



遠見

ESG永續報告書 2024



遠見科技股份有限公司

發行期間：2025年8月發行



編輯原則

0-1 報告書撰寫綱領

0-2 經營者的話

0-3 永續績效



永續政策



經營治理



友善環境



職場共好



社會共融



附錄



編輯原則

SS 0-1 報告書撰寫綱領

本 ESG 撰寫主旨，在透過國際主流標準，系統性揭露其在環境（Environmental）、社會（Social）與治理（Governance）三大構面之作為與績效，並因應氣候變遷風險進行前瞻性風險管理與機會識別。本綱領整合五大國際揭露框架與準則，包括：全球報導倡議組織（GRI）準則、永續會計準則委員會（SASB）產業指標、國際財務報導準則基金會（IFRS）下之 S1/S2 準則、氣候相關財務揭露（TCFD）以及 COSO 企業風險管理框架。透過此多元整合策略，不僅強化報告透明度與利害關係人溝通品質，更提升公司對氣候相關財務衝擊的辨識與因應能力。

在內容規劃上，本綱領涵蓋重大主題鑑別、雙重大性分析、利害關係人參與、公司治理、誠信經營、碳管理、員工權益、供應鏈責任等關鍵章節，並進一步納入遠見科技於中國（北京、深圳、昆山）等地擁有之資產風險盤點與氣候情境模擬成果。這些模擬資料依據 2030 與 2050 年的洪水與海平面上升風險進行評估，結合 NASA 衛星地形數據與企業內部資產清冊，建構出具有前瞻性之氣候風險地圖與總風險評分指標，作為 TCFD 披露與 IFRS S2 指標管理之依據。最終，本綱領不僅是一份報告結構參考架構，更是導引公司建立長期永續策略、強化企業韌性與增進市場信任的實務藍圖。

《報告範疇》

(1) 報告期間與頻率

本報告涵蓋期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，並於隔年定期發布。本報告屬於年度揭露文件，後續將持續每年更新，依據最新永續標準與營運實況進行修訂與補充。

(2) 組織邊界

本報告涵蓋遠見科技股份有限公司總部（台灣）及中國大陸營運據點（含資產），其中中國營運地點以實質控制與財務合併之資產為主，包括：

- 北京市朝陽區與海淀區辦公資產
- 深圳市南山區資產
- 江蘇省昆山市玉山鎮及開發區資產



編輯原則

0-1 報告書撰寫綱領

0-2 經營者的話

0-3 永續績效



永續政策



經營治理



友善環境



職場共好



社會共融



附 錄



編輯原則

NOTE：報告亦涵蓋主要供應商永續管理政策重大風險識別，但不納入未合併之聯營公司或非實質經營業務之投資項目。

(3) 報告編製依據

本報告依據以下國際標準進行整合性撰寫：

- GRI Standards (2021 更新版) :

作為主要揭露架構，針對一般揭露（GRI 2）、重大主題（GRI 3 氣候變遷）及各專項主題（GRI4：社會，勞動等）進行說明。

- SASB Standards - Electronic Manufacturing Industry :

針對公司所屬電子製造產業別揭露重要財務相關永續指標（如產品設計安全性、供應鏈風險管理、環境資源使用）。

- IFRS S1（永續相關揭露準則）與 IFRS S2（氣候相關揭露準則）：

整合財務重要性概念，揭露與企業價值密切相關之氣候風險與機會。

- TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) :

依四大欄目（治理、策略、風險管理、指標與目標）揭露氣候情境分析與應對策略。

- COSO 企業風險管理框架 (Enterprise Risk Management Framework) :

為強化氣候與營運風險的整體治理，本報告導入COSO架構的五大構面（控制環境、風險評估、控制活動、資訊溝通與持續監督），以制度化方式整合永續風險至公司策略、營運與資產管理流程中。

(4) 資訊重編：揭露本次為首次發表。

(5) 外部保證/確信：本報告書為誠信揭露未做確信，預計 2028 年度進行永續報告書之確信。



編輯原則

0-1 報告書撰寫綱領

0-2 經營者的話

0-3 永續績效



永續政策



經營治理



友善環境



職場共好



社會共融



附 錄



編輯原則

(6) 本報告書資訊來源

本報告資訊由各部門提供，經永續委員會執行小組彙整，再提交永續委員會主任委員及董事會後定稿出版；其中財務資訊來自於公開資訊觀測網站之年報；管理系統文件是引用相關以下標準/法規而訂定：

| ESG 主題 | 報告書訊來源 | 涵蓋範圍/廠區 | 引用依據 (標準/法規) |
|--------|------------|-----------|-------------------|
| 經營治理 | 資訊安全政策及程序書 | 本公司電腦資訊系統 | ISO/IEC 27001 |
| 經營治理 | 誠信經營與反賄賂政策 | 本公司及子公司 | ISO37001 |
| 經營治理 | 誠信經營守則 | 本公司及子公司 | 上市上櫃公司誠信經營守則 |
| 環境友善 | 環境管理政策 | 本公司及子公司 | ISO140001 |
| 環境友善 | 溫室氣體盤查報告書 | 本公司及子公司 | ISO14064-1 :2018 |
| 職場共好 | 職業安全衛生政策 | 本公司及子公司 | ISO45001 |
| 職場共好 | 員工安全衛工作守則 | 本公司及子公司 | 職業安全衛生法, ISO45001 |

(7) 永續資訊溝通平台

本報告書為第一次發行，發行期間為 2025 年 8 月發行。

本公司提供專屬永續聯絡窗口，受理各界建議與回饋，以利未來報告之優化。

- 聯絡電話: +886 2 225 78866
- Email: esg@gv.com.tw
- 網址: <https://www.gv.com.tw>
- 總部地址: 220015 新北市板橋區文化路二段 287 號 35F

* 版權所有:遠見科技股份有限公司保留本報告書之所有權利，文章如需截用或轉載時，請務必徵詢遠見科技永續推動小組並獲得書面同意，方可進行。



編輯原則

0-1 報告書撰寫綱領

0-2 經營者的話

0-3 永續績效



永續政策



經營治理



友善環境



職場共好



社會共融



附 錄



編輯原則

《目錄》

0. 編輯原則:

| | |
|-------------|----|
| 0-1 報告書撰寫綱領 | P1 |
| 0-2 經營者的話 | P5 |
| 0-3 永續績效 | P6 |

1. 永續政策:

| | |
|-------------|-----|
| 1-1 永續發展策略 | P09 |
| 1-2 公司概況 | P11 |
| 1-3 利害關係人溝通 | P12 |
| 1-4 重大主題 | P17 |

2. 經營治理:

| | |
|-----------|-----|
| 2-1 營運目標 | P22 |
| 2-2 營運績效 | P24 |
| 2-3 公司治理 | P25 |
| 2-4 風險管理 | P32 |
| 2-5 產品與服務 | P41 |

3. 友善環境:

| | |
|---------------|-----|
| 3-1 目標管理 | P43 |
| 3-2 氣候變遷風險與機會 | P45 |
| 3-3 溫室氣體排放 | P46 |
| 3-4 減碳計劃 | P48 |
| 3-5 能源管理 | P50 |
| 3-6 水資源與廢棄物管理 | P51 |
| 3-7 供應鏈管理 | P52 |

4. 職場共好:

| | |
|----------|-----|
| 4-1 目標管理 | P53 |
| 4-2 人才培育 | P54 |
| 4-3 人權保障 | P58 |
| 4-4 員工關懷 | P62 |
| 4-5 安全守護 | P65 |

5. 社會共融:

| | |
|----------|-----|
| 5-1 目標管理 | P69 |
| 5-2 幸福職場 | P70 |
| 5-3 青年共創 | P72 |
| 5-4 社會公益 | P74 |

6. 附錄:

| | |
|--|-----|
| 附錄一 GRI/SASB/IFRS 準則內容索引 | P77 |
| 附錄二 台灣證券交易所「上市公司編制與申報永續報告作業辦法」 | P78 |
| 附錄三 從業員工人數、平均服務年資、平均年齡及學歷分布比率 | P79 |
| 附錄四 遠見科技之「反競爭行為政策」 | P84 |
| 附錄五 遠見科技ESG永續報告書對應SASB、IFRS-S1及IFRS-2之索引 | P90 |



編輯原則

0-1 報告書撰寫綱領

0-2 經營者的話

0-3 永續績效



永續政策



經營治理



友善環境



職場共好



社會共融



附 錄



編輯原則

SS 0-2 經營者的話



高瞻以遠，精準所見

2024 年對遠見科技而言，是關鍵的轉型元年。隨著產業環境劇變與全球永續議題升溫，我們迎來了全新的治理團隊與經營藍圖。此次股東會後順利完成董事改選，由森羅投資有限公司引領新血加入經營決策核心，透過具備產業、財務與法律專業的獨立董事陣容，正式開啟遠見科技邁向資產活化、數位轉型與永續創新的新篇章。

面對疫後經濟結構重組，電子商務、社群平台迅速改變消費者習慣，冷鏈物流與智慧儲運設施的需求亦同步躍升。遠見科技積極因應此趨勢，將不動產資源延伸至智能物流倉儲領域，並規劃屋頂太陽能發電設施，打造融合「資產活化」、「綠色能源」與「智慧科技」於一體的新型商用場域，兼顧營運效益與永續責任。

我們重新檢視本公司在消費性電子產品上的技術與數據資產，將翻譯機、學習平板等終端設備所累積的大數據，結合 AI 演算法模型訓練，加速智慧應用產品研發。未來將攜手策略夥伴，探索包括穿戴式裝置、智慧生活解決方案等 AI 驅動的新業務場景，擴展本公司價值鏈的寬度與深度。

2024 年公司營收達 1 億 3 仟 8 百萬元，租賃業務占比達 79%，再次印證資產活化策略的可行性與前瞻性。財務長余岳隆特別指出，物流倉租金與太陽能電費將成為穩健現金流來源，不僅有助於優化股利政策，亦能在適當時機釋出高價值資產，實踐「投資—報酬—回饋」的資本運作精神，最大化股東權益。

我們深知企業的價值，已不再單一體現在財務報表上，而是必須回應更廣泛的社會與環境責任。因此，遠見科技持續導入永續治理框架，未來將比照 GRI、SASB 與 IFRS 永續揭露準則，強化資訊透明度與風險控管機制。我們將建立更嚴謹的 ESG 治理架構，並根據 TCFD 與 COSO 風險管理原則，定期盤點氣候與營運風險，確保企業在不確定性中仍能穩健前行。

展望未來，遠見科技將以「資產活化 × 數位轉型 × 綠能創新 × 股東價值」為核心主軸，持續深化治理能力、強化企業韌性。我們期許自己成為科技與資產交會下的新典範企業，與所有利害關係人共同成長、共創永續價值。



編輯原則

- 0-1 報告書撰寫綱領
- 0-2 經營者的話
- 0-3 永續績效**



永續政策



經營治理



友善環境



職場共好



社會共融



附 錄



編輯原則

SS 0-3 永續績效

遠見科技秉持企業永續經營理念，積極落實環境保護、社會責任及公司治理（ESG）三大面向之績效管理，並依據《企業 ESG 資訊揭露申報作業辦法》及 TCFD、GRI 等國際準則執行資訊揭露，對標 SDGs 如下：

永續績效一覽表

| 構面 | 主題 | 指標類別 | 2023 ~2024 年度績效摘要 | SDGs 指標 | 企業自評 |
|----|--------|------|--|--|---------------|
| 環境 | 溫室氣體管理 | 必要揭露 | <p>2024 年完成基準年碳盤查，</p> <ol style="list-style-type: none"> 範疇一、二、三總排碳：1334.2471 噸 CO₂e 碳密集度； 9.6533 噸 CO₂e /每百萬元營收 |  13 氣候行動 | C |
| 環境 | 減碳計畫 | 必要揭露 | <ol style="list-style-type: none"> 制定 5 項減碳計劃。 目前台灣員工達 100% 搭乘大眾交通工具上班，北京 95% 員工搭乘大眾交通上班，或走路上班。 回收紙再利用已達 3 成(33%以上) 用水量僅：345.721 公秉，GHG 排放量為 0.0868697 噸 CO₂e |  13 氣候行動 | ● C B A |
| 環境 | 廢棄物管理 | 必要揭露 | <ol style="list-style-type: none"> 有毒廢棄物總量： 0 公噸 一般廢棄物總量： 3.416 公噸 GHG 排放量為 1.46816114 噸 CO₂e |  13 氣候行動 | ● C B A |



編輯原則

| 構面 | 主題 | 指標類別 | 2023 ~2024 年度績效摘要 | SDGs 指標 | 企業 自評 |
|----|---------|------|---|--|--|
| 社會 | 人權與多元 | 必要揭露 | <ul style="list-style-type: none"> 1. 性別平等、童工零聘用、符合基本工資. 2. 員工男女比例約 6:7，無童工，薪資優於法定. | 5 性別平等  | ● C ● B A |
| 社會 | 職業健康與安全 | 必要揭露 | <ul style="list-style-type: none"> 1. 定期健康檢查、勞保與團保制度持續實施，無重大工安事故。 | 3 良好健康 與社會福利  | ● C ● B A |
| 社會 | 社區教育回饋 | 鼓勵揭露 | <ul style="list-style-type: none"> 1. 資助春景國小，翻譯筆 30 組。 2. 資助「大湖愛樂合唱團」30 週年慈善音樂會。 | 4 優質教育  | ● C ● B A |
| 治理 | 董事會多元性 | 鼓勵揭露 | <ul style="list-style-type: none"> 1. 女性董事比率：14.3% 2. 獨立董事出席率：100% | | |



編輯原則

1-1 報告書撰寫綱領

1.2 經營者的話

1-3 永續績效



永續政策



經營治理



友善環境



職場共好



社會共融



附 錄



編輯原則

| 構面 | 主題 | 指標類別 | 2023 ~2024 年度績效摘要 | SDGs 指標 | 企業自評 |
|----|----|------|---|---|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 1. 建立「誠信經營守則」 2. 辦理二場誠信經營及防範不誠信經營之教育訓練 3. 誠信及不誠信之行為及違規之懲戒及申訴制度編制員工手冊. | | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 1. 已建置 TCFD 治理架構，完成氣候情境分析. |  13 氣候行動 | ● B |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 1. 長期以改善品質，減少 E-waste 電子廢棄物，以符合永續消費及生產模式. |  12 永續的消費與生產模式 | ● C |

*產品生命週期為客戶之平均使年限，不等於保證年限。

註：關於 SDGs 企業自評項目：依據 SDGs “the ABC Goal of each outcome and the associated impact thesis”。

A 為低於當地標準，B 為達到當地標準，C 為卓越，超越當地標準。空白者為無 SDGs 可對標之項目。

 編輯原則 永續策略

1-1 永續發展策略

1-2 公司概況

1-3 利害關係人溝通

1-4 重大主題

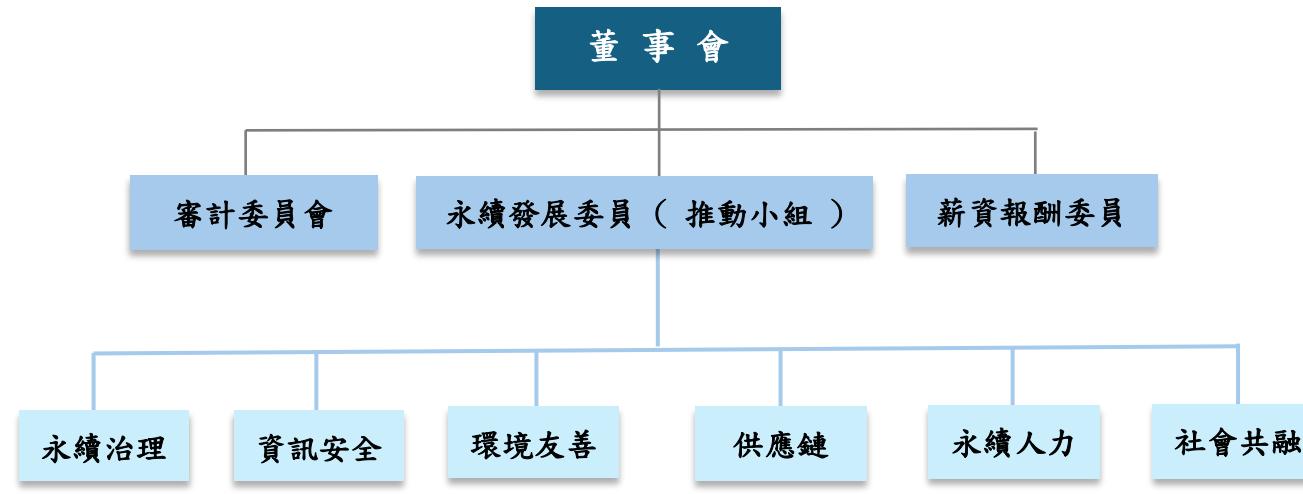
 經營治理 友善環境 職場共好 社會共融 附 錄

永續策略

SS 1-1 永續發展策略

遠見科技深信，企業的價值不僅體現在財務報表上，更在於對環境的珍視、對社會的關懷與對治理的承諾。我們懷抱對未來世代的責任，以誠信為本，以永續為志，將 ESG 理念內化為每一項策略與決策的核心。我們相信，真正的科技創新應與自然共生、與人為善，並在每一分努力中建構更具韌性與希望的未來。

在董事會與高階管理團隊的引領下，永續不只是承諾，而是一種文化的轉變，是遠見科技與世界共好的堅定信仰與實踐。進而，訂定永續發展策略，成立永續發展委員會，作為集團永續議題資訊整合及追蹤之執行單位。



1-1.1 永續發展委員會執行會成果與目標

永續發展委員會透過年度管理審查會議及不定期的小組會議，檢視在環境、社會及治理三大構面之重大議題之風險衝擊與機會。訂定相關風險管理政策或策略，如企業永續發展實務守則，以推動企業永續發展，並揭露於公司網站。同時推動與整合公司治理、環境保護、綠色產品、能源管理、員工關懷及社會公益等各相關議題，每年一次提報董事會。





編輯原則



永續策略

1-1 永續發展策略

1-2 公司概況

1-3 利害關係人溝通

1-4 重大主題



經營治理



友善環境



職場共好



社會共融



附錄



永續策略

1-1.2 永續目標

| 構面 | 短期（1-2 年） | 中期（3-5 年） | 長期（5-10 年） |
|------|---|--|---|
| 永續創新 | <ul style="list-style-type: none"> 建置智慧倉儲管理系統，強化租賃事業效率。 推動品牌授權（如文曲星、哈電族）以擴大營收來源。 推出付費/免費 APP，開拓數位使用者基礎。 | <ul style="list-style-type: none"> 成立 AI 事業群，量產並推廣穿戴式智慧裝置。 扶植育成中心孵化之新創事業。 拓展文曲星品牌於東南亞與華人地區的授權及通路營運。 | <ul style="list-style-type: none"> 建立 AI 生活科技生態圈，教育與居家陪伴及管理等裝置。 投入智能倉儲，加深租賃事業之廣度。 成為亞太地區具代表性的智慧電子生活整合品牌。 |
| 環境友善 | <ul style="list-style-type: none"> 導入 LED 及節能基礎措施與員工節能教育等。 建立碳盤查與減碳目標，提交第一版永續報告書。 審視供應鏈環保標準及環保法規之廠商合作。 | <ul style="list-style-type: none"> 建置太陽能光電，導入物流中心，能源事業。 提升環保設計比重，增長產品生命周期。 | <ul style="list-style-type: none"> 所有產品達成至少 50% 使用可回收材料與低碳製程。 全面使用綠電供應核心廠房與營運據點，實現碳中和。 |
| 社會責任 | <ul style="list-style-type: none"> 推動偏鄉教育軟體方案，如軟體中加入助學功能。 建立新創育成機制初步架構，舉辦創新競賽或工作坊。 員工志工日/健康日制度上路，鼓勵內部參與公益活動。 | <ul style="list-style-type: none"> 強化 AI 與軟體技術教育。 擴大偏鄉教育與雲端服務平台。 擴大到國際中/英文教育，協助脫貧。 | <ul style="list-style-type: none"> 建立公益基金會，長期投入教育平權與科技普及項目。 成為社會企業楷模，帶動產業鏈共同提升永續意識。 |

 **編輯原則** **永續策略**

1-1 永續發展策略

1-2 **公司概況**

1-3 利害關係人溝通

1-4 重大主題

 **經營治理** **友善環境** **職場共好** **社會共融** **附 錄**

永續策略

SS 1-2 公司概況

遠見科技自創立以來，即秉持「貢獻創意、追求卓越」之經營理念，致力於整合研發創新與市場需求，深耕資訊電子產業。公司專注於系統整合技術，並透過策略聯盟模式，與多家專業廠商共同開發高品質、具競爭力之產品，持續縮短研發週期、提升生產效率，確保質量並重的營運成果。

遠見科技旗下擁有「哈電族」、「文曲星」等知名品牌，分別在台灣與中國大陸、香港等華人地區擁有堅實市佔與良好口碑，成功奠定在電子辭典與教育資訊產品市場之領導地位。公司憑藉強大的研發團隊與品牌能量，正積極拓展至智慧生活裝置、穿戴式科技、教育平台服務與數位應用等新興領域。

面對科技與社會變遷，遠見科技持續深化三大核心發展主軸：一、推動智慧物流與能源轉型，擴大智能倉儲與太陽能光電佈局；二、發展 AI 與育成中心，加速新創與科技應用落地；三、落實企業社會責任與永續治理，涵蓋環境保護、人才培育與公益關懷。

未來，遠見科技將秉持多元創新、穩健成長的方針，融合品牌優勢與科技實力，朝向成為亞太地區具影響力之永續企業邁進，持續為社會、環境與利害關係人創造長遠價值。

公司基本資料

| | |
|--------|--------------------------------|
| 公司名稱 | 遠見科技股份有限公司 |
| 產業別 | 電腦週邊 |
| 成立時間 | 1986 年 |
| 總部位置 | 新北市 220503 板橋區文化路二段 287 號 35 樓 |
| 股票上市年份 | 2002 年 (股票代碼: 3040) |
| 實收資本額 | 六億三千萬元 |



編輯原則



永續策略

1-1 永續發展策略

1-2 公司概況

1-3 利害關係人溝通

1-4 重大主題



經營治理



友善環境



職場共好



社會共融



附錄

永續策略

SS 1-3 利害關係人溝通

1-3.1 溝通原則

遠見科技秉持 GRI 通用準則與 AA1000 利害關係人參與標準 (AA1000SES) 之「包容性」、「實質性」與「回應性」三大原則，致力於建立系統化且具回饋性的利害關係人溝通機制，強化各方對話與信任，作為永續經營與資訊揭露的基礎。

1-3.2 利害關係人鑑別與分類

依據公司營運特性與產業鏈位置，以 AA1000 利害關係人參與標準 (AA1000SES) 之五個面向，鑑別出以下主要利害關係人：

Part I : 內部利害關係人

| 利害關係人 | 責任性 | 依賴性 | 張力 | 影響力 | 關注程度 | 說明 |
|------------|-----|-----|----|-----|------|-----------------------------|
| 員工 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 公司對員工有法律與道德責任，員工對公司營運亦高度依賴。 |
| 高階管理團隊 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 負責日常營運與策略執行，與公司高度互賴。 |
| 股東/ 投資人 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 對公司財務表現高度關注，能影響公司策略 |



編輯原則**永續策略**

1-1 永續發展策略

1-2 公司概況

1-3 利害關係人溝通

1-4 重大主題

經營治理**友善環境****職場共好****社會共融****附 錄**

永續策略

Part II : 外部利害關係人

| 利害關係人 | 責任性 | 依賴性 | 張力 | 影響力 | 關注程度 | 說明 |
|-------|-----|-----|----|-----|------|-------------------------|
| 客戶 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 公司需滿足客戶需求，客戶對公司產品依賴性高。 |
| 供應商 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 供應商提供必要資源，與公司有合作關係。 |
| 社區與 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 公司在地營運需遵守地方規範，對社區有一定影響。 |
| 監管機關 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 負責監督公司合規性，對公司有法律影響力。 |
| 媒體與公眾 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 媒體報導可影響公司形象，公眾關注公司行為。 |

1-3.3 依 AA1000 利害關係人重要矩陣圖：得「員工/董事會/管理團隊」為最高衝擊/影響力及關注組群。

註：AA1000 重要議題矩陣圖是根據《AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES)》與《AA1000 Accountability Principles Standard (AA1000APS)》所設計，用來揭露組織在與利害關係人互動中所辨識出的「重大議題」之重要性與影響性。



編輯原則**永續策略**

1-1 永續發展策略

1-2 公司概況

1-3 利害關係人溝通

1-4 重大主題

經營治理**友善環境****職場共好****社會共融****附 錄**

永續策略

1-3.4 遠見科技依利害關係人特性訂定溝通管道與頻率如下

| 類別 | 利害關係人 | 溝通方式 | 頻率 |
|----|---------|----------------|--------|
| 內部 | 員工 | 內部信箱、勞資會議、員工座談 | 定期／即時 |
| 內部 | 高階管理團隊 | 董事會、經營會議 | 每月一次以上 |
| 內部 | 股東／投資人 | 法說會、年報、股東常會 | 季／年 |
| 外部 | 客戶 | 客戶滿意度調查、客服系統 | 持續／每年 |
| 外部 | 供應商 | 供應商管理系統、稽核與簡報 | 每年／必要時 |
| 外部 | 社區與地方政府 | 協調會議、社區活動、公文往返 | 每季／專案 |
| 外部 | 監管機關 | 公文報告、公告申報 | 法定要求 |
| 外部 | 媒體與公眾 | 新聞稿 | 即時／每年 |

1-3.5 問卷作業：以台灣及大陸之利害關係人為主，問卷方式以 google 表單進行關注及意見收集。

問卷作業資訊

發卷日期: 2025 05/29 下午

截止日期: 2025 06/01 早上

回收問卷數：332

有身分標示：331

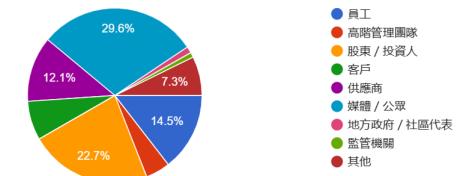
無效問卷數：25 (答回有缺項)

有效問卷數：307

遠見科技 問卷調查基本分析

您的身分別 (單選)

331 則回應



 編輯原則 永續策略

1-1 永續發展策略

1-2 公司概況

1-3 利害關係人溝通

1-4 重大主題

 經營治理 友善環境 職場共好 社會共融 附 錄

永續策略

1-3.6 問卷內容設計：

- 身份及互動頻率：Q1 & Q2
- GRI 指標議題治理、環境及社會：每一構面各 10 題：Q3-Q32
- 意見收集題：Q33 Q34. Q35

1-3.7 量表採用：採用 1-5 likert scale 如下：

1:不關注， 2:略有關注， 3:普通， 4: 有在關注， 5 非常關注.

1-3.8 鑑別出 7 項雙重重大議題（由離散圖所得，如下頁所示）

| ESG 面向 雙重-重大性議題： | | 內部衝擊 平均值 | 外部關注 平均值 | 排序 |
|------------------|--|-------------|-------------|----|
| 社會 | 關於職場安全衛生措施與成效，您的關注度為何？ | 4.38 | 4.44 | 1 |
| 社會 | 關於員工人權、平等待遇（如性別比例、無歧視政策）與多元包容職場文化，您的關注度為何？ | 4.43 | 4.37 | 2 |
| 治理 | 關於法規遵循與合規性風險控管，您的關注度為何？ | 4.22 | 4.34 | 3 |
| 社會 | 關於員工教育訓練與職涯發展規劃，您的關注度為何？ | 4.34 | 4.26 | 4 |
| 治理 | 關於反貪腐與廉政政策執行力，您的關注度為何？ | 4.23 | 4.23 | 5 |
| 治理 | 關於永續發展政策是否納入公司策略，您的關注度為何？ | 4.20 | 4.23 | 6 |
| 社會 | 關於客戶隱私與個資保護措施（如資訊安全、個資管理制度），您的關注度為何？ | 4.17 | 4.10 | 7 |



 **編輯原則** **永續策略**

1-1 永續發展策略

1-2 公司概況

1-3 利害關係人溝通

1-4 重大主題

 **經營治理** **友善環境** **職場共好** **社會共融** **附 錄**

永續策略

1-3.9 離散圖：資料經疏理歸納，再以離散圖進行分析，得到以下雙重大性之主題，共計 7 項。

雙重大性議題

社會：關於員工教育訓練與職涯發展規劃。

社會：客戶隱私與個資保護措施（如資訊安全、個資管理制度）。

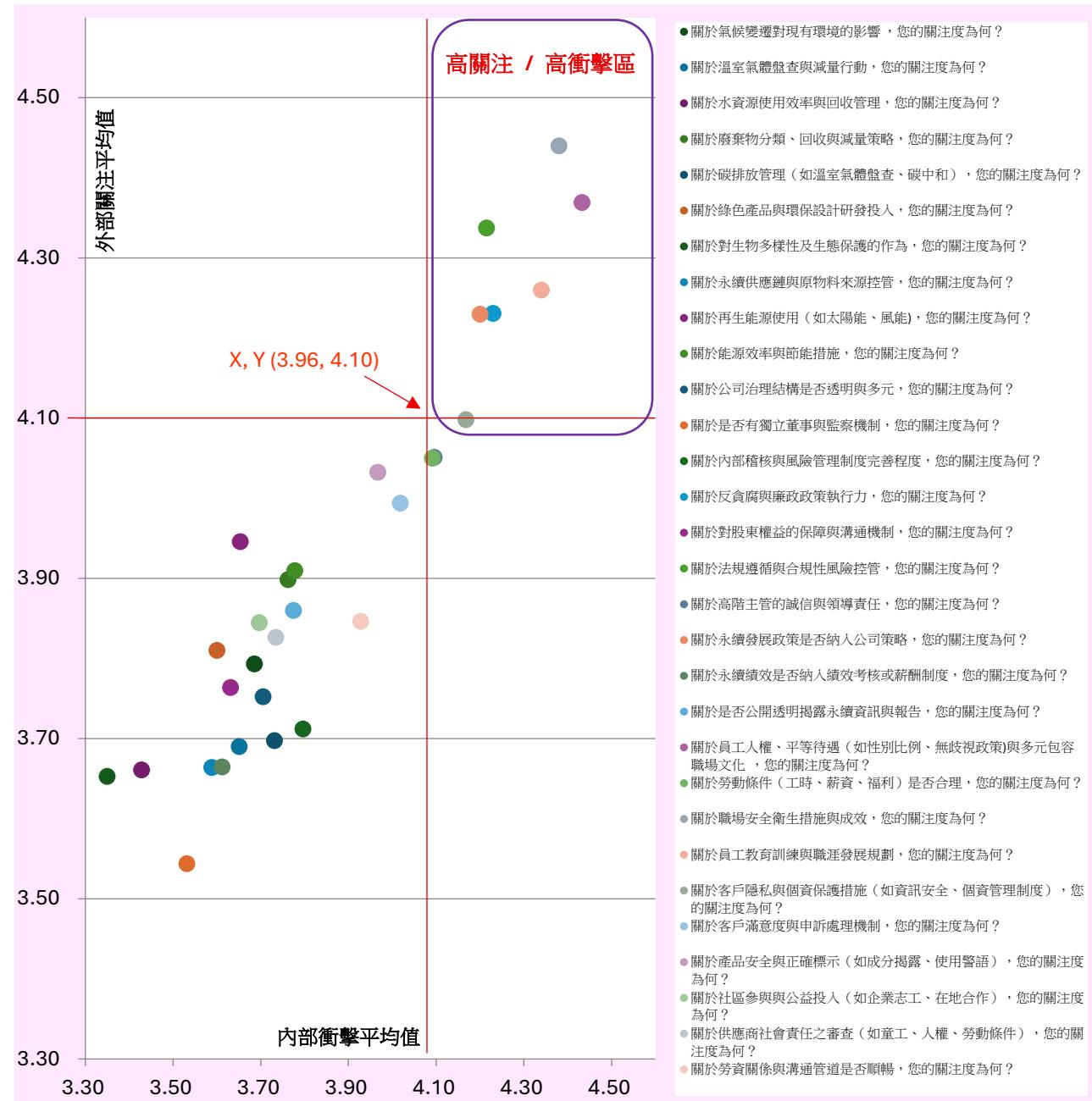
社會：關於職場安全衛生措施與成效。

社會：關於員工人權、平等待遇（如性別比例、無歧視政策）與多元包容職場文化。

治理：關於永續發展政策是否納入公司策略。

治理：關於反貪腐與廉政政策執行力。

治理：關於法規遵循與合規性風險控管。



永續策略

§§ 1-4 重大主題

1-4.1 雙重大性議題

經上述離散圖分析，識別出具有雙重大性的 ESG 優先議題，並對應至 GRI 標準進行揭露與管理，以下為主要結果摘要：

| 構面 | 主題內容描述 | 對應 GRI 標準 | GRI 編號與名稱 |
|----|--------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| 社會 | 員工教育訓練與職涯發展規劃 | GRI 404：訓練與教育 | GRI 404-1 ~ 404-3 |
| 社會 | 客戶隱私與個資保護（資訊安全、個資管理） | GRI 418：客戶隱私 | GRI 418-1 |
| 社會 | 職場安全衛生措施與成效 | GRI 403：職業安全衛生 | GRI 403-1 ~ 403-10 |
| 社會 | 員工人權、平等待遇（性別比例、無歧視政策）、多元包容職場文化 | GRI 405：多元化與平等機會 GRI 406：不歧視 | GRI 405-1、405-2 GRI 406-1 |
| 治理 | 永續發展政策納入公司策略整合 | GRI 2：一般揭露 (治理與策略) | GRI 2-22 永續策略聲明 |
| 治理 | 反貪腐與廉政政策執行力 | GRI 205：反貪腐 | GRI 205-1 ~ 205-3 |
| 治理 | 法規遵循循環合規與風險控管 | GRI 2：法規遵循 GRI 3：重大主題與風險識別 | GRI 2-27 GRI 3-3 |





編輯原則



永續策略

1-1 永續發展策略

1-2 公司概況

1-3 利害關係人溝通

1-4 重大主題



經營治理



友善環境



職場共好



社會共融



附 錄

永續策略

1-4.2 重大主題與議合目的

本公司依據 GRI 準則、COSO 風險控管架構及 IFRS S1/S2 氣候永續揭露準則，建構雙重重大性評估機制，結合外部衝擊與內部財務影響，並納入 SASB 行業指標，系統性識別與管理本公司營運與利害關係人最相關的永續議題。

| 永續議題 (面向) | 衝擊說明 | 衝擊邊界 | 管理策略 / 責任與申訴機制 | 國際 準則 | 對應 GRI 準則重大主題 |
|-----------------------|--|--------------------------|---|----------|--------------------------------------|
| 客戶隱私與 個資保護 (社會) | 若個資外洩將導致信任危機、違反法規及高額罰鍰，進一步損及企業聲譽與營運永續。 | 內部：IT、法務部門 外部：客戶、監管單位 | 引用 ISO 27001、建立資訊安全守則，與資安稽核流程；由資安長負責管理。 △設有個資申訴信箱與調查小組 | GRI | GRI 418：客戶隱私 |
| | | | | IFRS | S1-17(b)：資訊保護與科技風險管理。 |
| | | | | SASB | TC-SI-230a.1(資訊安全)： 資料洩漏事件數與回應措施。 |
| 職場安全 與健康 (社會) | 不當的安全管理易導致工傷、職災事件，影響勞工權益與營運穩定性。 | 內部：生產單位、HR 外部：員工家屬、社區 | 建置 OHS 管理制度、實施定期演練與現場稽核；職安單位負責 △開設安全申訴通道與回報平台 | GRI | GRI 403：職業安全衛生 |
| | | | | IFRS | S2-6(a)(iii)：勞工安全氣候風險 |
| | | | | SASB | N/A |
| 員工教育 與發展 (社會) | 未建立完善職涯與學習制度，將造成人才流失與員工投入度下降。 | 內部：HR、全體主管 外部：合作訓練單位 | 依職能建立培訓制度與年度學習計畫；由人資單位與直屬主管共同管理。 △設立內部意見反映機制 | GRI | GRI 404：訓練與教育 |
| | | | | IFRS | S1-13(a)：人才保留與人力資本管理 |
| | | | | SASB | N/A |




編輯原則

永續策略

1-1 永續發展策略

1-2 公司概況

1-3 利害關係人溝通

1-4 重大主題

經營治理

友善環境

職場共好

社會共融

附 錄


永續策略

| 永續議題 (ESG) | 衝擊說明 | 衝擊邊界 | 管理策略 / 責任與申訴機制 | 國際 準則 | 對應 GRI 準則重大主題 |
|--------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|--|----------|--|
| 反貪腐與清 廉政策 (治理) | 貪腐行為可能導致法律處分、喪失商業機會，對企業信譽造成重大損害。 | 內部：採購、財會部門 外部：供應商、審計單位 | 實施 ISO 37001 制度與第三方查核，並設置匿名舉報平台；風險管理委員會負責監督與調查。 | GRI | GRI 205：反貪腐 |
| | | | | IFRS | S1-23：公司誠信與行為標準 |
| | | | | SASB | CG-EC-510a. 1(企業倫理) 貪腐事件調查 |
| 多元與平等 對待 (社會) | 若無有效保障平權，恐導致內部不滿、流失人才並招致社會批評。 | 內部：全體工作者； 外部：勞動團體、社會公眾 | 推動性別平等政策、員工參與平台與平等機會審查機制；HR 與多元委員會共同負責；設有平權申訴窗口。 | GRI | GRI 405：多元化與平等機會；GRI 406：不歧視 |
| | | | | IFRS | S1-13(b)： 多元包容與人權風險管理 |
| | | | | SASB | CG-EC-330a. 3(人力資本) 員工多元化指標 |
| 法規遵循循 環合規與風 險控管 (治理) | 未遵循相關法規將導致高額罰鍰與法律訴訟風險，影響公司營運與聲譽。 | 內部：法務、稽核與各部門主管 外部：監管機關、顧問與投資人 | 導入合規風險評估流程與法規追蹤系統；法遵主管負責；設有違規回報通道與稽核監督。 | GRI | GRI 2-27：法規遵循 |
| | | | | IFRS | S1-20： 法規遵循與法律訴訟風險 |
| | | | | SASB | CG-EC-520a. 2 (合規)： 重大法規處罰與訴訟 |
| 永續發展政 策納入公司 策略整合 (治理) | 缺乏永續發展導向將導致 ESG 評比不佳、失去投資機會與顧客信任。 | 內部：董事會、高階管理層 外部：投資人、重要客戶、永續評鑑機構 | 由董事會 ESG 小組制定策略，ESG 主管統籌推進；設有外部利害關係人溝通與意見反饋機制。 | GRI | GRI 2-22： 永續發展策略聲明 |
| | | | | IFRS | S1-2, S1-3, S1-5： ESG 策略整合與治理結構 |
| | | | | SASB | CG-EC-410a. 1 (治理)： 氣候治理納入策略與高階治理單位監督 |

 **編輯原則** **永續策略**

1-1 永續發展策略

1-2 公司概況

1-3 利害關係人溝通

1-4 **重大主題** **經營治理** **友善環境** **職場共好** **社會共融** **附 錄**

永續策略

1-4.3 順暢的舉報申訴管道

遠見科技為了關懷員工及所有利害關係人有順暢的溝通管道，建立了以下各項溝通管道，且已使用多年。並由法務人資及稽核單位組成跨部門調查小組，必要時進行調查。2024 無任何違反法規之記錄及投訴案件。

| 利害關係人 | 關注議題 | 溝通管道及回應方式 | 聯絡窗口及方式 |
|----------|--|--|--|
| 股東 / 投資人 | *公司營運績效 *公開資訊揭露 *公司願景及治理 | *每年召開股東會。 *每季公告財務報告、每月營收公告。 *本公司設有發言人及代理發言人作為對外溝通管道，及回應相關議題。 *不定期召開法說會。 | 聯絡人：羅小姐 電話：886-2-2257-886 #607 信箱：stock@gv.com.tw |
| 客戶 | *產品及服務品質 *客戶關係經營 *環境保護 *客戶資安 *客訴及售後服務 | *年度客戶滿意度調查。 *配合客戶進行相關查核。 *業務單位隨時提供客戶訊息及說明。 | 聯絡人：林先生 電話：886-2-2257-886 #609 信箱：support@gv.com.tw |
| 供應商 | *供應商管理 *原物料管理 *產品品質安全 | *供應商月評比。 *不定期供應商稽核。 *採購合約、不定期會議討論。 | 聯絡人：楊小姐 電話：886-2-2257-886 #603 信箱：purchase@gv.com.tw |
| 員工 | *薪資與獎酬 *員工福利 *教育與訓練 *職業健康與安全 *團保/勞健保及退休金 | *績效考核。 *職工福利委員會。 *員工教育訓練。 *員工定期健康檢查。 *各項保險諮詢。 | 員工關懷管道 聯絡人：洪小姐 電話：886-2-2257-886 #606 信箱：hr@gv.com.tw |



永續策略

1-4.4 反貪腐檢舉信箱

為落實企業誠信經營與反貪腐政策，本公司設置「反貪腐檢舉信箱」，鼓勵內外部利害關係人對任何涉嫌貪瀆、舞弊、違法或違反誠信經營原則之行為進行檢舉。本公司承諾對檢舉人身份與檢舉內容予以保密，並保障檢舉人之權益，杜絕任何形式之報復行為。

| 申訴管道 | 對象 | 溝通管道及回應方式 | 聯絡窗口及方式 |
|-------------|--|--|--|
| 反貪腐 檢舉信箱 | * 股東/投資人 * 客戶/供應商 * 員工 * 社會人士 | * 收受或提供不當利益，如賄賂、回扣等 * 利用職務便利進行不當交易 * 資訊不實揭露或財務舞弊行為 * 其他違反公司誠信經營政策及行為準則之情形 | 聯絡人：羅小姐 電話：886-2-2257-8866#607 信箱：gm@gv.com.tw |

- 2024 年舉報申訴情形(含匿名檢舉)：0 案件。





編輯原則

永續策略

經營治理

2-1 營運目標

2-2 營運績效

2-3 公司治理

2-4 風險管理

2-5 產品與服務

友善環境

職場共好

社會共融

附錄



經營治理

SS 2-1 營運目標

遠見科技股份有限公司以「貢獻創意、追求卓越」為核心理念，致力於在數位轉型與全球 ESG 潮流中掌握契機，建立穩健且具前瞻性的營運模式。公司整體營運目標聚焦於三大主軸：成長驅動、價值創造與永續治理。

營收與成長目標

目標：達成年營收成長率 20%，持續拓展海內外市場。

說明：為因應快速變化的全球科技市場，遠見科技以雙軸策略推動營收成長：一方面透過擴展核心產品（如資、雲端、AI 解決方案）的銷售通路與客戶群，提升單位產品附加價值；另一方面積極推動多元化經營，發展智慧物流、數位資產管理、SaaS 平台服務等新事業領域，強化營收來源彈性。此外，公司亦著眼於擴大高效資產投入（如自有資料中心、綠能基礎建設）及策略合作，進一步強化長期競爭力與投資效益，形成橫跨產品、服務與資產的整合型營運格局。

2-1.1 多元化經營與產品差異化

目標內容：投入智能倉儲加深租賃的廣度。發展 AI 事業群催化穿戴置之商業應用，推出具 ESG 效益的創新解決方案，如投資楊梅物流倉為低溫冷鏈、第三方物流、醫藥及健康養生產業量身打造。

說明：強化 AI、IoT、資安、節能運算等核心技術開發，並將研發成果導入 ESG 解決方案，創造市場區隔與長期競爭優勢。

2-1.2 客戶與營運效能提升

目標：提升客戶滿意度達 90 分以上；推動服務即時化與自動化流程。

說明：建置智慧客服、預測性維運平台，透過數位轉型提升營運效率與客戶黏著度，強化 B2B 長期合作基礎。

 編輯原則 永續策略 經營治理

2-1 營運目標

2-2 營運績效

2-3 公司治理

2-4 風險管理

2-5 產品與服務

 友善環境 職場共好 社會共融 附 錄

經營治理

2-1.3 強化組織韌性與永續治理

目標內容：參考引用 ISO 27001、37001、14001、14064-1 及 ISO45001 等國際標準，制定公司規章及作業守則等，以建構有效的風險韌性與誠信體系。

說明：參考引用 ESG 的各項國際標準植入工作體系，再結合資訊安全、誠信經營、碳揭露等制度，強化內部治理與法遵合規機制，穩固 ESG 信任基礎。

2-1.4 社會責任與品牌形象經營

目標內容：建置完整 ESG 指標追蹤制度，提升企業形象與利害關係人信任。

說明：強化社區參與、員工照護與認可度資訊揭露，邁向企業永續標準。

- 簡化為短、中及長期目標，如下

| | 短期 (1-2 年) | 中期 (3-5 年) | 長期 (5-10 年) |
|----|--|---|---|
| 聚焦 | 營收成長、服務效率與治理制度 | 深化多元化經營與 ESG 廣度 | 建立整合型平台與國際永續標準 |
| 行動 | 目標 1：年營收成長 20% <ul style="list-style-type: none"> • 強化核心產品(AI/雲端)通路合作 • 擴增海外銷售(如東南亞/中東) | 目標 1：智慧倉儲與穿戴式 AI 解決方案 <ul style="list-style-type: none"> • 擴大投資低溫冷鏈物流中心 • 組建 AI 穿戴式裝置研發小組 | 目標 1：打造整合型營運平台 <ul style="list-style-type: none"> • 自有資料中心與綠能設施建置 • 接產品平台與第三方物流 |
| 行動 | 目標 2：客戶滿意度 90% <ul style="list-style-type: none"> • 導入智慧客服系統 • 建置預測性維運平台(例：故障預測) | 目標 2：SaaS 平台與數位資產管理 <ul style="list-style-type: none"> • 推出自有 SaaS 產品 • 組建數位資產管理系統 | 目標 2：多元化 ESG 行銷 <ul style="list-style-type: none"> • 醫藥及健康養生產業量 • ESG 效益的創新解決方案 |
| 行動 | 目標 3：強化法遵治理 <ul style="list-style-type: none"> • 引用國際 ISO 標準，強化公司治理 • 建立碳揭露與誠信經營制度流程 | 目標 3：完善 ESG 指標與品牌聲譽 <ul style="list-style-type: none"> • 與社區展開公益合作專案 • 媒體正面報導數 > 20 篇/年 | 目標 3：成為 ESG 永續領導品牌 <ul style="list-style-type: none"> • 持續深化 ISO 系列制度，以 ESG 行銷 • ESG 風險評等) 提升至「Low Risk」 |



編輯原則

永續策略

經營治理

2-1 營運目標

2-2 營運績效

2-3 公司治理

2-4 風險管理

2-5 產品與服務

友善環境

職場共好

社會共融

附 錄



經營治理

SS 2-2 營運績效

從營運層面觀察遠見科技，2024年總營收為新台幣138,217仟元，較2023年下降12.9%，反映出市場景氣波動或產品策略調整所帶來的影響。然而，在營業利益方面仍維持41,197仟元，顯示公司具備一定的營運效率與成本控管能力。稅前淨利於同年度達137,972仟元，優於2023年的99,493仟元，主要歸功於營業外收入增加，具體顯示資產投資或財務操作策略奏效。

就經濟價值分配而言，2024年分配給員工的薪資與福利支出為29,170仟元，高於前兩年水準，反映出公司重視人力資本投資。此外，支付政府的稅金達32,787仟元，亦展現企業對公共財政的正向貢獻。對出資人方面，公司於2024年發放現金股利63,000仟元，雖較前兩年減少，惟考量整體營收縮減與現金流壓力，屬理性調整。

2024年之留存經濟價值為-41,287仟元，代表企業在各項分配後仍面臨虧損，此一狀況需關注其長期財務穩健度。資產總額為1,599,481仟元，略低於前一年，而權益總額仍維持在約1,497,370仟元，財務結構尚屬穩健。每股盈餘(EPS)為0.73元，較2023年之1.02元下降，需透過後續營收動能與成本優化以提升獲利能力。

整體而言，遠見科技展現出以穩健治理進行經濟價值創造與負責分配的態度，惟未來仍應加強創新與營運成長動能，以回應各界對企業永續經營的期待。

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

| 項目 | 基本要素 | 2022年 | 2023年 | 2024年 |
|-------------|--------------|---------|---------|---------|
| 產生之直接經濟價值 | 收入 | 155,828 | 158,645 | 138,217 |
| | 營運成本 | 45,355 | 46,614 | 54,463 |
| | 員工薪資和福利（註1） | 27,143 | 24,512 | 29,170 |
| 分配之經濟價值 | 支出出資人的款項（註2） | 126,000 | 126,000 | 63,000 |
| | 支出政府的款項（註3） | 40,937 | 33,415 | 32,787 |
| | 社區投資（註4） | | | 84 |
| 留存之經濟價值（註5） | | -83,607 | -71,896 | -41,287 |

註1：包含獎金、勞健保、退休金等用人費用。

註2：配發之現金股利。

註3：支付之所得稅。

註4：捐助社團及敦親睦鄰支出。

註5：留存的經濟價值=產生之直接經濟價值-分配之經濟價值。

 編輯原則

 永續策略

 經營治理
2-1 營運目標
2-2 營運績效
2-3 **公司治理**
2-4 風險管理
2-5 產品與服務

 友善環境

 職場共好

 社會共融

 附 錄

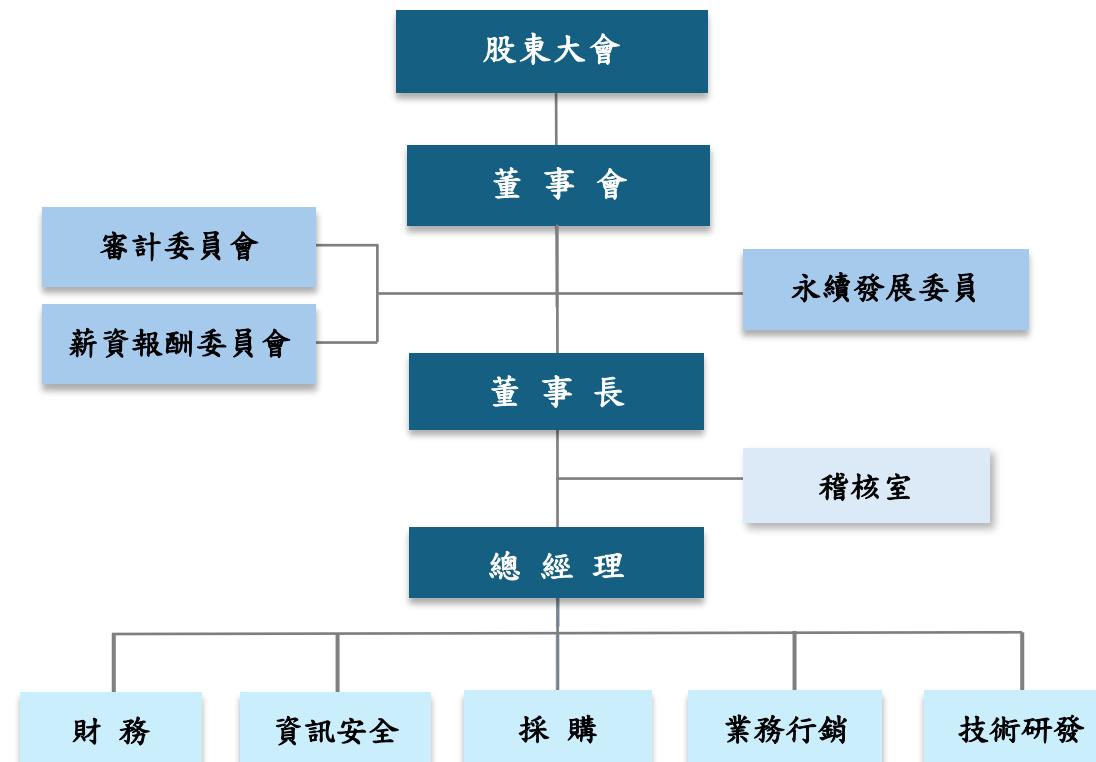


經營治理

SS 2-3 公司治理

遠見科技致力於建構健全之公司治理架構，強化董事會功能，提升資訊透明度及利害關係人權益保護。本公司依據《公司法》、《證券交易法》及《公司治理實務守則》建立治理體制，涵蓋以下各項。

2-3.1 治理架構



遠見科技公司治理組織圖 (GV Technology Governance Structure)

編輯原則**永續策略****經營治理**

2-1 營運目標

2-2 營運績效

2-3 **公司治理**

2-4 風險管理

2-5 產品與服務

友善環境**職場共好****社會共融****附 錄****經營治理****2-3.2 董事會及功能性委員會之運作****股東會**

股東會為公司最高權力機構，負責選任董事、審議年度財報、盈餘分配與其他重大營運事項，直接決定公司治理方向與資本運用。

董事會

董事會共 7 人，包含 3 位獨立董事，負責制定公司營運策略、監督經營團隊執行狀況，並確保符合法令、保護全體股東權益。

審計委員會

由 3 位獨立董事組成，負責監督公司財務報表編製、內部控制制度運作與風險評估執行，強化財務透明度與合規性。

薪酬報酬委員會

協助董事會審查與制定董事及高階主管之薪資報酬政策，確保其具市場競爭力並連結公司營運績效。

稽核室

為獨立單位，直屬董事會，執行年度稽核計畫、內控制度測試與風險管理評估，定期向董事會報告改善情形。

總經理

負責公司整體營運管理與跨部門整合，帶領團隊執行董事會所定策略與業務目標，確保公司持續發展與績效提升。





經營治理

2-3.3 董事會多元性與獨立性

董事會組成概況

截至 2025 年 6 月止，本公司董事會共計 7 席，包括董事 4 席（含法人代表 3 席）與獨立董事 3 席，獨立董事比例達 43%。各董事具備財會、法律、科技、不動產等多元專業，強化董事會決策與監督功能。

多元性政策

本公司依據《董事會成員多元化政策》，從專業背景、性別、年齡、經驗與獨立性五大面向組成多元董事團隊，未來亦將強化女性參與與產業多樣性。

獨立董事職能強化

獨立董事積極參與公司治理，擔任審計委員會與薪資報酬委員會成員，並對財報、內控制度與重大營運決策提供專業監督與建言。

董事會績效與自評

公司實施年度董事會績效評估制度，評估內容涵蓋整體效能、個別董事表現及貢獻，作為未來提名與培訓依據，以提升治理品質。

| 董事會 | 薪資報酬委員會 | 審計委員會 |
|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 由 7 位董事所組成 (含 3 位獨立董事) | 由 3 位獨立董事所組成 | 由 3 位獨立董事所組成 |
| 2024 年召開 8 次會議 全體董事出席率為 96 % | 2024 年召開 4 次會議 全體委員出席率為 100 % | 2024 年召開 4 次會議 全體委員出席率為 100 % |



編輯原則

永續策略

經營治理

2-1 營運目標

2-2 營運績效

2-3 公司治理

2-4 風險管理

2-5 產品與服務

友善環境

職場共好

社會共融

附 錄



經營治理

2-3.4 經理人之培育與績效獎酬制度

經理人培育制度

本公司以「持續學習、領導發展、世代接軌」為核心，建立多元化的培訓架構：

- 領導力發展課程：依管理職等級提供分層次課程，如策略思維、溝通協調、數位轉型管理等。
- 職能導向訓練：聚焦財務管理、法遵倫理、永續發展（ESG）等關鍵能力之訓練與工作坊。
- 高階主管接班計畫：導入潛才盤點制度，針對具潛力的中高階主管擬定職涯發展路徑。
- 內外部進修補助：支持經理人參與外部高階課程（如 EMBA、管理證照）與國際交流。

績效評核機制

遠見科技建立一套量化與質化並重的績效評核制度，以目標管理為核心，導入 KPI 與 MBO 雙軌評估架構：

- 年度績效目標設定：由直屬主管與經理人共同訂定與部門目標對齊之個人績效指標。
- 階段性回饋與檢討：每半年進行績效面談，提供即時修正與發展建議。
- 納入 ESG 指標：自 2024 年起，部分中高階經理人績效考核納入永續指標（如減碳行動、社會參與成果）
- 績效導向調薪與獎酬：評估結果作為年度調薪、獎金分配與升遷任用之依據。

獎酬制度

遠見科技之報酬制度強調「績效導向」、「公平透明」與「長期誘因」三大原則：

- 薪資結構：包含固定薪資、年度績效獎金與專案獎勵金。
- 稽核人員獎酬制度：依財務穩健、內控執行力及教育訓練完成率等維度進行績效獎勵。
- 報酬核定機制：高階經理人報酬由薪資報酬委員會審議後，報董事會核定；一般經理人由直屬主管與人資審核通報。

公平性與透明原則

遠見以《誠信經營守則》及《薪資報酬政策》執行獎酬分配。所有高階經理人之薪資與獎金資訊，均依法揭露於年報與公開資訊觀測站，並接受薪酬委員會與董事會審議，確保制度公平透明。



編輯原則

永續策略

經營治理

2-1 營運目標

2-2 營運績效

2-3 **公司治理**

2-4 風險管理

2-5 產品與服務

友善環境

職場共好

社會共融

附 錄



經營治理

2-3.5 誠信經營與法規遵循

遠見科技依據公平、守信、透明原則，訂有明確的《誠信經營作業程序及行為指南》，並指定財務部為誠信經營推動之專責單位，負責政策制訂、防範方案及執行監督，每年至少一次向董事會報告。遠見已制訂並落實下列政策與制度，以健全誠信治理文化：

- 《誠信經營守則》及《道德行為準則》
- 《檢舉非法與不道德不誠信行為案件之處理辦法》
- 《防範內線交易管理辦法》
- 《內部重大資訊處理作業程序》
- 《反競爭行為政策與標準作業程序》*附錄一

所有對外合約皆納入「誠信條款」，若交易相對人涉不誠信行為，公司得隨時終止契約。

■ 董事會及高階治理機構之利益迴避制度

公司於《董事會議事規則》、《誠信經營守則》及《審計委員會組織規程》中，明訂董事（含獨立董事）利益迴避原則。凡遇議案涉及本人或其代表法人、配偶與二親等血親利益者，應主動迴避討論與表決，並不得代理其他董事決策，以確保治理客觀性。

■ 內部控制與稽核制度

公司建有完善會計與內控制度，由稽核室定期執行查核作業，結果報告董事會並提出改善建議，有效強化風險控管與制度執行力。

■ 誠信經營教育與內化推動

113 年度辦理兩場誠信經營教育訓練，由財務部主管授課：

- 113/10/08：主題「誠信經營目的及範圍」，2 小時，6 人參與
- 113/11/06：主題「如何在工作上落實誠信經營」，2 小時，6 人參與

■ 2024 年違法法規事件(含匿名通報): 0 件

■ 2024 年反競爭行為法律訴訟: 0 件

△ 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: 0 元



編輯原則



永續策略



經營治理

2-1 營運目標

2-2 營運績效

2-3 公司治理

2-4 風險管理

2-5 產品與服務



友善環境



職場共好



社會共融



附 錄



經營治理

2-3.5 稅務方針與治理

遠見科技致力於遵守所有適用的稅法與法規，並秉持誠信、透明與風險控管的原則，建立健全的稅務管理制度，以支持企業永續經營與股東價值提升。

主要原則：

- **合規性**：確保所有稅務申報、扣繳與繳納作業準時且正確，符合台灣及其他營運地區的稅法要求。
- **風險控管**：定期評估稅務風險，並透過內部控制與外部審計機制降低潛在稅務爭議。
- **透明揭露**：在年報與法說會中揭露重大稅務事項，並與主管機關保持良好溝通。
- **經濟實質**：避免利用不具經濟實質的交易進行稅務規劃，確保交易安排具有商業目的。

稅務治理

遠見科技的稅務治理由董事會負最終責任，並透過財務部門與外部顧問共同執行，架構說明如下：

- **董事會**：定期檢視稅務政策與風險管理策略，確保與公司整體治理架構一致。
- **財務部門**：負責日常稅務申報、稅務規劃與風險評估，並定期向董事會報告。
- **外部顧問**：聘請會計師事務所協助稅務查核與提供專業建議，確保稅務處理符合最新法規。

國別報告

根據台灣稅務機關的規定，遠見科技將依規定完整依國別報告，以揭露各地區的營收、利潤、稅前所得與員工人數等資訊。申報原則如下：

- **資料完整性**：確保報告內容準確反映各地區的經濟活動與稅務狀況。
- **保密性**：遵守資料保護法規，確保商業機密與個人資料的安全。
- **持續更新**：隨著業務拓展與法規變動，定期檢視並更新報告內容。

編輯原則

永續策略

經營治理

2-1 營運目標

2-2 營運績效

2-3 公司治理

2-4 風險管理

2-5 產品與服務

友善環境

職場共好

社會共融

附 錄



經營治理

2-3.7 資訊安全管理

資訊安全政策

遠見科技之資訊安全政策旨在建立本公司之資訊安全管理基礎，以確保資訊資產之機密性、完整性與可用性，降低營運風險，強化法規遵循，支援本公司業務目標之達成。本政策是引用 ISO/IEC 27001:2022 版標準所建立之資訊安全政策。本政策適用於本公司所有部門、全體員工（含合約人員）、客戶及第三方服務提供者，及位於台灣與中國地區之所有營運據點及資訊資產。高階管理階層承諾支持資訊安全管理系統（ISMS）之導入、維運與持續改進，並確保所需資源之提供。資訊安全為本公司企業治理與永續發展之一環，並納入年度風險評估與內部稽核作業中。

資訊安全風險管理對策

| | |
|------------|--|
| 定期宣導/演練 | <ul style="list-style-type: none"> △ 每月發送電子報強化員工資安意識。 △ 每年 ERP 災難復原演練：每年一次。 △ 重大系統每年復原演練 1 次。 |
| 強化合作方 資安管理 | <ul style="list-style-type: none"> △ 簽署保密協定，遵照資安規範。 △ 電腦機房門禁控管與設備安全等預警機制。 △ 部署企業級防火牆與閘道器、更新韌體、防毒過濾、黑白名單設定。 △ 存取控制需經核准後開設帳號、密碼需混合格式、離職即撤銷權限。 △ 每年針對軟體合法性稽核一次。 △ 資料異地備份。重大系統每年復原演練 1 次。 △ 定期參與防禦系統商之資安大會，吸取新技術能力。 |
| 強化防禦能力 | <ul style="list-style-type: none"> △ 定期檢視相關法令及規章，調整資訊安全管理措施，以確保符合法規。 |
| 法規遵循 | <ul style="list-style-type: none"> △ 定期檢視相關法令及規章，調整資訊安全管理措施，以確保符合法規。 |

資訊事件通報與應變流程

2024 年資安通報案數：



0
件

△ 2024 年本公司無資訊外洩事件，故與個資相關的資訊外洩事件占比為 0%，受影響的顧客數為 0。

編輯原則

永續策略

經營治理

2-1 營運目標

2-2 營運績效

2-3 公司治理

2-4 風險管理

2-5 產品與服務

友善環境

職場共好

社會共融

附 錄



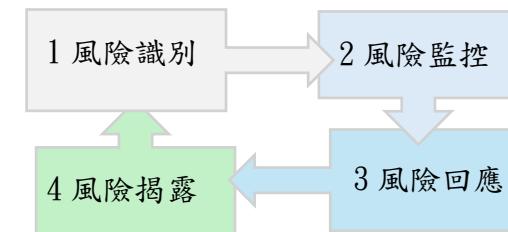
經營治理

SS 2-4 風險管理

風險管理對遠見科技而言，是確保企業可長期穩健經營、提升競爭力與信任度的核心關鍵。隨著全球市場快速變動、科技創新、產業轉型及法規日益嚴謹，企業面臨的風險類型與來源更趨多元且複雜，包含經營、財務、資安、合規、氣候與永續等各面向。妥善的風險管理能協助公司在不確定環境下預先識別與評估潛在威脅，有效配置資源、建立防禦機制，並強化全員風險意識，將危機轉化為成長機會。對遠見而言，風險管理不僅是遵循國際治理標準與法規的責任，更是公司策略規劃、資本運作與創新發展的重要基礎，能鞏固客戶、股東與社會大眾的信賴，實現企業的永續經營目標。

2-4.1 風險管理架構

風險管理分為 4 個階層，每年透過內外部的稽核運作，確認風險管理措施的有效性。



經營治理

2-4.2 風險辨識與對策

營運風險

遠見科技的營運風險主要來自於市場變化、品牌授權合作的穩定性、租賃需求波動，以及兩岸經貿與政策環境不確定性。公司定期檢視主要資產之出租率、客戶組成、租約結構及合約履約風險，並建立應變計畫，如提前談判、分散資產配置及多元化營運策略，降低單一客戶或區域之依賴，提升營運韌性。此外，對於供應鏈中斷、突發性疫情或營運場所不可預見事件，制定標準作業程序（SOP）及緊急聯絡網，確保營運連續性。

| 風險辨識 | 潛在衝擊/情境設定 | 控管單位 | 因應對策 |
|------------|-----------------------------------|-----------|--|
| 客戶履約風險 | 重要租戶或合作方經營困難、違約，造成租金收入減損 | 營運管理部、財務部 | <ul style="list-style-type: none"> - 定期審查客戶財務狀況與信用評等 - 合約設有履約保證條款 - 對高風險客戶加強追蹤，及早溝通處理 |
| 供應鏈斷鏈或外包失能 | 重要外商停業、服務供應商延遲，影響辦公大樓維運、資訊系統等關鍵服務 | 營運管理部、採購部 | <ul style="list-style-type: none"> - 多元供應商管理（最少兩家合格替代廠商） - 重要外包合約納入服務水準協議 - 定期外包商評鑑 |
| 新興法律或政策限制 | 兩岸營運地區政策變動，衝擊資產使用、授權品牌或辦公模式 | 法務部、董事會 | <ul style="list-style-type: none"> - 建立政策追蹤小組 - 與產業協會、專業律所保持即時諮詢 - 彈性調整營運模式，預留轉型緩衝方案 |





編輯原則



永續策略



經營治理

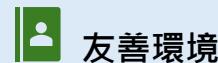
2-1 營運目標

2-2 營運績效

2-3 公司治理

2-4 風險管理

2-5 產品與服務



友善環境



職場共好



社會共融



附 錄



經營治理

財務風險

遠見資本結構穩健，惟須持續關注匯率波動（特別是人民幣/新台幣），因中國資產與租金收入受匯率影響大。遠見科技採用多元貨幣現金管理與即時監控匯率策略，適時進行避險或資金調度。針對利率變動，雖現階段影響有限，但公司定期評估資金配置與金融商品選擇，降低市場利率快速變動對利息收入的潛在衝擊。同時，對重大投資、關聯交易及資產價值變動，實施雙重審核與財務壓力測試，提升資本運作安全。

| 風險辨識 | 潛在衝擊/情境設定 | 控管單位 | 因應對策 |
|---------|--------------------------------|------|--|
| 匯率波動風險 | 人民幣對新台幣大幅貶值，導致中國地區租金收入折算新台幣後減少 | 財務部 | <ul style="list-style-type: none"> - 定期追蹤匯率走勢與市場預測 - 部分收款採多幣別管理 - 適時運用匯率避險工具（如遠期合約） |
| 利率風險 | 全球利率變動劇烈，影響公司定存、理財收益或未來借貸成本 | 財務部 | <ul style="list-style-type: none"> - 動態調整資產配置（定存、短期票券、基金） - 多元金融商品比較 - 定期檢討資金運用政策 |
| 資金流動性風險 | 客戶逾期付款或突發大額支出，造成短期資金缺口 | 財務部 | <ul style="list-style-type: none"> - 訂定充足現金與短期投資比率 - 建立應收帳款追蹤機制，提前預警 - 規劃備用信貸額度 |

經營治理

資安風險

數位化經營與跨境資產管理使資訊安全風險日益重要。引用 ISO 27001 資訊安全管理模式，針對營運與財務關鍵系統建立多層防護，強化身分認證、資料備份、入侵偵測與資安事件通報程序。定期辦理全員資安教育訓練與模擬演練，提升員工對網路釣魚、惡意程式、個資外洩等情境的防範意識。並建立資安異常即時回應小組，與資安專業機構合作，持續更新防護技術，確保公司資訊資產與客戶資料安全。

| 風險辨識 | 潛在衝擊/情境設定 | 控管單位 | 因應對策 |
|-------------|--|------|--|
| 惡意程式攻擊、勒索病毒 | 系統或員工終端機遭受惡意程式或勒索軟體入侵，導致資料加密、營運中斷、關鍵資訊被竄改或破壞 | 資訊部 | <ul style="list-style-type: none"> - 定期更新防毒、端點防護及入侵偵測系統 - 執行端點異常監控及隔離措施 - 全員資安警覺教育與實境演練 |
| 資料外洩 | 員工誤傳機密文件、系統漏洞、遭駭客滲透導致公司/客戶資料外流，造成信譽與法規風險 | | <ul style="list-style-type: none"> - 實施分級權限管控與存取紀錄 - 關鍵資料加密、傳輸保護 - 個資/商密存取紀錄定期稽核 - 報告法遵單位及客戶 |
| 網路釣魚、社交工程 | 員工收到偽裝郵件或假冒主管指示，點擊惡意連結或洩露登入資訊，造成帳號盜用或系統入侵 | | <ul style="list-style-type: none"> - 定期辦理釣魚郵件演練與教育 - 加強防火牆及斷點控制 |





經營治理

氣候災害風險

遠見科技積極依據 TCFD 與 COSO 架構評估旗下資產在 2030 與 2050 年面臨的洪水、海平面上升等氣候變遷衝擊。對於位於中國大陸（北京、深圳、昆山）及台灣各主要據點，已進行地理暴露度與資產脆弱性分析，將高風險資產（如低窪地區、不動產密集區）納入優先防災行動，包括保險覆蓋優化、防災設施升級、緊急應變計畫及與地方政府溝通聯防。並定期依氣候模型動態調整資產配置，納入永續發展與淨零排放長期規劃。

| 風險辨識 | 潛在衝擊/情境設定 | 控管單位 | 因應對策 |
|---------|--|---------|---|
| 洪水與極端降雨 | 資產位於低窪區或沿海，遇極端降雨、城市內澇，導致建築損壞、營運中斷、租戶損失。 | 財務部、管理部 | <ul style="list-style-type: none"> - 定期檢查資產地理暴露度與排水設施 - 購買/優化災害保險 - 建立應急 SOP 與災害通報 - 合作地方政府推動防洪工程 |
| 高溫與熱浪 | 夏季出現異常高溫、熱浪，導致設備負荷增加、能源消耗上升，甚至對租戶健康產生威脅。 | 財務部 | <ul style="list-style-type: none"> - 加強建物隔熱、節能設備升級 - 提供空調備用設備及緊急醫療協助 - 宣導員工/租戶高溫應變知識 |
| 颱風與強風 | 受強颱侵襲導致窗戶損壞、外牆剝落、樹木倒塌，危及人身安全與營運。 | 管理部、財務部 | <ul style="list-style-type: none"> - 定期檢查建物結構與安全設施 - 強化屋頂、門窗、外牆固定 - 建立災前預警與災後復原清單 |

經營治理

遠見科技資產風險評估報告（依據 TCFD 與 COSO 內控架構）

因應氣候變遷加劇對企業營運構成之潛在財務風險，遠見科技依循 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 揭露建議，並結合 COSO 內部控制框架，完成針對中國境內資產於 2030 年與 2050 年洪水與海平面上升風險的雙期評估。結果將用以輔助企業之策略調整、資產配置優化與風險控管機制建構。

TCFD 架構揭露

1. 治理 (Governance)：遠見科技設立「永續發展委員會」，直屬董事會，定期審閱氣候風險報告，並入資產投資決策與資本支出計畫之審議依據。
2. 策略 (Strategy)：本次評估納入主要資產共計 12 筆，位於北京市朝陽區與海淀區、深圳市南山區與江蘇省昆山市。依據 NASA 衛星資料，進行模擬 2030 年與 2050 年氣候變遷情境下洪水與海平面風險變化，考量地勢（海拔高度）與地區暴露度。
 - 2030 年情境(氣候風險重估與模擬)：
 - ◎ 朝陽區資產風險總分：0.40
 - ◎ 海淀區資產風險總分：0.25
 - ◎ 深圳南山區資產風險總分：0.30
 - ◎ 昆山市資產風險總分：0.28
 - 2050 年情境(氣候風險重估與模擬)：
 - ◎ 朝陽區上升至 0.50 (+25%)
 - ◎ 海淀區上升至 0.35 (+40%)
 - ◎ 深圳南山區上升至 0.42 (+40%)
 - ◎ 昆山市上升至 0.38 (+35.7%)



 編輯原則 永續策略 經營治理

2-1 營運目標

2-2 營運績效

2-3 公司治理

2-4 風險管理

2-5 產品與服務

 友善環境 職場共好 社會共融 附錄

經營治理

3. 風險管理 (Risk Management)：依 COSO 五構面，建立以下風險管理控制機制：

- **控制環境：制定永續治理政策並整合入風險治理制度**

遠見科技將永續發展視為公司治理的核心價值，明確制定永續治理政策，並將其納入整體風險治理制度之中。這不僅展現董事會與高階管理層對誠信與法規遵循的高度承諾，也為組織樹立清晰的倫理文化、責任分工與風險意識，確保所有營運與投資行為均以永續與風險控管為核心依據。

- **風險評估：依行政區風險參數、資產淨值與高度交叉建模**

公司建立一套系統性風險評估機制，將行政區域風險參數（如地理位置、氣候暴露度）、資產淨值與地勢高度等多項變數進行交叉建模與量化評分。這一評估模式可動態反映各地區資產受氣候、天災及市場變化的潛在衝擊，有助於辨識高風險資產，優化資本配置與保險策略，並作為年度營運規劃及長期投資決策的重要依據。

- **控制活動：高風險資產設定應變標準作業程序與技術改善建議**

針對高風險資產，公司制定明確的應變標準作業程序 (SOP)，包括災害預警通報、現場應急措施、資料備份、異地運作、保險申請等。同步依據風險評估結果提出技術改善建議，例如強化防洪設施、升級監控系統或優化建物結構。透過這些控制活動，提升危機發生時的應變效率與損失控制能力。

- **資訊與溝通：透過 BI 系統圖像化呈現各資產風險等級，並與管理層定期通報**

遠見科技善用企業資源規劃 (BI) 系統，將各資產的風險評分、預警指標及關鍵數據進行圖像化儀表板展示，讓管理層及時掌握整體風險狀態與異常趨勢。透過定期會議與電子通報，確保風險資訊能自上而下、自下而上流通，促進決策透明，並支持跨部門協作與持續改善。

- **監督作業：每 2 年進行一次氣候風險重估與模擬更新**

公司每兩年進行一次全面氣候風險重估及模擬測試，包含情境分析、資產脆弱性檢討與應變能力測試。透過監督作業，不僅驗證風險管理制度與控制措施的有效性，也可針對氣候變遷、新興風險及法規調整動態修正管理政策，確保制度持續符合國際最佳實務與公司永續經營目標。





經營治理

4. 指標與目標 (Metrics & Targets)

- 使用「總風險分數」（洪水+海平面風險均值）作為主要風險指標。
- 設定風險容忍門檻：若分數 > 0.40 則列為「優先處理資產」。
- 未來擬納入淨零路徑之資產脆弱性分析與 SBTi 氣候目標對應性檢核。

5. 資產風險摘要 (2030 vs 2050)

因應氣候變遷，以 NASA 衛星資料演算 2030 及 2050 年洪水與極端降雨的大陸資產之潛在衝擊與風險評估如下：

| 資產編號 | 行政區 | 淨值(RMB) | 海平面高度 | 2030 風險 | 2050 風險 | 風險增幅 (%) |
|---------|-------|-----------|-------|--|--|----------|
| 資-10 | 北京朝陽區 | 2,451,748 | 45m | 0.40 ● | 0.50 ● | +25% |
| 資-01~09 | 北京海淀區 | 各異 | 55m | 0.25 ● | 0.35 ● | +40% |
| 資-11 | 深圳南山區 | 1,980,000 | 30m | 0.30 ● | 0.42 ● | +40% |
| 資-12 | 昆山市 | 2,130,000 | 28m | 0.28 ● | 0.38 ● | +35.7% |

註：圓點標示意義： ● 綠色為低風險 ● 黃色：中風險 ● 橘色：中高風險 ● 紅色：高風險.

結論與建議

- 優先行動：**朝陽區「資-10」、深圳「資-11」風險值已超過 0.4，建議進行保險覆蓋優化與防災設施評估。
- 中期因應：**昆山與海淀區多筆資產風險提升，建議納入年度資本支出規劃並與地方政府溝通基礎建設聯防機制。
- 制度建立：**建議設立「氣候風險內控指引」，並納入董事會年度稽核流程。

編輯原則

永續策略

經營治理

2-1 營運目標

2-2 營運績效

2-3 公司治理

2-4 風險管理

2-5 產品與服務

友善環境

職場共好

社會共融

附 錄



經營治理

Φ TCFD 情境分析圖

TCFD 的氣候模擬監控管理為每二年進行一次。以 2024 年為例，遠見最大租賃資產集中在北京，約占 80% 以上。故本年度先進行北京區的 TCFD 情境分析模擬。明年規劃進行深圳及昆山之模擬。各區模擬監風險為兩二進行一次未來如計劃透過 NASA 衛星資料，推演 2030 年及 2050 年「暴雨洪水+海平面上升」雙重衝擊之下的北京氣候變遷風險等級。

綠色區域為低風險區，黃色區域的中風險區，紅色為高風險區。在下圖北京區，除了綠色安全區及黃色中風險區外，部分呈現的是橘色的，即是高最大風險等級為橘色是中偏高。尤其是 2025 年的模擬演算，若在無任何環境改善之下，河系變大加以海平面上升，接近 50% 區域進入中高風險區域。

2050 年相較 2030 年，北京市主要行政區的氣候災害風險不僅強度提升、範圍更擴大，遠見科技現有重點資產（朝陽、海淀）將面臨更嚴峻的水災與營運中斷威脅。建議即早落實區域差異化管理、提前調整策略，並持續依據科學模型與最新監測資料滾動檢討。



※ 模擬 2030 年 氣候變遷情境模擬圖



※ 模擬 2050 年 氣候變遷情境模擬圖



經營治理

SS 2-5 產品與服務

產品與服務概述

遠見科技自 1986 年成立以來，從早期的電子辭典製造商轉型為多元化的科技企業，涵蓋品牌授權、租賃服務、教育科技產品與智慧應用等領域。目前 2024 年，主要營收來源為物業租賃（約佔 79%），其次為消費性電子產品（約佔 20%）。

核心產品與服務

- 教育科技產品：**包括「哈電族」與「文曲星」系列電子辭典與學習平板，結合真人發音、智慧翻譯與語法檢核功能，提升學習效率。
- 智慧應用裝置：**推出如翻譯筆、兒童穿戴裝置等，滿足多語言學習與安全需求。
- 租賃與加值服務：**在北京等地提供物業租賃服務，並附加工商稅務登記、網路管理等加值服務。
- 關鍵材料風險管控：**本公司主要營收為租賃，次要為翻譯機。對租賃服務，無關鍵材料風險。對翻譯機的關鍵材料為 IC，台灣 IC 市場成熟高，替代性也高，無缺料或品質風險。可以滿足市場需求。未來走向為雲端服務訂閱制，關鍵材料對客戶的影響將趨近於零。

顧客健康與安全政策

遠見科技重視產品的使用安全與顧客健康，採取以下措施：

- 品質認證：**主要生產地在大陸，早在 2004 年已獲得 ISO-9001 品質管理系統認證，確保製造過程、品 8 質控管，符合國際標準流程作業。
- 環境管理：**主要生產地在大陸，早在 1999 年已獲得 ISO-14001 環境管理系統認證，持續致力於降低產品製造對環境的衝擊與影響。
- 使用者安全設計：**除了基本功能性的加固，保護客戶外，在產品設計上考量使用者的健康，例如電子辭典的螢幕亮度調整功能，減少視覺疲勞。

 編輯原則 永續策略 經營治理

2-1 營運目標

2-2 營運績效

2-3 公司治理

2-4 風險管理

2-5 **產品與服務** 友善環境 職場共好 社會共融 附 錄

經營治理

■ 行銷與標示政策

遠見科技在行銷與產品標示方面，遵循誠信與透明原則：

- 資訊透明**：產品包裝與說明書明確標示功能、規格、使用方法與注意事項，協助消費者正確使用產品。
- 合法授權**：產品內容如辭典資料均取得合法授權，避免侵犯智慧財產權。
- 行銷誠信**：廣告與行銷活動遵循相關法規，避免誇大或誤導性宣傳，維護消費者權益。



 編輯原則 永續策略 經營治理 友善環境3-1 **目標管理**

3-2 氣候變遷風險與機會

3-3 溫室氣體排放

3-4 減碳計劃

3-5 能源管理

3-6.水資源與廢棄物管理

3-7 供應鏈管理

 職場共好 社會共融 附 錄

友善環境

遠見集團 2024 年度首次報告立即依據 IFRS S2 標準進行氣候揭露，包含治理、策略、風險管理及指標與目標四大構面，並佐以盤查資料（依 ISO 14064-1）、情境分析及財務風險因子，未來將依國際永續揭露準則逐步擴充揭露內容與驗證機制。

§§ 3-1 目標管理**■ 治理架構 (Governance)**

- 董事會職責：永續治理由董事會直接監督，設有「永續發展委員會」定期審閱氣候相關議題，並審查年度碳排報告、減碳進度與策略更新。
- 高階管理參與：由總經理主導「永續發展推動小組」，協調能源、製造、產品與供應鏈等單位共同落實氣候行動計畫。
- 監督機制：氣候風險納入企業整體風險矩陣，每季報告給董事會層級，必要時觸發重大議題預警與決策流程。

■ 策略 (Strategy)

在《經營治理》的 2-4 風險管理中(P36)，已針對各項風險明列策格，故不再覆述於此。

■ 風險管理 (Risk Management)

除了在《經營治理》的 2-4 風險管理中(P36)有說明外，在此強調以下管理方式：

- 整合 COSO 框架：將氣候風險納入企業既有 ERM 制度，包含識別、評估、緩解與監控。
- 供應鏈盡職調查：高排放供應商要求揭露碳盤查與節能績效，並納入合約與採購決策權重。
- 產品與營運監控：高耗能廠區、機種定期追蹤碳排趨勢與碳強度 ($\text{kgCO}_2\text{e/unit}$)，作為節能改善與產品汰換依據。
- 資產配置政策：資產座落離遠高碳排（高碳密集度）區如煉油廠、煉油廠等。



友善環境

目標管理(Goals)

遠見公司深刻理解氣候變遷已成全球永續議題之核心，企業唯有具備前瞻視野與行動力，方能在轉型過程中展現韌性並創造長期價值。為此，我們依據 TCFD 建議架構與聯合國永續發展目標(SDGs)，制定涵蓋近期行動與長期藍圖的環境目標管理機制，並將其納入公司整體永續治理架構，交由董事會層級監督執行成效。

本策略規劃依目標實現時程區分為**短期**（至 2025 年）、**中期**（2026 - 2030 年）與**長期**（2031 - 2050 年）三階段，涵蓋溫室氣體減量、能源轉型、資源循環與供應鏈綠化等關鍵議題。

| 構面 | 短期 (2025 年) | 中期 (2026-2030 年) | 長期 (2031 - 2050 年) |
|-----|---|--|--|
| 聚焦 | 建立數據與制度化架構 | 實現中程碳排控制與產業鏈共轉型 | 實現淨零轉型與生態正效益 |
| 組織內 | 目標 1：啟動碳盤查 <ul style="list-style-type: none"> • 2024 為基準年，全年盤查組織內碳排 • 訂定減碳計畫 | 目標 1：減少碳排 42% <ul style="list-style-type: none"> • 依基準年 2024 計，配合政府碳中和政策減 42% • 下游租賃為最大宗，推動租戶減排策略 | 目標 1：推動產品與服務對自然資本產生正向生態效益 <ul style="list-style-type: none"> • 由「減害」進階為「淨益」 |
| 價值鏈 | 目標 2：建立綠色供應鏈 <ul style="list-style-type: none"> • 2025 啟動供應鏈盤查 30% • 完成綠色供應商評估制度設計 | 目標 2：供應鏈減排 42% <ul style="list-style-type: none"> • 供應鏈 70%加入碳盤減碳 • 2030 以前供應鏈減碳 42% | 目標 2：建立「零碳價值網絡」 <ul style="list-style-type: none"> • 跨企業協同減碳 (SBTi) • ESG 效益的創新解決方案 |
| 新能源 | 目標 3：啟動能源轉型初期布局 <ul style="list-style-type: none"> • 以物流資產為首輪部局 • 由台灣資產擴增到大陸資產 | 目標 3：建立碳權抵換 <ul style="list-style-type: none"> • 綠能減碳量轉為碳權、抵碳排或碳定價 • 推動能源事業，以現有租戶為目標客戶 | 目標 3：所有事業單位 100%採用綠色能源供應 <ul style="list-style-type: none"> • ESG 風險評等提升至「Low Risk」 |

 編輯原則 永續策略 經營治理 友善環境

3-1 目標管理

3-2 氣候變遷風險與機會

3-3 溫室氣體排放

3-4 減碳計劃

3-5 能源管理

3-6 水資源與廢棄物管理

3-7 供應鏈管理

 職場共好 社會共融 附錄

友善環境

SS 3-2 氣候變遷風險與機會

遠見公司依循 COSO 企業風險管理 (ERM) 框架，從戰略、營運、財務與法規等層面，系統性識別與評估氣候變遷所帶來之風險與機會，並依據 TCFD 指引將相關情境納入風險管理體系與決策流程。

3.2.1 風險識別與評估 (Risk Identification & Assessment)

- 轉型風險：來自法規變化（如碳稅、排放交易制度）、市場偏好改變、技術轉型壓力與品牌聲譽等。如碳成本上升可能衝擊營運利潤，或未來產品若不符合低碳規範，將失去出口競爭力。
- 實體風險：急性風險（如極端天候造成設施中斷）與慢性風險（如海平面上升、水資源枯竭影響製程），可能導致供應鏈中斷與生產風險提升。

3-2.2 應變與整合機制 (Risk Response & Integration)

- 建置氣候情境模擬模型，導入 1.5°C 與 4°C 情境進行財務衝擊試算，並將結果納入企業中長期策略與資本支出計畫。
 - 例如：在 4°C 高碳情境下，假設碳價上升至每公噸 100 美元，遠見公司若未採行減碳措施，則年度碳成本將可能增加 20% 元，直接壓縮營業利潤與投資彈性。
 - 相對地，於 1.5°C 情境下，若積極導入再生能源、能效設備及綠色供應鏈合作，可預估 2030 年前降低 30% 以上碳排放，並減少未來碳稅與合規風險，提升整體營運韌性。
- 氣候風險納入企業整體風險矩陣，定期提報永續治理委員會與董事會層級進行監督與指導。

3-2.3 氣候機會 (Opportunities)

- 產品與服務創新：開發綠色產品、低碳製程技術與永續包裝，滿足國際市場與客戶 ESG 要求。
- 營運效率提升：建立綠能與節能設備汰換，降低營運成本並增加額外的綠電營收（租戶）。
- 市場與品牌優勢：強化企業 ESG 聲譽與投資吸引力，拓展綠色供應鏈合作與國際客戶群。

透過 COSO 風險管理架構的導入，遠見公司強化氣候風險治理的制度性、前瞻性與透明度，確保企業在低碳轉型過程中具備韌性與競爭優勢。

 編輯原則 永續策略 經營治理 友善環境

3-1 目標管理

3-2 氣候變遷風險與機會

3-3 溫室氣體排放

3-4 減碳計劃

3-5 能源管理

3-6 水資源與廢棄物管理

3-7 供應鏈管理

 職場共好 社會共融 附 錄

友善環境

SS 3-3 溫室氣體排放

組織邊界之溫室氣體揭露

遠見科技集團於 2024 年完成首次全面性碳盤查，依據 GHG Protocol 與 ISO 14064 國際標準，涵蓋三大範疇六類別之排放來源，並進一步細分「遠見台北」與「金遠見」兩主要營運據點之碳排放分布。全集團年度碳排放總量為 1334.2471 公噸二氧化碳當量，具體如下：

2024 年溫室氣體排放盤查資訊

基準年：2024 年

期間：2024/01/01 ~ 2024/12/31

| GHG (範疇) | ISO (類別) | 排放類別 | 遠見集團 - 碳排放量 | 遠見台北 - 碳排放量 | 金遠見 - 碳排放量 |
|-------------|-------------|-----------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| 範疇一 | 類別 1 | 直接排類 | 90.6482 tCO ₂ e | 0.5644 tCO ₂ e | 90.0839 tCO ₂ e |
| 範疇二 | 類別 2 | 能源間接 | 29.9286 tCO ₂ e | 18.0604 tCO ₂ e | 11.8682 tCO ₂ e |
| 範疇三 | 類別 3 | 運輸間接 | 21.3812 tCO ₂ e | 1.7541 tCO ₂ e | 19.6270 tCO ₂ e |
| | 類別 4 | 組織使用產品之間接 | 40.1974 tCO ₂ e | 12.2513 tCO ₂ e | 27.9462 tCO ₂ e |
| | 類別 5 | 使用產品衍生之間接 | 1152.0917 tCO ₂ e | 6.907 tCO ₂ e | 1145.1847 tCO ₂ e |
| | 類別 6 | 其他間接 | 0 tCO ₂ e | 0 tCO ₂ e | 0 tCO ₂ e |
| 總碳排量： | | | 1334.2471 tCO ₂ e | 39.5372 tCO ₂ e | 1294.7099 tCO ₂ e |



 編輯原則 永續策略 經營治理 友善環境

3-1 目標管理

3-2 氣候變遷風險與機會

3-3 溫室氣體排放

3-4 減碳計劃

3-5 能源管理

3-6 水資源與廢棄物管理

3-7 供應鏈管理

 職場共好 社會共融 附 錄

友善環境

■ 產品使用端生命週期之揭露

依金管會 IFRS S2 之揭露要求，對於電腦電子類之產品使用以 3-4 年計算之生命週期能源之排放量及廢棄物處之排放量。遠見長期投入研發在「產品源能的使用」的減量，主力且大量銷售產品（白色區塊）皆是低能耗產品。於 2024 年進行完整使用階段碳排盤查與揭露。其涵蓋產品全生命週期耗能與廢棄處理產生之排放，並以單機為單位揭露其氣候影響。針對較高碳排之產品（黃色區塊）將持續優化，或改以新機（低碳排）推廣取代。

| 階段 | 使用階段(能源) 以 4 年 7500 小時計算 | | 廢棄處理 | ISO 條文: 5.1 |
|--------------------|-----------------------------|---|---------------------------------------|--|
| | 單一產品 生命週期總耗電 (千度 / 個) | 單一產品 生命週期單個碳排: tCO ₂ e | | |
| 產品型號 | 單一產品 生命週期總耗電 (千度 / 個) | 單一產品 生命週期單個碳排: tCO ₂ e | 單一個產品 廢棄物處理: tCO ₂ e | 單一產品之 生命週期排放量 tCO ₂ e |
| 電子辭典 A1600 | 0.007968750 | 0.004446563 | 0.00009332 | 0.0045398829 |
| 電子辭典 A6000+ | 0.009375 | 0.005231250 | 0.00010733 | 0.0053385765 |
| AI 詞典機 A8000 | 0.0225 | 0.012555000 | 0.00010266 | 0.0126576623 |
| 電子辭典 E6S | 0.00703125 | 0.003923438 | 0.00008094 | 0.0040043803 |
| 電子辭典 E8S | 0.00703125 | 0.003923438 | 0.00008274 | 0.0040061753 |
| 電子辭典 E9S | 0.00703125 | 0.003923438 | 0.00009979 | 0.0040232278 |
| 詞典筆 A100/8G/16G | 0.00984375 | 0.005492813 | 0.00005898 | 0.0055517964 |
| 詞典筆 A100 PRO | 0.00984375 | 0.005492813 | 0.00005156 | 0.0055443770 |
| 掃描翻譯筆 B2 | 0.00984375 | 0.005492813 | 0.00005237 | 0.0055451868 |
| 學習機 LNG | 0.0421875 | 0.023540625 | 0.00018017 | 0.0237207956 |
| 擴音器類 SPKR | 0.01875 | 0.010462500 | 0.00010932 | 0.0105718158 |
| 智能鬧鐘 N1/N1 PRO | 0.01875 | 0.010462500 | 0.00004697 | 0.0105094693 |
| 其他類(複讀機 DV-E800 等) | 0.01875 | 0.010462500 | 0.00029410 | 0.0107566036 |

註：以 1000 台譯機推估使用端生命週期廢棄物之總重為 400kg, 可回收量為 80kg。故回收比率為 20%

 編輯原則 永續策略 經營治理 友善環境

3-1 目標管理

3-2 氣候變遷風險與機會

3-3 溫室氣體排放

3-4 減碳計劃

3-5 能源管理

3-6 水資源與廢棄物管理

3-7 供應鏈管理

 職場共好 社會共融 附 錄

友善環境

§§ 3-4 減碳計劃

遠見科技深知，企業對氣候變遷之回應不應止於自我設限，更應拓展至整體價值鏈之責任承擔。我們不僅忠實揭露各範疇來源，並細緻盤點兩地據點的排放結構，展現對「碳足跡透明化」的堅定承諾。

綜合以上〈組織邊界之溫室氣體揭露〉及〈產品使用端生命週期之揭露〉，範疇三（Scope 3）貢獻超過九成排放量（1,213.6703 公噸 CO₂e），顯示企業間接影響鏈，尤其類別 5 的下游租賃（物流）與產品使用階段之排放，為氣候治理的關鍵熱點。

- 遠見台北據點：2024 年碳排僅 38.82231 tCO₂e，屬低排碳型辦公設施，且員工信守低碳通勤，100% 搭大眾運輸系統（捷運、公車）上班，實屬低碳教育落實之結果。除了能源外，最大排放量是來自原物料的供應鏈。故應供鏈的溫室氣體盤查及減碳計劃，為遠見台北減碳的第一要務。
- 金遠見據點：類別 5 碳排達 1145.1847 tCO₂e，遠見集團總排放量的 86%。類別 5 的下游租賃（物流）與產品使用階段之排放。故已納入重點減碳場域，推動綠電建制及智慧與物流協作。

《遠見集團 2024 年溫室氣體排放資訊簡表》

| 範疇 | 排放來源 | 2024 年排放量（公噸 CO ₂ e） |
|------|------------------|---------------------------------|
| 範疇 1 | 自有設備燃料、公務車、逸散排放等 | 90.6482 |
| 範疇 2 | 外購電力與蒸汽 | 29.9286 |
| 範疇 3 | 租賃、供應鏈、原物料相關排放 | 1,213.6703 |

GHG 總排放量：1,334.2471 公噸 CO₂e

* 碳密集度 = 9.6533 公噸 CO₂e / 百萬元。

註：即每百萬元營業額的排碳量為 9.6533 tCO₂e

 編輯原則

 永續策略

 經營治理

 友善環境

3-1 目標管理

3-2 氣候變遷風險與機會

3-3 溫室氣體排放

3-4 減碳計劃

3-5 能源管理

3-6 水資源與廢棄物管理

3-7 供應鏈管理

 職場共好

 社會共融

 附 錄


友善環境

關於減碳計劃，除了 P40 的短、中、長期減碳目標外，在此再依各範疇落實減碳策略與行動：

範疇 1 - 2 減碳策略

- 優化產品設計及製程。
- 建置 AI 智慧節能管理平台。
- 與當地行政單位合作建制綠電與取得碳權，抵換排碳量。

範疇 3 類別 5：下游租賃減碳計畫（依 TCFD 與 GRI 擴寫）

根據 GRI 305-3 與 TCFD 指引，租賃場域排放屬於範疇三「類別 5」，排放量占比高但控管難度大。

策略方向：

- 推動供應鏈溫室氣體盤查及各自減碳計劃。
- 推動「綠色租戶認證」，吸引外資租戶及國內 ESG 商辦。
- 擴大綠電建制(與當地行政單位合作)，成為重大營收項目(租戶)。

KPI 與目標：

- 2025 年供應鏈 30% 啟動碳盤查，2026 制定減量計劃及 2030 供應鏈減量 42%。
- 2027 年 20% 租戶使用綠電，2030 年減碳 42% (配合政府政策)。
- 2035 年 50% 租戶達成部分碳中和營運。

GRI 補充資訊：

- 關聯準則：本節內容依據 GRI 305-3 (範疇三溫室氣體排放) 進行揭露，涵蓋企業於其營運邊界外但與其價值鏈有關之間接排放。
- 邊界定義：所有公司所有但非自用之租賃設施，皆屬於下游間接排放。

 編輯原則 永續策略 經營治理 友善環境

3-1 目標管理

3-2 氣候變遷風險與機會

3-3 溫室氣體排放

3-4 減碳計劃

3-5 能源管理

3-6 水資源與廢棄物管理

3-7 供應鏈管理

 職場共好 社會共融 附 錄

友善環境

§§ 3-5 能源管理

遠見科技致力於建構高效、低碳的能源管理體系。並長期進行員工節能教育(如「辦公室節約用電管理辦法」)。依據 2024 年盤查成果，遠見自營廠區所(不含資產租賃)產生之能源間接碳排 (Scope 2) 總量僅為 29.9286 公噸 CO₂e，相較於產業平均值具顯著低碳優勢，顯示既有設施能源利用已趨於成熟。

目前本公司外購電力之比率為 100%，尚未導入再生能源，故自發自用能源總量為零。未來將以再生能源(光電)作為能源管理關鍵推進目標，逐步提升再生能源滲透率與創能能力，並配合政府政策達成階段性目標。此外，無燃煤及天然氣等能源供應使用。

本公司能源管理政策重點如下：

- 高效用能目標：每年追蹤電力強度指標 (kWh/m² 或 kWh/產品單位)，並設定年均提升 1% 以上之效率目標，確保在產量提升下仍維持能源強度下降。
- 創能策略導入：積極活化閒置屋頂與租賃資產，導入太陽能光電(輻)設施建置計畫，預計 2026 年前完成第一階段裝置，作為轉型能源事業平台之試點。
- 再生能源使用路徑：
 - 預計 2027 年達成 20%(活化閒置屋頂與租賃資產)、2030 年達成 42%，
 - 透過「綠色租戶標章」，對現有租戶進行宣導說明。
 - 引進「綠能需求」及「節能屬性」的內外資租戶。
- 能源數據透明化：

2026 年建立用電監控平台，定期向管理階層與董事會揭露關鍵能源績效指標 (EnPI)，並納入資本支出規劃與 ESG 績效考核。

本公司認知能源轉型對邁向淨零之重要性，未來將進一步拓展跨場域能源整合與儲能應用，強化營運韌性與能源自足能力，打造「低碳智慧製造平台」。

 編輯原則 永續策略 經營治理 友善環境

3-1 目標管理

3-2 氣候變遷風險與機會

3-3 溫室氣體排放

3-4 減碳計劃

3-5 能源管理

3-6 水資源與廢棄物管理

3-7 供應鏈管理

 職場共好 社會共融 附 錄

友善環境

SS 3-6 水資源與廢棄物管理

3-6.1 水資源管理

遠見科技秉持資源有效利用與循環經濟精神，致力於減少營運活動中對水資源與環境的影響。根據 2024 年度環境盤查數據，本公司總用水量僅 334.96 公秉，對應碳排放量僅為 0.07804568 公噸 CO₂e，占全公司總排放量僅 0.0063%，顯示遠見在用水管理上具高度效率與環境友善特性。

本公司製程是無需使用水作為清潔或媒介作用等。故主要用水類型為冷卻及清潔用途，並採取分流管理與用水優化策略，降低整體耗水量與成本。為確認無漏水問題，每年固定安排水管檢修。本司的取水量等於排水量，也等於耗水量。雖未設置工業製程回收系統，但透過定期水表監測與節流措施，確保營運持續達到低耗水水準。

$$\text{取水量} = \text{耗水量} = \text{排水量} = 334.96 \text{ 公秉}$$

3-6.2 廢棄物管理

遠見科見製程為物理性組裝、檢測為主，無化學性製程。故廢棄物為一般事業廢費物(無害廢棄物)，2024 年總量僅 3.416 噸。對環境面衝擊性低。同時，遠見長期推動廢棄物分類、資源化與無害化處理機制。以 2024 年整體績效來看。例如：回收紙再利用已達 3 成(33%)。

未來將擴大導入廢棄物資源化(自廠回收再利用，如紙箱，塑膠類緩衝材等)。同時配合特定廠區的綠化及生物多樣性發展。逐步減少焚化處理，朝向全資源回收與循環再製邁進。未來產品面將導入 AI 平台的雲端服務，實體產品製造也會相對減少，廢棄物量也對相對減少。

2025 開始對供應商與承包商廢棄物處理也納入查核與查驗制度，強化整體價值鏈環境責任。

| 排放源 | 摘要說明 |
|-------|--|
| 水資源 | 2024 年總用水量僅 334.96 公秉，對應碳排放量僅為 0.0868697 公噸 CO ₂ e。 水密集度為 2.423435612 公秉/百萬元。即每百萬元營收用水量為 2.423435612 公噸。 |
| 廢棄物處理 | 全集團無害事業廢棄物為 3.416 公噸，優於同業他廠。無害廢棄物：有害廢棄物 = 100 : 0 廢氣物密集度為 0.02471476 公噸/百萬元，即每百萬元營收產生 0.02471476 公噸的廢棄物。 |



友善環境

SS 3-7 供應鏈管理

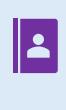
遠見公司視供應鏈為推動企業永續的重要夥伴。我們堅信，唯有建立一個綠色、有韌性的價值網絡，方能共同邁向 2050 淨零願景。因此，本公司將積極將環境永續標準納入供應商管理流程，從源頭提升整體產業鏈的氣候治理能力與透明度。

遠見科技以物流資產為主要營運模式。採購供應鏈則以電子產品為主，關鍵供應廠商有 4 家，國際認可之產品責任標準者有兩家，占整體採購之百分比 50%。2024 年對廠商之稽核記錄並無完整的記錄（如稽核之廠家數、百分比、項目及詳細評分/評等）。故在 2025，將列為重要供應鏈管理工作。如下：

- 2025 對所有新供應商發放 ESG 問卷調查，確認供應商清晰永續共存的目標，進而啟動碳盤查。並將此條件正式納入新廠商初審條件，強化採購決策初期的永續考量。
- 既有供應商分階段導入碳盤查與揭露制度，並提供技術與輔導支援，依據其改善成效與風險應對能力納入年度永續評鑑與續約決策。
- 鼓勵主要供應商進行再生能源採購，或考慮使用本公司未來建制之綠能供應系統。
- 與策略夥伴共同開發低碳原料、模組標準化與生產製程革新技術，將減碳作為共同研發目標，建立聯合創新與碳中和合作機制。
- 推動供應鏈範疇三碳排揭露 (GRI 305-3)，協助中小型供應商建立碳足跡盤查方法與查證制度，提升其 ESG 成熟度與國際競爭力。

2024 是遠見進入 ESG 的元年。未來，遠見將擴展供應鏈永續行動涵蓋範圍，納入社會面與治理面指標，推動供應商人權、數據透明、道德採購等進階項目，全面實現韌性、永續與共益的零碳價值網絡。



 編輯原則 永續策略 經營治理 友善環境 職場共好
4-1 目標管理

4-2 人才培育

4-3 人權保障

4-4 員工關懷

4-5 安全守護

 社會共融 附 錄

職場共好

在遠見科技，我們始終相信：「幸福的員工，創造永續的企業」。每一位同仁不僅是公司發展的重要推手，更是彼此成就與共好的夥伴。我們追求的不僅是績效的成長，更是讓員工在工作中感到尊重、被理解、願意成長，並且每天帶著笑容迎向挑戰的職場幸福感。

我們致力於打造一個多元包容、開放信任、健康安全的工作環境，讓每一位夥伴無論來自何種背景、性別、年齡或職務角色，都能在這裡找到屬於自己的舞台與價值。我們不僅提供合理的薪資與福利，更積極推動教育訓練、與職涯發展，讓員工的人生藍圖與企業願景得以同行。「職場共好」不僅是口號，更是我們對每一位夥伴的承諾。我們相信，當員工因工作而快樂，公司也能因團隊的凝聚與創新而發光發熱。這份共好願景，正是我們邁向永續未來最穩固的根基。

SS 4-1 目標管理

| 必要揭露項目 | 2024 年度達成 | 短期目標(2025–26) | 中長期目標(2027–3030) |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 離職率（人數） | 5 | 2 | 1 |
| 非管理階層之新進人員薪資水平 與當地法規之比較? (較高、一樣、較低) | 台灣區:高於 3 萬元 其他地區:較高 | 台灣:高於 3 萬元 其他地區:較高 | 台灣:較高 其他地區:較高 |
| 平均每人受訓時數 (勞動基準法:新進或變更職務前一般勞工訓練不少於 3 小時) | 男 : 12 hrs 女 : 12 hrs | 男 : 12 hrs 女 : 12 hrs | 男 : 12 hrs 女 : 12 hrs |
| 重大安全事故 | 0 | 0 | 0 |

註1：關於非主管理職務員工之全時員工薪資平均數、中位數及前二者與前一年度之變動情形。請查「MOS 公開資訊觀測站」之申報資訊。



註2：關於「從業員工人數、平均服務年資、平均年齡及學歷分布比率」，請參考附錄二。



 編輯原則 永續策略 經營治理 友善環境 職場共好

4-1 目標管理

4-2 人才培育

4-3 人權保障

4-4 員工關懷

4-5 安全守護

 社會共融 附 錄

職場共好

SS 4-2 人才培育

人才是企業永續的根基，是組織最重要的資產。

遠見科技秉持「適才適所、用人唯才」的人力資源理念，透過公開公平的招募制度、完善的訓練計畫與多元職涯路徑，打造充滿活力、信任與向心力的團隊。我們不僅關注人力的配置效率，更重視每位員工在組織中的長期發展與歸屬感。

4-2.1 教育訓練與職涯發展

■ 招募與任用制度 (GRI 401-1)

- **無歧視原則：**從招募階段即落實人權與多元平等原則，杜絕性別、年齡、種族、宗教、性傾向等差別待遇。
- **起薪與待遇：**非管理職人員，全職正職人員起薪高於法定基本工資，並明訂於任用通知書中，確保勞雇雙方權益。
 - 如在台灣以高於 3 萬元以上，視專才而議定。
 - 在其他地區以高於當地之法定基本工資，視專才而議定。
- **童工禁用：**嚴格遵守政府法令，杜絕童工，即未滿 16 歲者。並落實身分審查機制於招募流程中。

■ 訓練四大主軸：(GRI 404-1~2)

1. **新進人員訓練：**熟悉公司制度、文化與環境，快速融入團隊。
2. **階層別訓練：**培養主管管理與領導能力。
3. **職能訓練：**強化專業技能(內訓)，鼓勵考取證照(外訓)。
4. **語文訓練：**提供英日語在職進修，拓展國際視野。

■ 成效指標：2024 年起目標人均訓練時數達 12 小時以上，主管訓練完成率達 100%。

 **編輯原則** **永續策略** **經營治理** **友善環境** **職場共好**

4-1 目標管理

4-2 **人才培育**

4-3 人權保障

4-4 員工關懷

4-5 安全守護

社會共融 **附 錄**

職場共好

4-2.2 晉升與內部輪調制度

遠見科技重視員工的職涯發展，堅信內部成長機會與多職能歷練是提升組織韌性與員工幸福感的核心關鍵。為此，我們建構了具備「公開透明」、「績效導向」、「潛力培育」的晉升與輪調制度，鼓勵每位員工在人生不同階段皆可在遠見找到成長的舞台。

晉升制度說明 (GRI 404-3：員工晉升與發展機會)

績效為本、潛力導向

- 每年實施「雙軌績效考核制度」，評估其任務達成度、職能展現度與組織價值符合度。
- 主管與員工共同進行晉升前績效與潛力對談，建立發展共識。

公開遴選流程

- 所有管理與專業職缺同步公告於內部平台，強化內部機會平等原則。
- 符合資格者可主動應徵，並接受跨部門面談與評估。

儲備幹部計畫

- 設置「人才潛力庫」，由部門主管與 HR 共同識別具備潛能的員工，依序導入專案訓練、領導課程、行動學習。

晉升決策機制

- HR 組成晉升審議小組，審酌績效紀錄、回饋意見與部門推薦，進行去偏見化的升遷決策。
- 晉升結果全程留存並回饋員工，以提升制度信任感與改善透明度。



GLOBAL VIEW

遠見

2024 遠見科技 永續報告書

編輯原則

永續策略

經營治理

友善環境

職場共好

4-1 目標管理

4-2 **人才培育**

4-3 人權保障

4-4 員工關懷

4-5 安全守護

社會共融

附 錄

職場共好

■ 內部輪調機制說明 (GRI 404-2：持續教育與技能管理計)

1. 遠見科技推動內部輪調制度，旨在：

- 強化員工多職能與跨領域學習能力
- 建立具組織韌性的靈活人力資源配置
- 提升員工職涯成長的可見性與主動性
- 鞏固企業文化認同感與內部晉升機制連動

2. 輪調制度不僅是人力調配工具，更是支持員工長期發展、打造永續團隊的重要策略。適用對象：

- 任職滿一年以上之全職同仁
- 部門主管評估具發展潛力之人才
- 參與儲備主管、跨職能專案或新事業拓展任務者

3. 申請流程如下：

| 步驟 | 流程階段 | 說明 |
|----|--------|--------------------------|
| 1 | 需求提出 | 由調入單位提出需求，或 HR 規劃人才流動佈局。 |
| 2 | 申請與推薦 | 員工可自願申請，主管亦可推薦潛才。 |
| 3 | 跨部門審核 | HR 協調原/新部門進行人力協調與任務規劃。 |
| 4 | 輪調協議簽訂 | 確認調任期間、角色職責與學習目標。 |
| 5 | 執行與支持 | 提供必要訓練、資源及雙邊主管督導。 |
| 6 | 成效回饋 | 三個月回饋評估，評量學習與適應成效。 |



 編輯原則 永續策略 經營治理 友善環境 職場共好

4-1 目標管理

4-2 人才培育

4-3 人權保障

4-4 員工關懷

4-5 安全守護

 社會共融 附 錄

職場共好

2024 年遠見科技人力永續關鍵指標與 GRI 對應編碼

為實踐職場共好與人本精神，遠見科技設立多項量化指標，持續追蹤性別平等、訓練參與、工時異常與健康福祉等項目，並對應國際 GRI 準則揭露永續成效。

| 項目 | 指標 | 2024 績效 | 2025 目標值 | GRI 關連編碼 |
|-------------|--------|--------------|----------|-------------------------|
| 男女比例(男:女) | 1 : 1 | 1 : 1.17 | 1 : 1 | GRI 405-1 |
| 女性主管比例 | 30% | 30% | 30% | GRI 405-1 |
| 工時異常件數 | 0 | 0 | 0 | GRI 403-2 |
| 平均訓練時數 (男性) | 12 hrs | 12 hrs | 12 hrs | GRI 404-1 |
| 平均訓練時數 (女性) | 12 hrs | 12 hrs | 12 hrs | GRI 404-1 |
| 申訴件處理時效 | 7 個工作天 | 0 (無申訴案件) | 3 個工作天 | GRI 401-2 GRI 102-17 |
| 同質性工作男女薪酬比 | 1 : 1 | 1 : 1 | 1 : 1 | GRI 405-2 |
| 員工福利參與率 | 80% | 70% | 80% | GRI 401-2 |
| 健康檢查達成率 | 100% | 100% | 100% | GRI 403-6 |

PS：本公司人力供給尚屬穩定，無國際外勞之任用。皆以當地居民招募為原則，符合國聯國 SDGs #8 合宜的工作/收入及當地的經濟成長。此外，本公司的薪資政策一直以來是優於/高於當地法規。



 編輯原則

 永續策略

 經營治理

 友善環境

 職場共好

4-1 目標管理

4-2 人才培育

4-3 人權保障

4-4 員工關懷

4-5 職場安全

 社會共融

 附 錄


職場共好

SS 4-3 人權保障

■ 4-3.1 管理方針 (Management Approach) GRI 2-23 / 2-24 ; SASB : 人力資本管理

遠見秉持企業社會責任及永續發展理念，承諾保障所有員工及營運據點勞動者之基本人權。我們明確遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》及《國際勞工組織（ILO）》相關公約，建構具包容性、尊重與公平的工作環境。

本公司人權政策適用於遠見總公司及全球所有營運據點，並符合各地勞動法令與性別平等相關規定，涵蓋：平等機會、禁用童工、公平薪資、合理工時、與人權申訴機制。

■ 4-3.2 重大議題管理與風險識別 (GRI 3-3 ; SASB HC0103)

遠見定期透過人資盤點、勞資會議、員工意見調查與外部風險評估，識別可能之人權風險，重點包括：

- 招募與升遷過程中的無歧視保障
- 職場性騷擾、強迫勞動及過勞之預防
- 員工薪資落差與基本生活水準保障
- 童工與未成年勞工風險管控

針對上述風險，我們已建置內部控制程序與制度化作業標準，並定期檢視政策成效與改進空間。

■ 4-3.3 人權政策與具體執行成果 (GRI 401、405、408、409)

(一) 多元包容與平等機會 (GRI 405-1：多元與機會平等、SASB HC0103：員工多樣性與包容性)



職場共好

多元包容與平等機會 - 執行面向之措施與成效

| 執行面向 | 措施 | 成效 | 成效說明 |
|---------|-------------------------------|----|---|
| 招募/升遷政策 | 訂定《人員招募作業程序》禁止性別、種族、性傾向等差別待遇 | V | 男女員工同職類同職等薪資一致；至 2024 年底無歧視通報案件 |
| 數據盤點與監督 | 年齡、性別、職務群定期盤點，追蹤平等機會落實狀況。 | V | 員工性比（即男女比例）為 1:1.17，符合職務性質需求。 |
| 申訴與通報 | 建置 E-mail、意見箱、員工專線、會議制度等申訴通路。 | V | 2024 年申訴案件為 0 例。 員工參與管理，確保暢通並給與正面肯定。 |

(二) 禁用童工與保護未成年勞工 (GRI 408：童工禁止；SASB HC0101)

| 執行面向 | 措施 | 成效 | 成效說明 |
|------|--|----|----------------------------|
| 禁用規範 | 1. 不聘用未滿 16 歲人員。 2. 招募流程施實年齡核驗機制 PS: 書審文件，面試再次審核身份證。 | V | 截至 2024 年底，正職與外包人員無違規事件發生。 |
| 實習控管 | 1. 不聘用未滿 16 歲人員作為實習生 2. 建教合作實習生也必須年滿 16 年歲以上，才能召募。 | V | 截至 2024 年底，實習與外包人員無違規事件發生。 |

編輯原則

永續策略

經營治理

友善環境

職場共好

4-1 目標管理

4-2 人才培育

4-3 人權保障

4-4 員工關懷

4-5 職場安全

社會共融

附 錄



職場共好

(三) 符合當地基本薪資與福利 (GRI 401-2、405-2；SASB：人力資本報酬結構)

| 執行面向 | 措施 | 成效 | 成效說明 |
|--------|--------------------------|----|------------------------|
| 起薪規範 | 所有職等之起薪高於法定基本工資 | V | 在職人員薪資皆符合且高於當地的最新勞動法規。 |
| 透明薪資制度 | 任用通知書說明薪資條件，月度明細揭露薪資計算方式 | V | 員工明確掌握薪資內容與調整依據 |
| 福利強化 | 超出法令之補充保險、員工福利項目列入《員工手冊》 | V | 平均薪資穩定成長，穩定人力流動率 |

(四) 合理工時與勞動健康 (GRI 403-1/403-6：職業健康與安全；SASB：工時與休假制度)

| 執行面向 | 措施 | 成效 | 成效說明 |
|------|---|----|---|
| 工時管控 | <ol style="list-style-type: none"> 依工時承諾，設定出勤管理系統。 加班計劃需事前提送審核。若不符規範，審核未過，資訊系統將即時禁止相關加班。 通知主管掌控出勤與加班狀況，以兼顧員工身心健康與遵守法令規定。 | V | <ol style="list-style-type: none"> 避免超時工作，系統會發出重大異常即時警示相關主管。 2024 年無超時加班，加班時數皆在合理範圍並被控管中。 |
| 監督制度 | 每月出勤報表供管理階層追蹤與安排人力資源。 | V | 主管可即時調整排班，保障工作與生活平衡。 |

 編輯原則

 永續策略

 經營治理

 友善環境

 職場共好

4-1 目標管理

4-2 人才培育

 人權保障

4-4 員工關懷

4-5 職場安全

 社會共融

 附 錄


職場共好

(五) 申訴與利害關係人溝通機制 (GRI 2-16、GRI 102-43；SASB：營運誠信與倫理溝通)

| 執行面向 | 措施 | 成效 | 成效說明 |
|------|--------------------------------------|----|--------------------------------------|
| 內部通路 | 員工可透過專屬 E-mail、意見箱、會議等反映問題，並由專責單位處理。 | V | 以預防性溝通為主軸。定期與員工溝通會談。每週與不同員工的關懷及意見交換。 |
| 外部通路 | 公司官網設有「員工與利害關係人舉報管道」，鼓勵誠信反映不當行為。 | V | 2024 年通報案例(含匿名通報)為零。 PS: 預防性溝通成效。 |
| 處理流程 | 所有申訴案件皆轉由議題權責單位處理，並可在勞資會議中進行追蹤與回饋。 | V | 依員工定期溝通關懷會議內容，交由權責單位，給與支持與協助。 |

4-3.4 風險評估與持續改善 (GRI 3-3、2-26)

- 人權風險識別：定期檢視於招募、升遷、工時、報酬、工作安全等潛在人權風險。
- 法令追蹤與調整：隨政府法令變動，主動更新薪資、工時、保障政策。
- 員工意見調查：透過定期的每週員工會議及匿名問卷，職場平權調查，作為政策優化依據。
- 改善追蹤：違反政策情事需進行主管改善面談與記錄歸檔，並定期稽核成效。

4-3.5 未來持續可改進的方向

遠見將持續依據 GRI、SASB 與 SDGs 國際框架，深化人權管理制度，並於規劃於未來中長期之年度計劃。

- 紳入供應鏈人權盡職調查制度
- 推動多元包容工作坊與反歧視教育
- 強化跨國文化融合訓練



編輯原則

永續策略

經營治理

友善環境

職場共好

4-1 目標管理

4-2 人才培育

4-3 人權保障

4-4 員工關懷

4-5 職場安全

社會共融

附錄



職場共好

SS 4-4 員工關懷

在遠見科技，我們始終堅信「員工是企業最堅實的基石」。秉持信任與共榮的理念，致力於打造一個充滿尊重、關懷與成長機會的工作環境。從完整的福利制度到穩健的退休機制，不僅是對法令的遵循，更是對每一位同仁長期付出的誠摯回應。我們深知，唯有員工安身、安心、安業，企業才能穩健發展、共創價值。未來，遠見將持續以人為本、與時俱進，攜手每一位夥伴邁向永續幸福的職涯藍圖。

4-4.1 管理方針 (Management Approach)

我們深信，唯有在保障員工權益與促進工作滿意度的前提下，企業才能實現永續經營的目標。因此，本公司全面遵守《勞動基準法》、《勞工退休金條例》及其他相關勞動法規，從制度、文化到執行層面，致力於建構安全、健康、尊重的工作環境。

我們設有「職工福利委員會」統籌各項福利與溝通制度，透過定期會議、員工意見調查與跨部門協調，將員工聲音納入制度規劃與持續優化過程。我們推動的福利措施不僅涵蓋薪酬、假勤、健康照護、教育訓練與家庭支持，也延伸至團隊凝聚與心理健康等面向，以實踐「工作與生活平衡」的企業文化。

特別針對工時管理，遠見科技制定並落實「不超時加班政策」，強調出勤需符合法定工時規範，除特殊情況經雙方同意外，原則上不鼓勵加班，亦不得要求員工無償加班。我們透過智慧出勤與加班系統進行即時控管，當系統偵測超時風險時，會主動通知員工與直屬主管，並提供加班費或補休作為合法補償。

此管理方針反映我們「以人為本」的核心價值觀，透過具體政策、數位工具與持續溝通，確保員工在健康、尊重與成長兼具的環境中，安心投入每一份努力，與公司共同邁向長遠穩健的發展藍圖。

- 公司全面遵守《勞動基準法》、《勞工退休金條例》及相關勞動法規。
- 設立「職工福利委員會」統籌推動福利政策。
- 過多元溝通與激勵措施，打造安全、健康、和諧的工作環境，實現工作與生活平衡。

編輯原則

永續策略

經營治理

友善環境

職場共好

4-1 目標管理

4-2 人才培育

4-3 人權保障

4-4 員工關懷

4-5 職場安全

社會共融

附 錄



職場共好

■ 4-4.2 員工福利措施與執行 (GRI 401-2 (具體福利)、404-2 (能力提升)、202-1 (生活品質))
(SASB：人力資本管理 (Employee Engagement & Benefits))

■ 福利制度總覽

| 類別 | 福利項目 | 實施狀況 |
|-------|-------------------------|-------------------------|
| 生活關懷 | 每月員工慶生會 | 定期舉辦，提升歸屬感與士氣。 |
| | 端午節、中秋節獎金 | |
| | 各部門歲末聚餐 | |
| | 年終尾牙抽獎活動 | |
| 家庭支持 | 婚喪與生育假期及補助等 | 依公司辦法申請核發，給予實質支持。 |
| 健康關懷 | 全額補助年度健康檢查（一般性） | 所有員工均可免費參加，強化健康預防觀念。 |
| 學習與發展 | 教育訓練補助 | 提供內外部課程學習資源，依據工作需求補助費用。 |
| 獎酬制度 | 依盈餘及績效發放員工紅利、績效獎金、年終獎金等 | 依個人表現與部門營運成果，予以核發。 |
| 團體活動 | 員工國內旅遊活動（每年1次） | 增進團隊凝聚與員工身心平衡。 |

 編輯原則 永續策略 經營治理 友善環境 職場共好

4-1 目標管理

4-2 人才培育

4-3 人權保障

4-4 **員工關懷**

4-5 職場安全

 社會共融 附 錄

職場共好

■ 4-4.3 退休制度與實施情形 (GRI 401-2 / SASB：退休準備與員工保障 Retirement Benefits)

| 項目 | 說明 |
|----------|--|
| 制度依據 | 依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》實施，保障新舊制員工權益 |
| 提撥標準 | 公司每月提撥員工薪資 6% 至其個人勞工退休金帳戶 |
| 退休條件（自請） | 服務滿 15 年且年滿 55 歲；服務滿 25 年；服務滿 10 年且年滿 60 歲 |
| 退休條件 | 年滿 65 歲；因身心狀況無法勝任工作者 |

■ 4-4.4 員工參與與持續改善機制

- 由職工福利委員會定期召開會議，檢討與優化福利內容。
- 每年進行員工滿意度調查，納入福利與制度改善依據。
- 退休制度結合退休前諮詢與離職輔導，保障職涯轉換順利。
- 員工可透過意見箱、定期會議，內部網站及勞資會議等反映建議與需求。

■ 4-4.5 未來可持續改進的方向

- 強化員工健康與家庭照顧平衡政策
- 推出多元彈性福利制度
- 推動退休理財與生涯轉換課程及諮詢，協助高齡員工規劃未來



職場共好

SS 4-5 職場安全

職場安全是企業永續發展的根基，更是保護全體員工生命健康的首要責任。遠見科技股份有限公司深知，每一項作業環節都潛藏風險，唯有以系統化、制度化方式嚴格管理，才能有效預防職業災害的發生。本公司秉持「預防重於治療」之原則，依據相關法規及最佳實務制定安全衛生工作守則，全面落實風險辨識、教育訓練、防護措施及事故應變。透過持續改善與全員參與，致力於打造零災害、無職業病的安全職場環境，為員工、利害關係人與社會負起最高程度的企業責任。

4-5.1 管理方針 (Management Approach)

本公司全面導入職業安全衛生管理制度，依據《勞工安全衛生法》及相關法規訂定《安全衛生工作守則》，落實風險辨識、預防措施、教育訓練及應變能力建構，保障全體員工生命安全與職場健康。本公司職業安全衛生政策涵蓋以下原則：

- 建立完善之職安衛管理架構，界定各級主管、員工責任。
- 制定災害防止與應變計畫。
- 定期實施巡查、檢點與風險評估。
- 舉辦教育訓練並強化自主防災意識。
- 建置應急通報系統與急救指引。
- 嚴格管理化學品、消防與機械安全

4-5.2 職業健康與安全管理體系 (GRI 403-1、403-8)

遠見科技已依據《勞工安全衛生法》建構完整的安全衛生管理體系，涵蓋全體員工與作業場所，並透過定期內部稽核及人員健康檢查，進行安全計劃的改善與強化。

- 適用範圍：100% 員工、全廠區與外勤工作環境。
- 制度覆蓋：設備檢查、作業安全、消防演、危害物質管理、防護設備、急救應變等。
- 外部驗證：守則已經檢查機構認可，並獲多數員工簽署同意。

 編輯原則

 永續策略

 經營治理

 友善環境

 職場共好

4-1 目標管理

4-2 人才培育

4-3 人權保障

4-4 員工關懷

4-5 職場安全

 社會共融

 附 錄


職場共好

■ 4-5.3 危害辨識與風險管理 (GRI 403-2, 403-7)

為確保作業環境的安全與勞工健康，我們依據《勞工安全衛生法》及內部《安全衛生工作守則》，建立層層落實的風險管理制度，全面涵蓋所有營運據點與作業場域。針對危害辨識與風險管理制度具體措施如下：

- **危害評估**：針對機械設備、電氣裝置、化學品、消防安全等進行風險評估
 - **標準化流程**：所有作業類型皆須依照標準作業程序 (SOP) 事前進行危害因子盤點。
 - **巡檢制度**：由各部門主管主責執行定期/不定期現場巡視，辨識潛在風險，如：機械夾傷、高壓觸電、化學品洩漏、火災隱患等。
 - **異常通報機制**：員工如發現安全缺失（如設備損壞、安全防護不足等）可透過內部通報系統即時反映，管理單位責成限期改善。

- **預防機制**：實施定期/不定期巡檢、檢點制度、標準作業程序訂定
- **防護措施**：提供耳塞、面罩、防酸鹼手套、安全帽等個人防護裝備，並確保完整與可用
- **處置時效**：事故發生時，相關單位必須即時緊急處理外，必須以下時效內結案。
 - 主管單位須於三日內完成事故調查與報告。
 - 重大災害則應於 24 小時內通報政府主管機關。

■ 4-5.4 安全衛生教育訓練 (GRI 403-5)

- 員工須參與每年定期的安全衛生及災變預防訓練
- 特殊作業與機械操作人員必須完成特定教育訓練，方得上崗
- 訓練內容涵蓋電氣安全、化學品管理、急救技能、消防演練等



職場共好

- 安全教育之風險等級評估與分級學習

對勞工健康的危害及產線的衝擊，早期辨識及有效的風險控制，是預防職業災害的關鍵基石。為確保作業環境的安全與勞工健康，我們依據《勞工安全衛生法》及內部《安全衛生工作守則》，建立層層落實的風險管理制度，全面涵蓋所有營運據點與作業場域。

本公司依據「危害嚴重性」與「發生可能性」兩軸交叉評估風險等級，進行教育訓練，並執行落實於日常工作中，以對職場安全風險進行控管。

| 嚴重性 ↓ / 可能性 → | 1 (低) | 2 (中) | 3 (高) | 4 (極高) |
|---------------|-------|-------|---------|---------|
| 1 (輕微) | 1 (低) | 2 (低) | 3 (中) | 4 (中) |
| 2 (中度) | 2 (低) | 4 (中) | 6 (中) | 8 (高) |
| 3 (嚴重) | 3 (中) | 6 (中) | 9 (高) | 12 (極高) |
| 4 (危急) | 4 (中) | 8 (高) | 12 (極高) | 16 (極高) |

❖ 風險等級對應處理原則：

- 低風險（1 - 3 分）：列入一般管理程序，定期關注。
- 中風險（4 - 6 分）：需指定負責單位改善，追蹤成效。
- 高風險（8 - 9 分）：優先改善、採行強制性工程或作業控制。
- 極高風險（12 - 16 分）：立即暫停作業，召開風險應變會議，執行緊急改善



職場共好

4-5.5 勞工健康服務與職業病預防 (GRI 403-3、403-6)

- ◆ 定期安排健康檢查、特殊作業人員職前及在職健康評估
- ◆ 提供相關健康促進服務與疾病預防諮詢
- ◆ 工作壓力過大或情緒異常員工可申請調整崗位

4-5.6 2024 年事故與傷害通報 (GRI 403-9)

2024 年度未發生職業災害，我們將持續強化預防機制與即時通報機制。

| 指標項目 | 2024 年度統計 | 指標項目 | 2024 年度統計 |
|----------|-----------|----------------|-----------|
| 工傷件數 | 0 件 | 火災件數 | 0 件 |
| 死亡事故 | 0 件 | 火災死傷人數 | 0 件 |
| 工作損失時數 | 0 小時 | 工作損失時數 | 0 小時 |
| 可記錄職業傷害率 | 0% | 火災死傷人數占員工總人數比率 | 0% |

4-5.7 未來可持續改進的方向

- 引用 ISO 45001 職業安全衛生管理導入現有系統，強化安全指數。
- 建置數位化危害通報平台，強化即時回應機制。
- 持續推行「零災害」文化與「主動安全」意識教育。
- 持續進行防災演練並模擬各類可能危害事件。

讓科技的光，照進人心的深處，讓每一份努力都成為他人前行的力量！

我們從不將「科技」僅視為效率與速度的代名詞；對我們而言，科技是一種良善的力量、一道溫柔的光，應該被用來縮短差距、放大理解、推動每一個人走向更好的未來。正因如此，「社會共融」從來不是一紙政策，而是我們深信不疑的企業信念。從職場內部的多元平等，到對社區、偏鄉與青年世代的長期投入，每一項行動，都是我們想看見「幸福社會」的延伸。

SS 5-1 目標管理：

遠見科見透過具體目標與量化指標，持續追蹤與提升社會參與與內部包容文化之成效。我們將目標分為短（2年內）、與中長期（3年以上）二個層次，涵蓋職場平等、公益參與、教育平權與社區連結四大面向：

| 構面 | 現況（2024 年） | 短期（2025-2026 年） | 中長期（2027 年以後） |
|-----------|---|---|---|
| 職場多元與性別平等 | <ul style="list-style-type: none"> 男性與女性員工比例：1:1.17 同工同酬 以當地員工/民族為主 員工福利參與率：70% 員工參與受訓率：100% | <ul style="list-style-type: none"> 男性與女性員工比例：1:1 女性主管佔 50% 以當地員工/民族為主 員工福利參與率：80% 員工參與受訓率：100% | <ul style="list-style-type: none"> 男性與女性員工比例：1:1 女性主管佔 50% 以當地員工/民族為主 員工福利參與率：80% 員工參與受訓率：100% |
| 社區公益與偏鄉教育 | <ul style="list-style-type: none"> 偏鄉學校資助件數：1 所學校 年度公益活動次數：3 次 參與廠數：總公司 | <ul style="list-style-type: none"> 偏鄉學校資助件數：2 所學校 年度公益活動次數：5 次 參與廠數：總公司 + 子公司 | <ul style="list-style-type: none"> 偏鄉學校資助件數：3-5 所學校 年度公益活動次數：5 次 參與廠數：總公司 + 子公司 |
| 整體共融治理與揭露 | <ul style="list-style-type: none"> 社會共融 KPI：部分建置 社會面績效內部審視次數：尚無 | <ul style="list-style-type: none"> 設立「共融小組」 建立完整社會共融 KPI 社會面績效內部審視次數：2 次 | <ul style="list-style-type: none"> 社會共融之新創提案 確認社會共融 KPI 達成率 社會面績效內部審視次數：4 |

註：目標由「人力資源部」、「永續發展推進委員會」及「公益協作單位」共同負責規劃與追蹤，並定期向董事會報告推進成效，確保共融價值落實於組織文化與對外行動之中。

 編輯原則 永續策略 經營治理 友善環境 職場共好 社會共融

5-1 目標管理

5-2 幸福職場

5-3 青年共創

5-4 社會公益

 附 錄

社會共融

SS 5-2 幸福職場: GRI 405 (多樣性與機會平等)、GRI 401 (雇用)、SASB : TC-SI-330a.3 (多元與包容統計)

讓每一份差異，都能成為發光的可能！

接續[職場共好]章節，我們相信：最美好的工作場域，不在於制度的完整，而在於彼此被尊重的那份自在。遠見科技打造一個讓每位員工都能安心發展的環境，女性員工比例略高於男性，而女性主管比例已穩健達到 30%。由當地的人才被重用，我們看見多元背景人才正在發光發熱，就在遠見科技。

未來，公司內部將設立「共融小組」，負責推動 DEI (多元、公平、共融) 文化，從性別、年齡、身心狀況到文化背景，致力於建構無歧視的支持性環境。彈性工時、育嬰友善政策與心理健康資源，使每位員工不論人生階段，都能自在選擇自己的職涯節奏。我們相信，幸福的職場文化，不只是企業內部的福祉，更將外溢成社會的希望。



 編輯原則

 永續策略

 經營治理

 友善環境

 職場共好

 社會共融

5-1 目標管理

5-2 幸福職場

5-3 青年共創

5-4 社會公益

 附 錄


社會共融

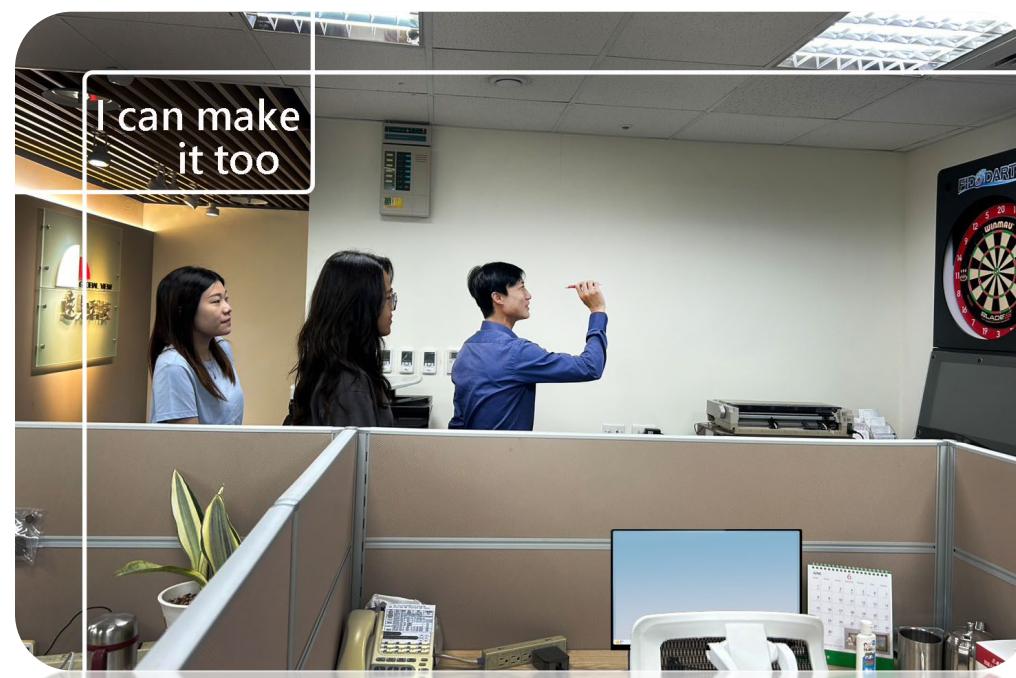
幸福職場 - 讓每一天都值得期待 😊

走進遠見科技的辦公室，你會發現這裡不只是工作的場域，更是一個充滿人情味與青春氣息的幸福場景。在這裡，「幸福」不是口號，而是日復一日被實踐在每個小細節裡的日常。

我們相信，良好的工作環境應該讓人感到自在、被關心，也能在緊湊的節奏中找到平衡與喘息。於是，我們在辦公空間中設置了能釋放壓力的「PLAY LAND」——這不只是設有飛鏢靶的休憩角，更是一個能讓同仁笑聲此起彼落的交流場域。午後的一場飛鏢挑戰，成了團隊默契與鼓勵的養分，也讓「I can make it too」不再只是口頭激勵，而是一次次瞄準與努力之後的具體實現。

此外，讓人最感溫暖的，莫過於那總是「自動補充」的零食區。從牛奶、果汁、健康穀飲到各式零嘴，我們為員工準備了豐富的點心與能量補給。這片「小確幸」角落，不只是能量來源，也是一種被在乎與照顧的感受——無論何時經過，總能找到自己喜歡的那一款。

這些看似輕巧的安排，背後是公司對「人」的重視與理解。我們相信，唯有讓員工在身心上都感到安頓與幸福，他們才能在工作中持續發揮創造力與熱情。我們不只打造一個辦公空間，而是建構一個能讓人喜歡來上班、樂於互動、勇於挑戰的職場文化。在這裡，我們彼此照應、彼此鼓舞，一起努力，也一起微笑。



 編輯原則

 永續策略

 經營治理

 友善環境

 職場共好

 社會共融

5-1 目標管理

5-2 幸福職場

5-3 青年共創

5-4 社會公益

 附 錄

社會共融

SS 5-3 青年共創: GRI 203 (間接經濟影響)、GRI 404 (員工培訓與教育)、SASB: TC-SI-330a.2 (人才培育與發展)

有光、有路、有伴行，未來不再遙遠！

遠見科技深知，青年不只是未來的希望，更是當下創新的種子。自 2016 年起，我們持續參與協辦各項「台北-北京」青年創新盛事，為兩岸青年搭建創意實踐與交流的橋樑。他們代表的，是下一個十年技術浪潮的推手，也是企業與社會永續之路的同行者。

我們投入資源參與「京台青年創新創業大賽」、「京台科技論壇」等具影響力的跨域青年活動，不僅是支持一場比賽或一次演講，更是有系統地打造一個「青年參與 + 教育接軌 + 創新落地」的共融平台生態，逐步擴大影響層面：

1. 從點到面：將舞台還給青年，讓機會不設限

我們鼓勵各背景、不同專業的青年參與科技創新議題，不論來自都會或偏鄉、主修文科或理工，都能透過創業構想、社會實驗、技術原型展示站上舞台。我們相信，**共融不是挑選最強者，而是提供每一位潛力者機會出線**。

- 青年參與團隊遍及資訊、綠能、醫療、社會設計、農創等多元領域。
- 部分團隊在比賽後獲得創投或實驗室技術合作進一步發展。

2. 從活動到平台：創造跨世代、跨產業的連結網絡

我們不只是提供資金或場地，更透過企業導師制度、業師簡報培訓與成果評比等機制，幫助青年團隊將創意轉化為策略。企業內部工程師、高階主管參與擔任評審與陪伴者，讓這不僅是一場比賽，更是一堂通往現實的「跨領域實戰課」。

- 平均每年連結超過 20 位企業專業導師參與青年項目交流。
- 多位青年團隊成員後續進入本公司實習／成為供應鏈合作夥伴。



 編輯原則

 永續策略

 經營治理

 友善環境

 職場共好

 社會共融

5-1 目標管理

5-2 幸福職場

5-3 **青年共創**

5-4 社會公益

 附 錄

社會共融

3. 從倡議到文化：讓創新精神與教育價值內化於企業核心

遠見科技將支持青年不只當作企業形象，而是企業文化的一部分。我們將「青年創新力」視為企業韌性指標之一，並以專欄、內部分享、青年創業追蹤報導等方式，延續影響力的發酵，讓這些故事與思維，內化成員工的靈感與驅動力。

- 員工志工參與青年論壇、創新基地協作案比例逐年提升。
- 公司內部每年舉辦一次「青年對話會」促進跨世代交流。

遠見不只啟動創新，而是陪著青年一起實現！



 編輯原則

 永續策略

 經營治理

 友善環境

 職場共好

 社會共融

5-1 目標管理

5-2 幸福職場

5-3 青年共創

5-4 **社會公益**

 附 錄



社會共融

SS 5-4 社會公益: GRI 413、GRI 203、SASB: TC-SI-330a.1

用十年如一日的行動，讓愛成為日常風景！

◆ 偏鄉教育：十餘年堅持，只為一個更公平的起點

遠見科技深耕偏鄉教育支持已超過十年，每年定期為原鄉學校捐贈翻譯筆與數位學習工具，補足資源落差。2024 年，我們再度將 30 支翻譯筆送進屏東縣山地門鄉青葉國小。這項支持的動行進行 10 多年，未曾間斷。當校方用魯凱族語「MAELANENGA」對我們道謝，我們知道：這不只是教育工具的援助，而是企業對機會平權的長情守候。

◆ 弱勢關懷：支持視障者用音樂擁抱世界

2024 年，我們贊助「大湖愛樂合唱團 30 週年慈善音樂會」，協助視障團體「黑視力樂坊」完成公益演出。舞台上，他們用歌聲表達生命的堅定與韌性，也喚起社會對平權與文化共融的感動。藝術是自由的，平權的。文化是最有力量的共融語言。當不同背景的人們一起聆聽、鼓掌與感動，那一刻的社會，是完整的、連結的。而企業的角色，就是支持這份聲音持續被聽見。





編輯原則



永續策略



經營治理



友善環境



職場共好



社會共融

5-1 目標管理

5-2 幸福職場

5-3 青年共創

5-4 社會公益



附 錄



社會共融

◆ 從內部啟動利他文化：員工捐血日將成為年度傳統

2024 年結束前，當捐血車駛入公司門口，員工踴躍挽袖捐血的身影，是 2024 年最動人的畫面之一。這不只是補足醫療系統的急需，更是企業文化中「利他精神」最真實的展現。

員工們主動發起「企業捐血日」，在這烏卡動盪的年代，開出一朵動人的小白花。行善可以變得不遙遠、具象的，而是日常的一部分。每位挽袖捐血的員工，都是用自身的熱血，守護社會中需要幫助的生命。這項活動傳承到 2025，成為公司文化的象徵「I DO」，因為我們相信小小的行動可以成為別人重獲希望的轉折點。



 **編輯原則**

 **永續策略**

 **經營治理**

 **友善環境**

 **職場共好**

 **社會共融**

5-1 目標管理

5-2 幸福職場

5-3 青年共創

5-4 **社會公益**

 **附 錄**

社會共融

◆ 展望未來持續發展，「高瞻以遠，精準所見」

遠見科技的名字，源自我們對未來的企圖心。我們不只是「看見趨勢」，我們選擇深入理解世界、主動回應變化，並以長期價值為軸心，打造真正可持續、可共享的企業生態系。

這份 ESG 報告，是我們向所有利害關係人交出的誠實成績單，也是我們給未來社會的一封承諾信。我們高瞻以遠，從氣候治理到社會共融，從員工福祉到技術倫理，每一項指標、每一個行動、每一次選擇，都是我們要對這個世界說的：「我們在乎，而且正在做。」

我們更明白：永續，從來都不是終點，而是一段不斷修正、進化、升級的旅程。我們期許，未來的遠見科技，不只是營運穩健、技術領先的企業，更是一個值得信任、願意傾聽、勇於修正的社會角色。在這個快速變動的時代，我們選擇用更清晰的眼光、更柔軟的心、更堅定的腳步，走進未來。我們相信，真正的競爭力，不是看得有多快，而是能看得多遠，走得多遠，攜手眾人一起走。

因為我們所「遠見」的，不只是一家企業的未來，
而是一個更公平、更美好的永續全景！





2024 遠見科技 永續報告書

附錄一

遠見科技之反競爭行為政策

遠見科技 - 反競爭行為政策

反競爭行為政策 (Anti-Competitive Behavior Policy)

為維護公平競爭之市場環境，遠見科技股份有限公司秉持誠信經營原則，嚴格遵守各國反壟斷及競爭相關法規，杜絕一切形式之不當競爭行為。本公司認知到企業在產業鏈中的影響力，應以正當方式拓展業務與創造價值，絕不容許透過價格操縱、市場瓜分、聯合投標等行為損害市場秩序或利害關係人權益。為此，特訂定本「反競爭行為政策」，作為全體董事、員工與代表人共同遵循之準則，並藉由制度化管理、教育訓練與通報機制，落實企業社會責任與法遵治理，確保公司營運於合法、透明、公平競爭的原則之下穩健發展。

1. 目的 (Purpose)

為確保遠見科技遵循公平交易、反壟斷與反托拉斯原則，杜絕任何形式的不公平競爭行為，特制定本政策，以維護市場競爭秩序、保障利害關係人權益及避免法律風險。

2. 適用對象 (Scope)

本政策適用於全體董事、經理人、員工、代理人及代表公司進行業務活動之第三方。

3. 政策承諾 (Commitment)

遠見科技承諾：

- 遵守《公平交易法》及各國反壟斷與競爭法規。
- 不從事價格操縱、分割市場、圍標或限制競爭行為。
- 不與競爭對手進行非法協議。
- 建立內部稽核與舉報管道，並定期教育訓練全體人員。
- 對違反政策者實施懲處，並依法通報主管機關。

管理單位：管理部/法務部

版本：V1.0

發行日期：2024 年 12 月 24 日

附錄二

遠見集團從業員工人數、平均服務年資、平均年齡及學歷分布比率

從業員工最近二年度及截至年報刊印日止從業員工人數、平均服務年資、
平均年齡及學歷分布比率

114年4月13日

| 年 度 | | 112年度 | 113年度 | 114年度截至 4月13日 |
|----------------|---------|-------|-------|------------------|
| 員工人數 (人) | 直接 | 3 | 3 | 3 |
| | 間接 | 19 | 23 | 31 |
| | 合計 | 22 | 26 | 34 |
| 平均年歲(年) | | 49.50 | 46.23 | 43.85 |
| 平均服務年資(年) | | 18.63 | 16.58 | 13 |
| 學歷分佈 比率 (%) | 博士 | 0.00 | 7.69 | 5.88 |
| | 碩士 | 63.64 | 61.54 | 58.82 |
| | 大專 | 31.82 | 26.92 | 32.35 |
| | 高中(含)以下 | 4.55 | 3.85 | 2.94 |





附錄三

GRI 準則內容索引

| GRI 準則項目 | 揭露主題 | 遠見報告書章節 | | |
|---------------------|--------------|---|--|-----------|
| GRI 準則項目 | 揭露主題 | 遠見報告書章節 | 遠見報告內容摘要 | 對應頁碼 |
| GRI 1 | 使用聲明書 | 本公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，如以下 GRI 內容索引之資訊 | | |
| GRI 1 | 引用 GRI 之 版本別 | GRI : 基準 2021 | | |
| GRI 1 | 適用 GRI 行業準則 | 無 | | |
| GRI 2-1 | 報導實體 | 0-1 報告書撰寫綱領 | 揭露報告期間、組織邊界、合併據點範圍 | P1 |
| GRI 2-10 | 董事會任命與多元性 | 2-2 董事會多元性與專業背景 | 強調性別平衡與跨產業經驗，獨立董事占比 44% | P26 - P27 |
| GRI 2-12 | 董事會責任 | 1-1 永續發展策略 | 董事會定期審查永續績效與目標 | P9 |
| GRI 2-12 | 治理責任 | 2-1 董事會與治理架構 | 董事會負責審閱 ESG 議題與風險管理策略 | P24 |
| GRI 2-14 | 高階管理階層角色 | 2-1 董事會與治理架構 | 總經理參與永續策略制定，列席風險委員會 | P24 |
| GRI 2-16 | 價值觀與行為準則 | 2-3 誠信經營與誠信守則 | 制定誠信守則、利益衝突管理制度、內部通報機制 | P30 - P31 |
| GRI 2-16 / GRI205 | 誠信經營 | 0-3 永續績效 | 誠信守則、教育訓練與違規申訴程序 | P8 |
| GRI 2-17 | 利益衝突防範 | 2-3 誠信經營與誠信守則 | 設有董事利益衝突揭露制度與年度聲明 | P31 |
| GRI 2-2 | 實體資訊 | 0-1 報告書撰寫綱領 | 涵蓋北京、深圳、昆山資產與營運據點 | P1 |
| GRI 2-22 | 永續承諾與策略聲明 | 0-2 經營者的話 | 董事長以『資產活化 × 數位轉型 × 綠能創新』為願景 | P5 |
| GRI 2-22 | 永續策略聲明 | 1-1 永續發展策略 | 董事會承諾以 ESG 為核心，建構永續治理文化，成立永續委員會 | P9 |
| GRI 2-22 / GRI 2-29 | 展望與承諾 | 5-4 社會公益（未來展望） | 企業以 ESG 報告為誠信成績單，強調氣候治理與社會共融，視永續為進化旅程，重視利害關係人。 | P76 |



附錄三

GRI 準則內容索引

| GRI 準則項目 | 揭露主題 | 遠見報告書章節 | 遠見報告內容摘要 | 對應頁碼 |
|-------------------|--------------------|---------------|--|-----------|
| GRI 2-23 / 2-24 | 人權政策與管理 | 4-3 人權保障 | 參照聯合國與 ILO 架構，涵蓋全球據點與管理制度 | P58 |
| GRI 2-24 | 風險管理政策 | 2-4 風險管理 | 建立風控政策，涵蓋財務、營運、資訊與氣候風險 | P32 - P33 |
| GRI 2-25 | 應對負面影響措施 | 2-4 風險管理 | 針對供應中斷、碳稅、資安事件進行模擬與應變演練 | P33 |
| GRI 2-26 | 申訴機制 | 2-3 誠信經營與誠信守則 | 設置內外部申訴信箱與保密通報流程 | P31 |
| GRI 2-27 | 法遵與風險 | 1-4 重大主題 | 實施法規追蹤與違規通報制度 | P19 |
| GRI 2-3 | 報導期間、頻率與聯絡窗口 | 0-1 報告書撰寫綱領 | 說明報告年度、發行時程與聯絡資訊 | P1 - P3 |
| GRI 2-4 | 改編與重新陳述 | 0-1 報告書撰寫綱領 | 首次報告書揭露，未涉及改編 | P3 |
| GRI 2-5 | 外部保證/確信 | 0-1 報告書撰寫綱領 | 首次報告書，誠信揭露，預計 2028 進行確信 | P3 |
| GRI 2-6 | 活動、價值鏈與其他營運關係 | 0-2 經營者的話 | 說明轉型策略、投資布局與多元業務場景 | P5 |
| GRI 2-9 | 治理架構 | 1-1 永續發展策略 | 永續發展委員會為公司治理架構之一，涵蓋六 大議題小組 | P9 |
| GRI 2-9 | 治理架構 | 2-1 董事會與治理架構 | 揭露董事會架構、設有四大功能性委員會（審 計、薪酬、永續、風控） | P23 - P24 |
| GRI 2-9 | 治理架構與責任 | 3-1 目標管理 | 董事會與永續發展委員會直接監督氣候議題， 高階管理層組成推動小組，納入風險矩陣 | P43 |
| GRI 2-9 / 405-1 | 治理結構與董事會多元性 | 0-3 永續績效 | 獨立董事出席率 100%、女性比例揭露 | P7 |
| GRI 201-2 | 氣候風險治理 | 0-3 永續績效 | 揭露建置 TCFD 架構並完成情境分析 | P8 |
| GRI 201-2 | 氣候變遷風險與機會 | 3-2 氣候變遷風險與機會 | 導入 TCFD 與 COSO 風險框架評估轉型與實體風 險，包含財務衝擊與產品創新機會 | P45 |
| GRI 203 / GRI 404 | 間接經濟影響、員工訓練與 教育 | 5-3 青年共創 | 、建立青年參與與企業導師機制、舉辦青年對 話會，逐步內化為企業文化核心。 | P72-73 |



附錄三

GRI 準則內容索引

| GRI 準則項目 | 揭露主題 | 遠見報告書章節 | 遠見報告內容摘要 | 對應頁碼 |
|---------------|------------|----------------------|---|-------------|
| GRI 205 | 反貪腐與誠信 | 1-4 重大主題 | 推動 ISO 37001 並設置匿名檢舉平台與反貪腐信箱 | P19, P21 |
| GRI 205-1 | 反貪腐管理 | 2-3 誠信經營與誠信守則 | 全員完成誠信教育訓練、推動 ISO 37001 反賄賂管理系統 | P30 - P31 |
| GRI 206 | 反競爭行為 | 2-3 誠信經營與誠信守則 附錄一 | 《反競爭行為政策與標準作業程序》 《反競爭行為政策》 | P29, P78 |
| GRI 301 | 產品永續設計 | 0-3 永續績效 | 產品生命週期揭露，減少電子廢棄物 | P8 |
| GRI 302-1 | 能源消耗量 | 3-5 能源管理 | 報告 2024 年能源間接排放 29.9286 tCO2e，推動再生能源、節能設備，2026 建立用電監控。 | P50 |
| GRI 305 | 溫室氣體排放 | 0-3 永續績效 | 揭露範疇一至三的碳排放、碳密集度 | P6 |
| GRI 305-1/2/3 | 溫室氣體排放 | 3-3 溫室氣體排放 | 揭露 Scope 1 至 3 碳排數據，並區分據點與排放來源，總碳排量達 1334.2471 tCO2e | P46 |
| GRI 305-5 | 溫室氣體減量 | 3-4 減碳計劃 | 涵蓋短中長期減碳目標與範疇三租賃排放控制策略，包括 KPI 與 2030、2035 目標 | P49 |
| GRI 306 | 廢棄物管理 | 0-3 永續績效 | 揭露有毒與一般廢棄物總量及排放 | P6 |
| GRI 306-1/2/3 | 廢棄物與水資源管理 | 3-6 水資源與廢棄物管理 | 揭露 2024 用水 334.96 公秉與廢棄物 3.416 噸，並推行回收與節流措施，對應碳排 0.078tCO2e | P51 |
| GRI 308/414 | 供應鏈環境與社會評估 | 3-7 供應鏈管理 | 推動 ESG 供應商篩選、碳排查與輔導機制，涵蓋綠能採購與價值鏈合作創新 | P52 |
| GRI 3-1 | 重大主題識別程序 | 0-1 報告書撰寫綱領 | 說明雙重重大性分析、利害關係人納入與氣候模擬 | P1 - P2 |
| GRI 3-1 | 重大性分析程序 | 1-3 利害關係人溝通 | 依據 GRI 與 AA1000SES 實施利害關係人鑑別、矩陣與問卷調查 | P12 - P16 |
| GRI 3-2 | 重大主題列示 | 0-3 永續績效 | 永續績效表詳列氣候、社會、治理重要主題與 KPI | P6 - P8 |

 編輯原則 永續策略 經營治理 友善環境 職場共好 社會共融 附 錄

附錄三

GRI 準則內容索引

| GRI 準則項目 | 揭露主題 | 遠見報告書章節 | 遠見報告內容摘要 | 對應頁碼 |
|---------------------------|------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------|
| GRI 3-2 | 重大主題列示 | 1-4 重大主題 | 揭露 7 項雙重大性主題，含人權、多元、資訊安全、法遵等 | P17 |
| GRI 3-3 | 主題管理說明 | 1-4 重大主題 | 詳列每項議題的衝擊、邊界、管理策略與申訴機制 | P18 - P19 |
| GRI 3-3 | 重大議題管理 | 4-3 人權保障 | 透過員調、勞資會議識別風險並建置內控機制 | P58, 61 |
| GRI 401-1 | 員工招募與離職 | 4-2 人才培育 | 公開公平的招募制度；起薪高於法定標準；無歧視原則；童工禁用 | P54 |
| GRI 401-2 | 福利與非金錢給與 | 4-4 員工關懷 | 補充保險、員工福利、退休制度與健康檢查，符合及超越法令 | P63-64 |
| GRI 401-2 | 合理薪酬與福利 | 4-3 人權保障 | 同工同酬、透明薪資制度、家庭照護支持、健康福祉措施 | P60 |
| GRI 401-2 | 退休準備與福利 | 4-4 員工關懷 | 依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》實施，按月提撥 | P64 |
| GRI 401-2 / 102-17 | 申訴機制 | 4-3 人權保障 | 內部信箱與會議回饋管道；2024 年零通報 | P61 |
| GRI 403 | 職業健康與安全 | 0-3 永續績效 | 揭露健康檢查、團保與無重大事故 | P7 |
| GRI 403 | 職業健康與安全 | 1-4 重大主題 | 實施 OHS 制度、設置申訴平台與職安單位 | P18 |
| GRI 403-1 / GRI 403-6, -7 | 職業健康與安全政策 | 4-5 職場安全 4-5.3 危害辨識與風險管理 | 工作環境安全管理制度；風險辨識與安全教育訓練制度化 | P65-67 |
| GRI 403-2 | 危害辨識與風險評估 | 4-5 職場安全 | 標準化作業流程、巡檢制度、異常通報、預防及應變措施 | P66-67 |
| GRI 403-3 | | | | |
| GRI 403-6 | 健康服務與職業病預防 | 4-5 職場安全 | 健康檢查、疾病預防、工作壓力調整 | P66 |
| GRI 403-5 | 安全教育訓練 | 4-5 職場安全 | 年度與特殊作業人員教育訓練 | P66-67 |



附錄三

GRI 準則內容索引

| GRI 準則項目 | 揭露主題 | 遠見報告書章節 | 遠見報告內容摘要 | 對應頁碼 |
|------------------------------------|-----------------|----------|--|--------|
| GRI 403-8 | 職業安全健康管理體系 | 4-5 職場安全 | 制度涵蓋全體員工、全廠區與外勤作業地；外部驗證 | P65 |
| GRI 403-9 | 職業災害通報 | 4-5 職場安全 | 2024 年度零災害，建置即時通報與防災文化 | P68 |
| GRI 404 | 教育與訓練 | 0-3 永續績效 | 贊助校園計畫、慈善音樂會 | P7 |
| GRI 404 | 員工訓練與發展 | 1-4 重大主題 | 設有訓練制度與申訴機制以防止人才流失 | P18 |
| GRI 404-1 | 平均受訓時數 | 4-2 人才培育 | 2024 起目標 12 小時；區分性別統計 | P54-55 |
| GRI 404-2 | 教育訓練與內部輪調 | 4-2 人才培育 | 新進、階層別、語言與職能訓練；內部多職能歷練制度 | P56 |
| GRI 404-3 | 晉升制度 | 4-2 人才培育 | 績效雙軌制度、內部公開徵選與潛力庫培養 | P55 |
| GRI 405 | 多元與平等 | 0-3 永續績效 | 揭露性別比例、童工禁用與薪資水準 | P7 |
| GRI 405 / 406 | 多元、平等與反歧視 | 1-4 重大主題 | 落實性別平等與平權申訴流程 | P19 |
| GRI 405 / GRI 401 | 多樣性與機會平等、雇用 | 5-2 幸福職場 | 女性員工略高於男性，女性主管比例達 30%；將設立「共融小組」推動 DEI 文化；提供彈性工時、心理健康等支持措施。 | P70-71 |
| GRI 401 / 404-5 GRI 203 GRI 413 | 多元與平等、員工福祉、社會影響 | 5-1 目標管理 | 設定短中長期目標管理計畫，涵蓋職場平等、公益參與、教育平權與社區連結等面向；由人資、永續會、公益單位追蹤推動。 | P69 |
| GRI 405-1 | 多元與平等機會 | 4-3 人權保障 | 性別比例與女性主管比例；無歧視、性騷擾等防治機制 | P58-59 |
| GRI 405-2 | 性別同酬 | 4-3 人權保障 | 同職類同薪；平均薪酬比例為 1:1 | P60 |
| GRI 408 | 童工禁用 | 4-3 人權保障 | 年齡審查流程；不得僱用未滿 16 歲 | P59 |
| GRI 409 | 強迫與非自願勞動 | 4-3 人權保障 | 未發現相關個案；落實工時與申訴制度 | P60 |
| GRI 413 / GRI 203 | 在地社區參與與影響 | 5-4 社會公益 | 偏鄉教育資助、視障者公益演出贊助、企業捐血日等行動建立共融文化；形成日常利他的企業文化。 | P74-75 |
| GRI 418 | 客戶隱私與資訊安全 | 1-4 重大主題 | 建立資安制度、稽核流程與申訴管道 | P18 |

附錄四

台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」應揭露項目內容索引

| ESG 主題 | 小標 | ESG 指標 | 總指標 | 遠見章節 | 頁碼 |
|----------|----|--|-----|-----------------|--------|
| 溫室氣體排放 | 1 | 直接溫室氣體排放量(範疇一) | 1 | 3-3 溫室氣體排放 | P46 |
| | 2 | 能源間接(範疇二) | 2 | 3-3 溫室氣體排放 | P46 |
| | 3 | 其他間接(範疇三) | 3 | 3-3 溫室氣體排放 | P46 |
| | 4 | 溫室氣體排放密集度 | 4 | 3-3 溫室氣體排放 | P46 |
| | 5 | 溫室氣體管理之策略、方法、目標 | 5 | 3-1 溫室氣體排放 | P43-44 |
| 氣候相關議題管理 | 1 | 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 | 1-1 永續發展策略 | P9 |
| | 2 | 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) | 7 | 3-1 目標管理 | P44 |
| | 3 | 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 | 8 | 3-2 氣候變遷風險與機會 | P45 |
| | 4 | 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 | 9 | 2-4 風險管理/財務風險 | P34 |
| | 5 | 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 | 10 | 2-4 風險管理/遠見科技資產 | P32 |
| | 6 | 使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響 | 11 | 3-2 風險評估報告 | P45 |
| | 7 | 因應管理氣候相關風險之轉型計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標 | 12 | 3-2 氣候變遷風險與機會 | P44 |
| | 8 | 設定氣候相關目標所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊 | 13 | 3-2 氣候變遷風險與機會 | P45-46 |



附錄四

台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」應揭露項目內容索引

| ESG 主題 | 小標 | ESG 指標 | 總指標 | 遠見章節 | 頁碼 |
|--------|----|----------------------|-----|---------------|-----|
| 能源管理 | 1 | 再生能源使用率 | 14 | 3-5 能源管理 | P50 |
| | 2 | 提升能源使用效率 | 15 | 3-5 能源管理 | P50 |
| | 3 | 使用再生物料政策 | 16 | 3-5 能源管理 | P50 |
| | 4 | 消耗能源總量 | 17 | 3-5 能源管理 | P50 |
| | 5 | 外購電力百分比 | 18 | 3-5 能源管理 | P50 |
| | 6 | 自發自用能源總量 | 19 | 3-5 能源管理 | P50 |
| 水資源管理 | 1 | 用水量 | 20 | 3-6 水資源與廢棄物管理 | P51 |
| | 2 | 用水密集度 | 21 | 3-6 水資源與廢棄物管理 | P51 |
| | 3 | 水資源管理或減量目標 | 22 | 3-6 水資源與廢棄物管理 | P51 |
| | 4 | 總取水量 | 23 | 3-6 水資源與廢棄物管理 | P51 |
| | 5 | 總耗水量 | 24 | 3-6 水資源與廢棄物管理 | P51 |
| | 6 | 依法規要求或自願揭露之廢（污）水排放量 | 25 | 3-6 水資源與廢棄物管理 | P51 |
| 廢棄物管理 | 1 | 有害廢棄物 | 26 | 3-6 水資源與廢棄物管理 | P51 |
| | 2 | 非有害廢棄物 | 27 | 3-6 水資源與廢棄物管理 | P51 |
| | 3 | 總重量(有害+非有害) | 28 | 3-6 水資源與廢棄物管理 | P51 |
| | 4 | 廢棄物密集度 | 29 | 3-6 水資源與廢棄物管理 | P51 |
| | 5 | 廢棄物管理政策或減量目標 | 30 | 3-6 水資源與廢棄物管理 | P51 |
| | 6 | 產品生產過程所製造之有害廢棄物回收百分比 | 31 | 3-6 水資源與廢棄物管理 | P51 |
| | 7 | 有害廢棄物之百分比 | 32 | 3-6 水資源與廢棄物管理 | P51 |
| 燃料管理 | 1 | 消耗燃料總量 | 33 | 3-5 能源管理 | P50 |
| | 2 | 煤炭百分比 | 34 | 3-5 能源管理 | P50 |
| | 3 | 天然氣百分比 | 35 | 3-5 能源管理 | P50 |
| | 4 | 再生燃料百分比 | 36 | 3-5 能源管理 | P50 |





附錄四

台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」應揭露項目內容索引

| ESG 主題 | 小標 | ESG 指標 | 總指標 | 遠見章節 | 頁碼 |
|--------|----|---|-----|-------------------------|-----|
| 產品生命週期 | 1 | 產品生命週期管理之揭露：報廢產品及電子廢棄物之重量 | 37 | 3-3 溫室氣體排放/產品使用端生命週期之揭露 | P47 |
| | 2 | 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之再循環之百分比 | 38 | | |
| 人力發展 | 1 | 員工福利平均數 | 39 | 4-1 目標管理 | P53 |
| | 2 | 員工薪資平均數 | 40 | 4-1 目標管理 | P53 |
| | 3 | 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 | 41 | 4-1 目標管理 | P53 |
| | 4 | 非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 | 42 | 4-1 目標管理 | P53 |
| | 5 | 管理職女性主管占比 | 43 | 4-2 人才培育 | P57 |
| | 6 | 職業災害人數 | 44 | 4-5.7 勞工健康服務與職業病預防 | P68 |
| | 7 | 職業災害人數比率 | 45 | | |
| | 8 | 職業災害類別 | 46 | | |
| | 9 | 火災件數 | 47 | | |
| | 10 | 火災死傷人數 | 48 | | |
| | 11 | 火災死傷人數占員工總人數比率 | 49 | | |
| 食品安全 | 1 | 為改善食品衛生、安全與品質，而針對其從業人員、作業場所、設施衛生管理及其品保制度等方面進行之評估與改進及所影響之主要產品與服務類別 | 51 | 非本公司營業項目 | |
| | 2 | 為改善食品衛生、安全與品質，而針對其從業人員、作業場所、設施衛生管理及其品保制度等方面進行之評估與改進及所影響之百分比 | 52 | 非本公司營業項目 | |
| | 3 | 違反有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件類別與次數 | 53 | 非本公司營業項目 | |

編輯原則

永續策略

經營治理

友善環境

職場共好

社會共融

附 錄



附錄四

台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」應揭露項目內容索引

| ESG 主題 | 小標 | ESG 指標 | 總指標 | 遠見章節 | 頁碼 |
|---------|----|--|-----|-----------|-----|
| 食品安全 | 4 | 違反有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規之產品下架次數 | 54 | 非本公司營業項目 | |
| | 5 | 違反有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規之下架產品總重量 | 55 | 非本公司營業項目 | |
| | 6 | 經獨立第三方驗證符合國際認證之食品安全管理系統標準之廠房所生產產品之百分比。 | 56 | 非本公司營業項目 | |
| | 7 | 依法規要求或自願進行產品追溯與追蹤管理之情形 | 57 | 非本公司營業項目 | |
| | 8 | 依法規要求或自願進行產品追溯與追蹤管理之相關產品占所有產品之百分比 | 58 | 非本公司營業項目 | |
| | 9 | 依法規要求或自願設置食品安全實驗室之情形 | 59 | 非本公司營業項目 | |
| | 10 | 依法規要求或自願設置食品安全實驗室之測試項目 | 60 | 非本公司營業項目 | |
| | 11 | 依法規要求或自願設置食品安全實驗室之測試結果 | 61 | 非本公司營業項目 | |
| | 12 | 依法規要求或自願設置食品安全實驗室之相關支出 | 62 | 非本公司營業項目 | |
| | 13 | 依法規要求或自願設置食品安全實驗室之相關支出占營業收入淨額之百分比 | 63 | 非本公司營業項目 | |
| 供應鏈管理 | 1 | 採購符合國際認可之產品責任標準者占整體採購之百分比，並依標準區分 | 64 | 3-7 供應鏈管理 | P52 |
| | 2 | 對供應商進行稽核之家數及百分比 | 65 | 3-7 供應鏈管理 | P52 |
| | 3 | 對供應商進行稽核之家數及稽核項目 | 66 | 3-7 供應鏈管理 | P52 |
| | 4 | 對供應商進行稽核之家數及稽核結果 | 67 | 3-7 供應鏈管理 | P52 |
| 產品品質與安全 | 1 | 售出產品重量 | 68 | 2-5 產品與服務 | P41 |
| | 2 | 生產設施場所數量 | 69 | 2-5 產品與服務 | P41 |
| | 3 | 依產品類別之產品產量 | 70 | 2-5 產品與服務 | P41 |



附錄四

台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」應揭露項目內容索引

| ESG 主題 | 小標 | ESG 指標 | 總指標 | 遠見章節 | 頁碼 |
|--------|----|---------------------------------------|-----|------------------|-----|
| 社區關係 | 1 | 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊之營運活動 | 71 | 3-6.2 廢棄物管理 | P51 |
| | 2 | 企業本身及其供應商為降低對環境或社會之負面衝擊所採取之具體、有效機制及作為 | 72 | 3-7 供應鏈管理 | P52 |
| | 3 | 在人口密集地區的煉油廠數量 | 73 | 3-1 目標管理 | P43 |
| 資訊安全 | 1 | 資訊外洩事件數量 | 74 | 2-3.7 資訊安全管理 | P31 |
| | 2 | 與個資相關的資訊外洩事件占比 | 75 | 2-3.7 資訊安全管理 | P31 |
| | 3 | 因資訊外洩事件而受影響的顧客數 | 76 | 2-3.7 資訊安全管理 | P31 |
| 普惠金融 | 1 | 對促進小型企業及社區發展的貸放件數 | 77 | 暫無 | |
| | 2 | 對促進小型企業及社區發展的貸放餘額 | 78 | 暫無 | |
| | 3 | 對缺少銀行服務之弱勢族群提供金融教育之參與人數 | 79 | 暫無 | |
| | 4 | 各經營業務為創造環境效益或社會效益所設計之產品與服務 | 80 | 暫無 | |
| 董事會 | 1 | 董事會席次 | 81 | 2-3.3 董事會多元性與獨立性 | P27 |
| | 2 | 獨立董事席次 | 82 | | |
| | 3 | 董事出席董事會出席率 | 83 | | |
| | 4 | 董監事進修時數符合進修要點比率 | 84 | | |
| | 5 | 女性董事席次 | 85 | | |
| | 6 | 女性董事比率 | 86 | | |
| 功能性委員會 | 1 | 薪酬委員會席次 | 87 | 2-3.3 董事會多元性與獨立性 | P25 |
| | 2 | 薪酬委員會獨立董事席次 | 88 | | |
| | 3 | 薪酬委員會出席率 | 89 | | |
| | 4 | 審計委員會席次 | 90 | | |
| | 5 | 審計委員會出席率 | 91 | | |

 **編輯原則**

 **永續策略**

 **經營治理**

 **友善環境**

 **職場共好**

 **社會共融**

 **附錄**

附錄四

台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」應揭露項目內容索引

| ESG 主題 | 小標 | ESG 指標 | 總指標 | 遠見章節 | 頁碼 |
|-------------------|----|----------------------------|-----|------------------|-----|
| 持股及 控制力 | 1 | 前 10 大股東持股情形 | 92 | 2-3.3 董事會多元性與獨立性 | P27 |
| 投資人溝 通 | 1 | 公司年度召開法說會次數 | 93 | 2-3 公司治理 | P25 |
| | 2 | 利害關係人或公司治理專區連結 | 94 | 2-3 公司治理 | P25 |
| 風險管理 政策 | 1 | 重大事件之風險管理政策 | 95 | 2-4 公司治理 | P40 |
| | 2 | 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述 | 96 | 2-5 產品與服務 | P41 |
| 反競爭 行為 法律訴訟 | 1 | 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 | 97 | 2-3 公司治理 | P77 |



 **編輯原則**
 **永續策略**
 **經營治理**
 **友善環境**
 **職場共好**
 **社會共融**
 **附 錄**

附錄五

遠見 ESG 永續報告書對應 SABA, IFRS-1 及 IFRS-S2 之索引

| 遠見報告章節 | 碼頁 | SASB 章節碼 | SASB 對應摘要 | IFRS 章節碼 | IFRS-S1/S2 對應摘要 |
|-------------|-----|----------------------|--|-------------------------------|--|
| 0-1 報告書撰寫綱領 | P1 | RR0101, CG-AA-430a.1 | 報告依據電子製造業指標，涵蓋產品設計、供應鏈管理、資源使用等財務重大議題。 | IFRS S1 | 符合 IFRS S1 對財務相關永續議題揭露要求，並依 S2 進行氣候風險與情境分析披露。 |
| 0-2 經營者的話 | P5 | | 強調資訊透明與治理能力建設，涵蓋氣候風險與資產活化，對應 SASB 在治理與風險面向之資訊揭露。 | IFRS S1 §22-24 / IFRS S2 §4-5 | 董事會支持氣候治理，強化風險應變能力，符合 IFRS S1/S2 強調治理與風險評估架構要求。 |
| 0-3 永續績效 | P6 | | 列舉溫室氣體、廢棄物、人權、職安、誠信經營等指標成果，對應 SASB 各主題揭露績效。 | IFRS S1 §22-24 / IFRS S2 §4-5 | 對應 IFRS S1 永續資訊揭露與 S2 氣候目標指標，包含碳密集度、TCFD 治理與產品生命週期等。 |
| 1-1 永續發展策略 | P9 | | 揭露董事會監督、ESG 內化與治理機制，對應 SASB 的治理結構與風險揭露指標。 | IFRS S1 §22-24 / IFRS S2 §4-5 | 涵蓋 IFRS S1 對治理與風險管理要求，如 S1-2、S1-3、S1-5。 |
| 1-1.2 永續目標 | P10 | | 區分短中長期 ESG 策略與目標，反映 SASB 中策略應變與轉型力指標。 | IFRS S1 §21 / IFRS S2 §13-14 | 對應 IFRS S2 中策略與目標之氣候揭露要求，涵蓋短中長期規劃。 |
| 1-2 公司概況 | P11 | | 說明營運與產業背景，對應 SASB 行業分類與永續策略脈絡揭露要求。 | IFRS S1 §22-24 / IFRS S2 §4-5 | 輔助識別主要業務風險、治理結構與相關氣候議題背景。 |
| 1-3 利害關係人溝通 | P12 | | 依 AA1000 鑑別與溝通利害關係人，對應 SASB 中利害關係人參與與重要性鑑別方法。 | IFRS S1 | 對應 IFRS S1 中資訊揭露與內部控制互動溝通機制。 |



附錄五

遠見 ESG 永續報告書對應 SABA, IFRS-1 及 IFRS-S2 之索引

| 遠見報告章節 | 碼頁 | SASB 章節碼 | SASB 對應摘要 | IFRS 章節碼 | IFRS-S1/S2 對應摘要 |
|-----------|--------|-------------|--|-------------------------------|---|
| 1-4 重大主題 | P17 | | 透過雙重重大性鑑別議題，對應 SASB 價值鏈、永續風險、資訊安全、廉政、職安等項目指標。 | IFRS S1, S2 | 依 S1/S2 建立重大性矩陣，並呈現風險影響、管理機制與關鍵人責任分配。 |
| 2-1 營運目標 | P22-23 | | 涵蓋成長策略、多元化產品與 ESG 導入，對應 SASB 業務模式與創新 (Business Model & Innovation) | IFRS S1 §22-23 ; S2 §13 | 揭露短中長期目標、資源配置與風險，對應 IFRS S1 §22-23 ; S2 §13 關於策略與指標揭露 |
| 2-2 營運績效 | P24 | | 財務績效與經濟價值分配，對應 SASB 的財務績效指標披露 | IFRS S1 §21 | 提供主要財務指標，支援 IFRS S1 §21 資源與績效衡量 |
| 2-3 公司治理 | P25-30 | | 對應 SASB 治理 (Governance) 領域，包括董事會結構、薪酬機制、誠信經營 | IFRS S1 §22-24 / IFRS S2 §4-5 | IFRS S1 §24 公司治理揭露要素，包括董事會角色、政策與合規 |
| 2-4 風險管理 | P31-36 | | 揭露營運、財務、資安、氣候等風險，符合 SASB 風險管理項目 | IFRS S1 §26-28 | 符合 IFRS S1 §26-28 對風險與應對策略之揭露要求；亦包含 IFRS S2 §12-15 之氣候風險識別與管理 |
| 2-5 產品與服務 | P37 | | 強調永續產品與 ESG 導向技術，符合 SASB 中的環境與創新增領域 | IFRS S1 §21, S2 §19 | 連結至 IFRS S1 §21 策略與資源使用揭露，及 S2 §19 減碳創新措施 |



 編輯原則

 永續策略

 經營治理

 友善環境

 職場共好

 社會共融

 附 錄


附錄五

遠見 ESG 永續報告書對應 SABA, IFRS-1 及 IFRS-S2 之索引

| 遠見報告章節 | 碼頁 | SASB 章節碼 | SASB 對應摘要 | IFRS 章節碼 | IFRS-S1/S2 對應摘要 |
|---------------|-----|----------------------|--|-------------------------------|---|
| 3-1 目標管理 | P43 | RR0101, CG-AA-430a.1 | 強調董事會治理、碳排目標、能源與供應鏈行動；對應 SASB 氣候戰略管理指標。 | IFRS S1 §22-24 / IFRS S2 §4-5 | 依 IFRS S2 四構面進行揭露，包括治理、策略、風險管理、指標與目標，明列各階段碳減量與再生能源目標。 |
| 3-2 氣候變遷風險與機會 | P45 | | 涵蓋氣候風險識別、應變與氣候機會，與 SASB 的風險與創新管理指標對應。 | IFRS S2 | 遵循 IFRS S2 情境分析與氣候風險整合制度，涵蓋轉型與實體風險之財務衝擊模擬。 |
| 3-3 溫室氣體排放 | P46 | | 揭露範疇一至三排放及生命週期資料，符合 SASB 的碳排透明度要求。 | IFRS S2 | 依據 GHG Protocol、ISO 14064 揭露範疇分類與排放量，符合 IFRS S2 要求的排放量量化與基準年設定。 |
| 3-4 減碳計劃 | P48 | | 規劃範疇 1~3 的減碳措施、綠能導入與 KPI，對應 SASB 的排放削減與能源轉型揭露要求。 | IFRS S2 | 強調供應鏈與下游客戶的排碳管理，結合 TCFD 與 GRI 305-3 規定，支援 IFRS S2 下的價值鏈揭露。 |
| 3-5 能源管理 | P50 | | 高效用能、創能與再生能源策略，與 SASB 能源管理相關議題對應。 | IFRS S2 | 包含能源強度指標、再生能源導入、綠電租戶規劃等，滿足 IFRS S2 的績效指標要求。 |
| 3-6 水資源與廢棄物管理 | P51 | | 揭露水耗量與廢棄物總量與回收率，對應 SASB 對資源使用效率與廢棄物管理要求。 | IFRS S1 | 揭露碳排與密集度資料，符合 IFRS S1 的環境績效指標揭露規範。 |
| 3-7 供應鏈管理 | P52 | RR0101, CG-AA-430a.1 | 強化供應商碳揭露與永續績效評估，與 SASB 對供應鏈管理要求對應。 | IFRS S1 §26-28 / IFRS S2 §12 | 協助供應商碳盤與再生能源轉型，符合 IFRS S2 對價值鏈氣候風險管理的要求。 |

 **編輯原則**
 **永續策略**
 **經營治理**
 **友善環境**
 **職場共好**
 **社會共融**
 **附 錄**

附錄五

遠見 ESG 永續報告書對應 SABA, IFRS-1 及 IFRS-S2 之索引

| 遠見報告章節 | 碼頁 | SASB 章節碼 | SASB 對應摘要 | IFRS 章節碼 | IFRS-S1/S2 對應摘要 |
|----------|-----|------------------------------|--|----------------------------------|---|
| 4-1 目標管理 | P53 | HC0101, HC0102, HC0103 | 揭露人力資本績效指標，如離職率、起薪、訓練時數及公安事故等，對應 SASB 員工招募、報酬與勞安指標。 | IFRS S1 §26-28 / IFRS S2 §12 | 與 IFRS S1 中人力資源相關風險管理及指標揭露一致。 |
| 4-2 人才培育 | P54 | HC0101, HC0102, HC0103 | 涵蓋教育訓練、晉升輪調制度與訓練成效指標，對應 SASB 在人力資本發展、職能管理的揭露需求。 | IFRS S1 §22-24 / IFRS S2 §4-5 | 支持 IFRS S1 中人才發展與風險應對揭露，間接關聯於人力永續的治理資訊。 |
| 4-3 人權保障 | P58 | SASB HC0103 | 依據 SASB HC0103，涵蓋招募公平性、童工禁用、薪資平等及風險管控，強化人權管理。 | IFRS S1 §22-24 / IFRS S2 §4-5 | 與 IFRS S1 中重大風險（如職場人權）揭露要求相符，支援治理與政策措施說明。 |
| 4-4 員工關懷 | P62 | | 涵蓋員工福利、退休保障、彈性制度與員工參與，對應 SASB 雇員參與與福利揭露面向。 | IFRS S1 §22-24 / IFRS S2 §4-5 | 補充 IFRS S1 中治理與風險緩解策略部分。 |
| 4-5 職場安全 | P65 | | 詳述職安政策、風險辨識、教育訓練與事故處置，對應 SASB 安全管理相關揭露項。 | IFRS S1 §22-24 / IFRS S2 §4-5 | 與 IFRS S1 對勞安風險控管及影響治理高度關聯。 |
| 5-1 目標管理 | P69 | TC-SI-330a. 3 | 依據 TC-SI-330a. 3 等指標，涵蓋性別平等、在地員工、教育公益、共融治理等多元面向 KPI 設計與揭露。 | IFRS S1 §22-24 / IFRS S2 §4-5 | 符合 IFRS S1 對社會風險與治理控制、重大性評估、目標追蹤及 KPI 建立要求。 |



 **編輯原則**

 **永續策略**

 **經營治理**

 **友善環境**

 **職場共好**

 **社會共融**

 **附錄**

附錄五

遠見 ESG 永續報告書對應 SABA, IFRS-1 及 IFRS-S2 之索引

| 遠見報告章節 | 碼頁 | SASB 章節碼 | SASB 對應摘要 | IFRS 章節碼 | IFRS-S1/S2 對應摘要 |
|----------|-----|---------------|---|----------------------------------|--------------------------------------|
| 5-2 幸福職場 | P70 | TC-SI-330a. 3 | TC-SI-330a. 3 關注多元與包容、DEI、彈性制度與員工支持措施。 | IFRS S1 §22-24 / IFRS S2 §4-5 | 對應 IFRS S1 對人力永續、心理健康與職場公平性風險治理的揭露項。 |
| 5-3 青年共創 | P72 | TC-SI-330a. 2 | TC-SI-330a. 2 涵蓋青年人才發展、創新參與、生涯支持與跨代連結等永續職能推動。 | IFRS S1 | 強化 IFRS S1 對長期人力資本策略與組織韌性的揭露結構。 |
| 5-4 社會公益 | P74 | TC-SI-330a. 2 | 依 TC-SI-330a. 1 指標說明社區關係、公益參與、弱勢支持與教育平權之具體實踐。 | IFRS S1 §22-24 / IFRS S2 §4-5 | 對應 IFRS S1 對社會影響風險、企業文化治理與共融行動揭露。 |





GLOBAL VIEW

遠見

