

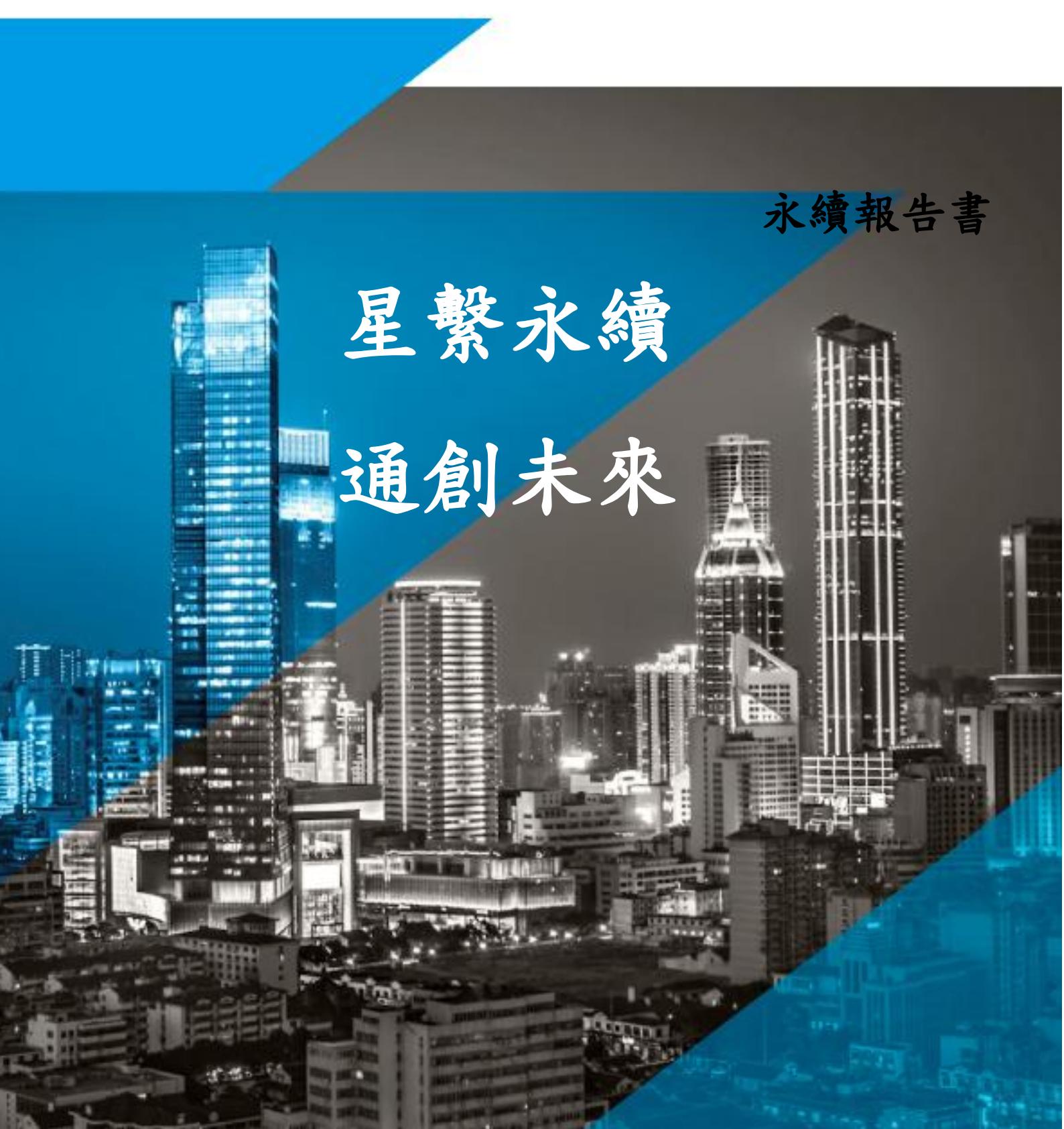
# 2024

ESG Report  
Environmental Social Governance



永續報告書

星繫永續  
通創未來



## 目錄

1、 關於本報告書 .....	1
1-1 報告書資訊 .....	1
1-1-1 編製依據 .....	1
1-1-2 報告涵蓋期間、頻率 .....	2
1-1-3 報告邊界與範疇 .....	2
1-1-4 資訊重編 .....	2
1-1-5 外部確信/保證情形 .....	3
1-1-6 永續報告之責任單位 .....	3
1-2 關於本公司 .....	3
1-2-1 公司簡介 .....	3
1-2-2 產業價值鏈 .....	5
2、 經營理念與永續策略 .....	7
2-1 經營理念與永續發展策略 .....	7

2-1-1 董事長的話 .....	7
2-1-2 永續發展聲明 .....	8
2-1-3 永續發展政策 .....	9
2-1-4 永續發展策略 .....	10
2-2 推動永續發展機制 .....	11
2-2-1 推動永續發展之治理架構 .....	11
2-2-2 運作情形 .....	12
2-3 董事會及功能性委員會 .....	12
2-3-1 董事會對永續治理之角色及成果 .....	12
2-3-2 董事會結構及運作情形 .....	13
2-3-3 功能性委員會結構及運作情形 .....	17
3、重大主題識別 .....	19
3-1 利害關係人議合 .....	19

3-2 利害關係人鑑別 .....	20
3-3 決定重大主題的流程 .....	20
3-4 重大主題列表 .....	20
3-5 重大議題管理方針 .....	22
3-5-1 政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況 ....	23
3-5-2 補救負面衝擊之措施及執行有效性 .....	23
4、 治理面 .....	24
4-1 財務績效 .....	24
4-2 稅務治理 .....	25
4-2-1 稅務政策管理原則 .....	25
4-2-2 稅稅收減免及抵減 .....	25
4-3 誠信經營 .....	26
4-3-1 誠信經營理念、政策、行為規範 .....	26

4-3-2 誠信治理 .....	26
4-3-3 違反誠信經營檢舉管道 .....	27
4-4 風險管理 .....	27
4-4-1 法規遵循 .....	27
4-5 資訊安全 .....	28
4-5-1 安全策略與治理架構 .....	28
4-5-2 資安風險管理 .....	28
4-5-3 資安意識培訓與宣導 .....	30
4-5-4 資安事件管理 .....	31
4-5-5 客戶隱私保護 .....	31
4-5-6 資安永續發展承諾 .....	32
4-6 參與各類社團組織 .....	32
4-7 供應鏈管理 .....	33
4-7-1 供應商管理流程 .....	33

4-7-2 合格供應商定期評比.....	34
4-7-3 供應商永續採購政策.....	34
5、 社會面.....	36
5-1 人力發展.....	36
5-1-1 人權承諾 .....	36
5-1-2 人力結構.....	38
5-1-3 員工多元包容及平等.....	39
5-1-4 員工權益與福利 .....	40
5-1-5 友善包容的工作環境.....	45
5-1-6 員工薪酬 .....	47
5-1-7 人才培育與發展 .....	48
5-1-8 新進員工與離職員工 .....	49
5-1-9 員工績效管理.....	51
5-2 職業安全及衛生 .....	52

5-2-1 職業安全及衛生政策 .....	52
5-2-2 職業安全衛生管理措施 .....	52
5-2-3 職業傷害 .....	56
6、 環境面 .....	57
6-1 氣候變遷 .....	57
6-1-1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施 ..	57
6-2 溫室氣體管理 .....	59
6-2-1 溫室氣體管理之目標與措施 .....	59
6-2-2 溫室氣體排放量 .....	60
6-2-3 溫室氣體排放強度 .....	61
6-3 能源管理 .....	61
6-3-1 能源使用政策 .....	61
6-3-2 能源使用情況 .....	62
6-4 水資源管理 .....	64

6-4-1 水資源管理或減量目標 .....	64
6-4-2 用水情況 .....	64
6-5 廢棄物管理 .....	66
6-5-1 廢棄物處理分類 .....	66
6-5-2 廢棄物產生情況 .....	66
7、附錄 .....	67
7-1 附錄一、GRI 內容索引表 .....	67
7-2 附錄二、氣候相關資訊 .....	72

# 1、關於本報告書

## 1-1 報告書資訊

星通資訊股份有限公司(以下稱星通資訊)做為全球企業公民，接軌國際永續標準，為第一年發行非財務報告書，除依循 GRI 準則外，將分析結果揭露於首次發布的永續報告書。同時，持續透過系統化的溝通管道汲取利害關係人期許與建言，藉由重大分析持續修正永續管理方向，透明揭露執行策略、中長期目標、實踐方式與績效達成狀況，與員工、股東／投資人、客戶、供應商、政府、社會等利害關係人共同朝更好的未來邁進，使每年發行的永續報告書成為管理ESG 進展的重要工具，朝向與聯合國永續發展目標（SDGs）連結的永續發展願景前進。



### 1-1-1 編製依據

本報告書參考全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫。

### 1-1-2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間為民國 113 年 1 月 1 日至民國 113 年 12 月 31 日。星通資訊每年出版一次永續報告書並公布於公司網站。揭露內容涵蓋利害關係人關注的各項重大議題，以及星通資訊在經濟、環境、社會及治理等面向的具體實績，藉由本報告書，讓利害關係人能夠充分了解本公司於實踐永續發展的各項活動與成果。

1. 本次報告書發行時間：114 年 8 月
2. 下次報告書預計發行時間：115 年 8 月

### 1-1-3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇以星通資訊股份有限公司之營運活動為主，營運區域包含星通資訊新竹總公司、台北及台南辦公室；由於子公司之營運無實質重大影響，本報告書邊界未包含天津、重慶子公司。

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

**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」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循[ISO 14064-1：2018 或其他盤查標準(自行說明)]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。

### 1-1-4 資訊重編

本報告書為初版，以前並未發行過任何版本。

## 1-1-5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。惟本報告書所揭露之財務數據係經由【勤業眾信聯合會計師事務所】依據【國際財務報導準則】(International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證之合併財務報告。

針對特定資訊，如 ISO27001:2013 資訊安全管理系統、ISO 14001:2015 環境管理系統、ISO9001:2015 品質管理系統以及 IEC 62443-4-1 開發流程資訊安全等國際標準，皆通過第三方查證機構驗(查)證。

## 1-1-6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡窗口：星通資訊永續發展委員會

電話：(03)5787696 分機 1068 或 6101

電子信箱：[esg@looptelecom.com](mailto:esg@looptelecom.com)

公司 ESG 專區網站：[www.esg.looptelecom.com](http://www.esg.looptelecom.com)

公司地址：新竹科學園區新安路 8 號 7 樓



## 1-2 關於本公司

### 1-2-1 公司簡介

公司名稱	星通資訊股份有限公司
組織創立時間	1991 年 12 月
總部位置	新竹科學園區新安路 8 號 7 樓
產業類別	通信網路業
主要產品及服務	電信管制射頻器材製造業、資訊軟體服務業及資料儲存媒體製造及複製業提供有關上述產品之諮詢、設計、安裝、維修
實收資本額	新臺幣 5.67 億元
員工人數	159 人

星通資訊成立於1991年，總部位於新竹市科學園區，於2002年成為上市公司，致力於成為資訊科技領域的領先企業。面對多變的市場變革，星通資訊公司專注於相關產品及解決方案之研發長達三十餘年。近年對應產業型態的轉變，產品已成功轉型為MCC解決方案加值型的承包商，充分符合用戶市場各種惡劣的環境的需求，廣受全球客戶的青睞。長年品牌備受肯定，反映在營收毛利及整體的表現也有所突破。對於往後營收推升更有著重大的影響。

業務方面，去年全球有四十六個國家與本公司有業務往來。外銷占全年營收約七成，其中美洲、歐盟及台灣市場皆有大幅成長，而印度及中東市場則呈現小幅衰退。以產業別來看，電力及政府機關占了總營收的七成，交通運輸及民間企業市場則占二成左右。112年80%的營收來自9%的往來國家。全部27個產品線中，80%的營收來自於12%的銷售產品線。隨著通訊市場前景佳，星通資訊長期與國際SI大廠合作，歐美地區可望持續增長，國內市場也已進入下階段的發展，東南亞市場相繼回溫，且持續開發新興市場，積極發展下一代通訊技術以彈性滿足客戶需求將視為新趨勢下的成長動能。

本公司今年重點開發項目-旗艦型Loop-G7800為新一代PTN高頻寬多功能傳輸接取設備，是星通資訊強勢進軍MCC關鍵任務通訊市場的一大亮點。Loop-G7800根基於本公司多年累積且不斷創新的技術，同時投注大量成本開發源碼管理整合自動測試平台以精進由研發至生產各個階段的品質管理。G7800除了做為骨幹節點之外，亦開發多達十數種支援服務多重速率的介面卡類型，可實現在單一系統上支援由傳統低速64K電路到下一世代關鍵任務骨幹需要的100G封包傳輸網路介面，並可依客戶應用按需配置。如此集大成的特性可讓客戶對未來的網路規劃更具彈性，不論是按需增長的階段性預算型專案，或是希望能做到一步到位的新世代傳輸網路整體解決方案，都會成為Loop-G7800產品線可以滿足的客群。目前已有不少合作夥伴在積極關切G7800產品的發佈。

除了既有已在世界多國使用的主力骨幹與接取網路產品系列，星通資訊近年也擴展資安系統(ISS)、人工智慧解決方案(AI solution)、大數據分析iNMS-Big Data Analysis/AI、系統自動診斷及修復、iNET-Circuit Creation/Auto-Diagnostic、企業型新世代辦公室網路及企業5G專網等新技術，朝著企業政府資安網路整體解決方案開發新市場。近年來資安事件頻傳，企業及政府專網對資安的要求也越來越高。星通資訊已經取得ISO27001資安認證，面向MCC市場的各式產品透過韌體升級支援美國聯邦密碼模組安全標準FIPS 140-3。同時今年也預計推出Loop-ISS2150關鍵任務網路防火牆與Loop-ISS2110政府組態基準網路設定管理系統，協助客戶建置所需的最佳MCC資安防護環境。

近年來全球因應氣候變遷議題，企業進行節能減碳的目標與行動儼然成為地球一份子的我們共同務實邁進的方向，積極為社會盡一份心力。星通資訊因應外界的節能與環保之需求，逐步配合規畫業務重心，如建置太陽能板、回收再利用能源、綠色節能標章等，深切的體認到唯有持續的創新並深耕技術，才是讓企業邁向永續經營的關鍵。星通資訊除了符合法規與客戶要求，並逐步加強全體員工的環保意識且應用在我們每個人的生活之中。



星通資訊新竹總公司

### 1-2-2 產業價值鏈

星通資訊積極佈局關鍵任務網路市場。終端用戶主要來自於以下三大應用市場：基礎建設之【大眾交通運輸】、【政府機關】之骨幹網路以及【電力產業】之能源管理，業務深耕台灣且拓展至全球市場。

關鍵任務通訊網路市場		企業市場
電力及自來水		
大眾交通運輸		
政府機關		
石油及天然氣		
採礦		

星通資訊的關鍵任務通訊網路主要市場版圖包含：





## 2、經營理念與永續策略

### 2-1 經營理念與永續發展策略

#### 2-1-1 董事長的話



星通資訊自 1991 年成立以來深耕通訊網路產業已逾 30 載，回顧公司草創的第一個五年，和大多數的經營者一樣自然是以在產業中存續為首要目標，幸運的是星通在第一個五年已然站穩了腳步，接著第二個五年星通邁步向前進入逐步成長期，第三個五年進入成長爆發期，星通在此時期(2002 年)於台灣證券交易所正式掛牌上市(股票代號 3025)，然後是第四個五年...，迄今已邁入第七個五年。

星通在每個階段的經營目標除了獲利與業績成長之外，透過長期的策略規劃為藍圖所成就的永續發展的商業模式已內化為星通的企業經營與管理的DNA，邁向企業永續，落實永續政策推行，恰好是見證星通一路披荊斬棘走過來的企業成長史。

2024 年是星通資訊首度對外揭露自身實踐企業永續的成績單，亦是對我們過去努力的成果展示。星通相信企業的永續經營不僅僅是對公司全體同仁、投資人、客戶、上下游供應鏈以及事業的策略夥伴等對象負責，透過重視【環境永續】以及【社會責任】，在打造企業價值的同時也為社會參與以及環境友善創造共贏的長期價值。

透過多年企業經營的經驗積累，星通已經奠定了一个堅實的永續發展基礎。儘管面臨許許多的經營挑戰，諸如全球化轉型與在地化思惟、通貨膨脹、貿易戰衝擊、新冠疫情、極端氣候與自然災害等問題，星通不懼風險與困難，憑藉創新的技術與優化的解決方案沉著應對，對於永續經營發展的重重阻力迎難而上，接下來星通將透過行動，從 ESG 的三個面向，研發創造出友善地球、符合社會期待與體現企業核心價值的產品與服務。

星通一如既往地穩步踏在永續實踐的道路上，秉持著一貫低調做事的姿態，目標在前方，成長在路上，更好的星通，我們準備好了！

星通資訊董事長 葉茂林

## 2-1-2 永續發展聲明



致力推動【關懷社會】的 ESG 願景，守護地球、打造信任企業，星通資訊以【ESG 政策】為永續發展最高指導原則，由星通資訊創辦人葉茂林博士定義的【ESG 政策】清楚闡明星通資訊 ESG 涵蓋範圍。透過 ESG 執行架構，星通資訊於專業網路通訊製造本業中實踐永續治理，打造成長新動能並創造永續價值，深耕 ESG 大方向、發揮影響力，並不斷厚植永續管理能力，攜手員工、股東／

投資人、客戶、供應商／承攬商、政府／公協會與社會等利害關係人持續共創價值。

### 2-1-3 永續發展政策

ESG政策強調企業在永續發展和社會責任上的承諾，並且涵蓋了【環保】、【社會責任】與【公司治理】三大面向。

星通資訊 ESG 政策主要如下：

環境 (Environmental) 政策	
星通資訊致力於減少碳排放、用電管理和廢棄物分類處理等。	
目標	行動
碳中和與碳排減量，在 2050 年達成「淨零排放」	實施節電措施
節水	改用低流量水龍頭，定期監控水表，宣導節約用水。
使用綠色產品	設計友善環境零組件、成品，研發更節能的新產品，減少生產過程中的原物料使用，及消彌有害物質產生。
廢棄物處理	可回收廢棄物、有害廢棄物均由專業回收公司處理。

社會 (Social) 政策	
星通資訊在社會責任方面維護勞工權益、照顧員工身心健康、參與關懷社會議題並維持健康供應鏈關係。	
目標	行動
維護勞工權益	星通資訊保障工作環境安全和勞工福利，以及員工平等機會，提供內外部專業訓練，支持公司社團等活動。
照顧員工身心健康	星通資訊長久以來積極致力推廣員工健康促進，除了新進人員體格檢查，公司每 2 年定期辦理全體員工健康檢查，合作辦理的醫院有榮總、啟新健檢中心、郭綜合醫院等醫療院所，檢查內容主要包含一般健康檢查項目，員工也可選擇至其他醫院健檢。113 年員工健檢完成率為 100 %。
關懷社會議題	星通資訊積極參與各類公益活動，透過資助弱勢團體達到關懷社會的企業責任。

維持健康供應鏈關係	與供應商合作使用環保的原物料進行生產，建立互信、互助、互利的長久生產模式。
-----------	---------------------------------------

### 公司治理（Governance）政策

星通資訊在公司治理方面建立可被信任的企業、周嚴的企業風險管理及維護股東權益。

目標	行動
健全董事會結構	建立董事會的多元性和獨立性及確保成員間的有效溝通與團隊協作。
建立企業倫理	嚴謹的內外部查核機制以防止貪污、利益衝突等事件發生。
風險管理	定期檢討風險管理，面對各種企業挑戰如全球重大流行性疾病、通貨膨脹、經濟衰退及本土化趨勢等，確保企業的穩定營運及獲利。

### 2-1-4 永續發展策略

星通資訊由董事會及永續委員會督導企業永續發展，建構「ESG 永續發展委員會」管理平台，由董事長兼總經理葉茂林博士擔任 ESG 永續發展委員會主席、業務副總經理曾慶林擔任「ESG 永續發展委員會」副主席，每季與經營團隊共同審視攸關公司營運的 ESG 議題，依循「ESG 政策」的願景與使命，確立各個永續議題的中長期發展策略與目標。

永續發展策略
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 開發綠色網通產業。</li> <li>• 透過內外部評鑑與檢討，管理達成永續發展目標。</li> <li>• 產品以環保目標，取得產品綠色環保標章。</li> <li>• 積極發展綠色採購計畫。</li> <li>• 參與關懷社會慈善活動。</li> <li>• 教育員工永續素養。</li> </ul>

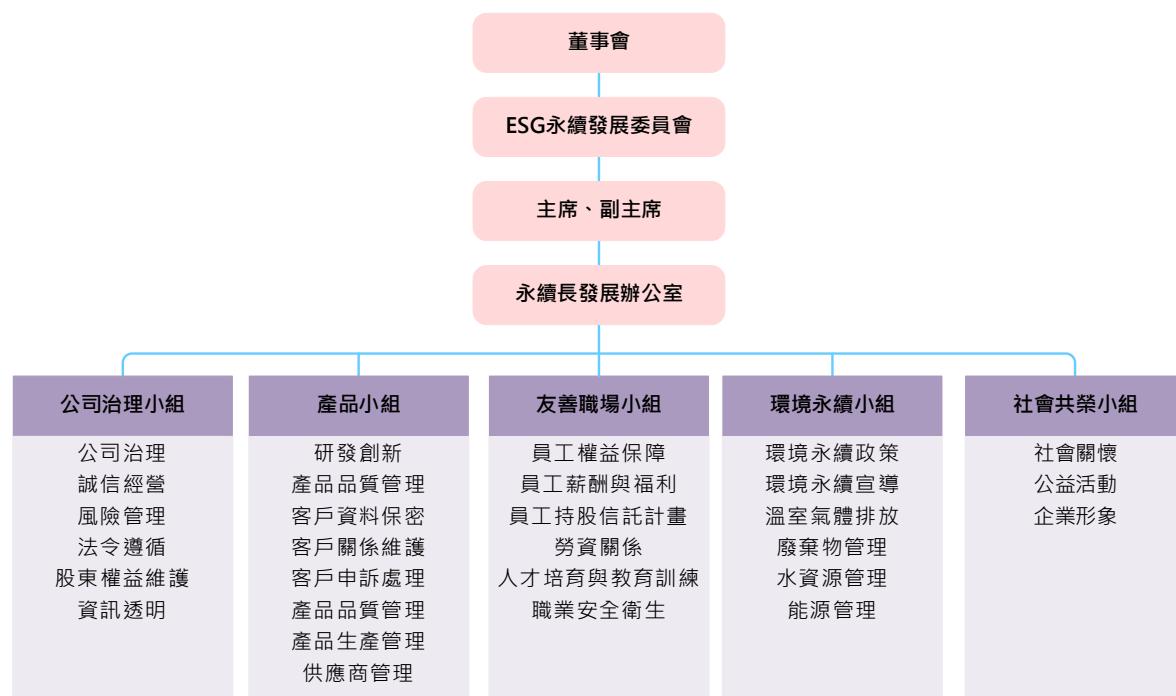
「ESG 永續發展委員會」落實決議，整合並串聯跨部門資源，指示專責組織企業永續部門與跨組織管理代表共同辨識利害關係人關注且與星通資訊營運相關的重大議題，並依議題設置任務小組，鏈接競爭優勢與核心職能，擬定相應策略、目標與行動方案，每季由 ESG 永續發展委員會主席向董事會報告 ESG 執行成果及未來工作計畫，了解回饋與建言。扎根企業永續文化，促使 ESG 策略落實於日常營運中，以實際行動實現全球永續發展趨勢，落實企業責任，實踐【關懷社會】的 ESG 願景。

## 2-2 推動永續發展機制

### 2-2-1 推動永續發展之治理架構

為推展公司永續發展及推動相關政策，星通資訊於 2024 年由董事會提名及公司永續委員會督導企業永續發展，建構跨部門的「ESG 永續發展委員會」，做為公司內部最高階的永續發展專責單位。由董事長兼總經理葉茂林博士擔任 ESG 永續發展委員會主席、業務副總經理曾慶林擔任 ESG 永續發展委員會副主席，每季與經營團隊共同審視攸關公司營運的 ESG 議題，依循「ESG 政策」的願景與使命，確立各個永續議題的中長期發展策略與目標。

星通資訊的 ESG 永續發展委員會轄下按照功能權責成立五個執行小組，包含【公司治理小組】、【產品小組】、【友善職場小組】、【環境永續小組】、【社會共榮小組】，各組指派數名主管擔任小組組長。執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每季向「ESG 永續發展委員會」報告。

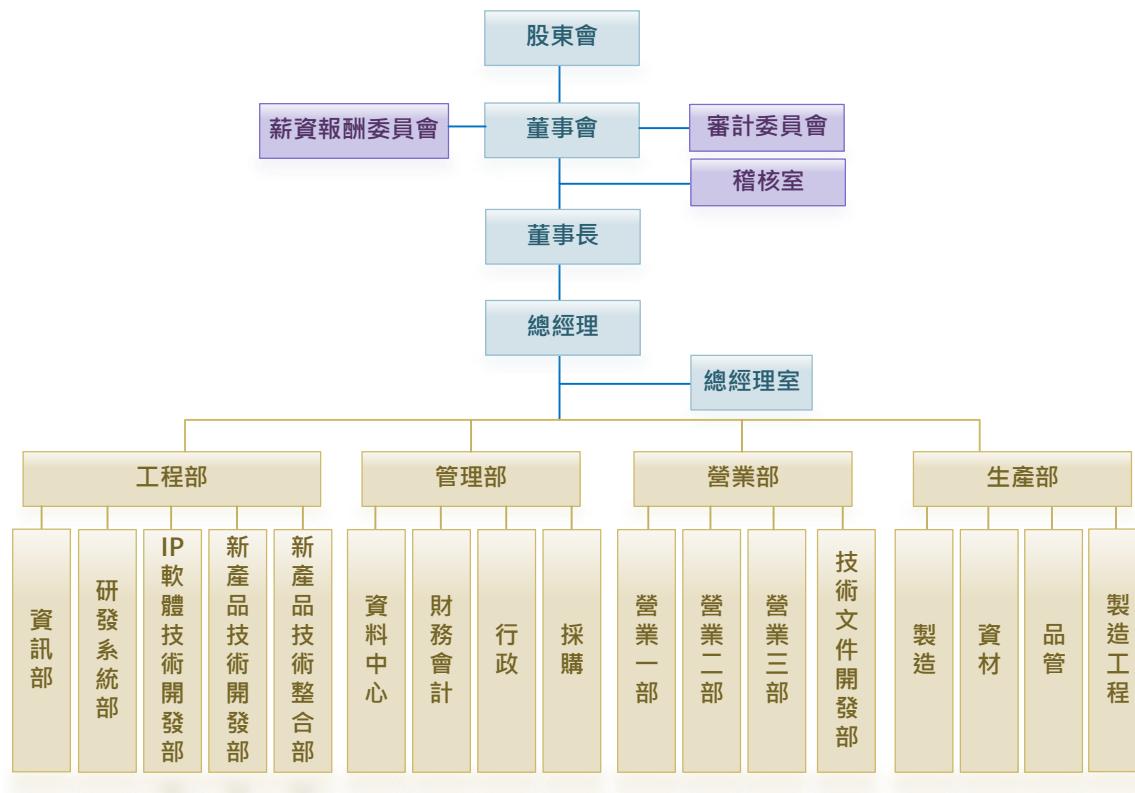


ESG 永續發展委員會組織圖

## 2-2-2 運作情形

每季由 ESG 永續發展委員會主席例行向董事會報告 ESG 策略執行成果。

## 2-3 董事會及功能性委員會



星通資訊公司治理組織架構圖

## 2-3-1 董事會對永續治理之角色及成果

星通資訊由董事會及永續委員會督導企業永續發展，建構「ESG 永續發展委員會」管理平台。每季由 ESG 永續發展委員會主席向董事會報告 ESG 執行成果及未來工作計畫。

### 2-3-1-1 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理及提升董事會之功能，星通資訊訂定「董事會績效評估辦法」以強化董事會職能，評估期間以次一年度第一季結束前完成為準。

評估方式	董事會內部自評以及董事成員自評
評估內容	董事會績效評估、個別董事成員績效評估、功能性委員會績效評估

董事會自我績效評估及同儕評鑑已於 2025 年第一季完成，並於 2025 年 3 月 13 日向董事會報告，依各項指標評量結果，顯示各評量人對於各項指標運作之效率與效果均有正面評價，也顯示董事會及各功能委員會整體運作情況良好，星通資訊亦將依本次評鑑結果持續改善，以符合公司治理之要求同時提昇公司治理成效。

星通資訊於董事會議後即時將重要決議登載於公開資訊觀測站以維護股東權益，並建立發言人制度以確保各項重大資訊及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

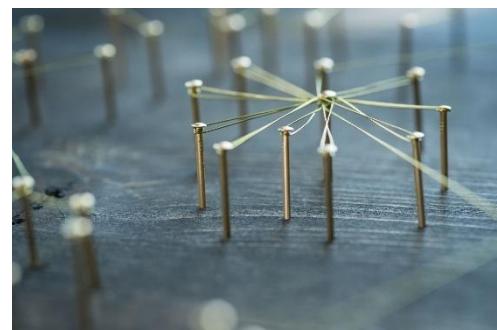
### 2-3-1-2 董事會永續進修與群體智識

作為一家注重企業社會責任和永續發展的企業，為深化與廣泛提升董事會的專業知識與能力，星通資訊預計於下一年度開展公司治理與企業永續經營相關進修課程及教育訓練。今年度尚在推行階段，治理單位尚未參與定期進修課程。

### 2-3-2 董事會結構及運作情形

#### 2-3-2-1 成員及多元化

目前星通資訊共有八席董事，由董事長葉茂林身兼總經理職務。獨立董事有四席，占全體董事 50%，董事會成員年齡介於 51 歲~80 歲間，員工身分之董事占比為 12.5%，女性董事占比為 25%。



項目	分類	占比
性別	男性	75%
	女性	25%
年齡	51 歲(含)以上	100%

星通資訊的董事組成採用多元化政策，董事成員皆由不同專長背景組成，專業背景涵蓋科技、法務、商務、管理、財會等專業學識背景，具備公司所需的營運判斷能力、國際市場觀念、領導能力與決策能力，擁有豐富產業相關經驗的董事們能夠從多面向提供專業之建議，給予策略方向及監督管理階層運作，保障公司利害關係人的權益，共同維護永續經營之理念。

董事會任期為三年，個別成員之詳細資料如下：(或詳見本公司 113 年股東會年報)

職稱	姓名	年齡	主要學經歷
董事長	葉茂林	男	國立交通大學電信學士 美國聖母大學電機工程博士 NYNEX 資深經理 現任：本公司董事長兼總經理
董事	范振群	男	大同大學事業經營系研究所 金益鼎企業(股)公司董事 漢台科技股份有限公司獨立董事
董事	陳華齡	女	中興大學公共行政系
董事	邱東昇	男	日本同志社大學商學部 思夢樂股份有限公司管理部長
獨立董事	黃允明	男	美國 U.OF NOTRE DAME 冶金與材料工程碩士 AT&T Consultant Quintum Technology Director of Engineering Lucent Technology Technical Manager 現任：本公司薪資報酬委員會召集人
獨立董事	江民雄	男	台北工專 全亞電腦(股)公司副理 欣揚電腦(股)公司董事長
獨立董事	張國華	男	國立交通大學碩士 Arizona state university 碩士 StarVox Comm.Inc.(U.S.A) Co-fotmder, CTO VP Engineering Centrify Corp.(U.S.A) System Quality Architect
獨立董事	柯淑美	女	靜宜大學企管系 聯合光纖通信(股)公司財務處處長 峰川光電(股)公司管理處協理

### 2-3-2-2 運作及執行情形

本公司原則上每季召開一次董事會，113年累積召開四次董事常會，平均出席率為 96.88%。依據「董事會議事辦法」維持良好董事會治理制度，妥善執行監督功能及管理機能。

113 年董事會開會情形-重要 ESG 討論議案：

日期	ESG 討論議案
113/3/12	董事會報告：溫室氣體的盤查及查證規劃進度
113/5/14	董事會報告：溫室氣體的盤查及查證規劃進度
113/8/9	董事會報告：溫室氣體的盤查及查證規劃進度
113/11/8	董事會報告：溫室氣體的盤查及查證規劃進度
	通過永續報告書編製及驗證之作業程序

### 2-3-2-3 提名與遴選

星通資訊訂有完善的董事遴選制度，選任程序公平、公開且公正。公司董事之選舉依「董事選舉辦法」執行，由股東就星通資訊公告之候選人名單中選任之，所得選票代表選舉權較多者當選為董事。獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，分別計算當選名額。

### 2-3-2-4 利益迴避

本公司董事長兼任總經理，係為提升經營效率與決策執行力，為強化董事會之獨立性，未來擬規劃提升董事會職能及強化監督功能。

星通資訊董事秉持高度自律之原則，對董事會議案與其自身有利益關係並可能有害於公司利益時，均迴避不加入討論及表決，亦不代理其他董事行使其表決權。

本公司利益衝突相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東等，請詳見本公司113年股東會年報。

## 2-3-2-5 薪酬政策

### 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

**董事及其他主要管理階層之薪酬**係由薪資報酬委員會依照「個人績效」及「市場趨勢」決定。星通資訊高階管理階層包含董事長、總經理、副總經理在內的經理人及其他經理人(即年報公開資訊站公告之主要管理階層)。

**經理人之薪酬**，依據「星通資訊薪資報酬委員會組織規程第七條」規定辦理，由「薪資報酬委員會」審議及評估通過後，依法提報董事會決議核定。評估依據為經理人對公司的貢獻度以及公司的營收、毛利、每股盈餘等績效訂定。

**其他經理人之薪酬**，依據「星通資訊薪資報酬委員會組織規程第七條」及「星通資訊績效考核管理辦法」，由總經理依該職位的權責範圍、績效達成狀況以及對公司的貢獻度訂定，並經薪資報酬委員會審議通過，依法提報董事會決議。

**經理人及其他經理人之薪酬**包含固定薪資、浮動薪資、股票獎勵金、年節獎金及年度盈餘分紅。固定薪資係基本薪資，浮動薪資主要為津貼及獎金。薪資為每月固定日期發放，年節獎金於每年一月及七月固定發放一個月全薪。

### 董事年度盈餘分紅

依「星通資訊公司章程第29條」規定，年度扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不低於百分之十為員工酬勞及不高於百分之五為董事酬勞，但公司尚有累積虧損(包括調整未分配盈餘金額)時，應預先保留彌補數額。提撥金額及比率經「薪資報酬委員會」及「董事會」核定通過始行發放，全數皆以現金方式發放。每年董事分紅及員工分紅金額須經董事會及股東會審議通過後決議，並揭露於公司年報。

薪資報酬委員會定期檢視薪酬政策，以確保政策符合公司和利益相關方的共同目標。

### 薪酬與永續績效的連結

為實現永續發展策略目標，激勵經理人重視環境面、社會面與治理面的目標推動成效，本公司將ESG永續指標的成果納入經理人獎酬的評量項目之一，以強

化經理人在推動公司永續發展中的責任感與影響力。

由於星通資訊目前尚處於 ESG 推行階段，目前未能將 ESG 執行目標完全與經理人薪資報酬連結，本公司規劃自 115 年起依據執行目標的年度達成狀況施行經理人薪酬獎勵機制，獎酬將以 5% 權重連結於經理人浮動薪資。

### **董事及高階管理階層離職與退休政策**

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

### **2-3-3 功能性委員會結構及運作情形**

委員會	執掌說明
審計委員會	審計委員會之職能，係監督公司有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，並向董事會提出建議。
薪資報酬委員會	薪資報酬委員會之職能，係依專業客觀之地位，就星通資訊董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議。

#### **一、審計委員會**

根據中華民國法律規定，審計委員會成員由董事會任命。依據星通資訊公司審計委員會組織章程，該委員會成員共四人。

113 年間共召開四次常會，委員平均出席率達 93.75%。

審計委員會審議的事項包括財務報表、內部控制制度的訂定與考核、重大之資產或衍生性商品交易、重大資金貸與背書或保證、募集或發行有價證券，以及財務、會計或內部稽核主管之任免等重大事項。

本公司審計委員會成員共四位（均為獨立董事），男女比為 3：1。本屆審計委員會任期為 111 年 6 月 29 日至 114 年 6 月 28 日，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳見本公司 113 年股東會年報。

## 審計委員會年度開會記錄

審計委員會	議案內容及後續處理	決議結果	公司對審計委員會意見之處理
113. 03. 12	1. 112年度合併財務報表及個體財務報表暨營業報告書 2. 本公司簽證會計師之獨立性及適任性評估	審計委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事同意通過
113. 05. 13	1. 113年度第一季合併財務報表	審計委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事同意通過
113. 08. 09	1. 113年度第二季合併財務報表	審計委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事同意通過
113. 11. 08	1. 113年度第三季合併財務報表 2. 訂定「永續報告書編制及驗證之作業程序」	審計委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事同意通過
114. 03. 13	1. 113年度合併財務報表及個體財務報表暨營業報告書 2. 本公司簽證會計師之獨立性及適任性評估	審計委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事同意通過

## 二、薪資報酬委員會

根據中華民國法律規定，薪資報酬委員會成員由董事會任命。依據星通資訊公司薪資報酬委員會組織章程，該委員會成員共四人。

113年間共召開二次會議，委員平均出席率達87.5%。

透過年度問卷調查了解利害關係人對薪酬政策的意見和期望。薪資報酬委員會定期檢視薪酬政策，並就利害關係人意見進行監督，以確保政策符合公司和利益相關方的共同目標。

本公司薪資報酬委員會成員共四位（均為獨立董事），男女比為 3：1。本屆薪資報酬委員會任期為 111 年 6 月 29 日至 114 年 6 月 28 日，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳見本公司 113 年股東會年報。

#### 薪資報酬委員會年度開會紀錄

薪資報酬委員會	議案內容及後續處理	決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
113.03.12	1. 審議本公司112年度員工酬勞及董事酬勞分配案 2. 董事長、經理人之薪酬案 3. 其他經理人之薪酬案	薪資報酬委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事同意通過
113.08.09	1. 審議本公司112年度員工酬勞及董事酬勞分配案 2. 董事長及董事報酬政策案 3. 經理人薪資報酬政策案 4. 其他經理人之薪酬案 5. 經理人及其他經理人員工持股信託分配案 6. 114年度之工作計畫案	薪資報酬委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事同意通過
114.03.13	1. 審議本公司113年度員工酬勞及董事酬勞分配案 2. 董事長、經理人之薪酬案 3. 其他經理人之薪酬案	薪資報酬委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事同意通過

## 3、重大主題識別

### 3-1 利害關係人議合

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們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。

### 3-2 利害關係人鑑別

星通資訊依循參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的五大原則，從眾多利害關係人中，依重要性將其歸類為六大類利害關係人，分別為「員工」、「客戶」、「供應商」、「投資人」、「政府」和「非營利組織」。

### 3-3 決定重大主題的流程

星通資訊依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所發布的永續性報導準則 2021 年版，蒐集了企業永續趨勢與國內外重要法規發展，且對比同產業關注之永續重大主題，透過發送問卷之調查方式，進行分析、排序及確定。



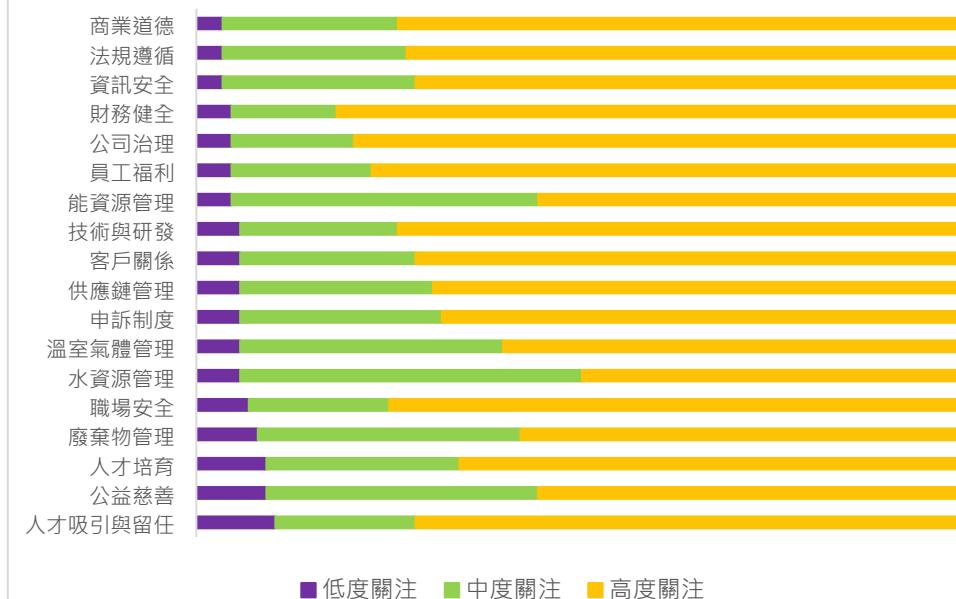
### 3-4 重大主題列表



為實踐永續並因應國際發展趨勢，星通資訊參考 GRI 準則與同產業關注議題等，蒐集篩選相關永續主題清單共 18 項，整理於問卷中提供利害關係人進行評估。

根據 113 年的 87 份線上有效問卷調查結果，針對各利害關係人關注程度進行評分並分析，繪製長條圖。

**重大永續主題列表**



經 ESG 永續發展小組檢視後，決定前 7 項受利害關係人中度及高度關注之項目列為 113 年重大主題，其中環境面 1 項、社會面 1 項、治理面 5 項。

### 星通資訊 113 年永續重大主題

ESG 面向	重大主題	對應 GRI 準則	對應章節
治理面	財務健全	GRI 202、GRI 207	4-1 財務績效
	公司治理	GRI2-9~GRI2-21	2-3-2-1 成員及多元化 2-3-2-3 提名與遴選 2-3-2-4 利益迴避

			2-3-1 董事會對永續治理之角色及成果 2-2-1 推動永續發展之治理架構 2-3-1 董事會對永續治理之角色及成果 2-3-2-4 利益迴避 2-3-2-2 運作及執行情形 2-3-2-1 成員及多元化 2-3-1-1 督導永續管理之績效評估 2-3-2-5 薪酬政策 2-3-2-5 薪酬政策 5-1-6 員工薪酬
	商業道德	GRI 205、GRI 206	4-3-2 誠信治理 4-4-1 法規遵循
	法規遵循	GRI2-27	4-4-1 法規遵循
	資訊安全	自訂主題	4-5 資訊安全
環境面	能資源管理	GRI 302	6-3 能源管理 6-4 水資源管理
社會面	員工福利	GRI 401	5-1-4 員工權益與福利 5-1-5 友善包容的工作環境 5-1-6 員工薪酬

### 3-5 重大議題管理方針

### 3-5-1 政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

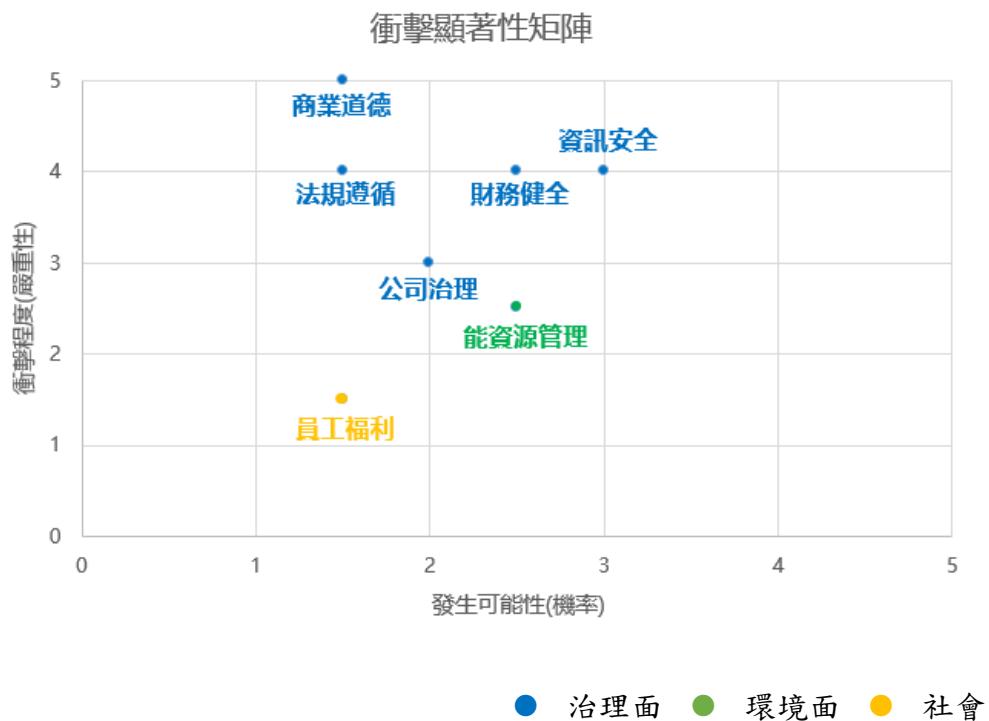


ESG 永續發展小組轄下各部門經過內部會議討論及調整後，檢視各重大主題管理方針之執行情形與績效，確認各利害關係人溝通情形，且評估納入公司之管理目標及擬定各部門管理策略，每年並向董事會報告，瞭解並監督公司在永續經營的相關進度。

### 3-5-2 補救負面衝擊之措施及執行有效性

針對重大永續主題對於經濟、環境和人群（包含其人權）的負面衝擊評估並繪製衝擊顯著性矩陣。

衝擊量化評估依據「發生可能性」及「衝擊程度」分別給予 1-5 分的評分，兩者相乘後取得分數。



## 4、治理面

### 4-1 財務績效

星通資訊落實公司治理之經營原則，每年舉辦法人說明會及股東常會，並即時更新公開資訊觀測站、公司網站之財務及業務資訊，透過透明資訊揭露，讓股東與投資人可及時掌握公司營運狀況。113年受國際地緣政治、通貨膨脹等影響，營運挑戰前所未見。本公司持續秉持審慎、穩健之營運策略，配合產業發展與客戶需求，在自身核心技術及產品上開發與精進，以確保未來的營運成長動能與獲利提升。其他財務績效說明與分析，請參見本公司 113 年年報資訊。



財務收支及獲利能力分析：

單位：新台幣仟元

項目		112 年度	113年度	增(減)比率
財務 收支	營業收入淨額	649,097	649,951	0.13%
	營業毛利	446,054	445,115	-0.21%
	營業淨(損)益	193,270	191,899	-0.71%
財務 收支	利息收入	15,525	11,902	-23.34%
	利息支出	1,822	1,915	5.10%
獲利 能力	資產報酬率 (%)	17.01	17.80	4.64%
	股東權益報酬率 (%)	23.55	24.33	3.31%
	稅前純益佔實收資本 比率 (%)	43.49	42.62	-2.00%
	純益率 (%)	30.76	32.17	4.58%
	每股稅後盈餘 (元)	3.00	3.68	22.67%

## 4-2 稅務治理

### 4-2-1 稅務政策管理原則

星通資訊遵循當地租稅法規，依規定期限誠實申報並繳納稅捐，善盡納稅義務人之社會責任並支持政府推動促進企業創新、研究發展及租稅優惠之政策。

星通資訊五大稅務方針：

1.	對當地及國際稅務法規之變革，全方位評估其影響並擬定因應之決策。
2.	依主管機關規定，定期於財報及年報揭露財稅務資訊，並確保資訊透明化。
3.	與稅務機關建立互信且誠實的溝通關係。
4.	公司重大交易及決策皆與會計師討論考量租稅的影響。
5.	分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。

### 4-2-2 稅稅收減免及抵減

星通資訊為適用研究發展投資抵減之中小企業，得依中小企業發展條例第 35 條規定，在不超過當年度應納營利事業所得稅額 30%限額內，得擇一於支出金額 15%限度內，抵減當年度應納營利事業所得稅額，或於支出金額 10%限度內，抵減自當年度起 3 年內各年度應納營利事業所得稅額；抵減方式一經擇定，不得變更。

星通資訊的董事會委託「審計委員會」監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質與誠信度，定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循、企業風險管理等重大事項，其中稅務遵循亦包含於法律遵循中。

公司網站設置【聯絡人專區】以及【利害關係人專區】建立發言人制度專責處理投資者相關事宜。並皆已與廠商、客戶、及銀行等利害關係人建立適當之溝通管道。

## 4-3 誠信經營

### 4-3-1 誠信經營理念、政策、行為規範

星通資訊自成立以來，即遵循公開發行公司相關法規之標準訂定各項內部作業辦法，上市之後隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以滾動式調整，並以此原則要求集團內公司一併遵守。

為落實公司之核心價值，並使員工於從事日常工作及業務時，能嚴格遵守公司從業道德標準，以維護公司的聲譽，進而獲得顧客、供應商及其他各界人士的尊重與信任，本公司依法令建立「員工行為或倫理守則」、「道德行為準則」和「員工申訴處理辦法」等規範供員工與各級主管依循。並於董事、經理人及受僱人新就任和相關法令訂定時提供教育宣導。

星通資訊之企業誠信經營相關事項由「管理部」單位負責推動，並以誠信經營政策防範不誠信行為及監督執行情形。

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
員工行為或倫理守則	無	管理部	員工	<a href="https://www.looptelecom.com/uploads/images/FA-PDF/Statements/employee-behavior-ethics.pdf">https://www.looptelecom.com/uploads/images/FA-PDF/Statements/employee-behavior-ethics.pdf</a>
道德行為準則	無	管理部	員工	<a href="https://www.looptelecom.com/uploads/images/Corporate-Governance/code-ethical-conduct.pdf">https://www.looptelecom.com/uploads/images/Corporate-Governance/code-ethical-conduct.pdf</a>
員工申訴處理辦法	無	管理部	員工	<a href="https://www.looptelecom.com/uploads/images/Corporate-Governance/employee-compliant-handling-pro.pdf">https://www.looptelecom.com/uploads/images/Corporate-Governance/employee-compliant-handling-pro.pdf</a>

### 4-3-2 誠信治理

星通資訊已訂定「誠信經營守則」，且已於 104 年股東會通過後施行。公司內部持續透過教育訓練、日常宣導等方式，推動企業商業道德、公司治理、員工品德操守等道德規範，並定期查核內部作業是否依法行事。不得利用職務之便與公司來往之廠商有私人商業之行為或接受餽贈、回扣或其他不法利益，或從事

其他損害公司權益之行為。

星通資訊已和供應商簽定「廉潔條款」及「採購單合約條款」，對於有不誠信行為紀錄者，本公司得將其降等、停權或剔除合格供應商名單，亦得逕行終止或解散訂單或全部合約，且供應商應賠償因此所致之一切損害與費用。另外，公司審慎評估客戶信用評等，避免與不誠信者進行交易，加強洗錢防制機制。



透過各部門與上下游之間彼此合作、監督與成長，建立一個健全誠信的治理結構，強調透明度、責任制、合規性和風險管理，確保公司邁向永續發展。

### 4-3-3 違反誠信經營檢舉管道

為避免利益衝突，公司設有舉報平台，供內外部人士匿名反映可能涉及舞弊或不誠信行為的問題。我們承諾保護舉報人，並採取嚴格的保密措施。

檢舉及申訴信箱：[esg@looptelecom.com](mailto:esg@looptelecom.com)

## 4-4 風險管理

### 4-4-1 法規遵循

星通資訊自設立至今積極監督營運當地相關政策法規，以確保公司符合規範。截至目前於各方面皆無遭受重大金錢罰鍰或其他非金錢之制裁。113 年亦未發生重大違反治理、環境、或職業安全衛生法規事件、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟。



星通資訊對重大違規事件的認定係依上市公公司重大訊息之查證暨公開處理程序辦理，即單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹百萬元以上始為重大事件。

## 4-5 資訊安全



在數位化和智慧化加速推動業務發展的過程中，星通資訊深知資訊安全的重要性，並致力於保護公司、客戶及合作夥伴的數據資產安全。為此，我們不斷加強資訊系統的安全防護，並嚴格遵循國際網路安全標準，以確保業務的持續性及數據隱私的保護。

### 4-5-1 安全策略與治理架構

星通資訊採用了符合國際標準（如 ISO 27001、IEC 62443-4-1）的資訊安全管理體系，並建立了完善的資訊安全治理架構。公司設有專責的資訊安全團隊，負責風險評估、威脅預防和安全事件應對。此外，星通資訊的資訊安全策略涵蓋數據保護、身份驗證、權限管理以及網路監控等關鍵措施。



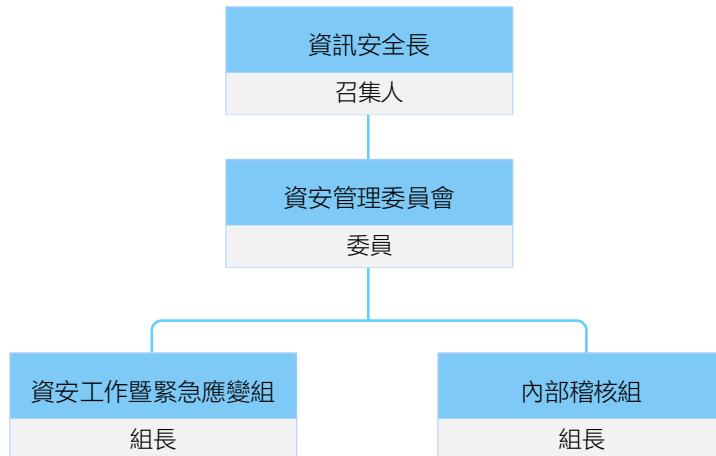
### 4-5-2 資安風險管理

資訊安全是全球關注重大議題之一，同時也是星通資訊重點關注項目。

星通資訊定期進行風險評估，以識別和評估系統中的潛在威脅，並針對高風險區域制定應對計劃。透過威脅建模與風險分析的方式，優化系統防禦機制，並

針對各種潛在的網路攻擊執行多層次的防護策略。

此外，星通資訊在所有的產品開發階段都進行安全審查，以確保產品符合資訊安全標準，同時藉由資訊安全組織與資訊安全管理政策，保障資訊資產的機密性、完整性、可用性及適法性。



星通資訊資訊安全組織架構圖

#### 星通資訊資安認證：

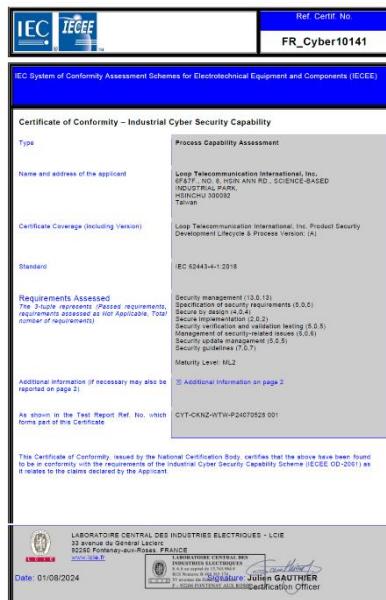
##### ISO/IEC 27001

核心資訊系統（ERP 或其他重大系統）、(MIS)辦公室及資訊機房之安全管理活動。



## IEC 62443-4-1

確保產品從設計、開發到維護的各個階段中，考慮到網路安全風險，使工業控制系統在部署中更加安全，並有效應對可能的網路威脅。



## 4-5-3 資安意識培訓與宣導

星通資訊深知資訊安全不僅依賴技術措施，更需要全體員工的參與及支持。公司為員工提供定期的資安教育與培訓，確保全員了解並遵守公司資訊安全政策。

通過模擬釣魚測試和每年資安意識培訓，幫助員工識別和應對潛在的網路威脅。

#### 4-5-4 資安事件管理

星通資訊建立了快速應對和處理安全威脅事件的機制，並配置全天候監控系統，時時偵測異常活動。一旦發生安全威脅事件，星通資訊將依據預定流程進行快速反應，並進行事後分析，持續優化應變方案，確保資安系統的穩定性和永續運作。

#### 4-5-5 客戶隱私保護

星通資訊非常重視客戶資料的保護，因此特訂立隱私權政策，對客戶資料的蒐集、利用與揭露之方式…等皆有其規範，以維護資料的隱私性及安全性。

若公司內部人員有相關文件及資料之調閱查詢需求，亦須依照相關程序做權限流程申請，並設有權限審核機制，以確保申請者符合調閱查詢的資格。另外，對於抓取資料之平台亦設有登入帳號，每三個月必須更新一次密碼。星通資訊經由以上的管理審核機制，來達到保護客戶隱私及防止商業機密文件的外流或遭竊的情事。

星通資訊於 111 年取得資訊安全管理系統 ISO 27001 證書，使得資訊安全系統更加完善。對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立資安通報標準流程，若發生資安事件將由「資訊安全管理委員會之資安工作暨緊急應變組」擔任通報窗口，於知悉事件後 1 小時內完成內部通報。若資安事故經「資安工作暨緊急應變組」判斷為 1、2 等級，將由「資安工作暨緊急應變組」進行處理；若資安事故判斷為 3、4 等級，則由「資安工作暨緊急應變組」先行報告「資安長」並立即採取必要措施避免事件擴散，且於一個工作天內彙整事件經過、評估影響層面及研擬解決方案。在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件未來重複發生的機會。



由於星通資訊對於客戶資料的高度重視，星通資訊於 113 年並未收到疑似發生資安疑慮的投訴事件（包含來自主管機關或第三方投訴），且並未發生客戶個資外洩之事實。

#### 4-5-6 資安永續發展承諾

星通資訊將繼續加強資訊安全能力，應對新興威脅。未來，我們將持續採用創新技術並遵循國際管理標準，為業務、客戶和利益相關者提供更強的網路安全保護，推動數位化轉型的永續發展。

#### 4-6 參與各類社團組織



本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。113 年本公司加入兩個公協會組織，分別列示如下：

##### 台灣科學園區科學工業同業公會

星通資訊總公司設立於新竹科學園區逾 30 年，關懷及配合園區各項服務及建設，處理業者共同事務，促進園區事業穩健發展。

##### 台灣國防產業發展協會

星通資訊為促進台灣國防產業發展為宗旨，積極參加與各產業與政府部門之間之交流活動，並對我國國防相關產業之精進與發展，進行策略研究並提供網路通訊產業之政策建議。

##### 公協會組織參與

公協會組織	參與方式
台灣科學園區同業公會	會員
國防產業發展協會	會員

## 4-7 供應鏈管理

星通資訊為自有品牌製造廠商，需採購的產品小自電阻電容，大至電源供應器。供應商主要分為半導體的【主動元件】、電子零件的【被動元件】及周邊零件的【包材】，皆用於星通產品本身零組件，其中，主動元件採購金額相對較大，另外亦有外購成品，視客戶需求而購買。



### 4-7-1 供應商管理流程

為確保星通資訊供應商之供貨品質，建構供應商長期且穩定地合作關係並達成供應鏈的永續發展，因此星通資訊制定「供應商管理程序書」，作為供應商管理依循的根本。

#### 4-7-2 合格供應商定期評比



星通資訊依「廠商品質及評鑑管理辦法」，每半年定期針對合格供應商進行評比，為星通資訊產品之原物料品質做嚴格把關，以保障客戶健康與安全。藉由定期的供應商評比、實地稽核、缺失提出與改進，與供應商共同發現營運或生產活動中可改善的方向。

#### 4-7-3 供應商永續採購政策

星通資訊為落實與實踐永續採購，積極規劃相應的永續採購工作，包括能有效降低因國際運輸距離所生之溫室氣體排放量的在地採購（Local Procurement）、創造物質循環再製與再用的循環採購（Circular Procurement）、鼓勵我國業者提供綠色產品以及服務的綠色能源採購（Green Procurement）、鼓勵外包廠減少在環境中碳排放量的碳中和（carbon neutrality），除此之外，星通資訊杜絕採購與使用任何可能涉及衝突地區或違反人權的礦產。未來將深耕永續採購領域，藉由採購工作所能創造的經濟價值之力，與供應商攜手落實永續發展願景。

##### 1. 在地採購(Local Procurement)

星通資訊為通訊設備製造商，原物料使用範圍涵蓋很廣，包括被動元件，例如：電阻、電容、電感、二極體以及變壓器等；主動元件例如：各類晶片、線材以及連接器等；外購成品，例如：電源供應器以及光模組等。

其中，被動元件、線材及連接器為替代性大之原物料，皆成為星通資訊推動在地採購的第一波主要重點。2020-2023年新冠疫情期間，許多原物料供應商無法供貨造成物料短缺，考量交期後將部分替代料換成在地供應商，旨在更有效地掌握交期，也同時因應星通資訊綠色產品需求，目前總計 113 年台灣地區在地採購金額佔全公司採購金額比例為 47.85%，星通資訊將繼續溯源各類原物料在地化發展的可能，力求碳排與供應鏈風險最小化，管理成本最適化。

## 2. 循環採購 (Circular Procurement)



因應全球現今面臨環境資源逐漸耗竭等問題，歐盟推動循環採購為優先採購，可促進能資源於供應鏈中達到封閉循環之工程、產品或服務，如可維修、再利用或利於回收再循環之產品等。在環境部資源環境署推動下，星通資訊運用循環經濟所強調的封閉資源循環(Closing the Loop)以最大化

資源利用效率的概念，透過系統化的流程收集廠內所有呆滯料，包括被動元件、主動 IC、記憶體以及電源供應器等，將這些原物料分類處理，適合再利用的部分被重新投入生產，無法使用的呆料則出售予合適的市場。此外，對於客戶退回的產品，星通資訊採取維修再利用的方式，使其能夠繼續在廠內循環使用，延長產品的壽命並減少新材料的使用需求。展望未來，星通資訊將繼續在採購過程中，尋覓可維修、再利用或利於回收再循環的產品，透過循環採購展現星通資訊對於資源利用效率的重視，促進永續發展目標的達成。

## 3. 綠色能源採購 (Green Power Procurement)



因應永續趨勢，滿足客戶需求，提升品牌地位及營收，同時友善環境，對於環境部認列之環保節能標章之產品予以優先採購，包含：包材、辦公用品、辦公設備以及電器用品…等，未來需被汰換的燈具將改用節能 LED 燈具。

## 4. 供應商碳中和計畫 (Carbon Neutrality)

為避免持續產生大量溫室氣體，造成了地球暖化升溫，在供應商低碳技術發展上，鼓勵供應商淘汰高能耗或效率不佳的機器設備，並鼓勵其從溫室氣體盤查，找出碳排放熱點與鑑別重大能源使用；從產品碳足跡盤查中，從源頭重新思考

製程的改善方式，藉由源頭材料投入的最佳化，減少廢棄物產出量，有效降低供應鏈的排碳量。

## 5. 不使用衝突礦產 (Non-use Conflict Minerals)

關注衝突礦產議題，星通資訊要求供應商簽署《無衝突礦產宣告書》，確保供應鏈所採購之金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn)、鈷 (Co) 及雲母 (Mica) 等金屬，均非透過無政府軍團或非法集團由衝突區域之礦區開採，或循非法走私途徑取得。

# 5、社會面

## 5-1 人力發展

### 5-1-1 人權承諾

#### 保障人權及勞工權益



為保護人權，星通資訊禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動及任何不當的聘雇歧視。對於勞工的健康、安全、工作時間、工資給付，一定合乎或優於法規標準，並透過「職工福利委員會」及定期「勞資會議」使得員工的意見能充分溝通。



星通資訊尊重人權及打造有尊嚴的工作環境，且平等對待及尊重員工、客戶、供應商及合作夥伴，遵循「勞動基準法」、「就業服務法」及「性別工作平等法」等相關法律規範，提供全體同仁安全、友善、平等平權的工作環境且禁止不平等對待、歧視、性騷擾與職場霸凌行為。



### 營運變化的最短預告期

星通資訊為保障員工權益，未來若發生重大營運變化，將依照「勞動基準法第十六條」規定終止勞動契約，其預告期間依下列規定辦理：

- 繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。
- 繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。
- 繼續工作3年以上者，於30日前預告之。

報告期間，本公司未發生營運重大變動之情事。

### 員工意見溝通與申訴

星通資訊於內部建立暢通多元的溝通管道，我們可以透過「勞資會議」或「職工福利委員會」及「管理審查會議」，提出員工心聲或可透過線上平台、郵箱等多元發聲管道表達意見。針對敏感事件，皆會確保員工資料隱私性及調查不公開的原則，確保員工資料不外洩，針對員工所提出之意見進行改善，共創共好讓員工與公司一同成長。



員工申訴管道	
申訴專線電話	03-5787696#2005、#2007 或 #2012
申訴電子信箱	hr@looptelecom.com
申訴線上平台	<a href="https://forms.gle/ZJHXSyiMRwBs7Wj3A">https://forms.gle/ZJHXSyiMRwBs7Wj3A</a>

## 5-1-2 人力結構

### 1. 員工組成

截至 113 年底(113/12/31)止，本公司全體員工共計 185 人，其中台灣員工計有 166 人，重慶子公司 13 人，天津子公司 6 人。男女占比分別為 59.46% 及 40.54%。



#### (1) 113 年底員工結構 (單位：人)

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期契約)。

約聘員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期契約)。

全時員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

部分工時員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

管理職：為副理級以上員工。

員工組成表

地區	人數	性別	勞雇合約		僱佣類型		年齡分布			
			正職	約聘	全時員工	部份工時員工	30 歲以下	30~50 歲	51 歲以上	
台灣	166	男性	88	8	90	6	20	42	34	
		女性	69	1	69	1	7	40	23	
重慶	13	男性	10	0	10	0	1	7	2	
		女性	3	0	3	0	0	3	0	
天津	6	男性	3	1	4	0	0	1	3	
		女性	2	0	2	0	0	2	0	
總計人數			175	10	178	7	28	95	62	
佔總員工佔比			94.59%	5.41%	96.22%	3.78%	15.14%	51.35%	33.51%	

(2)113年底按職級別之員工百分比（單位：%）

地區	職級別	男性		女性		員工人數	佔總員工佔比
		人數	比例	人數	比例		
台灣	管理職	17	10.24%	8	4.82%	25	15.06%
	非管理職	79	47.59%	62	37.35%	141	84.94%
重慶	管理職	1	7.69%	0	0.00%	1	7.69%
	非管理職	9	69.23%	3	23.08%	12	92.31%
天津	管理職	1	16.67%	0	0.00%	1	16.67%
	非管理職	3	50.00%	2	33.33%	5	83.33%

註：  
此表百分比係依各職級獨立計算，例如管理職員工之男性占比=管理職員工男性人數÷總員工人數

## 2. 非員工工作者

本公司清潔人員係委由承包商負責，113年底上述外部工作者人數共計四人。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

### 5-1-3 員工多元包容及平等

星通資訊的員工聘用不因性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇。

員工是企業最重要的夥伴與資產，也是企業永續經營的關鍵，星通資訊秉持創造友善與幸福的工作環境及永續發展的核心，建構透明完善的職涯發展制度，積極招聘不同背景及專長之優秀人才，並持續發展個人能力培育和工作表現，以實現他們的職涯發展目標，星通資訊相信人才是企業持續成長及獲利的要素。



我們提供具競爭力的薪資福利、Leadership 的管理文化、暢通的升遷管道，讓員工盡情發揮專長，體現了我們對多元化和包容性的承諾，讓員工有成就感和認同感的職場環境，員工依其能力，都有平等升遷的機會。

### 多元化員工類型

113 年									
多元指標 地區	僱佣類型		身心障礙		原住民		學歷		
	正式	約聘	男	女	男	女	博士	碩士	學士
台灣	157	9	1	1	1	0	2	44	79
重慶	13	0	0	0	0	0	0	0	6
天津	5	1	0	0	0	0	0	2	2
人數	175	10	1	1	1	0	2	46	87
佔全體員工 佔比	94.59%	5.41%	0.54%	0.54%	0.54%	0.00%	1.08%	24.86%	47.03%

### 5-1-4 員工權益與福利

星通資訊注重員工職場工作與生活平衡，設立「職工福利委員會」，由各部門推派代表，統籌規劃及執行公司各項福利措施及提供多元福利選擇，讓同仁有著多采多姿且豐富的生活，對於全體同仁從工作環境到健康生活的照顧，無微不至。



### 員工持股信託

星通資訊成立「星通資訊股份有限公司員工持股信託委員會」開辦員工持股信託業務。目的為謀求星通資訊員工之福利，幫助員工達到長期儲蓄、累積財富，以保障未來生活之安定，並增進員工對公司之參與感，使員工能夠持有公司股票，共享企業經營成果。

資格以星通資訊之正式人事編制內被公司選定有特殊貢獻員工連續服務滿三個月以上者為限。員工持股信託契約三年期限屆滿者，會員可申請領回全部信託財產。依循法令規定，公司高階主管包含總經理、副總經理在內的經理人及其他經理人之股票獎勵金相關議案應在薪資報酬委員會提出審議並送交董事會決議後始生效。

### 113 年星通資訊男女薪資比率

職務類型	男:女
工程師	1:0.94
一般員工	1:1
直接人員	1:0.9

### 完善的福利制度

星通資訊提供完整的福利制度，總公司與子公司因地制宜規劃有不同的員工福利。

#### 星通資訊總公司的福利制度

項目	內容
休假制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供優於法規之病假，員工每年享有 7 天之有薪病假。</li> <li>支持員工生育，加碼優於法令的陪產檢假 7 天，持續投入營造家庭友善的職場環境。</li> <li>政府公告彈性調整之休假日，本公司不作調移，公司直接給予家庭日，不扣假，讓員工於工作及生活取得平衡。</li> </ul>
薪資福利	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司年度若有獲利，以固定比例分享全體同仁。</li> <li>設置員工持股信託計劃，幫助員工達到長期儲蓄、累積財富，以保障未來生活之安定，並增進員工對公司</li> </ul>

項目	內容				
	之參與感，使員工能夠持有公司股票，共享企業經營成果。				
職工福利委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>發放三節禮券，提供生育及結婚賀金，住院及喪葬慰問金。</li> <li>提供員工每年高額度旅遊補助，依年資給予旅遊補助金，亦補助員工之直系血親 2 名。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="595 606 1294 736"> <caption>113 年度員工旅遊</caption> <tr> <td>參與人次</td><td>250 人</td></tr> <tr> <td>支出金額(新台幣)</td><td>2,781,130 元</td></tr> </table> <p>星通資訊年度旅遊可以促進員工間互動，連繫情感也增進了公司和員工家庭之間的聯繫，讓員工及家人們感受到公司關愛和支持，每年年度旅遊讓大家忘卻工作壓力，共享歡樂的時光，皆讓員工及家人留下深刻的回憶。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>耶誕晚會</li> </ul> <p>晚會才藝表演，歡迎敢秀愛現的小朋友踴躍參加，公司皆給予才藝表演獎金。</p> <p>未滿 15 歲之同仁子女，公司將給予每位小朋友耶誕禮物及邀請同仁家屬參與耶誕晚會，品嚐美味佳餚，共度歡樂愉快的時光。</p>	參與人次	250 人	支出金額(新台幣)	2,781,130 元
參與人次	250 人				
支出金額(新台幣)	2,781,130 元				
員工社團	公司鼓勵同仁工作之餘培養健康的休閒活動，釋放工作壓力、開拓視野，提供豐富的社團活動，以滿足不同興趣及需求，如游泳社、籃球社、羽球社、卡拉OK 社、有氧舞蹈社及志工社等。				
娛樂饗宴	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年部門聚餐經費補助，讓同仁們自行安排時間與喜愛的餐廳。</li> <li>適逢重要節日會舉辦慶祝活動，增添小確幸，如母親節、父親節及冬至，公司皆準備精緻餐盒供同仁與家人分享。</li> </ul>				
尾牙感恩	星通資訊為了感謝員工對公司的付出與貢獻，每年尾牙晚會皆頒發資深員工獎，年資滿 5 年、10 年、15 年、20 年之資深員工予以表揚及致贈金幣及 3C 家電。				

項目	內容
獎助學金	星通資訊為照顧員工生活，鼓勵員工子女努力向學，特訂定員工優秀子女及清寒家庭獎助學金申請辦法，每年二月及十月申請國小、國中、高中、大學、碩士、博士之上學期及下學期之獎助學金，發放NT\$1,000~NT\$10,000之獎助學金，以茲鼓勵優秀學生，並關懷扶助清寒學生。
創意美勞	為鼓勵愛畫畫的小朋友，讓小朋友發揮想像力，展現創意畫作，每年舉辦星通資訊創意美勞邀你一起來FUN畫，依創意、主題內容及技巧評選出績優畫作，頒發獎學金及禮品，得獎畫作展覽於公司創意走廊，供所有同仁及來賓欣賞。



員工子女畫作藝廊展示

### 重慶及天津子公司的福利制度

項目	內容
福利措施	年度體檢、旅遊和節假日購物卡。
退休金	依「國務院關於工人退休、退職辦法」，按中華人民共和國政府規定之養老保險制度每月依當地員工薪資總額之一定比率(20%)提撥養老保險金。每位員工之退休金由政府管理統籌安排，該公司除按月提撥外，退職員工 8%退休金由中國政府有關社部門統籌支付。依法全體員工均參加基本養老保險，按繳費基數。
母性關懷	提供陪產假(20 天)、產假(178 天)，休假期間薪資按正常出勤給付，為推動落實父母育兒假制度，子女三周歲前，夫妻雙方每年分別享有十天育兒假。
育嬰留停	大陸地區無育嬰留停要求，依循當地法令辦理。
尾牙感恩	為感謝員工對公司的付出與貢獻，每年尾牙頒發資深員工獎，年資滿 5 年、10 年、15 年、20 年之資深員工予以表揚及致贈金幣及 3C 家電。

### 退休金制度

星通資訊設有「勞工退休準備金監督委員會」，依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」等規範辦理員工退休金，從員工入職到退休的人生歷程，均盡全力考量員工的福利與保障，為員工建構溫馨及信賴的職場生活。



勞動基準法-退休準備金(舊制)	每月按薪資總額 10% 提撥退休準備金於台灣銀行退休專戶，由退休準備金監督委員會監督管理，每年亦透過精算師進行退休準備金精算，並足額提撥，已保障員工未來支領退休金的權益。
-----------------	---

勞工退休金條例-退休準備金(新制)	按月依投保級距提繳每月工資 6%至勞保局同仁個人退休金帳戶，同仁退休金之支付即依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。
-------------------	--

### 5-1-5 友善包容的工作環境

每一位員工均為星通資訊的重要資產，我們重視員工作業與生活之平衡與身體之健康，期待建立一個長期的工作夥伴關係。本公司同仁平均年資為 12 年，六成以上員工年資達 5 年，星通資訊秉持「熱忱」、「創新」、「品質」、「卓越」四大經營理念下，往企業永續發展之路邁進。



#### 育嬰友善職場

家庭是員工作業的重要動力來源，星通資訊鼓勵並支持員工，對於有照顧 3 歲以下幼齡子女需要之員工，申請育嬰留職停薪，讓員工得以照顧家庭，並於員工留停期滿後，安排回任原單位與職務，星通資訊育嬰留停復職率達 100%。歷年來，依照性別，員工提出育嬰留停申請、育嬰留停復職和留任的情形如下表：

113 年育嬰留停人數統計

項目	男	女	合計
A. 113 年符合申請育嬰留停人數	7	5	12
B. 113 年實際申請育嬰留停人數	0	3	3

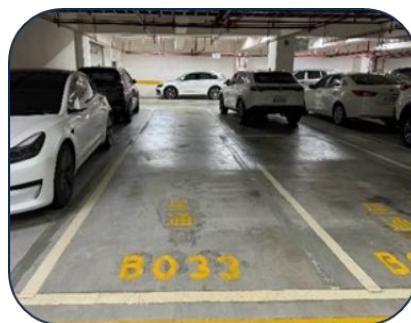
項目	男	女	合計
C. 113 年預計育嬰留停復職人數	0	2	2
D. 113 年實際育嬰留停復職人數	0	2	2
E. 112 年育嬰留停復職人數	0	2	2
F. 112 年育嬰復職持續工作一年人數	0	2	2
復職率(D/C)	-	100%	100%
留任率(F/E)	-	100%	100%

### 母性職場照護與育兒照護



提供優於法規的陪產檢及陪產假，為了支持員工配偶生育，加碼優於法令的陪產檢及陪產假各 7 天，共為 14 天。星通資訊營造友善家庭的職場環境，供準爸爸無後顧之憂陪同懷孕配偶產檢及陪產，讓準爸爸能夠參與配偶懷胎及生產的過程，一起感受為人父母的喜悅與甘苦，夫妻間有了共同成長的經驗，更能強化整個家庭結構。

體貼、關心懷孕同仁，提供懷孕同仁專屬停車位和專業護理師一對一諮詢服務，為她們健康把關，緩解懷孕期間可能出現的不安和壓力。



懷孕同仁專屬停車位

設置集乳室提供哺乳媽媽安靜、隱密、舒適寧靜放鬆的集乳空間，哺乳媽媽有彈性時間自行調配集乳時間，讓哺乳媽媽當個身心健康快樂的媽媽，星通資訊提供友善育兒的職場環境。



集乳室

### 5-1-6 員工薪酬

星通資訊提供合於法令要求之薪酬福利，絕不低於基本工資；也定期參與薪資調查並視需求做調整，提供具競爭力的薪酬以吸引、培育並留住人才，獎勵能創造績效且持續貢獻的員工；除參考市場標竿企業及薪資調查報告外，亦考量產業整體薪資，進行薪酬競爭力分析，制定相關薪酬策略。

員工薪酬組成包含固定薪資、浮動薪資、股票獎勵金、銷售獎金、年節獎金、及年度盈餘分紅。固定薪資係基本薪資，浮動薪資主要為各項津貼及各項獎金。薪資為每月固定日期發放，年節獎金二個月固定於每年一月及七月各發放一個月。

本公司非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數、依據台灣證券交易所規定，申報資料如下(新台幣仟元)：

申報年份	全時員工人數	薪資平均數	薪資中位數
112 年	145	979	802
113 年	147	1061	907

註：  
由於 113 年度員工分紅增加，故薪資平均數與中位數增加。

### 年度總薪酬比率

年度	113 年
年度總薪酬比率	10.99
年度總薪酬變化比率	1.95

註：

1. 年度總薪酬比率為組織中薪酬最高個人之年度總薪酬/組織所有員工（不包含獲得最高薪酬者）年度總薪酬中位數。
2. 年度總薪酬變化比率為組織中薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/組織所有員工（不包含該薪酬最高者）年度總薪酬中位數增加百分比。

### 員工年度盈餘分紅

依「星通資訊公司章程第 29 條」規定，年度扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不低於百分之十為員工酬勞及不高於百分之五為董事酬勞，但公司尚有累積虧損(包括調整未分配盈餘金額)時，應預先保留彌補數額。員工酬勞數額中，應提撥不低於百分之五為基層員工分派酬勞。提撥金額及比率經「薪資報酬委員會」及「董事會」核定通過始行發放，全數皆以現金方式發放。每年董事分紅及員工分紅金額須經董事會及股東會審議通過後決議，並揭露於公司年報。

### 5-1-7 人才培育與發展



星通資訊為提供同仁最佳學習環境，我們導入多樣化的學習平台，除了實體教室學習外，也運用線上數位學習平台，由專人專職負責規劃、推動各項學習與訓練活動以及人才發展、職能提升專案等，持續擬定各部門專業人才培訓計畫，重視同仁的職涯成長。

#### 一、內部訓練

新人訓練	新進人員教育訓練、通識教育訓練。
在職訓練	依職務、年資、職級等訂定專業訓練藍圖，並開辦各式專業教育訓練。
管理發展訓練	加強主管領導管理能力，針對基層及中高階主管開辦各式課程。例如：績效管理、團隊領導等。

## 二、外部訓練

外訓機制	不定期幫員工報名職業相關訓練，如公司治理、急救人員與稽核人員等專業技能課程，113 年共有 42 位員工人次參與外訓課程。
專業證照考取	全額或部分補助員工考取證照費用，鼓勵員工進修，113 年共有 3 位員工人次考取證照。

本公司 113 年度員工總受訓時數 1797.5 小時，平均訓練時數 10.39 小時。其中女性員工總受訓時數 753.5 小時、平均訓練時數 10.18 小時，男性員工總受訓時數 1044 小時、平均訓練時數 9.58 小時；生產技術類員工總受訓時數 1041.5 小時、平均訓練時數 7.44 小時，非生產技術類員工總受訓時數 756 小時、平均訓練時數 22.91 小時；管理職員工總受訓時數 312 小時、平均訓練時數 11.56 小時，非管理職員工總受訓時數 1485.5 小時、平均訓練時數 9.52 小時。

113 年員工教育訓練總時數與平均時數

分類		總時數	平均時數
性別	女性	753.5	10.18
	男性	1044	9.58
工作類別	生產技術類	1041.5	7.44
	非生產技術類	756	22.91
人員類別	管理職	312	11.56
	非管理職	1485.5	9.52
全體員工		1797.5	10.39

### 5-1-8 新進員工與離職員工

星通資訊透過人力銀行求職平台、LinkedIn、校園徵才活動和內部員工推薦等多元招募方式網羅優秀人才加入。

為了讓新進人員到職後能盡快融入星通資訊，直屬主管及人事單位會協助新人熟悉工作職務內容與環境，擬訂新進人員入職的階段性目標，讓新進人員了解工作屬性及認同公司文化與價值，使新進人員能順利上手。公司亦會透過訂定

三個月的試用期考核來評估新進員工是否勝任工作，漸進式的協助與觀察，能讓新進人員學習成長，適應環境，提升留任率。

當員工想轉換跑道並提出離職申請，星通資訊透過離職訪談了解員工離職具體原因，依離職員工之專業技能、興趣及意願安排轉調其他部門，若離職員工另有考量，了解其對公司的想法，識別公司需要改進的地方，重視公司管理中所存在的問題，離職訪談保密，讓員工能夠放心表達，透過收集反饋，公司可以了解員工流失的原因，制定相應策略來提升現有員工的滿意度，有利於公司提高員工的留任率。

星通資訊為研發導向公司，公司所有產品皆為自主研發、生產、製造，研發人員佔比 44.86%，為持續擴增研發量能，於大陸重慶及天津設立研發辦公室，兩家子公司主要以研發設計，無生產及製造，目前計有 14 位研發人員、5 位管理及行政人員，人員穩定，近 5 年來，皆無人員異動。

**113 年新進員工總數與新進率**

113 年	性別	年齡	台灣	重慶	天津	總計
新進員工	男	30 歲以下	10	0	0	10
		30~50 歲	1	0	0	1
		51 歲以上	2	0	0	2
	女	30 歲以下	2	0	0	2
		30~50 歲	1	0	0	1
		51 歲以上	0	0	0	0
	新進總計		16	0	0	16
	員工總人數		166	13	6	185
新進率		9.64%	0	0	0	8.65%

## 113 年離職員工總數與離職率

113 年	性別	年齡	台灣	重慶	天津	總計
離職員工	男	30 歲以下	1	0	0	1
		30~50 歲	7	0	0	7
		51 歲以上	5	0	0	5
	女	30 歲以下	1	0	0	1
		30~50 歲	0	0	0	0
		51 歲以上	1	1	0	2
	離職總計		15	1	0	16
	員工總人數		166	13	6	185
	離職率		9.04%	0.08%	0	8.65%

註：

- 離職率計算對象係指正式全職之離職員工，但不包括留職停薪等員工
- 離職類型為離職及退休
- 51 歲以上離職人員含 5 位退休員工

台灣正邁入超高齡社會，中高齡及高齡者擁有豐富職場經驗，且穩定性及忠誠度高，這些「行走的教科書」都是公司值得珍視的重要資產，星通資訊重視資深員工的專業技能，回聘退休人員傳承專業技術及經驗。

### 5-1-9 員工績效管理

#### 期滿考核

加入星通資訊後，員工將接受兩次考核，到職滿三個月須進行「試用期滿考核」，到職滿一年須進行「一年期滿考核」，藉此評估員工是否能勝任職務，與同仁進行定期的溝通，隨時了解同仁工作表現。

#### 年度績效考核

星通資訊所有員工每年需接受一次年度績效考核，以考核結果作為獎酬、派任、晉升及各項人員管理之依據，為達公平、公正、合理的績效管理精神，逐步推動多元評核，於績效評核時，邀請員工給予工作及職能的回饋，提供其主管多面向的績效評核參考。

## 績效管理流程

星通資訊之考核方式採季評量考核，第一季設定績效期望，第二至三季持續追蹤績效，第四季於12月底前完成考評。113年員工績效考核完成率為100%，再依各員工考績評等列入當年度福利差異。



## 5-2 職業安全及衛生

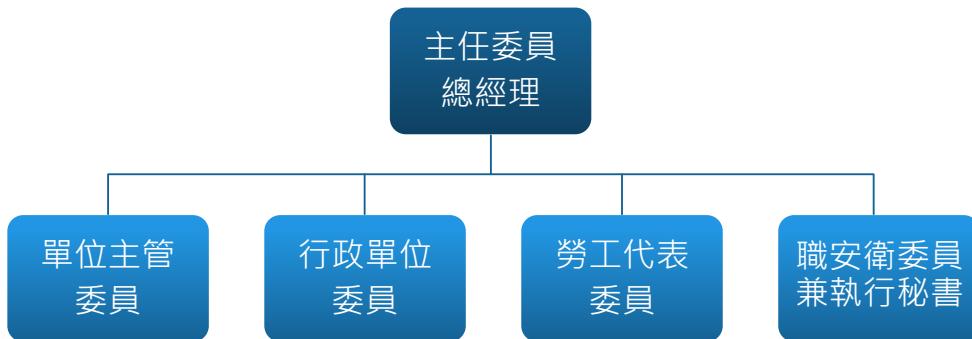
### 5-2-1 職業安全及衛生政策

星通資訊基於企業對社會責任、安全衛生管理之實踐與理念推廣，致力於環境保護工作，維護健康安全的工作環境及生活環境品質。我們要求員工了解其角色與責任，亦要求供應商、承包商、外包商、物流商遵守星通資訊社會責任及環境、安全衛生政策，共同達成我們對社會責任、能源管理及環境、安全衛生管理的承諾。

### 5-2-2 職業安全衛生管理措施

本公司依據職業安全衛生管理辦法規定設置「職業安全衛生管理委員會」，由職業安全衛生人員與相關部門主管及勞工代表共同組成。

星通資訊已制定職業安全衛生規章，明確企業的承諾及目標，並涵蓋風險評估、事故管理、健康服務、持續改善等，定期進行內外部審核及評估，以確保系統有效運行。



職業安全衛生委員會組織圖

## 1. 危害辨識、風險評估及事故調查

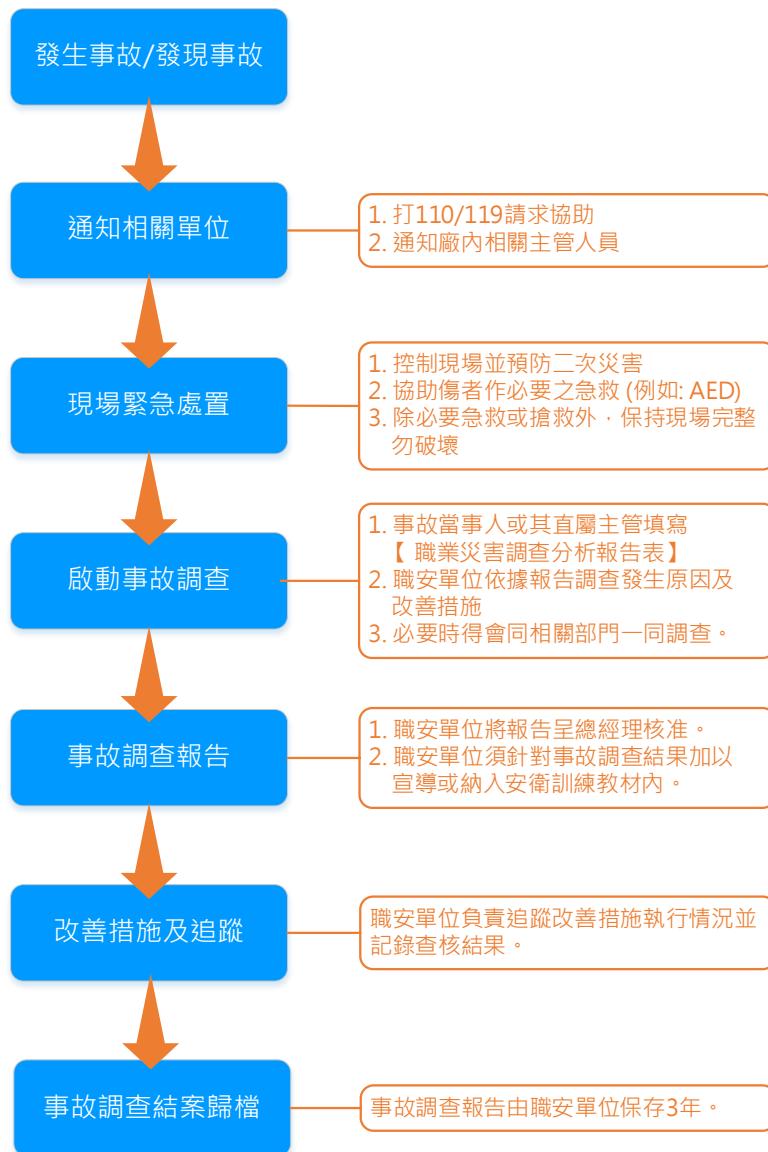
為有效預防職業災害的發生，公司制定危害鑑別、風險鑑定程序，鑑別對象包含：員工、訪客、承攬商，對各項可能造成人員傷害或事故的例行或非例行性活動，進行全面性的作業危害鑑別，並依據危害事件的暴露頻率、發生頻率及嚴重性，區分風險等級。



星通資訊依據過往營運過程、現況，評估該可能之狀況、影響或衝擊(例如人員工作傷害、環境影響、生產中斷或財務損失)與發生可能性，計算風險等級，擬訂防護措施，以降低風險，確保同仁在職場上的人身安全。

星通資訊職業安全衛生人員對於承攬商進行危害告知說明，施以必要之教育訓練。施工過程中對於可能發生的危害制定應對措施降低廠區內施工危害風險。透過檢討安全管理成效，修訂相關流程與標準，達到持續改善的目標。

## 職業安全衛生事故調查流程

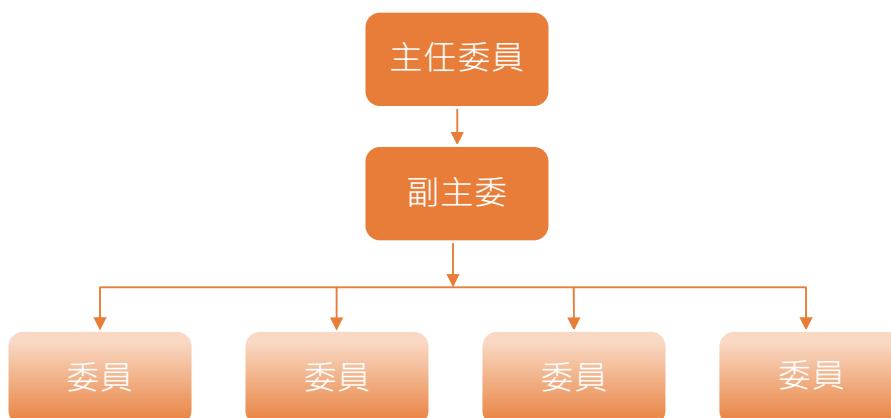


### 2.工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

職業安全衛生委員會推舉勞工代表人數計 4 人，比率優於法定人數三分之一以上，符合法規要求。公司每年定期召開職業安全衛生委員會會議 1 次，除審議職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防等事項，並將相關改善及因應作法週知全公司。

### 3.職業健康安全訓練

本公司依照法規要求，為保障員工在工作場所的安全及健康，並強化與確保獲得從事工作與預防災變所必要之安全衛生知識，星通對新進員工實施職業安全衛生教育訓練6小時，每3年對在職員工進行職業安全衛生再教育訓練。此外，星通資訊防火管理委員會每年召開1次消防安全檢討及2次消防演練，包含地震、職業安全衛生等項目。除廠區內部員工與大樓舉辦之相關演練外，亦配合新竹科學園區管理局進行聯防演練。



防火管理委員會組織圖

### 4.職業健康服務與健康促進



為提升員工身心健康，星通資訊每週安排護理師及每季安排臨場服務醫師進行「臨廠健康服務」，依「職業安全衛生法規第二十二條」及「勞工健康保護規則第三條、第十條」進行臨廠健康服務。服務項目包含：個人健康狀況諮詢、就醫科別建議、職場不法侵害、人因工程危害預防、母性健康保護諮詢(包含預期懷孕、妊娠中、分娩後、哺乳等)，以及過勞相關疾病風險面談。

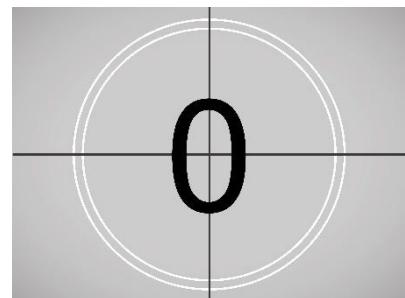
### 5-2-3 職業傷害

#### 1. 事故調查標準流程

星通資訊已訂定「職業安全衛生事故調查流程」，適用本公司之員工、承攬商及訪客於工作場所、參與公司舉辦活動或因公外出之意外。

#### 2. 職業傷害或職業病發生情形

星通資訊 113 年零工安事故、零職業傷害、零職業病。



## 6、環境面

### 6-1 氣候變遷



鑑於全球氣候風險加遽，企業勢必需展開更積極的節能減碳行動，才能遏止地球環境不斷升溫。星通資訊 2024 年分析企業潛在的氣候風險與機會，並制定「2030 減碳 50%，2050 淨零碳排」目標。進一步期望逐步落實脫碳成長與淨零碳排目標。故於 2024 年將「能資源管理」、「溫室氣體管理」列為重大議題，除了展現我們對減碳行動的決心，亦有助於檢核減碳目標與進展。

#### 6-1-1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施

##### 1. 氣候監督及治理架構

星通資訊之氣候治理最高單位為「董事會」，由董事會監督與管理公司整體永續議題及氣候相關的重大風險與機會。而為確實管理氣候相關風險與機會，由董事會授權董事長帶領其下轄各所屬永續發展小組負責單位進行執行與運作，以穩定維持公司之永續經營。使董事會充分監督與檢視氣候重大風險與機會議題，進而提出整體之具體策略與管理政策。

##### 2. 氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

公司風險管理功能的首要任務是辦別和評估各種潛在的風險對公司的影響層面，本公司參考 TCFD 所建議的氣候風險與機會因子，以及發生機率、頻率、可能造成的影響，評估具重大性之氣候議題，鑑別出優先關注的實體風險、轉型風險與氣候機會。

以下說明本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：

面向	議題	影響期程	財務影響	對星通資訊的衝擊	因應策略
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中期	增加營運成本、增加資本支出	極端天氣事件造成供應鏈中斷，影響公司生產甚至導致生物產暫停，產品供應不足進而影響產品交付的時間表，導致成本增加或客戶退貨。此外，極端氣候影響廠區停電或交通阻塞導致生產流程受到干擾及員工通勤安全疑慮，影響生產環境和工作效率，降低生產力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司有承保水治地震險、建築物險及營業裝修險，以因應極端氣候影響之風險降為最低。</li> <li>建立合理的庫存管理策略，保留適當的備貨量及第二候補備貨機制，以應對供應鏈中斷或交通受阻的情況，降低因災害事件而導致的損失。</li> <li>持續加強員工應對自然災害之訓練。</li> </ul>
機會	開發和/或增加低碳商品和服务	短期	增加營收、減少營運成本	市場對產品或服務環保的意識型態將對公司產生影響衝擊，包括市場需求轉變、競爭優勢、商業模式創新、環保認證與標籤、技術創新和環保形象等。故加強環保產品研發，構建永續商業模式及融入環保理念“產品低污染以及具可拆解設計”，將保持市場競爭力並實現永續發展。	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司產品符合ISO-9001品保作業規範、ISO-14001環境管理認證、通過ISO27001資安認證及通過IEC62443-4-1(開發流程資訊安全)認證、取得環境部-環保標章等為目標。</li> <li>產品設計階段即考量並著重於能效使用效率、及容易拆解維修與更換料件等，並使用再生紙箱。</li> </ul>
機會	採用節能措施	長期	增加營運成本	星通資訊的溫室氣體排放量以外購電力為主，對於電費上漲對於企業減碳形成重大壓力，而使用再生能源可有效減碳外，也透過響應政府政策節省公司用電並降低營運成本，有助於提升環保形象，且因應綠色能源的未來趨勢，在市場上取得優勢。	<ul style="list-style-type: none"> <li>編列預算支出，選擇節能產品替換老舊設備，降低電費支出並減少碳排。</li> </ul>

113年星通資訊透過召集「永續發展推動小組」舉辦定期工作會議，協助權責主管與同仁了解與星通資訊相關的氣候風險與機會所關切之重大主題，並進行重大性排序。針對前述鑑別出的風險機會，擬定並定期檢討因應策略，防止風險發生或降低其影響，呈報高階主管管理及審核相關揭露內容。

### 3.指標目標

本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容將於以下各章節說明。

## 6-2 溫室氣體管理

本公司定期提報董事會及按季控管溫室氣體盤查及查證時程規劃，並已於民國 111 年 6 月完成設置專（兼）職人員為廠務人員 1 名及訂定溫室氣體盤查及查證時程規劃如下：

1. 訂定盤查規劃：113 年 10 月
2. 訂定查證規劃：預計 116 年 10 月



### 6-2-1 溫室氣體管理之目標與措施

星通資訊計算溫室氣體排放強度以「營收」作為分母計算該強度比值的度量標準。113 年星通資訊的溫室氣體排放情形為：範疇一（第一類）排放為 57.24 公噸；範疇二（第二類）排放為 753.93 公噸。

（溫室氣體潛勢（GWP，Global Warming Potential）參考最新 IPCC 公告數據）



星通資訊 113 年度溫室氣體排放量為 811 公噸 CO<sub>2</sub>e，114 年溫室氣體減量的目標為【低於 800 公噸 CO<sub>2</sub>e 排放量】。

基於達成節能減碳目標，星通資訊採取如下各項措施積極助力減低溫室氣體排放量：

#### 一、多方異地開會

1. 盡量使用視訊會議
2. 鼓勵客戶視訊 FAT (Factory Acceptance Test)

#### 二、公務車

1. 公務車使用申請，在用車說明欄位填寫詳細洽公地點，方便其他借用人評估是否共乘。
2. 停等路邊要熄火，減少怠速停車。

### 三、用電

1. 冷氣溫度調至適溫(25~27°C)
2. 上下班多爬樓梯，少搭電梯
3. 下班時將不需要使用的設備電源關閉
4. 電源延長線更換為單獨開關
5. 採購用電設備以全電壓為優先或選擇較小電流的設備

#### 6-2-2 溫室氣體排放量

為善盡地球公民的責任，星通資訊股份有限公司積極揭露溫室氣體排放資訊，排放類型包括範疇一、範疇二。

溫室氣體排放量分析表（請參考下方表格）

溫室氣體盤查邊界項目		排放值(公噸 CO2e/年)	百分比
範疇一	1 公務車(燃油)	9.41	1.16%
	2 化糞池(甲烷)	0.01	0.00%
	3 滅火器(填充物)	0.00	0.00%
	4 冰箱,公務車等冷媒	47.81	5.89%
範疇二	5 外購電力(總度數)	753.93	92.94%
總排放量 (公噸 CO2e/年)		<b>811.18</b>	100.00%

註1：本公司於113年首度執行溫室氣體盤查，初期盤查範圍納入星通資訊總公司、台北辦公室及台南辦公室。

註2：排放係數來源為【行政院環保署最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」(6.0.4 版本)】，GWP採用【IPCC公告GWP值 (IPCC第五次評估報告) 或 (IPCC第六次評估報告)】之數值。

註3：本公司為金管會定義第三階段揭露公司，無範疇三。

註4：溫室氣體排放密集度計算範圍包含範疇一及範疇二所產生之溫室氣體。本

公司為金管會定義第三階段揭露公司，無範疇三。

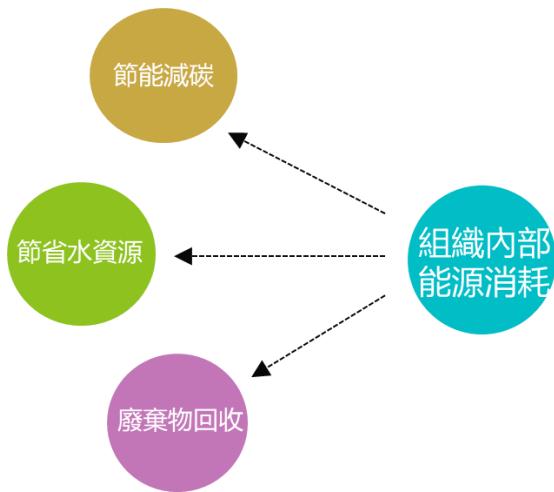
### 6-2-3 溫室氣體排放強度

星通資訊以範疇二溫室氣體排放為主要減量目標，各年排放強度比較值，以範疇二溫室氣體排放為分子，總排放量為分母計算比率，例如 113 年範疇二溫室氣體排放值為 753.93 公噸 CO<sub>2</sub>e，總排放量為 811.18 公噸 CO<sub>2</sub>e 排放強度為 92.94%。

## 6-3 能源管理

### 6-3-1 能源使用政策

近年來星通資訊為致力於實行環保議題，配合 ISO 14001，主要推動三大方向，分別是「節能減碳」、「節省水資源」和「廢棄物回收」。



#### 1. 節能減碳

每年定期教育訓練同仁，宣導以下配合事項：

- 下班後隨手關燈
- 空調溫度設定為27°C

- 未使用設備應關機或設定休眠狀態
- 影印紙張應盡量重複使用，列印前應重複確認列印內容以減少錯誤列印
- 飲水機下班後設定為休眠
- 減少客戶及來賓使用紙杯，改為使用馬克杯
- 提倡同仁使用環保餐具

此外，生產線休息時段關燈及關閉部分機台用電。走廊照明燈改為可各別控制燈管啟閉，有效管理用電。

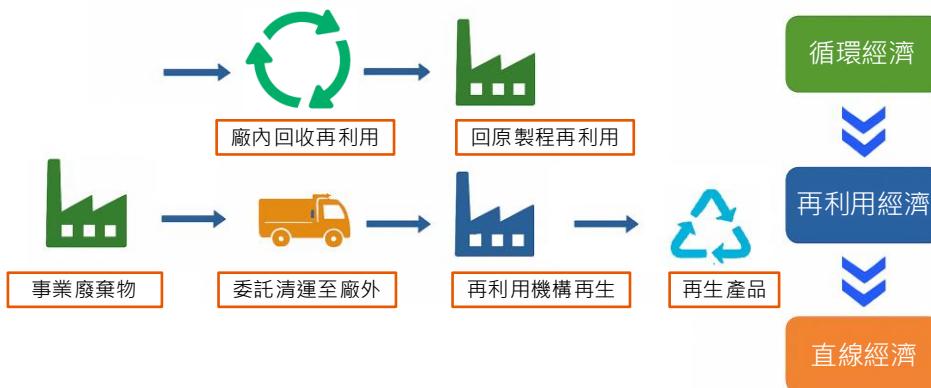
註：113 年 ISO14001 教育訓練實施日期為 113/7/10 (e-Learning)。

## 2. 節省水資源

依 ISO 14001 環境目標【每年減少 3% 用水量】，並宣導同仁節約用水。

## 3. 廢棄物回收

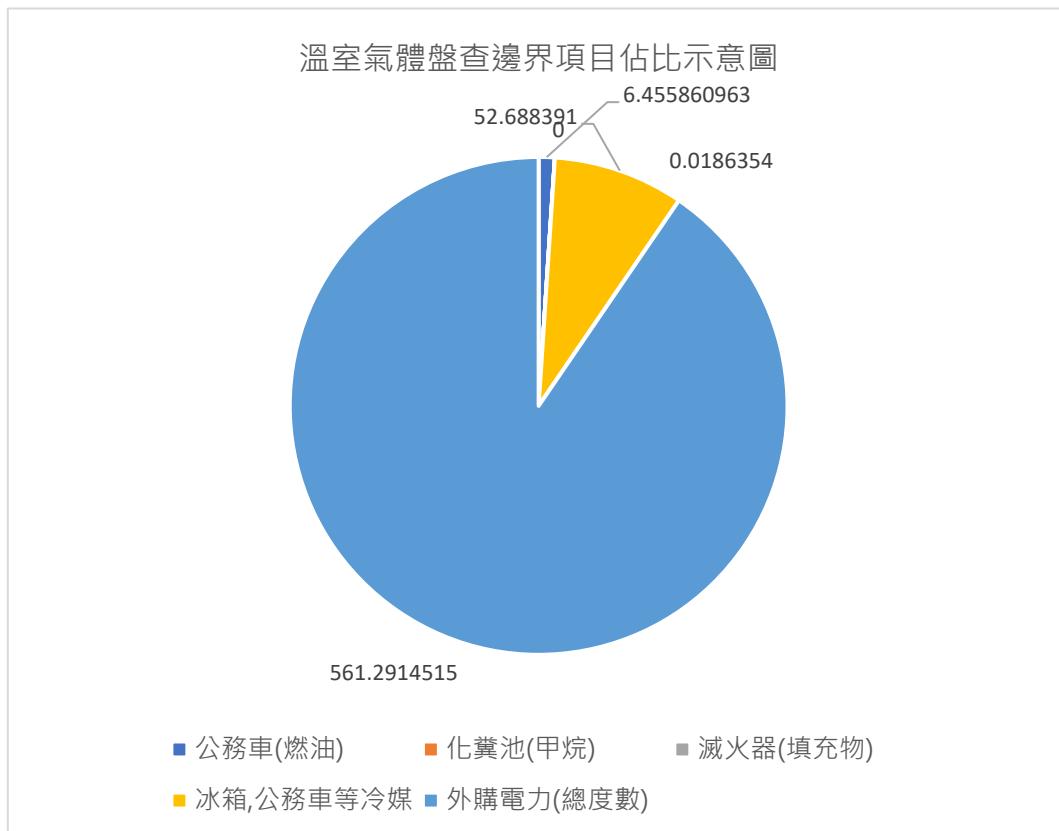
鼓勵及宣導員工落實辦公室垃圾分類。本公司所產生之事業廢棄物，有「一般日常廢棄物」及「生產製造之事業廢棄物」，依廚餘類，紙類，塑膠類，金屬類等類別委由專業回收公司回收後再利用。



### 6-3-2 能源使用情況

台灣金融監督管理委員會（簡稱金管會）推動的「上市櫃公司永續發展路徑圖」規範了不同資本額公司的溫室氣體揭露行為，星通資訊為資本額 50 億元以下公司，僅揭露【範疇一】及【範疇二】溫室氣體排放項目。

範疇一及範疇二排放項目如下圖：



外購電力為星通資訊主要溫室氣體排放量的最大來源。

## 6-4 水資源管理



本報告根據星通資訊現有水資源管理的現況進行分析，並依據 GRI 303 標準進行主題管理及水資源使用、排水管理的揭露。

對於企業的可持續性發展，水資源管理至關重要。星通資訊的水資源管理策略聚焦於確保水的有效利用，並減少排水對環境的負面影響，從而促進社會及環境的可持續發展。

### 6-4-1 水資源管理或減量目標

本公司定期評估與審查水資源影響及排水相關衝擊，我們依據水資源風險與影響路徑評估結果，制定相對應的管理政策與目標，以減少各據點水資源風險性與對環境或社會的衝擊程度。

#### 水資源管理策略

星通資訊採取的水資源管理策略包括【定期檢查】和【維護空調系統】，以最大限度地減少水資源消耗。水冷系統及冷卻水塔使用循環水技術，並進行水質控制，以避免水資源的浪費。

#### 用水減量目標

星通資訊將持續努力在水資源管理方面提升，未來計劃包括進一步優化空調系統的水資源使用，並實施更多水資源回收與循環利用的技術。本公司水資源減量目標為【未來五年內每年降低百分之三總用水量】。

### 6-4-2 用水情況

#### 取水量統計

星通資訊在水資源的使用上主要以【空調】與【一般辦公室使用】為主，無生產製程用水。

用水主要來源為「台灣自來水公司」供應的自來水，113年新竹總公司總用水量為 8,079 立方公尺(度)，台北辦公室為 125.4 立方公尺(度)，台南辦公室為 130.9 立方公尺(度)。

### 113 年 1~12 月用水統計

廠區	用水度數												立方 公尺 (度)
	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	
新竹 6F	93	91	89	87	86	88	94	93	122	80	76	82	1081
新竹 7F	462	436	519	441	611	651	711	626	706	693	648	494	6998
台北	9.9	9.9	9.9	9.9	9.9	9.9	9.9	9.9	9.9	12.1	12.1	12.1	125.4
台南	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	9.9	11	130.9
													8335.3
註													
1. 新竹區取水量來源為水費單。 2. 台北、台南區自來水量併入大樓計算，因此無法準確計算取水量/用水量/排水量之數據，概以每人每日平均用水量估算。													

### 排水量

星通資訊主要的排水來源為【空調系統】及【員工生活用水】。年度排水量大致等於取水量。星通資訊新竹總公司的汙水排放透過新竹科學園區汙水下水道管理系統排放至科學園區汙水處理廠處理，符合相關法規並確保減低環境衝擊。

星通資訊新竹總公司於 113 年度的排放水量根據水質及排放目的地劃分如下：

分類	排水量
一般生活污水	7.7 立方公尺/天 (排放至新竹科學園區污水處理系統)
空調用水	22.46 立方公尺/天
空調系統排水	4.49 立方公尺/天

註：總用水量=總取水量-總排水量

## 用水量

年度總用水量大部分用於【空調系統】。星通資訊通過使用浮球調節水位，逐步降低用水量。

## 6-5 廢棄物管理

星通資訊委託合法廢棄物清運公司負責處理廢棄物。所有清運流程均遵守法規，並確保在運輸過程中無洩漏或環境污染。

### 6-5-1 廢棄物處理分類

星通資訊廢棄物的處理分為以下類別：

一般廢棄物：0.3 公噸/月，部分回收，部分送至焚化廠

有害廢棄物(PCB)：由專門廠商清運及處理。



### 6-5-2 廢棄物產生情況

本公司所產生之事業廢棄物，有「一般日常廢棄物」及「生產製造之事業廢棄物」，依廚餘類，紙類，塑膠類，金屬類等類別委由專業回收公司回收後再利用。

## 7、附錄

### 7-1 附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明		星通資訊股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容		
使用的 GRI 1		GRI 1：基礎 2021		
適用的 GRI 行業準則		無		
指標	揭露項目	對應章節	省略理由	頁碼
<b>一般揭露</b>				
<b>GRI 2：一般揭露 2021</b>				
2-1	組織詳細資訊	1-2 關於本公司		3
2-2	組織永續報導中包含的實體	1-1-3 報告邊界與範疇		2
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1-1-2 報告涵蓋期間、頻率		2
2-4	資訊重編	1-1-4 資訊重編		2
2-5	外部保證/確信	1-1-5 外部確信/保證情形		3
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-2-2 產業價值鏈		2
2-7	員工	5-1-2 人力結構		38
2-8	非員工的工作者	5-1-2 人力結構		38
2-9	治理結構與組成	2-3-2-1 成員及多元化		13
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-3-2-3 提名與遴選		15
2-11	最高治理單位的主席	2-3-2-4 利益迴避		15
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-3-1 董事會對永續治理之角色及成果		12

指標	揭露項目	對應章節	省略理由	頁碼
2-13	衝擊管理的負責人	2-2-1 推動永續發展之治理架構		11
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2-3-1 董事會對永續治理之角色及成果		12
2-15	利益衝突	2-3-2-4 利益迴避		15
2-16	溝通關鍵重大事件	2-3-2-2 運作及執行情形		15
2-17	最高治理單位的群體智識	2-3-2-1 成員及多元化		13
2-18	最高治理單位的績效評估	2-3-1-1 督導永續管理之績效評估		13
2-19	薪酬政策	2-3-2-5 薪酬政策		16
2-20	薪酬決定流程	2-3-2-5 薪酬政策		16
2-21	年度總薪酬比率	5-1-6 員工薪酬		47
2-22	永續發展策略的聲明	2-1-2 永續發展聲明		7
2-23	政策承諾	2-1-3 永續發展政策		9
2-24	納入政策承諾	2-1-4 永續發展策略		10
2-25	補救負面衝擊的程序	5-1-1 人權承諾		36
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4-3-1 誠信經營理念、政策、行為規範		26
2-27	法規遵循	4-4-1 法規遵循		27
2-28	公協會的會員資格	4-6 參與各類社團組織		32
2-29	利害關係人議合方針	3-1 利害關係人議合		19
2-30	團體協約		未成立工會故無簽訂	

指標	揭露項目	對應章節	省略理由	頁碼
<b>重大主題</b>				
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>				
3-1	決定重大主題的流程	3-3 決定重大主題的流程		20
3-2	重大主題列表	3-4 重大主題列表		20
3-3	重大主題管理	3-4 重大主題列表		20
自訂主題	資訊安全	4-5 資訊安全		28
<b>GRI 201：經濟績效 2016</b>				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4-1 財務績效		24
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6-1-1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施		57
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5-1-4 員工權益與福利		40
201-4	取自政府之財務援助	4-2-2 稅稅收減免及抵減		25
<b>GRI 203：間接經濟衝擊 2016</b>				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊		公司沒有業外投資，故無需揭露	
203-2	顯著的間接經濟衝擊		公司沒有業外投資，故無需揭露	
<b>GRI 204：採購實務 2016</b>				
204-1	來自當地供應商	4-7 供應鏈管理		33
<b>GRI 205：反貪腐 2016</b>				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4-3-2 誠信治理		26
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4-3-1 誠信經營理念、政策、行為規範		26
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		無此情況	

<b>GRI 206：反競爭行為 2016</b>				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4-4-1 法規遵循		27
<b>GRI 207：稅務 2019</b>				
207-1	稅務方針	4-2-1 稅務政策管理原則		25
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4-2-1 稅務政策管理原則		25
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4-2-1 稅務政策管理原則		25
207-4	國別報告	4-2-1 稅務政策管理原則		25
<b>環境面</b>				
<b>GRI 302：能源 2016</b>				
302-1	組織內部的能源消耗量	6-3-2 能源使用情況		62
302-2	能源密集度	6-3-2 能源使用情況		62
302-3	減少能源消耗	6-3-2 能源使用情況		62
<b>GRI 303：水與放流水 2018</b>				
303-1	共享水資源之相互影響		星通資訊無共享水資源	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6-4-2 用水情況		64
303-3	取水量	6-4-2 用水情況		64
303-4	排水量	6-4-2 用水情況		64
303-5	耗水量	6-4-2 用水情況		64
<b>GRI 305：排放 2016</b>				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6-2-2 溫室氣體排放量		60
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6-2-2 溫室氣體排放量		60
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放		溫室氣體排放量本公司為金管會定義第三階段揭露公司，無範疇三。	

305-4	溫室氣體排放強度	6-2-3 溫室氣體排放強度		61
305-5	溫室氣體排放減量	6-2-1 溫室氣體管理之目標與措施		59
305-6	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其他顯著的氣體排放		生產過程無排放	
<b>GRI 306：廢棄物 2020</b>				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊		非重大議題	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		非重大議題	
306-3	廢棄物的產生	6-5-2 廢棄物產生情況		66
306-4	廢棄物的處置移轉	6-5-1 廢棄物處理分類		66
306-5	廢棄物的直接處置	6-5-1 廢棄物處理分類		66
<b>GRI 308：供應商環境評估 2016</b>				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4-7-1 供應商管理流程		33
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4-7-3 供應商永續採購政策		34
<b>社會面</b>				
<b>GRI 401：勞雇關係 2016</b>				
401-1	新進員工和離職員工	5-1-8 新進員工與離職員工		49
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5-1-4 員工權益與福利		40
401-3	育嬰假	5-1-5 友善包容的工作環境		45
<b>GRI 403：職業安全衛生 2018</b>				
403-1	職業安全衛生管理系統	5-2-2 職業安全衛生管理措施		52
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5-2-2 職業安全衛生管理措施		52
403-3	職業健康服務	5-2-1 職業安全及衛生政策		52

403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5-2-2 職業安全衛生管理措施		52
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	5-2-2 職業安全衛生管理措施		52
403-6	工作者健康促進	5-2-2 職業安全衛生管理措施		52
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	5-2-2 職業安全衛生管理措施		52
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5-2-2 職業安全衛生管理措施		52
403-9	職業傷害	5-2-3 職業傷害		56
403-10	職業病	5-2-3 職業傷害		56
<b>GRI 404：訓練與教育 2016</b>				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5-1-7 人才培育與發展		48
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5-1-7 人才培育與發展		48

## 7-2 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1.	說明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6-1-1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	57
2.	說明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	6-1-1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	57
3.	說明檢視氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6-1-1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	57
4.	說明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6-1-1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	57
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	本公司尚未執行情境分析評估，未來將依據本公司具體情況研議是否採用，以提高面對氣候變遷風險之韌性	

	設、分析因子及主要財務影響。		
6.	若有因應氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及如何將轉型風險之考慮與目標，納入整體業務策略及財務規劃。	6-1-1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	57
7.	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚無使用內部碳定價作為規劃工具	
8.	若有設定氣候相關目標，應說明所選置之活動、溫室氣體排放範疇（1、2 及/或 3）、年度或基準年、預期減量時程；若使用溫室氣體減量能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所採購之減碳憑證來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	6-2-1 溫室氣體管理之目標與措施	59
9.	溫室氣體盤查及碳排情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	6-2-2 溫室氣體排放量	60

