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
· 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

CH5 人與社會

回應重大主題

- 人權與共融
- 人才選用育留

關鍵利害關係人

- 員工
- 供應商 / 承攬商 / 商業夥伴
- 投資人 / 股東
- 政府 / 主管機關

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
· 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

5.1 永續策略與目標 – 社會面

GRI 2-13, 2-14, 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 2025年管理目標達成情形
5.1.4 權責單位
5.1.5 管理機制
5.1.6 溝通管道

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

5.1.1 重大主題管理方針

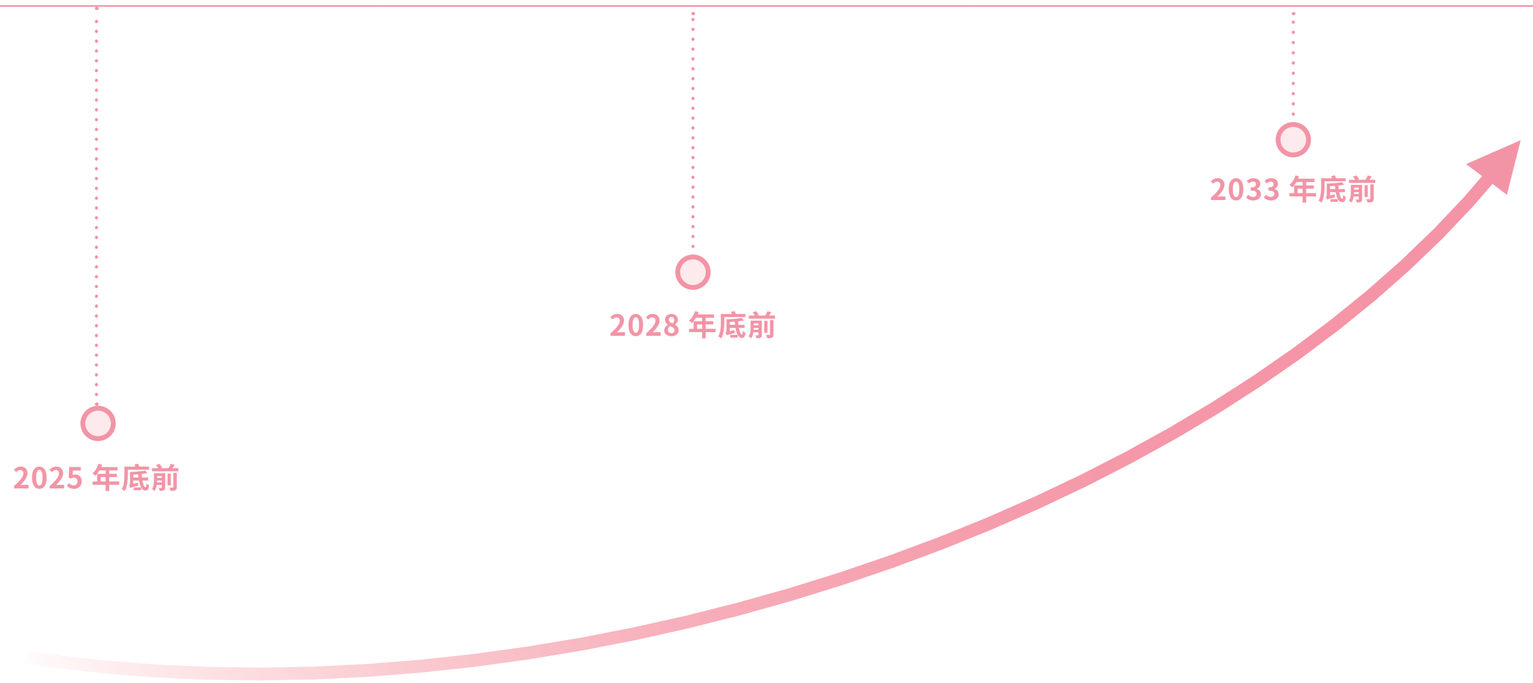
重大主題	對D-Link的意義	價值鏈衝擊情形[註]			因應政策與措施	管理行動
		供應商/商業夥伴	D-Link	客戶/顧客		
人才選用育留	D-Link屬知識密集的科技產業，因此人才資源對於產品服務的競爭力而言，扮演著舉足輕重的角色。此外，公司營運版圖擴及全球，具相當程度組織規模，更顯見肩負著關鍵的人才培育責任。	○	●	○	D-Link 以公司的策略、願景與價值觀為基底，建構全方位學習的教育訓練體系，同時透過各項校園合作計畫網羅潛力人才，以具市場競爭力的薪酬政策與福利制度，讓優秀人才與公司一起持續成長。	透過多元化的徵才管道、員工培訓計畫、接班人計畫、教育訓練，以及薪酬與績效考核等多方面的措施，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

註：●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
· 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

5.1.2 短／中／長期目標

重大主題	短期（2025年底前）	中期(2028年底前)	長期(2033年底前)
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	· 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
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 · 推動多元文化認識活動，例如安排與主管有約的外籍同仁專場、舉辦各國節慶主題活動等，協助員工理解並尊重文化差異	· 依人權盡職調查結果，擬定相應之減緩及補償措施，並落實追蹤管理以降低潛在人權風險	· 持續推動永續人權風險評估 · 打造多元共融的職場文化，促進平等參與並尊重差異，使員工在安全、尊重與包容的環境中共同成長，落實D-Link人權承諾與社會責任



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

5.1.3 2025年管理目標達成情形

重大主題	2025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	· 制定執行《限制員工權利新股發行辦法》，且2025年9月25日第二年解除限制，達到既得條件之規定可既得其獲配股數之30% · 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10,532.4小時，每人平均受訓時數27.7小時，年增48.9% · 全公司平均調薪2.95%，調薪人數占比92.55%，部分超過14.3% · 依《證券交易法》於公司章程中明定提撥不低於當年度獲利0.5%為基層員工酬勞 · 持續響應「2025第四屆TALENT in Taiwan人才永續行動聯盟年度倡議DEI 3.0」，並通過【多元與包容】、【獎酬與激勵】、【身心與健康】、【培育與成長】、【溝通與體驗】等五大指標。	✓
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 · 定期調查員工體驗度，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 · 落實永續趨勢，推動DEI多元共融與溝通力訓練，2025年共計415訓練人次、946.8訓練時數，提升心理安全感與促進跨部協作。 · 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 · 啟動員工體驗度調查，完成填答率為75.3%，有效填答率為69.3% · 人權相關重大風險：無 · 員工申訴案件：1件，經調查未成案 · 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
· 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

5.1.4 權責單位

- 財務暨行政職安中心
- 供應鏈管理中心
- ESG辦公室

5.1.5 管理機制

1. 招募任用管理辦法
2. 績效考核管理辦法
3. 晉升管理辦法
4. 薪酬管理辦法
5. 出勤管理辦法
6. 遠距上班管理辦法
7. 國內出差辦法
8. 員工國外出差辦法
9. 員工教育訓練程序
10. 離職暨留職停薪管理辦法
11. 員工退休辦法
12. 人權政策與管理方案
13. 永續採購政策
14. 供應商行為準則
15. 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

5.1.6 溝通管道

類別	管道
專線	886-2-6600-0123 分機1850
專用信箱	(114) 台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



5.2 人權保護

GRI 407-1, 408-1, 409-1　SDG 5, 8, 10, 16

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
· 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、泰國和巴拿馬等地，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，2025年舉辦1場人權宣導課程，參與人數共計374人，訓練人時共計187小時；另將人權宣導課程列入新進員工必修課程，2025年參與人數共計38人，訓練人時共計19小時。



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
· 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

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；下次作業時間規劃於2026年初。相關資訊請參閱D-Link企業網「人權保障」。

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。

2025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。

2025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



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
· 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

5.3 勞雇關係及員工參與

SDG 5, 8, 10

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



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
· 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

5.3.1 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，全球總人力自2024年底1460人調整至2025年底1286人，調整比例約為11.9%；台灣地區總人力自2024年底460人調整至2025年底380人，調整比例約為17.4%。

● 近三年人力組成 (總部及臺灣分公司)

		2023		2024		2025	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
性別	女性	239	46.1%	215	46.7%	173	45.5%
	男性	279	53.9%	245	53.3%	207	54.5%
	其他	0	0%	0	0%	0	0%
年齡	未滿 30 歲	71	13.7%	54	11.7%	23	6.1%
	30~50 歲	377	72.8%	302	65.7%	275	72.4%
	超過 50 歲	70	13.5%	104	22.6%	82	21.6%
勞雇類型	全職	507	97.9%	455	98.9%	376	98.9%
	兼職	11	2.1%	5	1.1%	4	1.1%
勞動契約	一般聘僱	505	97.5%	455	98.9%	373	98.2%
	定期約聘 [95]	13	2.5%	5	1.1%	7	1.8%
學歷	博士	1	0.2%	0	0%	0	0%
	碩士	152	29.3%	135	29.3%	109	28.7%
	大學	292	56.4%	257	55.9%	218	57.4%
	專科	57	11.0%	57	12.4%	45	11.8%
	高中以下	16	3.1%	11	2.4%	8	2.1%
職級	高階管理職 [96]	8	1.5%	8	1.7%	9	2.4%
	中階管理職 [97]	23	4.4%	22	4.8%	22	5.8%
	初階管理職 [98]	76	14.7%	76	16.5%	60	15.8%
	技術員工 [99]	239	46.1%	183	39.8%	145	38.2%
	其他員工 [100]	172	33.2%	171	37.2%	144	37.9%
總人數		518	-	460	-	380	-

註：本公司2025年未聘僱無時數保證員工

[95] 實習生為定期契約人員
[96] 高階管理職：指中心主管以上(含中心主管、台灣分公司總經理及總部層峰主管)
[97] 中階管理職：指處級主管
[98] 初階管理職：指部級以下(含部級主管)
[99] 技術員工：產品研發、研發、資訊、技術相關部門之非主管人員
[100] 其他員工：其他銷售、後勤、客服、行銷、行政、財務之非主管人員

● 2025年海外員工組成 (依地區、性別及勞僱類型)

		美洲	歐洲	亞洲與其他
性別	女	27	131	100
	男	18	235	395
	其他	0	0	0
勞雇類型	全職	45	359	494
	兼職	0	7	1
勞動契約	一般聘僱 (永久)	31	357	475
	定期約聘 (臨時)	14	9	20
員工總人數		45	366	495

● 2025年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	5	21	42	102	173
		占比	33.3%	22.7%	35.0%	29.0%	70.8%	45.5%
	男	人數	6	17	39	103	42	207
		占比	66.7%	77.3%	65.0%	71.0%	29.2%	54.5%
年齡	未滿 30 歲	人數	0	0	0	13	10	23
		占比	0%	0%	0%	9.0%	6.9%	6.1%
	30-50 歲	人數	4	14	41	111	105	275
		占比	44.4%	63.6%	68.3%	76.5%	73.0%	72.3%
	超過 50 歲	人數	5	8	19	21	29	82
		占比	55.6%	36.4%	31.7%	14.5%	20.1%	21.6%
總人數			9	22	60	145	144	380

新進與離職狀況

2025年新進人數為40人，在性別比例分布上，男性新進員工占比較女性新進員工占比高5%；在年齡組成方面，2025年30-50歲新進人員占比最高。另，年度離職人數共計123人，其中自願離職人數共計53人，女性比男性高24.6%；在年齡組成方面，2025年30~50歲離職人數占比最高。

2025年離職率上升7.4%，主要為公司因應數位轉型與市場變遷，進行組織結構優化與關鍵職能盤點。透過精實人力配置與資源重整，本公司致力於提升營運效能與組織韌性，以更靈活的架構回應業務成長需求。其中，2025年自願離職率為14.0%，較去年上升1.6%，顯示人才留任狀況維持於可控範圍，符合公司長期人力資本發展目標。

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。

● 近三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 [101]	
			人數	占比	人數	占比	人數	占比
2023	性別	女	49	52.7%	41	46.6%	33	52.4%
		男	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 [102]		93	18.0%	88	17.0%	63	12.2%
2024	性別	女	28	50.9%	53	46.1%	28	49.1%
		男	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		55	12.0%	115	25.0%	57	12.4%
2025	性別	女	19	47.5%	64	52.0%	33	62.3%
		男	21	52.5%	59	48.0%	20	37.7%
	年齡	未滿 30 歲	9	22.5%	31	25.2%	17	32.1%
		30-50 歲	30	75.0%	69	56.1%	30	56.6%
		超過 50 歲	1	2.5%	23	18.7%	6	11.3%
	合計		40	10.5%	123	32.4%	53	14.0%

[101] 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

[102] 占比以員工總數計算

● 2025年新進與離職員工職級表

			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
新進員工	女	人數	0	0	0	3	16	19
		占比	0%	0%	0%	27.3%	57.1%	47.5%
	男	人數	0	0	1	8	12	21
		占比	0%	0%	100%	72.7%	42.9%	52.5%
	合計 [103]		0	0	1	11	28	40
離職員工	女	人數	0	1	1	28	34	64
		占比	0%	100%	25.0%	39.4%	72.3%	52.0%
	男	人數	0	0	3	43	13	59
		占比	0%	0%	75.0%	60.6%	27.7%	48.0%
	合計		0	1	4	71	47	123
自願離職員工 [104]	女	人數	0	1	1	13	18	33
		占比	0%	100%	50.0%	50.0%	75.0%	62.3%
	男	人數	0	0	1	13	6	20
		占比	0%	0%	50.0%	50.0%	25.0%	37.7%
	合計		0	1	2	26	24	53

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2024年相同。

● 2025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%
類型合計	5	35.7%	4	28.6%	5	35.7%	14	100%

[103] 占比以員工總數計算

[104] 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

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
· 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

5.3.2 聆聽策略

GRI 2-16, 2-25, 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；2025年度未有重大申訴案件及歧視事件，故無需向董事會通報。

- 2025年溝通結果

2025年溝通結果		
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5人，男性代表共5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	2025年申訴案件為1件，經調查未成案
	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	2025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	2025年共舉辦2場與主管有約活動，累計參與人數共22人次，其中1場特別規劃外籍員工多元文化主題，透過生活與工作觀點交流，提升跨文化理解與組織包容力，具體落實ESG人才發展與多元共融（D&I）精神。

Dan Hsieh, D-Linker

入職初體驗！第一次參加了公司的『與主管有約』，沒想到這麼有趣！現場聽到了許多外籍同事分享他們跨海來台的故事，並同時領受主管分享的寶貴職涯經驗。這場一小時的跨文化交流，讓身為新人的我收穫滿滿，真的非常有意義！





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
· 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

員工為企業永續發展的重要資本，透過員工體驗度調查，瞭解員工感受，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。

本公司於2025年12月由人力資源部進行每年一次之員工體驗度調查，透過第三方調查平台「104員工體驗度調查」執行「2025年員工體驗度調查」，本次調查期間為2025/12/30~2026/1/13，調查對象共368人，佔調查期間在台全體在職員工人數374人，覆蓋率為98.40%，實際填答完成率75.3%，較去年提升1.5%；有效填答率為69.3%，較去年提升 2%；整體滿意度4.51分，較去年4.50分上升0.22%。

本次調查以不記名方式進行、並採用六點量表方式填答（滿分為6分），避免趨中回答，調查內容包含「領導力」、「文化力」、「合作力」、「永續力」、「工作力」、「敬業度」、「發展力」、「推廣力」、「薪酬力」九大構面。其中「敬業度」又涵蓋「價值認同」、「努力承諾」、「留職意願」。

● 2025年度調查結果如下：

主構面		電信及通訊相關業	114年分數 (六級分)	113年分數 (六級分)	變化幅度
領導力		PR 61	4.79	4.82	-0.62%
薪酬力		PR 56	4.00	3.77	6.10%
合作力		PR 57	4.73	4.77	-0.84%
工作力		PR 57	4.62	4.61	0.22%
推廣力		PR 49	4.14	4.19	-1.19%
發展力		PR 61	4.26	4.14	2.90%
永續力		PR 46	4.64	4.78	-2.93%
文化力		PR 64	4.77	-	-
敬業度	價值認同	PR 45	4.14	4.29	-3.50%
	努力承諾	PR 56	4.60	4.60	0.00%
	留職意願	PR 63	4.39	4.20	4.52%
整體體驗度		PR 56	4.51	4.50	0.22%

*2024年無「文化力」調查之構面數據

針對本次調查結果，2026年公司將持續改善提升：

1. 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。另將持續透過多元管溝通管道了員工需求並改善、提升員工福利。

2. 為提升團隊價值認同感，持續推動內部溝通：

   除公司透過年報與ESG報告書確保營運資訊透明，同時，藉由集團季刊建立連結，深化組織凝聚力，鼓勵員工參與勞資會議保持溝通管道。

關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
CH3 價值創造
CH4 環境永續
CH5 人與社會
· 5.1 永續策略與目標
· 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 多元共融

SDG 5, 8, 10

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
· 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

透過各項DEI計畫，打造多元共融的工作環境

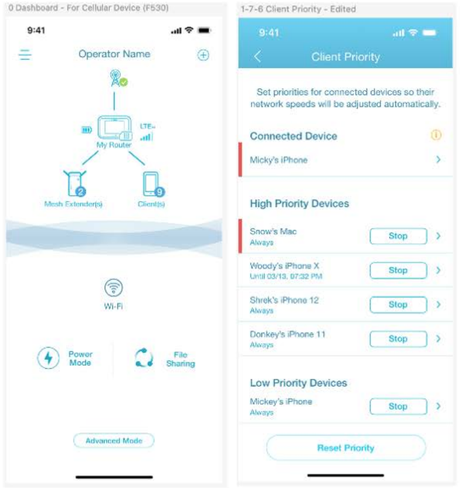
- 促進薪酬公平
- 混合團隊
- 制定訓練計畫
- 促進回饋
- 承認所有文化節慶
- 評估公司政策

D-Link產品 也追求DEI

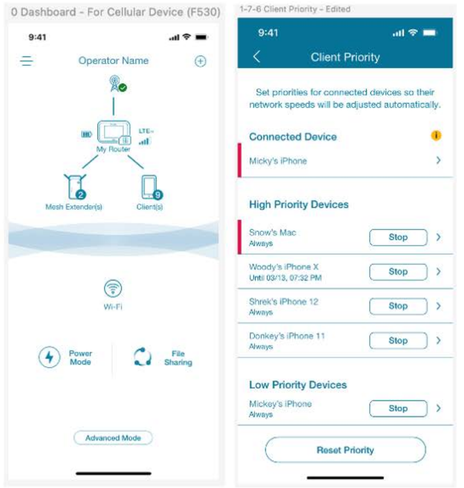
為落實企業社會責任並實踐多元共融精神，本公司產品相關介面在設計階段即參照EAA的規範導入無障礙的設計原則，致力打造對所有使用者皆友善的數位體驗。設計重點包括：產品上的溝通燈號針對不同訊息，定義不同的閃爍行為。操作介面提供大字級並加強重要資訊色彩對比度以提升可讀性；採用簡潔且有條理的資訊架構、優化導覽流程以提升操作流暢度，進而建立一個讓所有人（包括殘障人士和老年人）都能平等獲得產品和服務的環境。

● 包容性使用者介面設計

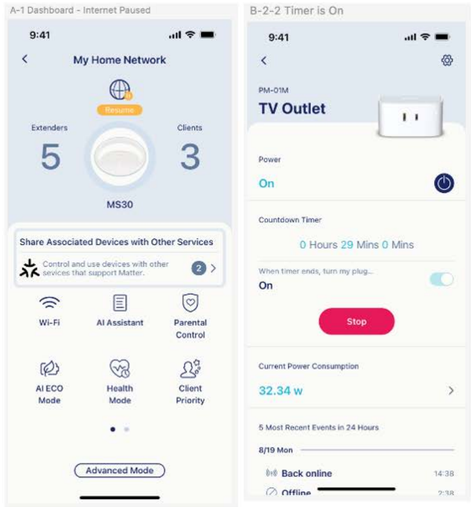
Original



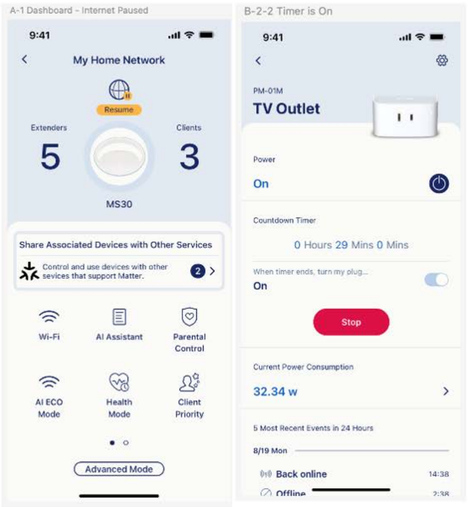
Update



Original



Update



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
· 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

5.4.1 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。2025年共聘用身心障礙人員3名（包含2位為重度／極重度），其中1名為經理級人員。

● 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	3	0.79%	1	1.10%
女性	0	-	0	-

賦權女性

D-Link在招募及晉升上不因性別產生不平等，本公司女性員工占比為45.5%，高於工業部門36.19%（依中華民國統計資訊網2024年性別統計分析資料），此外，女性經理人[105]占比更達40%；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。

● 近三年女性員工與主管比例

	2023	2024	2025
女性員工占比	46.1%	46.7%	45.5%
女性主管占比	37.4%	35.8%	31.9%

[105] 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、執行副總、副總經理、財務主管兼會計主管及公司治理主管共5位

多元國籍

D-Link秉持在地雇用、尊重多元和機會平等的原則，2025年底在總部及臺灣分公司共聘用了8名外籍員工，占全體員工的2.1%。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、高級管理師以及工程師；國籍來自土耳其、印度、印尼、韓國、馬來西亞、巴拿馬、義大利和泰國等地。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。



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
· 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。

● 近三年男女基本薪資比例

	2023		2024		2025	
	女	男	女	男	女	男
高階管理職	1	0.89	1	1.20	1	1.17
中階管理職	1	1.18	1	1.12	1	1.16
初階管理職	1	1.10	1	1.09	1	0.99
技術員工	1	1.11	1	1.13	1	1.14
其他員工	1	0.99	1	1.11	1	1.11

註：1. 所有員工之基本薪資均高於法定基本工資
2. 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.137）

● 近三年男女整體薪酬比例

	2023		2024		2025	
	女	男	女	男	女	男
高階管理職	1	0.95	1	1.21	1	1.18
中階管理職	1	1.21	1	1.16	1	1.20
初階管理職	1	1.09	1	1.10	1	1.00
技術員工	1	1.13	1	1.14	1	1.20
其他員工	1	1.01	1	1.09	1	1.11

註：1. 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
2. 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
3. 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.137）

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。2025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。

● 2025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	5	11	16
申請育嬰留停人數	2	0	2
育嬰留停原應復職人數（A）	4	2	6
育嬰留停原應復職且實際復職人數（B）	3	0	3
育嬰留停回任率%（B/A）	75.0%	0%	50%
2024年育嬰留停復職人數（C）	1	1	2
2024年育嬰留停復職且於2025年在職滿一年人數（D）	0	0	0
育嬰留停留任率%（D/C）	0%	0%	0%

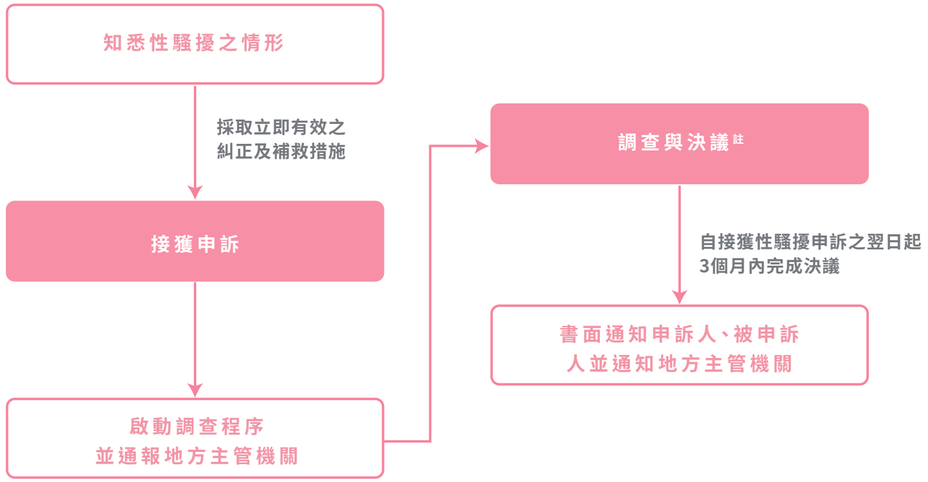
關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
CH3 價值創造
CH4 環境永續
CH5 人與社會
· 5.1 永續策略與目標
· 5.2 人權保護
· 5.3 勞雇關係及員工參與
· 5.4 多元共融
· 5.5 人才選用育留
· 5.6 職場健康安全
· 5.7 福利與退休制度
· 5.8 社會參與
附錄

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「性別平等與性騷擾防治」課程，本公司全體在職同仁完訓率達 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，案件將按該辦法鎖訂定之程序處理，以確保公平與保密；2025 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



註：申訴處理單位應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員同意始得作成決議；可否同數時取決於主席

2025年 員工性騷擾申訴案件：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
· 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 人才選用育留

SDG 4, 8, 17

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

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



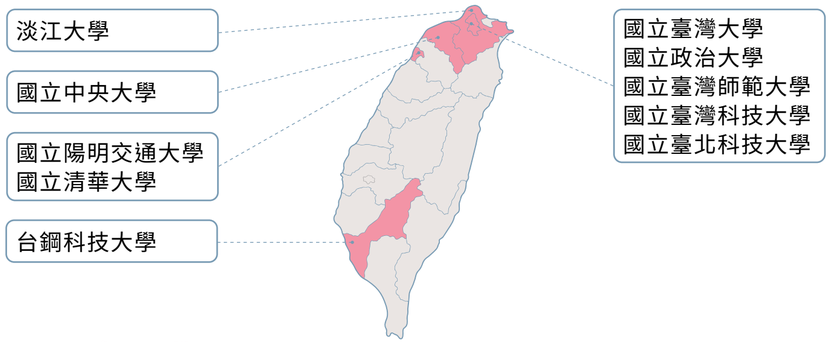
關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
CH3 價值創造
CH4 環境永續
CH5 人與社會
· 5.1 永續策略與目標
· 5.2 人權保護
· 5.3 勞雇關係及員工參與
· 5.4 多元共融
· 5.5 人才選用育留
· 5.6 職場健康安全
· 5.7 福利與退休制度
· 5.8 社會參與
附錄

5.5.1 徵才管道與校園合作計畫

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

2025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



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	●	●	●	●	●

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
· 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

5.5.3 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：
  - 專案執行，以增加其歷練
  - 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



2025年人才培訓重點計畫

- 共通訓練

	高潛力人才培育班	新進人員訓練班	資安意識訓練班
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。	透過持續性的教育訓練與實戰演練，強化員工對於釣魚郵件之辨識能力，落實風險管理政策。
對象	管理職或資深專業職人員	當年度入職之員工	全體員工
培訓時數	309.1人時	390.2人時	2,173.8人時
培育方向	2025年將培訓計畫聚焦於「經營敏銳度」與「賦能型領導」之雙軌職能養成，旨在將高潛力人才從「功能型主管」轉型為具備財務決策思維與團隊教練能力的「全方位經營者」，以因應未來多變的市場挑戰。	新人訓練除介紹公司文化與產品外，亦說明相關規章制度及作業流程。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。	定期舉辦資訊安全教育訓練課程，並搭配不定期執行「社交工程釣魚郵件防禦演練」，加強員工對郵件社交工程攻擊的警覺性。

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
· 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

- 專業訓練

計畫一	ESG永續培訓
計畫說明	本公司啟動「ESG 永續培訓計畫」，採取「普及通識」與「專業深耕」雙軌並行，旨在提升全體員工之法遵與人權意識，同時培育具備國際視野的永續管理專才，以強化公司因應氣候變遷與社會責任之韌性。 · **ESG 基礎治理與法遵：** 針對全體員工落實誠信經營與風險意識，課程涵蓋「人權政策宣導」、「企業誠信經營」、「智慧財產權管理」及相關內規。共計 1,120 人次參與，總訓練時數達 867.9 小時，確保法遵意識落實於日常作業。 · **多元共融與友善職場：** 呼應國際 DEI，重點推動「DEI多元共融：形塑包容文化」、「性別平等與性騷擾防治」、「職場霸凌與友善溝通及「溝通表達的關鍵力」課程，致力打造心理安全感高的工作環境。共計 866 人次參與，總訓練時數達 1,560.6小時。 · **ESG 菁英種子培育：** 針對永續推動成員，選派參加外部專業機構之高階課程，包括「國際永續資訊揭露管理師」、「企業永續菁英培訓」及「永續報告書編製解析」。重點培訓 4 人次，投入深度專業訓練時數達 71 小時（平均每人受訓 17.8 小時），並鼓勵學員考取相關專業證照。

計畫二	AI 專業素養養成計畫
計畫說明	面對生成式 AI技術浪潮，本公司於2025年度正式啟動「AI 專業素養養成計畫」，旨在消除員工對新科技的數位落差，並透過 AI 工具，優化作業流程、提升工作生產力。 · **AI 工具實務應用講座：** 為快速提升全員數位素養，於2025年底舉辦「五大 AI 工具解放生產力」實務工作坊。課程聚焦於 AI 工具之基礎操作與實務應用（例如：文案優化、簡報製作、資料蒐集與分析、自動化處理作業）。共計 238 人次參與，總訓練時數 238 小時。透過實機演示，有效提升員工對 AI 協作的接受度與基礎操作能力。 · **AI 產業種子人才培育：** 針對關鍵部門，選派具潛力之同仁參與外部高階研討會與密集培訓班，包括「AWS 生成式 AI 解決方案」、「ChatGPT 與 Midjourney 全攻略」及為期三天的「產業 AI 人才種子班」。重點培育 3 人次，投入進階訓練時數達 35 小時（平均每位種子人才受訓約 11.6 小時），深化公司內部對於AI 工具應用及生成技術之掌握度。



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
· 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。

● 2025年度教育訓練舉辦概況

培訓總場次	188場	教育訓練整體投入大幅成長，顯示D-Link對人才發展的重視
總參與人次	6,610人次	
課程總時數	10,532.4人時（▲23.1%）	
培訓總費用	42.1萬元	
平均每人費用	1,108元	

新進員工訓練	場次：46 場 參與人次：235 人次 課程時數：371.2 人時
企業永續相關課程	場次：6 場 參與人次：1,986 人次（每場平均約330人） 課程時數：2,428.5 人時

● 2025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	101.2	33.7	165.8	27.6	267.0	29.7
中階管理職	237.5	47.5	518.8	30.5	756.3	34.4
初階管理職	692.8	33.0	1,217.8	31.2	1,910.6	31.8
技術員工	1,051.4	25.0	2,822	27.4	3,873.4	26.7
其他員工	2,788.3	27.3	936.8	22.3	3,725.1	25.9
訓練總時數	4,871.2	28.2	5,661.2	27.3	10,532.4	27.7

註：1. 時數單位為小時
2. 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.137）

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。2025年已累計發布超過 200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。2025年共有15,135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；2025年度共播放24,588次，總時數1,082.6小時。

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
· 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

5.5.5 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，將公司的願景、策略目標與員工個人工作目標結合，為持續企業永續發展之推動並落實企業風險之管理，各層級主管應配合ESG之開展或評鑑需求，將年度風險管理項目及ESG相關指標納入單位或員工年度工作目標，並設定適當權重。藉由3個階段：期初設定、期中檢視、年度考核，達成上下溝通及組織回饋的目的，協助組織進行人力資源之發展與運用，結合組織營運績效與績效管理制度，將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。

2025年度績效考核作業於2026年1月底啟動，不列入考評之特定對象共計22人，包含：尚未通過新進人員試用期考核6人、派外由海外子公司考核4人、定期契約人員5人，以及考核啟動前已離職人員7人。
在符合受評資格的員工中，除2名員工因公司組織優化調整進入離職程序及1位高階主管理職已有離職計畫，故未完成考核作業外，其餘員工均已全數完成年度績效考評，考核完成率高達99.2%；本公司確保在組織動態調整過程中，仍維持績效管理制度之公平性與高品質的員工溝通。

● 2025年接受定期績效考核的員工人數及占比

年度	2025				
職務類別	女	男	合計	應考核人數	比例
高階管理職	2	6	8	9	88.9%
中階管理職	5	17	22	22	100.0%
初階管理職	21	37	58	58	100.0%
技術員工	42	99	141	141	100.0%
其他員工	94	32	126	128	98.4%
合計	164	191	355	358	99.2%

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《證券交易法》於公司章程中明定提撥不低於當年度獲利0.5%為基層員工酬勞，讓員工參與經營成果。2025年全公司平均調薪幅度為2.95%，部分員工幅度達14.3%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

職務類別	2023	2024	2025
薪資平均數	1,139,000	1,184,000	1,226,000
薪資中位數	1,040,000	1,060,000	1,130,000

註：1. 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
2. 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）
3. 詳情請參閱公開資訊觀測站。

● 2025年度總薪酬比例

項目	比例
最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬 之中位數的比率	8.57
最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	預定2026年永續報告書揭露

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
· 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 職場健康安全 SDG 3

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
· 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，另於 2025 年 12 月完成年度外部稽核審查。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。

- 職業健康和安全管理系統（ISO 45001: 2018）證書


bsi.

Certificate of Registration

OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY MANAGEMENT SYSTEM - ISO 45001:2018

This is to certify that: D-Link Corporation
No. 289, Sinhu 3rd Rd.
Neihu District
Taipei City
11494
Taiwan

友訊科技股份有限公司
臺灣
台北市
內湖區
新湖3路289號
11494

Holds Certificate No: OHS 644484

and operates an Occupational Health and Safety Management System which complies with the requirements of ISO 45001:2018 for the following scope:

The design, development and marketing of wired and wireless network products, including hardware, software and services of local area network (LAN) and wide area network (WAN) products, broadband access products, home networking products, internet protocol (IP) telephony products, network content server / storage server, networked multimedia devices, network security devices, network camera, universal serial bus (USB) devices and other network, communication related products.
[Previously certified to BS OHSAS 18001:2007 since 2013-01-31]

For and on behalf of BSI:

Michael Lam, Senior Vice President, APAC Assurance

Original Registration Date: 2019-01-14
Latest Revision Date: 2024-12-10

Effective Date: 2025-01-31
Expiry Date: 2028-01-30

Page: 1 of 2

...making excellence a habit.


Certificate No: OHS 644484

Location: D-Link Corporation, No. 289, Sinhu 3rd Rd., Neihu District, Taipei City 11494, Taiwan
友訊科技股份有限公司, 臺灣, 台北市, 內湖區, 新湖3路289號, 11494

Registered Activities: The design, development and marketing of wired and wireless network products, including hardware, software and services of local area network (LAN) and wide area network (WAN) products, broadband access products, home networking products, internet protocol (IP) telephony products, network content server / storage server, networked multimedia devices, network security devices, network camera, universal serial bus (USB) devices and other network, communication related products.

Original Registration Date: 2019-01-14
Latest Revision Date: 2024-12-10

Effective Date: 2025-01-31
Expiry Date: 2028-01-30

Page: 2 of 2

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離作業場所。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。

職業災害意外事故通報與調查流程(含通勤災害)



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
· 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

● 2025年職業安全衛生管理目標與行動方案

目標	方案名稱	承諾描述
減少職業災害意外事故發生	職業災害預防	公司承諾每年設定量化目標，以持續降低職業災害事故率，並定期宣導案例與預防措施。
減少職業災害意外事故發生_承攬商安全管理	職業災害預防	公司承諾建立量化目標，確保承攬商安全管理零重大職災，並持續追蹤改善。
遵守政府安全衛生相關法令及其他要求事項	緊急應變逃生的演練與改善	公司承諾每年設定量化目標，持續辦理緊急應變演練，並將改善措施納入管理流程
持續改進職業安全衛生管理系統	完善職業安全衛生管理系統	公司承諾建立量化目標，持續強化 OHS 管理系統程序與文件，確保系統有效運作。
重視及關心員工身體和心靈之健康	建立員工自主健康概念	公司承諾每年設定量化目標，推動員工健康與安全宣導活動，提升自主健康意識。
提供員工安全、衛生及舒適的工作場所	完善健康職場	公司承諾建立量化目標，維持並提升健康職場標準，確保工作環境安全、衛生與舒適。

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，2025年無高度風險項目，而中度風險危害類型為分別為「跌倒」、「四大計畫(人因、母性、過負荷、不法侵害)」及「非上下班公路交通事故」，該等風險主要來自通勤及日常作業環境之潛在危害、人因與心理社會風險，以及外部交通環境之不確定性因素。惟本公司已依據 ISO 45001 管理架構，建立相應之預防與控制措施，包括定期實施交通安全與職業安全衛生宣導、落實工作環境安全巡查、推動健康促進及完善不法侵害預防機制、執行工時與工作負荷管理制度，並持續強化教育訓練。

此外，本公司亦定期或不定期對承攬商進行協議組織與危害告知作業，確保其具備充分的安全衛生知識與技能，以降低重大職災風險。同時，本公司亦針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。

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
· 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

● 2025年危害鑑別與風險評估之危害類型

作業名稱	危害辨識及後果					現有防護措施	降低風險措施
	作業區域			危害類型	危害類型		
作業名稱	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	無	02 跌倒	上下班途中，於行走、搭乘公共運輸等，發生踩空、打滑、推擠導致撲倒、跌倒等傷害	交通安全宣導	1.每季統計職災公告於內部網頁 2.教育訓練教材納入近期職災內容
辦公作業	員工	5樓東前辦公室	無	28 四大計畫(人因、母性、過負荷、不法侵害)	工作壓力致影響人員身心健康	執行職務遭受不法侵害計畫	1.辦理職場心理健康促進相關講座 2.建立匿名申訴機制 3.在職/新人教育訓練宣導
辦公作業	員工	5樓東前辦公室	無	28 四大計畫(人因、母性、過負荷、不法侵害)	加班延長工時致影響人員身心健康	異常工作負荷促發疾病預防計畫	1.建立加班管理與預警機制，執行員工健康追蹤與過勞風險評估 2.辦理健康促進講座 3.在職/新人教育訓練宣導
辦公作業	員工	戶外區域	無	02 跌倒	雨天人員行走戶外區域，地面濕滑，致滑倒受傷	不定期辦理安全衛生宣導	1.每季統計職災公告於內部網頁 2.教育訓練教材納入近期職災內容
出差作業	員工	公司與客戶/供應商/政府機關/非政府機關間往返路程	無	02 跌倒	往返路程中，於行走、搭乘公共運輸等，發生踩空、打滑、推擠導致撲倒、跌倒等傷害	交通安全宣導	1.每季統計職災公告於內部網頁 2.教育訓練教材納入近期職災內容
出差作業	員工	公司與客戶/供應商/政府機關/非政府機關間往返路程	駕照	24 非上下班公路交通事故	往返路程中，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	1.每季統計職災公告於內部網頁 2.教育訓練教材納入近期職災內容
通勤作業	員工	公司與住所間往返路程	無	02 跌倒	上下班途中，走路不慎造成扭傷	交通安全宣導	1.每季統計職災公告於公司官網 2.教育訓練教材納入近期職災內容

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
· 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

5.6.2 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9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；2025年在職滿3年之員工共有256名、新進人員共有40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

職業安全衛生相關人員	回訓規定[106]
甲種業務主管	每二年至少6小時
甲級職業安全管理師	每二年至少12小時
乙級職業安全衛生管理員	

[106] 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》，規範相關承攬商於進場作業前，必須接受「工作場所危害因素」及「承攬人安全衛生管理須知」之告知，並簽署「承攬商環安衛切結書」。此外，承攬商於工程作業前必須完成進場申請，經核准後方可施工。於 114 年度，入廠承攬商共有 101 名參加協議組織或進場危害告知作業，以確保承攬商充分理解並遵循職業安全衛生相關要求，降低作業風險。

2025年
承攬商工傷及工安意外事件：0件

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。2025年，共完成2次大樓逃生演練，累計336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
· 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

職業安全衛生管理成果

2025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《113年勞動檢查統計年報》）。

ISO 45001職業安全衛生管理系統架構

		管理系統內之涵蓋人數		組織總人數		比例	
		員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
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%
2025	未經稽核	0	0	0	0	-	-
	經內部稽核程序	380	0	380	0	100%	100%
	經外部組織稽核或認證	380	14	380	14	100%	100%

註：1. 員工：指正式員工
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職業傷害統計

		總經歷工時	職災件數[107]			職災率		
			死亡人數	嚴重職業傷害件數[108]	可記錄職業傷害件數[109]	死亡率[110]	嚴重職業傷害率[111]	可記錄職業傷害率[112]
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
2025	員工	792,656	0	0	0	0	0	0
	非員工	25,632	0	0	0	0	0	0

[107] 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」
[108] 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）
[109] 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
[110] 死亡率＝職業傷害所造成的死亡人數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
[111] 嚴重職業傷害率＝嚴重職業傷害件數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
[112] 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

近三年員工與非員工工作者安全管理績效

指標	2023		2024		2025	
	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）[113]	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害頻率（TRIFR）[114]	0	0	0	0	0	0
失能傷害頻率/（FR）[115]	0	0	0	0	0	0
損失工時傷害頻率（LTIFR）	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）[116]	0	0	0	0	0	0

[113] 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
[114] 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
[115] 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）
[116] 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

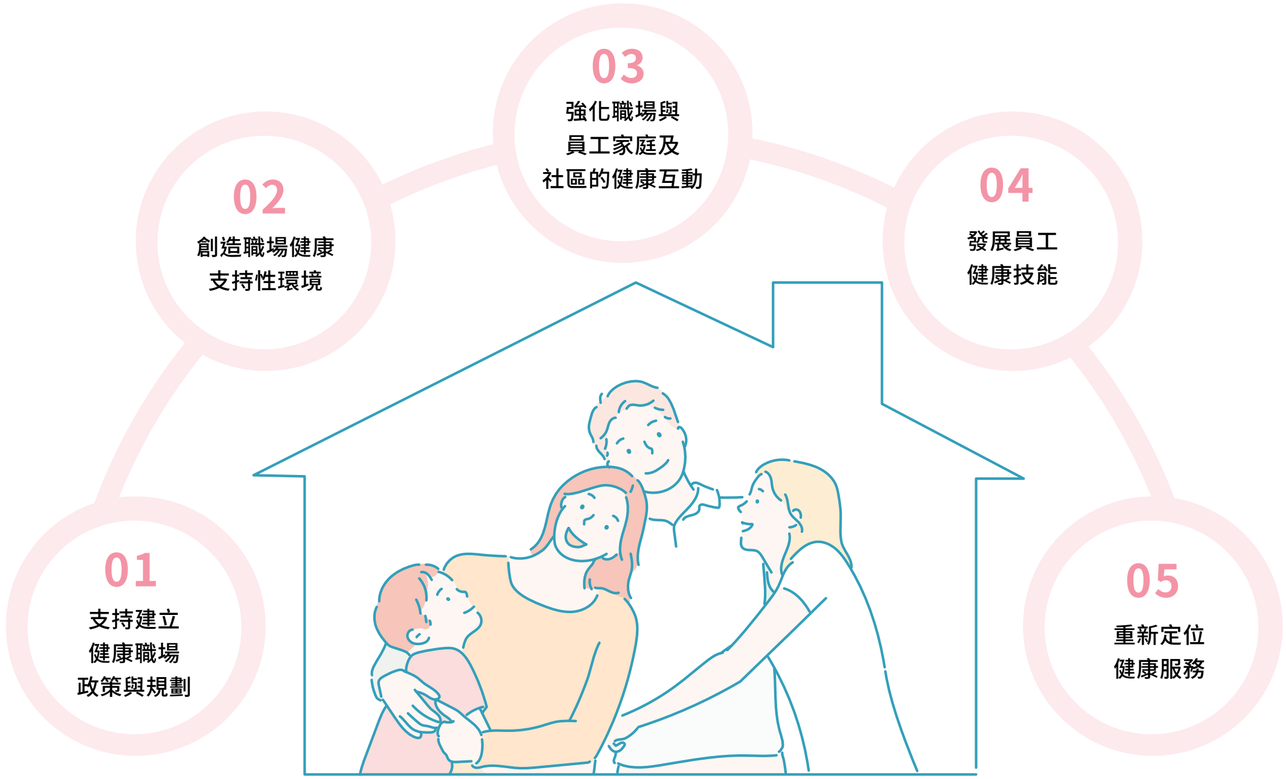


關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
CH3 價值創造
CH4 環境永續
CH5 人與社會
· 5.1 永續策略與目標
· 5.2 人權保護
· 5.3 勞雇關係及員工參與
· 5.4 多元共融
· 5.5 人才選用育留
· 5.6 職場健康安全
· 5.7 福利與退休制度
· 5.8 社會參與
附錄

5.6.3 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

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
· 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

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。2025年度受理母性健康保護個案共0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。

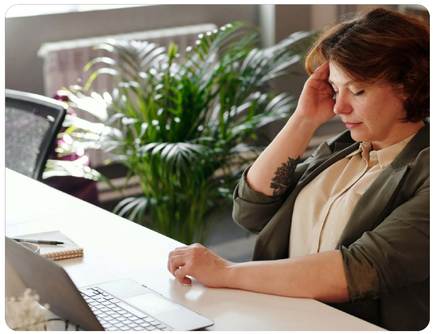
- D-Link母性保護措施

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



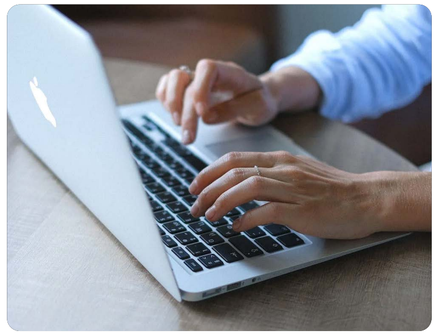
1-2 執行職務遭受不法侵害預防計畫

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。2025年度共回收「不法侵害危害辨識與風險評估表」32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。2025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(每3年執行一次)

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
· 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



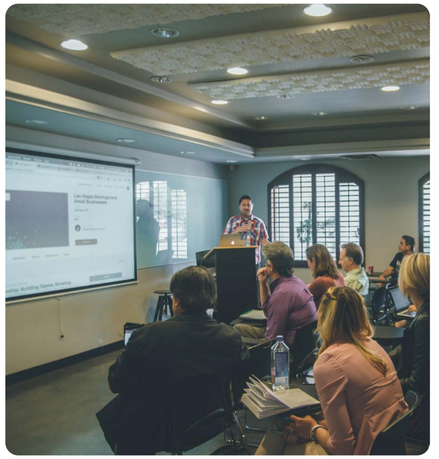
本公司目前設置1名專職勞工健康服務人員，執行勞工健康服務、規劃辦理健康檢查及健康促進活動。

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

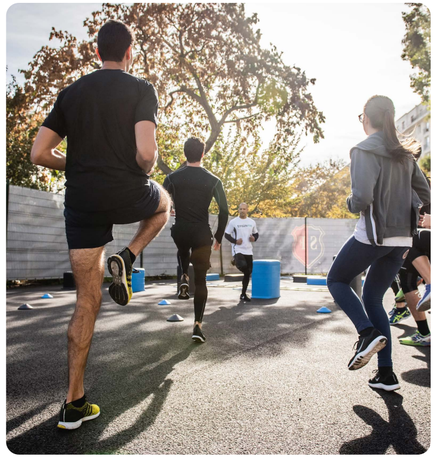


以影片、活動、講座、文章、文宣張貼...等多元方式，向員工宣導工時規範、職場疲勞相關疾病之預防知識與健康管理策略。



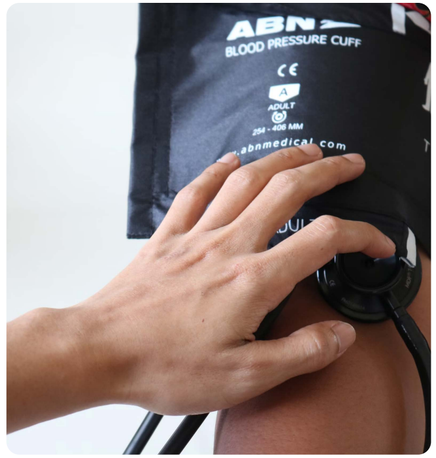
關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
CH3 價值創造
CH4 環境永續
CH5 人與社會
· 5.1 永續策略與目標
· 5.2 人權保護
· 5.3 勞雇關係及員工參與
· 5.4 多元共融
· 5.5 人才選用育留
· 5.6 職場健康安全
· 5.7 福利與退休制度
· 5.8 社會參與
附錄

6.設立健康促進相關性社團



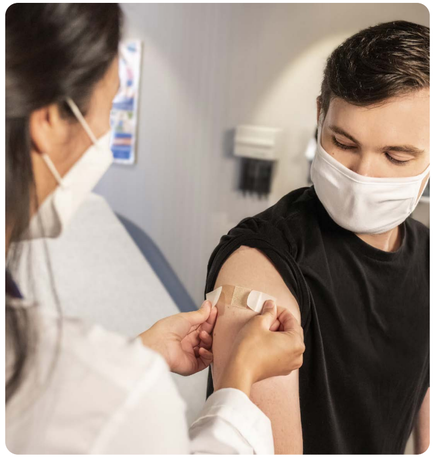
公司設有許多健康促進相關性社團，如健康促進社、瑜珈社、活力有氧社、核心健身社等，不定期舉辦動/靜態之健康促進講座。2025年度由健康促進社辦理8堂健康促進活動，共計305人次參與。

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，新成立的社團10人以上、原社團15人以上即可申請社團補助，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，2023年榮獲「健康促進標章」，以及「優良哺集乳室認證標章-特優」，2025榮獲職場健康自主評核審核合格，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

5.7 福利與退休制度

GRI 401-2 SDG 3

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



3 健康與福祉

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
· 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

5.7.1 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

1. 新進員工到職日起即有3日預支特休（契約人員除外）
2. 每年5日全薪傷病假（含生理假/時薪人員除外）
3. 每年3日全薪家庭照顧假（時薪人員除外）
4. 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
5. 遇週六補班日免予出勤
6. 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）
7. 遠距上班申請
8. 彈性上、下班制度

健康守護

1. 兩年1次6,000元內免費健康檢查
2. 新進員工健檢補助
3. 定期職醫訪視
4. 專職勞工健康服務人員駐廠
5. 定期健康促進講座

母嬰關懷

1. 孕期、產後1年內員工關懷
2. 友善托兒措施-特約幼兒園

安心保障

1. 國外出差旅平險/突發疾病醫療保險/旅行不便險
2. 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）
3. 補助員工眷屬住院醫療險、癌症醫療險
4. 勞工保險
5. 全民健康保險

友善空間

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

• 藍字:政府法令規定 • 黑字:D-Link特別提供－全體員工(含定期契約人員)皆適用 • 粉字:D-Link特別提供－限正式員工

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
· 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

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



多元補助

1. 喪葬、住院與急難救助補助
2. 外訓補助
3. 社團經費補助
4. 員工餐廳團膳補助
5. 加班誤餐費補助
6. 部門聚餐補助
7. 員工旅遊補助
8. 咖啡吧生日贈杯



暖心優惠

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

ShihChi Hsu, D-Linker

公司提供的視障按摩福利非常幫助我在忙碌的工作之餘，可以稍微放鬆一下、鬆開僵硬肩頸，預約常常很快就滿了，大家非常喜歡這項福利。

• 藍字:政府法令規定 • 黑字:D-Link特別提供－全體員工(含定期契約人員)皆適用 • 粉字:D-Link特別提供－限正式員工

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
· 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 GRI 201-3

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；2025年底淨確定福利資產新臺幣66,839千元。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2025年度認列退休金費用為新臺幣134,514千元。

● D-Link退休金提撥計畫與準備狀況

	退休計畫資金價值	2025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2025年底確定福利義務59,703千元。	合併公司之勞工退休準備金專戶餘額計126,542千元，於2025年度認列退休金利益284千元，對於已提撥至退休準備金專戶超過確定福利義務金額66,839千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。依合併之國內公司勞工退休準備金提存數累積已足以支應全體舊制員工未來退休之用，並經勞工退休準備金監督委員會審議通過，報請臺北市政府勞動局同意暫停提撥勞工退休準備金2025年1月至2025年12月止。 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2025年度認列退休金費用為134,514千元。		合併公司之國內公司確定提撥計畫係依勞工退休金條例之規定，依勞工每月工資6%之提繳率，提撥至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。國外子公司則依當地相關法令提撥退休金。	



5.8 社會參與

SDG 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15

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，整合慈善捐助、社區投資及品牌影響力等多元資源，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、善行與社會共榮目標連接成網。

5.8.1 公益及社會參與
5.8.2 產業發展推動



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
· 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

5.8.1 公益及社會參與

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。2025年，D-Link攜手與45個公益夥伴共同合作，並超過千萬資源，執行39項社會參與專案/活動，共計12,913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

	2023		2024		2025	
	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	231,697	4.31%	246,407	2.51%	447,133	4.15%
社區投資	2,352,412	43.72%	1,938,672	19.78%	94,219	0.76%
商業倡議	2,796,677	51.98%	7,617,102	77.71%	7,541,348	95.09%
總計	5,380,786	100%	9,802,181	100%	8,082,699	100%



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
· 5.2 人權保護
· 5.3 勞雇關係及員工參與
· 5.4 多元共融
· 5.5 人才選用育留
· 5.6 職場健康安全
· 5.7 福利與退休制度
· 5.8 社會參與
附錄

慈善捐助

友訊涓涓捐

關注議題：社會福利、教育、環境、藝術與文化

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

行動方案

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

投入資源	
資源價值	447,133元
志工	119名
服務時數	103小時



執行合作單位

- 伊甸社會福利基金會
- 中華民國宥尚慈善協會
- 社團法人台北內湖科技園區發展協會
- 台北捐血中心
- 社團法人宜蘭浪孩協會
- 社團法人中華民國展業教育協會
- 中華培愛全人關懷協會
- 社團法人苗栗縣社會福利促進協會
- 社團法人臺北市臻佶祥社會服務協會
- 舊鞋救命國際基督關懷協會
- 書寶二手書店
- 台鋼科技大學
- 社團法人高雄市八方義行團關懷協會
- 財團法人臺南市私立台鋼皇鷹社會福利慈善事業基金會
- 社團法人臺南市ihope愛希望全人關懷協會
- 社團法人台南市佑明視障協進會
- 暖暖Sunshine 協會
- 社團法人苗栗縣聲暉協進會
- 社團法人無礙玩家生活關懷協會
- 社團法人中華慈海慈善協會
- 社團法人台灣新希望社區關懷協會
- 社團法人台灣一起夢想公益協會
- 拾穗社區服務關懷協會
- 仁親基金會
- 放心窩協會
- 一起夢想公益協會
- 社團法人新北市共好慈善協會
- 高雄市親職教育關懷照護協會
- 社團法人新北市身障適性生命教育協會
- 社團法人雲林縣家家寶照顧發展協會
- 社團法人桃園市聲暉協進會
- 社團法人南投縣南投市芳美社區發展協會
- 新竹市原住民身心障礙者協會
- 社團法人雲林縣虎尾鎮老人會
- 台灣麥子教育發展協會



	對社會的效益	對D-Link的效益
產出	· 提供35家社福機構/組織間歇性支持 · 舉辦12場募集活動 · 捐出11,137件物品(包含電腦、鞋子、衣物、包包、玩具等) · 捐出視障按摩費用69,200元予社福機構 · 共計12,151人次受惠 · 共為血庫補充熱血178袋 · 捐贈設備6台雙頻無線路由器	· 品牌知名度提升 · 提升外部ESG評鑑分數 · 連續12屆主動參與捐血活動，展現對社區的關懷 · 榮獲TCSA「永續綜合績效績優獎」 · 號召集團關係企業響應，增進共識與向心力
成果	· 補充血庫緩解血荒 · 減少各地區資源不平等 · 可用物資再循環，減少對環境衝擊	· 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
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。

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
· 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」

執行合作單位

- 社團法人台灣腎貓協會
- 中華響響輔助科技協會
- 仁親社區關懷協會
- 社團法人慕哲人社
- 放心窩
- 拾穗社區服務關懷協會
- 一起夢想協會

投入資源	
資源價值	41,348元
志工	20名
服務時數	30小時
路由器	贈與6台



	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4堂網通資安小學堂 · 共計149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「永續綜合績效績優獎」
成果	· 提升學童對於網路運作原理、資安風險的認識 · 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。

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
· 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

環境教育

關注議題：環境教育、健康促進

透過活動設計，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

- 舉辦文山農場生態導覽活動
- 舉辦「和平島公園海岸」淨灘活動
- 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

執行合作單位

- 文山農場
- 和平島地質公園

投入資源	
資源價值	64,086元
志工	23名
服務時數	33小時





	對社會的效益	對D-Link的效益
產出	• 邀請環教專業講師舉辦1場生態導覽教育活動 • 連續4年辦淨灘活動，邀請員工及其親友參加，於1.5小時清出18袋、約66公斤之海洋垃圾。 • 共計67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「永續綜合績效績優獎」
成果	• 協助恢復和平島公園海岸原貌 • 提升參加的家庭對生態認識及環境回收的概念，並與家人、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 • 提升員工對企業友善環境承諾的認同度
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
· 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

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。
- 公益採購：
  - 響應種籽社會企業「2025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。
  - 透過訂購善導書院小番茄及蔬果乾，幫助服務孩子的課輔基金，支持孩子們的早、晚餐，課輔，老人餐費，以及家庭急難救助基金。

執行合作單位

- 心湖花坊
- 種籽社會企業
- 花蓮谷若思全人關懷協會善導書院社會企業_幸福食間

投入資源	
資源價值	30,133元



	對社會的效益	對D-Link的效益
產出	• 訂購54束公益花束 • 訂購柚子禮盒9盒 • 共計56人次參與行動方案 • 共計580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「永續綜合績效績優獎」
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
· 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

投入實質資源支持「台鋼獵鷹職業籃球隊」與「台鋼雄鷹職業棒球隊」之例行賽與季後賽事，透過賽事品牌露出提升企業知名度與社會影響力；同時鼓勵同仁與利害關係人親臨現場觀賽，倡導健康休閒生活型態，帶動全民運動風潮以實踐企業社會責任。

執行合作單位

- 台鋼獵鷹職業籃球隊
- 台鋼雄鷹職業棒球隊

投入資源	
資源價值	7,500,000元



	對社會的效益	對D-Link的效益
產出	• 台鋼獵鷹職業籃球隊：贊助全年度主場吸引球迷3.5萬人次入場觀賽 • 台鋼雄鷹職業棒球隊：贊助全年度主場，吸引球迷4.9萬人次入場觀賽	• 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。

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
· 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 2025 年底，D-Link 已與 14 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、龍華科技大學以及台鋼科技大學。本公司致力於弭平學用落差，透過與學校的產學實習或工讀計畫，D-Link 共聘用了 20 名實習生和 10 名工讀生，使學生提前與業界接軌，並安排教練提供及時指導，強化學員之專業職能與職場適應力，從而促進人才的培育；其中，2024 年有 1 名實習生成功轉為正式員工，落實「畢業即就業」之培育目標。

為進一步支持青年就業，本公司積極響應勞動部「大專校院預聘訓練計畫」，於 2024 ～ 2025 年間與龍華科技大學合作，聘任 1 位實習生進行重點職位培訓，實踐企業協助青年職涯發展之社會責任。

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

