



訊達電腦股份有限公司 永續報告書

本文件為訊達電腦股份有限公司發行的永續報告書，
涵蓋公司在永續發展、公司治理、健康友善職場、
環境永續行動和永續夥伴關係等方面的努力和成果。
報告書依循全球永續性報告協會（GRI）準則編製，
並包含董事長的話以及公司的永續發展策略。



關於報告書

本報告書為訊達電腦股份有限公司(以下簡稱訊達、Dimension)發行之永續報告書，以「永續發展」、「公司治理」、「健康友善職場」、「環境永續行動」、「永續夥伴關係」共五大章節為主軸，說明治理、環境與社會(ESG)各面向之永續現況，利害關係人可藉由本報告書更清楚瞭解訊達電腦在推動永續發展上的貢獻及成果。



報告框架

本報告書編製依循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) 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》，同時參考氣候相關財務揭露 (TCFD) 建議，永續會計準則委員會 (SASB) - Software & IT Services 分類揭露參照，同時考量聯合國永續發展目標 SDGs，並依據編輯原則揭露訊達重大主題相關策略、目標和具體作為，GRI 內容索引詳如附錄。



揭露範圍

本報告範疇以訊達台灣營運據點(台北總部及北中南辦公室)為主，不包含合併財務報表中之子公司及海外據點(關係企業相關資料請參閱訊達 114 年度年報)，部份內容亦涵蓋 2025 年以前及以後之事例、管理方針、目標等說明；若有涉及其它報告範疇則於報告書內文中特別註明。



1 報告週期與期間

每年定期編制報告。本次(首次)為公司永續報告書 2025 年度。發行版本日期：2026 年 8 月。本報告期間為 2025 年 1 月 1 日到 2025 年 12 月 31 日。下一次發行版本：預計 2027 年 8 月發行。



2 資訊重編

此版無資訊重編。未來將持續每年發行永續報告書，同時於公司官網公開發表。



3 數據量測

本報告書由永續推動小組及相關執行單位統計相關數據，並以國際通用指標及單位呈現；其中財務營運相關數據揭露範疇與年報一致。財務營運績效取自於年報，包含合併財務報表之所有關係企業，依據國際財務報告準則 (IFRS)，幣值以新台幣計算，詳情請參閱財報。



4 保證確信

本報告書未經第三方查證，係由本公司自行宣告。





董事長的話



因應ESG的發展策略是下一階段經濟成長無可迴避的挑戰。資服業為各級產業發展的重要輔助動力，更應持續重視數位轉型與ESG永續的策略發展。



為實現永續發展目標，訊達成立了永續發展推動小組，並由總經理擔任召集人，以貫徹執行公司永續發展推動小組所訂定的各項政策和工作計劃。



在公司治理方面，訊達制定風險相關政策，以降低風險衝擊，持續數位轉型創新，提升經營管理效能，進一步強化公司治理。在永續環境方面，訊達積極推動綠色採購，推廣無紙化表單，承諾實施節能減碳措施。在社會責任方面，持續努力實現健康友善職場目標，並重視人才，不斷投資於員工健康和學習。





1-1. 企業永續經營

永續治理架構

本公司推動企業永續發展設立「永續發展推動小組」，依據永續發展守則，由總經理擔任召集人及公司治理主管，經由每季會議及依議題而設的任務小組分組推動。公司主管會每季定期聽取經營團隊的報告。

經營階層須對公司主管會提擬公司策略，公司主管會須評判這些策略成功的可能性，也須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。





核心價值



熱忱

熱忱是公司進步的推力，因為它驅動我們不斷追求技術創新和卓越服務。使我們能夠迅速適應快速變化的科技環境，並以積極的態度解決客戶的複雜問題。



科技

科技是公司提供創新解決方案和卓越服務的基石。科技使我們能夠在快速變化的市場中保持競爭力，並滿足客戶不斷演變的需求。通過不斷投資和採用最新技術，確保能夠提供高效、安全和可靠的資訊服務，從而幫助客戶實現數位化轉型和業務增長。



管理

管理是公司營運的重要支柱，因為卓越的管理能夠確保在複雜和快速變化的技術環境中運作高效。良好的管理能優化資源配置，提升工作流程，並保持高質量的服務標準。通過嚴謹的管理，我們能夠更好地應對客戶的需求和挑戰，確保項目按時、高效地完成，並為客戶創造持續的價值。



團隊

團隊是提供優質服務的基礎。強大的團隊精神促使我們共同努力，集思廣益，並快速解決複雜的技術挑戰。通過團隊合作，我們整合各自的專業知識和技能，提供創新且高效的解決方案，從而超越客戶的期望並實現卓越的業務成果。



公司使命與願景



公司使命

整合資訊科技，以客戶為中心，
提供優質服務



公司願景

提供雲端技術及專業的諮詢服務，
成為最了解客戶需求的系統整合公司



公司價值與主張

主要服務為電腦網路系統的諮詢、設計、
整合、銷售、建置、服務六大項目，提供
一貫化全方位e化解決方案(e-solution)。
協助政府及企業進行數位轉型、提升
營運效率，並保護資料安全及完整。



公司簡介

訊達電腦股份有限公司(台股簡稱：訊達，股票代號6140)成立於1982年11月，2002年在台灣上櫃。目前實收資本額4.64億元。公司成立四十餘年專注於資訊系統整合服務的本業，第一個十年以大型企業的高速印表機服務開啟資訊週邊產品市場，第二個十年走向系統服務，成為國內企業個人電腦及伺服器的主要建置廠商，並具有原廠等級的服務團隊，第三個十年導向解決方案服務，主力推廣企業私有雲、虛擬化、儲存方案、網路與資安方案等，成為全方位的系統整合服務廠商，第四個十年AI深度融入ERP與營運流程，提升效率、服務品質及企業競爭力，強化組織、人才與AI協作，推動高品質成長，持續提升營收與股東價值。。



1

第一個十年

以大型企業的高速印表機服務
開啟資訊週邊產品市場



2

第二個十年

走向系統服務，成為國內企業
個人電腦及伺服器的主要建置廠商，
並具有原廠等級的服務團隊



3

第三個十年

導向解決方案服務，主力推廣企業
私有雲、虛擬化、儲存方案、
網路與資安方案等，成為全方位的
系統整合服務廠商



4

第四個十年

AI深度融入ERP與營運流程，
提升效率、服務品質及企業競爭力，
強化組織、人才與AI協作，
推動高品質成長，
持續提升營收與股東價值。



客戶遍及科技製造、金融投資、通路運輸、媒體消費、流通、生技醫療及政府文教。深究客戶產業及營運模式，協助客戶因應產業趨勢擬定資訊投資計畫，將IT規劃整合營運管理、業務發展，發揮建置、導入、及維運服務綜效，實踐客戶策略性目標，為客戶創造更高的商業價值。



永續環境小組

永續環境小組負責永續環境及供應鏈管理。訊達積極推動綠色採購，推廣無紙化表單，承諾實施節能減碳措施，以實現環境永續的目標。

1



綠色採購

優先選擇環保標章產品和服務，減少對環境的負面影響。

2



無紙化辦公

推廣電子表單和數位化流程，減少紙張使用，提高工作效率。

3



節能減碳

實施各項節能措施，如使用節能設備、優化空調系統等，降低能源消耗。

4



供應鏈管理

與供應商合作，共同推動可持續發展實踐，建立綠色供應鏈。



1-2. 重大性分析與利害關係人議合

重大主題管理、GRI 對應SDGS 對應 短中長期作為

面向	重大議題風險評估項目	對應 GRI 與 SASB 主題	對應 SDGs	相關短中期策略與推動計畫及作為
環境	環境衝擊及管理	302-1 能源消耗 305 排放	 SDG 7  SDG 12	- 本公司為資訊服務業，無工廠及相關製造機械，主要碳、水足跡及廢棄物皆為一般辦公產生。 - 定期盤查溫室氣體排放計畫，檢視公司營運所面臨的衝擊。根據結果再持續執行減碳措施，降低衝擊。 - 公務車碳排放風險及因電力使用造成的範疇二溫室氣體間接排放。
環境	環保法令遵循	TC-SI-130 硬體設備環境足跡	 SDG 13	參考 TCFD 架構建構辨識氣候風險與機會結果，整合企業核心能力推動 ESG 永續新商模 ESG 零碳整合管理系統。
社會	職業安全	403 職業安全衛生	 SDG 3  SDG 4  SDG 5  SDG 10  SDG 13  SDG 17	- 為全體員工投保團體保險，定期安排免費員工健康檢查。 - 由臨場醫師、職護及職安衛業務同仁針對員工需要，定期辦理各式健康管理活動、健康促進講座及公安消防檢查，以確保員工安全並強化安全意識，持續優化公司內外部職業安全，減少相關危害。 - 每年定期舉行消防檢測和職安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。
社會	服務品質安全	102-43: 利益相關者參與方式 416-1: 評估健康與安全影響的產品和服務類別 417-1: 產品和服務資訊與標籤的要求	 SDG 12  SDG 16	- 申請 ISO 27001 資訊安全管理系統認證 - 設有 080 客戶服務專線，提供客戶貼心的售後服務。
社會	資料安全	418 客戶隱私 • TC-SI-220 資料隱私 • TC-SI-230 資料安全 • TC-SI-550 服務中斷風險	 SDG 9  SDG 16	身為資訊服務業，每天處理龐大的資訊及機要資料，面對日益增加的資安攻擊，持續進行資料安全評估並加強管理，保障商業機密資訊及客戶隱私，對經濟面具正面影響；避免機密外洩事件發生對客戶或員工等利害關係人造成負面衝擊。
治理	社會經濟與法令遵循	201-1 直接經濟價值 • 205-2, 205-3 反貪腐	-	透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。
治理	強化董事職能	2-9~2-20 治理 2-22~2-28 策略、政策與實務	 SDG 8  SDG 16	- 為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。 - 為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之可能訴訟及求償風險，並有助於強化公司治理。
治理	利害關係人溝通	102 一般批露 401 勞雇關係	 SDG 8  SDG 16	- 關心利害關係人在意的重要議題，避免與本公司立場不同，引起經營或訴訟風險。 - 透過各種溝通管道互相理解，減少衝突。



利害關係人溝通

利害關係人	利害關係人的意義	溝通議題	溝通頻率與溝通途徑	回應與章節
 員工	員工是公司最重要的夥伴，人才與創新是企業建構核心競爭力最重要的關鍵，也是邁向永續經營最重要的基礎。	- 人才吸引與留任 - 人權保護 - 人才培育與發展 - 職業安全衛生	- 每年：業務年會、技術年會 - 每季：勞資會議 - 每月：法令遵循宣導、業務大會 - 不定期：內部公告、議題會議、溝通信箱	- 人才培育與發展 - 人權保護機制 - 福利與權益 - 職業安全 - 健康促進
 客戶	客戶涵蓋各產業，以客戶需求為核心，提供客戶優質服務，共同創造客戶持續成長。	客戶隱私 資料安全 客戶服務	不定期/專人拜訪、電話聯繫、研討會	資訊安全與隱私權保護 客戶關係
 股東/ 投資人	股東的支持是穩健成長的力量，為股東創造最大利益為公司營運宗旨，透明揭露營運及財務資訊	- 經濟績效 - 反貪腐	- 每年 股東會、年報、永續報告書 - 每季 董事會、功能性委員會、法人說明會、財務報告書 - 每月 公布營運績效、公開資訊觀測站 - 不定期 重大訊息公告	- 簡介 - 經營績效 - 經營與治理
 原廠	與原廠緊密合作擴展業務市場，提供客戶多元化產品服務及完整解決方案。	客戶隱私 資料安全	不定期/電話聯繫、電子郵件、會議及產品研討會	資訊安全與隱私權保護 客戶關係
 供應商	提供公司所需的關鍵資源，共同建立長期夥伴關係，達成共好雙贏的目標。	供應商衝擊評估、 資訊安全	平常/電子郵件、電話及SKYPE等通訊軟體 特殊採購案/議價會議、溝通拜訪會議、供應商會議	供應商永續管理
 政府	遵循各地方政府法規，創造地方就業機會及稅收來源。	- 法令遵循 - 稅務治理	- 每年 政府機關評鑑 - 不定期 公文、會議、電話、電子郵件、公開資訊、座談會、研討會	- 經營績效 - 經營與治理 - 風險管理 - 福利與權益 - 環境永續政策
 社會大眾	持續向社會傳遞公司品牌形象，有助於和更多的利害關係人合作	社會參與	不定期研討會	公司治理



公司治理

2-1. 經營與治理

董事會

GRI 2-9 治理結構及組成

訊達電腦運作符合相關法規及上市上櫃公司治理實務守則，各董事、薪酬委員會及審計委員會委員皆具備多元化專業背景及經營管理所需專業知識，管理組織架構如下：

董事會成員簡介 (時至114.12.31)

董事會為公司的最高決策團隊，負責指導公司策略並同時監督管理階層，以確保健全及有效率董事會運作。目前董事會由 9 位董事組成，包含 3 位獨立董事，占比33.3%，來自產業發展及學術界；女性董事則有兩位，占比22.2%。每位董事在各領域均有不同專長，例如經營管理、會計財務分析、相關的產業知識及法律等能力，並持續參與公司治理相關進修課程年度共計達80 小時以上，使董事會功能更為完善，以提升公司競爭力。董事會至少每季召開一次，管理公司經營績效，致力於股東利益極大化。

董事會成員有九位，包括六位董事及三位獨立董事，所有董事均採候選人提名制產生，並無性別上的差異與限定，其職責包括監督、任命與指導公司管理階層，並且負責公司整體的營運狀況，致力於股東權益極大化。

本公司具員工身分董事占比：4/9（44%），獨立董事占比：3/9（33%）女性董事占比：2/9（22%），獨立董事任期年資分布情形詳見13、董事年齡分布：30-40歲占比：1/9（12%），40-50歲占比：2/9（22%），50-60歲占比：2/9（22%），60-70歲占比：2/9（22%），70歲以上占比：2/9（22%）。

董事會 / 董事提名及選舉

本公司已訂定「董事選舉辦法」，規定董事會成員組成應考量多元化，並就本身營運型態及發展需求以擬訂基本條件與專業知識技能之多元化方針。本公司在提名董事候選人時，不僅考量董事性別及本身的專業背景，董事多元化也是重要因素之一；成員背景涵蓋營運、會計及財務、經營管理、法律等，目前董事會成員具備產業、學術、知識多樣化背景，並於年報中揭露其完整的學經歷背景及專長項目），可從不同角度給予專業意見，對提升公司經營績效及管理效率有莫大助益。

董事會組成概況 (時至114.12.31)

 董事
9 位

 獨立董事
3 位

占比 33.3%

 女性董事
2 位

占比 22.2%

身分結構

 具員工身分董事
4/9 占比 44%

獨立董事任期年資

 10
分布情形詳見13

董事年齡分布

30-40歲



1/9

占比 12%

40-50歲



2/9

占比 22%

50-60歲



2/9

占比 22%

60-70歲



2/9

占比 22%

70歲以上



2/9

占比 22%



一、多元化政策：

本公司「董事選舉辦法」第三條訂有成員組成資格及選任方針，董事均在各領域有不同專長，普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體具備之能力如下，對公司發展與營運有一定幫助。



二、具體管理目標與達成情形：

本公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。董事會應具備適足之專業知識及技能，成員專業背景應涵蓋法律、會計、產業、財務、行銷、科技、各領域專才之席次。

從業道德與法規遵循，首先，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，應根據法令之要求事先分別取得股東會或董事會核准（解除禁業禁止條款）；第二，每一位董事及經理人必須完成年度關係人交易聲明，並於審計委員會報告結果，另可參考本公司民國112年年報。

持股比例占前十名之股東，其相互間為關係人或為配偶、二親等以內之親屬關係之資訊

姓名	本人持有股份		配偶、未成年子女持有股份		利用他人名義合計持有股份		前十大股東相互間具有關係人或為配偶、二親等以內之親屬關係者，其名稱或姓名及關係		備註
	股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	名稱(或姓名)	關係	
一乘股份有限公司(代表人：盧正信)	4,348,274	7.92%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	無
一尊股份有限公司(代表人：盧正信)	4,180,738	7.62%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	無
一智投資股份有限公司(代表人：黃佳馨)	3,333,794	6.07%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	無
一法投資股份有限公司(代表人：黃佳馨)	2,748,611	5.01%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	無
趙均珮	1,745,920	3.18%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	無
吳翠美	1,372,170	2.50%	278,681	0.51%	0	0.00%	無	無	無
宇慈股份有限公司(代表人：蘇文宗)	1,196,686	2.18%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	無
宇慈投資股份有限公司(代表人：蘇文宗)	931,097	1.70%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	無
熊俊璋	918,662	1.67%	245	0.00%	0	0.00%	無	無	無
莊博勝	768,625	1.54%	413,875	0.83%	0	0.00%	無	無	無



最近二年度占進貨淨額10%以上供應商名單

單位：新台幣仟元

項目	113年				114年			
	名稱	金額	占當年度進貨淨額比率(%)	與發行人之關係	名稱	金額	占當年度進貨淨額比率(%)	與發行人之關係
1	甲公司	191,693	11.40	無	甲公司	327,301	15.52	無
2	乙公司	178,022	10.58	無	乙公司	298,983	14.18	無
3								
	其他	1,312,480	78.02		其他	1,482,021	70.3	
	進貨淨額	1,682,194	100		進貨淨額	2,108,305	100	



變動原因分析：114年度因銷售專案不同，與甲公司及乙公司進貨金額皆增加，故為本年度主要供應商。



最近二年度佔銷貨淨額10%以上客戶名單

單位：新台幣仟元

項目	113年				114年			
	名稱	金額	占全年度銷貨淨額比率(%)	與發行人之關係	名稱	金額	占全年度銷貨淨額比率(%)	與發行人之關係
1	A	366,141	19.75		A	656,634	27.90	
2	其他	1,487,776	80.25		其他	1,697,097	72.10	
銷貨淨額		1,853,917	100.00		銷貨淨額	2,353,731	100.00	



變動原因分析：A公司於114年度專案訂單較多，故佔銷貨淨額10%以上





GRI 2-18 最高治理單位的 績效評估

董事會及委員會出席率說明 (114年度期間出席統計)



全體出席率

100%

全體董事及獨立董事出席率
皆達 100%

職稱	姓名	實際出 (列)席次數 B	實際出 (列)席率 (%)【B/A】
董事長	一智投資股份有限公司 盧崑錄	5	100%
董事	吳翠美	5	100%
董事	宇慈股份有限公司 代表人蘇文宗	5	100%
董事	趙均珮	5	100%
董事	熊俊瑋	5	100%
董事	莊博勝	5	100%
獨立董事	黃芳祐	5	100%
獨立董事	沈大白	5	100%
獨立董事	陳專塗	5	100%





董事會評鑑執行情形

本公司自109年度開始實施董事會自我(或同儕)評鑑之評估，評估週期及期間、評估範圍、方式及評估內容等資訊，填列於董事會評鑑執行情形，並於公司網站揭露自評報告供投資人查閱，詳如下表：

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	該年度一整年	董事會	董事會內部自評	對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等五大面向45項指標。
		個別董事成員	董事成員自評	公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等六大面向23項指標。
		審計委員會	審計委員會內部自評	對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、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24項指標。
		薪酬委員會	薪酬委員會內部自評	對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任等四大面向19項指標。



同時針對董事會職能之目標行情形評估重點說明。詳如下表

- GRI 2-17 最高治理單位的群體智識
- 本公司於民國114年董事進修共計39小時，達成率約72%（共計九位董事重事，每位董事應進修6小時，應進修合計54小時）
- GRI 2-29 利害關係人議合方針
- 實踐永續管理－重大性分析與利害關係人溝通
 - 一季至少一次董事會
 - 一年一度股東會
 - 定期法說會
 - 設有發言人及代理發言人公開聯絡資訊
 - 公司年報發行
 - 公司網站及公開資訊觀測站發布重要訊息



加強董事會職能目標	執行情形評估
提升董事會運作效率及決策能力	為提升本公司董事會及相關功能委員會運作效率及決策能力，依法制訂董事會績效評估辦法及修訂董事會議事規範，並經109/11/5董事會通過。
積極建立與利害關係者之溝通	本公司設有發言人及代理發言人，利害關係人可藉此當作溝通管道，每年股東會依時程受理股東提案。利害關係之股東可於受理期間提出申請時，本公司將依相關規定召開董事會審查之。
加強專業知識	本公司董事進修時數依主管機關之規定辦理，且鼓勵董事會相關成員參與各項專業課程，相關進修情形請詳：參、公司治理報告之四、公司治理運作情形及與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因。
增加資訊透明度	於本公司網站上充分揭露每次董事會議重要決議事項。



稽核室

訊達內部稽核部門直接隸屬於董事會，內部稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議。

依年度稽核計畫，據以檢查公司及子公司之內部控制制度，並檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告。

對於檢查所發現之內部控制制度缺失及異常事項，除據實揭露於稽核報告陳核外，並應定期追蹤作成追蹤報告，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。

定期列席審計委員會及董事會報告稽核業務。



功能性委員會

審計委員會： 審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 一、公司財務報表之允當表達。
- 二、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。
- 三、公司內部控制之有效實施。
- 四、公司遵循相關法令及規則。
- 五、公司存在或潛在風險之管控。



審計委員會之職權事項如下：

- 一、依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 二、內部控制制度有效性之考核。
- 三、依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 四、涉及董事自身利害關係之事項。
- 五、重大之資產或衍生性商品交易。
- 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 十、由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
- 十一、其他公司或主管機關規定之重大事項。

審計委員會詳細運作情形請見年報p35



薪酬委員會

本公司薪酬委員會均由獨立董事組成，均符合獨立性及專業性資格，定期針對以下議題進行評估及決議。

- (1) 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
- (2) 訂定並定期檢討本公司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。
- (3) 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

GRI 2-10 最高治理單位的提名與遴選

本屆薪酬委員任期：114年6月19日至117年6月18日，最近年度（114年度）及截至115年4月30日止薪資報酬委員會開會三次(A)，委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	沈大白	3	0	100%
委員	黃芳祐	3	0	100%
委員	陳專塗	3	0	100%



委員出席率

100%

全體委員出席率達100%



2-2. 經營績效業務範圍及產銷情形



經營績效

訊達電腦五年度績效如下，定期揭露財務業務及公司治理資訊，相關資訊可至公開資訊觀測站上查詢。



訊達電腦財務資料(單位:新台幣仟元)

項目/年度	一一〇年	一一一年	一一二年	一一三年	一一四年
營業收入	2,519,623	2,297,725	1,864,613	1,853,917	2,353,731
營業毛利	204,488	180,568	172,115	167,964	186,907
營業(損)益	39,714	18,778	6,515	12,796	137,390
營業外收入及(支出)	(4,652)	43,168	1,074	44,992	2,057
稅前淨利(損)	35,062	61,946	7,589	57,788	(135,333)
繼續營業單位本期淨利(損)	25,950	49,548	5,172	51,271	(106,174)
本期淨利(損)	25,950	49,548	5,172	51,271	(106,174)
本期其他綜合(損)益(稅後淨額)	2,346	7,276	(2,926)	6,054	1,120
本期綜合(損)益總額	28,296	56,824	2,246	57,325	(105,054)
淨利(損)歸屬於母公司業主	25,950	49,548	5,172	51,271	(106,174)
淨利歸屬於非控制權益	0	0	0	0	0
綜合(損)益總額歸屬於母公司業主	28,296	56,824	2,246	57,325	(105,054)
綜合(損)益總額歸屬於非控制權益	0	0	0	0	0
每股盈餘(虧損)	0.68	1.07	0.10	1.03	(1.93)



稅務治理

訊達電腦與當地稅務機關保持良好合作，並嚴格遵守稅務規定。所有稅務申報和稅款繳納均按時完成，積極履行企業公民的誠實納稅責任。透過強化稅務管理，進一步提升企業形象與價值。



稅務政策

- 恪遵各營運據點當地稅務法規與稅務相關資訊揭露要求，落實財務報告資訊公開透明。
- 關係企業間交易依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 所公布移轉訂價指導原則。
- 避免以不當避稅為目的將交易活動移轉到無實質營運的低稅率國家或避稅天堂。
- 提升稅務人員專業智能及能力，以優化稅務管理效率。
- 秉持誠信經營理念，支持政府推動永續發展相關政策，並與各地稅務機關保持溝通管道暢通。
- 公司重要決策皆考量稅務影響。
- 優化稅務管理，強化風險管理，為股東創造價值。



準時申報・誠實納稅

依法申報與繳納，履行企業公民責任



透明治理・風險控管

完善稅務治理架構，強化風險管理機制



創造價值・永續成長

優化稅務管理，提升企業形象與競爭力



合作溝通・共創永續

與稅務機關保持良好互動，共創永續價值



稅務治理

訊達電腦秉持誠信納稅、遵循法規的原則，透過完善的稅務治理機制，確保稅務資訊透明與合規，並持續強化風險管理與內部控制，以穩健的稅務管理支持公司永續經營與長期價值創造。



稅務資訊

項目	113年度	114年度
稅前淨利（新台幣仟元）	57,788	(135,333)
所得稅費用（新台幣仟元）	6,517	29,159
有效稅率	11.28%	-21.55%

★ 註：有效稅率 = 所得稅費用 / 稅前淨利 * 100%



業務營收產銷

公司營收主要來自以下資訊：

- 電腦主機及其週邊設備的經銷及維護
- 電腦軟硬體的研究、設計、開發及銷售
- 協助公司資訊化及數位轉型的服務



政府補助



2025 訊達電腦獲得
188 千元補助款





2-3. 持續營運及風險管理



風險管理組織

本公司以穩健且並具成本效益的方式，整合並管理所有對營運及獲利可能造成影響之各種策略、營運、財務及危害性等潛在風險，且依據公司治理之發展。近年來已加強企業風險之管理，包括風險偵測、評估、報告及處理等。

本公司風險控管分為三個層級，主辦人員及處級主管為第一層級，擔負各項作業的最初風險發覺、評估及報告。第二層級為總經理主持的營運主管會議，彙總覆核及處理所發現各作業流程的風險。第三層級為審計委員會及董事會。



重要風險評估事項	風險控管直接單位	風險覆核與處理	審計委員會及董事會
利率、匯率等各項財務風險	財務會計處	主管會議	風險之最終管控
資金貸與他人	財務會計處	主管會議	風險之最終管控
背書保證作業	財務會計處	主管會議	風險之最終管控
衍生性商品交易	財務會計處	主管會議	風險之最終管控
政策及法律變動	業務實際執行單位	主管會議	風險之最終管控
董監事及大股東股權變動	營運管理課	主管會議	風險之最終管控
訴訟及非訟事件	營運管理課	主管會議	風險之最終管控



2-4. 資訊安全與隱私保護管理



管理架構



資訊管理部
資訊安全管理



資訊安全政策擬定



資訊安全風險管理



資訊安全執行與監督



資安管理重點



風險識別
與評估



存取控制
與身份驗證



資料保護
與備份



資安監控
與事件應變



教育訓練
與宣導



資訊安全政策與執行



(一) 資通安全風險管理架構：由資訊管理部同時管理資訊及負責資訊安全管理，定期檢討執行相關政策。



(二) 資訊安全政策，涵蓋如下：

1. 資訊安全之定義、資訊安全之目標及資訊安全之範圍等。
2. 執行公司資訊安全政策之組織權責及分工。
3. 員工在資訊安全上應負的一般性及特定的資訊安全責任。
4. 發生資訊安全事件之通報作業程序、作業流程規定及說明。
5. 訂定違反資訊安全事項之懲戒辦法。





2-4. 資訊安全與隱私保護管理

(三) 具體管理方案：

為持續強化資訊安全防護及預防資訊安全風險，各項管理措施等如下：



1. 電腦病毒及惡意軟體之防範：

- (1). 所有主機及個人使用之電腦均應安裝防毒軟體；並自動下載病毒碼及更新程式。
- (2). 禁止員工自行下載並安裝不明軟體。



2. 軟體複製的控制

- (1). 本公司使用有智慧財產權的軟體，應遵守相關法令及契約規定。
- (2). 有智慧財產權的軟體複製應考量之事項如下：
 - (a). 不應保有及使用未取得授權的軟體。
 - (b). 應將公司智慧財產權保護政策，明確告知公司員工，禁止員工在未取得智慧財產權擁有者的書面同意前，即將軟體複製到機器。
 - (c). 除非取得授權，不應將軟體複製到公司或客戶的機器設備。
 - (d). 員工必須簽回「訊達電腦（股）公司員工不使用盜版電腦軟體處理公務同意書」。



3. 資訊安全政策及規定之宣達

- (1). 由資訊管理部不定期宣導公司的資訊安全政策、法令及規定、資訊安全作業程序等。
- (2). 員工如違反資訊安全相關規定，應依工作規則懲處。



4. 網路用戶之管理，

網路用戶只能在授權範圍內存取網路資源。



5. 帳號及存取控制管理，

依本公司各營運流程上相關之需求，訂定各相關系統之存取權限並考慮資訊安全政策，賦予各級人員必要的系統存取權限。



6. 機房安全管理，

除主機系統相關管理負責人員及經權責主管授權人員外，其他人員因業務需要，須進入機房作業者，由被授權人員陪同始得進入機房，並應即填具「機房進出登記表」。



7. 系統開發及測試環境安全管理，

測試環境採用獨立之開發主機，不與營運系統共用。



(四) 投入資通安全管理之資源：

1. 持續維持與精進相關資訊安全管理制度。
2. 加強落實擴大單位專案資訊安全需求檢查。



(五) 最近年度及截至年報刊印日止，因重大資通安全事件所遭受之損失、可能影響及因應措施：無。



三、健康友善職場



3-1. 打造健康友善職場



3-2. 職業安全與健康促進



3-3. 良好的工作條件與職涯發展



3-4. 員工福利與權益促進

健康職場
幸福共創



健康



關懷



永續





3-1. 打造健康友善職場



1. 公司依法提供

- 全民健康保險、勞工保險、提撥舊制退休金準備及新制退休金、成立職工福利委員會。
- 大陸子公司配合大陸當地規定提供社保〈養老、醫療、工傷、失業、生育醫療〉及住房公積金。





3-1. 打造健康友善職場



2. 公司特別提供

(1) 員工新生兒禮金



(2) 年節獎金、 績效獎金及業務獎金。



(3) 員工分紅及認股。



(4) 員工健康檢查。



(5) 團體保險。



(6) 舉辦員工運動會。



(7) 在職進修及教育訓練補助。





3-1. 打造健康友善職場

3. 福委會規劃

- (1) 員工子女在學獎學金、
婚喪喜慶、生育津貼補助。



- (2) 員工慶生、
生日禮金。



- (3) 各類國、內外旅遊及
聯誼活動。



- (4) 春酒、摸彩活動。



- (5) 年度運動大會召集中、
南部同仁北上共聚一堂。





3-1. 打造健康友善職場



4. 建立友善職場環境



友善職場文化

尊重與包容的職場文化，讓每位同仁都能安心工作、發揮所長。



家庭支持措施

提供彈性工時、家庭照顧假等支持措施，協助同仁兼顧工作與家庭。



性別平等與多元共融

保障性別平等，提供公平的發展機會，打造多元共融的友善職場。



孕期關懷與保護

提供安胎假、產檢假及健康關懷，保障孕期同仁的身心健康與工作權益。



育嬰支持與彈性

提供育嬰留職停薪與彈性安排，協助同仁安心陪伴子女成長。



(1) 促進性別工作平等措施：有利員工安胎休養、育嬰留職停薪、家庭照顧假等。

本公司已建立健全的代理人制度，適合同仁申請育嬰留停。育嬰留職停薪概況如下：

2025年育嬰留職停薪概況



2025年總計

1位同仁申請育嬰留停



復職情形：

2025總申請育嬰留停人數：**1**人、
實際於2025年復職人數：**1**人



3-2 職業安全與健康促進

一、職業安全

本公司近期通過勞動檢查處檢查包括職業安全與勞工健康保護等等相關措施，並定期檢查環境衛生、消防安全設施，以期防範於未來。本公司認為身心健康的員工，才能營造高效率、高品質的工作績效，因此致力於提供員工安全與健康之工作環境。

- 1 本公司屬於分散型勞工健康管理事業，特約護理師每季一次、醫師每年一次至公司辦理臨場服務，辦理北、中、南部勞工健康促進服務事宜。
- 2 配合衛生福利部母乳哺育政策及性別工作平等法之精神，設置哺乳室。
- 3 藉由健康指導、健康管理、健康促進各項措施，提升辦公環境及促進健康各項活動，員工可於工作與休閒間獲得平衡。
- 4 本公司當年度並未有員工職災件數。



0

當年度員工職災件數



每季一次

特約護理師臨場服務



每年一次

醫師臨場服務





二、健康促進

1. 健康促進講座：

(1) 已於 110 年完成職業安全衛生四大計劃擬定與施行，落實安全衛生防護工作。111 年請專業復健師、醫師、護理師舉辦 CPR+AED 急救、肌肉骨骼傷害預防及外傷救護之止血包紮技巧等講座均受好評，112 年申請通過為分散式健康管理，服務範圍涵蓋北中南各工作場域同仁。

(2) 配合在職場推動健康體重管理相關計畫，配戴健康動能儀，使員工趨向更健康的自主管理型態。

(3) 安排健康檢查相關的知識講座；以讀書會的社團方式推動職場正向心理健康，創立訊達論壇做為正向心理平台；訊達論壇會員人數達 2258 人，文章帖數達 685 帖，文章點閱率積極踴躍，搭配心理健康調查與推動相關講座以及社團，積極建立管道，使用率達六成以上，具有職場激勵以及促進心理健康之功效，並每月分享健康新資宣導，提醒同仁工作之餘注意健康的維持。



2258

論壇會員人數



685

文章帖數



六成以上

使用率



- 職級定義
 - 高階主管：處長(含)以上
 - 管理層級：主管職副理、副區長(含)以上，經理(含)、副處長(含)以下
 - 非管理層級：高階主管、管理層級以外的職級
- 2025 年員工總數以 2025 年 12 月 31 日在職人數計算

3-3. 良好的工作條件與職涯發展

(1) 人力結構統計



年齡及性別統計

年齡層	人數			佔員工總數之比例
	男	女	合計	
29 以下	13	2	15	15.31%
30-49	34	11	45	45.92%
50 以上	24	14	38	38.78%
總計	71	27	98	100%
占比	72.45%	27.55%	100%	



學歷及性別統計

學歷	人數			佔員工總數之比例
	男	女	合計	
研究所	13	6	19	19.39%
大學, 大專	55	20	75	76.53%
高中	3	1	4	4.08%
總計	71	27	98	100%



身心障礙統計

年齡層	人數			佔員工總數之比例
	男	女	合計	
29 以下	0	0	0	0%
30-49	1	0	1	1.02%
50 以上	0	0	0	0%
總計	1	0	1	1.02%



勞務型態統計

勞雇合約

勞雇合約	人數		
	男	女	合計
不定期	58	23	81
定期	13	4	17
總計	71	27	98

雇用形式

雇用形式	人數			女性佔比	女性主管佔全體主管比例
	男	女	合計		
高階主管	6	0	6	0%	35.29%
管理階級	5	6	11	54.55%	
非管理層級	60	21	81	25.93%	
總計	71	27	98	27.55%	

職務型態統計

雇用形式	雇用形式	人數			女性佔比	女性主管佔全體主管比例
		男	女	合計		
業務人員	高階主管	1	0	1	0%	11.76%
	管理階級	3	2	5	40%	
	非管理層級	9	3	12	25%	
	總計	13	5	18	27.78%	
技術人員	高階主管	1	0	1	0.00%	0.00%
	管理階級	1	0	1	0.00%	
	非管理層級	38	2	40	5.00%	
	總計	40	2	42	4.76%	
研發人員	高階主管	1	0	1	0.00%	0.00%
	管理階級	1	0	1	0.00%	
	非管理層級	2	0	2	0.00%	
	總計	4	0	4	0.00%	
行政人員	高階主管	3	0	3	0.00%	23.53%
	管理階級	0	4	4	100.00%	
	非管理層級	11	16	27	59.26%	
	總計	14	20	34	58.82%	



(2) 人才招募 (401-1)



新進員工數及比例 (2025 年度入職, 當年度年底尚在職的新進人員, 佔全體人數的比例)

人數 : 人 比例 : %	全體人數	年底仍在職	比例
2022年	131	25	19.08%
2023年	123	23	18.70%
2024年	98	9	9.18%
2025年	98	24	24.49%



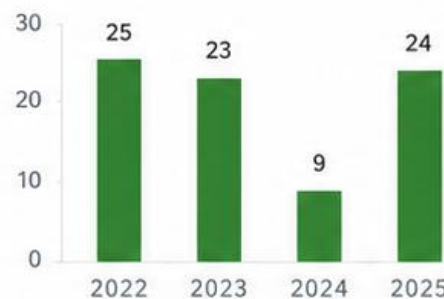
離職員工數及比例 (2025 年度離職, 不計專案約聘, 佔全體人數的比例)

人數 : 人 比例 : %	全體人數	離職	比例
2022年	131	33	25.19%
2023年	123	36	29.27%
2024年	98	31	31.63%
2025年	98	37	37.76%

人才成就未來
共創永續價值

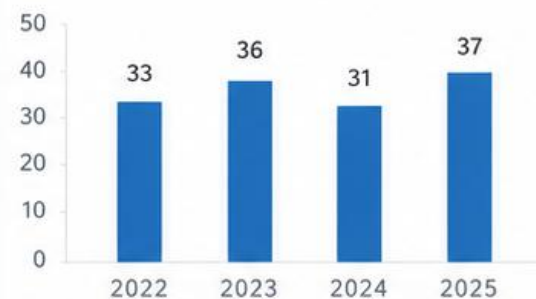
各類別占比

■ 年底仍在職人數



離職

■ 離職人數



註 1-1 : 佔總人數比例: 該分類新進人數 / 新進總人數。

1-2 : 新進率: 該分類新進人數 / 2025.12.31 在職人數(98人)。

註 2-1 : 佔總人數比例: 該分類離職人數 / 離職總人數。

2-2 : 離職率: 該分類離職人數 / 2025.12.31 在職人數(98人)。



離職員工比例與年齡變化分析

本公司114年離職率性別及年齡別分布

區間	女性		男性	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
30歲以下	2	2%	13	13%
30~50歲	3	3%	12	12%
50歲以上	3	3%	4	4%
合計	8	8%	29	30%
離職性別占比	22%		78%	



註1：離職員工比例(%) = 各區間離職人員數 / 年底總人數

註2：離職員工性別占比(%) = 各性別離職人員數 / 總離職人數



相較113年，114年度整體離職人數略為下降：

女性離職率由12%下降至8%

男性離職率由31%微幅下降至30%

本公司113年離職率性別及年齡別分布

區間	女性		男性	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
30歲以下	5	5%	10	10%
30~50歲	6	6%	17	17%
50歲以上	1	1%	3	3%
合計	12	12%	30	31%
離職性別占比	29%		71%	



年齡層變化分析

- 30歲以下族群離職增加**
114年度30歲以下男性離職比例由10%上升至13%，顯示年輕族群流動性提高。
- 30~50歲族群離職下降**
中壯年員工離職情形較113年略為下降，顯示公司工作穩定性。
- 50歲以上族群略增**
114年度50歲以上女性離職人數略有增加，生涯退休規劃。



3-3. 良好的工作條件與職涯發展

(3) 完整人才發展體系

訊達電腦重視人才發展，透過完整的訓練體系，協助同仁持續學習與成長，強化專業能力與管理素養，打造學習型組織，驅動創新與永續發展。



01

新人訓練：新進同仁



02

專業進修：全體同仁



03

主管訓練：各級主管



04

訓練績效





(3) 完整人才發展體系

本公司對於員工培訓極為重視，我們深信公司差異化的能量來自於人力資本的提升。公司在工作專業與個人成長。



新人訓練：新進同仁

內容：公司簡介、公司文化、各部門職能所需簡介
實施狀況：新進員工當週實施。



專業進修：全體同仁

內容：專案課程訓練、AI人工智能學習、溝通技能、技術深化教學、主力產品銷售及應用
實施狀況：按各單位需要自行安排，或整體需要一起安排。



主管訓練：各級主管

內容：公司策略發展、產業分析、競業分析
實施狀況：每週二個時段



訓練績效

2025 訓練課程人次與時數：114 年度進行的實體訓練課程（不含數位學習課程），共計 1,484 人次，總時數 806 小時，總計 539 仟元。



內部訓練	外部訓練
1466人次	18人次
421仟元	118仟元



內部訓練課程重點

1. 主打星產品訓練課程
2. SPIN & FAB
3. Product Training
4. 業務銷售流程訓練
5. AI 專案管理
6. A運用及IBM Lotus Domino Application
7. 裝機教育訓練
8. 專業經理人養成班



外部訓練課程重點

1. HPE Tech Jam 2025
2. 會計主管持續進修班
3. Tech Pro VIP Hybrid Cloud Acceleration Workshop
4. 科技浪潮下，企業資安治理的趨勢與挑戰
5. 管理與監控的未來：深入了解 Aria Operations 功能應用
6. 風險導向內部稽核方法與實務
7. 建立穩定健全勞資關係基礎-勞動契約、工作規則及各種人資管理辦法撰擬重點
8. 急救人員安全衛生教育訓練
9. 甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練
10. 丙種職業安全衛生業務主管回訓



(4) 職涯發展績效

身處資訊服務業，我們相信企業的競爭力來自於永續與差異化的發展，而差異化主要源自於主管的領導與所屬員工的職能與規模。為確保每位員工都能在公司舞台上持續發展與成長，我們制定了一套完整的績效評核機制，摘要如下幾點說明。





(一) 各部處主管績效獎勵辦法及考核重點



A

部處主管、人員訓練及接班人培訓等表現。



B

部處日常營運事務處理等表現。



C

部處主管、人員對訓練與上線的配合度、參與度及執行成效。



D

成長為管理主管的具體行動方案及表現。



E

搭配公司未來中長期的策略主軸，規劃並戮力帶領所屬團隊並與公司其他團隊協同合作，產生綜效(1+1>2)，對公司總體目標作成貢獻。



F

工作規則規範之個人考勤、獎懲等表現及工作額外投入程度。



(二) 員工績效獎勵辦法及考核重點



A

出勤狀況



B

個人績效目標
達成能力



C

成本控制能力



D

營收提升及
專業知識



E

客戶導向



F

工作質量



G

對公司認同度
的表現



H

效率與時間管理



I

問題解決能力



J

溝通與協作能力



K

學習與成長



L

主動性與責任感



3-4. 員工福利與權益促進

員工福利 (GRI 202-1)



薪酬制度

我們視人才為公司最重視的資產，持續提供每一位優秀同仁良好的薪酬福利，秉持與員工利潤共享的理念吸引、培育、發展並激勵各方優秀人才。



性別基本薪資與薪酬比率：

男性員工基本薪資(加薪酬)總額除以女性員工基本薪資(加薪酬)總額基本薪資為支付員工勞務的固定金額，不含任何額外薪酬。

薪酬為基本薪資加上支付員工的額外金額。例如獎金、加班費、其他補貼(如伙食費、設備補助、交通補貼、特殊津貼)
(405-2)

1 性別基本薪資與薪酬比率

男性對女性基本薪資比率	
高階主管	0
管理層級	1.09
非管理層級	2.63

2 性別基本薪資與薪酬比率

男性對女性基本薪資加薪酬比率	
高階主管	0
管理層級	1.06
非管理層級	2.03

註1：以女性為基準比，男女性別於各工作屬性、領域、年資的占比不同，故薪資比會有微幅差異。

2：0表示無女性員工與主管。

3：此處員工薪酬統計不包含當年任職給薪未滿六個月之員工。

3 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

項目	男	女
基層人員標準薪資與法定最低薪資比率	1.00	1.00

註 1：基層人員標準薪資為核定薪資。

2：最低薪資比例（最低薪資之個人薪資 / 政府公告最低薪資）。

4 性別基本薪資與薪酬差距分析(所有員工之平均)

男女員工薪資的差距	
基本薪資平均數差距	15.26%
薪酬平均數差距	8.92%

5 性別薪資與薪酬差距分析(非管理層級之平均)

非管理層級男女員工薪資的差距	
基本薪資平均數差距	4.08%
薪酬平均數差距	-1.92%

男女員工的差距：[(男性員工薪資 - 女性員工薪資) / 男性員工薪資] X 100%。



申請育嬰留停及期滿復職統計 (401-3)

	男生/人數	女生/人數	合計
符合申請資格之員工(A)	2	1	3
實際申請育嬰留停之員工(B)	0	1	1
育嬰留停復職(C)	0	1	1
尚在育嬰留停中(D)	0	0	0
申請育嬰留停率	0%	100%	33.33%
復職率(C/B)	0%	100%	100%

近三年年度	2023	2024	2025
育嬰留停復職率(%)	100%	100%	100%





人權保護 (GRI 2-7、2-23、2-24)



1 一、人權政策：

本公司深信尊重人權與打造有尊嚴的工作環境至關重要，承諾支持以下國際人權準則及規範，同時恪守全球各營運據點所在地法規，平等對待並尊重所有人員。訊達電腦股份有限公司人權政策適用於全體經理人及員工（受訊達電腦股份有限公司雇用從事工作獲取薪資或報酬者）、關係企業、關聯企業、供應商、承攬商、夥伴（客戶、社區）等利害關係人，致力杜絕任何人權侵害。



2 二、人權風險減緩措施

本公司承諾合理確保員工與工作環境的安全、人員受到尊重並具有尊嚴、營運促進環保並遵守法規及道德。為體現此一承諾，除以誠信為本，在合法基礎上尊重員工，並指派專人依法落實員工職安衛作業，除持續宣導輔以教育將人權政策落實到日常外，並建立合理申訴管道。



3 三、人權關注事項與做法

- 1 提供公平的工作環境：不因個人性別、種族、社經地位、國籍、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、外貌身高、身心障礙等，有任何不公平及差別待遇。
- 2 提供安全的工作環境：本公司重視員工安全與健康之工作環境，設置職業安全衛生管理組織，以持續改善工作環境與衛生條件，致力降低職業災害之風險及保障員工之身心健康。
- 3 尊重職場人權：本公司遵循政府勞動法規，不雇用童工、關心及管理員工出勤狀況，不強迫勞動。本公司提供員工暢通的溝通管道，建構勞資關係和諧的職場環境。
- 4 落實資訊安全：為尊重各利害關係人之隱私權，保障個人資料的蒐集及合法使用。本公司建置完善之資訊安全管理機制，以管控資料存取及防護資料外洩。



四、人權保障訓練作法

1

1. 新人訓練

到職時即進行相關法遵宣導之新人教育訓練，內容包含：性騷擾防治、反歧視、反騷擾、推行工時管理、保障人道待遇等。

2

2. 預防職場暴力

透過宣導及公告使員工了解於執行職務過程中有責任協助確保職場無不法侵害之發生，並揭露申訴專線，共同營造友善之工作環境。

3

3. 職業安全系列訓練

內容包含：安全衛生教育訓練、消防安全訓練、緊急應變、急救訓練、健康促進等

4

4. 誠信道德宣導

從日常行為與道的標準進行教育與宣導，以期提供一個健康正面的職場文化。

本公司持續關注人權保障並落實進行相關訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。



五、申訴制度

本公司設有暢通之申訴管道，同仁於公司內部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向各級主管或人力資源處提出申訴。另為維護性別工作平等及提供職工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專屬申訴信箱與電子郵箱。於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。





環境永續行動

4-1. 環境永續政策



環境永續政策

本公司為資訊服務業，無工廠及相關製造機械，主要碳、水足跡及廢棄物皆為一般辦公產生。為做好環境保護工作，落實企業永續發展，本公司深信積極落實推動企業環保永續治理，為全體員工之共同使命與責任。本公司為專業系統整合服務業者，我們向所有員工、客戶、股東及社會大眾承諾，將用心落實環境保護與改善，透過全員參與減碳及減污、節約資源與能源，朝策略方針持續努力。

我們承諾善用科技提昇並優化營運效能，減少能源耗用與碳排放，努力提升全體同仁之節能減碳意識與能力。持續強化公司因應氣候變遷永續經營之競爭力，為社會之永續發展做出有用的貢獻。



策略與計畫

本公司積極推動各項能源減量措施，多年來自行開發辦公室e化應用軟體產品，不僅自用也提供客戶電子化的工作流程作業，使其易於掌握相關資訊，有助於決策執行。

本公司所設計之電子化作業系統流程籤核及作業系統，以電子化檔案傳遞代替傳統紙張辦公室省紙，減少紙本降低環境負荷衝擊。各辦公室各樓層設置資源回收、垃圾分類。回收資訊設備物料有效分類處理，再利用提升能源使用效率：落實報廢電腦處理及碳粉匣回收、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，除符合個資法資料保護規定，也符合環保之資源再生原則。



環境永續營運管理機制



訊達為資訊服務業，因應氣候變遷之潛在風險，本公司以落實節約能源政策為標準，以符合環保法規、節約地球資源、善盡社會責任為公司之環境政策。

環境永續及綠色採購響應活動

本公司響應政府環保政策，致力落實節能減碳策略，空調設備保養清洗有效提升空調能效、減少設備負載。並陸續汰換 LED 燈管式燈具，更換為 LED 平板燈具更加節能。

本公司各項節能減碳、溫室氣體減量政策及措施，設定114年較113年以減少3-5%為目標已達目標，115年設定以每年減少2%為目標，本公司將持續以善盡企業社會責任及永續經營為努力目標，落實溫室氣體盤查，辨識主要 CO2 排放源，推展並落實有效之減排措施。



4-2. 氣候變遷風險機會與財務衝擊揭露

氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFF)



2015年，國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）成立了一個名為氣候相關財務揭露的工作小組（TCFD），提供了一套自願性、具一致性的建議，旨在幫助組織了解其面臨的重大氣候風險和機會。這些建議旨在收集有助於決策和前瞻性的財務影響資訊，特別聚焦於組織向低碳經濟轉型時可能涉及的風險和機會。



TCFD 框架的核心要素

TCFD 框架基於組織營運的四大核心要素，揭露組織如何評估其氣候相關的風險與機會。氣候相關風險被劃分為低碳經濟轉型相關的「轉型風險」（Transition Risks）和氣候變遷影響相關的「實體風險」（Physical Risks），同時列出氣候相關的機會（Climate-related Opportunities），幫助組織更準確地評估與業務活動最直接相關的氣候風險和機會。



公司風險與應變措施

本公司參考 TCFD 框架識別氣候風險與機會，重點聚焦於以下三大風險：溫室氣體排放價格上漲、環境法規變化、以及低碳技術替代現有產品與服務。為應對氣候變遷帶來的風險，公司制定了緊急災害應變管理辦法，並進行各種緊急應變演練和公共安全檢查，以確保在危急時刻能保障員工安全並維持業務連續性。



公司聚焦的三大氣候風險



溫室氣體排放
價格上漲



環境法規
變化



低碳技術替代
現有產品與服務

氣候相關風險



短、中、長期轉型風險

1. **法規要求完成溫室氣體盤查的期限：**隨著各國政府對溫室氣體排放的規範日益嚴格，企業必須加速完成溫室氣體盤查並提出減排方案。
2. **電價上漲趨勢增加了營運成本：**由於政策變動和能源市場波動，企業的電力成本可能會顯著上升，進而影響營運成本。



短、中、長期實體風險

1. **營運據點和設備機具因氣候災害受損：**極端氣候事件如颱風、洪水可能造成營運據點和設備的損害，導致維修和更換成本增加。
2. **氣候因素影響運輸和供應鏈中斷：**氣候變遷可能導致交通運輸中斷，進而影響供應鏈的穩定性，導致生產和交付延誤。
3. **員工因氣候影響無法出勤：**極端天氣條件可能影響員工的出勤率，降低生產力，並增加職業安全衛生成本。



氣候相關機會

1. **市場對雲端服務產品需求增加：**隨著企業數位化轉型加速，對雲端服務和數位解決方案的需求持續上升，公司可提供高效能、低耗能的雲端服務，以滿足市場需求。
2. **低碳能源和節能解決方案需求增加：**隨著全球對減碳和節能的重視，公司可以開發和推廣節能技術和解決方案，如高效能伺服器、綠色數據中心等，抓住市場機會。



採取的具體行動

1



1. 制定並實施碳管理策略：

公司制定全面的碳管理策略，包括減少溫室氣體排放、提高能源效率和使用可再生能源。

2



2. 強化氣候風險管理體系：

建立健全的氣候風險管理體系，定期評估和更新氣候風險應對措施，確保企業在面臨氣候變遷挑戰時具有足夠的應變能力。

3



3. 推動綠色供應鏈管理：

與供應商合作推動綠色供應鏈管理，確保供應鏈各環節都符合環保標準，並減少整體碳足跡。

4



4. 員工培訓和意識提升：

開展員工培訓，提高員工對氣候變遷風險和應對措施的認識，鼓勵全員參與企業的環保行動。

本公司致力於在氣候變遷中掌握風險並探索機會，實現可持續發展的目標。我們相信，通過積極應對氣候挑戰，公司將在市場上獲得競爭優勢，並為社會和環境做出積極貢獻。



4-3. 資源、能源及溫室氣體排放管理

目前，本公司溫室氣體排放量盤查係屬自我管理統計。

相關溫室氣體排放量、用水量及廢棄物量資料數據為自行盤查揭露，尚未導入系統驗證。

本公司溫室氣體年排放量、用水量及廢棄物總重量，範圍包含台北總公司所有辦公區域。

主要溫室氣體盤查範疇統計數：



範疇一：公務車(汽油)炭排量(公噸)



範疇二：用電炭排量(公噸)



範疇三：柴油車：無

(四)企業（直、間接）溫室氣體排放量

●主要溫室氣體盤查範疇統計數：

內容	2023	2024	2025	上年度節能率
範疇一 直接溫室氣體排放量(tCO ₂ e)	6.22	3.98	5.51	+38.44%
範疇二 間接溫室氣體排放量(tCO ₂ e)	89.81	74.67	62.2	-16.70%
總排放量 = 範疇一 + 範疇二	96.03	78.65	67.71	-13.90%
組織特定度量(人數)	123	98	98	—
溫室氣體排放強度(tCO ₂ e/全職員工人數)	0.78	0.80	0.69	—

備註：本表採用環境部溫室氣體排放量試算工具做換算。



溫室氣體排放

一、溫室氣體排放之影響或衝擊之程度：

(一) 企業受氣候變遷相關法規規範之風險

1. 公司規劃於 114 年完成溫室氣體盤查，115 年完成合併報表子公司之溫室氣體盤查。
2. 因電費調漲趨勢，增加營運成本。

(二) 企業受氣候變遷之實質風險

1. 營運據點及設備機具因氣候災害而發生損害，增加財務支出。
2. 氣候因素可能影響運輸，導致供應鏈中斷。
3. 員工無法出勤，生產力受影響導致收益降低和職安衛成本增加。

(三) 氣候變遷提供企業之機會

1. 市場需要更多雲端服務商品。
2. 產業急需低碳能源，節能解決方案需求大增。
3. 因應再生能源裝置量增加，為提升電網穩定性，市場對於相關系統開發的需求增加。
4. 為達成減碳目標，公司推出 ESG 零碳整合管理系統，協助企業進行減碳轉型。



水資源管理與廢棄物管理

廢棄物管理

內容 / 年度	2023	2024	2025	上年度節能率
廢棄物總重量(公噸)	1.00	0.70	0.625	10.71%
組織特定度量(人數)	123	98	98	
廢棄物強度	0.0081	0.0071	0.0063	
備註:廢棄物強度(公噸/全職員工人數)。				

廢棄物管理

本公司主要廢棄物為包材之廢紙箱等紙類回收，少部分為鐵鋁玻璃罐、與保持瓶等的回收管理與資源分類，台北總公司辦公室之廢棄物風險評估如下：



廢紙箱



鐵鋁罐



玻璃罐



保持瓶



資源分類

水資源管理

內容 / 年度	2023	2024	2025	上年度節能率
耗水量(碳排量:公斤)	46.37	42.3	38.42	9.17%
組織特定度量(人數)	123	98	98	
用水密集度	0.38	0.43	0.39	
備註:用水密集度(公斤/全職員工人數)。				

水資源管理

本公司主要用水為自來水，利用水資源風險評估工具，查詢台北總公司辦公室之水風險評估如下：



自來水



水風險評估





二、溫室氣體管理之策略、方法、目標等：



（一）企業對於因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略

為了徹底掌握公司之溫室氣體排放量，本公司將全面推動所屬辦公室進行排放量盤查工作，並按合理保證等級完成第三方查證。



（二）企業溫室氣體排放量減量目標

為了善盡企業社會責任以及降低營運成本及風險，將持續進行節能減碳措施，每年以降低 2% 為目標。



（三）企業溫室氣體排放量減量之預算與計畫

114 年度節能減碳措施：各項節能減碳、溫室氣體減量政策及措施：設定114年設定以每年減少 2% 目標已達成，執行措施如下：



未來仍持續推動節能減碳及溫室氣體減量政策為目標。

1



1. 辦公室節能措施

隨季節調整空調及設定恆溫於27度，以減低電力負荷，應為宣導責任制分請公司同仁隨手關閉電腦、空調與照明電源節約用電。持續汰換冷氣、安裝變頻式冷氣，改善冷氣管路強化循環效果，提高辦公環境品質並節約耗電量。辦公室之照明持續更換為節能燈座，與降低燈源發熱量，且能達到節能目的。

2



2. 電腦機房節能措施

推行伺服器虛擬化，節省電力及相關設備。

3



3. 省水措施

給水裝置自動化，並使用省水閥，有效減少不必要的水資源浪費。更新大樓用水管線，確保用水品質及避免漏水的疑慮。

4



4. 其他

持續推動文件管理電子化系統，減少紙張使用量，並多加利用再生紙。確實執行廢棄物廚餘、鐵鋁玻璃罐、廢紙與保持辦公環境清潔及分類，並由專業人員負責廢棄物的處理分類與回收。持續環境整潔改善：辦公室地面整修及設備更新，使辦公環境更舒適。



永續夥伴關係

5-1. 客戶關係服務品質與責任



服務與品質政策

通過嚴格的認證程序來維持和提升服務品質。不斷改進管理系統和工作流程，確保服務質量始終處於領先地位，保證企業用戶每次選擇我們都能獲得最高品質的服務。



ISO 27001 資訊安全管理系統認證



卓越客戶體驗

訊達電腦股份有限公司專注於資訊系統整合服務，經營團隊40年以上電腦網路技術、通訊技術及其技術整合服務經驗，客戶遍及科技製造、金融投資、通路運輸、媒體消費、流通、生技醫療及政府文教。為持續提升產品及服務品質，我司積極申請英國標準協會 ISO 27001資訊安全管理系統認證。建立更完備的資訊服務體系，與企業用戶共同打造高競爭力的資訊環境。



系統整合



資訊安全



雲端服務



客戶支援



5-2. 永續供應鏈

供應商永續管理 (GRI 2-24、GRI 308、GRI 414)

為了確保所有合作夥伴遵循環保、人權和道德標準，本公司選擇符合可持續發展目標的供應商，定期評估他們的環保績效和社會責任，並提供必要的培訓和支持。通過這些措施，企業不僅能降低風險和成本，還能促進整個供應鏈的可持續發展，提升品牌形象和市場競爭力，實現經濟、社會和環境效益的統一。

本公司供應商之引進除了相關合約之簽署外，另主力供應商均為投入ESG管理之大廠，承諾遵守環保、勞動人權、職業安全衛生、資安等重要議題之條款，並規劃進行供應商之實地訪查，希望能透過交流，互相學習與成長。



永續價值鏈政策：

投入供應鏈永續發展，確保供應夥伴具備安全的工作環境並遵守 ESG 規範



策略與目標：

■ 供應商永續問卷調查 ■ 實地訪查 ■ 持續評鑑



指標與作為：

1. 新引進的廠商需填寫供應商企業社會責任 自評表。
2. 階段推動供應商企業社會責任自評暨供應商評鑑表，提出自評 / 佐證資料說明。
3. 持續修正符合最新 ESG 規範之供應商企業社會責任自評表及供應商企業社會責任 自評暨供應商評鑑表。
4. 推動進行主要供應商實地訪查。



當地採購：

本公司當地採購比例達99%。



綠色採購：

本公司將供應商所銷售節能電子設備納入銷售產品，促使廠商加強研發節能減碳之產品，以共同致力企業社會責任。採購之產品以獲得綠色環保標章者為優先。

附錄 GRI 指標對照表

GRI準則	揭露項目	對應章節
GRI 201 經濟績效		
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經營績效業務範圍及產銷情形
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候變遷風險機會與財務衝擊揭露
201-4	取自政府之財務援助	經營績效業務範圍及產銷情形
GRI 202：市場地位		
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	員工福利與權益促進
GRI 203：間接經濟衝擊		
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	無重大衝擊
203-2	顯著的間接經濟衝擊	無重大衝擊
GRI 204：採購實務		
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	當地採購佔比99%
GRI 205：反貪腐		
205-2	有關反貪腐政策與程序的溝通及訓練	重大性分析與利害關係人議合
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	無貪腐事件
GRI 202：能源管理		
302-1	組織內部的能源消耗量	無統計資料
GRI 305：排放、GRI306廢棄物(環保法令遵循)		
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體管理
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體管理
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體管理
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體管理
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理
305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	無臭氧層破壞物質的排放
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(Sox)、及其他顯著的氣體排放	無此類氣體的排放
306-3	廢棄物的產生	環境永續政策
GRI 308：供應商環境評估		
308	供應商環境評估	永續供應鏈

GRI準則	揭露項目	對應章節
GRI 401：勞資關係		
401-1	新進員工和離職員工	健康友善職場
401-2	提供給全職員工的福利	健康友善職場
401-3	育嬰假	健康友善職場
GRI 403：職業健康與安全		
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	職業安全
403-3	職業健康服務	職業安全
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	健康促進、職業安全
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全
403-6	工作者健康促進	健康促進
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	健康促進
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	永續績效總表
403-9	職業傷害	職業安全
GRI 404：教育訓練		
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	良好的工作條件與職涯發展
GRI 405：員工多元化與平等機會		
405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	良好的工作條件與職涯發展
GRI 409：強迫或強制勞動		
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	職業安全
GRI 414：供應商社會評估		
414	供應商社會評估	供應商永續管理
GRI 418：資料/客戶隱私		
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	資訊安全與隱私保護管理

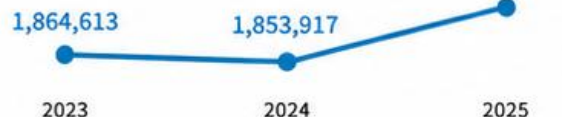


永續績效總表



合併營收(仟元)

2,353,731



溫室氣體排放總量

67.71



員工數(人)

98



面向	主要指標	2023	2024	2025
經濟面	合併營收(仟元)	1,864,613	1,853,917	2,353,731
	稅後淨利(仟元)	5,172	51,271	(106,174)
	所得稅費用(仟元)	(2,417)	(6,517)	29,159
環境面	溫室氣體排放 總量 (公噸 CO2e)	96.03	78.65	67.71
	• 溫室氣體排放範疇 1 (公噸 CO2e)	6.22	3.98	5.51
	溫室氣體排放範疇 2 (公噸 CO2e)	89.81	74.67	62.2
	溫室氣體排放範疇 3 (公噸 CO2e)	0	0	0
社會面	員工數(人)	123	98	98
	全集團含海外	—	—	—
	台灣	123	98	98
	非員工工作者(人)	董事4人	董事4人	董事4人
	員工訓練時數(人次/時數)	1168人次/578H	1112人次/604H	1484人次/806H
	全體員工女性比例(%)	27.64%	29.59%	27.55%
	管理階層女性比例(%)	66.67%	66.67%	35.29%
	中階管理階層女性比例(%)	28.57%	28.57%	54.55%
	高階管理階層女性比例(%)	0%	0%	0%
	離職率(%)	26.79%	30.43%	37.76%
	育嬰留停復職率(%)	100%	100%	100%



SASB 永續會計準則委員會對照表



指標代號	指標名稱	對應章節
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	無此資料年度耗電量
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	由於本辦公室為租賃，與其他公司共同使用辦公大樓，因此無法取得相關資料
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	本年度無此情事
TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法	資訊安全隱私保護管理
TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目的之使用者數量	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	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
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	資訊安全與隱私保護管理
TC-SI-330a.1	(1) 外籍員工及 (2) 海外員工比例	人才培育與發展
TC-SI-330a.3	(1) 管理人員 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工的性別和種族群體所占的百分比	人才培育與發展
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
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	風險管理



訊達電腦股份有限公司

2025 永續報告書

感謝閱讀

Thank You

訊達電腦股份有限公司

2025 永續報告書

