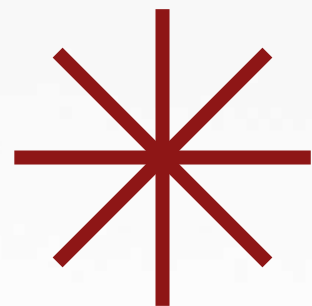




富育榮網股份有限公司
永續報告書

Sustainability REPORT 2025



目錄
Contents



關於本報告書	2
經營者的話	4

01	關於富榮網	
	1-1 公司簡介	7
	1-2 公司產品	9
02	永續治理	
	2-1 治理結構	12
	2-2董事會	13
	2-3功能性委員	16
03	利害關係人溝通	
	3-1 溝通機制與議題焦點	19
	3-2 重大主題分析與管理	21
04	公司治理	
	4-1 誠信經營	25
	4-2 風險管理	27
	4-3 資訊安全	28
	4-4 法規遵循	29

05	環境永續	
	5-1 氣候變遷調適	31
	5-2 溫室氣體管理	33
	5-3 資源管理	36
	5-4 供應商管理	37
06	友善職場	
	6-1 人力資源	39
	6-2 員工福利	40
	6-3 人權政策	41
07	附錄	
	7-1 GRI準則指標索引表	43
	7-2 上櫃公司氣候相關資訊	48

關於本報告書

➔ 指引與準則

本報告書為富育榮網股份有限公司發行之第 2 本永續報告書，內容涵蓋公司治理、環境永續及社會共融等面向，完整揭露本公司於經濟、環境及社會層面的永續策略、推動措施與執行績效。透過本報告書，本公司期望以透明、完整且具系統性的方式，呈現富育榮網在推動企業永續經營上的努力成果，並使各利害關係人了解公司面對重要永續議題時的管理方針與具體作為。

為與國際永續揭露趨勢接軌，本報告書依循 GRI 準則（GRI Standards）編製，作為本公司揭露永續資訊與檢視營運成果的重要依據。報告內容除說明本公司在公司治理、誠信經營、風險管理、環境保護、員工照顧及社會參與等面向之執行情形外，亦彙整與利害關係人溝通交流之結果，作為未來持續改善與精進永續管理的重要參考。

富育榮網深知，企業的永續發展不僅在於追求營運成長，更在於能否兼顧環境責任、社會共融與穩健治理。未來，本公司將持續秉持誠信、穩健、創新與永續之精神，深化各項永續作為，並歡迎股東、客戶、供應商、員工及社會大眾持續給予關注與建議，陪伴富育榮網在永續發展道路上穩健前行。



→ 涵蓋時間 (GRI 2-3)

本報告期間為西元（以下同）2025 年1 月1 日至12 月31 日。

→ 報導邊界 (GRI 2-2)

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：
： 母公司台北辦公大樓，未涵蓋合併財報子公司。

→ 報告書發行 (GRI 2-3)

前次報告書發行時間：2025年08月
本次報告書發行時間：2026年08月
下次報告書發行時間：2027年08月

→ 資訊重編 (GRI 2-4)

本報告書未有重編資訊。

→ 外部確信 (GRI 2-5)

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

→ 報告書諮詢

若您對本報告書內容有任何建議，歡迎以下列連絡方式與我們連絡

聯絡窗口	公司治理單位
聯絡窗口	羅晉仁
地址	台北市士林區承德路四段172號 7樓
電話	02-2881-6777
電子郵件	apollo.luo@tscl.com.tw



經營者的話

致關心富育榮綱的朋友們，大家好：

感謝各位在過去一年來對富育榮綱股份有限公司的支持、信任與鼓勵。面對產業環境快速變化、全球供應鏈重組、金融市場波動，以及氣候變遷帶來的挑戰，我深刻感受到，企業經營不能只著眼於眼前的營收與獲利，更要在變動中保持韌性，在成長中承擔責任，並與社會、環境及所有利害關係人共同前進。

富育榮綱成立於民國81年，早期以印刷電路板全自動光學雷射測試技術服務為主要業務。隨著產業趨勢與市場需求改變，公司持續調整腳步，逐步轉型並擴大經營範疇。民國111年，公司正式更名為富育榮綱股份有限公司，這不只是名稱上的改變，更代表我們對未來發展方向的重新定位。今日的富育榮綱，已朝向有色金屬代採購、電子零組件貿易與代理服務持續邁進，並積極投入磷銅球、電解銅、鋁錠等高品質材料供應，期望以更完整、更有效率的供應鏈服務，為客戶創造更高價值。

過去一年，公司主要業務聚焦於電解銅及鋁錠等有色金屬商品交易。這些材料廣泛應用於電氣、機械製造、建築、食品包裝、輸電、航太、汽車等產業，看似基礎，卻是支撐許多產業發展不可或缺的重要資源，也是公司現階段營收與未來成長的重要根基。114年度公司營收較前一年度成長12.25%，顯示轉型方向已逐步建立基礎；惟目前營運規模仍未達經濟規模，整體仍面臨虧損壓力。面對挑戰，經營團隊不會迴避，也不會停下腳步，將持續調整內部資源配置，擴大業務規模，提升市場占有率，並以穩健務實的方式，朝轉虧為盈的目標努力。

展望未來，富育榮綱將持續擴大原有磷銅球業務，以及銅、鋁、鉛、鋅等有色金屬買賣，並強化客戶關係與產品線應用組合，降低單一產品或市場變化對公司的影響。同時，公司也將積極尋求策略合作夥伴與新投資標的，朝產業橫向整合方向發展，並透過越南子公司的設立，優化全球供應鏈連結，尋找新的業務成長機會，提升公司營運彈性與國際競爭力。



經營者的話

在永續發展方面，我始終相信，企業經營最終必須與社會、環境共存，才能真正走得長久。近年來，氣候變遷、溫室氣體排放與生物多樣性衰退，已成為全球共同面對的重要課題。富育榮綱雖然仍在轉型過程中，但我們不會因此忽略企業應盡的責任。公司將持續關注節能減碳趨勢，推動綠色能源與環境保護措施，並逐步建立溫室氣體盤查制度，依循 ISO 14064-1：2018 組織層級溫室氣體排放與移除量化及報告規範，將盤查結果作為未來節能減碳、營運改善及管理決策的重要依據。

在社會責任方面，富育榮綱將以誠信為本，珍惜與客戶、供應商及員工之間建立的信任關係，並在能力所及範圍內，關心社區發展與弱勢群體，支持社會公益，讓企業的力量不只體現在營運成果，也能回饋社會、傳遞正向影響。

在公司治理方面，我們將持續改善內部作業流程，落實內部控制制度，強化信用審核、資金運用效率、存貨與應收帳款管理，並審慎因應匯率、金融環境及總體經濟變化所帶來的挑戰。穩健治理是企業永續發展的基礎，也是我們對股東與所有利害關係人最重要的承諾。

未來的路仍充滿挑戰，但我對富育榮綱的發展充滿信心。經營團隊將以務實的態度、負責任的精神，持續推動公司轉型與永續發展，努力擴大營收動能、改善獲利結構，並以提升公司整體價值及謀求全體股東最大利益為目標。再次感謝每一位支持富育榮綱的夥伴，未來我們將繼續秉持誠信、穩健、創新與永續的精神，與各界攜手合作，為社會、環境及下一代創造更好的未來。



富育榮綱股份有限公司
董事長

陳銘寬



1

1-1 公司簡介

1-2 公司產品

關於富榮網

8 體面工作與
經濟成長



9 產業、創新與
基礎設施



富育榮網 股份有限公司

設立

1992/08/13

01

■ 員工人數

約12人

02

■ 總部營運據點

台北市士林區承德路四段172號7樓

03

■ 產業類別

電子零組件業

04

■ 主要產品及服務

有色金屬代採購服務

05

■ 資本額

721976仟元



1995

7月公司更名為寶島極光股份有限公司

2001

6月經證券暨期貨管理委員會核准為公開發行公司。於大陸地區投資設立寶島極光電子(昆山)有限公司

2005

4月股票正式掛牌上櫃交易

2010

8月公司遷址至桃園縣蘆竹鄉

2022

5月寶島極光股份有限公司改名為富育榮網股份有限公司

2023

1月董事會通過美國成立子公司案(設立名稱：Trust Search USA Copr.)

1992

8月核准設立寶島極光服務股份有限公司

2000

7月印刷電路板精密沖模廠正式開始營業

2003

大陸地區投資設立雷射科技(深圳)有限公司

2005

9月雷射科技(深圳)有限公司改名為寶島極光科技(深圳)有限公司

2018

6月配合業務需求遷址至台北市士林區

2022

7月寶島極光電子(昆山)有限公司改名為富育榮網電子(昆山)有限公司

2023

12月孫公司寶島極光電子(深圳)有限公司名稱變更為「富育榮網電子(深圳)有限公司」

1-2 公司產品

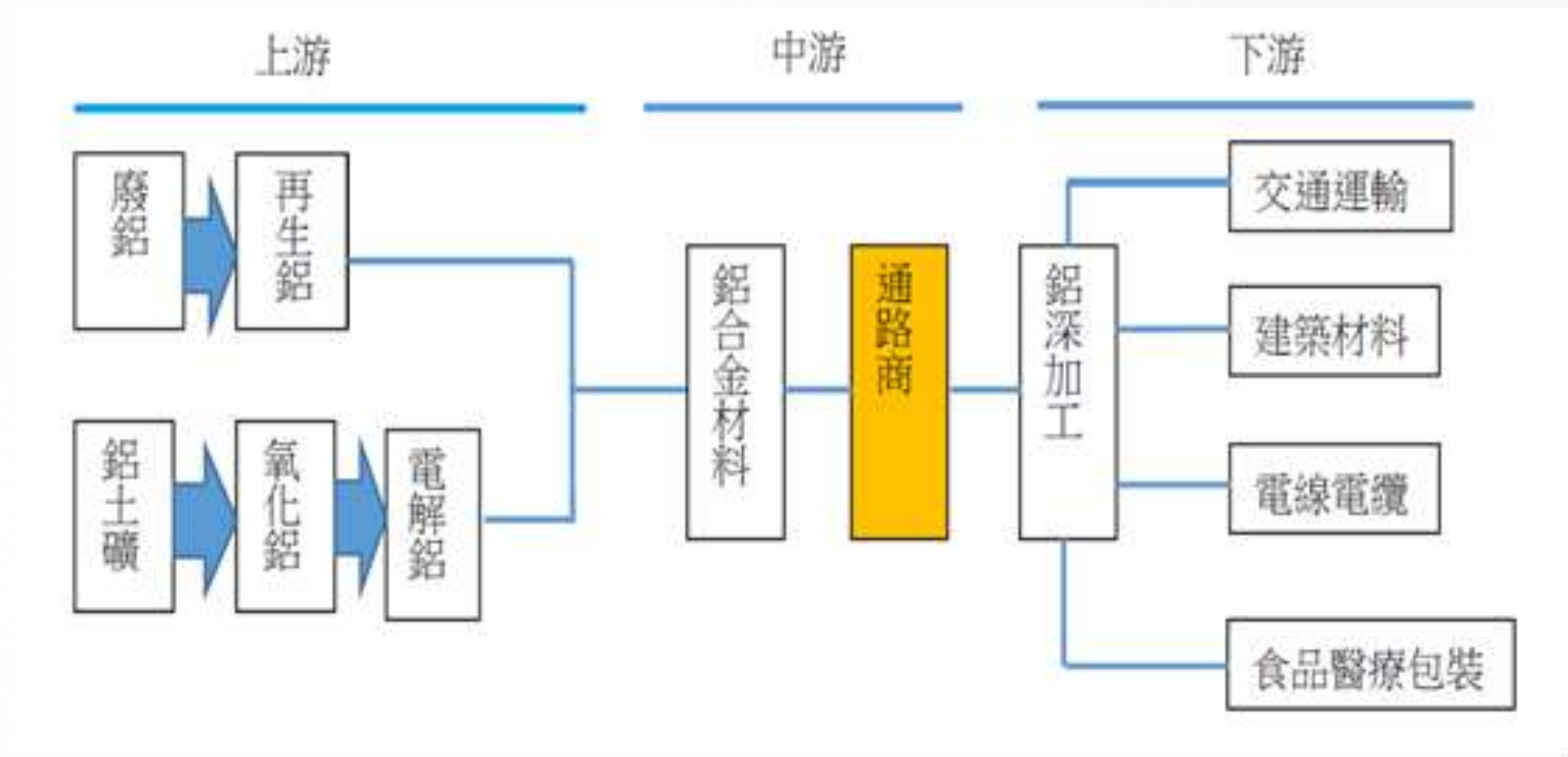
富榮網價值鏈

由於建築、汽車和半導體行業對鋁的需求不斷增加，亞太地區已成為最大的鋁錠消費國。中國和印度是該地區重要的鋁錠市場，這些國家不斷增加的建築活動推動了鋁錠的消費，根據日商環球訊息有限公司市場調查報告2023年鋁冶煉市場規模為7,310,943萬美元，鋁市價值為1,620億美元，2024年至2032年複合年成長率為6.12%。



1-2 公司產品

產業結構圖



2

永續治理

2-1 治理結構

2-2 董事會

2-3 功能性委員

5 性別平等



12 永續的消費與
生產模式



16 和平、正義與
健全的司法



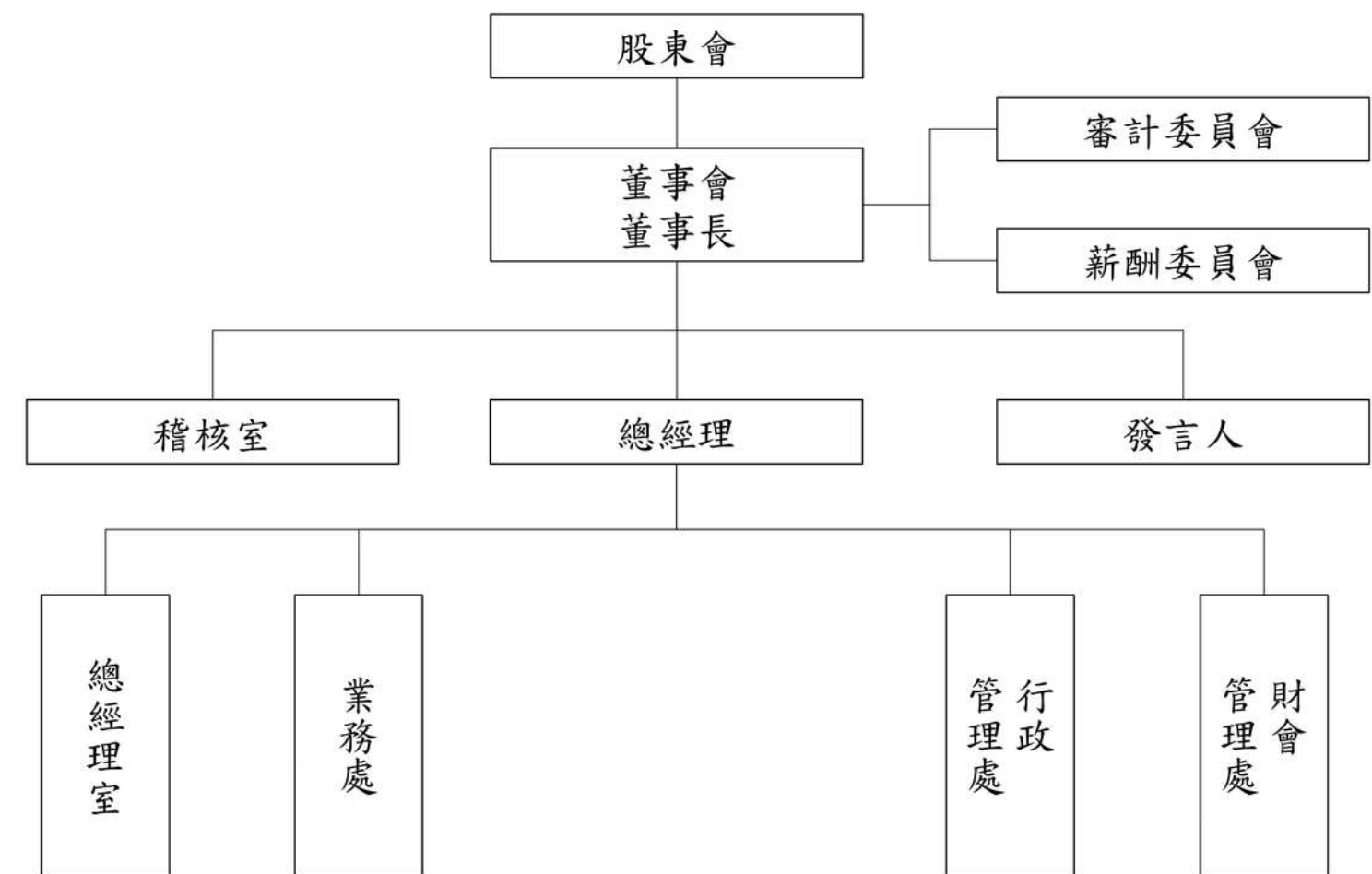
2-1 治理結構

→ 組織圖

董事會為本公司經營決策與治理監督之最高單位，負責擬定公司整體經營策略、監督管理團隊執行情形，並以善良管理人之注意義務及忠實義務，審慎履行董事職責。本公司透過健全且透明的公司治理架構，確保各項營運策略與重大決策之推動，均能兼顧公司長期發展及股東、員工、客戶、供應商與其他利害關係人之權益。

為強化公司治理效能，本公司明確劃分董事長與總經理之職責與權限，以維持監督與管理職能之獨立性，落實權責分明之治理原則。董事會原則上每季至少召開一次會議，定期檢視公司營運成果、財務狀況及重要經營議題，並依相關法令規定進行資訊揭露，以提升公司治理透明度與利害關係人信任。

此外，本公司設有稽核單位，負責檢查及評估內部控制制度之設計與執行成效，協助董事會掌握公司治理及風險管理情形。各功能性委員會亦定期向董事會報告執行成果與決議事項，作為董事會決策與監督之重要依據，以維護公司整體利益並保障各利害關係人權益。



2-2 董事會

→董事會運作與組成 (GRI 2-10、2-11、2-15、405-1)

本公司董事會成員之提名與遴選，係依循主管機關相關法令、公司章程、「董事選任程序」及「公司治理實務守則」辦理，並採候選人提名制度，由股東會自董事候選人名單中選任董事。董事會為本公司經營決策與治理監督之最高單位，負責擘劃公司整體經營策略、監督經營團隊執行情形，並依據公司長期發展及利害關係人權益，審慎制定營運方針與重大決策，以確保公司朝穩健經營與永續發展方向前進。

本公司董事會由七位具不同專業背景與豐富實務經驗之董事組成，包含三席獨立董事、二席一般董事及二席兼任公司經理人之董事；其中，不具公司經理人身分之董事席次已超過全體董事半數，有助於維持董事會監督職能之獨立性。目前董事會成員中設有一位女性董事，女性董事占比為**14%**；具員工身分之董事占比為**29%**；獨立董事三席，占全體董事席次**43%**，已達本公司獨立董事占比三分之一以上之多元化管理目標。

本公司第十三屆董事會成員具備多元專業能力，涵蓋領導統御、營運判斷、經營管理、危機處理、公司治理、會計資訊、財務分析、商務發展、市場行銷、產業科技及國際市場觀等領域。其中，陳銘寬先生具備領導、營運判斷、經營管理、危機處理及產業知識與國際市場觀；羅晉仁先生及洪崇文先生長於公司治理、會計資訊及財務分析；戴庚源先生專精於商務、市場行銷及產業科技能力。三位獨立董事趙弘靜女士、劉中和先生及黃國師先生，則分別具備產業知識與經營管理、產業知識與決策能力，以及財務會計事務與經營決策等專長，能從不同專業角度提供建議，並發揮客觀監督功能。

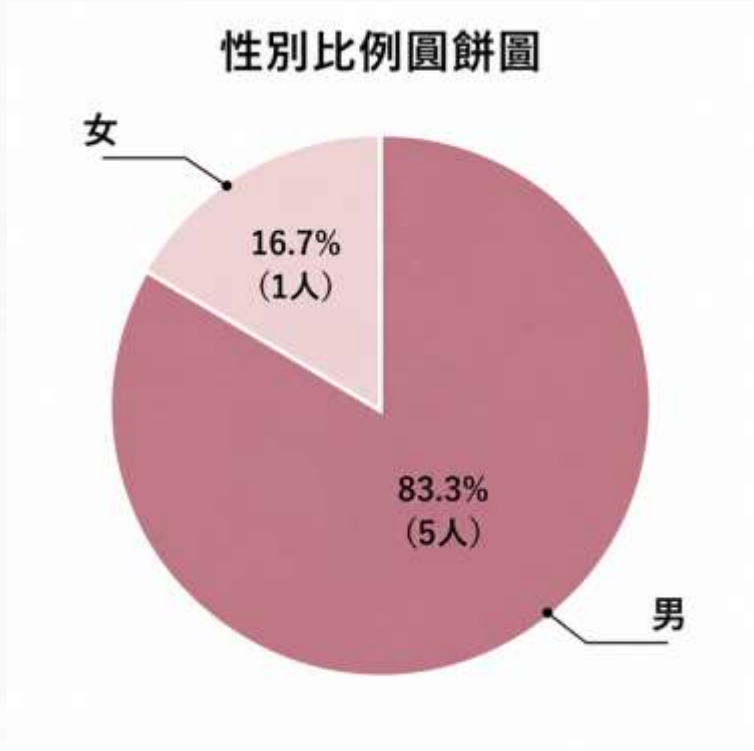
本公司董事會每季至少召開一次會議，定期掌握公司營運狀況、財務表現、重大經營議題及永續發展推動情形。董事會除依法審議重大議案外，亦持續關注公司治理、風險管理、內部控制及永續發展相關策略之推動成果。



2-2 董事會

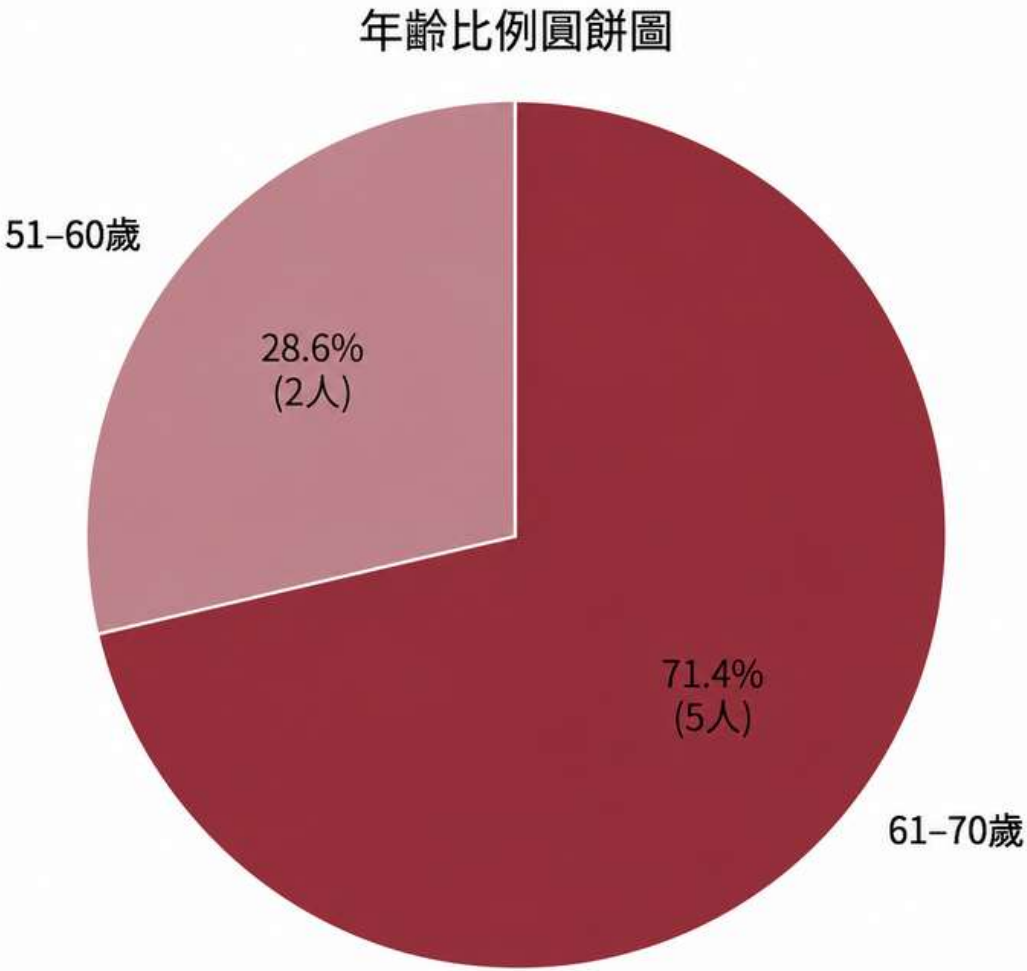
→ 董事會出席統計表

職稱	姓名 (註1)	實際出(列)席次數 B	委託出席次數A	應出席次數	實際出(列)席率 (%)【B/A】(註)	備註
董事	承育企業管理顧問有限公司	9	0	9	100%	114.6.18改選連任/114.6.19續指派原代表人連任
	代表人:陳銘寬					
董事	禾琦企業有限公司	4	0	4	100%	114.6.18改選連任/114.6.19卸任改派
	代表人:戴庚源					
董事	禾琦企業有限公司	5	0	5	100%	114.6.18改選連任114.6.19改派代表人接任
	代表人:羅晉仁					
董事	定恩投資有限公司	9	0	9	100%	114.6.18改選連任 / 114.6.19續指派原代表人連任
	代表人:洪崇文					
董事	采育企業管理顧問有限公司	4	0	4	100%	114.6.18改選連任 / 114.6.19卸任改派
	代表人:田書祥					
董事	采育企業管理顧問有限公司	5	0	5	100%	114.6.18改選連任114.6.19改派代表人接任
	代表人:戴庚源					
獨立董事	黃國師	9	0	9	100%	114.6.18改選連任
獨立董事	劉中和	9	0	9	100%	114.6.18改選連任
獨立董事	吳玉珍	4	0	4	100%	114.6.18改選卸任
獨立董事	趙弘靜	5	0	5	100%	114.6.18改選新任



→ 董事於委員會職能

職稱	董事				獨立董事		
姓名	承育企業管理顧問有限公司(代表人:陳銘寬)	禾琦企業有限公司(代表人:羅晉仁)	定恩投資有限公司(代表人:洪崇文)	采育企業管理顧問有限公司(代表人:戴庚源)	黃國師	劉中和	趙弘靜
性別	男	男	男	男	男	男	女
年齡	61-70	51-60	51-60	61-70	61-70	61-70	61-70
國籍	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國
兼任本公司員工	✓	✓					
獨立董事任期年資					3年以上	3年以上	3年以下
專業背景							
產業	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
經驗							
科技	✓	✓		✓		✓	
財務	✓	✓	✓		✓		✓
專業知識與技能							
營運判斷能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
經營管理能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
危機	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
處理							
國際市場關	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
領導決策能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



2-3 功能性委員會

→ 委員會運作與組成 (GRI 2-9、2-10)

本屆功能性委員會任期均為 114年 6 月 18 日至 117 年 6 月 17 日，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳見114年報。

1. 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024年，審計委員會共舉行了 8 次會議。

2. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，成員共 3 位(3 位委員皆為獨立董事)負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。114年，薪資報酬委員會共舉行了 5 次會議。

→ 審計委員會成員與出席統計表

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率	備註
審計委員	黃國師	8	0	100%	114.6.18改選連任
				(8/8)	
審計委員	劉中和	8	0	100%	114.6.18改選連任
				(8/8)	
審計委員	吳玉珍	3	0	100%	114.6.18改選卸任
				(3/3)	
審計委員	趙弘靜	5	0	100%	114.6.18改選新任
				(5/5)	

→ 薪資報酬委員會運作與組成 (GRI 2-19、2-20)

條件		專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司 薪資報酬委員家數
身分別				
姓名				
獨立董事(召集人)	黃國師	本公司訂有薪資報酬委員會組織規程，其專業資格與經驗皆符合規定，其獨立性情形請參閱公司治理報告一(一)。		3
獨立董事	劉中和			無
獨立董事	趙弘靜			無

→ 薪資報酬委員會出席統計表

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	黃國師	3	0	100%	114.6.18改選連任
委員	劉中和	3	0	100%	114.6.18改選連任
委員	吳玉珍	2	0	100%	114.6.18改選卸任
委員	趙弘靜	1	0	100%	114.6.18改選新任



3

與利害 關係人對話

3-1 溝通機制與議題焦點

3-2 重大主題分析與管理



3-1 溝通機制與議題焦點



→ 溝通機制與議題焦點 (GRI 2-14、2-29)

本公司重視與各類利害關係人之溝通與合作，並將利害關係人之意見視為推動企業永續經營與持續改善的重要依據。為鑑別與本公司營運及永續發展密切相關之利害關係人，本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015），依據依賴程度、責任度、急迫性、影響力及多元觀點等五大原則，評估對本公司具有影響性，或受本公司營運活動影響之團體與組織。

經鑑別後，本公司主要利害關係人包含員工、股東／投資人、主管機關、供應商及客戶等大類。為深入了解各利害關係人所關注之永續議題，本公司建立多元且暢通之溝通管道，包括公司官網、電話、電子信箱、會議、活動及日常業務往來等方式，定期或不定期與利害關係人進行溝通與議合，使利害關係人能即時表達意見、需求與建議。

本公司各相關部門依其業務職掌，作為與利害關係人溝通之主要窗口，負責即時回應各方關切事項，並彙整溝通內容與重要議題，作為內部管理及永續發展決策之參考。相關溝通結果將由權責單位持續追蹤與管理，必要時提報管理階層或董事會，以檢視溝通成效及後續改善方向。

透過持續且透明的溝通機制，本公司期望更完整掌握利害關係人之合理期望與需求，妥善回應其所關切之公司治理、環境永續、員工照顧、客戶服務、供應鏈管理及社會參與等重要議題。未來，本公司將持續優化利害關係人溝通方式，並於永續報告書或公司相關公開資訊平台揭露溝通成果，以提升資訊透明度，強化利害關係人對本公司之信任，攜手推動企業永續發展。



→ 利害關係人溝通與回應 (GRI 2-29)

利害關係人	對公司的意義	關注議題	頻率	溝通管道及回應方式
員工	員工為富育榮網最重要的資產之一，也是公司持續營運與穩健成長的關鍵力量。每位員工皆在各自職責中發揮專業能力，協助公司創造營收、提升服務品質並推動各項營運目標，是支撐公司順利運作及強化整體競爭力的重要基礎。	勞資關係		1. 每年四次職工福利委員會會議
		員工薪酬及福利	每月	2. 每2年提供員工免費健康檢查及4H健檢假
		教育訓練與績效評估	不定期	3. 慶生會
		健康落實程度		4. 三節及生日禮金
股東/ 投資人	股東與投資人長期支持公司，透過良好的公司治理與透明的資訊揭露與穩健的營運策略，確保股東權益，回應投資人對永續經營的期望	公司經營績效與財務表現		1. 舉辦年度股東常會
		公司治理	每季	2. 舉辦年度法人說明會
		風險的管控與調適機制	每年	3. 按季公布季度中英文財務報告及營運訊
		薪資水平情況、員工雇用情形	不定期	4. 即時重大訊息同步公開於公開資訊觀測站
		勞工雇傭保障		5. 公司年報及網站
		法規遵循		6. 不定期參與主管機關之政策
政府機關	關注經濟、環境及社會各項法遵之成效，為影響產業發展與推動之重要利害關係人	能源管理	每月	1. 定期於公開資訊觀測站及公司網頁，揭露公司相關資訊
		符合法規	每季	2. 參與主管機關舉辦的會議
		公司治理	每年	3. 法人說明會
		永續發展策略	不定期	4. 重大公告



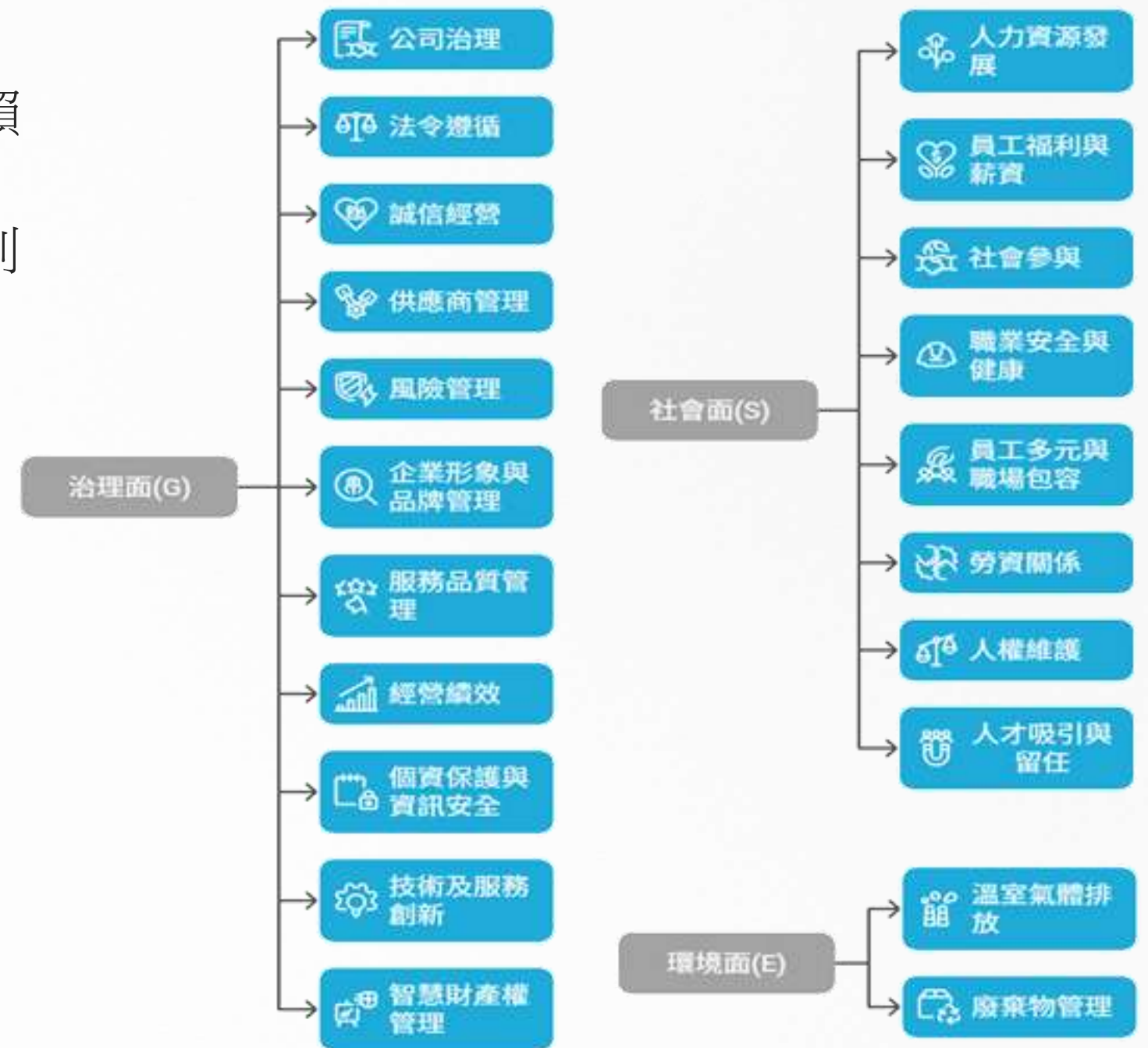
3-2 重大主題分析與管理

→ 重大主題鑑別 (GRI 2-14、3-1、3-2、3-3)

本公司參考AA1000SES利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、股東/投資人、主管機關、銀行、保險公司、稅務機關、股務代理機構、電信業者、會計師、律師、房東。

考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋11個治理面向、8個社會面向及2個環境面向共 21 項永續議題。

ESG治理框架



永續議題重大性分析流程



二、評估永續議題之正負面衝擊

根據前項步驟所識別之永續議題清單，進一步針對各項永續議題評估其實際與潛在之正面及負面衝擊。

實際或潛在之正面衝擊，可能發生於企業針對該永續議題已訂定相關管理政策並確實落實，進而產生良好或顯著績效時，對經濟、環境及社會等面向所帶來之正面影響。

實際或潛在之負面衝擊，則可能發生於企業未針對該永續議題執行相關管理措施，或執行未臻完善時，因企業整體營運對外部經濟、環境及社會所造成之負面影響。

三、排定衝擊優先順序

透過向利害關係人發送問卷，並統計及整合內外部調查結果後，由高階主管（含關係企業）針對各項永續議題進行評估。各項實際及潛在之正面與負面議題，係依其對經濟、環境及人群（包含其人權）所造成之「衝擊顯著程度」與「發生可能性」進行重大性分析，以排定衝擊優先順序。

四、確認重大主題

根據前述分析流程，整併各項永續議題之衝擊顯著程度及利害關係人關注度後，歸納出共7項重大主題，包括治理面向之公司治理、法令遵循、誠信經營、個資保護與資訊安全；環境面向之廢棄物管理；以及社會面向之職業安全與健康、人才吸引與留任。

針對上述重大主題，將進一步擬定相對應之政策及目標，並規劃實際行動方案，以作為推動永續發展管理之依據。

→ 2025 年重大主題列表、影響邊界、目標成效

重大議題	政策與承諾	管理行動	有效行動評估機制	114 年達成情形
廢棄物管理	符合法令要求	廢棄物處理流程符合環保法規	無發生廢棄物相關重大違規事件	無發生廢棄物相關重大違規事件
人才吸引與留任	落實新人關懷機制，規劃新人及績優留任機制，以提高同仁留任意願	1. 多元平等的職場文化 2. 合理具激勵性的薪酬制度 3. 完善的員工福利與退休制度	流動率低於 10%	流動率低於5%
職業安全與健康	1. 符合法令要求	1. 適時更新危害鑑別風險控制措施結果	1. 無發生重大職災	1. 無發生重大職災
	2. 有效控制職場危害因子，防止職業災害	2. 訂定各項健康保護計畫與執行勞工健康服務措施	2. 無發生職場不法侵害及騷擾事件	2. 無發生職場不法侵害及騷擾事件
	3. 增進人員工作與生活平衡			
	4. 維護安全且有尊嚴的工作環境			
法令遵循	落實內部控制機制，確保所有人員及作業確實遵守相關法令規範	1. 定期進行法規查核 2. 不定期查詢法規更新與修改方向 3. 內部法規宣導與教育訓練	無違反法律或法規事項	無發生因公司營運造成重大違反法規事件 無發生因公司營運或員工違反道德誠信或從事不法遭申訴舉報事件
誠信經營	1. 建立與維護內部控制循環與管理系統 2. 遵循「誠信經營守則」，制定完整的申訴管道	1. 誠信教育訓練 2. 定期宣導、定期稽核	1. 無違反重大誠信經營案件 2. 董事定期進修誠信經營課程	違反誠信經營相關之內外部檢舉事件或法律案件 0 件 重大違法事件0件
公司治理	1. 落實公司治理控管 2. 持續提升董事職能，強化公司治理	1. 設置審計委員會、薪資報酬委員會 2. 設置公司治理主管 3. 定期追蹤公司治理法規	1. 董事職能、性別、經歷多元化 2. 董事進修課程多元化	董事擁有企管、會計、法律、資訊等多項經歷
個資保護與資訊安全	建立與維護內部控制系統（資訊安全循環） 	1. 員工皆簽署保密協定 2. 定期提供教育訓練及資安宣導	定期執行資安演練	完成資安演練

4

公司治理

4-1 誠信經營

4-2 風險管理

4-3 資訊安全

4-4 法規遵循

16 和平、正義與
健全的司法



17 促進目標實現
之全球夥伴關係



4-1 誠信經營

→ 經營政策 (GRI 2-23、2-24)

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司制定的誠信經營守則由董事會核准後實施。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、電子報、溝通會等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

本公司設有溝通管道，包括電話、網站、實體意見箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。經查核，本公司截至2025年12月31日止，並未收到任何申訴案件及未發生任何貪腐案件。



→ 申訴事件標準處理流程



- 受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。
- 調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。
- 處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。
- 改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。
- 回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

→ 利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件
新進員工	入職時	從業人員行為準則聲明暨承諾書、履行保密義務
治理單位及管理階層	定期	誠信聲明書、行為準則聲明暨承諾書、防範內線交易、履行保密義務

→ 誠信經營政策承諾

政策承諾	運作情形
訂定誠信經營政策及方案	已訂定誠信經營守則，本公司將秉持誠信原則永續經營企業，並將相關政策落實於所有交易中。

4-2 風險管理

→ 經營政策 (GRI 2-23、2-24)



公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置多個功能性委員會，專責執行各項風險控管工作。

公司雖尚未設立專責的功能性委員會督導風險控管，風險管理機制以組織各部門合作，共同建立、維護、執行風險控管；由總經理依風險類型，授權給各功能單位主管日常執行風險管理措施，並強調全員全面風險控管，確實執行內部控制制度相關規範，以有效執行風險管理。

除此之外，也相當注重平時的風險通報，例如：鼓勵利害關係人舉報影響從業道德與誠信經營的事件，嚇阻及阻止任何可疑行為或可能違反從業道德規範、誠信經營作業及行為指南的法規遵循風險。

4-3 資訊安全

➔ 資訊安全政策

全體員工必須確實遵循安全規範要求，落實安全事項及確保客戶與公司及設施安全。所有系統維護、資料存取、備援機制、病毒及網路入侵均有嚴密防護措施。機房設有滅火裝置、不斷電系統，門禁系統及視訊監控措施。

強化員工資安意識，降低端點病毒之感染風險性。未來公司將持續增加資訊安全設備、宣導資安意識，同時強化備援措施，以防資訊安全被侵擾時，能維持公司營運。

公司對於資訊安全採取謹慎態度，由專業主管負責資訊安全機制，包含監督及分析，通報案件的改善及追蹤，危機的處理與資訊品質的改善。



4-4 法規遵循 (GRI2-27)

→ 資訊安全政策

法規遵循是公司治理與誠信經營的重要基礎。本公司要求全體員工於執行業務時，均應遵守相關法令規範及公司內部規章，以確保各項營運活動合法合規。

本公司定期辦理法規查核，持續關注可能影響公司營運之法令制定、修正及發展趨勢，並適時檢視內部制度與作業流程是否符合最新規範要求。同時，公司亦透過內部宣導及教育訓練，強化同仁對業務相關法規之認知與遵循意識，降低營運風險，落實公司治理責任，維護公司及利害關係人之權益。2025 年度，本公司透過持續強化員工教育訓練、內部控制制度及法規遵循管理機制，於環境、社會、治理與經濟，以及產品與服務等相關法規面向，皆未發生重大違規事件。



5

環境永續



5-1 氣候變遷調適

5-2 溫室氣體管理

5-3 資源管理

5-4 供應商管理

5-1 氣候變遷調適



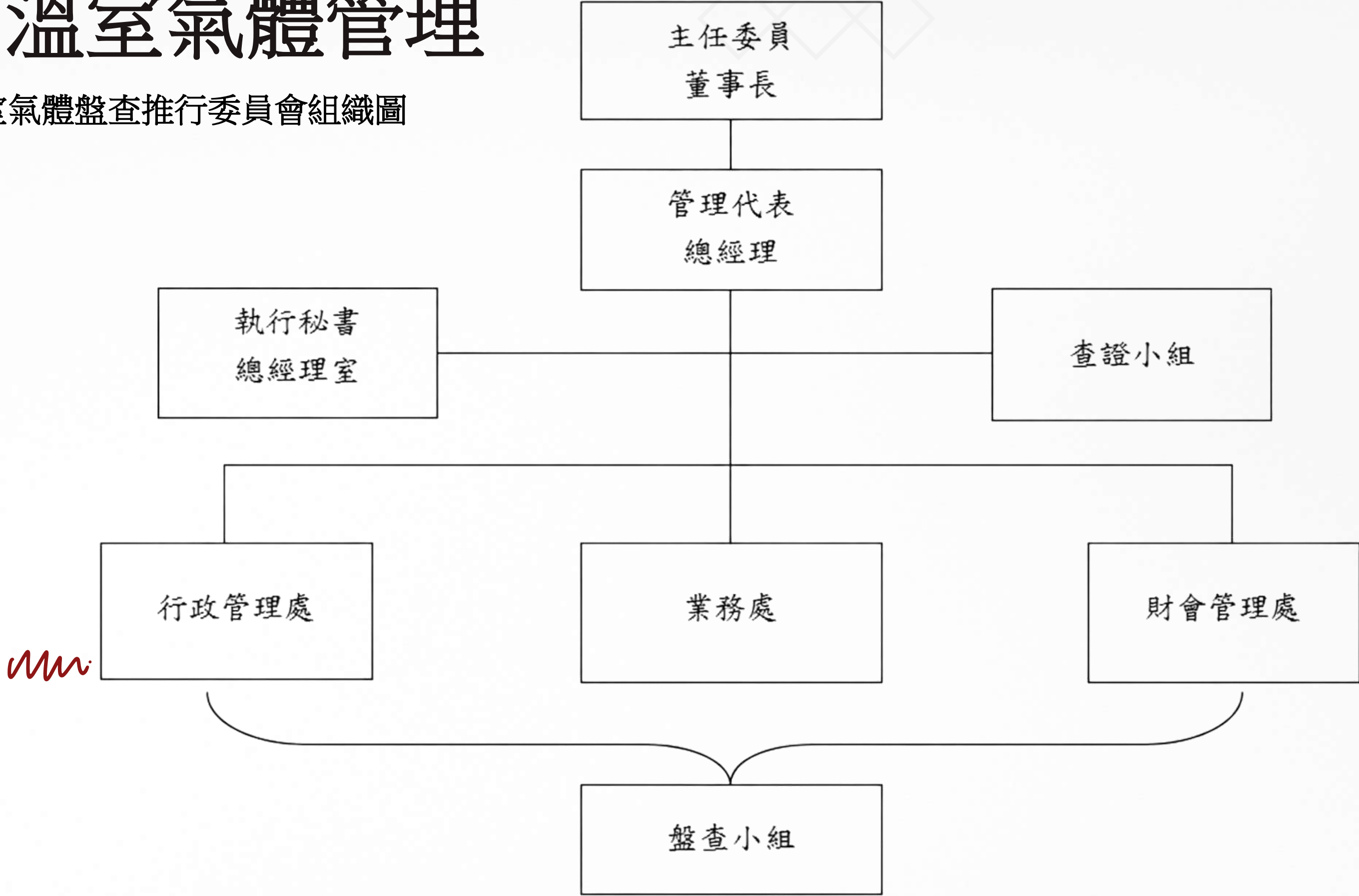
氣候變遷已成為21 世紀最嚴峻的全球挑戰之一。極端氣候事件的頻率與強度持續增加，對全球環境、經濟與社會穩定構成重大威脅。本公司深知氣候變遷對營運及供應鏈的潛在衝擊，並視其為影響長遠發展的關鍵議題。為有效因應，我們依據氣候變遷相關議題，針對監督與治理、風險與機會評估、策略與目標等面向，持續檢視與精進相關措施。以下將分列說明各項執行情形：

項目	執行情形
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	均為低能耗產業。極端氣候事件對財務造成之影響以往沒有，未來發生機率低，即使發生也不會造成重大財務損失。
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	現階段係依營運特性，初步辨識可能面臨之實體風險及轉型風險，並就其對業務及財務之潛在影響進行評估，作為後續管理及因應措施之參考。將視營運發展、法規要求及實際需求，建立評估相關管理流程，並納入整體風險管理制度中，以提升公司風險管理能力及營運韌性。
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	本公司考量營運規模與資源配置，現階段以推動溫室氣體盤查與確信規劃為首要目標。有關氣候變遷之情境分析及財務影響評估，目前暫緩實施，未來將視公司發展需要及法規時程，適時研議規劃導入。
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	本公司考量營運規模與資源配置，目前尚未制訂正式之氣候轉型計畫與量化目標。現階段核心以推動溫室氣體盤查為首要工作，藉此建立碳排放基準數據。未來將依據盤查結果，並結合主管機關最新法規時程，適時研議建置相關轉型計畫、管理指標與目標。
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	本公司目前尚未導入內部碳定價作為規劃工具。未來將持續關注法規趨勢與市場案例，並參與相關研討會，適時評估適合本公司之工具。
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	本公司目前尚未設定特定之氣候量化目標。現階段核心以配合主管機關法令時程，推動母子公司溫室氣體盤查為首要工作。未來將依據盤查數據基準及營運需求，適時研議規劃相關目標。

項目	執行情形		
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	本公司原已訂有管理制度，氣候相關風險與機會之管理，由董事會負責督導風險評估事務之推動，接由管理階層統籌相關部門依職責進行辨識、評估及因應。相關部門就能源使用、法規變動、極端氣候對營運之可能影響，以及低碳轉型所帶來之市場機會等事項進行初步盤點，並由管理階層綜整後，視其重大性由管理階層向董事會報告。董事會就公司整體風險管理及永續發展方向負監督責任，針對與公司營運攸關之重大氣候相關風險與機會進行督導，並作為策略規劃與資源配置之參考依據。 本公司將視營運需求及外部政策趨勢，持續強化氣候相關治理架構與管理機制。		
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)。	因本身不從事製造業務，屬低能耗行業。本公司初步評估，氣候相關風險與機會可能對公司之業務、策略及財務產生短期、中期及長期影響。		
	短期（1 年內）	中期(1 至3 年)	長期(3 年以上)
	主要風險包括極端氣候造成之營運干擾、能源價格波動，以及相關法規與揭露要求增加，可能使公司面臨營運成本、管理成本及合規成本上升之情形。 相對地，透過節能措施、資源使用效率提升及內部管理流程優化，亦可能帶來成本改善與營運效率提升之機會。	隨著氣候政策逐步推動及客戶對供應鏈減碳要求提高，公司可能需調整採購、生產、設備投資及管理機制，以降低潛在風險並回應市場需求，相關措施可能進一步影響公司之營運規劃、投資決策及資源配置。若能及早布局低碳管理及提升產品與服務之永續價值，將有助於強化市場競爭力。	氣候變遷對產業環境、能源結構、法規制度與市場需求之影響可能更趨明顯，若公司未能適時因應，可能增加財務負擔與營運不確定性；惟若能持續推動節能減碳、強化風險管理及掌握綠色轉型趨勢，則有機會創造新商機、提升企業韌性，並支持公司長期永續發展。本公司目前持續蒐集相關資訊並進行初步評估階段，再就氣候相關風險與機會對財務之影響進行完整量化分析，未來將視營運發展及管理需求逐步強化相關評估機制。

5-2 溫室氣體管理

→ 溫室氣體盤查推行委員會組織圖



→ 盤查範圍

本次盤查組織邊界採用控制權法，邊界設定以「富育榮網股份有限公司」為盤查範圍，所有管理、製程及設施，包括辦公區、組裝區、會議室、實驗室、外倉、機房及茶水間等，面積約514.18平方公尺(排放源平面配置圖如右)

盤查地址：臺北市士林區承德路四段172號7樓



→ 本盤查組織邊界溫室氣體排放總量

排放源類別一至六↵		排放當量↓ (公噸 CO2e/年)	加總↵	活動數據 種類↵	數據等級↵	係數種類↵
類別一↵						
逸散↵		0.9926↵	0.9926↵	財務會計↵	一級↵	國家係數↵
類別二↵						
外購電力↵		35.8918↵	35.8918↵	定期(間歇)量測↵	一級↵	國家係數↵
類別三↵						
員工通勤運輸所產生之排放↵	汽車↵	3.7040↵	9.3854↵	推估↵	二級↵	國家係數↵
	機車↵	1.1181↵		推估↵	二級↵	國家係數↵
	捷運↵	0.5533↵		推估↵	二級↵	國家係數↵
員工出差運輸所產生之排放↵	差旅洽公高鐵↵	0.0651↵		財務會計↵	一級↵	國家係數↵
	差旅洽公台鐵↵	0.0249↵		財務會計↵	一級↵	國家係數↵
	差旅洽公飛機↵	3.0660↵		財務會計↵	一級↵	國家係數↵
	差旅洽公計程車↵	0.8540↵		財務會計↵	一級↵	國家係數↵
類別四↵						
台電上游電力輸配↵		9.6055↵	9.6055↵	定期(間歇)量測↵	一級↵	國家係數↵
類別五↵			無顯著間接溫室氣體排放↵			
類別六↵			無顯著間接溫室氣體排放↵			
一至六類排放量總計↵						
55.875↵					公噸 CO2e/年↵	

mm

5-3 資源管理



→ 政策聲明

本公司秉持環境保護與永續經營之理念，重視廢棄物管理及資源循環利用，並將降低營運活動對環境之影響作為重要管理目標。為落實企業社會責任，本公司將持續推動下列措施：

1. 落實廢棄物分類管理

依據日常營運所產生之廢棄物類型，執行垃圾分類、資源回收及一般事業廢棄物管理，提升廢棄物處理效率。

2. 推動資源回收與再利用

針對紙類、塑膠、金屬、包材及其他可回收資源進行分類回收，並鼓勵廢紙再利用，以提高資源循環使用效益。

3. 強化源頭減量措施

鼓勵員工減少一次性用品使用，優先採用可重複使用之物品，並推動紙張雙面列印、電子化作業及耗材節約。

4. 提升員工環保意識

透過內部宣導、教育訓練及日常管理，強化員工對廢棄物減量、分類回收及資源循環之認知與行動力。

5. 持續檢討與改善

定期檢視廢棄物管理執行情形，並依營運需求及環境管理目標，滾動式調整與改善相關措施。

本公司將透過上述措施，持續降低營運活動對環境之負面影響，提升資源使用效率，落實環境永續責任，展現企業對資源珍惜、環境友善及永續發展之承諾。

5-4 供應商管理



公司致力與國內外供應商維持長期合作關係，共同建立穩定發展的永續供應鏈。除兼顧供應商品質、交期與價格之外，亦敦促供應商落實環境保護、節能減碳、改善安全與衛生、重視人權，共同善盡企業的社會責任，做好風險管理與永續經營計畫。基於採購產品之品項繁雜且高度客製化，為達分散風險及降低採購成本，故採購策略與選擇供應商的方法，依據公司作業規定由採購與品保定期評核供應商，確保供應商交期及品質穩定度。

- 永續供應鏈管理

為降低原物料供應風險、確保產品品質，原料或產品的採購以穩定、安全為原則；堅持向品質卓越且信譽可靠之供應商採購，採購標準包括品質、供料穩定性、交期不含有害物質，並確保不採購衝突金屬與強迫勞動地區的原物料。

- 在地採購

主要營運所在地台灣地區為主，在進行相關採購時，均優先考量在地之供應商，相關辦公用品及設備也盡量採用具環保、節能標章證明之產品，新設立或裝潢單位優先採用綠建材，以提升能源效率，減少供應鏈對環境的負面衝擊。以透過採購影響力，和供應商一同追求環境保護的永續發展。

6

友善職場

6-1 人力資源

6-2 員工福利

6-3 人權政策

3 良好健康
與社會福利



5 性別平等



8 體面工作與
經濟成長



6-1 人力資源



→ 員工分佈

年 度		113年度	114年度	當年度截至 115年03月31日
員	管銷人員	12	12	10
工	直接人員	-	-	-
人	間接人員	-	-	-
數	合 計	12	12	10
平 均 年 歲		44.7	47.9	43.6
平 均		0.8	2.8	2.9
服 務 年 資				
學	博 士	-	-	-
歷				
分	碩 士	1	2	1
布	大 專	11	10	9
比	高 中	-	-	-
率	高 中 以 下	-	-	-

6-2 員工福利 (GRI 401-2)



項目	說明
保險	勞保、健保：凡新進員工均由公司統一辦理勞工保險、全民健保，其費用依勞保局及健保局之規定分攤。
獎金	年終獎金
	員工酬勞
福利	福利補助(結婚、生育、住院、喪儀禮金)
	生日禮金
	三節禮金(五一、端午、中秋)
	員工健檢
	公司活動(不定時聚餐/ 慶生餐點)
	生育禮金

6-3 人權政策



本公司支持並遵循國際人權公約：「聯合國世界人權宣言」，尊重國際公認之基本人權，並依據前述規範的指導原則及依據國內之「勞動基準法」、「性別工作平等法」、「職業安全衛生法」等相關勞動法令，杜絕任何侵犯及違反人權之行為。

關注事項與做法

本公司在追求企業永續經營之際，亦注重提升對人與環境的關注，承擔並促進對於員工、整體環境的社會責任。落實方針如下：

- 一、不強迫勞動
- 二、禁用童工
- 三、尊重隱私權及員工集會結社自由
- 四、反對歧視、霸凌及騷擾
- 五、設置門禁監控設施
- 六、落實消防及資訊安全

7

附錄

7-1 GRI準則指標索引表

7-2 上櫃公司氣候相關資訊



7-1 GRI準則指標索引表



	GRI 準則對照表
使用聲明	本公司已依循GRI 準則報導 2025 年1 月1 日至12 月31 日期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI 行業準則	不適用



GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
2-1 組織詳細資訊	1-1 公司簡介	7	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
2-4 資訊重編	關於本報告書	3	
2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	3	
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1-2 公司產品	9	
2-7 員工	6-1 人力資源	39	
2-8 非員工的工作者	6-1 人力資源	39	
2-9 治理結構及組成	2-1 治理結構	12	
	2-3 功能性委員會	16	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2-2 董事會	13	
	2-3 功能性委員會	16	
2-11 最高治理單位的主席	2-2 董事會	13	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-2 董事會	13	
	3-2 重大主題分析與管理	21	
2-13 衝擊管理的負責人	2-2 董事會	13	
	3-1 溝通機制與議題焦點	19	
	3-2 重大主題分析與管理	21	

GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2-2 董事會	13	
	3-1 溝通機制與議題焦點	19	
	3-2 重大主題分析與管理	21	
2-15 利益衝突	2-1 治理結構	12	
	2-2 董事會	13	
	2-3 功能性委員	16	
2-16 溝通關鍵重大事件	2-1 治理結構	12	
2-17 最高治理單位的群體智識	2-1 治理結構	12	
2-18 最高治理單位的績效評估	2-1 治理結構	12	
2-19 薪酬政策	2-3 功能性委員會	16	
2-20 薪酬決定流程	2-3 功能性委員會	16	
2-21 年度總薪酬比率	2-3 功能性委員會	16	
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	4	
2-23 政策承諾	6-3 人權政策	41	
	4-1 誠信經營	25	
	4-2 風險管理	27	
2-24 納入政策承諾	4-1 誠信經營	25	
2-25 補救負面衝擊的程序	4-1 誠信經營	25	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4-1 誠信經營	25	
2-27 法規遵循	4-4 法規遵循	29	
2-28 公協會的會員資格	無	-	本公司未成立工會，故未有團體協約
2-29 利害關係人議合方針	3-1 溝通機制與議題焦點	19	
	3-2 重大主題分析與管理	21	
2-30 團體協約	6-3 人權政策	41	

GRI 3: 重大主題 2021、GRI 主題準則

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
通用準則 GRI 3	3-1 決定重大主題的流程	3-2 重大主題分析與管理	21	
	3-2 重大主題列表	3-2 重大主題分析與管理	21	
	3-3 重大主題管理	3-2 重大主題分析與管理	21	
201：經濟績效2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效		請見年報P.72
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5-1 氣候變遷調適	31	
202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	-	-	基於內部管理之保密考量和限制（機敏資訊），故資訊暫不揭露
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6-1 人力資源	39	
205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	4-1 誠信經營	25	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	4-1 誠信經營	25	
206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4-1 誠信經營	25	

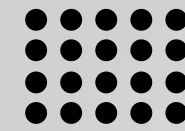
GRI 3: 重大主題 2021、GRI 主題準則

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5-3 資源管理	36	
	302-2 能源密集度	5-3 資源管理	36	
	302-3 減少能源消耗	5-3 資源管理	36	
305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5-2 溫室氣體管理	35	
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5-2 溫室氣體管理	35	
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5-2 溫室氣體管理	35	
308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	5-4 供應商管理	37	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	5-4 供應商管理	37	
401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6-1 人力資源	39	
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6-2 員工福利	40	
	401-3 育嬰假	6-2 員工福利	40	
405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2-2-1 董事會運作與組成 7-2-3 員工多元化 7-2-4 人員流動	13	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	-	-	基於內部管理之保密考量和限制（機敏資訊），故資訊暫不揭露
414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	5-4 供應商管理	37	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5-4 供應商管理	37	

7-2 上櫃公司氣候相關資訊

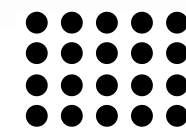


溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫		
序號	項目	執行情形
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	詳見本報告書第五章環境永續氣候相關財務揭露章節。
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	



以永續為本，
攜手共創企業與社會共好的未來。

富育榮網股份有限公司



www.tscl.com.tw

