



LEADING

SMART

LIVING

Creating Sustainable Value



2024

友訊科技永續報告書



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

附錄

目錄

p. 003

關於本報告書

p. 005

關於D-Link友訊科技

- 董事長的話
- 企業概況
- 2023年永續績效
- 獎項與榮耀

p. 015

CH1 永續經營

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標（SDGs）實踐

p. 038

CH2 公司治理

- 2.1 永續策略與目標 – 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

p. 070

CH3 價值創造

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

p. 101

CH4 環境永續

- 4.1 永續策略與目標 – 環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

p. 128

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

p. 177

附錄

- 資料重編與勘誤
- 重大主題管理方針表
- GRI準則對照表
- SASB準則對照表
- TCFD對照表
- SDGs對照表
- 作業辦法第四條
- 作業辦法第四之一條
- 聯合國全球盟約對照表
- 永續報告書查證聲明



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

附錄

關於本報告書

GRI 2-2, 2-3, 2-5, 2-14

友訊科技股份有限公司（以下簡稱「D-Link」）為與利害關係人保持良好且暢通的溝通管道，自2013年起每年定期發行永續報告書，並於企業網站揭露相關資訊。本報告書為D-Link《2024永續報告書》（以下簡稱為「本報告書」），期望透過本報告書，讓利害關係人能夠更了解本公司於實踐永續發展的各項努力與成果。

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

附錄

報告書撰寫依據

本報告書依循全球永續性報告倡議組織（GRI¹）所發布的最新版GRI準則（GRI Standards）編製，並遵守《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》、對應永續會計準則委員會（SASB²）之硬體業準則編撰，及參考氣候相關財務揭露（TCFD³）架構，同時參照整合性報導框架（IR⁴），亦自發性響應聯合國17項永續發展目標（SDGs⁵）及聯合國全球盟約（UNGC⁶）進行揭露；詳細對應情形請參閱本報告書「附錄」章節（P.177）。

報告期間

本報告書為D-Link第12本永續報告書，內容揭露2024年度（2024年1月1日至12月31日）本公司於各重大主題之管理、措施及績效資訊。

揭露範疇

本報告書財務數據涵蓋母公司及50家子公司⁷之營運績效；非財務績效之揭露範疇主要涵蓋D-Link總部與臺灣分公司之所有營運據點，僅部分資訊範疇涵蓋海外子公司，如員工數量及其分布情形等，若以合併營收計算，其占比為23.0%。

數據說明

本報告書財務績效數據來源為揭露於本公司《113年度年報》之母、子公司營運績效，合併營收數據涵蓋範圍包括D-Link集團整體營業收入。環境面揭露績效係以本公司營運總部為邊界，社會面資訊則以營運總部（含臺南倉庫）及臺灣分公司各據點（臺中辦公室、高雄辦公室）為邊界。報告書中財務相關數據係經會計師認證後公開發表的資訊，相關碳排放資訊經第三方公正單位查證。其餘於本報告書中揭露的統計數據皆來自於自行統計與調查結果，並以一般慣用的數值描述方式呈現。本年度報告書無資訊重編情形。

報告書管理與審查

本報告書所揭露之數據與資料，係由各權責單位提供企業永續發展辦公室（以下簡稱「ESG辦公室」）彙整後，經以下方式管理與審查。

- **內部控制及稽核：**本報告書所揭露之數據與資料，是由各權責單位提供予ESG辦公室彙整後，由權責單位校閱確認，並經稽核室覆核後，依序送呈董事長、企業永續發展委員會（以下簡稱「ESG委員會」）及董事會審閱後核定。

¹ Global Reporting Initiative
² Sustainability Accounting Standards Board
³ Task Force on Climate-related Financial Disclosures
⁴ Integrated Reporting Framework

⁵ Sustainable Development Goals
⁶ United Nations Global Compact
⁷ 詳請參閱本公司《113年度年報》P.131

外部查/驗證

類別	項目	查證單位
財務數據	2022年至2024年	安侯建業聯合會計師事務所
品質管理數據	ISO 9001:2015	AFNOR
職業安全衛生數據	ISO 45001:2018	BSI
環境數據	ISO 14001:2015, ISO 14064-1:2018	SGS, AFNOR
資訊安全	ISO/IEC 27001:2022 BS 10012:2017 IEC 62443-4-1:2018	TUV AUSTRIA TUV AUSTRIA TUV NORD
智慧財產管理	TIPS (A 級) 驗證	經濟部產業發展署委託財團法人 資訊工業策進會
永續數據	AA1000AS v3 Type 2中度保證、 GRI準則、SASB 準則、TCFD框架	TUV NORD

發行資訊

本次發行版本	2025年6月發行
揭露期間	2024年1月1日至2024年12月31日
下一次發行版本	預定2026年6月發行
上一次發行版本	2024 年6月
第一次發行版本	2014年6月發行

D-Link每年定期發行中文、英文版本永續報告書，歷年報告書皆公布於D-Link官方網站「[永續報告書下載](#)」專區。



聯絡資訊

對於本報告書有任何疑問，或對D-Link有任何建議，歡迎透過下列方式與我們聯絡。

企業永續發展辦公室負責人 吳敏如
地址：臺北市內湖區新湖三路289號
電話：+886-2-6600-0123 分機 6834
電子郵箱：csr@dlinkcorp.com

- 董事長的話
- 企業概況
- 2024年永續績效
- 獎項與榮耀

董事長的話 GRI 2-22

這些年，科技如潮湧般推動著世界前行，重塑著人們的生活樣貌，也不斷挑戰著人類對未來的想像。身處網路科技產業的核心，D-Link既是時代變遷的參與者，更是肩負重任的實踐者。我始終相信，掌握技術與趨勢固然重要，但能以負責任的態度運用科技，才是我們真正能為世代留下的價值。

回顧走過的每一步，我常想：我們現在做的每一個選擇、每一項行動，能為下一代留下什麼印記？每一次自問之際，總讓我想起年輕時讀過的一首詩：

一百年後讀著我詩篇的讀者啊，你是誰呢？我不能從這春日的繁華裡捎一朵花給你，也無法從天邊的雲彩中送你一縷金霞。但願你心中的喜悅，能感受這春之晨曦中，我曾唱出生氣蓬勃的欣喜，那穿越百年，依然能傳遞到你耳畔的愉悅歌聲。

—— 泰戈爾《園丁集》第85篇 ——

我們無法預見百年之後的世界，但當下每一個用心刻劃的行動，都是為未來播下的種子。我深信，永續發展不僅繫乎技術的精進，更仰賴治理與組織的穩健。董事會的多元化、專業化，以及對人才的長期培育，正是我們邁向永續未來不可或缺的根基。



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

- 董事長的話
- 企業概況
- 2024年永續績效
- 獎項與榮耀

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

附錄

2024年，我們持續以「引領智慧生活，共創永續價值」為願景，將環境關懷、社會參與以及企業治理融入營運策略。無論是優化產品製程、推動環保材料應用，或是深化社會公益、關懷在地社群，D-Link都以穩健踏實的腳步，履行企業公民的承諾。

未來，D-Link將持續與利害關係人攜手，深耕永續發展，善盡企業責任。在環境面，以「D-Link Green」為主軸，由產品生命週期中的設計、功能、材料、包裝等各階段降低對環境可能造成的負面衝擊；在社會面，對外持續以「越在地、越公益」為核心，深耕各項社會參與計畫，對內則強化職涯發展規劃，培育產業人才；在治理面秉持誠信透明，以創造股東利潤，並對利害關係人負責。

永續，從來不是一蹴可及的目標，更像是一場跨越世代的馬拉松。如同泰戈爾詩中所述，那份穿越時空的喜悅，沉潛在我們當下每一個用心的選擇與行動之中。每一位D-Link同仁，正是這條道路的同行者，肩負著為環境、為社會、為企業未來共好的使命。願我們今日所種下的每一顆希望種子，終能在未來綻放成溫暖的光，為百年之後的世界，留下一份令人感動的美好。

董事長

郭金河





關於本報告書

關於D-Link友訊科技

- 董事長的話
- 企業概況
- 2024年永續績效
- 獎項與榮耀

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

附錄

企業概況 GRI 2-1, 2-6, 2-7

友訊科技股份有限公司成立於1987年，以自創「D-Link」品牌行銷全球；1994年10月在臺灣證券交易所掛牌上市，股票代號2332。公司實收資本額為新臺幣60億元，2024年合併營收為新臺幣144億元。詳盡財務資訊，請參閱本公司《113年度年報》。

▼ 全球員工人數與合併財務資訊

	2022	2023	2024
營運據點總數	82	90	90
全球員工總人數	1,652	1,593	1,460
總部（含臺灣分公司員工人數）	515	518	460
美洲	76	73	60
歐洲	434	457	431
亞洲及其他	627	545	509
資本額	5,998	6,028	6,024
總資產	15,422	16,621	16,491
淨銷售額	17,078	15,941	14,395
美洲	1,332	1,223	858
歐洲	4,888	4,257	3,304
亞洲及其他	10,858	10,461	10,233

※本表金額單位均為新臺幣百萬元；財務數據地區分類以各年度年報之財務報告為依據

D-Link奠基於臺灣，是全球網路通訊領域的領導品牌，享譽世界，市場地位舉足輕重。秉持著「臺灣品質、智慧創新、聚焦解方、一站整合、永續設計」的品牌承諾，D-Link致力為全球網通市場與所有用戶打造最佳使用體驗。創立近40年來，已於國際市場建立良好聲譽，並與全球優質客戶攜手打造數位新絲路，擘劃智慧新未來。

2020年加入台鋼集團後，D-Link自許為全球智能網通設備與全方位網通解決方案領導者，整合產品功能智能化（Intelligence）、產品效能本能化（MIT）、產品製造綠能化（Sustainability）三大核心優勢，在產品與服務持續創新，並落實企業永續承諾，優異表現備受國際肯定，在公司治理、永續評鑑、及各國際設計獎項屢獲佳績。

作為全球網通領導品牌，D-Link不僅銷售網路通訊設備，更透過提供網路架構整體解決方案與雲端管理服務，強化市場競爭力，提升品牌價值。隨著全球市場對高速、順暢網路的需求不斷攀升，D-Link持續與時俱進，為個人、家庭、企業及產業提供暢行無阻的連網體驗。

D-Link的主力產品包括交換器、無線網路設備、寬頻裝置、數位家庭產品、雲端應用解決方案...等，在全球中小企業及家庭市場至關重要，服務對象涵蓋一般消費者、企業用戶及電信服務提供商。自創立以來，D-Link持續推動全球化、國際化、與在地化，專注於研發、設計、開發及行銷網路通訊設備與相關服務，矢志為全球消費者及各類型的企業提供卓越的網路解決方案。

展望未來，D-Link將更著重於資源整合，以發揮綜效，鞏固在全球智能網通設備與全方位網通解決方案的領導地位，戮力實現「One Connection • Infinite Possibilities（專注智慧連網，啟動無限可能）」的美好願景，並致力推動數位轉型，為各行各業及用戶提供更多創新解決方案，應用在醫療、交通、金融、居家安全及文化藝術等領域，推動數位連接的無限價值，並期待持續為全球網通市場創造更大的價值。



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

- 董事長的話
- 企業概況
- 2024年永續績效
- 獎項與榮耀

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

附錄

D-Link 事業架構

市場定位	全球智能網通設備與全方位網通解決方案領導者		
品牌承諾	臺灣品質、智慧創新、聚焦解方、一站整合、永續設計		
品牌標語	專注智慧連網・啟動無限可能		
目標市場	家用	商用	產業用
產品願景	打造 D-Link 智慧生活新型態	建構無線連網基礎設施	驅動無所不在的物聯網
產品線	- 路由器、Mesh 路由器、延伸器、無線網卡 - Matter認證的物聯網閘道器與相關設備、IP 攝影機 4G/5G路由器、行動分享器及 USB 網卡 - 周邊產品	- 從核心到邊緣的交換 - 企業用無線基地台 - SOHO & 企業用 VPN 路由器 - 光纖連線與轉換器	- 產業用交換器/ 無線基地台/ 終端 - 產業 VPN 路由器/ IIoT閘道器 4G/5G M2M/ IIoT/ 車載閘道器 - 產業用無線IIoT & 終端
產品人機介面	- 水位感測器、窗戶感應器、移動感應器 - 智能插座 ・ IP 攝影機	- 資訊站、數位看板、觸控螢幕 - 攝影機、人機介面	- 資訊站/ 數位看板/ 觸控螢幕 - 攝影機/ 人機介面
管理平台			
解決方案	- 家用連網、智慧家庭解決方案 - 無線寬頻 & 固定無線接入解決方案 - 個人行動周邊 - 居家辦公周邊	- Nuclias On the Go: 商務出差 - Nuclias SOHO: 小型或家庭辦公室 - Nuclias Connect: 中到大規模 - Nuclias Hyper: 多據點與超大規模	- 拓樸：線性/ 環狀/ 星狀/ 光纖延伸 - M2M：WAN 延伸與遠端存取 - IIoT：RTU 與站點網路 - 車載：車載資通訊網路
應用服務	服務訂閱： 雲端錄影與應用程式整合	服務訂閱： 設備設定、拓樸檢視、狀態監控	服務訂閱： 4G/5G 裝置管理與狀態監控



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

- 董事長的話
- 企業概況
- 2024年永續績效
- 獎項與榮耀

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

附錄

D-Link 全球分布圖

在全球43個國家，D-Link共設立90個營運據點，以臺北市內湖區為營運總部，藉由全球約1,460名員工齊心協力，透過團隊協作，為個人、家庭、各規模企業與產業提供網通設備與服務，並引領潮流，打造網路架構整體解決方案、以及具有AI人工智慧的雲端管理服務。

43 / 國家 90 / 營運據點 1,460 / 員工人數



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

- 董事長的話
- 企業概況
- 2024年永續績效
- 獎項與榮耀

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

附錄

D-Link 產品與服務

產品願景

D-Link提供全方位完備的連網產品組合與解決方案，充分體現「One Connection · Infinite Possibilities」的理念核心，多元化的產品與服務涵蓋家用、商用、及產業用三大產品線，針對不同環境與使用者需求，提供最佳化且智慧化的全方位網路解決方案。



主要產品

2024年各產品線營收占比依序為交換器產品、無線網路和物聯網產品、行動和寬頻網路產品、以及其他類產品。公司每季公開揭露各產品線之營收占比，詳請參閱每季財務說明稿。

家用產品

家用Wi-Fi

- 路由器/ Mesh 路由器/ SOHO 路由器/ 行動路由器
- 延伸器 • USB 網卡/ PCIe 網卡

IoT 智慧家庭

- IoT 物聯網閘道器
- IP 攝影機 • 智慧插座

4G/5G 行動裝置

- 室內/ 戶外路由器
- 行動路由器/ USB 網卡

數位周邊產品

- USB-C 集線器/ 擴充埠
- SSD 外接盒 • 行動電源 • 氮化鎵充電器

寬頻

- xDSL 寬頻網路路由器
- xDSL 寬頻網路整合式接取設備
- GPON SFU 千兆乙太被動光纖網路單住戶單元設備
- XGSPON SFU 萬兆乙太被動光纖網路單住戶單元設備



商用產品

交換器

- L3 & L3 Lite網管交換器
- 微型資料中心
- 堆疊式智慧型(L2+) 網管交換器
- 標準& 簡易智慧網管交換器
- 非網管型交換器
- PoE 交換器

配件

- 光纖模組
- 直連電纜

企業級與智慧型無線基地台

商用路由器

- Nuclias網路控制器
- D-View



産業用産品

4G/5G

- 4G/5G (PoE) 數據機
- 4G/5G路由器
- 4G/5G IIoT閘道器
- 4G/5G 車載閘道器

IIoT

- IIoT 路由器/ 閘道器
- IIoT 交換器
- IIoT 無線基地台/ 終端

企業級與智慧型無線基地台

管理平台

- D-ECS



- 董事長的話
- 企業概況
- 2024年永續績效
- 獎項與榮耀

2024年重要記事

月份

02

- 榮獲標普全球 (S&P Global) 國際永續評鑑佳績，位居產業前4%，名列全球通訊設備產業前五名

05

- 榮登「第十屆公司治理評鑑」前5%，以總分106分，首度躋身上市公司前5%，更是網通產業唯一的新進榜企業

06

- 榮獲104人力銀行首屆雇主品牌大賞「最佳吸引力獎」
- 榮獲Interop Tokyo 2024「年度最佳特別獎」，獲獎作品為 AQUILA PRO AI MS30N



08

- 榮獲2024台灣永續行動獎「銀獎」



11

- 蟬聯TCSA「台灣100大永續典範企業」，榮獲「永續報告書金獎」，並首度獲頒「創意溝通領袖獎」
- 二度榮獲商周「碳競爭力100強」，碳生產力成長率名列通信網路業之冠、躋身百強前三名
- 榮獲標普全球 (S&P Global) 國際永續評鑑佳績，全球通訊設備產業排名前3%，入選2025年永續年鑑
- 稅務策略指標於2024 S&P Global永續評鑑 (CSA) 中獲得滿分，已連續兩年度穩居全球通訊設備產業最高分

12

- 榮獲2024 年 IoT Breakthrough Award「年度無線路由器」獎，獲獎作品為 AQUILA PRO AI MS30 Kit



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

- 董事長的話
- 企業概況
- 2024年永續績效
- 獎項與榮耀

CH1 永續經營

CH2 公司治理

CH3 價值創造

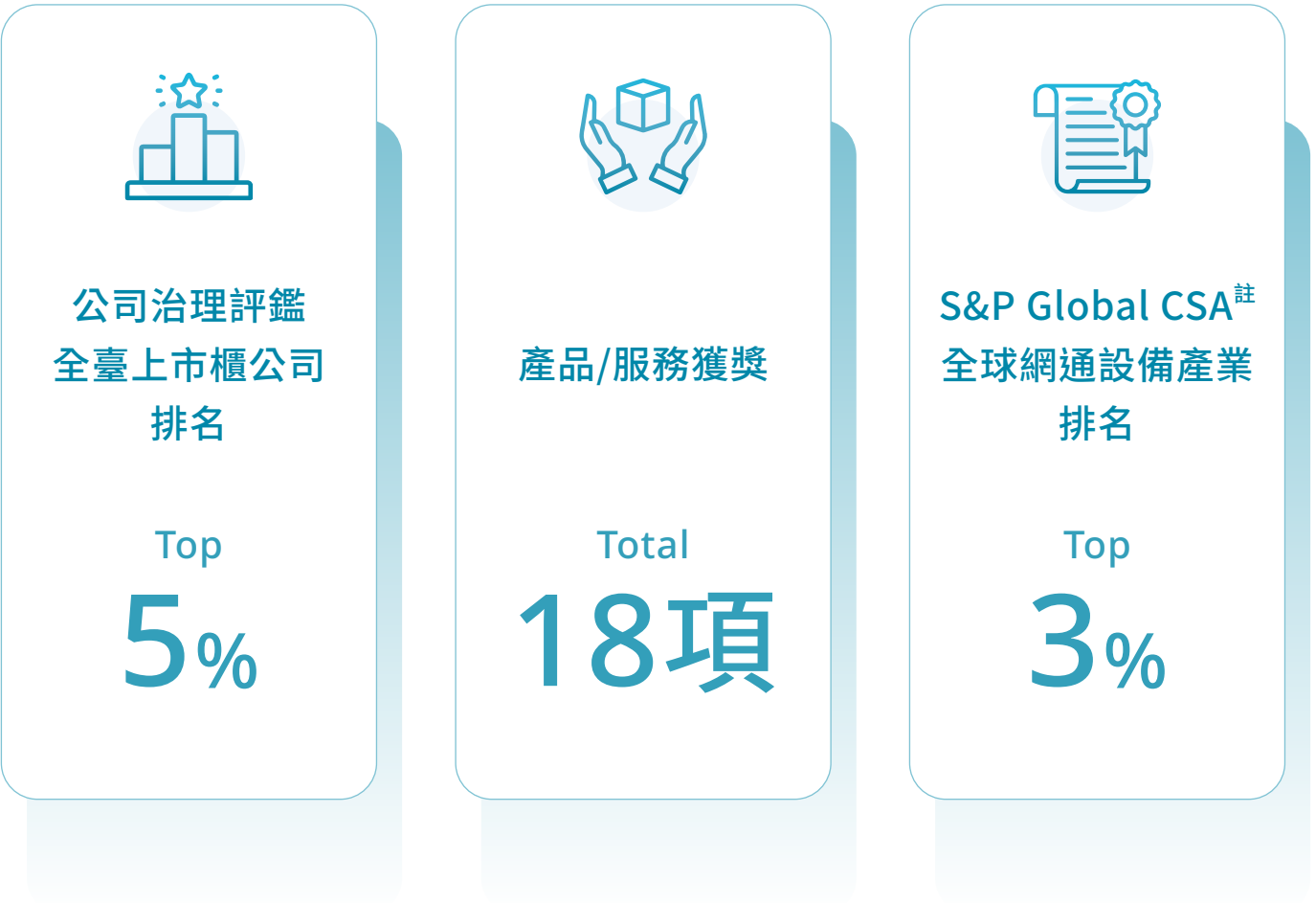
CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

2024年永續績效

D-Link在2024年除了發展本業外，亦致力於強化治理、友善環境、造福社會，在ESG各面向均有亮眼成績。



註：Corporate Sustainability Assessment

關於本報告書

關於D-Link友訊科技

- 董事長的話
- 企業概況
- 2024年永續績效
- 獎項與榮耀

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

附錄

獎項與榮耀

榮獲6項永續發展相關獎項



TSAA
台灣行動永續獎
銀級獎



TCSA
台灣企業永續獎
永續報告書金級獎



TCSA
台灣行動永續獎
創意溝通領袖獎



TCSA
台灣企業永續獎
台灣100大
永續典範企業獎



碳競爭力100強
碳生產力成長率
通信網路業No.1
百大企業Top 3



104 人力銀行
雇主品牌大賞
最佳吸引力獎

產品類獎項

 TAIWAN EXCELLENCE 2024 台灣精品獎 (AQUILA PRO AI系列)	知名工業設計雜誌 Best of MWC 2024 (M30/M60)	Muy Computer Best Mesh Solution of the Year 2024 (M30/M60)
 IoT Breakthrough Award 2024 Wireless Router of the Year (MS30 Kit)	Les Lecteurs Numériques First Prize in Category Computer (M30)	Dataholic Gold Award (R15)
 Interop Tokyo 2024 The Special Prize for Best of Show Award in Mobile Computing (MS30N)	Future Security Awards Best AI Innovative Product (AQUILA PRO AI系列)	Hardware Point Checked (G416)

※年度獲獎產品簡介，請參閱章節3.4「研發與創新」 (P.86)

國內/外四大ESG評鑑成果亮眼

57

S&P Global 國際永續評鑑 (公告時間 2024.11)
位居產業前3%、全球通訊設備產業Top 3

4.4

FTSE Russell ESG評分 (公告時間 2024.12)
總分↑15.8%、環境面↑40%、社會面↑8.9%、治理面連三年滿分

B

CDP 氣候評級 (公告時間 2025.02)
三年內由D級提升至B級，提升4個級距

106.04

公司治理評鑑 (公告時間 2025.04)
連續兩年排名上市公司前5%

服務類獎項(區域性)

ICT Champion Awards 2024	Networking Brand
Cyber AI Summit & Awards 2024	Best AI-Enabled Network Provider
Reseller ME Awards	Innovative Cloud Vendor
CIO Awards	SME Networking Brand
Technology Awards	SMB Networking Vendor
GEC Awards 2024	Top Vendor SMB Networking
Future Enterprise Awards 2024	Best Networking Vendor
Chip	Leading Support
CXO DX Future Workspace Summit & Awards 2024	Cloud Networking Vendor Award

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與
利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標
(SDGs)實踐

永續經營

回應重大主題

- 永續發展策略

利害關係人

- 客戶 / 顧客
- 員工
- 供應商 / 商業夥伴
- 投資人 / 股東
- 子公司

chapter

01

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與
利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標
(SDGs)實踐

1.1 永續願景與策略

GRI 2-13, 2-22, 2-23, 2-24, 3-3

D-Link 以「引領智慧生活，共創永續價值」為永續願景，本著四大核心精神、結合七大永續管理能力，朝向與聯合國永續發展目標（SDGs）連結的永續發展願景前進，形塑具有企業個性的永續價值。





關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄



▲ D-Link永續願景之內涵

多元共融
Diversity

以多元、公平的政策與計畫，追求社會共融

擴大影響
Leverage

運用產業職能與企業價值，追求影響力極大化

誠信正直
Integrity

以誠信正直的行為準則，建立管理機制，降低營運風險，追求永續發展

淨零永續
Net-zero

優化能資源使用效率，以永續的營運模式減少對於環境生態的衝擊

知識創新
Knowledge

透過創新與研發能力，強化產業職能，滿足人類發展需求並與社會分享成果



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

永續發展策略管理方針

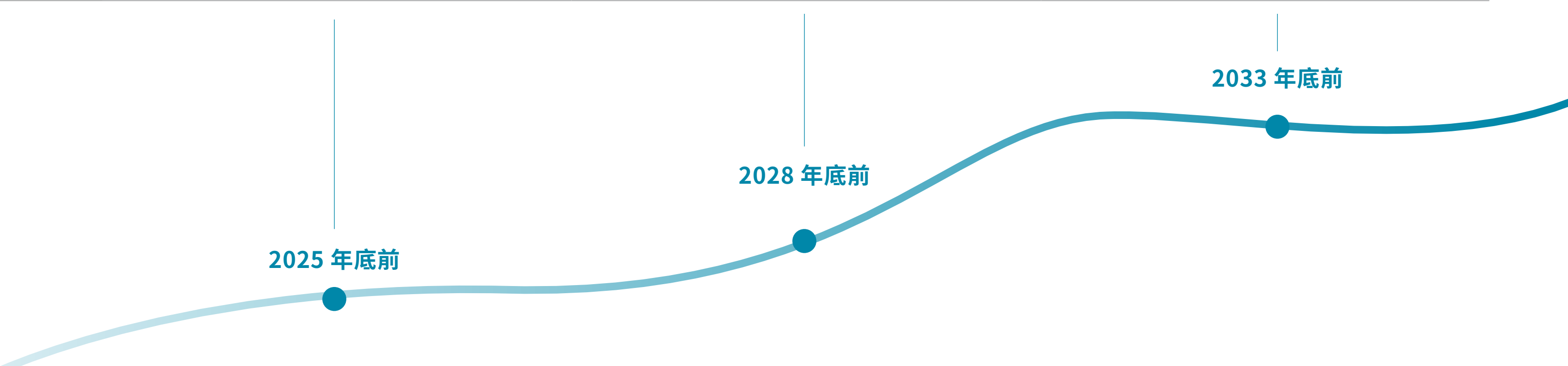
重大主題	對D-Link的意義	價值鏈衝擊情形 ^註			因應政策與措施	管理行動
		供應商/商業夥伴	D-Link	客戶/顧客		
永續發展策略	企業永續經營根植於環境、社會之永續發展。穩定的環境和社會是企業永續發展的必要基礎，D-Link在追求營運獲利的同時，亦重視ESG各面向之均衡，以減緩相關風險及衍生的挑戰，同時把握可能的機遇和優勢。	●	●	●	成立專責單位研擬公司永續發展策略、落實永續發展政策之推動並追蹤管理其成效。	D-Link透過設立ESG委員會，協助董事會具體推動永續發展實務，以實踐永續經營之願景；並於該委員會之轄下設置ESG辦公室，再透過功能型之ESG工作小組，每月召開例行會議，與各中心主管、主責同仁共同審視、研議公司的核心營運能力，訂定ESG發展策略並優化。

※ ●直接衝擊；○間接衝擊。

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標(SDGs)實踐

永續發展策略之短 / 中 / 長期目標

	短期	中期	長期
永續發展策略	· 透過國際ESG評鑑/評比，掌握全球永續發展趨勢，並檢討永續發展策略及目標之合適性 · 將ESG相關指標納入單位或員工KPI · 持續辦理內、外部永續教育課程/工作坊，提升同仁永續素養、形塑永續企業文化 · 主動提供永續發展/ESG相關新訊或資源予利害關係人，發揮品牌影響力、強化永續發展動能 · 積極響應政府政策，規劃與文化產業之多元合作，建構跨域共好之可持續生態，拓展企業永續影響力	· 透過永續發展計畫、結合七大永續管理能力貫徹永續發展策略，以內造文化、外塑形象 · 永續發展績效與每位員工KPI連結 · 規劃並執行公司內部ESG提案競賽	· 連結網通業職能與產業特性，引領智慧生活，共創永續價值 · 以2050淨零排放為目標，逐步實現



- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐

2023年永續發展目標達成情形

重大主題	2024年目標	管理實績	達成情形
永續發展策略	- 透過國際ESG評鑑/評比，掌握全球永續發展趨勢，並滾動檢討永續發展策略及目標之合適性 - 將ESG相關指標納入單位或員工KPI - 持續辦理內、外部永續教育課程/工作坊，提升同仁永續素養、形塑永續企業文化 - 主動提供永續發展/ESG相關新訊或資源予利害關係人，發揮品牌影響力、強化永續發展動能	- D-Link於S&P Global CSA^{註1}排名為全球網通設備產業前3%，並入選2025年永續年鑑^{註2}；FTSE Russell ESG評分較前一年度提升15.8%。此外，亦定期檢討各項永續指標之落實情形，對於仍有優化空間之議題，透過納入每季追蹤、每年檢討之ESG永續發展策略目標予以精進 - 布達各層級主管配合ESG作業之推展，將相應指標納入單位或員工年度工作目標並設定適當權重 - 透過完整ESG教育訓練架構，持續向同仁、ESG工作小組及高階管理階層進行相關教育訓練，通識性的基礎課程亦延伸至外部利害關係人；2024年共計辦理2場實體ESG教育訓練、ESG教育訓練短文/影片共51,876人次觀看 - 依所接獲之外部ESG調查問卷，定期彙整並編製《ESG FAQ》，每年更新並公告於內部網站，協助同仁掌握永續議題發展趨勢，並作為即時回應客戶ESG盡職調查之依據，展現D-Link永續韌性及品牌競爭力 - 為提升整體產業鏈之永續韌性與ESG知能，自2024年起透過定期發布電子報與供應商分享本公司之永續願景、治理架構及其落實情形，並詳述推動措施所依循的原則、秉持的精神及具體實施作法，期望藉此帶動價值鏈共同深耕永續發展，且將其視為最具價值的企業投資	✓

註1：Corporate Sustainability Assessment
註2：The S&P Global Sustainability Yearbook

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與
利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標
(SDGs)實踐

1.2 永續管理架構

GRI 自訂主題

D-Link以永續發展為經營方針，設置ESG委員會為ESG相關事務之最高管理單位，並透過ESG辦公室與各部門共同審視、研議公司的核心營運能力，訂定發展與改善方向。藉著由上而下的縱向治理架構，輔以各部門橫向整合，充分展現D-Link對企業永續發展的重視。

- 1.2.1 企業永續發展委員會
- 1.2.2 企業永續發展辦公室

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐

1.2.1 企業永續發展委員會（ESG委員會）

D-Link於2021年設立ESG委員會，協助董事會具體推動永續發展實務，以實踐永續經營之願景。相關辦法請參閱《[企業永續發展委員會組織規程](#)》。

ESG委員會職責

- 訂定永續發展年度計畫及策略方向。
- 訂定永續發展專案及活動計畫。
- 追蹤、檢討永續發展之策略方向、年度計畫、專案及活動之執行與成效，每年至少向董事會報告一次。
- 其他經董事會決議由ESG委員會辦理之事項。

ESG委員會運作情形

ESG委員會係由全體獨立董事及董事長⁸組成，成員共計4位，所有成員均具備企業永續專業知識與能力。2024年共計召開3次會議，全體委員平均出席率為91.7%。ESG委員會成員之專業資格與經驗、2024年會議報告、討論及決議事項，請參閱本公司官網「[企業永續發展委員會](#)」。

⁸董事長係於第二屆增列



1.2.2 企業永續發展辦公室（ESG辦公室）

D-Link為確實執行ESG委員會之決議事項，於其轄下設置ESG辦公室，成員2/3具有永續管理相關證照，並透過功能型之ESG工作小組，每月召開例行會議，與各中心主管、主責同仁共同審視、研議公司的核心營運能力，訂定ESG策略目標並滾動式優化，將永續發展融入公司經營策略，確保ESG企業永續發展相關工作的推動與落實。

▼ESG辦公室及ESG工作小組之主要職責

ESG辦公室	ESG辦公室 & ESG工作小組	權責部門
• 國內、外永續相關趨勢與規範分析，並提供整合性建議 • 組織、整合ESG相關事務 • 負責召開每月例行之工作小組會議	• 回應ESG相關重大主題及利害關係人之關注議題 • 規劃ESG專案計畫 • 追蹤、管理ESG策略目標之進程	• 研討細節作法並予以執行 • 定期回報執行進度

由ESG辦公室與ESG工作小組共同擬定，並經董事會核定之ESG策略目標，為D-Link推動相關專案之核心，除每季定期追蹤執行情形並於例會報告外，亦每年向ESG委員會及董事會呈報，確實檢討改善並作適度調整。另為確保ESG策略目標能夠符合全球永續發展之進程與利害關係人的期待，更訂定每兩年1次的全面盤點及更新作業；最近一次已於2023年底完成，下一次預計於2026年初實施。ESG策略目標之執行情形及更多資訊，請參閱本公司官網「[ESG願景與實績](#)」。

關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

▼ D-Link ESG 短/中/長期策略目標（2024~2033年）

面向	時程 ^{註1}	策略目標
環境面	短期	- 持續執行節能專案 - 提升CDP評鑑等級至C級 - 通過ISO 46001水資源效率管理系統驗證^{註2}
	中期	- 逐步更新空調主機 - 完成合併報表子公司碳盤查與查證 - 評估導入ISO 14067產品碳足跡標準 - 帶動供應鏈積極減碳
	長期	- 建置太陽能光電設備 2030年綠電採購目標達17.5% - 通過ISO 50001能源管理系統驗證
社會面	短期	擬定關鍵職位的儲備幹部計畫
	中期	優化薪酬競爭力
	長期	持續推動永續人權風險評估
治理面	短期	- 維持臺灣智慧財產權管理制度 - 建構供應鏈永續韌性
	中期	- 持續提升公司治理的續航動力^{註2} - 落實高階經理人薪酬透明化
	長期	- 評估導入誠信經營 / 反賄賂相關管理系統之外部驗證 - 將ESG績效納為選商條件 - 評估導入ISO 20400永續採購指南
永續產品	短期	- 推動並優化永續產品開發與設計規劃 - 形塑D-Link永續產品特色
	中期	- 產品設計加強聚焦永續效能 - 研議產品回收計畫 - 爭取永續產品獲得國際獎項肯定
	長期	持續強化D-Link永續產品影響力

註1：短期指2025年底前；中期指2028年底前；長期指2033年底前

註2：為2025年初修正通過之目標



- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐

1.3 D-Link永續價值

GRI 自訂主題

為回應全球客戶與市場對於永續議題的高度關注與期待，D-Link致力推動、整合永續發展策略與營運核心，並接軌聯合國永續發展目標（SDGs），積極與供應商、員工、客戶、社區...等利害關係人攜手合作，共同展開多項ESG行動計畫，期與利害關係人共同邁向永續；並自2022年起參考國際整合性報告書框架（International IR Framework），檢視財務、製造、智慧、人力、自然資源、社會與關係等6大資本在公司營運過程中投入與產出的概況，展開營運價值鏈，作為企業永續管理之重要參考指標，同時協助利害關係人掌握並檢視D-Link推動永續發展的績效。





關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

▼ 2024年資本投入與產出情形

幣別：新臺幣

年度六大資本投入		商業模式		年度六大資本產出	永續影響力
財務資本	善用股東投入資本與銀行資金，並透過有效管理財務資源，以達到營業獲利最佳化。 資本額：60億元	向上帶動 穩健經營 向下影響 上游營運下游 供應商商業夥伴投資人/股東同仁子公司顧客客戶		稅前淨利：3.6億元	為投資人 / 股東帶來穩定報酬
製造資本	管理供應商，確認其在符合社會期待的條件下，提供符合客戶需求的產品與服務。 主要供應商合作金額：30.5億元			- 營業收入：144億元 - 供應商實施ESG實地稽核比例 / 家數：85%/7家 - 受環境 / 社會標準篩選之主要供應商占比：100%	帶動產業供應鏈產值
智慧資本	投入前瞻性的創新產品與服務，持續創造產品差異化及市場區隔，強化知識資本力量，並提高公司營運韌性。 - 研發投入成本：7.6億元 - 研發人力培訓時數 / 人次：825.5小時 / 204人次	永續供應鏈 風險管理營運管理優化 在地關懷全球化經營 專業人才培育 研發與創新 綠色產品		- 取得產品與設計專利件數：5件 - 全球有效專利件數：93件 - 消費雲解決方案訂閱金額：11,690萬元 - 企業雲解決方案訂閱金額：9,530萬元，增長率33.6% - 榮獲18項產品與服務類國際獎項	協助客戶/ 顧客實現產品與服務應用成功
人力資本	培養同仁專業知識與技能，提供多元化福利，凝聚向心力，讓同仁與公司一同成長。 - 提撥福利金：約457萬元 - 教育訓練費用：約149.2萬元			- 提供同仁46項福利 - 員工教育訓練總時數：8,557.7小時，人均受訓時數18.6小時，年增5.6% - 離職率25.0%，自願離職率12.4%	創造就業機會與員工福祉
自然資本	降低自然能、資源耗用，有效管控，追求使用效率最佳化。 - Green Pack計畫：56萬元 - 節能設備及環保標章商品採購：約218萬元	七大永續管理能力 品牌定位 公司治理研發與創新供應鏈管理客戶關係管理環境管理人力資源管理利害關係人議合 全球智能網通設備與全方位網通解決方案領導者 核心精神 創業精神正直誠信勇於負責團隊合作		- 用電量年減4.12% - 類別一&二碳排放量年減9.55% - 廢棄物總量較基準年減14.72%	透過環境管理維護自然資本
社會資本	結合網通產業職能投入資源與關懷能量，強化在地連結、扶助弱勢，以回饋社會並獲得信賴。 - 社會參與活動投入金額：980萬元 - 品牌經營投入金額：1,853萬元 - 客戶服務管理投入金額：4.6億元			- 社會參與活動專案數：36，年增20% - 社會參與活動受惠人次：17,568，年增87.9% - 榮獲6項永續類大獎 - 獲國內 / 外媒體2,433則正面報導 - 客戶滿意度：85分	創造社會福利為產業育才

- 關於本報告書
- 關於D-Link友訊科技
- CH1 永續經營
 - 1.1 永續願景與策略
 - 1.2 永續管理架構
 - 1.3 D-Link永續價值
 - 1.4 重大性分析與利害關係人議合
 - 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐
- CH2 公司治理
- CH3 價值創造
- CH4 環境永續
- CH5 人與社會
- 附錄

1.4 重大性分析與利害關係人議合

D-Link持續透過各式溝通管道，與利害關係人共同激盪並形塑多元化的社會價值；針對外界及利害關係人的關注議題，亦訂定相關程序以鑑別公司營運對於經濟、環境、社會及人權具有高風險或實質衝擊之重大主題，並透過永續報告書及其他平台回應。

- 1.4.1 重大性分析
- 1.4.2 利害關係人
- 1.4.3 倡議及組織





關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

· 1.1 永續願景與策略

· 1.2 永續管理架構

· 1.3 D-Link永續價值

· 1.4 重大性分析與
利害關係人議合

· 1.5 聯合國永續發展目標
(SDGs)實踐

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

1.4.1 重大性分析 [GRI 2-12, 2-14, 2-29, 3-1, 3-2](#)

評估流程

D-Link持續關注國內外永續發展趨勢、蒐集利害關係人關注之永續議題，依循AA1000利害關係人議合標準⁹鑑別關鍵利害關係人，並以GRI通用準則2021版之要求鑑別重大主題，審慎評估各個永續議題在經濟、環境、社會及人權層面之衝擊顯著性，依此作為年度永續報告書揭露資訊之基礎，及永續發展策略之規劃依據。

▼ 重大性評估實務

流程類別	執行步驟	關鍵內容	實務情形
持續鑑別與 評估衝擊	Step 1. 了解組織脈絡	5大利害關係人	鑑別利害關係人： 依循AA1000 SES利害關係人議合標準 ⁹ 鑑別關鍵利害關係人，並以GRI通用準則2021版之要求鑑別重大主題，向11位部門主管進行調查 ^註 ，鑑別出5類關鍵利害關係人，包括：客戶 / 顧客、投資人 / 股東、員工、供應商 / 子公司等。
		19項關注議題	蒐集關注議題： 參考各式永續準則（GRI、SASB）、框架（TCFD）、評比（S&P、FTSE、CDP）、產業規範與標準、標竿揭露情形、組織營運目標...等，彙整共計95項永續議題後，再由ESG工作小組評估各議題之「企業 / 產業關聯度」、「對經濟、環境和社會的衝擊程度」及「對企業發展影響程度」，等進行篩選並調整至最終的19項關注議題。
	Step 2. 鑑別實際及潛在衝擊	308份問卷	調查利害關係人關注程度： 透過實體/線上問卷調查與D-Link關係密切、具有一定程度影響性之利害關係人對於19項議題之關注程度，並同時與其議合有關人權保護之重點議題，共回收308份有效回饋。
		4面向分析	分析營運衝擊： ESG工作小組與中心級以上高階主管，包含董事長及執行長等對公司營運具全盤掌握且擁有高度決策權者，對19項關注議題進行衝擊度分析，從四大面向分別評估各個議題，包括：負面衝擊的嚴重性（含無法補救性）、正面衝擊的規模與範疇，以及正、負面衝擊的發生可能性，以完整分析其衝擊程度。
	Step 3. 評估衝擊顯著性	10項重大主題	確認重大主題： 綜合利害關係人問卷調查及營運衝擊分析結果，亦考量全球永續發展趨勢與政策、D-Link ESG策略目標規劃及人權議題議合結果等，完成19項關注議題的顯著性排序，最終選定排名前10的議題作為本年度永續報告書優先報導之重大主題。
	決定報導的 重大主題	3階段核定	確認重大主題之排序： 針對所鑑別出的重大主題，D-Link將其視為需聚焦管理的重大風險或機會，並逐一制定相應管理方針，包括因應政策、措施、管理行動及短/中/長期目標等。此外，相關內容將於ESG工作小組例行會議中向董事長及執行長報告，並依序提報ESG委員會及董事會核准。
		19項GRI主題	確認對應之揭露項目： 依據GRI準則之報導要求於本報告書中說明各重大主題之管理方針及成果績效。10項重大主題中，計有9項重大主題對應19項GRI主題準則，另有1項自訂主題。

※最近一次關鍵利害關係人鑑別作業係於2025年初執行，鑑別結果及議合情形將揭露於《2025永續報告書》

⁹AA1000 Stakeholder Engagement Standard，簡稱AA1000 SES



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

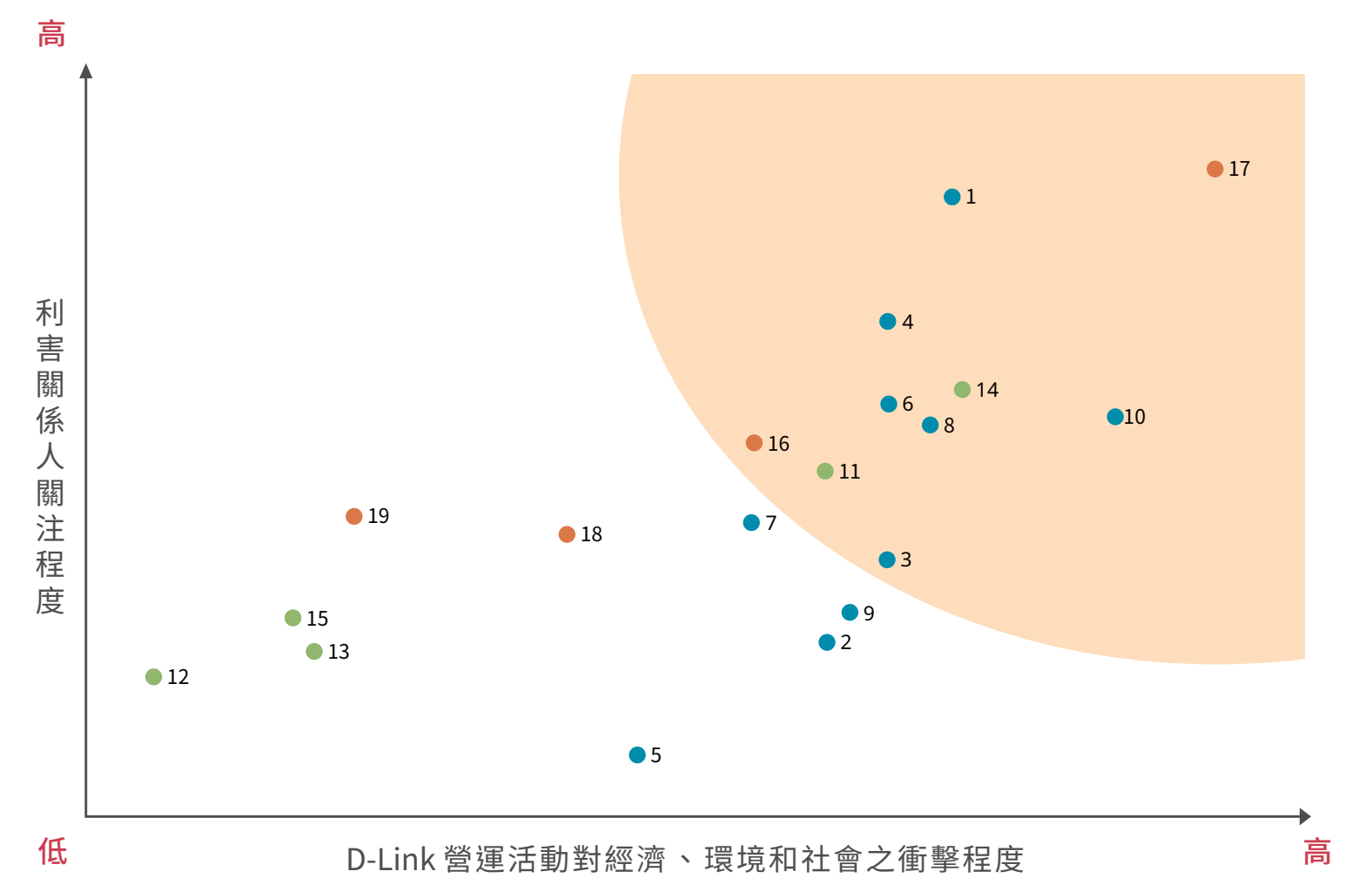
CH5 人與社會

附錄

鑑別結果

因考量所屬產業之成熟度及穩定性，並持續追蹤、揭露重大主題之短/中/長期目標進程，以利有效管理，D-Link將關鍵利害關係人及重大主題之重新分析、鑑別頻率訂定為每兩年執行1次；最近一次作業時間為2024年底，其鑑別結果首次揭露於本報告書中，下次作業時間為2026年，其分析結果將揭露於《2026永續報告書》。各個鑑別作業之間，D-Link仍持續蒐集永續發展趨勢，並滾動評估各議題之衝擊情形，以適時進行必要之調整。

▼ D-Link重大性矩陣



編號	治理面關注議題	編號	環境面關注議題	編號	社會面關注議題
1	永續發展策略	11	氣候變遷因應行動	16	人權與共融
2	風險管理	12	水資源管理	17	人才選用育留
3	營運績效	13	廢棄物管理	18	職業安全衛生
4	誠信經營	14	綠色產品	19	社會參與
5	稅務治理	15	永續生態發展		
6	資訊安全				
7	創新研發				
8	產品品質				
9	客戶關係經營				
10	供應鏈管理				

註1：粗體標記者為本年度重大主題

註2：相較2023年，本年度新增議題為「稅務治理」；另部分刪除議題包括：因GRI 2已要求揭露之「法規遵循」、議題指標重疊之「公共政策參與」、「智慧財產」、「溫室氣體管理」、「能源管理」、「提升環境永續意識」、「多元化與平等機會」、「勞雇關係」等，及過時不再適用之「重大傳染病控制措施」

註3：藍色字體標記者為公司治理面議題（G）；綠色字體標記者為環境面議題（E）；橘色字體標記者為社會面議題（S）

⁹AA1000 Stakeholder Engagement Standard，簡稱AA1000 SES

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐

▼ 2024年重大主題列表

排序	重大主題	對D-Link的意義	衝擊程度 ^{註1}		對應章節 ^{註2}
			負面	正面	
1	人才選用育留(S)	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。			5.3 勞雇關係及員工參與 5.5 人才選用育留 5.7 福利與退休制度
2	永續發展策略(G)	企業永續經營根植於環境、社會之永續發展。穩定的環境和社會是企業永續發展的必要基礎，D-Link在追求營運獲利的同時，亦重視ESG各面向之均衡，以減緩相關風險及衍生的挑戰，同時把握可能的機遇和優勢。			1.1 永續願景與策略 1.2 永續管理架構 1.3 D-Link永續價值
3	誠信經營(G)	良好的誠信管理，是企業永續經營的基礎，相關風險事件除會影響營運穩定及企業聲譽外，亦可能導致實質上的財務損失。			2.2 永續治理 2.3 資訊揭露透明 2.4 誠信經營
4	供應鏈管理 (G)	落實盡職調查責任，發揮市場影響力，以強化整體產業鏈的永續價值、持續精進上/下游夥伴的價值鏈管理策略，藉此減緩供應商的各種負面衝擊風險，亦包括供應商的持續營運管理情形，因其將直接衝擊公司營運與對客戶的承諾。			3.5 供應鏈管理
5	綠色產品 (E)	因應綠色消費意識提升，結合產業職能研發高效、節能、防災、包裝減量的產品，讓客戶/顧客每一次購買與使用都能響應環保，與時俱進地推出環境友善產品，保持D-Link於國際市場之競爭力。			4.4 綠色產品
6	產品品質 (G)	透過各階段管控，為客戶提供優質的產品與服務，成為網通領導品牌；品質良窳以及穩定度，與客戶損失、公司聲譽息息相關，直接衝擊市占與市場競爭力。			3.2.1 品質管理 3.2 產品品質與安全
7	資訊安全 (G)	持續精進資安管理制度、強化防護能力，以符合國內外相關法規及客戶之要求，並落實於日常營運作業，致力減緩資安風險，維持客戶信賴度、公司聲譽及市場競爭力。			3.2.2 產品資訊安全 3.3 資訊安全管理
8	氣候變遷因應行動 (E)	氣候變遷與碳管理議題可謂當代最為迫切、重要的環境議題，全球性的跨國組織、各國政府無一不設法加強規管，D-Link為國際品牌，自覺更應透過我們所擁有的市場資源及影響力帶動價值鏈低碳轉型。			4.3 氣候治理與行動 4.4.1 能源管理
9	人權與共融(S)	身為跨國企業，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，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。			5.4 多元共融
10	營運績效(G)	追求營運財務績效、達到獲利目標，為公司穩健經營的根基；公司營運所產生之經濟價值，將直接影響股東權益、投資規模、成長幅度及社會回饋。			2.5.1 財務績效

註1：鑑別正/負面衝擊之方式：發放衝擊度評估問卷予ESG工作小組成員及高階主管(含董事長及執行長，共計25人)，以5分量表調查19項永續之正面與負面衝擊之程度與範圍，計算其正面與負面衝擊燈號

註2：各項重大主題管理方針於各相關章節分別敘述，亦可參考附錄「重大主題管理方針表」



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

▼ 重大主題排序異動情形

重大主題	排序		
	2023	2024	變化
人才選用育留 (S)	8	1	▲
永續發展策略(G)	10	2	▲
誠信經營 (G)	6	3	▲
供應鏈管理(G)	5	4	▲
綠色產品 (E)	11	5	▲
產品品質 (G)	2	6	▼
資訊安全 (G)	4	7	▼
氣候變遷因應行動 (E)	12	8	▲
人權與共融 (S)	-	9	新增
營運績效 (G)	1	10	▼
創新研發 (G)	3	-	刪除
客戶關係經營 (G)	9	-	刪除
風險管理 (G)	7	-	刪除

▼ 重大主題異動說明

重大主題		重大性說明
新增	人才選用育留 (S)	人權議題始終是永續發展的核心，其影響層面不僅涵蓋社會層面，也延伸至氣候議題的公正轉型、企業治理的多元包容等。在全球政經局勢動盪與永續發展趨勢推動下，人權保障與多元共融的重要與價值愈加凸顯。D-Link作為跨國企業，透過與多方利害關係人的議合與風險評估，將此議題納入本年度重大主題，致力打造更包容且負責任的營運模式。
刪除	創新研發 (G)	作為全球科技品牌，D-Link視創新研發為核心競爭力，持續投入資源確保技術領先。儘管創新研發具長期穩定發展特性，未列為本年度優先報導的重大主題，我們仍在報告中呈現相關發展，展現對技術精進與產業領先的承諾。
	客戶關係經營 (G)	快速、周到且品質穩定的客戶服務是D-Link成為全球知名網通品牌的關鍵。目前在43個國家設有90個營運據點，致力緊密連結市場及客戶。此議題被視為穩健發展的永續議題，但非屬應優先報導之重大主題。
	風險管理 (G)	D-Link視風險管理為保障組織持續成長的關鍵策略，建立健全架構以靈活應對各種挑戰。儘管風險管理在日常營運中占重要地位，但基於其他議題的優先性，不列為重大主題，報告中仍會更新相關實踐，確保透明度與當責性。
	社會參與 (S)	D-Link積極參與社區發展與公益活動，致力增進社會福祉並回饋服務市場。雖然社會參與在永續策略中具重要地位，但考量其他議題優先性，本年度不列為重大主題，報告中仍將分享相關成果。

關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標(SDGs)實踐

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

1.4.2 利害關係人 GRI 2-29

D-Link重視內、外部利害關係人的聲音，透過多元化的溝通管道瞭解利害關係人關之議題，作為管理方針與執行計畫的重要參考，並於本報告書回應利害關係人。溝通結果每年定期由ESG辦公室向ESG委員會報告；2024年溝通結果已於2025年2月26日向ESG委員會與董事會報告。

關鍵利害關係人		對D-Link之意義
客戶 / 顧客		客戶對D-Link產品與服務的信任，是評核公司是否確實掌握科技趨勢的關鍵，亦是公司品質與技術提升、促成永續發展的動能。
員工		員工為企業永續發展的重要資本。D-Link尊重、關懷、照顧員工，吸引優秀人才加入，並鼓勵發揮潛能，與公司共同創造未來發展。
供應商 / 商業夥伴		供應商是D-Link形塑競爭力的幕後推手。長期且穩定的合作，可降低經營風險與成本，持續為客戶提供負責任且優質的產品與服務，實現永續供應鏈管理。
投資人 / 股東		投資人是D-Link重要的財務資源，透過資金投入與公司治理監督，讓公司永續經營。
子公司		子公司負責各國市場營運，緊密監控當地市場變化，以利D-Link因應情勢調整營運方針。





關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

・ 1.1 永續願景與策略

・ 1.2 永續管理架構

・ 1.3 D-Link永續價值

・ 1.4 重大性分析與利害關係人議合

・ 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

關鍵利害關係人	溝通管道 / 溝通頻率	2024年溝通結果
客戶 / 顧客	國際參展：每年至少1次 產品研討會：每年至少1次 客戶滿意度調查：客服案件受理結束後，即時調查 公司官網訪客留言區：即時回覆客戶問題 維修中心與售後服務：不定期 針對特定議題召開會議：不定期 客戶拜訪：不定期	・ 國際參展：共3場 - 2024世界行動通訊大會 - TAIWAN EXCELLENCE in TOKYO ft. GOOD DESIGN AWARD 展覽 - 印度邦加羅爾「台灣精品體驗行銷活動」 ・ 產品研討會：共舉辦15場產品 ・ 客戶滿意度調查：臺灣平均為97分、全球平均為85分 ・ 公司官網訪客留言區：共2,575筆諮詢，均完成回覆 ・ 客服專線：共10,725筆諮詢，均完成回覆 ・ 球隊主題日：邀請顧客參加2場台鋼集團球隊主題日
員工	勞工退休金監委會：每季1次 勞資會議：每季1次 職工福利委員會：每季至少1次 員工滿意度暨敬業度調查：每年1次 教育訓練（工作外訓練、工作中訓練及自我發展）：依計畫隨時舉辦 電話專線與溝通信箱：即時受理 靜態/動態社團：不定期 與主管有約：不定期	・ 勞工退休金監委會：共召開6次 ・ 勞資會議：共召開4次 ・ 職工福利委員會會議：共召開8次 ・ 員工滿意度調查：已於2024年12月完成年度調查作業，完成填答率為73.8%，有效填答率為67.3% ・ 教育訓練： - 於總部大樓公共空間進行企業永續發展影片宣導：共25,319次 - 於電子布告欄進行永續新知分享：共225則、26,557人次點閱 - 舉辦人權、誠信經營、智財與個資、性別平等等新進員工必修課程：完訓率100% - 教育訓練課程：共辦理234場，共計5,465人次參加，課程時數總計8,557.7小時 - 員工申訴暨工作場所性騷擾申訴案件：0件 - 靜態/動態社團：共18個，累計810人次參與、共舉辦500場活動 - 與主管有約：共3場，共28人次參與



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

關鍵利害關係人	溝通管道 / 溝通頻率	2024年溝通結果
供應商 / 承攬商 / 商業夥伴	訂單答交系統：每日 廠商溝通檢討會議：每週/每月 品質異常追蹤檢討會議：每週 實地稽查：每年1次 問卷調查：每年1次	- 訂單答交系統：每日檢視訂單答交系統，若廠商交期異動可及時反應 - 廠商溝通檢討會議：與供應商定期召開產銷會議，溝通客戶訂單需求，檢討產能、料況及會議決議，以達最好出貨交期 - 品質異常追蹤檢討會議：每週與主要供應廠商進行品質異常事件改善進度追蹤 - 實地稽查：針對7家主要供應商執行實地稽核作業，完成率100% - 問卷調查：定期於每年調查供應商ESG、衝突礦產等執行情形；已完成38家既有供應商之調查作業
投資人 / 股東	股東會：每年1次 法人說明會：每年至少1次 公司治理評鑑：每年1次 投資人關係信箱與專線：即時受理 公司網站「投資人關係」專區：即時揭露 公開資訊觀測站公告：不定期	- 股東會：共舉辦1場 - 法人說明會：共舉辦2場 - 公司治理評鑑：結果已於2025年4月底公布，詳請參閱章節2.2.6「公司治理績效」 - 投資人關係信箱與專線：投資人關係信箱與專線年度共收到50筆意見回饋，均已完成回覆 - 公司網站「投資人關係」專區：即時更新，以便投資人即時取得最新資訊 - 公開資訊觀測站：共發布47則中、英文重大訊息
子公司	業績回顧會議：每週 / 每月 / 每季 電子郵件：視業務需求即時聯繫 即時通訊/視訊：視業務需求即時召開	- 業績回顧會議： - 泛歐地區：共召開4次 - 泛美地區：共召開24次；北美每週召開，共53次 - 泛亞太地區：共召開12次；部分子公司因業務屬性，召開頻率不同，如韓國子公司共召開53次，部分子公司則不定期召開 - 總部行銷資訊分享：每週透過電子郵件傳遞總部最新行銷資訊

關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

1.4.3 倡議及組織 GRI 2-28

D-Link透過響應各項倡議以及參與外部組織，與國內、外的產、官、學各界交流，以求充分掌握網通產業趨勢及國際規範與趨勢。公司目前雖無正式簽署外部倡議，但仍以實際行動積極響應TCFD、RBA等外部倡議之核心精神；目前D-Link於外部組織之會員資格如下：

- Broadband Forum
- HDMI Licensing Administrator
- Open Network Video Interface Forum
- Thread Group
- Voluntary Control Council (VCCI)
- Wi-Fi Alliance
- Connectivity Standards Alliance (原Zigbee Alliance)



- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與
利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標
(SDGs)實踐

1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs) 實踐

在聯合國17項永續發展目標中，D-Link評估各項目標與公司之間的關聯性，並從價值鏈檢視營運對永續發展目標可能造成的影響，以及D-Link對於SDGs的貢獻程度，選出9項核心永續發展目標。

關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

永續發展目標	管理方針	2024年實績
	- 打造健康、安全的工作環境，並規劃公平、合理、具競爭性的制度、福利與獎勵措施 - 透過社會參與計畫，推動並照顧外部利害關係人福祉	- 推動勞工健康保護4大計畫 - 致力為員工打造舒適、安全的工作環境，定期進行作業環境監測及水質檢測作業 - 設有健康促進社，不定期舉辦動/靜態之健康促進講座；2024年度共辦理6場、計有241人次參與 - 設有10個運動性社團，推動員工健康與運動風氣 - 持續贊助台鋼雄鷹職業棒球隊及臺南台鋼獵鷹職業籃球隊，鼓勵全員參與運動、提升團隊凝聚力，因此於2023年榮獲教育部「運動企業」認證，展開為期3年的健康職場行動
	- 建構全方位學習的教育訓練體系，提升企業永續經營競爭力 - 訂定個人發展計畫，協助主管與同仁持續強化職涯永續發展 - 透過社會參與計畫，拓展網通教育	- 提供全方位的培育計畫，並加強各級主管的領導和管理能力 - 年度教育訓練時數共計8,557.7小時，訓練費用總計約為149.2萬元，年增87.2% - 透過產學實習及工讀計畫，共聘用了19名實習生和10名工讀生，2024年有1名實習生成功轉為正式員工 - 連結核心職能，為弱勢與小型社福機構舉辦共計6場「網通資安小學堂」與「網路健檢」，累計受惠人次約173人，年增40% - 與「『媽爹講故事』兒童故事有聲書APP」合作，製作網通資安教育單元，並提供免費帳號予社福團體及同仁，讓網通教育向下紮根；受惠人次共5,226人
	致力建構性別平權的職場環境	- 董事會成員包含女性董事1名 - 女性經理人占比達50% - 對全體員工進行性別平等暨預防職場性騷擾宣導與訓練，並對管理職及處理相關申訴案件之人員（含董事會成員）開設相關專業課程，全體同仁完訓率達 100% - 將性別平等暨預防職場性騷擾宣導課程列入新進員工必修課程，完訓率100%
	- 遵循ISO 14001環境管理系統，每年設定年度環境管理方案，並承諾、推行五大環境政策 - 每年盤點公司營運過程中各類能源耗用量、能源密集度，以及推動相關節能措施之成效	- 外購電力年減4.12%，與基準年^{註1}相比則減少17.08% - 持續綠色能源採購計畫，共計取得80張憑證，轉供80,500度綠電 - 將設備汰舊換新、綠電採購、太陽能光電建置及相關管理標準之導入納為ESG策略目標，多元建構D-Link減碳路徑
	- 持續擴充產能、打造產品與服務特色、建立多元產品力 - 打造健康、安全的工作環境，並規劃公平、合理、具競爭性的制度、福利與獎勵措施，吸引並留任關鍵人才	- 提供更多與第三方策略合作之整合服務以及垂直解決方案，藉此為客戶提供更多元的產品應用，擴大服務規模，創造多贏局面 - 年度分派公司獲利之5%做為員工酬勞；平均調薪4.12%，調薪人數占比為92.44% - 完成《友訊科技2023年人權盡職調查報告》，未來計畫每3年定期執行人權盡職調查作業 - 舉辦「與主管有約」活動，增進不同職級間之互動與交流，提升雙方之理解與共識程度，凝聚組織動能；2024年共舉辦3場、28人次參與

註1：基準年為2021年

關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

- 1.1 永續願景與策略
- 1.2 永續管理架構
- 1.3 D-Link永續價值
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合
- 1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs)實踐

CH2 公司治理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

永續發展目標	管理方針	2024年實績
	- 透過盡職調查鑑別相關風險，並妥善管理 - 透過人權保護政策，保障員工權益 - 提供合宜的申訴管道	- 透過各項DEI^{註2}計畫，打造多元共融的工作環境 - 聘用中高齡者，促進熟齡工作者安心就業；2024年共聘用15名 - 雇用專業身障按摩師駐點提供紓壓按摩服務，所得全數捐予社福機構 - 於公共空間播放人權、職場平權、預防職場性騷擾等宣導影片，以提升同仁認知，共同打造零歧視的職場環境，播放影片時數合計為506.3小時
	- 訂定ESG策略目標並滾動式優化，將永續發展融入公司經營策略，確保企業永續發展相關工作的推動與落實 - 設置管理代表、制定品質政策、依循品質政策制定管理目標並定期審查，以有效管理並持續改善 - 透過制定標準作業流程、定期調查客戶滿意度並檢討各項服務管理指標，以維護顧客權益並增進信賴感	- 訂定《友訊科技永續採購政策》，將相關管理方針落實至上/下游的合作夥伴，以促進整體價值鏈永續共榮 - 與38家合格供應商均簽署載有人權條款之採購合約，簽署率100% - 規劃完整ESG教育訓練架構；2024年共計辦理2場實體ESG教育訓練 「D-Link Green Pack」以材質環保化、包裝無塑化、材積最佳化、設計高效化等4大面向著手，致力打造低碳產品 - 響應並推展循環經濟理念，導入PCR塑料於產品機殼、包裝用塑膠袋等，使綠色產品占比達44% - 年節禮盒選購社會創新企業之友善耕種產品，支持友善耕種與減少食物浪費，在提升農民收入之餘，亦協助推動永續農業與環境保護
	- 每年盤點公司營運過程中的碳排放量、逐年盤點減碳績效，並定期對員工施以環境教育 - 根據ISO 14064溫室氣體盤查系統，訂定相關政策 - 訂定生態友善相關承諾	- 承諾2050淨零排放，並導入TCFD架構，定期於每年揭露氣候相關影響與因應作為，規劃將持續滾動檢討中期目標，逐步清晰D-Link的減碳路徑 - 範疇一、二之碳排放量較前一年減少9.55%，與基準年註1相比減少25.33% - 於《友訊科技供應商行為準則》中要求供應商遵循本公司之「生物多樣性暨零毀林承諾」，避免任何形式的破壞，減少對於環境的負面衝擊 - 連續兩年榮獲商周「碳競爭力100強」 - 舉辦各式環境教育活動，包括淨灘、生態導覽、體驗綠色餐飲及環保手作等，將環保意識由內而外的推展與滲透
	- 透過供應商管理準則、行為準則，定期評估供應商對社會、環境的衝擊 - 持續提高在地採購比例 - 與多元夥伴合作，透過各項社會參與計畫，造福人群與社會	- 依《友訊科技永續採購政策》訂定《友訊科技供應商行為準則》，規劃要求所有供應商簽署遵循聲明，將相關管理方針落實至上/下游的合作夥伴，以促進整體價值鏈永續共榮 - 主要供應商永續管理稽查比例達100% - 執行友訊涓涓捐、友訊有愛集點護照、在地藝文展演合作等專案計畫，擴大社會影響力；2024年共與38個公益夥伴合作，投入近千萬資源，執行36項社會參與專案/活動，共計17,568人次受益，年增87.9%

註2：Diversity（多元）、Equity（公平）、Inclusion（共融）。

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

公司治理

回應重大主題

- 誠信經營
- 營運績效

利害關係人

- 客戶 / 顧客
- 供應商 / 商業夥伴
- 投資人 / 股東

chapter

02

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.1 永續策略與目標 – 治理面

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

- 2.1.1 重大主題管理方針
- 2.1.2 短 / 中 / 長期目標
- 2.1.3 2024年管理目標達成情形
- 2.1.4 權責單位
- 2.1.5 管理機制
- 2.1.6 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

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

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		
營運績效	追求營運財務績效、達到獲利目標，為公司穩健經營的根基；公司營運所產生之經濟價值，將直接影響股東權益、投資規模、成長幅度及社會回饋。	○	●	-	- 持續擴充產能、打造產品與服務特色、建立多元產品力 - 藉由風險減緩措施降低總庫存量，未來將針對庫齡較長之庫存另訂行動方案	- 定期召開經營檢討會議、追蹤經營績效，充分掌握營運狀況並監督達成進度 - 每季召開董事會，確保經營策略之前瞻性與可行性
誠信經營	良好的誠信管理，是企業永續經營的基礎，相關風險事件除會影響營運穩定及企業聲譽外，亦可能導致實質上的財務損失。	○	●	○	創造優質的誠信經營與法令遵循文化，以確保各利害關係人長遠的利益	訂有《道德行為規範》、《誠信經營守則》與《檢舉制度實施辦法》等內部規章制度，恪守並持續推動高標準從業道德文化

※ ●直接衝擊；○間接衝擊。



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

CH3 價值創造

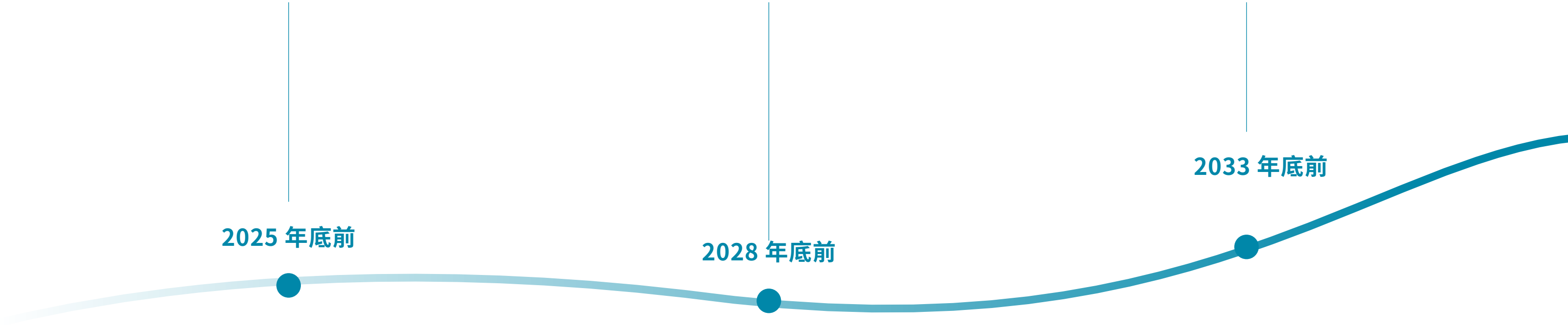
CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

短 / 中 / 長期目標

	短期	中期	長期
營運績效	- 持續聯合集團內優質ODM廠，建立可以掌控的、緊密的供應鏈體系，降低成本 - 持續從規格價格、功能效能延展至企業識別，三方面重塑D-Link品牌形象、提升品牌價值 - 增加產業用M2M Solution和4G/5G方案的投入，擴大目標市場	2030年底前達成： - 持續以雲運算為主軸，實現極簡化網通產品的供裝與管理 - 持續以集團內的資源綜效，開發打造對客戶的一條龍產品服務 - 持續加強和Tier 2與Tier 3電信業者的合作，以在地化服務贏得長期合約	
誠信經營	無涉及違反誠信經營之相關案件，並持續維持	提供全體員工《誠信經營守則》之完整教育訓練，整體完訓率達95%以上並持續提升精進	- 將誠信經營內化為全體員工理念與公司DNA，使《誠信經營守則》獲得所有利害關係人高度認同並成為最高標準 - 評估導入誠信經營/反賄賂相關管理系統之ISO 37001認證





關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

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
營運績效	· 持續聯合集團內優質ODM廠，建立可以掌控的、緊密的供應鏈體系，降低成本 · 持續從規格價格、功能效能延展至企業識別，三方面重塑D-Link品牌形象、提升品牌價值 · 增加產業用M2M Solution和4G/5G方案的投入，擴大目標市場	· 2024年全球合併營收為新臺幣144億元；毛利率26%，較前一年度增加2% · M2M產業應用推出支援多網路連接的裝置，配合D-ECS雲端管理，廣泛應用於交通與城市設施 · 工規交換機系列提供多層級管理選擇，結合4G/5G裝置，滿足各種應用環境需求	
誠信經營	· 針對違反誠信經營之任何相關案件，建立完整之檢舉制度	· 將完整建立之檢舉制度詳實呈現於官網相關頁面 · 吹哨者通報案件：0件 · 內線交易等情事：0件 · 員工貪腐違法：0件 · 內部申訴：0件 · 違反產品/服務資訊與標示相關法規而受裁罰：0件 · 違反產品/服務健康和 safety 相關法規而受裁罰：0件 · 違反行銷與宣傳活動相關法規而受裁罰：0件 · 違反環境保護相關法規而受裁罰：0件 · 違反社會領域（如人權、勞動...等）相關法規而受裁罰：0件 · 違反經濟領域（如公平交易、反競爭、重大資通安全...等）相關法規而受裁罰：1件註	

註：此裁罰案件係指2023年10月發生之資安事件，詳請參閱本公司《2023永續報告書》「3.3.5 資通安全事件」章節（P.82）；
此案於2024年5月因違反個資法第27條第1項規定，公司及負責人依同法第50條規定各裁處新臺幣20萬元整



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

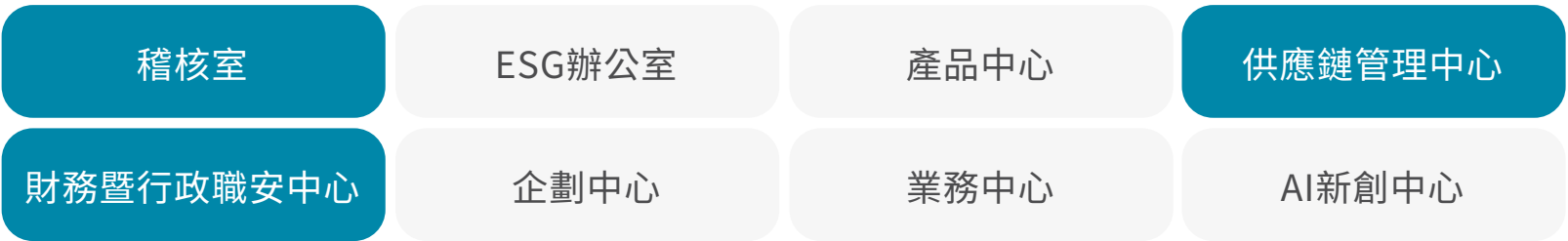
CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

權責單位



管理機制

- 誠信經營守則 [↗](#)
- 檢舉制度實施辦法 [↗](#)
- 集團稅務政策及管理辦法 [↗](#)
- 關係人交易管理辦法 [↗](#)

溝通管道

類別	管道
相關申訴	· https://company.dlink.com/zh-hant/esg/contact-us · 線上留言：https://www.dlinktw.com.tw/about/contactus（類別選擇：其他問題）
投資人關係	· 專線：886-2-6600-0123 分機6438 · 專用電子信箱：ir@dlinkcorp.com
反貪腐檢舉	· 專用電子信箱：SRC@dlinkcorp.com · 專用信箱：114台北市內湖區新湖三路289號（審計委員會收）

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.2 永續治理

D-Link深信強化公司治理是企業追求永續成長的基石；秉持著正直誠信的核心精神，D-Link營運透明、重視利害關係人之權益與反饋，並透過公司治理，達到創造股東利潤與對利害關係人負責之目的；同時依循永續信念，與環境、社會共融共好，維持企業長期的競爭優勢。

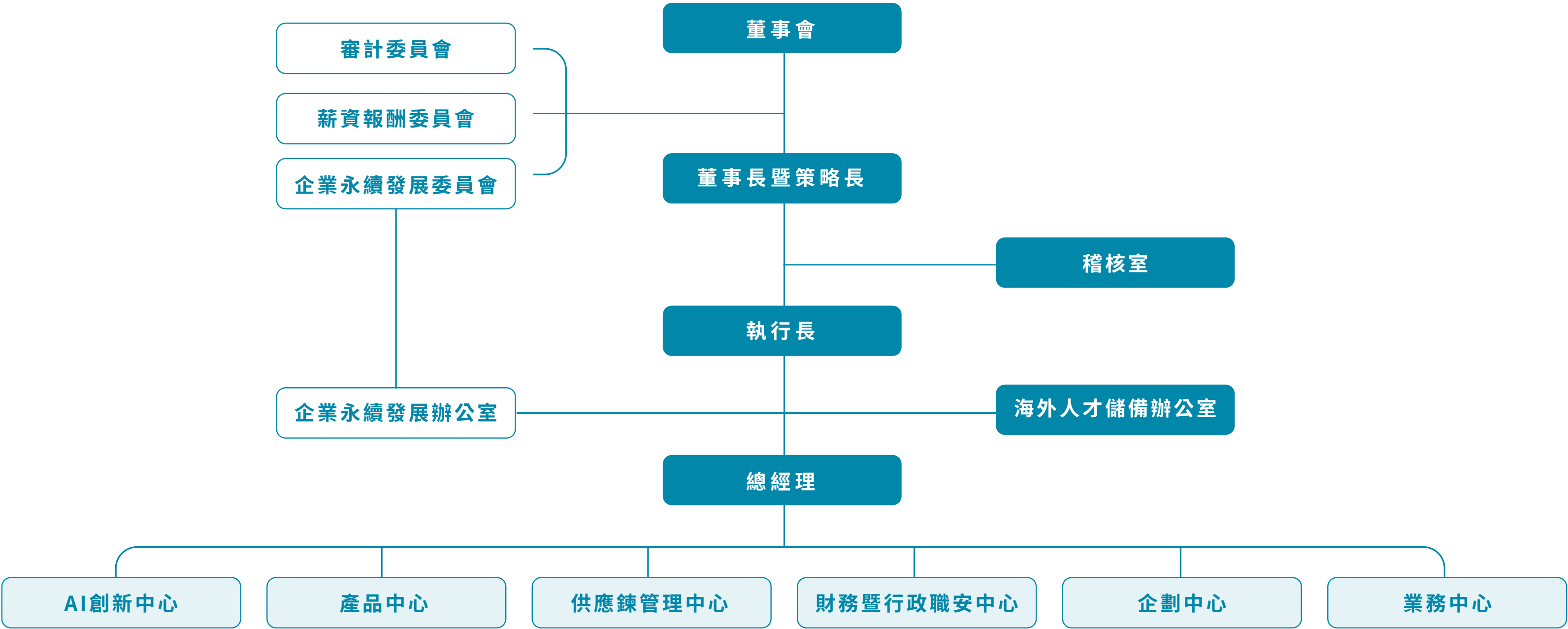
- 2.2.1 組織架構
- 2.2.2 董事會
- 2.2.3 功能性委員會
- 2.2.4 治理階層績效評估與薪酬制度
- 2.2.5 高階薪酬連結永續經營績效
- 2.2.6 公司治理績效

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.2.1 組織架構

為維持網通產業領導品牌地位，D-Link設置六大中心，全方位管理公司營運，並設置企業永續發展辦公室，專責企業永續發展任務，同時藉由組織間的緊密溝通，與全球各營運據點凝聚跨文化、跨地域的共識。

▼ D-Link 組織架構





關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

· 2.1 永續策略與目標 - 治理面

· 2.2 永續治理

· 2.3 資訊揭露透明

· 2.4 誠信經營

· 2.5 財務績效與稅務治理

· 2.6 風險管理

· 2.7 智慧財產管理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

2.2.2 董事會

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-16, 405-1

董事會為公司最高治理機構，具選任與提名高階管理者的職責，其運作依《董事會議事規範》之規定執行。另外，為有效發揮董事會職能，在董事會下依職權及功設置3個功能性委員會（詳2.2.3），讓實際運作分工更臻完善。

董事會運作

董事會每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要ESG策略議題與關鍵重大事件¹⁰，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。

- 董事會議事單位：

提供各項議案與報告資料予董事會成員時，均會事前審視呈報內容是否有與利害關係人相關並應適當迴避之情形，並給予相對人事前提醒。
- 公司治理主管：

經董事會通過設立，負責董事會會議時程與議程之安排、董事進修之規劃、董事會會議中或會議外之資訊提供，以及定期/不定期對董事資訊通報等。關於董事會及公司治理相關議題之運作，公司治理主管皆能適當擔負應有之職責。



董事會組成

D-Link依《公司章程》第17條規定，設董事7至9人，任期3年，採候選人提名制度，並由股東會就有行為能力之人選任（詳請參閱本公司《113年度年報》P.7）。第13屆董事會由9名董事組成（含3位獨立董事），並由郭金河先生擔任董事長，任期自2023年5月31日

¹⁰經查認定確有違反情事之申訴或檢舉案件
¹¹獨立董事之專業資格與經驗，請參閱本公司《113年度年報》P.12~13

至2026年5月30日止。董事會至少每季召開一次，2024年共召開5次董事會，全體董事之平均出席率為93.33%。

為因應《公司治理實務守則》第20條中訂定董事會成員組成多元化政策，D-Link目前的9位董事中，具員工身分者占比為11.1%、獨立董事¹¹占比為33.3%，已達成兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次1/3之具體管理目標。公司全體董事均具有豐富之經營管理與領導決策經驗，以及產業專業知識，並具有會計、財務分析、法律之專業背景與專長，可從不同角度給予公司專業建議。

董事長郭金河先生自2022年初開始兼任策略長一職，此安排之考量係因董事會依法代表股東行使權益，督導公司策略之制定，並由內部與外部董事組成；策略長擘劃產品、技術或投資之策略布局，攸關公司中、長期發展方向，評估由董事長兼任，更得以內部董事身分分享相關重要資訊，與董事會有效溝通並接受監督，尚無利益衝突之疑慮。

治理結構

D-Link重視董事組成多元化，因此設定董事會多元化之具體目標：於2023年董事任期屆滿後改選，董事會成員已包含1名女性董事，目標於2026年董事會女性成員占比達三分之一，以達成性別平等之多元化政策，持續提升公司治理。

▼ 董事會成員組成

2024年		董事會的成員年齡/性別				占比
		未滿30歲	30~50歲	超過50歲	小計	
性別	女	0	0	1	1	11.1%
	男	0	2	6	8	88.9%
小計		0	2	7	9	100.0%
占比		0%	22.2%	77.8%	100%	

※ 第13屆董事名單，請參閱本公司《113年度年報》(P.7)

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.2.3 功能性委員 GRI 2-9, 2-20

為完備與強化組織運作之機制，D-Link在董事會下正式成立審計委員會、薪資報酬委員會、企業永續發展委員會等功能性委員會，共同對經濟、環境和社會衝擊相關議題負有相關決策責任，針對董事會之重大議案均經過事前的審議與查核，亦強化董事會的決議品質。

	委員會	召集人	委員	運作情形	2024年會議召開次數 / 出席率
	● 審計委員會	陳進明 獨立董事	李勝琛 獨立董事 朱俊雄 獨立董事	由全體獨立董事組成，旨在協助董事會履行其監督公司在執行關於會計、財務報導流程、稽核之品質及誠信度，及風險管理相關運作機制，以提升公司治理效能，並與會計師及稽核人員就公司財務、業務狀況之重大事項進行必要之溝通，以確保公司經營符合政府相關法令與實務規範。	2024年共召開5次會議，出席率為100%。
	● 薪資報酬委員會	李勝琛 獨立董事	陳進明 獨立董事 朱俊雄 獨立董事	由全體獨立董事所組成，負責訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。	2024年共召開4次會議，出席率為100%。
	● ESG委員會	朱俊雄 獨立董事	李勝琛 獨立董事 陳進明 獨立董事 郭金河 董事長	由3位獨立董事及董事長組成，負責協助董事會持續推動企業社會責任與提升公司治理，以實踐永續經營之目的。	2024年共召開3次會議，出席率為91.7%。

2.2.4 治理階層績效評估與薪酬制度 GRI 2-17, 2-18, 2-19, 2-20

董事薪酬制度

本公司依據《董事及功能性委員酬金管理辦法》發放董事及獨立董事之酬金，其領取項目包含報酬、董事酬勞及業務執行費用，相關個別酬金內容說明如下：

報酬	獨立董事因兼任審計、薪資報酬等功能性委員會職務，其所擔負之職責、風險及投入時間較一般董事為多且重，故報酬依董事屬性而有所差異
董事酬勞	本公司《公司章程》明訂不超過當年度獲利狀況之1%分派董事酬勞，並參酌董事會成員之身分、擔當職務、董事會出席率及其他貢獻等要素進行評估，以點數法分配董事酬勞，且獨立董事不參與獲利分配
業務執行費用	係指董事（含獨立董事）親自出席董事會或股東會之出席費

相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。董事無退休福利，酬勞無索回機制¹²，但公司得視情形，經薪資報酬委員會審議並經董事會決議後規劃酬勞遞延機制，以連結未來風險。

董事會績效評估

D-Link為落實公司治理並提升董事會功能，於2022年8月12日通過修訂《董事會績效評估辦法》，訂定董事會每年應至少執行1次針對董事會及其成員與功能性委員會之內部績效評估、至少每3年由外部獨立機構或外部專家學者團隊執行1次外部評估，並揭露於公司網站及年報中。

董事會績效之外部評估

2022年5月委任社團法人中華公司治理協會¹³進行董事會績效外部評估，協會於2022年7月7日出具評估報告，整體評估結果提報2022年8月12日董事會核備並作為檢討及改進之依據。預計於2025年再度進行董事會績效之外部評估。

¹²亦未對高階管理階層訂定相關機制
¹³為臺灣專業公司治理制度評量、董事會績效評估服務之非政府、非營利事業社團法人，具備獨立性

董事會績效之內部評估

董事會績效評估方式為董事會內部自評與董事成員自評，評估程序採內部問卷的方式進行。2024年度董事會績效評估結果及精進措施已呈送2025年2月26日董事會報告，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。在滿分為5分的情境下，董事會績效考核整體平均分數為4.69分，個別董事成員績效考核整體平均分數4.69分，顯示董事會運作良好。除法規規定外，D-Link主動針對功能性委員會進行內部績效評估，完成「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「ESG委員會」之績效考核，皆達4.65分以上之評量結果，顯示本公司功能性委員之功能與運作效率良好。

績效評估衡量項目		
董事會	· 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	· 董事之選任及持續進修 · 內部控制 · 對永續經營 (ESG) 之關注
個別董事成員	· 公司目標與任務之掌握及對永續經營 (ESG) 的關注 · 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
功能性委員會	· 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 · 內部控制

※ 詳情參閱本公司官網「[董事會績效評估](#)」專區

董事之進修

為提升董事會成員職能，依據D-Link《公司治理實務守則》，每年安排多元外部課程以協助增進專業能力。2024年D-Link董事進修時數共計60小時，包括於2024年4月10日聘請公司治理及資安專家至公司舉辦「2024年新版公司治理暨董事會績效評鑑實務解析」及「資安治理在董事會的角色與責任」進修課程，協助董事了解本公司在經營上須面對的公司治理法令規定及資安風險及因應之道；詳情參閱本公司《113年度年報》P.44。

2.2.5 高階薪酬連結永續經營績效 GRI 2-19

包含總經理及副總經理在內的經理人薪酬，其政策係依據本公司《績效考核管理辦法》之規定，參考該職位的業界薪資水準、權責範圍、以及經理人的績效達成狀況、對公司營運目標的貢獻度而發放。

▼ 經理人薪酬組成

固定薪資	基本薪資，依據市場競爭、公司負擔能力規劃給付標準
變動獎金	連結公司或其所在中心之績效，如績效越卓越，則該部分相對於薪酬之占比越高
長期獎勵	透過股權式獎勵設計，以三年期之限制員工權利新股，將經理人的長期獎勵與個人績效、公司經營績效及股東價值連結

總經理及副總經理在內經理人之績效目標及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會審核及評估，並提報董事會通過始行發放。

公司視實際經營狀況及相關法令之要求，適時檢討董事、經理人之酬勞給付制度，以達留任優秀決策與管理階層之目的，並期有效導引公司長期經營績效，避免經理人過度追求短期利益所導致的風險，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

經理人績效目標之組成	・ 經營指標
	・ 策略指標
	・ 永續及內控指標

自2022年起，本公司將ESG永續指標納入策略長（由董事長兼任）、執行長（兼任總經理）等高階經理人的績效目標考核，並將結果連結至短期酬勞、長期獎勵（如限制員工權利新股）及年度調薪等。2023年開始，ESG指標已逐步推廣至各層級主管，最終落實至全體員工，以深化永續發展於企業營運。

▼ 策略長2024年績效目標組成

指標項目	權重占比	指標說明
經營指標	40%	・ 依據董事會核定之年度營運目標，如全球營收、EPS等表現
策略指標	30%	・ 提升品牌價值與推動企業形象，並以產品或品牌獲得國內、國際重要獎項或提升排名為依據 ・ 發展或推動新系列產品、新事業、新投資或子公司新組織架構
永續及內控指標	30%	・ 提升公司治理評鑑及國際ESG評鑑指標 ・ 關注氣候變遷與自主盤查溫室氣體碳排 ・ 落實永續人才接班人計畫之擬定與執行

▼ 執行長2024年績效目標組成

指標項目	權重占比	指標說明
經營指標	70%	・ 依據董事會核定之年度營運目標，如全球營收、EPS等表現
策略指標	5%	・ 提升品牌價值與推動企業形象，並以產品或品牌獲得國內、國際重要獎項或提升排名為依據
永續及內控指標	25%	・ 提升公司治理評鑑及國際ESG評鑑指標 ・ 落實系統化企業風險管理 ・ 關注氣候變遷與自主盤查溫室氣體碳排 ・ 落實永續人才接班人計畫之擬定與執行

▼ 高階主管2024年ESG相關績效指標

指標項目	權重占比	指標說明
環境指標	5%	・ 綠色產品
社會指標	5%~10%	・ 客戶管理 ・ 人才發展 ・ 外部利害關係人溝通
治理指標	5%~20%	・ 完善資訊安全治理 ・ 提升ESG評比或公司治理表現 ・ 關鍵技術與產品趨勢掌握 ・ 集團投資架構與全球稅務資金管理

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.2.6 公司治理績效

D-Link致力於持續完善公司治理機制，以確保健全發展。2024年公司治理評鑑得分為106.04分，維持全體上市公司前5%之級距。

此外，D-Link亦積極參與國際ESG相關評鑑/評級，如S&P Global、FTSE Russell、Sustainalytics及CDP等，並深入分析評鑑指標之要求，作為提升永續策略目標之參考。2024年S&P Global CSA評分之百分位排名為產業前3%，並入選2025年永續年鑑；FTSE Russell ESG評分較前一年提升15.8%，其中，治理面指標已連續3年獲得滿分肯定；Sustainalytics風險評級則持續維持低風險等級；CDP評級則是由B-進步至B等級，顯見本公司於永續作為上的致力情形。

► 國內/外評鑑成績

※ 評分較去年度略為提升係因評分機構調整指標計分權重之故



公佈成績時間：2025.04
· 上市公司排名前5%



公佈成績時間：2024.11
· 全球通訊設備產業排名前3%
· 入選2025年永續年鑑



公佈成績時間：2024.12
· 治理面連續3年獲得滿分
· 總分較前一年度提升15.8%



公佈成績時間：2025.03
· 維持低風險等級



公佈成績時間：2025.02
· 較前一年度進步1個級距
(3年內由D級▲至B級)

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.3 資訊揭露透明 GRI 2-15, 2-23

D-Link公平對待所有股東，透過提升透明度、強化ESG資訊揭露等方式，使股東即時或提前得知公司重要訊息；並藉由內部控制制度、防止內線交易等機制，竭力維護股東權益。

- 2.3.1 維護股東權益
- 2.3.2 內部控制制度
- 2.3.3 防止內線交易

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.3.1 維護股東權益

健全公司治理機制的首要原則，在於保護股東權益，公平對待所有股東。除與主要股東保持密切聯繫外，對於其他股東之權益維護仍不遺餘力。前十大股東列表，請參閱本公司《113年度年報》P.92。

提升透明度

D-Link持續精進各資訊揭露環節，使外部股東更能即時或提前得知公司重要訊息，以維護股東權益。

設置獨立投資人關係（IR）網站	增進使用者體驗，提升投資人使用的便捷性
提高英文資訊揭露	重大訊息採中、英文同步公告於公開資訊觀測站及IR網站，並透過公開資訊觀測站、IR網站，公告財報、季報、年報、以及企業網公告永續報告書之中、英文版本，讓利害關係人即時獲得資訊
提升非財務資訊揭露品質	定期每年發布永續報告書揭露非財務資訊，並透過第三方查證與 ISO 查核，確保揭露品質，亦於本公司官網提供更為即時之相關資訊
定期召開法說會	2024年受邀參加2場公開法說會
召開股東會	於2024年5月29日召開股東常會

強化 ESG 資訊揭露

	 	
採用最新版GRI準則編製永續報告書	揭露氣候相關風險及機會之財務影響情形	揭露財務重大性、投資決策有用性資訊
均經公正第三方查證後揭露		

2.3.2 內部控制制度

D-Link謹遵《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》制定內部控制制度，經董事長同意並經董事會通過。各管理單位根據其作業風險辨識之結果，定期執行內部控制制度自行評估作業，落實自我監督機制，並即時檢討及修正，以確保內部控制制度持續有效。根據公司之營業特性及作業流程需求，訂定內部控制制度及相關作業辦法，包括：銷售及收款循環、採購及付款循環等重要營運循環，及內部稽核作業程序、內部稽核實施細則、內控制度自行評估作業程序等相關管理規範。

遵循法令要求，本公司已將永續資訊之管理納入內部控制制度，其修訂內容經2024年5月董事會通過，並將永續資訊增列為年度稽核計畫之稽核項目。2025年，稽核計畫於2024年11月經董事會通過。

2.3.3 防止內線交易

為建立良好的內部重大資訊處理與揭露機制，避免資訊不當洩漏，並確保對外界發表資訊之一致性與正確性，強化內線交易之防範，本公司已依主管機關要求，於2024年11月13日董事會修訂《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》，並建立發布重大訊息之評估程序、陳核紀錄之保存及違失處置等制度，以資遵循。

- 持股轉讓通報：每月申報1次
- 內部人異動：2日內申報
- 股務人員每季以電子郵件提醒董事及內部人勿於財報公告前交易D-Link股票

2024年

內線交易等情事：0件



- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.4 誠信經營

正直誠信是D-Link核心精神之一，公司日常營運的每一個環節均遵循內、外部法令規範，並要求全體員工應具備商業倫理與責任。新進員工到職後，皆須完成誠信原則以及道德行為規範相關培訓課程，同時不定期進行教育訓練，強化從業道德，期許公司上下共同展現正直誠信之企業精神。

- 2.4.1 誠信經營與反貪腐
- 2.4.2 內部稽核
- 2.4.3 檢舉制度
- 2.4.4 法規遵循

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.4.1 誠信經營與反貪腐 GRI 2-12, 2-23, 205-1, 205-2, 205-3

為確保誠信經營與法令遵循之落實，D-Link定期宣導誠信經營核心價值，並訂有《道德行為規範》、《誠信經營守則》與《檢舉制度實施辦法》等內部規章制度，明確揭示公司誠信經營政策，要求公司及轄下子公司之整體營運活動都應遵循相關法規，並恪守高度職業道德標準，避免從事不公平競爭之行為，反對任何形式賄賂並建立適當管理制度，同時亦辦理相關內部訓練課程，如：智財權管理、營業秘密侵害防範等，以提升員工誠信經營相關意識，進而強化公司治理。本公司每年一次向董事會報告其執行情形，並於 2024 年 11 月13 日董事會完成年度報告。

D-Link誠信經營相關教育訓練共分為下列3項，2024年共實施逾418.7訓練人時：

新進人員訓練

於新人教育訓練課程對每位新進人員進行宣導，應遵守公司誠信原則以及道德行為規範；新人教育訓練每2個月舉辦一次，以確保每位新進人員均了解應遵守本公司之《誠信經營守則》、《道德行為規範》以及相關誠信經營政策。

2 個月/次

召開頻率

55

新進人員人數

0.5

每位新進人員皆完成
訓練時數

27.5

合計訓練人時

外部訓練

2024年內部員工共計14人次申請有關會計制度與內控制度外部相關教育訓練，合計93訓練人時。

內部訓練

本公司於2024年8月辦理「企業誠信經營」宣導課程，以提高員工之相關意識。該課程包含誠信經營、防制洗錢、反貪腐及防止內線交易等觀念宣導。

445

參與課程人數

98.5%

出席率

97.6

平均測驗分數
(滿分為100分)

298.2

訓練人時

此外，本公司2024年於總部公共區域以影片向員工宣導誠信經營、反貪腐、防止內線交易等議題，共計播放了36種不同主題之影片，影片撥放次數超過7,800次，影片撥放時數超過230小時。

所有課程均以內部在線提供，並從2022年起成為D-Link培訓系統的一部分。期望透過新人/外部內部教育訓練與宣導，能將D-Link誠信經營的政策及方向傳達給員工，並持續推動高標準的從業道德文化，恪守各項法令與規範。



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

反貪腐風險評估

D-Link持續強化反貪腐風險管理體系，推動海外據點逐步納入制度化管理，以落實誠信經營。針對海外子公司，本公司依據其是否導入反貪腐政策與指引、主管對相關內容之傳達與管理承諾進行評估，並參考營運據點所在地的¹⁴清廉指數辨識潛在風險。2024年完成之貪腐風險評估結果顯示，各營運據點均屬中低風險區域。

▼ 貪腐風險評估的營運據點分析

貪腐相關風險評估	
具實質銷售活動之海外子公司	35
已簽署納入集團反貪腐管理體系者	32
占比	91.4%

註：未簽署者係因營運規模縮減、業務終止或即將終止者，該等據點亦已納入集團持續關注與管理之對象

此外，本公司透過董事聲明書、員工教育訓練、供應商採購合約等具體措施執行反貪腐政策及規範之溝通與布達；經評估，2024年無貪腐相關重大風險。

2024年

員工貪腐違法 / 內部申訴：0件



▼ 反貪腐政策與程序相關之溝通與教育訓練統計

	對象	總人數 / 家數	已進行溝通 / 宣導		已進行教育訓練	
			人數 / 家數	比例	人數 / 家數	比例
2022	治理組織	9	9	100%	9	100%
	員工	515	515	100%	500	97%
	供應商	54	54	100%	54	100%
2023	治理組織	9	9	100%	9	100%
	員工	518	518	100%	517	99%
	供應商	34	34	100%	34	100%
2024	治理組織	9	9	100%	9	100%
	員工	460	460	100%	453	98%
	供應商	38	38	100%	38	100%

※ 治理組織指董事會

¹⁴ Corruption Perceptions Index, CPI

關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

2.4.2 內部稽核

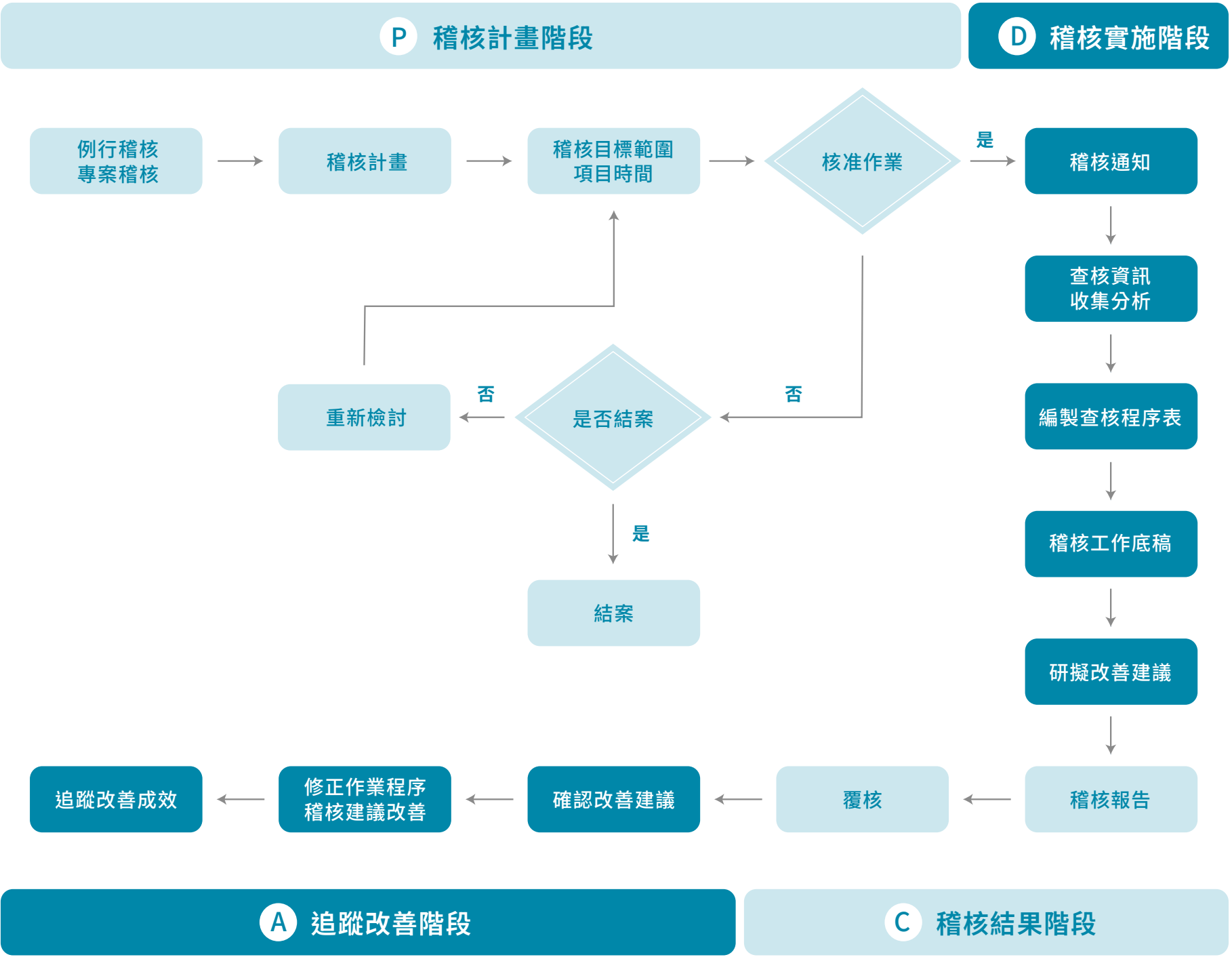
D-Link為健全公司營運管理，於董事會轄下設有獨立之稽核室，稽核主管任免須經董事會同意，另設置專任稽核人員1名。稽核室負責建立風險管理策略與各項風險管理制度，並擬定年度稽核計畫，依據稽核結果提出改善建議、追蹤後續改善成果，每季定期將稽核結果提報董事會，於必要時向董事長、審計委員會報告。

D-Link透過《內部稽核實施細則》明訂並實施內部稽核覆核公司作業程序的內部控制，其覆核範圍涵蓋公司所有單位、作業及子公司。稽核室據此細則結合已辨識之風險，擬定年度稽核計畫，提報董事會通過後，定期查核各項制度遵循情形，另視需要執行專案稽核或覆核，以協助董事會與管理階層檢查、覆核內控制度之有效性，並及時提供管理階層了解已存在或潛在內部控制缺失的管道。內部稽核於執行稽核計畫查核作業後，出具書面稽核報告及追蹤報告，定期交付審計委員會查閱，並做為建議董事會及董事長出具內部控制聲明書之依據。

2024年度除依年度稽核計畫例行項目作業外，為符合法規要求，將永續資訊之管理作業納入內部控制制度及年度稽核計劃之查核項目，並持續協助監督資安風險管控之運作。

內部稽核人員任免

D-Link內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬係依據《招募任用管理辦法》、《薪資管理辦法》、《績效考核管理辦法》、《員工離職暨留職停薪管理辦法》之規定辦理，其考評每年執行2次，應依簽核流程簽報至董事長核定，且內部稽核主管之任免須提送至董事會核決，相關辦法已公告於內部網站。



- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.4.3 檢舉制度 GRI 2-16, 2-26

D-Link依據所訂定之《檢舉制度實施辦法》建立檢舉機制，依據標準作業程序受理並調查檢舉案件，以健全公司治理與企業永續經營。D-Link實施檢舉保密制度，針對檢舉人之身分及檢舉內容進行保密，承諾檢舉人不因檢舉情事遭受不當後果。本公司視經調查成立之檢舉案件為重大案件，並依程序提報董事會；2024年度未有重大案件，故無需向董事會通報。

檢舉範圍

任何人發現違反本公司財務制度，影響財務報告準確性之行為、違反法規之行為、違反本公司政策、制度和道德準則之行為、侵占本公司物品或資產、對外收取不正利益、公司管理階層或員工之舞弊行為、及其它一切損害本公司利益之行為，均得依本公司之《檢舉制度實施辦法》提出檢舉。



檢舉方式及管道

檢舉方式	得以書面或電子郵件
檢舉管道	本公司「審計委員會」
	地址：114臺北市內湖區新湖三路289號
	信箱：SRC@dlinkcorp.com

檢舉案件處理

本公司依《檢舉制度實施辦法》以審計委員會為檢舉受理單位，並以稽核室為調查單位，辦理登記錄案，而依相關程序調查與處理檢舉案件。本公司並將調查結果與處理建議作成書面報告，依後續處理機制進行標準作業程序。

檢舉人身分與內容保密

本公司處理檢舉案件之人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並不得洩漏足以識別相關人員身分之資訊，包括但不限於檢舉人及被檢舉人之姓名、年齡、住址、文書、圖畫、消息、相貌、身分資料或其他足資辨別其身分之物品；但檢舉人同意或自行公開其身分，或依法令規定應予揭露之資訊，不在此限。檢舉人遭受他人威脅、恐嚇或其他不利行為時，本公司並應協助其報請警察機關處理。

檢舉人權益維護

不得因內部人員有檢舉、配合檢舉調查或拒絕參與被檢舉案件而對其採行不利之人事措施，如有該等人事措施，內部人員並得依本公司之《檢舉制度實施辦法》相關規定請求救濟。

檢舉人獎勵

檢舉案件經查屬實者，應斟酌內部檢舉人對公司治理之貢獻，依據本公司獎懲作業施行辦法等相關規定給予適當獎勵。



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

· 2.1 永續策略與目標 - 治理面

· 2.2 永續治理

· 2.3 資訊揭露透明

· 2.4 誠信經營

· 2.5 財務績效與稅務治理

· 2.6 風險管理

· 2.7 智慧財產管理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

2.4.4 法規遵循

GRI 2-27, 206-1, 416-1, 416-2, 417-1, 417-2, 417-3, 418-1

D-Link透過會議、新進員工訓練、電子佈告欄、申訴信箱、相關法規通告等方式提升員工的遵法意識。法規方面，確保勞工政策符合人權公約及當地政府之法規要求；勞資關係方面，則定期召開勞資會議，雙方針對人權政策落實情形、勞動環境之條件與政策、薪酬福利等相關議題進行溝通並取得共識，確保勞資間資訊透明並溝通順暢。

本公司營運與銷售據點遍布全球，向來遵循各國網路通訊相關法規或公約、競爭法、反賄法、經濟制裁法及個資法等相關法規，並於日常進行所有法規追蹤、鑑別與落實，適時調整公司營運政策。D-Link辦理法規遵循教育訓練之對象為單位主管及員工，2024年舉辦法規遵循相關之教育訓練課程，共計1,699人次參與，合計2,551.5 訓練人時。

▼ 2023年法規遵循教育訓練統計

	參與人次	訓練人時
個資法	457	1,283.0
職業安全衛生法	116	348.0
性騷擾防治法	624	579.8
證券交易法	2	15.0
洗錢防制法與揭弊者保護法	500	325.7
總計	1,699	2,551.5

此外，D-Link的產品和服務均依循資訊與標示、健康和安全相關法規規定，行銷與宣傳活動也符合行銷傳播相關法規，在環境保護以及社會與經濟領域亦遵守法規。

▼ 近三年法規遵循狀況

	2022年違反情形	2023年違反情形	2024年違反情形
產品 / 服務資訊與標示	無	無	無
產品 / 服務健康和安全	無	無	無
行銷與宣傳活動	無	無	無
環境保護	無	無	無
社會領域（如人權、勞動…等）	無	無	無
經濟領域（如公平交易、反競爭、重大資通安全註1…等）	無	1件註2	1件註2

註1：重大資安事件定義：包含公司的核心資通系統、官方網站或機密文件檔案資料等，遭到入侵、破壞、竄改、刪除、加密、竊取、分散式阻斷服務攻擊（DDoS）等，導致無法營運或正常提供服務，或者發生個資外洩等情事

註2：重大資安事件。

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.5 財務績效與稅務治理

穩健的財務績效與嚴謹的稅務治理，是企業實踐ESG的重要環節。D-Link持續提升核心競爭力，積極提升營收，同時強化管理，並持續關注市場變化，以因應大環境改變可能帶來的衝擊。

2.5.1 財務績效

2.5.2 稅務治理



關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

2.5.1 財務績效

GRI 201-1, 201-4

回顧過去一年，在俄烏戰爭及中東紛爭持續下，伴隨全球各國也處在降息和通膨的拉鋸中，全球網路終端產品及網絡基礎建設需求仍未見轉強；上游缺料情況雖緩解，全球企業仍面臨因缺料而重覆下單產生的庫存壓力，對經濟景氣的復甦增添不確定性。然，本公司嚴格進行庫存管控，經一年多的供需調節後，目前庫存已趨於正常水位。以各地區銷售情形來看，泛亞太地區受大陸庫存去化傾銷較嚴重，但憑着長期經營客戶關係，銷售尚能維持一定水準。另，歐洲地區經濟成長反彈力道不足，美洲地區競爭加劇的因素，營業額衰退顯著。審視2024年財務表現，全球合併營收新台幣144億元，較2023年度衰退10%；毛利率26%，較2023年毛利率24%，增加2%。2024年營業損失為新台幣2億元，稅後淨利歸屬於母公司業主為新台幣0.35億元，每股稅後盈餘為新台幣0.06元。

2024年D-Link總部與全球子公司共接受約新臺幣100萬元補助¹⁵，包含企業特區財政補助、能源及雇用等相關補貼。

▼ 2024年經濟價值分配情形（單位：新臺幣百萬元）

		金額
產生的直接經濟價值	營業收入	14,395
	營運成本	10,691
分配的經濟價值	員工薪資福利	2,675
	支付現金股利	441
	支付利息	33
	支付所得稅(台灣)	18
	支付所得稅(亞洲)	143
	支付所得稅(歐洲)	46
留存的經濟價值		348

※ 留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值
¹⁵2024年受補助之據點包含總部及亞洲區子公司

▼ 近三年財務績效（單位：新臺幣百萬元）

項目	2022	2023	2024
營業收入	17,078	15,941	14,395
營業毛利	4,315	3,844	3,704
營業費用	3,762	3,718	3,904
營業利益(損失)	553	126	(200)
營業外收入及支出	(95)	735	562
稅前淨利	458	861	362
稅後淨利	260	698	132
母公司淨利	109	568	35
營業毛利率 (GP%)	25.3%	24.1%	25.7%
營業費用率 (OPEX%)	22.0%	23.3%	27.1%
營業利益率 (OPM%)	3.2%	0.8%	(1.4%)
稅後淨利率 (NI%)	1.5%	4.4%	0.9%

※ 詳請參閱本公司各年度年報之財務報告

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.5.2 稅務治理

D-Link秉持貫徹稅務遵循及完善稅務風險管理為目標，制定《集團稅務政策及管理辦法》，以落實企業永續發展及善盡社會責任。

D-Link集團之稅務治理政策以董事會為本公司有效稅務風險管理機制之最高決策單位，為落實稅務治理並建立內部稅務管理機制，聘請稅務專家提供稅務教育訓練及稅務諮詢服務，以維持稅務遵循之正確性。

D-Link營運據點遍及世界各地，各營運地區皆遵循所屬國家之稅法規定。由於法規變革之不利因素將產生營運績效不利影響，因此，本公司定期分析各營運據點之稅務變化，持續評估所在地稅法規定、當地稅務機關近期之監理重點，以辨識營運所產生之稅務風險，由財務暨行政職安中心會計處定期向高階管理者彙報集團之稅務風險環境、風險評估及因應措施，並自2023年度開始，將稅務風險管理納入企業風險管理中，每年向董事會報告稅務管理情形。

法令遵循

承諾遵循各營運地區稅務法規及誠實申報稅賦。

風險控管

分析營運環境，運用管理機制審慎評估稅務風險及因應措施。

合理節稅

以合理商業理由且符合經濟實質的方式享有租稅獎勵節稅，不使用租稅天堂享有相關減免稅之待遇。

合理架構

企業架構及交易安排合乎經濟實質方式，不使用特殊安排進行避稅。

誠信溝通

建立相互尊重及誠實溝通的關係。



資訊透明

財務報告資訊透明化，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。

常規交易

關係人交易是依據常規交易原則，遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布之國際公認移轉訂價準則。

全球移轉訂價遵循

因應國際需求之移轉訂價三層文據架構規定，D-Link集團備妥集團主檔報告並遵循法規申報，以提升集團稅務資訊之透明度，落實全球移轉訂價之遵循。

D-Link集團於開曼群島及英屬維京群島之公司，皆以控股為目的，其所持有之轉投資公司若有盈餘分配，最終皆會匯回母公司，於臺灣繳納所得稅。

▼ 近三年稅務績效（單位：新臺幣百萬元）

項目	2022	2023	2024
稅前淨利	458	861	362
所得稅費用	197	163	230
加(減)：暫時性差異	(56)	44	(19)
調整後所得稅費用	141	207	211
有效稅率 ^{註1}	43%	19%	64%
調整後有效稅率 ^{註2}	31%	24%	58%
已納所得稅	126	248	207
已納所得稅有效稅率 ^{註3}	28%	29%	57%

註1：有效稅率=所得稅費用/稅前淨利

註2：調整後有效稅率=調整後所得稅費用/稅前淨利

註3：已納所得稅有效稅率=已納所得稅/稅前淨利

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.6 風險管理

D-Link透過專業而嚴謹的流程鑑別出營運相關風險，並擬定策略、提出行動計畫。藉由建構風險管理機制，以俾各部門能藉由風險管理程序及時因應，降低或避免衝擊，確保企業永續經營。

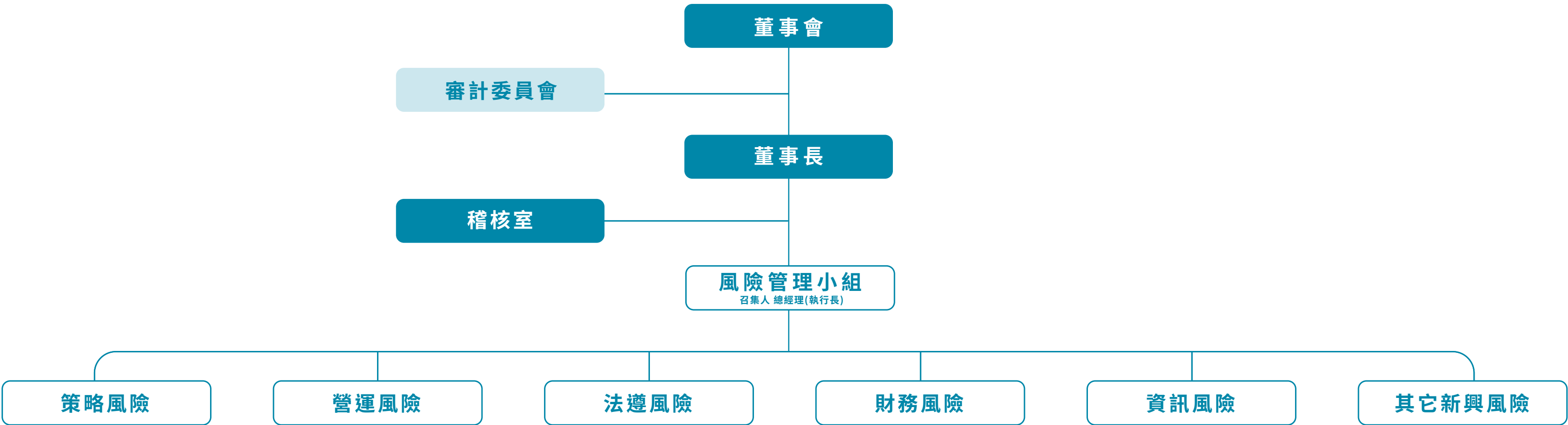
- 2.6.1 形塑D-Link的風險管理文化
- 2.6.2 風險管理程序
- 2.6.3 運作情形
- 2.6.4 風險減緩措施

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.6.1 形塑D-Link的風險管理文化 GRI 2-12

D-Link採行既有的行政組織架構及內部控管機制，管理企業營運相關風險。依據《風險管理政策與程序》，董事會為風險管理最高治理單位，並由審計委員會負責監督集團風險管理政策之執行，由總經理擔任風險管理小組召集人，與營運單位高階主管共同規劃、執行與監督風險管理相關事務，以確保日常維運中建立良好的防護機制。公司針對主要風險類別制定風險衡量指標，定期檢視風險管理機制，並建立因應策略、控管目標、內部控制制度及程序，有效預防並管理公司營運相關之各面向風險。

▼ 風險管理架構



- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.6.2 風險管理程序



- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

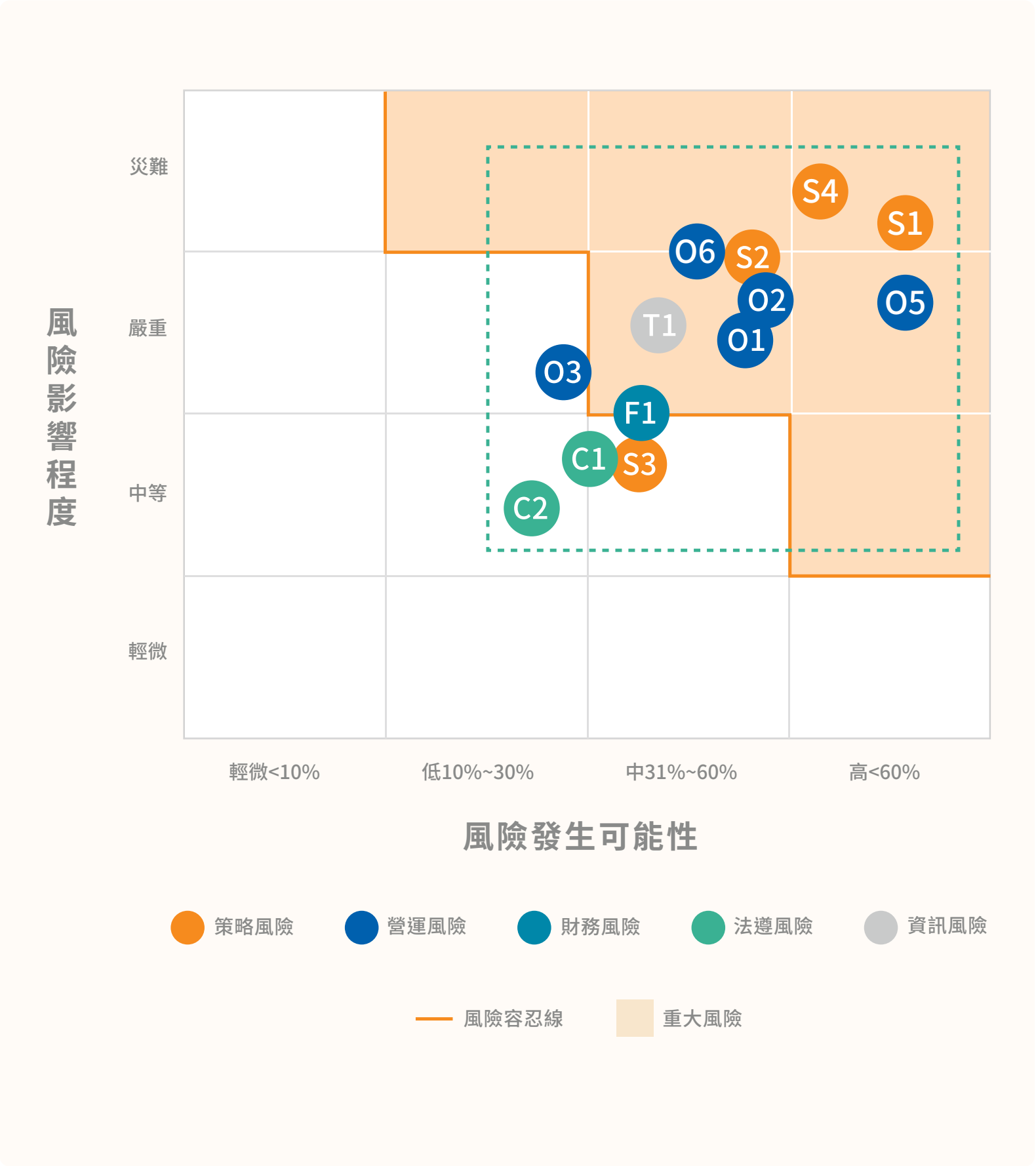
2.6.3 風險鑑別結果及運作實務

- 為符合金管會發布《公司治理3.0－永續發展藍圖》及《上市上櫃公司風險管理實務守則》的要求，並因應公司目前實務上之風險管理運作機制，本公司已修訂《風險管理政策與程序》，並於 2023年5月10日經董事會決議通過後實施。
- 本公司依據《風險管理政策與程序》之規定，每季召開風險管理會議，於2024年1月22日、6月28日、9月23日及10月23日召開會議，規劃、執行與監督每季風險管理運作情形，以確保各項風險均獲得有效管控。
- 作為風險管理系統年度審查的一環，董事會及審計委員會於民國2024年2月27日及11月13日針對關鍵風險和控制措施進行審查。
- 針對2024年初鑑別之關鍵風險，本公司已於2024年11月13日向董事會報告2024年度風險管理行動方案執行情形，透過KRI關鍵風險指標來管控風險項目，以減緩風險影響程度；並於2025年2月26日董事會報告本公司新鑑別之關鍵風險。
- 本公司已於2024年11月13日向董事會報告2024年度風險管理行動方案執行情形。

▼ 2024年初鑑別之關鍵風險

風險類別	風險細項
策略風險	S1 庫存管理/S2 產品創新與應用/S4新產品推出時間/開發進度不符市場需求
營運風險	O1客戶管理/O2產品品質/O4 子公司組織功能及營運模式/O5 成本影響售價競爭力
資訊風險	T1 資安事件
新興風險	氣候變遷 稅務治理

▼ 2024年風險矩陣圖





關於本報告書

關於D-Link友訊科技

CH1 永續經營

CH2 公司治理

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

CH3 價值創造

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

▼ 關鍵及新興風險控制措施

風險項目	因應措施	對應重大主題
庫存管理	協調組織資源，針對長庫齡庫存制定交易準則，有效去化集團存貨。	營運績效
產品創新與應用	集中規劃產品型錄，召開產品企劃與業務認知同步會議，落實集團銷售策略。	-
新產品推出時間/ 開發進度不符市場需求	季監測Roadmap與產品開案同步率，以維持客戶供貨需求。	營運績效
客戶管理	檢視主要客戶變化；針對出貨遞延之客戶，已推進進度，交貨完成。	-
產品品質	已採取風險減緩改善措施，以降低風險趨勢及改善產品不良率，行動方案執行項目皆已完成。	產品品質
子公司組織功能及營運 模式	定期審閱子公司營運結果；針對績效落後之子公司，提高管理強度，專案擬定營運調整計畫並追蹤執行進度。	營運績效
成本影響售價競爭	落實每季零組件Cost Down及每半年成品Cost Down目標。	營運績效
資安事件	已完成員工資安教育訓練及社交工程演練，並建立應變計畫及內部通報機制。未來將持續深化教育訓練與宣導，結合外部資安專家的建議，定期進行模擬測試與評估，採購防火牆設備，並規劃資安相關防毒軟硬體升級方案，以提升整體防禦能力，全面降低資安事件風險。	資訊安全
稅務治理	落實稅務治理並建立內部稅務管理機制，定期向治理階層彙報集團之稅務風險環境、風險評估及因應措施，不定期聘請稅務專家提供稅務教育訓練及稅務諮詢服務，以確保稅務遵循。	-
氣候變遷	公開承諾2050淨零，並導入TCFD架構，定期揭露氣候變遷因應績效，亦訂定相關指標目標，持續追蹤管理。	氣候變遷因應行動

※ 藍色字體標註者為重大風險

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.7 智慧財產管理

創新是D-Link自成立以來營運與管理的基石，為妥善保護研發成果，以及強化公司在全球市場的競爭力，特制定與營運目標結合的智慧財產管理計畫，做為處理智慧財產等相關事務時的決策和執行準則，並進行管理。此外，D-Link在2022年導入臺灣智慧財產權管理規範（TIPS）並通過A級驗證後，於2023年再次通過（TIPS）A級驗證，有效期至2025年12月31日。

2.7.1 智財管理計畫

2.7.2 智財管理執行情形

- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.7.1 智財管理計畫

專利

D-Link為積極保護自身研發成果，整合各單位資源，特制定並實施專法，就研發成果推動專利之申請，並由專責單位辦理，向國內、外專利主管機關提出進行審核，以強化專利佈局並保障公司權益。基於對專利申請品質與量能的重視，對於發明人給予一定獎勵，藉以激勵創新，同時藉由專利管理妥善記錄、整合、維護與運用專利資產，提升公司競爭力。

商標

D-Link做為深耕各國並直接面對消費者的品牌，為建立客戶對品牌形象的認同，鞏固市場優勢，公司積極在全球進行商標註冊，藉以行銷並推廣產品，並對於保護與提升產品價值始終不遺餘力，由專責單位進行視覺形象設計，並確認整體策略以界定申請類別與國家。隨著市場與產品的不斷變化，D-Link不僅持續動態檢討相應的註冊佈局，並常態性進行商標監控，對於第三人近似的商標申請或任何不正當競爭的行為進行異議，以維護D-Link商標之獨特性與識別性，並確保商標對公司之經濟效益得以充分發揮。

營業秘密

D-Link為防範營業秘密遭受不當侵害或外洩，已制定資訊安全、個人資料保護、機密文件管理等相關規章制度，藉以控管行為、對象、區域、機密等級，以及員工相關教育訓練等內容，並設有內部查核機制，定期檢討相關事宜。

公司內部不定期進行重要文件與技術盤點，保護關鍵技術，並透過資通安全查核與持續性監控，確保全公司資訊安全防護措施與具體管控方案之有效性。

著作

公司與員工之聘僱合約皆已載明員工職務上之一切創作，係以公司為著作人，以確保公司人員於職務上完成之工作內容由公司原始取得著作權；與廠商或客戶合作之開發案中，開發成果之著作權歸屬均先行以合約完整約定。

▼ 營業秘密說明保護措施

	員工	· 到職時需簽署內含保密條款之聘僱合約 · 到職時需填寫並簽署智慧財產權聲明書，聲明其任職友訊科技前，有無既有智慧財產權或負特定義務（如保密義務或競業禁止義務等） · 離職時需簽署保密協議
	廠商	· 合作前需簽署保密合約
	門禁管制	大門設有門禁管制，外部人員需申請訪客許可後，方得進出；另資訊部門及各辦公區域亦有管制，僅開放特定身分識別者出入
	系統管控	凡涉及存放營業秘密或機敏資料之系統或公用槽均有權限管控措施

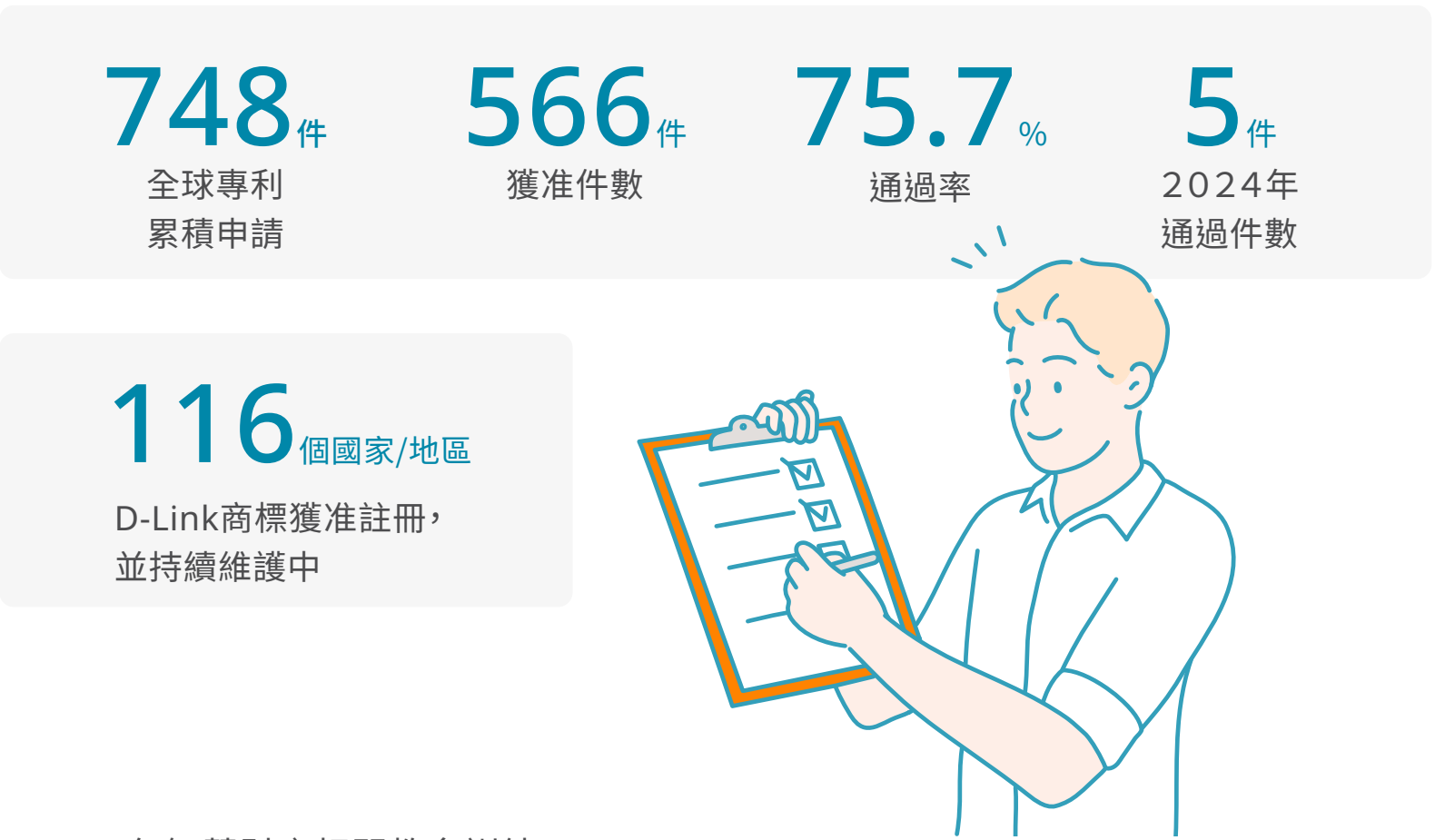
- 2.1 永續策略與目標 - 治理面
- 2.2 永續治理
- 2.3 資訊揭露透明
- 2.4 誠信經營
- 2.5 財務績效與稅務治理
- 2.6 風險管理
- 2.7 智慧財產管理

2.7.2 智財管理執行情形 GRI 2-12

D-Link非常重視智財管理，除建立專業法務智權團隊以支援研發團隊，並長期關注國內外相關趨勢與法規要求，定期每年將智財相關事項提報董事會；2024年度報告已於11月13日董事會完成。此外，D-Link亦持續展開各項培訓計畫，以加強人員對智財權各方面基礎和進階知識之學識及認知。

2019	2020	2021
精進《專利申請獎勵實施辦法》	進行商標全面盤點暨統整	擴大 ISO/IEC 27001 驗證範圍
2022	2023	
導入臺灣智慧財產權管理規範（TIPS）並通過A級驗證	再次通過臺灣智慧財產權管理規範(TIPS) A級驗證，有效期至2025年12月31日	

▼ 專利及商標管理情形



▼ 2024年智慧財產相關教育訓練





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

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

價值創造

回應重大主題

- 產品品質
- 資訊安全
- 供應鏈管理

關鍵利害關係人

- 客戶 / 顧客
- 員工
- 供應商 / 商業夥伴
- 投資人 / 股東
- 子公司

chapter

03

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

3.1 永續策略與目標 – 價值面

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

- 3.1.1 重大主題管理方針
- 3.1.2 短 / 中 / 長期目標
- 3.1.3 2024年管理目標達成情形
- 3.1.4 權責單位
- 3.1.5 管理機制
- 3.1.6 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

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

CH4 環境永續

CH5 人與社會

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		
產品品質	透過各階段管控，為客戶提供優質的產品與服務，成為網通領導品牌；品質良窳以及穩定度，與客戶損失、公司聲譽息息相關，直接衝擊市占與市場競爭力。	●	●	●	設置管理代表、制定品質政策、依循品質政策制定管理目標並定期審查，以有效管理並持續改善	- 依循品質政策訂定年度客戶滿意度調查、供應商管理調查，及產品製造品質評鑑等品質目標，並將年度品質目標呈管理審查會議決議實行 - 由總經理擔任ISO管理系統之管理代表，於每年管理審查會議中審視品質政策方向並滾動式調整
資訊安全	持續精進資安管理制度、強化防護能力，以符合國內外相關法規及客戶之要求，並落實於日常營運作業，致力減緩資安風險，維持客戶信賴度、公司聲譽及市場競爭力。		●	●	訂定《資訊安全管理政策》，並成立「資訊安全管理委員會」，以國際標準確實掌握資訊及通訊安全。	由總經理擔任「資訊安全管理委員會」召集人，督導公司資安政策，各資安業務相關單位（資訊、產品、個資、隱私等）需指派資訊安全代表，參與每年召開2次之資安會議，以持續優化、定期稽核資訊安全管理。
供應鏈管理	落實盡職調查責任，發揮市場影響力，以強化整體產業鏈的永續價值、持續精進上/下游夥伴的價值鏈管理策略，藉此減緩供應商的各種負面衝擊風險，亦包括供應商的持續營運管理情形，因其將直接衝擊公司營運與對客戶的承諾。	●	●	○	- 訂定《友訊科技永續採購政策》、《友訊科技供應商行為準則》作為供應商ESG管理之最高原則 - 定期評估供應商對社會、環境的衝擊 - 持續提高在地採購比例	- 透過《ESG執行情形自評表》定期調查供應商ESG作為，並藉此鼓勵供應商定期公開揭露相關績效，進而帶動整體價值鏈之永續發展 - 實施供應商風險分級評估，依不同級別定期排定不同稽查策略，定期稽核，以排除相關營運風險；每年亦針對主要供應商執行實地稽查作業，包含參考責任商業聯盟行為準則之稽核準則自訂之ESG稽查指標

※ ●直接衝擊；○間接衝擊。



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

· 3.1 永續策略與目標 – 價值面

· 3.2 產品品質與安全

· 3.3 資訊安全管理

· 3.4 研發與創新

· 3.5 供應鏈管理

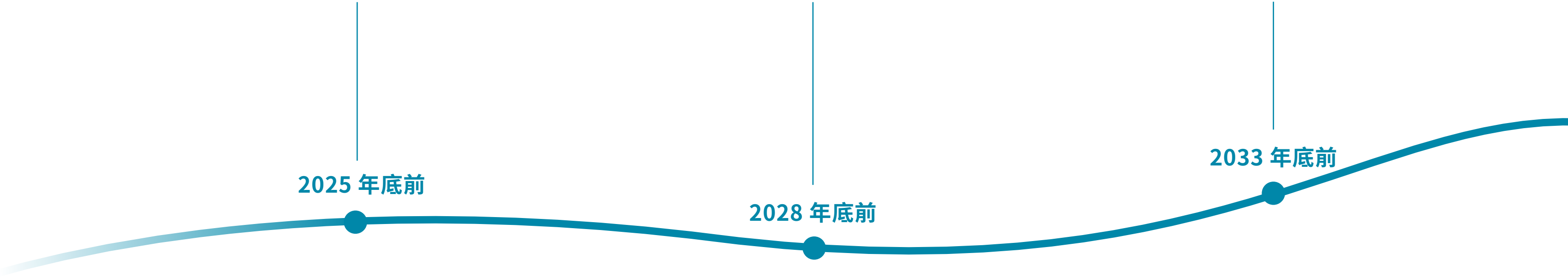
CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

短 / 中 / 長期目標

	短期	中期	長期
產品品質	- 維護品質管理程序完整 - 主要供應商年度出貨檢驗合格率高於90%	100% 供應商符合ISO 14001環境管理系統，並取得外部驗證證書	主要供應商年度出貨檢驗合格率高於95%
資訊安全	- 升級辦公空間無線網路設備，加強管理，提高可用性 - 全部新產品導入HSM^{註1}產品金鑰管理系統 - 源碼掃描系統導入雲端方案，整合第三方套件資安監控及SBOM^{註2}功能 - 因應CE RED 資安法規EN 18031，全部銷歐產品進行認證	- 於對外服務或網站建立有效之防駭及除弱措施，並定期委託第三方外部專家進行弱點掃描和滲透測試，持續優化系統 - 強化產品資安管理平台的自動化分析功能：定期資安報表、SBOM的自動化風險與授權種類分析、檢測報告與產品版本關聯	- 逐步建構集團資安聯合防禦體系 - 依據業務需求購買資安保險 - 即時調整內部安全規範與產品規格，以符合各國最新資安規範 - 建置D-Link產品資安檢測團隊，長期培養專業技能與專業認證，參與國際資安組織活動與資源共享
供應鏈管理	建構供應鏈永續韌性	- 透過供應商問卷調查，了解供應商ESG管理程度 - 針對採購人員執行永續採購相關教育訓練	將ESG績效納為選商條件



註1：Hardware Security Module，硬體安全模組
註2：Software Bill of Materials，軟體物料清單



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

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

CH4 環境永續

CH5 人與社會

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
產品品質	維護品質管理程序完整	- 品質管理相關法規違規事件：0件 - 主要供應商年度出貨檢驗合格率：91.2% - 供應商取得ISO 14001環境管理系統驗證占比：87%	
資訊安全	2024年底前通過新版ISO 27001:2022 資訊安全管理系統驗證 - 開始導入HSM產品金鑰管理系統 - 整合SBOM功能到產品資安管理平台 - 持續ETSI EN 303 645銷歐無線產品認證機制	- 完成ISO/IEC 27001:2022資訊安全管理系統升級轉版外部稽核作業 - 共召開2次資訊安全管理委員會會議，並將執行成效呈報董事會 - 已全面導入HSM金鑰管理系統 - SBOM已完成整合至產品資安管理平台 - 共計40件產品完成取得ETSI EN 303 645認證，預計於2025年8月之前轉證為EN 18031，以符合歐盟CE RED之規範 - 重大資安事件^{註1}：1件 - 重大資安投訴案件^{註2}：0件	
供應鏈管理	建構供應鏈永續韌性	- 自2024年起透過ESG電子報與供應商分享永續願景、治理架構及具體推動作法，期望藉此帶動價值鏈共同深耕永續發展 - 定期每年發放ESG執行情形自評表，以掌握供應商永續執行情形；2024年已完成38家既有供應商之調查作業 - 針對主要供應廠商（共計7家）進行稽查，稽查完成率100% - 輔導供應商的缺失改善率：88.76% - 因違反社會責任規範而被列為不合格供應商家數：0家 - 供應商賄賂相關舉報件數：0件	

註1：包含公司的核心資通系統、官方網站或機密文件檔案資料等，遭到入侵、破壞、竄改、刪除、加密、竊取、分散式阻斷服務攻擊（DDoS）等，導致無法營運或正常提供服務，或者發生個資外洩等

註2：由第三方公正檢驗單位或主管機關因公司違反客戶個資保護、或客戶資料遺失而導致司法行動之投訴案。另個人投訴受理成案者，亦納入統計



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

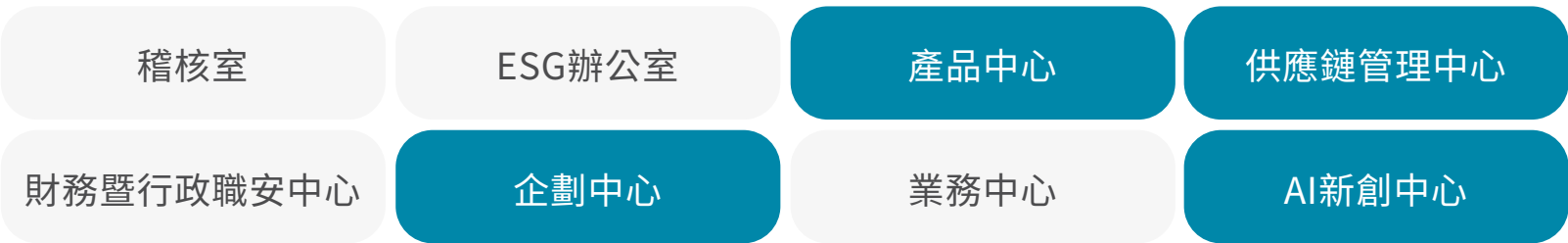
- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

權責單位



管理機制

- 企業識別規範
- D-Link品質政策：品質至上、持續改善、客戶滿意
- ISO 9001品質管理系統
- 各國產品標示相關法規
- ISO/IEC 27001:2022資訊安全管理系統
- BS 10012:2017個人資訊管理系統
- TRUSTe隱私認證
- 工業產品資安規範標準 IEC 62443-4-1 工業自動化和控制系統安全-產品安全開發生命週期
- ETSI EN 303 645消費性物聯網網路安全基準要求
- 友訊科技永續採購政策
- 友訊科技供應商行為準則

溝通管道

類別	管道
顧客服務	- 免付費專線：0800-002-615 - https://www.dlink.com/en/hq-support - 線上留言：https://www.dlinktw.com.tw/about/contactus (類別選擇：其他問題)
供應商相關	專用電子信箱：supplychain@dlinkcorp.com
永續相關	- 專線：02-6600-0123 分機6834 - 專用電子信箱：csr@dlinkcorp.com
反貪腐檢舉	- 專用電子信箱：SRC@dlinkcorp.com - 專用信箱：114臺北市內湖區新湖三路289號 (審計委員會收)

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

3.2 產品品質與安全

GRI 417-1, 417-2, 417-3

D-Link遵循經營宗旨，並以滿足客戶要求與維持品質管理系統之有效性為本，由總經理擔任ISO管理系統之管理代表，於每年管理審查會議中審視品質政策方向，且依循品質政策制定客戶滿意度調查、供應廠商管理調查與產品製造品質評鑑等年度品質目標，並呈管理審查會議決議實行，以有效管理並持續改善。

D-Link之產品均依各地法規標示相關產品資訊，於產品包裝清楚標示公司商標、產品型號、料號、UPC、數量、序號、安規認證標誌、產地標示、硬體版本、MAC、電源資訊、箱數等資訊，另依產品種類與出口需求載明視訊訊號輸出、鋰電池警告、Important Label等；2024年100%合規。

- 3.2.1 品質管理
- 3.2.2 產品資訊安全
- 3.2.3 客戶服務

2024年產品標示

違規件數：0件



- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

3.2.1 品質管理 GRI 416-1, 416-2

D-Link產品全面遵循各國品質相關法規，於開發設計階段即要求供應商配合遵循相應規範，開發驗證階段則確實逐項確認，並取得合規驗證報告，從源頭把關，嚴格確保產品符合法規要求與品質標準。

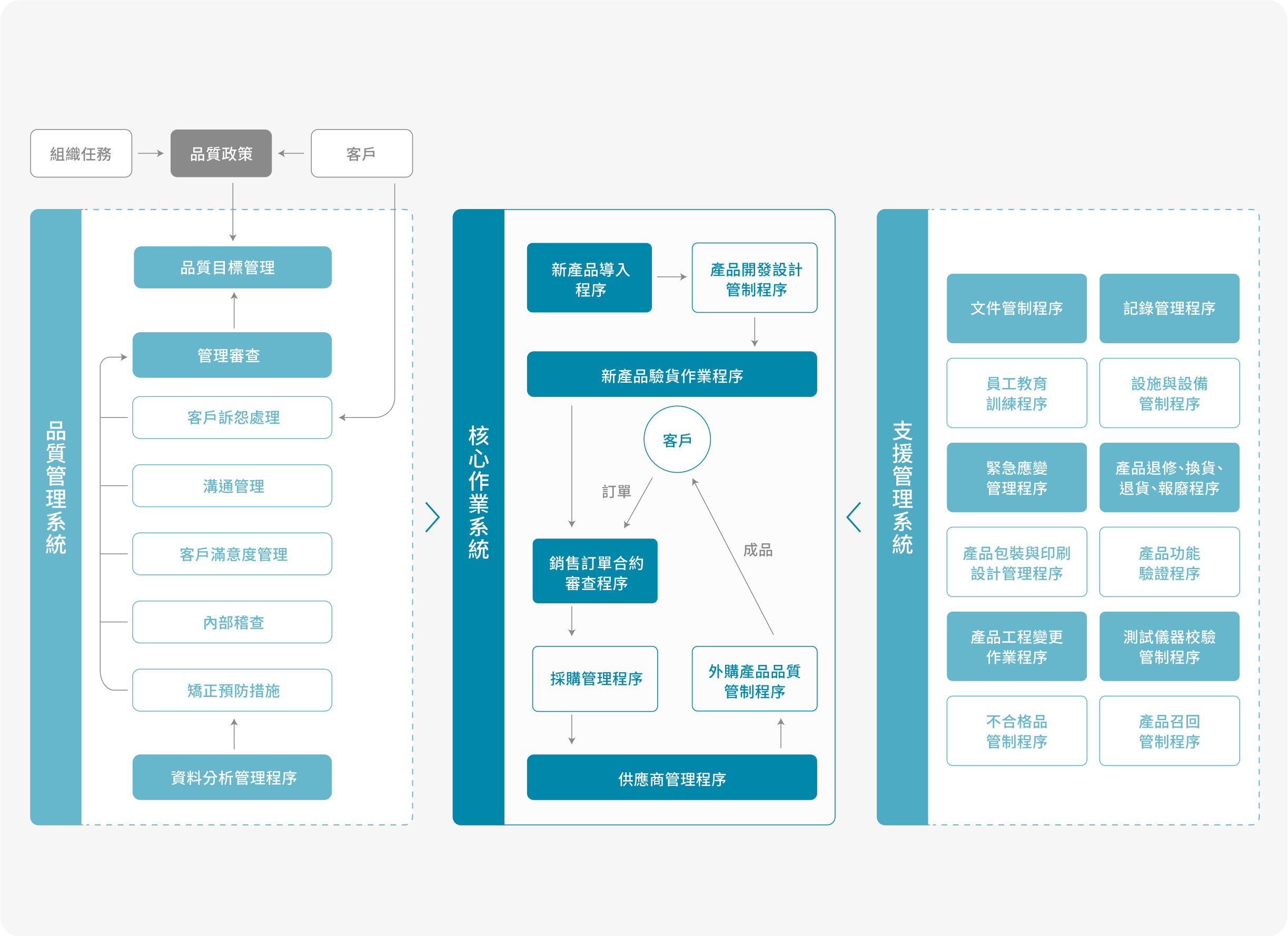
此外，本公司亦依據ISO 9001品質管理系統規範並執行內部管理活動，建立各項政策指標、內部定期稽查、管理審查檢討、決議，最後經外部單位稽查完成並取得證書。

▼ 品質政策



2024年品質管理相關法規
違規事件：0件

▼ D-Link品質管理系統流程



- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

3.2.2 產品資訊安全 [SASB TC-HW-230a.1](#)

D-Link所有產品生產時，皆須通過資安相關測試，確保無已知風險後方可生產。為了維持產品資安水準，每年進行1次內部稽核檢查、每兩年由獨立第三方資安驗證單位稽核審查，並對合作廠商定期執行資安稽核工作，嚴格把關產品資安。

▼ 近年D-Link產品資訊安全之發展

2017

為臺灣第一家通過BSIMM驗證的網通產品公司，產品研發過程皆符合 BSIMM V7 規範

2018

引進時下最新的工業產品資安規範標準—IEC 62443工業自動化和控制系統安全規範

2020

- 取得由德國TUV NORD驗證的IEC 62443工業自動化和控制系統安全Part 4-1產品安全開發制度認證
- 通過ISO/IEC 27001:2013資訊安全管理系統外部複查作業

2023

取得全臺灣第一張
歐盟ETSI EN 303 645 網路安全標準證書

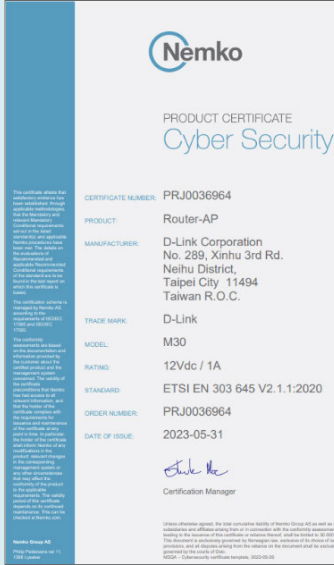
2024

通過ISO/IEC 27001:2022
資訊安全管理系統外部認證



IEC 62443

IEC 62443標準是國際標準協會 (ISA) 與國際電工組織委員會 (IECEE) 所推出的工業自動化控制資訊安全標準，從政策、組織、流程、系統至零組件都有完整的資訊安全規範。除了必須按照安全規範來開發產品之外，每個生產階段均有嚴格的要求與測試；在產品銷售後，也須因應後續資安風險，儘速發布更新軟體，以維持產品的安全水準，直至產品停止支援公告為止。從產品設計、開發、測試到導入的產品生命週期全程，都必須遵循 IEC 62443標準制定的準則，以最高規格的安全規範確保產品資安的品質與水準，使客戶隱私得到保障。



ETSI EN 303 645

消費性物聯網網路安全基準要求

由歐洲電信標準協會(ETSI)發布，旨在解決意義重大且普遍存在的網路安全缺陷，可為連接網路的消費性產品建立安全基線，保障用戶隱私，防止對基本設計缺陷而進行的初級攻擊。其規定製造商在產品的設計與生產上都必須符合，以確保所有聯網設備於歐盟上市前都是安全無虞的，並能保護消費者的隱私和個資，防止駭客勒索等風險。

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

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

為鑑別產品資訊安全之風險並有效管理，D-Link採取以下作法：



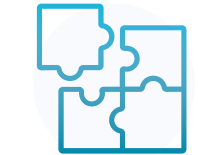
使用自動化
檢測工具

所有產品除與外部資安公司配合審查外，並定期採用自動化檢測工具配合人工檢測，增進效率並擴大檢測範圍及規模，有效掌握產品資安狀況。



導入自動比
對系統

自動化比對產品軟體套件資料與外部最新產生資安事件；若有相符，則主動通知並追蹤處理。



整合相關文件
以利追蹤

整合所有產品資安檢測報告之歷史資料及資安事件，以加速查詢並有效追蹤。



定期產出報告
以滾動優化

定期產生各產品線資安漏洞統計報告，可檢視產品資安現狀，隨時調整資源安排，並協助產品規劃階段之資安功能查詢，亦可重點加強產品相關功能。



強化人員專業

透過定期訓練，加強內部產品檢測以及開發人員的資安專業能力，協助取得相關證照與資格，讓公司未來在爭取系統採購等相關業務時更具競爭力。

數位簽章

D-Link全面落實數位簽章機制，以強化產品韌體與軟體的資安防護、確保產品完整性與來源驗證無虞。自2024年起，更進一步導入目前最高規格的HSM¹⁶與簽章管理系統，預計於2025年全面應用於所有產品。該系統採用符合美國聯邦資訊處理標準FIPS 140-3 Level 3的設備，用以安全儲存產品金鑰，確保金鑰「零落地」，大幅提升產品資安保密性。

UK PSTI

於2024年4月底生效的英國《產品安全與電信基礎設施法》(UK PSTI¹⁷)，要求凡參與消費性物聯網產品供應鏈的企業，均需遵守基於英國消費性物聯網安全實踐準則及 ETSI EN 303 645標準而設立之最低安全要求。由於D-Link早自2020年起即遵循嚴格的 IEC 62443-4-1產品安全開發流程規範進行產品研發，並通過相關驗證測試合格後方能出廠，因此已提前符合該法案之安全要求。

CE RED

因應歐盟即將於2025年實施的CE RED資安法規，D-Link自2022年即主動啟動專案，針對產品開發安全規格進行調整，以滿足相關法規要求。2023年5月，D-Link AQUILA PRO AI 系列M30 AX3000 Wi-Fi 6雙頻無線路由器成功取得全臺首張EN 303 645合格證書；隨著歐盟於2025年1月公告EN 18031為新指定法規，D-Link亦立即與驗證實驗室合作，全面規劃將既有EN 303 645認證產品轉證至EN 18031，持續強化產品網路安全，確保符合最新法規標準。

2024年全年共通報30件產品資安事件，與前一年度持平，僅有1件與產品軟體相關，已即時修補更新。整體觀察，自全面導入IEC 62443安全開發流程以來，產品資安品質已有明顯進步，顯示相關措施已逐步發揮成效。

¹⁶ Hardware Security Module，硬體安全模組
¹⁷ Product Security and Telecommunications Infrastructure Act

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

3.2.3 客戶服務

多元客服系統

優質的售後服務是 D-Link 對顧客及客戶的承諾。D-Link在全球設有13個電話客服中心，提供消費者多元化的即時技術支援管道，並透過自建的客服系統彙整各地區消費者案件，讓總部與客服中心能夠定期檢視客戶對產品與服務的心得與建議，進而改善使用者體驗，持續提升客戶服務品質，以提高客戶對於品牌的忠誠度。

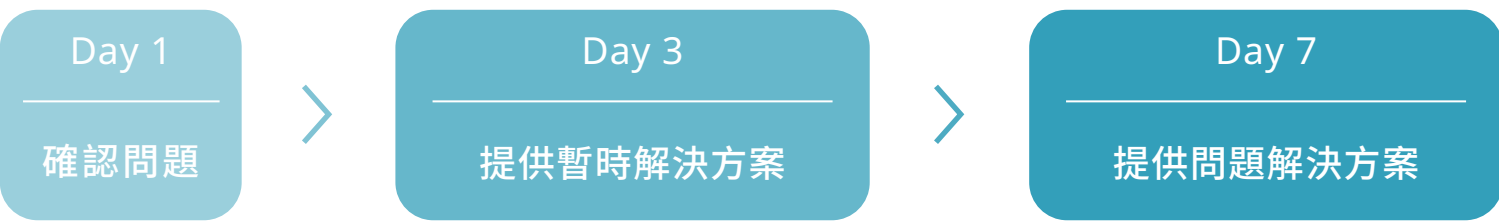
▼ D-Link 即時技術支援管道



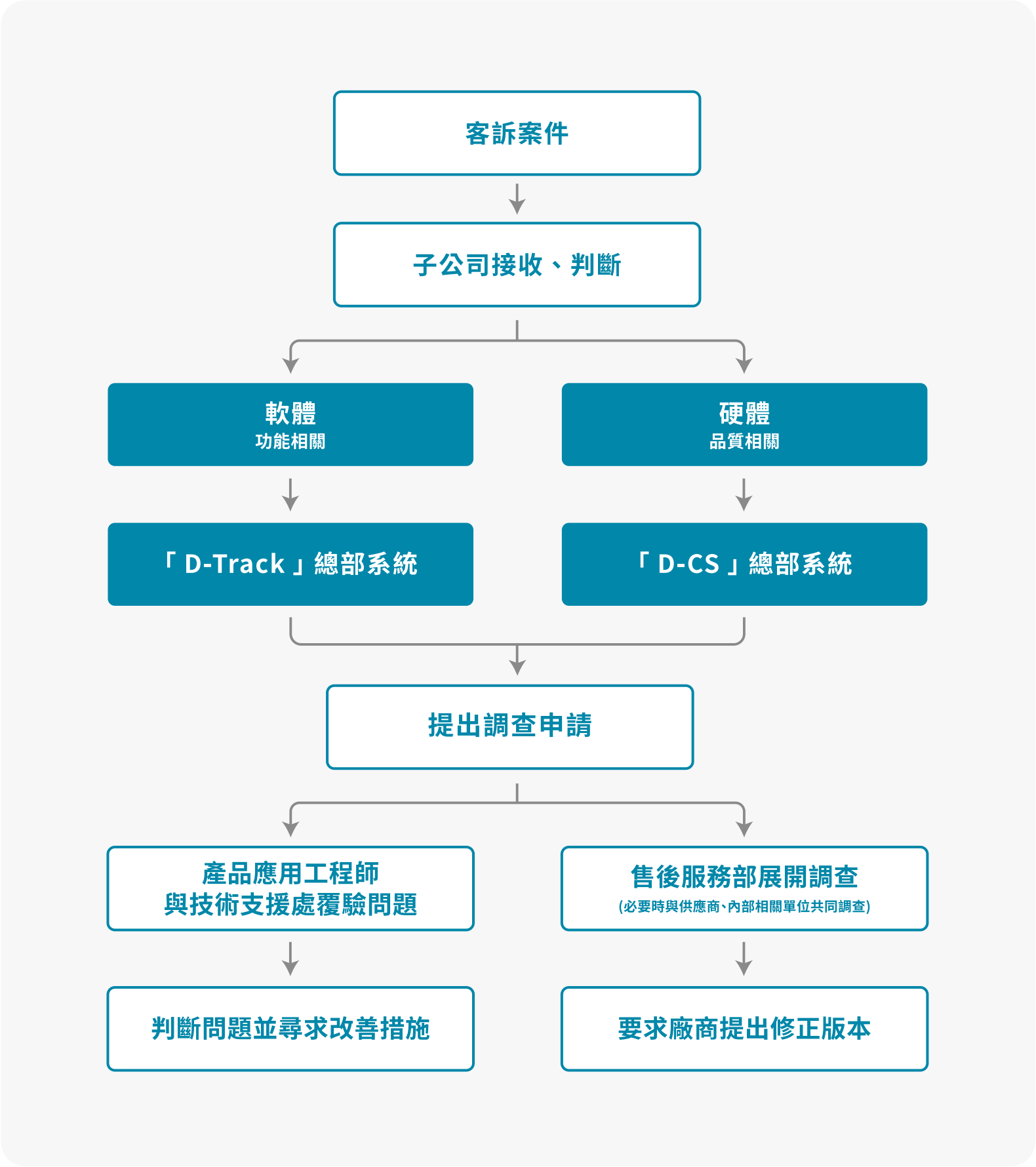
1-3-7服務品保協議

D-Link 總部透過「1-3-7服務品質保障協議（Service Level Agreement, SLA）」，提供各子公司、營運據點及客服中心解決方案，並要求一般案件處理須於7日內結案，以確保能夠即時、有效地解決消費者遭遇問題。

此外，針對VIP專案 / 客戶設置更為嚴謹的處理流程：即由現場技術支援工程師與業務中心合作，直接與製造商進行新功能評估或問題處理，以滿足專案時效性需求。



▼ 客訴處理程序及權責單位





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

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

▼ 為提升服務品質，總部每月針對客服中心進行各項服務管理指標檢討

服務管理指標	目標	年度實績
客服專員是否能一次解決問題	80%的案件於第一通電話結束後結案	各子公司95%以上之案件於第一通電話結束即解決客戶問題並結案
平均處理時間	15分鐘內解答客戶問題	各子公司平均於10分鐘內解答客戶問題
客戶滿意度調查	平均分數85分以上	平均成績為85分

客戶滿意度調查

D-Link 每年依照ISO 9000客戶滿意度管理程序進行客戶滿意度調查，以80分為目標；近年客戶滿意度調查分數均於80分以上，已達成設定標準；另為進一步提升客戶及顧客對品牌的忠誠度，D-Link持續增加多元的社群軟體溝通管道，並關注論壇與電商平台的產品評價，後續提供客戶產品相關之教育訓練課程，持續朝中長期目標精進。

▼ 近年客戶滿意調查分數



3.3 資訊安全管理

SASB TC-HW-230a.1

資訊安全是全球關注重大議題之一，對網通業者更是重中之重。D-Link透過資訊安全管理委員會與資訊安全管理政策，確保資訊資產的機密性、完整性、可用性及適法性。

- 3.3.1 資訊安全管理架構
- 3.3.2 資訊安全管理策略
- 3.3.3 資訊安全風險管理與持續改善
- 3.3.4 資安管理措施及投入資源
- 3.3.5 資通安全事件

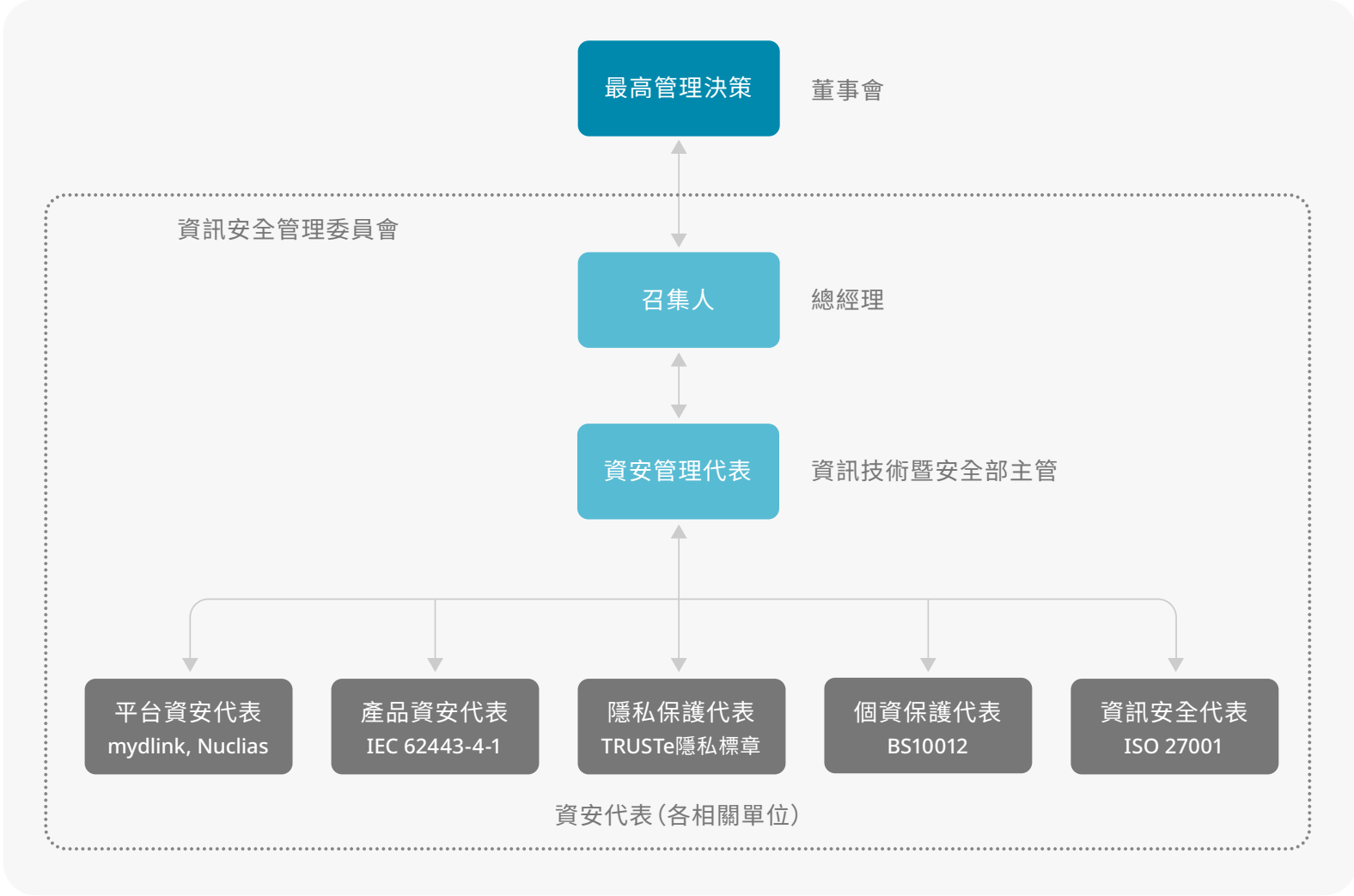


- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

3.3.1 資訊安全管理架構 GRI 2-12

為確實掌握資訊及通訊安全，D-Link成立「資訊安全管理委員會」，由總經理擔任召集人，定期召開資安會議，督導全公司資安政策；並參酌 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統與《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，以資訊技術暨安全部為資訊安全專責單位，由資訊技術暨安全部主管擔任資通安全管理代表，統籌資訊安全及保護相關政策之制定、執行、風險管理與遵循度查核，各資安業務相關單位（如：產品、個資、隱私等）則須指派資安代表，定期參與資安會議，討論資安政策及其他資安相關重大議題、督導全公司資安作業執行以及資安風險管理機制之有效性；2024年共計召開2次資訊安全管理委員會會議，並將相關執行成效呈報董事會。

▼ D-Link 資訊安全組織



3.3.2 資訊安全管理策略



系統資安

通過ISO/IEC 27001:2022資訊安全管理系統認證，透過導入國際標準，強化資通安全事件之應變處理能力，保護公司與客戶之資產安全。



個資保護

通過BS 10012:2017個人資訊管理系統認證，確認所有相關程序與適用文件，均符合歐盟一般資料保護規範（GDPR）要求。



產品資安

通過IEC 62443-4-1:2018產品安全開發制度認證，從產品設計、開發、測試到導入的產品生命週期，都嚴格遵循安全規範。



隱私權保護

D-Link對外服務網站及網域均通過資料隱私權管理權威TrustArc Inc.稽核與認證，並獲得TRUSTe隱私權認證標章。

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

3.3.3 資訊安全風險管理與持續改善

D-Link長期深耕網路設備與服務，對資訊安全極為重視，關注範圍包括員工、組織、供應商及營運相關資訊資料及軟硬體設備。本公司遵循ISO/IEC 27001:2022資訊安全管理系統標準，制定資安政策，強化資安管理，確保重要資訊資產免受內、外部蓄意或意外之威脅，以維護資訊之機密性、完整性與可用性。後續資訊資產及風險管理程序，將重要的資訊資產以PDCA模式建置與維護，確保業務持續運作、降低業務風險、提高服務品質，並確保所有資安相關政策、程序與作業指引能一致且有效地在日常營運中落實。

▼ D-Link 資訊安全之PDCA架構



3.3.4 資安管理措施及投入資源

為因應日益嚴峻的網路攻擊與風險，公司每年編列預算，採用多層防禦架構（如防火牆、IDS/IPS¹⁸、端點防護系統），並由資安專責單位持續推動資訊安全管理與監控防護作業。

	網路安全	導入先進技術執行電腦掃描與軟體更新，強化軟體防火牆與電腦管控，防止電腦病毒擴散
	裝置安全	· 健全端點防毒掃毒機制，防止勒索病毒與惡意程式進入公司 · 郵件系統強化偵測惡意軟體與木馬程式附件
	應用程式安全	· 制定應用程式的開發流程安全檢查、評核標準及改善目標 · 持續強化應用程式的安全控管機制，修補可能存在的漏洞
	存取控制	訂定使用者密碼管理機制、網路安全服務機制、區隔內部網路及聯外方式，管控遠距工作使用，以維護網路及資料安全
	密碼金鑰管理	為確保公司的系統運作與帳戶機密性，進行必要的密碼與金鑰管理，將外洩風險降至最低，適當保護公司機敏資訊
	營運持續管理	建立重要系統之業務持續運作計畫，並落實每年定期演練，以確保業務持續運作
	伺服器虛擬化	持續導入伺服器虛擬化建置，透過減少實體伺服器數量，可達環保節能與減低維護成本的成效
	資訊安全事件管理	為降低資安事件造成之損害，建立資安事件通報及處理程序

¹⁸ Intrusion Detection System，入侵偵測系統；Intrusion Prevention System，入侵防禦系統



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

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

▼ 減緩資安風險之措施及2024年執行情形

資安風險管理監控	- 委託第三方公正檢驗單位，定期執行公司資訊安全評鑑，2024年順利通過以下3項驗證： - ISO/IEC 27001:2022資訊安全管理系統 - IEC 62443-4-1:2018產品安全開發制度認證 - BS 10012:2017個人資訊管理系統
外部威脅偵測防護	- 委託第三方公正檢驗單位定期執行弱點掃描，定期蒐集外部威脅情資，並依據情資內容進行風險評估，強化外部資安威脅防護；2024年期間發現部分主機存在高風險弱點，均已完成矯正處置，確保系統安全性 - 加入臺灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC），定期蒐集外部威脅情資，並依據情資內容進行風險評估，由資安人員確認與追蹤各項情資處理結果，藉此強化外部資安威脅防護
定期 / 不定期召開資安會議	- 資訊安全管理審查會議，共2次 - 每季與廠商進行端點防護分析會議，共4次 - 重要系統升級與更新相關會議，共6次 - 資安相關產品介紹和概念驗證（POC註），共16次 - 因應2024年資安事件及內部資安教育訓練會議，共20次
訓練及演練	- 資安單位設置專責人力1名及相關資安網管維運協力人員6名，每年累計至少接受21小時以上專業資安訓練 - 定期每年舉辦持續營運演練，訓練員工資安應變 - 執行社交工程演練，提升員工對郵件社交工程攻擊的警覺及敏感度 2024年共執行4次相關演練作業；針對演練作業中外洩資訊之同仁及其主管，一律強制參加後續辦理之資安教育訓練 - 平均參與人數為599人、合格率達92% - 針對演練不合格之同仁及其主管，一律強制安排教育訓練
教育及宣導	- 全體同仁教育訓練：以每季1小時教育訓練時數為目標，全年共規劃2小時資安課程及2小時其他資訊教育課程 - 資安宣導：每季皆於內部網站對全體同仁實施相關宣導

註：用以證明某資安產品或解決方案在實際環境中能否達到預期效果

3.3.5 資通安全事件 GRI 418-1

本公司於2024年10月發生一起外網網頁伺服器遭駭客攻擊事件，所幸未損及客戶權益，亦未造成公司營運中斷及其他影響。事發當下，資訊部門即時執行斷網阻隔，避免擴大影響層級，同時啟動所有防禦機制，並邀集外部資安公司技術專家協同處理，全面盤點強化資安偵測及保護機制。雖未造成重大衝擊，但未來將持續提升網路及基礎架構之安全管控，確保資訊安全。

2024年

重大資安事件：1件^{註1}

重大資安投訴案件：0件^{註2}

註1：重大資安事件定義：包含公司的核心資通系統、官方網站或機密文件檔案資料等，遭到入侵、破壞、竄改、刪除、加密、竊取、分散式阻斷服務攻擊（DDoS）等，導致無法營運或正常提供服務，或者發生個資外洩等。

註2：重大資安投訴案件定義：由第三方公正檢驗單位或主管機關因公司違反客戶個資保護、或客戶資料遺失而導致司法行動之投訴案。另個人投訴受理成案者，亦納入統計。

- 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
 - 3.1 永續策略與目標 – 價值面
 - 3.2 產品品質與安全
 - 3.3 資訊安全管理
 - 3.4 研發與創新
 - 3.5 供應鏈管理
- CH4 環境永續
- CH5 人與社會
- 附錄

3.4 研發與創新

SASB TC-HW-230a.1

D-Link以領先業界的雲服務平台，以及不斷推陳出新的前瞻性創新產品，持續創造差異化，樹立市場區隔。

- 3.4.1 創新策略與作法
- 3.4.2 創新相關教育訓練
- 3.4.3 與產學單位合作
- 3.4.4 產品



- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

3.4.1 創新策略與作法

軟體面

D-Link於2023年進行新平台雲融合計畫，開始擴大推動消費雲與企業雲整合，並轉型為加值平台，優化服務平台架構效能；亦推動付費訂閱，以增強用戶黏著度並擴大營收來源。同時亦導入人工智慧（AI）技術進行加值服務、支持Matter智慧家庭標準並串接產品雲端控管功能，以實現高度相容且穩定的智慧家庭應用。另投入研發AIoT人工智慧行業應用服務解決方案，以擴大並提升產品服務平台功能，全方面建構智慧生活藍圖。

2024年D-Link採用混合雲策略，不僅提升了靈活性與成本效益，還將人工智慧及機器學習技術深度整合至雲端運算中，導入新一代監控機制，從而顯著優化資源分配與營運效率。不僅能實現資源管理的自動化，還能確保最佳配置，進一步增強雲端數據的安全性。此外更導入無伺服器架構，不僅簡化應用的開發與部署過程，也能更快速且靈活地實現創新應用。另亦結合邊緣運算架構，將數據處理移至更靠近資料來源的位置，不僅有效解決延遲問題，更顯著地提升用戶體驗。

整合 GreenOps（綠色運維）與 FinOps（財務運維）

為確保雲端軟體功能及平台服務品質，D-Link研發團隊採用DevOps模型，藉以消除開發、營運及品質保證斷層。近三年以原本的DevOps模型為基底，不斷優化：

2022

進一步導入DevSecOps模型，將「安全」納入軟體開發過程中

2023

因應AI技術蓬勃發展，導入AIOps智慧運維技術，並使用ML演算法自動掃描、識別程式碼漏洞，進一步加強軟體開發迭代的安全性

2024

成功整合GreenOps與FinOps，實現「環保 x 成本最佳化」的雙重目標

從FinOps的角度，透過雲端成本監測，可確保運算資源的高效分配，減少不必要的運行時間，進而支持GreenOps降低能源消耗。此外，定期進行成本監控與分析、購買雲端優惠方案、並依需求採用無伺服器架構，將有效降低長期運行資源的成本。

至於GreenOps，則可透過應用程式與基礎設施優化，轉換為高效能低能耗的ARM架構伺服器，結合動態資源調整與程式碼重構，減少計算資源需求，進一步降低雲端成本，使FinOps成果更為顯著。

根據雲端碳足跡工具的估算，於2022年8月至2024年10月間，全公司雲端運算之碳排放量為31.25公噸CO₂e，成功減少了73.88公噸CO₂e的排放量，顯著提升環保效益與成本優化成效。

DevOps及後續進化模組

「DevOps」為英文Development（開發）和Operation（營運）的縮寫組合，可視為軟體開發、技術維運及品質保證的交集。

- 「DevSecOps」中的Sec為英文的Security（安全），該模型是由DevOps模型衍生而來，顧名思義，目的在於建構一個更有效、可靠且安全的作業程序及環境
- 「AIOps（人工智慧運維）」係透過 AI 和機器學習自動分析 IT 運維數據，提升故障預測、異常偵測與運維效率
- 「GreenOps（綠色運維）」則是透過最佳化 IT 資源與能耗來降低碳排放，實現環保與永續發展
- 「FinOps（財務運維）」透過財務監控與資源最佳化，提高雲端成本效益並促進跨部門協作



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

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

硬體面

為確保產品品質，D-Link不僅積極掌握關鍵晶片之狀況，更透過各個研發階段嚴格把關。例如新產品量產前，以自有實驗室累積之用戶經驗進行性能驗證，確保量產後的品質與穩定性；產品量產後，則有專責部門處理用戶問題，並蒐集相關資訊做為後續優化產品之根據，以即時滿足市場客戶之需求。

D-Link以產品功能智能化（Intelligence）、產品效能本能化（MIT）、產品製造綠能化（Sustainability）為核心，在消費型產品上，開發安裝簡易、且具智能通知管理功能的AQUILA PRO AI 系列產品，形塑全面性的智慧家庭服務網路，並與國際知名晶片廠商合作，開發Wi-Fi 7多頻鏈路網狀網路；另與Connectivity Standards Alliance（CSA聯盟）合作，將全新智慧家庭連接標準Matter實現於AQUILA PRO AI路由器產品。



※ 更多資訊請參閱以下影片連結：MWC 2024 - Smart Healthcare Solution

針對交換器產品，D-Link提出了Backhaul Network Solution，包含了從核心層、匯聚層到接取層的交換器系列產品，並與Broadcom、Marvel、Realtek等國際知名晶片廠商合作，開發各個階層功能應用的交換器產品，以滿足各種網路應用架構需求。

Multi-Link Operation (MLO)

Faster Speed, Lower Latency, Better Reliability



Wi-Fi 7 多頻鏈路網狀網路

MLO（Multi-Link Operation，多重連接模式）是Wi-Fi 7的核心技術之一，允許Wi-Fi設備同時利用多個頻段進行數據傳輸，類似於擴增車道以提升交通流量的概念，可大幅提升網路流量處理能力。當MLO與Mesh網狀網路結合時，不僅能加快傳輸速度，還能優化網路品質與流量調度，確保更智慧的網路管理。

隨著 Wi-Fi 7 路由器與Mesh系統的普及，MLO Mesh將成為未來高效無線網路的關鍵技術，為用戶帶來更流暢的連網體驗。

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

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

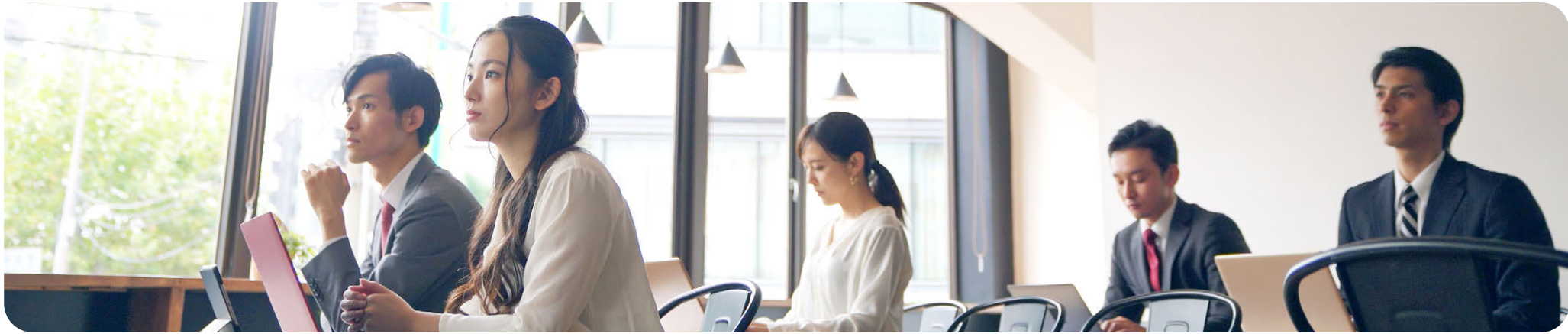
3.4.2 創新相關教育訓練

為提升研發量能，2024年D-Link為研發單位與相關人員舉辦7場實體教育訓練，包含GenAI應用開發、AIOps應用介紹、即時資料分析以及資訊安全相關課程等，並進行了資訊安全競賽活動，是一項遊戲化且深具挑戰性的學習活動，可以讓參與的同仁在團隊合作的基礎上，使用雲端的解決方案來解決真實世界的技術問題，可以加強障礙排除技能以及團隊合作的精神。全年共計204人次參加、825.5訓練人時。

3.4.3 與產學單位合作

D-Link持續推進AIoT智慧服務平台開發，與資策會轄下之數位轉型研究院完成「AIGC多頻語音意辨識整合技術服務『AI Gateway』優化計畫」，建構基礎的GAI訓練環境，並累積自主訓練調整GAI¹⁹模型的能力，同時針對ML²⁰/DL²¹的技術進行研究探索，連結ASR²²/LLM²³/TTS²⁴技術，連動IoT周邊建立居家看護場域，以此累積經驗，以利持續進行智慧居家生態圈之服務開發。

¹⁹ Generative Artificial Intelligence，生成式人工智慧
²⁰ Machine Learning，機器學習
²¹ Deep Learning，深度學習
²² Automatic Speech Recognition，自動語音辨識
²³ Large Language Model，大型語言模型
²⁴ Text-to-Speech，文字轉語音



- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

3.4.4 產品

D-Link積極參與各項世界級競賽，2024年共獲18項國際獎項肯定；當年度獲得多項重要獎項之產品如下，獎項列表請參閱本報告書「獎項與榮耀」章節（P.14）。



特色簡介

MS30 AX3000 Wi-Fi 6 智慧家庭閘道器

具備先進的Wi-Fi 6技術，提供高達3Gbps的速度，支援提供流暢穩定的視訊串流與線上遊戲體驗。藉由D-Link AI算法，優化網路連線的穩定性與連接品質，並提供藍牙設備連結，搭配免費AQUILA PRO AI應用程式，簡易安裝與管理，打造高效能智慧網路連接。

M60 AX3000 Wi-Fi 6 雙頻無線路由器

M30 AX6000 Wi-Fi 6 雙頻無線路由器

E30 AX3000 Wi-Fi 6 無線延伸器

具備AI智慧功能，包含智慧連網、智慧串聯與智慧流量控管，打造智慧家庭的高速順暢網路。採用最新WPA3加密的安全協定，提供最高等級安全保護，通過歐盟ETSI EN 303 645消費性物聯網網路安全標準驗證，為全臺第一。

AQUILA PRO AI App

透過AQUILA PRO AI應用程式，輕鬆管理網路。讓AI助手自動監控網路效能並提供優化建議。輕鬆設置訪客Wi-Fi網路與親朋共享，啟用家長控制功能讓孩子上網更安全，甚至可設定自動在就寢時間關閉Wi-Fi，享受安靜的夜晚。

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

3.5 供應鏈管理

GRI 308-1, 308-2, 414-1, 414-2
SASB TC-HW-430a.1, TC-HW-430a.2, TC-HW-440a.1, TC-HW-000.B

供應商是D-Link形塑競爭力的幕後推手。透過落實盡職調查責任，D-Link發揮市場影響力，以強化整體產業鏈的永續價值、持續精進上下游夥伴的價值鏈管理策略，以長期而穩定的合作，降低經營風險與成本，為客戶提供負責任且優質的產品與服務，實現永續供應鏈管理。

- 3.5.1 價值鏈概況
- 3.5.2 永續採購政策與措施
- 3.5.3 供應商分級管理制度
- 3.5.4 供應商稽核情形

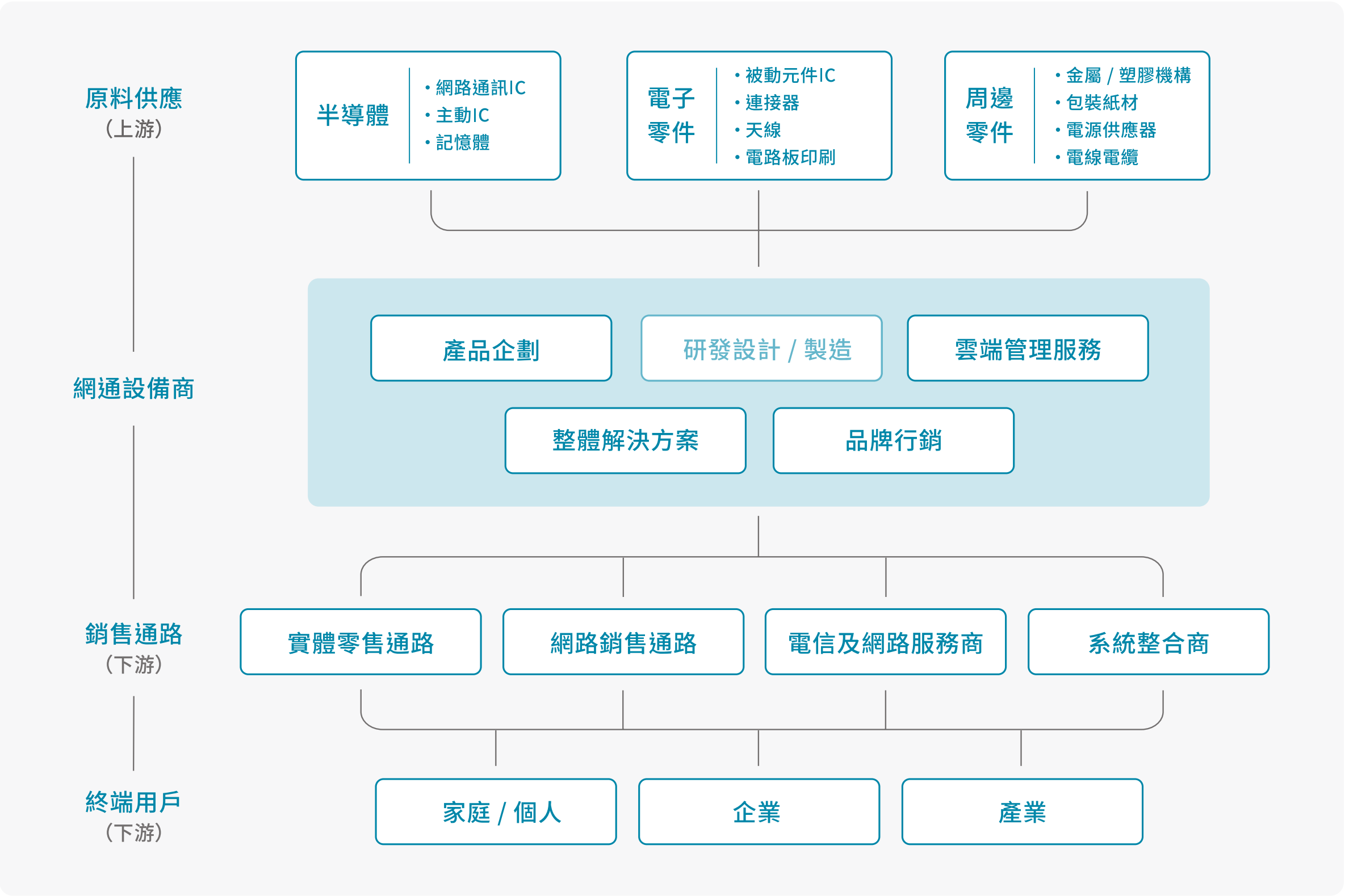


- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

3.5.1 價值鏈概況 GRI 2-6, 204-1

D-Link的供應商可略分為一般行政總務及產品採購等兩大類，前者即營運大樓之維護、辦公室需求...等，種類繁雜且採購金額相對較小，故本章內容主要針對產品採購為主要範疇，僅綠色採購係統計一般行政總務類別之數據。

▼ D-Link之產業價值鏈



※ 2024年D-Link之產業價值鏈與2023年無顯著差異。

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

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

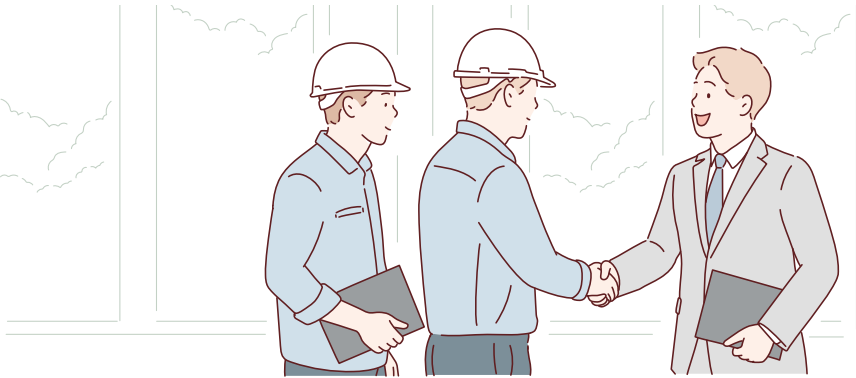
CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

主要供應商概況

D-Link為品牌公司，營運範疇不包含生產製造，產品均委託供應商生產；目前代工生產D-Link產品之主要供應商²⁵共有7家。



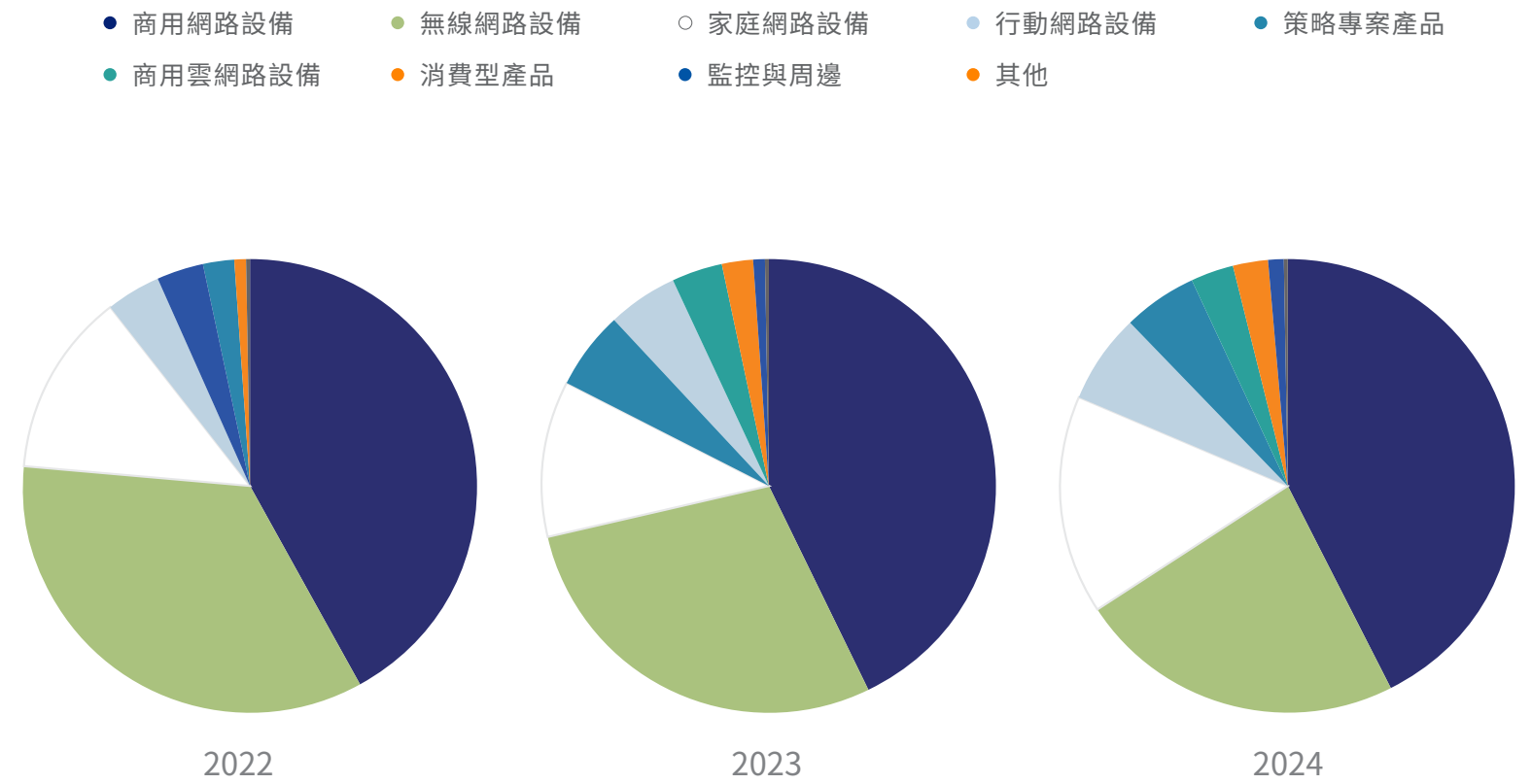
▼ 近三年D-Link各類產品產量占比

產品類別	2022	2023	2024
商用網路設備	41.96%	42.81%	42.74%
無線網路設備	34.67%	28.71%	23.12%
家庭網路設備	12.86%	11.06%	15.57%
行動網路設備	4.01%	5.09%	6.49%
策略專案產品	2.37%	5.57%	5.29%
商用雲網路設備	0.07%	3.57%	3.15%
消費型產品	0.87%	2.27%	2.40%
監控與周邊	3.17%	0.89%	1.22%
其他	0.01%	0.04%	0.03%

D-Link無生產部門，以2024年採購量加總占比為全年度總採購量50%以上之4大主要供應商為對象，並以生產產品數量為基準計算，製造總面積約43.3萬平方呎，分布如下：

供應商名稱	A供應商	B供應商	C供應商	D供應商	總計
製造區域面積	158,615	90,350	81,169	103,399	433,533

※面積單位：平方呎



²⁵ 前一年度合計採購金額占比達85%者，視為主要供應商

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

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

在地採購

D-Link產品之關鍵材料為主動元件-IC，為減緩該材料可能發生供貨不穩之風險，本公司發展多方貨源、適時檢討其分布占比，並刻意保持在地供應商之供貨比例維持於一定水準，以有效管控、靈活因應；基於此營運策略，D-Link積極提升MIT在地採購比例；2024年，因應庫存水位調整以及組織供應商整合政策，較前一年度略微降低3.88%，未來以持續成長為目標邁進。

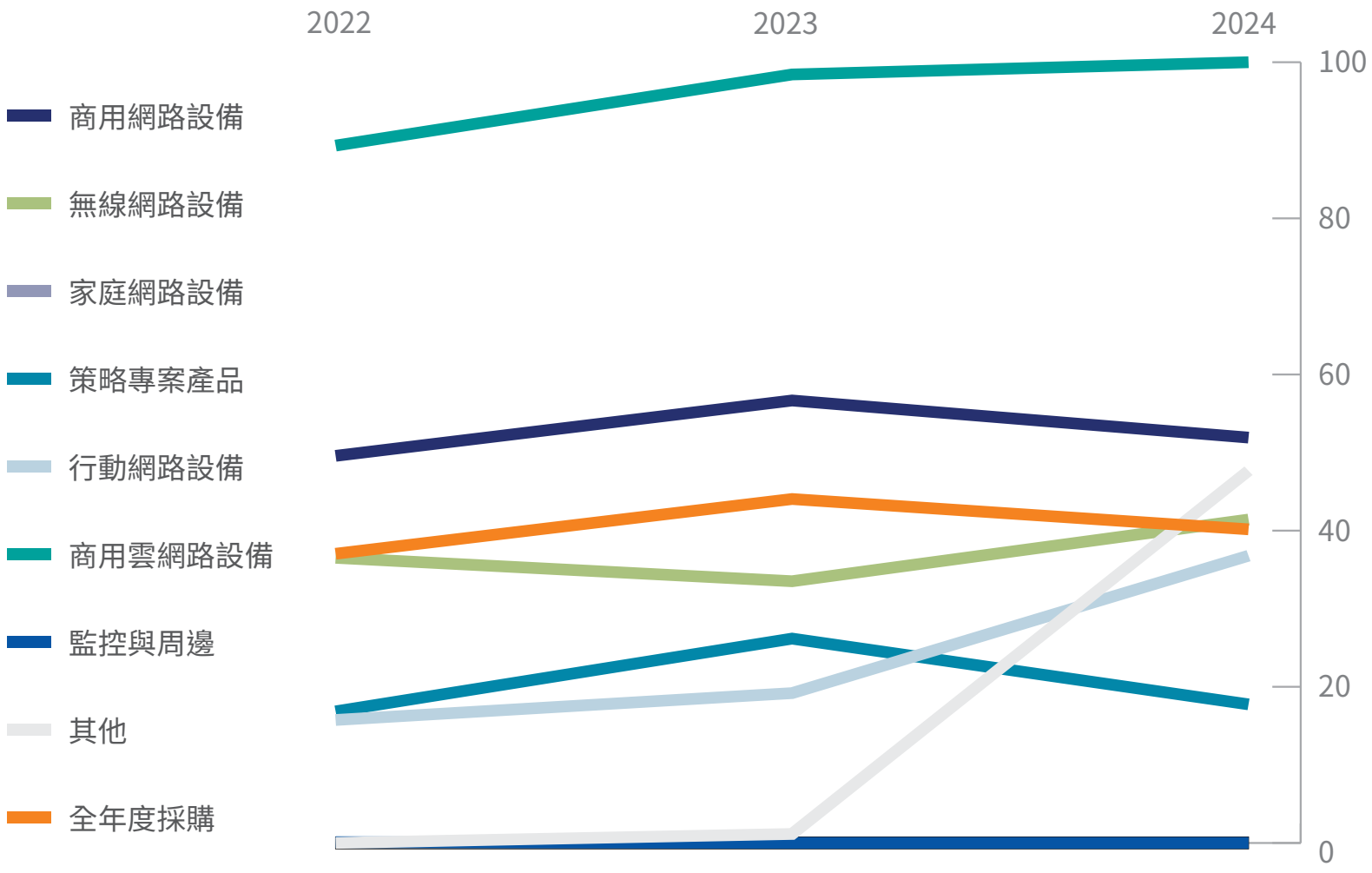
▼ 近三年各類產品之在地採購情形

採購類型	在地採購金額占比 ^註			
	2022	2023	2024	年增/減率
商用網路設備	49.58%	56.67%	51.92%	-4.75%
無線網路設備	36.52%	33.52%	41.42%	7.90%
家庭網路設備	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
策略專案產品	16.85%	26.17%	17.75%	-8.42%
行動網路設備	15.75%	19.19%	36.79%	17.60%
商用雲網路設備	89.32%	98.43%	100.00%	1.57%
監控與周邊	0.10%	0.00%	0.00%	0.00%
其他	0.00%	1.15%	47.67%	46.52%
全年度採購	37.04%	44.05%	40.17%	-3.88%

註：依產品類別或全年度採購呈現該類別之在地採購占比。

綠色採購

2024年，D-Link響應政府綠色採購政策，整合內部需求並落實採購流程管理，逐步導入具環保標章產品與服務，選用各式具有環保標章的產品與服務，從日常的LED照明更新、環保碳粉匣採購，到涵蓋員工健康的團體保險項目，皆落實對環境與社會友善的理念，持續透過細處實踐責任採購承諾與綠色生活願景；年度綠色採購²⁶總金額為新臺幣218萬元。



²⁶ 符合環境部綠色採購之認定標準

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

3.5.2 永續採購政策與措施 GRI 2-23 , 407-1, 408-1, 409-1

為實現「引領智慧生活，共創永續價值」之永續願景，本公司特參酌ISO20400永續採購指南（Sustainable Procurement - Guidance）訂定《友訊科技永續採購政策》²⁷，期待藉此與供應商共同致力永續作為、建構得以持續經營、發展之正向商業模式。

- 以善盡企業社會責任為依歸，盡職調查合作廠商、採購活動對於環境、社會、人與人權之衝擊情形
- 尊重、考量與回應利害關係人關注之採購權益，並視採購需求尋求更永續的採購方案，確保相關活動與本公司之永續發展理念及策略一致
- 建立透明、公平、誠信的採購程序，嚴禁任何違反道德之行為
- 遵守國際人權政策、行為準則及法規，並要求供應商共同遵守
- 提供適當之競爭機會，以鼓勵供應商之創新及永續作為，並予以公開揭露
- 因應永續發展趨勢，持續推廣並改善採購程序，並帶動供應鏈共同參與



供應商行為準則

為確保供應鏈之工作環境安全、工作者具有尊嚴且被平等對待、商業營運致力環保並恪遵道德操守，本公司依據《友訊科技永續採購政策》制定《友訊科技供應商行為準則》，要求供應商遵循其經營所在國與地區法律和法規的同時，亦遵守該準則之要求；並鼓勵供應商要求其供應商、承包商與服務提供商認同並採行該準則。

該準則中各項規定係以《責任商業聯盟（RBA）行為準則》為基礎，並參考《聯合國企業與人權指導原則》²⁸、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》²⁹及《世界人權宣言》³⁰訂定。該準則由5大面向組成，包括：勞工、健康與安全、環境、商業道德、管理體系等。

誠信廉潔承諾

供應商提供的產品與勞務除了有形地直接影響公司的產品、服務與營運之外，供應商的永續作為，亦間接影響公司無形的聲譽與品牌價值，或成為潛在風險。因此，D-Link要求所有供應商簽署《誠信廉潔承諾書》，要求供應商與公司從業人員之間不得為達成交易目的或為履行合約，交付任何賄賂或提供、給付其他不正當利益，或直接、間接圖利D-Link員工或其關係人之行為。若供應商有任何不法之行為，得立即解除或終止合約。

²⁷ 於2023年12月訂定，另於2024年2月呈報ESG委員會

²⁸ UN Guiding Principles on Business and Human Rights

²⁹ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

³⁰ UN Universal Declaration of Human Rights

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

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

無衝突礦產宣告

D-Link關注衝突礦產議題，因此要求供應商簽署《無衝突礦產宣告書》，確保供應鏈所採購之金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn)、鈷 (Co) 及雲母 (Mica) 等金屬，均非透過無政府軍團或非法集團由衝突區域之礦區開採，或是循非法走私途徑取得。

D-Link要求供應商承諾如下：

- 不購買從衝突地區來的衝突礦物
- 拒絕使用從衝突地區來的衝突礦物，並簽署《無衝突礦產宣告書》
- 要求供應商需管理其上游及下游供應商，必須要遵循無衝突礦物的要求
- 要求供應商承諾為與D-Link成為長期合作的對象，詳實揭露所合作之冶煉廠及礦場名單，以符合責任商業聯盟行為（RBA）準則，共同善盡企業社會之責。若經查證後發現所提供資訊未屬實，供應商將承擔於可歸責範圍內之法律相關責任及賠償

為確保供應商確實且持續符合D-Link對無衝突礦產的承諾與管理要求，本公司每年除要求供應商簽署《無衝突礦產宣告書》外，亦定期透過問卷調查其衝突礦產盡職調查執行情形。2024年度已完成對全數既有供應商的調查作業。此外，自2024年起，D-Link更進一步要求供應商定期更新並提供業界通用的CMRT³¹報告，以強化礦產來源之可追溯性與供應鏈透明度，確保所有原物料來源不涉及武裝衝突、人權侵害或非法採礦行為，共同推動責任供應鏈的永續承諾。

供應商ESG執行情形調查作業

為掌握供應商在永續發展議題的實際推動情形，D-Link每年定期發放ESG自評表，從環境管理、社會責任到公司治理等三大面向進行問卷調查，議題內容涵蓋減碳措施、勞動人權、供應鏈管理、誠信經營及永續資訊揭露等。2024年底共完成38家既有供應商之發放與調查作業，其中37家填覆，回收率達97.4%；調查結果將作為供應商風險辨識與後續輔導規劃之依據，以持續強化供應鏈永續管理成熟度。

³¹ Conflict Minerals Reporting Template，衝突礦產報告模板；由責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI）所制定之標準化報告工具

D-Link ESG電子報

為提升整體產業鏈之永續韌性與ESG知能，自2024年起透過定期發布電子報與供應商分享D-Link之永續願景、治理架構及其落實情形，並詳述推動措施所依循的原則、秉持的精神及具體實施作法，期望藉此帶動價值鏈共同深耕永續發展，且將其視為最具價值的企業投資。請參閱本公司官網「[ESG電子報下載](#)」專區。



- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

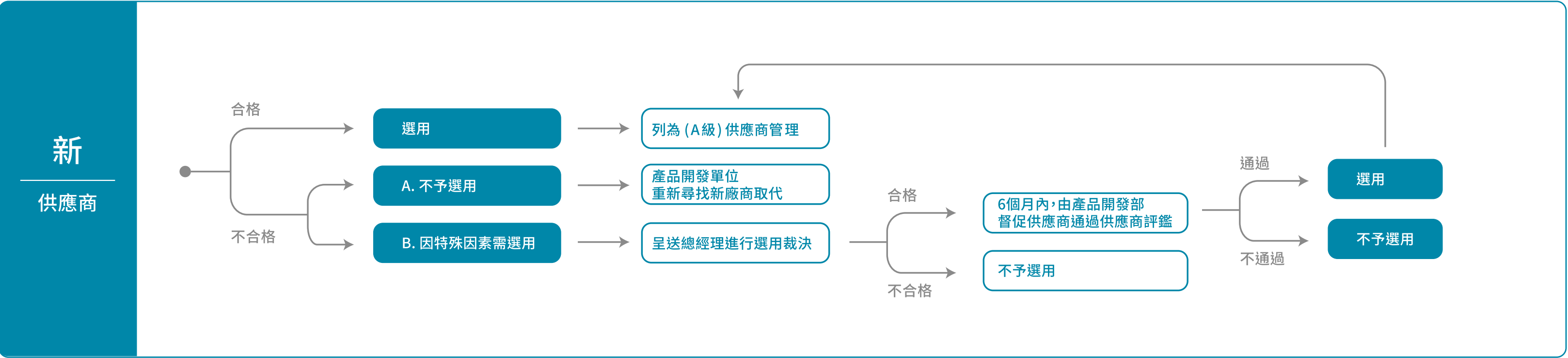
3.5.3 供應商分級管理制度

D-Link產品線多元，2024年登錄於公司合格廠商名冊之供應商共計38家。供應商的數目及合作規模，往往因業務消長而有浮動。D-Link除對新供應商進行ESG議題之盡職調查作業外，同時也以風險評估予以分級，依不同級別排定不同稽查策略，有效排除系統性風險。

	2022	2023	2024
新供應商家數	0	0	5
經現場審核之評鑑 ^註 家數	0	0	3
經現場審核之評鑑合格家數	0	0	3
新供應商審核率	-	-	60%

註：除基礎審核指標外，亦包含ESG面向之指標。

▼ 新供應商管理程序



新供應商

D-Link針對新進供應商訂有明確資格要求與審查機制，透過文件審查與現場稽核，確認其品質與永續相關管理制度達一定水準，方能正式納入本公司供應鏈體系，以確保整體供應鏈之穩定性與永續性。

▼ D-Link對新供應商之資格要求

應符合	• ISO 9001品質管理系統（須取得證書） • 環境管理物質規範（本公司依據各種相關國際規範訂定於合約之內容）
鼓勵符合	• ISO 14001環境管理系統（須取得證書）
需提供	• 《誠信廉潔承諾書》 • 《無衝突礦產宣告書》 • 《友訊科技供應商行為準則》之《供應商遵循聲明書》
通過現場審核	• 基礎面向：採購、品質、技術、有害物質管理 • ESG面向：環境、職業安全衛生、勞動實務、供應鏈管理及社會道德等

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

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

既有供應商

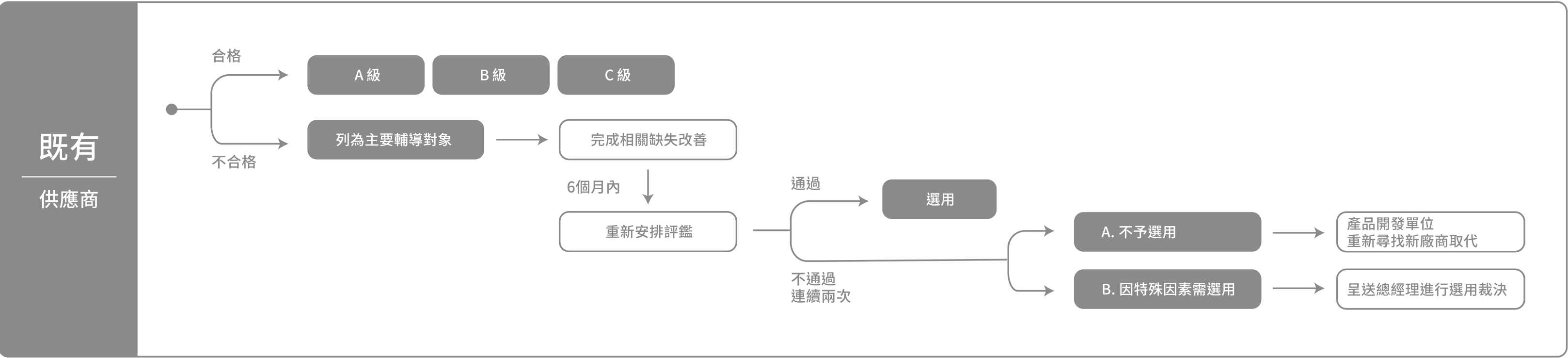
D-Link依據特定準則，制定每年度重點供應商名冊，實行年度品質管理系統、環境安全衛生或勞工道德稽核與推動改善；再依循評鑑作業結果鑑別出重點供應廠商風險等級，進而擬定後續輔導專案計畫。



▼ D-Link對既有供應商之分級管理制度

供應廠商選別等級	選別標準	管理方針
A級	· 上一年度總出貨量或年度採購金額占前85% · 出貨品質發生重大（整批性）異常 · 新加入廠商皆納入	每年進行實地稽查
B級	· 上一年度總出貨量或年度採購金額累加至90%，扣除A級廠商外皆屬B級	監控每批出貨品品質
C級	· 年度總出貨量或占年度採購金額 < 1%	採供應商自主管理，若供應商有違反法規或ESG相關條款，則不予採用

▼ 既有供應商管理程序



- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

3.5.4 供應商稽核情形 GRI 407-1, 408-1, 409-1

D-Link以要求供應商品質、成本、交期與服務等管理範疇為基礎，近年更將供應鏈管理範疇延伸至環境保護及人等ESG議題，期許供應廠商除提供優良的產品與服務外，亦應關注社會與環境價值，致力落實節能環保、環境友善。

基於將供應商視為長期合作及成長發展的重要夥伴，D-Link秉持著與供應商互惠、共榮之原則，參考責任商業聯盟（RBA）行為準則之要求，將ESG面向相關風險、衝擊均納為供應商評選與稽核要件，以此建立風險管控項目，後依評核結果制定改善措施，協助供應商持續精進、降低營運風險，攜手推動永續經營。

為建構永續供應鏈成員之能力，D-Link從評估、輔導、溝通及協作等四面向著手，對應供應鏈管理架構，確保相關重要議題皆有實務上可執行之程序予以有效管控。此外，因應永續發展趨勢，D-Link鼓勵供應商開發減緩環境衝擊的材料和製程，或從製程公用設備進行節能減碳；關於供應商人權相關規範，請參閱章節5.2.3「供應商的人權規範」。

▼ D-Link對新供應商之資格要求

 **評估** 新加入供應商資格評鑑、重點供應商選別、管理系統風險評鑑（品質、環境、社會道德等）

 **輔導** 供應商定期評鑑、缺失改善追蹤、政策與專案推行

 **溝通** 定期 / 不定期品質會議討論、每季營運會議討論

 **協作** 持續推動專案，強化供應商永續經營之職能

▼ 近三年執行供應商永續管理稽核之情形

	2022	2023	2024
所有供應商家數	32	34	38
主要供應商 ^{註1} 家數	9	7	7
執行永續管理稽核之主要供應商家數	9	7	7
執行永續管理稽核之主要供應商占比	100%	100%	100%

※ 前一年度合計採購金額占比達85%者，視為主要供應商

2024年

受環境/社會標準篩選之主要供應商占比：100%

高風險供應商家數：維持0%





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

- 3.1 永續策略與目標 – 價值面
- 3.2 產品品質與安全
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 研發與創新
- 3.5 供應鏈管理

CH4 環境永續

CH5 人與社會

附錄

D-Link 要求供應商在收到實地稽核報告後，如有缺失，應儘速彙整內部改善意見，並根據工廠實際狀況回覆具體可行的改善計畫；若出貨時發生嚴重品質異常，則供應商須召開會議確認問題肇因、研擬解決方案，包括已完工產品之處置，後續則由本公司專責人員審查供應商的稽核改善報告，並持續追蹤改善進度，以確保措施落實並達成預期成效。

在2024年重點供應商評鑑中，品質系統方面共發現84項缺失，主要集中於管理系統與製程作業疏失；健康與安全、環境、勞工、供應鏈及社會道德等ESG面向則發現5項缺失，主要涉及管理系統與工時過長；經後續審查，部分改善方案仍未達本公司所設定之合格標準，並在報導期間仍持續改善中，使年度缺失改善率為88.76%。

D-Link 將持續與供應商檢討並優化品質管理流程、環境品質與人員培訓機制，以提升生產品質，降低缺失發生率，並強化改善成效，針對改善情形不佳之廠商，將逐步降低採購量，以確保供應鏈營運符合永續發展要求。

▼ 近三年稽查缺失項統計及改善率

	2022	2023	2024
永續管理	13	12	5
品質管理	147	125	84
缺失改善率	81.88%	81.02%	88.76%

2024年

輔導供應商的缺失改善率：88.76%

因違反社會責任規範而被列為不合格供應商家數：0家

供應商賄賂相關舉報件數：0件



- ・ 4.1 永續策略與目標－環境面
- ・ 4.2 環境管理政策
- ・ 4.3 氣候治理與行動
- ・ 4.4 能資源管理
- ・ 4.5 綠色產品

環境永續

回應重大主題

- ・ 氣候變遷因應行動
- ・ 綠色產品

關鍵利害關係人

- ・ 客戶 / 顧客
- ・ 員工
- ・ 供應商 / 商業夥伴
- ・ 投資人 / 股東

chapter

04

- 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
 - 4.1 永續策略與目標－環境面
 - 4.2 環境管理政策
 - 4.3 氣候治理與行動
 - 4.4 能資源管理
 - 4.5 綠色產品
- CH5 人與社會
- 附錄

4.1 永續策略與目標－環境面

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

- 4.1.1 重大主題管理方針
- 4.1.2 短 / 中 / 長期目標
- 4.1.3 2024年管理目標達成情形
- 4.1.4 權責單位
- 4.1.5 管理機制
- 4.1.6 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

- 4.1 永續策略與目標—環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

CH5 人與社會

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		
綠色產品	因應綠色消費意識提升，結合產業職能研發高效、節能、防災、包裝減量的產品，讓客戶/顧客每一次購買與使用都能響應環保，與時俱進地推出環境友善產品，保持D-Link於國際市場之競爭力。	●	●	○	制定專案計畫並逐年提升綠色產品占比，透過持續發展綠色設計、減少資源耗用，降低對環境的衝擊。	推行「D-Link Green」計畫，由產品設計、功能、材料、包裝等面向實踐環保理念。
氣候變遷因應行動	氣候變遷與碳管理議題可謂當代最為迫切、重要的環境議題，全球性的跨國組織、各國政府無一不設法加強規管，D-Link為國際品牌，自覺更應透過我們所擁有的市場資源及影響力帶動價值鏈低碳轉型。	●	●	○	承諾2050淨零並訂定2030年中程目標，同時擬定相應之策略措施、追蹤績效指標等，積極發揮D-Link品牌於產業價值鏈之影響力，擴大相關行動之執行效益。	導入TCFD架構，定期揭露氣候變遷因應績效，並訂定相關指標目標，持續追蹤管理。

※ ●直接衝擊；○間接衝擊。



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

- 4.1 永續策略與目標—環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

CH5 人與社會

附錄

短 / 中 / 長期目標

重大主題	短期	中期	長期
綠色產品註	- 產品包裝無塑化：移除產品包裝袋或改以非塑料包材取代 - 塑殼產品持續導入回收塑料 - 金屬外殼產品導入回收金屬 - 產品附屬紙本文件導入環保道林紙	- 產品設計加強聚焦永續效能 - 研議產品回收計畫 - 爭取永續產品獲得國際獎項肯定 - 評估導入ISO 14067產品碳足跡標準	持續強化D-Link永續產品影響力
氣候變遷因應行動	- 提升CDP評鑑等級至C級 - 持續執行節能專案 - 取得ISO 46001水資源管理系統驗證	- 完成合併報表子公司碳盤查與查證 - 以2021年為基準，目標2026年達成用電量節約4.5%、用水量減少2.5% - 帶動供應鏈積極減碳	- 通過ISO 50001能源管理系統驗證 - 建置太陽能光電設備 2030年綠電採購目標達17.5% - 以2021年為基準，目標2030年達成用電量節約30% - 以2021年為基準，設定中期目標2030年減少溫室氣體排放量30%，並逐步實現2050淨零承諾



※ 此表揭露目標僅適用新產品



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

· 4.1 永續策略與目標－環境面

· 4.2 環境管理政策

· 4.3 氣候治理與行動

· 4.4 能資源管理

· 4.5 綠色產品

CH5 人與社會

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
綠色產品	- 推動並優化永續產品開發與設計規劃 - 形塑D-Link永續產品特色	- 綠色產品占產品總收益44% - 交換器產品之緩衝材持續從EPE^{註1}更換為易於回收再利用的紙管；同時產品包裝盒導入FSC認證紙材 - AQUILA PRO AI系列產品機殼持續導入30% PCR^{註2} 塑料 - 路由器產品包裝袋採用50% PCR塑料 - 棕盒減少油墨印刷 - 每季投放各大社群媒體平台，宣傳D-Link ESG理念，並透過參與國際獎項，樹立永續產品形象	
氣候變遷因應行動	- 持續執行節能專案 - 提升CDP評鑑等級至C級	- D-Link承諾2050淨零目標，已規劃、執行各式減碳專案，包括換置節能設備、採購綠電，及太陽能光電設置等，相關執行進度均按季追蹤、檢討 - 本公司自2023年7月開始採用綠電，2023年累計轉供度數為6,000度，2024年成長至80,500度，共計取得80張憑證 - 節能專案近三年之累計節電量達4.6%，超過每年1.5%之目標 2024年CDP評由B-等級提升至B等級	

註1：Expandable Polyethylene，聚乙烯泡沫塑料，俗稱珍珠棉
註2：Post-Consumer Recycled，消費後回收

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

• 4.1 永續策略與目標—環境面

• 4.2 環境管理政策

• 4.3 氣候治理與行動

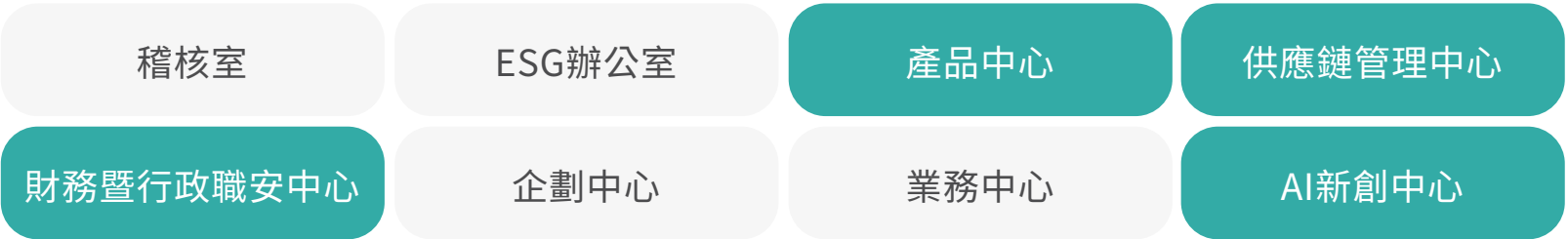
• 4.4 能資源管理

• 4.5 綠色產品

CH5 人與社會

附錄

權責單位



溝通管道

類別	管道
相關申訴	• https://www.dlink.com/en/hq-support • 線上留言：https://www.dlinktw.com.tw/about/contactus (類別選擇：其他問題)

管理機制

環境政策與承諾

- 符合適用法令與其他要求

• 持續降低對環境造成之衝擊

• 推廣綠色產品

• 節約能源與愛惜資源

• 預防環境污染

ISO 14001:2015環境管理系統

為響應全球環保趨勢，D-Link持續取得環境管理系統ISO 14001:2015驗證，以提升環保意識、建立綠色企業為主要任務，持續致力環保作為。

廢棄物管理策略

- 源頭減量化：節約自然資源使用，減少廢棄物產生

• 物質資源化：廢棄物分類回收再利用，減輕環境負荷

• 處理多元化：透過回收、再利用…等方式，循環使用資源

溫室氣體盤查管理政策

- 致力於企業碳排放揭露，以利確實掌握企業內碳排放情形

• 與我們的商業夥伴合作，一起努力擴大減量活動的範圍

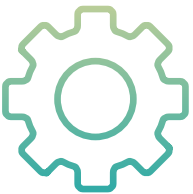
• 針對我們的消費者與用戶，提供更多元的低碳化產品與服務

• 針對產品碳足跡，增加資訊透明度並進行減量

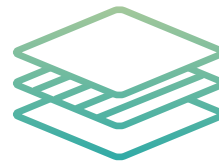
D-Link Green 涵蓋面向



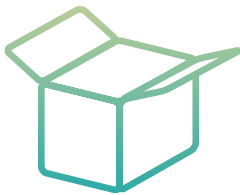
產品設計



產品功能



產品材料



產品包裝

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

4.2 環境管理政策

為響應永續趨勢、善盡企業社會責任，D-Link自2006年導入ISO 14001環境管理系統，承諾並推行5大環境政策宣言。

4.2.1 環境政策與承諾

4.2.2 ISO 14001環境管理系統

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

4.2.1 環境政策與承諾 GRI 305-6, 305-7

D-Link的環境政策宣言將符合環保法規視為最基本要求，日常營運則致力將對當地生態環境影響降至最低，並確保對生物多樣性並無顯著負面影響與衝擊。

此外，本著永續經營的精神，D-Link持續增進綠色概念產品開發設計、遵循國際標準ISO14064-1定期揭露溫室氣體排放，並設定相應減碳目標；在能源管理、水資源管理及廢棄物管理上也致力規劃、執行相關節能、省水、減廢專案³²，並定期提供同仁環境教育資源，鼓勵每一位同仁共同參與、落實環保行動。

▼ D-Link環境政策宣言



符合適用法令與其他要求



持續降低對環境造成之衝擊



推廣綠色產品



節約能源與愛惜資源



預防環境污染

4.2.2 ISO 14001環境管理系統

D-Link已通過環境管理系統ISO14001:2015驗證，並遵循其要求，定期針對環境管理風險進行評估，再針對評估結果訂定改善目標及改善措施；每年亦例行內、外部稽核作業，針對系統執行之缺失、疏漏提出具體建議並確實改善。2024年之內、外部稽查結果均為無重大缺失；近三年亦無發生重大環境違規事件或相關行政處罰。



³² 本公司營運範疇不包含生產製造，故未有臭氧層破壞物質、氮氧化物、硫氧化物等氣體之排放

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

4.3 氣候治理與行動

氣候變遷是當前各國共同面臨的急迫挑戰，D-Link自2021年起透過TCFD框架辨識氣候相關風險、機會，並分析氣候變遷所造成的財務影響，進一步構築氣候治理與管理策略、承諾淨零目標 (Net Zero)，並發展多元計畫以助減緩氣候變遷、維護自然資本；未來，將持續依循TCFD框架，定期揭露本公司之氣候相關資訊，期與全球共創永續未來。

- 4.3.1 氣候相關財務揭露（TCFD）架構因應
- 4.3.2 從盤查到淨零
- 4.3.3 生物多樣性承諾

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

4.3.1 氣候相關財務揭露（TCFD）架構因應 GRI 2-12, 201-2

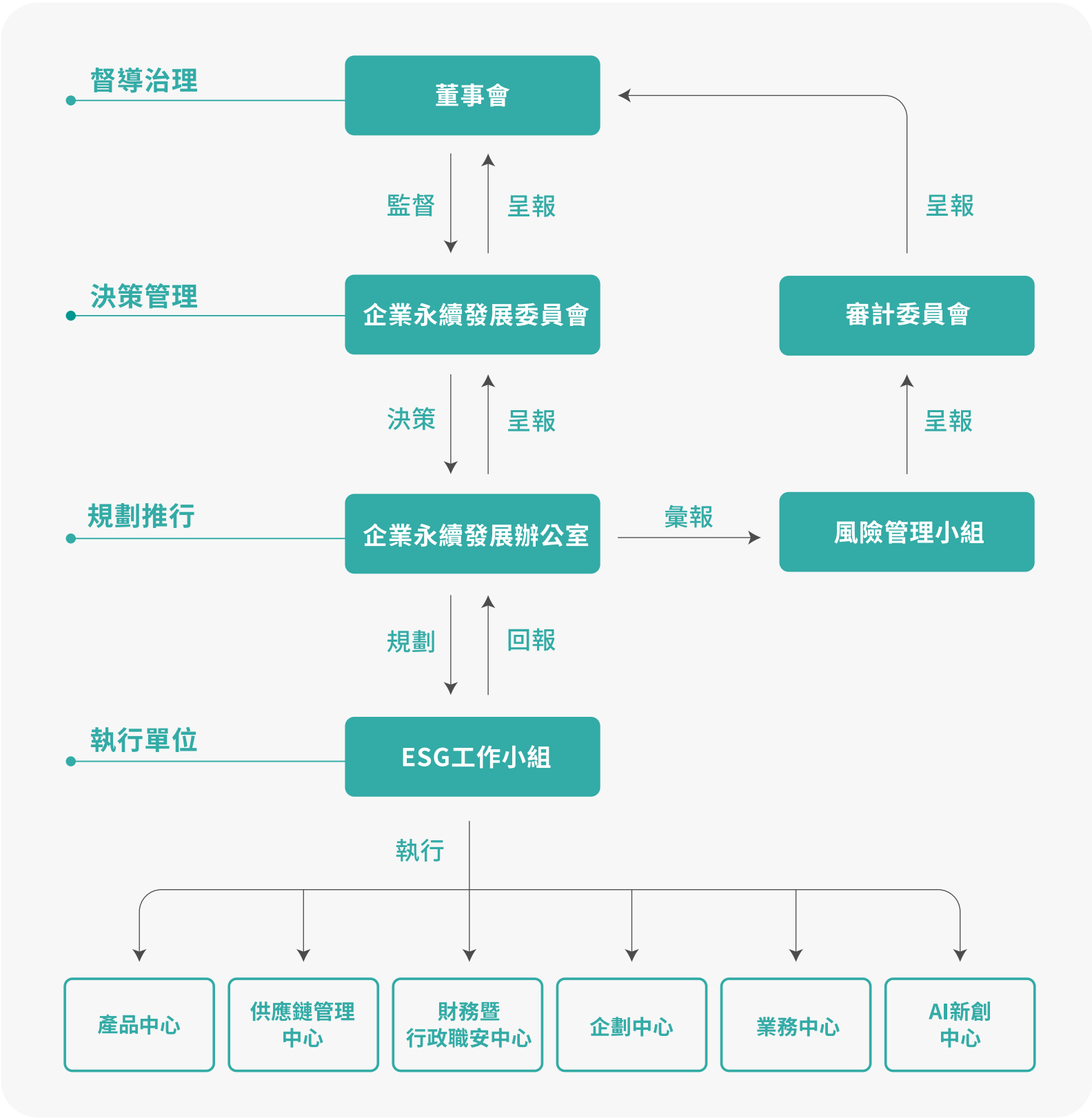
治理

- **董事會**：為氣候變遷因應管理之最高監督單位，負責審查相關風險/機會之管理報告、因應策略、措施，及目標執行進度與成果，以確保相關管理作為之推行效益。
- **ESG委員會**：為氣候變遷因應方案、目標執行進度之決策、管理單位。
- **ESG辦公室³³**：歸屬ESG委員會轄下，負責針對與ESG工作小組共同評估、鑑別出之氣候風險及機會，進一步規劃及推動氣候變遷因應計畫。
- **ESG工作小組³⁴**：負責相關執行作業。

ESG辦公室透過每月辦理的ESG工作小組會議，即時掌握氣候變遷因應計畫之執行狀況，並定期每年向ESG委員會及董事會呈報執行成果、目標進度及後續規劃，使董事會能充分監督D-Link之氣候管理作為，減緩其風險衝擊程度。另針對所鑑別之重大氣候風險，ESG辦公室除向上呈報外，亦同步彙報風險管理小組，進而評估是否納入公司整體的風險管理系統。

³³ 為D-Link內部之ESG專責單位，負責擬定公司永續發展策略並推動ESG相關專案計畫。
³⁴ ESG工作小組由各權責部門之主管組成，負責執行董事會及企業永續發展委員會通過之ESG相關專案。

▼ D-Link氣候治理架構





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

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

CH5 人與社會

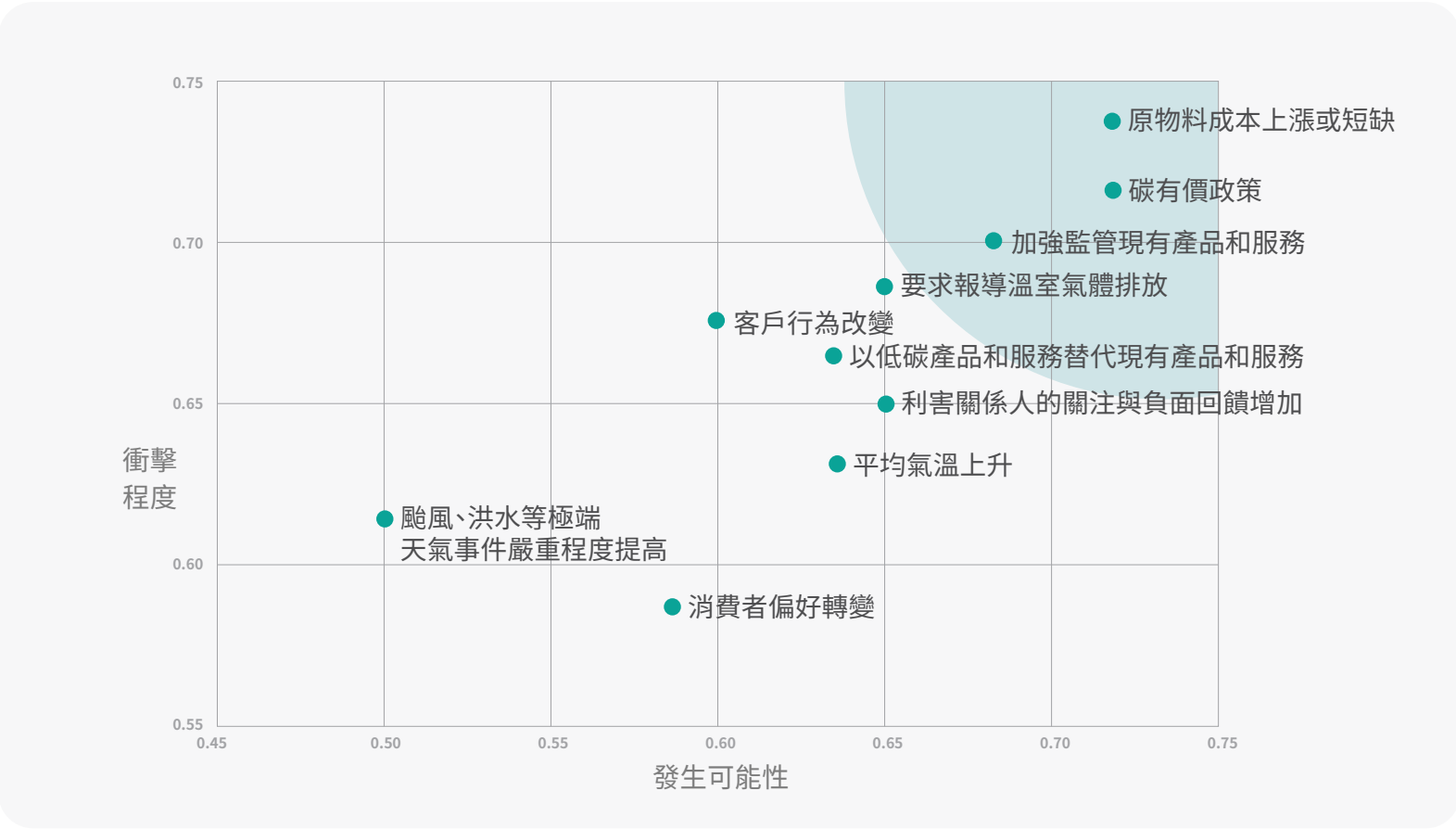
附錄

策略

D-Link透過情境分析，剖析未來可能遭遇的氣候風險及機會對於公司營運、產品服務、價值鏈、研發投資等各層面之影響性及預估發生時間，進而推估其財務衝擊程度，探索公司經營機會並研議對策與因應作為。在情境設定上，針對轉型風險，本公司係以2050淨零排放 (SSP1-1.9) 的情境進行評估，實體風險的部分則是假定BAU (business as usual) 的高度排放情境 (RCP 8.5) 推估；針對預估發生時間，公司自行定義的短期係指3年以內、中期指4~10年間、長期指超過10年。

另為擬定符合政策及市場發展之氣候變遷因應策略與行動計畫，D-Link除透過每月定期辦理之ESG工作小組會議蒐集氣候相關議題及趨勢，滾動評估其對於公司之影響外，針對

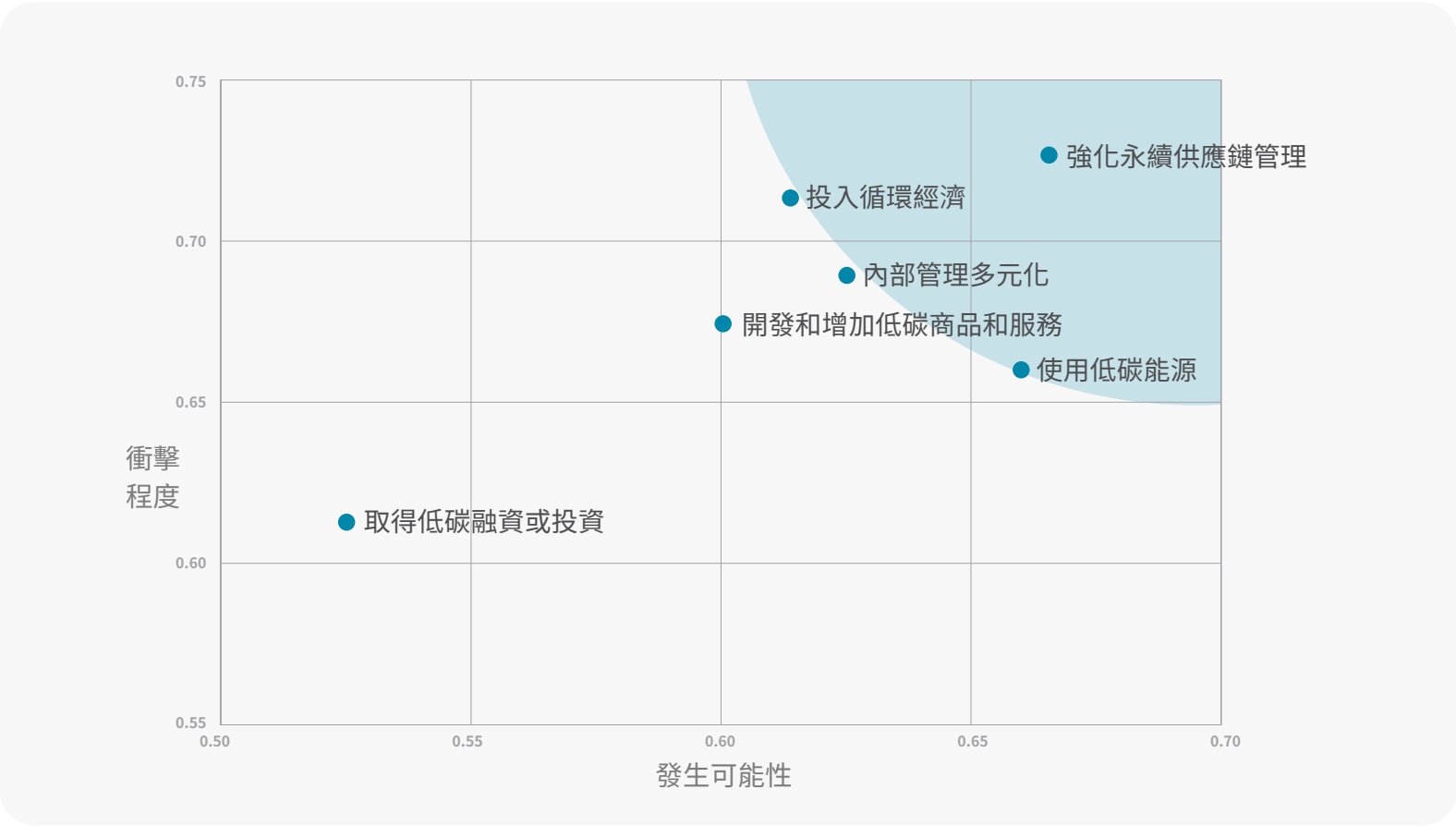
▼ 氣候相關風險矩陣



■ 納入本次的風險議題

各項氣候變遷風險與機會，本公司更規劃以3年1次的頻率，執行全面性盤點、評估、排序等相關鑑別作業；最近一次鑑別作業執行於2024年底，最新鑑別出之前三項重大風險包括：「原物料成本上漲或短缺」、「碳有價政策」及「加強監管產品和服務」，其中「碳有價政策」為本次新增之重大風險，確實地反映了我們對於近年國內外碳稅/費政策的掌握及布局；另，氣候相關重大機會包含「強化永續供應鏈管理」、「投入循環經濟」及「使用低碳能源」等，除「投入循環經濟」為延續性的重大機會外，餘均為本次新鑑別出之重大機會，高度切合本公司所訂定之ESG策略目標；未來3年，將優先聚焦該重大風險、機會之資源投注及追蹤管理，並承諾定期公開揭露、與利害關係人持續溝通。

▼ 氣候相關機會矩陣



■ 納入本次的機會議題

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

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

CH5 人與社會

附錄

▼ 氣候相關風險及因應作為

風險類別	風險項目	預估發生時間	風險描述	因應作為及可能的財務影響
法規政策	要求報導溫室氣體排放	短期	金管會已於2022年初發布《上市櫃公司永續發展路徑圖》，要求上市櫃企業依資本額規模於一定年限內完成盤查個體公司及合併報表公司之碳排數據，並經第三方確信。D-Link自2016年起每年定期盤查、查證個體公司之碳排情形，並將著手規劃海外子公司之數據蒐集，以符合法規要求。	D-Link被規範之時程為2026年須揭露合併子公司之碳排情形、2028年須完成第三方確信作業，因此現正規劃導入顧問服務；初估每年需支出約150萬元執行相關作業。
	碳有價政策 ^{註1}	中期	目前臺灣尚未實施碳排總量管制制度，僅有碳費徵收政策，首波列管對象亦僅針對排碳大戶（視範疇一及範疇二之排放總量），D-Link未被納入列管；儘管如此，亦需考量上游受管供應商轉嫁成本之可能，或不排除未來列管對象逐步擴大，導致營運成本持續上升之風險。	D-Link因營運及銷售產品屬性，碳排量主要集中於範疇三，因此短期內尚不致被納入列管範圍，唯應留意上游供應商之被列管情形及其碳管理績效，避免相關費用之轉嫁。因此，本公司相關因應主要聚焦於供應商管理，並制定完整之管理架構，積極掌握供應商之碳管理概況，及合作夥伴對於碳有價政策之敏感度，藉此評估、規劃後續採購策略。 供應商實地稽查作業之年支出成本，推估需約30萬元（視稽查家數而定）。
	加強監管現有產品和服務 ^{註1}	中期	隨著氣候變遷意識抬頭，政府除了關注企業組織之碳排量外，亦延伸至產品及服務層級的排碳情形，特別是設有總量管制的地區，如歐盟，為避免碳洩漏（Carbon Leakage）風險，故建置碳關稅制度（碳邊境調整機制，CBAM）防堵，而該機制的計價方式便是以單位產品的碳排量及進口量等作為收費依據，且按規定，若未確實申報產品碳排數據、申報數據不符規定，或未能於期限內改善者，將面臨每噸10～50歐元不等的罰款。儘管目前D-Link產品尚不屬於該制度之徵收範疇，仍應持續關注相關政策動向，以及早布局因應。 此外，歐盟於2024年7月正式生效《永續產品生態設計規範》^{註2}，取代原ErP指令^{註3}，並強調企業須導入產品生命週期評估，包含源頭設計、耐用性、可修復性、回收性等要求，以降低環境衝擊，該法規之實施將為企業帶來更多挑戰。	儘管D-Link產品目前尚不屬於CBAM列管範疇，然最終趨勢發展仍無法排除列管全面品項的可能；並觀察歐盟CBAM帶動各國積極發展碳關稅制度，優先掌握產品碳排資訊將有助於相關申報數據之蒐集、擷取；加上市場端對於低碳商品的需求將與日俱增，經審慎判斷，D-Link已積極規劃導入碳足跡標準（ISO 14067），以利後續因應並滿足市場期待。 相關支出費用，以一部桌上型交換器產品為例，ISO 14067標準導入及第三方查證支出約需120萬元，視實際導入之產品類型、規模而定。 面對日益嚴格的法規，D-Link將持續關注法規進展與實施細則，致力於打造更低碳、永續的產品，以滿足法規標準與市場期待。

註1：為重大風險

註2：Regulation (EU) 2024/1781（ESPR），《永續產品生態設計規範》

註3：Energy-related Products Directive（2009/125/EC），《能源相關產品生態設計指令》



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

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

CH5 人與社會

附錄

風險類別	風險項目	預估發生時間	風險描述	因應作為及可能的財務影響
低碳技術	以低碳產品和服務替代現有產品和服務	短期	就網通產品本身的低碳轉型方向來說，除有提升其使用能效、材積最適化等方式外，另一種常見的作為是採用再生料；然因材料回收再製時，會使物質特性有某種程度的轉變或是限制，例如選色、色差、脆硬度等均會受影響。此外，產業外移因素亦會影響PCR ^{註4} 塑料產業鏈的供應彈性。	即便選用再生塑料對於產品產製及品質上有諸多挑戰，但為推進循環經濟之發展，D-Link積極與供應商溝通，包括配方及射出條件之測試、調整與驗證，及確保供貨順暢之相關前置。依現階段市場價格，再生料之成本較原生料增加10~15%，然D-Link仍將秉持考量產品生命週期評估 ^{註5} 原則，持續針對消費型新產品導入一定比例之PCR塑料，積極降低產品碳足跡。
市場趨勢	客戶行為改變	中期	因全球氣候變遷相關意識的提升，加上國家政策影響，客戶相對關注其供應商之低碳轉型進度，包括能源管理追蹤情形、定期揭露每年碳排數據、減碳目標與策略等；儘管以現階段而言，對於訂單的直接影響程度仍相當有限，但仍有極少數客戶要求減碳路徑規劃必須符合該公司之減碳承諾，不排除短時間內將發展為選商條件的可能；若未能及時因應，或將影響業務推展。	目前D-Link已定期每年盤查總公司及臺灣分公司之碳排情形，並經第三方查驗；另因應《上市櫃公司永續發展路徑圖》及《上市櫃公司永續發展行動方案》之要求，本公司於2024年底展開海外子公司之碳盤查作業，待蒐得完整數據後，將以此範疇重新評估、訂定減碳目標及相應之執行措施；同時，我們也正推進碳足跡之導入計畫，據此掌握產品排放熱點，以進一步擬定具體可行之高效減排措施。
	原物料成本上漲或短缺 ^{註1}	中期	因產品低碳轉型的需求，選用再生物料或具備特定環保標章物料的同時，便意味著投入成本的增加，或將導致價格競爭力的下降。	PCR再生塑料之成本較原生塑料高出10~15%，導致產品成本增加，然因其導入產品之定位係以特殊天線設計及永續發展理念為訴求，因此未來D-Link AQUILA PRO AI系列產品仍將持續推進。 此外，儘可能採用再生料的原則亦包括其產品包裝，如對短期內仍無法完全汰除的包裝塑料，亦採用PCR塑料產製，其成本雖較原生料高出50%左右，然因其單價低，故對總成本的影響相當有限。
企業聲譽	利害關係人的關注與負面回饋增加	短期	儘管D-Link之營運並不直接涉及製造，然隨著相關意識的提升，外部監督的強度並未因此和緩，甚至更加關注公司對於供應商盡職調查、供應鏈ESG管理等情形；特別是來自潛在企業客戶及外部評鑑機構等，更是或多或少、直接或間接地影響品牌競爭力。	D-Link ESG委員會轄下已設有ESG辦公室，負責回應來自外部的ESG相關調查問卷、參與各項ESG評鑑等，而該辦公室的職責之一是透過掌握該類資訊、分析趨勢，進而協助各部門擬定相應之目標、策略，並推展相關執行方案，以積極回應利害關係人之期待。每年投入成本約需250~300萬元。
	消費者偏好轉變	中期	企業客戶對於D-Link的碳管理關注面向不僅止於組織層級，亦包括產品本身，因此，碳足跡數據的揭露要求、產品能源效率、再生物料使用情形等，均是市場日益重視的關注點，需盡早規劃執行、保持D-Link產品競爭力。	有鑑於歐盟CBAM帶動各國積極發展碳關稅制度，未來產品碳排資訊或將成為產品出口之基本要求，D-Link除了積極規劃導入碳足跡標準（ISO 14067），更從產品生命週期評估的角度，重視在地生產，以降低原物料運輸所產生之碳排及成本，並取得MIT微笑標章，提升產品辨識度，方便消費者選購符合永續理念的產品。

註1：為重大風險

註4：Post-Consumer Recycled，消費後回收

註5：Life Cycle Assessment（LCA），評估產品生命週期中各階段之環境衝擊



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

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

CH5 人與社會

附錄

風險類別	風險項目	預估發生時間	風險描述	因應作為及可能的財務影響
立即性實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	長期	依現行氣候狀況及模型推估下，隨著暖化趨勢加劇，臺灣未來乾濕季的差異將愈趨明顯，即濕季（5~10月）降雨強度漸增，但乾季（11~4月）的不降雨日數亦將延長，因而大幅提升水/旱災之發生風險；若未能順利調適，將直接導致公司營運或因供應受阻造成之損失。	針對公司本身 D-Link於臺灣之營運據點除內湖總部外，另在臺中及高雄亦有辦公室，根據「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台之資料庫」，於RCP 8.5世紀中的情境（以最大24小時累積雨量降雨變化率進行比較）而言，臺中之降雨趨勢將對比較基期（1979~2008年）並無明顯變化，惟臺北地區有微幅增長，而高雄地區之平均增長率約15%左右；並依「國家災害防救科技中心3D災害潛勢地圖」確認淹水潛勢，確認僅高雄據點會有淹水風險。 就2024年天氣事件而言，並未造成營運據點之災損；未來將持續掌握相關影響，並審慎評估辦公室換址之必要性，並以完備之遠距上班規定，靈活因應極端降雨之風險。 針對價值鏈 - 針對上游，D-Link已布建完整且具彈性之採購策略，各項產品均有分布多個區域的候選供應商可供調配，有效降低因地區氣候造成的交期延誤及營運損失 - 針對下游，由於氣候災害屬於天然災害，與客戶的合約中均有相應條款說明備註，且貨品均有適當保險轉移風險，足以因應因氣候因素衍生之延遲交貨情形 - 另有關近年未降雨天數愈趨集中而衍生之缺水議題及耗水費政策，由於D-Link產品之生產製造非屬高耗水製程，故目前一階供應商尚未反饋有關耗水費徵收政策因而轉嫁成本之情形，未來將透過供應商調查問卷持續追蹤相關政策之影響範疇
長期性實體風險	平均氣溫上升	長期	若無法有效減緩氣候暖化走勢，夏季持續性的高溫將導致空調需求大增，用電成本及相應的碳排放量亦將走升，在各國能源結構積極轉型、實施碳定價管制措施等政策下，相關成本或將間接轉嫁至上游產品，墊高產品成本、直接影響獲利。	針對公司本身 除應立即著手制定價值鏈之完整減碳路徑並確實實行，以降低該風險發生之可能性外，亦應考量短期內已可預見或已受影響之前期風險，包括因夏季高溫致使空調用電量逐年成長之風險，因此，優先更換高效能的空調主機，達到節電減排效益，亦是現階段能執行的舉措之一。目前D-Link總部大樓空調之用電占比約為30%，並考量近三年電費調漲幅度已高達30.4%，未來更處國家能源結構積極轉型之際，評估後認為空調主機之更換屬宜盡早優先執行之項目，因此預計於2028年前完成空調主機之更換作業，預計支出約1,500萬元。 針對價值鏈 考量各地政府因能源轉型、供需調節及碳有價政策下的電費調漲趨勢等，使得氣候逐年加劇暖化下的調適成本轉嫁風險亦為企業應優先考量項目，為此，D-Link將透過每年度發放的供應商調查問卷掌握各供應商之風險暴露情形，並規劃納為未來的選商指標之一。



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

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

CH5 人與社會

附錄

▼ 氣候相關機會及因應作為

機會類別	機會項目	預估發生時間	情境分析及財務衝擊評估	因應作為及可能的財務影響
資源效率	投入循環經濟 註1	中期	極端氣候議題除了敦促企業聚焦碳排管理外，也因為範疇三的揭露要求趨勢，使得企業更加注重其所提供的產品及服務的生命週期情形，因其將直接影響範疇三的統計數據。因此，現階段積極朝向物料用量最適化、提升再生物料使用占比，並研議擴展多元回收管道以提升末端回收率等方面著手，以長遠角度及未來相關發展的規模經濟效益而言，將有助於原物料採購成本的降低，及企業形象提升等正面效益。	本公司將持續推行「D-Link Green」計畫，從產品設計、功能、材料、包裝等四面向，致力降低產品在生命週期各階段對環境所可能造成的負面衝擊，實踐企業社會責任。 D-Link於2023年6月發表第一款以PCR塑料再製的M30 AX3000 Wi-Fi 6雙頻無線路由器產品後，便立即獲得歐洲市場的關注與期待；該系列後續推出之5款新品亦維持採用PCR塑料，未來除持續該項措施外，亦將評估導入回收金屬之可行性。
	內部管理 多元化	短期/ 中期	為達成有效的碳管理及淨零目標，D-Link每季均針對ESG策略目標執行進度報告及檢討，並定期每兩年修訂一次其短中長程策略目標之規劃；於環境目標上，透過基礎碳盤查與第三方查證（包括組織面及產品面）、執行各式節能減碳措施、採購並建置綠電、導入相應管理系統（如ISO 50001）、帶動供應鏈等多元手段，大幅提升資源使用效率，進而降低未來相關支出成本。	以後續中短期的節能減碳措施，如更換LED燈、更新空調主機等，粗估初期約需投入1,540萬元更換高效設備，後續每年約可節省22.5%之用電量，以現階段用電費率計算，每年約可節省近220萬元。
能源來源	使用低碳能源 註1	中期	在政府政策及市場關注等因素的驅使下，能源轉型已成為必然趨勢，D-Link雖非屬用電大戶，不受政府再生能源義務量之規範，仍積極採購綠電，並規劃逐年擴展其購置占比、建置太陽光電設備等，均將助於減碳、淨零目標之達成；亦可透過降低對於化石燃料之需求與依賴，減緩化石燃料價格波動之影響。	D-Link已將綠電採購納為應持續執行的策略目標之一，2024年綠電採購占比已達年度用電量之3.7%（占基準年用電量之2.91%），並設定於2030年將其占比提升至17.5%；另規劃中的太陽光電建置計畫 註2 ，總支出預算約1,370萬元；其中自產之太陽能光電若以躉售方式處置，每年電費收入推估約122萬元，屆時將再重新評估躉售及自用之效益，擇優處置。

註1：為重大機會
註2：規劃於2033年底前建置完成



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

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

CH5 人與社會

附錄

機會類別	機會項目	預估發生時間	情境分析及財務衝擊評估	因應作為及可能的財務影響
產品服務	開發和增加低碳產品和服務	短期	因應國際減碳趨勢，企業持續投入並拓展低碳產品或服務市場，同時確認市場反映情形，此舉將使優先投身的公司能夠更加精準掌握低碳市場脈動、創造商機、布局市占，間接提升營收與企業形象，帶動正向循環。	為更積極投入低碳市場，D-Link於2022年初啟動「D-Link Green Pack」綠色包材計畫，以材質環保化、包裝無塑化、材積最佳化、設計高效化等4大面向做為設計主軸，例如： · 非網管型交換機使用高回收紙漿比例的灰銅紙^{註3}；成本約可減少2~3% · Dongle產品移除包裝塑袋 · Switch產品使用含 50% PCR包裝塑袋；成本約增加50% · AQUILA PRO AI系列產品MS30、MS60、M60、M95和R95塑膠外殼導入30% PCR回收料；成本較原生料增加10~15% · DGS-1210-10MP棕盒及Carton使用FSC^{註4}認證紙材 · 金屬外殼產品DMS-1250系列預計導入回收金屬
資本市場	取得低碳融資或投資	中期	各國政府均積極引導資金往ESG及低碳商品，例如永續發展專項資金債券或可持續發展連結債券，特別是後者因資金用途未受限制，僅需透過訂定永續發展指標、目標連結債券本息支付條件設計等機制便可取得，能有效降低資金成本，並促使提升永續績效、增加曝光、進而吸引更多投資機構關注。	目前D-Link自有資金充足，較無迫切且持續性的融資需求。但將保持對綠色融資或低碳融資的關注，與積極推廣永續、低碳融資之金融機構密切聯繫，提升自身ESG揭露資訊之品質，維持符合綠色融資審查標準的資格。以便在營運所需時能迅速爭取銀行及評鑑機構的支持，承作可持續發展連結之借款或發行債券，達到最小化公司資金成本，同時展現本公司對氣候變遷和環境永續性的長期承諾。
營運韌性	強化永續供應鏈管理 ^{註1}	短期	D-Link為品牌公司，實際營運不包含生產製造，因此供應鏈管理便成為產品品質管控作業中相當關鍵的部分。近年更因為永續政策及趨勢，各界紛紛期待企業能夠發揮以大帶小、帶動價值鏈等效益，因此深化了與供應商之間的交流互動與資源互通，並以更完整的角度掌握供應商各方面的營運風險，進行適當調配與調度。	D-Link一直以來都非常重視品質管理系統的把關，近年更因應永續趨勢，更參考責任商業聯盟(RBA^{註5}) 行為準則之稽核準則^{註6}自訂一套ESG稽核標準，定期對主要供應商施行實地稽核作業。該作業之年支出成本，推估需約30萬元(視稽查家數而定)。 為完善D-Link對供應鏈的ESG管理實務，本公司已訂定永續採購政策、供應商行為準則及供應商ESG執行情形自評表等，連結前述之實地稽核作業，逐步建構具脈絡性的永續供應鏈管理制度。

註1：為重大機會

註3：內含高達85%以上的回收紙漿

註4：Forest Stewardship Council，森林管理委員會

註5：Responsible Business Alliance

註6：Validated Assessment Program（VAP）

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

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

CH5 人與社會

附錄

風險管理

D-Link透過四大流程鑑別並管理氣候相關風險 / 機會，包括透過每月例行辦理的ESG工作小組會議蒐集相關議題及趨勢、定期評估各項風險 / 機會之衝擊程度及其重大性、擬定相應策略與指標目標，並遵循PDCA原則每年追蹤檢討，以全盤掌控、即時因應。針對所鑑別之重大氣候風險，ESG辦公室除向上呈報外，亦同步彙報風險管理小組，進而評估是否納入公司整體的風險管理系統。

指標與目標

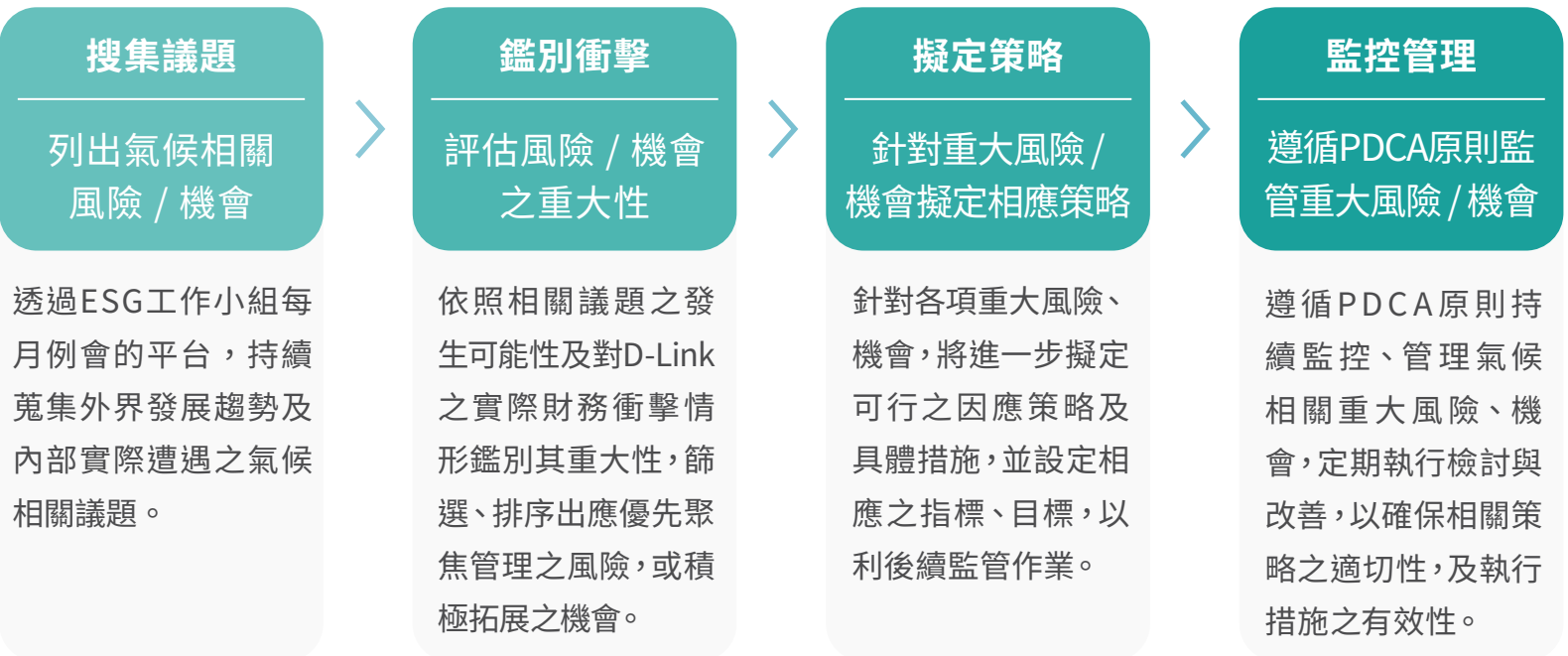
為達成2050淨零目標，D-Link不僅設定相應之短/中/長期節能減碳及省水減廢目標，據此積極展開各項專案計畫、推動相關措施，並執行管理與成效評估，同時透過外部查證確認績效成果，實踐環境永續之目的。

因應氣候變遷之相關執行績效及短中長期目標

面向	2024年作為	短期目標 (2025年)	中期目標 (2028年)	長期目標 (2033年)
淨零排放 / 溫室氣體管理	- 範疇一及範疇二之排放量年減9.55%，若與基準年相比則大幅減少25.33% 2024年CDP成績為B等級	範疇一及範疇二之碳排總量較基準年減少2%	2030年範疇一及範疇二之碳排總量較基準年減少30% - 持續減少碳排，以期達成2050淨零目標	
能源管理	- 完成更換218盞LED燈具，全年度節電度數約19,494度，為基準年之0.7% 2024年共計轉供80,500度綠電，年增13.4倍，約占基準年用電量之2.91%	- 陸續汰換總部大樓各樓層燈具為LED燈，年度目標節電量為基準年用電量之0.6% - 綠電採購目標為128,000度，為基準年用電量之5%	2026年節電量達基準年用電量之4.5%	- 導入ISO 50001 能源管理系統 2030年節電量達基準年用電量之30% 2030年綠電採購目標達基準年用電量之 17.5%
水資源管理	調整空調主機出水溫度，減少空調循環用水	2026年用水量減少2.5%		-
廢棄物管理	- 總部用紙量由每月18,058張減少為15,888張，總用量約年減12.0% - 廢棄物總量較基準年減少14.72%	2026年廢棄物減少2.5%		-

※ 本公司之基準年為2021年

氣候相關風險 / 機會鑑別流程



- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

4.3.2 從盤查到淨零 GRI 2-23, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4

因應全球2050淨零排放的共同目標，D-Link以盤查溫室氣體排放情形為基礎，透過熱點分析、評估改善方案，作為組織減排規劃之依據，逐步邁向淨零排放（Net zero）。為落實減碳政策，D-Link自主進行溫室氣體盤查，並以2021年為基準年，設定於2026年碳排放量減少10%、2050年達成淨零排放之目標；並持續推行溫室氣體盤查與減量專案。

2024年，本公司展開子公司溫室氣體盤查輔導專案，目前完成子公司分布清查、子公司環境盤查、初步教育訓練宣導，預計於2025年度進行數據盤查收集。

▼ D-Link近三年溫室氣體排放情形

年度	2022		2023		2024	
	排放量	占比	排放量	占比	排放量	占比
類別1	119.87	0.02%	119.90	0.03%	126.16	0.06%
類別2	1,255.52	0.24%	1,148.88	0.27%	1,021.51	0.45%
類別4	18,424.61	3.51%	11,941.27	2.84%	10,458.43	4.64%
類別5	504,734.39	96.23%	407,652.17	96.86%	213,771.61	94.85%
總排放量	524,534.39	100%	420,862.22	100%	225,377.71	100%
總排放量之年增減率	-37.38%	-	-19.76%	-	-46.45%	-
類別1+2排放量相較基準年之增 / 減率	-10.51%	-	-17.45%	-	-25.33%	-
密集度：類別1+2	0.0805	-	0.0796	-	0.0797	-
密集度：類別4+5	30.63	-	26.32	-	15.58	-

註：1. 排放量單位：公噸CO₂e；密集度單位：公噸CO₂e/營收（百萬元）
2. 類別1、2等同GHG Protocol所定義之範疇一、二；類別4及類別5則屬範疇三，其中類別4計算組織採購產品之碳排放量（類別4.1）；類別5則統計組織銷售產品於使用階段之碳排放量（類別5.1）；另，經鑑別，類別3屬本公司之非顯著排放

D-Link已通過ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查驗證，並根據該系統要求訂定下列政策：

- 致力於企業碳排放揭露，以利確實掌握企業內碳排放情形
- 與我們的商業夥伴合作，一起努力擴大減量活動的範圍
- 針對我們的消費者與用戶，提供更多元的低碳化產品與服務
- 針對產品碳足跡，增加資訊透明度並進行減量

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

4.3.3 生物多樣性承諾 GRI 2-23

D-Link全球營運據點皆未坐落或鄰近於重要自然保育或保護區；儘管如此，我們仍高度關注所屬價值鏈對於生物多樣性可能造成的影響與衝擊，因此，於2023年公開聲明生物多樣性暨零毀林承諾，與供應商溝通生物多樣性的重要性，鼓勵供應商針對其營運據點及營運活動進行生物多樣性風險評估，更透過《友訊科技供應商行為準則》具體規範。

生物多樣性暨零毀林承諾

D-Link全球營運據點主要位於科技園區或一般辦公大樓，均未鄰近自然保護/保育或野生動物重要棲息地。然而，有鑒於生物多樣性有助於促進穩定生態、減緩並調適氣候變遷之衝擊，且對全球農業發展、糧食安全、公共衛生與經濟永續發展均扮演著相當關鍵的支持與服務角色，因此，公司參考聯合國《生物多樣性公約》之精神，訂定本承諾，希望落實聯合國永續發展目標第6、12、13、14、15、17項目標，達成保護生物多樣性、確保永續生態，以及公平、合理地分享遺傳資源所獲利益之目的。

D-Link承諾：

1. 確保營運活動符合國際、國家與當地生物多樣性及零毀林相關法律
2. 避免營運活動破壞瀕危和受保護的物種
3. 尊重受法律保護的生物多樣性區域
4. 選定適當的工具評估我們所有營運據點的生物多樣性風險
5. 在知情狀態下，不直接向導致生物多樣性損失、非法林木砍伐的供應商採購商品
6. 鼓勵供應商評估其營運據點的生物多樣性風險
7. 與合作夥伴一同尋求降低生物多樣性損害的機會
8. 支持生物多樣性保育活動或倡議

2024年，D-Link持續深耕在地環境教育，由ESG辦公室主辦劍南蝶園生態導覽活動，邀請蝴蝶保育專家帶領同仁及眷屬實地走訪臺北市唯一戶外蝴蝶保育區。參與者透過觀察蝴蝶生態、認識蜜源植物與棲地維護等內容，理解生物多樣性與城市共融的重要性。本活動不僅深化員工對自然環境的同理與關懷，也呼應本公司在地共好與自然資本保護的永續承諾。



▲ D-Link舉辦生態之旅，邀同仁與親友共襄盛舉

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

4.4 能資源管理

為響應全球環保趨勢，D-Link持續取得環境管理系統ISO 14001:2015驗證，以提升環保意識、建立綠色企業為主要任務，持續致力環保作為。

- 4.4.1 能源管理
- 4.4.2 水資源管理
- 4.4.3 廢棄物管理

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

4.4.1 能源管理 GRI 302-1, 302-3, 302-4, 305-5

D-Link總部大樓的能源耗用以外購電力為主，依循 ISO 14001 環境管理系統要求，優先聚焦減少大樓用電量，並訂立每年節能目標；2024年，本公司透過節能專案，節電量達基準年 (2021年) 用電量之0.70%，近三年累計節電量已達4.60%。2025年預計將總部大樓其他樓層燈具均汰換為節能燈具，推估節電率約為0.60%。



▼ 節能專案近三年之實施績效

	2022	2023	2024
節能專案	總部4樓463盞燈具汰換為節能燈具	總部3樓427盞燈具汰換為節能燈具	總部2樓218盞燈具汰換為節能燈具
推估節電度數 (kWh)	55,351	46,975	19,494
節電比率 ^{註1}	2.00%	1.90%	0.70%
推估減少的能源消耗量 (GJ)	199.26	169.11	70.18
推估減少的碳排 ^{註2} (公噸)	27.40	23.21	9.24

註1：與基準年 (2021年) 相較
註2：電力排碳係數均為經濟部能源署所公告之當年度數據；2022年至2024年所採用之係數分別為0.495、0.494及0.474公斤 CO₂e/度

▼ 近年綠色能源採購計畫^{註1}執行情形及規劃

	2023	2024	2025
全年綠電採購度數 / 預計採購度數 (kWh)	6,000	80,500	128,000
年度用電量占比	0.26%	3.60%	-
推估/預估減少的碳排 ^{註2} (公噸)	2.96	38.16	60.67

註1：綠色能源採購計畫自2023年7月啟動，規劃2030年採購目標達基準年 (2021年) 用電量之17.5%
註2：電力排碳係數均為經濟部能源署所公告之當年度數據；2023年至2024年所採用之係數分別為0.494及0.474公斤 CO₂e/度，惟2025年之預估值係採用2024年之排碳係數

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

除了透過汰舊換新改善設備能耗外，伺服器機房原有1,500W主機數量350台，2023年經虛擬化及系統優化重整後，最終以300台運轉，每年約可減少近10萬度電；此外，更透過各式管道向員工宣導節約能源之重要性。與基準年相比，近三年之累積節電量已達39.10%。

▼ 近三年電力使用情形

年度	2022	2023	2024
總外購電量（度數）	2,466,636	2,331,668	2,235,585
非再生能源（度數）	2,466,636	2,325,668	2,155,085
再生能源 ^{註1} （度數）	0	6,000	80,500
總外購電量（十億焦耳）	8,879.89	8,394.00	8,048.10
外購電量之年增／減率	-8.51%	-5.47%	-4.12%
相較基準年之增／減率	-8.51%	-13.51%	-17.08%
臺灣營運據點年度平均人數 ^{註2}	489	505	458
人均用電量（十億焦耳）	18.16	16.62	17.57
人均用電量之年增／減率	14.14%	-8.48%	5.72%

註1：2023年及2024年分別取得6張及80張綠電憑證
註2：為每月員工人數加總平均後，另加上14名非員工工作者

4.4.2 水資源管理

D-Link總部大樓及臺灣分公司坐落於臺北市都會區，使用之水源為來自翡翠水庫的自來水，主要耗費於生活用水，使用後之生活廢水則排入政府設置的下水道。

為確保水資源的有效利用，總部大樓所有洗手間的水龍頭均設置省水開關；D-Link雖非耗用大量水資源之企業，仍自我監督，做好每一個節約用水環節，為環境永續盡心盡力。2024年總取水量年減3.26%，較基準年2021年減少5.10%，主要原因為員工人數下降所致。為進一步強化水資源管理，本公司預計於2025年導入 ISO 46001 水管理系統，以提升用水效率及相關管理架構。

▼ 近三年水資源使用情形

年度	2022	2023	2024
總取水量（百萬公升）	10.99	11.34	10.97
總排水量 ^{註1} （百萬公升）	9.89	10.21	9.87
總耗水量 ^{註2} （百萬公升）	1.10	1.13	1.10
總取水量之年增 / 減率	-4.93%	3.18%	-3.26%
臺灣營運據點年度平均人數 ^{註3}	489	505	458
人均取水量 ^{註4} （萬公升）	2.25	2.25	2.40
人均取水量之年增 / 減率	18.42%	-	6.67%

註1：總排水量係以總取水量的90%推估計算，即扣除蒸發溢散後之數據
註2：總耗水量 = 總取水 - 總排水
註3：為每月員工人數加總平均後，另加上14名非員工工作者
註4：人均取水量 = 總取水量 / 臺灣營運據點年度平均人數

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

4.4.3 廢棄物管理

D-Link為落實資源永續利用與廢棄物減量之目標，訂定廢棄物管理策略並持續遵循，期能有效循環利用資源；並於工作場所時時宣導、提醒員工減廢垃圾分類；同時採用環保擦手紙、衛生紙及事務用紙等，減少樹木砍伐。2024年廢棄物總量較基準年減少14.72%。

D-Link為品牌公司，實際營運範圍不涵蓋生產製造流程，故在營運過程中未產生有害廢棄物。日常營運所產生之廢棄物類型如下所列：

▼ 廢棄物分類管理與執行

類別	定義	處理方式
一般事業廢棄物	日常營運所產生之非有害廢棄物	各單位依循法規分類及儲存 >>> 由清潔單位集中至事業廢棄物暫存區 >>> 由合格廠商清運，並採回收再利用之方式進行後續處理
資源廢棄物	非生產活動產出之資源廢棄物	依環保署公告之資源回收分類方式，由員工依分類規定放置於資源回收區 >>> 由清潔單位收集至資源回收暫存區 >>> 通知合法回收廠商清運及回收再利用
生活廢棄物	辦公室、員工休息室等非生產活動產出不可回收之廢棄物	由清潔單位清理 >>> 置於固定暫存區 >>> 以簽約方式委託合格之環保公司清運並焚化，以確保該廢棄物獲得妥善處理

廢棄物管理策略

- 源頭減量化：節約自然資源使用，減少廢棄物產生
- 物質資源化：廢棄物分類回收再利用，減輕環境負荷
- 處理多元化：透過回收、再利用等方式，循環使用資源



▼ 近3年廢棄物處置情形（單位：公噸）

	2022		2023		2024	
	重量	占比	重量	占比	重量	占比
資源廢棄物（回收）	6.28	32.61%	4.73	26.68%	5.76	31.25%
生活廢棄物（焚化）	12.98	67.39%	13.00	73.32%	12.67	68.75%
廢棄物總量	19.26	100%	17.73	100%	18.43	100%
年增 / 減率	-10.87%	-	-7.94%	-	3.95%	-

註： 1. 重量單位為公噸
2. 廚餘處理方式為每日收集後，由團膳廠商統一帶回處理
3. 本年度因辦公區域對外租賃，執行庫存清理作業，導致資源廢棄物之總量較2023年微幅增加



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

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

CH5 人與社會

附錄

4.5 綠色產品

GRI 301-2

- 4.5.1 D-Link Green
- 4.5.2 D-Link Green Pack



- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

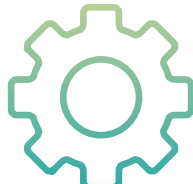
4.5.1 D-Link Green

D-Link以環保3R（Recycle、Reuse、Reduce）為核心，推行「D-Link Green」，透過禁/限用物質管理、開發產品節能技術、導入易拆解回收設計、包裝減量等措施，竭力降低產品在生命週期各階段對環境所可能造成的負面衝擊，實踐企業社會責任。

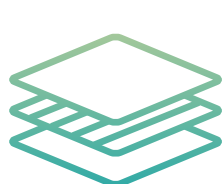
D-Link Green 涵蓋面向



產品設計



產品功能



產品材料



產品包裝

D-Link在產品開發初期，不僅考量功能性與用戶需求，更將環境影響納入核心設計思維，涵蓋原物料使用、生產製造、包裝運輸及使用過程等各階段；我們透過D-Link Green計畫，參考產品生命週期評估方法，強化綠色產品設計，並嚴格管控危害物質，以減少環境衝擊，落實永續發展理念。

2024年綠色產品占比

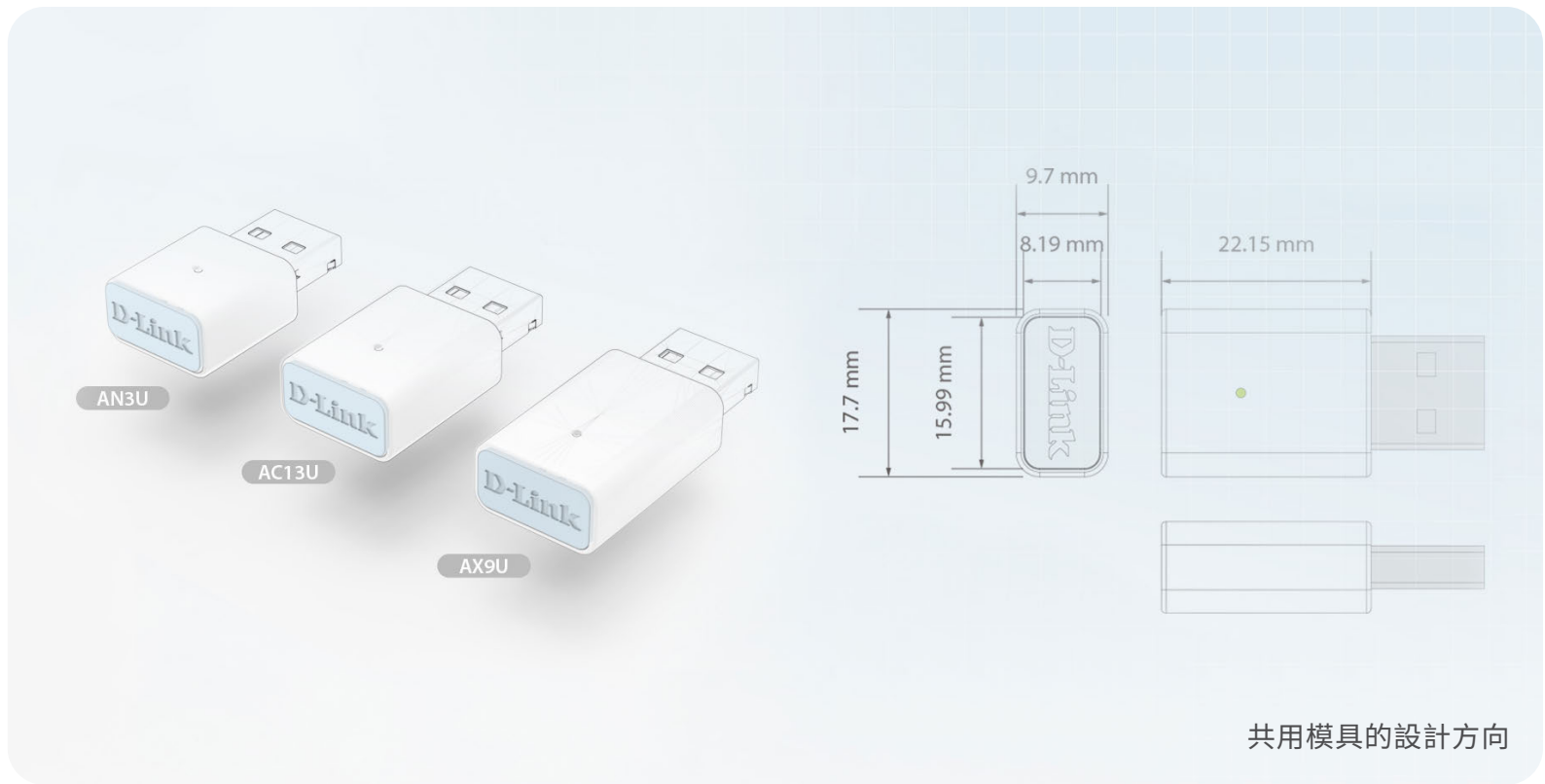
2024年綠色產品共占產品總收益44%^註；預計於2026年，「D-Link Green」各面向之綠色產品總占比可達產品總收益的80%。

※ 2024年綠色產品僅針對符合「D-Link Green」之設計（通過ErP認證）與功能（節能）面向的產品作統計

▼ 導入環保製程，提升資源效率



模型製作以低排放製造技術: 3D打印取代CNC



共用模具的設計方向

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

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

CH5 人與社會

附錄

▼ D-Link Green在產品生命週期各階段之實際行動



- 符合國際規範：原物料嚴格遵守、採用各國際標準與規範，包括100%確實遵守歐盟RoHS^{註1}所限定的有害物質、POPs^{註2}、REACH^{註3}法規，以及美國的TSCA^{註4}、CP65^{註5}法規；在包材印刷油墨上也完全符合法國禁用礦物油之法令
- 拒絕衝突礦產：確保供應鏈中金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、錫(Sn)、鈷(Co)及雲母(Mica)等金屬皆非透過無政府軍團或非法集團由衝突區域之礦區開採，或是循非法走私途徑取得
- 選用環保材質：
 - AQUILA PRO AI系列產品機殼採用消費後回收 (PCR^{註6}) 之塑料製成，積極推動循環經濟發展
 - 全系列包裝內容物優先使用可回收再利用之環保材質，搭配印刷油墨減量等，減少其廢棄階段對於環境的影響
 - 集團內供應商使用棕盒包裝盒之交換器產品採用FSC^{註7}認證之紙材，確保紙材來源於合法、可持續管理的森林，減少對環境的破壞



- 減少製程浪費：透過優化製造流程、提升產品良率，減少廢棄物及降低資源耗損
 - 金屬外殼塗裝加工由液體烤漆改為粉體烤漆，大幅減少製程中揮發性有機物 (VOCs^{註8}) 的排放。此外，透過回收設備，粉體塗料的利用率可達90%以上，不僅降低廢棄物產生，也有效減少環境污染
 - 產品模型製作以較低碳排的3D打印取代傳統的切削、雕刻、鑽孔等加工技術，降低邊角料的產生
 - 產品設計以共用模具為核心原則，盡可能減少產品開發過程中的碳排量



- 材積最佳化：依各產品實際尺寸量身訂製符合最佳運輸材積之包裝尺寸，提升運輸效率並減少碳排



- 優化產品能耗：
 - 致力導入最先進的產品設計思維與技術，並依循歐盟能源相關產品生態設計 (ErP^{註9}) 等相關國際能源法規，讓產品能耗最小化
 - 全系列產品所使用的外部電源供應器皆100%符合美國能源部的六級能效標準



- 採易拆解設計：全系列產品導入，以方便回收，提升物料再利用率
- 符合法規要求：處理壽命結束之產品與電子廢棄物時，均符合當地法規要求（如歐盟 WEEE^{註10}）
- 建置回收流程：對於報廢產品之回收、處理均設有標準化作業流程及紀錄。自2023年起，優先統計臺灣地區之報廢產品回收情形，2024年則開始透過舊換新行銷活動提升產品回收率，未來將持續研擬相關措施，致力推動循環經濟

註1：Restriction of Hazardous Substances Directive，《有害物質限用指令》

註2：Persistent Organic Pollutants Regulation，《持久性有機污染物法規》

註3：Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals，《化學品註冊、評估、授權與限制法規》

註4：Toxic Substances Control Act，《有毒物質控制法》

註5：Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act of 1986，《1986年安全飲用水與有毒物質強制執行法》，簡稱California Proposition 65、美國加州《65號提案》

註6：Post-Consumer Recycled，消費後回收

註7：Forest Stewardship Council，森林管理委員會

註8：Volatile Organic Compounds

註9：Energy-related Products Directive (2009/125/EC)，《能源相關產品生態設計指令》

註10：Waste Electrical and Electronic Equipment Directive，《廢棄電子電機設備指令》

- 4.1 永續策略與目標－環境面
- 4.2 環境管理政策
- 4.3 氣候治理與行動
- 4.4 能資源管理
- 4.5 綠色產品

4.5.2 D-Link Green Pack

▼ 2024年「D-Link Green Pack」之實績



材質環保化

- 產品包裝袋以50%PCR塑料製成之塑袋，取代原生塑料製成者
- 交換機產品包裝導入FSC認證紙材
- 非網管型交換機使用高回收紙漿比率的灰銅紙
- 彩盒印刷採用蔬菜油墨
- 棕盒印刷減少油墨用量達20%



包裝無塑化

- 交換器產品之緩衝材從EPE^註更換為易於回收再利用之紙管
- 彩盒表面加工以消光油取代塑膠膜
- Dongle產品全面移除包裝袋



材積最佳化

- 所有新產品的外包裝設計皆以最小體積設計，使其達最佳棧板裝載數量



設計高效化

- 優化包裝設計以提升組裝效率
- 產品配件不再使用包裝盒

註：Expandable Polyethylene，聚乙烯泡沫塑料，俗稱珍珠棉。

- 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

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。



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

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	• 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	• 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		• 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

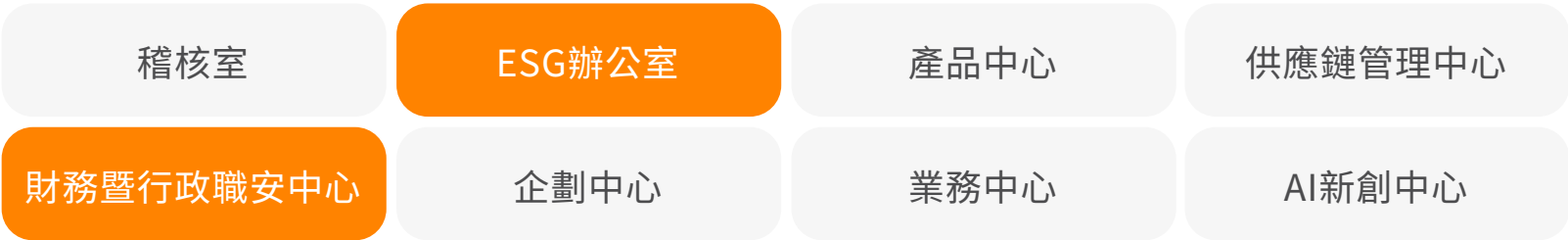
CH4 環境永續

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

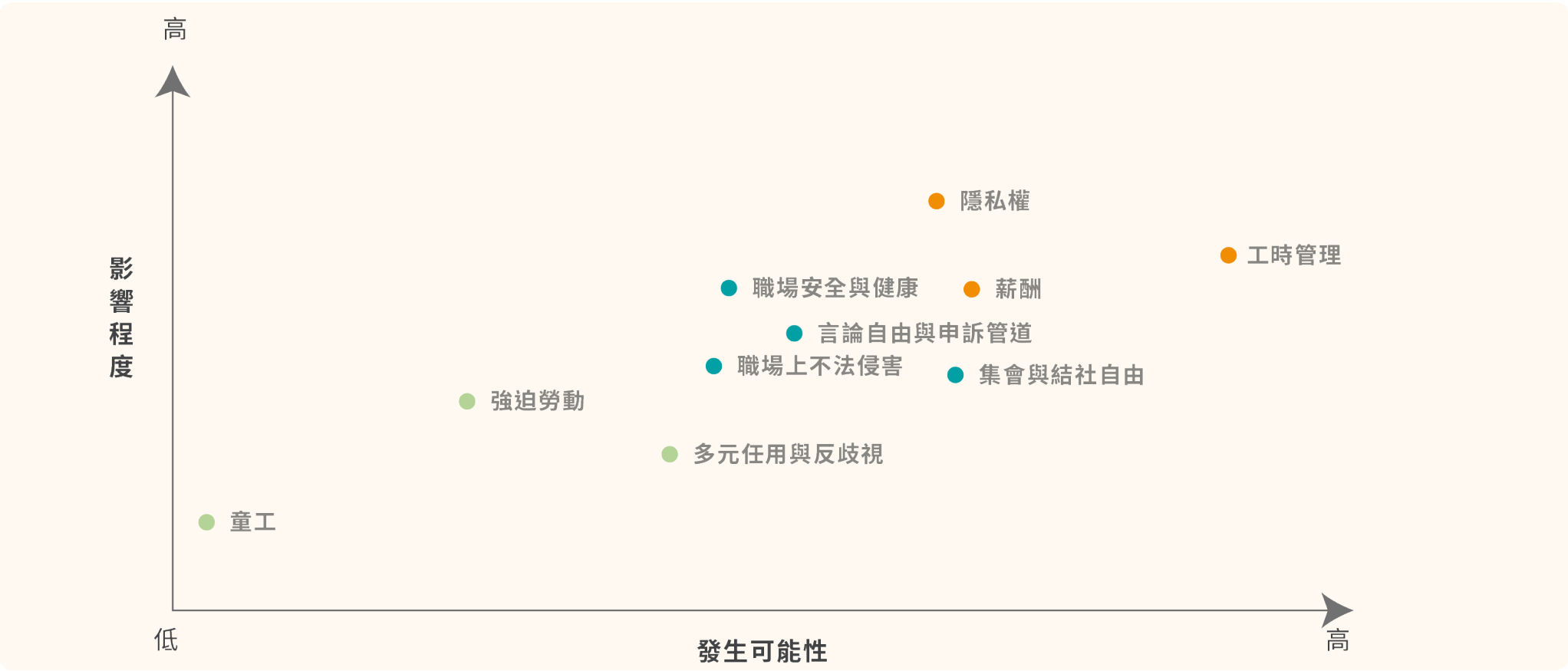
5.2.3 供應商的人權規範

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





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

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。

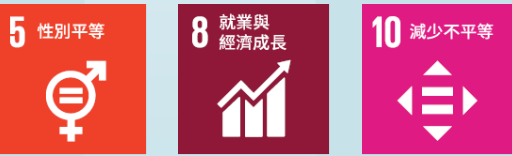
- 關於本報告書
- 關於D-Link友訊科技
- CH1 永續經營
- CH2 公司治理
- CH3 價值創造
- CH4 環境永續
- CH5 人與社會

- 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 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

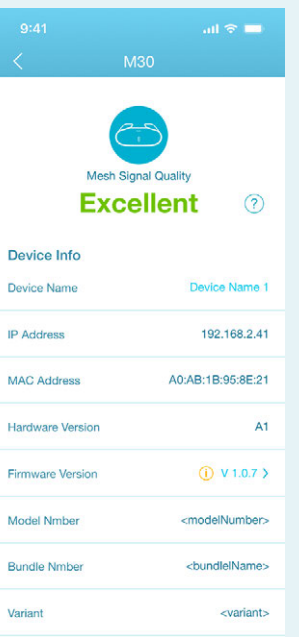
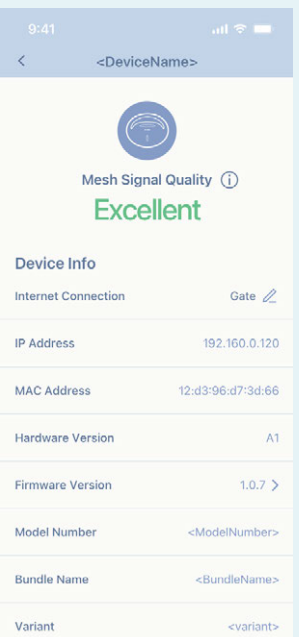
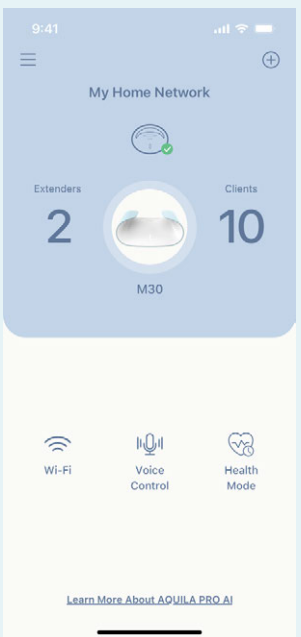
易操作

易理解

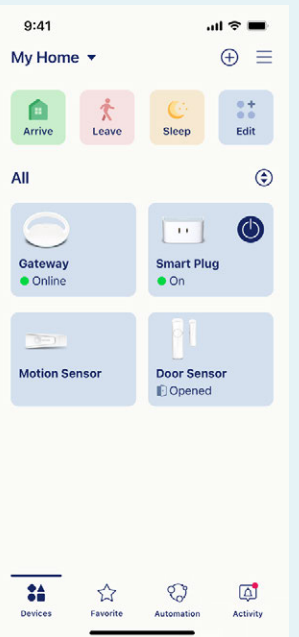
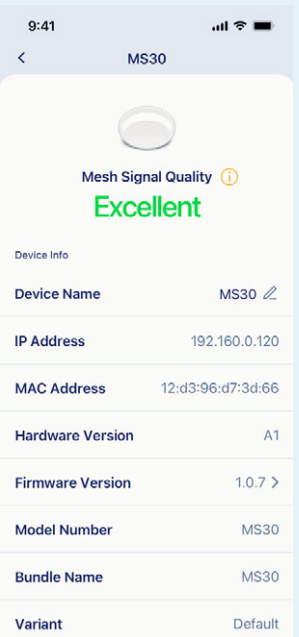
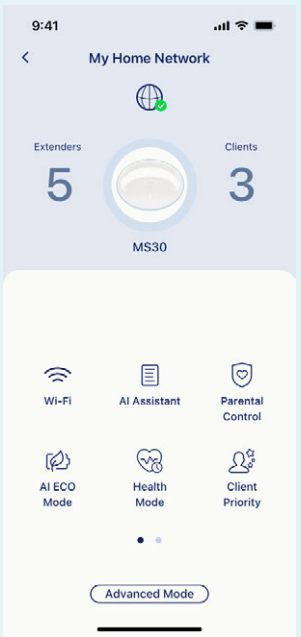
穩健性

※ 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

附錄

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

- 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

5.5.1 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	●	●	●	●	●

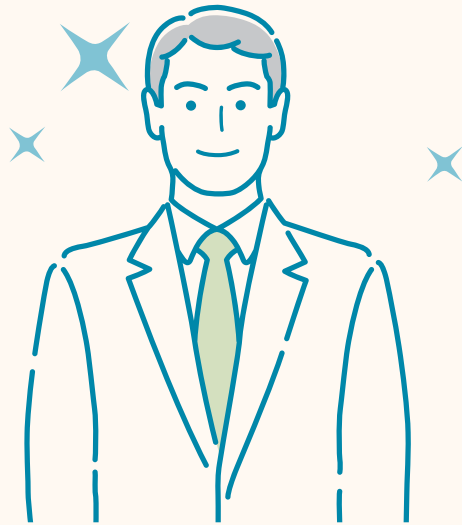
- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

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

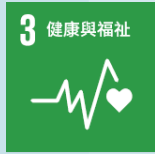
- ※ 薪資定義：包含經常性薪資、加班費及非經常性薪資，但不包括退職退休金
- ※ 近三年本公司給薪水準均大幅高於法定基本工資（各年度法定基本工資請參閱勞動部官網）
- ※ 2022年與2023年員工薪資中位數分別位居同產業上市櫃公司前12%及前11%
- ※ 詳情請參閱[公開資訊觀測站](#)

- 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	

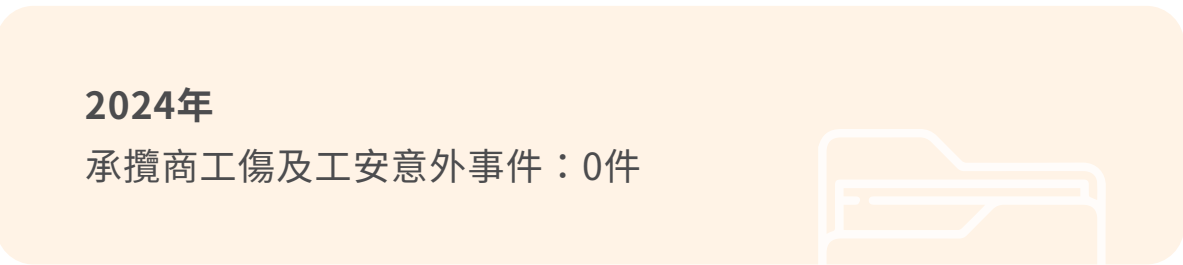
註：依據職業安全衛生教育訓練規則第18條

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

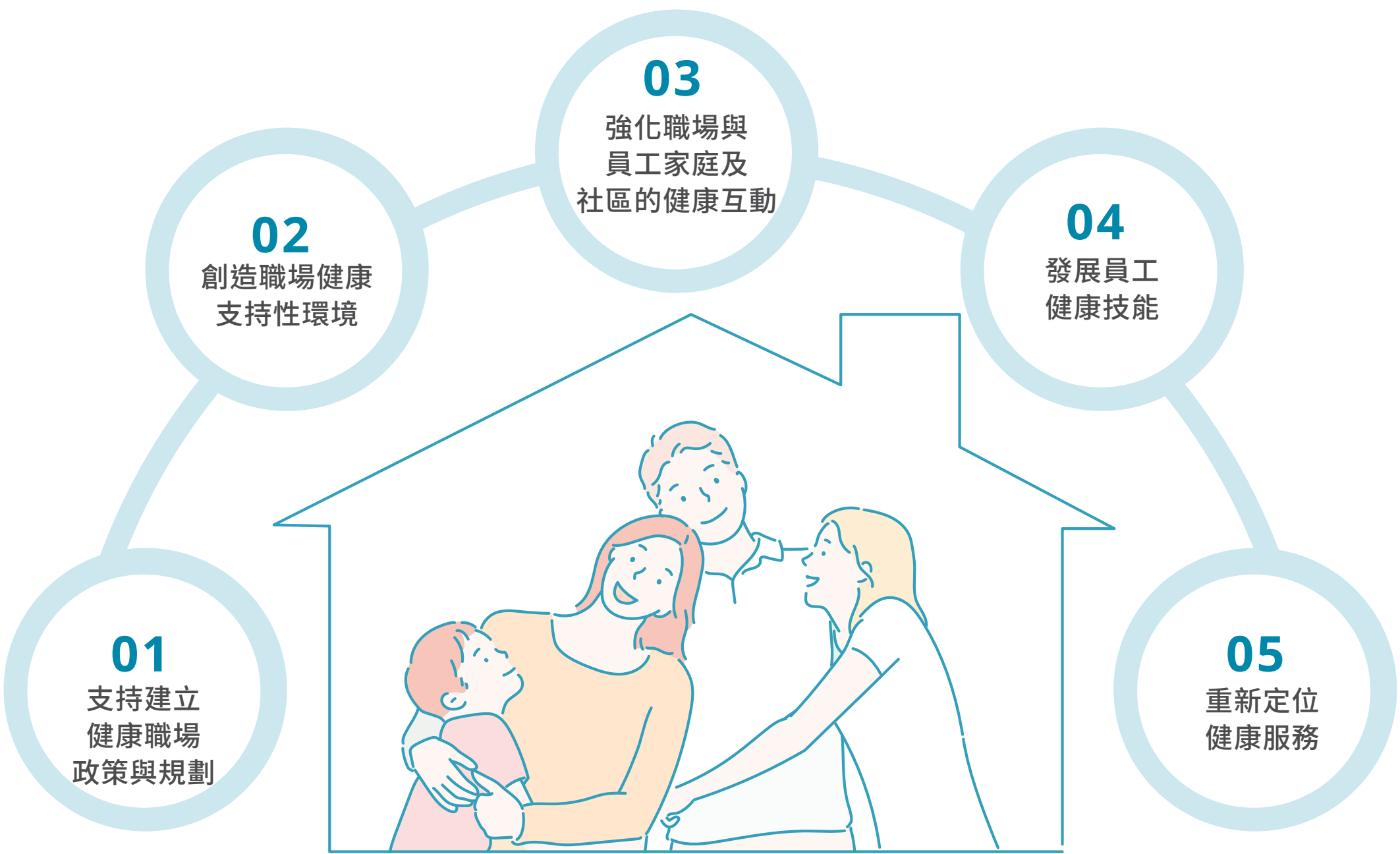
註1：職業傷害：工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含「上、下班的通勤災害」
註2：嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於6個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）
註3：可記錄職業傷害包括：死亡、失去意識、重大傷病、需調動職務、須接受醫療治療(超出急救等級但也可能不用住院)等
註4：死亡率＝職業傷害所造成的死亡人數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
註5：嚴重職業傷害率＝嚴重職業傷害件數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
註6：可記錄職業傷害率＝可記錄職業傷害件數（含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數） × 1,000,000 ÷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

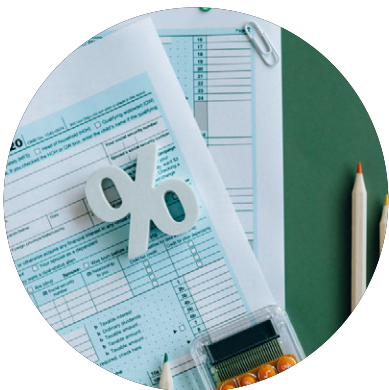
- 5.1 永續策略與目標 – 社會面
- 5.2 人權保護
- 5.3 勞雇關係及員工參與
- 5.4 多元共融
- 5.5 人才選用育留
- 5.6 職場健康安全
- 5.7 福利與退休制度
- 5.8 社會參與

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。



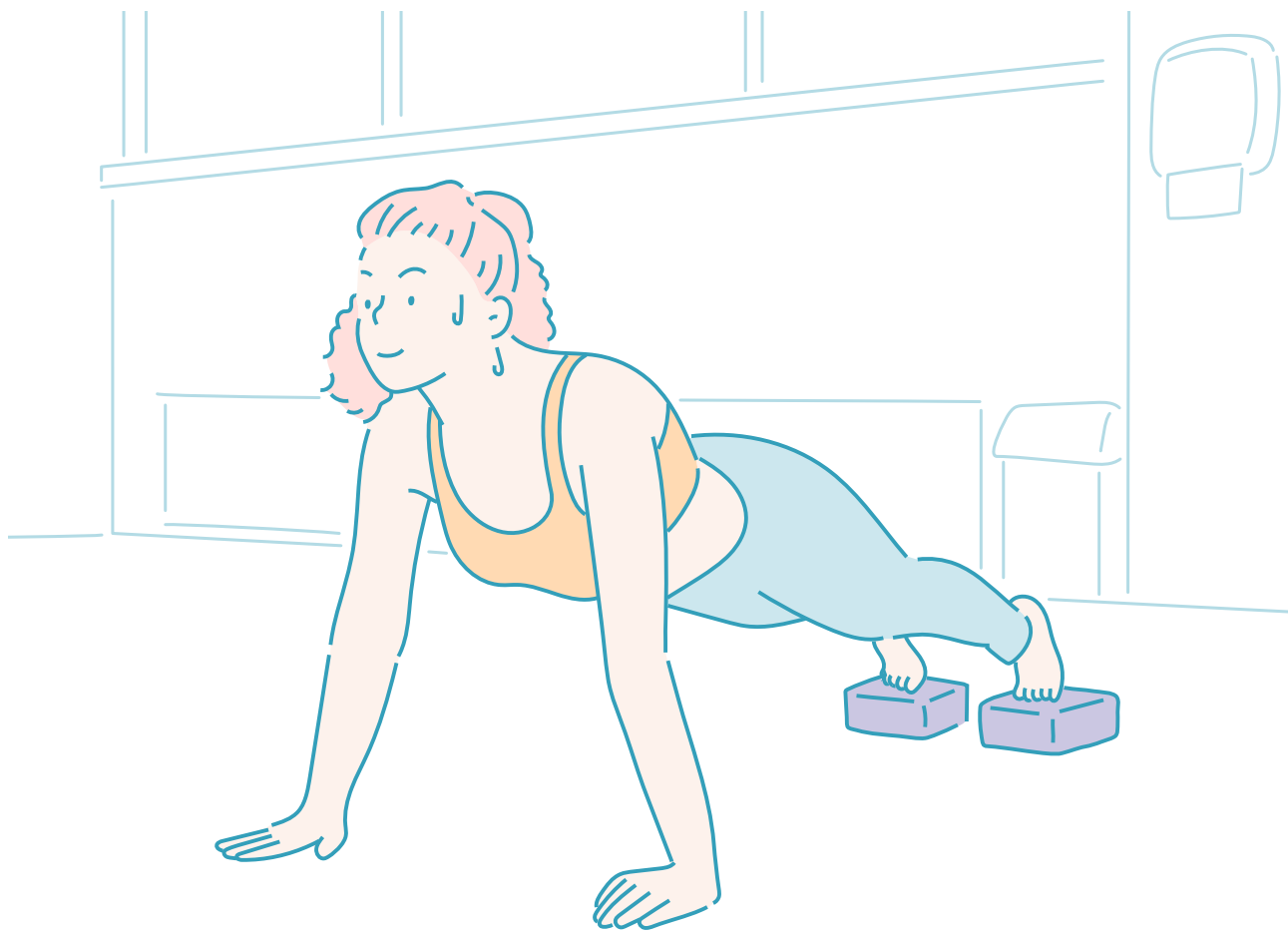
5. 多元方式宣導

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。



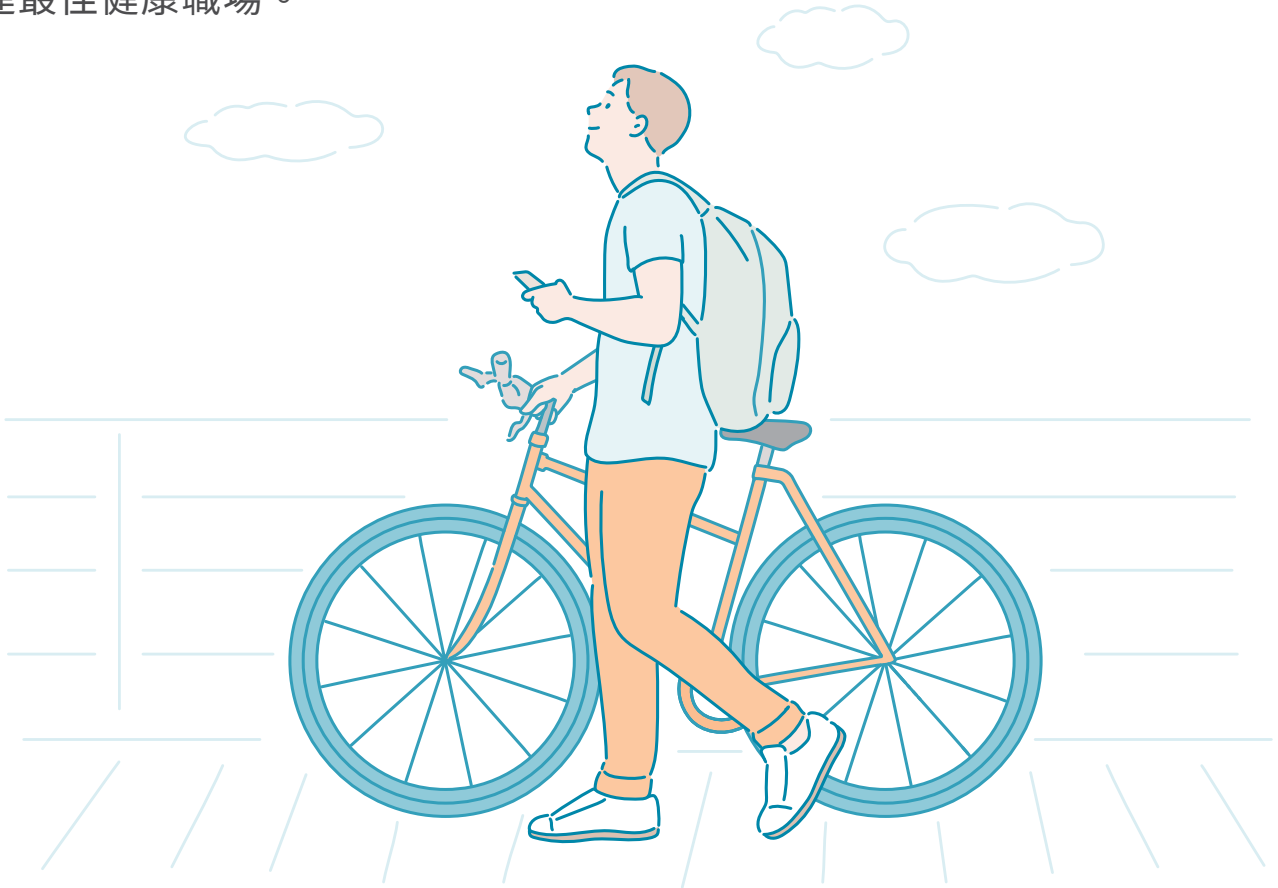
8. 多元社團活動

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。



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

5.7.2 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	

- 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

5.8 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

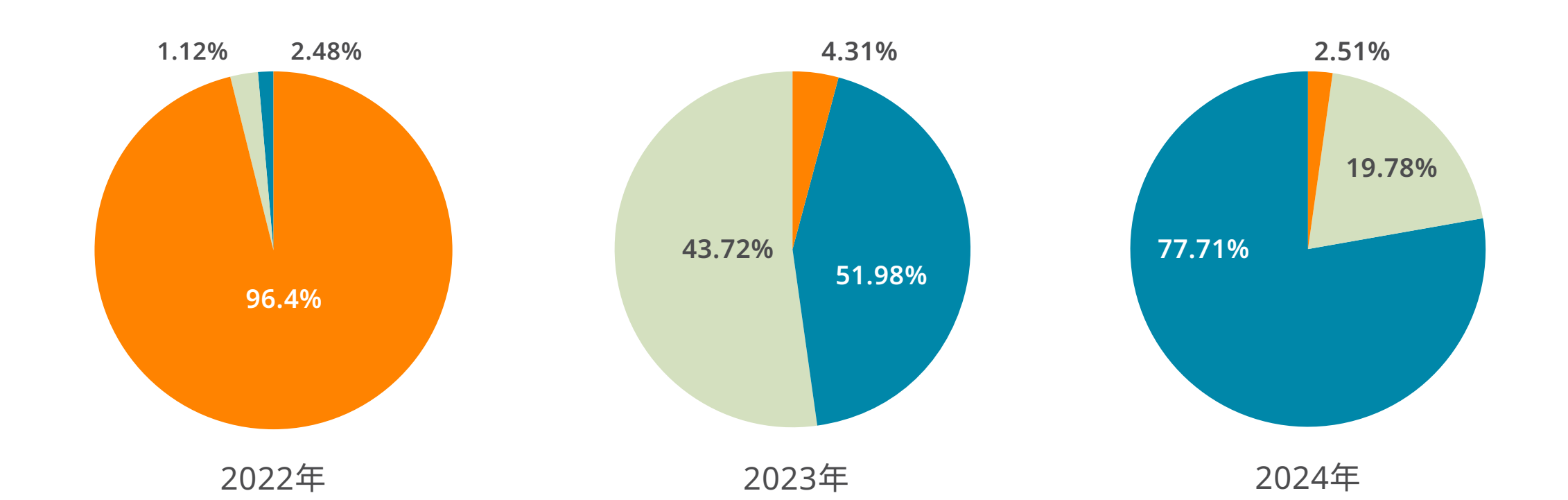
5.8.1 公益參與

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



- 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

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 - 舉辦12場募集活動 - 捐出9,129件物品(包含電腦、鞋子、衣物、包包、玩具等) - 捐出視障按摩費用68,900元予社福機構 - 共計9,545人次受惠 - 共為血庫補充熱血21,750 c.c.	- 品牌知名度提升 - 提升外部ESG評鑑分數 - 連續11屆主動參與捐血活動，展現對社區的關懷 - 榮獲TCSA「台灣100大永續典範企業」 - 榮獲TCSA 創意溝通領袖獎 - 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 - 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
成果	- 補充血庫緩解血荒 - 減少各地區血袋資源不平等 - 可用物資再循環，減少對環境衝擊	
影響	受捐助單位及其服務群體在未來以一己之力回饋社會，產生正向循環	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
	• 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





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

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

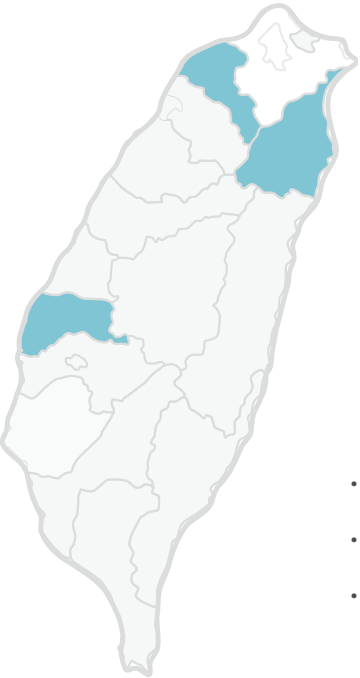


投入資源價值
83,190元

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。

投入資源



投入資源價值
47,817元

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

合作單位所在區域

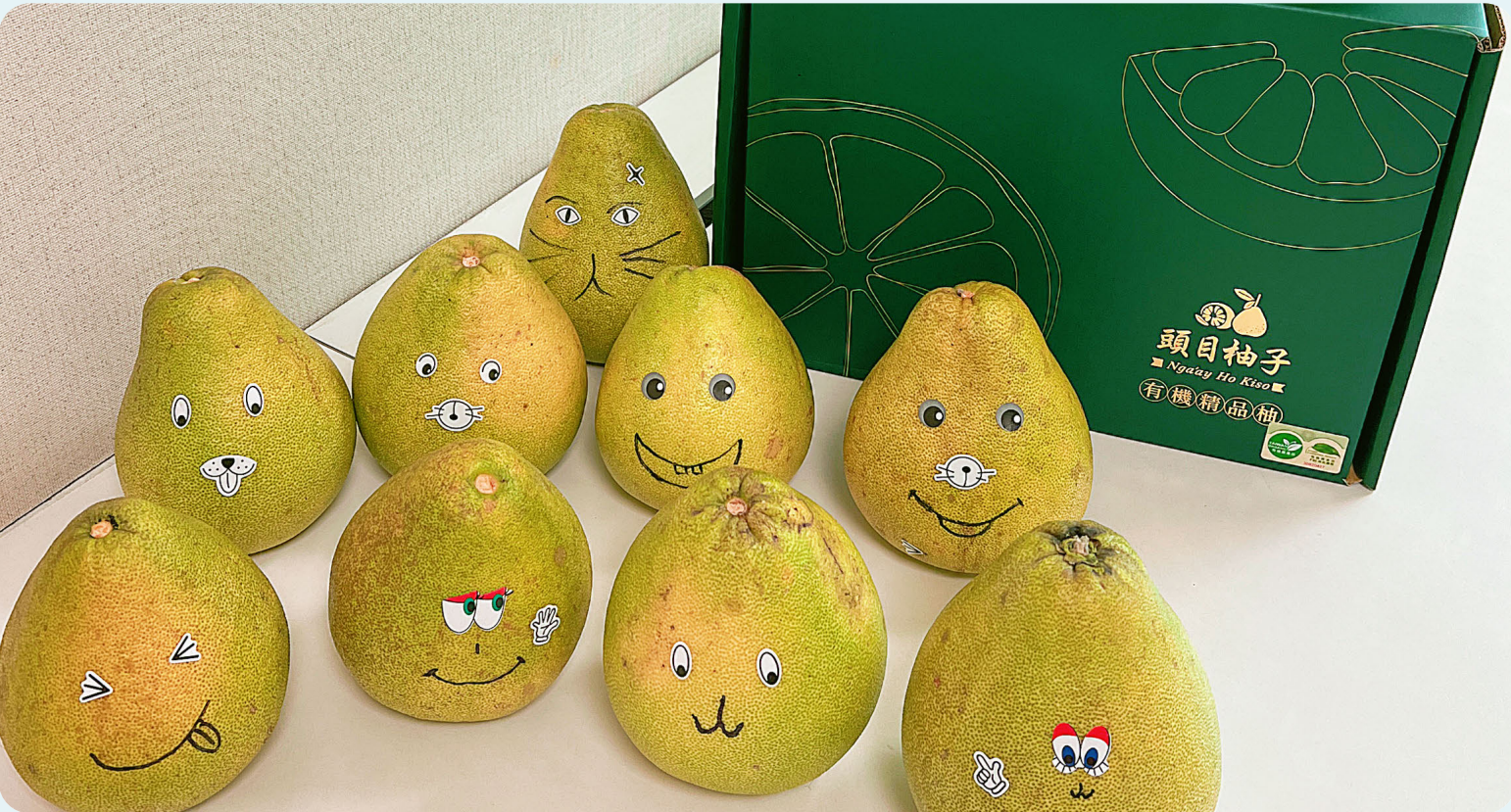


- 台北市 (1)
- 新北市 (1)
- 花蓮縣 (1)

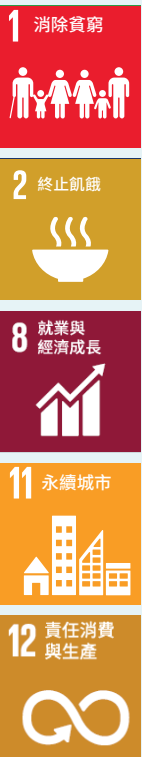


Nelly Wang, D-Linker

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





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

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



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

附錄

- 資料重編與勘誤
- 重大主題管理方針表
- GRI準則對照表
- SASB準則對照表
- TCFD對照表
- SDGs對照表
- 作業辦法第四條
- 作業辦法第四之一條
- 聯合國全球盟約對照表
- 永續報告書查證聲明

附錄

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

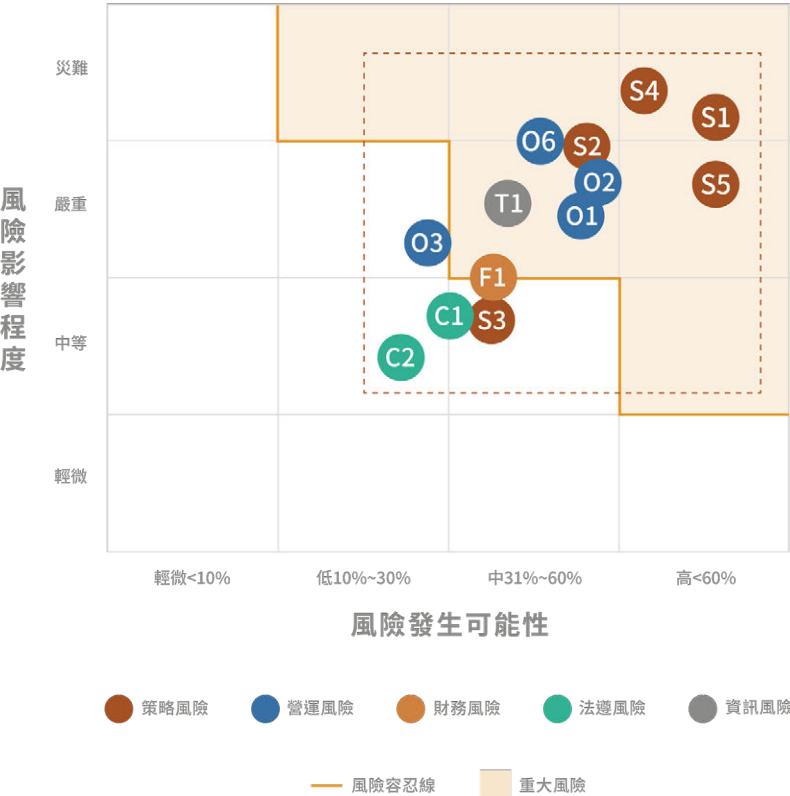
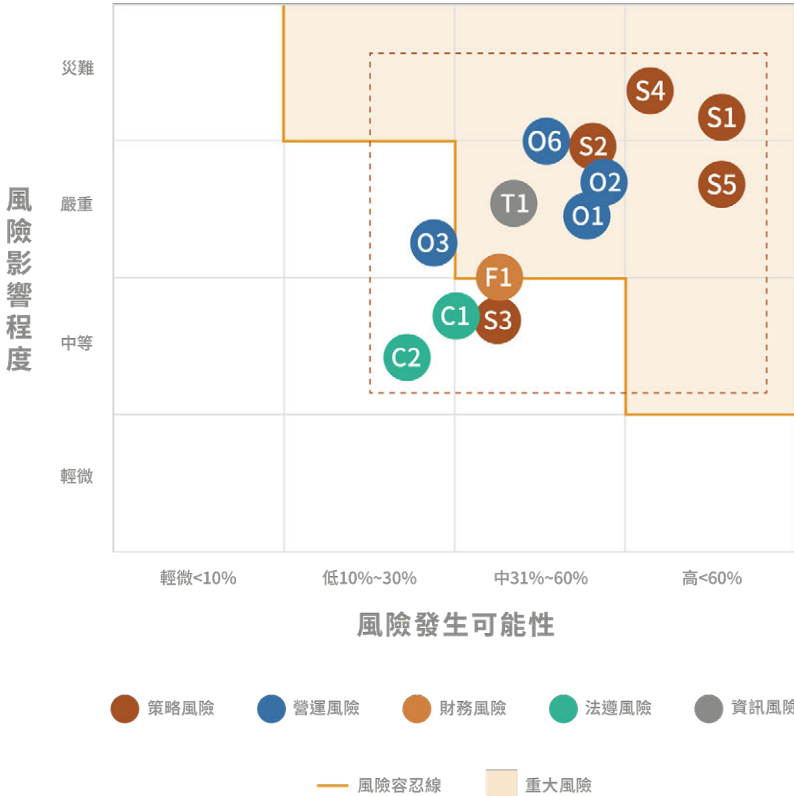
CH5 人與社會

附錄

- 資料重編與勘誤
- 重大主題管理方針表
- GRI準則對照表
- SASB準則對照表
- TCFD對照表
- SDGs對照表
- 作業辦法第四條
- 作業辦法第四之一條
- 聯合國全球盟約對照表
- 永續報告書查證聲明

資料重編與勘誤 GRI 2-4

▼友訊科技《2023永續報告書》勘誤

2023報告書章節	頁碼	原內容	更正內容
2.6.3 運作情形	61	▼風險管理架構  The matrix shows risk levels (輕微, 中等, 嚴重, 災難) on the y-axis and risk occurrence possibility (輕微<10%, 低10%~30%, 中31%~60%, 高<60%) on the x-axis. A dashed orange line indicates the risk tolerance level. Risks are plotted as follows: S1 (Strategy), S2 (Strategy), S3 (Strategy), S4 (Strategy), S5 (Strategy), O1 (Operational), O2 (Operational), O3 (Operational), O6 (Operational), T1 (Information), F1 (Financial), C1 (Compliance), C2 (Compliance).	【標題調整】▼2023年風險矩陣  The matrix shows risk levels (輕微, 中等, 嚴重, 災難) on the y-axis and risk occurrence possibility (輕微<10%, 低10%~30%, 中31%~60%, 高<60%) on the x-axis. A dashed orange line indicates the risk tolerance level. Risks are plotted as follows: S1 (Strategy), S2 (Strategy), S3 (Strategy), S4 (Strategy), S5 (Strategy), O1 (Operational), O2 (Operational), O3 (Operational), O6 (Operational), T1 (Information), F1 (Financial), C1 (Compliance), C2 (Compliance).
3.5.3 供應商分級管理制度	93	2023年登錄於公司合格廠商名冊之供應商共計31家	2023年登錄於公司合格廠商名冊之供應商共計34家



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

附錄

- 資料重編與勘誤
- 重大主題管理方針表
- GRI準則對照表
- SASB準則對照表
- TCFD對照表
- SDGs對照表
- 作業辦法第四條
- 作業辦法第四之一條
- 聯合國全球盟約對照表
- 永續報告書查證聲明

重大主題管理方針表

排序	重大主題	面向	對應GRI	排序異動	對D-Link的意義	價值鏈衝擊邊界及涉入程度	主要關注的利害關係人	短 / 中 / 長期目標	因應政策與措施	管理行動	對應章節
1	人才選用 育留	S	GRI 201-3 GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3 GRI 404-1 GRI 404-3	▲	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。	○ 供應商/商業夥伴 ● D-Link/子公司 ○ 客戶/顧客	員工 投資人/股東	短期 - 無涉及違反誠信經營之相關案件，並持續維持 中期 - 提供全體員工《誠信經營守則》之完整教育訓練，整體完訓率達95%以上並持續提升精進 長期 - 將誠信經營內化為全體員工理念與公司DNA，使《誠信經營守則》獲得所有利害關係人高度認同並成為最高標準 - 評估導入誠信經營／反賄賂相關管理系統之ISO 37001認證	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。	5.3.1 人力概況 5.4.2 性別友善 5.5.4 教育訓練 5.5.5 薪酬與績效考核 5.7 福利與退休制度
2	永續發展 策略	G	自訂主題	▲	企業永續經營根植於環境、社會之永續發展。穩定的環境和社會是企業永續發展的必要基礎，D-Link在追求營運獲利的同時，亦重視ESG各面向之均衡，以減緩相關風險及衍生的挑戰，同時把握可能的機遇和優勢。	● 供應商/商業夥伴 ● D-Link/子公司 ● 客戶/顧客	客戶／顧客 員工 供應商/商業夥伴 投資人/股東 子公司	短期 （2025年底前） - 透過國際ESG評鑑 / 評比，掌握全球永續發展趨勢，並檢討永續發展策略及目標之合適性 - 將ESG相關指標納入單位或員工KPI - 持續辦理內、外部永續教育課程 / 工作坊，提升同仁永續素養、形塑永續企業文化 - 主動提供永續發展 / ESG相關新聞或資源予利害關係人，發揮品牌影響力、強化永續發展動能 - 積極響應政府政策，規劃與文化產業之多元合作，建構跨域共好之可持續生態，拓展企業永續影響力 中期 （2028年底前） - 透過永續發展計畫、結合七大永續管理能力貫徹永續發展策略，以內造文化、外型形象 - 永續發展績效與每位員工KPI連結 - 規劃並執行公司內部ESG提案競賽 長期 （2033年底前） - 連結網通業職能與產業特性，引領智慧生活，共創永續價值 - 以2050淨零排放為目標，逐步實現	成立專責單位研擬公司永續發展策略、落實永續發展政策之推動並追蹤管理其成效。	D-Link透過設立ESG委員會，協助董事會具體推動永續發展實務，以實踐永續經營之願景；並於該委員會之轄下設置ESG辦公室，再透過功能型之ESG工作小組，每月召開例行會議，與各中心主管、主責同仁共同審視、研議公司的核心營運能力，訂定ESG發展策略並優化。	1.2 永續管理架構 1.3 D-Link永續價值

※ ●直接衝擊；○間接衝擊。



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

附錄

- 資料重編與勘誤
- 重大主題管理方針表
- GRI準則對照表
- SASB準則對照表
- TCFD對照表
- SDGs對照表
- 作業辦法第四條
- 作業辦法第四之一條
- 聯合國全球盟約對照表
- 永續報告書查證聲明

排序	重大主題	面向	對應GRI	排序異動	對D-Link的意義	價值鏈衝擊邊界及涉入程度	主要關注的利害關係人	短 / 中 / 長期目標	因應政策與措施	管理行動	對應章節
3	誠信經營	G	GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3 GRI 206-1	▲	良好的誠信管理，是企業永續經營的基礎，相關風險事件除會影響營運穩定及企業聲譽外，亦可能導致實質上的財務損失。	○ 供應商/商業夥伴 ● D-Link/子公司	客戶/顧客 供應商/商業夥伴 投資人/股東	短期 - 無涉及違反誠信經營之相關案件，並持續維持 中期 - 提供全體員工《誠信經營守則》之完整教育訓練，整體完訓率達95%以上並持續提升精進 長期 - 將誠信經營內化為全體員工理念與公司DNA，使《誠信經營守則》獲得所有利害關係人高度認同並成為最高標準 - 評估導入誠信經營/反賄賂相關管理系統之ISO 37001認證	創造優質的誠信經營與法令遵循文化，以確保各利害關係人長遠的利益。	訂有《道德行為規範》、《誠信經營守則》與《檢舉制度實施辦法》等內部規章制度，恪守並持續推動高標準從業道德文化。	2.4.1 誠信經營與反貪腐 2.4.4 法規遵循
4	供應鏈管理	G	GRI 204-1 GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 414-1 GRI 414-2	▲	落實盡職調查責任，發揮市場影響力，以強化整體產業鏈的永續價值、持續精進上/下游夥伴的價值鏈管理策略，藉此減緩供應商的各種負面衝擊風險，亦包括供應商的持續營運管理情形，因其將直接衝擊公司營運與對客戶的承諾。	● 供應商/商業夥伴 ● D-Link/子公司 ○ 客戶/顧客	供應商/商業夥伴 子公司	短期 - 建構供應鏈永續韌性 中期 - 透過供應商問卷調查，了解供應商ESG管理程度 - 針對採購人員執行永續採購相關教育訓練 長期 - 將ESG績效納為選商條件	- 訂定《友訊科技永續採購政策》、《友訊科技供應商行為準則》作為供應商ESG管理之最高原則 - 定期評估供應商對社會、環境的衝擊 - 持續提高在地採購比例	- 透過《ESG執行情形自評表》定期調查供應商ESG作為，並藉此鼓勵供應商定期公開揭露相關績效，進而帶動整體價值鏈之永續發展 - 實施供應商風險分級評估，依不同級別定期排定不同稽查策略，定期稽核，以排除相關營運風險；每年亦針對主要供應商執行實地稽查作業，包含參考責任商業聯盟行為準則之稽核準則自訂之ESG稽查指標	3.5 供應鏈管理
5	綠色產品	E	GRI 301-2 GRI 301-3	▲	因應綠色消費意識提升，結合產業職能研發高效、節能、防災、包裝減量的產品，讓客戶／顧客每一次購買與使用都能響應環保，與時俱進地推出環境友善產品，保持D-Link於國際市場之競爭力。	● 供應商/商業夥伴 ● D-Link/子公司 ○ 客戶/顧客	客戶／顧客 供應商/商業夥伴 子公司	短期 - 產品包裝無塑化：移除產品包裝袋或改以非塑料包材取代 - 塑殼產品持續導入回收塑料 - 金屬外殼產品導入回收金屬 - 產品附屬紙本文件導入環保道林紙 中期 - 產品設計加強聚焦永續效能 - 研議產品回收計畫 - 爭取永續產品獲得國際獎項肯定 - 評估導入ISO 14067產品碳足跡標準 長期 - 持續強化 D-Link 永續產品影響力	制定專案計畫並逐年提升綠色產品占比，透過持續發展綠色設計、減少資源耗用，降低對環境的衝擊。	推行「D-Link Green」計畫，由產品設計、功能、材料、包裝等面向實踐環保理念。	4.5 綠色產品 SASB準則對照 作業辦法第四條：強化揭露指標－通信網路業

※ ●直接衝擊；○間接衝擊。



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

附錄

- 資料重編與勘誤
- 重大主題管理方針表
- GRI準則對照表
- SASB準則對照表
- TCFD對照表
- SDGs對照表
- 作業辦法第四條
- 作業辦法第四之一條
- 聯合國全球盟約對照表
- 永續報告書查證聲明

排序	重大主題	面向	對應GRI	排序異動	對D-Link的意義	價值鏈衝擊邊界及涉入程度	主要關注的利害關係人	短 / 中 / 長期目標	因應政策與措施	管理行動	對應章節
6	產品品質	G	GRI 416-1 GRI 416-2 GRI 417-1 GRI 417-2 GRI 417-3	▼	透過各階段管控，為客戶提供優質的產品與服務，成為網通領導品牌；品質良窳以及穩定度，與客戶損失、公司聲譽息息相關，直接衝擊市占與市場競爭力。	● 供應商/商業夥伴 ● D-Link/子公司 ● 客戶/顧客	客戶/顧客 員工 供應商/商業夥伴 子公司	短期 - 維護品質管理程序完整 - 主要供應商年度出貨檢驗合格率高於90% 中期 100%供應商符合ISO 14001環境管理系統，並取得外部驗證證書 長期 - 主要供應商年度出貨檢驗合格率高於95%	設置管理代表、制定品質政策、依循品質政策制定管理目標並定期審查，以有效管理並持續改善。	- 依循品質政策訂定年度客戶滿意度調查、供應廠商管理調查，及產品製造品質評鑑等品質目標，並將年度品質目標呈管理審查會議決議實行 - 由總經理擔任ISO管理系統之管理代表，於每年管理審查會議中審視品質政策方向並滾動式調整	2.4.4 法規遵循 3.2 產品品質與安全
7	資訊安全	G	GRI 418-1	▼	持續精進資安管理制度、強化防護能力，以符合國內外相關法規及客戶之要求，並落實於日常營運作業，致力減緩資安風險，維持客戶信賴度、公司聲譽及市場競爭力。	● D-Link/子公司 ● 客戶/顧客	客戶/顧客 員工 投資人/股東 子公司	短期 - 升級辦公空間無線網路設備，加強管理，提高可用性 - 全部新產品導入HSM產品金鑰管理系統 - 源碼掃描系統導入雲端方案，整合第三方套件資安監控及SBOM功能 - 因應CE RED 資安法規EN 18031，全部銷歐產品進行認證 中期 - 於對外服務或網站建立有效之防駭及除弱措施，並定期委託第三方外部專家進行弱點掃描和滲透測試，持續優化系統 - 強化產品資安管理平台的自動化分析功能：定期資安報表、SBOM的自動化風險與授權種類分析、檢測報告與產品版本關聯 長期 - 逐步建構集團資安聯合防禦體系 - 依據業務需求購買資安保險 - 即時調整內部安全規範與產品規格，以符合各國最新資安規範 - 建置D-Link產品資安檢測團隊，長期培養專業技能與專業認證，參與國際資安組織活動與資源共享	訂定《資訊安全管理政策》，並成立「資訊安全管理委員會」，以國際標準確實掌握資訊及通訊安全。	由總經理擔任「資訊安全管理委員會」召集人，督導公司資安政策，各資安業務相關單位（資訊、產品、個資、隱私等）需指派資訊安全代表，參與每年召開2次之資安會議，以持續優化、定期稽核資訊安全管理。	2.4.4 法規遵循 3.3.5 資通安全事件

※ ●直接衝擊；○間接衝擊。



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

附錄

- ・ 資料重編與勘誤

・ 重大主題管理方針表
- ・ GRI準則對照表

・ SASB準則對照表
- ・ TCFD對照表

・ SDGs對照表
- ・ 作業辦法第四條

・ 作業辦法第四之一條
- ・ 聯合國全球盟約對照表

・ 永續報告書查證聲明

排序	重大主題	面向	對應GRI	排序異動	對D-Link的意義	價值鏈衝擊邊界及涉入程度	主要關注的利害關係人	短 / 中 / 長期目標	因應政策與措施	管理行動	對應章節
8	氣候變遷因應行動	E	GRI 201-2 GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 302-4 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-5 GRI 305-6 GRI 305-7	▲	氣候變遷與碳管理議題可謂當代最為迫切、重要的環境議題，全球性的跨國組織、各國政府無一不設法加強規管，D-Link為國際品牌，自覺更應透過我們所擁有的市場資源及影響力帶動價值鏈低碳轉型。	● 供應商/商業夥伴 ● D-Link/子公司 ○ 客戶/顧客	供應商/商業夥伴 子公司	短期 - 提升CDP評鑑等級至C級 - 持續執行節能專案 - 取得ISO 46001水資源管理系統驗證 中期 - 完成合併報表子公司碳盤查與查證 - 以2021年為基準，目標2026年達成用電量節約4.5%、用水量減少2.5% - 帶動供應鏈積極減碳 長期 - 通過ISO 50001能源管理系統驗證 - 建置太陽能光電設備 2030年綠電採購目標達17.5% - 以2021年為基準，目標2030年達成用電量節約30% - 以2021年為基準，設定中期目標2030年減少溫室氣體排放量30%，並逐步實現2050淨零承諾	承諾2050淨零並訂定2030年中程目標，同時擬定相應之策略措施、追蹤績效指標等，積極發揮D-Link品牌於產業價值鏈之影響力，擴大相關行動之執行效益。	導入TCFD架構，定期揭露氣候變遷因應績效，並訂定相關指標目標，持續追蹤管理。	4.2.1 環境政策與承諾 4.3.1氣候相關財務揭露 (TCFD) 架構因應 4.3.2 從盤查到淨零 4.4.1 能源管理
9	人權與共融	S	GRI 405-1 GRI 405-2 GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	新增	身為跨國企業，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，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。	● 供應商/商業夥伴 ● D-Link/子公司 ○ 客戶/顧客	員工 供應商/商業夥伴	短期 - 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 - 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 中期 - 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 長期 - 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	- 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	2.2.2 董事會 3.5.2 永續採購政策 3.5.4 供應商稽核情形 5.2 人權保護 5.3.1 人力概況 5.3.2 聆聽策略 5.4.2 性別友善

※ ●直接衝擊；○間接衝擊。



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

附錄

- 資料重編與勘誤
- 重大主題管理方針表
- GRI準則對照表
- SASB準則對照表
- TCFD對照表
- SDGs對照表
- 作業辦法第四條
- 作業辦法第四之一條
- 聯合國全球盟約對照表
- 永續報告書查證聲明

排序	重大主題	面向	對應GRI	排序異動	對D-Link的意義	價值鏈衝擊邊界及涉入程度	主要關注的利害關係人	短 / 中 / 長期目標	因應政策與措施	管理行動	對應章節
10	營運績效	G	GRI 201-1 GRI 201-4	▼	追求營運財務績效、達到獲利目標，為公司穩健經營的根基；公司營運所產生之經濟價值，將直接影響股東權益、投資規模、成長幅度及社會回饋。	○ 供應商/商業夥伴 ● D-Link/子公司 ○ 客戶/顧客	員工 投資人/股東 子公司	短期 - 持續聯合集團內優質ODM廠，建立可以掌控的、緊密的供應鏈體系，降低成本 - 持續從規格價格、功能效能延展至企業識別，三方面重塑D-Link品牌形象、提升品牌價值 - 增加產業用M2M Solution和4G/5G方案的投入，擴大目標市場 2030年底前達成 - 持續以雲運算為主軸，實現極簡化網通產品的供裝與管理 - 持續以集團內的資源綜效，開發打造對客戶的一條龍產品服務 - 持續加強和Tier 2與Tier 3電信業者的合作，以在地化服務贏得長期合約	- 持續擴充產能、打造產品與服務特色、建立多元產品力 - 藉由風險減緩措施降低總庫存量，未來將針對庫齡較長之庫存另訂行動方案	- 定期召開經營檢討會議、追蹤經營績效，充分掌握營運狀況並監督達成進度 - 每季召開董事會，確保經營策略之前瞻性與可行性	2.5.1 財務績效



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

附錄

- 資料重編與勘誤
- 重大主題管理方針表
- GRI準則對照表
- SASB準則對照表
- TCFD對照表
- SDGs對照表
- 作業辦法第四條
- 作業辦法第四之一條
- 聯合國全球盟約對照表
- 永續報告書查證聲明

GRI準則對照表

▼ 一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 1：基礎 2021；D-Link依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。			
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	企業概況	7
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
GRI 2-4	資訊重編	資料重編與勘誤	178
GRI 2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3
		永續報告書查證聲明	195
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	企業概況	7
		3.5.1 價值鏈概況	92
GRI 2-7	員工	企業概況	7
		5.3.1 人力概況	138
GRI 2-8	非員工的工作者	5.3.1 人力概況	138
GRI 2-9	治理結構及組成	2.2.2 董事會	46
		2.2.3 功能性委員會	47
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2.2 董事會	46
GRI 2-11	最高治理單位的主席	2.2.2 董事會	46
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大性分析	27
		2.4.1 誠信經營與反貪腐	54
		2.6.1 形塑D-Link的風險管理文化	63
		2.7.2 智財管理執行情形	69
		3.3.1 資訊安全管理架構	83
		4.3.1 氣候相關財務揭露(TCFD)架構因應	110
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續願景與策略	16
		2.1 永續策略與目標－治理面	39
		3.1 永續策略與目標－價值面	71
		4.1 永續策略與目標－環境面	102
		5.1 永續策略與目標－社會面	129

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	7
		1.4.1 重大性分析	27
GRI 2-15	利益衝突	2.3 資訊揭露透明	51
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	2.2.2 董事會	46
		2.4.3 檢舉制度	57
		5.3.2 聆聽策略	141
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.4 治理階層績效評估與薪酬制度	48
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.2.4 治理階層績效評估與薪酬制度	48
GRI 2-19	薪酬政策	2.2.4 治理階層績效評估與薪酬制度	48
		2.2.5 高階薪酬連結永續經營績效	49
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.2.3 功能性委員會	47
		2.2.4 治理階層績效評估與薪酬制度	48
GRI 2-21	年度總薪酬比率	因保密規定限制，暫時無法揭露； 預計兩年內籌備相關揭露	-
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	5
		1.1 永續願景與策略	16
GRI 2-23	政策承諾	1.1 永續願景與策略	16
		2.3 資訊揭露透明	51
		2.4.1 誠信經營與反貪腐	54
		3.5.2 永續採購政策與措施	95
		4.3.2 從盤查到淨零	118
		4.3.3 生物多樣性承諾	119
GRI 2-24	納入政策承諾	5.2.1 人權政策	135
		1.1 永續願景與策略	16
		2.1 永續策略與目標－治理面	39
		3.1 永續策略與目標－價值面	71
		4.1 永續策略與目標－環境面	102
		5.1 永續策略與目標－社會面	129

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

附錄

- ・ 資料重編與勘誤
- ・ 重大主題管理方針表
- ・ [GRI準則對照表](#)
- ・ SASB準則對照表
- ・ TCFD對照表
- ・ SDGs對照表
- ・ 作業辦法第四條
- ・ 作業辦法第四之一條
- ・ 聯合國全球盟約對照表
- ・ 永續報告書查證聲明

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	5.3.2 聆聽策略	141
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.3 檢舉制度	57
GRI 2-27	法規遵循	2.4.4 法規遵循	58
GRI 2-28	公協會的會員資格	1.4.3 倡議及組織	34
GRI 2-29	利害關係人議合方針	1.4.1 重大性分析	27
		1.4.2 利害關係人	31
GRI 2-30	團體協約	本報導年度無簽訂相關協約	-

▼ 重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	1.4.1 重大性分析	27
GRI 3-2	重大主題列表	1.4.1 重大性分析	27
人才選用育留			
GRI 3-3	重大主題管理	5.1 永續策略與目標－社會面	129
GRI 201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫	5.7.2 退休制度	166
GRI 401-1	新進員工和離職員工	5.3.1 人力概況	138
GRI 401-2	提供給全職員工的福利	5.7 福利與退休制度	163
GRI 401-3	育嬰假	5.4.2 性別友善	146
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.5.4 教育訓練	152
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.5.5 薪酬與績效考核	153
永續發展策略			
GRI 3-3	重大主題管理	1.1 永續願景與策略	16
	自訂主題	1.2 永續管理架構	21
		1.3 D-Link永續價值	24

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
誠信經營			
GRI 3-3	重大主題管理	2.1 永續策略與目標－治理面	39
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4.1 誠信經營與反貪腐	54
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營與反貪腐	54
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營與反貪腐	54
GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.4 法規遵循	58
供應鏈管理			
GRI 3-3	重大主題管理	3.1 永續策略與目標－價值面	71
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.5.1 價值鏈概況	92
GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.5 供應鏈管理	91
GRI 308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.5 供應鏈管理	91
GRI 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	3.5 供應鏈管理	91
GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.5 供應鏈管理	91
綠色產品			
GRI 3-3	重大主題管理	4.1 永續策略與目標－環境面	102
GRI 301-2	使用回收再利用的物料	4.5 綠色產品	124
GRI 301-3	回收產品及其包材	SASB準則對照表	187
		作業辦法第四條：強化揭露指標－通信網路業	191
產品品質			
GRI 3-3	重大主題管理	3.1 永續策略與目標－價值面	71
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.4.4 法規遵循	58
		3.2.1 品質管理	77
GRI 416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.4.4 法規遵循	58
		3.2.1 品質管理	77



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

附錄

- ・ 資料重編與勘誤

・ 重大主題管理方針表

・ GRI準則對照表

・ SASB準則對照表

・ TCFD對照表

・ SDGs對照表

・ 作業辦法第四條

・ 作業辦法第四之一條

・ 聯合國全球盟約對照表

・ 永續報告書查證聲明

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
產品品質			
GRI 417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.4.4 法規遵循	58
		3.2 產品品質與安全	76
GRI 417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示 相關法規的事件	2.4.4 法規遵循	58
		3.2 產品品質與安全	76
GRI 417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.4.4 法規遵循	58
		3.2 產品品質與安全	76
資訊安全			
GRI 3-3	重大主題管理	3.1 永續策略與目標－價值面	71
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或 遺失客戶資料的投訴	2.4.4 法規遵循	58
		3.3.5 資通安全事件	85
氣候變遷因應行動			
GRI 3-3	重大主題管理	4.1 永續策略與目標－環境面	102
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險 與機會	4.3.1 氣候相關財務揭露（TCFD）架構因應	110
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	4.4.1 能源管理	121
GRI 302-3	能源密集度	4.4.1 能源管理	121
GRI 302-4	減少能源消耗	4.4.1 能源管理	121
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3.2 從盤查到淨零	118
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3.2 從盤查到淨零	118
GRI 305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3.2 從盤查到淨零	118
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	4.3.2 從盤查到淨零	118
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	4.4.1 能源管理	121
GRI 305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.2.1 環境政策與承諾	108
GRI 305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx） 及其它顯著的氣體排放	4.2.1 環境政策與承諾	108

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
人權與共融			
GRI 3-3	重大主題管理	5.1 永續策略與目標－社會面	129
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	2.2.2 董事會	46
		5.3.1 人力概況	138
GRI 405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.4.2 性別友善	146
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.3.2 聆聽策略	141
GRI 407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.2 人權保護	134
		3.5.2 永續採購政策與措施	95
		3.5.4 供應商稽核情形	99
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2 人權保護	134
		3.5.2 永續採購政策與措施	95
		3.5.4 供應商稽核情形	99
GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.2 人權保護	134
		3.5.2 永續採購政策與措施	95
		3.5.4 供應商稽核情形	99
營運績效			
GRI 3-3	重大主題管理	2.1 永續策略與目標－治理面	39
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.5.1 財務績效	60
GRI 201-4	取自政府之財務補助	2.5.1 財務績效	60



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

附錄

・ 資料重編與勘誤

・ 重大主題管理方針表

・ GRI準則對照表

・ SASB準則對照表

・ TCFD對照表

・ SDGs對照表

・ 作業辦法第四條

・ 作業辦法第四之一條

・ 聯合國全球盟約對照表

・ 永續報告書查證聲明

SASB準則對照表

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	對應章節 / 補充說明	頁碼
產品安全	TC-HW-230a.1	質化	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	3.2.2 產品資訊安全	78
				3.3 資訊安全管理	82
員工多元任用	TC-HW-330a.1	量化	於(a)高階管理階層、(b)一般管理階層、(c)技術員工和(d)所有其他員工等類別中，員工(1)性別及(2)多元群體之百分比	5.3.1 人力概況	138
				5.4.1 多元化雇用	145
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	量化	產品符合IEC 62474應申報管制物質之年營收百分比	D-Link為品牌商，原物料主要由外包商負責控管，目前D-Link以RoHS、REACH等國際法規、標準要求供應商恪遵；後續將規劃調查IEC 62474於D-Link產品之適用情形，並作相關揭露	-
	TC-HW-410a.2	量化	產品符合EPEAT標章或同等標準之年營收百分比	不適用。D-Link產品無要求取得環保標章	-
	TC-HW-410a.3	量化	符合能源效能認證合格產品的收入百分比	D-Link產品使用之外接電源100%符合美國能源部的6級能效標準，輸歐產品亦均符合歐盟ErP能源規範；另自願性能效認證則暫無規劃	-
	TC-HW-410a.4	量化	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	D-Link對於報廢產品之回收、處理均設有標準化的作業流程及紀錄，2024年D-Link經手之報廢品重量為0.61噸，100%委由合格之清運業者回收處置；另以年度銷售總重計算，回收占比為0.73%	-
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	量化	第一階供應商執行RBA稽核(VAP)或同等稽核占(a)所有供應商和(b)高風險供應商之百分比	3.5 供應鏈管理	91
	TC-HW-430a.2	量化	第一階供應商(1)於RBA稽核(VAP)或同等稽核之不合格率，以及(2)於(a)重大缺失與(b)其它缺失的改善率	3.5 供應鏈管理	91
材料來源	TC-HW-440a.1	質化	描述與使用關鍵材料相關的風險管理情形	3.5 供應鏈管理	91
活動指標	TC-HW-000.A	量化	各產品類別之生產單位數	因涉及公司機敏資料，不便揭露 請參閱本公司《113年度年報》P.103	-
	TC-HW-000.B	量化	製造區域的面積	3.5 供應鏈管理	91
	TC-HW-000.C	量化	自有廠場之產品生產率	不適用。D-Link屬品牌公司，無生產線	-



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

附錄

· 資料重編與勘誤

· 重大主題管理方針表

· GRI準則對照表

· SASB準則對照表

· [TCFD對照表](#)

· SDGs對照表

· 作業辦法第四條

· 作業辦法第四之一條

· 聯合國全球盟約對照表

· 永續報告書查證聲明

TCFD對照表

面向	TCFD建議揭露項目	對應章節	頁碼
治理	董事會如何監督氣候相關議題	4.3 氣候治理與行動	109
	管理階層如何評估與管理氣候相關議題	4.3 氣候治理與行動	109
策略	公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會	4.3 氣候治理與行動	109
	氣候相關議題對公司的商業模式、策略與財務規劃的衝擊	4.3 氣候治理與行動	109
	情境分析（包括2°C或更嚴苛的情境）	4.3 氣候治理與行動	109
風險管理	氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.3 氣候治理與行動	109
	氣候相關風險的管理流程	4.3 氣候治理與行動	109
	說明上述之辨識及管理風險流程如何整合至公司整體風險管理制度	4.3 氣候治理與行動	109
指標與目標	評估指標是否與公司策略與風險管理一致	1.1 永續願景與策略	16
		4.3 氣候治理與行動	109
	揭露溫室氣體排放和相關風險	4.3.2 從盤查到淨零	118
	管理目標及相關績效	4.3.2 從盤查到淨零	118

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

附錄

· 資料重編與勘誤

· 重大主題管理方針表

· GRI準則對照表

· SASB準則對照表

· TCFD對照表

· [SDGs對照表](#)

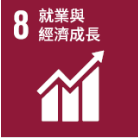
· 作業辦法第四條

· 作業辦法第四之一條

· 聯合國全球盟約對照表

· 永續報告書查證聲明

SDGs對照表

永續發展目標	管理方針	對應章節	頁碼
	· 打造健康、安全的工作環境，並規劃公平、合理、具競爭性的制度、福利與獎勵措施 · 透過社會參與計畫，推動並照顧外部利害關係人福祉	5.6.2 勞工安全衛生組織、教育訓練與工作環境監測	157
		5.6.3 健康職場	159
		5.8.1 公益參與	168
	· 建構全方位學習的教育訓練體系，提升企業永續經營競爭力 · 訂定個人發展計畫，協助主管與同仁持續強化職涯永續發展 · 透過社會參與計畫，拓展網通教育	5.5.3 人才培育計畫	150
		5.5.4 教育訓練	152
		5.8.1 公益參與	168
		5.8.2 產業發展推動	176
	· 建構性別平權的工作環境	2.2.2 董事會	46
		5.4 多元共融	143
	· 每年盤點公司營運過程中各類能源耗用量、能源密集度，以及推動相關節能措施之成效 · 遵循ISO 14001環境管理系統，每年設定年度環境管理方案，並承諾、推行五大環境政策	4.3.1 氣候相關財務揭露(TCFD)架構因應	110
		4.4.1 能源管理	121
	· 持續擴充產能、打造產品與服務特色、建立多元產品力 · 打造健康、安全的工作環境，並規劃公平、合理、具競爭性的制度、福利與獎勵措施，吸引並留任關鍵人才	3.4.1 創新策略與作法	87
		5.2.2 人權風險評估及相關措施	135
		5.3.2 聆聽策略	141
		5.5.5 薪酬與績效考核	153

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

附錄

- 資料重編與勘誤
- 重大主題管理方針表
- GRI準則對照表
- SASB準則對照表
- TCFD對照表
- [SDGs對照表](#)
- 作業辦法第四條
- 作業辦法第四之一條
- 聯合國全球盟約對照表
- 永續報告書查證聲明

永續發展目標	管理方針	對應章節	頁碼
	- 透過盡職調查鑑別相關風險，並妥善管理 - 透過人權保護政策，保障員工權益 - 提供合宜的申訴管道	5.4 多元共融 5.4.1 多元化雇用 5.4.2 性別友善	143 145 146
	- 設置管理代表、制定品質政策、依循品質政策制定管理目標並定期審查，以有效管理並持續改善 - 透過制定標準作業流程、定期調查客戶滿意度並檢討各項服務管理指標，以維護顧客權益並增進信賴感	1.1 永續願景與策略 3.5.2 永續採購政策 4.3.3 生物多樣性承諾 4.5.1 D-Link Green 4.5.2 D-Link Green Pack	16 95 119 125 127
	- 每年盤點公司營運過程中的碳排放量、逐年盤點減碳績效，並定期對員工施以環境教育 - 依據盤查情形，訂定合適、可行之減碳策略 - 訂定生態友善相關承諾	4.3 氣候治理與行動 4.3.2 從盤查到淨零 4.3.3 生物多樣性承諾 5.8.1 公益參與	109 118 119 168
	- 透過供應商行為準則及相關管理規定，定期評估供應商對社會、環境的衝擊 - 持續提高在地採購比例 - 與多元夥伴合作，透過各項社會參與計畫，造福人群與社會	3.5.2 永續採購政策 3.5.4 供應商稽核情形 5.8.1 公益參與	95 99 168



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

附錄

- 資料重編與勘誤
- 重大主題管理方針表
- GRI準則對照表
- SASB準則對照表
- TCFD對照表
- SDGs對照表
- [作業辦法第四條](#)
- 作業辦法第四之一條
- 聯合國全球盟約對照表
- 永續報告書查證聲明

作業辦法第四條：強化揭露指標 – 通信網路業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	對應章節	頁碼
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	2024年D-Link消耗能源總量為8048.10GJ；外購電力占比為100%，而再生能源使用率則占外購電力的3.6%	十億焦耳（GJ） 百分比（%）	4.4.1 能源管理	121
2	總取水量及總耗水量	量化	2024年D-Link總取水量為10.97千立方公尺，總耗水量則為1.10千立方公尺	千立方公尺（m³）	4.4.2 水資源管理	122
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	D-Link屬品牌公司，無生產線，並未產出任何有害廢棄物；因此其重量及占比均為0	公噸（t） 百分比（%）	4.4.3 廢棄物管理	123
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2024年D-Link未發生任何職業災害事件，人數及比率均為0	比率（%） 數量	5.6.2 勞工安全衛生組織、 教育訓練與工作環境監測	157
5	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	D-Link對於報廢產品之回收、處理均設有標準化的作業流程及紀錄，2024年D-Link經手之報廢品重量為0.61噸，100%委由合格之清運業者回收處置；另以年度銷售總重計算，回收占比為0.73%	公噸（t） 百分比（%）	4.5 綠色產品	124
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化 描述	D-Link產品之關鍵材料為主動元件-IC，為減緩該材料可能發生供貨不穩之風險，本公司透過發展多方貨源、適時檢討其分布占比，並刻意保持在地供應商之供貨比例維持於一定水準等措施有效管控	-	3.5.1 價值鏈概況	92
7	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2024年D-Link未發生與反競爭行為條例相關之訴訟及相關金錢損失；0元	新臺幣元	2.4.4 法規遵循	58
8	依產品類別之主要產品產量	量化	因涉及公司機敏資料，不便揭露。請參閱本公司《113年度年報》P.103	-	-	-



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

附錄

- 資料重編與勘誤
- 重大主題管理方針表
- GRI準則對照表
- SASB準則對照表
- TCFD對照表
- SDGs對照表
- 作業辦法第四條
- **作業辦法第四之一條**
- 聯合國全球盟約對照表
- 永續報告書查證聲明

作業辦法第四之一條：氣候相關資訊揭露對照表

編號	指標	執行情形	頁碼
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	請參閱章節4.3.1「氣候相關財務揭露」之「治理」段落	110
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)	請參閱章節4.3.1「氣候相關財務揭露」之「策略」段落	110
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	請參閱章節4.3.1「氣候相關財務揭露」之「策略」段落	110
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	請參閱章節4.3.1「氣候相關財務揭露」之「風險管理」段落	110
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	請參閱章節4.3.1「氣候相關財務揭露」之「策略」段落	110
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	請參閱章節4.3.1「氣候相關財務揭露」之「指標目標」段落	110
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	本公司目前尚未使用內部碳定價作為規劃工具	-
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	請參閱章節4.3.1「氣候相關財務揭露」之「指標目標」段落，以及4.3.2「從盤查到淨零」	110 118
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	請參閱章節4.3.2「從盤查到淨零」	118

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

附錄

- ・ 資料重編與勘誤
- ・ 重大主題管理方針表
- ・ GRI準則對照表
- ・ SASB準則對照表
- ・ TCFD對照表
- ・ SDGs對照表
- ・ 作業辦法第四條
- ・ 作業辦法第四之一條
- ・ 聯合國全球盟約對照表
- ・ 永續報告書查證聲明

作業辦法第四之一條：氣候相關資訊揭露對照表

▼ 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸CO ₂ e)、密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元) 及資料涵蓋範圍。
本公司總部大樓2023年度溫室氣體總排放量為420,862.22公噸CO₂e，營收密集度為26.40公噸CO₂e/百萬元，包含： ・ 範疇一119.90公噸CO₂e（營收密集度0.0075公噸CO₂e百萬元） ・ 範疇二1,148.88公噸CO₂e（營收密集度0.0721公噸CO₂e百萬元） ・ 範疇三419,593.44公噸CO₂e（營收密集度26.3217公噸CO₂e百萬元）
本公司總部大樓2024年度溫室氣體總排放量為：225,377.71公噸CO₂e，營收密集度為15.66公噸CO₂e/百萬元，包含： ・ 範疇一126.16公噸CO₂e（營收密集度0.0088公噸CO₂e/百萬元） ・ 範疇二1,021.51公噸CO₂e（營收密集度0.0710公噸CO₂e/百萬元） ・ 範疇三224,230.04公噸CO₂e（營收密集度15.5769公噸CO₂e/百萬元）

▼ 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
2023年度確信情形說明： ・ 確信範圍：友訊科技股份有限公司/台北市內湖區新湖三路289號 ・ 確信單位：艾法諾國際股份有限公司（AFNOR ASIA） ・ 確信準則：ISO 14064-3：2019 ・ 查證意見：確認組織依據雙方協議查證準則之要求提出溫室氣體聲明，並公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊，與雙方協議查證範圍、目標和準則一致。聲明盤查數據之類別1（範疇一）及類別2（範疇二）為合理保證等級。
2024年度確信情形說明： ・ 確信範圍：友訊科技股份有限公司 / 台北市內湖區新湖三路289號 ・ 確信單位：艾法諾國際股份有限公司（AFNOR ASIA） ・ 確信準則：ISO 14064-3：2019 ・ 查證意見：確認組織依據雙方協議查證準則之要求提出溫室氣體聲明，並公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊，與雙方協議查證範圍、目標和準則一致。聲明盤查數據之類別1（範疇一）及類別2（範疇二）為合理保證等級。

▼ 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
本公司規劃於2026年完成合併財務報告子公司之盤查作業（盤查2025年之數據），並於同年以2025年為基準年設定減量目標、說明減排策略及行動計畫，並自2027年開始逐年揭露目標達成情形，承諾於2050年達到淨零排放。為此，近期相關行動計畫包括汰換耗能燈具、穩定購置綠電、導入ISO14064-1:2018的方法學進行合併報表子公司之組織碳盤查，進而規劃逐步更新空調主機，建置太陽能光電設備、取得ISO 50001能源管理系統驗證及其他可行的有效方案。



- 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
- 附錄
- 資料重編與勘誤

· 重大主題管理方針表

· GRI準則對照表

· SASB準則對照表

· TCFD對照表

· SDGs對照表

· 作業辦法第四條

· 作業辦法第四之一條

· 聯合國全球盟約對照表

· 永續報告書查證聲明

聯合國全球盟約對照表

分類	10項原則	對應章節	頁碼
人權	原則 1：企業界應支持並尊重國際公認的人權	5.2 人權保護	134
	原則 2：保證不與踐踏人權者同流合污	5.2 人權保護	134
勞工	原則 3：企業界應支持結社自由及切實承認集體談判權	1.4.2 利害關係人	31
		2.4.4 法規遵循	58
		5.2 人權保護	134
		5.3 勞雇關係及員工參與	137
	原則 4：消除一切形式的強迫和強制勞動	3.5 供應鏈管理	91
		5.2 人權保護	134
	原則 5：切實廢除童工	3.5 供應鏈管理	91
		5.2 人權保護	134
環境	原則 6：消除就業和職業方面的歧視	5.2 人權保護	134
		5.3 勞雇關係及員工參與	137
		5.4 多元共融	143
	原則 7：企業界應支持採用預防性方法因應環境挑戰	1.1 永續願景與策略	16
		4.3 氣候治理與行動	109
	原則 8：採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	1.1 永續願景與策略	16
		3.5 供應鏈管理	91
		4.3 氣候治理與行動	109
		4.4 能資源管理	120
反貪腐	原則 9：鼓勵開發和推廣環保技術	4.5 綠色產品	124
		2.4 誠信經營	53
	原則 10：企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	3.5 供應鏈管理	91



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

附錄

- 資料重編與勘誤
- 重大主題管理方針表
- GRI準則對照表
- SASB準則對照表
- TCFD對照表
- SDGs對照表
- 作業辦法第四條
- 作業辦法第四之一條
- 聯合國全球盟約對照表
- 永續報告書查證聲明

永續報告書查證聲明 GRI 2-5

TUVNORD

Assurance Statement

D-Link Corporation Sustainability Report

TUV NORD Taiwan Co., Ltd. (hereinafter referred to as TUV NORD) was commissioned by D-Link Corporation (hereinafter referred to as D-Link) to perform the 2024 Sustainability Report Verification (hereinafter referred to as Sustainability Report) in accordance with the AA1000 Assurance Standard Version 3 and the GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) and related assurance standards.

The Scope of Statement and Assurance Standards

- 1) The scope of assurance is consistent with the scope of disclosure in D-Link 2024 Sustainability Report, which covers the period from 1 January 2024 to 31 December 2024.
- 2) The verification of compliance with the AA1000 Principles of Accountability for D-Link bases on the AA1000 Assurance Standard, Third Edition, Application Type II that includes verification of the reliability of the information/data disclosed in the report.
- 3) Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Hardware industry sustainability accounting metrics.
- 4) Taiwan Stock Exchange Corporation Rules Governing the Preparation and Filing of Sustainability Reports by TWSE Listed Companies, Sustainability Disclosure Indicators – Communications and Internet Industry.
- 5) TCFD Climate Related Financial Disclosure Recommendation.

Intended Users

The intended users of this statement are the stakeholders of D-Link.

Assurance Type and Level

In accordance with the requirements of the AA1000 Assurance Standard, Third Edition, Application Type II Moderate of Assurance Level.

Opinion Statement

D-Link complies with the GRI Standards and AA1000 accountability principles of inclusivity, materiality, responsiveness and impact. The sustainability report presents the commitment of top management, the needs and expectations of stakeholders. To achieve sustainability performance indicators by stakeholders’ engagement.

We assure that D-Link complies with the SASB Hardware industry sustainability accounting standards to disclose relevant metrics

We assure that D-Link complies with Taiwan Stock Exchange Corporation Rules Governing the Preparation and Filing of Sustainability

Page 1 of 4

TUVNORD

Assurance Statement

D-Link Corporation Sustainability Report

Reports by TWSE Listed Companies, Sustainability Disclosure Indicators – Communications and Internet Industry.

We assure that D-Link complies with TCFD's climate-related financial disclosure recommendations and discloses relevant metrics.

Methodology

The verification is in accordance with the above stated assurance standards and the TUV NORD Sustainability Report Verification Agreement.

Our verification includes the following activities:

- * Collect objective evidence of relevant performance metrics, as mentioned in the report.
- * Assurance of expectations of local or national regulations; international standards as set forth in public opinion and/or expert opinion are relevant to such general considerations.
- * Document review records and report content assessment in the context of GRI criteria application requirements.
- * Interviews with managers and related staff on issues of concern to the company's stakeholders.
- * Interviews with personnel involved in sustainability management, information gathering and report preparation.
- * Review significant organizational developments and review internal and external audit findings.
- * Review AA1000 (2018) Principles of Accountability and other compliance requirements.

Conclusion

The results of the AA1000 accountability standard for inclusivity, materiality, responsiveness and impact in the report are set out below.

Inclusivity

D-Link identifies 5 stakeholders and their concerns via the questionnaire method, and decides materiality through stakeholder discussions, ESG committees and experts. There are 10 material topics determined among the 19 sustainability topics including economic, governance, social, human rights and climate impact.

Materiality

D-Link complies with the GRI Standards, SASB Hardware industry sustainability Indicators disclosure related metrics, Taiwan Stock Exchange Corporation Rules Governing the Preparation and Filing of Sustainability Reports by TWSE Listed Companies, Sustainability Disclosure Indicators – Communications and Internet Industry., and TCFD Climate Related Financial Disclosure Proposed Indicators, to fully disclose the company's material risks and opportunities, taking into account the extent of impact on the company and prioritize the materiality of the report.

Page 2 of 4



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

附錄

- 資料重編與勘誤
- 重大主題管理方針表
- GRI準則對照表
- SASB準則對照表
- TCFD對照表
- SDGs對照表
- 作業辦法第四條
- 作業辦法第四之一條
- 聯合國全球盟約對照表
- 永續報告書查證聲明

永續報告書查證聲明 GRI 2-5

TUVNORD

Responsiveness

D-Link Sustainability Report clearly describes the relationship between sustainability and organizational strategy and the performance metrics corresponding to the materiality and their achievement status and adequately addresses the main issues of concern to stakeholders.

Impact

D-Link Sustainability Report fully identifies materiality that reflects the significant economic, environmental, and social impacts on the organization. The company has established a robust process to monitor and measure the impact and establish short-, medium-, and long-term strategic planning through corporate governance.

Reliability and quality.

The data and information in the report are sampling verified, and the accuracy of the sampling data is reliable.

GRI Sustainability Reporting Standards

D-Link Sustainability Report complies with the GRI 1 to GRI 3 Universal Standards and the GRI 200 Series, GRI 300 Series and GRI 400 Series topic standards, and meet the requirements for disclosure.

Limitations

The financial report of D-Link was certified by KPMG, the accounting firm appointed by the company.

The boundary of carbon emission verification report only includes Taiwan Headquarter and certified by the third party, AFNOR.

Independent Statements and Competence

TUV NORD Group is a leader in the supervision, testing and certification. It operates businesses and provides services in more than 150 countries around the world. The services include management systems and product certification; quality, environmental safety, social and moral audits and training; corporate sustainability report assurance.

TUV NORD and D-Link are mutually independent organizations, and there is no conflict of interest with D-Link or any of its affiliates or interested parties when performing the verification of the sustainability report. Regarding the sustainability report of D-Link, TUV NORD bases on the D-Link verification agreement, and does not assume any legal or other responsibilities. D-Link is responsible for responding to any questions that intended users concerned.

Page 3 of 4

TUVNORD

The verification team is composed of experienced chief reviewers such as ISO 9001, ISO 14001, ISO 14064-1,ISO 14067, ISO 45001, SA 8000, ISO 50001, ISO 27001 etc., and has received the CSAP verification practice qualification certification of AA1000 AS v3 accountability training. The verification team is bases on his qualifications, extensive knowledge and experience in the industry to provide professional advice in this assignment.

Jack Yeh
General Manager
Date of Issuance: 2025.05.28.
TUV NORD Taiwan Co., Ltd.
Room A1, 9F, No. 333, Sec. 2, Tun Hua S. Rd., Taipei 10669 Taiwan, R.O.C.



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-75

Page 4 of 4

※ 其他相關查驗證明文件，請參閱官網「證書專區」。



友訊科技2024 永續報告書

D-Link, D-Link logo, D-Link sub brand logos, and D-Link product trademarks are trademarks or registered trademarks of D-Link Corporation and its subsidiaries. All other third party marks mentioned herein are trademarks of their respective owners.

Copyright ©2024 Dlink Corporation. All Rights Reserved.

