



德勝科技 永續報告書

ESG Report 2024

目錄

Contents

經營者的話	01
關於本報告書	02

CH1 永續政策

1.1 永續發展策略	04
1.2 永續發展目標及績效	04
1.3 利害關係人溝通	07
1.4 重大主題鑑別	10

CH2 公司治理

2.1 關於德勝	14
2.2 盡責治理	16
2.3 風險管理及氣候變遷因應策略	23
2.4 資訊安全	27
2.5 設計創新	29
2.6 經濟績效	32

CH3 環境永續

3.1 環境管理	34
3.2 溫室氣體排放	35
3.3 能源管理	37
3.4 水資源及廢棄物管理	38

CH4 社會關懷

4.1 人才永續	42
4.2 幸福職場	45
4.3 職業安全	50
4.4 永續供應鏈	54
4.5 品質與客戶服務	56
4.6 社會參與	57

CH5 附錄

A1: GRI永續性報導準則對照表	59
A2: 永續會計準則SASB對照表-硬體	64
A3: TCFD揭露項目對照表	65
A4: 證交所永續揭露指標-上櫃通信網路業	66
A5: 上市上櫃公司氣候相關資訊	67
A6: 管理系統證書	68



經營者的話

致關心德勝永續發展的朋友：

我們即將發佈2024年度永續報告書，深入呈現德勝科技股份有限公司(以下簡稱德勝) 在環境(E)、社會(S)、公司治理(G)三大面向的實際作為與成效。在公司治理治理架構下，我們以清晰的治理制度與專責機制，確保永續發展策略得於公司營運中有效實施。

公司治理與永續推動承諾

本公司已制定《永續發展實務守則》，並由管理處以兼職方式運作，整合管理處協理、人事部、總務部與財務部等單位，由董事會授權並督導永續政策與制度運行。治理架構嚴謹，將公司治理視為推動環境與社會責任議題的核心支柱。

我們設置審計委員會和薪資報酬委員會，委員均為獨立董事，負責對公司的財務狀況及運作、內部控制制度之執行及管理階層的薪酬政策進行監督和審查。這些機制的設置除提升公司透明度，並確保利害關係人權益及公司永續經營的發展。於2024年度獲得台灣上櫃公司治理評鑑21~35%評等。

在風險管理方面，透過管理機制，在策略、財務、營運及法規遵循等各個層面，識別可能影響公司運營的潛在風險，並擬定因應措施，以確保公司的穩定運作。

社會責任與人本治理

在社會面向方面，公司以建制完善的人權、勞資、職安衛政策為根基，為員工提供安全健康的工作環境、合理薪酬與職涯培訓制度，2024年度無重大職災事件發生。公司亦廣泛支持公益，針對重大天災與學術、醫療、教育機構進行捐助，並整合相關資源回饋社會。

供應鏈永續部分，我們透過供應商管理制度，要求合作夥伴遵循環保、勞工人權與職業安全等規範，並定期進行供應鏈評鑑與現場訪查，以確保責任供應鏈的落實。

透明揭露與制度落實

德勝致力於提升資訊透明度，已完整揭露具攸關性的永續資訊於公司網站與年報，並定期接受內外部對永續績效的檢視與驗證。董事會定期通報永續執行情形，包括永續制度建制與實施成效。

環境治理與生態責任

營運活動環境治理部分，德勝建置ISO 14001 環境管理系統，落實於污染預防、節能減碳。透過ISO 14064-1溫室氣體盤查作業之實施，辨認碳排來源並控管營運活動之碳排放量，並推動各項節能措施，以期減少溫室氣體排放。2024年度節能64.07GJ，年度廢棄物回收比率90.91%，展現節能及提升資源使用效率成果。同時，我們依循TCFD氣候相關財務揭露建議因應氣候變遷帶來的法律、物理風險與機會，如節能冷氣汰換、照明優化、建立緊急應變計劃，以提升氣候韌性。

未來願景與永續承諾

我們將持續監控國內外法規及利害關係人需求，透過年度永續報告書發布，強化資料透明。此外我們重視環境永續，以2023年為基準年，設定2030年溫室氣體排放減少25%、至2050年達成淨零排放的長期目標，呈現公司追求永續成效的願景與決心。

在此向所有關心我們的員工、客戶、投資人與合作夥伴致上最誠摯的感謝。德勝將持續耕耘台灣市場及拓展全球佈局，並落實企業永續發展責任，以追求永續成長，致力成為良好企業公民。德勝秉持以上信念，推行環保節能，以創新帶動進步，持續推動綠色供應鏈，落實能資源管理及減碳目標。另外，德勝也將持續結合公司資源與同仁自發性的愛心及公益，落實社會關懷，為環境與社會共創價值，成就更美好的未來。

德勝科技 董事長

林坤銘

關於本報告書

報告書架構

本永續報告書之期間自西元(以下同)2024年1月1日至12月31日,為德勝科技股份有限公司(以下簡稱德勝)每年發行,內容包含公司治理、經濟、社會及環境面等永續指標之揭露。為了完整揭露德勝永續發展的成效,並呈現與利害關係人者溝通的結果,依循GRI Standards:2021、參考永續會計準則(SASB)、氣候相關財務揭露(TCFD)及政府主管機關要求「上櫃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經濟、環境及社會上的策略及活動,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

本報告書經由總經理主持之永續推動小組負責監督管理公司永續發展作業,各工作小組針對國內外經濟、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,彙整後經由永續推動小組審查確認,最後經由董事會通過後透過公開管道讓利害關係人了解。本報告書之財務數據,係經引用勤業眾信聯合會計師簽證之財務報告資料,本年度報告書未經第三方查證。

報告書撰寫原則及綱領

德勝考量行業要求、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推動小組會議,篩選重大主題,經小組成員討論並核定後,將執行成效於本報告書揭露。財務數據涵蓋財報中母子公司營運績效。非經濟績效指標,邊界為德勝總公司,其他合併財報子公司本年度尚不列入。報告書內引用數據金額以新台幣計算。如有超出範圍部分,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
STEP1: 議題收集	1.決定利害關係人 2.關注議題收集	永續推動小組
STEP2: 重大主題決定	1.利害關係人外在經濟、環境及人群衝擊度評估 2.內部營運衝擊度評估 3.永續發展推動小組會議決議	永續推動小組
STEP3: 彙整資訊	管理方針及績效收集	永續推動小組
STEP4: 撰寫初稿	報告書資訊編撰	永續推動小組
STEP5: 審閱定稿	報告書內部審查	永續推動小組
STEP6: 公告發行	呈報董事長/報告書發行	永續推動小組

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:2024年12月 本次發行時間:2025年8月 下次發行預定:2026年8月

重編情形

本年度報告書其範疇與主題邊界無顯著改變,包含規模、結構、所有權與供應鏈,故無重編情形。

聯絡方式

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

歡迎於德勝公司網站之公司治理專區查詢。

地址:台北市南港區南港路三段50巷1號3F

對於本報告書有任何疑問與建議,請您與我們聯絡。

TEL:+886-2-27853961

Email:spokesman@mail.rubyttech.com.tw

CH1

永續政策

- 1.1 永續發展策略
- 1.2 永續發展目標及績效
- 1.3 利害關係人溝通
- 1.4 重大主題鑑別

1.0 永續政策

秉持技術創新、產品品質、營運效率、客戶服務經營理念，致力於在環境、社會及公司治理 (ESG) 方面實現永續發展，並已制定相關政策以確保企業的可持續性。

1.1 永續發展策略

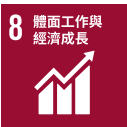
	▶ 投入創新研發與綠色設計，提升能資源使用效率 ▶ 致力於節能、減碳以降低環境負荷，減緩氣候變遷及維持生態平衡
	▶ 提供及營造健康安全之工作環境 ▶ 尊重人權，重視機會平等、多元發展及勞工權益 ▶ 攜手供應鏈永續，確保供應鏈具備安全尊嚴工作環境 ▶ 深耕公益活動，落實社會關懷
	▶ 重視公司經濟、環境、社會治理，追求企業永續 ▶ 嚴守法規及誠信經營，拒絕不當利益、貪腐及賄絡等行為 ▶ 建構利害關係人互信溝通，強化資訊公開透明與平衡揭露 ▶ 透過智財管理，迴避侵權爭議、提升智財價值，奠定永續發展基礎

本公司為貫徹永續發展政策，我們的具體作為如下：

- ▶ 永續相關工作之決策及督導由總經理擔任，例行事務由管理處負責推動，主要負責上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台。
- ▶ 永續推動小組下設三個功能小組，分別為「公司治理及經濟小組」、「環境永續小組」及「社會共榮小組」，負責規劃、擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充分落實於公司日常營運中。
- ▶ 每年至少2次召開會議追蹤管理指標與執行進度，並每年至少1次向董事會報告永續發展執行成果及工作計劃。追蹤推動公司環境、社會與公司治理等面向之實踐，2024年度永續發展執行情形已於2025年3月5日召開之董事會進行報告。
- ▶ 定期舉辦永續發展教育訓練，宣導永續發展相關政策、制度或計畫及執行成果等。2024年度「企業誠信經營及永續發展宣導」已於2024年5月14日及2024年11月19日舉辦，宣導落實公司各項推動計畫。

1.2 永續發展目標及績效

德勝依循聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)，展開永續策略目標之規畫，並將永續發展目標融入公司的整體經營策略，除追求經濟績效、技術創新之思考，更兼顧環保及其他法規遵循、提供具有市場競爭力的薪酬水準及員工福利措施以吸引人才留任、消弭職場各種不平等條件、提升水資源效率及節能減碳，以及邀請供應商對環境保護、創造友善的職場環境等面向一起努力。展望未來，德勝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。本公司自SDGs展開之永續發展目標相關執行成果如下表所示：

SDGs	實績
 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。	- 訂有「薪給管理辦法」提供員工合理薪資條件，訂有員工酬勞提撥機制，透過個人績效評核做為發放依據落實公平原則。 - 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。 - 最低薪資優於主管機關要求。
 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。	- 訂有「人權政策」：確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、國籍、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。 - 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，提供每位同仁可接受職業訓練的機會。 2024年度員工平均訓練時數9.91小時。
 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。	- 訂有「人權政策」，不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 - 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。 2024年度育嬰假總人數2人。
 7.3 在西元2030年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。	2024年度能源耗用相較2023年度減少5.37%。
 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。	- 訂有「人權政策」：提供員工一個安全、健康及有尊嚴的工作環境，落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、國籍、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。 - 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 - 訂有「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，禁止任何形式的職場歧視；訂有申訴管道，保障員工權益。 - 訂有「安全衛生工作守則」，落實職業安全衛生管理機制，有效提升員工職場安全。 - 訂有「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，避免公司員工因異常工作負荷促發疾病。 - 訂有「職場母性健康保護計畫」，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。

SDGs	實績
 9.5 鼓勵創新，提高研發人員數及研發支出。	▶ 編制「創新開發處」，提高產品附加價值之創新軟體開發、增進研發效率之軟體開發並提供各類垂直市場應用之創新解決方案。 ▶ 2024年度研發費用投入82,206仟元。
 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，落實公司「人權政策」，不以員工生理或心理差異當作考量標準。訂有「人員任用管理辦法」，規範任用、晉升作業標準，透過各項指標評估，確保公平原則。 ▶ 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
 12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	▶ 落實綠色產品，全面產品符合環保法規；設計製程優化，降低廢棄物的產出。 ▶ 2024年度有害事業廢棄物回收比率為90.91%。
 13.2 將氣候變遷措施納入政策、策略與規畫之中。	▶ 參考TCFD氣候相關財務揭露要求，落實氣候變遷風險治理，並於永續報告書揭露。 ▶ 2024年度透過節能專案減少溫室氣體排放8.44公噸CO₂e。
 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，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。 ▶ 於官網建置利害關係人專區，透過利害關係人溝通，瞭解其對公司的要求與期望。 ▶ 2024年公司治理評鑑獲上櫃公司排名級距21~35%、市值未達50億元類排名級距:21%~40%。

1.3 利害關係人溝通

確認主要利害關係人

透過例行業務往來
接觸各利害關係人

透過內部會議討論
以及參考同業情形

鑑別出6類
主要利害關係人

德勝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。本公司永續推動小組透過 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、股東/投資人及社區6類利害關係人。

利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人由於身份類別不同，其對於德勝關注之議題亦多有差異，德勝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。公司每年於董事會報告主要利害關係人溝通情形，以作為永續策略規劃參考。

與主要利害關係人溝通所提出的關注議題，由永續推動小組收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版特定主題及SASB產業永續指標，並針對議題有關經濟、環境和人群的實際和潛在正負面衝擊評估，歸納出19項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保德勝於E(環境)、S(社會)、G(公司治理)構面揭露的永續資訊滿足利害關係人期望。

永續議題及正負面衝擊			
永續議題	衝擊類別	永續議題	衝擊類別
產品安全與責任	正面實際	水資源管理	正面實際
法規遵循	正面實際	溫室氣體排放	正面實際
資訊安全	正面實際	原物料使用	正面實際
經濟績效	正面實際	當地社區	正面實際
採購實務	正面實際	職業安全衛生	正面實際
氣候變遷因應	正面潛在	訓練與教育	正面實際
產品生命週期管理	正面實際	勞僱關係	正面實際
能源管理	正面潛在	人權政策	正面實際
廢棄物管理	正面實際	員工多元化 與平等機會	正面潛在
供應鏈管理	正面實際		

註：本年度無重大負面衝擊議題。

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	法規遵循 資訊安全 商業道德 職業健康與安全 能源管理 水資源管理 廢棄物管理 當地社區 溫室氣體排放 氣候變遷財務影響	公開資訊觀測站 公司治理評鑑 主管機關訪查 政策宣導會議 公文往返	不定期 每年定期 每年不定期 不定期 不定期	▶ 與各主管機關公文往來：收文107次、發文14次 ▶ 主管機關會議參與：3次 ▶ 被主管機關查核：2次
股東/ 投資人	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	法規遵循 商業道德 經濟績效 風險管理	公開資訊觀測站 月營收、季度財務報告 股東會 官網、電話、E-MAIL 法人說明會	不定期 每年定期 每年定期 不定期 每年定期	▶ 股東常會出席股數72.81% ▶ 投資人專線受理12通來電 ▶ 舉辦法說會1場 ▶ 重大訊息即時公布於公開資訊觀測站共21則，並同步發布英文重大訊息
供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動可以確保原料、零組件及服務穩定供應；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 產品安全與責任 法規遵循 經濟績效 資訊安全	供應商/外包商會議 承攬安全衛生須知 供應商/外包商稽核 供應商問卷	不定期 不定期 每年定期 不定期	▶ 供應商稽核家數書面 144家 實地4家

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
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 法規遵循 資訊安全 客戶服務 產品安全與責任 商業道德 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 溫室氣體排放 氣候變遷財務影響 水資源管理	客戶會議 客戶滿意度調查 客戶稽核 客戶問卷	不定期 每年定期 不定期 不定期	▶ 客戶意見受理17件 ▶ 完成客戶滿意度調查持續維持客戶對公司的高滿意度
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	商業道德 經濟績效 勞僱關係 訓練與教育 法規遵循 職業健康與安全 人權政策	勞資會議 員工申訴電子信箱 職工福利委員會 經理人會議 部門會議與績效面談 公司內部公告	每季定期 不定期 每2個月定期 不定期 定期 不定期	▶ 內部教育訓練46場，參與人次565人 ▶ 員工信箱受理0封 ▶ 申訴管道受理成立0件 ▶ 勞資溝通會議4次 ▶ 職工福利委員會召開9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 法規遵循 氣候變遷財務影響 能源管理 廢棄物管理 水資源管理	社區會議 捐贈公益活動	不定期 不定期	▶ 國立臺北科技大學學術回饋金、輔仁大學附設醫院發展基金合計共363仟元

1.4 重大主題鑑別

重大主題鑑別流程

參考2023年度主要利害關係人及永續推動小組成員線上問卷49份結果，得出主要利害關係人對各項永續議題有關公司治理、環境及人群的衝擊程度評分；最後經由本年度永續推動小組參考利害關係人觀點及評估內部營運衝擊程度討論後決定本年度的重大主題，確認當年度德勝應優先揭露環境、社會與經濟面向的7項重大主題，德勝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	● 溫室氣體排放
社會面	● 勞僱關係、訓練與教育、職業安全衛生
公司治理面	● 資訊安全、產品安全與責任、供應鏈管理



重大主題變更

2023年度	2024年度	2024年度相較2023年度變更情形
資訊安全	資訊安全	—
產品安全與責任	產品安全與責任	—
經濟績效	勞僱關係	上升1名
勞僱關係	供應鏈管理	上升1名
供應鏈管理	訓練與教育	新增
溫室氣體排放	溫室氣體排放	—
	職業安全衛生	新增

重大主題	正負面	RI 準則	重大主題衝擊邊界						管理方針 揭露章節
			總公司	客戶	社區	政府 機關	供應商	股東/ 投資人	
勞僱關係 訓練與教育	為了實踐社會責任並減少人權風險，提供員工友善的工作場所，我們重視員工福利及人才培育，提供員工溝通及申訴管道，並積極優化良善的工作環境，符合公司發展目標，為正面實際衝擊。	401-1 401-2	●	●		●			4.2 友善職場
產品安全 與責任	透過綠色設計、供應鏈管理、品保制度落實產品安全與品質、環境責任，有利於公司競爭力提升。2024年度我們持續創新，專案績效符合預期目標屬正面實際衝擊。	自定義	●	●				●	2.5 設計創新
資訊安全	資安事件之發生，易造成公司營運中斷及資訊外洩，德勝持續投入資源，強化資訊安全網，為正面實際衝擊。	自定義	●	●		●			2.4 資訊安全
溫室氣體 排放	本公司提早因應法規需求完成溫室氣體盤查，並建立減排目標，為正面實際衝擊。	305-1 305-2 305-3 305-4 305-5	●	●		●		●	3.2 溫室氣體排放
供應鏈管理	本公司提早因應法規需求完成溫室氣體盤查，並建立減排目標，為正面實際衝擊。	308-1 308-2 414-1 414-2	●	●			●		4.4 永續供應鏈
職業安全 衛生	公司提供健康安全的工作環境及健康促進活動，有助於凝聚員工向心力，提升工作績效，2024年公司未有重大職業傷害及違反法規情形，屬實際正面衝擊。	403-1 ~ 403-10	●	●		●	●		4.3 職業安全

CH2

公司治理

- 2.1 關於德勝
- 2.2 盡責治理
- 2.3 風險管理及氣候變遷因應策略
- 2.4 資訊安全
- 2.5 設計創新
- 2.6 經濟績效

2.0 公司治理

永續績效

SDGs		實績
	16.6 在所有階層發展有效的、負責且透明的制度	▶ 2024年公司治理評鑑獲上櫃公司排名級距21~35% 市值未達50億元類排名級距:21%~40% ▶ 董事會及功能性委員會建置及落實績效評估
 	4.7 確保所有人習得必要的知識可促進永續發展 12.8 確保每個人都有永續發展的有關資訊與意識 平等、和平非暴力	▶ 董事進修69小時，皆為永續發展相關訓練課程
	16.5 減少各種形式的貪污	▶ 誠信經營相關訓練共計2場次 ▶ 零重大違法
	4.b 提高高等教育的受教率，包括資訊與通信科技	▶ 維持ISO/IEC 27001證書有效性 ▶ 定期進行資安訊息宣導和不定期依資安新議題或駭客新聞而發送資安宣導
	16.7 確保各階層的決策回應民意，是包容、參與的且具代表性	▶ 公開資訊觀測站發佈重大資訊21則
	13.2 將氣候變遷措施納入營運計畫 13.b 進行有效的氣候變遷規劃與管理	▶ 完成TCFD氣候風險與機會鑑別及風險因應

2.1 關於德勝

德勝科技股份有限公司 (RubYTECH) 成立於1981年，總部位於台灣，主要業務為網路通信設備的研發設計、生產製造與客戶服務，專注經營注重產品軟體功能價值之客戶群，提供高度軟硬體客製化之中高階網通產品及網路通訊解決方案。

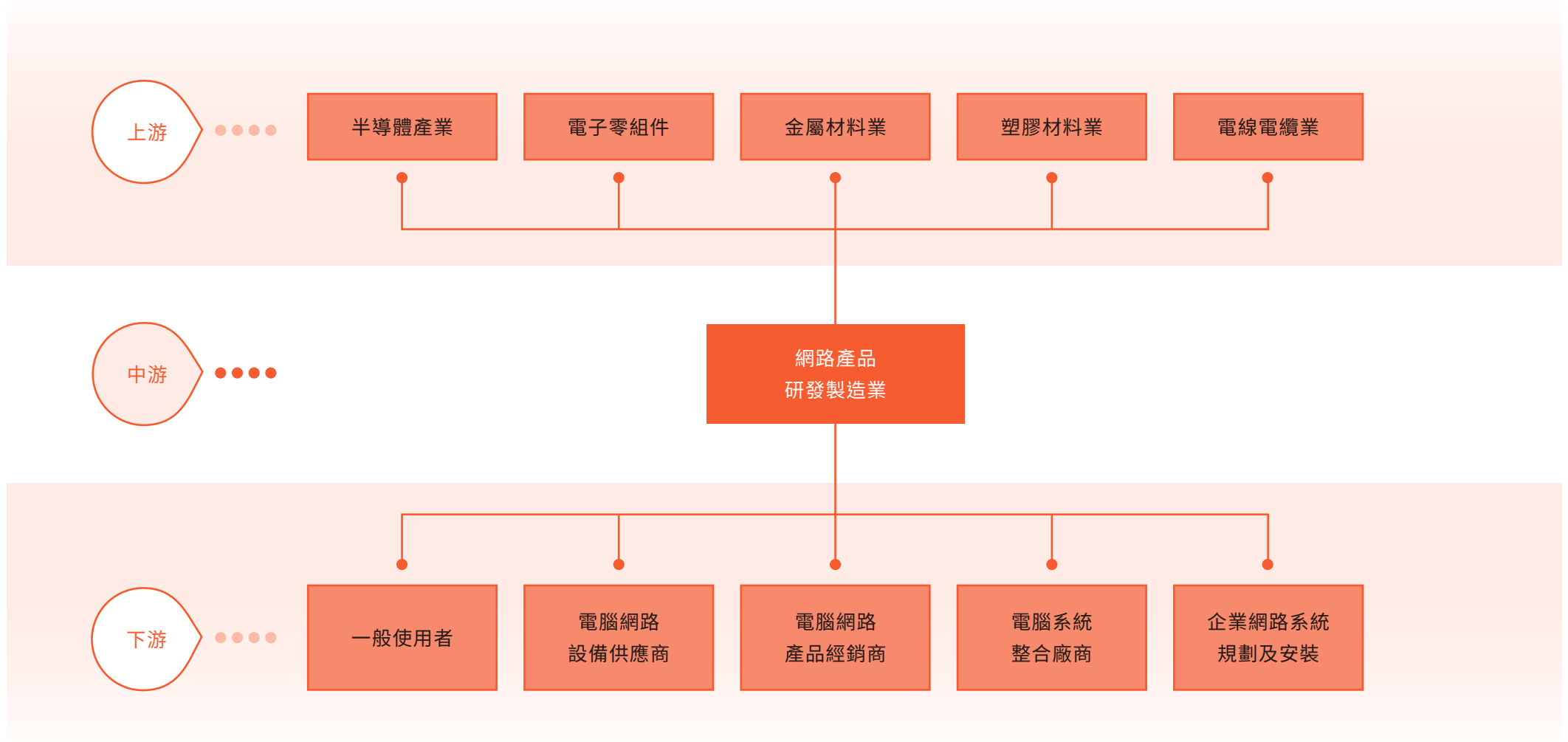
德勝提供多樣化的產品線，應用於運營商4G/5G基礎建設、中小企業網路、無線網路連線、IP監控、PoE智慧照明衛星數據服務應用等；主要產品包括企業級乙太網路交換器/轉換器/介面卡、PoE交換器、工規/戶外/商用交換器/轉換器等，滿足不同市場需求，為客戶提供廣泛選擇。

公司持續投入研發，確保產品符合最新技術標準，並已通過ISO 9001、ISO/IEC 27001及ISO 27034等認證，確保產品品質與資訊安全的重視。

公司全名	德勝科技股份有限公司
員工人數	118人
資本額	577,058千元
設立日期	1981年7月14日
董事長	林坤銘
營運總部	台北市南港路三段50巷1號3F
主要業務	運營商4G/5G基礎建設、中小企業網路、無線網路連線、IP監控、PoE智慧照明衛星數據服務應用等
主要產品	1/2.5/10/25/40G 網路交換器、光纖網路交換器、PoE+/++ 網路交換器、光纖網路轉換器/介面卡、工規/戶外/運營商用規格之網路交換/轉換器、支援雲端網管/SDN/L3/L2網路交換器、DMS、衛星數據服務應用設備等
營運服務涵蓋地區	歐美國家70%，日韓印澳台30%
營運據點	總公司 台北市南港區南港路三段50巷1號3F 台中辦公室 台中市北屯區崇德路二段128號7F之3、之5
產業鏈	德勝屬網路通信業

主要產品		重要用途
介面卡 (Interface Card)	光纖 (Fiber Optic)	提供光纖界面的網路介面卡，為電腦連接網路傳輸資料之基本裝置。
	銅線(Copper)	為電腦連接網路傳輸資料之基本裝置。
交換器 (Switch)	光纖 (Fiber Optic)	提供光纖界面的網路交換器，為網路連接的主要傳輸設備。
	銅線(Copper)	為網路連接的主要傳輸設備，用以連接二部以上個人電腦及各式應用終端設備。
收發器 (Transceiver)	光纖 (Fiber Optic)	提供乙太網路光纖收發界面。
	銅線(Copper)	提供乙太網路銅線收發界面。
轉換器 (Converter)	光纖 (Fiber Optic)	用於作網路傳輸介質絞線和光纖間之轉換。
	銅線(Copper)	用於作不同之網路銅線傳輸介質之轉換。諸如同軸電纜和絞線間之轉換。
工業網路產品 (Industrial Networking)		用於較惡劣的環境，產品本身必須能耐高低溫並具備防塵防水的能力。

德勝產業鏈



2.2 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；以誠信負責的企業文化並遵守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。

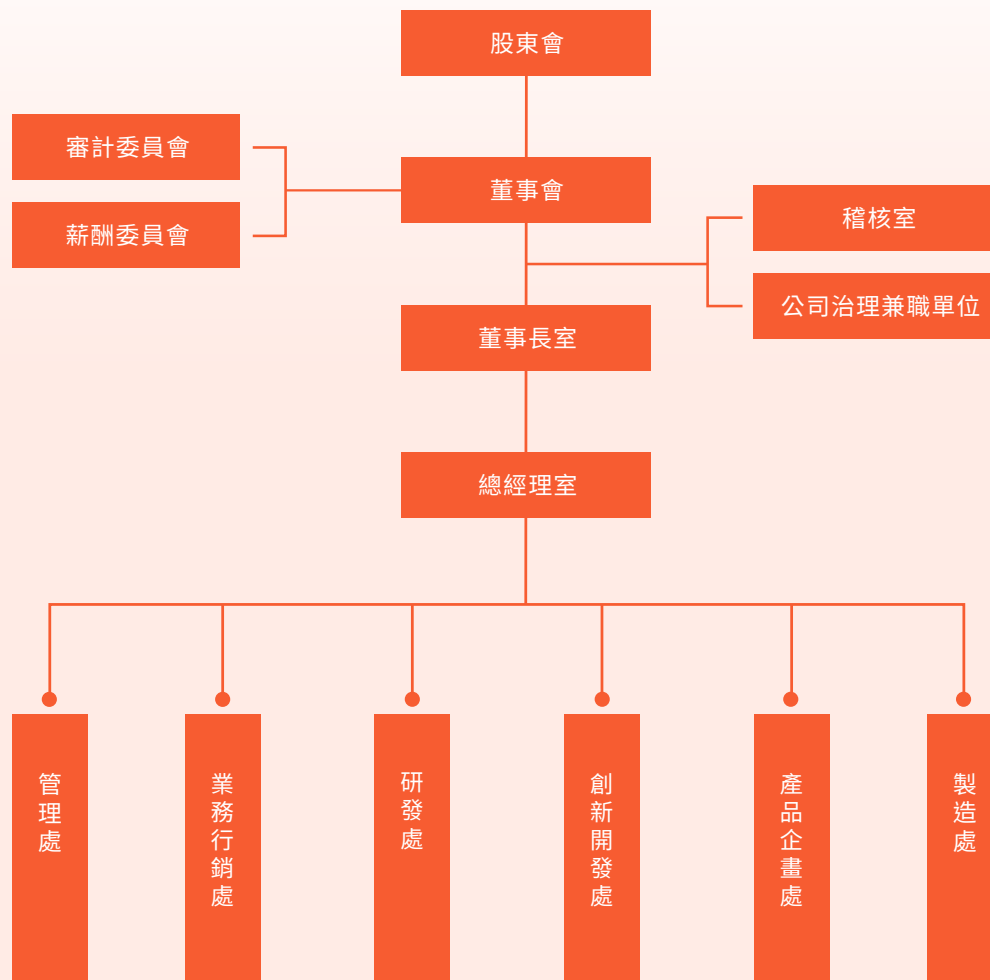
德勝股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告；董事會為最高治理機關，董事會成員善盡善良管理人之注意義務，決議公司的經營政策與檢視財務績效，確保公司營運遵守各項法令；董事長負責董事會設定公司所有策略性目標；總經理負責公司日常營運之規劃管理，進行企業永續經營與策略發展之規劃，並帶領經營團隊向董事會報告其執行成效。



治理結構

德勝致力於建立完善的公司治理架構，以確保企業的永續經營，因此設有董事會、審計委員會與薪資報酬委員會，確保各項程序能達到互相監督與制衡的作用。其運作分別依「董事會議事規則」、「審計委員會組織規章」、「薪資報酬委員會組織規程」之規定執行。

治理組織圖



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。	
董事長室	▶ 綜理公司整體經營決策。	
總經理室	▶ 綜理公司整體經營策略目標、執行全盤業務與督導協調各單位。	
稽核室	▶ 公司內控內稽制度之建立、修訂及檢核。	▶ 各部門作業之稽核與公司自行評估作業之執行推動。
管理處	人事總務/財務部： ▶ 員工招募、訓練、薪資、保險及離職等人力資源管理。 ▶ 執行並落實ISO 14001環境管理系統之規範。 ▶ 一般會計帳務及成本會計帳務之處理。 ▶ 公司治理運作、永續發展及落實誠信經營之推動執行。 資訊室： ▶ 執行並落實ISO 27001 資安管理系統之規範。 ▶ 電腦設備維護及技術支援。	
產品企畫處	▶ 網路產品開發計劃與產品策略之擬定。	▶ 網路產品開發進度之管理。
業務行銷處	▶ 市場情報蒐集及行銷策略之擬定。 ▶ 客戶之開發與接洽。	▶ 市場開發及產品推廣。 ▶ 客戶關係維護、客戶服務及相關問題之溝通與排除。
創新開發處	▶ 既有部分平台設計及維護工作。 ▶ 提供各類垂直市場應用之創新解決方案。	▶ 提高產品附加價值之創新軟體開發。
研發處	▶ 新產品之研究發展及現有產品之改良。 ▶ 技術文件之編審、安規之訂立及各項專案規劃。	▶ 料表之編製、建立及維護。
製造處	▶ 供應商之選擇及管理。 ▶ 倉儲管理。 ▶ 委外加工之處理及管制追蹤。 ▶ 執行並落實ISO 9001品質管理系統之規範。	▶ 原物料之採購及交貨進度管理。 ▶ 訂單排程和生產進度控制。 ▶ 依生產規格及標準作業程序製造客戶滿意之產品。 ▶ 主導ISO14064-1溫室氣體盤查之進行，掌控溫室氣體排放情形。

註：本公司董事長林坤銘先生兼任執行長一職，係因其台大電機系畢業且具備業務所需經驗，綜理各項決策，參與例行主管會議，對於重大業務會議積極參與協調並整合內外部資源，有其必要性。

2.2.1 董事會

德勝董事會為公司最高治理單位以及重大經營決策的中心，2024年度德勝董事會共10席董事(含1位女性董事，女性董事占全體董事10%)，其中包含4席獨立董事，轄下設置薪資報酬委員會及審計委員會。董事會成員具備法律、會計、產業、財務、行銷、科技等領域之專業知識技能及產業經驗及執行職務所需之能力。

為加強董事會之獨立性及多元性，發揮策略指導功能，德勝依據「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」要求，董事(含獨立董事)採候選人提名制選任之，本公司於董事會成員之提名與遴選時，已取得每位董事(含獨立董事)提供的書面聲明、工作經歷，並經資格條件檢核，確認符合候選人資格。另獨立董事皆符合金融監督管理委員會頒訂之「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及證券交易法第十四條之二所訂資格要件，且獨立董事皆已依證券交易法第十四條之三賦予充分參與決策及表示意見之權力，據以獨立執行相關職權。

在德勝董事會組成整體考量包含：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力等。董事會至少每季召開一次，以協助本公司經營績效達成，且稽核主管列席公司定期性董事會並做稽核業務報告。董事會之重要決議亦即時公布於公開資訊觀測站及本公司網站。本公司2024年共召開7次董事會，董事出席率為100%。

避免利益衝突之機制

德勝於董事會議事規則載明有關董事利益迴避條款，對於會議事項，與董事自身或其代表法人有利害關係致有害於公司利益之虞者，得列席陳述意見及答詢，但不得加入討論及表決，且討論及表決時須迴避，亦不得代理其它董事行使其表決權。2024年度共發生4次董事會避免利益衝突而迴避不得表決情形，具體利益迴避情形參閱本公司2024年度年報P.26-公司治理運作情形。

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、討論重要策略議題與溝通關鍵重大事件，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。本公司依循防範內線交易管理作業程序進行重大資訊之溝通，2024年度經由溝通重大事件結果，共於公開資訊觀測站發布重大資訊21則，相關主題參閱<https://mops.twse.com.tw/mops/web/t05st01>，輸入公司代碼8048或者德勝查詢。

董事會成員及運作情形



註：董事會成員之獨立性資格等參照年報P.12~P.17頁。

董事會多元化統計/年度			2024年	
			人數	百分比
董事	性別	男	9	90%
		女	1	10%
	年齡	51~60歲	2	20%
		61~70歲	3	30%
		71~80歲	5	50%
	學歷	博士	3	30%
		碩士	5	50%
		學士	2	20%

董事會進修及績效考核

德勝重視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「道德行為守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「內部重大資訊處理作業程序」，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，其中「道德行為守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」另送審計委員會委員並提報股東會，亦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	當年度進修總時數	永續相關
董事長	林坤銘	2024/11/7	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會	3	9.0	V
		2024/8/7	社團法人中華公司治理協會	企業如何透過TIPS智財管理，完備公司治理	3		
		2024/6/7	社團法人台灣董事學會	新能源時代	3		
董事	王光祥	2024/11/7	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會	3	6.0	V
		2024/8/7	社團法人中華公司治理協會	企業如何透過TIPS智財管理，完備公司治理	3		
法人董事 代表人	林玲玉	2024/11/7	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會	3	6.0	V
		2024/8/7	社團法人中華公司治理協會	企業如何透過TIPS智財管理，完備公司治理	3		
法人董事 代表人	邱啟新	2024/12/6	社團法人中華公司治理協會	數位創新科技及人工智慧發展的全球趨勢與風險管理	3	6.0	V
		2024/6/7	社團法人中華公司治理協會	集團企業目標營運模式的優化與實務運作	3		

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數	永續相關
董事	董清銓	2024/11/7	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會	3	9.0	V
		2024/8/7	社團法人中華公司治理協會	企業如何透過TIPS智財管理,完備公司治理	3		
		2024/3/26	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		
董事	楊育哲	2024/11/7	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會	3	6.0	V
		2024/8/7	社團法人中華公司治理協會	企業如何透過TIPS智財管理,完備公司治理	3		
獨立董事	黃慶堂	2024/11/7	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會	3	9.0	V
		2024/8/7	社團法人中華公司治理協會	企業如何透過TIPS智財管理,完備公司治理	3		
		2024/6/27	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	企業永續發展與淨零轉型	3		
獨立董事	武永生	2024/11/7	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會	3	6.0	V
		2024/8/7	社團法人中華公司治理協會	企業如何透過TIPS智財管理,完備公司治理	3		
獨立董事	王冀翹	2024/11/7	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會	3	6.0	V
		2024/8/7	社團法人中華公司治理協會	企業如何透過TIPS智財管理,完備公司治理	3		
獨立董事	林信標	2024/11/7	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會	3	6.0	V
		2024/8/7	社團法人中華公司治理協會	企業如何透過TIPS智財管理,完備公司治理	3		

本公司設有「董事會績效評估辦法」，規定每年度次年度第一季前執行一次績效考評，評估之範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，透過自評問卷考核，項目包括出席會議情形、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、持續進修情形、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績效評估。為增加評估獨立性，本公司宜至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。2024年度董事會績效評估情形已於2025年3月5日董事會報告。

項目	自評分數
董事會績效評估	99分
董事會成員績效評估	96~99分
審計委員會績效評估	99分
薪酬委員會績效評估	99分

公司治理推動情形

本公司由董事會通過設置公司治理主管，公司治理主管主要職責為提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、依法辦理董事會及股東會會議相關事宜等。



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「誠信經營作業程序及行為指南」，訂定「檢舉程序」，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「誠信經營作業程序及行為指南」得以落實執行，並維護舉報人之合法權益。

此外，德勝為積極主動、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。利害關係人專區及涉及不誠信行為檢舉信箱參照官網：



2.2.2 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，設置審計委員會，其成員由專業超然性的全體獨立董事組成。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。



2024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資訊請參考官網。

2.2.3 薪資報酬委員會

德勝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26條及27條規定公司年度扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，提撥百分之七至百分之十範圍內為員工酬勞及不高於百分之二為董事酬勞。但公司尚有累積虧損（包括調整未分配盈餘金額）時，應預先保留彌補數額。前項員工酬勞得以股票或現金為之，其給付對象得包括符合董事會所訂條件之從屬公司員工，董事酬勞僅得以現金為之，員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會決議行之，並提股東會報告。

公司經理人之年度薪酬含薪資、獎金以及盈餘分配之員工酬勞；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，由薪資報酬委員會向董事會提出建議，以供其決策之參考。總經理及員工年度總薪酬比率，本年度基於組織機密不予揭露。

2024年薪酬委員會共召開5次會議，委員出席率100%。委員會詳細運作情形資訊請參考官網：



2.2.4 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，並與獨立董事每季單獨開會一次，檢視內部稽核業務執行狀況與缺失事項追蹤情形。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，送呈董事會授權管理稽核人員董事及獨立董事核閱，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。2024年度內部稽核無重大缺失，相關異常改善事項皆已完成。

2.2.5 誠信經營及法規遵循

德勝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。德勝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，讓德勝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。2024年度並未發生重大負面衝擊事件。

德勝基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」、「員工從業道德行為準則」及本公司及集團企業之營運所在地相關法令，訂定誠信經營作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。本公司推動誠信經營，由董事長直接督導，透過公司治理主管召集管理處為兼職單位，2024年度「企業誠信經營及永續發展宣導」已於2024年5月14日及2024年11月19日舉辦，宣導內容包含「道德行為準則」、「內部重大資訊處理作業程序」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「防範內線交易管理作業程序」及「永續發展實務守則」等議題。

德勝亦建置申訴/檢舉管道，訂有「檢舉程序」建立內、外部檢舉管道及獎懲制度，期後隨時注意國內外誠信經營相關規範之發展，並鼓勵董事、經理人及受僱人提出建議，據以檢討改進誠信經營政策及推動之措施，以提升本公司企業誠信經營之落實成效。

2024年德勝未接獲任何檢舉案件。此外德勝透過永續推動小組下之公司治理小組，負責設計、審查申訴管道及受理案件，未來亦將於客戶及供應商所舉辦之利害關係人溝通會議中評估針對此部分進行溝通討論，作為改進此申訴機制之參考。



法規遵循是企業安全、永續發展的基本，有效的法令遵循不但可防止弊端，減少面對司法調查、罰款、訴訟、負面新聞等勞力時間費用損失，並能提昇企業形象，進而吸引到優質獨立董事、員工及交易對象，使企業、股東和利害關係人共創三贏之局面。就公司治理面而言，設置審計委員會監督公司財務狀況及公司內控制度，並制訂董事會議事規範，強化董事會職能。

其次，在人員管理方面，公司制訂落實檢舉管道，同時由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策內規，透過內控作業確保各單位遵循情形。就人員培訓方面，公司針對不同單位、不同職級同仁進行業務執行所涉之法規進行培訓，確保公司營運符合各項法規要求；公司亦依照勞動法規，保障同仁之合法的勞動權益。

其次，在環境安全衛生面向，德勝透過管理制度，遵循國際及區域環保、職業安全衛生法規要求，除要求供應商所提供之料品不得含有有害物質外，公司在服務過程中亦不使用含有有害化學物質之原物料；總公司訂有緊急應變計畫，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。此外，公司亦致力於提供全體員工安全、合理的工作環境與維護員工權益，對於員工定期實施安全與健康教育訓練，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，預防發生職業災害。2024年度未發生任何環境、社會及公司治理相關違法事件，亦無相關罰款。

2.3 風險管理及氣候變遷因應策略

本公司透過ISO 9001品質管理系統及ISO 14001環境管理系統之風險管理制度，依照公司整體營運方針來定義各類風險，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，以提升公司價值，並達成公司資源配置的最佳化。本公司落實風險管理機制，2024年度風險管理運作情形已於2025年3月5日於董事會報告。

風險類別	風險說明	風險回應措施
公司治理	倫理誠信風險	▶ 制定「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」以落實相關業務之進行。
	智財風險	▶ 依循公司營運策略，建立智財管理及目標。
	發生資安事件	▶ 成立資安專責單位與建置資安專責人員，由資訊安全主管擔任召集人，資訊安全人員負責執行。 ▶ 評估每年進行郵件社交工程演練計畫。 ▶ 評估每年進行主機弱點掃描。 ▶ 每年資安專責人員須進行至少一次資安相關課程訓練，每季定期進行資安訊息宣導，提升員工資安意識。 ▶ 建立資訊安全事件通報程序。 ▶ 不定期進行重要主機系統版本與Patch更新。 ▶ 持續要求定期變更個人公司帳號密碼和複雜密碼規則。 ▶ 機房建置UPS不斷電系統。
	原物料供需風險管理	▶ 建立備料安全庫存機制及第二供應商備援機制，以避免缺料發生。 ▶ 產品研發階段，在成本及供貨考量下開發替代料，建立多家供應商，避免發生壟斷情況。

風險類別	風險說明	風險回應措施
永續環境	溫室氣體排放量減量法規要求	▶ 每年度落實ISO 14064-1溫室氣體盤查，並規劃於2027年完成全集團溫室氣體盤查。 ▶ 購置設備優先考量購置節能或綠色能源相關永續機器設備，優化使用效能，達到節能減碳。
	氣候變遷	▶ 因極端天氣事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，本公司因應措施為落實排水系統的維護並建立颱風、暴雨緊急應變計畫以減少立即性風險。大樓已完成防水工程，擋水牆增購，每月實施抽水馬達排水設施維護，故此風險對整體營運衝擊程度不至構成太大影響。
	供應商營運發生狀況	▶ 未來擬針對供應商進行環境及社會面的盡職調查/稽核。 ▶ 未來擬掌握供應商在永續發展方面的管理與落實程度。我們持續鼓勵供應商重視經營道德，保障勞工人權，重視勞工工作環境與安全衛生，並開發削減環境衝擊的材料和製程。
社會共榮	發生職災	▶ 制定「安全衛生工作守則」，落實辦理各項預防措施，建立安全健康之工作環境。 ▶ 定期實施勞工安全在職教育訓練。 ▶ 針對重複性之作業、長時間工作，訂有且落實「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，預防促發相關疾病。
	人力資源不足	▶ 因產業與環境因素，面臨人才招募不易，透過福利制度及內部訓練提升職能與開拓外部多重徵才管道因應人才短缺情形。



氣候變遷因應策略

德勝設有內控制度及內部稽核制度，並透過ISO管理系統風險管理制度以落實永續營運有關環境、社會及治理面之整合性風險管理。因全球暖化導致的極端氣候，以及近年來能源及氣候變遷議題等影響性日趨重要，德勝為減緩氣候變遷對公司營運衝擊，我們依據氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由永續推動小組進行鑑別氣候相關的風險與機會，並參酌外部顧問建議擬定後續的因應策略。

治理	策略	風險管理	指標和目標
德勝與氣候相關風險與機會的治理情況。	業務、策略和財務規劃，實際及潛在與氣候相關的衝擊。	氣候相關風險管理流程。	評估和管理氣候相關議題的指標和目標。
▶ 氣候風險與機會治理情形併年度永續風險管理議題每年由公司治理主管於董事會報告，由董事會監督執行成效。	參照下表：「短中長期氣候風險與機會表」。	風險鑑別、評估及管理流程如下： ▶ 由永續推動小組完成氣候環境背景資料蒐集 ▶ 氣候風險及營運範圍評估。 ▶ 建立氣候風險與機會項目清單。 ▶ 永續推動小組實施氣候風險機會及營運衝擊分析。 ▶ 決定重大風險項目。 ▶ 建立執行策略及目標設定。 ▶ 每年透過永續推動小組會議滾動檢討執行策略及目標之成效。	▶ 導入ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查管理系統，完成2024年度溫室氣體自主盤查。 ▶ 於永續報告書揭露溫室氣體排放情形。
▶ 由總經理擔任氣候風險與機會治理之主任委員，各一級單位主管實施風險鑑別、評估、處理。	參照下表：「氣候相關財務衝擊及因應表」。 本公司參考2°C情境(2DS)於永續推動小組會議中進行討論，同步使用TCCIP(氣候變遷整合服務平台)所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用 2DS / RCP8.5 情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，於此情境中對於實體風險、法規轉型風險等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述。	本公司ISO管理系統已將氣候風險與機會管理納入各單位運作。	2024年度溫室氣體排放情形如下： ▶ 範疇一：90.3715公噸CO₂e； ▶ 範疇二：273.6744公噸CO₂e； ▶ 範疇三：87.3882公噸CO₂e。 ▶ 2030年相較基準年2023年溫室氣體排放減少25%。 ▶ 2050年度達淨零排放。

短中長期氣候風險與機會表

風險編號	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇
R1	提高溫室氣體排放定價	中	短期、中期
R2	強化排放量報導義務	中	短期
R3	現有產品和服務的要求及監管	中	短期
R4	以低碳商品替代現有產品和服務	中	中期、長期
R5	低碳技術轉型的成本	中	短期、中期
R6	客戶行為變化	中	短期、中期
R7	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	低	中期、長期
R8	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	低	中期
R9	原物料成本上漲	中	短期、中期、長期
R10	平均氣溫上升	低	短期、中期、長期
R11	海平面上升	低	中期、長期

機會編號	氣候變遷風險議題	機會等級	時間範疇
O1	減少用水量和耗水量	中	中期、長期
O2	使用更高效率的生產和配銷流程回收再利用	中	中期、長期
O3	回收再利用	中	中期、長期
O4	轉用更高效率的建築物	中	中期、長期
O5	採用更高效率的運輸方式	中	短期、中期、長期
O6	使用低碳能源	中	中期、長期
O7	採用獎勵性政策	中	中期、長期
O8	使用新技術	中	中期、長期

註1：短期為1-5年、中期為5-10年，長期為10年以上

氣候相關財務衝擊及因應表

風險與機會項目	財務衝擊及因應機制
強化排放量報導義務	▶ 因應主管機關要求所有上市櫃公司依時程完成溫室氣體盤查及揭露。 ▶ 預估財務衝擊：本公司依循ISO 14064-1完成2023年度溫室氣體盤查，以實際投入成本評估，此風險對整體營運衝擊屬低度。
降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	▶ 因極端天氣事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成辦公大樓淹水，影響公司之營運，經評估後可能造成財務低度損失。 ▶ 本公司因應措施為落實排水系統的維護並建立颱風、暴雨緊急應變計畫以減少立即性風險。大樓已完成防水工程，擋水牆增購，每月實施抽水馬達排水設施維護，故此風險對整體營運衝擊程度不至構成太大影響，營運衝擊屬低度。
原物料成本上漲	▶ 因氣候變遷包括歐盟2023年起碳關稅試行，造成大宗商品原物料生產成本及運輸成本提高，進而對營運造成影響。 ▶ 因應方案為模組最小化設計減少原物料使用，強化供應鏈在地化採購比例，以降低原物料以及運輸等成本漲幅擴大；中長程規畫實施產品碳足跡並透過綠色設計環保設計減少碳成本。財務面預估增加採購成本，衝擊度為中度。
平均氣溫上升	▶ 平均溫度持續上升，以致能源消耗量增加，營運成本增加。 ▶ 本公司能源消耗主要來自一般辦公室基本維運用電，公司將持續落實節能減碳政策及設備之汰換，故此風險對整體營運衝擊程度不至構成太大影響，營運衝擊屬低度。

2.4 資訊安全

德勝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	▶ 資訊室 ▶ 電子郵件信箱: admin@mail.rubytch.com.tw
投入資源	▶ 實施資訊安全教育訓練、宣導。 ▶ 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	▶ 2024年度未發生重大資安危害事件。 ▶ 2024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。 ▶ 2024年度會計師外部稽核帳號權限，無缺失事項。



資訊安全政策

本公司資通安全政策為防止本公司資訊系統及其資料遭到不明入侵者經由網路侵入，使資訊系統及其資料遭致不當使用、洩漏、竄改、破壞等情事，確保與網路連線之資訊系統及其資料的安全，維護電腦運作順暢、設備及資料具安全性、完整性、隱密性及利日後之管理，以提供本公司之資訊業務持續運作之資訊環境，並符合相關法規要求，免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅。

為提升資訊安全管理，本公司已於2019年度導入ISO/IEC 27001資訊安全管理系統驗證標準，並取得認證，最近期證書之有效期限自2022年10月9日至2025年10月8日，其涵蓋14項領域及114個安全控制措施，透過風險管理架構的適用，來保護資訊的機密性、完整性與可用性。

資訊安全方針

本公司資訊室為統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行及風險管理，以總經理為最高主管，並由稽核室定期執行遵循度查核。另成立資訊安全委員會，由總經理為召集人，各處(部)最高主管共6人為委員，管理資訊安全相關制度及事項之決議，並由各處(部、室)派員組成內部稽核小組，接受教育訓練及協助推動執行，可望減少資安弱點並提高風險控管能力。

本公司資訊安全應考量範圍包括網路安全教育訓練、人員管理、網路安全管理、上網管制、緊急事故應變與災害復原處理及網路安全稽核等。本公司針對資訊安全維護之成本效益與網路使用者方便性，建立資訊安全機制，重要主機建置端點防毒措施，強化惡意軟體行為偵測，並強化網路防火牆與網路控管，防止電腦病毒跨機台及跨廠區擴散。另每年對全體員工進行資訊安全教育訓練，資訊安全列為年度稽核項目，且已於2022年加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)會員，有效接收及傳遞資安情資。



本公司2024年度資訊安全措施推動執行成果分述如下：

- ▶ 營運持續運作計畫實施日期及演練範圍計有：6月7日實施之ERP系統服務、9月12日實施之系統主機災難原等共2項，演練結果未有重大異常情事。
- ▶ ISO/IEC 27001內部稽核已於7月1日至7月5日執行，未有重大異常情事。
- ▶ 資訊安全列為年度稽核項目，2024年度5月及11月已完成資通安全檢查之控制作業，未有重大異常情事。
- ▶ 本公司導入趨勢科技Trend Micro Apex One™ as a Service 雲端資安解決方案，結合防毒、端點防護與DLP(資料外洩防護)機制，有效強化內部資訊系統之資料防洩能力。
- ▶ 本公司於2024年度推動零信任網路架構之導入作業，透過身分驗證與存取控制機制，提升公司整體資訊安全防護層級。
- ▶ 為提升營運韌性與事故應變能力，已強化ICT服務備援架構，確保關鍵服務於突發狀況下仍可持續運作，以維持公司營運不中斷。
- ▶ 2024年逐步汰換安全性較低之舊型Windows作業系統設備，全面升級為Windows 11環境，以提升作業平台安全性與相容性。
- ▶ 本公司已建置異地備援備份機制，並於2024年6月進行災難復原演練，驗證關鍵系統可於2小時內恢復運作。
- ▶ 2026年起全面啟用多因子驗證(MFA)，並調整密碼強度策略，降低帳號盜用風險。



2.5 設計創新

重大主題	產品安全與責任
政策	技術創新 客戶服務
目標	▶ 年度研發專案如期率100% ▶ 零重大客訴事件及HSF符合率100%
負責部門/ 申訴機制	研發及專案 Email: sales@mail.rubytch.com.tw
投入資源	研發成功產品 ▶ 16-P PoE(30W) 1G RJ45+2-P 1G SFP 簡易管理型交換器 ▶ 24-P PoE+(30W) 1G RJ45+2-P 1G RJ45/SFP 網管型交換器 ▶ 6-P PoE+(30W)+2-P PoE++(90W) 1G RJ45+2-P 1G RJ45/SFP 智慧網管型交換器 ▶ 20-P PoE+(30W)+4-P PoE++(90W) 1G RJ45+2-P 1G RJ45/SFP 智慧網管型交換器 ▶ 8-P 10G SFP+2-P 10G RJ45 L3 超高速網管型光纖交換器 ▶ 48-P PoE+(30W) 1G RJ45+4-P 10G SFP+ L3 網管型交換器 ▶ 24-P PoE+(30W) 1G RJ45+12-P PoE++(90W) 1G RJ45 + 12-P PoE++(90W) 2.5G RJ45 + 4-P 10GSFP + 2-P 40GQSFP+ L3 進階網管型交換器 ▶ 24-P PoE++(90W) 1G RJ45+2-P 1G RJ45/SFP 醫用網管型交換器 ▶ 工規4-P PoE+(30W) 1G RJ45+4-P PoE++(90W) 2.5G RJ45 + 2-P 10G SFP+ L3網管型交換器 ▶ 36x2.5G PoE++(90W) RJ45+12x10G RJ45 PoE++(90W)+4x25G SFP28+2x100G QSFP28 L3 超高速進階網管型交換器 ▶ 12x2.5G PoE++(90W) RJ45+12x10G RJ45 PoE++(90W)+4x25G SFP28+2x100G QSFP28 L3 超高速進階網管型交換器 ▶ 工規16-P PoE+(30W) 1G RJ45+4-P 1G SFP+2-P 10G SFP+ L3 電信級網管型交換器(AC+DC 雙電源) ▶ 16-P PoE+(30W)+8-P PoE++(90W) 1G RJ45+2-P 1G RJ45/SFP 智慧網管型交換器 ▶ 4-P PoE+(30W)+4-P PoE++(90W) 1G RJ45+2-P 1G RJ45/SFP 智慧網管型交換器 ▶ 16x1G PoE+(30W) RJ45+8x10G RJ45 PoE++(90W)+2x25G SFP28 L3 網管型交換器

重大主題	產品安全與責任
投入資源	▶ 48-P PoE+(30W) 1G RJ45+ 4-P 1G SFP+智慧網管型交換器 ▶ 24-P PoE+(30W)+2-P 1G RJ45/SFP 網管型交換器 ▶ 24-P PoE+(30W)+2-P 1G RJ45/SFP 智慧網管型交換器 ▶ 8-P 10G SFP+ 2-P 25G SFP28 L3 超高速網管型光纖交換器 ▶ 12-P PoE+(30W) 1G RJ45+12-P PoE+(30W) 2.5G RJ45+4-P 10G SFP+ L3 網管型交換器 ▶ 2-P PoE+(30W) 1G RJ45+12-P PoE++(90W) 2.5G RJ45+4-P 10G SFP+ L3 網管型交換器 ▶ 16-P PoE+(30W)+2-P 1G RJ45/SFP 智慧網管型交換器 ▶ 40x1G PoE+(30W) RJ45+8x 10G RJ45 PoE++(90W)+2x25G SFP28 L3 網管型交換器 ▶ 4x1G PoE+(30W) RJ45+4x10G RJ45 PoE++ (90W)+2x25G SFP28 L3網管型交換器 ▶ 船用低軌衛星伺服器(內含 24-P PoE+(30W) 智慧網管型交換器) ▶ 40-P PoE+(30W) 1G RJ45+8-P PoE++(90W) 1G RJ45+4-P 10G SFP+ L3 網管型交換器
評估機制	不定期專案會議檢討 零重大客訴事件及HSF符合率100%

綠色設計原則

產品階段	管理機制
設計原則	產品設計納入環保及回收議題考量並符合禁用物質法規，在客戶需求、產品效能及成本多方平衡下，以符合環保趨勢為原則，減少對環境的影響。
過程控制	禁止或減少電子產品使用料件的有害化學物質，並積極將產品規劃為模組化設計，可縮短生產過程的時間規劃，節省製程中不必要的人力與時間的消費，相對也是控制電力與能源的浪費，在可控制的消耗資源中，達到拓展產品線的最短時間與最大效益。
使用階段	其中主要零件選擇較新製程的規格，控制其功耗在一定的標準下，實際表現亦能達到規格中的數據標準。

產品資訊安全

近年來，電子產品之資訊安全事件時有發生，產品資訊安全日趨被主管機關及消費者關注，本公司對於產品資訊安全建立標準化流程管理，以確保消費者資訊及隱私安全。2024年度產品無發生任何或疑似資訊安全事件。

產品階段	管理機制
開發環境	相關人員與軟/硬體操作皆符合公司制定之資訊安全政策，如遵守資訊安全的相關法令與規定及其相關之社會規範。建立防毒、定期備份機制，避免檔案毀損與遺失資訊資產之妥善管理，確保關鍵敏感性且有價值的數位資料的機密性、完整性與可用性。
產品開發及維護	我們落實 ISO 27034-1 應用系統安全管理國際標準運作，為本公司在應用系統的設計、開發、部署及維護過程中提供一套結構化的安全框架和管理流程。幫助公司確保應用系統符合其業務需求的安全要求，降低潛在的安全風險。 強化應用安全管理： - ISO 27034-1 提供了結構化的方法，確保應用在整個生命週期中都包含必要的安全措施，減少因系統漏洞而造成的安全風險。 風險降低： - 通過識別和管理應用中的安全風險，可以有效降低因應用漏洞引發的數據洩露、系統入侵等安全事件發生的可能性，保障應用的穩定運行。 合規與信任： - 取得 ISO 27034-1 認證能夠向客戶、合作夥伴及其他利害關係人證明其在應用安全方面的投入和管理能力，增強客戶信任度。 - ISO 27034-1 認證有助於滿足法律和行業的合規性要求，特別是在敏感資料和隱私保護方面有嚴格要求的領域。 高效管理與協作開發： - ISO 27034-1 提供安全框架幫助研發團隊和系統安全團隊之間建立良好的協作關係，通過標準化的流程和安全控制，提升整個應用開發和維護過程中的效率。 

研究發展計劃及應用

運營商 網路設備

成功開發並量產5G小基站專用 SyncE/PTP PoE++ 網路交換器

中高速 連網設備

成功開發並量產 L3/Stacking 1G/10G/25G/40G/100Gbps 中高速網路交換器

開放架構 SDN

成功開發並量產 SDN OpenFlow L2/L3 PoE + Hybrid Mode 網路交換器

工規/戶外 設備

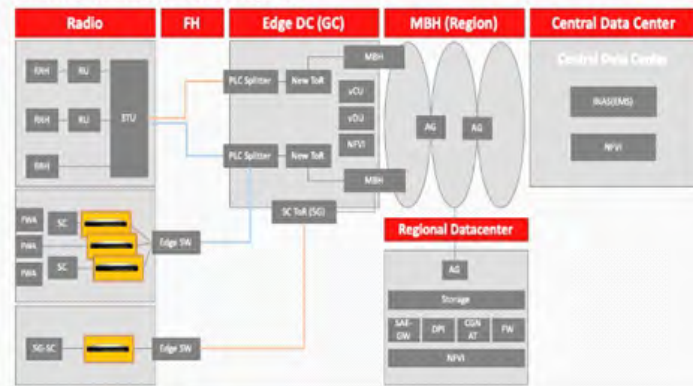
成功開發並量產 工規/戶外應用 L2/雲端網管1/10G PoE ++ 網路交換器

NDAA/TAA 合規設計

因應未來貿易戰及關稅戰需求 全面檢討並導入NDAA/TAA 法規合規設計

5G 基建應用

5G Mobile Network Diagram



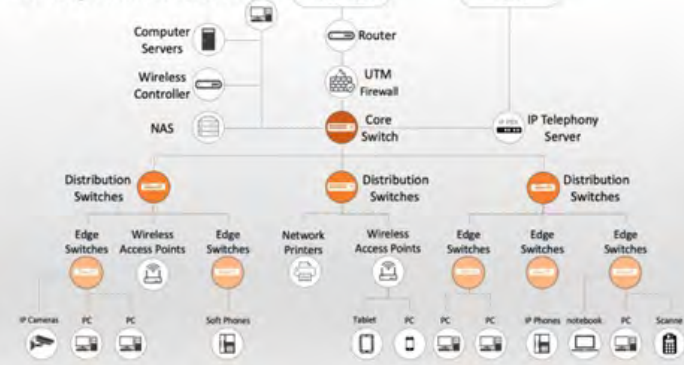
5G網路交換器

連接 5G Small Cell 小基地台至 5G 運營網路。負責網路封包傳送交換、區域網管、時間同步、及 PoE 供電等功能。

關鍵技術為 SyncE/PTP (Class C, <10ns Time Accuracy)、PoE++ (802.3bt 90W)、及運營商網路管理系統相容性。

企業網路應用

Enterprise Network



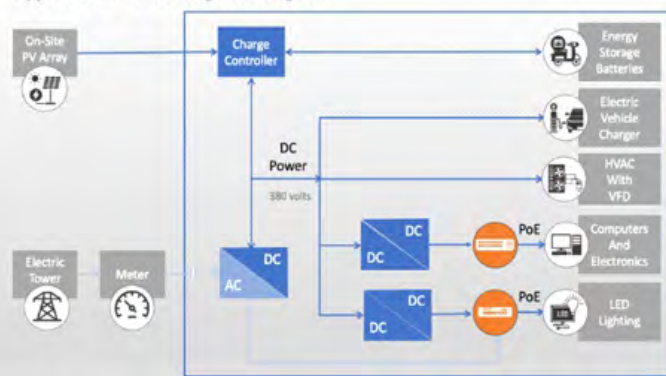
企業網路交換器

為建構企業網路之核心通訊設備。對外經路由器連接至 Internet；對內連接 Server, PC, WiFi6/7 AP, NAS, IP Cam, IP Phone 等設備。

關鍵技術為大頻寬、高速聯網、完整網路管理系統、PoE、及德勝專利 DMS。

PoE 智慧照明應用

Typical DC Building Microgrid

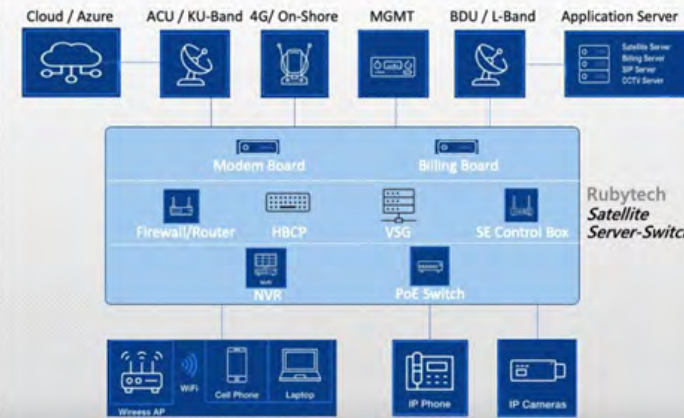


智慧照明網路交換器

藉由 PoE 網路交換器供直流電給智慧型 LED 燈具，達成節能目標。並配合照明網管系統及外部 IoT Sensor 控制燈具開關明暗及色溫。

關鍵技術為 PoE++、整合照明網管系統與各式 IoT 設備、及德勝專利 DMS。

衛星數據應用服務



衛星數據應用服務 Server Switch

由 Server Switch 接收衛星數據落地訊號並整合各式應用模組，以提供各式 IP 終端設備使用。

關鍵技術為：高度整合網管系統與衛星應用設備軟硬體、Video Streaming 及德勝專利 DMS。



智財管理

本公司透過智財管理，迴避侵權爭議、提升智財價值，奠定永續發展基礎；鼓勵全體員工踴躍創新、申請專利及積極推介公司專利(含專利申請)，以提高公司競爭力。截至2024年止已於美國、歐盟、日本、台灣共取得7項專利，協助客戶強化其市場競爭力。

2.6 經濟績效

財務績效是公司營運的核心要務，追求最大利潤亦是公司持續努力的目標，德勝自成立以來，秉持「技術創新、產品品質、營運效率、客戶服務」的企業理念邁向永續經營：保持技術領先、落實客戶滿意、追求全員共享、提升股東價值、善盡社會責任，力求藉此持續創造財務績效。

此外，我們透過良好的公司治理，持續強化經營體質，供應鏈整合，降低營運成本，提昇競爭實力，除了增強股東、內部員工、供應夥伴及客戶對我們的信心外，也創造共榮的多贏局面，邁向永續經營。

本公司注重股東權益，公司有盈餘時，在健全財務與業務發展考量下，持續維持高配發率之股利發放，展現對股東報酬的高度重視與承諾，共享經營結果；2024年配發3.3元股利，致留存的經濟價值為負值。

歷年營運績效

單位：新台幣 仟元

項目/年度	2022年	2023年	2024年
收入(註1)	1,063,703	1,798,273	1,008,092
營運成本(註2)	751,263	1,255,193	695,037
員工薪資與福利(註3)	125,109	154,673	128,094
支付出資人的款項(註4)	119,665	135,983	184,883
支付政府的款項(註5)	23,800	61,269	32,933
社區投資(註6)	200	679	363
留存的經濟價值(註7)	43,666	190,476	-33,218

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：營運成本定義包含可採計購買原物料、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)若已涵括於營運成本內時，此項目金額須扣除。僅列示銷售、管理、研發費用項下相關金額。

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：公益或基礎建設(如休閒設施)支出。

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」。

CH3

環境永續

- 3.1 環境管理
- 3.2 溫室氣體排放
- 3.3 能源管理
- 3.4 水資源及廢棄物管理

3.0 環境永續

永續績效

SDGs	實績
 7.3 提高能源效率改善	▶ 用電量相較2023年度減少3.30%，節能70.97GJ。
 12.5 透過預防、減量、回收與再使用減少廢棄物產生	▶ 有害廢棄物相較2023年度略為增加0.006公噸，增加比率為1.02%；2024年度廢棄物回收比率為90.91%，相較2023年度增加17.44%。
 13.2 將氣候變遷措施納入營運計畫 13.b 進行有效的氣候變遷規劃與管理	▶ 總公司於2025年5月完成溫室氣體盤查。

3.1 環境管理

德勝基於環境保護、污染防治、綠色服務等整體環境管理與落實企業良善管理之責，持續拓展包含環境永續的經濟發展外，更致力朝「低碳節能、減廢循環經濟」發展行動，期望創造環境與產品更多的價值，在營運與環境的永續上取得平衡。

德勝為落實環境責任，改善環境績效，導入ISO 14001環境管理系統，建立相關環境管理制度，每年透過目標與管理方案，並以「PDCA循環」確保環安衛管理落實。

在以環保法規為基礎，評估營運過程可能造成的環境衝擊之後，我們以「溫室氣體盤查」、「能源管理」、「廢棄物管理」為核心工作持續改善。

環境政策

- ▶ 遵循環保法規要求，持續推動環境改善與污染防治工作。
- ▶ 維持環境管理系統之有效運作，落實環境目標與標的。
- ▶ 產品符合環保RoHS/ REACH與客戶要求標準。
- ▶ 宣導環保觀念，提昇員工意識並有效執行。
- ▶ 推行節能減碳與減少溫室氣體排放。
- ▶ 環境政策要公開，敦親睦鄰要做好。



我們的做法

- ▶ 宣導同仁室內空調溫度設定在26°C之最適溫度，並考量日曬及熱負荷不同，適當裝設窗簾及隔熱紙。
- ▶ 空調設備定期清潔保養，維持空調設備高效率運轉狀態。
- ▶ 落實廢棄物分類、減量與資源回收工作。
- ▶ 依法實施作業環境檢測，提供員工安全舒適的工作環境。
- ▶ 內部會議鼓勵同仁自帶水壺或馬克杯。
- ▶ 下班停止工作時，隨手關閉電腦及螢幕開關。
- ▶ 選用符合節能標章之冷氣機、電冰箱等電器產品，含多功能事務機。
- ▶ 使用環保標章的碳粉匣，低溫，減少夾紙。
- ▶ 同仁自備餐具、杯具，減少一次性餐具、杯具使用。
- ▶ 將水龍頭出水調小，有效節約用水。
- ▶ 會議結束後隨手關閉會議室的電燈、空調及投影機開關。
- ▶ 辦公區室使用 LED 節能減碳燈具。
- ▶ 辦公室基礎設施設備落實綠色採購。
- ▶ 產品設計納入環保及回收議題考量並符合禁用物質法規，在客戶需求、產品效能及成本多方平衡下，以符合環保趨勢為原則，減少對環境的影響。

管理項目	管理政策	管理目標	目標達成狀況	
溫排	德勝致力於公司溫室氣體盤查、減量與管制，以利本公司確實掌握溫室氣體排放情形，並將盤查結果，進一步進行溫室氣體自願減量相關計畫。	完成2024年度ISO 14064-1全面盤查，設定以2023年為溫室氣體排放量為基準年，預計2027全集團完成溫盤並經第三方查證。 ▶ 相較基準年溫排放總量平均每年減少1%。 ▶ 2030年相較基準年達成溫排總量減少25%。	2024年度溫盤已於2025年5月完成。	V
能源	推動能源管理之效率提升、設備變更前評估優先選購省電設備，以符合法規要求。	▶ 2030年達成總用電量減少10%。 ▶ 2030年度再生能源使用率10%。 ▶ 電力耗用強度較上個報告年度減量5%為目標。	2024年與2023年相比，電力耗用量減少3.30%。	V
廢棄物	減少廢棄物產出，提升廢棄物回收處理。	▶ 廢棄物回收比率相較前一年度提升3%。	2024年與2023年相比，回收比率增加17.44%	V

3.2 溫室氣體排放

重大主題	溫室氣體排放
政策	本公司為善盡企業對環境保護之責任，降低本公司因溫室氣體排放對地球暖化所造成環境與氣候之衝擊，將致力於以下事項： ▶ 每年進行全廠區的溫室氣體盤查，以掌控溫室氣體排放情形。 ▶ 每年明確且合理的揭露公司溫室氣體盤查資訊。 ▶ 推行全廠區的節能減碳計畫，降低溫室氣體排放量。 ▶ 遵行環保法規，客戶要求及相關規定。
目標	▶ 完成 ISO 14064-1溫室氣體盤查。 ▶ 逐年減少溫室氣體排放1%。
負責部門/申訴機制	▶ 製造處 ▶ vendor@mail.rubytch.com.tw
投入資源	▶ 導入ISO 14064-1溫室氣體盤查。
評估機制	▶ 每年度溫室氣體盤查推行小組透過內部稽核及管理審查確認溫盤目標及達成情形，2024年度已於2025年度5月完成。 ▶ 每季董事會報告溫室氣體盤查及查證時程執行進度。

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，德勝雖非能源使用大戶，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，本公司自2023年度起全面依循ISO 14064-1落實溫室氣體盤查，期望透過盤查瞭解現況及趨勢以建立減排目標。

直接溫室氣體排放(範疇1)

1

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源包含移動燃燒源、製程排放源與逸散排放源等三種。

能源間接(範疇2)及 其他間接溫室氣體排放(範疇3)

2

3

本公司間接排放(範疇2)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) 包括如下：

- ▶ 原物料運輸產生之溫室氣體排放。
- ▶ 產品運輸產生之溫室氣體排放。
- ▶ 商務運輸產生之溫室氣體排放。
- ▶ 能資源輸配上游產生之溫室氣體排放。
- ▶ 購買商品產生之溫室氣體排放。
- ▶ 廢棄物處置產生之溫室氣體排放。
- ▶ 廢棄物運輸產生之溫室氣體排放。

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	總排放當量 (公噸CO ₂ e)
		直接排放	能源間接	其他間接	
2022年	排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	15.7440	276.2100	—	291.9540
	氣體別占比 (%)	5.39	94.61	—	100
2023年	排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	51.6321	294.9609	95.6405	442.2335
	氣體別占比 (%)	11.67	66.70	21.63	100
2024年	排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	90.3715	273.6744	87.3882	451.4341
	氣體別占比 (%)	20.02	60.62	19.36	100

註1: 2022年度電力排碳係數為0.495KgCO₂e/度，2023年度電力排碳係數為0.494KgCO₂e/度，2024年度電力排碳係數為0.474KgCO₂e/度；參照環境部113年2月5日公告溫室氣體排放係數。

註2: 2022年度範疇1僅盤查公務車，範疇3未盤查。

排放強度

年度	營收(百萬)	總排放當量 (公噸CO ₂ e)	排放密集度 (公噸CO ₂ e/百萬營收)
2022年	1,084	291.9540	0.2693
2023年	1,791	442.2335	0.2469
2024年	1,018	451.4341	0.4434

3.3 能源管理

全球暖化日趨嚴重，能源與氣候變遷已是全球共同面臨的首要議題，德勝力行各項節能減碳之措施，並於105年導入ISO14001環境管理系統，致力於環境持續改善的過程，藉由擬定環境政策、設定目標、落實執行並加以稽核及檢討，以達環境改善的實質目的。本公司能源主要為外購電力、公務車汽油，無再生能源使用。

能源密集度				
區域	項目	2022年	2023年	2024年
	營業收入(百萬)	1,084	1,791	1,018
總公司	總能源密集度(GJ/百萬)	2.0178	1.3406	2.2320

項目	2022年	2023年	2024年
用電量(度)	547,011	597,087	577,372
汽油(公升)	6,679	7,704	5,930
用電量(GJ)	1,969.24	2,149.51	2,078.54
汽油(GJ)	218.07	251.54	193.62
能源耗用總量(GJ)	2,187.31	2,401.05	2,272.16

註:參照溫室氣體排放係數管理表6.0.4版，汽油熱值為每公升7,800kcal，每kcal為4,186J(焦耳)每度電為3,600KJ，1GJ=1*10⁹焦耳。

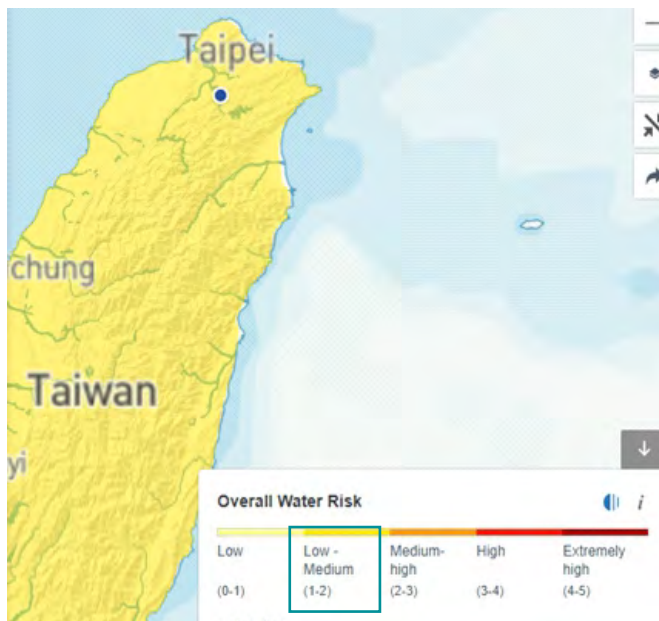
2024年度項目	13、15-5F 更換LED平板燈		說明
安定器型式	傳統安定器	舞光LED 燈	
燈管型式	T8 20W*4支+4W(安定器)	D-PD25D-EGR1(燈珠)	
發光效率	3,800Lm/W	4,000Lm/W	
總燈數(盞)	93	93	
單組消耗功率(W)	84	25	
總消耗功率(W)	7,812	2,325	=總燈數(盞)*單組消耗功率(W)
每月耗電量(W)	1,374,912	409,200	計算方式= 總燈數*單組消耗功率(W)*8小時*22上班日
節能效益	1,000W=1度電,推估每月耗電量(1,374,912-409,200)/1,000=966度電，年度降低用電總量=966度電(月)*12月=11,592度電，減少能源耗用41.73GJ減少溫室氣體排放5.49公噸CO ₂ e。		

註:T8發光效率一支約950Lm/W

年度基礎設施節能方案

年度	項目	變更前(型號)	耗電量/A	數量	全開時電量	變更後(型號)	耗電量/A	數量	前後差異/A	節能效益
2024	13-5F 更換變頻式空調	沙普羅 FO63E	9.8	5	76.3	大金 RXYQ10-AYLT	17.4	1	-14.1	電壓220V， $14.1A \times 220V = 3,102W$ ， $1,000W = 1$ 度電，以2024年上班日250天，每天上班8小時推估，有效降低用電量 $= (3,102W / 1,000W) \times 250 \text{days} \times 8 \text{hrs} = 6,204$ 度電；減少2.94噸CO ₂ e
		沙普羅 FO63	9.1	3		大金 RXYQ12-AYLT	22.4	2		

3.4 水資源及廢棄物管理



本公司位於非生態保育之相關區域，取用水均來自自來水公司，取水量用於生活用水，並無製程用水及製程廢水產出，依據世界資源研究所水風險評估分析，為低中水風險區域，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。本年度並無發生因本公司營運取水而受顯著影響的水源。為因應氣候變遷與水資源日趨減少的狀況，我們持續針對員工宣導「節約用水」之觀念，裝設節水設施，以達省水的目的。

水資源耗用量

項目	2022年	2023年	2024年
取水量(ML)	1.657	1.8876	2.1146
排水量(ML)	1.657	1.8876	2.1146
耗水量(ML)	0.000	0.000	0.000

註：水風險評估採用世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的水資源風險評估工具 (Aquaduct Water Risk Atlas)
<https://www.wri.org/applications/aquaduct/water-risk-atlas/>

註：ML為百萬公升，一度水為1000公升；無製程用水，故取水量同排水量。

廢棄物管理

德勝生產營運活動無產出製程廢水、廢氣等危害。本公司產生之有害事業廢棄物為廢電線電纜、廢電子零組件及廢印刷電路板；一般事業廢棄物為廢五金、廢鐵、廢紙等。事業廢棄物統一委由合法業者清運及處理，2024年度並無違反廢棄物相關法規。

生活廢棄物處理

▶ 減量【Reduce】	減少辦公室之垃圾量，例如紙類減量，減用紙杯
▶ 再利用【Reuse】	辦公室用品使用後可有其他用途或重複使用，例如二手紙回收雙面列印
▶ 回收再生【Recycle】	將辦公室使用過之物品，全面收回，並做有效分類，如：廢電池、廢紙、鐵鋁罐
▶ 再修復【Repair】	辦公室堪用品可修復後再使用，減少資源之浪費，節省採購之費用
▶ 拒絕使用【Refuse】	鼓勵辦公室綠色消費，避免使用對環境有污染及無環保概念之物品

廢棄物處理量統計

(單位:公噸)

類別	廢棄物代碼	廢棄物項目	2022	2023	2024	處理方式	離場/現場處理
有害事業廢棄物	D-2601	廢電線電纜	0.340	0.324	0.324	固狀	離場
	E-0217	廢電子零組件	0.220	0.219	0.225	固狀	離場
	E-0222	廢印刷電路板	0.079	0.044	0.044	固狀	離場
	小計		0.639	0.587	0.593	——	——
一般事業廢棄物			1.636	1.803	13.231	回收	離場
廢棄物總量			2.275	2.390	13.824	——	——
廢棄物回收量			1.451	1.756	12.567	——	——
廢棄物回收比率			63.78%	73.47%	90.91%	——	——

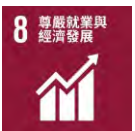
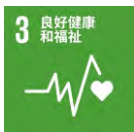
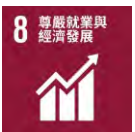
CH4

社會關懷

- 4.1 人才永續
- 4.2 幸福職場
- 4.3 職業安全
- 4.4 永續供應鏈
- 4.5 品質與客戶服務
- 4.6 社會參與

4.0 社會關懷

永續績效

SDGs	實績
  	5.1 消除對婦女各種形式的歧視 8.7 禁止童工及消除受壓迫的勞工 10.2 促進社經政治的融合 10.3 確保機會平等，減少不平等 ▶ 符合育嬰假，計2人申請育嬰留停，1人修滿後復職 ▶ 遵循人權政策具體執行辦法並透過新人訓練及在職訓練宣導，設置申訴信箱，年度發生違反人權政策的紀錄0件 ▶ 女性員工佔全體員工47.46% ▶ 員工不分男女階層參與績效考核率100%
	4.3 確保男女都有公平受教機會 ▶ 本公司女性員工平均訓練時數為12.79小時，男性員工為7.31小時
	12.4 依據議定的國際架構，在化學品的生命週期中，以符合環保方式妥善管理 ▶ 無任何產品違反綠色產品相關法規及客戶要求
 	3.7 確保將醫療保健納入營運計畫 3.8 取得高品質基本醫療保健服務 8.8 保護勞工權益、促進工作環境安全 ▶ 每年辦理員工健康檢查，優於法規要求 ▶ 2024年共計舉辦2場次健康提升活動 ▶ 維持0職災
	17.17 透過多邊合作輔助提高產業在永續發展上合作 ▶ 2024年度在地化採購家數占比為77.42%

德勝重視員工勞動權益，為打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重與和諧的工作氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動，讓公司營運穩健發展；提供員工教育訓練，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；合理的績效考核制度及升遷管道，提供未來職涯發展；幫助員工不斷提升技能和知識，實現個人和職業生涯的成長。德勝有良好的勞資溝通管道，定期召開勞資會議和員工溝通，了解員工的需求與意見，並透過討論與協商取得共識並採取因應措施，以提高員工的工作滿意度；此外，為提供員工安全健康的工作環境，依據職業安全衛生相關法規，建立並落實各項實施安全衛生管理及自動檢查，確實保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，德勝除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極配合政府政策有效投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

重大主題	勞僱關係
政策	▶ 提供有競爭力的薪酬福利和全方位的在職培訓 ▶ 勞資溝通零阻礙
目標	▶ 年度勞資爭議事件0件 ▶ 年度員工平均訓練時數9.0小時
當年度投入資源及具體成果	▶ 辦理新人教育訓練及在職教訓訓練 ▶ 每季召開勞資會議 ▶ 完成員工年度績效考核
負責部門與申訴機制	▶ 窗口：管理處 ▶ Email: admin@mail.rubyttech.com.tw
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。 ▶ 2024年度無勞資糾紛事件。 ▶ 2024年度全體員工平均訓練時數9.91小時，男性員工平均訓練時數7.31小時，女性員工平均訓練時數12.79小時。

4.1 人才永續

德勝深信員工是企业最寶貴的資產，致力於提供一個安全、包容、有益的工作環境，以激勵和培育員工的潛能，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。

4.1.1 人權保障

本公司遵守勞動法規，致力保障全體同仁基本人權，支持並認同「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工組織多國企業與社會政策三方原則宣言」、「經濟合作發展組織多國籍企業指導原則等國際準則」等國際公約之基本精神，依循其指導原則制定德勝人權政策，使相關人員均能獲得公平而有尊嚴的對待。德勝人權政策之適用範圍及於子公司、及其他具有實質控制能力之機構或法人等企業與組織。

人權政策	
多元包容	為遵循聯合國國際勞工組織規範，對於求職者或受僱者之招募、甄試、任用、分發、配置、考績或升遷等，我們注重並提倡和員工的平等機會，且不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、身心障礙或勞方代表等身分因素予以歧視及差別待遇，並嚴禁僱用未滿法定最低就業年齡之童工；為確保無所疏漏，招募獲聘員工皆必須提供身分證明予公司進行查驗，一切遵照主管機關及當地法規，進行合法招募。
反歧視	德勝致力於維護員工人權，包含法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾、保障員工申訴，建立多元溝通機制，舉辦宣導訓練課程，落實人權保護，以避免歧視事件發生。
無強迫勞動	德勝不強迫或脅迫任何無意願人員進行勞務行為，於工作規則內則明確說明，若有加班之需求需取得員工同意，將於事後提供加班費或補休，並逐月進行針對各部門之工時狀況進行追蹤及檢視，以避免發生強迫勞動之情形。
不聘用童工	德勝承諾禁止僱用未滿十六歲之童工，也未曾僱用童工從事工作，若公司有 20 歲以下員工，將確保未滿 20 歲員工之身心健康與安全，並禁止安排危險性之工作。
結社自由	德勝尊重及支持員工的各項結社與政治等公民自由，透過部門推舉及選舉，選出員工代表並保障 1/3 女性代表名額，確保員工之集體談判權，以帶給勞資雙方能夠共同努力經營之友善職場。

同時，德勝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，本公司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，德勝當年度未有違反人權的紀錄。

4.1.2 員工統計

德勝身為通訊網路業，全體員工皆屬於不定期契約類型（即正職員工），公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。其次，女性與男性員工人數趨於對等，員工主要可分為直接人員與間接人員，直接人員由於產線作業屬性，以女性居多；間接人員則主要從事研發、品保與業務工作，以男性居多。至於年齡分布，近年以50歲以下的員工為多數，代表德勝現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊，人力結構穩定。

員工人數統計

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數(註1)		123		120		118	
勞雇合約(註2)		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	62	1	61	0	62	0
	女	60	0	58	1	55	1
勞雇合約(註2)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	62	1	61	0	62	0
	女	60	0	59	0	56	0
無時數保證員工(註4)		0		0		0	

註1：以當年底(12/31)的員工總數為準。

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、原員工請產假/育嬰留停假）。

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）。

註4：無時數保證的員工：沒有被公司保證最低或固定工作時數的員工，其可能需視公司要求而處於可工作狀態，但公司沒有契約義務為該類員工提供每天、每週或每月最少或固定的工作時數。臨時員工，若公司無此類型員工可不揭露。

註5：本公司營運活動無非員工工作者。

市場地位-標準薪資與當地基本工資比例

員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比例
基層人員	男	1.21:1
	女	1.08:1

註1：基層人員定義請以公司內部人力系統的定義為主，如直接人員、產線人員、技術員、作業員；而且基層人員以正職為限，不包含實習生或派遣人員。

註2：標準薪資為提供基層正職人員的每月工資（定義同勞基法的經常性薪資）。

市場地位-高階主管在地化聘僱

重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比例
台北	28	27	96.43%

註1：本公司「高階主管」為經理級(含)以上。

員工多元化統計									
多元化統計/年度				2022年		2023年		2024年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	1	0.81%	1	0.83%	1	0.85%
			女	15	12.20%	14	11.67%	14	11.86%
		年齡	未滿30	1	0.81%	1	0.83%	1	0.85%
			30以上 未滿50	8	6.50%	8	6.67%	6	5.08%
			50以上	7	5.69%	6	5.00%	8	6.78%
	間接	性別	男	62	50.41%	60	5.00%	61	51.69%
			女	45	36.59%	45	37.50%	42	35.59%
		年齡	未滿30	5	4.07%	4	3.33%	2	1.69%
			30以上 未滿50	67	54.47%	63	52.50%	65	55.08%
			50以上	35	28.46%	38	31.67%	36	30.51%

階層別統計									
多元化統計/年度				2022年		2023年		2024年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	管理層 (課級以上)	性別	男	35	28.46%	34	28.33%	30	25.42%
			女	8	6.50%	8	6.67%	8	6.78%
		年齡	未滿30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30以上 未滿50	20	16.26%	20	16.67%	20	16.95%
			50以上	23	18.70%	22	18.33%	18	15.25%
	技術人員 (直接)	性別	男	1	0.81%	1	0.83%	1	0.85%
			女	15	12.20%	14	11.67%	14	11.86%
		年齡	未滿30	1	0.81%	1	0.83%	1	0.85%
			30以上 未滿50	8	6.50%	8	6.67%	6	5.08%
			50以上	7	5.69%	6	5.00%	8	6.78%
	其他人員	性別	男	27	21.95%	26	21.67%	31	26.27%
			女	37	30.08%	37	30.83%	34	28.81%
		年齡	未滿30	5	4.07%	4	3.33%	2	1.69%
			30以上 未滿50	47	38.21%	43	35.83%	45	38.14%
			50以上	12	9.76%	16	13.33%	18	15.25%



新進與離職員工統計							
員工新進與離職統計/ 年度		2022年		2023年		2024年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
新進員工							
年齡	未滿30	3	2.44%	2	1.67%	9	7.63%
	30以上 未滿50	6	4.88%	6	5.00%	6	5.08%
	50以上	0	0.00%	1	0.83%	0	0.00%
性別	男	4	3.25%	2	1.67%	14	11.86%
	女	5	4.07%	7	5.83%	1	0.85%
離職員工							
年齡	未滿30	2	1.63%	2	1.67%	9	7.63%
	30以上 未滿50	4	3.25%	9	7.50%	4	3.39%
	50以上	2	1.63%	1	0.83%	4	3.39%
性別	男	4	3.25%	4	3.33%	13	11.02%
	女	4	3.25%	8	6.67%	4	3.39%

註：

當年度員工總數：以當年底(12/31)的員工總數為準；

新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數) *100%；

如女性新進員工率=(當年度女性新進員工總數 / 當年度員工總數) *100%；

離職率=(當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數) *100%；

如未滿30歲離職員工率=(當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年度員工總數) *100%。



4.2 幸福職場

健全的人力資源是德勝得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑德勝吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；鼓勵同仁參與教育訓練及進修課程，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，德勝亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

4.2.1 薪酬福利

德勝提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，另訂有年終獎金發放機制，年終獎金發放數額連結公司獲利績效，除此，依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，依公司章程規定：公司年度如有獲利(係指稅前淨利扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之淨利)，應提撥百分之七至百分之十為員工酬勞，近幾年提撥率均為10%，充分顯示公司獲利與員工共享的表現。

德勝落實個人績效與薪酬連結，一年兩次定期實施績效考核，考核結果除作為薪酬依據並納入員工職場升遷發展考量之重要指標，以其薪酬制度更臻合理公平。

整體而言，德勝的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

其次，德勝不同性別員工當中再區分直接人員與間接人員等員工分類，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，直接人員當中，男女之基本薪資略為相當，而男女之整體薪酬差距逐年縮小；至於間接人員，男性與女性在基本薪資與整體薪酬有差異，乃因男性多擔任研發、業務工作，女性主要從事行政、事務等職務，以及年資差異所致，惟德勝為落實職場多元化與平等原則，亦將著手改善雙方薪資差距。此外，就基層人員薪資來說，德勝直接人員不論男女同仁，其標準薪資皆優於當地最低工資。

再者，德勝為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。



基本薪資與薪酬比率		2022 年		2023 年		2024 年	
員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
直接	基本薪資月薪(註1)	0.89	1	0.89	1	0.96	1
	薪酬(年薪)(註2)	0.91	1	0.89	1	0.95	1
間接	基本薪資	1.51	1	1.54	1	1.41	1
	薪酬(年薪)	1.87	1	2.04	1	1.58	1

註1:基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額,不包括任何額外薪酬,如加班費、獎金或各項津貼。

註2:薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額;「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金(包括現金和股權)、福利、加班費、調休及任何其他補貼(如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼)。

註3:直接人員因女性主管職居多,故薪資與薪酬皆高於男性。間接人員因男性主管多,且年資資深,故薪資與薪酬高於女性。

兩年度非擔任主管職務之全時員工薪資

非主管職務之全時員工薪資	年薪平均數(仟元/人)	年薪中位數(仟元/人)
2023 年	913	860
2024 年	862	810
差異	-51	-50

正式員工福利項目	正式員工擁有福利
團體保險(包含醫療、意外傷害險等)	V
結婚津貼、生育補助、喪葬補助	V
三節獎金、年終獎金、員工分紅	V
年度定期健康檢查	V
每週醫護人員臨場服務諮詢	V
給薪颱風假	V
員工國內外旅遊補助、社團活動補助	V
員工年中聚餐、部門聚餐	V
員工子女就近幼兒園就讀,安心接送	V
福利金發放、生日禮金、傷病慰問金	V

員工旅遊



員工旅遊



員工旅遊



設置哺乳室



尾牙活動



社團活動

公司的內部管理辦法特別強調並保障懷孕員工之權益。針對員工托嬰問題，本公司與附近育兒機構簽訂長期服務合約，並依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，子女滿三歲前得申請育嬰留停，最多不超過兩年。育嬰留停期滿後，公司安排回原單位任職。

員工育嬰留停/年度	性別	統計	
		2023 年	2024 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	3	2
	女	3	2
申請育嬰留停的員工數	男	0	0
	女	2	2
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0
	女	1	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0
	女	1	1
復職率 (B/A)	男	0	0
	女	100%	100%
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
	女	1	1
留任率 (C/前一年B)	男	0	0
	女	100%	100%

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：復職率=(當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

註3：留任率=(前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%。

教育訓練活動



最後，為保障員工退休的財務規劃，德勝退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。

確定福利計畫 (舊制退休金)

- ▶ 德勝之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數。

確定提撥計畫 (新制退休金)

- ▶ 德勝自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶。

4.2.2 人才培育

企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，德勝重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

德勝為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報到時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專業培訓。德勝積極鼓勵同仁進修工作職掌範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依需求研擬教育訓練計畫並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓相關人員得以學以致用。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資訊，德勝鼓勵同仁參與外部機構舉辦之課程、社交溝通課程等。

而員工類別當中，直接人員由於廠區產線作業較為單純，而間接人員多從事設計、開發、環安衛，需要持續進修不同專項訓練，故間接人員受訓時數相較直接人員為多；另因定期進修相關專業課程之環安衛、財會、稽核…等人員以女性居多，故女性員工平均受訓時數較男性員工為多。

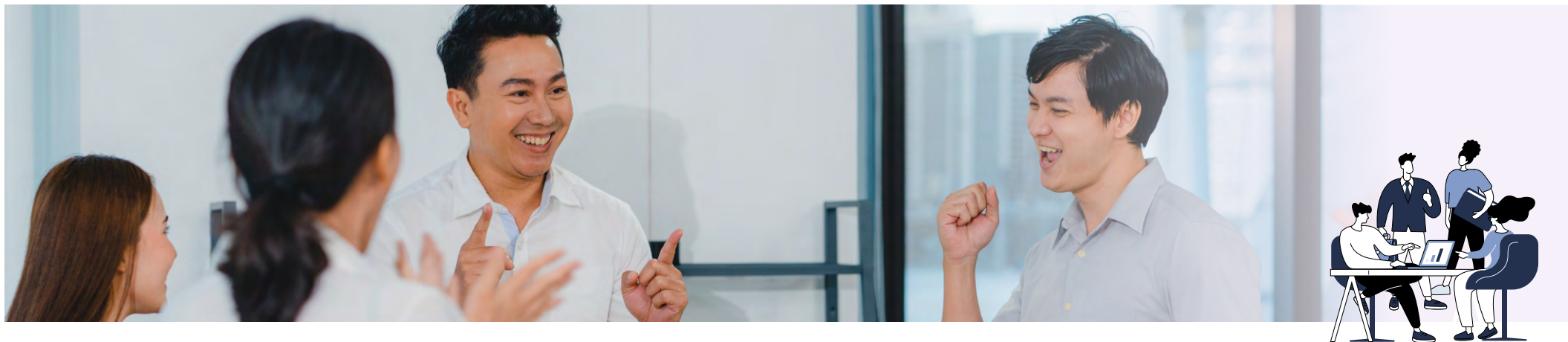
訓練績效

統計/年度		2023年	2024年
每名員工受訓平均時數(註1)		4.43	9.91
員工依性別受訓平均時數(註2)	男	3.80	7.31
	女	5.07	12.79
員工依類別受訓平均時數(註3)	直接	2.20	4.27
	間接	4.74	10.73

註1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數/當年底員工總人數。

註2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數/當年底女性員工總數。

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



績效管理與職涯發展

德勝透過公開績效考核制度，落實績效管理。該制度適用於德勝全體正式員工，不因性別、年齡有所差異。透過定期績效評估，主管與同仁進行績效面談，討論目標達成、應發展能力建議及職涯回饋，了解員工與主管間對於任務完成與期許差異，藉此培育與發展員工個人能力，進一步提升公司競爭力及整體組織效能。

主管每年制訂年度教育訓練計劃，讓部門/員工有目標計劃地充實職務所需知識與技能，為未來職涯發展預做準備，達成提昇績效與發展能力目標。於年終檢討時，依據年初訂定之目標、工作內容及學習計劃，檢視其執行之成效。

本公司每年定期辦理績效考核，並依職稱及職務內容訂定考核項目及標準，作為年終獎金核發、晉升或薪資調整之參考依據。

訓練績效

2024年績效考核的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	58	62	93.55%
	女	54	56	96.40%
員工類別	直接	15	15	100.00%
	間接	97	103	94.17%

註：員工績效考核排除總經理及任職未滿3月的新進員工。

4.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、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。德勝遵守法令，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、公司治理主管及管理部門主管等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，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，德勝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，了解員工的需求與意見，並透過討論與協商取得共識並採取因應措施，以提高員工的工作滿意度。近年德勝勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

性騷擾防治、相關申訴機制及處理程序

德勝為防治及處理職場性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人的權益及隱私，制定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，內容包含定義性騷擾範圍、設置性騷擾申訴評議委員會、申訴及救濟機制、評議程序、保密責任及輔導或醫療轉介服務等。其中在當事人保護措施方面，參與調查、評議的人員均應對申訴案件內容負保密責任，違反者並按規定懲處；相關辦法皆置放於公司內部網站，以供員工能隨時搜尋使用。

4.3 職業安全衛生

重大主題	職業健康與安全
政策	▶ 持續強化安全衛生管理和定期評估安全衛生績效，建立安全、衛生、友善的工作環境
目標	▶ 零重大職災 ▶ 無違反職業安全衛生相關法規
負責部門/ 申訴機制	▶ 職安 ▶ vendor@mail.rubytch.com.tw
投入資源及 具體成果	▶ 落實安全衛生自動檢查，強化廠內員工安全衛生意識 ▶ 依循各項安全衛生法規並落實執行 ▶ 緊急應變處理與準備
評估機制	▶ 2024年度零重大職災 ▶ 2024年度無違反職業安全衛生相關法規

4.3.1 職業安全衛生管理系統

德勝遵循職業安全衛生法，我們承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務，重視員工工作安全，並積極提升工作者的安全及健康，持續改善工作環境，降低工作環境中的危險因素，減少職災發生，同事透過平時的教育訓練及宣導，要求員工確實遵循守則，並推行健康促進活動，提供優於法規之員工健康檢查以及不定期舉辦健康講座，關心員工的身心健康，期望打造優質安全與健康的職場，讓員工安心工作，善盡企業的社會責任，追求永續發展，職業安全衛生管理系統列入短期規劃。

落實勞動部職業安全衛生署推行之勞工健康保護四大計畫，及政府制定之性騷擾防治法及性別平等教育法……等，並徹底執行，期許為德勝提供更完善的就業環境。



職安政策

- ▶ 全員教育、健康促進：提供完善教育訓練與資源，全員參與強化職業安全意識並促進勞工身心健康。
- ▶ 風險意識：落實危害鑑別及風險評估，建立相關因應機制，減少人員職業傷害事件。
- ▶ 遵守法令、落實政策：執行職業安全風險評估及嚴格的職安衛管控措施，並促進預防職業災害，以保障員工的安全與身心健康。
- ▶ 持續改善、有效溝通：有效管理並持續改善，重視利害關係人溝通及諮商，推展職安衛理念。
- ▶ 目標管理、永續經營：訂定職安衛管理目標，提升管理成效，接軌國際規範，實踐職安衛管理之永續承諾。

安全衛生活動集錦



4.3.2 工作者參與、諮詢及溝通

德勝安全衛生管理單位每年訂有「職業安全衛生安全管理計畫暨自動檢查計畫」，負責辦理職業安全衛生管理計劃事項，包括職業安全衛生相關事項，以維護員工權益預防職業災害之發生，保障員工安全與健康的工作環境。

4.3.3 職業安全衛生教育訓練

訓練類別	說明	效益
新人訓練	凡新進就職前或職務異動時須完成新人職業安全衛生訓練3小時	2024年度共計完成新人職業安全衛生訓練，100%達成
證照類	健全德勝員工對職業安全衛生的認知及架構	甲種業務主管證照 乙級職業安全衛生管理員 職安相關證照回訓
在職	在職員工職業安全衛生教育訓練	2024年度執行消防教育訓練及緊急應變演練
健康促進	提升員工身心靈健康	身心講座2場

2024年度職業安全相關訓練

訓練類別	參與人次	訓練總時數
新人訓練	14	28
證照訓練	3	12
消防類訓練	47	30.5
健康促進	40	120
輻射防護	2	6

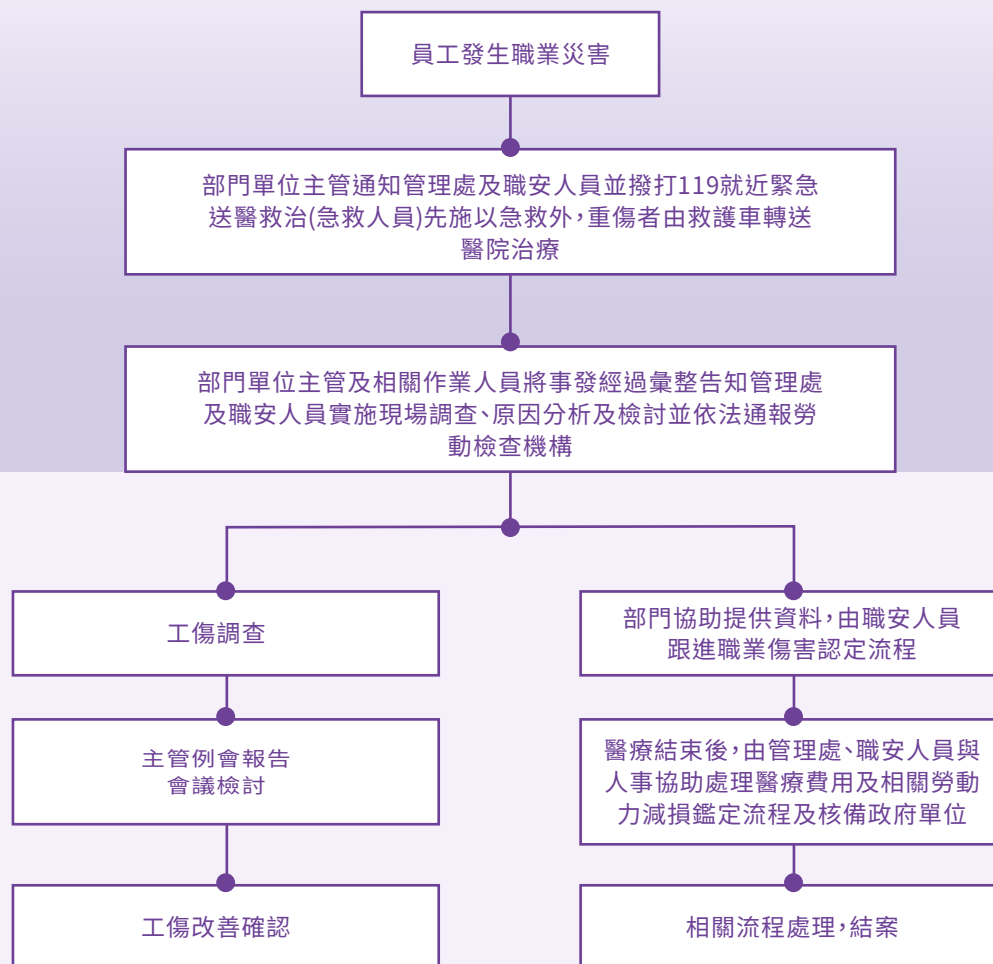


為了有效落實整體職安政策，德勝安排完整的職安教育訓練內容，新進人員方面，在到職時會進行二個小時的職安訓練，讓新進員工可以確實了解公司整體職安情形，針對在職員工，每年度也會依照職務安排相關的訓練內容，對所有員工進行安全教育訓練，職安相關人員也遵循法規要求，定期進行相關的回訓，並鼓勵職安人員考取職安證照，加強公司整體職安架構，以利於推動公司職業安全，做到全員參與，共同防範職業傷害。

4.3.4 危害辨識、風險評估及事故調查

德勝為防止職業災害，保障勞工安全與健康，訂有「安全衛生工作守則」，並導入「ISO 14001環境管理系統」，安全衛生管理單位依據訂定「職業安全衛生安全管理計畫暨自動檢查計畫」，每年執行各項檢查與監測，包含工作場所環境、機械、設備或器具之維護與檢查，確認各項工作安全守則落實辦理與衛生標準是否符合規定，危害物質是否均辨認且納入管控以及特殊作業從業人員資格及作業是否按照標準流程辦理等，過程檢查紀錄均予以紀錄保存，確保工作環境之健全與健康。此外針對事故調查，公司建立了事故調查流程，以落實事故之調查及管理，包括工作者可自行離開其所認為可能導致傷害或疾病的工作狀態之政策與要求。任何工傷事故發生，其通報作業及處理改善過程依據下列流程實施。

職業災害事故處理流程



4.3.5 承攬商職安要求

德勝對承攬商訂有合約，合約規範其應負安全責任，在承攬商首次進廠時，宣導德勝承攬商安全相關規定，要求承攬商確實遵守。承攬商於施工期間，本公司也會由職安人員不定期的進行巡查，若發現有不合標準的情形，則進行督導及追蹤改善，確保承攬商之作業符合德勝之職安標準。2024年度承攬商整年度並未發生可記錄之職業傷害。

4.3.6 職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2024年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件(含可記錄之職業病)。每年度落實自動檢查計畫及職安衛查核，致力於現場環境之改善，並透過職業安全衛生訓練，以期降低爾後之職業傷害。

員工--職業傷害及職業病統計

統計/年度		2022年	2023年	2024年
總經歷工時(全體員工實際出勤工時)		245,016	238,080	236,000
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註：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、或失去意識、或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(即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識)，但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷(現場急救解決之工傷)排除或包含。

註：上下班交通事故不列入統計。

4.3.7 健康職場推動

隨著社會與經濟之變遷，國際勞工組織(ILO)及世界衛生組織(WHO)提倡勞工職場安全及健康服務是基本權利，德勝依循ILO及WHO意旨並依循法令規定，積極於健康議題之策劃、推動、執行，其內容涵蓋三大面向：健康服務、健康教育、健康工作環境。定期辦理疾病防治宣導、健康保健宣導、衛生專題演講、員工預防保健諮詢、員工健康檢查。基於保護員工健康的立場，著力於健康風險評估、健康管理、健康促進及工作環境危害評估及建議等服務，且提供員工衛教觀念，期許在工作期間不致因健康問題而影響工作且能落實職場勞工之健康照護。

德勝為落實勞工健康服務制度及身心健康保護措施，欲提升勞工職場健康相關知能，以關懷角度出發，積極規劃並宣導推動正確的健康知識，期許建構一個健康友善且樂活的職場環境，我們希望員工培養正向積極的健康概念、維持健康的身心靈，能將職場健康融入日常生活中，取得樂活的家庭與工作生活。

健康管理

德勝股份有限公司每年度實施優於法規規定之職業健康檢查，安排特定項目之健康檢查。針對檢查結果進行異常分級管理，提供員工個人健康指導並加強疾病相關衛生教育宣導、複檢追蹤等健康管理措施，並持續管理員工健康。

2024年度職業安全相關訓練

年度	2022年	2023年	2024年
應實施健診數(a)	121	117	116
到檢人數	121	117	115
參檢率	100%	100%	99%
當年度應複檢數(b)	13	0	0
健檢成功率(b/a)	10.74%	0%	0%

追蹤健康管理機制說明：除與簽約醫院要求製作個人歷年健診分析，使同仁了解自身健康變化與定期健檢的重要性外，更於完成年度健檢後，由約聘之職業安全衛生護理人員，對同仁健康檢查報告提供一對一健康指導。

後續並依其風險安排職業醫學專科醫師進行健康及工作風險評估，除定義工作風險級別外並針對檢查結果有重大異常者，提供後續醫療建議及定時追蹤健康狀況，落實關懷服務。



4.4 永續供應鏈

重大主題	供應鏈管理
對公司的正負面衝擊	▶ 供應商環境及社會面衝擊，可能造成供應商中斷；且近年碳定價法規及市場要求日趨嚴厲，衍生公司營運成本增加，現行透過供應商管理制度建置，強化供應鏈永續發展，為正面實際衝擊
政策	▶ 環境永續、社會共榮、永續夥伴
目標	▶ 在地化採購比率75%以上 ▶ 供應商環境、社會因重大負面衝擊終止交易家數0家
投入資源及具體成果	▶ 完成供應商永續調查制度建置 ▶ 發行供應鏈永續發展承諾書 ▶ 完成供應商年度品質評鑑
負責部門/申訴機制	▶ 窗口：採購 ▶ Email: andy_wang@mail.rubytch.com.tw
目標達成情形	▶ 2024年度對81家供應商進行鑑別(環境宣導)，回覆率100% ▶ 2024年度在地化採購比率77.42% ▶ 2024年度無任何供應商因環境及社會面重大負面衝擊而終止交易 ▶ 2024年度衝突礦產調查CMRT比率9.72% ▶ EMRT調查比率9.72%

德勝管理階層承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好防止職災、環境保護與污染預防的工作，善盡企業的社會責任。近年來，因為氣候變遷造成整體產業衝擊，公司針對供應商除了採購原物料、耗材以符合相關法令法規及環保、安全之要求，也將企業永續發展思維納入供應鏈發展考量。為達到此一目標，我們輔以國際管理系統標準要求進行持續改善，並展開至供應商要求，以達成產業永續。

4.4.1 供應鏈整合及分散風險因應

德勝一直視供應商為策略合作夥伴，堅信與供應商夥伴互相扶持，共同成長。本公司主要服務營運據點為台灣，為促進當地產業聚落，提供區域性經濟發展，盡可能選擇當地供應商合作。本公司合作夥伴皆為合作多年的供應商，供貨來源穩定，考量原料品質、價格與配合情形使得供應商會有所變動，因此亦無因進貨集中少數供應商而有斷料之集中性風險。

4.4.2 降低原物料運輸對環境造成的衝擊

隨著科技的不斷進步、工業產值提升，造成的環境危害也日益增加，也喚起全球對於環保的議題亦顯重視。2015年聯合國氣候變化大會(COP21)，會議的目標是達成具有約束力的措施，解決氣候變化問題，遏制全球氣溫上升。被視為「拯救地球最後、最佳的機會」誓言將改善目前氣候變遷日益惡化的現象，把全球平均氣溫升幅控制在工業化前水平以上低於1.5°C之內。該會議被視為史上面對全球暖化最具代表性的一場國際協議，德勝亦秉持該原則在選擇供應商時，也會對於供應商所在的地理位置納入考量，除了對供貨週期與及時性、運輸成本的考量，也降低原物料長距離運輸對環境可能造成的衝擊與傷害。

供應商選擇除了在地化考量，也需考量集中同地區採購風險，管理方式盡可能做到滿車滿櫃，運輸方式上盡量用船舶運載，減少空運運輸，船舶二氧化碳的排放量遠低於空運，減少運輸產生的二氧化碳。

4.4.3 採購政策

本公司依據管理系統之要求建立採購及供應商管理制度有效的管理供應商供貨品質，落實「供應商環境宣導通知單」，並於2024年度建立供應商行為準則並實施，將我們的永續發展理念與要求延伸至供應鏈，聯合供應商共同進行管理，要求供應商遵守並承諾，確保所有作業均能符合各項環保、勞動法規及國際企業社會責任規範。

為維持品質、安全、綠色產品、交期、服務、價格要求之物料，並協助完善供應商管理，從而達到互惠共贏目的，德勝依據相關物料承認程序、供應商選擇等機制，通過物料的評估、專業團隊評鑑與輔導等原則選擇供應商。

4.4.4 供應商評選機制

供應商選擇並不單僅針對其價格做為唯一考量因素，進而是依供應商之優勢對比風險考量為基礎。如何維持與供應商良好的關係其最重要，並以確保供應商品質(Quality)、成本(Cost)、交期(Delivery)、服務(Service)、管理(Management)與環保(Environmental Protection)，皆能符合德勝採購需求。

本公司依循「供應商管理辦法」，在與供應商簽定的採購合約中，要求供應商遵守行為準則，其中涵蓋保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之篩選條件下，對供應商在環安衛風險、禁用童工、勞工管理、無危害勞工基本權利、道德準則及誠信經營等面向的要求及期待。

新供應商評鑑

年度	新增 供應商數	品質 評估家數	經由環境 及社會標準 篩選之新增 供應商數	經由環境 及社會標準 篩選之新增 供應商佔 新增供應商比
2022年	10	6	8	80%
2023年	5	5	5	100%
2024年	10	10	10	100%

來自當地供應商的採購支出比例

項目/年度	2022年	2023年	2024年
當地供應商家數佔比(%)	74.68	78.06	77.42

註1：當地係指台灣之供應商。採購類別以產品相關原物料。

註2：公司與台灣代理商購買海外原物料，不算當地採購。

既有供應商評鑑

項目/年度	2022年	2023年	2024年
供應商家數(當年度有交易)	158	155	155
供應商品質稽核書面家數	148	144	144
供應商品質稽核實地家數	0	4	4
供應商ESG自評家數	—	—	38
供應商ESG實地稽核家數	—	—	2
整體供應商ESG稽核率(%)	—	—	26.39%

註：2022年度因疫情關係暫停實地稽核。供應商環境及社會面評估於2024年起實施。

2024年度新增供應商10家，100%經供應商管理辦法評鑑合格；既有供應商部分，2024年起依據ESG要求實施環境及社會面評估，近三年每年針對供應商實施品質評估，未發現重大缺失致終止合作關係廠商。

4.5 品質與客戶服務

為確保本公司產品符合國際環保法規(歐盟RoHS、REACH...)及客戶綠色產品要求,進而避免對環境造成污染以及危害人體健康,本公司組成跨部門之綠色小組參與及管制產品之設計、採購、生產及銷售等相關流程,並要求供應商、外包商,將綠色產品要求納入其管理,以提供未含有害物質之產品及滿足客戶要求。

項目	管理策略及實績
法遵及客戶需求管理	▶ 客戶環境禁限用物質管理要求於合約/外來文件系統審查。品質系統管理單位不定期進行常見國際法規符合性檢討及客戶環境限用特殊要求之整合,以作為德勝限用物質管理持續改善之目標 ▶ 依據客戶禁限用物質管理特殊要求或法規要求,針對未納入德勝物質管制標準中的物質不定期進行供應商環境禁限用物質調查。如 REACH SVH
生命週期的管理 (品質監控, 內外部)	▶ 制定德勝禁限用物質管理標準文件環境禁限用物質管理程序,遵守歐盟RoHS/REACH法規,針對客戶環境禁限用物質管理要求於合約/外來文件系統審查 ▶ 德勝使用ERP系統列管供應商有害物質資訊,每年更新供應商資訊,關鍵供應商完成度100% ▶ 關鍵供應商聲明書簽署率100%

2024年度無任何產品違反綠色產品相關法規要求事件。

客戶滿意度調查

德勝在產品售後服務上以滿足客戶需求為基礎任務,並以提高客戶期待的服務水準為永續經營理念;從客戶角度思考,開發產品與服務解決方案,以達成客戶要求。每年定期對客戶進行客戶滿意度調查。客戶滿意度維持穩定,皆優於目標4.5分,本公司後續將持續關注客戶需求,提供高品質產品與服務,滿足客戶需求,以成為客戶信任的長期夥伴共同邁向永續。

歷年客戶滿意度分數

2022年	2023年	2024年
4.75	4.83	4.72

註:滿意度分數滿分為5分。



客戶溝通、機密資料保護

客戶抱怨處理方面,德勝提供多元化的客戶溝通管道,如官方網站、服務專線及E-mail等,也訂定處理機制,即時給予妥善的處理。

本公司也將客戶資料視為機密資訊,2024年度無發生違反客戶隱私權或個人資料外洩、造成客戶權益受損之事件。

4.6 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，德勝透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，多年來持續提供在社會福利、文化、教育、學術、宗教、慈善等領域捐贈，支持公益團體/機構援助真正有需要的對象，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。

公益活動

年度	項目	管理策略及實績
2022年	生命教育	財團法人廖永祥醫師生命教育協會 200仟元。
2023年	社會公益	台大醫院雲林分院歲末感恩音樂會、輔仁大學附設醫院發展基金合計共600仟元。
	振興經濟	振興經濟職福會發放現金10仟元予每位員工。
	社會公益	落實社會公益，購入小農蜂蜜分送員工。
2024年	社會公益	國立臺北科技大學學術回饋金、輔仁大學附設醫院發展基金，合共363仟元。
	振興經濟	振興經濟職福會發放現金13仟元予每位員工。



CH5

附錄

- A1 GRI永續性報導準則對照表
- A2 永續會計準則SASB對照表-硬體
- A3 TCFD揭露項目對照表
- A4 證交所永續揭露指標-上櫃通信網路業
- A5 上市上櫃公司氣候相關資訊
- A6 管理系統證書

A1:GRI 永續性報導準則對照表

使用聲明	德勝科技股份有限公司已依循GRI 準則報導2024 年1月1日至12月31日期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1:基礎 2021
適用的GRI行業準則	本公司尚無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	省略 / 備註
GRI 2: 一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 關於德勝	14	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	02	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	02	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	02	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	02	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於德勝	14	
	2-7	員工	4.1 人才永續	42	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才永續	42	
治理	2-9	治理結構及組成	2.2 盡責治理	16	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 盡責治理	16	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 盡責治理	16	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 盡責治理 2.3 風險管理及氣候變遷因應策略	16 23	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 盡責治理 2.3 風險管理及氣候變遷因應策略	16 23	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 關於德勝	14	
	2-15	利益衝突	2.2 盡責治理	16	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 盡責治理	16	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 盡責治理	16	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 盡責治理	16	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
治理	2-19	薪酬政策	2.2 盡責治理	16	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 盡責治理	16	
	2-21	年度總薪酬比例	—	—	最高年度總薪酬為公司機密資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	01	
	2-23	政策承諾	1.1 永續發展策略 1.2 永續發展目標及績效	04 04	
	2-24	納入政策承諾	1.1 永續發展策略 1.2 永續發展目標及績效	04 04	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 盡責治理 2.3 風險管理及氣候變遷因應策略	16 23	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 盡責治理	16	
	2-27	法規遵循	2.2 盡責治理	16	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 關於德勝	14	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通	07	
	2-30	團體協約	4.2 幸福職場	45	
GRI 3: 重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題鑑別	10	
	3-2	重大主題列表	1.4 重大主題鑑別	10	
*資訊安全					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 資訊安全	27	
*產品安全與責任					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.5 設計創新	29	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
經濟面					
*經濟績效					
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 經濟績效	32	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.3 風險管理及氣候變遷因應策略	23	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.2 幸福職場	45	
社會參與					
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.6 社會參與	57	
環境面					
GRI 302:能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.3 能源管理	37	
	302-3	能源密集度	3.3 能源管理	37	
	302-4	減少能源消耗	3.3 能源管理	37	
*溫室氣體排放					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2 溫室氣體排放	35	
GRI 305: 排放 2016	305-1	能源直接(範疇一)溫室氣體排放	3.2 溫室氣體排放	35	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放能	3.2 溫室氣體排放	35	
	305-3	能源其他(範疇三)溫室氣體排放	3.2 溫室氣體排放	35	
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.2 溫室氣體排放	35	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.3 能源管理	37	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
*供應鏈管理					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 永續供應鏈	54	
GRI 308: 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.4 永續供應鏈	54	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊,以及所採取的行動	4.4 永續供應鏈	54	
GRI 308: 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選之新供應商	4.4 永續供應鏈	54	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.4 永續供應鏈	54	
社會面					
*勞雇關係					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 幸福職場	45	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.2 幸福職場	45	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.2 幸福職場	45	
	401-3	育嬰假	4.2 幸福職場	45	
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	4.2 幸福職場	45	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
*職業安全與衛生					
GRI 403:職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	4.3 職業安全	50	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.3 職業安全	50	
	403-3	職業健康服務	4.3 職業安全	50	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.3 職業安全	50	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 職業安全	50	
	403-6	工作者健康促進	4.3 職業安全	50	
	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	4.3 職業安全	50	
GRI 403:職業安全衛生 2018	403-9	職業傷害	4.3 職業安全	50	
	403-10	職業病	4.3 職業安全	50	
*訓練與教育					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 幸福職場	45	
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 幸福職場	45	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 幸福職場	45	
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	2.2 盡責治理	16	
			4.1 人才永續	42	

A2 永續會計準則SASB對照表-硬體

主題	會計指標	類別	編號	報告書章節	備註
產品安全	識別和解決產品中數據安全風險的方法之描述	討論與分析	TC-HW-230a.1	2.5 設計創新	
多元員工	(1) 管理層 (2) 技術人員和 (3) 所有其他員工的性別和種族/族裔群體代表百分比	定量分析	TC-HW-330a.1	4.1.2 員工統計	
產品生命週期管理	包含 IEC 62474 應申報物質之產品的收入百分比	定量分析	TC-HW-410a.1	—	本公司產品100%符合IEC62474要求
	按照收入，符合 EPEAT 註冊或同等要求的合格產品之百分比	定量分析	TC-HW-410a.2	—	本公司產品不適用
	按照收入，符合能源效率標準的合格產品百分比	定量分析	TC-HW-410a.3	—	本公司產品不適用
	報廢產品和回收的電子廢棄物的重量、回收百分比	定量分析	TC-HW-410a.4	3.4 水資源及廢棄物管理	
供應鏈管理	(a) 所有設施和 (b) 高風險設施，在 RBA 有效性稽核程序 (VAP) 或同等條件下審核之一級供應商設施的百分比	定量分析	TC-HW-430a.1	0%	尚未要求供應商落實RBA稽核
	一級供應商的 (1) 不符合 RBA 有效性稽核程序 (VAP) 或同等措施的比率，以及 (2) (a) 優先不符合和 (b) 其他不符合的相關矯正措施率 (VAP) 或同等條件下審核之一級供應商設施的百分比	定量分析	TC-HW-430a.2	0%	尚未要求供應商落實RBA稽核
原料採購	管理關鍵材料使用相關風險的描述	討論與分析	TC-HW-440a.1	2.5 設計創新 4.4 永續供應鏈	
活動指標	按產品類別生產的單位數	定量分析	TC-HW-000.A	光纖介面卡25,497PCS；光纖交換器81,254PCS； 光纖轉換器22,607PCS	
	自有設施生產百分比	定量分析	TC-HW-002.A	100%	

A3 TCFD揭露項目對照

面向	TCFD揭露項目	對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	2.3 風險管理及氣候變遷因應策略	23
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	2.3 風險管理及氣候變遷因應策略	23
策略	組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	2.3 風險管理及氣候變遷因應策略	23
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	2.3 風險管理及氣候變遷因應策略	23
	組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	2.3 風險管理及氣候變遷因應策略	23
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	2.3 風險管理及氣候變遷因應策略	23
	組織在氣候相關風險的管理流程	2.3 風險管理及氣候變遷因應策略	23
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	2.3 風險管理及氣候變遷因應策略	23
指標和目標	組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	2.3 風險管理及氣候變遷因應策略	23
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	2.3 風險管理及氣候變遷因應策略 3.2 溫室氣體管理	23 35
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	2.3 風險管理及氣候變遷因應策略	23

A4 證交所永續揭露指標-上櫃通信網路業

編號	指標	指標種類	單位	報告書內容章節
01	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	3.3 能源管理 無再生能源使用
02	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(m ³)	3.4 水資源及廢棄物管理 無製程用水故耗水量為0
03	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸(t)、百分比(%)	3.4 水資源及廢棄物管理
04	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%)、數量	4.3 職業安全
05	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	量化	公噸(t)、百分比(%)	3.4 水資源及廢棄物管理
06	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	2.5 設計創新 4.4 永續供應鏈
07	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	報導貨幣	2023年度未發生任何相關訴訟， 損失總額為0元
08	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	光纖介面卡25,497PCS； 光纖交換器81,254PCS； 光纖轉換器22,607PCS

A5:上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	公司因應
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	2.3 風險管理及氣候變遷因應
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)	2.3 風險管理及氣候變遷因應
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	2.3 風險管理及氣候變遷因應
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	2.3 風險管理及氣候變遷因應
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。	2.3 風險管理及氣候變遷因應
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。	尚無相關轉型計畫
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚無使用內部碳定價
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。	2.3 風險管理及氣候變遷因應
9. 溫室氣體盤查及確信情形及減排目標	減排目標規劃中

類別	2024年		2023年		確信機構及確信情形說明
範疇一	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	
母公司	90.3715	0.0888	51.6321	0.0288	2023年度委由TUVNORD查證， 聲明書請參閱管理系統證書。 2024年度未經第三方查證。
範疇二	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	
母公司	273.6744	0.2688	294.9609	0.1647	
範疇三	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	
母公司	87.3882	0.0858	95.6405	0.0534	

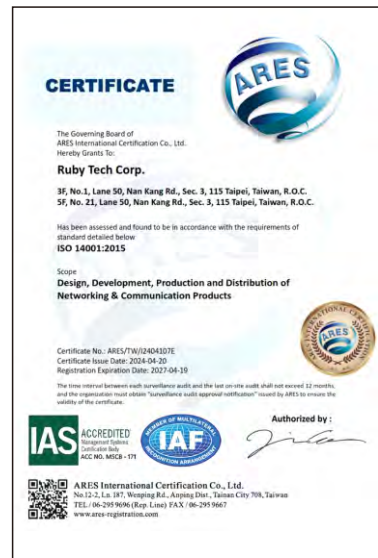
2023年度委由TUVNORD查證，
聲明書請參閱管理系統證書。
2024年度未經第三方查證。

註：子公司未來依主管機關要求時程完成盤查，2023年度合併營收1,791百萬，2024年度合併營收1,018百萬。

A6: 管理系統證書



ISO 9001:2015



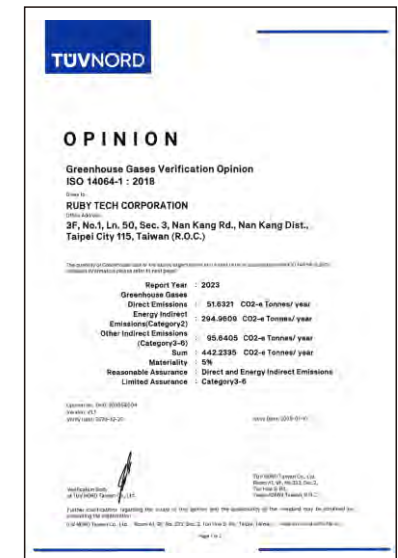
ISO 14001:2015



ISO 27001:2013



ISO 27034-1:2011



ISO 14064-1:2018



德勝科技股份有限公司

台北市南港區南港路三段50巷1號3F

<http://www.rubytch.com.tw>