

敦陽科技 2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



TALENT
SPEED
DISCIPLINE
SHARING

STARK TECHNOLOGY INC.
敦陽

目錄



關於本報告書

關於報告書	2
經營者的話	3
永續年度亮點	4
關於敦陽	5



G-1永續經營

1-1永續策略與治理	8
1-2利害關係人議合	11
1-3重大主題鑑別	14
1-4永續供應鏈	17
1-5客戶服務與滿意度管理	24
1-6經營績效	32



G-2公司治理

2-1治理架構	35
2-2風險管理	42
2-3誠信治理	44
2-4資訊安全與客戶隱私保護管理	49



S-3友善職場

3-1人權保障	53
3-2多元共融職場	55
3-3人才吸引與留任	59
3-4職涯發展與教育訓練	67
3-5職業安全與健康促進	71



S-4永續社會

4-1社會共融	81
---------	----



E-5環境永續

5-1環境永續政策	86
5-2氣候治理與行動	87
5-3溫室氣體管理	102
5-4廢棄物處理	109



附錄

附錄1:GRI準則對照表	111
附錄2:SASB準則對照表	119
附錄3:TCFD對照表	121
附錄4:第三方有限確信報告聲明書	122



01 關於本報告書

敦陽自2013年起每年定期出版「企業社會責任報告書」，於2021年起改版為「永續報告書」，主要揭露敦陽在環境(E)、社會(S)與公司治理(G)上之相關績效。敦陽秉持ESG理念，從環境保護、社會關懷到公司治理，全面推動永續作為，展現企業責任，誠信對待所有利害關係人，建立互信、互惠的永續連結。

有關詳細的財務分析、營運概況等資訊可參考2025年年報，所有財務資訊皆引用經會計師簽證之財務報告，可至敦陽網站「投資人服務」查詢相關資訊。其他永續資訊同步揭露於敦陽官網「企業永續」。

02 報告期間與週期

GRI 2-3

本報告書資訊揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日，本次出版日期為2026年8月。

每年定期發行一次，資訊揭露週期與財務報告報導期間一致。

03 聯絡單位

GRI 2-1

GRI 2-3

敦陽科技股份有限公司(2480)	
報告書負責單位	永續發展管理委員會
地址	新竹市東大路二段83號12樓之1
電話	03-5425566 分機61772
公司網址	www.sti.com.tw
相關連結	請掃描QR CODE



公司官網



投資人服務

04 報導範籌

GRI2-2

類別	主要揭露	永續報告書與財務年報差異
財務資訊	母、子公司及投資公司	與年報一致
環境資訊	母、子公司(敦陽科技、敦陽資訊)	僅揭露敦陽科技、敦陽資訊所屬環境資訊
社會資訊	母、子公司(敦陽科技、敦陽資訊) 所屬之全體員工	僅揭露敦陽科技、敦陽資訊所屬之社會活動

05 報導依據

發布單位	依據項目
全球永續性報告協會 Global Reporting Initiative,GRI	GRI通用準則2021
國際金融穩定委員會 Financial Stability Board,FSB	氣候相關財務揭露 Task Force on Climate-related Financial Disclosures · TCFD
永續會計準則委員會 Sustainability Accounting Standards Board	永續會計準則 Sustainability Accounting Standards Board,SASB
臺灣證券交易所(公司治理中心)	上市上櫃永續發展實務守則 上市公司編制與申報永續發展報告書作業辦法 上市櫃公司永續發展路徑圖
聯合國	永續發展目標 Sustainable Development Goals,SDGs

06 報告確信

GRI 2-5

GRI 2-14

內部稽核	外部確信	數據品質保證
本報告書所揭露之數據或資料，經永續發展管理委員會 ESG執行小組彙編後，呈報委員會審查核定，並提報董事會討論案通過	本報告書委託安永聯合會計師事務所（EY）依循確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行永續報告書部份指標有限確信	財務數據引用：經安永聯合會計事務所查核之2025年度財務報告 溫室氣體有限確信：勤業眾信聯合會計事務所

經營者的話

GRI 2-22

邁向 AI 驅動的永續未來



全年合併營收再創歷史新高

敦陽科技於2025年再次展現卓越的營收成長與經營效率。受惠於全球 AI 基礎建設熱潮與數位轉型的深度推進，公司2025年全年合併營收達83.9億元，每股純益 (EPS) 達8.0元，雙雙打破歷史紀錄，寫下公司成立以來的新里程碑。我們秉持「高附加價值服務」的經營策略，在 AI 伺服器架構、大數據分析及雲端轉型領域展現強大的技術整合實力。在獲利創高的同時，董事會亦通過高達 98% 的盈餘配發率，實踐長期以來對股東回饋與企業價值的堅定承諾。

引領 AI 算力基礎設施與全面資安治理

進入2026年，敦陽科技正式定位為『AI 與資安治理的策略夥伴』。在協助客戶部署高效能運算力與 AI 代理 (AI Agent) 的同時，更全面整合了針對生成式 AI (GenAI) 演進的深層防護體系。在既有的 ISO 27001 與 ISO 27701 國際標準基礎上，我們導入EDR/NDR 自動化偵測技術，精準確保資料隱私與營運韌性；針對大語言模型 (LLM) 與代理工作流，我們強化了提示詞攻擊防禦 (Prompt Security) 與機密數據脫敏，嚴防惡意注入與敏感資料外洩。此外，結合 SASE 與零信任分段 (Zero Trust Segmentation) 技術，我們實現了對 AI 存取路徑的嚴密控管，從源頭建構零信任深度防護網，持續強化企業在 AI 浪潮下的競爭優勢與數位信任。

深化透明治理永續報告書之第三方確信

敦陽科技深知誠信治理是永續發展的根基。2025年永續報告書已完成第三方有限確信，這標誌著公司在 ESG 資訊揭露上已達到國際公認的嚴謹標準，確保環境、社會與治理各項指標的透明度與真實性。透過公正第三方的客觀檢驗，我們不僅向投資人與利害關係人展現負責的態度，更將此作為優化企業體質、接軌國際永續趨勢的重要推力。

董事長暨執行長

深化環境永續與數位共好

敦陽科技視永續發展為企業的核心。2025年取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查第三方確信的目標，實現盤查數據的透明度與國際接軌。展望未來，將數位轉型技術轉化為減碳動能，透過節能機房設計與雲端運算優化，協助合作夥伴降低營運能耗。我們深知，數位科技是推動淨零排放的關鍵力量，敦陽將持續透過技術創新，攜手客戶與員工共創綠色、安全的數位生態系，為地球永續克盡心力。

永續年度亮點



營收再創新高

稅後純益8.51億
每股盈餘8元
年增6.7%



永續報告書

取得第三方有限確信



獲獎榮譽

第一屆TIRI 潛力進展獎



ISO 27701

隱私資訊管理續證



ISO 27001

資訊安全管理續證



ISO 14064-1

組織層級溫室氣體盤查取得確信

關於敦陽

GRI 2-6

公司概況

創立時間：1993年3月

總部地點：台灣新竹市

員工規模：約 710 位人員

資本額：逾新台幣 10 億元

核心價值



人才 (Talent)

視員工為最珍貴資產，
持續培育具專業素養與
服務熱誠的團隊。



速度 (Speed)

快速回應市場脈動與客
戶需求，提供即時的解
決方案與售後維護。



紀律 (Discipline)

嚴謹執行專案品質控管
，建立客戶與事業夥伴
間的長期信賴關係。



分享 (Sharing)

與客戶分享全球資訊科
技成果，促進知識流通
並共創營運價值。

里程碑與地位

股票上市：2000年上櫃，2001年上市

市場地位：國內最優質系統整合服務公司

核心實力：代理世界性領導品牌產品，提
供最先進技術與專業顧問服務



公司官網

全方位解決方案與服務



高科技製造業：協助半導體及電子大廠優化IT營運效能



電信通訊業：建立穩定的骨幹網路與大數據分析平台



金融服務業：提供符合法規的高強度資安與交易系統



政府與教育：承接大型公共建設與研究機構資訊整合

橫跨多元產業的成功經驗



基礎設施：伺服器、儲存裝置及虛擬化平台架設



資訊安全：網路與內容安全防護及諮詢服務



雲端服務：雲端運算、巨量資料分析與AI深度學習應用



顧問維護：專業系統規劃、執行、實施及不間斷維護服務



G-1

永續經營

- 1-1永續策略與治理
- 1-2利害關係人議合
- 1-3重大主題鑑別
- 1-4永續供應鏈
- 1-5客戶服務與滿意度管理
- 1-6經營績效



SDGS對應指標：



1-1永續策略與治理

GRI 2-14

GRI 2-23

永續理念

敦陽科技秉持「人才、速度、紀律、分享」的核心理念，推動以下永續策略的理念，致力於成為資訊服務整合領域的永續典範。我們承諾以企業治理、環境責任與社會共融為三大支柱，推動以下策略：

- 1.永續治理：**設立永續發展管理委員會，強化董事會監督機制，定期檢視ESG目標與執行成效，並依據利害關係人意見持續優化政策。
- 2.環境責任：**推動Green IT與雲端服務，導入節能減碳技術與碳盤查系統，於2025年度取得ISO14064-1 溫室氣體盤查的確信，逐步邁向淨零排放，。
- 3.社會共融：**強化員工照顧與人權保障，推動多元共融職場文化，並透過數位工具提升人才發展與組織韌性。
- 4.資訊安全與隱私管理：**落實ISO27001與ISO27701標準，保障客戶資料安全，並持續強化資安治理與教育訓練。
- 5.透明揭露：**依GRI準則編製永續報告書，揭露重大議題與績效，並導入數位化工具提升報告效率與準確性。



永續治理架構

GRI 2-9

GRI 2-12

GRI 2-13

GRI 2-14

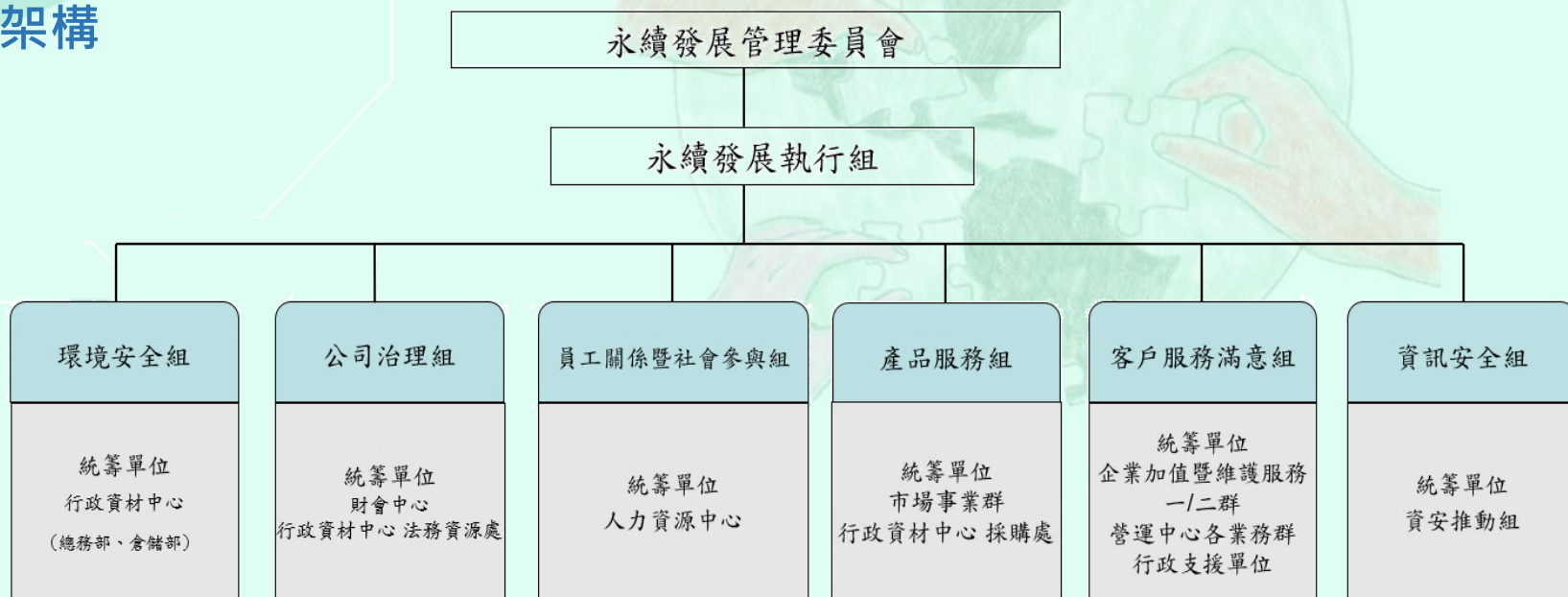
敦陽積極推動落實企業社會責任與永續經營之精神，2014年成立第一屆永續發展管理委員會(稱：委員會)，於2022年由董事會轄下設立永續發展管理委員會，為永續治理架構最高治理階層，並訂定「永續發展管理委員會組織規程」及「永續發展實務守則」，經董事會通過。

依據「永續發展管理委員會組織規程」規定，本會由董事會決議至少三名成員組成，並應有超過半數以上獨立董事參與，由董事長指派主管協調三名成員中擔任召集人及會議主席，本屆召集人由于泳泓 獨立董事擔任。委員會轄下設立永續發展執行組並依各自負責之範疇，不定期收集相關議題，再依議題評估分析後，將重要議題納入執行計劃及日常運作中，委員會每年至少二次向董事會進行報告，以確保企業永續發展相關工作之決策與推動及落實。

為確保永續報告書報導及編製品質，依據永續資訊管理作業，執行彙整作業，由永續發展執行組統籌報告書編製，並由獨立第三方進行確信，經永續發展管理委員會審核通過再提報董事會核准後發行。為落實企業永續發展與精進永續事務推動執行，永續發展管理委員會於2025年共召開5次會議，並向董事會報告。

本屆委員委任期間2025/5/29-2028/5/28日止。

組織架構



永續治理架構 官網

1-2利害關係人議合

GRI 2-12

GRI 2-29

與利害關係人進行有效的溝通和議合，是企業永續發展的重要基石。敦陽參考AA1000 SES 鑑別利害關人議合標準的五大原則，定義出敦陽的利害關係人為：**股東/投資人、客戶、供應商、員工及社區**。在眾多利害關係人中，能夠識別與公司營運密切相關的關鍵群體，透過多元管理定期、不同期與利害關係人交流，相關回饋同時做為擬定永續發議題與管理方針之來源，確保企業在實現經濟目標的同時，滿足利害關係人的需求，從而達成共贏局面，推動企業可持續發展。與各利害關係人溝通情形每年一次報告董事會，揭露實際溝通內容及關注焦點。

利害關係人	對敦陽的意義	關注議題	溝通管道與頻率	溝通實績
股東/ 投資人	股東及投資人是支持與信賴敦陽集團經營的重要力量來源	■ 營運績效 ■ 誠信經營與法規遵循 ■ 資訊安全與隱私維護	■ 每年 股東常會 ■ 每季 法人說明會 ■ 每年/季/月 公司年報、永續報告書、財務報告、月營業額等 ■ 不定期 公開資訊觀測站發布重大訊息 ■ 不定期 海內外投資法人面對面、線上或電話會議、發言人服務專線與信箱	■ 1場股東常會 ■ 受邀召開線上法人說明會，共4場 ■ 每年/季/月公告財務資訊及相關營運成果 ■ 發布中英文重大訊息，共35則 ■ 投資法人面對面、線上或電話會議，共11場
客戶	瞭解客戶需求、維護客戶權益、提升服務品質	■ 客戶服務 ■ 資訊安全與隱私保護 ■ 誠信經營及法規遵循	■ 每年 客戶滿意度調查 ■ 不定期 客戶拜訪、0800服務專線、客服信箱、客戶供應商稽核	■ 每年執定各項資訊安全暨隱私保護演練，未發生任何資訊洩漏事件 ■ 完成全體員工、經理人暨董事，誠信經營暨反貪腐教育訓練及測試共694人次 ■ 完成5家客戶供應商實地稽核及永續自評表問卷30份 ■ 2025年客戶整體滿意度調查98%

1-2利害關係人議合

GRI 2-12

GRI 2-29

利害關係人	對敦陽的意義	關注議題	溝通管道與頻率	溝通實績
社區	是公司永續經營的基礎，其回饋有助於企業在地化發展、提升社會認同與品牌信任	■ 永續發展與社會責任 ■ 氣候變遷	■ 不定期 大樓管委會、社區/地方活動	■ 大樓管委會召開2次會議 ■ 2025年舉辦1次淨灘活動 ■ 2025年舉辦5場公益活動
供應商	供應商是永續供應鏈的重要關鍵 敦陽的永續經營仰賴健全的供應鏈	■ 資訊安全與隱私維護 ■ 誠信經營及法規遵循 ■ 供應商永續管理	■ 每年 供應商評鑑 ■ 不定期 產品會議、電話、電子郵件、原廠/代理經銷商會議、研討會	■ 【供應商個資同意書】及【廉潔承諾書】回簽共119份，簽署比例99% (不含一次性交易及國外廠商) ■ 承攬商職安衛承諾書及危害告知單回簽達100% ■ 簽署保密合約，簽署比例100%(專案性質客戶要求簽署，同步要求供應商簽署) ■ 抽樣10家供應商進行誠信經營調查，回收問卷共10份，回收率100% ■ 抽樣10家供應商企業社會責任自評，回收問卷共10份，回收率100% ■ 協同供應商/原廠舉辦交流會共21場

1-2利害關係人議合

GRI 2-12

GRI 2-29

利害關係人	對敦陽的意義	關注議題	溝通管道與頻率	溝通實績
員工	員工是公司最重要的資產，打造安全工作環境、健全的福利度與紮實的教育訓練與友善的職場文化是敦陽永續發展的根基	- 員工權益與多元平等 - 人才吸引與留任 - 員工培訓與訓練 - 職業健康與安全	- 每年 年度績效考核、員工滿意度調查、業務年會 - 每季 勞資會議 - 每月 主管月會 - 不定期 員工溝通管道、員工教育訓練、職護臨場服務、職工福利委會議、公告事項	- 員工教育訓練訓練時數，請參閱S-3友善職場章節 - 敦陽集團勞資會議共計18次 - 每年辦理健康檢查活動辦理1次 - 職醫護臨場特約服務共51次，出席率100% - 健康講座1場，出席人數22位 - 衛教資訊宣導12則 - 參與或舉辦徵才活動共5場

1-3 重大主題鑑別

GRI 3-1

敦陽集團參照《GRI準則》之報導原則鑑別重大主題對經濟、環境和人群(包含其人權)造成最顯著的衝擊主題。公司重視利害關係人的意見與對公司的期待，透過多元管道定期、不定期與利害關係人溝通交流，做為永續議題與衝擊評估的資訊來源。並參考GRI通用準則之重大性鑑別四階段評估流程，做為是否具重大性永續主題之評估原則。



重大主題鑑別流程

了解組織脈絡

參考AA1000 SES 鑑別利害關係人議合標準的五大原則，定義出敦陽五大利害(股東/投資人、客戶、員工、供應商及社區)關係人群體。

鑑別/蒐集議題

永續發展執行組蒐集WEF全球風險報告、國際永續評鑑與框架、產業研究報告及專家意見等，鑑別及蒐集議題。

評估衝擊

■ 對於外部環境、社會(人群)、經濟衝擊程度

2025年度利害關係人多元管理之反饋意見及問卷調查(回收了648份問卷，其中內部人員333份，外部人員315份)

■ 對敦陽衝擊程度由永續發展執行組會議評估，經永續發展管理委員會審議各項永續主題的影響程度並檢視正面負面影響，最後由董事會決議。

排序並確認重大議題

2025年度審議結果維持2024年度之重大主題，共計12項主題，以深化對主題的管理與作為。

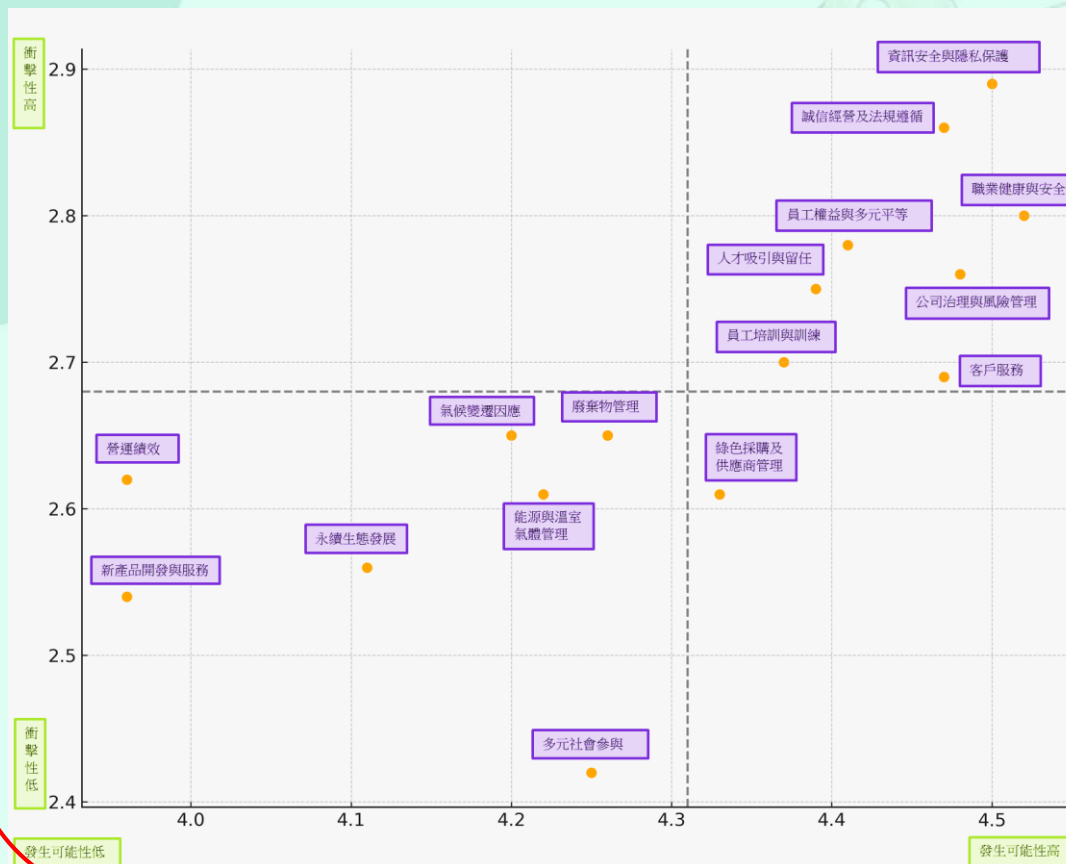
重大性正/負面矩陣分析

GRI 3-2

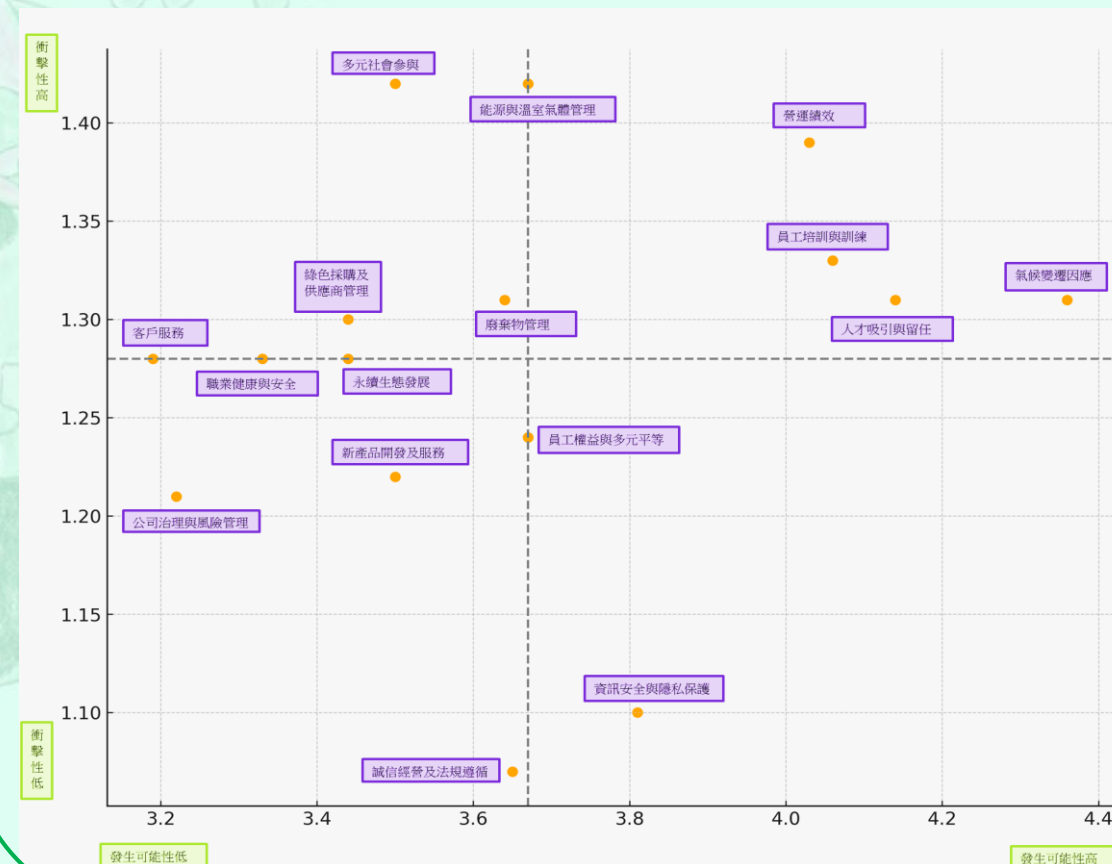
2025年正/負面矩陣衝擊

敦陽集團依據「對於外部環境、社會(人群)、經濟衝擊程度」及「對於敦陽衝擊程度」二個面向排序繪製散佈圖。並將利害關係人關注程度納入考量，並進一步分析公司營運所產生之正面與負面衝擊。

正面衝擊矩陣



負面衝擊矩陣



重大性主題

GRI 3-2

決定報導重大主題

雖 2025 年度正反面矩陣分析顯示有多項議題具重大性並建議納入報告揭露，但經永續發展小組與永續發展管理委員會充分討論並形成共識，最終經董事會決議，2025 年度仍延續 2024 年所鑑別之重大主題。公司將持續深化相關議題的管理與落實，涵蓋環境面二項、社會面五項及治理面五項，共計十二項主題，並透過永續報告書向內外部利害關係人揭露成果，確保資訊透明並符合國際準則與利害關係人期待。

面向		重大議題
E	環境面	■ 能源與溫室氣體管理
		■ 廢棄物管理
S	社會面	■ 工作與勞動條件保護
		■ 人才招募與留任
		■ 人才發展
		■ 多元共融
		■ 職業安全與健康
G	治理面	■ 財務績效
		■ 誠信經營及法規遵循
		■ 資訊安全與穩私保護
		■ 公司治理與風險管理
		■ 供應商管理

1-4永續供應鏈

供應商管理政策

GR205-2

GRI 308-1

GRI 414-1

- 本公司以 RBA 準則為核心，建構「道德、人權、環保、安衛、管理」五大供應商管理構面。2025年持續落實誠信經營要求，針對新建檔之國內供應商，本公司落實 100% 之盡職調查：除了透過簽署「廉潔承諾書」篩選新供應商，更透過「採購單定型化條款」規範「供應商行為準則」，明確要求供應商在執行業務時必須符合國際環境法規（如RoHS、REACH等）、使用環保再生包材與再循環利用、人權與勞動規範(禁用童工、不壓榨員工、無歧視等)、遵循職安衛法規並提供安全工作環境。並將「環境永續」與「社會責任」納入條款義務，要求供應商必須訂單回傳確認，以建立明確的法律約束力。
- 本公司亦設有獨立檢舉管道，旨在防範舞弊與維護誠信經營。鼓勵內外部人員舉報違反誠信之行為。
- 年度考評：每年針對供應商發動「永續自評問卷調查」與公司內部評比，深入盤點其在公司治理、勞工安全及權益保護、環境保護等面向之執行績效。

RBA 供應商管理構面



道德

(Ethics)

- 廉潔經營
- 反貪腐政策
- 設有獨立檢舉管道



人權

(Human Rights)

- 無童工 / 不歧視
- 維護勞工權益
- 不壓榨員工



環保

(Environmental Protection)

- 符合 RoHS / REACH 法規
- 再生包材使用
- 環境永續義務



安衛

(Safety & Health)

- 符合職安衛法規
- 安全工作環境
- 風險防範措施



管理

(Management Systems)

- 供應商行為準則
- 管理系統認證
- 持續改善機制

新建檔國內供應商 100% 盡職調查



100% 達成



建立明確法律約束力



確認採購單定型化條款



篩選供應商



簽署廉潔承諾書

供應商管理機制

GRI 2-23

GRI 308-1

GRI 414-1

篩選新供應商與風險評估

■ 供應商建檔文件與簽署

- ✓ 基礎資料建檔：供應商需填寫《供應商建檔資料表》。
- ✓ 合規與誠信簽署：供應商需簽署《供應商廉潔承諾書》及《個資同意書》。
- ✓ 財務狀況核備：供應商需提供《401 申報書》以供財務徵信與備查。

■ 官方平台資格審查

- ✓ 商工登記查詢：連結經濟部商業司系統，確認公司設立登記資訊。
- ✓ 稅務狀態查詢：透過財政部稅務入口網，確認廠商營利事業登記與報稅狀態是否正常。

■ 風險評估與法制背景調查(針對必要之供應商，進一步執行深度背景調查)

- ✓ 司法紀錄檢索：利用「司法院裁判書查詢系統」，了解廠商過去是否有重大法律訴訟或誠信相關爭議。
- ✓ 政府採購黑名單查詢：進入「政府電子採購網」之「拒絕往來廠商」系統，確認廠商是否曾遭政府機關停權或列為不良供應商。

2024-2025年度 供應商廉潔承諾書及個資同意書簽回統計



供應商管理機制

GRI 204-1

供應商分級管理與具體作為

敦陽為提升供應鏈管理品質，依據年度採購金額與影響力，將供應商區分為『**關鍵供應商**』及『**重要供應商**』兩大類別，每年定期抽樣檢視供應商誠信治理與ESG落實程度。透過精確的採購分級與風險控管，確保佔總採購額逾**九成**之核心供應鏈均納入嚴格的誠信與永續監督範疇，藉此降低合規風險。

供應商分級與 ESG 治理框架

本架構根據年度採購金額將供應商區分為「**關鍵**」與「**重要**」兩大類別。透過精確的數據分級，企業能集中資源管理高影響力的合作夥伴，並確保 100% 的誠信經營遵循率。

關鍵供應商 (Key Suppliers)	ESG 管理具體作為
 76.5% 採購金額占比 13家 由年度交易額逾 1 億元之廠商組成，為核心供應來源。	 誠信調查回收率 100% 每年抽樣調查皆全數回收，落實最高標準的誠信治理。  長期合作策略夥伴地位 透過嚴謹的 ESG 考核，建立穩固且深度的長期共榮關係。
重要供應商 (Important Suppliers)	ESG 管理具體作為
 13.6% 採購金額占比 40家 涵蓋交易額逾 1,000 萬元之供應商，規模顯著。	 定期 ESG 抽查機制 每年固定抽查 10 家廠商進行 ESG 問卷調查以確保合規。  交易門檻為 1,000 萬元以上 依採購規模篩選，將具影響力之廠商納入 ESG 監控範疇。

供應商管理機制

GRI 308-2

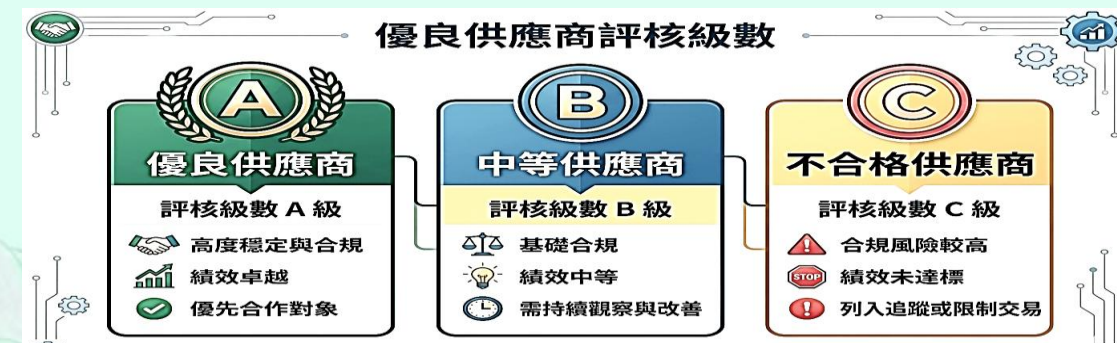
GRI 414-2

供應商定期評鑑

- 2025年針對重要供應商抽查10家做ESG自評與內部評鑑，針對《公司治理》、《營業秘密保護》、《供應商管理》、《勞雇關係》、《員工健康安全管理》及《環境保護》六個面向去做評比，評分分A、B、C三個等級。供應商整體表現平均分數有達合格標準，8家評比為A級，2家評比為B級。根據分析，供應商於「公司治理」、「勞雇關係」與「員工健康安全管理」普遍得分較高，七成供應商得分為16分，顯示各供應商基礎勞工權益具備標準化作業。「環境保護管理」、「供應商管理」評分則普遍較低，將持續追蹤檢視供應商作為及後續改善狀況，以確保供應商落實永續管理政策與作為。

不合格供應商處理方式

針對供應商資格不合格者，採購系統將先予以列入不合格名單中(交易狀態列為拒絕)，後續經供應商完成補正措施且查證經濟部商工登記資料與財政部稅籍登記資料等系統，則採購單位可據以恢復其交易狀況。



供應商各項評估維度得分統計 (原始分數)

項次	公司治理 (20分)	營業秘密 (15分)	供應商管理 (10分)	勞雇關係 (20分)	健康安全 (20分)	環境保護 (15分)	總分 (100)	等級
01	17	15	6	16	11	9	74	A
02	12	11	6	14	10	7	60	B
03	20	15	10	19	19	13	96	A
04	16	15	10	16	16	11	84	A
05	20	15	10	16	20	15	96	A
06	19	15	2	16	16	11	79	A
07	14	15	10	17	17	9	82	A
08	10	13	5	16	11	5	60	B
09	18	15	8	16	16	8	81	A
10	18	19	6	16	15	3	77	A
平均	16.4	14.3	7.3	16.2	15.1	9.1	80.9	-

勞雇關係管理 (權重 20%)

- 合規基線：70% 供應商得分為 16 分，顯示基礎勞工權益具備標準化作業。
- 標竿廠商：供應商 03 達 19 分，為人權管理之典範。
- 風險預警：僅供應商 02 分數較低(14分)，列入追蹤名單。

健康安全管理 (權重 20%)

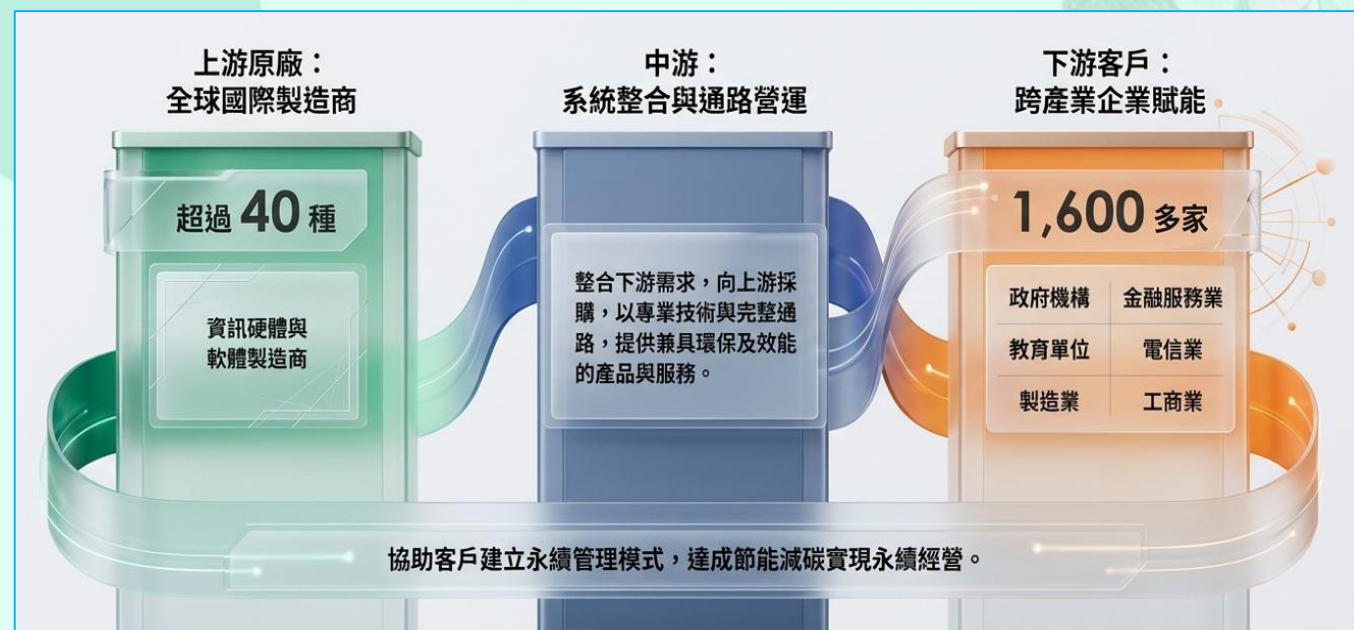
- 執行落差大：分數區間由 10 至 20 分，顯示各廠安衛系統成熟度不一。
- 重點稽核：項次 01、02、08 分數介於 10~11 分（及格邊緣），列入追蹤名單。

永續產品及服務

GRI 2-6



敦陽科技為國內最大資訊系統整合服務商之一，代理經銷超過40種國際知名資訊產品及解決方案，業務核心涵蓋IT、CT、OT等應用類別，提供超過1600 家客戶之資訊整合相關服務，整合下游客戶對產品的需求，向上游原廠及代理商採購，以專業的技術能力搭配完整的行銷通路，提供企業客戶兼具環保及效能的產品與服務，協助客戶建立永續管理模式，達成節能減碳實現永續經營。



多管道提供客戶解決方案

總計 29 次 客戶實體研討會、廣告、專訪、新聞露出、攤位展出

永續產品及服務

GRI 2-6

GRI 2-23



2025 永續產品與服務榮譽榜 與 ESG 三大面向深度整合

以專業技術能力結合完整行銷通路，持續獲得多家原廠高度肯定，累計榮獲逾25項獎項，彰顯本公司於產品品質與服務表現之卓越實力，並致力為客戶提供最佳解決方案。



2025 榮譽榜廠商

HPE IBM Lenovo Cisco Nutanix

低碳營運 能源效率

實踐路徑

導入高效能節能設備，從源頭降低能耗。

運用軟體定義技術大幅減少實體硬體需求與碳足跡。

提升基礎設施與能源使用效率，為後續運算奠定綠色基礎。

2025 榮譽榜廠商

Palo Alto Networks CrowdStrike Fortinet
Cloudflare TeamT5 OpenText

企業治理 (G) | 營運韌性

實踐路徑

建構零信任安全防護體系，防禦未知威脅。

強化關鍵基礎設施資安韌性，確保營運不中斷。

嚴格落實數據合規與隱私治理，保障企業數位資產。

2025 榮譽榜廠商

NetApp Veeam Citrix F5 FSAS

客戶責任 (S) | 數位轉型賦能

實踐路徑

1 透過資料儲存與備份優化，極大化資源運用效率並保障資料價值。

2 賦能混合辦公與低碳商務模式，提升組織敏捷度。

3 達成卓越的客戶服務與滿意度，協助客戶徹底實現數位化與永續轉型目標。

綠色採購

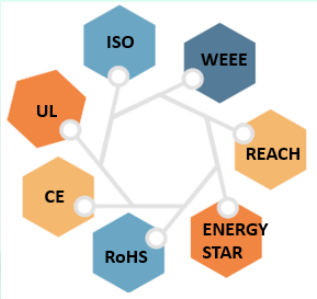
GRI 204

GRI 2-23

本公司持續推動綠色採購政策，響應行政院環保署推動「民間企業及團體實施綠色採購計畫」，主動申報綠色採購並取得證明，實現企業社會責任，增進客戶信任度，有效提升企業形象。

整體而言，綠色採購金額因年度採購需求及專案配置差異而呈現波動，**114年金額顯著提升，較前一年度成長約173%。**

本公司積極支持在地商業發展，**2025 年台灣在地採購占比 90%以上**，以支持在地服務業就業，並確保售後維修資源能留存於在地，展現對在地供應鏈之支持，並降低供應鏈運輸風險。



供應鏈韌性與綠色價值鏈是不可或缺的一環，透過與多家全球技術領導者的國際原廠深度協作，確保採購的產品不僅符合企業的營運需求，更能對接國際級的永續標準。

永續維度	指標與規範	核心供應商實踐範例
環境合規性 (Environmental)	RoHS, REACH, WEEE	Dell, HPE, Cisco, Lenovo...等多品牌 確保硬體不含有害物質，且具備成熟的回收機制。
能源效率 (Energy)	ENERGY STAR, EPEAT, CEC, SEPA	NVIDIA, IBM, HPE...等多品牌 高效能運算方案，這能有效降低資料中心的能耗與碳排放。
品質與安全 (Governance)	ISO (9001/14001/5000 1), CE, UL	IBM, HPE, NetApp, Cisco, Dell...等多品牌 具備多項國際認證的品牌，保障服務的管理韌性。
社會責任 (Social)	Conflict Minerals	IBM, Cisco, Dell, HPE...等多品牌 其對零組件進行嚴格溯源，確保供應鏈不涉及倫理爭議



1-5客戶服務與滿意度管理

GRI 2-6

敦陽科技在資訊產業深耕近32年，專注於代理經銷國際知名品牌的領導性產品，多年來積累豐富的系統整合能力及專業實踐經驗，持續為客戶提供最佳解決方案。

公司總部位於新竹市，全台設有7個營業與服務據點，包括台北、桃園、台中、嘉義、台南、高雄及花蓮等辦事處，服務範圍遍及全台各地。此外，我們在美國、越南、中國大陸的上海、寧波、蘇州等地，均設有業務據點，以提供客戶當地化的全方位即時服務，實踐「保有創業的精神，追求客戶的滿意度」的經營理念。

全方位售後服務



敦陽科技為銷售的產品設備與解決方案，提供客戶堅強且經驗豐富的技術服務團隊作為後盾。我們的售後服務項目包含安裝建置、技術整合、保固維護以及諮詢顧問等全面性服務。

依據客戶的實際需求，我們還提供7x24全年無休的不間斷服務模式選擇，確保客戶的系統在任何時刻都能獲得即時支援。透過這種全方位的售後服務，讓客戶的整體維運不僅可以發揮最大的效益，同時獲得無後顧之憂的最佳保障。

多元服務窗口



免付費服務電話

0800-088876

0800-661688

五天8小時(上班時段)



服務電子信箱

rc@sti.com.tw

ss2_080@sti.com.tw

五天8小時(上班時段)



專屬服務專線

03-5348843

02-23827265

七天24小時

隨著IT環境變化迅速與需求增加，敦陽科技提供多元化的服務溝通管道，讓客戶能依照最便捷的方式與我們聯繫。無論是透過0800全天候免費服務專線、服務電子信箱，或是專屬服務專線，客戶都能迅速與我們的服務專員取得聯繫。

一旦客戶提出服務需求，我們的完善客服系統會立即啟動，指派適合的工程技術人員，提供客戶最專業、最即時的支援服務。這種多元且靈活的服務窗口設計，確保了客戶在不同情境下都能獲得及時的幫助。



Help Desk System客戶系統

0800客戶諮詢叫修系統
快速登記與回應客戶需求

客戶服務資料查詢系統
提供完整服務歷史記錄

設備安裝及客戶資料系統
完整記錄客戶設備狀況

備品管理暨壞品送修系統
有效追蹤零件庫存與送修狀態



敦陽科技憑藉多年經驗，自行開發了完善的客服系統，提供客戶最佳的售後服務流程與管理。這套系統整合了多項功能模組，包含0800客戶諮詢叫修系統、設備安裝資料及客戶基本資料系統、備品管理暨壞品送修系統、維修零件追蹤系統及客戶服務資料查詢等系統。

透過將所有客戶維護服務的需求納入系統程序化管理，我們能確保維修服務品質的一致性與持續提升，同時有效監控服務進度，進而提高客戶的滿意度。這套自主開發的客服系統是我們服務品質的重要基石。



堅強的技術服務團隊

369人

工程師團隊

國內外專業技術人員配置

2,417張

國際認證

工程師取得的專業技術證照總數

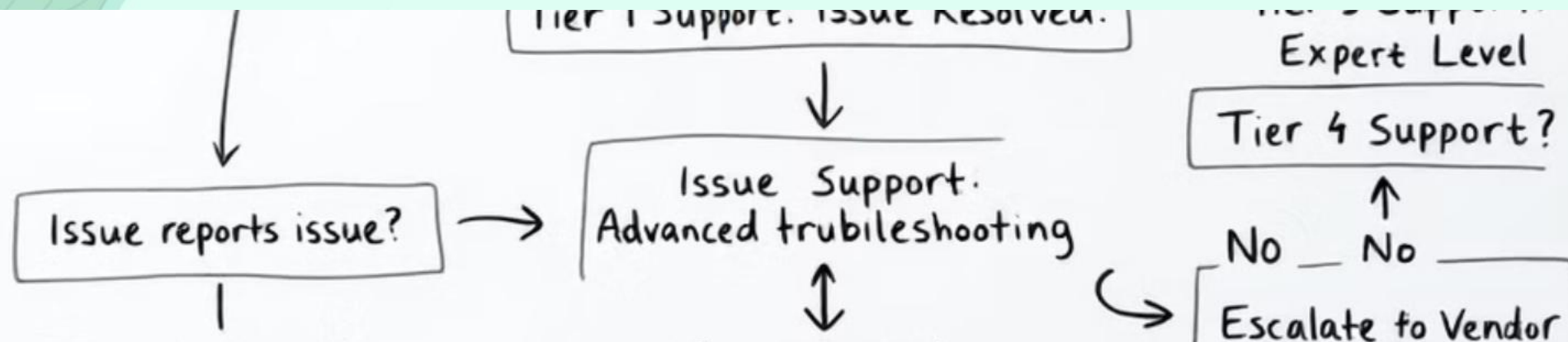
32年

服務經驗

累積的產業專業知識與實踐

隨著IT應用的迅速變革和資訊技術的飛速提升，特別是雲端計算、虛擬化技術和行動裝置的普及，產品生命週期大幅縮短，市場競爭日益激烈且多元化。為應對這些趨勢，我們的工程師必須具備更加多元且專精的技術能力。

敦陽科技目前在國內外共配置約369名工程人員，專門負責公司代理銷售的各大品牌產品及解決方案。為保持技術領先地位，我們每年要求工程人員根據其專業領域，不斷進行新知識的學習與技術精進，並強調專業認證的重要性。目前，我們的在職工程師共獲得了約2,417張國際認證證照，透過持續的技術提升和專業進步，致力於為客戶提供最優質的售後服務。



標準化報修處理流程



接收服務請求

透過多元管道接收並記錄客戶需求



指派專業工程師

根據問題類型分配最適合的技術人員



執行解決方案

按照標準程序處理客戶問題



確認與回報

完成服務後確認客戶滿意度並記錄

為了提高客戶叫修服務的管理追蹤與時效控管品質，敦陽科技制定了標準化的叫修處理作業流程（SOP）。這一流程的建立，旨在避免人為疏忽，確保每一位技術同仁都有明確的操作指引，各司其職，從而為客戶提供更高效、可靠的服務。

我們的SOP涵蓋從接收服務請求到問題解決的完整過程，包括問題分類、優先級設定、技術人員派遣、維修過程記錄以及解決方案確認等環節。透過嚴格遵循SOP，我們能夠在各個環節保持一致的服務水準，確保每次叫修都能迅速且精確地得到解決，從而持續提升客戶滿意度。

客戶滿意度調查程序



定義調查對象

以近三年成交客戶及維護合約客戶為主要調查對象，確保意見具有代表性與時效性

問卷發送與收集

透過電子郵件發送調查問卷，主動邀請客戶參與年度客戶滿意度調查，為期一個月

資料分析與改進

由專責單位整理分類統計結果，分析客戶反映的優缺點和建議，進一步檢討改進

追蹤與持續優化

針對分析結果制定具體改善計畫，並持續追蹤執行成效，形成良性循環

敦陽科技為保持一貫優質的服務品質，本著不斷學習、不斷提升的精神，以符合客戶的多樣化需求，每年定期實施客戶滿意度調查。調查目的方面藉以感謝客戶長期支持與愛護，另一方面期待客戶給予誠心的回饋與指教，作為未來檢討、修正、改善、提升服務品質的參考依據。

我們的調查方式相當完整，從對象選擇到資料分析，再到改進措施的制定與執行，形成一個完整的品質提升循環。透過這種系統化的客戶滿意度調查，我們能夠及時了解客戶需求的變化，並針對性地調整我們的服務內容與方式，確保始終提供符合客戶期望的高品質服務。

問卷調查類型與題向

技術服務人員評估

服務態度

專業知識

服務品質

約定到達時間之準確性

業務銷售人員評估

約定到達時間準時性

定期提供新產品資訊

對所銷售產品的瞭解度

交貨時間的準確性

完整的解決方案提供能力

產品評估

現有產品運作狀況

產品功能滿意度

產品穩定性評價

未來產品需求建議

敦陽科技的客戶滿意度調查問卷主要分為三大類：技術服務人員、業務銷售人員以及產品評估。這種分類方式使我們能夠全面了解客戶對公司各方面服務的評價，並針對性地進行改進。

在技術服務人員方面，我們關注員工的服務態度、專業知識水平、整體服務品質以及時間準確性；在業務銷售人員方面，除了基本的服務評估外，還特別關注產品知識的傳達、交貨時效以及解決方案的完整性；產品評估則著重於客戶對現有產品的使用體驗和未來需求的收集。這種多角度的評估體系，確保我們能夠獲得全面且深入的客戶反饋。

問卷調查評分級別與回饋處理

敦陽科技的客戶滿意度調查採用五級評分制度，從「很滿意」到「很不滿意」，提供客戶清晰的評價選擇。調查結果經過專業的整理與分析後，會分發給相關業務單位及部門主管，作為持續改進的重要依據。

我們特別重視負面評價的處理，對於評價為「不滿意」或「很不滿意」的客戶反饋，會立即通知相關單位處理，並安排專人主動拜訪了解詳情，召開檢討會議制定改進措施。同時，產品滿意度調查結果也會影響公司的產品策略，包括代理產品的調整和新產品的引進規劃，確保我們的產品組合始終符合市場需求與客戶期望。

評分級別

調查問卷評分分為五個級別：很滿意、滿意、尚可、不滿意、很不滿意，提供客戶明確的評價選項

結果分析與分發

將調查結果整理統計分析後，提供相關業務單位及所屬部門主管，作為日後檢討追蹤、改進的重要參考

負面評價處理

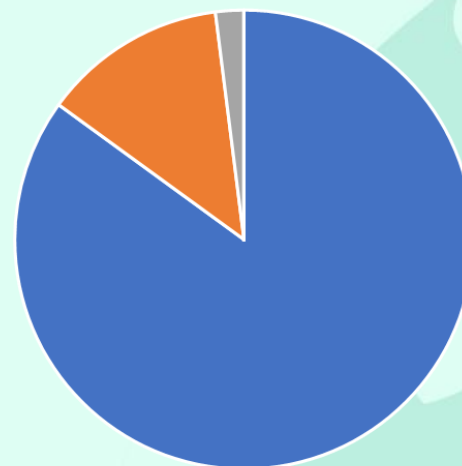
針對客戶反映的不滿意意見，通知相關單位處理，並安排負責該客戶的業務、工程主管主動拜訪關懷，深入了解情況

產品策略調整

根據產品滿意度調查結果，調整未來主力及非主力代理產品，並作為產品汰弱留強的決策考量與新代理產品引進的規劃

2025年度客戶滿意度調查成果

2025年度客戶滿意度調查於7月1日至7月31日實施，總計發出約1,900份調查問卷，有效回收350筆資料。本次調查結果顯示，對於本公司的服務人員表現，**高達98%以上的客戶給予「很滿意」及「滿意」的正面評價。**



■ 很滿意 85% ■ 滿意 13% ■ 尚可 2% ■ 不滿意 0% ■ 很不滿意 0%

1-6經營績效

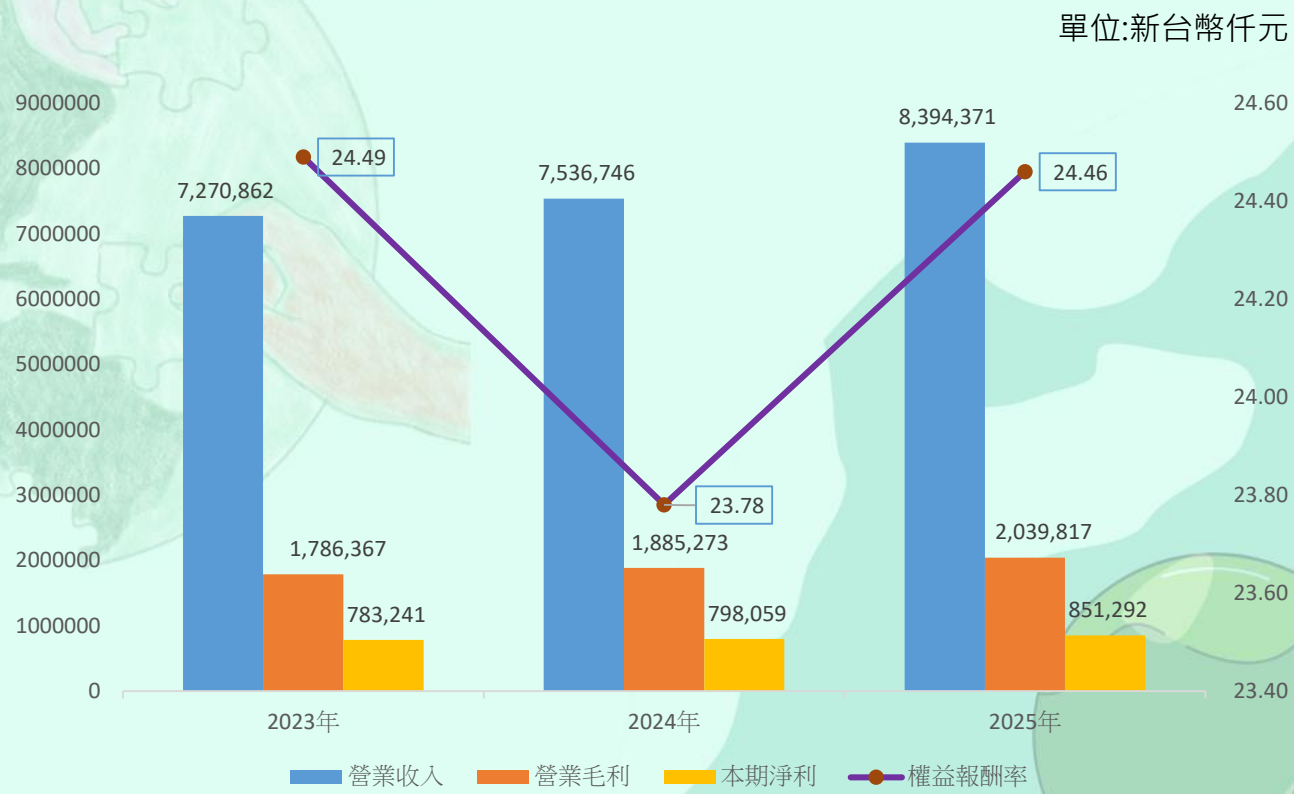
GRI 201-1

SDG 8

經營績效/公司營運與財務狀況

敦陽2025全年合併營收新台幣8,394,371仟元，稅後盈餘新台幣851,292仟元，稅後基本每股盈餘(EPS)8.00元。公司自有資金充足，財務結構健全，有效率使用資產經營企業，為股東資金創造高報酬率。敦陽也將企業經營績效，分享給員工，每年根據獲利表現，發放員工獎酬，獎勵員工優秀表現，肯定其努力。

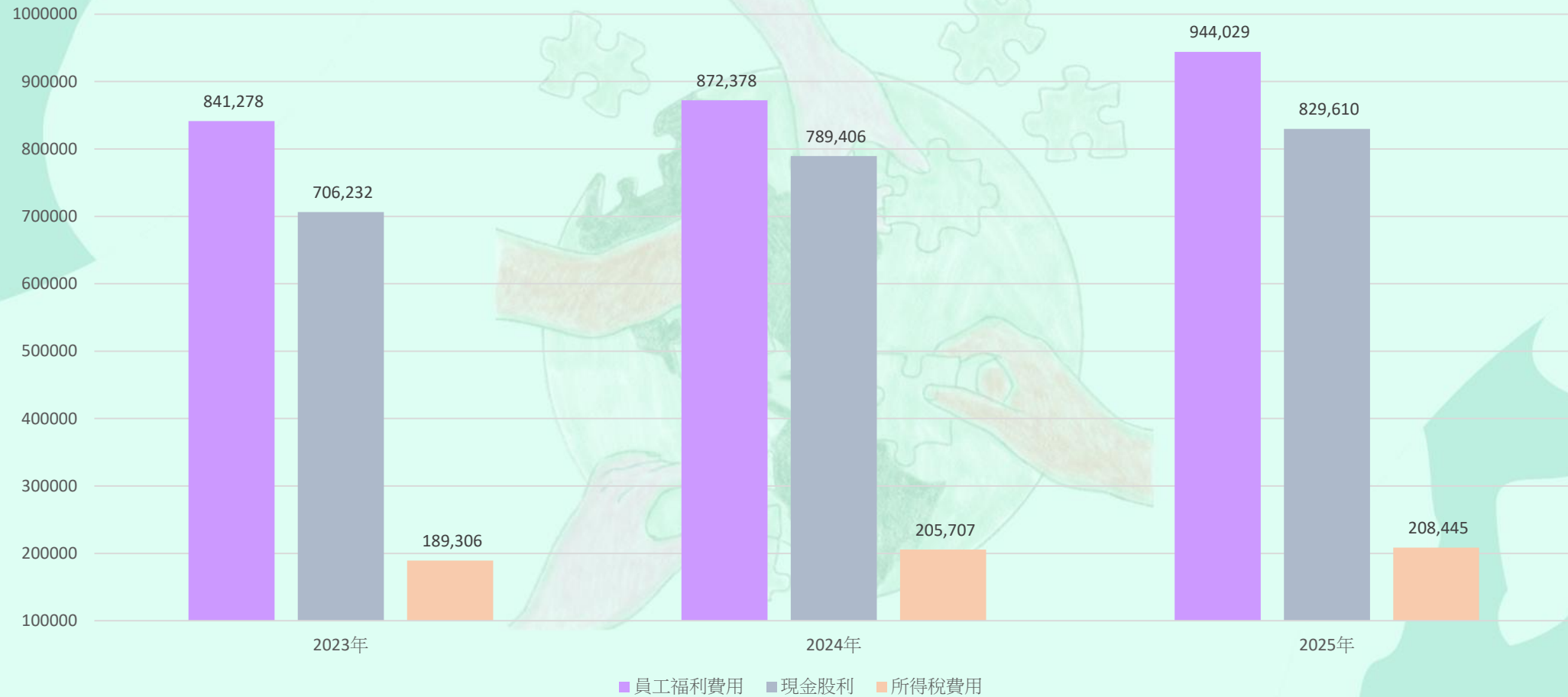
■ 近三年財務表現				
單位：新台幣仟元				
分類	項目	2023年	2024年	2025年
營運財務表現	營業收入	7,270,862	7,536,746	8,394,371
	營業毛利	1,786,367	1,885,273	2,039,817
	營業利益	863,681	918,149	996,785
	本期淨利	783,241	798,059	851,292
分配經濟價值	員工福利費用	841,278	872,378	944,029
	現金股利	706,232	789,406	829,610
	所得稅費用	189,306	205,707	208,445
獲利能力	權益報酬率	24.49	23.78	24.46



註：以上數據依據國際財務報導準則(IFRSs)編制，並經安永聯合會計事務所查核簽證

■ 分配經濟價值

單位:新台幣仟元



註：以上數據依據國際財務報導準則(IFRSs)編制，並經安永聯合會計事務所查核簽證

G-2 公司治理

- 2-1治理架構
- 2-2風險管理
- 2-3誠信治理
- 2-4資訊安全與客戶隱私保護
管理



SDGS對應指標：

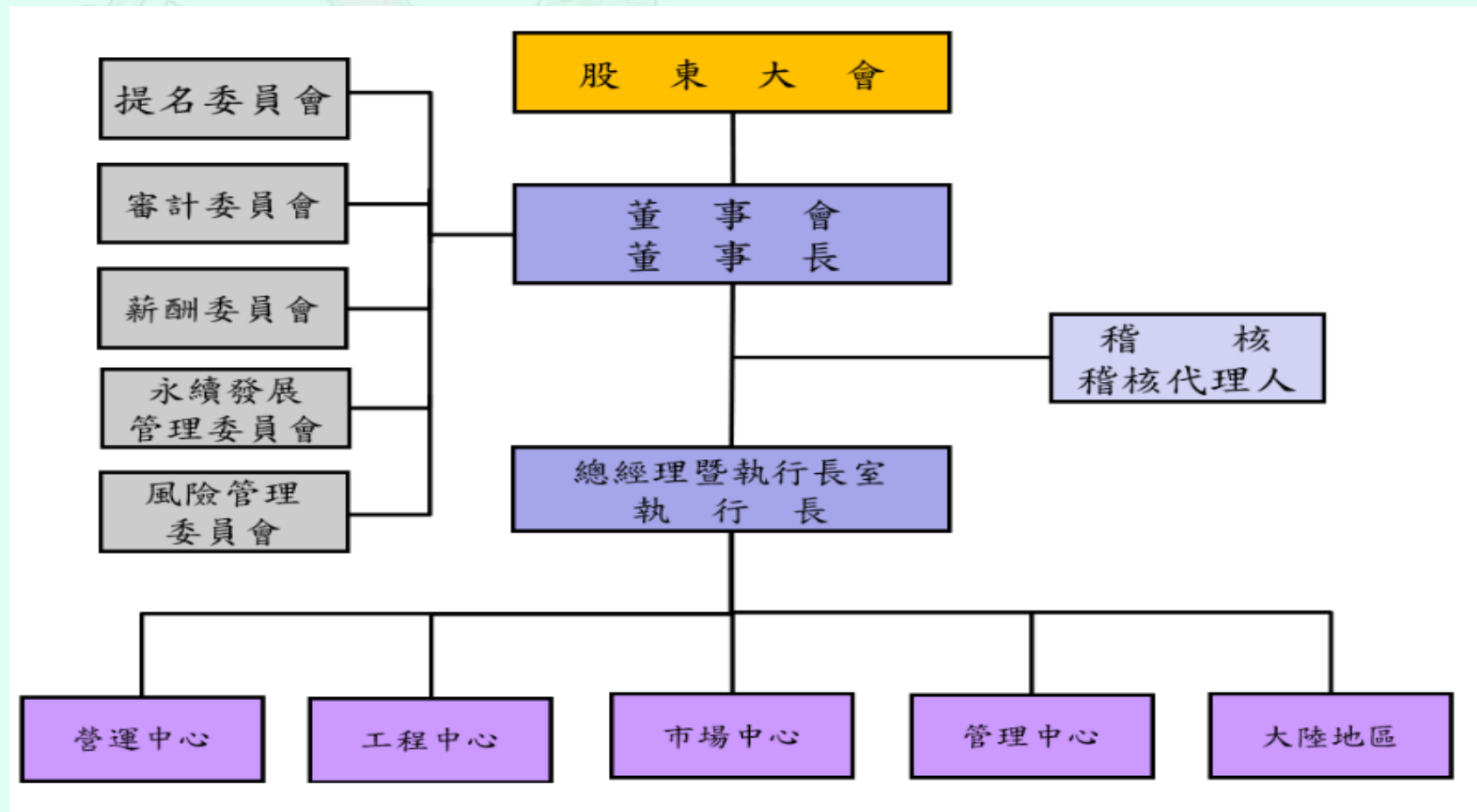


2-1 治理架構

GRI 2-9

敦陽設有董事會，決定公司經營方向，保障股東權益，兼顧相關利害關係人利益。董事會下設置薪資報酬委員會、審計委員會、永續發展管理委員會、風險管理委員會、提名委員會，協助董事會履行監督職責，完善公司治理架構。

公司組織架構



董事會及相關委員會之組織規程請詳公司網站「[投資人服務>公司治理>治理規章](#)」

董事會

GRI 2-9~13

GRI 2-15

GRI 2-16

GRI 2-17

GRI 405-1

董事會為公司最高治理單位，除依據相關法令規章及股東會所賦與之職權，制定並遵循各項法規與辦法外，並負責監督執行結果、決議重要事項及指導經營團隊。敦陽遴選董事時，依公司章程採候選人提名制，由股東會投票產生，秉持董事會成員多元化政策，導入外部利害關係人觀點，以利達到公司治理之理想目標。本屆（第12屆）董事於2025年5月改選，新任董事共有11位董事（4位獨立董事），任期為3年(自2025年5月29日到2028年5月28日止)。董事長為董事會主席及高階管理階層，有權利及義務領導董事會執行其主要職責，包含監督公司經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循法令等，並對股東負責。本公司訂有「敦陽科技股份有限公司董事會議事規則」，根據議事規則第15條規定：『董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，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，亦不得代理其他董事行使其表決權。』且董事或經理人為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為時，必須依法事先取得股東會決議同意。敦陽董事會每季召開，由董事共同審視企業經營狀況，與可能影響公司營運之關鍵重大事件。若有影響利害關係人之負面情事發生，由權責單位至董事會報告事由及處理辦法。



董事成員之主要學經歷詳民國114年度年報 P13-16頁

持續進修情形詳公開資訊觀測站

「[董事及監察人出\(列\)席董事會及進修情形暨獨立董事現職、經歷及兼任情形\(個別\)](#)」

2025年報告至董事會且與永續相關之關鍵重大事件，詳細內容請參考公司網站

「[董事會-重要決議事項](#)」



▶ 董事會重要決議事項



▶ 獨立董事現職、經歷及兼任情形



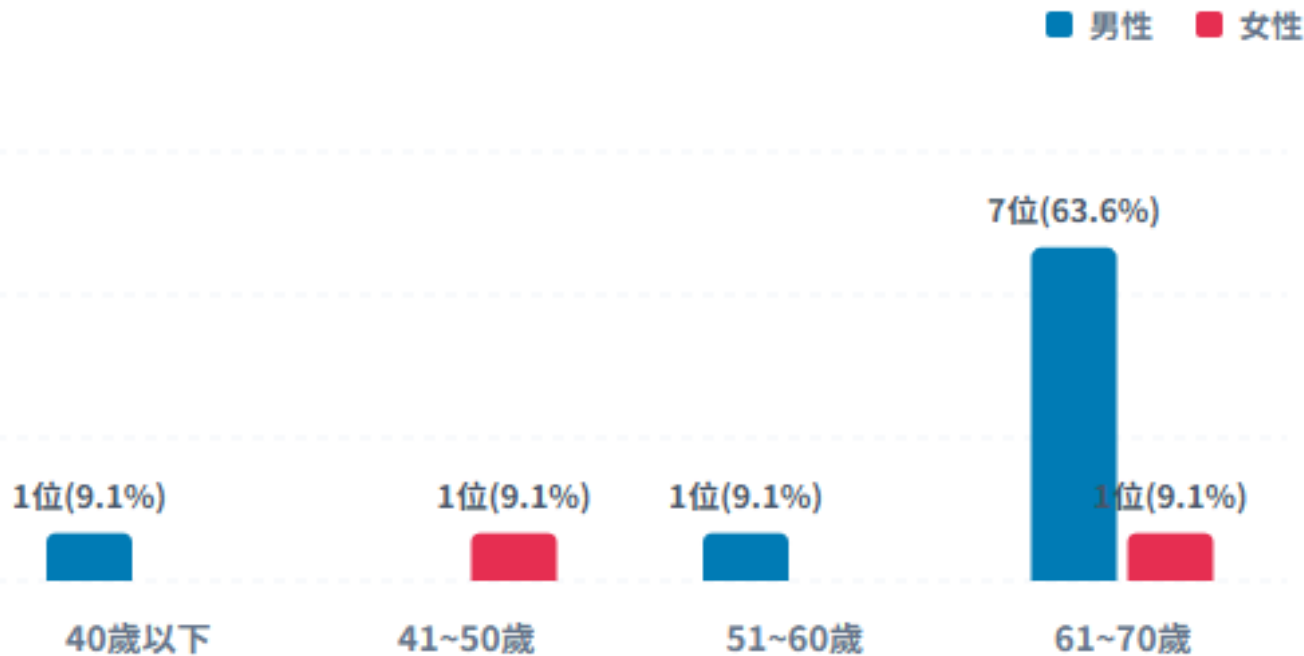
▶ 公司治理運作情形

董事會成員多元化

GRI 405-1

敦陽在選任及審核董事與獨立董事人選時，綜合考量董事會成員之多元化，包括學歷、經歷、性別、獨立性、專業背景及國籍等因素，並評估其加入董事會後能否有效履行職責，為公司創造最大價值。

年齡與性別分佈



董事會性別比例結構



董事會成員組成比例



董事會成員多元化

GRI 405-1

職稱	姓名	國籍	性別	兼任本公司員工	任期			年齡				多元化專業及產業經驗										功能性委員會				
					3年以下	3至9年	9年以上	40歲以下	41至50歲	51至60歲	61至70歲	營運判斷	財務會計	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導及決策	資訊科技	法律	永續專業經驗	審計委員會	薪資報酬委員會	風險管理委員會	永續發展管理委員會	提名委員會
董事長	梁修宗	中華民國	男	✓		—	✓	—	—	—	✓	✓	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	—	✓					✓
董事	瞿瑞華	中華民國	女	—	—	✓	—	—	—	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	—	✓	✓	—	✓					✓
董事	陳星州	中華民國	男	✓	—	—	✓	—	—	—	✓	✓	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	—	✓					
董事	曾義舜	中華民國	男	✓	—	—	✓	—	—	—	✓	✓	—	✓	✓	✓	—	✓	✓	—	✓					
董事	陳國鴻	中華民國	男	—	—	—	✓	—	—	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	—	—					
董事	劉先民	中華民國	男	✓	—	—	✓	—	—	—	✓	✓	—	✓	✓	✓	—	✓	✓	—	—					
法人董事代表人	蔡畫丞	中華民國	男	✓	—	✓	—	✓	—	—	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	—	✓	—	—					
獨立董事	呂瑞文	中華民國	男	—	—	✓	—	—	—	✓	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	—	—	✓	✓ (召集人)	✓		✓	✓
獨立董事	于泳泓	中華民國	男	—	—	✓	—	—	—	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	—	✓	✓		✓ (召集人)	✓ (召集人)	
獨立董事	唐迎華	中華民國	男	—	—	✓	—	—	—	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	—	✓	✓	✓ (召集人)			✓ (召集人)
獨立董事	朱瑋齡	中華民國	女	—	✓	—	—	—	✓	—	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	—	—	✓	✓	✓	✓		✓

功能性委員會

GRI 2-10

為完備與強化組織運作之機制，在董事會下正式成立「審計委員會」、「薪資報酬委員會」、「風險管理委員會」及「永續發展管理委員會」功能性委員會，各董事會轄下之功能性委員會之運作情形詳下表，詳細資訊請參考本公司[年報](#)。

委員會	內容	會議次數/實際出席率
審計委員會	- 全體獨立董事組成，且其中至少1人具備會計或財務專長 - 監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任，以及其獨立性與績效 - 公司內部控制制度之有效實施、遵循相關法令規則，以及存在或潛在風險之管控	2025年度共召開5次會議， 出席率為：95%
薪資報酬委員會	- 委員會聘任具專業知識與經驗人士，以維持獨立、公正並避免利益衝突 - 監督董事及經理人之績效評估，並制定薪資報酬政策、制度、標準與結構 - 定期檢討公司薪酬政策及計劃，以確保能吸引、激勵並留任所需專業人才	2025年度共召開會3次會議， 出席率為：91.67%
風險管理委員會	- 委員會由 2 位獨立董事及 1 位內部委員組成 - 建立有效的風險管理機制，在可承受範圍內預防損失 - 確保公司策略目標之達成與企業永續發展	2025年度共召開會2次會議， 出席率為：83.33%
永續發展管理委員會	- 委員會由 2 位獨立董事及 1 位內部委員組成 - 協助董事會持續推動永續發展相關政策與措施，並確保落實於公司營運 - 提升公司治理，強化透明度與問責機制 - 定期檢視永續策略與執行成果，以確保永續經營之目的得以實踐	2025年度共召開會5次會議， 出席率為：93.33%
提名委員會	- 委員會由 3 位獨立董事及 2 位董事組成 - 制定董事會成員所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性標準 - 依據上述標準覓尋、審核並提名董事候選人	2025年度共召開會2次會議， 出席率為：100%

備註：本公司於2025年05月29日配合董事會改選，亦同時調整委員會成員之組成資格，詳細資訊可參閱敦陽科技官網之[功能性委員會說明](#)。



董事會暨功能性委員會績效評估

GRI 2-18

敦陽依據「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」每年定期進行董事會績效評估，執行單位依前款將評估結果送交董事會報告前，應先送交提名委員會檢討、改進，並經董事會通過。每年執行的內部董事會績效評估方式包括董事會及功能性委員會內部自評與董事成員自評。為加強落實公司治理並提升本公司董事會功能，評估頻率及獨立性應符合公司治理原則。

敦陽每年12月發送內部董事會自評問卷，並於次年度最近一次董事會報告績效評估結果。2025年內部績效評估結果已於2026年2月26日董事會提報。



週期	每年執行一次
期間	2025.01.01-2025.12.31
範圍	整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會
方式	董事會及功能性委員會內部自評、董事成員個別自評的方式進行績效評估。
內容	●董事會績效評估衡量項目包括：對公司營運參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事選任及持續進修、內部控制等五大面向共45項，得分4.09分優等。 ●董事成員自我績效評估衡量項目包括：公司目標與任務掌握、董事職責認知、對公司營運參與程度、內部關係經營與溝通、董事專業及持續進修、內部控制等六大面向共23 項，得分介於4.1-5分間，平均得分為4.7分為優等。 ●功能性委員會績效評估衡量項目包括：對公司營運參與程度、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、內部控制等五大面向。審計委員會績效評估項目共22 項，得分4.95分優等。薪資報酬委員會績效評估項目共17項，得分4.93分優等。風險管理委員會績效評估項目共17項，得分4.69分優等。永續發展管理委員會績效評估項目共17項，得分4.78分優等。提名委員會績效評估項目共17項，得分5分極優。
結果	●2025年董事會、個別董事成員、審計委員會、薪資報酬委員會、風險管理委員會、永續發展管理委員會及提名委員會之整體評估結果介於優至極優之間，顯示本公司董事會整體運作情況完善，符合公司治理。

註:本績效評估問卷採 5 分制，滿分為 5 分。

IFRS永續揭露準則導入計畫暨時程表

依金管會於2023年8月17日發布之「我國接軌IFRS永續揭露準則藍圖」，本公司屬實收資本額 50 億元以內之公司，應於2028年1月1日起首次適用IFRS永續揭露準則（即2029年揭露依IFRS永續揭露準則編製之2028年永續資訊，並揭露於年報永續資訊專章）。本公司將依主管機關發布參考指引及相關規定，持續控管導入計畫之執行情形。

	應執行項目	預計完成時間
第一階段 分析及規劃	1-1.成立跨部門採用IFRS永續揭露準則專案小組	2026年第3季
	1-2.擬訂導入計畫	2026年第4季
	1-3. 辨認現行永續資訊與IFRS永續揭露準則重大差異及影響	2027年第1季
第二階段 設計及執行	2-1.辨認永續相關風險與機會及財務影響，以及評估永續相關重大財務資訊	2027年第2季
	2-2.辨認及蒐集所需資料	2027年第3季
第三階段 導入	3-1.試行編製年報永續資訊專章	2028年第3季
第四階段 調整及改善	4-1.公告申報年報永續資訊專章	2029年第1季

2-2 風險管理

GRI 2-23

GRI 2-24

TC-SI-550a.1,2



公司風險管理政策 (Risk Management Policy)

本公司遵守企業永續經營之承諾，依營運目標與重要議題定義各類風險。建立有效、制度化的風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能損失，以保護利害關係人利益，確保策略目標達成與企業永續發展。



獨立性與專業組成

董事會轄下設風險管理委員會，委員會人數達 3 人，半數以上委員為獨立董事，確保決策之客觀與專業。



最高治理單位核定

風險管理委員會章程及風險管理政策與程序，經董事會正式決議核定，由上而下推動落實。



權責與標準化程序

風險管理委員會負監督與審查，由 ESG 執行小組與各業務單位共同執行。



定期報告機制

風險管理委員會每年至少一次將整體風險管理運作執行與結果，向董事會報告。

共同執行機制

風險管理委員會

隸屬董事會，負責監督機制、審查重大風險議題。

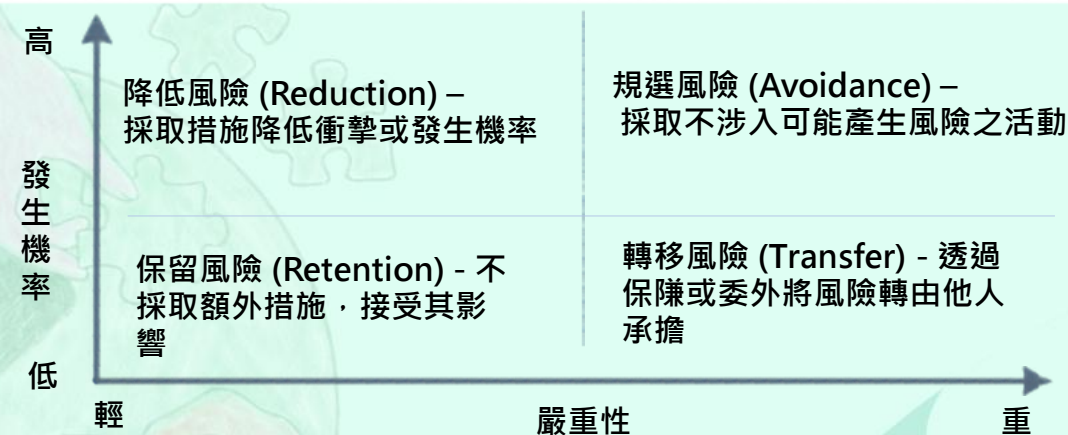
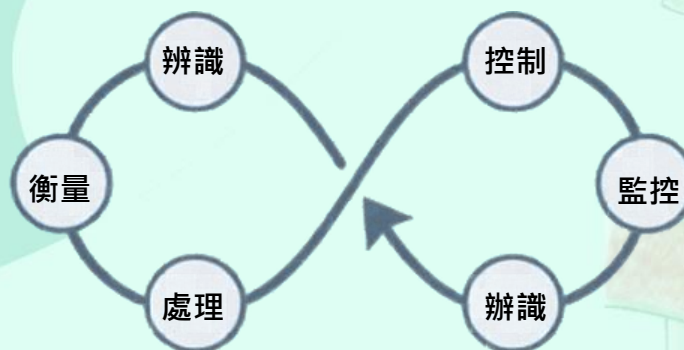
ESG 執行小組

負統籌之責，分析與監控風險，確保程序有效推行。

各業務單位

第一線辨識風險並依循衡量標準採取防護控制對策。

風險管理程序與應對策略



執行成果



2025/2/27

完成年度整體風險管理執行成果向董事會報告。



2 次會議

114年度共召開 2 次風險管理委員會會議並留存完整記錄。



ISO 雙續證

取得 ISO 27001及ISO 27701續證。



社交工程演練

完成特定單位的年度社交工程演練，強化內部防護非性。

2-3誠信治理與內控制度

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 205-1

GRI 205-2

SDG 16

誠信經營理念

核心理念

- 經營精神：誠信正直、穩健務實
- 永續基石：建立公平透明治理機制
- 終極目標：贏得客戶、員工、股東與大眾信賴

商業準則

- 對內管理：全員自上而下恪遵商業道德與法律
- 杜絕行為：嚴守規範，杜絕任何不當行為
- 對外要求：供應商與交易對象簽署「廉潔承諾書」

制度落實

- 制度建構：制定《誠信經營守則》、《道德行為準則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《員工工作倫理反貪腐反行賄暨商業活動規範》
- 實踐力：定期宣導與教育訓練，強化員工認知並定期向董事會報告執行狀況

監督機制

- 設有公司內外部獨立檢舉機制
- 利害關係人：鼓勵內外部人員揭發可疑行為
- 核心目標：確保營運透明化、落實監督體制



誠信經營教育訓練及舉報流程

公司秉持誠信、透明與負責任之經營理念，將誠信經營視為公司治理與永續營運之核心原則。為確保同仁充分理解並遵循相關道德規範，公司持續深耕落實誠信經營教育訓練與宣導：

- 多方面培訓：針對「誠信經營暨道德行為、內線交易、智慧財產權、反貪腐」等法令，進行不定期教育訓練。
- 強化全員及經理人法遵意識：確保營運活動符合法令與內部規定，降低法律風險。
- 落實專業稽核機制：透過稽核室主導查核，確保公司各項作業有效落實。

2025年教育訓練成果

訓練對象	完成人次	訓練達成率
敦陽員工	657人次	
董監事暨經理人	38人次	
總計	694人次	



內部宣達誠信經營信件

2025年共計發送 ⁴ 則郵件

公司吹哨申訴舉報流程



法令遵循與內部控制

GRI 2-25

GRI 2-26

GRI 2-27

GRI 205-3

本公司致力於落實法規遵循與誠信治理。2025 年持續針對誠信經營、內線交易防範及智慧財產權保護等核心議題，推動常態性的內部宣導與教育訓練，以深化同仁法律素養。同時，透過稽核室定期執行法遵查核作業，確保各項營運活動嚴格遵守外部法令與企業內部規範，建立完備的風險防護網。

此外，本公司設有暢通且受嚴密保護的多元申訴與舉報系統，鼓勵同仁針對違反誠信或道德規範之行為及時反應，稽核處對於所有申訴案件均採取最高等級之保密措施。2025 年度，本公司並無任何違規舉報案件，維持良好之誠信經營紀錄。

2025年推動常態性教育訓練 深化同仁全方位素養



誠信經營

內線交易
規範

資訊安全

ESG

智慧財產
保護


敦陽 舉報管道

申訴系統 & 績效


暢通且受嚴密保護的
多元申訴與舉報系統

稽核處採取最高
等級保密措施

2025 年度
違規舉報案件 ✓


法令遵循與內部控制

GRI 2-25

GRI 2-26

GRI 2-27

GRI 205-3

本公司設立隸屬於董事會之獨立內部稽核單位，稽核主管與人員之任免均依法令經董事會及審計委員會核決，確保治理架構之客觀性。

在永續治理方面，我們持續執行「永續資訊管理作業內控制度」，並將溫室氣體盤查與永續資訊管理流程納入年度查核重點，確保 ESG 數據之精確性。同時，本公司深化資安防禦，將 ISO 27001 資訊安全及 ISO 27701 隱私資訊管理納入內部控制範疇，落實國際標準查核。

2025 年度稽核結果證實，本公司內部控制制度運作精確且穩健，在保障企業永續經營與資安防禦上展現顯著成效。年度內未發現重大缺失，展現了公司對法令遵循的高度重視，並透過嚴謹的內部控制落實治理目標。



參與外部組織倡議行動

GRI 2-28

敦陽積極參與各類國內外組織，透過跨組織的交流與合作進行資訊整合與共享，並藉由團體力量拓展業務範疇、提升商機。自 2019 年起，公司開始參與 **CDP (Carbon Disclosure Project，碳揭露專案)** 之氣候變遷問卷回覆，並於 2025 年取得 D 評比，現階段仍處於資訊揭露階段。未來，敦陽將持續精進，朝向永續環境與淨零減碳的目標邁進，展現企業在全球永續議題上的承諾與行動。

公、協會組織

透過專業參與，促進產業交流與永續發展



產業交流

- 新竹市電腦商業同業公會
- 中華民國資訊軟體協會
- 台南市資訊軟體協會



掌握資訊服務產業趨勢，
促進同業交流與產業合作。



專業治理

- 新竹市企業經理協進會
- 中華民國內部稽核協會
- 台北／桃園／新竹律師公會



強化公司治理、內控稽核、
法規遵循及經營管理能力。



智慧應用

- 中華資訊素養學會
- 社團法人中華智慧運輸協會



促進數位應用、智慧科技
與資訊素養相關議題交流。



資本市場

- 台灣上市櫃公司協會



掌握資本市場、公司治理
及永續揭露相關趨勢。



2-4資訊安全與客戶隱私保護

GRI 2-23

GRI 2-24

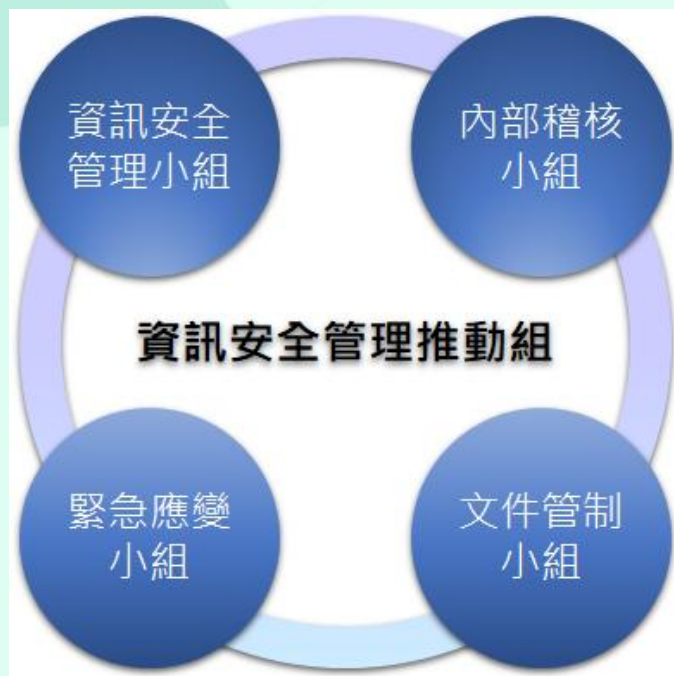
GRI 418-1

TC-SI-220

TC-SI-230

敦陽為了維護整體資訊安全及個人資料管理，強化所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以符合相關法令、法規之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅，並衡酌本公之業務需求，訂定資訊安全政策。並以資訊安全政策為根本，建構並確實執行各項控制措施，以期達到資訊安全政策訂定的目標。於2025年並未發生任何侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料情事。2025年執行資安稽核16次，確保資訊安全與機密保護。

敦陽於2020年06月28日起，順利取得ISO/IEC 27001:2013(UKAS)核發之ISO27001證書，並於2024年08月08日完成ISO/IEC 27001:2022:(UKAS)、CNS 27001:2023(TAF)轉版認證程序，目前證書有效期為2024年08月08日至2026年06月28日。同時於2024年08月08日完成ISO/IEC 27701:2019:(ANAB) 認證程序，目前證書有效期為2024年08月08日至2026年06月28日。



敦陽為確保資訊安全及個人資料管理制度之責任，落實資訊安全政策之推行，並符合ISO 27001及ISO 27701之控制目標，建立專責資訊安全管理推動組，確保本公司內部資訊安全及個人資料管理事項之推動，以審核資訊安全政策、分配安全責任，並協調本公司各項資訊安全及個人資料保護措施之實施，建立與外部資訊安全及個人資料領域專家之聯繫管道，以利於安全事件處理及專家意見徵詢。

資訊安全管理推動組

由公司內相關主管及同仁組成，負責公司資訊安全及個人資料管理制度的規劃與執行，每年定期召開資訊安全管理會議，設置資訊安全長兼召集人，並設以下分組：

資訊安全管理小組：負責規劃執行各項資訊安全及個人資料控管作業。

緊急應變小組：當重大資安或個資事件發生時，負責緊急應變處理及後續恢復作業。

文件管制小組：負責管理制度文件版本控制、通知與發行，以及相關文件/紀錄存取管制。

內部稽核小組：擬定及執行資訊安全管理稽核，撰寫報告及追蹤缺失改善事項。

資訊安全政策目標

營運持續：確保公司業務持續運作，穩定提供各項服務。

資訊安全：維護公司資訊資產的機密性、完整性及可用性，並保障個人資料安全。

法令遵循：確認公司業務符合相關法令或法規的要求。

控制措施

系統防護：建構多層次安全防護系統。

資安監控：監控端點安全，即時告警及後續處理追蹤。

事件處理：建立資安事件緊急應變小組及相關流程。

安全檢測：每年定期弱點掃描及弱點修補更新。

定期稽核：稽核系統管理及各項安全規範是否遵循公司要求並持續改善。

教育訓練：提升員工資安意識以及專業能力。



多層次安全防護

資安攻擊手法日新月異，威脅來源不僅是外部，公司內部也可能是風險來源，因此敦陽採用多層次的安全防護系統，從最外層的新世代防火牆、網頁應用程式防火牆、電子郵件安全閘道防護外來的攻擊，虛擬桌面、多因子驗證、網路存取控制來保護公司各項資訊服務和網路控管，資安日誌管理系統收納各項資安設備的記錄，端點防護則採用EDR和資產管理及軟體授權管理系統進行管理，並輔以MDR威脅監控服務即時監控端點安全和回應處理。多層次的安全防護來保護公司的資訊資產及個人資料的安全。MDR監控服務於2025年發出157筆資安通報，對比2024年的資安通報，數量下降8.7%。通報中並無重大資安事件或風險，主要為端點可疑的行為或程式等低風險事件，通報結案率為100%，顯示同仁對於資安通報均有進行確認、追蹤與處置，資安風險得到有效的控制。



教育訓練

敦陽為提高公司成員的資安意識和知識，也因應工作技能需求，針對不同的員工實施多層面的資訊安全教育訓練，可分為以下幾類：

- 資通安全內部教育訓練：**每年定期舉辦對全公司的「資通安全內部教育訓練與宣導」，目的在於提高全體員工資安意識，了解資訊安全以及現今網路攻擊手法等基礎概念，能夠有效降低因不當行為造成的資安風險。新進員工均需參與資安教育訓練，2025年度參與人數為222人次，訓練時數共666人時。
- 資訊安全專業證照：**為提升員工資安技能，提升對客戶的服務品質，鼓勵員工取得個人資安專業證照，包含CISSP、CSSLP、CISM、CEH、CEI、CHFI、ISO 27001 LA等多項證照。目前總計有67張資安專業證照，2025年新增7張。
- 資安產品技術證照：**敦陽銷售多項資安解決方案，各原廠均有其專門的資安產品技術證照，工程師同仁會定期參與教育訓練，取得最新的技術及證照，提升技術能力與服務品質。目前總計有135張資安產品技術證照，2025年新增31張。
- 資安研討會：**公司鼓勵員工參與各項資安研討會，包含台灣資安大會、HITCON台灣駭客年會資安365年會等，了解最新的資安技術，並與各界交流資安經驗。

客戶隱私保護

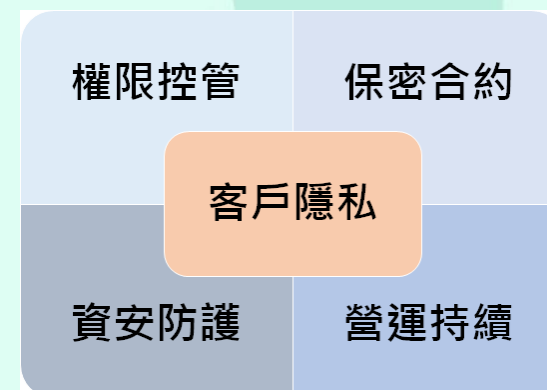
客戶的隱私與機密為敦陽營業最重視的部分，因此致力於保護客戶隱私，嚴格控管客戶資料，對內宣導保護客戶資訊與機密的重要性，從以下四個面向來確保客戶的資訊機密：

權限控管：非專案相關人員與未經授權人士不得接觸客戶資料。

保密合約：除敦陽與客戶間的保密合約之外，參與專案相關人員皆須簽署保密合約。

資安防護：敦陽採用多層次的資安防護系統，嚴格保護各項資訊資產及客戶資料。

營運持續：確保本公司關鍵營運流程於遭受重大事故或災難事件導致業務中斷時，能夠迅速、有效及有組織的回復正常運作，訂定了「業務永續運作管理程序書」及「營運持續運作計畫」，確保業務能永續運作，保障客戶權益。



S-3 友善職場

- 3-1人權保障
- 3-2多元共融職場
- 3-3薪酬與福利
- 3-4職涯發展與教育訓練
- 3-5職業安全與健康促進



SDGS對應指標：



3-1 人權保障

人權政策

本公司支持並遵循國際認可的人權公約，包含《聯合國世界人權宣言》、《公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約》、《聯合國全球盟約》、《負責任商業聯盟行為準則》、《聯合國企業與人權指導原則》和國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》等基本人權原則，要求供應商及合作夥伴之營運活動，確保不侵犯基本人權，使公司內、外部成員，均能獲得公平有尊嚴之對待，並公司設立[人權政策](#)與[人權聲明](#)適用於敦陽科技及其關聯企業，且採相同標準期許及要求供應商與合作夥伴，皆能符合本政策之精神與基本原則。

同時遵守各個國家當地的法規，並尊重多元與反歧視、遵守工時、工資與福利、防止強迫勞動與人口販運、禁止聘用未成年勞工、尊重結社自由、重視工作環境健康與安全、資訊安全。並透過勞資會議宣導勞工權益，嚴禁強迫勞動、強迫加班。

敦陽人權政策

- ※ 遵守當地勞動與環境法規，提供合理的工作條件。
- ※ 遵守當地法令規定之最低年齡規定，禁用童工。
- ※ 提供一個公平且包容的工作環境，
 - 尊重並包容不同背景、文化、性別、種族、年齡、宗教等特徵的員工。
- ※ 尊重員工自由結社權，並提供暢通的勞資溝通管道。
- ※ 提供安全之職場環境，以保障員工的身心健康。
- ※ 建立完善的個人資料保護管理制度，以確保員工及客戶的個人資料隱私。
- ※ 鼓勵員工自由表達意見，確保透明溝通，推動共融的工作文化。
- ※ 提倡平權與禁止歧視行為

HUMANS
ALL THE SAME

MARCH FOR
EQUALITY!!

人權風險及盡職調查流程

GRI 2-23

GRI 2-24

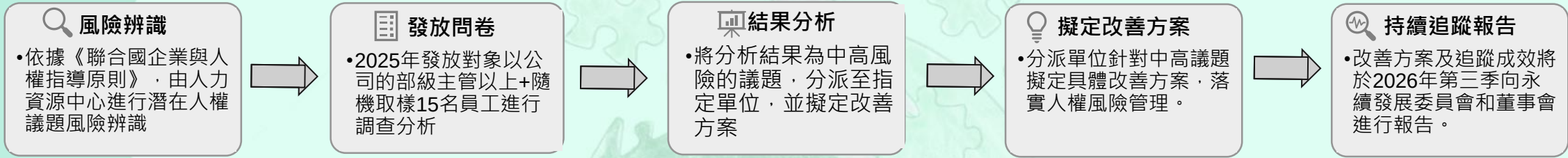
GRI 2-25

GRI 2-26

SDGs

自2020年起，敦陽已啟動了人權盡職調查流程，將其納入推動永續管理的重要方法之一，敦陽每年進行一次盡職調查，以發現重大人權問題，檢視人權問題的管理績效，制定改進計畫，並公開披露盡職調查報告。

人權盡職調查流程



敦陽人權風險及減緩實施方案

人權議題	管理作為	風險評估	改善減緩實施方案	2024年改善成效	2025年改善成效
落實職場多元性	了解員工針對歧視與不公平對待情形，並確認員工對申訴及溝通管道之認知，以保障員工權益，營造平等友善職場。	中風險	宣導反歧視與公平對待原則 建立申訴管道並定期檢視處理情形。	100%落實。	將於2026年第三季向委員會/董事會進行報告，並揭露於公司官網
性別平等	確認員工對性騷擾防治政策及申訴管道之認知，並強化宣導與教育訓練，以降低職場不法侵害風險。	中風險	不定期宣導性騷擾防治政策與申訴流程。 針對新舊員工不定期辦理教育訓練並落實實際案件申訴處理。		
職業安全衛生	員工是否已了解公司依據相關法令及內部規範落實職業安全衛生管理作業與流程	中風險	執行危害辨識、安全檢查 職安衛教育訓練 落實職災通報流程及後續分析		
隱私保護	員工是否已知悉公司訂有資訊安全政策、管理規範及相關操作指引，並建立資安事件應變與通報流程，透過宣導、教育訓練及內部管理機制，確保員工遵循資訊安全要求，降低資料外洩及資安事件風險，保障公司、客戶及利害關係人資料安全。	中風險	辦理資安宣導與教育訓練 資安權限控管 明確建立資安事件通報、處理、改善追蹤 規範郵件、雲端和資訊設備的使用規則		

註：供應商的人權盡職調查將安排於2026年進行問卷分析暨揭露。而更多詳細內容，請參考公司網站「敦陽人權風險鑑別及盡職調查」。

3-2多元共融職場

SDG 5

SDG 8

SDG 10

人才的多元性是敦陽創新的動力。我們尊重每一位同仁的獨特背景，無論其族群、信仰、身心障礙或性別傾向，均享有公平的職涯機會。敦陽承諾提供一個富有尊嚴的工作環境，透過積極落實人權政策，杜絕一切歧視與不當行為，讓每位同仁都能在充滿尊重與安全感的職場中，找到歸屬感並實現自我。

人力結構與多元分布

GRI 2-7

GRI 2-8

GRI 405-1

SASB TC-SI-330

敦陽總公司座落於新竹，為提供全台客戶最即時的專業服務，於台北、桃園、台中、嘉義、台南、高雄及花蓮等地區設有七個營業據點。我們深信，多元的人才結構是推動企業創新與永續經營的核心關鍵。

敦陽集團包含母公司敦陽科技及子公司敦陽資訊，至2025年底，統計敦陽集團的人力結構，總員工數共計719人。在性別結構上，男性共495人（佔全體員工 68.8%），女性共224人（佔全體員工31.2%）；相較於2024年員工總人數710人，人數呈現平穩成長趨勢。

本集團以不定期契約員工為主要人力構成，共計684人（佔全體員工95.1%），其中男性461人、女性223人；而定期契約員工共35人，男性與女性各為34人及1人。依工作地區分類，員工位於台灣地區為主，共717人（佔全體員工99.7%），海外地區則為2人（佔全體員工0.3%）。

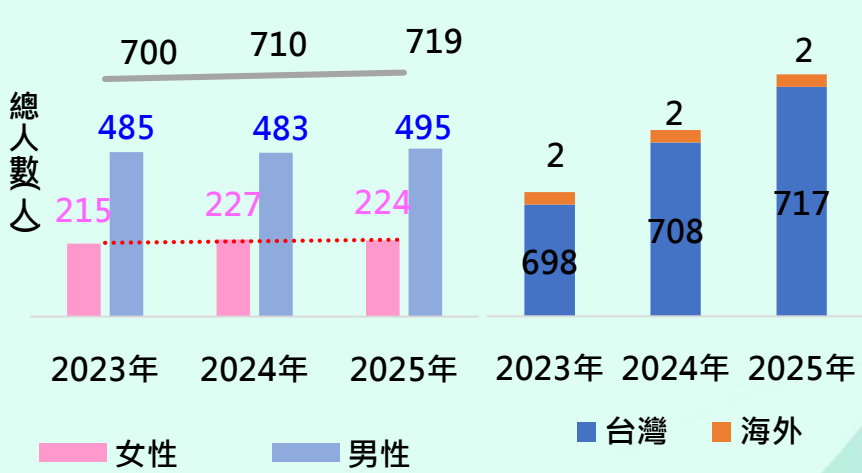
雇用類型人數統計(依性別、地區)

契約類型	性別			地區		
	女性	男性	總計	台灣	海外	總計
不定期契約	223	461	684	682	2	684
定期契約	1	34	35	35	0	35
總計 (人數)	224	495	719	717	2	719

工時類型	性別			地區		
	女性	男性	總計	台灣	海外	總計
全職員工	224	466	690	688	2	690
兼職員工	0	29	29	29	0	29
總計 (人數)	224	495	719	717	2	719

註：不定期契約員工為無限期勞雇合約的員工；定期契約員工為有固定期限勞雇合約的員工；兼職員工：為部分工時員工，工作時數少於全職的員工；無時數保障員工人數為0人。另，外包11名清潔人員於各營業據點，非屬本公司員工。

近三年集團全體員工分布統計(依性別、地區)



註：集團總人數包含母公司敦陽科技及子公司敦陽資訊。每一年度統計人數為至當年年底仍在職之人數。

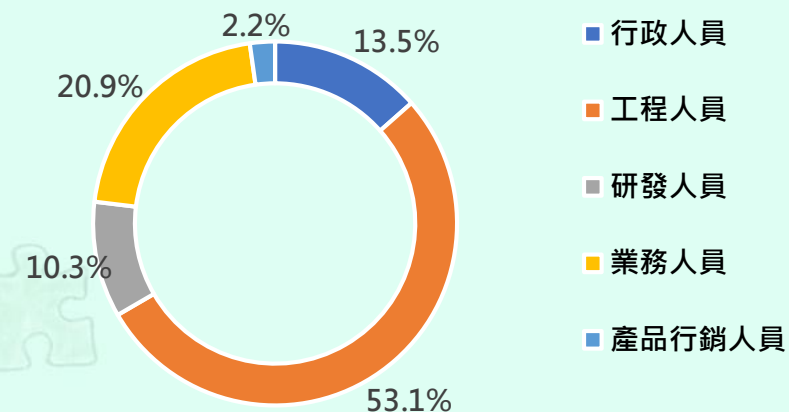
身分別占比統計(依性別、年齡)

類別	項目	性別占比 (%)		年齡占比 (%)			人數總計 (人)	占員工總人數之占比總計 (%)
		女	男	30歲以下	30-50歲	50歲以上		
管理階層	高階主管	0.3%	1.2%	0.0%	0.0%	1.5%	11	1.5%
	中階主管	5.0%	17.0%	0.0%	8.1%	13.9%	158	22.0%
非管理階層		25.9%	50.6%	11.5%	45.9%	19.1%	550	76.5%
占比總計 (%)		31.2%	68.8%	11.5%	54.0%	34.5%	719	100.0%

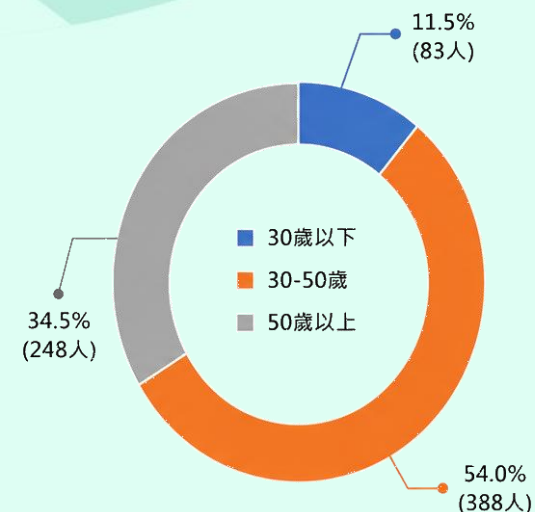
註：員工依管理身分別分類，分為11位高階主管、158位中階主管及550位非主管職員工。高階主管包含群級主管、董事長；中階主管包含處、部級主管，其中2名海外人員為高階主管及中階主管。

全體員工分布統計(依年齡、教育程度、國籍、職務、特定少數族群)

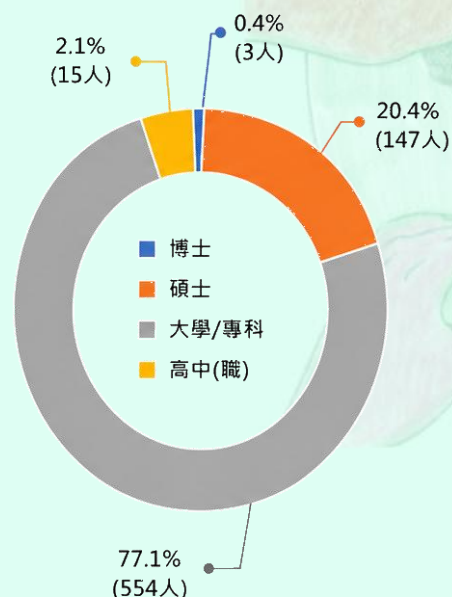
全體員工依年齡分布，30-50歲族群為本公司主力，共388人（佔54%）；50歲以上族群共248人（佔34.5%），30歲以下族群則為83人（佔11.5%）。在教育程度結構上，擁有專科以上學歷之員工佔絕大多數，共計704人（佔全體員工97.9%），其中碩博士人才共計150人（佔20.9%）。依國籍分類，本公司以本國籍員工為主，共717人（佔99.7%），外國籍員工則有2人（佔0.3%）。依職務分類，以工程人員佔比最高，達全體員工之53.1%；其次為業務人員佔20.9%、行政人員佔13.5%及研發人員佔10.3%。為創造多元共融的友善職場，敦陽集團進用特定少數族群共10名，其中包含7名原住民及3名身心障礙同仁，持續朝著落實包容性就業前進。



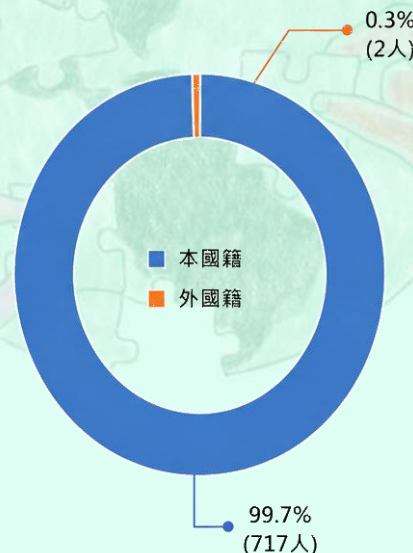
年齡



教育程度



國籍



特定少數族群

原住民同仁
7位

♀ 3
佔原住民總數
42.9%

♂ 4
佔原住民總數
57.1%

身心障礙同仁
3位

♀ 1
佔身心障礙總數
33.3%

♂ 2
佔身心障礙總數
66.7%

新進員工和離職員工

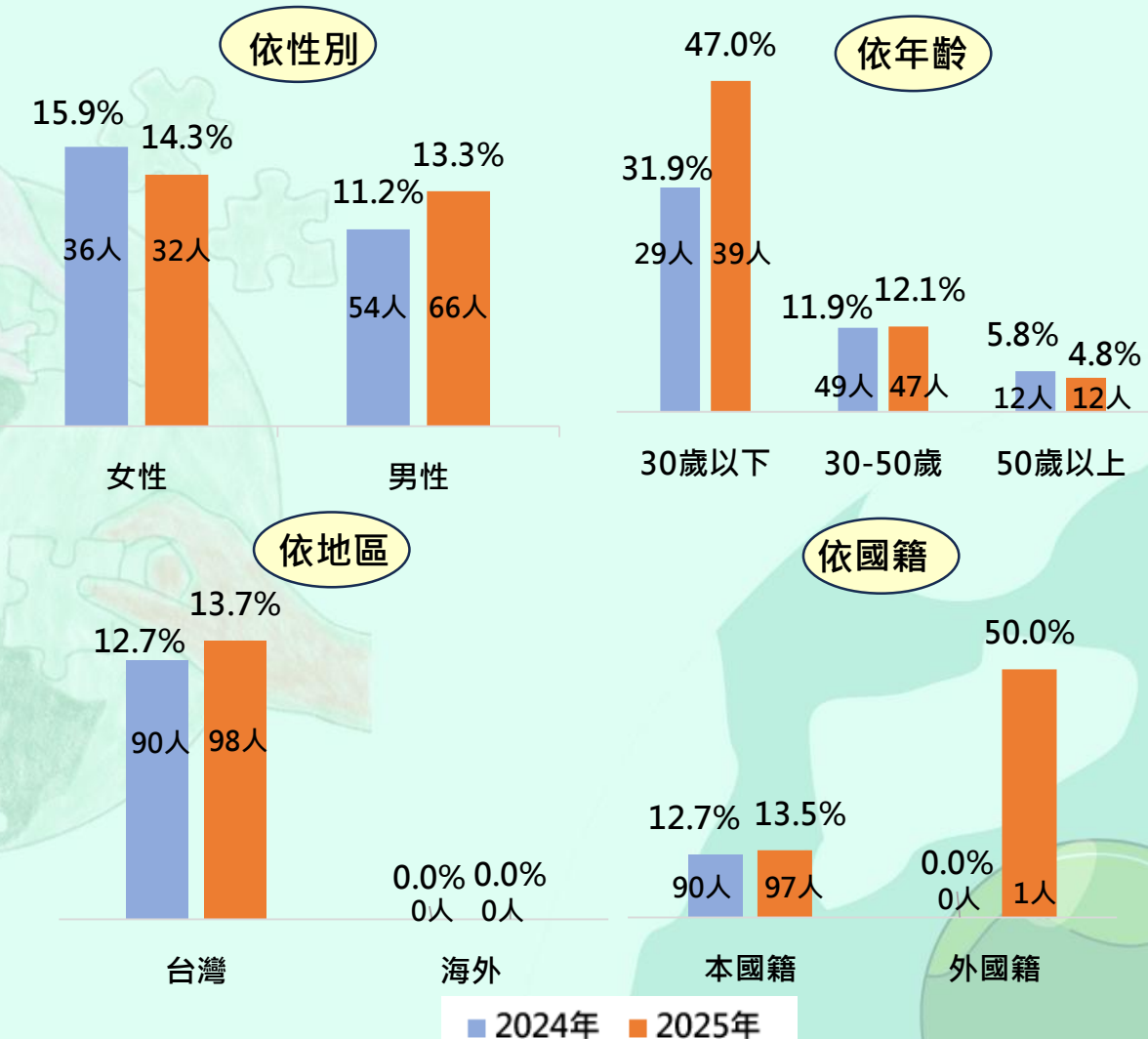
GRI 401-1

新進員工統計

■ **年度招募概況：**2025年新進員工共98人（佔全體員工13.7%），2024年新進員工共90人（佔全體員工12.7%），2025年新進員工相較於2024年新進員工成長0.9%。依性別分析，2025年女性新進員工為32人（佔全體女性14.3%），男性新進員工為66人（佔全體男性13.3%），2024年女性新進員工36人（佔全體女性15.9%），男性新進員工為54人（佔全體男性11.2%），基於敦陽集團產業性質使本公司男性員工人數相對較多，男性新進員工佔比較高。依年齡分析，2025年30歲以下新進員工為39人（該類別新進率為47.0%），2024年30歲以下新進員工為29人（該類別新進率為31.9%）。依地區及國籍分析，2025年新進員工中包含一位在台灣地區工作之外國籍人員，2024年新進員工皆為在台灣地區工作之本國籍人員。

■ **關鍵族群深度分析：**依年齡30歲以下族群分析，2025年新進員工人數為39人，該類別新進率高達47.0%，顯著高於該族群離職率（36.1%），顯示公司在年輕族群招募與留任政策上具有成效。2025年及2024年，在30-50歲新進員工人數相當於佔總新進員工人數近五成，持續注入與延續中堅技術與管理經驗。

▲ 2024-2025年員工新進比例（依性別、年齡、地區及國籍）



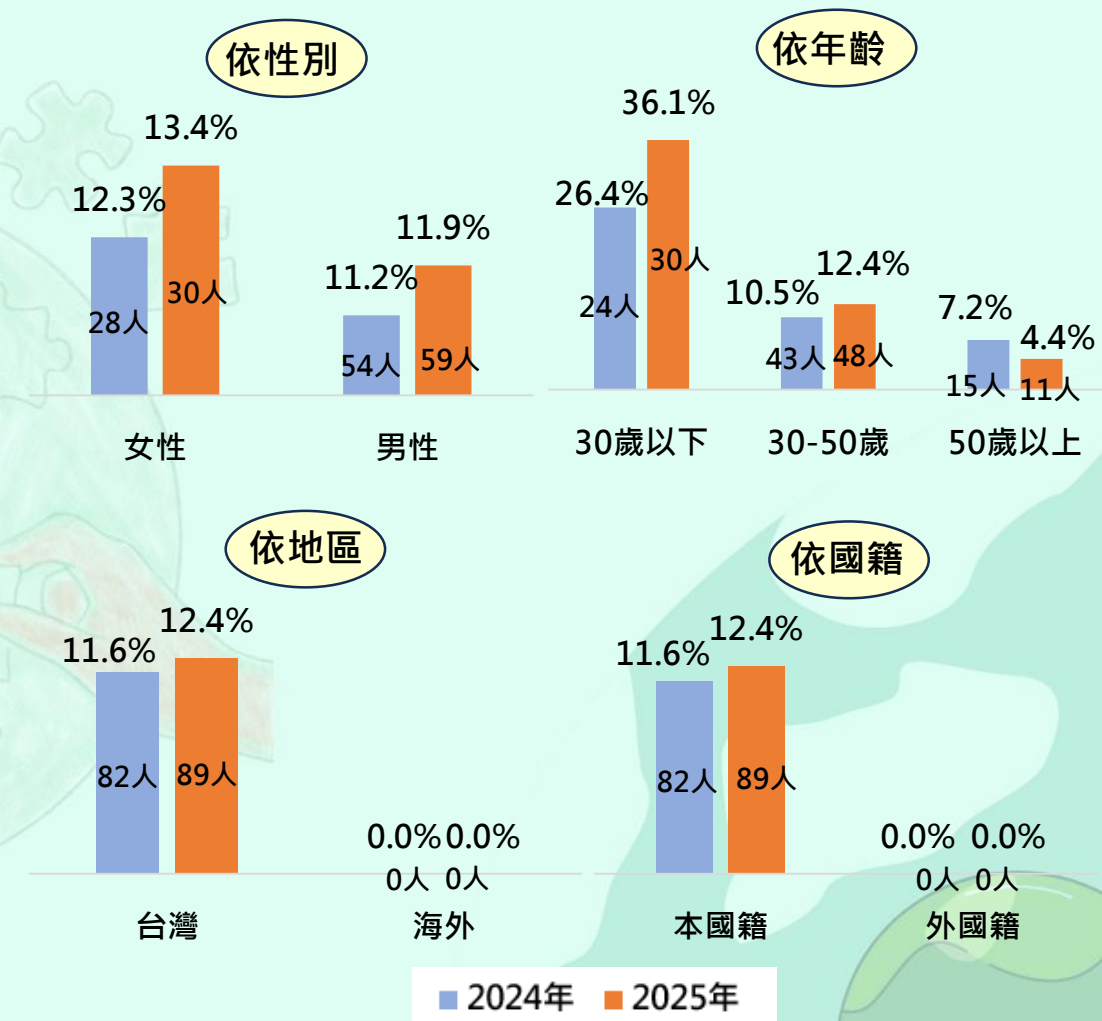
註：上圖之新進比例（%）計算基準為「該類別全年新進人數 ÷ 該類別當年年底在職總人數」。

離職員工統計

年度離職概況：2025 年離職員工共89人（佔全體員工12.4%），2024年離職員工共82人（佔全體員工11.5%），2025年整體離職率較2024年略微上升0.9%。依性別分析，2025年女性離職員工為30人（佔全體女性13.4%），男性離職員工為59人（佔全體男性11.9%），2025年相較於2024年女性離職員工多2人，男性離職員工多5人，基於敦陽集團產業性質使本公司男性員工人數相對較多，男性職離率佔比較高。

關鍵族群深度分析：依年齡30歲以下族群分析，2025年離職員工人數為30人（該類別離職率為36.1%），2024年離職員工人數為24人（該類別離職率為26.4%），2025年相較於2024年高出了9.7%，由於近年來經濟產業與資訊的快速發展，年輕族群對於外部的多元職涯發展勇於挑戰，因此如何針對該族群人才留任為本公司持續關注重點，以強化人才的留任率。依據年齡30-50歲中堅族群分析，2025年離職員工人數為48人（該類別離職率為12.4%），2024年離職員工人數為43人（該類別離職率為10.5%），2025年相較於2024年高出了1.9%，該中堅族群離職人員中包含集團間的轉調，公司提供員工在內部多元成長的機會。

2024-2025年員工離職比例（依性別、年齡、地區及國籍）



註：上圖之離職比例（%）計算基準為「該類別離職人數÷該類別當年年底在職總人數」。

3-3人才吸引與留任

薪資獎酬

敦陽視員工為公司最重要的資產，為培育專業的優秀員工，留任並激勵員工充分發揮其潛力，使其於工作中獲得成就感，達到工作與生活之身心平衡。

敦陽之薪酬政策視公司整體薪酬於市場之定位、參考產業薪酬調查之結果、同時考量組織內部公平性與外部競爭性綜合考量，訂定具競爭力之總體獎酬政策，以確保公司於人力資源之競爭優勢；新進員工亦不因年齡、性別、種族、宗教、婚姻狀況等因素而有所差別待遇。敦陽亦保障員工享有高於勞基法基本工薪之規定。海外地區員工之薪酬，除了依據當地勞動市場狀況，訂定合理且具競爭力之薪資水準，發給長、短期激勵獎金，以鼓勵員工長期貢獻並與公司共同成長。海外地區員工各項社會保險制度亦依當地法令規定辦理。

董事與經理人的薪酬政策依根據公司章程規定，並經薪資報酬委員會、董事會決議通過後，依法提報每年股東常會報告。經理人酬金包含薪資及獎金，給付給各經理之酬金，由薪酬委員會依其學經歷、該等職位所擔負之權責、其個人績效表現、對公司整體營運貢獻度、公司整體經營績效及ESG相關績效評估等，並參酌同業通常水準而定。詳細酬金細節請見年報中有關「最近年度給付董事、總經理及副總經理等之酬金」資訊。

GRI 2-18

GRI 2-19

TC-SI-330a.2

敦陽基於整體營運績效管理需求，強化公司治理與推動永續發展，規劃永續發展策略及目標納入高階經理人之年度績效目標，藉以提升組織運作效能，並作為分配薪資獎酬之依據。期以激勵高階經理人在領導團隊在推動企業穩健成長的同時，積極承擔公司永續發展中的責任與發揮影響力。

高階經理人永續績效指標權重5%，指標項目包含：

- 維持ISO 27001資訊安全管理系統外部驗證
- 維持ISO 27701隱私資訊管理系統外部驗證
- 獲得並維持ISO 14064-1溫室氣體盤查外部驗證



薪資獎酬

GRI 2-20

GRI 2-21

薪酬理念

- 依據員工學經歷、工作職務、專業知識技術核定基本薪資。
- 依據員工個人績效發展及品德操守給予差別調整。
- 依據員工個人特殊功績展現，給予激勵回饋。



薪資調整

- 年度調薪
- 晉升調薪
- 激勵調薪
- 架構調薪



薪酬架構

- 基本薪
- 固定津貼
- 節金
- 年終獎金(春節)
- 績效獎金



員工酬勞

- 本公司依公司章程規定，提撥一定盈餘比例金額作為員工酬勞。
- 視公司營運狀況及董事會決議，依個人工作表現給予，落實「分享」之文化精神。



非擔任主管職務之全時員工福利費用統計

單位：新台幣仟元

評估指標	2024 年度	2025 年度	變動幅度
員工人數	575 人	592 人	+ 2.96%
薪資平均數	1,065	1,096	+ 2.91%
薪資中位數	973	1,006	+ 3.39%

說明：1.揭露母公司在職滿半年以上的非主管全時正職員工資料
2.上列資訊與公開資訊觀測站資料相同。
網址：<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb15>

育嬰留停及復職相關資訊

GRI 401-3

敦陽重視員工各階段的發展之需求，並依據《性別工作平等法》實施完善的育嬰留職停薪的辦法，給予員工完善並實質關懷與照顧，包含留職停薪的工作安排、工作職涯再規劃或轉調，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作，美滿人生。公司並設有哺乳室，提供產後同仁使用。2024及2025年度復職率分別為100%、60%，留任率皆為100%。



年度	2024			2025		
項目 / 性別	男	女	Total	男	女	Total
當年度享有育嬰假的員工總數(A) (申請產假與陪產假人數)	33	13	46	31	15	46
當年度實際申請育嬰假人數(B)	0	3	3	1	3	4
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	3	3	1	4	5
育嬰留停當年度實際復職人數(D)	0	3	3	0	3	3
前一年度育嬰假復職人數(E)	0	2	2	0	3	3
前一年度育嬰假復職後在職滿一年之人數(F)	0	2	2	0	3	3
申請率(B/A)	0%	23%	7%	3%	20%	9%
復職率(D/C)	-	100%	100%	0%	75%	60%
留任率(F/E)	100%			100%		

註:

(A) 2025 年育嬰留停資格為 2022/1/1-2025/12/31 生育之員工且 2025 年為產假及陪產假申請人，均 "符合" 育嬰假留停資格。

(B) 符合育嬰假留停資格並於當年實際使用者。

員工意見調查與滿意度管理 TC-SI-330a.2

本公司重視員工聲音，視員工意見為組織持續改善與永續發展的重要基礎。為提升員工參與度與工作滿意度，公司建立多元溝通管道，包括：

- 年度員工滿意度調查
- 離職面談
- 員工意見與匿名反映機制
- 主管定期一對一溝通

透過定期蒐集員工回饋，公司持續優化工作環境、管理制度及人才發展措施，建立友善且具包容性的職場文化。

員工滿意度調查執行情形

項目	內容
調查期間	2025/11/3 ~ 2025/12/31
調查對象	全體正式員工(除外對象：試用員工、駐點人員、兼職人員)
調查構面	工作動機、參與感、策略執行、滿意度及領導感知
調查方式	分為一般職與主管職問卷，採封閉式與開放式填答
參與人數	576
覆蓋率	80%
負責單位	人力資源中心
調查頻率	每年一次
整體回饋率	96.5%

整體調查成果

2025 年員工整體滿意度達 4.2 分，主管整體滿意度達 4.3 分（滿分 5 分），顯示員工與主管對公司整體工作環境、組織文化及管理機制皆持正向評價。其中，「工作動機」與「領導感知」構面表現最佳，反映公司在主管支持、團隊合作及工作價值認同方面具良好基礎。

回饋重點

- 對公司策略方向與組織發展具高度認同
- 重視跨部門合作與人才培育
- 持續關注組織效率與團隊成長

員工回饋

主管回饋

- 普遍認同自身工作價值與公司文化
- 對主管支持與團隊合作持正向評價
- 組織整體具有良好向心力與穩定度

員工滿意度調查結果改善之措施



升遷與績效制度優化

改善方法：

明確職級與升遷標準
強化績效評估一致性

預期成果：

提升人才留任與組織向心力



教育訓練與人才發展

改善方法：

推動 e-Learning 學習平台
強化跨部門與多元職能培育

預期成果：

建立自主學習文化與人才
培育機制



績效數位流程優化

改善方法：

優化系統介面與使用體驗
強化績效數據分析與追蹤

預期成果：

提升管理即時性與決策效率



誠信經營與治理強化

改善方法：

推動誠信與反貪腐教育訓練
強化內控與檢舉申訴機制

預期成果：

建立透明廉潔企業文化

福利政策與打造健康職場環境

GRI401-2

敦陽視員工為最重要的資產，並在福利政策與公司環境的打造上，積極推動多元共融，營造充滿幸福感的友善職場。透過完善制度與貼心措施，讓員工在工作中不僅能感受到支持與尊重，更能擁有滿滿的幸福感和歸屬感。也以尊重包容、健康促進、團隊合作、共創成功、多元共融為五大核心概念，去讓每位員工能被支持及看見不凡的卓越。

福利面向	公司提供福利/措施	對員工支持
平衡生活與身心健康	彈性工時、旅遊補助、運動會	協助員工兼顧工作與生活，維持健康與心理平衡。
獎酬認可制度	三節獎金補助、業績達成獎金	肯定員工付出與貢獻，提升榮譽感、感同身受、與團隊士氣
專業成長與學習支持	進修補助、教育訓練、人才選拔、公平晉升制度	鼓勵持續學習、支持職涯發展與專業能力提升
完整補助與生活關懷	婚喪補助、急難關懷慰問、員工退休保障、勞健團保	提供員工在重要人生階段的照顧，和員工人身保險保障
健康與安心空間	健身房、哺乳室、員工交誼廳	支持員工身心平衡，讓工作環境更貼近日常
多元社團參與	鼓勵員工依個人運動喜好成立休閒社團，並公司提供經費補助	增進員工互動與跨部門連結，使員工不僅兼顧運動，社交與工作壓力的調適
公開表揚與正向文化	年度員工表揚大會、資深員工貢獻獎	公開肯定員工的貢獻、強化正向循環，帶動公司共同追求榮耀

員工退休保障

GRI 201-3

GRI401-2

為保障員工福利，敦陽科技透過制度建立，勞工退休準備金監督委員會及職工福利委員會，以確保完整福利。



勞工退休準備金監督委員會

敦陽自1998年3月起適用勞動基準法，依據勞動基準法及勞工退休金條例，訂有退休辦法，於2005年6月30日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。舊制退休金皆按每位具有舊制退休金年資者之薪資總額2%提撥退休準備金。該退休準備金係委由勞工退休準備金監督委員會管理，並定期召開委員，審查退休金提撥及運用情形，目前準備金足以滿足目前相關員工退休之需求。

勞工退休金條例自2005年7月1日起施行，並採確定提撥制。新制退休金依每位享有新制退休金資格者，按月不低於薪資之6%提繳至員工個人退休金專戶。



職工福利委員會

依法提撥福利金，統籌福委推動，負責舉辦運動會、員工旅遊等各項活動，並發放生日、三節禮金。使員工於兼顧工作與身心舒展。為關懷員工及眷屬另設婚喪喜慶等補助。



福利政策與打造健康職場環境



3-4職涯發展與教育訓練

SDG 4

員工發展與教育訓練體系

GRI 404-2

敦陽致力於永續經營，不僅在事業上追求成長與獲利，更重視企業文化的塑造和人才的職涯發展。中高齡員工累積的實戰經驗是公司最寶貴的無形資產，也重視這些深厚資歷如何轉化為企業前進的動力。透過內外部資源的整合，將訓練體系分為三主軸，分別為

- 【通識訓練】基本職能與數位運用
- 【專業職能】專業提升與再培訓
- 【管理職能】經驗導師（Mentorship）與組織管理

教育訓練體系

通識訓練

- ✓ 新進人員
- ✓ 在職人員
- ✓ 法規課程
 - 資訊安全
 - 個人隱私保護法
 - 職業安全與衛生
 - 誠信經營
 - 不法侵害



專業職能

- ✓ 專業技能提升
 - 資訊安全
 - 資訊網路
 - 資訊系統
 - 大數據/AI
 - 雲端
- ✓ 證照、認證



管理職能

- ✓ 領導統御
- ✓ 溝通協調
- ✓ 問題解決
- ✓ 人事管理
- ✓ 策略規劃
- ✓ 創新、傳承



註:訓練體系分三大主軸，通識訓練、專業職能與管理職能，課程項目不限於上述主要例舉項。



人才發展品質管理系統

GRI 404-2

敦陽以人為本，持續深化對人才發展與培育的投入與堅持，為能提供更好的訓練環境和機會，讓人才整體素質和競爭力持續進步，敦陽導入人才發展品質管理系統(Taiwan TrainQuali System，簡稱TTQS)，獲得銅牌殊榮。並持續秉持著TTQS精神，追求卓越、重視流程、持續改善，來開拓更寬廣的育才之路，培養量足質精的鍍金人才以驅動公司創新發展，締造人才、共創雙贏！



訓練績效與成果

GRI 404-1

GRI 404-2

公司依循人才發展品質管理系統(TTQS)與相關訓練管理辦法，每年定出訓練計劃，並鼓勵同仁參與內外進修研習課程，提供員工在職進修補助及專業證照取得。同時將訓練發展結合績效管理制度，激勵員工發揮最大的才能，達到公司經營目標

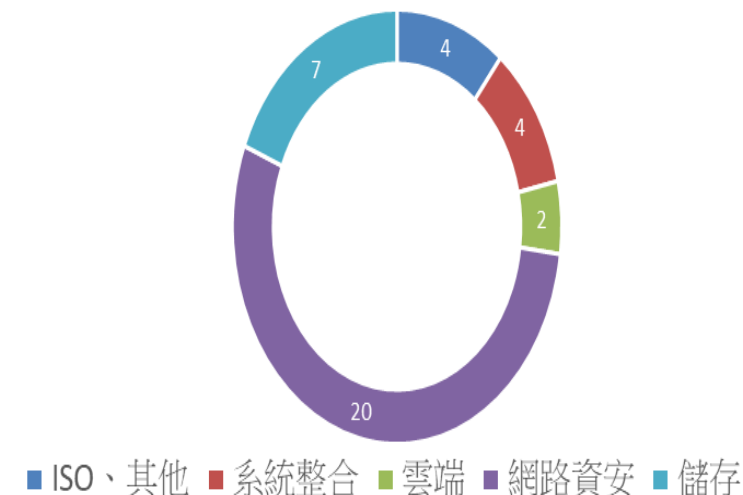
2025年敦陽內部所舉辦訓練課程，共1,009人次參與，總訓練時數3,717小時，外部訓練共183人次參與，總訓練時數2,845小時。主要訓練分類為通識、專業職能、管理職能課程訓練，有關男性及女性受訓人次與平均時數，如下表；此外，於2025年度共取得114張專業證照包含系統整合、網路資安、雲端、儲存等，展現扎實的專業服務能力與技術。

公司內外部員工訓練		
性別	平均訓練時數(小時)	受訓總人次(A)
男性	5.51	953
女性	5.49	239
合計	6,562(B)	1,192

專業/通識 職能類別 外部訓練(含考試)			
性別	平均訓練時數(小時)	受訓總人次	
		專業	通識
男性	15.69	73	72
女性	14.97	19	19
合計	2,845	183	

員工職務類別 外部訓練(含考試)		
職務別	平均訓練時數(小時)	受訓總人次
業務	21.5	2
工程師	15.7	160
行政	13.5	21
合計	2,845	183

2025年補助費用，所取得專業認證數



註：員工平均訓練時數(C) = 總訓練時數(B) / 受訓總人次(A)

員工績效考核

GRI 404-3

公司秉持公平、公正、合理的原則，建立完善的績效考核制度，以確保公司營運計劃、組織目標與員工職能發展之間的連結。績效考核結果不僅作為年度調薪、晉升、員工獎酬發放之依據，亦為員工教育訓練與職涯規劃的重要參考。

本公司每年定期執行全員績效評核，考核重點包含年度工作檢討及未來目標設定，並由主管與員工共同討論訂定，確保目標符合組織方向且兼顧個人發展。於執行過程中，若有業務調整或職務異動，考核目標亦可依實際需求進行修正，以維持制度之彈性與公平性。



制度設計

本公司績效考核制度採取 雙向評核，結合「上對下」與「下對上」交互參照，確保主管與部屬之間的互動與回饋。考核流程自年初目標設定開始，主管與員工共同訂定年度工作目標，並可依部門或個人需求於執行過程中調整，以維持制度的彈性。考核指標分為工作目標與職能項目兩大面向，分別占比 60% 與 40%，並加減年度獎懲分數，以全面反映員工表現。主管完成評核後，需與員工進行正式面談，並將面談結果記錄於系統，確保透明性與雙向溝通。

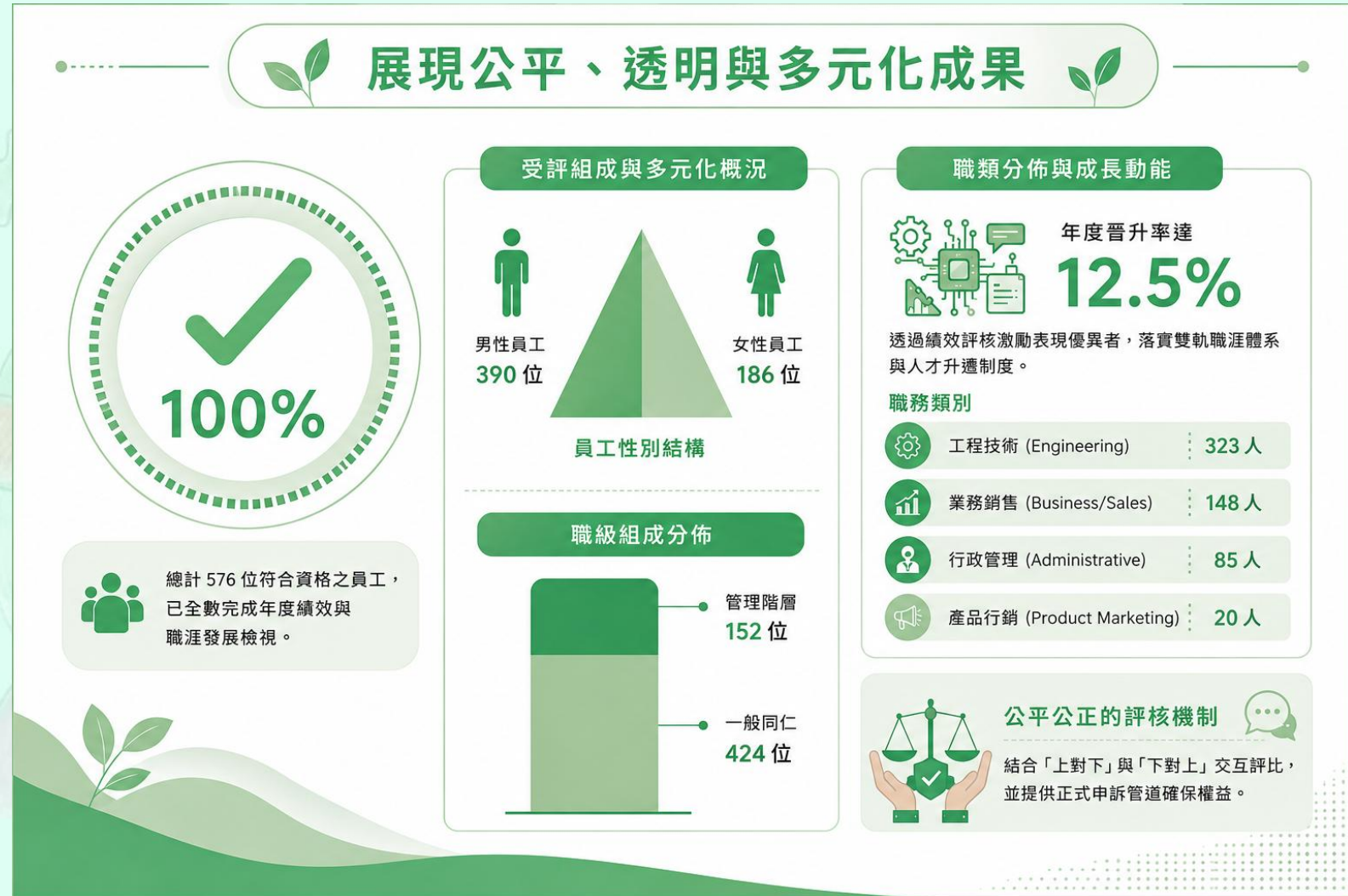


定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

對於績效未達標準者，公司將啟動改善計劃（Performance Improvement Plan，PIP），由主管提供具體輔導與追蹤，必要時協助員工重回軌道或轉調至更適任之單位，兼顧員工權益與組織效能。

2025 年度，敦陽全體符合資格之員工共576位，皆完成定期績效及職涯發展檢視，覆蓋率達 **100%**。不包含考核期間確定離職、外派駐點、留職停薪或在職未滿三個月之新進人員。另針對新進人員設有試用期考核，確保制度一體適用，不因任何因素而有差別待遇。

在績效成果方面，2025 年度晉升人數占總員工數 **12.5%**，展現制度對人才激勵與職涯發展的正向效益。員工若對績效結果或制度有意見，均可透過正式的「意見反應管道」提出申訴，由專人受理並回應，確保制度透明、公平並持續優化。



3-5職業安全與健康促進

SDG 3

職場健康安全政策

GRI 2-23

敦陽基於提供安全健康的工作環境是企業社會責任的基本要求，敦陽除了法定的勞健保外，尚為員工投保團體保險、國外旅平險。此外也提供免費健康檢查，並且提供活動經費補助鼓勵成立社團及參與社團活動，也不定期提供休閒健康活動訊息和舉辦健康相關活動。以實際的政策與資源投入，實踐公司對同仁健康、安全的重視和關懷。

職業安全衛生管理系統

GRI 2-24

GRI 403-1

為增進工作者健康與安全，敦陽依現行職安法規及參考安全衛生管理系統指引訂定職業安全衛生政策及相關管理措施。在管理制度上敦陽科技依據「職業安全衛生管理辦法」、「安全衛生工作守則」並採用PDCA流程持續運作組織職業安全衛生管理與完成安衛人員報備、安全衛生工作守則備查。每年進行一次全公司內部各單位之風險評估與危害鑑別，並成立風險管理小組，成員包括各部門代表。各部門代表均接受危險源識別、風險評估教育培訓，於鑑別與評估完成後，針對不可接受風險擬定改善目標，執行改善方案措施，並進行內部稽核。

註:以上安衛人員報備、安全衛生工作守則備查，皆適用於敦陽科技各辦事處與子公司



安全衛生政策

職業安全衛生管理系統

GRI 2-24

GRI 403-1

GRI 403-8

為使其能更符合國際安全衛生管理發展趨勢，提升法規符合性，積極回應客戶對於職安衛議題之重視，敦陽公司目前共有八個工作場所，人數較多之新竹總公司、台北辦事處(一百人以上未滿五百人者)，皆符合甲種職業安全衛生業務主管與急救人員之配置，其餘工作場所皆已陸續安排員工參加相關課程，以符合法令規定。管理系統適用範疇包含全公司之所有工作者(含正職、約聘員工、及臨時性之清潔工)；其中，非員工的工作者係為與本公司簽訂契約的承攬商，包含清潔與機電。敦陽各工作場所，定期執行內部稽核及外部稽核。

敦陽科技被歸類成第三類事業之事業單位(低度風險事業)，且多數工程師須到客戶端執行專案服務，故為增進員工健康與安全，依實際需求請員工參加外部一般安全衛生教育訓練(6小時)課程，以符合客戶要求及確實遵守法令規定規定。依據目前工作場所運作情形及年度工作重點，跟員工溝通健康與安全議題，也包含培訓規劃與執行狀況、交通事故檢討、稽核缺失檢討與改善、消防與消防設備操作安全等。

公司指派乙級職業安全衛生業務主管、相關部門的勞工代表，組成「職業安全衛生中心」，針對如何降低工作場所之危害，提供員工安全衛生的健康環境的相關議題，進行溝通與諮詢，以維護工作場所之安全與衛生。



危害辨識、風險評估及事故調查 GRI 403-2

任何完善的管理制度與計畫，在不正常的操作或行為下都有出現事故的可能性，因此敦陽內部制定事故管理程序，若發生工傷事故或直接危及人身安全之緊急情況時（如火災、地震、上下班通勤等），工作者可立即向主管報告，如事件緊急，工作者有權停止作業或採取相關應變措施後撤離作業場所之權利。當有傷亡事故發生時，依職安相關法令規定通報主管機關部門、及填寫相關職業災害通報、調查分析表單，職業安全衛生中心並評估其對應之風險/機會與檢討控制管理效果，以制(修)訂相關政策與目標，以持續提升職業安全衛生管理績效。敦陽訂有《緊急應變管理程序》對事故調查及預防進行規範，事故發生後由事故發生單位檢討事故事由並填報事件報告單；另職業安全管理權責單位可視事故嚴重性成立事故調查小組、檢討事故發生原因並提出調查報告。2025 年公司評估「員工體檢」為重大且須注意項目，故後續委由健康管理師依十年心血管疾病機率與健檢分級，來做風險評估與管控

通報及調查流程



事故調查流程

1. 成立事故調查小組，實施事故調查分析原因，並填寫「事故調查報告書」
2. 依分析之原因擬定改善策略
3. 執行相關改善措施
4. 定期稽核改善措施執行成效

危害鑑別與風險評估結果彙整

經過風險評估與危害鑑別表所評估風險等級列為高度風險以上者，將列為優先改善之項目，並成為制定職業安全衛生目標及方案之重要依據、並在決定管制措施或考慮變更現有管制措施時，依據順序考量以降低風險：消除、替代、工程管制、標誌警示及或行政管制、個人防護具。



風險評估

勞工作業環境監測

敦陽致力為員工打造舒適、安全的工作環境，平時定期對工作環境進行安全性巡檢；水質方面，每季進行飲用水質檢測及飲水設備清潔保養，空調方面，每半年進行冷卻水塔洗滌及主機保養。此外，若有較高風險作業時，嚴格要求人員使用個人防護具，防止暴露於作業場所之危害因子。

緊急應變措施

敦陽依消防法規設有防火管理人二名，並訂定《緊急應變計畫程序》進行應變事項處理，除每年配合大樓進行消防檢修申報外，亦定期進行消防設備維護、消防演練及相關教育訓練。另外為了因應火災事件，編設通報班、滅火班、引導班、防護班、救護班等消防組員，各組人員接受其專業訓練，以備不時之需，藉以將員工與公司資產損失及因災害產生之社會與環境衝擊降至最低。

管理程序流程 GRI 403-2

P

辨識風險與擬定管理策略

針對公司營運活動與作業環境進行職業安全與健康風險辨識與危害評估，並由職業安全衛生中心彙整重大議題，據以擬定年度管理計畫與改善目標。

D

推動管理措施與教育訓練

依據年度計畫執行各項職業安全衛生管理措施，包括設施改善、作業流程優化、個人防護具配置與使用，並辦理相關教育訓練與宣導活動，提升員工安全意識與應變能力。

C

追蹤執行成效與稽核檢討

透過定期自主稽核、現場巡檢及管理階層審查等機制，檢視各項管理措施與作業執行狀況，確認是否符合計畫目標與法規要求，並記錄問題與改善建議。

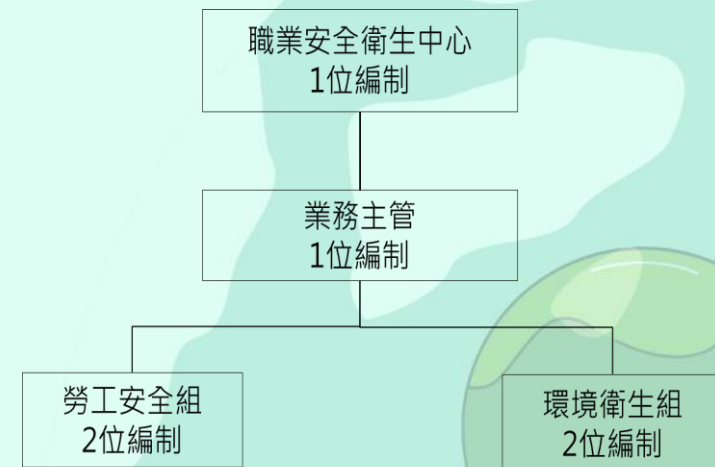
A

改善與持續精進

依據稽核與成效檢討結果，進行必要的改善與資源調整，強化管理機制，並將經驗回饋納入下一年度風險評估與計畫擬定，確保職安衛管理持續優化與進步。

職業安全衛生組織 GRI 403-4

敦陽重視員工的照顧，將職業安全衛生管理內化於組織運作體系中，設立「職業安全衛生中心」負責擬定、規劃、推動、督導安全衛生管理事項，每半年開會一次，負責對公司擬定之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。職業安全衛生中心由執行長擔任主任委員，轄下設置勞資雙方代表共6名委員，規劃勞工安全組及環境衛生組兩個單位，組員由行政、人資單位推派人選擔任，期許透過管理工作的推展，建立一個環保、安全、健康與舒適的工作環境。



職業安全訓練

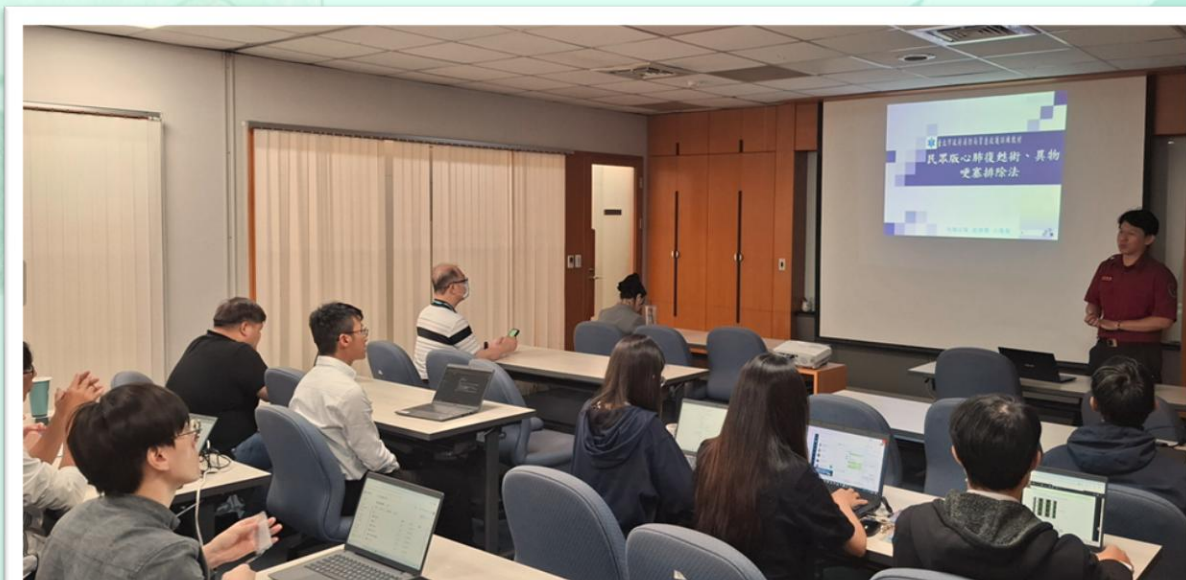
GRI 403-5

GRI 403-7

本公司每年依據人才發展教育訓練辦法，且視實際需求(提升職場環境安全、積極事前預防，打造低工傷率的工作環境等)，制定年度勞安訓練計畫，除定期辦理公司內部勞安(健康)相關課程，外部勞安訓練需求也會依實際狀況指派員工參加。各工作場所也會視狀況，定期或不定期培訓勞安衛生人員，員工也會至客戶端參加現場勞安訓練



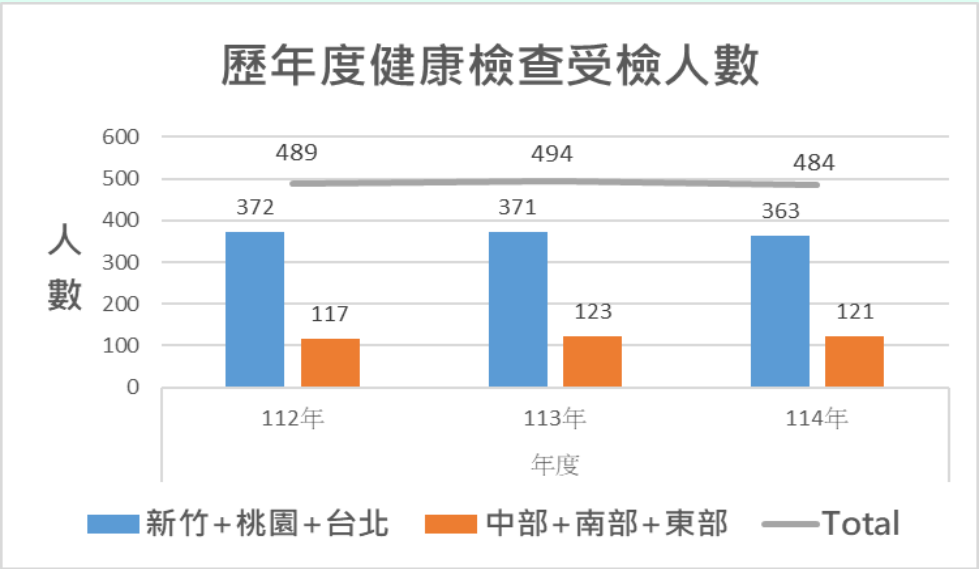
逃生訓練及演練	每年至少舉辦二場消防、急救相關訓練
配置急救人員	安排各區合適同仁接受急救人員訓練並取得資格
配置防火管理員	新竹總公司、台北辦事處皆有設置1-2位
職業安全內部教育訓練	在職員工 555人次 新進員工 69 人次
職業安全外部教育訓練	總共有70人次參加，總時數為473小時，總費用為83,020元



年度健康檢查與關懷，團險、旅平險 GRI 403-3 GRI 403-6



本公司每年定期舉辦員工健康檢查，提供優於法令規定的各項檢查項目，並特別安排醫院進駐各地辦公室，為員工服務，省去往返醫院的時間和不便。健康報告完成後，協助安排醫生與護理師與員工進行一對一的健康諮詢，幫助同仁全面了解自己的健康狀況。確保每位同仁都能在健康的狀態下工作與生活，2025年度完成全省484人次健檢。為提供更好的福利，公司在2025年持續完成團體保險續約與商務旅平險的購買，確保員工與執行國外出差，都能有更好的保障



員工健康促進

GRI 403-3

GRI 403-6

敦陽關心員工身心健康，除了健康檢查外，我們還提供豐富的身心健康服務項目，包含：專業醫護、母性、兩性平權之關懷，更加強辦理健康促進講座、紓壓課程活動等。敦陽設有職醫護人員，每月依系統資料對於較高風險之員工進行健康諮詢，諮詢內容受隱私保密政策保護，未經當事人同意不會透漏資訊給第三方。2025年次健康諮詢服務共服務51人次、健康促進講座共1場出席率約73%。



員工與非員工職業傷害統計

GRI 403-7

GRI 403-9

敦陽每月統計職業災害受傷人員，若有發生職災將由相關單位或同勞工代表進行調查、分析及作成記錄，並擬措施持續改善。2025年度無嚴重職業傷害發生案件。為提升員工防範職業災害意識，敦陽會發出內部通知信，及在公司內部網站，不定期宣導與提醒員工須注意並遵守各項安全規範，使近3年職業傷害比率逐年降低，確保營造健康安全的職場環境。

年份	類型	工作總時數	可記錄職業傷害人數			職災率		
			嚴重職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數	嚴重職業傷害率	死亡率	可記錄職業傷害率
2023	員工	1,756,864	0	0	1	0	0	0.57
	非員工	0	0	0	0	0	0	0
2024	員工	1,817,792	0	0	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0	0	0	0
2025	員工	1,863,232	0	0	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0	0	0	0

註1：職業傷害：工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含「上下班的通勤災害」。

註2：嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於6個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。

註3：死亡率 = 職業傷害所造成的死亡人數 × 百萬工時 ÷ 工作總時數

註4：嚴重職業傷害率 = 嚴重職業傷害件數 × 百萬工時 ÷ 工作總時數

註5：可記錄職業傷害率 = 可記錄職業傷害件數（含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數）× 百萬工時 ÷ 工作總時數

S-4 永續社會

4-1社會共融



SDGS對應指標：



4-1 社會共融

SDG 1

SDG 4

SDG 14

敦陽秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，將公益關懷與永續行動納入企業營運方針，持續推動教育扶助、環境保護、產學合作及人才培育等多元面向。近年來透過捐款、物資捐贈、比賽與研討會贊助，以及員工參與淨灘活動，落實社會關懷與環境守護，展現企業除財務利益外，亦善盡社會責任的承諾。

展望未來，敦陽將持續以多元文化、教育關懷與永續保育為核心目標，推動更多具影響力的公益計畫。

公司相信每一份善舉皆能為社會帶來正向改變，並期許在持守初心的同時，持續為社會共榮與永續發展貢獻力量，落實企業對社會與環境的長期承諾。



2025年公益活動一覽表說明

公司長期不遺餘力投入公益關懷，積極支持藝文活動、推動友善環境，並與社福機構攜手舉辦烘焙活動，透過捐贈善款與資源，連結社會弱勢群體。此舉不僅展現企業善盡社會責任的承諾，更落實 ESG 永續精神，持續以多元方式推動社會共好。

專案名稱	專案內容
國立雲林科技大學「國際學術研討會」	積極支持教育發展，促進知識交流與人才培育
捐款中華民國國防決策暨管理研究學會	積極支持教育發展，促進知識交流與人才培育
陽明交大IEEE DSC 2025可靠與安全計算研討會	積極支持教育發展，促進知識交流與人才培育
2025年建大輪胎女子高爾夫球賽	推動體育發展與性別平等，更展現對多元文化與社會參與的重視
2025年08月傳愛行動慈善音樂會	贊助音樂會支持藝文活動的推展
德蘭兒童中心募款	支持兒童中心募款活動，協助弱勢兒童獲得更多教育與生活資源



2025年公益活動一覽表說明

專案名稱	專案內容
台灣軌道工程學會舉辦年會活動	透過資源投入與協助，促進產業交流與知識分享
經濟部水利署-向海致敬-海岸清潔維護計畫	組織員工參與淨灘活動，透過實際行動守護海洋生態與生物多樣性
參與元大金控 - 關燈活動	推動綠色生活與環境永續
捐贈發票給創世基金會	支持弱勢，凝聚社會力量
與唐氏基金會共同舉辦烘焙活動	實際參與與資源支持，促進身心障礙者的社會融合
幼安教養院與敦陽共同義賣活動	支持弱勢族群的生活與教育需求。



2025年公益活動的捐贈與志工服務接露情形

近年公益活動志工活動總時數

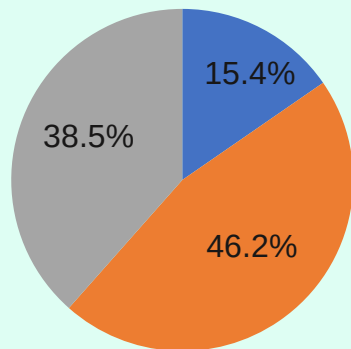


近年公益活動捐款總金額



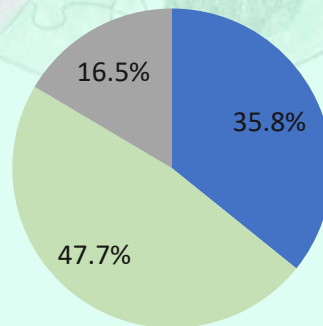
2025年社會公益活動分類比例

■ 社區投資 ■ 產學合作 ■ 慈善機構



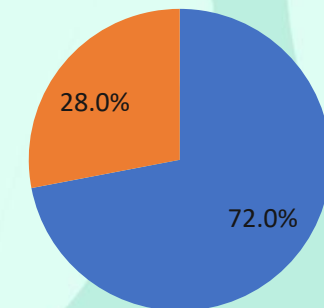
2025年-公益活動類別捐贈百分比

■ 社區投資 ■ 產學合作 ■ 慈善機構



2025年度-公益活動志工人數分類項目

■ 產學合作 ■ 慈善機構



E-5 環境永續

- 5-1環境永續政策
- 5-2氣候治理與行動
- 5-3溫室氣體管理
- 5-4廢棄物處理



SDGS對應指標：



5-1環境永續政策

GRI 2-23

GRI 2-24

敦陽科技股份有限公司是國內優質的系統整合廠商，提供相關的專業性諮詢服務及顧問服務，協助其建構最有利於業務發展的資訊平台，讓其能夠利用、整合、分享組織所有的資訊資源，充分發揮整體的資訊系統效能，最終目的在於協助企業發揮最大的營運效益。

本公司為表示重視環境保護，節約能源降低對環境的破壞並維護生物多樣性，戮力落實營運管理，善盡企業社會責任，並透過自身活動、產品及服務的持續改善，響應國際節能減碳趨勢，期許成為國內全體系統整合商環境永續之標竿。

我們的環境保護與能源政策承諾：

- 恪遵法規全員參與、節能減碳永續環保
- 資源回收防止汙染、遵循國家能源政策
- 杜絕伐林保護生物、推廣相關教育訓練
- 持續導入循環經濟、強化永續合作夥伴

本公司將貫徹上述環境保護與能源政策，及各項經營管理之決策與執行，並嚴格遵守相關法令之規定，持續關注國家相關能源政策，自行盤查溫室氣體排放數據，善盡企業社會責任，維護安全健康的生活環境，確保企業永續發展。

13 氣候行動



5-2 氣候治理與行動

GRI 201-2

TCFD

氣候相關財務揭露(TCFD) 架構因應

2026年世界經濟論壇(World Economic Fourm,WFE)發布《全球風險報告》指出，不確定性已成為全球風險展望的核心。從長期風險觀查極端天氣事件仍為國際間最嚴重的風險之一。極端氣候所帶來的變遷除了溫室氣體的減量措施之外，應重視企業對氣候變遷的減緩與調適。敦陽科技遵循我國金融監督管理委員會發布之公司治理3.0-永續發展藍圖，採用氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures,TCFD)之架構，進行氣候變遷相關財務揭露之現況分析、氣候風險鑑別與財務衝擊，並揭露氣候變遷對敦陽衝擊與管理方針，以下對TCFD揭露建議之核心要素，分為治理、策略、風險管理、指標與目標進行說明。

治理

TCFD 1

為健全風險管理機制、強化公司環境、社會(人群)、經濟與氣候變遷相關議題的機會與影響，於董事會轄下設置「風險管理委員會」，董事會為風險管理的最高治理單位，監督風險管理機制有效運作；「永續發展委員會」轄下「永續發展執行組」為管理單位，之下的「環境安全組」為執行單位。公司秉持對環境永續的承諾，積極推動企業減碳責任，已導入 ISO 14064-1並取得有限確信，以提升數據可靠性與管理效能。

功能性委員會名稱	成員組成	報告頻率	職責與運作方式
風險管理委員會	三名成員，超過半數為獨立董事，由獨立董事擔任召集人	每年至少一次向董事會報告	■ 審查風險管理政策與架構、風險胃納與承受度 ■ 監督風險管理機制之運作 ■ 審查重大風險議題之管理報告 ■ 適時向董事會報告風險管理情形
永續發展委員會	三名成員，超過半數為獨立董事，由獨立董事擔任召集人	每年至少兩次向董事會報告	■ 制定永續發展之政策擬定。 ■ 公司永續發展，包含永續治理、誠信經營、環境與社會面之目標、策略與執行方案之制定。 ■ 公司永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告。 ■ 關注各利害關係人，包括股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體所關切之議題及督導溝通計畫。 ■ 審查永續發展報告書。

策略

永續發展管理委員會轄下永續發展執行組負責管理，之下的環境安全組負責實施氣候相關風險與機會辨識，與各執行小組及相關單位共同研擬氣候變遷與環境相關的策略、目標與行動方案討論，以因應氣相關風險、機會及財務影響。

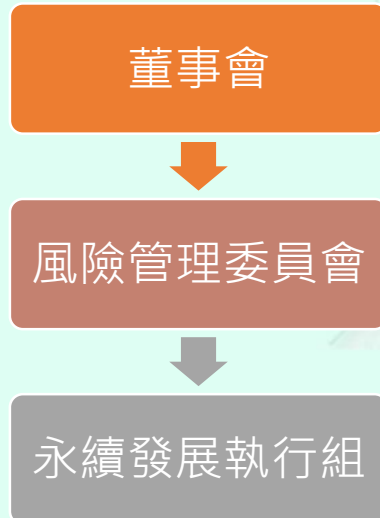
敦陽科技透過利害關係人的議合，由永續發展執行組成員評估環境面議題，並依據排序結果進行討論，最後經永續發展管理委員會審查通過。

氣候相關管理期程以2年內為短期、3~5年為中期、5年以上為長期。

風險管理

TCFD 3

敦陽科技經董事會通過設立「風險管理委員會」並訂定「風險管理委員組織章程」及「風險管理政策與程序」經董事會核准。風險管理委員須對董事會負責，除了確實執行風險管理政策外，轄下永續發展執行組及相關單位負責推動與執行，確保風險管理機制落實於日常營運。風險管理委員會依據風險管理執行進度與結果，每年至少一次向董事會報告。



圖片來源：世界經濟論壇《全球風險報告 2026》

風險與機會衝擊評估

TCFD 2

TCFD 3

永續發展執行組及轄下各執行組共同評估氣候相關風險與機會發生的可能性、衝擊及影響的時間，鑑別出顯著風險與機會項，並提出管理方針，並經永續發展管理委員會審核通過。

面向	類別	議題	說明	衝擊	可能性	短期	中期	長期	顯著	財務衝擊	管理方針
轉型風險	法規	碳排放政策與永續法規	因應政府減碳政策要求於2027年合併財務報告子公司完成盤查及2029年完成確信	低	中	●	●		※	招攬及培養此面向之專業人才與相關人員教育訓練，提高人力與教育成本	- 編列組預算與協調各相關功能小組安排投入人力 - 優化系統，提升盤查工作效率與數據收集，取得第三方有限確信 - 強化教育訓練，提升公司整體節能認知與碳管理要求 - 依時程導入IFRS S1與S2建構完善的永續揭露流程
	市場	客戶永續要求	客戶持續強化永續供應鏈，對環境及ESG管理目標與績效要求增加，如無法持續更進將影響訂單或無法符合市場需求	中	高	●	●	●	※	公司在環境與ESG的管理與作為如無法符合供應商評鑑，將直接或間接影響客戶合作意願目前部門客戶已訂定選擇供應商標準，將潛在影響公司營收	- 制訂內部稽核管理與審查標準 - 成立專責負責單位，關注利害關係人建議事項，積極持續改善與回應 - 強化人員培訓與人才養成

風險與機會衝擊評估

面向	類別	議題	說明	衝擊	可能性	短期	中期	長期	顯著	財務衝擊	管理方針
實體風險	立即性	極端氣候造成供應鏈中斷	公司重要供應商分佈於台灣全各地，極端氣候如颱風、洪水等，造成商品損害及延誤交期等供應中斷亦有違約風險	中	中	●	●	●	※	■ 颱風、洪水等極端氣候對公司存貨損失的影響 ■ 供應商存貨短缺影響客戶交貨，違約罰金	■ 定期檢視與評估供應商環境面的衝擊與管理 ■ 持續開發供應商 ■ 加強職業安全衛生管理
機會	產品和服務	代理高效能商品，整合客戶需求，提升服務	代理高效能品牌之商品。原廠符合國內外法規要求，開發生產高節能商品，提供客戶需求	中	中	●	●	●	※	■ 專業團隊與整合能力，提供客戶優質且專業的服務滿意，擴大客戶群與因應多元需求，提升營收	■ 整合產品與提升人員專業技能與服務 ■ 滿意度調查與客戶訪談 ■ 提升產品行銷與舉辦研討會，貼近客戶需求

永續策略指標目標

TCFD 4

短/中/長期目標

短期	中期	長期
- 回應並提升CDP問卷成績 - 完成母公司溫室氣體查證 - 精簡產品包裝，提高包材循環再利用 - 取得 ISO 14064-1及第三方確信	- 評估減碳專案 - 規劃綠電採購時程 - 子公司完成溫室氣體盤查	- 達成低碳辦公環境 - 累積溫室氣體減量達20% - 評估抵換專案

2025年度目標執行成果

目標	內容	管理實績	達成率
完成全台各據點溫室氣體盤查	由溫室氣體盤查推行組織統籌規劃，並於各據點設置專責窗口配合執行，透過員工教育訓練資訊系統導入來彙整營運數據以提升資料整合效率，確保全台據點盤查作業準確一致。	2025年度已全面完成公司於全台各據點之溫室氣體盤查作業涵蓋範圍包括敦陽總部、倉庫與各營運據點，共計9處。	100%
內部環境教育訓練	聚焦於氣候變遷風險、溫室氣體盤查、節能減碳及永續發展等主題，針對不同部門與職務需求規劃課程。	2025共辦理教育訓練5場次，參訓人次約達100於人，有效提升員工環境意識與實務能力強化企業永續管理效能。	100%

在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括2°C 或更嚴苛的情境）實體氣候風險

TCFD 2

情境分析不能預測未來，但能讓公司更了解氣候變遷之影響以及其如何影響公司。情境分析是策略規劃、風險管理和評估公司策略彈性之重要工具。敦陽科技自 2024年開始，在整個價值鏈中進行質化與量化氣候建模，以評估投資組合在不同外部條件的韌性。

建模假設

- 本分析以敦陽科技當前營運型態、辦公據點、供應鏈結構及用電狀況為基礎，並輔以歷史資料與既有財務資訊進行建模。
- 該模型結合敦陽科技的實體資訊與商業資訊：
 1. 實體資訊：包括原物料的數量與採購地點、營運場所位置及運送方式。
 2. 商業資訊：包括營收結構、碳排放量與排放強度、電費支出與供應鏈交易結構等，用於推估財務影響。
- 情境分析是採用公開可得資訊來源所建構，包含由聯合國跨政府氣候變遷委員會（IPCC）及中央銀行與監理機關綠化金融系統網絡(NGFS)等對氣候排放路徑的評估與報導。
- 在建模中，各風險因子皆為獨立模擬，以利辨識個別風險來源對財務指標的敏感度。惟此階段並未納入風險間交互作用或抵換效果。

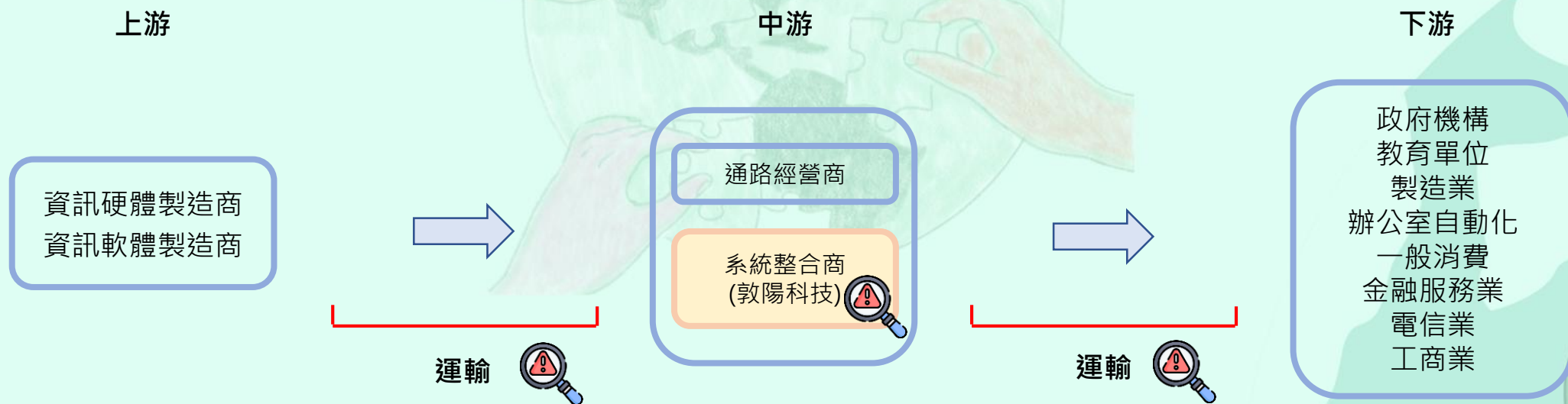
實體風險

實體風險可能為立即性或長期性，立即性風險已然於現在發生，例如氣候模式的極端變化造成水災增加，致使廠區營運中斷而導致營收下降或財務損失；以及旱災增加造成供應鏈中斷，且預期將更為極端且頻繁。長期性風險將更有可能於本世紀中葉及以後出現。預測 2050 年以後之氣候變化是一項挑戰，一個可行的假設為氣候型態之長期（且可能不可逆）變化將隨時間推移而增加（例如平均氣溫上升）。

聯合國政府間氣候變遷專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, 簡稱 IPCC）發布評估報告中，係以「代表濃度途徑」（RCP）提出四種氣候變遷的情境，總結如下：

- RCP2.6：是低度排放情境，將全球暖化的升溫幅度限制 2°C 以內（與工業化前相比）。
- RCP4.5：是中度排放情境，仍沒有達到 2°C 的限制和 1.5°C 的目標，被認為可能產生約 2.4°C 的升溫。
- RCP6.0：是中高排放情境，溫室氣體排放在 2060 年左右達到顛峰，並在本世紀末期開始下降，被認為可能產生 2.8°C 的升溫。
- RCP8.5：與現行政策一致，是高度排放的情境，升溫幅度可能達到 4.3°C，也被認為代表「一如往常」的情境。

本公司針對營運進行氣候變遷下的實體風險情境分析，評估在RCP2.6與RCP8.5氣候情境下，2030年及2050年可能對業務發展、策略規劃與財務穩定產生的潛在影響。隨著平均氣溫上升，不僅資料中心面臨冷卻負荷增加，整體資訊設備與辦公環境的用電需求亦將同步上升，導致營運成本增加，並提高對穩定電力供應的依賴。同時，氣候變遷可能引發極端天氣與交通中斷，進一步影響伺服器、儲存設備、網通元件等IT硬體的供應鏈穩定性，對系統整合、雲端服務與技術支援等核心業務造成衝擊。面對「營運用電需求上升風險」與「IT硬體供應鏈中斷風險」兩大關鍵挑戰，本公司已將其納入氣候風險評估與策略規劃重點。



營運用電需求上升風險

為具體評估氣候變遷實體風險對公司營運之潛在衝擊，本公司參考 IPCC 第五次評估報告（AR5）提出之 RCP 情境架構，選擇 RCP2.6（低排放情境）與 RCP8.5（高排放情境），針對 2030 年與 2050 年進行氣候風險情境分析。分析運用臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）提供之未來氣候模擬資料，聚焦評估「溫度上升導致營運用電需求增加」的實體風險。鑑於資訊整合服務業高度仰賴穩定電力供應與空調散熱效能，尤其資料中心與辦公環境中空調用電佔比甚高，本公司以台綜院（2017）「氣溫對我國各部門電力消費之影響」報告中服務業各季節之用電組成為基礎，推估溫度上升對冷卻與整體用電成本的影響。

時間	情境	升溫幅度	電費成本	時間	情境	升溫幅度	電費成本
2030	RCP2.6	+ 0.23 °C	+ 0.71 %	2050	RCP2.6	+ 0.56 °C	+ 1.69 %
	RCP8.5	+ 0.18 °C	+ 0.56 %		RCP8.5	+ 0.78 °C	+ 2.37 %

針對此類實體風險，本公司已採取多項因應措施，包括室內溫度控制於 26~28°C 間以降低冷卻負荷、加速汰換高耗能空調設備、導入高效能節能系統，以及強化電力備援與資料中心能源管理，藉此減緩氣候變遷對營運成本與系統穩定性的衝擊。

IT硬體供應鏈中斷風險

敦陽科技針對氣候變遷可能引發的淹水災害，運用氣候變遷災害風險調適平台之風險圖資，從「危害度」與「脆弱度」兩大面向，評估自身營運據點與主要供應商所在地的風險等級。危害度方面，採用CMIP6氣候情境資料之網格日資料進行頻率分析，並以日雨量超過650毫米的年降雨量最大值作為淹水風險事件指標，進一步評估在不同全球暖化情境下該事件之發生機率。脆弱度方面，則參考經濟部水利署公告的第三代淹水潛勢圖，選用24小時定量降雨量為650毫米的模擬情境，作為淹水深度與範圍的依據，評估各地區面對強降雨事件的曝露程度與受損可能性。針對供應商的評估，敦陽科技亦納入「關鍵度指標」，以年採購金額衡量其對公司營運的影響，進行風險等級整合分析與分級管理，以提升整體供應鏈面對極端氣候事件的韌性與回應能力。



敦陽營運據點分佈

實體風險對各營運據點的衝擊程度

空間尺度-網格40m

單位	地址	危害脆弱度			
		SSP1-2.6 2021-2040年	SSP1-2.6 2041-2060年	SSP5-8.5 2021-2040年	SSP5-8.5 2041-2060年
新竹總公司	新竹市東大路二段 83 號12樓	無風險等級	無風險等級	無風險等級	無風險等級
景觀倉庫	新竹市景觀大道252號1樓之7	無風險等級	無風險等級	無風險等級	無風險等級
台北辦事處	台北市堤頂大道 2 段 475 號10樓	第一級	第二級	第二級	第二級
桃園辦事處	桃園市中壢區領航南路三段315號 12樓	無風險等級	無風險等級	無風險等級	無風險等級
台中辦事處	台中市朝富路 213 號 19 樓之5	無風險等級	無風險等級	無風險等級	無風險等級
嘉義辦事處	嘉義市吳鳳北路 381 號 7 樓	無風險等級	無風險等級	無風險等級	無風險等級
台南辦事處	台南市中華路 1-150 號 24 樓 F室	無風險等級	無風險等級	無風險等級	無風險等級
高雄辦事處	高雄市民權二路 8 號 19 樓之 1	第四級	第四級	第四級	第四級
花蓮辦事處	花蓮市南京街 177 號1樓	無風險等級	無風險等級	無風險等級	無風險等級

註1：危害脆弱度由等級一(輕度)至等級五(重度)區分。

註2：無風險等級並非表示未來完全無災害風險，僅代表無模擬淹水深度或未達淹水標準。

實體風險對各供應商的衝擊程度

空間尺度-網格5km

短期 (2021-2040)	風險等級	指標	SSP1-2.6	SSP5-8.5
	高風險	廠商家數(採購占比)	26家 (79.34%)	28家 (83.52%)
	中風險	廠商家數(採購占比)	46家 (13.02%)	46家 (9.09%)
中期 (2041-2060)	風險等級	指標	SSP1-2.6	SSP5-8.5
	高風險	廠商家數(採購占比)	27家 (82.92%)	27家 (71.95%)
	中風險	廠商家數(採購占比)	47家 (9.62%)	50家 (21.07%)

評估結果顯示，敦陽科技總公司及大多數分公司營運據點位於相對低風險地區，整體淹水災害風險較低，惟公司將持續監測各據點之風險變化，以即時因應可能的氣候衝擊。然而，部分營運據點及關鍵供應商所在地落於高淹水潛勢區，顯示極端氣候事件將可能對供應鏈運作造成中斷風險。透過引入採購金額作為關鍵度指標進行分級評估，公司成功識別出風險高且依賴程度高之供應商，作為未來推動災害調適、供應商多元化及強化供應鏈韌性之重要參考依據。

轉型風險

在轉型風險下，低碳經濟轉型可能需面臨更嚴苛的政策與法規、技術及市場變化。根據上述變化之性質、速度與重點，在分析之時間範圍內，溫室氣體總量管制與碳稅、碳費、再生能源法規趨嚴，以及主要客戶宣佈其脫碳之目標等，可能使營業成本增加與使市場銷售額降低。本公司作為資訊產品的專業通路商，主要服務半導體、電子、金融與政府等行業，這些行業多屬碳排放較高的供應鏈關鍵節點。若客戶因自身減碳目標或法規壓力調整採購策略，將可能對本公司業務造成衝擊。因此，後續將依這兩大面向進行分析，進而推估其對本公司營運與財務的潛在影響。

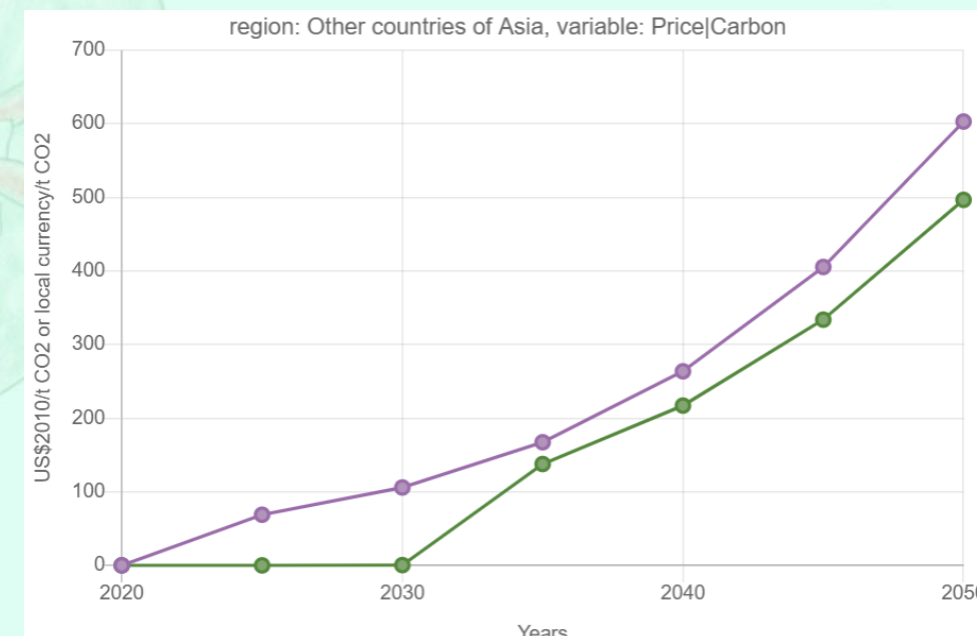
中央銀行與監理機關綠化金融系統網絡（Network of Central Banks and Supervisors for Greening the Financial System, 簡稱 NGFS），將氣候情境依據政策介入的時間點與強度，區分為以下三類轉型情境：

有序情境 (Orderly)	各國政府於近期即啟動溫室氣體減排與碳定價政策，並逐步強化再生能源與能效標準。企業與市場有時間調整，轉型雖帶來成本上升，但整體經濟影響可控
失序情境 (Disorderly)	氣候行動初期延宕，直到未來數年內才因氣候壓力而匆促推動劇烈政策，包含急速提高碳價、限排規定與能源結構轉變。企業將面臨更高的轉型成本與合規壓力
溫室世界情境 (Hot House World)	全球未有效落實減碳行動，碳排持續增加，本世紀末全球升溫超過 3°C，導致嚴重物理風險，如海平面上升、極端氣候與供應鏈中斷等，對經濟造成長期衝擊

碳價上升對營運成本的影響

隨著各國加速推動淨零排放目標，碳定價機制已成為主流氣候政策工具之一。根據 NGFS 所採用之氣候經濟整合模型 REMIND-MAgPIE 2.1-4.2 推估，在其他亞洲國家於 Net Zero 2050（有序轉型）與 Delayed Transition（失序轉型）兩種情境下，至 2035 年碳價分別可達每噸約 167.61 美元與 138.04 美元，並於 2050 年上升至 603.15 美元與 496.77 美元。儘管本公司本身並非碳排放密集產業，但在碳價持續上升情境下，碳成本將透過供應鏈逐步轉嫁至原物料、電力與服務價格中，或反映於政府制定之類碳費或碳關稅機制中，對營運成本與利潤結構皆形成實質衝擊。

時間	情境	每噸碳價	營運成本
2035	Net Zero 2050	167.61 \$	+ 0.07 %
	Delayed Transition	138.04 \$	+ 0.06 %
2050	Net Zero 2050	603.15 \$	+ 0.28 %
	Delayed Transition	496.77 \$	+ 0.23 %



資料來源：<https://data.ece.iiasa.ac.at/ar6/#/workspaces/3145>

客戶減碳趨勢下的營運風險識別

淨零轉型已逐漸成為全球趨勢，各產業所面臨的減碳壓力與政策規範強度日益提升，供應鏈去碳化與綠色採購逐漸成為主流趨勢。為初步掌握潛在轉型風險對公司營運之影響，本次分析針對公司主要服務之產業進行客戶結構盤點與風險分級。評估依據包含以下三項指標：

- 客戶產業營收比重：衡量各產業對公司整體營運之依賴程度
- 轉型風險壓力評分：反映各產業因法規、技術、金融等面向所承受的低碳轉型風險
- 綠色採購壓力評分：評估客戶因應永續政策或 ESG 要求，對供應商提出低碳採購轉向之可能性。

指標	低風險	中風險	中高風險	高風險
營收占比	0.37%	8.77%	39.75%	44.65%

透過以上綜合性分析，可協助公司辨識營運中高敏感性產業的相對曝險程度，作為後續轉型情境的量化模擬與財務衝擊評估之基礎依據，有助於公司在永續轉型策略上進行資源優先排序與客戶溝通策略規劃。總體來看，超過八成的營收來自中高風險與高風險的客戶，這意味著公司在未來可能需要對這些客戶的轉型風險加以關注，並採取相應的策略，以減輕轉型風險所帶來的潛在負面影響。

5-3 溫室氣體管理

SASB TC-SI-130

依循策略和風險管理流程，進行氣候相關風險與機會評估時所使用的指標

氣候變遷所帶來的影響已被科學明確證實，其緊迫性引發全球高度關注。各國紛紛提出「2050 淨零排放」目標，我國亦於 2021 年 4 月 22 日世界地球日正式宣示推動 2050 淨零轉型。作為台灣企業公民的一員，敦陽積極響應政府淨零政策，未來將參考台灣中小企業資訊網、SBTI、CDP、GHG Protocol提供之減碳指引，作為氣候變遷相關風險與機會指標及目標評估之基礎，並依循「承諾、盤查、管理、減量、抵減、評估」六大步驟，持續追蹤檢討，訂定因應措施，以有效應對氣候挑戰並促進永續發展。

溫室氣體排放和相關風險

因應金融監督管理委員會推動的「上市櫃公司永續發展路徑圖」政策，敦陽提前展開溫室氣體盤查作業，並已於2025年7月完成第三方數據確信作業。未來將依據盤查結果進行深入分析與評估，作為制定減碳策略之依據，持續推動組織邁向淨零排放（Net Zero）目標。

重大主題管理方針

GRI 3-3

TCFD 4

重大主題	對敦陽的意義	價值鏈衝擊情形			因應政策與措施	管理行動
		供應商	敦陽/子公司	客戶		
能源與溫室氣體管理	敦陽主要碳排放來自日常營運硬體設備的能源使用，透過管理營運過程所需的能源消耗，藉此降低對環境的負面衝擊。	○	●	○	導入ISO 14064-1作為敦陽溫室氣體管理基礎，並透過持續導入節能專案、減少資源耗用，降低對環境的衝擊。	成立溫室氣體盤查推動小組，定期召開討論會議，依照盤查結果，提出改善方案。
廢棄物管理	通過資源再利用、處理和處置可提高經濟效率減少資源開採，減少或消除對環境的不利影響	○	●	○	貨物使用之木棧板及日常生活廢棄物，皆依法申報環保局認可立案環保公司進行回收處，減少污染，提倡資源回收再利用。	內部訂定廢棄物管理辦法，並保存清運紀錄，每年執行內部稽核程序，以審視管理品質。

註1：敦陽科技價值鏈包含上游（供應商）、敦陽本身營運（含總部與各子公司）以及下游（客戶），整體需負責提供及承擔敦陽所有產品和服務。

註2：●直接衝擊；○間接衝擊。

溫室氣體排放結構

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

GRI 305-4

TCFD 4

TC-SI-130a.1

單位：公噸CO2e

項目	內容	2024年	2025年
類別一：直接溫室氣體排放	移動式燃燒源	148.1790	137.8076
	人為系統逸散	44.6044	45.3783
類別二：輸入能源的間接溫室氣體排放(地區別)	輸入電力	791.6326	834.5835
類別三：運輸產生的間接溫室氣體排放	下游運輸	0.5338	0.9890
	員工通勤	335.6819	263.7860
	商務旅行	320.9980	285.0613
類別四：組織使用的產品的間接溫室氣體排放	能源上游排放	201.8311	231.9794
	廢棄物處理	1.6847	1.4136
總排放量(地區別)		1845.145	1800.999

註1：2024年數據範疇涵蓋母公司敦陽科技及子公司敦陽資訊。
註2：2025年盤查數據將完成第三方確信，確信聲明將於8月底前公告於公司官網。

■ 溫室氣體排放密集度 (類別一、二)

項目	內容	2024年	2025年
排放密集度 (tCO2e/ 人) (地區別)	類別一	0.32	0.32
	類別二	1.32	1.75
排放密集度 (tCO2e 百萬元) (地區別)	類別一	0.03	0.02
	類別二	0.11	0.07

註1：溫室氣體排放密集度以該年度 12 月 31 日之員工人數計算，2024 年為 601 人，2025 年為 576 人。

註2：溫室氣體排放密集度以該年個體營收計算，2024 年為 7,447百萬元，2025 年為 8,394百萬元。

註3：2025年數據範疇涵蓋母公司敦陽科技及子公司敦陽資訊。

描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現

能源管理

GRI 302-1

GRI 302-3

GRI 302-4

SASB TC-SI-130

GRI 305-5

敦陽科技及子公司敦陽資訊的能源耗用100%來自外購電力(台灣電力公司)，尚無再生能源使用之情形。

在節能措施方面，2024年及2025年各據點照明設備亦持續維持LED燈具，以延續節能成效。自2023年起，為配合金管會永續發展路徑圖政策目標，逐步擴大溫室氣體盤查範圍至全台各營運據點，並以2024年經第三方確信之盤查數據為基準年，重新設定減碳目標，訂定能源使用量，每年下降1%為具體目標。

近二年敦陽科技電力能源消耗與密集度統計：

項目	2024年	2025年
年度全職員工人數	601	576
外購電力 (度)	1670110.9350	1760742.7008
外購電力 (GJ)	6012.3994	6338.6737
外購電力 (GJ) 年增/減率	0	6.02%
能源密集度 (GJ/全職員工)	10.00	11.00

註1：1度等於0.0036GJ。

註2：公司設立之基準年為2024年。

註3：2025年數據範疇涵蓋母公司敦陽科技及子公司敦陽資訊。

敦陽因應能源管理目標之策略如下：

- ✧ 室內溫度設定為26度至28度間，降低空調負荷
- ✧ 並汰換低效率老舊耗能之空調設備，並定期保養主機及清洗冷卻水塔
- ✧ 使用LED照明燈具汰換舊有燈具
- ✧ 其他制度管理 (中午午休關燈1小時、下班前30分鐘關閉冷氣改採送風)



其他間接溫室氣體排放管理

針對類別三至類別六之間接溫室氣體，因涉及供應鏈與下游活動，減量上面臨一定挑戰，目前敦陽仍處於初步盤查階段。儘管金管會尚未強制要求能源以外的間接排放資訊揭露，本公司已主動展開相關盤查與減量規劃，並同步評估可行的減量措施，以實質行動推動企業永續發展，具體作法如下：



鼓勵員工使用公共交通和共享交通工具，並提供具有低碳足跡的交通津貼或補貼



規劃與供應商合作，促進間接排放的監測及減量，如優化運輸和物流，並支持供應商轉型為低碳企業。



評估和優化產品和服務的整個生命週期，包括設計、生產、運輸、使用和處置階段，以減少間接排放。



採購環保與低碳產品和服務，並推動供應商減少包裝和廢棄物

水資源管理

SASB TC-SI-130a.2

敦陽科技全台各據點皆位於縣市都會區，使用水源為來自水庫的自來水，主要耗費於生活用水。使用後產生的生活汙水排入政府設置的地下下水道。此外，除新竹總部大樓為自有水表，其他各據點之用水皆由各大樓管委會進行管理，故在用水管理上，敦陽以新竹總公司為主要管理地區，在水資源使用上本公司雖非耗用大量水資源之企業，但仍自我監督，做好每一個節約用水環節，相關措施如更換中央空調冷卻水塔設備、公共區域使用省水馬桶調節馬桶沖水量、小便斗使用自動感應給水...等，以節省水資源為環境永續盡心盡力。

本公司以2024年為基準年，訂定人均用水量每年下降1%為量化管理目標。

近三年水資源密集度統計：新竹總公司

項目	2023年	2024年	2025年
水資源（萬公升）	147.5	151.5	150.7
新竹總公司年度平均員工人數	181	173	175
平均每人使用水資源（萬公升）	0.8149	0.8757	0.86

5-4 廢棄物管理

GRI 306-5

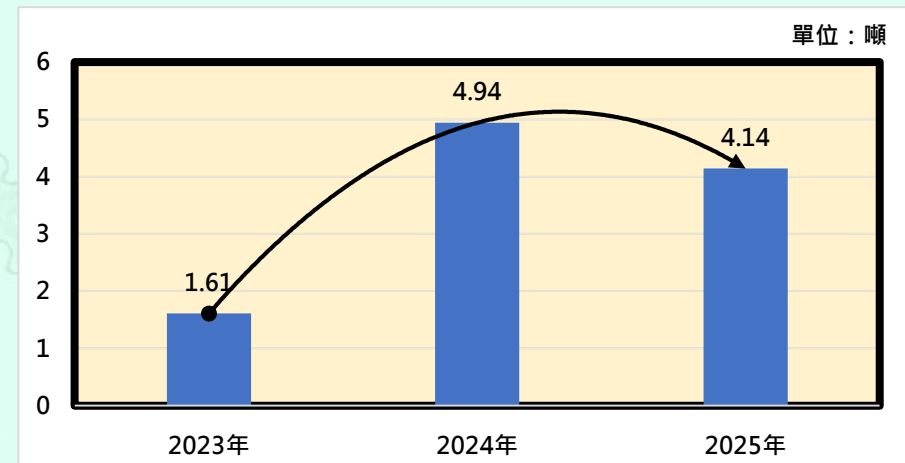
SDG 12

敦陽科技屬於資訊服務業並無工廠與產品製造，一般事業廢棄物來自於客戶訂貨後之包材，委託合格乙級廢棄物清除許可證以上資格之清除業者處理並將清運紀錄保存。為減少環境污染，透過資源回收再利用之管理方法，達到廢棄物減廢(量)之目的。本公司事業廢棄物之目標依2020年為基準年(0.0597%)(廢棄物噸數/年百萬營業額)，每年減少0.002%為目標 (以2018年 0.0807%、2019年 0.0436%、2020年 0.0597% 為基礎取其可達成性)。

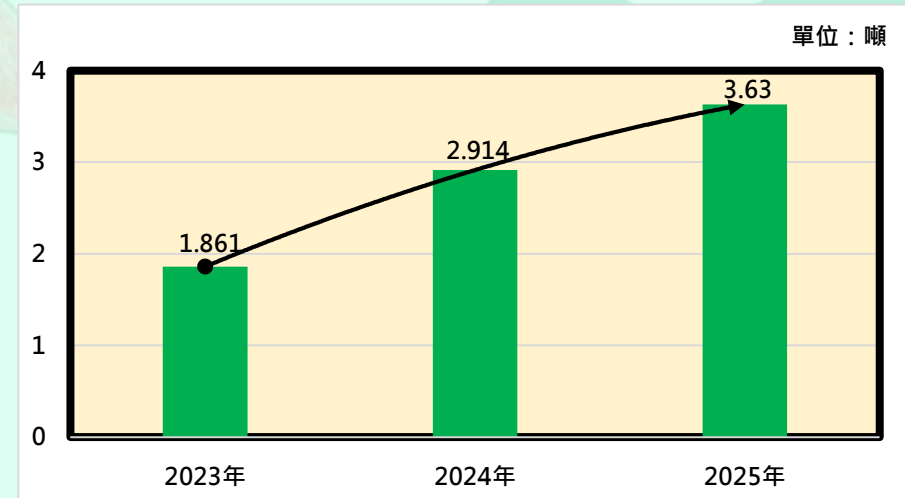
廢棄物管理與執行：

項目	處理方式
紙張回收及銷毀作業	平日推動資源回收、垃圾分類外，一般無機密性及個資的紙張處理，採取廢紙再利用的方式，而有個資及機密資料的紙張資料，則採定期集中由主管簽核後，委由特定運輸公司運往配合的專業水銷工廠，當場進行紙張水銷回收作業，並拍照做成紀錄，除符合個資法資料保護規定，也符合環保之資源再生原則。
報廢電腦處理	載有個資的媒體(如硬碟)會進行資料刪除並且進行實體破壞後再報廢；無硬碟之電腦在進行報廢作業後，直接送回收廠。以系統電子化表單代替紙本申請單，以減少廢棄物的產生為目標。
資訊設備包材處理	本公司依客戶需求，將所販售之資訊設備包材協助清運回公司暫存，不定期依「廢棄物清理法」第28 條第三項規定，委託經主管機關許可清除、處理廢棄物之民營廢棄物清除處理機構進行清除、處理。

近三年一般事業廢棄物處理



近三年資訊設備包材資源回收處理量



附錄

附錄1:GRI準則對照表

附錄2:SASB準則對照表

附錄3:TCFD對照表



附錄：國際通用永續發展對照表

附錄1：全球報告倡議GRI準則對照表

指標	揭露項目	對應章節及說明	頁碼
GRI 1：基礎2021 / GRI行業準則：無 敦陽依循GRI準則出版2025年永續報告書，數據資訊範疇為2025年1 月1 日至12 月31 日			
GRI 2：一般揭露 2021			
1.組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書(聯絡單位) 關於敦陽114年報	P.2、P.5 P.2
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書(報告範疇)	P.2
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書(報告期間與週期、聯絡單位)	P.2
2-4	資訊重編	無合併或併購、報導期間、業務性質及衡量方法等改變	NA
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	P.122-123
2.活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於敦陽 1-4永續供應鏈、1-5客戶服務與滿意度管理	P.5-P.6 P.17-P.31
2-7	員工	3-2多元共融職場	P.55
2-8	非員工之工作者	3-2多元共融職場	P.55

指標	揭露項目	對應章節及說明	頁碼
3.治理			
2-9	治理結構及組成	1-1永續策略與治理 2-1治理架構	P.9-10 P.35-36
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-1治理架構	P.36
2-11	最高治理單位的主席	2-1治理架構	P.36
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1永續策略與治理 1-2利害關係人議合 1-3重大主題鑑別	P.9 P.11-13 P.14-16
2-13	衝擊管理的負責人	1-1永續策略與治理 2-1治理架構	P.9 P.35
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書(報告確信) 1-1永續策略與治理 1-2利害關係人議合 1-3重大主題鑑別	P.2 P.9 P.11-13 P.14-16
2-15	利益衝突	2-1治理架構	P.36
2-16	溝通關鍵重大事件	1-2利害關係人議合 2-1治理架構	P.11-13 P.36
2-17	最高治理單位的群體智識	2-1治理架構	P.36-38
2-18	最高治理單位的績效評估	2-1治理架構	P.40

指標	揭露項目	對應章節及說明	頁碼
2-19	薪酬政策	3-3人才吸引與留任	P.59
2-20	薪酬決定流程	3-3人才吸引與留任	P.59-60
2-21	年度總薪酬比率	3-3人才吸引與留任	P.59-60
4.策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.3
2-23	政策承諾	1-1永續策略與治理 1-4永續供應鏈 2-2風險管理 2-3誠信治理與內控制度 2-4資訊安全與客戶隱私保護 3-1人權保障 3-5職業安全與健康促進 5-1環境永續政策	P.8 P.17 P.42 P.44 P.49 P.53 P.71 P.86
2-24	納入政策承諾	1-1永續策略與治理 1-4永續供應鏈 2-2風險管理 2-3誠信治理與內控制度 2-4資訊安全與客戶隱私保護 3-1人權保障 3-5職業安全與健康促進 5-1環境永續政策	P.8 P.17 P.42 P.44 P.49 P.53 P.71 P.86

指標	揭露項目	對應章節及說明	頁碼
2-25	補救負面衝擊的程序	2-3誠信治理與內控制度(舉報管道) 3-1人權保障	P.45-46 P.53-54
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-3誠信治理與內控制度(舉報管道) 3-1人權保障	P.45-46 P.53-54
2-27	法規遵循	2-3誠信治理與內控制度(法令遵循與內部控制)	P.46-47
2-28	公協會的會員資格	2-3誠信治理與內控制度(參與外部組織倡行動)	P.48
5.利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	1-2利害關係人議合	P.11-13
2-30	團體協約	未成立工會，無團體協約，每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道	NA
GRI 3:重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	1-3重大主題鑑別(重大主題鑑別流程)	P.14
3-2	重大主題列表	1-3重大主題鑑別(重大性分析)	P.16
GRI 201:經濟績效 2016			
3-3	重大主題管理	G-1永續經營	P.11-13、P.15
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-6經營績效	P.32-33
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5-2氣候治理與行動(策略)	P.87-101
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	3-3人才吸引與留任	P.65
201-4	取自政府之財務援助	無取自政府之財務援助	NA

指標	揭露項目	對應章節及說明	頁碼
GRI 202:市場地位 2016			
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3-2多元共融職場	P.55-56
GRI 204:採購實務2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	1-4.永續供應鏈(供應鏈管理)	P.23
GRI 205:反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2-3誠信治理與內控制度	P.45-47
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-3誠信治理與內控制度	P.45
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2-2誠信治理與內控制度	P.46
GRI 302:能源 2016			
3-3	重大主題管理	G-1永續經營	P.11-13、P.15
302-1	組織內部的能源消耗量	5-3溫室氣體管理(能源管理)	P.105-P.106
302-3	能源強度	5-3溫室氣體管理(能源管理)	P.105-P.106
302-4	減少能源消耗	5-3溫室氣體管理(能源管理)	P.105-P.106
GRI 305:排放2015			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5-3溫室氣體管理(溫室氣體排放結構)	P.104
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5-3溫室氣體管理(溫室氣體排放結構)	P.104
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5-3溫室氣體管理(溫室氣體排放結構)	P.104、P.107
305-4	溫室氣體排放強度	5-3溫室氣體管理(溫室氣體排放結構)	P.105

指標	揭露項目	對應章節及說明	頁碼
GRI 305:排放2015			
305-5	溫室氣體排放減量	5-3溫室氣體管理(溫室氣體排放結構)	P105-P107
GRI 306:廢棄物 2016			
306-4	廢棄物運輸	5-4廢棄物管理	P109
GIR 401:勞雇關係 2016			
3-3	重大主題管理	G-1永續經營	P11-13、P.15
401-1	新進員工和離職員工	3-2多元共融職場(員工多元分佈)	P57-P.58
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3-2人才吸引與留任	P.64-P.66
401-3	育嬰假	3-2人才吸引與留任(休假制度)	P.61
GRI 403:職業安全衛生 2018			
3-3	重大主題管理	G-1永續經營	P11-13、P.15
403-1	職業安全衛管理系統	3-5職業安全與健康促進	P.71-P.72
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3-5職業安全與健康促進(管理程序流程、事故通報與調查流程)	P.73-P.75
403-3	職業健康服務	3-5職業安全與健康促進(年度健康檢查與關懷、員工健康促進)	P.77-78
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3-5職業安全與健康促進(職業安全衛生組織)	P.72、P.75
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3-5職業安全與健康促進(職業安全訓練)	P.76

指標	揭露項目	對應章節及說明	頁碼
GRI 403:職業安全衛生 2018			
403-6	工作者健康促進	3-5職業安全與健康促進	P.77-78
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3-5職業安全與健康促進(職業安全訓練)	P.72-P.76、P.79
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3-5職業安全與健康促進	P.72
403-9	職業傷害	3-5職業安全與健康促進(員工與非員工職業傷害統計)	P.79
GRI 404:訓練與教育 2016			
3-3	重大主題管理	G-1永續經營	P.11-13、P.15
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3-4職涯發展與教育訓練(訓練績效與成果)	P.68
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3-4職涯發展與教育訓練(人才發展品質管理系統)	P.67-68
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-4職涯發展與教育訓練(員工績效考核)	P.69-P.70
GRI 405:員工多元化與平等機會 2016			
3-3	重大主題管理	G-1永續經營	P.11-13、P.15
405-1	治理單位與員工的多元化	2-1治理架構 3-2多元共融職場	P.37-P.38 P.55-P.56
GRI 414:供應商社會評估 2016			
3-3	重大主題管理	G-1永續經營	P.11-13、P.15
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	1-4永續供應鏈(供應鏈管理)	P.17-18
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	1-4永續供應鏈(供應商管理機制)	P.19-P.20

指標	揭露項目	對應章節及說明	頁碼
GRI 418: 客戶隱私 2016			
3-3	重大主題	G-1永續經營	P.11-13、P.15
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2-4資訊安全與客戶隱私保護	P.49-P.51



附錄2：SASB 永續會計準則委員會對照表

主題	指標代號	指標名稱	報告書對應章節	頁碼
硬體基礎建設之環境足跡	TC-SI-130a.1	(1)總能源消耗量 (2)來自電網的比例 (3)來自再生能源的比例	5-3溫室氣體管理(能源管理)	P.104-106
	TC-SI-130a.2	(1) 總取水量 (2) 總耗水量及在高度或極高度水資源壓力地區之百分比	5-3溫室氣體管理(水資源管理)	P.108
	TC-SI-130a.3	說明如何將環境考量整合在數據中心的策略規劃之中	5-2 氣候治理與行動 5-3溫室氣體管理	P.94-95 P.105-107
資訊隱私和自由表達	TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法資訊安全	2-4資訊安全與客戶隱私保護	P.49-P.51
	TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目之使用者數量	本年度無此情事	
	TC-SI-220a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理所導致的財務損失	本年度無此情事	
	TC-SI-220a.4	(1)執法單位索取用戶資訊的次數 (2)被索取用戶資訊的用戶數量 (3)用戶資訊被揭露事件次數比例	本年度無此情事	
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求而被監控、阻擋、內容過濾或審查之國家列表	本年度無此情事	

附錄2：SASB 永續會計準則委員會對照表

主題	指標代號	指標名稱	報告書對應章節	頁碼
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1)數據外洩次數 (2)涉及個人身份資訊(PII)的百分比 (3) 受影響的用戶數量	本年度無此情事	
	TC-SI-230a.2	說明識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網絡安全標準	2-4資訊安全與客戶隱私保護	P.49-P.51
招聘與管理全球多樣化及技術性勞工	TC-SI-330a.1	(1)外國籍與 (2)海外員工之百分比	3-2多元共融職場	P.56
	TC-SI-330a.2	員工工作投入度比例	3-2多元共融職場	P.62-P.63
	TC-SI-330a.3	(1)管理階層 (2) 技術人員 (3) 其他員工的性別與種族群體比例	3-2多元共融職場	P.55-P.56
智慧財產保護及競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損失	本年度無此情事	
管理來自技術中斷之系統風險	TC-SI-550a.1	(1) 效能問題次數 (2) 服務中斷次數 (3) 用戶服務中斷次數	本年度無此情事	
	TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	官網_風險管理	

附錄3：氣候相關財務揭露TCFD 對照表

面向	指標代碼	指標名稱	報告書對應章節	頁碼
治理	TCFD_1(a)	董事會對於氣候議題之治理	5-2氣候治理與行動(治理)	P.87-88
	TCFD_1(b)	管理階層在氣候治理上之評估與管理	5-2氣候治理與行動(治理)	P.87-88
策略	TCFD_2(a)	本公司之短中長期之氣候相關風險與機會	5-2氣候治理與行動(風險與機會衝擊評估)	P.88-91
	TCFD_2(b)	氣候議題對於本公司之商業模式、策略與財務規劃影響	5-2氣候治理與行動(風險與機會衝擊評估)	P.89-101
	TCFD_2(c)	災害潛勢情境分析	5-2氣候治理與行動	P.92-101
風險管理	TCFD_3(a)	氣候風險之鑑別流程	5-2氣候治理與行動(風險管理)	P.88-90、 P.92-101
	TCFD_3(b)	風險管理與評估流程	5-2氣候治理與行動(風險管理)	P.88-90
	TCFD_3(c)	氣候風險定位	5-2氣候治理與行動(風險與機會衝擊評估)	P.87-90
指標目標	TCFD_4(a)	氣候風險與機會的揭露指標	5-2氣候治理與行動(永續策略指標目標)	P.89-91
	TCFD_4(b)	溫室氣體排放揭露	5-3溫室氣體管理(溫室氣體排放結構)	P.104-105
	TCFD_4(c)	產品與組織調適及減緩措施	5-3溫室氣體管理(重大主題管理方針)	P.91

附錄4：第三方有限確信報告聲明書



會計師有限確信報告

敦陽科技股份有限公司 公鑒

確信範圍

本會計師接受敦陽科技股份有限公司（以下簡稱敦陽科技）之委任，對2025年度永續報告書中所選定之永續績效資訊（以下稱「標的資訊」），執行財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則所定義之「有限確信案件」並出具報告。

標的資訊及其適用基準

有關敦陽科技之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

敦陽科技管理階層之責任係依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，以及依照適當之基準編製標的資訊，包括依照全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）所發布之2021年GRI準則（GRI Standards）及永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB），敦陽科技管理階層應選擇所適用之基準，並對標的資訊在所有重大方面是否依據該適用基準報導負責，此責任包括建立及維持與標的資訊編製有關之內部控制、維持適當之記錄並作成相關之估計，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。

本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

本會計師依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行確信工作，以發現標的資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷，包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。



會計師之獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬組織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。

本事務所遵循品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定組織設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

所執行程序之說明

有限確信案件中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，因此，有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。本會計師所設計之程序係為取得有限確信並據此作成結論，並不提供合理確信必要之所有證據。

儘管本會計師於決定確信程序之性質及範圍時曾考量敦陽科技內部控制之有效性，惟本確信案件並非對敦陽科技內部控制之有效性表示意見。本會計師所執行之程序不包括測試控制或執行與檢查資訊科技（IT）系統內資料之彙總或計算相關之程序。

有限確信案件包括進行查詢，主要係對負責編製標的資訊及相關資訊之人員進行查詢，並應用分析及其他適當程序。

本會計師所執行之程序包括：

- 與敦陽科技人員進行訪談，以瞭解敦陽科技之業務與履行永續發展之整體情況，以及永續報導流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解敦陽科技之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道，以及敦陽科技如何回應該等期望與需求；
- 與敦陽科技相關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集、整理及報導標的資訊之相關流程；
- 檢查計算標準是否已依據適用基準中概述的方法正確應用；
- 針對報告中所選定之永續績效資訊蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 辨認及測試支持計算的假設；
- 針對來源資訊之相關文件，抽選樣本進行測試以檢查其正確性；
- 閱讀敦陽科技之永續報告書，確認其與本會計師取得關於永續發展整體履行情況之瞭解一致；



先天限制

因永續報告中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，且由於確信工作係採抽樣方式進行，任何內部控制均受有先天限制，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

結論

依據所執行之程序及所取得之證據，本會計師未發現標的資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

安永聯合會計師事務所

會計師：黃敏



西元二〇二六年七月三十一日



編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準																																												
																																																
S-3	2	3-3 友善職場 人才吸引與留任	2025年育嬰留停及復職相關資訊 <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th><th colspan="3">2025</th></tr> <tr> <th>項目/性別</th><th>男</th><th>女</th><th>總計</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>當年度享有育嬰假的員工總數(A) (申請產假與陪產假人數)</td><td>31</td><td>15</td><td>46</td></tr> <tr> <td>當年度實際申請育嬰假人數(B)</td><td>1</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr> <td>當年度育嬰留停應復職人數(C)</td><td>1</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr> <td>育嬰留停當年度實際復職人數(D)</td><td>0</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr> <td>前一年度育嬰假復職人數(E)</td><td>0</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr> <td>前一年度育嬰假復職後在職滿一年之人數(F)</td><td>0</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr> <td>申請率(B/A)</td><td>3%</td><td>20%</td><td>9%</td></tr> <tr> <td>復職率(D/C)</td><td>0%</td><td>75%</td><td>60%</td></tr> <tr> <td>留存率(F/E)</td><td colspan="3">100%</td></tr> </tbody> </table>	年度	2025			項目/性別	男	女	總計	當年度享有育嬰假的員工總數(A) (申請產假與陪產假人數)	31	15	46	當年度實際申請育嬰假人數(B)	1	3	4	當年度育嬰留停應復職人數(C)	1	4	5	育嬰留停當年度實際復職人數(D)	0	3	3	前一年度育嬰假復職人數(E)	0	3	3	前一年度育嬰假復職後在職滿一年之人數(F)	0	3	3	申請率(B/A)	3%	20%	9%	復職率(D/C)	0%	75%	60%	留存率(F/E)	100%			GRI 401-3 育嬰假 報導組織應報告以下資訊： - 按性別劃分，享有育嬰假的員工總數。 - 按性別劃分，實際使用育嬰假的員工總數。 - 按性別劃分，休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數。 - 按性別劃分，休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數。 - 按性別劃分，休完育嬰假後復職和留任的員工比例。
年度	2025																																															
項目/性別	男	女	總計																																													
當年度享有育嬰假的員工總數(A) (申請產假與陪產假人數)	31	15	46																																													
當年度實際申請育嬰假人數(B)	1	3	4																																													
當年度育嬰留停應復職人數(C)	1	4	5																																													
育嬰留停當年度實際復職人數(D)	0	3	3																																													
前一年度育嬰假復職人數(E)	0	3	3																																													
前一年度育嬰假復職後在職滿一年之人數(F)	0	3	3																																													
申請率(B/A)	3%	20%	9%																																													
復職率(D/C)	0%	75%	60%																																													
留存率(F/E)	100%																																															

5

5



編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準				
3	E-5 環境永續	5-3 溫室氣體管理	2025 年能源管理 敦陽科技及子公司敦陽資訊的能源耗用 100%來自外購電力(台灣電力公司)，尚無再生能源使用之情形。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th><th>2025</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>外購電力(GJ)</td><td>6338.6737</td></tr> </tbody> </table>	項目	2025	外購電力(GJ)	6338.6737	TC-SI-130a.1 硬體基礎設施之環境足跡 報導組織應揭露以下資訊： a. 總能源消耗量之彙總數（以十億焦耳(GJ)為單位）。 b. 其所消耗之能源中來自電網電力供應之百分比。 c. 其所消耗之能源中屬再生能源之百分比。
項目	2025							
外購電力(GJ)	6338.6737							

6



[HTTPS://WWW.STI.COM.TW/](https://www.sti.com.tw/)