

2025

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	6
2、 經營理念與永續策略	8
2-1 經營理念與永續發展策略	8
2-1-1 董事長的話	8
2-1-2 永續發展聲明	9
2-1-3 永續發展政策	9
2-1-4 永續發展策略	12
2-2 推動永續發展機制	12
2-2-1 推動永續發展之治理架構	13
2-2-2 運作情形	13
2-3 董事會及功能性委員會	14

2-3-1	董事會對永續治理之角色及成果	14
2-3-2	董事會結構及運作情形	16
2-3-3	功能性委員會結構及運作情形	19
3、	重大主題識別	22
3-1	利害關係人議合	22
3-2	利害關係人鑑別	22
3-3	決定重大主題的流程	22
3-4	重大主題列表	23
3-5	重大議題管理方針	25
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	25
3-5-2	補救負面衝擊之措施及執行有效性	27
4、	治理面	30
4-1	財務績效	30
4-2	稅務治理	31
4-2-1	稅務政策管理原則	31
4-2-2	稅收減免及抵減	31
4-3	誠信經營	32
4-3-1	誠信經營理念、政策、行為規範	32
4-3-2	誠信治理	33
4-3-3	違反誠信經營檢舉管道	33
4-4	風險管理	33
4-4-1	法規遵循	34

4-5	資訊安全	34
4-5-1	安全策略與治理架構	34
4-5-2	資安風險管理	35
4-5-3	資安意識培訓與宣導	37
4-5-4	資安事件管理	37
4-5-5	客戶隱私保護	37
4-5-6	資安永續發展承諾	38
4-6	參與各類社團組織	38
4-7	供應鏈管理	39
4-7-1	供應商管理流程	39
4-7-2	合格供應商定期評比	40
4-7-3	供應商永續採購政策	40
5、	社會面	43
5-1	人力發展	43
5-1-1	人權承諾	43
5-1-2	人力結構	44
5-1-3	員工多元包容及平等	46
5-1-4	員工權益與福利	47
5-1-5	友善包容的工作環境	52
5-1-6	員工薪酬	54
5-1-7	人才培育與發展	56
5-1-8	新進員工與離職員工	57
5-1-9	員工績效管理	59

5-2 職業安全及衛生	59
5-2-1 職業安全及衛生政策	59
5-2-2 職業安全衛生管理措施	60
5-2-3 職業傷害	63
6、環境面	64
6-1 氣候變遷	64
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 ..	64
6-2 溫室氣體管理	66
6-2-1 溫室氣體管理之目標與措施	67
6-2-2 溫室氣體排放量	68
6-2-3 溫室氣體排放強度	69
6-3 能源管理	70
6-3-1 能源使用政策	70
6-3-2 能源使用情況	70
6-3-3 能源密集度	71
6-4 水資源管理	71
6-4-1 水資源管理或減量目標	71
6-4-2 用水情況	72
6-5 廢棄物管理	74
6-5-1 廢棄物處理分類	74
6-5-2 廢棄物產生情況	74
7、附錄	76
7-1 附錄一、GRI 內容索引表	76
7-2 附錄二、氣候相關資訊	81

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，持續依循國際永續標準編製永續報告書。除依循 GRI 準則外，並揭露本公司於環境、社會及公司治理（ESG）面向之管理方針、推動成果及未來目標。

同時，透過系統化之溝通管道蒐集利害關係人所關注之議題，並依重大主題分析結果，作為永續管理及資訊揭露之重要依據。藉由永續報告書之發行，向員工、股東、投資人、客戶、供應商、政府及社會等利害關係人展現本公司永續發展之具體作為，並持續朝聯合國永續發展目標（SDGs）邁進。



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

本報告書報導涵蓋期間為民國 114 年 1 月 1 日至民國 114 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，供各利害關係人參閱。

1. 本次報告書發行時間：115 年 8 月
2. 下次報告書預計發行時間：116 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及其納入揭露邊界之子公司營運活動為主。涵蓋據點包含

- 星通資訊新竹總公司
- 星通資訊台北、台南辦公室
- 星通資訊天津、重慶子公司

若各章節之揭露範疇與前述邊界有所不同，將於各章節另行補充說明。

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	溫室氣體排放量為內部統計資料彙整之數據，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	由各營運據點自行統計數據彙總揭露。

1-1-4 資訊重編

2024 年永續報告書勘誤

- 溫室氣體排放強度單位更正，更正詳細內容請參閱第 69 頁，6-2-3 溫室氣體排放強度章節。
- 能源使用政策更正，更正詳細內容請參閱第 70 頁，6-3-1 能源使用政策章節。

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

公司 ESG 專區網站：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	152 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 解決方案增值型的承包商，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，去年全球共有四十一個國家與本公司有業務往來，外銷占全年營收約七成五，其中美洲、歐盟及台灣市場皆有穩健表現。以產業別來看，電力及政府機關約占總營收七成，通訊及交通運輸市場則因新產品發展與應用成果逐步顯現，呈現成長 81% 之表現。一一四年約 80% 之營收來自 15% 之往來國家；全部 27 個產品線中，約 80% 之營收來自 15% 之銷售產品線，顯示本公司市場聚焦策略已逐步展現成效。未來本公司將持續深耕歐美與台灣市場，積極拓展新興市場，並與國際 SI 大廠合作開發新世代通訊技術，作為持續成長之重要動能。。

本公司相關產品與開發流程已取得 ISO27001、IEC62443-4-1 及 FIPS 140-3 等國際資安相關標準與認證，有助於提升產品於關鍵基礎設施市場之競爭力，並提供客戶更完整之安全防護基礎。

面對 MCC 市場持續朝高速傳輸、混合架構整合及安全防護強化之方向發展，星通未來將持續深化以下幾項重點布局：

1. 持續推進 G7800 平台升級與應用擴展

本公司將持續強化 G7800 系列平台之傳輸、交換、加密與協定轉換能力，發展支援 MPLS-TP、OTN、EoS/CEP、電路仿真及多速率介面之整合應用，以提升平台於 MCC 骨幹、接取及跨層整合建設之適用性。

2. 發展 TDM/IP 混合式傳輸解決方案

因應客戶既有 SDH/SONET 網路與新一代 MPLS-TP/IP 網路並存之需求，本公司將持續推出可支援傳統電路與封包傳輸共存之產品與模組，包括接取式聚合多工器、混合式骨幹設備及相關電路保護與仿真功能，以協助客戶平順完成網路轉型。

3. 拓展 IT/OT 隔離與資安防護應用

隨著關鍵基礎設施對資安要求日益提高，星通將持續推進 OT Firewall、政府組態管理及資安整合平台之產品發展，並結合 iNMS、iNET 等網管系統，提供自網路管理、異常診斷至安全防護之整體解決方案，以因應 IT 與 OT 環境分流管理及安全隔離之需求。

4. 擴展新骨幹架構與整合型解決方案

本公司將持續投入新型骨幹網路架構之發展，包括 SDH/SONET、MPLS-TP、OTN 及 WDM 等多層傳輸技術之整合應用，以支援客戶建構具高可靠度、高擴充性及高安全性之骨幹與接取網路。透過整合傳輸、接取、光學與網管功能之全方位設備，進一步提升公司於 MCC 市場之解決方案完整度。

5. 聚焦關鍵基礎設施轉型

本公司布局以 IEC 61850 為核心應用整合 L2/L3 Switch 與 MPLS-TP 之解決方案。骨幹網推行高密度 19 吋 10GbE 交換器，確保傳統業務向封包傳輸網路無縫遷移；邊緣場域則部署具備 PRP/HSR 零丟包冗餘技術的工業級 DIN Rail 機型。系列產品將導入後量子加密安全架構，建立兼具高可靠性與未來擴展性的網路生態，滿足大規模迴路遷移的零失誤需求。

展望未來，本公司將持續深化「關鍵任務、安全、智慧化」之產品策略，並以 G7800 為核心平台，持續發展具高可靠度、高彈性及高整合能力之網路解決方案，以強化本公司於 MCC 市場之競爭優勢。

憑藉本公司於新一代骨幹傳輸領域累積之技術實績與成功案例，未來除可持續拓展國際市場應用機會外，亦將結合產品軟硬體功能發展垂直整合方案，提升整體解決方案附加價值，並逐步擴展維護服務與相關應用收入來源，以強化長期營運動能。

在新業務布局方面，本公司將持續優化 MCC Networking Product Portfolio，強化自動化測試系統之導入與應用，並持續擴展各項產品之利基市場與應用範圍，作為未來營運成長之重要基礎。

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

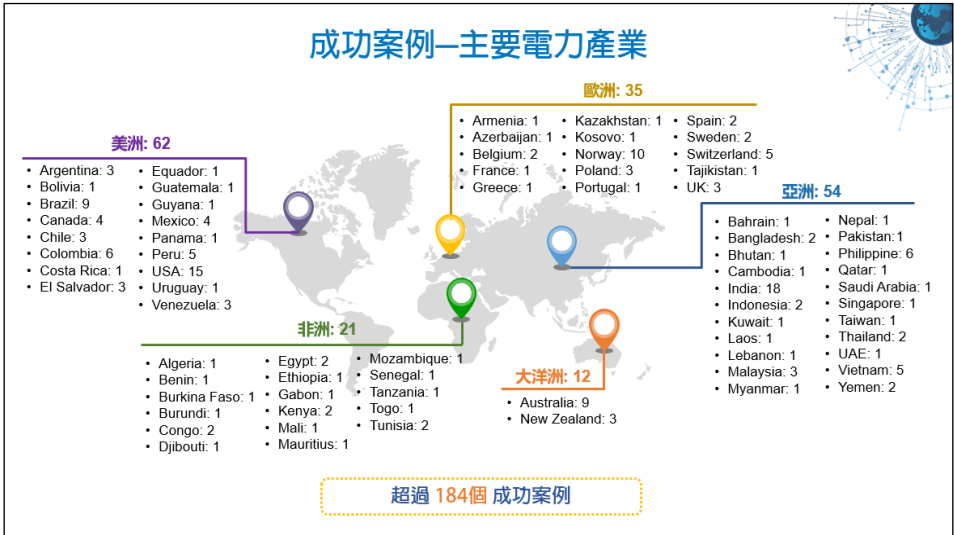


1-2-2 產業價值鏈

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	電信市場	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。

2025 年是星通資訊對外揭露自身實踐企業永續的成績單的第 2 年，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】、【社會責任】和【公司治理】，在打造企業價值的同時也為環境友善、社會參與以及強化公司治理，提升公司競爭力。

35 年來企業經營的經驗積累，星通已經奠定了一個堅實的永續發展基礎。儘管面臨許許多多的經營挑戰，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。

展望未來，星通將以創新為動能、以永續為核心，持續精進，與客戶、員工與社會共創多方價值！

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	
星通資訊將環境永續納入企業核心治理，致力於落實低碳營運與環境友善。	
目標	行動
碳中和與碳排減量，在 2050 年達成「淨零排放」	實施節能措施，降低能源消耗 推動設備汰舊換新，汰換低能效設備，例如選用省水閥或低流量水龍頭、燈管汰換為 LED 型燈管

	等。 • 推動遠端視訊會議機制，鼓勵客戶採取線上出廠驗收測試 (Remote FAT)，減少差旅產生之碳足跡。 • 倡導公務車輛行駛與停等規範，避免車輛怠速造成能源浪費與廢氣排放。 • 倡導低碳員工差旅，鼓勵優先搭乘大眾運輸工具或實施同仁共乘制，以降低交通運輸碳排放。 • 實施空調控溫，維持室內適溫於 25 至 27°C 之間，兼顧辦公舒適度與能源節約。 • 鼓勵同仁少搭電梯、多走樓梯，兼顧健康與節能。 • 宣導下班時關閉非必要之設備電源（如照明、電腦螢幕、事務機等），杜絕待機電力浪費。 • 落實綠色採購原則，用電設備優先採購支援全電壓或低能耗機種，從源頭實踐能源管理。
實踐綠色設計與永續供應鏈	• 有害物質源頭管控：嚴格禁用有害物質，確保所有原物料與零組件均符合國際環保法規與規範。 • 導入綠色設計原則：於產品開發及替代料件選用階段，優先採用環境友善零組件，並極小化一次性材料的使用。 • 優化低碳量產製程：於量產階段提升量產技術與優化生產效益，全面減少製程對環境之污染。
推動循環經濟與低碳營運	• 落實資源循環再生：實施廢棄物資源化管理，推動製程與辦公端之資源循環再利用。 • 合規處置事業廢棄物：依法落實事業廢棄物申報，並委託政府核可之專業清除處理機構妥善處置，全面降低環境衝擊。 • 綠色辦公與綠色物流：全面使用電子表單與再生紙（或回收紙），並導入供應商循環包材回收管理，實踐資源循環利用。 • 建構全員低碳文化：透過定期的教育訓練宣導日常節能減碳措施，呼籲全體同仁共同努力減少企業碳排放。

註：114 年 ISO14001 教育訓練實施日期為 114/11/28(e-Learning)。

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。114 年員工健檢完成率為 100 %。 同時，公司鼓勵多元發展，成立涵蓋運動、藝文、公益等多面向社團，透過豐富的社團活動促進員工交流，平衡工作與生活。
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	星通資訊要求所有合作夥伴皆須簽署「供應商行為準則暨承諾書」，將 勞工與人權、職業健康安全、環境保護、商業道德及管理體系 等面向納入強制規範。透過明確的準則與承諾，共同維護永續供應鏈。

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利害關係人權益。

目標	行動
健全董事會結構	星通資訊依法訂定「董事及監察人選舉辦法」，所有席次之選任皆遵循法規。董事會成員具備多元化背景，專業範疇涵蓋 科技、法務、商務、管理及財會 等領域。透過跨領域的專業治理，保障全體利害關係人權益，共同實踐企業永續。
建立企業倫理	星通資訊董事會、高階管理階層與內部管理體系，均共同遵循「誠信經營守則」及政府各項商業法令。 公司落實教育訓練與日常宣導以建構誠信文化，並透過內部定期查核，確保營運合法合規，嚴防損害公司權益與商業道德之行為。

公司治理 (Governance) 政策	
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。
維護利害關係人權益	定期在台灣證卷交易所「公開資訊觀測站」，揭露年報及永續報告書，確保利害關係人能即時掌握營運與發展的關鍵資訊。

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
• 開發綠色網通產業。
• 透過內外部評鑑與檢討，管理達成永續發展目標。
• 產品以環保目標，取得產品綠色環保標章。
• 積極發展綠色採購計畫。
• 參與關懷社會慈善活動。
• 教育員工永續素養。

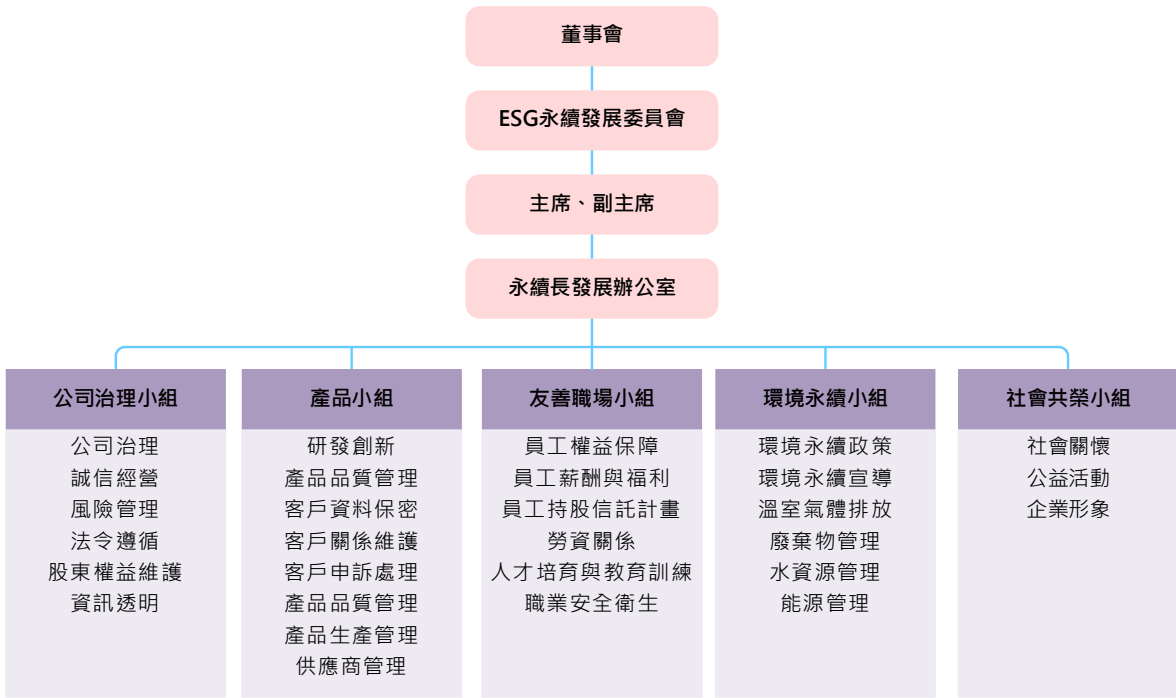
「ESG 永續發展委員會」落實決議，整合並串聯跨部門資源，指示專責組織企業永續部門與跨組織管理代表共同辨識利害關係人關注且與星通資訊營運相關的重大議題，並依議題設置任務小組，鏈接競爭優勢與核心職能，擬定相應策略、目標與行動方案，每季由 ESG 永續發展委員會主席向董事會報告 ESG 執行成果及未來工作計畫，了解回饋與建言。扎根企業永續文化，促使 ESG 策略落實於日常營運中，以實際行動實現全球永續發展趨勢，落實企業責任，實踐【關懷社會】的 ESG 願景。

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。

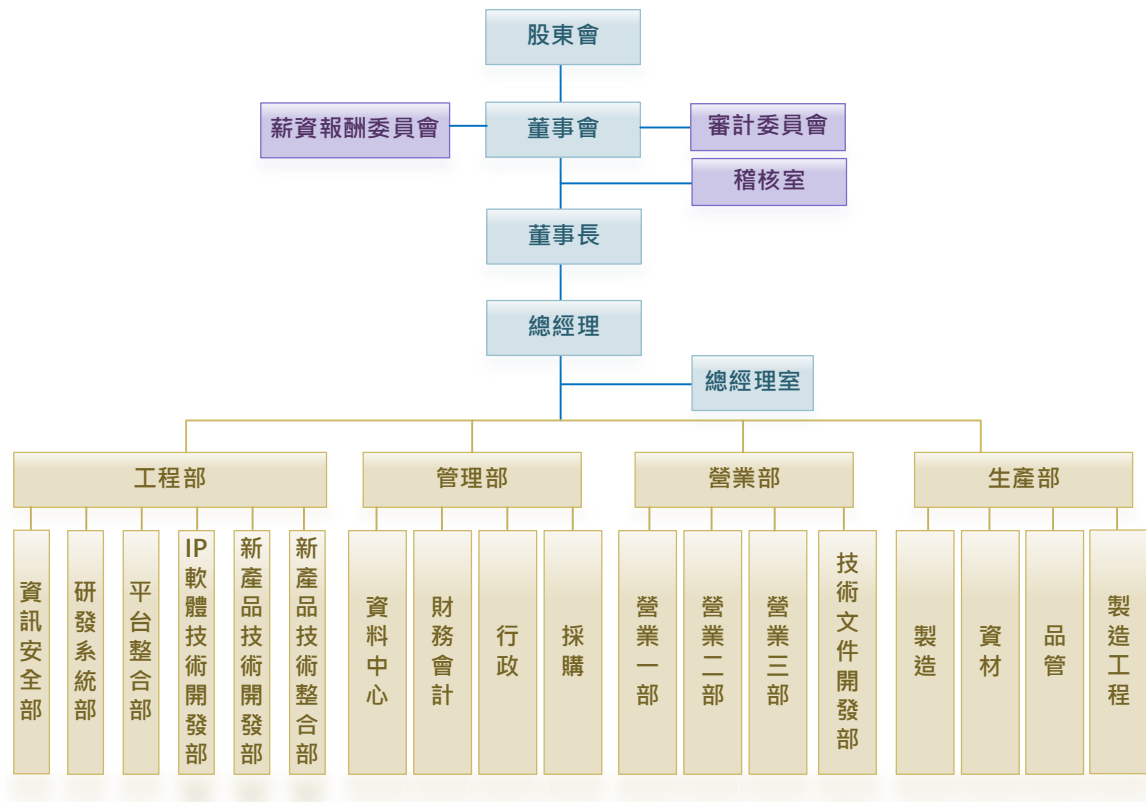


ESG 永續發展委員會組織圖

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

評估方式	董事會內部自評以及董事成員自評
	委員會績效評估
績效評估面向	董事會
	對公司營運之參與程度 提升董事會決策品質 董事會組成與結構 董事的選任及持續進修 內部控制
	董事成員
	公司目標與任務之掌握 董事職責認知 對公司營運之參與程度 內部關係經營與溝通 董事之專業及持續進修 內部控制
	功能性委員會
	對公司營運之參與程度 功能性委員會職責認知 提升功能性委員會決策品質 功能性委員會組成及成員選任 內部控制

董事會自我績效評估及同儕評鑑已於 2026 年第一季完成，並於 2026 年 3 月 11 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台灣證券交易所「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，2025 年星通資訊的治理單位參與公司治理的相關內外部進修課程時數共計 24 小時。

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 114 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	吳明澤	男	NYU Tandon (Polytechnic) 碩士 AT&T-TT 傳輸部工程師 本公司市場部副總
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	吳堉文	男	台灣大學 EMBA(會計管理) 吉悌電信公司研發部主任 全科科技董事長

職稱	姓名	年齡	主要學經歷
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，114年累積召開五次董事常會，平均出席率為97.5%。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。

114年董事會開會情形-重要 ESG 討論議案：

日期	ESG 討論議案
114/03/13	董事會報告：溫室氣體的盤查及查證規劃進度
114/08/07	董事會報告：溫室氣體的盤查及查證規劃進度
114/11/12	董事會報告：溫室氣體的盤查及查證規劃進度

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114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《證券交易法》，本公司設立「審計委員會」。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。

114 年間共召開四次常會，委員平均出席率達 100%。

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，全體成員均由**獨立董事**組成，男女比為 3：1。本屆審計委員會任期為 114 年 6 月 26 日至 117 年 6 月 25 日，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳見本公司 114 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
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. 預先核准簽證會計師、其事務所及事務所關係企業得向本公司及子公司提供之非確信服務 3. 本公司簽證會計師之獨立性及適任性評估 4. 會計師事務所簽證會計師內部輪調，調整簽證會計師案	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
114.05.13	1. 114 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
114.08.07	1. 114 年度第二季合併財務報表 2. 114 年除息基準日相關事宜案	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

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
114.11.12	1. 114年度第三季合併財務報表 2. 訂定本公司基層員工範圍暨納入內控案	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

本公司依據中華民國《證券交易法》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。

114年間共召開二次會議，委員平均出席率達100%。

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，全體成員均由獨立董事組成，男女比為3：1。本屆薪資報酬委員會任期為114年8月7日至117年6月25日，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳見本公司114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
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. 經理人、董事之薪酬案 3. 其他經理人員工報酬分配案	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
114.11.12	1. 審議本公司113年度員工酬勞及董事酬勞分配案 2. 董事酬勞分配案 3. 經理人之員工酬勞分配案	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

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
	4. 其他經理人員工酬勞分配案 5. 本委員會115年度工作計畫案		

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，並進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊，鑑別結果如下：

永續議題的正面與負面衝擊

重大永續主題	正面衝擊	負面衝擊
溫室氣體管理	系統性盤查並減量溫室氣體排放，有助於減緩氣候變遷風險且回應國際氣候政策與投資人對低碳轉型的期待	未能有效降低組織碳排放，碳排放高而被徵收碳費
水資源管理	妥善管理用水與提升用水效率，有助於降低對當地水資源的取用壓力	污水處理不當或隨意排放可能影響當地水源水質，危害居民健康
能資源管理	提升能源效率與使用低碳能源，有助於降低資源耗用與排放	未能有效降低能源使用，碳排放高而被徵收碳費，進而增加成本

重大永續主題	正面衝擊	負面衝擊
	放，減少能源成本，提升營運韌性	
廢棄物管理	推廣回收再利用計畫等，提升資源利用效率，降低掩埋與污染風險	未落實製程廢棄物處理，產生大量廢棄物汙染周遭社區環境
人才吸引與留任	良好的人才發展與留任機制有助於吸引優秀人才，提升組織競爭力與長期經營績效	若薪酬、升遷或工作環境缺乏競爭力，可能導致高離職率
人才培育	完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機	員工教育訓練與職能需求不符，造成人才晉用瓶頸，導致企業競爭力下降
職場安全	無工傷事件發生，員工對工作環境感到安心	對員工及其家庭造成身心與經濟上的長期影響，亦可能引發法律責任、聲譽損害與營運中斷風險
員工福利	企業提供優渥的獎酬制度及多項的員工福利及關懷措施，吸引許多優秀人才，提升企業競爭力	企業提供之薪酬及福利制度未達同業水準，無法吸引人才，更可能導致人才出走，離職率提升
公益慈善	透過公益捐贈與社會參與，改善弱勢福祉並回應社會需求	若缺乏長期規劃或與核心營運脫節，公益活動可能僅具短期效果
公司治理	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持续提升企業價值	公司治理效率不佳，且發生舞弊事件造成重大損害賠償
商業道德	落實誠信經營與反貪腐，有助於維護公平市場秩序，提升品牌信譽與利害關係人信任	若發生不當利益輸送、賄賂或舞弊行為，對公司聲譽與社會信任造成重大負面影響
財務健全	穩健的財務結構有助於公司持續營運，提升投資人與金融機構信心	財務管理不當，可能導致資金週轉困難、裁員或延遲付款，影響公司信用增加經營不確定性
客戶關係	定期與客戶溝通並即時解決問題，客戶滿意度提升，贏得更多的客戶訂單	未能滿足客戶要求，客訴事件增加，客戶對公司失去信任
供應鏈管理	與供應商一同提升減碳相關技術，以滿足減碳目標達到雙贏	供應商品質管理不良，且不符合客戶永續相關要求，失去客戶信任及訂單
技術與研發	企業持續投入研發低碳高效能的產品，降低使用者使用時的	企業產品被定義為高碳排，或可能汙染環境，消費者或客戶

重大永續主題	正面衝擊	負面衝擊
	碳排，減少環境危害，開創新商機，帶來額外的營業收入	因而抵制，使之無法於市場繼續銷售
資訊安全	公司資密與合作夥伴隱私資訊獲得完善保護，提升利害關係人信賴	公司資料與資訊遭到竊取，造成機敏資訊遺失或散布，導致營業損失或聲譽傷害
法規遵循	遵循相關法規可確保公司營運合法性與穩定性，強化公司治理與長期永續發展基礎	若未能即時因應法規變動，可能增加裁罰、訴訟與營運中斷風險
申訴制度	建立暢通且保密的申訴管道，有助於及早發現並處理不當行為	若制度形式化、回應不當或缺乏保密性，可能造成申訴人二次傷害

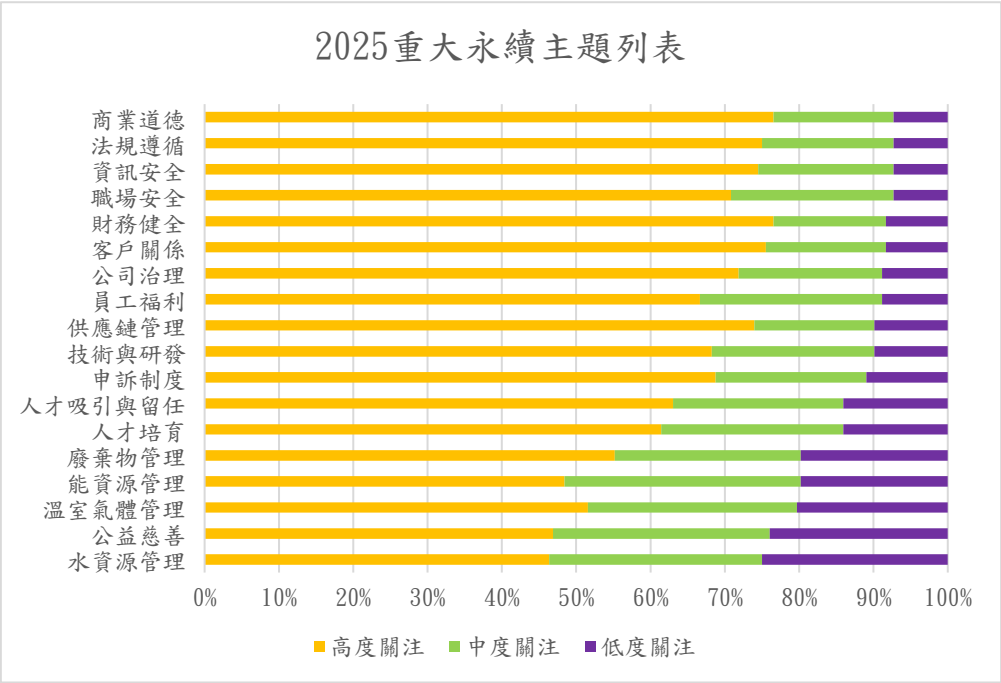
3-5 重大議題管理方針

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



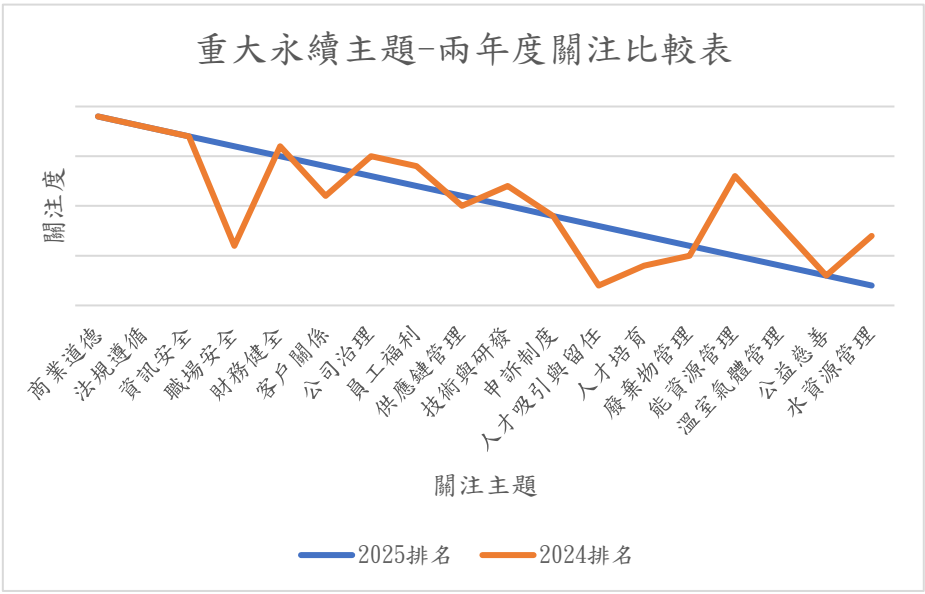
星通資訊重大主題訂定頻率為每兩年一次，以更好地觀察永續議題變化趨勢，並追蹤長期永續目標進展。在重大性訂定完隔年度，永續發展委員會仍蒐集利害關係人對各議題的關注度與建議，分析比對兩年度差異，並透過永續發展委員會的監督，確保落實企業永續策略與承諾。

根據 114 年的 192 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，另進行議題關注度分析，繪製兩年度比較表。其中，商業道德、法規遵循、資訊安全、財務健全仍為利害關係人高度關注之主題，公司治理與員工福利下滑至第 7 與第 8 名仍為中高度關注。另外，考量「環境面」對公司永續發展之重要性，持續將「能資源管理」加入 2025 年重大主題中。



星通資訊 114 年永續重大主題

2025 年重大議題經評估將延續 2024 年框架，共計 7 項主題，環境面 1 項、社會面 1 項、治理面 5 項。

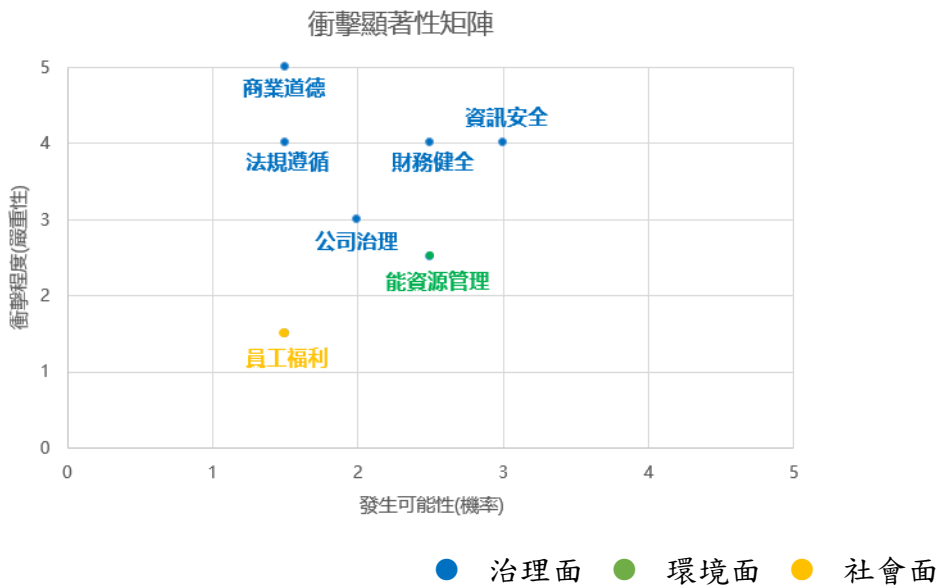


星通資訊永續重大主題兩年度比較表

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。



永續發展委員會轄下各部門，檢視本年度重大主題(如下表)執行情形與績效並確認各利害關係人溝通情形。每年向董事會報告並監督永續經營的相關進度。

ESG 面向	重大主題	對應 GRI 準則	對應章節	關注度較前一年度變動情形	對星通的意義	應對負面衝擊行動	2025 利害關係人溝通實績
治理面	財務健全	GRI 202、207	4-1 財務績效	↓	財務健全是星通資訊永續經營的基礎，直接影響公司對利害關係人履行責任之能力，且穩定的財務結構有助於支撐營運韌性及因應外部經濟波動。	建立財務風險控管機制與定期財務健檢強化財務資訊揭露與內部稽核機制。	1. 於 2025/6/26 召開股東常會、2025/11/27 召開法人說明會，向股東及投資人說明營運績效，並回覆其關切之問題。
	公司治理	GRI 2-9 ~ 2-21	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	↓	健全的公司治理制度有助於確保決策透明、權責分明，並降低經營與道德風險，是星通與利害關係人長期信任的關鍵。	建立獨立董事與功能性委員會。明確董事會與管理階層權責分工。	2. 編製並公告 2024 年度永續報告書。 3. 編製並公告 2025 年度英文年報及財報，加強對國際利害關係人之資訊揭露。

ESG 面向	重大 主題	對應 GRI 準則	對應章節	關注度較前 一年度 變動情形	對星通的意義	應對負面衝擊 行動	2025 利害關係人 溝通實績
			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				4. 2025 年公告中英文重大訊息各 20 則。
	商業 道德	GRI 205、 206	4-3-2 誠信治理 4-4-1 法規遵循	-	商業道德是星通資訊與市場、客戶及合作夥伴建立長期信任關係的基礎，亦直接影響企業聲譽與品牌價值。	制定並落實誠信經營政策定期對員工進行倫理與法遵教育訓練。	1. 參與 2025 年公司治理評鑑宣導說明會。 2. 董事會、經理人、稽核主管等人定期進修，符合進修時數規定。
	法規 遵循	GRI 2- 27	4-4-1 法規遵循	-	遵循相關法規是星通資訊合法經營的基本責任，有助於降低法律風險並維持穩定營運環境。	定期進行法遵教育訓練與自我查核。	3. 向員工舉辦年度誠信經營教育訓練、向內部人每月宣導內部交易等相關規範。
	資訊 安全	自訂主 題	4-5 資訊安全	-	資訊安全攸關營運資料、客戶資訊及商業機密的保護，是星通資訊維持營運連續性與客戶信任的重要基石。	建立資訊安全管理制度定期進行資安風險評估與弱點測試。加強員工資安意識與教育訓練。	1. 持續 ISO27001 資訊安全管理系統驗證。 2. 持續 IEC62443-4-1 工業網路安全能力國際認證。
環 境 面	能資 源管 理	GRI 302	6-3 能源管理 6-4 水資源管理	↓	有效的能資源管理有助於星通資訊應對氣候變遷與能源轉型等相關風險。	設定減量目標導入節能設備評估再生能源或低碳能源之可行性	1. G7800 取得 ISO14067 碳足跡查驗意見書。 2. 持續 ISO14001 環境管理系統驗證。

ESG 面向	重大 主題	對應 GRI 準則	對應章節	關注度較前 一年度 變動情形	對星通的意義	應對負面衝擊 行動	2025 利害關係人 溝通實績
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	↓	完善的員工福利有助於 吸引與留任人才，提升 員工滿意度與組織凝聚 力，進而強化星通資訊 營運效率與競爭力。	定期檢視並優 化福利與薪酬 制度 建立員工溝通 與回饋機制 推動身心健康 與工作生活平 衡措施	1. 召開勞資會議， 給予彈休優於法 令。 2. 補助員工接受內 外部教育訓練。 3. 提供員工優秀子 女及清寒家庭獎學 金。 4. 舉辦員工尾牙、 大小旅遊及聖誕晚 會。 5. 訂定保障基層員 工分紅機制

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。因應 AI、雲端應用及資訊安全需求提升，帶動關鍵通訊與網通設備市場持續發展。對星通而言，114 年係順應全球通訊基礎建設升級與關鍵應用需求持續提升之重要一年。



隨著電力、公部門及交通等關鍵基礎設施對高可靠、高頻寬及資安防護之網路需求日益提高，在自身核心技術及產品上開發與精進，深化核心產品布局，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 114 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	113 年度	114 年度	增(減)比率
財務收支	營業收入淨額	649,951	677,719	4.27%
	營業毛利	445,115	461,626	3.71%
	營業淨(損)益	191,899	196,456	2.37%
財務收支	利息收入	11,902	7,116	-40.21%
	利息支出	1,915	2,363	23.39%
獲利能力	資產報酬率(%)	17.80	16.69	-6.24%
	股東權益報酬率(%)	24.33	22.21	-8.71%
	稅前純益佔實收資本比率(%)	42.62	39.64	-6.99%
	純益率(%)	32.17	28.86	-10.29%
	每股稅後盈餘(元)	3.68	3.45	-6.25%

4-2 稅務治理

4-2-1 稅務政策管理原則

星通資訊秉持誠信經營，視納稅為企業公民的基本責任。我們透過完善的治理架構與風險控管，確保每一筆稅務申報皆合規透明，並積極運用政府租稅獎勵政策，將研發抵減效益轉化為持續創新的動力。

稅務治理方針與架構

本公司由「董事會」授權「審計委員會」進行最高層級的監督，確保會計、稽核與法律遵循之誠信。

- **五大方針：** 全方位評估法規變革、資訊透明公開、建立機關互信、專業會計諮詢、落實風險評估。
- **不避稅承諾：** 不利用避稅天堂移轉利潤，確保所有營運活動均符合所在地稅法。

4-2-2 稅收減免及抵減

星通資訊持續投入核心技術開發，依據《中小企業發展條例》第 35 條規定，將創新支出轉化為具體的租稅效益。當年度執行成果如下：

項目	金額 (NTD)	備註
研究發展支出總額	\$90,515,909	投入於無線通訊與關鍵組件研發
適用抵減率	15%	當年度抵減方式
研發抵減總額	\$13,577,386	實質回饋於研發循環之資金

價值體現： 透過上述 1,357 萬 元的研發抵減，公司能更有效地配置資源，強化產品競爭力並提升技術門檻。抵減金額佔當年度應納營利事業所得稅額之比例，均嚴格遵守 30% 之法定限額。

利害關係人溝通與監督機制

我們建構了多向的溝通平台，確保稅務資訊的傳達精準且即時：

- **內部監督：** 審計委員會定期審查稅務遵循與財務控制品質，確保無任何違法之虞。
- **透明溝通：** 官網設有「利害關係人」及「聯絡人」專區，並由發言人負責投資者與銀行等機構之稅務詢問。
- **專業協作：** 重大決策均與簽證會計師進行深度討論，確保稅務處理之專業性與合規性。

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	https://www.looptelecom.com/uploads/images/FA-PDF/Statements/employee-behavior-ethics.pdf
道德行為準則	無	管理部	員工	https://www.looptelecom.com/uploads/images/Corporate-Governance/code-ethical-conduct.pdf
員工申訴處理辦法	無	管理部	員工	https://www.looptelecom.com/uploads/images/Corporate-Governance/employee-compliant-handling-pro.pdf

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「供應商行為準則暨承諾書」，目的希望供應商與星通的精神一致，在服務的過程中尊重社會和道德標準、瞭解並遵循法律、積極應對環境保護與社會相關議題，勇於承擔責任並持續改善與提升。2025 年總共發送 223 家廠商，已簽回廠商有 163 家廠商，簽訂比率 73%。



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

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。114 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。

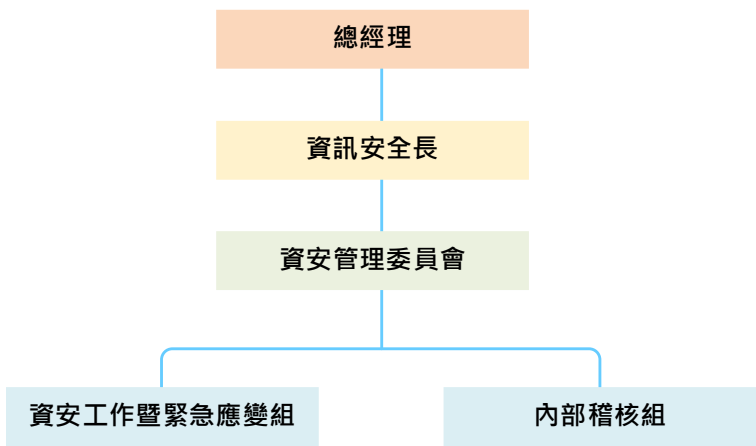
4-5 資訊安全



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 27001:2022、IEC 62443-4-1:2018）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。



星通資訊資訊安全管理委員會架構圖



資訊安全策略涵蓋範圍

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。

星通資訊資安認證：

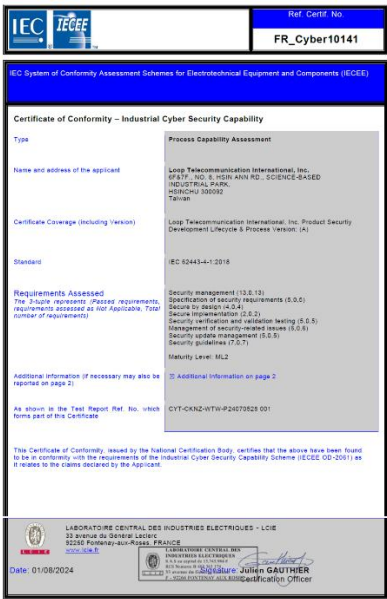
ISO/IEC 27001

導入範圍:D-Security專案管理系統之安全維護。



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「資訊安全實施程序書」，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密，每六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。

星通資訊於民國 111 年首度取得 ISO/IEC 27001:2013 國際認證。為因應最新資安威脅與國際標準升級，公司於 2025 年底順利通過展延審查，全面轉版至 ISO/IEC 27001:2022 新版標準，確保資訊安全防護符合最新 ISO 標準。對資訊安全事件的因應與處理，本公司已建立標準化通報與處理流程。當資安事件發生時，資訊安全處理分組組長將依事件影響程度進行等級判定，並由「資安工作暨緊急應變組」填寫「資訊安全事件報告表」，依據「資訊安全事件通報程序」通報相關單位。

依事件影響等級之不同，啟動相應之應變與處理機制；並依合約規範，於必要時通知受影響之客戶，以確保資訊透明與權益保障。在事件處理過程中，將同步進行影響範圍評估與應變措施執行，以降低衝擊並防止事件擴散。

於事件處理完成後，本公司將進行檢討與分析，提出改善及預防措施，持續強化資訊安全管理機制，以降低類似事件再次發生之風險。

由於星通資訊對於客戶資料的高度重視，星通資訊於 114 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。114 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，需採購的品項甚廣從 SMD 電阻電容，涵蓋到模組化的設備等。本公司採購之物料主要分為三大類，包含採購金額佔比最高的【主動元件】搭配相應的【被動元件】及【周邊零件】，皆廣泛應用於用於星通產品中。另外亦有外購模組化設備，依客戶需求予以選購。



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」，作為供應商管理的依據。

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與實地稽核，根據缺失提出改進，與供應商於營運或生產活動中尋找可改善的方向。

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。未來將持續深耕永續採購領域，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之願景。

1. 在地採購 (Local Procurement)

本公司為台灣通訊設備製造商，主要經營及供應商所在地均位於台灣。原物料使用範圍涵蓋很廣，被動元件以電阻、電容、電感、二極體以及變壓器等為主；主動元件則是 FPGA、DDR DRAM、FLASH 等各類晶片；外購設備為電源供應器、光模組以及特殊設備等。

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。在 AI 產能不足的情況下，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，總計 114 年台灣地區在地採購金額佔全公司採購金額比例為 50.45%，同比上一年度增加 2.6%，目前在地採購的金額已經占了總採購金額的一半以上，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。

區域	採購類別	113 年	114 年
台灣	當地採購(%)	47.85%	50.45%
	非當地採購(%)	52.15%	49.55%

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。在環境部資源循環署推動下，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，透過「租賃代替購買」的方式捨棄購入影印機產品，轉向採購影印服務。採用「租賃」、「共享」的資源利用模式，讓供應商負責維護、保養及最後的回收，以達到降低營運成本與減少電子廢棄物的目標。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。其中產品型錄及紙箱包材採用 FSC 認證材料，廠區及辦公室汰換燈具將全面改用節能 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《供應商行為準則暨承諾書》內容要求供應商不得直接或間接使用來自衝突地區（例如剛果民主共和國及其鄰國）的衝突礦產，確保供應鏈所採購之金（Au）、鉭（Ta）、鎢（W）及錫（Sn）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(係指對員工就業穩定性或工作條件具有顯著影響之事項，包括但不限於產能調整、營運據點遷移、組織重整、業務縮減、策略轉型，以及研發方向或供應鏈結構調整等情形)，將依照各地適用之勞動法令之規定，終止勞動契約。

本政策適用於本公司及海外子公司。

如因前述情事須終止勞動契約時，台灣總公司將依《勞動基準法第十六條》相關規定辦理預告，預告期間如下：

- 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。

海外子公司則依《中華人民共和國勞動合同法》等相關規定辦理。

報告期間內，本公司及各子公司未發生重大營運變動之情事。

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	https://forms.gle/ZJHXSyiMRwBs7Wj3A

5-1-2 人力結構

1. 員工組成

截至 114 年底(114/12/31)止，本公司全體員工共計 171 人，其中台灣員工計有 152 人，重慶子公司 13 人，天津子公司 6 人。男女占比分別為 57.89%及 42.11%。本年度員工人數及人力結構（包含性別、職類及職級分布）報導期間(114 年)與前一年度(113 年)相比員工人數皆無顯著變動，整體人力資源維持穩定。公司持續透過人才發展及留任機制，確保關鍵技術與專業人力之穩定性，以支持營運發展。



(1)114 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		僱傭類型		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	152	男性	85	0	85	0	18	40	27
		女性	67	0	67	0	3	40	24
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			170	1	171	0	22	93	56
佔總員工佔比			99.42%	0.58%	100%	0%	12.87%	54.39%	32.74%

(2)114 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	11.18%	7	4.61%	24	15.79%
	非管理職	68	44.74%	60	39.47%	128	84.21%
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，114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

114 年									
多元指標 地區	僱傭類型		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	152	0	1	1	1	0	2	43	69
重慶	13	0	0	0	0	0	0	0	6
天津	5	1	0	0	0	0	0	2	2
人數	170	1	1	1	1	0	2	45	77
佔全體員工 佔比	99.42%	0.58%	0.58%	0.58%	0.58%	0.00%	1.17%	26.32%	45.03%

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，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。

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	- 提供優於法規之病假，員工每年享有 7 天之有薪病假。 - 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。 - 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。 - 為提升員工工作與生活平衡，國定假日如遇週二或週四時，將彈性安排週一或週五連續休假，形成完整連假。
薪資福利	- 公司年度若有獲利，以固定比例分享全體同仁。 - 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	- 發放三節禮券，提供生育及結婚賀金，住院及喪葬慰問金。 - 提供員工每年高額度旅遊補助，依年資給予旅遊補助

項目	內容						
	金，亦補助員工之直系血親 2 名。 <table border="1"> <tr> <th colspan="2">114 年度員工旅遊</th></tr> <tr> <td>參與人次</td><td>331 人</td></tr> <tr> <td>支出金額(新台幣)</td><td>2,674,355 元</td></tr> </table> 星通資訊年度旅遊可以促進員工間互動，聯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。 • 耶誕晚會 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。 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。	114 年度員工旅遊		參與人次	331 人	支出金額(新台幣)	2,674,355 元
114 年度員工旅遊							
參與人次	331 人						
支出金額(新台幣)	2,674,355 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	• 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。 • 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。						
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。						
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						

項目	內容
	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
年度感恩禮	為感謝同仁於年度中對公司營運與發展的卓越貢獻，公司特別選用伊甸園社會福利基金會製作之手工餅乾，作為年度致謝禮。 透過實際行動支持身心障礙者就業與社會共融，我們期盼在肯定同仁努力的同時，也將企業影響力延伸至社會關懷層面，落實企業社會責任（ESG），與社會一同前行、共好成長。 

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，我們重視員工工作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 13 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

為營造友善職場環境並支持員工兼顧工作與家庭照顧責任，星通資訊依性別平等工作法訂定育嬰留職停薪制度，提供符合資格之員工申請。

凡任職滿 6 個月之員工，於其子女滿 3 歲前，得依規定申請育嬰留職停薪。申請期間最長可達 2 年，並得視實際需求分次申請。

員工於留職停薪期間，星通資訊保留其原有職務，並依法保障其勞動權益，不得因申請育嬰留職停薪而有不利待遇。



此外，亦配合政府相關措施，協助員工申請育嬰留職停薪津貼，以減輕員工育兒期間之經濟負擔。

星通資訊持續推動家庭友善政策，致力打造支持員工職涯發展與家庭照顧平衡之工作環境。星通資訊育嬰留停留任率達 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：

114 年育嬰留停人數統計

項目	男	女	合計
114 年符合申請育嬰留停人數 (A)	4	5	9
114 年實際申請育嬰留停人數 (B)	0	3	3
114 年預計育嬰留停復職人數 (C)	0	3	3
114 年實際育嬰留停復職人數 (D)	0	2	2
113 年育嬰留停復職人數 (E)	0	2	2
113 年育嬰復職持續工作一年人數 (F)	0	2	2
復職率 (D/C) (%)	-	66.67%	66.67%
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、培育並留任人才，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)：

114 年星通資訊非擔任主管職務之全時員工平均薪資

申報年份	全時員工人數	薪資平均數	薪資中位數
114 年	148	1054	959

114 年星通資訊女男薪資比率

職務類型	女:男
工程師	1: 1.11
一般員工	1: 0.93
直接人員	1: 0.86

年度總薪酬比率

年度	114 年
年度總薪酬比率	10.78
年度總薪酬變化比率	0.65

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，114 年共有 38 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，114 年共有 1 位員工人次考取證照。

本公司 114 年度員工總受訓時數 1177 小時，平均訓練時數 6.88 小時。其中女性員工總受訓時數 629.5 小時、平均訓練時數 8.74 小時，男性員工總受訓時數 547.5 小時、平均訓練時數 5.53 小時；生產技術類員工總受訓時數 864.5 小時、平均訓練時數 6.04，非生產技術類員工總受訓時數 312.5 小時、平均訓練時數 11.16 小時；管理職員工總受訓時數 141.5 小時、平均訓練時數 5.44 時，非管理職員工總受訓時數 1035.5 小時、平均訓練時數 7.14 小時。

114 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	629.5	8.74
	男性	547.5	5.53

分類		總時數	平均時數
工作類別	生產技術類	864.5	6.04
	非生產技術類	312.5	11.16
人員類別	管理職	141.5	5.44
	非管理職	1035.5	7.14
全體員工		1177	6.88

5-1-8 新進員工與離職員工

星通資訊透過公司官網、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其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 44.74%，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。

114年新進員工總數與新進率

114年	性別	年齡	台灣	重慶	天津	總計
新 進 員 工	男	30歲以下	3	0	0	3
		30~50歲	2	0	0	2
		51歲以上	0	0	0	0
	女	30歲以下	0	0	0	0
		30~50歲	3	0	0	3
		51歲以上	0	0	0	0
	新進總計		8	0	0	8
	員工總人數		152	13	6	171
	新進率		5.26%	0	0	4.68%

114年離職員工總數與離職率

114年	性別	年齡	台灣	重慶	天津	總計
離 職 員 工	男	30歲以下	4	0	0	4
		30~50歲	4	0	0	4
		51歲以上	1	0	0	1
	女	30歲以下	1	0	0	1
		30~50歲	4	0	0	4
		51歲以上	0	0	0	0
	離職總計		14	0	0	14
	員工總人數		152	13	6	171
	離職率		9.21%	0	0	8.19%

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。

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

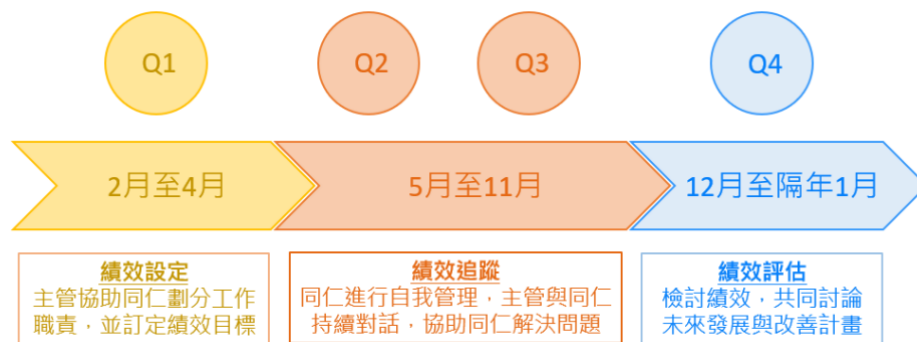
加入星通資訊後，員工將接受兩次考核，到職滿三個月須進行「試用期滿考核」，到職滿一年須進行「一年期滿考核」，藉此評估員工是否能勝任職務，與同仁進行定期的溝通，隨時了解同仁工作表現。

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。114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。



員工績效管理流程圖

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

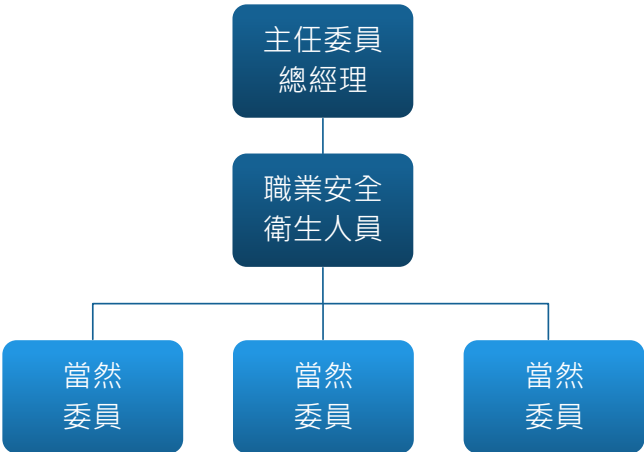
保護工作，維護健康安全的工作環境及生活環境品質。我們要求員工了解其角色與責任，亦要求供應商、承包商、外包商、物流商遵守星通資訊社會責任及環境、安全衛生政策，共同達成我們對社會責任、能源管理及環境、安全衛生管理的承諾。

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

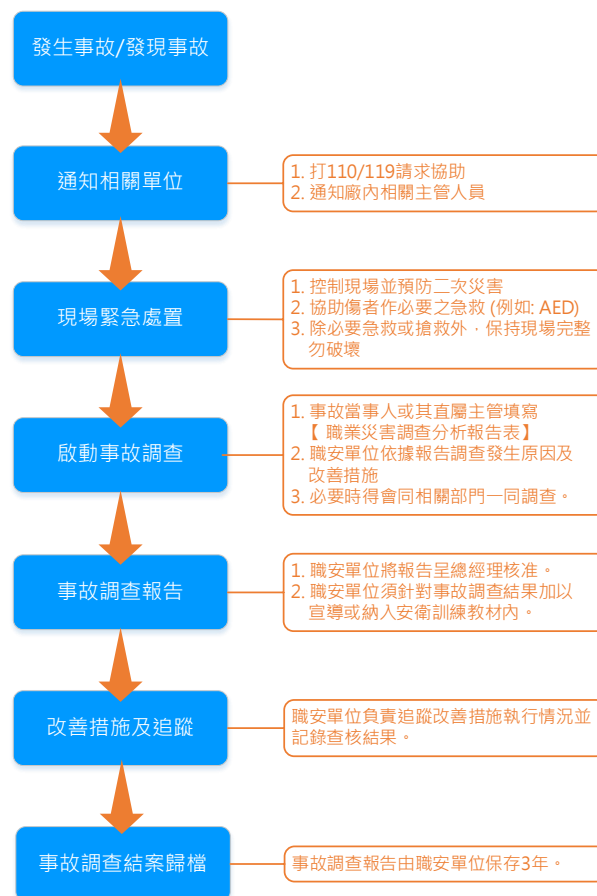
為有效預防職業災害的發生，公司制定危害鑑別、風險鑑定程序，鑑別對象包含：員工、訪客、承攬商，對各項可能造成人員傷害或事故的例行或非例行性活動，進行全面性的作業危害鑑別，並依據危害事件的暴露頻率、發生頻率及嚴重性，區分風險等級。



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

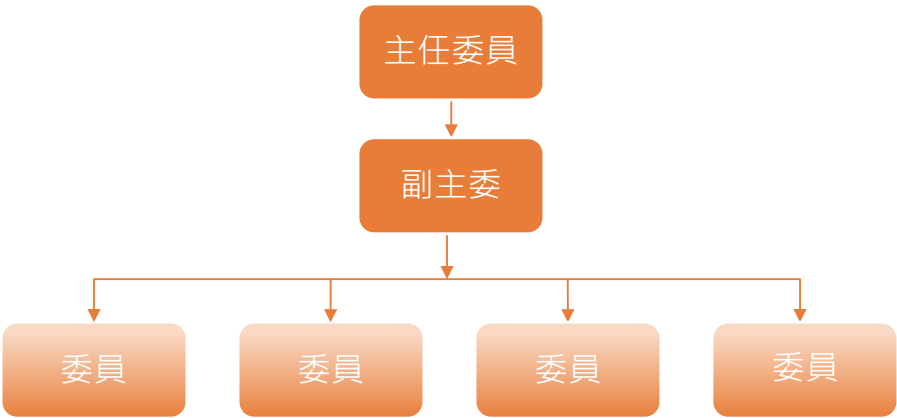


2.工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

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。

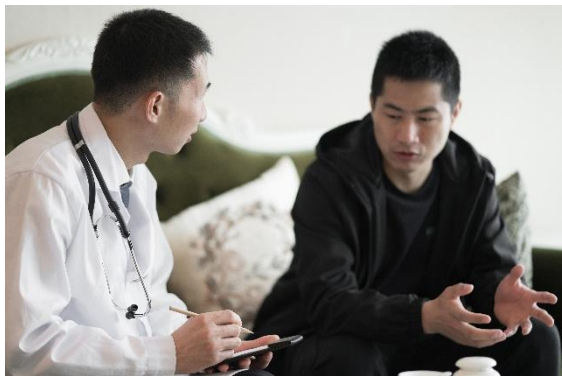
3.職業健康安全訓練

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



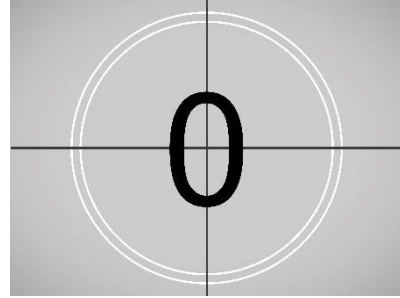
為提升員工身心健康，星通資訊每週安排護理師及每季安排臨場服務醫師進行「臨廠健康服務」，依「職業安全衛生法規第二十二條」及「勞工健康保護規則第三條、第十條」進行臨廠健康服務。服務項目包含：個人健康狀況諮詢、就醫科別建議、職場不法侵害、人因工程危害預防、母性健

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 114 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



鑑於全球氣候變遷風險加劇，企業需積極推動節能減碳與低碳轉型，以因應氣候相關之實體風險與轉型風險。星通資訊於 2025 年完成氣候風險與機會盤點與分析，並設定「2030 年溫室氣體排放量較基準年減少 50%，2050 年達成淨零碳排」之中長期目標，作為公司低碳轉型之行動指引。

為確保目標落實，公司於 2025 年將「能源與資源管理」及「溫室氣體管理」列為重大永續議題，並透過內部管理機制定期檢核減碳目標達成情形及相關績效指標，逐步推動脫碳成長與淨零排放。

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

星通資訊氣候治理最高監督單位為「董事會」，負責監督與審議公司氣候相關重大風險與機會之辨識、管理策略及目標設定。董事會定期聽取管理階層就氣候議題之報告，並就重大氣候風險及轉型策略進行決策與監督。

在執行層面，由董事會授權董事長統籌永續發展委員會推動氣候行動計畫，各相關單位依職責分工落實能源管理、溫室氣體盤查、減碳專案及風險控管措施，並將氣候風險納入公司整體風險管理架構，以確保策略與營運目標一致。

透過董事會監督與管理階層執行機制，建立由上而下之氣候治理架構，強化公司對氣候風險之回應能力與長期永續經營之韌性。

2. 氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

本公司將氣候風險管理納入整體風險管理機制，依循 TCFD 架構，建立「辨識」、「評估」、「排序」與「管理」之作業流程，以系統性評估氣候變遷對公司營運

及財務之影響。

氣候風險與機會之鑑別流程如下：

1. 依據 TCFD 建議之氣候風險與機會分類，盤點實體風險、轉型風險及氣候相關機會。
2. 針對各項風險與機會，評估其發生機率、衝擊程度及影響期程（短期、中期、長期）。
3. 綜合評估對公司營運、策略與財務之潛在影響，進行重大性排序。
4. 擬定因應措施與管理策略，並定期檢討與更新。
5. 相關評估結果由永續發展委員會彙整後，呈報高階管理階層及董事會監督。

本公司依循 TCFD 架構，針對氣候相關之實體風險、轉型風險及氣候機會進行辨識與評估，並依影響期程與財務衝擊程度進行排序，建立氣候風險與機會管理矩陣。上述風險與機會項目已納入公司整體風險管理機制，並由永續發展委員會定期檢討與更新。

面向	議題	影響期程	財務影響	對星通資訊之衝擊	因應策略	風險等級
實體風險	極端氣候事件（颱風、洪水）頻率與強度提高	中期 (3-10 年)	營運成本增加、資本支出增加	供應鏈中斷、生產延誤或暫停，影響交付時程與客戶滿意度；廠區停電及交通阻塞影響生產效率	1. 投保相關財產保險 2. 建立替代供應來源 3. 強化災害應變計畫	高
轉型風險	能源價格上升與碳成本增加	中期 (3-10 年)	營運成本增加	外購電力成本上升將壓縮毛利，增加能源管理壓力	1. 提升能源效率 2. 評估再生能源導入 3. 持續監測用電強度	高
轉型風險	環境法規趨嚴	中期 (3-10 年)	合規成本增加、潛在罰鍰風險	若未符合新法規要求，可能增加改善支出或影響市場准入	持續關注法規動態並強化內部盤查	中
氣候機會	開發低碳產品與服務	短期 (0-3 年)	營收增加、品牌價值提升	市場需求轉向低碳產品，有助提升競爭優勢	1. 產品設計導入節能概念 2. 推動符合 ISO 管理系統標準 3. 依循 IEC 62443-4-1 開發流程	中
氣候機會	節能設備與能源管理措施	中期 (3-10 年)	初期資本支出增加、長期營運成本降低	降低用電成本並減少碳排放，提升營運效率	編列預算汰換老舊設備並追蹤節能績效	中

- **高風險**：對營運或財務具重大潛在影響，列為年度優先管理項目並定期檢討。
- **中風險**：納入一般風險管理範圍，持續監測並視情況調整策略。
- 氣候機會依其對營收成長及成本改善之影響程度進行優先排序。

上述評估結果由永續發展委員會彙整後，呈報管理階層並納入董事會監督範圍。

114年星通資訊透過永續發展委員會定期召開工作會議，協助各權責主管辨識與評估公司面臨之氣候相關風險與機會，並依發生可能性與衝擊程度進行重大性排序。

針對鑑別出的重大風險與機會，研擬具體因應策略及管理措施，並定期檢討執行情形與成效。相關評估結果及揭露內容，經高階管理階層審閱後，納入董事會監督範圍，以確保氣候議題與公司營運策略方向一致。

3.指標目標

本公司依據短期（0-3 年）、中期（3-10 年）及長期（10 年以上）氣候相關風險與機會之關鍵策略，建立氣候管理指標與目標，涵蓋：

- 溫室氣體排放管理
- 能源使用效率
- 水資源管理

透過定期盤查與績效追蹤機制，檢視管理成效並適時調整策略。相關指標與年度執行情形，將於後續章節揭露。



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 114 年度溫室氣體排放量為 904.14 公噸 CO₂e。

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



為實踐環境永續並達成節能減碳目標，星通資訊布局綠色營運，透過以下核心減碳措施，推動碳排減量：

一、低碳硬體升級

汰換全區傳統燈管為節能 LED 燈管，並置換網路電話，有效降低資訊機房空調與電力能耗。

二、綠色交通宣導

規範公務車停等避免怠速浪費；宣導低碳差旅，鼓勵優先搭乘大眾運輸或同仁共乘。

三、日常節能管理

空調適溫控制（25-27°C）、鼓勵少搭電梯多走樓梯、推動下班關閉待機電源，並優先採購低能耗設備。

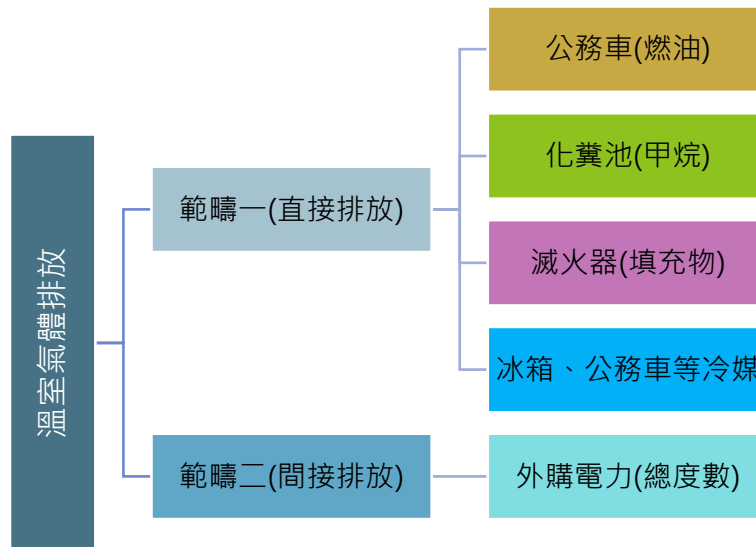
四、未來綠能規劃

已正式啟動購置綠電、建置太陽能發電系統及公務車電動化之初期評估。

6-2-2 溫室氣體排放量

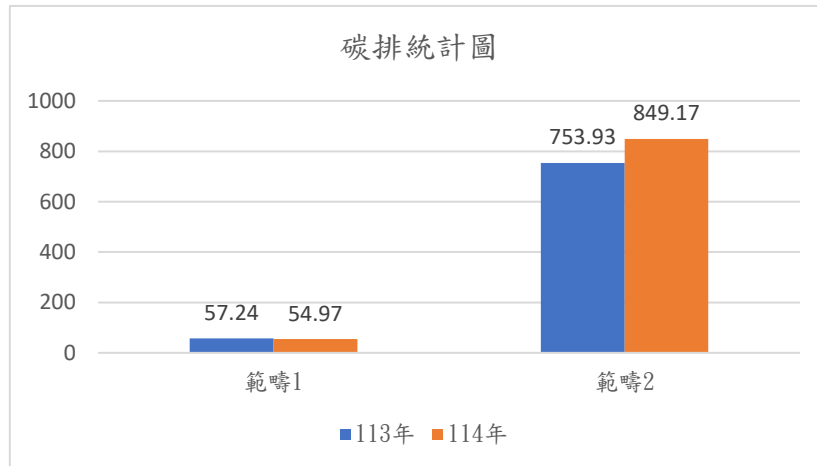
為善盡地球公民的責任，星通資訊股份有限公司積極揭露溫室氣體排放資訊，排放類型包括範疇一和範疇二。114 年度星通資訊的溫室氣體排放情形為：範疇一（第一類）排放為 54.97 公噸 CO₂e；範疇二（第二類）排放為 849.17 公噸 CO₂e。

範疇一及範疇二排放項目如下圖：



113 年與 114 年溫室氣體排放量分析表(單位：公噸 CO₂e)

溫室氣體盤查邊界項目			113 年		114 年	
			排放值	百分比	排放值	百分比
範疇一	1	公務車(燃油)	9.41	1.16%	7.13	0.79%
	2	化糞池(甲烷)	0.01	0.00%	0.02	0.00%
	3	滅火器(填充物)	0.00	0.00%	0.00	0.00%
	4	冰箱,公務車等冷媒	47.81	5.89%	47.82	5.29%
範疇二	5	外購電力(總度數)	753.93	92.94%	849.17	93.92%
總排放量			811.18	100%	904.14	100%

113 年與 114 年碳排統計圖(單位：公噸 CO₂e)

註 1：本公司自 113 年起啟動溫室氣體盤查，並採分階段擴大範疇。113 年度初期盤查範疇涵蓋星通資訊總公司、台北辦公室及台南辦公室。114 年度擴大盤查範疇，首度將天津與重慶子公司納入盤查邊界。

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，盤查範圍尚未包含範疇三。

6-2-3 溫室氣體排放強度

星通資訊計算溫室氣體排放強度(密集度)以「範疇一」與「範疇二」之溫室氣體總排放量為分子，以「營收」作為分母計算該強度比值。以民國 114 年為例，範疇一排放量為 55 公噸 CO₂e、範疇二為 849 公噸 CO₂e，合計總排放量為 904 公噸 CO₂e，換算當年度排放強度為 1.334 tCO₂e/佰萬元營收。

年度	113 年	114 年
範疇 1	57.24	54.97
範疇 2	753.93	849.17
碳排強度	1.25	1.33

本公司設定 115 年溫室氣體排放強度的減量目標，與 114 年相比每單位營收碳

排強度降低 10%。

6-3 能源管理

本公司營運之主要能源消耗源自**外購電力**。其於發電過程中所產生之能源間接碳排放，佔公司整體溫室氣體排放量達 **90% 以上**。因此，提升電力使用效率與日常節能，為本公司推進綠色營運之核心要務。

6-3-1 能源使用政策

在能源管理上，我們除依循永續發展政策當中的環境政策已規劃的各項節能措施，降低能源消耗，同時也積極推進再生能源的應用評估，期能逐步提高綠能使用比例，減少對傳統能源之依賴。



6-3-2 能源使用情況

根據使用數據分析，外購電力為廠內主要能源消耗來源，共消耗 1,791,496 度 (kWh)，折合約 6,450.55 千兆焦耳 (GJ)。其次，為汽油的消耗，全年用油總量約為 3,018 公升，折合約 95.85 千兆焦耳 (GJ)。綜合計算，114 年本公司總能源使用量為 6546.40 千兆焦耳。

年度	114 年	
能源種類	能源使用量	熱值 (千兆焦耳)
外購電力 (kWh)	1,791,496	6,450.55
汽油 (公升)	3,018	95.85
合計		6546.40

註 1：熱值係數依【環境部氣候變遷署 114 年度公告之「車用汽油低位熱值為 7,586 kcal/公升」】。來源：事業溫室氣體排放量資訊平台「最新消息」公告。

註 2：外購電力熱值換算採慣用值：1 度(kWh)=860 kcal（約當 3.6 MJ）。

註 3：熱值(千兆焦耳, GJ)=能源使用量 × 熱值係數(kcal) × 4,186.8(J/kcal) ÷ 10⁹。

6-3-3 能源密集度

星通資訊計算能源密集度以「能源熱值」為分子，以「營收」作為分母計算該比值。以民國 114 年為例，能源熱值為 6546.40 千兆焦耳，換算當年度能源密集度為 9.655。

年度	114 年
能源密集度 (千兆焦耳/百萬元)	9.655

註 1：能源密集度=能源熱值/營收。

註 2：營運分母指標為新台幣 678(百萬元)。

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

星通資訊已陸續在辦公區域採用省水閥或低流量水龍頭，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**。

台灣區用水主要來源為「台灣自來水公司」供應的自來水，114年新竹總公司總用水量為 8,086 立方公尺(度)，台北辦公室為 351 立方公尺(度)，台南辦公室為 396 立方公尺(度)。

天津子公司用水主要來源為當地自來水管網供應，用水量採用「人均用水量法」，114年用量為 108 立方公尺(度)。

重慶子公司用水主要來源為當地自來水管網(重慶市自來水有限公司)供應，114年用量為 106 立方公尺(度)。

區域	113 年用水度數	114 年用水度數
新竹 6F	1081.00	1097.00
新竹 7F	6998.00	6989.50
台北	125.40	351.00
台南	130.90	396.00
天津		108.00
重慶		106.00

區域	113 年用水度數	114 年用水度數
取水量 立方公尺(度)	8335.30	9047.50
註： 1. 新竹總公司及重慶子公司用水計算來源為水費單。 2. 台北、台南辦公室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。每人以中度使用（200 公升/日）為基準。 3. 天津子公司依人數計算，114 年共 1080 元，換算每月 90 元，每人每月 15 元計算出人數為 6 人，「人均用水量法」每人每日耗水約為 50L(中間值)。計算式：6(人)*50(L)*30(日)/1000)*12=108(度/年)。		

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。依廠區使用性質不同，星通資訊新竹總公司的污水排放透過新竹科學園區污水下水道管理系統排放至新竹科學園區污水處理廠處理。台北、台南辦公室數集合式大樓依照原建築設計排放污水，符合相關法規並確保減低環境衝擊。

大陸子公司的廢水排放皆納入大樓生活污水系統統一處理，並由物業公司與當地污水處理廠統一收集與合規處置。

下表以星通資訊新竹總公司為例，顯示 114 年度根據水質劃分的排水量：

分類	排水量
一般生活污水	7.7 立方公尺/天
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

星通資訊嚴謹遵循環境保護法規，所有營運產生之廢棄物皆委託政府核可之**合法清除處理機構**進行清運與妥善處置，並嚴格要求運輸流程，確保無洩漏或環境二次污染之風險。

為實踐循環經濟，本公司從源頭推動減廢管理。在日常辦公方面，全面推行**電子化表單系統**，並宣導使用再生紙與雙面回收紙，系統性減少一次性紙張消耗；在供應鏈管理方面，本公司建立**包材循環機制**，積極將營運過程之可回收包材交還原供應商循環使用，以達成資源節約與永續再利用之目標。

6-5-1 廢棄物處理分類

本公司營運範疇內之廢棄物分類及處置方式如下：

一般生活廢棄物：產出量約 0.3 公噸/月。
部分回收，部分送至焚化廠。

事業有害廢棄物 (PCB)：114 年度有害廢棄物計有為 1.09 公噸，主要為研發與測試階段產生之廢印刷電路板。一律委託合規之專業機構進行清運及處理，確保無環境污染風險。



註：本公司 114 年度廢棄物處理統計數據不包含子公司。

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」，包含廚餘、紙類、塑膠和金屬等類別。



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
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
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		44
2-8	非員工的工作者	5-1-2 人力結構		44
2-9	治理結構與組成	2-3-2-1 成員及多元化		16
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-3-2-3 提名與遴選		17
2-11	最高治理單位的主席	2-3-2-4 利益迴避		18
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		14

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		13
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		14
2-15	利益衝突	2-3-2-4 利益迴避		18
2-16	溝通關鍵重大事件	2-3-2-2 運作及執行情形		17
2-17	最高治理單位的群體智識	2-3-2-1 成員及多元化		16
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		14
2-19	薪酬政策	2-3-2-5 薪酬政策		18
2-20	薪酬決定流程	2-3-2-5 薪酬政策		18
2-21	年度總薪酬比率	5-1-6 員工薪酬		54
2-22	永續發展策略的聲明	2-1-2 永續發展聲明		8
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		12
2-25	補救負面衝擊的程序	5-1-1 人權承諾		43
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		32
2-27	法規遵循	4-4-1 法規遵循		34
2-28	公協會的會員資格	4-6 參與各類社團組織		38
2-29	利害關係人議合方針	3-1 利害關係人議合		22
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
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3-3 決定重大主題的流程		22
3-2	重大主題列表	3-4 重大主題列表		23
3-3	重大主題管理	3-4 重大主題列表		23
自訂主題	資訊安全	4-5 資訊安全		34
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4-1 財務績效		30
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		64
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		47
201-4	取自政府之財務援助	4-2-2 稅收減免及抵減		31
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		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	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	4-7 供應鏈管理		39
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4-3-2 誠信治理		33
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		32
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		無此情況	
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	4-4-1 法規遵循		34
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	4-2-1 稅務政策管理原則		31
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4-2-1 稅務政策管理原則		31
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		31
207-4	國別報告	4-2-1 稅務政策管理原則		31
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6-3-2 能源使用情況		70
302-3	能源密集度	6-3-3 能源密集度		71
302-4	減少能源消耗	6-3-1 能源使用政策		70
GRI 303：水與放流水 2018				
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		72
303-3	取水量	6-4-2 用水情況		72
303-4	排水量	6-4-2 用水情況		72
303-5	耗水量	6-4-2 用水情況		72
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6-2-2 溫室氣體排放量		68
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		68
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		69

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		67
305-6	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放		生產過程無排放	
GRI 306：廢棄物 2020				
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		74
306-4	廢棄物的處置移轉	6-5-1 廢棄物處理分類		74
306-5	廢棄物的直接處置	6-5-1 廢棄物處理分類		74
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4-7-1 供應商管理流程		39
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		40
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5-1-8 新進員工與離職員工		57
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		47
401-3	育嬰假	5-1-5 友善包容的工作環境		52
GRI 403：職業安全衛生 2018				
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		60
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		60
403-3	職業健康服務	5-2-1 職業安全及衛生政策		59
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		60

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		60
403-6	工作者健康促進	5-2-2 職業安全衛生管理措施		60
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		60
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		60
403-9	職業傷害	5-2-3 職業傷害		63
403-10	職業病	5-2-3 職業傷害		63
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	5-1-7 人才培育與發展		56
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		56

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	64
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	64
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	64
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	64
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。	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	

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	64
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	67
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	68

