

封面

股票代碼：8097

常理科技股份有限公司

2024 年永續報告書

發行日期：2025 年 8 月 31 日

本報告書公告位址：

<https://www.atwtechnology.com/zh/永續報告書-tw/>

ESG 資訊申報資訊：

<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb15>

目錄

1、 報告書資訊	4
1.01 經營者的話	4
1.02 關於本公司	5
1.03 報告書資訊	7
1.03.1 編製依據	7
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率【GRI 2- 3】	7
1.03.3 報告邊界與範疇【GRI 2- 2】	7
1.03.4 資訊重編【GRI 2- 4】	7
1.03.5 外部確信/保證情形【GRI 2- 5】：無確信	7
1.03.6 永續報告之責任單位【GRI 2- 3】	7
1.04 其他	8
2、 永續經營	9
2.01 永續發展策略	9
2.01.1 永續發展方向【GRI 2- 14】	9
2.02 推動永續發展機制	11
2.02.1 推動永續發展之治理架構	11
2.02.2 運作情形	11
2.03 董事會及功能性委員會	12
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	12
2.03.2 董事會結構及運作情形	14
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形【GRI 2- 9】	19
2.04 其他	20
3、 利害關係人與重大主題	20
3.01 利害關係人議合【GRI 2- 29】	20
3.02 決定重大主題的流程(GRI 3-1)	23
3.03 重大主題列表(GRI 3-2)	26
3.04 重大主題之管理 (GRI 3-3)	27
4、 治理面	30
4.01 經濟績效(GRI 201)	30
4.02 稅務(GRI 207)	31
4.03 誠信經營	32
4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範(GRI 2-23、GRI 2-24)	32
4.03.2 反貪腐機制(GRI 205)	33
4.03.3 反競爭行為 (GRI 206)	34
4.04 溝通管道及申訴機制 (GRI 2-29、GRI 3-3)	34
4.05 風險管理	35
4.05.1 風險管理機制 (GRI 2-25、GRI 2-26)	35
4.05.2 法規遵循(GRI 2-27)	37
4.06 資訊安全及客戶隱私保護	38

4.06.1	資訊安全管理	38
4.06.2	客戶隱私保護(GRI 418)	38
4.07	參與各類社團組織 公協會參與 (GRI 2-28)	39
4.08	產品及服務管理	39
4.08.1	顧客健康與安全(GRI 416)	39
4.08.2	行銷與標示 (GRI 417)	40
4.09	供應鏈管理	40
4.10	其他	41
5、	社會面	41
5.01	人力發展	41
5.01.1	人權政策與承諾(GRI 2-23) (GRI 2-24)	41
5.01.2	人力組成	42
5.01.3	員工多元包容及平等 (GRI 401) (GRI 403)	43
5.01.4	員工權益及福利(GRI 405)	45
5.01.5	團體協約(GRI 2-30)	47
5.01.6	人才培育與發展(GRI 404)	48
5.02	職業安全及衛生	48
5.02.1	職業安全及衛生政策(GRI 403)	49
5.02.2	職業傷害(GRI 403)	50
5.03	社會參與 (GRI 413)	51
6、	環境面	52
6.01	氣候變遷 (GRI 201-2)	52
6.02	溫室氣體管理(GRI 305-5)	54
6.03	能源管理 (GRI 302-4)	55
6.03.1	能源使用政策 (GRI 302-4)	55
6.04	水資源管理 (GRI 303-1)	55
6.05	廢棄物管理(GRI 306)	55
6.06	其他	56
附錄 1	GRI 章節對照表	59
附錄 2	SASB 行業章節對照表	64

1、 報告書資訊

1.01 經營者的話

常理科技持續秉持「專業創新、全球直供、雙軸永續」之經營理念，深耕電信網通產業近三十年，並在轉型與挑戰中穩健推進新市場與新技術。在 2024 年，全球面對高通膨、地緣政治風險與供應鏈重組壓力，本公司積極調整營運策略，深化產品差異化，並展現高度彈性與執行力，逐步擴展電信業者的國際版圖。

面對全球網通市場競爭激烈，本公司自 2020 年起啟動從代工（ODM）轉型至電信直供（Direct Account）之營運模式，歷經多國客戶長期產品驗證，已成功成為拉丁美洲最大電信商的合作夥伴，並完成中東、東南亞等市場佈局。預計 2025 年第二季起，年度營收預估成長五成；同時積極拓展西歐、北美、日韓、印度等市場，以多元客群分散風險，強化國際競爭優勢。

本公司重視氫能源產業未來潛力，積極投入固態氫儲存技術，並與國立臺灣科技大學合作，成立「固態儲氫設備研發中心」。我們專注於開發固態氫能源技術，旨在為全球環保和永續發展提供高效、環保的能源解決方案。透過專業的研發團隊和先進的技術設備，我們不斷探索氫能源的潛力，力求在減少碳排放和提升能源效率方面做出卓越貢獻。常理努力將固態氫能源研發中心成為行業領導者，推動未來能源變革，為全球環境保護和經濟發展注入新動力。

對公司治理與永續揭露採同步升級，本公司強化董事會多元化，提升決策透明度。人才方面，我們持續投資國際市場開發與研發人員，推動在地培訓與技術交流，打造多元共融且具備國際競爭力的工作環境。展望未來，常理將穩健推動「網通直供+氫能創新」雙核心策略，持續提升研發能量、優化供應鏈體系，並結合數位技術與綠色設計，開發高附加價值解決方案。本公司致力為股東、員工、客戶及社會創造永續價值，致力邁向成為全球網通與新能源領域的重要品牌。



董事長 林銓錄



1.02 關於本公司

- 公司簡介【GRI 2- 1】【GRI 2- 6】

常理科技最早營運源起於 1986 年 6 月 17 日成立鴻松工業有限公司，資本額新台幣伍佰萬元；公司於 2000 年 10 月更名為鴻松精密科技股份有限公司；2004 年 3 月公司股票掛牌上櫃，股票代號 8097。常理科技為具備國際市場佈局與研發能力的網通設備與氫能源解決方案提供商，產品涵蓋光纖數據機、無線路由器與固態氫燃料電池，服務對象涵蓋多國電信商與工業客戶，持續強化直供能力與雙軸永續發展。近年來，常理正穩健邁向「國際級通訊與能源解決方案夥伴」的願景定位，以及研發與設計能力的整合，持續提升價值鏈競爭力，實踐企業永續經營願景。

a. 法定名稱：常理科技股份有限公司（ATW Technology Inc.）

b. 報導所有權的性質與法律形式：股份有限公司，股票上櫃公司（股票代號 8097）

c. 報導總部的所在位置：新北市樹林區博愛街 236 號 1 樓

d. 報導營運所在之國家：主要營運在臺灣

組織名稱	常理科技股份有限公司（ATW Technology Inc.）
公司型態	股票上櫃公司
股票代號	8097
董事長	林銓錄
總經理	黃南豪
組織創立時間	1986 年 6 月 17 日
總部位置	新北市樹林區
產業類別	通信網路業
主要產品及服務	網路通訊產品及相關零組件與物聯網智慧家庭產品業務
實收資本額	6 億元 64 萬元
淨銷售額	245,830,100 元
員工人數	44 人
營運所在國家	中華民國
總部所在位置	新北市樹林區博愛街 236 號 1 樓

- **價值鏈簡介**
 常理科技公司致力於網通設備、AIoT 產品及智慧家庭裝置的研發與製造，近年積極轉型為專業電信運營商的供應夥伴。其產品從傳統的通訊終端設備，如 VDSL、GPON、LTE 無線路由器、機上盒等，逐步延伸至智慧生活解決方案與 AIoT 整合應用，強調系統整合、客製化與服務導向的價值提供。在全球通訊技術與數位轉型浪潮下，公司配合市場需求持續擴展產品線，並進行技術驗證與大型電信商的導入合作。現階段主要客戶以拉丁美洲地區的電信業者為主，並積極耕耘其他新興市場，以逐步建立穩定的出貨基礎與品牌認知。
 智慧聯網產業具有高度的上下游聯結特性，常理科技依賴優化供應鏈管理、深化關鍵零組件整合能力，並與上游元件供應商與下游客戶建立長期合作關係，以提升產品品質與交期穩定性，強化市場競爭力。
 此外，公司積極推動「共創」(Co-creation) 策略，整合人工智慧、物聯網 (AIoT) 與通訊模組，打造符合不同客戶需求的創新解決方案。常理亦透過在新北總部與海外子公司（如墨西哥、菲律賓子公司）協同作業，加速產品在北美、拉美、東北亞等主要市場的佈局與銷售拓展，朝向全球化與品牌價值深化邁進。

常理科技公司的價值鏈涵蓋上下游供應商、客戶及合作夥伴，具體如下：

價值鏈	類型	數量
供應商	材料供應商	57
客戶	公司行號	9

- 2024 年度，常理科技公司在價值鏈佈局與策略夥伴關係上出現三項重要調整，有助於強化供應韌性與國際市場競爭力：

一、強化供應鏈多元性：

因應特定國際電信商客製化需求增加，常理新增並認證多家電子零組件與模組供應商，主要集中於 AIoT 感測模組與低功耗通訊元件領域，提升生產靈活性與交貨彈性。

二、擴展國際市場客戶群：

本公司聚焦拉丁美洲及亞太新興市場推進策略性合作，成功打入多家大型電信營運商之供應鏈，終端設備年出貨數量較前一年度成長約 10%，並逐步建立品牌認知與回購基礎。

1.03 報告書資訊

相關內容可於「編制依據」、「報告涵蓋期間、頻率」...等章節填寫

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，本報告亦依照證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司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。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率【GRI 2- 3】

本報告書為常理科技股份有限公司第一年出版報告書，常理科技公司永續報告書每年定期出版，揭露常理科技報告書 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

- 本次報告書發行時間：2025 年 08 月 31 日

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性。

1.03.3 報告邊界與範疇【GRI 2- 2】

本報告書涵蓋常理 2024 年度推行永續發展的績效表現，財務及人員資訊涵蓋在我國的母公司與子公司營運績效，其餘指標內容主要以總公司及工廠所在地之營運範圍為主，並未涵蓋海外子公司及其他關係企業。

1.03.4 資訊重編【GRI 2- 4】

常理科技公司 2024 年永續報告書是第一年編製。

1.03.5 外部確信/保證情形【GRI 2- 5】：無確信

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位【GRI 2- 3】

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：財務處

聯絡窗口：李靜宜副總

電話：(886)02-8685-7300

電子信箱：ir @atwtechnology.com

公司 ESG 專區網站：

<https://www.atwtechnology.com/zh/%E9%A6%96%E9%A0%81/#>

1.04 其他

財務報告的報導期間：財務報告報導期間為 2024 年。永續報告與財務報告的報導期間相同，無不同之處。

2、 永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

- 環境保護：著重於減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等，各自訂定明確的目標和計畫。
- 技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括開發節能產品、智慧解決方案等。
- 公司治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

本公司環境管理依相關法規進行，如依廢棄物清理管理辦法等進行環境管理，並對區域環境定期消毒；公司提升能源使用效率及使用再生物料之政策。本公司係以符合勞基法等相關法規為前提，制訂相關人事管理規章與作業程序。常理公司力求落實永續發展政策，以合理確保公司在環境、社會及治理方面均衡發展，實現永續經營目標。

同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.01.1 永續發展方向【GRI 2- 14】

■ 聯合國永續發展目標（SDGs）

永續發展必須先由企業核心價值出發，本公司認為在追求公司體質穩健成長與營運獲利之時，結合聯合國永續發展目標（SDGs），來設定短中長期目標，並將其融入公司營運計畫。

SDGs		細部目標	對應 GRI 準則	公司因應措施
7：可負擔能源 (E)		7.2 提高可再生能源在總能源中的比例	GRI 302-1、302-4	常理投入氫燃料電池研發，與科大合作成立研發中心，2025 年起量產，應用於加氫站、UPS 及工業備援能源，推進清潔能源商業化。
8. 就業與經濟成長 (S)		8.2 促進高附加價值與技術	GRI 404-2	拓展多國電信直供市場，導入 AIoT 與氫能模組開發，創造技術就業與海外在地化經營模式，提升社會整體勞動價值鏈。

SDGs		細部目標	對應 GRI 準則	公司因應措施
		密集型產業發展		
9. 工業、創新及基礎設施 (G)		9.5 提升研發能力與支持創新科技	GRI 201-2、203-2、2-9	聚焦網通與綠能應用產品創新，並整合公司治理與策略轉型，推進永續技術與產品落地。
12. 負責任消費與生產 (E)		12.4 妥善處理廢棄物與化學品，減少對健康與環境之衝擊	GRI 306-2、301-2	採用固態儲氫設計與環保材料，提升產品安全性、儲存效率與可回收性，並減少潛在製程廢棄物與環境風險。

■ 落實永續發展目標 (SDGs) 案例說明

固態儲氫設備研發量產，落實潔淨能源應用與產業轉型



常理科技積極跨足氫燃料電池應用領域，鎖定固態儲氫技術作為核心發展方向，與國立臺灣科技大學合作，取得「鎂基複合材料及其形成方法」專利授權，並於 2024 年 9 月 2 日簽署，成立「常理固態儲氫設備研發中心」。該研發中心專注於固態氫儲存材料的開發與應用技術商品化，2024 年底啟動量產。此一創新能源解決方案將應用於加氫站、不斷電備援系統 (UPS)、大型船舶與半導體廠備援設施等四大應用場域，展現高安全性、易儲運與能源效率的實質價值，並開創常理於網通本業以外的新成長動能。

此創新行動對應聯合國永續發展目標 (SDGs) 中：

- (1) **目標 7 - 可負擔與潔淨能源**，藉由發展固態氫燃料電池，提升潔淨能源轉換效率與應用可行性，解決再生能源併網與儲能瓶頸；
- (2) **目標 9 - 工業創新與基礎建設**，強化氫能源研發與設備製造技術，推動臺灣進入次世代能源產業鏈，並支持先進製造轉型。

董事長林銓錄指出，常理儲氫設備模組在安全、儲能效率與商業化潛力等方面展現優勢；未來不僅可用於各類儲能場景，更具成為能源轉型關鍵技術之一的潛力，體現企業落實永續創新與潔淨能源商業應用的承諾與行動。



2.02 推動永續發展機制

相關內容包括「推動永續發展之治理架構」、「運作方式及執行情形」。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

常理公司於 2016 年 8 月 11 日，訂定永續發展守則後執行相關作業。董事會是推動永續事務的決策與督導單位，以總經理室為執行單位，統籌各部門關於永續發展之作業。目前按季向董事會報告，並充分與董事會成員溝通討論。

常理公司日後將規劃成立的永續委員會，以及設立永續工作委員會為實現永續發展目標所設置的專業工作團隊。永續工作委員會隸屬於永續委員會，主要職責是針對永續發展議題，進行分析、規劃與執行，以確保公司在環境、社會、治理三個層面，均能達到永續發展目標的要求。永續工作委員會將設五個工作小組，各組工作規劃如下：

1. 公司治理小組：強化公司治理架構，提升透明度與股東權益。
2. 誠信經營小組：建立企業誠信文化與防範腐敗措施。
3. 風險管理小組：辨識與評估氣候變遷及其他外部風險與機會，提出應對措施。
4. 環境永續小組：關注減少碳排放、能源使用效率及資源回收等。
5. 社會關懷小組：推動員工關懷、社區參與及公益活動。

2.02.2 運作情形

常理科技公司以總經理室負責推動永續發展之相關作業。公司各組織之執行情形，包含但不限於：(1)推動永續發展專（兼）職單位名稱、設置時點及董事會授權：2016 年 8 月 11 日訂定永續發展守則後執行相關作業。(2)推動單位成員之組成、運作及當年

度執行情形(如：工作計畫與執掌)：以總經理室為執行單位，統籌各部門關於永續發展之作業 (3)推動單位向董事會報告之頻率(至少一年一次)或當年度向董事會報告之日期：目前按季向董事會報告，並充分與董事會成員溝通討論。

董事會對永續發展之督導情形，包含但不限於：管理方針、策略與目標制定、檢討措施等：董事會關於永續發展之督導，以總經理室負責執行，並進行溝通討論，以了解相關訊息。

2.03 董事會及功能性委員會

相關內容包括「董事會對永續治理之角色及成果」、「董事會結構及運作情形」。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

相關內容可於「對永續治理之角色及督導情形」、「督導永續管理之績效評估」等章節填寫

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 【GRI 2- 12】

董事會監督永續專案推動

本公司董事會為永續發展最高監督與決策機構，負責指導本公司長期經營策略，並就環境、社會與治理（ESG）相關事務履行監督職責。永續發展策略由董事會依據重大主題鑑別結果、公司營運風險與整體願景進行審議與核准。此外，由公司治理主管與管理處針對氣候議題研議相關管理對策，並提出相關報告，且定期呈報董事會予以審核。（請參考本公司 113 年的年報，第 22 頁）

董事會擬於未來正式成立永續委員會，並由總經理擔任主任委員，統籌各永續小組的執行成效。委員會依據重大議題，整合公司內外部資源，制定永續行動方針與年度工作計畫，並定期向董事會報告執行情形。

公司未來會規劃永續委員會下設五個執行小組，分別為公司治理、誠信經營、風險管理、環境永續與社會關懷小組。各小組負責規劃所屬領域之目標指標、風險評估、管理措施及行動方案，並按季召開工作會議，檢視議題風險變化、監測關鍵績效指標（KPI）執行進度，以彙整執行成果與建議事項。

本公司針對氣候風險之挑戰、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度，經由公司治理主管與管理處評估，並報告董事會。（請參考本公司 113 年的年報，第 23 頁）。本公司未來將研擬透過日後成立的風險管理委員會，進行年度風險鑑別程序，鑑別潛在的實體風險與轉型風險，並依風險程度與可控制性列入重大風險清單，提出相應對策與責任單位，再進一步納入整體風險管理制度。

永續報導管理

本公司計畫定期每年由永續委員會成員負責重大議題評估，先與永續顧問團隊討論問卷設計、資料分析與結果報告之重點，取得共識後開始執行，再向內部董事會與管理階層、員工及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將永續議題分析報告呈報給董事會。

規劃每年度由永續委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組經理檢核資料，而後由主任委員辦公室進行資訊彙整，再交給總經理審核；每年呈報給董事會審核與檢視，經核定後發行。公司永續報導管理的重點，請參考下表。

報告書資料蒐集與擬稿	報告書彙整	內部審核	外部查證
永續委員會各小組彙總及蒐集資料	主任委員辦公室彙整資料	董事會審閱核定	外部獨立第三方查證

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估【GRI 2- 14】

為強化公司治理、提升董事會職能，常理科技依據「董事會績效評估辦法」辦理董事會績效評估，評估範圍涵蓋整體董事會、功能性委員會（如審計委員會、薪資報酬委員會）及個別董事成員，每年定期執行自我評估，以作為董事會運作精進之依據。

2024 年度評估內容涵蓋以下重點：

- **專業職能與決策效能：** 董事成員有 9 名，獨立董事有 4 名，專業領域涵蓋財務、科技、法律及管理等多元背景，獨立董事比例達過半數，有助提升決策的專業性與客觀性。
- **內部控制及風險監督：** 設有審計委員會與薪資報酬委員會，定期檢視公司營運、財務、內部控制及重大風險事項，並規劃於管理階層設置風險管理功能，以強化整體風險治理能力。
- **永續經營推動與監督：** 本公司規劃設置永續委員會，負責規劃與執行 ESG 相關政策及專案，並由永續發展主任委員定期向董事會報告進度。未來亦將逐步將 ESG 目標與經理人績效連結，深化永續治理。

董事會成員評估方式採取內部自評與個別成員自評，並經由董事會審議確認。評估結果顯示，2024 年整體董事會與功能性委員會運作績效達「優」等級，相關結果已提報董事會審閱。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修【GRI 2- 17】

董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，

增加董事會面對風險的管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 36 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時，高於法規建議 6 小時，董事會進修情形亦可參閱常理科技公司年報。

公司董事參加公司治理相關課程訓練進修時數

身份	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	進修是否符合規定
董事長	林銓錄	113/12/5	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	碳權交易機制與碳管理應用	3	是
董事之法人代表人	黃南豪	113/12/5	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	碳權交易機制與碳管理應用	3	是
董事之法人代表人	李靜宜	113/3/6	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	非財會背景董監事如何審查財務報告	3	是
董事之法人代表人	李靜宜	113/3/6	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	2024 年經濟展望及產業趨勢	3	是
董事之法人代表人	李靜宜	113/3/26~113/3/27	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人暨公司治理主管實務研習班	12	是
獨立董事	邱顯源	113/7/26	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	地緣政治下臺灣產業之轉型機會與挑戰	3	是
獨立董事	馮元樑	113/11/13	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	永續發展路徑的挑戰與機會及溫室氣體盤查介紹	3	是
獨立董事	孫正強	113/6/16	社團法人臺灣投資人關係協會	敵意併購-以經營權確保為中心	3	是
獨立董事	孫正強	113/6/27	社團法人中華公司治理協會	公司治理 3.0 永續報告書實務解析	3	是

2.03.2 董事會結構及運作情形

相關內容包括「成員及多元化」、「運作情形」。

2.03.2.1 成員及多元化【GRI 2-9】

董事會組成

本公司本屆董事會由 6 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 16.7%。

董事及監察人專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露

姓名	條件	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
董事長：林銓錄		網通產業專業(網通產業20年經驗、創立錄森科技公司經營網通事業) 未有公司法第30條各款情事之一。	不適用	0
董事：鴻泉投資(股)公司代表人-李靜宜		業務、財務及管理相關專業 Oxford Brookes University MSc in International Management 畢業 未有公司法第30條各款情事之一。	不適用	0
董事：鴻泉投資(股)公司代表人-黃南豪		網通業務相關專業 阿根廷薩爾瓦多大學主修市場策畫和管理 英國劍橋大學主修計算機工程 未有公司法第30條各款情事之一。	不適用	0
獨立董事：邱顯源		具備會計或財務專長(統計系畢業、擔任過普惠醫工機核主管等職務、知識管理顧問相關負責人) 未有公司法第30條各款情事之一。	符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第三條第一項1~9款之獨立性規範 符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第二條第二項之規範 持有公司股份：0股	0
獨立董事：馮元樑		具備會計或財務專長(國貿系、經營管理碩士學程專班金融組畢業、擔任過日盛國際商業銀行資深經理) 未有公司法第30條各款情事之一。	符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第三條第一項1~9款之獨立性規範 符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第二條第二項之規範 持有公司股份：11,872股	0
獨立董事：孫正強		具備企業經營管理、投資	符合公開發行公司獨立	3

姓名	條件 專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
	規劃專長 臺灣大學化工系畢業 未有公司法第 30 條各款情事之一。	董事設置及應遵循事項辦法第三條第一項 1~9 款之獨立性規範 符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第二條第二項之規範 持有公司股份：0 股	

本屆董事會任期為 2024 年 6 月 28 日至 2026 年 6 月 27 日，個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請可詳股東會年報。

項目	分類	占比
性別	男性	83.3%
性別	女性	16.7%
年齡	29 歲(含)以下	0%
年齡	30-50 歲	33.3%
年齡	51 歲(含)以上	66.7%

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

常理科技股份有限公司秉持強化公司治理精神，透過建立董事會績效評估制度、推動董事會多元組成，並設置公司治理主管，以提升董事會運作效能。每年定期執行整體及個別董事績效自評，並依結果精進治理措施；此外，本公司已為全體董事投保責任保險，以合理分攤履職風險，並確保決策獨立性，對於涉及董事本人利害關係之議案，均依法利益迴避，落實公平、透明的治理原則。

董事會除負責監督經營團隊運作、確保公司穩健經營外，亦積極推動永續發展政策，呼應「關心生活、善用資源、貢獻社會」之企業願景。2024 年，本公司同步修訂「公司治理實務守則」及「防範內線交易管理辦法」，持續優化治理架構，以提升資訊透明度與利害關係人信任，強化董事會在永續與企業責任上的領導功能。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2024 年共計召開 8 次董事會，實際出席率達 91.67 %。

最近年度董事會開會 8 次(A)，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際 出 (列) 席次 數(B)	委託 出席 次數	實際出 (列)席率 (%)(B/A)	備註
董事長	林銓錄	8	0	100%	於 113/6/28 改選後連任
董事	鴻泉投資股 份有限公司 法人代表： 李靜宜	8	0	100%	於 113/6/28 改選後連任
董事	鴻泉投資股 份有限公司 法人代表： 黃南豪	8	0	100%	於 113/6/28 改選後連任
獨立董事	邱顯源	7	0	87.5%	於 113/6/28 改選後連任
獨立董事	馮元樑	8	0	100%	於 113/6/28 改選後連任
獨立董事	孫正強	7	0	87.5%	於 113/6/28 改選後連任
獨立董事	張道治	2	0	66.67%	於 113/6/28 改 選後卸任(應出 席次數 3 次)

2.03.2.3 提名與遴選 【GRI 2- 10】

常理科技股份有限公司依據《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，參酌提名人選之學經歷背景、獨立性、多元性、應對組織衝擊的能力及利害關係人之意見，經董事會審核通過後，將候選人名單提請股東會投票選任。同時，依《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上之股東，亦得以書面向公司提出董事候選人

名單，確保選舉程序之透明性與公平性，並兼顧公司治理與股東權益。

2.03.2.4 利益迴避 【GRI 2- 11】 【GRI 2- 15】

常理科技股份有限公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權，積極履行監督與經營指導之責。依據《董事會議事規則》，董事本人、其配偶、二親等以內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，若就董事會議案具有利害關係者，應於會議中主動說明關係事由及其重要內容。若該利害關係可能損及公司利益，董事應依法迴避討論與表決，且不得代理其他董事參與表決。

本公司於會議記錄中詳實揭露董事利益衝突情形，包括相關董事姓名、利害關係內容及迴避處理情形，確保透明揭露與合規運作。根據 2024 年度董事會記錄，所有議案均未涉及董事成員利益衝突，展現常理科技董事會在專業性、公正性及符合優良治理實踐。此外，有關與利害關係人之交叉持股或具控制力股東資訊，已依規定揭露於公開資訊觀測站、公司網站及年報。

2.03.2.5 薪酬政策 【GRI 2- 20】 【GRI 2- 21】

1. 薪酬結構與薪酬決定流程

常理科技公司董事薪酬依《公司章程》規範，經股東會決議後執行，金額不高於當年度獲利稅前利益扣除員工及董事酬勞後之 1%，並以現金形式發放。薪酬內容包含固定薪資、變動酬金、退休及離職給付等，參考同業水準與個人績效，由薪資報酬委員會建議後送董事會核定。2024 年董事及高階主管薪酬亦將連結經營績效、ESG 成果與股東總報酬率（TSR），部分獎酬採遞延支付機制，設有重大風險事件之索回條款。高階主管薪資依固定薪資、績效獎金、永續發展指標等組成，制度與一般員工一致，並每年檢討修訂。

2. 薪酬政策與薪資比率揭露

為促進永續經營與強化高階主管與公司整體績效連結，常理科技公司將年度策略成果、營運績效及 ESG 三大領域指標納入薪酬評估，依不同職級設定合理權重，確保支持公司長期成長目標。全體員工薪資制度基於職務責任制及市場行情設計，確保薪資公平、性別平等，在相同職等及年資下，男女基本薪資比例維持 1：1。離職與退休政策方面，董事與高階管理層遵循當地勞動法規規定，無額外離職補償。薪資透明化資訊已公開揭露於本公司年報及網站。

2024 年度非管理階層全職員工的薪資平均數為 854 仟元，較前一年度下降 5.53%，薪資中位數則為 739 仟元，較前一年度上升 2.64%，尚能充分展現公司在薪酬分配上的公平性與市場競爭力。

相關資訊可參閱公開資訊觀測站 <https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/tl00sb15>

為提升薪酬資訊透明度與利害關係人了解薪酬結構之差異性，本公司依據 GRI 2-21 準

則揭露如下比率資訊，並提供計算邏輯與過去兩年資料：

(1) 113 年度薪酬比率

113 年最高薪酬個人年度總薪酬：新台幣 3,694 仟元

113 年組織其他員工年度總薪酬中位數：新台幣 837 仟元

比率（薪酬差距比）： $3,694 \div 837 \approx 4.41$ 倍（441.06%）

(2) 薪酬成長率差異比（112 年 vs 113 年）

112 年度最高薪酬個人總薪酬：3,797 仟元

112 年度員工薪酬中位數：783 仟元

最高薪酬個人成長率： $(3,694 - 3,797) \div 3,797 \approx -2.72\%$

員工中位數薪酬成長率： $(837,532 - 783,512) \div 783,512 \approx 6.90\%$

成長率差異比： $2.72\% \div 6.90\% \approx -0.39$

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形【GRI 2-9】

功能性委員會

本屆功能性委員會任期均為 2024 年 6 月 28 日至 2027 年 6 月 27 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報。

1. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，每年召開至少二次會議，成員共 3 位（3 位為獨立董事）負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2024 年，薪資報酬委員會共舉行了 2 次會議，出席率為 100%。

2. 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024 年，審計委員會共舉行了 6 次會議，。

最近年度審計委員會開會 6 次(A)，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席 次數(B)	委託出席 次數	實際出席率 (%)(B/A)	備註
獨立董事	邱顯源	6	0	100%	於 113/6/28 改選後連任
獨立董事	馮元樑	6	0	100%	於 113/6/28 改選後連任
獨立董事	孫正強	5	0	83.33%	於 113/6/28 改選後連任
獨立董事	張道治	1	0	50%	於 113/6/28 改選後卸任(應出席)

					次數 2 次)
--	--	--	--	--	---------

2.04 其他

常理科技致力於深化供應鏈永續管理，要求供應商遵循環境保護、勞動人權與商業道德準則，同步推動綠色採購與低碳製造。此外，本公司積極參與社區公益計畫，結合科技專長投入教育資源共享，促進社會共融發展，展現企業公民責任。

3、 利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合 【GRI 2- 29】

◆主要利害關係人鑑別 (GRI 2-16)

常理公司經營團隊主要成員討論與公司相關的永續議題，並評估可能影響或受企業營運活動影響的群體和個人，鑑別永續報告書主要溝通對象。利害關係人定義可以為任何可能影響企業營運活動、服務提供的人或群體；依據【GRI 1】對利害關係人的規範：「常見的利害關係人類型為商業夥伴、公民社會組織、消費者、客戶、員工和其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東和其他投資者、供應商、工會、弱勢群體」，共 12 種利害關係人類型。本報告參考國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard, 簡稱 SES, 2015 年版)所規範之「依賴性、責任、關注、影響力、多元觀點」等五大原則進行設計。

根據常理公司 2024 年對「主要的利害關係人」進行分析，有 5 種主要利害關係人：(1) 員工、(2) 供應商（包括原物料與零組件等供應商、銀行與法律等專業服務供應商 以及其他供應商）、(3) 客戶、(4) 政府、(5) 非政府(學術機構)。

◆ 主要利害關係人議合 (GRI 2-29)

透過多元管道與利害關係人進行溝通，並結合永續議題分析，鑑別出對利害關係人及重大主題，採取相對應必要措施，強化資訊揭露內容。

為瞭解及回應利害關係人關注的永續議題，本公司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。2024 年各利害關係人溝通機制及關注永續議題彙整如下表。

主要利害關係人議合

主要利害關係人類型	關注議題	議合方式	議合頻率	議合內容	議合結果
員工	7. 職業安全與健康 5. 員工培訓與專業發展 8. 在地就業與人才培育 6. 勞資關係與員工溝通	職場環安衛宣導	2次/年	對員工進行職場與環境、安全、衛生方面宣導	舉辦宣導活動，提升職場的環境、安全和衛生的水準
		員工培訓	不定期	舉辦員工的人才培育訓練，以及職涯規劃討論	培訓計畫可提升員工的專業發展、資訊安全管理與隱私權保護等能力，有助於日後員工升遷規劃。
		員工意見調查或個別訪談	不定期	藉由員工意見信箱或訪談方式，了解員工的意見與建議	傾聽員工意見與建議，公司致力於完善性別平等、工作專業與身心靈平衡等項目
		勞資會議	1次/年	討論環境改善、工作項目、人事管理等事項	報導期間召開勞資會議，討論項目可包括：員工培訓、職場環境優化、員工福利等
供應商	2. 節能減碳與支持淨零目標 9. 供應鏈環境管理 3. 廢棄物管理	線上或實地會議討論	不定期	運用線上或實體討論，和供應商或外部合作夥伴討論節能減碳與淨零碳排議題	共同推動 2050 淨零碳排目標
		與供應商討論	2次/年	定期與供應商檢視和溝通的供應鏈環境相關議題	鼓勵供應商共同推動供應鏈環境管理計畫

		供應商評核會議	1 次/年	評核供應商年度廢棄物管理的表現	將評核結果作為未來遴選合作供應商的參考依據
客戶	1. 符合國際安全與環保規範 14. 產品設計與生命週期管理	國際安全與環保規範的宣導活動	不定期	向客戶宣導產品的設計理念與廢棄物回收方式，皆符合國際安全與環保規範	優化產品的設計與品質，提供符合市場需求和安全環保的產品
		客戶意見信箱	不定期	有關產品設計與生命週期管理等議題，對客戶回饋意見作分析，並進一步與客戶溝通處理情形	藉此得知客戶對公司所提供之產品和服務的意見回饋，作為公司日後營運作業的改善和精進之參考
政府	11. 誠信經營與法令遵循 10. 客戶資料保護 12. 公司治理結構	政府法令宣導會	不定期	參加政府單位舉辦法令宣導會，了解新法令和修法重點	增強公司主管與員工對法令遵循的專業知識與實務運作，更符合公司法令遵循目標
		拜訪主管機關	不定期	拜會政府主導客戶資料保護的機關	符合客戶資料保護要求
		參與專業研討會	不定期	參加公司治理相關政策的研討會	了解相關專業機構的公司治理相關宣導知識
非政府 (學術機構)	4. 原材料使用與再生資源 13. 永續風險管理與內部控制	參加環境保護和氣候變遷相關研	不定期	參加學術研究機構舉辦研討活動，了解與能源管理相關的新法令和修法重點；參加氣候相關論	促進公司主管與員工對公司導入節能減碳計畫；此外，學習辨識氣候變遷之風險與

		究計畫		壇，認識更多氣候變遷風險與機會、淨零目標相關訊息	機會、淨零目標的資訊
		參與專業研討會	不定期	參加永續風險管理與內部控制相關政策的研討會	了解到主管機關永續資訊平台申報所須揭露的永續資訊項目 藉著此等研討活動意見交流，強化公司永續經營能力

3.02 決定重大主題的流程(GRI 3-1)

重大性主題評估

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

1、了解組織脈絡

常理科技公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 4 個治理面向、6 個社會面向及 4 個環境面向共 14 項永續議題。

構面	環境 (Environmental)	社會 (Social)	治理(Governance)
永續相關議題	1.. 符合國際安全與環保規範 (GRI 302) 2. 節能減碳與支持淨零目標 (GRI 305) 3.. 廢棄物管理 (GRI 306) 4. . 原材料使用與再生資源 (GRI 301)	5. 員工培訓與專業發展 (GRI 404) 6. 勞動關係與員工溝通 (GRI 402) 7. 職業安全與健康 (GRI 403) 8. 在地就業與人才培育 (GRI 202) 9. 供應鏈社會責任管理 (GRI 414) 10. 客戶資料保護 (GRI 418)	11. 誠信經營與法令遵循 (GRI 205) 12. 公司治理結構 (GRI 2-9) 13. 永續風險管理與內部控制 (GRI 2-12, 2-13) 14. 產品設計與生命週期管理(GRI 2-13)

2、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，常理公司進一步對各永續議題評估實際或潛在之正面衝擊及負面衝擊

- 實際或潛在的正面衝擊，可能發生於公司對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
- 實際或潛在的負面衝擊，可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

3、排定衝擊優先順序

常理科技公司針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數（註）並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

^(註) 發生可能性平均分數＝所有有效問卷發生可能性總分／有效回收問卷數；衝擊程度平均分數＝所有有效問卷的衝擊程度總分／有效回收問卷數。

正面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
符合國際安全與環保規範(S)	3.40	3.70	3.55
節能減碳與支持淨零目標(E)	4.50	4.40	4.45
廢棄物管理(E)	3.50	3.50	3.50
原材料使用與再生資源(E)	4.30	4.20	4.25
員工培訓與專業發展(S)	4.70	4.40	4.55
勞動關係與員工溝通(S)	3.80	3.50	3.65
職業安全與健康(S)	3.50	3.40	3.45
在地就業與人才培育(G)	3.40	3.50	3.45
供應鏈環境管理(S)	3.50	3.10	3.30
客戶資料保護(S)	4.10	4.00	4.05
誠信經營與法令遵循(G)	4.30	4.60	4.45
公司治理結構(G)	3.40	3.40	3.40
永續風險管理與內部控制(G)	4.30	4.20	4.25
產品設計與生命週期管理(E)	3.50	3.20	3.35

- 正面衝擊風險閾值設定，同時考量發生可能性與衝擊程度。如兩者皆為4分以上者。

負面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
符合國際安全與環保規範(S)	3.80	3.70	3.75
節能減碳與支持淨零目標(E)	3.60	4.00	3.80
廢棄物管理(E)	3.90	3.80	3.85
原材料使用與再生資源(E)	3.90	4.10	4.00
員工培訓與專業發展(S)	4.20	4.00	4.10
勞動關係與員工溝通(S)	3.70	3.60	3.65
職業安全與健康(S)	3.20	3.30	3.25
在地就業與人才培育(G)	3.50	3.60	3.55
供應鏈環境管理(S)	3.90	3.80	3.85
客戶資料保護(S)	4.10	4.60	4.35
誠信經營與法令遵循(G)	4.00	4.50	4.25
公司治理結構(G)	3.50	3.90	3.70
永續風險管理與內部控制(G)	3.90	4.30	4.10
產品設計與生命週期管理(E)	3.30	3.10	3.20

負面衝擊風險閾值設定

- 企業得優先考量具有高負面衝擊程度之議題，儘管其發生可能性低。Ex. 衝擊程度大於 4.5 分者；

同時考量發生可能性與衝擊程度。如兩者皆為 4 分以上者。

4、確定重大主題

常理科技公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出常理科技公司共 6 項重大主題，包括治理面向的誠信經營與法令遵循、永續風險管理與內部控制；環境面向的節能減碳與支持淨零目標、原材料使用與再生資源，以及社會面向的客戶資料保護、員工培訓與專業發展。常理科技公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

本公司重大主題分析之方法論整理

編號	項目	說明
1	利害關係人鑑別	透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準對本公司所有利害關係人進行鑑別，共鑑別出 5 類型主要利害關係人。
2	蒐集永續議題	本公司參照 GRI 準則、聯合國永續發展目標(SDGs)和 SASB 指標，彙整出 14 個與常理科技營運有關之永續議題。
3	分析營運衝擊程度與發生可能性	將所蒐集之永續議題鑑別出實際與潛在衝擊後，以問卷方式詢問本公司之內部主管，以評估對營運造成的實際衝擊程度以及發生可能性。
4	調查利害關係人關注程度	以問卷的方式向主要利害關係人調查對永續議題的關注程度，所詢問之對象為員工、供應商、客戶、政府、非政府(學術機構)。
5	評估重大主題門檻	蒐集與彙整問卷調查結果後，由本公司經營團隊主要成員與專家討論，以永續議題評分之高低，作參考來設定報導重大主題之門檻。

3.03 重大主題列表(GRI 3-2)

重大主題列表

根據分析方法的流程，永續專案團隊整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 6 項重大主題，包含：

- 誠信經營與法令遵循 【治理】
- 永續風險管理與內部控制 【治理】
- 節能減碳與支持淨零目標 【環境】
- 原材料使用與再生資源 【環境】
- 客戶資料保護 【社會】
- 員工培訓與專業發展 【社會】

3.04 重大主題之管理 (GRI 3-3)

治理單位與管理階層瞭解每個重大主題的正面衝擊與負面衝擊，對於常理公司的經營決策和策略目標制定至關重要，說明如下：

◆ 2024 年度重大主題列表

重大主題	正/負面衝擊	顯著衝擊內容
節能減碳與支持淨零目標(環境)	正面衝擊	有助降低營運成本、提升產品綠色競爭力、符合國際減碳趨勢與採購條件
	負面衝擊	若未及早佈局或缺乏低碳技術，將面臨碳稅、轉型成本與供應鏈減碳壓力
原材料使用與再生資源(環境)	正面衝擊	採用再生材料與高效利用資源可減少廢棄物，提升供應鏈永續性與資源安全性
	負面衝擊	若原物料選擇不當，可能違反環保規範、引發環境爭議或增加處理成本
客戶資料保護(社會)	正面衝擊	建立資訊安全與隱私管理機制，有助提升客戶信任與品牌形象
	負面衝擊	資安事件或個資外洩將造成信譽損害、客戶流失及法律罰責
員工培訓與專業發展(社會)	正面衝擊	強化人才競爭力、提升研發創新能量、促進員工滿意與留任率
	負面衝擊	若培訓不足或升遷機會不公平，可能引發流動率高與內部不滿
誠信經營與法令遵循(治理)	正面衝擊	建立良好企業聲譽、降低法遵風險、吸引投資人與合作夥伴
	負面衝擊	若內控制度薄弱或法遵疏失，恐導致訴訟、罰款與經營信任危機
永續風險管理與內部控制(治理)	正面衝擊	提早辨識與管理財務、營運與永續風險，提升抗變與持續營運能力
	負面衝擊	若風險機制設計不全，可能錯失關鍵風險預警與資源調度時機

重大主題與價值鏈之關聯性

重大主題	對常理公司的意義 (營運重大性)	對應之 GRI 準則	對價值鏈之衝擊				
			員工	供應商	客戶	政府	非政府
1. 節能減碳與支持淨零目標(環境) 【回應章節： 6.1 氣候變遷】	針對營運的能源使用效率及碳排減量管理，響應永續轉型	GRI 305：溫室氣體排放	I	D	D	I	N
2. 原材料使用與再生資源(環境) 【回應章節： 6.02 溫室氣體管理】	供應商選擇及採購階段納入碳風險評估與管理，提升整體供應鏈韌性	GRI 301：原材料	I	D	D	I	N
3. 客戶資料保護(社會) 【回應章節： 4.06 資訊安全及客戶隱私保護】	保護平台會員與交易資料安全，強化客戶信任並因應資安法規	GRI 418：顧客隱私	I	N	D	I	N
4. 員工培訓與專業發展(社會) 【回應章節： 5.01.6 人才培育與發展】	強化員工職能與建構永續職場環境，穩定人力資源	GRI 404：員工培訓與教育	D	I	N	N	I
5. 誠信經營與法令遵循(治理) 【回應章節： 4.03 誠信經營】	強化誠信經營與法遵內控，降低營運風險與財務損失	GRI 205：反貪腐	I	I	I	D	N
6. 永續風險管理與內部控制(治理) 【回應章節： 4.05 風險管理】	揭露永續資訊，促進治理透明度與落實風險管理	GRI 2-12 管理階層角色之揭露	I	I	I	D	I

(對價值鏈之衝擊(D-直接衝擊 I-間接衝擊 N-無衝擊))

政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

本公司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，由專責單位負責追縱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。以下舉例說明三個重大主題，分別說明其管理措施。

重大主題之管理方式與績效追蹤

本公司依據 GRI 3-3 準則，舉例說明三項重大主題，逐步研擬可具體管理方式與可衡量之績效指標；再者，透過年度追蹤與比較，強化永續作為之效果與透明度，內容如下：

1. 節能減碳與支持淨零目標 (GRI 305)

- 管理方式：導入能源管理制度，執行節能改善專案、照明系統汰換與空調優化，並評估再生能源導入可行性。
- 績效指標：
範疇一與範疇二碳排放盤查和總量控管 (tCO₂e)
每年碳排強度 (tCO₂e／百萬元營收)

2. 原材料使用與產品設計 (GRI 301)

- 管理方式：優化產品設計與包材使用比例，推動使用再生或可回收材料，減少原料耗損率。
- 績效指標：
再生材料使用比率 (%)
包裝材料減量成果 (kg／年)

3. 客戶資料保護 (GRI 418)

- 管理方式：建立個資保護政策與資安管理制度，定期進行內部稽核與教育訓練。
- 績效指標：
資安事件件數 (次／年)
員工資安訓練時數 (時／年)

4. 員工培訓與專業發展 (GRI 404)

- 管理方式：依職級規劃職能訓練與主管領導課程，並鼓勵自主學習與證照補助。
- 績效指標：
每人平均受訓時數 (小時／人年)
員工對上課滿意度調查 (訓練項目) 分析

5. 誠信經營與法令遵循 (GRI 205)

- 管理方式：強化誠信政策傳達與通報管道管理，定期針對全員及供應商推行反貪腐教育。
- 績效指標：
 - 每人平均受訓時數-員工誠信教育（小時／人年）
 - 供應商簽署誠信聲明比例（%）

6. 永續風險管理與內部控制 (GRI 2-12)

- 管理方式：設置董事會下永續發展委員會，並納入永續議題至內部稽核年度計畫，強化氣候與營運風險整合。
- 績效指標：
 - 永續發展委員會開會次數（次／年）
 - 經董事會審議之永續政策與計畫案件數（件數／年）

4、 治理面

4.01 經濟績效(GRI 201)

營運表現

2024 年，常理科技公司總營收為 2.4583 億元，較 2023 年成長 8.67% 全年稅後淨利為 2.4994 千萬元，每股盈餘為 0.38 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

2024 年常理科技公司合併報表財務表現	
資產總額	1,624,801 仟元
債務比例	12.93%
權益比例	87.07%
產生的直接經濟價值	
營業收入	245,830 仟元
分配的經濟價值	
營業成本	174,438 仟元
員工薪資福利	84,895 仟元
支付資人款項	2024 年決定不分派股利
支付政府的款項	4,146 仟元
社會投資捐贈	36 仟元
留存的經濟價值	

4.02 稅務(GRI 207)

稅務政策

常理科技公司承諾不利用租稅天堂及低稅負區進行規避稅負，拒絕透過特殊架構或非常規交易進行稅務移轉利潤。公司遵循法律規範及立法精神來處理所有稅務事務。

稅務治理制度

常理科技公司擁有健全的稅務治理制度，由董事會擔任稅務事務之最高治理單位，每半年檢視海內外各營運據點的稅務遵循狀況與稅法新訊，以充分掌握風險及全球稅務趨勢；同時因應國際趨勢，以管理稅務政策及相關事務，政策內容可參閱官網的重要公司規章。同時，公司也透過內部專業交流會議，分享稅法實務以提升員工專業能力，確保稅務知識能夠有效延續。

利害關係人稅務議題之溝通與管理

常理科技積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並響應國際稅務倡議，以實際行動支持稅制改革，致力於共同建立公平且良善的稅務環境。

公司積極參與稅法相關宣導會，掌握稅務機關修法的最新動態。在面對稅務法令適用問題時，公司主動徵詢稅捐稽徵機關的專業意見，確保稅務合規及透明度，以降低稅務風險並維護公司的誠信形象。

常理科技的獨立董事具備會計及稅務專長，並每半年經由董事會檢視稅務治理的成果。此外，公司亦透過官網向投資人公開揭露相關稅務資訊，確保資訊透明，持續強化與投資人的信任與溝通。

常理科技公司 2024 年度全球各稅務管轄區稅前淨利、所得稅繳納等資訊如下。

2024 年度稅務繳納狀況

單位：新台幣佰萬元

國別	營業收入	稅前淨利	所得稅費用	有效稅率	當期支付所得稅	當期支付所得稅有效稅率
臺灣	185,413 仟元	28,726 仟元	3,732 仟元	12.99%	於 2024 年 預付 1,178 仟元，後續 於 2025 年 支付 2,554 仟元	12.99%

註 1：本公司稅務資訊基於不同地區的稅法要求，包含營業稅、所得稅及其他相關稅費。

註 2：臺灣的主要經濟活動包括研發、生產、服務及技術支援。

註 3：其他稅費包括地區性稅收及其他附加費用。

註 4：2024 年度所得稅費用及有效稅率按當地稅法計算，並考慮各項稅務優惠政策。

註 5：本報告中所有數據均以新台幣計算。

註 6：我國稅前淨利和所得稅費用在公司整體財務表現中佔有重要地位。

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範(GRI 2-23、GRI 2-24)

誠信經營

本公司訂有「誠信經營作業程序及行為指南」並依法令修訂同步更新，指定稽核室為專責單位，以落實董事會與管理階層相關指令。相關作業依本公司「誠信經營作業程序及行為指南」執行，並由稽核室進行查核。

本公司「誠信經營作業程序及行為指南」規定本公司人員於從事商業行為過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益。本公司以稽核室為推動企業誠信經營專（兼）職單位，並定期查核後向董事會報告。

本公司訊息之發布以即時且透明為原則，且關於誠信經營相關資訊完整揭露於年報中。本公司亦定期評估客戶及供應商往來情形，若發現有任何異常或違法情形，立即採行因應措施或停止交易。未來，公司將持續檢討誠信政策之適用性，並視國際趨勢與法令要求，滾動式更新執行機制，強化誠信經營文化，保障公司與股東長期利益。

獨立溝通管道

為健全誠信經營制度並落實內部控制機制，本公司設立員工及利害關係人申訴與舉報機制。任何人員若發現違反誠信原則或不法行為，皆可透過公司治理主管負責的管道進行反映與申訴。

目前公司治理主管為專責單位，負責處理相關案件，並依制度進行審慎查核與後續追蹤。若申訴事項涉及董事、高階主管或其他具敏感性者，將提報董事會之獨立董事處理，以確保調查之獨立性與公正性。

有關申訴事件標準處理流程，說明如下：

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，酌發新臺幣三萬元以下獎金，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

本公司於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線或委託其他外部獨立機構提供檢舉信箱、專線，供本公司內部及外部人員使用。

檢舉人應至少提供下列資訊：

一、檢舉人之姓名、身分證號碼，亦得匿名檢舉，及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。

二、被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。

三、可供調查之具體事證。

本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

本公司專責單位應依下列程序處理檢舉情事：

一、檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事或監察人。

二、本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。

三、如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。

四、檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。

五、對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。

六、本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

4.03.2 反貪腐機制(GRI 205)

貪腐風險評估

為應對這些貪腐風險，本公司加強內部控制措施，包括實施嚴格的內部審核程

序、提高透明度、加強員工培訓和設立內部舉報機制，以防範和減少貪腐行為的發生。

反貪腐落實評估調查

常理科技公司每半年會配合法規檢視作業，審視行為準則規章的妥適性及有效性。必要時，會修正相關規範，並每半年辦理法遵自評，定期分析及評估是否有不誠信行為、風險及業務活動隱患。

同時，本公司依照往年慣例，實施涵蓋全公司的遵循營運守則與相關法令的作業檢查，並針對反貪腐、內線交易等潛在風險加強防範措施；定期進行實地查核，並進行稽核作業。前項稽核結果必須向董事會及獨立董事報告，以確保相關活動符合法律規範與誠信經營方針，並適時採取改善措施。

反貪腐教育訓練

本公司定期透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等方式，深化誠信經營之理念，宣導對象包含董事會成員、全體員工、供應商、成包商等，形塑誠信經營之企業文化。

4.03.3 反競爭行為 (GRI 206)

在 2024 年度，常理科技公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.04 溝通管道及申訴機制 (GRI 2-29、GRI 3-3)

補救負面衝擊之措施及執行有效性

為即時降低永續議題帶來的潛在或實際負面衝擊對公司營運與利害關係人的影響，本公司依據各重大主題設置申訴回應機制。當利害關係人發現相關議題可能產生影響，或實際造成損害時，可透過特定申訴通道反映意見，由各負責單位即時受理並制定處理與改善措施。以下按照各重大議題，分別說明其申訴機制：

● 職業安全衛生

申訴管道	員工：李先生 職災緊急聯絡專線 員工以外工作者：8685-7300 #7268 職災緊急聯絡專線
申訴處理流程	1. 工安人員接獲職災申訴後，立即記錄申訴內容並確認申訴人安全，並通知相關部門展開調查，搜集證據和相關資料。 2. 根據調查結果，制定改進措施並及時反饋給申訴人。

	3. 確保落實改進措施，定期追蹤進展，並記錄處理過程以備查驗。
補救措施	於確認申訴案件後，若有申訴案件對申訴人或相關人員造成傷害，應立即通知醫療人員，提供充分的醫療協助，並依法給予假勤與薪資補償

申訴及建議管道與程序

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，常理科技公司訂定《檢舉案件處理辦法》，適用範圍包括子公司。公司鼓勵員工及相關方透過檢舉電子郵件信箱或其他管道進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。

檢舉信箱：

任何人發現本公司及子公司所有員工有犯罪、舞弊或違反法令之虞之具體投訴

李靜宜 財務處副總經理

電子郵件信箱, Jane@atwtechnology.com

公司網址, <https://www.atwtechnology.com>.

2024 年度，常理科技公司共受理檢舉案件 0 件，所有案件均為非屬重大違反公司內部規範之案件，並已依公司政策進行處理。處理結果已報告至公司董事會，以強化公司治理。

4.05 風險管理

相關內容包括「風險管理機制」、「法規遵循」等。

4.05.1 風險管理機制（GRI 2-25、GRI 2-26）

常理科技公司財務風險管理目標主要為管理營運活動相關之市場風險、信用風險及流動性風險，並依政策及風險偏好，進行前述風險之辨認、衡量及管理。本公司對於前述財務風險管理已依相關規範建立適當之政策、程序及內部控制，重要財務活動須經董事會依相關規範及內部控制制度進行覆核。於財務管理活動執行期間，本合併公司須確實遵循所訂定財務風險管理之相關規定。

常理科技公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置功能性委員會及危機處理小組，專責執行各項風險控管工作。

本公司董事會選任獨立董事達四席，且皆符合獨立董事設置及應遵循事項 辦法相關獨立性規範，三名獨立董事皆為審計委員會、三名獨立董事為薪資報酬委

員會成員，皆能獨立行使相關權責，且董事會決議如涉及自身利害關係時，皆能說明並迴避討論及表決，並由審計委員會先行決議，故本公司董事會實務運作上已具備相當之獨立性。

本屆審計委員會任期為 2024 年 6 月 28 日至 2026 年 6 月 27 日，由三位獨立董事擔任審計委員會委員。本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：
一、公司財務報表之允當表達；二、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效；三、公司內部控制之有效實施；四、公司遵循相關法令及規則；五、公司存在或潛在風險之管控。

常理科技公司風險管理流程

風險辨識	本公司針對可能影響營運與永續發展之風險，進行全面性辨識與監控。風險管理範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、法令遵循面及其他突發風險事件，相關單位負責定期評估各項風險對公司之潛在影響，並研擬因應措施。
風險評估	依據業務性質，各功能單位及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括： 1. 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。 2. 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。
風險控制及監督	公司將風險控制及監督分為外部審查與內部稽核兩部分： 1. 外部審查 公司進行全球營運風險管理成效的成熟度評估，分階段進行審查，涵蓋制度文件檢視及實地訪談，並針對多項指標的評估。 2. 內部稽核 針對各單位日常營運活動相關風險，由各單位進行風險控制執行。於高風險部門或跨部門重要危機事件的機構進行專項風險評估，並由執行長或其指派之人負責協調與監督。 針對風險控制過程中的缺失，進行立即修正及確保其管理措施符合規範。
風險溝通	風險管理執行情形由風險管理最高主管或其指定之人定期向董事會報告，每年至少一次，確保風險資訊透明並促進有效決策。

供應鏈穩定性與能源成本風險應對措施

常理科技於 2024 年度中期營運，因應國際政經局勢變化、通訊與電子產業鏈供應挑戰升高，以及區域能源政策變動與價格波動，常理科技將「供應鏈穩定性與能源成本控管」列為 2024 年度中期營運核心風險項目，並採取以下具體管理與應對措施：

1. 強化國際關鍵供應鏈合作與替代方案布局

本公司目前已逐步轉型為國際電信運營商之專業設備供應夥伴，主力產品聚焦網通及物聯網應用。在國際市場拓展下，針對主要組裝、模組與晶片供應來源，公司建構中長期合作模式，並針對高風險供應區域另行洽定第二供應來源（Second Source），以降低突發中斷風險。透過跨國合約條款保障交期、定期供應鏈稽核與技術交流，提升供應可預測性與品質穩定性。

2. 動態市場需求回應機制與彈性產能調配

常理營運聚焦於拉美與新興市場，面對客戶專案需求波動與地緣政治風險，公司建立彈性接單機制與彈性排程生產系統，配合定期訂單滾動預測機制（Rolling Forecast），降低庫存壓力與逾期風險。此外，針對大型電信專案，公司亦強化與客戶間的早期預警與雙向協調機制，確保可持續履約能力。

4.05.2 法規遵循(GRI 2-27)

本公司 2024 年共發生 0 件重大違反法規事件（重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件），其中 0 件屬於金錢制裁事件、0 件屬於非金錢制裁事件。

序號	發生據點	違反法規 條文	違反事由 說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
1	總部	勞動基準法 第 24 條	延長工作 時間未依 規定加給 工資	金錢裁罰	罰鍰 50,000 元	完 善 薪 酬 系 統，確保加班 工資準時支付

類別	本年度支付件數 (單位：件)	本年度支付金額 (單位：元)
本年度發生之罰鍰事件	1	50,000 元

以前年度發生之罰鍰事件	0	0
-------------	---	---

- 本公司對於發生的違法事件，採取了嚴格的改善措施以確保類似事件不再發生，並持續強化內部管理和合規監控，提升公司的法規遵循水平。

常理科技近年積極拓展網通業務，從依賴單一客戶逐步擴展至多家客戶。目前，主要電信商的產品驗證已完成，預計明(2025)年將開始穩定出貨。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

相關內容包括「資訊安全管理」、「客戶隱私保護」等。

4.06.1 資訊安全管理

資安風險評估分析及其因應措施：

1. 資安對策

常理科技公司之網路架構通過防火牆來防護主機、資料庫等內網安全，以降低惡意程式感染及攻擊的風險。並透過自定義程式的自動更新及定期掃描等，對伺服器及雲端電腦進行病毒搜索，定期檢視訪問伺服器及雲端電腦之操作履歷並留存。員工使用帳號每 3 個月更新密碼，且需採用安全性較高之設置規則。

2. 備援計畫

為防止停電及其他天然災害等突發事件，並有效利用資料庫，保全系統穩定運作，定期執行資料庫備份，並有作同地 / 異地備份，以確保系統或資料庫毀損或運行中斷等突發狀況時，可於時間內恢復運作以規避風險。

3. 內部稽核

資訊安全檢查控制作業，稽核單位每年度至少進行一次稽核，可對公司資訊系統進行評估及改善。

4.06.2 客戶隱私保護(GRI 418)

針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，常理科技公司遵循法規及國際準則，並說明保護消費者或客戶權益政策之名稱、內容及申訴程序：本公司產品以創造客戶最大滿意為精神，輔以公司網站設置聯絡管道以供消費者使用。本公司致力於保護客戶隱私及資料安全，將持續改進資安管理流程，確保資訊安全事件能夠迅速有效地解決。

4.07 參與各類社團組織 公協會參與 (GRI 2-28)

常理科技公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。由於本公司的技術與產品領域廣泛，公司積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

2024 年本公司加入 1 個公協會組織，總支出為 1 萬元，參與的外部組織分別列示如下：

公協會組織	會員身分
台北市電腦公會	會員

4.08 產品及服務管理

相關內容包括「顧客健康與安全」、「行銷與標示」等。

4.08.1 顧客健康與安全(GRI 416)

本公司持續致力於確保所生產及銷售之所有網路通訊設備與物聯網智慧家庭產品，在從設計、製造到銷售與使用階段，皆符合國內外產品品質、安全與健康相關法規及客戶高標準要求。2024 年度，常理科技公司針對主要產品線進行健康與安全風險辨識與改善計畫，具體實施如下：

◆ 網通設備產品：

所有通訊設備皆通過 EMI（電磁干擾）和 EMS（電磁耐受性）、射頻暴露（RF Exposure）及結構安全性等必要測試。針對出口產品，亦符合歐盟 CE、美國 FCC，墨西哥 NOM，菲律賓 NTC 等國際安全與環保規範。

◆ 製造與品質管理流程：

採用自動化製程以降低人工操作風險，並選用符合 RoHS、REACH 等規範的無毒原料，設有品保機制與內部測試實驗室進行量產前後之功能與壽命測試。公司品質管理作業亦導入 ISO 9001 品質系統流程管理。

◆ 客訴與追溯機制：

於公司網站提供顧客服務聯繫窗口，並建立產品序號追溯機制與售後客服反應流程，以利即時處理顧客反映之產品品質或安全疑慮。

2024 年度，常理科技未發生因產品健康與安全問題而引發之客訴或產品召回事件。所有產品安全改善作為，皆由研發部門與品保單位定期交叉評估與修正，持續優化產品對使用者健康與環境之影響，並落實企業社會責任。

4.08.2 行銷與標示 (GRI 417)

產品與服務標示

常理科技股份有限公司秉持誠信經營與顧客至上的原則，於產品開發、製造及交付過程中，致力於資訊透明化與合規標示。針對本公司所生產之通訊週邊與物聯網產品，皆依據各國相關技術與安全法規，進行產品設計與標示作業，確保符合客戶與市場之合規要求。

為保障客戶權益並提升使用者體驗，本公司於產品標示中清楚揭露以下資訊：

- 產品型號與主要功能
- 材質規格與產地來源
- 操作注意事項及使用建議
- 維修及保固服務內容

針對特定產品線，亦導入 QR Code 標示，使用者可透過掃描即時連結至官方網站查詢該產品之詳細說明、符合國際規範之測試報告、環保資訊及使用說明，提升資訊即時性與查驗便利性。

在行銷溝通方面，公司承諾不進行誤導性宣傳，所有市場推廣與廣告內容皆經內部審查，確保符合當地市場廣告與產品標示法規。截至 2024 年底，公司並無任何因違反產品標示或廣告規範而受罰或接獲主管機關通知之紀錄。

4.09 供應鏈管理

供應鏈管理 (對應 GRI 2-6、204-1)

常理科技公司主要採購項目包含通訊連接器、PCB 零組件、射頻模組元件與包裝材料，並依產品應用與客戶需求進行全球化及區域化採購。2024 年度與全球超過 200 家供應商合作，涵蓋臺灣、中國大陸、東南亞等地區，並聚焦於一階及關鍵供應商之永續管理。

本公司建立「合格供應商評鑑與管理制度」，評估指標涵蓋品質穩定性、交期履約率、技術能力、成本競爭力與服務配合度，並逐步納入永續面向，如環保認證、職安規範遵循、資訊安全保障與社會責任實踐。對於新供應商，須完成供應商調查表、合約簽署、現地查核與永續承諾書簽署，始能進入合格名單。

永續供應鏈管理 (對應 GRI 308-1、414-1)

常理科技重視供應鏈之永續發展，已公告並推行《供應商行為準則》，要求供應商遵循禁止童工與強迫勞動、建立安全工作環境、環境保護與節能作為、誠信經營等原則。2023 年已有過半一階與關鍵供應商完成永續承諾書簽署。

因應 2050 年淨零碳排目標，常理科技於 2024 年起推動供應商溫室氣體盤查制度，規劃 2025 年底完成全部一階供應商之 ISO 14064-1 盤查導入，並逐步擴及至間接供應商與全生命週期評估作法，以強化碳管理與氣候韌性能力。

在地採購策略（對應 GRI 204-1）

常理科技聚焦於客製化連網與物聯網產品開發，為強化供應鏈彈性與降低營運風險，積極推動在地採購政策。優先與臺灣本地與東南亞市場中具永續管理能力且具交期穩定性的供應商合作，不僅有助於提升供應彈性與交期效率，亦能降低運輸碳排放與強化雙邊技術協作。

2024 年度，臺灣本地採購比例佔總採購額之 5%，中國大陸地區則約佔 95%。（在地採購比率低，此段敘述須修正）。

4.10 其他

面對全球經濟變動的策略回應（對應 GRI 2-6、GRI 201）

在面對全球經濟變動加劇，例如通膨、地緣政治風險與生產成本轉移等挑戰，常理科技透過以下策略，持續提升營運韌性與全球競爭力：

一、擴大全球布局、分散供應風險（GRI 2-6）

因應地緣政治與貿易政策不確定性，常理科技公司持續推動「區域供應鏈」策略，將主要生產據點從單一市場擴展至臺灣總部與墨西哥辦事處，以服務拉丁美洲的電信客戶，提升對主要市場的快速應變能力。

二、導入智慧製造系統與節能管理（GRI 201）

常理科技公司積極升級生產設備與自動化系統，導入智慧排程與即時製造（JIT）模式，提升生產效率與彈性，並減少能源浪費與生產損耗。2024 年更強化路由器產品的品質驗證與研發投資，提升附加價值，拓展全球市場佈局。

5、 社會面

5.01 人力發展

相關內容包括「人權承諾」、「人力結構」。

5.01.1 人權政策與承諾(GRI 2-23) (GRI 2-24)

常理科技深信尊重人權是企業永續的根本，公司係以符合勞基法等相關法規為前提，制訂相關人事管理規章與作業程序；此外，公司明確支持以下國際準則與公約：

- 《聯合國世界人權宣言》

- 《公民與政治權利國際公約》與《經濟社會文化權利國際公約》
- 《國際勞工組織（ILO）工作基本原則與權利宣言》
- 《聯合國企業與人權指導原則》
- 《經濟合作與發展組織（OECD）跨國企業準則》
- 《聯合國全球盟約十項原則》

公司承諾提供具尊嚴、公平、安全的工作環境，嚴禁歧視、強迫勞動、童工及對原住民社區的侵害，並每年審視政策執行情形。

人權承諾網址：常理永續發展專區

針對高風險營運據點（如勞工法規執行力較弱國家），重點監控如下：

- 強迫勞動與童工風險
- 原住民族權益侵害風險

2024 年未發現強迫勞動、童工使用或侵害原住民權利事件。公司亦定期召開社區與原住民族座談會，進行利害關係人溝通並即時調整作法。

5.01.2 人力組成

相關內容包括「員工結構」、「非員工結構」。

5.01.2.1 員工結構(GRI 2-7)

常理科技公司致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。以臺灣為主要營運據點，聘僱近 95 %的臺灣籍在地員工。

本公司截至 2024 年底之全體員工總數為 48 人，分別有 4 人擔任主管職級的員工；44 人為一般員工，均為具無固定期限合約之正式全職員工，無兼職、約聘、臨時或非典型僱用型態員工。報告涵蓋範圍係依據公司控制邊界計算，涵蓋本公司於臺灣之主要營運據點。

依勞雇類型與性別分類員工人數

年份	性別	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2024	女	13	0	0	0	0	13
	男	31	0	0	0	0	31
	總數	44	0	0	0	0	44

註：「一般聘雇員工」：指正式勞動契約聘僱的員工

「臨時員工（約聘員工）」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工

「無時數保證員工」：指未保證每週或每月最低工作時數的員工，多以臨時性或彈性排班方式提供勞務，薪資按實際工作時數計算

「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工

「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付

依勞雇類型與國籍地區分類員工人數

年份	國籍	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工（約聘員工）	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2024	臺灣	42	0	0	0	0	42
	巴拿馬	1	0	0	0	0	1
	中國	1	0	0	0	0	1
	總計	44	0	0	0	0	44

5.01.3 員工多元包容及平等（GRI 401）（GRI 403）

常理科技公司重視工作場所的多元性與包容性，致力於打造一個公平、無歧視的職場文化，讓不同背景與需求的員工皆能安心工作、發揮專長。

一、少數族群與身心障礙者就業支持

2024 年，公司共聘用身心障礙員工 0 人，占總員工人數的 0%，並依個別需求提供無障礙設施與適性工作安排，確保其工作環境安全與尊嚴。

二、高齡化與多元就業推動

因應人口高齡化與社會結構變化，常理科技積極招募二度就業婦女與退休人才，並提供以下支持措施：

- 彈性工時與兼職選項
- 技術職能訓練與再培力課程
- 針對業務及客服人員導入彈性排班制度，提升人力彈性與留才率

三、人力政策與內部規範

為保障員工勞動基本權益，公司制定並落實以下制度：

- 《招聘與任用管理程序》
- 《禁止強迫勞動作業程序》
- 《反歧視與平等待遇原則》
- 《工時與假勤管理規則》

四、性別友善與女性發展支持

常理科技致力於打造性別平等的職場環境，截至 2024 年底，女性員工占比達 29%，其中管理階層女性占比亦逐年上升，顯示女性人才在科技產業中逐漸發揮影響力。

公司提供以下女性友善措施：

- 每月一天帶薪產檢假
- 158 至 188 天產假（依胎次及醫師建議調整）
- 哺乳期間每日一小時哺乳假
- 設置完善之**母嬰室**，提供哺乳與休息空間

為落實性別平等的願景，常理科技公司制定女性員工及主管占比目標，2030 年任職於公司之女性員工占全體員工比例應不低於 35%，女性各階主管職總人數占所有管理職人數應不低於 35%。2024 年女性員工占比為 29%，女性主管於所有管理職占比為 40%

依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	主管	2	40%	3	60%	5	11.4%
	非主管	11	28	28	72	39	88.6%

依職級與年齡之員工人數統計

年份	職級	員工年齡			合計
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2024	主管	0	2	3	5
	非主管	3	30	6	40

雇用當地居民為高階主管的比例

2024 年	人數
高階主管人數	5
高階主管為當地人人數	5
比例	100%

註：「高階主管」指協理級以上主管。

為確保常理科技公司之薪酬與福利政策符合相關法規，並充分保障員工權益，本公司於各主要營運據點均提供具競爭力的薪酬與福利方案。本公司在臺灣堅持性別薪酬平等，以確保薪水不因性別而異。同時，公司參照同業待遇與市場行情，提供獎金與津貼，確保員工能夠維持穩定經濟狀況，專注於自身發展與卓越表現。

常理科技公司職員流動情形，2024 年總人數延續過往 3 年趨勢穩定持續增長。員工新進率為 13.6%，員工離職率則為 15.9 %；與過去 2 年相比無明顯差異。

我國地區正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2024 年	2	4	6	2	4	0	6
2023 年	3	13	16	2	10	4	16
新進率(%)							
2024 年	4.5%	9%	13.6%	4.5%	9%	0	13.6%
2023 年	6.9%	30.2%	37.2%	4.6%	23.2%	9.3%	37.2%

我國地區正職人員離職人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2024 年	3	4	7	1	5	1	7
2023 年	5	10	15	3	8	4	15
離職率(%)							
2024 年	6.8%	9%	15.9%	2.2%	11.3%	2.2%	15.9%
2023 年	11.6%	23.2%	34.8%	6.9%	18.6%	9.3%	34.8%

註：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

常理科技公司與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，同時設立舉報管道，並成立任務編組之調查單位，相關事件將於主管會議進行列管。

5.01.4 員工權益及福利(GRI 405)

常理科技公司已訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬。本公司根據獲利狀況，依據章程所訂比率提列員工酬勞，並依據考核狀況，調整員工薪酬。

公司各項員工福利措施與實施情形：（1）本公司依規定辦理職工勞工保險、全民健康

保險。(2) 本公司依規定設置職工福利委員會並按時提撥福利金，以辦理發放員工生育/婚喪/傷病等慰助金、生日/年節禮券及員工旅遊/團體活動補助、勞工教育補助等福利事項。(3) 年度終了依公司獲利狀況發放年終獎金。(4) 提供職工團體意外險、醫療險與定期健康檢查。

員工福利包括下列各項：

1. 短期員工福利

短期員工福利義務係以未折現之基礎衡量，且於提供相關服務時認列為費用。有關短期現金紅利或分紅計畫下預期支付之金額，若係因員工過去提供服務而使本合併公司負有現時之法定或推定支付義務，且該義務能可靠估計時，將該金額認列為負債。

2. 退休金-

常理科技股份有限公司及子公司合併財務報告附註(續)

(1) 確定提撥計畫確定提撥退休金計畫之提撥義務係於員工提供勞務期間內認列為損益項下之員工福利費用。

(2) 確定福利計畫

A. 確定福利計畫下之淨義務係以員工當期或過去服務所賺得之未來福利金額折現計算，並以資產負債表日之確定福利義務現值減除計畫資產之公允價值。確定福利淨義務每年由精算師採用預計單位福利法計算，折現率則參考資產負債表日與確定福利計畫之貨幣及期間一致之高品質公司債之市場殖利率決定；在高品質公司債無深度市場之國家，係使用政府公債(於資產負債表日)之市場殖利率。

B. 確定福利計畫產生再衡量數於發生當期認列於其他綜合損益，並表達於保留盈餘。

C. 前期服務成本之相關費用立即認列為損益。

D. 期中期間之退休金成本係採用前一財務年度結束日依精算決定之退休金成本率，以年初至當期末為基礎計算。若該結束日後有重大市場變動及重大縮減、清償或其他重大一次性事項，則加以調整，並配合前述政策揭露相關資訊。本公司目前無屬確定福利計畫之員工。

3. 離職福利

離職福利係於正常退休日前終止對員工之聘僱或當員工決定接受公司之福利邀約以換取聘僱之終止而提供之福利。本合併公司係於不再能撤銷離職福利之要約或於認列相關重組成本之孰早者時認列費用。不預期在資產負債表日後 12 個月全部清償之福利應予以折現。

4. 員工及董監酬勞

本公司年度如有獲利，應提撥百分之 0.5 至百分之十二為員工酬勞；及提撥不逾百分之二為董監事酬勞。但本公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

常理科技公司相信員工是企業永續經營的核心關鍵，貫徹「專業、合作、創新、卓越」的經營理念，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計畫、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護

措施及多樣化的員工活動安排，常理科技公司確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

福利項目	福利內容
健康保險	勞工保險、全民健康保險
獎金福利	年節獎金、員工生日禮金、尾牙摸彩
補助福利	員工結婚補助、員工在職教育訓練、員工及眷屬喪葬補助
健康促進	健康檢查
社團補助	員工社團成立補助、五一及三節禮券

育兒保障

常理科技公司不限年資，適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度，配合政府政策外，公司額外提撥獎金鼓勵員工育兒，2024 年符合育嬰留停資格的男性員工有 0 位、女性員工則有 0 位，其中有 0 位女性員工申請育嬰留停。

育嬰假的復職與留任情形

項目	2024 年	
	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	0	0
實際申請育嬰留停人數	0	0
育嬰留停應復職人數 (A)	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	0
育嬰留停回任率 (B/A)	0	0
育嬰留停留任率 (D/C)	0	0

5.01.5 團體協約(GRI 2-30)

■ 截至 2024 年底，本公司尚未成立工會，亦無簽訂團體協約；主因如下：

1. 本公司員工人數規模與組織型態，尚未出現成立工會之內部需求。
2. 建立暢通之溝通與申訴機制，包含主管面談、員工意見箱與人資窗口。
3. 員工薪資、福利與工作條件均依《勞基法》及相關法令辦理，並優於法定最低標準。本公司將持續關注勞動權益議題，視未來員工需求與營運發展，評估是否推動集體協商制度。
4. 勞資雙方之權利義務悉依本公司之工作規則辦理。（請參考本公司 113 年的年報，第 45 頁），且勞資溝通管道通暢。

5.01.6 人才培育與發展(GRI 404)

常理科技公司為辦理員工教育訓練，以提高員工素質，增進員工工作知識，並為儲備技術與管理人才，以配合本公司業務發展，謀求人力有效運用，特訂教育訓練管理辦法，實施下列有關訓練：（1）安全衛生教育及預防災變之訓練。（2）職前訓練。（3）其他專長訓練。（4）勞工教育。此外，公司會根據當年之計劃與目標規劃相關之內訓課程，員工亦可根據其個人之需求申請外訓及國外研修以提昇其專業之技能和管理層次，加速公司專業知識之發展。

提供員工職涯成長所需培訓，2024 年主管層級每人平均受訓時數為 12 小時，較去年增加 0 小時；非主管部分，每人平均受訓時數為 3 小時，較前一年 0%。常理科技公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

■ 績效評核制度

績效評核制度為常理科技驅動組織持續精進的重要管理工具，也是薪酬調整、職涯晉升與人才發展的關鍵依據。

公司依《員工績效考核辦法》訂有以下規範：

- 每年一次定期考核
- 適用對象包含：試用期結束之新進員工與全體在職員工
- 考核方式：結合 KPI 達成率、工作態度與團隊協作力，並輔以主管一對一面談與行為案例回饋
- 員工與主管共同設定發展目標，並以實際成果進行評估與改進

2024 年度，常理科技公司全體員工完成年度績效評核，考核覆蓋率達 100%，同時對於表現優異者提供：

- 優先晉升或專案主導機會
- 訓練資源與跨國交流培力
- 鼓勵其擔任團隊導師，帶動整體績效與文化傳承

5.02 職業安全及衛生

相關內容包括「職業安全及衛生政策」、「職業傷害」。

5.02.1 職業安全及衛生政策(GRI 403)

一、管理政策與治理架構

常理科技公司於《安全衛生工作守則》中明定保障員工安全與健康的權利與義務。公司自 2022 年起推動整合集團內所有營運據點的職安衛管理系統驗證，目標為建立全面性風險管理架構，並將職安衛納入組織營運核心。

由全球營運績效管理部統籌職安衛與環境風險事項，並定期向總經理報告各項指標達成情形。職業安全衛生管理已成為貫穿「專業、合作、創新、卓越」核心價值的重要實踐。

二、管理系統與據點覆蓋

- 台北總處

每年實施內部稽核與外部驗證，以持續優化管理系統、降低職業災害風險。

三、適用對象與外部工作者管理

公司職安衛管理適用於以下對象：

- 自有員工（受僱人員）

針對外部工作者，公司提供必要訓練、醫療資源與設施使用權，並要求合作廠商遵守公司及地方法規所規範之安全衛生標準。

四、危害辨識、風險評估與事故調查

公司落實「零事故、零傷害」之原則，透過以下制度實施風險分級與改善措施：

危害與風險分級

- 評估風險之嚴重程度與發生頻率
- 高風險作業：加強設備防護、實施專案檢查、指派中高階主管督導

事故調查流程

1. 即時通報 → 主管與 EHS 單位
2. 現場控制 → 區隔與保證安全
3. 成立調查小組 → 總經理召集，進行成因分析
4. 改進與教育 → 結果納入內訓並追蹤改善

五、教育訓練與參與

公司開始規劃日後內部辦理教育訓練課程內容，範圍擬包含電氣安全、職業安全、人員急救、危機處理等議題。

六、健康促進與急救資源

- 新進體檢與定期健康檢查
- 急救人員配置依據據點人數進行

七、保護通報機制與員工權利

員工於作業中若察覺即時危險，有權立即通報或自主退避至安全地點，2024 年無任何因安全通報或退避而受懲處之紀錄。

5.02.2 職業傷害(GRI 403)

職業傷害與健康事件統計（對應 GRI 403-9、403-10）

常理科技公司定期統計與揭露各營運據點的職業災害與健康事件數據，以落實職安衛透明揭露與持續改善。根據 2024 年度統計：

- 未發生任何導致死亡之職業災害事件
- 共計發生 0 起職業傷害事故，主要類型包括夾捲、撞擊與壓傷，均屬輕微事件，並已依公司事故調查流程即時處理及通報

2024 年度未發生因重大設備故障或操作失誤而受到主管機關處罰的紀錄。

職業病通報與處置

2024 年，共有 0 名員工 被診斷為職業病，經調查為某廠區特定作業區域通風控管不佳所致。常理科技已即刻採取以下改善措施：

- 協助員工就醫與復工安排
- 啟動安家與健康補助計畫，提供慰問金與醫療補助
- 改善該作業區通風設備與操作動線設計
- 委託外部合格診所辦理全體員工免費健康篩檢(3 年一次)

為進一步優化職業安全環境，公司將在內部管理中對這些事件進行全面檢討，並制定矯正和預防措施，改進設備操作流程，並持續強化安全宣導，以提升員工的安全操作意識。此外，近年來，除員工外的其他工作者均未發生工傷意外，也未有相關工作日

的損失情形。

5.03 社會參與 (GRI 413)

常理科技公司秉持「在地連結、共好共榮」的理念，積極推動社區參與與溝通機制，期許成為具備社會影響力的企業公民典範。透過有系統的關懷行動與利害關係人互動，公司致力於與所在地社區建立長期穩定的信任關係。

截至 2024 年底，公司未曾發生社區衝突、抗議或重大異議事件，展現公司重視在地關係與營運社會責任的實踐成效。

產業賦能與社區共融發展 (GRI 203)、(GRI 413)

常理科技公司秉持「產業發展與社會共融並進」的理念，長期與地方社區、學研單位及產業鏈上下游合作，推動區域經濟韌性、弱勢族群支持、人才培育與在地永續創新，落實企業社會責任。

一、推動多元就業與弱勢支持

常理科技持續強化人才培力，穩定地方就業結構外，也擴大常理人才來源與社會影響力。

二、強化研發與產業創新能力

公司長期投入網通設備、5G 氫能源應用等研發，並：

- 與國內外大學、技術研發機構合作台科大
- 推動氫能源應用與研發，支持產業鏈永續轉型

6、 環境面

6.01 氣候變遷 (GRI 201-2)

1. 氣候治理架構

常理科技公司董事會由 7 位成員組成，其中包含 3 位具備會計、法律、科技產業與永續發展背景的獨立董事。董事會為本公司氣候變遷風險與機會的最終監督機構，負責審視整體營運策略與 2050 淨零轉型規劃的一致性，並定期檢視永續目標之推動成效。

為因應極端氣候事件與全球碳治理壓力，常理科技預計於 2025 年第四季設立「永續委員會」，負責統籌公司永續策略與氣候議題因應。永續委員會組成如下：

- 董事會授權之專業董事：3 位
- 部門主管代表：約 5 位，來自研究、管理、財務、業務

委員會預計每季召開一次會議，必要時可視專案議題召開臨時會議，並直接向董事會報告永續相關重大議題。

2. 策略規劃

為強化橫向協作與落實氣候策略行動，公司規劃設立以下兩個常設工作小組：

- 氣候風險評估小組
 - 負責辨識與分析實體風險與轉型風險
 - 定期執行氣候情境模擬與財務影響評估
 - 提出調適行動與新商機策略建議
- 資源管理與碳盤查小組
 - 建立能源使用與碳排放數據管理系統
 - 推動減碳專案與供應鏈碳揭露應對
 - 對應《氣候變遷因應法》、SBTi、IFRS S2 等外部準則與客戶要求

此策略設計將強化董事會對氣候相關重大議題的參與和決策基礎，並依據「巴黎協定」、「2050 淨零排放目標」及主管機關規範（如氣候變遷因應法）進行持續檢討與優化。

3. 氣候相關風險與機會的鑑別與評估流程

常理科技公司對氣候變遷 等公共議題相當關心，雖本公司非屬耗能高污染之產業，惟氣候變遷乃影響廣泛之議題，如主管機關若新訂相關法規或許對公司營運有影響，本公司將持續關注。

氣候相關風險與機會的鑑別與評估流程擬定由「永續委員會」統籌推動，透過內部工作小組之橫向協作、部門回饋及外部顧問協助進行辨識與評估。接著，前述流程仍進行內部溝通與調整，規劃會依國內外法規更新適時調整。

鑑別與評估流程包含以下四個階段：

1. 辨認：

參考國際氣候情境（如 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5）設定短中長期情境架構，初步彙整氣候變遷對公司造成潛在影響之風險與機會，包含轉型風險（如碳定價、法規強化）、實體風險（如極端氣候事件）與低碳產品或再生材料導入等潛在機會，建構公司專屬氣候風險與機會清單。

2. 評估：

各部門依據風險／機會性質，從「發生可能性 × 影響程度」兩面向進行矩陣式評分，並列入財務衝擊、營運穩定性與品牌信譽等綜合評估。

3. 排序：

將評估結果依風險高低及影響層級排序，確立優先管理對象，並由永續委員會協調研發、製造、採購與業務等部門，提出具體因應策略與 KPI 建議。

4. 監控與改善：

高風險議題每季追蹤一次進展，由風險管理專責人員提出改善建議，並於委員會會議中檢視改善成效。若遇法規重大變動或災害事件，則啟動滾動式修正機制。

為有效管理氣候相關風險及機會，公司永續委員會將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對本公司營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。

本公司規劃藉由導入 TCFD 架構，分析常理科技公司之氣候變遷風險與機會，再委託外部單位進行教育訓練，說明全球風險趨勢與氣候變遷，包含 TCFD 發展現況、TCFD 所建議之氣候變遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會等，提升同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並由各部門評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。

氣候相關風險與機會的評估流程，規劃步驟如下：

步驟 1：設定氣候變遷情境

步驟 2：評估營運環境影響

步驟 3：鑑別氣候風險與機會

情境分析

常理科技公司將參考政府與產業通行之情境分析原則，採用 IPCC 第六次評估報告（AR6）所提出的共享社會經濟路徑（SSP）模型進行情境分析。為模擬在不同排放與政策發展情境下，公司可能面臨的氣候風險與機會，常理科技選擇以下兩個具有代表性的氣候情境進行分析：

- **SSP5-8.5（高排放情境）**：假設全球持續依賴高碳能源、溫室氣體排放大幅上升，至本世紀末可能導致全球平均升溫超過 4°C，本公司用以評估極端氣候加劇所帶來的**實體風險**（如洪水、熱浪、供應鏈中斷等）。
- **SSP1-2.6（低排放情境）**：假設全球迅速採取強力減碳政策並推動綠色轉型，升溫控制在 2°C 以內，本公司用以評估碳定價、法規變革、產品轉型等**轉型風險與機會**（如節能產品市場擴大、再生材料需求提升等）。

公司規劃透過上述兩情境之比較，掌握在氣候政策收緊與極端氣候加劇雙重背景下潛在營運風險與財務衝擊，作為規劃氣候調適策略與轉型行動的重要依據。目前極端氣候事件與轉型行動尚無對本公司財務面產生重大影響，惟本公司仍以風險因子導入相關評估。（請參考本公司 113 年的年報，第 22-23 頁）

4. 氣候風險與機會對營運、策略與財務之影響（短中長期）

公司短中長期經營策略與財務規劃會適度導入氣候變遷議題，以適當調整風險因子並發現相關機會（請參考本公司 113 年的年報，第 22 頁）；本公司未來將依據氣候相關揭露準則，盤點氣候變遷可能產生之風險與機會，以評估其對公司在不同期間之影響：

1. 短期（未滿 2 年）：極端天候導致物流中斷、生產成本波動等營運風險。
2. 中期（2 年至未滿 5 年）：碳排放成本提升、客戶綠色採購政策趨嚴，導致毛利降低。
3. 長期（5 年以上）：無法有效掌控轉型風險，可能會面臨品牌與市場競爭力之挑戰。

6.02 溫室氣體管理(GRI 305-5)

2024 年常理科技尚未進行溫室氣體盤查。

本公司碳盤查將依據 ISO 14064-1 及國內最新溫室氣體盤查技術指引執行，逐步建構常理碳盤查與管理資料系統，未來將擴大至供應鏈（範疇三）項目。

■範疇一減碳行動（直接排放）

常理科技配合政府「高效率動力設備汰舊換新」政策，推動下列減碳措施：

- 生產據點逐步淘汰傳統高耗能壓縮機與風機設備，導入高能效製程設備
- 規劃新廠或新增產線時，將優先採用**低碳製程模組與智慧能源監控系統**

電費單：235,160 公斤(113 年度)

6.03 能源管理 (GRI 302-4)

相關內容包括「能源使用政策」、「能源使用情況」。

6.03.1 能源使用政策 (GRI 302-4)

常理科技公司將規劃推動能源效率提升策略，朝向努力於打造低碳、智慧且高效的製造環境目標。期望未來透過製程優化與設備汰舊更新等項目，公司可在降低單位用電量的同時，亦同步提升整體產能與資源使用效率。

公司未來推動**節能改善專案**，可包括壓縮空氣系統改善、空調冰水主機汰換與照明系統 LED 化等，這些成果可回應政府推動之產業節能政策。

6.04 水資源管理 (GRI 303-1)

排放水管理

常理科技公司各廠區所產生之廢水均透過設置於廠內的廢水處理設施進行妥善處理，以確保排放行為符合環境保護規範。

水資源使用情形

在 2024 年，常理科技公司總取水量為 2101 立方米。未來將持續減少 5% 的用水量，並考慮引入循環水資源利用措施，以降低水資源短缺對營運的影響。

用水量：2101 噸 (113 年)

6.05 廢棄物管理(GRI 306)

常理科技公司**只有生活廢棄物**。

公司所有廢棄物皆依據法規分類儲存，並委託合法清運與處理業者處置。

公司持續推動源頭減量、分類強化、回收再利用與管理流程優化，並透過製程改良及員工培訓提升廢棄物管理效能。

• 廠區生活垃圾與一般事業廢棄物

(整棟：一般廢棄物總計 28258 公斤)/6 戶 = 總計 4710 公斤 /年

各生產廠區設置 1,000 公升以上的大型廢棄物集收容器，每週由合格清除業者定期清運 2 次以上。

• 辦公據點產生之廢棄物

新台北總處所產生之生活垃圾及一般事業廢棄物，均由具環保署認證之專業清除公司定期處理。所有承攬廠商於簽約時須檢附清除許可證影本與專業技術人員資格文件，以確保符合法規規定。

6.06 其他

常理科技公司秉持「環境保護與營運並重」之理念，遵循環境法規制度與稽核機制，營運活動皆可符合國內外環保法令。2024 年，公司未發生任何環境違規事件、污染事故或處罰紀錄，展現對環境風險控管的高度重視與執行力。同時，公司優先選用具環保標章與低碳足跡之材料與設備。

為深化內部環境管理文化，公司持續推動環境教育訓練和員工參與計畫。公司亦規劃實質落實環保行動，提升組織整體的永續管理效能。

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
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。	1.定期於董事會宣導主管機關永續發展路徑，並由公司治理主管與管理處針對氣候議題研議相關管理對策。
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	2.公司短中長期經營策略與財務規劃會適度導入氣候變遷議題，以適當調整風險因子並發現相關機會。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.目前極端氣候事件與轉型行動尚無對本公司財務面產生重大影響，惟本公司仍以風險因子導入相關評估。
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.經由公司治理主管與管理處評估，並報告董事會。
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.目前尚無相關評估，會依永續發展路徑既定
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說	

項目	執行情形
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。 7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 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。 9.溫室氣體盤查及確信情形(另填於 1-1)	目標進行規劃。 6.目前尚無相關轉型計畫，會依永續發展路徑既定目標進行規劃。 7.目前尚無相關規劃工具，會依永續發展路徑既定目標進行規劃。 8.依永續發展路徑既定目標進行規劃。

(2)溫室氣體盤查及確信情形：

本公司基本資料 ☐ 資本額100億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 ☐ 資本額50億元以上未達100億元之公司 ☒ 資本額未達 50 億元之公司	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 ☒ 母公司個體盤查 ☒ 合併財務報告子公司盤查 ☒ 母公司個體確信 ☒ 合併財務報告子公司確信 註：依上市櫃公司永續發展路徑圖，應於2026年完成母公司個體盤查，應於2027年完成子公司盤查，應於2028年完成母公司個體查證，應於2029年完成子公司查證。
--	--

範疇一	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/百萬元)	確信機構	確信情形說明
母公司	本表尚不適用			
子公司				
合計				
範疇二	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/百萬元)	確信機構	確信情形說明

母公司				
子公司				
合計				
範疇三				

附錄 1 GRI 章節對照表

GRI 條文	GRI 指標		永續報告書對應章節	頁碼	備註
GRI 2	一般揭露				
2-1	組織及報導實況	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	P. 5	
2-2		組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	P. 7	
2-3		報導期間、頻率及聯絡人	1.03.6 永續報告之責任單位	P. 7	
2-4		資訊重編	1.03.4 資訊重編	P. 7	
2-5		外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	P. 7	
2-6	活動與工作者	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司 4.09 供應鏈管理	P. 5 P. 40	
2-7		員工	5.01.2 人力組成	P. 42	
2-8		非員工的工作者	5.01.2 人力組成	P. 42	
2-9	治理	治理結構及組成	2.02 推動永續發展機制 2.03.2 董事會結構及運作情形 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	P. 11 P. 14 P. 19	
2-10		最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	P. 17	
2-11		最高治理單位的主席	2.03 董事會結構及運作情形	P. 12	
2-12		最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	P. 19	
2-13		衝擊管理的負責人	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	P. 12	
2-14		最高治理單位於永續報導的角色	2.01 永續發展策略2.01.1 永續發展方向	P. 9 P. 9	
2-15		利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	P. 18	
2-16		溝通關鍵重大事	3.01 利害關係人議合	P. 20	

		件			
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	P. 13	
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 2.03.2.2 董事會運作情形	P. 13 P. 16	
2-19		薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	P. 18	
2-20		薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	P. 18	
2-21		年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	P. 18	
2-22	政策與實務	永續發展策略的聲明	1.01 經營者的話 2.01 永續發展策略 2.01.1 永續發展方向	P. 4 P. 9 P. 9	
2-23		政策承諾	2.01.2 永續行動運作情形 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	P. 11 P. 32 P. 41	
2-24	政策與實務	納入政策承諾	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	P. 32 P. 41	
2-25		補救負面衝擊的程序	4.05.1 風險管理機制	P. 35	
2-26		尋求建議和提出疑慮的機制	4.05.1 風險管理機制	P. 35	
2-27		法規遵循	4.05.2 法規遵循	P. 37	
2-28		公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織	P. 39	
2-29	利害關係人議合	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合 4.04 溝通管道及申訴機制	P. 20 P. 34	
2-30		團體協約	5.01.5 團體協約	P. 47	
3-1	決定重大主題的流程		3.02 決定重大主題的流程	P. 23	
3-2	重大主題列表		3.03 重大主題列表	P. 26	
3-3	重大主題管理		3.04 重大主題之管理	P. 27	
GRI 200	主題準則：經濟				
200-1	經濟績效	組織產生的直接經濟價值	4.08.1 顧客健康與安全	P. 39	
200-2		氣候變遷對財務影響與風險和機會	4.05 風險管理	P. 35	

203-1	經濟績效	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.03 社會參與	P. 51	
205	反貪腐	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.2 反貪腐機制	P. 33	
206	反競爭行為	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	P. 34	
207	稅務	稅務方針	4.03 誠信經營	P. 32	
GRI 300			主題準則：環境		
301	物料	物料管理	6.06 其他-綠色採購	P. 56	
302	能源	組織內部的減少能源消耗	6.03 能源管理	P. 55	
303	水資源	水與放流水	6.04 水資源管理	P. 55	
305-1	排放	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.02 溫室氣體盤查	P. 54	
305-2		間接（範疇二）溫室氣體排放	6.02 溫室氣體盤查	P. 54	
306	廢棄物	廢棄物的產生與處理	6.05 廢棄物管理	P. 55	
307	有關環境保護的法規遵循	遵循環保法規情形	2.01.2 永續行動運作情形	P. 9	
GRI 400	主題準則：社會				
401-1	勞雇	新進員工和離職員工	5.01.6 人才培育與發展	P. 48	

401-2	關係	提供給全職員工（不含臨時或兼職員工）的福利	2.03.2.5 薪酬政策	P. 18	
401-3		育嬰假	5.01.4 員工權益及福利-育兒保障	P. 45	
402-1	勞資關係	關於營運變化的最短預告期	5.01.4 員工權益及福利-勞資關係	P. 45	
403-1	職業安全衛生	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	P. 49	
403-2		危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.2 職業傷害	P. 50	
403-3		有職業健康服務	4.05.2 法規遵循	P. 37	
403-4		有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.01.1 人權政策與承諾	P. 41	
403-5		有關員工職業安全衛生之訓練	5.01.6 人才培育與發展	P. 48	
404-1	訓練與教育	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	P. 48	
404-2		提升員工職能及過度協助方案	5.01.6 人才培育與發展	P. 48	
405-1	員工	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1 成員及多元化	P. 14	
405-2	多元化與平等機會	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	P. 43	
406-1	不歧視	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.5 團體協約 - 有成立工會	P. 47	
408	童工	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	P. 41	
412-2	人權評估	人權政策或程序的員工訓練	5.01.4 員工權益及福利	P. 45	
414-1	供應	使用社會標準篩選新供應商	4.09 供應鏈管理	P. 40	

	商 社 會 評 估				
416-1	顧 客 健 康 與 安 全	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	P. 39	
417-1	行 銷 與 標 示	產品和服務資訊與標示的要求	4.08.2 行銷與標示	P. 40	
418-1	客 戶 隱 私	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	P. 38	
419-1	社 會 經 濟 法 規 遵 循	控制違反社會與經濟領域之法律和規定	4.05.2 法規遵循	P. 37	

附錄 2 SASB 行業章節對照表

硬體行業(TC-HW-硬體)

表 1 永續揭露主題與指標

主題	指標	種類	衡量單位	代碼	輸入值 數據/說明	章節
產品安全	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	討論及分析	不適用	TC-HW-230a.1	建立權限控管、資料加密及資安機制，確保產品資訊安全與法規遵循。	4.06 資訊安全及客戶隱私保護 (P. 38)
員工多元及包容性	針對(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比 ¹	量化	百分比(%)	TC-HW-330a.1	(a)高階管理階層 (1)性別之百分比： 男性：5 %、女性：2 % (2)多元群體之代表性之百分比： ² 目前資料不足無法分析 (b)非高階管理階層 (1)性別之百分比： 男性：61 %、女性：32 % (2)多元群體之代表性之百分比 ³ 目前資料不足無法分析。 (c)技術員工 (1)性別之百分比： 無獨立揭露技術人員性別占比，	5.01.3 員工多元包容及平等 (GRI 401) (GRI 403) (P. 43)

¹ TC-HW-330a.1 之註一個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。

² TC-HW-330a.1 之註一個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。

³ TC-HW-330a.1 之註一個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。

					但技術類職務以男性為主。 (2)多元群體之代表性之百分比⁴ 目前資料不足無法分析 (d)所有其他員工 (1)性別之百分比： 無明確區分職類，但整體員工性別比例為男性：70%、女性：30% (2)多元群體之代表性之百分比⁵ 目前資料不足無法分析	
產品生命週期管理	含有IEC 62474應申報物質之產品收入百分比⁶ 符合電子產品環境評估工具(EPEAT)註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比⁷	量化 量化	百分比(%) 百分比(%)	TC-HW-410a.1 TC-HW-410a.2	目前尚無資料可揭露	2.01 永續發展策略【GRI 2-6】(P.9)
	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	百分比(%)	TC-HW-410a.3	目前尚無資料可揭露	
	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	量化	公噸(t)，百分比(%)	TC-HW-410a.4	目前尚無資料可揭露	

⁴ TC-HW-330a.1 之註一個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。

⁵ TC-HW-330a.1 之註一個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。

⁶ TC-HW-410a.1 之註一揭露應包括管理使用 IEC 62474 應申報物質作法之討論。

⁷ TC-HW-410a.2 之註一揭露應包括將環境聚焦原則納入產品設計所作之努力之討論。

供應鏈管理	一階供應商場所於責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中經查核之百分比，按（a）所有場所及（b）高風險場所 一階供應商就（a）優先不合格及（b）其他不合格之（1）不符合責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序之不合格比率，以及（2）相關改正行動比率	量化	百分比（%）	TC-HW-430a. 1 TC-HW-430a. 2	目前尚無資料可揭露	4. 09 供應鏈管理（GRI 2-6、204-1）（P. 40）
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	TC-HW-440a. 1	不適用	4. 09 供應鏈管理（GRI 2-6、204-1）（P. 40）

表 2 活動指標

活動指標	種類	衡量單位	代碼	輸入值 數據/說明	章節
生產單位數量，按產品類別劃分 ⁸	量化	數量	TC-HW-000. A	目前尚無資料可揭露	
製造場所之面積	量化	平方公尺 (m ²)	TC-HW-000. B	目前尚無資料可揭露	
自有場所產量之百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-000. C	目前尚無資料可揭露	

⁸ TC-HW-000. A 之註一個體應標明報導期間內之生產單位數量，究係於其自有場所製造或由承包製造商或供應商生產。類別可能包括通訊設備、零組件、電腦硬體、電腦週邊設備、電腦儲存、消費性電子產品、其他硬體、列印與成像，以及交易管理系統。