



SolidWizard

實威國際

2025 年度 實威國際股份有限公司 永續報告書



目錄

關於本公司

- 1.00 企業亮點 03
- 1.01 經營者的話 04
- 1.02 關於本公司 05
- 1.03 報告書資訊 09

永續經營

- 2.01 永續發展策略 11
- 2.02 推動永續發展機制 12
- 2.03 董事會及功能性委員會 14

利害關係人與重大主題

- 3.01 利害關係人議合 22
- 3.02 決定重大主題的流程 26
- 3.03 重大主題之列表 28
- 3.04 重大主題之管理 29
- 3.05 重大主題對於價值鏈的衝擊 33

公司治理

- 4.01 經濟績效 35
- 4.02 稅務 37
- 4.03 誠信溝通 38
- 4.04 溝通管道及申訴機制 41
- 4.05 風險管理 42
- 4.06 資訊安全 45
- 4.07 參與各類社團 50
- 4.08 產品管理 50
- 4.09 供應商管理 54
- 4.10 客戶關係管理 58
- 4.11 內稽內控 64

社會共融

- 5.01 人力發展 69
- 5.02 職業安全及衛生 89
- 5.03 社區參與 91

永續環境

- 6.01 氣候變遷 96
- 6.02 溫室氣體管理 106
- 6.03 能源管理 108
- 6.04 水資源管理 109
- 6.05 廢棄物管理 112
- 6.06 生物多樣性 114

附錄

- 7.01 GRI 對照表 115
- 7.02 TCFD 121
- 7.03 氣候相關資訊 122
- 7.04 SASB 123
- 7.05 SDGs 125

01

關於本公司

1.00 企業亮點	03
1.01 經營者的話	04
1.02 關於本公司	05
1.03 報告書資訊	09



1.00 企業亮點



環境面 Environmental



完成溫室氣體盤查報告書



台中、新竹安裝節電設備(ESCO)



社會面 Social



員工滿意度問卷
填答率達
78.13%



員工滿意度問卷
平均分數(滿分 5 分)
4.097分



關鍵人才留任率高於**90%**
公益捐贈
256,777元



治理面 Governance



全體董事實際
出席率達
100%



員工誠信訓練
完成率
95%



無重大貪腐事件



功能性委員會
實際出席率達
100%



零違反誠信經營、
零競爭行為



零重大資安事件



獨立董事比例達
席次超過半數
60%



取得ISO/IEC27001:2022系統驗證

1.01 經營者的話

2026年，世界正式邁入AI驅動的新紀元，人工智慧正以前所未有的速度改變設計、工程、製造與企業營運模式，也重新定義全球產業的競爭規則。然而，在科技快速演進的同時，地緣政治、供應鏈重組、能源轉型與全球經濟的不確定性依然交錯並存。面對瞬息萬變的市場環境，企業唯有持續創新、快速應變，才能在變局中掌握契機，在挑戰中創造新的價值。

回顧過去幾年，疫情雖已落幕，卻深刻改變了全球產業的發展軌跡。企業數位轉型全面加速，供應鏈韌性與區域布局成為經營的重要課題，製造業也從追求效率，逐步邁向智慧化、數據化與永續化的新階段。這些改變不僅重新塑造企業的競爭模式，更為工程設計與智慧製造帶來前所未有的發展契機。

實威國際深耕製造業三十年，始終相信，3D設計自動化不只是提升效率的工具，更是企業創新與產業升級的重要基礎。我們一路陪伴客戶從產品設計、工程分析、製造規劃到產品資料管理，逐步建構完整的數位工程能力，並持續拓展至3D列印、3D掃描、智慧自動化及數位製造等應用領域，協助企業建立更高效、更敏捷、更具韌性的產品開發流程。

今天，AI正為工程領域帶來另一場革命。從概念設計、設計自動化、模擬分析、知識管理到決策輔助，AI開始深入產品生命週期的每一個環節，讓工程師得以從繁複的重複性工作中釋放，將更多心力投入創新與價值創造。我們相信，AI不只是新的應用工具，更是下一代工程生產力的重要引擎。實威國際將持續整合AI、雲端與數位工程技術，協助企業把多年累積的工程知識轉化為智慧資產，讓經驗得以傳承、知識得以共享、創新得以加速，全面提升企業的競爭力。

多年來，實威國際始終秉持「以客戶成功為成功」的信念。我們深知，每一項技術的導入，都不是單純的系統建置，而是企業經營模式與組織能力的升級。因此，我們持續投入專業服務、顧問輔導與人才培育，陪伴客戶跨越數位轉型的每一道門檻，協助企業建立可持續成長的核心能力，也在彼此合作中共同創造長期價值。

面向未來，永續發展將是企業競爭力不可或缺的一環。對實威國際而言，永續不只是環境保護，更涵蓋企業治理、社會責任與經營韌性的全面實踐。我們持續精進公司治理，落實誠信經營與風險管理；重視人才發展，深化產學合作，培育新世代工程人才；同時藉由數位設計、模擬分析、智慧製造與AI技術，協助客戶減少材料浪費、降低能源消耗、縮短產品開發週期與試製次數，從源頭提升資源使用效率，攜手實現低碳轉型與永續製造的目標。

展望未來，實威國際將持續以工程專業為根基，以AI創新為動能，以永續經營為核心價值，攜手客戶、合作夥伴與全體同仁共同迎向智慧製造的新時代。因為我們相信，科技的價值，不在於改變工具，而在於改善人類的生活；企業的價值，不在於創造營收，而在於創造值得永續傳承的未來。

實威國際股份有限公司 總經理

許泰源



1.02 關於本公司

1.02.1 公司簡介 (GRI2-1)

揭露項目	資訊內容
組織名稱	實威國際股份有限公司 (SolidWizard Technology Co., Ltd.)
主要活動、品牌、產品與服務	提供製造業 3D 研發設計軟體 (CAD/CAM/CAE/PDM/PLM)、智慧製造解決方案 (3D 列印、3D 掃描、協作機器人、AI 視覺系統) 之代理銷售、技術支援、顧問服務與系統整合。主要代理品牌包含達梭系統 (Dassault Systèmes) 等。
總部位置	台北市內湖區行愛路 78 巷 28 號 5 樓之 7
營運據點	台灣、中國
所有權性質與法律形式	股份有限公司 (台灣櫃買中心上櫃公司，股票代號：8416)
員工人數	337 人
營業收入	新台幣 1,695,509 仟元
供應鏈簡述	上游為國際知名工業軟體原廠與智慧製造設備製造商；中游為本公司提供代理、技術顧問與系統整合服務；下游為電子半導體、機械、光電、航太、醫療等製造業客戶及教育學術機構。
報告期間內重大變化	報告期間內組織及其供應鏈無重大變化



1.02.2 活動、價值鏈和其他商業行為 (GRI2-6)

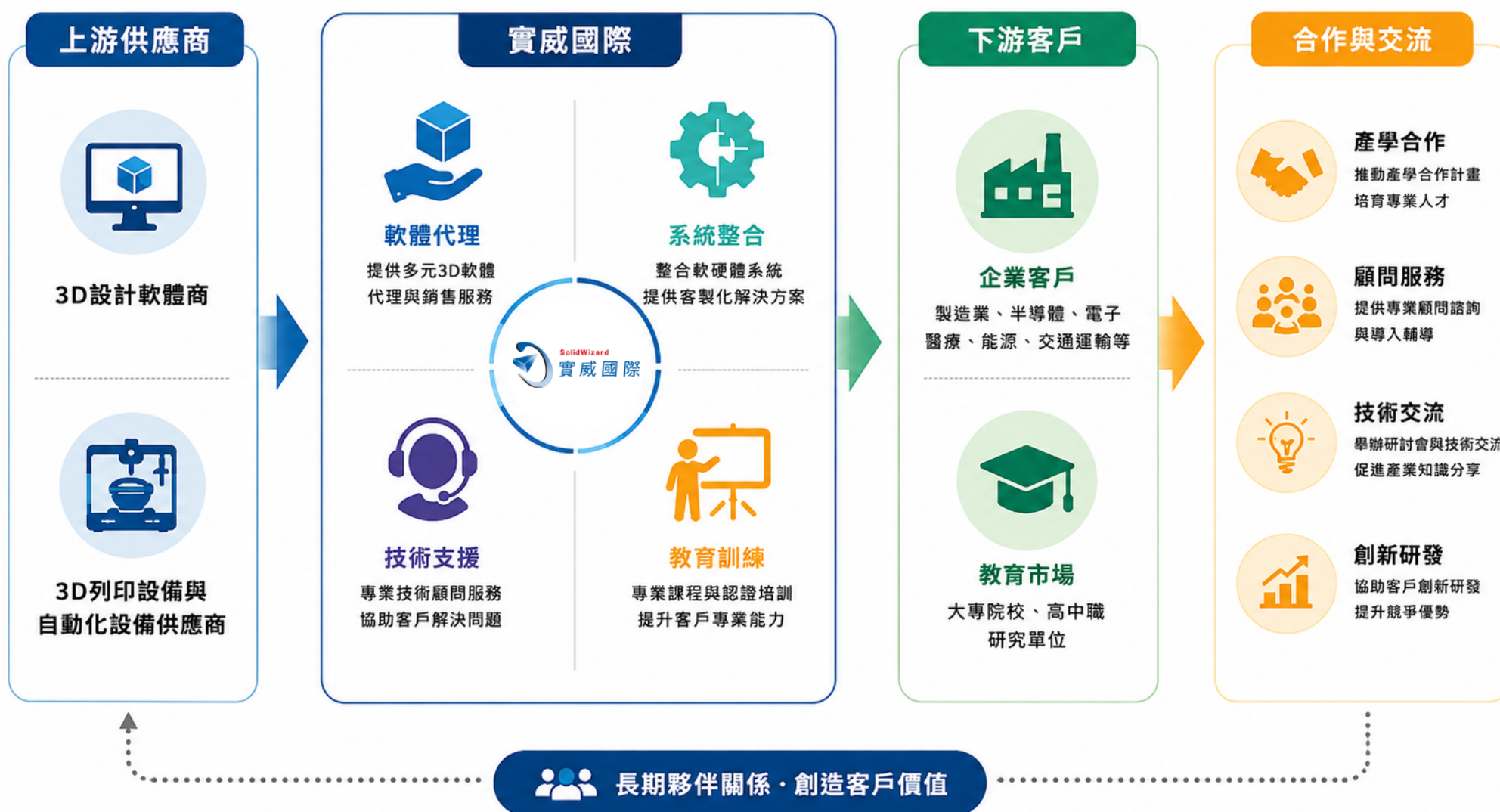
1.02.2.1 主要活動與產品服務

實威國際股份有限公司（以下簡稱本公司）主要營業項目涵蓋製造業軟、硬體服務、製造業系統整合顧問服務，以及製造業軟、硬體教育訓練服務。本公司以成為「亞太區 3D 研發與製造數位轉型顧問」為目標，提供包含 3DEXPERIENCE 雲端平台、CAD、CAM、CAE、PDM、PLM 等工業軟體，以及 3D 列印、3D 掃描、協作機器人與 AI 3D 視覺等智慧製造設備之代理銷售、技術應用、客製化系統開發、產業顧問輔導與人才培訓等一站式解決方案，協助客戶優化產品開發流程並實現數位轉型。



1.02.2.2 價值鏈簡介

本公司的價值鏈始於與全球頂尖的 3D 設計軟體及智慧製造設備原廠建立合作關係，取得產品代理權與技術支援；進而為下游企業客戶及教育機構提供軟硬體導入、系統整合、顧問輔導及教育訓練等加值服務。本公司價值鏈上下游合作夥伴類型與說明如下：



價值鏈	類型	數量 / 說明
供應商	軟體原廠、3D 列印 / 掃描 / 自動化設備原廠、電腦硬體及週邊設備	達梭系統為本公司最核心之合作夥伴，佔全年進貨淨額約 90%。
客戶	商業市場 (企業用戶)	涵蓋資通訊、半導體、機械、光電、電子、醫療、能源、消費性產品、模具、交通運輸等行業。指標性客戶包含全球領導企業。於台海兩岸累積服務超過 11,000 家企業客戶。
客戶	教育市場	大專院校與高工職之機械、機電、電機、自動化工程、工業工程、工業設計、醫學工程等系所，以及全國職訓中心與補習班等。
其他商業關係	產業協會與研究機構	金屬工業研究發展中心、精密機械研發中心、機器公會、模具公會、電子連接產業協會及工研院等，透過深度合作深耕垂直產業並引領技術轉型。

1.02.2.3 價值鏈重大變化說明

相較於前一報導年度，本公司之價值鏈整體架構無顯著變化。惟為因應全球供應鏈重組與高效能運算 (HPC) 產業成長趨勢，本公司於近期新增代理德國金屬增材製造領導品牌 EOS GmbH 之金屬雷射粉床熔融 (LPBF) 系統。進一步完善了本公司涵蓋樹脂、工程塑膠、複合材料與金屬材料之完整 3D 列印產品線，以滿足軍工無人機結構輕量化及 AI 伺服器散熱模組等高階製造之新興需求。



1.03 報告書資訊

1.03.1 編制依據

本報告係依循全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 2021 年版 GRI 永續報導準則 (GRI Standards) 作為主要編製基礎，並參考永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則及氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)。同時，本報告亦遵循財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃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」之相關要求進行撰寫，藉以完整呈現本公司在企業永續發展之管理作法與績效，並適切回應利害關係人關注議題。各準則之對照情形詳見本報告附錄。

報告原則

- 完整性：揭露對公司營運、財務與永續發展具重大影響之資訊，並涵蓋本公司主要合併個體。
- 可比性：財務與非財務指標採一致的計算方法與統計口徑，以利與前一年度結果進行比較與趨勢分析。
- 準確性與可靠性：各項數據均經內部審查程序確認，以確保資訊揭露之正確性與可依賴性。
- 定期性：本報告每年編製與公開發布，藉由持續性揭露機制追蹤永續績效並回應利害關係人期待。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 (GRI2-3)

- 本報告涵蓋期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。
- 本公司永續報告書採年度編製，每年發行一次，並以電子形式揭露於公司官方網站，以響應節能減碳與無紙化作業。
- 本報告前次於 2025 年 8 月發行，本次於 2026 年 8 月發行，次期報告預計於 2027 年 8 月發布。

1.03.3 報告邊界與範疇 (GRI2-2)

本報告之據點範疇，涵蓋台灣地區之台北總部、新竹、台中、台南及高雄據點，以及中國大陸地區 (包含上海、蘇州、寧波、天津、廈門與東莞等營運據點)。除個別指標另有說明外，本報告所揭露之經濟、環境與社會相關資訊，原則上均以上述據點為統計範圍。若個別章節之資料範圍、計算方法或涵蓋據點與本節所述範疇不同，或因資料可得性僅涵蓋部分據點者，將於該章節中加註說明，以維持報告內容之透明性與可比性。

1.03.4 資訊重編 (GRI2-4)

目前無資料重編情事。

1.03.5 外部確信 / 保證情形 (GRI2-5)

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位 (GRI2-3)

若對本報告書內容有任何疑問或需要進一步資訊，歡迎透過以下管道聯繫：

聯絡人：彭聖介先生

電子信箱：fpeng@swtc.com

電話：(02): 27951618

公司地址：台北市內湖區行愛路 78 巷 28 號 5 樓之 5

02

永續經營

2.01 永續發展策略	11
2.02 推動永續發展機制	12
2.03 董事會及功能性委員會	14



2.01 永續發展策略

2.01.1 永續願景與核心使命

實威國際以成為「亞太區 3D 研發與製造數位轉型顧問」為願景，將 ESG 理念深度融入企業營運 DNA。我們致力於透過領先的 3D 軟硬體整合與 AI 技術，賦能全球客戶實現「綠色製造」與「智慧升級」，同時承諾打造具備韌性、誠信與共好的永續企業。

2.01.2 三大永續策略主軸



2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展治理架構 (GRI 2-9,2-13,2-14) (G-30)

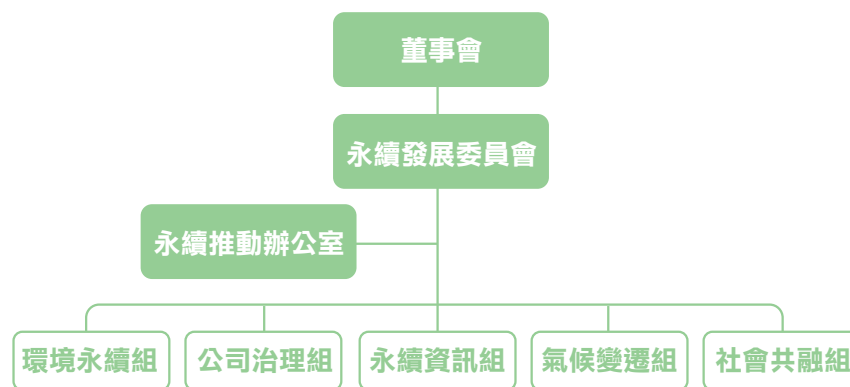
實威國際公司最高治理單位為董事會，為與國際趨勢接軌、落實公司治理及強化公司永續發展與治理架構，董事會於 2024 年 8 月 2 日決議通過設立「永續發展委員會」及其組織章程。永續發展委員會為本公司永續發展相關工作之決策單位，隸屬於董事會，委員會成員由全體董事及獨立董事擔任，共計 5 人，由公司總經理（亦為公司董事）擔任召集人及主席。

永續發展委員會主要職責包括制定永續發展政策、審議年度永續工作計畫、監督重大永續議題之管理與執行、定期檢視永續績效，並向董事會報告永續執行情形與推動成果，確保公司永續策略與國內外法規及國際準則接軌。

永續發展委員會轄下設置永續推動辦公室及五個推動小組，各小組分工明確，分別聚焦於環境、治理、資訊、氣候與社會等永續面向，負責永續發展相關業務的推動、整合與執行，並向永續發展委員會報告執行成果。

永續發展推動小組架構：

組織層級	主要職責說明
董事會	最高決策與監督永續發展方向，審議重大永續政策。
永續發展委員會	擬定永續策略、審議執行計畫，協調各單位資源，定期向董事會報告永續績效。
永續推動辦公室	負責統籌與執行永續發展相關專案，協調各推動小組，追蹤目標進度，彙整永續資訊。
環境永續組	推動節能減碳、資源管理、環境保護等相關行動與政策。
公司治理組	強化公司治理架構、資訊揭露、法規遵循及風險管理。
永續資訊組	負責永續資訊蒐集、管理、揭露，協助資料整合與透明化。
氣候變遷組	評估氣候變遷風險與機會，推動減緩與調適措施，制定相關策略。
社會共融組	促進員工福祉、社區參與、社會公益與人權保障，推動多元共融及社會責任專案。



2.02.2 運作情形 (GRI 2-16) (G-32、G-34)

實威國際永續發展委員會的設立旨在強化公司永續治理及對永續相關議題的監管，委員會安排持續培訓各工作小組成員，收集利害關係人關注議題與建立跨部門溝通管道，每年至少召開一次會議，並至少每年向董事會報告一次永續發展之推動成果及次年度重點計畫。實威國際永續發展委員會於2025年召開2次會議，5位委員皆為100%出席。委員會於2025年8月4日向董事會提報2024年度永續報告書案，並於2025年12月26日向董事會提報2025年度永續發展執行情形。2025年永續發展委員會會議議案內容及決議結果如下：

永續發展委員會			董事會	
屆次 / 會議日期	議案內容	決議結果	會議日期	決議結果
第一屆二次 2025.08.04	本公司 2024 年度永續報告書案	全體出席委員同意通過，並提報董事會決議	2025.08.04	全體出席董事無異議照案通過
第一屆三次 2025.12.26	本公司 2025 年度永續發展執行情形報告	全體出席委員同意通過，並向董事會報告	2025.12.26	報告案，毋須決議



2025年會議召開情形

召開會議

2 次


委員出席率

100%

5位委員
皆為100%出席


向董事會報告

2025.08.04

向董事會提報
2024年度永續報告書案

2024

永續報告書


2025.12.26

向董事會提報
2025年度永續發展執行情形

2025

執行情形



2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 (GRI 2-12, 2-14)

實威國際的董事會為公司最高治理單位，負責指導公司長期經營策略並具有監督責任。為落實公司治理與強化董事會管理，董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，並於 2025 年 11 月 4 日董事會決議通過設立提名委員會及風險管理委員會，以協助董事會履行其監督職責。

為實踐企業社會責任及確保永續發展策略的有效實施，每年由永續發展委員會評估重大永續議題，並制定永續發展目標與策略向董事會報告。董事會持續評估永續策略之可行性及檢視推動進展，並在必要時敦促經營團隊進行優化調整，以確保永續發展與核心營運高度連結。在永續報告方面，由永續發展委員會彙整相關資訊，呈報董事會進行審查與核定後發行永續報告書，以確保永續資訊揭露的透明度與準確性。

永續發展委員會 2025 年度共召開 2 次會議並向董事會報告，會議議案內容及決議情形請詳見本報告書 2.02.2 運作情形。



2.03.1.2 督導永續管理之績效評估 (GRI 2-18) (G-19)

為落實公司治理與提升董事會功能，實威國際制訂《董事會績效評估辦法》，建立績效目標以加強董事會運作效率。每年就整體董事會、個別董事成員及功能性委員會（包括審計委員會、薪資報酬委員會）執行績效評估，評估期間為當年度 1 月 1 日起至 12 月 31 日止，且績效評估結果於次年度第一季董事會完成報告，並將評估結果揭露於公司年報中。2025 年度實威國際董事會、個別董事成員及與功能性委員會，績效評估成果如下，並提送評估結果於 2026 年第一季董事會報告，作為檢討及改進之依據：

評估範圍	評估內容	績效 (總分 100)	綜合評語
整體董事會	包括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事選任及持續進修、內部控制等五大面向，共 45 個項目。	93.33/100 優	董事會由具有相關專業能力及經驗的董事所組成，並依據不同專業及經驗進行工作分配，發揮應有之職權功能。董事會成員與公司經營團隊之間互動良好，對於經營團隊管理績效能充份予以建議及表達。
個別董事成員	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、內部控制等六大面向，共 23 個項目。	94.96/100 優	董事對於各項指標運作之效率與效果，均有正面評價。
審計委員會	包括對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任及內部控制等五大面向，共 26 個項目。	98.46/100 優	整體運作情形完善良好，尚符合公司治理。
薪資報酬委員會	包括對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任及內部控制等五大面向，共 26 個項目。	98.46/100 優	整體運作情形完善良好，尚符合公司治理。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修(GRI 2-17) (G-22)

實威國際為使董事提升其在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，並增強在永續發展議題上的專業能力，2025 年度 5 位董事總進修時數共計 33 小時，每位董事進修時數皆達到或超過 6 小時，所有董事 2025 年進修時數皆符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定。董事詳細進修情形可參閱實威國際 2025 年股東會年報第 30 頁。

實威國際重視公司經理人的專業與永續素養，2025 年安排經理人進修多項課程（包含永續相關課程），總進修時數為 36 小時。經理人進修有助於強化對公司治理、風險控管及永續發展議題的實務能力，提升企業整體經營效能，並支持企業長期穩健發展與永續經營目標的實現。經理人進修情形可參閱實威國際 2025 年股東會年報第 65 頁。



2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化 (GRI 2-9, 405-1) (G-11、G-14)

專業性

實威國際於 2024 年度股東常會改選第九屆董事，本屆董事會由 5 位具有不同專業背景的成員所組成，董事會成員具備產業經營管理、財務會計、法律、國際市場等多元專業背景。獨立董事包括具備會計師、財務金融學者及法律專業背景者，非獨立董事則具備上市櫃公司經營管理與產業實務經驗。所有董事均依《公司章程》及《公司治理實務守則》第 20 條規範，具備執行職務所需之知識、技能與素養，並經嚴謹遴選程序產生。

多元性

實威國際在《公司治理實務守則》中明訂董事會成員組成應考量多元化，並根據公司運作、營運型態及發展需求，擬定適當的多元化方針，包括性別、年齡、國籍及文化等基本條件。本屆董事會成員年齡分布於 51 至 70 歲，男性 4 人、女性 1 人，性別比例達 80% 與 20%。董事會成員專業涵蓋營運判斷、經營管理、領導決策、產業知識、財務分析、危機處理、國際市場觀及法律等多元專業，落實多元化政策，促進董事會結構健全。

獨立性

獨立董事席次 3 名，達佔全數 60%，且董事間無配偶或二親等以內親屬關係，亦無證券交易法第 26 條之 3 所規定情事，獨立性皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」規定，本公司並定期評估其獨立性。

董事會成員多元化情形如下：

多元化 核心項目 董事 姓名	兼任本 公司 員工	國籍	性別	基本組成				多元化專業及產業經驗							
				年齡		獨立董事任期年資		營運 判斷 能力	經營 管理 能力	領導 決策 能力	產業 知識	會計 財務 分析 能力	危機 處理	國際 市場觀	法律
				51 至 60 歲	61 至 70 歲	3 年 以下	3 年至 9 年								
董事 李建興		中華民國	男		✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	
董事 許泰源	✓		男		✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	
獨立董事 陳順發			男		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
獨立董事 劉代洋			男		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
獨立董事 蔡慧玲			女	✓		✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓

(註) 董事其他重要職務請參閱實威國際 2025 年股東會年報第 18 頁。

2.03.2.2 運作情形

實威國際董事會至少每季召開一次會議，為提升董事會績效，本公司事先與董事溝通安排會議時間，以確認董事能親自出席。2025 年度董事會共計召開了 7 次會議，董事出席率均為 100% 出席，重要決議事項計 23 項。董事會董事出席率及重要決議事項請詳見實威國際 2025 年股東會年報第 26~27 頁。

為使董事能全力發揮其職能，實威國際有為董事投保責任險，並每年定期評估董事責任險之投保額度，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。

2.03.2.3 提名與選任 (GRI 2-10)

實威國際《公司章程》訂定董事之選舉採候選人提名制，由股東就候選人名單選任之，提名方式依公司法第 192 條之 1 規定辦理，本公司並訂有《董事選舉辦法》。董事提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景、與公司營運發展的關聯性，公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見及《公司治理實務守則》等相關規範，並參酌董事會組成所需之多元化與獨立性條件、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，提出合適的候選人名單經董事會審查後，將候選人名單提交股東會，由股東於股東會投票選任。

實威國際於 2024 年股東常會改選第九屆董事會共 5 位董事，其中包含 3 位獨立董事，董事會成員資訊與董事學經歷，請詳見實威國際網站 / 投資人專區 / 董事會 / 董事會成員。

2.03.2.4 利益迴避 (GRI2-11,2-15)

實威國際最高治理單位為董事會，負責制訂與監督公司各項業務與政策之執行，由董事長擔任主席。最高管理階層則為總經理，負責公司各項業務推展與政策執行。實威國際董事長與總經理非由同一人擔任，以確保最高治理單位與最高管理階層的職務分立。

實威國際於《董事會議事規範》、《公司治理實務守則》及《誠信經營守則》中皆設有利益迴避的規定。董事、經理人及其他出席或列席董事會或委員會之利害關係人對會議所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次會議說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，以確保董事會督導之獨立性。

實威國際於董事會議事錄中載明相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形，並記載於年報。2025 年度董事對利害關係議案迴避之執行情形，請參閱 實威國際 2025 年股東會年報年報第 27 頁。



2.03.2.5 薪酬政策 (GRI2-19, 2-20, 2-21) (G-31)

實威國際最高治理單位為董事會，並依法成立薪酬委員會。薪酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。實威國際《公司章程》第21條訂定，公司年度如有獲利，應提撥1%至10%為員工酬勞，及不高於1%為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。員工酬勞應提撥不低於10%分派予基層員工。實威國際董事酬勞係依《公司章程》規定，由董事會決議提撥不高於百分之一，2025年度董事之相關績效考核及薪酬合理性皆經薪資報酬委員會及董事會審核，2025年度董事總酬金為2,508仟元，佔稅後純益的0.68%。

實威國際經理人的薪資及獎金，係依公司敘薪標準，考量其職務、貢獻、績效表現及承擔責任，由公司擬定建議案後交由薪酬委員會定期個別審議，經委員會審議後再呈報董事會決議後執行。其中績效表現考量面向包含專業能力、人際能力、理念能力、領導能力等評估指標，並納入年終獎金與員工酬勞發放依據。2025年度總經理及副總經理總酬金為23,606仟元，佔稅後純益的6.22%。

此外，本公司計算並揭露最高薪酬個人之年度總薪酬與全體員工（不含該最高薪酬個人）年度總薪酬中位數之比率，及其成長率佔比如下：

	2023 年	2024 年	2025 年
最高薪酬對其他員工中位數倍數	14.00	13.95	14.36
成長率佔比		1.00	1.03

- 2023 至 2025 年最高薪酬者之年度總薪酬約為其他員工中位數之 14 倍，三年間僅微幅波動，顯示公司內部薪酬結構穩定、差距未見擴大。
- 成長率佔比 2024 年為 1.00、2025 年為 1.03，代表最高薪酬者之薪酬增幅與全體員工中位數增幅大致一致，2025 年僅略高約 3%，整體薪酬成長趨勢一致，無顯著分歧。
- 本公司薪酬制度與營運績效及個人績效連結，透過定期調薪與透明考核機制檢討薪酬合理性，確保內部薪酬公平性，落實公平薪酬與同工同酬之承諾。

(1) 索回機制

為確保公司永續及誠信經營，實威國際之董事及員工如因發生弊端而受懲處時，依公司章程或相關規定辦理。

(2) 薪酬與永續績效的連結

實威國際薪酬委員會負責評估並檢討董事及高階經理人之績效考核與報酬政策。為強化企業治理與永續發展責任，2025 年已將永續績效納入高階經理人之績效評核機制，期能驅動永續目標與營運績效兼顧。

(3) 董事及高階管理階層離職與退休政策

實威國際董事之離職，不涉及離職金相關議題。實威國際高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，與一般員工無異。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形 (GRI2-9)

為健全董事會監督功能及強化管理機能，實威國際董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會、提名委員會及風險管理委員會等功能性委員會，各功能性委員會對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。各委員會組織規程皆經由董事會決議通過，明確規範其職權範疇。

2.03.3.1 審計委員會：

- 由 3 位 獨立董事組成，召集人 陳順發董事
- 2025 年審計委員會開會 6 次
- 實際出席率 100%
- 權責：審閱財務報告、年度稽核計畫及簽證會計師的委任、解任或報酬；監督內部控制制度實行之有效性、公司法令遵循情況，以及公司對現存或潛在風險的管控等。
- 主要議事運作情形請詳見 實威國際 2025 年股東會年報年報第 31 頁。

2.03.3.2 薪資報酬委員會：

- 由 3 位 獨立董事組成，召集人 陳順發董事
- 2025 年薪資報酬委員會開會 2 次
- 實際出席率 100%
- 權責：負責協助董事會定期檢討董事及經理人績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 主要議事運作情形請詳見實威國際 2025 年股東會年報第 40~42 頁。

2.03.3.3 永續發展委員會

- 由 5 位董事 (包含 3 位獨立董事) 組成，召集人 許泰源董事 (實威國際總經理)
- 2025 年永續發展委員會開會 2 次
- 實際出席率 100%
- 權責：主要為制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計劃及策略。
- 主要議事運作情形請詳見 實威國際 2025 年股東會年報第 45 頁。

2.03.3.4 提名委員會：

- 由 3 位獨立董事組成，召集人 劉代洋董事
- 2025 年提名委員會開會 1 次
- 實際出席率 100%
- 權責：遴選並審核董事之適任人選，並評估獨立董事之獨立性，向董事會提出候選人建議名單；評估獨立董事之獨立性；審視董事會、各委員會及各董事之績效評估等。
- 主要議事運作情形請詳見 實威國際 2025 年股東會年報第 43~44 頁。

2.03.3.5 風險管理委員會：

- 由 3 位獨立董事組成，召集人 蔡慧玲董事
- 2025 年風險管理委員會開會 1 次
- 實際出席率 100%
- 權責：執行董事會之風險管理決策並處理其交辦事項，定期檢視公司整體風險管理機制之發展建置、適用性及執行效能；審查本公司之風險管理政策、組織架構及相關作業辦法；覆核與確認年度風險管理報告等。

03

利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合	22
3.02 決定重大主題的流程	26
3.03 重大主題之列表	28
3.04 重大主題之管理	29
3.05 重大主題對於價值鏈的衝擊	33



3.01 利害關係人議合(GRI 2-29)

3.01.0 重大主題

3.01.0.1 治理

實威國際深知良好的利害關係人溝通是企業穩健營運與永續發展的基石，因此建立了由董事會監督、高階主管當責、專責單位執行的治理架構。

- **董事會監督與審查：**董事會為利害關係人溝通的最高監督單位，每年定期聽取各專責單位關於投資人關係、客戶滿意度、供應商管理與員工溝通的績效報告，確保利害關係人關注的重大議題已納入公司經營方針。
- **專責單位與跨部門協作：**公司依利害關係人類型設立對應的溝通窗口。投資人關係由財務部門負責；客戶溝通由業務與客服團隊主導；供應商管理歸屬採購與環安衛單位；員工溝通則由人力資源部門與職安衛委員會負責。各單位需確保溝通管道暢通，並妥善記錄與追蹤利害關係人的反饋。



3.01.0.2 策略

實威國際針對五大核心利害關係人（股東 / 投資人、顧客、員工、供應商、社區 / 公益團體）擬定不同的溝通計畫，並將外部期望轉化為公司中長期策略。

- **股東 / 投資人：**透過年報、法說會、年度股東會、公司網站投資人專區及永續報告書，透明揭露財務績效與永續發展進度。針對機構投資人關注的永續評等與公司治理議題進行雙向交流，穩定資本市場信心。
- **顧客：**公司透過客服及舉辦大型用戶大會，掌握客戶需求，並將反饋直接導入產品研發與製程優化策略中。
- **供應商：**透過與供應商對重大議題的即時聯繫及日常合作持續溝通，並協助供應商推動綠色供應與循環經濟，以打造韌性供應鏈。
- **員工：**建立多元且暢通的內部溝通管道，包含勞資會議、員工滿意度調查及內部申訴信箱，確保員工心聲被聽見，並作為改善職場環境與福利制度的重要依據。



3.01 利害關係人議合(GRI 2-29)

3.01.0 重大主題

3.01.0.3 風險管理

實威國際定期與利害關係人議合，識別相關風險與機會。風險包括客戶需求落差、資安個資事件、服務中斷及人才流失；機會則有創新服務、提升信任與市場拓展。公司據此擬定風險控管及機會拓展策略，強化營運韌性。

面向	潛在風險 (Risks) - 調查需關注的負面衝擊	潛在機會 (Opportunities) - 滿足關係人需求的正面效益
 客戶與市場	需求落差與轉單風險：客戶對資安防護、個資合規、永續與碳足跡等議題的要求提高，若未能及時回應或達標，將導致訂單流失、合約爭議或轉單受損。	產品創新與營收成長：主動掌握客戶數位轉型與永續需求，開發「綠色 IT 解決方案」或「AI 賦能服務」，創造新營收來源並提升客戶滿意度與黏著度。
 員工與組織	人才流失與技能落差風險：軟體業高度仰賴人才，若內部溝通不足、工作負荷過高或職涯發展受限，將引發關鍵人才流失、專案交付延誤與研發創新下降。	雇主品牌與創新激發：建立透明溝通與敏捷反饋文化，提升員工敬業度與留任率，進而加速產品迭代、激發內部創新提案，強化企業技術競爭力。
 供應鏈與生態系	服務中斷與資安違約風險：高度依賴雲端基礎設施（如 AWS/Azure）或外包開發商，若供應商發生資安事件或服務中斷，將導致本公司服務異常或面臨違約賠償責任。	軟體供應與市場擴張：與供應鏈夥伴建立深度策略合作，共同開發聯合解決方案或拓展海外市場，擴大市場佔有率與生態系影響力。
 法規與社會	合規稽核與資安罰則風險：面對 AI 倫理、數據保護等新興法規，若未能及時遵守，將可能面臨法律規製與鉅額罰款，損害企業聲譽或受到下架風險。	品牌信任與資本市場機會：積極回應 ESG 評級機構與投資人的期望，完善資安與個資治理，提升企業永續評等，降低資金成本並吸引重視永續的優質客戶。
 環境與氣候	氣候風險與營運中斷：極端氣候事件（如颱風、洪水）可能導致機房停機或營運據點受損，增加營運中斷與修復成本。	綠色營運與成本效率：導入綠色資料中心與節能技術，降低能源與營運成本，同時提升企業品牌形象與競爭力。

3.01.0.4 指標目標

2025 年目標	2025 年實際	是否達成	2026 年目標	2027 年 -2030 年目標	2031 年 -2035 年目標
- 利害關係人問卷回收比率達 >25% - 永續資訊建置於公司官網	- 高階主管圓桌會議討論重大議題策略，利害關係人問卷擬 3 年執行一次 - 公司官網已放置永續相關資訊	達成	優化公司官網對於永續資訊揭露（包含問卷）	優化公司官網對於永續資訊揭露（包含問卷）	優化公司官網對於永續資訊揭露（包含問卷）

3.01.1利害關係人議合

1. 鑑別利害關係人

實威國際致力於建立與各利害關係人的有效溝通管道及提升資訊透明度，以回應各界對公司永續發展的期待。

鑑別依據與原則：依據 GRI 準則與 AA1000 SES 利害關係人議合標準，結合「責任、影響力、依賴性、多元觀點、張力」五大原則，並參考產業特性與公司實際營運，鑑別與公司永續發展高度關聯的利害關係人。

鑑別程序與對象：透過永續發展委員會召集跨部門小組，依據評估實際業務接觸、問卷調查、營運影響力及外部趨勢，經討論後鑑別出五大類核心利害關係人，分別為：股東 / 投資人、顧客、員工、供應商、社區 / 公益團體。

溝通機制與回應方式：為確保溝通成效，針對不同類別利害關係人設置多元溝通管道，並由專責窗口負責回應與追蹤。

永續管理整合：各類利害關係人之溝通議題、回應方式及年度成果，均納入永續管理機制，並於永續報告書公開揭露。

類別	涵蓋對象	對實威國際的意義	關注議題	負責部門
股東 / 投資人	股東、銀行、投資人	維護股東權益、資訊透明、保障投資人權益	永續經營策略、經營績效、資通安全	股務 / 股務代理機構、發言人
顧客	國外客戶、國內客戶	提升滿意度、穩定長期合作、強化市場競爭力	產品品質、顧客經營管理	業務部
員工	本籍員工、外籍員工、工讀生	人才發展與關懷、提升向心力與競爭力	勞雇關係、資通安全、經營績效	行政部
供應商	供應商、承攬商、外包商、仲介等	建立永續供應鏈、提升品質與風險控管	服務創新、利害關係人溝通、產品行銷發展	資材部
社區 / 公益團體	公司所在地理區域、非營利組織、學術單位、銀行等	在地共融、社會回饋、提升企業品牌形象	利害關係人溝通	行政部

利害關係人議合頻率：從被動到主動溝通



2. 利害關係人溝通成果

實威國際透過多元溝通管道，持續與各利害關係人進行溝通，以了解其關注議題，並將溝通結果納入永續發展策略與日常營運決策。2025 年各利害關係人關注議題、溝通管道與頻率、具體成效彙整如下：

利害關係人	關切議題項目	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2025 年溝通實績
股東 / 投資人	- 永續經營策略 - 經營績效 - 資通安全	★ 年度股東會 (每年) ★ 年報 (每年) ★ 法人說明會 (每年) ★ 公司網站投資人專區 (不定期) ★ 公開資訊觀測站 (不定期)	★ 股東常會召開 1 次 ★ 受邀參加法人說明會 2 次 ★ 發布重大訊息 22 則、公告 9 則 ★ 公司網站投資人專區等資訊持續更新
顧客	- 產品品質 - 顧客經營管理	★ 各地客服專線 (每日) ★ 線上客戶服務 (每日) ★ 展覽 / 研討會 / 用戶大會	★ 各地客服專線及線上客服持續受理 ★ 大型用戶大會每年至少舉辦 2 場 ★ 線上、實體課程定期舉辦
員工	- 勞雇關係 - 資通安全 - 經營績效	★ 勞資會議 (每季) ★ 職工福利委員會 (每季) ★ 部門會議 (每週 / 每月 / 每年) ★ 內部申訴信箱 (即時) ★ 教育訓練 (不定期) ★ 員工健康檢查 (每年)	★ 勞資會議召開 ★ 職工福利委員會議每季召開 ★ 內部申訴信箱 ★ 員工訓練 ★ 員工健康檢查安排中
供應商	- 服務創新 - 利害關係人溝通 - 產品行銷發展	★ PM、資材部、Email/ 電話來聯繫 (即時)	★ 重大議題即時聯繫，日常合作持續溝通 ★ 2025 年 8 月發行永續報告書，並公布於公司網站及公開資訊觀測站
社區 / 公益團體	利害關係人溝通	★ 社區合作 (不定期) ★ 公益合作 (不定期) ★ 公司網站 ★ 聯絡窗口：行政部	★ 永續再生計畫 (二手衣物) 捐贈 ★ 花蓮震災振興 ★ 捐血行動 ★ 新竹偏鄉小學物資捐贈 (五峰國小、花園國小) ★ 安排明禮國小來公司參訪

3.02 決定重大主題的流程(GRI 3-1)

實威國際依循 GRI 3：重大主題 2021 和雙重重大性 (Double Materiality) 分析原則，參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並根據利害關係人鑑別結果，由永續發展委員會統籌推動議題鑑別流程，並依鑑別分析結果設定相對應之短、中、長期永續目標。

實威國際重大主題鑑別流程如下說明：



步驟 1：整理永續議題與了解組織脈絡 (GRI 3-1)

實威國際首先根據公司產業特性、營運模式、價值鏈、經營目標及利害關係人的期待與溝通，盤點及評估公司在經濟、環境、社會三大面向的永續議題，並參考國內外永續規範與標準、產業議題及法規要求及外部環境變動等，以確保議題能反映公司實際營運脈絡與未來發展方向，並為重大主題鑑別、衝擊評估及管理策略設定奠定堅實基礎。

2025 年經評估後延續前一年度的 26 項永續議題，涵蓋 5 個環境面向、6 個社會面向及 15 個治理面向，作為後續重大性分析的基礎。

實威國際 26 項永續議題：

編號	類別	議題
1	G	永續經營策略
2	G	風險管理
3	G	利害關係人溝通
4	G	公司治理
5	G	經營績效
6	G	誠信經營
7	G	符合法令規範
8	G	申訴與檢舉
9	G	服務創新
10	G	營運持續
11	G	產品行銷發展
12	G	產品品質管理
13	G	供應鏈管理

編號	類別	議題
14	S	勞僱 / 勞資關係
15	S	人才管理
16	S	人權平等
17	S	職業安全衛生
18	E	排放與污染管理
19	E	廢棄物處理與再利用
20	E	能源管理
21	E	氣候變遷
22	E	環境保護
23	G	資通安全
24	G	客戶隱私
25	S	社會參與
26	S	顧客經營管理

步驟 2：蒐集利害關係人意見 (關注度問卷)

實威國際根據前項步驟識別出的永續議題清單，基於公司經營環境的內外部因素分析、風險的識別，進一步評估各永續議題實際與潛在衝擊。

實威國際針對已辨識的五大類核心利害關係人 (包含股東 / 投資人、顧客、員工、供應商、社區 / 公益團體)，以 2024 年問卷調查結果為基礎 (問卷內容涵蓋上述 26 項主要永續議題，共寄發 692 份，回收 132 份，回函比率為 19%)，並透過多元管道以定期、不定期的方式進行交流，蒐集各利害關係人對各項議題之關注程度及建議，作為議題排序與決策的重要依據，2025 年度未全面重新寄發利害關係人問卷，取而代之的是公司高層更深入檢視並以 SASB 為主進行重大主題的調整，更符合實威國際在永續方面的布局重點。



以 2024 年問卷調查結果為基礎
問卷內容涵蓋上述 26 項主要永續議題

2024 年
問卷調查結果



692 份
共寄發



132 份
回收



19%
回函比率

步驟 3：雙重重大性分析 (鑑別衝擊並評估顯著性)

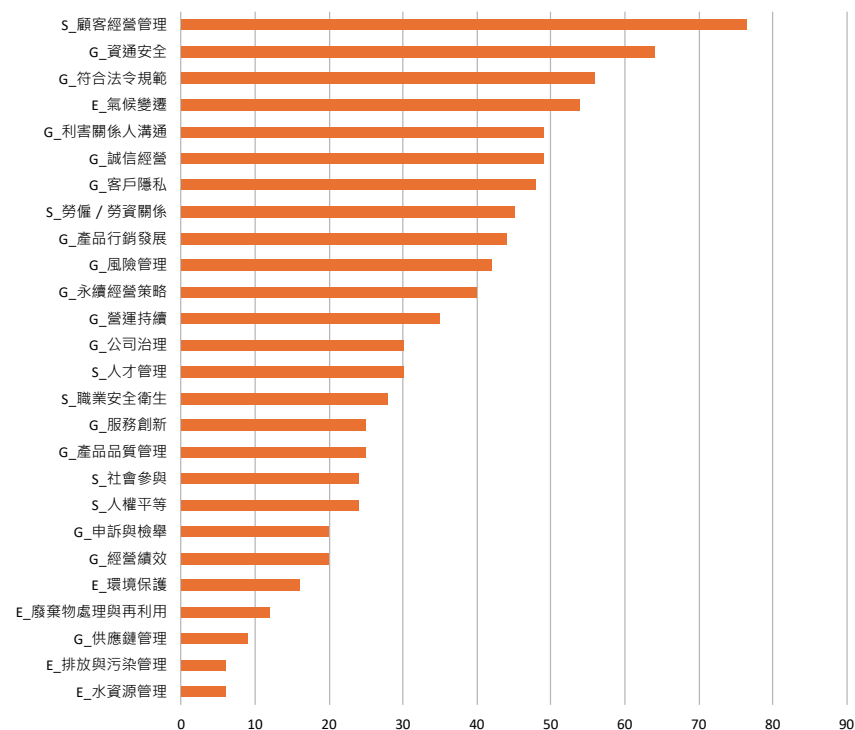
依據問卷回饋及內部專業判斷，由永續發展委員會組成跨部門小組，召開高階主管會議，從雙重重大性視角進行評估，每年進行檢視及評估一次，2025 年永續議題雙重重大性評估結果：

編號	議題	風險發生機率	衝擊程度	總風險
26	S_ 顧客經營管理	8.5	9	76.5
23	G_ 資通安全	8	8	64
7	G_ 符合法令規範	8	7	56
21	E_ 氣候變遷	6	9	54
12	G_ 產品品質管理	7	7.5	52.5
3	G_ 利害關係人溝通	7	7	49
6	G_ 誠信經營	7	7	49
24	G_ 客戶隱私	8	6	48
14	S_ 勞僱 / 勞資關係	6	7.5	45
11	G_ 產品行銷發展	7	6	42
2	G_ 風險管理	6	7	42
1	G_ 永續經營策略	5	8	40
10	G_ 營運持續	7	5	35
4	G_ 公司治理	6	5	30
15	S_ 人才管理	6	5	30
17	S_ 職業安全衛生	4	7	28
9	G_ 服務創新	5	5	25
25	S_ 社會參與	6	4	24
16	S_ 人權平等	6	4	24
8	G_ 申訴與檢舉	4	5	20
5	G_ 經營績效	4	5	20
22	E_ 環境保護	4	4	16
19	E_ 廢棄物處理與再利用	3	4	12
13	G_ 供應鏈管理	3	3	9
18	E_ 排放與污染管理	3	2	6
20	E_ 水資源管理	3	2	6

步驟 4：排定衝擊優先順序與確認重大主題

實威國際依據上述雙重重大性分析結果，將各項永續議題依對企業營運與利害關係人之影響程度排序，並與高階主管確認，2025 年維持前一年度鑑別之 9 項重大議題，公司針對這些議題擬定相對應的政策及目標，規劃實際行動方案，並進行管理與揭露。

重大主題



3.03 重大主題之列表(GRI 3-3)

實威國際針對已辨識的 9 項重大主題，設定短、中、長期管理目標與年度績效指標，並由各責任單位負責執行與追蹤。公司每年亦定期檢討重大主題鑑別流程與管理成效，持續優化對重大主題之管理，確保回應外部趨勢與利害關係人期待，以展現本永續報告書的價值。

實威國際於 2024 年辨識出 9 項重大主題，2025 年經評估分析、永續工作小組會議討論、並與高階主管確認後，維持前一年度鑑別之 9 項重大議題，重大主題列表如下：

類別	重大主題項目	2024 年主題	2025 年主題	理由說明	GRI 對照	SDGs	報告對應章節
E 環境	氣候變遷		V	符合 SASB 揭露	GRI 102、GRI 305、GRI 306	SDG7、SDG13	6.01 氣候變遷
E 環境	排放與汙染管理	V		整併到氣候變遷主題	GRI 102		
S 社會	勞僱關係	V	V	維持	GRI 402	SDG3	5.01.4.0 勞僱勞資
S 社會	顧客經營管理	V	V	維持	GRI 416、GRI 417	SDG 8、SDG 12	4.10 客戶關係管理
S 社會	客戶隱私	V	V	維持	GRI 418	SDG 9、SDG 16	4.06.2 客戶隱私保護
G 治理	利害關係人溝通	V	V	維持	自訂主題	SDG 8	3.01 利害關係人議合
G 治理	資訊安全管理	V	V	維持	GRI 418	SDG 16	4.06 資訊安全
G 治理	誠信經營	V	V	維持	GRI 205、GRI 206	SDG16	4.03 誠信溝通
G 治理	產品品質管理	V	V	維持	GRI 416、GRI 417	SDG 9、SDG 12	4.08 產品管理
G 治理	符合法令規範	V	V	維持	GRI 419、GRI 206	SDG16	4.11.0 法規遵循與合規管理

3.04 重大主題之管理(GRI 3-3)

實威國際依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤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。以下說明重大主題之管理措施：



每項主題皆有
主辦與協辦單位，
作為後續永續管理
的重點。



針對已確認的 **9 項**
重大主題，制定
短、中、長期管理目標
與年度績效指標，
由各責任單位負責
執行與追蹤。



各項重大主題的公司
政策／策略、行動計劃、
年度績效及短、中、
長期目標，皆彙整於
年度永續報告書中，
接受各界利害關係人
查閱與監督。



公司每年定期檢討
重大主題鑑別流程與
管理成效，持續優化
議題管理，確保回應
外部趨勢與利害關係人
期待，充分展現本
永續報告書的價值。

溝通關鍵重大事件，2025 年無發生關鍵重大事件（重大事件以金融業 100 萬元為門檻）。(GRI 2-16)

重大主題清單 (GRI 3-2)

重大主題項目	管理指標	2025 年目標	2025 年度實際績效	是否達成	2026 年目標
氣候變遷	節電設備 (ESCO)	研擬全台公司安裝計畫	已完成 新竹、台中	部分達成	公司安裝計畫
氣候變遷	溫室氣體盤查報告書	著手規劃範疇 3	以員工通勤、資本財、商品採購為主，已進行員工培訓	達成	建置相關資料庫收集平台
氣候變遷	電子化程度（紙本合約、產品型錄）	10% / 30%	0% / 30%	未達成 / 達成	20% / 30%
氣候變遷	制定相關管理政策及措施	新增 2026 年之目標	新增 2026 年之目標		- 制定用水管理政策 - 制定溫室氣體減量管理政策 - 制定廢棄物管理之政策 - 制定生物多樣性政策
勞雇關係	關鍵人才留任率	≥90%	95.20%	達成	≥90%
勞雇關係	平均服務年資成長	40%	成長 9.5%（從 5.26 年到 5.76 年）	未達成	-
勞雇關係	台灣區健檢率	100%	97%	未達成	100%
顧客經營管理	客戶滿意度問卷涵蓋率	85%	85%	達成	85%
顧客經營管理	客戶滿意度問卷分數	85 分	83 分	未達成	85 分
顧客經營管理	售後維護專員北中南配置	增加 5%	2%	未達成	3%
顧客經營管理	優化客戶滿意度問卷（軟體）	新增 2026 年之目標	新增 2026 年之目標		將永續融入客戶滿意度問卷（軟體）
顧客經營管理	客戶資料庫管理系統	新增 2026 年之目標	新增 2026 年之目標		數位化
顧客經營管理	（軟體）續約率	新增 2026 年之目標	新增 2026 年之目標		70%
顧客經營管理	API（軟體）諮詢	新增 2026 年之目標	新增 2026 年之目標		5 家
客戶隱私	CRM 系統持續優化	CRM 系統持續優化	新增顯示主要業務維護部門欄位	達成	CRM 系統持續優化
客戶隱私	客戶資料專人分級權限管理	持續落實客戶資料分級權限	嚴格區分 C/P/N 客戶之查詢與歸屬之權責	達成	客戶資料權限設定覆蓋率 100%・定期檢視與調整

重大主題項目	管理指標	2025 年目標	2025 年度實際績效	是否達成	2026 年目標
客戶隱私	員工資安密訓練	員工資安訓練達 100%	100%	達成	100%
客戶隱私	客戶資料稽核缺失	客戶資料稽核作業零缺失	仍發現客戶資料有重複之情形	未達成	稽核作業零缺失
利害關係人溝通	利害關係人問卷回收比率	利害關係人問卷回收比率達 >25%	高階主管圓桌會議討論重大議題策略，利害關係人問卷擬 3 年執行一次。	達成	優化公司官網對於永續資訊揭露 (包含問卷)
	溝通機制優化	永續資訊建置於公司官網	公司官網已放置永續相關資訊		
資訊安全管理	重大資安事件件數	零重大資安事件	重大資安事件 0 件	達成	維持零重大資安事件
資訊安全管理	資安講習與訓練	資安講習宣導	100% (共 21 堂課程，887 人次參與，總時數 2,661 小時)	達成	資安宣導覆蓋率 100%，持續員工資安訓練
資訊安全管理	導入國際標準 (如 ISO 27001) 強化資安政策及管理	安裝防毒軟體，並通過資安檢測	取得 ISO 27001 機房認證	達成	- 完成關鍵系統弱點掃描與修補 - 維持 ISO 27001 資安管理系統有效運作並通過年度稽核 - 建立資安事件通報與應變流程
誠信經營	員工誠信訓練完成率	員工誠信訓練完成率 95%	員工誠信訓練完成率達到 95%	達成	員工誠信放入新進員工訓練課程中
誠信經營	重大貪腐事件次數	重大貪腐事件 0 次	重大貪腐事件 0 次	達成	持續保持重大貪腐事件 0 次
誠信經營	制定保密與檢舉人作業程序	制定保密與檢舉人作業程序	尚未制定	未達成	完成制定保密與檢舉人作業程序
誠信經營	官網設置誠信經營專區	網頁放置誠信經營專區	2025 年無網頁改版	未達成	完成官網設置誠信經營專區
誠信經營	誠信經營守則簽署率	誠信經營守則簽署率 100%	2025 年尚未完成簽署	未達成	全公司完成簽署誠信經營守則
產品品質管理	客訴案件結案率	客訴案件結案率 87%	85%	未達成	88%

重大主題項目	管理指標	2025 年目標	2025 年度實際績效	是否達成	2026 年目標
產品品質管理	訂定「供應商管理辦法」	依循 ISO 9001 的精神訂定「供應商管理辦法」，優化檢測程序及處理效率	2025 年尚未完成制定「供應商管理辦法」	未達成	完成 ISO 9001 的精神訂定「供應商管理辦法」，維持零重大產品品質事故
產品品質管理	優化檢驗流程	2025 年新增之目標	2026 年新增之目標		既有產品依 ISO 9001 持續優化檢驗流程，提升檢驗效率與一致性
符合法令規定	ESG 評鑑分數逐年成長比率	ESG 評鑑分數逐年成長 5%	2024 年 48.3 分、2025 年 55.2 分，成長 14.29%	達成	ESG 評鑑分數逐年成長 5%
符合法令規定	永續資訊管理作業納入內稽內控	永續資訊管理作業納入稽核計畫	請參考 4.11.4 內部稽核重點	達成	完成首次永續資訊內部稽核
符合法令規定	制定永續相關風險管理辦法	完成永續相關風險管理辦法制定	請參考 (看官網) 及 4.05.3.4 風險回應	達成	完成 IFRS S2 核心內容揭露

3.05 重大主題對於價值鏈的衝擊

企業在推動永續經營過程中，重大主題於價值鏈不同環節所產生的實質或潛在衝擊程度各異。為回應GRI 3-3要求，本公司依據2024年重大主題鑑別結果，系統性評估各主題對上游（供應商/原料）、中游（公司內部營運/製造）、下游（客戶/市場/社區）之影響，並以「★★★★」數量分級表示其重要性（★★★★為高度衝擊，★★★為中度衝擊，★★為低度衝擊），有助於聚焦資源管理重點，提升整體價值鏈的永續韌性與競爭力(GRI 3-3)。

重大主題（題號 / 中文）	上游（供應商 / 原料）	中游（公司內部營運 / 製造）	下游（客戶 / 市場 / 社區）	關鍵衝擊說明
氣候變遷	★★	★★★★	★	能源使用與、生產製程優化、廢棄物、污染防治、符合法規、環境永續及市場需求變化
勞僱關係	★	★★★★	★	員工權益、勞資溝通、職安健康
顧客經營管理	★	★★	★★★★	客戶滿意、售後服務、品牌價值、長期合作
客戶隱私	★	★★	★★★★	個資保護、隱私權管理、客戶信任
利害關係人溝通	★★	★★★★	★★	多元溝通管道、議題回應、信任建立
資通安全	★	★★★★	★★	資訊安全防護、資料保護、客戶信任
誠信經營	★★	★★★★	★★	反貪腐、誠信文化、合規經營
產品品質管理	★★	★★★★	★★	供應商品質、流程控管、客戶品質認證
符合法令規範	★★	★★★★	★★	法規遵循、內控管理、產業規範

04

公司治理

4.01 經濟績效	35
4.02 稅務	37
4.03 誠信溝通	38
4.04 溝通管道及申訴機制	41
4.05 風險管理	42
4.06 資訊安全	45
4.07 參與各類社團	50
4.08 產品管理	50
4.09 供應商管理	54
4.10 客戶關係管理	58
4.11 內稽內控	64



4.01 經濟績效

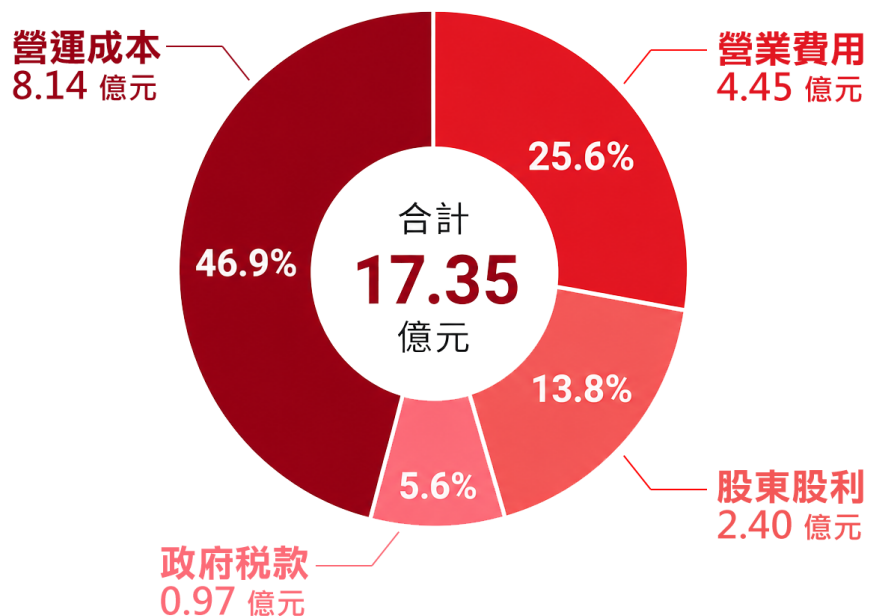
4.01.1 產生及分配之經濟價值 (GRI201-1)

直接經濟價值創造與分配

實威國際於 2025 年創造直接經濟價值約 17.35 億元，其中營業收入占 97.7% (約 16.96 億元)，顯示公司營運以核心業務為主。

經濟價值分配面向多元

- 營運成本占 46.9% (約 8.14 億元)，反映對供應商及生產資源的投入
- 營業費用占 25.6% (約 4.45 億元)，包含員工薪酬等營運支出
- 股東股利占 13.8% (約 2.40 億元)，回饋投資人
- 政府稅款占 5.6% (約 9,726 萬元)，履行納稅義務經濟價值分配面向多元



留存價值約 1.39 億元 (8%)，用於公司未來發展與資本累積。

整體而言，實威國際有效創造經濟價值並合理分配予各利害關係人，展現穩健的財務績效與企業社會責任實踐。

單位：仟元			
項目	2025 年	小計	占比
營業收入	1,695,509		97.7%
營業外收入 - 利息收入	10,115		0.6%
營業外收入 - 佣金收入	28,835		1.7%
營業外收入 - 處分收入	389		0.0%
產生的直接經濟價值 (A)		1,734,848	100.0%
營業成本 (註)	813,929		46.9%
營業費用 (註)	444,576		25.6%
支付出資人款項 (股利)	239,791		13.8%
支付的政府款項 (稅款)	97,256		5.6%
分配的直接經濟價值 (B)		1,595,552	92.0%
留存的直接經濟價值 (A-B)		139,296	8.0%

註：包含員工福利費用 371,705 以及社區支出 257

4.01.2 確定給付制義務與其他退休計畫 (GRI201-3)

4.01.2.1 員工退休金制度

實威國際依據台灣勞動相關法規，為員工設有退休金制度。台灣地區員工適用「勞工退休金條例」之確定提撥退休計畫，由公司依法每月提撥員工薪資 6% 至個人專戶。部分資深員工則適用「勞動基準法」之確定福利退休計畫，依服務年資及平均工資計算退休金，並設有退休準備金專戶，確保員工退休後生活保障。公司亦依據各地區法令，為海外子公司員工提撥養老保險金或公積金，保障員工權益。

4.01.2.2 確定提撥計畫 (GRI 201-3)

本集團退休金制度採確定提撥制，相關規範與成本如下：

- 1.台灣母公司：依「勞工退休金條例」，每月按員工薪資 2% 提繳至勞保局個人帳戶，退休金依專戶累積金額領取。
- 2.大陸子公司：依當地養老保險制度，每月按員工薪資一定比例提撥養老保險金，由當地政府統籌管理，公司無其他給付義務。
- 3.認列成本：本集團 2025 年及 2024 年度依上開辦法認列之退休金成本分別為 18,630 千元及 18,330 千元。

4.01.2.3 確定福利計畫

本公司依據《勞動基準法》之規定，訂有確定福利之退休辦法，適用於民國 94 年 7 月 1 日實施《勞工退休金條例》前所有正式員工之服務年資，以及於該條例實施後選擇繼續適用《勞動基準法》員工之後續服務年資。

員工符合退休條件者，其退休金之支付係依據服務年資及退休前六個月之平均薪資計算：15 年以內（含）之服務年資，每滿一年給予兩個基數；超過 15 年之服務年資，每滿一年給予一個基數，惟累積最高以 45 個基數為限。

本公司按月就薪資總額提撥 2% 作為退休基金，並以勞工退休準備金監督委員會之名義，專戶儲存於台灣銀行。

另本公司於每年度終了前，估算前述勞工退休準備金專戶餘額，如該餘額不足以支應次一年度內預估符合退休條件之勞工，依前述方式計算之退休金數額時，將於次年度三月底前一次提撥其差額。

資產負債表認列之金額如下：

	114年12月31日	113年12月31日
 確定福利義務現值	(\$ 15,155)	(\$ 14,785)
 計畫資產公允價值	10,280	9,234
 淨確定福利負債	(\$ 4,875)	(\$ 5,551)

單位：新台幣仟元

4.01.3 取自政府之財務支援 (GRI201-4)

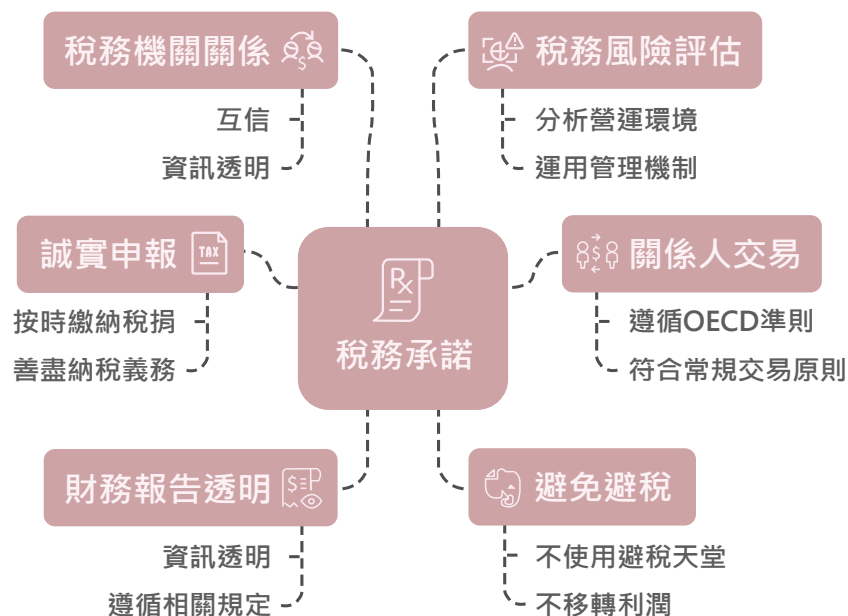
實威國際未有來自政府之財務補助

4.02 稅務

4.02.1 稅務政策 (GRI207-1)

實威國際遵循各營運據點適用之稅法及國際稅務規範，依法完整申報並準時繳納各項稅負，將稅務視為回饋社會與支持公共建設的重要責任，不以違反立法意旨或缺乏經濟實質之租稅安排作為營運手段。公司提升稅務資訊透明度，將稅務治理納入公司治理與永續發展策略，以回應利害關係人對責任納稅與公平競爭的期待。董事會對稅務政策與重大稅務風險負最終監督責任，並授權財務單位統籌稅務遵循與日常稅務管理。

稅務承諾與實踐



4.02.2 稅務治理、管控與風險管理 (GRI207-2)

實威國際之稅務治理隸屬公司治理架構，由董事會定期審閱財務及稅務報告，掌握重大稅務風險與合規情形，必要時指示管理階層提出因應方案，確保稅務策略與營運目標及永續方向一致。財務單位負責稅務申報與帳務處理、稅法變動追蹤及重大稅務議題之初步評估，並依權責層級定期向高階管理階層及相關治理機構報告。對涉及跨境交易、移轉訂價、組織調整或重大投資案件，須事前評估稅務影響與合規風險，必要時諮詢外部專業顧問，以降低潛在爭議及法律風險。稅務風險納入公司整體風險管理架構，透過風險辨識、評估與控管程序，定期檢視主要營運地區稅法變動、稅務查核情形及重要不確定因素，並視風險程度採取適當減緩措施。公司與稅捐機關維持公開且專業的溝通，遇有解釋疑義或爭議案件時，依誠信與透明原則主動協調並依法申請救濟，兼顧法規遵循與企業聲譽。

4.02.3 利害關係人稅務議題之溝通與管理 (GRI207-3)

實威國際透過多元管道與主要利害關係人（包含投資人、客戶、供應商、員工及稅捐機關等）就稅務議題進行溝通，依其關注程度及議題重大性，回應稅務合規、有效稅率變動、跨境交易風險及資訊透明度等關切。公司並透過年報、永續報告書及法人說明會等對外溝通場合，適度揭露主要稅負、有效稅率變動原因及與營運績效之關聯，協助投資人與市場了解公司責任納稅情形。公司與稅捐機關維持開放且專業的互動，於稅法修正或重要解釋變動時，視需要透過正式諮詢管道提供產業意見，支持建立公平、透明且可預期的稅制環境。同時設置公開聯絡窗口，受理利害關係人對稅務或公司治理相關議題之意見與疑問，並依內部權責機制轉報處理，確保稅務議題獲得適當識別與回應，並納入永續治理考量。

4.03 誠信溝通

4.03.0 重大主題

4.03.0.1 治理

- **董事會與委員會監督：**本公司經董事會決議設置「永續發展委員會」，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並定期（至少一年一次）向董事會報告執行情形。
- **專責單位與規章制度：**訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，經董事會通過後實施，並揭露於公司官網及公開資訊觀測站，以確保全體員工、董事及經理人格遵誠信原則。

4.03.0.2 策略

- **融入營運與防弊機制：**將誠信與道德價值融入公司經營策略，配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- **內部控制與制衡：**建立有效的會計制度及內部控制制度，並對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- **宣導與查核評估：**推動誠信政策宣導訓練，並協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作。

4.03.0.3 風險管理

實威國際以誠信合規為營運基石，定期進行誠信風險評估，識別合作夥伴貪腐合規、員工利益衝突與舞弊、營業秘密與智財外洩等關鍵風險，並納入整體治理制度。透過合作前盡職調查與誠信條款、申報與分權機制、資訊存取管控與保密協議，防範違規與洩密。同時將誠信治理轉化為機會，以高標準合規與保密機制贏得國際原廠與大型客戶信任，提升 ESG 評鑑與投資人信心，打造「可信賴」的差異化顧問品牌，與利害關係人建立長期信任關係。

風險機會

本公司定期進行誠信與合規風險評估，鑑別以下關鍵風險與機會，並納入整體治理與管理制度：

面向	項目	說明	與因應/掌握策略
風險	外部合作夥伴合規風險	合作夥伴若涉入貪腐或違規，可能損害公司商譽或面臨合約風險。	合作前盡職調查，簽署誠信條款，定期評估與稽核。
風險	利益衝突與內部舞弊風險	採購或專案過程中，員工可能面臨利益衝突或不當利益，引發舞弊風險。	建立申報制度與分權機制，加強教育與內部稽核。
風險	營業機密與智財外洩風險	員工若違反保密義務，洩漏機密或智財，將造成信任危機與法律責任。	控管存取權限，簽署保密協議，定期資安與保密教育。
機會	贏得國際原廠與大型客戶信任	完善的合規與保密機制，符合國際合規要求，獲取更多高規格專案與代理優勢。	持續強化誠信治理與資訊安全，取得國際認證。
機會	提升ESG評鑑表現與投資人信心	高標準治理與零違規紀錄，有助於提升 ESG 評鑑與投資人信心。	強化公司治理與法遵，透明揭露，提升 ESG 評鑑表現。
機會	打造「可信賴」的差異化顧問品牌	將「誠信、合規、安全」融入服務，提升品牌信任與客戶黏著度。	落實誠信文化與專業服務，建立長期信任關係。

4.03.0.4 指標目標

2025 年目標	2025 年實際	是否達成	2026 年目標	2027 年 -2030 年目標	2031 年 -2040 年目標
員工誠信訓練完成率 95%	100%	達成	放入新進員工訓練課程中	100% 受訓完成	100% 受訓完成
重大貪腐事件 0 次	0 次	達成	持續保持	持續保持	持續保持
制定保密與檢舉人作業程序	已制定	達成	完成制定	完成制定	完成制定
網頁放置誠信經營專區	無網頁改版	未達成	改版完成後放入	放入並適時更新	放入並適時更新
誠信經營守則簽署率 100%	無	未達成	全公司簽署完成	新人入職簽署	新人入職簽署



4.03.1 行為規範 (GRI2-23,GRI2-24)

4.03.1.1 誠信經營

實威國際秉持廉潔、透明與負責的經營理念，明確規範所有員工、供應商、董事及高階主管皆須遵守誠信經營原則，並於新進人員訓練納入誠信與法遵課程，確保同仁自入職起理解並落實相關要求。同時將誠信精神擴展至供應鏈，落實負責任的商業夥伴管理。公司重要守則如《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《公司治理實務守則》及《永續發展實務守則》，均由治理相關單位擬訂，任何修訂或廢止須經董事會核准，董事會為最高監督機構並負善良管理責任。供應商管理方面，除了《供應商行為準則》之外，稽核單位定期查核各部門遵循誠信經營與反貪腐規範之情形，若發現異常將依內部規章處理，以防範賄賂、舞弊及其他違反商業道德之行為，維護公司聲譽與利害關係人權益。

4.03.1.2 獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、公司官網、專屬信箱，員工、供應商及其他利害關係人如發現疑似違反誠信經營之行為，可透過相關管道匿名檢舉；如對誠信經營相關規範有疑義，亦可提出詢問。受理後由專責單位依標準流程辦理，並視案件性質回覆申訴人或提問人；若屬檢舉案件，將就相關事證進行調查，如涉及董事或經理人，則提報獨立董事處理。

4.03.1.3 申訴事件與標準處理流程

1.受理 Receive

- 申訴 / 舉報透過專線、信箱或意見箱送達
- 專責單位確認資料是否完整、是否符合受理範圍並立案

2.調查 Investigate

- 組成獨立調查小組
- 蒐集文件與證據，訪談相關人員
- 釐清是否涉及違法或違反公司誠信經營規範

3.處理 Decide & Act

- 判定成立與否
- 若確認違規，依情節輕重採取處分（例如警告、調職、終止僱傭或終止合約等）
- 視需要啟動法律程序或通報主管機關

4.改善 Improve

- 分析事件根本原因
- 檢討並修正內部控制與作業程序
- 制定預防措施（例如加強教育訓練、調整權責機制）

5.回報 Report & Close

- 由專責單位向申訴人或提問人說明處理結果（在保密前提下）
- 重大案件提報董事會或獨立董事
- 完成紀錄、存檔，案件結案

申訴事件與標準 處理流程圖



4.03.2 反貪腐機制 (GRI205-1,GRI205-2,GRI205-3)

實威國際針對財務、採購等高風險單位加強內部控制及稽核機制。截至 2025 年底，未發現重大貪腐風險或異常事件。

4.03.3 反競爭行為 (GRI206-1)

實威國際致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。2025 年度公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.04 溝通管道及申訴機制

4.04.1 獨立溝通管道及申訴機制 (GRI 2-25,GRI2-26)

為強化誠信與透明文化，本公司設置獨立調查單位，並於官網公開檢舉與申訴資訊，方便內外部利害關係人使用。主要管道如下：

- 專屬申訴及檢舉信箱：jschen@swtc.com
- 申訴及檢舉專線：02-27951618 分機 1160

所有申訴案件均可匿名提出，公司承諾對申訴人身分及相關資料嚴格保密，並明訂禁止報復措施，確保檢舉人不因善意揭露而遭受不當處置。

4.04.2 負面衝擊補救程序 (GRI2-25)

實威國際秉持公開透明原則，建置多元且易取得的溝通與申訴管道，確保利害關係人的意見與疑慮能被適時聽取與回應，並對潛在或已發生的負面衝擊事件提供補救機制，以維護利害關係人權益與公司永續經營。公司依重大主題建置相對應的申訴機制如下。

客戶溝通與申訴

- 管道：客戶線上服務專線、客訴處理流程、年度客戶滿意度調查、技術 / 業務交流會與產品發表會等。
- 成效：2025 年客戶滿意度為 85 分，未發生重大產品品質或環保事件。
- 客戶隱私：2025 年未發生任何客戶資料外洩或隱私相關申訴與裁罰案件。

供應商溝通與申訴

- 管道：供應商管理系統（含現場稽核與自評問卷）、不定期人權宣導及 ESG 培訓、合約清廉條款與廉潔承諾書等。
- 成效：2025 年供應商違規檢舉件數為 0 件，全年未發生重大供應鏈中斷或重大品質糾紛事件。

員工溝通與申訴

- 管道：台灣透過定期勞資會議、員工意見箱、部門會議、福委會與年終座談會等，中國則以定期員工代表大會、伙食委員會，並設置多元申訴管道，保障員工表達與申訴權利。
- 成效：2025 年未發生勞資爭議事件；2025 年未接獲任何歧視或性騷擾申訴案件。

誠信經營相關檢舉

- 公司設有專屬檢舉信箱及實體信箱等獨立檢舉管道，供內部及外部利害關係人舉報不法或不當行為。
- 所有檢舉案件均由獨立單位（如稽核單位或指定委員會）受理與調查，並嚴格保密檢舉人身分，禁止報復行為。
- 2025 年，公司在誠信經營相關議題上，未發生任何重大貪腐、賄賂、反競爭或舞弊事件，亦未接獲涉及上述情事之檢舉案件。

4.05 風險管理

4.05.1 管理政策

實威國際高度重視整體營運的穩健性，並依循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建置與執行風險管理流程，以確保營運效率與效果、資訊揭露之可靠性，以及全面遵循相關法令規範。本公司內部控制制度涵蓋控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通、監督作業五大構面，將各類風險控制於可承受範圍內，以降低對營運、財務、法令遵循、資訊安全及永續發展之影響。並建立完善的自我監督機制，於發現缺失時即時改善，以確保制度持續有效運作。



4.05.2 風險管理組織架構

本公司由董事會作為風險管理最高監督單位，負責審議風險管理政策、監督整體風險管理機制之運作，並確保公司風險管理方向與經營策略及永續發展目標一致。董事會下設永續發展委員會，協助董事會推動與督導各項風險管理事務，定期檢視營運、財務、法遵、資訊安全、氣候變遷及永續相關風險之辨識、評估與因應措施，並追蹤執行情形與改善成效，以強化公司整體風險管理韌性及永續經營能力。

4.05.3 風險管理流程

本公司風險管理機制涵蓋風險辨識、分析、評估、回應、監控及報告等管理流程，並參酌「上市上櫃公司風險管理實務守則」建構完整風險治理架構，針對營運過程中可能面臨之各項風險來源，建立相應之管理措施與因應策略。

本公司採用「發生機率 × 影響程度」之量化評估方式，透過風險矩陣進行風險分級，以有效辨識重大風險項目並作為後續風險管理與改善措施之依據。公司現行風險管理流程包含「風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應、風險監控、風險報告」等環節，並定期檢視內外部經營環境變化，識別各面向之風險。

4.05.3.1 風險辨識

風險辨識係本公司風險管理機制之核心起點，由各營運與職能單位依據權責分工，持續關注內外部環境、營運活動及永續發展議題之變化，辨識可能影響公司營運目標與永續發展之潛在風險。



4.05.3.2 風險分析

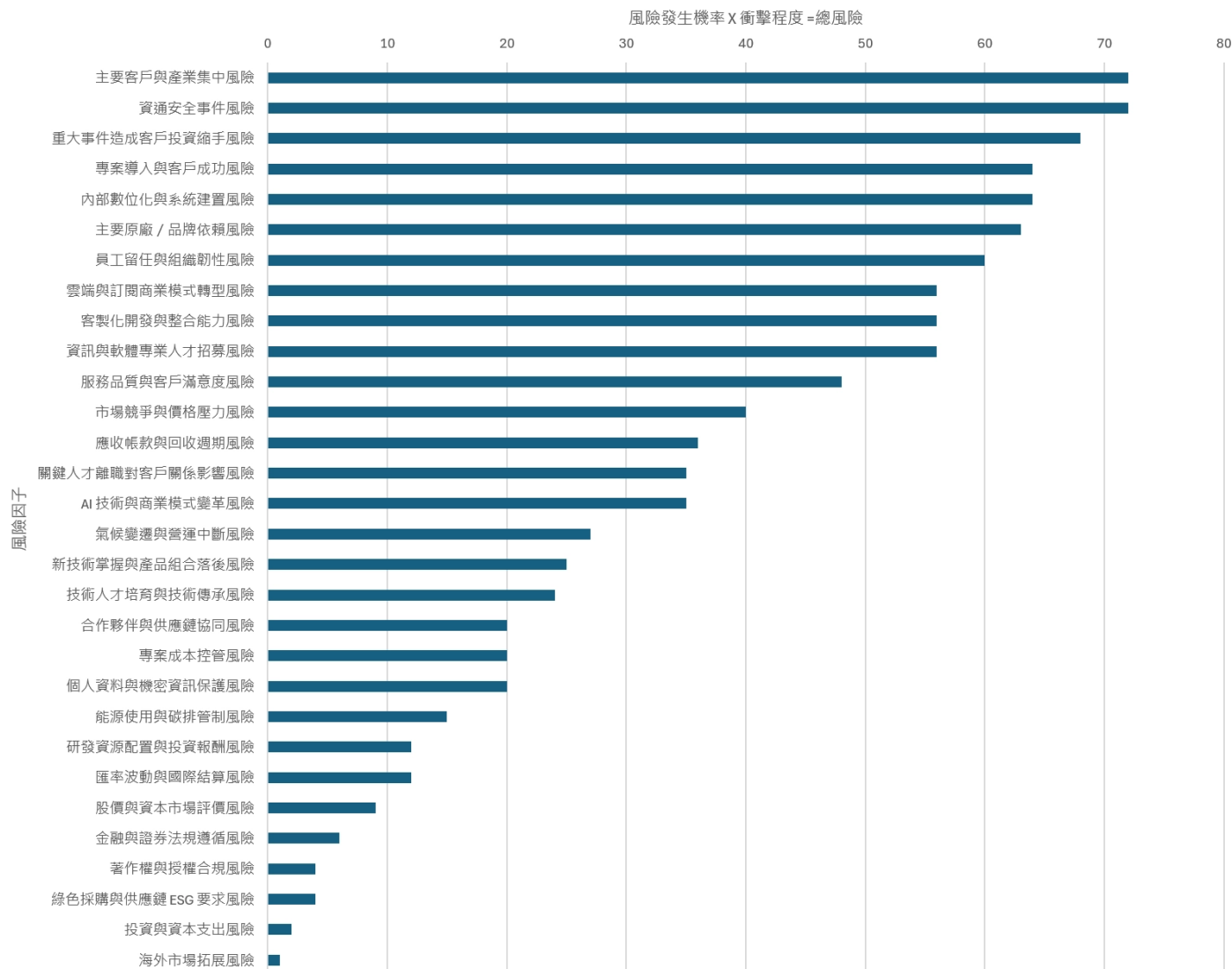
本公司依「營運與市場風險」、「技術與研發風險」、「財務與財務市場風險」、「法規、合規與資安風險」、「環境與氣候風險」、「人力資源與治理風險」、「供應鏈管理風險」、「新興風險」八大風險類別，將各項辨識出的風險因子納入風險管理矩陣，透過「發生機率 × 影響衝擊」量化評估原則，進行分級與排序，作為界定重大風險、設定管理優先順序及資源配置之依據，相關分析結果如下所示。

4.05.3.3 風險評量

風險評量包含風險發生機率、衝擊程度組合，並分別以 1-10 評分級距量化方式呈現其重要性程度。風險發生機率其評分越高，則代表在營運上該風險發生機率越高；衝擊程度則依其損失之量化金額劃定其衝擊程度，衝擊程度越大，代表對公司財務面之影響越大。本公司依風險發生機率與財務衝擊程度進行量化評分，建立風險矩陣，以界定各風險因子之相對重要性。將矩陣之總風險結果依序排列，評估出重大風險。透過鑑別風險類別、量化其發生機率及衝擊程度，而後評估對企業營運有重大影響之風險。

評估結果顯示，「主要客戶與產業集中風險」、「資通安全事件風險」、「重大事件造成客戶投資縮手風險」、「專案導入與客戶成功風險」、「內部數位化與系統建置風險」、「主要原廠 / 品牌依賴風險」、「員工留任與組織韌性風險」、「雲端與訂閱商業模式轉型風險」、「客製化開發與整合能力風險」、「資訊與軟體專業人才招聘風險」等 10 項風險因子在發生機率與影響程度皆最高區段，對公司營運產生重大衝擊，且具較高之發生機率，為本公司首要關注之關鍵風險。

風險管理



4.05.3.4 風險回應

針對風險最高的前三項，本公司建立風險管理與改善機制，定期檢視風險因應成效，強化整體風險韌性。

風險因子	風險議題說明	管理措施	2026 年行動
主要供應商集中風險	公司主要代理 Dassault Systemes SOLIDWORKS 等國際大廠產品，存在供應商集中風險與 Dassault Systemes SOLIDWORKS Corp. 簽訂代理合約，若未達到年度最低採購量，SOLIDWORKS 可於 60 天前告知並終止合作關係	多角化增加服務線：積極引進全球領導品牌廠商，包括：3D 列印廠商：Formlabs、Markforged、3D Systems 3D 掃描廠商：Artec、Scantech 協作機器人：Universal Robots、Mech-Mind Robotics	規劃成立顧問部門（系統整合解決方案）提升顧問式服務價值，從單純產品銷售轉型為解決方案提供者
資通安全事件風險	公司為軟體代理及顧問服務業，資訊系統穩定性至關重要需確保客戶資料安全及營運持續性	斷電：維持 UPS 有效性（每天檢查） 斷網：備援（中華電信、遠傳備援）兩條線路	維持 UPS 有效性（每天檢查）中華電信（遠傳備援）兩條線路，確保網路通訊不中斷已於 2025 年 12 月取得 ISO/IEC 27001:2022 系統驗證建立資料備份機制：每天資料庫備份、每月 NAS 備份、每季異地備份定期執行災難還原演練測試
內部數位化 (CRM、ERP) 與系統建置風險	內部系統數位化轉型過程中可能面臨系統整合、資料遷移等風險需確保業務連續性及資料完整性	每日備份：確保資料安全	一年執行一次災難還原演練持續優化 CRM 系統防護，降低資料外洩風險客戶資料專人分級權限管理定期員工資安與保密訓練客戶資料稽核與異常通報機制

4.05.3.5 風險監控

本公司透過內部控制、管理制度及稽核機制，建立常態化風險監督程序，定期追蹤風險變化及控制措施執行情形，並透過預警與改善機制，確保潛在風險得以及時辨識與妥善處理。

4.05.3.6 風險報告

本公司透過風險資訊回報機制，由各單位定期提報風險管理執行情形，經統整分析後作為管理決策依據，並由稽核主管定期向董事會報告風險管理成果。同時透過公開報告揭露重大風險議題及管理績效，持續強化資訊透明度與利害關係人溝通。

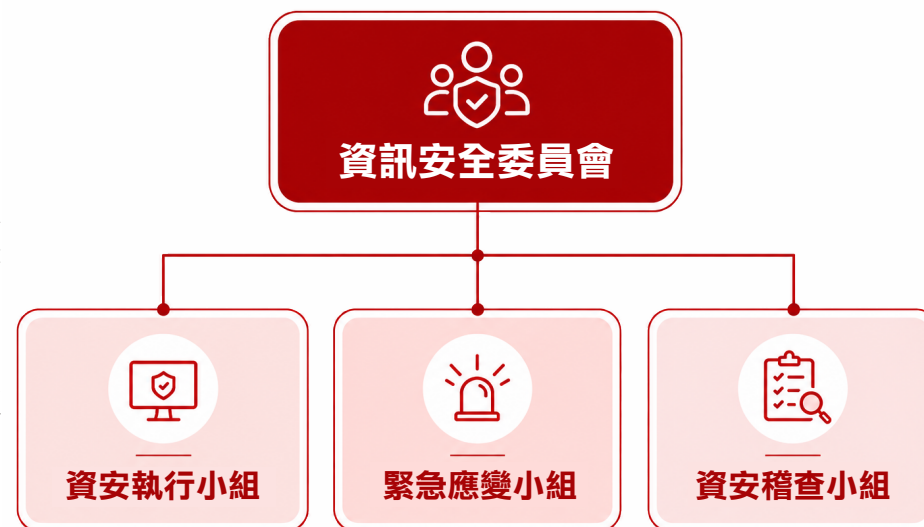
4.06 資訊安全 (重大主題)

4.06.0 資訊安全重大主題

治理

本公司將資訊安全提升至公司最高治理層級，確保資安策略與企業營運目標一致：

- **董事會與高階管理階層監督：**「資訊安全政策」由董事會審核通過。董事會定期聽取資安長關於資安風險、管理系統運行及重大資安事件的報告，確保資源投入與風險控管的有效性。
- **資訊安全委員會：**預計 2026 年成立由總經理擔任主席、資安長（資訊管理處一級主管）擔任召集人，及各單位一級主管組成的「資訊安全委員會」。委員會每半年或每年至少召開一次管理審查會議，負責制訂資安政策、執行風險評估、規劃災難復原演練，並監督資安目標的達成。
- **專責執行與稽核單位：**委員會下設「資安執行小組」、「緊急應變小組」及「資安稽查小組」。內部稽核單位每年期將資通安全管理納入稽核計畫，檢視各項控制措施的有效性，並直接向審計委員會及董事會報告。



策略

本公司依據 ISO/IEC 27001 國際標準，建立並持續優化資訊安全管理系统（ISMS），於 2025 年 12 月 24 日成功取得 ISO/IEC 27001:2022 新版系統驗證，確保資訊的機密性、完整性與可用性。

- **本業結合與客戶信任：**針對客戶最關切的 IP 保護，我們在建構 3DEXPERIENCE 雲端平台與導入生成式 AI 應用時，將資安防護內建於解決方案中。透過嚴格的資料分級權限管控與加密傳輸，確保客戶在進行跨國協同設計與數位孿生模擬時的資料絕對安全。
- **縱深防禦與實體 / 技術管控：**
 - 對外防護：部署防火牆、入侵防禦系統（IPS）及郵件託管掃毒服務，並定期執行弱點掃描與滲透測試。
 - 對內管控：重新盤點關鍵核心系統，嚴格執行帳號權限管理（如離職員工即時停用），並全面安裝防毒軟體。
 - 資料備援與營運持續：建立「每日資料庫備份、每月 NAS 備份、每季異地備份」機制，並每年執行災難還原演練，確保在極端情況下業務不中斷。

風險機會

實威國際以資訊安全為客戶信任基石，定期進行風險評估，識別機密外洩、勒索軟體攻擊與供應鏈資安等關鍵風險與機會，納入 ISO 27001 管理制度；透過分權管理、異地備援與供應鏈稽核強化防護，將資安轉化為競爭優勢。

風險機會

本公司定期進行資安風險評估，鑑別以下關鍵風險與機會，並納入整體風險管理制度：

面向	項目	說明	與因應/掌握策略
風險	客戶 IP 與國內外洩風險	因素牽涉及大量客戶核心研發數據，若發生外洩將嚴重損害客戶權益與公司聲譽。	導入 CRM 系統資料分級權限管理、簽署保密協議 (NDA)，並透過 ISO 27001 認證強化流程合規性。
風險	勒索軟體與營運中斷風險	惡意軟體攻擊可能導致系統停擺，影響對兩岸 11 個據點客戶的即時技術支援。	建立完善的異地備援機制、每日監控系統異常，並定期進行緊急應變與災難復原演練。
風險	供應鏈與第三方資安風險	軟硬體廠商或外包廠商的資安漏洞可能波及本公司。	將資安要求納入採購合約，並透過資安問卷評估供應商與承攬商的資安環境與管控機制。
機會	提升市場競爭力與客戶信任	取得 ISO 27001:2022 認證，可向全球指標性客戶證明具備國際級資安防護能力，成為推動企業數位與 AI 轉型的可靠夥伴。	1. 主動行銷：向全球指標性客戶展示認證成果，作為投標關鍵加分項。 2. 業務拓展：將高標準資安能力作為產品差異化亮點，爭取國際訂單。
機會	強化組織資安文化	透過持續的教育訓練與社交工程演練，將「資安意識」深植於企業 DNA，降低人為疏失風險。	1. 持續教育：制定年度資安培訓計畫與社交工程演練（如釣魚郵件測試）。 2. 制度內化：建立資安通報獎勵機制，將資安績效納入員工考核。

指標目標

2025 年目標	2025 年實際	2026 年目標	2027 年 -2030 年目標	2031 年 -2040 年目標
維持零重大資安事件	重大資安事件 0 件	維持零重大資安事件	維持零重大資安事件，強化整體資安治理與風險控管。	實現零信任架構成熟運作，打造全方位防禦能力。
資安重大事件 / 訊息宣導	100% (共 21 堂課程，887 人次參與，總時數 2,661 小時)	資安宣導覆蓋率 100%，持續員工資安訓練	完成 100% 全員資安訓練完訓率與持續演練，將釣魚郵件演練點擊率降至 <5%。	建立跨地備份與恢復機制，備份恢復率提升至 ≥98%。
安裝防毒軟體，並通過資安檢測	取得 ISO 27001 機房認證	完成關鍵系統弱點掃描與修補	導入 EDR 機制並建立資安監控中 (SOC)，即時偵測與處理資安事件。	釣魚郵件演練點擊率壓低至 <1%，強化員工資安意識。
		維持 ISO 27001 資安管理系統有效運作並通過年度稽核	實施多因素認證 (MFA) 覆蓋所有關鍵系統，強化身分驗證與存取控管。	實現自動化資安編排與響應 (SOAR)，提升事件處理效率與即時性。
		建立資安事件通報與應變流程	建立資安事件自動化應變機制，關鍵系統備份恢復測試成功率維持在 ≥90%。	建立量子安全加密與供應鏈資安管理體系，使整體資安成熟度達國際領先水準，關鍵系統可用性維持在 ≥99.99%。

4.06.2 客戶隱私保護 (重大主題)

4.06.2.1 治理

本公司嚴格遵循《個人資料保護法》及國際準則，由董事會核准「資訊安全政策」，將客戶隱私保護納入整體公司治理。設立「資訊安全委員會」統籌管理，下設稽核、事故應變及營運小組，明確劃分個資蒐集、處理與利用之權責。本公司已於 2025 年 12 月取得 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統驗證，確保客戶隱私管理機制符合國際最高標準。

4.06.2.2 策略

本公司將隱私保護內建於核心業務與雲端服務中。在推廣 3DEXPERIENCE 雲端平台與 AI 應用時，透過強化雲端安全性與資料管理，建立客戶信任。策略面落實「定期升級 CRM 系統防護」與「客戶資料專人分級權限管理」，確保資料存取符合最小權限原則。此外，設置專責聯絡窗口與申訴管道，即時受理並處理客戶對資訊安全與隱私之疑慮，保障客戶權益。

4.06.2.3 風險管理

實威國際視客戶隱私與資料保護為建立長期信任的核心基石，定期進行風險評估，系統性識別客戶機密外洩、國內外隱私法規變動及雲端平台安全等關鍵風險，並將強化防護能力視為創造市場區隔的機會。公司嚴守《個人資料保護法》及國際隱私規範，導入 ISO 27001 管理制度，落實分級權限管控、簽署保密協議與異地備援復原演練，確保客戶資料於儲存、傳輸與使用全流程之安全。未來將以具體防護成果深化客戶信任，拓展航太、國防等高規格產業客戶，將隱私治理轉化為永續競爭優勢。

風險機會

本公司定期進行誠信與合規風險評估，鑑別以下關鍵風險與機會，並納入整體治理與管理制度：

面向	項目	說明	與因應/掌握策略
風險	資安事件與機密外洩風險	- 公司代理之 3D 設計軟體與雲端平台 (3DEXPERIENCE) 涉及客戶核心研發圖資、產品設計及商業機密。 - 若遭遇系統漏洞、駭客攻擊或內部不當存取，導致資料外洩，將引發客戶信任危機及法律責任。	導入 ISO/IEC 27001:2022 資安管理系統，強化資安防護、存取控制與資料加密，並定期進行資安演練與教育訓練。
風險	法規遵循風險	- 需遵循《個人資料保護法》及國際隱私保護規範。 - 跨境資料傳輸與營業數據儲存之合規要求日益嚴格，違反可能面臨罰款及商譽損失。	建立法規遵循機制，定期檢視法規變動，落實個資保護政策並確保資料跨境傳輸符合法規要求。
風險	雲端平台技術風險	- 隨業務轉型 SaaS 訂閱模式，雲端服務平台之資料安全成為營運關鍵。 - 需特別防範系統故障、網路攻擊及備份資料備援機制有效性。	強化雲端平台架構韌性與備援機制，定期進行系統監控、弱點掃描與災難復原演練。
機會	強化競爭優勢與市場區隔	- 透過取得 ISO/IEC 27001:2022 驗證，展現對客戶機密保護之國際級承諾。 - 成為國際指標供應商的差異化競爭利器，提升客戶對雲端協作平台之信任度。	持續精進資安管理與合規能力，取得國際驗證，強化品牌形象與市場信任度。
機會	拓展高規格產業商機	- 嚴格的資安與隱私保護機制，有助於跨越大型企業及高敏感產業（如半導體、航太、國防）之供應鏈資安門檻。 - 透過 3DEXPERIENCE 雲端平台（SaaS 訂閱模式）之市場滲透與營收成長。	以高標準資安能力切入高規格產業，擴大客戶群與服務範圍，創造營收成長動能。
機會	深化客戶關係與國際接軌	- 完善的隱私保護政策與 CRM 系統分級權限管理，符合國際隱私標準之授權要求。 - 增強客戶長期合作黏著度與忠誠度，提升品牌形象。	落實客戶資料分級權限管控與隱私保護，強化客戶信任與長期合作關係，提升國際競爭力。

4.06.2.4 指標目標

2025 年目標	2025 年實際	是否達成	2026 年目標	2027 年 -2030 年目標	2031 年 -2040 年目標
CRM 系統持續優化	新增顯示主要業務維護部門欄位	達成	維持零重大客戶資料外洩事件	CRM 系統持續優化，導入客戶資料存取軌跡與異常預警機制	建立客戶資料全生命週期管理制度，落實刪除與匿名化
客戶資料分級權限持續落實	嚴格區分 C/P/N 客戶之查詢與歸屬之權責	達成	客戶資料權限設定覆蓋率 100%，定期檢視與調整	客戶資料權限設定持續檢討與精細化，保密協議覆蓋率 100%	客戶資料跨地備援與復原機制成熟運作，關鍵系統可用性 ≥99.99%
員工資安訓練達 100%	100%	達成	客戶資料異動皆納入審核與通報機制	無重大客戶資料外洩事件	持續零重大客戶資料外洩事件，並定期進行隱私風險評估
客戶資料稽核作業零缺失	仍發現客戶資料有重複之情形	未達成	員工隱私保護教育訓練覆蓋率 100%	建置自動化客戶資料風險監控與稽核報告機制	建立供應鏈客戶資料保護要求與稽核機制，確保合作夥伴符合隱私標準



4.07 參與各類社團 (GRI2-28)

營運據點	單位名稱	是否具備會員身分	本公司擔任職務
台灣	台灣電子連接器	是	
台灣	台北市電腦公會	是	
台灣	台灣電子設備協會	是	
台灣	臺灣機械工業同業公會	是	
台灣	三維列印協會	是	理事

4.08 產品管理 (重大主題)

4.08.0 產品管理重大主題

4.08.0.1 治理

本公司產品與服務涵蓋 3D 設計 / 模擬軟體 (如 SOLIDWORKS、3DEXPERIENCE)、智慧製造設備 (3D 列印、3D 掃描、協作機器人) 及客製化系統整合顧問服務。為確保產品品質與服務水準，本公司建立嚴謹的產品與服務治理架構：

- **高階管理階層監督**：總經理室統籌各產品事業群 (CAD/CAE/PLM、3D 列印、自動化設備等) 與工程顧問處，確保產品引進、銷售與後續顧問服務符合公司營運策略與客戶需求。
- **產品引進與供應商管理**：針對代理之全球頂尖原廠 (如 Dassault Systèmes、Universal Robots 等)，本公司設有嚴格的評估與合約管理機制，確保取得合法授權、穩定貨源及即時的原廠技術支援。

- **服務品質與客訴治理**：設立專責客服窗口與技術支援團隊，針對 CAE、CAD、PDM 等不同產品線建立標準化客訴處理流程 (SOP)，並透過 3DE 系統進行工單追蹤與根本原因分析，確保客戶問題獲得即時且有效的解決。
- **合規與資安治理**：嚴格遵循《個人資料保護法》及相關行銷法規，所有產品行銷與標示皆經內部審核，確保無誤導性宣傳；同時透過 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統驗證，保障客戶在使用雲端平台與軟體時的智慧財產權 (IP) 與資料隱私。

4.08.0.2 策略

- **產品組合升級與 AI/ 雲端轉型**：積極推動產品從傳統桌面軟體向雲端協作平台 (3DEXPERIENCE SaaS) 轉型，並全面導入生成式 AI (如工業級 AI 虛擬助手 Aura)。此策略不僅提升客戶的研發效率，更透過訂閱制模式增強客戶黏著度與公司的經常性營收 (Recurring Revenue)。
- **本業賦能客戶綠色製造 (ESG 價值創造)**：本公司代理的 3D 設計與模擬分析 (CAE) 工具，能協助客戶在虛擬環境中進行數位孿生 (Digital Twin) 驗證，大幅減少實體原型打樣的資源浪費與碳排放；同時，結合 3D 列印 (增材製造) 與拓撲優化技術，協助客戶實現零件輕量化與複雜結構一體成形，從源頭落實循環經濟與節能減碳。
- **顧問式服務與人才培育**：超越單純的軟硬體銷售，本公司提供「六級 3D 企業模型計畫」等深度顧問輔導，並透過「實威數位學院」提供教育訓練，協助客戶培育數位轉型人才，確保產品導入後能發揮最大效益，建立長期戰略夥伴關係。

4.08.0.3 風險管理

實威國際建立系統化流程，辨識、評估與監控產品及服務相關風險與機會。風險面聚焦供應商集中與供應鏈穩定、3D 系統導入品質與客戶流失、資訊安全與軟體合規等議題，透過深化原廠合作、標準化導入 SOP 與 ISO 27001 管理制度因應。機會面則掌握半導體、航太等高階產業之模擬分析與零碳轉型需求，並導入 AI 視覺與機器學習升級協作機器人運作，解決製造業勞動力短缺。透過客製化解決方案與智慧化產品，拓展高毛利市場，將產品管理轉化為永續成長動能。

風險機會

本公司定期進行誠信與合規風險評估，鑑別以下關鍵風險與機會，並納入整體治理與管理制度：

面向	項目	說明	與因應/掌握策略
 風險	 供應商集中與 供應鏈風險	本公司高度依賴核心供應商（如 Dassault Systèmes 佔進貨淨額約 90%）。	 持續深化與原廠合作，確保合約穩定； 拓展多元產品線，並建立安全庫存與 備援機制。
 風險	 系統導入失敗與 客戶流失風險	3D 系統整合複雜度高，若顧問服務 不到位，可能影響客戶營運。	 強化顧問團隊專業認證與培訓；落實 標準化導入流程（SOP）；提供長期 維護合約（VAP）與技術支援。
 風險	 資訊安全與軟體 合規風險	雲端平台與客戶核心機密外洩風險， 以及軟體盜版帶來的法律與商譽風險。	 導入 ISO 27001 資安管理系統，嚴格 權限控管與資料加密；推動軟體正版 化教育，將合規風險轉化為成長機會。
 機會	 高階製造與淨零 轉型商機	掌握半導體、航太、高效能運算 (HPC)等產業對高階模擬分析與金屬 3D 列印的迫切需求。	 提供客製化解決方案，拓展高毛利 市場，掌握淨零與數位轉型商機。
 機會	 AI 賦能提升產品 競爭力	利用 AI 視覺與機器學習技術升級協作 機器人應用，解決製造業勞動力短缺 痛點。	 開發智慧化解決方案，提升產品價值 與競爭力，創造新的營收成長動能。

4.08.0.4 指標目標

2025 年目標	2025 年實際	是否達成	2026 年目標	2027 年 -2030 年目標	2031 年 -2040 年目標
客訴案件結案率 87%	85%	未達成	88%	90%	100%
依循 ISO 9001 的精神訂定“供應商管理辦法”優化檢測程序，處理效率	尚未建置	未達成	完成 ISO 9001 的精神訂定“供應商管理辦法”維持零重大產品品質事故	全面數位化品質管理追蹤與稽核	建立智慧化品質管理系統
			既有產品依 ISO 9001 持續優化檢驗流程，提升檢驗效率與一致性	提升代理產品數量 5%	追求產品零缺陷與客訴零抱怨



4.08.1 產品研發創新

- 實威國際身為達梭系統於亞洲最大專業代理商，長期聚焦 3D 設計、CAE 驗證分析、PDM / PLM、MES / ERP 及 3D 列印等領域的產品與解決方案創新，並結合雲端 3DEXPERIENCE 平台與 AI 技術，協助客戶加速產品設計與數位轉型。
- 公司透過「SOLIDWORKS 創新日」、「設計驗證日」等年度技術活動與課程，持續導入最新版本 SOLIDWORKS、3DEXPERIENCE、Simulation、SIMULIA 及 CAM 等工具功能，推動從 3D 設計、模擬到智慧製造的一體化創新應用。



SOLIDWORKS 創新日活動現場



SOLIDWORKS 設計驗證日活動現場

- 在研發與技術創新策略上，實威國際重點布局於「Generative AI」、「MODSIM (整合設計與模擬)」與雲端 SaaS 服務等新興技術，結合設計、模擬、資料管理與製造流程，協助客戶縮短開發時程、提升產品可靠度與降低試作成本。
- 公司亦積極引進金屬與樹脂 3D 列印設備、逆向掃描與協作機器人等智慧製造相關產品，並透過整合 CAD / CAE / CAM / PLM / MES 的解決方案，支援客戶導入數位孿生、智慧工廠及高階製程驗證的新型應用場景。
- 為確保產品與服務創新與客戶需求緊密連結，實威國際透過 CRM 與客戶技術服務機制蒐集使用回饋與產業趨勢，將客戶需求納入產品組合與解決方案設計，並持續優化教育訓練課程與技術支援服務內容。

- 同時，公司結合產學合作、技術論壇及設計競賽等平台，推動 3D 設計與數位製造技術的普及與人才培育，強化在產品研發創新上的產業影響力與生態系價值。

4.08.2 評估產品與服務對客戶健康與安全的影響 (GRI416-1)

公司每年定期檢討品質績效指標，包括產品不良率、客戶投訴率、交期達成率等，並將其納入年度績效考核。2025 年，產品不良率持續下降，客戶滿意度提升，未發生重大產品安全事件。實威國際將持續推動數位化品質管理，強化雲端協同設計、數位驗證與產品生命週期管理 (PLM)，提升整體品質與服務效率。

4.08.3 評估產品與服務對客戶健康與安全造成影響的事件 (GRI416-2)

公司持續關注並遵守產品安全、品質管理、資訊標示等相關法規，並主動揭露品質政策、管理措施與年度績效。2025 年度未發生任何因產品不合法規而遭罰事件，亦無重大品質爭議案件，展現誠信經營精神。

4.08.4 行銷與標示 (GRI417-1,GRI417-2,GRI417-3)

所有產品資訊均於內部系統完整標示，包括品號、品名、規格等，並於報價單、產品規格單明確揭露，協助客戶做出明智選擇。硬體產品依政府法規標示元件成分、產地與檢驗合格證明，2025 年度未發生任何違反產品標示或行銷傳播法規之事件。

4.08.5 產品召回與風險管理 (GRI 416-1, 416-2)

為保障消費者權益與企業誠信，實威國際設有明確的產品召回與退換貨機制。當發現產品存在安全或重大品質風險時，能迅速啟動應變程序，主動通知受影響客戶，並協助其完成退換貨或維修處理。2025 年度未發生任何需召回之重大事件，展現公司對產品責任的高度承諾。

4.09 供應商管理

4.09.1 價值鏈

本公司之價值鏈主要涵蓋上游供應商與原廠合作夥伴、中游營運與服務流程，以及下游客戶應用與售後支持等環節。依公司營運模式，價值鏈上游以軟硬體原廠、設備製造商及其他合作供應商為主；中游聚焦於產品導入、技術支援、教育訓練、顧問服務及專案管理；下游則延伸至客戶端之產品應用、系統優化與持續服務，以形成完整之解決方案服務體系。

就上游而言，本公司主要與國內外軟體、硬體與技術服務供應商合作，提供 3D 設計、模擬分析、產品資料管理、產品生命週期管理及智慧製造相關解決方案。由於本公司營運特性屬技術服務與解決方案整合導向，供應商管理重點除品質、交期與成本外，亦重視資訊安全、法規遵循、商業道德及環境與社會風險等議題，以降低價值鏈潛在風險並提升供應穩定性。

在中游營運流程方面，本公司透過業務推廣、方案規劃、系統建置、技術支援及教育訓練等核心活動，將原廠資源與客戶需求進行整合。此一過程不僅創造營收與技術服務價值，亦涉及客戶資料保護、服務品質、員工專業能力及營運韌性等永續管理議題，故本公司持續將 ESG 管理思維導入日常營運流程與供應商合作機制之中。

在下游價值創造方面，本公司透過協助客戶導入數位設計、模擬驗證、資料管理與智慧製造等工具，提升產品開發效率與營運效能，並強化客戶於數位轉型過程中的競爭力。基於本公司在價值鏈中扮演技術整合與服務傳遞角色，供應商與合作夥伴之管理表現，將直接影響本公司之服務品質、客戶信任及整體永續績效，因此本公司持續強化供應商管理制度，作為價值鏈永續治理之重要基礎。

4.09.2 供應商管理政策與承諾

實威國際將供應商視為長期策略夥伴，重視企業道德、誠信經營、勞工人權、環境保護、資訊安全與公益參與等面向。自 2024 年起，公司啟動供應商篩選與分級管理機制的討論，依據 ESG 多面向評分進行風險分級，並逐步制定「供應商管理辦法」，同時參考 RBA 行為準則、聯合國全球盟約及 SA8000 等國際標準，以強化供應商盡職調查與永續績效評估。2025 年進一步完成供應商 RBA 問卷之統計分析，針對評估結果中屬高風險之供應商，將依風險程度辦理必要的現場稽核與改善追蹤，並參考產業最佳實務，持續提升供應鏈管理的韌性與透明度。

4.09.3 供應商分級

4.09.3.1 國外原廠供應商

主要合作對象為全球頂尖 3D 軟硬體品牌，包括法國達梭系統 (Dassault Systèmes)、3D Systems、Markforged、Formlabs、Universal Robots、Mech-Mind、Artec、ScanTech 等。這些原廠具備強大技術實力與國際永續聲譽，例如 Dassault Systèmes 於 2024 年榮獲 MSCI ESG Ratings “AAA” 等級與 EcoVadis Sustainability Rating Top 1%，展現其在環境、社會與治理 (ESG) 領域的卓越表現。



4.09.3.2 國內通路廠商與委外廠商

國內供應商涵蓋知名資通訊與科技企業，如宏碁、精技電腦等，負責硬體設備、零組件、系統整合、技術支援及維護等服務。委外廠商則協助專案執行、技術支援、物流配送等，確保公司能即時回應市場與客戶需求。

4.09.4 採購支出比例

實威國際以 3D 研發軟體代理與數位轉型顧問服務為核心，採購類別分為軟體與硬體兩大類。基於國際原廠代理之商業模式，公司採購支出主要集中於非當地（海外）原廠：2023 至 2025 年軟體非當地採購比例約 99%，硬體非當地採購比例介於 92% 至 95%。此結構反映「國際授權引進、在地加值服務」之產業特性——公司透過非當地採購引進原廠軟體與硬體，並於在地提供顧問諮詢、系統導入、教育訓練與維運等加值服務，培育本地數位轉型生態。在此輕資產優勢之上，公司仍秉持「在地優先、夥伴共榮」原則，一般性物資優先與在地供應商合作，建構敏捷、具韌性之供應體系。

一、軟體：原廠授權非當地，服務價值在地

2023 至 2025 年軟體非當地採購比例連續三年維持 99%，當地採購約 1%。非當地比例較高，係因核心軟體授權（如 Dassault Systèmes）由海外原廠提供；軟體交付以數位方式為主，無實體運輸環節，環境衝擊輕微。公司透過穩定代理合作確保授權供應與技術支援之即時性，並將授權價值轉化為在地顧問服務，帶動在地軟體服務生態之成長。

二、硬體：專業設備非當地，一般物資在地優先

硬體非當地採購比例由 2023、2024 年之 92% 提升至 2025 年之 95%，當地採購比例介於 5% 至 8%。非當地採購主要為專案搭配之原廠專業硬體，比例變動主因客戶專案對專業設備之需求增加；辦公設備與一般物資則優先選用地在地供應商，縮短交付與維運之回應時間、提升供應韌性，並支持在地供應商之營運發展。

三、輕資產、低衝擊，落實共榮理念

公司供應鏈具備輕資產、低環境衝擊之產業優勢。針對非當地採購比例較高可能衍生之供應商集中風險，公司持續深化與原廠合作、確保合約穩定，同時拓

展多元產品線，並建立安全庫存與備援機制，強化供應鏈韌性，落實「與在地社會及產業共好」之承諾。

未來，實威國際將持續將 ESG 理念納入採購與供應商管理機制，推動綠色採購與供應商資訊透明揭露，與海外及在地夥伴共同打造永續、透明、具韌性的供應鏈體系。

軟體	2023 年	2024 年	2025 年
當地採購 %	1%	1%	1%
非當地採購 %	99%	99%	99%

硬體	2023 年	2024 年	2025 年
當地採購 %	8%	8%	5%
非當地採購 %	92%	92%	95%

4.09.5 採購人員培訓

公司設有專責採購人員，並透過持續性培訓強化其專業能力與永續管理意識，培訓內容涵蓋採購作業流程、供應商管理、誠信經營與反貪腐、合約與法令遵循，以及永續採購發展趨勢等議題。2025 年度採購人員共 4 人，負責 ESG 相關種子訓練有 2 人，年度 ESG 培訓總時數 12 小時、平均每人 6 小時，較 2024 年度（總時數 6 小時、平均 3 小時）成長一倍，顯示公司持續加碼採購人才之培育投入；2023 年度亦曾辦理總時數 32 小時（平均每人 16 小時）之深度培訓。公司依年度業務需求與課程資源，彈性規劃培訓主題與時數，確保採購人員之專業職能、職業道德與 ESG 素養與時俱進，為健全供應鏈管理奠定穩固基礎。

硬體	2023 年	2024 年	2025 年
採購人員人數	2	2	2
培訓總時數	32	6	12
平均培訓時數	16	3	6

4.09.6 使用環境與社會標準來篩選新供應商

公司核心業務為軟體授權與技術顧問服務，採購性質相對單純，新供應商多屬客戶提案指定廠商或專業技術廠商，供應關係主要由客戶專案需求與專業技術所驅動。2023 至 2025 年度新供應商分別為 3 家、5 家與 5 家，均屬前述性質，故「使用環境或社會標準篩選新供應商」一節為不適用 (N/A)。雖因產業與採購特性未獨立辦理環境與社會篩選，公司於供應商合作過程中，仍本於誠信經營與法令遵循原則，就交付品質、服務回應、資訊安全等基本管理資格進行評估；未來將視採購性質與規模，逐步將環境面（如節能環保、綠色產品）與社會面（如勞動權益、職業安全）標準納入供應商遴選與管理機制，持續深化永續供應鏈管理之涵蓋深度。

	2023 年	2024 年	2025 年
新供應商家數	3	5	5
使用環境標準來篩選新供應商	N/A(客戶標案指定廠商)	N/A(客戶標案指定廠商)	N/A(客戶標案指定廠商 or 專業技術廠商)
使用社會標準來篩選新供應商	N/A(客戶標案指定廠商)	N/A(客戶標案指定廠商)	N/A(客戶標案指定廠商 or 專業技術廠商)

4.09.7 供應商盡職調查

4.09.7.1 RBA 問卷

為深化永續供應鏈管理，公司於 2025 年正式導入責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 自評問卷，作為供應商永續風險鑑別之重要工具。公司固定供應商共 20 家，2023 至 2025 年維持穩定合作關係；2025 年度針對其中 4 家關鍵供應商發放 RBA 自評問卷，以採購金額計算之涵蓋率達 95%，問卷回覆率 100%，顯示主要供應商對公司永續採購政策之高度認同與支持。透過問卷，公司得以系統性了解供應商在勞工權益、職業安全衛生、環境保護、商業道德與管理系統等面向之落實情形，作為供應鏈風險分級與後續管理之依據，亦標誌公司永續供應鏈管理由理念走向制度化之重要里程碑。

	2023 年	2024 年	2025 年
固定供應商家數	20	20	20
寄發問卷家數	0	0	4
涵蓋率 (採購金額角度)	-	-	95%
回覆率	-	-	100%

4.09.7.2 評核結果

公司依 RBA 問卷結果及供應商認證情形，完成 2025 年度 20 家固定供應商之永續評核，並採取風險分級管理：經評核為低風險者（含完成 RBA 自評之供應商，交易比例 95%；以及未參與 RBA 但已具備相關認證之供應商，交易比例 2%），公司依政策持續交易；評核為中風險者（交易比例 3%），公司採取輔導協作之方式，並協助供應商推行 ESG，持續追蹤其改善情形；經評核高風險者為 0%，無須評估終止交易之對象。整體供應鏈之永續風險屬可控範圍，供應商結構穩健。

展望未來，公司將持續追蹤中風險供應商之 ESG 推行進度，並視情況擴大 RBA 問卷之涵蓋家數，與供應商攜手提升永續治理水準，共同打造負責任、具韌性之永續供應鏈。

	政策	採購風險 (交易比例)
低風險	持續交易	95% (RBA)、2% (無 RBA 但有認證)
中風險	建議廠商推行 ESG	3%
高風險	評估是否繼續交易	0%
總家數	-	20

法國達梭系統 (Dassault Systèmes) ESG 評級資訊；網址參考

We are proud of the recognition we've earned and aim to continually improve our sustainability impact.



In 2025, Dassault Systèmes confirmed our ranking in the MSCI ESG Ratings assessment, reaching for the second year in a row the leading position with a "AAA" score. The MSCI ESG Rating is designed to measure a company's resilience to long-term, industry-material ESG risks. MSCI ESG Ratings range from Leader (AAA, AA), Average (B, BBB, BB) to Laggard (B, CCC).

All rights reserved.

Learn more

Member of
Dow Jones Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA

In 2025, Dassault Systèmes was confirmed as a member of the Dow Jones Sustainability World Index, which tracks the performance of the largest companies leading the field in terms of sustainability. Dassault Systèmes figures within the top 2% of global software companies responding to the S&P Global Corporate Sustainability Assessment.

Learn more



In 2025, Dassault Systèmes reached the top 5% of all companies assessed by EcoVadis for each of four assessed domains: environment, labor & human rights issues, ethics and sustainable procurement. Dassault Systèmes' score ranks in the 99th percentile rank, which earns us the achievement of Gold medal.

Learn more



海克斯康 Annual and Sustainability report 2025；網址參考

Sustainability reporting standards

Hexagon's ESG reporting covers its own operations and value chain, and its goals are aligned with the company's strategic objectives to generate value and lower risks. Several reporting standards form the basis of the reporting. The climate targets are aligned with the Paris Agreement goals and are verified by the Science Based Targets initiative (SBTi). The sustainability report is prepared in accordance with the CSRD reporting frameworks and the United Nations' Global Compact, and also takes into account the SASB and Global Reporting Initiative (GRI) Standards.

Hexagon is a signatory of the United Nations Global Compact (UNGC), which means that the company supports and actively promotes its ten principles

regarding the environment, labour practices, human rights, and anti-corruption in its operations and in relation to external stakeholders. This also means that Hexagon seeks to conduct business in a responsible and ethical manner and to support the UN Sustainable Development Goals (SDGs). To further increase transparency, Hexagon has also publicly submitted its climate impact data to the Carbon Disclosure Project (CDP).

Hexagons Sustainability Statement can be found on pages 76-175.



4.09.8 衝突礦產

公司秉持負責任採購原則，關注礦物於衝突及高風險地區開採過程中可能衍生之環境與人權議題，承諾不使用衝突礦產，並期望供應商共同善盡企業社會責任。

公司核心業務為軟體授權與數位轉型顧問服務，不涉及生產製造，對衝突礦產之需求與風險曝險 inherently 極低。經供應鏈調查，相關物料僅涉及單一廠商 (Markforged) 之特殊材料，其佔廠商進貨比例約 1%，不具重大性；且該廠商已公告將陸續淘汰須此類證書材料之採購，相關風險屬可控範圍，並預期將持續降低。未來，公司將持續關注供應商之供應鏈管理公告與相關法規發展，維持與廠商之溝通，要求夥伴共同落實負責任之礦物供應鏈管理，以實踐永續採購承諾。

附：原廠公告重點摘述 (Markforged)

原廠於公告中說明其全球營運將遵循適用之出口管制法規 (含美國《出口管理條例》EAR)，並於所有供應商協議中納入出口管制與最終用途限制條款；同時要求訂單依項目類別明確分類 (如 EAR 管制項、非管制項、受限項等)，以確保交易流程順利且合規。原廠亦承諾其供應商不得將產品銷售或轉移至受限制之最終用戶，相關合規機制將持續落實。(原廠公告原文詳附錄。)



Dear Valued Markforged Partner,

We hope this message finds you well.

We would like to thank you for your continued partnership and support of Markforged. As we resume shipment operations to China, we would like to provide important updates regarding our strengthened Export Compliance Policy and expectations moving forward. Please read the following carefully.

As you may have noticed, certain shipments to China and GCR were previously delayed or held. This was due to internal compliance reviews conducted during the course of Nano Dimension's acquisition of Markforged, to ensure that all export activities from Markforged fully align with applicable U.S. export control laws, particularly those related to military end-use and end-user restrictions. We sincerely appreciate your patience during this time.

Markforged is committed to conducting global business in accordance with all applicable export regulations, including the U.S. Export Administration Regulations (EAR). Our Trade Compliance Policy outlines procedures to prevent unauthorized or unlawful exports of sensitive technologies. We must emphasize that any violation of these regulations—intentional or not—may result in severe legal consequences for both Markforged and its partners. Therefore, adherence to our policy is mandatory, and non-compliance will not be tolerated.

As part of our compliance initiative, all reseller agreements with Markforged already include explicit clauses related to export control and end-use restrictions. These terms reflect our Trade Compliance Policy and require full cooperation in disclosing accurate end-user and end-use information, and in preventing unauthorized diversion of Markforged products. We ask you to revisit your reseller agreement, and go over the Article 1 (1) RESALE OF PRODUCTS, TERRITORY, RESELLER RESPONSIBILITIES thoroughly again, to make yourself clearly understand and aware about our partner's responsibilities before placing order again.

To ensure smooth and compliant order processing, all future orders must be clearly categorized as follows:

- Orders containing only EAR99 items:
- These are items not subject to military end-use restrictions.
- Markforged will require the submission of a completed BIS-711 Statement.
- by Ultimate Consignee and Purchaser form. Markforged will conduct internal screening using the U.S. government consolidated screening list. If the screening results indicate that the end user listed as a denied party, the order will be cancelled without exception.
- Partners can still place stock order for EAR99 items only, but should conduct detailed screening for their end user prior to sale of those EAR99 items, to confirm that the end user is not listed as a denied party or that the transaction does not violate any of the conditions set forth on reseller agreement.
- Orders containing non-EAR99 items (i.e., controlled items):
- These items are classified under ECCNs such as 3C960 or 2B669 g and may trigger military end-user restrictions.
- You must submit a fully completed and signed Military End User Questionnaire by actual end-user, along with order together. Orders will be subject to enhanced due diligence, and in some cases, Markforged may require additional time to obtain export licenses or seek advisory opinions from U.S. authorities. If the screening results indicate that the end user qualifies as a military end user or is listed as a denied party, the order will be cancelled without exception.

- No stock order is acceptable for non-EAR99 items. Partners only can place order for non-EAR99 items WITH dedicated end-user along with completed and signed Military End User Questionnaires.

The following Markforged products fall under U.S. export control categories beyond EAR99, and therefore require special handling:

- Carbon Fiber
- Carbon Fiber FR
- Kevlar Fiber
- Carbon Fiber for ULTEM Filament
- Wash-1

(The classification of these items may be updated at any time in response to changes in U.S. laws, regulations, government guidance, or Markforged's internal compliance policies.)

To remain compliant and mitigate risk, Markforged reserves the right to:

- Request additional information about the end user, end use, and transaction parties
- Perform regular screening and compliance reviews
- Decline any transaction that may pose export control risks or fail to meet legal standards

4.10 客戶關係管理（重大主題）

4.10.0 客戶關係管理重大主題

治理

- 專責單位與權責劃分：由總經理室統籌，業務部、工程顧問處及客服團隊共同執行客戶關係管理。導入 CRM 管理機制，落實客戶分級（核心策略、重點成長、一般標準）與需求追蹤，並設立專責客服窗口與技術支援團隊。
- 隱私與資安治理：設立資安委員會，負責監督客戶資料與智慧財產權（IP）的保護機制，確保客戶信任。

策略

本公司以成為「亞太區 3D 研發與製造數位轉型顧問」為願景，將客戶關係管理深度融入商業模式與價值鏈：

- 顧問式服務與高黏著度生態系：從傳統軟體代理轉型為「顧問式服務」與「SaaS 訂閱模式」。透過長期維護合約（VAP）、「實威數位學院」人才培訓、大型用戶大會及「六級 3D 企業模型計畫」，協助客戶跨越數位轉型門檻，深化長期戰略夥伴關係。
- 客戶分級與精準服務：依內部原則將客戶區分為三大層級，配置差異化業務拜訪頻率、技術支援資源與高階主管關係維護機制，提升整體服務品質與經營精準度。
- 財務與營運影響：資訊軟體暨維護合約業務占合併營收 95.02%，高品質的客戶關係管理直接貢獻於 recurring revenue（經常性收入），是維持財務穩健與降低客戶流失風險的關鍵基石。



風險管理

實威國際以客戶關係為永續經營核心，透過 CRM 系統定期追蹤互動歷程，結合滿意度問卷、大型客戶拜訪與標準化客訴流程，系統化識別客戶關係風險與機會。風險面聚焦客戶研發圖資與營業秘密之安全，及個資法與國際隱私規範下之跨境數據合規，透過導入 ISO 27001、CRM 分級權限管控與法規遵循機制因應。機會面則將資安承諾轉化為競爭優勢，跨越半導體、航太、國防等高敏感產業供應門檻，並拓展雲端 SaaS 市場，以深耕高規客戶與雲端方案與客戶共榮。

風險機會

本公司定期進行誠信與合規風險評估，鑑別以下關鍵風險與機會，並納入整體治理與管理制度：

面向	項目	說明	與因應/掌握策略
 辨識方式	 風險與機會辨識方式	- 透過 CRM 系統追蹤互動歷程 - 定期執行客戶滿意度問卷調查 - 舉辦大型用戶大會及業務定期拜訪收集回饋 - 針對 CAE、CAD、PDM 等產品線，建立標準化客訴處理流程 - 並透過 3DE 系統進行工單追蹤與根本原因分析	 建立持續回饋與分析機制，納入風險與機會辨識流程，並定期檢討與改善，強化客戶體驗與服務品質。
 風險	 1 資安與機密外洩風險	代理之 3D 設計軟體與雲端平台 (3DEXPERIENCE) 深度涉及客戶核心研發圖資與商業機密。	 - 全面導入 ISO 27001 資安系統 - 實施 CRM 資料分級權限管控 - 定期資安演練與員工保密訓練
 風險	 2 法規遵循風險	- 遵循《個人資料保護法》及國際隱私保護規範 - 妥善處理跨境數據傳輸與雲端數據儲存之合規要求。	 - 建立法規遵循機制，定期檢視法令變動 - 確保資料處理與跨境傳輸符合法規要求，降低法律與商譽風險
 機會	 1 強化競爭優勢	透過 ISO 27001 認證展現資安承諾，提升客戶對雲端協作平台的信任度。	 - 持續優化資安治理與服務品質 - 強化品牌形象與客戶信任，提升競爭優勢
 機會	 2 拓展高規格產業商機	- 嚴格的資安與隱私保護機制，有助於跨越大型企業及高敏感產業（如半導體、航太、國防）的供應鏈資安門檻 - 加速 SaaS 模式的市場滲透。	 - 深耕高規格產業客戶 - 開發更多雲端解決方案與應用 - 創造營收成長動能，擴大市場佔有率

指標目標

KPI	2025 目標	2025 實際	是否達成	2026 目標	2027-2030 目標	2031-2035 目標
客戶滿意度問卷涵蓋率	85%	85%	是	85%	90%	95%
客戶滿意度問卷分數	85 分	83 分	否	85 分	90 分	95 分
售後維護專員北中南配置	增加 5%	2%	否	3%	增加 5%	增加 5%
優化客戶滿意度問卷 (軟體)				永續融入客戶滿意度問卷 (軟體)	永續融入客戶滿意度問卷 (硬體)	永續融入客戶滿意度問卷
客戶資料庫管理系統				數位化	Ø 數位轉型	Ø 智能化
(軟體) 續約率				Ø 88%	Ø 90%	Ø 90%
API (軟體) 諮詢				Ø 5 家	Ø 20 家	Ø 30 家



4.10.1 客戶分級與關係管理

為強化客戶關係管理與服務資源配置，實威國際已導入 CRM 管理機制，透過客戶資料彙整、需求追蹤與服務歷程管理，作為精準服務與經營的基礎。考量本公司提供 3D 設計、CAE、PDM/PLM、MES/ERP、3D 列印與智慧製造等高度專業之產品與顧問服務，客戶管理除交易往來外，亦綜合評估產品導入複雜度、技術服務需求與合作潛力。

依內部管理原則，本公司將累積服務逾 11,000 家之企業客戶，依年度交易貢獻、專案規模、續約增購潛力及策略市場重要性等指標，劃分為三大層級，並配置差異化服務資源：

1. 核心策略客戶

- 判定標準：具產業指標性之跨國 / 上市櫃集團、年度營收貢獻度前段班，或有大型 PLM/MES 等跨部門專案導入需求者。
- 客戶占比：約占整體客戶數 5%~10% (約 500~1,000 家)，為公司主要營收與技術標竿基礎。
- 對應服務措施：配置專屬客戶成功經理 (CSM) 與資深技術顧問團隊；提供高階主管定期業務檢討 (QBR)、客制化系統二次開發、優先技術支援 SLA，並透過「實威數位學院」提供專屬企業內訓，協助規劃「六級 3D 企業模型計畫」之深度數位轉型。

2. 重點成長客戶

- 判定標準：具中高成長潛力之中型企業、有持續增購或升級雲端平台 (3DEXPERIENCE) 需求，且需高度顧問輔導者。
- 客戶占比：約占整體客戶數 20%~30%。
- 對應服務措施：由專責業務與技術團隊提供定期需求訪談與專案導入輔導；安排實威數位學院之標準教育訓練課程，並提供快速客服響應與續約服務，加速其數位化進程。

3. 一般標準客戶

- 判定標準：中小企業、單一據點，以標準產品採購與基礎顧問式維護服務合約 (VAP) 為主。
- 客戶占比：約占整體客戶數 60%~70%。
- 對應服務措施：提供標準化業務關懷、線上 / 實體公開課程、線上知識庫與一般售後支援，確保基礎服務品質與客戶滿意度。

透過上述分級管理制度，實威國際能有效掌握客戶需求、優化服務流程，並作為新產品推廣與長期合作發展之重要依據，持續提升客戶滿意度與黏著度。

4.10.2 客戶滿意度管理

4.10.2.1 客戶滿意度管理策略

實威國際深知客戶滿意度是企業永續經營與數位轉型顧問服務的基石。本公司以成為「亞太區 3D 研發與製造數位轉型顧問」為目標，不僅提供頂尖的 3D 軟硬體產品，更強調「顧問式服務」的價值。我們每年配合原廠（如 Dassault Systèmes）舉辦新產品發佈會與教育訓練活動，主動蒐集並深入分析客戶意見與回饋，將其作為優化服務流程、提升產品解決方案及研發客製化系統的重要依據。

4.10.2.2 多元溝通管道與回饋機制

為確保能即時響應客戶需求並掌握市場脈動，實威國際建立了多元且暢通的客戶溝通管道：

- **日常客服支援：**提供各地客服專線與線上客戶服務（每日），由專業技術團隊即時解答客戶疑問並處理技術問題。
- **大型活動與用戶大會：**每年至少舉辦 2 場大型用戶大會，結合展覽、研討會，提供面對面的深度交流與技術分享平台。
- **專屬業務窗口：**以業務部為主要溝通窗口，透過定期拜訪與需求訪談，深入了解客戶在數位轉型過程中的痛點與期望。
- **實威數位學院：**透過線上與實體課程，不僅培育客戶人才，更透過課後回饋機制收集學習成效與系統使用建議。

4.10.2.3 客戶滿意度調查與執行績效

本公司定期透過問卷調查與深度訪談，量化並檢視客戶滿意度表現。114 年度客戶滿意度管理執行績效如下：

- **滿意度調查涵蓋率：**85%（針對核心活躍客戶及顧問式維護服務合約 VAP 客戶進行調查）。
- **客戶滿意度分數：**85 分（滿分 100 分），顯示客戶對本公司軟硬體整合解決方案及顧問輔導服務的高度認可。
- **溝通實績：**114 年度各地客服專線及線上客服持續高效受理客戶諮詢；大型用戶大會及線上 / 實體教育訓練課程定期舉辦，有效強化客戶黏著度與技術應用深度。



4.10.3 客訴案件處理

本公司針對 CAE、CAD 及 PDM 產品線建立標準化的客訴處理機制，並統一透過 3DE 系統進行工單追蹤與知識管理，確保客戶問題獲得即時、透明且有效的解決。

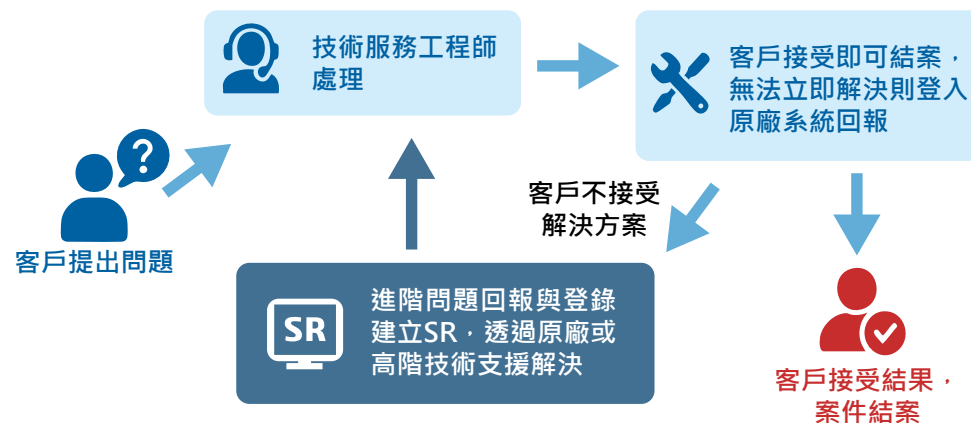
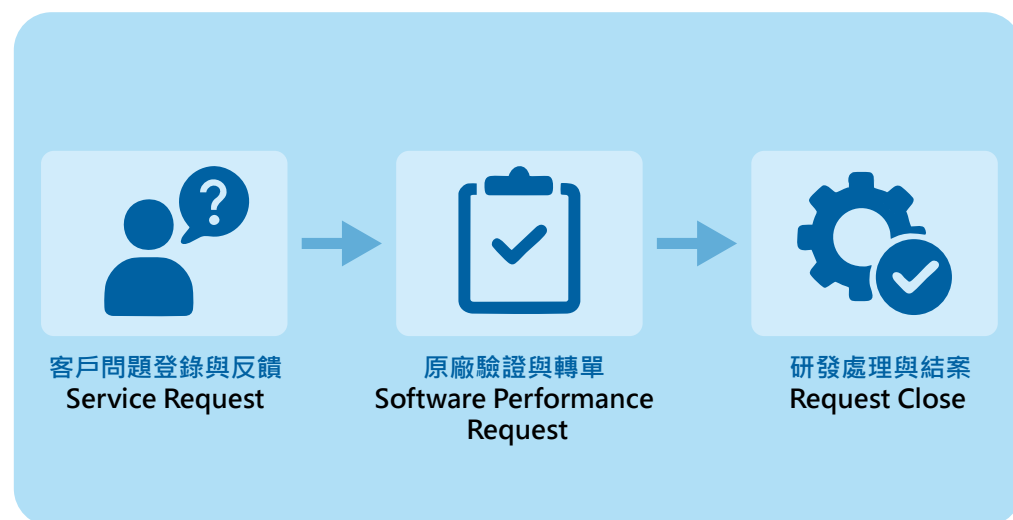
4.10.3.1 CAE 客訴處理流程

為確保能即時響應客戶需求並掌握市場脈動，實威國際建立了多元且暢通的客戶溝通管道：

- **問題登錄 (SR)：**客戶反映問題，經 CAE 技術支援確認可再現後，於 3DE 系統建立服務請求 (SR)。
- **原廠驗證轉單 (SPR)：**原廠 CAE 客服驗證無誤後，將案件轉為軟體效能請求 (SPR) 並交由研發單位處理。
- **研發處理與結案：**原廠發布修正版次後正式結案；若問題超出軟體核心求解範圍，則列入持續改善計畫追蹤。

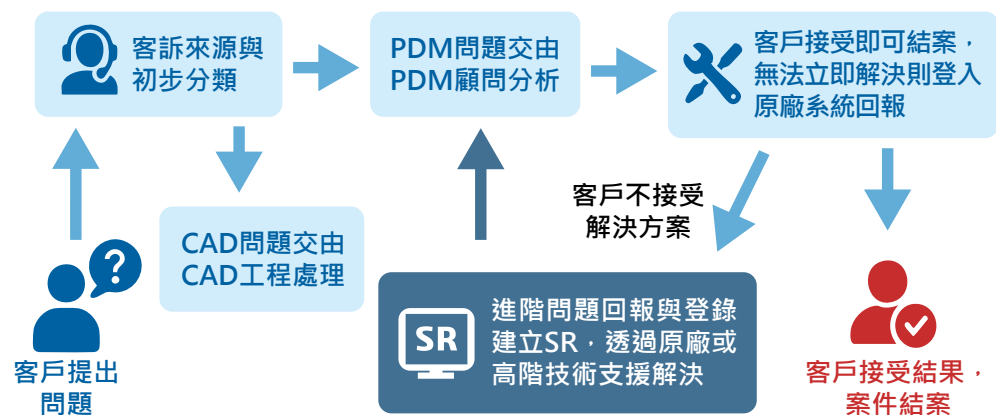
4.10.3.2 CAD 客訴處理流程

- **受理與初步排除：**客戶透過專線或 Email 反映，技術服務工程師主動聯繫並進行初步分析與排除。
- **升級與系統登錄：**若無法立即解決，工程師將問題登錄至 3DE 系統建立 SR，並回報原廠或高階技術團隊進行深入分析。
- **回覆確認與結案：**原廠提供解決方案或修正版次，經客戶確認滿意後結案，並將處理紀錄存檔，以利未來知識管理。



4.10.3.3 PDM 客訴處理流程

- **問題分流：**整合專線、Email 及顧問反映等多元來源，由 PDM 顧問初步分析並分流至 CAD 或 PDM 團隊。
- **即時處理與升級：**PDM 顧問嘗試即時解決（如遠端協助）；若無法排除，則於 3DE 平台提交 SR 或缺陷 / 需求案件 (BR)，由原廠協助處理。
- **確認結案與追蹤：**客戶接受方案後結案（若不接受則提報主管協調）。全過程透明記錄，結案後歸檔作為未來知識管理與類似問題的參考依據。



4.11 內稽內控

4.11.0 法規遵循與合規管理 (重大主題)

4.11.0.1 治理

董事會監督機制：

- 董事會為公司最高治理單位，透過審計委員會、薪酬委員會、提名委員會及風險管理委員會等功能性委員會，定期檢視法規遵循執行情形
- 114 年度共召開 7 次董事會，所有議案均經獨立董事無異議通過

專責單位設置：

- 設置永續發展委員會（2024 年 8 月 2 日成立），由總經理擔任召集人，統籌規劃與督導環境、社會及公司治理相關議題
- 設置風險管理委員會（2025 年 11 月 10 日成立），由 3 位獨立董事組成，負責監督公司整體風險管理政策與程序
- 稽核單位依年度稽核計畫執行查核，定期向審計委員會及董事會報告法規遵循情形

治理架構運作：

- 訂定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「防範內線交易管理作業程序辦法」等規章
- 建立三道防線機制：第一道防線為各業務單位，第二道防線為風險管理及合規單位，第三道防線為內部稽核單位

4.11.0.2 策略

法規遵循政策：

- 建立法規遵循政策，定期盤點、更新並落實相關法規要求，確保營運合法合規
- 訂定「關係人相互間財務業務相關作業規範」，明確劃分公司及關係企業之職務權責，有效進行企業之風險控管及防火牆機制

合規管理策略：

- 將法規遵循納入員工績效考核，2025 年度員工誠信訓練完成率達 95%
- 建立檢舉制度與申訴管道，保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置
- 定期舉辦誠信經營之內、外部教育訓練，2025 年 12 月 22 日舉辦誠信經營及人權宣導教育訓練課程 1 小時

4.11.0.3 風險管理

實威國際由永續發展推動小組依循 TCFD 框架，定期會同各功能單位辨識與評估氣候及法規遵循之風險與機會。針對極端氣候等實體風險，及法規趨嚴、客戶要求與市場變動等轉型風險，公司分析其財務影響與發生可能性，作為風險排序與資源配置依據。措施面建立營運持續計畫（BCP）、強化系統備援與雲端備份，並將環境與社會責任條款納入供應商合約，要求夥伴遵循環保、職安及勞動人權法規。再透過內部稽核覆核與定期向審計委員會及董事會報告法規遵循情形，落實監控與改善循環，確保穩健永續經營。

風險機會

本公司定期進行誠信與合規風險評估，鑑別以下關鍵風險與機會，並納入整體治理與管理制度：

面向	項目	說明	與因應/掌握策略
風險	1 風險辨識與評估	• 由永續發展推動小組依循 TCFD 建議架構，定期協同各功能單位辦理氣候風險與機會之辨識、評估與管理 • 針對實體風險（如乾旱、暴雨等極端氣候事件）及轉型風險（如法規變化、客戶要求與市場變動）進行系統性評估 • 分析風險對營運與財務之潛在影響程度及發生可能性，作為風險排序及資源配置之依據	 建立系統性風險辨識流程，持續追蹤氣候風險與機會，強化風險管理能力與前瞻性決策。
風險	2 風險管理措施	• 建立緊急應變與營運持續計畫（BCP），規劃異地備援、遠端辦公及分散辦公據點等機制 • 強化關鍵資訊系統與伺服器設備之備援與備份機制，降低停電、淹水或通訊中斷導致系統無法運作之風險 • 規劃與主要供應商及外包服務商之合約中，納入環境與社會責任相關條款，要求其遵循環保、職業安全衛生及勞動人權等規範	 透過完善的風險管理措施，降低營運中斷與供應鏈風險，確保業務穩定與永續發展。
風險	3 監控與改善機制	• 各相關單位依評估結果擬定並落實具體因應措施 • 定期提報永續發展推動小組及相關決策單位，納入公司整體風險管理與公司治理架構中持續追蹤與檢討 • 內部稽核人員依年度稽核計畫執行查核，定期向審計委員會及董事會報告法規遵循情形	 建立持續監控與改善機制，確保風險管理有效性，強化公司治理與法規遵循。

4.11.0.4 指標目標

2025 年目標	2025 年實際	2026 年目標	2027 年 -2030 年目標	2031 年 -2040 年目標
ESG 評鑑分數逐年成長 5%	2024 年 48.3 分 2025 年 55.2 分 成長 14.29%	ESG 評鑑分數逐年成長 5%	ESG 評鑑級距達同業前 25%	ESG 評鑑級距達同業前 10%，成為產業標竿企業
永續資訊管理作業納入稽核計畫	請參考 4.11.4 內部稽核重點	完成首次永續資訊內部稽核	建立永續資訊自動化稽核系統	
完成永續相關風險管理辦法制定	請參考 (看官網) 4.05.3.4 風險回應	完成 IFRS S2 核心內容揭露	完成範疇三溫室氣體盤查	建立完整 ESG 風險治理架構
			取得氣候相關資訊第三方確信 / 保證	

4.11.1 內控自評機制

因應金管會修正《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及永續資訊揭露新制，實威國際已將「永續資訊之管理」納入內部控制制度設計範疇，自 2025 年起逐步建立涵蓋資料蒐集、編製、複核與揭露流程之內控與內稽機制，並列入年度稽核計畫，以提升永續資訊之可靠性與符合未來 IFRS 永續揭露準則之要求。

4.11.2 內部稽核組織

實威國際內部稽核單位隸屬董事會，現配有專任稽核主管，並依「公司治理實務守則」辦理任免與考評。內部稽核主管之任免須經審計委員會同意並提董事會決議。內部稽核人員之績效考評每年至少辦理一次，以維持稽核功能獨立性與專業性，強化對公司整體內部控制及永續資訊管理內控制度之稽核與監督。內部稽核人員秉持超然獨立的精神，以客觀公正的立場，確實執行其職務，除定期每個月向獨立董事報告稽核業務並每季列席審計委員會及董事會報告外，必要時，亦向董事長及審計委員會報告。

4.11.3 內部稽核運作機制

本公司內部稽核旨在協助董事會及管理階層確保內部控制（含財務與永續資訊管理）持續有效運作，並符合 IFRS 永續準則等規範。重點執行內容如下：

- **稽核範圍與計畫：**涵蓋母公司及子公司各項營運與永續流程。依風險評估結果擬定年度稽核計畫，定期執行常規查核與專案稽核。
- **缺失追蹤與改善：**針對稽核發現之內控缺失與異常事項，持續追蹤並定期出具報告，確保相關單位即時落實改善措施。
- **督導自評與出具聲明書：**督導各單位及子公司定期自行評估內控制度；其自評結果併同稽核發現之改善情形，作為董事會及總經理評估整體內控有效性、出具「內部控制制度聲明書」之主要依據。

4.11.4 內部稽核重點

- 治理架構與運作稽核
 - 檢視永續發展委員會之設立、組織規程及定期向董事會報告之執行情形。
- 風險評估與管理稽核
 - 查核 ESG 重大主題鑑別流程、氣候變遷風險 (TCFD) 評估及風險管理機制之有效性。
- 數據蒐集與盤查稽核
 - 抽查溫室氣體盤查 (ISO 14064-1)、能源消耗、用水量等環境數據之蒐集過程、計算邏輯與內部控管。
- 政策與目標追蹤稽核
 - 追蹤誠信經營、人權政策、節能減碳等永續目標之執行進度與績效指標 (KPI) 達成情形。
- 供應鏈管理稽核
 - 檢視供應商 ESG 問卷調查、評鑑紀錄，以及高風險供應商之改善追蹤與淘汰機制。

• 資訊揭露與合規稽核

- 核對永續報告書揭露內容是否符合 GRI 準則及金管會「上市櫃公司永續發展行動方案」之規範，確保資訊無重大錯漏。

• 內控計畫與缺失改善

- 確認「永續資訊管理作業」是否已確實納入年度內部稽核計畫，並針對查核缺失追蹤改善結果。

4.11.5 稽核結果

公司委託易德福國際有限公司輔導執行“ESG 報告書”，並於 2025/8 申報並上傳主管機關規範之網頁，也同步置於公司網頁，符合規範。

4.11.6 稽核報告

稽核報告提報董事會及管理階層，每季向董事長及獨立董事彙報，重大缺失改善方案納入董事會議程追蹤。(GRI 2-18)

05

社會篇

5.01 人力發展	69
5.02 職業安全及衛生	89
5.03 社區參與	91



5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

5.01.1.1 人權政策 (GRI 2-23 、GRI 2-24 、GRI 408-1 、GRI 409-1) (ESG S-1)

1. 人權政策與承諾

實威國際重視人權保障，並將尊重人權視為企業永續經營的重要基礎。為營造公平、尊重及友善之工作環境，本公司遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》及《國際勞工組織 (ILO) 》等國際公認人權原則，制定人權政策並公告於公司網站，作為推動人權管理及保障員工與利害關係人權益之依循準則。人權政策公開於：實威國際官網 / 投資人專區



人權政策

本公司尊重並支持國際公認之基本人權，並將人權理念融入企業經營與日常管理活動中。公司承諾：致力於提供平等就業機會，嚴格禁止任何形式之歧視及不公平待遇，並杜絕童工、人口販運及強迫勞動行為。同時，重視員工之安全與健康，持續建構安全無虞之工作環境，並強化兩性平等與母性保護措施，確保員工在職場中獲得尊重與保障。本公司亦積極防止職場霸凌、騷擾及性騷擾事件，營造友善且尊重之工作氛圍，並尊重員工之集會及結社自由，促進多元溝通與勞資協商機制之建立。此外，對於個人資料與隱私權之保護採取嚴謹措施，並遵循衝突礦產相關規範，落實負責任供應鏈管理。同時，建置完善之申訴與補救機制，以確保員工權益獲得即時且妥善之處理與保障。對於經確認由本公司所導致或促成之人權侵害事件，公司將依事件性質啟動補救程序，並持續追蹤改善，以降低風險並避免類似事件再次發生。

2. 適用範疇 (GRI 2-24)

本公司之人權承諾與政策適用範疇涵蓋：本公司所有員工 (含全職與兼職員工) 、非員工之工作者、供應商、客戶及所有相關利害關係人。針對價值鏈夥伴，我們亦要求供應商遵循環境保護、勞動人權及職業安全衛生等相關法規與 RBA (責任商業聯盟) 行為準則精神，將人權保障延伸至供應鏈。

3. 權責單位

公司由董事會負最終監督責任，透過既有之公司治理與永續管理機制進行督導。人權相關議題由人力資源單位統籌負責，涵蓋員工關係、職場安全與健康、平等與多元等面向，並依相關法規及公司內部制度推動各項人權保障措施。並視需要向高階管理階層及董事會進行說明，以持續強化公司在人權保障與風險管理之治理效能。

4. 人權教育訓練 (GRI 403-5 、GRI 406-1)

2025 年度公司辦理之人權相關課程如下：

主題	課程名稱	課程日期	總人數	總時數	參與人數說明
誠信	誠信經營及人權宣導	2025/12/19	258	258	255 名員工、 3 名高階主管
人權	職場不法侵害的樣態與預防	2025/06/11	264	264	

5. 人權盡職調查

本公司重視員工及各利害關係人之意見與回饋，致力於建立多元、開放且雙向的溝通機制，以促進勞資和諧並營造友善職場文化。為確保溝通順暢與申訴管道暢通，已設置多項正式與非正式交流平台，包括內部員工網站、性騷擾申訴管道、利害關係人投訴信箱、人事公告、勞資會議、職工福利委員會，以及內部教育訓練等，藉由多元管道即時回應員工與外部利害關係人之需求與建議。

本公司鼓勵員工及利害關係人透過正式管道提出意見、建議或申訴事項。對於經確認之人權侵害事件，公司將依事件性質啟動調查、改善及補救程序，必要時與相關利害關係人合作處理，以降低衝擊並避免類似事件再次發生。

• 5a 人權盡職調查依循

本公司推動人權盡職調查時，參考多項國際公約、宣言、標準、準則之內容，以確保符合全球趨勢與利害關係人期待，確保企業人權管理符合全球最佳實踐。以下為本次盡職調查主要參考之國際公約指引及標準：國際人權標準（包含聯合國《工商企業與人權指導原則》(UNGP)、國際勞工組織 (ILO) 公約及 OECD《跨國企業指引》等

• 5b 人權盡職調查範疇

本公司參考 AA 1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES) 五大面向，進行利害關係人討論評估，以確認利害關係人對本公司的重要性，包括：依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、關注 (Tension)、影響力 (Influence)、多元觀點 (Diverse-perspectives)。經內部討論及評估營運價值鏈對人權之影響及衝擊，最終決定本次人權盡職調查之利害關係人群體為員工、供應商。

• 5c 人權議題清單與鑑別

人權議題	員工	供應商	說明
1. 職業安全與衛生	✓	✓	公司員工職安、供應商施工人員及供應鏈職安皆須管理
2. 禁止強迫勞動	✓	✓	適用所有雇用關係及供應鏈
3. 杜絕童工與青少年工保護	✓	✓	供應商亦須符合
4. 合理工時與勞動條件保障	✓	✓	供應商同樣需遵守勞基法或當地法令
5. 公平薪酬與同工同酬	✓	✓	供應商亦應符合公平薪酬原則
6. 反歧視與多元共融	✓	✓	供應商不得有歧視行為
7. 母性健康 (孕期、哺乳期) 保護	✓	✗	通常以員工為主
8. 結社自由與集體協商	✓	✓	供應商亦應保障勞工權利
9. 反霸凌與職場騷擾防治	✓	✓	供應商員工也應納入要求
10. 個人資料安全與隱私保護	✓	✓	涉及員工資料及供應商個資
11. 溝通管道與申訴機制	✓	✓	員工與供應商皆應有反映管道
12. 保護少數族群權利	✓	✓	供應商亦須遵守
13. 居住環境權利	✓	✗	通常僅適用提供宿舍或住宿福利之員工；一般供應商較少列入
14. 人口販賣	✓	✓	國際供應鏈重要人權議題

• 5d 人權盡職調查流程 (GRI 2-25)

依據 OECD《負責任商業行為盡職調查指引》調查流程進行，同時參考聯合國《工商企業與人權指導原則》。實施步驟如下圖：盡職調查調查流程圖 (資料來源：OECD《負責任商業行為盡職調查指引》)



• 5e 人權盡職風險矩陣與溝通平台、減緩及補償措施 (GRI 2-25)

• 員工

為落實企業人權承諾並強化員工權益保障，本公司針對同仁執行人權盡職調查問卷，全面評估 14 項核心人權議題之潛在風險與影響程度。調查結果顯示，同仁高度關注之前 3 大關鍵議題分別為：「反歧視與多元共融」、「合理工時與勞動條件保障」、「職業安全與衛生 (含心理健康)」

人權盡職調查 - 員工



利害關係人	項目	內容
員工	衝擊議題	反歧視與多元共融
	風險識別	1. 招募、薪酬、晉升之性別 / 年齡 / 婚孕歧視疑慮。 2. 技術與業務職位性別結構失衡。 3. 對身心障礙或多元背景員工之友善環境不足。 4. 騷擾防治與共融意識待強化。
	補救措施	1. 訂定反歧視與平等機會政策，禁止各類歧視。 2. 透明徵才、考核與升遷機制，定期檢視薪酬。 3. 提供友善職場 (育兒支持、無障礙環境)。 4. 多元共融與騷擾防治訓練，設申訴管道。
	預期成效	1. 零歧視與騷擾事件。 2. 多元比例與共融文化提升。 3. 員工受尊重感與留任率提高。

利害關係人	項目	內容
員工	衝擊議題	合理工時與勞動條件保障
	風險識別	1. 專案導入時程緊，加班與長工時。 2. 業務與工程師外出客戶端，工時不規律。 3. 訓練檔期 workload 集中致疲勞。
	補救措施	1. 遵守勞基法與工時總量管控。 2. 合理分配 workload。
	預期成效	1. 工時合規，降低加班與疲勞。 2. 工作生活平衡，滿意度提升。 3. 減少勞資爭議，穩定留任。

利害關係人	項目	內容
員工	衝擊議題	職業安全與衛生 (含心理健康)
	風險識別	1. 久坐與電腦作業→肌肉骨骼疾患、視覺疲勞。 2. 業績與專案交付壓力→心理壓力、倦怠。 3. 客戶端安裝 / 示範 (3D 列印設備) 之用電、搬運風險； 出差交通風險。 4. 心理支持資源不足。
	補救措施	1. 人因工程改善 (可調桌椅、微休息)。 2. 安排心理諮商與宣導課程；合理績效目標管理。 3. 外勤安全指引與訓練。 4. 定期健檢與健康管理；職安衛會議與申訴管道。
	預期成效	1. 降低職業疾患與外勤事故。 2. 員工身心健康、壓力獲緩解。 3. 安全健康職場，生產力與留任提升。

• 供應商

為實踐永續供應鏈管理並確保合作夥伴遵循人權標準，本公司近期針對當地供應商執行人權盡職調查問卷，全面評估其人權風險管理現況。本次調查共發出 5 份問卷，回收 5 份，回收率達 100%。調查結果顯示，供應商端需優先關注之前 3 大關鍵議題分別為：「禁止強迫勞動」、「個人資料安全與隱私保護」以及「溝通管道與申訴機制」

人權盡職調查 - 供應商



利害關係人	項目	內容
供應商	衝擊議題	禁止強迫勞動
	風險識別	1. 上游硬體 / 設備原廠及其代工廠，或有扣押證件、拖欠薪資等風險。 2. 代理模式供應鏈層級較多，勞動狀況較難掌握。 3. 旺季交期壓力下，供應商可能以加班趕工。
	補救措施	1. 供應商行為準則與契約明定禁止強迫勞動。 2. 要求簽署人權承諾，優先合作具人權稽核（如 RBA）之供應商。 3. 建立疑慮調查與限期改善機制，情節重大終止合作。
	預期成效	1. 供應鏈零強迫勞動。 2. 接軌 ILO / UNGP 國際人權標準。 3. 降低品牌與合規風險。

利害關係人	項目	內容
供應商	衝擊議題	溝通管道與申訴機制
	風險識別	1. 缺乏正式管道，供應商意見難反映。 2. 擔心影響訂單而不敢通報問題。 3. 議題（交期、品質、人權疑慮）無法及時掌握。
	補救措施	1. 設專屬窗口與匿名檢舉管道。 2. 承諾不報復，標準化調查與回饋流程。 3. 定期供應商會議與滿意度調查，維持雙向對話。
	預期成效	1. 管道暢通、問題及時處理。 2. 不報復承諾建立供應商信任。 3. 提升供應鏈透明度與夥伴關係。

利害關係人	項目	內容
供應商	衝擊議題	個人資料安全與隱私保護
	風險識別	1. 雲端 / 系統維運商可能接觸客戶與員工資料，具外洩風險。 2. 供應商資安能力參差，易成防護缺口。 3. 合作終止後權限未即時收回。
	補救措施	1. 簽署保密與個資保護條款，限定利用目的。 2. 關鍵供應商納入資安認證（ISO 27001）評核。 3. 定期稽核、存取管控與事故通報機制。
	預期成效	1. 供應鏈零資料外洩事件。 2. 客戶隱私與營業秘密獲保障。 3. 強化合作信任關係。



5.01.2 員工結構

5.01.2.1 員工結構 (GRI 2-7)

台灣地區 (262 人)

台灣為公司主要營運據點，2025 年共 262 名員工，全數為全職、非定期契約之永久僱用員工。性別比為男 61.07%、女 38.93%；平均服務年資 5.76 年 (男 6.02 年、女 5.41 年)，員工以 31-50 歲成熟專業人力為主 (約 68%)，組織穩定且經驗傳承完整。學歷方面，大專 / 本科以上占比逾 99% (碩博士約 20%)，屬高素質人才結構。管理階層共 33 人 (占 12.6%)，其中女性主管占 30.3%，且主管 100% 來自當地，落實在地經營與明確晉升通道。

中國地區 (75 人)

中國地區共 75 名員工，同樣全數為全職永久僱用，無臨時或兼職人員。性別比男 52%、女 48%，較台灣更為均衡；平均年資 5.9 年，其中女性平均年資 7.43 年高於男性 4.49 年，顯示女性員工留任情況良好。年齡以 31-50 歲為主 (64%)，30 歲以下占約三分之一，人才梯队相對年輕。學歷大專 / 本科以上約 92%。管理階層 18 人 (占 24%)，兩性各占 50%，管理職務無性別差異。

		台灣地區					中國地區				
		2025 年					2025 年				
		男性	%	女性	%	總計	男性	%	女性	%	總計
員工總人數		160	61.07%	102	38.93%	262	39	52%	36	48%	75
平均服務年資		6.16		6.34	101.76%	6.2	4.49	76.09%	7.43		5.9
階級別	非主管	137	59.83%	92	40.17%	229	30	52.63%	27	47.43%	57
	主管	23	69.7%	10	30.3%	33	9	50%	9	50%	18
年齡別	51 歲以上	28	82.35%	6	17.65%	34	1	50%	1	50%	2
	31-50 歲	99	55.31%	80	44.69%	179	18	37.5%	30	62.5%	48
	30 歲以下	35	66.04%	18	33.96%	53	20	80%	5	20%	25
學歷	博士 / 碩士 (含) 以上	40	75.47%	13	24.53%	53	3	100%	0		3
	大專 / 本科	118	57%	89	43%	207	32	48.48%	34	51.52%	66
	高中 / 中專	1	50%	1	50%	2	2	40%	3	60%	5
	國中 (含) 以下	0	-	0	-	0	1	100%	0		1
契約類型	全職 (非定期契約)	160	61.07%	102	38.93%	262	39	52%	36	48%	75
	兼職 (定期契約)				-	0		-		-	0
雇用類型	永久雇用	160	61.07%	102	38.93%	262	39	52%	36	-	75
	臨時員工	0		0	-	0	0	-	0	-	0
	無時數保證員工	0		0	-	0	0	-	0	-	0

5.01.2.2 非員工結構 (GRI 2-8)

本公司之勞動力全數為公司直接僱用之全職永久員工 (2025 年共 337 人：台灣 262 人、中國 75 人)，未雇用派遣人員、承攬人員、臨時工或無時數保證工作者等非員工之工作者，非員工人數總計為 0 人。

5.01.3 員工多元包容及平等 (GRI 202-1、GRI 202-2、GRI 401-1、GRI 405-1、GRI 406-1)

5.01.3.1 基層人員薪資與當地比例 (GRI 202-1)

本公司依據各營運據點所在地法令規定及市場薪資水準建立薪酬制度，並依員工職務內容、專業能力、工作績效及市場行情等因素進行薪資規劃，以維持薪酬制度之公平性及競爭力。公司遵循當地勞動法令規定，提供符合法令要求之薪資條件及福利制度，保障員工薪酬權益。

營運據點	基層男性員工占當地基本薪資比	基層女性員工占當地基本薪資比	基層男女性員工薪酬比
台灣	1.91	1.68	1.1

5.01.3.2 雇用當地居民為高階管理階層的比例 (GRI 202-2)

2025 年集團管理階層共 51 人。台灣地區主管 33 人 (占台灣員工總數 12.6%)，其中男性 23 人 (69.70%)、女性 10 人 (30.30%)；中國地區主管 18 人 (占中國員工總數 24%)，兩性各 9 人、比例 50：50。集團女性主管占比達 37.3%，顯示公司在管理人才之遴選與晉升上提供兩性平等機會，管理職務不因性別而有差異。在經營在地化方面，台灣與中國兩營運據點之主管來自當地之比例均為 100%。公司長期落實「人才在地化」政策，管理職務優先由當地優秀同仁晉任，不僅強化營運決策與當地市場、社群之連結，亦帶動當地就業機會與職涯發展，實踐與營運據點所在地共榮共好之永續目標。

2025 年	台灣地區			中國地區		
性別	男性	女性	總計	男性	女性	總計
員工總人數	160	102	262	39	36	75
主管	23	10	33	9	9	18
主管來自當地的人數	23	10	33	9	9	18
主管來自當地比例	100%	100%	100%	100%	100%	100%

5.01.3.3 新進和離職員工

新進員工 (GRI 401-1、GRI 405-1)

台灣地區

2025 年台灣地區新進 74 人，新進率 28.2% (2024 年為 94 人、36.2%)。新進率下降主因組織編制趨穩 (年底人數 260 人增至 262 人)，招募轉為依營運需求之遞補型聘僱。年齡結構方面，新進人力集中於 31-50 歲 (約 81%)，30 歲以下新進由 41 人降至 14 人，顯示招募策略以具經驗之即戰力人才為主；該年齡層女性新進率由 6.92% 提升至 10.69%，女性占新進比例亦由 34% 升至 43%，招募性別均衡持續改善。51 歲以上新進兩年皆為零，係產業人才供給之自然結果；公司徵才不限年齡，並重視資深員工之留任與經驗傳承，落實平等僱用。

2024	台灣地區				
新進率					
性別	男性	%	女性	%	總計
51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0
31-50 歲	35	13.46%	18	6.92	53
30 歲以下	27	10.38%	14	5.38	41
總計	62	23.85%	32	12.31%	94

年底員工人數

260

2025	台灣地區				
新進率					
性別	男性	%	女性	%	總計
51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0
31-50 歲	32	12.21%	28	10.69%	60
30 歲以下	10	3.82%	4	1.53%	14
總計	42	16.03%	32	12.21%	74

年底員工人數

262

中國地區

2025 年中國地區新進 26 人，新進率 34.7% (2024 年為 40 人、46.5%)。新進率下降主因配合營運布局進行編制調整 (年底人數 86 人調整至 75 人)，人力進入盤整階段。年齡結構方面，新進人力仍以 30 歲以下為主 (約 69%)，其新進率 (24.0%) 明顯高於 31-50 歲 (10.7%)，顯示當地據點持續建置年輕人才梯隊，蓄積未來成長動能。性別方面，2025 年女性新進率為 9.33%，較 2024 年 (15.12%) 下降，公司將持續關注並強化當地招募之性別均衡。51 歲以上新進同為零，公司徵才一律秉持平等機會原則，無年齡歧視。

2024	中國地區				
新進率					
性別	男性	%	女性	%	總計
51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0
31-50 歲	10	11.63%	9	10.47%	19
30 歲以下	17	19.77%	4	4.65%	21
總計	27	31.40%	13	15.12%	40

年底員工人數

86

2025	中國地區				
新進率					
性別	男性	%	女性	%	總計
51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0
31-50 歲	6	8.00%	2	2.67%	8
30 歲以下	13	17.33%	5	6.67%	18
總計	19	25.33%	7	9.33%	26

年底員工人數

75

離職員工 (ESG S-23)

一、整體留才成效與組織穩定性

本公司高度重視員工福祉與職涯發展，透過持續優化薪酬福利制度與完善之留才機制，兩地離職人數於 2025 年均呈現顯著下降趨勢。台灣地區總離職人數由 2024 年之 93 人降至 72 人；中國地區則由 40 人大幅降至 18 人。顯示本公司推動之員工關懷措施與組織穩定策略已初見成效，有效降低了人才流失率，維持了營運團隊之穩定性。

二、台灣地區：聚焦中堅人才保留與性別多元

在台灣地區，離職員工主要集中於 31 至 50 歲之中壯年族群 (2025 年佔總離職人數約 68%)。反映資訊科技與工程服務產業之特性，資深專業人才之市場流動率相對較高。本公司正積極透過強化內部晉升管道與專業培訓，以增強此核心族群之黏著度。在性別結構方面，男性離職比例 (約 66%) 高於女性 (約 33%)，與本公司所屬產業之從業性別結構相符。我們將持續推動多元共融 (DEI) 職場環境，確保女性員工獲得同等之發展機會與支持，以維持性別離職比之平衡。

三、中國地區：年輕世代流動性管理與組織精實

中國地區之離職結構在兩年間出現明顯變化。2025 年離職主力轉向 30 歲以下之年輕世代 (佔該年總離職人數約 78%)，而 31 至 50 歲之離職人數大幅減少。顯示本公司在中國地區之組織精實與核心人才保留策略已發揮作用，穩住了中壯年骨幹。針對年輕世代較高之流動性，本公司理解此為職場新鮮人探索職涯之常態，未來將針對此族群導入更完善之導師制度 (Mentorship) 與職涯規劃輔導，協助其快速融入並長期發展。

四、未來展望與 ESG 承諾

綜觀兩地數據，男性離職比例普遍高於女性，這主要受限於產業屬性。本公司承諾將持續檢討離職原因（Exit Interview analysis），並針對高風險族群制定預防性留才方案。我們將致力於打造具包容性與支持性之工作環境，不僅吸引優秀人才加入，更確保各類人才皆能於本公司長期深耕，實現企業與員工之共好永續。

2024 年	台灣地區				
離職率					
性別	男性	%	女性	%	總計
51 歲以上	1	0.38%	0	0.00%	1
31-50 歲	32	12.31%	29	11.15%	61
30 歲以下	26	10.00%	5	1.92%	31
總計	59	22.69%	34	13.08%	93
性別離職比		63.44%		36.56%	

2025 年	台灣地區				
離職率					
性別	男性	%	女性	%	總計
51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0
31-50 歲	34	12.98%	15	5.73%	49
30 歲以下	14	5.34%	9	3.44%	23
總計	48	18.32%	24	9.16%	72
性別離職比		66.67%		33.33%	

2024 年	中國地區				
離職率					
性別	男性	%	女性	%	總計
51 歲以上	0	0.0%	0	0.00%	0
31-50 歲	14	16.28%	7	8.14%	21
30 歲以下	15	17.44%	4	4.65%	19
總計	29	33.72%	11	12.79%	40
性別離職比		72.50%		27.50%	

2025 年	中國地區				
離職率					
性別	男性	%	女性	%	總計
51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0
31-50 歲	3	4.00%	1	1.33%	4
30 歲以下	10	13.33%	4	5.33%	14
總計	13	17.33%	5	6.67%	18
性別離職比		72.22%		27.78%	

5.01.3.4 員工的多元化 (GRI 405-1)(ESG S-20)

1. 多元職場

多元人才結構

本公司秉持多元、平等、共融 (DEI) 之價值，招募與僱用不因性別、年齡、族群、宗教、身心障礙或國籍而有所歧視，致力於打造包容且友善的職場環境。

台灣地區

2025 年底台灣營運據點進用身心障礙員工 2 人 (男性 1 人、女性 1 人)，占員工總數 0.76%。依《身心障礙者權益保障法》定額進用規定，法定應進用 2 人，實際進用 2 人，符合法定定額進用標準

- 公司並提供友善工作環境與必要之職務協助，使身心障礙同仁得以安心工作、發揮所長。台灣區目前無外籍員工，人力以在地僱用為主。

中國地區

中國營運據點現有外籍員工 1 人 (女性)，占當地員工總數 1.33%，顯示公司對不同國籍人才之開放性，並促進跨區域之專業交流；身心障礙員工目前為 0 人，當地招募仍一律秉持平等機會原則，歡迎各類人才應徵，未來將持續關注在地法規與身心障礙者就業機會，拓展多元僱用管道。

項目	台灣地區			中國地區		
	2025 年			2025 年		
分類	男性	女性	總計	男性	女性	總計
進用身障 (員工)	1	1	2	0	0	0
外籍員工 (員工)	0	0	0	0	1	1



2. 女性員工與主管比例

2025 年集團員工總數 337 人，其中女性 138 人，女性比例 40.95%；管理階層 51 人中，女性主管 19 人，女性主管占比 37.25%，顯示女性晉升管理職之機會與其代表比例相當，性別間無顯著差異。

分地區而言，台灣地區員工 262 人、女性比例 38.93%，主管 33 人中女性 10 人（30.30%）；中國地區員工 75 人、女性比例 48.00%，主管 18 人中女性 9 人（50.00%），女性主管占比高於女性員工比例，展現當地兩性平等之晉升發展。台灣地區女性主管比例略低於女性員工比例，公司將透過儲備主管培訓、職務輪調與接班計畫，持續加強女性管理人才之培育與發展。

本公司於招募、績效考核與晉升皆以專業能力與績效為依歸，落實同工同酬、性別平等原則；搭配女性員工離職率低於男性、女性新進占比逐年提升等表現，具體實踐多元共融之職場文化。

為落實多元、平等、共融（DEI）之核心價值，本公司於 2025 年 3 月 7 日舉辦國際婦女節活動，由公司向全體女性員工致上感謝與祝福，肯定女性同仁於各職務崗位上的專業貢獻。活動透過溫馨的慶祝安排，傳遞公司對性別平等與友善職場之重視，不僅提升女性員工之被重視感與組織認同，亦於內部深化相互尊重、包容共好的企業文化，呼應聯合國永續發展目標 SDG 5「性別平等」之精神。

本公司女性員工占比 40.95%、女性主管占比 37.25%，婦女節活動為公司推動性別平等之具體行動之一；未來將持續規劃多元共融系列活動，讓每位員工皆能於受尊重之環境中安心工作、充分發展。

台灣地區		
比例 / 年度		2025 年
員工	總人數	262
	女性人數	102
	女性比例	38.93%
主管	總人數	33
	女性人數	10
	女性比例	30.30%

中國地區		
比例 / 年度		2025 年
員工	總人數	75
	女性人數	36
	女性比例	48.00%
主管	總人數	18
	女性人數	9
	女性比例	50.00%

集團		
比例 / 年度		2025 年
員工	總人數	337
	女性人數	138
	女性比例	40.95%
主管	總人數	51
	女性人數	19
	女性比例	37.25%

5.01.3.5 歧視事件以及組織所採取的行動 (GRI406-1)

本公司重視職場平等與多元共融文化，並於人權政策中明確承諾禁止任何形式之歧視行為，包含但不限於性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、婚姻狀況、身心障礙及其他依法受保護之身分。公司將平等就業及反歧視理念納入人力資源管理制度，並落實於人才招聘、任用、薪酬福利、教育訓練、績效評核及升遷發展等各項管理措施中，以確保所有員工皆能獲得公平且一致之發展機會。為提升員工對人權及平等議題之認知，公司持續辦理人權及誠信經營相關教育訓練，並透過內部宣導強化員工對反歧視、反騷擾及尊重多元文化之認識。此外，公司建立員工意見反映及申訴機制，提供員工反映相關議題之管道。對於接獲之案件，公司將依相關程序進行調查及處理，並視案件情況採取必要之改善及預防措施，以維護員工權益及友善職場環境。截至 2025 年底，本公司已建立反歧視及申訴處理相關管理機制，並持續透過教育訓練、制度管理及內部宣導，推動平等、尊重及包容之企業文化。

5.01.4 員工權益及福利 (GRI 401-2、GRI 401-3、GRI 405-2)

5.01.4.0 勞雇勞資 (重大主題)

1. 治理

- 依法定期召開「勞資會議」，並設立員工意見信箱與內部座談會，確保員工聲音能透明、雙向地傳遞至管理階層。

2. 策略

- 實威國際作為 3D 列印與數位製造解決方案領導者，將「人才」視為最核心資產。我們採取「共好、共創、共享」的勞雇策略，透過優化薪酬福利、完善職涯發展與健康促進，提升員工敬業度。
- 將員工滿意度與留任率納入各部門主管的 KPI 考核。透過建立高凝聚力的團隊，驅動技術創新與客戶服務品質，進而達成公司營收與獲利成長的長期目標。

3. 風險管理

實威國際視人才為永續成長核心，系統化辨識勞雇與勞資風險及機會。風險面聚焦科技與 3D 列印產業競爭激烈導致關鍵人才流失、溝通考核與獎金分配引發之勞資爭議與合規風險，及高強度工作對員工身心健康之影響，透過健全制度與溝通機制預防。機會面則以卓越勞資關係與 DEI 文化強化雇主品牌、吸引頂尖人才；營造自主與心理安全環境提升組織敏捷與創新；並降低離職率以減少招募與培訓成本。公司將人資管理轉化為競爭優勢，驅動永續成長與創新發展。

風險機會

辨識風險・掌握機會・創造價值



4. 指標目標

指標	2025 年目標	實際	是否達成	2026 年目標	2027 年 -2030 年目標	2031 年 -2035 年目標
關鍵人才留任率	≥90%	95.2%	達成	≥90%	≥90%	≥95%
平均服務年資成長	40%	成長 9.5% (從 5.26 年到 5.76 年)	未達成	-	-	-
台灣區健檢率	100%	97%	未達成	100%	100%	100%

5.01.4.1 員工福利制度

1. 員工請假制度 (ESG S-16)

本公司重視員工身心健康與工作生活平衡，除依法提供各項法定假別外，亦透過完善之請假管理制度，協助員工兼顧工作、家庭照顧及個人生涯發展需求。員工可依實際需求申請特別休假、事假、病假、婚假、喪假、公假、產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪等假別，公司並依相關法令規定辦理請假申請及薪資給付作業，以保障員工權益。此外，公司鼓勵員工適時休假，並透過人力調度及工作安排機制，協助員工平衡工作與家庭生活需求，營造友善且具支持性的工作環境。

2. 員工退休制度 (ESG S-16)

本公司重視員工長期職涯發展與退休生活保障，依相關法令規定建立退休制度及退休金提撥機制，協助員工於職涯不同階段獲得適當保障。對於適用《勞工退休金條例》之員工，公司依法按月提繳退休金至個人退休金專戶；適用舊制退休制度之員工，則依相關規定提撥退休準備金，以保障員工退休權益。當員工符合退休條件或終止勞動關係時，公司依法辦理退休及離職程序，並提供必要之行政協助與諮詢服務，協助員工順利完成退休規劃及相關申請作業。此外，公司透過薪酬福利、教育訓練、健康促進及員工關懷措施，支持員工建立穩定之職涯發展基礎，協助員工於職涯各階段獲得適切支持與保障。

3. 友善婚育、家庭照顧之職場環境 (ESG S-17)

本公司重視員工福祉及工作與生活平衡，持續建構兼顧婚育支持、家庭照顧、休假保障及員工福利之友善職場環境，透過多元假別、福利補助及員工活動等措施，回應員工於不同職涯及家庭生命週期的需求。

在婚育及家庭照顧支持方面，公司提供婚假、產檢假、流產假、安胎假、陪產假、產假、生理假、家庭照顧假及育嬰留職停薪等制度。2025 年上述假別合計使用 99 人次、9,443 小時，相關休假給付金額合計為 131,714 元。展現公司對員工從婚姻、生育至家庭照顧不同階段需求的支持。

除休假制度外，公司亦透過福利補助及員工活動強化員工照顧。2025 年結婚補助共有 4 人申請，補助金額 24,000 元；生育補助共有 5 人申請，補助金額 18,000 元。此外，員工旅遊參與 137 人次，投入 540,864 元；尾牙摸彩及競賽獎勵參與 257 人次，投入 1,612,500 元。各項福利補助及活動合計參與 / 申請 403 人次，投入金額 2,195,364 元。

綜合休假給付、婚育補助及員工福利活動，2025 年員工照顧相關投入總金額達 2,327,078 元。公司透過「休假保障、婚育支持、家庭照顧及員工福利」四大面向，將員工照顧由制度落實至具體資源投入，並透過使用人次、休假時數及投入金額持續追蹤執行成效，營造兼顧工作、家庭與生活品質之友善職場。

4.經營績效與員工薪酬連結 (GRI 2-19) (ESG S-18)

• 薪酬政策

本公司依營運規模及市場水準訂定具競爭力之薪酬政策，每年參考外部薪資調查，並結合個人績效與組織貢獻調整薪資，以兼顧外部競爭力與內部公平性。集團並透過職務等級與績效考核制度，確保薪資調整與升遷具透明與一致性。本公司員工酬勞依章程規定，於當年度獲利預先彌補累積虧損後，如仍有盈餘，提撥不低於稅前獲利 1.7% 作為員工酬勞，並視經營績效發放年終獎金，使營運成果適度反映於員工薪酬並與員工共享盈餘。藉此將公司長期經營績效與員工貢獻緊密連結，強化凝聚力與向心力。

5.01.4.2 育嬰假

本公司重視員工工作與家庭生活平衡，並依據《性別平等工作法》及相關法令規定，提供育嬰留職停薪制度，以協助員工兼顧家庭照顧責任與職涯發展需求。員工於育嬰留職停薪期間，其工作權益均依相關法令規定辦理，公司並透過完善之人力資源管理制度，協助員工於育嬰留職停薪期滿後順利返回工作崗位，降低因家庭照顧需求對職涯發展之影響。2025 年度共有 4 名女性員工申請育嬰留職停薪，申請人數占全體申請人數 100%。同年度應復職人數共 4 人，實際復職人數亦為 4 人，復職率達 100%，顯示公司育嬰留職停薪制度及復職支持措施能有效協助員工重返職場。本公司將持續關注員工育兒及家庭照顧需求，透過育嬰留職停薪制度、請假制度及員工關懷措施，營造友善婚育及家庭照顧之職場環境，協助員工兼顧工作與家庭責任，促進員工長期職涯發展與企業永續經營。

育嬰留職停薪及復職情形	
項目	女性
申請育嬰留職停薪人數	4
應復職人數	4
實際復職人數	4
復職率	100%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數	2
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數	0
留任率	0%

註：中國大陸因法令關係，不適用育嬰留停制度

5.01.4.3 員工滿意度機制 (ESG S-22)

本公司重視員工意見與需求，視員工為企業永續發展的重要夥伴，並透過員工意見調查、勞資會議、職工福利委員會及多元溝通管道，持續蒐集員工對工作環境、管理制度及職涯發展等面向之意見回饋，作為改善職場環境及優化管理制度的重要依據。

為瞭解員工對組織文化、工作內容、主管支持、團隊合作及職涯發展等面向之感受，本公司由行政部定期辦理員工滿意度調查，透過匿名問卷方式蒐集員工意見，鼓勵員工表達真實想法與建議，以確保調查結果具備客觀性及代表性。

2025 年度員工滿意度調查以全體員工為對象，涵蓋業務人員、工程技術人員及後勤支援人員等不同職務類別，並針對組織認同與使命感、工作內容與成就感、主管領導與支持、團隊合作氛圍、薪酬制度公平性、職涯發展機會及溝通透明度等面向進行調查，以作為後續人力資源政策規劃及改善措施的重要參考依據。

2025 年度員工滿意度調查概況	
項目	內容
調查對象	全體員工 (業務人員、工程技術人員、後勤人員)
調查人數	256 人
填答率	78.13%
負責調查單位	行政部
調查頻率	每年一次
調查期間	2025/10/21 - 2025/10/27
整體滿意度	4.097 分 (滿分 5 分)

調查結果

本次員工滿意度調查整體平均得分為 4.097 分（滿分 5 分），顯示員工對公司整體工作環境之評價屬於中上水準，多數構面皆維持於正向評價區間。

調查結果顯示，員工對於企業文化、工作滿意度、成長動力與組織認同等面向皆具有良好基礎，並於工作投入及主管支持等構面獲得較高評價。相對而言，薪酬公平性、忠誠度（eNPS）及制度透明度等面向仍具有持續優化空間，並列為後續改善重點方向。

整體而言，公司已建立良好的企業文化及工作氛圍，未來將持續透過員工意見蒐集與制度優化，提升員工滿意度、組織凝聚力及人才留任意願。

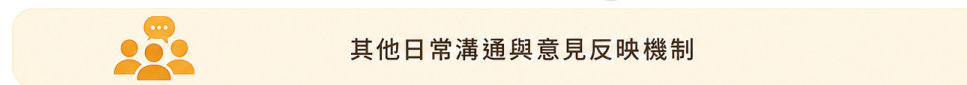
改善措施

依據本次調查結果，本公司後續將持續推動下列改善措施：

1. 強化薪酬制度公平性，定期檢視同產業薪酬及福利制度之市場競爭力，提升員工對制度之理解與信任。
2. 提升制度資訊透明度，建立更完善之制度說明與溝通機制，協助員工瞭解公司決策方向及相關資訊。
3. 持續強化職涯發展及學習資源，提供多元學習與職涯發展機會，協助員工提升專業能力及未來發展性。
4. 提升員工敬業度與忠誠度（eNPS），透過文化經營及員工關懷措施，增進員工認同感及向心力。
5. 持續推動多元、平等及共融（DEI）職場文化，強化尊重與包容之工作環境。

多元溝通管道

除定期辦理員工滿意度調查外，本公司亦透過多元溝通機制蒐集員工意見與建議，包括：



透過多元且暢通的溝通管道，公司得以即時掌握員工需求及關注議題，並作為後續制度改善及管理優化之重要參考依據。

資訊揭露

為強化資訊透明度及利害關係人溝通，本公司已將 2025 年度員工滿意度調查結果公開揭露於公司官網之「員工滿意度調查」專區，展現本公司持續關注員工意見及優化職場環境之承諾。

5.01.5 團體協約 (GRI 2-30)

本公司重視勞資關係與員工權益保障，雖未與工會簽訂團體協約，但透過勞資會議、員工滿意度調查、員工申訴機制及日常溝通管道，建立管理階層與員工間之雙向溝通機制，作為勞資意見交流及權益保障之重要平台。

公司定期召開勞資會議，針對工作環境、員工福利、職業安全衛生及相關管理措施進行溝通與討論，並透過員工滿意度調查及意見反映機制蒐集員工建議，作為制度改善及管理優化之參考依據。未來本公司將持續透過多元溝通管道強化勞資合作關係，維護和諧之勞資互動與友善職場環境。

據點	是否加入工會	說明主題
中國	是	
台灣	否，但有勞資會議	一年召開 4 次會議，包含年度旅遊規劃、年底過隔年行事曆、規章制度、員工權益
	福委會	一年召開 4 次會議，討論福利金的運用

5.01.6 人才培育與發展 (GRI 404-1、GRI 404-2、GRI 404-3)

5.01.6.1 教育訓練 (GRI404-1)(ESG S-21)

實威國際視人才為最核心的資產，圍繞「亞太區 3D 研發與製造數位轉型顧問」之定位，建置分層且完整之教育訓練體系。公司持續投入教育訓練資源，建立完整的人才培育制度與學習發展環境，協助員工提升專業能力、管理能力及永續素養。為滿足不同職務及職涯發展階段之需求，公司依據員工工作內容及發展方向，規劃新進人員訓練、專業職能訓練、主管人才訓練及經營管理訓練等四大類別教育訓練課程，透過多元學習資源及培訓機制，協助員工持續提升專業能力與工作效能。

據點	主題	班數	總人數	總時數	總費用	主要內容
台灣	1. 新進人員訓練	11	112	896	24,800	公司制度、企業文化、工作流程及職場規範
	2. 專業職能訓練	115	2,115	5,442	936,570	專業技術、產品知識、系統應用及工作技能
	3. 主管人才訓練	7	30	352	440,435	領導管理、團隊管理及決策能力培養
	4. 經營管理訓練	13	13	69	34,400	經營管理、風險管理及公司治理相關課程
	總計	146	2,270	6,759	1,436,205	

除上述課程外，公司亦持續關注 ESG 永續發展、資訊安全、個人資料保護、人權保障、誠信經營及職業安全衛生等重要議題，將相關內容逐步納入教育訓練規劃，提升員工法遵意識、風險管理能力及永續發展觀念。為使教育訓練制度更具系統性與完整性，本公司建立綜合教育訓練架構，以多元學習與持續成長為核心，透過混合學習、專業發展、ESG 意識、合規與倫理、危機管理及產學合作等六大面向，作為人才培育與能力發展的重要基礎。

實威國際的綜合教育訓練



綜合教育構面	內容說明
混合學習	建立線上與實體並行之學習模式，提升學習彈性與效率
專業發展	強化專業技術、產品知識及工作能力
ESG 意識	提升永續發展及企業社會責任認知
合規與倫理	強化誠信經營、法令遵循及個資保護意識
危機管理	提升資訊安全、風險管理及應變能力
產學合作	促進產業與學界交流，提升人才培育成效

若按地區別分析，2025 年度兩岸訓練合計 2,685 人次、總時數達 10,538.6 小時，涵蓋兩性與各職級全體同仁。

一、分層培育，深耕專業骨幹

台灣區著重主管與技術骨幹之專業深化，主管平均訓練達 9.8 小時 / 人（男性主管平均 15.23 小時 / 人），透過原廠專業認證、講師養成及管理培訓等深度課程，持續強化顧問團隊之核心能量；中國區則均衡落實各職級訓練，整體平均達 9.1 小時 / 人，穩健提升全員基礎職能。

二、平等機會，全員學習

兩岸各職級之男性與女性同仁皆具完整訓練紀錄，公司提供平等之學習與發展機會；各群體平均時數之差異，係因職務屬性與職涯發展需求所安排之課程類型與時數不同，體現多元且彈性之培育規劃。

三、內培外賦，延伸產業人才能量

公司訓練體系除培育內部同仁外，亦將專業課程延伸至客戶與產業。台灣區非主管層級訓練達 2,227 人次，協助客戶透過人才技能升級加速數位轉型，落實實威「與客戶共創價值」之服務使命。

展望未來，實威國際將持續擴展教育訓練之深度與廣度，連結人才成長、客戶成功與公司永續營運，打造與產業共好之學習型組織。

台灣地區 2025 年				
		男性	女性	總數
參訓人數	主管	26	17	43
	非主管	1360	867	2227
參訓時數	主管	396	25	421
	非主管	3870	2468	6338
參訓時數 (平均每人)	主管	15.2	1.5	9.8
	非主管	2.8	2.8	2.8

產線端 + 非產線	中國地區 2025 年			
		男性	女性	總數
參訓人數	主管	32	22	54
	非主管	223	138	361
參訓時數	主管	517.5	311	828.5
	非主管	1931.1	1020	2951.1
參訓時數 (平均每人)	主管	16.2	14.1	15.3
	非主管	8.7	7.4	8.2

5.01.6.1.2 職涯發展

本公司重視員工長期發展與專業成長，致力於建立完善的人才培育與職涯發展制度，協助員工持續提升專業能力與工作績效，以因應產業發展趨勢及組織成長需求。

公司透過教育訓練、績效管理及職能發展檢核等制度，協助員工了解自身發展需求，並提供相應之學習資源與培訓機會，支持員工持續精進專業能力與工作職能。透過制度化的人才發展機制，公司期望協助員工發揮個人潛能，提升職務能力與工作表現，並促進個人與企業共同成長。此外，公司將個人發展計畫（Individual Development Plan, IDP）納入人才發展機制之一，透過定期職能發展檢核機制，檢視員工能力發展需求與未來職涯方向，作為後續教育訓練及人才發展規劃的重要參考依據。除內部培育制度外，公司亦鼓勵員工參與外部專業課程及專業證照訓練，持續提升專業知識與技能，拓展職涯發展機會與專業競爭力。透過多元學習與發展機制，公司持續培育具備專業能力、持續學習精神及產業競爭力的人才團隊，作為企業永續發展的重要基礎。

職涯發展機制	
發展機制	內容說明
個人發展計畫（IDP）	納入人才發展機制，協助員工規劃學習與發展方向
職能發展檢核	定期檢視員工能力發展需求，作為教育訓練規劃參考依據
教育訓練制度	提供專業技能、管理職能及相關課程學習資源
績效管理制度	作為人才發展、教育訓練及職涯規劃的重要參考依據
外部專業課程	鼓勵員工參與外部專業課程，持續精進專業能力
專業證照培訓	鼓勵員工取得專業證照，提升專業能力與職場競爭力

2025 年度職能發展檢核覆蓋情形

為協助員工持續提升專業能力與工作績效，本公司定期辦理職能發展檢核，透過能力盤點及發展需求評估，了解員工現階段能力狀況及未來發展需求，作為教育訓練規劃、人才培育及職涯發展的重要參考依據。

職能發展檢核涵蓋主管及非主管員工，透過制度化檢核機制，協助員工持續精進專業知識與工作技能，並支持員工職涯發展及組織人才培育。2025 年度職能發展檢核對象共計 262 人，涵蓋全體納入檢核範圍之員工，覆蓋率達 100%。

據點	人員類別	男	女	合計	占比
台灣	主管	23	10	33	13%
	非主管	137	92	229	87%
	合計	160	102	262	100%

本公司將持續透過職能發展檢核制度，掌握員工能力發展需求，並結合教育訓練、績效管理及人才培育制度，提供適切之學習資源與發展機會，協助員工持續提升專業能力與工作績效，作為企業永續發展的重要人才基礎。



5.01.6.2 提升員工職能及過渡協助方案 (GRI 404-2)

5.01.6.2.1 提升員工職能

實威國際重視員工專業能力與職能發展，並將人才培育視為企業永續經營的重要基礎。公司依循教育訓練方針及人才發展策略，透過系統化教育訓練制度與多元學習資源，持續協助員工提升專業知識、工作技能及管理能力的因應產業發展趨勢及組織成長需求。

為培育兼具專業能力與永續思維之人才，公司透過新進人員訓練、專業職能訓練、主管人才訓練及經營管理訓練等多元培育措施，協助員工持續精進專業能力與工作效能。同時結合混合學習、專業發展、ESG 意識、合規與倫理、危機管理及產學合作等綜合教育訓練面向，提供員工多元學習與成長機會，培養面對產業變化與未來挑戰所需之能力。

此外，公司鼓勵員工參與外部專業課程、產業交流活動及專業證照培訓，透過持續學習與知識交流，拓展專業視野與職能發展機會，支持員工長期職涯成長與發展，並進一步提升組織整體競爭力與永續發展能力。

5.01.6.2.2 員工離職的過渡協助

實威國際依法提繳退休金，並於員工退休或離職時提供行政協助與諮詢，確保其權益與生活無虞。同時，公司建立標準化交接機制，落實業務移轉與文件交接，確保組織知識有效延續並降低營運影響。此外，結合健康檢查與各項關懷措施，持續關注員工身心健康。未來將持續優化離退與關懷制度，打造兼顧員工福祉與企業永續之職場環境。

5.01.6.3 績效考核 (GRI 404-3)

實威國際透過完善的績效管理機制，引導員工目標與公司永續發展策略接軌，並作為獎酬與人才培育之依據。

- 考核制度：訂有「績效評核政策」，將內控、風險管理及永續指標納入考核。由員工與主管共同設定年度目標，確保個人與組織共同成長。

- 定期檢視：實施「年中面談」檢視工作進度，「年末評核」全面評估年度成果。
- 結果應用：考核結果結合公司年度獲利，作為年終獎金、調薪、晉升及培訓發展之依據，以激勵並留任優秀人才。
- 2025 年績效：考核涵蓋台灣地區全體員工（含主管與非主管），績效考核覆蓋率達 100%。未來將持續優化制度，強化目標管理與組織績效連結。

營運據點	人員類別	男	女	合計	涵蓋率
台灣	主管	23	10	33	100%
	非主管	137	92	229	100%
	合計	160	102	262	100%
中國	主管	9	9	18	100%
	非主管	30	27	57	100%

5.01.6.4 員工升遷

為落實人才培育並提供公平之內部升遷與發展通道，公司本次依員工績效與專長辦理升遷及職務異動安排，共計 12 名員工。部門別包含業務、工程及稽核室等單位；異動後分佈於五個新任部門：CAE 事業部、Simulia 業務部、南區客服部、總經理室及行銷企劃部。就職級而言，包含副總經理（11M）、課長（5M）、業務主任（4S）、業務專員（3S）、業務員（2S）、管理師（3B）及助理（2B）等多元職涯發展軌道，展現完整之內部升遷與輪動機制，提供員工多元職涯發展機會，落實公平就業與人才發展之永續經營精神。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全管理系統

5.02.1.1 導入 (GRI 403-1)

本公司依職業安全衛生法規定，建立實施職業安全衛生管理系統、提供安全健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。

5.02.1.2 工作防護及實施 (ESG S-19)

本公司依據職業安全衛生相關法令規定，持續推動職場安全管理措施，提供安全與健康之工作環境。公司透過危害辨識、風險評估、安全教育訓練、工作場所巡檢及消防安全管理等措施，預防職業災害發生，並持續提升員工安全意識。此外，公司定期辦理消防設備檢修申報、防火管理及安全自主檢查作業，以確保工作場所符合相關法令規範及安全要求。

5.02.2 危害辨識、風險評估及事故調查 (GRI 403-2)

本公司依據職業安全衛生管理制度，定期執行危害辨識與風險評估作業，針對工作場所可能發生之安全衛生風險進行檢視與管理。對於發生之職業傷害事件，公司依內部程序進行事故調查，分析事故發生原因，檢討改善措施並追蹤改善執行情形，以降低類似事件再次發生之風險。此外，公司透過定期安全巡檢及管理制度持續檢視工作場所安全狀況，強化風險預防與管理成效。

5.02.3 職業健康服務 (GRI 403-3)

本公司始終將員工的健康與安全置於首位，並針對工作環境中的潛在危害制定了完善的職業健康服務管理體系。透過各類健康服務，公司致力於識別並消除可能存在的風險，將職業危害降至最低，確保員工能在安全的環境中工作。

5.02.4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 (GRI 403-4)

公司不僅保障正職員工，亦將此責任擴展至受公司管控的非員工（例如承包商、臨時工等），不僅被納入公司的安全培訓計劃，更要求遵守所有與職業安全衛生相關的規範，以確保職業安全衛生的全面落實。

台灣區配置 4 位甲種職業安全衛生業務主管及 10 位急救人員，負責推動職業安全衛生管理、教育訓練、安全巡檢及緊急事件應變等相關工作。公司透過職業安全衛生教育訓練、安全宣導及安全檢查等措施，鼓勵工作者參與職業安全衛生相關議題之溝通與意見反映，共同推動職場安全文化。除定期辦理職業安全衛生教育訓練及安全檢查外，公司亦透過日常溝通機制蒐集工作者對職場安全、健康管理及風險控制等議題之建議與回饋，作為職業安全衛生管理制度持續改善及管理優化之重要參考依據，以提升工作場所安全與健康管理績效。

5.02.5 有關職業安全衛生之工作者訓練 (GRI 403-5)

為確保公司每位同仁皆能夠熟知職業安全衛生法規，以及本公司安全衛生管理機制，定期提供同仁優於法規要求的安全衛生培訓課程。2025 年本公司員工職業暨消防安全培訓課程訓練下表：

據點	課程名稱	申請日期	學員人數	總時數	平均課程時數
台灣	防災急救宣導課	2025/3/7	18	18	1
	防災急救宣導課程	2025/2/21	68	68	1
	防災急救宣導課程	2025/2/24	19	19	1
	防災急救宣導課程	2025/3/26	18	18	1
	新竹上半年防災急救宣導課程	2025/2/6	36	36	1
	合計		159	159	

中國生產力中心
CPC China Productivity Center

在職教育訓練紀錄

姓名	身分證 統一編號	出生 日期	訓練單位	研討會、研習 會或訓練名稱	辦理 日期	課程 時數	認證時數及登記章
			財團法人中國生產力中心 (台北)	「職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練班」114 年 10 月 21 日 北市勞職字第 1146107451 號 函認可	114.11.18	6	財團法人中國生產力中心(1) 安全衛生在職教育訓練登記章

5.02.6 工作者健康促進 (GRI 403-6)

1. 本公司重視員工健康管理，透過多元健康促進措施，持續打造友善且健康的工作環境。公司每月初定期發送「健康生活日誌」，提供員工健康飲食、運動與生活管理等相關資訊，鼓勵同仁建立良好的健康習慣。
2. 此外，台灣辦公室每月安排 3 次職護到公司進行健康關懷服務，提供同仁健康諮詢、健康量測與衛教指導，協助員工了解自身健康狀況並及早預防健康風險。
3. 另台灣辦公室每季職業醫學科醫師至公司進行健康服務訪視，針對員工健康議題提供專業建議，並協助公司檢視工作環境與員工健康之關聯性。透過定期健康關懷與專業醫療諮詢，本公司持續提升員工健康意識與自我健康管理能力，並建立完善的職場健康支持機制，以促進員工身心健康與企業永續發展。
4. 公司在 2025 年 1 月份為全體員工舉辦「九種心：職場致勝心法 - 職場心理健康安全支持課程」，透過九種正向心態培養員工心理韌性，提升職場幸福感與工作效能，強化心理健康意識、降低職場壓力。



健康生活日誌



九種心：職場致勝心法 - 職場心理健康安全支持課程活動現場

5.02.7 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 (GRI 403-7)

本公司依據職業安全衛生相關法規及管理制度，持續落實職場安全管理措施，並透過教育訓練、安全宣導及風險管理機制，降低業務活動可能造成之職業安全衛生風險。公司亦透過消防安全管理、自主檢查及安全巡檢制度，持續預防及減緩工作場所相關之安全衛生衝擊。

5.02.8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 (GRI 403-8)

本公司依據職業安全衛生相關規範建置安全衛生管理制度，並持續推動職場安全與健康管理。管理制度適用於公司各營運據點，涵蓋之工作者包含公司正式員工、非員工工作者，以及供應商與承攬商等相關利害關係人。公司透過安全衛生教育訓練、工作環境安全管理及定期安全檢視等措施，持續提升職場安全文化，並確保所有進入工作場所之人員皆能在安全與健康的環境中工作。

5.02.9 職業傷害 (GRI 403-9)

2025 年度職業傷害統計如下：

據點	事故項目	2024 年			2025 年		
	性別	男生	女生	合計	男生	女生	合計
台灣	損工人數 (因工傷職災請假的人數)	2	1	3	5	-	5
	損工天數 (因工傷職災請假的天數)	2	1	3	6	-	6

上下班途中的交通事故，公司將持續透過教育訓練、危害辨識及安全管理措施，降低職業傷害風險，提升工作場所安全績效。本公司持續追蹤及管理職業傷害事件，並依據職業安全衛生相關規定進行統計與分析。

5.02.10 職業病 (GRI 403-10)

本公司持續關注工作者健康風險及職業病預防工作，透過健康管理、健康促進及職業安全衛生管理制度，降低職業病發生風險。截至 2025 年底，本公司未發生經確認之重大職業病事件，亦未有因職業病造成之死亡案件。未來公司將持續透過健康促進措施及職業安全衛生管理制度，維護員工健康與安全，打造安全友善之工作環境。

5.03 社區參與

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務 (GRI 203-1)

實威國際將企業核心能力與社會公益相結合，積極回應聯合國永續發展目標 (SDGs)。我們聚焦於健康福祉、優質教育、減少不平等、循環經濟及夥伴關係等核心議題，透過實際行動創造社會共享價值。

致贈單位	品項	金額 (新臺幣元)
財團法人天主教華光社會福利基金會 附設由根山居	實木辦公桌、桌邊櫃	-
財團法人天主教華光社會福利基金會 附設由根山居	實木矮櫃	-
國立中興大學圖書館	SOLIDWORKS 工程圖培訓教材 (2023 繁體中文版)	560
國立中興大學圖書館	SOLIDWORKS 零件與組件培訓 教材 (2023)	600
國立中興大學圖書館	SOLIDWORKS 工程圖培訓教材 (2022)	560
國立中興大學圖書館	SOLIDWORKS 零件與組件培訓 教材 (2022 繁體中文版)	600
元智大學圖書館 (圖書資訊服務處)	圖書	3,600
雲林縣麥寮鄉明禮國民小學	筆記型電腦	112,380
雲林縣麥寮鄉明禮國民小學	USB 隨身碟	26,460
雲林縣麥寮鄉明禮國民小學	滑鼠墊	1,512
雲林縣麥寮鄉明禮國民小學	切割墊	3,402
雲林縣麥寮鄉明禮國民小學	iPad 第 11 代 128GB Wi-Fi	67,678
新竹縣五峰鄉花園國民小學	USB 隨身碟	12,965
新竹縣五峰鄉五峰國民小學	USB 隨身碟	26,460
金額合計		256,777

SDGs 實踐與影響力說明

SDG 3：確保及促進各年齡層的健康與福祉

- **員工熱血獎勵計畫：**透過獎勵機制鼓勵員工參與捐血，直接貢獻於醫療血液資源的穩定供應，拯救他人生命，實踐社會互助精神。
- **校園藝文活動贊助 (台科大民歌演唱會)：**支持校園文化活動，豐富學生的課餘生活，促進心理健康與情緒福祉。
- **弱勢兒童關懷：**中國地區弱勢兒童生活與醫療支援，保障弱勢群體的基本健康與生存權利。



實威熱血獎勵計畫員工踴躍參與



台科大民歌演唱會

SDG 4：確保包容和公平的優質教育

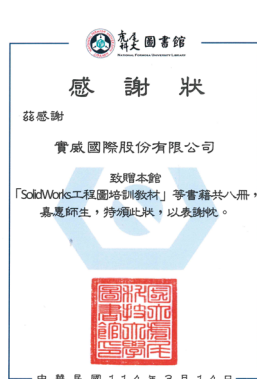
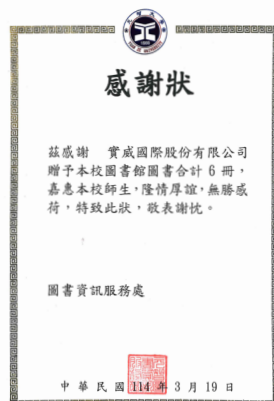
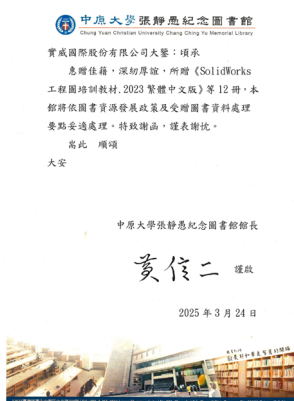
- **偏鄉教育支持（明禮國小、五峰鄉國小）：**針對台灣偏鄉學校進行物資捐贈與愛心活動，改善城鄉教育資源落差，確保偏鄉學童享有平等的學習環境。
- **專業知識共享（書籍捐贈）：**捐贈 SOLIDWORKS 專業書籍予中原、元智、文化及虎尾科大，提供大學生最新的工程軟體知識，提升高等教育品質。
- **職涯探索與企業參訪：**邀請雲林縣明禮國小等師生進行企業參訪，讓學童提早接觸科技產業，激發學習動機並拓展職涯視野。



雲林縣明禮國小等師生蒞臨實威國際



實威國際捐贈 USB 隨身碟予五峰國小，支持偏鄉數位



SDG 8：促進包容且永續的經濟成長，實現全面生產就業

- **產學合作與人才培育：**透過書籍捐贈與校園互動，實威國際將產業前沿技術（如 3D CAD 設計）引入校園，縮小「學用落差」，提升青年學子的就業競爭力，為台灣工程與製造業儲備優質人才。

SDG 10：減少國家內部及國家間的不平等

- **SOLIDWORKS 愛心基金：**針對中國地區弱勢兒童提供人民幣 40,000 元（約新台幣 18 萬）捐助，援助社會底層與邊緣群體，促進社會包容性。
- **縮短城鄉差距：**將企業資源主動引入新竹五峰鄉、雲林等偏遠地區，打破地理限制，讓偏鄉學童獲得與都市學童同等的關懷與教育資源。



SDG 12：確保永續消費與生產模式

- **教育資源循環再利用：**將企業內部或閒置的 SOLIDWORKS 專業書籍捐贈給大專院校，不僅讓知識得以傳承，更具體實踐了「減少資源浪費、推動物資循環利用」的理念。

SDG 17：強化永續發展目標的執行手段與全球夥伴關係

- **深化產學與社區夥伴關係：**實威國際不單打獨鬥，而是積極與台灣多所大專院校（台科大、中原、元智等）、偏鄉國小及社區建立長期合作網絡。透過資源共享與知識交流，建立穩固的「企業 - 學校 - 社區」夥伴關係，放大公益影響力。

5.03.2 顯著の間接經濟衝擊 (GRI 203-2)

實威國際深知，企業的營運活動不僅創造直接的商業價值，更會對當地社區與產業聚落產生深遠的「間接經濟衝擊」。我們致力於透過核心業務(數位轉型解決方案、3D 設計軟體推廣)以及產學合作計畫，提升地方產業競爭力、縮短學用落差、促進區域經濟均衡發展。

營運活動類別	間接經濟衝擊性質	衝擊說明與影響範圍
1. 產學合作與數位人才培育 (書籍捐贈、技術支援、企業參訪)	正面	提升青年就業力與產業升級：透過提供 SOLIDWORKS 專業書籍與技術資源，提升大專院校學生的 3D 設計與數位製造技能。此舉有效縮短「學用落差」，提高畢業生在地科技與製造業的就業率與起薪，進而為地方產業注入創新動能，提升整體產值。
2. 協助中小企業數位轉型 (核心業務營運)	正面	帶動地方產業聚落競爭力：實威國際作為軟體解決方案供應商，協助台灣各地(含傳統製造業聚落)中小企業導入 3D 設計與數位化管理。此舉間接提升了地方中小企業的生產效率與國際競爭力，穩固地方就業機會，並促進區域經濟成長。
3. 偏鄉教育支持與數位平權 (偏鄉國小捐贈、企業參訪)	正面	促進區域均衡發展與打破數位落差：針對新竹五峰鄉、雲林等偏鄉地區進行教育資源投入與科技視野拓展。間接提升了偏鄉學童的數位素養與未來競爭力，降低城鄉資源不均帶來的長期經濟弱勢風險，促進社會階層流動。
4. 校園藝文與社區活動贊助 (台科大民歌演唱會等)	正面	活絡社區微型經濟與文化資本：贊助校園藝文活動，不僅豐富學生生活，亦帶動校園周邊商圈(如餐飲、交通、印刷等微型企業)的短期經濟收益，並提升社區的文化資本與活力。

潛在負面間接經濟衝擊	風險評估	緩解與管理措施
數位落差擴大風險(偏鄉或資源弱勢學校無法取得數位設計資源，導致未來就業競爭力下降)	中	1. 設立「偏鄉教育支持計畫」，主動捐贈學習資源。2. 舉辦偏鄉國小企業參訪，提早啟發科技興趣。3. 提供教育版軟體授權與師資培訓，確保資源可及性。
技術排擠效應(企業數位轉型過程中，傳統低技術勞工面臨失業或技能不符風險)	低	1. 在協助客戶轉型時，提供完整的教育訓練與技術轉移。2. 與大專院校合作培育新世代數位人才，協助傳統勞工技能升級。

5.03.3 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動 (GRI 413-1)

實威國際深知企業永續發展與社區繁榮息息相關。我們建立系統化的社區參與機制，透過定期與當地社區利害關係人對話、評估營運活動對社區的潛在衝擊，並制定相應的發展計畫，確保企業成長與社區發展共榮共好。

利害關係人群體	議合方式
教育機構 (大專院校、中小學)	產學合作會議、捐贈儀式、參訪交流
社區居民與偏鄉學校	實地拜訪、需求訪談、物資捐贈
非營利組織 (愛心基金會、社福機構)	專案合作、定期捐贈、志工活動
員工及家屬	員工座談會、志工活動、公益獎勵
地方政府與教育主管機關	政策對話、教育推廣活動

5.03.4 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動 (GRI 413-2)

實威國際主要從事軟體代理、數位轉型顧問服務及智慧製造解決方案業務，營運過程未涉及高污染製程、大規模土地開發或高環境風險生產活動。本公司目前尚未識別出因營運活動對當地社區造成顯著實際或潛在負面衝擊之個案，亦未接獲與此相關之重大申訴紀錄。未來如因營運模式改變或新增據點而可能對社區造成重大影響，本公司將依相關法規要求進行風險評估與管理，並適時揭露相關資訊。



06

環境篇

6.01 氣候變遷	96
6.02 溫室氣體管理	106
6.03 能源管理	108
6.04 水資源管理	109
6.05 廢棄物管理	112
6.06 生物多樣性	114



6.01 氣候變遷

6.01.0 氣候變遷 (重大主題)

6.01.0.1 治理

IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措
A. 治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	本公司以董事會為因應氣候變遷之最高治理單位，下設「永續發展委員會」，每年定期召開會議，報告氣候變遷相關議題的績效，衡量評估與永續目標達成進度。
B. 管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	本公司之永續發展委員會下設永續推動小組，相關業務單位主管共同參與，涵蓋氣候風險影響分析與評估，負責推動風險管理。主要執行重點在氣候變遷議題之永續相關工作，小組定期召開會議，依據治理單位之決策目標，規劃行動方案，進行跨部門協調，執行與進度追蹤，檢視各項關鍵績效指標之執行情形，並依執行成果提出調整建議，過程中搭配顧問輔導培訓。



6.01.0.2 策略

6.01.0.2.1 策略 - A. 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會

編號	類別	短期 (1–3 年)	中期 (3–5 年)	長期 (> 5 年)
R1	轉型風險 – 技術	AI 與 HPC 算力需求上升，資料中心能耗與碳排成長快速，若節能技術投資不足，將面臨減碳目標與客戶碳詢價壓力。	低碳軟體工程、碳感知運算漸成產業標準；代理或自研方案若無法整合碳管理 / 能耗優化功能，產品競爭力下降。	綠色 additive manufacturing、低碳製程等新技術興起，技術組合轉型落后則面臨技術替代與設備淘汰風險。
R2	轉型風險 – 市場	上游硬體（伺服器、3D 列印設備）供應商因碳定價轉嫁成本，採購成本上升。	主力客戶（出口型製造業）將供應商減碳績效納入採購評比，碳管理能力不足影響訂單取得。	市場需求全面轉向低碳產品與服務，轉型不完整將衝擊核心營收結構。
R3	轉型風險 – 聲譽	投資人與客戶關注氣候行動，揭露不足或外部評比（CDP、ESG 評級）表現不佳影響品牌形象。	ESG 評級連動公司治理評鑑、融資成本與國際夥伴選擇。	氣候行動成為人才吸引關鍵，影響雇主品牌與人才留任。
R4	實體風險 – 立即性	颱風、洪水及夏季限電 / 電網波動，可能造成資料中心服務中斷、3D 列印生產延遲，衍生 SLA 賠償風險。	極端天氣頻率增加，設備進口與物料運輸延誤、損壞風險上升，安全庫存與保險成本增加。	極端事件常態化，現有辦公室與資料中心選址需重新評估淹水與災害風險，可能需搬遷或加固投資。
R5	實體風險 – 長期性	氣溫上升使資料中心與辦公室冷氣能耗逐年增加，電費上升。	乾旱限水影響冷卻系統用水；長期高溫影響員工健康與通勤安全。	台灣水電資源結構性趨緊，能源價格長期上行，壓縮營運利潤。
O1	機會 – 資源效率與能源來源	推動 AI 智慧冷卻優化、高效設備更新、遠端服務減少差旅，降低電費與碳排。	擴大綠電採購、綠電憑證或太陽能設置，降低範疇二排放並規避電價風險。	建立綠色資料中心與 ISO 50001 / 14064 體系，能源管理成為成本優勢與品牌信任。
O2	機會 – 產品與服務	以 CAD/CAE 模擬協助客戶輕量化設計與虛擬驗證，減少用料、試誤與碳排。	將碳足跡 / LCA 模組整合入 PLM 與智慧製造方案；3D 列印支持維修、再製造與按需生產，切入循環經濟。	碳管理數位平台成為經常性收入 (SaaS/ Subscription)，形成核心成長引擎。
O3	機會 – 市場	建立分散式備援與遠端交付機制，將 BCP 能力轉為差異化賣點。	結合政府減碳補助與供應鏈碳管理需求，擴大顧問與教育訓練服務收入。	綠色且韌性的基礎設施成為爭取大型企業與國際客戶訂單的門檻。

6.01.0.2.2 策略 - B. 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊

編號	風險機會類別	風險機會描述	對經營模式的影響 - 目前	對經營模式的影響 - 預期	對價值鏈的影響 - 目前	對價值鏈的影響 - 預期
R1	轉型風險 - 技術	AI、雲端、SaaS 及數位製造技術快速演進，既有產品與服務須持續升級	已由傳統軟體代理逐步轉向雲端平台、PDM/PLM、ERP/MES 及整合顧問服務	AI、雲端及 SaaS 比重提高，技術人才與顧問能力需求增加	上游原廠技術更新直接影響公司代理產品及服務能力	與國際原廠技術合作深化，下游客戶數位轉型服務需求增加
R2	轉型風險 - 市場	客戶需求逐步由單一軟體轉向 AI、雲端、智慧製造及整合解決方案	已採軟硬體整合與顧問式服務，降低單一產品依賴	高成長產業及訂閱型、整合型服務占比預期提高	客戶需求變化影響產品組合、續約與服務配置	上游產品組合與下游客戶需求將更偏向雲端、AI 及智慧製造
R3	轉型風險 - 聲譽	ESG、資安、隱私及產品責任要求提高，管理不足可能影響品牌與客戶信任	已強化 ESG 治理、資安、客戶隱私及供應商管理	永續、資安及供應鏈管理將成為客戶合作與市場競爭的重要條件	原廠、供應商及客戶對資安、誠信與 ESG 要求逐步提高	ESG 與資安要求將進一步延伸至供應商評選及客戶合作條件
R4	實體風險 - 立即性	颱風、豪雨、洪水等可能造成據點、交通、電力或供應鏈中斷	雲端、遠距工作及資訊備援降低實體據點中斷影響	提高雲端作業、異地備援及營運持續能力	極端氣候可能造成供應商物流延遲及客戶服務中斷	供應商備援、跨據點支援及遠距服務重要性提高
R5	實體風險 - 長期性	高溫、能源成本及長期氣候變化可能增加營運成本並影響供應鏈	已推動 LED、ESCO、無紙化及節能措施	持續導入節能、再生能源與低碳營運措施	上游設備供應及物流可能受長期氣候與能源成本影響	氣候韌性與能源管理逐步納入供應鏈管理考量
O1	機會 - 資源效率與能源來源	數位化、節能及再生能源可降低能源、紙張與差旅資源使用	已推動無紙化、視訊會議、LED、ESCO 及遠距工作	擴大流程自動化、電子化及再生能源使用	降低辦公營運及客戶服務過程的資源消耗	上下游數位協作增加，降低紙張、交通與能源使用
O2	機會 - 產品與服務	淨零與數位轉型帶動 Digital Twin、模擬、PLM、AI 及智慧製造需求	已提供 3DEXPERIENCE、SIMULIA、PDM/PLM、ERP/MES 等解決方案	擴大 AI、Digital Twin、低碳及智慧製造解決方案，創造新營收	結合國際原廠技術，協助製造業客戶提升設計與製造效率	與原廠共同開發市場，協助客戶數位與低碳轉型，擴大產業生態系
O3	機會 - 市場	雲端平台、多元產品及顧問服務可提高營運與市場韌性	已建立多據點、雲端平台及多元產品服務模式	SaaS、訂閱型及跨區域服務提高經常性收入與營運彈性	多元原廠及跨區域客戶布局降低單一市場依賴	強化供應商、原廠及客戶間數位連結，提升整體價值鏈韌性

6.01.0.2.3 策略 -C. 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊

編號	風險機會類別	風險機會描述	經營模式及資源分配的變動 - 目前	經營模式及資源分配的變動 - 預期
R1	轉型風險 - 技術	AI、雲端協作、SaaS 及數位製造技術快速演進，若產品代理、技術能力及顧問服務未能同步升級，可能降低既有產品競爭力。	已由傳統桌面型軟體銷售逐步擴展至 3DEXPERIENCE 雲端平台、AI、PDM/PLM、ERP/MES 及智慧製造解決方案，並投入技術人員培訓與顧問服務能力。	持續增加 AI、雲端、SaaS 及數位轉型解決方案之技術與人才投入，提升顧問式服務及跨產品整合能力，降低對單一產品及傳統授權模式之依賴。
R2	轉型風險 - 市場	客戶需求由單一軟體工具逐步轉向雲端協作、AI、智慧製造及整合式數位轉型方案；若無法掌握需求變化，可能影響續約、營收與市占率。	由單一軟體銷售轉向「軟體 + 硬體 + 顧問服務 + 技術支援」模式，提供設計、驗證、資料管理、製造及自動化等整合方案，並採客戶分級服務。	資源將進一步配置至高成長產業及數位轉型需求，包括半導體、AI、智慧製造、自動化等市場，並提高顧問服務與訂閱型收入比重。
R3	轉型風險 - 聲譽	客戶、投資人及供應鏈日益重視 ESG、資訊安全、個資保護及產品責任；若永續或資安管理未達期待，可能影響品牌信任與客戶合作。	已成立永續發展委員會，推動溫室氣體盤查、資訊安全、客戶隱私、誠信經營及供應商管理，並透過永續報告書揭露相關績效。	預期增加資安、永續資訊管理、供應鏈 ESG 與氣候治理資源，逐步強化 ISO 27001、溫室氣體查證及供應商永續管理，以回應大型客戶與國際合作需求。
R4	實體風險 - 立即性	颱風、豪雨、洪水等極端氣候事件可能造成辦公據點、交通、電力或供應鏈中斷，影響客戶服務、設備交付及人員作業。	透過雲端平台、視訊會議、遠距工作及資料備份降低單一實體據點中斷的影響，並建立資訊系統備援及營運持續管理措施。	預期持續強化異地備援、雲端作業、災難復原及供應鏈備援機制，提高跨據點服務及遠距支援能力，降低極端氣候造成的營運中斷。
R5	實體風險 - 長期性	長期升溫、能源價格變動及氣候條件改變可能提高辦公室空調、用電及營運成本，並間接影響全球設備供應鏈穩定性。	已推動 LED、ESCO 節電設備、午休關燈、無紙化及視訊會議等措施，並完成集團範疇一、二溫室氣體盤查。	持續投入節能設備、綠色辦公、再生能源及低碳交通，並將氣候風險逐步納入供應商及營運持續管理，降低能源及供應鏈長期風險。

6.01.0.2.3 策略 -C. 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊

編號	風險機會類別	風險機會描述	經營模式及資源分配的變動 - 目前	經營模式及資源分配的變動 - 預期
O1	機會 - 資源效率與能源來源	數位化、雲端協作、遠距服務及節能措施可降低紙張、差旅、辦公能源與營運資源使用，提高營運效率。	已推動流程電子化、無紙化、視訊會議、遠距工作、LED 及 ESCO 節能設備，降低紙張與能源使用。	持續擴大流程自動化、電子合約、雲端協作及節能設備，並逐步提高再生能源使用，使營運成本與碳排放同步下降。
O2	機會 - 產品與服務	客戶因淨零、數位轉型及智慧製造需求增加，帶動模擬分析、Digital Twin、PLM、雲端協作、AI 與智慧製造解決方案需求。	已提供 3DEXPERIENCE、SIMULIA、PDM/PLM、ERP/MES、3D 列印、3D 掃描及協作機器人等整合方案，協助客戶提升設計與製造效率。	將氣候與永續需求轉化為新服務商機，增加數位模擬、虛擬驗證、AI、Digital Twin 及低碳智慧製造解決方案投入，形成新的營收來源。
O3	機會 - 市場	雲端平台、訂閱服務、多元產品線及顧問式服務可降低單一產品、單一市場及實體營運中斷的依賴，提高企業韌性。	已建立台灣及中國多據點服務網絡，並由傳統軟體代理延伸至雲端平台、顧問服務、智慧製造及多元硬體解決方案。	持續發展 SaaS / 訂閱型服務、跨區域雲端支援及多元產品組合，並評估新市場，提升經常性收入及面對市場、氣候與供應鏈變動的韌性。



6.01.0.2.4 策略 -D. 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

6.01.1.1 方法學依據

本公司參考 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 之 SSP 共享社經路徑框架，並參酌 NGFS、IEA 等國際機構之情境假設，結合近期營運與財務數據及公開參數 (電價、碳價等)，設定三種代表性氣候情境，作為氣候相關風險與韌性評估之基礎：

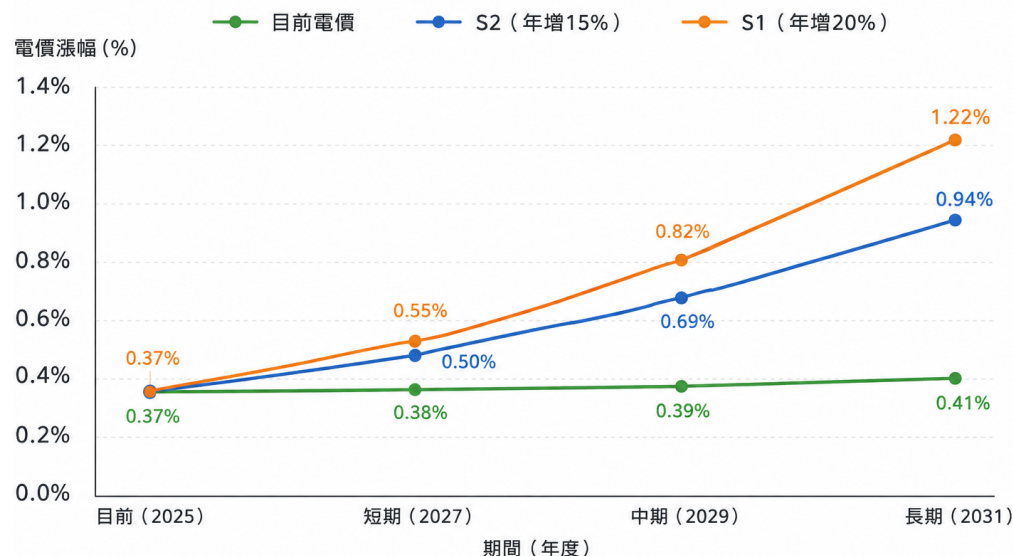
情境	名稱與溫度目標	對應 IPCC SSP-RCP	對應 NGFS	對應 IEA
S1	加速淨零 (1.5–2° C)	SSP1-1.9 / SSP1-2.6	Net Zero 2050	NZE
S2	延宕轉型 / 當前政策 (2–3° C)	SSP2-4.5 (約 2.7° C)	Delayed Transition / Current Policies	APS
S3	高排放 / 遲滯 (>3° C)	SSP5-8.5 (約 4.4° C)	Hot House World	STEPS

6.01.1.2 用電情境 (極端高溫，影響電價) 敏感度分析 - 以台灣區為例

分析假設：用電量與營收等比例成長、基期電價 4.14 元 /kWh；S1 情境電價每年上漲 20%、S2 情境每年上漲 15%；

情境電價與電費占淨利之變化：分析結果顯示，即便於 S1 加速淨零情境下電價每年上漲 20%，至 2031 年電費占稅前淨利亦僅 1.22%；若以極端高溫情境 (電價上漲 80%) 進行壓力測試，對毛利之影響亦低於 0.1 個百分點、對稅前淨利影響約 0.33%，均屬財務非重大。主因本公司為知識密集之專業服務產業，營運以辦公室用電為主、能源依賴度低，且電費占營收與獲利之比重本來即小。

綜上，本公司於各氣候情境下對「極端高溫—電價上漲」風險皆具備高度氣候韌性，無顯著財務暴露。



儘管影響非重大，本公司仍持續推動節能減碳與調適措施，包括：辦公設備與空調採用節能機種、設定空調溫度區間控制、檢視綠電與再生能源採購可行性，並定期追蹤電價與碳價政策發展，每年度檢討情境假設與分析結果，確保氣候韌性評估與時俱進。

6.01.0.3 風險管理

實威國際將氣候相關風險與機會納入整體風險管理體系，依 TCFD 框架及 IFRS S2 揭露準則，建立「識別→評估→優先排序→管理連結與揭露」之一致性管理循環。公司每年透過跨部門工作坊，盤點價值鏈中轉型風險（政策與法規、技術、市場、聲譽）與實體風險（立即性、長期性），以及相對應之氣候機會，並分別以 5 分制評估風險之「發生機率」與「衝擊程度」（機會則以「實現機率」與「效益程度」評估），以兩者乘積作為評分，區分為高、中、低三級，並繪製氣候風險與機會矩陣，作為管理資源配置與因應優先順序之依據。在管理連結方面，高等級風險與機會將列為年度重點氣候議題，訂定具體因應策略、追蹤指標與負責單位，按季提報永續發展委員會及董事會；中等級項目訂定緩解或發展措施並每半年檢視；低等級項目納入常規監測並滾動調整。評估結果並與策略章節（6.01.0.2）連結，作為經營模式調整、資源分配及財務規劃之依據，且每年視外部環境、法規與氣候情境變化重新檢視，確保氣候相關風險與機會獲得有效識別、管理與揭露。

1. 評分標準（5 分制）

發生機率（風險） / 實現機率（機會）

分數	風險定義	機會定義
5 	幾乎確定：3 年內預期發生多次	幾乎確定：3 年內可實現
4 	很可能：3-5 年內預期發生	很可能：3-5 年內實現
3 	可能：5-10 年內可能發生	可能：5-10 年內實現
2 	不太可能：10 年以上才可能	不太可能：需長期培育
1 	極罕見	極罕見

衝擊程度（風險） / 效益程度（機會）

分數	風險（財務 / 營運 / 法規 / 聲譽）	機會（營收 / 成本 / 品牌）
5 	嚴重：營業利益影響 >10%、核心服務中斷逾週、重大罰則或聲譽事件	開創性：新營收曲線、顯著市占提升
4 	重大：5-10%、SLA 受影響、客戶訂單資格受威脅	顯著：明確營收成長或成本節約
3 	中度：3-5%、局部中斷 <1 天、合規成本上升	中度：成本結構改善、品牌加分
2 	輕微：<3%、內部可吸收	輕微
1 	幾乎沒有衝擊	機會程度低

風險分數 = 發生機率（P）× 衝擊程度（I），分數範圍 1-25 分，再依分數劃分為高、中、低三級：

等級	分數區間	管理意涵
 高風險	15-25 分	立即因應，提報管理層 / 董事會
 中風險	8-14 分	定期追蹤，權責單位管控
 低風險	1-7 分	例行監控，每年複評

2. 逐項評分結果 - 發生機率 (風險) / 實現機率 (機會) 等級說明： ● 高 15-25 分 ● 中 8-14 分 ● 低 1-7 分

發生機率 (風險)

編號	項目	機率	衝擊	分數	等級	評分理由
R1	轉型 – 技術	3	3	9	中	技術標準轉變需 5 年以上，影響為投資壓力而非立即威脅
R2	轉型 – 市場	4	4	16	高	出口型客戶破門檻 3-5 年內普及，直接影響訂單資格
R3	轉型 – 聲譽	2	3	6	低	重大聲譽事件機率低，影響可控
R4	實體 – 立即性	3	5	15	高	颱風 / 限電偶發，但單次事件對 SLA 衝擊大
R5	實體 – 長期性	3	3	9	中	溫升與電價上行幾乎確定，持續侵蝕成本

實現機率 (機會)

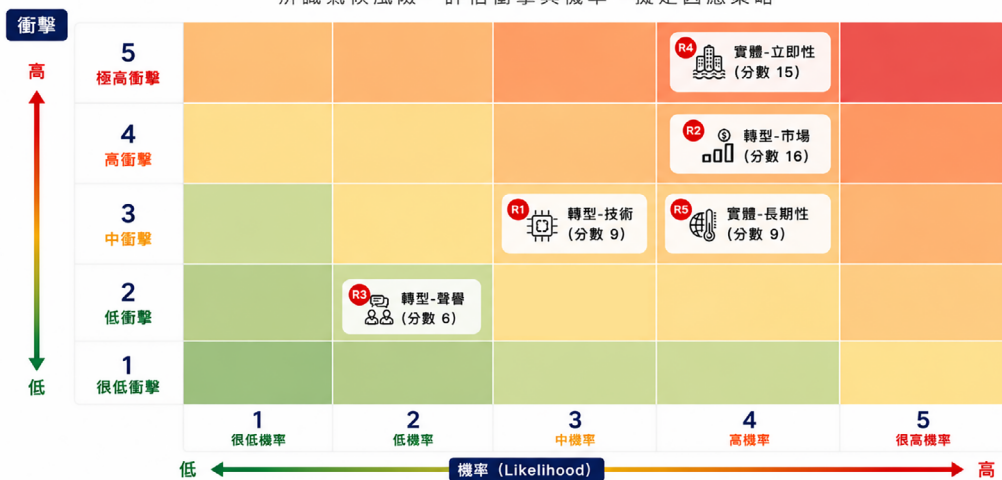
編號	項目	機率	衝擊	分數	等級	評分理由
O1	資源效率與能源	3	3	9	中	速贏項，可行性適中、降本效果可期
O2	產品與服務	4	5	20	高	契合核心能力，具新成長曲線潛力，優先投入
O3	韌性 - 市場	3	3	9	中	差異化效益需時間累積

3. 矩陣圖示 (5×5)

公司將各項氣候風險之評估結果以5×5矩陣呈現，橫軸為發生機率、縱軸為衝擊程度，兩者乘積為風險分數，並區分為高(15-25分)、中(8-14分)、低(1-7分)三級。如圖所示，轉型風險－市場(R2)與實體風險－立即性(R4)落於高等級區間，將優先配置管理資源並擬定具體因應策略；中、低等級風險則分別定期檢視與常規監測。機會項亦同以「實現機率×效益程度」評估繪製，據以決定投資與發展之優先順序：產品與服務(O2)與市場成長(O4)落於高等級區間，將優先投入資源，發展3D列印、數位孿生與雲端SaaS等低碳解決方案，並掌握高階產業零碳轉型需求以拓展高毛利市場；中等級之資源效率與能源(O1)與韌性(O3)則規劃逐步執行，推動節能減碳與營運持續強化措施，穩健創造氣候價值。

氣候變遷風險矩陣（風險面）

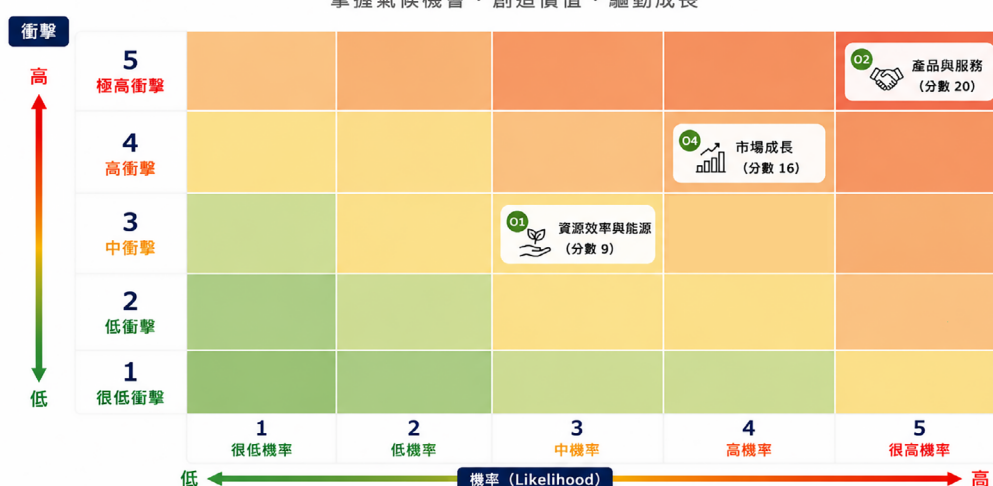
辨識氣候風險・評估衝擊與機率・擬定因應策略



註：分數 = 機率 × 衝擊；機率與衝擊以 1~5 等級評估，分數越高風險越大。

氣候變遷機會矩陣（機會面）

掌握氣候機會・創造價值・驅動成長



註：分數 = 機率 × 衝擊；機率與衝擊以 1~5 等級評估，分數越高機會越大。

6.01.0.4.1 A. 與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標） - 1 溫室氣體有關之氣候相關指標

本公司溫室氣體排放係依 ISO 140641 規範方法計算，並參照環境部公告之「溫室氣體排放係數」或各營運據點之當地規定，採用營運控制法計算合資企業及關聯公司之排放量。本公司選擇此衡量作法，係因其能準確反映公司於實際營運之控制情況，並確保溫室氣體排放數據全面且一致呈現公司在營運層面的真實影響，使報導使用者充分了解與氣候相關風險與機會有關之績效。本公司 2025 年度範疇一、範疇二溫室氣體排放量請參考 6.02.1 溫室氣體排放量。

6.01.0.4.2 A. 與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標） - 2 薪酬

實威國際 2025 年度尚未決定氣候相關目標連結之薪酬百分比，但已擬於 2026-2027 年永續發展委員會議案中納入討論與規劃，預計檢視高階主管及各廠主管績效考核與獎酬機制，強化薪酬與低碳轉型及中長期氣候相關目標之連結。

6.01.0.4.3 B. 行業基礎指標之資訊

略，本公司尚不適用行業準則

6.01.0.4.4 C. 揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊（氣候相關目標）

本公司非屬溫室氣體排放大戶，惟仍配合國家 2050 淨零排放路徑及相關減碳政策，設定以排放密集度持續下降為主要氣候目標。公司以 2024 年為基準年，目標於 2025-2035 年間使範疇一及範疇二溫室氣體排放密集度平均每年降低至少 1%，並視國家減碳目標與產業技術發展情形，滾動檢討與調整中長期目標。

指標	2025 年目標	2025 年實際	是否達成	2026 年目標	2027 年 -2030 年目標	2031 年 -2035 年目標
節電設備 (ESCO)	研擬全台公司安裝計畫	已完成 新竹、台中	部分達成	公司安裝計畫	全台導入 Esco 安裝計畫	節電設備更新
溫室氣體盤查報告書	著手規劃範疇 3	以員工通勤、資本財、商品採購為主，已進行員工培訓	已達成	建置相關資料庫收集平台	集團通過範疇 1、2 報告書查證	建立集團範疇 3 數據完整性
電子化程度 (紙本合約、產品型錄)	10%/30%		3	20%/30%	30%/40%	50%/50%
	實體 – 立即性	3	5	制定用水管理政策	完成 IFRS S2 永續專章編制	
	實體 – 長期性	3	3	制定溫室氣體減量管理政策		溫升與電價上行幾乎確定，持續侵蝕成本
	轉型 – 法規	2	3	制定廢棄物管理之政策		碳費與揭露義務擴張明確，影響為合規成本
				制定生物多樣性政策		

6.02 溫室氣體管理

6.02.0 溫室氣體管理之策略、方法、目標

實威國際已建立完整氣候治理架構：董事會為最高決策與監督機構，負責審議重大永續政策；2024 年設置隸屬董事會之「永續發展委員會」，負責制定永續政策、審議年度 ESG 工作計畫並監督重大議題執行，定期向董事會報告推動成果。管理階層設「永續推動辦公室」，轄下氣候變遷組與環境永續組，分別負責氣候風險與機會評估、減緩與調適推動，及節能減碳與資源管理等行動，形成由上而下之管理機制。

策略上，公司以 2024 年為基準年，設定「範疇一及範疇二排放密集度每年降低 1%」為核心減量目標，並透過三大行動推進：資源循環與數位轉型，落實無紙化與文件線上化；能源與水資源管理，空調設定 25-26 度、午休關燈並推動節約用水；低碳營運與通勤，推廣視訊會議以降低出差與通勤排放。風險管理方面，公司依規範進行溫室氣體盤查，掌握實際排放狀況，避免營運成本上升、商譽受損與罰則等風險，並藉由積極減碳提升永續競爭力與品牌形象。指標與目標方面，因公司為軟體代理、無生產製造行為，優先盤查範疇一及範疇二，未來評估擴及範疇三，並已於 2025 年完成溫室氣體盤查報告書；後續將結合 IFRS S2 與主管機關方向，研議中長期氣候目標，追蹤單位營收用電強度、能源效率與遠端會議比例等指標。2025 年已建立客戶合約電子化簽核機制，並研擬全台分公司安裝 ESCO 節電設備，穩健邁向減碳目標。

本公司產業屬性為軟體與顧問服務之低能耗型態，排放源主要為辦公室與雲端設備之用電。策略上以「溫室氣體密集度」為核心管理指標，致力於實現營運成長與碳排放脫鉤，設定密集度每年降低 1% 之漸進式減量目標：以 2024 年為基準年（密集度 0.2），規劃長期減碳軌跡，預計至 2035 年將密集度降至 0.178，減碳目標達 11%。

2025 年超前達標與目標管理

就執行績效而言，2025 年實際排放密集度為 0.14，較當年度目標值 0.198 低約 29%，並較基準年下降 30%，已顯著超前減碳軌跡。超前主因係公司持續推動雲端協作、遠距辦公與設備節能等措施，且營收成長幅度高於排放成長。公司將逐年追蹤實際值與目標值之差異，並定期檢視目標之合理性與挑戰度，必要時滾動調整減碳路徑，確保目標具持續改善之驅動性。

淨零立場

本公司非高碳排之製造業，無法定強制減量義務，現階段未設定淨零年限；惟回應客戶與市場期待，將以「RBA 接軌與溫室氣體確信」作為短中期治理重點，長期則遵循國家 2050 淨零願景，滾動評估淨零營運之可行性。同時，本公司以 3D 列印、數位孿生與雲端協作等數位方案，優先協助客戶達成減碳目標，將氣候行動延伸至價值鏈，實踐超越自身營運之減碳責任。

後續行動計畫

包括：推動綠電與節能設備、優化雲端資源使用效率、優先合作具節能減碳承諾之供應商、配合客戶要求完成 RBA 自我評估與溫室氣體確信準備，並持續擴大協助減碳（handprint）方案之應用，穩健推進減碳與永續治理。

實威國際 減碳路徑圖



6.02.1 溫室氣體排放量

項目	地區別	數據單位	2023 年度	2024 年度	2025 年度
範疇一排放量	台灣母公司	tCO ₂ e	15.5658	94.6518	12.4919
	中國子公司	tCO ₂ e	無盤查		19.7845
	小計	tCO ₂ e	15.5658	94.6518	32.2764
範疇二排放量 (地點基礎、市場基礎)	台灣母公司	tCO ₂ e	195.8402	216.5691	177.5509
	中國子公司	tCO ₂ e	無盤查		34.9618
	小計	tCO ₂ e	195.8402	216.5691	212.5127
範疇一及範疇二	總計	tCO ₂ e	211.406	311.2209	244.7891
營業收入		百萬元	1447.16	1,541.90	1,695.51
密集度年減 1% 之目標			0.1461	0.2018	0.1998
範疇一及範疇二排放密集度		tCO ₂ e/ 百萬元	0.1461	0.2018	0.1444
範疇一及範疇二排放密集度是否達成				基準年	達成

本公司 2025 年盤查結果為範疇一 32.2764 tCO₂e、範疇二 212.5127 tCO₂e，排放密集度為 0.1444 tCO₂e/ 百萬元營業額。

本年度 (2025 年) 排放總量較基準年 (2024 年) 下降 21.3%，主要因為台灣母公司與中國子公司之範疇一直接排放量大幅減少 (由 94.6518 tCO₂e 降至 32.2764 tCO₂e)；而本年度溫室氣體排放密集度較基準年下降 28.4%，主要因為溫室氣體總排放量顯著下降之同時，營業收入仍由 1,541.90 百萬元成長至 1,695.51 百萬元，展現出良好的營收成長與碳排脫鉤之脫碳績效。

空污防制 - 無排放 ODS

2025 年本公司嚴格依循《蒙特婁議定書》與法規要求，並無排放臭氧層破壞物質 (ODS)，同時公司內亦無任何臭氧層破壞物質之產生源。



6.03 能源管理

6.03.1 能源使用承諾

本公司為軟體代理商，主要從事繪圖軟體之代理銷售，未涉及實際生產製造行為，因此營運過程無重大特定污染源，能源消耗主要來自辦公室日常營運用電與公務車輛燃油。為落實環境永續，本公司設定了「能源密集度年減 1%」之減量目標。

為達成此目標，本公司推動以下具體節能與資源管理策略：

- **辦公室節能措施：**規範辦公室空調溫度設定於 25~26 度，並定期維護空調設備以確保高效運轉；落實每日午休時間 (12:00-13:00) 關閉辦公室照明，及下班時間關閉電腦螢幕，培養員工節能習慣。
- **數位轉型與低碳辦公：**推廣視訊會議設備使用，減少人員出差與通勤產生之燃油消耗與碳排放；逐步推動內部文件全面線上化及無紙化作業，提升管理效率並大幅降低紙張使用。

6.03.2 能源使用情況 (GRI302-1,GRI302-3,GRI302-4)

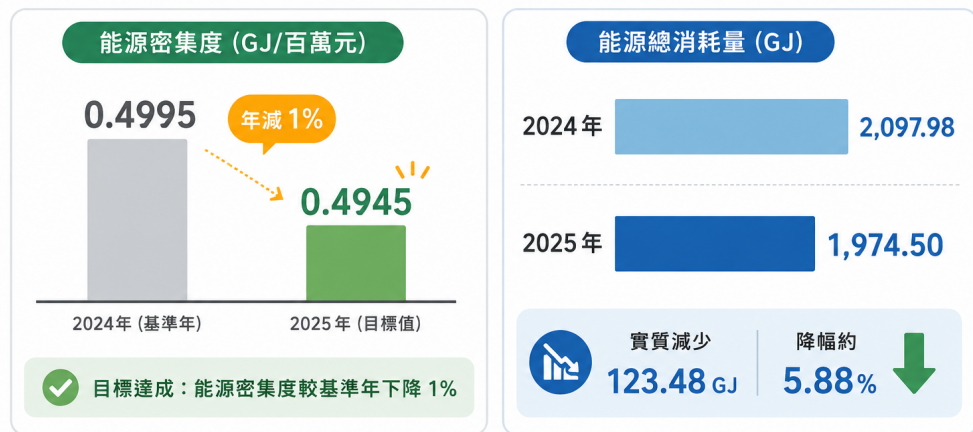
本公司之能源消耗來源包含汽油（公務車輛）與電力（辦公營運）。2024 年已被設定為能源密集度追蹤之基準年。2025 年度台灣母公司與中國子公司之能源消耗盤點結果如下表所示：

項目	廠區	單位	2023 年 GJ	2024 年 GJ	2025 年 GJ	熱值係數	單位	2023 年	2024 年	2025 年
汽油	台灣	GJ	159.24	453.15	113.24	0.0318	L	5007.56	14250	3,560.93
	中國	GJ	無盤查		247.25	0.0318	L	無盤查		7,775.04
電力	台灣	GJ	1383.98	1644.83	1348.49	0.0036	Kwh	384437.6509	456897	374,580
	中國	GJ	無盤查		265.53	0.0036	Kwh	無盤查		73,759
	能源總消耗量	GJ	1543.22	2097.98	1974.5	-	-	-	-	-
	營業收入	百萬元	3056.22	4200.19	3720.64	-	-	-	-	-
	能源密集度減量目標	GJ	0.5049	0.4995	0.4945	-	-	-	-	-
	能源密集度實際數	GJ/ 百萬元	0.5049	0.4995	0.5307	-	-	-	-	-
	是否達成			基準年	未達成	-	-	-	-	-

本公司以 2024 年為基準年（能源密集度 0.4995 GJ/ 百萬元），2025 年之目標為密集度年減 1%，即目標值應降至 0.4945 GJ/ 百萬元。

本公司 2025 年之「能源總消耗量」為 1,974.50 GJ，較 2024 年的 2,097.98 GJ 實質減少了 123.48 GJ（降幅約 5.88%），顯示前述各項辦公室節能與數位轉型行動計畫已發揮實質的節能成效。

2024-2025 能源績效成果



儘管總耗能顯著下降，但 2025 年實際「能源密集度」卻上升至 0.5307 GJ/ 百萬元，未能達成年度減量目標。經交叉比對營運數據，主因在於 2025 年度營業收入（3,720.64 百萬元）較 2024 年（4,200.19 百萬元）呈現較大幅度的衰退（降幅約 11.4%）。由於「營業收入」衰退幅度，大於「能源總消耗量」降低幅度，導致最終計算出之能源密集度被動攀升。這反映出軟體代理服務業之辦公室基礎維運能耗（如空調、機房電力）具備一定的剛性需求，較難隨營收下滑而等比例縮減。未來本公司將持續深化能源效率管理，並研議更具營運彈性的節能調控機制。

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理與減量目標（台北）

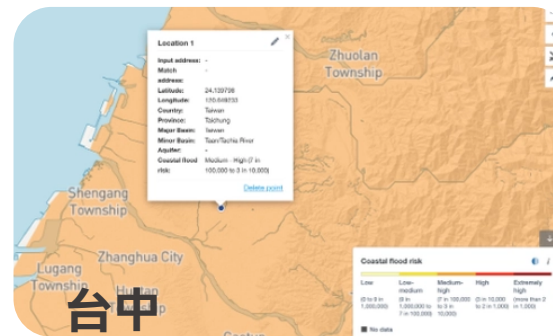
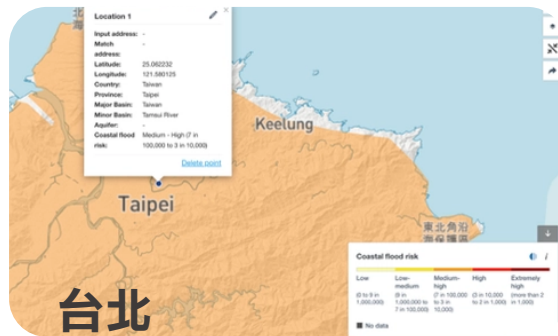
據點	水資源壓力	水資源枯竭	河川淹水	沿海淹水
台北總公司	中低	低	中低	中高
台中	中低	低	中低	中高
高雄	中低	低	中低	中高
上海	極高	中低	高	低

為全面掌握氣候變遷對營運據點可能造成的水資源實體風險，本公司運用世界資源研究所（WRI）開發的 Aqueduct Water Risk Atlas 評估工具，針對旗下四個主要營運據點（台北總公司、台中、高雄、上海）進行水資源壓力與淹水風險鑑別。



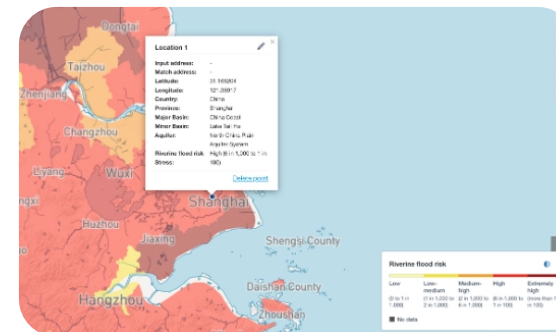
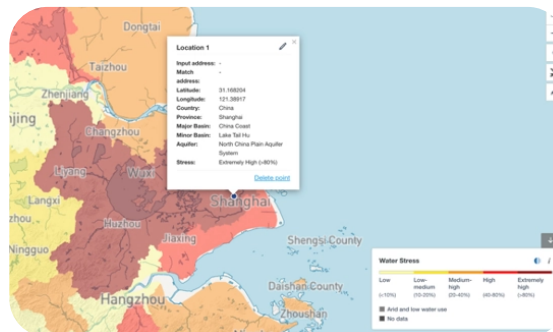
台灣區據點（台北總公司、台中、高雄）：需關注「沿海淹水」實體風險

- **供水穩定度高：**台灣三個營運據點在「水資源壓力」與「河川淹水」指標上皆處於「中低」風險，而「水資源枯竭」指標更處於「低」風險，顯示台灣區日常營運面臨缺水或供水不穩的短期威脅較小。
- **氣候實體風險防範：**值得注意的是，台灣三個據點在「沿海淹水」指標上皆被評估為「中高」風險。因應極端氣候可能帶來的強降雨與海平面上升威脅，台灣區據點未來需將重點置於辦公大樓與機房設備的防汛演練與基礎設施韌性檢視。



上海據點：需高度警戒「水資源壓力」與「河川淹水」風險

- **高水資源壓力：**上海據點在「水資源壓力」指標上被評級為「極高」風險，且「水資源枯竭」亦達「中低」風險。這意味著該區域在水資源的供需平衡上承受極大壓力。即便本公司屬非製造業，無製程用水，仍須於該據點嚴格落實日常節水宣導與用水量監控，以防範突發性的限水政策衝擊。
- **高河川淹水威脅：**不同於台灣區，上海據點面臨「高」風險的「河川淹水」威脅（其沿海淹水風險則相對為「低」）。針對此一內陸型水患風險，上海據點應建立完善的營運持續計畫（BCP），確保在極端降雨導致周邊河川水位暴漲時，人員與重要營運設備能維持安全。



本公司非製造業，並無製程用水。在公司營運過程中，用水來源均來自自來水公司的第三方水，並未使用地下水或其他水源。經自行盤查，主要用水為機房空調冷卻系統之冷卻水塔及冰水主機與一般生活用水。過程中並無污水排出。本公司訂定之水資源管理量化目標為：取水密集度年減 1%。

為達成水資源管理目標，本公司建構了全方位的節水策略藍圖，並輔以日常宣導行動：

- **四大節水策略：**本公司實施涵蓋「可持續倡議」、「員工意識」、「設備升級」與「設備維護」之四大核心策略。



- **具體宣導行動：**可張貼節約用水標語，提醒使用者養成隨時關水習慣，有效避免水資源浪費。

6.04.2 用水情況 (台北)

本公司已將 2024 年設定為取水密集度追蹤之基準年。近兩年度之水資源耗用與營運數據盤點結果如下：

項目	單位	2024 年	2025 年
取水量	立方米	1,145	1,160.81
營業收入	百萬元	1541.9	1695.51
取水密集度目標		0.743	0.735
取水密集度實際數		0.743	0.685
是否達成		基準年	達成

2025 年總取水量微幅上升至 1,160.81 立方米，對應之營業收入成長至 1,695.51 百萬元。

2024 年之基準取水密集度為 0.743。依據年減 1% 之目標設定，2025 年之取水密集度目標值須降至 0.735。

- **實際達成狀況：**2025 年實際結算之取水密集度大幅下降至 0.685，順利「達成」年度減量目標。
- **數據趨勢解讀：**從絕對數值觀之，2025 年的總取水量雖較前一年度微幅增加 15.81 立方米；然而，得益於本年度營業收入的顯著成長（由 1,541.9 百萬元躍升至 1,695.51 百萬元），營收成長的動能大幅超越了基礎用水量的增幅，使得最終核算之取水密集度不增反降，展現出營收成長與水資源耗用逐漸脫鉤的良好營運韌性。

6.05 廢棄物管理

6.05.0 廢棄物管理之策略、方法、目標 (GRI306-1, GRI306-2)

6.05.0.1 治理

- **政策制定與溝通：**本公司遵循政府法令及擬定「廢棄物管理程序」，以推動全流程之合規管理。對外與對內溝通方面，定期揭露廢棄物管理政策與績效，並透過新人教育訓練進行宣導，主動回應員工及社會大眾對環境議題的關注。

6.05.0.2 策略

營運策略與範圍：落實環境責任與循環經濟理念，推動涵蓋北中南分公司之全流程廢棄物合規管理。

一般生活與資源廢棄物管理行動：

- 內湖總公司近兩年主要產生生活垃圾，其管理措施為交由辦公大樓管委會委託專業合格清運公司，清運至垃圾焚化爐進行焚燒處理。
- 可回收之資源廢棄物，一律交由回收廠商進行資源回收處理與再利用，以減少對環境的污染與危害。

辦公室源頭減量行動：

- 鼓勵辦公室內物品再利用，讓閒置物品重新發揮價值，藉此延長產品生命週期並減少資源浪費。
- 推動無紙化及回收紙再利用，並逐步推動公司內部文件全面線上化，以大幅降低紙張使用並提升作業效率與數位轉型。

高風險與有害廢棄物管理行動：

- 針對高風險耗材進行源頭減量，並持續優化回收處理路徑。
- 落實廢棄物之現址分類儲存及標示、清理聯單申報，以及合格廠商之評鑑與簽約。
- 辦理緊急應變演練與員工教育訓練，確保處理流程之安全性。

6.05.0.3 風險管理

- **風險識別：**若化學廢棄物處理不當，可能會造成環境污染、觸犯法規風險，進而導致企業聲譽受損。
- **機會創造：**透過有效之廢棄物管理，不僅可降低環境衝擊、提升資源利用率，更能進一步強化企業的永續形象。

6.05.0.4 指標與目標

年度執行績效 (Y2025)：

- 所有廢棄物均達成合規處理，年內無重大環境污染事件發生。
- 全公司持續推動各項資源回收與源頭減量措施。

短中長期管理目標：

- **短期目標 (Y2026)：**優化廢棄物分類與回收流程，並提升紙張回收與減量成效。
- **中期目標 (Y2028)：**持續優化廢棄物分類與回收流程，進一步提升紙張回收與減量成效。
- **長期目標 (Y2035)：**朝向「零廢棄」目標邁進，全面實現循環經濟。



6.05.1 廢棄物產生狀況 (GRI306-3,GRI306-4,GRI306-5)

項目		單位	2024 年	2025 年
有害廢棄物		公噸	0	0
非有害廢棄物		公噸	8.8	8.7805
廢棄物產生量總計		公噸	8.8	8.7805
有害廢棄物比例		%	0	0
營業收入		百萬元	1541.9	1695.51
減廢目標	以 2023 年為基礎， 密集度年減 1%	公噸 / 百萬元	0.00571	0.00565
密集度實際數		公噸 / 百萬元	0.00571	0.00518
是否達成			基準年	達成

本公司致力於落實辦公室源頭減量與資源回收，2025 年度廢棄物盤點結果如下：

- 廢棄物總量：2025 年本公司廢棄物產生量總計為 8.7805 公噸，較 2024 年的 8.8 公噸呈現微幅下降。
- 廢棄物屬性與結構：本公司產出之廢棄物全數為「非有害廢棄物」（2024 年為 8.8 公噸，2025 年為 8.7805 公噸）。「有害廢棄物」之產生量連續兩年皆維持為 0 公噸，有害廢棄物比例為 0.00%。

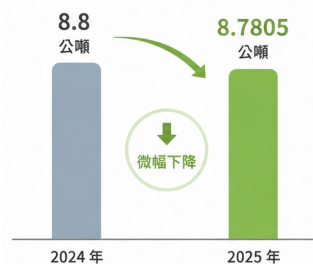
減廢目標達成情形與變異分析

為有效控管廢棄物對環境之衝擊，本公司設定了明確的減量指標，並定期追蹤成效：

- 減量目標設定：**本公司以 2023 年為基礎，訂定「廢棄物密集度年減 1%」之管理目標。
- 基準與目標值：**2024 年（基準年）之廢棄物密集度實際數為 0.00571 公噸 / 百萬元。依據年減 1% 之目標要求，2025 年之廢棄物密集度目標值設定為 0.00565 公噸 / 百萬元。
- 實際達成狀況：**2025 年實際核算之廢棄物密集度為 0.00518 公噸 / 百萬元，遠低於目標值上限，順利「達成」年度減廢目標。
- 營運與減廢脫鉤分析：**從絕對數據觀之，本公司 2025 年度的營業收入達 1,695.51 百萬元，較 2024 年的 1,541.9 百萬元呈現顯著成長。在營運規模與營收雙雙擴張的背景下，廢棄物絕對總量卻能逆勢由 8.8 公噸縮減至 8.7805 公噸。此一表現不僅使廢棄物密集度大幅降低，更證明了本公司所推動之減量與回收措施已發揮實質效益，成功達成經濟成長與環境負擔脫鉤之永續營運模式。

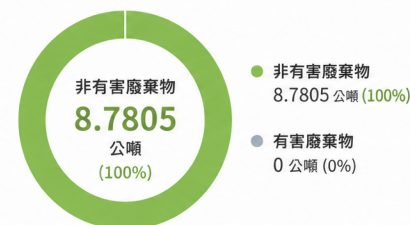
廢棄物總量

2025 年廢棄物產生量總計為 **8.7805** 公噸，較 2024 年的 **8.8** 公噸微幅下降。



廢棄物屬性與結構

本公司產出之廢棄物全數為非有害廢棄物



有害廢棄物

2024 年與 2025 年有害廢棄物產生量皆為 0 公噸。



6.06 生物多樣性

6.06.1 承諾

本公司承諾如下：

1. 確保營運活動符合國際、國家與地方生物多樣性法律。
2. 避免營運活動破壞瀕危和受保護的物種及其棲地。
3. 不在受法律保護的重要生物多樣性區域進行開發和建設。
4. 積極投入保育受法律保護的生物多樣性區域。
5. 不轉換高保育價值地區。
6. 營運活動所涉之服務或產品不使用來自國際自然保護聯盟紅色名單或瀕危野生動植物國際貿易公約所列之受威脅和瀕危物種。
7. 在知情狀態下，不向導致生物多樣性損失、非法林木砍伐的供應商採購商品。
8. 支持生物多樣性保育行動或倡議。
9. 探索投入自然碳匯（包含：森林、土壤、海洋）之機會。
10. 推動以適當的工具進行生物多樣性風險評估與管理，例如：緩解層次結構（包含避免、減少、緩解或抵消），達成淨正面效益或無淨損失。
11. 尊重原住民族的自由事先知情同意權。
12. 鼓勵供應商參與此承諾，共同保護生物多樣。



附錄

7.01GRI 對照表

7.01.2GRI 1

使用聲明	實威國際（股）公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

7.01.2GRI 2

指引編號	揭露項目	章節索引	頁碼
2-1	組織詳細資訊	1.02.1 公司簡介	5
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	9
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	9
		1.03.6 永續報告之責任單位	9
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	9
2-5	外部保證 / 確信	1.03.5 外部確信 / 保證情形	9
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02.2 活動、價值鏈和其他商業行為	6
2-7	員工	5.01.2 員工結構	74
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	75
2-9	治理結構及組成	2.02.1 推動永續發展治理架構	12
		2.03.2.1 成員及多元化	17
		2.03.2.2 運作情形	18
		2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	20
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與選任	18
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	18
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	14
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展治理架構	12
		2.02.2 運作情形	13
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.02.1 推動永續發展治理架構	12
		2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	14
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	18

指引編號	揭露項目	章節索引	頁碼
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	13
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	16
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	15
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	19
		5.01.4.1 員工福利制度	83
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	19
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	19
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	11
2-23	政策承諾	5.01.1.1 人權政策	69
2-24	納入政策承諾	5.01.1.1 人權政策	69
2-25	補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制	41
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	41
2-27	法規遵循	4.11.0 法規遵循與合規管理	64
2-28	公協會的會員資格	4.07 參與各類社團	50
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	23
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	85

7.01.3 GRI 3

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題			
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	26
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題之列表	28
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	29
		3.05 重大主題對於價值鏈的衝擊	33

7.01.4 重大議題列表

7.01.4.1 重大議題列表 - 顧客經營管理

適用 GRI 準則	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題之管理	3.04 重大主題之管理	29
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	對產品與服務類別之健康與安全衝擊的評估	4.08.2 評估產品與服務對客戶健康與安全的影響	53
	416-2	涉及產品與服務之健康與安全衝擊的違規事件	4.08.3 評估產品與服務對客戶健康與安全造成影響的事件	53
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	對產品與服務資訊與標示的要求	4.08.4 行銷與標示	53
	417-2	涉及產品與服務資訊與標示的違規事件	4.08.4 行銷與標示	53
	417-3	涉及行銷傳播的違規事件	4.08.4 行銷與標示	53

7.01.4.2 重大議題列表 - 勞雇關係

適用 GRI 準則	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題之管理（說明勞雇關係之管理方針、溝通機制與績效）	3.04 重大主題之管理 5.01.4.0 勞雇勞資	
GRI 401：雇傭 2016	401-1	新進員工與離職員工（新進及離職人數、流動率，按性別、年齡、地區分列）	5.01.3 新進員工 5.01.3 離職員工	76 77
	401-2	提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	5.01.4.1 員工福利制度	82
	401-3	育嬰假（申請率、復職率與留任率）	5.01.4.2 育嬰假	83
GRI 402：勞資關係 2016	402-1	有關營運變更之最短通知期（如：對員工重大營運變更之通知期間）	5.01.5 團體協約 2.03.2.5 薪酬政策	85 19

7.01.4.3 重大議題列表 - 利害關係人溝通

適用 GRI 準則	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題之管理（利害關係人溝通之管理方針、組織、資源與績效評估）	3.01 利害關係人議合 3.04 重大主題之管理	23 29
自訂指標	自訂 -1	利害關係人群體鑑別與溝通管道（六大群體一覽表）	3.01.1 利害關係人議合	24
自訂指標	自訂 -2	年度與各利害關係人群體溝通之次數 / 頻率	3.01.1 利害關係人議合	24
自訂指標	自訂 -3	利害關係人提出之關鍵關注議題數及回應 / 處理率	3.01.1 利害關係人議合 3.04 重大主題之管理	14 29
自訂指標	自訂 -4	利害關係人意見納入重大性鑑別之情形	3.02 決定重大主題的流程	26

7.01.4.4 重大議題列表 - 資訊安全管理

適用 GRI 準則	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題之管理（說明資訊安全之管理方針、組織、目標與績效）	3.04 重大主題之管理 4.06 資訊安全	29
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實的侵犯客戶隱私及遺失客戶資料的投訴	4.06.2 客戶隱私保護	48

7.01.4.5 重大議題列表 - 誠信經營

適用 GRI 準則	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題之管理（說明誠信經營之管理方針、組織、資源與績效評估）	3.04 重大主題之管理 4.03 誠信溝通	29
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運點	4.03.0.3 風險管理 4.05.3 風險管理流程	38 42
	205-2	反貪腐政策與程序的溝通與訓練	4.03.1.1 誠信經營 4.11.0.2 策略	40 65
	205-3	經確認的貪腐事件及採取的行動	4.04.2 負面衝擊補救程序	42
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訴訟	4.03.3 反競爭行為	41

7.01.4.6 重大議題列表 - 產品品質管理

適用 GRI 準則	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題之管理（說明產品品質之管理方針、目標與績效）	3.04 重大主題之管理 4.08 產品管理	29
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	對產品與服務類別之健康與安全衝擊的評估	4.08.2 評估產品與服務對客戶健康與安全的影響	53
	416-2	涉及產品與服務之健康與安全衝擊的違規事件	4.08.3 評估產品與服務對客戶健康與安全造成影響的事件 4.08.5 產品召回與風險管理	53 54
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	對產品與服務資訊與標示的要求	4.08.4 行銷與標示	53
	417-2	涉及產品與服務資訊與標示的違規事件	4.08.4 行銷與標示	53
	417-3	涉及行銷傳播的違規事件	4.08.4 行銷與標示	53

7.01.4.7 重大議題列表 - 符合法令規定

適用 GRI 準則	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題之管理（說明法令遵循之管理方針、組織與績效）	3.04 重大主題之管理 4.11.0 法規遵循與合規管理	29
GRI 419：社會經濟合規 2016	419-1	違反社會與經濟領域的法律與法規	4.11.0 法規遵循與合規管理	64
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	針對反競爭行為、反托拉斯、壟斷實務之法律行動	4.03.3 反競爭行為	41

7.01.4.8 重大議題列表 - 客戶隱私

適用 GRI 準則	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題之管理（說明法令遵循之管理方針、組織與績效）	3.04 重大主題之管理	29
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實的侵犯客戶隱私及遺失客戶資料的投訴	4.04.2 負面衝擊補救程序	42

7.01.4.9 重大議題列表 - 排放與污染管理 / 氣候變遷

適用 GRI 準則	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題之管理 (說明法令遵循之管理方針、組織與績效)	3.04 重大主題之管理	29
			6.01.0 氣候變遷 (重大主題)	95
			6.02.0 溫室氣體管理之策略、方法、目標重大主題	106
			6.05.0 廢棄物管理之策略、方法、目標重大主題	112
GRI 201：經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生之財務影響以及其他風險與機會	6.01.0.2.1 策略 - A. 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會	97
			6.01.0.2.2 策略 - B. 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊	98
			6.01.0.2.3 策略 - C. 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊	99
			6.01.1.2 用電情境 (極端高溫，影響電價) 敏感度分析	101
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	108
	302-2	組織外部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況 (註：報告主要揭露內部營運能耗，外部能耗未明確揭露)	108
	302-3	能源強度	6.03.2 能源使用情況 (表格中揭露能源密集度)	108
	302-4	減少能源消耗量	6.03.1 能源使用承諾 6.03.2 能源使用情況	108
	302-5	降低產品與服務的能源需求	6.01.0.2.1 策略 -A (機會 - 產品與服務：以 CAD/CAE 模擬協助客戶輕量化設計與虛擬驗證，減少用料、試誤與碳排)	97
GRI 305：排放 2016	305-1	直接 (範疇 1) 溫室氣體排放	6.02.1 溫室氣體排放量	107
	305-2	能源間接 (範疇 2) 溫室氣體排放	6.02.1 溫室氣體排放量	107
	305-3	其他間接 (範疇 3) 溫室氣體排放	6.02.1.4 指標與目標	106
	305-4	溫室氣體排放強度	6.02.1 溫室氣體排放量 (表格中揭露排放密集度)	106
	305-5	溫室氣體排放量削減	6.01.0.4.4 C. 揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊 6.02.1.5 減碳路徑與減碳策略與行動計畫	105

7.01.4.9 重大議題列表 - 排放與污染管理 / 氣候變遷

適用 GRI 準則	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 305：排放 2016	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 之排放	6.02.1 溫室氣體排放量 (空污防制 - 無排放 ODS)	107
	305-7	氮氧化物 (NOX) 、硫氧化物 (SOX) 和其他重大氣體之排放	不適用 (註：公司為軟體代理商，無生產製造行為，無此類排放)	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生及與廢棄物有關之重大衝擊	6.05.0 廢棄物管理之策略、方法、目標	112
	306-2	與廢棄物有關之重大衝擊的管理	6.05.0.2 策略 6.05.0.3 風險管理	112 112
	306-3	產生之廢棄物	6.05.1 廢棄物產生與處置狀況	113
	306-4	轉作處置之廢棄物	6.05.1 廢棄物產生與處置狀況	113
	306-5	進行處置之廢棄物	6.05.1 廢棄物產生與處置狀況	113
GRI 307：環境合規 2016	307-1	違反環境法令	6.05.0.3 風險管理	112

7.02 TCFD

面向	指標	報告書對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	6.01.0.1 治理	96
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	6.01.0.1 治理	96
策略	鑑別短、中、長期氣候相關風險與機會。	6.01.0.2.1 策略 - A 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會	97
	在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	6.01.0.2.2 策略 - B 候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊	98
		6.01.0.2.3 策略 - C 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊	99
	在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。	6.01.0.2.4 策略 - D 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估	101
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	6.01.0.3 風險管理	102
	在氣候相關風險的管理流程。	6.01.0.3 風險管理	102
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	6.01.0.3 風險管理	102
指標與目標	依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	6.01.0.4.1 A. 與跨行業指標類別關之資訊（氣候相關指標）-1 溫室氣體有關之氣候相關指標	105
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	6.02.1 溫室氣體排放量	107
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	6.01.0.4.4 C. 揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊（氣候相關目標） 6.02.1.5 減碳路徑與減碳策略與行動計畫	105 106

7.03 氣候相關資訊

項目	內容	參照資訊
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。	請參考 114 年度年報第 55-59 頁
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）。	請參考 114 年度年報第 55-59 頁
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參考 114 年度年報第 55-59 頁
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。	請參考 114 年度年報第 55-59 頁
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。	請參考 114 年度年報第 55-59 頁
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。	請參考 114 年度年報第 55-59 頁
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	請參考 114 年度年報第 55-59 頁
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。	請參考 114 年度年報第 55-59 頁
9-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	請參考 114 年度年報第 55-59 頁
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	請參考 114 年度年報第 55-59 頁
9-1-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	請參考 114 年度年報第 55-59 頁

7.04 SASB

揭露主題	指標代碼	指標內容	說明	類別 / 單位
硬體基礎設施的環境足跡	TC-SI-130a.1	(1) 總能源消耗量、 (2) 電網電力百分比、 (3) 再生能源百分比	1974.50 100% 0%	量化 / GJ、%
	TC-SI-130a.2	(1) 總取水量、 (2) 總耗水量、 (3) 位於高 / 極高基礎水壓力地	1695.51 1695.51	量化 / m ³ 、%
	TC-SI-130a.3	敘明如何將環境考量納入數據中心需求之策略規劃	本公司為軟體代理與顧問服務業，無自建數據中心，針對環境保護採取四大策略： (1) 雲端與遠端：推廣 3DEXPERIENCE 雲端平台與視訊會議，減少實體伺服器需求與差旅碳排。 (2) 節能措施：落實空調控溫、定時關燈與關螢幕，並於 2025 年在新竹、台中導入 ESCO 節電設備。 (3) 數位無紙化：推動內部文件與客戶合約全面電子化，鼓勵辦公物品循環利用。 (4) 綠色採購：優先選擇具節能減碳承諾與綠色能效認證之供應商，共同打造永續營運模式。	質性 / 討論分析
隱私與表達自由	TC-SI-220a.1	描述與行為廣告及使用者隱私相關之政策與實務	本公司建立七大資安與隱私保護體系： (1) 治理架構：董事會核准政策，總經理領軍資安委員會統籌權責。 (2) 國際認證：已獲 ISO/IEC 27001:2022 驗證。 (3) 隱私政策：遵循個資法，落實最小權限、分級管理與 NDA 簽署。 (4) 管理措施：強化 CRM 防護、異動審核及多層次資料備份。 (5) 員工訓練：2025 年資安與法遵訓練達成率 100%。 (6) 績效表現：維持零外洩、零重大事件與零裁罰佳績。 (7) 申訴機制：設匿名專線 (02-27951618#1160) 與信箱，嚴格保密並禁止報復。	質性
	TC-SI-220a.2	資訊被用於次要目的之使用者人數	無此情形	量化 / 人數
	TC-SI-220a.3	因使用者隱私相關法律程序產生之金錢損失總額	目前無此問題	量化 / 貨幣
	TC-SI-220a.4	(1) 執法機關請求使用者資訊之次數、(2) 被請求資訊之使用者人數、(3) 導致揭露之百分比	0	量化 / 次數、%
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受政府要求監控、封鎖、內容過濾或審查之國家清單	無此情形	質性

揭露主題	指標代碼	指標內容 (Accounting Metric)	說明	類別 / 單位
資料安全	TC-SI-230a.1	(1) 資料外洩事件數 (2) 涉及個人識別資訊 (PII) 之百分比 (3) 受影響使用者人數	目前無此問題	量化 / 件數、%
	TC-SI-230a.2	描述識別與因應資料安全風險之方法，含採用第三方資安標準之情形	本公司定期管控機密外洩、勒索軟體及供應鏈三大資安風險。具體作為包含：落實內外網路防護、弱滲測試與嚴格權限管理；執行多層次異地備份及年度災難復原演練；並以合約規範與評核供應商資安。此外，公司已取得 BSI 頒發之 ISO/IEC 27001:2022 ISMS 驗證（效期至 2029/1/5），確保資安管理符合國際標準。	質性
招募與管理全球多元且具技能之員工	TC-SI-330a.1	(1) 外籍員工、 (2) 駐海外員工之百分比	無	量化 / %
	TC-SI-330a.2	員工敬業度百分比	81.94%（整體滿意度 4.097 分 / 滿分 5 分）	量化 / %
	TC-SI-330a.3	(1) 管理階層之性別比例 (2) 技術人員之性別比例 (3) 其他員工之性別比例	(1) 管理階層：台灣 30.3%、中國 50% (2) 技術人員：無 (3) 其他員工：台灣 40.2%、中國 47.4%	量化 / %
智慧財產保護與競爭行為	TC-SI-520a.1	因反競爭行為法規相關法律程序產生之金錢損失總額	0	量化 / 貨幣
管理技術中斷之系統性風險	TC-SI-550a.1	(1) 效能問題次數 (2) 服務中斷次數 (3) 客戶總停機時間	目前無此問題	量化 / 次數、時間
	TC-SI-550a.2	描述與營運中斷相關之業務持續性風險	本公司針對極端氣候與限電引發之營運中斷風險，以及 CRM/ERP 數位轉型之系統風險，制定以下業務持續性 (BCP) 措施：首先，強化基礎設施韌性，包含每日檢測 UPS、採用雙線路網路備援，並落實多層次資料備份與年度災難復原演練。其次，規劃異地備援與遠端 / 分散辦公機制，以降低停電或淹水衝擊。最後，透過取得 ISO/IEC 27001:2022 認證，系統性確保業務連續性與資料完整性符合國際標準。	質性
活動指標		說明		
(1) 授權 (License) 或訂閱數量 (2) 雲端化百分比		台灣地區 300 個訂閱帳戶 台灣地區 25%		
(1) 資料處理容量 (2) 外包百分比		200G 0%		
(1) 資料儲存容量 (2) 外包百分比		3-5T 0%		

7.05 SDGs

SDG Icon	SDG 指標	具體作為
引用下圖	SDG 3 健康與福祉	員工捐血獎勵、校園藝文贊助（台科大民歌演唱會）、弱勢兒童關懷。
引用下圖	SDG 4 優質教育	偏鄉教育支持（明禮國小、五峰鄉國小）、專業書籍捐贈、企業參訪、產學合作、贈筆記型電腦、iPad、USB 及專業書籍等，公益捐贈總金額 256 千元。
引用下圖	SDG 5 性別平等	舉辦國際婦女節活動、落實同工同酬、提供育嬰留職停薪、反歧視政策。 量化指標：女性員工占比 40.95%，女性主管占比 37.25%；育嬰假復職率達 100%。
引用下圖	SDG 7 可負擔潔淨能源	辦公室節能措施（空調 25-26 度、午休關燈）、推廣視訊會議。 量化指標：已完成新竹、台中 ESCO 節電設備安裝；能源總消耗量較 2024 年減少 5.88%。
引用下圖	SDG 8 合適工作及經濟成長	產學合作與人才培育、協助中小企業數位轉型、提供友善職場福利。 量化指標：關鍵人才留任率 95.2%；員工滿意度 4.097 分（滿分 5 分）。
引用下圖	SDG 9 產業創新與基礎建設	推廣 3D 設計軟體、智慧製造解決方案（3D 列印、AI 視覺系統）。
引用下圖	SDG 10 減少不平等	SOLIDWORKS 愛心基金、偏鄉物資捐贈、進用身心障礙員工。
引用下圖	SDG 11 永續城鄉	軟體在地採購比例 99%，硬體在地採購比例 5-8%。
引用下圖	SDG 12 責任消費及生產	專業書籍捐贈（資源循環）、推動無紙化、廢棄物分類回收。 量化指標：廢棄物密集度 0.00518 公噸 / 百萬元；有害廢棄物比例 0%。
引用下圖	SDG 13 氣候行動	溫室氣體盤查、節能減碳、推廣遠端辦公。 量化指標：範疇一及範疇二排放密集度 0.1444 tCO ₂ e/ 百萬元（較基準年下降 28.4%）。
引用下圖	SDG 16 和平正義及健全制度	誠信經營、人權政策、獨立檢舉管道、資訊安全保護。 量化指標：員工誠信訓練完成率 95%；重大貪腐事件 0 次；取得 ISO/IEC 27001:2022 系統驗證。
引用下圖	SDG 17 多元夥伴關係	產學合作、社區參與、供應商永續管理（RBA 問卷）

