

2023

永續報告書

Sustainability Report



永續報告書目錄

章節	內容
0.前言	目錄
	經營者的話
	編輯方針
	利害關係人溝通與重大主題鑑別
1.盡責治理	1.1 關於倫飛電腦
	1.2 治理實務
	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應
	1.4 誠信經營
	1.5 法規遵循
	1.6 資訊安全
2.永續價值鏈	2.1 供應鏈永續
	2.2 客戶服務
	2.3 產品安全與責任
	2.4 營運績效
3.社會共融	3.1 人力結構
	3.2 適才適任
	3.3 社會參與
4.環境保護與職場安全	4.1 能資源管理
	4.2 溫室氣體排放管理
	4.3 廢棄物管理
	4.4 健康職場
附錄	A1 GRI Standards
	A2 SASB 對照表
	A3 TCFD 氣候變遷財務揭露對照表
	A4 上市櫃產業指標
	A5 上市櫃企業氣候資訊
	A6 第三方獨立查證聲明書

經營者的話

雖然 2023 年全球經濟雖從新冠疫情中逐步復甦，但各產業仍無法完全脫離疫情之影響，而電腦產業競爭激烈，毛利普遍降低。所幸本公司提早轉型，新產品帶動平均毛利率提昇，毛利率幸仍維持 30% 以上。且本公司員工在董事會督導下，貫徹轉型策略之執行與靈活戰術之應用，繼續努力達成策略轉型之目標，堅持於激烈競爭下走出自己的路。2023 年度雖因疫情仍持續受到零件短缺及運輸困難的影響，然因通路逐漸成熟，全年營收較前一年度仍為成長。本公司年度合併稅後淨利為新台幣 103,387 仟元，母公司稅後淨利為新台幣 108,816 仟元，相較 2022 年度有相當成長。

隨著全球氣候變遷衝擊，利害關係人對於企業永續發展關注度日趨增加，我們在專注本業精進的同時，亦重視永續發展的實踐。於 2023 年開始編製第一本永續報告書，期望透過永續發展的環境、社會及公司治理三大核心構面審視我們的永續發展策略，並經由永續報告書的發布，對關心倫飛永續發展的利害關係人揭露我們在永續發展的努力。

倫飛秉持透明、公正、負責的原則，建立完善的內部控制和營運風險管理制度，並定期向外部揭露財務和非財務資訊。我們也重視企業道德和法令遵循，制定永續發展政策和行為準則，帶領所有同仁、合作廠商及供應鏈共同參與；此外，透過永續發展委員會的規劃，監督永續發展環境、社會及公司治理面策略及實施成效。

在社會共融方面，倫飛關注員工的福利和發展，提供多元化的教育訓練、健康促進，並建立了員工溝通平台和申訴機制，讓員工能夠表達意見和需求。此外，秉持取之社會、用之社會理念，參與社會公益活動並與社區共好。

在環境永續方面，落實綠色產品設計及製造，除了符合有害物質法規要求外，更因應外在環境低碳轉型要求，我們於產品實現過程，採用節能、減廢、降耗、使用生產效率更高的生產設備，藉以實現環保節能減碳目標。

倫飛秉持穩健經營策略並重視永續發展，持續提升管理效能，努力開拓市場商機，在「業務第一、品質為先、效率最要」的總目標下，公司之經營方針將持續避開衝量的低毛利紅海戰場。專注開發、持續強化較高毛利的軍/工規、及強固型攜帶式電腦等利基產品項目。區隔市場，積極開發新客戶及應用市場。並為客戶提供全方位解決方案(從產品設計到產銷暨售後服務)的完整服務。積極提高附加價值及毛利，創造更大利潤。在戰術上盡量提升客戶對本公司產品的依賴度，進而得以穩定與客戶長期合作關係。遠期目標則以更多元化之特殊應用產品，為產業客戶提供解決方案與服務體系，並創新行銷策略，以期成為 IPC 主要供應商

之一；落實推動 ESG 永續經營理念，善盡社會道德責任、強化公司治理善待員工。我們在環境保護、社會責任、公司治理各方面投入努力並持續精進，才能達成永續發展的企業，奠定永續經營的基石。



董事長

高育仁

編輯方針

本報告書之期間自西元(以下同)2023年1月1日至12月31日，為倫飛電腦實業股份有限公司(以下簡稱倫飛或本公司)自願性揭露永續報告書，內容包含公司治理、經濟、社會及環境面等永續指標之揭露。為了完整揭露倫飛永續發展的成效，並呈現與利害關係人者溝通的結果，參考最新「GRI 準則」(GRI Standards)、SASB 永續會計準則、TCFD 氣候變遷財務揭露及政府主管機關要求「上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」編制，並接軌「聯合國永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，以盡責之態度和利害關係人報告本公司在經濟、環境及社會上的策略及活動，展現本公司對社會責任之落實及永續發展的決心。

報告書審查說明

本報告書資料及數據經由直屬董事長轄下之永續發展委員會成員針對國內外經濟、環境、社會永續議題進行蒐集，透過多元管道了解各利害關係人關注的議題，利用議合過程及分析，找出涉及公司的重大性主題，根據主題蒐集各管理方針及績效資訊，彙整後經由永續發展委員會審查確認，最後經由董事會通過後透過公開管道讓利害關係人了解。本報告書之財務數據，係經引用年度財報資訊，財報經安侯建業聯合會計師事務所簽證之財務報告資料。為提升報告書的揭露品質，委由格瑞國際驗證有限公司 (GREAT Certification) 依據 AA 1000 : AS v3 進行 Type 1 中度保證等級查證，確認符合 GRI 準則 2021 年版要求並取得查證聲明。

報告書撰寫原則及綱領

倫飛考量行業要求、國際間重要的經濟、環境及社會議題，透過問卷蒐集利害關係人議題衝擊度評估結果，並結合本公司營運策略邀集永續發展委員會會議，篩選重大主題，經主任委員核定後，將執行成效於本報告書揭露。本報告書有關經濟面、財務經營績效為合併財報績效。數據財務數據幣值係以新台幣計算。環境面績效指標及社會面績效指標以倫飛台灣總公司、高雄廠、昆山倫騰、美國子公司 (下稱美國倫飛) 為揭露範圍，其他轉投資事業則未納入本次報告範圍內，如有超出範圍部分，將於報告書各章節特別說明。

報告書管理流程

階段	主題	權責單位
議題收集	1. 決定利害關係人 2. 關注議題收集	永續發展委員會
重大主題決定	1. 利害關係人外在經濟、	永續發展委員會

階段	主題	權責單位
	環境及人衝擊度評估 2. 內部營運衝擊度評估 3. 永續發展委員會會議決議	
彙整資訊	管理方針及績效收集	永續發展委員會
撰寫初稿	報告書資訊編撰	永續發展委員會/相關營運部門
審閱定稿	報告書內部審查	永續發展委員會
公告發行	呈報董事會/報告書發行	永續發展委員會

發行日期與週期

本公司每年發行，報告發行時間如下：

上次發行時間：本年度為首次發行

本次發行時間：2024 年 8 月。

下次發行預定：2025 年 8 月。

重編情形

本報告書本年度無任何因應組織重大變更或報導期間範疇變更須重編情形，若部分資訊若有調整變更，於各章節變異處說明。

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

<https://www.twinhead.com.tw/download-reports/>下載本報告(PDF 檔案形式)。

聯絡方式

對於本報告書有任何疑問與建議，請您與我們聯絡。

地址：台北市內湖區瑞光路 550 號 9 樓

聯絡人：永續發展委員會

電話：02-55899999#1660

Email：may_huang@twinhead.com.tw

公司網站：<https://www.twinhead.com.tw/>

利害關係人溝通與重大主題鑑別

◆ 確認主要利害關係人



倫飛追求企業永續經營同時，亦重視利害關係人的聲音，凡對公司營運可能產生重大影響的個人或團體，都將其列為利害關係人。本公司永續發展委員會透過 AA1000 利害關係人議合標準(SES)的五大原則，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力等特性，鑑別出主要關係人有：員工、客戶、供應商、政府機關、股東/投資人及社區 6 類利害關係人。

◆ 利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人由於身份類別不同，其對於倫飛關注之議題亦多有差異，倫飛於官網提供企業永續發展的相關資訊，並對利害關係人設有公開、直接之溝通管道，以掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，期許與利害關係人共同朝向雙贏以達企業永續經營的理念，並持續檢視及改善在企業永續發展的績效。

倫飛透過日常營運活動中各部門與主要利害關係人溝通所提出的關注議題，由永續發展委員會收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版特定主題及 SASB 產業永續指標，並針對議題有關經濟、環境和人群的實際和潛在正負面衝擊評估，歸納出 22 項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保倫飛於 E(環境)、S(社會)、G(公司治理)構面揭露的永續資訊滿足利害關係人期望。

永續議題	正面衝擊	負面衝擊	實際/潛在
客戶服務	✓		實際
人才培育與留任	✓		實際
綠色產品	✓		實際
創新研發	✓		實際
職業安全與衛生	✓		實際
營運營運風險管理	✓		實際
公司治理	✓		實際

永續議題	正面衝擊	負面衝擊	實際/潛在
資訊安全	V		實際
勞僱關係	V		實際
法規遵循	V		實際
倫理與誠信	V		實際
廢棄物管理	V		實際
多元化與機會平等	V		實際
財務績效	V		實際
人權政策	V		實際
顧客健康與安全	V		實際
供應鏈環境評估	V		潛在
供應商社會評估	V		潛在
能源使用	V		實際
社會參與	V		實際
水資源管理	V		實際
氣候變遷因應		V	潛在

利害關係人溝通管道與關注議題

主要利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通記錄
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務	資訊安全 職業安全與衛生 能源使用 廢棄物管理 倫理與誠信 氣候變遷因應 法規遵循 水資源管理 多元化與機會平等 公司治理	公開資訊觀測站	不定期	公開資訊觀測站
			公司治理評鑑	每年定期	公司治理評鑑
			主管機關訪查	每年定期	公司營運調查
			政策宣導會議	不定期	公文系統
			公文往返	不定期	公文系統
股東/投資人	投資人為公司的支持者，公司應保障其權益，並公平對待所有投資人，確保投資人對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利	倫理與誠信 財務績效 公司治理 營運風險管理 氣候變遷因應	公開資訊觀測站	不定期	各項不定期公告/重大訊息/股東會相關公告
			月營收、季度財務報告	每年定期	月營收、季度財務報告
			股東會	每年定期	股東會會議記錄
			官網、電話、E-MAIL	不定期	投資人專區及信箱
			法人說明會	每年定期	法人說明會會議記錄

利害關係人溝通管道與關注議題

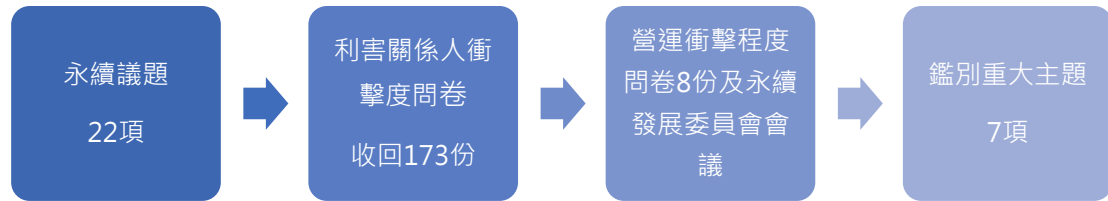
供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動可以確保原料、零組件及服務穩定供應；此外，與供應夥伴一起採取措施，可以有效率避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生	供應鏈環境評估 供應鏈社會評估 能源使用 財務績效 資訊安全 倫理與誠信 職業安全與衛生	供應商會議	不定期	會議紀錄 /e-Mail/電話..
			供應商稽核	每年定期	稽核報告
			供應商問卷	不定期	禁限用物質保證書 禁限用物質調查
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾。而維持客戶對公司的高滿意度將有助提高客戶對於公司的認同	供應鏈環境評估 供應鏈社會評估 顧客健康與安全 法規遵循 資訊安全 綠色產品 創新研發 倫理與誠信 財務績效 職業安全與衛生 營運風險管理 廢棄物管理 能源使用 人權政策 氣候變遷因應	客戶會議	不定期	e-Mail/電話
			客戶滿意度調查	每年定期	客戶滿意度調查問卷
			客戶稽核	不定期	客戶意見信箱
			客戶問卷	不定期	客戶相關問卷

利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人溝通管道與關注議題					
		客戶服務			
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	倫理與誠信 財務績效 勞僱關係 人才培育與留任 職業安全與衛生 人權政策 員工多元化與平等	勞資會議	每季定期	會議記錄
			員工申訴電子信箱	不定期	意見箱
			職工福利委員會	每月定期	會議記錄
			主管會議	不定期	會議記錄
			部門會議與績效面談	定期	會議記錄
			公司內部公告	不定期	績效考核
社區	以社會共榮為永續工作推動的目標，透過社會回饋，提升社會正向影響力	氣候變遷因應 能源使用 廢棄物管理 水資源管理 社會參與	社區會議 捐贈公益活動	不定期	電子郵件、電話 及實體會議 公司網站

重大主題鑑別

重大主題鑑別流程



倫飛永續發展委員會擬定 22 項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收 173 份有效問卷，得出主要利害關係人對各項永續議題有關公司治理、環境及人群的衝擊程度評分；另外由永續發展委員會委員完成 8 份營運衝擊問卷，參考利害關係人觀點並評估內部營運衝擊程度而決定本年度的重大主題，經總經理確認當年度應優先揭露環境、社會與經濟面向的 7 項重大主題，倫飛將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

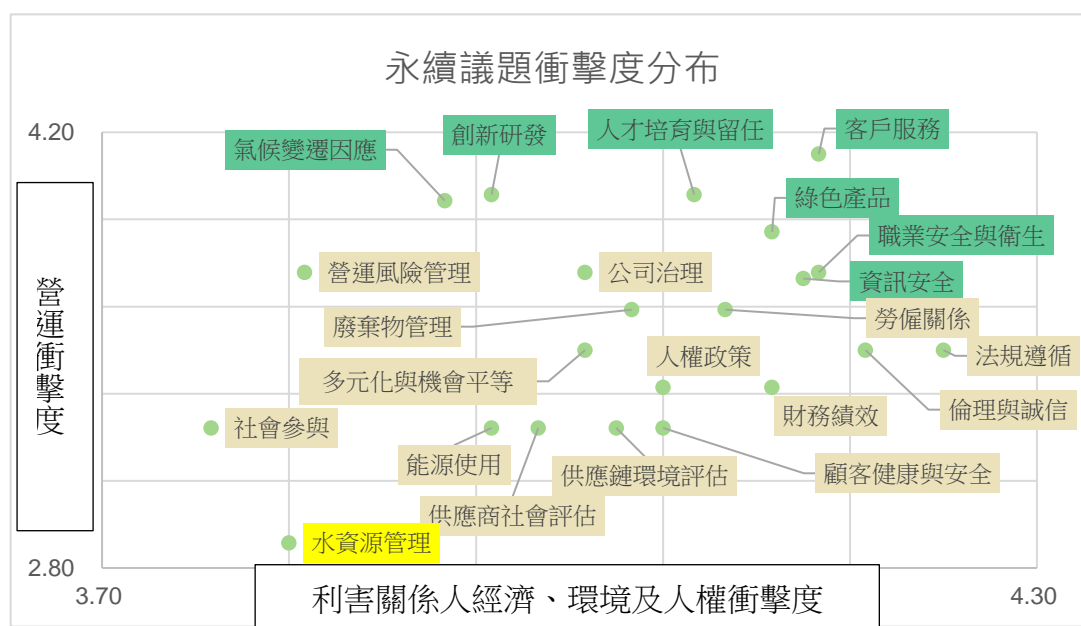
面向	重大主題
環境面	氣候變遷因應、綠色產品
社會面	客戶服務、人才培育與留任、職業安全與衛生
公司治理面	創新研發、資訊安全

重大主題變更及排序

本年度為首年度報告書，無重大主題變更。

重大主題排序			
永續議題	排序	永續議題	排序
客戶服務	1	倫理與誠信	12
人才培育與留任	2	廢棄物管理	13
綠色產品	3	多元化與機會平等	14
創新研發	4	財務績效	15
職業安全與衛生	5	人權政策	16
氣候變遷因應	6	顧客健康與安全	17
資訊安全	7	供應鏈環境評估	18
營運風險管理	8	供應商社會評估	19
公司治理	9	能源使用	20
勞僱關係	10	社會參與	21
法規遵循	11	水資源管理	22

註:黃色底為重大主題



重大主題列表

重大性主題	正負面衝擊	GRI 準則	重大主題價值鏈衝擊邊界						管理方針 揭露章節
			公司	客戶	政府 機關	供應 商	社區	股東/ 投資人	
資訊安全	本公司持續強化資安機制，並持續投入資源，可有效減少資安事件發生，為正面潛在衝擊	自定義主題	●	●	●	●		●	1.6 資訊安全
人才培育與留任	為了達成人才永續，透過完善訓練規劃，提供多元化課程，符合公司營運發展目標，為正面實際衝擊。	GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3	●	●	●		●		3.2 適才適任
氣候變遷因應	因應溫室氣體影響全球氣候越趨劇烈，且間接造成能源成本逐年上升，公司針對節能減碳面向進行監督或改善減量作為，並規劃展開製產業鏈落實以減緩衝擊，為負面潛在衝擊	GRI 201-2 GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 302-4	●	●	●			●	4.1 能資源管理
法規遵循	強化員工守法意識，重視環保及職業安全、產品安全相關法規，維護企業形象，以降低董監事和經理人的經營風險與責任，屬正面實質衝擊。	GRI 2-27	●	●	●	●		●	1.5 法規遵循
客戶服務	產品全生命週期的品質監督，及客製化設計、整合供應鏈提供高品質產品，滿足客戶需求，屬於正面實際衝擊	自定義主題	●	●					2.2 客戶服務
創新研發 綠色產品	積極創新，透過產品節能及提供符合環保法規及客戶要求之產品，有助於提升公司競爭力及避免違反之財物損失，2023 年度無發生任何產品違背法規及客戶安全要求，屬正面實際衝擊。	自定義主題	●	●		●			2.3 產品安全與責任

1. 盡責公司治理

1.1 關於倫飛

倫飛成立於 1984 年 2 月，由個人電腦相關產品製造起家，於 1991 年成功建立自有品牌，跨入行動電腦的領域。近年來，有鑑於個人電腦持續之大宗物資化，倫飛以累積四十多年的技術與經驗，積極轉型，跨入工業及特殊應用電腦領域，藉由持續投入自行研發及與不同產業客戶之合作，培養出完整之核心技術與能力。

倫飛擁有廣泛而齊全的產品線，包括各式軍工規筆記本及平板電腦、半工規筆記本電腦及平板電腦，與客製化之主機/系統等解決方案，可滿足客戶在工業/產業上不同應用之需求。除了現有的產品線外，本公司同時秉持應用導向的設計理念，以專業的研發團隊及高度彈性的生產模式，為客戶提供專業設計製造及客製化服務，現今客戶涵括全球不同產業之領導廠商。

從產品設計到完整的產品生產流程管理上，倫飛專注了解產業需求、進而構想規劃、迅速開發差異化之產品，以因應日新月異的變化，倫飛擁有符合 ISO-9001 (2015) 的品質管理系統，從設計、採購、生產到售後服務各層面確保優良的品質，在將產品快速推向市場的同時，亦有高品質的保證，以實現對客戶的承諾，落實「客戶第一，品質至上」之目標。同時，倫飛針對工業電腦之生命週期、維修年限等需求，建立獨特的供應鏈管理機制，確保生產物料與維修服務所需零組件供應無虞，讓客戶毫無後顧之憂。此外，倫飛落實 ISO 14001 (2015) 環境管理系統及有害物質管理，確保產品製造過程中每一項環節皆能符合當地環保法令。

放眼未來，倫飛秉持產品多樣化、服務高品質及生產高彈性之策略，持續致力於為工業電腦產業開發絕佳產品和解決方案。本公司將不斷深化工業應用領域之產品製造技術，強化對應之核心能力，以利基產品，拓展不同垂直市場生根發展，以期成為市佔率最廣之工業電腦應用設備供應商。

公司名稱	倫飛電腦實業股份有限公司
總部所在位置	台北市內湖區瑞光路 550 號 9 樓
資本額 (單位：新台幣仟元)	新台幣 310,003 仟元
2023 年度合併營收 (單位：新台幣仟元)	新台幣 1,080,619 仟元
員工人數 (單位：人)	總部：100 人 高雄廠：73 人 美國：11 人 昆山：8 人
營運據點	臺灣 (台北、高雄) 美國 (舊金山) 中國 (昆山)
主要產品	軍/工規筆記型/平板型電腦

	軍/工規之主機板 零組件及周邊產品 上述產品之售後服務
提供產品的數量 (單位：台數)	可攜式電腦含成品板 51,172 台
提供產品/服務的地理位置	產品銷售以歐洲、美洲及中國為主

註：有關倫飛電腦的股權結構，請參閱倫飛 2023 年報 (參、公司治理報告)

品牌辨識	
品牌緣起	DURABOOK 是倫飛電腦實業股份有限公司的核心品牌。本公司於 2000 年製造出第一款軍用級強固式筆記型電腦，隨後推出 DURABOOK 品牌，完全滿足需要強固式行動解決方案之各種市場的客戶需求。
DURABOOK 核心價值	創新 每天科技日新月異，Durabook 了解創新便是我們持續追尋的目標，因此我們虛心聆聽各方嶄新想法，不斷蛻變革新，推動技術，為不可預知的未來做準備。
	靈活 在產品及服務層面，我們靈活敏捷。Durabook 清楚地了解客戶端有不同的需求，因此我們從生產到交貨，皆接受客戶彈性的要求，用最快速、經濟的方式達成客製化的需求。
	承諾 Durabook 對客戶信守著承諾、仔細傾聽他們的聲音、設身處地為客戶著想，幫客戶預想其需求，確實執行作業流程中的每一步驟，讓客戶感受到我們對其承諾的信守。

產業鏈

倫飛之主要業務為軍工等特殊行業所使用可攜式裝置之設計、生產與銷售。以價值鏈而言，位於中游之系統組裝。上游主要為電腦產品一般零組件供應商及軍工規特殊元件廠商，下游則為經銷商及系統整合商。

永續發展政策與承諾

倫飛積極推動企業永續發展，秉持誠信經營、落實公司治理、善盡社會責任、追求永續經營的經營理念，將永續經營理念落實於公司各項營運決策及行動中，實踐企業的永續價值。

永續發展政策

環境面	<ol style="list-style-type: none">1. 致力於節能、減碳以降低環境負荷，減緩氣候變遷及維持生態平衡2. 投入創新研發與綠色設計，提升能資源使用效率3. 持續改善製程、工作環境與設備以減少污染物排放
社會面	<ol style="list-style-type: none">1. 尊重人權，重視機會平等、多元發展及勞工權益2. 提供及營造健康安全之工作環境3. 攜手供應鏈永續，確保供應鏈具備安全尊嚴工作環境4. 深耕公益活動，落實社會關懷
公司治理面	<ol style="list-style-type: none">1. 重視公司經濟、環境、社會治理，追求企業永續2. 嚴守法規及誠信經營，拒絕不當利益、貪腐及賄絡等行為3. 建構利害關係人互信溝通，強化資訊公開透明與平衡揭露

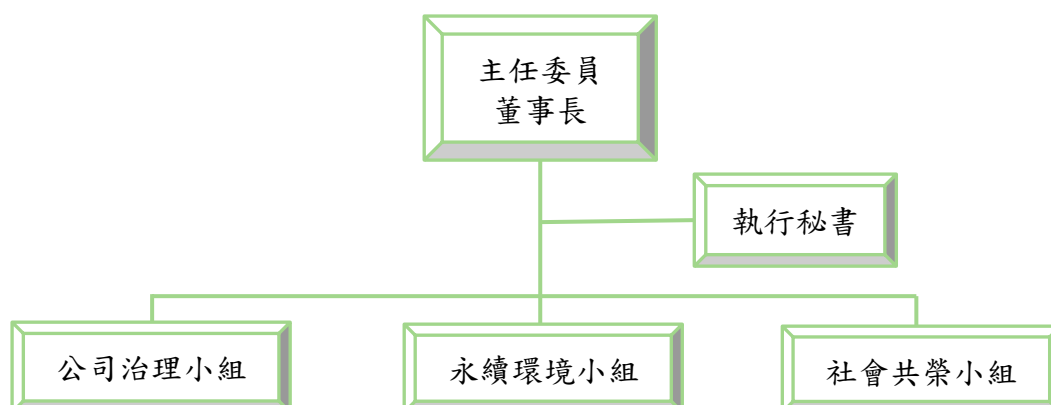
永續發展委員會

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱 ESG）等面向，倫飛於 2023 年成立永續發展委員會，由董事長帶領一級主管組成，主要權責為共同制定企業永續發展策略及目標，並監督相關管理方針及具體推動計畫。永續發展委員會下設各推行小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。

利害關係人專區



倫飛永續發展委員會



永續發展委員會功能	執行秘書職責
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 企業永續發展工作目標與策略之訂定 ✓ 企業永續發展工作之推動與督導 ✓ 企業永續發展工作成果之檢討 ✓ 處理其他與企業永續發展有關之事宜 ✓ 永續報告書審查 	<ul style="list-style-type: none"> ● 協助永續發展政策之擬訂 ● 主導各項政策推行及永續報告書之編制 ● 定期向主任委員報告永續發展業務執行情形

永續發展委員會每年至少召開一次會議為原則，討論各工作小組之執行目標及執行結果，必要時因應環境或法規變化，得彈性調整召開次數。與會人員除委員例行與會外，得由主任委員依議案內容邀集工作小組成員參加。永續發展委員會作成之決議或討論通過之事項皆形成紀錄，並每年於董事會報告，期許透過永續發展委員會運作，強化本公司推動永續發展執行情形，提升永續相關資訊揭露及資訊安全強化等重點，藉 PDCA 循環之管理精神，以期帶領倫飛在永續發展道路上不斷的精進與成長。

永續發展委員會下各小組及相關永續議題	
公司治理小組	風險管理、內部稽核、財務績效、資訊安全 法規遵循、誠信經營、董事會治理實務、採購政策
永續環境小組	綠色產品、能源管理、溫室氣體排放、氣候變遷、水資源管理、廢棄物管理、供應鏈管理
社會共榮小組	人才培育、員工多元化與機會平等、職業安全衛生、客戶服務、勞僱關係、人權政策、社會公益活動、產品安全與責任

永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 是聯合國在 2015 年發布的一項計畫，提出 17 項永續發展目標及 169 個細項目標，作為 2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

倫飛將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在財務績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，倫飛將持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	倫飛回應
 <p>1 消除貧窮</p>	<p>1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 ● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
 <p>4 優質教育</p>	<p>4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p> <p>4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 ● 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。
 <p>5 性別平等</p>	<p>5.1 消除對婦女任何形式的歧視。</p> <p>5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。

 <p>8 體面工作和經濟增長</p>	<p>8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。</p> <p>8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。</p> <p>8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 ● 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 ● 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 ● 2023 年度無任何歧視申訴或者疑似歧視事件發生。 ● 落實職業安全衛生管理機制，有效提升員工職場安全。
 <p>10 減少不平等</p>	<p>10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。</p> <p>10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 ● 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
 <p>12 責任消費及生產</p>	<p>12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 落實綠色產品，設計製程優化，降低廢棄物的產出。
 <p>13 氣候行動</p>	<p>13.2 將氣候變遷措施納入政策、策略與規畫之中</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年度參照 TCFD 氣候相關財務揭露要求，落實氣候變遷風險治理，並於永續報告書揭露。



16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。

16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。

- 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並建置檢舉流程及檢舉管道。
- 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。

管理系統

倫飛除了重視公司經營績效，亦關注內外部利害關係人之權益與需求，陸續導入相關管理系統，期許透過系統導入風險思維及PDCA的管理哲學，持續改善提升，落實企業永續經營。公司持續運行之管理系統包括ISO 9001:2015國際品質管理系統，以及ISO 14001:2015國際環境管理系統。

產業公協會參與

倫飛致力於產業發展，積極參加外部協會與組織，藉由外部交流活動了解國內外趨勢與規範，作為公司永續經營所需之考量。

外部協會名稱	參與身份
中華人權協會	一般會員
中華民國三三企業交流會	一般會員
智慧產業電腦物聯網協會	一般會員
中華民國商品條碼策進會	一般會員
台北市電腦公會	一般會員
台灣區電機電子工業同業公會	一般會員
高雄市總工業會	一般會員
高雄市大發工業區廠商協進會	一般會員
Digital Content Protection LLC	一般會員
VCCI Council	一般會員
CSA Group Testing & Certification Inc.	一般會員
HDMI Licensing Administrator, Inc	一般會員
SD Card Association	一般會員

1.2 治理實務

完善的公司治理包含健全的董事會運作以及有效的風險管控，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司整體競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

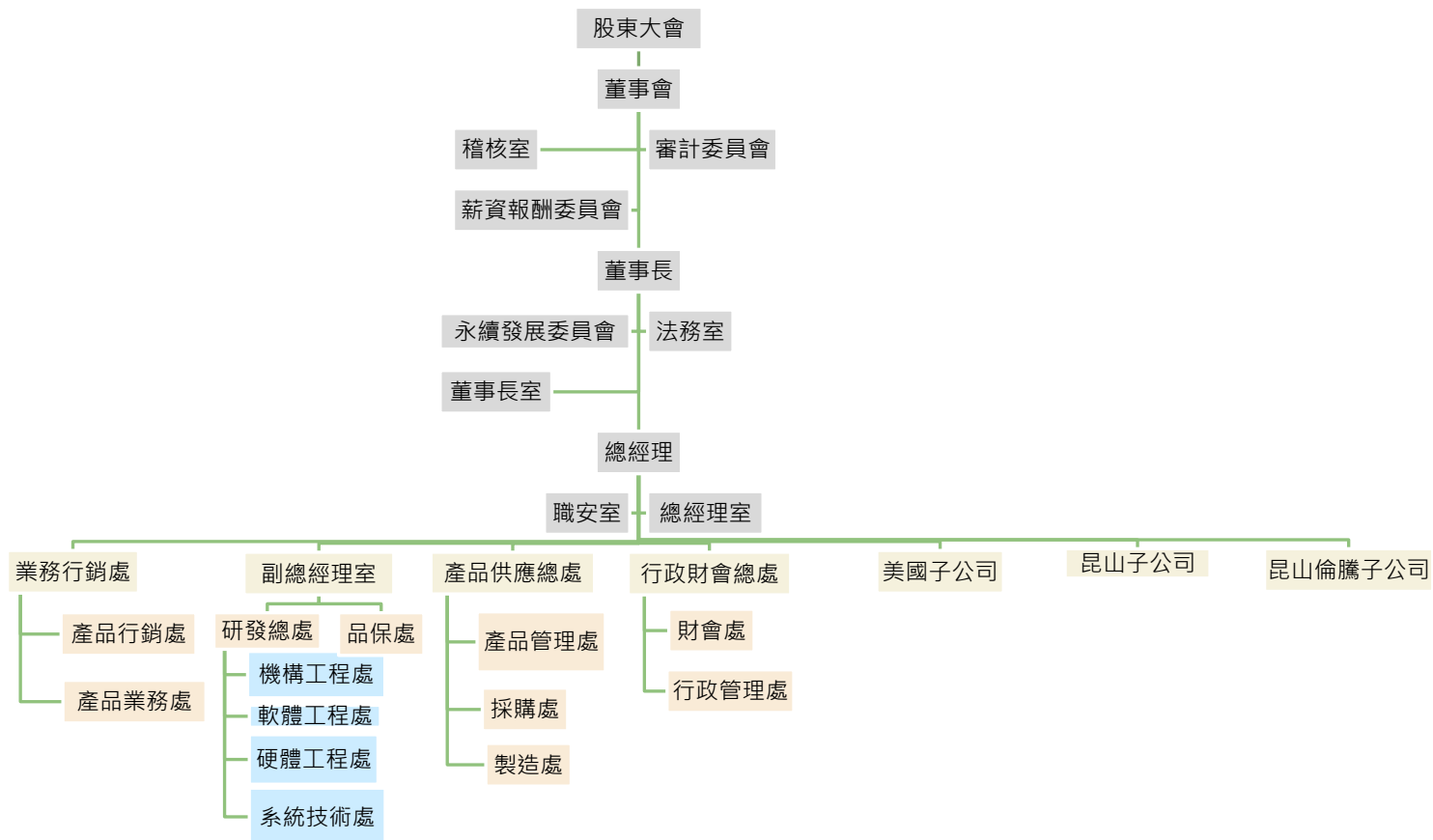
倫飛股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；董事長負責董事會設定公司所有策略性目標；總經理負責公司日常營運之規劃管理，進行企業永續經營與策略發展之規劃，並帶領經營團隊向董事會報告其執行成效。

同時，公司之財務報表均委託專業會計師查核簽證，對於法令所要求之資訊均能正確及時完成。展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是倫飛業持續努力的目標。

治理結構

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

組織圖



註：本公司董事長與總經理由不同人擔任。

部	門	業 務 簡 介
審計委員會		協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。
薪資報酬委員會		健全本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬制度，並由董事會決議委任，依法召開會議。
董 事 長	室	秉承董事長命令，推動公司各項營運方針之運作。
稽 核	室	隸屬董事會，協助公司管理制度、內部控制制度、內部稽核制度及作業流程的建立與實施；查核各制度及作業程序之完整性及可靠性。
法 務	室	統籌法務、股務及轉投資等業務。
總 經 理	室	統籌及執行全公司營運政策。
副 總 經 理	室	統籌全公司研發總處及品保處等相關業務事項。
職 安	室	統籌職業安全衛生管理等相關業務事項。
行 政 財 會 總	處	統籌全公司行政管理處及財會處等相關業務事項。
行 政 管 理	處	統籌全公司人力資源、總務、保險及資訊系統等業務。
財 會	處	統籌全公司財務、會計、稅務等業務。
產 品 供 應 總	處	統籌全公司產品管理處、採購處、製造處及需求管理中心等相關業務事項。
產 品 管 理	處	管理全公司各項研發開發專案、ISO 管制性文件管理、零件編碼、BOM 表建立、工程資料(線路圖、設計圖...等)管理。
採 購	處	統籌全公司各項產品、業務所需用品及材料之採購、原料和產品之庫存管理、安排生產排程/協調庫存政策之規劃、執行與檢討等業務。
製 造	處	統籌全公司各項產品之生產、負責新產品承接：EPR/PPR/MP 流程、工安環保、材料/成品進出口、保稅業務等。
業 務 行 銷 總	處	統籌全公司產品業務處及產品行銷處等相關業務事項。
產 品 業 務	處	統籌全公司軍規電腦 ODM/OEM 及工規電腦品牌業務之開發與維護管理，協助業務第一線提供客戶售後技術服務，對客戶與其他部門進行技術支援，客訴和售後服務之管理分析建議。
產 品 行 銷	處	規劃全公司產品 Roadmap 和未來技術發展方向，市場情報搜集與分析，製定新產品規格、定位及價格策略、可行性分析，針對 Durabook 現有軍工規產品與品牌之行銷，產品上市計畫制定與執行及銷售相關等行銷事宜，參展、活動執行、編列行銷預算，職掌範圍之權利金事宜及產品外觀工業設計。
研 發 總	處	統籌全公司軟體工程處、硬體工程處、系統技術處及機構工程處等相關業務事項。
軟 體 工 程	處	統籌全公司各項產品之軟、硬體設計開發等業務。
硬 體 工 程	處	統籌全公司各項產品之設計開發，Layout(PCB 佈局)等業務。

系 統 技 術 處	統籌全公司各項產品之熱傳工作、散熱工程分析，散熱模組之設計、測試，規劃天線、無線裝置整合測試工作，負責產品的 EMI、Safety 相關事項，綠色產品之導入及控管。
機 構 工 程 處	統籌全公司各項產品之結構設計、模具開發等業務。
品 保 處	統籌全公司品質政策與推展，訂定公司的品質方針/訂定短、中、長期品質目標與策略。 擬定各項產品導入量產前的所有測試及可靠度分析，各項產品售後服務管理等業務。

1.2.1 董事會

倫飛董事會依公司章程規定設有 7 位一般董事、4 位獨立董事，任期 3 年，由股東會就候選人名單中選任之，連選得連任。倫飛依據「董事選舉辦法」，全體董事選舉採候選人提名制度，提名方式依公司法第一九二條之一規定辦理。獨立董事之選任，符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第五條、第六條、第七條、第八條以及第九條之規定，並依據「上市上櫃公司治理實務守則」第二十四條規定辦理。

倫飛董事之選任，考量董事會之整體配置，董事間超過半數之席次不具有配偶或二親等以內之親屬關係，獨立董事之資格與選任亦符合相關法規之規定。

董事會選任除考量成員組成多元化之外，針對本身運作、營運型態及發展需求尚要求應具備基本條件、與公司核心價值相符的誠信理念，以及專業知識與技能，如具備豐富的商務、法務、財務、會計或公司業務所需的實務經驗。此外，董事會負責核定公司政策、監督管理階層、對公司及股東負責，並負責審定公司各項重要章則、決定公司業務方針、編審公司預算、擬定盈餘分配、公司資本增減及編審年期營業報告，及其他如募集、發行或私募具有股權性質之有價證券、及財務會計或內部稽核主管之任免等。

治理成員多元化統計		人數	百分比
性 別	男性	9	81.8%
	女性	2	18.2%
年 齡	60 歲以下	2	18.2%
	60 歲(含)以上	9	81.8%

避免利益衝突之機制

倫飛每季至少召開一次董事會，以審核經營績效與討論重要議題。2023 年度共召開七次董事會議，董事平均出席率達 79%。董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，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，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，2023 年度無須迴避情事。

註：歷次利益迴避情形請參照 2023 年股東會年報/參、公司治理報告/四、公司治理運作情形。

倫飛建立完善公司治理制度，設置審計委員會。獨立董事因與公司營運無特定利害關係，故能在董事會決策時提供其客觀中立的意見，更加強化公司治理理念並健全公司董事會監督功能，有助於監督公司營運治理並保障及提升股東權益。為加強專業技能與知識，並依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規範，安排董事進行多元進修課程，內容包括經營管理、風險控管、法令遵循、公司治理等，2023 年所有董事進修總時數為 51 小時，皆符合法令規定時數，其中 ESG 相關進修課程 18 小時，比重約 35%。

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數	永續相關
法人董事 代表人	高育仁	2023/8/10	社團法人中華 公司治理協會	房地合一 2.0 及 CFC 制度對個人 影響	3	3.0	-
獨立董事	任子平	2023/8/10	社團法人中華 公司治理協會	房地合一 2.0 及 CFC 制度對個人 影響	3	6.0	-
		2023/10/20	臺灣證券交易 所股份有限公司	2023 年度防範內 線交易宣導會	3		V
獨立董事	蘇義雄	2023/8/10	社團法人中華 公司治理協會	房地合一 2.0 及 CFC 制度對個人 影響	3	6.0	-
		2023/10/20	臺灣證券交易 所股份有限公司	2023 年度防範內 線交易宣導會	3		V
獨立董事	李源泉	2023/8/10	社團法人中華 公司治理協會	房地合一 2.0 及 CFC 制度對個人 影響	3	6.0	-
		2023/11/29	財團法人中華 民國證券暨期 貨市場發展基 金會	2023 年度內部人 股權交易法律遵循 宣導說明會	3		V

獨立董事	邱淑華	2023/8/10	社團法人中華 公司治理協會	房地合一 2.0 及 CFC 制度對個人 影響	3	12.0	-
		2023/10/13	臺灣證券交易 所股份有限公司	2023 年度防範內 線交易宣導會	3		V
		2023/11/15	財團法人中華 民國證券暨期 貨市場發展基 金會	2023 年度內部人 股權交易法律遵循 宣導會	3		V
		2023/11/23	財團法人中華 民國證券暨期 貨市場發展基 金會	永續供應鏈與循環 經濟	3		V
法人董事 代表人	An Van Nguyen	2023/8/10	社團法人中華 公司治理協會	房地合一 2.0 及 CFC 制度對個人 影響	3	3.0	-
法人董事 代表人	高思復	2023/8/10	社團法人中華 公司治理協會	房地合一 2.0 及 CFC 制度對個人 影響	3	3.0	-
法人董事 代表人	張淑慧	2023/8/10	社團法人中華 公司治理協會	房地合一 2.0 及 CFC 制度對個人 影響	3	3.0	-
法人董事 代表人	周成虎	2023/8/10	社團法人中華 公司治理協會	房地合一 2.0 及 CFC 制度對個人 影響	3	3.0	-
法人董事 代表人	蔡美麗	2023/8/10	社團法人中華 公司治理協會	房地合一 2.0 及 CFC 制度對個人 影響	3	3.0	-
法人董事 代表人	黃敏恭	2023/8/10	社團法人中華 公司治理協會	房地合一 2.0 及 CFC 制度對個人 影響	3	3.0	-
總受訓時數						51	18

本公司訂定「董事會績效評估辦法」，並每年定期實行董事自評；於 2024 年第一季完成 2023 年度董事會暨功能性委員會(審計委員會、薪酬委員會)績效評估自評，評估結果如下：

1. 2023 年度董事會暨功能性委員會績效評估結果均為「優於標準以上」，董事會暨功能性委員會運作良好且能發揮應有之功能。
2. 本次評估結果已於 2024 年第一季董事會報告，並將作為個別董事薪酬提名及持續強化董事會職能之參考。

本公司研擬每三年委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。經理人薪酬與永續績效連結目前暫無實施，計畫視國際產業績效考核發展情形，短期規劃將經理人薪酬與績效考核作連結。

利害關係人諮詢與申訴管道

為落實公司誠信經營文化之核心價值，依據本公司「誠信經營守則」，明確建立檢舉管道及調查處理程序，使本公司所制定之「誠信經營作業程序及行為指南」得以落實執行，維護舉報人之合法權益。

此外，倫飛為積極廣泛地瞭解各利害關係人的需求，持續回應利害關係人關注主題，針對日常業務活動透過專責聯繫窗口與利害關係人保持互動，在公司網站上除了公司簡介、產品資訊，亦增設利害關係人專區，提供電子郵件及電話等各關係人窗口聯絡資訊等多元化溝通管道，做為利害關係人與公司的溝通管道，以促進內外意見訊息之流通順暢，及時滿足利害關係人需求。

利害關係人專區



1.2.2 審計委員會

本公司並依證券交易法第14條之4規定成立審計委員會，審計委員係由四席獨立董事擔任，任期三年。審計委員均具備財務或業務等相關專業知識及經驗。並依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」規定訂定「審計委員會組織規程」，明定審計委員會之職權、議事規則及行使職權時公司應提供之資源，以確實監督公司內部控制之有效實施與財務報表之編製。審計委員會的目的為確保公司經營符合政府相關法令及規範，負責以下列事項之監督：

- 公司財務報表之允當表達。
- 簽證會計師之選（解）任及獨立性。
- 公司內部控制之有效實施。
- 公司遵循相關法令及規則。

2023 年度審計委員會共召開 4 次會議，各委員出席率 100%，具體決議事項參照 2023 年股東會年報四、公司治理運作情形。

1.2.3 薪資報酬委員會

倫飛為健全公司治理與公司董事及經理人薪資報酬制度，依「證券交易法」第 14 條之 6 暨「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，設立薪資報酬委員會，除了以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並訂定薪資報酬委員會組織規程，以利遵循。

本公司董事酬金係依照本公司章程第十九條規定，不高於百分之二為董事酬勞，並考量公司營運成果，及參酌其對公司績效貢獻度，給予合理報酬；總經理、副總經理及經理人酬金係依公司薪資給付標準及其學經歷、經營績效而定。除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考董事及經理人發生道德風險事件或其他造成公司形象、商譽有負面影響、內部管理失當、人員弊端等風險事件，並參酌董事及經理人之目標達成率、獲利率、營運效益、貢獻度等綜合考量後計算其酬金比例，而給予合理報酬，且隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

2023 年薪酬委員會共召開 3 次會議，各委員出席率 100%，歷次開會重點請參閱 2023 年股東會年報四、公司治理運作情形。

1.2.4 稽核室及內部稽核

內部稽核室為獨立單位，隸屬於董事會，負責稽核業務之執行，本公司配置專任稽核人員。稽核主管之任免於董事會通過；內部稽核人員以客觀公正之立場確實執行其職務，稽核主管亦依法規規定列席董事會報告。每年第四季依風險評估結果擬訂次年度稽核計畫，後依董事會通過之稽核計畫確實執行，並將查核結果作成稽核報告，併同查核過程中發現之內部稽核缺失及權責單位改善措施，送呈獨立董事及董事長核閱，以確保內部控制制度得以持續有效實施。每年依法規規定向主管機關申報年度稽核計畫、稽核人員名冊及訓練時數、年度稽核計畫執行情形、內部控制聲明書、內部控制制度缺失及異常事項改善情形等資料。2023年度內部稽核無重大缺失，相關異常改善事項皆已完成。

1.3 風險管理及氣候變遷因應

本公司已制定各種內部控制制度及內部管理規章，進行各種風險管理及評估，針對可能造成營運目標高風險事件加以分析，追蹤與因應，以健全風險管理機制。

風險類別	風險說明	風險管理策略 (因應措施)
永續環境	能源耗用造成溫室氣體排放量持續增加	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年開始導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查，透過盤查了解營運活動排放情形，藉此尋求節能減碳改善的機會。 ● 設定減排目標，行動策略及計畫並據以實施。
	水資源及廢棄物處理量增加 / 回收率降低	<ul style="list-style-type: none"> ● 執行各項資源回收(如：廢紙、廢水、廢鐵、廢油...)，以減少資源浪費。 ● 落實綠色採購。
	颱風、洪災	<ul style="list-style-type: none"> ● 遵照中央氣象局發佈颱風及大雨特報，於發佈時及時通報請公司及各營運據點啟動颱風前/後安全檢查及環境自主檢查,並宣導請員工於上下班及出差途中注意小心通勤災害之安全。 ● 定期防災演練。
	違反環保法規	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期執行法規符合性查核，確保符合當地環保法規及環評要求，避免出現違規事宜而遭受巨額罰款。
社會共融	職業安全	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期進行危害鑑別及風險評估，評估作業程序是否符合法規，不合規之程序按照法律要求進行修正。 ● 當員工或承攬商發生工安事故時，倫飛將根據緊急應變及事故調查處理管理辦法執行事故調查與追蹤，依照事故內容對損害狀況及工傷予以判定給予公傷假。事故調查完成後，須辦理呈核並實施矯正措施及改善預防對策，由專責單位持續監督與追蹤，以減少損失並預防類似情形再度發生，另外罹災受傷之同仁公司也將會協助同仁申請職業傷病及醫療給付，並提供員工團保之意外補償。

	產品安全責任或客戶服務不符客戶期待	<ul style="list-style-type: none"> ● 落實有害物質管理。 ● 定期實施產品安全相關法規鑑別，以確保符合法規及客戶要求。 ● 定期實施滿意度調查。 ● 落實客訴處理流程。
	勞僱關係	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立多元化溝通管道。 ● 健全育才及績效考核制度。 ● 辦理健康促進相關活動，達成健康職場。
公司治理	倫理誠信風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 新進員工於報到時宣導廉潔守則，宣導操守與誠信的重要。 ● 建立內部檢舉制度，以確保倫理誠信之遵循。
	資訊揭露透明度不足	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期更新公司重大訊息於公開資訊觀測站；財務報表定期揭露。 ● 監控主管機關及利害關係人需求，並即時回應於官網或永續報告書。
	發生資安事件	<ul style="list-style-type: none"> ● 制度規範：訂定公司資訊安全管理制度，規範人員作業行為，並加入稽核機制。 ● 系統防護：建置資訊安全通報機制，落實資安防護管理措施。 ● 人員訓練：進行資訊安全教育訓練，提昇全體同仁資安意識。 ● 外部控管：廠商管理權限限縮。

氣候變遷因應

倫飛設有內控制度及內部稽核制度，落實永續營運有關環境、社會及治理面之整合性風險管理。因全球暖化導致的極端氣候，近年來能源及氣候變遷議題等影響性日趨重要，各國碳稅相關法規陸續規範抑制產業溫室氣體排放，倫飛為減緩氣候變遷對公司營運衝擊，於本年度起依據氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由永續發展委員會下環境永續小組委員進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略。

治理	策略	風險管理	指標和目標
倫飛與氣候相關風險與機會的治理情況	業務、策略和財務規劃，實際及潛在與氣候相關的衝擊	氣候相關風險管理流程	評估和管理氣候相關議題的指標和目標
<p>◆ 氣候風險與機會治理情形併年度永續風險管理議題每年由永續發展委員會於董事會報告。2023 年度風險管理情形已於董事會報告。</p>	參照 2023 年度短中長期氣候風險與機會表	<p>風險鑑別、評估及管理流程如下：</p>	<p>◆ 2024年開始導入 ISO14064，並通過第三方查證。</p>
<p>◆ 由永續發展委員會負責氣候風險與機會治理，實施風險鑑別、評估、處理。</p>	參照氣候相關衝擊	<p>Step 1 由 ESG 委員會委員完成氣候環境背景資料蒐集 氣候風險及營運範圍評估</p> <p>Step 2 建立氣候風險與機會項目清單 建立內部營運衝擊調查問卷</p> <p>Step 3 ESG 委員實施氣候風險機會及營運衝擊分析 決定重大風險項目</p> <p>Step 4 建立執行策略及目標設定</p> <p>Step 5 每年透過 ESG 委員會議滾動檢討執行策略及目標之成效</p>	<p>2023 年度範疇 1 排放量 17.01 公噸 CO₂e；範疇 2 排放量 694.32 公噸 CO₂e；</p> <p>減排目標 總公司相較基準年 2023 年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2030 年度溫室氣體排放範疇 1+ 範疇 2 減排 20%
	<p>本公司參考 2°C 情境(2DS)於永續發展委員會會議中進行討論，同步使用 TCCIP(氣候變遷整合服務平台)所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用 2DS/RCP8.5 情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，於此情境中對於實體風險、法規轉型風險等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述。</p>	<p>本公司已取得 ISO 9001/ISO 14001 認證並定期維護。</p>	

			<ul style="list-style-type: none">● 2040 年度溫室氣體排放範疇 1+ 範疇 2 減排 30%● 本公司計畫於 2030 起購買再生能源憑證，購買額度用於取代範疇二外購電力使用量。● 2050 淨零排放
--	--	--	--

2023 年度短中長期氣候風險與機會表

編號	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇	編號	氣候變遷機會議題	機會等級	時間範疇
R1	提高溫室氣體排放定價	中	短期、中期	O1	減少用水量和耗水量	中	中期、長期
R2	強化排放量報導義務	中	短期、中期、長期	O2	使用更高效率的生產設備	中	中期、長期
R3	現有產品和服務的要求及監管	中	短期	O3	回收再利用	中	中期、長期
R4	以低碳商品替代現有產品和服務	中	中期、長期	O4	轉用更高效率的建築物	中	中期、長期
R5	低碳技術轉型的成本	中	短期、中期	O5	採用更高效率的運輸方式	中	短期、中期、長期
R6	客戶行為變化	中	短期、中期	O6	使用低碳能源	中	中期、長期
R7	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	高	中期、長期	O7	開發低碳商品和服務	高	中期、長期
R8	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中	中期	O8	使用新技術	中	中期、長期
R9	原物料成本上漲	中	短期、中期	O9	參與碳交易市場	中	中期、長期
R10	平均氣溫上升	高	短期、中期、長期	O10	轉變至非集中式能源	低	中期、長期
R11	海平面上升	中	中期、長期				

註 1：短期為 1-5 年、中期為 5-10 年，長期為 10 年以上

財務衝擊及因應

實體風險

平均氣溫上升，造成電力成本上漲：1.廠內全面汰換舊燈具改為節省的 LED 燈具。2.廠內設立感應裝置，避免不必要之電能浪費。3.冷凍空調系統全面採用能效等級 1 級商品。電力成本預估短期 3 年內會增加 15%，財務衝擊度中度。

因極端氣候事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成大範圍區域運輸中斷，影響供應鏈及客戶權益，經評估後可能造成財務之損失。本公司因應措施為開發多來源地之供應商，並建立颱風、暴雨相關緊急應變機制以減少立即性風險，此風險透過採購端即時因應對整體營運衝擊程度不至構成太大影響。依據過去三年颱風及豪大雨影響，初估短期影響約增加新台幣 100 萬元財務成本，衝擊度為低度。

機會

開發低碳新產品和服務。

- A. 持續更新廠內舊一代生產設備，新設備除更節能外，藉由生產效率的提高，降低工廠生產成本及提升生產效能。
- B. 研發部門對產品設計進一步探討，期能在能源效率上持續提升精進產品。

減排目標	策略行動	計畫時程
相較基準年 2023 年度 2030 年度溫室氣體排放範疇 1+範疇 2 減排 20% 2040 年度溫室氣體排放範疇 1+範疇 2 減排 30%	1. 透過綠色採購，購買環保標籤之基礎設施設備，冷凍空調設備全面替換為能效 1 級。 2. 實施設施設備節能專案 3. 太陽能建置自用及綠電憑證購買	(1) 2023~2030年度 (2) 2023~2030年度 (3) 2030~2040年度

1.4誠信經營

倫飛透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人與公司彼此之間可能相互產生潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人在財務狀況之盡職調查，並向董事長報告調查結果，由董事長視具體結果是否對公司整體營運產生重大危害而評估是否在董事會報告，最後由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2023年倫飛與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大事件，故未有向董事會報告之紀錄。本公司瞭解目前僅對利害關係人進行財務面的盡職調查尚且不足，未來會評估盡職調查範圍納入利害關係人的法規遵循紀錄、環保與勞動人權等面向，讓公司對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

推動誠信經營作為

方針	成效說明
宣達組織文化誠信至上	倫飛組織文化以法遵為本，誠信至上構築倫飛的核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹。
訂定誠信經營守則	公司向來重視同仁的品德，本公司訂定「誠信經營守則」，強調企業核心價值為正直、創新、紀律、積極正向、客戶信賴，並以創新及關懷促動世界連結為使命。誠信經營執行情形已於2023年第四季董事會報告。2023年度由法務室辦理內線交易與誠信經營教育訓練，總計18人次參與，訓練總時數共9小時。
新人教育訓練	新進人員報到階段便由管理處進行宣導，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。
檢舉管道及獎懲制度	公司於網站建置申訴/檢舉管道，訂有內、外部檢舉管道及獎懲制度，並隨時注意國內外誠信經營相關規範之發展，鼓勵董事、經理人及受僱人提出建議，據以檢討改進誠信經營政策及推動之措施，以提升本公司企業誠信經營之落實成效。2023年本公司未接獲任何檢舉案件。

1.5 法規遵循

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

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

在環安衛方面，倫飛透過實施環境管理制度、職業安全衛生管理，遵循環保法規，要求供應商承攬商遵循；並訂有緊急應變計畫，設置緊急應變小組，於發生緊急狀況時，由緊急應變小組進行緊急應變及處理。此外，公司亦致力於提供全體員工安全、合理的工作環境與維護員工權益，對於員工定期實施安全與健康教育訓練，包括提供必要之健康與急救設施，降低對員工安全與健康之危害因子，預防職業災害發生。

2023 年度本公司針對誠信治理、反競爭、商業會計、環境保護、勞動人權、職業安全衛生及產品責任、社會經濟、客戶隱私、顧客健康安全等各面向皆無任何重大違法紀錄，亦無任何違反法規支付罰款的事件及費用。

1.6 資訊安全

重大主題	資訊安全
政策	<ul style="list-style-type: none">● 確保資料、系統、設備、網路安全及所屬之資訊資產的機密性、完整性、可用性及適法性；並符合相關法令、法規與合約之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅。
目標	<ul style="list-style-type: none">● 每年發生重大資安事件 0 件。
負責部門/ 申訴機制	<ul style="list-style-type: none">● 負責部門：資訊部
投入資源	<ul style="list-style-type: none">● 實施資訊安全教育訓練、宣導和查核。● 落實資通安全管控。● 實施資料存取管控。● 定期備份並實施災難復原演練。● 設置資訊安全專責主管及專責人員。
評估機制	<ul style="list-style-type: none">● 2023 年度未發生重大資安危害事件。● 2023 年度無因機密資訊洩漏影響客戶及員工個資，致遭主管機關裁罰情事。

保護機密資訊是倫飛對股東、客戶、供應商與同仁的承諾。身為公司之一員，除應遵循公司治理、誠信經營與公平對待股東之原則外，更應嚴守誠信廉潔之政策與盡善良管理人之注意義務，以高度自律及審慎之態度執行職務。對於倫飛與各子公司及其客戶與供應商之機密資訊均應保密，不得有損害其利益之不當行為。

1. 資通安全風險管理架構：

本公司由資訊部負責資訊安全風險管理及資訊安全目標績效之監督、審查；已於 2023 年依法完成資訊資安專責主管及資訊資安專責人員設置。負責所有資訊安全管理工作之規劃及執行，並透過會議向董事會報告資安目標績效實際成效。

2. 資通安全政策：

為落實企業內部資通安全管理，公司訂有資訊循環及資訊安全管理辦法，期望達成下列政策目標：

- (1) 保障企業資訊資產之機密性、完整性及可用性。
- (2) 依據部門職能規範資料存取，防範未經授權修改或使用資料與系統。
- (3) 達成資訊系統之持續運作，關鍵核心系統維持一定水準的系統可用性。
- (4) 依循 PDCA 的模式循環，確保資訊安全落實。

3. 具體管理方案：

- (1) 網際網路資安控管
 - A. 佈置防火牆。
 - B. 定期對電腦系統及資料除存媒體進行病毒掃描。

- C. 各項網路服務之使用應依據資訊安全政策執行。
- D. 定期覆核各項網路服務項目之紀錄檔，持續追蹤異常之情形。
- E. 病毒碼及作業系統持續同步更新。

(2) 資料存取管控

- A. 電腦設備應有專人保管，並設定帳號與密碼。
- B. 依據職能分別賦予不同存取權限。
- C. 帳號新增刪除即時控制管理。
- D. 設備報廢前應先將機密性、敏感性資料及版權軟體移除或覆寫。
- E. 遠端登入管理資訊系統應經申請及核准。

(3) 應變復原機制

- A. 定期檢視緊急應變計劃。
- B. 每年定期演練系統復原。
- C. 建立系統備份機制，落實異地備份。
- D. 定期檢討電腦網路安全控制措施。

(4) 宣導

定期宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識。

4. 投入資通安全管理之資源：

- (1) 本公司電腦主機、各應用伺服器等設備均設置於專用機房，機房保留進出記錄存查。
- (2) 防火牆、郵件伺服器及對內外網路等重要設備均佈署高可用性架構，避免單點故障。
- (3) 佈署資訊系統控制帳號登入及資源存取控制。
- (4) 伺服器及用戶端佈署防毒軟體，即時更新病毒碼防範病毒威脅。
- (5) 佈署防火牆及垃圾郵件閘道器，阻擋垃圾郵件及惡意網路行為攻擊。
- (6) 辦理資訊安全教育訓練，推廣員工資訊安全之意識與強化其對相關責任之認知。
- (7) 資訊人員定期災難復原演練。
- (8) 機房不斷電系統、異地資料備援，確保重要資源持續運行。
- (9) 公司網站資料加密安全機制，維護網路資料傳輸安全。

2023 年度成果，綜整 2023 年度投入資安維護相關經費達 509,872 元，包含高雄廠虛擬主機建置、購置 Office 365 以強化 e-mail 安全、防毒軟體及 Mail Sweeper 等軟體續約、NAS 與雲端備份作業等。

2.永續價值鏈

重大議題	綠色產品 創新研發
政策	<ul style="list-style-type: none"> ● 承諾本公司產品符合國際環保法規及客戶產品要求，避免對環境造成污染以及危害人體健康 ● 本公司在公司內部成立了跨部門之有害物質管理團隊以管制產品之設計、採購、生產及包裝標示等相關流程，並要求供應商與委外加工廠商，將原物料與製程添加物納入綠色管理 ● 落實有害物質過程管理系統 ● 承諾不接受或使用來自衝突礦區的金屬 ● 持續推出符合能源效率的產品
目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 沒有違反禁限用物質導致的客戶申訴 ● 供應商簽署不使用衝突礦產聲明書 ● 產品全面符合本公司禁限用物質規定
當年度投入資源及具體成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年度依據責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，完成對外包商/供應商提供產品中所含鉍 (Ta)、錫 (Sn)、金 (Au)、鎢(W)、鈷(Co)的來源盡責調查並揭露其冶煉廠資訊 ● 2023 年度未發生任何違反禁限用物質導致的客戶申訴 ● NB 系列 2 項產品及 Tablet 系列 4 項產品符合 Energy Star 能效 8 級 ● 投入之研發費用約佔年總營收 8%
負責部門 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 窗口: 採購部/品保/研發
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 依據客戶禁限用物質要求規範，進行管控物質標準審核並與客戶進行溝通 ● 與關鍵供應商/外包商簽訂聲明書 ● 定期要求供應商/外包商提供歐盟 RoHS 物質材料外部檢驗報告 ● 每年進行關鍵供應商 CMRT 與 EMRT 調查

重大主題	客戶服務
政策/承諾	● 客戶滿意
目標	● 0 重大客訴案件
負責部門/ 申訴機制	● 窗口：品保
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立模組化零組件之設計，不同機種共用相同模組零件，提供客戶少量多樣之需求，以減少研發資源、降低庫存及成本，進而從中取得較高之獲利。 ● 深化研發實力、加強行銷敏銳性，依據客戶需求，開發不同層次、功能、樣式之產品，以發展高附加價值之垂直市場產品為目標，維持預期之利潤。 ● 開發與國際大廠合作的機會，借助其影響力，降低採購成本。
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年度無重大違反客戶要求及法規之客訴。 ● 2023 年度客戶滿意度調查符合目標。

2.1 供應鏈永續

倫飛一直視供應商為策略合作夥伴，堅信與供應商夥伴需互相扶持，共同成長。倫飛供應鏈主要分為四大類別，分別為原物料、設備、模工治具、外加工等供應商。2023 年持續整合原物料供應商。

倫飛主要生產營運據點為台灣高雄廠，為促進當地產業聚落，提供區域性經濟發展，盡可能選擇當地供應商合作。除部分特殊料件、設備需向國外採購外，會積極與在地供應商交流及技術上合作，盡力提高當地採購率。

供應商發展

倫飛已建立品質管理系統有效的管理供應商供貨品質，另外也制定「供應商承諾書」、「不使用衝突礦產保證書」等相關規範文件，將我們的社會責任理念與要求延伸至供應鏈，聯合供應商共同進行管理，要求供應商遵守並承諾，確保所有作業均能符合各項環保、勞動法規及國際企業社會責任規範。為確保供應商能符合 ESG 稽核永續管理。

供應商評鑑

倫飛為確保供應商在交貨之品質、數量、交期、價格及永續發展等面相能達到公司之需求，制定供應商管理辦法，針對供應商、新進廠商的品質、交期考核評鑑。計畫 2024 年度起針對供應商永續發展有關環境、社會評鑑實施。2023 年度新增 4 家新供應商，皆經品質評鑑合格；當年度交易往來供應商共評鑑 171 家，評鑑皆符合公司要求。

2023 年度新供應商評估及既有供應商評估結果皆符合公司供應商管理要求，並無供應商因重大違反環境及社會相關法規而造成供應終止情形發生。

供應商風險管理

為避免供應商因重大災害、無預警倒閉或其他原因而影響公司生產效率，或造成任何糾紛，倫飛建立風險評估機制以強化供應商管理。倫飛每年對供應商進行風險評估及評核，以確保持續營運，且透過適當的預防措施避免並減少對倫飛營運上的危害，以保障利害關係人的權益。而倫飛的主要設備及委外加工皆維持兩家以上廠商，以確保穩定服務供應，降低可能營運中斷風險。

2.2 客戶服務

倫飛重視客戶意見、滿足客戶需求，致力提供客戶最好的服務。為此，倫飛建立一個全力以赴的客戶服務團隊，一路從研發、生產製造、行銷、及售後服務支援，產品實現全過程每個階段皆完整溝通管理機制，以快速回應客戶的需求與期待。

倫飛將客戶的回饋與意見視為精進客戶關係發展的重要基礎，積極透過多元且即時管道瞭解客戶需求，客戶可以利用這些管道反應品質異常、績效及未來需求。倫飛建立客戶訴願、服務及滿意度相關管理程序，針對每個客戶的意見，展開內部檢討分析後回應；每年業務單位都會進行客戶滿意度調查，所有問題轉相關部門回覆與改善。針對客訴，我們由專責單位負責處理，並針對問題點尋求設計上的改善，履行對客戶與品質的承諾。2023 年度客戶滿意度符合目標。且並無接獲任何客戶重大違反產品安全、客戶要求或環保法規相關客訴。

顧客隱私保護

倫飛了解機密資訊保護攸關公司的競爭優勢，妥善控管公司的營業機密及尚未公開揭露之機密資訊，確實保障客戶及廠商之最大利益。2023年度無接獲客戶投訴有侵犯客戶隱私或洩漏機密的事件。

2.3 產品安全與責任

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

項目	管理策略
法遵及客戶需求管理	● 客戶環境禁限用物質管理要求於合約/外來文件系統審查。品質系統管理單位不定期進行常見國際法規符合性檢討及客戶環境限用特殊要求之整合，以作為倫飛限用物質管理持續改善之目標

項目	管理策略
	<ul style="list-style-type: none"> ● 依據客戶禁限用物質管理特殊要求或法規要求，針對未納入倫飛物質管制標準中的物質不定期進行供應商環境禁限用物質調查。如 REACH SVHC 每年 2 次變更
生命週期的管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 制定倫飛禁用物質管理標準文件環境禁限用物質管理程序，遵守歐盟 RoHS/REACH 法規，針對客戶環境禁限用物質管理要求於合約/外來文件系統審查 ● 倫飛有害物質管理系統管理原物料有害物質監測報告由供應商窗口定期更新及完成。 ● 供應商聲明書簽署。
2023 年度無任何產品違反綠色產品相關法規要求事件。	

產品節能

Notebook Energy Star 8.0 是美國環保署 (EPA) 推出的一項節能標準，旨在提高筆記型電腦的能源效率，減少其對環境的影響。該標準涵蓋了筆記型電腦在開機、待機和睡眠模式下的能源消耗，並對每種模式的能耗進行了嚴格限制。

本公司根據 Energy Star 8.0 標準，筆記型電腦自設計階段考量在各種運行模式下達到以下要求：

1. **開機模式**：筆記型電腦在使用中所消耗的能量必須比未經認證的同類產品低至少 30%。
2. **睡眠模式**：在睡眠狀態下，筆記型電腦的能耗必須低於 0.5 瓦，以確保在不使用時的最低能源消耗。
3. **待機模式**：在關機或待機狀態下，筆記型電腦的能耗必須低於 0.3 瓦。

此外，本公司也落實 Energy Star 8.0 強調材料的環保性和可回收性，促進廠商在製造過程中採用更加環保的材料，並提高產品的可回收利用率。這些措施不僅有助於減少能源消耗，還能降低碳足跡，推動可持續發展。

綠色產品

近來國際間無毒綠色趨勢，已成為各國基本要求，倫飛及美國倫飛持續以最大的努力保護地球。有鑑於全球氣候變遷影響日漸嚴重，倫飛及美國倫飛持續加強收集各國的法令及客戶要求，制定綠色產品管理機制，評估綠色產品符合度，於產品開發階段，導入環保設計概念，加入節能、低害、易回收等概念來正視環保議題，落實內部檢測管控，確保產品符合綠色要求；另外確保材料從源頭管控，倫飛及美國倫飛導入 GPM (Green Product Management) 綠色產品管理系統，並於確保物料符合國際綠色法規的要求，進行由零件到產品的綠色把關，減少產品使用有害物質，為我們的地球盡一份心力。

- ✓ 綠色設計

倫飛電腦及美國倫飛依據國際環保標籤為藍本，將綠色設計項目納低有害、易拆解、少包材、低耗能、等綠色概念，作為重要綠色考量，以期倫飛電腦及美國倫飛之產品符合現在及未來環保需求。

倫飛電腦及美國倫飛以綠色品質創新，全面導入「綠色產品」概念；不僅做到『無有害物質的供應商』『無有害物質的物料』『無有害物質的工廠生產製程』和『無有害物質的產品品質』的 4 大無有害物質的管控，在企業每一個營運環節中循序完成，以利整體環境的永續發展。

倫飛電腦及美國倫飛將易拆解融入於產品設計中，運用爆炸圖進行易拆解分析，分析各產品組成結構圖，並統計所需拆解時間，改善產品組裝結構，減少拆解回收作業時間，來符合客戶及相關法規要求。並依客戶環保認證規章要求製作拆解手冊並計算產品回收率 (3R = Reuse + Recycle + Recovery)，滿足產品的整體回收率法規需求。

倫飛電腦及美國倫飛在包材選用上，除了考慮到產品的保護效果，還特別注意到環保，可回收、不含有害物質，以符合歐盟包裝指令及各國法規要求，如歐盟所頒布的包裝及包裝廢棄物指令的要求，對環境保護與資源回收利用，盡最大的心力。

倫飛電腦及美國倫飛於開發新產品時皆納入客戶需求考量，依據環保標籤中各項能耗要求，確認產品的符合度，整體生命週期中的環境表現，尋求其他零件可能的替代技術，藉以提升產品的環境績效，開發出更佳友善環境之產品並研發低耗能產品，符合 Energy Star 低能耗法規的相關要求。

呼應環保 3R (Reuse 重複使用，Recycle 回收，Recovery 回收再利用)，倫飛電腦及美國倫飛從產品設計開始，便將資源回收，再利用，易分解，便於拆卸的概念融入，減少地球資源浪費。本公司筆電產品之木質包材回收再生率達 70% 以上，此外倫飛電腦及美國倫飛自有品牌主板產品於美國設置回收服務。

回收服務資訊：<https://www.durabookamericas.com/environment-recycle-form/>

電池回收資訊：<http://call2recycle.org/>

✓ 衝突礦產政策

身為良好的企業公民，美國倫飛自當善盡社會責任、尊重人權，並持續關注衝突礦產議題，致力詳實調查供應鏈，以確保錫(Sn)、鉭(Ta)、鎢(W)、金(Au)、鈷(Co)、鈀(Pd)等金屬材料，並非來自剛果民主共和國及其鄰近國家受武裝團體控制之礦區所開採。

因此，美國倫飛擬訂以下政策，承諾：

1. 不採購來自衝突區域所生產的衝突金屬。
2. 要求供應商拒絕使用來自衝突區域的衝突金屬，並出具承諾書。
3. 要求供應商應將此要求傳達給其上游供應商。

美國倫飛衝突礦產盡責調查措施:

美國倫飛每年委由倫飛電腦實施衝突礦產盡責調查程序，包含經濟合作暨發展組織(OECD)指南中的盡責調查架構。除了保護人權以外，需確保產品中的礦產來源都是合法的，且不可直接或間接的資助或提供利益給武裝團體。

倫飛電腦盡責調查程序包含 OECD 架構說明如下:

- 建立管理程序
- 鑑別供應鏈中有風險的區域
- 建立一個程序來回應鑑別的風險
- 要求供應商進行冶煉廠與精煉廠的盡責調查且必要時要求冶煉廠進行相關

驗證

- 針對供應鏈盡責調查結果公開提供年度冶煉廠清單

倫飛電腦盡責調查說明如下:

- 由永續發展辦公室規劃與制定衝突礦產政策與盡責調查辦法。
- 公司建立衝突礦產管理辦法程序，確認內部人員相關權責。
- 提供利害關係人衝突礦產溝通管道。
- 提供員工與供應商關於衝突礦產政策與盡責調查相關教育訓練。
- 每年一次要求供應商使用負責任礦產倡議(RMI)的衝突礦產報告範本 (CMRT/EMRT)提供冶煉廠或精煉廠資訊。
- 依供應商回覆之 CMRT/EMRT 進行確認與分析，確認礦產非來自衝突礦區。
- 持續與供應商溝通藉以改善回覆率並提升冶煉廠資訊的正確性。
- 揭露盡責調查確認後的冶煉廠或精煉廠清單，並公佈於倫飛電腦及美國倫飛官網中。

倫飛電腦衝突礦產政策網站:

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

<https://www.durabookamericas.com/durabook-conflict-minerals-management-process/>

智慧財產權管理

本公司重視自己的智慧財產也尊重別人的智慧財產，透過積極的智慧財產管理：一方面鼓勵員工創新、致力於創造優質智慧財產，藉此優化競爭優勢，提升企業的獲利能力；另一方面審慎評估他人的智慧財產權狀況，降低侵權風險，並且積極抵抗浮濫的專利訴訟，維持公司及股東的最大價值與利益。

完善智財管理機制

專利管理措施

- 本公司員工職務上之發明、創作、著作、營業秘密等之智慧財產歸屬本公司。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 委託或接受委託或與他人合作研發技術時，其智慧財產之歸屬依契約約定。若有共有之必要時，應詳細約定共有之權利義務關係。 ● 本公司之發明或創作需申請智慧財產權保護者，申請過程中，妥善控管流程與盡力取得最適專利權。
營業秘密管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司列為秘密之計畫、文件、圖表等，員工應負保密義務。如因自己過失洩漏或知悉他人洩漏時，應即告知本公司。此項守密及告知義務不因聘約之終止而失效。 ● 各單位主辦、承辦之業務資料對公司之生產、銷售或經營具有經濟價值，各相關單位應依該資料性質，採取適當保密措施。
訴訟防禦	<ul style="list-style-type: none"> ● 從事智慧財產權開發之工作人員，應妥善保存智慧財產權研發過程之報告或紀錄，作為智慧財產權爭訟時之舉證資料。 ● 本公司所有之智慧財產權遭第三人提出異議或法律爭訟程序時，該智慧財產權之開發人員應協助公司進行合法防禦，如係遭他人侵權之案件，亦應協助公司進行侵害可能性之鑑定工作，以確保本公司及利害關係人之合法權益。 ● 本公司員工禁止使用非法電腦程式，並應遵守電腦程式及資料庫所有權人設定之合法限制。

2.4 營運績效

財務績效是公司營運的核心要務，追求最大利潤亦是公司持續努力的目標，倫飛自成立以來，秉持創新、團隊、效率、熱忱的企業文化邁向永續經營；保持技術領先、落實客戶滿意、追求全員共享、提升股東價值、善盡社會責任，力求藉此持續創造財務績效。

面對外在環境多變，本公司持續提供符合客戶需求的產品，不斷的在設計、製程及品質保證方面，全面提升生產技術以及能量，持續達成高成長目標，對於新客戶的開發也不遺餘力，並確保高度客戶滿意，維持公司競爭力。

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

歷年合併營運績效

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年
收入	934,137	1,080,619

營運成本	635,281	683,843
員工薪資與福利	170,154	197,436
支付出資人的款項	11,448	12,676
支付政府的款項	977	6,702
社區投資	3	7
留存的經濟價值	116,274	179,955

註：

- 收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。
- 營運成本定義包含購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。
- 員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。
- 支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
- 支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款揭露所得稅及財產稅。
- 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」。

3、社會關懷

重大主題	人才培育與留任
政策	<ul style="list-style-type: none">● 提供有競爭力的薪酬福利和全方位的在職培訓● 勞資溝通零阻礙
目標	<ul style="list-style-type: none">● 年度勞資爭議事件 0 件● 年度員工平均訓練時數 8 小時
當年度投入資源及具體成果	<ul style="list-style-type: none">● 辦理新人教育訓練及在職教訓訓練● 每季召開勞資會議● 完成員工年度績效考核
負責部門與申訴機制	<ul style="list-style-type: none">● 窗口：管理/人事行政
評估機制	<ul style="list-style-type: none">● 勞資委員會每三個月召開勞資會議，針對勞工動態、公司營運資訊、勞工活動、福利等事項溝通。● 2023 年度無勞資糾紛事件。● 2023 年度集團全體員工平均訓練時數 9.99 小時。

倫飛秉持「以人為本」的管理思維出發，建構完善照護員工的管理與關懷體系，型塑友善職場，讓每一個員工無後顧之憂的與公司共同成長。

倫飛嚴格遵守勞動相關法規，制訂工作守則合法保障與維護員工的權益，提供員工健康與安全的工作環境、建構多元開放的勞資溝通管道，搭配公平的薪酬與晉升、完整的訓練發展體系、健全的福利制度以及公開透明之利潤分享制度，讓員工安心貢獻其能力與績效，與公司共同成長與發展，增進良好勞資關係及營造溫馨和諧的工作氣氛，為建立永續經營奠定深厚的基石。

3.1 人力結構

倫飛平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。而人力資源的養成與發展是企業永續經營不可或缺的一環，倫飛透過選才、用才、育才的管理策略，使每位員工都能安心工作、持續發揮長才進而有效留住優秀人才與組織一同進步，達到員工長期發展和公司永續成長的雙贏。

人才永續策略	
選才	依公司經營策略方向及多元化招募管道招募適當人才，以在地化聘僱為優先考量；推廣公司形象強化公司在人力市場形象，並加強產學合作增加優質人才來源。
用才	尊重員工多元性及人權、多元薪酬組合輔以完善的福利制度，建構完整之薪資獎酬結構及績效考核制度。
育才	依據職級、職能規劃教育訓練、獎助員工自我進修並鼓勵員工知識分享，形成良好的學習環境，激發人才創意及貢獻度。
留才	以工作績效為基礎及利潤共享的原則，發展具激勵性與競爭性的薪酬方案；完善的職工福利制度，增進和諧發展，凝聚共識培養團隊向心力；重視員工的健康及職場安全衛生，鑑別職場風險，透過勞工健康保護計畫，關懷員工身心健康促進，建構工作與生活平衡的職場環境。。

3.1.1 人權保障

倫飛恪守全球各營運據點所在地法規，支持並自願遵循各項國際性人權公約，包含「聯合國世界人權宣言」(Universal Declaration of Human Rights)、「聯合國全球盟約」(United Nations Global Compact)、「聯合國企業和人權指導原則」(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)及「聯合國國際勞動組織」(International Labor Organization)等各項國際人權公約規範及台灣勞動基準法，依據各項人權框架與公約精神，有尊嚴地對待並尊重所有人員，並依上述文件的指導原則，制定並落實人權政策，並要求供應鏈夥伴共同遵循。

人權政策執行方針	人權意識提升
<ul style="list-style-type: none"> ● 遵守國家勞動法律法規、遵守國際公認的勞工標準以及其他適用的行業和國際公約，持續改善員工工作條件和福利。 ● 為員工提供良好安全衛生的工作和生活條件。 ● 為員工提供平等、公平的工作環境和合理的薪資福利待遇。 ● 尊重員工的自由和集體談判權。 ● 合理安排員工的工作時間和休息、休假時間。 ● 禁止使用童工和強迫性勞動。 ● 禁止任何形式的歧視行為，確保員工的健康成長，滿足員工的基本需要。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 新人訓練：內容包含如禁止強迫勞動、反歧視、反騷擾、推行彈性工時、保障人權待遇並提供健康安全工作環境。 ✓ 預防職場暴力：透過宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助杜絕職場不法侵害之發生，以打造友善工作環境。

此外，倫飛亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，倫飛 2023 年度未有違反人權的紀錄。倫飛重視人權議題並依工作職責規劃員工不定期參加外部與當地機關所舉辦之課程，使員工在人權知識與發展得以不斷提升，並與公司一起成長茁壯。2023 年度新進人員人權相關訓練，包括工作守則、職業安全、資訊安全等，訓練參與率 100%。

3.1.2 員工統計

倫飛全體員工皆為不定期契約類型（即正職員工），全時工作者，未聘用童工，以當地化聘僱為主公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。本公司員工晉用、薪資、晉升及報酬係依據其職務類別、學經歷、專業知識及技術、專業年資經驗及個人績效表現而定，不因年齡、性別、種族等因素而有所差異。本公司將性別平衡融入所有人力資源實踐，全集團女性職員占全體員工比為 55.7%，公司確信藉由更多女性員工招募將會更強化公司的包容性文化，更可促進性別的平衡，做出更好決策與創新，並提升員工滿意度。高階主管(處級含以上主管共 12 人)，皆 100%當地聘僱。

聘僱類型

台灣總部					
統計/年度		2022 年		2023 年	
員工總數		95		100	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定
性別	男	54	0	58	0
	女	41	0	42	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職
性別	男	54	0	58	0
	女	41	0	42	0
高雄廠					
統計/年度		2022 年		2023 年	
員工總數		70		73	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定
性別	男	15	0	15	0
	女	55	0	58	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職

性別	男	15	0	15	0
	女	55	0	58	0
昆山					
統計/年度		2022 年		2023 年	
員工總數		8		8	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定
性別	男	2	0	2	0
	女	6	0	6	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職
性別	男	2	0	2	0
	女	6	0	6	0
美國倫飛					
統計/年度		2022 年		2023 年	
員工總數		10		11	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定
性別	男	5	0	6	0
	女	5	0	5	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職
性別	男	5	0	6	0
	女	5	0	5	0

註:總公司非員工工作者共 3 人, 1 位女性清潔人員, 1 位男性顧問及 1 位女性顧問; 高雄廠非員工工作者 1 人, 為女性清潔人員; 昆山倫騰辦公室及美國倫飛辦公室無非員工工作者。

多元化組成

總公司			2022 年		2023 年		
多元化統計/年度			人數	百分比	人數	百分比	
員工	管理職	性別	男	33	34.74%	33	33.00%
			女	17	17.89%	18	18.00%
		年齡	未滿 30	0	0.00%	0	0.00%
			30(含)以上 未滿 50	25	26.32%	25	25.00%
			50 以上	25	26.32%	26	26.00%
			非管理職	性別	男	21	22.11%
	女	24	25.26%		24	24.00%	
	非管理職	年齡	未滿 30	8	8.42%	9	9.00%
			30(含)以上 未滿 50	34	35.79%	36	36.00%
			50 以上	3	3.16%	4	4.00%

高雄廠				2022 年		2023 年	
多元化統計/年度				人數	百分比	人數	百分比
員工	管理職	性別	男	6	8.57%	6	8.22%
			女	5	7.14%	5	6.85%
		年齡	未滿 30	0	0.00%	0	0.00%
			30(含)以上 未滿 50	4	4.94%	4	5.48%
			50 以上	7	8.64%	7	9.59%
		非管理職	性別	男	9	12.86%	9
	女			50	71.43%	53	72.60%
	年齡		未滿 30	3	3.70%	3	4.11%
			30(含)以上 未滿 50	49	60.49%	37	50.68%
			50 以上	18	22.22%	22	30.14%

昆山			2022 年		2023 年	
多元化統計/年度			人數	百分比	人數	百分比
管理職	性別	男	2	25.00%	2	25.00%
		女	6	75.00%	6	75.00%
	年齡	未滿 30	1	12.50%	1	12.50%
		30(含)以上	7	87.50%	7	87.50%
		未滿 50				
		50 以上	0	0.00%	0	0.00%

美國倫飛			2022 年		2023 年	
多元化統計/年度			人數	百分比	人數	百分比
管理職	性別	男	5	50.00%	6	54.55%
		女	5	50.00%	5	45.45%
	年齡	未滿 30	1	10.00%	2	18.18%
		30(含)以上	5	50.00%	3	27.27%
		未滿 50				
		50 以上	4	40.00%	6	54.55%

註：未滿 30 歲的非管理類人員百分比= (當年底未滿 30 歲的非管理職人員總數 / 當年底的員工總數) *100% ；
未滿 30 歲的管理職人員百分比= (當年度未滿 30 歲的管理職人員總數 / 當年底的員工總數) *100% 。

2023 年度員工異動率統計

新進與離職統計/年度		總公司		高雄	
		總數	比例	總數	比例
新進員工		23	23.00%	18	24.66%
年齡	未滿 30	8	8.00%	1	1.37%
	30(含)以上 未滿 50	11	11.00%	16	21.92%
	50(含)以上	4	4.00%	1	1.37%
性別	男	16	16.00%	3	4.11%
	女	7	7.00%	15	20.55%
離職員工		18	18.00%	15	20.55%
年齡	未滿 30	4	4.00%	0	0.00%
	30(含)以上 未滿 50	9	9.00%	13	17.81%
	50(含)以上	5	5.00%	2	2.74%
性別	男	12	12.00%	3	4.11%
	女	6	6.00%	12	16.44%

註：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底員工總數）*100%。

如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數 / 當年底員工總數）*100%。

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底員工總數）*100%。

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

註：昆山員工 2023 年度無新進及離職人員；美國倫飛 2023 年度新進員工 1 人，無人員離職。

3.2 適才適任

專業的人才是倫飛營運的核心與主力，也是永續經營的關鍵，我們在人才的管理上持續投入資源，希望提升人力素質、保持競爭力，並吸引志同道合的優秀人才一起努力；在培育人才的過程中，也讓同仁不斷學習與轉型，持續強化專業知識及職場能力，並致力提供一個健康與安全的工作環境，讓同仁樂在職場，體現企業、員工、家庭的三贏局面。

3.2.1 薪酬福利

倫飛為激勵人才，將薪酬與公司營運績效、部門績效及個人績效連結，力求內、外部及個人的公平，無論性別皆有定期績效及職涯發展檢視，以確保升遷管道的暢通。公司每年定期透過薪資調查，了解市場薪酬調查情況進行薪資調整，以維持薪資競爭力。本公司 2023 年度台灣總公司基層人員薪資男性員工與女性員工相同，皆優於當地基本工資。

育嬰假

倫飛總公司及高雄廠育嬰留職停薪政策，均依照性別工作平等法第十六條受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。昆山及美國倫飛無育嬰假制度。

員工育嬰留停/年度	性別	2023 年度統計	
		總公司	高雄廠
享有育嬰留停資格的員工人數(3 年內小朋友出生的父母親)	男	1	0
	女	1	1
申請育嬰留停的員工數	男	0	0
	女	1	1
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0
	女	1	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0
	女	0	0
復職率 (B/A)	男	NA	NA
	女	0.00%	100.00%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	NA
	女	0	0
留任率 (C/前一年 B)	男	NA	NA
	女	NA	NA

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

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

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

福利制度如下:

員工福利項目	台灣全職正式員工	海外全職正式員工
團體保險	V	V
結婚/生育/住院/喪葬補助	V	V(結婚/喪葬補助)
三節禮金/生日禮金	V	V(三節、婦女節禮品)
年終獎金/員工分紅	V	V(年終獎金)
年度健檢	V	V
年度旅遊	V	-
育嬰假	V	-
育兒假	-	V

註:海外為美國倫飛及昆山倫騰;台灣為總公司及高雄廠。

本公司依據「勞動基準法」之規定，每月提撥退休金以照顧員工退休後生活。本公司之海外子公司亦遵循相關社會保險規定。

新制：本公司全面採用勞退新制提撥勞工退休金，於 2005 年 7 月 1 日以後選擇適用勞工退休金條例者，其退休金本公司依政府規定之工資分級表，按月提繳員工每月工資 6%至勞保局員工個人退休金專戶。員工並可依其個人需求及意願另外個人提繳最高 6%之退休金。

3.2.2 人才培育

人才培育為公司永續經營的原動力之一。為迎接社會變遷迅速、5G 時代的來臨，完善的人才培育制度對內可培養員工新興能力及技能，以嘗試不同職務及執行新穎之專案；對外則可提升員工與時俱進、彈性應變的能力。人才培育亦可提升員工素質、工作效率及品質；同時，訓練過程中適時加入企業文化，提升員工對公司的歸屬感、凝聚向心力。

倫飛的教育訓練程序，由各部門依需求提出訓練需求，經行政人事部彙整經董事長核准後實施，並於訓練結束後依照訓練種類進行評估。2023 年度全體員工(除昆山子公

司外)平均訓練時數 9.99 小時較 2022 年度平均 6.9 小時，增加 3.09 小時，凸顯公司人才培育之努力。

訓練績效

台北辦公室訓練績效 統計/年度		2022 年	2023 年
每名員工受訓平均時數 (註 1)		7.58	14.76
員工依性別受訓平均時數 (註 2)	女	10.21	18.60
	男	5.59	11.98
員工依類別受訓平均時數 (註 3)	管理職	7.04	11.84
	非管理職	8.19	17.80

高雄廠訓練績效 統計/年度		2022 年	2023 年
每名員工受訓平均時數 (註 1)		8.62	11.20
員工依性別受訓平均時數 (註 2)	女	10.60	13.10
	男	2.65	5.38
員工依類別受訓平均時數 (註 3)	管理職	4.90	6.17
	非管理職	3.70	5.06

美國倫飛訓練績效 統計/年度		2022 年	2023 年
每名員工受訓平均時數 (註 1)		4.50	4.00
員工依性別受訓平均時數 (註 2)	女	4	3.8
	男	4.05	4.17
員工依類別受訓平均時數 (註 3)	管理職	5	5
	非管理職	4	3.8

註 1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。

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

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

註 4：昆山員工訓練時數未統計，不予揭露。

註 5：管理職為主任職別以上。

績效考核

為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工每年度接受績效考核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士；有管理能力和領導潛質的員工晉升為管理階層，為同仁的職涯提供廣闊的發展前景。2023 年度績效考核人數占員工總數 100%。

2023 年台北辦公室檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	57	100	57%
	女	42		42%
員工類別	管理職	51	100	51%
	非管理職	48		48%
2023 年高雄廠檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	13	73	17.81%
	女	60		82.19%
員工類別	管理職	9	73	12.33%
	非管理職	64		87.67%
2023 年昆山倫騰檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	2	8	25.00%
	女	6		75.00%
員工類別	管理職	2	8	25.00%
	非管理職	6		75.00%

註：總公司 1 人因入職未滿半個月故未納入績效考核。

3.2.3 勞資溝通

✓ 多元溝通管道：

倫飛向來重視人性化管理，稟持『勞資一體，共存共榮』之觀念，於勞資議題之溝通，提供多元化管道，使勞資雙方更易溝通並達到共識，促進勞資和諧並凝聚職場向心力。

多元勞資溝通	
組織型會議	單位/部門內例會、各功能別會議
公告/調查/評核/意見反應	績效考核、意見反應管道、員工申訴管道、人事公告等
勞雇雙方會議組織	勞資會議、職工福利委員會等。上述多元的溝通管道，包含單向、雙向、互動模式，再結合組織內部運作與管理規範，確保各種溝通訊息順暢傳遞無誤

本公司若有關廠、新設立工廠，造成員工被資遣或是工作地點有異動時，依照大量解僱勞工保護法提前 60 天提報當地政府勞工局及遵守預告期間。

✓ 勞資會議

本公司未組成工會，故團體協約簽署率為 0%，但為落實勞資溝通，每季召開勞資會議一次，勞工代表由全體員工選舉產生，可 100%代表員工參予溝通會議，勞資會議旨在瞭解全體員工的意見並解決問題，以凝聚員工之向心力。

✓ 職工福利委員會

勞資雙方委員可於福利委員會中針對福利措施作專題討論，包括員工工作及生活上之諸多意見，促使勞資雙方溝通瞭解，作為管理階層之參考。

✓ 申訴的處理與解決

本公司設立申訴管道，讓員工可對於工作中發現任何不法或有損員工權益事件可以透過保密管道通報最高管理階層，即時改正以維護員工權益。2023 年並無重大申訴案件發生。

✓ 歧視或性騷擾事件防範

本公司訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，防範職場性騷擾與霸凌事件之發生，確保員工之權益，當事件發生時，員工可依本公司檢舉機制進行申訴，2023 年未接獲同仁反映有性騷擾或霸凌事件。

✓ 對貪腐與賄賂事件反制

本公司訂定「道德行為準則」，作為員工日常道德行為之遵行依據。

本公司員工 2023 年度未發生任何或疑似貪腐及賄賂事件，若日後有發生類似事件，將依相關管理規定進行調查與處理，若調查屬實證據明確，將依公司管理規章或政府相關法令議處之。

3.3 社會參與

倫飛秉持著取之於社會，用之於社會的服務理念，為達到善盡社會責任與照顧弱勢族群的願景，在各營運據點與在地團體合作，透過多元公益活動，對內照顧急難員工，對外扶助弱勢族群、提升文化教育，為內、外部利害關係人創造最大價值，展現我們對社會的責任。

社區關懷

本公司總部自疫情開始起，不定期捐贈防疫物資予當地大樓管理委員會，為社區（台北市內湖區）防疫盡一份心力，並履行企業社會責任。

履行社會責任之方式：捐贈防疫物資予大樓管理委員會

活動頻率：不定期

受惠人數：約 300 至 500 人（本公司 112 年 11 月 24 日捐贈防疫物資）

本公司於當地大樓資源回收站積極協助分類整理大樓全部回收物品，攜手社區共同愛護地球，為資源與環境之永續發展克盡己力，並履行企業社會責任。

履行社會責任之方式：積極協助大樓執行資源回收作業。

活動頻率：周一至周五。

活動地點：台北市內湖區

受惠人數：不特定多數人。



本公司致力於對社區的風險和機會採取積極的措施，以建立可永續發展之社會和環境，並體認到社區的健康和福祉對本公司的業務和價值觀至關

重要。在面對疫情風險時，我們積極參與捐贈防疫物資，以支持當地社區的健康和安全，不僅幫助社區的抗疫工作進行，也展現本公司對社會責任的承諾。此外，本公司也相當重視環保和永續發展，積極參與資源回收和分類減量作業，以減少對環境的影響，括減少廢棄物和碳足跡，致力於改善社區的環境品質。

本公司認為，社區的健康、社會問題和環境永續性與本公司的業務密不可分，我們將繼續努力，採取有益於社區的措施，並致力於建立更加穩固和互惠的社區關係，以實現更好的未來

本公司聘用公司營運所在地之人力比率或其他具體量化績效，一直以來積極聘用公司營運所在地的人才，以建立深厚的社區認同。在台北總部（台北市內湖區），超過 1/3 的員工是台北當地人，這不僅反映了我們對當地社區的承諾，還有助於在當地建立更堅實的根基。特別值得一提的是，在高雄（高雄市大寮區大發工業區）的工廠，超過 3/4 的員工都是當地居民，這不僅為當地提供了大量的就業機會，還促進了本公司和當地社區之間的緊密聯繫。積極聘用當地人才的做法有助於本公司更好地融入社區，理解當地需求，並貢獻於社區發展。我們將繼續堅持這一承諾，以維護和增進我們與所在地社區之間的積極關係。

四、環境與安全

倫飛及美國倫飛在追求均衡發展，永續經營之前提下，由總經理簽署制訂倫飛環境保護政策，對外宣誓企業保護環境與維護社區安全的決心，對內要求員工充實專業，持續創造環保有益社會大眾的產品，以安全衛生環保作為公司永續經營的基本考量。倫飛持續落實 ISO 14001 環境管理系統運作，並透過環境稽核所發現之缺失，列入改善重點，透過 PDCA 循環持續改善，以達到環境管理系統符合法規、持續改善的精神。

我們承諾：

遵守法規要求：公司所有產品、活動及服務均遵守並符合政府環保法規及其它要求。

推動風險管理：降低環境衝擊，並減少對人員及環境之影響。

持續工作改善：定期審查管理績效，持續努力朝向零災害、零事故、零污染之目標。

落實訓練宣導：使全體同仁認知公司政策及對利害相關人應負責任，並提供必要工作訓練。

滿足客戶需求：全力實現對客戶之承諾，並使客戶及供應商均能了解公司環境政策

我們的做法

【減碳】

於生產流程進行製程改良，使能源發揮最大效益減少排碳，並列入管理目標逐年降低排碳量，以善盡企業公民的責任。

依同仁辦公情況適度調整辦公室空調溫度，減少過分排碳。

【減廢 - 垃圾分類】

- 推動垃圾分類，設立資源回收箱，達到減廢。
- 推動減少免洗餐具之使用，減少生活垃圾量。

【事業廢棄物】

- 對企業內之事業廢棄物依管理辦法進行管制作業，並依照各廢棄物之化學特性進行分類與儲存，再委託合格之廠商進行清理。

【綠色採購】

- 倫飛及美國倫飛承諾提供之產品不含 REACH 所公告之高關注物質(SVHC)。
- 倫飛及美國倫飛遵守歐盟 RoHS 的綠色環保規範，推動綠色採購管理，除要求供應商所提供之料品不得含有有害物質外，公司在生產過程中亦不使用含有有害化學物質之原、物料。
- 倫飛及美國倫飛持續生產提供符合 EPEAT 需求之產品。

【緊急應變】

- 倫飛及美國倫飛訂有緊急應變計畫，成立緊急應變指揮中心，並規劃緊急應變小組，於發生緊急狀況時，由緊急應變小組進行緊急應變及處理。每半年定期舉行緊急應變教育訓練及消防演練，新進員工皆須實際操作滅火器，並透過演練小組模擬實作，培養同仁緊急應變和自我安全管理的能力，在災情尚未擴大時即能採取相應的行動，降低危機所造成的衝擊與傷害。
- 配合消防隊授予員工消防逃生、急救等相關訓練。

2023年度主要生產據點高雄廠依據緊急應變計劃，辦理緊急應變演練共2場。依任務編組為現場總指揮，通報救護隊、警衛通訊、避難誘導、安全員等進行演練，以利同仁面臨緊急事件發生時，能迅速處置，降低人員傷害及環境影響。

4.1 能源管理

經濟的快速發展，企業對能源的需求與日俱增，能源管理是當今各企業面臨的一大挑戰，更是倫飛必須面臨的重大課題。倫飛從提高能源使用效率出發，減少能源的浪費，隨著技術的發展，採用更高效的能源使用方式並減少對單一能源的依賴，同時每年進行能源耗用量的盤查，掌握能源的使用情況，以利於企業的永續發展。

4.1.1 能源消耗量

倫飛在整體的能源使用結構上，主要為電力及公務車汽油使用。2023 年總用電為 48,876.70GJ，相較 2022 年微幅增加增加，主要因 2023 年員工人數增加且今年度加入大樓公共用電量，故導致總用電度數上升。2023 年的公務車用油為 139,893 公升，相較於 2022 年減少了 14,554 公升，倫飛每年度透過能源消耗量的盤查，以了解整年度的能源使用情況。

2023年度整體能源消耗量

能源消耗量	年度	用電量		汽油用量		柴油用量		總能耗 GJ
		度	GJ	公升	GJ	公升	GJ	
台北 辦公室	2022	356,360	1,282.90	7,017.83	229.14	NA	NA	1,512.03
	2023	342,120	1,231.63	7,238.37	236.34	NA	NA	1,467.97
高雄廠	2022	1,003,200	3,611.52	NA	NA	NA	NA	3,611.52
	2023	1,043,140	3,755.30	NA	NA	240	8.44	3,763.74
昆山 倫騰	2022	17,778	64.00	NA	NA	NA	NA	64.00
	2023	16,572	59.66	NA	NA	NA	NA	59.66
美國 倫飛	2022	59,228	213.22	NA	NA	NA	NA	213.22
	2023	3,671	13.22	NA	NA	NA	NA	13.22
2022 年度總能源耗用								5,400.77
2023 年度總能源耗用								5,304.59

註1：電力間接及汽油間接，皆為購買電力及汽油商品，所產生之能源消耗，柴油為發電機使用。

註2：每度電為3.6百萬焦耳，1GJ為10⁹焦耳；汽油熱值為7,800Kcal/L，柴油熱值為8,400Kcal/L，1Kcal為4,186J

4.1.2 能源密集度

倫飛在能源密度上，針對於能源密度之特定度量標準進行討論，度量標準選定為公司當年度合併營收（單位：百萬），並由公司營運一整年的能源消耗量活動數據中，計算出用電的能源密集度以及用油的能源密集度，而得知公司在使用能源的密度情況，了解能源使用效率的情形，以利後續進行能源使用參考方向。

2023年度總能源密集度

能源密集度	營收(百萬)	總能源 (GJ)	密集度 (GJ/百萬營收)
2022 年	934	5,400.77	5.78
2023 年	1,081	5,304.59	4.91

4.1.3 水資源管理

近年來由於氣候變遷，極端氣候出現的更為頻繁，使得缺水及水源品質等水資源的風險逐漸升高，面對空前的水環境壓力，做好水資源管理及水回收精進是企業經營的重要環節之一。總公司、高雄廠、昆山倫騰及美國倫飛取水來源皆為自來水，非屬高壓力用水區域，皆用於生活用水。

具體節水措施
✓ 定期查檢維護管路，避免滲漏
✓ 調整空調及冷卻水排放量，冰水主機設備定期維護。
✓ 裝置省水設備(如省水馬桶、感應式水龍頭)。
✓ 製作目視化標語、貼紙及海報，加強對總公司及各營運據點同仁宣導節約用水。
✓ 將水龍頭出水量適當調小，以達到節約用水之目的。

台北辦公室水資源使用統計 單位(百萬公升)			
年度	總取水量	總排水量	總耗水量
2022	1.378	1.378	0
2023	2.237	2.237	0
高雄廠水資源使用統計 單位(百萬公升)			
年度	總取水量	總排水量	總耗水量
2022	4.140	4.140	0
2023	4.172	4.172	0
美國倫飛水資源使用統計 單位(百萬公升)			
年度	總取水量	總排水量	總耗水量
2022	0.026	0.026	0

2023	0.035	0.035	0
------	-------	-------	---

註:美國倫飛2022年度居家辦公，故取水量相較2023年度減少。

年度	總取水量(百萬公升)	取水密集度 (百萬公升/百萬營收)
2022	5.544	0.0059
2023	6.444	0.0060

註: 昆山倫騰子公司水資源使用因統計資訊不完整，故排除。

4.1.3 節能減碳

倫飛規劃一系列節能減碳措施，在日常營運活動中，持續宣導節能措施，提升員工對於節能議題的認知，讓節能措施落實在平日的生活中，倫飛將持續落實溫室氣體盤查，確實了解公司的主要排放源，以利於訂定更準確的減碳計畫，未來也預計在各工區導入節能獲提升效能的相關設備設施，以減少能源消耗量。

- 宣導同仁室內空調溫度設定在最適溫度，並考量日曬及熱負荷不同，適當裝設隔熱窗簾。
- 空調設備定期維護保養，維持空調設備高效率運轉狀態。
- 落實廢棄物分類、減量與資源回收工作。
- 規劃實施作業環境檢測，提供員工安全舒適的工作環境。
- 內部會議鼓勵同仁自帶水杯。
- 宣導同仁下班或停止工作時，隨手關閉電腦及螢幕開關，降低非必要電源使用。
- 選用符合節能標章之冷氣機、電冰箱等電器產品，含多功能事務機。
- 使用環保標章的碳粉匣及符合綠色採購之影印紙。
- 倡議同仁減少一次性餐具、杯具使用。
- 會議結束後隨手關閉會議室的電燈、空調及投影機等開關。
- 辦公室全面使用 LED 節能減碳燈具。
- 辦公室基礎設施設備逐步落實綠色採購。

4.2 溫室氣體排放管理

氣候變遷已成為全球需努力面對的挑戰，倫飛深知地球的氣候與環境因溫室氣體的影響正逐漸惡化，作為地球公民的一份子，本公司依據環境部要求執行溫室氣體盤查作業，藉由盤查過程與結果，確實掌控及管理溫室氣體排放現況，透過風險評估與機會掌握，確保能有效降低或避免營運上的損失，並尋求未來的商機發展。

4.2.1 直接溫室氣體排放(範疇1)&間接(範疇2)及其他間接溫室氣體排放(範疇3)

基於產業鏈要求，本報告書範疇台北辦公室、高雄廠、美國倫飛及昆山倫騰子公司已依ISO 14064-1溫室氣體盤查標準實施盤查並計畫於2024年度第四季取得第三單位驗證之查證聲明書。台北辦公室溫室氣體排放如同能源管理中提到的電力以及公務車用油，皆自2023年起參考溫室氣體的計算方式，算出年度各範疇的溫室氣體排放的總量，計畫於2025年啟動ISO 14064-1溫室氣體盤查作業，並預設2025年度作為基準年，以利後續減碳及淨零規劃。其他間接溫室氣體排放(範疇3)計畫自2024年起納入盤查及揭露。

溫室氣體排放量統計(單位: 公噸 CO₂e)

項目 \ 年度	範疇 1	範疇 2	範疇 1+2
2022	15.88	711.10	726.98
2023	17.01	694.32	711.33

註 1:溫盤係數參照環境部溫室氣體排放係數管理表 6.04 版，柴油排放係數為 2.6060KgCO₂/L，氣油排放係數為 2.2631KgCO₂/L；電力排放係數 2022 年度為 0.495KgCO₂/度，2023 年度為 0.494 KgCO₂/度

註 2:本年度數據為自主盤查結果，尚未經第三方查證，經第三方查證後之結果將於次年度報告書更新

4.2.2 溫室氣體排放強度

倫飛透過溫室氣體盤查結果，可以得知現況的溫室氣體產生量的狀況，且設定百萬營收作為度量標準，了解公司整體平均排放情形，以利於公司每年度追蹤環境績效。

倫飛範疇一排放強度統計表

年度\項次	營收(百萬)	範疇一排放量 (公噸 CO ₂ e)	排放強度 (排放量公噸 CO ₂ e/百萬營收)
2022 年	934	15.88	0.0170
2023 年	1,081	17.01	0.0157

倫飛範疇二排放強度統計表

年度\項次	營收(百萬)	範疇二排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	排放強度 (排放量公噸 CO ₂ e/百萬營收)
2022 年	934	711.10	0.7613
2023 年	1,081	694.32	0.6423

倫飛範疇一+二總排放強度統計表

年度\項次	營收(百萬)	範疇一+二排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	排放強度 (排放量公噸 CO ₂ e/百萬營收)
2022 年	934	726.98	0.7784
2023 年	1,081	711.33	0.6580

4.3 廢棄物處理及管制

倫飛台北辦公室、美國倫飛及昆山倫騰為辦公室型態，主要為生活廢棄物，不列入報告書揭露；高雄廠製程事業廢棄物依據廢棄物管理辦理實施管制，廢棄物為一般事業廢棄物，所有製程產生事業廢棄物皆委由合格之清運廠商進行離場處理，以確保最終處理之合法與安全性。2023年度無有害事業廢棄物產生及處理。

高雄廠廢棄物處理量 單位：公噸					
類別	廢棄物項目	2022	2023	處理方式	離場/現場處理
一般事業廢棄物	廢紙	10.201	14.320	回收	離場
	廢塑膠	--	1.745	回收	離場
	廢燈管	--	0.026	回收	離場
	生活垃圾	12.6	16.7	焚化	離場
總計		22.801	32.791	-	-
一般事業廢棄物再利用比率(%)		44.74	49.07	-	-

註:本公司PCB廢棄物目前尚未達經濟處理量，故於現場儲存待回收。

4.4健康職場

倫飛積極推動職業安全衛生與健康促進，透過預知、認知、評估、控制與PDCA精神，持續提升安全又健康的工作環境與改善工作場所危險因子；長久以來，倫飛秉持致力於員工關懷與照護、員工安全意識提升，善盡企業社會責任並追求企業永續經營，我們始終如一堅信員工的安全健康是企業的無價財產，也期望締造優質安全且健康之企業職場。

4.4.1職業安全衛生運作

為員工和在公司工作的承攬商員工提供安全、健康的工作環境，持續改進職業健康安全績效，目前雖然尚未建置ISO 45001 職業安全衛生管理系統，但高雄廠建立職業安全衛生計畫及職業安全相關管理制度，確保員工與承攬商均符合法規要求和其他要求。

4.4.2 職業安全衛生危害與災害預防

危害辨識、風險評估和事故調查是企業安全管理中重要的元素，為了有效達成安衛管理系統之需求，昆山倫飛在辦公室及現場各類作業可能會造成人員傷害及財產損失之作業，進行全面危害鑑別與風險評估，對過去、現在之安衛管理績效加以檢討，透過仔細審查工作場所的各個方面，確定相關潛在危害源，並根據危害的潛在傷害程度和發生頻率來評估風險的程度，再依照風險程度的不同採取因應措施以降低風險。本公司訂有《事故、事件報告調查及處理管理程序》，加強防範職業災害，事故發生時能立即採取有效救援與處置，並調查災害發生的原因，研擬改善對策以降低再發生率，保障員工的工作安全。

4.4.3 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

為了確保工作場所的安全和健康，以及職安衛政策能夠確實符合員工的需求，透過員工直接的參與溝通扮演著關鍵作用，倫飛提供暢通的溝通管道，包括定期的勞資會議、ISO 9001&14001 系統管審會等，員工皆能參與勞動條件與勞工福利等議題討論，積極發展良好勞資關係，避免勞資爭議事件。

會議內容	勞資會議	職工福利委員會	ISO 9001&14001 系統管審會議
會議頻率	每季	每季	每年
參與單位	勞資雙方代表		
申述管道	員工意見箱/性騷擾事件申訴信箱/職場不法侵害申訴信箱		

4.4.4 職業安全衛生教育訓練

倫飛依據職業安全衛生相關法規及需求，排定年度教育訓練：新人教育訓練、消防演練、特殊資格人員在職回訓等職業安全衛生教育訓練，透過年度教育訓練計畫，持續掌控特定人員安全衛生資格，以符合法規要求。為確保緊急事故之應變，每半年實施消防演練。2023 年度台北辦公室及高雄廠皆依規定完成新進員工職業安全訓練。

4.4.5 減緩職業安全衛生衝擊

倫飛每年度透過職業安全衛生方案，持續提升職場安全。我們提供同仁們健康保護服務，執行健康促進活動、健康檢查與異常管理，每年免費提供員工自願性健檢，同時更為了確保同仁在工作職場的環境安全，亦針對特殊作業同仁提供每年體檢，監督同仁免於職業危害並提醒落實相關的保護措施。從整體健康檢查、特殊健檢與職安體檢對員工身心靈健康進行全面盤點，從中適度規劃年度各項健康講座及健康促進活動，提供能符合員工身心健康需求的課程或訓練。

倫飛 2023 職安管理成果

職安方案	績效
新進員工職業安全訓練	新進員工訓練參與率 100%。
員工健康檢查	完成年度健康檢查。
環境監測	✓ 每季委請飲用水質檢驗機構定期檢驗水質之大腸桿菌群是否超標，並定期請飲水機設備廠商清洗、更換濾材及管線消毒，讓員工安心飲水。
緊急應變	台北辦公室及高雄廠完成上下半年度消防演練。

4.4.6 職業災害管理統計

倫飛建立相關職災管理機制，並持續落實職業安全衛生管理規範，透過定期職業安全衛生教育訓練之實施，進行員工有可能產生危害及風險行為預警矯正，公司將安全納為首要優先須遵守原則，宣導員工於作業時應遵守標準作業流程；若員工於工作中發生事故時，公司也訂定有各工作之緊急應變計畫及緊急連絡網立即通報對應主管，包括後續事故調查之原因分析，研擬改善措施及方案，避免相同事故再次發生降低公司內同仁及承攬商工作者內外部人員於工作場所共同作業之風險。

員工--職業傷害及職業病統計

總公司 統計/年度		2021 年	2022 年	2023 年
總經歷工時		197,328	203,280	205,920
職業傷害造成的死亡事故(註 1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害(註 2)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害(註 3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病(註 3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

高雄廠 統計/年度		2021 年	2022 年	2023 年
總經歷工時		135,712	137,560	142,752
職業傷害造成的死亡事故(註 1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害(註 2)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害(註 3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病(註 3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

昆山 統計/年度		2021 年	2022 年	2023 年
總經歷工時		13,048	13,548	13,344
職業傷害造成的死亡事故(註 1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害(註 2)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害(註 3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病(註 3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註1：事故比例或傷害比例依據每20萬小時計算比率。

註2：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害或職業病:由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病(即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識)，但數據統計應包含死亡人數；通勤交通事故不列入職業傷害統計。

註4：美國倫飛無發生可記錄職業傷害及嚴重職業傷害，因為年度經歷工時未統計故不予揭露。

GRI 永續性報導準則對照表					
使用聲明	倫飛電腦股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	本公司尚無 GRI 行業準則				
註	於主題前標示*者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於倫飛電腦	P15	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	P5	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	P5	
	2-4	資訊重編	編輯方針	P5	
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	P5	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於倫飛電腦	P15	
	2-7	員工	3.1 人力結構	P51	
	2-8	非員工的工作者	3.1 人力結構	P51	
治理	2-9	治理結構及組成	1.2 治理實務	P23	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 治理實務	P22	
	2-11	最高治理單位的主席	1.2 治理實務	P23	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 治理實務 1.3 營運風險管理及氣候變遷因應	P25 P31	

	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 治理實務 1.3 營運風險管理及氣候變遷因應	P25 P31	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 關於倫飛電腦	P18	
	2-15	利益衝突	1.2 治理實務	P25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 治理實務	P25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 治理實務	P26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 治理實務	P28	
	2-19	薪酬政策	1.2 治理實務	P29	
	2-20	薪酬決定流程	1.2 治理實務	P29	
	2-21	年度總薪酬比例	--	--	基於員工守則保密規定限制，不予揭露
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P3	
	2-23	政策承諾	1.1 關於倫飛電腦	P16	
	2-24	納入政策承諾	1.1 關於倫飛電腦	P16	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 治理實務 1.3 營運風險管理及氣候變遷因應 1.6 資訊安全 2.2 客戶服務 2.3 產品安全與責任 3.2 適才適任 4.4 健康職場	P25 P31 P39 P42 P41 P49	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 治理實務 1.3 營運風險管理及氣候變遷因應 1.6 資訊安全 2.2 客戶服務 2.3 產品安全與責任 3.2 適才適任 4.4 健康職場	P25 P31 P39 P42 P41	

				P49	
	2-27	法規遵循	1.5 法規遵循	P38	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於倫飛電腦	P21	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通與重大主題鑑別	P7	
	2-30	團體協約	3.2 適才適任	P61	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	利害關係人溝通與重大主題鑑別	P12	
	3-2	重大主題列表	利害關係人溝通與重大主題鑑別	P14	
*綠色產品					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 產品安全與責任	P41	
*資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.6 資訊安全	P39	
*客戶服務					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 客戶服務	P42	
*創新研發					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 產品安全與責任	P41	
經濟面					
經濟績效/*氣候變遷因應					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應	P31	

GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 營運績效	P47	
	201-2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應	P31	
環境面					
能源管理					
GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能資源管理	P65	
	302-3	能源密集度	4.1 能資源管理	P66	
水資源管理					
GRI 303 : 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.1 能資源管理	P66	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.1 能資源管理	P66	
	303-3	取水量	4.1 能資源管理	P66	
	303-4	排水量	4.1 能資源管理	P66	
	303-5	耗水量	4.1 能資源管理	P66	
溫室氣體排放					
GRI 305 : 排放 2016	305-1	能源直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放管理	P68	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放管理	P68	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 溫室氣體排放管理	P68	
廢棄物管理					

GRI 306 : 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物處理及管制	P70	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物處理及管制	P70	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物處理及管制	P70	
社會面					
勞雇關係					
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	3.1 人力結構	P56	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	3.2 適才適任	P58	
	401-3	育嬰假	3.2 適才適任	P57	
勞/資關係					
GRI 402 : 勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.2 適才適任	P61	
*職業安全與衛生					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 健康職場	P71	
GRI 403 : 職業安全 衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 健康職場	P71	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 健康職場	P71	
	403-3	職業健康服務	4.4 健康職場	P72	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 健康職場	P72	

	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 健康職場	P72	
	403-6	工作者健康促進	4.4 健康職場	P72	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 健康職場	P72	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-9	職業傷害	4.4 健康職場	P72	
	403-10	職業病	4.4 健康職場	P73	
*人才培育與留任					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.社會關懷	P49	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.2 適才適任	P59	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.2 適才適任	P60	
員工多元化與平等機會					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	1.2 治理實務 3.1 人力結構	P53	

A2：永續會計準則 SASB 對照表-技術與通訊/硬體

揭露主題	揭露指標	指標代碼	對應章節	備註
產品安全	描述辨別和解決產品中數據安全風險的方法	TC-HW-230a.1	2.3 產品安全與責任	
員工多元化和包容性	管理層和所有其他員工在性別和種族/族裔群體之比率	TC-HW-330a.1	3.1 人力結構	
產品生命週期	產品營收中包含 IEC 62474 可申報物質的百分比	TC-HW-410a.1	本公司產品 100%符合 IEC 62474 申報管制物質	
	符合 EPEAT 註冊要求或同等條件合格產品的營收百分比	TC-HW-410a.2	統計數據不完整，2024 年度揭露	
	符合 ENERGY STAR 要求之產品所占營收百分比	TC-HW-410a.3	統計數據不完整，2024 年度揭露	
	回收報廢產品與電子廢棄物的重量與百分比	TC-HW-410a.4	4.3 廢棄物管理	
供應鏈管理	第一階供應商執行 RBA 稽核(VAP)或同等稽核所佔之供應商類別百分比	TC-HW-430a.1	統計數據不完整，2024 年度揭露	部分揭露
	第一階供應商(1)未通過 RBA 驗證的稽核流程(VAP)或同等稽核之受稽廠商百分比，及稽核結果之缺失改善率	TC-HW-430a.2	統計數據不完整，2024 年度揭露	部分揭露
物料採購	描述管理關鍵物料使用的風險管理	TC-HW-440a.1	2.3 產品安全與責任	

活動指標

指標項目	指標代碼	對應章節/說明	備註
依產品類別生產的單位數	TC-HW-000.A	可攜式電腦(含成品板)銷售量為 51,172 台	
生產設施面積	TC-HW-000.B	13,442M ²	
自有設施的生產	TC-HW-000.C	100%	

A3 : TCFD 揭露項目對照

面向	TCFD 揭露項目	對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應	P33
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應	P33
策略	組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應	P33
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應	P33
	組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應	P33
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應	P33
	組織在氣候相關風險的管理流程	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應	P33
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應	P33
指標和目標	組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應	P33
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應 4.2 溫室氣體排放管理	P33 P68
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應	P33

A4:證交所永續揭露指標-上市電子零組件業

編號	指標	指標種類	單位	報告書內容章節
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	4.1 能資源管理 無再生能源使用
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(m ³)	4.1 能資源管理
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸(t)、百分比(%)	4.3 廢棄物管理
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%)、數量	4.4 健康職場
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸(t)、百分比(%)	4.3 廢棄物管理
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	2.3 產品安全與責任
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	2023 年度未發生任何相關訴訟，損失總額為 0 元
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	可攜式電腦(含成品板)銷售量為 51,172 台

A5：上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	公司因應
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	1.3 營運風險管理及氣候變遷因應
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	尚無相關轉型計畫
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚無使用內部碳定價
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	2.3 風險管理及氣候變遷因應
9. 溫室氣體盤查及確信情形及減排目標	如下

溫室氣體盤查及確信情形

溫室氣體盤查情形						
範疇一	2023 年度 總排放量 (公噸 CO ₂ e)	2022 年度 總排放量 (公噸 CO ₂ e)	2023 年度 排放強度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	2022 年度 排放強度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	確信機構	確信情形說明(查證證書)
母公司 DURABOOK 昆山倫騰	17.01	15.88	0.0157	0.0170	尚未確信	尚未確信
範疇二	2023 年度 總排放量 (公噸 CO ₂ e)	2022 年度 總排放量 (公噸 CO ₂ e)	2023 年度 排放強度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	2022 年度 排放強度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)		
母公司 DURABOOK 昆山倫騰	694.32	711.10	0.6423	0.7613		
範疇三	2023 年度 總排放量 (公噸 CO ₂ e)	2022 年度 總排放量 (公噸 CO ₂ e)	2023 年度 排放強度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	2022 年度 排放強度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)		
母公司	-	-	-	-		
昆山倫飛	-	-	-	-		

減排目標	策略行動	計畫時程
相較基準年 2023 年度 2030 年度溫室氣體排放範疇 1+範疇 2 減排 20% 2040 年度溫室氣體排放範疇 1+範疇 2 減排 30%	4. 透過綠色採購，購買環保標籤之基礎設施設備，冷凍空調設備全面替換為能效 1 級。 5. 實施設施設備節能專案 6. 太陽能建置自用及綠電憑證購買	(4) 2023~2030年度 (5) 2023~2030年度 (6) 2030~2040年度

Independent Assurance Statement Based on 2023 Sustainability Report of Twinhead International Corp.

Statement No.: 2407012

Twinhead International Corp. (hereinafter referred to as Twinhead) and GREAT International Certification Co., Ltd. (hereinafter referred to as GREAT) are independent companies and organizations. Except for the evaluation and verification of the company's 2023 sustainability report, GREAT has no financial relationship with Twinhead.

The purpose of this independent assurance statement (hereinafter referred to as the Statement) is only to serve as the conclusion of guaranteeing the relevant matters within the scope defined in the following relevant Twinhead's Sustainability Report, and not for other purposes. Except for the Statement for fact verification, GREAT does not bear any relevant legal or other responsibilities for the use of other purposes, or anyone who reads this Statement.

This Statement is based on the conclusions made by the relevant information verification provided by Twinhead to GREAT. Therefore, the scope of the review is based on and limited to the content of the information provided. GREAT believes that the information content is complete, accurate and precise. Any questions about the content of this Statement or related matters will be answered by Twinhead.

The Scope of Assurance

The verification scope of Twinhead and GREAT agreement includes:

- The contents of the entire sustainability report and all operating performance of Twinhead from January 1, 2023 to December 31, 2023;
- According to the type 1 of AA1000 Assurance Standard v3, evaluate the nature and degree of Twinhead's compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018), excluding the verification of the reliability of the information/data disclosed in the report.
- This Statement is made in Chinese and translated into English for reference.

Verification Opinion

We summarize the content of Twinhead's sustainability report, and provide a fair standpoint of Twinhead's related operations and performance. We believe that the specific performance indicators of Twinhead in 2023, such as environment, society and corporate governance, are presented correctly. The performance indicators disclosed in the report demonstrate Twinhead's expectations and efforts to identify and satisfy stakeholders.

The performance index disclosed in the report demonstrate DURABOOK's efforts to identify and meet stakeholder expectations as following:

- GHS emission in 2023 : Scope 1 is indicated as 0 kg CO₂e,
Scope 2 is indicated as 1.81 ton CO₂e,
Scope 3 (other indirect GHS emission) is not calculated.
- Water usage for DURABOOK in 2023 is 0.035 ML.
- Energy usage for DURABOOK in 2023 is 13.22 GJ.

Our verification work is carried out by a group of teams with verification capabilities according to the AA1000 Assurance Standard v3, as well as the planning and execution of this part of the work to obtain the necessary information data and instructions. We believe that the evidence provided by Twinhead is sufficient to show that its reporting method and self-declaration in accordance with the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 appendix are in line with the GRI Sustainability Reporting Guidelines.

Verification method

To gather the evidence relevant to the conclusions, we performed the following:

- To conduct a senior management review of issues from external parties related to Twinhead's corporate policies to confirm the appropriateness of the statement in this report;
- To discuss with the managers of Twinhead about the way of stakeholder participations, and have no direct contact with external stakeholders;
- To interview with employees related to the preparation of the sustainability report and information provision;
- To audit the performance data of Twinhead on a sampling basis;
- To evidence supporting the claims made in the review report;
- To review the management process of the principles of inclusivity, materiality, responsiveness, and impact described in the company report and its related AA1000 Accountability Principles (2018).

Conclusion

The results of a detailed review of the AA1000 Accountability Principles (2018) including inclusivity, materiality, responsiveness,

impact and GRI sustainability reporting standards are as follows:

- Inclusivity

Twinhead has established a process of cooperation with major stakeholders, including employees, customers, suppliers, government agencies, shareholders/investors and community, etc., and will launch a series of stakeholder activities in 2023, involving economy, environment, society and a series of major themes. In terms of our professional opinion, this report covers the inclusivity issues of Twinhead.

- Materiality

The report has stated that Twinhead focuses on environment, society, economy topics, and identified 7 major topics including climate change response, green product, customer service, talent cultivation and retention, occupational safety and health, innovative research and development and information security, etc. In terms of our professional opinion, this report appropriately covers the materiality issues of Twinhead.

- Responsiveness

Twinhead responds to requests and opinions from stakeholders. Implementation methods include labor-management meeting, employee grievance email, employee welfare committee meeting, internal company announcement, customer meeting, customer satisfaction survey, supplier meeting/audit/questionnaire, public information observatory, corporate governance assessment, competent authority visit, policy advocacy meeting, shareholders meeting, corporate briefing session, official website investor area, community meeting and donate to charity activities, those numerous internal and external stakeholder communication mechanisms, as an opportunity to provide further responses to stakeholders, and to promptly respond to stakeholder concerns. In terms of our professional opinion, this report covers the responsiveness issues of Twinhead.

-Impact

Twinhead has identified and fairly demonstrated its impact with balanced and effective measurement and disclosure. Twinhead has established a process for monitoring, measuring, evaluating and managing impacts, which helps to achieve more effective decision-making and results management within the organization. In terms of our professional opinion, this report covers the impact issues of Twinhead.

-GRI Guidelines

Twinhead provides the self-declaration of compliance with the GRI Sustainability Reporting Standards and relevant information. Based on the results of the review, we confirm that the report refers to the social responsibility and sustainability of the GRI Sustainability Reporting Standards. Relevant disclosure items for developments have been disclosed, partially disclosed, or omitted. In terms of our professional opinion, this self-declaration covers Twinhead 's social responsibility and sustainability themes.

Assurance level

According to the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 Appendix, we have verified that this Statement is a moderate level of assurance, as described in the scope and methods of this Statement.

Responsibility

The responsibility of the sustainability report, as stated in this Statement, is owned by the person in charge of Twinhead. The responsibility of GREAT is solely to provide professional opinions based on the scope and methods described, and to provide a Statement for the stakeholders.

Ability and Independence

GREAT is composed of experts in various management system fields. The verification team is composed of members with professional background, who have received training in a series of sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000 AS v3, ISO 9001, ISO 14001 and ISO 45001, and are qualified as lead auditors.

On behalf of the assurance team AUG. 14, 2024

GREAT International Certification Co., Ltd.

Taiwan, Republic of China



Signed by General Manager W. J. Chen



AA1000
Licensed Report
000-250/V3-5ASWA



倫飛電腦實業股份有限公司
Twinhead International Corporation
2023 Sustainability
Report