



易通展科技股份有限公司
Amigo Technology Inc.

2024年 永續報告書

2024 Yearly ESG Report

股票代號：6241

目錄

關於報告書概況

董事長的話

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 永續環境

CH4 社會關懷

附錄

關於報告書概況 P1

董事長的話 P4

CH3 永續環境 P39

3.1 環境永續目標與措施

3.2 溫室氣體與資能源管理

3.3 氣候相關資訊執行情形

3.4 永續地球

CH1 永續經營 P5

1.1 願景與策略

1.2 重大性分析

1.3 重大主題管理

1.4 利害關係人議合

CH4 社會關懷 P52

4.1 人權政策與評估

4.2 供應商的人權關注事項

4.3 員工權益

4.4 職場多元化

4.5 員工進修培育

4.6 員工薪酬及考評

4.7 公益活動

CH2 公司治理 P18

2.1 關於易通展

2.2 財務資訊

2.3 公司治理架構及運作

2.4 誠信經營

2.5 資訊安全

附錄 P64

GRI內容索引

SASB準則對照表

會計師確信報告

關於報告書概況

- ▲ 歡迎您閱讀易通展科技股份有限公司（以下簡稱易通展、本公司）2024年永續報告書（以下簡稱「本報告書」），報告書資訊揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日，未來將每年定期對外界揭露、發行各項永續經營成果。為落實環保無紙化，現行中英文版本亦將以電子版本於易通展官方網站企業永續發展專區同步呈現。
- ▲ 本公司秉持誠信透明原則，將企業社會責任及永續發展之規劃與實踐於本報告書進行揭露，透過重大性分析後呈現之結果，積極回應利害關係人溝通及所關切之各項重大永續議題投入之情形，針對**環境 (Environmental)**、**社會 (Social)**、**公司治理 (Governance)**三大面向之管理、執行成果進行揭露，期盼各利害關係人更加了解易通展推動永續發展之理念與努力經營之成果。
- ▲ 首次發行日期：2024年8月
 上一版本發行日期：2024年8月
 本版本發行日期：2025年8月
 下一版本發行日期：2026年8月

關於報告書概況(續)

報告書範疇及邊界

本報告書揭露資訊以易通展科技股份有限公司為主體，所揭露之財務資訊與2024年個別財務報告一致。

外部保證與確信

財務資訊係經立本台灣聯合會計師事務所查核簽證，以新臺幣為財務數據單位，其餘環境、社會面向之成效，則以國際通用之計算方式及指標呈現。

本報告書編製完成後，委託秉承聯合會計師事務所按照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，針對所選定指標執行獨立有限確信，透過外部的查證機制，確保資料揭露品質。確信報告附於本報告書附錄。

報告書編制與查證

本報告書依循全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發行之GRI準則 (Global Reporting Initiative Standards, GRI Standards) ；並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則，進行揭露。同時遵循櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」作為編製、報導之原則基礎，向利害關係人揭露易通展重大主題之相關策略、目標和具體作為，GRI 內容索引詳如附錄。

易通展永續報告書資料及數據經永續推動小組協助蒐集盤點及相關部門主管確認，由本公司財會處編輯完成後，經董事長及總經理審閱呈送永續發展委員會，於董事會決議通過後公開發行。

關於報告書概況(續)

資訊重編

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
2023年溫室氣體排放量 範疇一	數據統計誤差	減少0.0174(公噸 CO2e) 密集度減少0.0001	3.2 溫室氣體與資源管理
2023年溫室氣體排放量 範疇三	數據統計誤差	減少0.19(公噸 CO2e)	3.2 溫室氣體與資源管理
水資源	納入其他辦公場域及 取用水統計單位	增加取用水量0.5062(千度) 密集度增加0.7885	3.2 溫室氣體與資源管理

聯絡方式

若您對本報告書之內容有任何指教建議或疑問，歡迎與我們聯繫，聯絡資訊如下：

聯絡人：林小姐

電話：06-384-0077 分機：3801

地址：臺南市安南區工業二路82號

易通展科技股份有限公司網站：<https://www.amigo.com.tw/>

董事長的話

公司自成立以來即秉持著「認真、專業、守紀律」的永續治理文化，及以「誠信經營、創新研發、品質卓越」建立企業的核心價值，並致力成為客戶的最佳合作夥伴為目標。

2024年網通產品的出貨，延續2023年全球網通市場存貨去化政策影響，公司因應的對策及面對成本挑戰的措施，持續地檢討改進及提升產品的價值。2024年我們持續朝向推出創新產品，以前瞻性的技術，研發高性能的產品，為網通市場用戶創造更多元的服務及價值。並與學校合作培育專業研發人才，提供員工可發揮潛能的舞台，在追求成長中肩負企業永續發展的責任，並為深化公司治理成立了永續發展委員會強化董事會職能及管理機制。

易通展於2023年自動揭露永續報告書，是希望能呈現我們在永續經營上的努力成效與決心，透過建構公司治理相關制度，以更有效的公司治理架構來強化董事會管理與監督職能、多元包容保障員工福祉、獲得利害關係人之信任，透過網站以維護資訊及時、透明，以確保股東權益及積極落實公司治理精神，藉以提升公司治理品質。

經過努力，繼去年第十屆公司治理評鑑第三級距的成績之後，今年我們更進一步，榮獲第十一屆公司治理評鑑第二級距的殊榮，這是公司的努力，展現積極落實公司治理的成果，是我們對永續經營堅守的價值觀，未來將繼續穩健前行，追求卓越。

我們自我期許，以追求社會共榮、共享；物種共存、共生；環境共融、共利之使命，我們關懷員工職場安全、健康及薪資福利提升以保障員工福祉，在社區公益活動中同仁亦積極參與，基於對環境的愛護與尊重，公司2021年進行溫室氣體盤查，每年皆通過ISO14064-1: 2018溫室氣體盤查及取得查證報告，並對生態系統的破壞採取保護措施。在產業鏈與營運上加速落實ESG（環境 Environmental、社會 Social、治理 Governance）相關行動，未來，公司將持續落實公司治理及實踐提升永續發展，確保在市場的競爭力，成為客戶及利害關係人的最佳夥伴，並一起致力於企業永續經營及善盡社會責任，迎向共好的社會。



董事長 孫秀梅

CH1 永續經營

- ▲ 1.1 願景與策略
- ▲ 1.2 重大性分析
- ▲ 1.3 重大主題管理
- ▲ 1.4 利害關係人議合

1.1 願景與策略

Friendly Connections to the world 是易通展的企業理念，友好連接全世界是公司的DNA，期許與全世界的人們及各式各樣的物種、環境進行友善的連接，是不容抹滅的目標。

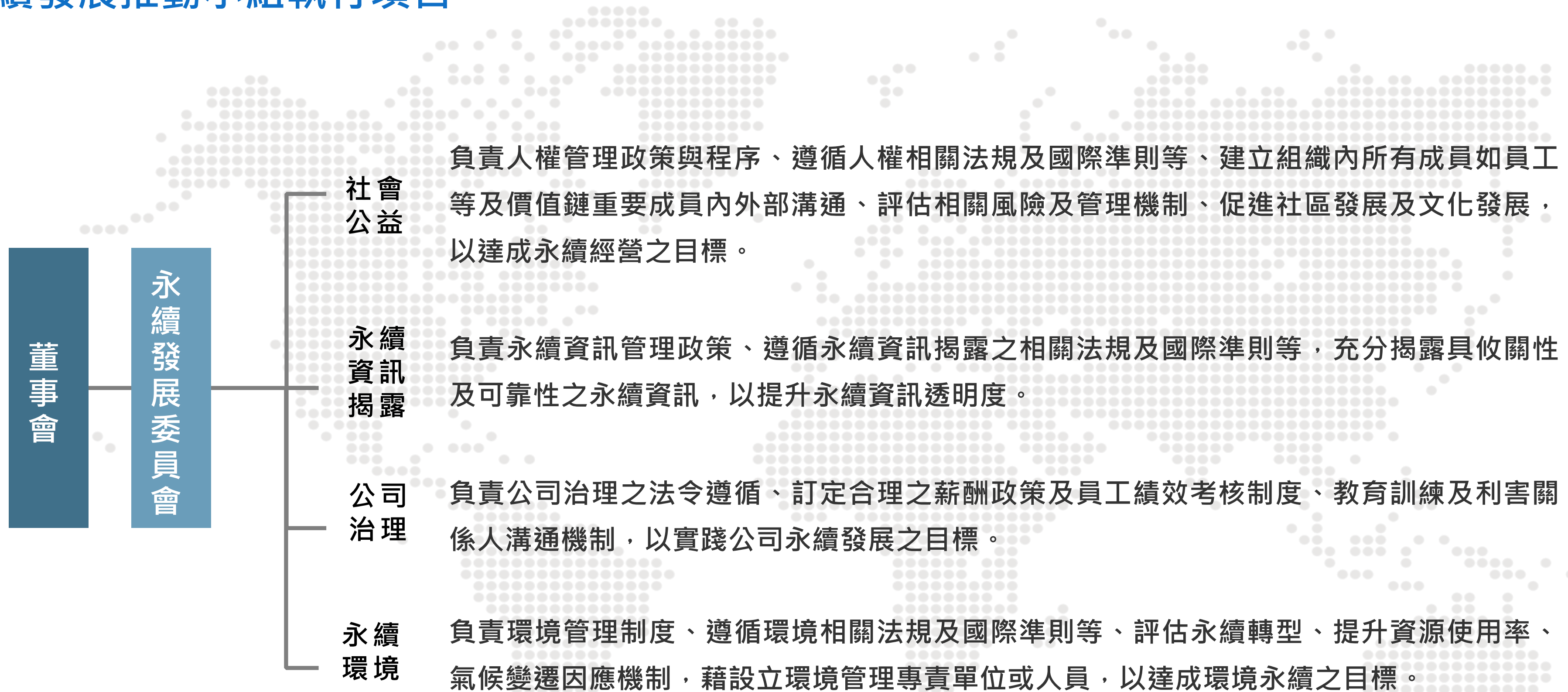
2024年12月27日董事會制訂永續發展委員會組織規程，同時決議通過成立永續發展委員會，委員會由董事會委任本公司董事長、總經理及三席獨立董事共五席委員所組成。

本公司最高治理階層為董事會，永續發展委員會成立後，將負責管理、監督公司營運相關之重大ESG議題、治理策略與其執行成效及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果，並敦促永續發展推動小組推動永續發展事務之執行。




永續發展推動小組由管理部及福委會等相關部門主管、委員擔任各項工作領導人，負責協助各項計畫及目標達成，再依權責配合落實並進行績效評估檢討，將永續發展策略整合於日常營運中，以落實持續改善與精進的永續精神；編製永續報告書時，永續發展推動小組協助蒐集盤點各項權責相關指標資料，完成永續報告書後，由董事長及總經理審閱，並呈報永續發展委員會，提請董事會決議通過後發行。

1.1 願景與策略(續)

永續發展推動小組執行項目



1.1 願景與策略(續)

團隊	永續發展目標	2025年目標	2024年執行成果	回應章節	
 13 CLIMATE ACTION  16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS  3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING  5 GENDER EQUALITY  8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	公司治理與永續環境	深化永續治理文化	持續落實深化公司永續治理文化	提升公司治理評鑑成效，第11屆公司治理評鑑上升至第2級	CH1 永續經營 CH2 公司治理 CH3 永續環境
		落實公司治理，提升公司永續發展	持續強化董事會職能	成立永續發展委員會	
		加強法遵宣導相關課程之教育訓練	持續強化利害關係人溝通	董事完成法治相關進修時數12小時，法遵宣導4次	
		增加資訊透明度	即時更新公司網頁、進行永續報告書確信增加資訊可信度	提供英文年報/財報，更新公司網頁，首次發行中英版永續報告書	
社會與員工關懷	資能源管控	使用環保包材、節能減碳、活動倡導	持續進行碳盤查取得ISO14064-1		
	友善職場	建立多元化、包容職場	人權相關政策宣導		
	教育訓練	接班人培育計畫、員工教育訓練多元化	加強內、外部訓練課程及時數與增訂刊物，2024教育訓練時數較2023年增加324小時	CH4 社會關懷	
	員工福利	加強醫護健康諮詢、健康促進、員工團體旅遊	2024年度員工健檢率達98%，每週進行健走運動，每季召開職工福利委員會，參與各項球類賽事，贈送聖誕節點心及旅遊券		
勞資共榮和諧	員工滿意度調查	2024整體調薪約2.5%，成立人評會、制定晉升辦法，維護勞資雙方溝通管道順暢			

1.2 重大性分析

易通展參照GRI準則 (GRI Standards) 的八大原則定義報告書內容，依重大性評估流程，盤點公司永續發展現況，作為永續報告書的編撰方針與揭露依據。透過「**鑑別與蒐集**、**調查關注程度**、**評估衝擊程度**、**審查與討論**」四大步驟執行重大性分析。

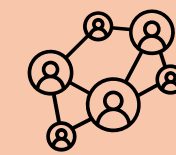
參酌標竿企業與其他同產業關注議題，並與公司治理暨永續團隊關切的相關永續議題做整併後，共歸納出18項永續議題。由公司治理暨永續團隊成員評估各項議題應列為正面或負面衝擊後，考量整體環境與利害關係人所關注的議題後，依據所有人關注度進行排行與篩選，根據排序結果進行討論，最後永續推動主要領導者，確立6項重大主題，其中包含本公司相當重視之環境氣候變遷議題等，因此本報告書中將揭露溫室氣體排放及社會公益回饋活動等議題概況。

環境



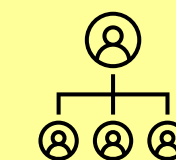
- 綠色營運
- 溫室氣體排放
- 廢棄物管理
- 資能源管理

社會



- 人才吸引與留任
- 勞雇關係
- 人才發展
- 多元、平等、共榮
- 客戶隱私
- 社會參與

公司治理

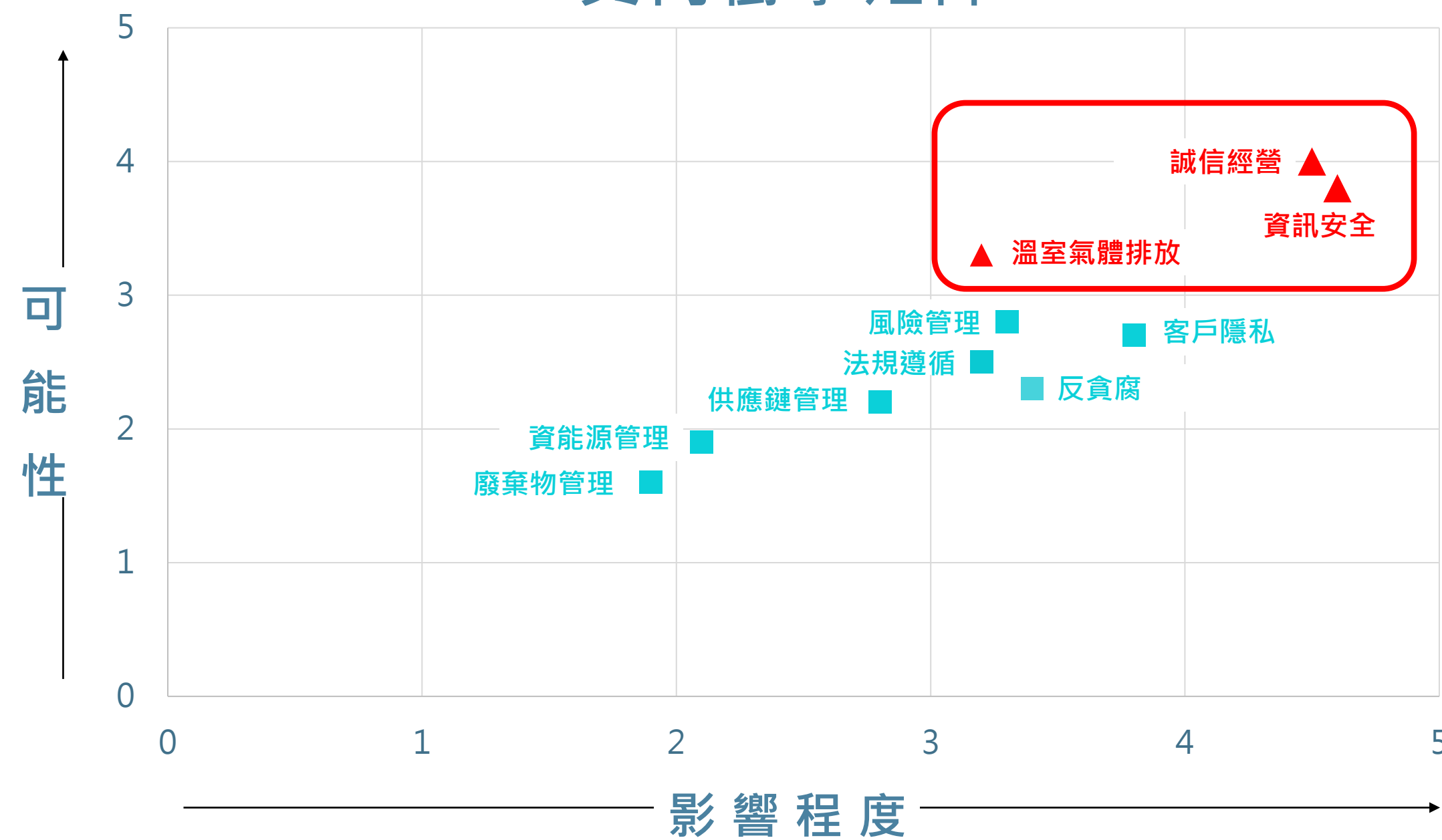


- 經濟績效
- 誠信經營
- 供應鏈管理
- 法規遵循
- 客戶關係管理
- 風險管理
- 資訊安全
- 反貪腐

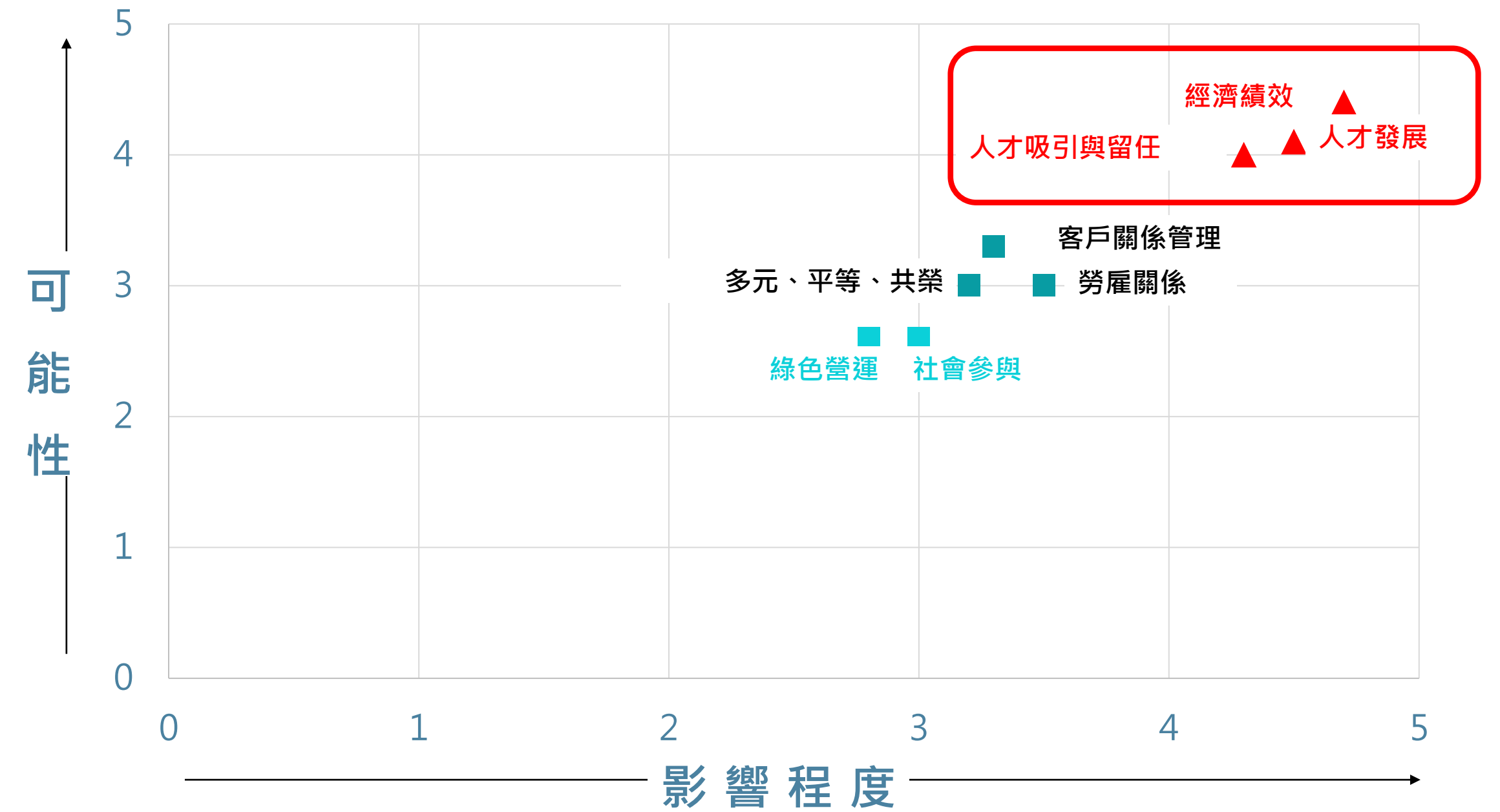
1.2 重大性分析(續)

依照GRI 3 重大主題 2021 將永續議題分為經濟、環境及人才三大面向，評估負面衝擊的重大性依據衝擊的嚴重程度及發生可能性；評估正面影響的重大性係依據影響的規模和範圍及影響的可能性。本公司以發生可能性及衝擊均大於3為範疇，並從中選出幾項較為重大的議題回覆。

負向衝擊矩陣



正向衝擊矩陣

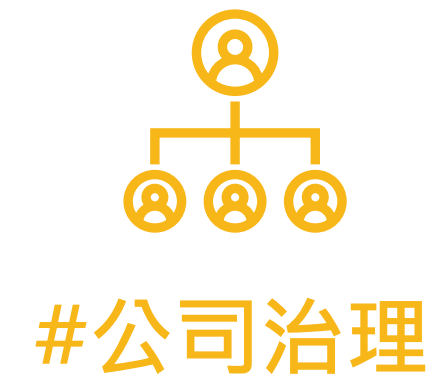


1.2 重大性分析(續)

重大主題範疇邊界

永續經營團隊根據分析結果決定優先揭露之6項重大永續議題、邊界及對照 GRI 準則，並將結果呈報董事長確認，後續針對各議題對易通展的衝擊、管理方針和策略等資訊呈現於本報告書，使利害關係人評估組織在報導期間的績效。

● 直接造成衝擊；○ 間接促成衝擊



主題	衝擊描述	報告書章節	涉入程度與衝擊範圍						GRI 準則
			員工	客戶	供應商	股東	社區	政府	
資訊安全	本公司為網通業，重大主題範疇邊界面對日益增加的資安攻擊，持續強化資訊安全管理，保障公司研發等機密資訊及客戶隱私，對經濟面具正面影響；避免機密外洩事件發生，對客戶、公司或員工等利害關係人造成負面衝擊。	2.5 資訊安全	●	●	●	●	○	●	GRI 418 客戶隱私
經濟績效	本公司營運的財務表現除了對公司內部及股東／投資人的經濟利益形成直接正面影響，也增加永續解決方案推動，為經濟、環境及社會間接形成正面影響。	2.2 財務資訊	●	○	●	●	●	●	GRI 201 經濟績效
誠信經營	誠信經營為企業經營之根本，若發生不道德事件，將衝擊同仁及合作夥伴對本公司團隊長久的信任。本公司嚴格遵守商業道德，確保財務透明，成為值得客戶信賴的品牌，對經濟面有正面影響。	2.4 誠信經營	●	●	●	●	○	●	GRI 205 反貪腐

1.2 重大性分析(續)

重大主題範疇邊界



#社會

● 直接造成衝擊；○ 間接促成衝擊

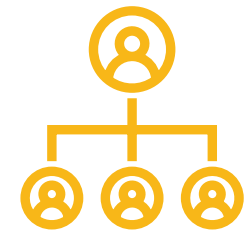
主題	衝擊描述	報告書章節	涉入程度與衝擊範圍						GRI 準則
			員工	客戶	供應商	股東	社區	政府	
人才發展	透過有計畫的培訓與提升員工職能，從人力素質改變提升組織效能，對員工職涯發展與國家社會經濟產生貢獻。	4.5 員工進修培育	●	●	○	●	●	●	GRI 404 訓練與教育
人才吸引與留任	人才為本公司重要資產，公司永續發展方能吸引關鍵人才留任將提升公司競爭力。本公司以友善職場與完善福利制度，吸引卓越人才與提高留任率，對員工權益具正面影響。	4.3 員工權益	●	○	●	●	○	●	GRI 401 勞雇關係



#環境

主題	衝擊描述	報告書章節	涉入程度與衝擊範圍						GRI 準則
			員工	客戶	供應商	股東	社區	政府	
環境永續	響應政府2050淨零碳排政策為目標，推動2030年減碳目標減量20%，推動減碳成本是創造未來經濟獲利與美好環境之必要支出。	3.1 環境永續目標與措施	○	●	●	●	●	●	GRI 303 重大主題管理

1.3 重大主題管理



公司治理

重大主題	承諾與管理策略	邊界範圍	負責單位	評估機制
資訊安全	管理部定期對員工進行資安教育以強化資安意識、定期進行弱點掃描與資訊系統後台監控確保資訊安全性。		管理部	稽核室每年定期檢視是否有落實相關政策，及檢驗相關防護成果。
經濟績效	持續提升營運效率與競爭力，強化公司治理，創造實質經濟價值，透過分配經濟價值、退休提撥等為利害關係人創造財富，能對經濟產生正面貢獻。	易通展	財會部	「董事會」作為最高決策團隊，負責監督公司的整體營運及政策執行成果。
誠信經營	強化、建立各項內部政策、程序及執行計畫，透過法規追蹤、教育訓練與宣導、提供舉報管道等方式以避免或降低未遵循法規所導致之風險。持續強化同仁法規遵循意識，確保符合要求以及維護顧客權益。		各部門	「董事會」作為最高決策團隊，負責監督公司的整體營運及政策執行成果。

1.3 重大主題管理(續)



#社會

重大主題	承諾與管理策略	邊界範圍	負責單位	評估機制
人才發展	易通展為提升員工專業技能、加強工作效率及對產品品質之重視，持續進行內部人才培訓，以強化各機能別員工之專業能力。	易通展	管理部	由管理部提供教育訓練資源，對內持續提升員工訓練時數，藉此累積員工核心能力。
人才吸引與留任	將持續改善員工待遇並提升員工福利，藉此來吸引優秀人才加入，未來會考慮透過與學校的產學合作計畫，積極培育專屬人才。		管理部	管理部定期檢視關鍵人才及新進員工留任率，追蹤政策執行成果，並調查同仁離職原因。



#環境


重大主題	承諾與管理策略	邊界範圍	負責單位	評估機制
環境永續	2021-2024完成碳盤查取證，較法定之短期目標2026年提早，未來每年持續揭露；2028年開始持續揭露2027年盤查資訊確信情形。中長期目標為配合政府2050淨零為目標。	易通展	各部門	「董事會」作為最高決策團，負責監督公司的整體營運及政策執行成果。

1.4 利害關係人議合

本公司參考利害關係人議合標準AA1000 SES鑑別出主要利害關係人為員工、客戶、供應商、股東投資人及政府機關等，每年一次定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事會。


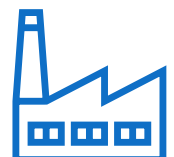
為了解及回應各利害關係人所關注之議題，於公司網站設有利害關係人專區，提供聯絡窗口，透過多元溝通方式及資訊揭露，以期與利害關係人保持良好的溝通，確實回應利害關係人之需求。

2024年度各類利害關係人溝通情形如下，並於2024年11月8日向董事會報告。



利害關係人	重要關注議題	溝通管道及回應方式	落實實績	聯絡窗口
 員工	勞雇關係 職安衛生 員工薪酬與福利 教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 每年提供免費員工健檢及諮詢 ◆ 辦理員工健康講座 ◆ 每季福委會溝通 ◆ 人權政策與管理 ◆ 公司內部網站發布各種活動訊息 ◆ 績效考核 ◆ 晉升管道 ◆ 推動內外部教育訓練 	2024年完成以下項目: <ul style="list-style-type: none"> ◆ 員工健檢達成率98% ◆ 廠護臨場健康服務10次及醫生諮詢2次，健康講座1次，隨時把關員工的健康 ◆ 年度績效考核 ◆ 教育訓練時數819小時 ◆ 發放旅遊券、球賽票券、三節禮券或禮品、每年2次聚餐等福利 ◆ 設立性騷擾專線及信箱： 專線：06-3840077 #3307 信箱：adm02@amigo.com.tw ◆ 性別平等及勞動力多元化，不因性別、國籍、年齡、能力結構…等不同影響，創造公平就業環境 	管理部 人資單位 06-3840077 分機3307 Mail: adm02@amigo.com.tw

1.4 利害關係人議合(續)

2024年度各類利害關係人溝通情形如下，並於2024年11月8日向董事會報告。(續)

利害關係人	重要關注議題	溝通管道及回應方式	落實實績	聯絡窗口
客戶 	產品品質	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 配合客戶產品、環境等要求與查核 ◆ 提供設計至產出的整體解決方案，提升客戶滿意度 ◆ 與客戶建立長期緊密關係 ◆ 不定期拜訪 ◆ 電話、電子郵件、視訊會議 ◆ 按客戶需求，準時交貨 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 不定期與客戶開會，了解開發需求及研發創新問題討論 ◆ 2024年均依客戶需求排定生產，如期交貨 ◆ 回應客戶各類ESG問卷，貼近客戶需求，致力使用環保包裝原物料，以協助客戶贏得市場先機，成就目標共同成長 ◆ 配合客戶產品認證 	業務部 林小姐 06-3840077 分機3306 Mail: elise.lin@amigo.com.tw
	售後服務			
	永續政策			
	法規遵循			
	研發創新			
供應商 	經營績效	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 電話、電子郵件、視訊會議 ◆ 配合排程，安排進貨時程 ◆ 社會責任承諾 ◆ 每年供應商評鑑 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 與供應商密切交流，使供應商如期供貨，不影響生產進度 ◆ 確認穩定的供貨品質，以符合客戶之期望 ◆ 社會責任企業準則承諾書簽訂 ◆ 交易排行前60名之供應商評鑑，合格率为100%，並抽樣18份社會責任企業準則承諾書全數簽回 	採購部 賴小姐 06-3840077 分機3319 Mail: vanessa.lai@amigo.com.tw
	產品品質			
	供應商評鑑			
	產品法規遵循			

1.4 利害關係人議合(續)

利害關係人	重要關注議題	溝通管道及回應方式	落實實績	聯絡窗口
股東/ 投資人 	經營績效 法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 定期公告財報及營運訊息 ◆ 即時重大訊息公告 ◆ 設置發言人及代理發言人 ◆ 每年定期舉辦股東大會 ◆ 公司網站及公開資訊觀測站 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2024年5月股東會報告經營成果 ◆ 2024年各季財報如期公告 ◆ 依重大訊息處理程序提供即時、正確之資訊 ◆ 設置聯絡人窗口與股東做良好溝通管道 	發言人 黃總經理 06-3840077 分機3700 Mail : rita.huang@amigo.com.tw 代理發言人 財會部 林小姐 06-3840077 分機3801 Mail : fen@amigo.com.tw
政府機關 	誠信經營 勞資關係 職安衛生	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 公文往來 ◆ 依主管機關要求提供相關資料 ◆ 不定期參與主管機關之法規宣導會或座談會 ◆ 配合主管機關之監理及查核 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 即時回覆主管機關詢問 ◆ 積極參與主管機關之法規宣導會或座談會 ◆ 配合主管機關依進度完成檢討修訂各項規章制度 	財會部 林小姐 06-3840077 分機3801 Mail : fen@amigo.com.tw 管理部 楊小姐 06-3840077 分機3307 Mail : adm02@amigo.com.tw

CH2 公司治理

- ▲ 2.1 關於易通展
- ▲ 2.2 財務資訊
- ▲ 2.3 公司治理架構及運作
- ▲ 2.4 誠信經營
- ▲ 2.5 資訊安全

2.1 關於易通展

易通展科技股份有限公司成立於1992年，總公司位於臺南市安南區工業二路82號，2003年於財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心掛牌交易（證券代號：6241）。

本公司專注於各式聯網設備的設計及製造，產品包含消費型通訊、IOT設備及電信客戶網路設備。

易通展科技為多家國際品牌代工生產，客戶銷售市場遍及歐亞美非各大洲，本公司持續創新研發，以提供客戶最高品質產品；為客戶創造最大價值為目標。

我們的優勢

悉心耕耘於網路設備製造領域

擁有超過30年的豐富設計、研發和量產經驗。我們的產品涵蓋無線網路通訊、寬頻通訊、電信，以及物聯網智慧家庭設備。

擁有專業的研發團隊

整合軟體設計、硬體設計、機構設計、Layout、測試驗證以及製程技術，為客戶提供與時俱進的技術服務。

提供專業的OEM/ODM服務

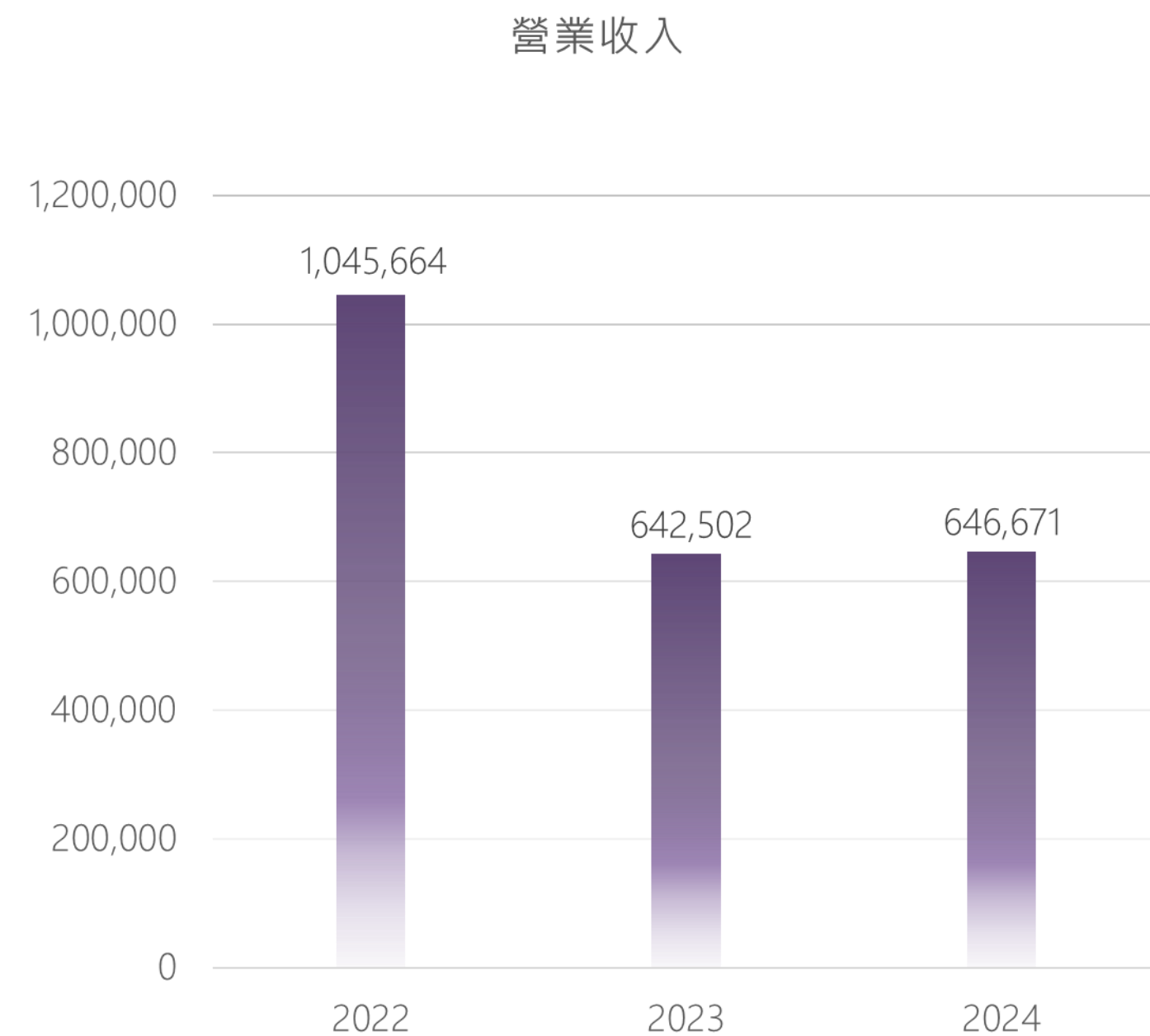
對於從研發、製造到量產的每個階段，我們皆以最謹慎專業的態度對待，致力為客戶提供完整的產品服務。

產品與技術

- 行動網路設備
- 數位家庭娛樂設備
- 智慧型路由器
- 人性化使用介面

2.2 財務資訊

2024年度營業收入淨額為646,671仟元，較2023年度營業收入淨額為642,502仟元，營收上升0.65%；2024年度稅後淨損為30,641仟元，較2023年度稅後淨利3,015仟元，稅後由盈轉虧。



近三年經營狀況

(單位/新臺幣仟元)

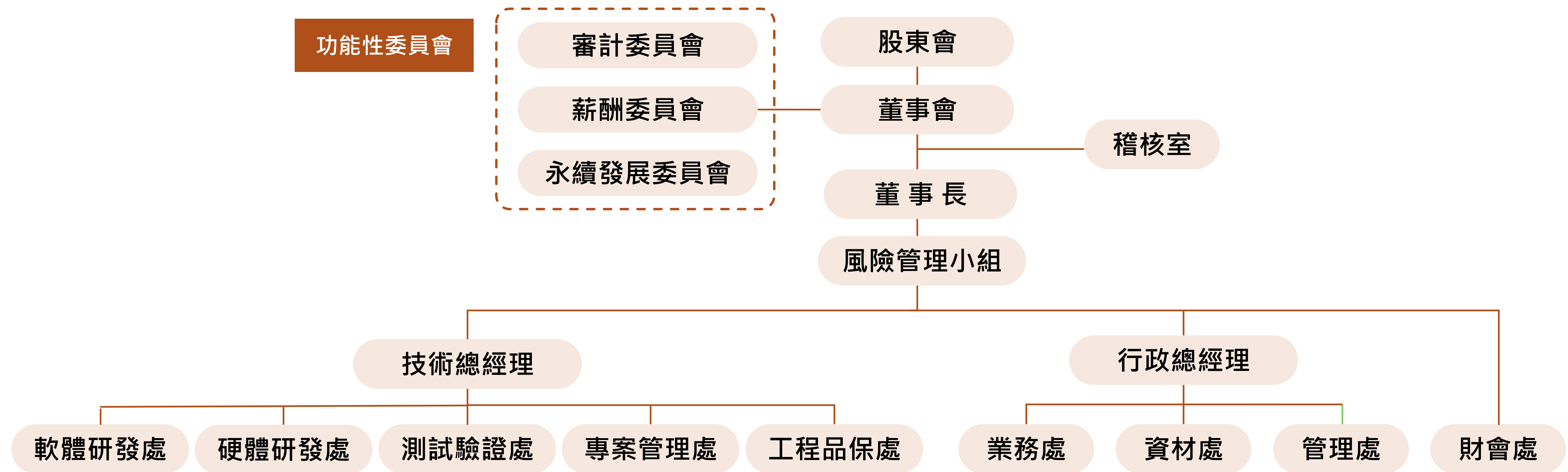
項目	2022	2023	2024
營業收入	1,045,664	642,502	646,671
營業毛利	65,599	61,431	59,591
營業損益	-48,940	-86,438	-127,728
稅前淨利(損)	-50,060	3,015	-30,641
本期淨利(損)	-50,060	3,015	-30,641
每股盈餘	-1.43	0.07	-0.63
員工薪資與福利	112,051	126,908	166,167

2.3 公司治理架構及運作

本公司董事會首要責任是監督公司守法、財務透明、即時揭露重要訊息，並對公司財務業務能做出獨立客觀之判斷與決策，以對公司、股東負責。

在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照法令、公司章程或股東決議等，據以行使職權，功能性委員會協助之。

公司治理架構圖



2.3 公司治理架構及運作(續)

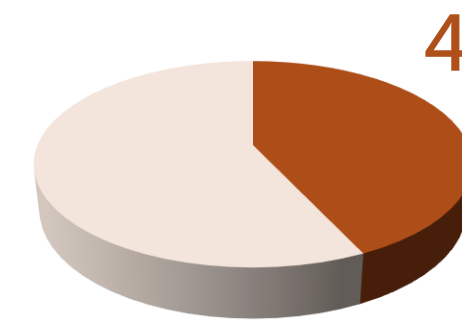
董事會



- ◆ 董事 **7** 人
- ◆ 任期 **3** 年，連選得連任
- ◆ 候選人提名制

年輕穩健 # 性別平等

- ◆ 61-70歲 **3** 位
- ◆ 51-60歲 **2** 位
- ◆ 41-50歲 **2** 位
- ◆ 60歲以下佔比達 **57%**
- ◆ 女性董事佔比達 **43%**



- ◆ 女性董事席次 **3** 人，且 **1** 人為獨立董事
- ◆ 獨立董事 **2** 名具有財務會計背景
1 名具有法律背景



- ◆ 獨立董事人數不得少於 **3** 人
- ◆ 不得少於董事席次 **5** 分之 **1**
- ◆ 候選人提名制
- ◆ 連續任期未超過9年

本公司董事會依公司章程規定，設董事五至七人，採候選人提名制度，由股東會就有行為能力之人選任之，任期三年，連選均得連任。選任後得經董事會決議為本公司全體董事購買責任保險。

配合證券交易法第14條之2及第183條之規定，上述董事名額中，獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一，採候選人提名制度，由股東會就獨立董事候選人名單中選任之。有關獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式及其他應遵行事項，依證券主管機關之相關規定，均合乎規範。

目前本公司已達成多元化的要求，惟為配合未來的發展需要，仍將隨時檢討以維持並強化董事會成員多元化目標之組成要件。

2.3 公司治理架構及運作(續)

董事會

本屆董事於2023年5月29日股東會選任，任期為2023.05.29~2026.05.28，董事會成員如下：

職稱	國籍或註冊地	姓名	性別 年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	臺灣	台灣網通投資控股股份有限公司 代表人孫秀梅	女 61~70歲	臺中科技大學應用商學系 信南建設股份有限公司財會經理 易通圓科技股份有限公司總管理處協理	本公司董事長 力新國際科技股份有限公司董事
董事	臺灣	台灣網通投資控股股份有限公司 代表人郭金城	男 61~70歲	國立成功大學電機工程碩士 南台科技大學電子工程學系講師 易通展科技股份有限公司獨立董事 永洋科技股份有限公司監察人 中科院航空發展中心工程師	沛波鋼鐵股份有限公司董事 永洋科技股份有限公司董事
董事	臺灣	易昇鋼鐵股份有限公司 代表人李雲琴	女 51~60歲	國立成功大學管理學院管理碩士 金智洋科技股份有限公司董事長 力新國際股份有限公司董事長	力新國際科技股份有限公司董事長 金智洋科技股份有限公司董事長 創視界股份有限公司董事長 網星資訊股份有限公司董事長 創新新零售股份有限公司董事長 聯合光纖通信股份有限公司董事
董事	臺灣	易昇鋼鐵股份有限公司 代表人郭金河	男 61~70歲	國立臺灣大學電機工程學碩士 友訊科技股份有限公司董事長	友訊科技股份有限公司董事長、策略長 永洋科技股份有限公司董事長 友訊投資股份有限公司董事長 永睿投資股份有限公司董事長 友勁科技股份有限公司董事

2.3 公司治理架構及運作(續)

董事會

本屆董事於2023年5月29日股東會選任，任期為2023.05.29~2026.05.28，董事會成員如下(續)：

職稱	國籍或註冊地	姓名	性別 年齡	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
獨立董事	臺灣	陳怡仁	男 51~60歲	國立成功大學企管系博士 崑山科技大學企業管理系兼任助理教授 沛波國際股份有限公司獨立董事 桂洋科技股份有限公司管理部經理	創新新零售股份有限公司獨立董事 怡仁投資股份有限公司董事長 立蕎投資股份有限公司董事
獨立董事	臺灣	蔡佩君	女 41~50歲	興國管理學院會計系 臺南市新市區公所會計室職務代理人 臺南市安平區石門國小總務處行政人員 臺南市政府文化局會計室職務代理人 南台聯合會計師事務所審計員	創新新零售股份有限公司獨立董事 華盛會計師事務所所長兼執業會計師
獨立董事	臺灣	王柄權	男 41~50歲	國立臺北大學司法系 國立臺灣大學法律研究所肄業 聯合光纖通信股份有限公司獨立董事 友訊科技股份有限公司法務長 臺灣製鋼礦業股份有限公司法務經理 家福股份有限公司法務專員 中華商業銀行法務處辦事員	久陽精密股份有限公司獨立董事 皇家國際美食股份有限公司獨立董事 金耘國際股份有限公司獨立董事

2.3 公司治理架構及運作(續)

董事會

董事會多元化情形：本屆董事會整體具備執行職務所必備之專業知識、技能及素養

董事姓名/ 多元化項目	獨立董事任期 年資	領導與決策能力	營運判斷 經營管理	財務會計	法律專業	產學知識及國際 市場觀	危機處理 能力
台灣網通投資控股股份有限公司 董事孫秀梅(女)	-	√	√	√		√	√
台灣網通投資控股股份有限公司 董事郭金城(男)	-	√	√			√	√
易昇鋼鐵股份有限公司 董事李雲琴(女)	-	√	√	√		√	√
易昇鋼鐵股份有限公司 董事郭金河(男)	-	√	√	√		√	√
獨立董事 陳怡仁(男)	8年		√	√		√	√
獨立董事 蔡佩君(女)	5年		√	√		√	√
獨立董事 王柄權(男)	2年		√		√	√	√

本公司董事會依公司章程規定董事會為易通展最高治理單位及重大經營決策中心，董事採用候選人提名制度及強化董事會多元性，董事會就股東或董事提名之董事候選人之資格條件等事項進行事先審查，並將審查結果提供予股東參考，對於董事會成員考量以下特點，俾選出適任之董事。獨董遴選除上述考量外，尤重視其獨立性與專業性，本屆獨董2位具財務會計、1位具法律專業能力，對本公司發展與營運具有互補作用。

2.3 公司治理架構及運作(續)

董事會

董事會運作情形

2024年度董事會 開會 5 次
全體董事平均親自出席率 94.29%

▼ 董事出席情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
董事長	台灣網通投資控股股份有限公司 法人代表/孫秀梅	5	0	100 %	
董事	台灣網通投資控股股份有限公司 法人代表/郭金城	5	0	100 %	
董事	易昇鋼鐵股份有限公司 法人代表/李雲琴	5	0	100 %	
董事	易昇鋼鐵股份有限公司 法人代表/郭金河	4	1	80 %	
獨立董事	陳怡仁	4	1	80 %	
獨立董事	蔡佩君	5	0	100 %	
獨立董事	王柄權	5	0	100 %	

2.3 公司治理架構及運作(續)

董事會

2024年度董事會及其成員績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司依據「董事會績效評估辦法」辦理董事會、個別董事及功能性委員會績效評估，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

2024年內、外部評估結果，已依公司治理實務及董事會評鑑之規範於2024年度股東會年報中第貳章第三節公司治理運作情形(P19-P22)中揭露，亦可詳公司網址：<https://www.amigo.com.tw/board-of-directors/>



#1 董事會績效考核內部自評

董事會績效考核自評：包括整體董事會、個別董事成員，進行以下五大評估項目之評量：

5大評估項目

- 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
- 董事之選任及持續進修
- 內部控制

2024年度董事會運作結果良好，自評之整體平均分數 98，屬優等，符合公司預期，2025年2月27日董事會報告評估結果。



#2 董事會外部績效評估

外部專業獨立機構「社團法人台灣投資人關係協會」對2024年董事會運作情形進行績效評估，訪談董事長、審委會召集人與議事單位，2025年2月8日提出評估報告，於2025年2月27日提報董事會評估結果。評鑑5大構面：

5大構面

- 董事會組成及專業發展
- 董事會決策品質
- 董事會運作效能
- 內部控制制度及風險管理
- 董事會參與企業社會責任程度

本公司每三年預計委託外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估，下次執行評估年度預計為2027年。

2.3 公司治理架構及運作(續)

董事會

董事對利害關係議案迴避之執行情形

本公司新任之董事皆須簽署願任同意書，表明遵守公司法第23條之規定，忠實執行業務及盡善良管理人之注意義務。另本公司董事會議事規範第16條及公司治理實務守則第32條亦明訂董事之利益迴避制度。

2024年董事會成員利益迴避之議案共7項議案，如下：

日期	議案內容	董事姓名	應利益迴避原因	參與表決情形
2024/03/08	審議113年獨立董事及薪酬委員薪資報酬案	陳怡仁 蔡佩君 王柄權	因獨立董事涉及其自身利益關係	請陳怡仁、蔡佩君及王柄權獨立董事先行離席後，經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。
2024/03/08	審議113年一般董事車馬費案	孫秀梅 郭金城 李雲琴	因一般董事涉及其自身利益關係	請孫秀梅、郭金城及李雲琴董事先行離席後，經由獨立董事陳怡仁暫代主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。
2024/08/09	擬向關係人—友訊續租使用權資產案	郭金河	郭金河董事為友訊董事長	請郭金河董事先行離席後，經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。
2024/08/09	擬向關係人—金智洋續租使用權資產案	李雲琴	李雲琴董事為金智洋董事長	請李雲琴董事先行離席後，經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。

2.3 公司治理架構及運作(續)

董事會

董事對利害關係議案迴避之執行情形 (續)

日期	議案內容	董事姓名	應利益迴避原因	參與表決情形
2024/11/08	審議經理人113年度年終獎金及114年度薪資報酬案	孫秀梅	孫秀梅董事長兼任行政職務	孫秀梅董事長已就涉及自身利益迴避未參與討論與表決，經由獨立董事陳怡仁暫代主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。
2024/12/27	第一屆永續發展委員會之委員委任案	孫秀梅 陳怡仁 蔡佩君 王柄權	五席永續發展委員其中一位為董事長及三位獨立董事	請孫秀梅董事長、陳怡仁、蔡佩君及王柄權獨立董事先行離席後，經由董事郭金城暫代主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。
2024/12/27	擬通過114年預計與關係人交易額度案	郭金河 李雲琴	郭金河董事為友訊董事長 李雲琴董事為金智洋董事長	請郭金河及李雲琴董事先行離席後，經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。

2.3 公司治理架構及運作(續)

董事會

董事進修情形



為提升董事專業知識、公司治理及永續發展的群體智識，本公司除定期提供最新法令及相關資訊，亦積極安排董事參與環境、法律與社會及法治等進修課程。

2024年全體董事皆完成進修時數，總上課時數**達48小時**，超過法定時數，其中包含**環境9小時、法律與社會12小時及法治27小時**。

進修情形均已依規定申報並公告於公開資訊觀測站-董事出席董事會及進修情形彙總：<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/>

員工、經理人、董事酬勞



本公司董事及經理人酬金政策係依「公司章程」第20條規定，若公司年度如有獲利，應提撥百分之一至百分之十五為員工酬勞；不高於百分之五為董事酬勞，依「董事會績效評估辦法」及「績效考核管理辦法」，本公司每年定期評估董事及經理人績效。

酬金給付依公司整體營運績效、參酌董事及經理人績效評估外，亦包含道德、法遵，如不得涉及內部人交易、資安風險，及誠信經營、環境公益等永續發展績效之落實，以此做為經理人晉升及酬金給付及未來遴選董事之參考，董事執行業務之報酬，按董事之參與程度及貢獻，參考同業水準一般董事發放車馬費，獨立董事給予固定酬金。

上述董事及經理人之酬金合理性均依「薪酬委員會組織規程」、「董事會績效評估辦法」及「績效考核管理辦法」之規定，經薪資報酬委員會決議後提請董事會，經董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之會議定之。

2.3 公司治理架構及運作(續)

董事會

公司治理落實情形

#1 防止內線交易

為防誤觸內線交易，本公司依「內部重大資訊處理作業程序」之規定，建立公司之內部重大資訊處理及揭露機制，以避免資訊不當洩露，並確保公司對外界發表資訊之一致性與正確性。

#2 誠信經營

本公司誠信經營守則中明定禁止行賄、收賄、舞弊圖利、內線交易等不誠信行為，訂有懲戒及申訴制度，內部人事規章亦規定相關事項並進行宣導。

#3 法規宣導

2024年依據主管機關來函不定期將內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣，轉知所屬董事與內部人應遵循相關規定共4次，宣導內容包括：

- 1) 內線交易構成要件
- 2) 重大消息明確時點、公開方式及時點
- 3) 違反內線交易之罰則
- 4) 案例分析
- 5) 如何避免誤觸內線交易

#4 增強法遵意識

為加強董事與內部人法遵意識，以電子郵件進行宣導，不得於年度財務報告公告前三十日和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票共4次，以避免誤觸規範。

誠信經營執行情形，請詳本公司官網 <https://www.amigo.com.tw/integrity-management-execution/>

2.3 公司治理架構及運作(續)

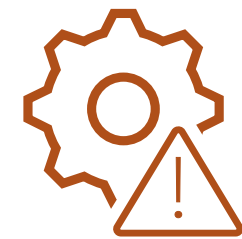
董事會

公司治理落實情形 (續)



追蹤溫室氣體盤查及查證工作時程規劃報告

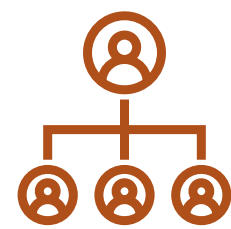
頻次：每季



增訂本公司「永續資訊管理作業辦法」、「永續發展委員會組織規程」、「關係人相互間財務業務相關作業規範」



修訂本公司「董事會議事規則」、「審計委員會組織規程」、「固定資產管理辦法」、「列管資產管理辦法」、「財產管理辦法」、「公司治理實務守則」、「內部控制制度自行評估處理程序」、「董事會績效評估辦法」、「內部控制制目項斷判之性效有度」



2024年設置永續發展委員會，成員5人：董事長、總經理及3位獨立董事

2.3 公司治理架構及運作(續)

董事會

會計師獨立性及適任性評估



超然獨立聲明書

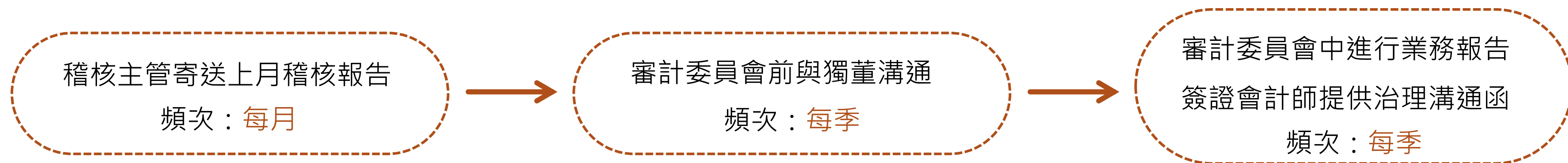


審計品質指標 (AQIs)

頻次：每年

本公司董事會2024年03月08日通過會計師事務所內部輪調變更簽證會計師案。審計委員會/董事會每年均定期評估所屬簽證會計師之獨立性及適任性，除要求簽證會計師提供「超然獨立聲明書」及「審計品質指標(AQIs)」為參考，評估其獨立性及適任性。本年度評估結果，受評會計師均符合獨立性及適任性。2024年度簽證會計師之獨立性及適任性評估結果，於2024年11月08日呈審計委員會討論通過後，提請董事會決議，通過受評會計師均符合獨立性及適任性評估。

獨立董事與稽核主管及會計師之溝通情形



1. 本公司稽核主管每月寄送上個月稽核報告結果予獨立董事，並於每季審計委員會會前或會議中，向獨立董事進行內部稽核業務報告。本公司稽核主管與獨立董事溝通狀況良好。
2. 本公司簽證會計師每年不定期親自出席審計委員會與獨立董事進行溝通，每季提供治理溝通函，以利獨立董事瞭解當季財務報表審閱或查核結果以及其他必要事項之溝通。本公司獨立董事與簽證會計師溝通狀況良好。


詳細溝通情形，請參考本公司官網 <https://www.amigo.com.tw/communication-situation/>

2.3 公司治理架構及運作(續)

功能性委員會

審計委員會

 2020.6.22設立

 第二屆審計委員會共3人

 任期：2023年5月29日至2026年5月28日

主要職責工作重點

- ◆ 財務報告審議
- ◆ 訂定或修正內部控制制度及其有效性之考核
- ◆ 訂定或修正重大財務業務行為之處理程序
- ◆ 涉及董事自身利害關係之事項
- ◆ 重大之資金貸與、背書或提供保證
- ◆ 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券
- ◆ 簽證會計師之委任、解任或報酬簽證及獨立性與適任性審核
- ◆ 財務、會計或內部稽核主管之任免

2024年審計委員會執行情形請詳本公司官網 <https://www.amigo.com.tw/the-audit-committee/>

本公司於2020.6.22設立審計委員會，取代監察人之職權。
第二屆審計委員會3人，任期2023年5月29日至2026年5月28日。
2024年度審計委員會開會次數共計5次。

▼ 審計委員出席情形

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	實際出席 率(%)
召集人/ 獨立董事	陳怡仁	4	1	80%
獨立董事	蔡佩君	5	0	100%
獨立董事	王柄權	5	0	100%

2.3 公司治理架構及運作(續)

薪酬委員會

 每年至少召開2次會議

 主要職責工作重點

依本公司「薪資報酬委員會組織規程」第7條規定，本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

- ◆ 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構
- ◆ 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額

2024年薪酬委員會執行情形請詳本公司官網 <https://www.amigo.com.tw/remuneration-committee/>

永續發展委員會

 2024.12.27設立  第一屆委員會共5人

2024年永續發展委員會運作情形請詳本公司官網 <https://www.amigo.com.tw/remuneration-committee/>

功能性委員會



功能性委員會績效評估

- ✔ 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

2024年績效評估結果

審計委員會 **96** 分 優等

薪酬委員會 **99** 分 優等

2.4 誠信經營

執行情形

本公司董事會訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「內部重大資訊處理作業程序」，以規範不誠信風險營業活動之防範措施，並鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信或不當行為，以落實誠信經營，其執行情形每年定期向董事會報告。

誠信經營守則

禁止不誠信行為規範的對象包括董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。其利益係指任何有價值之事物，包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等。

道德行為準則

內部重大資訊處理作業程序

工作規則

明訂員工不得利用職務上之關係或私自接受他人不當之禮品、餽贈、邀宴或任何名義之捐贈，透過原則與制度之建立，確實防範不誠信行為發生之可能性，降低風險。



2.4 誠信經營(續)

執行情形

財 會 處 負責推動公司誠信經營目標
稽 核 室 定期稽核法令與內部制度遵循情形
申 訴 管 道 供內部及外部利害關係人聯繫並回應

改善營運缺失

確保服務品質

建立公司和利害關係人間良好互動



2023年度新任董事及經理人皆完成簽署未有違反誠信原則行為聲明書等相關聲明



2024年11月08日董事會報告：
*誠信經營執行情形

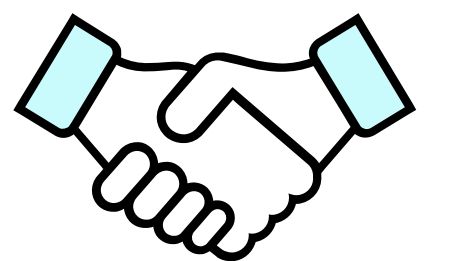
8次 針對全體董事及內部人辦理宣導誠信經營 (含防範內線交易等)

違反誠信經營之情形：檢舉 **0** 件，自主發現 **0** 件

利害關係人之保護與利益迴避：

- ◆ 合格供應商稽核：辦理 **1** 次供應商評鑑
- ◆ 股東/投資人溝通：召開 **1** 次股東常會及 **5** 次董事會
- ◆ 利益迴避：董事會利益迴避共 **7** 案

*獨立董事任職期間專業資格及獨立性，經公司治理主管審核均符合相關法令



2.5 資訊安全

執行情形



資訊安全政策及管理方案

- ◆ 2023年度完成制定，揭示於官網重要規章，2024持續推動
- ◆ 由管理部3人負責資訊安全制度之建置及推動事宜
- ◆ 制定教材對全體員工每年定期進行資安宣導及員工資安教育訓練
- ◆ 稽核室每年定期稽核資訊安全檢查作業

- ◆ 委請力新國際科技股份有限公司定期協助執行資安評估

- 電腦系統檢測
- 網路問題維護
- 電腦維修及系統重整
- 防毒處理
- 伺服器維護
- 資料備份管理及設定
- 防火牆管理

為保護本公司資通設備、系統及網路通訊安全，有效降低因人為疏失、外在之威脅或天然災害等，導致資訊資產未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害等事件，強化資訊安全管理，確保所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以維護本公司持續營運不受資安危害之作業環境，免於遭受內、外部的蓄意或意外的資安威脅。

為強化同仁資訊安全觀念，避免受駭客、網路釣魚、盜版與侵犯版權問題及惡意軟件的攻擊，亦不定期以郵件方式公告宣導，全體人員資安宣導訓練2次分別於2024年6月17日及2024年12月13日完成，力求同仁遵守各項資訊安全政策、程序與作業，以落實資訊安全環境與技術規定。

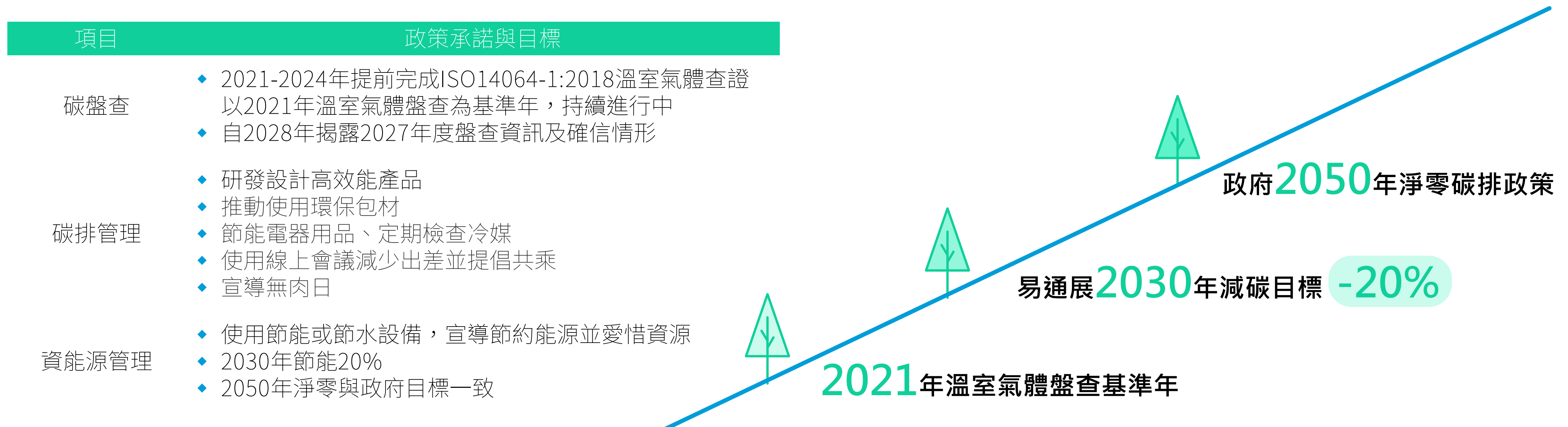
CH3 永續環境

- ▲ 3.1 環境永續目標與措施
- ▲ 3.2 溫室氣體與資源管理
- ▲ 3.3 氣候相關資訊執行情形
- ▲ 3.4 永續地球

3.1 環境永續目標與措施

易通展為通信網路業，自2014年度起加工生產全數委外加工生產製造，秉持污染預防理念，遵循法規，持續改善優化環境管理，不斷提升各項能源利用效率，透過加強宣導以落實減碳效益。

為響應政府2050淨零碳排政策為目標，本公司推動2030年減碳目標減量20%。以2021年進行溫室氣體盤查為基準年，依據溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)規範進行。在此我們積極研發設計高效能產品、推動使用環保包材、節能電器用品、定期檢查冷媒、使用線上會議減少出差並提倡共乘、宣導無肉日等相關措施及活動，以期達到減碳目標。



3.2 溫室氣體與資源管理

環保永續是全球趨勢，本公司已取得以下各項驗證，藉此提升品質、加強環保意識、建立綠色企業，努力成為客戶綠色供應鏈，致力環保作為不懈，透過各項節能措施，達成資源之節能效果。

#通過ISO9001認證並持續不間斷的改善

為落實品質政策與ISO管理系統，本公司制定年度稽核計劃並組織ISO小組來執行管理及監督，致力於開發環保節能產品，產品採用Active ECO 技術，無論無線與有線通訊產品，皆能節省高達80%的耗電，提供客戶低功耗，高效能的環保產品。

#通過ISO14001: 2015環境管理系統

本公司多年來導入ISO14001環境管理系統，以響應永續趨勢、善盡企業社會責任，促進公司或組織建立和監督有效的環境管理系統，建立組織環境管理體系的標準，提高資源利用率，關注對環境污染、資源利用效率低、不當的廢棄物管理、氣候變遷、生態系統惡化等議題，持續策劃環境目標及實現其規劃。

#通過ISO14064-1: 2018溫室氣體盤查

本著永續經營精神，我們持續增進綠色概念產品開發設計，遵循國際標準ISO14064-1定期揭露溫室氣體排放，努力執行減碳、節水、減廢管理之規劃措施。擬定各階段環保目標，推動溫室氣體盤查計劃並積極落實，同時通過第三方機構查證，自2021~2024連續4年通過ISO14064-1: 2018溫室氣體查證；未來會持續推動維持競爭力，實踐企業永續發展與社會責任。

3.2 溫室氣體與資源管理 (續)

溫室氣體排放量

本公司因無生產製程，故範疇一及範疇二排放微小，為逸散排放源，如冷媒、滅火器與外購電力等，近三年度占整體排放量99%以上。2024年溫室氣體排放量範疇一、二以及密集度均較前一年度下降，未來仍將持續減碳以彰顯效益。

溫室氣體排放量及密集度統計數據如下：

項目/年度	範疇一			範疇二			項目 / 年度	密集度 (公噸 CO2e / 營業額百萬元)
	2022	2023	2024	2022	2023	2024		
溫室氣體排放量 (公噸 CO2e)	4.9644	4.8658	2.8012	30.5770	28.3064	27.3711	2022	0.0340
							2023	0.0516
							2024	0.0467

逸散排放源

範疇三為間接溫室氣體排放，係因事業活動所產生及非事業自有或可控制的，如：租賃、委外業務、員工通勤、商務旅行、上下游運輸和配送等活動之其他間接排放等，因此範疇三將成為本公司主要加強減碳之項目，未來將與我們的供應商、員工等合作夥伴，共同努力擴大減碳範圍，並定期提供環境教育資訊、鼓勵使用節能產品，以提升減碳績效。

項目 / 年度	範疇三		
	2022	2023	2024
溫室氣體排放量 (公噸 CO2e)	9,191.3522	2,721.6470	4,851.8968

間接溫室氣體排放

3.2 溫室氣體與資源管理 (續)

資源管理

水資源

本公司用水主要來源為台灣自來水公司，主要為員工民生用水、植物澆灌等，無製程用水及廢水產出。

由於臺南辦公處所係屬租賃之共用水表，取用水量係與出租方以雙方人數進行分攤。2024年本公司分攤人數增加；出租方人數則減少，分攤比例變動，致2024年取用水量產生較大差異。

未來我們仍將持續宣導並透過標語提醒大家要重視珍惜水資源，日常生活中更要確實並落實提升整體節水效率，將水資源發揮更大效益，期許未來能每年降低使用密度。

▼ 最近年度取水量/排水量及耗水量(百萬公升)統計

年度	營業額 (百萬)	取水量	排水量	耗水量	密集度
2023	642.502	8.8206	8.8206	0	13.7285
2024	646.671	15.6782	15.6782	0	24.2445

能源

本公司能源消耗主要來自辦公處所設施用電與研發測試運作各項相關設備，使用之能源100%外購自台電電網電力，無再生能源之使用。

主要辦公處所台南與出租人共用電表，本公司相關耗能係盤點設備耗能進行估計，另2023年因陸續新增辦公場域，相較於2024年辦公場域及人數增加影響，以致2024年消耗能源總量增加。2024消耗能源總量414.7990十億焦耳，用油量係以員工出差之行車里程估計。

公司遵行法令，研擬各項措施，例如節能電器、省電照明、使用線上會議減少出差並提倡共乘，以節約能源增加效率。

▼ 最近年度耗能統計

年度	用電		用油量	
	仟度	十億焦耳	L	十億焦耳
2023	67.4053	242.6591	1,988.8636	65.0358
2024	99.0977	356.7519	1,775.1420	58.0471

轉換係數來源 能源署2024能源產品單位熱值表

環境部溫室氣體排放係數管理表6.0.4版

3.2 溫室氣體與資源管理 (續)

廢棄物管理



廢棄物

本公司屬於網路通訊產品開發業無製造工廠，廢棄物主要為同仁日常生活所產生，無有害廢棄物產出，廢棄物處理方式按照各地政府規定處理，透過節能減廢宣導以提高環保意識、加強紙類等之回收與再利用等減廢政策，並落實垃圾分類、回收處理，以保護環境、促進有效之資源循環再生。

2024年本公司進行存貨報廢8.38噸以及下腳料出售2.80噸，以致廢棄物數量增加。未來將持續努力研發綠色節能環保產品、創新精進作業流程、使用環保包材並避免產品過度包裝，以減少產銷過程中所產生的廢棄物及碳排量。

▼ 最近年度廢棄物統計

年度		2023		2024	
項目	單位	數量	密集度	數量	密集度
一般廢棄物(焚化)	公噸	0.4853	0.0008	1.6075	0.0025
一般廢棄物(回收)	公噸	0.7764	0.0012	6.2073	0.0096
有害廢棄物 (清運)	公噸	0	0	5.5560	0.0086
合計		1.2617	0.0020	13.3708	0.0207

註：2024年有害廢棄物產出係因存貨報廢產生，並委請合格環保清運公司進行清運。

3.3 氣候相關資訊執行情形

氣候變遷是現今全球共同面臨的急迫挑戰，氣候異常災難益發嚴重，透過TCFD框架辨識氣候相關風險、機會，並分析其所造成的財務影響與因應對策，藉由**治理**、**策略**、**風險管理**、**指標與目標**四大構面，作為鑑別分析及參考依據，探討氣候變遷對潛在的財務衝擊與未來因應策略。

治理

董事會為最高管理階層，永續發展委員會、風險管理小組每年至少召開2次會議，協助董事會持續推動永續發展政策及風險管理評估與管控，每季於董事會報告溫室氣體盤查執行進度，2021-2024年已通過ISO14064-1查證。

策略

評估氣候變遷風險因子對易通展營運之風險、機會的潛在影響、降低溫室氣體排放、提升能源使用效率而辨識出短中長期氣候變遷風險。

風險管理

目前風險評估與預防措施均係由永續推動團隊向總經理與董事長進行匯報，依TCFD架構鑑別及評估氣候變遷下之風險及機會，並依風險及機會類型授權各單位主管擬定因應對策，並於日常執行風險管理措施，提升企業營運韌性。

指標與目標

推動2030年減碳目標減量**20%**，**2050**淨零碳排政策為目標。

3.3 氣候相關資訊執行情形 (續)

氣候變遷風險評估及策略

風險項目

說明

可能對財務影響及因應方式

短期/
報導溫室氣體排放

金管會所發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，要求上市櫃企業視資本額須於規定年限內完成盤查及報表公司之碳排數據，並經第三方確信。易通展應自2025年起每年定期盤查、2028年揭露2027年盤查確信資料。

配合顧問服務盤查作業及驗證，未來將培育人員以提升相關碳盤查之專業。

中期/
碳價政策

現階段臺灣僅設置碳費徵收政策，尚未實施碳排總量管制，本公司目前非納管，考量未來供應商轉嫁成本及未來可能擴大納管對象，將導致營運成本增加之風險。

未來可能存在營運成本增加之風險。本公司因行業特性主要碳排為範疇三，未來將進行供應商管理，協助供應商一起減碳，並挑選排碳量較低的廠商進行合作。

中期/
原料短缺及
成本上漲

低碳產品是未來趨勢，面對符合環保要求之產品，企業必須使用具有環保規範或標章之原物料。

具有環保標章之產品成本可能導致價格競爭力下降。持續研發環保產品並尋求具規模且符合環保規範之廠商建立未來合作機會。

長期/
氣候異常

氣溫上升、颱風、洪水、乾旱等極端天氣事件將嚴重程度提高，乾、雨季的差異將愈趨明顯，乾旱及降雨未來將更趨明顯惡劣且致災性更高。

透過環境改善與宣導，加強工作環境、存貨、財產及人身安全之保護；缺水、缺電及價格調漲等政策，持續追蹤相關政策對公司營運之影響。

3.3 氣候相關資訊執行情形 (續)

氣候變遷機會評估

機會項目	說明	可能對財務影響及因應方式
短期/ 產品開發服務	因應全球減碳趨勢，藉由環保低碳原物料之使用服務及產品開發，給予優先投入之企業持續精準掌握低碳市場、開發低碳產品的新契機。	本公司惟有以此舉，提升營收與企業形象，帶動經濟正向循環。
中期/ 綠色採購	未來綠色採購將成趨勢，提供客戶低碳、永續商品，努力成為客戶的綠色供應鏈。	客戶為符合政策與法規要求及提昇公司形象，需進行綠色採購，滿足客戶需求及滿意度，創造商機。
長期/ 研發創新	透過研發、創新開發可搭配使用新能源、再生能源或永續循環之產品。	透過因應未來客戶對於節能產品的需求，研發新產品，以符合客戶期待，更可藉此增加營業收入。

3.3 氣候相關資訊執行情形 (續)

極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

避免因極端氣候事件，造成本公司營運中斷或整體供應鏈營運績效不彰，以致財務上營運損失，本公司將提升能源效能及使用環保包材、分散採購等措施以降低風險，減少營運成本，增加獲利。

氣候風險之辨識、評估及管理流程與整體風險管理制度

設有風險管理小組，針對極端氣候之風險辨識、評估及管理將於「風險管理政策與程序」整合，定期向董事會報告風險控制執行情形。

氣候變遷風險之韌性情境分析

本公司參考IPCC第六次評估報告AR6中SSP5-8.5排放情境，透過NCDR國家災害防救科技中心3D災害潛勢評估並參考公司所在地未來淹水潛勢，模擬評估期間2021至2040，將由現況風險等級第三級上升至第五級。

管理氣候相關風險之轉型計畫內容及辨識管理實體風險及轉型風險之指標與目標

針對氣候異常本公司首重法規遵循、力求節能減碳、持續進行ISO14064:2018溫室氣體查證與排放報導，避免原料短缺成本上漲之風險，未來將由風險管理小組進行風險辨識及管理實體風險及轉型風險之評估。

內部碳定價

尚未使用碳定價評估工具。

設定氣候相關目標

溫室氣體排放範疇為直接排放範疇一、間接排放範疇二，溫室氣體盤查邊界係以本公司為主體，推動2030年減碳目標減量20%，2050淨零碳排政策為目標；碳抵換或再生能源憑證(RECs)之使用尚未規劃。

3.3 氣候相關資訊執行情形 (續)

生物多樣性

易通展位於結合生產、生活、生態的經濟部台南產業園區（原：台南科技工業區），園區內有人工湖、紅樹林渠道，為一結合生產、生活、生態三生並存的綠色產業園區，產業園區規劃時保留了原有的紅樹林渠道，並將全區所有紅樹林集中移植到渠道中，另設計循環水路，以維持溼地生態。為避免開發過程中對原有生態的衝擊，產業園區於施工前先行構築土堤隔離。由此可見公司所在地之經濟部台南產業園區對環境的用心、保護不遺餘力。

本公司係研發網通產品之ODM公司，經自行檢視營運據點及營業性質，園區外圍雖鄰近台江國家公園、臺南市四草野生動物保護區及其重要棲地，公司營運未依賴野生動物之生態系統、亦無違害生態環境之疑慮，對生物多樣性尚無直接或間接之衝擊。基於生物多樣性對於生態環境之穩定與保護，我們給予認同、支持與肯定，期望未來在相關倡議上，有機會以行動積極參與。

欖李



五梨跤



海茄冬



高蹺鴉



台江國家公園



3.4 永續地球

關於社會公益及面對持續升溫的地球，易通展不僅努力實踐並透過號召員工參與各項公益及環保活動，同時不定期向員工宣導分享各類節能小秘方與綠能知識，讓大家盡棉薄之力，一起努力維持地球升溫不超過1.5°C，進而維護環境生態及保有生物的多樣化。

期許員工都能成為綠色公民之外，易通展更率領大家為環境與社會貢獻微薄之力，藉由身體力行，我們承諾未來將以實踐真善美的社會及友善環境為使命！

永續地球！不是負擔，而是企業的责任與擔當。

我們提倡辦公環境節能！辦公室作業環境全數採用節能燈具及使用環保標章之電器，並且使用節能循環扇以增加冷氣循環之效果，促進效能。公司力求節能減碳之餘，同時不定期向同仁們分享落實節能減碳妙招以及提倡淨灘、熄燈及蔬食無肉日等活動。

與供應商一起實現永續價值。

透過與供應商簽署REACH符合性宣告書等，持續強化產品永續價值，與上、下游夥伴為提升價值鏈管理策略而努力，以締造長期穩定的合作關係，降低經營成本與風險，共同為客戶提供優質產品，實現永續供應鏈之管理。

3.4 永續地球 (續)



熄燈

倡導每日午休用餐後，13:00~13:30休息時間，大家閉上眼睛、養精蓄銳的同時，一起節能減碳！臺南、臺中、新竹、臺北，每日同步施行。



蔬食無肉日

持續鼓勵公司同仁每週或每月固定一天或多天，多吃蔬菜、少吃肉！希望在擁有健康飲食的同時也能一起減碳。



2023年淨灘



臺灣四面環海，隨著洋流潮起潮落，各類的海洋廢棄物充斥在沙灘上，各種塑膠瓶、瓶蓋、吸管、玻璃瓶、漁網、鞋子甚至大型保麗龍，不僅髒亂還會危害海洋生物及影響海洋生態。在公司號召下同仁踴躍響應，我們集結52位同仁一起攜手前往臺南鹽水溪口安平堤頂自行車步道旁海灘，進行淨灘活動！2023年海灘撿拾海廢活動，所拾得的海廢達30餘公斤，大家皆期望盡一己之力，還給地球美麗及乾淨的海洋。

CH4 社會關懷

- ▲ 4.1 人權政策與評估
- ▲ 4.2 供應商的人權關注事項
- ▲ 4.3 員工權益
- ▲ 4.4 職場多元化
- ▲ 4.5 員工進修培育
- ▲ 4.6 員工薪酬及考評
- ▲ 4.7 公益活動

4.1 人權政策與評估

易通展認同並自願遵循國際公認之人權標準，尊重人權公約所訂定之保障，恪遵我國政府勞動法令，有尊嚴地對待及尊重員工及供應商人員等內、外部利害關係人，以杜絕任何侵犯人權之行為。

本公司致力於自行研發、設計高品質網路通訊產品，承諾確保安全的工作環境、員工受到尊重並享有尊嚴、營運遵守道德，營造一個健康、安全及自我成長，以達到勞資和諧的工作環境。

4.2 供應商的人權關注事項

秉持企業應有之道德標準，期許供應商與我們共同一起善盡企業社會責任，努力降低企業經營風險及對環境的危害、保障人權，以維持長期穩定的合作關係，彼此互惠、共享，攜手共創永續供應鏈。

規範供應商對所僱用員工之勞動條件應符合勞動基準法、國際人權公約公認之基本勞動人權原則及相關勞動法規等有關法規訂定之標準；注重員工安全、健康的工作環境，並遵守當地職業安全衛生法規，降低工作環境中的危險因素，以預防員工發生職業災害；按照適用法規和普遍的行業慣例，公開有關參與勞工、健康與安全、環保活動、商業活動、組織架構、財務狀況和業績等資料。

以抽樣方式要求供應商簽署企業責任承諾書18份回收比例達100%，未來每年定期進行供應商評鑑，2024年針對進貨前60大供應商進行評鑑，**A級27%、B級60%、C級13%，全體合格率达100%**。

為與供應商建立長期合作關係，我們協助供應商進行改善對策建議，以達互惠、共享之目標。

4.3 員工權益

本公司勞資關係和諧，為建立友善職場關係，除依據政府頒布之法令亦尊重國際相關勞動人權之規範，另制訂「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」使以員工管理有所依據與遵循，以維護員工權益。

勞資雙方依勞基法及相關規範作為遵循準則，並依聘僱合約、工作規則及各項管理規章辦理，迄今公司與勞資雙方協調互動關係尚屬良好，依公司章程使員工得享企業經營利潤，加強落實福委會之各項福利措施，以期促使勞資關係更加和諧圓滿。

管理部開放暢通之溝通管道，提供員工適時諮詢或協助，請詳1.4利害關係人議合。

2024年

0 職災、0 火災事故、0 員工申訴

- ◆ 無重大勞資糾紛
- ◆ 每季召開福委會會議



4.3 員工權益(續) 職場健康與安全

本公司已通過ISO14001環境管理系統之審核及驗證，提供員工安全之工作環境。

- ◆ 設有廠護/醫生駐廠提供員工健康諮詢、降低工作環境風險及健康資訊分享，打造健康優質職場環境。
- ◆ 以零災害及降低風險為目標，改善工作環境，以提升安全衛生意識，並強化機械設備與環境危害防護。
- ◆ 每年提供所有在職同仁一般健康檢查，健檢頻率優於法令之規定；提供管理職主管深度健檢金額補助，並依健檢結果給予建議並追蹤管理。
- ◆ 不定期舉辦健康講座

2024年

- ◆ 每週健走
- ◆ 全體員工健檢比率**98%**
- ◆ 鼓勵員工參與運動賽事
- ◆ 醫護臨場服務每月**1**次，全年服務時數**52**小時，諮詢人次**32**



4.3 員工權益(續)

職場人權保護

#人事保障訓練作法

新人教育訓練時，安排相關人權教育訓練包含勞動法規了解、不法侵害及性騷擾防治宣導等，相關法規亦同時公告周知。

#宣導勞動法令

不定期宣導反歧視、誠信守則及工時管理，提供各項勞基法、勞健保等各項法令相關諮詢與宣導，以保障人道待遇。

#暴力防治及個人資料保護

使員工了解於執行職務過程中有責任協助避免職場暴力之發生，提供申訴管道，以打造友善之工作環境。
員工個人資料妥善保管並使用，維護個人隱私不洩露。

#性騷擾防治宣導

為杜絕性騷擾，制定「性騷擾防制、申訴及懲戒管理辦法」，並依「人事行政管理辦法」規範相關懲戒。

#職業安全系列訓練

消防訓練、緊急應變與處理、機器設備使用之安全防護、設置廠護及醫師定期駐診，進行健康指導等管理措施。



4.3 員工權益(續)

職場人權保護

#杜絕不法歧視及確保工作機會均等

本公司於人力網站公開招募資訊，遵守「就業服務法」規定，提供所有求職者公開、公平、公正的工作機會。恪守我國政府勞動法令、國際規範，進行招募聘僱流程時，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙而予以歧視及影響招募聘僱之過程與決定。

#禁用童工

基於保護兒童身心發展的社會責任，絕不使用童工，僅接受年滿18歲之應徵者前來面試，並在報到時對獲聘人員進行查核，以確保無疏漏之情事發生。

#禁止強迫勞動

恪守我國政府勞動法令，尊重勞工自由，禁止任何形式的強迫勞動。

#身心健康與工作平衡

舉辦尾牙、員工旅遊、聚餐、觀賞體育賽事、定期健康檢查、健康講座、團險等活動，調劑員工身心、凝聚向心力，保障身體健康、降低風險。



4.3 員工權益(續)

員工福利

除遵循法令辦理勞保、健保、退休金提撥及休假外，另提供各項完善福利如下：



薪資水準

本公司薪資參考同業水準，另為酬謝員工之辛勞，視公司盈餘狀況及員工工作發放績效獎金。



職工福利

春節、端午、中秋、員工生日皆由福委會贈送禮券或禮品，員工因結婚、生產、傷病或家屬死亡等因素，得依規定申領補助款，公司視營運狀況，不定期補助舉辦旅遊活動或補助，且不定期餽贈養身禮品犒賞員工，購買各球類賽事門票供員工索取，舉辦年終尾牙，聚餐同樂，凝聚員工向心力。



健康生活

每年定期實施員工健康檢查，為維護員工健康，檢查頻率優於法令之規定，管理職主管依階層額外給予定額健檢補助。本公司為維護員工身心健康及工作環境安全，追蹤員工健康檢查後續狀況，設置廠護人員及醫師定期駐診以提供同仁健康問題之建議及諮詢。



保險方案

員工自到職日起，即依法為員工投保勞、健保及退休金保險，另優於法令為員工加保團體保險，並且額外提供員工眷屬自費保險等優惠專案。



友善職場

依據勞動相關法規、政府頒布的相關法令且支持並尊重國際相關勞動人權之規範，支持員工申請育嬰假，2023年申請人數為1人，於2024年復職且留任滿一年；制訂「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」使以員工管理有所依據與遵循，以維護員工權益。



4.4 職場多元化

2024年員工人數共計151人，含2名外國籍員工，女性員工27.81%，新進總人數19人，離職人數為14人，隨著企業永續發展需求，積極在臺灣各縣市佈建經營團隊，所屬辦公區包含臺北市、新竹市、臺中市、臺南市，為各縣市創造就業機會；以臺南總公司員工人數101人，聘用臺南市居民達81%，員工居住於總公司所在地安南區人員占比達21%，未聘用非員工工作者，創造在地就業機會並栽培企業所在地人才，營造社區與企業共存共榮之氛圍。

性別

職務	女性	%	男性	%
高階管理人員	4	44.44	5	55.56
中階管理人員	9	40.91	13	59.09
技術人員	12	14.12	73	85.88
其他所有人員	17	48.57	18	51.43

國籍

職務	本國籍	%	外國籍	%
高階管理人員	9	100	0	0
中階管理人員	22	100	0	0
技術人員	83	97.65	2	2.35
其他所有人員	35	100	0	0

學歷

學歷	員工人數	百分比
碩士	32	21.19
大專	112	74.18
高中	7	4.63
合計	151	100%

年齡

職級	30歲(含)以下	%	30~50歲	%	50歲(含)以上	%
高階管理人員	0	0	4	44.44	5	55.56
中階管理人員	0	0	13	59.09	9	40.91
技術人員	14	16.47	57	67.06	14	16.47
其他所有人員	4	11.43	28	80.00	3	8.57

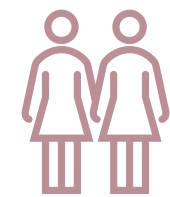
服務年資

3.62

4.4 職場多元化(續)

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

截至2024年12月31日女性員工及女性主管皆保持40%以上；此外，身心障礙員工3人均為技術員工，占技術員工群體約3.53%、占全體員工約1.99%，超過法規標準進用身心障礙者；員工年齡分布30~60歲之間，50歲以上工作者占20.53%。



女性多元化及員工族裔指標

指標	2024
女性佔所有主管 (%)	41.94
女性佔中階主管 (%)	40.91
女性佔高階主管 (%)	44.44
女性佔高階主管 (CEO ≤ 兩職級) (%)	50.00
女性佔可創造營收之單位 (%)	25.89
女性在 STEM (科學、科技、工程、數學) 相關職位 (%)	14.12



4.5 員工進修培育

本公司已訂定「教育訓練管理辦法」並依職能及專業之要求規劃相關培訓課程，以增進員工知能、提升員工整體之素質及經營績效。2024年較2023年教育訓練人次及時數明顯增加，足見我們重視培育員工是公司永續經營的責任。

▼ 2024年教育訓練經費46,100元，訓練情形如下；

	外部訓練	內部訓練	合計
2023年	27人次，197.5小時	297人次，297小時	324人次，494.5小時
2024年	31人次，177小時	642人次，642小時	673人次，819小時



4.6 員工薪酬及考評

本公司建立完善的績效管理及薪酬制度，以協助同仁自我了解與促進職涯成長，落實兩性平權及平等晉升機會，每年定期進行績效考核，秉持公平與合理原則，不因性別不同而有所差異，提供員工具競爭力的薪酬及獎金。經理人之薪酬係由薪資報酬委員會視公司營運績效、參考同業薪資水準等經濟因素與企業永續發展而訂，依法提報董事會審議，以維持公司整體薪酬競爭力。

▼ 2024年非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	人/金額
非主管全時員工數	152
員工薪資平均數	853千元
員工薪資中位數	728 千元

註：非主管職薪資相關資訊，請詳公開資訊觀測站

全體員工每年績效考核係透過自我評核檢視績效，再由主管與員工針對目標達成進行溝通與回饋，以協助員工工作進度、績效與方向與公司目標一致，藉由定期績效檢討及認同感，共同確認績效目標，以利雙方進行改善。主管亦可透過每年年末所進行績效的考核方式，確認、瞭解員工職涯發展期望。因每人績效達成不同，其考核結果將可作為同仁未來晉升、調薪等參考依據；未來中高階管理主管將透過人評會之管道評核晉升，全體員工最終考核結果將由最高主管做最後核定，全體員工薪資均高於勞基法最低薪資。

2024年全公司平均調薪幅度約**2.5%**。

4.7 公益活動

#舊鞋救命Step30捐贈活動

繼2023年獲得大家熱烈響應募集了14箱二手衣捐贈勵馨基金會，2024年我們再度號召同仁參與國際基督關懷協會所發起的「2024舊鞋救命Step30/臺南親送募集」，擴大散播愛的種子改善非洲國家基本生活現況，透過資源的捐輸、傳遞，可降低環境衝擊、宣導愛物惜物之環保意識，所以2024舊鞋救命我們募集4大袋舊衣、舊鞋15雙，期望二手鞋能幫助非洲赤貧孩童遠離吸食人血的沙蚤寄生，影響身體健康。

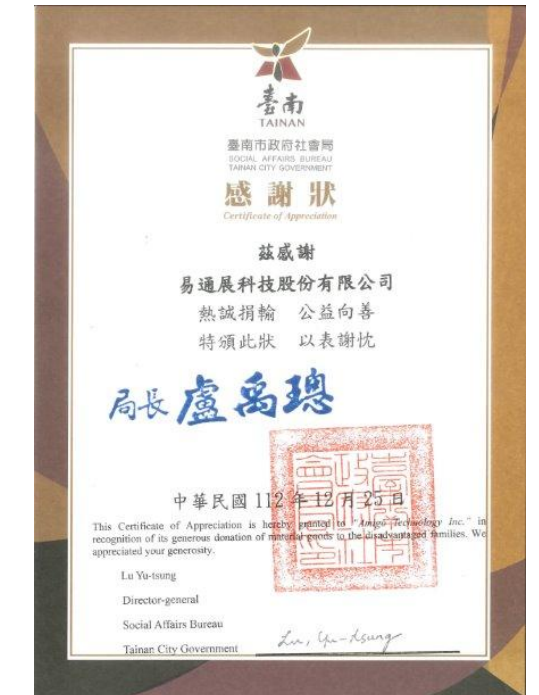
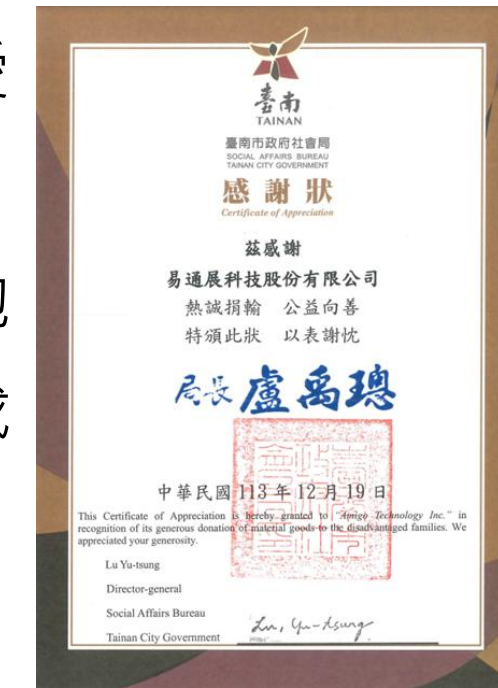


#物資捐贈活動

秉持著「人飢己飢」的精神，易通展同仁持續發起因為有愛溫暖無所不在...終止飢餓！認購【台糖冷凍水餃】。繼2023年成功募得200包冷凍水餃，2024年再次募得300包透過臺南市政府社會局向弱勢族群表達關懷之意，並獲頒感謝狀一紙！

#支持文創

為提升公司治理及支持文化創意產業發展，2024年12月27日董事會決議投入新臺幣300萬元整，以投資桂田文創娛樂股份有限公司之影視作品，推動臺灣文創產業多元化創作發展。



附錄

GRI 內容索引表

使用聲明 易通展科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024.01.01~2024.12.31 期間的內容

使用的 GRI 1 GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則 無

GRI 準則	揭露項目	報告書揭露章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021				
1. 組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	關於報告書概況 2.1 關於易通展	P1 P19	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書概況	P1	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書概況	P1	
	2-4 資訊重編	關於報告書概況	P1	
	2-5 外部保證/確信	關於報告書概況	P1	
2. 活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於易通展 4.2 供應商的人權關注事項	P19 P53	
	2-7 員工	4.3 員工權益	P54	
	2-8 非員工的工作者	4.3 員工權益	P54	

附錄

GRI 內容索引表

GRI 準則	揭露項目	報告書揭露章節	頁碼	備註
3. 治理	2-9 治理結構及組成	1.1 願景與策略	P6	
		2.3 公司治理架構及運作	P21	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理架構及運作	P21	
	2-11 最高治理單位的主席	2.3 公司治理架構及運作	P21	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 願景與策略	P6	
		1.2 重大性分析	P9	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1 願景與策略	P6	
		1.2 重大性分析	P9	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2 重大性分析	P9	
	2-15 利益衝突	2.3 公司治理架構及運作	P21	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.3 公司治理架構及運作	P21	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.3 公司治理架構及運作	P21	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.3 公司治理架構及運作	P21	
	2-19 薪酬政策	4.6 員工薪酬及考評	P62	
	2-20 薪酬決定流程	4.6 員工薪酬及考評	P62	
	2-21 年度總薪酬比率			基於薪資保密原則，暫不揭露

附錄

GRI 內容索引表

GRI 準則	揭露項目	報告書揭露章節	頁碼	備註
4.策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	P4	
		1.1 願景與策略	P6	
	2-23 政策承諾	1.1 願景與策略	P6	
		1.2 重大性分析	P9	
		2.5 資訊安全	P38	
		3.1 環境永續目標與措施	P40	
		4.3 員工權益	P54	
	2-24 納入政策承諾	2.4 誠信經營	P36	
		2.5 資訊安全	P38	
		3.1 環境永續目標與措施	P40	
		4.3 員工權益	P54	
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.4 誠信經營	P36	
2.5 資訊安全		P38		
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信經營	P36		
2-27 法規遵循	2.4 誠信經營	P36		
2-28 公協會的會員資格			無參加公協會	

附錄

GRI 內容索引表

GRI 準則	揭露項目	報告書揭露章節	頁碼	備註
5. 利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	1.2 重大性分析	P9	
		1.4 利害關係人議合	P15	
	2-30 團體協約			無簽訂團體協約情況
重大主題 2021				
GRI 3： 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.2 重大性分析	P9	
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性分析	P9	
	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題管理	P13	
GRI 201： 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 財務資訊	P20	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.3 氣候相關資訊執行情形	P45	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫			請參閱2024年度年報第73-74頁
	201-4 取自政府之財務援助	2.2 財務資訊	P20	
GRI 205： 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 誠信經營	P36	

附錄

GRI 內容索引表

GRI 準則	揭露項目	報告書揭露章節	頁碼	備註
GRI 302： 能源 2016	GRI 302-1 組織內部的能源消耗量	3.2 溫室氣體與資源管理	P41	
	GRI 302-3 能源密集	3.2 溫室氣體與資源管理	P41	
	GRI 302-4 減少能源消耗	3.2 溫室氣體與資源管理	P41	
GRI 305： 排放 2016	GRI 305-01 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體與資源管理	P41	
	GRI 305-02 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體與資源管理	P41	
	GRI 305-03 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體與資源管理	P41	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.3 員工權益	P54	
	401-2 提供給全職員工的福利 （不含臨時或兼職員工）	4.3 員工權益	P54	
	401-3 育嬰假	4.3 員工權益	P54	
GRI 402： 勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	4.3 員工權益	P54	
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	4.5 員工進修培育	P61	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	4.6 員工薪酬及考評	P62	

附錄

GRI 內容索引表

GRI 準則	揭露項目	報告書揭露章節	頁碼	備註
GRI 405： 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	4.4 職場多元化	P59	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.6 員工薪酬及考評	P62	
GRI 418： 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 資訊安全	P38	

附錄

SASB 準則對照表

主題	指標代號	性質	指標名稱	對應章節	頁碼
產品安全	TC-HW-230a.1	質化	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	2.5 資訊安全	P38
員工多元任用	TC-HW-330a.1	量化	於(a)高階管理階層、(b)一般管理階層、(c)技術員工和(d)所有其他員工等類別中，員工(1)性別及(2)多元群體之百分比	4.4 職場多元化	P59
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	量化	產品符合IEC 62474應申報管制物質之年營收百分比	目前遵循REACH等國際法規、標準，未來視需求規劃。	-
	TC-HW-410a.2	量化	產品符合EPEAT標章或同等標準之年營收百分比	客戶產品暫無要求取得環保標章。	-
	TC-HW-410a.3	量化	符合能源效能認證合格產品的收入百分比	客戶產品暫無規劃能效認證。	-
	TC-HW-410a.4	量化	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	3.2 廢棄物	P44
供應鏈管理	C-HW-430a.1	量化	第一階供應商執行RBA稽核(VAP)或同等稽核占(a)所有供應商和(b)高風險供應商之百分比	未來視需求規劃。	-
	C-HW-430a.2	量化	第一階供應商(1)於RBA稽核(VAP)或同等稽核之不合格率，以及(2)於(a)重大缺失與(b)其它缺失的改善率	未來視需求規劃。	-

附錄

SASB 準則對照表

主題	指標代號	性質	指標名稱	對應章節	頁碼
材料來源	TC-HW-440a.1	質化	描述與使用關鍵材料相關的風險管理情形	2023年制定「風險管理政策與程序」，未來視需求規劃。	-
	TC-HW-000.A	量化	各產品類別之生產單位數	請參閱2024年度年報第62頁	-
活動指標	TC-HW-000.B	量化	製造區域的面積	委外生產無生產線，不適用。	-
	TC-HW-000.C	量化	自有廠場之產品生產率	委外生產無生產線，不適用。	-

附錄

會計師確信報告



會計師有限確信報告

易通展科技股份有限公司 公鑒：

易通展科技股份有限公司民國 113 年永續報告書，業經本會計師針對易通展科技股份有限公司所揭露之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

易通展科技股份有限公司所揭露之績效指標（以下簡稱「標的資訊」）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則及主題準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 1 -

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存在重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，易通展科技股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負責該等資訊重新執行確信工作之責任。

東承聯合會計師事務所

會計師 張嘉容



中華民國 114 年 8 月 8 日

- 2 -

附件一

確信項目彙總表

編號	標的資訊	對應章節	適用基準			
1.	易通展 2024 年	3.2 溫室氣體與資源管理	GRI 302-1: 2016 組織內部的能源消耗量			
	電			356.7519 十億度耳		
	汽油			58.0471 十億度耳		
	消耗能源總量			414.7990 十億度耳		
再生能源使用率	0 %					
2.	易通展 2024 年	3.2 溫室氣體與資源管理	GRI 303-3: 2018 取水量 GRI 303-5: 2018 耗水量			
	取水量—依 第三方			15.6782 百萬公升		
	來源劃分 淡水					
	總取水量			15.6782 百萬公升		
消耗水量	0 百萬公升					
3.	易通展 2024 年	3.2 溫室氣體與資源管理	GRI 306-3: 2020 廢棄物的產生			
	有害事業廢棄物總量			5.5660 公噸		
回收百分比	0 %					
4.	易通展 2024 年	4.4 職場多元化	SASB TC-HW-330a.1 (a) 高階管理階層 (b) 非高階管理階層 (c) 技術員工 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比			
	性別			女	男	
	高階管理階層			44.44%	55.56%	
	中階管理階層			40.91%	59.09%	
	技術員工			14.12%	85.88%	
	所有其他員工			48.57%	51.43%	
	易通展 2024 年					
	年齡			30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上
	高階管理階層			0.00%	44.44%	55.56%
	中階管理階層			0.00%	59.09%	40.91%
技術員工	16.47%	67.06%	16.47%			
所有其他員工	11.43%	80.00%	8.57%			

(接次頁)

- 3 -

(承前頁)

4.	易通展 2024 年			4.4 職場多元化	SASB TC-HW-330a.1 (a) 高階管理階層 (b) 非高階管理階層 (c) 技術員工 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比
	國籍	本國籍	外國籍		
	高階管理階層	100.00%	0.00%		
	中階管理階層	100.00%	0.00%		
	技術員工	97.65%	2.35%		
	所有其他員工	100.00%	0.00%		

此外，身心障礙員工 3 人均為技術員工，占技術員工群體的 3.53%、占全體員工的 1.99%。

註：上表簡稱「易通展」係指易通展科技股份有限公司台南總公司（台南市安平區工業二路 82 號）與台北（台北市內湖區新湖三路 289 號 2 樓）、新竹（新竹市東區埔頂里慈雲路 118 號 19 樓之 5）及台中（台中市西區忠明南路 499 號 11 樓 B2）辦公室。

- 4 -



易通園科技集團