

2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

瑞祺電通股份有限公司

CASWELL
Complete Your Solutions



目錄

0

前言

經營者的話
編輯方針

03
05

1

關於瑞祺

1.1 公司簡介
1.2 永續願景策略
1.3 參與外部組織及響應國際倡議
1.4 利害關係人及重大主題

07
08
11
16
16

2

盡責治理

2.1 治理實務
2.2 誠信經營與法規遵循
2.3 風險管理
2.4 氣候變遷治理
2.5 資訊安全
2.6 產品與營運績效
2.7 客戶服務及供應鏈永續

26
28
36
37
38
47
50
55

3

永續環境

3.1 生物多樣性及不毀林政策
3.2 能資源管理
3.3 水資源管理
3.4 廢棄物管理
3.5 溫室氣體管理

58
61
64
65
65
66

4

社會共榮

4.1 員工結構
4.2 適才適任
4.3 勞資溝通
4.4 職業安全衛生
4.5 社會參與

68
71
78
87
89
104

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表
附錄二：IFRS S2揭露項目對照表
附錄三：證交所永續揭露指標 - 通信網路業
附錄四：上市櫃公司氣候相關資訊
附錄五：SASB 準則對照表 - 技術與通訊/硬體
附錄六：第三方查證聲明書

107
108
115
116
117
121
123

經營者的話

致關心瑞祺永續經營的朋友：

面對全球供應鏈重組、氣候變遷加劇、資安與低碳轉型要求日益提升的經營環境，瑞祺電通始終相信，企業的競爭力不僅來自技術與產品，更來自能否以負責任的治理架構，將環境、社會與公司治理融入每一項決策。我們以雲端至邊緣的安全網路解決方案為核心，結合網通產品設計開發經驗、獨立研發能量與全球服務布局，持續為客戶提供具彈性、可靠且快速回應市場需求的產品與服務。



在公司治理方面，瑞祺電通以董事會作為最高治理機關，透過審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會與稽核制度，強化營運監督、風險管理與資訊透明。公司亦將氣候變遷議題整合至整體風險管理，並由永續發展委員會定期向董事會報告氣候風險、永續目標及執行成果。2025年度合併營業收入淨額新台幣4,309,272千元，較2024年度增加55,603仟元。自2025年起，我們進一步將高階經理人薪酬與ESG績效連結，讓永續目標不只是倡議，而是管理責任與組織行動的一部分。



在環境永續方面，我們以「節能減碳、地球永續」為承諾，自2022年起依循ISO14064-1執行溫室氣體盤查，並設定以2024年為基準，2030年範疇一與範疇二排放總量減少25%、2050年達成淨零排放之長期目標。2025年範疇一與範疇二溫室氣體排放量為580.5618公噸CO₂e，較基準年減少6.51%；總用水量較前一年度減少12.20%，事業廢棄物回收比率達100%。我們亦完成進駐綠建築銀級大樓，並透過空調管理、午休關燈、感應式燈具、電子表單與綠色採購等措施，持續降低營運環境衝擊。未來，瑞祺電通將以低碳設計與高效產品作為研發主軸，與供應鏈夥伴共同推動碳資料管理、低碳材料應用及綠色零組件合作，掌握永續市場機會。



在社會共融方面，員工是企業最重要的資產。瑞祺電通致力打造安全、平等、多元且尊重人權的職場，遵循國際人權原則與各營運據點法規，明訂禁止歧視、性騷擾、童工及強迫勞動，並建立申訴與盡職調查機制。2025年公司無勞資糾紛、無違反人權紀錄，並透過每季勞資會議維持開放溝通。公司持續投入人才培育，年度教育訓練涵蓋新人、環安衛、ESG、ISO 管理系統與專業職能等面向，其中ESG永續培訓達301人次、862小時。我們也以彈性工時、遠距工作、托育合作、健康檢查與多元福利，支持同仁兼顧職涯發展與家庭責任。

展望未來，瑞祺電通將持續以誠信治理為根基，以低碳創新為成長動能，以人才與夥伴共榮為永續基礎。我們將深化氣候風險管理、精進資訊安全與智慧財產管理，並擴大對供應鏈、人權與環境績效的影響力，讓永續價值貫穿研發設計、營運管理、客戶服務與全球合作。感謝所有股東、客戶、員工、供應商及社會大眾的信任與支持。瑞祺電通將以更高標準落實企業責任，穩健邁向具韌性、創新與共好的永續未來。

董事長

朱復銓



編輯方針

本永續報告書之期間自西元(以下同)2025年1月1日至12月31日，為瑞祺電通股份有限公司年度發行，內容包含公司治理、社會及環境面等永續指標之揭露。為了完整揭露瑞祺永續發展的成效，並呈現與利害關係人溝通的結果，參考最新「GRI準則」(GRI Standards)、SASB永續會計準則、氣候相關揭露(IFRS S2)、政府主管機關要求「上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」編制，並接軌「聯合國永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，以盡責之態度向利害關係人報告本公司在永續發展上的策略及活動，及展現本公司對社會責任之落實及永續發展的決心。

報告書審查說明

本報告書資料及數據經由直屬董事會管轄之永續發展委員會下各小組委員針對國內外經濟、環境、社會永續議題進行蒐集，透過多元管道了解各利害關係人關注的議題，利用議合過程及分析，找出涉及公司的重大性主題，根據主題蒐集各管理方針及績效資訊，彙整後經由永續發展委員會審查確認，最後經由召集人核定，並於第三季董事會通過後於公開管道發布，以利利害關係人了解。本報告書之財務數據，係經引用安侯建業聯合會計師事務所簽證之財報年報資料，有關國際品質管理系統ISO 9001，TL 9000通信業品質管理系統、ISO 14001環境管理系統、ISO 28000供應鏈安全管理系統、ISO 45001職業安全衛生管理系統及ISO 14064-1溫室氣體盤查皆通過第三方查證。為提升永續報告書的揭露品質，委由格瑞國際驗證有限公司(GREAT Certification)依據AA 1000 AS v3進行Type 1中度保證等級查證，確認符合GRI準則2021年版要求並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參。

報告書撰寫原則及綱領

瑞祺考量行業要求、國際間重要的經濟、環境及社會議題，透過問卷蒐集利害關係人議題衝擊度評估結果，並結合本公司營運策略邀集永續發展委員會會議，篩選重大主題，經主任委員核定後，將執行成效於本報告書揭露。

本報告書有關經濟面、財務經營績效為合併財報績效。財務數據幣值係以新台幣計算。環境面績效指標及社會面績效指標以瑞祺新莊營運總廠及新竹研發中心為揭露範圍，因此相關環境績效密集度指標係以母公司個體營業收入作為計算基礎，以維持計算邊界之一致性，合併財報之海外據點及其他轉投資事業則未納入本次報告範圍內，如有超出台灣地區範圍部分，將於報告書各章節特別說明。



報告書管理流程

階段	主題	權責單位
議題收集	1. 決定利害關係人 2. 關注議題收集	永續發展委員會
重大主題決定	1. 利害關係人外在經濟、環境及人衝擊度評估 2. 內部營運衝擊度評估 3. 永續發展委員會會議決議	永續發展委員會
彙整資訊	管理方針及績效收集	永續發展委員會
撰寫初稿	報告書資訊編撰	永續發展委員會
審閱定稿	報告書內部審查	永續發展委員會
公告發行	呈報董事會/報告書發行	永續發展委員會

發行日期與週期

本公司每年發行，報告發行時間如下：

- ▣ 上次發行時間：2025年8月。
- ▣ 本次發行時間：2026年8月。
- ▣ 下次發行預定：2027年8月。

重編情形

本報告書揭露期間，無任何因應組織重大變更或報導期間範疇變更須重編情形，若有部分數字修正則於該揭露處註解說明。

聯絡方式

為響應環保無紙化，盡企業公民責任，本報告書以電子版本公告於公司網頁，供各讀者參閱。

對於本報告書有任何疑問與建議，請您與我們聯絡。



- ▣ 地址：新北市新莊區建國一路308號12樓
- ▣ 聯絡人：永續發展窗口
- ▣ 電話：02-77275788#6926
- ▣ Email：ESG@cas-well.com
- ▣ 官網：https://www.cas-well.com/



1

關於瑞祺

- 1.1 公司簡介
- 1.2 企業願景策略
- 1.3 參與外部組織及響應國際倡議
- 1.4 利害關係人及重大主題

關於瑞祺

1.1 公司簡介

瑞祺電通股份有限公司（CASwell, Inc.）成立於2007年，2014年成為樺漢集團（Ennoconn Group）旗下子公司，並於2018年在台灣證券交易所上市（股票代號：6416）。

公司專注於網路、資訊及通訊應用領域，提供專業且創新的硬體與軟體整合平台解決方案，並建立全球客戶專屬的物流服務與管理網絡。

隨著網路及雲端產業市場發展，瑞祺電通憑藉著長期在網路資通訊產業鏈中與上、下游廠商及客戶建立深厚的關係，及對未來趨勢及關鍵技術的掌握，並透過海外營業據點及重要合作夥伴布建，及全體員工的努力不懈，使瑞祺電通能在穩定中持續發展。瑞祺電通堅持公司在產業中的定位：「成為網路世界的系統平台產品提供者」，並將最佳解決技術與平台方案導入日常生活，實現公司的願景「透過瑞祺電通，讓你我的生活無遠弗屆」，同時也讓員工能在「知識、希望、快樂、專注、聆聽」這樣的幸福文化中，貢獻自己所長，並創造自己的成就。公司在永續發展議題方面，除配合國際客戶業務發展所需外，更主動積極聯手樺漢科技集團，在ESG中的淨零碳排宣言與行動上有更多的改變與行動，讓公司除了永續經營同時，更是提升了自己在國際上的競爭力。

公司名稱

瑞祺電通股份有限公司

所屬行業

台灣上市通信網路業

總部位置

新北市新莊區建國一路308號12樓

股票代號

6416.TW

設立日期

2007年4月

各區營運據點

營運據點數(2)

總部：新北市新莊區建國一路308號11樓、12號
 新北市新莊區建國一路302號 2、4、5 樓廠區
 新竹：新竹縣竹北市光明九路32號3樓、5樓及32-1號5樓

台灣員工人數

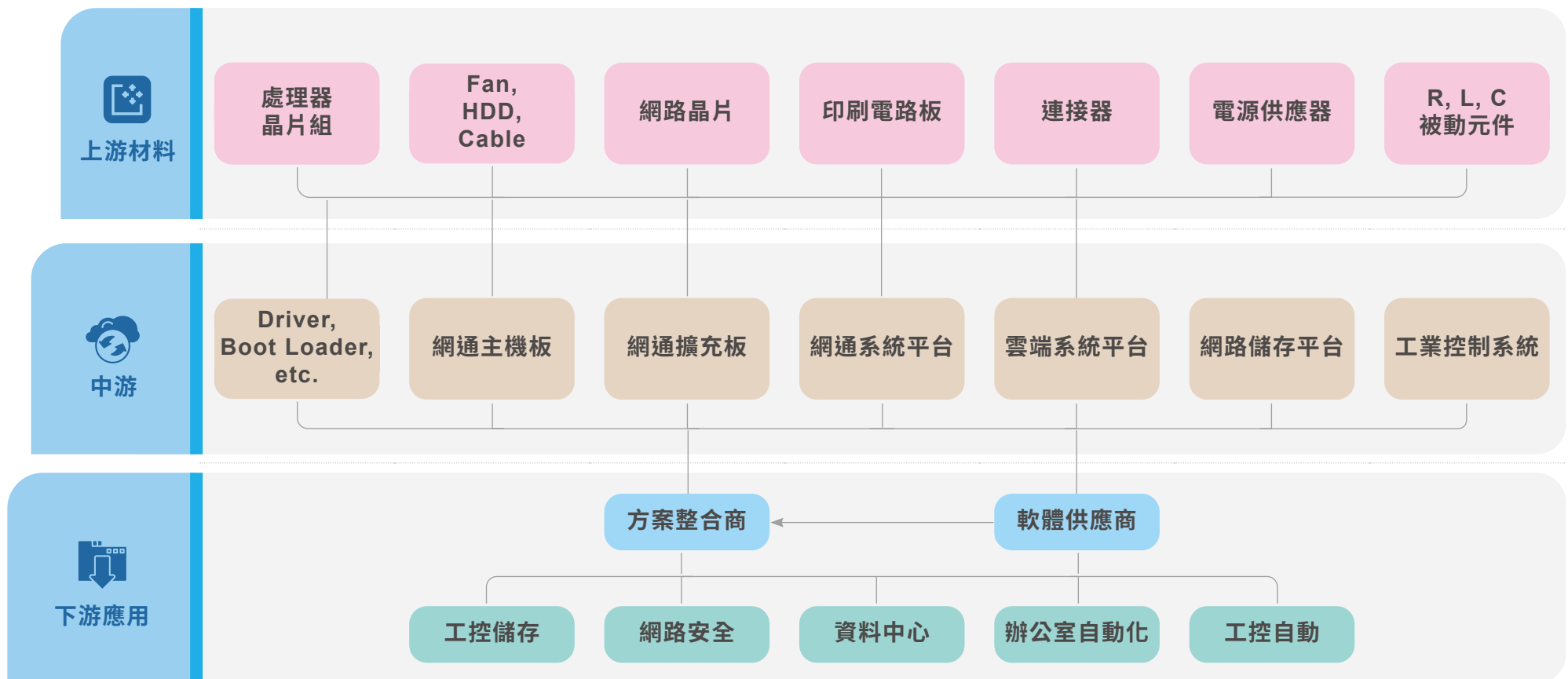
238人【總部218人、新竹20人】

主要產品/服務	主要產品	重要用途
	網路安全與管理產品 (NSM)	· 網通安全：整合性威脅系統、虛擬私人網路、防毒系統、防火牆、入侵防禦偵測系統、分散式攻擊防護及內容過濾。 · 網路管理：網路負載平衡、可靠性、可用性和可服務性，頻寬管理、無線網閘等。
	軟體定義網路產品 (SDN)	· 用戶端通訊設備 (SD-WAN/uCPE/vCPE)：傳輸獨立性、智能路徑控制、安全性、自動配置及提高流量之連網通訊設備。 · 電信端通訊設備 (SDN/NFV/MEC/vRAN)：提供電信領域所需軟體定義通訊設備及網路功能虛擬化伺服器，以及邊緣運算所需之通訊設備。
	工業控制與自動化產品 (ICA)	· 工業領域等大型工業環境需求之網通安全產品。 · 智能電網領域相關軟硬體解決方案。
	雲端運算系統產品	· 高階儲存運算伺服器系統、路由器及SDN交換機。 · 融合式架構高階伺服器系統。
	其它	· 相關零組件、原物料買賣以及加工等服務。
產值	2025年度網路通訊安全產品3,235,657仟元、網路通訊其他產品1,073,615仟元	
資本額	7.33億元新台幣	
2025年營業額	43.09億元新台幣	

註：員工人數統計至2025.12.31日止

產業價值鏈

本公司產業的上游與一般工業或產業電腦類似，包括關鍵晶片、工規 IC、連接器、以及相關的周邊元件，其中最重要的關鍵零組件是網路 IC。本公司身處中游，除系統平台外，最重要的是提供客戶應用程式的專屬驅動程式(proprietary driver)，讓客戶的完整解決方案能快速整合完成。下游應用則專注在網路安全、資料中心、與辦公室自動化三方面，主要由軟體供應商獨自或透過方案整合商銷售到終端企業用戶。



公司使命願景

態度投入

透過研發資源的投入及專業團隊，確保維持創新技術領導地位。
透過卓越供應鏈，製造能力、全球物流服務以及客戶支援服務，創造高價值的產業鏈。

產品和技術的速度

憑藉多年在網絡解決方案設計和開發方面的經驗，專業團隊擁有先進的技術，並與Intel和其他行業合作夥伴建立密切的關係，本公司可以更快，更靈活地為客戶實施新的解決方案，並提供更高品質的產品和設備。

客戶服務的靈活性

雖然許多製造商和競爭對手只能提供網絡和通信技術的前三層和結構，但瑞祺電通不僅提供了更多功能，還將運輸功能納入了客戶專案和解決方案中，這使軟件更加可靠，並幫助我們與客戶更緊密地合作。

1.2 永續願景策略

瑞祺電通積極推動企業永續發展，董事會通過永續發展實務守則，明確規範落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強企業永續發展資訊揭露。我們遵循守則要求，秉持共榮共生的精神，透過誠信經營的公司治理、關懷員工、重視環保議題及社區關懷等各方面的具體行動，將永續經營概念落實在公司各項營運決策及行動中，善盡社會責任，創造企業的永續價值。



永續發展實務守則

面向	永續策略	策略實現
環境 (E)	減少碳足跡 推動綠色設計	· 碳排放管理 ：定期進行碳盤查，制定減碳目標，並公開報告進展
		· 綠色設計 ：在產品研發階段融入環保概念，優化能源效率，減少資源消耗
		· 供應鏈管理 ：與供應商合作，推動環境友善的生產方式，確保產品全生命周期的環境友好性
社會 (S)	關懷員工福祉 積極回饋社會	· 員工發展 ：提供多元培訓課程，協助員工專業成長，營造安全健康的工作環境
		· 社會公益 ：積極參與社區服務與慈善活動，扶助弱勢群體，促進社會和諧
		· 利害關係人溝通 ：建立透明的溝通渠道，定期與員工、客戶及其他利害關係人交流，聆聽需求與建議
治理 (G)	強化公司治理 確保透明運作	· 董事會運作 ：確保董事會功能正常運作，定期進行自評與外部評估，提升治理效能
		· 內部控制 ：建立健全的內部控制系統，確保財務報告的真實性與準確性，防範舞弊風險
		· 法規遵循 ：嚴格遵守相關法律法規，定期進行合規性審查，降低法律風險

■ 永續發展委員會

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱ESG）等面向，本公司於2022年起組成「永續發展推動小組」，由主任委員總經理與多位不同部門之高階主管共同檢視公司情況，規劃相關中長期永續發展事項，並定期將執行情形及處理結果呈報董事會，2024年度為健全董事會功能並實現永續發展，於2024年11月6日董事會通過成立永續發展委員會。



利害關係人專區

永續發展委員會下設專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。

永續發展委員會功能

- ✓ 企業永續發展工作目標與策略之訂定
- ✓ 企業永續發展工作之推動與督導
- ✓ 企業永續發展工作成果之檢討
- ✓ 處理其他與企業永續發展有關之事宜
- ✓ 永續報告書審查

主任委員職責

- 永續發展政策之擬訂
- 督導永續委員會之委員執行各項政策及永續報告書之編制
- 每年向董事會報告永續發展業務執行情形

永續發展委員會每半年召開一次會議為原則，討論各工作小組之執行目標及執行結果，必要時因應環境或法規變化，得彈性調整召開次數。與會人員除委員例行與會外，得由主任委員依議案內容邀集工作小組成員參加。永續委員會作成之決議或討論通過之事項都會形成紀錄，永續委員會會議包括完成溫盤執行情形審查、資訊安全成效及誠信經營審查等，並於董事會報告，期許透過永續發展委員會運作，強化本公司推動永續發展執行情形，提升永續相關資訊揭露及資訊安全強化等重點，藉PDCA之管理精神，以期帶領瑞祺電通在永續發展道路上不斷的精進與成長。

■ 永續發展委員會各小組及相關永續議題



公司治理小組

風險管理、內部稽核、經濟績效、資訊安全、供應鏈永續、法規遵循、誠信經營、董事會治理實務



永續環境小組

綠色產品、能源管理、溫室氣體排放、氣候變遷、水資源管理、產品安全與責任、廢棄物管理



社會公益小組

教育訓練、員工多元化與平等機會、職業安全衛生、客戶服務、勞僱關係、人權政策、社會公益活動

■ 永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

瑞祺電通將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，瑞祺電通能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	瑞祺電通回應
	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	· 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 · 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 · 直接員工男女平均薪資比率為1.04:1；間接員工男女平均薪資比率為1.32:1。
	3.4 透過預防與治療，促進心理健康。	· 年度健康促進臨場服務120人次。 · 年度員工健康檢查187人參與。 · 年度過勞危害預防共關懷46人次。
	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	· 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。2025年度全體員工平均訓練為39.23小時。 · 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。2025年度女性員工平均訓練時數為42.13小時，男性員工平均訓練時數為36.80小時。

SDGs	細項目標	瑞祺電通回應
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	· 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。2025年度扣除任職未滿6個月者不列入考核者外，男性員工考核比率為全體男性員工94.62%，女性員工考核比率為全體女性員工88.89%。 · 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。2025年度享有育嬰假男性員工為3人，女性為4人，實際申請育嬰留停女性員工2人。
	8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	· 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 · 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 · 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 · 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 · 落實職業安全衛生管理機制，有效提升員工職場安全。
	9.5 鼓勵創新，提高研發人員數及研發支出。	· 逐年提高研發支出，2025年度研發支出費用280,170仟元，佔營業收入6.50%。

SDGs	細項目標	瑞祺電通回應
 10 減少不平等	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	· 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 · 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
 13 氣候行動	13.2 將氣候變遷措施納入政策、策略與規畫之中。	· 接軌IFRS S2氣候相關揭露要求，落實氣候變遷風險治理，並於永續報告書揭露。 · 落實溫室氣體盤查，並經第三方查證。
 16 和平正義與有利的制度	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	· 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並建置檢舉流程及檢舉管道。 · 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。

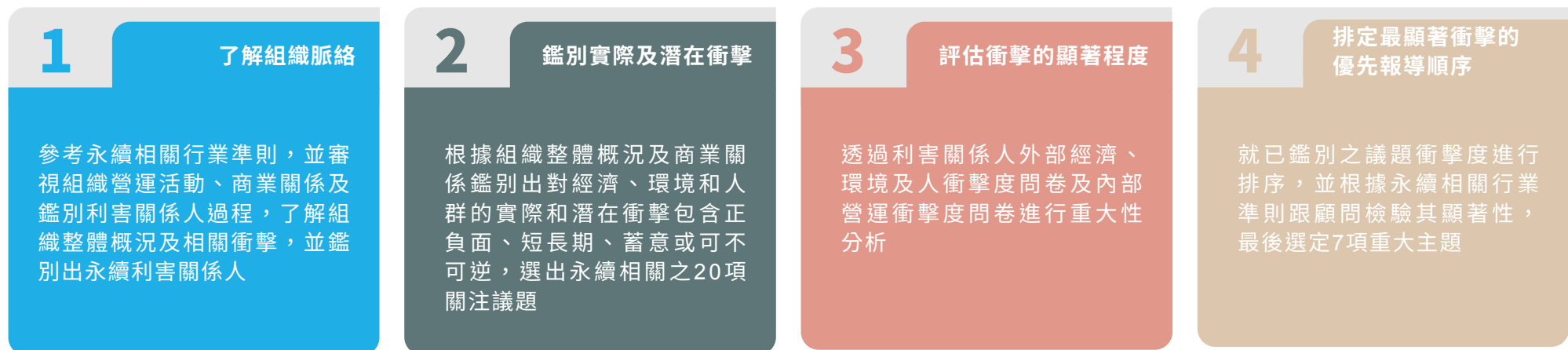
1.3 參與外部組織及響應國際倡議

瑞祺電通除了精進自身在產業的競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

外部協會名稱	參與身份
Peripheral Component Interconnect Special Interest Group	會員

1.4 利害關係人及重大主題

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.4.1 了解組織脈絡

■ 確認主要利害關係人及溝通



瑞祺電通追求企業永續經營同時，我們重視利害關係人的聲音，凡對公司營運可能產生重大影響的個人或團體，我們都將其列為利害關係人。本公司永續委員會透過 AA1000 利害關係人議合標準 (SES) 的五大原則，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力等特性，鑑別出主要關係人有：員工、客戶、供應商、政府機關、銀行、股東/投資人及社區7類利害關係人。

考量利害關係人由於身份類別不同，其對於瑞祺電通關注之議題亦多有差異，瑞祺電通於官網提供本公司在企業永續發展的相關資訊，並對利害關係人設有公開、直接之溝通管道，以掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，期許與利害關係人共同朝向雙贏以達企業永續經營的理念，並持續檢視及改善在企業永續發展的績效。2025年度利害關係人溝通情形已於2025年8月6日於董事會報告。本公司產業準則於 GRI 尚未發布，但依據 SASB 永續會計準則歸屬技術通訊類的硬體產業，台灣上市產業歸屬通信網路業，我們參考產業準則及利害關係人要求，針對及關注議題彙整歸納，作為永續風險衝擊的依據。



官網利害關係人
專區

■ 利害關係人溝通管道與關注議題

主要利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通實績
 政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務	資訊安全 商業道德 職業健康與安全 能源管理 廢棄物管理 溫室氣體排放 當地社區 氣候變遷財務影響 生物多樣性	公開資訊觀測站	不定期	2025年參與臺灣證券交易所、及證期局舉辦研討會9人次。 2025年度公文收發共177件
			公司治理評鑑	每年定期	
			主管機關訪查	不定期	
			政策宣導會議	不定期	
			公文往返	不定期	
 股東	投資人為公司的支持者，公司應保障其權益，並公平對待所有投資人，確保投資人對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利	創新研發 商業道德 經濟績效 風險管理	公開資訊觀測站	不定期	發佈重大訊息及公告33則 2025/5/22舉辦股東會 2025/12/01受邀參加凱基證券舉辦法人說明會
			月營收、季度財務報告	依法令規定頻率	
			股東會	每年定期	
			官網、電話、E-MAIL	不定期	
			法人說明會	每年定期	

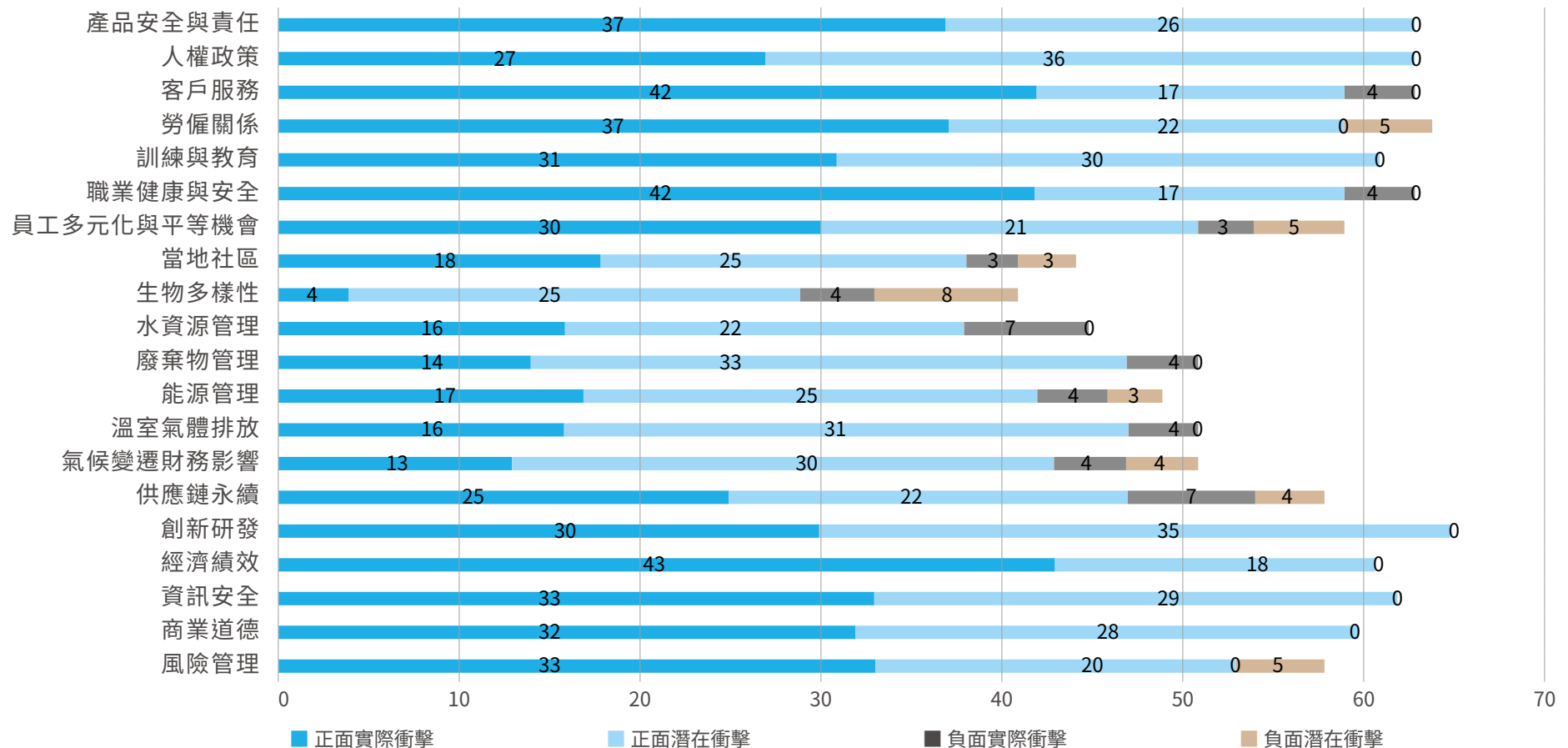
主要利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通實績
 供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動可以確保原料、物料及服務穩定供應；此外，與供應夥伴一起採取措施，可以有效率避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生	供應鏈永續 能源管理 商業道德 經濟績效 資訊安全	供應商/外包商會議	不定期	定期供應商調查 67家次 供應商政策宣導 329家次
			承攬商協議組織會議	不定期	
			施工安全衛生須知	不定期	
			供應商/外包商稽核	每年定期	
			供應商問卷	不定期	
 客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾。而維持客戶對公司的高滿意度將有助提高客戶對於公司的認同	供應鏈永續 商業道德 資訊安全 客戶服務 創新研發 經濟績效 職業健康與安全 風險管理 廢棄物管理 能源管理 人權政策 產品安全與責任 氣候變遷財務影響 水資源管理	客戶會議	不定期	客戶滿意度調查 18家
			客戶滿意度調查	每年定期	
			客戶稽核	不定期	
			客戶問卷	不定期	

主要利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通實績
 員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	經濟績效 多元化與平等機會 勞僱關係 訓練與教育 商業道德 職業健康與安全 人權政策	勞資會議	每季定期	勞資委員會4次 職業安全衛生委員會4次 員工教育訓練6204人次 職業護理師臨場健康服務72場次
			員工申訴電子信箱	不定期	
			職工福利委員會議	不定期	
			部門會議與績效面談	定期	
			公司內部公告	不定期	
			安全衛生委員會議	每季定期	
 銀行	銀行是提供營運資金的主要來源，透過跟銀行緊密的溝通與互動，得以獲得穩定與具競爭力的營運資金，確保永續經營	經濟績效 商業道德 能源管理 創新研發 當地社區 氣候變遷財務影響	銀行往來拜訪	不定期	每週2~3次
 社區	以社會共榮為永續工作推動的目標，透過社會回饋，提升社會正向影響力	當地社區 商業道德 氣候變遷財務影響 能源管理 廢棄物管理 水資源管理 生物多樣性	社區會議 捐贈公益活動	不定期	採購公益禮盒 參與舊鞋救命國際基督關懷協會志工服務及鞋具募集 參與公益捐血活動 捐贈愛盲基金會

1.4.2 鑑別實際及潛在衝擊

瑞祺電通透過日常營運活動中各部門與主要利害關係人溝通所提出的關注議題，同時參考 SASB 產業永續指標、上市產業指標及 GRI 永續性報導準則 2021 年版特定主題，由永續發展委員會收斂彙整歸納 20 項永續議題。永續發展委員會委員針對議題有關經濟、環境和人群的實際和潛在正負面衝擊評估，以鑑別實際及潛在衝擊。

永續議題正負面衝擊度評估



1.4.3 評估衝擊的顯著程度及排定最顯著衝擊的優先報導順序

永續發展委員針對20項永續議題，本年度發放線上問卷予利害關係人實施有關經濟、環境及人群的衝擊程度評估，共計回收124份；另發放線上問卷予本公司15位高階主管，由其針對永續議題評估公司營業活動與商業關係對於公司治理、環境、社會的衝擊程度及評分，再將二者評分彙整後得出重大主題排序，針對排序前10大永續議題選取6個永續議題為重大主題，另經永續發展委員會考量公司永續發展策略趨勢挑選環境面2項永續議題(能源管理及溫室氣體排放)為重大主題，本年度共計8項重大主題，將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

面向	重大主題
 環境面	能源管理、溫室氣體排放
 社會面	職業健康與安全、客戶服務、勞僱關係、產品安全與責任
 公司治理面	資訊安全、供應鏈永續

■ 重大主題的衝擊優先報導順序

永續發展委員會委員參照利害關係人衝擊度評估及內部營運衝擊評估的結果，並會同外部顧問考量公司永續發展策略，進行優先報導排序，排序如下：

議題	排序	議題	排序
☆職業健康與安全	1	人權政策	11
☆客戶服務	2	訓練與教育	12
☆產品安全與責任	3	創新研發	13
☆勞僱關係	4	☆能源管理	14
☆資訊安全	5	☆溫室氣體排放	15
經濟績效	6	廢棄物管理	16
員工多元化與平等機會	7	氣候變遷財務影響	17
☆供應鏈永續	8	當地社區	18
風險管理	9	水資源管理	19
商業道德	10	生物多樣性	20

註：標註☆者為重大主題

■ 重大主題變化情形

排序	2024年	2025年	2025年度相較 2024年度變動情形
1	創新研發	職業健康與安全	新增
2	供應鏈永續	客戶服務	新增
3	溫室氣體排放	產品安全與責任	上升1名
4	產品安全與責任	勞僱關係	上升2名
5	資訊安全	資訊安全	-
6	勞僱關係	供應鏈永續	下降4名
7	法規遵循	能源管理	新增
8	-	溫室氣體排放	下降5名

註：本年度重大主題相較2024年度新增職業健康與安全、客戶服務及能源管理，創新研發及法規遵循下修為一般議題。

1.4.4 重大主題列表

面向	重大主題	對瑞祺電通正負面衝擊	內部 衝擊 邊界	外部衝擊邊界						對應GRI準則	報告書揭露
			公司	股東/ 投資人	供應商	客戶	主管 機關	銀行	社區		
環境	能源管理溫室氣體排放	氣候變遷財務影響法實施，台灣2026年起徵收碳費，公司持續落實能源管理及溫室氣體盤查並制定減排目標實施，預期減少碳費衝擊，為正面潛在衝擊。	●			●	●	●	●	302-1~302-5 305-1~305-5	3. 永續環境
	供應鏈永續	兼顧ESG並存的供應商，有助於公司穩定成長，避免營運中斷情形發生，2025年度無供應商因違反環境社會而營運中斷事件，屬正面實際衝擊。	●		●	●	●	●	●	308-1 308-2 414-1 414-2	2.7 客戶服務 與供應鏈 永續
公司治理	資訊安全	持續投入資源提升資訊安全防護，2025年度無重大資安事件發生，屬正面實質衝擊。	●			●	●			自訂重大主題	2.5 資訊安全

面向	重大主題	對瑞祺電通正負面衝擊	內部 衝擊 邊界	外部衝擊邊界						對應GRI準則	報告書揭露
			公司	股東/ 投資人	供應商	客戶	主管 機關	銀行	社區		
社會	產品安全與 責任	瑞祺電通提供安全及符合環保法規要求產品，設計面從原物料禁用有害物質，確保使用者安心。2025年度無任何違反產品安全事件發生，屬正面實質衝擊。	●		●	●	●			自訂重大主題	2.6 產品與 營運績效
	客戶服務	我們重視客戶要求，透過優質產品與服務提升客戶滿意度，2025年度滿意度調查結果符合目標，屬正面實際衝擊。	●			●				自訂重大主題	2.7 客戶服務 與供應鏈 永續
	職業健康與 安全	員工健康安全是公司永續經營、風險管理與提升競爭力的重要基礎。我們透過ISO 45001職業全衛生管理系統有效運作，達成零重大職業傷害，屬正面實際衝擊。	●		●	●	●			403-1~403-10	4.4 職業安全 衛生
	勞僱關係	提供員工優於勞基法的薪資福利制度，減少人員異動，屬正面實質衝擊。	●	●			●			401-1~401-3	4. 社會共榮

2

盡責治理

- 2.1 治理實務
- 2.2 誠信經營與法規遵循
- 2.3 風險管理
- 2.4 氣候變遷治理
- 2.5 資訊安全
- 2.6 產品與營運績效
- 2.7 客戶服務及供應鏈永續

盡責治理

完善的公司治理包含健全的董事會運作以及有效的風險管控，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司整體競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

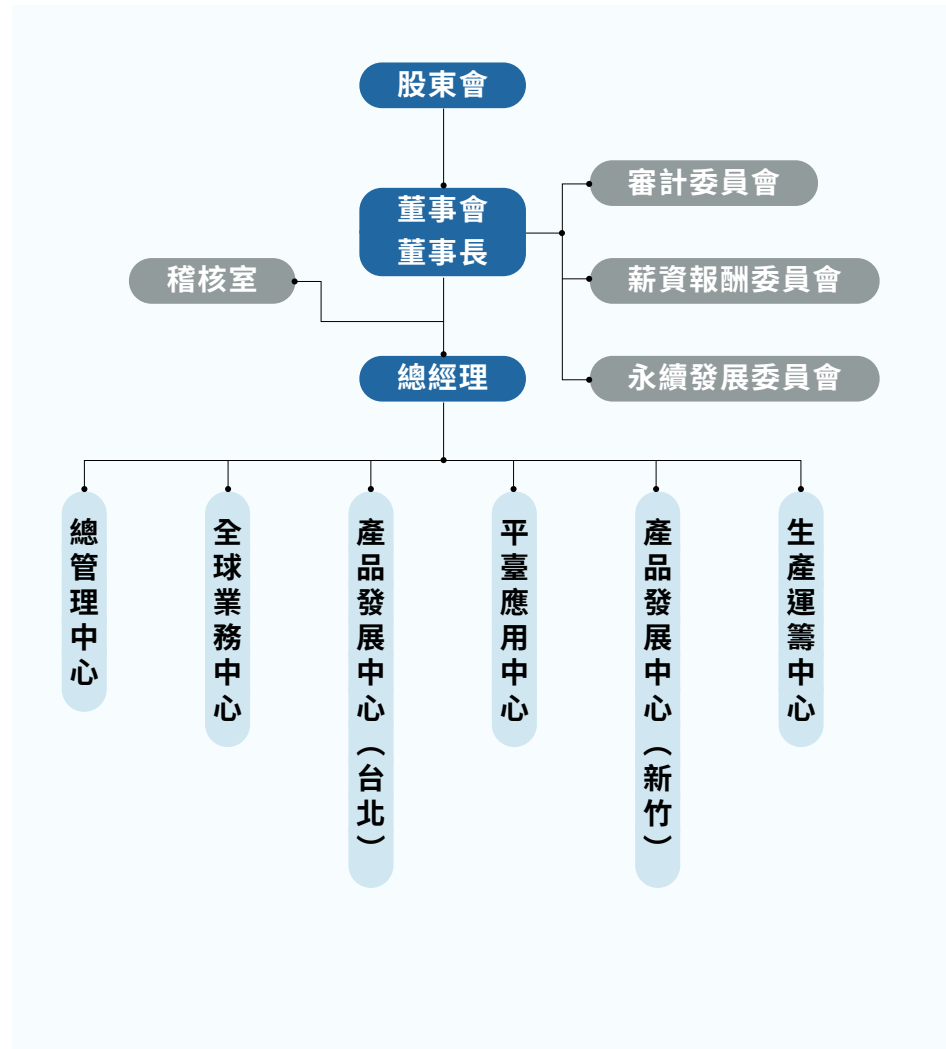
瑞祺電通股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；董事長負責董事會設定公司所有策略性目標；總經理負責公司日常營運之規劃管理，進行企業永續經營與策略發展之規劃，並帶領經營團隊向董事會報告，明確劃分董事長與總經理之職權。

同時，公司之財務報表均委託專業會計師查核簽證，對於法令所要求之資訊均能正確及時完成。展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是瑞祺電通持續努力的目標。



2.1 治理實務

■ 治理結構



治理單位職掌

單位	職掌
審計委員會	協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度
薪資報酬委員會	健全本公司董事及經理人之薪資報酬制度，並由董事會決議委任，依法召開會議
永續發展委員會	監督及管理本公司整體企業永續發展政策之運作，致力於環境、社會及公司治理面向之永續發展與推動，並提報董事會
稽核室	- 參與及督導內部控制制度之建立 - 查核內部控制制度之合適性與有效 - 確保內部控制運作之程度與品質 - 其他依據法令規定執行事項
總經理	- 統籌策劃經營管理方針與決策之訂定，執行董事會決議事項，領導各部門主管 - 負責指派管理代表，並參加管理審查會議，藉以確認品質系統之執行情形
總管理中心	- 財務部：資金管理、會計稅務事項辦理、編製財務報表及相關管理報表等 - 資源管理部：人事任免離退、職務異動、考績、獎懲、保險、薪資福利、固資管理及盤點、總務庶務維護管理、採購與請款等 - 資訊部：規劃及系統導入、自行開發系統及資料維護、主機硬體、網路系統維運等

治理單位職掌

單位	職掌
全球業務中心	- 負責開發新市場及新客戶 - 負責產品推廣、介紹及銷售 - 協助專案客戶全球配銷之管理及運作]
產品發展中心(台北)	- 電子研發部：硬體產品設計開發測試驗證及設計變更、提供業務部及生產中心技術支援等 - 韌體研發部：韌體產品設計開發測試驗證及設計變更、提供業務部及生產中心技術支援等 - 產品規劃部：負責產品的市場趨勢調查、負責產品的設計規劃、負責產品的研發進度掌握、負責產品的成本控制等 - 文件管理部：負責系統及研發技術文件的文件管理、負責各研發單位BOM建立與維護、ISO品質手冊及各單位程序、表單、規範的保存與管理等 - 機構研發部：系統機構設計與開發、包材的設計、提供產品規劃部門、業務部門及生產中心技術支援等
產品發展中心(新竹)	- 電子研發部：硬體產品設計開發測試驗證及設計變更、提供業務部及生產中心技術支援等 - 韌體研發部：韌體產品設計開發測試驗證及設計變更、提供業務部及生產中心技術支援等

治理單位職掌

單位	職掌
生產運籌中心	- 管理部：包含採購、生管、物管，負責公司所有生產端事務之監督與管理 - 製造部：配合訂單需求及生產排程，製造符合品質及訂單數量需求的產品，達成公司相關的營運目標 - 工程部：承接新產品之技術轉移、生產線作業指導、生產問題排除、以及不良品維修等生產流程工作 - 資材部：負責進項收貨點收、生產線備料作業、出貨作業、銷售支援等工作 - 品管部：進貨零組件品質判別、控管，成品品質控管 - 台灣HUB：負責專案客戶所屬貨物的各種進出貨作業 - 產品維修部：RMA退修品追蹤與管理、RMA用料申請、費用統計與管理、提供客戶需求之RMA報告等
平臺應用中心	- 軟體工程部：負責產品驅動程式開發、產品範例程式開發、軟體產品的設計、軟體相關技術支援等 - 應用工程部：提供業務單位技術支援、協助客戶了解如何使用產品、驗證客戶反應之產品問題、產品應用與安全相關研究等 - 系統工程部：系統產品之設計開發及驗證、提供生產中心技術支援、產品技術文件資料的編寫、解決客戶反應之產品問題等 - 品質工程部：軟體驗證和發布、開發生產線檢測系統、協助解決客戶的開發/使用問題、自動化驗證測試工具開發等 - 品質保證部：各項品質認證及管理系統相關之程序書增訂、修改管理、提供各類品質報告予客戶、各類異常處理與追蹤等

註：本公司董事長與總經理非同一人擔任。

2.1.1 董事會

瑞祺電通遵循我國公司法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能，於公司治理實務守則中訂定董事會成員要求，公司本諸公平、公正、公開之選任程序提名及遴選適任的人選，並透過定期改選方式，以用人唯才為原則；同時應考量董事組成多元化，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。本屆瑞祺電通董事成員具備產業及會計財務等領域之豐富經驗與專業能力，嫻熟產業的發展脈動。本公司目前董事會由七位董事組成，其中三位獨立董事，成員具備財務、管理、科技等領域之豐富經驗與專業。此外，本公司注重董事會成員的性別平等，有女性董事一席，佔整體董事會成員14.3%。

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。董事會召開時董事亦遵循公司訂定之董事會議事規範，秉持高度自律落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

瑞祺電通為有效管控風險，提高專業人才出任董事的意願，本公司向新光產物保險股份有限公司購買「董監事及經理人責任保險」，董事及經理人為主要被保險人，保障公司、董事及經理人在執行職務上被指涉不當行為之責任風險及費用，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

董事會依據董事會議事規範平均每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要策略議題並依據內部重大資訊處理作業程序溝通關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。董事會議事單位提供各項議案與報告資料予董事會成員時，均會事前審視呈報內容是否有與利害關係人相關並應適當迴避之情形，並給予相對人事前提醒。2025年度董事會共召開4次會議，年度於公開資訊觀測站發布33則重大資訊，相關重大資訊內容參照公開資訊觀測站公開資訊觀測站 (twse.com.tw) 輸入6416查詢，董事會相關會議決議事項參照年報 P54~55。

董事會及各委員會的提名與遴選流程



董事		2023年		2024年		2025年		
多元化統計/年度		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
		女	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
	年齡	60以上	2	28.57%	3	42.86%	4	57.14%
		51-59	5	71.43%	4	57.14%	3	42.86%
	學歷	研究所	4	57.14%	4	57.14%	4	57.14%
		大專院校	3	42.86%	3	42.86%	3	42.86%

註：董事會成員訊息，具體參閱年報董事及監察人資料。

■ 董事會進修及績效考核

我們為強化公司內部人員之行為道德標準並落實誠信經營，不僅於公司內部訂有「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，其內容涵括：防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為、懲戒措施等，相關準則皆經董事會通過後施行，向員工進行溝通及宣導反貪腐政策；同時，積極宣導董事遵循「上市上櫃公司治理實務守則」，任期中每年至少宜進修 6 小時關於公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、永續等課程或內部控制制度、財務報告責任相關課程之外，並持續為董事及員工安排企業永續經營與公司治理、法令遵循、風險控管、洗錢防治及打擊資恐等相關之課程內容。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	永續相關
法人董事代表人	朱復銓	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	V
法人董事代表人	樓朝宗	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	V
法人董事代表人	蔡能吉	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	V
董事	洪德富	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	V
獨立董事	邵建華	2025/7/9	台灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3	V
		2025/6/24	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3	V
獨立董事	方文昌	2025/10/23	社團法人中華公司治理協會	證券交易法下公司與董監之義務與責任	3	V
		2025/8/28	社團法人中華公司治理協會	公開發行公司董事會與股東會實務	3	V
獨立董事	鄧富吉	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	V

本公司設有「董事會績效評估辦法」，依據薪資報酬委員會組織規程第四條職權規定每年度次年度第一季前執行一次績效考評，透過自評問卷考核，項目包括出席董事會情形、會前瞭解及參與議案討論情形、與經營團隊互動情形、遵循法令及實務守則情形、提升公司治理、持續進修公司治理相關課程情形、對公司與公司經營團隊及公司所屬產業之瞭解情形、其他經主管機關或董事會指定之項目等，其主要目的為定期檢討董事及經理人績效評估。為增加評估獨立性，本公司至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，前次已於2024年度委由外部實施評鑑完成，董事會及各功能委員會（審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會）績效自我評估結果為優良，下次外部評鑑預計於2027年實施。

本公司為強化並實現永續發展，並激勵高階經理人重視永續經營及推動執行，自2025年起將高階經理人（協理級以上）薪酬與ESG相關績效評估指標連結，於「經理人薪資報酬政策與制度」增訂永續績效獎金項目，其占總績效獎金之3%~10%，並視個人永續績效目標之達成情形為發放依據。

■ 公司治理推動情形

本公司自2022年11月9日經董事會決議通過任命財務長兼任公司治理主管。公司治理主管其主要職掌包括依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、及其他依公司章程或契約所訂定之事項等。

■ 利害關係人諮詢與申訴管道

為落實本公司誠信經營文化之核心價值，並依據本公司「誠信經營守則」第二十三條，訂定「檢舉制度及處理流程」，明確建立本公司檢舉管道及調查處理程序，使本公司所制定之「誠信經營守則」得以落實執行，並維護舉報人之合法權益。

此外，瑞祺電通為積極主動、廣泛地瞭解各利害關係人的需求，持續回應利害關係人關注主題，因此本公司針對日常業務活動透過專責聯繫窗口與利害關係人保持互動，在官方網站上除公司簡介、產品資訊，並增設利害關係人專區，提供電子郵件、電話專線等多元化溝通管道，做為利害關係人與公司的溝通管道，以促進內外意見訊息之流通順暢，及時滿足利害關係人需求。利害關係人專區如下：



檢舉制度及處理流程



利害關係人專區

2.1.2 審計委員會

本公司依公司章程及「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第三條之規定，設立審計委員會，其成員由專業超然性的三位獨立董事組成。審計委員會之運作，目的為確保公司經營符合政府相關法令及規範，負責以下列事項之監督：

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

2025年度審計委員會共召開4次會議，委員出席率100%。審計委員會詳細運作情形參考如右



2.1.3 薪資報酬委員會

瑞祺電通為健全公司治理及本公司董事及經理人薪資報酬制度，依「證券交易法」第14條之6暨「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，設立薪資報酬委員會，除了以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並訂定薪資報酬委員會組織規程，以利遵循。

本公司依「公司章程」第23條及第23條之一規定給付董事酬金，董事的報酬為公司當年度稅前純益(即稅前利益扣除分派員工、董事酬勞前之利益)，如有獲利應提撥百分之二至百分之十五為員工酬勞，且依實際提撥總金額中以不低於百分之二十提撥為分派予基層員工之酬勞；及不高於百分之二為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。公司年度總決算如有盈餘，應先依法繳納營利事業所得稅、彌補累積虧損，次就餘額提存10%為法定盈餘公積，並視需要酌提特別盈餘公積，依上述分配後盈餘併同以前年度累積未分配盈餘由董事會擬具分配案提報股東會核議。

公司經理人之年度薪酬含薪資、獎金以及員工酬勞；相關薪資報酬係參考同業通常水準支給情形，並考量個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性核定等作為依據，向董事會提出建議，以供其決策之參考。

2025年薪酬委員會共召開2次會議，委員出席率100%。委員會詳細運作情形參考如右



2.1.4 永續發展委員會

本公司為健全董事會功能並實現永續發展，於2024年11月6日董事會通過成立永續發展委員會，本委員會成員共五位，包含三位獨立董事，所有成員每年均有進修永續相關議題，具備永續專業能力，且其中一位為公司治理主管，具備公司治理之專業能力。

2025年度永續發展委員會開會2次，委員出席率100%。委員會詳細運作情形參考如右



2.1.5 稽核室及內部稽核

內部稽核室為獨立單位，隸屬於董事會，負責稽核業務之執行，本公司配置專任稽核人員，稽核主管之任免皆於董事會通過；內部稽核人員以客觀公正之立場確實執行其職務，稽核主管亦依法規規定列席董事會報告。每年第四季依風險評估結果擬訂次年度稽核計畫後依董事會通過之稽核計畫確實執行，並將查核結果作成稽核報告，併同查核過程中發現之內部稽核缺失及權責單位改善措施，送呈董事長核閱，以確保內部控制制度得以持續有效實施。每年依法規規定向主管機關申報年度稽核計畫、稽核人員名冊及訓練時數、年度稽核計畫執行情形、內部控制聲明書、內部控制制度缺失及異常事項改善情形等資料。2025年度內部稽核無重大缺失，相關異常改善事項皆已完成。此外，2025年度依據主管機關要求，將永續資訊內控稽核列為年度稽核必須執行項目，本公司稽核室依計畫時程完成稽核項目，提出改善建議事項，通知各受查單位，即時依建議採取適當改善措施，並持續追蹤其改善進度，按規定出具稽核報告，於次月底前交付審計委員查閱，並列席董事會報告實施永續資訊稽核，稽核結果各項配合實施永續資訊揭露之活動均符合推進要求。

稽核流程圖如右►



2.2 誠信經營與法規遵循

2.2.1 誠信經營

瑞祺電通各部門日常會透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人與公司彼此之間可能相互產生潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人在財務狀況之盡職調查，並向董事長報告調查結果，由董事長視具體結果是否對公司整體營運產生重大危害而評估是否在董事會報告，最後由董事會對部門提出的盡職報告做出決議，並交辦公司權責部門執行，2025年瑞祺電通與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大事件，故未有向董事會報告之紀錄。瑞祺電通瞭解目前公司僅對利害關係人進行財務面的盡職調查尚且不足，未來會評估盡職調查範圍納入利害關係人的法規遵循紀錄、環保與勞動人權等面向，讓瑞祺電通對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

瑞祺電通組織文化以法遵為本，誠信至上構築瑞祺電通的核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，本公司訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，強調企業核心價值為正直、創新、紀律、積極正向、客戶信賴，並以創新及關懷促動世界連結為使命。本公司由總管理中心擔任「誠信經營推動單位」，協助管理階層查核及評估落實誠信經營的防範措施，定期就相關業務流程進行評估。年度誠信經營執行情形如下：

- ◆ 19名董事及經理人皆簽署『遵循誠信經營政策聲明書』，簽署率為100%。
- ◆ 本公司於新人訓練時定期宣導誠信經營之理念，截至2025年12月底共完成25位新人訓練。
- ◆ 不定期於部門會議、經營管理會議與教育訓練宣導誠信經營之政策、防

範方案及違反不誠信行為之後果，2025年度已有301人次完成誠信道德相關教育訓練。

- ◆ 每一年度誠信經營推動情形提董事會報告，2025年度已於11月12日於董事會報告。

瑞祺電通亦建置申訴/檢舉管道，利害關係人可經由提出檢舉，由專人受理立案後進行調查，2025年瑞祺電通未接獲任何檢舉案件。

2.2.2 法規遵循

法規遵循是企業安全營運與永續發展的基礎，可降低罰款、訴訟、負面新聞及營運損失等風險，並有助於提升企業形象，吸引優質董事、員工及合作夥伴，促進企業、股東與利害關係人共創價值。

在公司治理方面，公司設置審計委員會，監督財務狀況與內部控制制度，並訂定董事會議事規範，以強化董事會職能與治理效能。人員管理方面，公司建立檢舉管道，由管理階層以身作則，要求全體同仁遵循法令及公司政策，並透過內控制度確認各單位法遵情形。同時，公司依不同單位及職級安排相關法規教育訓練，確保業務執行符合法規要求，並依法保障員工勞動權益。

在環安衛及產品法規方面，瑞祺電通落實 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建立職安衛、環保法規及其他要求事項之鑑別與管理機制，確保法規遵循。公司亦遵循歐盟 RoHS 等綠色產品規範，要求供應商及生產過程避免使用有害物質，落實有害物質管理。

此外，公司訂有緊急應變計畫及應變組織，並定期實施安全與健康教育訓練，提供必要健康與急救設施，持續降低員工安全與健康風險，預防職業災害，打造安全、合理且符合法規要求的工作環境。

年度法遵執行情形如下：

- ◆ 反貪腐、倫理誠信、個資保護相關訓練共計326人次參與。
- ◆ 在職同仁持續進行教育訓練，本年度由調查局新北市調處主講「企業防弊與反詐兼論資安」訓練課程，共40人參與，合計80小時之教育訓練。
- ◆ 2025年度本公司針對誠信治理、反競爭、商業會計、環境保護、勞動人權、職業安全衛生及產品責任、社會經濟、客戶隱私、顧客健康安全等各面向皆無任何違法及重大違法紀錄。

2.3 風險管理

本公司訂定「風險管理政策與程序」作為本公司風險管理之最高指導原則。本公司每年定期評估風險，並針對各項風險擬定風險管理政策，涵蓋管理目的、組織架構、權責歸屬及風險管理程序等機制並落實執行，以有效辨識、衡量，及控制本公司之各項風險，將風險控制在可接受的範圍。

- ◆ 本公司董事會為公司風險管理之最高治理單位，由審計委員會負責督導風險管理作業。
- ◆ 稽核室對風險管理作業執行稽核，以確保本公司進行有效之作業風險管理。
- ◆ 由總經理帶領高階管理階層組成任務型之風險評審委員會，負責審核第一機制啟動的各種計劃、專案的風險評估。風險評審委員會一年至少一次將本公司風險管理作業運作情形，提請審計委員會審議，並提董事會報告。
- ◆ 各功能單位主管負有第一線風險管理之責任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險。
- ◆ 2025年度風險管理運作情形已於2025年11月12日於董事會報告。

風險類別	風險說明	風險回應措施
永續環境	溫室氣體排放	· 落實ISO 14064-1溫室氣體盤查，並設定減排目標據以實施。 · 推行節能減碳專案，短期評估儲能系統及再生能源，落實潔淨能源與提升再生能源使用比率。
	氣候變遷	· 限水、輪流供水之缺水議題是我們在水資源管理上的因應事項，所以在水管理上除了收集水庫水情外，建立用水量趨勢監控，以掌握用量；日常推行節水措施。 · 對於風災影響，於颱風警報發布時，成立防颱總部，確實掌握颱風動向及廠內現況，發布廠內颱風預報，使人員有效瞭解颱風狀況並採取防颱措施，力求風災影響最小化，引發水災時，由防颱總部協調人力進行狀況應變及排除，並於水退後進行後續復原工作。
	供應商營運中斷	· 瑞祺電通建有供應商管理制度，並要求供應商遵循供應鏈管理政策，善盡其企業社會責任，不得對環境與社會有負面影響事件發生。 · 對往來之供應商評估皆依據本公司「供應商管理程序」規定辦理。 · 每年定期進行供應商永續評鑑，落實供應商環境及社會面評估與管理。 · 定期追蹤供應商是否取得環保、職業安全衛生驗證及勞動人權議題之遵循情況。

風險類別	風險說明	風險回應措施
社會共榮	職業健康與安全	- 落實ISO 45001職業安全衛生管理系統運作，透過風險思維強化員工職場安全。 - 針對新進員工及在職員工實施職業安全衛生訓練。 - 建立現場相關操作規範、《人因性危害預防》、《異常工作負荷促發疾病預防》及《職業安全衛生工作守則》，並輔以機台相關訓練，工程改善或提供個人防護用具以確保危害有效控制。
	勞動力不足	因產業與環境因素，面臨缺工情形，透過內部訓練提升職能與開拓外部多重徵才管道、並和學界進行技術及人才培育合作因應缺工情形。
公司治理	倫理誠信風險	訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」以落實相關業務之進行
	資安風險	- 制定資安政策與執执行程序。 - 設立內部資安組織。 - 強化軟、硬體架構，如：全面部署端點偵測與回應軟體(EDR)、採取多因子認證(MFA)、導入加密軟體等。 - 定期進行資產風險盤點、弱點掃描及復原計畫演練。 - 持續落實系統備份機制。 - 辦理員工教育訓練，提高資安風險意識。 - 定期檢討網路安全/權限控制措施。

2.4 氣候變遷治理-接軌IFRS S2

隨著氣候變遷被投資者關注升溫，本公司除了鑑別氣候變遷帶來的營運風險外，自本年度起參考國際永續準則理事會（ISSB）所發佈國際財務報導準則第 S2 號—氣候相關揭露，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，並於永續報告書揭露其治理績效，期望利害關係人藉此了解瑞祺電通於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及相關因應措施。

2.4.1 治理

■ 治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色

本公司以董事會為因應氣候變遷之最高治理單位，並將氣候變遷議題整併於公司整體的風險管理活動中實施。董事會負責核定公司整體的氣候變遷策略、淨零排放目標及相關的風險管理政策，確保氣候相關風險與機會被妥善整合至公司的整體營運策略與財務規劃中。

為落實氣候治理，董事會下設「永續發展委員會」（或稱永續委員會），負責鑑別氣候相關的風險與機會，並擬定後續的因應策略。永續委員會每年定期（如2025年度於11月）向董事會報告氣候風險治理情形、風險執行成效及永續目標達成進度，供董事會作為決策參考。董事會在審閱這些報告時，會評估氣候變遷對公司短期、中期及長期財務表現的潛在影響，並據此監督管理階層在氣候風險管理上的執行成效，確保公司具備足夠的氣候韌性。

■ 管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色

為落實董事會核定之氣候策略，永續委員會下設專屬之「工作小組」，由永續委員統籌並結合各相關業務單位共同參與。此工作小組負責將氣候變遷議題具體轉化為日常營運的管理措施。

工作小組的具體職責涵蓋氣候環境背景資料蒐集、氣候風險及營運範圍評估。小組負責建立氣候風險與機會項目清單，並透過內部營運衝擊調查問卷，實施氣候風險機會及營運衝擊分析，進而決定重大風險項目。針對鑑別出的重大風險，工作小組負責建立執行策略及設定減緩目標（如溫室氣體減量目標、綠色設計導入等）。

在日常運作中，工作小組負責推動各項減碳與調適專案（如落實溫室氣體盤查、綠色採購、空調設備維護等），並追蹤進度。永續委員會每年透過會議滾動檢討執行策略及目標之成效，並將高階經理人薪資報酬與ESG績效連結，以確保投資決策與氣候策略一致，且具體落實減碳行動。

2.4.2 策略

■ 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會

本公司依據營運特性與產業發展趨勢，將氣候相關風險與機會之時間範疇定義為：短期（1-5年）、中期（5-10年）及長期（10年以上）。經鑑別後，可合理預期將影響本公司展望之氣候相關風險與機會如右：

轉型風險

- **強化排放量報導義務**：因應2050淨零轉型，主管機關對溫室氣體盤查與確信的要求日益嚴格，碳排放揭露義務要求合併財報所有母子公司盤查並公開，增加法遵與行政成本。

實體風險

- **颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高**：極端氣候事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成大範圍區域運輸中斷，影響供應鏈及客戶權益。

市場機會

- **開發低碳商品和服務**：因應客戶低碳商品潛在需求，將節能作為研發設計主軸，透過設備自動化及產品低碳設計落實。
- **轉用更高效率的建築物**：採用綠建築作為營運據點，降低能源成本。

轉型風險

- **碳費徵收與碳定價機制**：隨著國內外碳定價機制的推行，營運成本將直接或間接增加。

實體風險

- **颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高**：常態化的極端氣候將增加供應鏈中斷風險與保險成本。
- **平均氣溫上升**：提升員工健康風險與空調用電，推升能源成本。

市場機會

- **開發低碳商品和服務**：低碳與高能效網通設備將成為市場主流，提供具備競爭力的綠色產品。
- **轉用更高效率的建築物**：持續優化營運據點的能源效率。

實體風險

- **颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高**：極端氣候對整體總體經濟與全球供應鏈造成深遠影響。
- **平均氣溫上升**：長期高溫將改變設備散熱設計標準與營運環境需求。

市場機會

- **開發低碳商品和服務**：全面掌握低碳網通技術，成為綠色供應鏈的關鍵合作夥伴。

短期
(1-5年)

中期
(5-10年)

長期
(10年以上)

■ 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊

風險/機述	對經營模式的影響 (目前/預期)	對價值鏈的影響 (目前/預期)
強化排放量 報導義務 (轉型風險)	目前：已投入資源執行溫室氣體盤查與第三方確信。 預期：為符合法規要求，相關的盤查與確信行政成本將逐年增加，預計增加第三方驗證及資料系統成本約新台幣100萬元/年。	目前：暫無顯著影響。 預期：將逐步要求供應商提供碳排放數據，推動供應鏈碳盤查。
颱風、洪水等極端 天氣事件嚴重程度 提高 (實體風險)	目前：偶發性的物流延遲，影響尚屬輕微。 預期：可能造成大範圍區域運輸中斷，影響供應鏈及客戶權益，經評估後可能造成財務之損失。依據過去三年颱風及豪大雨影響，初估短期影響約增加100萬財務成本。	目前：供應商偶有交期延誤。 預期：極端天氣可能導致上游原物料供應鏈中斷或運輸時效延誤，影響生產進度。
平均氣溫上升 (實體風險)	目前：空調用電量微幅增加。 預期：提升員工健康風險與空調用電，年度推升能源成本6%。	目前：暫無顯著影響。 預期：可能影響上游供應商的生產環境與能耗成本。
開發低碳商品 和服務 (市場機會)	目前：已將節能作為研發設計主軸。 預期：透過設備自動化及產品低碳設計落實，預估短期影響增加400萬財務成本，但長期將提升產品競爭力與市占率。	目前：帶動部分綠色零組件供應商的合作機會。 預期：將促使本公司與上游供應商建立更緊密的綠色供應鏈夥伴關係，共同開發低碳材料。
轉用更高效率的 建築物 (市場機會)	目前：已全面於通過綠建築的大樓作為營運總部。 預期：採用綠建築作為營運據點，預估短期能源成本減少15%。	目前：暫無顯著影響。 預期：提升企業形象，吸引重視ESG的投資人與客戶。

■ 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊

風險/機會類別	風險/機會描述	經營模式及資源分配之變動 (目前/預期)
 轉型風險	強化排放量報導義務	目前：已落實年度溫室氣體盤查及第三方查證。 預期：將持續投入資源優化盤查系統，並擴大盤查範圍至合併財報所有母子公司。
 實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	目前：已開發多來源地之供應商，並建立颱風、暴雨相關緊急應變機制以減少立即性風險。 預期：將持續強化供應鏈韌性，透過採購端即時因應，確保對整體營運衝擊程度不至構成太大影響。
	平均氣溫上升	目前：已購置天災保險並強化廠區韌性以減緩衝擊。推廣燈具汰換成高效LED燈具，並落實空調設備維護保養。 預期：將持續投資於高能效設備與廠區散熱改善工程，以降低能源成本上升的衝擊。
 機會	開發低碳商品和服務	目前：研發中心因應產業碳排放議題需求，產品設計朝向節能高效、低碳原物料選擇。 預期：將增加研發預算投入低碳技術，持續優化製程及提升效能，降低生產能耗，提高產品毛利。
	轉用更高效率的建築物	目前：公司於2025年度已全面於通過綠建築的大樓作為營運總部。 預期：後續透過定期維護保養確保其能源效率，並評估其他營運據點導入綠建築標準的可行性。

■ 氣候相關風險與機會對個體於目前及預期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響

公司基於管理氣候相關風險與機會的策略，預期其財務績效及現金流量於短期、中期及長期之影響，具體量化與質性說明如下：



■ 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

為確保公司策略在不同未來發展下的穩健性，本公司運用情境分析評估氣候韌性。設定基準情境與1.5°C情境，鑑別與分析本公司營運範疇及資產整個生命週期的短中長期的氣候風險與機會。

實體風險情境 (RCP8.5 - 基準情境)：

- **情境假設：**引用聯合國氣候變遷專門委員會（IPCC）的RCP8.5氣候情境，考量平均溫度持續上升。
- **評估影響：**平均溫度上升導致能源消耗量增加，營運成本增加。因應全台均溫上升1度，預估將增加6%的用電量。若電價單價穩定不變下，以升溫1.5度評估，短期三年內至少增加30%用電量及衍生電費。
- **韌性能力：**本公司已購置天災保險並強化廠區韌性，同時全面進駐綠建築營運總部，具備減緩極端高溫與能耗增加衝擊的韌性。

轉型風險情境 (RCP2.6 - 1.5°C 情境)：

- **情境假設：**引用IPCC的RCP2.6氣候情境，各國政府實施嚴格的碳定價與排放揭露政策。
- **評估影響：**法規情境面，考量因應政府碳排放揭露，本公司每年增加驗證及盤查系統維護費用約100萬，短期5年內增加500萬費用支出，屬於低度財務衝擊。
- **韌性能力：**本公司已導入內部碳定價機制（每噸新臺幣1,500元），並將其應用於資本支出與重大投資評估流程。透過提早將碳成本內部化，本公司具備足夠的財務韌性以應對未來的碳定價政策。

2.4.3 風險管理

辨識、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程

本公司深知氣候變遷帶來的風險具有高度的不確定性與系統性影響，因此已建立完善的風險管理政策與程序（含括氣候風險管理流程），並將氣候風險與機會的評估機制，全面整合至公司整體的風險管理制度中。我們建立了一套系統化、標準化的五步驟流程，以確保氣候相關風險與機會能被有效辨識、評估、排序及監控。

Step 1：氣候環境背景資料蒐集與範圍評估 風險辨識是管理流程的起點。由永續委員會委員負責，定期蒐集國內外氣候環境背景資料、法規變動趨勢（如碳排放揭露義務）、產業技術發展及市場需求變化。基於這些資訊，委員會初步篩選出可能影響公司營運的氣候風險與機會項目，完成氣候風險及營運範圍評估。

Step 2：建立內部營運衝擊調查問卷 為確保風險評估的全面性與準確性，委員會針對各營運據點及不同業務範圍，設計專屬的內部營運衝擊調查問卷。透過問卷調查，廣泛蒐集內部主管委員對各項氣候風險潛在影響的實務見解，並建立「氣候風險與機會項目清單」。

Step 3：決定重大風險項目與排序 在評估氣候相關風險的過程中，永續委員實施氣候風險機會及營運衝擊分析。公司根據風險的性質、發生可能性及潛在影響程度，設定了明確的質性與量化評估標準。

- ◆ **發生可能性：**考量各項氣候情境模型（如 RCP8.5、RCP2.6）及政策發展趨勢，將未來風險的發生機率量化。
- ◆ **影響程度：**評估風險對財務績效、營運中斷時間、商譽及法遵的潛在衝擊，分為「高」、「中」、「低」三個等級。

透過風險矩陣分析方法進行排序，將「很有可能發生且影響程度高」者分類為高度風險（如開發低碳商品和服務的機會）；「可能發生且影響程度中等」者列為中度風險（如強化排放量報導義務、颱風洪水、平均氣溫上升）；其餘則為低度風險。高度風險被定義為「重大風險項目」，必須立即採取對應的管理方案以減少影響或降低發生次數。

Step 4：建立執行策略及目標設定 針對鑑別出的重大風險與機會項目，永續委員會跨部門協調並建立相應的執行策略。例如，針對「碳費徵收及平均氣溫上升」風險，制定了落實溫室氣體盤查、推廣高效LED燈具、落實空調設備維護等策略；針對「低碳產品」機會，研發中心產品設計朝向節能高效、低碳原物料選擇。同時，設定具體的減緩或調適目標（如溫室氣體減排目標、綠色設計導入比例），並將這些目標與資源分配計畫提報董事會核定。

Step 5：監控與檢討機制 本公司建立了嚴密的監控機制，確保風險管理策略的實施與風險監控的有效性。

- ◆ **風險監控流程：**依據各功能單位所劃分的風險議題與管理程度，定期向相關單位主管與組織進行風險管控彙報。
- ◆ **績效檢視與滾動檢討：**每年透過永續委員會議，滾動檢討各項執行策略及目標的達成成效。若發現外部環境發生重大變化或內部執行不如預期，將即時調整風險管理措施。
- ◆ **內部碳定價與高階主管績效連結：**本公司採用影子價格法設定內部碳價（每噸新臺幣1,500元），將碳成本納入設備採購與汰換決策中。透過定期檢討，並將高階經理人薪資報酬與ESG績效連結，以確保投資決策與氣候策略一致，且具體落實減碳行動。

2.4.4 指標和目標

■ 與跨行業指標類別攸關之資訊 (氣候相關指標)

為使利害關係人充分了解本公司在氣候相關風險與機會管理上的績效，本公司依循 ISO 14064-1:2018 實施溫室氣體盤查。依據金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司，個體公司（即母公司）應於第三階段適用（即 2026 年完成盤查，2028 年完成查證），合併報表子公司應於第四階段適用（即 2027 年完成盤查，2029 年完成查證）。

本公司已提早佈局，2024 年度溫室氣體盤查經外部第三方國際驗證機構依循 ISO 14064-3 針對台灣營運據點範圍（母公司）查證，並出具聲明書，2025 年度溫室氣體盤查查證已規劃，計畫於 2026 年 6 月完成。本公司於最近兩年度（2024 年及 2025 年）所產生之溫室氣體排放量及相關強度指標如下：

排放類別 / 指標	2024年度(基準年)	2025年度	備註說明
範疇1 (直接排放)	131.2722 公噸 CO ₂ e	83.1001公噸 CO ₂ e	涵蓋台灣營運據點。
範疇2 (間接排放)	489.7228 公噸 CO ₂ e	497.4617公噸 CO ₂ e	涵蓋台灣營運據點之外購電力。
範疇1+2 總排放量	620.9950 公噸 CO ₂ e	580.5618 公噸 CO ₂ e	2025年度範疇1+範疇2總排放量較基準年2024年減少6.51%。
範疇1+2 排放強度	0.1844	0.1594	單位：公噸 CO ₂ e / 百萬元。2024年個體營收為3,368百萬元；2025年個體營收為3,642百萬元。

註：資料涵蓋範圍為台灣營運據點。

■ 行業基礎指標之資訊 (SASB準則對應)

本公司屬通訊設備與網通產業，依據永續會計準則委員會 (SASB) 針對「硬體硬體 (Hardware)」或「電信服務 (Telecommunication Services)」之相關行業指標，本公司正逐步將相關指標納入內部管理與外部揭露範疇。目前已對應之核心指標如下：

SASB 相關主題	會計指標	本公司目前揭露狀況與對應說明
產品生命週期 環境衝擊	產品 能源效率	本公司研發中心因應產業碳排放議題需求，產品設計朝向節能高效、低碳原物料選擇。 已設定指標：落實綠色設計，提升高能效認證關鍵原物料占比。
能源管理	營運能源 消耗總量 與再生能 源比例	本公司已揭露範疇二（外購電力）之溫室氣體排放量，並計畫於2030年起購買再生能源憑證，購買額度為範疇二外購電力使用量。

■ 達成目標之關鍵策略行動與計畫時程

為確保上述減碳目標如期達成，本公司已規劃並正執行以下具體行動方案：

- ◆ **綠色採購與設備升級 (2025~2030年度)**：透過綠色採購，購買環保標籤之基礎設施設備。計畫將冷凍空調系統全面替換為能效1級之高效率設備，以顯著降低範疇二之電力碳排。
- ◆ **綠建築與能源效率提升 (2025~2030年度)**：轉用綠建築，全面提升能源效率。公司於2025年度已全面於通過綠建築的大樓作為營運總部，後續透過定期維護保養確保其能源效率。

■ 揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊 (氣候相關目標)

為積極回應全球氣候行動，本公司設定了具體的短、中、長期減排目標，並制定相應的策略行動計畫，以逐步達成淨零排放的願景。

溫室氣體減量目標 (以2024年度為基準年)	
近程目標 (2030年度)	總公司溫室氣體排放範疇1+範疇2減排 25%。
中期目標 (2040年度)	總公司溫室氣體排放範疇1+範疇2減排 40%。
長期目標 (2050年度)	達成淨零排放 (Net Zero)。

- ◆ **設施節能專案 (2025~2040年度)**：持續實施設施設備節能專案，如推廣燈具汰換成高效LED燈具，落實空調設備維護保養，確保空調效能。
- ◆ **再生能源導入 (2030~2050年度)**：太陽能建置自用及綠電憑證購買。本公司計畫於2030年起購買再生能源憑證，購買額度為範疇二外購電力使用量。

目前達成情形：截至2025年度，本公司範疇1+範疇2總排放量（580.5618 公噸 CO₂e）較基準年2024年（620.9950 公噸 CO₂e）減少6.51%，已階段性達成目標，持續朝向2030年減排25%努力。

2.5 資訊安全

瑞祺電通為滿足利害關係人要求、保護產品與服務資訊，避免有未經授權之存取、修改、使用、揭露及天然災害所引發損失，以獲得客戶及供應商信任，並確保公司重要業務持續運作及達成對股東之承諾，而採取資安管理以確保重要資訊財產之機密性、完整性及可用性，並符合相關法令法規要求。

重大主題：資訊安全

政策

- 確保資料、系統、設備、網路安全及所屬之資訊資產的機密性、完整性、可用性、及適法性；並符合相關法令、法規與合約之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅。

目標

- 每年發生重大資安事件0件。

負責部門/ 申訴機制

- 負責部門：資訊安全管理委員會
- 申訴機制：IT@cas-well.com

投入資源

- 實施資訊安全教育訓練、宣導和查核。
- 落實資通安全管控。
- 實施資料存取管控。
- 定期備份並實施災難復原演練。

評估機制

- 2025年度未發生重大資安危害事件。
- 2025年度無因機密資訊洩漏影響客戶及員工個資，致遭主管機關裁罰情事。
- 2025年度會計師外部稽核帳號權限，無缺失事項。

■ 資訊安全政策

為落實強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備、網路安全及所屬之資訊資產的機密性、完整性、可用性、及適法性；並符合相關法令、法規與合約之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅。全體同仁共同努力期望達成下列政策目標：

- ◆ 確保資訊資產之機密性、完整性。
- ◆ 確保依據部門職能規範資料存取。
- ◆ 確保資訊系統之持續運作。
- ◆ 防止未經授權修改或使用資料與系統。
- ◆ 定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行。
- ◆ 公司資訊系統依其風險等級建立異地備援、備份確保資料安全。
- ◆ 隨著網路應用多元化，持續增強安全防禦能力以防範資安威脅。

資訊安全方針

瑞祺電通由資訊部負責公司整體的資訊安全業務，負責擬定公司資訊安全方針、規劃暨執行資訊安全防護與資安政策推動與落實；公司為防範各種內、外部資安威脅，採取各種資安防護手段，提昇整體資訊環境之安全性。

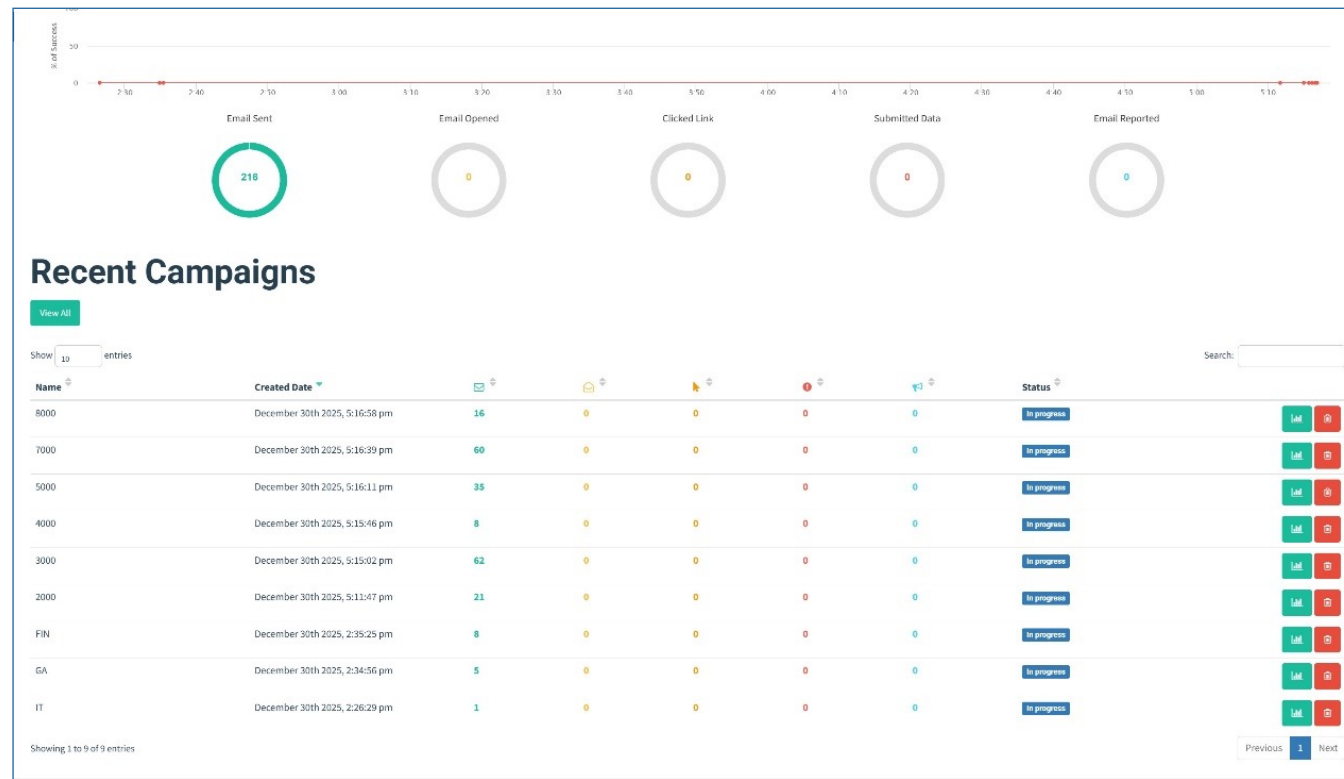
類別	說明	內容
國際網路資安 管控	預防外部入侵	架設防火牆(Firewall)。
		定期對電腦系統及資料儲存媒體進行病毒掃描。
		定期覆核各項網路服務項目，追蹤異常之情形。
資料存取管控	預防資料外洩	電腦設備應有專人保管，並設定帳號與密碼依據職能分別賦予不同存取權限。
		調離人員取消原有權限。
		設備報廢前應先將機密性、敏感性資料及版權軟體移除或覆寫。
應變復原機制	資料備份與 相關檢核	遠端登入管理資訊系統應經適當之核准。
		每年定期演練系統復原。
		建立系統備份機制，落實異地備份。
		定期檢討電腦網路安全控制措施。
		隨時宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識。
		每年不定期執行資通安全檢查。
		定期檢視緊急應變計劃。

近年資訊安全作為		
類別	說明	內容
ISO/IEC 27001	導入	於2023年完成ISO/IEC 27001導入。
網路資安	參與	於2023年起加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)會員；2024年加入國家資通安全研究院，持續掌握資安趨勢與攻擊手法。
組織	建置	於2023年設置專責資安主管及資安人員共二名。

■ 2025年度資訊安全成果

- ◆ 每季至少召開一次部門資安會議，2025 年度共計召開 4 次。
- ◆ 新進員工於到職時均需完成資安教育訓練，2025年共計28人次。
- ◆ 定期透過內部會議、公告及內部網站進行資安宣導，提升員工防範社交工程攻擊之意識。

- ◆ 每年至少一次執行社交工程釣魚郵件演練，已於2025 年 12 月針對216名員工進行演練完成，目標設定上釣率2% 以下，實際0%，符合目標。
- ◆ 落實內、外部稽核作業，以維持 ISO/IEC 27001 認證之有效性。
- ◆ 年度於防火牆、頻寬負載平衡器、防毒軟體及 IPS/IDS 防護設備等項目，共計投入新臺幣 640,000 元。



2.6 產品與營運績效

重大主題：產品安全與責任

政策

- 承諾本公司產品符合國際環保法規及客戶產品要求，避免對環境造成污染以及危害人體健康
- 本公司在公司內部成立了跨部門之有害物質管理團隊以管制產品之設計、採購、生產及包裝標示等相關流程，並要求供應商與委外加工廠商，將原物料與製程添加物納入綠色管理
- 落實有害物質過程管理
- 承諾不接受或使用來自衝突礦區的金屬

目標

- 沒有違反禁限用物質導致的客戶申訴
- 供應商簽署不使用衝突礦產聲明書
- 產品全面符合本公司禁限用物質規定

負責部門 申訴機制

- 窗口: 資材部/品質保證部
- 申訴機制: yannic.chou@cas-well.com

投入資源及 具體成果

- 2025年度依據責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，完成對外包商/供應商提供之金屬與電子零組件產品所含鉭 (Ta)、錫(Sn)、金 (Au)、鎢(W)、鈷(Co)及雲母的來源盡責調查並揭露其冶煉廠資訊
- 2025年度未發生任何違反禁限用物質導致的客戶申訴

評估機制

- 依據客戶禁限用物質要求規範，進行管控物質標準審核並與客戶進行溝通
- 與關鍵供應商/外包商簽訂聲明書
- 定期要求供應商/外包商提供歐盟RoHS物質材料外部檢驗報告
- 年度有害物質過程管理系統內部稽核及管理審查
- 每年進行關鍵供應商CMRT與EMRT調查

■ 創新研發

瑞祺電通致力於持續提供安全、便利且符合世界生活需求的產品與服務。在快速演進的資通訊產業中，我們深知技術創新是維持競爭優勢、驅動永續發展的核心動能。本公司的創新政策建立在兩大核心承諾之上：首先是「強化技術」，透過持續的研發投資與技術突破，確保公司在網路安全、邊緣運算、工業控制等領域保持技術領先地位；其次是「即時客製」，以敏捷高效的研發流程與深厚的技術底蘊，滿足客戶對產品快速上市（Time to Market）的期待。

為確保創新設計符合永續發展目標，本公司將符合產品環保法規要求納入研發目標，由產品發展中心統籌負責。在資源投入方面，2025年度本公司研發支出費用達新台幣280,170仟元，佔年度整體營收的6.50%，充分展現我們對技術創新的堅定投入。同時，我們透過不定期召開研發專案會議，嚴格控管研發進度與品質；並於公司官網設置利害關係人專區與客戶關係窗口，建立完善的諮詢與申訴機制，確保研發方向能精準契合市場與客戶需求。

面對物聯網（IoT）、邊緣運算、5G 通訊及人工智慧（AI）技術的蓬勃發展，瑞祺電通的研發策略緊扣全球數位轉型趨勢，專注於開發高效能、高可靠性且具備高度擴充性的硬體平台與解決方案。2025年度，我們在各主要產品線取得重要突破，具體成果如下：

產品領域	代表性產品	核心技術與產品特色	主要應用場景	2025年度成果與價值
次世代網路安全與管理	CAR-6060、CAR-4080 邊緣網通運算伺服器	採用Intel® Birch Stream企業級平台及AMD Ryzen 7000系列處理器，並支援多網卡模組彈性擴充與客製化配置	網路安全、企業防火牆、高速流量管理及邊緣資料處理	提升高速網路流量處理能力，加速資安防護策略部署與即時應變，強化企業網路韌性
軟體定義網路與邊緣運算	CAD-026J 桌上型網通伺服器	搭載Intel® Alder Lake-N及Amston Lake系列處理器，具高密度獨立網路連接埠、低功耗及小型化設計	SD-WAN、微型網通閘道器、防火牆及邊緣運算節點	提供兼具運算效能、空間效率與節能優勢的網通平台，滿足企業分散式網路部署需求
邊緣資料儲存	COS-H503 桌上型2-Bay NAS	採用Intel® Amston Lake系列處理器，提供雙硬碟槽彈性儲存及本地端資料管理功能	微型企業資料備份、檔案共享及邊緣資料收集	擴展邊緣儲存產品布局，提升企業本地端資料存取安全性及管理效率
工業控制與智慧物聯網	COS-P211多模態無線SD-WAN 路由器	整合4組Wi-Fi介面及雙5G行動網路模組，具備多元通訊整合及備援連線能力	工業現場、遠端監控、分散式據點及智慧物聯網	建構高彈性混合式廣域網路環境，降低通訊中斷風險，提升關鍵業務連線穩定性

產品領域	代表性產品	核心技術與產品特色	主要應用場景	2025年度成果與價值
邊緣AI運算	COS-Z500塔式邊緣AI推論伺服器	採用Intel® Eagle Stream企業級平台，可支援2至3張高階GPU，具備高效能與高度擴充性	智慧製造、智慧城市、影像辨識及即時AI推論	強化高強度、低延遲AI推論能力，拓展公司於邊緣人工智慧市場之產品與技術布局
高速網路模組與智慧加速	NIC-78020 NetSec智慧加速網卡	採用Intel® Grand Ridge架構，整合QAT硬體加速、加密函式庫及AVX-512／AVX2指令集，支援加解密及封包處理卸載	高密度網通設備、資安加速、資料中心及邊緣資安防護	降低主機CPU運算負載，提升網路吞吐量、降低延遲，並強化整體系統效能及資安處理效率

■ 產品責任-網路資訊安全

近年來，電子產品之網路資訊安全日趨被主管機關及消費者關注，瑞祺針對網路資訊安全以產品生命週期考量建立標準化設計管理流程，以確保消費者權益。

2025年無重大產品相關資安事件，公司於出貨前針對產品實施完整的資安掃描，並隨時關注產品中所有OpenSource的軟體是否被發現漏洞做即時的修補。

網路資訊安全管理流程	
階段	具體管理措施
設計階段	1. 依照客戶需求及公司資安需求開發設計。 2. 根據產品特性及平台分析潛在威脅並修復。 3. 透過code review及code scanning機制確保程式碼可靠度。 4. 透過自動化資安驗證程序驗證產品可靠度並嘗試找出更多的安全漏洞。
委外管理階段	1. 公司自行建立安全漏洞檢測環境並建立資安團隊，於開發及售後對產品的資訊安全做相關測試及發出報告以供專案負責人做參考。 2. 若有重大漏洞被揭露，公司資安團隊針對漏洞類型分析，並提供複製手法及修復方向。
消費者階段	若產品發佈後有重大漏洞被揭露 1. 公司資安團隊研究該漏洞並給出在尚未修復前的資安建議，公司會同步給出影響報告、未修復前處置及修復schedule。 2. 招集所有專案負責人檢視產品，並通知所有平台原廠共同協作給出解決方案。

■ 智財管理

公司智慧財產權之範圍包含專利權、商標權、著作權及營業秘密，而其對象涵蓋公司員工及參與公司研究計畫之外部人士所產出或取得之各種智慧財產。公司訂有「智慧財產權獎勵作業辦法」，藉以鼓勵員工積極發明創作，且與員工所簽訂之『員工聘僱合約』、『員工保密同意書』及『資訊系統使用切結書』約定員工因職務上或與職務相關而取得之研發成果及智慧財產權屬公司所有，以確保公司合法取得智慧財產權，委託或接受委託或與他人合作研發技術時，其智慧財產之歸屬依契約約定。公司重視自己之智慧財產權，亦尊重他人之智慧財產權，避免發生侵權行為。另不定期對員工進行智慧財產權相關的教育訓練，藉以落實智慧財產權管理政策，及宣導保護智慧財產權是每位員工的責任，致力於降低侵權的可能性。本公司之智慧財產相關事項，至少每年向董事會報告一次，最近一次為2025年11月12日於董事會報告。



截至2025年有效專利

專利名稱	專利類別	申請地	有效期限
智慧型自動開機裝置	發明	台灣	2015.10.21~2033.08.01
設置於機櫃中的承載托盤結構	新型	台灣	2023.04.11~2033.01.09
活動式介面卡模組抽取槽快拆隔板及框架	新型	台灣	2024.01.11~2033.10.02
電路板PCIE插槽具不同處理器的PCIE訊號來源之切換裝置	新型	台灣	2025.03.11~2034.11.17
具高密度網孔之網路繞行網路卡裝置	新型	台灣	2025.05.01~2035.01.01

■ 營運績效

2025年度持續受俄烏戰爭、中美貿易對抗外在環境影響，公司在新的營運佈建下，積極推動新市場應用，改善產品組合，輔以台幣貶值等有利因素下，致2025年度合併營業收入淨額新台幣4,309,272千元，較2024年度增加55,603仟元。

單位:仟元

歷年營運績效			
項目	2023	2024	2025
營業收入	4,082,437	4,253,669	4,309,272
營業成本	3,088,923	3,239,943	3,315,192
營業毛利	993,514	1,013,726	994,080
營業費用	615,606	679,404	634,056
營業利益	377,908	334,322	360,024
營業外收入及支出	31,744	83,250	37,990
稅前淨利	409,652	417,572	398,014
所得稅費用	88,374	86,607	88,456
基本每股盈餘	4.40	4.50	4.30
員工薪資與福利	352,405	379,456	357,582
支付出資人的款項	264,054	205,376	212,711
支付政府的款項	137,138	110,094	97,382
社區投資	1,369	1,812	1,312
留存的經濟價值	238,548	316,988	325,093

註1：收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

註2：營運成本定義包含購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。

註3：員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。

註4：支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

註5：支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

註6：社區投資包括社區捐贈、弱勢關懷、藝文贊助活動等費用。

註7：留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」。

2.7 客戶服務及供應鏈永續

重大主題：客戶服務

政策/承諾

- 以客戶需求為導向，透過創新研發、品質穩定、即時回應與持續改善，提供客戶可信賴之產品與服務

目標

- 年度客戶滿意度達成 3.60 分以上
- 有效受理並處理客戶抱怨與申訴
- 持續改善產品品質、交期、工程研發及客戶服務品質
- 維持無違反行銷標示、產品安全、有害物質及客戶隱私等社會經濟法規事件

負責部門/ 申訴機制

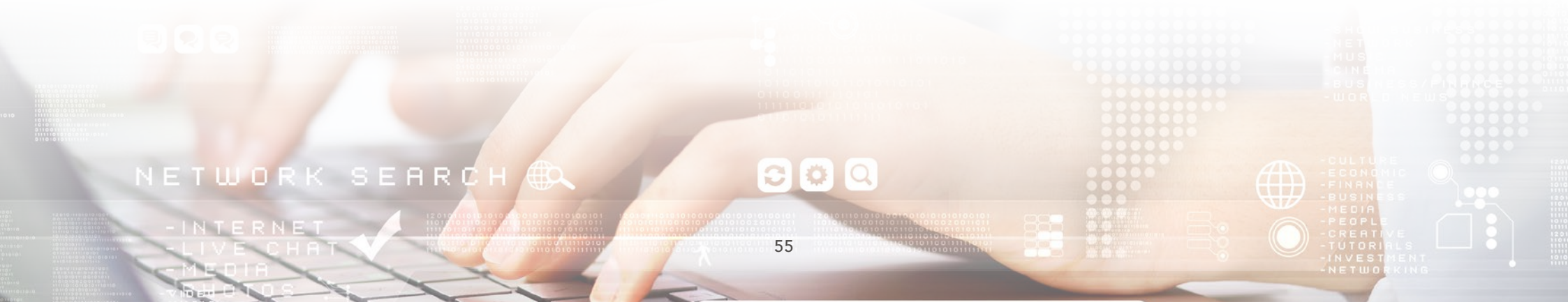
- 負責部門：業務單位
- 申訴機制：info@cas-well.com

投入資源及 具體成果

- 維持ISO9001 品質管理系統運作
- 落實客戶服務流程運作
- 辦理客戶滿意度調查

評估機制

- 年度客戶滿意度為 3.82 分，優於年度目標 3.60 分
- 年度無違反行銷標示、產品安全、有害物質、侵害客戶隱私等社會經濟法規事件

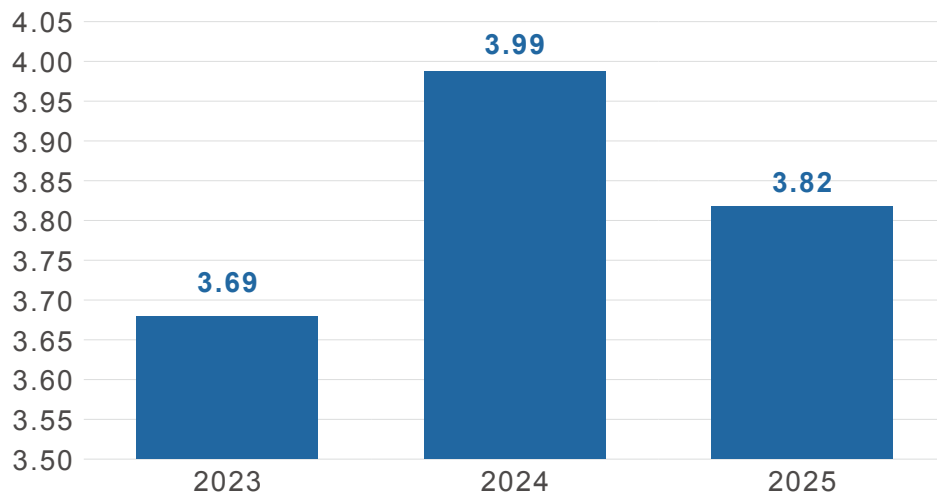


■ 客戶服務

瑞祺電通專注於創新研發，以即時提供創新的產品與服務滿足所有客戶。我們遵循 ISO 9001 品質管理系統，客戶滿意要求，建立客戶服務流程，以提升各方面的專業服務品質，贏得客戶信任與實現公司的長久獲利。

為提供顧客良好的服務給予客戶最大的滿意，及確保客戶有抱怨時，能有效的受理，並對影響或造成產品品質異常現象，提出討論與分析期能改善及預防，客戶可透過營業管道反應或提出申訴，我們會促請業務單位積極處理及改善，為客戶解決難題。每年度依據客戶服務流程針對客戶實施滿意度調查，滿意度調查項目包括產品概念、品質、工程研發、交期及客戶服務、網站服務及同業比較構面，2025年度客戶滿意度為3.82分，符合目標3.60分。

歷年滿意度調查結果



註：滿意度調查總分5分。最不滿意者為網站服務連接速度部分，本公司已展開專案優化。

另本公司客戶除可透過本公司網站進行B2B的溝通，本公司亦訂有「客戶抱怨管理程序」，要求相關部門在收到客訴後，依據問題分級於公司系統中執行層級通報，以便於能見度的呈現，以及問題的解決。

- ◆ 客戶溝通網址：<https://www.cas-well.com/>
- ◆ 客訴專線：+(886) 2-7727-5788
- ◆ 客戶溝通／客訴信箱：info@cas-well.com

2025年並無違反行銷標示、產品安全、有害物質、侵害客戶隱私等社會經濟法規事件及法規相關客訴事件。

■ 供應鏈永續

重大主題：供應鏈永續

政策/承諾

- 遵守公平交易原則，廠商符合環保、職安及人權
- 供應鏈永續發展，以雙贏為終極目標

目標

- 既有供應商實施環境及社會評估家數比率20%以上
- 新供應商環境及社會評估數比率100%以上

負責部門/申訴機制

- 負責部門：資材/品保

投入資源及具體成果

- 針對既有供應商定期進行環境及社會面稽核
- 新供應商導入供應商評鑑表

評估機制

- 2025年度新供應商及既有供應商評鑑符合目標
- 2025年度無供應商發生環境或社會面(人權)重大衝擊造成營運中止事件

瑞祺一直以來以永續經營的信念與供應商夥伴共好成長，持續深化合作關係，促進環保、健康與安全、道德倫理等理念能延伸至供應鏈上下游；以採購方的力量對供應商發揮正向影響，共同創造兼顧各項企業社會責任的優質經營模式。

我們在評估供應商，除了基礎的品質、交期要求，更期盼廠商對於 RBA 準則五大內容-勞工、健康與安全、環境保護、道德、管理系統，都能夠去重視及落實，共創綠色供應鏈、優良勞動環境。

為了確保落實企業社會責任，具體的行動方式列為四個階段：

- ◆ **評選優良供應商**-從管理體系、管理準則、經營理念去瞭解，評選出優質合作對象。
- ◆ **建立符合理念合作模式**-瑞祺參考遵循商業聯盟行為準則(RBA Code)，也邀請供應鏈一起參與及落實執行，期許供應商由此過程提升管理能力，共同架構起綠色供應鏈。
- ◆ **持續管控供應鏈風險**-以稽核評核表給與供應商自我檢視，並輔以定期實地稽核與訪視機制，確保供應商執行成效，並且鑑別出重點供應商，列為不定期檢核對象，有條不紊確保供應商的現況。
- ◆ **共好理念、共同成長**-主動與供應商分享最新的環保資訊、RBA 改善要點，視各家供應商為公司經營的延伸，提供學習成長、相互交流的動能。

■ 2025年度永續供應商管理實施情形

▣ 2025年度未新增供應商。

- ◆ 對329家合格供應商發送瑞祺的供應商政策，永續風險管理宣導。
- ◆ 對22家重要供應商及45家主要供應商進行永續風險管理書面問卷調查，調查結果無發現重大環境及人權風險，年度定期供應商環境與社會評估家數比率為20.36%。

- ◆ 不定期經由綠色產品管理系統，對供應商發佈宣導最新環保法規資訊，促請廠商檢視產品合規，2025年度供應商對綠色產品管理系統及衝突礦產調查回覆情形如下：

REACH 回覆率：74.88%

SVHC 回覆率：68.19%

RoHS 高風險原物料ICP Report(第三方檢測報告) 回覆率：74.87%

衝突礦產相關供應商實施 CMRT/EMRT 調查，分別調查回復比例為 72.50% 及 76.25%，未發現使用或疑似非法來源的礦產。



3

永續環境

- 3.1 生物多樣性及不毀林政策
- 3.2 能資源管理
- 3.3 水資源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 溫室氣體管理



重大主題：能源管理/溫室氣體排放

政策/承諾

- 節能減碳、地球永續

目標

- 落實溫室氣體盤查
- 相較基準年2024年，2030年範疇1+範疇2排放總量減少25%
- 2050年淨零排放

負責部門/ 申訴機制

- 負責部門：環境永續小組
- 申訴機制：官網利害關係人專區，各利害關係人可就相關議題提出

投入資源

- 落實ISO 14064-1溫室氣體盤查，並經第三方查證

評估機制

- 年度永續發展委員會會議檢討成效，並於董事會報告
- 完成2025年度溫室氣體盤查及第三方查證
- 2025年本公司範疇1+範疇2溫室氣體總排放量為580.5618公噸CO₂e，較2024年基準年的620.9950公噸CO₂e減少6.51%

瑞祺電通在追求均衡發展同時，我們依循ISO 14001環境管理系統要求，透過環境考量面鑑別、法規遵循、目標及方案管理、內部稽核、管理審查及持續改善機制，定期檢視環境管理制度之適切性與有效性，並依營運特性推動生物多樣性、節能減碳、溫室氣體管理、節約用水、廢棄物減量、資源循環等措施，以降低營運活動對環境及生態之負面影響，持續提升整體環境績效。資源設備面：本公司配合政府推行綠色採購；產品營運面：我們透過綠色設計，減少能源耗用及環境損害。我們於官網對外宣誓企業保護環境與職場安全的決心，對內以教育訓練提升環保意識，透過綠色產業鏈推廣節能減碳，以環境永續作為公司永續經營的核心政策。

環境管理制度

構面

做法

節能

- 透過節約能源計畫專案，使能源發揮最大效益減少能源耗用，並列入管理目標逐年降低能源耗用量，以善盡企業公民的責任
- 辦公室空調溫度調整 26°C，減少碳排放
- 辦公室午休關燈一小時
- 裝設感應式燈管

減廢

- 推動垃圾分類，設立資源回收箱，達到減廢
- 推動零免洗餐具之使用，減少生活垃圾量
- 落實事業廢棄物再利用，達成循環經濟
- 事業廢棄物依法進行管制作業，並依照各廢棄物之化學特性進行分類與儲存，再委託主管機關核可之廠商進行清理

節約用水

- 辦公室透過使用省水龍頭、省水馬桶，達成節約用水

綠色採購

- 在地化採購政策
- 選擇符合環保法規要求、低碳高效原物料及設施設備

溫室氣體減量

- 落實溫室氣體盤查，定期監控目標達成情形
- 建立長期減排目標，並每年推行相關專案因應
- 推動無紙化政策，使用各項電子表單

應變處理

- 瑞祺電通訂有緊急應變計畫，成立緊急應變指揮中心，並規劃緊急應變小組，於發生緊急狀況時，由緊急應變小組進行緊急應變及處理，以減緩環境及社會衝擊。每半年定期舉行緊急應變教育訓練及消防演練，並透過演練小組模擬實作，培養同仁緊急應變和自我安全管理的能力，在災情尚未擴大時即能採取相應對的行動，降低危機所造成的衝擊與傷害

透過環境管理制度相關運作情形請參閱3.1~3.5章節。

ISO 14001證書



3.1 生物多樣性及不毀林政策

瑞祺電通身為全球領先的網路資通訊產品及邊緣運算解決方案提供商，深知生物多樣性與生態系統服務對於地球環境永續發展及人類福祉的不可或缺性。雖然本公司主要營運據點為辦公室與研發中心，為低環境衝擊之製造活動，對自然環境的直接衝擊較低，但我們仍體認到企業營運與價值鏈活動可能對生物多樣性產生間接影響。

為響應聯合國《生物多樣性公約》(CBD) 及「昆明-蒙特婁全球生物多樣性框架」(GBF) 之精神，並落實母公司樺漢科技的永續發展策略，瑞祺電通特制定本「生物多樣性政策」，承諾在營運過程中致力於保護自然生態，減緩對生物多樣性的負面衝擊。

■ 我們的承諾

- ◆ **遵循法規與國際倡議：**承諾遵守營運所在地之環境保護與生物多樣性相關法規，並參考「自然相關財務揭露工作小組」(TNFD) 框架，逐步完善自然相關風險之評估與揭露。
- ◆ **避免破壞重要棲地：**承諾公司營運、新建或擴建活動不得涉及非法砍伐、破壞天然林、保護林、高保育價值森林或重要生態棲地。
- ◆ **推動價值鏈生態保護：**將生物多樣性不毀林考量納入供應商管理機制，鼓勵並要求供應商共同遵守環境保護規範，避免採購來自非法砍伐或破壞高保育價值地區之原物料。
- ◆ **落實資源循環與減碳：**持續推動節能減碳、水資源管理與廢棄物減量，以降低因氣候變遷及資源耗用對生物多樣性造成的間接威脅；優先採購具合法來源、可追溯來源或取得永續認證之紙類、木材、包材及相關產品。
- ◆ **提升保育意識：**透過內部教育訓練與宣導，提升全體員工對生物多樣性議題的認知，鼓勵員工參與生態保育相關活動。



3.1.1 營運據點生物多樣性風險評估

為具體落實生物多樣性政策，瑞祺電通參考 TNFD 發布之 LEAP (Locate, Evaluate, Assess, Prepare) 方法學，針對全球營運據點進行生物多樣性風險評估。評估範圍涵蓋瑞祺電通全球主要營運據點，包括台灣總部（新北市新莊區）及位於美國、日本、中國北京與德國之海外分公司。評估方法主要檢視各據點之地理位置是否鄰近生態敏感區，以及營運活動對自然資本（如水資源、土地使用）的依賴與影響程度。評估結果如下：

營運據點	所在地區	營運性質	生態敏感區重疊情形	生物多樣性風險等級
台灣總部 CASwell Inc.	台灣新北市 新莊區	辦公室、研發中心、 工廠	無重疊（位於高度開發之都市工業/商業區）	低
美國子公司 CASwell Americas	美國加州	辦公室、銷售據點	無重疊（位於都市/商業區）	低
日本子公司 CASO, Inc.	日本東京	辦公室、銷售據點	無重疊（位於都市/商業區）	低
中國子公司 Beijing CASwell	中國北京	辦公室、銷售據點	無重疊（位於都市/商業區）	低
德國子公司 APLIGO GmbH	德國布魯塞爾	辦公室、銷售據點	無重疊（位於都市/商業區）	低

- ◆ 直接影響極低：本公司所有營運據點皆位於已高度開發之都市或商業區域，並無位於或鄰近法定生態保護區、重要生物多樣性熱點或原始森林。營運活動主要為產品研發、設計、製造與銷售，不涉及大規模土地開發、原物料開採或高耗水/高污染之製造程序，因此對當地生態系統與物種棲地的直接影響極低。
- ◆ 間接影響管控：本公司對生物多樣性的潛在間接影響，主要來自於辦公室營運之能源消耗（溫室氣體排放）、一般廢棄物產生，以及供應鏈端之製造活動。對此，我們已透過 ISO 14001 環境管理系統及溫室氣體盤查機制進行管控。

3.1.2 生物多樣性執行成效與具體作為

瑞祺電通深知氣候變遷與資源耗用是導致生物多樣性喪失的關鍵驅動因素。因此，我們將生物多樣性保護與氣候變遷減緩、資源循環管理緊密結合，並在2025年度達成以下具體成效：

■ 減緩氣候變遷對生態之衝擊

氣候變遷會改變物種棲地條件，是生物多樣性面臨的最大威脅之一。瑞祺電通積極推動節能減碳，以降低溫室氣體排放對生態系統的間接壓力。2025年本公司溫室氣體總排放量為1,635.7397公噸 CO₂e，較2024年的1643.1417公噸 CO₂e 減少0.45%。

■ 資源循環與污染防制

減少廢棄物與污染排放，有助於維持生態環境的健康。本公司營運產生之廢棄物主要為一般生活垃圾與少量電子廢棄物。2025年廢棄物產生量為1.1公噸，每百萬營收產收廢棄物為0.0003公噸，小於目標0.002公噸/百萬營收。

水資源管理：本公司營運非屬高耗水產業，用水主要為員工生活用水，但仍積極宣導節約用水。2025年總用水量為5.04百萬公升，較前一年度5.74百萬公升減少約12.20%，降低了對當地水資源的壓力。

■ 綠色供應鏈管理

我們將環境保護要求延伸至供應鏈，以降低價值鏈中的生物多樣性風險。

供應商環境要求：要求主要供應商簽署並遵守相關行為準則，確保其生產過程符合環保法規，並鼓勵供應商導入ISO 14001等環境管理系統。2025年度完成329家供應商政策宣導，針對重要供應商共完成67家評估，評估皆符合公司要求。

有害物質管控：嚴格遵守RoHS、REACH等國際環保指令，確保產品從設計、採購到製造過程，皆不使用對環境與生物有害之化學物質，降低產品生命週期對生態的潛在毒性危害。2025年度未發生產品違反法規及客戶有害物質要求事件。

綠色採購：本公司於提供產品過程中，遵循綠色採購政策，優先選用具備節能標章及高能源轉換效率之設備。針對關鍵零組件電源供應器（Power Supply Unit），我們積極提升白金等級（80 PLUS Platinum）之採購比率，以降低客戶使用過程中的電力損耗與廢熱產生，落實產品節能，公司年度目標為白金等級 Power 採購比率為 35%，2025年度實際白金能效等級採購佔總量比率達43.5%，優於目標。

3.2 能資源管理

地球能源缺乏，為避免不當的浪費及營運成本的增加，我們重視能源的管理。瑞祺電通能源使用皆為非再生能源，無再生能源使用。新莊營運總廠及新竹研發中心的能源為發電機柴油、公務車汽油、外購電力的使用。

■ 瑞祺電通-能源使用統計

單位:GJ

年度	電力(度)	電力(GJ)	柴油(L)	柴油(GJ)	汽油(L)	汽油(GJ)	總能源耗用(GJ)
2023	1,457,089.00	5,245.52	-	-	10,227.20	333.93	5,579.45
2024	991,341.78	3,568.83	563.36	19.81	14,657.39	478.58	4,067.22
2025	1,049,497.19	3,778.19	-	-	17,141.80	544.34	4,322.53

註1：1度電為3.6百萬焦耳，1Kcal為4,186焦耳，GJ為10⁹焦耳；

註2：熱值參照台灣環境部發布最新車用汽油均化熱值，每公升汽油熱值為7,586Kcal；2025年度並無柴油使用；2025年度為合租新大樓，無自行採購發電機作為停電備援方案，故2025年起無柴油發電機使用。

■ 瑞祺電通-能源密集度

單位:GJ/百萬營收

年度	營收	電力	柴油	汽油	總能源耗用
2023	3,120	1.681	-	0.064	1.788
2024	3,368	1.060	0.006	0.142	1.208
2025	3,642	1.037	-	0.149	1.186

■ 年度節能成效

本公司已制定能源管理計畫，主要耗能為電力耗用，透過源頭建築與營運管理雙軸並行，持續提升能源使用效率並降低營運環境衝擊，2025年度以「提升能源效率、降低能源浪費、強化節能意識」為目標，推動辦公場所之節能管理與員工教育訓練，並將節能作為日常管理與永續推動的重要工作項目，定期檢視改善成效。年度具體成效如下：

1. 本公司2025年度全體員工完成綠建築銀級大樓進駐，透過源頭建築與設施之節能設計與管理機制，提升能源使用效率並降低環境負荷。
2. 教育訓練與管理層參與：為強化同仁對能源與氣候相關議題之理解，本公司舉辦「從碳定價到自然風險：企業永續轉型之關鍵策略」課程，總計33人參與，總訓練時數99小時，總經理親自出席，藉由管理階層帶動與員工培訓，提升節能減碳與風險意識，作為能源管理計畫之重要支持措施。

3.3 水資源管理

本公司用水因營運據點屬性其取水來源存在差異，新莊營運總廠及新竹研發中心取用水為自來水，皆用於生活用水，無製程用水(耗水量)，故取水量等於排水量；新莊及新竹營運據點位於台灣北部，非屬水資源壓力地區，本公司對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。為強化水資源管理，瑞祺設定水資源目標為年度人均用水量不超過0.05百萬公升及相較前一年度省水2%，2025年度員工人數為238人，則2025年度人均用水量為0.021百萬公升，另外2025年度較2024年度省水12.20%，符合用水目標。

水資源取用量

單位:百萬公升

項目	2023	2024	2025
取水量	6.21	5.74	5.04
排水量	6.21	5.74	5.04
耗水量	0	0	0

註：取水量皆為辦公室生活用水，個人耗水量無法統計，故取水量同排水量。

3.4 廢棄物管理

本公司製程並無有害廢棄物產生，事業廢棄物為廢電子零組件、下腳品及不良品、廢印刷電路板，皆委由合法清運及處理商處理。瑞祺設定廢棄物管理目標為不得超過0.002公噸/百萬營收。公司2025年度無因違反廢棄物管理法規之相關規定而遭主管機關開立相關罰則之情事，2025年度事業廢棄物回收比率100%，2025年度廢棄物產生量為0.0003公噸/百萬營收，符合目標。

離場處置事業廢棄物-委由合格清運業者及處理商處理量

單位:公噸

廢棄物總類	2023	2024	2025	終端處置方式
廢電子零組件、下腳品及不良品	0.26	0.04	0.62	回收
廢印刷電路板	0.35	0.08	0.48	回收
離場處置總量	0.61	0.12	1.1	

註：生活廢棄物由大樓統一處理，不予揭露。2025年度因客戶推出新機種，舊機種汰換造成廢棄物量增加。

3.5 溫室氣體管理

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，瑞祺電通非屬能源使用大戶，我們有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，瑞祺電通自2022年起即依循ISO 14064-1標準實施溫室氣體盤查，並經由第三方獨立驗證單位查證通過，期望透過每年盤查瞭解現況並因應「氣候變遷因應法」，建立減排方案及目標，邁向淨零排放。本公司並未使用傳統冷媒製冷設備，皆使用環保冷媒，無臭氧消耗物質(ODS)排放。

直接溫室氣體排放(範疇1)

本公司所擁有或控制的排放源，也是主要排放來源，直接的排放源主要為柴油及製冷設備排放。

能源間接(範疇2)及其他間接溫室氣體排放(範疇3)

本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括設備、辦公室及公共區域之用電。其他間接排放(範疇3)針對上下游運輸、組織採購貨物及廢棄物處置進行盤查。

瑞祺電通-依排放源類型分析排放量統計

排放源類型		範疇1	範疇2	範疇3	百分比
		直接排放	能源間接	其他間接	
2023年	排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	49.7587	719.8018	1,545.4486	2,315.0091
	氣體別占比(%)	2.15	31.09	66.76	100
2024年	排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	131.2722	489.7228	1,022.1467	1,643.1417
	氣體別占比(%)	7.99	29.80	62.21	100
2025年	排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	83.1001	497.4617	1,055.1779	1,635.7397
	氣體別占比(%)	5.08	30.41	64.51	100

註1：參照台灣環境部定期於事業溫室氣體排放量資訊平台更新係數表-2024年版，汽油排放係數為2.303KgCO₂/L，電力盤碳係數參照經濟部能源局公布之2025年度電力排碳係數，電力排放係數為每度電0.424Kg CO₂。

註2：2025年度溫室氣體排放量已完成外部查驗並於2026年4月取得查證聲明書。

直接溫室氣體排放七大溫室氣體排放量表 排放量(單位:公噸CO₂e/年)；百分比(%)

類別	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFC _s	PFC _s	SF ₆	NF ₃	總計
排放量	38.7936	2.2504	1.2441	40.8120	0.0000	0.0000	0.0000	83.1001
百分比	46.68%	2.71%	1.50%	49.11%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

■ 總排放強度(範疇1+範疇2+範疇3)

年度	營收(百萬)	總排放量(公噸 CO ₂ e)	排放強度(公噸 CO ₂ e /百萬營收)
2023	3,120	2,315.0091	0.7420
2024	3,368	1,643.1417	0.4879
2025	3,642	1,635.7397	0.4491

■ 範疇3排放強度

年度	營收(百萬)	排放量(公噸 CO ₂ e)	密集度(公噸 CO ₂ e /百萬營收)
2023	3,120	1,545.4486	0.4953
2024	3,368	1,022.1467	0.3035
2025	3,642	1,055.1779	0.2897

註1：溫室氣體排放強度考量現有實際盤查範圍為母公司，故以個體營收計算。



4

社會共榮

- 4.1 員工結構
- 4.2 適才適任
- 4.3 勞資溝通
- 4.4 職業安全衛生
- 4.5 社會參與

重大主題：勞雇關係

政策/承諾

- 提供有競爭力的薪酬和福利制度
- 勞資溝通零阻礙
- 遵循勞動法令，保障員工基本勞動權益
- 明訂禁止歧視、性騷擾及職場不法侵害，提供申訴與處理機制
- 設立公平、透明的考核與升遷制度

目標

- 年度勞資爭議事件0件
- 教育訓練每人每年20小時

負責部門/ 申訴機制

- 窗口：資源管理部
- 申訴機制：HR@cas-well.com

投入資源

- 辦理新人及在職教育訓練：
 - 新進人員教育訓練：28人次，合計56小時
 - 通識類教育訓練：486人次，合計479.5小時
 - 環安衛教育訓練：737人次，合計1082.5小時
 - 督導與管理教育訓練：1,334人次，合計2,686.5小時
 - ESG永續培訓教育訓練：301人次，合計862小時
 - ISO管理系統教育訓練：221人次，合計381小時
 - 法令及專業人職能提升：22人次，合計127.5小時
 - 個人工作領域本職學能提升：3,080人次，合計3,685小時
- 每季召開勞資會議：
 - 勞方代表出席情形皆符合法定規定，每次會議出席人數均達全體代表過半數，確保勞資雙方意見能充分溝通與表達。
- 辦理健康促進講座活動：
 - 健康促進講座2場，106人次，合計159小時

評估機制

- 勞資委員會每三個月召開勞資會議，針對勞工動態、公司營運資訊、勞工活動、福利等事項溝通
- 2025年度無勞資糾紛事件

註：本公司目前尚未成立企業工會，亦未接獲工會提出團體協約協商之要求，故目前尚無簽訂團體協約之情形。

瑞祺電通致力於社會共榮與ESG原則的實踐。我們深知員工是企業最重要的資產，因此我們致力於打造一個鼓勵創新、尊重多樣性、實現平等的工作環境。我們堅守尊重勞動權益的承諾，透過實施嚴格的勞工法規和專業的人力資源管理，維護員工的工作權益，打造安全、幸福的職場環境。公司以同仁友善、平等的工作機會作為基石，提供公平的晉升機會和持續專業發展。

性別平等政策在營運中佔據重要位置。我們重視並推動性別平等，透過政策和培訓，確保工作機會與薪酬公平無歧視，營造一個互相尊重、多元共融的企業文化。此外，我們提供具市場競爭力的薪酬水準，確保員工受到公平且合理的待遇。透過福利與薪酬激勵，我們鼓勵員工持續進步、提高向心力，降低人員流動率，有助於公司營運的穩健發展。

瑞祺電通深諳社會共榮的重要性，致力於提供安全、友善、平等的工作環境，並透過公平薪酬與職涯發展機會，確保員工的幸福與專業成長，從而共同實現ESG的目標。



4.1 員工結構

瑞祺電通平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

■ 人權保障

瑞祺電通始終堅守對人權的承諾，將人權保障視為企業永續發展的核心價值之一。我們重視並尊重每位員工的尊嚴和權益，致力於打造一個安全、平等、多元且包容的工作環境。依據《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭示之原則，承諾包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。瑞祺電通的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

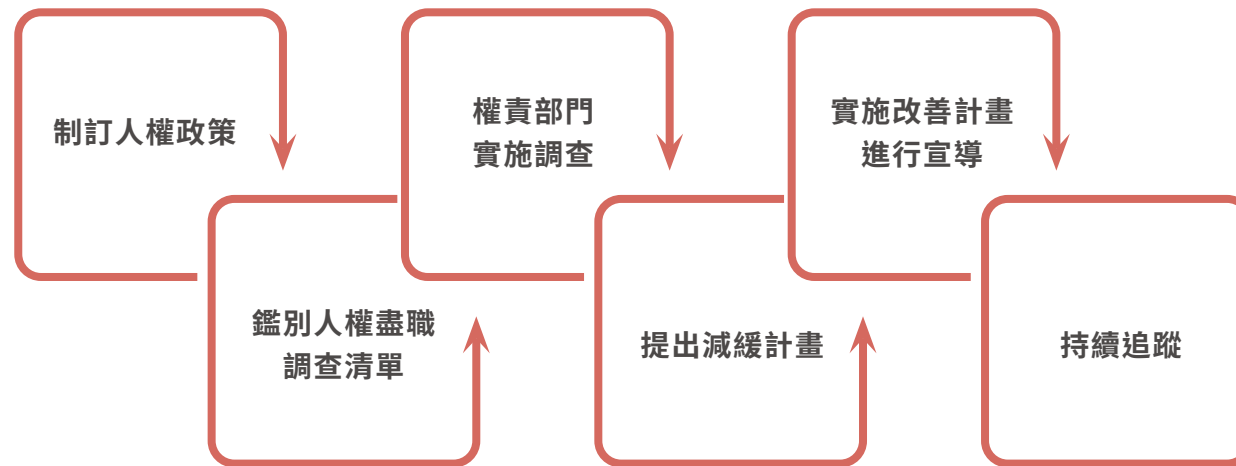
瑞祺電通遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，瑞祺電通亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待。2025年度未有違反人權的紀錄。

人權議題	具體措施
職業安全	- 每半年定期監測職場環境（CO₂、辦公區亮度）及維護保養消防設施與設備，並進行年度消防設備檢修申報，確保工作場所安全 - 每半年定期實施消防講習及逃生演練
女性保護	- 確實遵循勞動法令及性別平等工作法之規定。 - 設置哺集乳室，照顧女性同仁之需求。
禁用童工	- 禁止雇用未滿16歲者 - 公司招募時，應徵人員需具基本資料表，載明出生日期，且於報到時需出示身分證以供核驗
個資保護	證件由人資單位核實，以確保資料之正確性，所提供之文件皆有上鎖保護
員工健康管理	- 每年辦理員工健康檢查 - 約聘之醫護人員定期到公司提供同仁健康之諮詢服務 - 成立各種社團，鼓勵員工休閒活動，提倡紓解壓力及運動
禁止強迫勞動	- 遵循勞動法規，並明訂於工作規則及相關人事規章，每季召開勞資會議 - 適時調整員工工作負擔及協助提升工作效率，減少加班之情形
杜絕歧視與性騷擾	- 工作規則及人事管理辦法中明訂禁止任何形式之歧視與性騷擾，致力提供平等、安全且尊重人權之職場環境。為落實相關政策，於新人報到時即安排2小時之新人教育訓練，其中包含1小時不法侵害預防課程。2025年度共計28名新進人員完成訓練，累計性騷擾防治訓練時數為28小時 - 提供申訴管道，讓員工能及時表達，並由專人處理相關案件，2025年度無接獲申訴案件

■ 人權盡職調查

瑞祺電通訂定人權盡職調查程序，透過人權議題風險辨識與評估，設計風險管理及減緩措施，進行改善及後續追蹤，以有效降低人權風險之影響與衝擊。

- ◆ 調查範圍：員工、供應商
- ◆ 權責單位：人資單位、勞安部、品保
- ◆ 調查流程：



◆ 人權關注議題

1. 友善安全的工作環境
2. 禁止強迫勞動
3. 禁用童工
4. 杜絕不法歧視且確保工作機會平等
5. 致力消除職場暴力、騷擾及恐嚇行為，確保員工受到尊嚴對待
6. 促進同仁身心健康及工作生活平衡
7. 建立多元溝通管道、申訴機制

◆ 改善措施：

以利害關係人之關注之人權議題完成內部員工盡職調查及供應商永續發展調查，各構面於本次調查未發現侵害人權情形，本階段維持既有具體風險管理及減緩措施有效運作，後續將持續每年實施調查，以確保本公司依循人權政策落實。



人權盡職調查結果

■ 員工統計

瑞祺電通全體員工除實習生外，皆為非固定期限契約員工，公司致力於員工多元化和包容性。我們珍惜每位員工，致力於打造一個多元且包容的工作環境。目前，我們擁有來自不同背景、族群、不同年齡層、具有多元技能和專業知識的員工團隊，這讓我們能夠更好地應對挑戰，並以創新的方式開展業務。我們將繼續致力於推動員工多元化和包容性，創造更具活力和富有成效的工作團隊。瑞祺電通台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數 (註1)		279		278		238	
勞雇合約 (註2)		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	148	3	149	3	128	2
	女	103	24	119	27	84	24
地區	台灣	251	27	268	30	212	26
	海外	0	0	0	0	0	0
勞雇類型 (註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	149	2	150	2	124	6
	女	127	1	125	1	107	1
地區	台灣	276	3	275	3	231	7
	海外	0	0	0	0	0	0

註1：當年度員工總數：請公司自行選擇以當年底（12/31）的員工總數為準或是以每月底的員工總數相加/12個月為準。

註2：勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（短期、季節、特定專案期間；定期簽約之外籍員工；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之）。

註3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

註4：2023年及2024年兼職及定期員工的定義調整，故數據重編。

■ 員工多元化

公司重視多元背景人才之參與與發展，致力於打造尊重文化差異、彼此包容的共融職場文化，並透過制度設計與日常實踐，回應員工於不同人生階段與文化背景下的實際需求。

項目	實績
進用身心障礙員工	公司依法進用身心障礙人員2人，並設置無障礙洗手間，營造友善且支持性的工作環境，協助其穩定就業。
晉用新住民及原住民	公司亦積極晉用新住民及原住民（現有新住民員工2人/原住民員工1人），提供多元族群平等之就業機會，促進職場文化多樣性；並為尊重原住民族文化與傳統，提供原住民員工每年祭典假2日，支持其參與重要文化活動，展現對文化差異之尊重與包容。
外籍移工	公司不定期為外籍移工安排家鄉風味餐活動，促進不同國籍員工間的文化交流與團隊凝聚力。
男女比例	女性高階主管(協理級以上)佔比18.18%。女性員工佔比45.38%

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
員工	直接	性別	男	8	2.87%	6	2.24%	5	2.1%
			女	42	15.05%	45	16.33%	38	15.97%
		年齡	未滿30	14	5.02%	14	5.12%	14	5.88%
			30以上 未滿50	34	12.19%	34	12.22%	25	10.5%
			50以上	2	0.72%	3	1.2%	4	1.68%
	間接	性別	男	143	51.26%	146	52.3%	125	52.52%
			女	86	30.82%	81	29.13%	70	29.41%
		年齡	未滿30	36	12.9%	30	10.28%	18	7.56%
			30以上 未滿50	163	58.42%	158	56.8%	131	55.05%
			50以上	30	10.75%	39	14.38%	46	19.33%

註：未滿30歲的直接人員百分比 = (當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) * 100%。

2025				
分類	平均薪資		平均薪酬	
	男	女	男	女
直接	1.04	1	0.97	1
間接	1.32	1	1.35	1

註：基本薪資為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額。排除外籍員工、PT、建教生。



SASB多元化統計				2025年	
				人數	百分比
階層別	高階管理階層	性別	男	10	4.20%
			女	2	0.84%
		年齡	未滿30	0	0.00%
			30以上 未滿50	4	1.68%
			50以上	8	3.36%
	非高階管理階層	性別	男	120	50.42%
			女	106	44.54%
		年齡	未滿30	32	13.45%
			30以上 未滿50	152	63.87%
			50以上	42	17.65%
專業別	技術員工	性別	男	5	2.10%
			女	38	15.97%
		年齡	未滿30	14	5.88%
			30以上 未滿50	25	10.50%
			50以上	4	1.68%
	其他員工	性別	男	125	52.52%
			女	70	29.41%
		年齡	未滿30	18	7.56%
			30以上 未滿50	131	55.04%
			50以上	46	19.33%

註：高階管理階層（協理以上），其他員工為非技術員類皆屬之。

■ 新進及離職率

公司以「全職涯支持」為核心，建構從新人培育到資深留任之完整人才發展機制，透過制度化設計，陪伴員工於不同職涯階段穩定成長，實踐人力資本永續經營。

針對新進員工，公司導入導師制度及落實每日工作日誌，由具經驗之同仁擔任指導角色，協助新人熟悉工作內容與組織文化，提升適應效率並降低初期流動率。隨著年資累積，公司依員工服務年資區分，提供久任獎金及資深員工榮譽假，肯定員工長期貢獻，並透過實質回饋支持其工作與生活平衡。2024年符合資格並獲得榮譽假之資深員工共計40人，截至2025年底仍在職者計31人，留任率達77.5%，顯示制度性獎勵與關懷措施對穩定留任具正向成效。透過新人培育、階段性激勵與資深關懷並行之機制，公司持續強化組織穩定度與經驗傳承，打造具包容性與永續發展潛力之職涯環境。

新人教育訓練內容涵蓋多面向ESG及法規遵循課程，包括ESD教育訓練、ISO 14001環境管理系統、ISO 28000供應鏈安全管理、資安暨個人資料保護、人權教育訓練、誠信經營、永續發展（ESG）課程及智慧財產管理教育訓練等，強化員工對環境、社會及治理議題之基礎認知與風險意識。透過學習評核機制，確保學習成效與職能達成，使新進人員於初期時，即可有效融入組織文化並掌握工作要求。

公司離職率之變化，主要反映特定年度營運環境與組織轉型階段之人力流動情形。2024年離職率為19.06%，2025年因應外部市場環境變動與營運策略調整，進行人力結構盤點與組織配置優化，離職率上升至33.61%。該人力流動屬階段性調整，非長期趨勢。公司將持續透過全職涯支持、留任制度與勞資溝通機制，強化員工穩定度，作為永續經營的重要基礎。

員工新進與離職統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例（註）	總數	比例（註）	總數	比例（註）
新進員工							
年齡	未滿30	23	8.24%	21	7.55%	13	5.46%
	30以上 未滿50	33	11.83%	25	9%	24	10.08%
	50以上	3	1.08%	6	2.16%	3	1.26%
性別	男	23	8.24%	24	8.63%	15	6.3%
	女	36	12.90%	28	10.1%	25	10.5%
地區	台灣	59	21.15%	52	18.7%	40	16.8%
離職員工							
年齡	未滿30	17	6.09%	15	5.4%	16	6.72%
	30以上 未滿50	26	9.32%	33	11.83%	52	21.85%
	50以上	0	0.00%	5	1.8%	12	5.04%
性別	男	12	4.30%	22	7.91%	38	15.97%
	女	31	11.11%	31	11.2%	42	17.65%
地區	台灣	43	15.41%	53	19.06%	80	33.61%

註：新進率=（當年度該類別之新進員工總數 / 當年底員工總數）*100%

如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數 / 當年底員工總數）*100%

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底員工總數）*100%

如未滿30歲離職率=（當年度未滿30歲離職員工數 / 當年底員工總數）*100%

4.2 適才適任

瑞祺電通深信適才適任是企業成功的關鍵。我們堅持公平公正的原則，通過嚴謹的招聘和評估流程，確保每位員工都能在最適合他們專業技能和興趣的崗位上盡展所長。同時，公司致力於提供充實的內部培訓和專業發展計劃，讓員工持續成長並提升技能。我們重視員工的意見和參與，鼓勵他們分享想法，以確保工作環境能最大程度上滿足員工需求。我們致力於創造一個讓每位員工都能找到適合自己的工作崗位的環境，並通過不斷提供成長機會，助力員工和企業共同發展。

■ 薪酬福利

瑞祺電通依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，我們堅守著公平、透明的原則，致力於建立一個合理、公正的薪酬體系，以確保員工獲得恰當的報酬。這不僅激勵員工持續提升工作表現，也讓他們感受到尊重與公平。此外，我們關注員工的整體福祉，提供全面的福利計劃，包括靈活的工時安排、全面的健康保險以及完善的退休福利。透過這些福利，我們致力於照顧員工的生活需求，並構建穩固的工作環境。

同時，我們持續評估和調整薪酬福利方案，以確保它們與市場趨勢和員工需求保持一致。這種不斷的優化與調整確保了我們的薪酬福利體系的競爭力和可持續性。透過提供培訓和職涯發展機會，我們助力員工實現個人和專業成長，並鼓勵他們在公司中發揮所長，進而促進企業的長遠發展。有關非擔任主管職務之全時員工薪資資訊請詳公開資訊觀測站：
<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>



全職員工福利

類別	項目
保險	團體保險、健保、勞保、勞退
家庭照護	· 2025年共有2名女性員工申請育嬰留停。 · 與連鎖托育合作機構提供優惠方案，協助員工減輕育兒照顧負擔。 · 針對家庭照顧需求，公司提供彈性工時與遠距工作機制，並設有家庭照顧假制度。2025年度實際申請家庭照顧假人數共計15人，合計使用277小時；申請遠距工作人數共計65人，合計使用520小時，以支持員工兼顧工作與家庭責任。 · 公司關注員工於不同人生階段之身心需求，提供多元關懷與支持措施。針對妊娠員工提供相關關懷措施，並設有生育及結婚津貼，以協助員工迎接人生重要里程碑。2025年申請生育禮金人數共計2人，累計金額10,000元；申請結婚津貼人數共計2人，累計金額10,000元。於特定情況下，公司亦彈性開放員工短暫攜帶子女進入職場，營造讓孩子也能被職場溫柔對待的友善氛圍，落實家庭友善與共融價值。 · 提供喪葬津貼、住院慰問及生日禮金等福利措施，在員工面臨家庭變故或健康需求時給予即時關懷與支持。2025年喪葬津貼申請人數共計18人，累計金額45,800元；住院慰問申請人數共計3人，累計金額3,000元；生日禮金發放人數共計239人，累計金額717,000元。
退休制度	為保障員工退休的財務規劃，本公司依勞工退休金條例規定，其退休金之給付按「勞工退休金月提繳工資分級表」提繳薪資百分之六至勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。2025年度已提撥金額新臺幣9,314仟元至員工個人勞退專戶。
其他獎金及福利	三節、年終獎金、績效獎金、員工酬勞、員旅補助、在職進修補助、推薦獎金、久任獎金、專利獎金、健康檢查

公司活動

【旺年會1】



【旺年會2】



【開工活動】



【開工活動】



【集團家庭日】



【集團家庭日】



【志工活動】



【捐血活動】



【捐書活動】



【志工活動】



【捐血活動】



【捐書活動】



■ 員工育嬰留停統計

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	6	3	3
	女	10	5	4
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	2	4	2
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	1	4	3
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	1	3	2
復職率 (B/A)	男	0%	0%	0%
	女	100%	75%	67%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	2	0	1
留任率 (C/前一年B)	男	0%	0%	0%
	女	100%	0%	33%

註：育嬰留職停薪期滿並復職之員工中，部分為三年期聘僱之外籍移工，因合約期滿依法返國，影響後續十二個月留任人數之統計結果。

人才培育

瑞祺電通一向將人才培育視為企業發展不可或缺的核心。我們深信每位員工的成長與發展對公司長遠的成功至關重要。為因應產業發展趨勢與各職位所需技能，本公司推動員工職涯培訓發展計畫，建構多元化的教育訓練體系，提升員工專業能力與整體競爭力。訓練規劃以組織目標、職能需求與個人成長為導向，課程內容依據年度營運目標與部門需求進行設計，並採用實體或線上學習模式，靈活配合學習情境，鼓勵員工自主學習與自我成長，所有課程均納入學習紀錄，並進行定期檢討與回饋，以促進員工職涯發展與企業永續成長。員工的教育訓練主要分為兩大類：

2025年
職安新進課程
滿意度



 出席率	100%
 完課率	100%
 測驗通過率達	100%



■ 共通訓練：職能培訓

課程類別	說明
新進人員教育訓練	目標：培養正確價值觀、專業素養、紀律的實踐、問題解決的能力 對象：新進員工 2025年新人教育訓練總人次時數：28人次，合計56小時 其他新人教育訓練系列課程內容涵蓋環境保護、職業安全、資訊安全、公司治理及人權保障等核心議題，包括： · 環境與安全：ESD教育訓練、ISO 14001環境管理系統、ISO 28000供應鏈安全管理 · 法規與治理：資安暨個人資料保護、人權教育訓練、誠信經營 · 永續發展：ESG永續發展課程 · 知識資產：智慧財產管理教育訓練 培育方向：強調專業知識培養、團隊合作精神、管理制度、職場倫理與組織文化認同。 · 2025年職安新進課程滿意度為4.91(滿分5分) /出席率:100% /完課率:100% /測驗通過率達100% · 2025年度新進人員教育訓練系列課程，應訓人數為25人（不含未納入課程適用範圍之人員），整體完課率：約98%，各類別訓練完課率亦維持良好水準，其中法規與治理、永續發展及知識資產類課程完課率達100%，環境與安全類課程約為95%，其測驗通過率維持一定水準，訓練對象依職務性質及課程適用性進行規劃。
通識類教育訓練	目標：提升員工素養，降低違法風險，培養多元知識與宏觀視野 對象：所有員工 2025年訓練總人次時數：486人次，合計479.5小時 培育方向：培養員工法律素養、資安知識、智財保護、誠信經營理念、人權尊重意識、職場健康促進，或配合公司政策措施，強化職場整體素質。
環安衛教育訓練	目標：提升員工環境保護意識與安全防護能力，確保工作場所安全及符合相關法規標準 對象：在職員工、新進員工 2025年訓練總人次時數：737人次，合計1,082.5小時 培育方向：事故預防、災害演練、有害化學品認識及健康促進。 · 2025年職安新進課程滿意度為4.84(滿分5分) /出席率:95% /完課率:100% /測驗通過率達100%
督導與管理教育訓練	目標：為做出正確的行政決策、計畫和策略的擬定與執行 對象：管理職主管及儲備主管 2025年訓練總人次時數：1,334人次，合計2,686.5小時 培育方向：溝通與協調、績效與目標管理、問題解決能力、領導團隊能力。

■ 專業訓練：專業人才培育

課程類別	說明
ESG 永續培訓	目標：提升員工ESG意識，強化永續實務與跨部門協作能力 對象：ESG永續發展推動相關成員及有志從事ESG相關工作員工 2025年訓練總人次時數：301人次，合計862小時 費用：6,200元 培育方向：包括但不限於ESG公司治理、氣候變遷影響與企業風險、碳盤查方法與碳排放計算、碳減量措施、誠信經營、社會永續共榮等相關課程。 成果：取得「經濟部淨零碳規劃管理師初級能力測驗」鑑定證書1張、「ISO 14064 & 14067 雙主導查證員」證書1張、「永續發展基礎能力測驗」合格證明書2張、「公司治理基本能力測驗」合格證明書1張。
ISO 管理系統	目標：確保產品與服務品質穩定，滿足客戶需求與期望，提高競爭力 對象：相關部門員工 2025年訓練總人次時數：221人次，合計381小時 培育方向：依各管理系統之架構，培育內部人員進行PDCA持續改進，強化內部稽核與品質意識，提升管理效能，確保符合ISO規範與利害關係人需求。
法令及 專業人員 職能提升	目標：強化依法令規範之內部各專業人員專業能力 對象：法令規範之專業人員及其代理人 2025年訓練總人次時數：22人次，合計127.5小時 費用：35,534元 培育方向：強化專業職能，提高風險管理。
個人工作 領域本職 學能提升	目標：提升員工在工作領域之技能 對象：各部門員工 2025年訓練總人次時數：3,080人次，合計3,685小時 培育方向：各部門專業領域的提升，包含但不限於品質、生產製造、產品外觀、財務專業、業務行銷、研發設計精進、行政指導等專業課程。

除了正式培訓，我們還鼓勵員工參與專案任務和跨部門合作，從實踐中獲得寶貴的經驗。此外，我們不斷鼓勵員工參與學習社群和專業研討會，透過與同行的交流和學習，激發創新思維並拓展視野。瑞祺電通也重視員工的個人發展和目標。我們提供定期的輔導與反饋，幫助員工了解自己的優勢與成長領域，並提供相應的支持和培訓，以實現個人和公司的目標。2025年每名員工平均教育訓練時數較2024年度增加21.63小時，可見瑞祺對於人才培育的重視。

統計/年度		2023年	2024年	2025年
每名員工受訓平均時數（註1）		6.89	17.60	39.23
員工依性別受訓平均時數（註2）	女	6.2	17.76	42.13
	男	7.6	17.47	36.8
員工依類別受訓平均時數（註3）	直接	5.65	7.56	21.6
	間接	7.15	25.96	43.12

註1：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。

註2：每名性別類別員工平均受訓時數為（當年度性別類別員工受訓總時數 / 當年底性別類別員工總數）。

註3：各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

■ 績效考核

瑞祺電通全體員工每年度接受績效考核。透過定期的評估與反饋，確保員工的工作成果符合公司期望，同時鼓勵個人成長與目標達成。我們持續提供支持與指導，以確保每位員工在工作中發揮最大潛力，並致力於實現個人和公司的共同目標。

2025年檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	123	130	94.62%
	女	96	108	88.89%
員工類別	直接	34	43	79.07%
	間接	185	195	94.87%

註：考核比率=為該類別考核人數 / 該年底員工總數；考核期間任職未滿6個月者不納入考核。



4.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的營運計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。瑞祺電通恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理及人事部門主管等，勞方代表由全體員工選出，透過會議協調勞資關係，雙方定期溝通對話，促進勞資合作，全體員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，瑞祺電通亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年瑞祺電通勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。本公司若有關廠、新設立工廠，造成員工被資遣或是工作地點有異動時，依照大量解僱勞工保護法提前60天提報當地政府勞工局及遵守預告期間，近三年未發生此情形。



■ 員工滿意度

本公司資源管理部執行2025年員工滿意度調查，以了解組織氣候，並針對重大問題進行深度溝通和訪談與訂定改善計畫。本次員工滿意度調查內容包括工作環境、工作參與、組織關係、監督領導、職涯發展、薪酬福利、企業文化七大構面，員工覆蓋率為75.2%，本次為首年執行員工滿意度調查，整體認同度達90.5%，顯示員工高度認同公司，未來將以維持整體認同度達90%以上為目標。

項目	內容	項目	內容
對象	全體非定期契約之員工		針對調查結果，認同度低於90%的面向，其提升改善措施規劃如下：
面向	工作環境、工作參與、組織關係、監督領導、職涯發展、薪酬福利、企業文化		【組織關係】 · 規劃社團運作：公司將依同仁興趣規劃多元社團，並提供必要的資源與行政協助，鼓勵跨部門同仁共同參與，促進彼此互動交流。 · 規劃健促活動：公司將持續推動健康促進活動，包含健康講座、運動挑戰與日常健促方案，關注同仁身心健康，並透過團隊形式提升整體向心力。
調查人數	214人		
實際回收	161份		
覆蓋率	75.23%		
調查單位	資源管理部		
調查頻率	每年一次		
調查期間	2025年度		
整體滿意度	整體認同度90.5%		
調查結果	· 高認同度面向：工作環境、工作參與、監督領導、企業文化(認同比率>90%) · 低認同度面向：組織關係、職涯發展、薪酬福利(認同比率<90%)	提升改善方向	【職涯發展】 · 規劃定期具多元化通識類教育訓練：人資單位規劃每季辦理通識類教育訓練課程，課程內容將涵蓋職場通用知能、法規及永續相關等多元化主題，並透過實體與線上課程選擇，提升參與成效。 · 強化專業培訓與知識分享機制：部門主管針對部門專業需求，規劃同仁參與外部教育訓練或技術研討會，並鼓勵各部門建立學習成果分享機制，透過內部交流與經驗分享，促進組織內部知識累積與傳承，並有助於個人職涯規劃。 【薪酬福利】 · 具競爭力的薪資與留才機制：公司將持續檢視薪資結構與市場水準，確保制度具公平性與競爭力，並透過與績效連動的獎酬機制，肯定同仁的專業表現與貢獻，同時規劃關鍵人才留任及中長期激勵措施，支持員工與公司共同成長。 · 多元彈性的福利規劃：公司推動彈性福利制度（如健康促進補助），並持續強化健康關懷與工作生活平衡措施，營造友善且支持性的職場環境，同時提供長期福利與學習發展資源，提升員工的歸屬感與整體穩定度。

4.4 職業安全衛生

重大主題：職業安全衛生

政策或承諾

- 推廣綠色專案，教育節能減碳
- 落實風險管控，杜絕災病生長
- 提供友善環境，促進身心健康
- 奉行法令規章，宣導持續改善
- 盡善社會責任，致力全員參與

目標

- 零重大職業災害
- 零外部稽核重大缺失
- 零主管機關裁罰紀錄

2025年度目標達成情形

- 重大職業災害發生件數：0件
- 外部稽核重大缺失件數：0件
- 主管機關裁罰紀錄：0件

受到此重大議題影響的利害關係人及瑞祺所採取的行動

- 就員工而言，本公司提供職業安全衛生必修教育訓練並要求完成測驗，並定期召開職業安全衛生委員會，以確保內部溝通順暢及意見回饋機制之落實。
- 於股東與投資機構方面，本公司透過公司年報及永續報告書，揭露職業安全衛生管理政策、年度目標及執行績效，作為利害關係人瞭解本公司風險管理與營運穩定之依據。
- 就主管機關相關管理作業而言，本公司依相關法令規定配合查核與詢問，並依需求提供佐證資料與紀錄，以確保職業安全衛生管理作業符合法規要求。
- 於承攬商及周邊社區管理上，本公司於作業前進行安全衛生告知與管理，並建立緊急應變機制，以降低營運活動對人員安全及周邊環境之影響。

重大主題：職業安全衛生

投入資源

- 本公司持續投入資源支持職安衛與健康管理：2025年度教育訓練1,126.5人時，健康促進臨場服務156小時，服務120人次，完成194項服務項目。透過人力、課程及設備配置，確保措施穩定推動與落實。
- 規劃AED & CPR實體操作教育訓練，增加課程頻率與考核機制。
- 每季發行健康電子報，並不定期辦理健康講座、健康活動與路跑活動，了解同仁對健康促進的偏好與需求。

負責部門/申訴機制

- 窗口：勞安部
- 申訴機制：Dora.Chang@cas-well.com

評估機制

- 教育訓練參與率及考核結果
- 健康促進活動參與率及滿意度回饋
- 健康四大計畫面談率及護理師回饋
- 內部稽核及管審會議
- 通過第三方驗證公司之外部稽核，維持導入範圍內作業符合ISO 45001: 2018 標準要求

4.4.1 瑞祺職業安全衛生文化

瑞祺遵守《職業安全衛生法》、《消防法》等相關規定，為維護工作安全與員工健康，設立「勞安部」與「職業安全衛生管理委員會」，並配置專責2位職安衛人員、1位防火管理人及約聘2位職業醫護人員，全面推動職業安全衛生管理系統及消防安全防護之運作，致力於保障員工人身安全與健康，並營造安全、健康之工作環境。

依據《職業安全衛生管理辦法》規定，瑞祺已建置完整之職業安全衛生管理系統，通過 ISO 45001:2018 管理系統，透過 PDCA 循環，持續改善並降低職災發生可能性及嚴重程度，並由資深副總於職業安全衛生委員會中進行管理及監督，期望能落實職安管理系統，打造安全、健康及友善之職場環境。此外，公司亦完成新北市勞動檢查處「114年事業單位職業安全衛生管理系統推動現況查核」，展現公司對職業安全衛生管理之長期承諾與持續精進。管理系統涵蓋新莊總部，包含五層樓辦公區，共計238名工作者；雖 ISO 45001:2018 驗證範圍僅涵蓋新莊總部，瑞祺亦將職業安全衛生管理原則一致性地落實於新竹區。

為保承攬商之作業安全，瑞祺已制訂「承攬商管理程序」，承攬商於進場作業前須完成訪客登記，並由公司進行作業環境與相關危害之事前告知，確保承攬商人員充分了解作業風險及必要之安全衛生注意事項，以降低作業期間發生職業安全衛生事故之風險，此外，2025 年度進行供應商稽核時，將一併納入防災管理調查，並至現場實地確認環境與相關設施設備是否符合法規及公司規定。

■ 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

內外稽情形		人數	佔比
受組織所管控之工作者		238	100%
內部稽核		238	100%
外部組織稽核或驗證	勞動檢查	238	100%
	ISO 45001:2018	238	100%

註：瑞祺無長期駐點之非員工工作者



瑞祺於2025年榮獲內政部消防署主辦之「職場消防安全SDGs揭露活動-潛力獎企業」，並取得衛生福利部國民健康署頒發之「114年職場健康促進自主評核合格證明」。瑞祺持續以實際行動守護員工安全與健康，未來亦將精進管理作為，打造更安全的工作環境，創造企業永續價值。

最新ISO 45001證書
(期限:2025/10/28~2028/10/27)



職場消防安全SDGs揭露活動潛力獎



職場健康促進自主評核合格證明



4.4.2 員工溝通及參與

■ 職業安全衛生委員會

瑞祺每季召開職業安全衛生委員會，2025年共召開4場，由資方與勞方代表共同參與，委員共計13人，其中資方代表6人、勞方代表7人，主任委員由資深副總擔任。會議內容涵蓋安全衛生管理制度、教育訓練執行情況、職業災害調查結果、作業環境監測、健康管理、職業病預防及健康促進，以及機械、設備或原料、材料危害的預防措施與審議；並追蹤年度內外部稽核建議事項之改善情形。透過制度化的溝通與協商機制，公司持續推動職業安全衛生及消防安全改善，確保員工工作環境安全與健康。所有決議須經總經理審核核准後方得執行，2025年員工出席率達74%。

此外，公司設立員工意見箱，鼓勵同仁提出意見或申訴，員工可選擇匿名或公開方式提交，系統將訊息轉給相關單位處理並回覆員工。2025年度未接獲任何職業安全衛生相關申訴。

■ 消防自衛編組

瑞祺設立自衛消防編組，為促進多方面溝通與協調，成員包括高階主管及多位永續小組成員，每半年於職業安全衛生委員會進行提報消防設備檢修、演練紀錄及改善事項。此外，高階主管亦重視消防意識，親自參與消防演練並於演練後提供具體建議，協助改善制度落實與執行成效。

職業安全衛生委員訓練簡報

職安的重要性，你我都是關鍵守門人



職安衛不是單一部門的事，而是每個人的責任
你們是制度與現場的橋樑，關鍵時刻連結安全
一個提醒、一個觀察，可能就能預防一起事故
公司安全、同仁健康，就是我們最好的成就

各單位合作 一起守護職場安全與健康

- 勞安部
- 總管理中心
- 全球業務中心
- 生產運籌中心
- 平台應用中心
- 產品發展中心



48

CASWELL Inc. |

職業安全衛生委員訓練



4.4.3 職業安全衛生教育訓練

瑞祺依各單位之工作性質與風險特性，將消防安全及職業安全衛生教育訓練規劃為四類課程，包括：一般課程、專業課程，以及法定初訓／回訓課程。另有部分單位主管為強化同仁之應變能力，依實際需求不定期安排額外訓練，並將其列入單位自主進修課程。

■ 一般課程：

- ◆ 新進員工報到後，須依規定於一個月內完成「新進人員職業安全衛生教育訓練」。訓練內容涵蓋職業安全衛生法概論、工作守則通識、交通事故處理流程及消防設備使用及緊急避難說明等相關主題。2025年共訓練23位員工，課程整體滿意度達4.9分(滿分5分)。
- ◆ 配合公司設置AED設備，規劃在職員工執行AED實體操作訓練，強化員工於心肺復甦及緊急救護之實務操作能力。2025年共訓練229位員工，課程整體滿意度達4.84分，顯示員工對課程具高度支持與認同，並肯定實際操作訓練之學習成效。
- ◆ 一般課程訓練後，受訓員工須完成測驗，測驗成績達100分者始視為通

過，以確保其充分理解相關安全衛生規定與應變作業要求。

- ◆ 每半年辦理消防教育訓練及逃生演練，並透過滿意度調查蒐集學員意見，持續優化教材與演練內容。2024年共有77人次參與，2025年共有164人次參與，員工參與度逐年提升。演練後均召開檢討會議，部門代表與基層同仁提出之改善建議(如教材更新、逃生動線調整等)，展現員工參與之實質成效。

- **專業課程：**依各群組技能依據各群組職務內容及所需技能，分群設計專業訓練課程，以確保人員具備必要之專業能力。

- **法定初訓／回訓課程：**配置符合法規規範專業人員，持續維持專業證照有效性與專業素養。

相較前一年度，人時由670人時提升至1,126.5人時，成長幅度約68%，顯示瑞祺對同仁健康與安全之重視，並持續投入相關教育訓練資源。

作業類別	作業資格	回訓時數規範	配置人數	回訓人數	
				2024年	2025年
甲種職業安全衛生業務主管	完成法定在職訓練課程	2年 6小時	1	1	1
職業安全衛生管理員	完成法定在職訓練課程	2年12小時	1	1	1
輻射操作人員	持有輻射操作人員資格	1年 3小時	1	1	1
急救人員	持有急救人員資格	3年 3小時	6	2	3
AED管理員(新訓)	持有AED管理員資格	2年 220分鐘	2	-	2
防火管理人	完成法定防火管理人課程	3年 6小時	1	1	0

■ 2025年消防安全暨職安衛課程訓練總表

一般課程	時數	人數	總人時	備註
1)新進人員職業安全衛生教育訓練	3	23	69	
2)ESD課程	1	26	26	
3)在職人員職業安全衛生教育訓練				
A.全體同仁	1	203	203	
B.主管	1	26	26	
		小結	324	
專業課程				
自衛消防編組成員訓練	1/1.5	45/30	90	
自衛消防編組滅火班成員實地操作訓練	0.5	9	4.5	
自衛消防編組樓層應變演練	4	89	356	
職業安全衛生委員訓練	1	14	14	
危害性化學品訓練	1	46	46	
上下設備使用教學訓練&職災案例檢討說明	0.5	13	6.5	
健康講座	1.5	114	171	
		小結	688	
法定初訓/回訓課程 (列入法令專業分類)				
甲種職業安全衛生業務主管(回訓)	6	1	6	
職業安全衛生管理員(回訓)	19	1	19	
輻射設備操作人員(回訓)	3	1	3	
急救人員(回訓)	3	3	9	
AED管理員(初訓)	3.5	2	7	2025年設置AED，指派專人學習及檢視
防火管理人(回訓)	6	0	0	2025年無須回訓
		小結	44	
單位自主進修課程				
勞工安全衛生管理	0.5	17	8.5	生產運籌中心內訓
消防逃生動線	0.5	17	8.5	生產運籌中心內訓
ESD教育訓練	1/0.5	26/31	41.5	製造部內訓
健康職場促進輔導	2	4	8	勞安部向北區健康職場推動中心申請輔導
新版KIM關鍵指標初階實務訓練	1	4	4	勞安部及資源管理部內訓
		小結	70.5	
		總結	1126.5	

總結詳細說明：環安衛分類總人時：1,082.5；法令專業分類總人時：44

一般-新人訓練



一般-在職訓練(主管)



一般-在職訓練(同仁)



專業-危害性化學品訓練



專業-消防五班訓練



專業-上下設備使用教學

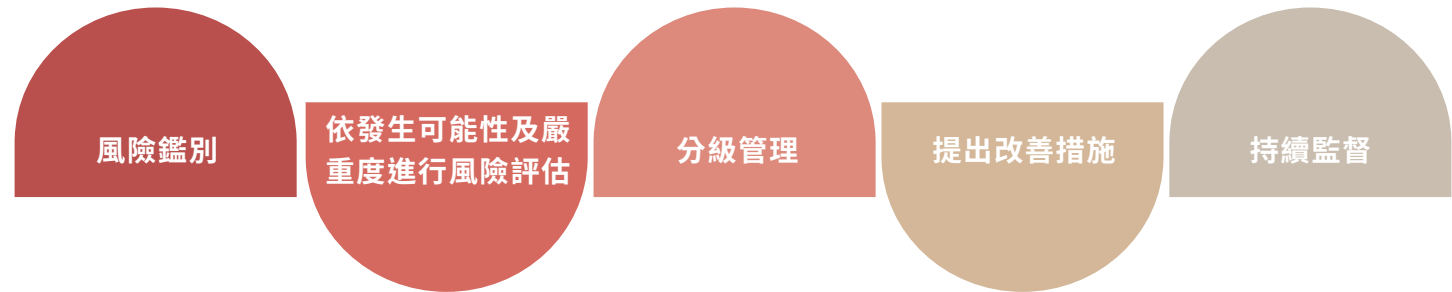


4.4.4 危害辨識與風險評估作業

■ 危害辨識及風險管控流程

為預防職業災害發生，公司參考「風險評估技術指引」，制定「危害鑑別及風險評估管理程序」及「環境考量面管理程序」，並設置「ISO 品質系統推行委員會」，轄下設置 ISO 14001 與 ISO 45001 執行委員，共 17 名委員依職責協助推動各項管理系統運作，確保持續改善與符合法規及標準要求。

勞安部及 ISO 45001 系統推行委員於每年第一季針對生產、活動及服務等作業進行危害鑑別與風險評估，依作業期間、作業環境、工具、能源及資格等資訊，推估風險嚴重度（1-5 分）與發生可能性（1-5 分），並分級管理。針對不同風險等級，制定控制措施及改善計畫，經總經理核准後執行，由品質保證處及勞安部定期追蹤，確保措施有效落實，全面性、系統化地管理職業安全衛生風險。



風險等級	分數	可接受／不可接受風險	因應對策
非常高度風險	5	不可接受風險	立即檢討現有保護措施完整性，且儘速進行工程、管理改善方案、作業管制或應變能力之加強。
高度風險	4	不可接受風險	立即檢討現有保護措施完整性，且於合理期限前進行工程、管理改善方案、作業管制或加強應變能力。
中高度風險	3	暫時接受風險	暫時可接受，但需要注意是否具更有效之保護措施，或採取適當之作業程序、控制與安全措施，或經風險評鑑鑑別會議決議列為應改善項目，檢討現有保護措施之完整性，且於合理期限前進行工程、管理改善方案、作業管制或加強應變能力。
中度風險	2	暫時接受風險	暫時可接受
低度風險	1	可接受風險	可接受

風險評估結果

2025 年共評估 15 個單位，結果顯示：非常高度風險 0 個、高度風險 0 個、中高度風險 1 個、中度風險 7 個、低度風險 7 個單位。

其中高度風險為人因性危害，透過辦公室作業同仁姿勢調整與肌肉舒緩措施降低風險，維護員工身心健康。

■ 工作環境及員工安全

依據《輔導既存工廠自設滅火設備及替代設施指導原則》，公司進行自主評估，評核成績為94.4分，評定為「輕微管理風險工廠」，並將持續推動改善與監控。

為能了解法規及利害關係人要求，瑞祺每年定期與利害關係人進行溝通，並依循內部《危害鑑別及風險評估管理程序》文件，執行危害辨識與風險評估作業，另外透過法規符合性盤點、事故與巡檢資料分析決定管理優先順序與控制措施。評估範圍涵蓋辦公空間與廠房使用特性，針對火災相關潛在風險進行系統性辨識與控管，並針對化學品管理、火災徵兆應變、防火教育宣導、消防設施巡檢及火災事件管理等多面向完成防災重大性議題管控措施。

- 定期於職業安全衛生委員會報告火警次數及調查結果，並於教育訓練與公告分享案例，強化員工防火意識與應變能力。
- 配合消防政策辦理防火宣導及初期應變教學。
- 每月巡檢消防設備、年度全面檢修，確保功能正常。
- 各樓層消防設施與大樓中控連線，火警可即時警報與啟動應變。
- 另建立火警通報與調查機制，持續檢討改善。
- 2024-2025年未發生火災或虛驚事件。

發現火源立即使用滅火器滅火



發現火源即時按壓警鈴通知所有人員



引導人員至一樓集結地避難



集結地點名確認人員狀況



執行項目

風險鑑別

危害性
化學品管理

依據公司制訂之「環境管理程序」，每年進行全廠區危害性化學品調查，確認各使用單位之化學品儲存與使用狀況，並定期更新危害性化學品清單。現場使用化學品區域均張貼安全資料表（SDS），並安排相關人員參加危害性化學品教育訓練，確保同仁能正確理解化學品之危害特性及應變措施。

瑞祺作業環境為CCB 管理方法 1 及定量推估第一級，無高風險製程/作業，公司酒精存放數量未達公共危險物品管制標準，仍遵守其他相關法規，確保安全管理措施到位。

自動檢查

瑞祺依據廠區設施設備設置，定期(每日、每月、每季或每年)進行自動檢查表單檢點，項目包括車輛檢點、第二種壓力容器檢查、局部排氣裝置檢查及消防設施設備檢點，透過持續檢視與紀錄各項作業及設備狀況，確保工作環境安全，對發現的異常立即進行改善，藉此提升全體員工的安全意識與應變能力。

作業環境
監測

已制訂「作業環境監測管理程序」，並於2025年完成上下半年度環境監測作業，監測項目為CO₂、噪音及照度，目前監測數據皆遠低於法規標準值。

緊急應變
措施

瑞祺制訂並落實「緊急應變程序」，緊急狀況發生時，以員工生命安全為最優先考量。為提升員工緊急應變能力，公司每半年定期辦理消防教育訓練及緊急避難實地演練，強化員工對避難路線之熟悉度及消防設施操作能力，並將相關演練成果彙整後，依規定呈報當地消防機構。

■ 工作場所危害通報與自我保護

公司針對工作環境潛在危害與風險，依據《職業安全衛生法》第十八條及其施行細則第二十五條「立即發生危險之虞」之規定，教育員工在工作期間如發現立即危險，除應立即通報外，亦可自行退避至安全場所，且不會因此受到處分，進一步確保員工安全與健康。

4.4.5 職業傷害事故調查與職業災害及職業病統計

瑞祺制訂「事件調查管理程序」，以預防職業安全衛生相關傷害之發生，並確保員工於工作期間之人身安全。當發生緊急事件時，員工應立即通報所屬主管及職業安全衛生人員，並依相關程序即時啟動救災及人員疏散機制；如有人員受傷，則立即通報並安排必要之醫療處置。

事件結束後，將依程序進行災後調查與原因分析，據以提出改善與預防措施，並持續追蹤改善成效，以精進管理機制，降低類似事件再次發生之風險。

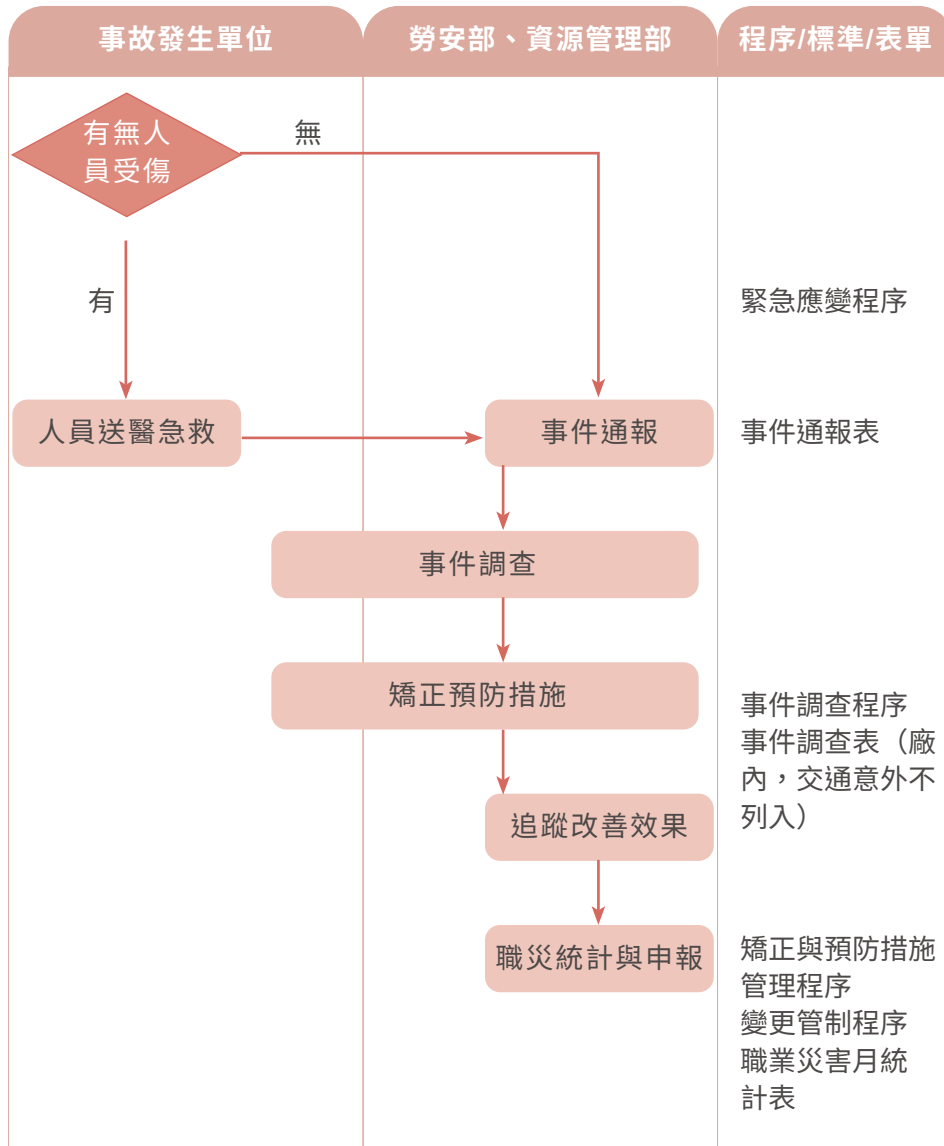
依據職業災害及職業病之統計與分析結果顯示，2025 年度共發生 1 件員工跌倒之職業災害，未造成人員死亡；相關原因已完成調查並提出改善措施。另非員工於年度內未發生職業災害事件，後續將持續追蹤相關改善措施之執行情形與成效。

統計/年度		2022年	2023年	2024年	2025年
總經歷工時(註1)		497,008	541,544	553,656	496,256
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0	0
	比例	0	0	0	0
嚴重的職業傷害(註2)	人數	0	0	0	0
	比例	0	0	0	0
可記錄之職業傷害(註3)	人數	0	0	0	1
	比例	0	0	0	0.4
職業病	人數	0	0	0	0
	比例	0	0	0	0
可記錄之職業病(註3)	人數	0	0	0	0
	比例	0	0	0	0

註1：總經歷工時未扣除請假時數。

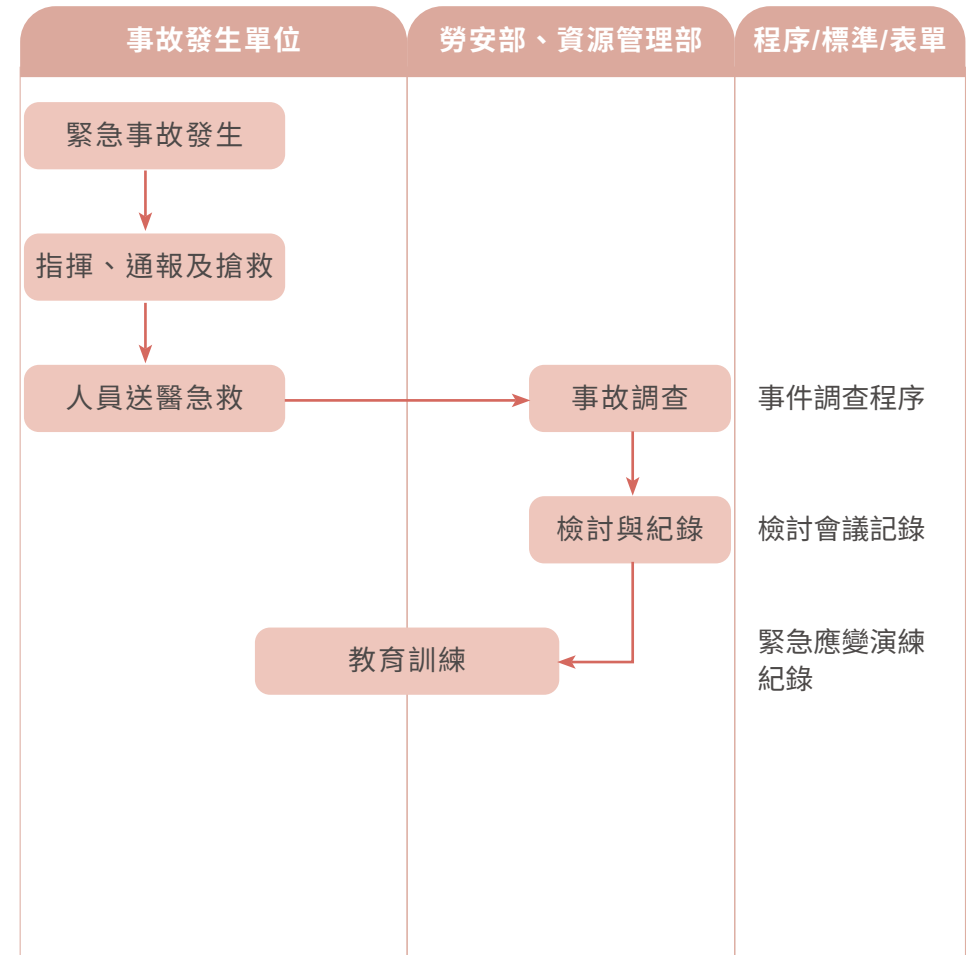
註2：嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療處置、失去意識、由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病。(即使未導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療處置、失去意識)。



■ 火災統計

2024年及2025年期間，公司未發生任何火災事故或虛驚事件。若發生相關情事，將啟動事故調查流程。



4.4.6 健康促進

隨著社會與經濟環境的變遷，國際勞工組織（ILO）及世界衛生組織（WHO）均強調勞工應享有職場安全與健康服務作為基本權利。瑞祺依循 ILO 與 WHO 的理念，並遵循《職業安全衛生法》及《勞工健康保護規則》等相關法令，制定了「健康管理程序」，以「預防重於治療」為核心概念，致力於提供員工身心平衡、健康快樂的工作條件。

透過多元健康管理措施及各項健康促進活動，瑞祺積極營造安全、舒適、友善的工作環境，充分展現對員工身心健康的重視與持續關懷，並落實企業對員工福祉的承諾。

項目	實施情形
健康檢查	· 優於法規要求，提供每位員工每年一次健康檢查，並增加超音波及癌症篩檢等項目；依檢查結果分級，提供衛教資訊或由職醫護人員安排面談及後續追蹤，確保員工健康管理完整落實。2025年應檢人數有187人，實際受檢人數有187人，受檢率100%，補助費用共計46.4萬元。 · 依據2025年度員工健康檢查結果統計，體檢異常項目前三項依序為視力異常、BMI（體重指數）異常及總膽固醇偏高，顯示員工在體重管理、血脂控制及視力保健方面，仍有持續關注與推動健康促進措施之必要。
臨場服務	· 每月安排護理師6次，年度共提供144小時之健康關懷服務；每兩個月安排醫師1次，年度共提供12小時之健康關懷服務。服務項目包含健康問題諮詢、母性健康保護衛教、人因性危害預防衛教、過勞危害預防衛教及職業災害追蹤等。2025年共服務120人次，完成194項服務項目。
人因性危害預防	· 依據公司制訂之「人因性危害預防管理程序」，每年安排在职員工進行「人因性肌肉骨骼」健康評估；新進員工則於入職滿三個月後進行評估。評估結果由職醫護人員檢視與分析，必要時安排面談，並提出改善計畫與追蹤執行情況。2025年共健康關懷21人次。 · 風險評估顯示，員工因長時間維持固定姿勢，可能增加肌肉骨骼相關疾病之風險。為此，瑞祺於2025年特別邀請物理治療師辦理肌肉骨骼傷害預防課程，指導員工進行肌肉舒緩運動並建立正確工作姿勢，共有58名員工參加。 · 同期，透過健康衛教電子報發布相關主題，進一步提升員工對人因性危害的認知及自我防護能力。
過勞危害預防	· 依據公司制訂之「過勞危害預防管理程序」，每年安排在职員工進行『過勞量表』評估；新進員工則於入職滿三個月後進行評估。評估結果由職醫護人員檢視與分析，必要時安排面談，並提出改善計畫與追蹤執行情況。2025年共健康關懷46人次。

項目	實施情形
不法侵害預防	· 依據公司制訂之「不法侵害預防管理程序」，由職業安全衛生人員、職業醫學專業人員及各單位主管共同進行職場環境評估，並提出必要之改善計畫，以預防及排除潛在之不法侵害風險。2025 年度共完成 16 份不法侵害風險評估表，年度內未接獲諮詢或申訴個案，故健康關懷人次為 0 人次。 · 另由總經理簽署並宣示「預防職場不法侵害之書面聲明」，展現公司對營造安全、尊重與友善職場環境之重視與承諾。
母性勞工保護	· 依據公司制訂之「母性勞工保護管理程序」，安排懷孕、產後一年內及持續哺乳之員工與職醫護人員面談，並分階段提供衛教資訊，鼓勵員工產後持續哺(集)母乳。公司設置專用哺(集)乳室，全程守護媽媽們的健康。2025年共健康關懷5人次。
傷病後復工 / 配工評估	· 公司依「健康管理程序」對員工進行評估。2025年有1位員工因上下班交通事故受傷，休養2個月，於復工前啟動健康管理機制，並透過與醫師之視訊面談進行專業評估，確保復工之安全性與適任性。
中高齡同仁健康與工作適性評估	· 依據公司制訂之「健康管理程序」，護理師進行健康面談時，符合中高齡評估條件者，將同步辦理中高齡健康與工作適性評估，作為後續健康追蹤、工作內容調整及職業安全衛生風險預防措施之參考依據。2025年共健康關懷22人次，評估結果皆為適任。
健康衛教電子報/健康衛教大會考	· 發送三篇不同主題健康安全衛教資訊(消防安全、人因性預防、飲食好習慣)，提升員工健康知識與自我防護能力；並舉辦年度健康衛教大會考，提供小禮品鼓勵員工參與，2025年共有73名員工參加，進一步促進員工對健康管理的關注與實踐。
健康講座	· 辦理三堂不同主題健康講座，除講授健康知識外，更提供實際操作互動，如帶領員工舒緩教學，讓員工在實作中學習自我防護方法；2025年共有114人次參加，進一步促進員工實踐健康管理。
健康運動	· 公司組團參與新北市「工安盃」路跑活動，共有26位員工及17位員工親友一同參與，合計43人熱情投入，為響應環境保護，本次路跑提供環保杯，不使用一次性丟棄紙杯，以減少廢棄物產生，展現企業推動健康促進及友善環境之理念。
健康餐食活動	· 推動「一日健康餐食」活動，倡導健康飲食理念，活動地點距公司步行約4分鐘，除提供均衡健康餐點外，亦鼓勵同仁於中午時段步行外出用餐，兼顧運動與飲食管理，促進健康生活型態，共有28位員工參與。

健康衛教大會考



健康講座



健康運動



4.5 社會參與

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，瑞祺電通透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象，致力讓社會變得更美好。

1 消除貧窮



8 尊嚴就業與 經濟發展



1.4：所有權、基本服務、技術和經濟資源取得權利的平等

8.5：充分就業和同工同酬的工作

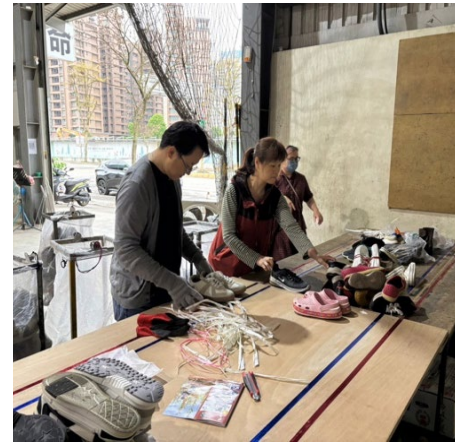
公司於中秋佳節選用「無藏」與伊甸基金會合作之公益禮盒致贈同仁，並於客戶贈禮時採購喜憨兒基金會及創世基金會之公益禮盒，以實際行動支持社會公益與弱勢關懷，年度相關支出合計新臺幣 41,960 元。





1.4：所有權、基本服務、技術和經濟資源取得權利的平等

12.5：藉由預防、減量、回收與再利用，大幅減少廢棄物產生



2024年公司發起「鞋具募集」公益行動，號召同仁捐贈可再利用鞋具，協助資源匱乏族群。延續此行動，2025年度由 CSR 社團社員前往「舊鞋救命國際基督關懷協會」擔任志工，協助物資分類、整理與打包。此次共 4 名志工參與，服務 4 小時，累計 16 小時服務時數，實際投入公益物資再生行動。



3.8：實現全民健康覆蓋

公司睽違 10 年重新舉辦公益捐血活動，與台北捐血中心合作，號召同仁共同響應。本次共捐出 85 袋血液，為醫療體系補充重要資源。活動中同仁主動協助現場支援，即使未能捐血亦到場參與，展現高度公益熱忱，並由總經理親自帶頭捐血，提升活動影響力。



4 優質教育



12 負責任的消費與生產



4.5：消除教育中的一切歧視

12.5：藉由預防、減量、回收與再利用，大幅減少廢棄物產生

公司與新莊在地書寶二手書店合作舉辦捐書活動，共 10 位同仁參與，捐贈 275 本書，協助偏鄉及教育資源不足族群。活動所得全數捐贈予愛盲基金會，未售出書籍亦捐贈學校院所，持續擴大公益影響。





附錄

附錄一：GRI永續性報導準則對照表

附錄二：IFRS S2揭露項目對照表

附錄三：證交所永續揭露指標 - 通信網路業

附錄四：上市櫃公司氣候相關資訊

附錄五：SASB準則對照表 - 技術與通訊/硬體

附錄六：第三方查證聲明書

附錄一：GRI永續性報導準則對照表

使用聲明	瑞祺電通股份有限公司已依循GRI 準則報導2025 年1月1日至12月31日期間的内容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	尚無GRI行業準則
註	於主題前標示*者為重大主題

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1公司簡介	08	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	05	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	05	
	2-4	資訊重編	編輯方針	05	
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	05	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1公司簡介	08	
	2-7	員工	4.1員工結構	70	
	2-8	非員工的工作者	4.1員工結構	70	
治理	2-9	治理結構及組成	2.1治理實務	28	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1治理實務	28	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1治理實務	28	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1治理實務 2.3風險管理	28 37	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1治理實務 2.3風險管理	28 37	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2企業願景策略	11	
	2-15	利益衝突	2.1治理實務	28	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1治理實務	28	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1治理實務	28	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1治理實務	28	
	2-19	薪酬政策	2.1治理實務	28	
	2-20	薪酬決定流程	2.1治理實務	28	
	2-21	年度總薪酬比例	--	--	保密規定限制 屬公司機密資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	03	
	2-23	政策承諾	1.2永續願景策略 2.2誠信經營與法規遵循 2.5資訊安全 4.1員工結構	11 36 47 70	
	2-24	納入政策承諾	1.2永續願景策略 2.2誠信經營與法規遵循 2.5資訊安全 4.1員工結構	11 36 47 70	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021					
策略、政策與實務	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1治理實務 2.3風險管理	28 37	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1治理實務	28	
	2-27	法規遵循	2.2誠信經營與法規遵循	36	
	2-28	公協會的會員資格	1.3參與外部組織及響應國際倡議	16	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.4利害關係人及重大主題	16	
	2-30	團體協約	4.2適才適任	77	公司未簽訂團體協約
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4利害關係人及重大主題	16	
	3-2	重大主題列表	1.4利害關係人及重大主題	16	
*客戶服務					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.7客戶服務及供應鏈永續	54	
*產品安全與責任					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.6產品與營運績效	50	
*資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.5資訊安全	47	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
經濟面					
財務績效					
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.6產品與營運績效	50	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.4氣候變遷治理	38	
環境面					
生物多樣性					
GRI 101 : 生物多樣性 2024	101-1	政策以阻止及扭轉生物多樣性喪失	3.1生物多樣性及不毀林政策	60	
	101-2	生物多樣性影響之管理	3.1生物多樣性及不毀林政策	60	
*能源管理					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.永續環境	57	
GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2能資源管理	63	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-		資料無法取得， 不予揭露
	302-3	能源密集度	3.2能資源管理	63	
	302-4	減少能源消耗	3.2能資源管理	63	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.1生物多樣性及不毀林政策	60	
水資源管理					
GRI 303 : 水與放流水2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.3水資源管理	64	
	303-3	取水量	3.3水資源管理	64	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
*溫室氣體排放					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3永續環境	57	
GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.5溫室氣體管理	65	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.5溫室氣體管理	65	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.5溫室氣體管理	65	
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.5溫室氣體管理	65	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.5能資源管理	65	
	305-6	破壞臭氧層物質(ODS)的排放	-		本公司營運活動無相關排放
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	-		本公司營運活動無相關排放
廢棄物管理					
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	3.3廢棄物管理	64	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.3廢棄物管理	64	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.3廢棄物管理	64	
*供應鏈永續					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.7客戶服務及供應鏈永續	54	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
*供應鏈永續					
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.7客戶服務及供應鏈永續	54	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.7客戶服務及供應鏈永續	54	
GRI414：供應商社會評估2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.7客戶服務及供應鏈永續	54	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.7客戶服務及供應鏈永續	54	
社會面					
*勞雇關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.社會共榮	67	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1員工結構	70	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2適才適任	77	
	401-3	育嬰假	4.2適才適任	77	
勞/資關係					
GRI 402：勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.3勞資溝通	86	
*職業安全與衛生					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4職業安全衛生	88	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
*職業安全與衛生					
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4職業安全衛生	88	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4職業安全衛生	88	
	403-3	職業健康服務	4.4職業安全衛生	88	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4職業安全衛生	88	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4職業安全衛生	88	
	403-6	工作者健康促進	4.4職業安全衛生	88	
	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	4.4職業安全衛生	88	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4職業安全衛生	88	
	403-9	職業傷害	4.4職業安全衛生	88	
	403-10	職業病	4.4職業安全衛生	88	
人才培育與留任					
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2適才適任	77	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2適才適任	77	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 : 員工多元化與平等 機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1治理實務	28	
			4.1員工結構	70	

附錄二：IFRS S2揭露項目對照

面向	揭露項目	對應章節	頁碼
治理	治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	2.4氣候變遷治理	38
	管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	2.4氣候變遷治理	38
策略	可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會	2.4氣候變遷治理	38
	氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊	2.4氣候變遷治理	38
	氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊	2.4氣候變遷治理	38
	氣候韌性之氣候相關情境分析與評估	2.4氣候變遷治理	38
	氣候相關風險與機會對個體於目前及預期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響	2.4氣候變遷治理	38
風險管理	辨識、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程	2.4氣候變遷治理	38
指標和目標	與跨行業指標類別攸關之資訊	2.4氣候變遷治理	38
	行業基礎指標之資訊	2.4氣候變遷治理	38
	揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊	2.4氣候變遷治理	38

附錄三、證交所永續揭露指標-通信網路業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	3.1能資源管理 本公司100%為外購電力，目前無再生能源使用。	十億焦耳(GJ)、百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	3.2水資源管理	千立方公尺(m³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	3.3廢棄物管理	公噸 (t), 百分比(%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	4.3職業安全衛生	比率(%), 數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	3.3廢棄物管理	公噸 (t), 百分比(%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	2.7客戶服務及供應鏈永續 本公司不使用衝突礦產，產品遵循禁限用物質管理制度，符合RoHS、REACH環保法規要求，並透過供應商管理控管風險。	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無相關法律訴訟，損失金額為0。	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	產品	產能 (台)
			網路安全與管理產品(NSM)	32,811
			軟體定義網路產品(SDN)	6,188
			工業控制與自動化產品(ICA)	258
			其它	4878

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理。

附錄四:上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

指標	年度揭露情形							
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	氣候變遷整併於風險管理活動實施，由永續委員會進行風險項目討論及評估，相關決議經由董事會決議核定。委員會下設工作小組，由永續委員統籌結合各工作小組，2025年度氣候風險治理情形已於11月向董事會層級報告以供決策參考。							
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務短期、中期、長期。	編號	氣候變遷風險議題	等級	時間範疇	編號	氣候變遷機會議題	等級	時間範疇
	R2	強化排放量報導義務	中	短期	O4	開發低碳商品和服務	高	短、中、長期
	R8	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中	短、中、長期	O7	轉用更高效率的建築物	中	短、中、長期
	R10	平均氣溫上升	中	中、長期				
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	轉型風險：							
	強化排放量報導義務：因應2050淨零轉型，碳排放揭露義務要求合併財報所有母子公司盤查並公開，增加第三方驗證及資料系統成本約新台幣100萬元/年，短期財務衝擊影響為中度。							
	實體風險：							
	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高：因極端氣候事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成大範圍區域運輸中斷，影響供應鏈及客戶權益，經評估後可能造成財務之損失。本公司因應措施為開發多來源地之供應商，並建立颱風、暴雨相關緊急應變機制以減少立即性風險，此風險透過採購端即時因應對整體營運衝擊程度不至構成太大影響。依據過去三年颱風及豪大雨影響，初估短期影響約增加100萬財務成本，衝擊度為中度。 平均氣溫上升：提升員工健康風險與空調用電，年度推升能源成本6%，但公司已購置天災保險並強化廠區韌性以減緩衝擊，財務衝擊度中度。							
	機會：							
	開發低碳新產品和服務：因應客戶低碳商品潛在需求，本公司將節能作為研發設計主軸，透過設備自動化及產品低碳設計落實，預估短期影響增加400萬財務成本。 轉用更高效率的建築物:採用綠建築作為營運據點，預估短期能源成本減少15%，財務衝擊為中度。							

指標

年度揭露情形

4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。

本公司已建立風險管理政策與程序(含括氣候風險管理流程)，並有效運作中，2025年度風險執行成效於11月董事會報告。

- (1) 由永續委員會委員完成氣候環境背景資料蒐集，氣候風險及營運範圍評估。
- (2) 建立氣候風險與機會項目清單，建立內部營運衝擊調查問卷。
- (3) 永續委員實施氣候風險機會及營運衝擊分析，決定重大風險項目。
- (4) 建立執行策略及目標設定。
- (5) 每年透過永續委員會議滾動檢討執行策略及目標之成效。

5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。

1. 設定基準情境與1.5°C情境，鑑別與分析本公司營運範疇及資產整個生命週期的短中長期的氣候風險與機會。在轉型風險，基準情境與1.5°C情境分別引用聯合國氣候變遷專門委員會(IPCC)的RCP8.5與RCP2.6氣候情境，並對立即性實體風險與長期性實體風險進行風險評估。
2. 實體情境考量平均溫度持續上升，以致能源消耗量增加，營運成本增加，因應全台均溫上升1度，以致增加6%的用電量，若電價單價穩定不變下，以升溫1.5度評估短期三年內增加約30%用電量及衍生電費。
3. 法規情境面，考量因應政府碳排放揭露，則本公司每年增加驗證及盤查系統維護費用約100萬，短期5年內增加500萬費用支出，屬於低度財務衝擊。

碳排放揭露及平均氣溫上升：

6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。

1. 落實年度溫室氣體盤查及第三方查證。
2. 推廣燈具汰換成高效LED燈具。
3. 落實空調設備維護保養，確保空調效能。
 低碳產品：研發中心因應產業碳排放議題需求，產品設計朝向節能高效、低碳原物料選擇，且產品經過碳足跡認證，以符合企業對於節能商品的需求。
 轉用更高效率的建築物：公司於2025年度已全面於通過綠建築的大樓作為營運總部，後續透過定期維護保養確保其能源效率。

相關指標目標：

1. 2025年落實ISO 14064盤查，並通過第三方查證。
2. 落實綠色設計，提升高能效認證關鍵原物料占比。
3. 持續優化製程及提升效能，降低生產能耗，提高產品毛利，每年至少提出一項專案。

指標

年度揭露情形

7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。

本公司採用影子價格法設定內部碳價，內部碳定價價格制定基礎係綜合參考外部市場機制（包括臺灣環境部碳費及碳交易價格）以及公司內部減碳成本（如歷史減碳專案成本），並採加權平均方式計算，每噸碳價為新臺幣1,500元，並將該價格應用於資本支出與重大投資評估流程，以評估不同投資方案在氣候相關風險情境下之潛在財務影響，協助公司朝向中長期減碳目標推進。本公司內部碳定價適用範圍涵蓋範疇一及範疇二溫室氣體排放，並已建置內部碳定價之耗能設備清單，將碳成本納入設備採購與汰換決策中，透過定期檢討，且將高階經理人薪資報酬與ESG 績效連結，以確保投資決策與氣候策略一致，且具體落實減碳行動。

8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs) 數量。

減排目標

總公司相較基準年2024年度

2030年度溫室氣體排放範疇1+範疇2減排25%

2040年度溫室氣體排放範疇1+範疇2減排40%

本公司計畫於2030年起購買再生能源憑證，購買額度為範疇二外購電力使用量。

9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。

另填於1-1及1-2，如下。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

溫室氣體最近兩年度之排放量 公噸(CO₂e) 、密集度(公噸CO₂e /百萬元)

二氧化碳當量	2025年	2024年
範疇一(公噸CO ₂ e)	83.1001	131.2722
範疇二(公噸CO ₂ e)	497.4617	489.7228
總排放量(公噸CO ₂ e)	580.5618	620.9950
密集度-範疇一+二 (公噸CO ₂ e /百萬元)(註)	0.1594	0.1844

- (註)1. 2025年溫室氣體密集度以個體營業額3,642百萬元計算，2024年溫室氣體密集度以個體營業額3,368百萬元計算。
2. 資料函蓋範圍：台灣營運據點。2024年度基準年範疇一與範疇二總排放量為620.9950公噸CO₂e。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司依循ISO 14064-1:2018實施溫室氣體盤查，依據金融監督管理委員會2022年3月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額50億元以下之公司，個體公司（即母公司）應於第三階段適用（即2026年完成盤查，2028年完成查證），合併報表子公司應於第四階段適用（即2027年完成盤查，2029年完成查證）。2024年度及2025年度溫室氣體盤查皆經外部第三方格瑞國際驗證機構依循ISO 14064-3針對台灣營運據點範圍（母公司）查證，並出具聲明書。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

減排目標

相較基準年2024年度
2030年度溫室氣體排放
範疇1+範疇2減排25%
2040年度溫室氣體排放
範疇1+範疇2減排

策略行動

1. 透過綠色採購，購買環保標籤之基礎設施設備，冷凍空調系統全面替換為能效1級。
2. 轉用綠建築，全面提升能源效率。
3. 實施設施設備節能專案。
4. 太陽能建置自用及綠電憑證購買。

計畫時程

1. 2025~2030年度
2. 2025~2030年度
3. 2031~2040年度
4. 2031~2050年度

達成情形

2025年度範疇1+範疇2總排放量較2024年減少6.51%，符合階段性目標。

附錄五：SASB永續會計準則-硬體

主題	指標	種類	衡量單位	代碼	對應章節
產品安全	辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	文字敘述	不適用	TC-HW-230a.1	2.6產品與營運績效
員工多元與共融	(a) 高階管理階層、 (b) 非高階管理階層、 (c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-330a.1	4.1員工結構
	含有IEC 62474應申報物質之產品收入百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.1	本公司透過供應商管理確保有害物質符合，要求供應商簽署聲明書並提供RoHS報告，本公司產品100%符合RoHS法規及客戶要求，無須申報物質。
產品生命週期管理	符合電子產品環境評估工具（EPEAT）註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.2	不適用
	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.3	不適用
	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	量化	公噸 (t)， 百分比 (%)	TC-HW-410a.4	本公司於產品生命終止階段無產品及電子廢棄物之回收及再循環。重量為0，再循環0%。
供應鏈管理	經責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序查核之一階供應商場所之百分比，按(a)所有場所及(b)高風險場所	量化	百分比 (%)	TC-HW-430a.1	2.7客戶服務及供應鏈永續 統計資料取得不完整，計畫於2027年度統計揭露

主題	指標	種類	衡量單位	代碼	對應章節
供應鏈管理	對於責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序，就一階供應商場所之(a)優先不合格及(b)其他不合格之(1)不合格比率及(2)相關改正行動比率	量化	比率	TC-HW-430a.2	2.7客戶服務及供應鏈永續統計資料取得不完整，計畫於2027年度統計揭露
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	文字敘述	不適用	TC-HW-440a.1	2.6產品與營運績效
活動指標 (Activity Metrics)					
生產單位數量，按產品類別劃分	量化	數量	TC-HW-000.A	產品	產能 (台)
				網路安全與管理產品(NSM)	32,811
				軟體定義網路產品(SDN)	6,188
				工業控制與自動化產品(ICA)	258
				其它	4878
製造場所之面積 (註1)	量化	平方公尺	TC-HW-000.B	3,120.66 m ²	
自有場所產量之百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-000.C	100%	

註1: 以工廠登記面積為主 (不含公設)

附錄六：第三方查證聲明書

永續報告書之獨立保證聲明書

瑞祺電通股份有限公司
2025 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號: 2605017

瑞祺電通股份有限公司(以下簡稱瑞祺電通)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織，格瑞驗證除了針對該公司 2025 年永續報告書進行評估和查證外，與瑞祺電通並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的，僅作為對下列有關瑞祺電通之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此聲明書的任何人，格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於瑞祺電通提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論，因此查證範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由瑞祺電通回覆。

保證範圍

瑞祺電通與格瑞驗證協議的查證範圍包括：

1. 整份永續報告書內容及瑞祺電通在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估瑞祺電通遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的品質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成，並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結瑞祺電通之永續報告書內容，對於瑞祺電通的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關瑞祺電通 2025 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了瑞祺電通對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為瑞祺電通所提供的證據足夠以表明其依循 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體相關於瑞祺電通之公司政策的議題，進行高階管理的審查，以確認本報告中聲明書的合適性；
- 與瑞祺電通之主管討論有關利害關係人參與的方式，且並未直接接觸外部利害關係人；
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員；
- 在抽樣基礎上稽核瑞祺電通之績效數據；
- 審查報告中所作宣告的支持性證據；
- 針對瑞祺電通之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性、及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

瑞祺電通已建立與主要利害關係人合作的過程，包含員工、客戶、供應商、政府機關、銀行、

第一頁(共二頁)



股東/投資人及社區等，於 2025 年展開一系列利害關係人活動，涉及公司治理、環境和社會等一系列重大主題。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了瑞祺電通的包容性議題。

重大性

報告書已載明瑞祺電通所關注公司治理、環境和社會面向等主題，並鑑別出 8 項重大主題包括供應鏈永續、資訊安全、能源管理、溫室氣體排放、職業健康與安全、客戶服務、勞僱關係及產品安全與責任等。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了瑞祺電通的重大性議題。

回應性

瑞祺電通執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括政府機關公司治理評鑑/訪查/政策宣導會/公文往返、公開資訊觀測站、股東會、財務報告、官網、法人說明會、供應商/外包商會議/稽核/問卷、客戶會議/滿意度調查/稽核/問卷、勞資會議、員工申訴電子信箱、福委會、銀行往來拜訪、社區會議、捐贈公益活動、電話及電子信箱等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了瑞祺電通的回應性議題。

衝擊性

瑞祺電通已鑑別，並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。瑞祺電通已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程，有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言，本報告涵蓋了瑞祺電通的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

瑞祺電通提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料，基於審查的結果，我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了瑞祺電通的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄，我們的查證與本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本聲明書的意見聲明供瑞祺電通使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景，且接受過 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為，
並由格瑞國際驗證有限公司(中華民國，台灣)
於 2026 年 06 月 08 日簽署發行

簽證 陳文彬 總經理

第二頁(共二頁)

SASB符合性查證聲明書



SASB 符合性查證聲明書

聲明書編號：2607009

受查證公司：瑞祺電通股份有限公司(以下簡稱瑞祺電通)

查證機構：格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)

查證標的：瑞祺電通 2025 年度永續報告書之 SASB 指標揭露內容

適用準則：SASB Standards-Technology & Communications Sector, Hardware Industry (TC-HW)

查證期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日

聲明書出具日期：2026 年 07 月 31 日

一、查證目的

格瑞驗證受瑞祺電通委託，針對其 2025 年度永續報告書或永續資訊揭露文件中，依據 SASB Standards 所揭露之產業別指標資訊，執行符合性查證作業。

本次查證目的係確認瑞祺電通所揭露之 SASB 相關內容，是否已依公司主要營運活動、產業屬性之 SASB Standards 之揭露要求，進行適當辨識、蒐集、彙整及揭露，並評估其揭露內容是否與查證期間內之管理制度、內部紀錄及相關佐證文件相符。

二、查證範圍

本次查證範圍包括瑞祺電通 2025 年度永續資訊中，與 SASB Standards-Technology & Communications Sector, Hardware Industry (TC-HW) 相關之揭露項目，包含但不限於下列內容：

1. 產品安全與資訊安全相關管理作為；
2. 產品生命週期管理、產品能效、環境設計或有害物質管理相關資訊；
3. 供應鏈管理、供應商環境與社會風險管理相關資訊；
4. 勞動力多元化、人才管理或員工相關揭露資訊；
5. 營運活動指標及與 Hardware 產業相關之量化或質化揭露內容；
6. SASB 指標對照表、揭露位置索引及未揭露項目之合理說明。

本聲明書所涵蓋之查證範圍，以瑞祺電通提供予查證團隊之資料、紀錄、訪談結果及報告書揭露內容為限。

三、查證分類判斷

經查核瑞祺電通之主要營運活動、產品及服務內容，公司主要從事網路安全設備、网通平台、交換器、伺服器及相關硬體產品之設計、工程、製造與銷售，產品及服務屬性與 SASB Technology & Communications Sector 下之 Hardware Industry 較為相符。

因此，本次查證採用 SASB Standards-Technology & Communications Sector, Hardware Industry (TC-HW) 作為主要符合性查證依據。

1/3



四、查證準則與查證依據

本次查證作業係依據下列準則及文件執行：

1. SASB Standards-Technology & Communications Sector, Hardware Industry (TC-HW)；
2. 瑞祺電通 2025 年度永續報告書或永續資訊揭露文件；
3. 瑞祺電通提供之 SASB 指標對照表、內部統計資料、管理程序、紀錄文件及佐證資料；
4. 格瑞驗證內部查證程序與專業判斷原則。

五、查證方法

格瑞驗證查證團隊依查證計畫執行下列程序：

1. 審閱瑞祺電通主要營運活動、產品服務內容及產業分類判斷依據；
2. 檢視公司採用 SASB Standards-Technology & Communications Sector, Hardware Industry 準則之合理性；
3. 檢查 SASB 指標對照表與報告書揭露內容之一致性；
4. 抽查與 SASB 揭露資訊相關之內部管理文件、制度程序、統計報表及佐證紀錄；
5. 訪談相關權責單位，包括永續、財務、研發、品保、採購、資安、人資或其他相關部門；
6. 針對量化指標進行抽樣測試、邏輯檢核、計算覆核及資料追溯；
7. 針對未適用、未揭露或部分揭露之 SASB 指標，檢視其說明是否合理且具一致性；
8. 彙整查證發現，並與瑞祺電通確認改善或補充揭露事項。

六、查證限制

本次查證係以瑞祺電通於查證期間提供之資料、文件、紀錄及受訪人員說明為基礎。查證程序採抽樣方式執行，並非對所有資料進行逐筆查核，因此本聲明書不應被解讀為對所有揭露資訊絕對正確性之保證。

本聲明書僅針對瑞祺電通 SASB 揭露內容與相關準則之符合性表示查證意見，不涵蓋財務報表查核、法令遵循保證、產品認證、溫室氣體查證或其他未列入本次查證範圍之事項。

七、查證發現

經執行上述查證程序，格瑞驗證認為，瑞祺電通已依其主要營運活動及產業屬性，合理採用 SASB Standards-Technology & Communications Sector, Hardware Industry (TC-HW) 作為 SASB 揭露準則。

查證過程中，查證團隊未發現重大不符合事項。瑞祺電通所揭露之 SASB 指標資訊，於重大方面已依據 SASB Standards 進行彙整與揭露，且與公司提供之內部紀錄、管理制度及佐證文件並無重

2/3



大不一致情形。

針對部分不適用或尚未揭露之指標，公司已提供適當說明，並可作為後續年度持續改善揭露完整性之依據。

八、查證結論

基於本次查證所執行之程序及取得之證據，格瑞驗證出具下列查證結論：

瑞祺電通 2025 年度永續資訊中與 SASB Standards-Technology & Communications Sector, Hardware Industry (TC-HW) 相關之揭露內容，於重大方面符合 SASB Standards 之產業別揭露精神與要求，且未發現其揭露資訊與查證期間內公司提供之佐證資料存在重大不實或重大遺漏情形。

因此，格瑞驗證認為瑞祺電通 2025 年度 SASB 揭露內容，已達成符合性查證要求。

九、獨立性與能力聲明

格瑞驗證與瑞祺電通除本次查證委託關係外，無任何可能影響查證獨立性之財務、商業或其他利益關係。查證團隊成員具備永續資訊查證、SASB 準則、產業分析及管理系統查核相關專業能力，並依據獨立、公正、客觀及專業謹慎原則執行本次查證作業。

格瑞國際驗證有限公司

查證員：覆核人員：授權簽署人：

公司章：

日期：2026 年 07 月 31 日

3/3

溫室氣體查證聲明書



聲明書編號：Great-GHGER-26-0302

溫室氣體排放與移除查證聲明書

瑞祺電通股份有限公司

溫室氣體排放和移除的盤查在以下地點進行：

新北市新莊區建國一路 308 號 11~12 樓

新北市新莊區建國一路 290、292、296、298、300、302 號 2、4、5 樓

新竹縣竹北市光明九路 32 號 3、5 樓

已根據 ISO 14064-3:2019 於 2026 年 03 月 24 日、31 日進行查證，符合以下標準要求：
ISO 14064-1:2018

溫室氣體排放資訊：

直接排放(類別 1)： 83.1001 噸二氧化碳當量；

間接排放(類別 2)： 497.4617 噸二氧化碳當量；

其他間接排放類別(類別 3~類別 6)將於下一頁面表列。

- 查證目標：瑞祺以獨立第三方立場，公正客觀地收集、查證支持溫室氣體主張所揭露之資訊，確保報告資訊符合準確性、完整性、一致性及透明度之原則，且內容無錯誤或遺漏之處。
- 報導期間：2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日。
- 類別 1 和類別 2 以合理保證等級進行查證，類別 3 和類別 4 以有限保證等級進行查證。
- 不確定性評估：95%信心水準，類別 1：-1.36%~+2.64%，類別 2：-7.07%~+7.07%。
- 實質性：5%。

總經理 陳文偉

首次發行日期：2023 年 06 月 20 日；最新發布日期：2026 年 04 月 16 日

Page 1 of 3

This verification statement is invalid without the full scopes, categories, criteria, level of assurance and findings available on the Statement.
Verification Body: Great International Certification Co., Ltd. Address: 4F., No. 28, Dahua 1st St., Dayuan Dist., Taoyuan City 337002, Taiwan (R.O.C.)

聲明書編號：Great-GHGER-26-0302

- 報導溫室氣體之類型，包括 CO₂、CH₄、N₂O 和 HFCs。
- 排放係數：2025 年經濟部能源署公告之 2024 年度電力排放係數為 0.474 kgCO₂e/kWh；其他排放係數參見環境部事業溫室氣體排放量資訊平台公布的相關係數。各種溫室氣體之 GWP 值是根據 IPCC 第六次評估報告所得。
- 本聲明是基於對已查證客戶提供的相關資訊進行查證後得出的結論，因此，瑞祺驗證認為盤查資訊是完整有效的。
- 對本聲明書內容或相關關注的問題和疑問，均需由此查證客戶回答(客戶類別代碼：A-27)。
- 該客戶報導的溫室氣體排放和移除量期間為：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

單位：噸 CO₂e

按類別和子類別劃分的報告邊界	備註	溫室氣體排放量
類別 1：直接溫室氣體排放與移除		83.1001
1.1 固定燃燒的直接排放		不適用*
1.2 移動燃燒的直接排放	公務車用汽油	40.4350
1.3 產業過程之直接溫室氣體排放和移除		非顯著*
1.4 人為系統所釋放的溫室氣體之釋放直接暫時逸散排放	空調設備、冰水主機、冰箱、飲水機、恆溫恆濕機、乾冰機、化糞池、滅火器、公務車空調	42.6651
1.5 土地利用、土地利用變化和林業的直接排放和移除		不適用*
類別 2：來自輸入能源的間接溫室氣體排放		497.4617
2.1 輸入電力的間接排放	電力	497.4617
2.2 輸入能源的間接排放		不適用*
類別 3：交通運輸產生的間接溫室氣體排放		875.1404
3.1 上游運輸和配送貨物的排放	陸運	0.1208
3.2 下游貨物運輸和配送的排放	空運、陸運、海運	875.0196
3.3 員工通勤排放		不適用*
3.4 客戶和訪客交通工具的排放		不適用*
3.5 商務旅行排放		不適用*
類別 4：組織使用的產品的間接溫室氣體排放		180.0375
4.1 商品採購的排放量	電力(開採硬足跡、柴油(未燃燒)、汽油(未燃燒)、雙層瓦楞紙箱(AB 箱、釘箱)	152.3950
4.2 資本貨物的排放		不適用*
4.3 固體和液體廢物處理產生的排放	生活廢棄物焚燒	27.6425
4.4 資產使用產生的排放		不適用*
4.5 上述子類別中未涵蓋的使用服務產生的排放		不適用*
類別 5：與使用組織產品相關的間接溫室氣體排放		不適用*

Page 2 of 3

This verification statement is invalid without the full scopes, categories, criteria, level of assurance and findings available on the Statement.
Verification Body: Great International Certification Co., Ltd. Address: 4F., No. 28, Dahua 1st St., Dayuan Dist., Taoyuan City 337002, Taiwan (R.O.C.)

聲明書編號：Great-GHGER-26-0302

5.1 來自產品使用階段的排放與移除		不適用*
5.2 來自下游租賃資產的排放		不適用*
5.3 來自產品生命終點階段的排放		不適用*
5.4 來自投資的排放		不適用*
類別 6：其他來源的間接溫室氣體排放		不適用*
直接移除		不適用*
年終總存儲量		不適用*
碳財務工具		不適用*

*非顯著或不適用：排除統計

組織查證活動按報告邊界子類別表列：

客戶或組織名稱	地址	子類別
瑞祺電通股份有限公司 CASWELL Inc.	新北市新莊區建國一路 308 號 11~12 樓 11-12 F., No. 308, Jianguo 1st Rd., Xinzhuang Dist., New Taipei City, Taiwan (R.O.C.) 新北市新莊區建國一路 290、292、296、298、300、302 號 2、4、5 樓 2, 4 and 5 F., No. 290, 292, 296, 298, 300 and 302, Jianguo 1st Rd., Xinzhuang Dist., New Taipei City, Taiwan (R.O.C.) 新竹縣竹北市光明九路 32 號 3、5 樓 3 & 5 F., No. 32, Guangming 9th Rd., Zhubei City, Hsinchu County, Taiwan (R.O.C.)	1,2,1,4,2,1,3,1,3,2,4,1,4,3

Page 3 of 3

This verification statement is invalid without the full scopes, categories, criteria, level of assurance and findings available on the Statement.
Verification Body: Great International Certification Co., Ltd. Address: 4F., No. 28, Dahua 1st St., Dayuan Dist., Taoyuan City 337002, Taiwan (R.O.C.)

