

2025 ESG永續報告書

德晉科技股份有限公司



ENVIRONMENTAL
環境永續



SOCIAL
社會共融



GOVERNANCE
公司治理

目錄

經營者的話	02		
1 關於報告書	03		
報告書發行時間	04		
報告邊界與範疇	04		
意見回饋	04		
撰寫原則	05		
報告書審核與保證	05		
2 關於德晉	06		
全球布局	08		
產品與服務	09		
獲獎與肯定	14		
歷史沿革產	17		
產業交流	18		
3 永續管理	19		
1. 永續績效	20		
2. ESG永續發展推動	21		
3. 利害關係人溝通	23		
4. 重大性分析	26		
5. 重大主題管理方針及目標管理	31		
4 誠信治理	40		
1. 公司治理	41		
2. 經營績效	49		
3. 誠信經營	51		
4.4 風險管理	53		
4.5 資安管理	53		
5 永續創新與客戶服務	57		
1. 創新研發	58		
2. 客戶權益與服務品質	60		
3. 供應鏈永續管理	62		
6 環境保護	63		
1. 氣候變遷因應與調適	64		
2. 能源與排放	68		
3. 廢棄物管理	71		
7 友善職場	72		
1. 尊重人權	73		
2. 人力資本	75		
3. 發展與訓練	83		
4. 績效管理	84		
5. 員工健康與安全	85		
8 附錄	89		
I. GRI 準則內容索引	90		
II. 台灣證交所氣候相關資訊對照表	102		
III. 永續會計準委員會編制標準(SASB)內容索引	103		

經營者的話

2025年對德晉而言，是面對挑戰、調整腳步，也是重新思考企業永續發展方向的一年。隨著串流影音服務普及，傳統機上盒市場需求持續下降，加上全球供應鏈重組、地緣政治衝突、氣候變遷及能源成本波動，公司既有業務面臨明顯影響。面對產業與環境的快速改變，我們持續整合機上盒業務及生產資源，並逐步將經營重心轉向AI算力、能源及韌性通訊三大領域，希望在推動營運轉型的同時，也兼顧環境保護、社會需求及公司治理。

這次轉型不只是產品與營收來源的調整，也是將永續經營思維納入公司發展方向的過程。AI算力事業在資料中心規劃中導入高密度機櫃、模組化架構、能源監控及節能設計，提升能源使用效率；能源事業持續布局太陽能電廠，並評估生質能源等發展機會，回應低碳轉型與再生能源需求；韌性通訊事業則投入MANET通訊方案，朝災害救援、緊急應變、國防安全及工業場域等應用發展，提升社會與產業面對突發事件的應變能力。

未來，公司將以健全治理作為三大事業發展的基礎，在投資與營運決策中持續考量能源效率、氣候風險、資訊安全、人權保障及供應鏈責任，讓事業轉型與ESG相互結合，逐步建立兼具成長性與永續價值的營運模式。

環境永續

公司持續推動溫室氣體盤查、節能減碳、廢棄物分類及資源回收，並規劃於2028年導入第三方確信。資料中心也將PUE及能源使用效率納入規劃，透過高效率設備、空調系統優化及用電監控，降低能源耗用。我們希望將環境管理落實在實際營運與投資決策中，而不只是停留在目標與文字上。

社會共榮

我們重視員工權益、安全健康及職涯發展，致力提供平等、有尊嚴且免於歧視與騷擾的工作環境。對外則持續做好產品品質、客戶隱私及資訊安全管理，並與供應商共同關注環境保護、職業安全衛生及勞動人權，讓公司在發展新事業的同時，也能兼顧員工、客戶、合作夥伴及社會的期待。

永續治理

公司已成立永續發展委員會，由總經理擔任主任委員，並設置四個推動小組，負責永續議題的規劃與執行。董事會定期檢視推動情形，並將氣候風險、誠信經營、資訊安全、人權保障及供應鏈管理納入公司治理與風險管理。對我們而言，永續治理不是另外增加的一項工作，而是經營決策中應該考量的一部分。

轉型需要時間，也需要一步一步累積成果。感謝全體股東、客戶、供應商及員工，在公司調整方向的過程中持續給予支持。未來，經營團隊將審慎配置資源，務實推動三大事業發展，同時兼顧環境、社會與治理責任，讓德晉走得更穩健，也為所有利害關係人創造長期價值。



CHAPTER 關於報告書

01

報告書發行時間

報告邊界與範疇

意見回饋

撰寫原則

報告書審核與保證

[learn more](#)



關於報告書

德晉科技股份有限公司 (以下簡稱德晉) 秉持回饋社會及環境保護的理念，自2024年起編製第一本永續報告書，期望藉由本報告書具體呈現德晉追求企業永續經營之努力與成果，審視本公司在環境、社會、公司治理與經濟三個永續發展的實踐，持續優化與進步。本公司除了經濟績效的成長，同時持續追求創新研發、人才培育及環保永續為企業永續經營的策略。德晉未來將每年持續透過發行永續報告書，強化與利害關係人溝通本公司企業永續經營相關資訊，並展現本公司對企業社會責任之落實及永續發展得決心。

● 報告書發行時間

德晉每年發行永續報告書，發行報告書與年度個體財務報告報導期間相同，並上傳至金管會公開資訊觀測站，同時於公司官方網站上公開發表。

本報告書發布日期：2026 年 08 月

● 報告邊界與範疇

本報告書主要報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，並部分涵蓋 2025 年以前或以後之資訊，報告書揭露邊界為德晉科技股份有限公司台灣營運據點。財務數據與公司財報數據一致，係經安侯建業聯合會計師事務所簽證後公開發表之資訊，幣別主要以新台幣為主。本報告書揭露範疇不包含合併報表之子公司及海外據點，關係企業相關資料請參閱《德晉科技股份有限公司114年度年報P80-P81》，若揭露範疇與前述不一致，或有部分歷史數據重編之情事，將於本文中備註說明。

● 意見回饋

如您對本報告書內容或德晉永續發展方面的任何建議，歡迎透過以下聯絡方式與我們聯繫，提供您寶貴的建議。

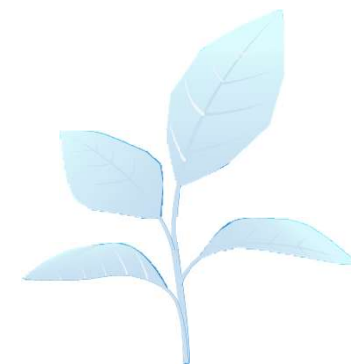
聯繫窗口	ESG小組 黃協理
Email	info@skardin.com.tw
電話	02- 85123068
官網	https://www.skardin.com/

● 撰寫原則

本報告書主要採用全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之最新版GRI準則 (GRI Standards 2021年版)以及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定編製，同時參酌國際永續準則委員會(International Sustainability Standards Board, ISSB)發布之永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)等永續指標及倡議，作為報告書架構編製與資訊揭露之原則，上述內容索引表詳如附錄。

● 報告書審核與保證

本報告書內容及資訊由ESG推動小組之各組成員提供，經各部門主管初步審核內容資訊與永續績效指標之完整性與正確性後，再由ESG執行秘書統籌進行數據檢驗、內容規劃與編輯修訂等事宜，彙整後之報告書呈送總經理、董事長核閱後，提報ESG永續發展委員審視並於董事會核准後定稿發行。本報告書的內容尚未委託外部第三方機構進行確信，未來進一步提高本報告的公信力，將視需求進行委託。





CHAPTER 關於德晉

02

永續績效

全球布局

產品與服務

獲獎與肯定

歷史沿革

產業交流

[learn more](#)



關於德晉

德晉科技股份有限公司成立於1982年03月，德晉科技在過去40年中始終為機上盒、頻寬處理方案等消費型電子產品的領先者，我們持續的投資與更新，提供最先進、最尖端的網絡及智能家居平台產品。

由於長期的市場歷史與生產合作夥伴(CPU、CAS、DRM、SW、MW)長期的支持，使我們能提供最優良的產品以及最佳的解決方案。我們擅長垂直整合的營運策略，擁有自己的工廠以及領先的研發技術，大幅縮短產品交貨週期，完成各項產品之生產與開發，也是少數有中國政府許可出口DTH解碼器的企業。

人工智慧 (Artificial Intelligence, AI) 正快速改變生活、工作與學習模式，並廣泛應用於雲端服務、金融分析、醫療診斷及藥物研發等領域，帶動高效能 AI 伺服器與資料中心需求持續成長。

本公司自 2024 年成立 AI 事業處以來，致力於打造高效能 AI 資料中心。預計於新北市建置第一座 AIDC 廠房，設計總用電量達 1.5MW。該廠房採用高密度與高相容性的模組化機架設計，前瞻性規劃以導入最新世代 NVIDIA DGX/HGX B300 頂級 AI 伺服器為主，同時具備極佳的空間與電力彈性，也可全面相容並混載其他主流或客製化 AI 機型，全面支援企業在人工智慧與雲端運算領域的多樣化高速成長需求。

有鑑於企業自行建置機房與網路設備需投入龐大之初期資本與維運成本，本中心之核心價值即在於協助企業分擔此重責，以「伺服器代管 (Co-Location) 與代運營服務」為主要營收模式。除提供高安全性、穩定電力與高效能算力等基礎設施外，亦全面導入網路管理與監控、防火牆、伺服器加速快取、網路流量分析、設施管理及防毒防駭等一系列專業安全管理服務，藉此大幅降低企業自建機房的成本壓力，同時確保高可靠度、高安全性與高效能的運算環境。

著眼於長遠發展，第一場建置僅為德晉 AI 算力藍圖的起點。隨著市場對高效能算力的迫切需求，本公司即將啟動下一階段擴展計畫，透過多點佈局與算力群聚效應，建構更具規模的分布式 AI 算力網路，提供企業更龐大、具備跨區備援能力的高彈性算力支援。

公司名稱	德晉科技股份有限公司
公司所有權性質	上櫃公司(股票代號3466)
設立日期	1982年03月23日
上市日期	2006年05月17日
產業別	通信網路業
主要產品	衛星電視接收系統外銷音響之製造加工及買賣/一般進出口貿易/代理國內外 廠商前各項有關產品之報價投標及銷售
實收新台幣	778,921仟元
台灣員工人數	37人
公司董事長	湯棋同
總部資訊	新北市三重區興德路123-1號8樓 (02)8512-3068 https://www.skardin.com/

● 全球佈局

任何國家，任何服務

德晉布局全球的研發、生產、實驗室以及銷售單位，發展成一個跨國企業，透過在地化的方式加速生產效能，並通過產品檢測及認證，為客戶提供最佳的售後服務。



總公司

德晉科技股份有限公司

241 新北市三重區興德路123-1號8樓

TEL : 02-8512 3038

FAX : 02-8512 2086

E-mail : info@skardin.com.tw

英國辦公室

布里斯托爾辦公室

M/S. Unit 14-15 Nort Block The
Courtyard Woodlands Bristol
BS32 4NQ-UK TEL : +44-7974
768443

E-mail : info@skardin.com.tw

千里達及托巴哥子公司

129-131 ABERCROMBY STREET, PORT
OF SPAIN, 101010, TRINIDAD AND
TOBAGO

福建致易科技股份有限公司

福建漳州市漳浦縣緩安鎮緩安工業園
金霞北路20號

TEL : 0086-596-3871688 ext 723

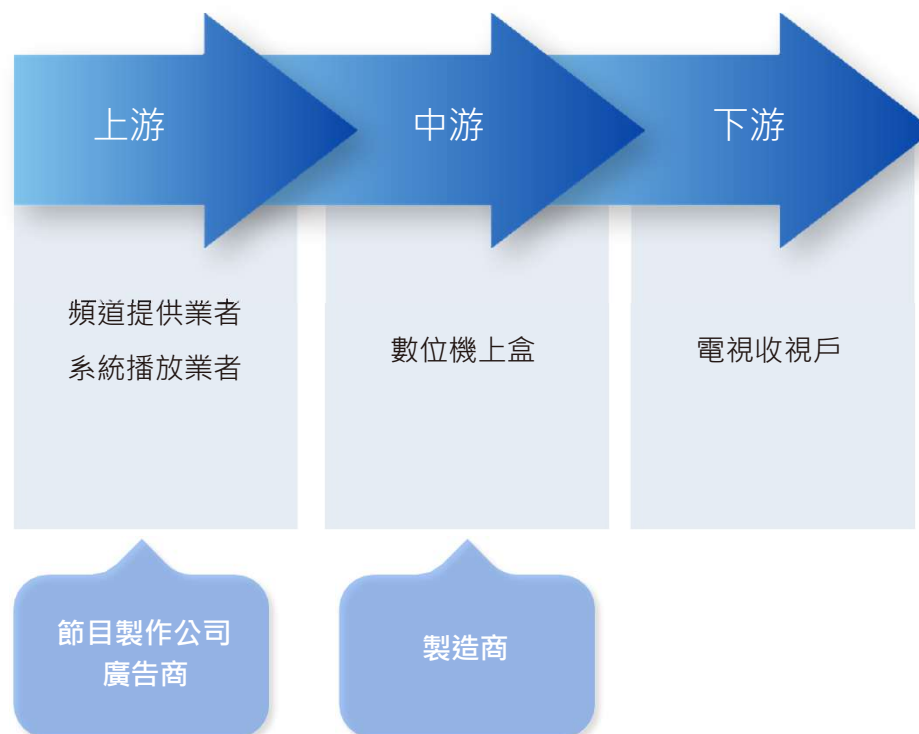
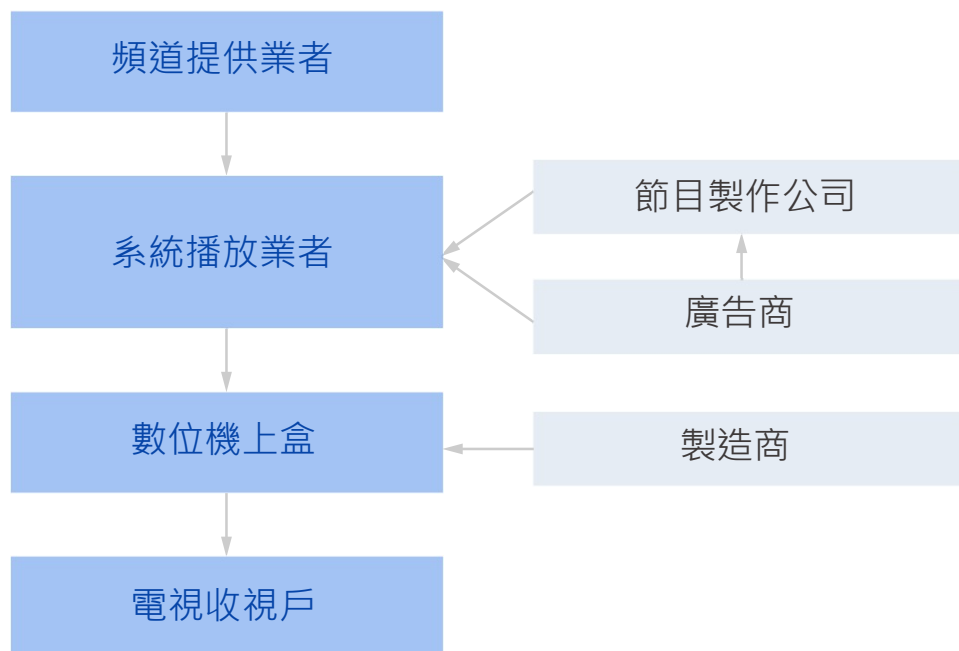
2016年9月

德晉位於中國福建的世界級生產工廠-致易全新落成，占地面積達47,700平方公尺

● 產品服務

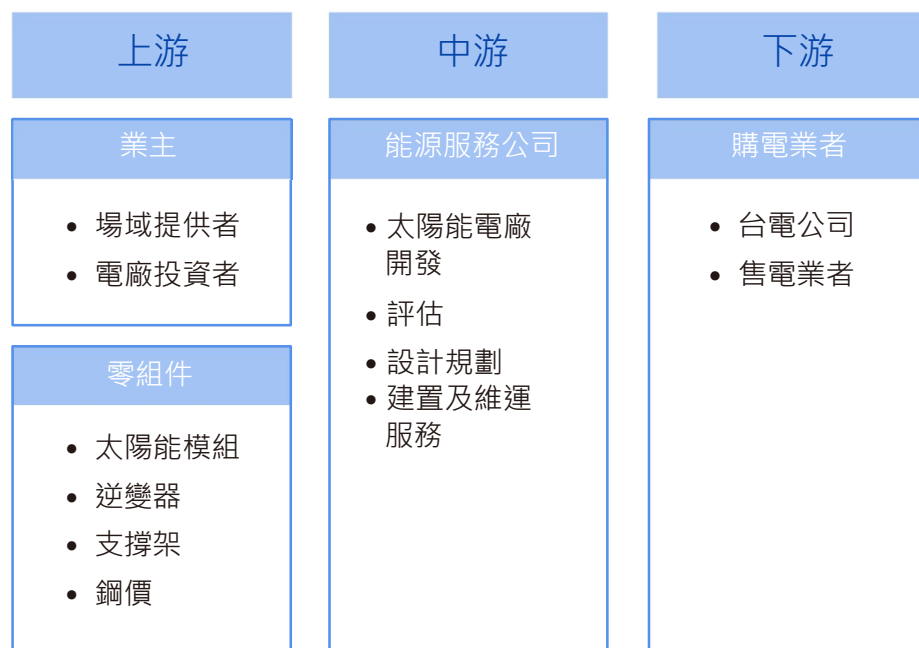
產業上、中、下游之關聯性

A. 通訊產業產品

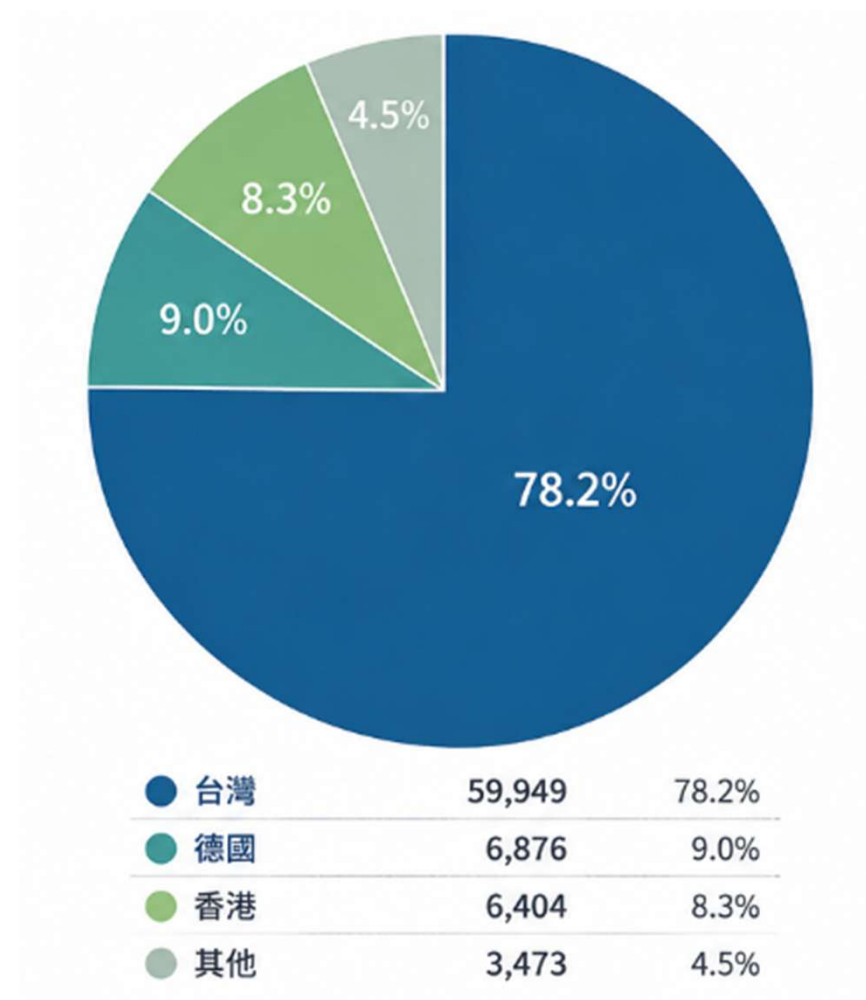
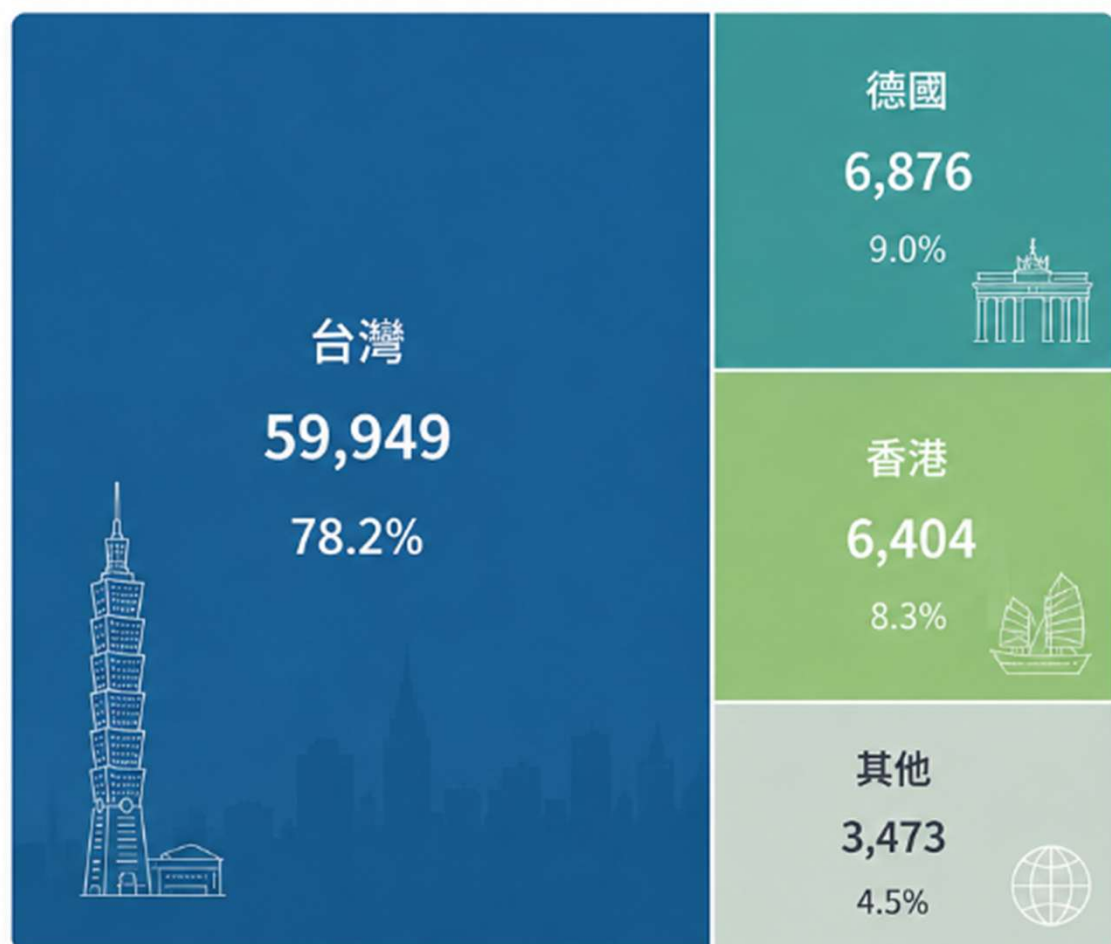


產業上、中、下游之關聯性

B. 新能源市場



● 銷售地區佔比



● 各產品銷售應用

機上盒平台

Zapper, Hybrid, DVR, OTT, HD到UHD.
我們提供的多項產品，涵蓋了現今所有家庭環境中的接收與訊號分配系統，包括雲端串流、多房間音訊系統、多媒體行動裝置投影技術。

音響系統

WIFI音響，混合式底座音響，音箱利用深厚的音訊知識與經驗，自1980年起致力開發高品質WIFI揚聲器，並與市場主流品牌結合Soundbase與多媒體影音串流等新概念，創造多款經典且高品質的音響。

智慧家居

IoT與自動家庭：智能鏈結
從最簡單的燈光調控到最複雜的能耗管控，我們集成50種以上的感測器與用戶端設備，通過遠端遙控實現智能家居生活

軟體

專用SW/Middleware，第三方SW/MW整合，CAS整合
我們的獨立平台與中介軟體，可完美支持Linux & RTOS、全系列CA和DRM、第三方中介軟體(MW)，瀏覽器上支援QT、UHD/HEVC、Webkit、HTML5等，多媒體撥放器則支援平滑串流、HLS、UPnP/DLNA，以及多數大型APP與遊戲。

▪ SEHS-1620/SEHS-2001(SEHS-2206) 品牌：DIRECTV、SKY



巴西 | 阿根廷 | 厄瓜多爾
拉圭 | 智利 | 委內瑞拉
哥倫比亞 | 秘魯

	SEHS-1620 LH01	SEHS-2001/SEHS-2206 LH02/SH02
CPU	Broadcom 7362	Ali M3538S
Memory	4MB+128MB+256MB	128MB+256MB
CAS	NDS(Synamedia)	Nagravision(Cardless)
Front-End	DVB-S/S2(DDS)	DVB-S/S2(DDS)
Video	HDMI,CVBS	HDMI,CVBS
Front-Panel	LEDx1.IR	LEDx1.IR
License	H.264,VC-1,VP8,Dolby Digital MS11	H.264,VC-1,VP8,Dolby Digital MS11
OS	Linux(By DirecTV)	Linux
Size	170x112x41(mm)	145x100x35(mm)
BOM Cost	\$18.3	\$13.7/\$10.5

▪ SEHS-1714/SEC1807 品牌：Movistar (Telefónica)



智利 | 委內瑞拉
哥倫比亞 | 秘魯

	SEHS-1714	SEHC-1807
CPU	Ali M3517	Ali M3718
Memory	128MB+256MB	128MB+256MB
CAS	Nagravision	Nagravision
Front-End	DVB-S/S2	DVB-C(j.83b)
Video	HDMI,CVBS	HDMI,CVBS
Front-Panel	keyx5,LEDx1 Bi-color,IR	keyx5,LEDx1 Bi-color,IR
Rear-Panel	USB	USB
License	AC-3,H.364,WMA Dolby Digital Plus	AC-3,H.364,WMA Dolby Digital Plus,HE-AAC
OS	Linux	Linux
Size	125x100x40(mm)	125x100x35(mm)
BOM Cost	\$15.3	\$13.6

▪ SEHS-1907/SEHT-1913 品牌：Tivùsat、TELE System、Fuba、Diprogress 等



義大利

	SEHS-1907	SEHT-1913
CPU	Ali M3528	Ali M3718
Memory	128MB+256MB	4MB+64MB
CAS	Nagravision	Free To Air
Front-End	DVB-S/S2	DVB-T/T2
Video	HDMI,SCART	HDMI,SCART
Front-Panel	keyx3,LEDx1 Bi-color,IR	keyx5,LEDx1Bi-color,IR,USB
Rear-Panel	USB,SCART,Ethernet	USB
License	H.264,HEVC,VC-1,VP8,AC3 HE-AAC,Dolby Digital Plus	H.264,HEVC,VC-1,VP8,AC3 HE-AAC,Dolby Digital Plus
OS	Linux	RTOS
Size	145x100x32(mm)	135x90x30(mm)
BOM Cost	\$14.7	\$8.6

全球佈局

SKARDIN HQ - Taiwan,Teipei	Field Application
Sales & Operation : John Product Development Center : Julius • Hardware R&D • Software R&D • Project Management • Quality Assurance	• Technical Consultant - Tony • Field Application - Acacio • Field Application - Thalia
TOPSKY-India,Bangalore	Factory
Sales : Bassi Field Application : Sriram • Software R&D • Quality Assurance	• China, Fujian

● 獲獎與肯定 榮獲HDMI[®]頒發的2023年HDMI年度最佳採用者大獎



獲得這項全球十強大獎,肯定了德晉作為HDMI採用者在技術應用上的卓越能力,以及在實踐HDMI技術上取得的傑出成就,進一步鞏固其在數位連接技術領域的領導地位。



IRDETO與德晉科技攜手推出具顛覆及影響力的 CI PLUS 2.0 USB CAM產品，提供卓越的觀賞體驗！

Irdeto，數位平台網絡安全領域的全球領軍者，自豪地宣布與 德晉科技合作，成功推出CI Plus 2.0 USB CAM。德晉科技是一家備受推崇的消費電子製造公司，擁有40年的聲譽，在機上盒和寬頻行業解決方案方面有著深厚的積累。Irdeto推出CIPlus2.0 USBCAM標誌著一個重要的里程碑，其CI Plus技術，曾僅限於歐洲和非洲地區，現在可在全球範圍內使用。

Irdeto的CI Plus 2.0 USB CAM 基於經過驗證的 CI Plus 1.4 解決方案，提供 1.4 規範的所有強制性功能。它通過添加增強內容保護 (ECP) 支持，專為根據 MovieLabs 規範保護 UHD 內容而設計，邁出了一步。CAM 還不會產生遺留問題，因為它們是編解碼器和分辨率不可知的，使付費電視運營商能夠引入新的壓縮技術和更高分辨率的廣播，例如 UHD，而無需更換 CAM。

CI Plus 2.0 帶來的卓越創新之一是採用了新的外形設計，取代了傳統的PCMCIA設計。而CI Plus 1.4依賴於這個在全球範圍內非標準的電視界面，Irdeto的 CI Plus 2.0 USB CAM通過轉向全球採用的 USB 界面來解決這一挑戰。

當插入兼容電視的USB端口時，USB模塊會處理對加密電視信號的解密。用戶可以通過電視遙控器輕鬆控制頻道、音量等。此外，它環保且經濟實惠，功耗最多比機頂盒低10倍。與 PCMCIA CAM 相比，元件數量減少，從而降低了其碳足跡和電子垃圾產生。在

CI Plus 2.0準備就緒的電視尚未普及的國家，德晉科技提供白牌電視解決方案，運營商可以用來推出其市場。電視機可以與Irdeto USB CAM 捆綁銷售，為運營商創造新的商業模式，並為消費者提供無縫而高質量的觀看體驗。

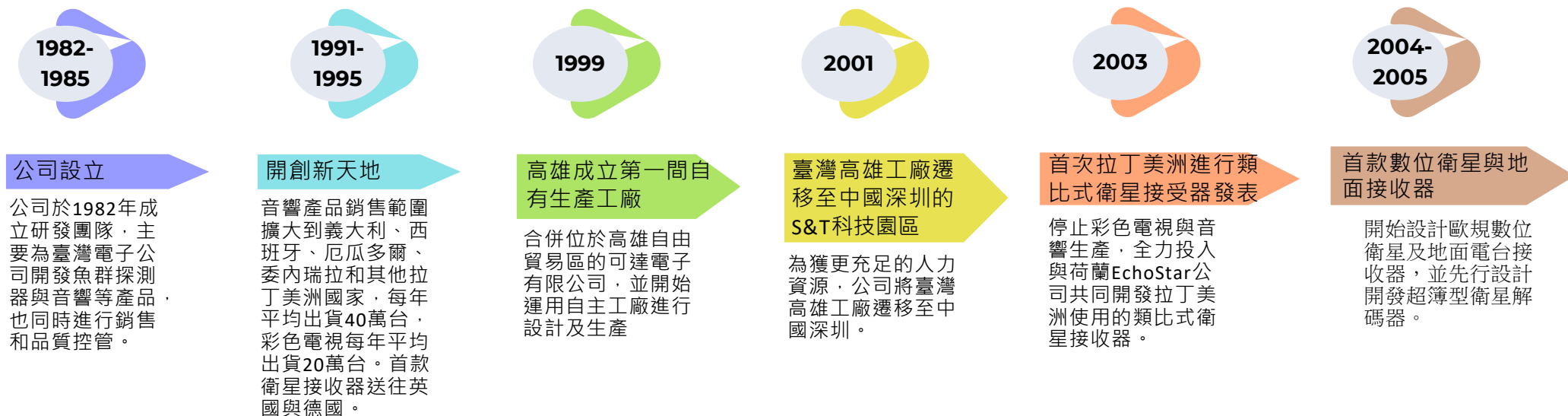


德晉於2024參加IBC 2024 Amsterdam, Netherland 展覽，IBC Show是歐洲廣電行業規模最大、最具影響力的廣播電視設備專業展盛會，也是世界同類展會之最。本年度參展商數量超過1,600家、會場參觀人數達58,700人次，德晉科技產品在廣播傳媒領域中展示最新技術成果與世界先進的同業並駕齊驅。



EUTELSAT Group - Fransat

歷史沿革



產業交流

在現今多元的產業環境中，跨產業交流會成為一種重要的交流會型態。德晉透過參與講座論壇參與產業夥伴進行密切的溝通和交流，加強對產業趨勢、市場資訊與政府法令之了解，並增進與其他企業組織之合作，國內同業一同提升產業水準，共同肩負企業社會之責任。

歷史沿革

榮獲獎項

6月，深圳政府頒發綠色企業獎。
8月，成為中國誠信委員會委員。
11月，在深圳榮獲進出口企業3A評等。

加密式衛星接收器

開始出售加密式衛星接收器，並開始研發高解析度機上盒。類比式衛星接收器正面臨市場的萎縮而轉向數位接收型式。

新一代加密式高解析度衛星與有線接收器

開發新一代加密式高解析度衛星與有線接收器，並投入印度市場，設立當地生產單位、銷售及研發團隊，以便能更快速地讓產品上市與售後服務公司持續於非洲和拉丁美洲的市場成長。

新事業 新能源專案啟動

AI事業部成立

2005

2006

2007

2013

2014 - 2015

2016

2022

2023

2024

2025

開發數位互動式MHP接收器，並成為義大利兩大獨家供應商之一。隨著市場上數位接收器愈加激烈的競爭，我們開始設計並提供條件式衛星接收器以及數位錄影機等解決方案。

開發出加密式機上盒-DVB-T2替換南非的類比式機上盒，又併購Easy Digital公司，拓展拉丁美洲和歐洲廣播市場。

公司持續開發新一代超高畫質(UHD)及高階機上盒。福建致易工廠開始營運，大幅提高了生產效能，使我們在拉丁美洲與印度的市場更加擴大。

致振企業股份有限公司 更名為德晉科技股份有限公司

推出具顛覆級影響力的CI Plus 2.0 USB CAM產品

德晉獲頒2023年HDMI年度最佳採用者大獎

公司更名

AI事業部更名為AI事業處暨建構IDC算力中心

韌性事業處成立發展抗干擾資安防護通訊系統

跨境事業處成立發展跨境漫遊eSIM

新事業體部門成立

正式掛牌上櫃，每股台幣10元 (股票代號3466)

合併EASY DIGITAL

生產工廠再由深圳遷往福建



CHAPTER 永續管理

03

3.1 永續績效

3.2 ESG永續發展推動

3.3 利害關係人溝通

3.4 重大性分析

3.5 重大主題管理方針及目標管理

[learn more](#)



永續管理

● 3.1 永續績效

E

環境面

- 2025年無任何廢棄物不當處置及運送至國外處理之情事發生。

S

社會面

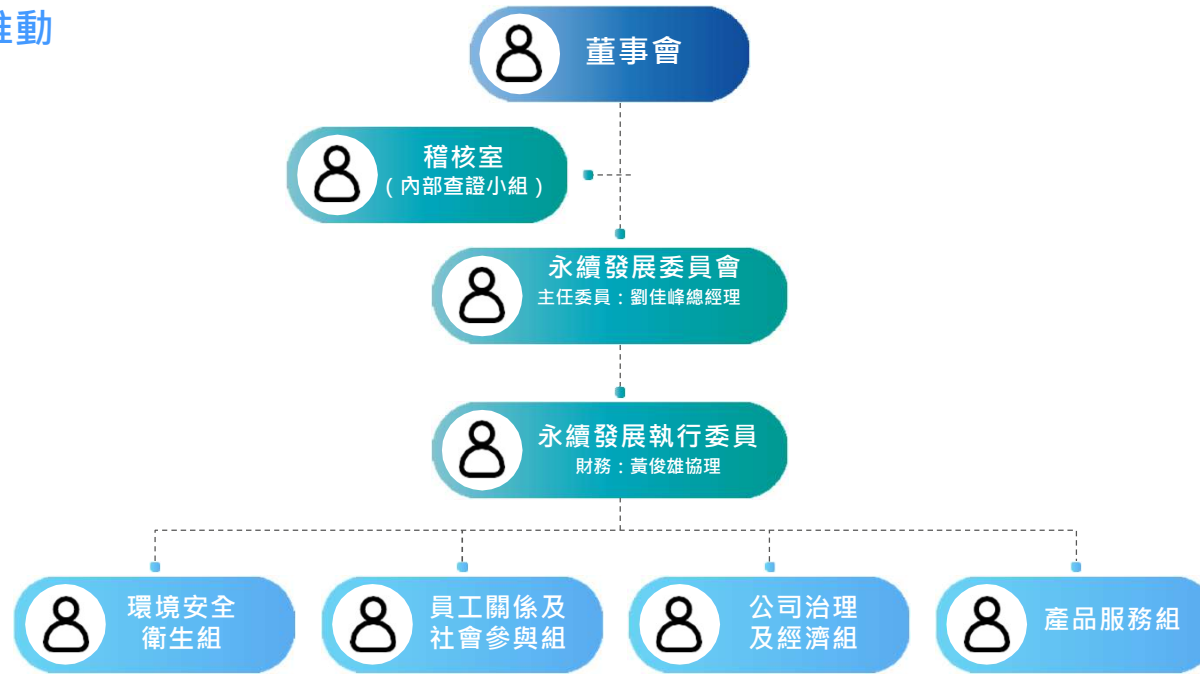
- 2025年無違反人權、勞資爭議等負面事件發生。
- 2025年員工無重大職災事件及職業病例。
- 2025年末發生歧視申訴案件。

G

公司治理面

- 2025年產品均符合有害物質規範，無違反產品健康和 safety 相關法規事件。
- 2025年無發生任何客戶資料外洩及資通安全事件。
- 2025年無相關貪腐事件及涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之法律事件與訴訟。
- 公司治理面 2025年無重大違規及負面訊息。

● 3.2 ESG永續發展推動



企業願景與核心價值

德晉為展現推動永續發展之決心，於 2024 年 1 月 15 日經董事會通過訂定「永續發展委員會組織規程」，並於 2024 年 11 月 15 日正式成立 ESG 企業永續發展委員會，作為公司推動永續發展之專責單位。永續發展委員會由總經理擔任主任委員，下設「環保安全衛生組」、「員工關係及社會參與組」、「公司治理及經濟組」及「產品服務組」等推動小組，由各相關部門最高主管擔任組長，負責永續議題之規劃、推動與執行，並定期向主任委員報告執行成果及未來工作規劃。本公司依循永續報告書之重大性原則，就與公司營運相關之環境、社會及公司治理（ESG）重要議題進行風險評估，辨識可能對公司營運及利害關係人產生影響之風險，並依評估結果訂定相應之風險管理政策與因應策略，作為永續推動及營運管理之依據。永續發展委員會之主要職責為蒐集與分析國內外永續發展趨勢及同業、異業標竿案例，據以擬定公司永續策略、目標及管理方針，並督導各推動小組提出並執行具體行動計畫。本公司於 2025 年 8 月 12 日向董事會報告永續發展委員會之運作機制及永續推動執行情形。董事會負責督導公司永續發展推動情形，定期檢核永續發展委員會所提報之管理方針、策略與目標設定及執行成效，並提出建議與指導，以確保永續策略與公司整體營運方向一致，並持續精進永續治理成效。另就重大交易議案、ESG 推動執行情形及主管機關規定事項等關鍵議題，德晉均與董事會保持即時且充分之溝通。

ESG永續委員會任務編組

職稱	職責
主任委員	監督永續委員會小組運作
執行委員	負責擔任主要連絡窗口，並指派相關業務主管針對永續發展相關議題進行管理及落實各項永續發展計劃以及永續報告書編撰所需資料的收集與彙整，以確保工作的推動與落實及永續報告書發行。
督導委員(組長)	各組永續委員會組長，負責召集組內委員就所轄負責項目之資料收集溝通協調與督導委員準時提交執行委員彙整，配合內部查證小組永續報告書品質及資料查證，其他永續發展相關工作之協調與推動配合。
內部查證小組	負責於永續報告書完成後進行數據與文件查核之工作。
各組成員	負責提供各功能小組必要之數據、實績與佐證資料。

組別	環保安全衛生組	員工關係、社會參與組	公司治理及經濟面	產品服務組
功能單位	管理部 / 相關事業單位	人資部	財務室	業務部/採購部
負責項目	- 環境政策與法規遵循 - 氣候變遷因應調適 - 節能減碳 - 溫室氣體及能源管理 - 水資源、空氣污染及廢棄物管理 - 職業安全衛生及承攬商安全	- 薪酬福利 - 勞資關係 - 職業安全衛生 - 供應鏈管理 - 人才培育 - 員工溝通及申訴機制 - 友善職場 - 公益活動 - 社區服務 - 企業形象 - 職涯發展	- 公司治理 - 誠信經營 - 績效管理 - 風險控管 - 資訊揭露 - 法律遵循 - 內部控制 - 股東權益維護 - 永續資訊揭露	- 客戶服務 - 品質管理 - 產品安全 - 協力廠商認證 - 創新、環保產品 - 綠色製程 - IDC、能源、韌性通訊專案管理 - 智慧財產及機密資訊保護

● 3.3 利害關係人溝通

利害關係人鑑別評估

德晉十分重視與利害關係人之互動，為了與利害關係人進行更有效的溝通，以了解利害關係人之需求與期待，進一步回應並進行資訊揭露。2025年度延續2024年度利害關係人鑑別結果，主要利害關係人仍維持六大類別，以維持年度間之一致性及可比較性。惟考量本公司2025年新事業體，本年度重新檢視各類利害關係人之範圍及關注事項。

其中，「政府機關」調整為「政府及主管機關」，以涵蓋能源、通訊、資訊安全、韌性通訊、職業安全及消防等相關主管機關；「供應商」則擴充為「供應商、承攬商及策略合作夥伴」，反映新事業對工程承攬、系統整合及技術合作之需求。其餘客戶、員工、股東及投資人與金融機構等類別維持不變，但相關關注議題已配合公司事業轉型進行調整。

利害關係人溝通管道與關注議題

主要利害關係人由於身分類別不同，使得各類別的利害關係人關注德晉之議題亦多有差異，各推動小組主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注德晉的利害關係人能適時了解公司營運概況，同時德晉亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並即時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係溝通情形。各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續發展委員會彙整，同時參考GRI永續性報導準則、永續準則規範(SASB、TCFD)、國內外產業趨勢、同業標竿歸納出22項永續議題，涵蓋公司治理、環境與社會等面向，確保德晉揭露之永續資訊符合國際通用永續相關準則的要求。



利害關係議合

利害關係人	說明	溝通頻率	2025溝通實績	議合結果
客戶	客戶為公司重要營收來源，以客戶需求為導向，持續提供產品與服務，並推動業務穩健成長。	不定期	客戶拜訪、專案會議	掌握並即時回應客戶對產品品質、交期、專案執行、IDC服務穩定性、資訊安全及產品可靠度等需求，據以調整服務內容與專案進度。
		不定期	客戶現場稽核	1. 客戶訪廠共3則 2. 為新客人訪廠稽核，其中1則通過成為供應商的資格
		不定期	客訴處理及售後服務	客訴處理5則，轉由品保品質分析，於其下次出貨前改善，並持續追蹤。
員工	員工是公司永續發展的重要核心，本公司重視人才培育、職涯發展、薪酬福利及安全健康之工作環境。	不定期	員工意見反映與申訴管道	蒐集員工意見與申訴事項，交由權責單位處理並追蹤改善。
		不定期	職場安全衛生教育訓練	提升員工職業安全與健康意識，降低作業及工程風險。
		不定期	專業職能教育訓練	強化員工專業能力，培育IDC、能源及韌性通訊等新事業所需人才。
		不定期	部門會議及主管溝通	傳達公司政策、營運方向及工作目標，並即時瞭解員工在工作執行上的需求與困難。
		不定期	員工健康檢查及健康關懷	掌握員工健康狀況，提供健康資訊、關懷及必要協助，營造健康安全的工作環境。
		每季	職工福利委員會會議及會前員工意見蒐集	彙整員工對福利措施、活動安排及工作環境之建議，於會議中研議改善方案，持續優化員工福利。
		每日	績效考核連結獎金	績效考核
股東投資人	股東/投資人長期且穩定的支持是對我們重要的肯定，藉由透明資訊揭露，維持與股東/投資人暢通的溝通管道。	每年	法人說明會1場	透過投資人網站、法說會等各種方式與投資人議合經營現況，並隨時蒐集反饋。 投資人對於公司的發展策略等議題維持高度關切。
		每年	股東會1場	
		不定期	投資人關係網站/通話、E-mail	
		每月	公告營收狀況	
		每季	公告財報	
		每年	發布股東會年報	
		每年	召開股東大會	
政府機關	遵循政府法令規範及相關政策，建立公司內部制度與強化公司治理，內部人共同遵守執行。	每年	法人說明會1場	我們透過投資人網站、法說會等平台積極與投資人分享經營現況，並隨時傾聽他們的意見與建議。投資人對公司的發展策略一向保持高度興趣與關注。
		每年	股東會1場	
		不定期	投資人關係網站/通話、E-mail	
		每月	公告營收狀況	
		每季	公告財報	
		每年	發布股東會年報	
金融機構	金融機構提供公司資金融通，協助建立穩固的企業基礎，帶動更具社會效益之商業活動。	每年	發布股東會年報	公開資訊觀測站申報、公告
		每季	公告財報	公開資訊觀測站申報、公告
		不定期	銀行徵授信作業	通話、E-mail
供應商、承攬商	供應商主要策略合作夥伴，重視公平採購與評鑑，確保品質穩定供需平衡，以達客戶滿意。	每年	定期廠商評核表	應商評鑑每年一次，調整供應商供貨情形，並強化施工安全、資訊保密及誠信經營要求，降低供應鏈風險。
		不定期	初次廠商評核報告表	
		不定期	職安、保密及廉潔宣導	

利害關係人統整分析 利害關係人聯繫窗口

利害關係人	對應窗口
客戶	單位：總經理室 聯絡人：劉先生 E-mail : thomas_liu@skardin.com.tw TEL : 02-8512-3068
員工	單位：人事部 聯絡人：賴小姐 E-mail : eliza_lai@skardin.com.tw TEL : 02-8512-3068
投資人/股東	單位：財會部 聯絡人：黃先生 E-mail : andy_huang@skardin.com.tw TEL: 02-8512-3068

利害關係人	對應窗口
政府機關	單位：行政部 聯絡人：陳先生 E-mail : otto_chen@skardin.com.tw TEL : 02-8512-3068
金融機構	單位：財會部 聯絡人：曾小姐 E-mail : jenny_tseng@skardin.com.tw TEL : 02-8512-3068
供應商	單位：採購部 聯絡人：鄭小姐 E-mail : andria_cheng@skardin.com.tw TEL : 02-8512-3068

利害關係人可透過社群媒體持續關注德晉的動態，並與德晉聯繫，予寶貴的意見與建言。

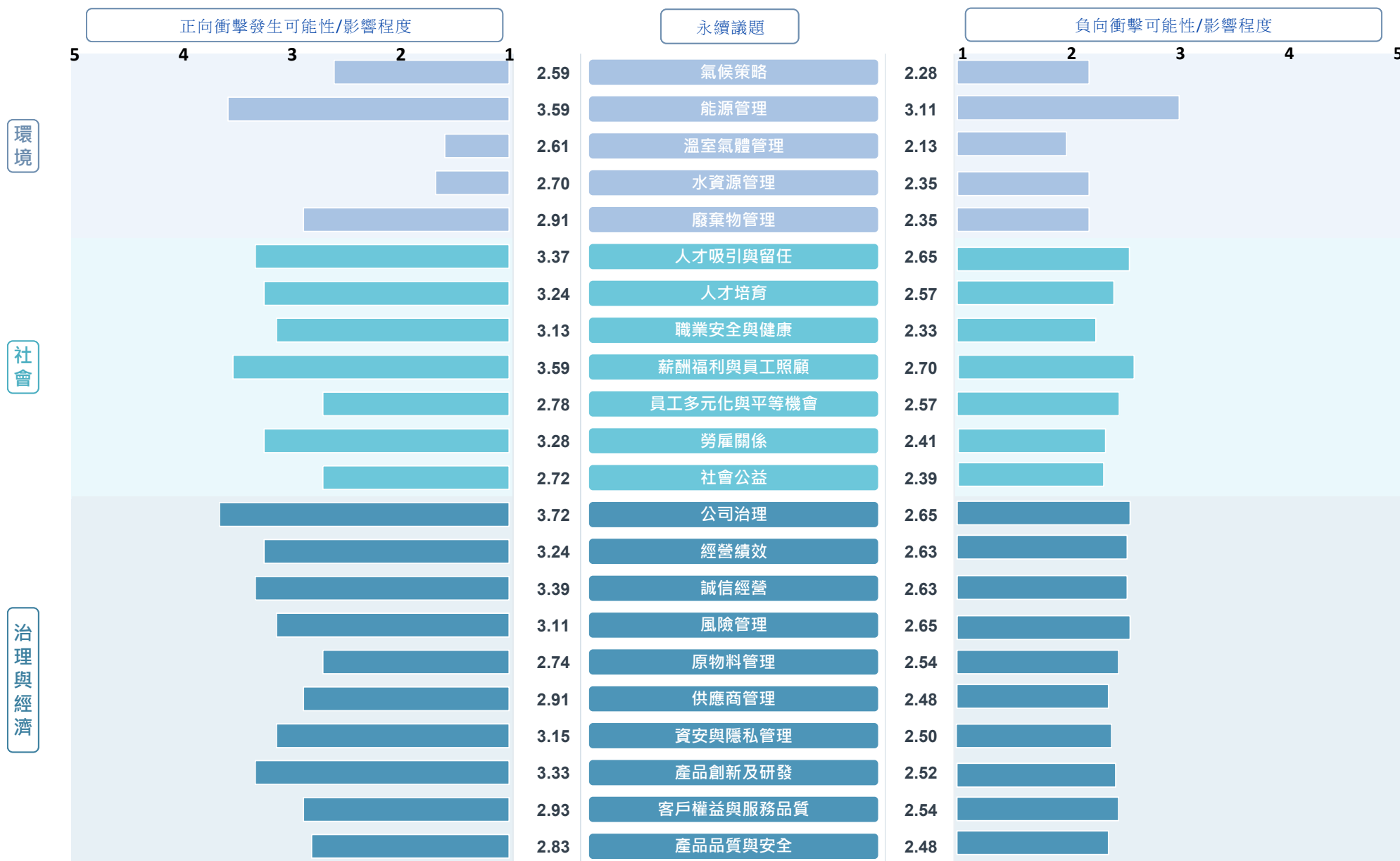
● 3.4 重大性分析

德晉參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所出版的「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則進行重大性評估，以「德晉營運活動對外部經濟、環境、社會(人群與人權)」所造成的實際或潛在衝擊程度」及「對德晉永續經營可能產生之影響程度」作為評估原則，由永續發展推動小組成員與永續顧問於會議中進行重大主題評估，評估結果進一步以管理方針形式揭露本公司管理作為與目標策略。德晉重大主題評估流程包括以下6大步驟：

重大主題評估流程

01	了解組織脈絡與蒐集永續議題	採用GRI準則，並參考永續準則規範(SASB、TCFD)、聯合國永續發展目標(SDGs)等，同時蒐集利害關係人意見、產業重要議題、國內外趨勢及永續顧問建議，彙整後收斂成21個永續議題，涵蓋公司治理面、環境面及社會面三大面向。
02	鑑別實際與潛在衝擊	採用歐盟提出之雙重大性原則(double materiality)，以「對外衝擊」及「對內衝擊」兩個構面進行衝擊性評估，各評估項目均以1~5分進行分數評定後進行重大性分數計算。以德晉營運活動為出發點，評估各項永續議題對經濟、環境、社會(人群與人權)「實際」或「潛在」造成之「正面」與「負面」衝擊，並將涉及社會(人群與人權)的議題加重給分。 • 評估各項永續議題對德晉可能產生之「正面」與「負面」衝擊。 • 評估負面衝擊的顯著程度：嚴重性(規模、範疇及補救難易度)、可能性 • 評估正面衝擊的顯著程度：重要性(規模及範疇)、可能性 • 實際衝擊：報告年度是否曾發生實際衝擊事件進行顯著程度評估 • 潛在衝擊：未來是否可能發生潛在衝擊事件進行顯著程度評估
03	評估衝擊顯著性	德晉永續發展委員會共擬定22項永續議題，透過發放線上問卷邀請主要利害關係人填寫，依據問卷分析結果得出主要利害關係人對於各項永續議題關注程度的評分，並以紙本方式請永續發展推動小組成員填寫問卷。
04	排定報導優先順序	將外部利害關係人及內部永續發展推動小組成員的意見進行彙整、統計、分析，依據21項永續議題評估結果，分別針對「正面」與「負面」重大性分數進行排序，並設定最高得分的一半作為門檻值，優先針對高於門檻值的議題進行討論。如下重大主題內外衝擊程度分析
05	重大主題鑑別	完成永續議題排序後，於會議上經永續發展推動小組討論，並考量公司經營現況與完整性，最終擇定8項優先報導之重大主題。如下重大主題衝擊矩陣圖
06	回應與管理	依據重大主題鑑別結果，揭露德晉管理作為與績效成果，並訂定指標與目標，定期檢討與調整

重大主題內外衝擊程度分析



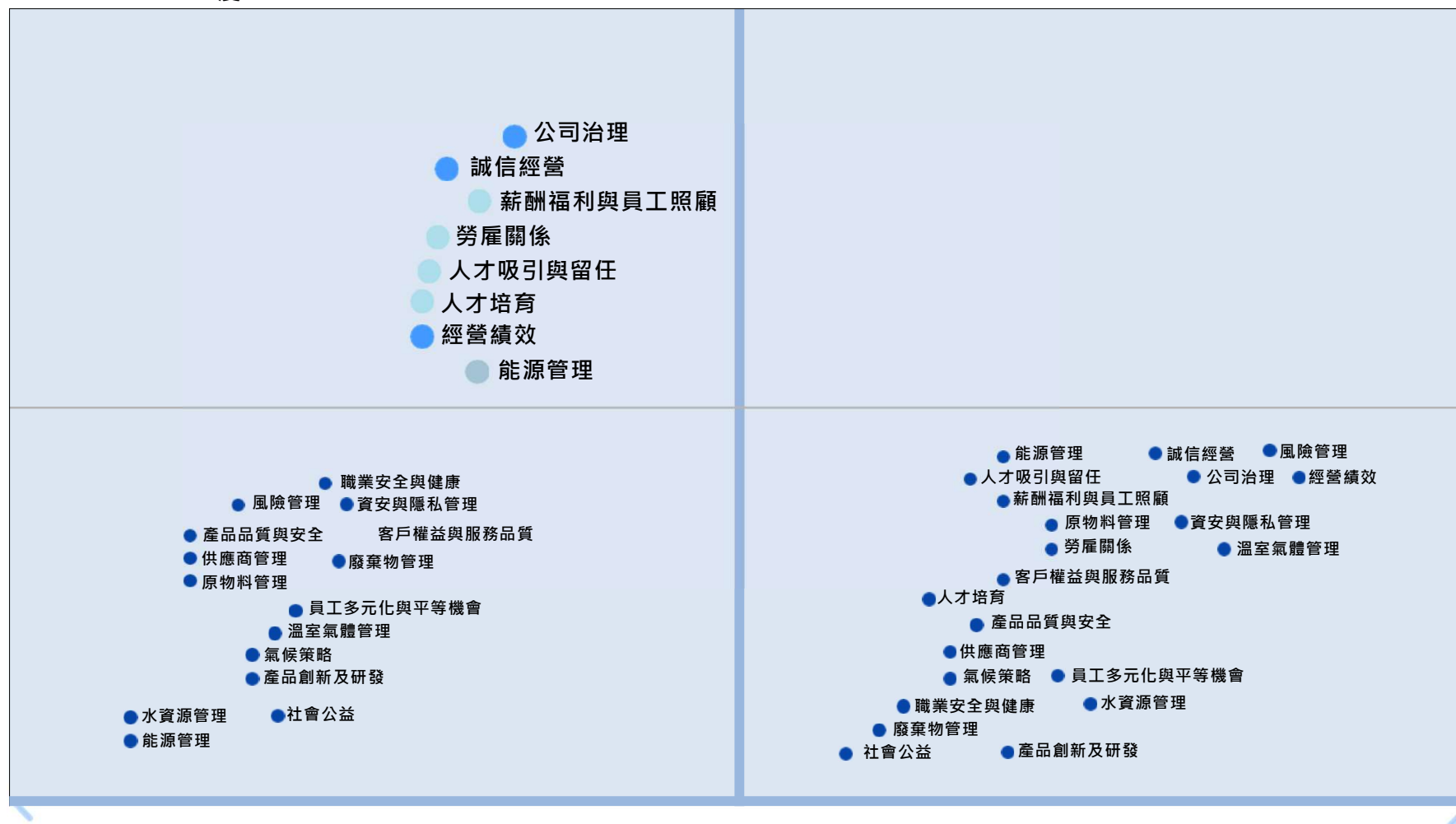
重大主題矩陣圖表

- 經濟/治理面重大主題
- 環境面重大主題
- 社會面重大主題
- 中度主題

正向衝擊發生可能性/影響程度

負向衝擊可能性/影響程度

利害關係人重視程度



企業營運產生之衝擊程度

德晉科技重大主題範疇及影響邊界

● 直接衝擊 ● 間接衝擊

ESG	重大議題	議題評估說明	顯著性話題	顯著性影響意義 與重大原因	對應 GRI	價值鏈影響邊界					報告 書對 應章 節
						上游	營運	下游	營收成長	員工	
E環境	能源管理	提升生產效率，減少營運成本並減少環境衝擊	有效降低能源使用節能減碳，達成淨零目標	投入研發再生能源或儲能技術，為市場解決缺電危機，並減緩氣候變遷	自定主題	●	●			●	4.2能源 管理及節 能措施
S社會	人才吸引 與留任	使人才適得其所，以照顧員工及員工家庭為公司最重要的責任，提供無後顧之憂的工作環境讓員工可以專心工作，增加公司競爭力。	使人才適得其所，增加公司競爭力	公司永續經營與良好企業形象有助於提升公司的競爭優勢，吸引優秀人才入職及員工久任。	GRI401		●	●	●	●	05.友善 職場
	人才培育	健全的人才培育機制，為公司營運重要關鍵-促進員工職能所需知識及技能，訂定多元教育訓練體系。	充實人力資源人才培訓扎根，厚植公司競爭實力	完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機。	GRI403		●	●	●	●	5.2發展 與訓練
	薪酬福利與 員工照顧	對員工照顧及薪酬福利的重視，帶來雇主品牌和文化、整體薪酬、員工敬業度、技能以及工作計畫的改變。	雇主品牌和文化形塑，利於人才招募與員工久任	公司積極處理勞資議題並充分溝通，提供完善的福利政策，員工對於工作的滿意度提升。	GRI401		●			●	5.1.2 薪酬與 福利
	勞雇關係	合宜的勞資關係，以促進企業發展。定期執行合規檢查及評估以達到風險管理目的。	勞資互動良善溝通暢通，員工敬業度高提升工作效率。	傾聽員工聲音，達到良好的雙向溝通，以提升員工的生產效率。	GRI402		●	●		●	5.3 員工 關懷

● 直接衝擊 ● 間接衝擊

ESG	重大議題	議題評估說明	顯著性話題	顯著性影響意義 與重大原因	對應 GRI	價值鏈影響邊界					報告 書對 應章節
						上游	營運	下游	營收成長	員工	
G公司 治理 及經濟	公司治理	治理單位組成與運作及符合主管機關規範，提升利害關係人對公司的信任。	提升利害關係人對公司的信任	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值。	GRI201	●	●	●	●	●	2.1公司 治理
	經營績效	經營績效是企業持續成長與提升競爭力的關鍵因素，「永續發展」納為企業經營的管理模式，規劃長遠的策略方針。	財務績效穩健成長	營收持續增加，優化企業穩定運作，增加股東、投資人投資信心。	GRI201	●	●	●	●	●	2.2經營 績效
	誠信經營	董事會及經營團隊是誠信經營的核心，效貫徹誠信經營管理及堅守商業道德，降低財務風險發生與影響利害關係人權益。	誠信經營取得利害關係人對公司信任及社會期待，增加企業聲譽	確保全體員工的行為都能符合商業倫理及社會期待，增加企業聲譽，遵守公平交易行為、反貪腐相關之政策及管理，以避免遭受裁罰。	GRI201	●	●	●		●	2.3誠信 經營
	產品創新 及研發	續理念導入設計思維，在產品研發、製程、包裝設計的各個環節中，運用可再生材料、減少碳排放等方法，推動循環經濟。	透過研發及製程改善等環節，創造公司綠色或節能產品推動綠能製造	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碳排，開創新商機，帶來額外的營業收入。	自定主題	●	●	●	●	●	3.1創新 研發

- 「上游」為原物料及設備、相關提供服務的主要供應商
- 「下游」為德晉科技服務之客戶
- 「營運」指德晉科技推動永續管理方針

- 「營收成長」指該項永續議題影響德晉營收成長之關聯性
- 「員工關係」指重大議題對德晉與員工(勞雇關係)之影響

● 3.5 重大主題管理方針及目標管理

重大主題：能源管理	
主題顯著性評估	透過能源使用管理、設備效率提升及節能措施，降低營運成本與溫室氣體排放，減少環境衝擊，並強化公司營運韌性及永續競爭力。
衝擊說明	投入再生能源、儲能及能源整合技術研發，提供更穩定且低碳的能源解決方案，協助降低缺電風險與溫室氣體排放，並拓展公司能源事業發展機會。
重大主題管理政策	本公司致力提升能源使用效率，降低營運成本及環境衝擊，並以「效率優先、持續改善、責任治理」為能源管理原則。因應再生能源事業投入及IDC業務規劃，公司持續強化用電監控、設備效率與供電穩定性，導入節能及能源管理措施，並將能源管理納入整體營運與永續發展策略。
短中長期目標	短期目標 1. 完成主要營運據點能源使用盤查及基準資料建置。 2. 建立能源使用數據蒐集、監控及異常檢視機制。 3. 推動辦公、空調、照明及資訊設備節能改善。 4. 將能源效率及供電穩定性納入IDC業務規劃評估。 中期目標 1. 分階段汰換高耗能設備，提升整體能源使用效率。 2. 持續評估綠電、太陽能及其他再生能源導入方案。 3. 建立能源績效指標及定期檢討機制。年均能源效率提升達5% 4. 再生能源使用比例達10%，優先採購綠電或設置太陽能設備 長期目標 1. 逐步提高再生能源使用比例，降低對傳統能源之依賴。 2. 持續降低能源密集度及營運產生之溫室氣體排放。 3. 結合再生能源、儲能及能源管理技術，提升供電穩定性與營運韌性。 4. 依公司營運發展及減碳政策，逐步建構中長期淨零轉型路徑。
管理行動	1. 建立能源管理權責機制，擬定年度能源管理及節能改善計畫。 2. 定期盤查各營運據點能源使用情形，辨識高耗能設備及改善機會。 3. 推動照明、空調及資訊設備節能措施，並評估導入智慧能源管理技術。 4. 辦理員工節能宣導與教育訓練，落實日常能源管理。 5. 配合再生能源事業投入及IDC業務規劃，評估綠電、儲能、節能補助及相關認證之可行性。
成效追蹤	1. 定期追蹤各營運據點能源使用量、能源密集度及碳排放變化。 2. 針對節能措施進行改善前後數據比較，評估節能與減碳成效。 3. 彙整再生能源使用、自發電及綠電採購情形，檢視目標執行進度。 4. 透過內部查核及管理檢討，確認能源管理措施之有效性。 5. 將相關成果揭露於永續報告書，回應利害關係人關注。

重大主題：人才吸引與留任

主題顯著性評估	因應公司業務轉型及IDC規劃、韌性通訊與能源事業布局，專業人才的招募、培育及留任將直接影響技術發展、專案執行與營運成長。
衝擊說明	完善的人才制度可提升員工認同、工作效率及企業競爭力；若關鍵人才流失或招募不易，可能造成技術斷層、專案延誤及人力成本增加。
重大主題管理政策	公司秉持公平任用、適才適所及多元包容原則，持續完善薪酬福利、教育訓練、績效考核及職涯發展制度，並建立暢通的員工溝通與人才培育機制。
短中長期目標	短期目標 1. 持續檢視薪酬與福利制度，提升人才招聘及留任競爭力。 2. 推動員工身心健康與關懷措施，營造友善工作環境。 3. 拓展多元招募管道，因應IDC規劃、韌性通訊及能源事業所需專業人才。 4. 優化招募、面試及選才流程，落實公平、公正及適才適所原則。 中期目標 1. 提升員工滿意度與組織認同，降低整體及關鍵人才離職風險。 2. 推動員工推薦及內部人才媒合機制，提高招募效率。 3. 建立關鍵職務人才盤點、職務代理及專業培訓制度。 長期目標 1. 持續完善員工福利、溝通及職涯發展制度，提升工作效率與生活品質。 2. 建構人才培育、晉升及接班機制，形成穩定且具專業能力的人才梯隊。
管理行動	1. 提供健康安全、友善平等及多元包容的工作環境，保障員工基本權益。 2. 定期檢視薪酬福利與員工關懷措施，提升人才吸引力及留任意願。 3. 建立暢通的溝通與意見反映管道，促進良性勞資互動，並因應公司新事業發展強化專業人才培育，支持永續經營。
成效追蹤	1. 定期依部門、年資及人員類別分析離職率與離職原因，掌握人才流動趨勢並提出改善措施。 2. 追蹤新進員工到職後3個月、6個月及12個月留任情形，評估招募、任用及新人輔導成效。

重大主題：人才培育

主題顯著性評估	因應公司業務轉型及IDC規劃、韌性通訊與能源事業布局，持續提升員工專業能力與跨領域職能，有助於強化技術傳承、專案執行及營運競爭力。
衝擊說明	完善的人才培育制度可提升員工能力、工作效率及職涯發展，並降低關鍵技術斷層風險。
重大主題管理政策	公司依營運策略及職務需求規劃教育訓練，透過新人訓練、專業課程、管理職能及跨部門學習，建立持續學習與知識傳承機制。
短中長期目標	短期目標 1. 依各部門及職務需求規劃多元教育訓練，強化專業技能與管理能力。 2. 定期蒐集員工培訓需求，作為年度訓練計畫及課程調整依據。 中期目標 1. 建立主管及高潛力人才培育機制，提升領導、溝通與團隊管理能力。 2. 依員工職涯發展及職務需求規劃培訓路徑，強化專業職能與跨部門歷練。 3. 善內部晉升、職務代理及關鍵人才培育制度，提升人才留任與組織韌性。 長期目標 1. 建立內部講師及知識傳承制度，累積並延續核心技術與實務經驗。 2. 推動中階主管人才發展計畫（如MTP、領導力訓練）。 3. 導入數位學習平台，提供多元學習形式（線上、實體、混成）。
管理行動	1. 依員工任職期間與工作職務所需規劃不同教育訓練課程。 2. 建立開放包容企業文化並不定期舉辦教育訓練,鼓勵員工自我成長與專業發展。
成效追蹤	1. 員工外部教育訓練總時數230 小時/26人。 2. 員工內部教育訓練總時數 46小時/23人。

重大主題：薪酬福利與員工照顧

主題顯著性評估	完善的薪酬福利與員工照顧制度，有助於提升員工滿意度、工作投入及人才留任，並支持公司業務轉型與長期穩定發展。
衝擊說明	合理薪酬、完善福利及身心健康照顧，可提升員工認同與工作效率；若制度缺乏競爭力，可能造成離職率上升、招募困難及營運成本增加。
重大主題管理政策	公司依公平合理、績效連結及員工關懷原則，持續檢視薪酬福利制度，依法保障勞動權益，並提供健康、安全及友善的工作環境。
短中長期目標	短期目標 1. 定期檢視市場薪酬水準及內部薪資結構，維持薪酬制度的公平性與競爭力。 2. 更新與提升員工福利方案，增加彈性福利選項。 3. 加強員工健康與心理支持計劃，提供更多支持性服務。 中期目標 1. 完善員工福利制度，涵蓋退休計劃、健康管理、家庭照顧等多方面。 2. 進行員工福利的定期評估與調整，提升員工的滿意度與忠誠度。 3. 建立具公平性與透明性的全方位報酬制度（Total Rewards System）。 4. 推動工作與生活平衡政策（如遠距工作、彈性上下班）。 5. 員工關懷機制制度化，定期辦理員工座談與需求調查。 長期目標 設立專屬申訴管道，確保員工的申訴能得到及時處理與回應
管理行動	1. 設立專屬申訴管道，確保員工的申訴能得到及時處理與回應 2. 提供優於法規之健康檢查，提昇同仁工作安全、健康促進之照護。
成效追蹤	1. 福利使用率調查：統計各項福利資源使用情況。 2. 員工健康數據分析：彙整年度健檢結果與健康活動參與率，評估健康促進之推廣。

重大主題：勞雇關係

主題顯著性評估	合宜的勞資關係能促進企業發展、定期執行合規檢查及評估以達到風險管理目的。
衝擊說明	公司積極處理勞資議題並充分溝通，提供完善的福利政策，員工對於工作的滿意度提升。
重大主題管理政策	本公司設有具有競爭力的薪酬福利制度，並關注員工的生活品質及福祉。除了提供具有市場競爭力的薪酬外，還包括健康保險、退休計劃、彈性工時及各項員工福利。公司秉持公平與透明的原則，確保每位員工均能獲得公平的薪酬待遇和員工照顧。
短中長期目標	短期目標 1. 善勞雇關係管理制度，定期開展員工滿意度調查，了解員工的需求與意見。 2. 依員工需求持續優化福利措施，提升福利方案的多元性與實用性。 3. 加強健康促進、心理支持及員工關懷措施，營造安心友善的工作環境。 中期目標 1. 完善涵蓋健康管理、退休保障及家庭照顧的員工福利制度。 2. 建立福利措施定期檢討與員工需求調查機制，提升員工滿意度及認同感。 3. 強化薪酬、績效與職務責任的連結，逐步建立公平透明的整體報酬制度。 4. 評估推動彈性工時及其他工作與生活平衡措施。 長期目標 建立兼具市場競爭力、公平性及員工需求的人才照顧制度，提升員工幸福感與留任率。
管理行動	1. 定期檢視薪資、獎金及福利制度，維持合理市場競爭力。 2. 依法提供勞健保、退休金、休假及職工福利措施。 3. 透過福利委員會及意見反映管道，蒐集並回應員工需求。
成效追蹤	1. 勞動法令稽核結果：定期檢視內外部稽核缺失項目、改善進度及完成率，確保符合勞動法令要求。 2. 勞資爭議處理情形：統計年度勞資爭議與申訴件數、平均結案天數及重複申訴情形，持續提升處理效率與勞資溝通品質。

重大主題：經營績效

主題顯著性評估	穩健經營是公司永續發展的基礎。因應既有業務調整及IDC、韌性通訊與能源事業布局，公司持續提升營運效率、財務管理及新事業發展能力。
衝擊說明	營收持續增加，優化企業穩定運作，增加股東、投資人投資信心。
重大主題管理政策	善用核心優勢，提升股東報酬與員工薪酬水準，強化利潤分配機制，進而增進公司整體聲譽與形象。
短中長期目標	短期目標 強化成本及費用控管，提升既有業務營運效率，審慎推動新事業規劃。 中期目標 拓展多元營收來源，逐步提升IDC、韌性通訊及能源事業的營運貢獻。 長期目標 建立具穩定獲利能力與營運韌性的多元事業體系，提升企業長期價值。
管理行動	1. 定期檢討營收、成本、費用及各事業單位經營成果。 2. 強化預算管理、資金調度及投資風險評估。 3. 持續開發新客戶、新市場及策略合作機會。 4. 依新事業發展進度配置人才、技術及資金資源。
成效追蹤	定期追蹤營業收入、毛利率、營業損益、現金流量、成本改善成果及新事業執行進度，並由管理階層檢討差異原因及改善措施。

重大主題：公司治理

主題顯著性評估	治理單位組成與運作及符合主管機關規範，提升利害關係人對公司的信任。
衝擊說明	治理單位組成與運作及符合主管機關規範，提升利害關係人對公司的信任。
重大主題管理政策	公司秉持誠信、透明與負責的治理原則，持續優化治理架構，確保董事會有效監督及決策功能。
短中長期目標	短期目標 1. 強化董事及高階主管之永續治理知識與培訓制度。 2. 持續優化內控制度與稽核流程，落實合規經營。 3. 完善重大訊息即時揭露流程，提升資訊透明度。 中期目標 1. 建立董事會效能評估與回饋機制，促進治理效能提升。 2. 完善利害關係人溝通機制，建立常態化回饋流程。 長期目標 1. 將永續發展策略全面納入董事會決策核心。 2. 建構具彈性與前瞻性的公司治理機制，強化韌性經營。
管理行動	1. 董事會與高層領導結構強化 2. 內控制度與風險管理強化 3. 資訊透明與揭露機制完善 4. 法令遵循與道德責任
成效追蹤	1. 定期績效評估-每季度對董事會及高層管理的工作進行績效評估。 2. 信息透明度檢查與審查-每半年進行一次財務與非財務資訊揭露的審查，確保資訊公開的準確性與透明度。 3. 風險管理監控與報告-按季度進行風險管理回顧，並根據外部環境變化調整風險應對策略。 4. 法令遵循和道德責任審核-每年對公司法令遵循狀況進行內部審核。

重大主題：誠信經營

主題顯著性評估	董事會及經營團隊是誠信經營的核心，效貫徹誠信經營管理及堅守商業道德，降低財務風險發生與影響利害關係人權益。
衝擊說明	確保全體員工的行為都能符合商業倫理及社會期待，增加企業聲譽，遵守公平交易行為、反貪腐相關之政策及管理，以避免遭受裁罰。
重大主題管理政策	公司以誠信作為企業永續經營的根本，致力於建立透明、負責與合規的治理文化。我們將誠信原則全面融入企業日常營運與策略制定，落實法令遵循、反貪腐、利益衝突防範及高道德標準之企業行為，打造值得信賴的企業形象，提升利害關係人之信心，確保公司在成長的同時維持高度的道德責任與企業公民價值。
短中長期目標	短期目標 1. 完成全體員工誠信經營及反貪腐教育訓練。 2. 強化內部檢舉管道與匿名回覆機制。 3. 定期檢視與更新誠信經營政策與行為準則。 中期目標 1. 建立誠信經營稽核與績效指標納入部門考核。 2. 完善誠信風險辨識流程並整合至風險管理架構。 3. 強化供應鏈誠信管理，推動供應商簽署行為準則。 長期目標 1. 將誠信經營文化全面內化為企業價值觀與日常決策依據。 2. 建立業界標竿之誠信治理體系，提升外部評鑑排名。 3. 與利害關係人共同推動產業誠信標準與倫理合作倡議。
管理行動	1. 制度建構與政策宣導 2. 員工教育與內部稽核 3. 舉報管道與保護機制 4. 供應鏈誠信管理
成效追蹤	1. 指標管理與報告制度 2. 內外部監督與持續改進

重大主題：產品創新及研發

主題顯著性評估	將永續理念納入產品研發與製程設計，於各階段評估節能、低碳、材料減量及可回收性，並配合公司韌性通訊、能源事業及IDC規劃，降低產品生命週期的環境衝擊，推動綠色創新與循環經濟。
衝擊說明	產品創新可提升產品價值、拓展市場機會並滿足客戶需求；若研發進度、品質或技術未達預期，可能增加開發成本並影響產品上市及市場競爭力。
重大主題管理政策	公司持續拓展產品與服務布局，除既有消費性產品外，亦積極投入韌性通訊、能源應用及IDC相關技術規劃，透過高階產品設計、技術創新與製程優化，降低產品能耗及環境衝擊，提升產品附加價值、綠色商機與市場競爭力。
短中長期目標	1. 因應既有產品、韌性通訊、能源事業及IDC規劃需求，強化關鍵物料、設備與供應商備援管理，降低缺料及供應中斷風險。 2. 要求各事業單位合作之供應商、承攬商及策略夥伴遵循本公司誠信經營、道德廉潔及永續採購規範。 3. 依各事業特性要求供應商提供符合法規及環保標準之材料與設備，落實有害物質、衝突礦產及產品安全管理，兼顧新事業發展與供應鏈永續。
管理行動	1. 定期檢視市場趨勢及客戶需求，規劃研發方向。 2. 推動韌性通訊、能源應用及IDC相關技術評估。 3. 建立研發專案進度、成本及品質管理機制。 4. 利用永續性的審查標準，協助提升供應商在經濟、社會與環境面向的績效。
成效追蹤	配合再生能源政策及市場需求，公司持續布局太陽光電與能源事業，並評估結合儲能及IDC業務規劃之能源應用，拓展新能源市場商機。



CHAPTER 誠信治理

04

- 4.1 公司治理
- 4.2 經營績效
- 4.3 誠信經營
- 4.4 風險管理
- 4.5 資安管理

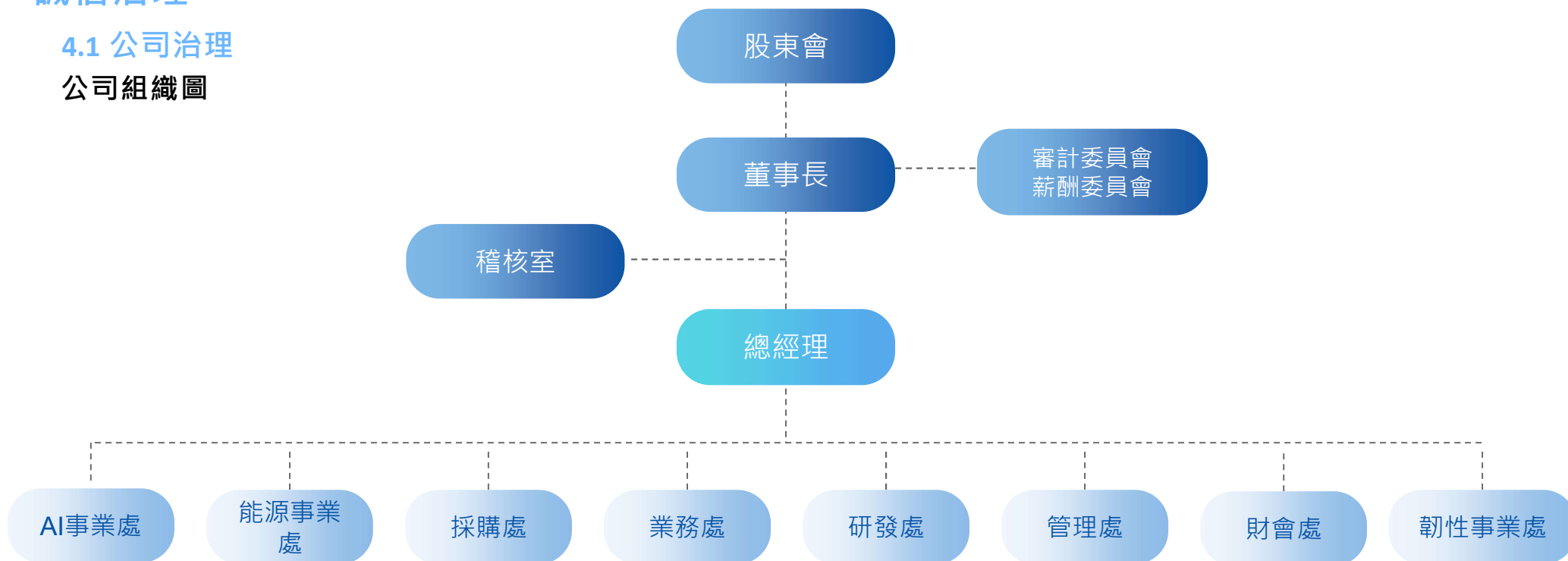
[learn more](#)



誠信治理

4.1 公司治理

公司組織圖



董事會組織

德晉最高治理單位為董事會，依據《公司法》及《公司章程》行使職權，負責公司重大決策，並監督公司於公司治理、環境及社會面（包含人權）之政策制定與執行，以落實企業永續發展。董事會成員之提名與遴選依相關規範採候選人提名制度，董事任期為三年，並兼顧成員之多元性、專業能力及實務經驗，以確保董事會整體效能。

本公司於 2025 年 5 月選出第十六屆董事會，由 11 位具不同專業背景之董事組成。原董事長為於知慶先生；嗣於 2025 年 9 月 2 日辭任，並於同年 9 月 19 日依法選任湯棋同先生擔任董事長，並且未兼任其他高階管理職務。

董事會設有 3 位獨立董事，以強化其獨立性與監督機制。公司持續依循《上市櫃公司治理實務守則》精神，健全董事會運作並提升公司治理品質，以落實永續經營目標。本公司已執行之具體措施包括：

落實董事會多元化政策

依本公司《公司治理實務守則》第20條規定，董事會成員組成應考量多元化，兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一，並應依公司運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針。公司將持續邀請具備專業能力及產業經驗之適當人選加入董事會，以維持董事會組成之多元性與平衡性。

本公司董事會成員來自經營團隊、相關產業界及具財務、會計、法律等專業背景之人士，涵蓋不同專業領域及實務經驗，並履行建立公司願景、推動公司治理與經營管理、監督及評估經營階層政策與計畫等職責，以提升公司治理水準企業價值。本公司現任董事共11席，由產業界及學術界菁英組成，具備能源、併購與投資、資訊科技等產業經驗；專業能力涵蓋經營管理、國際市場、風險管理、會計與財務分析、法律等領域。具體而言，王凱平、陳美蘭董事具產業知識；湯棋同董事具金融專長；曾添銘、陳家儒、陳美蘭董事具財務會計專長；於知慶、杜英達、李翊凡董事具法務專長。現任董事均具備執行職務所需之知識、技能及學養。

2025年度，本公司於9月3日接獲陳麒文獨立董事辭任，並於9月11日接獲郭慧蘭獨立董事辭任；嗣後已於2026年度股東常會完成補選。另2026年度法人董事於5月28日解任原指派代表人王凱平董事。原任董事及現任董事均為本國籍。

本公司董事會多元化政策及落實情形如下：

職稱	姓名	性別	專業背景介紹	專業能力與測驗							年齡				兼任本公司員工
				經營管理	財務會計	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策	營運判斷	50以下	51至60	61至70	71至80	
董事長	恆盈泰資本投資股份有限公司 代表人：湯棋同	男	國立中央大學高階主管企業碩士，曾兼任煒盛環科執行長及源大環能財務長及現任澄易環境科技負責人，在企業管理、營運策略、財務規劃、科技創新及環境領域累積豐富實務經驗，具備領導團隊、推動專案及產業整合的能力。	●	●			●	●		●				
副董事長	於知慶	男	國立台北大學法學碩士，曾擔任多家上市櫃公司負責人及董事，目前為恆昇法律事務所資深合夥律師兼策略長，具有營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。	●		●			●			●			
董事	恆盈泰資本投資股份有限公司 代表人：杜英達	男	國立交通大學環境工程研究所畢業，現任本公司副總裁兼策略長代理總經理一職，具有營運判斷能力、產業知識、國際市場觀及決策能力。			●			●					●	

落實董事會多元化政策

職稱	姓名	性別	專業背景介紹												兼任本公司員工
				經營管理	財務會計	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策	營運判斷	50以下	51至60	61至70	71至80	
董事	恆盈泰資本投資股份有限公司 代表人：曾添銘	男	目前為上市櫃公司負責人，並擔任多個公會理事長，具有營運判斷能力、會計及財務分析能力、危機處理能力、領導能力及決策能力。		●	●				●	●				
董事	恆盈泰資本投資股份有限公司 代表人：李翊凡	男	國立政治大學行政管理碩士、中央警察大學公共安全學系學士，曾任新北市政府警察局永和分局偵查隊隊長及林口分局督察組組長，具備公共安全管理、組織督導及危機處理經驗，能有效提升團隊運作效率、強化安全管理與執行力。	●			●				●				
董事	恆盈泰資本投資股份有限公司 代表人：王凱平	男	目前為宏燁有限公司負責人，在多家醫美及生技產業擔任董事，具有營運判斷能力、產業分析能力及決策能力。		●	●			●	●		●			本公司AI事業處副總
董事	恆盈泰資本投資股份有限公司 代表人：陳家儒	男	擁有多年投資分析及財務管理經驗，具有營運判斷能力、會計及財務分析能力、危機處理能力、領導能力及決策能力。												本公司董事長特助
董事	和海投資有限公司 代表人：缺額														
獨立董事	陳美蘭	女	大葉大學事業經營研究所碩士，日本早稻田大學CJL結業，曾任日商いすゞ自動車株式會社派任台灣五十鈴汽車工業股份有限公司董事及擔任社長之職，並曾於上市櫃公司擔任副總經理及生技產業擔任董事，目前為紘旺投資股份有限公司董事長，具有營運判斷能力、會計及財務分析能力及決策能力。												

落實董事會多元化政策

職稱	姓名	性別	專業背景介紹												兼任本公司員工
				經營管理	財務會計	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策	營運判斷	50以下	51至60	61至70	71至80	
獨立董事	缺額														
獨立董事	缺額														

本公司獨立董事陳麒文已於114年9月3日辭任，郭慧蘭已於114年9月11日辭任。

董事會組成多元化政策之具體管理目標及達成情形

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	已達成
任一性別董事席次達1/3	未達成
獨立董事席次逾董事席次三分之一	未達成
獨立董事任期未逾三屆	已達成
適足多元之專業知識與技能	已達成

▪ 提升董事會獨立性

本公司董事11席，其中獨立董事3席，獨立董事連續任期均不超過三屆，且均未有證券交易法第26條之3 規定第3 項及第4 項規定情事。本公司之董事會指導公司策略、監督管理階層及對公司、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、公司章程或股東會決議等，據以行使職權。本公司董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立之個體，獨立行使職權。3席獨立董事亦遵循相關法令規定，搭配審計委員會之職權，審查公司存在或潛在風險之管控等，據以確實監督公司內部控制之有效實施、簽證會計師之選（解）任及獨立性與財務報表之允當編製。本公司董事及獨立董事選任方式採行候選人提名制，鼓勵股東參與，持有一定股數以上之股東得提出候選人名單，相關作業皆依法進行及公告，保障股東權益，以避免提名權遭壟斷或過於浮濫，保持獨立性。

▪ 設置功能性委員會

本公司已設置薪資報酬委員會及審計委員會，另亦設置職工福利委員會及勞工退休準備金監督委員會，由全體獨立董事組成，協助董事會進行重大決策。其他功能性委員會未來將視需求評估設置。

▪ 利益衝突管理

本公司將依誠信經營守則第十九條制定防止利益衝突之政策，據以鑑別、監督並管理利益衝突所可能導致不誠信行為之風險。於「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」及「永續發展委員會組織規程」皆訂有利益迴避條款，董事對於議案事項，與其自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

▪ 訂定防範內線交易程序

為防範內線交易及建立德晉良好之內部重大資訊處理與揭露機制，保障投資人及維護公司權益，本公司已訂定「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，規範本公司之董事、經理人及受僱人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本公司股票。且揭露於公司網站，並於董事上任後，均向董事宣導證交法相關規定。

2025年董事會共召開12次會議，每次會議全體獨立董事均親自出席董事會，以發揮其監督之功能，董事平均出席率為90%，董事會運作及利益迴避情形詳見《德晉科技股份有限公司 114 年度年報P16-P17》。

董事及經理人薪酬政策

德晉董事酬金依公司章程辦理，經理人酬金依公司人事制度與「績效管理辦法」辦理並考量年度經營績效訂定之，董事及經理人薪酬需經薪酬委員會審查通過後，提交董事會討論，薪酬委員會定期檢討董事及經理人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，並評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

本公司現行高階經理人薪資結構與公司績效高度相關，考量公司年度績效指標成果評核制訂經理人薪酬提案，經過薪資報酬委員會審議後，提交董事會決議。為配合公司永續發展願景及策略，激勵高階經理人重視公司永續績效表現，德晉計畫於 2030 年前，推動並落實執行獎酬連結永續指標策略，將高階經理人之變動獎酬與公司財務性指標及 ESG 指標進行共同連結。

薪資報酬委員會運作

本公司之薪資報酬委員會委員計3人，運作方式依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理，每年至少召開二次會議。本屆委員任期：114年5月16日至117年5月15日，最近年度薪資報酬委員會開會9次，委員平均出席率為100%。

董事進修

德晉科技為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，董事會成員除具有誠信踏實及豐富之相關經驗外，依據本公司「公司治理實務守則」第20條董事宜普遍具備執行職務所必需之知識、技能及素養及第 40條董事會成員宜於新任時或任期中持續參加上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點所指定機構舉辦涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計、法律或企業社會責任等進修課程，並責成各階層員工加強專業及法律知識。報導期間董事會成員進修總時數為66小時、平均每位董事進修時數為8小時。

董事進修

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	湯棋同	社團法人中華公司治理協會	ESG風險與機會對財務衝擊之影響	3	12
		社團法人中華公司治理協會	從股東行動主義觀點，由外資法人投票行為之實務案例解析，來落實國際思維之董監責任	3	
		台北金融研究發展基金會	生成式AI的商業價值與數位風險	3	
		台北金融研究發展基金會	展望2026：國際政經情勢重點指標與趨勢解析	3	
副董事長	於知慶	社團法人中華公司治理協會	數位金融大革命：穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	3	6
		社團法人中華公司治理協會	永續資訊揭露不實 (漂綠) 的法律責任分析	3	
董事	王凱平	台北金融研究發展基金會	變革起跑!115年公司治理評鑑轉性ESG評鑑的關鍵亮點	3	6
		台北金融研究發展基金會	公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享	3	
董事	陳家儒	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程-內線交易實務案例暨相關法律責任	3	6
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程-虛擬資產之犯罪手法與洗錢防制	3	
董事	曾添銘	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班-臺北班	12	12
董事	李翊凡	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班-臺北班	12	12
董事	杜英達	台北金融研究發展基金會	生成式AI的商業價值與數位風險	3	6
		台北金融研究發展基金會	氣候變遷實務風險評估與韌性調適	3	
獨立董事	陳美蘭	社團法人中華公司治理協會	公司治理國際高峰論壇-全球環境巨變下，董事會在企業策略塑造中的角色	6	6

董事會績效評估

為提升董事會職能及落實公司治理，提升本公司董事會績效目標、運作效率，德晉依上市上櫃公司治理實務守則訂定本公司『董事會績效評估辦法』，適用全體董事會、各功能性委員會及個別董事。董事會及各功能委員會之內部自評方式為權責單位於每年 12 月間提供問卷供董事成員填寫；並提供董事會議事單位已填妥之附件及與績效評估相關之資訊，供董事成員參考。本公司功能性委員會成員參照主管機關公布之最新版本所訂定之董事會績效評估辦法，每年 12 月依評鑑指標自行評估，以衡量在領導公司的策略方向及監督公司營運管理之運作績效，以增益股東長期價值。董事會績效評估結果得做為未來遴選或提名董事時之參考依據，個別董事績效評估結果則作為訂定其個別薪資報酬之參考依據；為提升董事會績效評估的獨立性，本公司亦規劃於未來年度委由外部第三方獨立單位實施評估。2025 年度董事會績效評估結果如下表，本公司於114年12月辦理內部自行評估，並於115年3月16日向董事會報告，已揭露於公司網站。

評估內容及結果

評估項目	評估構面	評估結果
董事會	對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事之選任及持續進修、內部控制等。	董事積極參與董事會運作且遵循法令及實務守則，並有充分溝通，達到公司績效最大化功能。
董事成員	1. 公司目標與任務之掌握。 2. 董事職責認知。 3. 對公司營運之參與程度。 4. 內部關係經營與溝通。	
功能性委員會	1. 對公司營運之參與程度。 2. 功能性委員會職責認知。 3. 提升功能性委員會決策品質。 4. 對公司營運之參與程度。	

● 4.2 經營績效

德晉2025年專注於整合綠能投資，調整機上盒全球資源，彈性優化生產基地，最適化資源配置因應全球化與地緣風險轉變。拓展在地化市場開發與客戶維護，以國際化業務團隊領軍，開拓巴西、拉美、非洲新客戶，持續關注印度市場。對運營戰略的模式也朝向穩健供應鏈及客戶地緣風險；開發客戶導向的新應用，由硬體提供轉向建立整合軟體、AI、資安及貼近客戶服務的差異化價值。我們的產銷政策如下：

- ▶ 銜接新晶片開發，導入新市場與更迭產品。
- ▶ 持續加強風險區域的業務接單條件與收款能力，管理庫存，縮短周轉。
- ▶ 因應區域關稅與製造技術要求，生產模式由集中廠區轉為分散式外包管理、CKD/SKD彈性出貨，並確保穩定而優良的品質傳承。

德晉科技2025年度合併營業收入淨額為76,702仟元，較2024年合併營業收入淨額278,731仟元減少72%，報導年度合併本期稅後淨損81,775仟元。

最近三年個體財務績效

項目/年度	2023年	2024年	2025年
營業收入(仟元)	781,755	278,731	76,702
營業成本(仟元)	582,772	248,440	105,815
營業毛利(仟元)	198,983	30,291	-29,113
營業費用(仟元)	425,183	237,249	47,631
營業淨利(仟元)	-226,200	-206,958	-76,744
稅前淨利(仟元)	-184,233	-151,242	-80,241
所得稅費用(仟元)	0	6,297	1,534
稅後淨利(仟元)	-184,233	-157,539	-81,775
員工薪資總額(仟元)	117,501	110,547	71,805
員工福利支出(仟元)	3,489	2,531	436
社會投入(仟元)	-	-	0
股東權益報酬率	-19.51	-18.96	-4.59

股利政策

本公司之股利政策依公司章程之第二十三條之一所定，本公司年度總決算如有盈餘，應先提繳稅款、彌補累積虧損，次提撥百分之十為法定盈餘公積；但法定盈餘公積已達本公司實收資本總額時，不在此限。次依法令或主管機關規定提列或迴轉特別盈餘公積。如尚有盈餘，連同期初未分配盈餘，由董事會擬定盈餘分配議案提請股東會決議分配股東股息及紅利。

政府之財務補助

近三年公司接受以下政府單位之財政補助，補助如下表。

政府補助項	2022年	2023年	2024年	2025年
小型企業人力提升計畫(元)	-	-	206,300	104,050

稅務政策

德晉落實稅務治理，秉持誠信經營理念，貫徹稅務法規遵循，採取穩健與永續發展的稅務管理政策，德晉及各子公司為落實稅務治理，皆遵循國內稅務法令，落實常規交易原則，並定期確認其日常交易皆符合當地稅法規範，採不違反稅法精神之方式節稅並於財務報告揭露稅務資訊予利害關係人，以提高資訊透明性。2025年因稅務風險造成負面事件或罰款之情事共0件。

稅務法規遵循方針

- 法規遵循：貫徹稅務法規遵循，正確申報各類稅捐及繳納稅款，以落實企業永續發展。
- 合法合理節稅：採用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。
- 常規交易：落實常規交易原則，關係人交易之價格及條件應與非關係人相當。
- 稅務資訊透明：定期於財報及年報公開揭露稅務資訊，以確保資訊透明性。

年度	2024年	2025年
所得稅費用	6,297	1,534
調節後所得稅費用	6,297	1,534
調節後有效稅率	-4.12%	-19.11%

● 4.3 誠信經營

誠信經營政策

本公司積極實踐誠信負責之經營理念，制定以誠信為基礎之多項政策並經董事會通過，規範誠信經營之作法及防範不誠信行為方案，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

德晉於2023年12月27日董事會通過「誠信經營守則」且公布於公司網站。董事與高階主管皆簽署「誠信經營聲明書」，展現誠信經營決心。德晉建立內部控制制度和監督機制，積極防範不誠信行為，並由稽核室負責，至少一年一次向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。本公司所有董事及經理人於就任或到職當日，皆需簽屬「遵循誠信經營政策聲明書」，規範董事於職務期間內不得從事任何違反、不法或違背受託義務等不誠信行為，2024年全體董事及經理人簽署率100%。

本公司誠信經營守則除明定防範不誠信行為方案之作業程序、行為指南及教育訓練，規範員工在執行業務時，對公司、客戶、競爭對手及供應商均不得接受賄賂或其他不當利益，並且不得違背職務行賄他人等，亦訂定檢舉制度及違規懲戒與申訴制度。2025年德晉子公司皆已進行貪腐相關風險之內控評估，均未發現有貪腐風險的營運情事。

為落實誠信經營，德晉對於往來之供應商避免與具有不誠信紀錄對象交易，本公司採購選商之前，會檢視廠商過去交易時機與信用紀錄，針對銷售對象追蹤信管資料，亦於商業契約中加入誠信經營相關約款。尚未設置誠信經營專責單位，將依作業程序需求評估設置。本公司定期進行相關議題內部教育訓練，以宣示公司誠信經營的決心，2025年總宣導人數23人，總計受訓時數46小時。

反貪腐受訓人次及時數

課程議題	課程名稱	受訓人次	課程時數	總受訓時數
資訊安全教育訓練	資安講座	28	3	84

進行反貪腐課程溝通的比例 - 按員工類別分類

員工類別	完訓人數	總人數	完訓百分比
高階主管	2	10	20%
主管人員	6	12	50%
基層人員	16	19	84%
合計	23	41	56%

貪腐及不誠信行為之處置

此外，本公司制定「檢舉及申訴管理制度」，設有包含窗口、實體信箱及電子信箱等內部舉報途徑，並於公司網站設立公開的利害關係人聯絡及申訴服務窗口，用以作為利害關係人於權益受侵害時之申訴管道，並承諾保障檢舉人身份機密性且不因檢舉情事而遭不當處置，每季向審計委員會報告利害關係人檢舉及申訴案件之處理情形；所有收受之舉報事件均由專責單位秉持保密原則受理承辦、調查，並予以紀錄追蹤；查證屬實者，亦將按情節輕重依工作規則採取包含終止業務往來或僱傭契約在內的措施及法律行動。2025 年反貪腐溝通管道及成果如下表，本公司 2025 年無相關貪腐事件、無政治捐獻相關情事及涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之法律事件與訴訟。

反貪腐溝通管道

利害關係人	聯絡人	申訴檢舉管道
股東、投資人	黃先生	TEL : 02-8512-3068 Email : andy_huang@skardin.com.tw
客戶、供應商 承攬商	劉先生	TEL : 02-8512-3068 Email : thomas_liu@skardin.com.tw
內部員工	賴小姐	TEL : 02-8512-3068 Email : eliza_lai@skardin.com.tw

法規遵循

本公司將恪遵法規視為公司治理之根本，透過內部控制流程與機制，確保所有營運活動的合法性，針對可能之違法行為，透過調查與預防措施降低違法風險。本公司除遵循相關法令規定外，亦留意國內外重要政策及法律動態，即時研擬必要因應措施，以符合公司營運需求。2025 年無重大違規之情事。

● 4.4 風險管理

風險管理是企業在營運過程中不可或缺的一環，為確保本公司掌握營運之內外部潛在風險並健全風險管理作業，本公司未來將進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策。並依公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與客戶的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。

● 4.5 資安管理

資安政策

隨著科技網路進步，為降低資訊科技應用所帶來的資安威脅風險，資訊安全已是無可迴避的一大挑戰。因應全球各大企業資安事件頻傳，積極提升資安防護能量，建立有效的資訊安全管理機制，除避免公司資源浪費與損失，防止商譽或形象受損外，更以改進營運作業流程，提高作業效能為積極目標。2025年無發生任何客戶資料外洩及資通安全事件。

資訊安全管理架構

本公司資訊安全之權責單位為行政部，設置資訊主管一名，及專業資訊工程師一名，負責訂定公司資訊安全政策，規劃資訊安全措施，並執行相關之資訊安全作業。本公司稽核室為資訊安全監理之查核單位，若查核發現缺失，旋即要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。每年會計師進行資訊作業查核，若發現缺失，會要求改善措施並追蹤改善結果。

資安管理架構圖

本公司於114年成立資訊安全小組，由公司高階主管擔任召集人，各部門主管單任小組成員，負責推動、審查、決議資安相關之議題，並定期召開會議，檢視相關議題之策略規劃、控制措施及執行情形，以確保其有效運作與持續改進。



資訊安全管理系統

本公司於2025年導入ISMS資訊安全管理系統，並於同年7月取得ISO/IEC 27001:2022資訊安全國際認證，其有效期限自2025年9月2日至2028年9月1日。

資通安全管理方案

電腦設備 安全管理	1. 電腦主機、各應用伺服器等設備均設置於專用機房，人員進出須先登記人員、廠商之名稱及進出事由，且保留進出紀錄存查。 2. 機房備有獨立空調，維持電腦設備於適當的溫度環境下運轉。 3. 機房重要設備、主機配置不斷電與穩壓設備，避免意外瞬間斷電造成系統當機，或確保台電臨時、預定停電時系統得以正常關機，避免設備損壞。
網路 安全管理	1. 強化網路控管，與外界網路連線的入口，配置企業級防火牆，阻擋駭客非法入侵。 2. 同仁需申請防火牆VPN個人帳號與密碼，需透過VPN才能登入公司內網存取ERP系統。 3. 配置上網行為管理與過濾設備，控管網際網路的存取，可屏蔽訪問有害或政策不允許的網路位址與內容，強化網路安全並防止頻寬資源被不當占用。 4. 配置獨立網段之無線網路供訪客上網，以確保非內部員工連接內部網路。
病毒防護 與管理	1. 伺服器與同仁終端電腦設備內均安裝有端點防護軟體，病毒碼採自動更新方式，確保能阻擋最新型的病毒，同時可偵測、防止具有潛在威脅性的系統執行檔之安裝行為。 2. 電子郵件伺服器配置有郵件防毒、與垃圾郵件過濾機制，防堵病毒或垃圾郵件進入使用者端的PC。 3. 防病毒系統對於所偵測或攔截到的病毒，除立即予以隔離或刪除外，並主動發出受感染和處於風險的電腦風險報告，以利管理人員採取因應行動。
系統存取 控制	1. 同仁對各應用系統的使用，透過公司內部規定的系統權限申請程序，經權責主管核准後，由行政部建立系統帳號，並經各系統管理員依所申請的功能權限做授權方得存取。 2. 帳號之密碼設置，強制規定高強度字數，並且必須文數字、特殊符號混雜，才能通過。密碼有效期180天(最長)，到期系統自動強迫變更，新密碼不得與前三次重覆。 3. 同仁辦理離(休)職手續時，必須會辦行政部，進行各系統帳號的刪除作業。
確保系統的 永續運作	1. 系統備份：建置多機備份系統，採取日備份機制，以防範勒索病毒，確保資料之安全還原。 2. 災害復原演練：各系統每年實施一次演練，選定還原日期基準點後，由備份媒體回存於系統主機，再由使用單位書面確認回復資料的正確性，確保備份媒體的正確性與有效性。 3. 租用電信公司兩條數據線路，透過頻寬管理設備，兩線路並聯互為備援使用，確保網路通訊不中斷
資安宣導與 教育訓練	1. 定期宣導。要求同仁定期更換系統密碼，以維帳號安全。 2. 講座宣導。不定期對內部同仁實施資訊安全相關的教育訓練課程。 3. 投入資通安全管理之資源。

資訊安全培訓與演練

德晉於新人到職時的教育訓練中，即包含資安意識宣導，除此之外，也定期進行在職員工資訊安全培訓與社交工程演練，教育員工了解資訊安全的重要性和最佳實踐，以減少內部威脅和人為錯誤的風險。

資安風險因應措施

為實踐六大項資通安全政策，投入之資源如下：

- ▶ 辦公室網路使用企業級防火牆，設有即時更新防火牆病毒碼、入侵防護特徵碼與網站分類，確保網路安全性。
- ▶ 軟體系統搭配防毒軟體、端點防護系統、備份管理系統與加密軟體。
- ▶ 電信服務使用多重線路做頻寬分配與備援，線路搭配電信公司企業防駭守護。
- ▶ 每日各系統狀態檢查、每週定期備份及備份媒體異地存放之執行、每年至少兩次資安宣導教育課程、每年對資訊循環之內部稽核、會計師稽核等。
- ▶ 資安人力:資安主管一名及資安人員一名，負責資安架構設計、資安維運與監控、資安事件回應與調查、資安政策檢討與修訂



CHAPTER 永續創新 與客戶服務

05

5.1 創新研發

5.2 客戶權益與服務品質

5.3 供應鏈永續管理

learn more



永續創新與客戶服務

● 5.1 創新研發

短中長期發展計畫

發展項目	短期(1-3年)	中長短期(3年以上)
產品策略	致力於開發市場潮流產品，滿足多元客戶需求。	與主要供應商及客戶密切合作，推出有競爭力的新產品，並延伸產品往GPON/5G設備發展，不斷降低成本。
工廠生產	提升生產效率，降低成本，與上游廠商建立長期合作關係以確保供貨穩定。	持續推進產線自動化，提高生產效率。
行銷策略	積極開拓美洲、歐洲、非洲、中東等海外市場，並強化客戶服務功能以迅速回應客戶需求。	強化業務能力，擴展客源，並加強印度與非洲市場的開拓，積極展開網通事業。
營運策略	加強人才培育計劃，優化供應鏈，持續降低成本以提高毛利。	整合財務、銷售、生產、採購等系統，提供智慧化管理系統。
財務策略	開拓多元化籌資管道，提升資金運用靈活度。	秉持穩健財務策略，提供充足資金支援與靈活資金調度。

新能源事業發展

太陽光電採規模綠能投資，單一電站不低於499kW進行標的開發與選型，以利未來轉型提供綠電可提供企業定量供電需求。小型工商業、家用儲能行銷拓展，助力經銷商擴大市場份額。

AI事業發展

德晉運用長年經營電子產業多年之深厚根基，因應AI伺服器的需求快速增長，發展AI算力中心業務，於2024年11月新事業處，專職處理算力中心建置及租賃之新事業發展。雖建置IDC機房需要高額投資，但隨著AI科技的發展，臺灣境內發展AI算力中心業務勢不容緩，為改善營運虧損及追求公司永續，致力於尋求改善之法，遂投入建置IDC機房，滿足客戶全面的AI應用需求。

最近年度投入之研發費用

年度	2024年	2025年
研發費用(仟元)	63,264	17,786
營業收入(仟元)	278,731	76,702
研發費用佔營業收入比例(%)	23%	23%

新產品研發

開發完成之產品名稱
第一代數位式衛星機上盒
第二代數位式衛星機上盒
第三代數位式衛星機上盒
免付費(FTA)數位式地面廣播機上盒
免付費薄型數位式地面廣播機上盒(使用12/24V電源，提供住家及露營用)
內建鎖碼系統(C/A)及MHEG之數位式地面廣播機上盒(供英國地區)
內建鎖碼系統之互動式數位地面廣播電視機上盒供歐洲市場(DVB-T/ MHP)
DVB-S/DVB-T STB OR WITH C/A OR C/I WITH OR WITHOUT PVR (含鎖碼系統或含共同介面，及含或不含硬碟機之數位式衛星機上盒及數位式地面廣播機上盒)
免付費(FTA)雙調諧器數位式衛星機上盒
含鎖碼系統之數位式衛星機上盒
含鎖碼系統之數位式地面廣播MHP機上盒。
高畫質(HDTV)數位機上盒
美規ATSC-T數位地面廣播機上盒

開發完成之產品名稱
ISDB-T機上盒
IP-STB
DVB-C SET TOP BOX
DVB-C HD SET TOP BOX
DVBS + ISDBT SET TOP BOX
DVBS/S2 4K UHD SET TOP BOX含鎖碼系統
DVB-T2 STB
DVBS2 4K UHD Hybrid STB 含鎖碼系統
SKARDINMesh SM系列
SKARDINMesh SR系列
SKARDINMesh Radio系列
跨境數據處-即時流量監測與韌性調整系統
跨境數據處-B2B2C White Label 快速建站系統
跨境數據處-高併發 B2B 分銷 API 平台

● 5.2 客戶權益與服務品質

德晉的企業經營策略為「提供客戶最高品質產品與服務是我們的唯一宗旨」，以卓越執行力提供客戶高標準並創新的品質與服務，以成為客戶的最佳夥伴以服務客戶為導向。本公司分別在英國、台灣及中國大陸設有營運據點，在研發設計實力與製造成本控制雙管齊下，建構出核心競爭優勢。產品線齊全多元、品質表現穩定獲得客戶高度肯定，並獲主要IC供應商大力支持，更與全球領導廠商保持密切合作夥伴關係，形成完整上下游供應鏈，讓公司能時時掌握市場脈動，快速回應客戶最新需求。

德晉建立品質管理架構，就客戶之問題與回饋，正確而迅速地提出應對方式與整體解決方案。產品所採用的元件及量產的產品遵循HDMI標準規格設計，產品必須通過HDMI的相容測試。根據HDMI政策，申請HDMI LOGO的廠商必須將每個系列產品的第一款代表性商品送至HDMI ATC 進行測試，確保產品品質符合法規及客戶要求。

公司擅長垂直整合結構，我們擁有獨特的新品導入製程，建立了頂尖新品導入實驗室(60°C遠紅外測試、EMC屏蔽)，並預先取得產品認證，降低其生產成本更快速上市



新品預先取得合格檢測，並進行CE, FCC, CB, GS, DOLBY, HDMI, RoHS, REACH等國際認證



再獲得Intertek, SGS, UL, TUV, EMTEK等認證



客戶滿意度

德晉秉持品質第一、產品零缺點、顧客更滿意的品質政策，注重與客戶的溝通，透過提供優質的產品與服務，滿足客戶的期望與需求，提高現有客戶的黏著度。我們的目標是，聽取和瞭解客戶的意見，改善內部流程，並為客戶持續提供可滿足要求和期望的產品及服務，贏得客戶的滿意和信任，為客戶和社會的永續經營共同創造新的價值。本公司通過HDMI線纜認證相關測試，確保高速HDMI線纜所必需具備的高性能與高可靠性。



客戶隱私

德晉注重客戶個人資料的蒐集處理或利用，都嚴守個資法規定及隱私保護，與客戶相關合約及文件訂有個資條款，依照個資法保障客戶隱私，且為善盡個人資料保護的責任，避免外流、濫用及竊取等情事。2025年未接獲經客戶或主管機關的申訴事件，且未有侵犯顧客隱私或遺失客戶資料的事件。

● 5.3 供應鏈永續

德晉為慎選供應商，確保其製造能力及供應品質水準能符合環保、職業安全衛生與勞動人權等議題需求，訂定供應商管理辦法。子公司亦選擇綠色產品合格供應商為供應鏈之配合廠商。本公司主要原料之供應商IC原廠及通路商等，需求單位提供資訊、接洽並進行請購，統籌由採購單位依「採購管理作業程序」負責管理、評核等規劃。

在地採購

德晉科技注重在地採購之精神，積極落實材料在地化，優先採用在地供應商，除縮短交期與降低運輸風險，也能降低碳排放，並為當地創造更多的就業機會。

2025年採購區域支出比例

類別		2023		2024		2025	
	採購區域	採購金額(仟元)	比例	採購金額(仟元)	比例	採購金額(仟元)	比例
大宗	國內	38,237	15%	10,640	12%	35,610	58%
原物料	國外	216,676	85%	78,029	88%	25,457	42%

新供應商遴選

為追求德晉與供應商雙方共同成長及永續經營，為讓供應商評鑑、選擇有一標準作業流程可供遵循，以確保供應流程、產品與服務符合要求，德晉訂有「供應商管理辦法」，包含新進供應商評鑑、供應商管理定期評核，項目就價格競爭力、交貨狀況、品質及服務態度等依其評核內容給予評核等級。



CHAPTER 環境保護

06

6.1 氣候變遷因應與調適

6.2 能源與排放

6.3 廢棄物管理

learn more

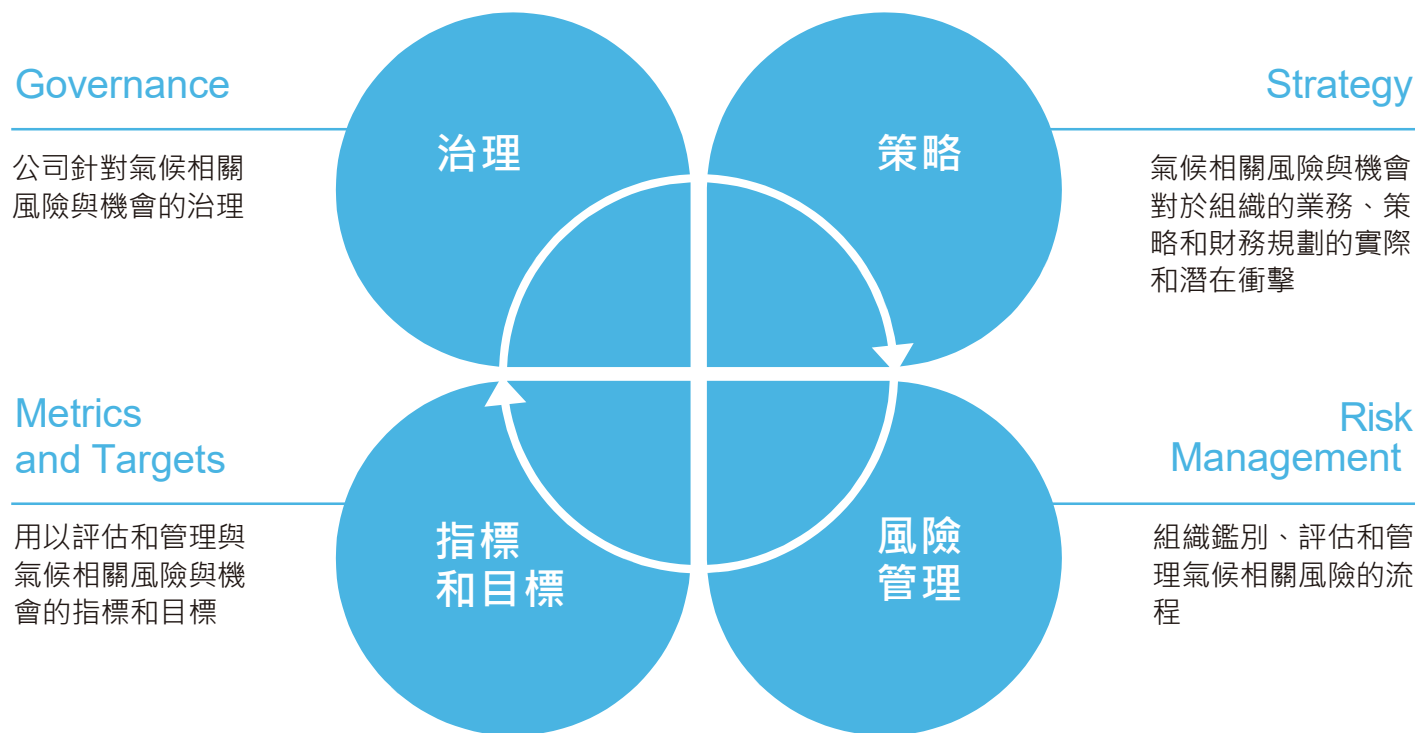


環境保護

● 6.1 氣候變遷因應與調適

德晉設有內控制度及內稽制度，並建立風險管理政策以落實永續營運有關環境、社會及治理面之整合性風險管理。因全球暖化導致的極端氣候，以及近年來能源及氣候變遷議題等影響性日趨重要，德晉需善盡其企業永續發展責任，方能於產業界永續發展。德晉依據氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由永續發展辦公室進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，並且每年定期向董事會報告，由董事會監控執行成果。

氣候相關財務資訊揭露核心要素



實質風險

風險項目	風險議題	預期發生時程	對公司影響	潛在財務影響
市場	客戶需求改變	短期	隨著全球對氣候變遷議題的重視，企業的氣候承諾正驅動市場及客戶需求的變化，包括再生能源的應用、低碳產品與技術，以及綠色供應鏈等。如果未能符合市場的轉型需求，可能會導致客戶流失或市佔率下降，進而直接影響公司營運。 近年來，本公司積極開發綠能供應鏈產品，幫助終端消費者降低能源消耗。	營運成本增加 營業收入減少
技術	低碳產品與技術轉型需求	中期		
商譽	企業永續競爭力	長期	做為全球機上盒產業供應鏈企業，肩負之責任需偕同全球供應鏈夥伴一同於淨零、減碳之路上努力。本公司積極強化供應鏈永續管理，配合國外客戶對綠能的要求政策，我們與供應商攜手推動低碳製造，制定共同的溫室氣體減排目標，以邁向淨零排放，提升永續競爭力。	營運成本增加 營業收入減少
			提升回收再利用比率，持續針對廠內之電子廢棄物(金屬下腳料、報廢產品)進行回收再利用，導入符合歐盟的綠色包裝材質、環保材料、減少塑料、減少對地球的污染。可降低廢棄物處置成本，並為公司帶來額外收益，提升公司形象及客戶青睞。	營運成本增加 營業收入減少

轉型風險

機會類別	機會議題	預計發生時程	對應策略
市場	新市場進入	短期	提升綠能市場產品之研發與應用 持續深耕市場，在相關應用上提供解決方案和終端客戶緊密連結，穩定供貨共同成長。
產品服務	低碳產品/服務機會	短期	
市場	符合歐盟綠能規範	短期	攜手供應鏈訂定溫室氣體減量目標 確認供應商端高層支持，並開始執行溫室氣體減量。
企業韌性	供應鏈管理	中期	確認供應商端開始執行 若目前尚未開始執行，請供應商提供未來執行的時程計畫。依據供應商端所規劃之達成目標，確認是否達成；若有需要輔導之部分，委請廠內負責單位進行輔導。 達成碳中和與淨零排放的終極目標。
資源效率	回收再利用比率	短期	提升資源循環回收再利用率 建立回收機制，持續提升電子廢棄物(金屬下腳料、報廢產品)、廢膠、廢液回收再利用率。

氣候相關指標

指標名稱	短期 (1-3)	中期 (3-5)	長期 (5年以上)
組織碳排放管理	完成100%據點碳盤查，建立基準年資料	碳排放量較基準年減少15%	達成淨零碳排(Net Zero)目標
碳排放揭露與管理	啟動供應鏈溫室氣體盤查作業	覆蓋70%以上關鍵供應商的排放揭露	納入全供應鏈碳排放治理架
內部碳定價機制	啟動碳成本影響評估研究	導入內部碳價試算於特定專案	全面導入碳定價制度並納入投資評估
氣候風險與機會評估	完成氣候風險與機會識別作業	進行情境模擬與財務衝擊分析	將氣候風險納入整體營運決策模型
員工氣候意識與參與	辦理全員氣候教育訓練	員工參與永續行動人數年成長10%	建立氣候文化內化機制與激勵制度
永續營收占比 (綠色產品/服務)	定義並建立綠色營收分類框架	永續相關營收占比達15%以上	永續營收占總營收比重達30%以上

環境保護

● 6.2 能源與排放

能源管理

為落實節能減碳，為了減少能源使用對地球暖化的影響，在節能減碳方面持續進行照明設備汰換為 LED 節能燈具，定期對員工提倡節能減碳等環保意識，提倡隨手關燈、節約水電及廢紙再利用等舉手之勞的環保活動，並鼓勵使用環保餐具，透過工程改善與行政改善兩個面向之管理方式進行節約能源，以達到減少溫室氣體排放之目標。

節能減碳

本公司能源使用概況如下所示，本公司將持續提升設備效能並推動節能措施，並透過工程改善與行政改善兩個面向之管理方式進行節約能源，以達成能源永續使用之目標。以承諾並遵循法規。

近年能源耗用量

能源來源	耗用量單位	2023年	2024年	2025年
非再生能源	汽油 (L)	1,671.00	2,885.82	3,275.00
	柴油 (L)	1,753.00	626.69	0.00
	電力 (kwh)	95,375	94,006	80,250
總能源耗用量	GJ	459.5711	454.7046	396
年營收	佰萬元	781.755	278.731	76.702
能源密集度	GJ/年營收	58.79%	163.13%	516.09%

註：

1. 電力轉換係數：1 KWh=0.0036 GJ。

2. 熱值轉換係數：

柴油-台灣= 0.035169 GJ/L；汽油-台灣=0.032657 GJ/L

3. 能源密集度：總能源耗用量GJ / 營收(佰萬元)

水資源管理

公司營運所在地點位於新北市三重區，使用的主要供水來源為直潭壩（直潭堰）和青潭堰。為了有效管理水資源，公司評估水資源風險為中低風險。在水資源管理方面，公司非常重視節水與環保議題，辦公室員工生活用水進行水資源減量，將水龍頭加裝節水器，並持續導入員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。這些措施將有助於降低公司的水資源使用量，實現節能減排和環保目標。

2025年用水情形

水資源	用水情形	
第三方供水：自來水 (百萬公升)	取水量	0.1501
	排水量	0.1486
	耗水量	0.0015
取水強度 (百萬公升 / 佰萬營收)	用水密度	0.000019

註：1. 耗水量=取水量-排水量
2. 用水強度=取水量/佰萬元營收
3. 員工數37人，每人預估每日喝水量為2公升，
 $2 \times 37 \times 20 \text{天} = 1480 \text{公升} = 0.00148 \text{ 百萬公升}$ ，故排水
量為 $0.1501 - 0.00148 = 0.15 \text{ 百萬公升}$ 排水量

廢水排放

公德晉科技的廢污水來源以員工生活污水為主，為辦公室的一般污水，不會造成水體的重大影響，德晉因無製程故並無產生事業廢水，主要用水為員工的生活污水。在廁所部分，水龍頭與小便斗使用感應式供水，減少水資源浪費。公司位於廠辦大樓內，與大樓污水系統共用，並委託專業合格廠商代為處理、檢測及定期申報，最終排放水體為淡水河流域。

近三年廢水排放量

廢水排放	2023年	2024年	2025年
排水量	1.140	0.825	0.825

溫室氣體管理

溫室氣體排放為地球暖化的主因，為因應此議題並善盡企業公民之責任，德晉科技自2024年起導入 ISO 14064-1 進行全面盤查公司之溫室氣體排放量，針對七大類溫室氣體進行全面性盤查，並依排放源型式區分。本公司持續推動企業及供應鏈之溫室氣體減量政策，並以實際節能減碳、省水的節能措施，達成逐年減少溫室氣體排放量的目標。2025年溫室氣體總排放量為46.1215噸CO₂e，較2024年基準年減少20.5265噸CO₂e。

近年溫室氣體排放量

排放範疇	2023年	2024年	2025年
範疇一(tCO ₂ e)	20.591	20.265	8.083
範疇二(tCO ₂ e)	56.934	46.384	38.0385
合計排放量	77.525	66.648	46.1215
排放密集度	9.92%	23.92%	60.13%

註：排放密集度 = 範疇一、範疇二合計排放量 (tCO₂e) / 營收 (百萬元新台幣)

● 6.3 廢棄物管理

德晉對環境產生影響之各項廢棄物，為恪遵政府法令規定維護生活環境及民眾健康，皆依法由合法專業清運商簽訂合約清除回收，營運活動無生產製程故沒有產生任何有害的事業廢棄物，產生之非有害廢棄物又分為一般事業廢棄物及資源回收廢棄物兩類，主要為員工生活垃圾，由本公司大樓管委會統一委託給合格廢棄物清理廠商與回收業者進行再利用。我們所選用的第三方清運公司都設有 GPS 定位系統，並且持有相應的清運執照，確保廢棄物的處理符合安全標準且合法無虞。

本公司2025年產生非有害廢棄物總共產生1.096公噸，各廢棄物重量及處置如下：

廢棄物總量	公噸
有害廢棄物	0
非有害廢棄物	1.096
非有害廢棄物處置	0
焚化	1.10
回收處理	0
廠內再利用	0
廠外回收	0
非有害廢棄物回收比例	0

2025年推行資源回收再利用措施如下：

- ▶ 推行資源回收再利用、垃圾減量。
- ▶ 用餐自備環保筷，減少使用衛生筷，既環保且衛生。
- ▶ 動減塑政策自備購物袋，減少用塑膠袋。
- ▶ 員工自主網購紙箱回收循環再利用，實踐減碳購物

註1 廢棄物密集度：廢棄物產出量529(噸)/13927年產量(噸)=0.038



CHAPTER 友善職場

07

- 7.1 尊重人權
- 7.2 人力資本
- 7.3 發展與訓練
- 7.4 績效管理
- 7.5 員工健康與安全

learn more



友善職場

● 7.1 尊重人權

德晉科技秉持著尊重人權的精神，遵循國際人權公約，包括「聯合國世界人權宣言」、「聯合國國際勞動組織職場重要原則與權利」及「聯合國企業與人權指導原則」，致力於創造員工福祉，政策如下：

杜絕不法歧視，公平晉用	本公司承諾員工免受騷擾以及非法歧視。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性取向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在聘用及雇用實際工作（例如、晉升、獎勵和培訓機會等）中歧視員工。
禁用童工	本公司恪遵各營運據點所在地禁用童工法規，不僱用年齡未滿16歲之員工。
禁用強迫勞動	禁止使用任何類型的強迫，非自願或剝削性監獄，契約式，奴役式（包括債務奴役），販運或奴役勞工。
提供安全健康之工作環境	本公司尊重員工活動自由，不作活動範圍不合理限制；員工如因宗教信仰有合理的宗教活動場所需求，可向公司提出申請。

人權風險評估

為有效落實人權政策並評估管理有效性，人資單位對公司營運過程中可能產生之人權議題進行風險鑒別，依照發生機率及衝擊程度進行評估以識別人權風險所在，並提出減緩措施以降低對企業帶來之衝擊，打造安心職場並持續保障員工勞動人權。

人權風險評估

人權議題	具體管理方案	發生機率	衝擊程度	減緩措施
多元包容	- 人才遴選以人權平等為基礎，遵守政府勞動法令。 - 針對身障人士規劃特定工作職務，由直屬主管不定時關懷其工作狀況。	高	中	- 對外刊登職缺及任用人員，以學經歷為判斷標準。 - 設立多元員工溝通管道，即時反映各類建議。
公平晉用	保障性別工作權之平等，消除性別歧視；在招募、訓練、考核及升遷上不因性別而有所差異。	高	中	設有性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則，並設置申訴專線及專用電子郵件。
禁用童工	公司不雇用16歲以下之勞動者。	低	中	- 招募時審視個人資料確認年齡。 - 任用時確認員工資料，確認其符合法律規範。 - 誤用時依童工補救措施執行。
工作時間	- 依法訂定「工作規則」呈送主管機關核備後，公告同仁周知。 - 依據「勞動基準法」制定休假與加班相關規範。 - 員工一週總工時不超過60小時。	高	高	- 因應產能招聘足額人力以符合實際需求。 - 定期瞭解同仁異常工作負荷情況，並適時做適度調整。
安全衛生之工作環境	- 提供安全工作環境及必要急救措施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因數，降低職災風險。 - 訂有「安全衛生工作守則」並確實執行，以確保同仁作業安全及維護職場安全。 - 公司若聘用16歲以上未滿18歲的青年勞工，將確保其不得從事危險性或危害健康之工作，更禁止其夜間值勤或加班。	高	中	- 強化公司內職災通報流程，設有專責單位進行關懷與追蹤。 - 主動提供團保、勞保等資訊，協助申請相關補助。 - 關懷員工身心健康，定期提供員工免費健康檢查。 - 定期實施勞安相關教育訓練。

● 7.2 人力資本

德晉科技視員工為重要資產的企業文化中，承諾建立良好的雇主品牌，透過提供具競爭力的薪資福利、照顧員工職涯發展與成長機會、促進職場多元共榮 (DEI)、營造友善健康的工作環境等策略以吸引人才並留任優秀員工。公司秉持公平以及多元就業的原則，在員工招募、晉用、考核及升遷上，不因性別而有所差異，以適才適所為主要的考慮。

● 招募與員工組成

人才多元概況

本公司訂定並發展屬於德晉的核心職能、管理職能及功能職能。為了有效提升人力素質，建立標準化之教育訓練流程，應用於訓練發展、績效考核及晉升甄選等作業，透過多樣化管道，找尋適宜的人才，公司除提供在職培訓進修資源及完善的福利制度，並視營運狀況進行調薪，以吸引潛力人才。而在員工留任方面，使當地員工能與公司一起成長，故主要以聘雇當地員工為主。本公司正式員工(含定期與不定期)共34人，進用身障人士皆符合「身心障礙者權益保障法」第38條規定。

2025年度員工人數

類型	女性	男性	總人數
員工人數	18	19	37
正職員工數	18	19	
臨時員工數	0	0	
全職員工數	18	19	37
兼職員工數	0	0	

各職務員工組成分布情形

項目	分類	男性	男性比例%	女性	女性比例%	總計
職務	主管人員	14	73.7%	4	22.2%	18
	專業人員	2	10.5%	2	11.1%	4
	一般人員	3	15.8%	12	66.7%	15
總計		19		18		37

● 招募與員工組成

員工組成年齡及學歷分布情形

項目	分類	男性	男性比例 %	女性	女性比例 %	總計
年齡	18~30歲	1	5.26%	1	5.56%	2
	31~50歲	9	47.37%	10	55.55%	19
	>51歲	9	47.37%	7	38.89%	16
學歷	博士	1	5.26%	0	0%	1
	碩士	5	26.32%	3	16.67%	8
	學士	7	36.84%	15	66.67%	19
	專科	1	5.26%	1	5.56%	2
	高中職	5	26.32%	2	11.1%	7
	其他	0	0%	0	0%	0

2025新進及離職員工狀況

性別	男性	女性
年齡	人數	人數
30歲以下	0	1
30-50歲	6	3
51歲以上	1	2
新進人數合計	13	
年齡	人數	人數
30歲以下	0	2
30-50歲	1	4
51歲以上	6	2
離職人數合計	15	

註 1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。

2. 該年齡組男（女）性員工新進率 = 當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。

3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

4. 界定公司離職的員工的類別：（如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等）。

5. 該年齡組男（女）性員工離職率 = 當年該年齡組離職男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。

6. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

● 薪酬與福利

德晉整體薪酬包括月薪、獎金等，依據同仁的專業知識技能、工作職掌、績效表現與長期投入，結合公司營運目標，來決定其整體薪酬。為維持公司整體薪酬的競爭力，每年參考業界之薪資調查，藉此衡量市場的薪資水準及總體經濟指標，對同仁月薪作出適當的調整；並於考量公司財務、營運績效及未來發展訂定同仁的獎酬計畫，據以訂定實施方案。公司訂有獎懲辦法，對於員工年度表現優良者予以表揚並發放獎金獎勵，員工績效獎金於次一年度發放，並透過符合市場行情的薪酬結構及員工激勵獎酬制度，以達吸引人才及留住關鍵人才。

德晉科技薪酬給付係參考同業薪資基準、市場人力供需及考量營運財務狀況等，員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量。男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資1.73倍；女性基層人員標準薪資優於當地最低薪資1.69倍。我們注重當地人才延攬，在德晉擔任協理級以上的人員為高階管理層，聘用當地居民的比例為100%。

各職別薪酬比例表

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女性	男性	女性	男性
管理職	0	9	-	1
非管理職(含一般人員)	17	9	0.69	1

註1. 女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率）：
為「該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪」。

最高薪酬與中位數薪酬比

揭露範圍	中位數比率（%）	中位數增加比率（%）
德晉全公司	354	0.69

註1. 中位數的比率 = 薪酬最高個人的年度總薪酬 / 其他員工年度總薪酬之中位數比率。

註2. 中位數增加的比率 = 年度總薪酬最高個人薪酬的增加比率 / 所有員工年度總薪酬之中位數增幅比率。

為安定員工退休後的生活，依法訂定「勞工退休辦法」，德晉科技成立勞工退休準備金監督委員會，並依勞基法規定定期提撥退休準備金儲存於銀行專戶，以保障勞工權益。本公司遵循相關退休法規及制度，保障員工退休權益，適用「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資6% 提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

員工退休金提撥情形

企業部分提撥 (元)	個人部分提撥 (元)
2,048,565	580,356

● 福利制度

我們秉持關注同仁工作與生活的平衡是議題。德晉依據「職工福利金條例」設置職工福利委員會，並藉由福利金經費推動各項福利措施、保障員工的生活品質、增進勞資和諧。福利金來自於每月公司營業收入總額內提撥0.05%與員工每月薪資的0.5% 提撥。為提供員工最佳的關懷與保障，更為員工規劃了團體保險，以使員工獲得更完備之保障。而在工作之餘，我們鼓勵員工召集同好組織社團，以平衡工作與休閒生活。公司依法為每位員工投保勞工保險及全民健康保險，為了提高員工生活保障、增進員工福利，更為每位員工投保壽險、意外險、醫療險等多種團體保險。本公司符合勞工健康保護規則，依在職員工年齡至少每二年進行一次健康檢查。

福利計劃項目	2024年	2025年
健康檢查(元)	261,930	290,000
團體保險(元)	174,588	146,314

福利制度與措施

出勤差假

- ☑ 上班時間為08:30~17:30，彈性上班時間為08:30-09:00中午12:00~13:00休息時間工作
- ☑ 滿一年，另享有額外7天帶薪公司假

員工育樂

- ☑ 年度國內外旅遊
- ☑ 年度春酒活動
- ☑ 不定期節慶活動
- ☑ 不定期部門員工聚餐、下午茶
- ☑ 無限供應香醇研磨咖啡
- ☑ 員工生日禮券

員工照顧

- ☑ 年節獎金
- ☑ 生育禮金補助
- ☑ 子女教育補助金
- ☑ 每年員工健康檢查
- ☑ 婚喪喜慶補助
- ☑ 住院慰問金
- ☑ 私車公用損害補償

● 福利制度

2025公司社團活動

德晉長久以來積極推動並注重員工身心健康，定期舉辦員工旅遊或自強活動，報導年度本公司辦理自強活動。員工參加人數為25人次，投入旅遊經費計387,500元、員工活動費用佔總支出費用100%。

● 遵守勞動法規

德晉科技重視法規遵循，2025年未有任何雇用童工或強迫勞動之情事；遵循職業安全衛生及勞動基準法法規，對於員工及原住民無就業歧視亦無侵犯當地員工之人權之情事發生。

德晉科技之人權政策為恪守國際人權標準，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、婚姻狀況或政治立場不同，均有尊嚴地對待及尊重所有員工、契約及臨時人員、實習生等。2025年本公司、營業據點及供應商均無接獲任何侵犯人權、違反結社自由、集體協商權利或歧視申訴案件。

性別平權

本公司依中華民國「勞動基準法」與「性別工作平等法」等規定，落實禁止懷孕歧視、促進性別工作平等。本公司女性同仁可依生理需求申請生理假、產檢假、產假、流產假與哺(集)乳時間，也給予需要照顧嬰幼兒的所有同仁育嬰留職停薪假，員工於育嬰假期滿一個月前提出復職意願，並由人資單位主動協助復職準備。2025年無適用育嬰申請人員，故無提出育嬰假同仁亦無人結束育嬰假後復職。

● 遵守勞動法規

性騷擾防制

本公司依據性別平等工作法及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之規定，訂定性騷擾防制措施、申訴及懲戒管理辦法。於收到申訴時，立即採取有效之糾正及補救措施，並成立調查小組啟動調查程序，經調查小組調查後認定性騷擾成立且有情節重大之行為，本公司將依性別平等工作法第13條第4項規定通報新北市政府勞工局。本公司兼持性騷擾零容忍之態度及依據相關規範與行為人終止勞動契約。

本公司就性騷擾事件之申訴，由管理處負責主辦協調，任何人如遇性騷擾之情況時，應向設置之申訴管道申訴。申訴管道相關資訊於工作場所顯著之處(如公司官網、內網電子公布欄)公開揭示。

申訴專線電話：02-85123068

申訴專用電子信箱：er@skardin.com.tw

申訴及調查

被害人提出申訴而知悉	非因被害人提出申訴而知悉
採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施	就相關事實進行必要之釐清
對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及 其他必要之服務。	依被害人意願協助其提起申訴
對性騷擾事件之相關人員進行調查程序。	適度調整工作內容或工作場所
對行為人做事當知懲戒及處理	對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及 其他必要之服務。

● 遵守勞動法規

勞資溝通

本公司設有勞資溝通管道，公司在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，將會透過溝通管道，讓員工知悉公司營運狀況；而針對終止勞動契約者，其預告期間依循勞基法第16條之規定辦理。會議由勞方與資方代表出席，討論勞資相關糾紛、員工福利、法令規範等相關事宜，透過主管提問週，無所不談信箱等，加強與員工之間的互動，促進勞資的和諧。

遵循勞基法第 16 條，進行重大營運變化前須在一定期間內進行預告。其勞基法第 16 條條款為雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：

- ▶ 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- ▶ 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- ▶ 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞資溝通管道	
主管會議	透過定期召開之主管會議，由管理階層同仁針對公司提出管理、經營、策略等面向提出疑問，由董事長、總經理等高階主管於會議中回應問題或列管追蹤。
員工申訴與關懷專線	同仁可透過專線或分機直撥關懷專線，直接且即時反映對公司之建議。
員工信箱	公司設置員工意見信箱，讓員工勇於發表自己的意見，由人資單位統整後，轉發相關單位主管就員工問題進行回覆。

● 7.3 發展與訓練

德晉科技秉持著「培育人才、關懷員工」的理念，舉辦各種研習、訓練，以提昇員工專業技能與知識，強化工作態度。為全面提升員工專業技能、工作效率及產品品質為目標，制定年度教育訓練計劃，並依核心、管理、專業職能模組，在兼顧公司發展及同仁職能精進的需求下，分別展開訓練課程。

依照個人所需與公司發展及職涯需要，德晉科技提供多元豐富的學習管道與發展資源，包含管理訓練、通識訓練、專業訓練課程。2025年員工總訓練數共230小時，平均每人訓練時數為9小時。

員工受訓統計表

類別	管理職		非管理職	
單位/性別	男性	女性	男性	女性
總時數/人	5	4	2	15
受訓總時數/小時	45.5	35	7.5	147.5
平均受訓時數	9.1	8.75	3.75	9.83

職能專業訓練

核心職能訓練項目	教育訓練內容
管理訓練	訓練內容著重在工作規則與福利、勞工安全衛生知識、性騷擾防治、資訊安全、內線交易防治、ISO 體系介紹、品質政策等。
專業訓練	各單位於每年年底前提出隔年度教育訓練計畫表，由管理部人資彙整列入年度計畫，提升員工工作技能。

● 7.4 績效管理

德晉科技每年皆進行所有員工之定期考核，作為調薪、升遷、獎金發放與教育訓練課程安排的依據，考核內容分為員工的績效目標評核與該職類核心職能評核。2025年員工總人數為37人，其中接受考核員工數為男生7人，女生17人。其中男性比例29%，女性比例71%，在試用期期間的同仁，除進行新進人員關懷並進行考核。待通過試用期滿後，每年進行考核一次。

員工類別	項目	男性	女性	總計
主管考核	目標與執行管理	4	3	7
	團隊與人才發展			
員工	工作態度與團隊合作	3	14	17
	問題解決與應變能			
考核人數合計		7	17	24
未接受考核人員類別	協理及以上主管	10	0	10
	年資未滿3個月	2	1	3
未接受考核人數合計		12	1	13
人員總計		19	18	37

不列為績效評核對象：1. 當年度到職未滿 3 個月者；協理級以上管理階層

● 7.5 職業安全衛生

職業安全衛生管理

德晉科技致力打造快樂和諧的友善工作環境，持續精進員工健康照顧及職場安全措施，關心同仁身心健康，重視工作場所安全，我們以「建置安全的工作場所」及「零職災」為安全工作環境之管理目標。為維護公司內所有人員的安全、降低職災發生風險，亦培養同仁安全意識與創造全體同仁最佳工作環境，本公司位於廠辦大樓每年定期配合由管委會進行1次消防安全檢查及檢測、辦公室設置門禁管制、攝影監控裝置，以確保員工安全。2025年本公司無發生任何職業災害案件及人員傷亡事件。

職業傷害統計

類別	2024年	2025年
年度總工作時數	40,000	63,002
失能傷害頻率	0	0
嚴重的職業傷害的人數	0	0
職業傷害所造成的死亡人數	0	0
失能傷害嚴重率計算	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
可記錄的職業傷害的比率	0	0

風險評估

項目	保護措施
員工所處場所之安全檢查	依建築法、建築物公共安全檢查簽證及申報辦法對辦公處所廠區進行建築物公共安全檢查，期使辦公場所為合法安全無虞場所。
員工身體健康保護	優於法令規定，每年對所屬員工實施定期健康檢查。
辦公處所消防安全	依消防法及其施行細則，配合大樓管委會每年定期舉辦消防安全檢查並向消防隊進行申報。

員工健康檢查

德晉科技重視員工健康狀況，每年定期與專業醫療單位合作，安排在職員工免費健康檢查，檢查頻率及項目皆優於法令規定。2025年共22人接受年度健康檢查，健檢參與率達75%。本公司無特殊作業，故無實施特殊健康檢查。報導年度員工健康檢查支出費用計 290,000 元。

項目	訓練內容
消防及災害應變措施及訓練	依消防法每年兩次進行消防演練，俾使員工有良好救災及應變能力。
員工安全衛生教育訓練之培訓及保護措施	依勞工安全衛生教育訓練規則，規定新進同仁接受安全衛生教育訓練，以確保同仁進入公司後可以有足夠安全衛生知識以其防止職業災害發生。

職業安全衛生教育訓練及預防

為落實安全衛生管理工作，確保勞工安全與健康，管理處除不定期以信件、公佈欄等方式傳達職安資訊，並進行安全衛生教育訓練。藉以降低作業中危害產生之機率以提升員工安全衛生觀念。



7.6 社會公益

本公司秉持企業社會責任（CSR）與永續發展精神，積極透過資源共享與公益參與，回饋社會並促進社會共好。除專注於本業發展外，公司亦重視企業對社會的正向影響，透過物資捐贈與公益合作等方式，支持弱勢族群與社會公益團體，善盡企業公民責任。

在資源再利用與數位教育推廣方面，公司將汰換或閒置之3C設備捐贈予華碩文教基金會所推動之「再生電腦數位培育計畫」，透過設備再生與再利用，提供偏鄉學校及弱勢學童數位學習資源，協助縮短數位落差，提升學習機會。同時，此舉亦落實資源循環利用，減少電子廢棄物產生，兼顧社會與環境永續。

此外，公司亦將未使用或仍具良好使用功能之辦公家具捐贈予公益團體，協助相關單位改善辦公及服務環境，使資源得以有效再利用。

未來，本公司將持續關注社會需求，結合企業資源與專業能力，透過多元公益參與方式，深化與公益團體之合作，擴大企業對社會的正面影響，為社會永續發展貢獻一份心力。



CHAPTER 附錄

08

GRI 準則內容索引

永續揭露指標-產業別對照表

台灣證交所氣候相關資訊對照表

learn more



附錄

● GRI 準則內容索引

使用聲明德晉科技(簡稱德晉)已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之內容使用的 GRI 1基礎 2021
適用的 GRI 行業準則



使用聲明

德晉自 2025年 1 月 1 日至 2025年 12 月 31 日期間內，依循 GRI 準則進行報導

GRI使用

GRI 1：基礎 (2021)

GRI 2：一般揭露 (2021)

GRI 3：重大主題 (2021)

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露			
組織及報導實務			
2-1 組織詳細資訊	關於德晉	06	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	03	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	03	
2-4 資訊重編	-		
2-5 外部保證/確信	關於報告書	03	
營運活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於德晉	06	
2-7 員工	5.2 人力資本	74	
2-8 非員工的工作者			本公司無任用非員工的工作者
治理			
2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理	41	詳情請參考本公司2025年年報
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	41	
2-11 最高治理單位的主席	2.1 公司治理	42	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事長的話	02	
	1.1ESG永續發展推動	21	
	2.1 公司治理	41	
13 衝擊管理的負責人	1.3 重大性分析	26	
14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1ESG永續發展推動	27	
15 利益衝突	2.1 公司治理	45	
16 溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理		詳情請參考本公司2025年年報P80
17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	42	詳情請參考本公司2025年年報P4
18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	48	
2-19 薪酬政策	2.1 公司治理	46	
	5.2 人力資本	77	
20 薪酬決定流程	2.1 公司治理	46	
21 年度總薪酬比率	5.2 人力資本	77	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
策略、政策與實務			
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	02	
	3.1ESG永續發展推動	21	
2-23 政策承諾	3.1永續發展承諾與推動	21	
	4.2經營績效	49	
	5.3供應鏈永續管理	62	
	7.2人力資本	75	
2-24 納入政策承諾	3.1ESG永續發展推動	22	
	4.2經營績效	49	
	5.3供應鏈永續管理	62	
	7.2人力資本	75	
2-25 補救負面衝擊的程序	3.1重大主題管理方針及目標管理	31	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.1重大主題管理方針及目標管理	32	
2-27 法規遵循	4.2經營績效	49	
	1. 研發創新	58	
	2. 客戶權益與服務品質	60	
	6.2能源與排放	68	
	7.2人力資本	75	
	7.5員工健康與安全	85	
2-28 公協會的會員資格	-		本公司透過參與講座論壇參與產業夥伴進行密切的溝通和交流
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	3.2利害關係人溝通	23	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
2-30 團體協約	-	23	本公司員工適用勞動契約，該項目不適用。
GRI 3：重大主題			
3-1 決定重大主題的流程	3.3重大性分析	26	
3-2 重大主題列表	3.3重大性分析	26	
3-3 重大主題管理	3.4重大主題管理方針及目標管理	31	
準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 201經濟績效(2016)			
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	4.2經營績效	49	詳情請參考本公司2025年年報P5
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1氣候變遷調適與調適	64	
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2人力資本	78	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 202市場地位(2016)			
202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	7.2人力資本	76	
GRI 204採購實務(2016)			
204-1來自當地供應商的採購支出比	5.3供應鏈永續管理	61	
GRI 205反貪腐(2016)			
205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.3誠信經營	52	
205-3已確認的貪腐事件及採取的行動	4.3誠信經營	52	
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	-	-	本公司2025年度無任何因違反公平競爭的行為而被調查的案件
GRI 207稅務(2019)			
207-1稅務方針	4.2經營績效	50	
207-2稅務治理、管控與風險管理	4.3誠信經營	50	
207-3稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.3誠信經營	50	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 301物料(2016)			
301-1 所用物料的重量或體積			揭露個體無產製
GRI 302能源(2016)			
302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源與排放	68	
302-3 能源密集度	4.2 能源與排放	68	
302-4 減少能源消耗	4.2 能源與排放	68	
302-5 降低產品和服務的能源需求	4.2 能源與排放	69	
GRI 303水與放流水(2018))			
303-3 取水量	4.2 能源與排放	69	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 305排放(2016)			
305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	6.2 能源與排放	70	
305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.2 能源與排放	70	
305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	-	-	本公司尚未適用範疇三排放企業
305-4 溫室氣體排放密集度	6.2 能源與排放	70	
GRI 306廢棄物(2020)			
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.3 物料與廢棄物管理	71	
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.3 物料與廢棄物管理	71	
306-3 廢棄物的產生	6.3 物料與廢棄物管理	71	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 401勞雇關係(2016)			
401-1 新進員工和離職員工	7.2 人力資本	76	
401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	7.2 人力資本	77	
401-3 育嬰假	7.2 人力資本	80	
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	7.3 發展與訓練	83	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	7.3 發展與訓練	84	
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	4.1 公司治理	42	
	7.2 人力資本	76	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 406不歧視(2016)			
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	7.1 尊重人權	73	
GRI 408童工(2016)			
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	7.1 尊重人權	73	
GRI 409強迫或強制勞動(2016)			
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	7.1 尊重人權	74	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 416顧客健康與安全(2016)			
1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	5.2 客戶權益與服務品質	60	
2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	2025年本公司無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
GRI 417行銷與標示(2016)			
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	5.2 客戶權益與服務品質	60	
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件			2025年本公司無違反有關產品與服務之資訊與標示相關法規的事件
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件			2025年本公司無行銷傳播相關法規的事件
GRI 418客戶隱私(2016)			
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 產品品質與安全管理		2025年本公司無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件

● 台灣證交所氣候相關資訊對照表

架構	揭露指標	報告書章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險和機會的監督情況	3.1 ESG永續發展推動	21
	管理層評估和管理氣候相關風險和機會的責任	6.1 氣候變遷調適與調適	64
策略	辨識出短期、中期及長期氣候相關風險和機會	6.1 氣候變遷調適與調適	67
	氣候相關風險和機會對於業務、策略和財務規劃的影響	6.1 氣候變遷調適與調適	65
	不同氣候情境對營運(業務)、策略和財務規劃的潛在影響	6.1 氣候變遷調適與調適	65
	鑑別及評估氣候相關風險的流程	6.1 氣候變遷調適與調適	64
風險管理	管理氣候相關風險的流程	6.1 氣候變遷調適與調適	64
	鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何與企業風險管理機制融合	6.1 氣候變遷調適與調適	66
	評估氣候相關風險和機會時使用的指標	6.1 氣候變遷調適與調適	67
指標和目標	溫室氣體排放(揭露範疇1、2、3)	6.2 能源管理	70
	氣候相關風險和機會之管理目標及實現情況(績效)	-	

● 永續會計準委員會編制標準(SASB)內容索引

主題	指標代碼	指標描述	對應章節
產品安全	TC-HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	3.2產品品質與安全管理
員工多元任用	TC-HW-330a.1	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	5.2人力資本
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	產品符合IEC 62474應申報管制物質之年營收百分比	不適用本公司為無產製個體
	TC-HW-410a.2	產品符合EPEAT標章或同等要求之年營收百分比	不適用本公司產品無要求取得環保標章。
	TC-HW-410a.3	符合能源效能認證合格產品的收入百分比	產品使用之外接電源100%符合美國能源部的6級能效標準，輸歐產品亦均符合歐盟ErP能源規範
	TC-HW-410a.4	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	不適用本公司無產製故無相關報廢產品及電子廢棄物
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階供應商執行RBA稽核(VAP)或同等稽核(CMA)所佔之供應商類別百分比(a)所有供應商和(b)高風險供應商	不適用本公司未執行RBA稽核
	TC-HW-410a.3	第一階供應商(1)未通過 RBA 稽核(VAP)等同稽核(CMA)之受稽廠商百分比，以及(2)稽核結果於(a)重大缺失與(b)其它缺失的改善率	
材料管理	TC-HW-440a.1	描述使用關鍵材料 (critical materials) 有關的風險管理	
活動指標	TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數	因涉及公司機敏資料，不便揭露。
	TC-HW-000.B	製造區域的面積	不適用，本公司為無產製個體
	TC-HW-000.C	自身擁有的工廠所製造的產品比例	



共創永續未來之路

📍 新北市三重區興德路123-1號8樓

☎ (02) 8512-3068

🌐 www.skardin.com

© 2025 SKARDIN INDUSTRIAL CORP. ALL RIGHTS RESERVED.