



2024

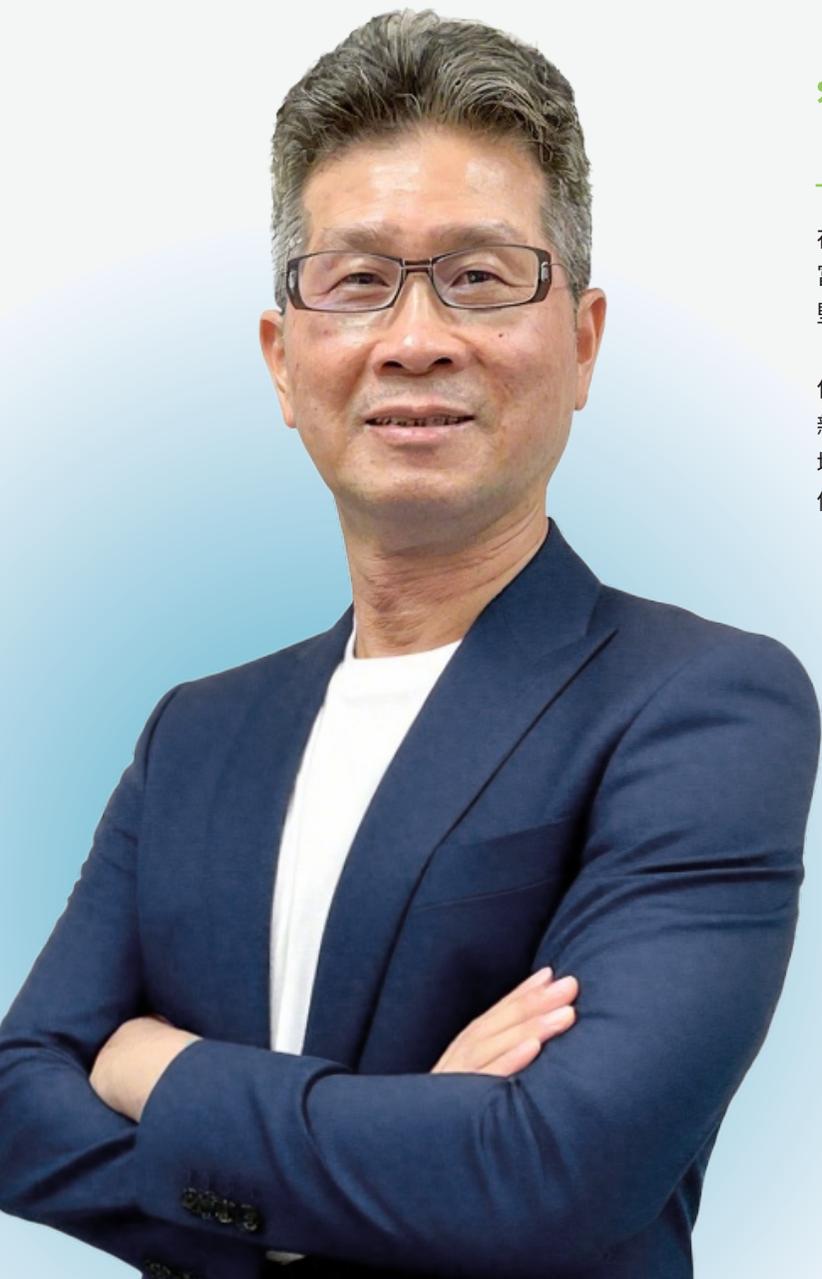
永續報告書

Sustainability Report

目錄

| | | | | | | | |
|---|--------------------|----|---|--------------|----|---|------------------|
| | 經營者的話 | 3 | | | | | |
| | 編輯方針 | 5 | | | | | |
| 1 | 利害關係人議合 | | 3 | 公司治理 | | 5 | 社會關懷 |
| | 1.1 永續推行委員會 | 7 | | 3.1 治理實務 | 21 | | 5.1 同仁概況 |
| | 1.2 確認利害關係人 | 7 | | 3.1.1 董事會 | 22 | | 5.1.1 人權保障 |
| | 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 | 8 | | 3.1.2 功能性委員會 | 25 | | 5.1.2 同仁統計 |
| | 1.4 鑑別重大主題 | 9 | | 3.1.3 內部稽核 | 26 | | 5.2 適才適任 |
| | | | | 3.1.4 倫理誠信 | 27 | | 5.2.1 薪酬福利 |
| | | | | 3.2 風險管理 | 28 | | 5.2.2 人才培育 |
| | | | | 3.3 法規遵循 | 29 | | 5.2.3 勞資溝通 |
| | | | | 3.4 營運績效 | 30 | | |
| | | | | 3.5 資訊安全 | 32 | | |
| 2 | 關於富爾特科技 | | 4 | 綠色永續 | | 6 | 附錄 |
| | 2.1 公司簡介 | 14 | | 4.1 永續環境 | 34 | | 附錄一、GRI 內容索引表 |
| | 2.2 營運目標 | 18 | | 4.2 永續供應鏈 | 39 | | 附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊 |
| | 2.3 發展策略 | 18 | | | | | |
| | 2.4 參與外部組織 | 18 | | | | | |

經營者的話



” 提供生活享樂平台，創造快樂 ”

在全球 AI 科技突飛猛進與全球經濟充滿變動的浪潮中，富爾特科技深刻體會到數位化與永續發展的重要性，更加堅定了我們「提供生活享樂平台，創造快樂」的使命。

作為一家專注於數位平台服務的企業，我們不僅致力於創新科技的應用，更加承諾在環境、社會與公司治理的領域，持續精進，為股東、員工、客戶及社會創造更大的價值。

聚焦永續，實現責任承諾

永續發展是富爾特科技長期以來的核心價值之一。我們相信，企業的成功不僅取決於財務表現，更關乎對環境與社會的貢獻。環境方面，我們積極推動減碳應用，優化數位平台營運效率，降低能源消耗。在社會責任上，我們持續投資員工培訓與福利，打造開放、自由且充滿創意的工作環境，同時透過支持公益活動，回饋社會。在公司治理上，我們堅守透明與誠信原則，加強內部稽核與風險管理機制，確保企業穩健經營。

我們將持續強化資訊安全，提供消費者更安全的交易環境；將導入 AI 工具使用降低營運成本，提升經營效能。這些措施不僅體現了我們對永續經營的承諾，更為公司長期發展奠定了基礎。

創新驅動成長，數位化引領未來

面對全球通信產業快速變遷，富爾特科技始終以創新為核心的驅動力。我們深耕通信領域產品，積極推展 eSIM 的業務，整合多國資源，提供了即買即用的便捷服務，滿足全球旅客日益增長的需求。此外，運用 AI、大數據等前沿技術，提升平台效能與用戶體驗，並持續探索物聯網 (IoT) 應用的新商業模式。

國際化布局與策略投資

運用我們在國際化經營的豐富經驗與人才優勢，結合網路平台技術及上市公司的資源與品牌優勢，我們將積極開拓 eSIM 漫遊跨國業務。在全球市場的拓展過程中，我們不排除以投資或併購在地優秀廠商的方式，實現雙贏的策略目標。

同時，我們將持續關注 eSIM、AI、大數據及雲端服務等新技術發展，並開發新技術應用，深入了解新技術產業生態，尋求進入最佳契機。以策略性轉投資，我們將經營數位行銷與影視娛樂產業，加速既有營運項目的轉型升級。

攜手共進，共創美好未來

在這個充滿變革的時代，我們深知單靠企業自身力量，難以實現企業全面永續目標。因此，我們積極尋求與合作夥伴攜手，共同推動產業升級以及生態圈的建設。透過策略性投資及合作，我們深化了在 AI、雲端服務等領域的佈局，也為未來業務拓展奠定了堅實基礎。

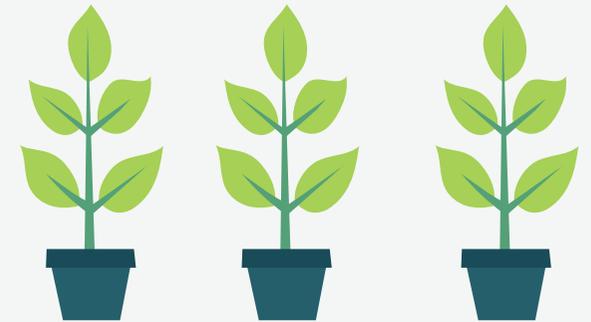
展望未來

在新興科技蓬勃發展的大環境之下，我們將持續秉持穩健經營的理念，以創新科技來賦能業務的發展，同時肩負起更多環境與社會責任。面對 AI 需求持續旺盛，以及各產業復甦動能的差異化發展，我們將靈活調整策略，確保在市場競爭中保持領先優勢。

我們將持續強化與策略夥伴的合作，提出符合市場需求的產品與服務，以提升銷售動能。同時，透過強化行銷通路的佈建與海外業務拓展，建立多元銷售管道，有效提升銷售能力。我們期待，在全體員工、合作夥伴及股東的共同努力下，富爾特科技能夠持續突破自我，不斷創造價值，帶來更多快樂與驚喜。

最後，我謹代表富爾特科技全體同仁，再次感謝各位一路以來的支持與信任。讓我們攜手邁向更光明、更永續的未來！

董事長 吳長青



編輯方針

關於本報告書

此為富爾特科技股份有限公司(下稱富爾特科技或本公司)第一本永續報告書,本報告書財務數據與公司個體財報揭露一致,財報並經會計師查核簽證,環境與社會等數據皆為公司個體資訊,由公司各部門同仁自行蒐集統計,並經部門主管審核確認。本報告書揭露之資訊採用全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)撰寫,並於附錄提供GRI內容索引供利害關係人對照。

2024年為本公司首次編製永續報告書,無資訊重編問題,報告書發布前經各部門主管確認,暫無安排外部查證。

■ 報告期間與範圍

| | |
|-----------|--------------------------------------|
| 報告書資訊揭露期間 | 2024年1月~12月,如有部分資料跨及不同年度,將另行在報告內文中說明 |
| 報告書發布頻率 | 每年一次 |
| 報告書發布日期 | 2025年8月 |

意見回饋

| | |
|--------|---|
| 公司受理單位 | 法務風控部 |
| 聯絡分機 | 123 |
| 電子郵件 | william.lui@fullerton.com.tw |
| 公司官網 | https://govern.fullerton.com.tw/governance/1 |

1

利害關係人議合

- 1.1 永續推行委員會
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題



一、利害關係人議合

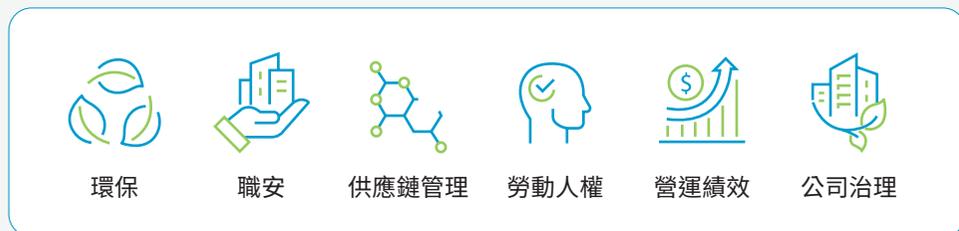
利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 永續推行委員會

富爾特科技董事會通過，董事會下設置永續發展推動小組，由董事會授權總經理擔任召集人，永續發展推動小組擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入本公司企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（下稱 ESG）等面向，永續發展推動小組由權責部門蒐集利害關係人對以下議題的關注：



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。

本公司制訂永續報告書編製及驗證之作業程序，並納入內部控制制度，並且每年向董事會提報前一年度 ESG 執行情形，內容包含：

- 本公司鑑別的重大主題
- 後續之風險因應
- 重大主題之目標及執行情形

董事會每年聽取永續推行委員會的報告，並評估重大主題訂出的政策、目標是否可行，並檢視 ESG 具體落實程度，讓董事會實質參與到公司在 ESG 上的實踐。

1.2 確認利害關係人

富爾特科技對於利害關係人之定義係具對組織營運產生影響或受組織影響之內、外部團體或個人。根據上述原則，員工、供應商、客戶及股東為本公司辨認的利害關係人。本公司透過內部與外部等不同溝通管道，收集以上利害相關者回饋的資訊，也參考國際趨勢與規範、客戶要求、同業做法，鑑別各利害相關者所關切之議題，列式各議題回應性與溝通做法。富爾特科並設有各種溝通及申訴管道，供其詢問及發表意見，以瞭解利害關係人之合理期望及需求，並提供回應機制，處理利害關係人所關切之議題。

1.3 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，對本公司所關注的議題及面向也有所差異，本公司根據各部門業務職掌的不同，主動透過多元的管道與利害關係人在日常營運活動中保持良好的互動關係，讓利害關係人能夠隨時瞭解到公司整體的營運狀況，亦能掌握利害關係人對公司的期待與要求並適時做回應。

富爾特科技各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由 ESG 委員會收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出 14 項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保本公司揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

| 主要利害關係人類別 | 主要利害關係人對公司的意義 | 關注議題 | 溝通管道 / 頻率 | 報告書回應章節 |
|------------|---|--|---|---|
| 股東 / 投資人 | 為了解富爾特經營及決策的重要關係人，我們致力於維繫資訊公開透明化，保障投資人的權益。 | 公司治理與誠信 法規遵循 經營績效 風險管理 能源與碳排管理 綠色營運 | 發言人 / 鄭正川 總經理 電話：+886-2-8912-4300 Email：ir@fullerton.com.tw 股東常會 / 每年 官網投資人專區 / 每月 公開資訊觀測站 / 不定期 | 3.1 治理實務 3.3 法規遵循 3.4 營運績效 4.1 永續環境 |
| 供應商 / 合作夥伴 | 為了永續推動事業發展，需與各供應商建立夥伴關係。各合作夥伴們也要遵守各項供應商管理規範。 | 永續供應鏈（環保 & 人權） 公司治理與誠信 經營績效 資訊安全與隱私權保障 | 聯絡窗口：業務管理部 傅小姐 電話：+886-2-8912-4300 EMAIL：vendor@fullerton.com.tw 廠稽核 / 每季 供應商會議 / 每月 電話、E-MAIL/ 不定期 | 3.1 治理實務 3.4 營運績效 3.5 資訊安全 4.2 永續供應鏈 |
| 客戶 / 消費者 | 富爾特作為通信服務產業及電影售票的平台，我們相當重視消費者的意見反饋，也致力於打造值得信賴的服務平台。 | 資訊安全與隱私權保障 產品與服務創新 客戶權益與服務 | 聯絡窗口：客服部 張先生 電話：+886-2-8912-4181 EMAIL：service@fullerton.com.tw Line 客服、客服專線、電話、E-MAIL/ 不定期 | 3.4 營運績效 3.5 資訊安全 |
| 員工 | 同仁是富爾特最重要的資產，我們的產品、服務、熱情和文化建立，都是每個同仁一點一滴累積，因此我們非常重視同仁的心聲。 | 人才招聘與訓練 勞資關係與同仁權益 職場工作安全 多元與包容性 關懷同仁身心健康 | 聯絡窗口：人力資源部吳先生 電話：+886-2-8912-4300 #202 EMAIL：callme@fullerton.com.tw 電話、E-MAIL/ 不定期 勞資會議 / 每季一次 員工申訴管道 / 不定期 教育訓練 / 不定期 | 5.2.2 人才培育 5.2.3 勞資溝通 |

1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



富爾特科技由 ESG 委員會擬定 14 項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度

共回收 30 份有效問卷，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分

再發放線上問卷予公司 9 位主管填寫各永續議題對本公司內部與外部產生衝擊程度之評分

再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由 ESG 委員會討論後將環境、人群（含人權）與經濟三個面向各取分數前三名之永續議題列入當年度的重大主題

E 環境面

- 永續供應鏈
- 原物料管理
- 能源管理
- 溫室氣體管理
- 廢棄物管理

S 人群面 (含人權)

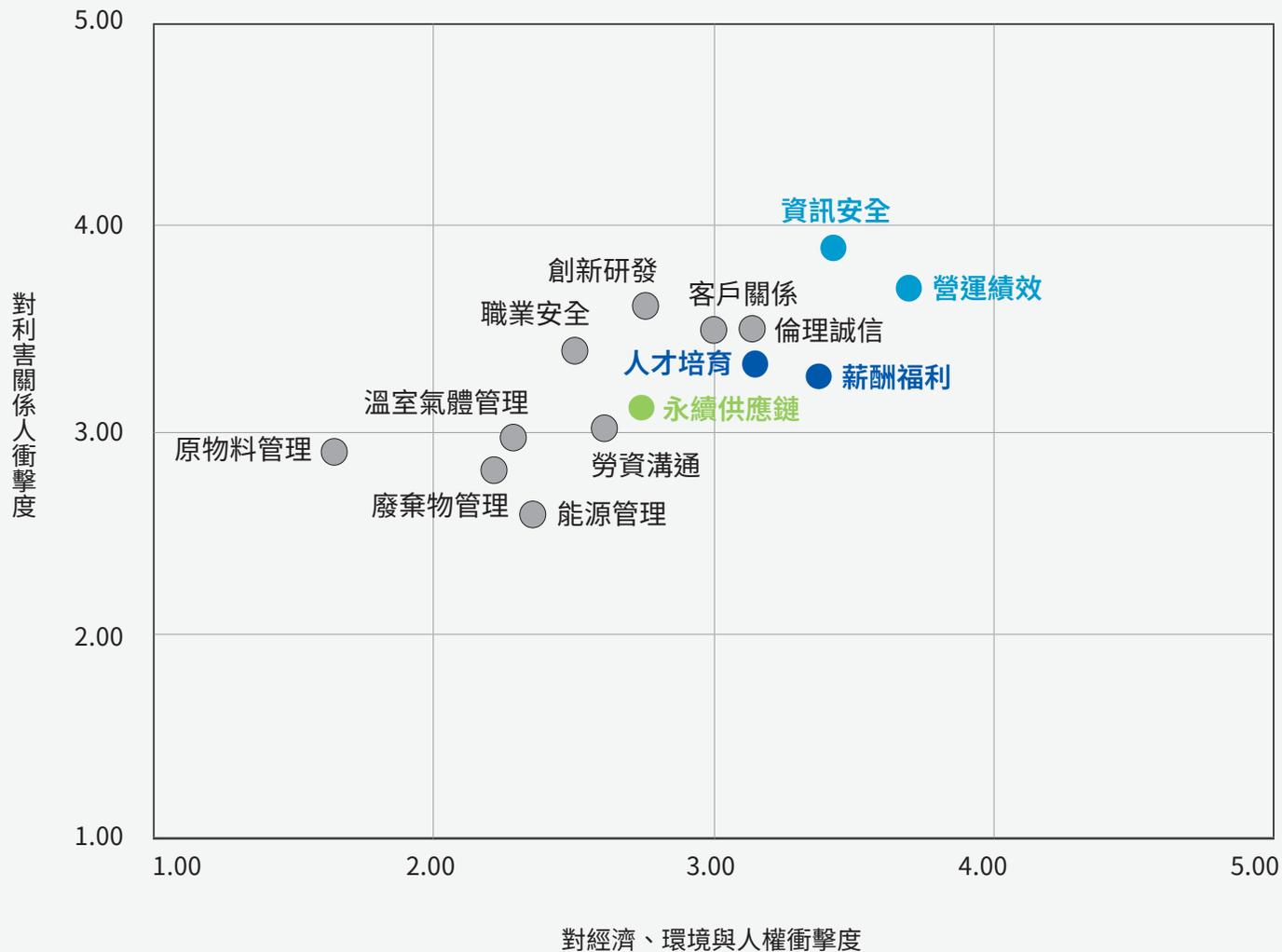
- 薪酬福利
- 勞資溝通
- 職業安全
- 人才培育

G 經濟面

- 營運績效
- 倫理誠信
- 創新研發
- 客戶關係
- 資訊安全

確認當年度本公司應優先揭露環境、人群（含人權）與經濟面向的 5 項重大主題分別為 永續供應鏈、薪酬福利、人才培育、營運績效、資訊安全，當年度鑑別出的 5 項重大主題對公司而言同時具備風險與機會的性質。

重大主題矩陣圖



| |
|------------------|
| 經濟面 |
| 永續供應鏈 (正面) |
| 人群面 (含人權) |
| 薪酬福利 (正面) |
| 人才培育 (正面) |
| 治理面 / 經濟面 |
| 營運績效 (正面) |
| 資訊安全 (正面) |

撰寫報告書原則



富爾特科技遵循 GRI 準則的報導原則來編制 ESG 報告

根據永續性脈絡原則：

透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊。

根據完整性原則：

報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍。

根據準確性原則：

報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的 ESG 績效。

根據平衡性原則：

報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對 XX 公司的 ESG 績效做出合理的評估。

根據清晰性原則：

報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得。

根據可比較性原則：

報告以國際慣用的標準揭露 ESG 資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效。

根據時效性原則：

公司定期發行 ESG 報告，適時提供 ESG 重要資訊供利害關係人作出正確決策。

根據可驗證性原則：

公司以可供內外部人員檢視、確保資訊揭露正確的方式彙編 ESG 報告。

| 面向 | 重大主題排序 | 對公司的重要性 | 內部邊界 | | 外部邊界 | | 對應 GRI 準則 2021 | 報告書揭露章節 |
|----------|--------|---|------|-----|------|-----|--------------------------------|------------|
| | | | 公司 | 供應商 | 客戶 | 投資人 | | |
| 經濟面 | 營運績效 | 追求最大利潤是公司持續努力的目標，除了能增強股東、員工及價值鏈對我們的信心，也是邁向永續經營的關鍵。 | ● | ● | | | 經濟績效 (201) | 3.4 營運績效 |
| | 資訊安全 | 健全的資安制度能夠維護公司的競爭力，也能獲得客戶信任，同時保護企業聲譽，並防止資訊的外洩。 | ● | | ● | | 自訂主題 | 3.5 資訊安全 |
| 人群 (含人權) | 薪酬福利 | 提升員工薪資待遇與福利可以讓員工強化對公司的認同感，連帶提高工作效率，讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。公司若未將當年度獲利成果合理分配予員工，可能造成員工異動過於頻繁。 | ● | | | | 勞雇關係 (401) | 5.2.1 薪酬福利 |
| | 人才培育 | 人才培育能提升員工能力和生產力，增強企業競爭力和創新能力。通過培育，公司可以建立人才儲備，同時提高員工對公司的認同感和忠誠度，降低人才流失率，確保企業永續發展。 | ● | | | | 訓練與教育 (404) | 5.2.2 人才培育 |
| 環境面 | 永續供應鏈 | 永續供應鏈能提高效率、減少浪費、降低成本；同時增強品牌聲譽和客戶忠誠度；企業透過改善永續供應鏈管理、提升供應鏈韌性，並創造創新機會；不僅有助於實現環境和社會責任，還能提高企業的競爭力和長期獲利能力。 | ● | ● | ● | ● | 供應商環境評估 (308) 供應商社會評估 (414) | 4.2 永續供應鏈 |

2

關於富爾特科技

2.1 公司簡介

2.2 營運目標

2.3 發展策略

2.4 參與外部組織



二、關於富爾特科技

2.1 公司簡介

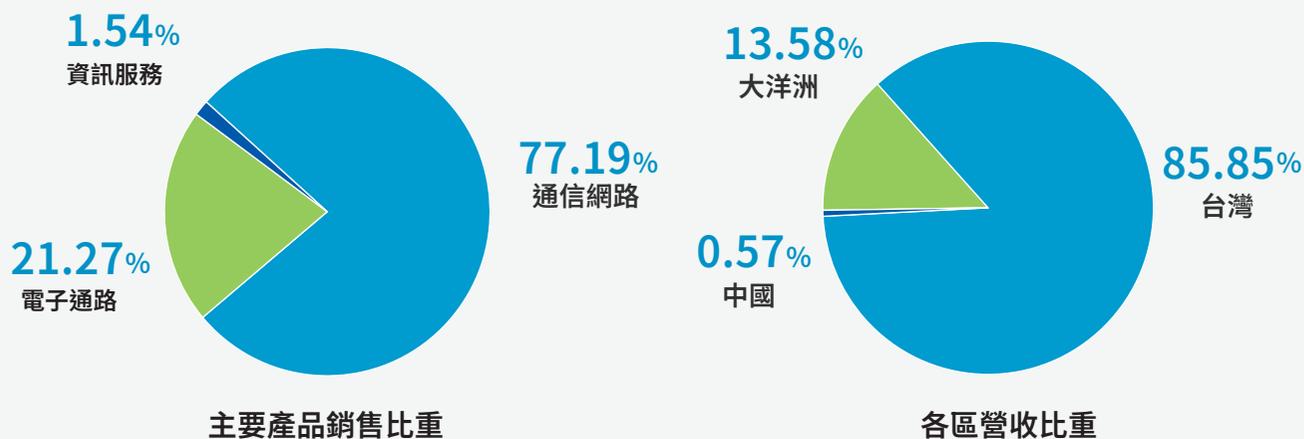
數位科技，行銷全球

富爾特科技為通信網路業者，整體業務範圍以數位行銷服務為主體，提供客戶通信、數位娛樂，以虛實合一的行銷通路進行數位行銷，市場以大中華地區為主軸，企業及一般消費者皆為服務對象，產品主要提供客戶通信、數位娛樂及軟硬體技術整合等代理服務，並建置網路行銷之電子商務平台，以「數位科技，行銷全球」為願景。

公司所營業務之主要內容：

- (1) 通信服務事業部門：通信產品之開發、行銷及整合服務及線上及線下的代理銷售服務。
- (2) 娛樂事業部門：線上票務服務：提供電影、娛樂等票券之線上訂購服務。
- (3) IoT 事業部門：電子零組件的代理銷售及技術整合服務。

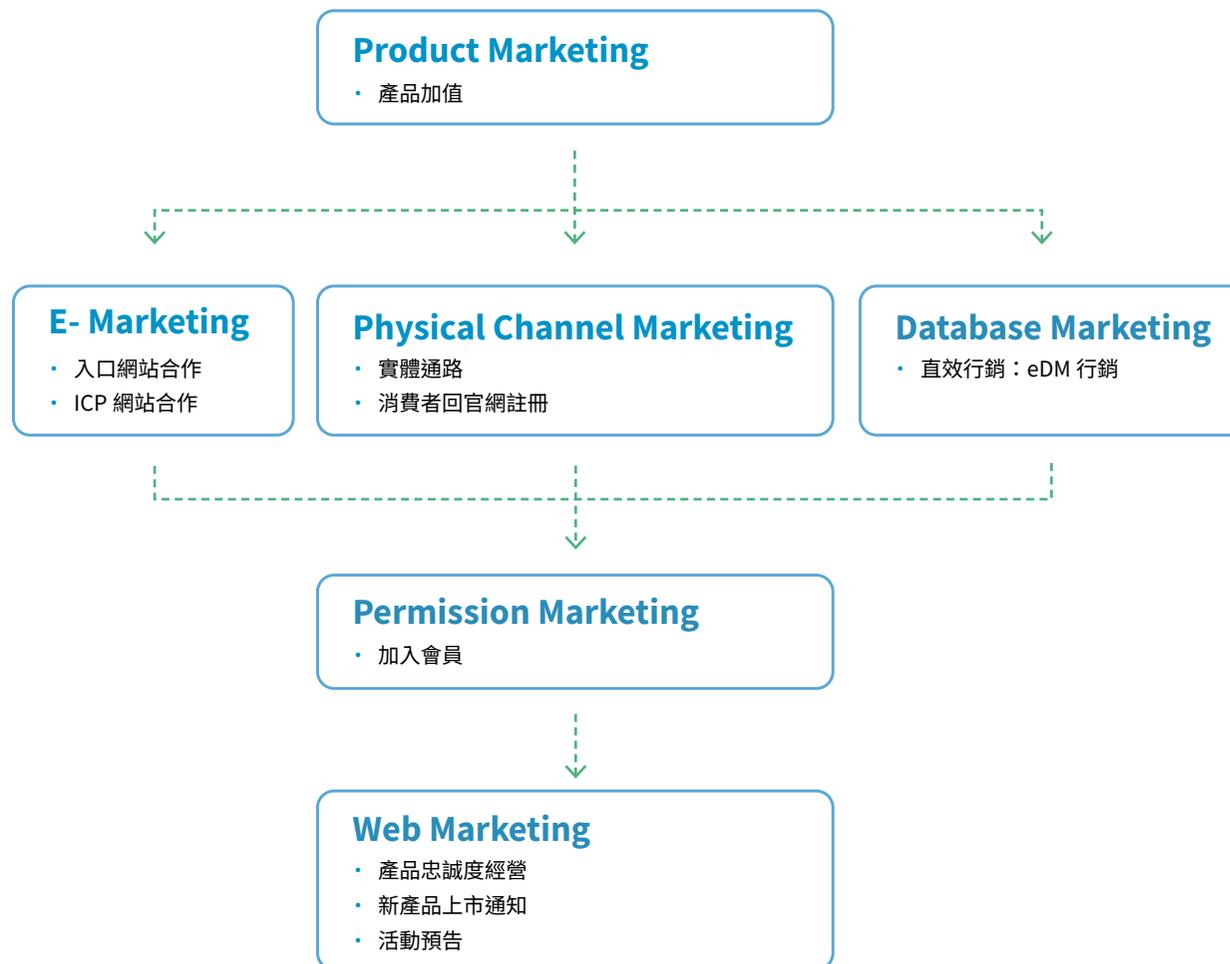
| | |
|---------------------|--|
| 公司名稱 | 富爾特科技股份有限公司 |
| 行業別 | 通信網路業 |
| 總部位置 | 新北市新店區寶強路 6-3 號 5F |
| 資本額 (單位：新台幣仟元) | 115,536 |
| 股權結構 | 本國法人 9.40%、本國個人 84.23%、外國機構與外國個人 6.37% |
| 當年度營收 (單位：新台幣仟元) | 480,629 |
| 員工人數 | 63 |
| 主要產品 / 服務 | 通信服務、娛樂服務、網路行銷服務、電子零組件之銷售等。 |
| 主要產品銷售比重 | 通信網路 :77.19% 電子通路 :21.27% 資訊服務 :1.54% |
| 各區營收比重 | 台灣 :85.85% 中國 :0.57% 大洋洲 :13.58% |



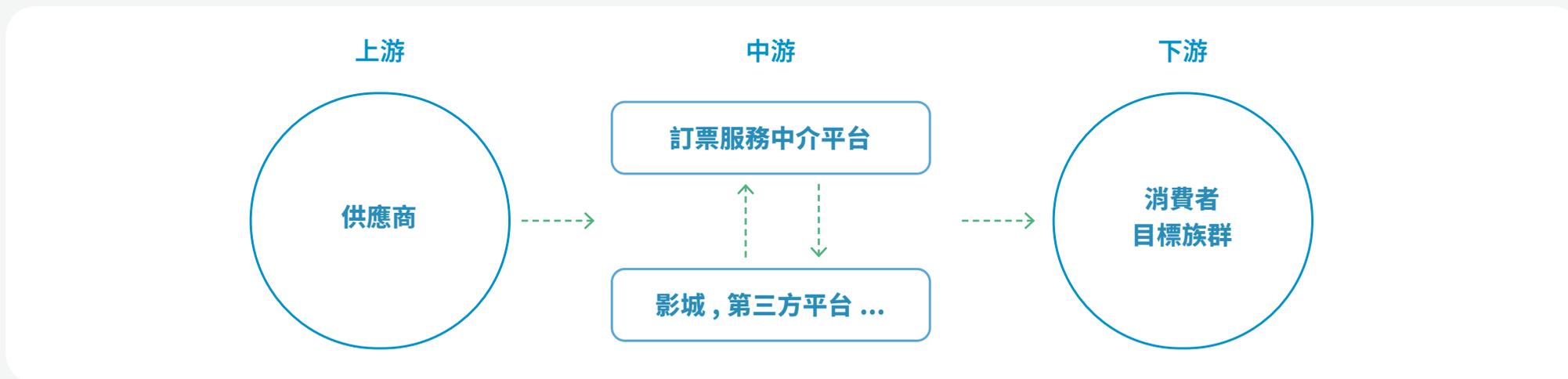
富爾特科技在整體產業鏈的上中下游位置圖

本公司目前主要業務係與娛樂、通信、IoT 及軟體相關之數位商品與服務，包括有通信服務、數位娛樂服務、IoT 相關之零組件 及各種套裝軟體之代理、經銷及買賣等服務之提供。

■ 通信服務及軟體銷售服務



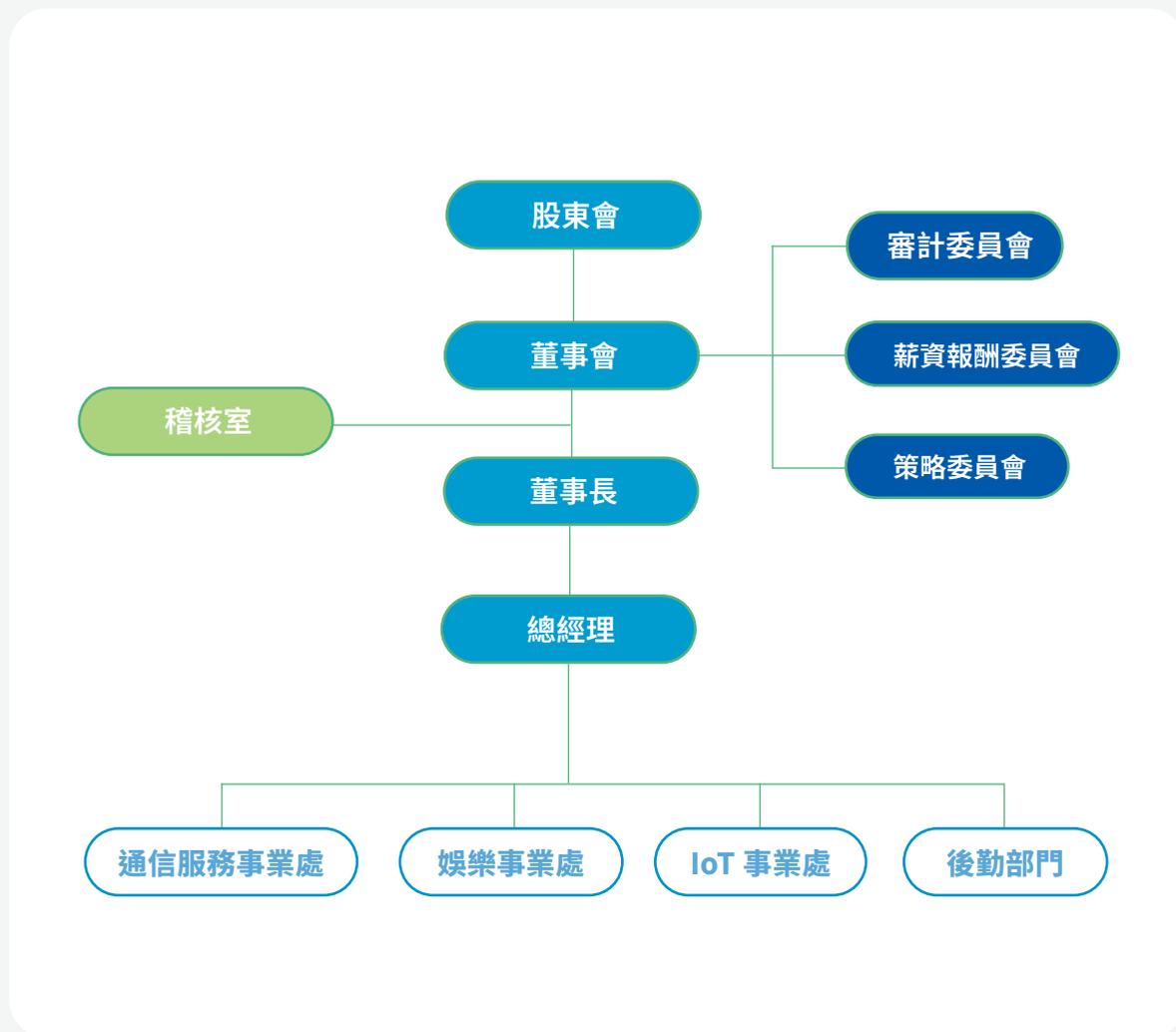
■ 數位娛樂產業



■ IoT 產品銷售服務



■ 組織結構



■ 業務職掌

| 部門 | 業務內容 |
|---------|---------------------------------|
| 通信服務事業處 | 通信及軟體產品之開發、行銷及整合服務 |
| 娛樂事業處 | 行動票務與行動娛樂服務：提供電影、娛樂等之行動票券服務 |
| IoT 事業處 | IoT 相關之電子零組件及硬體設備的代理銷售 |
| 後勤部門 | 綜理全公司經營、行政各項業務 |
| 稽核室 | 負責內部控制之稽核、缺失及合理性評估，改善作業及提高作業績效。 |

2.2 營運目標

1. 通信服務事業方面，除強化與電信廠商合作並積極拓展行銷通路，擴大跨國通信漫遊卡商品業務，利用新技術與合作廠商共同開發新的商業模式。積極佈局台灣出國與亞洲跨國 eSIM 觀光漫遊業務，逐步拓展更多的市場，擴大服務區域，促進業績的成長。
2. IoT 事業方面，因策略考量及市場需求持續疲弱，公司謹慎管控接單，在滿足客戶的需求下，確保交易的安全與品質。

2.3 發展策略

1. 利用新技術的運用，開發新商模、商品，創造差異化競爭，提升消費者體驗，增加客戶黏著度。
2. 持續強化與策略夥伴的合作，提出符合市場需求的產品與服務，提升銷售的動能。
3. 強化行銷通路的佈建與海外業務拓展，多元銷售管道，有效提升銷售的能力。
4. 加強平台的經營，提供更豐富的內容資訊，透過工具，進行數據分析，更精準的服務目標客群。

2.4 參與外部組織

富爾特科技除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與外部協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。



3

公司治理

3.1 治理實務

3.1.1 董事會

3.1.2 功能性委員會

3.1.3 內部稽核

3.1.4 倫理誠信

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 資訊安全



三、公司治理

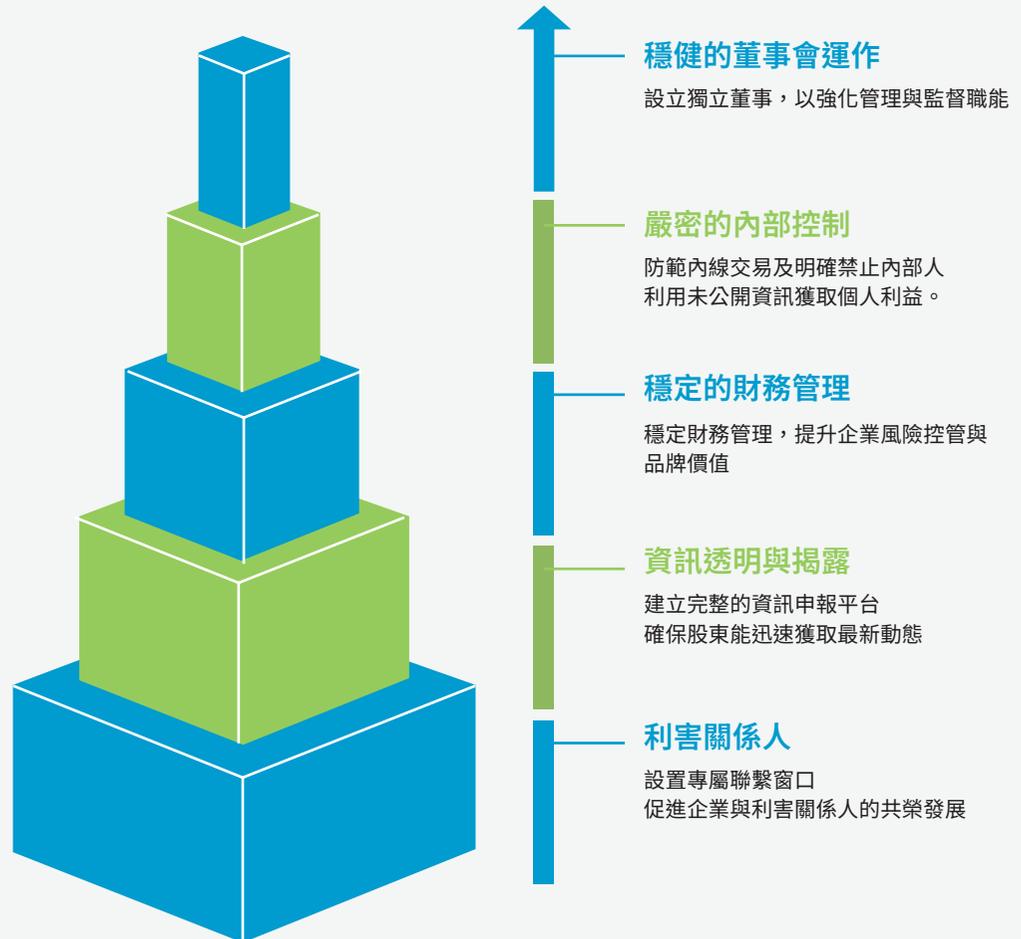
優質的公司治理包含穩健的董事會運作、嚴密的內部控制機制以及穩定的財務管理體系，不僅能有效降低企業經營風險，更能增強競爭力與品牌價值。建立誠信負責的企業文化，並嚴格遵循各項法規，有助於確保企業穩健發展，同時維護投資人與利害關係人的權益。

富爾特科技依循《台灣證券交易法》及相關規範，構築完善的公司治理架構，致力於提升董事會效能、確保股東權益、尊重利害關係人的需求，並加強資訊透明度。

為此，董事會通過《公司治理實務守則》，落實公平、公正、公開的董事選任程序，並設立獨立董事，以強化管理與監督職能。此外，為防範內線交易，公司制定《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》，明確禁止董事、經理人及內部員工利用未公開資訊獲取個人利益。

秉持資訊公開與透明原則，富爾特科技建立完整的資訊揭露機制，透過官網及公開資訊申報平台，即時提供營運、財務、董事會及股東會等相關訊息，確保股東能迅速獲取最新動態。

此外，公司亦設立多元申訴機制，在官網的利害關係人專區，針對不同類別設置專屬聯繫窗口，透過雙向溝通，深入了解各方需求與期望，並積極回應，以促進企業與利害關係人的共榮發展。



3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，負責審議公司重大決策，並定期聽取董事會報告，是公司最高決策機構。董事會則作為核心治理單位，所有成員皆恪守善良管理人義務，致力於公司穩健發展。董事會規劃經營方針，擬定永續發展策略，並監督財務表現、評估永續經營計畫，以確保公司依循相關法規穩定運作。

為健全公司治理體系並提升競爭力，董事會下設審計委員會與薪資報酬委員會，以強化決策機能與監督機制。此外，獨立的稽核室負責內部稽核作業，並定期向審計委員會及董事會彙報，確保內控機制有效落實。

富爾特科技秉持誠信經營與永續發展的理念，持續優化公司治理架構，並透過資訊透明化與健全的內部控制制度，保障利害關係人權益。公司依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，綜合評估營運活動，建立完整的內部控制機制，並隨時調整，以適應內外部環境變化，確保制度設計與執行的持續有效性。透過完善的管理架構，公司不斷提升經營績效，邁向永續發展。

為進一步強化董事會效能，2022年12月22日經董事會決議設置公司治理主管，負責協助董事履行職務、提供決策所需資訊、安排專業進修課程，並依法辦理董事會與股東會相關事宜。此外，治理主管亦負責確保公司確實執行董事會與股東會決議，並維護投資人關係。2024年度，

公司治理主管已完成 18 小時的專業課程。

此外，富爾特科技的財務報表皆委由專業會計師事務所進行定期審查與簽證，確保符合法令規範，公司亦建立完善的資訊揭露機制，由專責人員負責資訊對外公開，並透過發言人制度，確保重大訊息得以及時、準確揭露，使股東與利害關係人能充分掌握公司財務與營運狀況。

展望未來，富爾特科技將持續深化董事會運作機制、提升資訊透明度，並逐步將永續發展策略融入公司治理體系，致力於實現穩健成長與長期發展目標。

公司治理主管

專業課程

18

小時

✓ 2022 年經董事會決議設置公司治理主管

負責協助董事履行職務、提供決策所需資訊、安排專業進修課程，並依法辦理董事會與股東會相關事宜

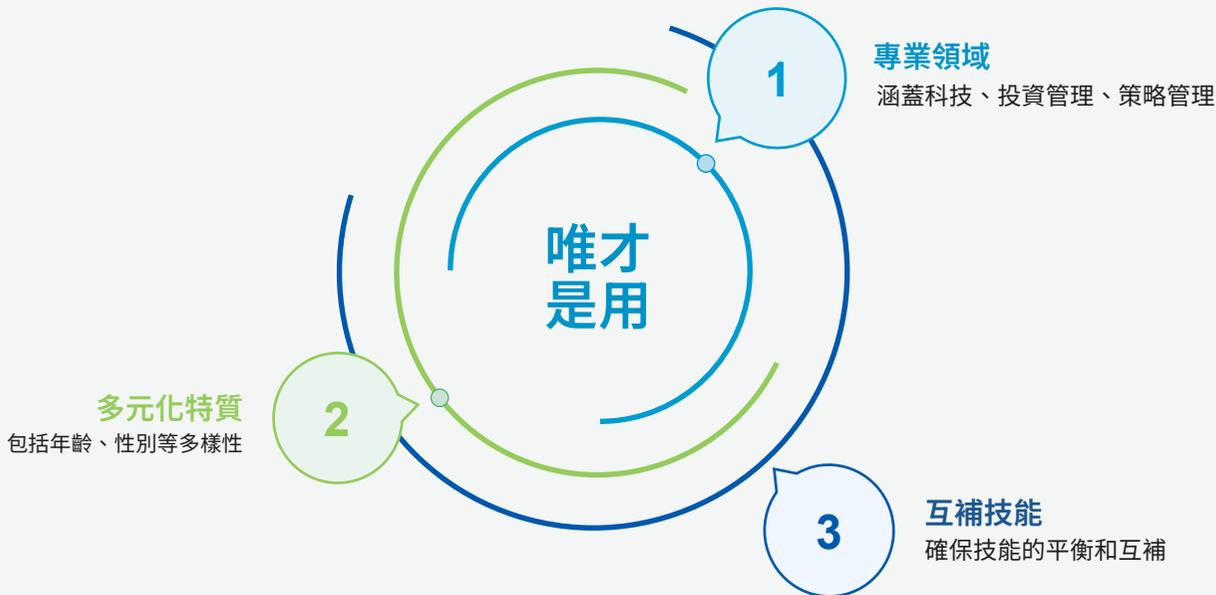
3.1.1 董事會

董事會負責規劃公司的經營策略，並對股東及其他利害關係人負責。董事應忠實履行職務，遵循善良管理人原則，以審慎態度行使職權，確保公司業務的執行及各項治理機制的完善運作。除法律或公司章程規定須由股東會決議的事項外，其餘皆由董事會決議執行，以確保治理決策的專業性與效率。

富爾特科技於公司章程中明確規範董事選舉採候選人提名制度，並透過定期改選機制，確保董事會成員的適時調整與更新。此外，根據《公司治理實務守則》規定，董事會中兼任公司經理人之董事席次不得超過三分之一，以維持董事會的獨立性與治理效能。為促進董事會組成的均衡發展，公司積極推動董事多元化政策，認為多元背景的成員有助於提升整體決策品質及企業競爭力。董事會成員的選任以「唯才是用」為原則，著重於跨領域專業能力的互補性。基本組成涵蓋年齡、性別等多元化特質，專業領域除科技及雲端物聯網本業外，涵蓋投資管理、策略管理、財務會計及國際市場觀等，確保董事會在決策時能兼顧專業性與多樣性，進一步推動公司穩健發展。

富爾特科技董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有 7 名董事（含 3 名獨立董事），任期 3 年，董事長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開 6 次董事會，董事平均出席率達 94%。

■ 董事會成員



董事會董事

7 名 (含 3 名獨立董事)

召開董事會

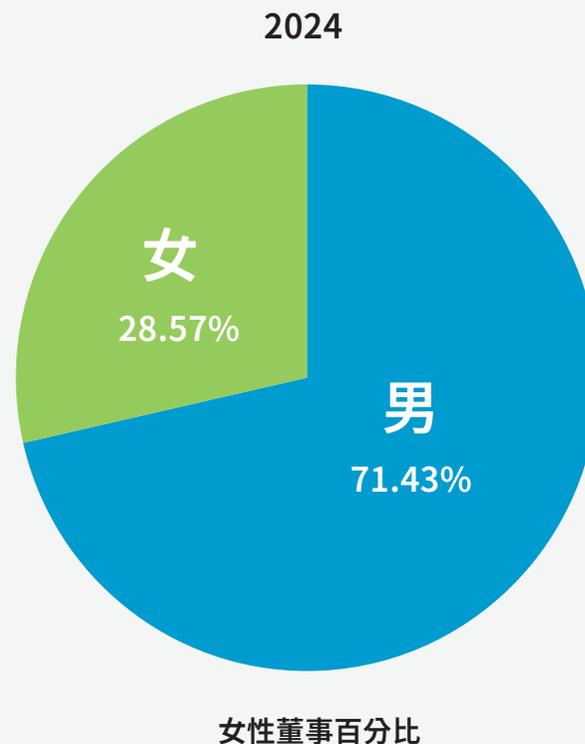
6 次

董事會出席率

94 %

| 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 | |
| 董事 | 性別 | 男 | 6 | 85.71% | 6 | 85.71% | 5 | 71.43% |
| | | 女 | 1 | 14.29% | 1 | 14.29% | 2 | 28.57% |
| | 年齡 | 未滿 50 | 1 | 14.29% | 0 | 0.00% | 1 | 14.29% |
| | | 50-60 | 5 | 71.43% | 6 | 85.71% | 2 | 28.57% |
| | | 60 以上 | 1 | 14.29% | 1 | 14.29% | 4 | 57.14% |
| | 學歷 | 研究所 | 4 | 57.14% | 4 | 57.14% | 4 | 57.14% |
| | | 大專 | 3 | 42.86% | 3 | 42.86% | 3 | 42.86% |
| | | 其他 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |

註 女性董事百分比 = (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) * 100%



為建立完善的董事會運作機制、強化監督職能，並確保獨立董事能夠在執行職務時保持獨立性，富爾特科技董事會制定並通過《董事會議事規則》，明確規範獨立董事的職責範圍，作為遵循依據。董事會成員亦秉持高度自律的原則，嚴格落實利益迴避機制。若董事本人或其代表之法人在議案中涉及利益關係，除了須於董事會上詳實說明相關內容外，若該關係可能影響公司利益，則該董事不得參與討論與表決，並應全程迴避，亦不得代理其他董事行使表決權，以確保決策的公平性與客觀性。

此外，為提升董事會決策品質並確保運作效能，董事會亦制定並通過《董事會績效評估辦法》，每年定期對董事會整體運作、個別董事成員及功能性委員會的表現進行內部評估。此評估採問卷自評方式，由董事會議事單位發送給董事會成員進行填答，透過系統性的審視機制，持續優化董事會運作，確保公司治理的穩健發展。



企業環境瞬息萬變，唯有透過持續學習與精進治理能力，董事會才能因應不斷變化的環境，引領公司邁向永續發展。董事進修是提升公司治理品質的重要環節，透過持續學習與專業培訓，董事能夠掌握最新法規變動、產業趨勢及企業經營策略，進而提升決策品質。良好的決策不僅能確保公司運作符合法規，亦能強化董事會的風險管理與監督功能，降低經營風險，維護股東及利害關係人權益。

此外，董事進修有助於優化董事會運作，使成員具備更全面的專業知識，包括財務管理、企業永續發展及數位轉型等關鍵領域，提升董事會的決策效能。透過不斷精進專業能力，董事能以更前瞻性的視角規劃企業發展策略，確保公司長期穩健經營，進一步提升競爭力與品牌價值。富爾特科技 2024 年度全體董事進修時數為 54 小時，因應永續發展趨勢，其中 12 小時為永續發展相關之課程。

2024 年度董事

進修時數

永續發展相關課程

54 小時

12 小時

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會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，並將評估結果提交予董事會討論。富爾特科技董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由 3 名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開 5 次審計委員會會議，全體出席率達 90%。

- 內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事報告公司內部稽核執行狀況
- 當年度獨立董事與稽核主管、會計師共召開 2 次會議
- 會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。
- 整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

審計委員會

次數

出席率

4

90%

薪資報酬委員會

富爾特科技為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規章」，在董事會設置薪酬委員會，委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。當年度共召開 3 次會議，全體出席率達 100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：

1. 薪資報酬須符合相關法令，並足以吸引優秀人才。
2. 董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量下列因素：
 - 個人所投入之時間。
 - 所擔負之職責。
 - 達成個人目標之情形。
 - 擔任其他職位之表現。
 - 公司近年給予同等職位者之薪資報酬。
3. 暨由公司短期及長期業務目標之達成、財務狀況等面向，評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
4. 不應引導董事及經理人，為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
5. 針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及變動薪資報酬之支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

公司章程載明本公司年度如有獲利（所謂獲利係指稅前利益扣除員工酬勞及董事酬勞前之利益），應提撥不低於 1% 為員工酬勞及不高於 3% 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一定條件之從屬公司員工。前項董事酬勞僅得以現金為之。前二項應由董事會決議行之，並報告股東會。屬公司員工。前項董事酬勞僅得以現金為之。前二項應由董事會決議行之，並報告股東會。

目前富爾特科技尚處在推行 ESG 階段，目前未將 ESG 發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然富爾特科技將持續關注 ESG 趨勢，待未來內部推行 ESG 更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

薪資報酬委員會

次數

出席率

3

100%

3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。富爾特科技依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，富爾特科技依法於董事會之下設置獨立稽核單位，配置專任稽核人員，稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

富爾特科技除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核單位之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

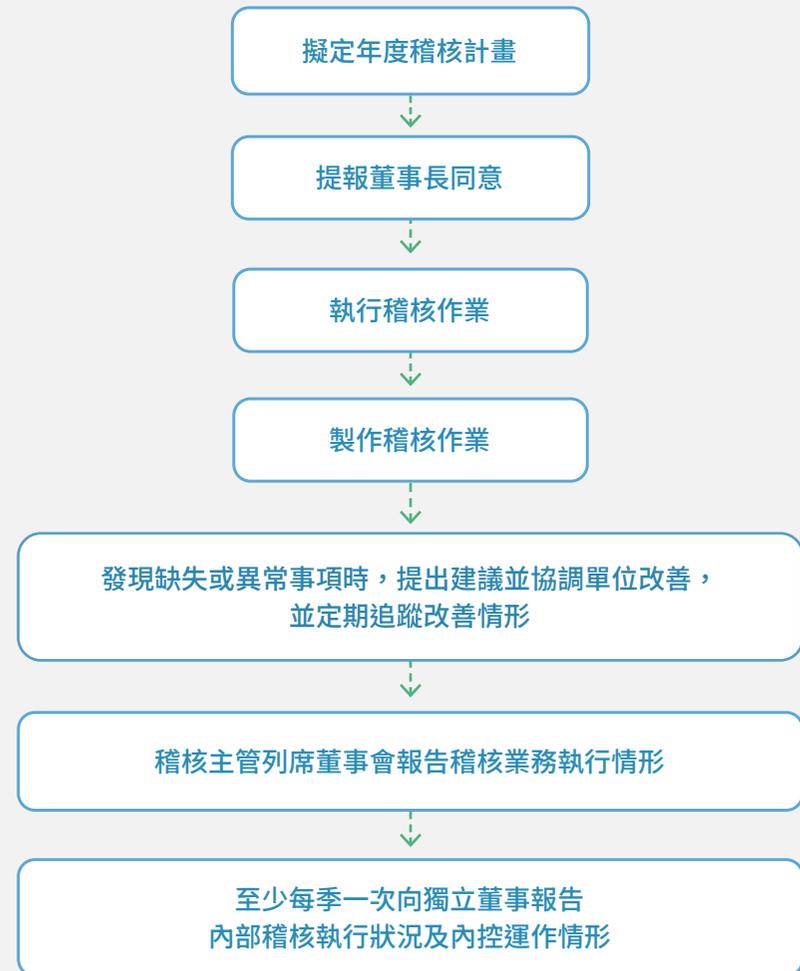
其次，稽核單位每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，富爾特科技為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓 2 人次合計 24 小時。

富爾特科技透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行 64 項稽核作業，稽核符合率達 95%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

內部稽核講習

| 受訓人數 | 合計 | 執行稽核作業 | 稽核合率度 |
|------|-------|--------|-------|
| 2 人 | 24 小時 | 64 項 | 95% |

稽核流程圖



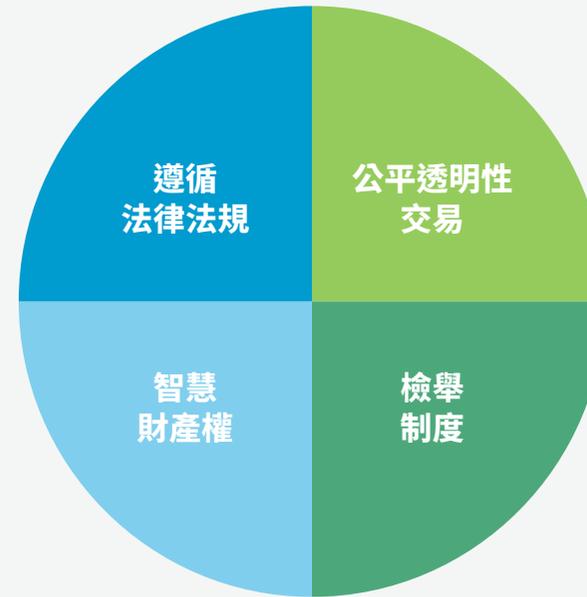
3.1.4 倫理誠信

本公司為建立誠信經營的企業文化及健康發展，根據「上市上櫃公司誠信經營守則」制定本守則，守則禁止董事、經理人、員工及實質控制者在商業行為中，提供或接受任何形式的不正當利益，並明確規範利益的定義，包括金錢、禮品、佣金等。此外，守則要求遵循相關法律法規，如公司法、證券交易法等，確保誠信經營的基本前提。本公司應根據廉潔、透明、負責的經營理念制定以誠信為基礎的政策，並建立良好的公司治理及風險控管機制，創造可持續的經營環境。為落實誠信經營，本公司亦制定了「誠信經營作業程序及行為指南」，針對高風險的商業活動加強防範措施，並要求董事及高層管理層出具遵循政策的聲明。

商業活動中，本公司應公平、透明地進行交易，避免與不誠信的交易對象往來，並在合約中納入遵循誠信政策的條款。同時，禁止行賄、提供非法政治獻金及不當慈善捐贈，所有董事和管理層必須遵循這些規定，確保公司的商業行為合法合規。

此外，守則強調對智慧財產權的尊重，禁止侵害他人權利及從事不公平競爭行為。公司應建立有效的內部控制制度，定期檢討及評估不誠信行為風險，以確保政策的有效落實。為防範利益衝突，公司制定相關政策，並要求董事及管理層報告潛在的利益衝突情況。所有業務執行者都應遵循相關法律及行為指南，對於不誠信行為的發現應立即報告並處理。

為了確保制度有效落實，本公司建立檢舉制度，鼓勵內部及外部人員舉報不當行為，並保護檢舉人的身份。同時，對違反誠信經營守則的行為應有明確的懲戒與申訴制度。本公司定期檢討誠信經營政策及措施的成效，並隨時調整以符合國內外的相關規範。



3.2 風險管理

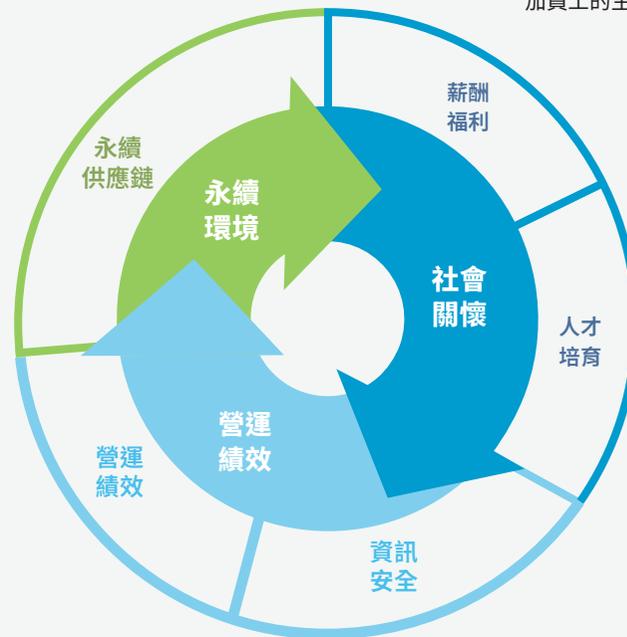
富爾特科技根據 2024 年度 ESG 報告書之重大主題，針對重大主題可能對富爾特科技造成的負面衝擊提出因應策略，同時公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，並且每年檢視 ESG 風險管理策略，以及制訂風險管理政策及程序，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。

永續供應鏈

- 風險識別與評估：營運單位識別供應鏈中存在的各種風險，包括環境、社會和治理（ESG）風險，並進行評估。
- 風險分散：避免過度依賴單一供應商或地區，建立多元化的供應鏈。
- 建立供應商評估體系：選擇具有良好社會責任和環境績效的供應商。
- 建立應變計畫：針對供應鏈中可能出現的風險，制定應對計畫。
- 加強資訊安全：確保供應鏈資訊系統和數據安全，降低資料外洩和系統受攻擊的風險。

營運績效

- 本公司財務結構健全，2024 年負債比僅 3.62%、流動比為 1040.29%；EPS 為 0.9 元，盈餘及公積配息每股共配發 1.15 元，現金殖利率約 5%（2023 年盈餘、2024 年配發）



薪酬福利

- 制定合理的薪資福利政策：根據市場情況、行業水平和公司財務狀況，制定具有競爭力的薪資福利政策，以吸引和留住人才。
- 建立公平的薪酬體系：確保薪酬體系的公平性和透明度，讓員工了解自己的薪資福利如何確定，以降低員工不滿的風險。
- 定期審查薪資福利政策：定期檢討和調整薪資福利政策，以確保其符合市場變化和員工需求。
- 遵守相關法規：確保薪資福利政策符合相關的勞動法規和稅法，避免法律風險。
- 關注員工發展：提供員工發展和培訓機會，提升員工的技能和知識，以增加員工的生產力和對公司的貢獻。

人才培育

- 建立明確的人才培育目標：確保人才培育計畫與公司的策略目標一致。
- 制定多元化的培訓計畫：提供不同類型和層次的培訓課程，滿足不同員工的發展需求。
- 提供晉升機會：為表現優秀的員工提供晉升機會，以激勵員工的成長和發展。
- 關注員工的職業生涯規劃：協助員工規劃自己的職業生涯發展，讓他們在公司中找到發展的目標和方向。
- 建立良好的企業文化：創造一個鼓勵學習、創新和成長的企業文化，以吸引和留住人才。
- 定期檢討與更新：定期檢討人才培育政策與計畫，確保與時俱進，並持續改進以達到最佳效果。

資訊安全

- 成立「資通安全與個人資料保護執行小組」，由資訊安全長擔任召集人，組織資安團隊，每年評估資通安全的設備 / 系統更新，製訂各主要系統及服務的風險管理計畫。
- 風險管理小組與審計委員會，定期查核資訊安全，若發現缺失，會要求受查單位提出改善計畫，並呈報董事會，追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

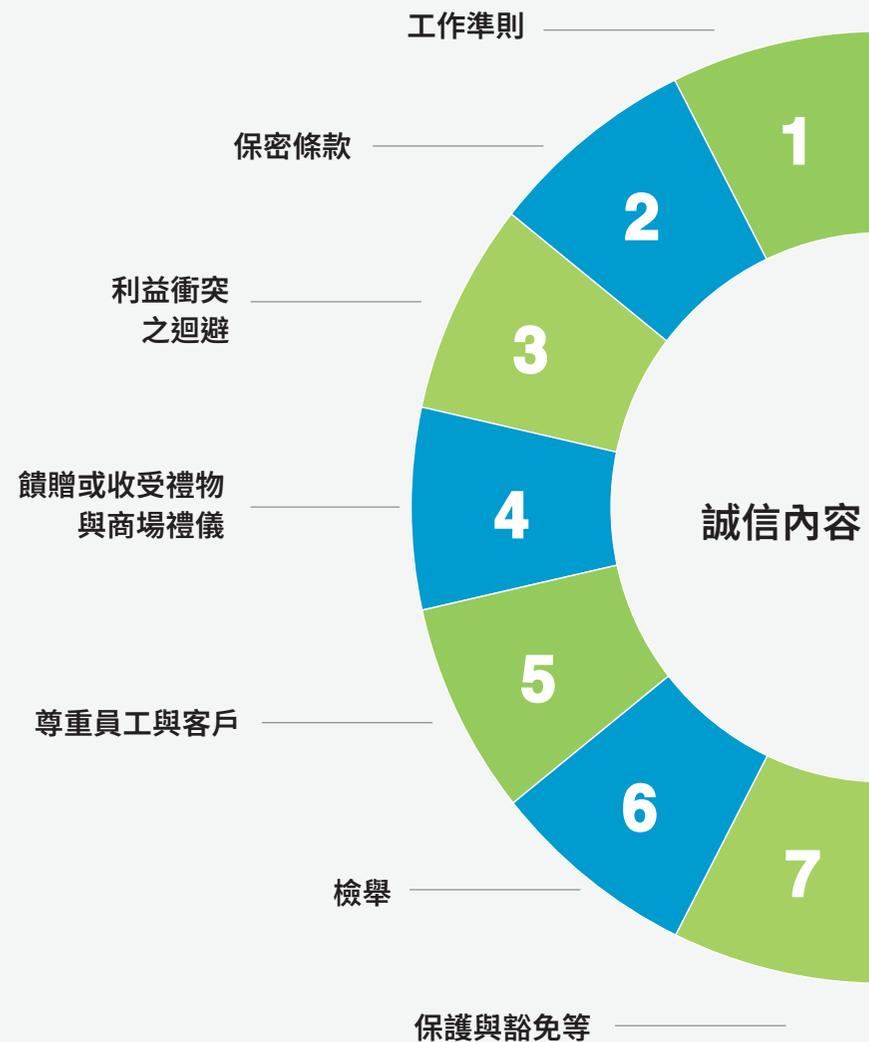
3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，富爾特科技除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規及簽署誠信廉潔承諾書之外，由於法規種類浩繁，公司由專責法務人員與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再對相關部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，富爾特科技設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，且定期評估簽證會計師之獨立性，董事會亦通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時獨立董事、內部稽核人員及會計師定期溝通。為了強化董事會職能，本公司設有公司治理主管，協助董事會運作並提供專業意見。

在人員管理方面，富爾特科技制訂相關誠信內規，強調公司以誠信正直的核心價值，藉由暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，確保公司勞資溝通順暢；同時制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，內容包含工作準則、保密條款、利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得合作夥伴及大眾的信任、提升企業形象，確保公司永續發展。

最後，在環安衛面向，富爾特科技遵循環保法規，依法定期進行環境評估，並確保產品和服務皆符合環保法規，避免造成公司損害。富爾特科技整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。



3.4 營運績效

| | |
|--------------------|---|
| 重大主題 | 營運績效 |
| 對公司的意義 | 公司以卓越的營運績效回饋股東，維持穩定的成長，永續發展；公司穩定發展，即繼續研發更高品質產品、更完善的銷售通路與售後客服體系，滿足消費者各種需要，同時嘉惠上下游供應商與合作通路商，相互形成健全生態體系。持續往全球性市場挺進。 |
| 政策 / 承諾 | 提供平台服務，為客戶創造快樂；建立快樂環境，為同仁創造理想；經營穩健成功，為股東創造利潤。 |
| 目標 | 短期 |
| | 中長期 |
| 當年度投入資源 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 辦公室環境設施及機電設備的汰換補強。 2. 電腦機房及資安設備採購更新。 3. 營運所需的系統軟體導入。 |
| 負責部門 / 申訴機制 | 通信事業部 / 林先生 信箱：cage.lin@fullerton.com.tw 電話；305 |
| 評估機制 / 成果 | <p>本公司建立完善的營運績效評估機制，將 ESG 永續指標納入公司治理架構。董事會持續關注監督 ESG 策略執行情形，待未來內部推行 ESG 更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法，將 ESG 發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結。</p> <p>在財務績效方面，2024 年負債比僅 3.62 %、流動比為 1040.29 %；EPS 為 0.9 元，盈餘及公積配息每股共配發 1.15 元，現金殖利率約 5%（2023 年盈餘、2024 年配發）。</p> <p>本公司持續將 ESG 績效與營運目標結合，透過數位化工具提升資源使用效率，並發展綠色產品與服務，創造長期永續價值。</p> |

富爾特科技以提供高品質的產品與服務為宗旨，以完善的銷售通路與售後客服體系，滿足消費者各種需要。本公司主要業務範圍集中於數位行銷服務，致力於透過虛實結合的行銷通路，為客戶提供通信和數位娛樂相關服務。以大中華地區為主要市場，我們的服務對象涵蓋企業及一般消費者。公司提供的產品包括通信、數位娛樂服務以及軟硬體技術整合的代理服務，並且積極建設網路行銷的電子商務平台。我們的願景是以「數位科技，行銷全球」為核心，推動企業成長與市場拓展。

在未來，通信服務事業方面，除強化與電信廠商合作並積極拓展行銷通路，擴大跨國通信漫遊卡商品業務，利用新技術與合作廠商共同開發新的商業模式。積極佈局台灣出國與亞洲跨國 eSIM 觀光漫遊業務，逐步拓展更多的市場，擴大服務區域，促進業績的成長。IoT 事業方面，因策略考量及市場需求持續疲弱，公司謹慎管控接單，在滿足客戶的需求下，確保交易的安全與品質，持續往全球性市場挺進。

單位：新台幣仟元

| 風險類別 | 2024 年 | 2023 年 | 2022 年 |
|---------|----------|----------|----------|
| 收入 | 480,629 | 491,816 | 480,256 |
| 營運成本 | 387,987 | 409,061 | 423,978 |
| 員工薪資與福利 | 79,120 | 74,480 | 69,471 |
| 支付出資人款項 | 117,019 | 126,960 | 120,853 |
| 支付政府款項 | 859 | 388 | 0 |
| 社區投資 | 180 | 205 | 242 |
| 留存經濟價值 | -104,536 | -119,278 | -134,288 |

註 留存的經濟價值為收入 - (營運成本 + 員工薪資福利 + 支付出資人款項 + 支付政府款項 + 社區投資)

3.5 資訊安全

| | | |
|--------------------|------------|---|
| 重大主題 | | 資訊安全 |
| 對公司的意義 | | 健全的資安制度能夠維護公司的競爭力，也能獲得客戶信任，同時保護企業聲譽，並防止資訊的外洩。 |
| 政策 / 承諾 | | 承諾：為確保公司所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，並符合相關法規之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅。 政策：資安防護（資通安全管理），涵蓋下方管理事項，避免因人為疏失、蓄意或天然災害等因素，導致資料不當使用、洩漏、竄改、破壞等情事發生，對本公司帶來各種可能之風險及危害。管理事項如下：資通安全政策、資通安全組織、資產管理、存取控制、網路安全、終端安全、資通安全事故管理、遵循性、資通安全意識提昇、營運持續管理。 |
| 目標 | 短期 | 1. 定期進行資訊安全相關教育訓練 2. 執行弱點掃描、滲透測試、社交工程演練等。 |
| | 中長期 | 研究評估導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並研究取得相關認證 |
| 當年度投入資源 | | 一、因應各式資安風險，進行網路架構的調整，並為加強資通安全升級有線及無線網路設備，以達成較佳的防護效能。 二、本公司每季均提交由第三方檢測的 PCI 相容性報告，給本公司電子商務站台信用卡線上代收銀行，以證明該站台符合業界標準的資安規定。 三、本公司 113 年租賃 SOPHOS 社交工程演練平台，進行社交工程演練，發送演練 EMAIL 425 封，並依檢驗標準對各部門進行教育訓練，以增強同仁對社交工程資安攻擊手法的警覺性。 四、本公司 113 年委請專業講師，進行資通安全教育訓練及宣導（2 小時），加強各位同仁的資通安全意識。 五、本公司 113 年外聘專業講師，對資訊相關同仁，進行專業的資安教育訓練（4 小時），並要求資訊相關同仁將其運用在工作中，以強化公司資訊、電腦、網路、網站的資通安全能力。 六、本公司 113 年投保資安保險（AIG 產物），以利在資安事件發生時，可獲得較佳的支援。 民國 113 年，資安經費為 3,323（仟元），資安經費佔營收比率，0.69%。 |
| 負責部門 / 申訴機制 | | 數位資安部 / 黃先生 分機：755 |
| 評估機制 / 成果 | | 本年度未因重大資通安全事件造成財務損失。 |

為了獲得客戶的信任並保持公司的競爭力，健全的資安制度是相當重要的一環，以防止公司技術及客戶的資訊外洩，保護企業聲譽。

富爾特科技因應各式資安風險，進行網路架構的調整，並為加強資通安全升級有線及無線網路設備，以達成較佳的防護效能。為了確保本公司電子商務站台信用卡線上代收銀行的資訊安全，每季均提交由第三方檢測的 PCI 相容性報告，證明該站台符合業界標準的資安規定。

此外，為確保公司內部人員的資訊安全意識，本公司於 2024 年租賃 SOPHOS 社交工程演練平台，進行社交工程演練，發送演練 EMAIL 425 封，並依檢驗標準對各部門進行教育訓練，以增強同仁對社交工程資安攻擊手法的警覺性，同時也委請專業講師，針對員工進行資通安全教育訓練及宣導課程，進一步加強同仁的資通安全意識。

4

綠色永續

4.1 永續環境

4.2 永續供應鏈

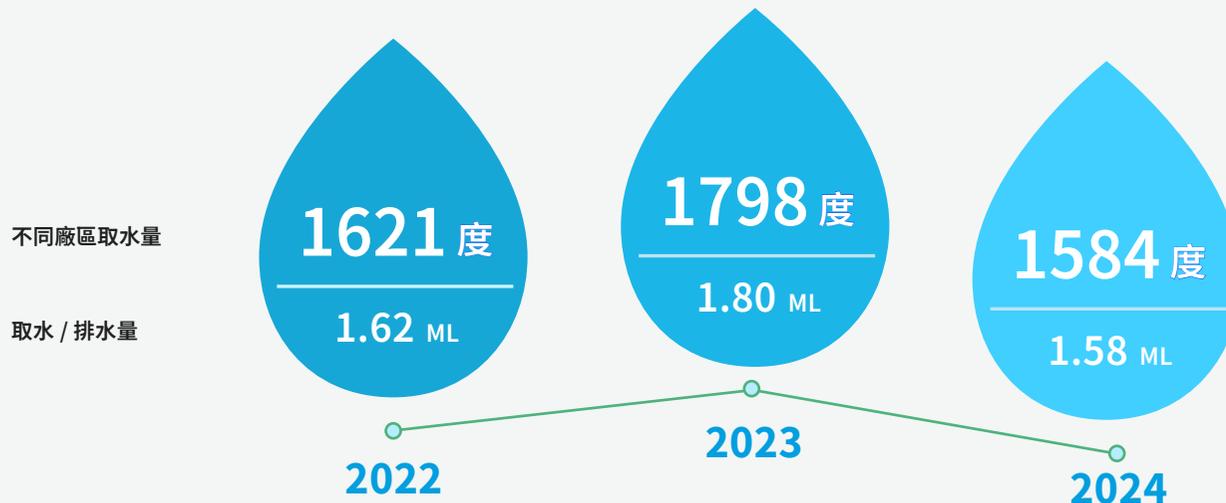


四、綠色永續

4.1 永續環境

4.1.1 水資源管理

此次範疇為臺灣地區，只有辦公大樓，因未從事產品之生產、製造，故無製程用水需求故取水量＝排水量。公司皆為生活用水且經過評估過也無缺水之危機。公司位於臺灣的新北市新店區，非屬水資源壓力地區，經過評估，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。



| 水資源管理政策 | | 節約用水並提高水資源使用效率。 評估水資源風險與因應方案，管控水資源風險。 | | | | |
|---------|---------|--|----------|----------|------|------------|
| 水資源使用量 | | | | | | |
| 年度 | 不同廠區取水量 | 取水量 (ML) | 排水量 (ML) | 耗水量 (ML) | 水庫來源 | 取水類別 |
| 2024 | 1584 度 | 1.58 | 1.58 | 0 | 翡翠水庫 | 第三方水 (自來水) |
| 2023 | 1798 度 | 1.80 | 1.80 | 0 | | 第三方水 (自來水) |
| 2022 | 1621 度 | 1.62 | 1.62 | 0 | | 第三方水 (自來水) |

4.1.2 節能減碳

■ 能源管理

| 能源管理政策 | | 符合各項法令和規章以及客戶要求。 透過溝通、宣導及教育訓練，促成全體員工同仁認知環境管理重要性。 不定期對同仁倡議環保資訊與做法傳達。 | |
|--------|--|---|--|
|--------|--|---|--|

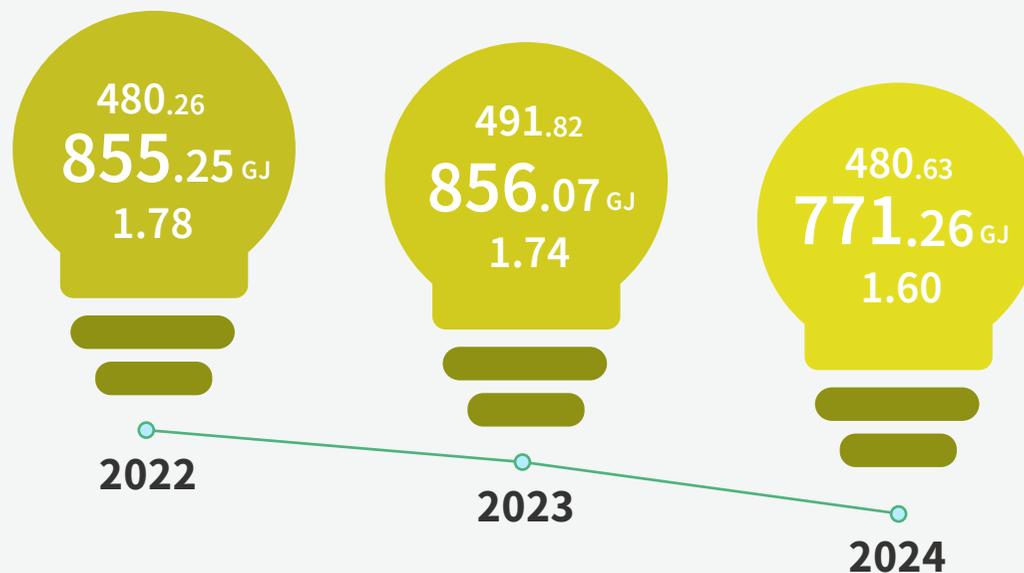
內部能源使用

富爾特公司現階段能源使用皆為非再生能源，無生產再生能源，在整體的能源使用結構上，能源消耗主要為『電力』。2024 年總用電為 214,239 度，相較 2023 年的 237,796 度電的總用電來看，大幅減少 23,557 度電，主要為 2024 年 6 月更換一台 40 噸冷氣主機的因素，故導致 2024 年的總用電度數大幅降低。

營業收入

總用電量

能源密集度



單位 :GJ

■ 能源密集度

單位 :GJ/ 佰萬元

| 富爾特公司 - 能源使用統計 | | |
|----------------|--------|--------|
| 年度 | 電力 | 總能源耗用 |
| 2024 | 771.26 | 771.26 |
| 2023 | 856.07 | 856.07 |
| 2022 | 855.25 | 855.25 |

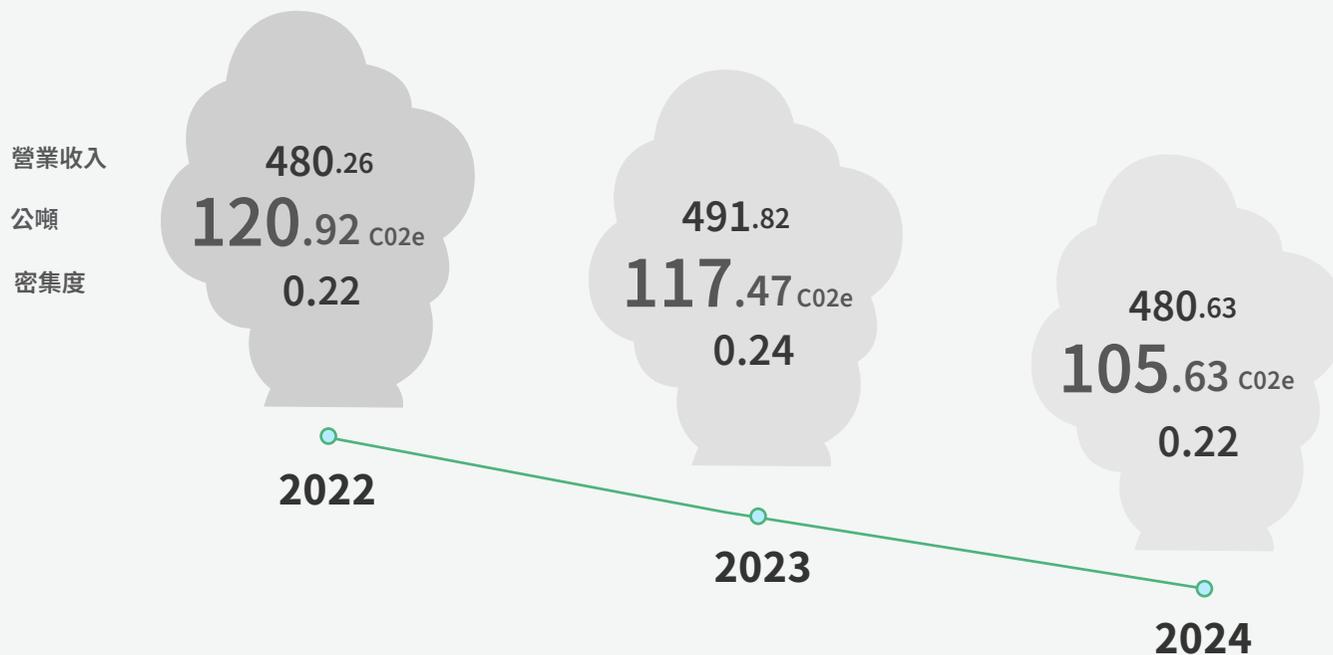
| 富爾特公司 - 能源密集度 | | | |
|---------------|-----------|------------|-----------------|
| 年度 | 總用電量 (GJ) | 營業收入 (百萬元) | 能源密集度 (GJ/ 百萬元) |
| 2024 | 771.26 | 480.63 | 1.60 |
| 2023 | 856.07 | 491.82 | 1.74 |
| 2022 | 855.25 | 480.26 | 1.78 |

註 1. 熱值係數參照經濟部能源局公告「能源產品單位熱值表」。
2. 外購電力熱值為 3,600 GJ/ 百萬度，車用汽油熱值為 7,800kcal/L，以經濟部能源局公告能源產品單位熱值表進行換算。

註 1. 熱值係數參照經濟部能源局公告「能源產品單位熱值表」。
2. 外購電力熱值為 3,600 GJ/ 百萬度，車用汽油熱值為 7,800kcal/L，以經濟部能源局公告能源產品單位熱值表進行換算。
3. 財務數據的營業收入 (百萬元) 與公開之個體財報數據一致。

排放

溫室氣體引發的極端氣候已成為全球共同面對的重大環境課題。富爾特公司雖非能源消耗大戶，但身為地球的一份子，我們深知減少溫室氣體排放是企業責無旁貸的共同目標。因此，我們積極展開溫室氣體自我盤查，希望透過盤查了解當前狀況與未來趨勢，提前規劃應對策略。同時，我們將持續評估公司能源使用所產生的溫室氣體排放，作為未來節能減碳成效的重要參考，為實現永續發展盡一份心力。本公司無排放破壞臭氧層物質、氮氧化物、硫氧化物，以及其他重大氣體排放。



■ 溫室氣體排放量 能源間接 (範疇 2)

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。

■ 排放強度

| 數據填寫 | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
|---------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|---------|---------|
| | 度 | 千度 | 公斤 CO2e | 公噸 CO2e | 度 | 千度 | 公斤 CO2e | 公噸 CO2e | 度 | 千度 | 公斤 CO2e | 公噸 CO2e |
| 外購電力 | 237,569 | 237.57 | 120,923 | 120.92 | 237,796 | 237.80 | 117,471 | 117.47 | 214,239 | 214.24 | 105,834 | 105.83 |
| 範疇二總排放量 | 公噸 CO2e | | | | 公噸 CO2e | | | | 公噸 CO2e | | | |
| | 120.92 | | | | 117.47 | | | | 105.83 | | | |

| 年度 | 總排放量 (公噸 CO2e) | 營業收入 (佰萬元) | 密集度 (公噸 CO2e/佰萬元) |
|------|----------------|------------|-------------------|
| 2024 | 105.83 | 480.63 | 0.22 |
| 2023 | 117.47 | 491.82 | 0.24 |
| 2022 | 120.92 | 480.26 | 0.25 |

註 2024 年電力排碳係數編撰本報告書時尚未公告，因此沿用 2023 年電力排碳係數計算，單位是 0.494 公斤 CO2e/度。

註 財務數據的營業收入 (佰萬元) 與公開之合併財報數據一致

降低產品和服務的能源需求

公司針對產品進行『新包材的 SIM 卡專案』，目的是為了縮小包裝，減少包材浪費，降低對環境的汙染。

舊包裝一箱 500 個約 5.8kg，換成新包材後一箱 500 個約 4.8kg，足足減少了 1 公斤的廢棄物產生，且在 SIM 卡本體上也降低了其重量，以便產品在生命週期結束時，產生之廢棄物量降低。



| 包裝 | | | |
|----------------|----|---------------|-------------|
| 規格 | | 變形金剛版 (舊版) | 簡易版 (新版) |
| 一個 | 尺寸 | 11x9x0.2cm | 9x6x0.4cm |
| | 重量 | 13g | 8g |
| 一盒 (50pcs) | 尺寸 | 25.5x9x11.5cm | x |
| | 重量 | 715g | x |
| 一箱 (500pcs) | 尺寸 | 27x26x47cm | 32x23x33cm |
| | 重量 | 5.8kg | 4.8kg |

🔍 開通小技巧

抵達外地機場後，按照步驟操作

仍不能正常上網嗎？

先別急，跟著小步驟一起來排除！

- 1 重開手機一次，並開啟「飛航模式」2分鐘後再關閉飛航。
- 2 若有訊號但無網路，可從【設定】>【行動服務】>檢查手機行動數據裡的【數據漫遊】是否已開啟。
- 3 進入手機設定，點選【行動數據網路(IOS)】或【行動網路(Android)】，檢查與設定APN；若不清楚APN名稱可洽詢客服。
- 4 如您身在日本或韓國機場，機場官方因飛安議題考量，訊號會遮蔽的比較嚴格。可於離開機場後再試試看連網哦！

Data Service Only / No SMS

注意事項 (當您購買本商品即認定並接受以下條款)

1. 本卡為「日曆制」，插卡啟用後當天開始計算第一天（按照台灣時間00:00至23:59為一天使用時間）。
2. 請於出國前加入LINE線上客服：@aircoolsim
3. 不須設定APN，請將APN清空，插卡即可使用。請開啟數據網路，國際漫遊。
4. 雙卡手機：請務必將卡片放在「卡槽1」，並將「卡槽2」清空，以免無法開卡。
5. 網卡支持熱點分享，但是建議一機一卡以避免流量使用速度過快，造成後續無法上網的狀況。
6. 不適用裝置包括：平板、翻譯機、網路分享器、2019年前出廠之手機裝置、3G手機、於美國/日本購買之手機、SHARP手機、Sugar手機、LG手機、Samsung Galaxy J7系列、HTC u11系列。
7. 請避免長時間觀看網路影片。根據網路公平使用原則，針對短時間內使用大量數據流量的用戶，電信公司可酌情限制其流量，恕不另行通知。
8. 如已使用超過商品制定流量時，將依規格不同進行斷速或降速 (256kbps以下)。
9. 如購買「每日定量」型商品，以當地開通後至當天台灣時間23:59止為一天；若當天流量用畢，於00:00即恢復高速網路。
10. 本卡實際訊號及連線速度會受地區、地形、氣候、建物遮蔽、使用人數、網路系統或終端設備等因素影響而有所差異，若因以上不可抗力事件致使網路不穩、斷訊或無法使用等情形，恕不得要求退換貨。此外，設備所支援的頻段不同，網速也會有所不同，恕無法因少數地區之訊號狀況而要求退費。

隨遊卡保留隨時變更產品內容的權利，產品內容如有變動將依本公司網站公告為準，恕不另行通知。





| 使用期限 | | |
|------|-----|-----|
| 日本 | 吃到飽 | 3 4 |
| 韓國 | 總定量 | 5 6 |
| 東南亞 | 日定量 | 7 8 |
| | GB | 9 |



CID
8988600190000477485



4.1.3 廢棄物管理

本公司產生之廢棄物包括員工生活垃圾、一般事業廢棄物、資源回收類廢棄物。皆委由合格之清運與處理廠商（龍暉環保工程有限公司）清理。

本公司為降低環境負荷與保護自然資源，對於日常及營業所產生廢棄物制定管理政策以供員工遵循。由於本公司屬於商務辦公大樓，並非用水及廢棄物的大量產出者，因此未特別統計相關數據。

4.2 永續供應鏈

| | | |
|--------------------|------------|---|
| 重大主題 | | 永續供應鏈 |
| 對公司的意義 | | 完善的供應商管理制度，能有效的遴選及評選出合適健全的供應商，達到永續合作目的。 |
| 政策 / 承諾 | | 建立長期供應商「供應商評核表」回報制度。 |
| 目標 | 短期 | 建立各項永續評核管理辦法及相關承諾文件。 完整執行供應商在永續經營評估。 |
| | 中長期 | 供應商自評問卷達到 100%。 實地稽核廠商家數達到 100%。 |
| 負責部門 / 申訴機制 | | 運籌管理處 內部專線電話：02-8912-4300*190 信箱：polo.yu@fullerton.com.tw |
| 當年度投入資源 | | 2024 年符合需評鑑共計 2 家，合格率 100%。 |
| 評估機制 / 成果 | | 2024 年已完成每年度供應商定期評核。 |

富爾特公司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。富爾特公司已規劃建立供應鏈管理程序，將供應鏈導入進行「人權、環境、安全、衛生與管理系統」的相關評核，掌握供應商在環安衛方面的管理與落實程度。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。

供應商選擇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，公司針對供應商進行定期評鑑考核，並以確保供應商品質、交期、服務，皆能符合其採購需求。

2024 年新增加 2 家供應商，目前作法為 2024 年開始執行供應商評核表，並且將環境與人權面相關議題納入供應商評核表中，與供應商共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計畫。以落實相關供應商評估作業，若無法配合之供應商則進行柔性勸導適時改善，如涉及違反程序所規範之事項，且對供應來源社區之環境與社會造成重大衝擊時，本公司得隨時終止或解除契約，並得將其列管為拒絕往來對象。我們除了兼顧供應商產品的品質、交期與配合度之外，也敦促其重視社會責任。

供應商評估優勢項目：

- 一、品質 (簡單計算方式：可用不良率乘以比例計算)
- 二、價格 (與同業相比)
- 三、交期 (預計交貨時間、生產時間)
- 四、配合度 / 服務 (人和物)

供應商風險項目：

- 一、交期延誤
- 二、斷料風險 (供應的穩定性)
- 三、漲價風險
- 四、外包風險

以 ESG 各主題篩選
『新供應商』

| 新供應商 | |
|----------|---------|
| 當年度家數 | 2 |
| ESG 篩選比率 | 100.00% |

以 ESG 各主題篩選
『供應商』

| 既有供應商 ESG 稽核 | |
|----------------|---------|
| 項目 | 2024 年 |
| 供應商家數 | 2 |
| 供應商 ESG 自評家數 | 2 |
| 供應商 ESG 實地稽核家數 | 0 |
| 供應商 ESG 稽核率 | 100.00% |

註：供應商稽核的範圍：產品的物料廠商及上游的供應商。

5

社會關懷

5.1 同仁概況

5.1.1 人權保障

5.1.2 同仁統計

5.2 適才適任

5.2.1 薪酬福利

5.2.2 人才培育

5.2.3 勞資溝通



五、社會關懷

富爾特科技致力於打造幸福、安全的職場環境，注重同仁的勞動權益，並提供友善平等的工作機會。本公司推動性別平等政策，建立彼此尊重的企業文化，確保每位同仁在職場上都能安心發展。為了增加同仁對公司的認同感並降低人員流動率，本公司提供具市場競爭力的薪酬待遇，確保同仁的付出能獲得相對應的回報。本公司擁有制度完整的教育訓練體系，幫助同仁提升工作所需的專業技能以提升公司整體競爭力。此外，透明的升遷機制讓同仁清楚職涯發展方向，進一步強化職場穩定性。本公司重視勞資關係，鼓勵同仁在勞資會議上積極發聲，提出意見與建議，公司則秉持善意回應，促進彼此合作與共識，攜手邁向永續發展。富爾特科技遵循相關職安法規，持續改善工作環境的安全與衛生條件，致力於降低職業災害的風險。

建立彼此尊重的企業文化，確保每位同仁在職場上都能安心發展



為了增加同仁對公司的認同感並降低人員流動率，本公司提供具市場競爭力的薪酬待遇，確保同仁的付出能獲得相對應的回報

本公司擁有制度完整的教育訓練體系，幫助同仁提升工作所需的專業技能以提升公司整體競爭力

本公司重視勞資關係，鼓勵同仁在勞資會議上積極發聲，提出意見與建議，公司則秉持善意回應，促進彼此合作與共識，攜手邁向永續發展

5.1 同仁概況

富爾特科技訂有人權政策，透過平權政策的落實，強調平等對待每位同仁，重視同仁勞動權益，消除職場不平等的勞動條件。

5.1.1 人權保障

富爾特科技支持並自願遵循國際認可的人權公約，包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業和人權指導原則》及國際勞工組織公約的各項人權框架與精神，絕不參與任何漠視與踐踏人權的行為，並依據上述文件的指導原則，推展人權維護等內部工作，加強提昇公司同仁與利害關係人的人權意識。

富爾特科技推動職場多元化、性別平等與共融，致力於提供同仁一個有尊嚴及安全的工作環境，落實僱用多樣性、薪酬平等與升遷機會的公平性，並確保同仁不因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇，尊重個體差異性，維持和諧共融職場氣氛。本公司致力提供同仁一個安全且高品質的工作環境，執行上，公司落實遵守各類僱用及勞動法規、嚴禁僱用童工及非法勞工、嚴禁性騷擾行為等。

富爾特科技公司網站設有同仁關懷專區 / 關懷專線 / 關懷電子信箱，鼓勵同仁以正面思考的方式提出意見，包括工作流程改善、環境改善、產品建議或跨部門之運作，以建立參與經營公司的文化，及鼓勵同仁隨時提出建言。若有收到相關申訴內容，將由專人處理，申訴同仁將同步收到處理進度的訊息。

5.1.2 同仁統計

富爾特科技近年來整體營運穩定，人力結構亦維持穩定，多數同仁屬於不定期契約類型（即正職同仁），公司致力於提供長遠且穩定的工作環境，期望同仁能夠無後顧之憂的投入工作，讓同仁能夠與公司共同成長。

2024 年富爾特科技共 63 名同仁，男性 34 人，女性 29 人，女性同仁人數百分比約 46.03%，女性與男性同仁人數趨於相等，顯示本公司用人唯才，不因性別而有所差異，在年齡方面，50 歲以下的同仁共 50 人，佔全體同仁比例約 78.13%，代表本公司在年齡結構上以中壯年同仁為主，並由豐富經驗的主管引領年輕團隊持續進步，讓公司能永續發展。近三年富爾特科技有一位非員工工作者，為女性清潔人員。

員工性別比

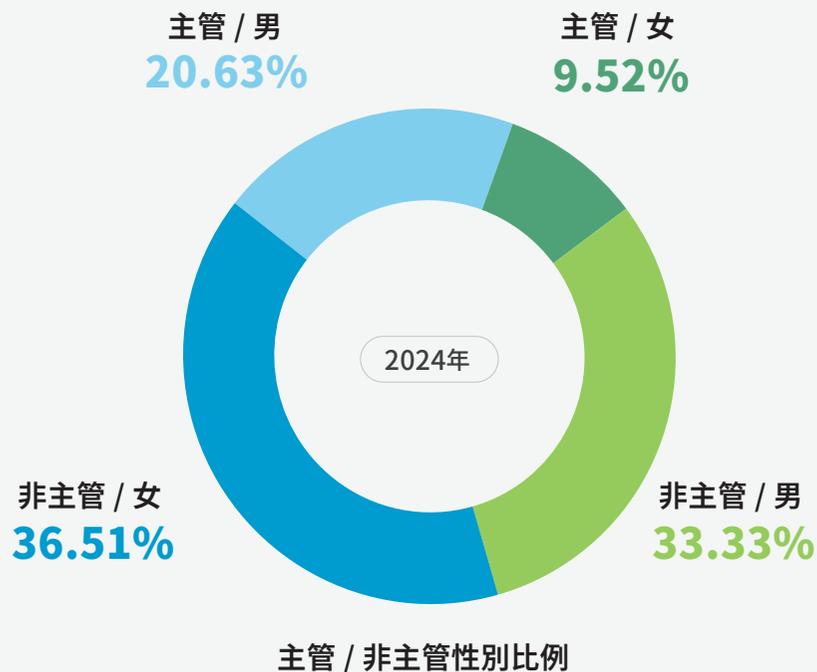


同仁人數

| 統計 / 年度 | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|------------|----------|--------|----|--------|----|--------|----|
| 同仁總數 (註 1) | | 65 | | 70 | | 63 | |
| 勞雇類型 (註 2) | | 不定期 | 定期 | 不定期 | 定期 | 不定期 | 定期 |
| 性別 | 男 | 32 | 1 | 31 | 0 | 34 | 0 |
| | 女 | 29 | 3 | 37 | 2 | 28 | 1 |
| 地區 | 台灣 | 61 | 4 | 68 | 2 | 62 | 1 |
| | 海外 (註 4) | 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 | 32 | 1 | 31 | 0 | 34 | 0 |
| | 女 | 29 | 3 | 37 | 2 | 28 | 1 |
| 地區 | 台灣 | 61 | 4 | 68 | 2 | 62 | 1 |
| | 海外 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

- 註 1：當年度同仁總數：以當年底（12/31）的同仁總數為準。
- 註 2：勞雇合約分為不定期契約同仁（正職）與定期契約同仁（短期、季節、特定專案期間；原同仁請產假 / 育嬰留停假，公司另外聘用其他同仁代理該職務到請產假 / 育嬰留停的同仁復職亦屬之）。
- 註 3：勞雇類型分為全職同仁（一週工時達法定工時上限）及兼職同仁（一週工時未達法定工時限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員、公司僱用的醫護人員）。

■ 同仁多元化統計



| 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 |
| 主管 | 性別 | 男 | 13 | 20.00% | 13 | 18.57% | 13 | 20.63% |
| | | 女 | 6 | 9.23% | 7 | 10.00% | 6 | 9.52% |
| | 年齡 | 未滿 30 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |
| | | 30 以上 未滿 50 | 11 | 16.92% | 9 | 12.86% | 7 | 11.11% |
| | | 50 以上 | 8 | 12.31% | 11 | 15.71% | 12 | 19.05% |
| | 學歷 | 研究所 | 3 | 4.62% | 3 | 4.29% | 3 | 4.76% |
| | | 大專院校 | 15 | 23.08% | 15 | 21.43% | 13 | 20.63% |
| | | 其他 | 1 | 1.54% | 2 | 2.86% | 3 | 4.76% |
| | 非主管 | 性別 | 男 | 20 | 30.77% | 18 | 25.71% | 21 |
| 女 | | | 26 | 40.00% | 32 | 45.71% | 23 | 36.51% |
| 年齡 | | 未滿 30 | 14 | 26.92% | 14 | 20.00% | 8 | 12.70% |
| | | 30 以上 未滿 50 | 31 | 59.62% | 35 | 50.00% | 34 | 53.97% |
| | | 50 以上 | 1 | 1.92% | 1 | 1.43% | 2 | 3.17% |
| 學歷 | | 研究所 | 2 | 3.08% | 3 | 4.29% | 2 | 3.17% |
| | | 大專院校 | 40 | 61.54% | 45 | 64.29% | 41 | 65.08% |
| | | 其他 | 4 | 6.15% | 2 | 2.86% | 1 | 1.59% |

5.2 適才適任

同仁是公司最寶貴的資產，亦是公司永續發展的關鍵，富爾特科技致力於提供同仁具尊嚴、多元且安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保同仁不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、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。讓同仁能在安心的環境中發揮所長，是本公司持續努力的方向。

本公司建立有競爭力的薪資結構，同仁間的薪資差異皆是基於職位、貢獻、經驗等客觀因素，避免薪資不平等和偏差，期望藉此吸引優秀的人才，並降低人員流動率，鼓勵同仁提升工作表現，從而增加公司整體生產力。公司也相當重視同仁照顧，公司得依物價指數、個人工作績效、對工作貢獻度、個人職務內容、職等薪距、市場變化及公司整體營運狀況等做通盤考量，予以年度薪資調整。

同仁進修平均時數

時數

13.34 小時

5.2.1 薪酬福利

| | | |
|--------------------|------------|--|
| 重大主題 | | 薪酬福利 |
| 對公司的意義 | | 為確保同仁間的薪資差異是基於職位、貢獻、經驗等客觀因素，避免薪資不公平和偏差，透過建立有競爭力的薪資結構，公司可以吸引高質量的人才並降低人才流失率，鼓勵同仁提升工作表現，從而增加整體生產力。 |
| 政策 | | 同仁是公司最寶貴的資產，如何讓每位同仁能在安心的環境中發揮所長，是我們持續努力的方向。透過人力資源政策的有效規劃與執行，我們致力於提供公司永續經營與組織發展所需的人才資源，並確保企業與同仁攜手成長，共同邁向美好的未來。 |
| 承諾 | | 公司得依物價指數、個人工作績效、對工作貢獻度、個人職務內容、職等薪距、市場變化及公司整體營運狀況等做通盤考量，予以年度薪資調整。 |
| 目標 | 短期 | 1. 每名同仁進修平均時數達 10 小時。 2. 每年依照同仁個人績效貢獻適時調整薪資。 |
| | 中長期 | 1. 每名同仁進修平均時數達 10 小時。 2. 每年依照同仁個人績效貢獻適時調整薪資。 |
| 當年度投入資源 | | 1. 招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。 2. 薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給同仁，如發放同仁酬勞、年終獎金，並依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪。 3. 教育訓練：依據年度教育訓練計劃，提升同仁能力及協同仁成長，以配合公司發展之目標。 |
| 負責部門 / 申訴機制 | | 人力資源部 / 申訴專用信箱：callme@fullerton.com.tw。 |
| 評估機制 / 成果 | | 依照同仁個人績效貢獻適時調整薪資 |

富爾特科技近年來人力結構穩定，公司提供優於當地法規且具有市場競爭力的薪酬福利，用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予同仁，公司同仁的工作表現皆能適時的反映在個人的薪酬上，同仁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，隨著同仁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，讓同仁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。

近三年人力結構變化情形

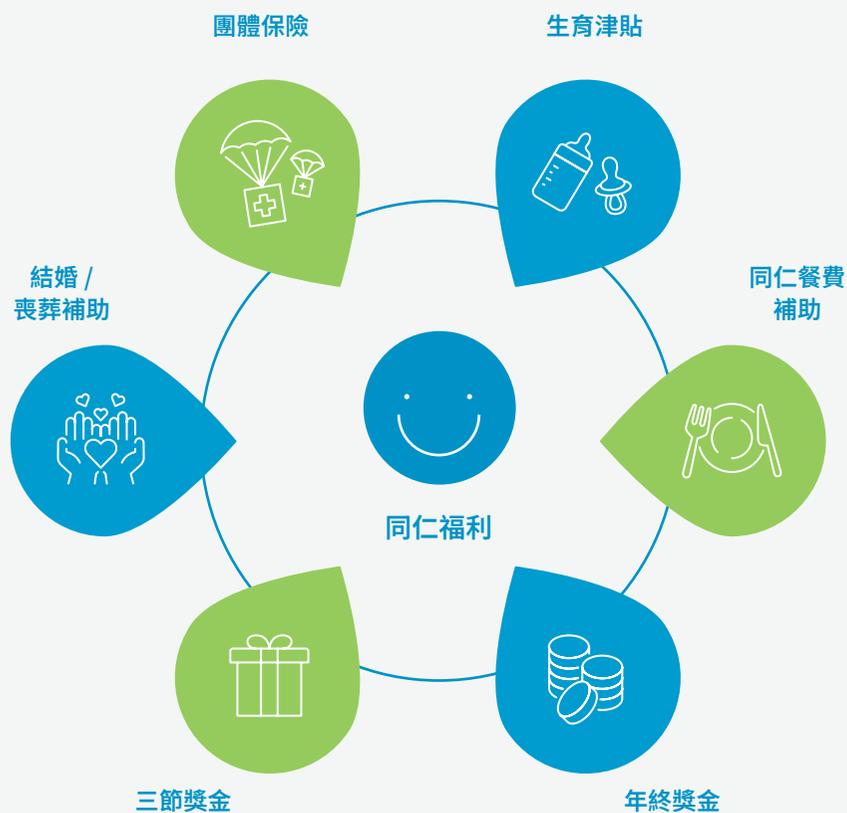
■ 新進同仁

| 統計 / 年度 | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|-----------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 當年度同仁總數 | | 65 | | 70 | | 63 | |
| 同仁新進與離職統計 | | 人數 | 比例 (註) | 人數 | 比例 (註) | 人數 | 比例 (註) |
| 性別 | 男 | 6 | 9.23% | 4 | 5.71% | 8 | 12.70% |
| | 女 | 10 | 15.38% | 12 | 17.14% | 4 | 6.35% |
| 年齡 | 未滿 30 | 9 | 13.85% | 6 | 8.57% | 3 | 4.76% |
| | 30 以上 未滿 50 | 7 | 10.77% | 10 | 14.29% | 7 | 11.11% |
| | 50 以上 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 2 | 3.17% |
| 學歷 | 研究所 | 1 | 1.54% | 3 | 4.29% | 3 | 4.76% |
| | 大專院校 | 14 | 21.54% | 13 | 18.57% | 9 | 14.29% |
| | 其他 | 1 | 1.54% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |
| 地區 | 台灣 | 16 | 24.62% | 16 | 22.86% | 12 | 19.05% |
| | 海外 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |

註 當年度同仁總數：公司以當年底 (12/31) 的同仁總數為準
 新進同仁為當年度公司曾經招募進來的同仁，包含當年度新進但已於年底離職之同仁。
 新進率 = (當年度該特定類別之新進同仁總數 / 當年度同仁總數) * 100%。
 如女性新進同仁率 = (當年度女性新進同仁總數 / 當年度同仁總數) * 100%。
 離職率 = (當年度該特定類別之離職同仁總數 / 當年度同仁總數) * 100%。
 如未滿 30 歲離職同仁率 = (當年度未滿 30 歲的離職同仁總數 / 當年度同仁總數) * 100%。

■ 離職同仁

| 統計 / 年度 | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|-----------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 當年度同仁總數 | | 65 | | 70 | | 63 | |
| 同仁新進與離職統計 | | 人數 | 比例 (註) | 人數 | 比例 (註) | 人數 | 比例 (註) |
| 性別 | 男 | 4 | 6.15% | 6 | 8.57% | 5 | 7.94% |
| | 女 | 12 | 18.46% | 6 | 8.57% | 12 | 19.05% |
| 年齡 | 未滿 30 | 7 | 10.77% | 5 | 7.14% | 4 | 6.35% |
| | 30 以上 未滿 50 | 8 | 12.31% | 6 | 8.57% | 12 | 19.05% |
| | 50 以上 | 1 | 1.54% | 1 | 1.43% | 1 | 1.59% |
| 學歷 | 研究所 | 1 | 1.54% | 3 | 4.29% | 5 | 7.94% |
| | 大專院校 | 14 | 21.54% | 8 | 11.43% | 12 | 19.05% |
| | 其他 | 1 | 1.54% | 1 | 1.43% | 0 | 0.00% |
| 地區 | 台灣 | 16 | 24.62% | 12 | 17.14% | 17 | 26.98% |
| | 海外 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |



■ 同仁福利

| 同仁福利項目 | 團體保險 | 結婚/喪葬補助 | 三節獎金 | 年終獎金 | 同仁餐費補助 | 生育津貼 |
|--------|------|---------|------|------|--------|------|
| 全職同仁 | V | V | V | V | V | V |

單位：人 / 新台幣仟元

| 非主管職務之全時員工 | 員工人數 | 年薪平均數 | 年薪中位數 |
|------------|------|-------|-------|
| 2023 年 | 59 | 776 | 724 |
| 2024 年 | 58 | 769 | 741 |
| 差異 | -1 | -7 | 17 |

本公司為安定同仁退休後之生活，特依據勞基法訂定同仁退休辦法，明訂同仁退休條件、退休金給付標準、退休申請及退休金給付事宜，並依法成立「富爾特科技勞工退休準備金監督委員會」，本公司按薪資總額百分之二提撥退休準備金並以富爾特科技「勞工退休準備金監督委員會」名義專戶儲存於台灣銀行之專戶。其準備金足以滿足目前相關同仁退休之需求。因勞工退休金條例自民國九十四年七月一日起施行，並採確定提撥制。實施後同仁得選擇適用「勞動基準法」有關之退休金規定，或適用該條例之退休金制度並保留適用該條例前之工作年資。對適用該條例之同仁，依法不得低於同仁每月薪資百分之六，本公司每月負擔之同仁退休金提撥率為同仁每月薪資百分之六。

| 同仁育嬰留停統計 / 年度 | 性別 | 統計 | | |
|-----------------------------------|----|---------|---------|--------|
| | | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
| 享有育嬰留停資格的員工人數 (註 1) | 男 | 1 | 1 | 1 |
| | 女 | 4 | 2 | 3 |
| 申請育嬰留停的同仁數 | 男 | 1 | 1 | 1 |
| | 女 | 3 | 1 | 2 |
| 育嬰留停期滿應復職的同仁數 (A) | 男 | 1 | 1 | 0 |
| | 女 | 3 | 0 | 1 |
| 育嬰留停期滿後實際復職的同仁數 (B) (含提前復職) (註 2) | 男 | 1 | 1 | 0 |
| | 女 | 1 | 0 | 0 |
| 復職率 (B/A) (註 3) | 男 | 100.00% | 100.00% | 0.00% |
| | 女 | 33.33% | 0.00% | 0.00% |
| 前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的同仁數 (C) | 男 | 0 | 0 | 0 |
| | 女 | 0 | 0 | 0 |
| 留任率 (當年度 C / 前一年 B) (註 4) | 男 | 100.00% | 0.00% | 0.00% |
| | 女 | 0.00% | 00.00% | 0.00% |

註 1：享有育嬰留停資格的同仁人數以近 3 年有申請過產假、陪產假的男女同仁人數為準。

註 2：育嬰留停期滿後實際復職同仁數包含提前復職者在內。

註 3：復職率 = (當年度實際復職同仁總數 / 當年度應復職同仁總數) * 100%。

註 4：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職同仁總數 / 前一年實際復職同仁數) * 100%。

5.2.2 人才培育

為了讓企業能夠永續發展，同仁能夠持續學習成長是相當重要的，透過教育訓練確保人力資本持續增值，本公司重視同仁的學習與成長，致力於打造完善的職涯發展規劃。全體同仁皆定期接受績效與職業發展檢核，考核結果將作為升遷與職涯規劃的重要參考。公司鼓勵具專項技術特長的同仁持續精進，成長為該領域的專業人才，同時也為具備管理能力與領導潛質的同仁提供晉升機會，讓他們邁向管理階層，實現職涯發展的多元可能性。

| | | |
|--------------------|---|--|
| 重大主題 | 人才培育 | |
| 對公司的意義 | 本公司重視同仁之學習與發展，積極推動人力再造工程，全面提升同仁的績效與潛能，固定期提供同仁教育訓練之學習機會，以因應公司中長期營運發展之需求。 | |
| 政策 / 承諾 | 人力資源部配合公司經營理念，針對各種層級、不同職務的同仁及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。 | |
| 目標 | 短期 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 新進人員職能受訓率達 100% 2. 強化主管管理職能要求，因應公司營運發展需求 3. 提供同仁個人通識課程，並鼓勵自主進修專業技能，協助其職涯發展。 |
| | 中長期 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供同仁個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展 2. 每年各類別同仁平均訓練時數達 10 小時 3. 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長 4. 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才 |
| 當年度投入資源 | 針對各種層級、不同職務的同仁及主管，給予對應的訓練及學習資源 | |
| 負責部門 / 申訴機制 | 人力資源部 / 申訴專用信箱：callme@fullerton.com.tw。 | |
| 評估機制 / 成果 | 每名同仁的平均訓練時數 13.34 小時。 | |

為了提升同仁的績效與潛能，公司積極推動人力再造工程，定期提供教育訓練與學習機會，以符合企業中長期營運發展需求。人力資源部更依據公司經營理念，針對不同層級與職務的同仁與主管，提供相應的培訓與學習資源，確保同仁能夠在專業技能與職涯發展上持續成長，與公司共同邁向更穩健的未來。

| 2024 年考核統計 | | 實際考核人數 | 該類別同仁人數 | 百分比 |
|------------|-----|--------|---------|--------|
| 性別 | 男 | 31 | 34 | 91.18% |
| | 女 | 27 | 28 | 96.43% |
| 同仁類別 | 主管 | 17 | 20 | 85.00% |
| | 非主管 | 41 | 42 | 97.62% |

註 1：同仁類別請依照公司既有的人事系統分類，為主管 / 非主管。
2：公司若有部分同仁未納入績效考核，排除總經理。

■ 同仁平均受訓時數

| 統計 / 年度 | | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|---------------|-----|--------|--------|--------|
| 每名同仁平均受訓時數 | | 16.91 | 21.35 | 13.34 |
| 依性別分類同仁平均受訓時數 | 女 | 13.56 | 15.86 | 12.83 |
| | 男 | 21.03 | 28.24 | 14.23 |
| 依類別分類同仁平均受訓時數 | 主管 | 23.79 | 30.17 | 17.84 |
| | 非主管 | 13.97 | 17.65 | 12.09 |

註 1：當年度同仁總數：公司以當年底（12/31）的同仁總數為準。
每名同仁平均受訓時數：當年度全體同仁受訓總時數 / 當年度同仁總數。
2：每名女性同仁平均受訓時數：當年度女性同仁受訓總時數 / 當年度女性同仁總數。

5.2.3 勞資溝通

富爾特科技深信，順暢的勞資溝通是促進合作與建立友善職場的關鍵。透過有效的對話機制，同仁能夠了解公司的生產計畫、業務發展與市場現況，而管理階層也能即時掌握同仁的勞動條件，確保決策更貼近同仁需求。

公司嚴格遵守各營運據點的勞動法規，並依法至少每三個月召開一次勞資會議，會議由總經理、人事部門主管等資方代表及其他勞方代表參與，致力於維護良好的勞資關係。透過定期對話，不僅讓同仁有機會表達意見，爭取最佳的勞動條件，也有助於提升同仁權益與整體工作環境的穩定性。

此外，公司亦設立多元化的溝通管道，鼓勵雙向交流，確保同仁的聲音能夠被聆聽，並將有價值的建議轉化為具體政策與行動。近年來，富爾特科技的勞資關係穩定且和諧，未曾發生勞資爭議，充分展現公司對同仁權益的重視與承諾。

6

附錄

附錄一、GRI 內容索引表

附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊



附錄一
GRI 內容索引表

| | |
|--------------|--|
| 使用聲明 | 富爾特科技股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容 |
| 使用的 GRI 1 | 1GRI 1：基礎 2021 |
| 適用的 GRI 行業準則 | NA |

| 主題 | 揭露項目 | 項目說明 | 章節 | 頁碼 | 省略理由 / 必要解釋 |
|---------|------|------------------|-------------|----|-------------|
| 組織及報導實務 | 2-1 | 組織詳細資訊 | 2.1 公司簡介 | | |
| | 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 編輯方針 | | |
| | 2-3 | 報告期間、頻率及聯絡人 | 編輯方針 | | |
| | 2-4 | 資訊重編 | 編輯方針 | | |
| | 2-5 | 外部保證 / 確信 | 編輯方針 | | |
| 活動與工作者 | 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 2.1 公司簡介 | | |
| | 2-7 | 員工 | 5.1.2 同仁統計 | | |
| | 2-8 | 非員工的工作者 | 5.1.2 同仁統計 | | |
| 治理 | 2-9 | 治理結構及組成 | 3.1.1 董事會 | | |
| | 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 3.1.1 董事會 | | |
| | 2-11 | 最高治理單位的主席 | 3.1.1 董事會 | | |
| | 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 3.1 治理實務 | | |
| | 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 1.1 永續推行委員會 | | |
| | 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 1.1 永續推行委員會 | | |

| | | | | | |
|----------|------|--------------|---------------------------------------|--|-------------------------|
| 治理 | 2-15 | 利益衝突 | 3.1.1 董事會 | | |
| | 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | | | 不適用 / 當年度無重大事件 |
| | 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 3.1.1 董事會 | | |
| | 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 3.1.1 董事會 | | |
| | 2-19 | 薪酬政策 | 3.1.2 功能性委員會 | | |
| | 2-20 | 薪酬決定流程 | 3.1.2 功能性委員會 | | |
| | 2-21 | 年度總薪酬比例 | | | 保密規定 / 薪資屬於公司保密範疇，故不做揭露 |
| 策略、政策與實務 | 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 經營者的話 | | |
| | 2-23 | 政策承諾 | 4.2 永續供應鏈 | | |
| | 2-24 | 納入政策承諾 | 4.2 永續供應鏈 | | |
| | 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 3.1.4 稜裡誠信 | | |
| | 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 3.1.4 稜裡誠信 | | |
| | 2-27 | 法規遵循 | 3.3 法規遵循 | | |
| | 2-28 | 公協會的會員資格 | 2.4 參與外部組織 | | |
| 利害關係人議合 | 2-29 | 利害關係人議合方針 | 1.2 確認利害關係人 1.3 利害關係人溝通管道 與關注議題 | | |
| | 2-30 | 團體協約 | | | 不適用，公司沒有成立工會，但會定期召開勞資會議 |

GRI 3：重大主題 2021

| | | | | | |
|------|-----|-----------|------------|--|--|
| 重大主題 | 3-1 | 決定重大主題的流程 | 1.4 鑑別重大主題 | | |
| | 3-2 | 重大主題列表 | 1.4 鑑別重大主題 | | |

經濟面

經濟績效

| | | | | | |
|-----------------------|-------|----------------------|------------|--|--|
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 3.4 營運績效 | | |
| GRI 201： 經濟績效 2016 | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 3.4 營運績效 | | |
| | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 附錄二 | | |
| | 201-3 | 定義福利計劃義務与其它退休計畫 | 3.4 營運績效 | | |
| | 201-4 | 取自政府之財務補助 | 5.2.1 薪酬福利 | | |

資訊安全

| | | | | | |
|------|-----|--------|----------|--|--|
| 自訂主題 | 3-3 | 重大主題管理 | 3.5 資訊安全 | | |
|------|-----|--------|----------|--|--|

環境面

能源

| | | | | | |
|-----------------|-------|------------|------------|--|--|
| GRI 302：能源 2016 | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 4.1.2 節能減碳 | | |
| | 302-3 | 能源密集度 | 4.1.2 節能減碳 | | |
| | 302-4 | 減少能源消耗 | 4.1.2 節能減碳 | | |

水與放流水

| | | | | | |
|----------------------------|-------|------------|-------------|--|--|
| GRI 303：水與放流水 2018 管理方針 | 303-1 | 共享水資源之相互影響 | 4.1.1 水資源管理 | | |
| | 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 4.1.1 水資源管理 | | |
| GRI 303：水與放流水 2018 | 303-3 | 取水量 | 4.1.1 水資源管理 | | |
| | 303-4 | 排水量 | 4.1.1 水資源管理 | | |
| | 303-5 | 耗水量 | 4.1.1 水資源管理 | | |

排放

| | | | | | |
|--|-------|----------------------------------|------------|--|--|
| | 305-2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 4.1.2 節能減碳 | | |
| | 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 4.1.2 節能減碳 | | |
| | 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 4.1.2 節能減碳 | | |
| | 305-6 | 破壞臭氧層物質的排放 | 4.1.2 節能減碳 | | |
| | 305-7 | 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放 | 4.1.2 節能減碳 | | |

廢棄物

| | | | | | |
|-------------|-------|-----------------|-------------|--|--|
| GRI 306：廢棄物 | 306-1 | 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 4.1.3 廢棄物管理 | | |
| 2020 管理方針 | 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 4.1.3 廢棄物管理 | | |

供應商環境評估

| | | | | | |
|----------------------|-------|----------------------|-----------|--|--|
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 4.2 永續供應鏈 | | |
| GRI 308：供應商環境評估 2016 | 308-1 | 採用環境標準篩選新供應商 | 4.2 永續供應鏈 | | |
| | 308-2 | 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動 | 4.2 永續供應鏈 | | |

社會面

勞雇關係

| | | | | | |
|--------------------|-------|------------------------|------------|--|--|
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 5.2.1 薪酬福利 | | |
| GRI 404：訓練與教育 2016 | 404-1 | 新進員工和離職員工 | 5.2.1 薪酬福利 | | |
| | 404-2 | 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 5.2.1 薪酬福利 | | |
| | 404-3 | 育嬰假 | 5.2.1 薪酬福利 | | |

訓練與教育

| | | | | | |
|----------------------|-------|---------------------|------------|--|--|
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 5.2.2 人才培育 | | |
| GRI 414：供應商社會評估 2016 | 414-1 | 新供應商使用社會準則篩選 | 5.2.2 人才培育 | | |
| | 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 5.2.2 人才培育 | | |
| | 414-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 5.2.2 人才培育 | | |

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 | 3.1.1 董事會 | | |
|-------------------------|-------|-------------|-----------|--|--|

供應商社會評估

| | | | | | |
|----------------------|-------|---------------------|-----------|--|--|
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 4.2 永續供應鏈 | | |
| GRI 414：供應商社會評估 2016 | 414-1 | 新供應商使用社會準則篩選 | 4.2 永續供應鏈 | | |
| | 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 4.2 永續供應鏈 | | |

附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊

1. 氣候相關資訊執行情形

| 項目 | 執行情形 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|----|----|---------|------|----|------------|--|--|------|---------------------------------------|---|------|------|---|------------------------|----|------|--------|---------------------|
| <p>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。</p> | <p>1. 本公司董事會為氣候變遷風險管理最高決策單位，負責核定相關風險管理辦法，追蹤氣候相關風險管理執行情形、管理決策因應方案與監督方案執行結果、目標達成情形。為加強董事會對於 ESG 與氣候治理議題的理解及知悉最新的發展，本公司將視必要性安排外部專家為董事會授課。未來將透過修訂公司風險管理政策及提倡將氣候風險融入組織文化。</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>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)。</p> | <p>2. 本公司為通信網路服務產業，依 TCFD 架構執行氣候相關風險與機會鑑別，將公司營運環境及日常能源管理納入考量，本年度鑑別出三項風險及一項機會；本公司管理期程定義 - 短期為未來 3 年內、中期為 3~5 年、長期為 5 年以上等時間區間，作為衝擊可能影響評估，風險與機會影響分析如下：</p> <table border="1" data-bbox="645 676 2112 1332"> <thead> <tr> <th data-bbox="645 676 819 722">項目</th> <th data-bbox="819 676 938 722">期間</th> <th data-bbox="938 676 1323 722">衝擊 / 影響</th> <th data-bbox="1323 676 2112 722">管理方針</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="645 722 736 1106" rowspan="2">風險</td> <td data-bbox="736 722 819 995">實體風險 短期</td> <td data-bbox="938 722 1323 995">因極端氣候事件 (颱風、暴雨) 的嚴重性和頻率增加，以此營運背景之下面臨機房營運中斷與設備穩定性降低，對公司除造成營運中斷損失，另必須投入成本維修，而增加公司營運成本。</td> <td data-bbox="1323 722 2112 995"> 1) 不斷電系統更新：持續投資並升級公司的不斷電系統，確保在極端天氣導致的電力中斷情況下，關鍵設備和系統能夠維持運作。 (2) 雲端服務應用：盡可能使用 AWS 和 GCP 等雲端平台建置業務系統。 (3) 異地備援：通過使用雲端服務提供商跨地區備援，實現了真正的異地備援。若一個地區受到極端天氣影響，業務可迅速切換到其他未受影響的區域。 (4) 應急預案：制定了全面的緊急應變計劃，並定期進行演練，確保員工熟悉應對極端氣候事件的流程和措施。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="736 995 819 1106">中、長期</td> <td data-bbox="938 995 1323 1106">因極端氣候高溫，平均氣溫上升，辦公室冷氣空調設備用電量增加，營運費用增加。</td> <td data-bbox="1323 995 2112 1106">採購時優先考量具節能標章之產品，逐步更換辦公室及機房空調設備，採購節能及綠色設備。持續檢視汰舊換新規畫是否符合最新趨勢，確保所使用相關設備之能源效率符合期待。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="645 1106 736 1278">轉型風險</td> <td data-bbox="736 1106 819 1278">中、長期</td> <td data-bbox="938 1106 1323 1278">台灣政府訂定 2050 年淨零轉型目標，公司面臨減少碳排之壓力，若無相應減排行動，可能產生法律風險；另盤查、確信與申報人力耗用與人力成本增加。</td> <td data-bbox="1323 1106 2112 1278">持續執行溫室氣體減量行動、培養永續管理人才。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="645 1278 736 1332">機會</td> <td data-bbox="736 1278 819 1332">中、長期</td> <td data-bbox="938 1278 1323 1332">客戶行為轉變</td> <td data-bbox="1323 1278 2112 1332">擴大產品服務，發展更多數位化產品及服務</td> </tr> </tbody> </table> | | | | 項目 | 期間 | 衝擊 / 影響 | 管理方針 | 風險 | 實體風險 短期 | 因極端氣候事件 (颱風、暴雨) 的嚴重性和頻率增加，以此營運背景之下面臨機房營運中斷與設備穩定性降低，對公司除造成營運中斷損失，另必須投入成本維修，而增加公司營運成本。 | 1) 不斷電系統更新：持續投資並升級公司的不斷電系統，確保在極端天氣導致的電力中斷情況下，關鍵設備和系統能夠維持運作。 (2) 雲端服務應用：盡可能使用 AWS 和 GCP 等雲端平台建置業務系統。 (3) 異地備援：通過使用雲端服務提供商跨地區備援，實現了真正的異地備援。若一個地區受到極端天氣影響，業務可迅速切換到其他未受影響的區域。 (4) 應急預案：制定了全面的緊急應變計劃，並定期進行演練，確保員工熟悉應對極端氣候事件的流程和措施。 | 中、長期 | 因極端氣候高溫，平均氣溫上升，辦公室冷氣空調設備用電量增加，營運費用增加。 | 採購時優先考量具節能標章之產品，逐步更換辦公室及機房空調設備，採購節能及綠色設備。持續檢視汰舊換新規畫是否符合最新趨勢，確保所使用相關設備之能源效率符合期待。 | 轉型風險 | 中、長期 | 台灣政府訂定 2050 年淨零轉型目標，公司面臨減少碳排之壓力，若無相應減排行動，可能產生法律風險；另盤查、確信與申報人力耗用與人力成本增加。 | 持續執行溫室氣體減量行動、培養永續管理人才。 | 機會 | 中、長期 | 客戶行為轉變 | 擴大產品服務，發展更多數位化產品及服務 |
| 項目 | 期間 | 衝擊 / 影響 | 管理方針 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 風險 | 實體風險 短期 | 因極端氣候事件 (颱風、暴雨) 的嚴重性和頻率增加，以此營運背景之下面臨機房營運中斷與設備穩定性降低，對公司除造成營運中斷損失，另必須投入成本維修，而增加公司營運成本。 | 1) 不斷電系統更新：持續投資並升級公司的不斷電系統，確保在極端天氣導致的電力中斷情況下，關鍵設備和系統能夠維持運作。 (2) 雲端服務應用：盡可能使用 AWS 和 GCP 等雲端平台建置業務系統。 (3) 異地備援：通過使用雲端服務提供商跨地區備援，實現了真正的異地備援。若一個地區受到極端天氣影響，業務可迅速切換到其他未受影響的區域。 (4) 應急預案：制定了全面的緊急應變計劃，並定期進行演練，確保員工熟悉應對極端氣候事件的流程和措施。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 中、長期 | 因極端氣候高溫，平均氣溫上升，辦公室冷氣空調設備用電量增加，營運費用增加。 | 採購時優先考量具節能標章之產品，逐步更換辦公室及機房空調設備，採購節能及綠色設備。持續檢視汰舊換新規畫是否符合最新趨勢，確保所使用相關設備之能源效率符合期待。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 轉型風險 | 中、長期 | 台灣政府訂定 2050 年淨零轉型目標，公司面臨減少碳排之壓力，若無相應減排行動，可能產生法律風險；另盤查、確信與申報人力耗用與人力成本增加。 | 持續執行溫室氣體減量行動、培養永續管理人才。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 機會 | 中、長期 | 客戶行為轉變 | 擴大產品服務，發展更多數位化產品及服務 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|---|--|
| 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | 3. 極端氣候及轉型行動對財務之影響，詳如上揭項目 2 之說明。 |
| 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。 | 4. 公司蒐集通信網路服務產業氣候相關風險之議題，並將公司營運環境及日常能源管理納入考量，同時評估該些風險可能影響時間區間，藉此決定可能對公司造成重大財務影響之氣候相關風險。並由本公司永續發展推動小組協同風險管理小組負責氣候變遷之策略規劃與執行，針對營運過程中可能發生的風險，事先掌握潛在因素，以儘早做好周全規劃、消除可能風險。 |
| 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。 | 5. 本公司未使用情境分析。 |
| 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。 | 6. 本公司透過汰換老舊電器設備，提升設備效能，落實低耗能工作環境，達成節能減碳的政策目標。 |
| 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 7. 本公司未使用內部碳定價，未來將依公司營運模式及發展趨勢評估採用。 |
| 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。 | 8. 本公司尚未設定氣候相關目標，短期內本公司將更換節能設備以降低能源使用，作為達成溫室氣體減量目標之手段，另目前暫無使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 之規劃。 |
| 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。 | 9. 本公司依準則第 10 條第 2 項規定於 2028 年前完成確信。 |

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

敘明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) 及資料涵蓋範圍。

最近 2 年度溫室氣體排放量

範疇一：本公司主要耗能來自於外購電力，因無生產製程，故無製程排放源。

範疇二：最近 2 年溫室氣體排放量

| 資訊涵蓋範圍 | 年度 | 溫室氣體排放量 (ton CO ₂ e) | 密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元) |
|--------|------|------------------------------------|------------------------------------|
| 母公司 | 2023 | 117.47 | 0.24 |
| 母公司 | 2024 | 105.83 | 0.22 |

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。

本公司依準則第 10 條第 2 項規定於 2028 年前完成確信。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司目前尚未訂定減量基準年及其數據、溫室氣體減量目標。但為減緩氣候變遷對環境的影響，本公司採行相關減碳措施，包括水電節能推廣，使用節能之辦公燈具，及辦公室日常用品及設備，採購符合綠能節能標章之產品，並逐步檢討汰換因老舊導致效能衰弱之產品，並確實執行垃圾資源分類回收及減少一次性用具之使用，未來將持續推動節能減碳及溫室氣體減量政策，為地球盡一份心力。