

2024

安鈇克 | 永續報告書

Antec, Inc. Sustainability Report 2024

Antec[®]

目錄

前言

關於本報告書
經營者的話

1

1

2

公司簡介

關於安鈇克
公司沿革
公司政策承諾
營運概況與展望

4

5

6

7

8

利害關係人與重大主題

利害關係人鑑別與溝通
重大主題鑑別

10

10

12

1 治理與營運績效

1-1 公司治理
1-2 營運績效
1-3 氣候風險與機會
1-4 法規遵循
1-5 客戶關係管理
1-6 資訊系統普及性
1-7 供應鏈管理

20

21

28

28

32

32

35

37

2 環境政策與產品管理

2-1 能源與溫室氣體排放管理
2-2 產品盡職管理

39

40

43

3 員工關懷及人權政策

3-1 員工概況與福利
3-2 人權政策與管理
3-3 職業健康與安全

44

45

49

50

附錄

附錄一 GRI Standards對照表
附錄二 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

53

54

58

CONTENTS

關於本報告書

報告書組織邊界：(GRI 2-2)

本報告書以安鈇克科技股份有限公司個體公司為組織邊界，以下稱安鈇克科技、安鈇克、本公司、我們。安鈇克個體公司於臺灣之營運據點為：臺北市內湖區洲子街107號8樓(總部)，內湖倉庫、桃園辦公室，即本報告書所指「重要營運據點」。

有關本公司合併財務報告與永續報告書報導邊界差異彙整如下表：

公司名稱	是否納入永續報告書
安鈇克科技股份有限公司	V
Antec Investment (Samoa) Limited	X
安鈇克數位科技股份有限公司(註)	X
Antec Europe B. V.	X
北京ANTEC科貿有限公司	X

註：安鈇克數位科技股份有限公司經其臨時股東會決議辦理解散清算，於2024年1月10日相關清算程序已辦理完竣。

本報告書涵蓋本公司2024年1月1日至2024年12月31日在治理與營運績效、環境政策與產品管理以及員工關懷及人權政策等層面在永續發展政策的推動與績效展現。部份內容與績效資料因撰述可比較性及完整性包含至2023與 2022 年，另考量溝通時效性，部分資料已揭露至2025年1-6月之相關資訊，將於報告書內文中說明。報告書中財務資訊涵蓋子公司之特殊作為，以呈現集團之經營理念與目標，其餘資訊以安鈇克重要營運據點為揭露範圍。

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用「全球永續性報告倡議組織」（Global Reporting Initiative, GRI）發行的永續性報導準則（GRI Standards）及我國「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」撰寫，若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆引用經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證之2024年合併財務報告資訊，以新台幣計算。

報導期間：(GRI 2-3)

本報告書資訊揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日，與財務報告的報導期間相同。報告書發布日期為2025年8月。

報導週期：

此報告書為本公司第一份永續報告書，安鈇克預計每年8月31日以前發行永續報告書。

資訊重編：(GRI 2-4)

此報告書為本公司第一份永續報告書，不適用資訊重編情形。

報告書覆核機制：(GRI 2-5)

本公司之永續報告書由永續發展推動小組彙整編製，呈永續發展推動小組召集人(公司治理主管)覆核，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2024年永續報告書於2025年8月7日舉行的董事會核准，未有進行外部保證或確信。

永續報告書負責單位

負責單位：永續發展推動小組

- 聯絡人：羅淑惠
- 電子信箱：slo@antec.com
- 電話：(02) 2799-0022#523
- 地址：臺北市內湖區洲子街107號8樓



| 關於本報告書 |

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄



經營者的話

敬愛的安鈇克科技合作夥伴及朋友們：

面對全球政經局勢劇烈之動盪及高利率高通膨之時代，所有產業、企業和個人皆難以置身於外，在外部不確定的經營環境下，安鈇克科技仍持續保持靈活彈性的組織、深化客戶及市場佈局、提升各供應商合作效率，並與上下游供應鏈維繫共榮合作關係，以因應整體產業市場變化所帶來之衝擊。面對客戶多方需求，安鈇克科技將不斷研究高效能產品解決方案，強化及提升安鈇克科技經營績效，以穩紮穩打及健全財務結構為首要任務，並強化公司治理、環境與社會責任，朝永續經營持續邁進。

安鈇克科技目前營收結構九成以上穩定來自電腦機殼及電源供應器，近年也開始布局電競掌機系列產品。安鈇克科技的機殼有多項國際發明專利，可提高愛用者使用，相關產品毛利率提升，對獲利有正面挹注。

隨近年 AI 技術在各領域如 PC、智能手機及桌上型電腦的應用逐步擴展，我們看好 AI 技術未來將繼續促進人類生活的便利性與高智能化，也期許安鈇克科技可以與 AI 產業一同成長。為深化永續經營實力，安鈇克科技已成立「永續發展委員會」，配合公司治理評鑑強化公司治理情形及各項公司治理相關業務，傾聽各利害關係人就經濟、環境及社會各面向內外部議題的寶貴意見，確保在推動公司治理、科技創新及營收長期成長的同時，也不忘重視環境保護、員工權益、社會責任與所有利害關係人的均衡利益。



關於本報告書

| 經營者的話 |

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

經營者的話

環境保護方面，安鈇克科技嚴格遵循當地法規，致力於資源有效管理與廢棄物妥善處理，並積極提升能源使用效率，評估再生能源的可行性與應用潛力。我們持續推動節能省碳措施，履行企業社會責任，共同為全球環境永續貢獻心力。

2024年安鈇克科技未發生任何因廢棄物或原料處置不當之嚴重洩漏事件或違法違規汙染事件，2024 年亦將持續以環保違規 / 罰單 0 件、環境汙染0件為管理目標。

安鈇克科技重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，實施性別平等及職場多元化政策，提供具有市場競爭力之薪酬及員工福利措施，適時進行員工職能教育訓練以提升工作專業性與職場競爭力。2022~2024 年安鈇克科技女性員工（包括主管）維持穩定比例在 60%以上，近三年聘用本國在地優秀人才擔任高階主管比例皆維持 70%以上；員工福利方面福委會每年不定期舉辦餐會及補助國內外旅遊款，每年安排員工健康檢查；亦依公司章程規定如有獲利扣除累積虧損後之餘額提撥員工酬勞百分之五至百分之十五，與員工共享公司盈餘。本公司凡政策宣導或員工意見建議均採開放雙向溝通方式進行，勞資關係和諧，2024年度未發生勞資爭議情事且無因勞資糾紛遭受相關損失之情事。

因應未來全球氣候變遷加劇、營運環境挑戰日益嚴峻，ESG 發展趨勢儼然成形，安鈇克科技除需持續厚植本業實力外，更需確實掌握市場發展脈絡趨勢，以提升公司競爭優勢，藉由持續強化提升公司治理能力、維護股東權益、規劃設計節能產品以降低環境負荷、關懷照顧員工身心健康安全以及積極參與公益，為所有利害關係人創造最大利潤，也為全球永續發展盡責盡力。期待所有關心安鈇克科技的先進及夥伴們持續給予督促與鼓勵，並持續支持安鈇克科技永續經營的理念，共創美好未來。



關於本報告書

| 經營者的話 |

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄



公司簡介

關於安鈦克

公司沿革

公司政策承諾

營運概況與展望

公司簡介

關於安鈇克(GRI 2-1)

安鈇克科技股份有限公司成立於1978年10月，總部位於臺北市內湖區洲子街107號8樓。目前本公司營運據點均位於臺灣，員工總人數為34人。於2024年，安鈇克科技之合併營收達新台幣1,197,287仟元。

公司全名	安鈇克科技股份有限公司
產業類別	電腦及週邊設備業
員工人數(註1)	34人
資本額	新台幣220,430,000元
設立日期	1978年10月21日
主要產品與技術	電源供應器、電腦機殼、散熱模組等電腦週邊產品之銷售
董事長	李益昌
總經理	李知達
上櫃	2003年10月30日，股票代碼6276
註1：員工人數涵蓋範圍為安鈇克個體公司重要營運據點，以2024年12月31日人數計算。	

公協會參與(GRI 2-28)

安鈇克透過參與國內外產業相關公協會，以促進產業交流與發展，並關注科技創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。於2024年度，本公司未參與具有重要作用之公協會組織。另參與1個國內公會，主要身分為一般會員，請詳下表。

公協會	主要活動	會員身分
台北市電腦商業同業公會	各項展覽	一般會員



公司簡介

公司沿革

年份	公司沿革
2010s	• ANTEC連續四年獲頒BCN日本電腦機箱銷售冠軍。 • 本公司更名為「安鈇克科技股份有限公司」。跨入電腦週邊產品領域。 • 2012年4月取得美國子公司Antec,Inc公司100%股權。 • 2013年4月向櫃檯買賣中心申請掛牌類股由『其他電子』轉換成『電腦及週邊設備』類股。 • 經薩摩亞Antec有限公司轉投資北京Antec科貿有限公司。 • 營業地址遷移至台北市內湖區洲子街107號8樓。 • 投資Antec Eurpe B.V. 100%股權。 • 三項產品Torque、KATANA、Prizm Cooling Matrix 榮獲德國iF設計獎（iF Design Award）。
2020s	• 產品Striker 榮獲德國iF設計獎（iF Design Award）。 • 產品Dark Cube 榮獲日本(Good Design Award)設計獎。 • 產品Cannon 榮獲德國(Reddot Winner)設計獎。 • 產品Performance 1 榮獲德國iF設計獎（iF Design Award）。



公司簡介

公司政策承諾 (GRI 2-23、2-24)

安鈇克一直致力於提供最完善的產品，滿足客戶的需求。每一位顧客，都是我們的VIP。

我們有三點來自 V.I.P.的堅持：

安鈇克的產品，價值 (Value)永遠最高；

安鈇克的設計，創新 (Innovation)永遠領先；

安鈇克的工藝，完美 (Perfection)永遠堅持。

安鈇克科技始終秉持「誠信、專業、創新與服務」之經營理念，努力朝著「與客戶共同成長，與員工追求卓越，為股東創造價值」的三贏願景邁進，持續深化企業永續經營的同時，安鈇克科技也不忘所肩負的社會責任，期盼能創造經濟成長、環境保護及社會進步的永續價值。為實踐企業社會責任，並促進經濟、環境與社會之進步，以達永續發展之目標，本公司制定「永續發展實務守則」以資遵循。

於從事企業經營之同時，我們亦積極實踐企業社會責任，以符合國際趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。本公司對於企業社會責任之實踐，爰依落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露等原則為之。

除上列承諾外，安鈇克科技針對責任商業行為與人權政策承諾彙整如下表：

公司政策承諾 (GRI 2-23)	政策承諾核准的最高層級 (如：董事會)、公開發布	公司作為 (GRI 2-24)	目標
誠信經營 本公司承諾： 基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動 本公司於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為	經董事會核准後頒布實施 https://antec.com/invest-or-social2	- 於2012年經董事會核准通過後頒布「公司誠信經營守則」，稽核室定期稽核並回報至董事會。 - 與他人建立商業關係前，應先行評估商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾有不誠信行為之紀錄。 - 鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為。	- 推廣本公司之誠信經營承諾至供應商，要求100%供應商須簽署誠供應商行為準則。 - 違反誠信行為之事件0件。
人權政策 本公司承諾： - 支持聯合國《全球盟約》及國際人權 - 落實職場多元性，禁止差別待遇或任何形式之歧視 - 尊重員工結社自由權利 - 落實資訊及隱私保護	經董事長核准後頒布實施 https://antec.com/invest-or-manage5	- 安鈇克已於2024年經董事長核准後頒布「人權政策」。 - 於本公司「人權政策」中明訂，招募員工不得因性別、種族、階級、年齡、宗教、黨派…等有任何差別待遇。 - 建立「資訊安全政策與管理」，並成立專門小組維護安鈇克資訊安全。	- 推廣本公司之人權政策承諾至產業價值鏈，與商業夥伴溝通。 - 資訊安全事件0件。



關於本報告書

經營者的話

| 公司簡介 |

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

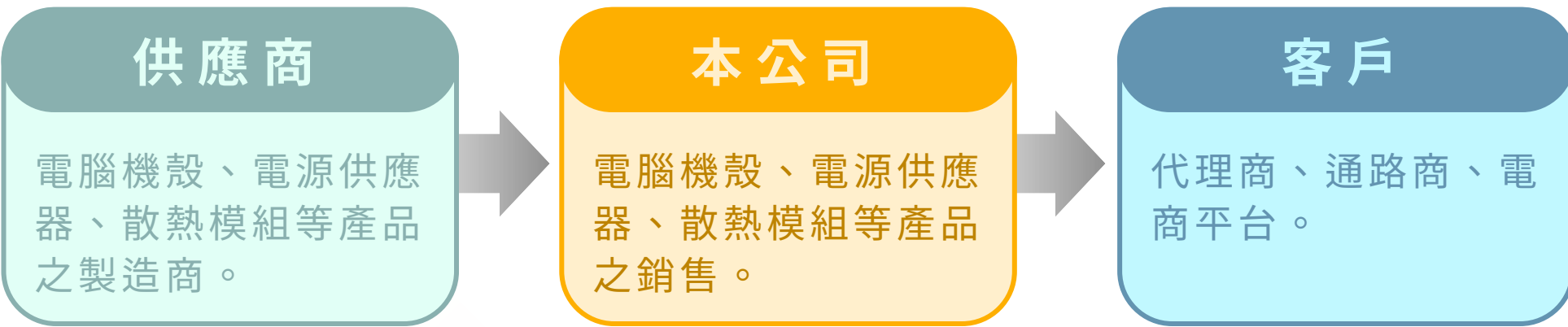
員工關懷及人權政策

附錄

公司簡介

營運概況與展望 (2-6)

本公司產業為電腦機殼、電源供應器、散熱模組等產品之銷售，主要應用範圍與高階DIY產品的運用與成長有密切關聯。產業上、中、下游相互間之關係如下圖所示：



與前一報導期間(2023年度)相比，本公司木之行業營運活動、產業價值鏈狀況及其他商業關係，並無顯著變化。

2024年度由於受到貿易保護主義上升、擾亂全球供應鏈，俄烏戰爭、以巴衝突等地緣政治衝突與動蕩繼續衝擊著地區穩定，多國債務水平過高增加財政風險……等，整體政經情勢面臨一系列風險挑戰，對於企業經營來說是極具挑戰的一年。不過，安鈇克沒有辜負廣大股東的信任和期待，秉持靈活彈性組織的核心精神，迅速調整前進步伐，安鈇克擁有多年深耕累積且根基穩固之客戶、廠商及全體同仁的齊心努力，在2024年第四季取得了階段性的任務，稅後損益「轉虧為盈」。

安鈇克近年持續強化旗下品牌，成功增加了客戶的拉貨力道，2024年第四季單季合併財務報表合併營業額為新台幣338,622 仟元，較2024年第三季增加10%，與2023年第四季相比大幅增加 32%，稅後淨利新台幣3,863 仟元，每股盈餘0.18 元。2024全年合併營業額為新台幣1,197,287 仟元，年增7%，展望2025年，全球貿易戰與AI 掀起的科技產業革命，整體外部環境恐怕仍舊充滿了不確定性，安鈇克品牌將努力維持穩健發展的策略，儘量規避潛在的外部風險，堅持持續投資品牌，大力開發新品，更好地挖掘和滿足用戶的潛在需求，讓近幾年所累積的品牌美譽可以進一步的發酵。經營團隊會繼續努力來回報股東的信任和支持，呈現更優秀的成績單。

★財務收支分析

單位：新台幣仟元

項 目	2024年度		2023年度	
營業收入淨額	1,197,287	100%	1,120,973	100%
營業毛利淨額	267,647	22%	325,696	29%
營業利益	(50,351)	(4%)	57,818	5%
稅前淨(損)利	(49,809)	(4%)	56,523	5%
稅後淨(損)利	(47,597)	(4%)	56,337	5%
歸屬於母公司之稅後淨(損)利	(47,597)	(4%)	56,334	5%

註：上表資料來源為各年度經會計師事務所查核簽證後之合併財務報告。

★獲利能力分析

項 目	2024年度	2023年度
資產報酬率(%)	(7.41)	10.18
股東權益報酬率(%)	(18.56)	16.85
營業利益佔實收資本比率(%)	(22.84)	26.23
稅前純益佔實收資本比率(%)	(22.60)	25.64
純益率(%)	(3.98)	5.03
每股盈餘(元)	(2.16)	1.88

註1：上表資料來源為各年度經會計師事務所查核簽證後之合併財務報告。

註2：資產報酬率＝〔稅後淨利＋利息費用×（1－稅率）〕／平均資產總額。

註3：股東權益報酬率＝稅後淨利／股東權益* 100%。

註4：營業利益佔實收資本比率＝營業利益／實收資本額* 100%。

註5：稅前純益佔實收資本比率＝稅前純益／實收資本額* 100%。

註6：純益率＝稅後淨利／銷貨淨額。

註7：每股盈餘＝（歸屬於母公司業主之損益－特別股股利）／加權平均已發行股數。

公司簡介

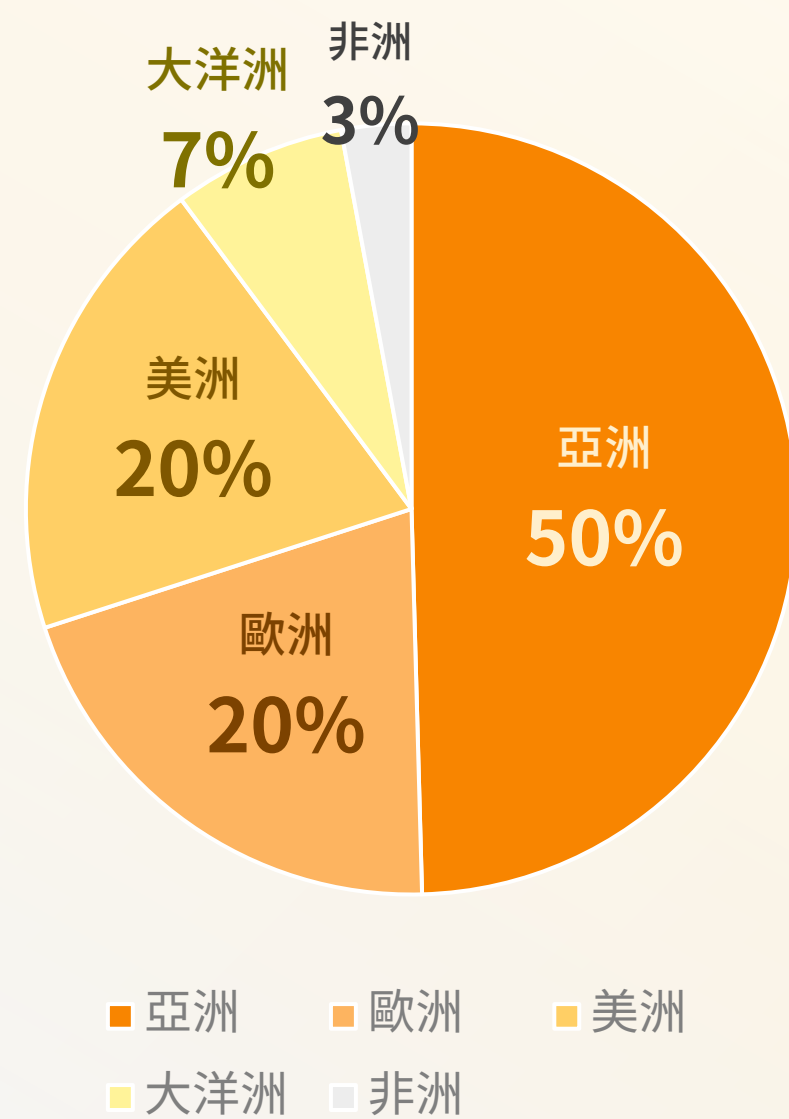
營運概況與展望 (2-6)

本公司未來也將持續強化內外部資源整合，以因應整體市場變化所帶來的衝擊，經營方針簡要說明如下：

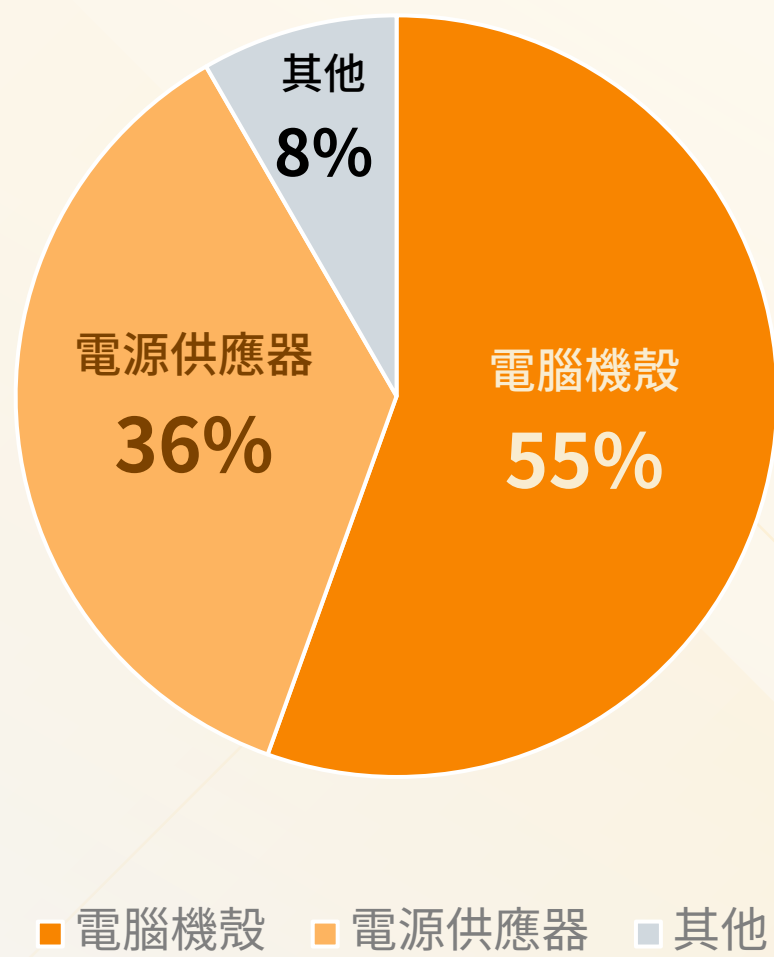
- 1、優化產品-持續進行產品線的優化，維持採購成本之競爭優勢。
- 2、精進服務-加強優質客戶服務,鞏固與客戶之合作關係。
- 3、活化存貨-整合全球存貨管理，掌握市場供需變化，降低營運風險。
- 4、提升品牌-加強網路行銷，提升消費者對本公司品牌忠實度。
- 5、積極節流-持續管理重要費用，降低營運成本。

2024年度安鈇克科技合併營業收入共新台幣1,197,287仟元，銷售客戶營運總部所在地分別位於全球各洲，並依地區別及產品別區分合併營業收入占比如下：

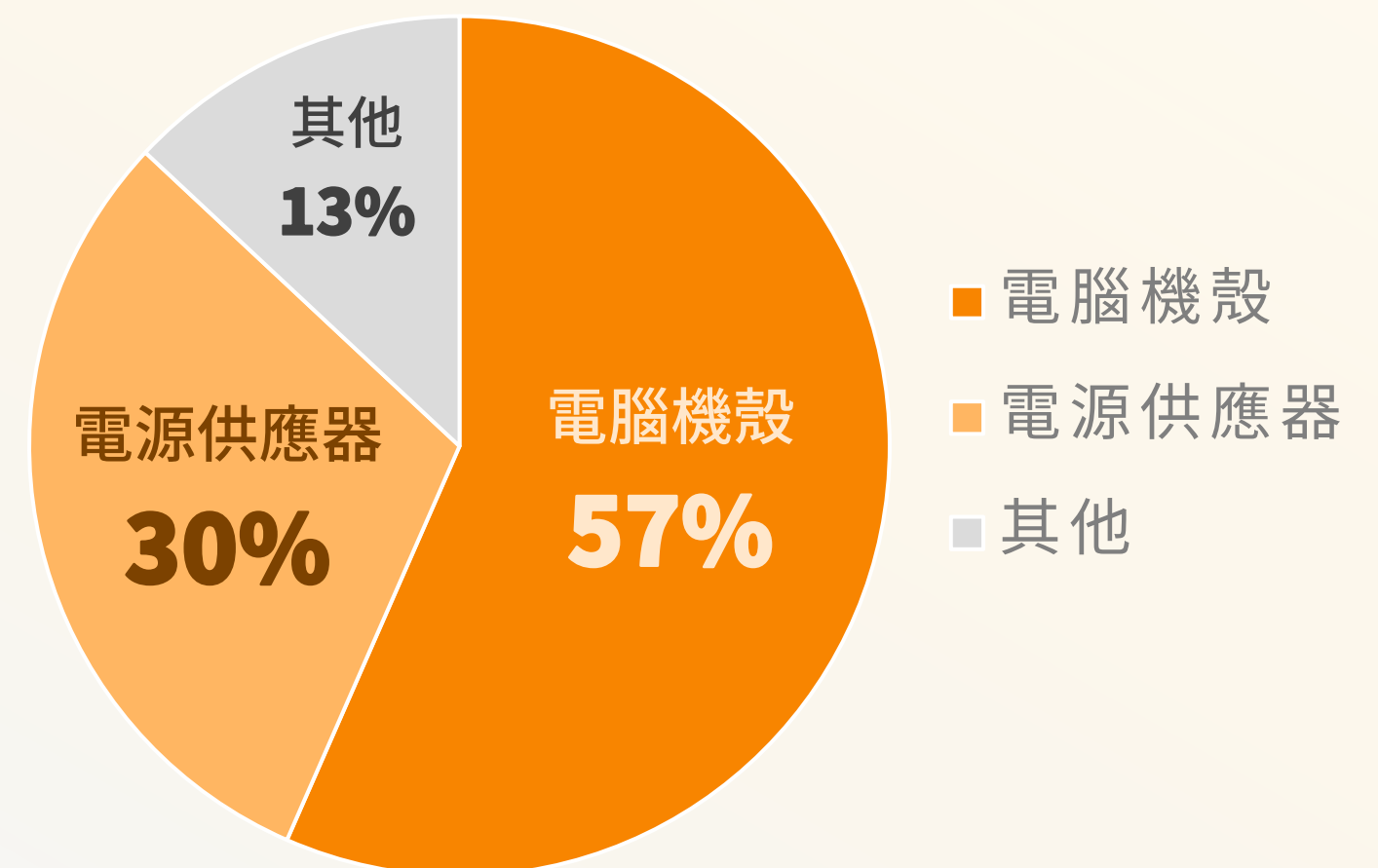
地區別-合併營業收入占比



產品別-合併營業收入占比



採購項目類別占比



另安鈇克母公司於2024年度合作供應商共計21家。主要採購類別：電腦機殼、電源供應器等，關鍵供應商之定義為最近二年度任一年度中曾佔進貨總額10%以上者，共計3家，主要供應商之合計採購金額佔所有供應商總採購金額比例約40%。2024年度總採購金額約為新台幣889,637仟元，而採購支出最高的項目是電腦機殼。



關於本報告書

經營者的話

| 公司簡介 |

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

利害關係人與重大主題

利害關係人鑑別與溝通

重大主題鑑別

利害關係人與重大主題

利害關係人鑑別與溝通(GRI 2-29)

本公司的營運活動和服務，與利害關係人相互影響，利害關係人對我們的關注面向與程度，亦會影響公司發展策略。

安鈇克科技深知與利害關係人之緊密連結，因此我們重視並逐步調整與利害關係人溝通管道，期能達成最有效的溝通。本公司依據 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）之五大原則：影響力、責任、依賴度、關注度和多元觀點，透過公司內部討論、檢視營運活動及參考同業之辨識結果，選擇對安鈇克重要之利害關係人，最後鑑別出五大類主要的利害關係人，分別為員工、客戶、供應商、股東／投資人與金融機構。

本公司針對不同利害關係人，依據其關注議題以及與其溝通之目的，設有不同的溝通方式，並每年定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事長。

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
員工	我們秉持以人爲本的理念，致力於提供具競爭力的薪酬和完善的福利，吸引優秀人才加入，並給予尊重與關懷，促使員工與公司共同成長茁壯。	- 公司治理 - 人力資本發展 - 人才吸引與留任 - 法規遵循 - 職業安全及健康 - 供應鏈管理	勞資會議	每季	2024年召開5次勞資會議 2024年內部公告25則 2024年員工意見箱反映0件 2024年召開4次福委會議 - 跨部門會議每月舉行1次
			內部公告	不定期	
			員工意見信箱	即時	
			福委會議	每季	
			跨部門會議	不定期	
客戶	我們致力於提供客戶優質、高品質的產品與服務並隨時傾聽客戶的反饋，期能使我們不斷成長，亦希望透過不斷創新，攜手共同提升企業競爭力。	- 產品盡職管理 - 資訊安全 - 客戶關係管理 - 職業安全及健康 - 人才吸引與留任	客戶滿意度調查	每年	- 每年進行1次客戶滿意度調查，2024年滿意度調查分數4.59分(滿分5分) - 透過Email、通訊軟體及電話即時與客戶溝通 2024年共進行業務拜訪69次。
			Email、通訊軟體、電話	每天、即時	
			參加客戶會議、活動	不定期	
			業務定期拜訪	每周、每月、每季	
供應商	供應商是本公司永續發展的重要後盾，透過與供應商溝通，除能降低經營風險，更能建立好的互信關係以緊密合作，朝永續經營目標前進。	- 營運之生態效益 - 產品設計與生命週期管理 - 員工多元性與包容性 - 供應鏈管理	供應商評鑑	每年	- 每年進行供應商評鑑，2024年100%供應商通過評鑑。 - 透過Email、通訊軟體及電話即時與供應商溝通
			供應商稽核	每年	
			Email、通訊軟體、電話	每天、即時	
股東/ 投資人	股東及投資人是公司重要的營運支柱，優異的經營績效顯示我們的價值，亦能幫助公司獲得穩定的資金來源。爲保障股東權益，我們提供透明的經營管理策略及財務資訊，期能增加股東的投資意願，並獲得他們的支持。	- 客戶關係管理 - 產品盡職管理 - 法規遵循 - 資訊安全 - 溫室氣體排放	股東大會	每年	- 召開股東常會1次。 - 依規定發布財務報告4次。 - 發佈股東會年報1次。 - 於公開資訊觀測站發布重大訊息19次。
			財務報告	每季	
			股東會年報	每年	
			於公開資訊觀測站發布重大訊息	不定期	
			發佈公司新聞	不定期	
			法人說明會	不定期	
金融機構	金融機構對於公司營運扮演重要的角色，幫助公司應對各種財務挑戰。通過與銀行的合作，公司可以獲得專業的財務建議和市場情勢，對於制定長期永續發展目標至關重要。	- 公司治理 - 創新管理 - 法規遵循 - 供應鏈管理 - 資訊安全	到公司拜訪	不定期	2024年金融機構拜訪本公司共5次 - 重要email往來共5則 - 依法規發布財務報告4次
			公文往來	即時	
			發布報告	即時	



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

| 利害關係人與重大主題 |

治理與營運績效

環境政策與產品管理

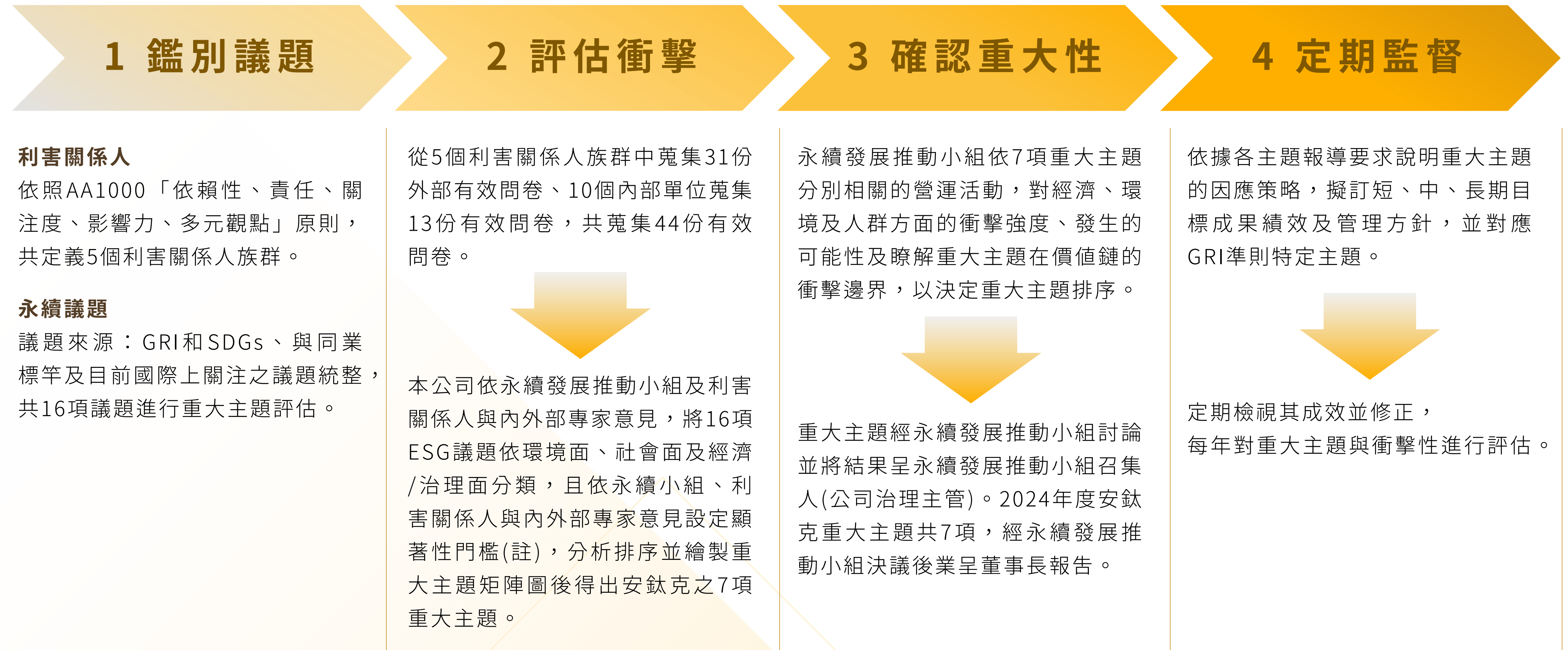
員工關懷及人權政策

附錄

重大主題鑑別

重大主題鑑別流程(GRI 2-14、3-1)

安鈇克透過問卷調查方式，由各個與利害關係人(包括員工、客戶、供應商、股東／投資人與金融機構)有往來之單位，發出問卷予對應之內、外部利害關係人以取得各項永續關注議題之衝擊評估。2024年內部問卷調查回收13份、外部利害關係人問卷調查回收31份，共回收44份有效問卷。本公司重大主題鑑別流程如下。



註：顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級75以上者。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

| 利害關係人與重大主題 |

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

重大主題鑑別

重大主題列表 (GRI 3-2)

排名	重大主題名稱
1	產品盡職管理
2	人才吸引與留任
3	客戶關係管理
4	公司治理
5	資訊系統普及性
6	法規遵循
7	供應鏈管理

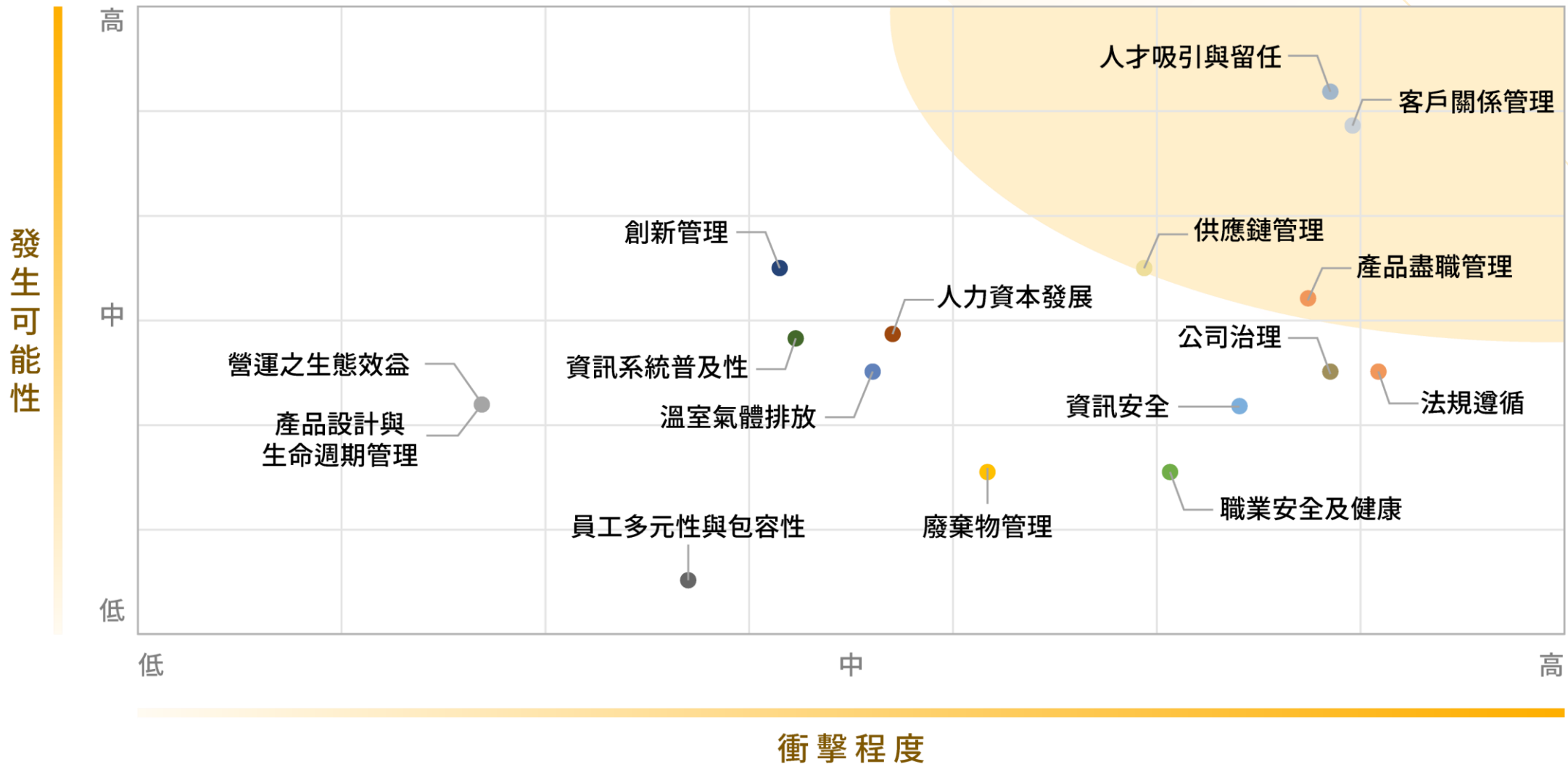
註：本年度為第一本報告書，故無重大主題變動情形。

本公司2024年度16項關注議題列示如下表：

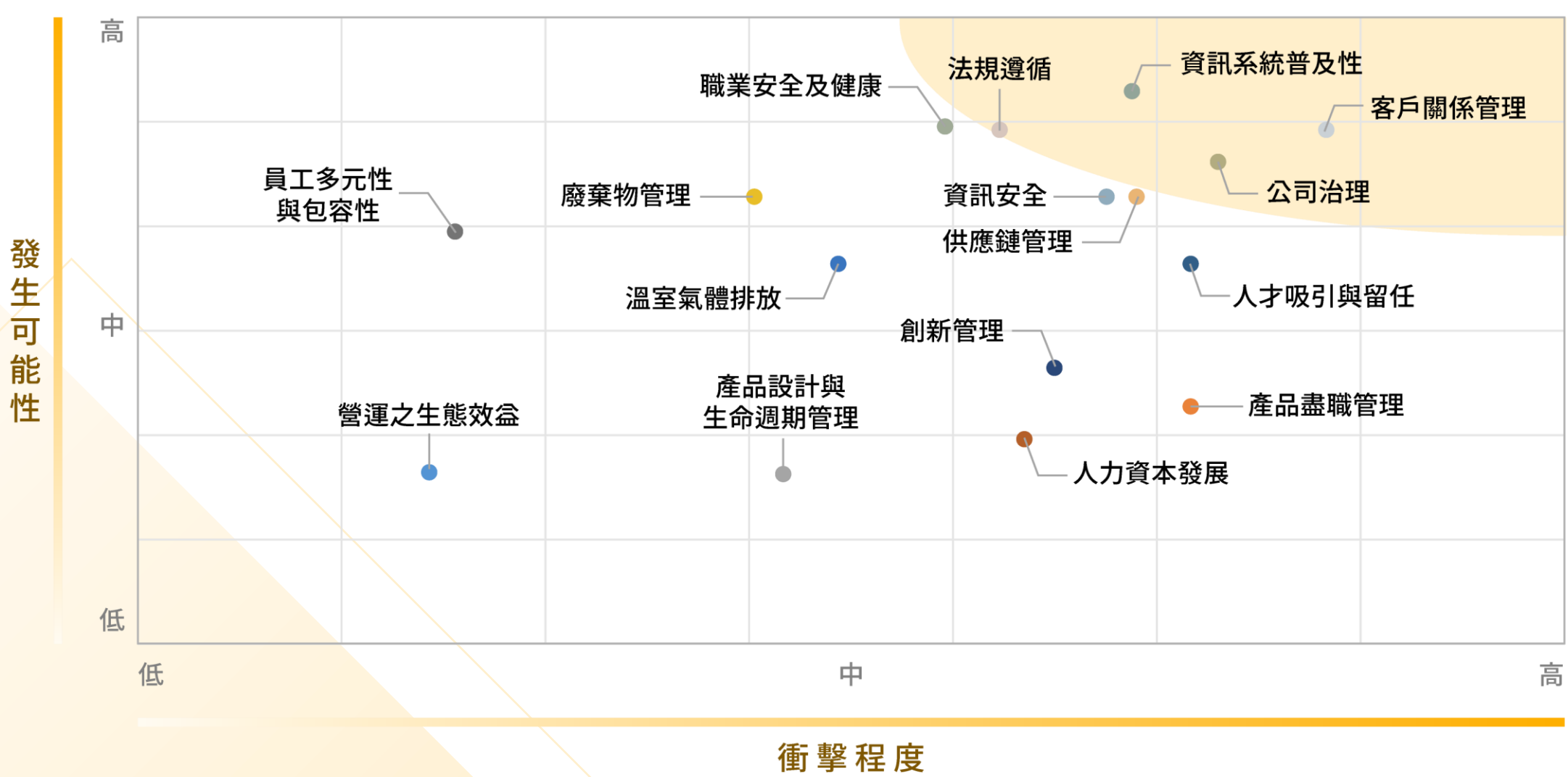
項次	議題名稱
1	營運之生態效益
2	產品盡職管理★
3	產品設計與生命週期管理
4	廢棄物管理
5	溫室氣體排放
6	職業安全及健康
7	人才吸引與留任★
8	員工多元性與包容性
9	公司治理★
10	創新管理
11	資訊系統普及性★
12	資訊安全
13	法規遵循★
14	客戶關係管理★
15	供應鏈管理★
16	員工多元性與包容性

註：標示★為本年度之重大主題。

負面衝擊



正面衝擊



重大主題鑑別

回應重大主題(GRI 3-3)

下表☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區社會						
產品盡職管理	客戶 股東 供應商	☆負、 ☆正	☆負、 ☆正	☆負、 ☆正	☆負、 ☆正	負面：未執行詳細的產品盡職調查，使公司未能識別產品在生產、使用和處置過程中可能對環境造成的影響，無法滿足消費者對綠色產品的需求，造成客戶流失。 正面：通過詳細的產品盡職調查，公司可以識別產品在生產、使用和處置過程中可能對環境造成的影響，並制定相應的策略，減少環境負擔，滿足消費者對綠色產品的需求。	安鈇克科技節能產品發展以開發環保、節能的環境友善產品為願景，致力提升電源供應器相關產品朝更符合未來趨勢節能、減排發展方向解決方案，為客戶帶來新的產品價值，實現安鈇克科技與客戶為永續發展盡一份心力共同目標。	1、建立持續的環境監測系統，定期檢查產品的環境影響，及時發現並解決潛在問題。 2、加強對供應商的環保要求，確保供應鏈的每個環節都符合環保標準，防止因供應商問題引發的環境事件。 3、根據負面事件的具體情況，採取有效的環境修復措施，如污染物清理、土壤修復和水質改善等，恢復受影響的環境。 4、定期審查和報告：建立定期審查機制，對產品的環保表現進行持續監測和評估，並定期向管理層報告結果。	1、本公司2024年召開12次產品審查會議	短期(3年內)： 制定並實施標準化的環保盡職調查流程，確保所有新產品在開發和引入市場前都經過環保審查。 中期(3-5年)： 擴展環保盡職調查至供應鏈確保供應商也遵循環保標準並推動供應鏈的綠色化。 長期(5年以上)： 推動公司產品在全球範圍內符合最高的環保標準，並積極參與國際環保倡議和合作	2-2 產品盡職管理



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

| 利害關係人與重大主題 |

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄



重大主題鑑別

回應重大主題(GRI 3-3)

下表☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區社會						
人才吸引與留任	員工 客戶 供應商	☆負、 ☆正	☆負、 ★正	☆負、 ☆正		負面： 公司未提供具備競爭力且豐富的福利制度，或未規劃多元化的發展管道，無法吸引優秀人才或提高人才留任度。 正面： 公司提供具備競爭力且豐富的福利制度，並規劃多元化的發展管道，以期吸引優秀人才及提高人才留任度。	1.人權政策： 落實保障人身自由及不得有歧視行為之規範，任用弱勢族群及殘障人士。 2.員工福利政策： 成立職工福利委員會，創造員工福利最大化。 3.勞資溝通政策： 為聆聽同仁的意見與聲音，本公司舉行勞資會議即時處理同仁反映的問題。 4.薪資政策： 提供具競爭力的薪酬、透明制度化的績效考核及升遷，吸引並留任志同道合且最優秀的人才。 5.法令遵循： 遵循各項勞動法規，包含就業服務法、勞動基準法、職業安全衛生法…等。 6.申訴機制： 建立內部申訴管道，由人事單位負責管理，並設有性別平等申訴處理委員會與調查小組	1.全數在職同仁經由年度目標管理，以及在每季或每年兼顧「結果」與「過程」的績效評核結果，作為職級晉升、薪資調整、獎金發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。 2.定期召開職工福利委員會，由員工充分反映其需求並提報與公司管理階層進行改善，共同維護、創造良好之工作環境。 3.定期召開勞資會議，建立有效的溝通機制，促進勞資和諧。 4.舉辦年終尾牙活動、每年員工休閒補助、舉辦聚餐、三節及生日禮金、婚喪喜慶、生育津貼等多項補助。 5.本公司所有員工均接受績效考核，除任職未滿3個月之同仁外，其餘員工均依規定辦理。	1.每年一次功能別部門報告：檢討各部門目標達成狀況，並協調各部門共同解決問題，公司適時提供資源，以掌握目標執行之狀況與成果。 2.為維持勞資雙方溝通順暢，2024年勞資會議舉辦共5次，勞方代表與資方代表各佔50%，依相關法規要求。 2.2024年公司聘用34名員工，其中3籍外籍員工(占員工總數8.8%) 3.同工同酬：基層員工起薪高於基本薪資40%，確保每個人都因其工作價值而獲得合理報酬，實現職場平等。 4.勞資雙方關係和諧，2024年公司無爭訟事件及勞資間關係尚須協調之情形。 5.2024年接受考核之男女性員工比例均為100%。 6. 2024年公司非擔任主管職務之全時員工薪資總額較2023年減少15.71%；薪資平均減少4.13%；薪資中位數增加3.74%。	提供健全的人事制度，健全多向的溝通管道，鼓勵員工參與，促進勞資和諧，並吸引更多的人才。	3-1-2人才招募與流動



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

| 利害關係人與重大主題 |

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

重大主題鑑別

回應重大主題(GRI 3-3)

下表☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區社會						
客戶關係管理	客戶 股東 供應商	☆負、 ☆正	☆負、 ★正	☆負、 ★正	☆負、 ☆正	負面：未制定良好的客戶關係管理政策，可能會無法滿足客戶的需求，造成銷售減少，亦無相關數據提供公司擬定決策，造成營運效率下滑。 正面：良好的客戶關係管理可以提升客戶滿意度、增加銷售機會、改善客戶服務、提供數據驅動的決策支持，並提高運營效率	我們公司承諾： 1.個性化服務：根據客戶的需求和偏好，提供量身定制的方案 2.快速回應：在最短時間內回應客戶的問題和需求並提供有效的解決方案。 3.持續改進：不斷優化服務和產品，根據客戶的反饋進行改進。 4.數據保護：嚴格保護客戶的個資和數據隱私。	1.建立透明的溝通渠道，及時回應顧客的健康和安全問題。提供清晰的產品使用說明和安全指南，並設立專門的顧客服務團隊解決顧客的疑慮。 2.在負面事件發生後，第一時間與客戶聯繫。詳細調查事件發生的原因，找出問題根源，為客戶提供具體的解決方案，並確保問題得到徹底解決。	1.2024年度客戶滿意度平均分數達4.59分(5分=滿分)。 2.2024年度公司客戶反映平均問題解決時間72小時以內。	短期(3年內)： 建立快速回應機制，確保客戶問題能夠在24小時內得到解決。 中期(3-5年)： 根據客戶反饋，持續改進服務流程和產品，提升客戶滿意度。透過數據分析，辨識客戶行為模式和市場趨勢，制定更有效的銷售策略。 長期(5年以上)： 通過持續的優質服務和個性化關懷，建立和維護與客戶的長期關係。不斷引入新的技術和方法，保持競爭優勢	1-5客戶關係管理



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

重大主題鑑別

回應重大主題(GRI 3-3)

下表☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區社會						
公司 治理	員工 金融機構		☆負、 ☆正		☆負、 ☆正	正面：公司落實良好的公司治理及誠信經營，可以吸引更多投資人，亦可以提升公司良好形象。 負面：若公司沒有落實企業誠信經營、規避道德風險，若不進行反貪腐管理或會產生相關貪腐事件，造成實質經濟損失及損害股東的合法權益及其他利害關係人之利益。	公司之經營理念為廉潔、透明以及負責，並以誠信為基礎制定經營政策，透過建立良好公司治理以及風險控管機制，創造企業永續發展之經營環境。	1.員工相關教育訓練與公告宣導。 2.設有諮詢、申訴及檢舉專線及信箱。 3.本公司對外捐贈或贊助均依相關法令及本公司內部規定辦理，以防範行賄收賄及非法政治獻金等情形發生。 4.本公司透過內稽內控制度管控公司治理相關弊端與風險。 5.董事會教育訓練。 6.於公司網站「公司治理專區」建有防範不誠信行評估(自評)均已完成，整為方案作業程序及行為指南。	1.2024年公司員工/供應商均無發生任何貪瀆、賄賂及勒索等行為。 2.2024年公司並無發生依法被處罰及違反內部控制制度規章之處罰、主要缺失及改善情形。 3.2024年度共召開 4次董事會。 4.2024年董事會成員教育訓練時數皆符合法規要求 5.2024年執行董事會績效評估、董事成員自我績效評估及功能性委員會績效評估(自評)均已完成，整理運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。	短期(3年內)： 強化內部控制、提升資訊透明度並加強董事培訓 中期(3-5年)： 優化董事會結構，確保董事會的多元性和專業性。建立全面的風險管理框架，識別和應對潛在風險。 長期(5年以上)： 將永續發展目標納入公司策略，確保公司在環境、社會和治理（ESG）方面的表現擴展國際市場，提升公司在全球範圍內的競爭力。	1-1 公司治理



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

| 利害關係人與重大主題 |

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

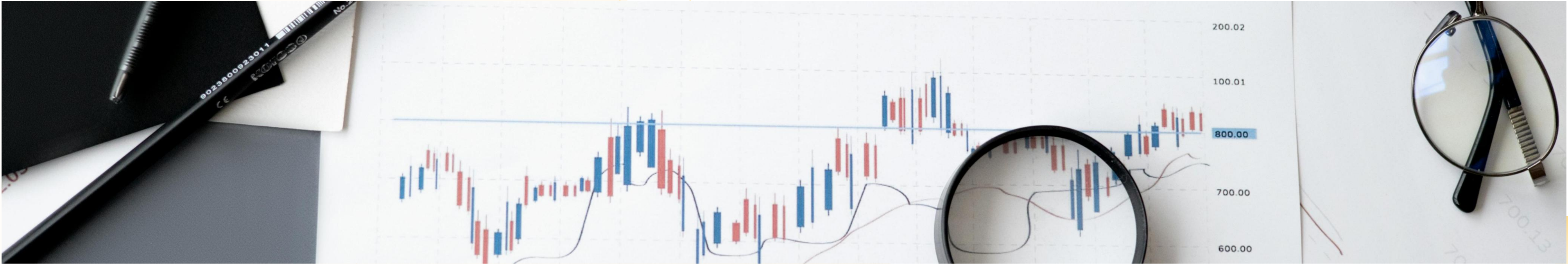
附錄

重大主題鑑別

回應重大主題(GRI 3-3)

下表☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區社會						
資訊系統普及性	員工 客戶 股東/投資人		☆負、★正	☆負、★正	☆負、☆正	負面： 若公司未建立完善的資訊系統，會降低公司的營運效率，並提升負面事件發生的可能性。 正面： 若公司建立完善的資訊系統，可以以資訊化設備提升營運效率。	1、電腦防護軟體定期校準和維護，並建立數據分析，及時發現並處理資安系統問題。 2、導入ERP系統，整合財務、物料和生產資源，並定期進行系統升級和維護。	1、系統安全性加強：實施嚴格的資訊安全措施，包括防火牆、加密技術和定期安全審計，防止數據洩露和網絡攻擊。 2、定期系統維護：建立定期維護計劃，確保所有資訊系統和設備的正常運行，及時修復漏洞和故障 3、緊急應變：一旦發生資訊系統故障或安全事件立即啓動應急預案，組織專業團隊進行現場處理，控制事態發展。	1、2024年度環境監測系統覆蓋率達100%。 2、2024年度ERP系統使用率達100%。	短期(3年內)： 1、環境監測系統部署：完成環境監測系統的安裝和初步運行。 2、員工受訓系統上線：建立並啓動在線培訓平台。 3、ERP系統升級，加入更多營運流程控制點。 中期(3-5年)： 環境數據分析、ERP系統全面應用 長期(5年以上)： 實現公司全面的數字化轉型，通過資訊系統的普及和應用，提升整體運營效率和競爭力，並推動創新和永續發展。	1-6 資訊系統普及性



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

重大主題鑑別

回應重大主題(GRI 3-3)

下表☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序 (GRI2-25)	2024年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區社會						
法規遵循	員工 股東/投資人 供應商 金融機構	☆負、 ☆正	☆負、 ★正		☆負、 ☆正	負面： 若未遵守當地法規公司將可能受到處罰，影響企業正常營運，並產生負面的企業形象。 正面： 公司遵守當地法規可以營造公司良好的形象並免於裁罰。	遵守政府法令規章，將不定期更新法規條例，並確實查詢公司是否符合法規標準。	1.辦理相關教育訓練課程及會議等宣導守法觀念。 2.爲了確保我們遵守相關法令規章，避免不必要的罰則，公司一向密切注意任何可能會對公司業務及財務有重大影響的國內外政策與法令動向，期能創造優質的產業經營環境。 3.遵守政府法令規章，如公司法，證券交易法及上市相關規章或其他商業行爲、環保及社會有關法令	1.公司2024年無違反產品與服務的健康和安全法規行銷傳播之事件以及反競爭行爲、反托拉斯和壟斷行爲的法律行動。 2.公司2024年無侵犯客戶隱私權及資料外洩的事件的情事。 3. 2024年無環保裁罰事件。	短期(3年內)： 持續關注法律風險並做相關合規宣導。 中期(3-5年)： 優化及健全公司管理辦法並制定制式合約範本。 長期(5年以上)： 使公司海內外據點符合當地法規及業界規劃。	<u>1-4 法規遵循</u>
供應鏈管理	員工 供應商 金融機構	★負、 ☆正	★負、 ☆正		☆正、 ☆負	負面： 公司未謹慎關注供應商之情況，或未選擇與公司永續、社會責任目標相符之供應商，將導致公司失去產品重要後盾而無法生產。 正面： 原物料供應商爲支持公司營運之主要後盾，故需隨時關注供應商之情況，並在永續經營理念下選擇與公司目標相符之供應商。	加強落實供應鏈永續發展確保供應商在提供產品與服務的過程中符合能源節約、環境保護、勞工安全及人權等社會責任標準，勇於承擔企業社會責任並持續改善與提升。	1.持續推動產品供應商簽署「供應商社會責任及行爲準則」。 2.依據「供應商考核表」進行產品供應商評鑑，每年針對交易超過3次以上者進行評鑑作業。	1. 2024年國內外供應商簽署「供應商社會責任及行爲準則」比例爲100 % 2. 2024年供應商評鑑家數共計 21家，評鑑結果均合格，合格比例100 %	全面要求與本公司合作之產品供應商須簽署《供應商社會責任及行爲準則》，並以此作爲供應商篩選條件之一	<u>1-7 供應鏈管理</u>



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

| 利害關係人與重大主題 |

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

1

治理與營運績效

1-1 公司治理

1-2 營運績效

1-3 氣候風險與機會

1-4 法規遵循

1-5 客戶關係管理

1-6 資訊系統普及性

1-7 供應鏈管理



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

| 治理與營運績效 |

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

1-1 公司治理

1-1-1 治理單位架構(GRI 2-9、2-11、2-12、2-13、405-1)

安鈇克科技股份有限公司之董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，審計委員會每季至少開會1次，薪資報酬委員會每年至少開會2次，並向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高決策組織。董事會不僅制定並定期檢視公司的宗旨、願景與策略，更將永續發展目標融入其中，董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，並於每年分析重大主題時納入利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告「利害關係人與重大主題」章節。

安鈇克董事會目前為第14屆，李益昌董事長兼任產品開發規劃之職務及李知達董事兼任總經理，為本公司經營團隊成員，考量二位董事於本公司產業深耕多年之豐富產業知識，及對於本公司之熟悉度，由其擔任產品開發規劃之職務及總經理職位，使安鈇克得到有力及一貫之領導，更有效地規劃與執行長遠業務策略。

為確保企業運作之獨立性，董事長之法人代表人須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。另本公司已安排2025年6月股東會增加一席獨立董事，董事會架構將變為3位執行董事及4位獨立董事。

安鈇克第14屆董事會共有7位成員，其中有4位執行董事及3位獨立董事，獨立董事占全體董事43%，董事任期皆為三年；而審計委員會及薪資報酬委員會各有三位成員，成員均為獨立董事。

職稱	姓名	性別	年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	達昌明珠投資有限公司 代表人:李益昌	男	61-70歲	國立交通大學管理科學系/統一企業電子(半導體)部門/美國矽谷電腦協會會長	安鈇克科技(股)公司 董事長/Antec Europe B.V. 董事長/Antec北京科貿(有)公司 董事長/Antec (Samoa) 董事長
董事	行達明珠投資有限公司 代表人:李知達	男	41-50歲	國立政治大學企業管理碩士/TIBCO Software 平面設計師/Club One平面設計師	安鈇克科技(股)公司 董事/HIRO VENTURES INVESTMENT MANAGEMENT COMPANY LLC. CEO
董事	張志良	男	61-70歲	日本早稻田大學商學部研究所/大和國泰證券 副董事長/鴻海精密投資管理處 副總經理/中華民國證券商業同業公會第一、三~五屆理事	安鈇克科技(股)公司 董事/大和國泰證券(股)公司 顧問/建榮工業材料(股)公司 獨立董事/富宇地產(股)公司 獨立董事/台日產業交流促進會 監事/遠見科技股份有限公司獨立董事
董事	吳廣義	男	61-70歲	國立交通大學電子工程學系/宏碁電腦美國公司總裁/旭陽創投公司 合夥人/華南金管理顧問(股)公司董事長/財團法人交大思源基金會 董事長	安鈇克科技(股)公司董事/旭樺管理顧問(股)公司董事長/台灣優燈(股)公司董事/宇瞻科技(股)公司 獨立董事/立達國際電子(股)公司獨立董事/宏齊科技(股)公司 獨立董事/庫得科技股份有限公司 董事長
獨立董事	林榮春	男	61-70歲	國立政治大學企業管理學系博士/實踐大學管理學院副院長/實踐大學企業管理學系主任兼所長/實踐大學創新與創業管理研究所所長/億光電子工業(股)公司監察人	安鈇克科技(股)公司獨立董事/勤美股份有限公司 獨立董事/億光電子工業(股)公司獨立董事
獨立董事	王主科	男	61-70歲	國立台灣大學臨床醫學研究所博士/國立台灣大學EMBA會研所畢/國立台灣大學醫學院附設醫院小兒科主治醫師/國立台灣大學醫學院小兒科教授/國立台灣大學醫學院副院長	安鈇克科技(股)公司獨立董事/基亞生物科技股份有限公司獨立董事/國立台灣大學醫學院附設醫院小兒心臟科主治醫師
獨立董事	何宏哲	男	51-60歲	國立交通大學光電工程研究所碩士/瑞宣科技股份有限公司董事長兼總經理	安鈇克科技(股)公司 獨立董事/瑞宣科技股份有限公司 董事長/勤天科技股份有限公司 董事/紳雅股份有限公司董事長

1-1 公司治理

1-1-1 治理單位架構(GRI 2-9、2-11、2-12、2-13、405-1)

報導期間安鈇克治理單位人數、性別及年齡分佈詳如下表：

	類別	組別	人數	%
治理單位	性別	男	7	100%
		女	0	0%
	年齡	<30	0	0%
		30-50	1	14%
		>50	6	86%
	總人數		7	100%

註1：以2024/12/31董事會成員人數為基準。

註2：<30不含30歲；30-50含30歲含50歲、>50不含50歲。

本公司於2025年2月成立永續發展委員會，由董事會指派1席董事、1席獨立董事及總經理擔任委員。永續發展委員會轄下設有「永續發展推動小組」，負責環境永續、公司治理、與社會參與相關永續發展之政策推動，每年至少召開1次會議，審查永續發展管理方針與具體推動計劃成效，並依照公司政策及管理作為每年回報成果至永續發展委員會，再由永續發展委員會報告至董事會。

1-1-2 治理單位運作情形(GRI 2-10、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20)

本公司董事會成員之提名與遴選系遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，評估各候選人之學經歷資格，並遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」所訂之多元化方針，以確保董事成員之專業及產業經驗之多元性及獨立性。公司董事會多元化之目標設定為成員中產業、財務、會計、經營管理及國際市場觀等各領域至少能有一位董事具備該專業或經驗，安鈇克亦規劃於2026年增加1席女性董事席次，以落實多元化目標。此外於選任董事時，應考量本公司的業務特性，評估候選人是否具備因應本公司衝擊之相關能力。

為確保治理單位的獨立性，本公司2024年董事間，董事長及李知達董事(總經理)為一親等關係，故將於2025年6月增設1席獨立董事，董事會架構將變為3席執行董事及4席獨立董事，使董事會在監督公司守法、財務透明、即時揭露重要訊息時，及對公司財務業務能做出客觀獨立之判斷。

本公司「董事會議事規則」中訂有董事利益迴避制度，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司2024年度股東會年報「董事會運作情形」。

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，本公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事，並針對任何關鍵重大事件隨時溝通，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息，2024年度本公司經提報董事會並發布於公開資訊觀測站之關鍵重大事件共15件，性質為財務報告、經理人異動、員工認股權及盈餘分配案等。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

1-1 公司治理

1-1-2 治理單位運作情形(GRI 2-10、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20)

為增進董事之專業知識及技能，安鈇克每年度依據公司發展策略與董事之學經歷背景，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含進修日期、參與董事、主辦單位、課程名稱及時數）詳如下表：

董 事 進 修					
職 稱	姓 名	進 修 日 期	主 辦 單 位	課 程 名 稱	進 修 時 數
董事長	達昌明珠投資有限公司代表人:李益昌	2024/08/01	社團法人中華公司治理協會	東南亞常見投資架構之稅務問題解析	3.0
董事	行達明珠投資有限公司代表人:李知達	2024/08/01	社團法人中華公司治理協會	東南亞常見投資架構之稅務問題解析	3.0
董事	吳廣義	2024/08/01	社團法人中華公司治理協會	東南亞常見投資架構之稅務問題解析	3.0
		2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	董事會如何監督ESG風險，打造企業永續競爭力	3.0
		2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	董事會應考量之ESG相關法律議題	3.0
董事	張志良	2024/04/19	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3.0
		2024/07/09	財團法人證券櫃買中心	AI策略與治理	3.0
		2024/08/01	社團法人中華公司治理協會	東南亞常見投資架構之稅務問題解析	3.0
獨立董事	王主科	2024/04/19	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3.0
		2024/08/01	社團法人中華公司治理協會	東南亞常見投資架構之稅務問題解析	3.0
獨立董事	林榮春	2024/04/10	社團法人台灣董事學會	掌舵企業智慧之航公司治理引領前行	3.0
		2024/04/19	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3.0
		2024/07/03	臺灣證券交易所	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3.0
		2024/08/01	社團法人中華公司治理協會	東南亞常見投資架構之稅務問題解析	3.0
		2024/09/24	社團法人中華公司治理協會	數位經濟時代，企業如何創新突破獲利能力	3.0
		2024/09/27	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3.0
		2024/10/07	社團法人中華民國工商協進會	2024年台新淨零高峰論壇	3.0
		2024/11/21	社團法人中華公司治理協會	當前全球經濟與金融情勢	3.0
		2024/11/13	社團法人中華公司治理協會	上市櫃公司永續發展解析與溫室氣體碳管理實務	3.0
獨立董事	何宏哲	2024/04/19	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3.0
		2024/08/01	社團法人中華公司治理協會	東南亞常見投資架構之稅務問題解析	3.0



關於本報告書
經營者的話
公司簡介
利害關係人與重大主題
治理與營運績效
環境政策與產品管理
員工關懷及人權政策
附錄

1-1 公司治理

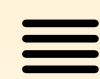
1-1-2 治理單位運作情形(GRI 2-10、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20)

本公司每年內部進行一次董事會績效評估，主要為非財務指標。董事成員評量指標包含六大面向，六大面向包括「公司目標與任務之掌握」、「董事職責認知」、「對公司營運之參與程度」、「內部關係經營與溝通」、「董事之專業及持續進修」及「內部控制」，共計 23項指標，惟目前尚未將永續相關指標納入評估，2024年度董事成員績效評估各面向平均分數介於4.66~4.90之間(總分5分)，顯示董事對於董事會運作之效率及效果，均有正面評價。本公司未委託外部獨立機構針對整體董事會執行績效評估。近年來，根據評估結果，為加強董事會職能之目標，本公司亦推動各項措施，包括「積極建立與利害關係者之溝通」、「持續提昇資訊透明度」、「加強專業知識」。

本公司董事酬金係依據公司章程第19條及第24條規定，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬，其報酬授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，依同業通常水準支給議定。年度如有獲利，應提撥不高於百分之五為董事酬勞。另依據薪資報酬委員會組織章程之規定，參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。

本公司高階管理階層之薪酬包括依據公司職等職稱核薪標準表計算之員工酬勞、依據「董事及經理人薪資酬勞辦法」及獎金發放標準之績效獎金與年終獎金及其他特殊經營績效產生之酬金。

本公司「薪資報酬委員會」依章程辦理，職位薪酬於每年薪酬委員會定期檢討其合理性及市場競爭力，及每年定期檢討董事及經理人酬勞管理辦法，以作為發放標準。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

| 治理與營運績效 |

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

1-1 公司治理

1-1-3 誠信經營(GRI 2-26、205-1、205-3、GRI 206-1)

反貪腐

安鈇克科技股份有限公司為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，本公司依據「公司誠信經營守則」相關規定，已設立內外部人員對於不合法(包括貪汙)與不道德行為的檢舉暨申訴信箱，檢舉資訊我們將予以保密，及依法採取適當之保護措施保護檢舉人的個人資料及隱私。

1. 檢舉人所提供之個人資料，包含姓名、電話、電子郵件地址，公司於調查期間，得為調查舉報事項與聯繫用途而處理利用。
2. 檢舉人不得明知不實而故意捏造事實，倘舉報事後被證明是出於惡意或有故意捏造虛偽陳述之情事，須自負相關法律責任。
3. 為能盡早調查與解決問題，請檢舉人務必提供可能的相關具體資訊與文件，若相關資訊與文件不齊備時，本公司將無法進行調查。

2024年執行情形：

(1) 宣導：

1. 對現任董事、經理人提供「防範內線交易宣導會」、「內部人股權轉讓常見違規態樣」之資訊。
2. 每次審計委員會及董事會開會通知中，提醒審計委員/董事遵循證券交易法第157條之1規定，及注意利益迴避、資料保密。
3. 對內部人(含董事、經理人及受僱人)進行誠信經營宣導，內容涵蓋公司制度規章宣導及員工廉潔承諾宣導、公司治理、防止內線交易作業宣導等，共對81人次，合計40.5小時進行宣導。

(2) 檢查：為健全反貪腐之管理，亦針對內部控制制度，由各部門自行評估及檢查，並由稽核覆核，檢查結果未發現重大異常。

(3) 申訴管道：檢舉暨申訴信箱(inform@antec.com)並未收到任何檢舉案件。

企業若以貪腐和不道德的手段營運，將使商譽及利害相關人蒙受損失。2024年，已進行貪腐相關風險評估的營運據點3個(即為本公司重要營運據點)，占比100%，未鑑別出具有重大貪腐風險的營運據點，亦未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

| 治理與營運績效 |

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

1-1 公司治理

1-1-3 誠信經營(GRI 2-26、205-1、205-3、GRI 206-1)

為降低企業貪腐風險，本公司誠信經營與反貪腐政策及2024年執行成果如下：

行 為 準 則	經 董 事 會 通 過 《 誠 信 經 營 守 則 》 與 《 內 部 人 及 員 工 道 德 行 為 準 則 》
制 度	1. 於《董事會議事規則辦法》訂有利益迴避規定，若有關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈，應提報至董事會 2. 《檢舉內、外部人員非法與不道德行為處理程序》 3. 董事及經理人薪資酬勞辦法 4. 內部控制制度與作業辦法（含管理政策、授權制度及職能分工） 5. 與政府往來需啓用風險評估機制 6. 於採購合約中明訂「防賄條款」
涵 蓋 範 圍	本公司反貪腐政策涵蓋所有貪腐行為，包括：貪污、洗錢、賄賂、回扣、佣金、疏通費、非法政治獻金、不當慈善捐贈、不合理禮物、不正當利益、不公平交易等可能以不法手段侵害企業資產或股東權益之行為
稽 核 制 度	1. 誠信經營與反貪腐列為內部稽核制度之必要稽核項目 2. 供應商及承攬商（含代理商與貿易商）若有違反誠信經營情事之可能性，將主動調查，屬實者移除名冊
教 育 訓 練 與 宣 導 措 施	每年至少一次對董事會成員及全體正式員工實施「反貪腐教育訓練」，宣導本公司反貪腐政策之涵蓋範圍與可能對企業及個人之影響 供應商及承攬商（含代理商與貿易商）納入本公司交易名冊前及與本公司交易前，均須接受反貪腐宣導或教育訓練
2024年 執行方案	1. 修訂《誠信經營守則》，修訂重點如下： · 要求董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，並於僱用條件要求受僱人遵守 · 誠信經營政策、聲明、承諾及執行文件化並妥善保存 · 誠信經營專責單位之資源與人員，並定期（至少一年一次）向董事會報告 · 訂定《誠信經營作業程序及行為指南》，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項 2. 對供應商須簽署「供應商行為準則及社會責任承諾書」，宣示反貪腐、反賄賂之承諾與作為，在公司網站於利害關係人溝通專區設有申訴管道。
2024年 成果	1. 本公司未發生任何貪腐事件 2. 向董事會呈報誠信經營制度之執行情形。 3. 員工100%完成「員工廉潔承諾宣導」。 4. 新進人員100%簽署聲明書，承諾遵守公司《誠信經營守則》 5. 本公司制定《供應商行為準則及社會責任承諾書》向供應商及承攬商進行反貪腐相關宣導，完成簽署之供應商總家數佔比為100%。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

| 治理與營運績效 |

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

1-1 公司治理

1-1-3 誠信經營(GRI 2-26、205-1、205-3、GRI 206-1)

反 競 爭

公司須遵守相關地區競爭法的規範並受到主管機關之監理，該等競爭法主管機關對公司發動之執法程序若其結果對公司不利，可能會損害公司之業務或影響公司之營運策略，從而對公司營運成果或展望造成負面影響，並使公司面臨潛在高度法律責任。

安鈇克提倡公平交易的精神，鼓勵所有員工進行舉報，並針對業務、採購、法務、合約人員進行員工宣導，2024年宣導總參與人次已達28人，在組織內積極落實公平交易及相關法規規範，近年皆未發生反競爭行為的相關案件。

依內部人及員工道德行為準則規定，若發現有違反、疑似違反或可能違反本政策或相關法令者，將舉報內容以人、事、時、地、物方式，清楚描述發現之行為，如有相關實證亦可一併提出作為佐證，於安鈇克舉報網站（網址：<https://antec.com>）或寄送電子郵件（inform@antec.com）為舉報，以利權責單位後續調查與處理。本公司之供應商或經銷商若觸犯或疑似觸犯反托拉斯相關法令時，本公司將協助相關調查。如發現員工違反本政策或相關法令者，將全面性徹查該員工作往來紀錄，停止該員與工作上的接觸，若涉及刑事犯罪，將不枉不縱，依法處理。本公司2024年未有反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規之相關訴訟。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

| 治理與營運績效 |

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

1-2 營運績效(GRI 201-1)

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項 目	2022年度	2023年度	2024年度
產生之直接經濟價值(A)註1	1,207,588	1,119,678	1,197,829
分配之直接經濟價值(B)	1,061,053	1,014,357	1,078,472
營運成本	943,149	795,277	929,640
員工薪資與福利	84,164	101,320	92,896
支付出資人款項(註2、註4)	32,942	117,161	53,656
支付政府款項(註3)	798	599	2,280
社區投資	0	0	0
留存之經濟價值(A-B)	146,535	105,321	119,357

註1：包含各年度合併之營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及投資收益。
註2：包含各年度發放之現金股利、利息費用及減資退還股款。
註3：包含各年度之營業稅、營所稅、地價稅、房屋稅、燃料稅、牌照稅、印花稅及證券交易稅等。
註4：最近3年度股利配發情形詳股東會議事錄。



1-3 氣候風險與機會

安鈇克之董事會為公司氣候風險管理之最高指導單位，並指派永續發展委員會負責氣候相關風險，在遵循法令，監督氣候相關風險下並評估對財務業務的影響及風險管理，完成指標與目標設定等工作。若潛在氣候風險評估為重大，得視情況委任專家提出意見，據以提升決策品質。

本公司於2025年2月成立永續發展委員會，由董事會指派1席董事、1席獨立董事及總經理擔任委員。永續發展委員會轄下設有「永續發展推動小組」，負責統籌、彙整公司與環境面向相關之永續資訊、績效，並依照公司政策及管理作為每年回報成果至永續發展委員會，再由永續發展委員會報告至董事會。

因應氣候相關風險機會辨識議題崛起，及國內外對於公司氣候因應措施之關注程度漸長，本公司於2024年起，將每年定期實施氣候相關風險機會辨識、研議氣候變遷與環境相關策略與目標，並規劃執行相關方案措施。

1-3 氣候風險與機會

2024年度，安鈇克依照國內外趨勢羅列氣候議題之風險與機會因子清單，並透過永續發展推動小組討論後，選出對公司短、中、長期具重大財務影響之特定氣候議題，討論結果須經小組內部成員表決通過，再將選擇結果呈永續發展召集人核決。經評估，辨識出3項轉型風險「強化排放量報導義務」、「現有產品和服務的要求及監管」及「利害關係人的關注與負面回饋日益增加」，對本公司之營運有潛在風險，分別說明如下：

風險類別	風險構面	風險內容	影響時程	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	政策和法規	強化排放量報導義務	短期	政府機關對溫室氣體排放量之報導要求日益嚴格，若未謹遵法規要求，將使本公司面臨罰鍰等法務成本提高之風險。	導入溫室氣體盤查方法，每年定期執行盤查，並委請第三方機構進行查證。	定期執行盤查將需額外花費人力成本，委請第三方機構查證亦須支付費用，將使營運成本增加。	本公司已於2024年依照GHG Protocol盤查方法完成溫室氣體盤查，並取得範疇一、二之會計師確信意見。
轉型風險	政策和法規	現有產品和服務的要求及監管	中期	因應氣候變遷，市場及法規對於現有產品與服務之要求提高將使安鈇克需進行更多品質檢測或檢核機制以滿足此些要求導致營運成本增加。	時刻注意產品與服務法規更新動向，並加強本公司之檢核機制，以及要求供應商落實品質管理作業。	將使本公司營運成本增加，另須監督供應商品質管理狀況，亦將使公司需額外付出成本。	2024年安鈇克已執行供應商品質管理稽核，確認本公司主要供應商皆符合ISO9001品質管理系統。
轉型風險	名譽	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	長期	永續意識崛起，利害關係人對於公司永續作為關注增加，若公司未即時回應其期望，將獲得負面回饋，並可能使公司名譽下降、喪失業務機會。	建立與利害關係人溝通之有效機制，並及時給予回饋。	須由各跨部門單位協作以即時接收並回應利害關係人需求，使營運成本增加。	2024年安鈇克已完成利害關係人鑑別，並盤點現行與利害關係人溝通機制，未來亦將於官網設置利害關係人專區，以更加即時地收取其意見並予以回覆。

短期為3年(含)以內；中期為3年至6年；長期為6年以上。



關於本報告書
經營者的話
公司簡介
利害關係人與重大主題
 治理與營運績效
環境政策與產品管理
員工關懷及人權政策
附錄

1-3 氣候風險與機會

另評估氣候機會對於安鈇克之影響，永續發展推動小組討論得出「開發新產品和服務的研發與創新」、「業務活動多元化」及「進入新市場」，對本公司之營運有潛在機會，分別說明如下：

機會類別	機會內容	影響時程	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	中期	為因應客戶對於環境永續策略之轉變，本公司可能面臨須開發新產品和服務之要求，將使公司研發成本上升。	每年定期透過客戶滿意度調查及不定期業務拜訪，了解客戶需求，即時調整本公司之產品和服務研發策略。	開發新產品和服務將使本公司研發成本增加，惟長期將為公司提高客戶滿意度與留任度，提升收入。	2024年度客戶滿意度平均分數達4.59分(滿分5分)，未有對安鈇克產品服務表達強烈不滿之情況。
產品和服務	業務活動多元化	中期	除既有業務以外，因氣候變遷帶來之全球供應鏈及市場變化，未來本公司可能需經營多元化業務，擴及更多電腦相關產業之營運活動，將使公司之營運成本增加。	每年透過永續發展委員會定期會議評估拓展新業務之必要性與可行性。	業務活動多元化將使公司需負擔額外嘗試之營運成本，惟可增加公司因氣候變遷導致既有業務受衝擊時之承受韌性。	2024年度安鈇克已成立永續發展委員會，透過推動小組討論評估業務狀況，往後年度亦將定期評估業務活動多元化之必要性與可行性。
市場	進入新市場	長期	透過新產品與服務之研發，本公司可能獲得進入新市場之機會，使營業收入提升。	除既有營運項目及電腦相關產業活動以外，本公司亦定期評估商討投入其他產業營運活動之機會。	進入新市場將使公司支付試錯成本，惟若成功進入新市場，將為公司帶來新的業務機會與營收成長動能。	2024年度安鈇克已成立永續發展委員會，透過推動小組討論評估其他產業狀況，往後年度亦將定期評估進入新市場之可行性。

短期為3年(含)以內；中期為3年至6年；長期為6年以上。



- 關於本報告書
- 經營者的話
- 公司簡介
- 利害關係人與重大主題

| 治理與營運績效 |

- 環境政策與產品管理
- 員工關懷及人權政策
- 附錄



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

| 治理與營運績效 |

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

1-3 氣候風險與機會

於2026年起，氣候變遷因應策略與風險管理預計將由【永續發展推動小組】成員主責擬定與追蹤，並定期與小組成員討論且須向永續發展委員會呈報執行情形，每年年末時將於董事會報告執行成果，確認氣候相關風險與機會目標達成情形，及討論是否調整因應策略，以落實氣候變遷之治理與管理。

另，除了將氣候相關風險機會評估納入風險管理中，本公司亦規劃將透過董事會每年召開一次的會議，討論經營策略議題與重大事件(如：公司治理、氣候環境、人權社會、風險機會等議題)。

2027年起，本公司於擬定永續發展規劃與預算編制時，永續發展委員會亦將呈報氣候變遷因應策略之執行成果，以利董事會於審查議案時得以考量氣候相關議題可能對公司營運與財務造成之衝擊。

為鑑別氣候風險與機會對安鈇克營運、財務策略之影響，本公司透過永續發展委員會整合對公司有關氣候風險的資訊，並依照永續發展推動小組，分進行相關風險鑑別與評估，如：公司治理組之財會處負責每年審核並更新氣候相關的財務衝擊評估，公司整體性之氣候相關風險與機會鑑別，則由永續發展推動小組負責統籌各單位評估並彙整。

本公司為有效落實風險管理、降低各類風險對營運造成之影響，預計於2027年起建構階層式之風險管理流程；風險議題包括公司治理、營運績效、社會責任、資訊安全、產品品質、氣候變遷、環境保護…等面向。

除既有之風險鑑別與評估流程以外，本公司預計依不同管理層級與風險議題之影響性，完善公司整體風險管理流程如下：

1. 風險鑑別及評估：各職能單位負責相關風險鑑別與評估，並建立內部控制與作業程序，公司整體性之氣候相關風險與機會鑑別，則由永續發展委員會負責統籌各單位評估並彙整。
2. 風險管理與實行：依據各風險議題管理流程所辨識出之風險與機會等級和優先順序，制定相對應的管理計畫，相應權責單位須執行並追蹤該管理計畫，確保計畫得以確實執行
3. 管理之監督及追蹤：依各職能單位所劃分出之風險議題與管理程度，定期向相關單位主管與組織進行風險管控報告，並於[每年底]由永續發展委員會彙整年度風險管理報告向董事會呈報，以落實風險管理制度之監督。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

| 治理與營運績效 |

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

1-4 法規遵循(GRI 2-27)

本公司2024年度未有任何違反商業及稅務相關法令、水汙染防治法、空氣汙染防制法、廢棄物防清理法、勞動法及職業安全生法令之重大違規事件；非重大違規事件共計 1 件罰鍰新台幣1萬元，該事件為2024年度發生之違法行為，無因先前報導期間內發生之違反法規行為支付罰款。

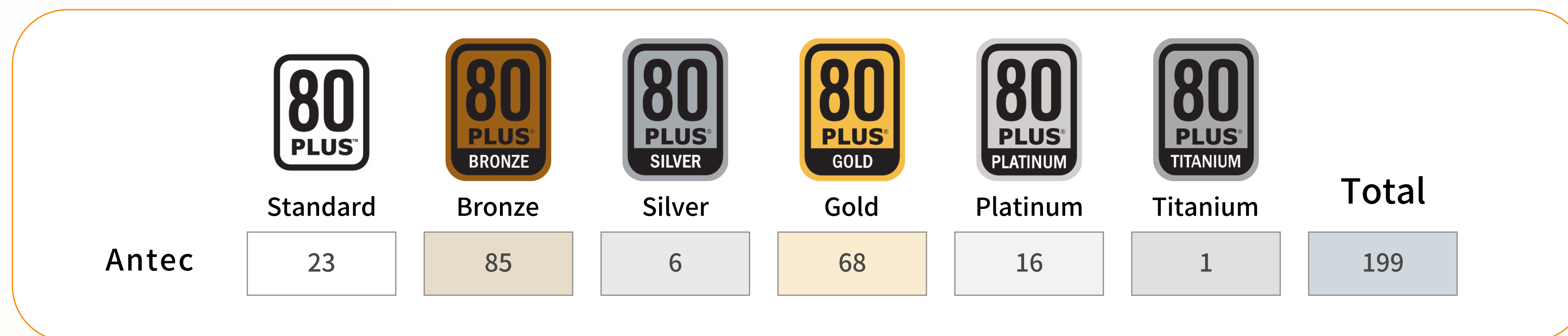
註：本公司重大違規係指案件裁罰金額達新台幣30萬元以上或對公司聲譽造成重大傷害之案件。

本公司在誠信經營政策明確規範公司董事及經理人之行為應符合道德標準，禁止一切不誠信之行為，包含透過商業關係而獲取之一切不當利益，同時鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為。

1-5 客戶關係管理

策略目標

建立快速回應機制，確保客戶問題能夠在72小時內得到解決。根據客戶反饋，持續改進服務流程和產品，提升客戶滿意度。透過數據分析，辨識客戶行為模式和市場趨勢，制定更有效的銷售策略。通過持續的優質服務和個性化關懷，建立和維護與客戶的長期關係。不斷引入新的技術和方法，保持競爭優勢。安鈇克科技與客戶共同攜手發展綠色節能產品，累積共取得高效率認證鈇金/白金/金牌…等認證199項節能產品，並持續開發電源供應器等節能產品，以協助客戶提升產品競爭力為永續發展盡一份心力。



資料來源：<https://www.clearesult.com/80plus/>

1-5 客戶關係管理

與客戶承諾

專屬客製化服務

根據客戶產品的需求和偏好，提供量身定制的销售方案。

客戶反饋快速回應

在最短時間內回應客戶的問題和需求，並提供有效的解決方案。
建立透明的溝通渠道，及時回應顧客的健康和安全問題。
提供清晰的產品使用說明和安全指南，並設立專門的顧客服務團隊，解決顧客的疑慮。

客戶數據保護政策

保護客戶的個資和數據隱私，簽訂保密條款。



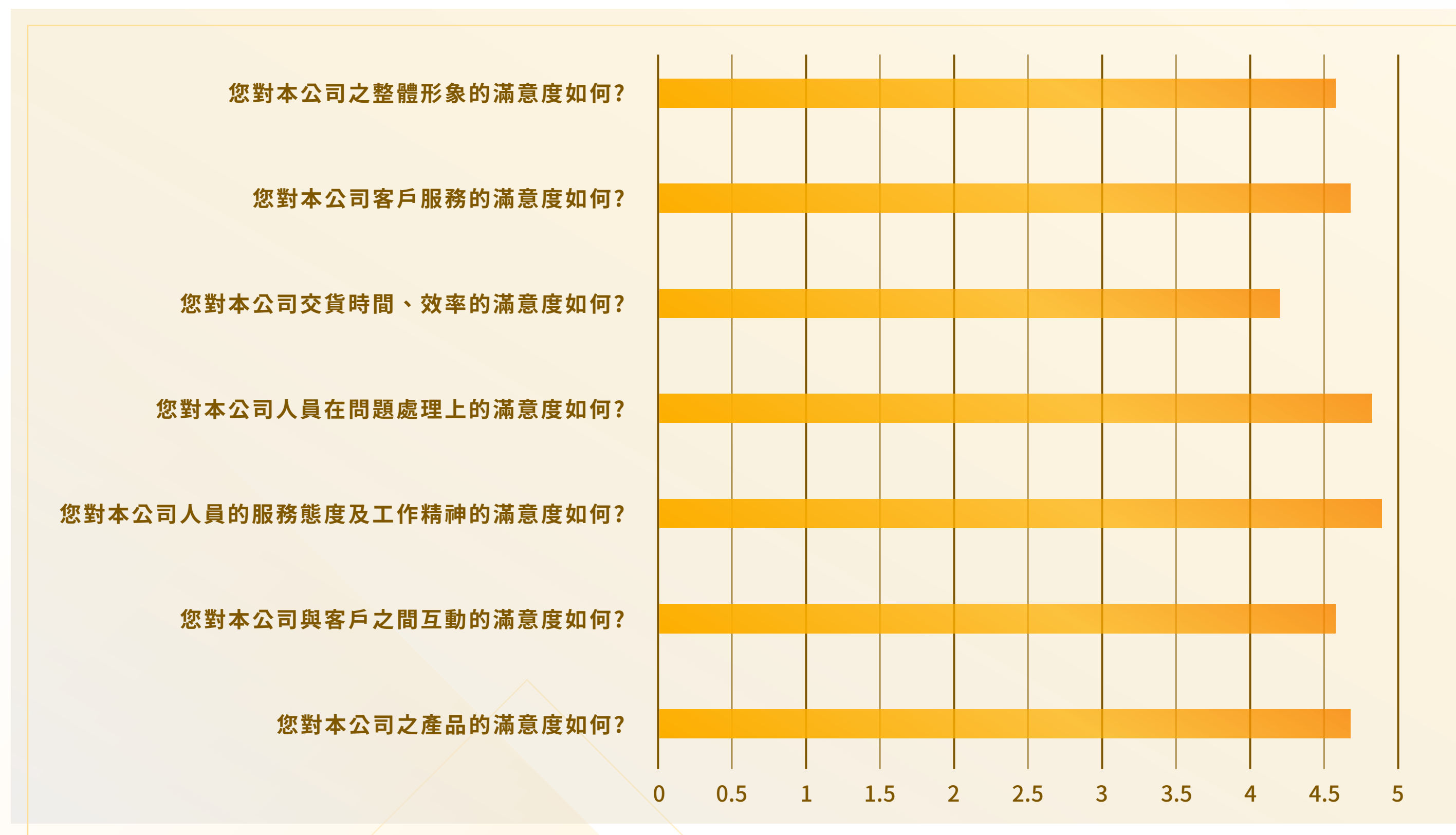
- 關於本報告書
- 經營者的話
- 公司簡介
- 利害關係人與重大主題
- | 治理與營運績效 |**
- 環境政策與產品管理
- 員工關懷及人權政策
- 附錄

1-5 客戶關係管理

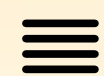
與客戶承諾

客戶滿意度呈現

根據客戶的客戶滿意度調查反饋，不斷改進優化服務及產品。2024年客戶滿意度調查統計平均數據如下：



註：問卷滿分5分，共收回28份問卷。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

| 治理與營運績效 |

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

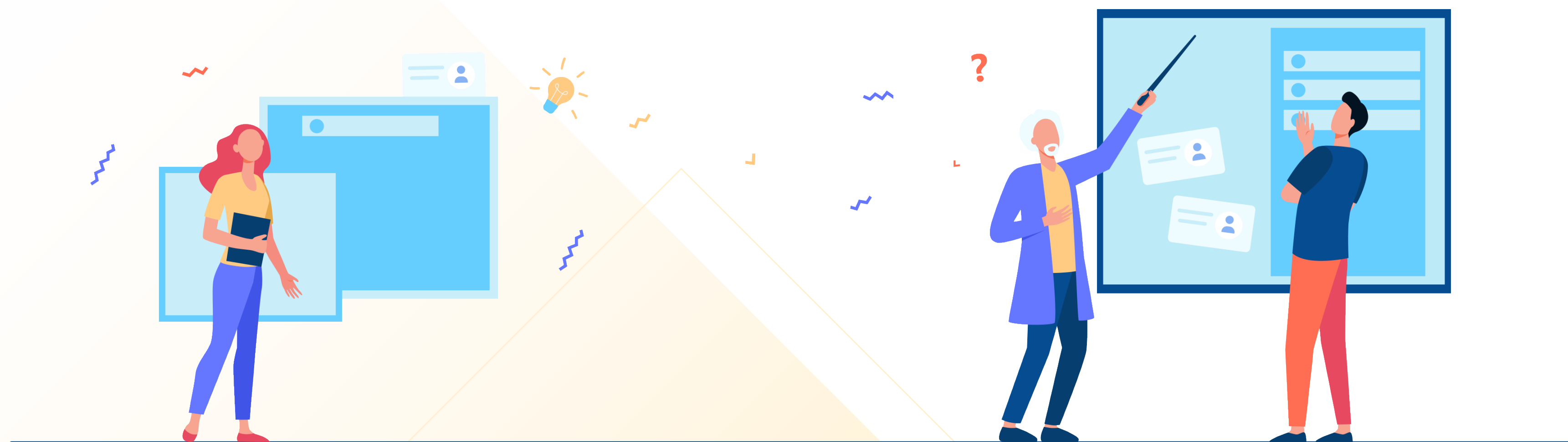
附錄

1-6 資訊系統普及性(GRI 418-1)

安鈇克重視各利害關係人，包括內部員工、外部合作夥伴(客戶、供應商與顧問等)、股東及營運相關資訊資產之安全與隱私，於2023年推動全公司資訊安全管理制度以依循規定訂立公司的「資訊安全政策及管理」，作為資訊安全管理依據，同時因應歐盟通用數據保護條例(General Data Protection Regulation, GDPR)法規之要求，確保個人資料之蒐集、處理或利用符合GDPR 及台灣個人資料保護法等相關法規及主管機關之要求，訂定「個人資料安全維護規則辦法」，作為個人資料保護工作之指導方針，落實於本公司所有營運據點，透過跨部門、跨功能資訊安全組織推動資訊安全相關工作。同時持續導入資訊科技管理工具及不斷強化資訊安全管理機制，以持續有效運作資訊安全管理及隱私權保護等機制。

長久以來，安鈇克相當重視客戶隱私權及智慧財產權，除與客戶簽署保密協定以保護客戶機密資訊外，公司內部亦訂有相關標準，以確保業務執行的同時，避免資料外洩之情事發生，保護客戶權益。公司秉持客戶至上的經營理念，期望穩定的合作關係及共同創造社會的價值。因此對於客戶的隱私保護方面，均由專人統籌代號整理歸檔，且依照公司「電腦網路管理辦法」，設有資料庫權限，同仁在進行資料存取時均需填寫申請單，並會簽相關部門，方能進入資料庫，以保持最佳的防護措施，致力於保護公司之智慧財產權、機密資訊及客戶、員工之個人資料。

本公司的隱私權保護政策規範適用於整體營運流程，包含個人資料與隱私資訊之蒐集、保存、處理、利用及與供應商分享等。公司全體員工皆須遵循公司訂定之《個人資料安全維護規則辦法》，要求蒐集個人資料與隱私資訊時應符合公司已核定蒐集目的與範圍，並進行當事人個人資料與隱私資訊蒐集告知。如發現員工違反相關政策和規定，公司依照工作守則執行必要之懲處，並視情事採取相關之法律措施。本公司於2024年度未接獲侵犯客戶隱私的投訴，亦無資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料之相關事件。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

| 治理與營運績效 |

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

1-6 資訊系統普及性(GRI 418-1)

一. 資訊安全風險管理架構

本司資訊安全之權責單位為管理部，並委外資安專業公司，共同訂定公司資訊安全政策及管理，規劃資訊安全措施，並執行相關之資訊安全作業。基於資訊安全的重要性，權責單位每年定期向董事會報告公司資訊安全管理與執行狀況。

資訊管理組織圖



二. 資訊安全管理政策

1. 維持各資訊系統持續運作。
2. 防止駭客、各種病毒入侵及破壞。
3. 防止人為意圖不當及不法使用。
4. 防止機敏資料外洩。
5. 避免人為疏失意外。
6. 維護實體環境安全。

三. 具體實施措施：

本公司已於2025年2月27日向董事會報告之資安管理年度執行情形：

1. 本公司已訂定「資訊安全政策及管理」，並經董事會通過。
2. 更新防火牆設備，以增進對外防禦攻擊，隨時監控異常情形。
3. 要求同仁隨時更新系統最新狀態，並隨時抽查。
4. 遠端連線採用VPN加密控管，並經適當授權核准。
5. 員工依職能別設定存取權限，員工有個別帳號及密碼，電腦設備皆有專人保管。
6. 每台電腦均安裝ESET防毒軟體，定期進行電腦掃毒，隨時監控異常情形。
7. 定期覆核各項網路服務是否異常，並追蹤異常之情形。
8. 系統設定員工電腦密碼使用每30天需強制更新。
9. 排定備份時程表，並執行異地存放，落實資料異地備份。
10. 隨時宣導資訊安全之重點，提升員工資安意識，主要宣導項目對郵件的警覺性，防止日趨嚴重的釣魚惡意詐騙及勒索病毒之防範及注意事項。

四. 2024 年度資訊安全措施推動執行成果：

1. 資訊安全教育倡導
 - (1) 舉辦資訊安全教育訓練課程1次。
 - (2) e-mail倡導資安政策、規範辦法、資安意識與提防釣魚網頁共計11次。
2. 資訊安全防護成效
 - (1) 系統入侵事件0次。
 - (2) 外部入侵威脅，有效攔阻防禦率100%。
 - (3) 辦公設備/主機系統有效防堵病毒威脅453次，中毒感染數0次。

五. 投入資訊安全之資源：

本公司注重資訊安全，特委任資安專業公司加強資通安全防護架構相關之服務，並依規定設置1位資訊主管及1位資安人員，以加強資安管理。另在2024年度投入資安相關之軟體及硬體費用總計金額約新臺幣114萬元，購買2台NAS儲存硬碟、多台筆記型電腦、多媒體設計軟體以及相關軟體更新等等，足見本公司對資訊安全之重視。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

| 治理與營運績效 |

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

| 治理與營運績效 |

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

1-7 供應鏈管理

2024年安鈇克母公司有交易之供應商共有21家，為避免供應短缺或其他外在因素造成斷料，公司亦積極培養第二或第三供應商，針對新供應商在遴選時亦優先考慮通過ISO相關認證之供應商。此外，公司培養長期合作夥伴，透過營運時緊密配合模式，共同追求企業永續經營與相互成長。

長期穩定且值得信賴的供應商，為企業永續經營的重要關鍵之一，因此我們將供應商視為我們重要的合作夥伴。並與供應商維持長期的合作夥伴關係，除非因需求或供給的重大改變而必須調整供應商或採購政策外，安鈇克與供應商維持良好關係。

身為電腦週邊產業其中一環，安鈇克為提升供應鏈整體競爭力，並符合客戶對於責任商業聯盟（RBA）的行為準則要求，除本身自我要求外，對於供應商夥伴承擔相關規範之責任予以宣導並要求供應商簽署「供應商行為準則與道德規範承諾書」，並將此納入「供應商評鑑及管理辦法」。

2024年安鈇克推動並規範全體合格供應商簽署「供應商行為準則與道德規範承諾書」，供應商簽署率100%，內容涵蓋供應商應遵守商業誠信原則，反對賄賂、送禮及造假，並遵守 RBA 所制定之社會責任規範，以確保內容遵守勞工人權禁止歧視脅迫、安全健康之工作環境、不購買及使用衝突金屬等；我們同時要求供應商必須公平的對待其員工，並提供員工健康安全的工作環境。安鈇克不允許供應商雇用童工或強迫性勞動之情事，迄今未有供應商因聘用童工或強迫性勞動而導致中止合作關係。

供應商綠色產品管理

為求減輕產品對環境與生態之衝擊，善盡企業對環境維護責任，並符合客戶對於產品符合國際綠色產品規範，亦強化產品綠色競爭力。透過內部綠色採購程式檔進行管理作業，要求供應商符合EU REACH、RoHS之有害物質管控規定，並簽署環保聲明文件確保持續執行承諾。

供應商評鑑主要包含以下內容：品質管理、有害物質管理、環保與職業健康安全、綠色採購、不使用衝突礦產承諾、社會責任承諾、節能減排等多項要求，各項評鑑項目所對應標準與國際公約內容如下：

評鑑項目	評鑑內容
◆ 品質管理系統	依循ISO 9001品質管理系統規範要求。
◆ 有害物質管控	符合RoHS, REACH等國際有害物質法規，避免供應商使用法規內所禁限用之有害物質與化合物。
◆ 環保與職業健康安全	依據ISO 14001環境管理系統與ISO 45001職業健康安全管理系统，要求供應商進行確認與遵守相關規範。
◆ 綠色採購	規範供應商所提供之原物料、零件等產品，其設計與製造過程，均符合歐盟電子電機產品危害物質禁用指令(RoHS)及最新版綠色採購規範。
◆ 不使用衝突礦產承諾	規範供應商所提供物料，確認其中金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、錫(Sn)此類金屬，不使用來自剛果民主共和國衝突區域之衝突礦產，遵守無衝突礦產(CFS)之計畫與規範。
◆ 社會責任承諾規範	供應商依循ISO 14001環境管理系統、ISO 45001 職業健康安全管理系统與當地法律、法令，尊重勞工人權與提供勞工健康與安全之工作環境，承擔環境責任，遵循最高道德標準與遵守反腐敗法令。
◆ 節能減排	倡導供應商依循ISO 14001環境管理系統，積極實施節能減排管理。

1-7 供應鏈管理

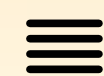
供應商評選機制

供應商選擇並不單僅針對其價格做為唯一考量因素，進而是依供應商之優勢對比風險考量為基礎。如何維持與供應商良好的關係其最重要，並以確保供應商品質(Quality)、成本(Cost)、交期(Delivery) 、服務(Service)、管理(Management)與環保(Environmental Protection)，皆能符合安鈇克採購需求。本公司依循「供應商評鑑及管理辦法」，在與供應商交易前簽屬「供應商行為準則與道德規範承諾書」，要求供應商遵守RBA責任商業聯盟行為準則，其中涵蓋保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之篩選條件下，對供應商在環安衛風險、禁用童工、勞工管理、無危害勞工基本權利、道德準則及誠信經營、產品管理責任承諾不購買及使用衝突金屬等面向的要求及期待。並透過供應商評鑑機制，以合作為基礎，將永續的要求貫徹於供應鏈日常管理之中。

供應商稽核與管理

本公司持續強化供應商夥伴對於 RBA 規範精神的理解與實踐。為落實供應商的有效管理，除在新供應商評選時訂有標準，在成為合格供應商後，採購部門不定期結合產品部門執行稽核。稽核方式分為書面及實地審查，透過不定期稽核以確保供應商各方面系統運作及產品供應能力符合公司之要求。

安鈇克認為企業的永續發展與成功，必須依賴完整健全的供應鏈體系，後續我們將持續與供應商密切合作，強化供應鏈管理發展。本公司所有供應商必須配合「供應商評鑑及管理辦法」並簽署「買賣合約書」及「供應商行為準則與道德規範承諾書」。2024年合作之供應商配合率達 100%。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

| 治理與營運績效 |

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄

2

環境政策與產品管理

2-1 能源與溫室氣體排放管理

2-2 產品盡職管理

2-1 能源與溫室氣體排放管理

2-1-1 能源使用及溫室氣體排放情形
(GRI 302-1、302-3、305-1、305-2、305-4)

安鈇克本身並無生產廠房及公務車，故組織內使用之能源僅有辦公室日常使用之電力，2024年用電51,730.23度，能源使用總能量為186.271千兆焦耳(GJ)。近三年能源使用情形如下表示，數據顯示安鈇克之能源強度呈穩定減少趨勢：

組 織 內 部	種 類	單 位	2022年	2023年	2024年
非再生 能源	電力	度	51,252.97	50,198.64	51,730.23
		GJ	184.553	180.7563	186.271
個 體 營 收		百萬元	625.493	661.828	824.479
能 源 強 度 (能源總消耗量/個體營收)		GJ/百萬元	0.2951	0.2731	0.2259

註1：熱值轉換係參考能源局「2023年能源統計手冊能源產品單位熱值表」公告之數值計算，電力(消費面)熱值為860Kcal，1Kcal=4.187J，1J=10⁻⁶GJ。



2024年安鈇克的溫室氣體總排放量中，89.4%來自於電力的使用，故範疇二的間接能源排放，為溫室氣體排放的主要來源，範疇一的排放量在近三年則呈現穩定趨勢。不論是範疇一或二的排放量，對本公司溫室氣體排放強度呈現穩定下降趨勢。

近三年溫室氣體排放量				
種類	單位	2022年	2023年	2024年
範 疇 一	公噸CO2e	2.7629	2.7765	2.9169
範 疇 二	公噸CO2e	25.3702	24.7980	24.5201
總 排 放 量 = 範 疇 一 + 範 疇 二	公噸CO2e	28.1331	27.5745	27.4370
個 體 營 收	百萬元	625.493	661.828	824.479
溫 室 氣 體 排 放 強 度 (總 排 放 量 / 個 體 營 收)	公噸CO2e/ 百萬元	0.04498	0.04166	0.03328

- 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法，以安鈇克個體公司為邊界（包含國內3處辦公室），採用GHG Protocol方法學進行盤查。
- 電力碳排係數使用能源局公告之數值，2022 年 為 0.495 公斤 C O2e ／度；2023 年為 0.494 公 斤 CO2e ／度；2024年以0.474公斤 CO2e ／度。
- 溫室氣體排放強度計算公式：範疇一+ 範疇二溫室氣體排放量（公噸 CO2 e）／營業額（新台幣百萬元），營業額數據來源為安鈇克個體財務報表，2022 年625.493百萬元、2023 年 661.828 百萬元；2024年824.4794 百萬元。
- 2022年及2023年溫室氣體資訊係本公司依照GHG Protocol方法學自行盤查，2024年溫室氣體範疇一與範疇二數據經安侯建業聯合會計師事務所依照確信準則3410號出具有限確信意見。
- 進行盤查之溫室氣體種類僅包括：二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)及氫氟碳化物(HFCs)。

[關於本報告書](#)[經營者的話](#)[公司簡介](#)[利害關係人與重大主題](#)[治理與營運績效](#)[| 環境政策與產品管理 |](#)[員工關懷及人權政策](#)[附錄](#)

2-1 能源與溫室氣體排放管理

2-1-2 環境友善政策

溫室氣體管理

為加強溫室氣體管理，安鈇克於2024年導入GHG Protocol溫室氣體盤查標準(導入溫室氣體盤查標準年份)。安鈇克主要能源使用來源，其中以電力為大宗。2024年範疇一溫室氣體排放量為2.9169萬公噸CO₂e，範疇二溫室氣體排放量為24.5201萬公噸CO₂e。經安侯建業聯合會計師事務所依照確信準則3410號出具有限確信意見。

能源使用所產生的間接排放範疇二溫室氣體也因擴大再生能源使用而有所抑制；上下游價值鏈的範疇三間接排放則以原物料生產與能源相關活動為主，目前規畫中與供應商訂定盤查及減量目標，攜手為打造永續供應鏈全力以赴。

透過碳盤查、碳足跡計算、生命週期評估，檢視公司營運所面臨的衝擊，並評估範疇一、二的風險及其減緩策略：根據各項盤查與評估結果，範疇一對本公司影響極微少；因電力使用造成的範疇二溫室氣體間接排放，持續執行減碳措施。

水資源管理

安鈇克台北總部位於一般辦公大樓，取用水均來自第三方自來水公司，取水量用於生活用水，並無製程用水及製程廢水產出，根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具 (WATER RISK ATLAS)」顯示台北總部所在地區水資源壓力，到 2030 年均為「低 - 中 (10-20%)」，且取水並未對當地水源造成重大影響，本年度並無發生因本公司營運取水而受顯著影響的水源。為因應氣候變遷與水資源日趨減少的狀況，我們持續針對員工宣導「節約用水」之觀念與知識，提醒員工可以做到珍惜水資源，共同為全球環保盡一份心力。

廢棄物清運處置

安鈇克台北總部的廢棄物以總公司辦公大樓類型的一般廢棄物以及樣品機之廢料為主。辦公大樓內設立回收箱，回收箱以不同的顏色進行標示，綠色箱為一般廢棄物，橘色箱為熟食廚餘回收，灰色箱為可回收紙類，深紅色箱為回收玻璃及鐵鋁罐、藍色箱為可回收塑膠保特瓶等，各類廢棄物分別放入對應的回收箱中，委託大樓配合之生活廢棄物清運廠商處置，當年度電子廢棄物則委託環保署合法清運廠商處置。2024年度本公司委請之清運商並無發生違約之情事。

2-1 能源與溫室氣體排放管理

2-1-2 環境友善政策

減緩排放措施

本公司將持續倡導物料再利用等做法及推廣文件電子化，減量目標以2023年為基準年，至2027年每新台幣每百萬營業收入之總溫室氣體密度量至少減少30%，各項推動措施如下：

減 量 項 目	推 行 措 施
溫 室 氣 體 減 量	1.推動無紙化政策及回收紙張再利用，降低紙張使用量。
	2.宣導員工自備環保餐具減少免洗餐具。
	3.汰舊換新設備，提升工作效能並符合綠色環保趨勢。
用 電 減 量	1.鼓勵同仁上下班時間及樓層間移動改走樓梯，減少電梯使用。
	2.規定辦公室空調溫度設定平均溫度不可低於26度C。
	3.全面換裝LED燈具，且裝置省電系統，每年定期檢修冷氣設備。日照處裝設遮陽窗簾，減少太陽輻射熱
	4.宣導長時間不用的OA設備拔掉插頭，離開辦公室，隨手關燈及冷氣。
用 水 減 量	1.張貼節約用水標語，使大家養成隨時關水習慣。
	2.裝置感應水龍頭，節省適當水量。
	3.洗手檯採用省水裝置，避免大量出水造成浪費。
廢 棄 物 管 理	1.廢棄物依法令規定執行並落實資源回收機制。
	2.廢電池、碳粉夾、保特瓶及紙類等落實資源回收分類機制。
	3.推動全員垃圾減少量。



- 關於本報告書
- 經營者的話
- 公司簡介
- 利害關係人與重大主題
- 治理與營運績效
- | 環境政策與產品管理 |
- 員工關懷及人權政策
- 附錄

2-2 產品盡職管理 (GRI417-2)

綠色設計

安鈇克科技綠色設計願景呼應聯合國永續發展SDGs12(責任消費與生產)指標，透過減量、減排、再修復使用循環等環保概念，減少對環境與生態影響，落實產品管理與審核機制符合相關規範，並以節能與減碳為主要產品未來開發方向，制定相關產品設計與開發。

節能產品發展政策目標

安鈇克科技節能產品(電源供應器)發展，以開發環保、節能的環境友善產品為願景，致力提升電源供應器相關產品朝更符合未來趨勢節能、減排發展方向解決方案，為客戶帶來新的產品價值，實現安鈇克科技與客戶共同為永續發展盡一份心力為目標。

- 短期目標(3年內) 節能產品佔總銷售達到20%
- 中期目標(3~5年) 節能產品佔總銷售達到25%
- 長期目標(5年以上) 節能產品佔總銷售達到30%

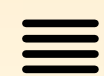
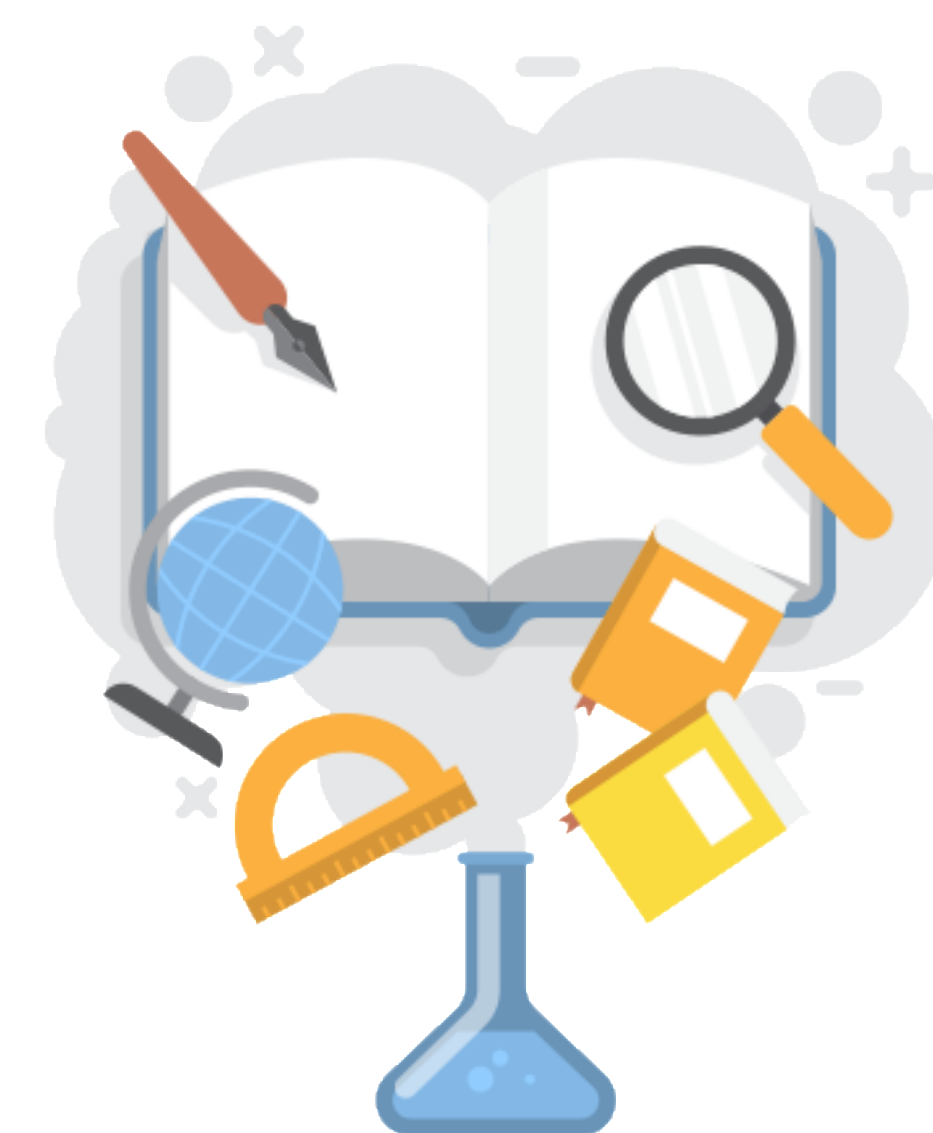
產品管理責任承諾

安鈇克科技將致力於詳實調查供應鏈確保：金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、鈷(Co)、錫(Sn) 這類金屬並非透過無政府軍團或非法集團，由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採或是循非法走私途徑取得。此外，下列國家出口之金屬皆不符合「無衝突規範」：剛果民主共和國(DRC)、盧安達(Rwanda)、烏干達 (Uganda)、蒲隆地(Burundi)、坦尚尼亞(Tanzania)、肯亞(Kenya) (聯合國安全理事會認定上述國家皆為剛果礦脈之礦產)。

安鈇克科技保證任何出售於客戶之產品所含金屬皆符合無衝突規範(DRC Conflict-Free)，並且使用以下承諾：

1. 不購買從衝突地區來的衝突礦物。
2. 要求供應商拒絕使用從衝突地區來的衝突礦物，及簽署無衝突礦產的承諾書給本公司。
3. 要求我司的供應商，需管理其上游及下游供應商，必須要遵循無衝突礦物的要求。
4. 盡我司的最大努力對物料來源，拒絕使用從衝突地區來的衝突礦物。

2024年，本公司無違反產品與服務之資訊及標示規定或自願性規約的事件。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

| 環境政策與產品管理 |

員工關懷及人權政策

附錄

3

員工關懷及人權政策

3-1 員工概況與福利

3-2 人權政策與管理

3-3 職業健康與安全

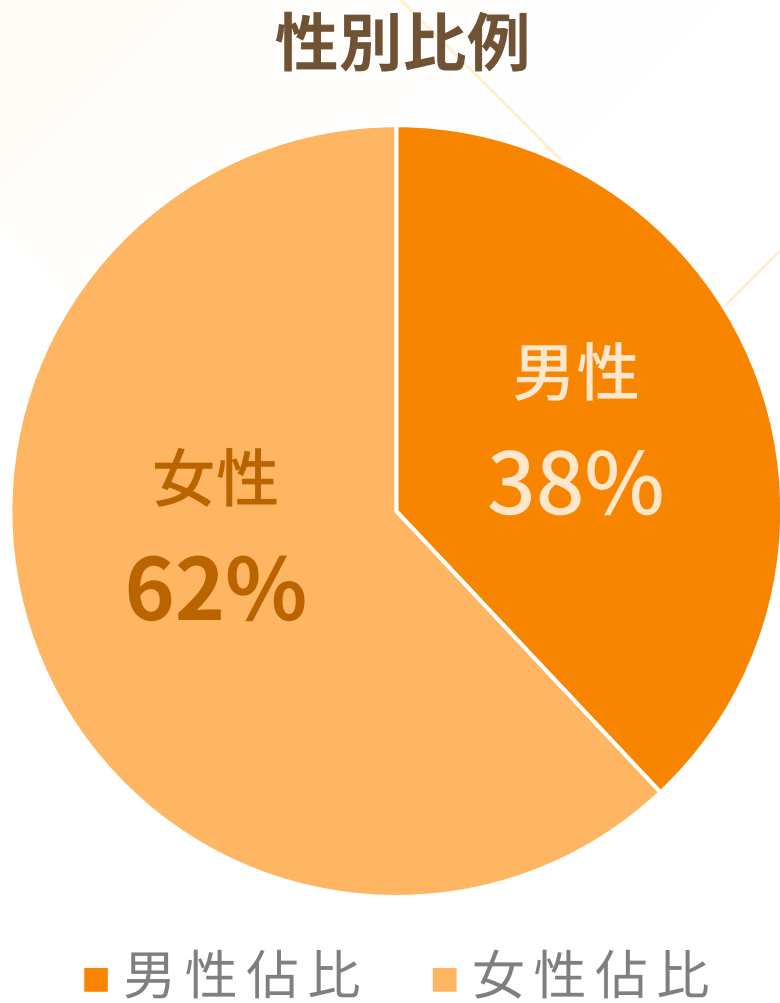
3-1 員工概況與福利

3-1-1員工概況(GRI 2-7、2-8、2-30、202-2、405-1)

安鈇克截至2024年底，員工總人數為34人(男性13人、女性21人)，包含3名外籍員工，在員工組成結構中，包含10主管人員(中階主管4位及高階主管6位)。而女性主管共有4位，佔主管人員比例40%，高階主管人員本國籍員工3位，雇用當地高階主管比率為50%，共3人。基層主管的定義為八職等以上帶人主管，中階主管的定義為九職等以上帶人主管，高階主管的定義為十一職等以上主管，且高階主管人員3位本國籍員工，雇用當地高階主管比率為50%。

截至2024年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、超時加班、或被申訴等違反情事。本公司截至2024年員工未曾向公司提出團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約，惟本公司定期每季舉行勞資會議，勞資雙方各佔50%，以確保員工協商的權益。

另，除34名員工外，2024年共0人為非員工的工作者。報導期間內及報導期間與前期比較，員工與非員工工作者人數沒有重大顯著波動。



類別	組 別	依性別劃分				依地區劃分		合 計	
		男 性		女 性		臺 灣			
		人數	佔全體員工比	人數	佔全體員工比	人數	佔全體員工比	人數	佔全體員工比
勞 雇 合 約	永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	13	38%	21	62%	34	100%	34	100%
	臨時員工 (或稱定期契約勞工)	-	-	-	-	-	-	-	-
	無時數保證的員工 (或稱零工經濟者)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合 計	13	38%	21	62%	34	100%	34	100%
勞 雇 類 型	全職 (或稱全時勞工)	13	38%	21	62%	34	100%	34	100%
	兼職 (或稱部分工時勞工)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合 計	13	38%	21	62%	34	100%	34	100%

註1：數據來源為2024年12月31日本公司員工人數。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

| 員工關懷及人權政策 |

附錄

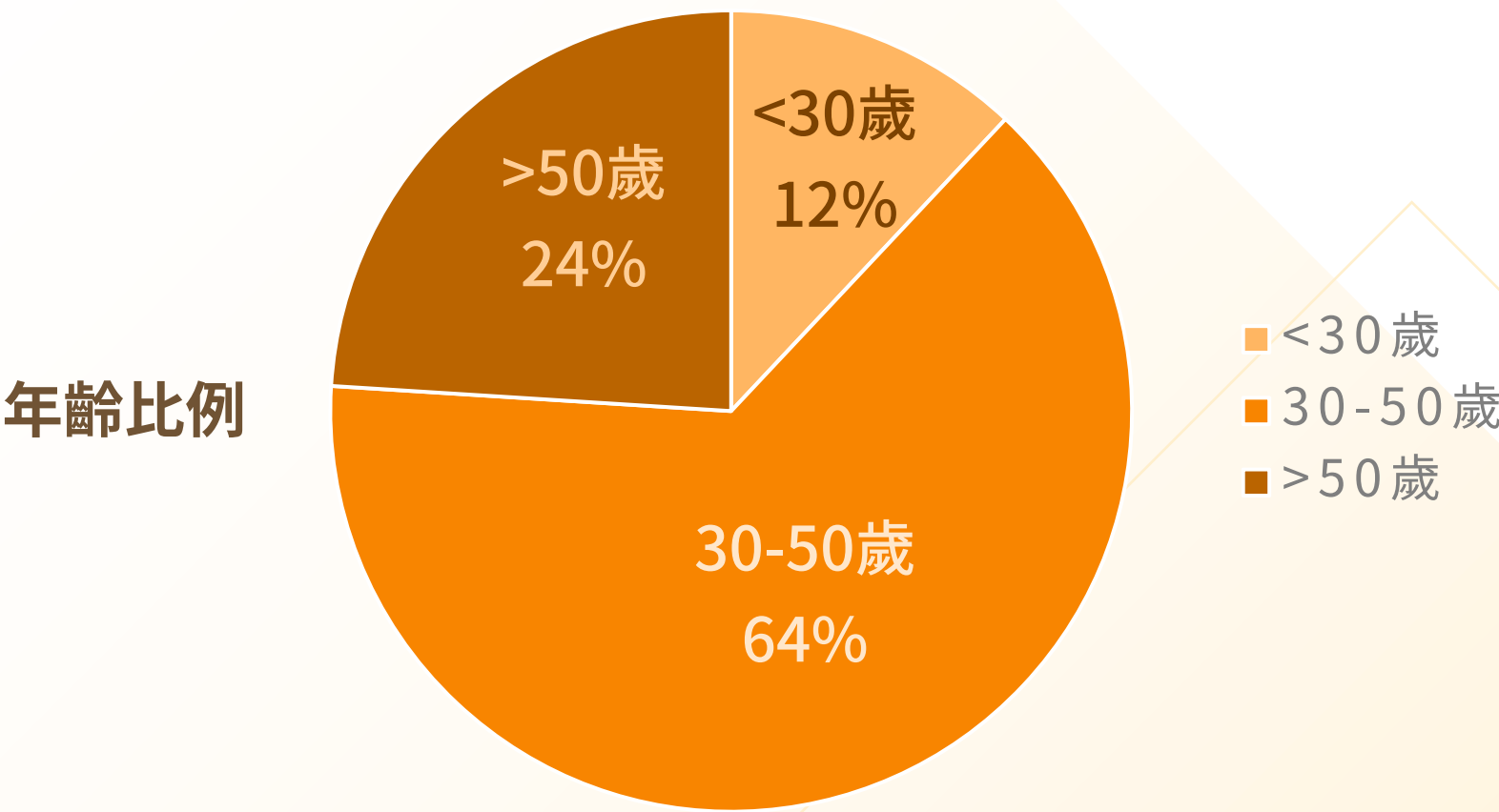
3-1 員工概況與福利

3-1-1員工概況 (GRI 2-7、2-8、2-30、202-2、405-1)

報導期間安鈇克各員之人數、性別及年齡分佈詳如右表：

2024員工分布		人數	百分比
男	<30歲	0	0%
	30-50歲	10	29%
	>50歲	3	9%
	小計	13	38%
女	<30歲	4	12%
	30-50歲	12	35%
	>50歲	5	15%
	小計	21	62%
合計		34	100%

註1：上述資料係以2024年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。
註2：30-50歲包含30歲及50歲。



3-1-2人才招募與流動 (GRI 2-20、201-3、202-1、401-1、401-2)

安鈇克用人唯才，所有人力招募及任用皆透過公開透明之管道，主要透過社會招募及員工推薦，為公司提供質量俱佳之人力資源。安鈇克之招募政策兼具多元性與包容性，絕不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異。我們遵循當地政府法規保護與尊重人權，絕不僱用童工與強迫性勞動。因應組織營運發展之需要，2024年安鈇克共招募6位新進人員，並有4位離職人員。2024年總新進率為17.64%；離職率為11.76%。

新 進 / 離 職		2024							
		新 進				離 職			
		男		女		男		女	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
台灣	<30	0	0	2	5.88%	0	0	0	0
	30-50	2	5.88%	2	5.88%	0	0	4	11.76%
	>50	0	0	0	0	0	0	0	0
合計		2	5.88%	4	11.76%	0	0	4	11.76%

註1：上述資料係由人資系統以2024年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。
註2：新進不扣除中途離職人員且不含集團內轉調人員。
註3：離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。
註4：2024該年齡組男(女)性員工新進率＝2024年該年齡組新進男(女)性人數/2024年末員工總人數。
註5：2024該年齡組男(女)性員工離職率＝2024年該年齡組離職男(女)性人數/2024年末員工總人數。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

| 員工關懷及人權政策 |

附錄

3-1 員工概況與福利

3-1-2 人才招募與流動 (GRI 2-20、201-3、202-1、401-1、401-2)

安鈇克薪資報酬政策分爲固定項目之薪資及福利，和變動項目之獎金及員工分紅(現金或股票)，股票(員工認股權或庫藏股)等綜合考量，固定項目之薪資與福利係以該職位於同業市場薪資水準，並參酌公司內該職位的權責範圍爲原則；變動項目則依公司營運目標及個人績效表現與貢獻綜合考量。以上給付，經理人薪資需經由薪資報酬委員會審核及評估並提報董事會通過後執行之。本公司目前未聘請第三方獨立機構擔任薪酬顧問。本公司遵循勞動基準法及相關法令訂定員工各項薪資福利措施，並提供具市場競爭力的福利以激勵員工，此外定期考核，發放績效獎金，與同仁共享盈餘成果。

本公司之薪資皆參照當地薪資調查水準、組織階層別結構，訂定員工給薪標準，每年檢視當地基本薪酬水平，以確保員工整體薪酬在市場具有競爭力，不因性別、年齡、婚姻狀態、政治傾向、種族…等而有所差異，採同工同酬制度，相同職位、職等之女男員工其基本薪資比例均如下表。

	基本薪資		基本薪資加薪酬		與國內基本薪資比	
員工類別	男	女	男	女	男	女
高階主管 (副總以上)	1.28	1	1.33	1	7.24	5.65
中階主管 (經理以上)	0.91	1	0.79	1	3.90	4.31
一般員工	1.16	1	1.15	1	1.73	1.50

註：國內基本薪資以勞動部公告2024年1月1日起適用之最低薪資27,470元計。

非主管職全時員工薪資資訊：

	2023年	2024年	變動情形	變動百分比 (%)
年度平均員工人數	25	22	↓ 3	↓ 0.12%
年度薪酬平均數(新台幣仟元)	823	789	↓ 34	↓ 4.13%
年度薪酬中位數(新台幣仟元)	723	749	↑ 26	↑ 3.60%

註1：上表資訊業經安侯建業聯合會計師事務所複核，並與公開資訊觀測站相同。
註2：「員工人數」係採年度平均之計算方式。
註3：上表統計資訊包含安鈇克個體公司(不含子公司)所屬員工之薪資資訊。
註4：變動情形 = 2024年數值 - 2023年數值；變動百分比 = (2024年數值 - 2023年數值) / 2023年數值。



關於本報告書	
經營者的話	
公司簡介	
利害關係人與重大主題	
治理與營運績效	
環境政策與產品管理	
員工關懷及人權政策	
附錄	

3-1 員工概況與福利

3-1-2 人才招募與流動 (GRI 2-20、201-3、202-1、401-1、401-2)

安鈇克重視員工福利，設有職工福利委員會，由員工組成，定期開會討論員工福利金支出方式及項目，並提供多樣化的福利措施，包括旅遊補助、佳節禮金、生日禮金、婚喪喜慶補助、尾牙、年度體檢及團保醫療等，所有福利支出均依法定提撥。

獎金	績效獎金及各項目標達成獎金/參與員工酬勞分配/年終獎金。
福利補助	1. 公司每月依營業額提撥千分之0.1%金額至職工福利委員會，由職工福利委員會辦理公司重要佳節禮金、生日禮金、婚喪喜慶補助、公司旅遊及尾牙等活動。 2. 本公司注重員工健康，定期舉辦健康檢查並提供相關諮詢，替員工健康把關。 3. 鑑於同仁專注於工作投入，耗費較多體力及腦力，故於辦公區茶水間區域，供應免費零食及咖啡豆。
退休制度	同仁退休分為自願退休及強制退休兩種 自願退休：工作15年以上年滿55歲者、工作25年以上者或工作10年以上年滿60歲者。 強制退休：年滿65歲者或身心障礙不堪勝任工作者，公司得強制其退休。 年資計算：自到職日起算：留職停薪期間之年資應予扣除。 退休金給付標準： 本公司全體員工均於民國九十四年七月以後到職，依新制計算(雇主每月提撥薪資6%存至勞保局之個人專戶)。前員工皆選擇勞退新制。
終生學習	員工教育訓練 / 提供外部課程及講座資訊，只要通過申請全額補助。
員工保險	安鈇克提供團體保險。包含：定期壽險、醫療保險、傷害保險。 - 定期壽險：每位員工保額50萬。 - 醫療保險：含傷害保險、住院醫療保險、癌症住院醫療保險。 - 傷害保險：每位員工保額最高為 300萬。含重大疾病保險、燒燙傷及意外身故保險金等。

定義福利計劃義務與其它退休計畫

本公司依勞動基準法第六章規定辦理員工退休相關事項，適用勞動基準法舊制退休金規定者，本公司依勞動基準法按月提撥退休準備金存入退休金專戶；適用勞工退休金條例退休金新制度者，本公司依百分之六之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳存入該從業人員於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。截至2024年12月31日止本公司有0人提出退休申請。

本公司及國內子公司2024年度確定提撥退休金辦法下之退休金費用分別為1,698仟元，已提撥至勞工保險局。

除本公司及國內子公司外，2024年度其他海外子公司退休金依各所在當地之法律採行確定提撥退休辦法，於提撥年度認列退休金費用為446仟元。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

附錄



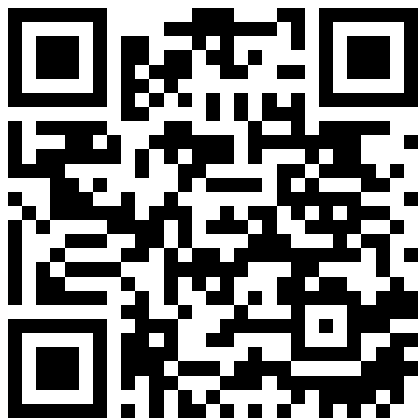
- 關於本報告書
- 經營者的話
- 公司簡介
- 利害關係人與重大主題
- 治理與營運績效
- 環境政策與產品管理

| 員工關懷及人權政策 |

附錄

3-2 人權政策與管理 (GRI 2-23、2-24)

安鈇克秉持著尊重員工、落實以人爲本的经营理念及價值，不僅遵循勞動相關法令，維護員工權益，傾聽員工心聲、促進勞資和諧落實性別平等，防範騷擾或歧視行爲，並要求供應鏈夥伴以相同的標準落實在營運活動中，除遵循當地法令外，亦支持《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)》與《國際勞工公約 (International Labour Conventions)》等國際人權公約所揭示之人權保護精神與基本原則。人權政策請參考安鈇克科技網站。



政策方針

- ◆ 持續創造多元包容性與平等機會，禁止任何形式的歧視（含性別（含性傾向）、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等）。
- ◆ 禁止強迫勞動與僱用童工。
- ◆ 建立安全與健康的工作環境。
- ◆ 提供公平合理的薪資與工作條件。
- ◆ 提供自由表達意見的管道及環境，尊重員工自由結社之權利。

提供零騷擾的工作環境

爲預防員工因執行職務遭受身體或精神不法侵害之行爲，建立預防職場不法侵害保護管理辦法，規劃教育訓練並採取必要之安全措施及，確保員工工作安全及身心健康，並於辦公室公佈欄張貼預防職場不法侵害聲明，提供員工多元的申訴管道，並定期進行職場不法侵害風險評估，針對調查結果予以規劃相關的安全措施，以致力於建構平等、安全及友善的職場環境。

杜絕不法歧視、工作機會平權

本公司秉持多元包容性與平等原則，不因種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等身份而歧視。

禁用童工與禁止強迫勞工

公司在招聘員工時，嚴格核對員工身份證件，不得在任何工作場所中使用童工，但符合法律規範的合法職場學習計畫則不在此限。與員工於聘雇關係成立時，雙方在合意前提下簽訂書面勞動契約，無強迫及強制勞動之行爲。

工時管理

員工工時管理遵守當地勞動法令，應使員工於每七天有二日之休息，其中一日爲休息日，一日爲例假日、每日總工時不得超過十二小時、連續工作四小時至少有三十分鐘休息、每月延長工作時數不得過超四十六小時等規定。建置完善的考勤系統，針對上述違法及出勤異常同仁發出通知，方便員工查詢出勤記錄。

各單位有加班工作必要時，需取得員工同意，並依法支付加班費或補休。並對所有員工，公司提供一小時的彈性上下班時間，讓員工得以兼顧工作與生活。

個資保護

本公司爲確保員工、客戶與合作夥伴個人資料安全及保障公司權益，依循個人資料保護法及個人資料保護法施行細則。個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法爲之，應與蒐集之目的具有正當合理之關聯及兼顧個人隱私權保護，不得逾越特定目的之必要範圍；公司因業務需蒐集個人資料，必須告知當事人目的與範圍，並取得當事人書面同意。



- 關於本報告書
- 經營者的話
- 公司簡介
- 利害關係人與重大主題
- 治理與營運績效
- 環境政策與產品管理
- 員工關懷及人權政策
- 附錄

3-3 職業健康與安全 (GRI 403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6)

安鈇克依據《職業安全衛生法》訂定「安全衛生工作守則」，以確保所有員工，能於健康且安全之環境下工作，同時追求零傷害、零職業病、零事故目標。為維護員工安全與衛生，推展安全衛生業務，編制有乙種職業安全衛生業務主管，已向臺北市政府勞動檢查處辦理申報登錄在案。

安鈇克定期召開勞資會議，修訂及評估安全衛生工作守則，並以公司及教育訓練方式將職業安全管理之資訊傳達給全體工作者。

安全衛生管理是包括總經理、各級主管和全體員工的職責。總經理負責核訂職業安全衛生政策，監督與考核各部門的管理計劃執行成效。職業安全衛生人員負責督導、辦理職業安全衛生管理計畫。各部門主管管理、指揮、監督有關人員執行安全衛生工作，進行定期或不定期的安全巡視。全體員工需遵守相關法規，接受安全衛生教育訓練，並定期進行健康檢查。2024年本公司舉辦職業安全教育訓練共28人次參與，共84小時。

各單位主管隨時掌握所轄工作場所所有活動或服務情形，辨識人員情緒與工作狀態、評估危害風險並控制場域安全及衛生。評估範圍包含例行性活動及非例行性活動、所有進入工作場所人員的活動、人員行為能力及其他的人為因素。負責或保管使用之各項設備的人員，若發現有任何故障或異常可能危害健康或安全之虞時，應停止使用，並應向主管報告，經維修或於確認正常後始可開始作業。

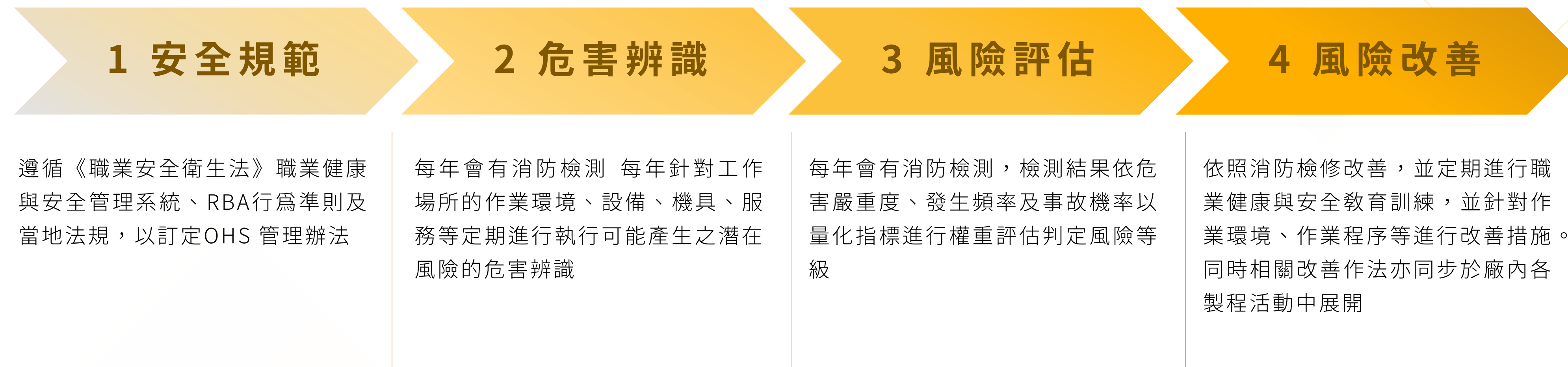
經辨識之職業危害如下：

造成職業傷害之職業危害	造成傷害之程度	為降低危害所採取的行動
搬運造成輕微割傷、瘀傷	輕度傷害	搬運前提醒人員及檢視場所安全，隨時注意危害事物
使用工具造成割傷、燙傷	中度傷害	增加防護措施(手套、時常檢視醫療箱物品)及正確工具使用宣導
遭受言語及肢體性騷擾，引起精神相關疾病	嚴重傷害	建立工作場所性騷擾防治措施及定期宣導和申訴管道



3-3 職業健康與安全 (GRI 403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6)

危害辨識及風險評估流程如下：



事故通報及報告

本公司制定了事故通報和報告制度，將事故分為輕度、中度及嚴重輕傷害事故三類。事故發生後需立即通報，並由相關部門進行調查、記錄和統計分析，以便制定改善對策。遇有事故發生時，除悉依緊急應變計畫之規定實施急救及搶救外，並應立即以最快之方式通報雇主、工作場所負責人、勞工安全衛生人員及各有關人員。當員工本身執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並提報單位主管，本公司也不得對該員工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

依災害通報流程，負責或保管使用之各項設備，若發現有任何故障或異常可能危害健康或安全之虞時，應停止使用，並應向主管報告，經維修或於確認正常後始可開始作業。

發生職業災害時，部門主管或管理、指揮、監督有關人員以及勞工安全衛生人員，應即配合實施災害發生原因之調查、分析與統計，並擬訂妥善之因應對策，依行政作業程序層報經雇主核定後，確實實施。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

| 員工關懷及人權政策 |

附錄

3-3 職業健康與安全 (GRI 403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6)

職業災害預防與管理

因本公司勞動環境為辦公室場所，未存放危害物品或使用重型機具，針對職災預防措施主要以疾病預防及辦公室安全措施為主。

項 目	內 容
環境衛生	定期維護保養空調及清洗空調設備。 保養飲水設備，確保飲用水水質安全。
消防安全	每年完成消防設備檢測及定期更換滅火器。
門禁安全	大樓安全實施管制，由保全人員24小時監控。
生理衛生	提供消毒酒精、口罩、檢驗試劑等傳染疾病防護物品。 每年定期實施健康檢查及提供健康諮詢。

安鈇克遵守職業安全衛生法規，當員工執行職務發現有立即對自己的生命或健康構成迫切和嚴重的危險時，員工可向公司提出改善建議，且公司保障提出改善意見之員工不會受到懲罰；教育訓練時向員工宣導職業衛生安全重要性，並不定期向員工宣導，避免發生職業災害。2024年員工及工作者均無發生工傷、職業病、重大職災及因工死亡事件，且無職業安全衛生法規重大違規事項。

職業及非職業健康服務

依世界衛生組織提出健康職場發展原則，職場健康促進推動涵蓋「生理工作環境」、「社會心理工作環境」、「個人健康資源」及「企業社區參與」與四大構面，依循啟動、整合、需求評估、優先順序、計畫、執行、評價及改善等八大持續改善流程，不斷地依步驟循環進行。

同時，安鈇克遵循國內職業安全衛生相關法令，針對於員工每年進行職業安全衛生相關教育訓練課程，秉持著持續改善的精神，透過全員參與及安全互助，我們希望能順利達成意外事故預防、促進員工安全衛生，以建立健康安全的友善職場。

2024年主要成果如下：

健康職場推動構面	主 要 活 動	主 要 成 果
生理健康 工作環境	- 職業安全衛生教育訓練 - 定期召開勞資會議，加強人員工作安全衛生、交通安全等宣導活動 - 各部門主管皆時常對工作場所進行巡檢及稽查	- 職場衛生安全教育訓練時數84小時，28人次參與。 - 召開5次勞資會議。
社會心理 工作環境	職場霸凌/性騷擾之申訴管道及宣導	- 性騷擾防治宣導時數14小時，28人次參與。 2024年度無申訴案件。
個人 健康資源	一般員工定期健康檢查	2024年度執行健康檢查，總投入費用新台幣13萬元。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

| 員工關懷及人權政策 |

附錄

附錄

附錄一 GRI Standards對照表

附錄二 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

附錄一 GRI Standards對照表

使用聲明	安鈇克科技股份有限公司依循 GRI 準則出版2024年永續報告書，數據資料區間為2024年1月1日至12月31日。
使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI行業準則適用	無

GRI 準則	揭 露 項 目	對 應 章 節	說 明	頁 碼
GRI 2 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	公司簡介 - 關於安鈇克		5
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		1
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		1
2-4	資訊重編	關於本報告書		1
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		1
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介 - 營運概況與展望		8
2-7	員工	3-1-1 員工概況		45
2-8	非員工的工作者	-	2024 年本公司無非員工的工作者。	
治理				
2-9	治理結構及組成	1-1-1 治理單位架構		21
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1-2 治理單位運作情形		22
2-11	最高治理單位的主席	1-1-1 治理單位架構		21
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1-1 治理單位架構		21
2-13	衝擊管理的負責人	1-1-1 治理單位架構		21
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		12
2-15	利益衝突	1-1-2 治理單位運作情形		22
2-16	溝通關鍵重大事件	1-1-2 治理單位運作情形		22
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1-2 治理單位運作情形		22
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1-2 治理單位運作情形		22
2-19	薪酬政策	1-1-2 治理單位運作情形		22
2-20	薪酬決定流程	1-1-2 治理單位運作； 3-1-2 人才招募與流動		22; 46
2-21	年度總薪酬比率	-	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不能對外公開，基於保密規定限制故省略揭露。	



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

| 附錄 |

附錄一 GRI Standards對照表

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		2
2-23	政策承諾	公司簡介 – 公司政策承諾；3-2人權政策與管理		7;49
2-24	納入政策承諾	公司簡介 – 公司政策承諾；3-2人權政策與管理		7;49
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		14
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-1-3 誠信經營		25
2-27	法規遵循	1-4 法規遵循		32
2-28	公協會的會員資格	-	本公司並無加入具重要參與作用的公協會與非營利組織。	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題 - 利害關係人鑑別與溝通		11
2-30	團體協約	-	因員工未曾向本公司提出團體協約之協商要求，故迄今未簽訂團體協約。惟本公司已成立勞資委員會，由勞方與資方各50%成員代表，至少每季召開1次會議，建立勞資和諧溝通管道。	
GRI3 重大主題 2021				
重大主題揭露				
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		12
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		12



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

| 附錄 |



附錄一 GRI Standards對照表

重大主題

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
重大主題：產品盡職管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	14	
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2-2 產品盡職管理	43	
重大主題：人才吸引與留任				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	14	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	3-1-2 人才招募與流動	46	
GRI 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	3-1-2 人才招募與流動	46	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	3-1-1 員工概況	45	
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	3-1-2 人才招募與流動	46	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3-1-2 人才招募與流動	46	
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	1-1-1 治理單位架構；3-1-1 員工概況	21;45	
重大主題：客戶關係管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	14	
重大主題：公司治理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	14	
GRI 205 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	1-1-3 誠信經營	25	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1-1-3 誠信經營	25	
GRI 206 反競爭行為 2016	206-1 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1-1-3 誠信經營	25	
重大主題：資訊系統普及性				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	14	
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1-6 資訊系統普及性	35	
重大主題：法規遵循				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	14	
GRI 206 反競爭行為 2016	206-1 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1-1-3 誠信經營	25	
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2-2 產品盡職管理	43	
重大主題：供應鏈管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	14	



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

| 附錄 |

附錄一 GRI Standards對照表

特定主題準則揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略理由
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1-2 營運績效	28	
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	2-1-1 能源使用及溫室氣體排放情形	40	
	302-3 能源密集度	2-1-1 能源使用及溫室氣體排放情形	40	
GRI 305 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	2-1-1 能源使用及溫室氣體排放情形	40	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2-1-1 能源使用及溫室氣體排放情形	40	
	305-4 溫室氣體排放密集度	2-1-1 能源使用及溫室氣體排放情形	40	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	3-3 職場健康與安全	50	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	3-3 職場健康與安全	50	
	403-3 職業健康服務	3-3 職場健康與安全	50	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3-3 職場健康與安全	50	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3-3 職場健康與安全	50	
	403-6 工作者健康促進	3-3 職場健康與安全	50	



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

| 附錄 |



附錄二 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

公司氣候相關資訊

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。	安鈇克之董事會為公司氣候風險管理之最高指導單位，並指派永續發展委員會負責氣候相關風險，在遵循法令，監督氣候相關風險下並評估對財務業務的影響及風險管理。本公司於2025年2月成立永續發展委員會，由董事會指派1席董事、1席獨立董事及總經理擔任委員。永續發展委員會轄下設有「永續發展推動小組」，負責統籌、彙整公司與環境面向相關之永續資訊、績效，並依照公司政策及管理作為每年回報成果至永續發展委員會，再由永續發展委員會報告至董事會。																																				
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)。	2024年度，安鈇克依照國內外趨勢羅列氣候議題之風險與機會因子清單，並透過永續發展推動小組討論後，選出對公司短(未來5年內)、中(未來10年內)、長(未來超過10年)期具重大財務影響之特定氣候議題，討論結果須經小組內部成員表決通過，再將選擇結果呈小組召集人核決。 <u>氣候風險</u> <table><tr><th>風險類別</th><th>風險構面</th><th>風險內容</th><th>影響時程</th><th>風險對公司策略、營運、財務的影響</th></tr><tr><td>轉型風險</td><td>政策和法規</td><td>強化排放量報導義務</td><td>短期</td><td>政府機關對溫室氣體排放量之報導要求日益嚴格，若未謹遵法規要求，將使本公司面臨罰鍰等法務成本提高之風險。</td></tr><tr><td>轉型風險</td><td>政策和法規</td><td>現有產品和服務的要求及監管</td><td>中期</td><td>因應氣候變遷，市場及法規對於現有產品與服務之要求提高，將使安鈇克需進行更多品質檢測或檢核機制以滿足此些要求，導致營運成本增加。</td></tr><tr><td>轉型風險</td><td>名譽</td><td>利害關係人的關注與負面回饋日益增加</td><td>長期</td><td>永續意識崛起，利害關係人對於公司永續作為關注增加，若公司未即時回應其期望，將獲得負面回饋，並可能使公司名譽下降、喪失業務機會。</td></tr></table> <u>氣候機會</u> <table><tr><th>機會類別</th><th>機會內容</th><th>影響時程</th><th>機會對公司策略、營運、財務的影響</th></tr><tr><td>產品和服務</td><td>開發新產品和服務的研發與創新</td><td>中期</td><td>為因應客戶對於環境永續策略之轉變，本公司可能面臨須開發新產品和服務之要求，將使公司研發成本上升。</td></tr><tr><td>產品和服務</td><td>業務活動多元化</td><td>中期</td><td>除既有業務以外，因氣候變遷帶來之全球供應鏈及市場變化，未來本公司可能需經營多元化業務，擴及更多電腦相關產業之營運活動，將使公司之營運成本增加。</td></tr><tr><td>市場</td><td>進入新市場</td><td>長期</td><td>透過新產品與服務之研發，本公司可能獲得進入新市場之機會，使營業收入提升。</td></tr></table>	風險類別	風險構面	風險內容	影響時程	風險對公司策略、營運、財務的影響	轉型風險	政策和法規	強化排放量報導義務	短期	政府機關對溫室氣體排放量之報導要求日益嚴格，若未謹遵法規要求，將使本公司面臨罰鍰等法務成本提高之風險。	轉型風險	政策和法規	現有產品和服務的要求及監管	中期	因應氣候變遷，市場及法規對於現有產品與服務之要求提高，將使安鈇克需進行更多品質檢測或檢核機制以滿足此些要求，導致營運成本增加。	轉型風險	名譽	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	長期	永續意識崛起，利害關係人對於公司永續作為關注增加，若公司未即時回應其期望，將獲得負面回饋，並可能使公司名譽下降、喪失業務機會。	機會類別	機會內容	影響時程	機會對公司策略、營運、財務的影響	產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	中期	為因應客戶對於環境永續策略之轉變，本公司可能面臨須開發新產品和服務之要求，將使公司研發成本上升。	產品和服務	業務活動多元化	中期	除既有業務以外，因氣候變遷帶來之全球供應鏈及市場變化，未來本公司可能需經營多元化業務，擴及更多電腦相關產業之營運活動，將使公司之營運成本增加。	市場	進入新市場	長期	透過新產品與服務之研發，本公司可能獲得進入新市場之機會，使營業收入提升。
風險類別	風險構面	風險內容	影響時程	風險對公司策略、營運、財務的影響																																	
轉型風險	政策和法規	強化排放量報導義務	短期	政府機關對溫室氣體排放量之報導要求日益嚴格，若未謹遵法規要求，將使本公司面臨罰鍰等法務成本提高之風險。																																	
轉型風險	政策和法規	現有產品和服務的要求及監管	中期	因應氣候變遷，市場及法規對於現有產品與服務之要求提高，將使安鈇克需進行更多品質檢測或檢核機制以滿足此些要求，導致營運成本增加。																																	
轉型風險	名譽	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	長期	永續意識崛起，利害關係人對於公司永續作為關注增加，若公司未即時回應其期望，將獲得負面回饋，並可能使公司名譽下降、喪失業務機會。																																	
機會類別	機會內容	影響時程	機會對公司策略、營運、財務的影響																																		
產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	中期	為因應客戶對於環境永續策略之轉變，本公司可能面臨須開發新產品和服務之要求，將使公司研發成本上升。																																		
產品和服務	業務活動多元化	中期	除既有業務以外，因氣候變遷帶來之全球供應鏈及市場變化，未來本公司可能需經營多元化業務，擴及更多電腦相關產業之營運活動，將使公司之營運成本增加。																																		
市場	進入新市場	長期	透過新產品與服務之研發，本公司可能獲得進入新市場之機會，使營業收入提升。																																		



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

| 附錄 |

附錄二 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

公司氣候相關資訊

項目	執行情形
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件，如颱風強度增加致停電、強風、豪雨等情形，可能對公司營運和財務產生影響。直接影響包括營運中斷、設施損壞等，這些都會導致公司營收下降、修復成本上升。 為因應氣候變遷，本公司將進行能源和營運模式的轉型。包括投資可再生能源以儲備緊急電力，增加公司面對停電風險之韌性。這些轉型行動需要大量的資金投入，但長期將能降低公司受到災害影響之損失，亦可以通過投資再生能源此類轉型行動，獲得新的收入來源，提高財務績效。
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。	本公司目前尚未制定氣候風險管理制度，預計於2026年起，氣候變遷因應策略與風險管理將由永續發展推動小組成員主責擬定與追蹤，並定期向永續發展委員會呈報執行情形，每年年末時將於董事會報告執行成果，確認氣候相關風險與機會目標達成情形，及討論是否調整因應策略，以落實氣候變遷之治理與管理。 另，除了將氣候相關風險機會評估納入風險管理中，本公司亦規劃將透過董事會每年召開一次的會議，討論經營策略議題與重大事件(如：公司治理、氣候環境、人權社會、風險機會等議題)。 2027年起，本公司於擬定永續發展規劃與預算編制時，永續發展委員會亦將呈報氣候變遷因應策略之執行成果，以利董事會於審查議案時得以考量氣候相關議題可能對公司營運與財務造成之衝擊。 我們將使用以下步驟整合於整體風險管理制度。 • (4-1) 風險辨識(蒐集風險議題)：根據公司的業務特性，每年進行氣候風險與機會的風險辨識。 • (4-2) 風險評估(分析風險議題)：與風險管理部門共同進行整體風險評估的整合。 • (4-3) 風險管理：將氣候變遷視為戰略性的商業風險，並將其辨識、衡量與管理流程納入公司整體風險程序。 • (4-4) 風險報告(監督與審查機制)：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。鑑別成果呈報：於每年召開永續發展委會報告鑑別之重大風險與機會，說明因應措施。
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。	本公司未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，故不適用。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

| 附錄 |

附錄二 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

公司氣候相關資訊

項目	執行情形
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。	實際的轉型計畫需根據公司的具體情況來制定，公司須在實施前進行詳細的風險評估和策略規劃，以降低公司對氣候變遷及轉型風險影響，並將其視為一種商業機會。公司目前尚未訂定減碳計畫，預計在 2027年揭露減量目標、策略及具體行動計畫。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	內部碳定價可以衡量和管理碳排放的成本。公司尚未執行內部碳定價，實施前會根據公司的具體情況來制定需要的策略規劃，以制定實際的內部碳價格。
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。	本公司尚未設定氣候相關目標，亦未使用碳抵換或再生能源憑證，故不適用。
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(另填於1-1及1-2)	本公司於 2023年建立盤查基準年，計畫連續盤查5 年後(2027年)，依據碳排放數據以制定減量目標、策略及具體行動計畫。溫室氣體盤查及確信情形，詳填於 1-1 及 1-2。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

| 附錄 |

附錄二 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO2e)、密集度(公噸CO2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

氣候變遷已為全球關注議題，無論是經濟發展、自然環境、國際競爭，都受到氣候變遷影響。為積極回應全球永續發展行動與國家淨零排放目標，安鈇克公司依循金管會於2022年發佈的永續發展路徑圖，設定2023年為公司溫室氣體排放量基準年，於2024 年開始推動導入GHG Protocol 溫室氣體盤查作業，執行自願性溫室氣體盤查，從全面的角度檢視公司的溫室氣體排放情形。

公司2024年盤查範圍包含直接排放（範疇一）及間接排放（範疇二），並透過公正第三方機構驗證，以了解公司的溫室氣體排放源及排放量，盤查結果顯示，溫室氣體總排放當量為27.4370公噸CO2e、溫室氣體排放強度為0.03328公噸CO2e/百萬元(以營業額計算之數據)。

2024年安鈇克的溫室氣體總排放量中，89.4%來自於電力的使用，故範疇二的間接能源排放，為溫室氣體排放的主要來源，範疇一的排放量在近3年則呈現穩定趨勢。不論是範疇一或二的排放量，對本公司溫室氣體排放強度呈現穩定下降趨勢。

近 三 年 溫 室 氣 體 排 放 量				
種 類	單 位	2022年	2023年	2024年
範 疇 一	公噸CO2e	2.7629	2.7765	2.9169
範 疇 二	公噸CO2e	25.3702	24.7980	24.5201
總 排 放 量 = 範 疇 一 + 範 疇 二	公噸CO2e	28.1331	27.5745	27.4370
個 體 營 收	百萬元	625.493	661.828	824.479
溫 室 氣 體 排 放 強 度 (總 排 放 量 / 個 體 營 收)	公噸CO2e/ 百萬元	0.04498	0.04166	0.03328

- 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法，以安鈇克個體公司為邊界（包含國內3處辦公室），採用GHG Protocol方法學進行盤查。
- 電力碳排係數使用能源局公告之數值，2022 年 為 0.495 公斤 C O2e ／度；2023 年為 0.494 公 斤 CO2e ／度；2024年以0.474公斤 CO2e ／度。
- 溫室氣體排放強度計算公式：範疇一+ 範疇二溫室氣體排放量（公噸 CO2 e）／營業額（新台幣 百萬元），營業額數據來源為安鈇克個體財務報表，2022 年625.493百萬元、2023 年 661.828 百萬元；2024年824.4794 百萬元。
- 2022年及2023年溫室氣體資訊係本公司依照GHG Protocol方法學自行盤查，2024年溫室氣體 範疇一與範疇二數據經安侯建業聯合會計師事務所依照確信準則3410號出具有限確信意見。
- 進行盤查之溫室氣體種類僅包括：二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)及氫氟碳化物(HFCs)。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

| 附錄 |

附錄二 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
安鈇克於 2023年執行自願性溫室氣體盤查，盤查範圍涵蓋了總公司所有的業務活動，盤查準則為依據GHG Protocol之標準且完成盤查，並符合GHG Protocol的標準要求。 2024年本公司之溫室氣體盤查數據範圍涵蓋了總公司所有的業務活動，盤查準則為依據GHG Protocol，並取得安侯建業聯合會計師事務所依確信準則3410號出具之有限確信意見。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
於 2023年，安鈇克公司建立了碳盤查的基準年，這是一個重要的里程碑，因為它標誌著我們對於氣候變遷的認知和責任。碳盤查基準年的設定，讓我們能夠準確地衡量和追蹤公司的溫室氣體排放量，並且能夠制定出具體的減量目標。自碳盤查基準年始，持續盤查五年後(2027年)，公司將設定溫室氣體減量的目標。 這些目標是根據 碳盤查結果來設定的，並且考慮到了公司的業務規模和影響範圍。公司的目標是在未來的幾年中，逐步降低公司的碳足跡，並且朝著低碳經濟的方向前進。 爲了達成減量目標，公司將會制定詳細的策略和行動計畫。這個計畫包括了一系列的具體 行動，例如提高能源效率、投資可再生能源、改善產品設計和製程、以及推動員工的環保意識等。我們相信，透過這些行動，能夠有效地降低公司的溫室氣體排放，並且對抗氣候變遷。 安鈇克的碳盤查和氣候變遷行動計畫，展現對於氣候變遷的認知和責任，我們將持續努力，以實際的行動來降低碳足跡，並且朝著一個更綠色、更永續的未來邁進。相信每一個小小的改變，都能帶來大大的影響，一起爲地球和我們的未來共同努力。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

治理與營運績效

環境政策與產品管理

員工關懷及人權政策

| 附錄 |