



2025 展碁永續報告書

Weblink Sustainability Report

與展碁連結，更接近永續

目錄

經營者的話	03
2025 年度永續績效	04
關於本報告書	05
重大性與利害關係人議合	06

01 永續與治理

1-1 公司簡介	16
1-2 營運概況	17
1-3 ESG 治理與永續目標	18
1-4 公司治理架構	19
1-5 道德行為準則與法規遵循	23
1-6 風險管理	25
1-7 資訊安全與隱私保護	27
1-8 營運與環境	30

02 創新服務

2-1 產品與服務模式創新	34
2-2 供應商管理	39

03 環境保護

3-1 環境政策	43
3-2 水資源管理	43
3-3 廢棄物減量	43
3-4 生物多樣性	44
3-5 潔淨科技推動與發展	45

04 氣候行動

4-1 氣候治理策略與風險管理	48
4-2 氣候目標與溫室氣體	50
4-3 氣候行動與能源管理	50

05 包容職場與社會

5-1 人權保障	55
5-2 人才吸引與發展	62
5-3 健康及安全的工作環境	69
5-4 社會參與	73

06 附錄

6-1 GRI Standards 指標索引	75
6-2 產業別永續指標資訊	83
6-3 SASB 指標索引	84

經營者的話

面對全球氣候變遷、人工智慧快速發展，以及數位轉型持續加速的新時代，企業所肩負的責任已不再侷限於創造經濟價值，更需兼顧環境永續、社會共融與公司治理，透過具責任感的經營模式，為利害關係人創造長期且穩健的價值。展碁國際身為資訊，通訊及生活科技產業的重要夥伴，深知永續發展不只是企業責任，更是企業競爭力的重要來源。我們相信，唯有將永續理念深植於企業文化與經營決策之中，才能在快速變動的市場環境中持續創新成長，並與客戶、供應商、員工及社會共同邁向永續未來。

2025 年對展碁國際而言，是持續深化永續治理與推動創新轉型的重要一年。面對產業快速演進與客戶需求升級，我們積極運用人工智慧（AI）、數位平台、智慧維運及雲端服務等創新技術，提升營運效率與服務品質，協助合作夥伴加速數位轉型，同時強化其永續經營能力與市場競爭優勢。

展碁國際長期秉持「夥伴經濟（Partner Economy）」的核心理念，深信企業的成功來自於整體產業生態系的共同成長。我們持續深化與供應商、經銷商及客戶之間的合作關係，透過資源整合、技術創新與價值共創，攜手推動產業鏈朝向智慧化、低碳化與永續化發展，共同打造更具韌性、更具競爭力的永續生態圈。

展望未來，展碁國際將持續以創新驅動成長、以永續引領發展，在追求企業經營績效的同時，積極回應環境與社會議題，實踐企業公民責任。我們期待與所有利害關係人攜手合作，共同創造兼具經濟、環境與社會價值的永續未來，讓科技不僅驅動產業進步，更成為推動社會永續發展的重要力量。



展碁國際 董事長

林佳禪

永續發展是一項持續精進的承諾

面對快速變遷的全球環境與產業挑戰，展碁國際深信，唯有將永續理念融入企業經營的每一項決策與行動，才能創造長期且穩健的價值。未來，我們將持續以創新驅動成長、以責任引領發展，攜手所有夥伴共同推動產業升級與永續轉型，實踐經濟繁榮、環境友善與社會共好的願景，朝向「永續共榮、價值共創」的目標堅定邁進，為下一代打造更具韌性與希望的未來。



環境面

面對全球淨零排放趨勢，展碁國際積極攜手供應商、經銷商及客戶，共同推動低碳產品、潔淨科技與綠色供應鏈發展。我們透過節能設備導入、數位化管理優化及循環經濟實踐，持續提升資源運用效率，降低營運對環境的影響，並與產業夥伴共同加速低碳轉型，為永續未來創造長期價值。



社會面

人才是企業永續發展的重要基石。展碁國際重視人才培育、多元共融與員工福祉，持續打造友善且具發展機會的職場環境。我們透過完善的培訓制度、員工關懷措施、社區參與及公益行動，促進員工、企業與社會的共同成長，發揮企業公民責任與正向影響力，攜手創造共享價值，實現永續共好的未來。



治理面

良好的公司治理是企業穩健經營與永續發展的根本。展碁國際透過「風險管理暨永續發展委員會」的運作，持續強化風險管理、資訊安全、誠信經營及法規遵循，並將永續議題納入經營決策與管理機制之中。我們致力建立透明、負責且值得信賴的治理文化，提升企業韌性與經營效能，為股東、客戶、員工及社會創造長期且永續的價值。

2025 年度 ESG 績效亮點

環境面



綠建築與節能成效

導入高效空調及能源管理系統之辦公大樓，優化空氣品質與採光環境，年用電年減約 8%。

再生能源管理

推動再生能源導入評估及能源管理措施，分階段導入綠電並優化物流與運輸模式。

減碳行動

優化倉儲、包裝與日常作業，推動無紙化與節能設備應用，提升營運效率。

資源循環

推動循環經濟與減塑措施，採用再生紙材並強化回收再利用機制。

環境倡議

實踐友善採購與永續理念，採用再生原料及水循環再利用機制，並推動資源回收與綠色行動，提升環境永續價值。

社會面



多元與包容職場

積極推動性別平等與多元共融文化，加入「TALENT, in Taiwan」倡議，營造友善職場並深化人才永續發展。

公益參與與社會共好

推動公益捐血、社區關懷及公益採購，結合企業資源與員工參與，持續擴大企業社會影響力。

員工健康與安全

持續推動健康促進與安全管理，辦理健康講座、疫苗接種及安全宣導，營造安心友善職場。

員工參與與溝通

定期召開園丁會與員工溝通會議，建立多元交流機制，積極蒐集員工回饋並持續優化改善，強化團隊向心力。

永續生活與在地連結

支持在地青農、庇護工場及循環採購行動，推動資源再利用，實踐企業永續責任與社區共好。

治理面



董事會治理與永續管理

成立董事會層級之「風險管理暨永續發展委員會」，持續強化董事會治理、風險管理與永續發展機制。

法規遵循與內部控制

持續精進法遵與內控制度，強化稽核管理與風險控管，落實公司治理精神。

資訊安全與數位韌性

持續推動資安教育訓練與風險管理機制，強化資訊安全防護與營運韌性。

利害關係人溝通

透過問卷調查、訪談及重大議題鑑別機制，持續強化利害關係人溝通與互動。

誠信經營與永續治理

推動誠信經營政策與教育訓練，建立申訴及舉報機制，持續深化誠信與永續治理文化。

報告書資訊

編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書為展碁國際出版的第 2 本報告書，未來展碁國際永續報告書每年定期出版，揭露展碁國際報告書 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2026 年 07 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

報告邊界與範疇

本報告書涵蓋內容之地理邊界為台灣展碁國際股份有限公司，並含括百分之百持有之子公司好漾生活股份有限公司，除經會計師簽證之財務資訊與部分永續性資訊外，不包含財務合併報表中之轉投資事業。部分資料涵蓋範疇為符合表述意義，另以註解方式說明。

資訊重編

本公司於重新檢視 2024 年人權保障教育訓練統計資料時，因部分統計基礎調整，爰進行資訊重編，並於本年度報告書中更新相關揭露數據，以提升資訊揭露之正確性與一致性。

外部確信 / 保證情形

未有確信

永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫

聯絡單位	永續發展工作小組
聯絡窗口	永續發展工作小組
電話	02-2371-6000
電子信箱	sustainability@weblink.com.tw
公司 ESG 專區網站	https://www.weblink.com.tw/

重大性與利害關係人議合

利害關係人議合

參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 」的依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、股東 / 投資人、媒體、主管機關、公益團體 / 社區、供應商、客戶及董事 (含獨立董事)。為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

利害關係人	重要性	關注議題	溝通方式 / 溝通頻率
員工	配合公司經營規劃，強化內外部員工溝通管道，以取得員工共識與承諾，共同為公司經營規劃而努力。	• 經濟績效 (營運績效) • 公司治理與從業道德 • 法規遵循 • 職業健康與安全 • 資訊安全與隱私保護	• 公司每日新聞 (每日) • 召開勞資會議 (園丁會) 、福委會議 (每季) • 績效管理作業等訊息 (每年) • 內部網站或內部電子郵件公告：公司重要營運訊息、教育訓練課程資訊、各項員工福利事項 (健檢、團險、按摩等) 、福委會資訊等訊息 (不定期) • web.mail 申訴信箱 (即時)
客戶	公司秉持全面服務的經營態度，提供專業、完善的服務機制，為全方位通路平台。	• 誠信經營 • 公司治理與從業道德 • 法規遵循 • 資訊安全與隱私保護 • 經濟績效 (營運績效)	• 簽署誠信經營廉潔承諾書 (不定期) • 客戶會議 (不定期) • 客服專線 (即時) • 展碁國際官方網站 – 服務專區 (即時) • 社交軟體 (即時) • whistleblower 申訴信箱 (即時)

利害關係人	重要性	關注議題	溝通方式 / 溝通頻率
供應商	持續不斷的服務與創新是公司的核心理念，打造一個大家互利共好的平台是公司的核心價值，市場溝通是公司延伸原廠價值的核心能力，創造共贏的生態圈，是公司最終的願景。	- 資訊安全與隱私保護 - 誠信經營 - 法規遵循 - 產品行銷與標示 - 經濟績效 (營運績效)	- 業績審核會議 (每季) - 簽署誠信經營廉潔承諾書 (不定期) - 供應商會議 (不定期) - whistleblower 申訴信箱 (即時)
投資人	投資人為公司最重視的利害關係人之一，公司應對股東負責，保障股東權益。	- 經濟績效 (營運績效) - 資訊安全與隱私保護 - 職業健康與安全 - 法規遵循 - 誠信經營	2025/5/28 股東大會、年報 - 已舉行二次視訊會議法人說明會以及一次面對面會議說明會 - 投資人信箱及更新投資人專區網站資訊
媒體	媒體為連結公眾、政策制定者與企業的重要橋梁，擁有塑造輿論、推動行動與促進永續發展的強大影響力。	- 經濟績效 (營運績效) - 資訊安全與隱私保護 - 誠信經營 - 法規遵循	- 公開資訊觀測站重大訊息 / 公告 (定期 / 不定期) - 媒體茶敘及新聞稿傳達與溝通 (不定期) - 公司官網 (不定期)
公益團體 / 社區	企業存在的價值，就是能對社會盡責，所創造出的價值能為社會所用。公司在社會參與中共同開創更多機會。	- 人才吸引留任與發展 - 公司治理與從業道德 - 社會參與 / 社區關係	- 志工 / 公益活動 (不定期) - 展碁國際官方網站 – 人才招募 (即時) - whistleblower 申訴信箱 (即時)
主管機關	取得政府的信任、支持和合作，為企業建立良好的外部環境，是公司發展的基礎。	- 職業健康與安全 - 公司治理與從業道德 - 誠信經營 - 法規遵循 - 資訊安全與隱私保護	- 公文往來 (不定期) - 法規諮詢回應 (不定期) - 專題會議 (不定期)
董事 (含獨立董事)	董事會作為企業最高治理機構，對公司永續發展政策、氣候風險管理及 ESG 策略的制定與監督扮演關鍵角色。	- 經濟績效 (營運績效) - 公司治理與從業道德 - 誠信經營 - 法規遵循 - 資訊安全與隱私保護	- 每季董事會 / 審計委員會 - 董事會及功能性委員會績效評估 - 不定期與稽核及會計師溝通 - 不定期與公司管理階層溝通

決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

步驟一：了解組織脈絡

本公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 8 個治理面向、4 個社會面向及 3 個環境面向共 15 項永續議題。

步驟二：鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

正面影響



實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響

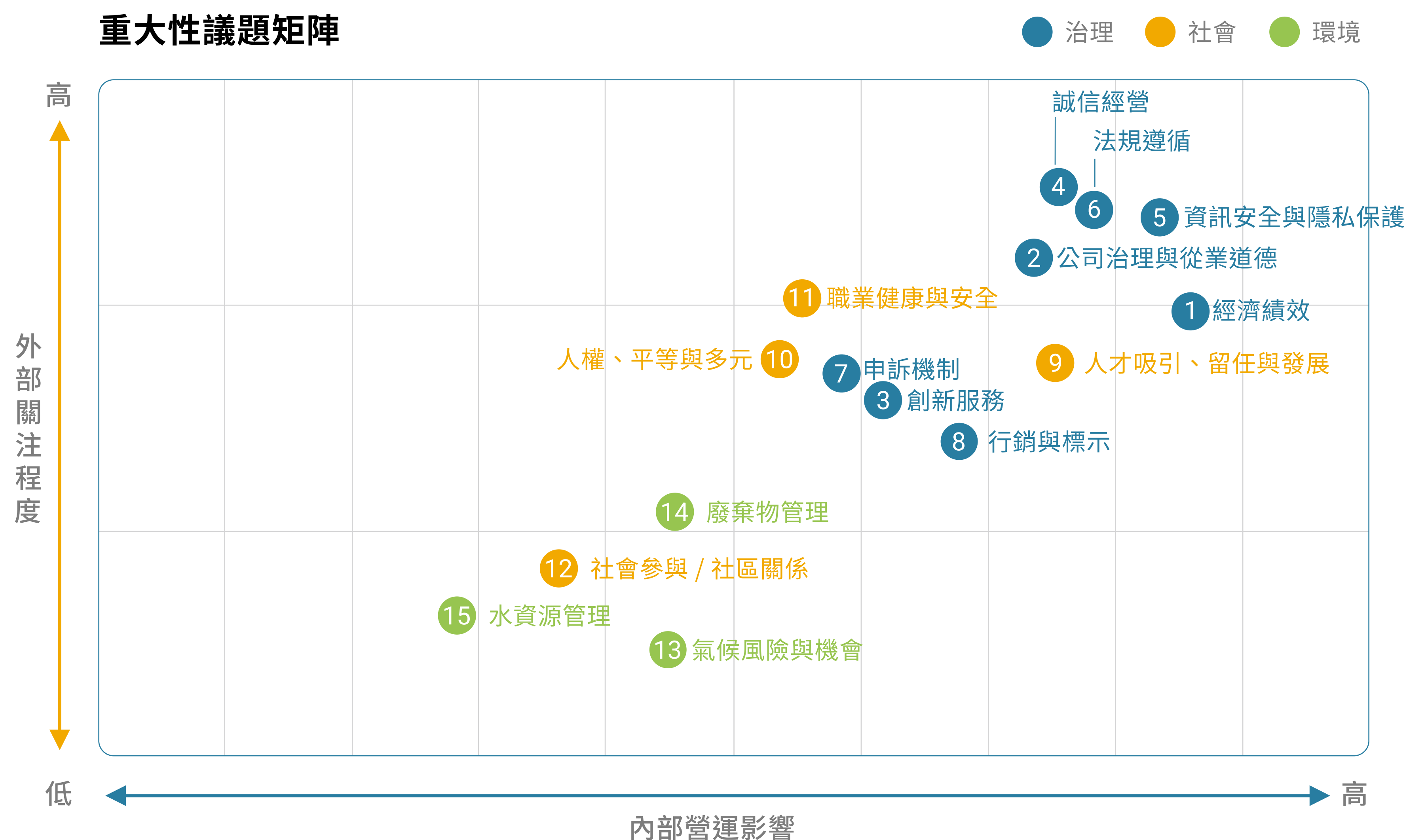
負面影響



實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

步驟三：排定衝擊重大程度

透過利害關係人問卷，了解利害關係人對永續議題的關注程度，並由高階主管填寫各主題對企業營運的衝擊程度後，繪製出重大主題矩陣。



永續工作小組綜合以上分析結果，並參考國際永續規範及標準 (GRI 準則、SASB、SDGs、TCFD) 及展碁國際發展策略，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出共 11 項重大主題。公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

重大主題列表

序號	重大議題	說明	正面影響事件	負面影響事件	內外利害關係者	回應章節
1	經濟績效	重視經營績效的提升，確保公司營收、淨利穩健成長、就業創造及社會投資，實現自身並促進經濟發展。	提升財務穩健性與市場競爭力，優化資源配置，提高投資回報與企業信用評級。	經濟衰退與市場競爭加劇導致財務壓力上升，供應鏈成本增加，影響盈利能力。	員工、客戶、供應商、投資人媒體及董事 (含獨立董事)	1. 永續與治理 1.2 營運概況
2	公司治理與從業道德	建立透明、公正的治理架構，確保決策符合法規與倫理標準，同時推動誠信經營文化。	強化透明度與合規性，降低內部風險，增強股東信任，提高企業形象與投資吸引力。	治理缺乏透明度可能引發舞弊與法律風險，內部監管與審計成本上升，影響決策效率。	員工、客戶、公益團體 / 社區、主管機關及董事 (含獨立董事)	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循
3	創新服務	聚焦透過技術創新及服務升級，滿足客戶需求並提升價值。持續改善用戶體驗，推動數位轉型與永續解決方案，創造經濟效益的同時，促進社會與環境的正向影響。	技術創新提升生產力與產品價值，開拓市場，提高客戶滿意度與企業競爭力。	創新成本高，市場需求變化快，可能導致投資回報降低，市場接受度不確定。	員工、客戶、投資人、供應商、經銷商	2. 創新服務 2.1 產品與服務模式創新
4	誠信經營	公司運營中秉持誠實、透明與公平的原則。涵蓋反貪腐、防止利益衝突、遵守法規及強化道德管理機制，確保企業維護良好商譽，並建立與利益相關方的信任，推動永續發展。	促進品牌價值與供應鏈信任，降低合規風險，提高企業形象與合作夥伴關係。	舞弊與內控失當導致信譽受損，供應鏈透明度要求提升可能增加合作難度與成本。	員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、公益團體 / 社區、主管機關、媒體、董事 (含獨立董事)	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循
5	資訊安全與隱私保護	保護數據與系統安全，確保客戶與利益相關方的個人資訊不受未經授權的存取或洩露。涵蓋網路安全措施、隱私政策遵循及風險管理機制，旨在強化信任關係，降低安全風險，並保障企業的營運穩定性。	強化數據安全與隱私保護，提高客戶信任，符合合規要求並提升運營效率。	資料外洩與網路攻擊風險增加，可能導致品牌信任危機與法律責任，監管罰款上升。	員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、主管機關、媒體	1. 永續與治理 1.7 資訊安全與隱私保護
6	法規遵循	營運過程中須遵守相關法律與規範，包括環境、社會及治理領域的要求，涵蓋合規管理、內部稽核及持續改進，確保企業合法經營，降低風險，並維護良好的社會形象與永續發展能力。	確保合規營運，降低法律與財務風險，提升政府合作關係，確保企業穩定發展。	法規變動或管理不善可能導致罰款與經營風險增加，合規成本與行政負擔提升。	員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、公益團體 / 社區、主管機關、媒體、董事 (含獨立董事)	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循

序號	重大議題	說明	正面影響事件	負面影響事件	內外利害關係者	回應章節
7	申訴機制	企業應建立透明、公平且有效的管道，讓員工、客戶及其他利益相關方能安全地表達關切或提出申訴。確保申訴能獲得適當回應與改善，促進信任與組織良性運作。	提供透明與有效的申訴機制，提升員工滿意度與組織凝聚力，減少內部衝突。	申訴處理不善可能導致法律風險與信任危機，過度依賴申訴機制影響工作效率。	員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、公益團體 / 社區、主管機關、媒體、董事 (含獨立董事)	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循 5. 包容職場與社會 5.1 人權保障
8	行銷與標示	確保廣告和推廣活動真實、準確，不誤導消費者；在產品標籤上提供清晰、準確的信息，包括成分、使用方法、保存條件等。增強客戶信任，促進負責任的消費行為。	促進誠信行銷與品牌價值，提供透明產品資訊，提高客戶信任與市場競爭力。	誤導性行銷或廣告不當可能引發消費者投訴與法律責任，市場行銷成本上升。	員工、客戶、投資人、供應商、經銷商	2. 創新服務 2.2 供應商管理
9	人才吸引、留任與發展	員工組成、雇用與離職、具競爭力的薪酬與福利，人才發展與培育的投資。	提高員工滿意度與留任率，強化專業發展與內部晉升機會，增強企業競爭力。	人才短缺影響業務擴展，過度依賴高薪吸引人才可能導致財務壓力。	員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、公益團體 / 社區、主管機關、媒體、董事 (含獨立董事)	5. 包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展
10	人權、平等與多元化	性別平等、同工同酬、員工多元化與平等機會、不歧視、結社自由與集體協商，並提供多元化的溝通管道及溝通頻率。	促進公平與包容性，強化企業文化與員工歸屬感，提升社會責任形象與競爭力	職場歧視或多元政策推行不當可能引發員工不滿與內部衝突，影響企業聲譽與資源分配成本上升	員工、投資人、供應商、經銷商、社區	5. 包容職場與社會 5.1 人權保障
11	職業健康與安全	提供員工安全衛生的工作環境，強化員工的健康管理，為公司維持競爭力。	減少職業傷害與工傷事故，提高員工生產力與企業形象	工安事故、職業病發生，影響員工健康與企業形象	員工、客戶	5. 包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境

重大議題之管理

展碁國際依照各項重大議題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。相關的重大議題管理情形，分別於報告書相關章節說明其管理措施。

01 永續與治理

1-1	公司簡介	16
1-2	營運概況	17
1-3	ESG 治理與永續目標	18
1-4	公司治理架構	19
1-5	道德行為準則與法規遵循	23
1-6	風險管理	25
1-7	資訊安全與隱私保護	27
1-8	營運與環境	30

永續重大議題

經濟績效

GRI 201-1



正面影響

提升財務穩健性與市場競爭力，優化資源配置，提高投資回報與企業信用評級。



負面衝擊

經濟衰退與市場競爭加劇導致財務壓力上升，供應鏈成本增加，影響盈利能力。



受影響的利害關係者

員工、客戶、供應商、投資人媒體及董事。



政策或承諾

創造長期經濟價值，平衡股東、員工、政府與社會的利益；遵守國際財務報導準則（IFRS），定期發布財務報告與經濟績效，確保股東與利害關係人獲得完整資訊。



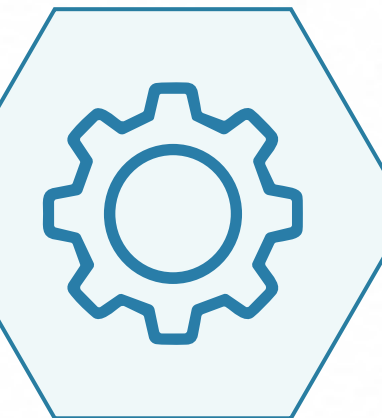
行動方案

- 拓展新市場、開發新產品或服務。
- 推動數位轉型以提升營收效率。
- 調整公司整體薪資結構。
- 每季舉辦法說會，向投資人說明公司財務及未來展望。



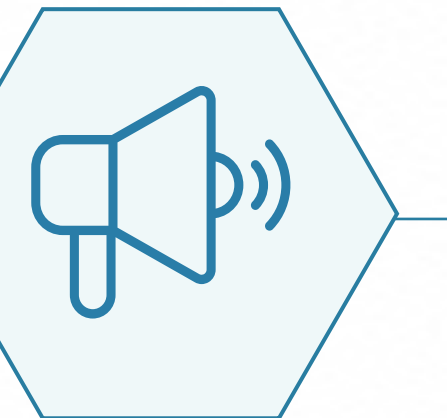
追蹤機制

展碁國際每季編制財務報告，並由財務部與管理團隊進行績效檢討，以掌握營收、利潤、成本結構等指標的表現。所有重大經濟決策與績效報告皆須提交董事會審議，並由審計委員會定期監督財務合規與風險管理。透過法說會與員工滿意度調查，蒐集各方對公司經濟發展策略的回饋，並納入後續規劃。



管理流程

公司最高治理機構為董事會，其職責為指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東會負責，依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。並由審計委員會協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。公司並設有稽核室主要評估及改善風險管理、控制、治理過程之有效性。外部則有會計師查核簽證。



利害關係人的議合行動與有效性

透過公司網站 /發言人 /召開法說會揭露公司營運狀況

內部網站或內部電子郵件公告：公司重要營運訊息。

永續重大議題

誠信經營

GRI 205-2、205-3



正面影響

促進品牌價值與供應鏈信任，降低合規風險，提高企業形象與合作夥伴關係。



負面衝擊

舞弊與內控失當導致信譽受損，供應鏈透明度要求提升可能增加合作難度與成本。



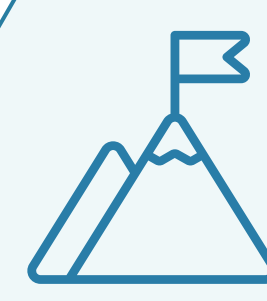
受影響的利害關係者

員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、公益團體 / 社區、主管機關、媒體、董事 (含獨立董事)。



政策或承諾

本公司訂定「道德行為準則」，參考國內外政府機關及國際條約規定精神，為本公司所遵循的最高商業道德標準。



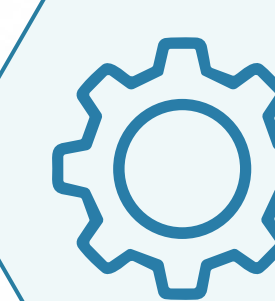
行動方案

本公司每年至少一次對現任董事、經理人及受雇員工辦理相關之教育訓練，新任員工則於職前訓練時宣導。



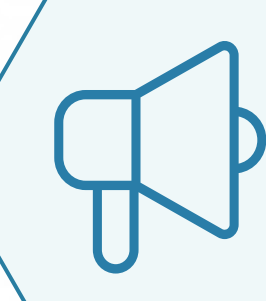
追蹤機制

由隸屬於董事會之獨立內部稽核部門擬定年度稽核計畫，定期向審計委員會及董事會報告，確保「道德行為準則」之落實。



管理流程

本公司官網設有檢舉申訴之電子信箱管道：whistleblower.wlii@weblink.com.tw



利害關係人的議合行動與有效性

本公司於 2025 年未有違反誠信經營政策之情事，並未涉有相關訴訟，亦未接獲相關檢舉。

永續重大議題

法規遵循

2-27、206-1、416-2、417-2、417-3



正面影響

確保合規營運，降低法律與財務風險，提升政府合作關係，確保企業穩定發展。



負面衝擊

法規變動或管理不善可能導致罰款與經營風險增加，合規成本與行政負擔提升。



受影響的利害關係者

員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、公益團體 / 社區、主管機關、媒體、董事 (含獨立董事)。



政策或承諾

展碁國際恪遵政府相關政策法令，不但注重遵法之落實，並配合法令更新隨時檢討內部作業規範。



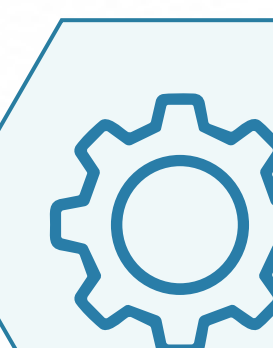
行動方案

配合內部網站公告、舉辦教育訓練宣講等方式，強化同仁法遵意識。



追蹤機制

由隸屬於董事會之獨立內部稽核部門擬定年度稽核計畫，定期向審計委員會及董事會報告。



管理流程

透過公司內部網站設置法務系統，確保公司各單位執行業務符合法令規定。



利害關係人的議合行動與有效性

展碁國際於 2025 年未有違反法規遵循政策之情事，並未涉有相關訴訟，亦未接獲相關檢舉。

永續重大議題

資訊安全與隱私保護 GRI 418-1



正面影響

強化品牌信任與競爭優勢
提升組織營運韌性



負面衝擊

發生資安事件，將衝擊企業形象，導致利害關係人的信任崩潰



受影響的利害關係者

員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、主管機關、媒體。



政策或承諾

導入 ISO 27001 暨 27701 管理制度並取得認證，持續精進防護能力與員工資安素養，以保護公司、客戶、合作夥伴及員工的資料安全。



行動方案

設備安全防護：落實實體設備管控措施，提升設備安全性。

網路安全管控：建置次世代防火牆，搭配資安監控中心（SOC），強化網路存取安全。

存取控制：推動 MFA，落實特權帳號管理與全面性帳號盤點作業。

資安宣導與教育訓練：實施社交工程演練、定期教育訓練與不定期資安宣導，增強同仁資安意識。

持續營運：建置備援系統，配合定期備份與復原演練，提升營運韌性。



追蹤機制

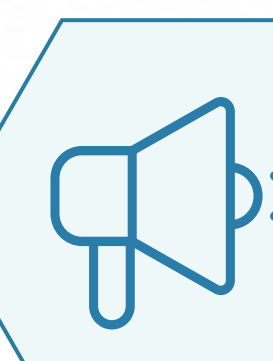
每年進行 ISO 27001 暨 27701 之內部稽核與外部驗證

每年定期執行有效性量測，並於管理審查會議上報告。



管理流程

遵循 ISO 國際標準的 PDCA 管理循環，持續精進改善資訊安全管理系統，有效的將風險控制在可接受的範圍內。



利害關係人的議合行動與有效性

員工：
資安教育訓練（定期）

供應商：
供應商稽核（不定期）

經銷商：
客戶供應商稽核（不定期）

1-1 公司簡介

展碁國際股份有限公司成立於 1977 年，原為宏碁科技軟體及週邊部門的一部分，後獨立成為專業的 3C 產品通路代理商。公司代理超過 150 個國內外領導品牌，產品涵蓋資訊電子、應用軟體、雲端服務、資安系統、系統整合、數位娛樂及家電等多元領域。展碁國際致力於提供全面的產品代理、物流配送及售後服務，並成功打造全方位的通路平台。

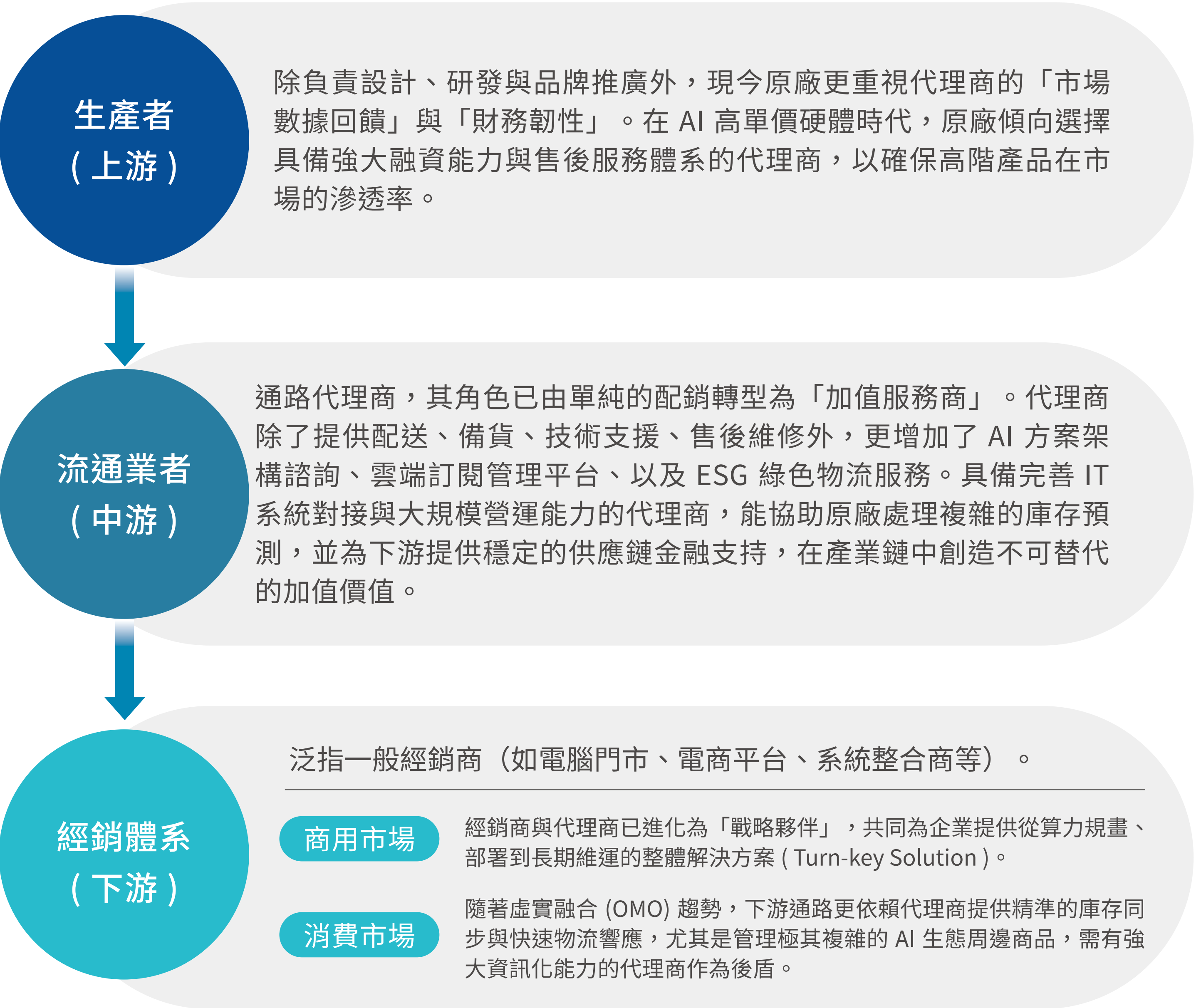
公司名稱	展碁國際股份有限公司
股票代號	6776
組織創立時間	1977 / 12 / 22
董事長	林佳璋
總經理	林佳璋
總部位置	台北市南港路三段 9 號 10-12 樓
主要產品及服務	提供全面的資訊電子、應用軟體、數位娛樂及家電等產品代理、物流配送及售後服務，打造全方位的通路平台
實收資本額	915 , 814 , 300
員工人數	436

展碁國際參與之公協會組織

組織	加入日期	適用之國家
台北市電腦商業同業公會	1988 年 10 月	台灣
社團法人台灣上市櫃公司協會	2023 年 7 月	台灣

價值鏈簡介

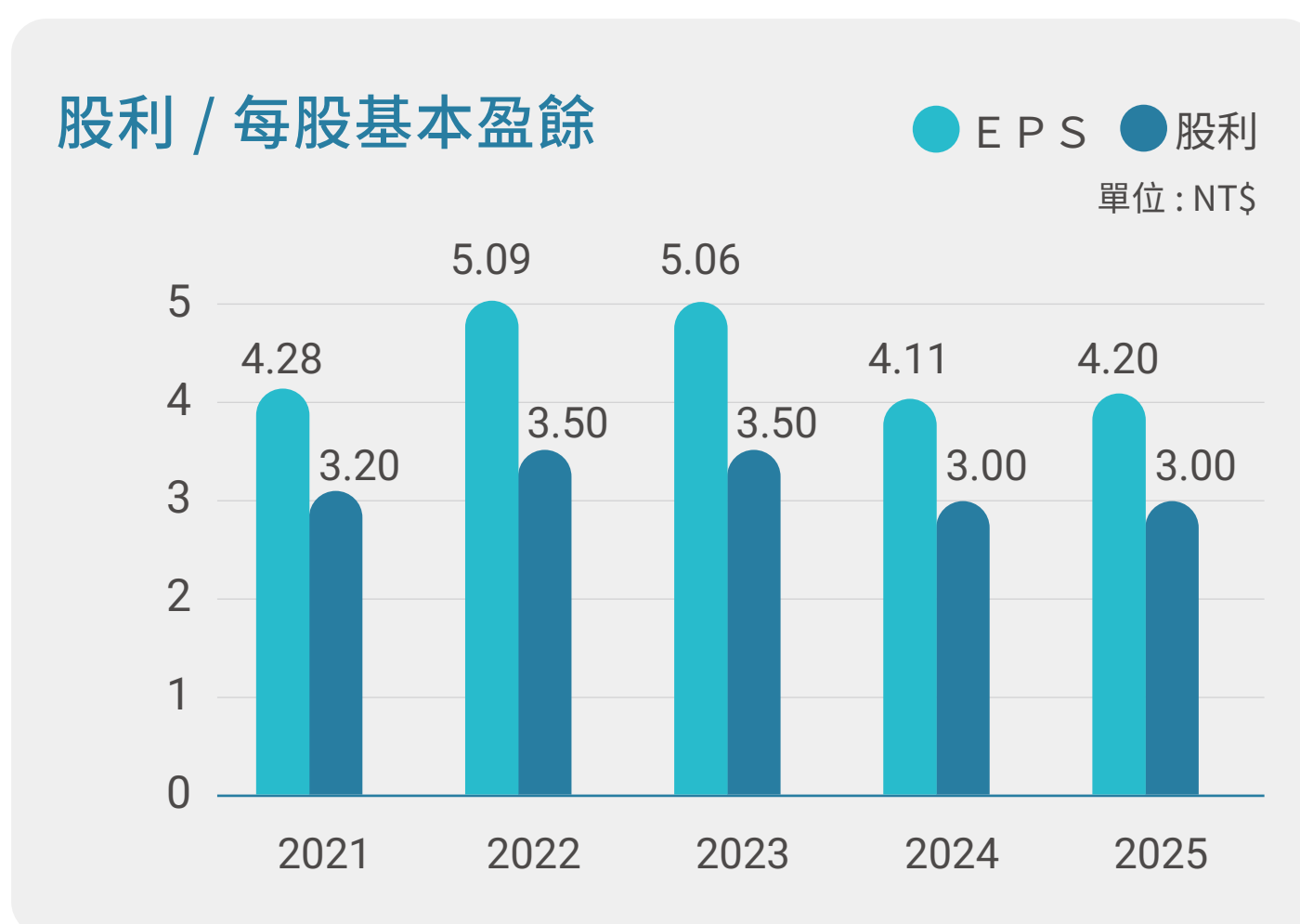
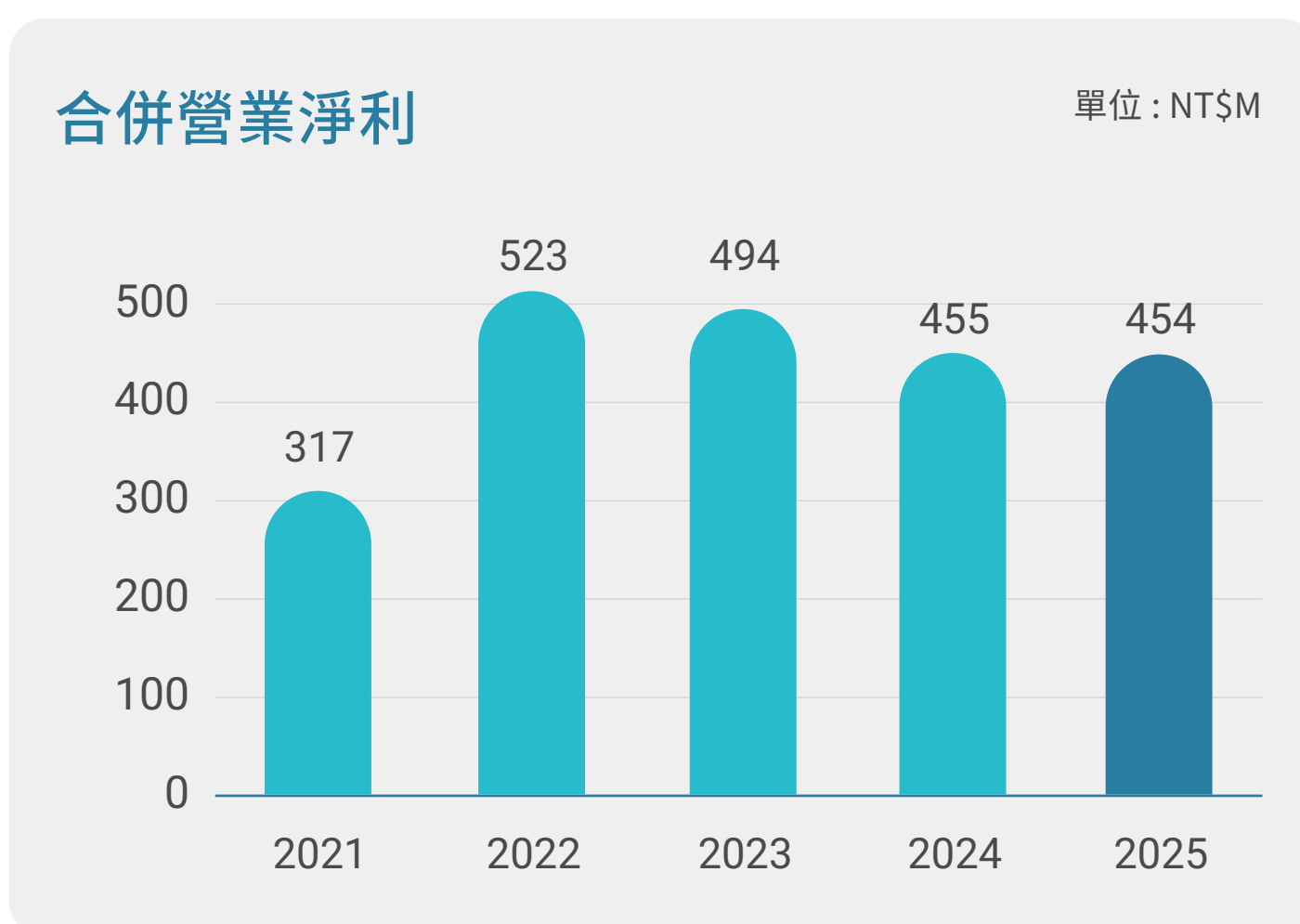
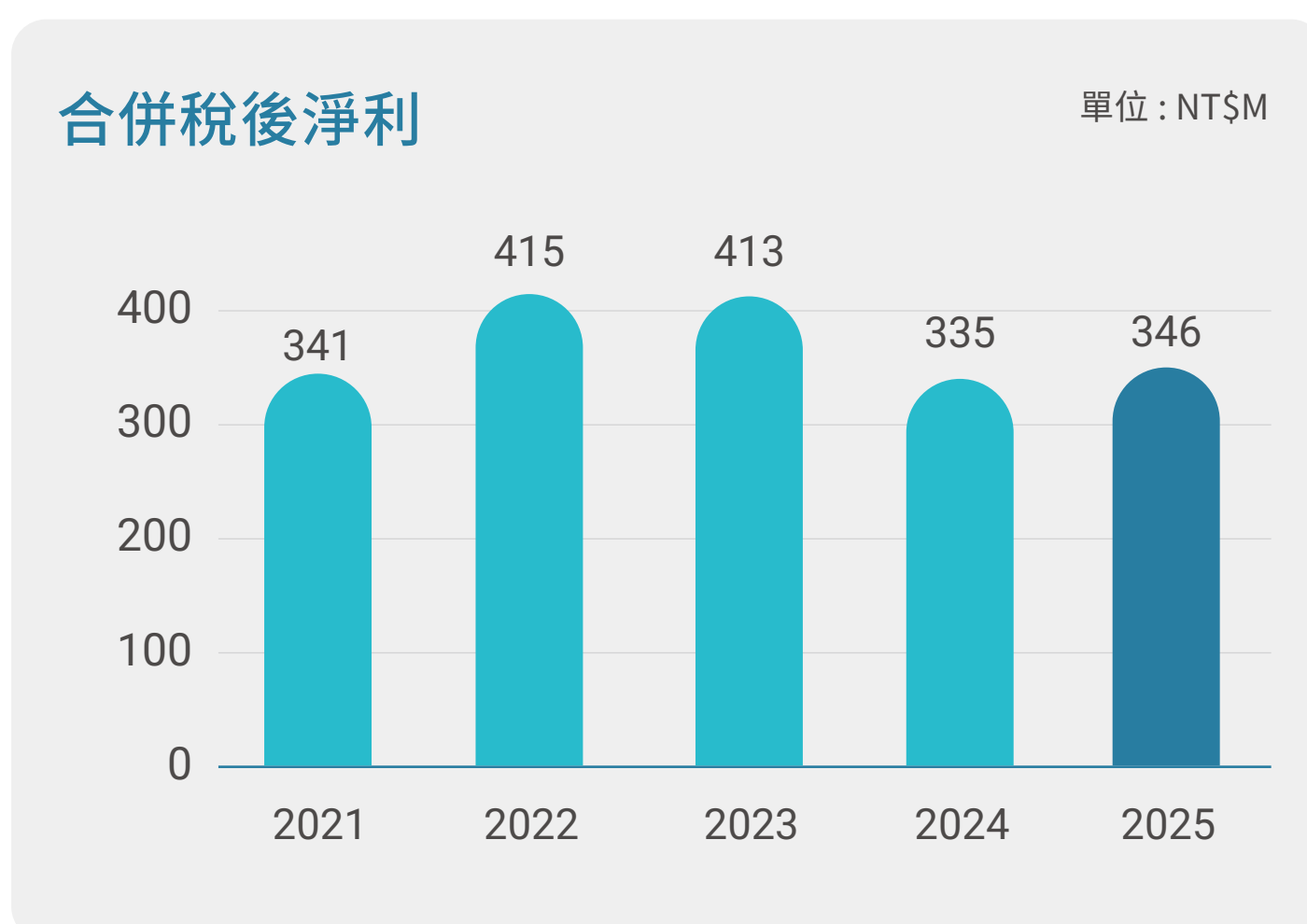
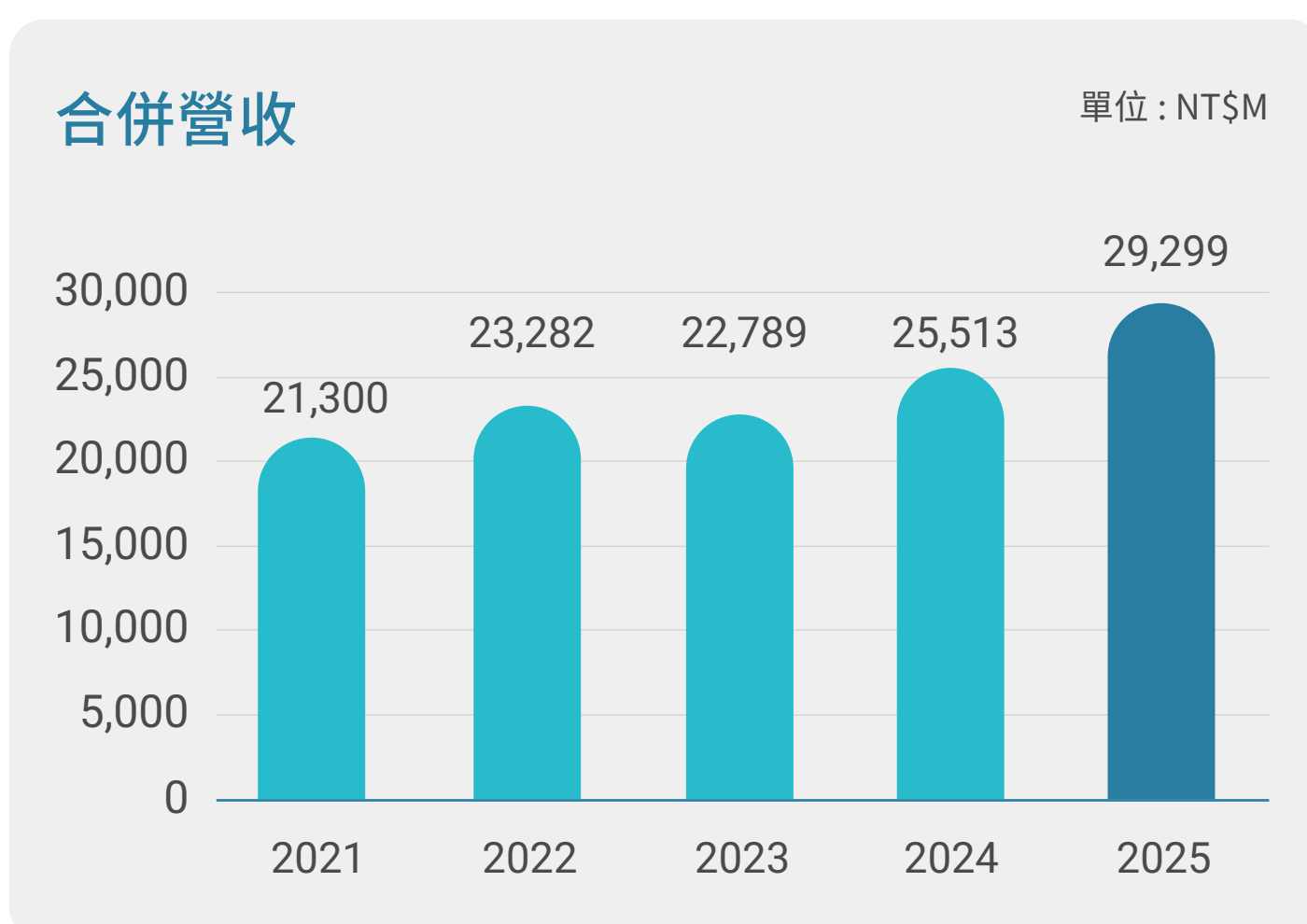
展碁國際國為為電子產品通路代理產業中之一員，在數位轉型與 AI 普及化的趨勢下，垂直分工更形精細且趨向數據化合作。目前電子產品通路代理產業形成上、中、下游三段專業分工，藉由數位化資訊串接，不斷優化垂直分工中的物流成本與資金效率，形成現今國內資訊電子產品通路結構。上游製造商及品牌商負責設計、研發、製造及品牌推廣；中游代理商負責配送、備貨、技術支援、售後維修服務；下游經銷商直接面對消費者，對產品功能作解說以及解決消費者問題。



1-2 營運概況

2025 年，人工智慧（AI）已由技術導入期邁向全面普及化。AI PC（筆電與桌機）的市場滲透率預計將突破 30%，成為推動資訊產業換機潮的核心動能。隨著企業對「主權 AI」與本地運算需求的激增，高階工作站與邊緣運算設備的價值顯著提升。在資安領域，面對日益複雜的網路攻擊，市場需求已從被動防護轉向「數位韌性」與「主動防禦」，推動了資安治理軟體與備援系統的持續成長。家電產業方面，儘管房市受政策調控呈現量縮，但進入 2025-2027 年的新屋完工交屋高峰期，加上政府延續「節能家電汰舊換新」及「貨物稅減徵」政策，帶動了高端與節能家電的強勁剛需。展碁國際透過多角化的產品布局與敏捷的通路管理，在變動的市場中展現卓越韌性。本年度營業收入再創新高，達到新台幣 293 億元，淨利與每股盈餘（EPS）4.20 元均保持穩健增長，充分顯示我們在 AI 轉型與綠色經濟浪潮中的領導地位。其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

近五年的營運概況



經濟績效

單位：NT\$M

項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
營業收入	22,789	25,513	29,299
利息 / 股利收入	46	77	43
產生的直接經濟價值 (A)	22,835	25,590	29,342
營業成本 (成本 + 費用) - (薪資與福利)	21,738	24,467	28,206
員工薪資與福利支出 (用人費用)	557	591	638
支付出資人款項 (股東股利 + 利息費用)	350	378	359
支付政府的款項 (包括稅款及罰金)	104	129	73
分配的直接經濟價值 (B)	22,749	25,566	29,277
留存的經濟價值 (A-B)	86	24	65

1-3 ESG 治理與永續目標

永續展碁國際

展碁國際依循母集團 ESG 辦公室的輔導與政策，持續掌握來自與 ESG 相關之政策及法規。經 114 年 11 月 05 日董事會通過，設置董事會層級之「風險管理暨永續發展委員會」，以強化展碁國際企業社會責任與永續經營之監督及管理功能，並於委員會下設立推動永續發展之單位為「永續發展工作小組」及「風險管理工作小組」，由總經理擔任工作小組之召集人，成員包括總務、人力資源、法務、供應商管理、採購、專案管理 / 研發、客戶服務、企業溝通、財務、資訊安全、產品物流與產品安全相關部門等，由部門依其職務所及範疇積極落實公司治理及維護公益之運作，於日常營運活動中注意企業永續責任之履行。展碁國際乃依循重大性原則，針對與營運相關的環境、社會及公司治理議題進行風險與機會評估，透過利害關係人溝通與內部討論，確立永續發展之優先議題，並訂定相關風險管理政策與策略，以降低營運風險並提升永續競爭力。

ESG 政策

在全球經濟面臨氣候韌性與數位轉型的雙重挑戰下，展碁國際始終將永續發展（Sustainable Development）視為長期競爭力的核心。我們不僅深度接軌聯合國永續發展目標（SDGs），更將 ESG 因子全面嵌入組織決策框架（Governance Framework），旨在變動的市場中建立具韌性的商業模式，回饋利害關係人之期待。

環境面：啟動低碳轉型路徑

展碁國際致力於降低營運價值鏈的環境足跡。我們積極導入 ISO 14064 溫室氣體盤查，並透過「綠色物流整合」與「循環包材計畫」，優化倉儲能源效率。面對氣候變遷，我們不侷限於內部減排，更攜手供應鏈夥伴推動低碳轉型，共同構建綠色供應鏈生態圈，落實資源循環利用。

社會面：打造共融價值與數位平權

人才與社會共榮是我們成長的動能。我們致力落實 DE&I（多元、平等與包容）原則，保障人權並推動全方位職涯發展計畫。同時，展碁國際善用核心職能，投入數位公益行動以弭平城鄉數位落差，將 3C 技術轉化為強化社會韌性的正面力量。

治理面：精進風險控管與誠信文化

穩健的治理架構是永續的基石。展碁國際設立跨部門風險管理暨永續發展委員會，建立嚴謹的資安防護與個人資料保護體系，並將風險管控與績效考核連結，確保管理透明度與合規經營。我們承諾持續提升治理能效，守護利害關係人的長期利益。

展望未來，展碁國際將持續引領創新與數位化浪潮，在兼顧經濟績效的同時，積極應對氣候衝擊與社會公平議題，朝向「企業、社會、環境三贏」的目標堅定前行。

1-4 公司治理架構

董事會及委員會

董事會

展碁國際董事會為最高治理單位，是健全公司治理與推動永續發展的決策核心。為強化治理效能，董事會下設「風險管理及永續發展委員會」，由其協助董事會擬定並定期檢視公司之永續宗旨、願景及策略架構，確保營運決策深度整合經濟、環境及社會（ESG）等重大影響面向。

為落實對重大衝擊與風險的有效控管，董事會每季至少召開一次會議，審核經營績效與重大投資案。「風險管理及永續發展委員會」定期向董事會匯報關鍵 ESG 策略議題、法律遵循及資訊安全等風險管理情形。2025 年度，本公司每季均向董事會報告集團溫室氣體盤查及查證執行進度，以確保最高治理階層能實質監督環境目標之達成狀況，發揮策略指導職能。

此外，董事會負有確保永續報導完整性與準確性之最終責任。本報告書之編製流程嚴謹，由各主責部門提供關鍵數據與績效，經永續工作小組彙整編製後，優先提報「風險管理及永續發展委員會」進行專業審議。經委員會與總經理覆核後，報告書正式提報董事會。由董事會核認報導內容已詳實涵蓋公司對環境、社會及治理之實質影響，並於核准後發布出版。此一由委員會專業先行審查、董事會最終核定之機制，確保了揭露資訊之品質，並實現對利害關係人誠信透明的承諾。

董事會的績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，展碁國際訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含董事會組成與結構、對公司經營之參與程度、提升董事會決策品質、內部控制以及董事之選任及持續進修等；各董事也針對董事會未來優先從事項目給予建議，有助於董事會運作與整體績效。同時為落實企業永續發展政策，展碁國際亦透過董事績效評估，檢視董事對於經濟、社會及環境議題之參與度，並定期針對經濟、社會及環境等事項與專責單位溝通、聽取匯報、檢視執行狀況並評估風險。最近一次評估時間為 2025 年，以增進董事會運作績效。

董事會之持續進修

展碁國際每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2025 年參與課程包括「證券法規與公司治理」、「川普當選後之全球經濟局勢評析」、「IFRS 18 財務報表之表達及揭露與永續（創新）之法 - 回應社會變遷建立差異化創新策略」及「全球永續法規趨勢暨氣候相關揭露」。2025 年董事會全體董事進修時數達 54 小時，平均每位董事進修時數 8 小時，高於法規建議 6 小時，董事會進修情形可參閱展碁國際股東會年報第 51 頁。

董事成員多元化及獨立性

展碁國際董事會為最高治理單位。本屆董事會於 2023 年 6 月 7 日完成全面改選，由 7 位董事組成，任期依法為 3 年（自 2023 年 6 月 7 日至 2026 年 6 月 6 日止）。董事會中，不具公司經理人身分之董事占董事席次三分之二以上（7 位董事中僅 1 位董事同時具備公司經理人身分）。另設有 4 位獨立董事，占董事席次達七分之四，超過法定最低比例，有助於強化董事會之獨立性與監督功能。本公司重視董事會成員之多元性與包容性，董事會成員於性別、年齡及專業背景等面向具備多元組成。本屆董事會成員均為本國籍人士；其中女性董事 1 位，其餘為男性董事；董事年齡分布及各董事之專業專長，請參閱展碁國際股東會年報第 13 頁。

展碁國際董事選舉採候選人提名制度，董事候選人得由董事會或符合法令規定持股比例之股東依程序提名，並依《董事選舉辦法》、《公司章程》及《公司治理守則》等相關規範辦理。董事會於審查董事候選人時，綜合考量候選人之專業能力、相關經驗、多元性與獨立性，以及其應對公司營運相關經濟、環境與社會衝擊之能力，確認符合董事職責所需條件後，提報董事候選人名單，提交股東會進行投票選任。

運作情形

展碁國際董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。董事會主席依公司治理相關規範主持董事會運作，確保董事會依議事規則就各項議案進行充分討論與決議，維持董事會運作之秩序與效能，並促使董事會能有效履行其監督與決策職責。本公司董事會並透過定期會議，由總經理向董事會報告公司營運狀況及重大投資計畫，供董事會審核企業經營績效及討論公司發展策略與重大投資事項，以支持董事會於公司治理體系中之監督角色。

展碁國際依《董事會議事規則》訂有明確之利益迴避機制。董事於董事會會議中，如所討論之議案涉及其本人或其代表之法人具有利害關係者，應於會議中主動說明其利害關係之重要內容；如該利害關係可能損及公司利益，該董事即不得參與該議案之討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權。相關董事姓名、利害關係之重要內容說明及迴避情形，均完整揭露於董事會會議紀錄中。如董事會議案經表決後，獨立董事有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，除於董事會議事錄中載明外，展碁國際亦依法令規定，於董事會會議召開日之日起二日內，向主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報，以確保資訊揭露之即時性與透明性。

此外，董事與其他利害關係人之交叉持股情形，以及具控制力股東及其關係人之相關資訊，均已依法揭露於公開資訊觀測站、公司網站或年報（請參閱年報第 55 頁），以降低潛在利益衝突風險，並維護公司及股東權益。

董事與高階主管之薪酬政策

給付酬金之政策：

展碁國際董事酬金之給付，係依據《公司章程》及經薪資報酬委員會審議並提報董事會決議通過之「董事酬金給付原則」辦理。董事酬金包括固定報酬及業務執行費用（含車馬費），另就變動性董事酬勞部分，則綜合考量公司整體營運成果，並參酌董事對公司營運之參與程度及貢獻價值，同時參考同業水準後決定。

為避免重複給付及確保報酬合理性，展碁國際「董事酬金給付原則」明定，兼任展碁國際員工之董事僅領取員工薪資及相關員工報酬，除業務執行費用外，不另行領取董事酬金。

展碁國際經理人酬金結構包含薪資、獎金及員工酬勞。薪資與獎金係依據職務內容、承擔責任、整體經營環境及市場水準等因素訂定，以反映工作績效；員工酬勞則依《公司章程》規定，經薪資報酬委員會及董事會決議後，依法提報股東常會報告。

展碁國際給付董事酬勞之決策，乃根據展碁國際章程以及經薪酬委員會通過提報董事會決議核定之「董事酬金給付原則」辦理。除固定報酬及業務執行費用（含車馬費）外，董事酬勞部份係考量公司營運成果，並參酌董事對公司營運參與程度及貢獻價值，同時參考同業水準後，由薪酬委員會討論通過後，經董事會決議，依法提報股東常會報告。

訂定酬金之程序：

依據展碁國際《公司章程》第 22 條規定，如年度有獲利，於彌補累積虧損後，就其餘額提撥不高於千分之八為董事酬勞，並提撥不低於百分之二為員工酬勞；員工酬勞得以現金或股票方式發放，其分派對象及條件由董事會決定。

董事及經理人酬金之決定程序，係先由薪資報酬委員會依其職責，定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構，並提出建議，經董事會決議通過後辦理，並依法於每年股東常會中報告。

董事酬金之評核基礎，係依「董事會績效評估辦法」，參酌董事會及各委員會績效評估結果，並考量董事投入心力、出席情形、持續進修及對公司營運之貢獻等因素。董事會整體績效評估結果於次年度第一季提報董事會，並作為當年度董事酬金決議之參考依據。

經理人酬金之評估，係依其職務責任、績效表現及對公司經營之貢獻進行綜合評估，並與公司整體經營績效高度連結。相關績效指標包括公司目標、個人年度目標及 ESG 企業社會責任相關指標，兼顧財務與非財務績效，以支持公司長期永續經營。

此外，展碁國際於訂定董事及經理人酬金時，亦審慎考量公司財務狀況、營運風險及相關法令變動，避免因酬金誘因而導致超越公司風險承擔能力之行為，並由薪資報酬委員會定期檢視相關制度，提報董事會討論，以維持公司永續發展與風險控管之平衡。

功能性委員會結構及運作情形

展碁國際董事會為最高治理單位，依公司治理架構設置審計委員會、薪資報酬委員會及風險管理暨永續發展委員會，以協助董事會執行其監督與決策職責。



審計委員會

由全體獨立董事組成，每季至少召開一次會議，其主要職責包括監督公司財務報告之允當表達、內部控制制度之有效性、法令遵循情形，以及公司對現有或潛在風險之管理情形，並負責簽證會計師之選任或解任、獨立性及績效之評估。2025 年度，審計委員會共召開 5 次會議。



薪資報酬委員會

由獨立董事擔任召集人，委員共計 4 位（均為獨立董事），其主要職責為協助董事會訂定及定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並就員工、經理人及董事之績效考核、薪資、獎金及酬勞給付方式進行評估，參酌同業水準後提出建議，供董事會決議參考。2025 年度，薪資報酬委員會共召開 5 次會議。



風險管理暨永續發展委員會

由獨立董事擔任召集人，委員共計 5 位（包含 4 位獨立董事及 1 位一般董事），負責協助董事會統籌公司永續發展策略，監督 ESG 相關風險管理機制，並審核永續報告之相關事項，以強化董事會對公司長期穩健經營之督導功能。該委員會於 2025 年 11 月 5 日經董事會決議設立，自 2026 年起依「風險管理暨永續發展委員會組織規程」、「風險管理政策與程序」及「永續資訊管理作業程序」等相關規範運作，並至少每年一次向董事會報告執行情形。

1-5 道德行為準則與法規遵循

從業道德與誠信經營

展碁國際致力於誠信經營，並訂有「道德行為準則」及「誠信經營守則」，為展碁國際全面實踐企業倫理與誠信經營之最高行為準則與道德指引，並落實於展碁國際的商業行為中，該行為準則並公布於展碁國際官網中，表彰展碁國際對於道德行為的高標要求。「道德行為準則」內容遵守國內外政府機關及重要國際條約，對於誠信經營及尊重人權之精神要旨，並隨時關注近年企業社會責任議題適時調整，作為展碁國際同仁與客戶、業務夥伴、股東及社區互動的基本行為指南。對於誠信道德行為、保守營業機密、公司資產保護、防範內線交易、避免利益衝突、公平交易對待、真實陳報與法令遵循等行為，皆有詳細之定義，並設有懲罰機制以示展碁國際貫徹執行之決心。

反貪腐政策與零容忍原則

展碁國際採取零容忍政策對抗貪腐行為，透過不定期之內部教育訓練，將展碁國際反貪腐、零容忍之企業文化使每個同仁皆能清楚了解。尤其對於展碁國際董事會與高階主管，皆已全部完成反貪腐訓練，確保對於相關法律與政策有更充分之理解。透過此方式，以期全面強化展碁國際反貪腐政策、零容忍原則之內部落實。展碁國際反貪腐政策與零容忍原則，同時亦體現於展碁國際與客戶、廠商間之合約條件內，攜手展碁國際合作夥伴一同將展碁國際反貪腐、零容忍之立場推廣至展碁國際上下游供應鏈中。

防範內線交易管理

展碁國際已訂定「防範內線交易管理辦法」，維護所有利害關係人之權益，確保交易市場的公平與透明。該辦法適用對象包含所有有機會直接、間接知悉展碁國際未公開重大消息之董事、經理人以及員工等相關人員，辦法中明訂有保

密義務，並嚴格禁止利用未公開重大消息進行股票交易或其他違反內線交易之行為。展碁國際並每年至少一次對董事、經理人以及員工辦理相關法令之教育訓練外，對於新任之董事、經理人於上後 3 個月內安排教育宣導、對於新任員工於職前訓練時亦予以宣導，確保全部人員於新任入執起，即確實明白嚴守防範內線交易之重要性。

落實情形

展碁國際由人力資源、財務及法務等單位共同協力負責，為誠信經營與防範方案制定之專責單位，負責誠信經營政策與相關措施之制定及監督執行。運作及執行情形如下：

1. 「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」：為展碁國際所有員工進行業務活動之最高行為準則，除既有員工已完成教育訓練外，於每位新進人員加入時，均施以教育訓練要求員工務必遵守；「董事暨經理人道德行為準則」：為展碁國際董事暨經理人以身作則，於進行公司經營活動時，為防止不道德行為並為免損及公司暨股東利益而制定之加嚴準則。

2. 定期舉辦誠信經營暨業務行為準則之相關教育訓練課程如下：

課程名稱	訓練對象	2025 年完訓人次
反賄賂、反貪腐及員工行為準則	全體同仁	330
職場不法侵害預防		383
個人資料保護		330
禁止內線交易		317
尊重智慧財產	新進同仁	23

註 1：受訓對象數字不含子公司博瑞達

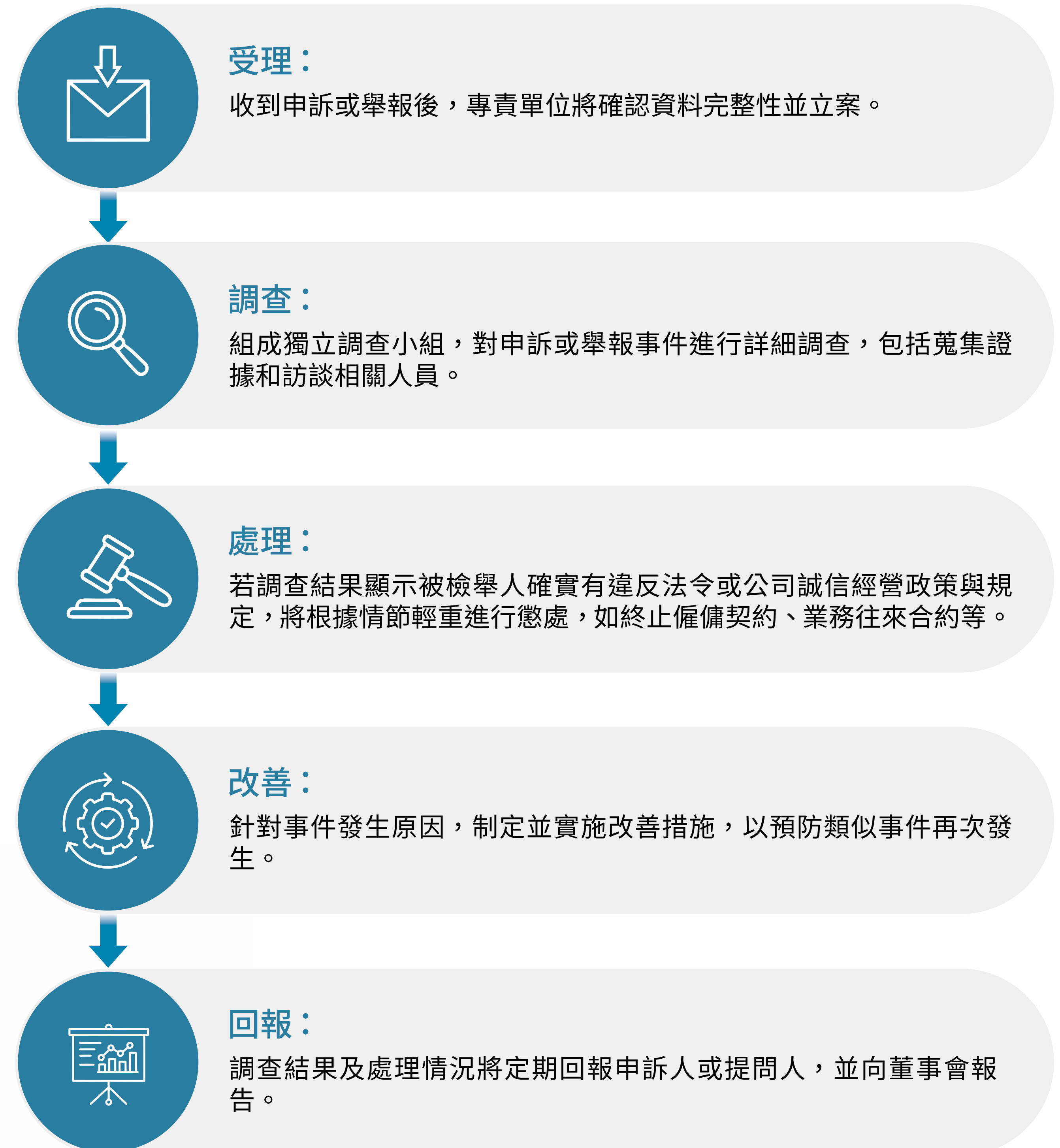
法規遵循與合規管理

展碁國際隨時密切關注任何與展碁國際業務開展重大相關之法令政策，並透過公司內部網站建立合規管理機制，以此強化、落實展碁國際各項業務確實遵守國家法令政策。同時，展碁國際更綜合評估法令政策更新頻率以及產品特性，設立法規遵循小組，以期即時將最新的法令政策轉化為公司內部控制或作業流程之更新，亦提供內部順暢的諮詢管道，以期能即時應對相關法遵風險。

違規處理機制

展碁國際設有舉報管道（電子信箱：whistleblower.wlii@weblink.com.tw），提供安全且暢通的舉報管道，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報，由權責單位受理問題後，按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。倘經調查結果發現確有違規或違法情事，展碁國際將即刻依本公司內部規章議處，涉有違犯法令者並即依法送辦，以維護展碁國際以及利害關係人之權益。俟處置停當，展碁國際並將另召集權責單位，審視相關內部程序或規範是否有不足或闕漏，將個案經驗轉化為系統性制度，避免後續類似情事之發生。更多關於檢舉申訴之細節，詳如展碁國際官網公布內容：利害關係人檢舉申訴管道。

申訴事件標準處理流程



舉報申訴處理結果

本年度共受理 1 件申訴案件，經調查確認屬職場不法侵害之性騷擾事件，已依公司申訴處理機制及相關規範完成調查與處置程序，並已結案。

1-6 風險管理

風險治理架構

本公司董事會為最高風險治理單位，負責核定整體風險管理政策、程序與架構，並確保公司營運策略與風險管理方向之一致。董事會下設風險管理暨永續發展委員會，協助董事會統籌公司風險管理及永續發展相關事務，並定期就重大風險評估結果、因應措施與執行情形向董事會報告，以強化董事會對公司整體風險之監督功能。

為落實風險管理之執行，本公司另設置風險管理工作小組，由各事業單位及功能部門共同參與，負責風險之辨識、分析、評量與回應措施之擬定與執行，並將相關成果彙整提報予風險管理暨永續發展委員會審議，形成自上而下與由下而上相互整合之風險管理機制。

風險管理政策與目標

本公司為確保營運穩健並實踐永續發展目標，參酌相關法令及治理準則，訂定「風險管理政策與程序」，作為公司推動風險治理之準則。風險管理之核心目標，在於提升全體同仁之風險意識，將風險管理融入日常營運與決策流程，妥善控管各項風險於可承受範圍內，並在兼顧機會與風險的前提下，支持公司策略目標與長期永續經營。

風險管理流程

本公司風險管理流程涵蓋風險辨識、風險分析、風險評估、風險回應及風險監督與審查等步驟，並透過制度化流程持續循環運作與改善。

風險辨識與分析係結合內外部環境變化、營運經驗、產業趨勢及利害關係人關注議題進行，並以質化或量化方式評估風險事件之發生機率與影響程度。風險評量結果將與公司核定之風險胃納進行比對，以決定風險控管之優先順序與適當之因應策略。相關風險控管措施與執行情形，亦由權責單位定期追蹤與檢視，必要時進行調整，以確保風險管理之有效性。

風險辨識

針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。

風險分析及評估

依據業務性質，各部門及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括：

1. 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。
2. 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。

風險控制及監督

針對各單位日常營運活動相關風險，由各單位進行風險控制執行。於高風險部門或跨部門重要危機事件的機構進行專項風險評估，並由總經理或其指派之人負責協調與監督。針對風險控制過程中的缺失，進行立即修正及確保其管理措施符合規範。

風險溝通

風險管理執行情形由風險管理最高主管或其指定之人定期向董事會報告，確保風險資訊透明並促進有效決策。

展碁國際所屬為通路產業且為股票上市之公開發行公司，財務議題之風險管理為展碁國際重要之營運焦點，展碁國際分別有利率、匯率與通貨膨脹之相關風險分析與管理政策 (請詳展碁國際 2025 年度年報)，除財務風險外，其他風險與展碁國際營運攸關者表列如下：

風險項目	風險因素	對公司之影響	因應措施
氣候變遷風險	極端氣候事件或相關法規政策變動，可能影響物流、營運及成本結構	可能造成配送延遲、營運成本上升或服務水準波動，進而影響營運穩定性	將氣候相關風險納入公司整體風險管理範疇，依既有風險管理流程進行辨識與評估，並定期檢視其潛在影響
資訊安全與隱私風險	線上購物、客服、會員管理等系統蒐集大量客戶個資，若資安防護不足，可能發生資料外洩或駭客攻擊	個資外洩可能導致法規責任、罰鍰、信譽受損及顧客流失	建立資訊安全管理機制，強化系統存取控管與資料保護措施，並透過教育訓練與演練提升員工資安意識
災害及營運中斷風險	天災或突發事件可能導致辦公、倉儲或物流作業中斷	營運中斷可能影響訂單履約、營收與客戶服務	依營運需求規劃必要之應變及備援機制，並納入風險管理程序定期檢視
營運風險－品牌依賴與合作終止風險	代理品牌之合作條件調整或終止合作	代理權終止可能造成營收短缺、庫存滯銷及業務中斷，影響財務表現	持續檢視產品與品牌組合結構，降低單一品牌依賴程度
營運風險－庫存與需求波動風險	3C 產品生命週期短，若需求預測不準或庫存周轉不佳	庫存貶值可能影響獲利能力與現金流，增加資產減損風險	透過庫存管理與銷售預測機制提升營運彈性，並與供應夥伴保持溝通調整
營運風險－市場景氣與外部環境風險	景氣波動、疫情或國際情勢變化影響消費需求	銷售下滑可能壓縮營收與毛利率	依市場情況調整採購與行銷策略，並持續檢視產品組合
策略風險	產業競爭加劇、技術變化快速，若策略調整不及	影響公司長期競爭力與營運績效	透過例行性風險評估檢視外部趨勢，作為策略調整之參考
公司治理透明度與誠信經營風險	若內部管理不足或涉不當行為，可能引發外部質疑	影響企業聲譽、投資人及消費者信任	落實內部控制與誠信經營相關規範，並建立申訴與稽核機制
關鍵人才風險	高科技人才短缺與人力成本上升	人力成本增加可能影響獲利與營運效率	持續檢視人力需求與招募作法，強化人才吸引與留任措施

1-7 資訊安全與隱私保護

議題背景與重要性

在數位化、雲端化與遠距作業日益普及的情況下，資訊安全與個人資料保護已成為企業營運風險管理的核心議題。

為確保展碁國際資通訊作業之安全與穩定，並保護個人資料之安全，參考「上市上櫃公司資通安全管控指引」、「個人資料保護法」，以及相關國際標準要求(如:ISO 27001:2022、ISO 27701:2019)，訂定「資訊安全與個資保護政策」，以期達到以下目的：

資訊安全

確保核心重要系統、主機、網路設備及網路通訊安全，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或破壞等風險，並建立資訊安全管理制度，以期能確保資通系統與資訊之機密性、完整性與可用性。

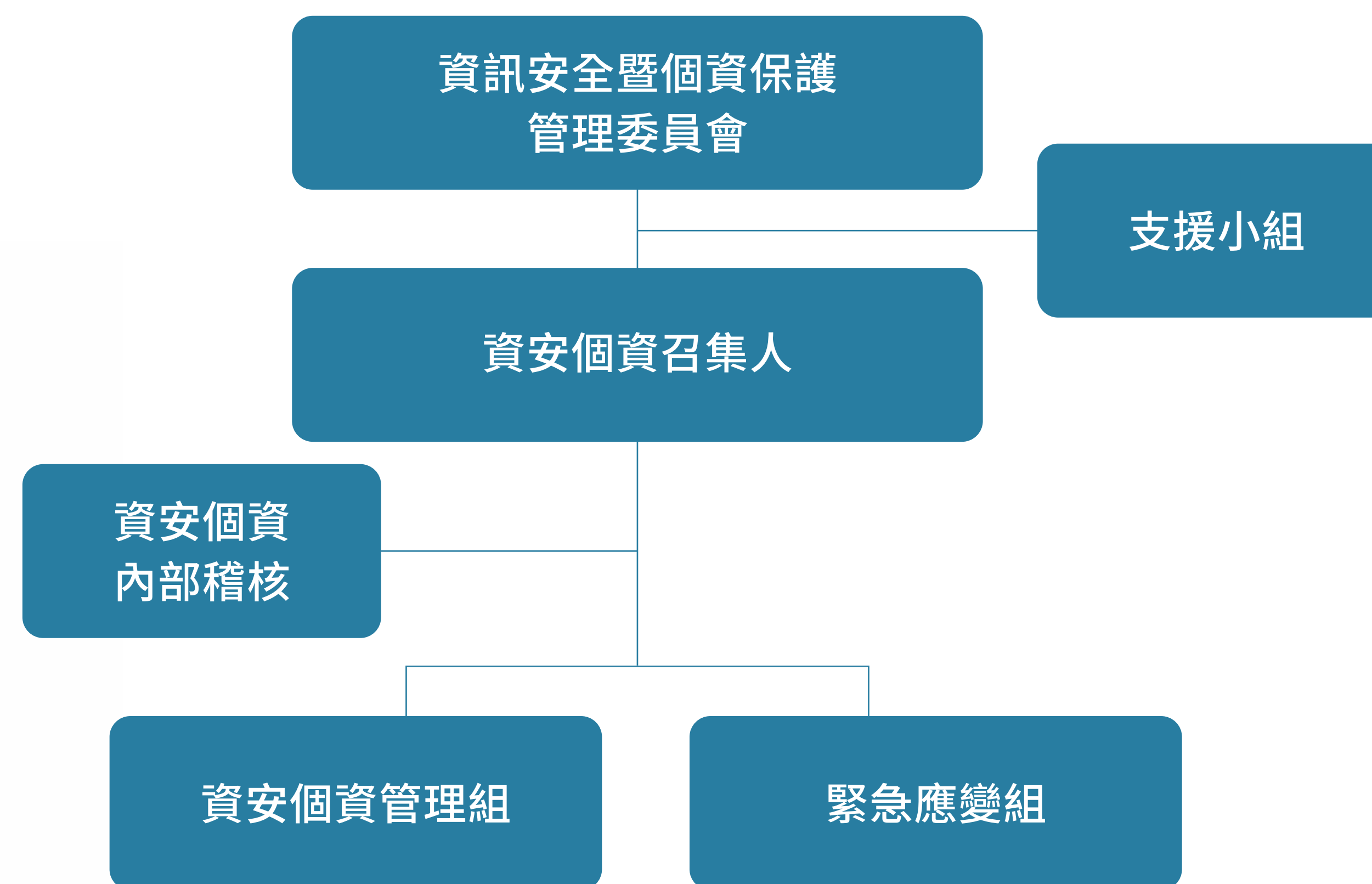
個人資料保護

落實個人資料保護法之規定，確保所有活動均能合理且合法的蒐集、處理及利用個人資料。

政策與治理架構

展碁國際遵循 ISO 27001 與 ISO 27701 國際標準要求，訂定「資訊安全暨個資保護政策」，以保護本公司資通訊系統之機密性、完整性、可用性與適法性，落實個人資料保護法之規定，確保所有活動均能合理且合法的蒐集、處理及利用個人資料。

為強化展碁國際資訊安全與隱私保護管理，由總經理指派三位一級主管組成「資訊安全暨個資保護管理委員會」，並由資訊單位部級以上一位主管擔任資安個資召集人，其下設有資安個資管理組與緊急應變組。



承諾與目標

在資訊化與數位轉型持續加速的背景下，資訊安全與個人資料保護不僅是企業營運風險的重要組成，更直接影響利害關係人的信任與公司聲譽。作為專業資訊通路業者，我們深知自身在供應鏈中扮演的關鍵角色，須妥善處理來自客戶、供應商與員工的大量敏感資料，並確保相關系統之機密性、完整性與可用性不受威脅。

展碁國際承諾導入並落實 ISO/IEC 27001 資訊安全管理制度與 ISO/IEC 27701 隱私資訊管理制度，以建立系統性、可持續的資安治理體系。透過標準化流程與持續改善機制，提升資安防護能量、降低營運中斷與個資外洩風險，並確保公司、客戶、合作夥伴及員工的資料安全獲得充分保障。

我們的承諾包括



維持 ISO/IEC 27001 與 27701 認證有效性，確保資訊與個資保護制度符合國際標準



強化全員資安意識，全面推動員工資安訓練並定期檢核



持續導入先進防護技術，如 EDR、MFA 與資安事件監控平台



透明揭露資安績效與風險管理情況，回應利害關係人關注

行動方案

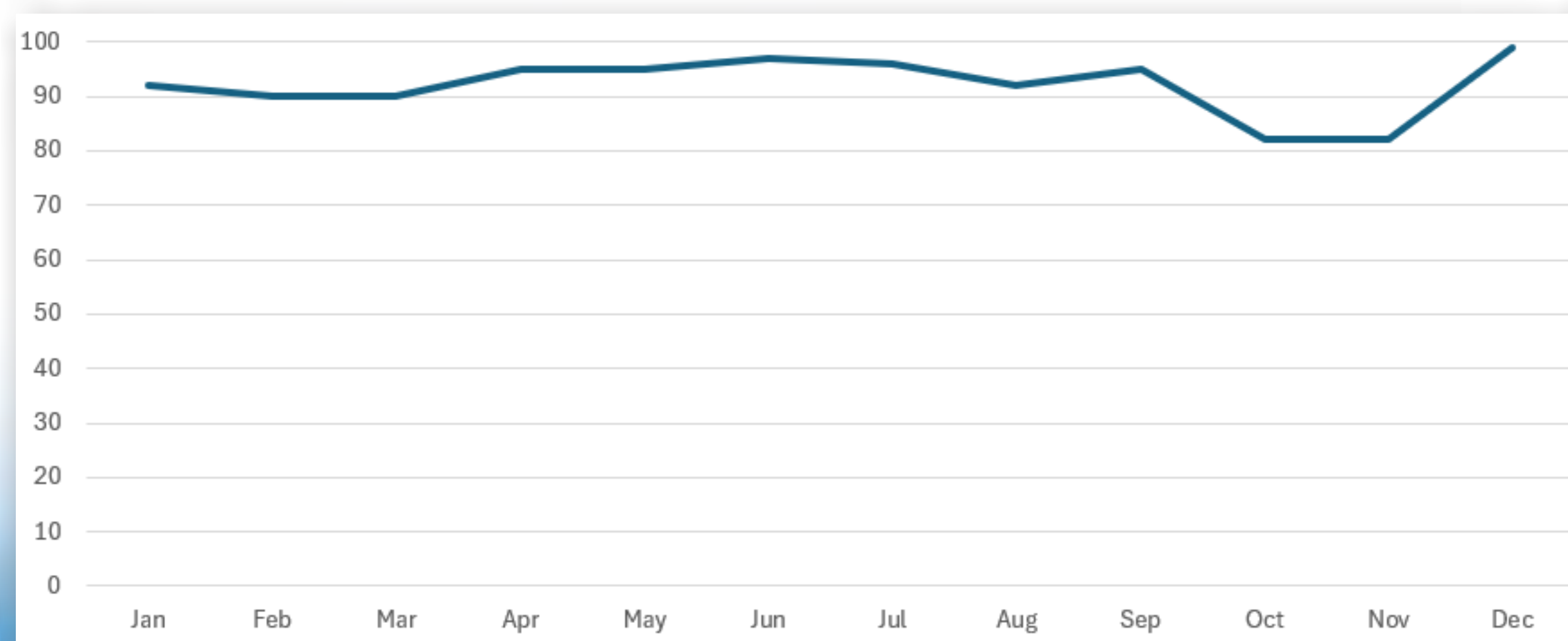
項目	具體管理方案
設備安全防護	• 應用系統伺服器設置於專業機房，並有嚴格門禁管制系統，且有保存進出紀錄存查。 • 伺服器及個人電腦安裝端點偵測及回應系統 (EDR)，提升設備安全性。 • 導入端點設備管理系統，逐步導入零信任架構。
網路安全管控	• 建置次世代防火牆，強化網路防禦功能，阻擋駭客非法入侵。 • 各營業據點通訊採用 VPN 連線，確保通訊安全。 • 同仁於遠端欲存取公司內部資源須申請專屬 VPN 權限。 • SSL VPN 啟用雙因子驗證 (MFA)，提升網路存取安全性。 • 委託資訊安全公司監控異常網路通訊，每年進行兩次系統與網路弱點掃描。
存取控制	• 同仁存取公司資源均須使用個人專用帳號。 • 帳號所使用的密碼設有複雜度、長度及使用歷程限制，並強制要求定期變更密碼。 • 同仁存取各應用系統需依權限申請程序申請使用授權。 • 人員離 (休) 職時，會通知資訊部門進行帳號刪除或停用作業。
資安宣導與教育訓練	• 針對新進人員實施資訊安全教育訓練。 • 不定期發布資訊安全宣導訊息，強化人員資安意識。 • 指派資通安全管理人員參加資訊安全培訓課程與講習。 • 製作資訊安全線上教育訓練課程，全體同仁都必須參加課程並通過課後測驗。 • 實施社交工程演練，並針對未通過演練之同仁進行社交工程演練教育訓練，傳遞社交工程攻擊相關資訊及應具備的預防知識。
持續營運	• 重要系統配置備援設備。 • 資料每日定期備份，並建構異地存放與防勒索保護機制。 • 每年定期實施復原演練。

執行成果

指標	2025	2026 目標
重大資安事件件數	0	0
個資外洩事件件數	0	0
資安訓練完成率	100%	100%
資安公告件數	15	12
社交工程演練通過率	81%	90%

展碁國際透過外部專家執行公司網路及資訊安全評鑑 (如下圖)

2025 全年平均 92



追蹤機制



每月定期召開資安月會

追蹤資安年度計畫執行進度，
及當月份重要議題討論。



ISO 27001 / 27701 稽核

每年進行 ISO 27001 暨 27701 之
內部稽核與外部驗證。



有效性量測

每年定期執行有效性量測，
並於管理審查會議上報告。

1-8 營運與環境

營運對環境的影響

作為 3C 產品與家電的專業代理銷售商，我們深知業務活動雖非製造端，但仍涉及物流運輸、產品包裝、門市營運、電子廢棄物管理等對環境造成影響的面向。因此，我們積極從代理產品選擇、供應鏈協作、日常營運流程等面向導入節能減廢及資源管理措施；透過定期辨識與評估環境風險，將其納入永續經營策略中，並設置相應的環境管理目標與指標，朝向提升能源效率的目標邁進，實踐企業社會責任。

環境管理機制

為有效控管環境風險與提升資源使用效率，展碁國際已建置環境管理系統。各營運據點皆設有專責單位定期監控與管理相關環境數據，確保各項作業符合環境法規要求與內部標準。

減碳與用電管理

雖展碁國際不直接參與產品製造，但我們仍主動扮演促進產品資訊透明與理性消費的推動者角色，並在內部營運中落實減碳行動：

節能與環境 認證產品代理	優先代理具備節能標章、環保設計的 3C 與家電產品，引導消費者選擇低碳選項。
倉儲與 物流優化	導入智慧倉儲管理系統，減少重複運輸；與物流合作夥伴協作優化配送路線，降低碳排。
節能措施 與再生能 源導入	推動高效率設備汰換、空調系統優化、LED 照明改造及能源管理系統導入，持續提升能源使用效率。

辦公用電

展碁國際能源消耗主要來源為辦公室用電，其中以空調、照明及資訊設備為主。為有效降低用電需求，持續推動多項節能措施並強化員工節能意識，具體作法如下：

- 各辦公區導入弱電系統控制，中午時段自動熄燈 1 小時，平日下班後每 2 小時定時熄燈，以降低非必要照明耗能。
- 全面採用 LED 節能照明設備，提升照明效率並降低電力使用。
- 透過節能宣導措施，鼓勵員工隨手關閉未使用電器設備及拔除插頭，以減少待機耗電。

此外，展碁國際於 2025 年啟用新辦公室總部，進駐符合綠建築規範之大樓，並採用高效率空調系統工程。在兼顧環境保護與節能效益下，有效提升能源使用效率。經年度用電統計分析，空調系統改善後較前一年度節省約 8% 用電，全年節電量達 29,457 度，約減少 14.58 公噸二氧化碳排放，展現具體節能減碳成效。

展碁國際未來將持續推動各項節能減碳措施，強化能源管理機制，並規劃分階段導入綠色電力採購，以 2019 年為基準年，設定 2030 年整體用電量降低 10% 以上之目標，逐步落實低碳營運。

水資源與日常營運管理

雖公司營運對水資源依賴程度較低，仍積極推動節水與綠色辦公文化：

- 辦公大樓設置雨水回收系統，並於洗手間導入節水設備。
- 鼓勵員工自備水杯與餐具，減少一次性用品使用。
- 推廣無紙化作業，導入電子簽核與數位資料系統。

環境合規與未來展望

本年度展碁國際無重大環境違規紀錄，並持續關注國際環境法規趨勢，以確保合規經營。未來，我們將以「淨零碳排」為長期目標，進一步深化節能減碳行動，提升環境資訊揭露。

02 創新服務

2-1 產品與服務模式創新 34

2-2 供應商管理 39

永續重大議題

創新服務

417-1、417-2、417-3



正面影響

技術創新提升生產力與產品價值，開拓市場，提高客戶滿意度與企業競爭力。



負面衝擊

創新成本高，市場需求變化快，可能導致投資回報降低，市場接受度不確定。



受影響的利害關係者

員工、客戶、投資人、供應商、經銷商。



政策或承諾

展碁國際持續推動 AI 應用、智慧維運與數位化服務，串聯供應商、經銷商及終端客戶，打造兼具效率與永續價值之智慧服務生態系。



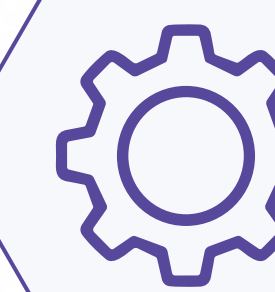
行動方案

推動 OMO 服務、智慧維運、EDI / API 平台、RPA 流程自動化及低碳產品應用，提升服務效率、供應鏈協作與永續管理效益。



追蹤機制

透過數位平台資料分析、客戶滿意度調查、供應商與經銷商回饋機制、資訊安全管理及服務績效追蹤，定期檢視創新服務成效，並持續優化服務流程與營運管理效率。



管理流程

由行銷、業務、資訊、客服與供應鏈等跨部門共同推動創新服務專案，透過 KPI 及 KMI 管理機制、數據分析平台、維修 SOP 及監控機制，強化創新服務落地執行與永續管理效益。



利害關係人的議合行動與有效性

定期舉辦跨夥伴會議與問卷蒐集機制，促進多元利害關係人參與與建言，實現共識行動與服務優化。

2-1 產品與服務模式創新

在 AI 技術快速發展、數位轉型加速及永續經營趨勢下，展碁國際持續深化產品與服務模式創新，結合 AI 應用、智慧維運、雲端平台與數據化管理機制，打造兼具營運效率、客戶體驗與永續價值之智慧服務生態系。展碁國際透過串聯供應商、經銷商與終端客戶，推動低碳產品、AI 智慧應用與數位化服務模式，協助企業提升管理效率、降低營運成本，並同步落實節能減碳、資源效率提升與企業治理優化，推動產業朝向智慧化、低碳化與永續化發展。

2.1.1 供應商的創新服務

展碁國際持續攜手供應商與品牌夥伴推動低碳產品、智慧服務與循環經濟發展，透過綠色產品設計、節能技術導入、數位平台整合及供應鏈協作機制，打造兼具營運效率與永續價值之供應鏈合作模式。面對 AI 應用、淨零排放與 ESG 管理趨勢，展碁國際除強化供應鏈協作效率外，亦積極推動潔淨科技、低碳產品及智慧辦公解決方案，攜手供應商共同落實永續發展目標。

智慧節能產品與綠色供應鏈推動

- Samsung、LG、Epson、Zyxel 等供應商持續將 ESG 理念導入產品設計，包括回收材質應用、節能機制、循環包裝、長效設計與碳足跡管理。展碁國際則透過通路推廣、企業專案導入及永續行銷活動，協助企業與消費者提升低碳產品應用比例。
- Samsung Electronics 導入 AI 節能技術與智慧能源管理平台，提升產品能源使用效率；Zyxel 則持續推動 PCR 再生塑料、綠色包裝及模組化設計，降低產品對環境之影響。展碁國際並透過企業專案協助客戶提升設備使用效率，降低資源浪費。
- 展碁國際於 LG 福利品特賣會設立「永續專區」，展示採用再生塑膠材料之家電產品，並結合碳足跡說明與現場互動，持續提升消費者對綠色產品與循環經濟之認知，同步帶動綠色商品銷售成長。

節能設備與低碳辦公應用

- 展碁國際持續推動低碳辦公與智慧節能設備應用，於企業專案中導入 Epson EcoTank 連續供墨設備、節能投影方案及 CyberPower 智慧 UPS 系統，協助企業降低耗電、耗材與塑膠使用量，減少營運過程中的能源消耗與碳排放，同時提升設備使用效率與營運穩定性。
- 透過節能設備與智慧電力管理技術之導入，展碁國際協助企業強化能源管理能力與設備使用效率，落實低碳辦公與永續營運目標。

數位平台建構與營運效率提升

- 展碁國際與供應商及經銷商共同導入 EDI / API 電子資料交換與供應商協作平台（SRM），提升供應鏈資訊整合效率、訂單處理效率與物流回應速度。
- 透過 API 與 Microsoft、Adobe 等系統進行端到端整合，將訂單、授權與通知流程全面數位化，強化跨系統資料整合與供應鏈管理效率。
- 自動化通知機制可即時同步系統資料，除提升訂單處理效率與回應速度外，亦使訂單準確率提升至 98%，並有效降低超過 85% 的人為錯誤發生率。
- 此一數位化管理模式同步提升經銷商作業效率與客戶服務品質，並降低紙本作業與營運碳足跡，實踐以科技創新兼顧營運效率與環境保護之永續經營目標。

品牌合作行銷與永續服務模式

- 展碁國際與原廠廣泛運用線上研討會、教育訓練與數位行銷活動，降低實體活動所產生之交通碳排放與紙本教材使用。
- 透過 Line@ 官方平台提供 Adobe 產品即時互動諮詢、技術問題回覆與數位化優惠方案推播，截至 2025 年已累積超過 11 萬名用戶加入數位服務平台，持續提升服務效率與數位互動體驗。
- 展碁國際依原廠授權規劃任天堂「卡比快閃店」，透過主題式空間設計、互動體驗與可重複使用展示設備，兼顧品牌體驗、消費互動與環境友善效益。



永續治理與供應鏈合作強化

- 展碁國際持續攜手供應商深化低碳產品、智慧服務與循環經濟應用，透過數位平台、綠色產品與永續行銷活動，推動供應鏈朝向低碳、高效率與永續共榮方向發展。
- 供應商亦持續強化責任供應鏈管理、環境保護與職業安全機制。展碁國際則透過供應鏈合作與專案導入，協助客戶同步提升 ESG 管理效益與企業永續競爭力。
- 未來展碁國際將持續深化與供應商之永續合作關係，推動低碳產品、智慧應用與循環經濟模式，攜手打造兼具創新、效率與永續價值之綠色供應鏈生態系。

2.1.2 經銷商的創新服務

展碁國際身為資訊與 3C 產品專業代理與通路服務商，持續深化與全台經銷商及產業夥伴之合作關係。面對 AI 應用、數位轉型與永續經營趨勢，展碁國際以「數位化、智慧化、永續化」為核心方向，透過 AI 數據應用、流程自動化與 ESG 導向服務，協助經銷商由傳統交易型通路，逐步轉型為具備數據分析、解決方案整合與永續管理能力之價值共創夥伴。

數位平台與智慧流程升級

- 持續優化 B2B 數位採購與 CRM 平台功能，提供即時庫存、報價、到貨時程、技術文件與售後服務資訊，提升經銷商採購效率與決策即時性。
- 透過 API 串接與資料整合機制，串聯訂單、物流、庫存與客服資訊，提升跨系統資料一致性與供應鏈透明度。
- 導入 ERP 流程優化與 RPA（機器人流程自動化）應用，優化對帳、請款、報表與行政作業流程，有效降低人工作業負擔與操作錯誤風險，提升整體作業效率。
- 強化轉單系統與供應鏈數位協作平台自動化能力，提升跨經銷商協同效率與供貨彈性，降低人工操作錯誤風險，強化供應鏈穩定性與應變能力。
- 建立 BI 商業智慧與 AI 分析模型，協助經銷商掌握市場需求、產品熱度與銷售趨勢，提升精準行銷與營運管理能力，加速通路數位轉型。

彈性商業模式與供應鏈協作

提供「買斷、寄售與轉單」等多元交易模式，協助經銷商提升資金運用效率與市場應變能力。

- 建立彈性信用制度與動態配貨機制，降低庫存壓力與營運風險，提升供應鏈穩定性。
- 強化供應鏈協作與資源共享機制，提升通路夥伴間之協同效率與供貨彈性。
- 導入分潤與績效共享機制，深化與通路夥伴之長期合作關係，建立共創共享合作模式。

行銷賦能與通路成長支持

- 持續舉辦經銷商研討會、產品技術交流與教育訓練活動，強化 AI 應用、數位轉型與產品整合能力。
- 與原廠共同推動聯合行銷計畫，聚焦 AI PC、資安解決方案與永續能源產品，提升市場推廣效益。
- 導入「客戶成長指數（Customer Growth Index）」機制，依據經營績效提供資源配置、數位行銷資源與培訓支持。
- 協助經銷商強化市場競爭力與營運成長動能，持續深化通路生態系合作關係。

產業解決方案與雲端服務整合

- 深化與 SI / ISV 夥伴合作，推動 AIoT 應用於智慧製造、智慧辦公與企業數位轉型場域。
- 建構「產品＋顧問服務＋技術支援」整合式解決方案，協助經銷商拓展高附加價值市場。
- 積極推廣 Microsoft、Adobe 等雲端授權與訂閱制服務，提升整體通路服務價值。
- 協助經銷商由一次性銷售模式，轉型為持續性服務與訂閱型營收模式，提升客戶黏著度。

ESG 導向服務與永續通路發展

- 將循環經濟與 ESG 理念導入通路服務，推動可升級與模組化產品設計。
- 建立設備回收再利用機制與節能低碳架構設計，協助降低資源浪費與環境衝擊。
- 持續強化環保標準與合規要求，攜手供應鏈夥伴共同推動低碳轉型與永續管理。
- 強化在地技術顧問團隊、售前售後整合服務與數位客服流程，提升經銷商技術支援與服務效率。
- 提供線上與實體教育訓練，打造兼具營運效率、創新服務與永續價值之智慧通路生態系。

2.1.3 終端客戶的創新服務

在數位轉型與永續經營趨勢下，展碁國際持續強化終端客戶服務體驗，透過智慧維運技術、數據化管理機制與遠端支援服務，推動產品與服務創新。藉由遠端維運、智慧監控、預測性維護與資訊安全管理，展碁國際不僅提升客戶服務效率與系統穩定性，更同步落實節能減碳、資源效率提升與企業治理優化，打造兼具數位化與永續價值之創新服務模式。

整合通路體驗的 OMO 服務模式

- 展碁國際持續深化 OMO（Online Merge Offline）整合服務模式，串聯線上平台、實體通路與售後服務體系，提升整體消費服務體驗與客戶滿意度。
- 消費者可透過線上平台查詢產品資訊、庫存狀態與促銷內容，完成預購與下單後，再至合作通路進行產品體驗、取貨與安裝服務，提升整體購物便利性與服務效率。
- 展碁國際同步整合物流配送、技術支援與售後服務流程，透過數位化管理縮短等待時間，並提供線上客服、產品諮詢、維修申請與售後支援服務，持續提升終端客戶滿意度與品牌服務價值。

智慧維運與數位化服務管理

- 展碁國際結合合勤科技（Zyxel）網通設備與遠端維運技術，提供兼顧資訊安全、營運效率與 ESG 效益之智慧維運服務，協助企業降低維運負擔與管理風險。
- 2025 年，展碁國際推動客服服務數位化轉型，將部分企業客戶維運模式由傳統現場服務升級為 VPN 遠端連線服務模式。於 M 公司專案中，現場服務次數降低 50%，問題回應時間由原本「小時至天」縮短為「即時處理」，有效提升服務可用性與營運效率。
- 展碁國際並持續導入數位維修平台與資安管理機制，透過 VPN 加密連線、入侵防禦系統（IPS）、應用程式控管與威脅情報整合等功能，提升企業網路安全防護與異常偵測能力，同時結合遠端監控與即時告警機制，強化系統穩定性與維運透明度。
- 透過遠端維運模式，以單一客戶估算，每年可減少超過 1,000 公里交通里程與約 208 kg CO₂ 排放量，兼顧服務效率、資訊安全與低碳永續目標。

AI 智慧維運與永續服務效益

- 展碁國際協助企業客戶導入 Supermicro Server 作為 AI 核心運算平台，透過標準化硬體架構、智慧監控平台與預測性維護機制，提升伺服器資源使用效率與系統穩定性。
- 透過即時監控 CPU、溫度與設備狀態，並結合 I/O 錯誤率分析與歷史故障紀錄管理，可提前辨識高風險設備組件，降低非預期停機風險與維運成本。
- 透過 IPMI 遠端管理技術，可遠端執行設備診斷、異常排除與維運管理，提供不受時間與地點限制之即時維運服務。
- 展碁國際並持續建立維修 SOP、問題回報流程、監控儀表板及工程師知識庫系統，提升異常偵測與問題處理效率，協助客戶提升資源使用效率、降低能源浪費與延長設備使用年限，持續深化智慧服務與低碳永續價值。
- 未來展碁國際將持續深化智慧維運、遠端服務與 AI 應用技術，協助企業提升營運效率與數位管理能力，並攜手客戶共同推動低碳轉型與永續發展。



2-2 供應商管理

展碁國際為電子產品通路代理產業中之一員，目前電子產品通路代理產業，形成上、中、下游三段專業分工：上游製造商及品牌商負責設計、研發、製造及品牌推廣；中游代理商負責配送、備貨、技術支援、售後維修服務；下游經銷商直接面對消費者，對產品功能作解說以及解決消費者問題。展碁國際為中游代理商，代理超過 150 個國內外領導品牌，產品涵蓋資訊電子、應用軟體、雲端服務、資安系統、系統整合、數位娛樂及家電等多元領域。截至 2025 年底，展碁國際供應商超過 300 家，統計前 20 大主要供應商分布於台灣、愛爾蘭、新加坡。若以採購金額看占比，在台灣採購佔比約 75%。

展碁國際主要供應商皆為國際知名品牌，本公司與主要供應商除對於環保、職業安全衛生或勞動人權等議題有遵循相關規範之合作意識外，並同時於契約中包含有遵循法令及 / 或責任商業聯盟（RBA）行為準則等相關 ESG 政策之約定。

供應商管理機制：

1. 合作前評估與資格認定：提供合法文件、品質認證、聲明書。
2. 合作契約管理：合約條款訂定 ESG 責任與違規處置。
3. 替代式監督機制：年度自評表、文件審查、線上會議等替代稽核方式。
4. 定期評估各供應商之配合狀況及品質，作為後續評估繼續合作關係之依據，以適時更新「合格供應商名冊」。

供應商永續發展管理核心要求與原則：

本政策之要求主要依循

環境（E）、社會（S）、公司治理與道德（G）三大面向，並參考國際標準（如 RBA 責任商業聯盟行為準則）。

環境責任（Environmental Responsibility）

編號	項目	供應商要求
E1	綠色產品與設計	產品須符合相關環保法規，並鼓勵採用綠色設計原則，包括節能、使用再生 / 可回收材料、易於拆解、減少包裝。
E2	能資源管理與減碳	應量化、監控並致力減少溫室氣體排放（包括供應商自身營運及產品相關的碳足跡），並節約能源與水資源使用。
E3	有害物質管理	必須遵守限制使用有害物質的法規。
E4	廢棄物與電子廢棄物	應有效管理並減少生產與營運過程中的廢棄物，特別是電子廢棄物，確保其妥善回收與處理。

社會責任與人權 (Social Responsibility & Human Rights)

編號	項目	供應商要求
S1	勞工權益與人權	承諾維護基本人權，嚴禁任何形式的歧視、騷擾、虐待或不人道對待。
S2	禁止強迫與童工	嚴禁使用強迫、抵債或非自願勞動，且不得僱用任何未滿法定年齡的童工。
S3	工時與薪酬	須遵守當地所有工時及薪酬相關法規，確保提供法定最低薪資、加班費及休假權益。
S4	健康與安全	必須提供安全、健康的工作環境，並採取有效措施識別、評估與控制潛在的職業危害。
S5	衝突礦產	承諾不使用來自衝突與高風險地區且對人權造成負面影響的礦物，並提供盡職調查報告。

公司治理與商業道德 (Governance & Ethics)

編號	項目	供應商要求
G1	誠信經營與反貪腐	必須以最高標準的誠信經營，嚴禁任何形式的貪腐、賄賂、回扣、舞弊行為，並承諾不提供或接受不當利益。
G2	公平競爭與反壟斷	必須遵守所有相關公平交易與反壟斷法規，不得從事價格操縱或壟斷市場等行為。
G3	資訊安全與隱私	必須建立有效的資訊安全管理系統，保護本公司及客戶的機密資訊與個人數據，確保數據隱私。
G4	法規遵循	必須遵守所有與其營運、產品、服務相關的國家與國際法規。

本公司奉行「供應商為合作夥伴，推動長期協作」之政策，透過合作前之評鑑及資格審核、契約條款訂定 ESG 責任與違規處理機制，以及年度自評、文件審查與線上會議等替代稽核方式，全面掌握各供應商之配合情形及品質表現，據以評估後續合作關係，並適時更新「合格供應商名冊」，確保供應鏈的持續優化與責任落實。2025 年供應商永續管理能力自評結果：

本公司重視供應商永續管理，著重於環境、社會及公司治理面向，每年以問卷方式發送給供應商回覆，再依據供應商自評等級及風險性分析，提出相關之因應措施。

2025 年度永續供應商自評自評結果

評比等級	分數	家數	因應措施
GOOD	90-100 分	57	維持目前作業，持續交易穩定代理經銷。
SATISFACTORY	80-89 分	15	維持目前作業，但請供應商持續強化。
NEEDING IMPROVEMENT	70-79 分	3	向供應商提出需改善之 ESG。若連續二年評比總分介於 70-79 分，討論採購量配比。
SIGNIFICANT DEFICIENCY	70 分以下及未回	19	向供應商提出需改善之 ESG。若連續二年評比總分低於 70 分，於風險管理小組討論是否停止採購或取消其合格供應商資格等相關措施。

行銷與標示

展碁國際重視產品資訊的真實性、透明度及合法合規性，致力於與供應商建立誠信負責的夥伴關係。為強化產品與服務模式的創新同時落實 ESG 責任，展碁國際針對供應商制定一套完善的行銷與標示管理政策，確保消費者權益與品牌信任。

法規遵循與誠信原則

為確保產品標示與行銷資訊符合相關法律規範，展碁國際要求所有供應商必須配合下列原則：

- **符合法規標示要求：**供應商需在產品外包裝與行銷資料中，明確標示產品名稱、產地、規格、使用方法、環保標章與安全警語，並遵守《消費者保護法》、《商品標示法》及《公平交易法》等規定。
- **誠信行銷規範：**供應商不得誇大產品效能或誤導消費者，應清楚揭露使用限制與來源資訊，避免引起消費者錯誤期待。
- **違規處理制度：**若查獲不實廣告或不當標示，展碁國際將依合約內容啟動改善或處分機制，情節重大者將終止合作並採取法律行動。

稽核與教育並行

展碁國際每年辦理供應商教育訓練，持續推動合規與資訊透明：

- **定期稽核與抽查：**針對高風險或重點品類商品，展碁國際將進行行銷文宣與產品標示抽查，確保產品資訊與實際性能一致。
- **教育與溝通機制：**透過年度供應商說明會與合規培訓，分享法規變動趨勢、ESG 理念與實務應用，加強供應商對合法合規的理解與落實。

產品行銷與綠色標示實踐

展碁國際在產品標示上積極協助供應商與品牌夥伴提升永續資訊揭露，強化終端消費者的環保意識：

- **法規導向資訊標示：**產品包裝與網頁均標註能源效率、使用安全與環保材質，並配合政府政策推行節能標章、環保標章等。
- **推廣具標章或再生材料產品：**展碁國際透過實體與電商平台清楚揭示產品特性與應用案例，協助消費者做出知情決策，並主動推廣具 ESG 價值的商品。

透過全面性的供應商行銷與標示管理政策，展碁國際與合作夥伴共同建立合法合規、誠信透明的行銷環境，兼顧消費者權益與企業永續價值。這不僅是品牌信任的基礎，更是實踐永續供應鏈治理的核心策略之一。



03 環境保護

3-1	環境政策	43
3-2	水資源管理	43
3-3	廢棄物減量	43
3-4	生物多樣性	44
3-5	潔淨科技推動與發展	45

3-1 環境政策

展碁國際依循母公司環境保護理念，建立完整環境管理政策，涵蓋能源管理、資源使用效率提升及污染防治等面向。公司承諾遵循適用之國際環境法規及相關標準，並持續檢視及改善營運活動之環境績效。

為強化永續管理，展碁國際推動綠色供應鏈管理機制，導入「減碳、節能、循環、創新」之管理原則，降低營運活動對環境之衝擊。同時要求供應商與合作夥伴遵循相關環境準則，共同降低產品生命週期之環境負荷，提升供應鏈永續表現。

3-2 水資源管理

展碁國際主要營運項目為 3C 產品通路代理，無製造生產活動，水資源使用主要來自辦公室日常營運，整體用水量相對有限。

為回應水資源管理議題，展碁國際依循集團設定之目標進行管理，規劃每年總取水量較前一年降低 1%，並設定 2030 年較 2019 年降低 12% 之中長期目標。

為達成前述目標，展碁國際定期蒐集各辦公據點用水數據，追蹤用水變化趨勢，並每年檢視目標達成情形。同時針對用水設備進行評估與改善，透過用水管理制度、節水宣導及相關節水措施推動，以提升用水效率，並確保符合當地法規要求。此外，持續評估導入節水技術之可行性，以進一步降低水資源使用量。

3-3 廢棄物減量

展碁國際非屬製造業，廢棄物主要來源為一般辦公室生活垃圾。為降低廢棄物產生，展碁國際依循 3R 原則（Reduce 減量、Reuse 再利用、Recycle 回收）推動相關管理措施，持續提升員工環境保護意識。

於日常營運中，展碁國際積極推動減少一次性塑膠製品、免洗餐具及紙杯之使用，並落實資源分類與回收機制。一般生活廢棄物由大樓清潔維護廠商或地方清潔單位清運至合法焚化處理設施；資源回收物經妥善分類後，交由合格回收廠商進行再利用處理；電子產品、廢機殼及五金廢料等事業廢棄物，則委託合格清運及處理機構辦理，以確保整體廢棄物管理作業符合相關環境法規之要求。經統計，本年度廢棄物總重量為 11.45 公噸，較 2024 年之 10.44 公噸增加約 9.67%。經分析，本年度廢棄物產生量之上升，主要係因公司營運規模擴大及員工人數成長，致日常營運活動所產生之一般事業廢棄物隨之增加，屬合理成長範圍。

為持續落實環境永續管理，展碁國際已針對廢棄物產生來源進行盤點與分類檢視，並規劃推動以下減量措施：

- 一、強化源頭減量管理，降低不必要資源消耗。
- 二、提升資源回收分類正確性，提高可回收資源再利用率。
- 三、落實無紙化管理措施，減少紙類資源消耗。
- 四、定期檢視各部門廢棄物產生情形，建立量化管理指標並持續追蹤改善。

未來，展碁國際將以「年度廢棄物減量 1%」為管理目標，透過內部管理優化及員工環保意識深化，持續降低廢棄物產生量，逐步朝向資源循環利用與永續經營之目標邁進。

3-4 生物多樣性與推動情形

生物多樣性承諾

生物多樣性保育有助於氣候變遷減緩與調適，並對生態平衡、自然資源永續及社會發展具有重要影響。展碁國際參考聯合國《生物多樣性公約》（Convention on Biological Diversity, CBD）精神，將生物多樣性議題納入環境永續管理，並支持聯合國永續發展目標（SDGs）第 12、13 及 15 項目標。

展碁國際承諾如下：

1. 遵循國際及在地相關環境與生物多樣性法規。
2. 營運據點避免位於法定保護區或高生物多樣性敏感區域。
3. 透過節能減碳與資源管理，降低對生態環境之間接影響。
4. 推動優先採購及代理具第三方認證產品，減少產品生命週期對環境之衝擊。
5. 不採購來自非法來源或涉及破壞生態之產品或原料。
6. 鼓勵供應商採用再生材料或符合標準材料，共同降低對自然環境之影響。
7. 支持並關注國內外生物多樣性倡議與發展趨勢。
8. 持續評估生物多樣性相關風險與機會，逐步強化管理機制。

推動情形

展碁國際營運以通路服務及辦公室為主，對生物多樣性之直接影響有限，主要透過資源管理與供應鏈合作降低間接衝擊，推動措施如下：

資源使用與採購管理

- 推動流程電子化，減少紙張使用。
- 優先採購環保標章或再生材料產品，降低自然資源消耗。

產品與包裝管理

- 出貨紙箱採用 90% 以上回收紙製成。
- 緩衝包材採用至少 30% 再生材料。
- 禁用 PVC 材質，改用較環境友善材質並採用環保油墨印刷。
- 與供應商合作減少過度包裝，並推動使用使用可回收材質並符合相關標準。

資源回收與循環利用

- 部分門市設置電子廢棄物回收箱。
- 辦公室及倉儲區全面推動廢棄物分類與回收。

3-5 潔淨科技推動與發展



以 Acer Veriton Vero N4730G PCR 商用電腦 (Post-consumer recycled) 為核心案例

隨著氣候變遷、能源轉型與企業永續治理需求持續提升，潔淨科技已成為科技產業推動低碳轉型與循環經濟的重要方向。企業除重視產品效能與營運效率外，也更加關注產品於設計、生產、使用及回收階段對環境所造成之影響。展碁國際身為資訊與通訊科技產品的重要流通平台，持續攜手品牌夥伴推動具能源效率認證產品、節能設備與智慧辦公解決方案，協助企業打造兼具效率、提升資源使用效率與辦公效能之辦公環境。

Acer Veriton Vero N4730G 永續商用電腦，為展碁國際推動潔淨科技與綠色辦公的重要案例。產品將高效能運算整合於僅 1 公升（1L）的小型機身中，兼顧商務效能、空間效率與 ESG 永續理念，展現智慧辦公與節能設計成果。

Veriton Vero N4730G 採用 PCR（Post-Consumer Recycled）消費後再生塑料製成機殼，包裝亦全面使用可回收材質，有效降低產品生命週期中的碳足跡與新塑料使用量，並取得 ENERGY STAR® 與 EPEAT® Gold 等環保認證，展現產

品於節能設計與綠色製造之成果。

產品結合 AI 智慧應用、空間優化與遠端管理功能，可協助企業提升數位協作效率與智慧辦公體驗，同時透過小型化設計提升空間使用彈性，打造更簡潔高效的辦公環境。在資訊安全與設備管理方面，產品亦具備完善的企業級安全防護與遠端管理機制，可協助企業提升設備管理效率、降低維運負擔，並強化整體資訊安全與營運穩定性。

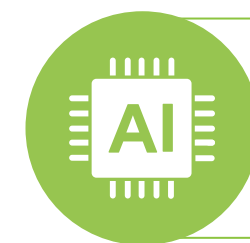
透過導入 Acer Veriton Vero N4730G 永續商用電腦，展碁國際持續深化潔淨科技推動與發展，並展現以下潔淨科技成效：



材料創新：機殼採用高比例 PCR 再生塑料，降低新塑料使用量。



節能效益：取得 ENERGY STAR® 與 EPEAT® Gold 環保認證，提升能源使用效率。



AI 智慧應用：結合 AI 智慧功能，提升數位協作與辦公效率。



空間優化：1L 小型化設計，提升辦公空間利用率。



智慧管理：支援遠端設備管理與資訊安全防護，提升企業 IT 管理效率。



循環經濟：包裝採可回收材質，強化產品全生命週期之材料設計。

透過 Acer Veriton Vero N4730G 永續商用電腦之導入與推廣，展碁國際持續深化潔淨科技與低碳產品應用，並將永續理念融入產品代理、智慧辦公與市場推廣策略之中，攜手品牌夥伴與企業客戶共同推動低碳轉型與永續發展。

04

氣候行動

4-1 氣候治理策略與風險管理 48

4-2 氣候目標與溫室氣體 50

4-3 氣候行動與能源管理 50

永續重大議題

氣候風險與機會

GRI302-1~302-5、GRI 305-1~305-5



正面影響

提升企業應對氣候變遷能力與長期競爭力。



負面衝擊

極端氣候造成供應鏈中斷與成本上升。



受影響的利害關係者

員工、投資人、客戶。



政策或承諾

參與集團 RE100，承諾 2035 年達成 100% 再生能源使用；依 SBT 方法學設定減碳目標，2030 年較 2019 年減碳 50%。



行動方案

- **減碳行動：**持續導入節能設備與低耗能技術，提升能源使用效率，並逐步提高再生能源與綠電使用比例。
- **原料替代：**優先採用低碳、可回收及永續材料，降低產品生命週期對環境造成的負擔，推動循環經濟與綠色供應鏈。
- **資源循環：**落實水資源循環再利用、廢棄物減量及資源回收管理，提升整體資源使用效益。



追蹤機制

展碁國際積極響應永續發展趨勢，自 2019 年起，定期盤查水資源、廢棄物及溫室氣體等環境數據，並納入宏碁集團永續管理系統統一監控。相關資訊皆經第三方驗證單位查證，確保數據透明與管理有效性，持續強化企業環境治理與永續發展成果。



管理流程

本公司持續關注氣候變遷、永續發展趨勢及利害關係人關注議題，並結合企業核心業務與營運活動，建立永續治理與風險管理架構。由董事會負責督導永續發展推動方向，並由高階管理階層統籌執行相關事務。2025 年成立「風險管理暨永續發展委員會」，進一步整合氣候風險、永續發展與營運管理機制，持續強化企業永續治理能力與營運韌性。



利害關係人的議合行動與有效性

透過公司年報及官網揭露公司永續經營狀況。

4-1 氣候治理策略與風險管理

氣候治理

展碁國際高度重視氣候變遷對企業營運所帶來之風險與機會，並將相關議題納入公司治理核心架構，由董事會負最終監督責任。董事會定期聽取管理階層針對氣候策略、風險管理及執行績效之報告，確保氣候相關議題已充分整合於公司經營決策之中。

在管理機制方面，展碁國際設置風險管理暨永續發展委員會，由營運、財務、資訊及法務等跨部門成員組成，負責氣候風險與機會之辨識、評估及管理，並定期向高階管理階層及董事會報告執行情形，以落實由上而下之治理機制。

氣候策略

為因應全球氣候變遷趨勢，展碁國際積極推動氣候相關策略，以降低營運活動對環境之衝擊並強化企業長期韌性。展碁國際參與集團再生能源倡議，承諾逐步提升再生能源使用比例，並依循科學基礎減量目標（SBT）制定減碳路徑，目標於 2030 年將營運碳排放較 2019 年減少 50%，並朝 2050 年淨零排放之長期目標邁進。

在氣候風險與機會方面，公司依時間區分為短、中、長期進行評估。短期主要風險包括氣候相關法規趨嚴、能源價格波動及客戶需求轉變；中期則面臨碳成本增加與供應鏈減碳壓力；長期則可能因極端氣候事件頻率提升及氣候政策強化而影響市場結構，同時亦帶來低碳技術發展之新商機。

氣候變遷亦對公司業務、策略及財務產生不同層面之影響。在業務面，極端氣候事件可能造成供應鏈中斷或營運受阻；在策略面，公司需持續調整產品組合並推動低碳轉型；在財務面，短期內可能增加營運成本，惟長期而言，綠色轉型有助於創造新市場機會並提升競爭優勢。

此外，展碁國際參考國際氣候情境發展（如 2° C 減碳路徑），進行情境分析，評估不同氣候條件下對營運之影響，並據此調整能源使用策略與產品規劃，以提升整體經營韌性。

	短期影響	中期影響	長期影響
業務影響	突發性氣候事件（如颶風、洪水、乾旱）可能導致生產中斷、設施損壞或供應鏈中斷，對企業業務造成直接損失。	氣候變遷可能導致自然資源供應減少、能源價格上升，進而影響進貨成本和產品價格。	氣候變遷可能導致市場需求結構變化，公司可能需要調整服務和業務模式以適應長期氣候趨勢。
策略影響	短期內需調整業務運營方式、風險管理策略，可能需要加強應急計劃、加強保險覆蓋等。	中期內企業需要調整產品結構、供應鏈策略，引進更多環保、永續發展的產品模式。	企業需要進一步深化環境管理、永續發展策略，包括投資遠端執行技術、減少碳排放量，參與氣候風險管理和減緩計劃。
財務影響	直接損失導致營收下降、成本增加，短期內可能對企業的財務狀況造成壓力。	中期內可能需要投入更多資源，對財務造成一定壓力，但也可能開發新的市場和機會。	長期內投入綠色創新、轉型可能帶來新的市場機會和競爭優勢，但也需要長期投資，對財務有一定影響。

氣候風險管理

展碁國際依循風險管理原則，建立系統化之氣候風險管理流程，並將其整合至企業整體風險管理制度中。相關流程包括風險辨識、風險評估、風險因應及持續監控等步驟。

在風險辨識方面，公司透過內外部資訊來源，識別可能影響營運之氣候相關風險，包括極端氣候事件及政策轉型風險。於風險評估階段，則針對各項風險之發生機率與影響程度進行分析，並納入財務影響評估。

經評估後之重大氣候風險將納入企業風險管理系統，由永續發展及風險管理組織統籌推動相關因應措施，包括風險降低、風險轉移或風險承擔等策略，並透過持續監控與定期檢討機制，確保管理措施之有效性。同時，公司依循持續改善（PDCA）管理精神，滾動調整氣候風險管理策略，以因應外部環境變化。

自然碳匯策略與措施

展碁國際關注自然碳匯於氣候變遷減緩之重要性，並依循「臺灣 2050 淨零轉型－自然碳匯關鍵戰略行動計畫」，將碳匯概念納入氣候管理策略。

考量營運型態，現階段以降低碳排放及間接支持碳匯功能為主軸，對應策略如下：

戰略方向	本公司對應措施
森林碳匯維護	透過減少原生紙材使用，降低對森林資源依賴，間接維持碳吸收能力
資源循環利用	提升再生材料使用比例，降低原生資源開採需求
永續供應鏈	鼓勵供應商採用低碳與環境友善材料
碳匯機制發展	持續評估碳權與碳匯專案參與機會

執行情形

2025 年度推動成果如下：

- 紙箱採用 90% 以上回收紙，降低對森林碳匯系統之間接壓力。
- 包材使用 30% 以上再生材料，減少原生資源需求。
- 完成 PVC 材質替換，優化材料環境影響。
- 持續推動減碳與資源效率措施，降低整體碳排放。

4-2 氣候目標與溫室氣體

為有效衡量氣候相關風險與機會之管理績效，展碁國際建立多項量化指標，並逐步納入管理階層績效評核機制。

展碁國際主要管理指標包括單位營收溫室氣體排放量（碳密集度）、再生能源使用比例，以及用電與用水效率等。透過持續監測與分析相關數據，以掌握減碳與資源使用成效。

展碁國際訂定明確之永續目標，包括以 2019 年為基準，於 2030 年達成營運碳排放減少 50%；同時設定用電量減少 10%、用水量減少 12% 及廢棄物減少 10% 之管理目標，並以 2050 年達成淨零排放為長期願景。

溫室氣體排放

展碁國際持續推動溫室氣體盤查與管理，相關數據已納入集團管理體系，並委由第三方驗證機構進行查證，以確保資訊之正確性與可信度。

近兩年度溫室氣體排放情形如下：

類別	溫室氣體排放量 (公噸 CO2e)		密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)	確信機構	確信情形說明
	範疇一	範疇二 (以市場為 基礎)			
2024	35	630	0.0261	台灣檢驗科技(股)有限公司	宏碁集團 ISO14064-1 證書下載 https://www.acer-group.com/sustainability/zh/reports-certificates.htm (2024 年證書獨立顯示展碁國際用電量。2025 年證書截至年報刊印日止仍在進行查證中，將獨立顯示展碁國際的用電量與溫室氣體排放量)
2025	42	531	0.0196		

2025 年度碳密集
度較前一年度下降

24.9%

顯示展碁國際在節能減碳
措施上已逐步展現成效。

24.9%

4-3 氣候行動與能源管理

為達成減碳與永續發展目標，展碁國際持續推動多項氣候相關行動。在能源管理方面，展碁國際透過導入節能設備及優化能源使用效率，降低整體能源消耗，並逐步評估提升再生能源使用比例。

在再生能源推動上，展碁國際持續評估導入太陽能等綠色能源之可行性，並研議透過綠電採購協議（Power Purchase Agreement, PPA）支持再生能源發展。在產品與包裝管理方面，採用再生材料並減少一次性塑膠使用，並透過產品設計降低產品全生命週期之碳排放。

此外，展碁國際亦積極與供應商合作，推動供應鏈低碳轉型，鼓勵使用環境友善材料，以擴大減碳影響力。同時，透過定期揭露氣候相關資訊，提升資訊透明度，強化利害關係人之信任基礎。

有關再生及非再生能源使用之統計，資料涵蓋範圍包含總公司及各處營業據點，相關能源消耗情形如下：

類別	項目	2024 年消耗量 (GJ)	2025 年消耗量 (GJ)	年增減 (%)
直接能源	汽油	501.38	543.78	+8.5%
	柴油	6.65	150.16	+2,158.0%
間接能源	外購電力	4,736.83	4,186.80	-11.6%
合計		5,244.86	4,880.74	-6.9%

備註

- 展碁國際能源使用以外購電力為主，2025 年整體能源消耗較前一年度下降，顯示節能措施已具初步成效。
- 汽油及柴油用量增加，主要係因展碁國際於 2024 年底增購柴油貨車，用於提供客戶維修服務，致相關燃料使用量提升。



05

包容職場與社會

5-1	人權保障	55
5-2	人才吸引與發展	62
5-3	健康及安全的工作環境	69
5-4	社會參與	73

永續重大議題

人權、平等與多元化 GRI 405、406、407、409



正面影響

促進公平與包容性，強化企業文化與員工歸屬感，提升社會責任形象與競爭力。



負面衝擊

職場歧視或多元政策推行不當可能引發員工不滿與內部衝突，影響企業聲譽與資源分配成本上升。



受影響的利害關係者

員工、投資人、供應商、經銷商、社區。



政策或承諾

承諾保障所有利害關係者基本人權，制定《人權政策》，參考國際指導原則，落實於聘僱、晉升、工作條件、申訴制度等流程，促進職場平等與尊重。



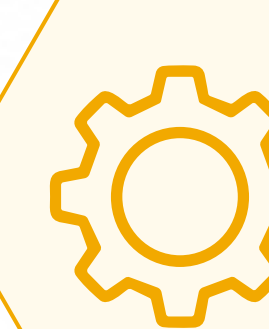
行動方案

- 內部宣導人權與平等意識
- 強化人權保障與平等相關訓練
- 將人權與平等的政策，落實在薪酬、晉用、發展、與擢升的流程中
- 讓員工可以安全、匿名地舉報任何違反人權的不當行為



追蹤機制

- 展碁國際的投訴機制(如吹哨者信箱)
- 訓練推展成果與公開機制
- 園丁會的監督與反映機制
- 政府機關監督機制



管理流程

建構人權盡職調查流程，從鑑別議題、辨識衝擊、擬定預防與減緩措施，到追蹤與補救行動，形成系統性管理架構。針對強迫勞動、歧視、平等薪酬、自由結社等風險，定期進行稽核與訓練，並建置匿名通報管道與懲戒機制，確保每位利害關係人都能在尊重與安全的職場中工作。相關機制透過「園丁會」等平台進行溝通與監督，並配合政府法規與國際人權標準滾動修正。



利害關係人的議合行動與有效性

透過定期舉辦勞資會議（園丁會）、員工意見調查與匿名通報制度，蒐集利害關係人的反饋並即時追蹤處理，建立雙向溝通與信任機制，有效強化人權保障文化。

永續重大議題

人才吸引、留任與發展

GRI 405、406、407、409



正面影響

提高員工滿意度與留任率，強化專業發展與內部晉升機會，增強企業競爭力。



負面衝擊

人才短缺影響業務擴展，過度依賴高薪吸引人才可能導致財務壓力。



受影響的利害關係者

員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、公益團體/社區、主管機關、媒體、董事(含獨立董事)



政策或承諾

我們致力於營造一個賦能授權、賞罰分明、充分溝通、激發創意、快速效率及團隊合作的工作環境。恪遵全球各據點的勞動法令聘僱員工，秉持機會平等的原則，招募多元化的優秀人才。



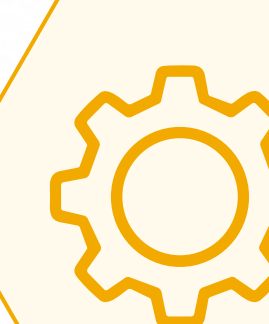
行動方案

- 提供具市場競爭力的薪酬與福利、人性化管理及健全升遷發展制度。
- 配合公司策略發展方向，優化核心事業與新事業之組織能力，發揮集團綜效。
- 提供多元學習與發展環境，吸引並留住優秀人才。



追蹤機制

每年組織會議進度追蹤，每月部門會議成果報告，與人力招募報表彙整。



管理流程

我們依循年度人力資源策略，透過部門需求盤點、招募選才、任用培育、績效考核與留任關懷等流程，系統性推動人才吸引與發展工作。藉由多元招募管道、完善的新人訓練與職涯規劃、公平的績效晉升機制及員工關係活動，強化員工對組織的認同感與歸屬感，並定期檢視各項人力資源措施的成效，以持續優化人才管理機制。



利害關係人的議合行動與有效性

持續參與「TALENT, in Taiwan」人才永續行動聯盟，強化人才吸引、留任與友善職場發展機制。

永續重大議題

職業健康與安全 GRI 403



正面影響

減少職業傷害與工傷事故，提高員工生產力與企業形象。



負面衝擊

工安事故、職業病發生，影響員工健康與企業形象。



受影響的利害關係者

員工、客戶。



政策或承諾

本公司承諾提供所有員工與合作夥伴安全、健康與尊嚴的工作環境，並將職業健康與安全（OHS）納入企業核心營運策略之一。我們堅信，每一位員工的安全與福祉，是企業永續經營與責任治理的重要基礎。



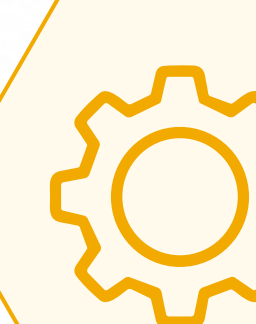
行動方案

公司已制定《職業安全衛生政策》，明確規範管理責任、風險辨識、緊急應變、教育訓練及事故通報流程，並定期進行作業環境風險評估與管理。



追蹤機制

落實作業安全標準作業程序（SOP）與標準化巡檢。



管理流程

為落實安全衛生業務管理，由人資行政部門作為管理代表，並建立安全衛生作業標準，推動職業安全衛生管理計畫。建立「零事故職場」，包括：

- 定期辦理安全教育訓練與急救演練
- 建置即時通報與回饋機制
- 強化高風險作業區之工程與管理控制



利害關係人的議合行動與有效性

參與健康職場認證，維持健康安全績效。以期降低人力損失，也提升員工的工作投入與生產效率，進一步強化企業永續形象與雇主品牌。

5-1 人權保障

人權政策

展碁國際相信每位員工皆應得到公平的對待與尊重，致力保障員工的人權並尊重基本自由，提供平等機會，保障個人隱私，提供自由與安全表達意見的管道，與營造安全及健康的工作環境。我們制定《人權政策》，保障人權可能有風險的員工、供應商與客戶，透過展碁國際的努力，落實人權的保障。亦期許我們的合作夥伴，符合該政策的標準以維護人權。此外，《誠信經營暨業務行為準則》參考聯合國人權宣言、國際勞工組織（ILO）基本原則與工作權利宣言、及聯合國工商企業與人權指導原則，並要求所有同仁、董事成員、受益人、政策相關推展者、聯屬公司、廠商、通路夥伴、承包商，及所有其他與展碁國際有業務往來者亦須遵守，並規範事件通報處理程序。

人權風險評估

人權風險評估為展碁國際風險管理的一環，我們對潛在的人權風險進行系統性的定期評估。由宏碁集團風險管理工作小組成員進行辨識與評估及討論，再與展碁國際共同針對辨識出的人權風險議題，擬定減緩措施並加以執行與管理。人權議題主要影響的對象為：展碁國際員工與供應商員工。2025 年的人權風險包括：強迫勞動、自由結社、平等薪酬、歧視、童工等議題。

人權盡職調查流程



潛在人權議題、衝擊與減緩措施

01 | 強迫勞動

對象	員工、供應商員工
實際或潛在的衝擊	• 人權風險：強迫勞動會使員工身心遭受虐待，導致嚴重的身心健康問題。 • 人才風險：強迫勞動可能導致公司人才流失，使公司必須投入更多的成本重新雇用並訓練員工。 • 法律風險：強迫勞動足以使展基國際面臨法律制裁，包括罰款、訴訟和品牌聲譽損害。 • 健康風險：強迫勞動可能導致嚴重傷害甚至死亡，除讓公司喪失人才外，也連帶對及其家人造成心理受創
預防或減緩措施	舉辦職場不法侵害預防訓練，積極向主管宣導強迫勞動的風險。 強化與員工溝通，所有工作都應是出於自願的。 要求遵守正直誠信與員工行為準則，並定期稽核供應商之遵循狀況。 要求主管嚴格遵守勞動基準法之工作時間規定。
追蹤或修補機制	• 合規檢查：定期進行內部稽核，確保所有業務都符合相關的法律和標準，特別是關於勞動權益的法規。 • 透明度與報告機制：透過一個安全的舉報機制，使員工能夠匿名舉報任何涉及強迫勞動的情況。透過勞動權益的培訓，讓員工了解如何反應勞動侵犯。針對加害人，依程度給予各種處分的可能，包括警告、解雇、法律追訴；若為供應鏈，則可能將不合規的供應商或合作夥伴排除在供應鏈之外。

02 | 自由結社

對象	員工
實際或潛在的衝擊	• 箝制言論：妨礙員工參與決策的過程，足以傷害公司與員工的共同利益。 • 降低運作透明度：當結社自由受到限制時，監督組織的力量可能會下降，組織運作的透明度也可能會降低。 • 打擊凝聚力：當結社自由被剝奪時，會阻礙員工共同的興趣和價值觀的形成。
預防或減緩措施	落實人權保護和教育訓練。 組織季度勞資會議，以增進與員工的溝通。 進行員工意見調查，並多面向分析調查結果，採取必要改善行動（如透過多元線上學習活動強化員工發展）。
追蹤或修補機制	• 開放式溝通管道：應用開放且多元的溝通平台，使員工能夠自由地分享想法。如園丁會、員工溝通大會，以有效追蹤意見表達的狀況。 • 開放式工作空間：創建開放式的工作環境，有助於員工更容易互動和分享想法。對於任何被發現有迫害自由結社行為的員工，公司將實行適當的懲罰和制裁，包括紀律處分甚至解雇，視情節而定。

潛在人權議題、衝擊與減緩措施

03 | 平等薪酬

對象	員工
實際或潛在的衝擊	• 員工士氣低落：當員工覺得工作沒有得到公平的報酬時，可能會導致不滿和積極性下降。 • 離職率增加：當員工覺得沒有得到公平的報酬時，可能會開始尋找其他工作機會，導致公司的高離職率。 • 產生不信任的組織文化：缺乏公平薪酬影響公司的整體氛圍和文化。 • 違反法律：不平等報酬會導致法律訴訟，連帶為公司品牌聲譽帶來負面影響。
預防或減緩措施	• 平等機會培訓：在正直誠信與員工行為準則的培訓中，強調公司重視每一位同仁的平等權利，及讓員工瞭解薪酬平等的重要性。 • 適切適合溝通：誠信經營暨業務行為準則中，即強調公平性，也就是尊重與公平對待全體同仁。 • 系統化的薪酬制度：薪酬給予標準並參考職級架構與考績結果。
追蹤或修補機制	• 進行薪酬調查：定期進行內外部的薪酬調查，確保薪酬水平與市場相符。 • 平等機會晉升：確保晉升機會公平，不受到與性別、種族等相關的歧視。 • 推動多元文化：維繫鼓勵多元文化和包容性的環境，以減少薪酬不平等風險。提供申訴管道並配合罰則。

04 | 歧視

對象	員工
實際或潛在的衝擊	• 工作滿意度降低：放任職場歧視，會導致整體滿意度與士氣降低。 • 生產力降低：充滿歧視的工作環境，會降低員工的生產力和效率。 • 降低競爭力：職場歧視會導致職場的多樣性和包容性降低。 • 法律後果：歧視可能導致法律訴訟並損害公司的聲譽和財務狀況。
預防或減緩措施	• 提供培訓和教育：透過 ESG 與業務行為準則訓練，向員工強調多元性的價值，提高對不同文化的尊重。 • 傾聽和回應：提醒主管做好開放的溝通，傾聽員工的意見和反饋，並積極回應任何潛在的歧視問題。落實「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」促進多元招聘：確保招聘流程公正，吸引不同背景人才。
追蹤或修補機制	• 吹哨者信箱：匿名報告歧視行為，降低舉報風險。 • 審查政策與數據：統計新進員工背景並審查反歧視政策。 • 提供支持資源與處分：輔導資源與懲處機制並行，建立支持系統。

潛在人權議題、衝擊與減緩措施

05 | 童工

對象

供應商員工

實際或潛在的衝擊

- **違法風險**：雇用童工是違法的，公司須受法律制裁。
- **影響聲譽**：雇用童工影響公司聲譽，不僅會受到社會批評，且產品可能遭受全面抵制。
- **戕害身心**：童工從事可能危及其身心健康或安全之工作。
- **法律訴訟風險**：童工在工作期間如果發生意外，公司必須面臨法律訴訟，且須支付高額的賠償金。

預防或減緩措施

確保供應商清楚理解並同意公司的政策。供應商應營造平等且無歧視和騷擾的工作環境，禁止使用童工和超時工作，並確保多元、安全和健康的工作條件。

追蹤或修補機制

建立舉報機制，使供應商、員工和其他相關人員都可以匿名報告任何涉及童工的活動。對於多次或嚴重違規的供應商，將撤銷其業務合作資格，並主動向政府單位舉報。公開揭露違規的供應商，包括懲戒和譴責的方式，影響其聲譽。

人權保障訓練

我們持續針對員工進行人權保障議題相關訓練，提供業務行為準則、反貪腐、隱私、安全健康的工作環境、性騷擾防制訓練課程等議題之教育訓練課程，以打造平等、包容與尊重的友善工作環境。人權保障相關訓練內容，皆因地制宜，因應各地不同的法規需求適度調整，以確保同仁在執行業務時，能完全恪遵法令規範

訓練年度	訓練人次	課程時數	訓練人數	平均每人實際受訓時數
2024	1,912	427.01	353	1.21
2025	1,461	1,157.50	358	3.23

註 1：受訓對象數字不含子公司博瑞達

註 2：2024 年度「訓練時數」、「訓練人數」及「平均每人實際受訓時數」因部分統計基礎調整，已更新為最新統計數據。

反歧視與騷擾

展碁國際重視員工的機會平等並且絕不容忍工作環境中的任何騷擾。為維護性別工作平等及人格尊嚴，提供員工執行勤務不法之侵害申訴管道，使員工免於遭受言語、肢體、心理、性騷擾及性別歧視的工作環境，特制定防治措施、申訴及戒懲規範，明訂申訴管道、作業流程及懲戒規定。

反歧視政策明文規範於誠信經營暨業務行為準則中，包括：

機會平等：

對員工的尊重，以及營造多元文化，致力於維護無歧視的工作環境，並給予員工尊嚴與尊重；對員工及求職者提供平等的僱用機會，絕不因種族、膚色、年齡等因素而有所歧視。

無騷擾工作環境：

絕不容忍工作環境中任何騷擾。騷擾包括行動、言語、書面表達或物品，會造成威嚇、惡意、冒犯性的工作環境。

歧視與騷擾事件通報處理程序



多元溝通管道

展碁國際很重視員工的意見與權益，致力於提供透明無障礙的溝通平台，以促進勞資雙贏的和諧關係，每季舉辦勞資會議（園丁會），針對員工權益與需求進行勞資雙方溝通，蒐集議案例如工作規則、友善環境、工作流程、業務討論…等。

透過下述多元的溝通管道，員工得以將意見、建議，或是申訴內容反映給各權責單位，並由各權責單位進行了解、處理、關懷、追蹤與結案。

員工溝通與意見反映機制

面對面溝通

項目

- [Chairman & CEO's Message](#)
- [勞資會議（園丁會）](#)
- [員工溝通大會](#)
- [職工福利委員會](#)
- [關懷訪談](#)
- [HR 管道暢通，從組織端予以協助](#)

項目

定期召開 eESM 會議

董事長每季定期召開 eESM 會議，參加對象為公司高階主管，主管參與會議後，必須將公司策略連結自己所負責單位的業務內容，擬定方針與作法，並往下對所轄單位同仁佈達。

定期勞資協商制度

每季定期召開勞資會議（園丁會），由公司一級主管們與各單位遴選產生的員工代表直接面對面溝通，回應員工所提出的問題、建議並進行裁決，同時指派相關單位人員解決問題及跟催，增進公司的營運及管理效能

不定期舉辦「員工溝通大會」

同仁藉由這個機會，能跟總經理面對面提出對公司政策、發展方向以及管理面等的建議與溝通。

內部交流溝通組織

透過福委會員工自主組織，了解員工對公司企業文化的參與度與認同感，並藉此風向球評估公司端之因應作法。

離職人員意見訪談

HR 針對離職同仁皆會進行離職面談，俾使了解同仁離職的原因，以作為組織面改善優化之參考。

員工意見反映

項目 A

- 員工意見調查
- 利害相關人檢舉申訴管道
- 工作場所性騷擾防治與申訴專線、信箱
- 執行勤務不法之侵害申訴專線、信箱

項目 B

定期進行員工意見調查

每年定期舉辦員工意見調查，了解組織氣候，並針對重大問題進行深度訪談與訂定改善計畫。

「工作場所」執行勤務不法之侵害暨性騷擾防治與申訴專線、信箱

為維護性別工作平等及人格尊嚴，提供員工執行勤務不法之侵害申訴管道，俾使員工免於遭受言語、肢體、心理、性騷擾及性別歧視的工作環境，特制定防治措施、申訴及戒懲辦法，明訂申訴管道、作業流程及懲戒規定。

利害相關人檢舉申訴管道

為維護利害關係人之權益，促進與利害關係人之溝通及強化公司治理，當發現公司同仁有違反展碁國際「誠信經營暨業務行為準則」、有任何不法行為或違反公司治理活動時，可透過利害相關人檢舉申訴管道，由專責主管處理。

訊息佈達

項目 A

- Acer Group Daily News
- Acer Group Good News
- My Weblink 內部網站
- 職工福利委員會

項目 B

主動寄發相關集團之新聞公告

同仁透過公告，可快速獲知每日攸關集團的新聞彙總（Acer Group Daily News）與相關集團的好消息（Acer Group Good News），有助於同仁對公司整體業務發展的了解，凝聚集團內同仁的認同感。

在重要節慶日，透過內部公告及舉辦活動，向同仁傳達溫暖的關懷並凝聚同仁情感。

勞資會議（園丁會）

有效的雙向溝通才能凝聚員工對組織的向心力及認同感，同時也讓員工能在被尊重與關懷的組織文化中得到成長與發展，創造企業與員工的雙贏。展碁國際本諸人權，多元性與機會平等之原則，嚴守政府法令規範，定期舉辦勞資會議，建立勞資雙方暢通的溝通平台。每年舉辦四次之園丁會議，蒐集議案例如工作規則、友善環境、工作流程、業務討論等。

員工滿意度調查

為了解同仁需求並持續優化職場環境，每年於 1 至 2 月舉辦「員工意見調查」。調查採匿名方式進行，確保同仁能安心表達真實想法。問卷內容涵蓋六大領域，包括工作環境、員工關懷、團隊合作、職涯成長、工作滿意度，以及環境、社會與公司治理（ESG）議題，共設有 18 題封閉式問題及 1 題開放式回饋；2025 年員工填答率為 86%。

5-2 人才吸引與發展

我們深信多元文化是企業創新的關鍵，因此積極推動多元共融（Diversity, Equity and Inclusion）的企業文化，尊重並珍視每位員工的性別、年齡、背景、宗教信仰等獨特性，同時致力於建立平等機會的職場，確保所有人都能在不受歧視的環境中發揮所長。

我們透過具競爭力的整體薪酬，吸引及留住優秀人才；推廣工作與生活平衡方案，關懷員工身心靈的健康；並透過有系統的人才培育，啟動改變世界的力量。

我們透過員工溝通大會、園丁會、員工意見調查等渠道，分享公司發展計劃及重要消息，以確保資訊透明化，讓員工安心表達想法或建議，以促雙向溝通並提升員工的參與感。

我們透過多元化訓練，結合線上 / 實體課程、講座及管理訓練，提升員工專業職能與通識職能，並支持內部在職訓練與外部研習，提供專業認證補助，全面幫助員工成長與發展。

多元與包容

在《誠信經營與業務行為準則》中，我們強調「機會平等」的工作環境政策。秉持誠信經營守則與業務行為準則精神，對員工及求職者提供平等的僱用機會，絕不因種族、膚色、遺傳基因、或其他受當地法律保護之特性而有所歧視，我們在職場環境中積極推動以下作為，以實踐多元與包容的價值：

- **多元與包容培訓**：透過訓練安排、宣導，加強全體同仁的意識，確保不論其背景如何，都有同等的技能發展、培訓和晉升機會；同步對主管強調多元招聘的重要性，不受任何帶有偏見的元素影響。
- **防止職場騷擾**：明確傳達對歧視和騷擾的零容忍政策，並將資訊放置於公司內部網站，同時建立通暢的申訴管道，確保能即時收到相關訴求和公正的調查。
- **重視勞動人權與性別平等**：2025 年女性員工佔總員工 60%，女性主管比例為 47%；女性在公司內部具備良好的晉升機會。

展碁國際將持續透過教育訓練、制度設計與實務行動，深化誠信經營與多元包容文化的融合，落實企業社會責任，實現永續發展的承諾。

員工結構

截至 2025 年 12 月底，展碁國際員工共 436 人：其中男性 173 人，女性 263 人。其中，以人員職務類別區分，涵蓋 249 位行銷業務人員、33 位客服人員，66 位業務支援人員及 88 位行政支援人員。無聘用任何派遣人員。平均年齡為 43.5 歲，平均年資為 11 年。

類別		男性		女性		小計	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	佔全體員工
年齡	30 歲以下	12	2.8%	34	7.8%	46	11%
	30-50 歲	111	25.5%	160	36.7%	271	62%
	50 歲以上	50	11.5%	69	15.8%	119	27%
職務	行銷業務	92	21%	157	36%	249	57.1%
	客戶服務	22	5%	11	2.5%	33	7.6%
	業務支援	34	7.8%	32	7.3%	66	15.1%
	行政支援	25	5.7%	63	14.4%	88	20.2%

女性工作者比例

年度	2024	2025
女性佔總員工 (%)	62%	60%
女性佔所有主管 (%)	45%	47%
女性佔基層主管 (%)	54%	55%
女性佔高階主管 (%)	19%	19%

所有主管性別比



人才招募

展碁國際在人才招募方面制定了全面且前瞻的策略，以應對不斷變動的市場環境。隨著疫情後市場經濟動能恢復有限、通膨問題未見好轉，以及地緣政治不穩定的風險，我們著眼於建立更強大的人才庫，以推動公司的永續發展。

2025 年，本公司進一步拓展多元招募管道，不僅持續透過專業人才平台與政府媒合措施強化職缺曝光，亦積極參與大型職涯博覽會，並深化校園與實習生招募計畫，以塑造雇主品牌吸引更多優秀且理念契合的人才加入。同時，持續優化內部人才流動與留任機制，包括鼓勵內部職務輪調及促進實習生留用等措施，打造暢通的職涯發展環境，深化展碁國際作為優質雇主的正面形象。

2025 年新進正式員工 67 人，平均新進率為 14.9%；離職正式員工 68 人，平均離職率為 12.8%，較 2024 年度下降。為持續提升員工留任與組織向心力，本公司持續推動員工意見調查機制，確保同仁意見與需求能被充分傾聽，並據以優化相關制度、管理措施及工作環境。

在人才培育與留任方面，本公司持續完善新人培訓與關懷措施，透過系統化的入職培訓、定期交流與面談機制，協助新進同仁快速融入團隊、適應工作環境並即時解決工作問題，以提升工作適應與留任成效。此外，本公司亦持續推動內部職涯發展與人才留任策略，包括內部轉調、輪調及晉升制度等，提供員工多元發展機會與清晰職涯路徑，鼓勵同仁持續成長，強化人才穩定度與組織競爭力。

強化並提升雇主品牌形象

我們積極於專業人力平台、facebook、官網曝光公司內部各項活動，特別凸顯展碁國際在女性友善雇主、友善家庭職場等方面的成就，同時宣傳福利活動設施如視障按摩、健身房空間、圖書館等。

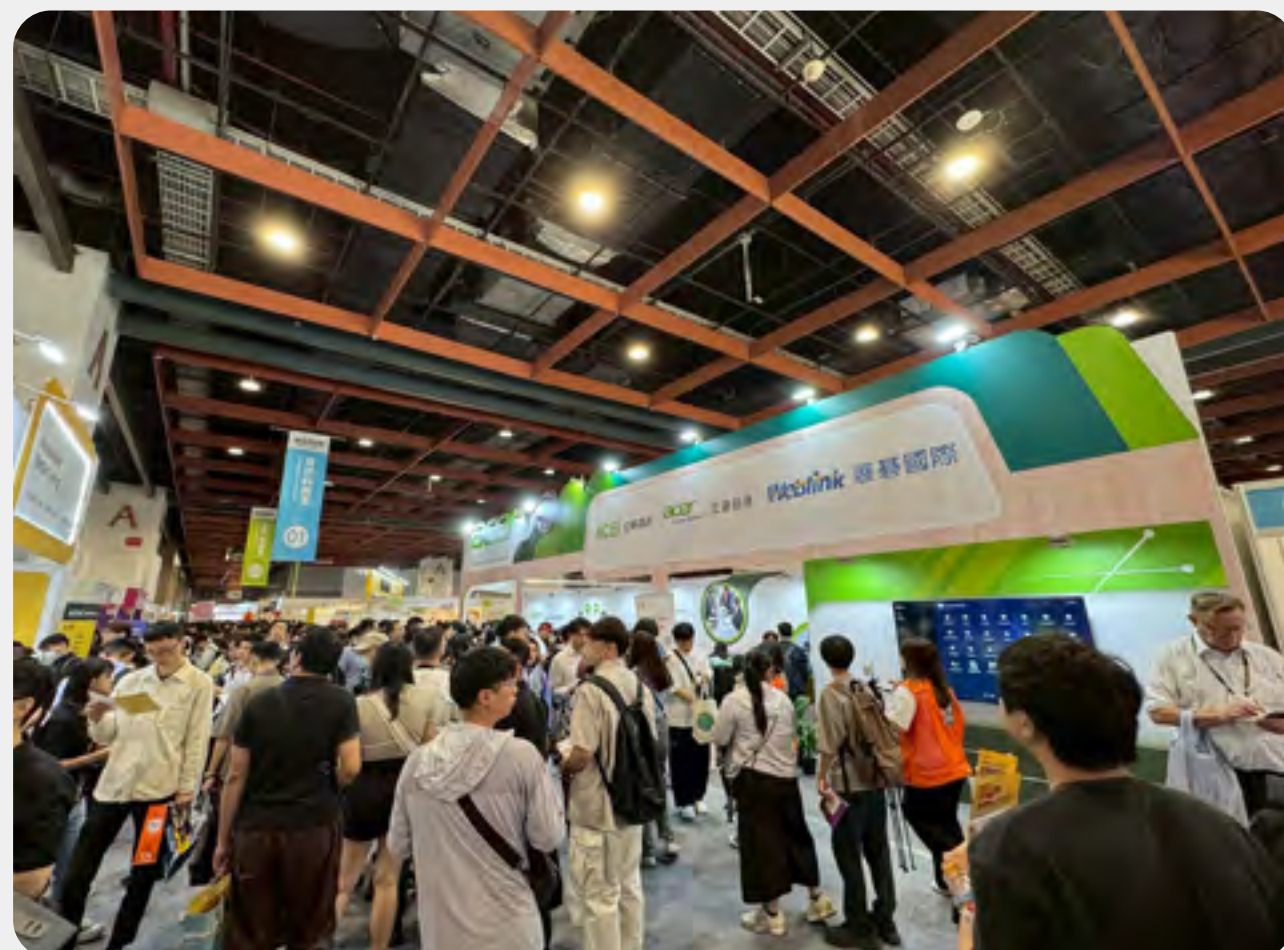
亮點

- 展碁國際持續加入「TALENT, in Taiwan 人才永續倡議聯盟」，以實際行動落實多元、包容的價值。



- 與各大專院校合作，提供友善、開放且重視學習的職場環境，為年輕人才提供良好的職涯起點，累積實務經驗。讓實習生在安心環境中成長，為未來職涯發展奠定堅實基礎

- 攜手與集團參與 2025 年「104 職涯博覽會」，以活力十足的攤位設計與多元互動，成功吸引上百位求職者駐足。現場透過「打卡、填表送好禮」等活動，不僅帶來熱烈人潮，更加深大家對展碁國際的認識。



本公司 113 年離職率性別及年齡別分布

區間	女性		男性	
	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
30 歲以下	12	18.2%	3	4.5%
31~50 歲	26	39.4%	20	30.3%
51 歲以上	4	6.1%	1	1.5%
合計	42	63.6%	24	36.4%
離職性別占比	64%		36%	

本公司 114 年離職率性別及年齡別分布

區間	女性		男性	
	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
30 歲以下	22	32.4%	8	11.8%
31~50 歲	27	39.7%	6	8.8%
51 歲以上	5	7.4%	0	0%
合計	54	79.4%	14	20.6%
離職性別占比	79%		21%	

具競爭力的薪酬

提供合理且具市場競爭力的薪酬，吸引與留任優秀人才，是展碁國際重要的人力資源政策之一。公司每年進行整體市場及同業薪酬調查，並檢視內部薪資水準，以確保外部競爭與內部公平性，領取基本工資之員工百分比為零。除了每月固定薪資及年節獎金外，另設立了許多員工激勵措施，如績效獎金、季獎金、員工分紅等，並依照各部門營運績效及個人職責輕重、實質貢獻程度等，給予差異化分配，使員工能分享努力工作的成果。此外，展碁國際於 2025 年辦理現金增資，員工可優先認購，也讓員工除在日常工作中參與公司成長外，亦能透過認股機制共享企業經營成果與未來發展價值。

除了致力於以績效為導向之獎酬設計，並秉持就業平等原則，不因性別、年齡、族群等因素而異，確保每一位員工的工作權益，提供穩健且安心的工作環境。

展碁國際公司員工年薪資平均數、中位數及年度總薪酬比率

項目	2024	2025
非主管職正式員工 (人)	301	314
年薪資平均數 (萬元)	106.8	113.0
年薪資中位數 (萬元)	92.4	96.4
女性對男性基本薪酬比率	0.80	0.85
年度總薪酬比率 (倍數)	19	19
年度總薪酬比率之增加百分比 (倍數)	-12	0.8

持續學習與成長

【多元、階段、實務的學習發展】

專業課程

- 透過實體訓練課程配合主管實務教導與線上學習，強化每個職涯階段應具備的專業知識與工作技能
- 系統性引進趨勢訓練或講座，使同仁隨時掌握最尖端的科技趨勢，以應用於各項新產品發展或解決方案領域

管理訓練

- 致力提升主管人員管理的能力與敏感度，協助主管瞭解如何遴選最適合的人才、強化工作指導與績效管理技巧，並配合運用激勵工具，提升團隊績效

通識訓練

- 引導同仁將最新科技趨勢應用在業務中，使工作效率更精進
- 提供法務、語言及溝通等通識基礎課程，強調跨部門溝通協調、價值差異認知、與商務談判應用

內外訓制度

- 每位員工皆可透過多元發展途徑提升其專業能力
- 在公司內部，包括有在職訓練、工作輔導、工作調動、講座…等
- 於公司外部，可參加專業研習、國外知名大學及訓練機構之短期訓練課程等
- 為鼓勵同仁取得專業認證，以提升其專業能力，透過「原廠專業認證獎勵辦法」，提供專業認證測驗費補助

展碁國際資訊訓練體系（ 2025 年教育訓練成效評估與績效）

訓練對象	訓練課程	訓練時數 / 人次	課程亮點說明
中高階主管	- AI 專業技能課程、AI 促進創新轉型分享會 - 主管關懷諮詢技巧訓練	- 課程總時數 2 小時 /10 人次 - 課程總時數 3 小時 /9 人次	- 以實際工作情境為核心，帶領學員掌握 AI 在資料整理、內容產出的實務應用。透過清楚的操作示範與案例練習，建立正確的 AI 使用觀念與提問技巧，協助學員有效提升工作效率、減少重複性作業，並將 AI 打造成日常工作中的最佳助力。 - 聚焦於主管在帶人過程中的關懷與溝通能力，透過傾聽、同理與關鍵提問技巧，協助主管與部屬建立信任關係。課程結合真實職場案例與情境演練，幫助主管及早察覺員工壓力與潛在風險，學會在適當角色界線下進行有效關懷，提升團隊穩定度與整體管理品質。
基層主管	- AI 專業技能課程、AI 促進創新轉型分享會 - DDI 主管訓 - ESG 相關訓練：職場霸凌預防課程 (主管篇) - 主管關懷諮詢技巧訓練	- 課程總時數 2 小時 /22 人次 - 課程總時數 14 小時 /3 人次 - 課程總時數 1.5 小時 /32 人次 - 課程總時數 3 小時 /42 人次	- 以實際工作情境為核心，帶領學員掌握 AI 在資料整理、內容產出的實務應用。透過清楚的操作示範與案例練習，建立正確的 AI 使用觀念與提問技巧，協助學員有效提升工作效率、減少重複性作業，並將 AI 打造成日常工作中的最佳助力。 - 為強化基層主管的用人與帶人核心管理能力，該訓練分為兩個階段，階段一在於協助主管獲得良好的管理溝通、績效輔導、績效管理技巧，以提升團隊與個人績效，並與部屬共創價值；階段二協助主管專精於目標選才、目標設定、激勵與留才、與績效考核等領域。 - 協助主管了解「職場霸凌預防課程」的內容，加強正確的防治觀念，一起建構健康友善的職場環境。 - 聚焦於主管在帶人過程中的關懷與溝通能力，透過傾聽、同理與關鍵提問技巧，協助主管與部屬建立信任關係。課程結合真實職場案例與情境演練，幫助主管及早察覺員工壓力與潛在風險，學會在適當角色界線下進行有效關懷，提升團隊穩定度與整體管理品質。
一般同仁	- AI 專業技能課程、AI 素養課程 - ESG 相關訓練： - 反賄賂及反貪腐訓練 - 個人資料保護法 - 反托拉斯法 - 企業誠信原則 - 禁止內線交易課程 - 職場霸凌預防課程 (同仁篇) - 資安通識訓練： - 社交工程演練教育訓練 - 資訊安全與隱私保護意識培訓 - 通識課程： - 問題分析與解決 - 專案管理要領與技巧 - 簡報技巧 - 職場溝通與表達技巧 - RPA x AI- 流程自動化實務應用基礎課程	- 課程總時數 2 小時 /90 人次 - 課程總時數 1 小時 /769 人次 - 課程總時數 0.9 小時 /411 人次 - 課程總時數 35 小時 /48 人次	本公司持續推動 AI 人才培育，透過 AI 素養與 AI 專業技能訓練課程，協助同仁提升數位能力與工作效率，並將 AI 應用導入日常工作情境，以強化資料整理、簡報製作與內容產出等工作能力，促進組織數位轉型與創新應用發展，2025 年共辦理實體課程 7 梯、線上課程 1 堂，398 人次，培訓內容包括： - 以實際工作情境為核心，帶領學員掌握 AI 在資料整理、內容產出的實務應用。透過清楚的操作示範與案例練習，建立正確的 AI 使用觀念與提問技巧，協助學員有效提升工作效率、減少重複性作業，並將 AI 打造成日常工作中的最佳助力。 - 多元職能強化：結合理論與實務，從品牌行銷、簡報技巧到顧問式銷售，系統性培養跨部門溝通與專案執行力，提升員工整體競爭力。 - 前瞻風險意識培養：透過 ESG 與資安通識課程，強化員工對企業永續、職場倫理及資訊安全的認知，建構企業穩健營運的防線。
新進同仁	- 新人報到引導 - 新人法務課程 - 新人訓	- 課程總時數 2.5 小時 /52 人次 - 課程總時數 0.72 小時 /20 人次 - 課程總時數 3.5 小時 /38 人次	- 從新進同仁入職第一天起，透過系列化地課程引導與訓練，協助新人更快地瞭解公司概况、管理制度、企業核心價值，以及內部規章制定與系統簡介。 - 此外，各單位也會為新人安排一對一的輔導員，適時給予諮詢與關懷，加速融入團隊。 - 每季舉辦新人訓，由各個後勤單位推派講師，教導財務、資訊安全、總務行政與健康護理等面向專業，最後由 HR 夥伴介紹公司福利活動、圖書館資源及各類型講座，兼具自我學習與身心靈紓壓的工作環境。

	主管 - 女	主管 - 男	一般同仁 - 女	一般同仁 - 男
參加人次 (人)	201	203	935	635
參加時數 (時)	398	409	1,545	1,121
訓練投資金額 (元)	40,901	77,335	33,316	101,306
平均訓練投資金額 (元)	1,076	2,343	2,221	5,628

註 1：受訓對象數字不含子公司博瑞達

績效管理與發展

展碁國際每年年初由主管與員工共同設定明確的工作目標，年底實施績效評核作業，2025 年全體員工績效考核比例達 100%。除了從工作績效進行考核外，亦包含企業理念與核心價值「專業、服務、效率」的行為展現。參與績效考核的人員以正職員工為主，先進行員工自評，再由主管進行複評；績效評核結果將做為調薪、獎金、職涯發展與人才盤點之重要依據，同仁可透過自我評核的過程，回顧工作表現及能力成長；主管則可透過比對同仁自評分數與主管評分，找出同仁的弱項及雙方認知的落差，作為後續人員輔導、職能面談的重要協助工具。

員工福利

展碁國際致力於打造一個健康、友善、安全的工作環境，提供全方位的福利制度，涵蓋職場環境、健康照護、工作與生活平衡、學習發展及家庭支持等面向。我們持續優化福利制度，期盼透過多元貼心的福利措施，提升員工的歸屬感與幸福感，攜手共築展碁國際永續共好的職場文化。

優質職場環境

- 明亮乾淨的辦公空間，提升舒適度與工作效率。
- 導入智慧會議系統，促進高效遠距協作，提升會議效率。
- 輕鬆自在的交誼空間，鼓勵同仁與客戶交流創意、增進合作。
- 設備齊全的哺集乳室，提供媽咪隱私且安心的舒適環境。
- 明亮乾淨的廁所及淋浴間，讓同仁能安心且舒適的使用。
- 設有友善廁所，照顧多元同仁需求。
- 設置 AED 設備與急救箱，建立安全健康的工作場域。



健康照護與關懷

- 每年提供免費、全方面的健康檢查，協助同仁掌握健康狀況。
- 特約醫師定期提供健康諮詢，專業健康護理師隨時照護同仁健康。
- 安全有隱私的醫務室，提供身體不適同仁安心休息的空間。
- 提供多元健身設備，鼓勵同仁隨時維持健康、釋放壓力。
- 舉辦健康講座、推廣健康專欄小叮嚀，傳遞正向生活觀念。
- 免費視障按摩服務，讓同仁舒壓放鬆、提振精神。

彈性工作與學習資源

- 鼓勵行動式辦公，設置電話亭與交流空間，提升彈性與創意。
- 設有圖書空間與線上圖書館資源，培養閱讀風氣，支持持續學習。
- 舉辦各類講座與知識分享，協助同仁拓展視野與提升職能。

溫馨關懷與生活支持

- 提供三節禮金、生日禮金、旅遊補助，傳遞企業溫度與感謝。
- 結婚、生育、住院與喪葬補助，在重要時刻提供支持與關懷。
- 免費團體保險照顧員工，眷屬亦享優惠加保方案。
- 1 日有薪生日假鼓勵同仁在工作與生活中取得更佳平衡，2025 年共有 313 位同仁申請。
- 2 日有薪家庭照顧假，以支持同仁照護家庭的需求，2025 年共有 24 位同仁申請。
- 2 日有薪志工假，鼓勵同仁以更彈性多元的方式自主參與社會公益，2025 年共有 4 位同仁申請。可預支下一年度之特休假，讓同仁能更彈性運用，安排生活，2025 年共有 42 位同仁申請。
- 遇有育嬰需要，可申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

最近 2 年申請育嬰留停情形	2024		2025	
	女性	男性	女性	男性
符合育嬰留停申請資格人數	1	4	1	2
實際申請育嬰留停人數	1	1	1	0
育嬰留停應復職人數 (A)	1	1	1	0
實際育嬰留停復職人數 (B)	1	1	1	0
前一年度育嬰留停復職人數 (C)	1	0	1	1
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	1	0	1	1
育嬰留停回任率 (B/A)	100%	100%	100%	0%
育嬰留停留任率 (D/C)	100%	0%	100%	100%

活動交流團隊凝聚

- 每年舉辦集團家庭日、年終聯誼及提供部門聯誼費，增進員工凝聚力與歸屬感。
- 貼心準備節慶禮品，讓同仁感受節日氛圍與公司的用心陪伴。
- 舉辦藝文活動（如電影欣賞、展覽），豐富同仁文化生活。
- 獨享多樣化的員購優惠，讓同仁享有實質福利回饋。

退休制度

展碁國際的退休制度均依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」辦理，提列或提撥應有的員工退休金，於 2005 年 6 月 30 日（含）前入職之員工，享有舊制退休金年資，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資；每年 12 月進行當年度退休金負債之精算作業，並於隔年 1 月出具正式版本之精算報告。至 2025 年底，本公司於台灣銀行提存之舊制退休準備金金額約為 8,800 萬元。就新制退休金制度而言，公司每月提撥 6% 員工薪資，員工自提 0~6%。我們的退休制度優於法令，只要年滿 50 歲、年資 15 年經主管同意，即可提前退休；對於因退休或資遣而終止勞雇關係之員工，展碁國際皆依法提供退休金或資遣費，以支持其退休後的生活，或支援其繼續就業之過渡經濟需求。

5-3 健康及安全的工作環境

職業安全衛生管理制度

展碁國際為防範職業災害、保障員工人身安全與健康，建置環境、安全與衛生（EHS）管理制度，並依年度計畫推動各項安全衛生管理措施，以確保制度有效運作並持續改善。

同時透過制度化管理及內部溝通機制，落實職業安全衛生政策，確保各項作業符合相關法令規範。

員工人身安全與工作環境保護措施

(1) 安全衛生教育訓練

- 新進員工於報到時即接受安全衛生教育訓練，內容涵蓋工作環境介紹、危害辨識、預防措施及身心健康維護。
- 在職員工每年定期辦理安全衛生教育訓練，以提升職業安全衛生意識。

(2) 工作場所安全管理

- 辦公室設置門禁管理系統，以控管人員出入，確保工作場所安全。
- 建立緊急應變機制，包含火災應變流程、疏散路線及集合地點規劃。
- 每年辦理消防安全設備檢修及申報，確保設備符合規範。

(3) 火災風險辨識與減災措施

展碁國際針對辦公室環境進行風險辨識，火災風險主要來自電氣設備（如電腦、影印機等）過載、電線老化或人員操作不當。

減災措施如下：

- 定期檢查電氣設備與線路安全狀況，避免過載及老化。
- 配置滅火器、火警警報器、緊急照明及逃生指示標誌。
- 設置監視設備並強化環境安全管理。
- 訂定火災應變計畫，明確規範疏散路線與集合地點。
- 定期辦理火災應變演練與教育訓練。

(4) 職場不法侵害與社會心理危害防治

為防治職場不法侵害（如職場暴力、霸凌及性騷擾等），本公司建立相關管理機制，並採取以下措施：

- 訂定職場不法侵害防治規範及申訴處理機制。
- 提供員工申訴管道，並確保案件之保密與妥善處理。
- 辦理職場倫理及性騷擾防治宣導課程。
- 強化主管與員工對職場不法侵害之辨識與應對能力。

(5) 員工健康與安全文化

- 持續推動安全衛生教育與宣導活動。
- 提升員工對職場安全與健康風險之認知。
- 建立安全優先之企業文化。

2025 年度執行情形

展碁國際 2025 年度各項安全衛生措施執行情形如下：

- 全年度職業傷害發生件數為 0 件。
- 新進員工安全衛生教育訓練完成率達 100%。
- 在職員工定期接受安全衛生教育訓練。
- 每年辦理消防安全設備檢修及申報。
- 每半年辦理火災應變演練至少 1 次（全年共 2 次）。
- 定期執行消防設備檢查與測試，確保設備正常運作。

風險管理與持續改善機制

展碁國際透過風險辨識機制，持續盤點工作場所潛在風險（包含火災風險、作業安全風險及職場心理風險），並依評估結果採取改善措施，包括設備檢修、作業流程優化及教育訓練強化等，以降低風險並提升整體職場安全水準。

對於員工健康意識提升及健康維護措施

- 安排職醫每二個月進行臨場服務，提供健康及用藥諮詢服務。
- 聘僱專職護理師提供健康保健服務及健康促進活動，關注員工身心健康風險。
- 定期舉辦員工健康檢查並規劃優於法規之健檢項目，提供更全面更完整健康篩檢。
- 配合國健署防癌篩檢，與健康服務中心合作舉辦篩檢活動，達到早期發現、預防疾病之目的。
- 健康專欄提醒同仁疾病預防及重視健康維護。
- 定期舉辦健康講座，提升同仁對身心健康議題的認識與自我管理能力。
- 舉辦流感疫苗施打，有效減少辦公室內疾病傳播風險。
- 定期辦理職場不法侵害防治之在職教育訓練，提升同仁對相關議題之認知與敏感度，強化預防意識與應對能力；並建立完善且多元之申訴管道，確保同仁於面臨不法侵害情形時，能即時反映並獲得妥善處理與支持。
- 定期舉辦捐血活動，促進新陳代謝，讓同仁更健康，更能為社會做公益。
- 提供視障按摩紓壓服務，減少同仁因久坐造成身體痠痛困擾。
- 設置專屬健身房，不限上下班時間使用，提供同仁紓解壓力轉換工作情緒的放鬆空間。
- 設置醫務室提供同仁在工作期間身心不適能有舒適休息環境。
- 設置哺集乳室，並於 114 年由台北市政府衛生局評選為「特優哺集乳室」，提供哺乳媽咪安全溫馨的哺集乳環境。
- 設置自動體外心臟去顫器（AED）及急救箱，以因應緊急醫療需求，並定期辦理急救相關訓練課程，提升員工緊急應變能力與整體職場安全。

健康認證統計

認證	2021	2023	2025
健康職場啟動認證	V		
健康職場促進認證		V	
職場健康促進自主評核			合格
優良哺集乳室認證			特優

各類安全衛生人員統計

類別	人數
職業安全衛生業務主管	7
專任職護	1
急救人員	6
防火管理員	2

職業安全教育訓練成果

類別	課程名稱	對象	人數
職業安全衛生	新進員工職業安全衛生教育訓練	新進同仁	37 人
	承攬商職業安全衛生教育訓練	清潔 / 裝 . 維修人員	6 家廠商
	職業安全衛生業務主管教育訓練	職業安全衛生業務主管	證照維持期限內
消防	消防管理人教育訓練	消防管理人	1 人
	消防安全講習 / 演練	自衛消防編組人員	15 人
救護	急救人員教育訓練	急救人員	證照維持期限內

健康職場投入統計

健康檢查

項目	執行內容	執行成效
新進同仁體格檢查	新進同仁入職繳交健檢報告	繳交率 100%
一般同仁健康檢查	每年舉辦，健檢項目優於法規內容	繳交率 100%
主管健康檢查業務	依職級、年齡預約檢查	受檢率 91%
國健署防癌篩檢	配合國健署防癌計畫，舉辦防癌篩檢活動	共 56 人次

健康管理

項目	執行內容	執行成效
健康指導與關懷檢查	一般衛教諮詢、健康促進諮詢	共 37 人次
健檢報告高風險追蹤	健檢報告異常追蹤管理	共 12 人次
職醫臨場健康服務	健康諮詢、衛教服務、異常個案面談檢查	諮詢面談 50 人次
人因性危害防止計畫	肌肉骨骼痠痛調查、異常個案追蹤管理	追蹤管理 2 人
心血管疾病預防計畫	風險評估、高風險個案追蹤管理	追蹤管理 2 人
執行勤務遭受不法侵害防治計畫	預防工作者執行勤務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害	1 件，已結案
女性勞工健康保護計畫	健康面談：由職醫進行健康風險評估、提供健康衛教	共 1 人

健康促進計畫

項目	執行內容	執行成效
健康講座	健康相關議題講座	共 2 場，114 人次，滿意度 4.9 分
捐血活動	每季舉辦公益捐血活動	共 66 人次
自費流感疫苗	與院所配合，至辦公區施打	共 41 人次
CPR+AED 急救訓練	各部門指派同仁進行訓練	共 45 人
主管關懷技巧訓練	溝通技巧訓練	共 63 人
健康專欄	透過內部網站宣導健康知識	共 11 篇
視障按摩服務	每週四、五下午提供服務	共計服務 744 人次
專屬健身房	健身舒活空間	平均每月使用 243 人次

外包承攬安衛管理

承攬類別	基本要求	管理作為
駐點型承攬	• 投保勞工保險 • 參加健康檢查 • 完備安全衛生教育訓練	• 工作場所環境及危害因素告知 • 安全衛生工作守則宣導 • 進場作業安全衛生切結
常態性承攬		
裝修工程專案承攬	• 投保勞工保險或工程保險 • 作業前：實施安全檢點、進行安全衛生宣導 • 作業中：落實監督管理 • 作業後：完成巡場檢查 • 特別要求：有聲響及味道的工項，於非上班時間施作	• 工作場所環境及危害因素告知 • 施工安衛規範及注意事項宣導 • 承攬商環境安全衛生切結 • 進場前安全衛生宣導及紀錄 • 現場監督查核

健全安全衛生執行查核

為確保公司職業安全衛生管理制度之執行成效，並持續改善現場作業風險，公司建立「安全衛生執行查核機制」，透過定期稽核、自我檢查、缺失改善與追蹤管理等措施，落實風險控管與預防性管理。

查核機制架構

類別	查核類型	頻率	執行單位
自主檢查	現場巡檢、安全日檢、部門自查	每日 / 每週	各單位主管與同仁
定期查核	跨部門安全衛生稽核	每季	職安人員
專案稽核	針對高風險作業（如高處、吊掛、施工）進行專案查核	視作業時程	職安人員
臨時查核	發生異常事件後之回溯與追蹤查核	事件發生後即時	職安人員

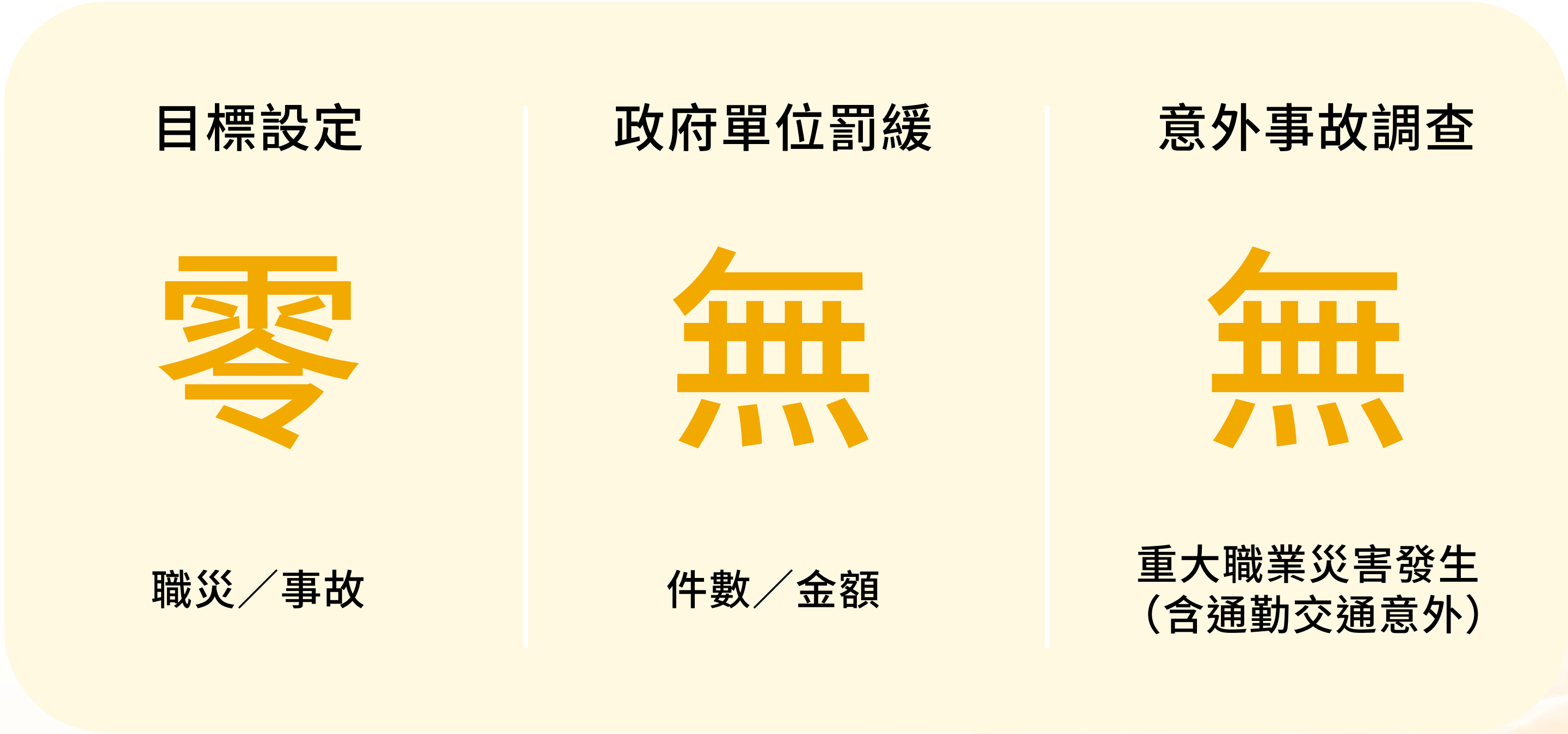
確保安全衛生績效展延

在當今企業環境中，確保安全衛生績效不僅是法律的要求，更是企業社會責任的重要體現。展碁國際作為代理行業的領導者，透過建立健全的安全衛生政策、定期進行風險評估以及提供員工必要的培訓，能夠有效降低事故發生的機率，提升員工的安全意識。此外，持續收集與分析安全數據，使展碁國際能夠即時調整管理措施，確保安全衛生的持續改進。這不僅有助於創造一個更安全的工作環境，也能增強企業的形象與競爭力，最終實現永續發展的目標。

為能確保安全衛生績效能持續展延，我們訂定短、中、長期管理目標，每季追蹤達成狀況，並檢討達成狀況適時修正目標內容。針對年度內外部稽核不符合事項進行追蹤，於期限內完成矯正預防，同時列入次年度稽核重點，避免不符合情形再次發生。

我們重視工作場所內所發生的每件意外事故，當接獲意外事故通報時，除立即對受傷同仁進行健康關懷，並會同勞工代表啟動調查，研擬矯正預防措施及進行內部宣導以預防意外再次發生。

2025 年績效實績



5-4 社會參與

展碁國際秉持「取之於社會、用之於社會」之理念，持續推動多元公益行動與社會關懷，積極實踐企業社會責任。公司結合企業資源與員工參與，推動健康促進、弱勢關懷、社區共好、公益支持與永續生活倡議等多元行動，並透過實際參與在地公益活動，深化企業與社會之連結。

2025 年，展碁國際持續透過視障按摩服務、公益捐血、健康講座、支持在地青農、社區關懷及公益採購等方式，將永續理念融入日常營運與企業文化中，持續擴大企業社會影響力。未來亦將持續攜手員工、社區及合作夥伴，共同推動社會共好與永續發展。

政策與承諾

展碁國際持續關注社會需求與在地連結，致力推動企業、社區與環境共融發展，並透過多元公益參與及社會關懷行動，落實企業社會責任。

公司社會參與政策聚焦以下三大方向：

- 推動社區公益與健康促進，深化企業與在地連結。
- 鼓勵員工參與公益行動，建立正向社會參與文化。
- 關注弱勢支持、社區共好與永續倡議，持續擴大社會影響力。

行動方案

為落實社會參與政策與永續承諾，展碁國際持續推動多元公益與關懷行動，聚焦以下四大推動方向：

- **健康友善推廣**：透過健康講座、疫苗接種與職場健康服務，提升員工與社區健康意識。
- **弱勢與公益支持**：透過公益採購、視障按摩與庇護工場合作，支持弱勢族群就業與生活。
- **社區共好參與**：結合社區活動、公益捐血與地方交流，深化企業與在地社群互動。
- **永續生活倡議**：推動公益採購、資源再利用及支持在地青農，實踐永續生活理念。

友善共融・視障按摩服務

展碁國際致力推動友善職場與多元共融文化，長期於公司內設置專屬按摩空間，並聘用視障按摩師提供定期按摩服務，協助同仁於工作之餘舒緩壓力與放鬆身心，提升工作與生活平衡。2025 年共提供 744 人次按摩服務，持續協助同仁建立健康照護與身心平衡觀念。

透過穩定合作模式，展碁國際不僅提供視障者實際就業機會，也協助其發揮專業技能與提升社會參與。公司期望藉由持續性的健康關懷與公益行動，打造更具支持性與友善性的工作環境，落實企業社會責任與多元共融精神。



健康生活・打造無毒友善職場

展碁國際重視員工健康與友善職場文化，特別舉辦健康講座活動，邀請專業講師分享健康飲食與安心生活觀念，協助同仁從日常中建立正確健康意識。2025 年辦理 2 小時健康講座，開放大樓內各公司同仁免費參與，提升健康管理與預防觀念。

活動內容涵蓋食品安全、生活用品選擇與無毒生活實踐，透過淺顯易懂的方式提升同仁對健康管理之重視。藉由健康知識推廣與互動交流，不僅促進大樓同仁間之連結，也展現公司對健康職場與員工福祉之長期關注。



在地連結・支持青農共好

展碁國際關注在地農業與永續發展，與青農團隊合作提供友善擺攤空間，支持在地農產品推廣與銷售，讓同仁能以更便利之方式接觸安心、安全之新鮮食材。

透過直接與生產者交流，不僅縮短產地至餐桌之距離，也提升大眾對在地農業與永續飲食之認識。展碁國際期望藉由實際支持小農與地方創生行動，建立企業與社區間更深之連結，共同推動健康、友善與永續之生活模式。



科技送暖・打造偏鄉舒適學習環境

展碁國際攜手品牌夥伴 LG 與公益團體合作，捐贈冷氣設備並提供專業安裝服務，協助改善台中太平區兒童關懷站之學習環境，讓孩童於炎熱天氣中亦能擁有舒適、安全之學習空間。

此次公益行動結合企業本業專長與資源，從設備規劃至安裝皆細緻執行，展現企業關懷弱勢與投入社會公益之實際行動。展碁國際期望透過持續性公益參與，將科技與關懷帶入更多需要協助之場域。



感恩分享・公益禮盒傳遞溫暖

為感謝同仁一年來之辛勞，展碁國際選購多款結合公益理念之禮盒贈送同仁，2025 年共採購超過 500 盒公益禮盒，支持喜憨兒基金會、唐氏症基金會、朝興基金會及愛盲基金會等社福團體。

透過實際採購社福單位產品，不僅傳遞節慶關懷，也協助身心障礙者獲得更多就業機會與社會支持。展碁國際期望持續透過公益採購，推動共融、友善與永續之社會價值。



社區共好・中秋感恩同行職場

展碁國際響應地方社區活動，支持南港西新里舉辦中秋感恩晚會，並捐贈 20 組植萃精油洗髮精作為活動抽獎禮品，希望透過實際參與增進社區互動與鄰里交流。

中秋節象徵團圓與分享，展碁國際亦藉由公益參與將健康與關懷理念融入社區生活。透過支持地方活動與社區需求，不僅深化企業與居民間之連結，也展現企業與社區攜手共好之承諾，共同營造更溫暖與友善之生活環境。



日常永續・微公益行動職場

展碁國際推動「從日常開始行善」理念，長期與庇護工場合作，透過採購再生紙製品與生活用品，支持身心障礙者穩定就業與自立發展。

合作庇護工場共有 13 位身心障礙者參與商品製作與包裝，透過穩定訂單創造持續性工作機會，同時落實資源循環與再利用措施。展碁國際希望透過簡單且可持續之日常行動，將公益與永續融入企業文化，讓每一次採購皆能成為支持社會之正向力量。



健康防護・提升群體免疫力

展碁國際重視職場健康與公共衛生，攜手社區診所於大樓內辦理流感疫苗接種活動，提供同仁與大樓使用者便利之接種服務。2025 年共完成 74 劑流感疫苗接種，有效降低流感傳播風險，提升整體健康防護意識。

透過健康促進行動，不僅協助建立更安全之工作環境，也展現公司對員工健康與社區福祉之重視。未來展碁國際將持續投入健康推廣與公共衛生活動，打造更安心與友善之職場及社區環境。



捐血傳愛・企業與社區同行

展碁國際持續推動公益捐血活動，2025 年共舉辦 4 場捐血活動，累計募集 506 袋熱血，透過實際行動支持醫療用血需求，發揮企業社會影響力。

活動結合餐車市集形式，促進企業與社區居民互動交流，提升在地參與感與公益影響力。透過定期舉辦捐血活動，展碁國際期望凝聚更多善的力量，持續落實「企業參與、社區共好」之永續理念，為社會注入更多正向能量。



附錄 6-1 GRI Standards 指標索引

使用聲明	使用的 GRI 1	適用的 GRI 行業準則
展碁國際已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容	GRI 1 2021	N/A

GRI 內容索引表

一般揭露

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1. 永續與治理 1.1 公司簡介	16	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書資訊：報告邊界與範疇	5	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書資訊：報告涵蓋期間、頻率 報告書資訊：永續報告之責任單位	5	
2-4	資訊重編	報告書資訊：永續報告之責任單位	5	本公司重新檢視 2024 年人權保障教育訓練統計資料，因部分統計基礎調整，爰進行資訊重編。原揭露課程時數為 2.78 小時、訓練人數為 1,297 人、平均每人實際受訓時數為 2.78 小時；重編後分別調整為 427.01 小時、353 人及 1.21 小時。
2-5	外部保證 / 確信	未有確信	5	



編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1. 永續與治理 1.1 公司簡介 2. 創新服務 2.2 供應商管理	16、39	
2-7	員工	5. 包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	62	
2-8	非員工的工作者	5. 包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	62	
2-9	治理結構與組成	1. 永續與治理 1.3 ESG 治理與永續目標 1.4 公司治理架構	18、20、22	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	20	
2-11	最高治理單位的主席	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	20	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	19	
2-13	衝擊管理的負責人	1. 永續與治理 1.3 ESG 治理與永續目標	18	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	19	
2-15	利益衝突	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	20	
2-16	溝通關鍵重大事件	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	20	
2-17	最高治理單位的群體智識	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	19	
2-18	最高治理單位的績效評估	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	19	
2-19	薪酬政策	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	21	
2-20	薪酬決定流程	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	21	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策		最高年度總薪酬為組織機密資訊，省略揭露
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話 1. 永續與治理 1.3 ESG 治理與永續目標	3、18	
2-23	政策承諾	重大性與利害關係人議和 1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循 5. 包容職場與社會 5.1 人權保障	23、24、55	
2-24	納入政策承諾	重大性與利害關係人議和 1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循 5. 包容職場與社會 5.1 人權保障	23、24、55	
2-25	補救負面衝擊的程序	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循	23、24	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循	23、24	
2-27	法規遵循	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循	23、24	
2-28	公協會的會員資格	公協會的會員資格 1. 永續與治理 1.1 公司簡介	16	
2-29	利害關係人議合方針	重大性與利害關係人議合	6、7	
2-30	團體協約	團體協約		無成立工會

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	8	
3-2	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	9、10	
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	12~15、33、47、52~54	
重大主題：經濟績效				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	12	
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1. 永續與治理 1.2 營運概況	17	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4. 氣候行動 4.1 氣候治理策略與風險管理	48、49	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫機會	5. 包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	68	
重大主題：公司治理與商業道德				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	13、14	
405-1	治理單位與員工的多元化	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構 5. 包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	20、62	
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無此事項		
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無此事項		
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	無此事項		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無此事項		

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
重大主題：創新服務				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	33	
重大主題：誠信經營				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	13	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循	23	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	無此事項		
重大主題：資訊安全與隱私保護				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理 (客戶隱私)	15	
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無此事項		
重大主題：法規遵循				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理 (法規遵循)	14	
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無此事項		
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無此事項		
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	無此事項		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無此事項		

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
重大主題：申訴機制				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理 (申訴機制)	13、24、59	
重大主題：行銷與標示				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	41	
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	無此事項		
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	無此事項		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無此事項		
重大主題：人才吸引、留任與發展				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	53	
401-1	新進員工和離職員工	5・包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	63、64	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5・包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	67、68	
401-3	育嬰假	5・包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	68	
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5・包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	66、67	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5・包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	65	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5・包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	66、67	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
重大主題：人權、平等與多元化				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	52	
405-1	治理單位與員工的多元化	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構 5. 包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	20、62	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5・包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	65	
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5・包容職場與社會 5.1 人權保障	59	
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2. 創新服務 2.2 供應商管理 5. 包容職場與社會 5.1 人權保障	40、58	
重大主題：職業健康與安全				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	54	
403-1	職業安全衛生管理機制	5・包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	69	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5・包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	69	
403-3	職業健康服務	5・包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	70	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5・包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	70	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5・包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	70、71	
403-6	工作者健康促進	5・包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	71	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5・包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	72	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5・包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	71	
403-9	職業傷害	5・包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	72	
403-10	職業病	5・包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	72	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
環境面 - GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標 1. 永續與治理 1.8 營運與環境 3. 環境保護 3.2 水資源管理	30、31、43	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標 1. 永續與治理 1.8 營運與環境 3. 環境保護 3.2 水資源管理	30、31、43	
303-3	取水量	用水情況 1. 永續與治理 1.8 營運與環境 3. 環境保護 3.2 水資源管理	30、31、43	
303-4	排水量	用水情況	NA	
303-5	耗水量	用水情況	NA	
環境面 - GRI 305：排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放量 4. 氣候行動 4.2 氣候目標與溫室氣體	50	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放排放	溫室氣體排放量 4. 氣候行動 4.2 氣候目標與溫室氣體	50	
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	溫室氣體排放量	NA	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量 4. 氣候行動 4.2 氣候目標與溫室氣體	50	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標 4. 氣候行動 4.1 氣候治理策略與風險管理	48、49	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	NA	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
環境面 - GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標 1. 永續與治理 1.8 營運與環境 3. 環境保護 3.3 廢棄物減量	30、31、43	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標 1. 永續與治理 1.8 營運與環境 3. 環境保護 3.3 廢棄物減量	30、31、43	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況 1. 永續與治理 1.8 營運與環境 3. 環境保護 3.3 廢棄物減量	30、31、43	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況 1. 永續與治理 1.8 營運與環境 3. 環境保護 3.3 廢棄物減量	30、31、43	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況 1. 永續與治理 1.8 營運與環境 3. 環境保護 3.3 廢棄物減量	30、31、43	

附錄 6-2 產業別永續指標資訊（電子通路業）

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	4880.74	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	3266	千立方公尺 (m³)	用水量
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	NA	公噸 (t), 百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	0%	比率 (%), 數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1)	量化	無製造產品，不適用此項指標	公噸 (t), 百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	無製造產品，不適用此項指標	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	無製造產品，不適用此項指標	依產品類型而不同	

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄 6-3 SASB 指標索引

指標	揭露指標	編碼	對應章節及說明
零售及配銷之能源管理	總能源總消耗量	CG-MR-130a.1	能源總消耗：4880.74 (GJ)
	電網電力百分比%		總用電量佔電網百分比：100%
	再生能源百分比%		再生能源百分比：4%
資訊安全	辨認及因應資料安全風險之作法之描述	CG-MR-230a.1	參閱 1.7 資訊安全與隱私保護
	(1) 資料被侵害數量、(2) 係屬個人資料被侵害之百分比、(3) 受影響之客戶數量 1	CG-MR-230a.2	參閱 1.7 資訊安全與隱私保護
勞動條件	(1) 平均時薪及 (2) 賺取最低工資之店內及配銷中心員工之百分比，按地區別	CG-MR-310a.1	參閱 5.2 人才吸引與發展
	店內及配銷中心員工之 (1) 自願及 (2) 非自願離職率	CG-MR-310a.2	參閱 5.2 人才吸引與發展
	與違反勞動法律相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	CG-MR-310a.3	2025 年無違反勞工法規相關事件
職場多元與包容	(a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層及 (c) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	CG-MR-330a.1	參閱 5.2 人才吸引與發展
	與就業歧視相關的法律訴訟所造成的總金額損失	CG-MR-330a.2	2025 年無就業歧視相關事件
產品來源、包裝 & 行銷	經第三方認證環境或社會永續標準認證之產品收入	CG-MR-410a.1	展碁國際為代理通路商，不適用此項指標
	對評估及管理產品中化學品相關的風險或危害之流程之討論	CG-MR-410a.2	展碁國際為代理通路商，不適用此項指標
	對減少包裝之環境影響之策略之討論	CG-MR-410a.3	汰換高環境負荷的包裝材料，並導入可回收、可再生或無毒的替代品，參閱 1.8 營運與環境
	零售據點和配送中心的數量	CG-MR-000.A	此數據揭露展碁國際及子公司好漾為主；零售據點 5 個，配送中心 2 個
	零售空間和配送中心之總面積	CG-MR-000.B	此數據揭露展碁國際及子公司好漾為主；零售據點和配送中心的總面積共 18,496,.43 平方公尺