

封面

股票代碼：8097

常理科技股份有限公司

2025 年永續報告書

發行日期：2026 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	5
1.01 經營者的話	5
1.02 關於本公司	6
1.03 報告書資訊	8
1.03.1 編製依據	8
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 (GRI 2-3)	8
1.03.3 報告邊界與範疇 (GRI 2-2)	8
1.03.4 資訊重編 (GRI 2-4)	8
1.03.5 外部確信/保證情形 (GRI 2-5)	8
1.03.6 永續報告之責任單位	9
1.04 其他	9
2、 永續經營	10
2.01 永續發展策略	10
2.01.1 永續發展方向 (GRI 2-14)	10
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	12
2.02.2 運作情形	12
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	15
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形 (GRI 2-9)	21
2.04 其他	22
3 利害關係人與重大主題	23
3.01 利害關係人議合 (GRI 2-29)	23
3.02 決定重大主題的流程 (GRI 3-1)	26
3.03 重大主題列表 (GRI 3-2)	30
3.04 重大主題之管理 (GRI 3-3)	30
4、 治理面	33
4.01 經濟績效 (GRI 201)	33
4.02 稅務 (GRI 207)	33
4.03 誠信經營	35
4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 (GRI 2-23 / 2-24 / 2-26)	35
4.03.2 反貪腐機制 (GRI 205)	36
4.03.3 反競爭行為 (GRI 206)	36
4.04 溝通管道及申訴機制 (GRI 2-25 / GRI 2-26)	37

4.05	風險管理	38
4.05.1	風險管理機制	38
4.05.2	法規遵循 (GRI 2-27)	39
4.06	資訊安全及客戶隱私保護	40
4.06.1	資訊安全管理	40
4.06.2	客戶隱私保護 (GRI 418)	41
4.07	參與各類社團組織 公協會參與 (GRI 2-28)	41
4.08	產品及服務管理	42
4.08.1	顧客健康與安全 (GRI 416)	42
4.08.2	行銷與標示 (GRI 417)	43
4.09	供應鏈管理 (GRI 2-6)	43
4.10	其他	44
5、	社會面	46
5.01	人力發展	46
5.01.1	人權政策與承諾 (GRI 2-23 / 2-24)	46
5.01.2	人力組成	47
5.01.3	員工多元包容及平等 (GRI 401 / 403)	47
5.01.4	員工權益及福利 (GRI 401 / 405)	50
5.01.5	團體協約 (GRI 2-30)	52
5.01.6	人才培育與發展 (GRI 404)	52
5.02	職業安全及衛生	53
5.02.1	職業安全及衛生政策 (GRI 403)	53
5.02.2	職業傷害 (GRI 403)	54
5.03	社會參與 (GRI 413)	54
6、	環境面	56
6.01	氣候變遷 (GRI 201-2)	56
6.01.1	氣候治理與監督機制	56
6.01.2	氣候風險與機會對營運、策略及財務影響 (短、中、長期)	56
6.01.3	極端氣候與轉型影響分析	57
6.01.4	氣候風險辨識與管理機制	58
6.01.5	氣候情境分析與營運韌性	58
6.01.6	氣候轉型策略與管理目標	58
6.01.7	內部碳定價機制與規劃	59
6.02	溫室氣體管理 (GRI 305-1 / 305-2)	59
6.03	能源管理 (GRI 302)	61
6.03.1	能源使用政策 (GRI 302-1 / 302-4)	61
6.03.2	能源使用情況 (GRI 302-1 / 302-3)	61

6.03.3 節能改善措施與未來規劃 (GRI 302-4 / 302-5)	62
6.04 水資源管理 (GRI 303)	62
6.04.1 水資源管理與節水措施 (GRI 303-1)	62
6.04.2 排放水管理 (GRI 303-2 / 303-4)	62
6.04.3 用水情況 (GRI 303-3)	63
6.05 廢棄物管理 (GRI 306)	63
6.05.1 廢棄物管理	64
6.05.2 廢棄物產生情況	64
6.06 生物多樣性 (GRI 101)	65
6.06.1 生物多樣性管理與衝擊管理	65
6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果	65
附錄 1 GRI 章節對照表	66
附錄 2 氣候相關資訊	71
附錄 3 SASB 行業章節對照表	72

1、 報告書資訊

1.01 經營者的話

常理科技股份有限公司在 2025 年度，持續以營運轉型與國際市場拓展為發展主軸。面對全球數位轉型、智慧物聯網及新能源發展趨勢，本公司深化電信直供與多產品線布局，積極拓展拉丁美洲及其他新興市場，並加強與國際電信營運商合作，逐步擴大國際客戶基礎與市場布局，為未來營運成長奠定基礎。

2025 年度，本公司營業收入為新台幣 293,464 仟元，較前一年度成長 19.38%。由於國際大型電信商客戶開發及產品認證週期較長，加上持續投入研發與轉型資源，年度營業毛利為 55,281 仟元，本期淨損為 71,649 仟元。面對轉型期間的營運挑戰，本公司將持續優化產品組合、提升研發效能及強化成本與風險管理，在兼顧營運韌性與財務穩健的基礎上，逐步累積長期成長動能。

在產品與技術發展方面，本公司持續發展網通、物聯網及無線通訊等產品與應用，並積極布局新能源領域。常理科技與國立臺灣科技大學合作成立「常理固態氫能源研發中心」，投入固態儲氫技術之研發與應用，並取得臺科大「鎂基複合材料及其形成方法」專利之專屬授權，持續推動鎂基固態儲氫材料及儲氫模組等技術發展，拓展公司新能源技術布局。

本公司持續推動固態儲氫相關技術之驗證、量產及商業化應用，並積極拓展備援電力、物流載具及低碳能源系統等應用領域，並逐步完善新能源事業布局，培育未來成長動能。同時，本公司將深化與學術研究機構及產業夥伴之合作關係，以提升技術成熟度、應用廣度與市場導入能力；進一步強化本公司在低碳能源與綠色科技領域之技術實力與市場競爭力，為長期永續發展建立更具韌性的成長基礎。

展望未來，本公司持續深化「電信直供」與「新能源技術」雙軸發展策略，透過多元客戶、市場與產品布局，強化營運韌性與長期競爭力。同時，本公司將永續理念融入營運與發展策略，更精進公司治理、人才培育、環境管理及供應鏈韌性。常理科技將秉持創新、誠信與永續經營理念，攜手員工、客戶、供應商及合作夥伴，共同創造企業與利害關係人的長期永續價值。

董事長 林銓錄



1.02 關於本公司

- 公司簡介（GRI 2-1 / GRI 2-6）

常理科技股份有限公司之前身為 1986 年 6 月 17 日成立之鴻松工業有限公司，成立時資本額為新台幣 500 萬元；2000 年 10 月更名為鴻松精密科技股份有限公司；並於 2004 年 3 月股票掛牌上櫃，股票代號 8097。隨著營運轉型與市場發展，公司持續拓展網通及物聯網相關業務，目前主要營運據點位於臺灣，並積極開發拉丁美洲及其他新興市場之國際電信商客戶，持續提升國際市場布局與客戶服務能力。

本公司主要從事網通及物聯網產品之研發、設計與銷售，持續強化產品研發、客製化服務及國際電信商直供能力；同時積極布局固態儲氫相關技術，透過產學合作、技術研發與應用驗證，探索備援電力、物流載具及低碳能源系統等應用機會。未來，本公司將持續深化「電信直供」與「新能源技術」雙軸發展策略，整合既有網通技術與新能源研發能量，提升產品附加價值、營運韌性及長期競爭力，逐步建構兼具創新與永續發展之營運模式。

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（2025 年度至 9 月 17 日卸任）； 楊健明（2025 年 9 月 17 日就任）
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	通信網路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	新台幣 638,025 千元
淨銷售額	新台幣 293,464 千元
員工人數	43 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

常理科技股份有限公司主要從事通信網路產品及相關零組件與物聯網智慧家庭產品之研發、設計與銷售，並朝向專業電信營運商供應夥伴轉型。本公司透過產品研發、系統整合及客製化服務，深化與國際電信業客戶之合作，並持續拓展拉丁美洲及其他新興市場，以提升產品競爭力及國際市場布局。

在上游供應鏈方面，本公司主要採購 IC、電子零組件、金屬材料、塑膠材料及包裝材料等，並依生產需求與供應情形進行供應商管理及採購配置，以維持產品品質與供應穩定。2025 年度亦持續因應市場需求及產品組合變化，調整供應商與採購結構。

除既有網通及物聯網事業外，本公司持續投入氫能源相關技術研發，拓展新能源技術之應用機會。本公司透過既有研發能力與外部合作資源，逐步形成由上游零組件與材料供應、公司研發設計與產品整合，連結到下游國際電信業客戶及應用市場所構成之價值鏈。

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	2025 年度(家數)	2024 年度(家數)
供應商	材料供應商	53	57
客戶	公司行號	13	9

● 2025 年度價值鏈重大變化

2025 年度，本公司持續配合營運轉型、國際市場開發及產品研發方向調整價值鏈布局，主要變化包括：

一、供應商結構隨產品與市場需求調整

配合生產需求及市場變化，本公司調整零組件與材料採購配置。2025 年度主要供應商集中度有所變化，反映本公司因應產品組合及採購需求調整供應來源，以維持供應穩定及營運彈性。

二、深化國際電信業客戶布局

本公司持續朝專業電信營運商供應夥伴轉型。由於國際大型電信商客戶之開發、產品驗證及認證期間較長，2025 年度持續耕耘拉丁美洲及其他新興市場，並透過網通及物聯網產品開發與客製化服務，逐步擴大國際市場布局。

三、持續投入網通、物聯網及氫能源研發

2025 年度本公司持續投入網通、物聯網與氫能源領域之研究發展，配合市場需求拓展相關產品與應用，並累積新能源技術研發能量，作為未來產品與事業多元化發展的重要基礎。

1.03 報告書資訊

相關內容包括「編制依據」、「報告涵蓋期間、頻率」等。

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定期發行之永續報告書，揭露常理科技 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）之財務與非財務永續資訊，內容涵蓋公司治理、永續發展策略、重大主題、經營績效、價值鏈管理，以及環境、社會與治理（ESG）相關作為，並同步公布於本公司網站，以提供利害關係人查閱與參考。

- 本次報告書發行時間：2026 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）

本報告書涵蓋常理科技股份有限公司 2025 年度永續發展之績效表現，財務及人員資訊涵蓋範圍原則上與合併財務報表一致；其他永續資訊則以本公司臺灣營運據點之實際管理及資料蒐集範圍為主。各項環境及社會績效指標之揭露範圍如有差異，則於相關章節另行說明。

1.03.4 資訊重編（GRI 2-4）

2025 年度，本報告書未發生前期資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形（GRI 2-5）

本報告書尚未經獨立第三方確信或保證。

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：財務處

聯絡窗口：李靜宜副總

電話：+ 886-2-8685-7300

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 2025 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推動方向如下：

- 環境保護：依據環境相關法規推動環境管理，提升能源使用效率、落實廢棄物管理及再生物料使用，並配合主管機關規定逐步強化溫室氣體管理。
- 技術創新：本公司持續投入網通、物聯網及氫能源相關技術研發，透過產品與技術創新，提升產品競爭力並拓展未來應用機會。
- 公司治理：強化內部控制、風險管理、資訊透明及法令遵循機制，提升本公司治理及風險管理效能。
- 社會責任：本公司重視員工權益、職業安全與健康、人才培育及員工福利，並關注社會參與及公益活動。

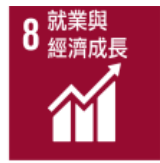
本公司依相關環境及勞動法規建立管理制度與作業程序，推動環境、社會及公司治理相關措施，並透過技術研發、風險管理及人才發展，逐步提升永續經營能力。

2.01.1 永續發展方向（GRI 2-14）

■ 聯合國永續發展目標（SDGs）

本公司由總經理室負責推動永續發展相關作業，並統籌各部門辦理相關事項；永續發展推動情形按季向董事會報告，並與董事會成員進行溝通討論，以持續強化永續治理與管理機制。同時，本公司參考聯合國永續發展目標（SDGs），將環境、社會及公司治理相關議題逐步融入營運管理與永續發展方向，兼顧企業營運與長期永續發展。

常理科技 2025 年度 永續發展目標 (SDGs) 對應表

SDGs 目標	對應細部目標	對應 GRI 準則	公司因應措施
SDG 7 可負擔潔淨能源 	7.3 提升能源效率 7.a 促進潔淨能源研究與技術發展	GRI 302 能源 GRI 305 排放	推動節能管理與能源效率提升，並投入固態儲氫與氫燃料電池等低碳能源技術之研發與應用驗證。
SDG 8 就業與經濟成長 	8.2 提升生產力與技術創新 8.8 職業安全與健康	GRI 403 職業安全健康 GRI 404 訓練與教育	推動產品與技術創新，提升營運效率與產品附加價值，並強化人才培育、職業安全及員工照顧，營造安全友善的工作環境。
SDG 9 產業創新與基礎建設 	9.5 提升研發能力 9.b 支持創新科技	GRI 203 間接經濟影響 GRI 2-6 活動與價值鏈	投入網通、物聯網及氫能源技術研發，並透過產學合作強化固態儲氫技術研發與創新應用，提升技術創新及產業競爭力。
SDG 12 責任消費與生產 	12.4 化學品與廢棄物管理 12.5 廢棄物減量與回收再利用	GRI 301 材料 GRI 306 廢棄物	推動綠色材料應用、廢棄物分類與妥善處理，並持續推動源頭減量及資源回收再利用，提升資源使用效率。

本公司依據營運特性與永續發展策略，選定與企業營運高度相關之 SDGs 目標，並結合 GRI 準則與管理措施，持續推動低碳、智慧與永續發展。

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

常理科技股份有限公司於 2016 年 8 月 11 日訂定「永續發展守則」，作為推動永續發展相關作業之依循，並依實際營運及法令規範適時檢視與修訂。本公司目前由總經理室負責推動永續發展相關作業，並統籌各部門依其職掌辦理相關事項，將公司治理、環境保護及社會責任等永續議題納入營運管理。

本公司永續發展推動情形由總經理室按季向董事會報告，並與董事會成員進行溝通與討論，使董事會掌握永續發展相關事項之執行情形。各相關部門依其業務職掌，辦理風險管理、環境管理、職業安全、員工照顧及其他永續相關工作，逐步強化本公司永續治理與管理機制。

2.02.2 運作情形

常理科技股份有限公司目前由總經理室負責推動永續發展相關作業，統籌各部門依其職掌辦理公司治理、環境管理、職業安全、風險管理、資訊安全及社會責任等相關事項，並持續推動永續資訊蒐集與揭露、節能減碳及相關管理工作。

2025 年度，本公司持續依「永續發展守則」推動相關作業，並由各部門依業務職掌落實永續管理措施，包括提升能源使用效率、環境與廢棄物管理、員工職業安全與教育訓練、風險管理及資訊安全等事項，持续提升永續管理與營運韌性。

總經理室按季向董事會報告永續發展相關執行情形，並與董事會成員進行溝通與討論，使董事會掌握永續發展推動情形，並持續強化公司永續治理與管理機制。

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

相關內容包括「對永續治理之角色及督導情形」、「督導永續管理之績效評估」。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 (GRI 2-12)

董事會監督永續發展推動

常理科技股份有限公司董事會為本公司永續發展之最高治理與監督單位，負責督導公司永續發展方向及相關風險管理，並將永續發展相關議題納入公司經營與決策考量。

本公司由總經理室負責推動永續發展相關作業，統籌各部門依職掌辦理相關事項，並按季向董事會報告永續發展推動情形。董事會透過相關報告及溝通討論，掌握永續發展執行情形及重要議題，持續強化公司永續治理與管理機制。

永續報導管理

本公司透過重大主題調查及利害關係人溝通，蒐集相關永續議題資訊，作為永續議題鑑別及報告書內容規劃之參考。永續報告書相關資料由各權責部門提供，經彙整及內部檢核後辦理報告書編製，以提升永續資訊揭露之完整性及可靠性。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估 (GRI 2-14)

董事會績效評估

為強化公司治理及提升董事會運作效能，常理科技股份有限公司依據「董事會績效評估辦法」，每年定期辦理董事會績效評估。評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，並透過自我評估機制，檢視董事會及功能性委員會之運作情形與治理效能。

2025 年度董事會績效評估內容涵蓋對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事選任及持續進修、內部控制等面向，並將公司**永續經營之參與程度**納入評估內容，以檢視董事會對公司永續經營及長期發展之參與及監督情形。

依本公司董事會運作及績效評估內容，相關督導與評估重點可歸納為以下三大面向：

一、專業職能與決策效能

透過董事會成員對公司營運之參與、決策品質、董事會組成與結構及持續進修等面向之評估，檢視董事會運作及決策效能，持續強化董事會治理職能。

二、內部控制與風險監督

董事會及審計委員會透過相關治理機制，持續關注公司內部控制及風險管理情形，並藉由績效評估檢視董事會及功能性委員會之監督職能，以提升公司治理及風險管理效能。

三、永續經營推動與監督

董事會績效評估將公司永續經營之參與程度納入評估內容，藉以檢視董事會對永續經營及公司長期發展之參與及監督情形，並作為持續強化永續治理之參考。

本公司透過定期績效評估，持續檢視董事會、個別董事及功能性委員會之運作情形，並將評估結果作為改善董事會運作、提升治理職能及強化永續管理效能之參考。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修（GRI 2-17）

董事會進修

2025 年度，本公司董事參與公司治理及永續發展相關進修課程之時數合計 21 小時，課程內容涵蓋永續發展、ESG、公司治理及相關專業議題。董事會進修情形亦可參閱常理科技公司年報與公開資訊觀測站。

2025 年度董事參與公司治理、永續發展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	進修時數合計數
獨立董事	邱顯源	114/7/25	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	談綠色及轉型金融行動方案-永續發展藍圖與董事責任	3	9
獨立董事	邱顯源	114/9/25	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	企業如何進行 TNFD 與生物多樣性自然財報揭露	3	
獨立董事	邱顯源	114/11/14	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	健康永續力-科技驅動 ESG 的高齡照護新模式	3	
獨立董事	馮元樑	114/9/19	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	永續資訊管理之內部控制建置實務	3	3
獨立董事	孫正強	114/6/15	社團法人中華公司治理協會	掌握產業控股與集團化運作的關鍵	3	6

獨立董事	孫正強	114/8/12	社團法人中華公司治理協會	證券交易法下公司與董監之義務與責任	3	
獨立董事	姚文容	114/11/14	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	健康永續力-科技驅動 ESG 的高齡照護新模式	3	3

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 7 位董事（含 4 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 14.3%。

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	符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循	0

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
		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。	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	
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、投資規劃專長 台灣大學化工系畢業 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	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
			條第二項之規範 持有公司股份：0 股	
獨立董事：姚文容		具備企業經營管理專長 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

註：本表係依 2025 年度董事會組成情形揭露。黃南豪先生於 2026 年 7 月 7 日卸任董事，楊健明先生於 2026 年 7 月 7 日新任董事。相關董事異動係報導期間後發生之事項。

本屆董事會任期為 2024 年 6 月 28 日至 2027 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	85.7 %
性別	女性	14.3 %
年齡	29 歲(含)以下	0
年齡	30-50 歲	28.6 %
年齡	51 歲(含)以上	71.4 %

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

常程科技股份有限公司 持續強化公司治理與董事會運作效能，透過董事會績效評估制度、董事多元化組成及公司治理相關機制，提升董事會決策品質

與監督功能。董事會成員具備財務、科技、法律、管理及產業經驗等多元專業背景，有助於公司經營策略、風險管理及永續發展議題之討論與決策。

本公司已為全體董事投保董事責任保險，以合理分散履行職務風險，並持續落實利益迴避制度。對於涉及董事利害關係之議案，相關董事均依法迴避討論及表決，以維持董事會決策之獨立性與公正性。

董事會除負責監督經營團隊與公司營運外，亦持續關注永續發展、資訊安全、供應鏈管理及新能源技術等重要議題。2025 年度，本公司持續檢視並優化公司治理相關制度與管理機制，以提升資訊透明度、強化利害關係人溝通及增進企業永續經營能力。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2025 年度共計召開 8 次董事會，實際出席率達 96.23%。

2025 年度董事會開會 8 次，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	7	1	87.5%	於 113/6/28 改選 後連任
獨立董事	邱顯源	7	1	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	8	0	100%	於 113/6/28 改選 後連任
獨立董事	姚文容	5	0	100%	於 114/6/27 補選 後就任(應出席次 數 5 次)

註：本表係依 2025 年度董事會組成情形揭露。黃南豪先生於 2026 年 7 月 7 日卸任董事，楊健明先生於 2026 年 7 月 7 日新任董事；上述董事異動均屬報導期間後事項。

2.03.2.3 提名與遴選 (GRI 2-10)

常理科技股份有限公司依據《公司法》、《董事選舉辦法》及公司治理相關規範辦理董事提名與選任。董事之選任採候選人提名制度，提名及資格審查依相關法令及公司規定辦理，並由股東會就董事候選人名單進行選任。

董事候選人之遴選綜合考量其專業知識、經驗、能力及獨立性，並配合董事會成員多元化政策，使董事會具備營運管理、財務、產業及其他公司營運所需之專業能力。獨立董事之資格及獨立性，並依相關法令規定辦理。

依《公司法》第 192 條之 1 規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上股份之股東，得以書面向公司提出董事候選人名單，以維護股東提名權及董事選任程序之公平性與透明度。

2.03.2.4 利益迴避 (GRI 2-15)

常理科技股份有限公司依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令建立董事利益迴避機制。董事對於董事會議案，如與其自身或其代表之法人有利害關係，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權。

依相關規定，董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就董事會議案具有利害關係者，視為董事就該議案有自身利害關係。本公司並依董事會議事規範辦理相關議事程序及紀錄，以落實利益衝突管理及公司治理。有關董事、主要股東及關係人之相關資訊，依相關法令規定於年報及公開資訊觀測站揭露。

2.03.2.5 薪酬政策 (GRI 2- 20 / 2- 21)

1. 薪酬結構與薪酬決定流程

常理科技股份有限公司依《公司章程》及相關薪酬管理規範辦理董事及經理人之薪酬事項。薪資報酬委員會依其職權，定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準及結構，並評估其薪資報酬。

本公司薪酬制度綜合考量職務責任、專業能力、公司營運績效及市場薪酬水準等因素，相關薪酬事項依公司內部核決程序及相關法令辦理，以建立合理之薪酬制度，並兼顧公司營運發展及人才留任。

2. 薪酬政策與薪資比率揭露

本公司依職務內容、專業能力、工作績效及市場薪資水準等因素訂定員工薪酬，並依相關法令及公司制度辦理薪資、福利及退休等事項，以維護員工權益。

董事及經理人之薪酬資訊依相關法令規定揭露於公司年報；員工薪酬及相關資訊亦依適用法令及公司規定辦理，以提升薪酬管理及資訊透明度。

2025 年度非管理階層全職員工的薪資平均數為 794 仟元，薪資中位數則為 793 仟元，充分展現公司在薪酬分配上的公平性與市場競爭力。

項目	2025 年	2024 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	4.28	4.41
報導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	-2.95	-8.88

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

本公司依公司治理相關規範設置功能性委員會，協助董事會履行監督與治理職責。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；各功能性委員會之組成、任期及運作情形，詳見本公司股東會年報。

1. 薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會由 3 位獨立董事組成，負責定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準及結構，並評估其薪資報酬，將相關建議提交董事會討論。

薪資報酬委員會每年至少召開二次會議。2025 年度共召開 4 次會議，全體委員實際出席率為 100%；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
召集人	邱顯源	4	0	100%	於 113/7/11 董事會委任後連任
委員	馮元樑	4	0	100%	於 113/7/11 董事會委任後連任
委員	孫正強	4	0	100%	於 113/7/11 董事會委任後新任

2.審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次會議，主要職責為監督公司財務報表之允當表達、內部控制制度之有效實施、公司遵循相關法令及規則之情形、公司現存或潛在風險之管控，以及簽證會計師之選任、解任、獨立性及適任性等事項。

2025 年度，審計委員會共召開 7 次會議，全體委員實際出席率為 100%；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	7	0	100%	於 113/6/28 改選後連任
獨立董事	馮元樑	7	0	100%	於 113/6/28 改選後連任
獨立董事	孫正強	7	0	100%	於 113/6/28 改選後連任
獨立董事	姚文容	5	0	100%	於 114/6/27 補選後就任 (應出席次數 5 次)

2.04 其他

本公司持續關注供應鏈管理與永續發展議題，透過供應商管理及採購機制，強化供應品質、交期及營運風險管理，並逐步將環境保護、節能減碳及企業社會責任等因素納入供應鏈管理考量，以提升供應鏈韌性與永續經營能力。

此外，本公司重視員工照顧及社會參與，並結合網通、AIoT 及新能源技術之研發與營運發展，持續提升產品與技術創新能力。未來將依公司營運發展與永續趨勢，逐步深化環境、社會及治理相關管理作為，提升企業長期競爭力與永續價值。

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

常理科技股份有限公司重視與利害關係人之溝通與互動，由經營團隊依公司營運特性、業務往來及永續發展議題，辨識可能影響本公司營運，或受到本公司營運活動、產品及服務影響之利害關係人，作為永續議題管理及資訊揭露之重要參考。

本公司參考 GRI 準則及 AA1000 Stakeholder Engagement Standard（AA1000SES）之利害關係人鑑別概念，考量依賴性、責任、關注程度、影響力及多元觀點等面向，並結合公司實際營運關係進行評估。

依 2025 年度營運情形，本公司主要利害關係人歸納為五類：（1）員工、（2）供應商、（3）客戶、（4）政府機關、（5）非營利組織及學術機構。

■ 主要利害關係人議合

本公司透過多元溝通管道與利害關係人保持互動，瞭解其對公司治理、營運發展、員工權益、產品與服務、環境管理及永續發展等議題之關注，並將重要意見作為營運管理、重大主題鑑別及永續資訊揭露之參考。

本公司設置發言人及代理發言人，作為公司對外溝通管道，並於公司網站設置利害關係人相關資訊，以利利害關係人反映意見及進行溝通。本公司另依不同利害關係人特性，透過公司網站、電子郵件、業務往來、會議及其他適當方式進行溝通與議合。

2025 年度各類利害關係人之主要關注議題、溝通管道、溝通頻率及回應方式彙整如下表，並作為本公司重大主題分析與永續管理之重要參考。

2025 年度 利害關係人議合表

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注永續議題	負責單位	溝通結果
員工	公司營運之重要人力資源	員工會議、教育訓練、電子郵件、內部公告、績效面談	員工會議：每季；教育訓練：依年度計畫辦理；電子郵件及內部公告：不定期；績效面談：每年	5. (S1)員工培育與職涯發展 6. (S2) 勞資關係與溝通 (GRI 402) 7. (S3) 職業安全與健康 (GRI 403) 13. (G3) 風險管理與內部控制	管理處 (人資部)	持續優化教育訓練與職涯發展機制，強化職安管理、員工溝通及意見反映機制。
供應商	提供原物料、零組件、設備及專業服務之重要合作夥伴	供應商會議、供應商評估、採購及業務往來、電子郵件	供應商評估：每年；採購及業務往來：依實際需求；會議及電子郵件：不定期	3. (E3) 廢棄物管理 4. (E4) 綠色材料與循環設計	製造處 (資材部、品保部)	持續強化供應商管理與評估機制，提升供應品質、法令遵循及供應鏈穩定性。
客戶	公司產品與服務之使用者及重要營運夥伴	客戶滿意度調查、客戶拜訪、業務聯繫、電子郵件、客戶意見與申訴管道	客戶滿意度調查：依公司規劃辦理；業務聯繫：持續；客戶拜訪及意見回應：依實際需求	2. (E2) 能源效率與節能管理 9. (S5) 客戶資料保護 (GRI 418) 10. (S6)產品責任 (GRI 416、GRI 417) 12. (G2) 資安與隱私管理(GRI 418)	業務處、研發處、製造處 (品保部)	持續提升產品與服務品質，強化客戶意見回應、資訊安全及客戶關係管理。
政府機關	公司營運須遵循主管機關之	參與法規宣導說明會、主管機關往	依主管機關規定定期申報；法規宣導	1. (E1) 氣候變遷與因應策略	財會處 (財務部)	持續掌握法規與政策變動，落實法令遵循、資

	法令、政策及申報要求	來、定期申報資料、公開資訊揭露	及主管機關溝通：不定期	11. (G1) 公司治理與誠信經營	及相關權責單位	訊申報及公司治理要求。
非營利組織及學術機構	產學合作、技術交流及永續發展之合作夥伴	產學合作、研究合作、技術交流會議、論壇及研討活動	依合作計畫及交流需求不定期辦理	8. (S4) 在地服務 (GRI 413) 14. (G4) 永續發展策略管理 (GRI 2-22)	研發處及相關權責單位	持續推動產學合作、技術交流與人才培育，結合科技創新與永續發展，深化外部合作。

3.02 決定重大主題的流程（GRI 3-1）

重大主題鑑別與評估

本公司參考 AA1000 當責性原則之包容性、重大性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，鑑別及評估公司營運活動與商業關係對**經濟、環境及人群（包括人權）所產生或可能產生之實際與潛在衝擊，作為決定重大主題之基礎。執行步驟如下：

1、了解組織脈絡

常理科技依據公司營運特性、主要產品與服務、營運據點、商業關係、供應鏈及價值鏈等面向了解組織脈絡，並參考產業特性、國際永續發展趨勢、相關法規及利害關係人關注議題，彙整可能與公司營運及永續衝擊相關之議題。

經綜合評估後，彙整出 4 項治理面向、6 項社會面向及 4 項環境面向，共 14 項永續議題，作為後續衝擊鑑別與重大主題評估之基礎。

2025 年永續相關議題

構面	環境 (Environmental)	社會 (Social)	治理(Governance)
永續相關議題	1. E1 氣候變遷與因應策略（GRI 302、305） 2. E2 能源效率與節能管理（GRI 302） 3. E3 廢棄物管理（GRI 306） 4. E4 綠色材料與循環設計（GRI 301、306）	5. S1 員工培育與職涯發展(GRI 404) 6. S2 勞資關係與溝通 (GRI 402) 7. S3 職業安全與健康 (GRI 403) 8. S4 在地服務 (GRI 413) 9. S5 客戶資料保護 (GRI 418) 10. S6 產品責任 (GRI 416、GRI 417)	11. G1 公司治理與誠信經營(GRI 205) 12. G2 資安與隱私管理(GRI 418) 13. G3 風險管理與內部控制 (GRI 2-12) 14. G4 永續發展策略管理(GRI 2-22)

2、鑑別衝擊並評估顯著性

依據前項所辨識之永續議題，常理科技進一步鑑別公司營運活動、產品與服務、商業關係及價值鏈可能對經濟、環境及人群（包括人權）產生之實際或潛在、正面或負面衝擊，並評估各項衝擊之顯著程度。

■ **正面衝擊**：係指本公司營運活動、產品與服務或商業關係，已經或可能對經濟、環境及人群產生之有利影響，例如提升產品能源效率、人才培育、員工照顧及科技創新等。

■ **負面衝擊**：係指本公司營運活動、產品與服務或商業關係，已經或可能對經濟、環境及人群產生之不利影響，例如能源使用、溫室氣體排放、廢棄物產生、職業安全或供應鏈人權等影響。

對於**實際負面衝擊**，主要依衝擊之嚴重程度評估；對於**潛在負面衝擊**，則綜合考量衝擊之嚴重程度及發生可能性，以判斷其顯著性。

3、排定衝擊優先順序

常理科技依各項永續議題之衝擊評估結果，依其顯著程度排定優先順序，並將利害關係人議合結果及內外部專業意見作為評估之參考，以決定應優先管理及揭露之重大主題。

本公司得透過問卷、訪談、會議或其他議合方式蒐集利害關係人意見，惟利害關係人關注程度並非單獨決定重大主題之依據，仍以組織對經濟、環境及人群所產生衝擊之顯著性作為重大主題判定基礎。

永續議題正面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
E1 氣候變遷與因應策略	3.6	3.8	3.7
E2 能源效率與節能管理（重大主題）	4.7	4.5	4.6
E3 廢棄物管理	3.2	3.4	3.3
E4 綠色材料與循環設計（重大主題）	4.2	4.0	4.1
S1 員工培育與職涯發展（重大主題）	4.2	4.8	4.5
S2 勞資關係與溝通	3.5	3.6	3.6
S3 職業安全與健康	3.8	4.0	3.9
S4 在地服務	3.0	3.1	3.1
S5 客戶資料保護（重大主題）	4.3	4.7	4.5
S6 產品責任	3.9	3.7	3.8
G1 公司治理與誠信經營（重大主題）	4.5	4.7	4.6
G2 資安與隱私管理	3.6	3.4	3.5
G3 風險管理與內部控制（重大主題）	4.3	4.1	4.2
G4 永續發展策略管理	3.6	4.0	3.8

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

永續議題負面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
E1 氣候變遷與因應策略	3.4	3.8	3.6
E2 能源效率與節能管理（重大主題）	4.0	4.2	4.1
E3 廢棄物管理	2.9	3.1	3.0
E4 綠色材料與循環設計（重大主題）	4.0	4.6	4.3
S1 員工培育與職涯發展（重大主題）	4.2	4.2	4.2
S2 勞資關係與溝通	3.7	3.9	3.6
S3 職業安全與健康	3.3	3.1	3.2
S4 在地服務	3.0	3.2	3.1
S5 客戶資料保護（重大主題）	4.6	4.0	4.3
S6 產品責任	3.7	3.5	3.6
G1 公司治理與誠信經營（重大主題）	4.7	4.3	4.5
G2 資安與隱私管理	3.5	3.9	3.7
G3 風險管理與內部控制（重大主題）	4.0	4.6	4.3
G4 永續發展策略管理	3.9	4.1	4.0

負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。

4、確定重大主題

常理科技依據各項永續議題對經濟、環境及人群（包括人權）之衝擊顯著程度進行排序，並參考利害關係人議合結果及公司營運特性，確定 2025 年度重大主題。

經評估後，本公司共確定 6 項重大主題，包括治理面向之「公司治理與誠信經營」、「風險管理與內部控制」；環境面向之「能源效率與節能管理」、「綠色材料與循環設計」；以及社會面向之「員工培育與職涯發展」、「客戶資料保護」。

針對上述重大主題，本公司將依各主題之實際與潛在衝擊，持續完善相關政策、管理措施及目標，並追蹤執行情形，以降低負面衝擊、強化正面衝擊，作為永續管理與資訊揭露之重要基礎。

3.03 重大主題列表（GRI 3-2）

重大主題列表

依據分析方法的流程，永續小組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：

- 公司治理與誠信經營【治理】
- 風險管理與內部控制【治理】
- 能源效率與節能管理【環境】
- 綠色材料與循環設計【環境】
- 員工培育與職涯發展【社會】
- 客戶資料保護【社會】

常理科技 2025 年度重大主題與 2024 年度相比，重大主題數量維持 6 項，整體核心方向延續，但議題名稱及管理內涵進一步調整與深化。治理面由「誠信經營與法令遵循」及「永續風險管理與內部控制」，調整為「公司治理與誠信經營」及「風險管理與內部控制」；環境面由「節能減碳與支持淨零目標」及「原材料使用與再生資源」，調整為「能源效率與節能管理」及「綠色材料與循環設計」；社會面則由「員工培訓與專業發展」調整為「員工培育與職涯發展」，「客戶資料保護」列為重大主題。整體而言，2025 年度重大主題更聚焦於公司實際營運管理、資源效率、人才發展及資訊保護等永續議題。

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：

2025 年度重大主題正負面衝擊分析表

重大主題	主要正面衝擊	主要負面衝擊	主要衝擊對象
公司治理與誠信經營【治理】	健全公司治理、誠信經營及資訊透明機制，有助於保障股東及其他利害關係人權益，並提升企業營運透明度。	若公司治理、誠信經營或法令遵循機制未有效落實，可能影響股東、客戶、供應商及其他利害關係人權益。	客戶、供應商、員工、政府機關
風險管理與內部控制【治理】	透過風險辨識、內部控制及持續監督，可降低營運事件對員工、客戶、供應鏈及其他利害關係人造成之負面影響。	若風險管理或內部控制不足，可能增加營運中斷、資訊安全、法令遵循或供應鏈事件，進而影響相關利害關係人權益。	員工、客戶、供應商、股東及投資人
能源效率與節能管理【環境】	提升能源使用效率及推動節能措施，可降低能源消耗及溫室氣體排放，減少營運活動對氣候與環境之衝擊。	若能源使用效率不佳，可能增加能源消耗及溫室氣體排放，對氣候與環境造成較高負面衝擊。	客戶、供應商
綠色材料與循環設計【環境】	透過綠色材料選用、產品設計及資源循環利用，可降低原材料耗用、減少廢棄物產生及環境負荷。	若材料管理、產品設計或資源循環機制不足，可能增加原材料耗用、廢棄物產生及相關環境衝擊。	供應商、客戶
員工培育與職涯發展【社會】	提供教育訓練及職涯發展機會，有助於提升員工專業能力、就業能力與職涯發展，並促進人才長期發展。	若教育訓練或職涯發展機會不足，可能影響員工專業能力提升、職涯發展及工作投入。	員工及其他工作者
客戶資料保護【社會】	強化資訊安全及個人資料保護措施，可保障客戶個人資料、隱私	若發生資訊安全事件、個人資料外洩或不當使用，可能侵害客	客戶及其他資料當事人

	及資訊安全權益，降低資料遭不當使用之風險。	戶隱私、資訊安全及相關權益。	
--	-----------------------	----------------	--

本表依據常理科技 2025 年度重大主題鑑別結果，分析公司營運活動及商業關係對經濟、環境及人群（包括人權）可能產生之實際與潛在、正面與負面衝擊，作為重大主題管理、永續策略規劃及相關管理措施之依據。

2025 年度重大主題管理表

重大主題	政策或承諾	管理行動	專責單位	追蹤行動	指標與目標
能源效率與節能管理	推動節能減碳與低碳營運	提升能源使用效率、推動節能設備與能源管理	管理處	定期檢視用電量與節能成效	降低用電量、提升能源效率
綠色材料與循環設計	推動綠色材料與循環經濟	導入綠色材料、減少資源浪費與廢棄物	研發處 / 製造處	定期檢討材料使用效率	提升材料回收率、降低廢棄物
員工培育與職涯發展	強化人才培育與員工發展	辦理教育訓練與專業能力提升計畫	管理處 (人資部)	定期統計訓練時數與成效	提升員工訓練時數與留任率
客戶資料保護	落實資訊安全與個資保護	強化資安管理與客戶資料保護機制	管理處 (資訊部) / 業務處	定期執行資安檢測與教育訓練	降低資安事件、提升客戶信任
公司治理與誠信經營	強化公司治理與誠信經營	落實法遵制度與內部管理流程	管理處	定期檢討法遵與內控制度	重大違規案件為零
風險管理與內部控制	建立風險管理與內控機制	推動風險辨識、評估及改善措施	財會處 / 管理處	定期風險評估與內控查核	降低營運風險與提升內控有效性

本公司依據 2025 年度重大主題分析結果，建立重大主題管理機制，並透過政策承諾、管理行動及追蹤措施，持續強化永續管理與營運管理。

4、 治理面

4.01 經濟績效（GRI 201）

營運表現

2025 年度，常理科技公司營業收入淨額 2.9346 億元，較 2024 年度營業收入淨額 2.4583 億元成長 19.38%；全年度營業淨損為 70,772 仟元，本期淨損為 71,649 仟元，每股盈餘為(1.14) 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

2025 年常理科技公司合併報表財務表現	
資產總額	1,339,843 千元
債務比例 (146,685 千元)	10.95%
權益比例 (1,193,158 千元)	89.05%
產生的直接經濟價值	
營業收入	293,464 千元
分配的經濟價值	
營業成本	238,183 千元
員工薪資福利	93,579 千元
支付出資人款項	0 千元
支付政府的款項	468 千元
社會投資捐贈	41 千元
留存的經濟價值	

4.02 稅務（GRI 207）

稅務政策

常理科技股份有限公司秉持誠信經營及依法納稅原則，遵循營運所在地相關稅務法令辦理各項稅務申報及納稅事務，並依交易實質及相關法令規範處理稅務事項。本公司持續關注國內外稅制及法令變化，強化稅務遵循與風險管理，以維護公司及利害關係人之權益。

稅務治理與風險管理

本公司由財會處財務部負責稅務相關作業，包括稅務申報、法令遵循及相關稅務事項之管理；必要時並諮詢會計師或外部專業顧問，以確保相關作業符合適用法令。

因應公司營運及跨境交易需求，本公司持續關注各地租稅制度、跨境交易及移轉訂價等相關規範，並將重大稅務風險納入公司風險管理及內部控制程序，以降低稅務與法令遵循風險。

利害關係人稅務議題之溝通與管理

本公司依實際業務需要與稅捐稽徵機關、會計師及其他專業顧問進行溝通，掌握稅務法令及政策變動；對投資人則透過年報、公開資訊觀測站、股東會及公司網站等管道揭露依法應公開之財務及相關資訊。公司內部並由財會處財務部與相關權責單位進行稅務事項之溝通與協調，以提升稅務遵循及風險管理之有效性。

常理科技公司 2025 年度全球各稅務管轄區稅前淨利、所得稅繳納等資訊如下。

2025 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	279	-36	0	0	0	0%

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 4：2025 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

相關內容包括「誠信經營理念、政策、行為規範」、「誠信治理」等。

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範（GRI 2-23 / 2-24 / 2-26）

誠信經營

常理科技股份有限公司秉持誠信經營原則，訂有「誠信經營作業程序及行為指南」，作為董事、經理人及員工執行業務及從事商業活動之行為規範，並依相關法令及公司營運需要適時檢視及修訂。

本公司要求人員於從事商業活動時遵循誠信經營政策及相關規範，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。公司並透過內部控制及相關管理機制，降低不誠信行為及違法風險；如發現異常或違反相關規範之情形，依公司規定進行調查及處理。

本公司檢視誠信經營政策及執行情形，並依相關法令、營運環境及風險變化適時調整管理措施，以強化誠信經營文化及公司治理。

檢舉與溝通管道

本公司建立檢舉及申訴機制，提供內部及外部利害關係人反映疑似違反法令、誠信經營政策或其他不當行為之管道。檢舉案件由公司指定權責單位依相關程序受理、調查及處理，並對檢舉人身分及檢舉內容予以保密，避免檢舉人因提出檢舉而受到不當處置。

檢舉信箱： Jane@atwtechnology.com

聯絡窗口： 李靜宜 財務處副總經理

涉及一般員工之案件，由相關權責主管依程序處理；如涉及董事或高階主管，則提報獨立董事處理，以維持調查之獨立性及公正性。

檢舉案件處理

本公司依「誠信經營作業程序及行為指南」辦理檢舉案件。受理案件後，由相關權責單位查明事實，必要時由相關部門或外部專業人士提供協助。經查證確有違反法令或公司誠信經營規範者，依情節採取適當處置，必要時依法向主管機關報告或採取相關法律程序。

檢舉案件之受理、調查、處理結果及改善措施，均依公司規定留存紀錄；對經查證之案件，並檢視相關內部控制制度及作業程序，提出改善措施，以降低類似事件再次發生之風險。

4.03.2 反貪腐機制（GRI 205）

貪腐風險評估

常理科技股份有限公司重視誠信經營及反貪腐管理，透過內部控制、內部稽核及檢舉機制，辨識營運活動中可能涉及之貪腐及不誠信行為風險。針對採購、銷售、資金往來及其他較可能涉及利益衝突之業務，公司依相關內部控制制度及作業程序進行管理，以降低貪腐及不當利益風險。

反貪腐管理與評估

本公司依「誠信經營作業程序及行為指南」及相關內部規章，持續檢視法令遵循及誠信經營風險，並透過內部稽核及相關管理機制檢視制度執行情形。若發現異常或不誠信行為，依公司相關程序進行調查、處理及改善，重大事項並依規定提報董事會。

反貪腐宣導與教育

本公司透過內部宣導及教育訓練等方式，向董事、經理人及員工傳達誠信經營、反貪腐及法令遵循相關規範，提升人員對不當利益、利益衝突及其他不誠信行為風險之認知，持續強化誠信經營文化。

2025 年度執行情形

2025 年度，本公司未發生經確認之貪腐事件。

4.03.3 反競爭行為（GRI 206）

2025 年度，常理科技股份有限公司致力於維護公平競爭之市場環境，遵循營運所在地有關公平競爭、反托拉斯及反壟斷之相關法令與規範，並將公平競爭原則落實於營運及商業往來。

2025 年度，本公司未發生涉及反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為之法律行動。

4.04 溝通管道及申訴機制（GRI 2-25 / GRI 2-26）

申訴、建議與補救機制

常理科技股份有限公司重視利害關係人之意見與權益，建立申訴、建議及檢舉管道，供員工、客戶、供應商及其他利害關係人反映疑慮或提出建議。公司依事件性質由相關權責單位受理，並依內部規範進行調查、處理、回覆及後續追蹤；涉及誠信經營、舞弊或違法事項者，依本公司「誠信經營作業程序及行為指南」及相關規定辦理。

項目	申訴 / 溝通管道	處理方式
一般申訴及建議	依公司既有聯絡窗口、電子郵件或相關權責單位提出。	由相關權責單位受理，釐清事件內容及影響，必要時跨部門協處，並就處理結果回覆及追蹤改善。
誠信經營及違法事項	依公司公告之檢舉信箱及檢舉管道提出；實際窗口、電子郵件及聯絡方式應以公司 2025 年度有效資料為準。	依「誠信經營作業程序及行為指南」辦理，對檢舉人身分及檢舉內容予以保密；涉及董事或高階主管者，依公司規定提報適當層級處理。
職業安全衛生	依公司職業安全衛生之通報或緊急聯絡管道辦理；承辦人及聯絡資訊應由公司確認。	發生職安事件時，立即進行必要處置及調查，採取矯正與預防措施，並依相關法令及公司規定追蹤改善。

申訴處理及補救程序

本公司對受理之申訴、建議或檢舉案件，依事件性質及權責分工進行處理。原則上包括：受理與紀錄、釐清事實與調查、研擬處理或補救措施、回覆相關人員，以及追蹤改善成效。處理過程應注意資訊保密及當事人權益，並避免申訴人或檢舉人因提出疑慮而受到不當處置。

補救措施及有效性追蹤

經調查確認公司營運活動已造成或促成負面衝擊時，本公司依事件性質採取適當之改善及補救措施，包括停止或改善相關行為、修正管理制度或作業程序、提供必要協助，並持續追蹤改善情形。涉及人身傷害或職業災害者，依相關法令及公司規定辦理醫療協助及後續處置。

2025 年度執行情形

2025 年度，本公司透過正式檢舉管道受理之檢舉案件為 0 件。

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

常理科技股份有限公司依公司營運特性建立風險管理機制，針對可能影響公司營運及永續發展之風險進行辨識、評估、因應與持續追蹤。風險管理範圍涵蓋策略、營運、財務、法令遵循、資訊安全、供應鏈及其他可能影響公司營運之風險，以降低不確定性對公司營運之影響，提升營運韌性及永續經營能力。

本公司由各權責單位依其業務職掌執行風險管理，管理階層掌握重大風險及因應情形；稽核室則依年度稽核計畫查核內部控制制度之設計及執行情形。重大風險事項依公司內部規範提報管理階層或董事會，以強化風險管理與內部控制之有效性。

常理科技公司風險管理流程

管理程序	管理內容
風險辨識	各權責單位依營運活動及外部環境變化，辨識可能影響公司營運及永續發展之風險，包括策略、營運、財務、法令遵循、資訊安全、供應鏈及其他新興風險，並持續關注風險變化。
風險評估	針對辨識之風險，依其發生可能性及可能造成之影響程度進行評估，作為決定風險管理優先順序及因應措施之依據。
風險因應	依風險性質及評估結果，由相關權責單位採取適當之預防、降低、移轉或其他因應措施，並持續追蹤執行情形及改善成效。
風險控制及監督	各權責單位負責日常風險控制及管理；稽核室依年度稽核計畫查核內部控制制度之設計及執行情形。發現缺失時，由相關單位提出改善措施並追蹤辦理，重大事項依規定提報管理階層或董事會。
風險溝通	重大風險及其因應情形依公司內部管理及報告機制，適時向管理階層或董事會報告，以確保風險資訊得以有效溝通並支持管理決策。

2025 年度主要營運風險與因應措施

1. 供應鏈穩定性與關鍵零組件風險

因應國際供應鏈變化、電子零組件價格波動及供應不確定性，本公司持續強化與主要供應商之合作關係，並依產品及營運需求評估替代料源與第二供應來源（Second Source），以降低供應中斷風險，提升供應鏈韌性。

2. 市場需求與產能彈性風險

面對國際電信市場、新興市場需求及客戶訂單變化，本公司持續掌握市場及客戶需求，透過訂單預測、跨部門協調及彈性生產規劃，適時調整採購與生產安排，以降低庫存、產能及供需失衡風險。

3. 能源使用與成本風險

本公司持續關注能源價格及能源使用效率，透過節能管理及設備使用效率改善，降低能源成本變動對營運之影響，並配合公司節能及永續管理方向持續精進。

4. 資訊安全風險

因應智慧聯網及國際客戶業務發展，本公司持續強化資訊安全管理、系統存取控制及資料保護措施，降低資訊系統中斷、資安事件及客戶資料外洩等風險。

4.05.2 法規遵循（GRI 2-27）

常理科技股份有限公司重視法令遵循，依營運所在地適用之法令規範辦理各項業務，並透過內部控制、法規辨識及稽核機制，持續掌握法令遵循情形。本公司依重大性原則辨識重大違反法規事件，並就相關裁罰事項進行原因分析、改善及追蹤，以降低法遵風險。

2025 年度重大違反法規情形

2025 年度重大違反法規事件、金錢制裁及非金錢制裁之件數與金額，應依公司正式確認之實際資料揭露；如確認無重大違反法規事件，建議揭露為：「2025 年度，本公司未發生重大違反法規事件，亦無因重大違反法規而受到金錢制裁或非金錢制裁之情形。」

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	績效獎金未納入加班費計算工資中	金錢裁罰	罰鍰 50,000 元	完善薪酬結構，確保加班工資全額支付

2025 年度法規遵循彙總

類別	件數	金額 / 說明
重大違反法規事件	—	—
其中：金錢制裁	1	50,000 元
其中：非金錢制裁	—	—
其他一般裁罰事件	—	—

前期法規裁罰事項及改善情形

為呈現法規遵循改善之持續性，2024 年度已揭露之裁罰事項可作為前期比較資訊：

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	罰鍰新臺幣 50,000 元	完善薪酬制度，確保加班工資準時支付

針對前期發生之法規裁罰事項，本公司已採取相關改善措施，並持續強化內部管理、法令遵循及追蹤機制，以降低類似事件再次發生之風險。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

常理科技股份有限公司重視資訊安全及客戶資料保護，持續透過資訊安全管理、內部控制、資料備份及員工教育宣導等措施，降低資訊安全事件對公司營運及客戶權益之影響。本節包括「資訊安全管理」及「客戶隱私保護」。

4.06.1 資訊安全管理

資訊安全治理與風險管理

本公司將資訊安全納入營運風險管理，由相關權責單位負責資訊系統、網路環境及資料安全之管理，並依公司內部控制制度定期檢視資訊安全管理措施，以降低資訊系統異常、資料外洩及網路攻擊等風險。

資訊安全管理措施

本公司透過防火牆、防毒機制、帳號與權限管理及密碼管理等措施，維護資訊系統及內部網路安全；並定期執行資料備份及異地備份，以降低設備故障、天然災害或其他突發事件造成資料損失及營運中斷之風險。

公司亦透過資訊安全相關管理規範及內部控制程序，持續檢視資訊系統與資料存取之安全性，並依實際營運及風險情形調整相關防護措施。

內部稽核與教育宣導

本公司資訊安全檢查納入內部控制及稽核作業，稽核單位每年度至少進行一次相關查核，以評估資訊安全控制措施之執行情形及有效性，並就發現事項進行改善及追蹤。

此外，公司透過內部宣導及教育訓練，提升員工對資訊安全、帳號密碼管理、資料保護及個人資料保護之認知，以降低人為因素所造成之資訊安全風險。

4.06.2 客戶隱私保護（GRI 418）

本公司重視客戶隱私及資料安全，對於因業務往來所取得之客戶資料，依相關法令及公司內部管理規範辦理，並透過資料存取權限、資訊安全防護及內部管理機制，降低客戶資料遭未經授權存取、使用、洩漏或遺失之風險。

本公司並透過官方網站及相關聯絡窗口提供客戶溝通與申訴管道，對於客戶提出之資訊安全或隱私相關問題，由權責單位依內部程序進行處理及追蹤。

2025 年度客戶隱私保護績效

項目	2025 年度
經證實侵犯客戶隱私之申訴件數	0
主管機關提出之客戶隱私申訴件數	0
客戶資料洩漏、竊取或遺失事件件數	0

2025 年度，本公司未接獲經證實侵犯客戶隱私之申訴，亦未發生已知之客戶資料洩漏、竊取或遺失事。

4.07 參與各類社團組織 公協會參與（GRI 2-28）

常理科技股份有限公司因應網通、智慧聯網及新能源產業發展趨勢，持續參與相關產業公協會、技術交流及專業活動，藉以掌握產業動態、技術發展與法規趨勢，並透過產業交流與合作，強化與相關產業夥伴之互動，共同促進產業發展與創新。

2025 年度本公司加入 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」。

4.08.1 顧客健康與安全（GRI 416）

產品健康與安全

常理科技重視產品品質與使用安全，針對網路通訊設備、智慧聯網及相關產品，依產品特性、客戶要求及適用法規進行相關測試與品質管理，並將產品安全與品質要求納入產品設計、製造、測試及出貨等作業流程，以降低產品使用風險並維護客戶權益。

- **網通與智慧聯網設備**

本公司主要產品包括 VDSL、GPON、LTE、STB 及智慧聯網相關設備，依產品銷售市場、客戶需求及適用法規進行相關產品測試與認證，包括電磁相容性（EMC）、射頻（RF）及產品安全等項目，並依產品及銷售地區取得 CE、FCC、NOM、NTC 等相關認證。

- **品質與製程管理**

本公司透過品質管理制度、產品測試、驗證及供應商管理等機制，持續強化產品品質與安全管理；並依產品及市場適用要求，遵循 RoHS、REACH 等有害物質及化學物質管理相關規範，以降低產品可能產生之健康、安全及環境風險。

- **客戶服務與產品追溯**

本公司設置客戶服務及溝通窗口，提供產品問題反映與售後服務，並透過產品及品質管理機制追蹤客戶反映事項，作為產品品質改善及後續管理之參考。

2025 年度，本公司未發生因違反產品健康與安全相關法規而遭重大裁罰之事件。本公司持續強化產品品質、安全管理及客戶服務機制，以提升產品可靠度及客戶滿意度。

4.08.2 行銷與標示 (GRI 417)

產品與服務資訊及標示

常理科技股份有限公司秉持誠信經營與資訊透明原則，重視產品與服務相關資訊之正確性，並依產品特性、客戶要求及銷售地區之適用法規，辦理產品資訊、標示及相關認證管理，以提供客戶必要之產品資訊並維護客戶權益。

本公司主要產品包括 VDSL、GPON、LTE、STB 及智慧聯網相關設備，依產品特性及市場要求提供產品型號、規格、使用及安全注意事項等相關資訊；涉及產品安全、電磁相容、無線通訊或環境規範者，則依適用法規及客戶要求辦理相關測試、認證與標示。

行銷與資訊管理

本公司對外提供之產品資訊及行銷內容，應以正確、透明及不誤導為原則，並依相關法令、客戶要求及公司內部管理程序辦理，以降低因產品資訊錯誤或不當行銷所產生之風險。

2025 年度，本公司未發生因違反產品與服務資訊標示及行銷傳播相關法規而遭重大裁罰之事件。

4.09 供應鏈管理 (GRI 2-6)

常理科技股份有限公司重視供應鏈之品質、穩定性及合作關係，依產品研發、生產及客戶需求進行採購與供應商管理，以確保產品品質、交期及營運穩定。面對全球電子零組件市場變動及國際供應鏈風險，本公司持續掌握關鍵零組件供應情形，提升供應鏈韌性。

供應商管理

本公司主要採購項目包括通訊及電子相關零組件、模組、設備與包裝材料等，並依品質、技術能力、價格、交期及服務配合度等因素評估合作供應商。

針對重要零組件及供應商，本公司持續掌握供應狀況與市場變化，透過供應商評估及管理機制，檢視供應商品質、交期及履約情形，作為採購與後續合作之參考，以降低供應中斷、價格波動及交期延誤等營運風險。

供應鏈誠信管理

本公司重視與供應商及其他交易對象之誠信合作。依「誠信經營作業程序及行為指南」，公司人員於從事商業行為過程中，應向交易對象說明本公司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。

本公司並由稽核室擔任推動企業誠信經營之專（兼）職單位，定期辦理相關查核並向董事會報告，持續強化誠信經營管理機制。

永續供應鏈管理

因應國際客戶、法規及市場對永續供應鏈之要求，本公司持續關注供應鏈相關之環境與社會議題，並配合產品及客戶要求，將產品品質、環境保護、職業安全及誠信經營等因素納入供應商管理考量。本公司將持續強化供應商管理及風險辨識機制，在兼顧品質、成本、交期與供應穩定之前提下，提升供應鏈韌性與永續管理能力。

在地採購策略（GRI 204-1）

本公司依產品特性、交期需求及供應穩定性進行採購規劃，目前部分關鍵零組件與電子材料仍以亞洲供應鏈為主要來源。未來將持續評估臺灣及其他地區供應商合作機會，逐步提升供應彈性、降低供應風險，並強化與在地供應商之技術合作與長期夥伴關係。

2025 年度，本公司與多家供應商合作，總採購金額達新台幣 2.017 億元，其中依據在地採購策略，臺灣地區的在地採購總額為 0.624 億元，佔比達 30.94%，較去年下降近 10.78%。這展現了本公司致力於優化在地採購策略，並同時兼顧當地的永續發展。

4.10 其他

營運韌性與策略因應

面對全球經濟環境變化、地緣政治風險、供應鏈波動及市場需求變化，常理科技持續關注外部經營環境對公司營運可能產生之影響，並透過市場布局、供應鏈管理、產品與技術發展及營運管理等面向進行因應，以提升公司營運韌性及長期競爭力。

一、拓展市場與強化營運彈性

本公司拓展國際市場，並依客戶需求及市場發展趨勢調整產品與業務布局。透過掌握市場需求、客戶合作及供應情形，本公司適時調整採購與營運規劃，以降低外部環境變化對公司營運之影響。

二、持續產品與技術發展

本公司投入網路通訊、智慧聯網及相關技術與產品發展，依市場需求與產業趨勢進行產品優化與技術升級，以提升產品競爭力及附加價值，支持公司長期營運發展。

三、強化風險管理與營運韌性

本公司關注供應鏈、資訊安全、法令遵循及其他可能影響營運之風險，並透過相關權責單位之管理及內部控制機制進行風險辨識與因應，以提升公司面對外部環境變化之應變能力。

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 / 2-24）

人權承諾

常理科技股份有限公司重視人權保障，遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《職業安全衛生法》等相關法令，並關注國際人權及勞動權益相關原則，致力建立尊重、平等、安全及友善之工作環境。

本公司重視員工之基本人權及工作權益，不因性別、年齡、種族、宗教、身心障礙或其他受法令保障之身分而有不當差別待遇，並禁止強迫勞動、童工、職場歧視、騷擾及其他侵害人權之行為，持續透過相關管理制度落實人權保障。

人權承諾網址：常理永續發展專區

<https://www.atwtechnology.com/zh/investor/corporate-governance/>

適用範圍與人權管理

本公司人權管理以全體員工為主要適用對象，並於與供應商及其他商業夥伴往來過程中，持續關注勞動權益、職業安全及誠信經營等相關議題。

本公司透過相關內部管理制度及溝通機制，持續關注工作環境、勞動條件、職業安全、平等與不歧視等人權議題，並依相關法令及公司規範進行管理，以降低人權相關風險。

教育與宣導

本公司透過內部教育及宣導，持续提升員工對人權保障、職場平等、職業安全及法令遵循之認知，並透過相關管理制度與申訴管道，提供員工反映意見及提出申訴之機制，以落實人權保障。

2025 年度，本公司未發生經確認之強迫勞動、童工或重大侵害員工人權事件。

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 98 % 的臺灣籍在地員工。至 2025 年底，常理科技公司共有 43 名正職員工。2025 年報寫

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	
2025	女	15	0	0	15	0	15
	男	28	0	0	28	0	28
	總數	43	0	0	43	0	43

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	
2025	臺灣	42	0	0	42	0	42
	巴拿馬	1	0	0	1	0	1
	總計	43	0	0	43	0	43

5.01.3 員工多元包容及平等（GRI 401 / 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

2025 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

常理科技公司因應人口結構變化與產業人才需求，持續推動多元、平等與友善之就業環境，積極提供不同年齡層及背景人才之就業機會，並重視中高齡、二度就業及專業技術人才之招募與留任。本公司持續推動下列措施：

- 提供彈性工時及工作安排機制
- 辦理教育訓練與專業能力提升課程
- 強化跨部門人才培育與技術傳承
- 依職務需求推動彈性排班與人力調度制度，以提升營運效率與人才留任率

三、人力政策與內部規範

為保障員工基本勞動權益及建立公平職場環境，本公司持續依相關法令及內部管理制度辦理人力資源管理，並落實下列制度與原則：

- 《招聘與任用管理程序》
- 《禁止強迫勞動管理規範》
- 《反歧視與平等待遇原則》
- 《工時與假勤管理制度》

本公司致力營造安全、平等與尊重之工作環境，禁止任何歧視、騷擾及不當對待情形，並持續提升員工的工作環境與職場福祉。

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 2025 年底，女性員工占比達 35%，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
- 設置完善之母婴室，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%。2025 年度女性員工占比為 35%，女性主管於所有管理職占比為 50 %

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
2025	主管	2	50%	2	50%	4	9.3%
	非主管	13	33%	26	67%	39	90.7%
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	
2025	主管	0	1	3	4
	非主管	2	26	11	39
2024	主管	0	2	3	5
	非主管	3	30	6	39

雇用當地居民為高階主管的比例

	2025 年	2024 年
高階主管人數	4	5
高階主管為當地人的人數	4	5
比例	100%	100%

註：「高階主管」指協理級以上主管。

為確保薪酬與福利制度符合相關法令規範並保障員工權益，本公司持續提供具市場競爭力之薪酬與福利制度，並依據職務內容、專業能力、績效表現及市場薪資水準進行定期檢視與調整。

本公司重視公平與平等原則，落實性別平等與同工同酬制度，不因性別、年齡或背景而有差異待遇。同時，參考產業薪資水準及公司營運績效，提供績效獎金、津貼及相關福利措施，以提升員工工作穩定性、留任率及整體工作滿意度，並支持員工長期職涯發展。

常理科技公司職員流動情形，2025 年總人數延續過往 3 年趨勢穩定持續增長。員工新進率為 30%，員工離職率則為 32%；與過去 3 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	
2025 年	9	5	14	0	7	7	14
2024 年	2	4	6	2	4	0	6
2023 年	3	13	16	2	10	4	16
新進率(%)							
2025 年	19%	11%	30%	0	15%	15%	30%
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	
2025 年	7	8	15	0	12	3	15
2024 年	3	4	7	1	5	1	7
2023 年	5	10	15	3	8	4	15
離職率(%)							
2025 年	15%	17%	32%	0	26%	6%	32%
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。

本公司持續與全體員工共同營造友善、安全、多元與包容之工作環境，重視職場平等與尊重，並嚴格禁止任何歧視、騷擾、不公平待遇或侵害人權之行為。本公司設有申訴與舉報管道，提供員工反映相關問題，並由專責單位依內部管理程序進行調查與處理，必要時提報管理階層檢討改善，以保障員工權益並維護良好職場環境。

5.01.4 員工權益及福利（GRI 401 / 405）

常理公司相信員工是企業永續經營的重要核心，秉持「專業、合作、創新、卓越」之經營理念，致力打造多元包容、安全健康與友善和諧之工作環境，並提供具市場競爭力之薪酬福利制度、完善教育訓練與職涯發展規劃，以及公平透明之績效考核與升遷制度。

本公司重視員工身心健康與工作生活平衡，除依法提供勞工保險、全民健康保險及退休金制度外，並透過職工福利委員會辦理多項福利措施，提升員

工向心力與工作滿意度。2025 年度持續推動員工關懷、健康促進及多元福利制度，營造安居樂業之職場環境。

【員工福利措施】

編號	福利項目	福利內容
1	人身保險	提供勞工保險、全民健康保險及團體保險
2	健康照護	定期健康檢查、職業安全健康管理與健康促進活動
3	獎酬制度	年節獎金、績效獎金、生日禮金及尾牙活動
4	休閒活動	員工旅遊、聚餐活動及部門聯誼活動
5	教育訓練	新人訓練、專業技能課程及外部進修補助
6	職涯發展	建立績效考核與升遷制度，強化人才培育
7	職工福利	婚喪喜慶、生育、住院及急難救助補助
8	工作環境	提供安全健康之工作環境與友善職場措施
9	補助措施	員工在職進修補助及員工與眷屬喪葬補助
10	社團與節慶活動	員工社團活動補助及五一、三節禮券

本公司持續透過多元福利措施與友善職場制度，提升員工工作滿意度與留任率，並致力打造安全、健康、平等及具發展性的工作環境。

【福利、退休、保障與獎酬制度】

1. 員工福利制度

本公司依相關法令辦理各項員工福利措施，並依營運績效與員工工作表現發放相關獎酬，以提升員工工作士氣與留任意願。

2. 退休金制度

本公司依法辦理退休金提撥作業，並依員工退休辦法及相關法令規定執行，以保障員工退休權益。

3. 離職與權益保障制度

員工離職相關程序及權益均依勞動法令及公司內部制度辦理，以保障員工合法權益。

4. 員工及董事酬勞制度

本公司年度如有獲利，依公司章程及相關規定提撥員工酬勞及董事酬勞，並綜合考量公司營運績效、員工貢獻及未來發展需求辦理。

【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，2025 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	2025 年		2024 年	
	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	0	0	0	0
實際申請育嬰留停人數	0	0	0	0
育嬰留停應復職人數 (A)	0	0	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	0	0	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	0	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	0	0	0
育嬰留停回任率 (B / A)	0	0	0	0
育嬰留停留任率 (D / C)	0	0	0	0

5.01.5 團體協約 (GRI 2-30)

常理公司沒有『工會』組織，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。

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2025 年主管層級每人平均受訓時數為 48 小時，較去年增加 0 小時；非主管部分，每人平均受訓時數為 24 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能力。

■ 職務歷練與人才發展

為配合公司營運及人才培育需求，本公司鼓勵員工透過跨部門合作、專案參與及工作交流等方式，累積不同職務與專業領域之經驗，提升問題解決、溝通協調及跨部門合作能力。

本公司並依組織及職務需求，適時提供員工職務歷練與學習機會，以促進專業知識交流與經驗傳承，提升人才運用彈性及組織發展能力。

■ 績效考核與職涯發展

本公司依「員工績效考核辦法」辦理員工績效評核，透過績效管理機制檢視員工工作表現及職務能力，作為人才管理與發展之參考。績效考核依公司相關規定辦理，考核結果作為薪酬、職務調整、教育訓練及人才培育等人力資源管理之參考，以促進員工能力發展及提升組織績效。

2025 年度，本公司依相關制度辦理員工績效管理，並透過績效評核結果了解人才發展需求，作為後續教育訓練及人力資源管理之參考。

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、職業安全衛生政策與管理

常理科技股份有限公司重視員工安全與健康，依《職業安全衛生法》及相關法令規範，持續辦理職業安全衛生管理工作，並依公司工作環境及業務特性，落實工作場所安全、危害預防及員工健康管理，以降低職業安全衛生風險，提供員工安全與健康之工作環境。

本公司依各單位職責執行職業安全衛生相關管理事項，並透過內部管理、教育宣導及必要之安全防護措施，持續檢視工作環境與作業安全情形。

二、危害辨識與風險管理

本公司依工作場所及作業特性，持續關注可能影響員工安全與健康之危害因素，並依實際風險採取適當之預防及改善措施。對於發現之安全衛生異常事項，由相關權責單位進行處理及改善，以降低職業災害發生風險。

如發生職業安全衛生事件，公司依相關法令及內部管理程序進行通報、調查及改善，並視事件原因採取必要之矯正及預防措施。

三、職業安全衛生教育與宣導

本公司依工作性質及法令要求辦理必要之職業安全衛生教育訓練與宣導，包括工作場所安全、災害預防及其他與員工工作安全相關之內容，以提升員工安全衛生意識及緊急應變能力。

四、員工健康管理

本公司依法辦理員工健康檢查及相關健康管理措施，持續關注員工工作環境與健康情形，並依實際需求提供必要之健康與安全資訊，以維護員工身心健康。

五、員工參與及溝通

本公司透過內部溝通及相關管理機制，使員工得以反映工作環境、安全衛生及健康相關問題。對於員工提出之職業安全衛生意見或異常事項，由相關權責單位進行了解及處理，以持續改善工作環境及安全衛生管理。

在 2025 年，本公司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管理

常理科技股份有限公司重視員工職業安全與健康，持續掌握職業傷害及職業健康相關事件，並依相關法令及公司內部管理規範辦理通報、調查及改善，以降低職業安全衛生風險。

2025 年度，本公司未發生因職業傷害造成之死亡、嚴重職業傷害或其他可記錄之職業傷害事件，亦未發生經確認之職業病或職業性疾病事件。

職業傷害預防與改善

本公司持續透過工作環境安全管理、職業安全衛生教育宣導及員工健康管理等措施，降低職業傷害及健康風險。若發生職業安全衛生事件，將依相關管理程序進行通報、原因調查及改善，並視事件性質採取必要之矯正及預防措施，以避免類似事件再次發生。

本公司並依法辦理員工健康檢查及相關健康管理措施，持續關注員工健康與工作環境安全，以提升職業安全衛生管理成效。

5.03 社會參與（GRI 413）

常理科技股份有限公司重視與社會及外部利害關係人之互動，結合公司在網路通訊、智慧聯網及新能源技術領域之專業，透過產學合作、人才培育及

技術交流等方式，促進專業知識與產業技術發展，並持續建立與學術研究機構及產業夥伴之合作關係。

2025 年度，本公司持續關注營運活動與外部利害關係人之互動情形，並透過相關溝通管道了解利害關係人關注議題。2025 年度未發生重大社區衝突或因社區關係而影響公司營運之重大事件。

產學合作與產業人才培育

本公司持續透過產學交流與合作，促進專業知識、技術研發及人才培育，強化企業與學術研究資源之連結。透過產學合作，使企業實務需求與學術研發能量相互交流，並為新興科技與產業發展累積人才及技術基礎。

新能源技術產學合作

2025 年度，本公司與國立臺灣科技大學合作成立「常理固態儲氫設備研發中心」，結合企業與學術研究資源，投入固態儲氫及氫能源相關技術之研究與應用。

透過產學合作，本公司期望深化新能源技術研發能力，促進研究成果與產業應用之連結，並培育相關技術人才，為未來低碳能源技術發展及產業永續轉型奠定基礎。

6、 環境面

6.01 氣候變遷（GRI 201-2）

全球氣候變遷、淨零排放及能源轉型趨勢，持續影響電子通訊產業之供應鏈管理、能源使用、產品設計及市場需求。常理科技主要從事網路通訊設備及物聯網相關產品之研發與銷售，並積極布局固態儲氫等新能源技術，因此持續關注極端氣候、能源與碳管理政策、供應鏈變動及客戶低碳要求可能帶來之風險與機會。

本公司雖非屬高耗能或高碳排產業，但隨著國際客戶對產品能源效率、供應鏈碳管理及低碳產品之要求逐步提高，氣候議題已逐漸影響產品研發、供應鏈管理及市場競爭力。另一方面，全球能源轉型亦帶動新能源技術及低碳應用市場發展，為本公司固態儲氫及相關技術布局帶來新的發展機會。

本公司將持續關注國內外氣候政策、產業趨勢及客戶需求，逐步強化氣候風險管理、溫室氣體盤查、能源管理及低碳技術研發，以提升企業營運韌性及長期競爭力。

6.01.1 氣候治理與監督機制

董事會為本公司重大經營策略及風險管理之最高監督機構，氣候變遷及永續相關議題亦納入公司永續發展與風險管理之考量。管理階層依各部門職掌，持續關注氣候政策、環境法規、能源管理、供應鏈及市場發展趨勢，評估其對公司營運可能產生之影響。

目前由總經理室統籌永續發展相關作業，並協同管理、財務、研發、採購及業務等相關單位，依其職掌推動永續及氣候相關管理工作，包括法規與市場資訊蒐集、能源使用與溫室氣體資料管理、供應鏈風險管理及低碳技術發展等。

未來本公司將配合永續治理制度發展及主管機關相關規範，持續強化氣候議題之治理、權責分工及董事會監督機制。

6.01.2 氣候風險與機會對營運、策略及財務影響（短、中、長期）

本公司依產業特性及營運模式，持續關注氣候相關風險與機會可能對營運、策略及財務產生之影響。

短期影響

颱風、豪雨、高溫等極端氣候事件可能影響物流運輸、供應商交期及零組件供應，進而影響產品交付及營運成本。本公司透過供應鏈管理、存貨與交期管理及供應商合作機制，降低相關營運風險。

中期影響

國內外碳管理政策、能源成本、客戶低碳要求及供應鏈減碳趨勢，可能提高產品碳資訊、能源效率及供應鏈管理要求。本公司將持續強化能源與溫室氣體資訊管理，並關注產品設計及供應鏈之低碳轉型需求。

長期影響

全球淨零排放及能源轉型將持續改變通訊、智慧聯網及能源市場需求。本公司除持續發展網通及智慧聯網產品外，亦布局固態儲氫等新能源技術，以掌握低碳能源及新興應用市場發展機會。

現階段尚未針對上述氣候風險與機會進行完整量化財務影響評估，未來將視主管機關規範及公司管理制度發展，逐步強化相關分析。

6.01.3 極端氣候與轉型影響分析

本公司將氣候相關影響區分為**實體風險與轉型風險及機會**，並依公司營運特性持續關注其可能影響。

（一）極端氣候影響

颱風、豪雨、高溫及其他極端氣候事件，可能造成供應商生產或物流中斷、交期延遲及能源使用增加，進而影響產品供應及營運成本。本公司透過供應商管理、交期追蹤及營運應變措施，降低相關影響。

（二）轉型影響

隨著各國碳管理政策、能源效率要求及國際客戶低碳供應鏈要求提高，可能增加溫室氣體盤查、產品環境資訊及供應鏈管理需求，亦可能增加相關管理成本。

另一方面，能源轉型、儲能及低碳能源技術發展亦創造新的市場需求。本公司持續投入固態儲氫等新能源技術研發，以掌握能源轉型所帶來之潛在市場機會。

目前本公司尚未對極端氣候及轉型風險進行完整量化財務影響評估，未來將依營運需求逐步精進。

6.01.4 氣候風險辨識與管理機制

本公司持續將氣候相關議題納入營運風險評估範疇，透過各權責單位蒐集法規、客戶、供應鏈及市場資訊，辨識可能影響公司營運之氣候風險與機會。

氣候相關議題主要涵蓋極端氣候事件、能源及碳管理政策、供應鏈中斷、客戶低碳要求，以及新能源與低碳技術市場機會等面向。各權責單位依議題之發生可能性及潛在影響，評估其對營運、供應鏈、產品與市場之影響，並採取適當因應措施。

未來本公司將逐步建立更系統化之氣候風險辨識、評估、排序、因應及追蹤機制，並與公司整體風險管理制度進一步整合。

6.01.5 氣候情境分析與營運韌性

本公司持續關注 IPCC 氣候科學資訊、國際氣候政策及能源轉型趨勢，作為評估氣候風險及營運策略之參考。

目前本公司尚未正式完成不同氣候情境下之量化情境分析及財務影響評估。未來將視主管機關規範及公司營運需求，逐步評估採用 IPCC 共享社會經濟路徑（SSP）等適當氣候情境，分析不同升溫及轉型情境下，極端氣候、能源成本、供應鏈、客戶需求及新能源市場可能產生之影響。

本公司並持續透過供應鏈管理、產品與技術研發、能源管理及市場多元化布局，提升面對氣候變遷與能源轉型之營運韌性。

6.01.6 氣候轉型策略與管理目標

因應全球淨零排放、低碳供應鏈及能源轉型趨勢，本公司現階段以強化管理基礎、提升產品與營運效率及布局新能源技術為主要氣候轉型方向。

在營運管理方面，建立能源使用及溫室氣體排放資料，本公司逐步提升氣候與碳資訊管理能力；在供應鏈方面，持續關注供應商環境管理及客戶低碳供應鏈要求；在產品及技術發展方面，持續提升網通及智慧聯網產品競爭力，並投入固態儲氫等新能源技術研發。

2025 年度，本公司與國立臺灣科技大學合作成立「常理固態儲氫設備研發中心」，結合產學研究能量推動固態儲氫及相關應用技術研發，作為公司新能源技術布局的重要發展方向。未來將依溫室氣體盤查結果、主管機關規範及公司營運策略，逐步建立適當之氣候管理指標與目標。

6.01.7 內部碳定價機制與規劃

目前本公司尚未建立內部碳定價機制，亦未將內部碳價格正式納入投資評估、產品開發或營運決策。本公司將關注我國碳費制度、國際碳定價機制、供應鏈碳管理及主要客戶相關要求，並配合公司溫室氣體盤查及碳管理制度發展，評估未來導入內部碳定價機制之必要性與可行性。

若未來導入內部碳定價，本公司將評估其作為設備投資、能源效率改善、新產品與新能源技術投資，以及供應鏈管理決策之參考工具，以提升公司因應低碳轉型之管理能力。

6.02 溫室氣體管理（GRI 305-1 / 305-2）

常理科技股份有限公司於 2025 年啟動溫室氣體盤查規劃，並於 2026 年進行排放源盤點及相關資料彙整，逐步建立公司溫室氣體盤查與管理制度。盤查範圍涵蓋範疇一直接溫室氣體排放及範疇二能源間接排放，主要排放來源包括公務車輛燃料使用、冷媒逸散及外購電力等，作為後續能源管理、減碳措施及永續資訊揭露之基礎。

依目前盤查結果，2025 年度範疇一及範疇二溫室氣體排放量合計約為 335.507 公噸 CO₂e，其中範疇一約 123.224 公噸 CO₂e，占 36.73%；範疇二約 212.283 公噸 CO₂e，占 63.27%。範疇三價值鏈相關排放目前尚未完成盤查，未納入本年度排放總量。

■ 範疇一（直接排放）

本公司範疇一排放主要來自公務車輛燃料使用所產生之移動排放，以及空調等設備冷媒逸散所產生之逸散排放。2025 年度範疇一排放量約為 123.224 公噸 CO₂e，占範疇一及範疇二排放總量 36.73%。

本公司盤點相關排放設備及活動數據，逐步建立冷媒設備清冊及公務車輛能源使用資料，作為後續排放管理及減量措施之基礎。

■ 範疇二（能源間接排放）

本公司範疇二排放主要來自營運場所之外購電力，包括空調、資訊設備及其他辦公與營運設備之用電。

依 2025 年度用電資料計算，範疇二排放量約為 212.283 公噸 CO₂e，占範疇一及範疇二排放總量 63.27%，為目前公司主要溫室氣體排放來源。本公司將持續建立年度能源使用與溫室氣體排放資料，並透過能源使用管理及設備效率改善，逐步提升能源使用效率。

■ 範疇三（其他間接排放）

範疇三主要涵蓋公司上下游價值鏈所產生之其他間接溫室氣體排放。
2025 年度尚未完成範疇三排放盤查，因此未納入本年度溫室氣體排放總量。

未來本公司將依主管機關規範、國際永續揭露趨勢及客戶供應鏈管理需求，逐步評估重要範疇三排放類別及資料蒐集機制，提升價值鏈碳排放管理能力。

■ 資料更正與數據差異說明

本公司於 2025 年年報刊載之溫室氣體排放量（224.581 公噸 CO₂e），係基於年報編製當時之初步估算數據。隨後本公司完成完整之年度溫室氣體盤查，有關 2025 年度溫室氣體排放相關數據，均以本永續報告書揭露之盤查結果為準。

【2025 年度溫室氣體盤查結果 (單位：公噸 CO₂e)】

範疇	排放源項目	排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	範疇佔比 (%)
範疇一 直接溫室氣體排放	固定排放	0	0%
	製程排放	0	0%
	移動排放	10.832	3.23%
	逸散排放	112.392	33.5%
	範疇一 小計	123.224	36.73%
範疇二 能源間接排放	外購電力	212.2823	63.27%
範疇三 其他間接排放	上下游價值鏈等相關活動	尚未完成盤查	尚未完成盤查
總計	總排放當量	335.507	100%

6.03 能源管理（GRI 302）

常理科技股份有限公司關注能源使用效率及營運過程之能源管理，主要能源使用包括外購電力及公務車輛燃料等。公司透過用電管理、設備維護及節能宣導等方式，逐步強化能源使用管理，並與溫室氣體盤查作業相互連結，作為後續節能減碳及環境管理之基礎。

2025 年度，本公司蒐集用電及相關能源使用資料，並盤點主要能源使用設備；未來將依實際能源使用情形，逐步建立能源管理及績效追蹤機制，以提升能源使用效率。

6.03.1 能源使用政策（GRI 302-1 / 302-4）

本公司以合理使用能源、提升設備效率及降低不必要能源耗用為能源管理方向，並依營運需求持續檢視各項能源使用情形。

目前主要管理措施包括：

- 依實際需求管理空調運轉時間及溫度設定。
- 定期維護空調、資訊設備及其他主要用電設備，以維持設備運轉效率。
- 辦公區域持續落實節能用電及隨手關閉非必要電源。
- 蒐集外購電力及公務車燃料使用資料，作為能源及溫室氣體管理基礎。
- 逐步盤點主要能源使用設備及其能源使用情形。

未來本公司將依能源使用資料及管理需求，評估節能設備改善、能源監控及能源使用分析等措施之可行性，提升能源管理能力。

6.03.2 能源使用情況（GRI 302-1 / 302-3）

本公司 2025 年度能源使用以外購電力為主要來源，主要用於辦公空間、空調系統、資訊設備、照明及其他營運設備；另有公務車輛燃料使用。

能源使用項目	主要用途
外購電力	空調、資訊設備、照明及其他辦公與營運設備
車用燃料	公務車輛使用

依 2025 年度資料，本公司外購電力亦為範疇二溫室氣體排放之主要來源。公司將持續建立能源使用資料，並逐步進行跨年度比較及能源效率分析。

6.03.3 節能改善措施與未來規劃（GRI 302-4 / 302-5）

本公司將依能源使用情形及設備需求，持續評估節能改善措施，主要方向包括空調設備效率提升、照明與資訊設備節能管理，以及主要能源使用設備之運轉效率改善。

未來亦將配合溫室氣體盤查及能源資料管理，逐步建立能源使用與碳排放之連結，並視營運需求評估導入能源監控、設備汰換或其他節能措施，以提升能源效率並降低營運過程之環境影響。

6.04 水資源管理（GRI 303）

常理科技重視水資源管理與用水效率，並透過設備維護、用水管理及節水宣導，提升水資源使用效率。本公司營運用水主要來自自來水，主要供員工生活及營運設施使用，無大量製程用水需求。

因應氣候變遷及極端氣候可能造成之水資源供應風險，本公司關注營運所在地之水資源供應情形，並透過日常管理與設備改善，降低缺水可能對營運造成之影響。

6.04.1 水資源管理與節水措施（GRI 303-1）

本公司持續推動水資源管理，透過用水設備定期巡檢與維護、管線漏水檢查、節水設備改善及員工節水宣導等措施，減少不必要之水資源耗用。

2025 年度主要管理措施包括定期檢視用水設備及管線狀況、強化異常用水管理、逐步改善節水設備，並提升員工節約用水意識。未來將持續掌握年度用水變化，作為節水改善及水資源管理之依據。

6.04.2 排放水管理（GRI 303-2 / 303-4）

本公司營運過程無大量製程廢水產生，排放水主要為員工生活污水及一般營運設施所產生之排水，依營運所在地相關法規及既有污水處理系統妥善排放。

本公司關注排水設施之正常運作及相關環境法規要求，以降低營運活動對周邊水環境可能造成之影響。

6.04.3 用水情況（GRI 303-3）

2025 年度，本公司主要用水來源為自來水，總用水量為 2,948 噸，主要供員工生活及營運設施使用。

年度	總用水量（噸）	年增減比例(%)
2025	12,463	+35.17%
2024	9,220	—

2025 年度總用水量較前一年度增加 3,243 噸，本公司將掌握用水變化情形；並針對用水增加原因進行分析，作為後續用水管理及節水改善之依據。

一、 用水量增加原因

管線破損漏水（114 年 2 月 - 7 月）：水塔供水管線發生突發性破裂，致使非預期用水滲漏。

工程竣工測試（114 年 8 月 - 11 月）：6 樓防水工程完工後，實施全區蓄水及持續性防漏測試，致短期測試用水量增加。

二、 後續改善與預防措施

定期巡檢與維護：建立水塔及主要供水管線月度巡檢機制，及早發現老化或破損風險。

即時監控水表：每日監測水表讀數，若發現異常流量立即排查，避免長時間漏水。

優化工程測試流程：未來防水工程測試將採分區、控量方式進行，降低單次測試用水總量。

6.05 廢棄物管理（GRI 306）

常理科技營運所產生之廢棄物主要為生活垃圾及一般事業廢棄物，無大量製程廢棄物。公司依相關環保法規進行廢棄物分類、貯存、清運及處理，並委託合格清除處理業者妥善處置，以降低營運活動對環境之影響。

本公司持續推動源頭減量、垃圾分類及資源回收，並透過日常管理及員工宣導，提升廢棄物管理成效。

6.05.1 廢棄物管理

本公司各營運據點依廢棄物性質進行分類與集中管理，並委託合格清除處理業者定期清運。

廠區生活垃圾及一般事業廢棄物

各廠區設置大型廢棄物集中收集容器，並由合格清除業者定期清運，以維持廠區環境整潔並確保廢棄物妥善處理。

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，均委託具合法資格之清除處理業者定期處理，並依相關法規辦理，以確保廢棄物清運及處理符合規定。

6.05.2 廢棄物產生情況

2025 年度，本公司產生之廢棄物主要為生活垃圾及一般事業廢棄物，並持續透過分類回收及源頭減量措施，降低廢棄物產生及其對環境之影響。

項目	2025 年度	2024 年度
一般廢棄物	33,497 公斤	28258 公斤

主要處理方式：清運、回收及妥善處理

後續改善與預防措施：

一、員工培訓與全民減廢：辦理廢棄物分類與環保教育訓練，落實廠區/辦公室垃圾精準分類，降低生活垃圾量。舉辦「減廢競賽」或內部獎勵機制，激勵員工提出製程減廢或減塑想法。

二、供應鏈夥伴議合（Supply Chain Engagement）：與主要供應商合作推動進料包材回收機制，減少外包裝廢棄物進廠。

6.06 生物多樣性（GRI 101）

常理科技重視自然環境與生物多樣性保護，並關注營運活動可能對周邊自然環境產生之影響。本公司主要營運據點以辦公、研發及相關營運場所為主，營運活動對土地及自然生態環境之直接影響相對有限。

本公司遵循環境保護相關法規，並透過能源、水資源及廢棄物管理等措施，降低營運活動對環境可能產生之影響。

6.06.1 生物多樣性管理與衝擊管理

常理科技依據營運特性，關注營運據點及相關活動對自然環境可能產生之影響，並配合相關環境保護及生態保育法規辦理環境管理。

目前本公司生物多樣性管理重點包括：

- 遵循環境保護及生態保育相關法規。
- 推動節能、節水及廢棄物減量。
- 落實廢棄物分類、回收及妥善處理。
- 關注營運據點及相關活動對周邊環境可能造成之影響。
- 關注生物多樣性及自然環境保護相關發展趨勢。

本公司將依營運發展及實際需求，檢視相關環境管理措施，以降低營運活動對自然環境之影響。

6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果

常理科技依營運據點及營運活動特性，評估可能涉及之生物多樣性影響。本公司主要營運據點位於都市及工業區域，目前未有營運據點位於國家公園、自然保留區、野生動物保護區或其他依法劃設之生態保護區。

由於本公司營運主要以辦公、研發及相關營運活動為主，並無大規模土地開發或其他對自然生態造成重大直接影響之活動，因此現階段對生物多樣性之直接衝擊相對有限。

本公司將關注營運活動可能產生之環境影響，並透過能源、水資源及廢棄物等環境管理措施，降低營運活動對自然環境可能造成之負面影響。

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 101	生物多樣性	6.06 生物多樣性	P.65	
GRI 2	一般揭露			
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	P.6	
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.8	
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.9	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	P.8	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	P.8	
2-6	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.6 P.43	
2-7	員工	5.01.2 人力組成	P.47	
2-8	非員工的工作者	5.01.2 人力組成	P.47	
2-9	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. 15 P.21	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	P.20	
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.21	
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.13	
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.10 P.10	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	P.20	
2-16	溝通關鍵重大事件	3.01 利害關係人議合	P.23	
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.14	
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.17	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	P.20	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	P.20	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	P.20	

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.5 P.10 P.10	
2-23		政策承諾	2.02.2 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.12 P.35 P.46	
2-24		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.35 P.46	
2-25	政策與實務	補救負面衝擊的程序	4.05.1 風險管理機制	P.38	
2-26		尋求建議和提出疑慮的機制	4.05.1 風險管理機制	P.38	
2-27		法規遵循	4.05.2 法規遵循	P.39	
2-28		公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織	P.41	
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.23 P.37	
2-30		團體協約	5.01.5 團體協約	P.52	
3-1		決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	P.26	
3-2		重大主題列表	3.03 重大主題列表	P.30	
3-3		重大主題管理	3.04 重大主題之管理	P.30	
GRI 200		主題準則：經濟			
200-1	經濟	組織產生的直接經濟價值	4.08.1 顧客健康與安全	P.42	
200-2	績效	氣候變遷對財務影響與風險和機會	4.05 風險管理	P.38	
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.54	
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.36	
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.36	

207	稅務	稅務方針	4.03 誠信經營	P.35	
GRI 300	主題準則：環境				
301	物料	物料管理	6.01.2 氣候風險與機會對業務及財務影響	P.56	
302	能源	組織內部的減少能源消耗	6.03 能源管理	P.61	
303	水資源	水與放流水	6.04 水資源管理	P.62	
305-1	排放	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.02 溫室氣體盤查	P.61	
305-2		間接（範疇二）溫室氣體排放	6.02 溫室氣體盤查	P.61	
306	廢棄物	廢棄物的產生與處理	6.05 廢棄物管理	P.63	
307	有關環境保護的法規遵循	遵循環保法規情形	2.02.2 永續行動運作情形	P.12	
GRI 400	主題準則：社會				
401-1	勞雇關係	新進員工和離職員工	5.01.6 人才培育與發展	P.52	
401-2		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.20	
401-3		育嬰假	5.01.4 員工權益及福利-育兒保障	P.51	
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.50	
403-1	職業安全	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	P.53	
403-2		危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.2 職業傷害	P.54	

403-3	衛生	有職業健康服務	4.05.2 法規遵循	P.39	
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.46	
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.52	
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.52	
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.52	
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.15	
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.47	
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.52	
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.46	
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.50	
414-1	供應商社會評估	使用社會標準篩選新供應商	4.09 供應鏈管理	P.43	
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.42	

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.43	
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.41	
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.39	

附錄 2 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 6.01.1 氣候治理與監督機制	P.56 P.56
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 6.01.2 氣候風險與機會對營運、策略及財務影響（短中長期）	P.56 P.56
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 6.01.3 極端氣候與轉型影響分析	P.56 P.57
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 6.01.4 氣候風險辨識與管理機制	P.56 P.58
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 6.01.5 氣候情境分析與營運韌性	P.56 P.58
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 6.01.6 氣候轉型策略與管理目標	P.56 P.58
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 6.01.7 內部碳定價機制與規劃	P.56 P.59
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。	6.02 溫室氣體管理	P.59
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02 溫室氣體管理	P.59
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	6.02 溫室氣體管理	P.59
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02 溫室氣體管理	P.59

附錄 3 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.40)
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：50 %、女性：50 % (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：67 %、女性：33 % (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，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	5.01.3 員工多元包容及平等 (GRI 401) (GRI 403) (P.47)

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。

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。

					(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:65%、女性: 35% (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	量化	百分比 (%)	TC-HW- 410a.1	目前尚無資料可 揭露	2.01 永 續發展策 略 (GRI 2-6) (P.10)
	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	百分比 (%)	TC-HW- 410a.2		
	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	
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	量化	百分比 (%)	TC-HW- 430a.1	目前尚無資料可 揭露	4.09 供 應鏈管理 (GRI 2-6 / 204-1) (P.43)

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。

	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			TC-HW- 430a.2		
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.43)

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。