

喬鼎資訊股份有限公司

2025

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG  
Report

## 目錄

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| 1、 關於本報告書 .....                                 | 8  |
| 1.01 經營者的話 .....                                | 8  |
| 1.02 關於喬鼎 .....                                 | 8  |
| 產品發表里程碑 .....                                   | 10 |
| 產品圖片 .....                                      | 11 |
| Pegasus 系列 .....                                | 11 |
| SANLink .....                                   | 11 |
| Vess 系列 / VTrak 系列 .....                        | 12 |
| VTrak J5960 Receives Sustainability Award ..... | 13 |
| 2026 Data Centre World Frankfurt .....          | 15 |
| 1.03 報告書資訊 .....                                | 17 |
| 2、 永續經營 .....                                   | 21 |

|                      |    |
|----------------------|----|
| 2.01 永續發展策略.....     | 21 |
| 2030 年永續策略藍圖.....    | 22 |
| 2.02 推動永續發展機制.....   | 23 |
| 2.03 董事會及功能性委員會..... | 24 |
| 3、利害關係人與重大主題.....    | 38 |
| 3.01 利害關係人議合.....    | 38 |
| 鑑別利害關係人.....         | 38 |
| 利害關係人溝通機制與關注議題.....  | 39 |
| 客戶服務.....            | 40 |
| 3.02 決定重大主題的流程.....  | 41 |
| 3.03 重大主題列表.....     | 44 |
| 3.04 重大主題之管理.....    | 45 |
| 4、治理面.....           | 48 |

|                     |    |
|---------------------|----|
| AI 智慧儲存創造永續價值.....  | 48 |
| 4.01 誠信經營 .....     | 49 |
| 4.02 風險管理 .....     | 49 |
| 4.03 資訊安全 .....     | 50 |
| 資訊安全政策 .....        | 51 |
| 資安管理方案 .....        | 51 |
| 員工教育與宣導 .....       | 52 |
| 4.04 參與各類社團組織 ..... | 53 |
| 4.05 供應商管理 .....    | 54 |
| 5、社會面 .....         | 58 |
| 5.01 人力發展 .....     | 58 |
| 5.02 員工福利制度 .....   | 66 |
| 福利制度 .....          | 66 |
| 退休制度 .....          | 66 |

|                    |    |
|--------------------|----|
| 健康與安全 .....        | 66 |
| 人道待遇與溝通 .....      | 66 |
| 社團與團體協約 .....      | 70 |
| 6、環境面 .....        | 73 |
| 6.01 氣候變遷 .....    | 73 |
| 6.1 氣候變遷.....      | 73 |
| 風險管理流程 .....       | 73 |
| 風險識別類型與影響 .....    | 74 |
| 環境績效目標 .....       | 75 |
| 環境倡議與合規.....       | 75 |
| 6.2 能源溫室氣體管理 ..... | 76 |
| 6.03 水資源管理.....    | 78 |
| 6.04 廢棄物管理.....    | 79 |

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 7、附錄.....               | 81 |
| 7.01 附錄一、GRI 內容索引表..... | 81 |
| 7.02 附錄二、氣候相關資訊.....    | 89 |

# 1 關於本報告書

1.01.經營者的話

1.02.關於喬鼎

1.03.報告書資訊



# 1、關於本報告書

## 1.01 經營者的話

策略轉型：面對 2025 年全球地緣政治衝突、通膨壓力及市場需求波動的嚴峻挑戰，喬鼎正處於策略轉型的關鍵時刻。我們深知傳統思維必須與時俱進，因此全面啟動了營運結構的優化調整。透過扁平化的精實組織與生產外包策略，我們將核心資源高度聚焦於前沿 AI 儲存技術的研發。2026 年起，我們將以自主研發的 AIBoost 智慧加速引擎為核心，深耕影音協作、智慧影像監控及國家級 AI 資料中心市場，引領喬鼎重返高效能成長軌道，為股東與全球客戶創造長遠價值。

永續韌性：喬鼎以 AI 智慧儲存技術為核心，透過永續治理、綠色產品、人才發展與責任供應鏈，協助全球客戶打造更高效率、更低碳排的資料中心，創造客戶、企業與股東共享的長期價值。

## 1.02 關於喬鼎

### 1.公司簡介

喬鼎股份有限公司 1988 年創立於美國加州，喬鼎在儲存領域深耕超過 38 年，是全球客戶信賴的領導品牌。

- 核心優勢：全球高效能 RAID 儲存解決方案的先驅，擁有自主研發的 PromiseRAID 核心引擎與 AIBoost 智慧加速技術。
- 全球生態圈佈局：營運據點橫跨美洲、歐洲及亞太地區，聚焦於影音協作（Apple/Intel 長期合作夥伴）、影像監控（主流 VMS 完整認證）及企業級 IT 數據中心，提供深植於產業生態圈的專業服務。
- 未來動能：加速轉型為高附加價值的「軟硬整合解決方案」平台，強調模組化架構設計並全面支援高效能運算（HPC）環境。

### 2.價值鏈簡介

研發導向、生產外包、全球銷售

- 1.上游(研發與設計)：集中研發能量於軟硬體、機構及電源的「模組化設計」，強化 AI 專利技術。
- 2. 中游(生產與品質)：轉為「生產外包」模式（Outsourcing），與全球專業代工廠及合規供應商合作，維持 ISO-9001 等級的高品質管理。
- 3.下游(通路與服務)：結合全球系統整合商（SI）與經銷商，鎖定智慧醫療、智慧交通及學術研究機構，提供一站式解決方案。

公司簡介

|         |                         |
|---------|-------------------------|
| 公司名稱    | 喬鼎資訊股份有限公司              |
| 公司型態    | 上市公司                    |
| 組織創立時間  | 1991/2/27               |
| 總部位置    | 新竹市新竹科學園區工業東四路 21 號 5 樓 |
| 產業類別    | 電腦及週邊設備業                |
| 主要產品及服務 | 資料中心、監控、雲端及多媒體儲存方案      |
| 實收資本額   | 新台幣 6.03 億元             |
| 淨銷售額    | 新台幣 5.84 億元             |
| 員工人數    | 132 人                   |

價值鏈簡介

| 價值鏈    | 類型    | 數量  |
|--------|-------|-----|
| 供應商    | 承包商   | 58  |
| 供應商    | 經銷商   | 13  |
| 供應商    | 批發商   | 14  |
| 客戶     | 公司行號  | 112 |
| 客戶     | 終端消費者 | 6   |
| 其他商業關係 | 合作夥伴  | 22  |

### 產品簡介：

喬鼎擁有超過三十年的豐富經驗，藉由自有的 PromiseRAID 與 Boost 技術，為監控安全、多媒體、雲端儲存與企業 IT 量身打造創新的解決方案。

### 產品發表里程碑

| 年度   | 產品發表重點                                                                                                                                                                                            |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2025 | 發表搭載 AIBoost 技術的 BoostTrak AI 儲存與伺服器<br>發表全新 Pegasus5 儲存系統<br>Vess A8110（全新錄放）搭配 Vess R3600 + Genetec Security Center<br>VTrak 8206D AFA 採用全快閃陣列，具低延遲與高效能<br>Vess A8600 搭配 Bosch BVMS 適用於集中式大規模部署 |
| 2024 | 推出 Pegasus M8 儲存解決方案                                                                                                                                                                              |
| 2023 | Pegasus M4：搭載 PromiseRAID 引擎及 Thunderbolt™ 高速傳輸的 SSD 擴充多媒體儲存設備。                                                                                                                                   |
| 2022 | Vess A8120：新一代監控儲存機型，整合管理伺服器、錄製伺服器及 IVA 功能。<br>Vess A8600：適用於大型企業影像監控與資料密集型工作。                                                                                                                    |
| 2021 | Pegasus Pro R16：進一步提升擴充性，推薦中大型編輯團隊使用。<br>VTrak J5960：綠色 DNA 設計的 JBOD。                                                                                                                             |
| 2020 | Pegasus32 R4/R6/R8：全球首創結合 Thunderbolt™ 3 與 USB 3.2 Gen 2。<br>PegasusPro R8：搭載 FileBoost 技術，整合 DAS 與 NAS。<br>Pegasus R4i：為 Mac Pro 量身打造。                                                           |
| 2019 | Vess R3000：統一儲存架構，同時支援 NAS 與 SAN。                                                                                                                                                                 |
| 2018 | Vess A6000/A3120：取得 Milestone SRP 認證。                                                                                                                                                             |
| 2017 | Apollo Cloud 2 Duo：第二代個人雲端儲存。<br>Vess A6120：強化管理、分析與錄影功能。<br>VTrak D5000：整合式儲存系統。                                                                                                                 |
| 2016 | Apollo Cloud：第一代個人雲端儲存。                                                                                                                                                                           |

## 產品圖片

### Pegasus 系列



### SANLink



## Vess 系列



**NDAA**  
NATIONAL DEFENSE  
AUTHORIZATION ACT



open security &  
safety alliance

**24/7** 24/7 PROMISE eSupport

## VTrak 系列

Maximum Drives  
**Up to 480 Drives**

Hybrid Drive Support:



## VTrak J5960 Receives Sustainability Award

The Digital Studio India Media & Entertainment Award winners have been announced. PROMISE Technology received the Best in Sustainability award for the power saving green design of VTrak J5960. The ITP Media Group uses the annual award to recognize products for excellence and innovation in the media and entertainment industry.

PROMISE is committed to reducing carbon footprint for the storage industry both in design of our products and our manufacturing processes. We are deeply honored to accept this award. Please share this great news with your enterprise and data center customers.



## Success at Broadcast India 2025 – PROMISE Shines with Innovation and Sustainability

PROMISE enjoys a great reputation among media professionals in the India market, but many people have not had a chance to see what we offer. Broadcast India 2025 is the best opportunity for PROMISE to gain exposure to the huge market in India and the Indian Subcontinent. The PROMISE Technology crew in Mumbai did a wonderful job of introducing many more potential customers to the value PROMISE storage systems bring to the studio. Broadcast India 2025 attendees got their first look at the Pegasus5 R12 Pro and Pegasus5 M8 featuring Thunderbolt™ 5 80Gbps speed. They were also introduced to the extreme performance of the VTrak 8206d All Flash Array (24 NVMe) storage system designed for extremely demanding HPC and AI applications. The debut appearance of the PROMISE plug-in for Adobe was also well received. The PROMISE plug-in provides access to the Pegasus5 management interface while remaining in the Adobe Premiere Pro and Photoshop user interface.



## 2026 Data Centre World Frankfurt

PROMISE Technology was invited to 2026 Data Centre World Frankfurt today to discuss sustainability strategies for data center design & construction.

Product/Solution Marketing Director Santosh Kumar joined the panel, sharing insights on how storage systems can help achieve key sustainability goals.

Here are some sample questions presented in the panel discussion with answers:

Question: It is a challenge to deliver both performance and efficiency. Where are the biggest gains happening today? Hardware, software, or architecture, and what's still being overlooked?

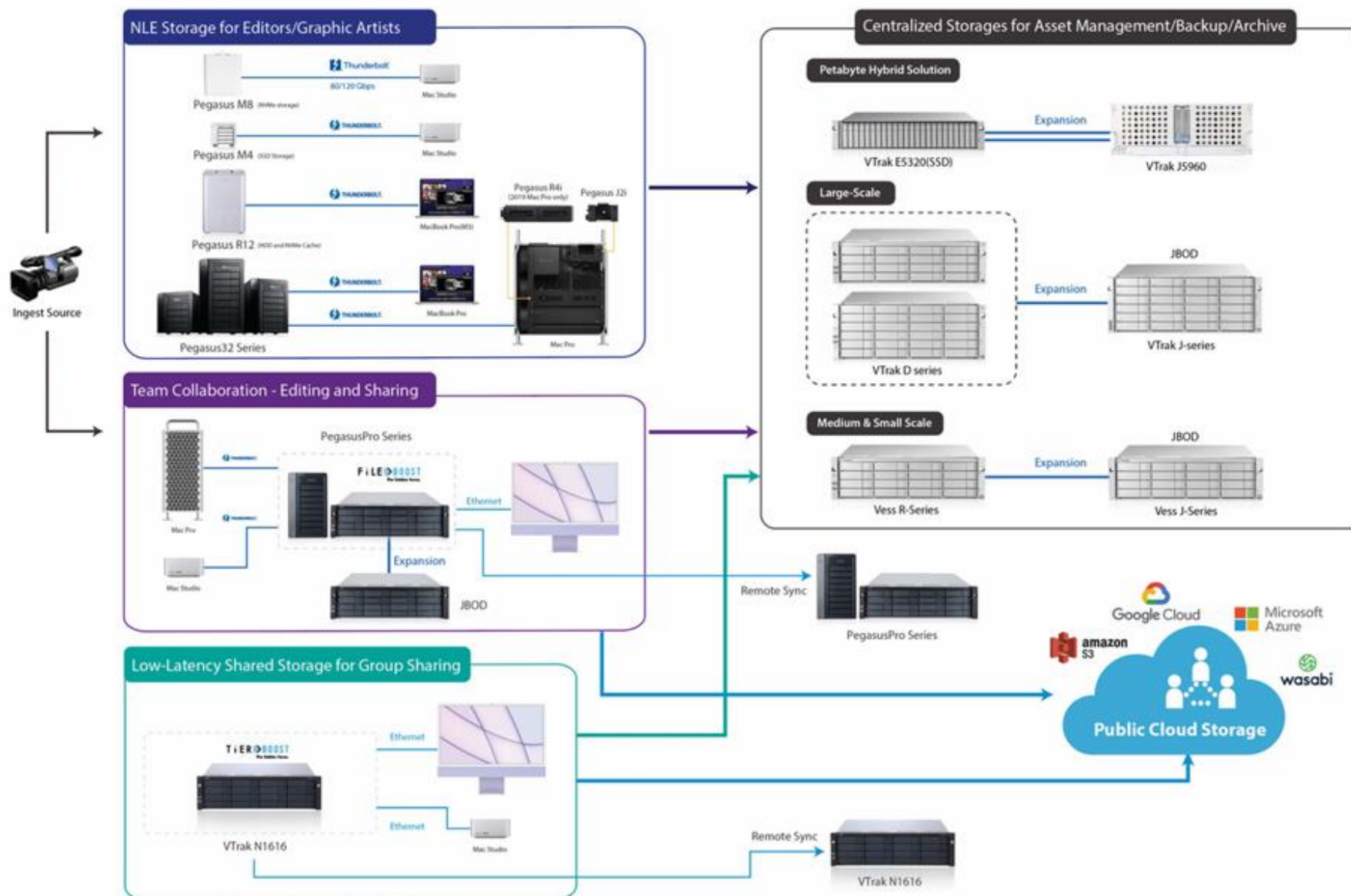
Answer: The real gain is not hardware, software, or architecture alone; it is their coordination with intelligence so storage can balance performance, energy, lifetime, warranty, and reliability according to real demand.

Question: AI workloads are dramatically increasing storage demand and density. Are current storage architectures fundamentally fit for this shift, or do we need a redesign from the ground up?

Answer: We do not need to replace the whole storage infrastructure; we need intelligent control that helps existing storage move closer to artificial intelligence workload requirements while improving sustainability.



## Solution for Post-Production Workflow



## 營運據點

|        |                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 營運據點   | 喬鼎總部設於台灣新竹科學園區，由總部統籌產品研發製造及企業營運，並於美國、歐洲、日本、中國上海設有子公司，負責各區域之銷售及技術支援，提供即時且專業的在地化服務。 |
| 淨銷售額占比 | 2025                                                                              |
|        | 亞洲(台灣除外): 55.43 %                                                                 |
|        | 美洲: 14.97 %                                                                       |
|        | 歐洲: 9.31 %                                                                        |
|        | 台灣: 14.16 %                                                                       |
|        | 其他: 6.13 %                                                                        |

## 1.03 報告書資訊

## 1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、SASB（可持續會計準則）、TCFD（氣候相關財務揭露）進行揭露。此外，本報告書亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明喬鼎在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。

## 1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書揭露喬鼎 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）之財務與非財務資訊，內容涵蓋永續發展之管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理，以及公司於環境與社會面之實際作為。本報告將同步公布於喬鼎官方網站，以利利害關係人查閱。為落實資訊揭露與利害關係人溝通，喬鼎預計每年出版一次永續報告書。

前次報告書發行時間：2025 年 08 月

本次報告書發行時間：2026 年 08 月

### 1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋喬鼎股份有限公司母公司本身（以下簡稱「喬鼎」），以喬鼎主要營運據點為揭露範疇，除財務數據外，未涵蓋合併財務報表之子公司。未來將視各地營運據點之掌控程度與 ESG 資訊整合成熟度，逐步擴大報告範圍。

|      |                                                                                                                                                                                                                                |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 財務數據 | 喬鼎財務數據（含進銷貨）採經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。                                                                                                                                                                            |
| 環境數據 | 本報告書之環境數據（含溫室氣體排放、能源及用水）係依據 ISO 14064-1:2018 標準彙整。目前以 2025 年為數據基準年進行初步盤查，揭露總排放量為 416.24 t CO <sub>2</sub> e（範疇二電力占比約 80%）。喬鼎規劃於 2028 年正式完成第三方外部查證並落實 ESG 制度化。<br><br>數據計算基礎以 2025 年為基準年，相關排放係數參考行政院環境部最新公布之溫室氣體排放係數表及台電電力排碳係數。 |
| 其他數據 | 彙總自行統計數據。                                                                                                                                                                                                                      |

### 1.03.4 資訊重編

#### 重編資訊章節

| 重編資訊               | 重編原因                                                                                                                 | 重編影響                                                                           | 報告章節   |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 揭露 2-4 資訊重編與邊界變更說明 | 喬鼎於 2025 年進行營運模式調整，二廠產線自 2025 年 3 月底起全面停止自製並轉為委外生產。因此，本年度報導邊界發生重大變更，自 2025 年 4 月起，環境數據（含能源與水資源）僅包含喬鼎一廠（行政辦公及實驗室）之營運。 | 範疇一與範疇二：由於二廠停產，2025 年 4 月至 12 月之製程排放與用電數據顯著下降。為維持數據可比性，2025 年度總排放量將註記此邊界縮減之影響。 | 揭露 2-4 |

### 1.03.5 外部確信/保證情形

喬鼎 2025 年度之環境與社會績效指標係由內部相關部門依據 GRI 準則及溫室氣體盤查程序進行收集與核算。為確保數據之可靠性，喬鼎已依據金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」建立確信時程，預計於 2028 年完成個體公司溫室氣體之第三方查證。目前之 ESG 報告書尚未進行整體外部確信，但關鍵財務數據已由簽證會計師審核通過。

喬鼎目前尚未針對永續報告書內容執行第三方外部保證或確信作業，惟已逐步建置相關內部控制與數據管理機制，未來將依主管機關規範及公司永續發展策略，規劃導入外部確信制度，以提升資訊揭露之可信度與透明度。

### 1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續發展委員會

聯絡窗口：朱小姐

電話：886-3-5782395

電子信箱：[ESG@tw.promise.com](mailto:ESG@tw.promise.com)

公司 ESG 專區網站：<https://www.promise.com/tw/Stakeholder>

公司地址：新竹科學園區工業東四路 21 號

# 2 永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會



## 2、永續經營

### 2.01 永續發展策略

永續發展策略之聲明（2025 年度）最高治理單位與管理階層承諾喬鼎（PROMISE Technology）董事會與管理階層承諾，在 2025 報導年度中，全面將 ESG 治理內化至公司財務結構優化、國際供應鏈議合與綠色儲存產品的研發藍圖中。我們深知企業的永續發展與股東的長期回報、國際客戶的減碳承諾、以及供應商的營運韌性緊密相依，並以此作為公司的治理核心。

1. 衝擊管理之長中短期願景與策略（著重三大對象）短期策略（2025 年目標）：配合喬鼎永續發展政策與法令規範，正式成立董事會轄下永續發展委員會。首要任務為透過優化營運與財務結構以保障股東權益，並對核心供應商展開 RBA（負責任商業聯盟）人權與誠信稽核。中期策略（3-5 年）：深化與國內外原廠供應商（如 Toshiba 等企業級硬碟夥伴）的綠色生態系合作。加速對國際雲端與 AI 客戶提供符合歐盟法規（RoHS/REACH）的高密度節能儲存機型，鞏固海外市場份額。長期願景：轉型為「AI 世代最值得信賴的綠色儲存夥伴」，在強化公司財務韌性的同時，協助利害關係人共同達成淨零碳排。
2. 商業模式如何減輕環境與社會衝擊（對齊客戶與供應商需求）回應國際客戶的減碳需求：因應全球大型 AI 資料中心客戶對基礎設施高功耗的顧慮，喬鼎於 2025 年主打搭載智慧節能技術的 VTrak J5960 高密度綠能儲存方案與 GreenBoost 節能架構。此技術有效降低客戶端的每 TB 營運能耗，積極協助國際客戶降低範疇三（Scope 3）碳排放。強化供應鏈韌性管理：喬鼎調整委外代工與採購模式。2025 年起落實精實生產，要求承攬商與原物料供應商簽署社會責任承諾書，實地拜訪與訪談生產線作業人員，確保供應商從業人員之勞工權益與職業安全獲得充分保障。
3. 策略排序與官方政策一致性（落實股東與法規承諾）為回應主管機關「上市櫃公司永續發展行動方案」2025 年起全體上市櫃公司均應編製及申報永續報告書之規範，喬鼎策略排序如下：健全公司財務與資訊透明度（維護股東權益）：透過董事會與經營團隊的精實治理，推動結構優化，以誠信經營向股東負責。供應鏈綠色合規（保障國際客戶與供應商）：優先處理國際客戶高度關切之禁用物質（WEEE/RoHS）及供應鏈減碳進程。

4. 影響組織策略的宏觀趨勢總體經濟與科技趨勢（客戶面）：2025 年人工智慧與算力工作負載占資料中心比重大幅躍升。國際客戶在追求高速傳輸（如 Pegasus5 系列之 Thunderbolt 技術）的同時，對「綠色低耗能」展現前所未有的強烈需求。社會與政治趨勢（股東與供應商面）：全球「漂綠」氣候訴訟案件激增，使得投資人與股東高度重視揭露資訊的真實性。此外，國際貿易法規對供應鏈人權、資通安全風險的管理要求也日益嚴苛。
5. 2025 年度重要成就與績效瀏覽股東權益與治理精進：2025 年透過股東常會決議通過辦理減資彌補虧損，積極改善財務結構並強化永續經營之體質；同時啟動永續發展委員會之定期議事機制。國際客戶技術交心：於 COMPUTEX 2025 聯合主要硬碟大廠展示全新 AI 綠能儲存方案；並積極參與 Intersec Saudi Arabia 2025 等國際大型展會，將資安防護與低碳調度引擎導入海外專案。
6. 未來主要挑戰、目標與標的（2026 年及以後）下一年主要挑戰與目標：如何在全球地緣政治與電子零組件價格波動下，維持供應商的交期穩定性；目標於 2026 年底前完成更全面的關鍵供應商 ESG 指標稽核。未來三到五年目標：持續擴大與國際雲端資料中心的專案合作，提供更低碳、高資安韌性的核心儲存引擎，進一步提升毛利率與營業利益，為全體股東創造最大化的長遠綠色價值。

### 2.01.1 2030 年永續策略藍圖(ESG Roadmap)

| 年度   | 永續推動重點                                                    | ESG 面向                   |
|------|-----------------------------------------------------------|--------------------------|
| 2025 | 建立 ESG 治理架構，成立永續發展委員會，完成永續治理制度及重大主題管理                     | Governance               |
| 2026 | 完成產品碳盤查、ISO 14064 管理機制及綠色產品設計導入，推動 Green Storage Solution | Environment              |
| 2027 | 建立供應鏈 ESG 管理制度，推動供應商減碳、RBA 稽核及綠色採購                        | Governance / Environment |
| 2028 | 完成溫室氣體第三方查證與 ESG 資訊確信，提升資訊透明度與國際信任                        | Governance               |
| 2029 | 擴大 AI 智慧節能儲存解決方案，深化全球 Data Center 永續合作，提升產品能源效率           | Environment / Innovation |
| 2030 | 成為全球 AI Green Storage Leader，打造高效能、低碳、智慧化儲存平台，協助客戶實現淨零轉型  | ESG Vision               |

## 2.02 推動永續發展機制

### 2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，喬鼎於 2024 年 11 月成立「永續發展委員會」，作為公司內部之永續發展治理專責單位。永續發展委員會由董事會之授權，應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並提報董事會：

#### 永續發展委員會功能/職責：

- 一、制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- 二、檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
- 三、督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 四、督導喬鼎永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

| 職稱          | 姓名  | 實際出(列)席<br>次數(B) | 委託出席次數 | 應出(列)席次數<br>(A) | 實際出(列)席率%<br>(B/A) |
|-------------|-----|------------------|--------|-----------------|--------------------|
| 董事長         | 李志恩 | 1                | 0      | 1               | 100                |
| 董事          | 黃芳芷 | 1                | 0      | 1               | 100                |
| 法務暨人事<br>協理 | 朱惠玲 | 1                | 0      | 1               | 100                |

### 2.02.2 運作情形

喬鼎永續發展委員會成員共 3 位，男女比例為 1:2。本屆永續發展委員會任期為 2024/11/13 至 2026/5/25，永續發展委員會至少每年召開 1 次會議，2025 年永續發展委員會共舉行了 1 次會議，整體出席率為 100%。)

## 2.03 董事會及功能性委員會

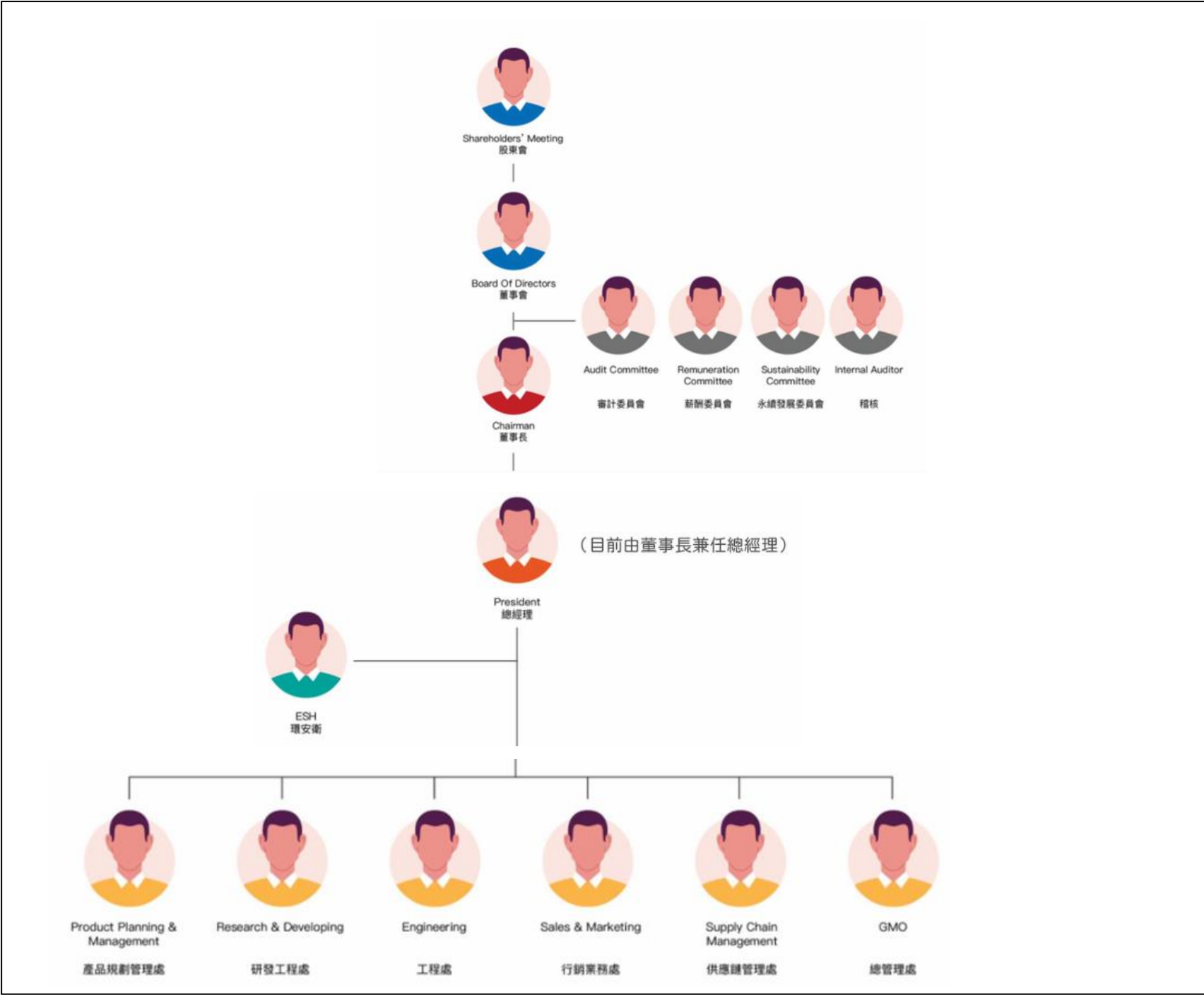
### 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

喬鼎已由董事會決議成立「永續發展委員會」，並由員工代表組成工作小組，作為推動 ESG 事務之專責治理機構，授權高階管理階層執行永續事務。每季藉由員工大會與董事會，持續宣導永續發展政策與公司文化，確保治理層落實監督責任制度。

#### 2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

永續發展委員會應負責重大議題評估、向內部高層及利害關係人調查各項 ESG 指標，及評估重大議題對經濟、環境、人群與公司的衝擊，其下各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組定期召開會議，檢視風險變化，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會呈報董事會。

公司組織結構



### 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

喬鼎對永續管理績效的督導與評估，透過完善的治理架構與多層次的監管機制來確保。

#### 1.最高層級的監督與委員會設置

- 董事會的最高監管角色：董事會負責制定風險管理政策和架構，並確保風險管理機制的有效性與資源配置。
- 永續發展委員會的成立與職責：喬鼎已成立永續發展委員會，負責推動永續發展事務。此委員會由公司高階管理層與員工代表共同組成，並獲董事會授權處理相關事務。永續發展委員會會定期向董事會報告氣候變遷相關的管理情形及運作執行績效。

#### 2.風險管理與績效整合

- 全面的風險評估：公司依據重大性原則，對與營運相關的環境、社會及公司治理議題進行風險評估，並訂定相應的風險管理政策或策略。
- 氣候風險的辨識與評估：每年進行氣候變遷風險與機會的辨識。這些風險分為短期（1-3年）、中期（3-6年）和長期（7-10年），包括實體風險（如極端氣候事件）和轉型風險（如排放報告義務、碳價格增加、產品被低碳技術取代、原物料成本增加、利害關係人負面回饋）。
- 風險管理流程的整合：氣候相關風險被整合於公司的整體風險管理制度中，涵蓋風險辨識、分析與評量、回應、監督管理及報告揭露等流程。工作小組會定期向高階管理階層及董事會報告氣候風險管理資訊、執行情形及後續追蹤改善事項。

#### 3.具體的績效指標與目標設定

- 環境績效指標：公司制定了明確的環境目標，例如每年節電、節水及碳排放量減少 1% 以上。所有產品都符合 RoHS、WEEE、ISO14001 及 REACH 規範，並致力於減少有害物質的使用及增加回收材料的使用。
- 溫室氣體排放量（範疇 1 和範疇 2）、總用水量及廢棄物總重量都會被統計和揭露，作為績效評估的基礎。
- 社會與治理績效指標：在社會層面，喬鼎追蹤管理職女性主管占比、職業災害人數及比率。員工每年被要求完成規定的進修時數。在公司治理層面，董事會多元化（包括性別、年齡、專業背景）是考量重點，例如設有 1 位女性董事。董事會和各功能性委員會定期進行績效評估，董事進修時數符合進修要點的比率也是評估項目之一，且所有董事都應符合進修時數要求。公司也會評估簽證會計師的獨立性及適任性。

#### 4.績效的報告與審查機制

- 董事會與功能性委員會的審查：審計委員會負責監督公司在會計、稽核、財務報導及財務控制上的品質與誠信度，其審議事項包括內部控制制度的有效性、重大交易及會計政策等。薪資報酬委員會則協助董事會評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人的報酬。

#### 5.內部稽核的監督：

- 內部稽核單位是獨立的單位，直接隸屬於董事會，除了例行報告外，每月或必要時直接向董事長和獨立董事報告。內部稽核覆核內部控制制度的設計、實行效果與效率，並執行風險導向的年度稽核計畫，包括氣候風險的整合。稽核報告會提交給獨立董事查閱，並至少每季一次向審計委員會及董事會報告。

- 資訊公開與溝通：公司架設網站並設有「利害關係人專區」，揭露財務業務及公司治理資訊，並提供溝通管道。誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南等相關規章也公開揭露於公司網頁及公開資訊觀測站。公司會定期舉辦誠信經營的內外部教育訓練。

#### 6.外部驗證與持續改善

- 喬鼎在 2018 年通過了 OEM 國際大廠的第三方稽核驗證，證明其符合「負責任商業聯盟行為準則」（RBA）關於勞工、健康與安全、環境保護、商業道德等要求。
- 溫室氣體排放量盤查於 2011 年 12 月取得 ISO14064-1 認證，2012 年至 2025 年採自行盤查。
- 公司承諾透過 PDCA（計畫-執行-檢查-行動）循環，持續改進職業災害防止計劃。
- 公司也根據臺灣證券交易所公司治理評鑑結果，持續改善相關措施，例如成立永續發展委員會、揭露多元化政策具體目標，並將致力改善 ESG 相關要求。

透過這些多層次的監管和評估機制，喬鼎確保其永續發展策略的有效實施，並對績效進行持續追蹤與改進。

#### 2.03.1.3 對永續發展之持續進修

喬鼎董事會成員除了在各專業領域擁有豐富的經驗與知識，亦接收政府及內外部單位通知，積極參加各種進修課程，包括 ESG 議題新知。

| 職稱   | 姓名                   | 進修日期      | 課程名稱                       | 進修時數 | ESG 相關 |
|------|----------------------|-----------|----------------------------|------|--------|
| 董事長  | 其享有限公司<br>代表人：李志恩    | 2025/7/9  | 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇       | 6    | V      |
| 董事   | 資豐投資(股)公司<br>代表人：何繼武 | 2025/2/18 | 董事會如何因應 12 個 ESG 風險議題      | 3    | V      |
|      |                      | 2025/6/6  | 從職場霸凌事件談 DEI 之推動與領導力提昇之必要性 | 3    |        |
|      |                      | 2025/6/25 | 共創永續未來：全球 ESG 趨勢講座         | 3    | V      |
| 董事   | 新代科技(股)公司<br>代表人：黃芳芷 | 2025/8/1  | 公司治理主管與董事會管理               | 3    |        |
|      |                      | 2025/8/21 | 全球地緣政治經濟大趨勢及台灣產業的機會、挑戰與因應  | 3    |        |
| 獨立董事 | 呂宏生                  | 2025/7/9  | 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇       | 6    | V      |
|      |                      | 2025/7/25 | 2025 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會    | 3    |        |

|      |     |            |                            |   |   |
|------|-----|------------|----------------------------|---|---|
| 獨立董事 | 張文鐘 | 2025/7/9   | 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇       | 3 | V |
|      |     | 2025/9/26  | 2025 年防範內線交易宣導會            | 3 |   |
| 獨立董事 | 陳志成 | 2025/10/16 | 第 15 屆台北公司治理論壇             | 6 |   |
| 獨立董事 | 陳奕良 | 2025/8/4   | 董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理(含性平) | 3 |   |
|      |     | 2025/8/4   | 談綠色及轉型金融行動方案-永續發展藍圖與董事責任   | 3 | V |

### 2.03.2 董事會結構及運作情形

#### 2.03.2.1 成員及多元化

喬鼎現任董事會由 7 位董事組成，其中包含 4 位獨立董事及 3 位非獨立董事。獨立董事約佔董事席次的 57%，超過全體董事席次二分之一，符合法規要求，詳細說明如下：

董事成員來自產學界賢達，產業經驗及專業能力多元化。

董事年齡分佈為 70 歲以上 3 人、61-70 歲 3 人、41-50 歲 1 人。

未兼任員工或經理人身分的董事占比為 85.7% (6 人)，過半數未兼任員工或經理人，有助於達成監督目的。

7 位董事中包含 1 位女性董事，占比為 14.3%。

董事會成員之間無配偶或二親等以內親屬關係。

董事長與總經理為同一人：公司董事長兼任總經理，為因應此情況，喬鼎透過增加獨立董事席次（7 席董事中 4 席為獨立董事）以及確保僅 1 席董事具員工身分來落實公司治理。）

## 董事會成員結構

| 職稱   | 姓名                   | 性別 | 年齡    | 任期 | 產業經驗 |      |      | 專業能力 |      |      |
|------|----------------------|----|-------|----|------|------|------|------|------|------|
|      |                      |    |       |    | 財會金融 | 經營管理 | 業務行銷 | 財務分析 | 資訊科技 | 風險管理 |
| 董事長  | 其享有限公司<br>代表人：李志恩    | 男  | 71-80 | 三年 |      | V    | V    |      | V    | V    |
| 董事   | 資豐投資(股)公司<br>代表人：何繼武 | 男  | 71-80 | 三年 |      | V    | V    |      | V    | V    |
| 董事   | 新代科技(股)公司<br>代表人：黃芳芷 | 女  | 61-70 | 三年 |      | V    | V    |      | V    | V    |
| 獨立董事 | 呂宏生                  | 男  | 61-70 | 三年 | V    | V    | V    | V    |      |      |
| 獨立董事 | 張文鐘                  | 男  | 61-70 | 三年 |      |      |      |      | V    |      |
| 獨立董事 | 陳志成                  | 男  | 71-80 | 三年 |      | V    | V    |      | V    | V    |
| 獨立董事 | 陳奕良                  | 男  | 41-50 | 三年 | V    |      |      | V    |      |      |

## 2.03.2.2 運作情形

喬鼎董事會成員共 7 位（其中 4 位為獨立董事），男女比例為 14.29%。本屆董事會任期為 2023/5/26~2026/5/25，董事會至少每季召開一次會議，2025 年董事會共舉行了 6 次會議，整體出席率為 97.62%。）

| 職稱   | 姓名                   | 實際出(列)席次數(B) | 委託出席次數 | 應出(列)席次數(A) | 實際出(列)席率%(B/A) |
|------|----------------------|--------------|--------|-------------|----------------|
| 董事長  | 其享有限公司<br>代表人：李志恩    | 6            | 0      | 6           | 100            |
| 董事   | 資豐投資(股)公司<br>代表人：何繼武 | 6            | 0      | 6           | 100            |
| 董事   | 新代科技(股)公司<br>代表人：黃芳芷 | 5            | 1      | 6           | 83.33          |
| 獨立董事 | 呂宏生                  | 6            | 0      | 6           | 100            |
| 獨立董事 | 張文鐘                  | 6            | 0      | 6           | 100            |
| 獨立董事 | 陳志成                  | 6            | 0      | 6           | 100            |
| 獨立董事 | 陳奕良                  | 6            | 0      | 6           | 100            |

### 2.03.2.3 提名與遴選

喬鼎董事(含獨立董事)提名與遴選，依據《公司法》相關規定，並經公司董事會決議辦理。

- 提名受理期間與處所:股東需將書面提名函件寄送至公司財務部，並註明聯絡人及聯絡方式，信封上須加註「董事、獨立董事候選人提名函件」字樣。
- 應檢附資料:提名股東需檢附股東戶名、戶號(或身分證字號、統一編號)及持有公司股份數額證明文件正本、聯絡方式等資料。被提名人則需提供戶號、姓名、身分證字號或統一編號、學歷、經歷、所代表之政府或法人名稱及類別。對於獨立董事被提名人，則需額外檢附符合專業資格、獨立性及兼職限制的具體證明文件或聲明書。
- 審查與列入候選人名單:公司未設置提名委員會,提名名單由董事會或其他召集權人審查。董事會依據《公司法》、《證券交易法》及《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》等規定，決定是否將被提名人列入候選人名單。

若有以下情形之一者，將不列入候選人名單：提名股東於公告受理期間外提出、提名股東於停止過戶日時持股未達百分之一、提名人數超過應選名額、未敘明被提名人資料或獨立董事未檢附相關證明文件，或被提名人不符資格。

#### 2.03.2.4 利益迴避

喬鼎對於涉及董事利害關係的議案，會採取利益迴避措施，以確保董事會監督的獨立性。

董事會在審議涉及董事利害關係的議案時，相關董事，會進行利益迴避，不參與討論及表決，亦不代理其他董事參與表決。

為確保董事會獨立性，喬鼎董事會成員中，無具有配偶或二等親以內親屬關係，符合《證券交易法》第 26 條之 3 規定

#### 2.03.2.5 薪酬政策

##### 1. 董事酬金政策

- 組成項目：包含現金報酬（固定）、董事酬勞（變動）及業務執行費用（如車馬費、特支費）。
- 決定程序：依據公司「董事酬勞分配辦法」，經薪酬委員會討論後提報董事會決議。參考因素包括公司章程、董事自評結果、同業水準及個人績效。
- 2025 年度現況：由於公司尚有累積虧損，除獨立董事固定報酬，與出席董事之車馬費外，並未發放其他董事酬勞。

##### 2. 高階管理階層酬金與退休制度

- 組成項目：包括薪資（含各類加給）、退休金、獎金、特支費及員工酬勞。
- 2025 年度現況：同樣受累積虧損影響，未發放變動報酬及員工酬勞。
- 退休與離職：比照《勞動基準法》及《勞工退休金條例》辦理，其離職預告期與計算方式與一般員工相同。

### 3. 三大治理機制

(1) 索回機制 (Clawback)：為確保誠信經營，若董事或員工因違法或違反公司規章而受懲處，公司將依相關規定處理。

(2) 酬金與永續績效 (ESG) 的連結

公司擬將 ESG 策略目標（如資訊安全、誠信經營、社會參與等）納入高階主管的績效考核。未來計畫導入「ESG 目標達成獎金制度」，根據個人參與度及部門達成情況進行獎勵。

(3) 離職與退休政策

■ 高階主管：依《勞基法》辦理。

■ 董事（非兼任經理人者）：無。

| 固定薪資和浮動薪資  | 依據董事酬勞辦法給予報酬 |
|------------|--------------|
| 簽約獎金或招聘獎勵金 | 無            |
| 離職金        | 無            |
| 索回機制       | 無            |
| 退休福利       | 無            |

## 4. 薪酬決定流程

|                       |                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 獨立的最高治理單位成員或薪酬委員會核心規範 | 喬鼎依法設立「薪資報酬委員會」，其主要職能是以專業客觀地位，評估董事及經理人之薪資報酬政策，並向董事會提出建議。獨立性表現：目前喬鼎的薪酬委員會全體由四名獨立董事組成，獨立性達 100%。委員會召集人亦由獨立董事擔任（現任召集人為張文鐘獨立董事）。迴避機制：董事長及高階主管雖得受邀列席會議，但於討論其自身薪酬時，依法一律予以迴避，確保決定流程的獨立性。 |
| 股東權利保障                | 董事及經理人之酬勞分配政策，皆明確訂定於公司章程中。每年的盈餘分派及董事、員工酬勞發放案，均須提報並經股東常會決議或報告，透過公開投票機制納入股東意見。<br>績效連結考量：薪酬委員會在評估高階主管薪酬時，會參考業界通常水準，並將企業社會責任、誠信經營績效及利害關係人所關注的永續（ESG）指標達成度，一併納入薪酬與績效獎金的考量因素中。         |
| 外部專家機制                | 喬鼎必要時得依據組織規程，委請獨立的外部專門顧問或會計師，協助進行薪酬結構之市場薪資調查及諮詢。<br>獨立性要求：若有聘請外部薪酬顧問，該顧問必須與公司、董事會成員及高階管理階層無實質利害關係，確保其出具之薪酬評估報告具備客觀中立性。                                                            |
| 資訊公開透明                | 有關股東常會對於董事酬勞、員工酬勞分派等議案的表決結果，喬鼎均在會後即時公告於臺灣證券交易所公開資訊觀測站（MOPS）與官網投資人關係專區中，供全體利害關係人隨時查閱。                                                                                              |

## 2.03.2.6 薪酬比率

喬鼎薪酬結構包含基本工資、年節獎金、績效獎金及其他激勵措施，薪酬最高者為總經理。相關比率揭露如下。

## 最高薪酬之個人薪酬

| 項目                                                       | 2025 年 |
|----------------------------------------------------------|--------|
| 組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬中位數的比率            | 4.19   |
| 組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率 | 0      |
| 薪資中位數(新臺幣千元)                                             | 1,070  |
| 薪資平均數(新臺幣千元)                                             | 1,330  |

### 非主管職員工薪資中位數、平均數

| 非主管職員工       | 2025 年 |
|--------------|--------|
| 人數(人)        | 94     |
| 薪資中位數(新臺幣千元) | 1,043  |
| 薪資平均數(新臺幣千元) | 1,221  |

\*喬鼎非主管職員工薪資之詳細資訊，已揭露於公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊(<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>)。

### 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

#### 1. 審計委員會功能/職責

審計委員會旨在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。

- 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 內部控制制度有效性之考核。
- 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 涉及董事自身利害關係之事項。
- 重大之資產或衍生性商品交易。
- 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 年度財務報告。
- 第一季、半年度及第三季財務報告。
- 其他公司或主管機關規定之重大事項。

## 2. 審計委員會運作情形

喬鼎審計委員會成員共 4 位（其中 4 位為獨立董事），男女比例為 4：0。本屆審計委員會任期為 2023 年 6 月 26 日至 2026 年 6 月 25 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 100%。

| 職稱            | 姓名  | 實際出(列)席次數(B) | 委託出席次數 | 應出(列)席次數(A) | 實際出(列)席率%(B/A) |
|---------------|-----|--------------|--------|-------------|----------------|
| 獨立董事<br>(召集人) | 呂宏生 | 5            | 0      | 5           | 100            |
| 獨立董事          | 張文鐘 | 5            | 0      | 5           | 100            |
| 獨立董事          | 陳志成 | 5            | 0      | 5           | 100            |
| 獨立董事          | 陳奕良 | 5            | 0      | 5           | 100            |

## 3. 薪酬委員會功能/職責

薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬。根據中華民國法律規定，薪酬委員會成員由董事會任命。依據喬鼎公司薪酬委員會組織章程，該委員會召集人應由獨立董事擔任。目前，喬鼎公司薪酬委員會由四名獨立董事組成，董事長得被邀請列席參加所有會議，但於討論其薪酬時予以迴避。

## 4. 薪酬委員會運作情形

喬鼎薪酬委員會成員共 4 位（其中 4 位為獨立董事），男女比例為 4：0。

本屆薪酬委員會任期為 2023 年 6 月 26 日至 2026 年 6 月 25 日，薪酬委員會至少每年召開二次會議，2025 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 100%。）

| 職稱        | 姓名  | 實際出(列)席次數(B) | 委託出席次數 | 應出(列)席次數(A) | 實際出(列)席率% (B/A) |
|-----------|-----|--------------|--------|-------------|-----------------|
| 獨立董事(召集人) | 張文鐘 | 2            | 0      | 2           | 100             |
| 獨立董事      | 呂宏生 | 2            | 0      | 2           | 100             |
| 獨立董事      | 陳志成 | 2            | 0      | 2           | 100             |
| 獨立董事      | 陳奕良 | 2            | 0      | 2           | 100             |

# 3 利害關係人與重大主題

- 3.01.利害關係人議合
- 3.02.決定重大主題的流程
- 3.03.重大主題列表
- 3.04.重大議題之管理



## 3、利害關係人與重大主題

### 3.01 利害關係人議合

#### 鑑別利害關係人

##### 1. 喬鼎鑑別出之利害關係人名單

- 內部團隊：員工。
- 財務與治理：股東/投資人、政府/主管機關。
- 商業價值鏈：客戶/代理商、供應商。

##### 2. 利害關係人溝通管道與頻率：詳上述說明。

針對上述關鍵族群，喬鼎透過特定機制與平台落實定期與不定期議合。

3. 為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

## 利害關係人溝通機制與關注議題

| 利害關係人  | 關係說明                       | 溝通管道                                          | 溝通頻率        | 主要關注議題                         | 負責單位      | 2025 年溝通績效                                                                                                                                                                    |
|--------|----------------------------|-----------------------------------------------|-------------|--------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 員工     | 公司運營重要資產                   | 員工大會、內部 MAIL、敬業調查、電子公佈欄                       | 每季          | 職業安全衛生、薪資報酬、人力資源發展             | 人力資源部門    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 每季舉行員工大會</li> <li>• 受訓滿意度達 4 分以上（滿分 5 分）</li> <li>• 員工受考核比例 100%</li> <li>• 健康檢查參與率 100%</li> <li>• 員工福利活動參與率達 80%以上</li> </ul>      |
| 股東/投資人 | 資金提供者                      | 股東常會、法人說明會、公開資訊觀測站公告、官網投資人關係專區、電子郵件與電話。       | 每年／每季／每月／即時 | 財務表現、營運概況、公司治理                 | 財務部門      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.每月公告營收資訊</li> <li>2.每季公告財報</li> <li>3.每年至少召開股東會 1 次</li> <li>4.每年至少召開法說會 1 次、</li> <li>5.投資人拜訪 1 次</li> <li>6.股東關係維護 15 次</li> </ol> |
| 主管機關   | 法規遵循                       | 申報資料、法規宣導                                     | 按需求         | 合規要求、法令變動                      | 法務部門及財務單位 | 股務及財會無裁罰等違規事件                                                                                                                                                                 |
| 社區鄰里   | 公司周邊社區及地方團體                | 公益活動、環境宣導、意見反映管道                              | 不定期         | 社區參與、環境保護、節能減碳                 | 行政部門      | 公司於 2025 年邀請司馬庫斯部落實驗小學學童參與電影共賞活動，並不定期透過內部 ETV 進行節能減碳宣導；報導期間未接獲重大社區申訴案件                                                                                                        |
| 供應商    | 價值鏈合作夥伴，提供生產所需之關鍵零組件與製造服務。 | 電子郵件、供應商評鑑(書面)、視訊/電話會議、官方網站專區。<br>供應商大會、供應商評鑑 | 不定期 / 每年一次  | 誠信經營、RoHS/REACH 合規、供應鏈韌性、採購政策。 | 供應鏈管理部門   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過 Email 向 150 家供應商傳達永續要求。</li> <li>2. 啟動並回收關鍵供應商之《ESG 調查表》與《廉潔承諾書》。</li> <li>3. 完成關鍵夥伴之書面評核。</li> </ol>                            |
| 客戶     | 產品/服務使用者                   | 客戶滿意度調查                                       | 每日          | 產品品質、服務體驗                      | 客戶服務部門    | 客戶滿意度 92%、全年無品質重大疑慮事件                                                                                                                                                         |

### 各類利害關係人的具體聯絡方式

- 員工關係: 負責人員為人力資源部朱小姐，電子郵件為 Employee@tw.promise.com。
- 供應商關係: 負責人員為採購單位陳先生，電子郵件為 Supply@tw.promise.com。
- 股東/投資人關係: 負責人員包括發言人朱惠玲小姐、代理發言人黃文標先生及股務聯絡人黃先生，相關資訊可在投資人關係網站上查詢：  
http://www.promise.com/tw/IR/Service/StockInfo。
- 永續發展: 負責人員為永續發展委員會朱小姐，電子郵件為 ESG@tw.promise.com。
- 檢舉信箱: 負責單位為法務部朱小姐，電子郵件為 integrity@tw.promise.com。公司承諾對所提供的個人資料予以保密，並依法採取適當保護措施。

喬鼎承諾對所提供的個人資料予以保密，並依法採取適當保護措施。

### 客戶服務

|                   |                                                                                                    |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 技術支援管道<br>(系統/網址) | e-Support 技術支援及產品註冊售後服務<br><a href="https://support.promise.com/">https://support.promise.com/</a> |
| 總計結案件數            | 348                                                                                                |
| 調查表回覆件數           | 26                                                                                                 |
| 平均客戶滿意度:          | 92<br>(滿分 10 分)                                                                                    |

## 3.02 決定重大主題的流程

喬鼎透過與利害關係人的溝通機制，鑑別出對其及利害關係人最重要的議題。在永續發展方面，公司依據重大性原則，對與營運相關的環境、社會及公司治理議題進行風險評估，並制定相關風險管理政策或策略。

重大風險與機會的辨識與評估流程

### 1. 彙整 (Compile)

收集科技產業可能面臨的氣候相關風險與機會議題。

### 2. 收斂 (Converge)

根據產品服務類型、營運據點的氣候變化、營運及銷售市場的法規發展趨勢、以及主要客戶的氣候變遷策略評估，篩選出與喬鼎相關的風險機會項目。

### 3. 重大性分析 (Materiality Analysis)

高階管理層依據氣候相關風險事件發生的機率及對喬鼎的影響程度來決定風險評分。

### 4. 策略因應 (Strategic Response)

評估並研擬相應的因應策略，包括重大的投資或支出。

### 正面衝擊排序

喬鼎透過內部統計整合，針對各項正面衝擊議題進行發生可能性與潛在影響程度之評估，並分別計算其平均分數，以進行排序。透過此方法，喬鼎得以掌握對公司營運具正向影響之議題排序與其影響層級，作為未來策略規劃與資源投入的依據。

| 永續議題      | 發生可能性 | 衝擊程度 | 平均分數 |
|-----------|-------|------|------|
| 水資源管理     | 4     | 3.5  | 3.75 |
| 廢棄物管理     | 4     | 4    | 4    |
| 循環經濟      | 4     | 4    | 4    |
| 客戶關係管理    | 3.5   | 3.5  | 3.5  |
| 勞雇關係      | 4     | 3.5  | 3.75 |
| 職場健康安全    | 4     | 4.5  | 4.25 |
| 人才吸引與員工福利 | 3.5   | 4    | 3.75 |
| 人才培育      | 4     | 4    | 4    |
| 人權保護      | 4     | 3.5  | 3.75 |

| 永續議題    | 發生可能性 | 衝擊程度 | 平均分數 |
|---------|-------|------|------|
| 誠信治理    | 4     | 3.5  | 3.75 |
| 經營績效    | 4     | 3.5  | 3.75 |
| 風險管理    | 4     | 4    | 4    |
| 資安與隱私管理 | 4     | 3.5  | 3.75 |
| 產品創新及研發 | 3.5   | 3.5  | 3.5  |
| 產品品質與安全 | 4.5   | 4    | 4.25 |
| 供應鏈管理   | 4.5   | 4    | 4.25 |
| 氣候策略    | 4     | 4    | 4    |
| 能源管理    | 4     | 3.5  | 3.75 |
| 溫室氣體管理  | 4     | 3.5  | 3.75 |

### 負面衝擊排序

喬鼎亦針對負面衝擊議題進行評估程序，透過分析其發生機率與潛在衝擊程度，計算整體平均分數後進行排序，以有效辨識潛在風險，並作為風險控管與營運調整之重要參考依據。

| 永續議題      | 發生可能性 | 衝擊程度 | 平均分數 |
|-----------|-------|------|------|
| 水資源管理     | 3.5   | 3.5  | 3.5  |
| 廢棄物管理     | 3.5   | 3.5  | 3.5  |
| 循環經濟      | 3     | 3    | 3    |
| 客戶關係管理    | 3     | 3    | 3    |
| 勞雇關係      | 3     | 3.5  | 3.25 |
| 職場健康安全    | 4     | 4    | 4    |
| 人才吸引與員工福利 | 3     | 4    | 3.5  |
| 人才培育      | 3     | 4    | 3.5  |
| 人權保護      | 3     | 4.5  | 3.75 |

| 永續議題    | 發生可能性 | 衝擊程度 | 平均分數 |
|---------|-------|------|------|
| 誠信治理    | 3     | 4.5  | 3.75 |
| 經營績效    | 4     | 4.5  | 4.25 |
| 風險管理    | 3.5   | 3.5  | 3.5  |
| 資安與隱私管理 | 4.5   | 4    | 4.25 |
| 產品創新及研發 | 3.5   | 4    | 3.75 |
| 產品品質與安全 | 4     | 4    | 4    |
| 供應鏈管理   | 4     | 3.5  | 3.75 |
| 氣候策略    | 3     | 3.5  | 3.25 |
| 能源管理    | 4     | 4    | 4    |
| 溫室氣體管理  | 4     | 4.5  | 4.25 |

### 3.03 重大主題列表

根據喬鼎彙整衝擊指數與利害關係人關注議題，以重大性原則歸納出 6 項重大主題，喬鼎針對重大主題擬定相對應的政策及目標，規劃實際行動應對方案

| 面向    | GRI 指標                             | 永續議題    | 重要性                                                                                                                                                                                            |
|-------|------------------------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 環境(E) | GRI 308 供應商環境評估<br>GRI 414 供應商社會評估 | 供應鏈管理   | <ul style="list-style-type: none"> <li>嚴選符合法規與誠信原則的供應商，確保產品用料品質，穩固合作關係，攜手打造具韌性與永續性的供應鏈。</li> <li>因應市場與客戶需求，喬鼎與供應鏈夥伴共同投入產品研發設計，實現產業價值鏈的共好發展。</li> </ul>                                         |
|       | GRI 416 顧客健康與安全<br>GRI 417 行銷與標示   | 產品品質與安全 | <ul style="list-style-type: none"> <li>喬鼎重視產品安全與限用物質的管理，除全面符合各銷售地區相關法規，也積極回應客戶對環保材料的要求，以確保產品合規性並強化企業在永續議題中的責任與信譽。</li> </ul>                                                                   |
|       | GRI 305 排放                         | 溫室氣體管理  | <ul style="list-style-type: none"> <li>產品設計與開發導入高效節能原則，喬鼎內部也持續推動節能減碳措施，從源頭落實綠色思維，善盡企業社會責任。</li> <li>因應全球對氣候變遷與減碳的重視，喬鼎積極降低營運過程中的溫室氣體排放，並依循「上市櫃公司永續發展路徑圖」，逐步完成溫室氣體之盤查與確信，展現對環境永續的承諾。</li> </ul> |
| 社會(S) | GRI 403 職業安全衛生                     | 職業安全衛生  | <ul style="list-style-type: none"> <li>為預防職業災害，喬鼎持續強化職場安全管理，打造安全的工作環境，確保員工安心工作。</li> <li>員工是企業成長的核心動能，喬鼎提供優於法規的勞動條件，保護員工身心健康，致力營造具向心力與信任感的職場文化，攜手邁向永續發展。</li> </ul>                            |
| 治理(G) | GRI 201 經濟績效                       | 經營績效    | <ul style="list-style-type: none"> <li>財務報告為企業與利害關係人之間的重要溝通橋梁，不僅展現董事會對股東的責任，也是外部人瞭解公司基本財務狀況、進行決策的重要依據。</li> <li>穩健的營收與獲利成長，是企業邁向永續經營的核心基礎，亦反映公司經營績效與市場競爭力。</li> </ul>                          |
|       | GRI 201 經濟績效<br>GRI 418 客戶隱私       | 資安與隱私管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>研發技術與客戶機密是公司的核心資產，面對愈加頻繁的網路攻擊威脅，高鼎資訊透過嚴謹的資訊安全管理機制，強化資安防護與員工風險意識，確保關鍵機密不外洩，守護企業長期價值。</li> </ul>                                                          |

## 3.04 重大主題之管理

### 淨零碳排

為回應氣候變遷挑戰並配合國家「2050 淨零碳排」政策及金管會所推動的《上市櫃公司永續發展路徑圖》，喬鼎已啟動一系列轉型計劃，規劃氣候調適行動、推動節能減碳友善環境措施，並逐步導入國際永續管理標準，按部就班投入人力、物力及資金資源，以強化企業永續發展韌性。

### 風險管理

喬鼎針對實體風險與轉型風險分別提出具體作法：針對實體風險，透過加強廠務設施的定期維護與保養，以降低營運中斷風險，並投保產物保險以減少潛在財產損失；針對轉型風險，則訂定每年節電與節水率 1% 為目標，推動永續消費與生產，提升資源使用效率與廢棄物加值化處理，並依循政府發布之「3R 原則」（減量、再利用與回收），相關作為亦將依循氣候變遷調適計劃，逐步展開與之相應之策略性措施。

### 政策與管理行動制定

喬鼎依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理情形。

### 產品品質與安全

喬鼎產品規劃管理處負責關注各地區關於安規標章、限用物質及能源法規之最新規定，並積極回應客戶對產品品質、環保與合規性的要求。在產品開發與零組件選用過程中，除考量設計規格外，亦將產品安全與限用物質的法規符合性納入關鍵審查項目，確保整體產品符合國際市場準入門檻。

| 管理方針  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 政策與承諾 | 喬鼎產品依據產品安全相關法規進行設計與材料挑選，並確保最終產品能取得必要之安規認證。相關認證標誌亦清楚標示於行銷文件與產品外包裝，展現對產品品質與法規遵循的高度承諾。透過對安規標準與限用物質法規的嚴格遵循，不僅確保喬鼎產品品質與國際市場接軌，更進一步體現對環境與社會責任的重視，有效降低對環境造成的潛在衝擊，並有助於提升產品在全球市場的競爭力。                                                                                                                          |
| 目標    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 主要供應商調查執行率達 100%（短期）</li> <li>• 主要供應商評鑑合格率達 100%（短期）</li> <li>• 產品合規與環保目標：所有產品符合 ISO14001、WEEE、RoHS、REACH 等規範（短期）</li> <li>• 採取最佳能源效率產品方案（短期）</li> <li>• 擴大使用回收材料，並逐步減量使用有害物質（中長期）</li> </ul>                                                                |
| 採取行動  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 嚴格篩選並持續評鑑供應商，確保其符合法規經營、法規遵循及環境社會責任標準。</li> <li>• 對於未達標供應商實施輔導與追蹤，並定期查詢行政院環境部網站，以掌握是否有違規裁罰紀錄。</li> <li>• 對違反職業安全或勞動人權法規者，將取消其合格供應商資格。</li> <li>• 採用高效率電源供應器（80PLUS 銅／銀／金牌認證），並支援 MAID 2.0 節能技術與排程管理功能。</li> <li>• 積極依據歐盟與台灣規範執行回收政策，確保產品能妥善回收與再利用。</li> </ul> |
| 評估機制  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立供應商管理辦法與評鑑制度，定期實施綠色供應商評鑑。</li> <li>• 所有評鑑與調查納入年度績效評估，做為合作關係持續與否之依據。</li> <li>• 零組件與原材料均納入法規合規性審查程序，確保國際市場準入合規性。</li> </ul>                                                                                                                                 |
| 年度績效  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 主要供應商評鑑：共 82 家主要供應商，執行率 100%，評鑑結果皆符合公司要求。</li> <li>• 綠色供應商評鑑：針對 10 家包材供應商執行評鑑，無違規重大事件。</li> <li>• 所有產品皆符合 ISO14001、WEEE、RoHS、REACH 規範，並取得所需之安規認證。</li> <li>• 節能設計落實於主要產品線，全面導入高效率電源與節能機制。</li> </ul>                                                         |

# 4 治理面

4.01.誠信經營

4.02.風險管理

4.03.資訊安全

4.04.參與各類社團組織

4.05.供應商管理



## 4、治理面

### AI 智慧儲存創造永續價值

#### AI for Sustainability

喬鼎的 AI 智慧儲存：

降低能源消耗、提升儲存效率、延長產品生命週期、協助資料中心減碳。如此可以建立喬鼎有別於一般電子公司的核心競爭力。

AI 的快速發展帶動全球資料中心對高效能儲存的需求，也帶來能源消耗與碳排放的挑戰。喬鼎以 AI 智慧儲存技術為核心，持續開發高效能、低耗能的儲存解決方案，協助客戶提升資料儲存效率、降低能源消耗、延長設備生命週期，並支持綠色資料中心 Green Data Center 的永續發展。我們相信，永續不僅是改善企業自身營運，更是透過創新技術，協助客戶降低環境衝擊，共同創造長期價值。

| AI Green Storage | ESG Value Created                          |
|------------------|--------------------------------------------|
| 降低能源消耗           | Reduce Energy Consumption                  |
| 提升儲存效率           | Improve Storage Efficiency                 |
| 延長產品生命週期         | Extend Product Lifecycle                   |
| 協助資料中心減碳         | Support Green Data Centers Decarbonization |

**Toward an AI Green Storage Leader**

## 4.01 誠信經營

1. 誠信治理規範：喬鼎高度對接上市上櫃公司治理最佳實務，制定《誠信經營守則》與《從業道德行為規範》，將誠信、透明、負責的治理原則落實於各項商業行為中，嚴格評估並防範誠信風險。
2. 治理與監督機制：由董事會負起誠信經營之最終監督責任，並透過功能性委員會（審計、薪酬及永續發展委員會）各司其職，落實常態性的合規監督。
3. 落實作為與舉報機制：具體落實內線交易防範，定期對全體員工進行誠信與反貪腐教育訓練，並建立獨立且保密的舉報管道，對任何形式的賄賂、貪瀆或不當利益採取零容忍態度。

## 4.02 風險管理

### 4.02.1 風險管理機制

#### 1. 風險管理機制

##### 氣候變遷與財務韌性

1. 治理架構：建立董事會層級的風險評估機制，每年定期盤點營運風險。
2. 關鍵機制：
  - (1) 營運持續計畫：因應地緣政治與戰爭風險，透過生產外包降低固定產能受損的風險。
  - (2) 財務風險控制：透過資產活化（如處分自有廠房）優化現金流，應對通膨與原物料價格波動。
  - (3) 環境風險：規劃將 TCFD（氣候相關財務揭露）納入管理，追蹤氣候變遷對供應鏈的潛在衝擊。

#### 2. 風險管理流程

##### 動態循環與 AI 預測

1. 風險識別：針對政治情勢、AI 技術迭代、原物料短缺（PCB/Memory/HDD）等項目進行全面掃描。
2. 風險評估：區分各項風險的發生機率與對營運的衝擊程度，特別是 AI 極速發展導致的供需週期拉長。
3. 策略回應：
  - (1) 規避：減少高能耗、低毛利產品，轉向 GreenBoost 節能方案。
  - (2) 降低：透過生產外包提升供應鏈彈性，規避固定成本風險。
4. 監控與報告：每季度盤點財務與銷售績效，並於法說會向利害關係人透明揭露營運展望與風險因應成效。

## 4.03 資訊安全

喬鼎建構嚴密的資訊安全管理機制，打造堅實的資安防護網。面對日益升高的資安威脅，資訊管理部門專責推動全公司資通安全業務，制定政策並執行各項防護作業。此外，公司每年亦透過內外部稽核查核資安措施落實情形，確保防護系統有效運作，全面降低資安風險。

|       |                                                                                                                                                                                                           |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 管理方針  | 公司資安治理架構（董事會、資安委員會、專責單位）                                                                                                                                                                                  |
| 政策與承諾 | 資安政策與承諾（如遵循 ISO 27001、NIST CSF）                                                                                                                                                                           |
| 目標    | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 短期目標：年度資安教育訓練達成率 100%、完成弱點掃描與修補</li> <li>➤ 中長期目標：建置零信任架構、提升資安成熟度至 Level 3</li> </ul>                                                                             |
| 採取行動  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 技術面：防火牆、入侵偵測系統、加密技術、備援機制</li> <li>➤ 管理面：資安政策公告、員工訓練、供應商資安審查</li> <li>➤ 事件應變：資安事件通報流程、演練紀錄</li> </ul>                                                             |
| 評估機制  | 定期弱點掃描與滲透測試 資安稽核（內部/外部）<br>監管機構查審回應（如 FSC、主管機關要求）                                                                                                                                                         |
| 年度績效  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 資安事件數量：2025 年度資安事故發生 0 件。</li> <li>➤ 員工訓練完成率：資訊安全教育訓練完成率達 100%</li> <li>➤ 客戶資料外洩事件：2025 年度內無客戶資料外洩事件</li> <li>➤ 第三方查核結果：順利通過 ISO 27001 驗證／監督稽核，且無重大缺失</li> </ul> |

## 資訊安全政策

喬鼎內部所有資訊資產及資料管理作業流程均須符合資訊安全政策，以維護公司資訊之機密性、完整性、可用性與適法性。

### 依循原則

- 資安治理：加強風險防範、強化資安架構、制定管理制度、加強教育訓練。
- 法令遵循：建置合規機制，隨時檢視與修訂，符合法規與資安標準。

## 資安管理方案

### 系統可用性監控

使用監控軟體監控系統、網路可用狀態，並提供異常警告機制。

資料異地備援系統確保完整資訊可復原，定期演練災害發生時系統還原程式有效性。

### 權限管理

人員帳號及權限之設定管理，帳號、密碼與權限應善盡保管與使用責任並定期換置。定期檢查盤點帳號及必要業務之使用權限。

### 外部威脅防護

個人電腦應安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新。郵件防護導入沙箱（Sandbox）分析功能，稽核加密偵測信件與附件安全性，攔截惡意程式。

### 保密協定

公司所有員工、委外廠商暨其協力廠商須簽定保密聲明書，已確保使用喬鼎資訊以提供資訊服務或執行相關資訊業務者，有責任及義務保護其所取得或使用喬鼎之資訊資產。

### 門禁巡檢

關鍵服務應用伺服器及網路設備均設置於專用機房，並實施 24 小時門禁，僅授權予必要之管理人員及主管，外部人員進出須登記並保留進出記錄存查。資訊機房皆設有環控系統，隨時監控機房溫濕度，異常時主動通知管理人員前往處理，確保資訊設備安全。每日巡檢機房及關鍵伺服器健康狀況並記錄。

### 員工教育與宣導

- 對全體同仁：隨時更新並公告「資訊安全守則」及「資訊安全注意事項」。
- 對新進同仁：說明並簽訂「企業資訊系統使用同意書」及「員工保密協定」。
- 年度訓練：定期舉辦資訊安全教育訓練，提升資安意識。

## 4.04 參與各類社團組織

公司會加強與主要合作夥伴對儲存技術進行最佳化研究開發，並持續贊助著名學術單位及研究機構從事儲存科技研發，以推動創新及先進技術。這表明公司會與外部專業實體進行技術和知識交流。此外，喬鼎與全球各大儲存相關公司組成策略聯盟，努力成為頂尖經銷商及整合者首選的儲存供應商。

| 公協會組織          | 會員身分 |
|----------------|------|
| 台灣科學園區科學工業同業公會 | 會員   |

## 4.05 供應商管理

### 喬鼎價值鏈概況

喬鼎深耕儲存解決方案，上游價值鏈涵蓋主動 IC（如 Broadcom、Intel、Microchip 等）、被動元件 (RLC)、PCB 及硬碟 (HDD) 等核心電子零件。生產作業委託專業 PCBA 打件廠 (EMS) 進行。2025 年度有採購交易紀錄之供應商共計 105 家，其中包含製造商 (55%)、經銷商、批發商等多元夥伴，並定義其中 10 家為核心關鍵供應商。

### 在地採購與評鑑機制

喬鼎積極落實綠色供應鏈，2025 年度於台灣地區之在地採購金額比例達 81.4%，有效縮短供應鏈里程、降低物流碳足跡並強化營運韌性。供應商管理由「供應鏈管理處」統籌，並結合「ESG 執行小組」針對新供應商進行營運績效（品質、技術、財務穩定性）及永續績效（RoHS/REACH 合規、基礎碳盤查數據）之書面審查。

### 永續元年與未來展望

2025 年為喬鼎之「永續元年」，本年度已正式啟動供應商《永續承諾聲明書》及《廉潔承諾書》之簽署專案，並透過電子化作業完成首波 ESG 現況普查。預計於 2026 年底前，全面完成所有合格供應商之永續績效資料補齊與數據核實，並計畫導入資安韌性管理、BCP 營運持續審查及 RBA 規範，以全面深化價值鏈之社會責任管理。

### 永續供應鏈管理

### 規範簽署與評鑑機制

喬鼎透過《供應商行為準則》落實人權、職安衛與環境規範。2025 年正式定調為「永續元年」，全面啟動《永續承諾聲明書》、《廉潔承諾書》及《ESG 調查表》發放專案。現階段透過 Email 電子化作業，已完成對 105 家合作供應商之永續要求傳達，並優先針對 10 家關鍵供應商進行書面審查與風險辨識。

改善輔導與成效

2025 年同步啟動「永續輔導機制」，喬鼎秉持共同進步之精神，針對初步審查缺失（如政策擬定不全）優先提供法規諮詢與改善建議。2025 年度所有新進合格供應商均已納入 ESG 基礎審查流程；本年度經評估後，並無因 ESG 表現不合格而終止合作之案例，顯示目前價值鏈之基礎合規性維持良好。

碳管理與教育訓練

為響應 2050 淨零排放目標，喬鼎規劃於 2026 年全面補齊供應商永續績效數據，並同步啟動 ISO 14064-1 組織溫室氣體盤查之宣導與資料核實，以建立完整之價值鏈碳管理韌性。此外，內部採購同仁已 100% 完成「永續採購與反貪腐」教育訓練，確保由內而外落實誠信經營與供應鏈永續轉型。

| 項目         | 類型                                       | 數量 |
|------------|------------------------------------------|----|
| 2025 供應商數量 | 製造商 (Manufacturers / OEM / ODM)          | 58 |
|            | 批發商 (Wholesalers)                        | 14 |
|            | 經銷商 (Distributors)                       | 13 |
|            | 貿易商 (Traders)                            | 10 |
|            | 服務商 / 系統整合 / 其他 (Service Providers / SI) | 10 |

| 項目        | 類型                    | 數量  |
|-----------|-----------------------|-----|
| 2025 客戶數量 | 經銷商 (Distributors)    | 112 |
|           | OEM (OEMs)            | 22  |
|           | 終端消費者 (End consumers) | 6   |

| 項目        | 類型                             | 比例     |
|-----------|--------------------------------|--------|
| 2025 採購物料 | 硬碟 (HDD)                       | 26.60% |
|           | 核心組件 (CPU / IC / DDR / HDD 組合) | 18.20% |
|           | 機構與散熱 (Mechanical / Heat Sink) | 11.50% |
|           | 印刷電路板 (PCB)                    | 6.40%  |
|           | 電源供應器 (Power Supply)           | 5.70%  |
|           | 其他 (含代工、包材、軟體等)                | 31.60% |

| 項目        | 類型                   | 比例  |
|-----------|----------------------|-----|
| 2025 銷售類別 | 磁碟容錯陣列櫃(系統) (System) | 94% |
|           | 其他 (Other)           | 6%  |

# 5 社會面

5.01.人力發展

5.02.員工福利制度



## 5、社會面

### 5.01 人力發展

#### 5.01.1 人權政策與承諾

喬鼎致力於人權保障，將其視為企業社會責任的核心，並已制定全面的政策與承諾，以確保公司內外部營運皆符合國際人權標準與相關法規要求。

一、人權政策與承諾的基礎：喬鼎的永續發展政策涵蓋了多項人權相關議題，並主動符合「負責任商業聯盟行為準則」（Responsible Business Alliance, RBA）關於勞工、健康與安全、環境保護、商業道德等各項要求。公司於 2018 年通過 OEM 國際大廠的第三方稽核驗證，展現其對這些標準的落實。

為了實現對人權的承諾，喬鼎制定了以下政策與準則：

- 遵守法規要求，強調誠信經營。
- 實施透明資訊，尊重智慧財產權。
- 禁止使用童工，力行人道待遇。
- 提倡就業自由，禁止不當歧視。
- 健全薪資福利，培訓員工技能。
- 建立溝通機制。
- 職安危害預防，促進健康職場。
- 積極參與社區活動，提升社會文化及關懷弱勢。

這些政策已透過「喬鼎資訊股份有限公司企業責任行為守則」明確規範，並在新進員工的教育訓練中進行宣導，同時將政府有關永續發展的最新課程轉達給董事與經理人。

二、勞工權益與福利措施：喬鼎高度重視勞工權益，遵守本國勞動法規與國際勞動人權原則，實施無差別待遇雇用政策，並保障員工的合法權益。

具體措施包括：

- 提倡就業自由，禁止不當歧視，並實施無差別待遇雇用政策。
- 在兩性/性別工作平等法實施前，公司即已提供男性陪產假，並同意員工的育嬰申請，保留工作權，同時設有哺乳室供女性員工使用。2025年管理職女性主管佔比為 40%。
- 薪資與福利：
  - ✓ 設立職工福利委員會，提供國內外旅遊、家庭日、康樂活動、年節禮券、慶生禮券、生育補助、婚喪喜慶補助、特約商店優惠、社團活動補助、年終尾牙或春酒等。
  - ✓ 提供團體人壽保險、醫療險、意外險及癌症險，並為員工及其眷屬負擔保費。
  - ✓ 發放年節獎金、績效獎金，並實施員工認股權憑證制度。
  - ✓ 根據公司獲利及個人績效配發員工酬勞，確保員工充分分享經營成果。
  - ✓ 工時與休假：員工到職滿半年給予 3.5 天特休假，滿一年給予 8 天；並提供一年五天不扣薪病假。
  - ✓ 退休制度：依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」辦理，分為舊制與新制，確保員工退休金給予標準。近三年（2022-2025）的退休人數分別為 0、3、0，勞資關係良好，沒有勞資糾紛導致的損失。
  - ✓ 人道待遇與溝通：公司強調尊重關懷、鼓勵自我管理，所有政策與重要措施皆透過文書或宣導方式讓員工充分了解與認同。定期舉辦員工大會，分享公司營運資訊、發布重要管理規定與福利事項，並聽取員工意見，促進管理階層與員工之間的充分溝通。公司聘有法務人員，提供員工法律諮詢服務。

三、健康與安全：喬鼎承諾提供員工安全與健康的工作環境，並定期實施安全與健康教育。

- 公司已制定並執行多項工作環境與員工人身安全保護措施：
  - ✓ 職業災害防止計劃：每年擬定並執行年度職業災害防止計劃，透過稽核制度發掘缺失並修正，致力於降低危害風險，達成零災害目標。公司職業災害人數及比率均為 0。
  - ✓ 自主檢查與機械設備檢查：積極推動自主檢查，涵蓋機動車輛、鉚錫作業排氣裝置、消防設施及逃生避難設備等；機械設備檢查則包括貨梯、升降機等。

- ✓ 安全舒適的作業環境：工作場所嚴禁吸菸/酗酒，並透過定期委託專業公司進行公共安全檢查、消防檢查，以及每半年委外進行二氧化碳（CO<sub>2</sub>）、噪音、照度等作業環境測定，確保環境安全。
- ✓ 教育訓練：針對新進員工進行安全衛生教育訓練，並依員工工作性質提供必要的教育訓練及預防災變訓練，如消防訓練、疏散演練等。
- ✓ 健康關懷與管理：依照「勞工健康保護規則」實施一般作業和特別危害作業的健康檢查，追蹤異常狀況，並有駐廠醫護人員提供關懷與健康諮詢。
- ✓ 門禁安全：設有嚴密門禁監視系統，並與保全公司簽約維護廠區安全。
- ✓ 保險及醫療慰問：除依法投保勞保（含職業災害）、健保外，另提供員工及其眷屬意外險、意外醫療險及癌症險。

四、誠信經營與供應商責任：喬鼎已制定並揭露「誠信經營守則」及「道德行為準則」。

■ 公司禁止內部人利用未公開資訊買賣有價證券，並對員工進行法令宣導。

- ✓ 檢舉制度：設有檢舉信箱 [integrity@tw.promise.com](mailto:integrity@tw.promise.com)，由法務單位朱小姐負責，承諾對提供個人資料者予以保密並採取保護措施。2025 年度無檢舉情事。
- ✓ 供應商管理：要求合作供應商或承包商簽回遵循負責任商業聯盟行為準則（RBA）及國際勞工認證（SA-8000）相關標準，並定期進行供應商評鑑，確保供應鏈在環保、職業安全衛生及勞動人權等議題上符合規範。

透過這些多面向的人權政策與承諾，喬鼎致力於為所有利害關係人創造最大利益，並在企業公民的角色上持續改進

## 5.01.2 人力結構

### 5.01.2.1 員工結構

喬鼎資訊致力於人權保障，將其視為企業社會責任的核心，並透過年度報告與公司網站揭露詳細的員工結構資訊，以展現其對員工的重視與透明度。以下為喬鼎資訊的員工結構概述：

一、總體員工人數與組成 喬鼎資訊的員工人數在過去兩年有所變動。截至 2026 年 3 月 31 日，公司總員工數為 97 人，其中直接人員有 5 人，間接人員則有 92 人。相較於 2025 年的 101 人（直接人員 6 人，間接人員 95 人）及 2024 年的 113 人（直接人員 10 人，間接人員 103 人），員工人數呈現逐年減少的趨勢。

喬鼎資訊在全球網羅超過 400 名儲存業界專業人才，涵蓋研發、技術支援、品保、全球物流及客服、IT/MIS、製造、營運、業務及行銷等各領域。公司內高達 40% 的員工專職於研發工作，顯示其對技術創新的高度重視與投入。

## 二、員工人口統計分佈

### 平均年齡

2024 年：49.02 歲

2025 年：47.58 歲

截至 2026 年 3 月 31 日：47.54 歲

### 平均服務年資

2024 年：12.01 年

2025 年：12.60 年

截至 2026 年 3 月 31 日：12.21 年

### 學歷分佈比率 (近三年及截至 2026 年 3 月 31 日)

- 博士：2024 年為 0.00%，2025 年為 2.08%，截至 2026 年 3 月 31 日為 2.13%。
- 碩士：2024 年為 31.86%，2025 年為 34.38%，截至 2026 年 3 月 31 日為 35.11%。
- 大專：2024 年為 55.75%，2025 年為 43.75%，截至 2026 年 3 月 31 日為 42.55%。
- 高中：2024 年為 9.73%，2025 年為 7.29%，截至 2026 年 3 月 31 日為 7.45%。
- 高中以下：2024 年為 2.65%，2025 年無，截至 2026 年 3 月 31 日為無。

## 近三年全職員工結構

| 項目      | 性別 | 年齡      | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------|----|---------|------|------|------|
| 主管人員    | 男性 | 30 歲以下  | 0    | 0    | 0    |
|         |    | 30-50 歲 | 0    | 0    | 0    |
|         |    | 51 歲以上  | 6    | 6    | 3    |
|         | 女性 | 30 歲以下  | 0    | 0    | 0    |
|         |    | 30-50 歲 | 0    | 0    | 0    |
|         |    | 51 歲以上  | 2    | 2    | 2    |
| 主管人員總計  |    |         | 8    | 8    | 5    |
| 非主管人員   | 男性 | 30 歲以下  | 3    | 1    | 4    |
|         |    | 30-50 歲 | 54   | 53   | 42   |
|         |    | 51 歲以上  | 16   | 15   | 21   |
|         | 女性 | 30 歲以下  | 0    | 0    | 0    |
|         |    | 30-50 歲 | 32   | 24   | 22   |
|         |    | 51 歲以上  | 14   | 12   | 7    |
| 非主管人員總計 |    |         | 119  | 105  | 96   |
| 正職人員總計  |    |         | 127  | 113  | 101  |

近三年員工新進率

| 年度      | 2023 |      |    |      | 2024 |      |    |      | 2025  |       |    |      |
|---------|------|------|----|------|------|------|----|------|-------|-------|----|------|
| 性別      | 男性   |      | 女性 |      | 男性   |      | 女性 |      | 男性    |       | 女性 |      |
| 年齡/項目   | 人數   | 新進率% | 人數 | 新進率% | 人數   | 新進率% | 人數 | 新進率% | 人數    | 新進率%  | 人數 | 新進率% |
| 30歲以下   | 1    | 0.8% | 0  | 0.0% | 1    | 0.9% | 0  | 0.0% | 3     | 3.0%  | 1  | 1.0% |
| 30-50歲  | 4    | 3.1% | 0  | 0.0% | 3    | 2.7% | 0  | 0.0% | 13    | 12.9% | 7  | 6.9% |
| 51歲以上   | 2    | 1.6% | 0  | 0.0% | 2    | 1.8% | 0  | 0.0% | 0     | 0.0%  | 0  | 0.0% |
| 合計新進人數  | 7    |      |    |      | 6    |      |    |      | 24    |       |    |      |
| 員工總人數   | 127  |      |    |      | 113  |      |    |      | 101   |       |    |      |
| 總新進率(%) | 5.5% |      |    |      | 5.3% |      |    |      | 23.8% |       |    |      |

近三年員工離職率

| 地區      | 男性   |      | 女性 |      | 男性    |      | 女性 |      | 男性    |       | 女性 |       |
|---------|------|------|----|------|-------|------|----|------|-------|-------|----|-------|
| 年齡/項目   | 人數   | 離職率% | 人數 | 離職率% | 人數    | 離職率% | 人數 | 離職率% | 人數    | 離職率%  | 人數 | 離職率%  |
| 30歲以下   | 0    | 0.0% | 1  | 0.8% | 3     | 2.7% | 0  | 0.0% | 1     | 1.0%  | 2  | 2.0%  |
| 30-50歲  | 4    | 3.1% | 2  | 1.6% | 3     | 2.7% | 7  | 6.2% | 12    | 11.9% | 11 | 10.9% |
| 51歲以上   | 4    | 3.1% | 1  | 0.8% | 4     | 3.5% | 3  | 2.7% | 9     | 8.9%  | 7  | 6.9%  |
| 合計離職人數  | 12   |      |    |      | 20    |      |    |      | 42    |       |    |       |
| 員工總人數   | 127  |      |    |      | 113   |      |    |      | 101   |       |    |       |
| 總離職率(%) | 9.4% |      |    |      | 17.7% |      |    |      | 41.6% |       |    |       |

## 教育訓練

員工的持續成長與學習是企業永續發展與競爭力提升的關鍵要素。因此，喬鼎建構多元且系統化的教育訓練機制，協助同仁強化專業知能，並深化對公司政策理念與核心價值的理解，以達成全面性的人才培養目標。

### 新進人員訓練

為協助新進人員快速融入組織文化並熟悉公司營運模式，我們設計涵蓋基礎導入、技術知識及職場態度的培訓課程。內容包含公司背景、產品結構、製程概念與部門職責等，使新進同仁能在短期內掌握必要知識與技能，順利展開職涯發展。

### 專業與在職訓練課程

- 內部訓練：依據職能需求定期規劃課程，涵蓋產品研發、銷售策略、品質管理等主題，以促進員工對產品藍圖與市場脈動的宏觀理解，並強化跨部門溝通與創新思維。
- 短期派訓：針對特定專案需求，安排員工至相關部門或外部合作單位進行短期派訓，透過實地參與與操作，累積實務經驗並提升應變能力。
- 外部訓練：依員工職涯發展需求及部門建議，安排參與外部培訓機構所舉辦之研討會、技術課程與產業論壇，以掌握最新業界趨勢並持續提升專業能量。

### 技能認證制度

為建立組織學習文化並強化人力資本管理，公司導入技能認證制度，認證結果納入薪酬調整與晉升制度，作為發展潛力與職能評估之依據，促進正向循環與專業深化。

## 2025 年度員工受訓統計

| 類別           | 管理職 |        | 非管理職  |        | 直接人員 |     | 間接人員  |        |
|--------------|-----|--------|-------|--------|------|-----|-------|--------|
| 性別           | 男   | 女      | 男     | 女      | 男    | 女   | 男     | 女      |
| 人數           | 6   | 2      | 69    | 36     | 6    | 4   | 69    | 34     |
| 總受訓時數(小時)    | 11  | 30     | 217.5 | 117    | 8    | 5   | 220.5 | 142    |
| 平均受訓時數(小時/人) | 1.8 | 15.0   | 3.2   | 3.3    | 1.3  | 1.3 | 3.2   | 4.2    |
| 總受訓費用(新台幣元)  | --  | 13,500 | --    | 15,000 | --   | --  | --    | 28,500 |

## 績效管理

為落實人力資源管理的公平性與透明性，喬鼎定期實施員工績效考核，藉此掌握員工工作表現，並依據考核結果進行適才適所的人力配置，強化組織運作效率。

績效考核同時作為員工自我成長的重要參考指標，使同仁能清楚掌握自身優勢與待提升之處，進而規劃個人發展目標，補足所需專業知識與職能能力，持續提升工作效能與職涯競爭力。

本制度不僅作為薪酬調整與晉升規劃之依據，更是公司建構正向、互信、具成長性的工作文化核心之一。

| 類別      | 管理職 |     | 非管理職 |     | 直接人員 |     | 間接人員 |     |
|---------|-----|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
| 性別      | 男   | 女   | 男    | 女   | 男    | 女   | 男    | 女   |
| 接受考核比例% | 100 | 100 | 100  | 100 | 100  | 100 | 100  | 100 |

\*績效考核不涵蓋以下對象：董事長（總經理）、尚未通過試用期之新進員工、留職停薪員工。

## 5.02 員工福利制度

### 福利制度

1. 設立職工福利委員會，提供國內外旅遊、家庭日、康樂活動、年節禮券、慶生禮券、生育補助、婚喪喜慶補助、特約商店優惠、社團活動補助、年終尾牙或者酒等。
2. 提供團體人壽保險、醫療險、意外險及癌症險，並為員工及其眷屬負擔保費。
3. 發放年節獎金、績效獎金，並實施員工認股權憑證制度。
4. 根據公司獲利及個人績效配發員工酬勞，確保員工共享經營成果。
5. 員工到職滿半年給予 3.5 天特休假，滿一年給予 8 天，並提供一年五天不扣薪病假。

### 退休制度

1. 依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」辦理，分為舊制與新制，確保員工退休金給予標準。近三年（2022-2024）的退休人數分別為 0、3、0，勞資關係良好，沒有勞資糾紛致的損失。

### 健康與安全

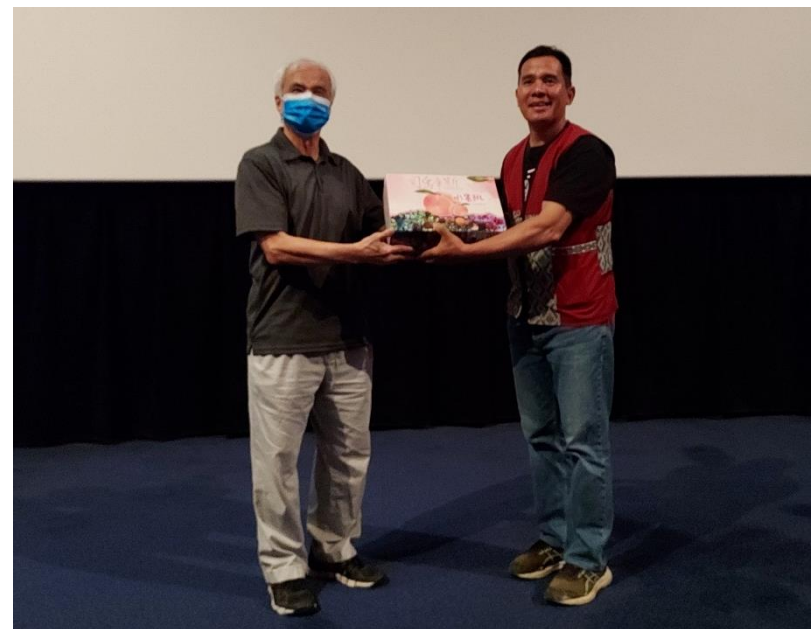
1. 喬鼎承諾提供員工安全與健康的工作環境，並定期實施安全與健康教育。公司已制定並執行多項工作環境與員工人身安全保護措施。
2. 除了預防性的措施，我們也設有完善的應變計畫與通報機制，確保在緊急情況下員工能迅速獲得支援與協助。

### 人道待遇與溝通

1. 公司強調尊重關懷、鼓勵自我管理，所有政策與重要措施皆透過文書或宣導方式讓員工充分了解與認同。定期舉辦員工大會，分享公司營運資訊、發布重要管理規定與福利事項，並聽取員工意見，促進管理階層與員工之間的充分溝通。公司聘有法務人員，提供員工法律諮詢服務。

## 社會公益與社區參與

為落實企業社會責任並促進教育資源共享，喬鼎攜手司馬庫斯部落小學舉辦電影共賞活動，透過陪伴與互動，為偏鄉學童創造豐富的學習與觀影體驗。本活動鼓勵員工投入志願服務，深化企業與在地社區的連結，實踐「People First」的永續理念。



## 幸福職場與員工關懷

喬鼎重視員工的身心健康與工作生活平衡，致力於營造正向、有凝聚力的職場氛圍。喬鼎福利委員會定期舉辦多元的員工關懷活動，從日常活動到節慶安排，全面涵蓋員工身心需求。福利委員會每年規劃包括年度旅遊、節慶遊戲、藝文體驗等活動，促進員工交流、增進團隊情誼。亦於春節、中秋等重要節慶提供精緻禮品，以傳遞節日祝福與感謝，讓同仁感受到公司在每一個重要時刻的溫暖陪伴，透過用心的規劃與執行，讓每位員工在努力工作的同時，也能感受到公司所給予的尊重、肯定與支持。

## 友善育兒

喬鼎致力於打造兼顧工作與家庭的友善職場環境，鼓勵員工在重要的人生階段中，安心陪伴家庭、平衡生活與工作。針對有育兒需求之同仁，公司鼓勵符合資格之員工申請育嬰留停，建立溫暖且彈性的復職支持機制，並於留停期間持續關懷員工職涯規劃與生活狀況。

透過定期溝通、內部資訊更新及彈性返崗安排，協助育嬰員工順利重返職場，我們深信有讓育兒工作家庭與職涯取得平衡，企業才能永續發展、凝聚向心力。喬鼎始終堅守具包容力與支持性的職場文化，讓每一位員工在不同人生階段都能安心前行。

| 年度                   | 2025 |    |    |
|----------------------|------|----|----|
| 項目/性別                | 男    | 女  | 合計 |
| (A) 符合育嬰留停申請資格人數     | 0    | 0  | 0  |
| (B) 當年度實際申請育嬰留停人數    | 0    | 0  | 0  |
| (C) 當年度育嬰留停應復職人數     | 0    | 0  | 0  |
| (D) 當年度育嬰留停實際復職人數    | 0    | 0  | 0  |
| (E) 前一年度育嬰留停實際復職人數   | 0    | 0  | 0  |
| (F) 育嬰留停復職後持續工作一年人數  | 0    | 0  | 0  |
| (G) 當年度育嬰留停復職率%(D/C) | --   | -- | -- |
| (H) 當年度育嬰留停留任率%(F/E) | --   | -- | -- |

## 性別薪酬比

喬鼎職場文化性別平等、多元共融，於薪酬制度設計與職位晉升機制中，均以職務性質與個人績效為依據，嚴格落實同工同酬原則。根據內部薪酬數據分析結果顯示，目前公司整體薪資結構呈現男性平均薪資略高的情況，主因來自於技術研發相關職位以男性員工為主，且該職類整體薪資帶較高，進而影響整體數據分布。我們亦意識到性別比例與薪資結構之間的關聯性，並積極採取措施促進職務多元與性別平衡。

| 類別  | 主管職 |      | 非主管職 |      | 直接人員 |      | 間接人員 |      |
|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|
| 性別  | 男   | 女    | 男    | 女    | 男    | 女    | 男    | 女    |
| 薪酬比 | 1   | 0.73 | 1    | 0.73 | 1    | 1.94 | 1    | 0.68 |

註：女性對男性的薪酬比 = 該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪

### 非擔任主管職之全職員工薪資

喬鼎重視員工的價值，提供具競爭力的薪資水準，並不定期檢視與調整薪酬結構，透過具吸引力的薪酬政策，吸引志同道合的優秀人才，也確保每位夥伴的努力與貢獻都能獲得公平回報。

| 項目/年度                    | 2024    | 2025    |
|--------------------------|---------|---------|
| 非擔任主管職之全時員工人數            | 105     | 94      |
| 非擔任主管職之全時員工薪資總額(新台幣千元)   | 120,879 | 114,783 |
| 非擔任主管職之全時員工之薪資平均數(新台幣千元) | 1,151   | 1,221   |
| 非擔任主管職之全時員工薪資中位數(新台幣千元)  | 1,029   | 1,043   |

## 社團與團體協約

喬鼎尊重員工集會結社的自由，鼓勵員工自由成立社團組織，零壓力、不強制、不設限，沒有硬性規範與契約，展現對多元文化與員工自我實現的高度尊重，讓每位同仁都能在工作之外找到志同道合的夥伴，培養興趣、拓展生活的廣度與深度。社團代表由員工選出，代表員工與公司管理層溝通，收集信意、召開例會、討論並策劃各項社團活動，促進穩定的良性勞資關係。

本公司亦為員工提供多元且暢通的溝通平台，透過以下政策提升員工向心力及確保員工的意見能夠充分表達：

- **勞資關係和諧：** 喬鼎將員工視為最寶貴的資產，並高度重視員工的未來發展。公司與員工之間一直保持和諧關係，在過去三年中，沒有因勞資糾紛而導致的損失。
- **完善的福利措施：** 公司設有職工福利委員會，提供多元的員工福利，包括國內外旅遊、年節及慶生禮券、生育補助、婚喪喜慶補助、特約商店優惠、社團活動補助以及年終尾牙或春酒等。
- **全面的保險與關懷：** 為所有員工提供團體保險，並擴及眷屬，保費由公司負擔。此外，公司也提供急難慰問與協助，新人及定期健康檢查，並有睡眠醫護人員提供健康諮詢與關懷。
- **公平的薪酬與績效獎勵：** 公司根據員工績效考核結果，給予合理的薪資報酬，並設有年節獎金、績效獎金，讓員工能充分共享經營成果。
- **健全的退休制度：** 公司的退休制度依循《勞動基準法》及《勞工退休金條例》辦理，提供舊制和新制兩種退休金給予標準，並明訂員工自請退休的條件。
- **開放的溝通管道：** 定期舉辦員工大會，分享公司營運資訊、發布重要管理規定和福利事項，同時也聽取員工意見，促進管理階層與員工之間的充分溝通。
- **其他勞動權益保障：** 公司在人員任用、休假（到職滿半年即有特休 3.5 天，滿一年 8 天）、訓練、考核、升遷、退休等方面皆有完善規劃。公司也提供不扣薪病假、保障男性陪產假，並同意育嬰留職停薪保留工作權，設有哺乳室供女性員工使用。

為促進員工健康、提升跨部門交流及培養永續生活理念，喬鼎成立不同的社團，鼓勵同仁共同參與，透過實際參與不僅提升員工對環境永續的認識，也建立更緊密的團隊合作文化。

## 核心肌群瑜伽社 Core Muscle Club



## 水耕蔬菜社 Hydroponic Vegetable Club



### 活動照片 Activity Photos



## 健走社 Walking Club



# 6 環境面

6.01.氣候變遷

6.02.能源與溫室氣體管理

6.03.水資源管理

6.04.廢棄物管理



## 6、環境面

### 6.01 氣候變遷

#### 6.1 氣候變遷

喬鼎積極應對氣候變遷，將其視為企業永續發展的重要環節，並已建立相關的治理架構、風險管理機制及具體行動方案。喬鼎之董事會為氣候變遷的最高監督管理單位，並於 2024 年 11 月成立永續發展委員會作為最高管理及執行單位，由公司高階管理層與員工代表共同組成，負責氣候變遷相關的管理情形及運作執行情況之相關報告。永續發展委員會每年會辨識氣候變遷的風險與機會，針對財務及策略上的重大風險與機會擬定因應策略及設定目標。

#### 風險管理流程

喬鼎依照重大性原則，進行與公司營運相關的环境、社會及公司治理議題之氣候風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略。氣候風險的辨識、評估及管理流程已整合於整體風險管理制度中，由審計委員會負責監督，風險管理工作小組執行。



- ◇ **氣候風險辨識：** 喬鼎採用問卷調查方法依據以往經驗及資訊，並考量氣候風險因子、利害關係者關注重點等，作為風險辨識的依據。
- ◇ **氣候風險評估：** 各部門針對已辨識之氣候風險事件，共同討論並諮詢外部專家意見，從發生機率、時點及對營運衝擊程度，依據各結果確認風險等級並擬定合適對策。據重大不程度排序並繪製風險矩陣。範疇主要是 2024 年臺北市上近 90% 以上的四公司及子公司。識別類型包括異常氣候、自然災害、水資短缺等實體風險（physical risk），及法律、商譽、市場供應鏈等轉型風險（transition risk）。
- ◇ **氣候風險回應：** 依據氣候管理單位核定的氣候風險辨識、風險回應的成本效益、可能性與衝擊的降低幅度等因素，選用適當的風險回應方案，使其在實現目標與成本效益之間取得平衡。
- ◇ **氣候風險監督管理：** 風險管理工作小組每年定期向高階管理階層及董事會報告氣候風險管理相關資訊、執行情形，與後續追蹤改善事項、因應措施與策略目標等。
- ◇ **氣候風險報導與揭露：** 風險管理工作小組執行之過程及其結果均應透過適當的機制進行紀錄、審查與報告，於公司網站或公開資訊觀測站中揭露氣候風險管理相關資訊，提供外部利害關係人參考，並持續更新。

### 風險識別類型與影響

- ◇ **實體風險：** 異常氣候、自然災害（如火災、水災、地震、爆炸）、水資危機等。
- ◇ **轉型風險：** 排放報告義務加強、溫室氣體排放價格增加、產品與服務被低碳技術取代、原物料成本增加、利害關係人隱憂與負面回饋等。
- ◇ **短期影響（1~3 年）：**（實體）增加極端氣候事件嚴重性。
- ◇ **中期影響（3~6 年）：**（轉型）加強排放報告義務、（轉型）溫室氣體排放的價格增加、（轉型）產品與服務被低碳技術所取代、（轉型）原物料成本增加、（實體）增加極端天氣事件的嚴重性、（轉型）增加利害關係人的顧慮與負面的回饋。
- ◇ **長期影響（7~10 年）：**（轉型）產品與服務被低碳技術所取代、（轉型）原物料成本增加、（實體）增加極端天氣事件的嚴重性。

### 策略與轉型計畫

喬鼎已制定氣候相關轉型計畫，並評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會。

- ◇ **轉型重點：** 配合國家 2050 年淨零碳排路徑及金管會發布的「上市櫃公司永續發展路徑圖」，透過辨識氣候變遷風險與機會，評估其對營運與財務的影響，並規劃相關調適措施，推動節能減碳及營運環境的行動。
- ◇ **綠色供應鏈：** 導入與氣候環境相關的國際管理標準，並分次投入人力、物力與資金，邁向綠色供應鏈標示的目標。
- ◇ **財務影響及其他風險與機會：** 定期執行彙整、收斂、分析、因應作辨識與評估，詳本報告書第 3.2 決定重大主題的流程。

## 環境績效目標

### 能源與水資源

- 設定能源與水資源利用效率年度目標，推動節能減碳與友善環境行動，目標為每年節電與節水率較前一年度減少 1% 以上。

### 溫室氣體減量

- 目標為每年碳排放量（範疇一加範疇二）較前一年度減少 1% 以上。
- 溫室氣體排放源主要來自空調與辦公照明需求的電力。
- 具體行動包括：
  - ✧ 推動電子簽核流程以減少紙張使用。
  - ✧ 管理動力需求（關閉閒置區域照明、空調）。
  - ✧ 管制空調設備。
  - ✧ 彈性調整冰水主機開啟。
  - ✧ 規劃逐步更換照明系統、分區更新高能耗空調設備、汰換老舊電力系統與線路等。

## 循環經濟

- 透過推動永續消費與生產、提升資源使用效率與加值化處理廢棄物，所有產品都符合 3R 原則（減少、回收、再利用），並以「低危害」、「延長產品壽命」、「節能」、「易於回收」為四大目標。

## 環境倡議與合規

- **環境管理制度：**依據 ISO-14000 及 ISO-14064-1 標準制定相關環境管理制度。
- **產品合規：**所有產品均符合 RoHS、WEEE、ISO14001 及 REACH 規範。

- **有害物質減量：**減少使用鉛、鎘、汞及鹵素等有害物質，並落實增加使用回收材料。例如，旗下產品採用的印刷電路板皆不含鹵素，並應用於 X30 產品的 NPG150 中。
- **綠色設計與生產：**推動產品綠色設計與製造，並積極將資源充分有效利用，減少廢棄物及降低生產成本，包括改善製程、操作管理及開發選用無鉛製程等。
- **產品回收管理：**在歐盟地區，產品需進入當地回收系統並貼有 WEEE 回收標籤；在台灣，公司按規定對進口產品支付回收處理費用，並鼓勵聯繫各地回收站。

## 6.2 能源溫室氣體管理

喬鼎營運性質對環境資源之依賴相對有限，過往年度碳排放量維持在低度水準，顯示營運活動本身對環境之衝擊較低。儘管整體碳排放基礎不高，喬鼎仍主動投入各項節能減碳作為，展現對氣候變遷議題的高度關注與責任感，並期望以實際行動持續優化碳管理績效，走在產業永續轉型的前端。喬鼎由總管理處行政部負責日常營運維護及相關環境數據之統計與彙整，確保資料之正確性與時效性。永續發展委員會則作為最高管理與執行單位，統籌規劃永續策略推動進程，負責目標設定、行動方案審查及跨部門協調，確保各項永續議題均能落實執行並與公司整體發展方向保持一致。

### 能源管理

喬鼎深刻理解能源效率對降低營運成本與落實環境永續的重要性，目前尚未建立正式的能源管理數據監測系統，但已初步將能源議題納入中長期營運策略，作為推動節能減碳工作的重點基礎。

現階段我們正著手盤點主要營運據點的能源使用情形，並評估導入能源監控系統的可行性，以掌握日常能源耗用情況與潛在改善空間。針對未來設備採購與設施更新，我們將優先考量具有能源效率標章之機具，並持續關注國內外節能技術與智慧建築解決方案，期望逐步建構兼具數據導向與績效管理的能源管理架構。

此外，我們也規劃透過員工教育訓練與內部會議，提升全體同仁的能源意識與日常行為改變，讓節能從制度推進落實到企業文化層面。展望未來，喬鼎將循序推動能源使用現況透明化、目標化與行動化，為邁向低碳營運與永續發展奠定穩健基礎。

以下為目前喬鼎已實施之節能行動：

1. 管理動力需求，閒置區域之照明、空調關閉。
2. 管制空調設備，依廠內實際室溫及配合生產，彈性調整冰水主機開啟。
3. 規劃逐步分區更換照明系統。
4. 分區更新高能耗空調設備，提升能源效率，降低損耗。
5. 汰換老舊電力系統與線路，降低能源損耗。
6. 企業產品或服務帶給客戶或消費者之減碳效果，例如使用高效率電源供應器等。

### 確信計劃

喬鼎屬營收資本額 50 億元以下的公司，將配合金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，個體母公司預計於 2026 年完成盤查並於 2028 年完成第三方確信；合併報表子公司預計於 2027 年完成盤查並於 2029 年完成第三方確信。

### 6.02.2 溫室氣體排放量

#### 溫室氣體排放量分析表

| 溫室氣體排放量                           | 2025 年   | 2024 年 |
|-----------------------------------|----------|--------|
| 範疇一 (tCO <sub>2</sub> e)          | 82.6648  | 309.98 |
| 範疇二 (tCO <sub>2</sub> e)          | 333.1611 | 723.48 |
| 排放密集度(tCO <sub>2</sub> e /百萬元營業額) | 0.7122   | 1.8036 |

喬鼎對空污排放皆已設有處理防治設備，並持續落實源頭，管理改善製程設備，以降低空氣污染排放造成之環境衝擊。2025 年喬鼎嚴格依循《蒙特婁議定書》與法規要求，並無排放臭氧層破壞物質 (ODS)，同時公司內亦無任何臭氧層破壞物質之產生源。

## 6.03 水資源管理

### 6.03.1 水資源管理或減量目標

#### 1.水資源管理

喬鼎定期評估與審查水資源影響及排水相關衝擊，依據水資源風險與影響路徑評估結果，制定相對應的管理政策與目標，以減少各據點水資源風險性與對環境或社會的衝擊程度。喬鼎使用水風險評估工具分析營運地區的水資源狀況，顯示目前處於風險程度。

喬鼎用水主要來自用水來源，如台灣自來水公司供應之自來水，主要用於水資源用途。喬鼎排水系統放流水質環保要求符合程度與廢水處理方式，以確保對環境影響程度。

水資源管理或減量目標：

喬鼎依據水資源相關目標制定流程，訂定喬鼎落實水資源永續利用，持續推動「減少、取代或再利用」之節水策略。2025 年度因應「自 4 月起生產線全數委外外包、二廠停止運作」之重大營運轉型，使水資源管理與自主減量目標取得結構性之突破成效，具體數據佐證如下：節水具體行動策略：行政與廠務單位（ADM）除了持續實施日常節水措施（如全面配置節水水龍頭、定期巡檢汰換老舊管線以防滲漏、常態性宣導員工節約用水觀念）之外，2025 年透過自主生產線歸零之外部化策略，從源頭大幅消減了製程清洗與冷卻用之大宗自來水耗用。水資源減量數據佐證：依據最新盤查紀錄，喬鼎 2024 年雙廠自主生產時之總用水量為 4,453 公噸。進入 2025 年度後，隨著 4 月起二廠停止運作，全公司總用水量（包含一廠、二廠及新宿舍之自來水統計）大幅驟降至 2068 公噸。目標達成情形：2025 年實際總用水量相較於 2024 基期（4,453 公噸）整體減少幅度達 53.56%。此一成果不僅遠遠超越喬鼎原訂「每年減量 1%」之自主管理目標，更實質降低了未來面對極端氣候枯水期與水價調漲之財務與營運風險。喬鼎參加水資源管理相關外部會議，如水利署舉辦之水資源溝通會議，將公共政策與喬鼎之減量目標結合。

#### 2.排放水管理

喬鼎各廠區使用後之廢水廢水處理方式與檢測情形，避免廢水排放對環境造成影響，確保廢水水質均符合當地放流水標準。

## 6.04 廢棄物管理

### 6.04.1 廢棄物管理或減量目標

喬鼎依循 ISO14001 管理程序設立專責管理單位，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，喬鼎之廢棄物管理政策/減量目標為(1)宣導廢紙單面回收再利用。(2)宣導午餐自備環保筷，減少衛生筷使用量。(3)行政不定期巡檢，落實分類減量。。

在投入方面，可能產生廢棄物之投入，如使用上游供應商提供的原料及包裝材料（如棧板、紙箱、塑膠），這些材料在物流與生產過程中可能導致廢棄物的產生；在活動方面，可能產生廢棄物之活動；在產出方面，可能產生廢棄物之產出，對環境可能帶來潛在衝擊。這些衝擊既與公司自身營運活動中產生的廢棄物相關，也與價值鏈上游供應商所產生的廢棄物密切相關。

公司建立完善的廢棄物分類與回收體系，最大化資源回收利用效率，減少對天然資源的依賴並優化廢棄物管理流程。

對於自身營運活動及供應商產生的廢棄物，廢棄物處理方式，如委託第三方進行焚化。為確保第三方處理商按照合約與法律義務妥善管理廢棄物，公司確保第三方組織根據合約或法律義務處理廢棄物之方式，如進行嚴格的資格審查、定期現場稽核等。

在數據管理方面，公司建立完整的廢棄物數據蒐集與監測流程，廢棄物數據蒐集與監測之流程。

### 6.04.2 廢棄物產生情況

喬鼎 2025 年產生之廢棄物總量為 5.65 公噸，範圍為母公司，廢棄物密集度為 0.0099 公噸/百萬元營業額。

喬鼎主要採廢棄物處理方式，例如回收、焚化、掩埋等處理廢棄物。

喬鼎採用回收方式處理的廢棄物主要有請說明採回收處理的廢棄物種類，回收方式以請說明廢棄物回收處理的方式，可分別說明有害及非有害的處理方式為主。

# 7 附錄

7.01.附錄一  
GRI 內容索引表  
7.02.附錄二  
氣候相關資訊



# 7、附錄

## 7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

|              |                                               |
|--------------|-----------------------------------------------|
| 使用聲明         | 喬鼎已依循 GRI 準則報導 2025 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 | 若有適用 GRI 行業準則，請填寫行業名稱                         |

GRI 內容索引表

| 編號                 | 揭露項目         | 對應章節                                 | 頁碼        | 備註/<br>省略說明 |
|--------------------|--------------|--------------------------------------|-----------|-------------|
| 一般揭露               |              |                                      |           |             |
| GRI 2：一般揭露<br>2021 |              |                                      |           |             |
| 2-1                | 組織詳細資訊       | 1.02 關於喬鼎                            | 7-20      |             |
| 2-2                | 組織永續報導中包含的實體 | 1.03.3 報告邊界與範疇                       | 21-22     |             |
| 2-3                | 報導期間、頻率及聯絡人  | 1.03.2 報告涵蓋期間、頻率<br>1.03.6 永續報告之責任單位 | 21-22     |             |
| 2-4                | 資訊重編         | 1.03.4 資訊重編                          | 22        |             |
| 2-5                | 外部保證/確信      | 1.03.5 外部確信/保證情形                     | 22        |             |
| 2-6                | 活動、價值鏈和其他商業  | 1.02 關於喬鼎                            | 7-8、60-62 |             |

|      |                  |                                                               |          |          |
|------|------------------|---------------------------------------------------------------|----------|----------|
|      | 關係               | 4.09 供應商管理                                                    |          |          |
| 2-7  | 員工               | 5.01.2.1 員工結構                                                 | 67-69    |          |
| 2-8  | 非員工的工作者          | 5.01.2.2 非員工結構                                                | —        | 省略 / 未揭露 |
| 2-9  | 治理結構與組成          | 2.02.1 推動永續發展之治理架構<br>2.03.2.1 成員及多元化<br>2.03.3 功能性委員會結構及運作情形 | 27-41    |          |
| 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選     | 2.03.2.3 提名與遴選                                                | 35       |          |
| 2-11 | 最高治理單位的主席        | 2.03.2.4 利益迴避                                                 | 33-34    |          |
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形                                         | 27-30    |          |
| 2-13 | 衝擊管理的負責人         | 2.02.1 推動永續發展之治理架構                                            | 27-30    |          |
| 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色   | 2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形                                         | 28-30    |          |
| 2-15 | 利益衝突             | 2.03.2.4 利益迴避                                                 | 35       |          |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件         | 2.02.2 運作情形                                                   | 27-30    |          |
| 2-17 | 最高治理單位的群體智識      | 2.03.1.3 對永續發展之持續進修                                           | 31-32    |          |
| 2-18 | 最高治理單位的績效評估      | 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估                                          | 29-30    |          |
| 2-19 | 薪酬政策             | 2.03.2.5 薪酬政策                                                 | 36-38    |          |
| 2-20 | 薪酬決定流程           | 2.03.2.5 薪酬政策                                                 | 36-37    |          |
| 2-21 | 年度總薪酬比率          | 2.03.2.5 薪酬政策                                                 | 38       |          |
| 2-22 | 永續發展策略的聲明        | 2.01 永續發展策略                                                   | 25-26    |          |
| 2-23 | 政策承諾             | 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範<br>5.01.1 人權政策與承諾                       | 56、64-66 |          |
| 2-24 | 納入政策承諾           | 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範<br>5.01.1 人權政策與承諾                       | 56、64-66 |          |
| 2-25 | 補救負面衝擊的程序        | 4.04 溝通管道及申訴機制                                                | 65、78    |          |
| 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制     | 4.04 溝通管道及申訴機制                                                | 65、78    |          |
| 2-27 | 法規遵循             | 4.05.2 法規遵循                                                   | 56、58    |          |
| 2-28 | 公協會的會員資格         | 4.07 參與各類社團組織                                                 | 60       |          |

|                         |                                 |                      |       |          |
|-------------------------|---------------------------------|----------------------|-------|----------|
| 2-29                    | 利害關係人議合方針                       | 3.01 利害關係人議合         | 43-46 |          |
| 2-30                    | 團體協約                            | 5.01.5 團體協約          | 78    |          |
| 重大主題                    |                                 |                      |       |          |
| GRI 3：重大主題<br>2021      |                                 |                      |       |          |
| 3-1                     | 決定重大主題的流程                       | 3.02 決定重大主題的流程       | 47-49 |          |
| 3-2                     | 重大主題列表                          | 3.03 重大主題列表          | 50    |          |
| 3-3                     | 重大主題管理                          | 3.04 重大議題之管理         | 51-52 |          |
| 經濟面                     |                                 |                      |       |          |
| GRI 201：經濟績效<br>2016    |                                 |                      |       |          |
| 201-1                   | 組織所產生及分配的直接<br>經濟價值             | 4.01 經濟績效            | —     | 省略 / 未揭露 |
| 201-2                   | 氣候變遷所產生的財務影<br>響及其他風險與機會        | 6.01 氣候變遷            | 82-85 |          |
| 201-3                   | 確定給付制義務與其他退<br>休計畫              | 4.01 經濟績效            | 73    |          |
| 201-4                   | 取自政府之財務援助                       | 4.01 經濟績效            | —     | 省略 / 未揭露 |
| GRI 202：市場地位<br>2016    |                                 |                      |       |          |
| 202-1                   | 不同性別的基層人員標準<br>薪資與當地最<br>低薪資的比率 | 5.01.3 員工多元包容及平等     | 77    |          |
| 202-2                   | 雇用當地居民為高階管理<br>階層的比例            | 5.01.3 員工多元包容及平等     | —     | 省略 / 未揭露 |
| GRI 203：間接經濟<br>衝擊 2016 |                                 |                      |       |          |
| 203-1                   | 基礎設施的投資與支援服                     | 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務 | —     | 省略 / 未揭露 |

|                       |                      |                      |       |          |
|-----------------------|----------------------|----------------------|-------|----------|
|                       | 務的發展及衝擊              |                      |       |          |
| 203-2                 | 顯著の間接經濟衝擊            | 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務 | —     | 省略 / 未揭露 |
| GRI 204：採購實務<br>2016  |                      |                      |       |          |
| 204-1                 | 來自當地供應商的採購支出比例       | 4.09 供應商管理           | 60-62 |          |
| GRI 205：反貪腐<br>2016   |                      |                      |       |          |
| 205-1                 | 已進行貪腐風險評估的營運據點       | 4.03.2 反貪腐機制         | 56    |          |
| 205-2                 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練     | 4.03.2 反貪腐機制         | 56    |          |
| 205-3                 | 已確認的貪腐事件及採取的行動       | 4.03.2 反貪腐機制         | 56    |          |
| GRI 206：反競爭行為<br>2016 |                      |                      |       |          |
| 206-1                 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 4.03.3 反競爭行為         | —     | 省略 / 未揭露 |
| GRI 207：稅務 2019       |                      |                      |       |          |
| 207-1                 | 稅務方針                 | 4.02 稅務              | —     | 省略 / 未揭露 |
| 207-2                 | 稅務治理、管控與風險管理         | 4.02 稅務              | —     | 省略 / 未揭露 |
| 207-3                 | 稅務相關議題之利害關係人議合與管理    | 4.02 稅務              | —     | 省略 / 未揭露 |
| 207-4                 | 國別報告                 | 4.02 稅務              | —     | 省略 / 未揭露 |
| 環境面                   |                      |                      |       |          |
| GRI 101：生物多樣性<br>2024 |                      |                      |       |          |
| 101-1                 | 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策      | 6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理  | —     | 省略 / 未揭露 |
| 101-2                 | 生物多樣性衝擊之管理           | 6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理  | —     | 省略 / 未揭露 |
| 101-3                 | 獲取與惠益分享              | 6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理  | —     | 省略 / 未揭露 |

|                    |                 |                        |       |          |
|--------------------|-----------------|------------------------|-------|----------|
| 101-4              | 生物多樣性衝擊之鑑別      | 6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果     | —     | 省略 / 未揭露 |
| 101-5              | 具有生物多樣性衝擊的地點    | 6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果     | —     | 省略 / 未揭露 |
| 101-6              | 生物多樣性喪失的直接驅動因子  | 6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果     | —     | 省略 / 未揭露 |
| 101-7              | 生物多樣性狀態之改變      | 6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果     | —     | 省略 / 未揭露 |
| 101-8              | 生物多樣性狀態之改變      | 6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果     | —     | 省略 / 未揭露 |
| GRI 302：能源 2016    |                 |                        |       |          |
| 302-1              | 組織內部的能源消耗量      | 6.03.2 能源使用情況          | 86    |          |
| 302-2              | 組織外部的能源消耗量      | 6.03.2 能源使用情況          | —     | 省略 / 未揭露 |
| 302-3              | 能源密集度           | 6.03.2 能源使用情況          | —     | 省略 / 未揭露 |
| 302-4              | 減少能源消耗          | 6.03.2 能源使用情況          | 85–86 |          |
| GRI 303：水與放流水 2018 |                 |                        |       |          |
| 303-1              | 共享水資源之相互影響      | 6.04.1 水資源管理或減量目標      | 88    |          |
| 303-2              | 與排水相關衝擊的管理      | 6.04.1 水資源管理或減量目標      | 88    |          |
| 303-3              | 取水量             | 6.04.2 用水情況            | —     | 省略 / 未揭露 |
| 303-4              | 排水量             | 6.04.2 用水情況            | —     | 省略 / 未揭露 |
| 303-5              | 耗水量             | 6.04.2 用水情況            | —     | 省略 / 未揭露 |
| GRI 305：排放 2016    |                 |                        |       |          |
| 305-1              | 直接(範疇一)溫室氣體排放   | 6.02.2 溫室氣體排放量         | 87    |          |
| 305-2              | 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 | 6.02.2 溫室氣體排放量         | 87    |          |
| 305-3              | 其他間接(範疇三)溫室氣體排放 | 6.02.2 溫室氣體排放量         | —     | 省略 / 未揭露 |
| 305-4              | 溫室氣體排放強度        | 6.02.2 溫室氣體排放量         | 87    |          |
| 305-5              | 溫室氣體排放減量        | 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標 | 84–87 |          |
| 305-6              | 破壞臭氧層物質的排放      | 6.02.2 溫室氣體排放量         | —     | 省略 / 未揭露 |

|                      |                        |                   |       |          |
|----------------------|------------------------|-------------------|-------|----------|
| GRI 306：廢棄物<br>2020  |                        |                   |       |          |
| 306-1                | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊       | 6.05.1 廢棄物管理或減量目標 | 89    |          |
| 306-2                | 廢棄物相關顯著衝擊之管理           | 6.05.1 廢棄物管理或減量目標 | 89    |          |
| 306-3                | 廢棄物的產生                 | 6.05.2 廢棄物產生情況    | —     | 省略 / 未揭露 |
| 306-4                | 廢棄物的處置移轉               | 6.05.2 廢棄物產生情況    | —     | 省略 / 未揭露 |
| 306-5                | 廢棄物的直接處置               | 6.05.2 廢棄物產生情況    | —     | 省略 / 未揭露 |
| GRI 308：供應商環境評估 2016 |                        |                   |       |          |
| 308-1                | 使用環境標準篩選新供應商           | 4.09 供應商管理        | 60-61 |          |
| 308-2                | 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動    | 4.09 供應商管理        | 60-61 |          |
| 社會面                  |                        |                   |       |          |
| GRI 401：勞雇關係<br>2016 |                        |                   |       |          |
| 401-1                | 新進員工和離職員工              | 5.01.3 員工多元包容及平等  | 69    |          |
| 401-2                | 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 | 5.01.4 員工權益及福利    | 73-76 |          |
| 401-3                | 育嬰假                    | 5.01.4 員工權益及福利    | 76    |          |
| GRI 403：職業安全衛生 2018  |                        |                   |       |          |
| 403-1                | 職業安全衛生管理系統             | 5.02.1 職業安全及衛生政策  | 66、73 |          |
| 403-2                | 危害辨識、風險評估及事故調查         | 5.02.1 職業安全及衛生政策  | 66、73 |          |
| 403-3                | 職業健康服務                 | 5.02.1 職業安全及衛生政策  | 66、73 |          |
| 403-4                | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通   | 5.02.1 職業安全及衛生政策  | 66、73 |          |
| 403-5                | 有關職業安全衛生之工作者訓練         | 5.02.1 職業安全及衛生政策  | 66、73 |          |

|                         |                           |                                     |             |          |
|-------------------------|---------------------------|-------------------------------------|-------------|----------|
| 403-6                   | 工作者健康促進                   | 5.02.1 職業安全及衛生政策                    | 66、73       |          |
| 403-7                   | 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 5.02.1 職業安全及衛生政策                    | 66、73       |          |
| 403-8                   | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者         | 5.02.1 職業安全及衛生政策                    | 66、73       |          |
| 403-9                   | 職業傷害                      | 5.02.2 職業傷害                         | —           | 省略 / 未揭露 |
| 403-10                  | 職業病                       | 5.02.2 職業傷害                         | —           | 省略 / 未揭露 |
| 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           | 5.01.6 人才培育與發展                      | 70-71       |          |
| 404-2                   | 提升員工職能及過渡協助方案             | 5.01.6 人才培育與發展                      | 70-71       |          |
| 404-3                   | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比       | 5.01.6 人才培育與發展                      | 72          |          |
| 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               | 2.03.2.1 成員及多元化<br>5.01.3 員工多元包容及平等 | 33-34、67-69 |          |
| 405-2                   | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率           | 5.01.4 員工權益及福利                      | 77          |          |
| GRI 406 不歧視 2016        |                           |                                     |             |          |
| 406-1                   | 歧視事件以及組織採取的改善行動           | 5.01.3 員工多元包容及平等                    | 65          |          |
| GRI 408 童工 2016         |                           |                                     |             |          |
| 408-1                   | 營運據點和供應商使用童工之重大風險         | 5.01.1 人權政策與承諾                      | 64-65       |          |
| GRI 409 強迫或強制           |                           |                                     |             |          |

|                      |                         |                |       |          |
|----------------------|-------------------------|----------------|-------|----------|
| 勞動 2016              |                         |                |       |          |
| 409-1                | 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | 5.01.1 人權政策與承諾 | 64-65 |          |
| GRI 413：當地社區 2016    |                         |                |       |          |
| 413-1                | 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動  | 5.03.2 當地社區    | 74    |          |
| 413-2                | 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動 | 5.03.2 當地社區    | —     | 省略 / 未揭露 |
| GRI 414：供應商社會評估 2016 |                         |                |       |          |
| 414-1                | 使用社會標準篩選新供應商            | 4.09 供應商管理     | 60-61 |          |
| 414-2                | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動     | 4.09 供應商管理     | 60-61 |          |
| GRI 416：顧客健康與安全 2016 |                         |                |       |          |
| 416-1                | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊      | 4.08.1 顧客健康與安全 | 52    |          |
| 416-2                | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件    | 4.08.1 顧客健康與安全 | 52    |          |
| GRI 417：行銷與標示 2016   |                         |                |       |          |
| 417-1                | 產品和服務資訊與標示的要求           | 4.08.2 行銷與標示   | 52    |          |
| 417-2                | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件   | 4.08.2 行銷與標示   | 52    |          |
| 417-3                | 未遵循行銷傳播相關法規的事件          | 4.08.2 行銷與標示   | 52    |          |
| GRI 418：客戶隱私         |                         |                |       |          |

|       |                     |               |       |  |
|-------|---------------------|---------------|-------|--|
| 2016  |                     |               |       |  |
| 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 4.06.2 客戶隱私保護 | 58-59 |  |

## 7.02 附錄二、氣候相關資訊

| 項目    | 內容                                                                                                       | 對應章節                   | 頁碼    |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------|
| 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。                                                                             | 6.01 氣候變遷              | 72-73 |
| 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)。                                                                  | 6.01 氣候變遷              | 73-74 |
| 3     | 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。                                                                                     | 6.01 氣候變遷              | 74    |
| 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。                                                                          | 6.01 氣候變遷              | 72-73 |
| 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。                                                        | 6.01 氣候變遷              | —     |
| 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。                                                       | 6.01 氣候變遷              | 74-75 |
| 7     | 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。                                                                                | 6.01 氣候變遷              | —     |
| 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。 | 6.01 氣候變遷              | 74-75 |
| 9-1-1 | 最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。                                                                                         | 6.02.2 溫室氣體排放量         | 77    |
| 9-1-2 | 最近二年度公司溫室氣體確信資訊。                                                                                         | 6.02.2 溫室氣體排放量         | —     |
| 9-2   | 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。                                                                                      | 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標 | 76-77 |



喬鼎資訊股份有限公司

<https://www.promise.com/tw>

