

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

人與社會

回應重大主題

- 人權與共融
- 人才選用育留

重要利害關係人

- 員工
- 供應商 / 商業夥伴
- 投資人 / 股東

chapter

05

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.1 永續策略與目標 – 社會面

GRI-2-13, 2-24, 3-3

- 5.1.1 重大主題管理方針
- 5.1.2 短 / 中 / 長期目標
- 5.1.3 2023年管理目標達成情形
- 5.1.4 權責單位
- 5.1.5 管理機制
- 5.1.6 溝通管道



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

・ 5.1 永續策略與目標 – 社會面

・ 5.2 人權保護

・ 5.3 勞雇關係及員工參與

・ 5.4 多元共融

・ 5.5 人才選用育留

・ 5.6 職場健康安全

・ 5.7 福利與退休制度

・ 5.8 社會參與

附錄

重大主題管理方針

重大主題	對D-Link的意義	價值鏈衝擊情形 ^註			因應政策與措施	管理行動
		供應商/商業夥伴	D-Link/子公司	客戶/顧客		
人才選用育留	D-Link屬知識密集的科技產業，因此人才資源對於產品服務的競爭力而言，扮演著舉足輕重的角色。此外，公司營運版圖擴及全球，具相當程度組織規模，更顯見肩負著關鍵的人才培育責任。	○	●	○	D-Link以公司的策略、願景與價值觀為基底，建構全方位學習的教育訓練體系，同時透過各項校園合作計畫網羅潛力人才，以具市場競爭力的薪酬政策與福利制度，讓優秀人才與公司一起持續成長。	透過多元化的徵才管道、員工培訓計畫、接班人計畫、教育訓練，以及薪酬與績效考核等多方面的措施，協助公司招募人才、培養員工能力、發掘高階管理層人才，並促進員工專業技能的發展。
人權與共融	身為全球性企業，D-Link重視多元與包容文化，致力於提供安全、平等且尊重個體差異的工作環境，並推動無歧視政策，確保所有員工皆享有公平待遇與職涯發展機會。同時，公司亦強化供應鏈的人權管理機制，透過持續監督與改善，減少潛在人權風險，善盡企業社會責任，促進整體產業鏈的永續發展。	●	●	○	・ 訂定《人權政策與管理方案》支持並落實各大國際人權公約之倡議 ・ 致力推動多元、公平和包容（DEI）的政策和計畫，保障每位員工享有相同的勞動人權權益 ・ 辦理人權相關教育訓練，並列為新進員工必修課程	・ 定期實施人權盡職調查作業，鑑別內外部人權相關風險並擬定減緩措施 ・ 建置多元且暢通之申訴管道，相關案件均依既定程序調查、回應與追蹤，保障申訴人權益，落實企業對人權保護之承諾

※ ●直接衝擊；○間接衝擊。

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

短 / 中 / 長期目標

	短期	中期	長期
人才選用 育留	· 擬定關鍵職位的儲備幹部計畫		· 優化薪酬競爭力
人權與 共融	· 持續參與DEI倡議，如台灣人才永續行動聯盟（Talent in Taiwan），發揮企業影響力		· 建立具吸引力與包容性的職涯發展環境，強化人才競爭力與組織韌性，成為員工長期信賴與認同的就業品牌
	· 推動多元文化認識活動，例如安排與主管有約的外籍同仁專場、舉辦各國節慶主題活動等，協助員工理解並尊重文化差異		· 依人權盡職調查結果，擬定相應之減緩及補償措施，並落實追蹤管理以降低潛在人權風險
			· 持續推動永續人權風險評估
			· 打造多元共融的職場文化，促進平等參與並尊重差異，使員工在安全、尊重與包容的環境中共同成長，落實D-Link人權承諾與社會責任





關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

• 5.1 永續策略與目標 – 社會面

• 5.2 人權保護

• 5.3 勞雇關係及員工參與

• 5.4 多元共融

• 5.5 人才選用育留

• 5.6 職場健康安全

• 5.7 福利與退休制度

• 5.8 社會參與

附錄

2024年管理目標達成情形

重大主題	2024年目標	管理實績	達成情形
人才選用育留	擬定關鍵職位的儲備幹部計畫	- 制定與執行限制員工權利新股發行辦法已於2024年9月25日第一年解除限制，達到既得條件之規定可既得其獲配股數之40% - 針對優秀及關鍵人才實施「留任獎金」計畫，提供額外現金獎勵作為激勵措施 - 年度訓練總時數8,557.7小時，年增5.6%，每人平均受訓時數18.6小時 - 全公司平均調薪4.12%，調薪人數占比92.44%，部分超過18.8% - 年度分派公司獲利之5%做為員工酬勞 - 加入「2024 TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」，在意義與價值、多元與包容、獎酬與激勵、身心與健康、培育與成長及溝通與體驗等六大人才永續指標全數通過	
人權與共融	- 持續推動人權與性別平等相關宣導教育，強化全體員工的人權認知與尊重意識 - 持續執行人權盡職調查作業，並定期追蹤減緩及補救措施執行情形 - 定期調查員工滿意度與敬業度，強化員工溝通與參與機制	- 將「人權宣導」、「性別平等暨預防職場性騷擾宣導」等列入新進人員必修課程 2023年第二季完成《友訊科技2023年人權盡職調查報告》，後續將定期檢視各項減緩與補救措施執行狀況，並每三年執行1次人權盡職調查作業；下一次作業時間規劃於2026年初 - 啟動員工滿意度暨敬業度調查，完成填答率為73.8%，有效填答率為67.3% - 人權相關重大風險：無 - 員工申訴案件：0件 - 侵害人權以致受罰事件：0件 - 供應商侵害人權以致受罰事件：0件	



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

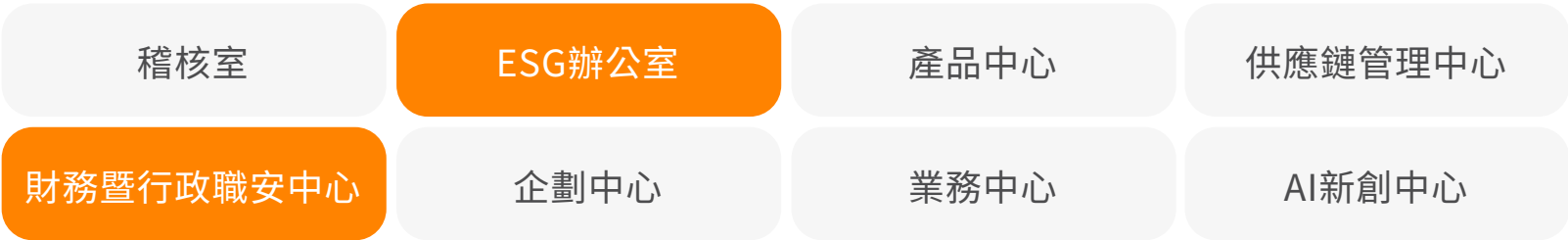
CH4 環境永續

CH5 人與社會

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

附錄

權責單位



管理機制

- 招募任用管理辦法
- 績效考核管理辦法
- 晉升管理辦法
- 薪資管理辦法
- 出勤管理辦法
- 遠距上班管理辦法
- 國內出差辦法
- 員工國外出差辦法
- 員工教育訓練程序
- 員工離職暨留職停薪管理辦法
- 員工退休辦法
- 人權政策與管理方案
- 永續採購政策
- 供應商行為準則
- 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦

溝通管道

類別	管道
專線	886-2-6600-0123 分機1850
專用信箱	114臺北市內湖區新湖三路289號 / D-Link850（員工申訴信箱收）
專用電子信箱	dlink850@dlinkcorp.com



- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.2 人權保護

GRI 407-1, 408-1, 409-1

D-Link遵守相關法規，落實職場多元性，不因任何條件產生差別待遇或歧視，並致力營造尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境。

- 5.2.1 人權政策
- 5.2.2 人權風險評估及相關措施
- 5.2.3 供應商的人權規範



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

附錄

5.2.1 人權政策 GRI 2-23

D-Link致力維護員工基本人權，訂有人權政策與管理方案，塑造充分保障人權的環境，認同並支持《聯合國世界人權宣言（UDHR）》、《聯合國全球盟約》、國際勞動組織《關於工作中基本原則和權利宣言》等國際人權公約，並要求合作廠商之營運活動亦應杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使公司內、外部的成員，均能獲得公平而有尊嚴的對待。D-Link同時尊重多元與反歧視、遵守工時、工資與福利、防止強迫勞動與人口販運、禁止非法聘用未成年勞工、尊重結社自由、重視工作環境健康與安全、資訊安全、並以核心職能回饋社會。此外，D-Link亦於官網進行勞動人權宣示，並落實人權風險減緩措施。針對禁止非法聘用未成年勞工與禁止強迫勞動，則透過嚴格遵守聘僱流程，面談諮詢應徵者之工作意願，並落實身分證明文件查驗，以杜絕非法聘用之風險；並透過勞資會議宣導勞工權益，嚴禁強迫勞動、強迫加班。

D-Link人權政策與管理方案

D-Link尊重職業的選擇自由與行使，提供均等之工作機會，不因國籍、種族、宗教、性別、性取向、婚姻、年齡等而有差異，外籍員工與本國籍員工享有均等的錄用機會。外籍員工來自土耳其、印度、印尼、韓國、馬來西亞、義大利和泰國等地，均保障與本國籍員工相同勞動人權權益。此外，全球子公司均未非法進用未成年勞工，亦恪遵人權宣言與總部無異。

5.2.2 人權風險評估及相關措施

D-Link透過教育訓練提高員工的人權素養與認知，2024年舉辦1場人權宣導課程，參與人數共計453人，訓練人時共計226.5小時；另將人權宣導課程列入新進員工必修課程，2024年參與人數共計55人，訓練人時共計27.5小時。

為透過制度化、系統化之方式實踐尊重人權之政策，並將承諾貫穿於組織活動中，以管控並防止相關風險，D-Link於2022年第四季啟動人權盡職調查，針對總部員工及供應商進行風險評估，完成人權風險矩陣，針對高風險與中風險項目研擬減緩及補救措施。《友訊科技2023年人權盡職調查報告》已於2023年第二季完成，未來將定期檢視各項減緩與補救措施執行狀況，並每三年執行1次人權盡職調查作業；下一次作業時間規劃於2026年初。相關資訊請參閱友訊科技企業網「[人權保障](#)」。



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

附錄

以員工為對象，D-Link鑑別出人權相關重要議題為工時管理、隱私權、薪酬、集會與結社自由、職場安全與健康、言論自由與申訴管道、職場上不法侵害；以ODM廠為對象，則鑑別出人權相關的重要議題則為工時管理、薪酬、職場安全與健康。

2024年

人權相關重大風險：無
侵害人權以致受罰事件：0件

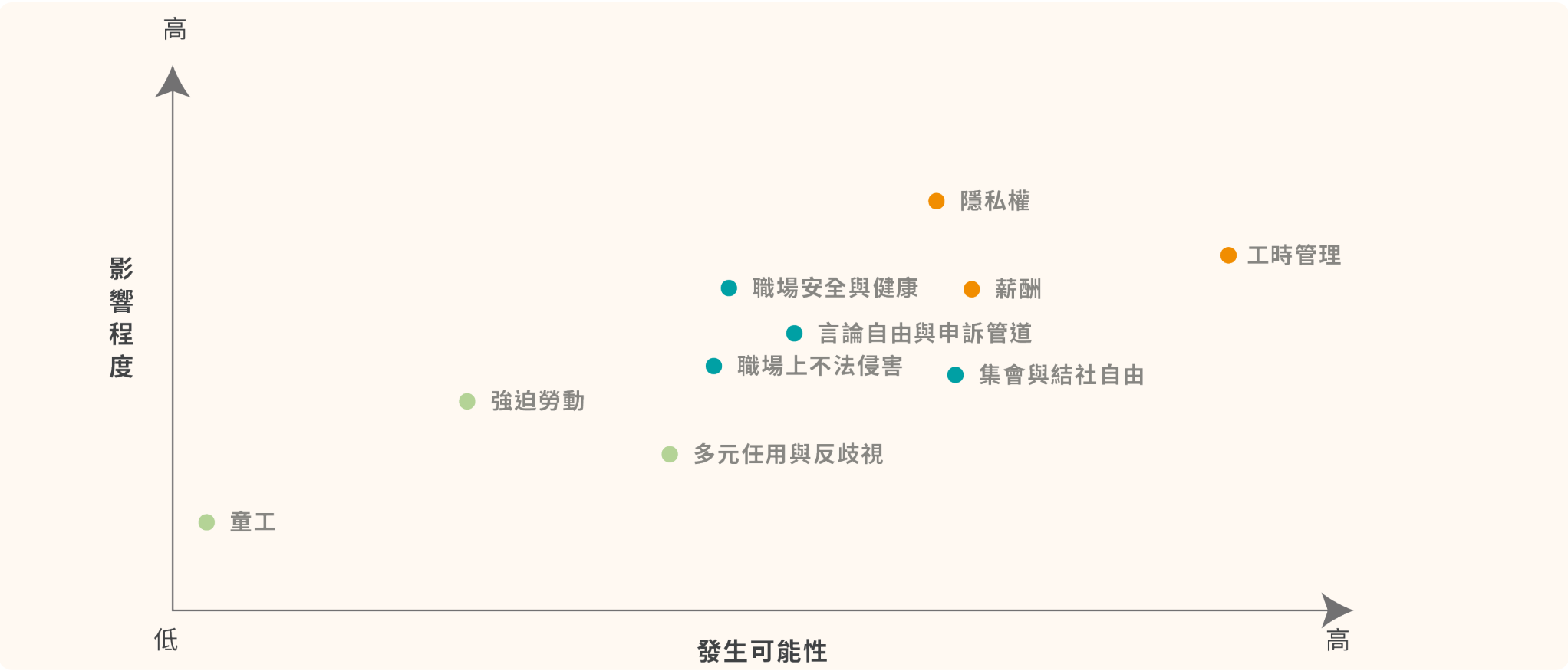
5.2.3 供應商的人權規範

基於提倡人道精神與實踐人性尊嚴的社會道德準則，D-Link在採購合約中，明定供應商之企業社會責任，亦均將不得聘用童工等人權規範納入其中，並規範供應商須確實遵守當地相關勞動基準法、勞工安全及其他相關勞動法規之規定，所有供應商皆需完成簽約；供應商如有違反，除了負法律責任外，亦會被列為不合格供應商，得立即解除或終止合約。

2024年

供應商侵害人權以致受罰事件：0件

▼ 人權盡職調查員工矩陣圖



▼ 人權盡職調查ODM廠矩陣圖

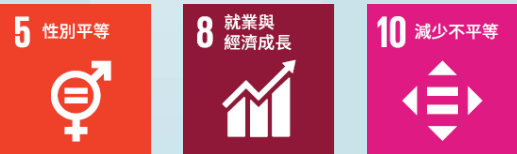


- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.3 勞雇關係及員工參與

D-Link以人為本，尊重每一位員工、每一個族群，彼此相互尊重、互相包容、共同成長，以達永續發展目標。以下各項資料與分析之範疇為D-Link總部與臺灣分公司。

- 5.3.1 人力概況
- 5.3.2 聆聽策略



- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.3.1 人力概況

GRI 2-7, 2-8, 401-1, 405-1, SASB TC-HW-330a.1

人力結構

因應公司營運策略調整組織並維持最適人力配置，總人力自2023年底518人調整至2024年底460人，調整比例約為11.2%。

註1：實習生為定期契約人員
註2：高階管理職：指中心主管以上（含中心主管及臺灣分公司總經理）
註3：中階管理職：指處級主管
註4：初階管理職：指部級以下（含部級主管）
註5：技術員工：產品研發、研發、資訊、技術相關部門之非主管人員
註6：其他員工：其他銷售、後勤、客服、行銷、行政、財務之非主管人員
註7：本公司2024年末聘僱無時數保證員工

▼ 近三年人力組成

		2022		2023		2024	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
性別	女性	232	45.0%	239	46.1%	215	46.7%
	男性	283	55.0%	279	53.9%	245	53.3%
	其他	0	0.0%	0	0%	0	0%
年齡	未滿 30 歲	63	12.2%	71	13.7%	54	11.7%
	30~50 歲	393	76.3%	377	72.8%	302	65.7%
	超過 50 歲	59	11.5%	70	13.5%	104	22.6%
勞雇類型	全職	498	96.7%	507	97.9%	455	98.9%
	兼職	17	3.3%	11	2.1%	5	1.1%
勞動契約	一般聘僱	498	96.7%	505	97.5%	455	98.9%
	定期約聘 ^{註1}	17	3.3%	13	2.5%	5	1.1%
學歷	博士	1	0.2%	1	0.2%	0	0%
	碩士	151	29.3%	152	29.3%	135	29.3%
	大學	286	55.5%	292	56.4%	257	55.9%
	專科	57	11.1%	57	11.0%	57	12.4%
	高中以下	20	3.9%	16	3.1%	11	2.4%
職級	高階管理職 ^{註2}	8	1.6%	8	1.5%	8	1.7%
	中階管理職 ^{註3}	23	4.5%	23	4.4%	22	4.8%
	初階管理職 ^{註4}	63	12.2%	76	14.7%	76	16.5%
	技術員工 ^{註5}	255	49.5%	239	46.1%	183	39.8%
	其他員工 ^{註6}	166	32.2%	172	33.2%	171	37.2%
	總人數	515		518		460	



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

附錄

▼ 各職級性別及年齡組成情形

			高階管理職	中階管理職	初階管理職	技術員工	其他員工	總計
性別	女	人數	3	7	28	63	114	215
		佔比	37.5%	31.8%	36.8%	34.4%	66.7%	46.7%
	男	人數	5	15	48	120	57	245
		佔比	62.5%	68.2%	63.2%	65.6%	33.3%	53.3%
年齡	未滿 30 歲	人數	0	0	0	38	16	54
		佔比	0%	0%	0%	20.8%	9.4%	11.7%
	30-50 歲	人數	3	14	45	115	125	302
		佔比	37.5%	63.6%	59.2%	62.8%	73.1%	65.7%
	超過 50 歲	人數	5	8	31	30	30	104
		佔比	62.5%	36.4%	40.8%	16.4%	17.5%	22.6%
總人數			8	22	76	183	171	460

關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

附錄

新進與離職狀況

2024年新進人數為55人，在性別比例分布上，女性新進員工占比較男性新進員工占比高0.2%；在年齡組成方面，2024年30-50歲新進人員占比最高。另，年度離職人數共計115人，其中自願離職人數共計57人，男性比女性高1.8%；在年齡組成方面，2024年30~50歲離職人數占比最高。

2024年離職率上升8%，主要原因來自於組織人力優化的策略調整。為提升營運效率並確保資源配置更符合業務發展需求，公司積極進行內部結構調整，聚焦於關鍵職能，優化人力資源配置。除有助於提升整體競爭力外，亦能確保公司維持靈活的組織架構，以因應市場變化與業務成長需求。

本公司執行大量解僱勞工時，依《大量解僱勞工保護法》於60日前提出解雇計畫書，通知主管機關及相關單位或人員；若依《勞動基準法》第11條終止勞動契約，則依員工任職年資給予0~30日不等之預告期。

非員工工作者統計

報告書揭露範圍內的非員工工作者共有14名，負責清潔、餐飲、警衛保全等工作；人數及組成均與2023年無明顯差異。

近兩年新進與離職員工結構表

			新進員工		離職員工		自願離職員工 ^{註1}	
			人數	占比	人數	占比	人數	占比
2023	性別	女性	49	52.7%	41	46.6%	33	52.4%
		男性	44	47.3%	47	53.4%	30	47.6%
	年齡	未滿 30 歲	40	43.0%	24	27.3%	9	14.3%
		30~50 歲	50	53.8%	52	59.1%	50	79.4%
		超過 50 歲	3	3.2%	12	13.6%	4	6.3%
	合計 ^{註2}		93	18.0%	88	17.0%	63	12.2%
2024	性別	女性	28	50.9%	53	46.1%	28	49.1%
		男性	27	49.1%	62	53.9%	29	50.9%
	年齡	未滿 30 歲	18	32.7%	19	16.5%	13	22.8%
		30~50 歲	30	54.6%	83	72.2%	42	73.7%
		超過 50 歲	7	12.7%	13	11.3%	2	3.5%
	合計 ^{註2}		55	12.0%	115	25.0%	57	12.4%

註1：自願離職率不包含：非自願離職、定期契約期滿、身故、開除、退休、轉調關係企業、派外、留職停薪…等

註2：占比以員工總數計算

2024年非員工工作者統計

工作類型							性別合計	
	清潔		餐飲		警衛保全			
性別	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
女	3	21.4%	2	14.3%	1	7.1%	6	42.9%
男	2	14.3%	2	14.3%	4	28.6%	8	57.1%
總計	5	35.7%	4	28.6%	5	35.7%	14	100%

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.3.2 聆聽策略 GRI 2-16, 406-1

申訴機制與溝通管道

D-Link尊重每位員工都有結社自由以及依法能籌組工會的權利。為建立友善暢通的溝通管道以維護員工各項權益，公司設有勞資會議、職工福利委員會、員工意見信箱、員工申訴管道（供一般申訴及工作場所性騷擾申訴）。為提供多元管道予員工發表想法和建議，持續舉辦「與主管有約」活動，使公司能藉此更了解員工的意見，進而透過討論而達成共識。本公司視經調查成立之申訴案件為重大案件，並依程序提報董事會；2024年度未有重大申訴案件及歧視事件，故無需向董事會通報。



Anna Lin, D-Linker
首次參加與主管有約，感覺非常棒!!! 透過這類活動，能從另一個角度建立同仁間的凝聚力及對公司的認同，是其他措施或大型活動難以觸及的。

▼2024年溝通結果

2024溝通結果		
正式溝通 申訴管道	勞資會議	按季辦理，共計辦理4次；勞資雙方代表各半共10人，女性代表共6人，男性代表共4人，勞方代表由全體員工直接選舉產生
	員工申訴專線/專用信箱/ 專用電子信箱	2024年申訴案件為1件註
	職工福利委員會	共召開8次會議；主任委員、副主委，委員共17人，女性代表9人
溝通管道	員工意見信箱	2024年透過勞資會議，勞方代表意見信箱共收到10項員工意見反應，並於勞資會議上完成回覆，回覆率100%
	與主管有約	2024年共舉辦3場與主管有約活動，累計參與人數共28人次，分別由董事長、執行長及業務資深副總擔任活動長官

註：該案為申訴職場霸凌案件，已完成相關人員訪談並召開評議會議，調查結果顯示情節尚未構成職場霸凌定義，惟雙方互動確有溝通不良情形，相關處置結果亦已回饋申訴人，並加強被申訴人之溝通訓練，以防範類似情況再次發生



- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

員工意見調查

除了提供員工申訴管道外，D-Link透過員工滿意度暨敬業度調查了解員工感受，提升與利害關係人溝通面向，並針對調查結果訂定改善計畫，從而創造更友善的職場環境。

2024年12月由人力資源部透過第三方調查平台-104員工滿意度調查系統，執行每年一次之員工滿意度暨敬業度調查，對象為當時全體在職員工共450人。調查以不記名方式進行、並採用六點量表方式填答，調查內容涵蓋滿意度及敬業度調查。滿意度包括「主管」、「同事」、「工作」、「薪酬」、「發展」、「企業文化」、「永續經營」七構面；敬業度則包含「價值認同」、「努力承諾」及「留任意願」等。

本次調查實際填答完成率73.8%，較去年提升1.7%；有效填答率為67.3%，較去年提升1.3%。其中，全公司「主管」主構面的分數較前一年提升2.12%，且於「工作指導」項目成長至2.75%，顯示內部訓練課程對於提升主管團隊的管理能力已產生成效。

▼ 2024年度調查結果如下：

104 調查平台	電信及通訊相關業 (2024)	2024 年分數（滿分六分）
價值認同	PR50	4.29
努力承諾	PR56	4.60
留職意願	PR58	4.20
員工滿意度	PR63	4.51
薪酬	PR49	3.77
發展	PR49	4.14
企業文化	PR56	4.16
工作	PR58	4.54
同事	PR60	4.76
永續經營	PR61	4.78
主管	PR62	4.82

針對本次調查結果，未來公司將從以下兩個面向持續改善：

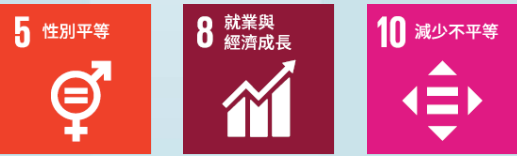
- 持續優化公司薪資、福利制度：除年度調薪計畫、留任獎勵、限制員工權利新股等現行獎酬工具外，依據公司負擔能力評估其他獎酬制度可行性。另將持續透過多元溝通管道了員工需求並改善、提升員工福利。
- 持續推動內部溝通，安排公司各階層主管與同仁進行多元形式的互動與交流，透過活動、餐敘、遊戲、會談等方式增進員工對公司經營理念、發展方向及組織文化的認識與了解。

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.4 多元共融

D-Link服膺多元、公平和包容（DEI）的政策和計畫，廣納不同群體的代表和參與，包括了不同年齡、族裔、能力、身心障礙、性別、宗教、文化和性取向的員工，並保障其享有相同的勞動人權權益。詳細資訊請參閱官網「多元計畫」。

- 5.4.1 多元化雇用
- 5.4.2 性別友善





關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

附錄

D-Link透過各項DEI計畫，打造多元共融的工作環境



促進
薪酬公平



混合團隊



制定
訓練計畫



促進回饋



承認所有
文化節慶



評估
公司政策

D-Link產品，也追求DEI

為落實企業社會責任並實踐多元共融精神，本公司於產品設計階段導入包容性使用者介面設計原則，致力打造對所有使用者皆友善的數位體驗。設計重點包括：提供加大字級以提升可讀性、採用簡潔且有條理的資訊架構、優化導覽流程以提升操作流暢度，進而建立一個無障礙、平等參與的使用環境。



易感知

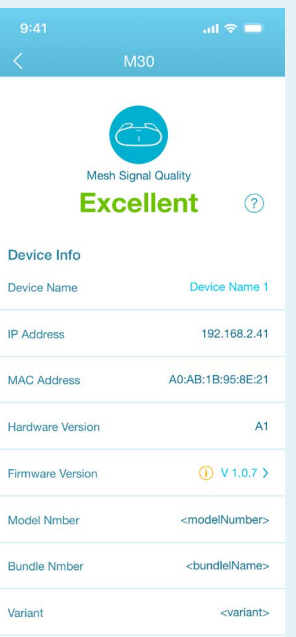
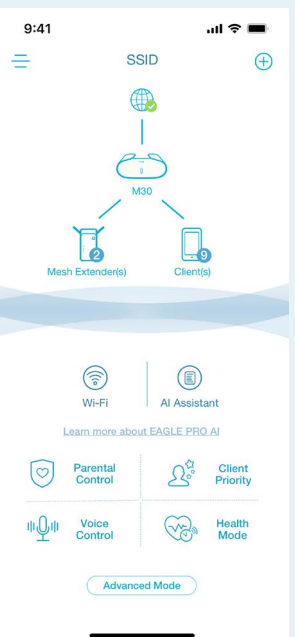
易操作

易理解

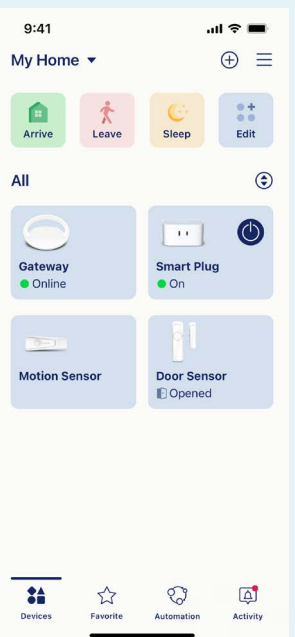
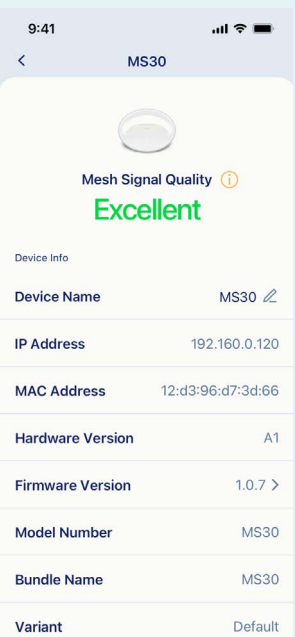
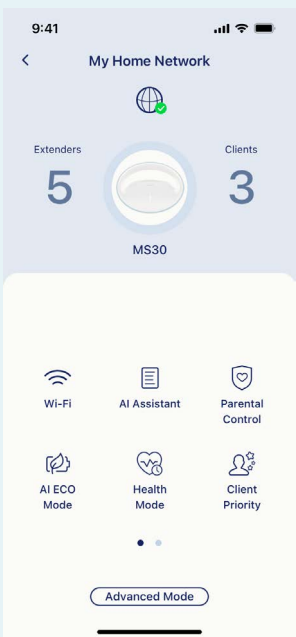
穩健性

※ 符合政府的無障礙網頁規範

Before



After



- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.4.1 多元化雇用 SASB TC-HW-330a.1

身心障礙員工

D-Link創造機會，讓人才適才適所，不因身心特殊情況而有歧異。2024年共聘用身心障礙人員4名（包含2位為重度/極重度），其中1名為經理級人員。

賦權女性

D-Link在招募及晉升上不因性別產生不平等，女性員工比例每年持續成長，近三年女性同仁占比由45%提升至46.7%，成長1.7%，此外，女性經理人³⁵占比更達50%；未來將持續提升女性主管比例同女性員工比例，以期達成實質平等。

多元國籍

D-Link秉持在地雇用、尊重多元和機會平等的原則，2024年底在總部及臺灣分公司共聘用了10名外籍員工，占全體員工的2.2%。外籍員工擔任各種職位，包括副處長、主任工程師、資深工程師、高級工程師以及工程師。國籍來自土耳其、印度、印尼、韓國、馬來西亞、葡萄牙、義大利和泰國。無論是外籍員工或本國籍員工，皆享有同等的錄用機會，實踐本公司對於多元化和公平性的承諾。

▼ 身心障礙人士進用情形

	員工（人數）	進用率（%）	擔任主管職（人數）	主管職比例（%）
男性	4	0.87%	1	0.94%
女性	0	-	0	-

▼ 近三年女性員工與主管比例

	2022	2023	2024
女性員工占比	45.0%	46.1%	46.7%
女性主管占比	35.3%	37.4%	35.8%



³⁵依財政部證券暨期貨管理委員會定義之經理人適用範圍：(一) 總經理及相當等級者。(二) 副總經理及相當等級者。(三) 協理及相當等級者。(四) 財務部門主管。(五) 會計部門主管。(六) 其他有為公司管理事務及簽名權利之人。友訊之經理人包含策略長、執行長、副總經理（3位，包含財務長）、協理、會計主管、公司治理主管共8位

關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- ・ 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- ・ 5.2 人權保護
- ・ 5.3 勞雇關係及員工參與
- ・ 5.4 多元共融
- ・ 5.5 人才選用育留
- ・ 5.6 職場健康安全
- ・ 5.7 福利與退休制度
- ・ 5.8 社會參與

5.4.2 性別友善 GRI 401-3 , 405-2

平等薪酬

D-Link重視性別平等，規劃兩性公平的升遷與薪酬制度。員工薪酬係依據其學經歷、專業知識技術、專業年資經驗、個人績效表現等而決定，尊重男女同工同酬，遵守平等之準則，不因其性別而有不同。

▼近兩年男女基本薪資比例

		高階管理職	中階管理職	初階管理職	技術員工	其他員工
2023	女	1	1	1	1	1
	男	0.89	1.18	1.10	1.11	0.99
2024	女	1	1	1	1	1
	男	1.20	1.12	1.09	1.13	1.11

※ 所有員工之基本薪資均高於法定基本工資
※ 職級定義請參閱章節5.3.1「近三年人力組成」表下方註解（P.138）

▼近兩年男女整體薪酬比例

		高階管理職	中階管理職	初階管理職	技術員工	其他員工
2023	女	1	1	1	1	1
	男	0.95	1.21	1.09	1.13	1.01
2024	女	1	1	1	1	1
	男	1.21	1.16	1.10	1.14	1.09

※ 整體薪酬統計範圍除基本薪資外，另包含加班費、值班津貼、特休假折現、獎金、員工分紅…等
※ 依照上市櫃薪資揭露的標準來計算基本薪資加薪酬的比率
※ 職務定義請參閱章節5.3.1「近三年人力組成」表下方註解（P.138）

育嬰留停

D-Link依《性別平等工作法》規定，受雇員工子女滿3歲前得申請育嬰留職停薪，不限男女均可申請。2024年度申請育嬰職停薪人數共3人，包括男性1名、女性2名；其中1名申請延長、2名尚未屆滿。

▼2024年育嬰留停及復職人數

項目	女	男	總計
申請育嬰留停申請資格人數	12	17	29
申請育嬰留停人數	2	1	3
育嬰留停原應復職人數（A）	2	1	3
育嬰留停原應復職且實際復職人數（B）	1	0	1
育嬰留停回任率%（B/A）	50.0%	0%	33.3%
2023年育嬰留停復職人數（C）	0	0	0
2023年育嬰留停復職且於2024年在職滿一年人數（D）	0	0	0
育嬰留停留任率%（D/C）	-	-	-

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

尊重界線

D-Link積極防制工作場所性騷擾，訂定《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》，並透過教育宣導，提高同仁對性騷擾行為的防範與識別能力，包括於公共空間播放性別平等、人權、職場平權及性騷擾防治等宣導影片增進員工認知、舉辦「職場性騷擾防治攻略：員工權益篇」宣導課程，亦針對管理職及處理相關申訴案件之人員（含董事會成員）特別開設「職場性騷擾防治攻略：主管知能篇」，本公司全體同仁完訓率達 100%。

若遭遇性騷擾事件，同仁可依《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》提出申訴，案件將按該辦法所訂定之程序處理，以確保公平與保密；2024年本公司未發生任何性騷擾申訴案件。

▼工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法處理流程



- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.5 人才選用育留

D-Link以公司的策略、願景與價值觀為基底，建構全方位學習的教育訓練體系，同時並透過各項校園合作計畫網羅潛力人才，以具市場競爭力的薪酬政策與福利制度，讓優秀人才與公司一起持續成長。

- 5.5.1 徵才管道與校園合作計畫
- 5.5.2 多元學習
- 5.5.3 人才培育計畫
- 5.5.4 教育訓練
- 5.5.5 薪酬與績效考核





關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- ・ 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- ・ 5.2 人權保護
- ・ 5.3 勞雇關係及員工參與
- ・ 5.4 多元共融
- ・ 5.5 人才選用育留
- ・ 5.6 職場健康安全
- ・ 5.7 福利與退休制度
- ・ 5.8 社會參與

附錄

5.5.1 徵才管道與校園合作計畫

D-Link為了吸引優秀的人才，採取多項策略進行招募。除了透過國內最大的人力媒合網站合作招募外，也鼓勵現有員工推薦人才加入，並歡迎與公司理念相符的專業人士一同並肩前行；同時持續與各大專院校合作，以產學合作的方式培育青年學子。為了吸引優秀人才，D-Link提供具有市場競爭力的薪酬和福利，並致力於與員工一同成長。

2024年，D-Link進一步融入校園，參與校園徵才活動，並擴大、加強資訊技術人才的招募管道，旨在培育並吸引更多優秀人才加入。

▼校園徵才活動合作學校

國立陽明交通大學	國立中央大學
國立政治大學	國立臺灣科技大學
國立臺灣師範大學	國立臺北科技大學
國立臺北大學	淡江大學
國立清華大學	德明財經科技大學

5.5.2 多元學習

D-Link基於組織策略、願景及價值觀，透過全面的培訓計畫，根據新進員工、一般員工、基層主管、中階主管及高階主管等不同群體的需求，提供工作外訓練、工作中訓練以及自我發展的機會。厚實組織人力資本，建構符合D-Link文化的學習體系，有助於提升企業的永續經營競爭力。

D-Link為新進人員提供全面性的新人訓練課程，重點協助其快速熟悉公司制度、產品和相關福利，以加深對公司的向心力與認同感。現公司將「人權宣導」、「智慧財產暨個資法宣導」、「誠信經營宣導」以及「性別平等暨預防職場性騷擾宣導」納入新進人員必修課程。同時，結合企業永續發展目標、健康促進和法令遵循等需求，D-Link採取多元方式實施共通訓練與宣導課程，並透過輪播影片的方式，鼓勵員工將此融入日常工作。此外，公司提供健康促進相關講座，藉以促進員工達到工作生活平衡。

D-Link鼓勵員工透過內部授課的形式，分享工作經驗，並根據各部門的需求，提供相應的內部訓練課程或安排參加外部機構的專業培訓。此外，資深員工有機會擔任教練或輔導員，以協助新進員工、實習生和工讀生快速融入D-Link的工作和生活。

▼ 訓練體系圖

			高階主管	中階主管	基層主管	一般員工	新進員工
工作外訓練	新人引導	價值認同					●
		努力承諾					●
	共通訓練	核心職能及通識課程	●	●	●	●	
		資安、個資保護	●	●	●	●	
		人權宣導、智財權、營業秘密	●	●	●	●	
		內稽內控、誠信經營、反貪腐	●	●	●	●	
		洗錢防制、防止內線交易	●	●	●	●	
	專業訓練	各部門專業知識技能訓練	●	●	●	●	
		專案學習補助、證照補助	●	●	●	●	
	管理職訓練	各階層主管管理課程	●	●	●		
		主管培訓發展計畫專案		●	●	●	
工作中訓練	工作中訓練	工作代理		●	●	●	●
		工作指導		●	●	●	●
		工作擴大化		●	●	●	●
		工作豐富化		●	●	●	●
		參與專案歷練		●	●	●	●
		教練輔導		●	●	●	●
		實習生實習		●	●	●	●
		內部授課分享		●	●	●	●
自我發展	自我發展	自我進修及研讀	●	●	●	●	●
		參與研討會	●	●	●	●	●
		參與讀書會	●	●	●	●	●

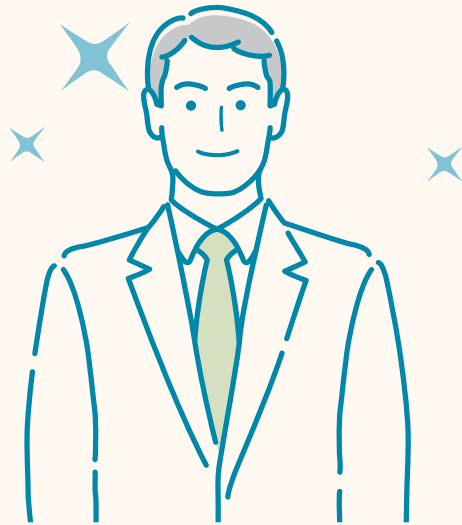
- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.5.3 人才培育計畫

為了推動個人於不同層次的發展，D-Link提供了全方位的培育計畫，以確保公司擁有高素質的人才，同時加強各級主管的領導和管理能力。這些計畫包括高潛力人才發展、主管領導力發展、專業能力養成以及接班人計畫。透過訂定個人發展計畫，協助主管和同仁在多元且完善的教育訓練體系下，持續激發職涯發展的動力。

高潛力人才發展

- 針對全公司主管進行高潛力人才盤點
- 針對高潛力人才進行計畫性發展計畫，包括個人發展計畫、發展工作指派



主管領導力發展

- 定期和執行長及總經理就組織與高階主管發展計畫進行討論
- 針對不同組織發展與需求設計工作坊，引導主管思考討論
- 主管領導力訓練課程



專業能力養成

- 針對非主管提供個人效能課程與學習資源，強化工作效率
- 提供專業技術相關訓練



接班人計畫

- 盤點公司內部關鍵職位
- 針對關鍵職位安排1~3位接班人
- 對於關鍵職位接班人之安排：
 1. 專案執行，以增加其歷練
 2. 職務輪調，可培養多元視野與格局、快速挖掘問題、激發抗壓性、執行資源配置與決策訓練



目標績效管理

- 自1992年即導入目標績效管理概念，以系統化的目標及績效管理設定，將公司的願景、策略目標與員工個人工作目標結合
- 結合組織營運績效與績效管理制度，將績效考核結果確實地反映到年度晉升與獎酬制度中，讓員工與公司一起成長



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

附錄

▼2024年人才培訓重點計畫

高潛力人才培育班		新進人員訓練班
目標	為強化組織未來的管理與領導動能，透過結構化課程設計與實務導向學習，培養具備策略思維、團隊領導與跨部門協作能力的人才。進一步提升高潛力人才的決策判斷、績效管理及變革推動能力，強化其帶領團隊邁向目標的綜合領導力，為企業永續發展奠定堅實基礎	透過系統性的新進人員訓練，協助新人快速融入企業文化，熟悉公司規章及作業流程，提升整體組織效能與員工留任率
對象	管理職或資深專業職人員	當年度入職之員工
培訓時數	322人時	461.4人時
培育方向	本培育計畫聚焦於管理能力、領導能力與引領團隊成功等核心職能，課程內容涵蓋策略執行力、合作共贏、發揮影響力等主題，並搭配案例研討、團隊任務實作及高階主管導師制度，促進高潛力人才理論與實務並進的成長模式	課程內容包含「誠信經營」、「人權保障」、「預防職場性騷擾」、「智慧財產教育訓練與公司智財管理政策宣導」、「資安認知」、「個人資料保護法規」及「職業安全衛生」等重要議題。整體課程設計結合多元、互動且具趣味性的學習形式，透過團體活動促進新進員工彼此認識，強化團隊合作精神，並從多元專業視角，深入了解企業文化





關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

・ 5.1 永續策略與目標 – 社會面

・ 5.2 人權保護

・ 5.3 勞雇關係及員工參與

・ 5.4 多元共融

・ 5.5 人才選用育留

・ 5.6 職場健康安全

・ 5.7 福利與退休制度

・ 5.8 社會參與

附錄

5.5.4 教育訓練

GRI 404-1

D-Link的學習發展體系是以公司的策略、願景及價值觀為基底，透過全方位教育訓練計畫，以新進人員、專業訓練、管理訓練、自我發展為主軸建構而成的學習體系。

▼ 2024年度教育訓練舉辦概況

	場次	參與人次	課程時數
新進員工訓練	60	373	461.4人時
企業永續相關課程	4	1,803	1,578.2人時

培訓總場次	總參與人次	課程總時數	培訓總費用	平均每人費用
234場	5,465人次	8,557.7人時	149.2萬元 (▲53.4%)	3,244元

※ 教育訓練整體投入大幅成長，顯示D-Link對人才發展的重視

▼ 2024年員工教育訓練總時數

	女性		男性		合計	
	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數
高階管理職	64.6	21.5	113.4	22.7	178.0	22.3
中階管理職	222.5	31.8	400.8	26.7	623.3	28.3
初階管理職	456.5	16.3	980.8	20.4	1,437.3	18.9
技術員工	972.5	15.4	2,499.8	20.8	3,472.3	19.0
其他員工	1,957.7	17.2	889.1	15.6	2,846.8	16.6
訓練總時數	3,673.8	17.1	4,883.8	19.9	8,557.7	18.6

※ 時數單位為小時 ※ 職務定義及各職別 / 性別人數請參閱章節5.3.1「近三年人力組成」表下方註解（P.138）

另為深化員工對永續議題的認識與參與，D-Link於內部平台設立「ESG專欄」，每日定期發布內容，持續分享與全球趨勢接軌、貼近生活實踐的永續知識及案例。內容涵蓋氣候變遷、綠色生活、循環經濟、社會創新、包容與多元等議題，協助同仁從多元視角理解ESG的內涵與影響。2024年已累計發布228篇ESG專欄文章，主題包含循環經濟、資源再利用、支持在地農產、永續飲食推廣與弱勢支持行動等；另外，專欄亦定期分享D-Link推動社會面專案的最新進展與成果，讓同仁了解自身參與行動所產生的正面影響。2024年共有26,557人次點閱，學習永續新知。

此外，本公司亦於總部大樓公共空間撥放企業永續相關影片宣導，影片主題涵蓋「人權」、「誠信經營」、「防制洗錢/防制內線交易」、「個人資料保護」、「智慧財產權保護」及「性別平等 / 防治性騷擾」等不同主題，每月定期更新主題；2024年度共播放25,319次，總時數1,050.1小時。

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.5.5 薪酬與績效考核 GRI 404-3

D-Link每年定期進行績效考核作業，考核對象包含通過試用期之全體正職員工，績效以員工工作目標（含組織目標）及核心職能二面向之表現進行考核，並區分為非管理職與管理職兩群組。員工於每年年初進行年度績效目標設定，年中及次年初進行績效考核作業為原則，績效考核結果作為員工晉升/調薪、訓練發展計劃、工作調遷、獎金發放、績效改善及接班人計劃評估之參考依據；對於績效落後員工，則由單位主管啟動績效改進計畫並與員工共同擬定，對其進行為期三個月的績效改善作業，並每月定期檢討記錄。

2024年度績效考核作業於2024年1月中展開，尚未通過新進人員試用期考核14人、派外由海外子公司考核3人、定期契約人員4人等，共21人未進行外，其餘員工皆進行2024年績效考核，受考核比例為100%。

▼2024年接受定期績效考核的員工人數及占比

	女性	男性	合計	考核佔比
高階管理職	3	5	8	100%
中階管理職	7	15	22	100%
初階管理職	27	48	75	100%
技術員工	53	111	164	100%
其他員工	105	48	153	100%
合計	195	227	422	100%

※ 職務定義請參閱章節5.3.1「近3年人力組成」表下方註解（P.138）

D-Link秉持兼顧內部平衡與外部公平原則進行整體規劃，以具市場競爭力且對內公平的理念制定薪酬政策，總體薪酬定位參考第三方薪資調查報告資訊，並依照整體經濟及景氣變動、政府法令規定等，並考量公司整體獲利表現、單位績效與個人績效以調整變動，發放績效獎金、員工酬勞等多元化薪酬制度；亦依照公司章程提撥當年度獲利1%~15%盈餘，分派2024年度之員工酬勞為公司獲利之5%，讓員工參與經營成果。2024年全公司平均調薪幅度為4.12%，部分員工幅度達18.8%以上。

▼ 近三年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數

	薪資平均數	薪資中位數
2022	1,078,000	974,000
2023	1,139,000	1,040,000
2024	1,184,000	1,060,000

※ 薪資定義：包含經常性薪資、加班費及非經常性薪資，但不包括退職退休金
※ 近三年本公司給薪水準均大幅高於法定基本工資（各年度法定基本工資請參閱勞動部官網）
※ 2022年與2023年員工薪資中位數分別位居同產業上市櫃公司前12%及前11%
※ 詳情請參閱[公開資訊觀測站](#)

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.6 職場健康安全

為打造安心的工作環境，保障員工與協力廠商之工作安全與健康，D-Link以職業安全衛生政策為準則，致力建構有效的職業安全衛生管理系統，持續推動並追蹤改善。對於可管控工作場域的工作同仁分別以適當的職業安全衛生相關法規保障其健康安全。

- 5.6.1 職業安全衛生管理系統
- 5.6.2 勞工安全衛生組織、教育訓練與工作環境監測
- 5.6.3 健康職場

關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

附錄

5.6.1 職業安全衛生管理系統

為增進工作者健康與安全，D-Link以職業安全衛生法規為架構，配合政府法規要求，於2012年導入OHSAS 18001:2007職業安全衛生管理系統標準且通過驗證，另配合轉版於2019年1月取得ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統認證，並於2024年12月完成最近一次換證稽核並順利取得證書。本公司除確保維持職業安全衛生管理系統的有效性外，並確認系統得以持續獲得改善。

D-Link採PDCA流程持續運作職業安全衛生管理系統，並依據《安全衛生規劃管制程序》，每年進行一次全公司內部各單位之風險評估與危害鑑別，並成立危害鑑別小組，成員包括各部門代表。各部門代表均接受危險源識別、風險評估教育培訓，於鑑別與評估完成後，針對不可接受風險擬定改善目標，執行改善方案措施，並於每年進行內、外部稽核各一次。

經過風險評估與危害鑑別表所評估風險等級列為高度風險以上者，將列為優先改善之項目，並成為制定職業安全衛生目標及方案之重要依據。在決定管制措施或考慮變更現有管制措施時，依據順序考量以降低風險：消除、替代、工程管制、標誌警示及或行政管制、個人防護具。

事故通報與調查流程

D-Link制定《職安衛事件處理管理程序》，若發生工傷事故或虛驚事件，工作者可立即向主管報告。所有工作者執行相關作業時，如發現直接危及人身安全之緊急情況時（如火災、地震等），有權停止作業、或採取相關應變措施後撤离作業場所。公司不得因工作者之前述行為而予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

當有傷亡事故發生時，應立即撥打緊急報案專線，協助送醫，並依據職安相關法令規定通報政府部門、及填寫相關職業災害通報、調查分析表單，其通報流程如下圖所示。





關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- ・ 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- ・ 5.2 人權保護
- ・ 5.3 勞雇關係及員工參與
- ・ 5.4 多元共融
- ・ 5.5 人才選用育留
- ・ 5.6 職場健康安全
- ・ 5.7 福利與退休制度
- ・ 5.8 社會參與

附錄

D-Link依據ISO 45001職業安全衛生管理系統盤點並鑑別職業安全衛生相關風險，藉此辨識風險並減緩發生機率與嚴重度；經鑑別，2024年無高度風險項目，而中度風險之前三大危害類型為分別為「上下班公路交通事故」、「跌倒」及「人因」。此外本公司亦定期每年對承攬商作業進行風險鑑別與評估，以確保外包作業符合職業安全衛生的相關要求；經評估，包括外牆清洗、外牆填補（矽利康）、污水池清洗及水塔清洗等外包作業，因其作業流程已標準化、使用合格設備、風險可控，且未涉及高危害物質，綜合判定為低風險作業。

▼2024年職業安全衛生目標方案達成程度

目標	方案名稱	內容	進度
職業災害預防	職業災害預防	職業災害預防，每季於 Portal 宣導該季職災案例及預防措施	完成
緊急應變逃生的實際演練	消防演練	辦理 2 場緊急應變疏散演練，改善發現之問題	完成
建立員工自主健康概念	健康講座活動	2024 年度辦理 6 次健康或安全宣導活動	完成
完善健康職場	健康促進標章	維持健康促進標章，辦理績優職場認證	完成
完善職業安全衛生管理系統	檢視並修正 ISO 45001 管理系統各階文件	持續改進職業安全衛生管理系統程序書	完成

▼2024年危害鑑別與風險評估之前三大危害類型

作業名稱	危害辨識及後果					現有防護措施	降低風險措施
	作業條件			危害類型	危害可能造成後果之情境描述		
	對象	作業區域	作業資格				
通勤作業	員工	公司與住所間往返路程	駕照	上下班公路交通事故	開/騎乘汽機車與其他車輛發生交通事故致受傷	交通安全宣導 教育訓練	· 每季統計職災公告於公司官網 · 教育訓練教材納入近期職災內容
			無		騎乘機車自摔致受傷	交通安全宣導	
					行走斑馬線遭違規車輛衝撞導致受傷		
辦公作業	員工	辦公室	無	跌倒	地面有水漬，致滑倒受傷	保持地面乾燥	請清潔人員加強環境清潔與巡視
				人因	使用電腦，長時間用眼或無休息，致產生眼睛疲勞傷害	護眼運動宣導 Portal宣導	風險危害預防宣導
					使用電腦工作時坐姿不當或無適當休息，導致肌肉骨骼產生傷害	電腦作業安全宣導 人因性危害預防計畫	

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.6.2 勞工安全衛生組織、教育訓練與工作環境監測

勞工安全衛生組織

D-Link以「財務暨行政職安中心」為勞工安全衛生組織一級管理單位，負責擬定、規劃、推動、督導安全衛生管理事項，並指揮相關部門實施。公司設立「職業安全衛生委員會」，每3個月開會一次，負責對公司擬定之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項，成員共計9人，由財務暨行政職安中心主管-財務長擔任主任委員、由人資行政暨法務處副處長擔任執行秘書，另由行政勞安部部門主管及部員（4位）與勞工代表委員（3位）擔任委員，辦理《職業安全衛生管理辦法》第12條之相關事項。

此外，D-Link設立「職業安全衛生管理審查委員會」，成員共計6人，由財務暨行政職安中心財務長擔任主任委員、人資行政暨法務處副處長擔任副主任委員、行政勞安部部門主管及部員（4位）與勞工代表委員（3位）擔任委員，定期於每年年度末召開一次管理審查會議，進行各項職安議題之討論及決議，必要時得召開臨時會議。

安全衛生教育訓練

為提高員工於工作場所作業時應有的安全衛生意識，D-Link對員工進行新進及在職教育訓練；2024年在職滿3年之員工共有62名、新進人員共有54名參加教育訓練，完訓率100%。

D-Link依據《職業安全衛生管理辦法》第3條規定，共設置3位職業安全衛生相關人員，並依據職業安全衛生教育訓練規則第18條規定，均已定期完成回訓。

▼ 職業安全衛生相關人員回訓規定

職業安全衛生人員類別	回訓規定 ^註
甲種業務主管	每2年至少6小時
甲級職業安全管理師	每2年至少12小時
乙級職業安全衛生管理員	

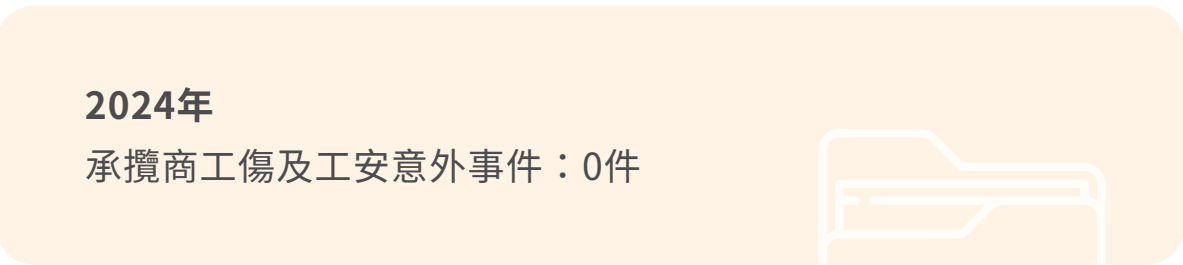
註：依據職業安全衛生教育訓練規則第18條

勞工作業環境監測

D-Link致力為員工打造舒適、安全的工作環境，定期於每半年進行二氧化碳、照度及噪音之作業環境監測；水質方面，每季進行飲水機濾心更換及水質檢測，並於每半年進行水塔洗滌及水質檢測，檢測結果均符合標準。此外，亦宣導並要求員工於有危險作業時，須使用個人防護具，防止員工暴露於作業場所之危害因子，且符合《勞工作業環境監測實施辦法》之相關規定。

承攬商安全管理

D-Link訂有《承攬商管制程序》，相關承攬商進場作業前，必須被告知「工作場所危害因素」、「承攬人安全衛生管理須知」並簽署「承攬商環安衛切結書」、於工程作業前必須完成進場申請，經核准後方可施工。



緊急應變

D-Link依消防法規設置防火管理人，負責每年消防檢修申報、每季消防設備維護，並每半年實施1次消防演練，以確保職場安全。另每年實施2次消防自衛編組教育訓練，並申請消防分隊派員至公司與編組成員進行說明，確保其具備充分且正確的逃生知能。2024年，共完成2次大樓逃生演練，累計386位同仁參與。

另為提升整體應變能力，本公司訂有《緊急應變管理程序》，明確規範火災、地震、防疫等緊急事件之應變準備與處理措施；緊急應變須定期演練或訓練，頻率若有法令規定者，依法令規定執行，其餘1年1次，藉以將同仁與公司資產損失及因災害產生之社會與環境衝擊降至最低。

關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

附錄

近3年職業安全衛生管理成果

2024年員工及承攬商死亡事件、失能事件均為0件，故失能傷害頻率、失能傷害嚴重率亦均為0，遠低於職安署最新公布之同業均值（請參閱《112年勞動檢查統計年報》）。

▼ ISO 45001職業安全衛生管理系統架構

		管理系統內涵蓋人數		組織總人數		比例	
		員工 ^{註1}	非員工 ^{註2}	員工	非員工	員工	非員工
2022	未經稽核	0	0	0	0	-	-
	經內部稽核程序	515	0	515	0	100%	-
	經外部組織稽核或認證	515	14	515	14	100%	100%
2023	未經稽核	0	0	0	0	-	-
	經內部稽核程序	518	0	518	0	100%	-
	經外部組織稽核或認證	518	14	518	14	100%	100%
2024	未經稽核	0	0	0	0	-	-
	經內部稽核程序	460	0	460	0	100%	-
	經外部組織稽核或認證	460	14	460	14	100%	100%

註1：員工-正職員工
註2：非員工-實習生、供應商、承包商等

▼ 近三年員工與非員工工作者安全管理績效

指標	2022		2023		2024	
	員工	非員工工作者	員工	非員工工作者	員工	非員工工作者
職業傷害事故率 (IR) ^{註 1}	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害頻率 (TRIFR) ^{註 2}	0	0	0	0	0	0
失能傷害頻率 / (FR) ^{註 3}	0	0	0	0	0	0
損失工時傷害頻率 (LTIFR) ^{註 3}	0	0	0	0	0	0
損失工作日數	0	0	0	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR) ^{註 4}	0	0	0	0	0	0

註1：職業傷害事故率 (Incidence Rate, IR) = 可記錄職業傷害事件數 × 200,000 ÷ 總經歷工時
註2：可記錄職業傷害頻率 (Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR) = 可記錄職業傷害事件數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
註3：失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate, FR) = 失能傷害次數 (包含死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能等) × 1,000,000 ÷ 總經歷工時；等同於損失工時傷害頻率 (Lost-Time Injury Frequency Rate, LTIFR)
註4：失能傷害嚴重率 (Disabling Severity Rate, SR) = 失能傷害損失日數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時

▼ 近三年員工與非員工工作者職業傷害統計

		總經歷工時	職災件數 ^{註1}			職災率		
			死亡人數	嚴重職業傷害件數 ^{註2}	可記錄職業傷害件數 ^{註3}	死亡率 ^{註4}	嚴重職業傷害率 ^{註5}	可記錄職業傷害率 ^{註6}
2022	員工	1,001,360	0	0	0	0	0	0
	非員工	29,908	0	0	0	0	0	0
2023	員工	1,002,576	0	0	0	0	0	0
	非員工	25,812	0	0	0	0	0	0
2024	員工	909,208	0	0	0	0	0	0
	非員工	23,636	0	0	0	0	0	0

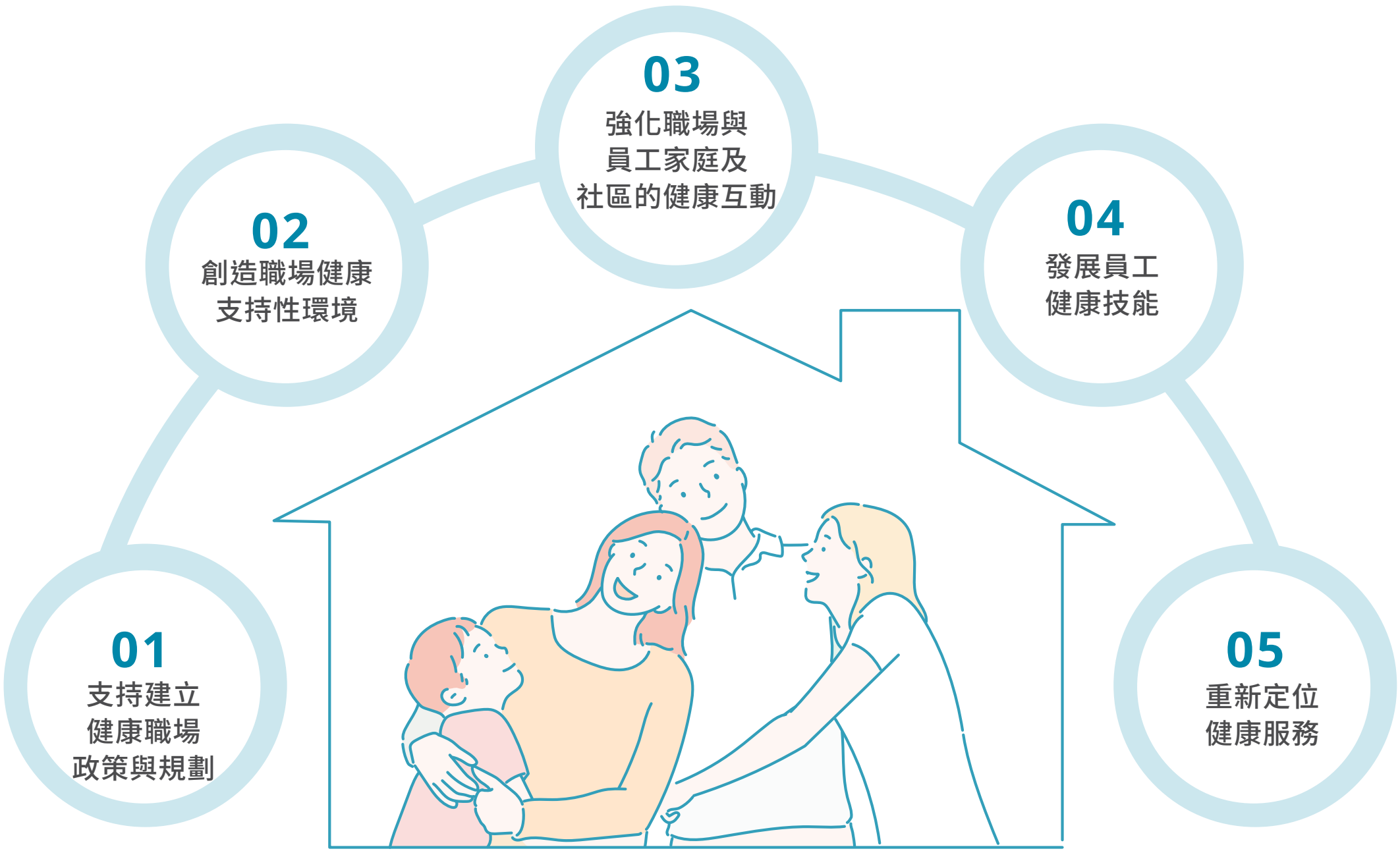
註1：職業傷害：工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含「上、下班的通勤災害」
註2：嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於6個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）
註3：可記錄職業傷害包括：死亡、失去意識、重大傷病、需調動職務、須接受醫療治療(超出急救等級但也可能不用住院)等
註4：死亡率＝職業傷害所造成的死亡人數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
註5：嚴重職業傷害率＝嚴重職業傷害件數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
註6：可記錄職業傷害率＝可記錄職業傷害件數（含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數） × 1,000,000 ÷ 總經歷工時

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.6.3 健康職場

為全力照顧同仁的身心健康，D-Link於2023年立下《健康促進宣言》，承諾五大原則，並透過八大舉措建構最佳健康職場。

五大原則



八大舉措

推動勞工健康保護
四大計畫

特約臨場服務提供
醫療協助

設置專職勞工健康
服務相關人員

優於法規的急救人
員與勞工人數比

多元方式宣導

設立健康促進相關
性社團

提供優於法規的員
工體格及健康檢查

多元社團活動

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

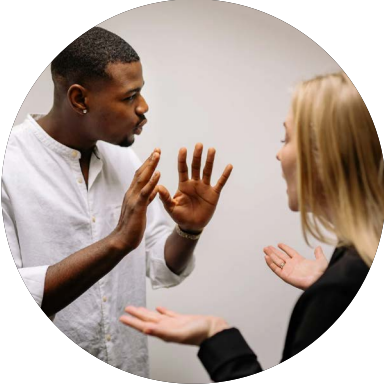


1. 勞工健康保護四大計畫
1-1 工作場所母性健康保護計畫

為優化工作場所母性健康保護，D-Link持續推動工作場所母性健康保護計畫，以確保育齡期、妊娠期、產後、哺集乳中女性員工之身心健康。2024年度受理母性健康保護個案共5人，均依相關規定提供適當保護與工作調整，落實性別友善與職場安全原則。

▼ D-Link母性保護措施

1. 進行作業環境及工作負荷危害風險評估
2. 安排職業醫學科醫師進行臨場服務
3. 維護及提升哺集乳室舒適性與安全性
 - 設立緊急求救設施，提升哺集乳室之安全性
 - 增設輪椅，提升無障礙的哺集乳環境
 - 訂定早期發現、衛生教育之獎勵制度，提供母性友善之支持性環境。
4. 關懷妊娠期、產後1年內員工身心靈變化，定期進行：
 - 危害評估與控制
 - 衛生教育與指導
 - 風險分級管理
 - 工作適性安排及其他相關措施



1-2 執行職務遭受不法侵害預防計畫

D-Link對暴力、騷擾等不法侵害之行為，均採「零容忍」態度，由人力資源部建立多元的員工申訴管道，保障員工申訴權益；制定不法侵害事件處理程序、進行緊急應變演練，降低發生率，更於不法侵害發生時，由專任勞工健康服務相關人員進行身心健康追蹤輔導及權益維護，必要時協助轉介職業醫學科醫師、醫事單位等專業協助。2024年度共回收「不法侵害危害辨識與風險評估表」30份，經分析未發現高風險單位，顯示整體工作環境風險管理成效良好。



1-3 異常工作負荷促發疾病預防計畫

D-Link作業型態為常日班作業，並無輪班或夜間工作。公司定期追蹤高風險員工，綜合員工生理檢查結果，進行過勞危害風險評估、勞工健康服務相關人員面談與健康指導、工時調整或縮短與工作內容更換之措施、健康檢查、管理及促進、成效評估與改善與其他有關安全衛生事項等。2024年度月加班時數超過45小時者共計4人，經風險評估結果顯示，其工作負荷皆未達高風險等級。



1-4 人因性危害預防計畫

考量多數員工為電腦作業型態，易產生肩頸痠痛或腕隧道症候群等人因性危害，公司持續推動人因性危害防止計畫，並透過內部公告、健康講座強化員工自我保健意識。2024年共回收肌肉骨骼風險問卷423份，未發現員工達確診疾病標準、潛在高風險個案。公司亦提供可調式座椅與螢幕，並由勞工健康服務人員依個別需求至員工座位協助調整電腦、椅子、電話等擺放位置，以降低人因性危害發生風險。



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

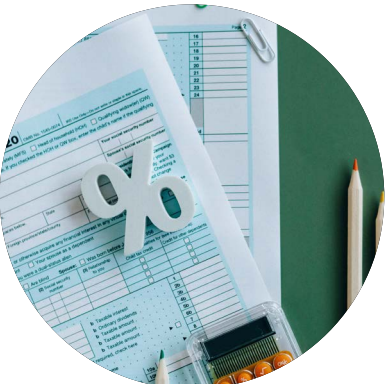
- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

附錄



2. 特約臨場服務提供醫療協助

聘請中華職醫協會職業醫學科醫師為特約臨場服務醫師，每2個月臨場服務1次（6次/年），提供健康諮詢與工作場所訪視，並視事業單位需求，必要時聘請其它勞工健康服務相關人員，進行相關臨場服務與醫療協助。



3. 設置專職勞工健康服務相關人員

本公司目前設置1名專職勞工健康服務人員，執行勞工健康服務、規劃辦理健康檢查及健康促進活動。



4. 緊急救護

為確保所有人員於緊急事件之黃金救援期限內，獲得必要之緊急救助，D-Link於總部大樓設有2台自動體外心臟電擊去顫器（AED），員工教育訓練均納入心肺復甦術與AED操作教學課程，同時急救人員與勞工人數比優於法令規範，共設有16名急救人員，以維護緊急救護品質。另不定期額外舉辦「簡版急救技能訓練」，透過反覆操作與練習，加深員工對急救流程的印象，提高緊急救護品質。



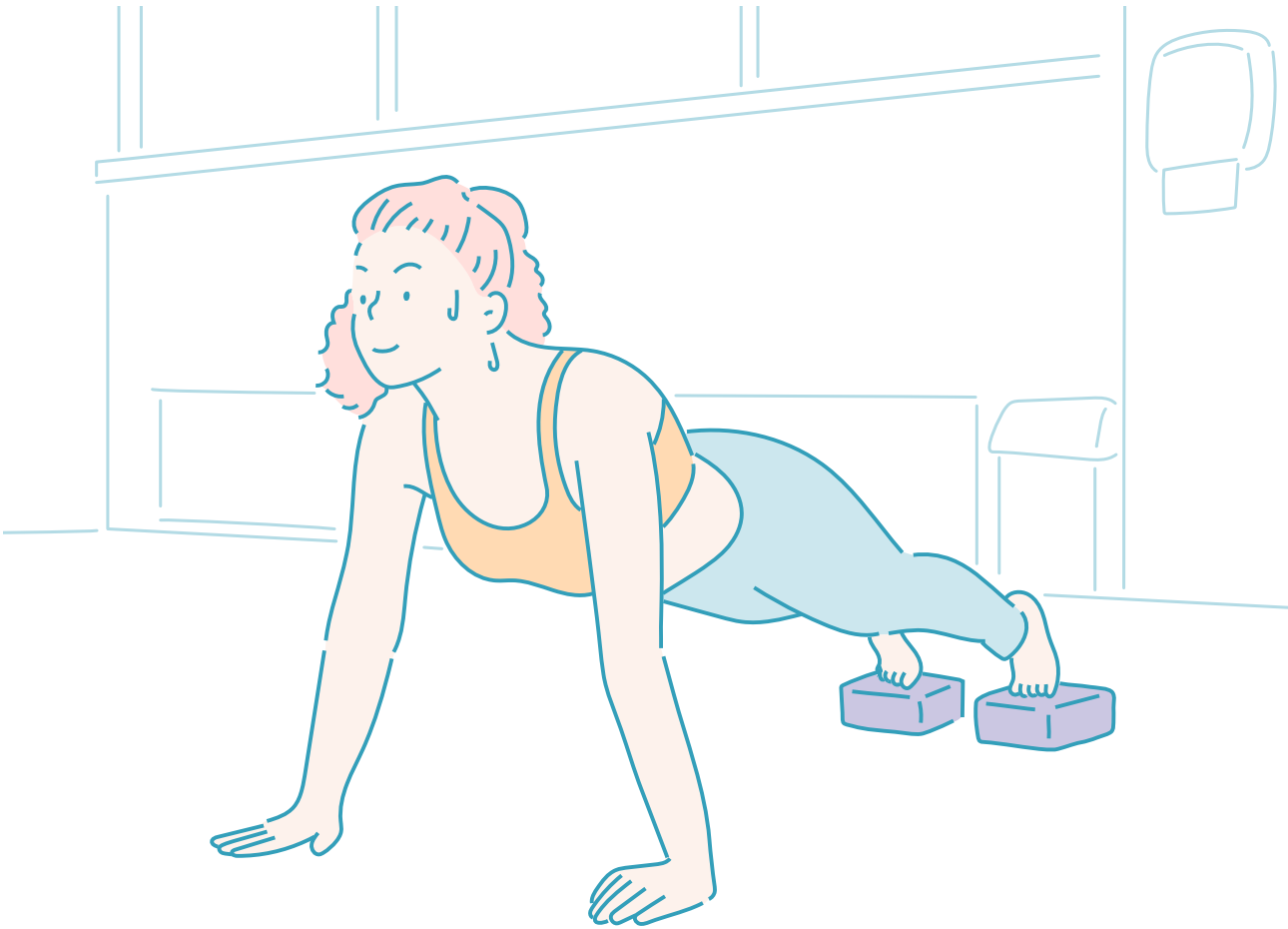
5. 多元方式宣導

以影片、活動、講座、文章、文宣張貼…等多元方式，向員工宣導工時規範、職場疲勞相關疾病之預防知識與健康管理策略。



6. 設立健康促進相關性社團

公司設有許多健康促進相關性社團，如健康促進社、瑜珈社、活力有氧社、核心健身社等，不定期舉辦動/靜態之健康促進講座。2024年度由健康促進社辦理6堂健康促進講座，共計241人次參與。



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

附錄



7.提供優於法規的員工體格及健康檢查

7-1 員工體格及健康檢查

通過試用期的正職員工，公司補助體格檢查費。凡在職滿1年的員工即享有兩年1次價值6,000元的免費健康檢查。



7-2 疫苗保護

每年度辦理自費及公費流感疫苗，視新興傳染病及員工需求，提供其餘自費疫苗，並予以獎品或補助額，鼓勵施打；同時開放員工親友共同參與。



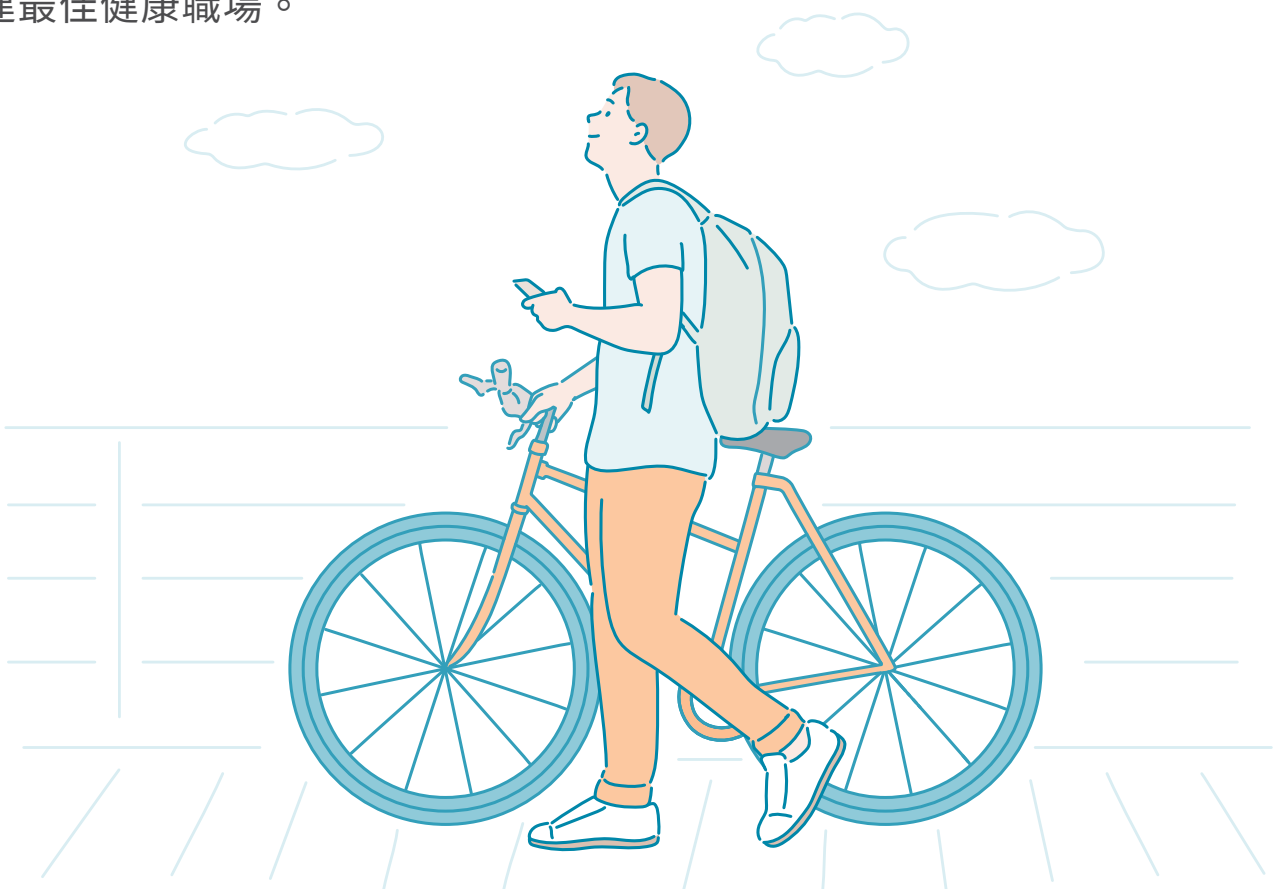
8. 多元社團活動

鼓勵員工跨部門交流，10人以上即可申請成立社團並予以補助，讓員工在工作之餘亦可培養興趣，達到工作與生活的平衡。

D-Link主動配合衛生機關推動各項健康促進活動，並自主辦理多元健康促進活動。2020年榮獲衛生福利部國民健康署頒發健康職場認證之「健康啟動標章」，並因持續致力增進員工、家屬、社區的健康意識，進而於2023年再度榮獲「健康促進標章」，以及「優良哺集乳室認證標章-特優」，未來期能帶動產業與社區，共建最佳健康職場。



※ 健康職場認證-健康啟動標章、健康促進標章、優良哺集乳室認證標章



- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.7 福利與退休制度 GRI 401-2

為打造更優質的工作環境，D-Link在法令規定的項目外，提供許多優於法規的福利措施，並透過完善的退休計畫，保障退休員工生活品質。

5.7.1 員工福利

5.7.2 退休制度



- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.7.1 員工福利

為營造更良好的工作環境，提升職場競爭力，D-Link提供許多優於法令的福利。透過多元彈性的福利規劃，在照顧員工之餘，同時累積軟實力。

身心健康



生活平衡

- 新進員工到職日起即有3日預支特休 (契約人員除外)
- 每年5日全薪傷病假（含生理假/時薪人員除外）
- 每年3日全薪家庭照顧假（時薪人員除外）
- 妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應使其停止工作，給予有薪產假1星期
- 遇週六補班日免予出勤
- 各項請假類別（ 含事假、傷病假、產假、產檢假、陪產檢及陪產假、生理假、家庭照顧假、婚假、喪假、公傷假、特別休假等 ）
- 遠距上班申請
- 彈性上、下班制度



安心保障

- 國外出差旅平險/突發疾病醫療保險/旅行不便險
- 員工免費之團體保險（ 含定期壽險、意外險、住院醫療險、癌症醫療險、重大疾病險、職災保險等 ）
- 補助員工眷屬住院醫療險、癌症醫療險
- 勞工保險
- 全民健康保險



健康守護

- 兩年1次6,000元內免費健康檢查
- 新進員工健檢補助
- 定期職醫訪視
- 專職護理師駐廠
- 定期健康促進講座



母嬰關懷

- 孕期、產後1年內員工關懷
- 友善托兒措施-特約幼兒園



友善空間

- 專業按摩紓壓
- 免費健身房、籃球場、桌球場、舞蹈教室及淋浴空間
- 祈禱室與小淨設施
- 身障友善車位、性別友善廁所
- 哺（集）乳室、醫護室
- 員工餐廳、員工休息室
- 書報雜誌閱覽區

關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

附錄

財務健康



獎金/禮金

- 績效獎金
- 員工紅利（即員工酬勞）
- 年節禮金（中秋/端午/春節）
- 生日禮金
- 婚育禮金
- 優秀人才推薦獎金（特定主管及招募相關單位除外）
- 勞工退休金



暖心優惠

- 集團關係企業員工優惠
- 員購（福利品）優惠
- 特約商店優惠
- 免費機車停車位及汽車優惠停車方案



多元補助

- 喪葬、住院與急難救助補助
- 外訓補助
- 社團經費補助
- 員工餐廳團膳補助
- 加班誤餐費補助
- 部門聚餐補助
- 員工旅遊補助
- 咖啡吧生日贈杯



Michelle Kuo, D-Linker

公司提供的視障按摩福利讓我感到既溫暖又幸福。只要一點點費用，就能在忙碌中好好放鬆自己。每次按摩後都覺得身體輕鬆了，心也安定了，真的很感謝公司這樣貼心的安排。

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.7.2 退休制度

D-Link集團之國內公司福利計畫依中華民國《勞動基準法》規定，按向主管機關核備之提撥率實付薪資2%提撥退休準備金，並專戶儲存於臺灣銀行；2024年底淨確定福利資產新臺幣56,260千元。國外公司依當地法令規定提撥退休基金。D-Link集團之國內公司確定提撥計畫係依《勞工退休金條例》之規定，依員工每月工資6%之提繳率，提撥至勞工保險局之勞工退休金個人專戶；國外子公司則依當地相關法令提撥退休金。全球含海外子公司2024年度認列退休金費用為新臺幣126,737千元。

▼ D-Link退休金提撥計畫與準備狀況

退休計畫資金價值		2024年退休金準備狀況	提撥占薪酬百分比	計畫參與程度
福利計畫	合併公司2024年底確定福利義務64,076千元	合併公司之勞工退休準備金專戶餘額計120,336千元，於2024年度認列退休金利益98千元，對於已提撥至退休準備金專戶超過確定福利義務金額56,260千元已帳列應計確定福利資產	合併公司之國內公司依中華民國《勞動基準法》規定，按向主管機關核備之提撥率實付薪資百分之二提撥退休準備金，並專戶儲存於臺灣銀行 合併公司之國外公司依當地法令規定提撥退休基金	合併公司之國內公司依中華民國勞動基準法規定執行，國外公司則依當地相關法令提撥退休金
提撥計畫	全球含海外子公司2024年度認列退休金費用為126,737千元		合併公司之國內公司確定提撥計畫係依勞工退休金條例之規定，依勞工每月工資6%之提繳率，提撥至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。國外子公司則依當地相關法令提撥退休金	

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

5.8 社會參與

GRI 自訂主題

D-Link以網路通訊產品與服務行銷全世界，是全球網通市場最受歡迎的品牌。除了提供優質的產品與服務之外，D-Link透過愛心社、采風社與ESG辦公室以「越在地、越公益」為核心精神，積極主導、響應各類社會關懷活動；期望以科技人的雙手，將善心、善行與社會需求，連接成網。



- ・ 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- ・ 5.2 人權保護
- ・ 5.3 勞雇關係及員工參與
- ・ 5.4 多元共融
- ・ 5.5 人才選用育留
- ・ 5.6 職場健康安全
- ・ 5.7 福利與退休制度
- ・ 5.8 社會參與

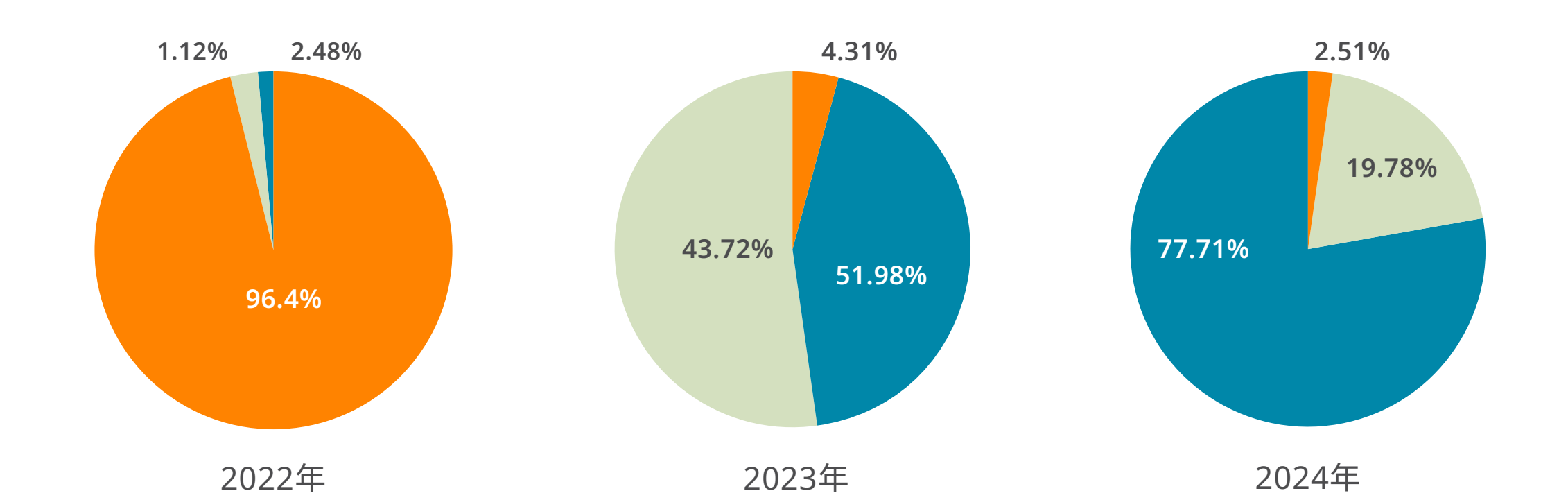
5.8.1 公益參與

自2022年起整合企業內部公益資源，規劃與職能以及產業高度相關之社會參與計畫（如為弱勢與社福機構舉辦網通資安教育活動、網路免費健檢等），並設計更具主題性、定期性之公益活動（如每月定期舉辦「友訊涓涓捐」二手物資募集、「友訊有愛集點護照」公益集點、公益點數兌換藝文展演票券等），增加參與者黏著度並擴大影響力。2024年，D-Link攜手與38個公益夥伴共同合作，並投入近千萬資源，執行36項社會參與專案/活動，共計17,568人次受惠。受惠族群包括社福團體、偏鄉兒童、社會企業、運動團隊、身心障礙者、弱勢族群…等。

▼ 近三年公益投入形式

投入形式	2022		2023		2024	
	投入資源價值	占比	投入資源價值	占比	投入資源價值	占比
慈善捐助	2,274,123	96.40%	231,697	4.31%	246,407	2.51%
社區投資	58,634	2.48%	2,352,412	43.72%	1,938,672	19.78%
商業倡議	26,400	1.12%	2,796,677	51.98%	7,617,102	77.71%
總計	2,359,157	100%	5,380,786	100%	9,802,181	100%

● 慈善捐助 ● 社區投資 ● 商業倡議





關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

附錄

慈善捐助

友訊涓涓捐

關注議題：社會福利、教育、環境、藝術與文化

透過物資募集與捐贈，對弱勢族群提供間歇性支持，並解決因可用物資錯置與浪費而導致的資源不平等及環境影響等問題。

行動方案

每月設計不同主題，於公司內舉辦「友訊涓涓捐」二手物資募集活動，邀請同仁響應，募得物資以外，同時盤點企業內部電腦及按摩費用，並透過社福平台媒合，分送給有需要的微型社福或弱勢族群。

合作單位

- 伊甸社會福利基金會
- 社團法人台北內湖科技園區發展協會
- 台北捐血中心
- 中華民國展業教育協會
- 社團法人為你社區服務協會
- 財團法人臺南市私立台鋼皇鷹社會福利慈善事業基金會
- 南投縣草屯鎮御史社區發展協會
- 舊鞋救命國際基督關懷協會
- 社團法人臺北市臻佑祥社會
- 服務協會新竹市身心障礙運動發展協會
- 社團法人苗栗縣社會福利促進協會
- 台灣一起夢想公益協會
- 書寶二手書店

投入資源



投入資源價值
246,407 元



投入
146 名志工



服務
111 小時

合作單位所在區域



- 台北市 (4)
- 新北市 (1)
- 桃園市 (1)
- 基隆市 (1)



對社會的效益		對D-Link的效益
產出	• 提供13家社福機構/組織間歇性支持	• 品牌知名度提升
	• 舉辦12場募集活動	
成果	• 捐出9,129件物品(包含電腦、鞋子、衣物、包包、玩具等)	• 提升外部ESG評鑑分數
	• 捐出視障按摩費用68,900元予社福機構	
影響	• 共計9,545人次受惠	• 榮獲TCSA「台灣100大永續典範企業」
	• 共為血庫補充熱血21,750 c.c.	
成果	• 補充血庫緩解血荒	• 榮獲TCSA 創意溝通領袖獎
	• 減少各地區血袋資源不平等	
影響	• 可用物資再循環，減少對環境衝擊	• 號召集團關係企業響應，增進共識與向心力
	• 鼓勵全體員工珍惜物品，並理解到如何從日常實踐永續行動	
影響	• 提升參與員工對公司社會行動的認同度	• 形塑企業的特色文化，持續展現企業的正向影響力
	• 員工積極參與社會公益，與公司一同推廣永續實踐行動，並帶動其家庭及社區永續意識。	

- 1 消除貧窮
- 2 終止飢餓
- 3 健康與福祉
- 4 優質教育
- 10 減少不平等
- 11 永續城市
- 12 責任消費與生產
- 13 氣候行動



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

附錄

商業倡議

網通資安小學堂、網路健檢

關注議題：數位落差教育、社會弱勢兒少福利

以網通產業職能，協助提升弱勢學童網通知識與資安保護意識，縮短數位落差。

行動方案

- 每季派遣工程師前往社福機構進行免費網路健檢，並捐贈設備提升連網品質。
- 深入微型社福機構，為學童舉辦「網通資安小學堂」。
- 於暑假期間舉辦「D-Link, The Link 暑期公益營隊」，內容涵蓋網通資安教育與ESG教育。

合作單位

- 臺北市南港區久如社區發展協會
- 社團法人桃園市親子教育協會
- 社團法人中華心起點協會
- 桃園市綠之園多元繪本延伸發展學會
- 台灣展臂閱讀協會
- 台北市三原色康復之家
- 社團法人台灣數位有聲書推展學會
- 基隆市雙福發展協會

- 連結3家外部合作夥伴（小耳朵文化傳媒股份有限公司、臺南台鋼獵鷹職業籃球隊、TIMAMA DELI & CAFE綠色餐廳）
- 贈與路由器5台



投入資源價值
123,852 元



投入
45 名志工



服務
72.6 小時

合作單位所在區域



- 台北市 (4)
- 新北市 (1)
- 桃園市 (1)
- 基隆市 (1)



對社會的效益		對D-Link的效益
產出	- 為4家社福機構進行網路健檢 - 辦理2堂網通資安小學堂 - 辦理1場暑期公益營隊 - 辦理1場兒童知識力提升計畫 - 共計5,420人次受惠	- 拓展品牌能見度 - 提升大眾對品牌的好感度 - 提升外部ESG評鑑分數 - 榮獲TCSA「台灣100大永續典範企業」 - 榮獲TCSA 創意溝通領袖獎 - 榮獲2024 TSAA 台灣永續行動獎
成果	- 提升學童對於網路運作原理、資安風險的認識 - 紮根永續教育，培育學童成為ESG種子，了解生活中自己能夠做的永續行動，並與自身家庭和同儕分享 - 提升社福機構連網能力與品質	- 提升參與員工對公司社會行動的認同感 - 形塑企業與社會、社區建構更為穩固的互信的共好文化
影響	兒少能正確使用網路與自我保護等觀念，降低權益遭受侵害的可能性	員工積極參與社會公益，與公司一同為縮短弱勢族群的數位落差盡一份心力



- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

社區投資

環境教育

關注議題：環境教育、健康促進

透過課程與活動設計，使利害關係人了解在地生態環境，以及生物多樣性及環境保育的重要性，並實際投入環保行動，提升其環境意識。

行動方案

- 舉辦劍南蝶園生態導覽活動
- 舉辦「撿塑減塑 我最淨力」麟山鼻淨灘活動
- 辦理食農教育講座
- 辦理響應世界地球日，關燈一小時活動
- 辦理「世界地球日」環保愛地球行動
- 與社創夥伴合作推出環保手作課程

合作單位

- 連結4家外部合作夥伴（嘉義農業試驗所、馬偕醫院、蝴蝶專家黃行七、韻手作）
- 財團法人台北市瑠公農業產銷基金會
- 交通部觀光署北海岸及觀音山國家風景區管理處



May Wang, D-Linker

參與公司辦的環境教育活動，讓我從生活小事實踐環保。不僅增廣見聞，也激發自己改變的動力，希望永續能成為我們的日常~

投入資源



投入資源價值
86,115 元



投入
37 名志工



服務
61.5 小時

合作單位所在區域



- 台北市 (1)
- 新北市 (1)
- 桃園市 (1)



對社會的效益		對D-Link的效益
產出	• 結合在地資源，邀請環教專業講師舉辦1場環境走讀教育活動 • 連續3年辦淨灘活動，邀請員工及其親友參加，於一個小時清出22袋、約65公斤之海洋垃圾。 • 邀請綠色飲食講師，為同仁進行1場食農教育 • 與社創夥伴-韻手作攜手，為員工及學童舉辦環保手作課程各1場 • 共計154人次參與行動方案	• 拓展ESG關注面向，進而提升外部ESG評鑑分數 • 形塑優質品牌形象 • 榮獲衛生福利部「健康促進標章」認證 • 榮獲TCSA「台灣100大永續典範企業」 • 榮獲TCSA 創意溝通領袖獎
成果	• 協助恢復新北市麟山鼻步道海岸原貌 • 經由環保手作教學，將廢棄物轉化為可循環使用的綠色資源，融入生活，並提升再生資源應用價值 • 提升學童對環保回收的概念，並與家庭、社區分享	• 提升員工環境與生態保育意識，促使其在日常生活中實踐永續行動之意願，同時將正確的環保觀念與家庭、社區分享 • 促進員工關懷小農，具備友善環境飲食的概念 • 提升員工對企業環境承諾的認同度
影響	• 兒童與青少年能夠積極參與環保與資源回收行動，從而有效減少垃圾亂丟的行為，對改善環境品質發揮積極作用	• 員工主動參與環境方案的志工活動，與公司一起推廣環境友善行動及生態保育的重要性



- ・ 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- ・ 5.2 人權保護
- ・ 5.3 勞雇關係及員工參與
- ・ 5.4 多元共融
- ・ 5.5 人才選用育留
- ・ 5.6 職場健康安全
- ・ 5.7 福利與退休制度
- ・ 5.8 社會參與

商業倡議

藝文推廣

關注議題：藝術與文化、多元教育

支持國內文化發展，培養員工與弱勢學童藝文素養。

行動方案

設計公益集點機制，推出「D-Link 友訊有愛集點護照」，員工參與公益活動即可獲得點數；點數可用以兌換臺灣在地藝文展演活動票券，年度累積點數最高者還可獲獎勵與公開表揚。

投入資源

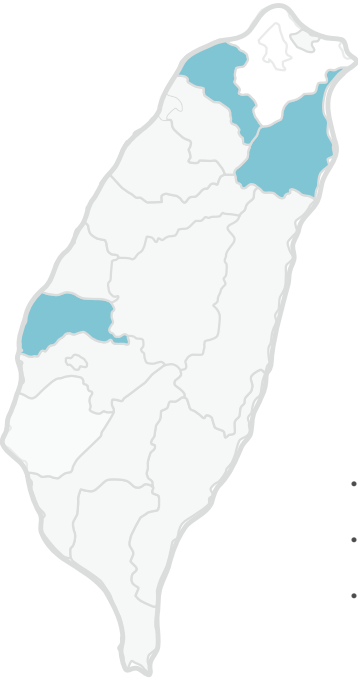


投入資源價值
83,190元

合作單位

- ・ 阿甯咕劇團
- ・ 如果兒童劇團
- ・ FOCA福爾摩沙馬戲團

合作單位所在區域



- ・ 台中市 (1)
- ・ 新北市 (1)
- ・ 宜蘭縣 (1)



Simon Huang, D-Linker

參與友訊涓涓捐所累積的愛心點數能免費兌換藝文票券，真心覺得好有意義，小小的善舉不僅促成多樣的正向循環，也因此讓我跟孩子有了很棒的親子劇場體驗及溫暖回憶。



對社會的效益		對D-Link的效益
產出	・ 支持藝文團體表演3場 - 阿甯咕劇團《阿甯咕又闖禍了YA~》 - 如果兒童劇團《秘密花園》 - FOCA福爾摩沙馬戲團《虛缺號》 ・ 共計94人次受惠	・ 提升大眾對品牌好感度 ・ 拓展多元社會參與對象 ・ 榮獲1111人力銀行「2023幸福企業金獎」 ・ 榮獲TCSA「台灣100大永續典範企業」 ・ 榮獲TCSA 創意溝通領袖獎
成果	・ 提升多元化藝文團體的知名度 ・ 促進學童多元的體驗	・ 提升員工藝文素養，提倡身心健全發展 ・ 提升員工對於公司在文化藝術發展承諾的認同度
影響	・ 兒童與青少年藉由觸及多元事物，開啟更多創意及可能性	・ 提高員工對支持國內文化團隊展演活動的積極性，文化團隊將因此獲得更多關注，激勵其創作更多優秀作品，進而促進社會文化素養

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

社區投資

公益商品採購行動

關注議題：社會福利機構經濟支持

透過公益商品採購，以實際行動支持國內社福機構，協助弱勢自立。

行動方案

- 公益週花訂購：自2017年起每周定期向心湖花坊訂閱花束。
- 公益柚子採購：響應種籽社會企業「2024柚見幸福」計畫，邀請員工支持友善種植的農產品，所得利潤全數做為偏鄉學童晚餐之用。

合作單位

- 心湖花坊
- 種籽社會企業
- 花蓮谷若思全人關懷協會

投入資源



投入資源價值
47,817 元

合作單位所在區域



- 台北市 (1)
- 新北市 (1)
- 花蓮縣 (1)

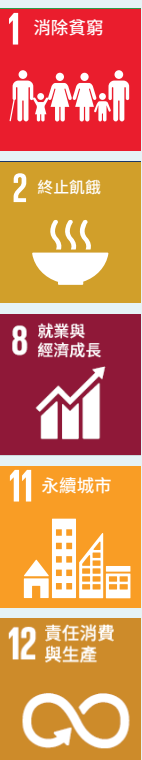


Nelly Wang, D-Linker

在同事揪團下參加了柚子認購與週花訂閱活動，讓我感受到小小行動也能帶來大大改變。不僅支持友善農業與偏鄉學童，更能幫助弱勢自立，溫暖人心。



對社會的效益		對D-Link的效益
產出	- 訂購155束公益花束 - 訂購柚子禮盒40盒，總重量120公斤 - 共計27人次參與行動方案 - 共計655人次受惠	- 打造優質企業形象 - 強化大眾對品牌好感度 - 提升員工滿意度 - 榮獲TCSA「台灣100大永續典範企業」 - 榮獲TCSA 創意溝通領袖獎
成果	- 支持社會創新組織及其理念 - 協助身心障礙工作者建立自信、養成自立能力 - 支持柚農持續以友善農法種植優質農產品 - 提供偏鄉學童餐食補助	提升員工對於企業對社會關懷的認同度
影響	社創組織得以友善的理念持續營運，為社會及環境盡一份心力。同時因提供兒童與青少年穩定且健康的餐食，使其身心健康得以提升	員工了解公益採購的意義，並與公司共同支持社會創新組織產出的好產品，使社會大眾共同受惠，帶來正向循環



- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

商業倡議

專業體育團隊贊助

關注議題：促進健康、多元發展

透過贊助專業運動團隊，推廣優質體育活動，打造健康社會。

行動方案

年度贊助「臺南台鋼獵鷹職業籃球隊」與「台鋼雄鷹職業棒球隊」例行賽主場賽事與季後賽，由球隊協助露出公司優質品牌形象，並提供觀賽機會，培養健康優質的休閒娛樂。

投入資源



投入資源價值
7,410,060 元

合作單位

- 臺南台鋼獵鷹職業籃球隊
- 臺南台鋼雄鷹職業棒球隊

合作單位所在區域



• 台南市 (2)



Linda Wu, D-Linker
陪同社福單位一同觀賞公司贊助的球賽，不僅感受到熱血運動的魅力，更看見公司用行動支持體育與社會公益，將歡樂與希望帶給更多需要關懷的人。



對社會的效益		對D-Link的效益
產出	- 臺南台鋼獵鷹職業籃球隊：贊助主場例行賽共12場，吸引球迷3.5萬人次 - 台鋼雄鷹職業棒球隊：贊助主場例行賽共60場，吸引球迷420,746人次入場觀賽	- 提升品牌知名度 - 強化大眾對品牌好感度 - 榮獲教育部「運動企業」認證
成果	- 培養國人健康優質的休閒娛樂，帶動運動風氣，提升健康意識 - 化身為青年運動推手，期能孕育更多籃球好手	- 展現公司支持專業運動團隊的企圖與作為 - 鼓勵員工積極參與體育賽事，提升員工健康意識，提倡身心平衡
影響	提升運動風氣，打造健康社會	有助於提升企業品牌形象，增強員工對公司的認同感和凝聚力。員工會因企業的社會責任感與體育支持而感到自豪，進而提升士氣，同時也因參與運動賽事保持身心健康

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

社區投資

友訊集團獎學金

關注議題：教育

有鑑於全球部分地區戰爭頻仍，有心向學的學子恐因世局動盪導致無法安心就學。基於人道關懷與培育英才的初心，計畫以獎學金為台灣留才。

行動方案

與學校合作設立「友訊集團獎學金」，提供 10 名全額獎學金予外籍碩士生，補助其學雜費、來回機票與生活補助金等費用。表現優異者有機會進入集團旗下公司實習與就業。

投入資源



投入資源價值
1,804,740 元

合作單位

- 國立臺灣科技大學

合作單位所在區域



• 台北市 (1)



Bella Huang, D-Linker

大學時，企業提供外籍生獎學金並不多，如今看到公司給予這樣的支持，真的很感動。對懷抱夢想卻資源有限的學生而言，是一份溫暖且珍貴的力量。



對社會的效益		對D-Link的效益
產出	• 提供全額獎學金予7名外籍碩士班學生 - 烏克蘭1名 - 印度2名 - 印尼4名	• 強化大眾對品牌好感度
成果	• 鼓勵外籍學生安心來臺就讀 • 培育產業優秀人才 • 增進國際能見度	• 提前為全球人才佈局 • 展現公司回饋社會的企圖與作為 • 強化品牌力，提高員工與利害關係人認同感
影響	• 外籍學生擁有實踐理想的勇氣與能力，透過學習歷程中了解自身潛能與優勢，並有能力選擇投入適合的領域、持續成長	• 廣納專業人才，達成企業永續之發展目標



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

附錄

5.8.2 產業發展推動

產學合作

企業的永續經營係取決於長期的人才適性學習和發展。為達成此目標，D-Link致力於推動和實施產學合作計畫。自2011年起，D-Link與鄰近的德明財經科技大學建立了雙向互惠的產學合作模式。於此模式中，由內部單位向學生教授產品技術，學生則協助測試和提供產品開發的反饋。同時，公司建立起常態的企業實習計畫，為畢業生提供優先的就業機會。

截至2024年底，D-Link與13所學校合作，包括清華大學、臺灣科技大學、臺北科技大學、臺北大學、臺北教育大學、臺灣海洋大學、元智大學、淡江大學、真理大學、聯合大學、實踐大學、德明財經科技大學以及龍華科技大學。透過與學校的產學實習或工讀計畫，D-Link共聘用了19名實習生和10名工讀生，使他們提前與業界接軌，並安排教練提供及時指導，以縮短學與用的差距，從而促進人才的培育，2024年有1名實習生成功轉為正式員工。

另2022至2024年間，D-Link與臺灣科技大學合作成立的「友訊集團獎學金」共計發出新臺幣約508萬元予7名外籍學生，並有其中2名於2023年至D-Link完成暑期實習。

網通資訊平台

D-Link透過官方網站、Facebook、Instagram、Youtube、LinkedIn等社群媒體，以及新聞稿等媒介，傳遞網路通訊最新資訊。以臺灣分公司為例，每季在臺發行「網路新視界」季刊、並經營自媒體，透過多元管道與社會大眾保持暢通的溝通管道。



▲D-Link與德明財經科大攜手培育網通產業人才，這項實習計畫已成為雙方重要的合作平台



▲ D-Link每季在臺發行「網路新視界」季刊，向社會大眾傳遞網路通訊新知