



2024 ESG REPORT



能率網通股份有限公司

ABICO NetCom Co., LTD

1	關於本報告書	<u>03</u>	4	治理面	<u>25</u>	5	社會面	<u>46</u>
1.01	經營者的話	<u>04</u>	4.01	經濟績效	<u>26</u>	5.01	人力發展	<u>47</u>
1.02	關於本公司	<u>06</u>	4.02	稅務	<u>27</u>	5.02	職業安全及衛生	<u>58</u>
1.03	報告書資訊	<u>07</u>	4.03	誠信經營	<u>28</u>	5.03	社區參與	<u>61</u>
1.04	客戶與市場	<u>08</u>	4.04	溝通管道及申訴機制	<u>29</u>			
			4.05	風險管理	<u>30</u>	6	環境面	<u>62</u>
2	永續經營	<u>09</u>	4.06	資訊安全	<u>32</u>	6.01	氣候變遷	<u>63</u>
2.01	永續發展策略	<u>10</u>	4.07	參與各類社團組織	<u>34</u>	6.02	溫室氣體	<u>66</u>
2.02	推動永續發展機制	<u>11</u>	4.08	產品管理	<u>34</u>	6.03	能源管理	<u>67</u>
2.03	董事會及功能性委員會	<u>12</u>	4.09	供應商管理	<u>38</u>	6.04	水資源管理	<u>68</u>
			4.10	顧客關係管理	<u>43</u>	6.05	廢棄物管理	<u>70</u>
3	利害關係人與重大議題	<u>17</u>	4.11	內控內稽	<u>44</u>	6.06	環境投入成本	<u>70</u>
3.01	利害關係人議合	<u>18</u>						
3.02	決定重大主題的流程	<u>20</u>				7	附錄	<u>71</u>
3.03	重大主題之列表	<u>22</u>				7.01	GRI	<u>72</u>
3.04	重大主題之管理	<u>23</u>				7.02	氣候相關資訊	<u>79</u>
3.05	重大主題對於價值鏈的衝擊	<u>24</u>				7.03	產業別永續資訊揭露	<u>80</u>
						7.04	TCFD	<u>82</u>
						7.05	SASB	<u>83</u>
						7.06	SDG	<u>84</u>



1.關於本報告書

1.01	經營者的話	04
1.02	關於本公司	06
1.03	報告書資訊	07
1.04	客戶與市場	08

■ 關於本報告書

1.01 經營者的話

敬愛的各位股東、合作夥伴及所有關心能率網通的朋友：

回顧2024年，全球經濟與地緣局勢依舊波動，產業供應鏈面臨前所未有的挑戰。能率網通堅持以「穩健經營」和「永續發展」作為企業核心戰略，積極整合公司資源，穩固事務機、精密零組件、電子零組件及個人健康產品等多元布局，穩健推動技術升級與營運韌性。



企業亮點與永續經營

本公司持續強化精密模具、金屬及塑膠零組件的研發，秉持高規格的品質管控標準，取得ISO 9001、ISO 14001與ISO 45001、IATF 16949等國際認證，並獲得主要日系及國際大廠認可。113年全年客戶滿意度持續維持於96.2%高水準，充分展現技術能力與市場服務兼備。

永續經營方面，113年董事會正式通過「永續資訊管理辦法」，建立組織化ESG治理架構，強化資訊揭露與利害關係人溝通。全體董事定期參與ESG、碳管理、公司治理等關鍵培訓，年度董事會及其功能性委員會自我評鑑平均分均高於4.6分，確保治理透明與專業進化。

供應商永續管理作為

能率網通重視供應鏈的誠信經營與可持續發展，已建置嚴謹的供應商篩選、審查評鑑機制。所有主要供應商皆須簽署環境保護及職安宣言，確保原料來源、製程管理及勞動權益皆符合國際標準與本公司內控要求。113年，蘇州應華與深圳禮興落實年度供應商綠色問卷與誠信管理宣導，問卷回覆率、合格率皆持續提升。萬一有發現不合格廠商，立即啟動改善與追蹤，確保供應鏈風險降至最低。公司也積極追蹤衝突礦產來源，堅決承諾建構責任供應鏈、守護國際人權。

重大主題全面納入與重視

能率網通已鑑別六大重大永續主題：供應鏈管理、人才培育、職業安全衛生、利害關係人溝通、產品品質與氣候變遷，並以此作為管理及資源投入主軸。113年度溫室氣體排放年減504噸，碳排放強度及能源使用效率同步提升。人力結構實踐多元共融，女性主管比例自7.6%倍增至34%，在地主義主管比重維持高位。重大主題管控成效納入ESG報告書中公開揭露，接受外界監督、傳達本公司高度重視每一項企業責任。

展望未來

面對日益嚴峻的外部競爭環境，能率網通將持續投資自動化生產與智能技術，積極整合製程優勢並深化國際佈局，始終以專業、誠信、永續的價值信仰帶動企業升級。公司將深化風險管理體系，善用資本市場資源，積極提升ESG治理能量與價值鏈強度，持續協同供應商、員工及客戶共創可長可久的新典範。

感謝全體股東與夥伴長期支持，能率網通將以更堅定的步伐及透明的治理，迎向未來的機會與挑戰，實踐經濟、環保及社會均衡發展的承諾，攜手邁向共榮的未來。

能率網通股份有限公司

董事長 胡湘麒

胡湘麒

1.01.1 企業亮點

Environmental 環境	Social 社會	Governance 治理
- 通過ISO 14000(深圳禮興) - 使用可再生能源-太陽能板(蘇州應華) - 環境投入成本 5,221仟元(蘇州應華、深圳禮興) - 導入綠色指引 - 導入5S (蘇州應華)	- 通過ISO 45001(深圳禮興) - 女性主管比例 34% - 高階主管在地比例93%	- 通過ISO 9001(蘇州應華、深圳禮興、越南佳欣) - 通過IATF 16949(深圳禮興) - 客戶滿意度96.2%(蘇州應華)



1.02 關於本公司

1.02.1 公司簡介

公司名稱	能率網通股份有限公司
公司型態	上櫃公司
負責人	胡湘麒
公司創立時間	1993年
總部位置	新北市汐止區康寧街169巷27號13樓之一
產業類別	光電精密零組件產業、醫療器材產業、保健及個人護理產業
主要產品及服務	事務機械零組件、電子零組件、LED/被動元件、隱形眼鏡、美妝保養品
實收資本額	新台幣600,842,830元
營業收入	2,032,772仟元
員工人數	965人
主要營運所在國家	台灣、中國、越南

1.02.2 活動、價值鏈和其他商業行為 (GRI 2-6)

能率網通核心活動涵蓋多功能事務機械零組件、精密金屬/塑膠模具、電子零組件、隱形眼鏡及美妝保養品之設計、製造、銷售及相關原料的進出口貿易，定位於光電精密零組件及醫療保健、個人護理等多元產業。(GRI 2-6)

1.價值鏈簡介

能率網通的價值鏈涵蓋上、中、下游各環節：

- 上游：主要為塑膠及金屬原料製造商，以及隱形眼鏡所需的高分子聚合物（如HEMA、矽水膠）等化學原料供應商 (GRI 2-6)。(GRI 2-6)。
- 中游：能率網通自身作為製造商，專注於多功能事務機、印表機、電腦週邊產品機構件、電子零組件及隱形眼鏡等產品的生產製造 (GRI 2-6)。公司也進行精密模具治具的設計製造 (GRI 2-6)。此外，能率網通的電子零組件被動元件部分，目前穩定發展中並持續獲利 (GRI 2-6)。
- 下游：產品銷售業務涵蓋通訊產業、資訊電子產業、家電製品業、汽機車製造業等廠商，以及終端消費者 (GRI 2-6)。銷售業務遍及亞洲、美洲及歐洲等地 (GRI 2-6)。

2.營運活動與商業關係 (GRI 2-6)

- 能率網通的營運活動主要位於(臺灣)，並於中國大陸設有生產基地 (GRI 2-6)。
- 在其他商業關係方面，能率網通積極尋求其他地區性品牌合作 (GRI 2-6)。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則、氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD,)、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永續發展的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

報告原則

- 完整性：揭露對公司營運、財務、永續發展具重大影響之資訊，並涵蓋主要子公司。
- 可比性：財務及非財務數據以相同的計算方式和標準，與前一年度進行比較。
- 準確性與可靠性：所有數據經內部審查，確保資訊正確無誤。
- 定期性：每年定期編製並公告，持續追蹤與回應利害關係人關注議題。

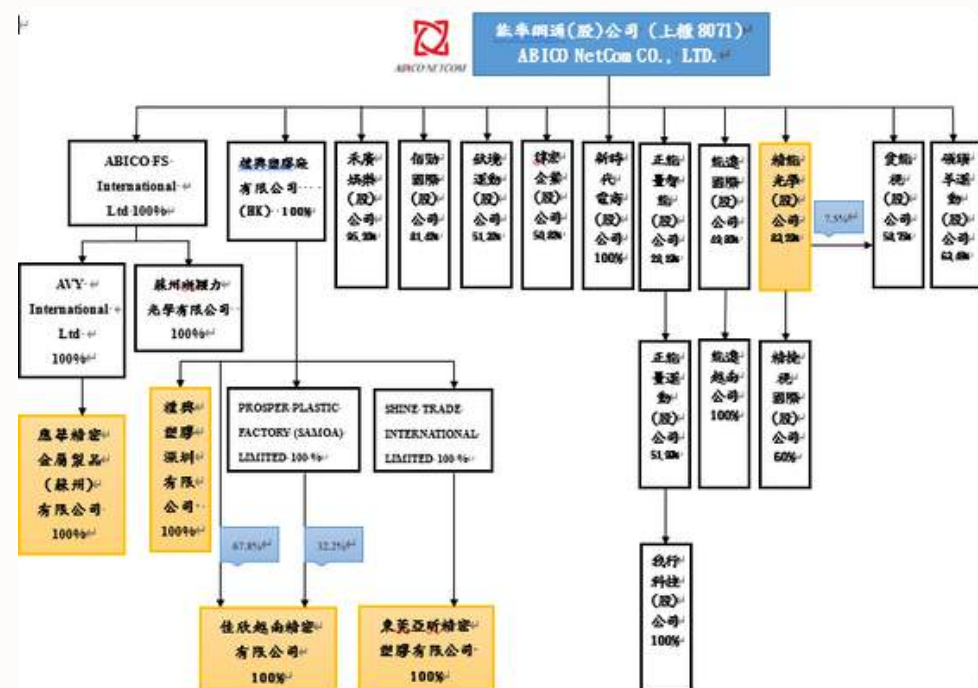
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 (GRI 2-3)

本報告書涵蓋期間為113年1月1日至113年12月31日。每年定期發行永續報告書一次，並以電子形式揭露於公司官方網站，響應節能減碳的無紙化作業。發行日期: 114年8月首次發行，次期則預計於115年8月發行。

1.03.3 報告邊界與範疇 (GRI 2-2)

本公司一共有 23 個據點，本次報告書人數以全集團資訊揭露為原則，惟考量首年度編制以及資料的可取得性，部分章節以越南佳欣、蘇州應華、深圳禮興為主。

本公司各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。本報告書各類統計數據之計算基礎如下：



- 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「新台幣仟元」為單位。
- 環境數據：溫室氣體排放量依循 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料則為各營運據點自行統計數據。
- 其他數據：彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編 (GRI 2-4)

本報告書未有資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形 (GRI 2-5)

本報告書尚未取得獨立之第三方查驗證機構的確信或保證意見。

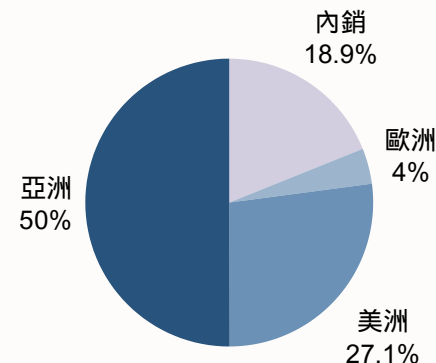
1.03.6 永續報告之責任單位 (GRI 2-3)

若對本報告書內容有任何疑問或需要進一步資訊，歡迎透過以下管道聯繫：

- 公司 ESG 專區網站：www.fstdisc.com.tw
- 電子信箱：service@fstdisc.com.tw
- 電話：02-26923636
- 公司地址：新北市汐止區康寧街169巷27號13樓之1

1.04 客戶與市場

能率網通主力客戶涵蓋國際大型事務機大廠、電子產業廠商、醫療流通及美妝產業通路，以及終端消費者。公司以B2B與B2C並存模式推動全球業務，市場佈局涵蓋亞洲、美洲與歐洲地區。外銷比重達81.09%，內銷則以台灣市場為主。(GRI 2-6)



1.客戶關係管理與服務 (GRI 2-6)

公司秉持客戶至上、專業諮詢與即時售後服務精神，持續優化客戶溝通管道及回饋機制。設有專責客服窗口，協助處理產品諮詢、售後維修、標示及申訴案，提升客戶黏著度與市場滿意度。

2.主要產品與市場發展 (GRI 2-6)

113年度主要產品為事務機械零組件、電子零組件、隱形眼鏡與美妝保養品。產品多元可滿足不同產業市場需求，並配合客戶規格及訂單量身設計製造，鞏固核心產業龍頭客戶，同時積極開發終端消費市場，強化品牌競爭力與市佔率。(GRI 2-6)

3.市場策略與競爭優勢 (GRI 2-6)

能率網通聚焦技術整合與Total Solution，搭配在地化與全球化行銷，建立完整產業網絡。公司深耕日系大廠、歐美客戶品質要求，擁有高良率生產體系及完整售後支援，並逐步發展新興醫療及美妝市場，創造多元穩定的營收來源。競爭優勢包括技術創新、快速客製化生產、專業團隊協同與完善物流管理。(GRI 2-6)

4.產業地位與未來發展 (GRI 2-6)

公司目前於精密零組件產業擁有主要日系、國際大廠合作夥伴，強化與既有客戶長期合作關係，並佈局醫療與個人消費領域，以分散風險並推升營運韌性。未來聚焦提升新產品研發、跨產業結盟及新市場開發。(GRI 2-6)



2.永續經營

2.01 永續發展策略	10
2.02 推動永續發展機制	11
2.03 董事會及功能性委員會	12

■ 永續經營

2.01 永續發展策略

1.永續發展願景與方針 (GRI 2-22)

能率網通以「穩健經營、技術升級、環境友善與社會共好」為永續發展理念，持續結合經濟、環保與社會三大面向，追求長期成長與利害關係人共榮。公司以提升治理效能、落實資安管理、推動節能減碳及關懷員工福祉，強化企業韌性，期盼成為對社會具正向影響力的標竿企業。(GRI 2-22)

2.主要策略方向與管理目標 (GRI 2-22)

- 環境面：推動永續經營，落實節能措施，強化廢棄物分類與回收機制(GRI 2-22)
- 社會面：強化員工照護、建立完善職業安全與健康管理制，投入社會公益，推動勞資和諧與人才培育。(GRI 2-22)
- 治理面：重視誠信經營、資訊安全及風險管理，健全公司治理結構、加強法規遵循，維持資訊透明與利害關係人溝通。(GRI 2-22)

3.策略執行與持續改善 (GRI 2-22)

永續推動工作由董事會統籌規劃，經營團隊擬定目標與執行計畫，並追蹤年度推進狀況。113年度持續透過內部稽核、教育訓練、改善建議等機制，加強能率網通在節能減碳、產品安全、公司治理與社會責任等管理績效。(GRI 2-22)

4.策略摘要與重點表

	策略目標	113年度執行情形	GRI編號
環境	• 落實節能 • 減廢 • 推動循環資源利用	執行多元節電、減廢與資源回收，推動綠色辦公與原物料管控	(GRI 2-22)
社會	• 強化員工照護及職業安全 • 促進社會公益	完善福利與安全措施、定期辦理訓練與健康檢查，支持社區與公益活動	(GRI 2-22)
治理	• 精進治理架構 • 誠信經營 • 資訊與資安管理	董事會監督永續成效、強化法令遵循、辦理資訊安全教育	(GRI 2-22)

5.未來展望 (GRI 2-22)

未來持續強化ESG內控目標，評估並導入國際標準、提升供應鏈責任、人才培育與多元共融。重視氣候變遷、資訊安全及產業永續議題，加速業務轉型與提升企業競爭力。(GRI 2-22)

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展治理架構

能率網通為實踐永續發展願景，由各部門主管擔任推動永續發展的小組負責人，依永續環境(E)、社會關懷(S)及經營管理(G)等各方面推動公司永續發展策略。公司董事會作為最高治理單位，負責監督各項永續發展專案的推動進度，必要時敦促經營團隊進行調整 (GRI 2-13、GRI 2-9)。

2.02.2 運作情形

能率網通的永續發展相關事務，主要透過各部門主管的推動與董事會的直接監督。董事會作為公司最高治理單位，負責檢視永續發展策略與成果，並指導重要議題進展。

113年度董事會共召開4次會議，全體董事平均出席率達100%。其中，於113年11月8日的董事會中，通過了增訂「永續資訊管理辦法」案。113年度，能率網通未發生客戶隱私侵犯或資料遺失、重大資通安全事件，亦無因勞資糾紛遭受損失之情事 (GRI 2-16)。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

1. 永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

能率網通於113年度為實踐永續發展願景，董事會作為公司最高治理單位，負責指導長期經營策略並具有監督責任 (GRI 2-12)。公司規劃永續發展之架構，由總經理擔任總召集人，依經營管理、永續環境及社會關懷等各方面推動公司永續發展策略 (GRI 2-9)。這些兼職人員共同檢視公司核心營運能力，負責永續發展政策、制度、相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，同時追蹤執行成效 (GRI 2-9)。董事會定期聽取經營團隊報告，以了解公司管理作為，並適時給予建議 (GRI 2-12)。特別針對氣候變遷相關議題，董事會監督節能減碳政策的推動進度及規劃，並判斷執行項目的成功可能性，必要時會敦促經營團隊進行調整 (GRI 2-12)。

永續報導管理

永續報告書經永續發展小組編制、收集，總經理審核與檢視，並經董事會同意 (GRI 2-14)。為進一步提升永續資訊管理的效率與透明度，能率網通董事會於113年11月8日通過增訂「永續資訊管理辦法」案 (GRI 2-14)。

2. 督導永續管理之績效評估

董事會永續督導成效評估政策 (GRI 2-12, GRI 2-14)

能率網通將永續治理績效評估納入公司治理制度，由董事會負責評核公司治理結構、永續政策執行情況及重要議題結果，強化高階管理階層對於永續發展的監督與檢討責任。評核周期以年度為準，並依據董事會訂定之作業辦法執行。(GRI 2-12, GRI 2-14)

績效評估機制與執行情形 (GRI 2-14)

113年度，公司依法進行董事會績效評估，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，採用內部問卷自評方式，涵蓋公司營運參與、決策品質、內部控制與風險管理、目標任務掌握、專業進修等指標。每年評估結果作為董事續聘、培訓與薪酬之參考依據，主要評核重點包含提升決策效益、強化治理監督、驅動功能性委員會協作、落實資訊揭露與利害關係人溝通。(GRI 2-14)

評估結果報告與持續改善 (GRI 2-14, GRI 2-18)

董事會績效評估結果於113年度第一季報董事會，審議各項績效落實情形，對需強化之面向（如女性董事比例、委員會運作細節等）提出後續改善目標。公司並持續鼓勵董事及高階主管參與進修課程，提升ESG專業知能，結合實際管理成果強化永續治理能力。(GRI 2-14, GRI 2-18)

督導績效評估

評估面向	內容摘要	113年度結果 (滿分 5分)
整體董事會	年度自評，聚焦決策與治理品質	4.67分
董事成員	個別自評專業參與、權責認知	4.63分
功能性委員會	自評結構組成、職責執行	4.73分

3.對永續發展之持續進修 (GRI 2-17)

董事與高階管理層永續進修政策 (GRI 2-17)

能率網通訂有董事與高階主管年度進修計畫，要求每位董事及重要主管依據法規與公司治理需求，定期參加公司治理、ESG、風險控管、誠信經營等多元主題課程，提升永續發展與治理專業能力。(GRI 2-17)

113年度進修情形（董事/高階主管） (GRI 2-17)

113年度，董事會全體董事（共9位）進修總時數達72小時，平均每位董事進修時數為8小時，高於法規建議時數。董事會進修情形詳見能率網通113年度年報第11頁 (GRI 2-17)。董事會成員及經營團隊參與公司治理、ESG政策、碳管理、誠信經營、永續指標、公司治理法規、資安等課程並安排相關論壇，由內外部單位辦理，涵蓋永續發展與產業趨勢。(GRI 2-17)

進修規範與成果管理 (GRI 2-17)

公司持續以內外部課程與管道鼓勵高階管理與董事修習法令、公司治理、風險管理、碳盤查、ESG及國際永續趨勢議題，設有進修時數管理，並於年初規劃課程，年底確認達成狀況，進修成果作為績效檢討與董事專業持續提升依據。(GRI 2-17)

持續強化與未來展望 (GRI 2-17)

未來將持續規劃更多ESG前瞻主題進修，強化永續人才梯隊，推動董事與管理階層參與國內外SDGs、TCFD、永續治理等相關專業課程，持續厚植企業永續治理能量。(GRI 2-17)

2.03.2 董事會結構及運作情形

1. 成員及多元化

董事會成員組成與多元化政策

能率網通董事會成員共9人，包含6名董事與3名獨立董事。所有成員均為男性，年齡分布自41歲至80歲，專業涵蓋管理、財會、產業專長、國際市場及法律等領域，員工身分董事占比44%，獨立董事占比33%。公司持續推動多元化政策，以性別、年齡、國籍、專業經驗與背景為遴選標準，未來將積極尋求女性董事候選人，以實現性別多元目標。(GRI 2-9, 405-1)

成員專業資格與結構分布

公司現任董事及獨立董事均具備營運判斷力、會計財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導與決策能力。各成員專長如下：

- 財會專長：1名董事及2名獨立董事具備
- 國際及產業經營經驗：多名董事具備
- 年齡分布：41–50歲2位、51–60歲1位、61–70歲5位、71–80歲1位
- 國籍背景：全為中華民國籍
- 兼任員工或經理人：4席

董事會多元化落實狀況摘要表

指標	內容
席次總數	9人（董事6、獨立董事3）
性別	男性9人
年齡構成	41-80歲
員工身份	4人(44%)
獨立性比例	3人(33%)
女性董事	預計下一屆改選時增加席次
國籍	全為中華民國籍
行業／專業	管理、會計、產業專長

多元化目標與後續推動

能率網通承諾維持董事會多元成員結構，並明訂董事遴選標準以增進專業合規與多元價值。未來持續尋求女性與異質背景成員，提高多元性與治理韌性，亦將定期檢討並公告多元化政策目標達成情形。(GRI 405-1)

2.運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，能率網通致力於強化董事會的運作效率與監督職能。113年度，能率網通董事會共計召開4次會議，全體董事成員平均出席率達100% (GRI 2-9)。為確保董事能充分發揮職能並保障公司利益，能率網通已為董事及經理人投保責任保險，並設有公司治理主管，協助董事執行職務及提升董事會效能 (GRI 2-9)。董事會亦定期評估簽證會計師之獨立性及適任性，並持續提升資訊透明度，設置投資人專區提供財務業務資訊 (GRI 2-9)。

在監督機制方面，董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長 (GRI 2-12)。為進一步提升永續資訊管理效率與透明度，董事會於113年11月8日通過增訂「永續資訊管理辦法」案，此舉亦強化了董事會於永續報導中的角色 (GRI 2-14)。董事會透過定期的績效評估，強化其對公司目標與任務之掌握，確保公司營運與永續發展目標一致 (GRI 2-18)。

3.提名與選任 (GRI 2-10)

能率網通的董事成員採候選人提名制，本屆董事會任期為112年6月26日至115年6月25日，由股東會就候選人名單選任董事 (GRI 2-10)。依據公司法規定，持有能率網通已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單 (GRI 2-10)。

能率網通致力於董事會成員的專業化與多元化，董事選任考量候選人的獨立性、專業背景以及與公司營運發展的關聯性。董事會成員需具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、決策及風險管理等多元能力 (GRI 2-10)。

為強化公司治理並提升董事會功能，能率網通已訂定「董事會績效評估辦法」。董事會績效評估的結果將作為遴選或提名董事的參考依據，特別是在考量續任人選時，會運用個別董事的績效評估結果 (GRI 2-10)。

4.利益迴避 (GRI 2-11、2-15)

能率網通的董事長同時兼任執行長，此安排旨在考量公司營運的統整及提升整體經營效率，使董事會擘劃之公司發展藍圖能有效落實於規劃執行面，並提高董事會對公司營運狀況的掌握度；總經理設有獨立職位，其職權與執行長不同，兩者相輔相成 (GRI 2-11)。

為強化董事會的監督職能與獨立性，能率網通董事會成員中過半數董事並未兼任員工或經理人，並設有三席獨立董事，各功能性委員會成員亦由獨立董事擔任，就各重要議題進行充分討論後向董事會提出建議 (GRI 2-11)。此外，董事間無配偶及二親等以內親屬關係，公司已達成董事獨立性目標 (GRI 2-15)。

能率網通已訂定董事會議事規範及功能性委員會組織規程，其中皆包含利益迴避規定，以確保決策過程的公正性與獨立性 (GRI 2-15)。113年度，董事會所有議案均無涉及董事成員利害關係而需迴避之情形 (GRI 2-15)。公司亦設有公司治理主管，協助董事執行職務及提升董事會效能，並定期評估簽證會計師之獨立性及適任性，持續強化公司治理透明度 (GRI 2-15)。



董事會績效評估辦法

5. 薪酬政策 (GRI 2-19, 2-20, 2-21)

董事及經理人薪酬結構與決定流程

董事（含獨立董事）及經理人之薪酬，依據能率網通章程及相關規定辦理 (GRI 2-19)。薪資報酬委員會負責討論並擬定董事及經理人的薪資結構與給付金額，經委員會全體成員同意通過後提報董事會 (GRI 2-20, 33)。董事報酬考量其對公司營運的參與程度、貢獻價值及業界水準而定 (GRI 2-19, 18)。經理人薪酬則包括薪資、職務加給、離職金、各種獎金、獎勵金、車馬費、特支費及津貼等 (GRI 2-19, 23)。由於113年度能率網通呈現累積虧損，因此未估列及分派董事酬勞及員工酬勞 (GRI 2-19)。

• 索回機制

為確保公司永續及誠信經營，本公司謹守誠信經營信念，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予撤銷，並依相關規定收回已領之獎金。

• 薪酬與永續績效的連結

能率網通董事會績效評估結果將作為訂定個別董事薪資報酬的參考依據 (GRI 2-19)。未來將進一步評估是否把永續績效納入董事及經理人薪酬制度。

• 董事及高階管理階層離職與退休政策

能率網通的董事及經理人薪酬結構中已包含離職金。公司亦依據勞動基準法訂立職工退休辦法，並依法提撥退休金，適用於公司員工 (GRI 2-19)。

非主管職務之全時員工	年薪平均數(仟元)	年薪中位數(仟元)
112年	576	545
113年	639	588
差異	63	43

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

能率網通設有薪資報酬委員會，其主要職責為協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利制度，並檢討董事及經理人的報酬是否合宜。

- 成員與組成: 本屆薪資報酬委員會由3位獨立董事組成，成員皆為男性（男性100%、女性0%）。
- 任期: 本屆薪資報酬委員會的任期為112年6月26日至115年6月25日，與董事會任期一致。
- 會議與運作: 薪資報酬委員會一年召開二次會議。113年度，薪資報酬委員會共舉行了2次會議，會議討論並同意通過薪資結構與給付金額等議案，經委員會全體成員同意通過後提報董事會。委員會的整體出席率100%。
- 個別成員詳細資料及委員會運作情形: 請詳股東會年報第25頁。(GRI 2-9)

2. 審計委員會

能率網通於104年6月30日改選董事時，由全體獨立董事成立審計委員會，旨在加強專業董事的獨立客觀功能，並監督董事會運作。

- 成員與組成: 審計委員會由3位獨立董事組成，成員皆為男性（男性100%、女性0%）。
- 任期: 本屆審計委員會的任期為112年6月26日至115年6月25日，與董事會任期一致。
- 會議與運作: 審計委員會至少每季召開一次常會。113年度，審計委員會共舉行了4次會議。會議決議經審計委員會全體出席委員同意通過後，提交董事會全體出席董事同意通過。審計委員會的職責包括監督公司財務報表的真實表達、內部控制的有效實施、法令遵循情況、風險管控，以及簽證會計師的選任、獨立性與績效。
- 個別成員詳細資料及委員會運作情形: 請詳股東會年報第22頁。(GRI 2-9)



3.利害關係人與重大議題

3.01	利害關係人議合	18
3.02	決定重大主題的流程	20
3.03	重大主題之列表	22
3.04	重大主題之管理	23
3.05	重大主題對於價值鏈的衝擊	24

■ 利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

重大主題	利害關係人溝通
風險／機會衝擊	公司與利害關係人對於永續議題的溝通，影響企業推進永續的成效
政策承諾	建立多元且透明的溝通管道，定期蒐集並回應利害關係人意見，承諾公開重大議題與永續績效，並強化內部溝通教育以提升參與度。
行動計畫	1. 於公司官網設立「利害關係人專區」，提供專屬電子郵件及意見箱聯繫方式。 2. 每年至少舉辦1場座談會或問卷調查，蒐集需求與建議。 3. 定期辦理內部溝通教育訓練，提升同仁參與及認同感。
113年度績效	完成利害關係人關注度問卷，回覆率達15%
114年度管理目標	利害關係人問卷回復率達30% 以上，官網設置永續專區
120年度管理目標	完成利害關係人關注度問卷，回覆率達40%
130年度管理目標	完成利害關係人關注度問卷，回覆率達50%

能率網通致力於建立與各利害關係人的有效溝通管道，為提升資訊透明度並回應各界對永續發展的期待，本公司依據GRI 準則與 AA1000 SES 利害關係人議合標準，結合「責任、影響力、依賴性、多元觀點、張力」五大原則，並參考產業特性與公司營運實際，鑑別與公司永續發展高度關聯的利害關係人。(GRI 2-29)

1. 鑑別利害關係人

本公司透過永續推動小組，依據各單位實際業務接觸、問卷調查、營運影響力及外部趨勢，經討論後鑑別出五大類核心利害關係人，分別為：股東/投資人、客戶、員工、供應商以及社區。為確保溝通成效，針對不同類別利害關係人設置多元溝通管道，並由專責窗口負責回應與追蹤。各類利害關係人之溝通議題、回應方式及年度成果，均納入ESG，於永續報告書公開揭露。

2.利害關係人溝通成果

本公司透過多元溝通管道，持續與各利害關係人進行溝通，以了解其關注議題，並將溝通結果納入永續發展策略與日常營運決策。2024 年各利害關係人關注議題、溝通管道與頻率、具體成效彙整如下：

利害關係人類別	關係說明	溝通管道與頻率	關注議題	負責部門	具體成效
股東/投資人	資金提供者，分享經營成果，公司需保障權益與資訊透明。	- 每年召開股東常會 - 舉辦法人說明會 - 設有投資人信箱與公開資訊觀測站 - 定期發行年報、季報、永續報告書	- 資訊安全管理 - 誠信與法遵 - 產品品質與安全 - 產品策略與研發創新 - 經營績效	財務、股務部門	1.通過ISO 9001
員工	生產與管理核心，公司提供安全環境與發展機會。	- 定期召開勞資會議 - 設置員工意見箱 - 每年舉辦員工教育訓練 - 員工申訴及檢舉管道	- 誠信與法遵 - 員工福利與照顧 - 重大事件處理與應變 - 職業安全衛生 - 人權	管理處	1.勞資會議通過年節禮品發放 2.通過ISO 45001
供應商	原物料/服務供應夥伴，合作確保品質與永續。	- 定期供應商評鑑與稽核 - 長期合作 - 不定期溝通會議與績效檢討	- 永續供應鏈管理 - 重大事件處理與應變 - 溫室氣體 - 氣候變遷	資材課	1.完成供應商綠色指引 2.完成供應商誠信管理宣導(越南佳欣) 3.採用環境標準篩選新供應商(蘇州應華)
客戶	產品/服務使用者，營收來源，公司需提升滿意度。	- 客戶滿意度調查 - 定期業務拜訪 - 客訴處理專線與回饋機制	- 資訊安全管理 - 客戶關係管理 - 產品策略與研發創新	業務部	1.客戶滿意度96.2%
社區	營運所在地，公司參與公益，促進地方發展。	- 產學合作 - 社區參與活動 - 公益計畫與地方連結	- 溫室氣體 - 氣候變遷 - 公司治理與營運	管理處	1.提供物資參與捐血活動 2.通過ISO 14001 3.環境投資5,221仟元

3.02 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，並依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）發布之 GRI 準則中的 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面的顯著衝擊。

以下為本公司決定重大主題的流程：

1. 了解組織脈絡與永續議題盤點 (GRI 3-1)

本公司永續發展推動小組首先盤點公司在經濟、環境、社會三大面向的永續議題，並考量產業特性、營運布局、國內外永續趨勢與法規要求。透過審視公司的營運模式、價值鏈、利害關係人結構及外部環境變動，確保議題能全面反映公司實際營運脈絡與未來發展方向。最終，本公司彙整出29項永續議題，涵蓋4個環境面向、7個社會面向及18個治理面向，作為後續重大性分析的基礎。

在治理（G）方面，包含資訊安全與個人資料保護，積極推動客戶關係管理、原物料管理與創新，並落實產品責任與安全。公司強化公司治理與經營、風險管理、資訊安全管理，重視企業形象與重大利害關係人議題，並持續提升產品效能及加強永續供應鏈管理。

在環境（E）方面，專注於能源管理、制定氣候變遷策略、致力於降低環境衝擊與提升資源使用效率。

在社會（S）面向，積極投入人才培育與教育訓練，維護職業安全衛生，參與社會公益，保障員工權利與福利，重視人權（DEI），並關注重大勞工與環境議題，促進企業與社會的共同成長。

產品策略與研發創新	資訊安全管理	原物料管理與創新	空污排放管理	永續供應鏈管理
客戶關係管理	公司治理與營運	氣候變遷策略	永續發展策略	資訊安全與個人資料保護
數位轉型與發展	職業安全衛生	社會參與	人權(DEI)	客戶隱私
產品品質與安全	人才吸引與留才	勞雇關係與友善職場	廢棄物管理	企業形象
重大事件處理與應變	人才培育與教育訓練	員工福利與照顧	誠信與法遵	稅務治理
能源管理	風險管理	經營績效	水資源管理	

2. 蒐集利害關係人意見（關注度問卷）

根據前項步驟識別出的永續議題清單，基於公司經營環境的內外部因素分析、風險的識別，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在衝擊。本公司於2024年度針對五大核心利害關係人（股東/投資人、顧客、員工、供應商、社區）發放永續議題關注度問卷。問卷內容涵蓋上述主要永續議題，系統性蒐集各利害關係人對各項議題之關注程度及建議，作為議題排序與決策的重要依據。

3. 雙重重大性分析（鑑別衝擊並評估顯著性）

依據問卷回饋及內部專業判斷，由永續發展推動小組從雙重重大性視角進行評估：

對公司營運的影響：評估各議題對公司財務績效、營運風險、法規遵循、技術創新等內部衝擊。

對利害關係人的影響：評估各議題對外部環境、社會及人權的實際或潛在衝擊。

本公司透過問卷與內部會議，針對各議題進行「對公司營運的影響」與「對利害關係人的影響」評估，作為各議題的最終評分與排序依據。

永續議題雙重重大性評估結果：

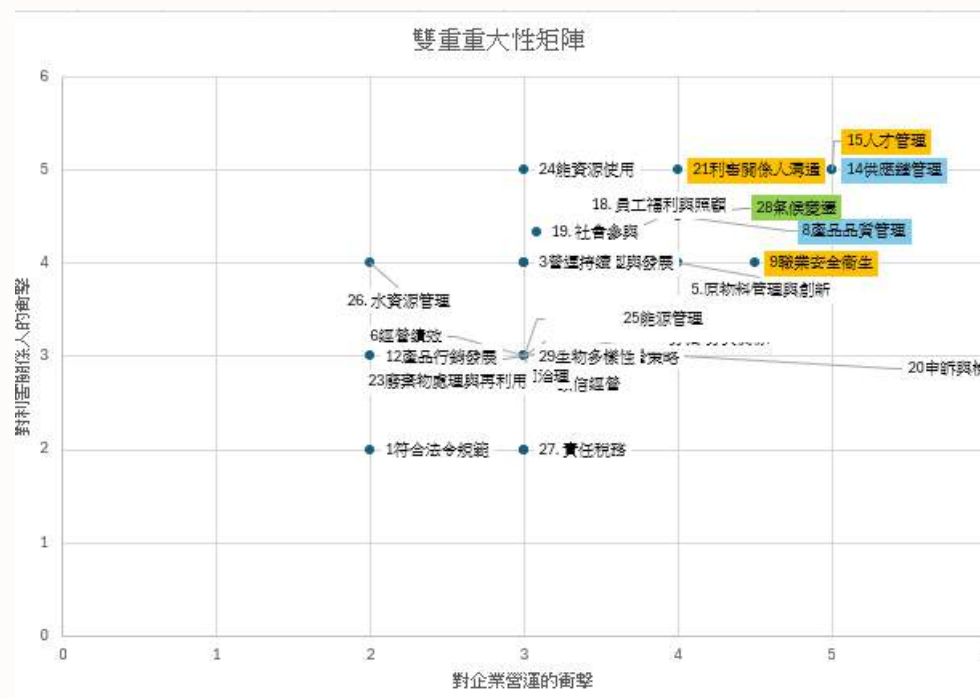
ESG 指標	ESG	對公司的影響	對利害關係人	總衝擊
14供應鍊管理	G	5.0	5.0	25.0
15人才管理	S	5.0	5.0	25.0
21利害關係人溝通	S	4.0	5.0	20.0
8產品品質管理	G	4.0	4.5	18.0
28氣候變遷	E	4.0	4.5	18.0
9職業安全衛生	S	4.5	4.0	18.0
5.原物料管理與創新	E	4.0	4.0	16.0
18. 員工福利與照顧	S	4.0	4.0	16.0
24能資源使用	E	3.0	5.0	15.0
19. 社會參與	S	3.0	4.0	12.0
22. 數位轉型與發展	G	3.0	4.0	12.0
20申訴與檢舉	S	4.0	3.0	12.0
3營運持續	G	3.0	4.0	12.0
4永續(ESG)經營策略	G	3.0	3.0	9.0
6經營績效	G	3.0	3.0	9.0
7誠信經營	G	3.0	3.0	9.0
10 勞僱/勞資關係	S	3.0	3.0	9.0
11客戶隱私	S	3.0	3.0	9.0
13資通安全	G	3.0	3.0	9.0
16公司治理	G	3.0	3.0	9.0
23廢棄物處理與再利用	E	3.0	3.0	9.0
25能源管理	E	3.0	3.0	9.0
29生物多樣性	E	3.0	3.0	9.0
26. 水資源管理	E	2.0	4.0	8.0
2風險管理	G	3.0	2.0	6.0
12產品行銷發展	G	2.0	3.0	6.0
27. 責任稅務	G	3.0	2.0	6.0
1符合法令規範	G	2.0	2.0	4.0
17創新研發	G	2.0	2.0	4.0

4.確定重大主題

根據上述分析流程，本公司歸納出以下六項與營運高度相關並受到高度關注的重大主題，並針對這些議題擬定相對應的政策及目標，規劃實際行動方案：

- 與環境相關: 氣候變遷
- 與社會相關: 人才管理、利害關係人溝通、職業安全衛生
- 與治理相關: 供應鍊管理、產品品質管理

本公司持續針對這些重大主題投入資源，並在永續報告書中詳盡揭露相關管理方針與績效，以實現永續發展目標。



3.03 重大主題之列表

針對已辨識的六項重大主題 (GRI 3-3)，制定短中長期管理目標與年度績效指標，並由各責任單位負責執行與追蹤。所有重大主題的公司承諾、行動計劃、年度績效及短中長期目標，均彙整於年度 ESG 報告書中，接受各界利害關係人查閱與監督。此外，公司每年亦定期檢討重大主題鑑別流程與管理成效，持續優化議題管理，確保回應外部趨勢與利害關係人期待，以展現本永續報告書的價值 (GRI 3-3)。以下為本公司所鑑別之重大主題清單：

E/S/G	重大主題
G	14. 供應鏈管理
S	15. 人才管理
S	21. 利害關係人溝通
G	8. 產品品質管理
E	28. 氣候變遷
S	9. 職業安全衛生

3.04 重大主題之管理

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：

每項主題均有主辦與協辦單位，作為後續 ESG 管理的重點。針對已確認的六大重大主題 (GRI 3-3)，制定短中長期管理目標與年度績效指標，並由各責任單位負責執行與追蹤。所有重大主題的公司承諾、行動計劃、年度績效及短中長期目標，均彙整於年度 ESG 報告書中，接受各界利害關係人查閱與監督。此外，公司每年亦定期檢討重大主題鑑別流程與管理成效，持續優化議題管理，確保回應外部趨勢與利害關係人期待，充分展現本永續報告書的價值 (GRI 3-3)。

2024 年無發生關鍵重大事件。(GRI 2-16)

以下按照六大重大主題，分別說明其管理措施：

重大主題	E/S/G	113年度實際績效	114年度短期目標	120年度中期目標	130年度年度長期目標
14供應鏈管理	G	- 工程不良下降至 30% - 完成現場全員品質教育訓練，現場作業標準執行力達成 99.2% - 客戶滿意度到 88.3%，年度提升 5%	工程不良率下降 3 % 品質失敗成本降低 5 % 客戶滿意度提升到90%	客戶滿意度提升到 93%，重大品質異常0發生，品質失敗成本600元/月	客戶滿意度提升到 95%，重大品質異常0發生
15人才管理	S	著手探討學習成效不彰的原因。	1. 員工參與培訓需求規劃。 2. 追蹤與量化分析學習成效。	學習成效逐年提升 3%。	學習成效逐年提升 3%。
21利害關係人溝通	S	完成利害關係人關注度問卷，回覆率達15%。	利害關係人問卷回復率達 30% 以上，官網設置永續專區。	完成利害關係人關注度問卷，回覆率達40%。	完成利害關係人關注度問卷，回覆率達 50%。
8產品品質管理	G	- 不良率降至6.9PPM - 完成2場品質教育訓練 - 導入5S	不良率降至5.5PPM 員工完成品質教育訓練 (100%) 客戶滿意度提升至96%	不良率降至 4.5PPM，重大品質異常零發生	不良率維持在4.0PPM 以下
28氣候變遷	E	主要廠區完成溫室氣體，用水、用電盤查。舉辦1場內部減碳教育訓練，提升員工氣候意識研擬氣候變遷政策與減碳路徑辨識氣候變遷之風險與機會	規劃範疇3 完成母子公司氣候變遷教育訓練，確保員工有清楚的概念，並可落實在工作生活當中辨識風險機會	完成溫室氣體排放之確信。量化氣候變遷之風險與機會。溫室氣體排放密集度年減1%	再生能源使用率10% (蘇州應華廠) 溫室氣體排放密集度年減1%
9職業安全衛生	S		每半年舉辦至少1場健康促進活動。	員工健康促進活動參與率持續達90%以上。	員工健康促進活動參與率達95%以上。

3.05 重大主題對於價值鏈的衝擊

企業在推動永續經營過程中，重大主題於價值鏈不同環節所產生的實質或潛在衝擊程度各異。為回應 GRI 3-3 要求，本公司依據 2024 年重大主題鑑別結果，評估各主題對上游（供應商/原料）、中游（公司內部營運/製造）、下游（客戶/市場/社區）之影響，並以「***」數量分級表示其重要性（*****為高度衝擊，***為中度衝擊，*為低度衝擊），依此聚焦資源管理重點，提升整體價值鏈的永續韌性與競爭力。

重大主題	ESG分類	上游 (供應商/原料)	中游 (公司內部營運/製造)	下游 (客戶/市場/社區)	關鍵衝擊說明
28. 氣候變遷策略	E	**	*****	***	能源使用與減碳目標，生產製程優化，市場需求變化
14. 供應鏈管理	G	****	***	**	原物料來源控管，供應商篩選及合規永續管理
8. 產品品質管理	G	***	*****	***	製程品質控管，產品責任，內部製造標準升級
9. 職業安全與衛生	S	*	*****	*	員工健康安全防护，零災害目標，以國際安全標準落實訓練管理
15. 人才管理	S	*	*****	**	多元共融，性別平等，在地用才及員工自我發展
21. 利害關係人溝通	S	*****	*****	*****	客戶市場溝通，社區互動與回饋，滿意度追蹤及改善



4.治理面

4.01	經濟績效	26
4.02	稅務	27
4.03	誠信經營	28
4.04	溝通管道及申訴機制	29
4.05	風險管理	30
4.06	資訊安全	32
4.07	參與各類社團組織	34
4.08	產品管理	34
4.09	供應商管理	38
4.10	顧客關係管理	43
4.11	內控內稽	44

■ 治理面

4.01 經濟績效

4.01.1 產生及分配的直接經濟價值 (GRI 201-1)

在113年度，能率網通產生的經濟價值（即總營收及利息、租金、股利、其他收益等多元收入合計）達新台幣2,075,050仟元，作為經濟活動的總價值來源。這些價值來自於公司核心業務的營運成果，以及額外的投資、資產等所帶來之附加收入，顯示公司擁有穩定且多元的財源結構，為永續經營提供堅實基礎。

在經濟價值分配方面，公司將產生的經濟價值依照營運需求、利害關係人的貢獻與社會責任，分配至以下幾個項目：包括支付給供應商的成本與費用、員工薪資與福利、所繳納之稅負，以及利息支出等。分配之經濟價值總額為新台幣2,108,331仟元，分配比重超過當年度產生經濟價值（101.6%），顯示分配項目超出同期產生價值，主要受到本期成本與費用高於收入的影響。

至於保留的經濟價值，將作為內部、作為再投資或資本增長之用，113年度為-33,281仟元（-1.6%），顯示本年度整體經濟活動暫未帶來存量增長。反映全球經濟趨勢或產業特性下，積極進行經營投資與成本支出，未來仍將致力於提升營運效率，以確保經濟價值的永續創造與合理分配。

項目	金額(仟元)	營收占比
營業收入	2,035,290	98.1%
利息收入	6,583	0.3%
租金、股利、其他收入	9,747	0.5%
其他利益	23,430	1.1%
產生的經濟價值	2,075,050	100.0%
成本	- 1,440,206	-70.8%
費用	- 154,083	-7.6%
員工薪資與福利	- 474,155	-23.3%
所得稅	- 10,195	-0.5%
利息支出	- 29,692	-1.5%
分配的經濟價值	- 2,108,331	-101.6%
留存的經濟價值	- 33,281	-1.6%

4.01.2 確定給付制義務

1. 確定提撥計畫

合併公司中採用確定提撥退休辦法者，係分別依員工薪資總額一定比例或當地法令規定提撥退休基金。合併公司於民國113年度及112年度分別認列23,914仟元及21,887仟元之退休金費用。

2. 確定福利計畫

本公司之台灣子公司依據「勞動基準法」之規定，訂有確定福利之退休辦法，適用於民國94年7月1日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前6個月之平均薪資計算，15年以內(含)的服務年資每滿一年給予兩個基數，超過15年之服務年資每滿一年給予一個基數，惟累積最高以45個基數為限。按月就薪資總額一定比率提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。另於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額，將於次年度三月底前一次提撥其差額。合併公司於民國113年度及112年度依上開退休金辦法認列之退休金成本分別為4仟元及7仟元。

合併公司資產負債表認列之金額如下：

	113.12.31	112.12.31
確定福利義務現值	\$ 3,907	3,958
計畫資產之公允價值	(4,071)	(3,595)
淨確定福利(資產)負債	\$ (164)	363

4.01.3 取自政府之財務援助

深圳禮興113年度來自當地政府補助款RMB508,728元(約當台幣2,283仟元)。

4.02 稅務

1. 稅務政策，稅務治理、管控與風險管理

能率網通關於稅務的治理、管控與風險管理機制，亦將一併於114年度研擬 (GRI 207-1,2)。

2. 113年度稅務繳納狀況 (GRI 207-4)

能率網通113年度財務表現與稅務相關資訊如下表所示：

項目	金額(仟元)
營業收入淨額	2,032,772
稅前淨損	(28,690)
所得稅費用	(10,195)
有效稅率 (註)	-

註：有效稅率係以所得稅費用除以稅前淨利計算而得。由於113年度能率網通為稅前淨損，因此有效稅率不具意義，不擬核算。

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營理念 (GRI 2-23)

能率網通持續秉持誠信、廉潔，並恪守法令，將誠信作為公司核心經營理念。董事會及高階管理團隊重視公司治理與倫理規範，要求全體經營階層與員工遵循誠信原則，杜絕不法行為及舞弊事件。

誠信經營政策 (GRI 2-23, 2-24)

能率網通尚未制定誠信經營政策，但目前員工手冊內已有相關規定，並不定期進行宣導。針對新進同仁，將於報到時進行說明並要求詳細閱讀守則，確保員工充分瞭解及遵循相關要求。

主要規範內容：

- 禁止任何形式之不當利益、賄賂及財務不當行為。
- 強調營運過程之公開透明，禁止舞弊及隱瞞。
- 促進與利害關係人之正當業務合作，杜絕違規協議。
- 杜絕不公平營運競爭，遵循國內外相關法令規章。

公司規劃於114年度制定完整誠信經營政策，並將積極推動各項誠信經營措施，確保誠信理念廣泛落實於日常營運。

4.03.2 反貪腐機制

能率網通高度重視誠信經營與反貪腐治理，在反貪腐風險管理方面 (GRI 205-1)，雖目前尚未設立專責單位定期進行反貪腐風險評估，但我們在日常營運及合約管理過程中，始終強調遵循誠信與正派經營原則。針對採購、財務、對外協商等具有較高風險之關鍵職能，本公司落實自律管理與內部控制，藉此預防涉入任何潛在貪腐風險。遇有高風險業務或敏感交易時，亦會交由高階管理階層進行嚴格審查與把關，進一步加強風險控管機制。展望未來，公司計畫建立更完善的反貪腐風險辨識機制與定期評估流程，並強化各營運據點的風險管理體系，以提高整體治理效能。

在反貪腐政策溝通與教育訓練方面 (GRI 205-2)，公司預定將反貪腐政策與誠信經營理念，正式納入員工及利害關係人的教育訓練課程，並要求新進及現有員工宣讀並承諾遵守各項相關規範。現階段，管理階層已透過會議及部門訓練不定期宣導誠信與反貪腐精神，同時將相關議題逐步納入年度重點工作及管理規範。此外，公司於未來與供應商及合作夥伴簽訂契約時，將明訂反貪腐及廉潔條款，確保供應鏈夥伴共同承諾守法，維護整體營運正直文化。員工如對違規行為有疑慮，可透過意見反映管道或舉報制度提出，公司亦確保檢舉者權益不會受到損害。預計於114年度完成反貪腐政策訂定，並全面推動相關教育訓練，強化全員誠信意識。

於貪腐事件的通報與處理層面 (GRI 205-3)，能率網通在113年度內，未發生任何重大貪腐、舞弊或賄賂事件。反映公司現有的誠信管理機制具有一定成效，但我們仍將持續精進制度與管理措施，以維護誠信經營文化，履行對全體利害關係人之承諾。

4.03.3 反競爭行為

能率網通一向重視維護公平且健康的市場競爭秩序，嚴格遵循所有與反競爭、反托拉斯及壟斷行為相關的法令與規章 (GRI 206-1)。在公司治理與營運管理上，公司明確要求全體董事、經理人及員工在業務執行過程中秉持誠信經營原則，嚴禁任何聯合壟斷、價格操控、市場分割等不法競爭行為的發生 (GRI 206-1)。為提升組織對競爭法規的認識與遵從，能率網通定期辦理法令遵循宣導及相關教育訓練，持續強化同仁守法意識與自主管理能力。

此外，能率網通已建立完善的內部通報及檢舉機制，當發現或懷疑有違反競爭法行為時，將依公司既定程序予以調查與處理，並積極保障檢舉人權益，維護企業誠信文化 (GRI 206-1)。回顧113年度，公司未發生任何重大反競爭、反托拉斯或壟斷相關的調查、訴訟或處罰紀錄 (GRI 206-1)。顯示能率網通在反競爭行為管理及法令遵循方面已建立良好機制，並實際落實於經營各層面，展現對誠信經營與公平競爭的堅持。

4.04 溝通管道及申訴機制

4.04.1 申訴與溝通機制 (GRI 2-25, 2-26)

能率網通設置多元化的溝通管道，確保員工、供應商、股東及其他利害關係人遇有問題或建議時可即時反映與申訴。公司強調資訊透明與誠信原則，維護利害關係人權益。主要申訴及建議管道如下：

溝通對象	管道說明	聯繫窗口	聯繫方式
員工	內部信箱、電話	管理處	finance@fstdisc.com.tw
投資人/股東	公司官網、投資人專線、年度股東大會	股務	02-27186425
客戶	專責窗口	業務部	02-26923636
供應商	供應商大會、專責窗口	採購部	02-26923636
社區	公司網站公告聯絡資訊、公開信箱	管理處	service@fstdisc.com.tw

申訴受理機制：公司權責單位收到案件後，將依據事件性質執行調查、追蹤進度並於合適時機將處理結果回報申訴人。針對重大事件，將於董事會或治理主管單位進行通報與檢討。如造成實際損害，會依規定提出補救措施。

4.04.2 補救負面衝擊程序 (GRI 2-25)

- 當利害關係人反映重大負面衝擊事件——如職業安全、權益損害等情形，公司專責單位即時回應，並協調相關部門介入處理。
- 處理流程包含：資料受理→組成調查小組→現地查證或調查→制定改善與補救措施→後續追蹤與檢核→將結果回饋申訴方及董事會備查。
- 舉報人權益受法律與公司規章保障，案件全程追蹤並確保資訊保密性。

4.04.3 建議管道與提升意識機制 (GRI 2-26)

- 鼓勵所有員工及利害關係人使用意見反映或申訴機制，每年定期透過教育訓練或公告宣導申訴管道及流程，提高全體對補救程序之認知。
- 利害關係人如認為自身權益受損，除匿名舉報信箱，也可利用書面、電話或面談方式反映，公司會迅速安排專人協助後續溝通與問題解決。
- 申訴與建議管道全年無休，保障各方充分表達意見之權利。

4.05 風險管理

4.05.1 風險管理機制 (GRI 2-12)

能率網通為確保公司長期穩健發展，積極採行預防性風險管理政策，並將風險管理機制整合至公司治理框架中，由最高治理單位進行監督 (GRI 2-12)。公司針對重要管理指標訂有相關內部規章及內部控制制度，並由內部稽核單位定期及不定期查核其落實程度，以確保各項業務運作符合規範 (GRI 2-12)。

1. 風險管理架構與職責

能率網通建立多層次的風險管理架構，確保各類風險皆能被有效辨識、評估、管理與監控。

- 總經理室：負責規劃資訊安全之權責，制訂內部資訊安全政策並執行相關作業 (GRI 2-12)。
- 稽核室：督導內部資安執行狀況，追蹤改善成效，並定期或不定期查核內部控制制度的落實 (GRI 2-12)。
- 安全生產管理辦公室及風險評價組織：負責生產作業活動中危險有害因素的識別、評價與控制，確保職工生命與健康安全 (GRI 2-12)。
- 各部門主管：作為永續發展兼職人員，負責推動氣候變遷相關的節能減碳政策及追蹤進度 (GRI 2-12)。

2. 風險辨識與評估

能率網通對潛在風險進行系統性辨識與評估，範圍涵蓋多個營運面向：

- 資通安全風險：定期評估資訊使用者、系統及設備的安全，確保符合資安政策 (GRI 2-12)。
- 安全生產風險：範圍包括規劃、設計、建設、投產、運行等階段，以及常規與非常規活動、緊急情況、人員活動、原材料運輸、作業場所設施、氣候與自然災害等。風險評價依據可能性和嚴重程度進行分級，並參考法律法規、技術標準及公司安全生產方針 (GRI 2-12)。
- 氣候相關風險：蒐集氣候變遷風險與機會議題，分析並評估其對公司營運與業務的潛在影響 (GRI 2-12)。

3. 風險管理與應對

公司針對已識別的風險制定具體的管理策略與應對措施：

- 資通安全防護：部署多層次防護措施，如防毒軟體、網路防火牆、電子郵件過濾、入侵偵測與防禦，並對機敏性資料進行實體隔離、存取權限控管與加密 (GRI 2-12)。
- 安全風險控制：對於經評估為不可接受的風險，特別是重大風險，將制定並實施工程技術、管理、教育訓練及個體防護等控制措施，以將風險降至可接受程度 (GRI 2-12)。
- 氣候風險因應：辨識相關風險並採取相關因應措施，以管控氣候相關風險並把握機會 (GRI 2-12)。

4. 風險監控與溝通

為確保風險管理體系的持續有效，能率網通定期進行監控、審查並進行內外部溝通：

- 內部稽核：定期及不定期查核內部控制制度的落實程度，並追蹤改善情形 (GRI 2-12)。
- 風險資訊更新：不間斷地組織風險評價工作，並在法律法規變更、操作或工藝改變、新建改建擴建項目、事故發生等情況時，及時進行風險評價更新 (GRI 2-12)。
- 培訓與宣導：定期對從業人員進行風險培訓，內容涵蓋危險因素識別、風險評價方法、控制措施和應急預案，以增強風險意識 (GRI 2-12)。

4.05.2 法規遵循

能率網通堅守法規遵循原則，將其視為永續營運的重要基石。公司透過嚴謹的內部控制制度與各項管理辦法，確保所有營運活動均符合相關法律、法規及內部規範。(GRI 2-27)。

勞資議題: 在113年度，能率網通在社會面向方面，發生1起勞動基準法相關違規事件：

- 因延長工作時間超過法定上限，違反勞動基準法第32條第2項，於114年度被處以罰鍰新台幣50,000元。
- 因使勞工連續出勤超過法定上限，違反勞動基準法第36條第1項，於114年度被處以罰鍰新台幣50,000元。
- 因工資未全額直接給付給勞工，違反勞動基準法第22條第2項，於114年度被處以罰鍰新台幣24,000元。

針對上述違規，能率網通表示已持續檢視工時管理流程，並透過工時管理指標，提醒員工及時完成加班申請，同時提醒主管即時有效處理相關申請並關懷員工工時情形，以強化相關規範之溝通與宣導。

資通議題: 能率網通113年度無發生重大資通安全事件，亦無因環境污染造成損失或污染糾紛。

管理辦法: 為落實法規遵循，能率網通制定並執行多項內部規範，例如「防範內線交易管理作業程序」及「內部控制制度自行評估作業」，以確保風險管理政策的有效落實。公司內部亦定期辦理公司治理及相關法規宣導，加強員工的法令遵循意識。資通安全管理辦法中也明確規範，若發生符合重大訊息規範之資安事件，應依相關規定辦理。113年度董事會亦增訂了「永續資訊管理辦法」，持續強化公司治理與資訊透明度。

4.06 資訊安全

4.06.1 資訊安全管理

能率網通為確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，已建立完善的資訊安全管理機制，並將其整合於公司治理架構中，以保障公司利益及各資訊系統的永續運作。

資訊安全治理架構

能率網通將資訊安全權責單位規劃為總經理室，由公司高階主管兼任資安專責主管(資安長)綜理資訊安全政策推動與資源調度事務。總經理室負責訂定內部資訊安全政策、規劃並執行資安作業，推動及落實資安政策，並定期檢討更新以符合公司制度及營運環境變化。



稽核室則作為資訊安全監理之督導單位，負責督導內部資安執行狀況，並追蹤改善成效，以降低內部資安風險。資訊課則負責資訊安全制度的規劃、監控及執行。(GRI 2-9) (GRI 2-23) (GRI 2-24)

資訊安全政策與具體管理方案

能率網通制定資訊安全管理制度，規範人員作業行為以確保營運永續，並建置資訊安全管理設備，以落實資安管理措施及日常維運。資安政策的核心目標是建立安全及可信賴的電腦化作業環境，涵蓋人員管理、電腦系統安全、網路安全、系統存取管制、系統發展及維護安全、資訊資產安全、實體及環境安全、資訊系統永續運作計畫以及資訊安全稽核等範疇。具體管理方案包含：

- 系統可用性：監控系統與網路狀態，實施資料異地備份，並定期演練災害還原程序。
- 外部威脅防範：偵測病毒與惡性程式攻擊，建立主動式入侵偵測系統，並定期檢測及更新電腦主機弱點。

- 權限與存取控管：嚴格管理人員帳號與權限設定，定期檢查盤點帳號與必要業務使用權限，並管制重要機房出入。同時，對資訊檔案進行存取控管與紀錄，實施檔案加密機制，並定期進行資安稽核。
- 機敏性資料防護：針對營業秘密資料或個人資料等機敏性資料，建立實體隔離、專用電腦作業環境、存取權限、資料加密、傳輸加密、資料遮蔽、人員管理及處理規範等防護措施。
- 通行碼管理：建立使用者通行碼管理規定，包括密碼長度、複雜度、效期限制、登入失敗鎖定機制等，並評估在核心資通系統採取多重認證技術。
- 實體安全管理：針對電腦機房及重要區域進行安全控制，包括人員進出管控及溫濕度控制等環境維護。
- 漏洞管理與汰除：留意安全漏洞通告並即時修補高風險漏洞，定期評估設備、系統元件、資料庫系統及軟體安全性漏洞修補。訂定資通設備回收再使用及汰除之安全控制作業程序，確保機敏資料確實刪除。(GRI 2-23) (GRI 2-24)

資安事件管理與持續精進

能率網通已訂定資安事件應變處置及通報作業程序，包含判定事件影響及損害評估、內外部通報流程、通知其他受影響機關之方式、通報窗口及聯繫方式。若發生符合重大訊息規範之資安事件，將依規定辦理。為持續精進資通安全，資通安全推動人員定期向管理階層報告執行情形，確保運作適切性及有效性，並定期辦理內部或委外資安稽核，發現缺失後擬訂改善措施並定期追蹤成效，113年度並無發生重大資通安全事件。(GRI 2-27)

4.06.2 客戶隱私保護

能率網通理解客戶隱私保護的重要性，並將其整合於完善的資訊安全管理系統中，以確保所有敏感資訊，包括客戶資料，均受到嚴格保護。公司已制定資訊安全管理制度，規範人員作業行為以確保營運永續，並將確保資料、系統、設備及網路安全作為目標，以保障公司利益及各資訊系統的永續運作。機敏性資料（如涉及營業秘密資料或個人資料）的處理與儲存，亦納入資通安全防護措施範圍。(GRI 2-23) (GRI 2-24)

為此，能率網通已建立具體的資安防護與控制措施，以落實資安管理與日常維運。這些措施包含針對資訊檔案進行存取控管與紀錄、實施檔案加密機制，並定期進行資安稽核，以預防任何未經授權的資料洩漏或濫用，確保客戶資料的機密性與完整性。(GRI 2-24)

113年度，能率網通未發生重大客戶資料外洩事件或違反個人資料相關法規之案件。(GRI 418-1)

4.07 參與各類社團組織

能率網通持續關注產業脈動與重要趨勢發展，並積極參與各產業公協會、專案社團及相關組織，以深化與外部產業團體的合作機會。(GRI 2-28)

公司名稱	公協會單位	是否為會員身分
深圳禮興	深圳台商協會 深圳外商投資協會 深圳市光明區玉塘商會 深圳台商協會松崗.燕羅聯誼會	是
越南佳欣	台商會北寧分會	是

4.08 產品管理

4.08.1 顧客健康與安全

重大主題	產品品質管理(深圳禮興)
風險／機會衝擊	不良率 (5.5PPM) 過高恐影響企業形象，進而對營收造成衝擊
政策承諾	品質在製造過程中保證，強化全員品質意識，遵守和完善生產中每個環節，持續改進，顧客至上。
行動計畫	- 已導入 IAT16949 體系，體系標準嚴守 - 現場作業標準執行力監督確認，每月巡查 - 持續改進，發生異常及時改善並追蹤，案例水平展開 - 客戶認定檢查員取得，與客戶檢查手法一致
113年度績效	- 工程不良下降至 30% - 完成現場全員品質教育訓練，現場作業標準執行力達成 99.2% - 客戶滿意度到 88.3%，年度提升 5%
114年度管理目標	- 工程不良率下降 3 % - 品質失敗成本降低 5 % - 客戶滿意度提升到90%
120年度管理目標	客戶滿意度提升到93%，重大品質異常0發生，品質失敗成本600元/月
130年度管理目標	客戶滿意度提升到95%，重大品質異常0發生
利害關係人溝通	每年參與客戶品質改善活動，參與評選優秀供應商，每半年定期調查客戶滿意度

重大主題	產品品質管理(蘇州應華)
風險/ 機會衝擊	不良率 (7PPM) 影響客戶對公司的評分會降低，進而影響訂單與品牌信譽。
政策承諾	承諾持續維持ISO 9001品質精神，並以降低不良率為核心目標，強化全員品質意識。
行動計畫	- 加強對員工/幹部對於ISO9001質量管理體系的培訓學習。 - 加強人員作業標準遵守、變化點管理及異常發生時處理流程培訓。 - 制定並嚴格執行設備、模具及治工具的維護和保養計劃。 - 導入自動化檢測設備，提升關鍵製程良率。 - 建立異常即時通報與改善追蹤機制。
113年度績效	- 不良率降至6.9PPM - 完成2場品質教育訓練 - 導入5S
114年度管理目標	- 不良率降至5.5PPM - 員工完成品質教育訓練(100%) - 客戶滿意度提升至96%
120年度管理目標	不良率降至4.5PPM，重大品質異常零發生
130年度管理目標	不良率維持在4.0PPM以下
利害關係人溝通	每年公開品質績效與改善行動，定期舉辦客戶滿意度調查與座談會，設立品質意見反映管道，持續蒐集客戶與員工建議並回應。

1. 管理政策與產品安全措施 (GRI 416-1)

能率網通重視顧客健康與安全，對產品設計、生產到銷售各環節均依相關法規進行管理。主要產品線包括事務機械/電子零組件、隱形眼鏡及美妝保養品，皆依其產品類型遵守相關法規辦理。例如隱形眼鏡依衛福部醫療器材規範設計、檢驗，包裝明確標示使用說明及警語。公司於產品開發階段導入品質管理標準，強化產品使用安全，並持續健全檢驗制度，減少顧客於產品使用過程健康與安全之風險。針對產品標示、組成與警語均有明確規範，避免消費者因資訊不全而產生誤用疑慮。(GRI 416-1)

2. 管理系統與運作 (GRI 416-1)

- 依照法規要求執行產品設計與檢驗，生產過程持續進行品質控管。
- 隱形眼鏡產品特別依醫療器材管理辦法進行批號控管與追溯。
- 美妝保養品遵循台灣衛福部法規檢驗，標示產品成分、保存期限及注意事項。
- 建立產品追溯批號及顧客諮詢申訴機制，協助顧客充分瞭解產品資訊。(GRI 416-1)12

3. 客戶意見與申訴管道 (GRI 416-1)

能率網通設有專責客服窗口及多元申訴渠道，顧客可透過電話、網站或電子郵件反映產品安全疑慮。所有申訴案件都有專人即時處理，針對健康與安全相關問題進行紀錄、分析及改善，並定期檢討相似事件以預防重複發生。(GRI 416-1)

客服電話: 02-2692-3636

網站: www.fstdisc.com.tw

電子郵件: service@fstdisc.com.tw

4. 法規遵循及違規紀錄 (GRI 416-2)

113年度，公司未有產品因健康與安全議題遭主管機關開罰或發生重大傷害紀錄。如未來發生相關事件，將依據內部作業程序調查並即時改進。(GRI 416-2)

客訴率	深圳禮興	蘇州應華	越南佳欣
112年	0.22%	0.04%	0.05%
113年	0.25%	0.02%	0.03%
114年至今	0.25%	0.04%	0.03%

5. 教育訓練及內部提升 (GRI 416-1)

能率網通重視品質相關教育訓練，113年度相關培訓共參與230人，按每次2小時算約460小時，以提升員工與顧客的健康安全意識。其培訓項目包括：項目管理最佳實踐、卓越6S及目視化管理、IATF 16949:2016質量管理體系內審員、6 Sigma (六西格瑪)黃帶培訓、高層質量意識、APQP產品質量先期策劃培訓，以及360度溝通協調技能。(GRI 416-1)



4.08.2 行銷與標示

1. 管理政策與執行措施 (GRI 417-1)

能率網通依照法規要求辦理所有產品的行銷及標示，重視產品資訊透明與消費者權益告知，所有商品（含事務機械零組件、電子零組件、隱形眼鏡及美妝保養品）均於設計、生產及銷售階段明確標示產品成分、產地、用途、保存期限及重要警語。(GRI 417-1)

- 隱形眼鏡嚴格遵循醫療器材標示規範，於包裝及說明書中載明有效用期限、配戴建議及使用警語。
- 美妝保養品則依照主管機關規定，標示全成分、用途、批號、保存期限與注意事項。
- 主要經銷之電子材料、零組件亦明確標示規格與產地，內容皆經品質單位確認，保障消費者權益。



2. 廣告與行銷溝通遵循 (GRI 417-3)

能率網通在所有廣告、促銷及行銷傳播均遵循公平、誠信與專業原則，禁止任何誤導或浮誇不實之資訊，廣告內容必須符合相關法規以及自律準則。公司人員於執行行銷業務時，嚴格守法，不得涉及誇大效果、不當宣稱或引人誤解之行為。(GRI 417-3)

- 不定期對相關同仁進行行銷傳播法規與客訴處理流程訓練。
- 行銷及宣傳資料皆經法務或專責單位審核，以避免違反法規風險。
- 接獲消費者對於標示或廣告之反饋，均有專責窗口負責即時處理並改善。

3. 法規違規紀錄

113年度，能率網通未有因標示、行銷或宣傳違反產品資訊或行銷法規遭主管機關處罰之紀錄。(GRI 417-2, GRI 417-3)

項目	實施內容
產品資訊標示	明確標示產品成分、規格、有效期限、注意事項
行銷溝通	廣告依規範審核，不得誇大或引誤導
違規案件	113年度未有相關重大違規紀錄
客訴及修正	多元申訴渠道、即時分析與持續改善

能率網通致力於提供透明、準確的產品資訊與負責任的行銷溝通，以確保顧客對其產品的信任與安全。公司經營多樣化的產品，包括事務機塑膠機構件、隱形眼鏡、電子零組件、運動商品及美妝保養品等。(GRI 417-1, GRI 417-2, GRI 417-3)

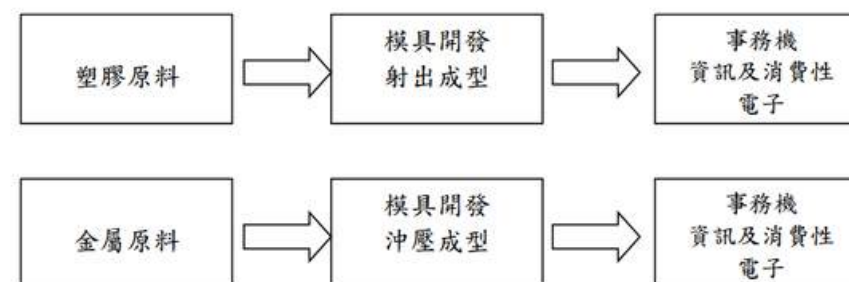
4.09 供應商管理

4.09.1 供應商管理政策

重大主題	供應鏈管理(以越南佳欣廠為例)
風險/ 機會衝擊	風險：若供應商誠信管理不足，可能導致違規、舞弊、法律責任或損害公司聲譽。 機會：強化誠信管理可提升合作夥伴信任、降低營運風險、增強市場競爭力。
政策承諾	制定並落實供應商評鑑規範，承諾依法經營並持續強化誠信文化。
行動計畫	1. 建立供應商評鑑審查流程與評分標準。 2. 定期稽查供應商誠信紀錄 3. 定期宣導誠信管理政策
113年度績效	- 完成供應商年度評鑑100% - 完成供應商誠信管理宣導
114年度管理目標	- 無重大誠信管理違規事件 - 誠信經營績效納入年度考核
120年度管理目標	- 無重大誠信管理違規事件 - 研擬永續供應鏈管理機制
130年度管理目標	持續優化誠信治理與利害關係人溝通

4.09.02 供應鏈管理體系

本公司產業類別眾多，本報告書以模具產業(蘇州應華、越南佳欣、深圳禮興)為主要揭露與報導對象，模具的競爭力須考慮四大要素，即價格、交期、品質及服務。技術成熟的模具，在準時交貨及模具品質兩方面的差異已縮小，導致價格競爭激烈；反觀本公司主力在生產精密模具方面，客戶則注重品質(如模具壽命、精密度、穩定性、成形速度及成品不良率低等)與交貨期，本公司都可以滿足客戶之需求。



4.09.3 採購支出比例

為落實本公司在ESG（環境、社會、公司治理）上的責任與透明度，本公司整理出主要營運據點（蘇州應華、越南佳欣、深圳禮興）年度採購支出概況，能率網通持續落實永續採購管理，並積極關注採購來源分佈。以主要營運據點為例，我們將採購地區區分為「當地（3個縣市以內）」、「非當地（國內）」及「非當地（國外）」三類進行統計。113年度，當地採購比例為30%，較前一年略有提升，展現我們對強化在地合作、支持區域經濟的承諾。非當地（國內）採購比例則為20%，而非當地（國外）採購比例為50%。

過去三年採購支出比例維持穩定，當地採購約佔27%至30%，非當地（國內）約為17%~20%，非當地（國外）約為50%~57%。本公司一方面積極發展在地供應商關係，另一方面亦兼顧國內外資源多元配置，以確保供應鏈穩定運作與品質。

未來，本公司將持續檢視採購結構，透過供應商輔導、優先合作等措施，逐步提升當地採購比例，強化在地經濟連結，同時落實供應鏈管理之永續目標。

採購地區	113年度	比例	112年度	比例	111年度	比例
當地 (3個縣市以內)	102.0	30%	151.0	27%	107.0	27%
非當地 (國內)	81.0	20%	96.0	20%	79.0	17%
非當地 (國外)	37.0	50%	32.0	53%	46.0	56%
合計	220.0	100%	279.0	100%	232.0	100%

註:資料來源包含蘇州應華、越南佳欣、深圳禮興

4.09.4 建立永續篩選機制

使用環境標準來篩選新供應商:

目前蘇州應華在供應商管理的制度最為完整，而越南佳欣尚未完全導入永續供應鏈管理機制，這也將納入公司114年度的提升計畫。

	蘇州應華	深圳禮興	越南佳欣
新供應商的家數	4	0	2
採購環境標準 篩選的家數	4	0	未執行

為促進供應鏈永續發展，能率網通承諾制定嚴謹的供應商管理政策，並以社會標準為核心對新供應商進行篩選與持續管理。以蘇州應華為例，要求所有新進供應商須簽署「環境保護與職業健康安全宣言」，承諾遵循相關環境法規、勞工權益、健康與安全之國際標準與在地法令。在供應商篩選階段，除審查品質、交期、價格等基本條件，亦將社會責任標準納入初步評估要項。審核內容包含：不得聘用童工或強迫勞動，確保員工有安全健康的工作環境，並尊重員工集會結社、平等就業的權利；同時要求供應商設立廢水廢氣處理措施、危害廢棄物分類管理，以及職業健康管理計畫。

對於現有合作供應商，公司定期審查，透過自評問卷與實地檢查，檢視其環境績效、員工健康與安全、社會責任履行情況。倘若發現重大違規，將啟動改善追蹤機制，必要時暫停或終止合作，以保障整體供應鏈的合規與永續。

公司重視與供應商的夥伴關係，未來將著手安排定期舉辦相關政策宣導會議與培訓，協助供應商強化社會責任與永續管理能力，攜手提升整體供應鏈的責任實踐水準，並回應客戶與社會各界對於永續供應鏈的期待。

应华精密金属制品(苏州)有限公司

地址: 苏州市相城区潘阳工业园春秋路7号

TEL: 0512-65718899 FAX: 0512-65710616

环境管理物质不使用证明书

※ 本公司特此保证: 本公司保证向应华精密金属制品(苏州)有限公司提供的所有原材料、

零部件、委外加工、化学油品及包装材料的环境管理物质的浓度含量符合应华精密金属制品

(苏州)有限公司[绿色产品供应指引U版]规定的要求。

1. 贵公司对周围的环境关注度如何?
- a. 特别关注 ☐ b. 一般关注 ☒ c. 偶尔关注(有 ☐、没有 ☐、后期改善计划)
2. 贵公司周围的环境如何?
- a. 良好 ☒ b. 好 ☐ c. 差 ☐
3. 废水排放情况?
- a. 有生产废水 ☐ b. 有生活废水 ☒ c. 有废油 ☐ d. 有化学溶剂 ☐
- e. 废水处理有设施 ☐、无设施 ☒ (有 ☐、没有 ☐、后期改善计划)
- f. 废水排放已达标 ☒、未达标 ☐ (有 ☐、没有 ☐、后期改善计划)
4. 废气排放情况?
- a. 有煤烟废气 ☐ b. 有化学品气体挥发 ☒ c. 有油烟气 ☒ d. 有粉尘 ☐ e. 有废压缩空气 ☐ f. 有毒废气 ☐
- g. 有害废气有排放 ☒ 或无排放(有 ☐、没有 ☐、后期改善计划)
5. 固体废物排放情况?
- a. 有工业废弃物 ☒ b. 有一般废弃物 ☒ c. 有危害性废弃物 ☒ d. 包装物或周转箱循环使用 ☐
- e. 废弃物实行分类管理 ☒、未分类管理 ☐ (有 ☐、没有 ☐、后期改善计划)
6. 噪音排放情况?
- a. 生产设备噪音 ☒ b. 配套设备噪音 ☐ c. 生活设施噪音 ☐
- d. 有隔音或消音设施 ☒、无设施 ☐ (有 ☐、没有 ☐、后期改善计划)
7. 化学品使用情况?
- a. 常用化学品分类管理 ☒ b. 化学品有标识 ☒、无标识 ☐ (有 ☐、没有 ☐、后期改善计划)
- c. 化学品贮存有专用设施 ☒、无专用设施 ☐ (有 ☐、没有 ☐、后期改善计划)

使用社會標準來篩選新供應商:

本公司要求供應商須簽署環境保護/職業健康宣言,

5. 健康与安全

供货商应为员工提供健康与安全的工作环境, 将员工健康风险最小化。应遵循与健康相关的国家法律与规范, 包括但不限于下列各项:

- ★保护员工的健康及安全性, 降低任何有害的工作情况, 以预防伤害、疾病及财产损失。
- ★降低对有害物质暴露及不安全工作环境, 并保持适当的安全系统及有效控制。
- ★制定紧急回馈预警方案, 说明预期的紧急处理方式。
- ★对管理阶层及员工的训练, 以确保对他们自己及工作伙伴的健康及安全之承诺。
- ★员工健康及安全计划, 确保他们对伤害及疾病预防的责任。

6. 员工权利

供货商应采取维护员工权利的作为, 公平对待员工。应遵循与员工权利相关的国家法律与规范, 包括但不限于下列各项:

- ★工时: 员工工作时间应符合法定最长工时规范。
- ★工资和福利: 供货商应依据国家法律规定来制定员工的工资条件(例如最低法定工资), 并依法发放日常工作或超时工作的工资与福利。
- ★自由选择就业方式: 不雇用非法及非自愿劳动之劳动人力。例如强迫、抵债或契约劳工, 并采取合理流程, 确认其分包商与供货商也不从事此类行为。
- ★结社自由: 供货商应认同并尊重员工依据国家法律可组织工会的权利。
- ★禁止任何基于年龄、肤色、种族、宗教、性别、信仰、民族、国籍、身心障碍、婚姻状况、

4.09.5 供應商分級管理

本公司採行ABC分級原則進行供應商管理，依物料特性將供應商區分為三類。A類供應商主要提供關鍵物料與包裝材料，對生產運作及品質穩定有重大影響，需加強協同與重點管理；B類供應商以模具與配件類為主，屬於生產過程中不可或缺的支援資源，管理方式介於A、C類之間；C類則以非生產型物料或設備供應商為主，對生產線直接影響較小，可採相對簡化之管理措施。此分級機制有助於本公司針對不同供應資源配置適當管理強度，提升供應鏈效益及風險控制能力。

4.09.6 評鑑與風險管理

公司於蘇州應華與深圳禮興兩大主要營運據點，已推動供應商評鑑及風險管理作業。

113年度，蘇州應華共有供應商97家，針對綠色指引問卷寄出10份，覆蓋率10%，回收率則達到80%；初步制度已建立，但問卷推廣及覆蓋仍需要優化。在評鑑結果方面，供應商皆符合公司標準，無不合格或高風險管控個案。

深圳禮興共計73家供應商，問卷寄出及回收覆蓋率分別達82%與100%，展現對綠色供應鏈管理有效落實推動。唯有10家供應商未達標準、不合格比例為17%，進一步將評鑑結果進行風險分流管理，低風險7家、中風險3家，將進一步採取必要措施以減少營運風險。

綜合上述，公司已於部分據點落實供應商永續評鑑與分級管理，數據顯示不同地區導入深度及成效存有差異。未來將優先推動尚未施行據點的永續供應鏈管理，並提升問卷推廣率與制度一致性，強化整體供應鏈風險控管及永續目標貫徹。

項目說明/主要營運	代號	蘇州應華	深圳禮興
現有供應商的家數	a	97	73
綠色指引問卷寄出份數	b	10	60
綠色指引問卷覆蓋率	a/b	10%	82%
綠色指引問卷回復份數	c	8	60
綠色指引問卷回復率	c/d	80%	100%
符合標準 (70分)家數		10	60
不符合家數		0	10
不合格率		0	17%
針對不合格廠商 評估風險			
低風險		0	7
中風險		0	3
高風險		0	0

4.09.7 衝突礦產聲明

能率網通高度關注衝突礦產議題，承諾落實企業社會責任，確保供應鏈不涉及剝削人權、武裝衝突或非法採礦行為。本公司嚴格遵循國際相關標準與規範（如OECD盡職調查指引）、美國Dodd-Frank法案等規定，要求所有供應商須提供衝突礦產來源聲明，並不得使用來自剛果民主共和國及其周邊受衝突影響地區（Conflict-affected and High-risk Areas, CAHRAs）的衝突礦產，包括錫（Tin）、鎢（Tungsten）、鉭（Tantalum）及金（Gold）。本公司已將衝突礦產政策納入供應商管理流程，新進與現有供應商均須簽署不使用衝突礦產承諾書，並填報相關資訊。對於關鍵原材料供應商，公司會定期調查其原材料來源及可追溯性，必要時要求其提供第三方驗證報告或國際公信認證證明，以加強對上游供應鏈的管理和控制。如發現供應商違反衝突礦產政策，本公司將要求其立即改善並提出具體因應計畫；未能達到合規標準者，將依供應商管理規範終止合作。透過完整的管理與稽核流程，能率網通致力於建構負責任供應鏈，持續回應國際社會與客戶對人權與永續發展的重視與期待。

4.09.8 供應商檢舉管道與流程

為了確保供應鏈各環節皆符合法規與倫理標準，並維護合作關係的公開透明與誠信原則。所有供應商均可透過以下方式進行檢舉：

- 專屬電子郵件信箱：設置供應商檢舉專用信箱，受理違規行為、貪瀆舞弊、利益衝突、環境或人權議題等相關案件匿名或具名舉報。
- 電話專線：提供供應商直接通報，若需緊急處置可即時回應。
- 書面或親訪：可郵寄書面資料或至公司指定窗口提出檢舉。

當公司接獲檢舉時，將由專責單位即時登錄案件並展開初步審查，應於指定工作日內確認受理。經初查屬實或需進一步瞭解時，將由公司審查小組負責深入調查，並於合理時限內完成審核及處置建議。視案件性質，得邀請第三方專業單位協助調查或諮詢。

調查處理全程秉持公正、客觀及保密原則，嚴禁任何形式的報復。調查結果將通知舉報人（如為具名），必要時公告重大違規處置與改善措施，並納入供應商評鑑與合作決策參考。

透過健全的檢舉機制與明確的調查流程，公司保障供應商權益，強化誠信治理與永續發展基石，堅守供應鏈正當性與合規性。

4.10 顧客關係管理

- 能率網通重視與顧客之長期信任關係，持續推動以顧客為核心的經營策略，於產品設計、製造、銷售與售後服務各環節，皆以使用者價值與滿意度為首要考量。
- 公司設立客服與業務團隊，針對不同產品類型建立專屬服務機制，積極蒐集顧客反饋並即時回應問題，保障使用者權益。
- 主管單位定期檢討顧客需求與服務流程，藉由顧客滿意度調查、需求溝通會議等多元方式，強化與重要客戶間的合作夥伴關係。
- 推動「一站式服務」，協助顧客從產品諮詢、訂購、售後維護到投訴申訴等獲得完整且透明的服務體驗。

1. 顧客溝通與滿意度管理（GRI 2-29、GRI 416-1）

- 能率網通透過問卷調查、電話回訪、定期拜訪及線上客服等管道，主動瞭解客戶滿意度及建議，執行顧客滿意度評分管理，作為服務優化與產品改良之重要依據。
- 定期召開顧客溝通專案會議，結合部門間資源，快速處理顧客端反應之特殊案件，並針對重點顧客或大宗訂單派專責團隊服務。
- 公司會針對重要客戶設立專案窗口，作為即時溝通與問題解決的橋樑，強化雙方協作效率。

2. 客戶申訴與處理機制（GRI 416-1、GRI 416-2）

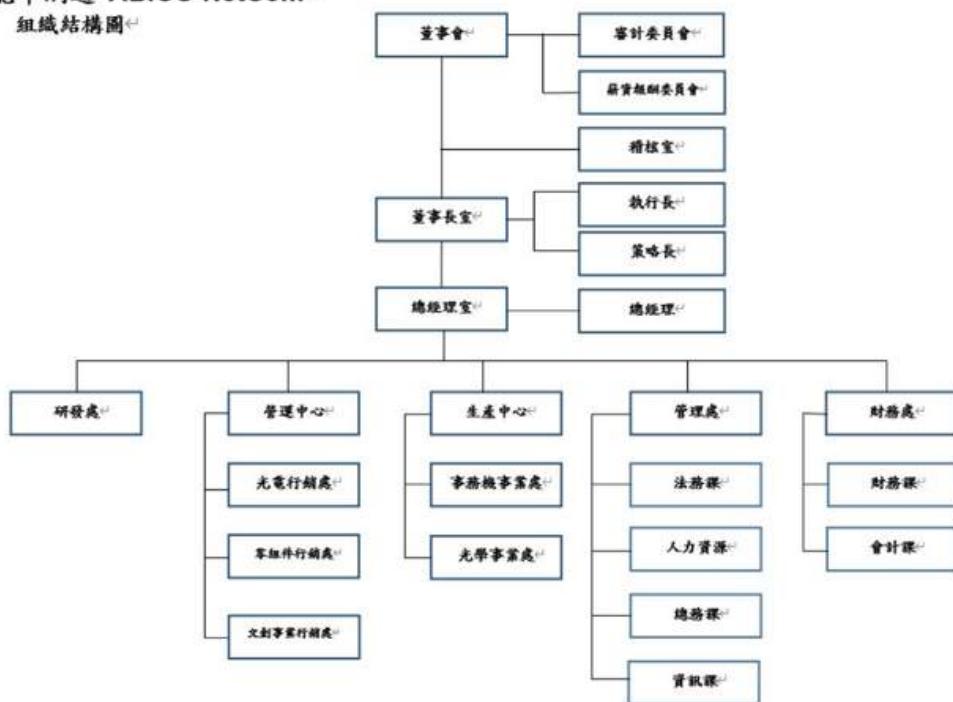
- 能率網通建立明確之顧客申訴程序，客戶可透過客服專線、電子郵件、現場服務窗口等方式提出疑問或申訴，公司將由專人進行登記、處理及後續追蹤，確保每一案件均有明確回覆及解決方案。
- 申訴案件之處理時效與滿意度納入內部績效評估，定期統計、檢討與改善。
- 113年度未發現有關於產品申訴案件。

4.11 內控內稽

1.內部控制制度架構與執行情形（GRI 2-26, GRI 205-1）

能率網通依據相關法令建立完善之內部控制制度，涵蓋公司所有營運流程。董事會與審計委員會定期檢討並通過內部控制規範，確保組織架構、權責劃分與作業流程皆有明確規範。每年依內稽單位訂定之稽核計畫，針對關鍵業務流程執行稽核，及時發現並改善潛在缺失，以提昇整體營運效率與風險控管水準（GRI 2-26, GRI 205-1）。

能率網通 ABICO NetCom
組織結構圖



2.內部稽核執行及報告（GRI 2-26）

內部稽核單位隸屬董事會，保持獨立性，根據年度稽核計畫執行定期及專案稽核，稽核範圍涵蓋財務報導、營運管理、合規及資安等內控循環。稽核結果定期提報董事會及審計委員會，重大缺失將追蹤改善至結案。113年度執行狀況請參考下表（GRI 2-26）。

項目	113年度重點執行情形
內控制度修訂	新增永續資訊管理辦法，公司治理實務守則
內稽項目覆蓋	涵蓋各主要作業單位及管理循環
稽核發現與追蹤改進	查核銷貨收款循環,採購付款循環,生產循環,資訊管理循環等,各循環查核結果已報告董事會，無重大缺失未結案例。
內控聲明書	113年度內部控制聲明書經董事會通過

3.內部控制聲明書（GRI 2-26）

113年度內部控制聲明書已經過董事會審議通過，內容認定能率網通之內部控制制度設計及執行均屬有效，並已涵蓋公司各主要營運活動，強化合規與風險防護機制（GRI 2-26）。

4.內部控制與內部稽核 (GRI 2-9, GRI 2-12, GRI 2-27)

能率網通致力於建立健全的內部控制制度，以確保公司營運的有效性與效率、財務報導的可靠性，以及相關法令規章的遵循。本公司針對重要管理指標訂有相關內部規章及內部控制制度，並持續強化其執行與監督。(GRI 2-12)

內部控制制度

本公司內部控制制度目的在防範營運風險，保障資產安全，並確保資訊的及時性與透明度。113年度，本公司已依規完成內部控制制度聲明書，並經董事會審議通過。該聲明書的詳細資訊可透過公開資訊觀測站查詢。(GRI 2-12)

內部稽核運作

內部稽核單位獨立於營運活動之外，負責評估內部控制制度的設計與執行有效性。其主要職責包括：

- 定期與不定期查核：內部稽核單位定期及不定期查核內部控制制度的落實程度，以確保各項業務運作符合規範及政策。(GRI 2-12)
- 資訊安全稽核：為強化資通安全管理，內部稽核室負責督導內部資安執行狀況，並定期或委外辦理資安稽核，追蹤改善成效，以降低資安風險。(GRI 2-12, GRI 2-27)
- 風險管理連結：內部稽核將風險管理機制納入查核範圍，審視公司對各類風險的辨識、評估與應對措施是否有效執行。(GRI 2-12)
- 報告與監督：稽核結果會定期向董事會及審計委員會報告，確保最高治理單位能有效掌握公司內部控制運作情形，並督促各單位進行改善。(GRI 2-9)



5.社會面

5.01 人力發展	47
5.02 職業安全及衛生	58
5.03 社區參與	61

社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

能率網通深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，致力於為所有員工提供公平、合理、友善的工作環境 (GRI 2-23)。公司嚴格遵守營運所在地的勞動基準法規，並支持聯合國世界人權宣言、國際勞工組織等國際公認之人權公約與保護準則，確保員工基本人權受到維護 (GRI 2-23, GRI 2-24)。

公司雖然尚未制定明確的人權政策，也擬於114年度提案董事會通過，目前所制定的員工手冊均以參酌勞基法相關條文制定，已具備人權政策的基礎框架，亦適用於公司所有員工，包含正職人員、臨時員工、外籍移工及約聘人員 (GRI 2-24)。在113年度，能率網通未收到或鑑別出任何涉及侵害原住民權利的事件，亦未發現與童工或強迫勞動相關的重大風險 (GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 411-1)。

5.01.2 人力結構

1.員工結構 (GRI 2-7)

性別比例與階級結構

能率網通員工總數為965人，其中男性432人（44.8%）、女性533人（55.2%），公司結構呈現性別均衡趨勢。平均服務年資為5.90年。

職級	男性	男性%	女性	女性%	合計	合計%
主管	66	6.80%	34	3.50%	100	10.4%
非主管	366	37.90%	499	51.70%	865	89.6%

年齡分布

年齡組成以31-50歲為主（66.7%），為組織的人力核心，並保有一定比例的年輕及資深員工，有利於組織知識傳承與創新活力（GRI 2-7）。

年齡區間	男性	男性%	女性	女性%	合計	合計%
51歲以上	77	8.00%	40	4.10%	117	12.10%
31-50歲	272	28.20%	372	38.60%	644	66.70%
30歲以下	83	8.60%	121	12.50%	204	21.2%

學歷分布

整體學歷分布以「高中以下」佔47.7%，反映公司以基層現場及生產支援人力為核心基礎。「本科／中專／高中」合計占28.0%，顯示這一區間員工為公司現場作業、基層管理及支援性職務的重要力量。大專以上學歷員工占24.3%。(GRI 2-7)

公司將持續以分層職能發展為重點，透過規劃在職教育與專業訓練，提升「本科／中專／高中」及「高中以下」員工專業技能，厚植生產與經營基礎。針對大專與碩士以上員工，重點聚焦於專業知識深化與管理能力提升，平衡各層級學歷結構，為組織帶來多元專長與機動應變能力。

(GRI 2-7)

2.非員工結構 (GRI 2-8)

非員工一共有9位 (6位為保全人員、3位為餐廳協助人員)

學歷	男性	女性	合計	男性%	女性%	合計%
碩士以上	17	7	24	3.9%	1.3%	2.5%
大專	94	116	210	21.8%	21.8%	21.8%
本科/中專/高中	156	114	270	36.10%	21.4%	28.00%
高中以下	165	296	461	38.2%	55.5%	47.7%
合計	432	533	965	100%	100%	100%

此外，外籍員工一共有21位(男性8位，女性13位)。

5.01.3 員工多元包容及平等 (GRI 202-1, GRI 202-2, GRI 401-1, GRI 405-1, GRI 406-1)

女性占比

一般員工總數由112年度的1,012人精簡至865人，整體員工數下降。其中女性員工從591人降至499人，女性員工占比略微下滑(58.4% 到 57.69%) 差異不大。(GRI 405-1, 2-7)

主管層級人數由424人調整為100人，在人力結構或職等分類明顯簡化。雖然主管總數大幅減少，但女性主管人數由32人增加至34人，女性主管比例因此由7.55%大幅提升至34.0%。表示公司在人才晉升路徑上積極強化女性參與與領導力，證明多元平等政策的顯現。女性擔任主管的能見度顯著提升，更有助於組織決策與領導層的多元觀點融合。

(GRI 405-1)

在董事會結構上，總董事人數維持9人，女性董事為0人，女性參與比例為0%。雖然員工與主管層展現性別多元化成果，但高階治理層尚無女性成員，未來將提升性別多元參與高層決策，更有助於強化董事會層級的平衡性。(GRI 405-1)

比例/年度	Y2023	Y2024
員工		
總人數	1012	865
女性人數	591	499
女性比例	58.40%	57.69%
主管		
總人數	424	100
女性人數	32	34
女性比例	7.55%	34.00%
董事		
總人數	9	9
女性人數	0	0
女性比例	0.00%	0.00%

基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 (GRI 202-1)(GRI 405-2)

能率網通致力於提供員工高於當地基本薪資的待遇。多數公司男性員工的薪資約為當地基本薪資的1.3至2.3倍，女性員工的薪資則多落於1.1至1.8倍區間。顯示我們在市場上具備高度薪資競爭力，能有效吸引與保留人才，同時反映出公司對員工價值的高度肯定。

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率 (GRI 405-2)

大多數公司中，男性的平均薪資比女性高出10%~30%，但也有少部分（如S、U公司）女性薪資略高於男性。存在性別薪資差異，可能來自不同的變數，例如：產業、職位、年資等等。整體而言，薪資差距都屬合理範圍。

能率網通在各營運據點皆採取具競爭力的薪資福利政策，每年透過薪資調查，衡量市場與同業的薪資水準及總體經濟指標，對同仁薪資做出適當的調整。為確保薪資政策符合相關法規並充分保障員工權益，公司堅持性別薪酬平等，確保薪水不因性別而異。(GRI 405-2)

公司代號	男性比 當地基本薪資	女性比 當地基本薪資	男女 性薪資比
A	2.06	1.40	1.48
F	1.99	1.62	1.22
I	1.47	1.13	1.30
K	1.58	1.41	1.12
M	1.55	1.29	1.20
P	-	1.31	-
Q	2.27	1.59	1.43
R	1.32	1.58	0.84
S	1.35	1.63	0.83
T	1.33	-	-
U	-	1.36	-
V	1.43	1.81	0.79
W	2.13	-	-



雇用當地居民為高階管理階層的比例 (GRI 202-2)

本公司持續落實在地化管理策略，致力於聘用當地居民擔任高階管理職位。113年度高階管理團隊總數為100人，其中男性66人、女性34人。當地居民擔任主管的人數分別為男性61人（占男性主管92%）、女性32人（占女性主管94%），整體當地主管佔比達93%，展現公司鼓勵在地人才晉升，推動性別平等及多元包容，進一步鞏固企業永續發展根基。

	男性	女性	總計
主管	66	34	100
本地主管	61	32	93
來自當地主管比例	92%	94%	93%

公司代號	男性	女性	合計	區域	主管來自當地人數	比例
A	8	5	13	台灣	13	100%
B	4	4	8	台灣	8	100%
C			0	越南		
D			0	Samoa		
E			0	Samoa		
F	15	5	20	中國	17	85%
G			0	中國		
H			0	中國		
I	5	4	9	中國	8	89%
J			0	Samoa		
K	7	3	10	越南	7	70%
L	2	1	3	中國	3	100%
M	10	2	12	台灣	12	100%
N				台灣		
O			0	台灣		
P	2	0	2	台灣	2	100%
Q	2	2	4	台灣	4	100%
R	4	4	8	台灣	8	100%
S	1	0	1	台灣	1	100%
T			0	台灣		
U	1	2	3	台灣	3	100%
V	1	2	3	台灣	3	100%
W	4		4	台灣	4	100%
合計	66	34	100		93	93%

5.01.4 員工權益及福利(GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 405-2)

本公司提供多項員工福利措施，包括：

能率網通深信員工是企業永續經營的核心關鍵，貫徹「專業、合作、創新、卓越」的經營理念，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。公司提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，透過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，能率網通確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

能率網通以幸福就業環境與員工滿意度達百分百為目標，並設置職工福利委員會，每年定期策畫各類活動及精進公司各項福利設施，提振工作士氣，增進對公司的歸屬感，實踐工作與生活的和諧 (GRI 401-2)。



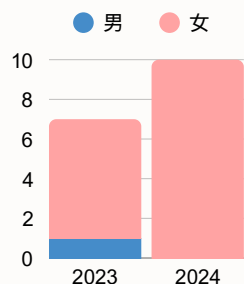
福利項目	福利內容
保險制度	全民健保、勞工保險、產假育嬰假依當地法令規定
獎金福利	員工調薪、年終獎金、員工酬勞入股制度、生日禮券(佳欣)、年資獎(應華/禮興/佳欣)、績效獎金未被品質投訴可獲得 RMB 500(禮興)、3/8 女性節日小禮物(禮興/應華/越南)
娛樂福利	每年舉辦公司旅遊及年終尾牙聚餐及摸彩活動、職工福利委員會定期舉辦各式員工活動
退休制度	依勞動基準法訂立職工退休辦法，按月提撥職工退休金存放於中央信託局專戶；實施新制勞工退休金條例，對適用員工提撥每月薪資6%至勞工保險局個人專戶 (GRI 401-2)
補助福利	生育補助、子女教育補助、育兒津貼、子女獎學金
勞資溝通	定期召開勞資協調會，就各事項與員工充分溝通。

育嬰假的復職與留任情形 (GRI 401-3)

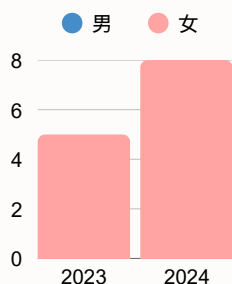
能率網通鼓勵員工育兒，響應國家生育政策，在員工福利制度上特別重視生產、育兒與家庭相關的補助與津貼。

過去兩年內，有申請或符合申請育嬰留停資格的員工幾乎全為女性，113年度有8位女性實際申請，男性則無人申請，申請者的復職率維持在100%，申請離職停薪的員工皆於期滿後回歸職場，說明公司對於員工家庭需求的高度支持及完善的復職銜接機制。

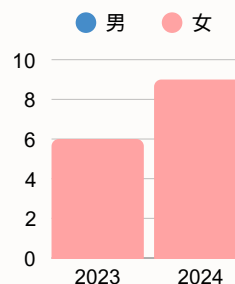
復職率皆為100%，但復職滿一年後的留任比例112年度為67%，113年度降至50%，復職後的留任率則有待強化，公司將持續建立更完善的彈性工時、職務調整或關懷措施，以協助育嬰員工能更持久留任。整體而言，能率網通在法令執行、性別友善與復職協助方面具備良好基礎，並加強復職員工後續支持，持續打造更完善的家庭友善職場文化。



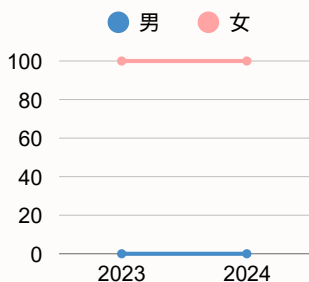
當年度符合申請育嬰留職停薪人數



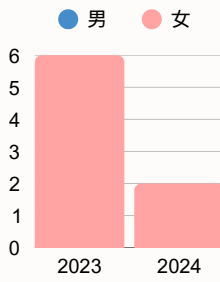
當年度申請留職停薪人數



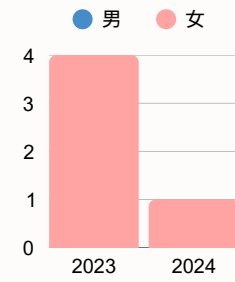
育嬰留職停薪原應復職人數 (A)



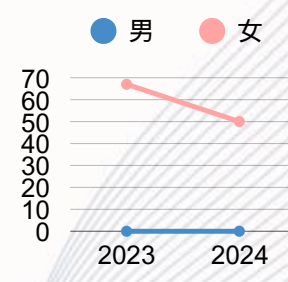
復職率 (B/A)



前一年度育嬰留職停薪
應復職且復職人數 (C)



育嬰留職停薪復職後
工作超過 12 個月人數 (D)



留任率 (D/C)

員工滿意度機制

113年度員工滿意度調查結果，整體而言，員工對於「工作帶來貢獻」給予最高評價，感受自己在團隊中的角色明確並能產生價值。部門合作、上司溝通指導等面向也獲得相對良好分數，反映公司在人際互動、目標共識及領導支持方面基本到位，氛圍具備正向基礎。

另一方面，「值得推薦公司」、「獎酬機制透明」、「薪資具競爭力」。這三項指標分數相對偏低，代表多數員工對薪酬與獎酬存有期待，員工普遍認為支持不足，連帶影響對公司的認同感與長遠留任意願。

整體而言，組織的滿意度強項在於工作認同、目標感明確及團隊支持，軟性領導力與協作氣氛具一定基礎。然而，薪資福利依舊是員工最大的關切與改善痛點。除了將強化有形的薪資制度之外，亦將持續改善資訊透明度與包容友善環境，讓能率網通打造更具幸福感與歸屬感的職場，逐步邁向幸福職場里程碑。(GRI 401)

5.01.5 團體協約 (GRI 2-30)

能率網通重視員工權益與勞資關係，並依循相關法規，致力於建立和諧的勞資環境 (GRI 2-30)。

能率網通尊重員工集會與結社的自由，公司依循勞動基準法行事，並定期召開勞資協調會，與員工充分溝通各項事宜 (GRI 2-30)。

旗下事業體如蘇州應華、深圳禮興、越南佳欣皆有成立工會 (GRI 2-30)，並定期與工會就勞資雙方共同關注的主題進行協商，積極回應員工需求，促進雙方權益與福祉，共同營造良好工作環境。

母公司能率網通則尚未成立工會，亦無簽訂團體協約 (GRI 2-30)。公司透過每季定期舉辦的勞資會議，提供透明的溝通管道，會議決議適用於所有員工，確保員工權益受到保障 (GRI 2-30)。113年度並無因勞資糾紛而遭受損失。



5.01.6 人才培育與發展

重大主題	人才管理(蘇州應華)
風險/機會衝擊	內部人員培訓成果無法應用在工作表現，導致員工成長有限、流動率增加，影響組織競爭力與永續發展。
政策承諾	制定人才培育與發展政策，承諾提供公平競爭與多元學習機會，推動人才永續。
行動計畫	1. 建立人才庫，強化職能訓練與跨部門輪調。 2. 建立培訓成果追蹤機制，定期回饋與輔導。
113年度績效	1. 著手探討學習成效不彰的原因。
114年度管理目標	1. 員工參與培訓需求規劃。 2. 追蹤與量化分析學習成效。
120年度管理目標	1. 學習成效逐年提升3%。
130年度管理目標	1. 學習成效逐年提升3%。
利害關係人溝通	定期蒐集員工意見優化培訓內容，設立溝通平台回應員工需求。

1.教育訓練政策 (GRI 404-1,404-2)

能率網通重視人才發展，雖未明訂教育訓練管理辦法，但公司實際針對不同職級設計對應課程，推動基層、間接與主管分層發展，落實人才持續培育。

主管級（高階+中高階主管）：

培訓時數集中於中高階主管，每人平均5.87~6.12小時，以管理團隊、法規、等多元領域訓練。

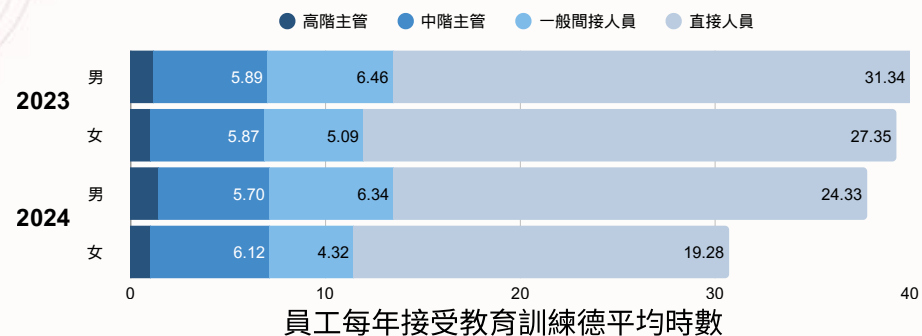
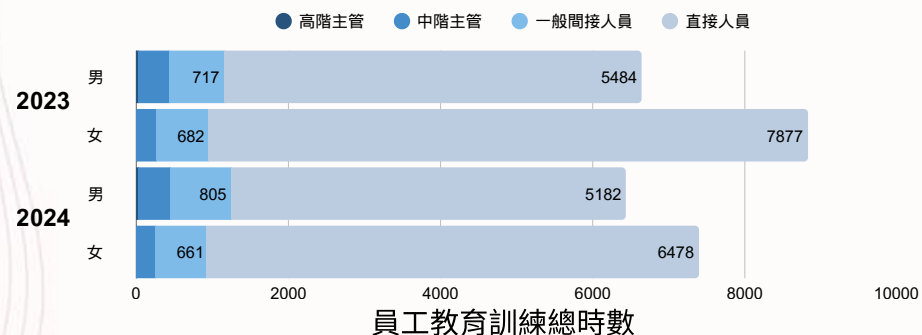
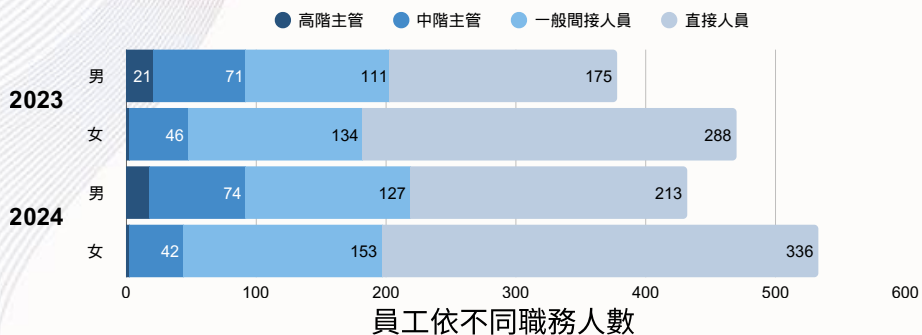
一般間接人員：

男性平均訓練時數6.34小時，女性為4.32小時，平均 5.09小時，屬於中間區間。重點在於職能提升、內控、職業安全衛生等主題的常態課程。

直接人員：

為訓練主體，男性平均訓練時數24.33小時，女性為19.28小時，遠高於其他職級。由於直接人員多為基層操作或現場作業，受訓工時與人次為主力，涵蓋操作技能、品質控管、安全衛生等，且女性訓練參與度明顯較高。





2.績效評核(GRI 404-3)

制度政策與管理架構 (GRI 404-3)

能率網通依據「員工考核管理辦法」(禮興/應華/佳欣)，明確規劃員工績效評核的標準、流程與週期。考核制度涵蓋所有職級員工，聚焦於目標達成、職能發揮與工作成果，確保評核過程客觀與透明。績效評核除作為獎酬發放、薪資調整及職涯發展的重要依據，也強化主管與員工雙向溝通制度，促進持續成長與組織發展 (GRI 404-3)。

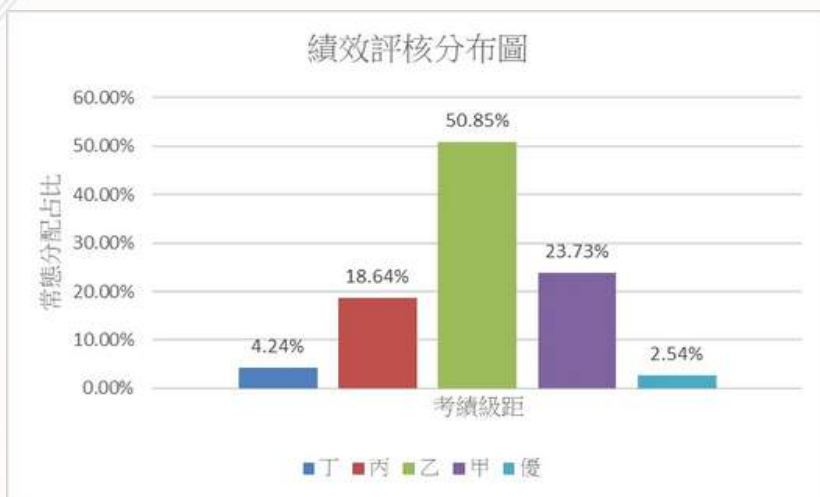
113年度績效評核實施概況 (GRI 404-3)

職級分類	考核方式	評核週期	主要負責人
主管級	•目標導向KPI •職能評量	每年一次	上級主管
直接人員	•生產績效 •技能考核	每年一次	部門主管
間接人員	•工作績效 •職能考核	每年一次	部門主管

註：考核結果作為獎酬分配、晉升與培訓計畫參考 (GRI 404-3)。

評核結果應用與溝通機制 (GRI 404-3)

113年度，員工整體考核結果以「乙等」為主，占比達50.85%；其次為「甲等」23.73%；「丙等」為18.64%；表現最優的「優等」占2.54%，而「丁等」占4.24%。整體來看，多數員工表現落在中等（乙等）與次優（甲等）區間，為典型常態分布。



績效評核結果不僅作為升遷、薪資、獎金與訓練規劃基礎，也提供主管與員工建立溝通平台。每位員工皆可獲得評核反饋，藉由目標設定與具體意見，協助持續職能發展並提升工作績效，強化組織運作與團隊合作 (GRI 404-3)。

未來優化方向 (GRI 404-3)

能率網通將持續優化考核制度，加強管理人員評核與回饋訓練，並依不同職級及業務特性調整評核指標，提升評核標準化、透明化與實效。公司將依據績效表現結合培訓規劃與人才發展路徑，促進整體管理效能與永續發展 (GRI 404-3)。

3.輪調機制

能率網通制定並執行明確的員工輪調機制，目的在提升組織彈性、優化人力資源運用並促進員工跨部門學習與職涯發展。輪調政策依據公司「人力資源管理辦法」推動，涵蓋基層、中階管理到主管級等不同職級。當組織或部門經營需要調整時，人資部門會主動與相關部門討論輪調安排，並依據員工專長、部門需求及個人職涯規劃進行適配，以確保人員適任並維護輪調公平與透明。於113年度，應華物控課長轉調至品保課長，藉此強化部門間的人力交流與資源整合，不僅達到個人管理能力成長，也促進組織整體跨部門協作。(GRI 404-2)。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

重大主題	職業安全衛生-健康促進
風險／機會衝擊	員工健康促進尚未達到全面的落實，職安衛仍存在部分隱憂。
政策承諾	積極推動健康促進活動，建構健康職場，提升員工身心健康水平，營造安全健康的工作環境。
行動計畫	1. 定期舉辦健康檢查及健康講座。 2. 推廣運動社團與健走活動，提升員工體能。 3. 設置健康餐飲方案，鼓勵均衡飲食。
113年度績效	舉辦2場健康講座及1場羽毛球運動比賽。
114年度管理目標	每半年舉辦至少1場健康促進活動。
120年度管理目標	員工健康促進活動參與率持續達90%以上。
130年度管理目標	員工健康促進活動參與率達95%以上。

1.政策目標與管理架構 (GRI 403-1, 403-7)

能率網通持續將職業安全與員工健康視為管理重心，依據相關法令訂有明確職業安全衛生政策，推動職場零災害與健康促進。公司已導入並取得ISO 9001(蘇州應華、深圳禮興、越南佳欣)、ISO 14000(蘇州應華、深圳禮興、越南佳欣)、ISO 45001(深圳禮興)、IATF 16949(深圳禮興)等國際系統認證，全面強化制度化管理，並以危害預防、法令遵循及持續改善為主要方向。這些系統協助公司運用標準化流程，確保職安衛工作精確管理並持續優化，提升預防及應變能力。(GRI 403-1, 403-7)

2.ISO 45001推動成效 (GRI 403-1, 403-7, 403-8)

公司導入職業安全衛生管理系統，有效建構危害辨識、風險評估、事故調查及持續改善等全流程制度。從職場危害控制、員工參與、監測及評鑑，進一步提升員工安全與健康保障。此外，透過ISO 9001、ISO 14000結合品質與環境管理，更能強化職安衛與永續績效，推動各項日常管理與內外部稽核標準化，符合客戶、社會與法規之高標準要求。(GRI 403-1, 403-7, 403-8)

3.教育訓練與溝通機制 (GRI 403-4, 403-5)

公司持續舉辦新進及在職同仁職安衛教育訓練、消防演練與衛生宣導，強化全員安全意識與應變能力。設立建議及申訴管道，鼓勵員工參與溝通，提升意見反應及改善成效，促進安全文化落實。訓練內容與ISO管理體系結合，確保推動一致與有效。(GRI 403-4, 403-5)

4.風險辨識與事故管理 (GRI 403-2)

公司每年依ISO 45001程序辦理各廠區職場危害辨識與風險評估，並依據結果制定改善對策。遇有職災或異常事件即時啟動事故通報、調查及原因分析，確實記錄、追蹤與執行修正，降低重複事件發生。

(GRI 403-2)

5.健康促進措施 (GRI 403-3, 403-6)

能率網通除依法提供團體保險、定期健康檢查外，並定期辦理健康促進講座、運動活動、心理健康關懷等，營造身心健康工作場域。

(GRI 403-3, 403-6)

6.管理指標與目標 (GRI 403-8)

公司持續規劃各項職安衛關鍵績效指標，如工安事故發生數、訓練時數、持續改善執行率等，並以ISO 45001外部查證及內部審查推動績效量化、透明化，逐步提升年度目標及公開揭露品質。

(GRI 403-8)

7.持續改善與法規遵循 (GRI 403-7)

能率網通定期追蹤國內外職安衛法規修正，依ISO 45001等國際標準完善管理制度，確保與法令及客戶要求同步接軌，達成零違規目標，並結合PDCA循環落實職安衛工作持續精進。(GRI 403-7)

8.113年度職業安全衛生管理實踐概況

項目	內容/執行情形
職安衛政策	已制定，並依ISO 9001/14000/45001標準運作
工安/消防訓練	有
健康促進活動	團保、健康檢查、講座、運動活動
員工參與機制	意見反映、申訴、教育訓練
工安事故發生數	0
持續改善追蹤	內外部稽核、缺失追蹤及修正，依ISO 45001進行

5.02.2 職業傷害(GRI 403-9)

能率網通113年度共有4件職業災害事故，損工天數20天。受災者中男女比例為男性2人、女性2人，每百萬工時損工日數為14.92，失能傷害頻率為3.48。普遍而言，均較112年度為高。從事故類型來看，屬於一般職業災害，事故發生後，公司依規定進行調查與檢討，並落實補救措施，確保同類事件不再發生。

能率網通高度重視勞工安全與健康議題，後續將依事故分析結果，持續加強現場防護，提升員工安全意識與作業執行力，穩健降低職業災害風險。

事故項目	代號	Y2023			Y2024		
		男生	女生	合計	男生	女生	合計
損工人數(因工傷職災請假的人數)		1.00	-	1	2.00	2.00	4
損工天數(因工傷職災請假的天數)	A	5.00	-	5	12.00	8.00	20
全體員工實際出勤總時數	B	338,936.00	653,504.00	992,440	339,016.00	536,344.00	875,360
統計因子	C	1,000,000.00	1,000,000.00	1,000,000	1,000,000.00	1,000,000.00	1,000,000
平均損工日數率(參考附件範例=A/B*C)	A*C/B	14.75	-	7	-	14.92	15
交通事故總件數		-	-	-	-	-	-
交通事最嚴重件數		-	-	-	-	-	-
失能傷害次數	D	1.00	-	1	2.00	2.00	4
全體員工應出勤總時數(不能扣除失能)	E	367,651.00	694,469.00	-	367,546.00	574,998.00	-
統計因子	F	1,000,000.00	1,000,000.00	1,000,000	1,000,000.00	1,000,000.00	1,000,000
失能傷害頻率	D*F/E	2.72	-	3	5.44	3.48	9

5.03 社區參與

政策與承諾 (GRI 413-1)

能率網通一向重視企業社會責任，積極參與社區公益活動，促進與在地社群合作，共同推動慈善、健康及弱勢關懷等多元方案，期望善盡企業公民責任並回饋在地。113年度，公司及員工自主投入多項公益活動，包括：提供捐血活動贊助贈品(洗衣球、肥皂)、現金捐助等，強化企業與員工的社會參與意識，成效良好，並獲得社區單位、相關機構頒贈感謝狀或收據肯定。(GRI 413-1)



5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務 (GRI 413-1)

社會共融共好

SDG目標編號	目標名稱	相關性說明
SDG 3	良好健康與福祉	促進健康、提供照護與福祉服務，提升社區成員生活品質

5.03.2 當地社區 (GRI 413-1, GRI 413-2)

本公司重視與營運所在地周邊社區的關係，並將社區參與視為永續發展的重要一環。

經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動(GRI 413-1)

本公司持續關心與當地社區的深度交流，並著手對各營運據點進行衝擊評估，未來，本公司擬透過多元方式與在地社區利害關係人進行溝通，設立了多管道的社區申訴機制，了解因為本公司營運對在地的環境衝擊。

對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動(GRI 413-2)

本公司擬著手對各營運據點進行衝擊評估，識別出其在部分營運地區的活動可能對當地社區產生顯著的實際或潛在負面衝擊。



6.環境面

6.01	氣候變遷	63
6.02	溫室氣體	66
6.03	能源管理	67
6.04	水資源管理	68
6.05	廢棄物管理	70
6.06	環境投入成本	70

■ 環境面

6.01 氣候變遷

重大主題	氣候變遷
風險／機會衝擊	公司對於減碳路徑尚未有明確策略，影響ESG報告書揭露品質，並影響投資人對企業信心。
政策承諾	配合政府減碳策略，持續關注減碳議題制定氣候相關辦法完成員工對於氣候議題相關培訓。
行動計畫	2025年前完成範疇一、二碳盤查，逐步擴展至範疇三；導入節能減碳措施，推動綠電採購與設備汰換。
113年度績效	主要廠區完成溫室氣體用水、用電盤查舉辦1場內部減碳教育訓練，提升員工氣候意識研擬氣候變遷政策與減碳路徑辨識氣候變遷之風險與機會。
114年度管理目標	規劃範疇3 完成母子公司氣候變遷教育訓練，確保員工有清楚的概念，並可落實在工作生活當中辨識風險機會。
120年度管理目標	完成溫室氣體排放之確信量化氣候變遷之風險與機會溫室氣體排放密集度年減1%。
130年度管理目標	再生能源使用率10%(蘇州應華廠) 溫室氣體排放密集度年減1%

1.氣候監督及治理架構

能率網通於113年度已規劃推動永續發展相關治理架構，將永續發展（含氣候議題）歸屬於總經理室統轄，並由董事會定期監督。組織設計包括：

- 由總經理擔任總召集人，負責統籌永續發展政策與主要計畫之提出與執行。
- 中高階主管兼任永續推動小組成員，共同檢視氣候相關風險、永續策略及管控措施，協助公司回應氣候變遷(GRI 2-9, GRI 2-12, GRI 2-13)。

- 董事會於113年度期間多次聽取經營團隊有關永續管理、氣候變遷管理策略及執行進度之報告，適時給予建議。(GRI 2-14, GRI 201-2)
- 各部門主管兼任永續發展推動人員，依永續環境（E）、經營管理（G）、社會關懷（S）等分類，辨識、分析氣候相關風險與機會，提升公司韌性。
- 規劃將氣候變遷風險納入年度經營管理檢討及風險控管主題，將相關議題逐步融入日常營運決策。

組織層級	職責	GRI #
董事會	最高監督及決策氣候變遷相關政策及管理目標	(GRI 2-12)
總經理室	制定政策方針、統籌推動與執行，追蹤成效並定期報告董事會	(GRI 2-13)
各部門主管	辨識評估氣候相關風險、機會及改善建議，交跨部門討論執行	(GRI 2-9, GRI 201-2)
稽核單位	督導資訊安全、稽核執行情形並追蹤改善進度	(GRI 2-16)
永續發展推動小組	負責協調各部門，彙整並回報氣候相關管理狀況	(GRI 2-14)

2.氣候策略

能率網通依據 TCFD 架構及行業特有的產業性質進行氣候相關風險的識別，決定組織短、中、長期風險，並將風險區分「轉型風險」與「實體風險」兩大類，轉型風險涵蓋政策與法規、市場、企業聲譽及財務衡量能力等面向，實體風險則包括供應鏈、員工健康與極端氣候的潛在衝擊。

風險種類	風險因子	短中長期	發生可能性	衝擊程度	總風險	財務衝擊（財務科目+增加/減少）
轉型風險	客戶對低碳產品需求	短期(1-3年)	4	5	20	+研發費用（成本/營業費用） -營收（若未及時因應，恐流失訂單） +營收（若產品符合需求，提升市占）
	政策與法律法規要求	短期(1-3年)	5	3	15	-營收（未符合法規恐失訂單） -利潤（罰鍰）
	再生能源與碳費	中期(3-5年)	3	2.5	7.5	+廠費/廠稅（營業成本） +資本支出（自建設施）
	企業形象	長期(5-10年)	3	2	6	+營收（提升品牌忠誠度與信任）
	財務衡量能力	短期(1-3年)	2	4	8	-營收（若發生極端氣候，生產中斷） +營業成本（原料價格波動）
實體風險	供應鏈減碳	中期(3-5年)	2	5	10	-營收（中斷損失）
	員工健康與安全	中期(3-5年)	3	2	6	-營業成本（人員損失/營運中斷）
	極端氣候	長期(5-10年)	3	3	9	-營收（氣候災害損失）

為有效管理氣候相關風險及機會，本公司將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注對營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。藉由導入TCFD 框架，分析相關之氣候變遷風險與機會，同時委託外部顧問進行教育訓練，說明全球風險趨勢與氣候變遷，包含 TCFD 發展現況、TCFD 所建議之氣候變遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會等，提升同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並由各部門評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之項目，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。

能率網通基於永續發展與利害關係人需求，已將環境保護及節能減碳納入企業經營重要方針，積極應對氣候變遷。主要策略包含：

- 鼓勵及落實資源循環、強調減量、重複使用與回收，降低營運活動對環境衝擊。(GRI 2-24)
- 持續導入節能管理，例如推廣辦公區域節能設備、提升照明及空調效率、善用天然光照明與管理用電時間。(GRI 302-1, GRI 305-5)
- 評估極端天氣、溫室氣體排放法規等氣候風險對營運與生產過程的影響，主動訂定風險應變措施與減碳行動計畫，加強公司營運韌性。(GRI 201-2, GRI 305-1)
- 逐步推動數位化、精進生產流程，提高能源效率、擴大非再生能源的使用機會、降低用水及廢棄物產生量。(GRI 302-4, GRI 306-2)
- 規劃進行各子公司溫室氣體盤查，為未來設定減量目標及策略打下基礎。(GRI 305-1, GRI 305-2)
- 董事會定期檢視氣候議題管理進展及執行成效，適時給予調整建議。(GRI 2-14, GRI 2-13)

策略項目	主要作法及目標	GRI #
節能減碳	導入高效節能設備、推動照明與空調管理、強化節能宣導	(GRI 302-1, GRI 305-5)
資源循環與回收	推行資源分類回收、減少紙張及一次性用品使用	(GRI 306-2)
盤查與目標規劃	規劃溫室氣體盤查，為未來訂定減量目標與行動策略做準備	(GRI 305-1, GRI 305-2)
風險管理	辨識極端氣候、法規變動等氣候風險，研擬應變對策	(GRI 201-2)
營運韌性	生產流程精進，提升能源與用水效率，減緩氣候影響	(GRI 302-4)

3.氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司擬將氣候相關風險與機會納入公司整體風險管理流程，定期進行評估與調整，以確保風險管理的有效性。(GRI201-2)

- 將氣候相關風險與機會的鑑別、評估與管理，並擬於 2025 年度納入公司整體風險管理機制 (GRI 2-12、GRI 201-2)。

- 氣候風險評估流程包括：

辨識氣候相關風險與機會：

透過內外部資料蒐集與分析，定期辨識可能影響公司短期與長期營運的氣候風險與機會(GRI 201-2)。

評估風險影響與機會：針對辨識出的氣候風險初步先進行定性評估，次年度規畫其對公司財務、營運及聲譽等層面的影響，同時評估氣候變遷帶來的機會，如再生能源採用、低碳轉型等 (GRI201-2)。

整合風險管理流程：

將對上述氣候變遷評估整合納入公司現有風險管理流程，包括風險管理小組的定期審查與監督，確保氣候議題與財務、營運、法規等其他重大風險同步管理，以提升整體風險應對能力 (GRI 2-12、GRI 201-2)。

內部培訓與溝通：

公司定期對內推動氣候風險管理教育訓練，提升全體員工對氣候議題的風險意識，並透過多元溝通管道，確保各部門理解並落實相關管理措施 (GRI 2-16、GRI 404-2)。

規劃對策與持續監督：

根據氣候風險議題的風險層級，參考風險處理程序，提出具體因應對策，並由風險管理小組定期追蹤執行情形與殘餘風險，確保有效控管。各權責單位應持續監控與營運有關的氣候風險，作為調整風險控管機制與營運策略之依據 (GRI2-14、GRI 201-2)。

4.指標目標

針對辨識出來的氣候風險，在短期且重要的三個主題包含法規要求、供應鏈減碳以及客戶對低碳產品需求三項，以下列表整理相關的設定、衡量方式。

風險領域	主要指標	目標設定	114 年度行動
法規要求	1.範疇三盤查 2.溫室氣體減量計畫	- 範疇三盤查溫室氣體單位排放 - 量年減量1%	- 定期召開跨部門會議，納入董事會監督與風險管理流程 - 舉辦培訓課程，建立同仁對於範疇3的學習與認知
供應鏈減碳	1.驅動供應商落實碳盤查 2.碳足跡認同機制	- 設定減碳目標節制2030年供 - 應鏈減碳1%	2025 年建立永續採購政策 - 強化對於供應商的減碳宣導 - 建立 LCA 產品生命週期評估表

6.02 溫室氣體

能率網通近兩年持續強化溫室氣體管理，112年至113年，溫室氣體排放總量（包含範疇一及範疇二）由11,504.84噸減至11,000.65噸，年減少504.19噸，展現節能減碳措施明顯成果，整體碳排放量逐步下降。（GRI 305-1, 305-2）

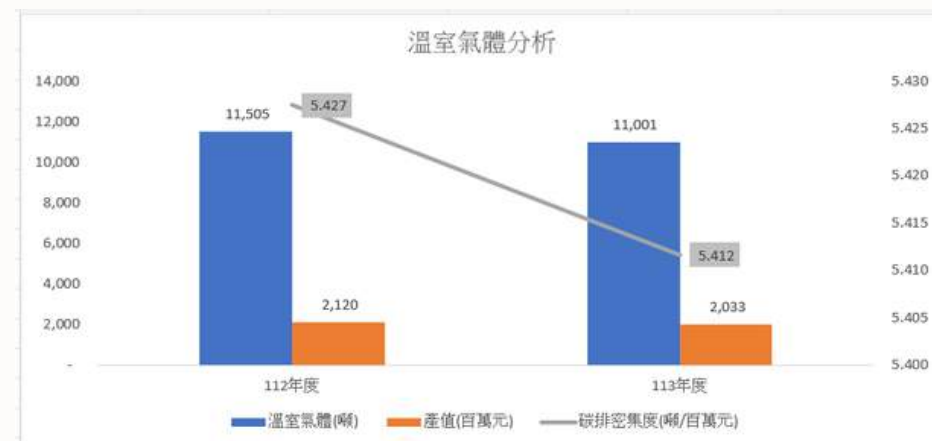
其中，範疇一（直接排放）由195.06噸降至168.16噸，減幅13.8%；範疇二（能源間接排放，主要來自購電）則由11,309.78噸降至10,832.49噸。上述變化顯示公司於能源優化及設備管理的持續精進，減碳行動落實有效。（GRI 305-1, 305-2）

同期營收由2,120百萬元降至2,033百萬元，單位營收碳排放強度（每百萬元營收產生的排放量）也由5.43噸微幅降低至5.41噸。這表示雖營收減少，但每單位產值所產生的碳排放維持穩健水準，能效與碳效率小幅提升。（GRI 305-4, 302-3）

整體而言，能率網通於減碳與資源使用效率提升方面持續精進，直接與間接碳排放均呈下降趨勢。隨著永續要求漸嚴，公司將進一步推動低碳和高能效管理目標，並以公開透明的態度揭露成效，鞏固外部利害關係人信任與市場競爭優勢。（GRI 305-1, 305-2, 305-4, 302-3）

展望未來，公司將持續深化能源管理與碳效率提升，擬定更具體的碳強度目標，主動回應監管與市場趨勢，實踐永續發展承諾。（GRI 302-3, 305-4）

	單位	112年度	113年度	差異	差異%
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	噸	195.06	168.16	- 26.90	- 0.14
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	噸	11,309.78	10,832.49	- 477.29	- 0.04
305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	噸	-	-	-	-
總計	噸	11,504.84	11,000.65	- 504.19	- 0.04
營收總值	百萬元	2,120	2,033	- 86.99	- 0.04
單位能源使用	噸/百萬元	5.43	5.41	- 0.02	- 0.00



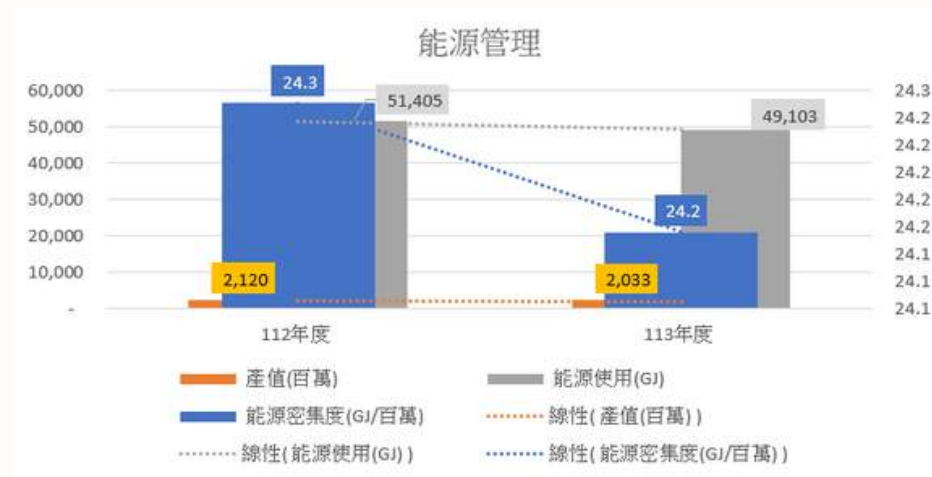
6.03 能源管理

能率網通於113年度總體能源消耗較前一年度顯著下降。燃料總消耗由2,816.40 GJ減為2,431.33 GJ，年減385.07 GJ，降幅14%，其中柴油降幅高達18%，其他燃料類別用量則有35%的增幅。(GRI 302-1, 302-4)

外購電力為能源消耗的主要來源，113年度用量46,671.96 GJ，較前期增加4%，細分來源，可再生能源用量持平(2,013.74 GJ)，非再生能源則微幅增加，未來將持續提升再生能源購電比重，預期可降低溫室氣體間接排放強度。(GRI 302-1, 302-3)

同期間，產值(以百萬元為單位)減少4%，使單位營業額的能源消耗(GJ/百萬元)維持24.2不變，效能優化與經營規模波動同步反映。能源效率維持既有水準，顯示現行優化措施可穩定控制生產能耗。(GRI 302-3, 302-4)

整體分析，能率網通已在能源消耗管理面展現持續進步，逐漸引入太陽能板取代既有效降低化石燃料使用，不過，電力消耗與營收同步變動，單位能效提升尚需進一步突破。(GRI 302-1, 302-3, 302-4)



蘇州應華(自有廠房，安裝太陽能板，可以較低的價格購電)



能源類別	單位	112年度	113年度	差異	差異%
燃料消耗	GJ	2,816.40	2,431.33	- 385.07	-14%
柴油	GJ	2,561.84	2,088.83	- 473.01	-18%
其他燃料	GJ	254.56	342.49	87.94	35%
購買電力	GJ	48,588.94	46,671.96	- 1,916.98	-4%
來自可再生能源	GJ	2,020.56	2,013.74	- 6.82	0%
來自非再生能源	GJ	46,568.38	44,658.22	- 1,910.16	-4%
	GJ	51,405.34	49,103.29	- 2,302.05	-4%
	百萬元	2,120	2,033	- 86.99	-4%
	GJ/百萬元	24.3	24.2	- 0.09	0%

6.04 水資源管理

1. 水循環機制說明與永續管理作法

能率網通於廠區內積極推動水資源的全流程管理，實現上游供水—用水—下游排放間的閉環控管。根據司水循環系統架構，整體流程可分為三大環節：

上游供水來源管理

公司主要取用來自自來水廠的水源，並嚴格記錄取水量。取水自水庫並經自來水廠處理與輸送，確保持續穩定且合規的工業及生活用水來源。

廠區用水分流與效率提升

進入廠區後，水資源依用途分流至生活用水、衛生用水與冷卻水等多個端點。冷卻水經由不同冷卻水塔及環控機組循環使用，部分用於UWT循環水系統（如附圖所示），強化水的重複利用。此舉有效減緩新鮮自來水需求，提升廠務用水回收率，降低整體耗水量。

下游排放與環境守護

經充分使用後的廢水，依規定分流至市政下水道網，再經污水處理設施專業處理，最後排入自然河川或海洋，符合排放標準。所有排水皆依法控管，無直接排入未處理水體，減少對外部水體環境的潛在衝擊。

永續績效揭露與承諾

本公司每年度持續追蹤水循環各端點之用量及回收量，並強化各機組、設備中的循環再利用比率。未來將持續精進製程節水、提升回用能力，並加強廠區雨水集蓄及再生水利用的可行性評估。此外，定期揭露公司各環節之取排水流向圖、數據與優化成效，確保資訊透明，回應利害關係人對於水資源風險、機會及管理作為之期望，致力於實現水資源永續管理與SDG 6（淨水及衛生）目標。

水資源管理績效分析

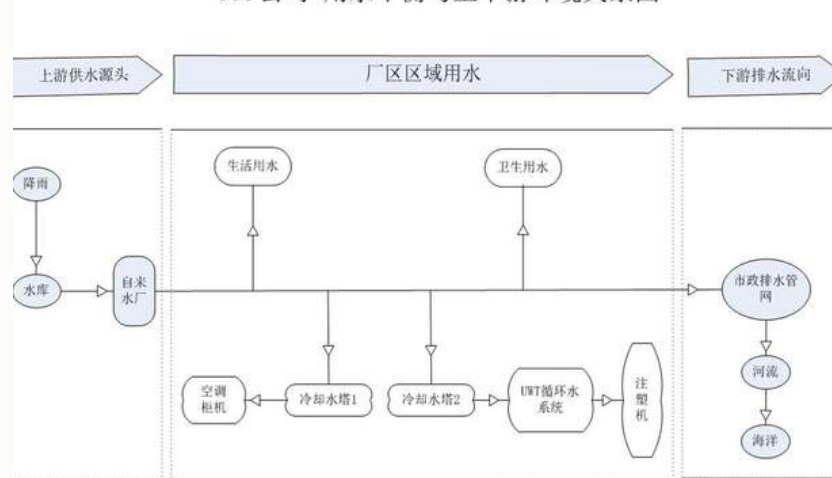
能率網通於113年度自來水取用量為59,831立方米，較112年度的57,944立方米增加3.26%。取水來源全數來自地方自來水系統，符合水源管理法規定。年度水資源取用變動主要因生產規模及營運需求調整所致；公司於用水過程中未造成對自然水體的顯著影響。（GRI 303-3）公司排放至污水處理設施的廢水總量於113年度為59,831立方米，與自來水取用量相當，較112年度之57,944立方米同樣上升3.26%。排放廢水依規定全數委外合法處理，排放水質均持續達到相關法令標準，管理流程符合法規及地方政府監管要求。（GRI 303-4）

廢水回收及再利用部分，在112及113年度均無實際再生/回收水量產生，廢水再利用率為零。公司現階段以取水與排放管理為主，所有水循環相關作業皆依現行制度執行。（GRI 303-5）

同期營收由2,120百萬元減為2,033百萬元，單位產值用水量自27.3立方米/百萬元升至29.4立方米/百萬元。儘管用水量及單位產值用水強度略有提升，生產效率及資源調度仍維持在穩定區間，型塑水資源管理流程的可預期性與完整性。（GRI 303-3, 303-5）

能率網通確實執行年度水資源盤查與監控作業，並依據相關國際標準與法規要求，完整揭露年度水取用、排放及效能數據，持續強化對外資訊透明與永續發展承諾。（GRI 303-3, 303-4, 303-5）

PPF公司 用水平衡与上下游环境关系图



展望與承諾

面對營運規模逐步擴大與未來水資源供應不確定性，公司將持續推動節水方案，強化用水監控制度，並探索水循環再利用技術，致力降低每單位產值的用水與廢水排放強度。我們也將落實資訊透明化，持續追蹤水資源相關數據，並主動回應利害關係人對於水資源風險與機會的關切，以行動支持聯合國永續發展目標（SDG 6：淨水及衛生），實現水資源永續管理的企業承諾。

指標名稱	單位	112年度	113年度	差異	差異%
303-3取水量-自來水	立方米	57,944	59,831	1,886	3.26%
303-4排水量-排放至污水處理設施	立方米	57,944	59,831	1,886	3.26%
303-5耗水量	立方米	-	-	-	0.00%
營收總值(仟元)		2,120	2,033	-86.99	-4.10%
單位能源使用(產值)		27.3	29.4	21.7	-



6.05 廢棄物管理

能率網通於113年度廢棄物總產生量為167.65噸，較112年度183.82噸減少16.17噸，年減幅為0.09。細分來看，一般廢棄物自161.50噸減少至179.90噸，危險廢棄物則從3.92噸上升到6.15噸，有機廢棄物維持無產生。整體廢棄物流向管理嚴謹，產生量明顯下降，反映廠區源頭減量及製程優化成效。(GRI 306-3)

廢棄物處理方式方面，公司高度重視可回收資源比例，113年度回收/再利用一般廢棄物量達161.50噸，占最大比重，並無額外推肥或熱能回收量，焚化處理量增加至6.12噸。各類廢棄物皆依法定流程，委外合格廠商處理，確保符合法令規定與減廢目標。管理作業覆蓋率與合規性持續提升，支持循環經濟與資源化政策實現。(GRI 306-4)

所有廢棄物均依照政府及產業規範進行清運和最終處理工序，113年度未有非法棄置、污染事件紀錄。廢棄物管理重心持續聚焦於減量、分類、回收三大目標，結合部門教育訓練及外包商管理，推動產線端到端的全面控管。(GRI 306-5)

單位產值產生之廢棄物指標（噸／百萬元）自0.0000142降至0.0000138，降幅約2.67%。不僅廢棄物總量減少，單位營收產出之廢棄物強度亦同步下降，資源效率及減廢策略效果明顯，整體環境管理績效持續優化。(GRI 306-4, 306-5)

能率網通將持續完善廢棄物盤查、教育推廣及合規管理工作，落實污染預防及資源循環利用目標，並於報告中完整揭露全年度廢棄物產生及處置各項指標及改進進程，展現公司對ESG治理的積極承諾。

(GRI 306-3, 306-4, 306-5)

指標名稱	單位	112年度	113年度	差異	差異%
		112年度	113年度		
306-3廢棄物的產生（廢棄物總量）	噸	183.82	167.65	- 16.17	- 0.09
一般廢棄物	噸	179.90	161.50	- 18.40	- 0.10
危險廢棄物	噸	3.92	6.15	2.23	0.57
有機廢棄物	噸	-	-	-	-
306-4廢棄物的處置轉轉/306-5廢棄物的直接處置	噸	183.82	167.65	- 16.17	- 0.09
可回收廢棄物（回收/再利用）	噸	179.90	161.50	- 18.40	- 0.10
焚化處理	噸	3.89	6.12	2.23	0.57
其他處理方式（如堆肥、熱能回收）	噸	0.03	0.03	0.00	0.07
營收總值	(百萬元)	2,120	2,033	- 86.99	- 4%
單位廢棄物使用	噸/百萬元	0.0000142	0.0000138	- 0.0000004	- 2.6724%

6.06 環境投入成本

公司持續投入資源以提升環保設施及降低營運對環境的影響，累計投入約合新台幣5,221,773元用於下列環境改善項目：

蘇州應華設置揮發性有機物（TVOC）即時在線監測系統，主動管控廠區空氣品質，確保排放持續低於法規標準。同時導入高效的成型廢氣集中收集裝置，顯著提高廢氣回收效率，有效降低有害氣體逸散，進一步守護廠區及周邊環境。深圳禮興則完成大型廢氣處理及改造工程，全面升級相關設施，優化處理流程並強化運作穩定性，顯著減少環境負荷。公司透過上述具體行動，不僅符合法規要求，更積極實現環境保護責任，帶動綠色發展與循環經濟，持續展現對永續經營的堅定承諾。

設備名稱	入帳價值 (人民幣)	入帳日期	到期日	入帳價值 (台幣)	備註
揮發性有機物 TVOC在線監 測系統	25,663.72	2021/01	2026/01	115,133	蘇州應華
成型廢氣集中 收集裝置	246,017.70	2021/01	2026/01	1,102,956	蘇州應華
廢氣處理及改 造工程	892,000.00	2020/01	2025/01	4,003,684	深圳禮興
小計	1,163,681.42			5,221,773	





7.附錄

7.01	GRI	72
7.02	氣候相關資訊	79
7.03	產業別永續資訊揭露	80
7.04	TCFD	82
7.05	SASB	83
7.06	SDG	84

■ 附錄

7.01 GRI

使用聲明	能率網通(股)公司已依循 GRI 準則報導 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

7.01.1 GRI 2

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	6
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	7
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	7-8
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	8
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	8
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02.2 活動、價值鏈和其他商業行為 4.09.1 價值鏈	6 37
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	47
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	48
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展治理架構 2.03.2.1 成員及多元化 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	11 14 16
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與選任	15
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	15
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	12
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展治理架構	11
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	12
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避 4.05 風險管理	15 30

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形 3.04 重大主題之管理	11
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	13
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	12
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	16
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	16
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	16
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略 2.02 推動永續發展機制	10 11
2-23	政策承諾	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 4.05 風險管理 4.05.2 法規遵循 4.06 資訊安全 5.01.1 人權政策與承諾	28 30 31 32 47
2-24	納入政策承諾	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 4.05 風險管理 4.05.2 法規遵循 4.06 資訊安全 5.01.1 人權政策與承諾	28 30 31 32 47
2-25	補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制	29
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	29
2-27	法規遵循	4.05.2 法規遵循 6.05 廢棄物管理	31 70
2-28	公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織	34
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	18
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	54

7.01.2 GRI 3

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
重大主題			
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	20
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題之列表	22
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	23
		3.05 重大主題對於價值鏈的衝擊	24

7.01.3 GRI 200

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
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	4.01 經濟績效	26
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 經濟績效	26
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	26
GRI 202：市場地位 2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	49
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 員工多元包容及平等	49
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	61
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	61
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.09 供應商管理	38
GRI 205：反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.2 反貪腐機制	28
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03.2 反貪腐機制	28
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2 反貪腐機制	28

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.3 反競爭行為	28
GRI 207：稅務 2019			
207-1	稅務方針	4.02 稅務	27
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.02 稅務	27
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.02 稅務	27
207-4	國別報告	4.02 稅務	27

7.01.4 GRI 300

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
環境面			
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03 能源管理	67
302-2	組織外部的能源消耗量	未揭露	未揭露
302-3	能源密集度	6.03 能源管理	67
302-4	減少能源消耗	6.03 能源管理	67
GRI 303：水與放流水 2018			
303-1	共享水資源之相互影響	6.04 水資源管理	68
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.04 水資源管理	68
303-3	取水量	6.04 水資源管理	68
303-4	排水量	6.04 水資源管理	68
303-5	耗水量	6.04 水資源管理	68
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體	66
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理之策略、方法、目標	66
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理之策略、方法、目標	66
305-4	溫室氣體排放強度	6.02 溫室氣體管理之策略、方法、目標	66
305-5	溫室氣體排放減量	6.02 溫室氣體管理之策略、方法、目標	66
305-6	破壞臭氧層物質的排放		無產生

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05 廢棄物管理	70
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05 廢棄物管理	70
306-3	廢棄物的產生	6.05 廢棄物管理	70
306-4	廢棄物的處置移轉	6.05 廢棄物管理	70
306-5	廢棄物的直接處置	6.05 廢棄物管理	70
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.09 供應商管理	38
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.09 供應商管理	38

7.01.5 GRI 400

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
社會面			
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等	49
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	52
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	52
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	58
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1 職業安全及衛生政策	58
403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生政策	58
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策	58
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策	58
403-6	工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策	58
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	5.02.1 職業安全及衛生政策	58
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全及衛生政策	58
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	60
403-10	職業病	5.02.2 職業傷害	60

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
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	5.01.6 人才培育與發展	55
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展	55
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展	55
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	2.03.2.1 成員及多元化 5.01.3 員工多元包容及平等	14 49
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	49
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	49
GRI 408：童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	47
GRI 409：強迫或強制勞動 2016			
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.01.1 人權政策與承諾	47

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 413：當地社區 2016			
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.03.2 當地社區	61
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.03.2 當地社區	61
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.09.7 供應商管理	42
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.09.7 供應商管理	42
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	4.08.1 評估產品與服務對顧客健康與安全的影響	34
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.08.1 產品與服務對顧客健康與安全造成影響的事件	34
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.08.2 行銷與標示	37
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	37
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	37
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	4.06.2 客戶隱私保護	33

7.02 氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	63
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	6.01 氣候變遷	63
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	63
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	63
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。	未使用	
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	63
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	未使用	
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或 再生能源憑證(RECs)數量。	未使用	
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02 溫室氣體排放量	66
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	未使用	
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	66

7.03 產業別永續資訊揭露

編號	指標	指標種類	2024年度揭露情形	單位	對應章節	頁碼
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量 49,103.29 GJ 外購電力百分比 95.05% 再生能源使用率 4.1%	十億焦耳 (GJ)%	6.03 能源管理	67
2	取水總量及總耗水量	量化	取水總量 59,831千立方公尺 總耗水量 59,831千立方公尺	千立方公尺 (1,000m³) 千立方公尺 (1,000m³)	6.04 水資源管理	68
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物重量 6.15公噸 一般廢棄物回收百分比 89.77%	公噸(t)%	6.05 廢棄物管理	70
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	類別： 一般職業災害 人數： 4人 比率：損工日數 14.92 ，失能傷害頻率 3.48	人數%	5.02.2 職業傷害	60
5	產品生命週期管理之揭露，含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化/質化描述	規劃2025年建立LCA產品生命週期評估表。未揭露具體量化數據。	-	6.01.2 氣候策略 6.01.4 指標與目標	65 65
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	關注衝突礦產。要求供應商提供聲明與承諾書。	-	4.09.7 衝突礦產聲明	42

編號	指標	指標種類	2024年度揭露情形	單位	對應章節	頁碼
7	和反競爭行為條例相關的法律訴訟因而造成的金錢損失總額	量化	0	仟元	4.03.3 反競爭行為	28
8	依產品類別之主要產品產量	量化	主要產品：事務機械/電子零組件、LED/被動元件、隱形眼鏡、美妝保養品。113年度營收：2,032,772仟元。具體產品數量： 蘇州應華:32,948,577 個 深圳禮興:351,990,183個 越南佳欣:79,159,638 個	仟元	1.02.01 公司簡介 4.01.1 產生及分配的直接經濟價值	6 26

7.04 TCFD

TCFD 核心要素	揭露內容	對應章節	頁碼
一、治理 (Governance)			
TCFD 1(a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	董事會為最高治理單位， 負責最高監督及決策氣候變遷相關政策與管理目標 。113年度多次聽取經營團隊報告並給予建議。規劃將氣候風險納入年度經營管理與風險控管。	6.01.1 氣候變遷-氣候監督及治理架構	63
TCFD 1(b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	總經理擔任總召集人， 統籌永續發展政策與主要計畫之提出與執行 。中高階主管為永續推動小組成員，檢視氣候風險與策略。各部門主管負責辨識、分析氣候相關風險與機會。	6.01.1 氣候變遷-氣候監督及治理架構	63
二、策略 (Strategy)			
TCFD 2(a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	依TCFD架構識別短、中、長期氣候風險，區分為「 轉型風險 」(含 政策法規、市場、聲譽、財務)與「 實體風險 」(含供應鏈、員工健康、極端氣候)兩大類。	6.01.2 氣候變遷-氣候策略	64
TCFD 2(b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	將氣候變遷風險納入評估追蹤， 關注國際法規與極端氣候衝擊 。策略包含：推動節能減碳、資源循環、溫室氣體盤查、辨識氣候風險與應變對策、精進生產流程提升能效。	6.01.2 氣候變遷-氣候策略	64
TCFD 2(c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境(包括 2°C 或更嚴苛的情境)。	將環保與節能減碳納入經營方針， 主動訂定風險應變及減碳計畫，加強營運韌性 。透過外部顧問教育訓練，提升同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，包含氣候情境設定。	6.01.2 氣候變遷-氣候策略	64

TCFD 核心要素	揭露內容	對應章節	頁碼
三、風險管理 (Risk Management)			
TCFD 3(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	將氣候風險納入整體風險管理流程。透過內外部資料蒐集，定期 辨識影響短、長期營運的氣候風險與機會 。對風險進行定性評估，規劃其對財務、營運、聲譽的影響。	6.01.3 氣候變遷-氣候相關風險鑑別、評估與管理	65
TCFD 3(b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程。	將氣候變遷評估 整合入現有風險管理流程 。定期對內推動氣候風險管理教育訓練，提升員工風險意識。依風險層級提出具體對策，並由風險管理小組定期追蹤執行與殘餘風險。	6.01.3 氣候變遷-氣候相關風險鑑別、評估與管理	65
TCFD 3(c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	公司計畫於2025年度將氣候相關風險與機會的鑑別、評估與管理 納入整體風險管理機制 。氣候變遷評估整合入現有風險管理流程，由風險管理小組定期審查監督，確保與其他重大風險同步管理。	6.01.3 氣候變遷-氣候相關風險鑑別、評估與管理	65

7.04 TCFD

TCFD 核心要素	揭露內容	對應章節	頁碼
四、指標與目標 (Metrics and Targets)			
TCFD 4(a) 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	針對法規要求、供應鏈減碳及客戶低碳產品需求設定指標。主要指標包括： 範疇三盤查、溫室氣體單位排放量年減1%、驅動供應商碳盤查與碳足跡認同機制。	6.01.4 氣候變遷-指標與目標	65
TCFD 4(b) 揭露範疇一、範疇二和範疇三（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	113年度溫室氣體總排放量（範疇一及二）為 11,000.65噸 ，較112年減少 504.19噸 。範疇一由195.06噸降至168.16噸；範疇二由11,309.78噸降至10,832.49噸。公司已規劃於114年度進行範疇三盤查。	6.02 溫室氣體	66
TCFD 4(c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	年度績效： 主要廠區完成溫室氣體水電盤查，舉辦減碳訓練，研擬氣候變遷政策與減碳路徑，辨識風險與機會。 短期目標： 規劃範疇三盤查，完成氣候變遷教育訓練。 中期目標： 完成溫室氣體排放確信，量化風險與機會，排放密集度年減1%。 長期目標： 再生能源使用率達10%（蘇州應華廠），排放密集度年減1%。 113年度溫室氣體排放總量年減504噸。	6.01 氣候變遷， 6.02 溫室氣體	63 66

7.05 SASB

主題	會計指標說明	代碼	說明	頁碼
產品安全	說明資料安全風險鑑別管理	TC-HW-230a.1	能率網通建立完善的資通安全管理機制，並整合於公司治理架構中，以確保資訊資產之機密性、完整性及可用性。113年度，公司未接獲任何經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件，亦無重大資通安全事件發生。	32
員工多元任用	員工性別/多元組成百分比	TC-HW-330a.1	113年度員工總數為 965人 ，其中男性 432人 (44.8%) 、女性 533人 (55.2%) 。主管層級總數為 100人 ，女性主管人數為 34人 ，女性主管比例為 34.0% 。董事會總人數為 9人 ，女性董事為 0人 ，女性參與比例為 0% 。高階管理100人，來自當地佔比達 93% （男性佔男性主管92%，女性佔女性主管94%）。	47-51
產品生命週期管理	IEC 62474物質產品收入百分比	TC-HW-410a.1	符合IEC 62474物質產品收入的具體百分比數據 - 不適用 公司規劃於2025年建立LCA產品生命週期評估表。	不適用
	符合 EPEAT 標章產品收入百分比	TC-HW-410a.2	符合EPEAT標章產品收入的具體百分比數據 不適用	不適用
	能效認證產品收入百分比	TC-HW-410a.3	能效認證產品收入百分比數據 不適用	不適用
	回收報廢電子產品重量及回收率	TC-HW-410a.4	報廢電子產品重量<低於1公噸>及回收率數據 廢棄物總產量為167.65噸，其中一般廢棄物回收/再利用量為161.50噸。	

主題	會計指標說明	代碼	說明	頁碼
供應鏈管理	Tier 1 供應商設施合規稽核比例	TC-HW-430a.1	蘇州應華的綠色指引問卷覆蓋率為10%，回收率為80%。深圳禮興的綠色指引問卷覆蓋率為82%，回收率為100%。越南佳欣尚未導入綠色問卷等永續管理流程。	41
	Tier 1 供應商不合規及改進率	TC-HW-430a.2	蘇州應華的供應商評鑑結果顯示0家不符合標準，不合格率為0%。深圳禮興有10家不符合標準，不合格率為17%，其中低風險7家、中風險3家。越南佳欣尚未執行相關評鑑。	41
原材料採購	關鍵材料風險管理說明	TC-HW-440a.1	已將衝突礦產政策納入供應商管理流程，要求新進與現有供應商簽署不使用衝突礦產承諾書，並定期調查關鍵原材料來源的可追溯性。	42
活動指標	生產單位數量，按產品類別	TC-HW-000.A	主要產品及服務包括事務機械零組件，113年度營業收入淨額為2,032,772仟元。依產品類別區分的具體「生產單位數量」 蘇州應華:32,948,577 個 深圳禮興:351,990,183個 越南佳欣:79,159,638 個	
	製造場所之面積	TC-HW-000.B	能率網通共有23個據點，本年度揭露製造場所為中國大陸（蘇州應華、深圳禮興）及越南（越南佳欣）等地，其總面積為 蘇州應華: 16365平方米、深圳禮興: 11880平方米、越南佳欣 :18460平方米	
	自有場所生產比例	TC-HW-000.C	蘇州應華: 自有生產比例: 95.6% 委外生產比例: 4.4% 深圳禮興: 自有生產比例: 100% 委外生產比例: 0% 越南佳欣 :自有生產比例: 94.72% 委外生產比例: 5.28%	

7.06 SDG

SDG 編號與主題	符合項目與成果
SDG 3 良好健康與福祉	- 取得 ISO 45001 職安衛認證（深圳禮興） - 無重大工安事故
SDG 4 優質教育	- 蘇州應華舉辦 2 場專業訓練 - 員工培訓滿意度 75%
SDG 5 性別平等	- 女性主管比例 34% - 高階主管女性在地化比例94% - 女性育嬰留停復職率100%
SDG 7 可負擔的潔淨能源	- 範疇一+二溫室氣體減少量：504.19 噸 - 總體能源消耗下降 14%
SDG 8 尊嚴勞動與經濟成長	- 高階主管在地化比例93% - 男性薪資約為當地基本薪資：1.3~2.3 倍 - 女性薪資約為當地基本薪資：1.1~1.8 倍 - 總收入：NT\$ 2,075,050 仟元
SDG 9 產業、創新與基礎建設	- 客戶滿意度：96.2% - 蘇州應華 2025 年品質目標：不良率 ≤ 5.5 PPM
SDG 10 減少不平等	女性主管比例34%
SDG 11 永續城鄉	提供公益捐血獎勵贈品、現金捐助
SDG 12 負責任消費與生產	- 廢棄物總產生量較 2023 減少 16.17 噸（年減幅 0.09%） - 回收/再利用一般廢棄物量：161.5 噸 - 環境改善投資：約 NT\$ 5,221 仟元
SDG 13 氣候行動	溫室氣體排放量減少：504 噸
SDG 16 和平、正義與健全制度	重大資安、貪腐、隱私事件：0 件