導入能源管理或監控機制之可行性。
3. 優化機房空調及用電設備之能源使用效率，提升能源使用效能。
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. 推動評估可採用之再生能源（如太陽能）。</td><td>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。
3. 推動綠色供應鏈，要求合作夥伴同步改善能源管理。</td></tr>
</table>

重大主題	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 1. 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 2. 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 ● 管理層、營運人員即時掌握進展情況

2025 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	239,157 度	860,965	96.56%
汽油	公務車	940 公升	30,691	3.44%
總量			891,656	100.00%

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，2025 年能源消耗總量約為 891,656 百萬焦耳（MJ）。

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：汽油熱值換算參考經濟部能源署「能源產品單位熱值表」。

■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，2025年能源消耗總量約為891.7GJ。

■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。

2023-2025 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)
2025 年	55.64	891.70	16.03
2024 年	57.98	887.30	15.30
2023 年	50.78	870.57	17.14

註：能源密集度=總能源耗用(GJ)/營收(百萬元)

自 2023 年至 2025 年，公司能源密集度呈現先降後升，2025 年受營收變動影響能源密集度略有上升，公司持續推動能源管理及節能措施，以提升能源使用效率並強化能源消耗控管。

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。

公司營運過程不涉及製程用水，主要用水為員工日常生活用水，並持續透過日常用水管理及節約用水措施，降低不必要之水資源耗用，以提升水資源使用效率。營運所產生之廢水主要為生活污水，無製程廢水產生。

■水資源使用情形

2025 年總取水量為 1012 度，較 2024 年 1,064 度減少 4.89%，每人年度用水量由 34.32 度降至 30.67 度。顯示整體用水效率有所改善，未來將持續推動節約用水及日常用水管理，提升水資源使用效率，降低水資源短缺對營運之影響。

2023-2025 年年度用水量：

年度	用水量(度)	公司總員工數	每人年度用水量
2025年	1,012	33	30.67
2024年	1,064	31	34.32
2023年	1,060	32	33.12

註 1：1 度水 = 1 立方公尺（m^3）。

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

GRI 於 2024 年發布新版「GRI 101：生物多樣性 2024 (GRI 101: Biodiversity 2024)」，並自 2026 年 1 月 1 日起生效，取代原「GRI 304：生物多樣性 2016」。本年度依 GRI 101 之要求，檢視營運活動及價值鏈與生物多樣性之關聯，並就生物多樣性相關政策與承諾、衝擊管理及可能產生之實際與潛在衝擊進行揭露。

本公司主要從事網路通訊設備相關產品之研發、製造及銷售，營運活動未涉及大規模土地開發或自然資源開採。會持續關注營運據點及價值鏈可能對生物多樣性及生態系統產生之影響，並透過能源、水資源、廢棄物及供應鏈等相關管理措施，降低營運活動對自然環境可能造成之負面衝擊。

重大主題	生物多樣性	
管理目的	降低公司營運活動及價值鏈對生物多樣性及生態環境可能造成之負面影響，持續關注營運據點與生態敏感區域之關聯，並透過資源節約、污染預防及環境管理措施降低相關衝擊。	
管理方針	將生物多樣性及生態系保育納入永續發展及環境管理原則，持續關注營運據點及相關營運活動可能對生物多樣性產生之影響，並透過節能、節水、廢棄物管理及供應鏈管理等措施，降低對自然環境之潛在負面衝擊。	
目標	2025 年訂定目標	達成實績/執行成果
	1. 持續辨識營運據點與高生物多樣性價值或生態敏感區域之關聯。 2. 透過節水、節能及廢棄物管理等措施，降低營運活動對自然環境之影響。 3. 配合永續發展趨勢及相關法規要求，持續強化生物多樣性及環境管理機制。	1. 配合永續發展趨勢及相關法規要求，持續強化永續經營及環境管理機制。 2. 於 2025 年度修訂「永續發展實務守則」，將生物多樣性及生態系保育、資源永續利用等概念納入公司營運活動之管理原則。

<table>
<tr><th>重大主題</th><th colspan="2">生物多樣性</th></tr>
<tr><td rowspan="2"></td><td>短期目標</td><td>中長期目標</td></tr>
<tr><td>實施具體的保育行動：
1. 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。
2. 評估參與淨灘、植樹或其他生態環境保育活動之可行性，提升員工對生物多樣性及生態保育之認識。</td><td>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。
3. 視公司營運情形及資源投入，持續推動或參與生態環境保育行動，並檢視相關活動之執行成效。</td></tr>
<tr><td>評量機制</td><td colspan="2">1. 確認評量範圍與目標：定期檢討企業直接影響區域。
2. 環境績效追蹤：持續追蹤能源使用、水資源、廢棄物及溫室氣體排放等環境績效，檢視營運活動影響之參考。
3. 價值鏈風險管理：透過既有供應商管理機制，持續關注供應鏈相關環境風險及生物多樣性議題。
4. 保育行動成效：視實際辦理之生態環境保育活動，依活動性質追蹤參與情形及執行成果，作為後續活動規劃及改善之參考。
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</td></tr>
</table>

05 溫室氣體管理

本公司重視氣候變遷及溫室氣體排放管理，持續進行溫室氣體盤查，掌握營運活動之碳排放情形，並以盤查結果作為研擬減碳策略及改善措施之參考依據，持續推動能源效率改善及節能宣導，並訂定階段性溫室氣體減量目標，逐步降低營運活動對環境之影響，朝 2050 年淨零排放之長期目標邁進。

05-1 溫室氣體盤查資訊及確信情形

■盤查資訊

本公司自 2022 年起依循 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，掌握營運據點溫室氣體排放來源及排放量，並依盤查結果檢視節能減碳措施。

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，溫室氣體盤查數據為自行估算尚未進行確信。

(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
2025 年	排放當量 (公噸/年)	2.23	114.84	117.07
	氣體別占比(%)	1.90%	98.10%	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 2025 年數據電力排碳係數以 0.467 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。

年度	溫室氣體排放量(公噸 CO2e)	營收(百萬元)	溫室氣體排放密集度
2025 年	117.07	55.64	2.10
2024 年	120.26	57.98	2.07

註：溫室氣體排放密集度=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。

05-2 溫室氣體管理及目標

<table>
<tr><th>重大主題</th><th colspan="2">溫室氣體盤查</th></tr>
<tr><td>管理目的</td><td colspan="2">依循國際標準 ISO 14064-1 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。</td></tr>
<tr><td>管理方針</td><td colspan="2">進行溫室氣體排放量盤查及管理，掌握公司營運活動之溫室氣體排放來源及排放量，評估適當之減量措施。</td></tr>
<tr><td rowspan="4">目標</td><td>2025 年訂定目標</td><td>達成實績/執行成果</td></tr>
<tr><td>公務車汰換依實際使用需求及能源效率評估適當車型，逐步降低車輛能源消耗。</td><td>依公務車使用年限及實際狀況辦理車輛汰換，強化車輛能源使用管理，更換為降低耗油的車型。</td></tr>
<tr><td>短期目標</td><td>中長期目標</td></tr>
<tr><td>階段性重點：持續監控
1. 溫室氣體盤查目標：依循 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，掌握主要排放來源及排放變化。
2. 短期減碳行動：持續提升溫室氣體盤查數據品質及機房能源使用效率。
3. 短期減碳目標：依公司淨零碳排路徑持續追蹤減碳進度，尋找更加有效減碳的方式。
4. 員工宣導及教育訓練，提升全體員工之節能減碳意識。
5. 建立集團溫室氣體盤查管理機制：設定子公司職掌及盤查規劃。</td><td>階段性重點：擴大減碳行動、導入系統性管理。
1. 深化溫室氣體管理：範疇三展開，逐步擴大盤查及管理範圍。
2. 依年度溫室氣體盤查結果及階段性減碳目標達成情形，持續檢視能源使用效率及相關減碳措施之執行成效。
3. 擴大價值鏈碳管理：關注範疇三及供應鏈碳管理，並依公司營運情形逐步評估相關盤查及管理措施。
4. 技術與創新投入：持續評估能源效率提升、能源轉型及其他可行之減碳方式，透過技術與創新投入推動淨零轉型。
5. 集團溫室氣體盤查及淨零管理：定期檢視母公司及子公司溫室氣體排放及減碳措施執行情形，依盤查結果及執行成效滾動調整減碳策略。</td></tr>
</table>

重大主題	溫室氣體盤查
評量機制	1. 訂定節能減碳專案，每年進行執行績效檢討。 2. 每年依 ISO 14064-1 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。

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	建立良好勞雇關係，提供具市場競爭力及公平合理之薪酬與福利制度，重視員工職涯發展、工作環境及身心健康，強化人才吸引、培育與留任，促進員工與公司共同成長，實現企業永續經營。	
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	2025 年訂定目標	達成實績/執行成果
	1. 年度月平均離職率 7%以下。 2. 依照員工個人績效貢獻適時調整薪資。 3. 定期執行勞雇雙方之溝通協調會議。 4. 建立公平、多元及包容之工作環境，避免發生歧視或不公平待遇。	1. 達標，2025 年度月平均離職率 0%。 2. 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。 3. 達標，為保障勞雇雙方之權益，定期執行例行會議。 4. 達標，推動工作與生活平衡措施，營造健康、友善及具包容性之職場環境。

重大主題	勞雇關係與平等/員工福利	
	短期目標	中長期目標
	1. 保持年度月平均離職率 7%以下。 2. 每年依員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。 3. 定期執行勞雇雙方之溝通協調會議。 4. 持續推動工作與生活平衡措施，提升員工向心力。	1. 定期檢視薪酬及福利制度，維持薪酬制度之公平性及市場競爭力。 2. 包容多元文化，持續確保公平就業降低職場歧視及不平等風險。 3. 強化員工溝通及參與機制，提升對公司之認同及向心力。 4. 員工活動參與度達 85%，滿意度調查非常滿意及滿意達 85%以上。
評量機制	1. 員工離職率 2. 新進人員留任率 3. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數 4. 勞雇雙方之溝通結果及後續執行活動	

■當前組織於 2025 年共有 2 位新進員工。

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	0	0	2	2	0	0
新進比例	0%	83%	100%	100%	0%	0
離職總數	0	0	0	0	0	0
離職比例	0%	0%	0%	0%	0%	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
2	0	0	2	2	0	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
0	0	0	0	0	0	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

福利項目	內容
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 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。
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)彌補累積虧損(包括調整未分配盈餘金額)後，如尚有餘額，除就餘額提撥 1%至 10%為員工酬勞及不高於 3 %為董事酬勞外，並應提撥不低於 0.1%做為基層員工分派酬勞之用。」 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，2025 年度員工酬勞提撥新台幣 2,942 千元提撥比率 3.15%，2024 年度員工酬勞提撥新台幣 2,629 千元提撥比率 2.68%。
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。

福利項目	內容
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。
	
2025 尾牙餐會、滿月圓	2025 中秋節聚餐
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，利潤共享
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 63%與 37%，經理級以上職位的男性與女性比例則為 84%與 16%，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

福利項目	內容
	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。 此外，本公司重視員工婚育及家庭照顧需求，提供結婚、生育等相關福利措施，並依相關法令提供育嬰留職停薪及家庭照顧等制度，支持員工兼顧工作與家庭生活，營造友善婚育及家庭照顧之職場環境。2025 年度相關措施之實施情形及成效如下：結婚補助 1 人、生育補助 0 人、育嬰留職停薪 0 人、家庭照顧假 0 人次。

■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	46,270：28,590
	女	43,230：28,590

■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，2025 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。

本公司依職業安全衛生法相關法令辦理職業安全衛生工作，透過危害辨識、風險評估、教育訓練及相關預防措施，降低職業災害發生風險，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。我們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，以持續關注員工健康情形。 2025 年度無員工職業災害情形發生。

<table>
<tr><th>重大主題</th><th colspan="2">職業安全衛生</th></tr>
<tr><td>管理目的</td><td colspan="2">達到零職業傷害零災害的目標</td></tr>
<tr><td>管理方針</td><td colspan="2">● 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</td></tr>
<tr><td rowspan="4">目標</td><td>2025 年訂定目標</td><td>達成實績/執行成果</td></tr>
<tr><td>降低職業災害失能傷害嚴重率(SR)(註) ≦ 4.7</td><td>達標，職業傷害及職業病 0 件，2025 年失能傷害嚴重率(SR)=0</td></tr>
<tr><td>短期目標</td><td>中長期目標</td></tr>
<tr><td>1. 階段性重點：
● 建立基礎制度、提升意識、降低現有風險。
2. 高風險作業管理：
● 作業許可制 100%、高風險訓練 100%完成。
3. 安全文化：</td><td>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。</td></tr>
</table>

重大主題	職業安全衛生	
	● 每年宣導活動、安全會議常態化。 4. 事故預防與績效改善： ● 工安事故率降低 10%-20%，零重大事故。 5. 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。

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

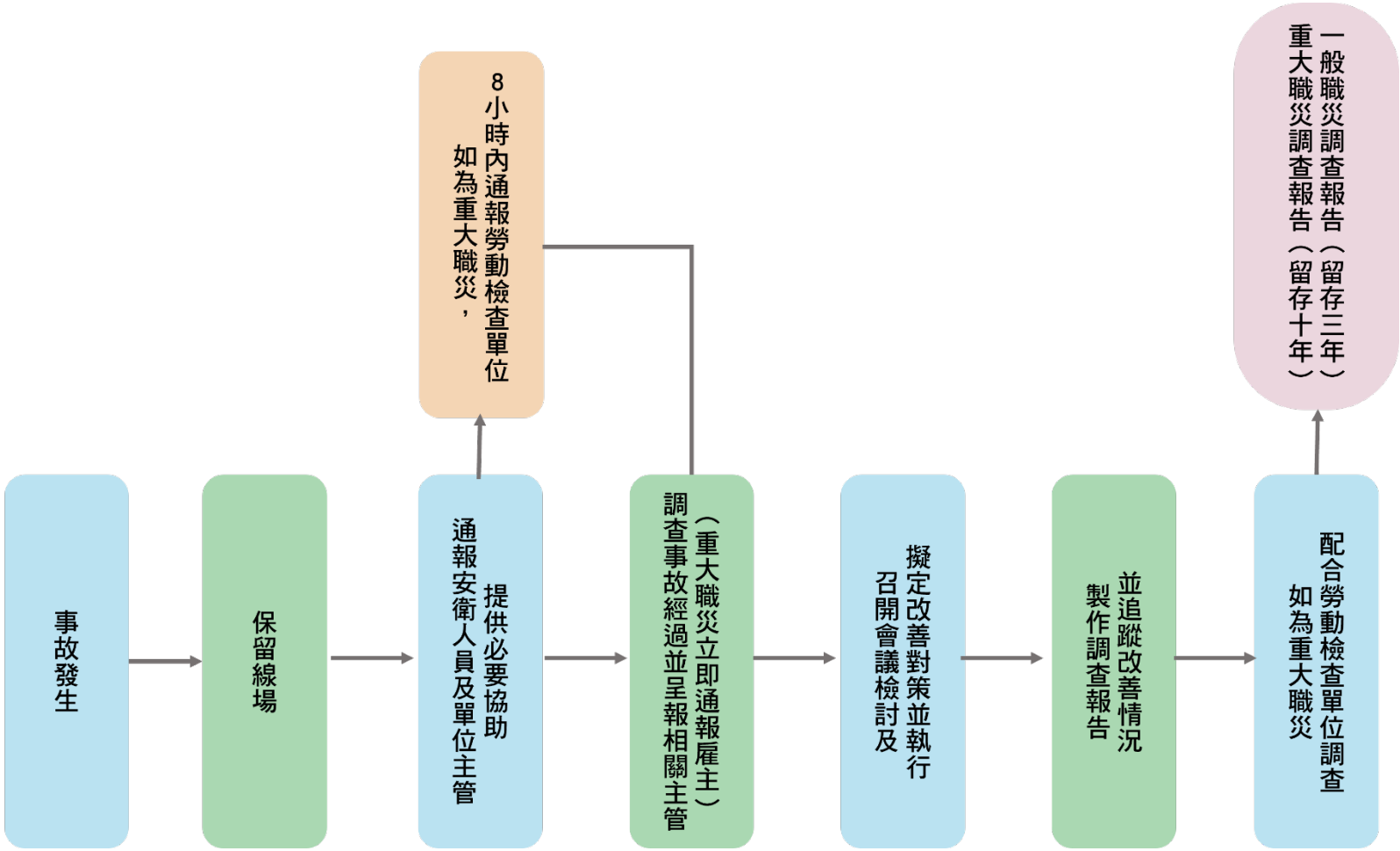
2023 年起，新進人員教育訓練中納入安全衛生培訓，強調員工的自我保護意識，並依據職業安全衛生法第十八條與第二十五條，告知員工有權於工作中如發現危險情況時，主動避險，並無須擔心任何不利的處分。2025 年公司未發生任何因安全疑慮引發的事故。

■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：

事故調查處理制度（依職業安全衛生法規定辦理）

事故調查處理流程



■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。為確保員工的健康與安全，本公司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	2	6	12
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	2	30	126
人權議題、人權政策宣導	2	31	80
職業安全衛生委員會實施勞工安全衛生教育訓練	1	1	16

■工作者健康促進

本年度於 07/25 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，本公司近年開始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：

2025 年度	涵蓋於管理系統內人數		比例	
	員工	非員工	員工	非員工
經內部稽核	33	0	100%	0

組織總人數	
員工	非員工
33	0

■職業傷害

本公司對公司內部的職災資料進行定期統計，2025 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。

健全的人力資源及人才培育為企業永續經營的重要基礎，本公司透過多元學習管道及教育訓練機制，支持員工專業能力及職涯發展，並依公司營運需求持續強化人才培育，以提升組織整體競爭力。

<table>
<tr><th>重大主題</th><th colspan="2">人才培育與發展</th></tr>
<tr><td>管理目的</td><td colspan="2">為協助員工職能發展及職涯成長，提供多元學習管道與完善訓練體系，持續提升員工專業能力及組織競爭力，培育公司未來所需人才，以支持公司永續經營及長期發展</td></tr>
<tr><td>管理方針</td><td colspan="2">● 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
● 依公司營運需求及產業發展趨勢，持續強化員工專業、管理及領導能力</td></tr>
<tr><td rowspan="2">目標</td><td>2025 年訂定目標</td><td>達成實績/執行成果</td></tr>
<tr><td>1. 持續辦理內部及外部教育訓練，強化員工專業知識、技術及管理能力。
2. 依各部門及職務需求規劃教育訓練課程，持續提升員工職能發展。</td><td>1. 2025 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 400 人次，948 小時
平均訓練時數 28.73 時數/員工人數

2.「永續發展實務守則」第 21 條修訂職涯發展、能力培訓、產學合作相關細節，持續強化人才培育及員工發展機制。</td></tr>
</table>

重大主題	人才培育與發展	
	短期目標	中長期目標
	1. 新進人員職能受訓率達 100%。 2. 持續提升每年各類別員工平均訓練時數目標達 36 小時。 3. 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，提升各階層主管之領導及管理能力。 4. 持續支援研發/製造新進人員專業訓練。 5. 加強與校園人才培育的連結。	1. 鼓勵自主學習及開放分享的學習型組織。 2. 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。 3. 開辦先進技術論壇及課程，促進員工的創新思考及競爭力。 4. 持續深化產學合作及校園人才培育，建立人才招募及培育管道。 5. 定期檢視教育訓練成效及員工能力發展需求，持續改善人才培育制度。
評量機制	● 每年人均受訓時數 ● 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

2025 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	27	26	20
	女	31	25	13
依性別分類 員工平均受訓時數	男	29	27	20
	女	49	27	13
依類別分類 員工平均受訓時數	直接	33	27	33

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：每名男性(女性)員工平均受訓時數：當年度男性(女性)員工受訓總時數 / 當年度男性(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	2	員工	13	16
管理及監督人員訓練	31	員工	387	932

■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，提升員工的幸福感與工作滿意度。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。本公司依相關法令及公司制度辦理員工退休及終止勞雇關係相關事項，並透

項目	說明
	過員工持股信託等制度，協助員工進行長期財務規劃。另鼓勵具備專業技能與實務經驗之退休員工依實際需求回任，延續專業技能運用與經驗傳承，促進組織人才與經驗之延續。透過相關措施，持續支持員工職涯發展及不同職涯階段之需求。

■定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

本公司訂定「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。

員工總人數：33 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	2	7%	2	7%	4	15%
	非主管	12	44%	11	41%	23	85%

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，促進永續共融的經濟成長。

2025 年度 女性職員平均占比為 39%，女性主管平均占比為 20%

<table>
<tr><th>重大主題</th><th colspan="2">員工多元化與平等機會</th></tr>
<tr><td>管理目的</td><td colspan="2">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。</td></tr>
<tr><td>管理方針</td><td colspan="2">● 人權課程教育訓練
● 提供多元化的員工溝通管道
● 定期評估人權風險
● 公司內網及公佈欄宣導人權</td></tr>
<tr><td rowspan="2">目標</td><td>2025 年訂定目標</td><td>達成實績/執行成果</td></tr>
<tr><td>董事會性別多元化，至少有一名不同性別董事</td><td>7 席董事中有 1 名女性董事</td></tr>
</table>

重大主題	員工多元化與平等機會	
	短期目標	中長期目標
	1. 落實多元、平等與友善職場： ● 持續宣導人權、多元平等及反歧視相關政策。 ● 維持反歧視及性騷擾申訴管道，保障員工權益。 ● 檢視員工性別、年齡及職級等多元化組成情形。 2. 推動教育與強化人權意識與管理： ● 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。 ● 定期檢視人權相關風險及申訴案件處理情形。 3. 促進公平任用與發展： ● 整理公司性別比例、職級分布、薪酬差距數據。 ● 薪酬公平性檢視，持續提供公平之薪酬、培訓及晉升機會。 ● 新增多元化招聘管道。 ● 設定多元化候選人池目標。	1. 持續深化多元與共融職場： ● 依法落實身心障礙者進用相關規定，並持續營造友善及無障礙之工作環境。 2. 持續推動薪酬與發展機會公平性： ● 持續縮減不同性別間薪酬差距，長期以差距低於 3%為目標。 ● 定期公布多元化與平等績效。 3. 建立員工參與機制： ● 依員工需求逐步建立多元文化交流及參與機制。 ● 定期舉辦相關活動。 4. 打造包容性文化： ● 全面建構包容性職場環境 ● 透過員工滿意度調查持續瞭解職場平等感受，長期以滿意度達 90%以上為目標。 5. 永續整合： ● 在永續報告中揭露完整數據與進展，並依實際營運及管理需求滾動檢討相關措施。
評量機制	● 確認人權課程教育訓練完訓狀況 ● 每年定期執行 RBA 自主評估風險程度 ● 定期追蹤申訴結案情形 ● 不定期宣導	

■組織治理單位的成員百分比

2025 年		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	
2025 年	女	1	5	7	13	39%
	男	3	6	11	20	61%

■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
2025 年	主管	2	20%	8	80%	10
	非主管	11	48%	12	52%	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	
2025 年	主管	0	2	8	10	30%
	非主管	4	9	10	23	70%

■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
2025 年	女	0	0%	2	6%	6	18%	8	24%
	男	0	0%	8	24%	8	24%	16	48%
	小計	0	0%	10	30%	14	42%	24	72%
	占比	0%		30%		42%			

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
33	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	1.62
	女	1.51

■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	0.72
		薪酬	1	0.69
	間接	基本薪資	1	0.83
		薪酬	1	0.68

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，2025 年客戶滿意度調查中，各項統計平均分數為 88 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	
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	2025 年訂定目標	達成實績/執行成果
	1. 年度客戶滿意度調查平均 80 分以上 2. 客戶隱私與機密保護承諾 3. 供應商限制使用 RoHS2.0 保證 4. 供應商稽核完成率 100%	1. 2025 年度客戶滿意度調查平均 88 分 2. 恪守客戶隱私與機密保護原則 0 件違反 3. 供應商限制使用 RoHS2.0 保證 100%簽署 4. 年度追蹤核實供應商狀況完成率 100%

重大主題	顧客健康與安全	
	短期目標	中長期目標
	1. 軟體服務測試： 對雲端軟體和應用程序，進行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。 2. 產品與服務： 提昇產品與服務品質降低客戶申訴，客戶的肯定才能確保公司的永續經營，若發生客戶申訴，承諾做有效之處理，並確保立即處理，減少相同事件發生，提升客戶滿意度。	1. 智能設備檢測： 持續進行各項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。 2. 自動化系統測試： 工業自動化設備持續進行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。 3. 產品製造： 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，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，皆會考量綠色永續觀點，降低對環境的衝擊，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。
評量機制	本公司恪守產品與服務相關之健康和安全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。

2025 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），建立完整的系統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周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周期中的潛在風險，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安全法規，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。依產品銷售地區之相關法規、客戶要求及產品規範，提供產品規格、使用說明及必要之標示資訊，並依相關規定接受標準檢驗局之查核與認可，以確保產品品質及標示符合相關規範。為進一步提升消費者對產品的信任與透明度，公司在部分產品中導入 QR Code 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。2025 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，提供使用者正確清晰的商品標示，符合標章要求。 ● 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。 ● 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。

<table>
<tr><th>重大主題</th><th colspan="2">行銷與標示</th></tr>
<tr><td rowspan="4">目標</td><td>2025 年訂定目標</td><td>達成實績/執行成果</td></tr>
<tr><td>商品資訊及標示符合相關法規要求
維持零違規事件。
1. 商品標示符合法規
2. 掌握法規最新動態
3. 符合各國法規標準和標章標示</td><td>2025 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
1. 商品標示 100%符合法規無違規事件
2. 每季鑑別法規掌握最新動態
3. 100%符合各國法規標準和標章標示</td></tr>
<tr><td>短期目標</td><td>中長期目標</td></tr>
<tr><td>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。
● 公布公司負責任行銷政策，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。
● 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「負責任行銷與標示」基礎訓練。</td><td>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 / 合作夥伴建立負責任行銷與標示要求，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。</td></tr>
</table>

重大主題	行銷與標示	
	4. 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，確保行銷資訊清楚透明。	● 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： ● 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：

每個客戶都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。

2025 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。

<table>
<tr><th>重大主題</th><th colspan="2">客戶服務</th></tr>
<tr><td>管理目的</td><td colspan="2">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。</td></tr>
<tr><td>管理方針</td><td colspan="2">● 建立與客戶長期夥伴的關係，提升客戶滿意度與黏著度，並提升公司營運績效，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。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">目標</td><td>2025 年訂定目標</td><td>達成實績/執行成果</td></tr>
<tr><td>1. 前 10 大客戶服務滿意比例達 85%以上
2. 每年客訴件數<5 件
3. 產品符合法規</td><td>1. 前 10 大客戶服務滿意比例達 85%以上
2. 無客訴件數
3. 產品符合法規</td></tr>
</table>

重大主題	客戶服務	
	短期目標	中長期目標
	1. 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。 2. 持續 0 客訴次數。 3. 每年定期對前 10 大客戶進行調查，確保客戶服務滿意比例達 85%以上並持續朝 100%為目標。	1. 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。 2. 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.3-5	
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.24-25	
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.25-27	
2-4	資訊重編	4-10 資訊重編、理由與影響	p.27	
2-5	外部保證/確信	4-09 外部確信證明	p.27	
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 （含 01-2 公司價值鏈與其他活動）	p.3-6	
2-7	員工	2-02 員工	p.6-8	
2-8	非員工的工作者	2-02 員工	p.6-8	
2-9	治理結構與組成	2-03 組織/公司治理結構	p.8-12	
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.8-12	
2-11	最高治理單位的主席	2-04 利益衝突	p.12-16	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-04 利益衝突 3-05 最高治理單位於永續報導的角色	p.12-16 p.23	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備/省略說明
2-13	衝擊管理的負責人	2-04 利益衝突	p.12-16	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3-05 最高治理單位於永續報導的角色	p.27-29	
2-15	利益衝突	2-04 利益衝突	p.12-16	
2-16	溝通關鍵重大事件	2-07 溝通重大事件 6-04 溝通關鍵重大事件	p.19 p.38-39	
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.24	
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.24	
2-19	薪酬政策	2-05 最高治理單位的薪酬政策	p.17	
2-20	薪酬決定流程	2-05 最高治理單位的薪酬政策	p.17	
2-21	年度總薪酬比率	2-06 組織/公司年度總薪酬比率	p.17	
2-22	永續發展策略的聲明	1-02 董事長的話 3-03 永續發展承諾/聲明 3-04 永續發展策略	p.1-2 p.21-23	
2-23	政策承諾	3-03 永續發展承諾/聲明	p.21-22	
2-24	納入政策承諾	3-03 永續發展承諾/聲明	p.21-22	
2-25	補救負面衝擊的程序	2-04-3 檢舉制度之運作情形	p.16-17	
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.27	
2-27	法規遵循	2-07 溝通重大事件	p.19	
2-28	公協會的會員資格	5-04 公協會的會員資格	p.30	
2-29	利害關係人議合方針	5-02 利害關係人議合方針	p.28	
2-30	團體協約	2-02-3 勞資關係與團體協約	p.8	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備/省略說明
3-1	決定重大主題的流程	6-01 決定重大主題流程	p. 30-32	
3-2	重大主題列表	6-03 重大主題列表	p.33-37	
3-3	重大主題管理	6-03 重大主題列表	p.33-37	
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.40-44	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	8-01 氣侯變遷	p.48-50	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	7-01 經濟績效	p.40-44	
201-4	取自政府之財務援助	7-01 經濟績效	p.40-44	
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.44-48	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	7-02 反貪腐	p.44-48	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	7-02 反貪腐	p.44-48	
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.50-53	
302-2	組織外部的能源消耗量	8-02 能源	p.50-53	
302-3	能源密集度	8-02 能源	p.50-53	
302-4	減少能源消耗	8-02 能源	p.50-53	
302-5	降低產品和服務的能源需求	8-02 能源	p.50-53	
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.53	
303-2	與排水相關衝擊的管理	8-03 水資源管理	p.53	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備/省略說明
303-3	取水量	8-03 水資源管理	p.53	
303-4	排水量	8-03 水資源管理	p.53	
303-5	耗水量	8-03 水資源管理	p.53	
GRI 101：生物多樣性 2024				
101-1	停止及扭轉生物多樣性喪失的政策	8-04 生物多樣性	p.54-55	
101-2	生物多樣性衝擊之管理	8-04 生物多樣性	p.54-55	
101-3	取得與惠益分享	—	—	本公司營運未涉及遺傳資源或相關傳統知識之研究、開發與利用。
101-4	生物多樣性衝擊之辨識	8-04 生物多樣性	p.54-55	
101-5	具有生物多樣性衝擊之地點	8-04 生物多樣性	p.54-55	
101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因素	8-02 能源 8-03 水資源管理 8-04 生物多樣性 8-05 溫室氣體管理	p.50-58	
101-7	生物多樣性狀態之變化	—	—	依現行辨識結果，未辨識出具有重大生物多樣性衝擊之營運據點，故無受重大影響生態系之狀態變化

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備/省略說明
				資料。
101-8	生態系服務	—	—	依現行辨識結果，未辨識出具有重大生物多樣性衝擊之營運據點，故無重大受影響之生態系服務及受益者。
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	8-05-1 溫室氣體盤查資訊及確信情形	p.56	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	8-05-1 溫室氣體盤查資訊及確信情形	p.56	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	8-05-1 溫室氣體盤查資訊及確信情形	p.56	
305-4	溫室氣體排放強度	8-05-1 溫室氣體盤查資訊及確信情形	p.56	
305-5	溫室氣體排放減量	8-05-2 溫室氣體管理及目標	p.57-58	
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	8-05-1 溫室氣體盤查資訊及確信情形	p.56	
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.58-69	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備/省略說明
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.58-62	
401-3	育嬰假	9-01 勞雇關係	p.58-62	
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.64-69	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	9-02 職業安全衛生	p.64-69	
403-3	職業健康服務	9-02 職業安全衛生	p.64-69	
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.64-69	
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.64-69	
403-6	工作者健康促進	9-02 職業安全衛生	p.64-69	
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.64-69	
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.64-69	
403-9	職業傷害	9-02 職業安全衛生	p.64-69	
403-10	職業病	9-02 職業安全衛生	p.64-69	
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.70-73	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	9-03 訓練與教育員	p.70-73	
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.70-73	
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.73-78	
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.73-78	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備/省略說明
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.78	
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擊商	9-06 顧客健康與安全	p.78-80	
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.79-81	
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.81-83	
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.81-83	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	9-07 行銷與標示	p.81-83	
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.83-85	

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 2025 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

10.02 附錄二、公司氣候相關資訊

本公司依「上櫃公司氣候相關資訊」附表二之揭露項目，彙整氣候相關治理、策略、風險管理及指標與目標之執行情形。

下列資訊以本報告書既有揭露為基礎，並加以整理彙整提供給讀者參考。

項目	執行情形	報告書索引
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。	本公司於 2023 年成立永續發展委員會，由全體獨立董事組成，負責永續政策、策略與目標審議及成效追蹤。2025 年共召開 2 次會議，並定期向董事會報告。由總經理擔任永續長，協同跨部門工作小組推動永續事務。	2-03 組織 / 公司治理結構 3-01 永續委員會與人員組成 3-05 最高治理單位於永續報導的角色
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)。	風險：颱風、豪雨造成營運及供應鏈中斷、氣溫上升增加用電成本，以及法規與客戶低碳要求等風險 機會：提高能源效率、降低營運成本及發展綠色低碳產品，並已依短、中、長期評估及提出因應措施。	8-01 氣候變遷 8-01-1 氣候變遷風險管理 8-01-2 氣候變遷機會管理
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端天氣可能增加營運、物流及供應鏈成本，氣溫上升可能提高空調用電成本，法規與低碳需求可能增加盤查及產品調整成本。	8-01 氣候變遷 8-01-1 氣候變遷風險管理
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。	透過既有治理及風險管理機制辨識、管理與追蹤氣候風險，強化營運及供應鏈管理、對升溫與法規風險推動設備節能、溫室氣體盤查及環境管理。	6-03 重大主題管理 8-01 氣候變遷 8-01-1 氣候變遷風險管理
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。	目前尚未導入氣候變遷情境分析，亦尚未針對不同氣候情境進行量化之氣候韌性評估。 現階段主要透過氣候相關風險與機會之辨識，評估極端氣候事件、法規變動及市場需求變化對營運可能造	

項目	執行情形	報告書索引
	成之影響。	
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。	本公司依溫室氣體盤查結果及營運規劃，從制度治理、營運減碳及轉型策略規劃階段性減碳路徑，持續檢視進度，朝 2050 年淨零碳排目標邁進。	6-03 重大主題管理 8-01-3 淨零碳排路徑 8-02 能源 8-05-1 溫室氣體盤查資訊及確信情形 8-05-2 溫室氣體管理及目標
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未建立內部碳定價機制及納入營運投資決策。 現階段主要透過溫室氣體盤查、能源使用管理及節能減碳措施，持續掌握碳排放情形並推動減量工作。	
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，應說明相關來源及數量。	本公司以 2024 年作為基準年，設定 2030 年溫室氣體排放量減少 5%、2050 年淨零碳排之階段性目標。 2025 年溫室氣體範疇一及範疇二排放量較基準年減少約 2.65%。	6-03 重大主題管理 8-01-3 淨零碳排路徑 8-02 能源 8-05-1 溫室氣體盤查資訊及確信情形 8-05-2 溫室氣體管理及目標
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。	自 2022 年起依循 ISO 14064-1 進行盤查。 2025 年範疇一排放 2.23、範疇二 114.84，合計 117.07 公噸 CO2e，數據均為自行盤查估算結果，尚未進行確信。 減量目標、策略、及具體行動計畫請參考後續減量目標及具體行動。	8-05-1 溫室氣體盤查資訊及確信情形 8-05-2 溫室氣體管理及目標

■盤查資訊

本公司以盤查年度 2024 年作為溫室氣體盤查之基準年，盤查邊界為台聯電訊個體公司，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使用電力，近兩年溫室氣體排放範疇一與範疇二排放量資訊如下。

(計算皆以四捨五入法取至小數點後二位)

年度	範疇 1 (公噸/年)	範疇 2 (公噸/年)	合計排放當量	排放密集度 (CO_2e / 百萬元營收)
2025 年	2.23	114.84	117.07	2.10
2024 年	2.23	118.03	120.26	2.07

■確信情形

盤查數據為自行估算之資訊，尚未進行第三方確信。

■減量目標及具體行動

	溫室氣體盤查
減量目標	本公司以 2024 年作為溫室氣體減量基準年，基準年範疇一及範疇二溫室氣體排放總量為 120.26 公噸 CO_2e，並以 2030 年較基準年減少 5%為減量目標，持續推動能源效率提升及節能減碳措施。
減量成果	2025 年溫室氣體排放總量為 117.07 公噸 CO2e，較 2024 年 120.26 公噸 CO2e 減少 3.19 公噸 CO2e，減幅約 2.65%。
減量策略與具體行動	1. 訂定節能減碳專案，每年進行執行績效檢討。 2. 每年依 ISO 14064-1 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。