友訊科技 2025永續報告書

One Connection
Infinite Possibilities

D-Link

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
- 2025年永續績效
- 獎項與榮耀

p. 016

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. 039

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. 100

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. 127

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. 175

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
- 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法第四條：強化揭露指標-通信網路業
- 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法第四之一條：氣候相關資訊揭露對照表
- 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

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《2025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。

報告書撰寫依據

本報告書依循全球永續性報告倡議組織（GRI[1]）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（SASB[2]）之硬體業準則編撰，及參考氣候相關財務揭露（TCFD[3]）架構，同時參照整合性報導框架（IR[4]），亦自發性響應聯合國17項永續發展目標（SDGs[5]）及聯合國全球盟約（UNGC[6]）進行揭露；詳細對應情形請參閱本報告書「附錄」章節（P.175）。

報告期間

本報告書為D-Link第13本永續報告書，內容揭露2025年度（2025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45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，母公司若以合併營收計算，其占比為25.4%。

數據說明

本報告書財務績效數據來源為揭露於本公司《114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。環境面揭露績效除了溫室氣體盤查為合併報表邊界外，其餘以本公司營運總部為主，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。

資訊重編

本年度報告書資訊重編情形請見附錄說明。

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永續辦公室（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、永續發展暨提名委員會及董事會審閱後核定。
- 外部查/驗證：

類別	項目	查證單位
財務數據	2023年至2025年	安侯建業聯合會計師事務所
品質管理數據	ISO 9001:2015	SGS
職業安全衛生數據	ISO 45001:2018	BSI
環境數據	ISO 14001:2015 ISO 14064-1:2018 ISO 46001:2019	SGS TUV SUD BSI
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	經濟部工業局委託 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

[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《114年度年報》P.139

發行資訊

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官方網站「永續報告書下載」專區。

本次發行版本	2026年8月發行
揭露期間	2025年1月1日至2025年12月31日
下一次發行版本	預定2027年7月發行
上一次發行版本	2025 年6月發行
第一次發行版本	2014年6月發行

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。

永續辦公室負責人 江宜展
地址：臺北市內湖區新湖三路289號
電話：+886-2-6600-0123 分機6832
電子郵箱：csr@dlinkcorp.com

董事長的話

GRI 2-22

在這個資訊以毫秒計、變革如潮汐般湧動的時代，「永續」二字已然成為全球浪尖上的關鍵詞。然而，當我們抽離繁複的數據與評鑑指標，永續對一個企業、乃至於每一位獨立的個體，實質的意義究竟為何？

我認為，永續最深刻的價值，體現在每一次面對關鍵時刻所做出的「選擇」。

為了讓後代能享有更甚今日的優質環境與資源，為了讓未來的幸福不再是奢求，我們必須在當下做出更具永續意義、更有遠見的決策。在全球局勢動盪、氣候變遷加劇、科技快速演進的背景下，人工智慧的跨域應用加速滲透，地緣政治不確定性、與貿易政策重組也持續牽動全球供應鏈布局。選擇，向來不容易，但 D-Link友訊科技選擇砥礪落實永續理念，以長期視角審視每一項決策，因為我們深信：今日的選擇，將形塑明日的無限可能。



關於本報告書

關於D-Link友訊科技
- 董事長的話
- 企業概況
- 2025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

【環境：以綠色設計回應低碳轉型的責任】

在追求網通技術創新與效能提升的同時，D-Link友訊科技選擇將環境責任納入產品與營運的核心思維。我們不以符合法規為滿足，而是持續將永續理念內化於產品設計、材料選用與包裝規劃之中，全面推動「D-Link Green」的實踐。

自 2023 年發表首款採用消費後回收（PCR）材料的綠色產品起，我們持續突破技術與設計的界線，並於 2025 年推出榮獲紅點設計獎（Red Dot Design Award）與台灣精品獎肯定的 Wi-Fi 7 旗艦產品 M95，證明永續設計能與尖端技術與產品美學並行不悖。同時，我們持續擴大 Green Pack 計畫，優化包裝體積，全面導入 100% 可回收材質與植物油墨，從產品生命週期源頭降低環境負擔。

在營運層面，我們透過能源管理與綠色電力採購，穩健推動節能減碳，並以 2050 淨零排放為長期目標，展現企業對環境所肩負的長期責任。

【社會：以核心職能深化連結的深度與溫度】

身為全球網通領導品牌，D-Link友訊科技深知「連結」不僅是技術能力，更是一種企業對社會的責任。在數位落差與資安風險日益受到關注的今日，我們選擇不只連結設備，更連結社會的韌性與信任。

我們持續深化「越在地、越公益」的精神，將核心職能與社會需求對接。除延續「友訊涓涓捐」計畫，串連同仁參與主題式物資募集外，也聚焦數位教育，推動「網通資安小學堂」與「公益網路健檢」，協助弱勢族群與孩童提升基礎數位素養，讓科技成為促進理解與安全的力量。在內部，我們於 2025 年啟動「勞退新制雇主加提專案」，提供優於法令的退休金提撥機制，透過實質制度設計，展現公司對同仁長期職涯與生活保障的承諾。

這些長期而持續的投入，使我們榮獲首屆「ESG for Culture 影響力獎—長期夥伴獎」的肯定。對D-Link友訊科技而言，企業的影響力不在於規模，而在於能否持續累積信任，讓科技真正成為連結人與人之間的正向力量。



關於本報告書

關於D-Link友訊科技
· 董事長的話
· 企業概況
· 2025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

【治理：以制度韌性支撐長期經營】

在瞬息萬變的經營環境與高度不確定的國際情勢中，D-Link友訊科技以「選擇與集中」為經營策略，透過誠信治理鞏固營運韌性。

我們攜手優質供應鏈夥伴，並結合台鋼集團的整合資源，發揮綜效，將資源精準投入於能創造長期永續價值的關鍵領域。這份對透明度與專業度的堅持，使公司連續兩年名列公司治理評鑑前 5%，並於 TCSA 台灣企業永續獎中蟬聯「永續綜合績效績優企業」與「永續報告書金獎」雙項肯定。

為進一步對齊國際準則，我們於 2025 年啟動 IFRS 永續揭露準則（S1/S2）接軌專案，並持續優化溫室氣體範疇三（Scope 3）的方法論，以科學數據為基礎，為企業的綠色轉型奠定堅實路徑。同時，透過新訂「永續採購政策」與供應商夥伴同行，以牽手效應帶動價值鏈的低碳轉型。健全的治理不僅是對股東負責，更是我們邁向全方位網通解決方案領導者的重要基石。

【願景：連結今日，啟動無限可能的未來】

永續，不是一個終點，而是企業在每一個關鍵時刻，所做出的長期選擇。

D-Link友訊科技以「One Connection · Infinite Possibilities（專注智慧連網，啟動無限可能）」為品牌願景，深化科技創新與永續經營的結合，攜手利害關係人穩健前行，為世代共創更具韌性與可能性的未來。

董事長 郭金河



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，2025年合併營收約為新臺幣134億元。詳盡財務資訊，請參閱本公司《114年度年報》。

● 全球員工人數與合併財務資訊

	2023	2024	2025[8]
營運據點總數	90	90	94
全球員工總人數	1,593	1,460	1,286
總部（含臺灣分公司員工人數）	518	460	380
美洲	73	60	45
歐洲	457	431	366
亞洲及其他	545	509	495
資本額	6,028	6,024	6,022
總資產	16,621	16,491	15,824
淨銷售額	15,941	14,395	13,367
美洲	1,223	858	1,008
歐洲	4,257	3,304	2,685
亞洲及其他	10,461	10,233	9,674

註：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

[8] Cameo 為本公司之併表子公司，已單獨發布最新年度永續報告書，其相關資訊請參閱 Cameo 最新公開發布之永續報告書

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
- 2025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	AQUILA PRO AI	nuclias	D-ECS cloud
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
- 2025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 全球分佈圖

在全球45個國家，D-Link共設立94個營運據點，以臺北市內湖區為營運總部，藉由全球約1,286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。

45 / 國家　**94** / 營運據點　**1,286** / 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
· 2025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。



關於本報告書

關於D-Link友訊科技
- 董事長的話
- 企業概況
- 2025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

主要產品

2025年各產品線營收包含交換器產品、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 VPN 路由器

管理平台
- Nuclias網路控制器
- D-View



產業用產品

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



2025年重要記事

月份

05

reddot

- 榮登「第十一屆公司治理評鑑」前5%，以總分106.04 分，蟬聯上市公司前5%
- 榮獲「德國紅點設計大獎」，獲獎作品為AQUILA PRO AI M95 BE9500 Wi-Fi 7 無線Mesh 路由器

06

- 全臺No. 1!AQUILA PRO AI M95 BE9500 Wi-Fi 7 三頻無線Mesh路由器通過歐盟EN 18031 資安認證

09

- 榮獲2025年網路基礎建設創新獎

10

- 榮獲2025 年雲端管理網路年度創新者獎

11

TAISE 台灣企業永續獎 永續綜合績效 績優 2025

- 榮獲TCSA「永續綜合績效績優獎」及蟬聯「永續報告金獎」
- 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5%，再次入選2026年永續年鑑
- 榮獲「第34屆台灣精品獎」，獲獎作品為 AQUILA PRO AI M95 BE9500 Wi-Fi 7 無線Mesh 路由器
- 榮獲 2025 年 IoT Breakthrough Award「年度消費型產品」獎，獲獎作品為 AQUILA PRO AI MS30 Kit

12

- 榮獲2025最佳商務網絡解決方案 – DBR 系列
- 榮獲2025 年智慧連網解決方案提供商年度獎
- 榮獲2025 年中小企業網路供應商年度獎
- 榮獲2025資通訊科技整合獎



2025年永續績效

D-Link在2025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。



公司治理評鑑
全臺上市櫃公司
排名
連續兩年

Top
5%



產品/服務獲獎

Total
10項



S&P Global CSA[9]
全球網通設備產業入
選2026年永續年鑑

Top
5%

臺灣智財產權管理規範 (TIPS)	主要供應商永續管理 實地稽查完成率	當地採購占比年增加率
A級	100%	▲15.11%
勞退新制加提專案 基層員工適用占比	外購電力 與基準年(2021)相比	綠色能源採購計畫 轉供綠電量(度)
10%	▼14.68%	127,999
年度調薪人數占比	公益活動投入 年增長率	社會參與計畫 受惠人次
92.55%	▲12.9%	12,913

[9] Corporate Sustainability Assessment

獎項與榮耀

榮獲3項永續發展相關獎項



TSCA
企業永續綜合績效
績優獎



ESG for Culture
台灣企業永續獎
長期夥伴獎



TCSA
企業永續報告
金獎

榮獲10項國內外產品或服務類相關獎項

產品類獎項

Red Dot Award 2025
Winner of Red Dot Design Award
(AQUILA PRO AI M95)

IoT Breakthrough Award 2025
Consumer Product of the Year (MS30 Kit)

TAIWAN EXCELLENCE 2026 台灣精品獎
(AQUILA PRO AI系列)

服務類獎項(區域性)

2025最佳商務網絡解決方案 – DBR 系列
2025 年智慧連網解決方案提供商年度獎
2025 年中小企業網路供應商年度獎
2025 年雲端管理網路年度創新者獎
2025 年網路基礎建設創新獎
2025 年最佳經銷商網路供應商獎
2025 年ICT 系統整合卓越獎

註：年度獲獎產品簡介，請參閱章節3.4「研發與創新」（P.86）

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

CH1 永續經營

回應永續議題

· 永續發展策略

關鍵利害關係人

· 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
· 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

1.1 永續願景與策略

GRI 2-13, 2-22, 2-23, 2-24, 3-3　SDG 3、4、5、8、13、17

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。

1.1.1 永續發展策略管理方針
1.1.2 永續發展策略之短／中／長期目標
1.1.3 2025年永續發展目標達成情形



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

Diversity	多元共融	以多元、公平的政策與計畫，追求社會共融
Leverage	擴大影響	運用產業職能與企業價值，追求影響力極大化
Integrity	誠信正直	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
Net-zero	淨零永續	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
Knowledge	知識創新	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

1.1.1 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透過設立永續發展暨提名委員會，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，視業務需求彈性召開會議，與各中心主管、主責同仁共同審視並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。

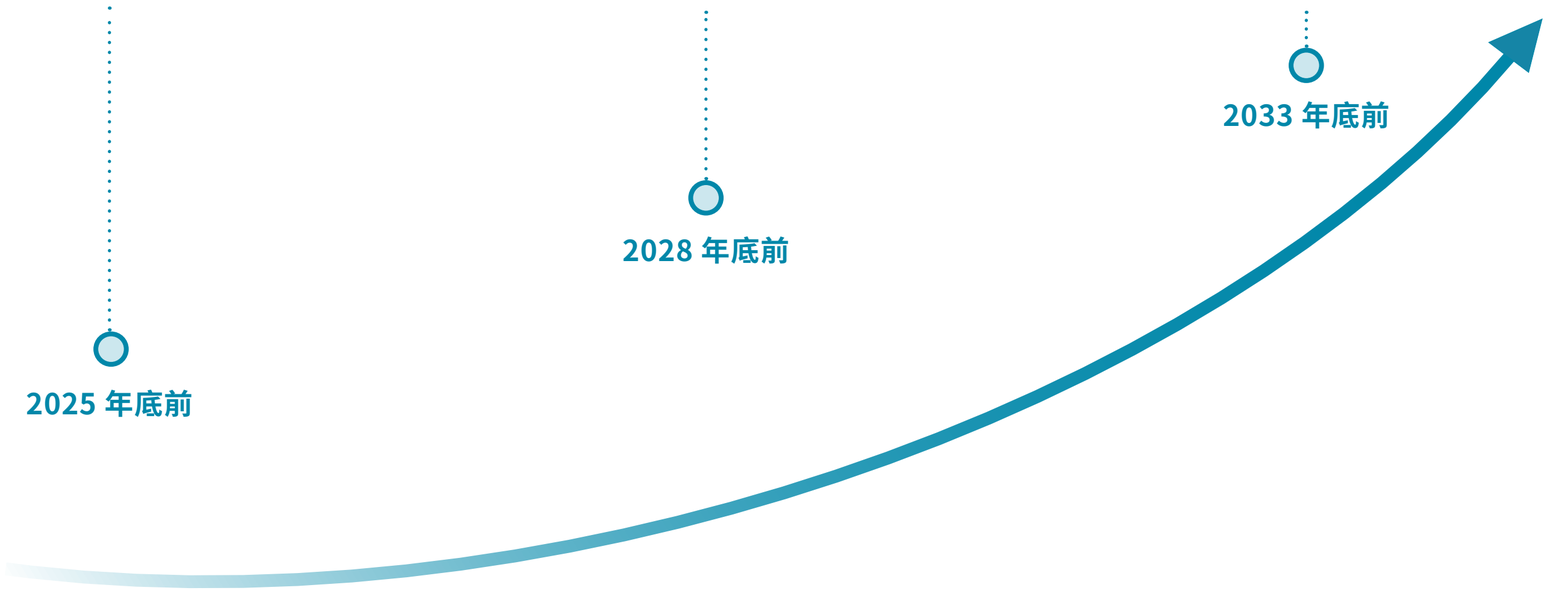
關於本報告書
關於D-Link友訊科技

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

1.1.2 永續發展策略之短／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)
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 · 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、環境、社會等主題之多元合作，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	· 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



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

1.1.3 2025年永續發展目標達成情形

重大主題	2025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 · 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、環境、社會等主題之多元合作，建構跨域共好之可持續生態，拓展企業永續影響力	· D-Link於S&P Global CSA[9]排名為全球網通設備產業前5%，並入選2026年永續年鑑[10]；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 · 依所接獲之外部ESG調查問卷，定期彙整相關重點資訊，提供並協助同仁掌握永續議題發展趨勢，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	✓

[9] Corporate Sustainability Assessment
[10] The S&P Global Sustainability Yearbook

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

1.2 永續管理架構

GRI 自訂主題

D-Link以永續發展為經營方針，設置永續發展暨提名委員會為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 永續發展暨提名委員會
1.2.2 永續辦公室（ESG辦公室）

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

1.2.1 永續發展暨提名委員會

D-Link 於 2021 年設立 ESG 委員會，於 2025 年更名為永續發展暨提名委員會，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《永續發展暨提名委員會組織規程》[11]。

永續發展暨提名委員會職責

- 評估董事應具備之專業知識、技術、經驗與性別等多元背景，據以提名本公司董事候選人，並審查其董事候選人資格及評估獨立董事之獨立性。
- 建構董事會及各委員會之組織架構，監督並指導董事會、各委員會及各董事之績效評估結果。
- 規劃並執行董事進修計畫。
- 訂定本公司之公司治理實務守則。
- 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，並向董事會報告，其次數每年至少一次。
- 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。
- 其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。

永續發展暨提名委員會運作情形

永續發展暨提名委員會係由全體獨立董事及董事長組成，成員共計4位。2025年共計召開3次會議，全體委員平均出席率為100%。永續發展暨提名委員會成員之專業資格與經驗、2025年會議報告、討論及決議事項，請參閱本公司官網「永續發展暨提名委員會」。

[11] 於114年8月13日董事會決議，將「企業永續發展委員會」擴大職掌範疇，更名為「永續發展暨提名委員會」

1.2.2 永續辦公室（ESG辦公室）

D-Link為確實執行永續發展暨提名委員會之決議事項，於其轄下設置ESG辦公室，成員具有永續管理專業及相關證照，並透過功能型之ESG工作小組，視業務需求彈性召開會議，與各中心主管、主責同仁共同審視並研議公司的核心營運能力。

● 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 • 視業務需求負責召開工作小組會議	• 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

本公司之 ESG 永續發展策略目標由 ESG 辦公室與工作小組共同擬定，並經董事會核定，由 ESG 辦公室每季追蹤專責人員之規劃與實施情形，並每年定期向永續發展暨提名委員會及董事會呈報，以確保檢討並進行滾動式優化。

為確保策略目標符合全球永續進程與利害關係人的期待，訂定每兩年 1 次全面盤點及更新作業；最近一次已於 2025 年底完成，預計於 2026 年初實施。透過將永續發展深度融入公司經營策略與日常營運，達成長其價值創造之目標。更多資訊請參閱本公司官網「ESG 願景與實績」。

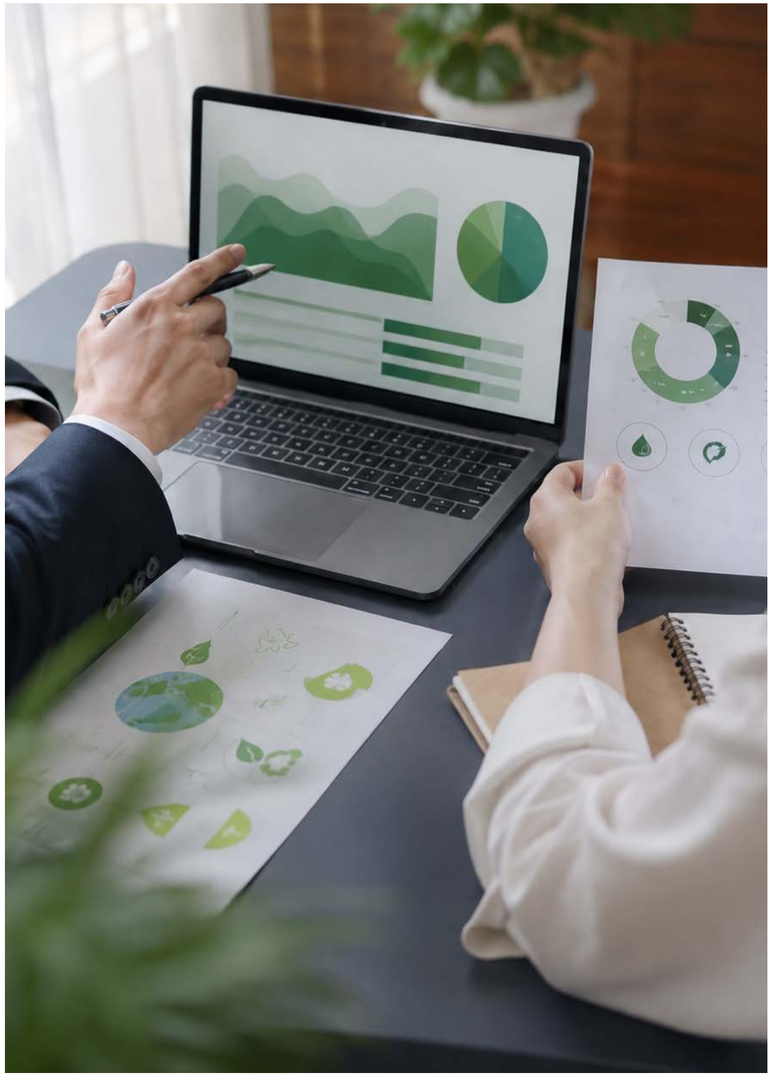
關於本報告書
關於D-Link友訊科技

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(2025~2033年)

面向	時程[12]	策略目標
環境面	短期	· 持續執行節能專案 · 通過 ISO 46001 水資源效率管理系統驗證
	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 · 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



[12] 短期指2027年底前；中期指2030年底前；長期指2035年底前

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

1.3 D-Link永續價值

GRI 自訂主題

SDG 3、4、8、9、12、13、14、15、17

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)，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

2025年資本投入與產出情形

註：本表幣別均為新臺幣

年度六大資本投入 (新臺幣)	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	· 稅前淨損：1.9億元	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：38.3億元	上游：供應商、商業夥伴 營運：投資人 / 股東、同仁、子公司 下游：顧客、客戶	· 營業收入：約134億元 · 供應商實施ESG實地稽核比例／家數：100%／9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：5.9 億元 · 研發人力培訓時數/人次：174小時/99人次	永續供應鏈 風險管理 營運管理優化 專業人才培育 研發與創新 綠色產品 在地關懷 全球化經營	· 取得專利件數：11件 · 全球有效專利件數：99件 · 消費雲解決方案訂閱金額：1億810萬元 · 企業雲解決方案訂閱金額：1億1,370萬元，增長率19.3% · 榮獲10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：459萬元 · 教育訓練費用：42.1萬元		· 提供同仁46項福利 · 員工教育訓練總時數：10,532.4小時，人均受訓時數27.7小時，年增48.9% · 離職率32.4%，自願離職率14.0%	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：10萬 · 綠電及節能設備採購：91.8萬元		· 用電量較基準年減14.68% · 綠電轉供佔總外購用電量5.56% · 廢棄物總量較基準年減22.47%	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：1107.2萬元 · 客戶服務管理投入金額：3.4億元		· 社會參與活動專案數：39 · 社會參與活動受惠人次：12,913 · 榮獲3項永續類大獎 · 獲國內/外媒體4,697則正面報導 · 客戶滿意度：平均90分	創造社會福利、為產業育才

七大永續管理能力

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

品牌定位

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	勇於負責
正直誠信	團隊合作

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

SDG 3, 4, 5, 8, 9, 12, 13, 17

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



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[13]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 ▼	6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的5個面向：責任、影響力、張力、多元觀點與依賴性，於2024年底透過問卷向各部門主管及重要窗口進行調查[14]，鑑別出6類關鍵利害關係人，包括：客戶/顧客、投資人/股東、員工、供應商、政府/主管機關、媒體等。
		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 ▼	11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，並考量全球永續發展趨勢、D-Link ESG 策略目標及人權議題議合結果，完成 19 項關注議題之顯著性排序。本年度依循矩陣分析結果，優先選定同時具備「高度營運衝擊」與「高度利害關係人關注」之右上區域(X>4.4，Y>3.8)議題，共計 11 項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	Step 4. 排定顯著衝擊之報導優先順序及對應指標	3 階段審核	**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、評鑑及現行趨勢等。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，並依序提報永續發展暨提名委員會及董事會核准。
		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。11項重大主題中，計有8項重大主題對應GRI主題準則，另有3項自訂主題。

[13] AA1000 Stakeholder Engagement Standard，簡稱AA1000 SES

[14] 重大主題問卷施測每兩年進行一次，最近一次係於2024年底執行。本年度重大性分析係依據「正負面衝擊合成強度」作為排序依據（非過往之正負面平均計算），以避免負面風險被正面效益抵銷。故 2025 年度重大主題之排序變動係反映方法學修正結果，非利害關係人意見或議題實質影響之年度變化，不宜與往年進行趨勢性比較。

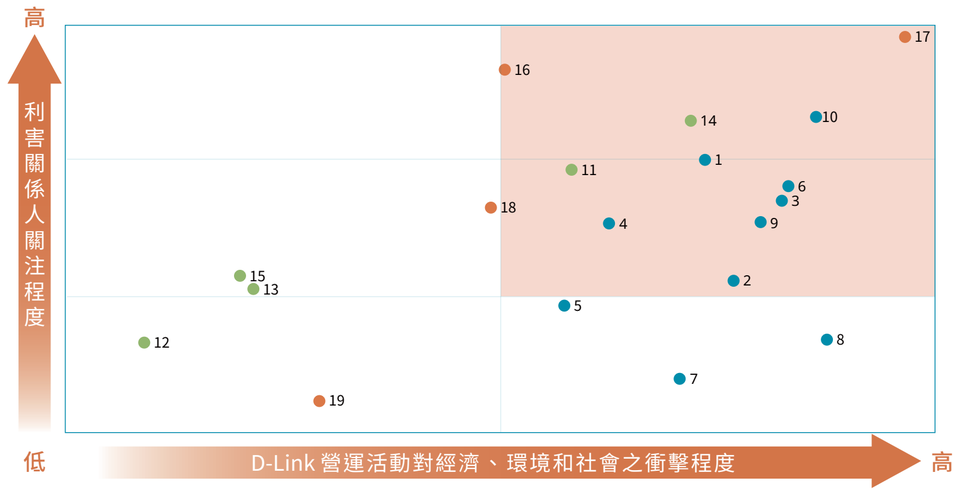
鑑別結果

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；最近一次鑑別作業於2024年底完成，本年度(2025)延用相同問卷資料，以修改後的計算基準更嚴謹地反映正負面衝擊之影響規模，下次作業時間預計為2026年。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：

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2024年，本年度新增議題為「客戶關係經營」；另刪除議題「產品品質」
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）

D-Link重大性矩陣





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

● 2025年重大主題列表

排序	重大主題	對D-Link的意義	衝擊程度[15]		對應章節[16]
			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	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
3	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
4	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
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	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
7	客戶關係經營 (G)	提供優質的產品與服務，是公司對客戶的承諾；客戶的信賴與滿意度，是公司持續成長的動能。若客戶疑慮或需求無法獲得及時解決，可能影響品牌信任度與市佔。	●●●◐○	●●●●○	3.2.3 客戶服務
8	風險管理 (G)	風險管理的完整度與強度是企業能否永續經營的關鍵，面對各種新興風險，公司力求及早辨識、並擬定妥適可行的因應策略，可大幅減緩其衝擊程度，同時展現企業韌性及營運穩定度，藉此鞏固商業關係、提升市場信賴。	●●●◐○	●●●◐○	2.6 風險管理
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。	●●●○○	●●●◐○	5.4 多元共融
10	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
11	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

[15] 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
[16] 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		
	2024	2025	說明
人才選用育留 (S)	1	1	—
供應鏈管理 (G)	4	2	▲
資訊安全 (G)	7	3	▲
營運績效 (G)	10	4	▲
綠色產品 (E)	5	5	—
永續發展策略 (G)	2	6	▼
客戶關係經營 (G)	-	7	新增
風險管理 (G)	-	8	新增
人權與共融 (S)	9	9	—
氣候變遷因應行動 (E)	8	10	▼
誠信經營 (G)	3	11	▼
產品品質 (G)	6	-	一般揭露

註：本表排序變動係反映方法學修正結果，不宜作為趨勢性比較

● 重大主題異動說明

重大主題		重大性說明
新增	客戶關係經營 (G)	快速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 45 個國家設有 94 個營運據點，致力緊密連結市場及客戶。此議題雖被視為穩健發展之永續議題，惟本年度修正重大性分析方法學（由正負面衝擊平均改為合成強度計算）後，其顯著性提升並落入矩陣優先區域，故更新為本年度重大主題。
新增	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佔重要地位，本年度經方法學修正優化後，更能嚴謹反映其對營運之衝擊強度，使其排序晉升並落入矩陣右上區域，納入本年度優先報導之重大主題。
一般揭露	產品品質 (G)	經重大性矩陣分析，本議題之營運衝擊程度與利害關係人關注度存在顯著比例差異。考量資源配置優先順序，本年度未將其列入優先重大主題，惟為因應 Sustainalytics 等國際永續評比之關鍵指標需求，本公司仍於報告書中持續揭露相關執行內容與績效，以確保資訊透明。

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辦公室向永續發展暨提名委員會報告；2025年溝通結果預計於2026年3月10日向永續發展暨提名委員會與董事會報告。

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
媒體	媒體是D-Link與社會大眾之間的重要橋樑，協助傳遞企業價值、推廣產品與揭露重大資訊，促進公眾對公司永續作為的理解與支持。
政府/主管機關	政府主管機關是D-Link經營與推動永續政策的重要推手，透過符合法規、政策回應與主動配合國家永續目標的作為，共同推動轉型與共好。



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	2025年溝通結果
客戶／顧客 【關注議題】 資訊安全 供應鏈管理 誠信經營 創新研發 產品品質 客戶關係經營	· 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1場 - 2025/3/3-3/6 參加MWC 世界行動通訊大會 · 產品研討會：共舉辦13場 · 客戶滿意度調查：全球平均 90 分(相較2024提升5分)、台灣平均 98 分(相較2024提升1分) · 公司官網訪客留言區：共1,477筆諮詢，均完成回覆 · 客服專線：共11,003筆諮詢，均完成回覆 · 互動活動：共辦理 2 場分別為 Wi-Fi 7玩家體驗會、momo電商直播 · 球隊主題日：共辦理3場分別為台鋼集團球隊主題日、寵粉活動、品牌日
員工 【關注議題】 人才選用育留 營運績效 資訊安全 產品品質 職業安全衛生 人權與共融	· 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 · 員工體驗度調查：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7次 · 勞資會議：共召開4次 · 職工福利委員會會議：共召開4次 · 員工體驗度調查：已於2025年12月完成年度調查作業，完成填答率為75.3%，有效填答率為69.3% · 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24,588次 - 於電子布告欄進行永續新知分享：共201則、15,135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92.68% - 教育訓練課程：共辦理188場，共計6,610人次參加，課程時數總計10,532.4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16個，累計688人次參與、共舉辦590場活動 · 與主管有約：共2場，共22人次參與
供應商／商業夥伴 【關注議題】 職業安全衛生 產品品質 客戶關係經營 人權與共融 誠信經營 人才選用育留	· 訂單答交系統：每日 · 供應商稽核：每年 1 次 · 品質異常追蹤檢討會議：每週 · 廠商溝通檢討會議：每週/每月 · 供應商問卷調查 (誠信經營/衝突礦產)：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 · 供應商稽核：針對9家主要供應商執行實地稽核作業，完成率 100% · 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 · 問卷調查：定期於每年調查供應商ESG、衝突礦產等執行情形；已於12月底前完成回收。

關鍵利害關係人	溝通管道／溝通頻率	2025年溝通結果
投資人／股東 【關注議題】 營運績效 誠信經營 資訊安全 客戶關係經營 人才選用育留	· 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：結果預計於2026年4月底公布，詳請參閱章節2.2.6「公司治理績效」(P.51) · 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30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52則中、英文重大訊息
媒體 【關注議題】 資訊安全 風險管理 營運績效 誠信經營 產品品質 綠色產品	· 提供最新資訊及商品訊息：每週／每月／每季 · 媒體文宣、記者會及廣告：視業務需求即時聯繫 · 突發事件說明：視業務需求即時召開	· 官網產品與服務專區：即時更新 · 官網企業永續發展專區：即時更新 · 官網新聞中心專區：即時更新 · 依突發狀況即時發布消息：共0篇
政府/主管機關 【關注議題】 人才選用育留 永續發展策略 供應鏈管理 綠色產品 產品品質 資訊安全 氣候變遷因應行動 營運績效	· 公文往來與參訪：不定期 · 交流產業經驗：不定期 · 會議(如說明會、公聽會、座談會、研討會、聯誼會)：不定期 · 外部協會活動參與：不定期	· 公文往來與參訪：共收到 234封相關公文，已完成後續內部通知及回覆 · 企業永續發展委員會會議：3場 · 外部會議/活動(產業交流)：9場

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 (ONVIF)
- Voluntary Control Council (VCCI)
- Wi-Fi Alliance
- Connectivity Standards Alliance (原Zigbee Alliance)



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

1.5 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	2025年實績
3 健康與福祉	· 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；2025年度共辦理8場、計有305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
4 優質教育	· 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10,532.4小時，訓練費用總計約為42.1萬元。 · 於2024~2025年間透與龍華科技大學合作，聘任1位實習生進行重點職位培訓，實踐協助青年學子就業之目標。 · 連結核心職能，為弱勢與小型社福機構舉辦共計8場「網通資安小學堂」與「網路健檢」，累計受惠人次至少149人
5 性別平等	· 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40% · 對全體員工進行性別平等暨預防職場性騷擾宣導與訓練，在職同仁完訓率達 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92.68%
7 可負擔能源	· 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	· 外購電力與基準年[17]相比減少14.68% · 持續綠色能源採購計畫，共計取得128張憑證，轉供127,999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
8 就業與經濟成長	· 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 · 依《公司法》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；平均調薪2.95%，調薪人數占比為92.55% · 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；2025年共舉辦2場、22人次參與

[17] 原基準年為2021年，2026起因應法規要求揭露合併報表溫室氣體排放量，變更基準年為2025

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	2022實際行動
10 減少不平等	· 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[18]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；2025年共聘用7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222.2小時
12 責任消費與生產	· 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、定期調查顧客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35家合格供應商均簽署載有人權條款之採購合約，簽署率100% · 「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40.5% · 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
13 氣候行動	· 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 · 擴大盤查邊界至合併財務報告之所有子公司[19]，綠電轉供佔總外購用電量提升至5.56% · 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 · 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
17 全球夥伴	· 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；2025年共與45個公益夥伴合作，投入超過千萬資源，執行39項社會參與專案/活動，至少12,913人次受益

[18] Diversity（多元）、Equity（公平）、Inclusion（共融）
[19] 原基準年為2021年，2026起因應法規要求揭露合併報表溫室氣體排放量，變更基準年為2025

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
· 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

CH2 公司治理

回應重大主題

- 營運績效
- 風險管理
- 誠信經營

關鍵利害關係人

- 客戶 / 顧客
- 供應商 / 承攬商 / 商業夥伴
- 員工
- 投資人 / 股東
- 媒體
- 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
· 2.1 永續策略與目標
· 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

2.1 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 2025年管理目標達成情形
2.1.4 權責單位
2.1.5 管理機制
2.2.6 溝通管道

2.1.1 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		
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。	○	●	–	· 持續和集團ODM合作外，適度引進其他地方之供應鏈降低成本，打造產品與服務特色、建立多元產品來源 · 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
風險管理(新增)	風險管理不僅是企業永續經營的基石，更是驅動穩健成長的核心韌性。面對環境、社會及地緣政治等新興風險，D-Link 致力於建立主動式辨識機制。透過及早部署因應策略，我們不僅能有效緩解衝擊，更能在變局中展現卓越的營運穩定度，藉此強化品牌信譽與投資人信賴。	○	●	○	建構獨立且完善的風險辨識及管理機制，將永續相關風險及機會之管理流程整合至公司整體管理流程，擴大管理階層決策視野，提升風險管理品質，確保企業永續健全經營。	· 最高領導與監督：成立「風險管理小組」，由總經理擔任召集人，負責統籌全公司風險控管方針。 · 常態化管理：每季度召開風險管理小組會議，針對各項風險指標（KRIs）進行規劃、執行與動態監督。 · 治理層級彙報：落實董事會監督職責，每年至少一次向審計委員會及董事會報告風險管理執行情形與優化成效，確保治理層掌握關鍵風險動態。
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。

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
· 2.1 永續策略與目標
· 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

2.1.2 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)
營運績效	· 優化供應鏈布局與成本結構:持續聯合集團內優質廠商,並靈活運用中國大陸供應鏈優勢,以多元化的生產與採購布局因應地緣政治與總體經濟環境變化,在兼顧供應穩定與風險控管的前提下,有效降低製造與採購成本,進一步提升產品競爭力與營運彈性。 · 系統性重塑品牌價值與市場定位:從產品規格與價格策略、功能與效能差異化,以及企業識別與品牌溝通三大層面出發,憑藉長期累積的品牌基礎與市場信任,持續優化品牌定位與溝通策略,延伸品牌價值內涵,進一步提升市場辨識度與整體附加價值。 · 深化解決方案導向的產品布局:除持續投入產業用 M2M 解決方案及 4G／5G 連網方案外,進一步結合周邊產品,發展整合型AI解決方案,強化產品線完整性與應用深度,以回應市場對整體解決方案的需求。	2033年底前達成: · 推動 AI 與雲端導向的產品與服務升級:以 AI 與雲端運算為核心發展主軸,持續簡化網通產品的部署與管理流程,提升使用效率與體驗,協助客戶降低導入與營運成本。 · 發揮集團資源綜效,打造一站式服務能力:持續整合集團內研發、製造與供應鏈資源,加速產品與服務協同開發,逐步建立涵蓋設計、製造與服務支援的一站式產品與解決方案能力。 · 深化電信夥伴合作,擴大在地化市場布局:持續加強與 Tier 2 及 Tier 3 電信業者的合作關係,透過在地化服務與彈性方案設計,爭取長期合作合約,穩健拓展各區域市場的營運規模與成長動能。	
風險管理(新增)	· 將風險與策略連結,並將永續相關風險及機會,透過辨識、分析及衡量D-Link的潛在風險事件。 · 制定並定期檢視風險管理政策與程序,確保風險回應措施之有效性舉辦董事長、執行長及風險權責主管風險管理教育訓練,掌握最新法規與新興風險趨勢。 · 每季召開風險管理會議,追蹤關鍵風險指標(KRI)變化及改善進度;每年至少一次向董事會報告運作情形,落實董事會之監督職責。	· 透過動態的風險矩陣分析,針對已辨識之重大風險實施具體改善計畫,有效降低剩餘風險至可接受範圍。一提升對潛在的風險事件的偵測能力,確保在風險發生第一時間即啟動應變程序,最小化營運損失。	· 全面完善的風險管理框架,將風險管理貫穿到D-Link的策略、營運和管理之中,形塑D-Link的風險管理文化,以穩健邁向永續經營。
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
· 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

2.1.3 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
營運績效	· 優化供應鏈布局與成本結構：持續聯合集團內優質廠商，並靈活運用中國大陸供應鏈優勢，以多元化的生產與採購布局因應地緣政治與總體經濟環境變化，在兼顧供應穩定與風險控管的前提下，有效降低製造與採購成本，進一步提升產品競爭力與營運彈性。 · 系統性重塑品牌價值與市場定位：從產品規格與價格策略、功能與效能差異化，以及企業識別與品牌溝通三大層面出發，憑藉長期累積的品牌基礎與市場信任，持續優化品牌定位與溝通策略，延伸品牌價值內涵，進一步提升市場辨識度與整體附加價值。 · 深化解決方案導向的產品布局：除持續投入產業用 M2M 解決方案及 4G／5G 連網方案外，進一步結合周邊產品，發展整合型AI解決方案，強化產品線完整性與應用深度，以回應市場對整體解決方案的需求。	· 2025年全球合併營收為新臺幣134億元；毛利率25%，較前一年度衰退1%。 · 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。	✓
風險管理(新增)	· 將風險與策略連結，並將永續相關風險及機會，透過辨識、分析及衡量D-Link的潛在風險事件。 · 制定並定期檢視風險管理政策與程序，確保風險回應措施之有效性。 · 舉辦董事長、執行長及風險權責主管風險管理教育訓練，掌握最新法規與新興風險趨勢。 · 每季召開風險管理會議，追蹤關鍵風險指標(KRI)變化及改善進度；每年至少一次向董事會報告運作情形，落實董事會之監督職責。	· 於2025年3月17日、6月30日、9月22日、10月27日召開會議，以規劃、執行與監督每季風險管理運作情形。 · 於2025年11月12日向董事會報告2025年度風險管理行動方案執行情形，透過KRI關鍵風險指標管控風險項目，並預計於2026年3月10日向董事會報告2026年公司關鍵風險評估結果。	✓
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 · 反貪腐內部申訴：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/服務健康和安全相關法規而受裁罰：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：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
· 2.1 永續策略與目標
· 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

2.1.4 權責單位

- 財務暨行政職安中心
- 供應鏈管理中心
- 稽核室

2.1.5 管理機制

1. 誠信經營守則
2. 檢舉制度實施辦法
3. 集團稅務政策及管理辦法
4. 關係人交易管理辦法

2.1.6 溝通管道

相關申訴	· https://reurl.cc/Nqg4n9 · 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）
供應商	· 專用電子信箱：supplychain@dlinkcorp.com



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
· 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 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。

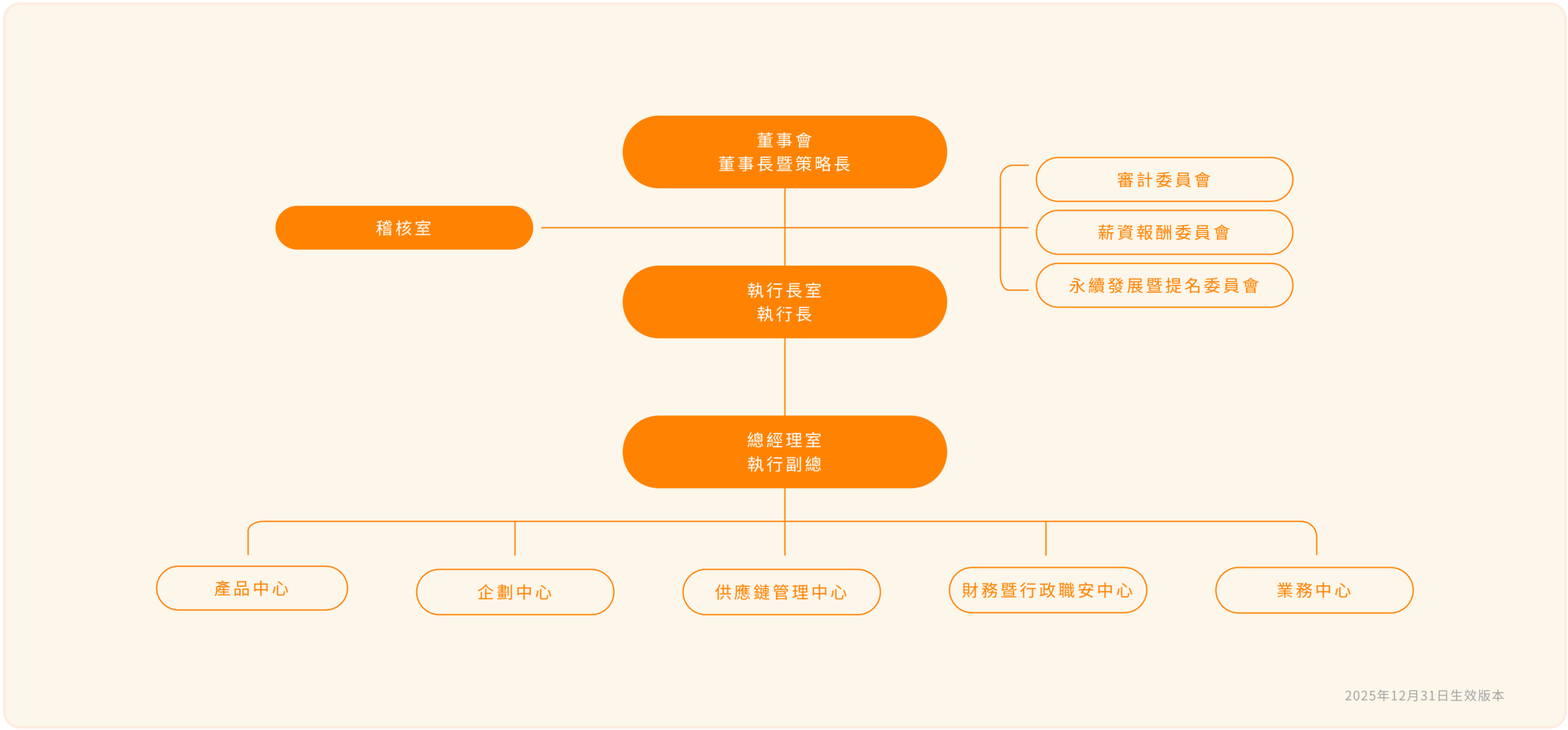
2.2.1 組織架構
2.2.2 董事會
2.2.3 功能性委員會
2.2.4 治理階層績效評估與薪酬制度
2.2.5 高階薪酬連結永續經營績效
2.2.6 公司治理績效

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
· 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

2.2.1 組織架構

為維持網通產業領導品牌地位，D-Link設置五大中心，全方位管理公司營運，並設置ESG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



2025年12月31日生效版本

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
· 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[20]，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。

2025 年董事會會議



1.7 個月	7 次	95.24%	100%
平均1.7個月召開1次	2025 年共召開7次	全體董事平均出席率	獨立董事出席率

[20] 經查認定確有違反情事之申訴或檢舉案件
[21] 獨立董事之專業資格與經驗，請參閱本公司《114年度年報》P.11

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《114年度年報》P.16）。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日至2026年5月30日止。董事會至少每季召開一次，2025年共召開7次董事會，全體董事之平均出席率為95.24%。

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[21]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。

● 董事會成員組成

2025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%
占比		0%	22.2%	77.8%	100%	

註：第13屆董事名單，請參閱本公司《114年度年報》P.16

2.2.3 功能性委員會 GRI 2-9, 2-20

為完備與強化組織運作之機制，D-Link在董事會下成立審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展暨提名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	內容	會議
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。	2025年共召開7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。	2025年共召開6次會議，出席率為100%。
永續發展暨提名委員會	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，評估董事候選人，監督並指導董事會及功能性委員會績效評估結過，並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。	2025年共召開3次會議，出席率為100%。

註：詳請參閱本公司官網「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「永續發展暨提名委員會」專區

關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
· 2.1 永續策略與目標
· 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

2.2.4 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、永續發展暨提名委員會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[22]，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2025年8月13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。

(一) 董事會績效之外部評估

2025年6月委任大力財務顧問股份有限公司[23]進行董事會績效外部評估，顧問公司於2025年8月15日出具評估報告，整體評估結果提報2025年11月12日董事會核備並作為檢討及改進之依據。預計於2028年再度進行董事會績效之外部評估。

(二) 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。2025年度董事會績效評估結果及精進措施已呈送2026年3月10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4.89分，個別董事成員績效考核整體平均分數4.86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「永續發展暨提名委員會」之績效考核，皆達4.75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

註：詳請參閱本公司官網「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。2025年D-Link董事進修時數共計66小時，包括於2025年4月15日聘請公司治理及資安專家至公司舉辦「集團治理績效管理實務_從財務角度出發」及「未來思考導向的策略規劃」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；詳請參閱本公司《114年度年報》P.48。

[22] 亦未對高階管理階層訂定相關機制
[23] 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

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
· 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

2.2.5 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
長期獎酬	透過股權式獎酬設計，以三年期之限制員工權利新股，將經理人的長期獎酬與個人績效、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、長期獎酬（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2025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2025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2025 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

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
· 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

2.2.6 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。在最新公佈之第十二屆（2025年度）公司治理評鑑中，獲得總分106.13分（評鑑結果於2026年4月發布），維持全體上市公司前 5% 之級距。

此外，D-Link 亦積極參與 TIP 台灣永續評鑑、EcoVadis 及 S&P Global CSA 等國內外 ESG 相關評鑑，並深入分析評鑑指標要求，作為持續精進永續策略之參考。在最新評鑑結果中，TIP 評鑑榮獲 AAA 最高等級；EcoVadis 獲銅牌認證；S&P Global CSA 評分之百分位排名為產業前5%，其中「稅務策略」題組及「氣候治理與TCFD揭露」相關核心指標皆連續2年獲得滿分肯定，顯見本公司於永續作為上的致力情形。

● 國內／外評鑑成績

公司治理評鑑
106.13
2026.04
榮獲上市公司中型市值前5%佳績

TIP台灣永續評鑑
AAA
2025
榮獲AAA最高等級肯定，彰顯永續經營成果與治理實力

EcoVadis
Bronze
2026.03
新獲銅牌認證，強化品牌全球競爭力

S&P Global CSA
56
2025.11
延續入選永續年鑑，展現國際及永續治理水準

註：本報告書績效統計原則為 2025 年度；部分評鑑（如 2026/04 公司治理評鑑 106.13 分、2026/03 EcoVadis 銅牌）則採出版前之最新揭露結果。

關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
· 2.1 永續策略與目標
· 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

2.3 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



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
· 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

2.3.1 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《114年度年報》P.102。

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(IR)關係網站：**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：**2025年受邀參加2場公開法說會。
- **召開股東會：**於2025年5月27日召開股東常會。

強化 ESG 資訊揭露

GRI	TCFD	SASB STANDARDS Now part of IFRS Foundation
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，並將永續資訊之管理列為2025年度稽核計畫之稽核項目。

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。**

2025年內線交易等情事：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
· 2.1 永續策略與目標
· 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 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



2.4.1 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》，更針對政治獻金訂有《捐助政治獻金注意事項》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2025年11月12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，2025年共實施逾290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。2025年之40位新進人員，每人均完成0.5小時誠信教育訓練，合計20訓練人時。
- **外部訓練**
  2025年內部員工共計25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86.5訓練人時。
- **內部訓練**
  本公司於2025年10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；共計375人參與課程，合計共187.5訓練人時，課程出席率為99.5%，平均測驗分數達99.5分（滿分為100分）。

  此外，本公司2025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14,000次，影片撥放時數超過560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。

[24] Corruption Perceptions Index, CPI

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清廉指數[24]辨識潛在風險。2025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	21
已簽署納入集團反貪腐管理體系者	21
占比	100%

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，2025年無貪腐相關重大風險。

2025年員工貪腐違法：0件；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
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%
2025	治理組織	9	9	100%	9	100%
	員工	380	380	100%	375	98%
	供應商	35	35	100%	35	100%

註：治理組織指董事會

關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
· 2.1 永續策略與目標
· 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。

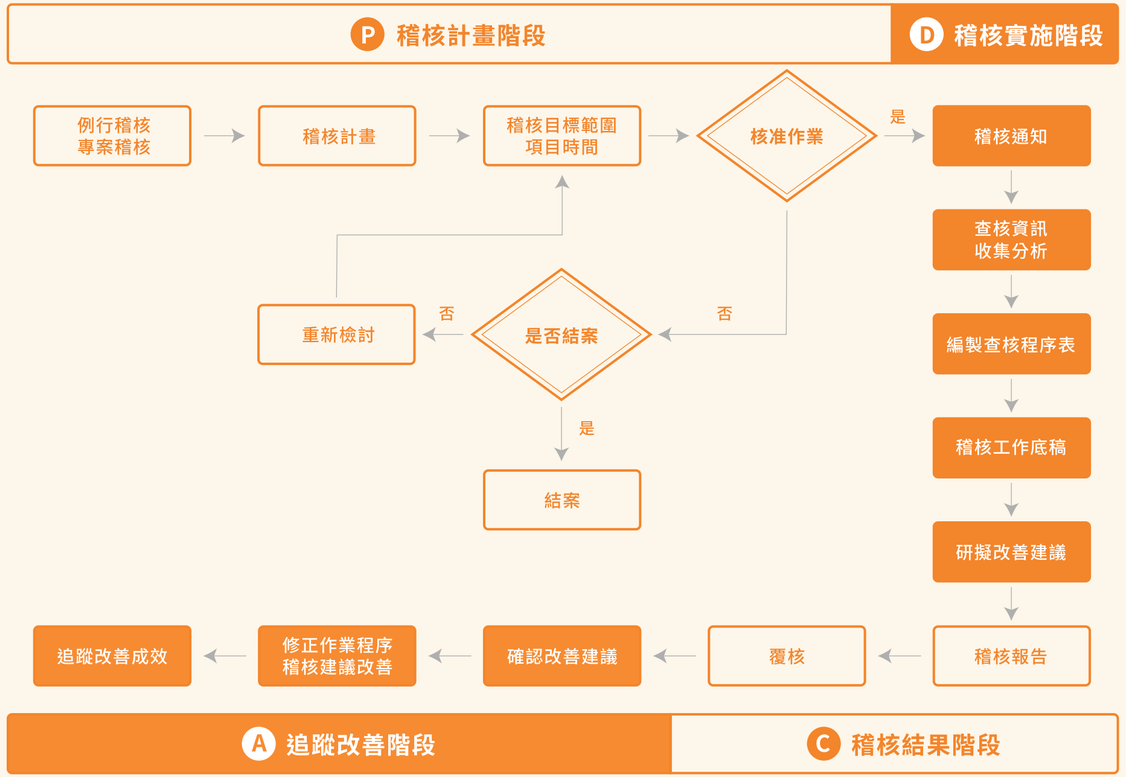
D-Link透過《內部稽核實施細則》明訂並實施內部稽核覆核公司作業程序的內部控制，其覆核範圍涵蓋公司所有單位、作業及子公司。稽核室據此細則結合已辨識之風險，擬定年度稽核計畫，提報董事會通過後，定期查核各項制度遵循情形，另視需要執行專案稽核或覆核，以協助董事會與管理階層檢查、覆核內控制度之有效性，並及時提供管理階層了解已存在或潛在內部控制缺失的管道。內部稽核於執行稽核計畫查核作業後，出具書面稽核報告及追蹤報告，定期交付審計委員會查閱，並做為建議董事會及董事長出具內部控制聲明書之依據。

2025年度除依年度稽核計畫例行項目作業外，亦包含永續資訊之管理作業及智慧財產權管理作業等之查核項目，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。

D-Link友訊科技組織稽核流程



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
· 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

2.4.3 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；2025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台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。



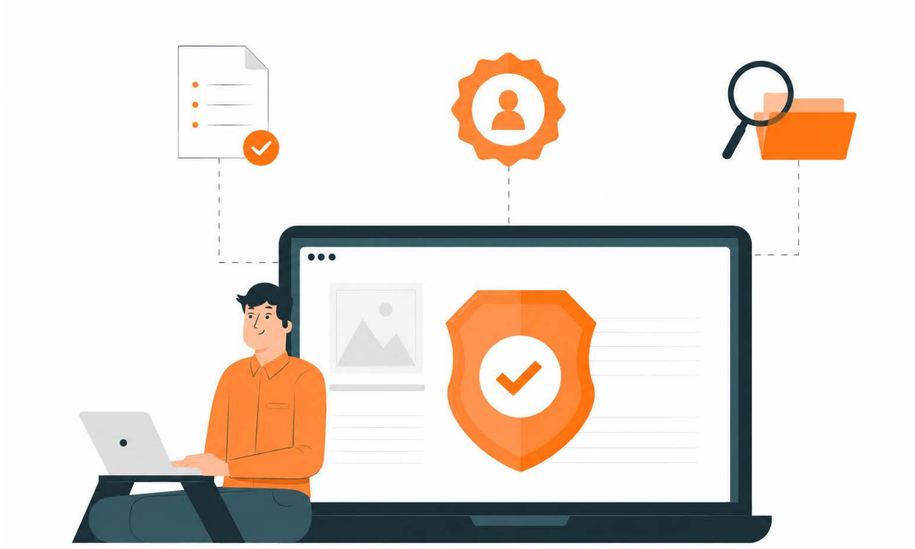
關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
· 2.1 永續策略與目標
· 2.2 永續治理
· 2.3 資訊揭露透明
· 2.4 誠信經營
· 2.5 財務績效與稅務治理
· 2.6 風險管理
· 2.7 智慧財產管理
CH3 價值創造
CH4 環境永續
CH5 人與社會
附錄

2.4.4 法規遵循

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

D-Link透過會議(含線上及實體)、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，2025年舉辦法規遵循相關之教育訓練課程，共計1,436人次參與，合計2,668.8 訓練人時。



● 2025年法規遵循教育訓練統計

	參與人次	訓練人時
個資法	350	1,038.0
職業安全衛生法	291	873.0
產品/服務健康和安全	369	490.8
產品/服務健康和安全	13	60.5
產品/服務健康和安全	413	206.5
合計	1,436	2,668.8

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。

● 近三年法規遵循情形

	重大事件[25]		
	2023	2024	2025
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(公平交易、反競爭、資安[26]等)	1件	1件	無

[25] 重大事件定義：本公司就ESG法令遵循之重大事件，參考「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第4條所列之下列事項：
(一)經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷汙染相關許可證者
(二)單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者

[26] 重大資安事件定義：係指公司核心資通系統、官方網站或重要資訊資產(如機密文件或資料)，遭受入侵、破壞、竄改、刪除、加密、竊取，或遭受分散式阻斷服務攻擊(DDoS)等資安事件，致實際發生未經授權之存取、控制或資料外洩情形，或已對系統功能造成異常、中斷，或對公司營運產生重大影響者，惟不包括僅屬未遂之攻擊、一般性掃描行為，或未對系統、資料或營運造成實質影響之事件。

關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
· 2.1 永續策略與目標
· 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 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
· 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 2025 年，全球政經與科技環境高度動盪。地緣政治衝突持續延燒，俄烏戰爭未歇，加上美國新一屆政府上任後調整關稅政策，進一步擾動全球供應鏈與市場信心，使整體經濟環境與終端需求充滿不確定性。另一方面，AI 資料中心建置需求快速成長，帶動關鍵電子零組件與記憶體市場結構性調整，相關材料價格上揚，亦對一般家用與商用網通產品之成本結構與供應穩定性帶來挑戰。

面對多重外部變數交織的經營環境，本公司持續以審慎務實的策略應對市場變化，透過供應鏈管理與營運調整，維持營運韌性與基本競爭力。就各區域市場表現而言，泛亞太地區在多年品牌深耕與客戶基礎支持下，整體營運仍維持一定水準；歐洲市場則因應營運環境變化，已進行組織與營運結構調整，期能於2026年逐步展現調整成效；美洲市場則持續在不虧損的前提下，積極尋求產品組合優化與市場突破機會。

展望未來，本公司將持續強化營運體質與區域策略調整，審慎因應全球經濟與產業循環變化，並以穩健經營為核心，為股東創造長期且可持續的價值。

審視2025年度財務表現，全球合併營收新台幣134億元，較2024年度衰退7%；毛利率25%，較2024年度毛利率26%，衰退1%。2025年度營業損失為新台幣3.38億元，稅後淨損歸屬於母公司業主為新台幣5.4億元，每股稅後虧損為新台幣0.9元。

2025年D-Link總部與全球子公司共接受約新臺幣52萬元補助[27]，包含企業員工育兒補助、職安獎勵及雇用等相關補貼。

● 2025年經濟價值分配情形

		金額
產生的直接經濟價值	營業收入	13,367
	財務及其他收入	330
分配的經濟價值	營運成本	10,079
	營業及其他費用	1,204
	社區投資(捐贈等)	10
	員工薪資福利	2,527
	利息費用	26
	現金股利	173
	所得稅(台灣)	14
	所得稅(亞洲)	150
	所得稅(歐洲)	41
留存的經濟價值		-

註1：本表幣別為新臺幣百萬元
註2：留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值；本年度虧損無留存。
註3：營業及其他費用已扣除薪資福利、利息費用及社區投資，此三項另外揭露。
註4：社會投資含對社會自願性捐贈及支援。

● 近三年財務績效

單位：新臺幣百萬元

項目	2023	2024	2025
營業收入	15,941	14,395	13,367
營業毛利	3,844	3,704	3,288
營業費用	3,718	3,904	3,626
營業利益(損失)	126	(200)	(338)
營業外收入及支出	735	562	147
稅前淨利(損)	861	362	(191)
稅後淨利(損)	698	132	(406)
母公司淨利(損)	568	35	(540)
營業毛利率(GP%)	24.1%	25.7%	24.6%
營業費用率(OPEX%)	23.3%	27.1%	27.1%
營業利益率(OPM%)	0.8%	(1.4%)	(2.5%)
稅後淨利率(NI%)	4.4%	0.9%	(3.0%)

註1：詳請參閱本公司各年度年報之財務報告

[27] 2025年受補助之據點包含總部、亞洲區及美洲區子公司

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
· 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

2.5.2 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。

● D-Link稅務及移轉訂價政策



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

	2023	2024	2025
稅前淨利	861	362	(191)
所得稅費用	163	230	215
加(減)：暫時性差異	44	(19)	(50)
調整後所得稅費用	207	211	165
有效稅率[28]	19%	64%	(113%)
調整後有效稅率[29]	24%	58%	(86%)
已納所得稅	248	207	205
已納所得稅有效稅率[30]	29%	57%	(107%)

[28] 有效稅率 = 所得稅費用／稅前淨利
[29] 調整後有效稅率 = 調整後所得稅費用／稅前淨利
[30] 已納所得稅有效稅率 = 已納所得稅／稅前淨利

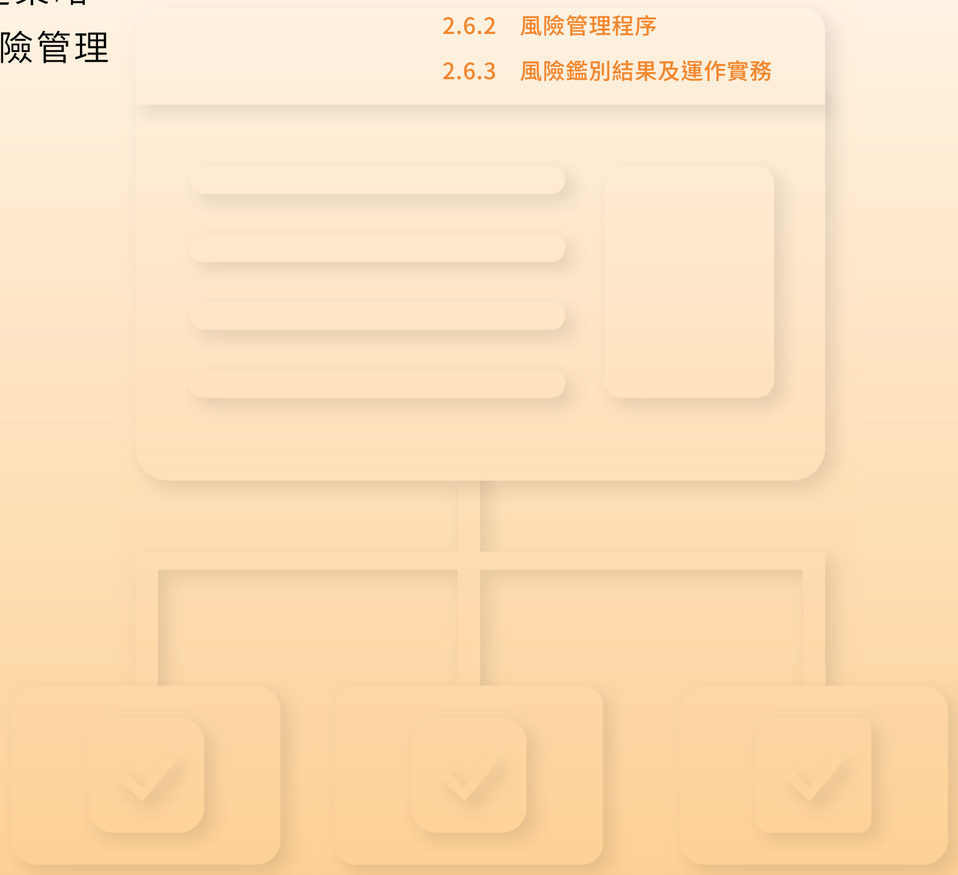
關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
· 2.1 永續策略與目標
· 2.2 永續治理
· 2.3 資訊揭露透明
· 2.4 誠信經營
· 2.5 財務績效與稅務治理
· 2.6 風險管理
· 2.7 智慧財產管理
CH3 價值創造
CH4 環境永續
CH5 人與社會
附錄

2.6 風險管理

SDG 8

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。

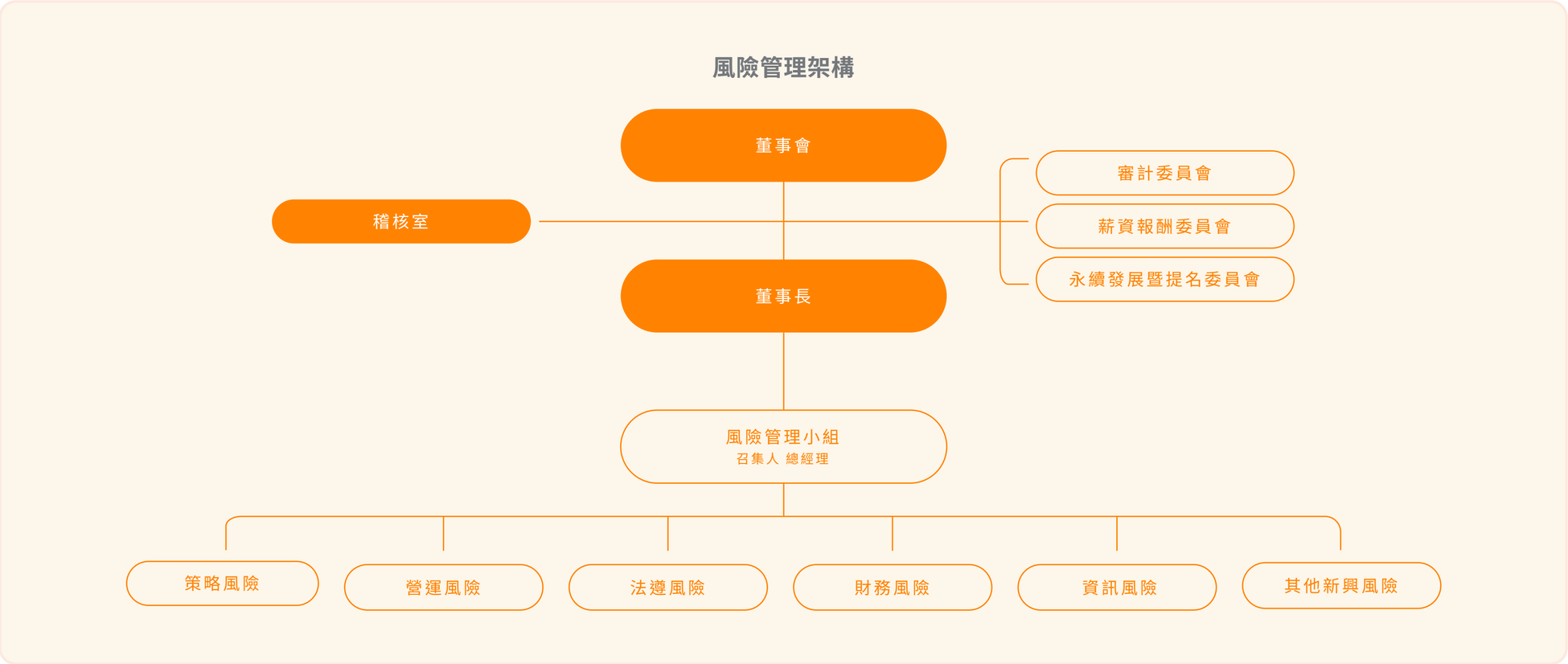
2.6.1 形塑D-Link的風險管理文化
2.6.2 風險管理程序
2.6.3 風險鑑別結果及運作實務



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
· 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

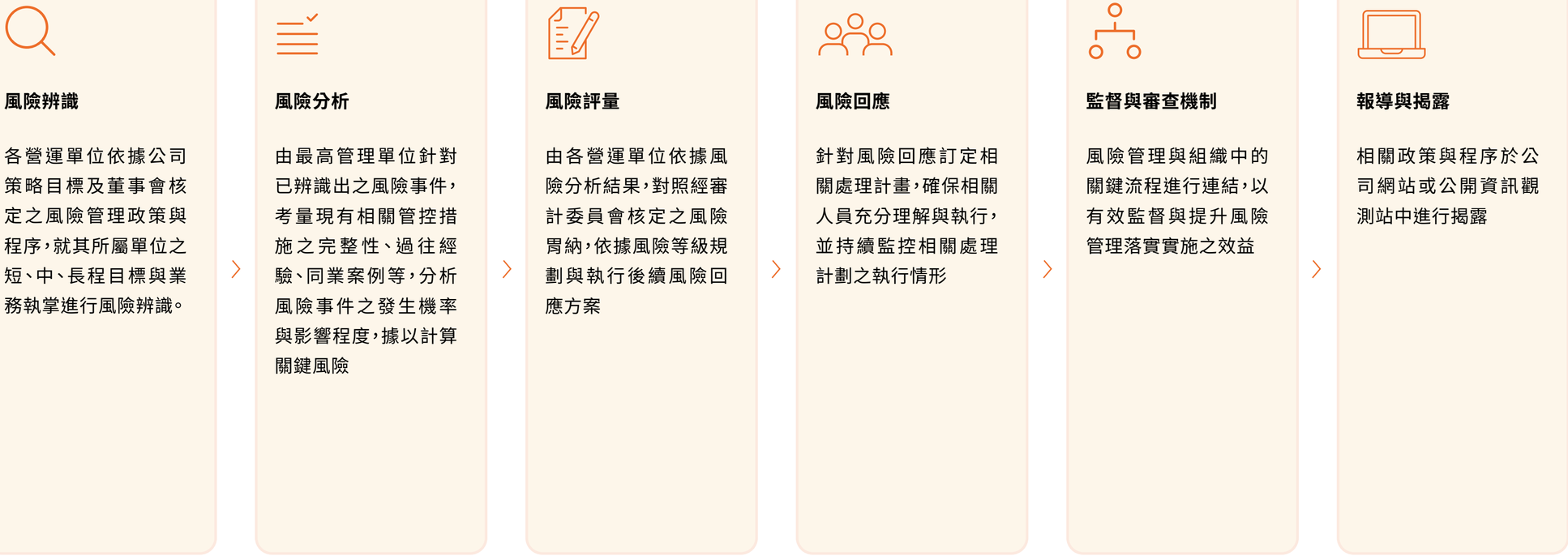
2.6.1 形塑D-Link的風險管理文化 GRI 2-12

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。



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
· 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

2.6.2 風險管理程序



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
· 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

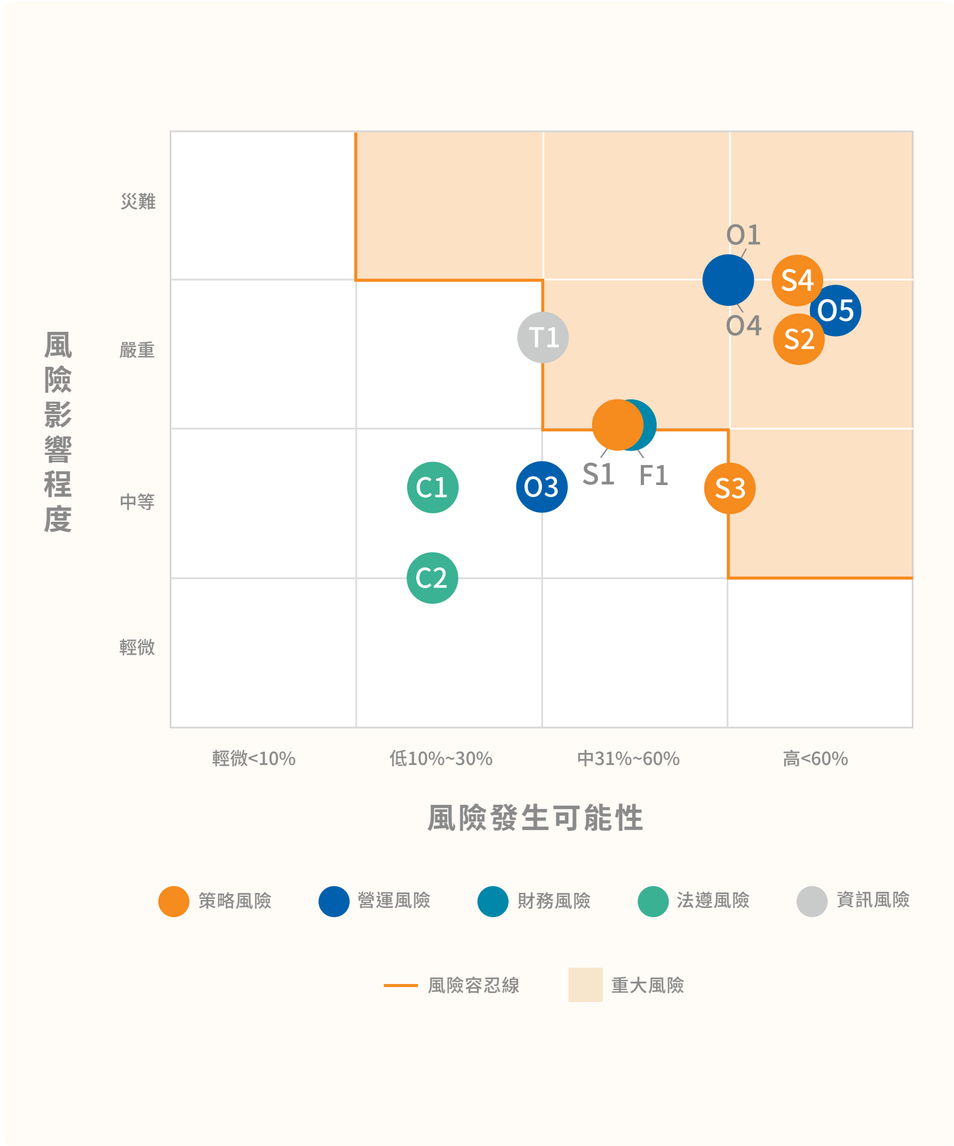
2.6.3 風險鑑別結果及運作實務

- 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2025年3月17、6月30日、9月22日及10月27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2025年2月26日及11月12日針對關鍵風險和控制措施進行審查。
- 有關關鍵風險之鑑別，首先由權責人員(PIC)列出公司可能潛在風險指標，2025年共列出15項風險指標，其次董事長及執行長就15項風險指標依據「風險發生可能性」及「風險影響程度」進行評分，評估結果共7項風險指標(不含2項新興風險)得分位於風險容忍線上，故將此7項風險指標列為關鍵風險。
- 針對2025年初鑑別之關鍵風險，本公司已於2025年11月12日向董事會報告2025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；並預計於2026年3月10日董事會報告本公司新鑑別之2026年關鍵風險。

● 2025年初鑑別之關鍵風險

風險類別	風險細項
策略風險	S2未能創新/滿足客戶需求/S4新產品推出時間/開發進度不符合市場需求
營運風險	O1客戶管理/O2產品品質/O4產品應用/O5子公司組織功能及營運模式/O6成本影響售價競爭力
新興風險	N1氣候變遷/N2稅務治理

● 2025年初鑑別之關鍵風險



關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
· 2.1 永續策略與目標
· 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	對應主題
新產品推出時間/開發進度不符市場需求	透過跨部門協作與市場前瞻管理，確保產品開發節奏與市場需求同步。	創新研發
子公司組織功能及營運模式	強化子公司管理強度，針對各子公司推動組織效能提升計畫並追蹤執行進度。	營運績效
未能創新/滿足客戶需求	透過精準的產品管理與透明決策機制，針對可銷售之產品提出銷售目標，落實集團銷售策略，以提升市場滲透率。 定期更新產品型錄與解決方案，確保產品資訊能即時回應市場與客戶需求，結合集團整體銷售策略，以提升市場滲透率。	創新研發
客戶管理	強化客戶洞察能力，優化交付進度並提升客戶滿意度。 定期檢視主要客戶之合作狀況與出貨表現，優化管理機制，確保交付進度並提升客戶滿意度。	客戶關係經營
產品應用	建立高效率的市場回饋與產品改善機制，提升產品組合競爭力。	創新研發
成本影響售價競爭力	活用全球供應鏈，強化公司在市場中產品價格競爭力。	營運績效
產品品質	落實全面品質管理，提升製程穩定性與降低不良率，以確保產品符合高品質標準。	產品品質
稅務治理	建構穩健的全球稅務治理架構，定期向治理階層報告集團稅務風險概況與管理情形，確保公司遵循國際規範並降低稅務風險。	治理與誠信經營
氣候變遷	加速推動淨零策略與永續治理，提升企業因應氣候風險的能力。	氣候變遷因應行動

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2025年再次通過（TIPS）A級驗證，有效期至2027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

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
· 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

2.7.1 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。

● 營業秘密保護措施

員工	· 到職時需簽署內含保密條款之聘僱合約 · 離職時簽需署保密協議
廠商	· 合作前則均需簽署保密合約
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
系統管制	· 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

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。



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
· 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

2.7.2 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；2025年度報告已於11月12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。

D-Link近年智財管理情形

2019
精進《專利申請獎勵實施辦法》

2020
進行商標全面盤點暨統整

2021
擴大 ISO/IEC 27001 驗證範圍

2022
導入臺灣智慧財產權管理規範（TIPS）並通過A級驗證

2023
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

2025
再次通過臺灣智慧財產管理規範（TIPS）A級驗證，有效期限至2027年12月31日

專利及商標管理情形

專利	· 全球專利累計申請計771件，獲准數計601件，通過率約77.9% · 2025年通過11件專利審查
商標	主要「D-Link」商標於全球116個國家／地區獲准註冊並持續維護中，本年度商標申請指定項目擴充案計3件。

2025年智財相關教育訓練

- **409** 人次 — 完成基本培訓
- **544.1** 人時 — 累計相關培訓時數
- **1** 人次 — 參加相關外訓課程人數
- **12** 人時 — 相關外訓課程總培訓時數

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
· 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

CH3 價值創造

回應重大主題

- 資訊安全
- 供應鏈管理
- 客戶關係經營

重要利害關係人

- 客戶 / 顧客
- 供應商 / 承攬商 / 商業夥伴
- 員工
- 投資人 / 股東
- 媒體
- 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
· 3.1 永續策略與目標
· 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

3.1 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 2025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
· 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

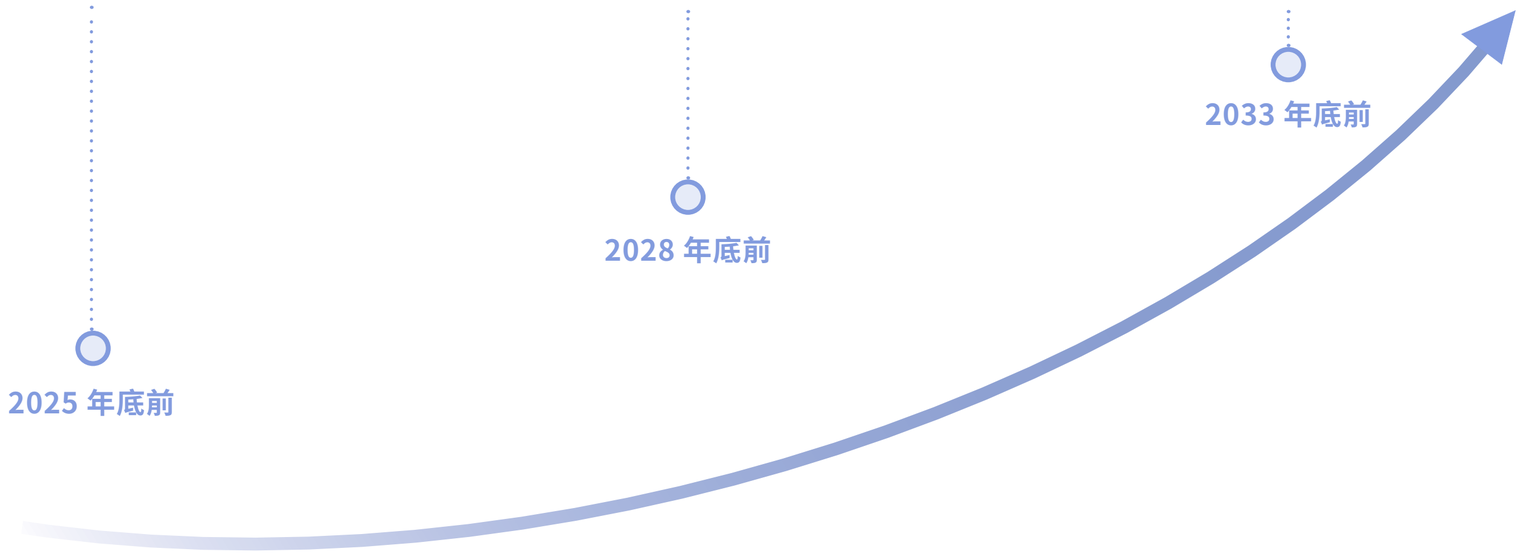
3.1.1 重大主題管理方針

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		
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。	由執行長擔任「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。並透過各階段管控，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。	●	●	●	· 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 · 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《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 · 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
客戶關係經營(新增)	提供優質的產品與服務，是公司對客戶的承諾；客戶的信賴與滿意度，是公司持續成長的動能。若客戶疑慮或需求無法獲得及時解決，或將影響品牌信任度進而衝擊市占。	–	●	●	透過制定標準作業流程、定期 調查顧客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「1-3-7服務品質保障協議」、每月調查顧客滿 意度並檢討各項服務管理指標，並設置客訴處理權 責單位妥善管理客戶關係。

註：●直接衝擊；○間接衝擊。

3.1.2 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)
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[31]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[32]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 · 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%	· 透過供應商環境/社會問卷調查，100%回覆，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 · 100%主要供應商符合ISO 14001環境管理系統，並取得外部驗證證書	· 將ESG績效納為選商條件 · 主要供應商年度出貨檢驗合格率高於95%
客戶關係經營(新增)	· 客戶滿意度持續達85分以上	· 客戶滿意度持續提升至90分以上	· 客戶滿意度每年維持90分以上之高水準



[31] Hardware Security Module，硬體安全模組
[32] 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
· 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

3.1.3 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
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	· 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 · 所有無線產品銷歐都已經通過CE RED EN18031 · 重大資安事件[33]：0件 · 重大資安投訴案件[34]：0件	✓
供應鏈管理	· 建構供應鏈永續韌性 · 維護品質管理程序完整	· 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；2025年已完成35家既有供應商之調查作業 · 針對主要供應廠商（共計9家）進行稽查，稽查完成率100% · 輔導供應商的缺失改善率：84.62% · 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：95.8% · 30家供應商已取得ISO 14001環境管理系統驗證，占比85.7% · 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	✓
客戶關係經營(新增)	提供本地端即時支援，透過問卷方式了解客戶的需求 及聲音，定期檢討並改善缺失，將客戶滿意度維持85 分以上。	· 落實客戶服務程序，並定期檢討各項服務指標。 · 全年臺灣客戶滿意度平均為98分、全球平均為90分。	✓

[33] 係指公司核心資通系統、官方網站或重要資訊資產（如機密文件或資料），遭受入侵、破壞、竄改、刪除、加密、竊取，或遭受分散式阻斷服務攻擊（DDoS）等資安事件，致實際發生未經授權之存取、控制或資料外洩情形，或已對系統功能造成異常、中斷，或對公司營運產生重大影響者，惟不包括僅屬未遂之攻擊、一般性掃描行為，或未對系統、資料或營運造成實質影響之事件。

[34] 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
· 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

3.1.4 權責單位

- 產品中心
- 供應鏈管理中心
- 企劃中心
- 財務暨行政職安中心

3.1.5 管理機制

1. 企業識別規範
2. D-Link品質政策
   - 品質至上
   - 持續改善
   - 客戶滿意
3. ISO 9001品質管理系統
4. 各國產品標示相關法規
5. ISO/IEC 27001:2022資訊安全管理系統
6. BS 10012:2017個人資訊管理系統
7. TRUSTe隱私認證
8. 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
9. ETSI EN 303 645消費性物聯網網路安全基準要求
10. 友訊科技永續採購政策
11. 友訊科技供應商行為準則

3.1.6 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 6832 · 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台北市內湖區新湖三路289號（審計委員會收）



3.2 產品品質與安全

GRI 417-1, 417-2, 417-3　SDG 12

3.2.1 品質管理
3.2.2 產品資訊安全
3.2.3 客戶服務

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；2025年100%合規。

2025年產品標示違規件數：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
· 3.1 永續策略與目標
· 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

3.2.1 品質管理 GRI 416-1, 416-2

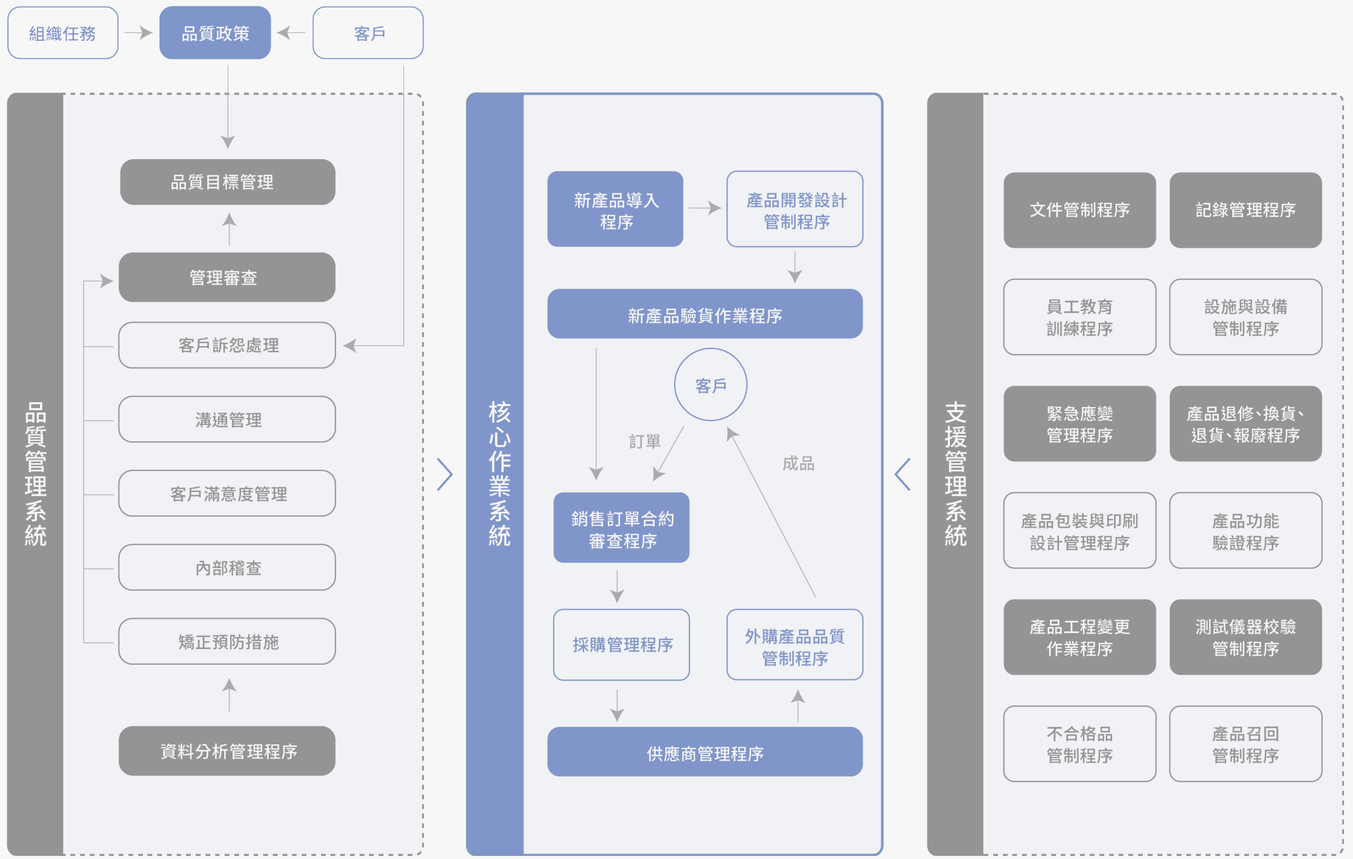
D-Link產品全面遵循各國品質相關法規，於開發設計階段即要求供應商配合遵循相應規範，開發驗證階段則確實逐項確認，並取得合規驗證報告，從源頭把關，嚴格確保產品符合法規要求與品質標準。此外，本公司亦依據ISO 9001品質管理系統規範並執行內部管理活動，建立各項政策指標、內部定期稽查、管理審查檢討、決議，最後經外部單位稽查完成並取得證書。

● D-Link品質政策

品質至上　持續改善　客戶滿意

2025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



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
· 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

3.2.2 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

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）和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，儘速發佈更新軟體，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。


Nemko
PRODUCT CERTIFICATE
Cyber Security
CERTIFICATE NUMBER PRJ0036964
PRODUCT Router-AP
MANUFACTURER D-Link Corporation
No. 289, Xinhu 3rd Rd.
Neihu District,
Taipei City, 11494
Taiwan R.O.C.
TRADE NAME D-Link
MODEL M30
RATING 12Vdc / 1A
STANDARD ETSI EN 303 645 V2.1.1:2020
ORDER NUMBER PRJ0036964
DATE OF ISSUE 2023-05-31
Certification Manager
Cyber Assurance Services



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HSM[35]與簽章管理系統，已於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 PSTI[36])，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。

2025通報86件產品資安事件，但其中72件為已經EOL的產品，剩餘14件中僅有2件現行產品事件，2件軟體平台事件，10件為分公司當地引進代理產品，非D-Link研發。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。

[35] Hardware Security Module，硬體安全模組
[36] Product Security and Telecommunications Infrastructure Act

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
· 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

3.2.3 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

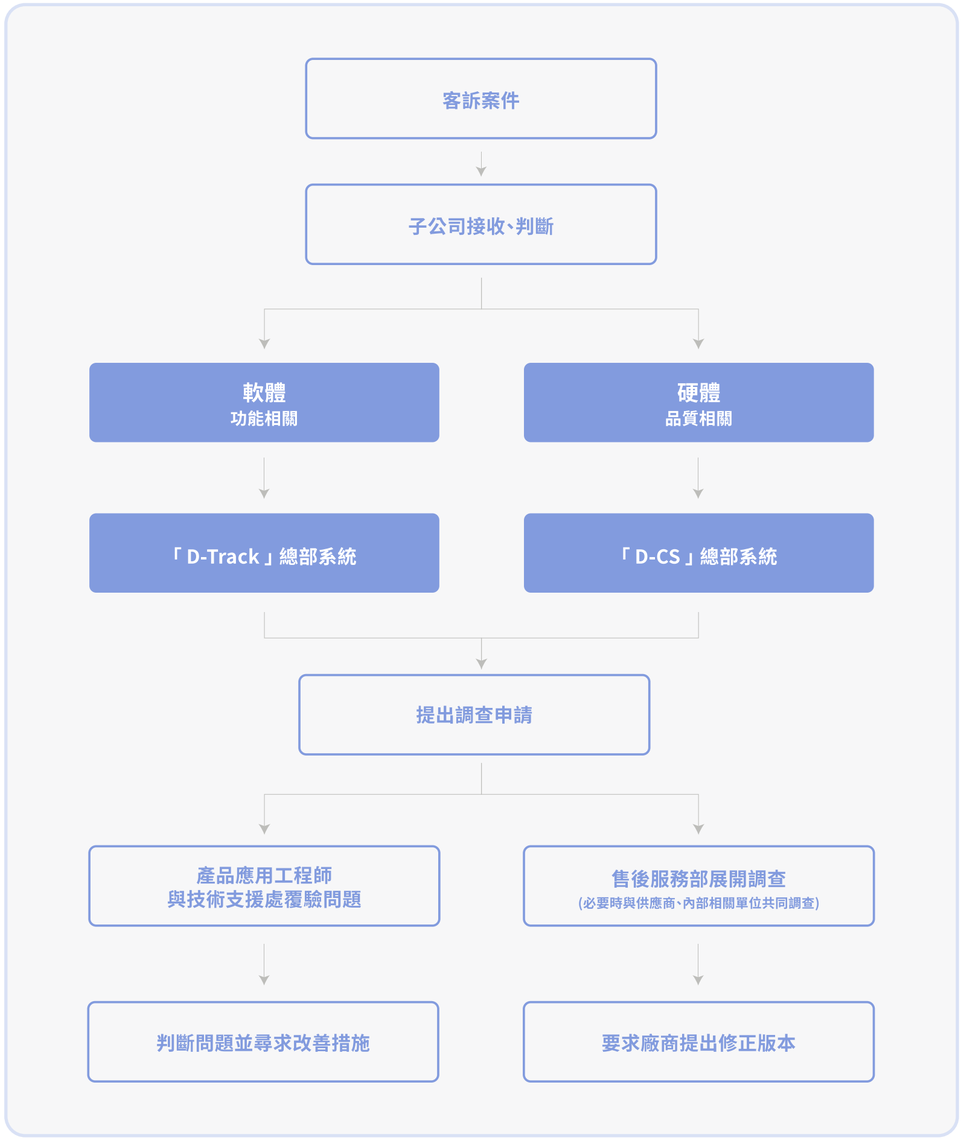
D-Link總部透過「1-3-7服務品質保障協議（Service Level Agreement, SLA）」，提供各子公司、營運據點及客服中心解決方案，並要求一般案件處理須於7 日內結案，以確保能夠即時、有效地解決消費者遭遇問題。

● D-Link 1-3-7服務品質保障協議



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
· 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90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平均分數高於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





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
· 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

3.3 資訊安全管理

SASB TC-HW-230a.1 SDG 8, 9, 12

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 投入資通安全管理之資源
3.3.5 重大資通安全事件

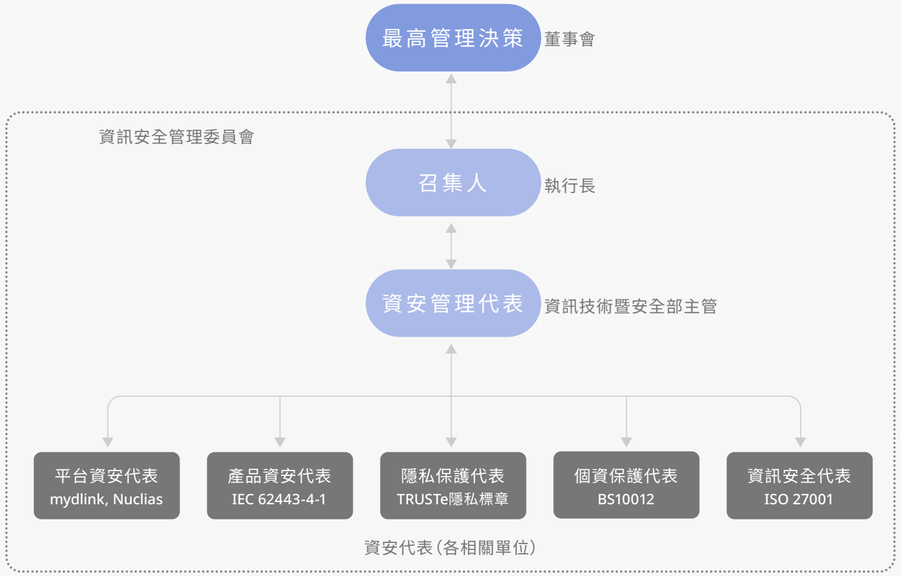


關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
CH3 價值創造
· 3.1 永續策略與目標
· 3.2 產品品質與安全
· 3.3 資訊安全管理
· 3.4 研發與創新
· 3.5 供應鏈管理
CH4 環境永續
CH5 人與社會
附錄

3.3.1 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」，由執行長擔任召集人，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；2025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。



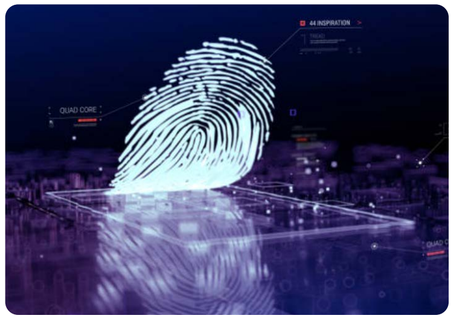
產品資安

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。



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。



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**。

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
· 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

3.3.3 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。後續透過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



3.4.4 資安具體管理方案

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/IPS[37]、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。

● 資安防護與管控

類別	具體管理方案
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

[37] 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
· 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2025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。2025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；2025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[38]），共16次 · 因應2025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 - 2025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小時之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

[38] 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2025年10月通過ISO/IEC 27001:2022資訊安全、於2025年10月通過BS 10012:2017 個資保護相關內/外部稽核與驗證，均無重大缺失、亦無違反資訊安全或個資保護而造成客戶或員工資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生。

2025年

重大資安事件[39]：0件

重大資安投訴案件[40]：0件

[39] 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。

[40] 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
· 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

SDG 9, 12

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 產品



3.4.1 創新策略與作法

軟體面

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。

2025年，D-Link全面投入「Nuclias Unity 融合雲」新世代雲端網路管理平台的開發與整合計畫，致力於將專業網管與生成式人工智慧技術深度結合，以因應現代企業面臨的混合辦公模式與日趨複雜的跨站點網路挑戰。開發期間積極導入大型語言模型（LLM）與檢索增強生成（RAG）等前瞻技術，著手研發具備「AI自動一站式網路規劃」與「AI對話助理」的專業網管功能，期望大幅降低企業IT人員的維運門檻與時間成本。

在系統架構與治理層面，「Nuclias Unity 融合雲」全面導入國際認可的 FCAPS（故障、配置、計費、效能與安全）網路管理模型，並建構了支援單一站點至大型跨國集團的三層式彈性管理架構。此一創新研發不僅透過AI智能分析提供「主動式容量與電力監控」，精準掌握PoE供電與設備資源利用率，及早預防過載並降低閒置能耗，具體落實綠色營運與減碳目標（環境永續）；更透過嚴謹的「角色存取控制（RBAC）」集中化安全策略，降低人為配置風險，大幅強化企業的資訊治理與資安合規性（公司治理）。

隨著端到端可視化、大批次自動化配置及雲端安全架構的趨於完備，「Nuclias Unity 融合雲」預計將於2026年第一季正式推出。屆時將透過單一直覺的整合介面，協助企業打破分散式維運工具的孤島，以無須高昂傳統授權費的企業級可靠性，全面賦能數位轉型，提升企業營運效率與永續發展之韌性。

運維模型演進：從 DevOps 到 LLMOps（大型語言模型運維）的全面升級

為確保雲端軟體功能、平台服務品質以及新世代網管技術的順利推展，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。近年來以原本的DevOps模型為基底，，並配合「Nuclias Unity 融合雲」的發展藍圖不斷優化：

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。

2025
因應「Nuclias Unity 融合雲」開發，全面導入 LLMOps（大型語言模型運維）。將 LLM 與 RAG 等生成式 AI 技術無縫整合至開發流程，嚴格控管 AI 推論品質與資料隱私，確保次年推出的「AI對話助理」等網管服務具備高穩定性與資安合規。

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
- 「LLMOps（大型語言模型運維）」專注於大型語言模型（LLM）與生成式 AI 的生命週期管理，涵蓋模型優化、部署、精準度監控與資安護欄建置，確保 AI 應用的可靠性與合規性

在導入生成式 AI 的過程中，LLMOps 扮演了擴大綜效的關鍵角色。在開發「Nuclias Unity 融合雲」的 AI 網管功能時，透過 LLMOps 精準控管模型推論（Inference）的算力資源，並優化 RAG（檢索增強生成）的運作效率，不僅能避免龐大的 AI 耗能以支持 GreenOps 的減碳目標，亦能有效控制雲端運算花費，深化 FinOps 的成本優化成果。同時，結合 DevSecOps 精神建立的模型護欄（Guardrails），嚴格把關企業網管資料的隱私與安全，進一步提升資訊治理的可靠度。

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
· 3.1 永續策略與目標
· 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，透過多頻並行與智慧鏈路調度技術，大幅提升整體網路吞吐量、連線穩定度與覆蓋效能，展現AQUILA PRO AI系列產品在多頻鏈路Mesh架構下的高效能連線優勢。

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。

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。

3.4.2 創新相關教育訓練

為提升研發量能，2025年D-Link為研發單位與相關人員舉辦4場實體教育訓練，包含 Amazon ECS Immersion Day, HA Proxy 雲端與地端管理實務, Kiro AI 助手：
開發者的智能夥伴入門指南, Quarterly Business Review。全年共計99人次參加、174訓練人時。



3.4.3 產品

D-Link積極參與各項世界級競賽，2025年共獲10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.15)。

產品



M95 / R95 BE9500 Wi-Fi 7 三頻無線路由器



M36 / R36 BE3600 Wi-Fi 7 雙頻無線路由器



AQUILA PRO AI App

特色

具備先進的三頻Wi-Fi 7技術，全速運作提供高達9500Mbps的速度，支援提供流暢穩定的視訊串流與線上遊戲體驗。多重連結模式(MLO)提高吞吐量、減少延遲，具備4個2.5G乙太網路連接孔，突破過往1G速度瓶頸，專有的WiFi優化和球型天線以及波束成型技術，可提供更大的容量、更可靠的的連接以及更少的干擾。透過D-Link Wi-Fi MESH技術搭配多台路由器配合使用，可輕鬆搭建整個家庭MESH Wi-Fi網狀網路，有效避免在移動的過程出現網路延遲和掉包。

具備先進的雙頻Wi-Fi 7技術，全速運作提供高達3600Mbps的速度，支援提供流暢穩定的視訊串流與線上遊戲體驗。多重連結模式(MLO)提高吞吐量、減少延遲，具備4個2.5G乙太網路連接孔，突破過往1G速度瓶頸，專有的WiFi優化和球型天線以及波束成型技術，可提供更大的容量、更可靠的的連接以及更少的干擾。透過D-Link Wi-Fi MESH技術搭配多台路由器配合使用，可輕鬆搭建整個家庭MESH Wi-Fi網狀網路，有效避免在移動的過程出現網路延遲和掉包。

透過AQUILA PRO AI應用程式，輕鬆管理網絡。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網絡與親朋共享，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

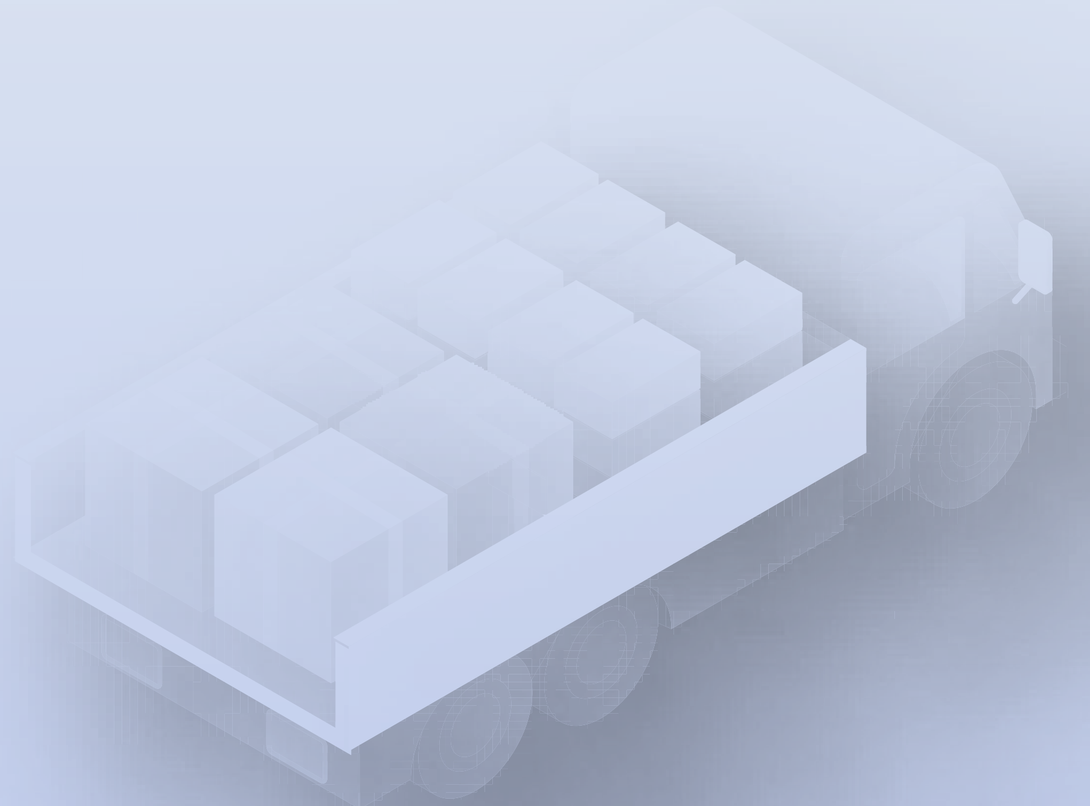
關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
CH3 價值創造
· 3.1 永續策略與目標
· 3.2 產品品質與安全
· 3.3 資訊安全管理
· 3.4 研發與創新
· 3.5 供應鏈管理
CH4 環境永續
CH5 人與社會
附錄

3.5 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 | SDG 9, 12, 17

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。

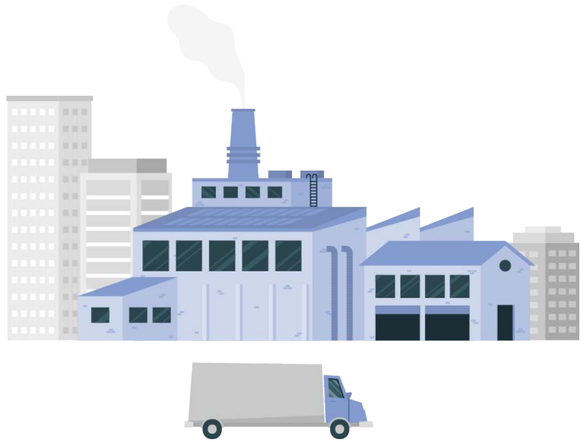
3.5.1 價值鏈概況
3.5.2 永續採購政策與措施
3.5.3 供應商分級管理制度
3.5.4 供應商稽核情形



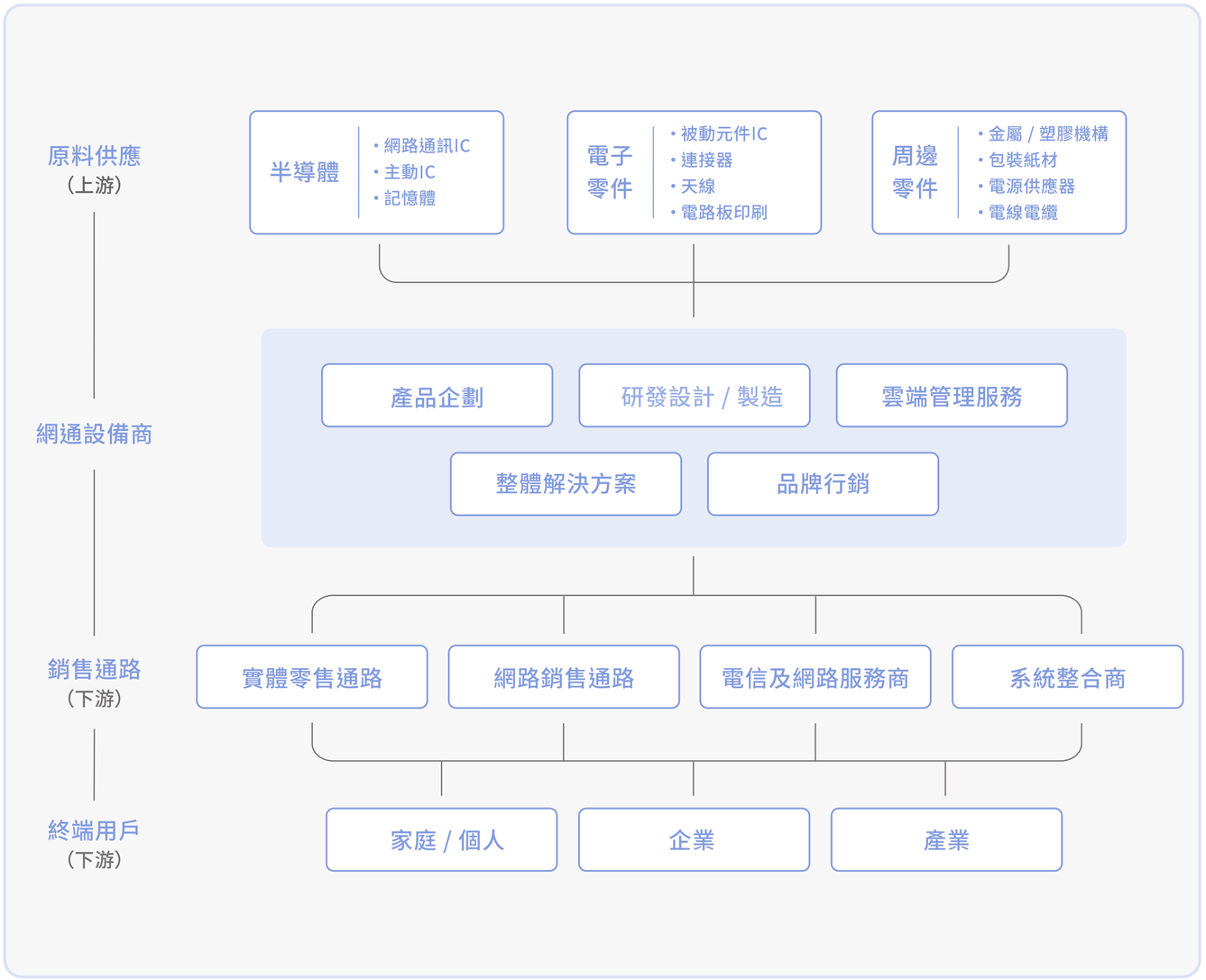
關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
CH3 價值創造
· 3.1 永續策略與目標
· 3.2 產品品質與安全
· 3.3 資訊安全管理
· 3.4 研發與創新
· 3.5 供應鏈管理
CH4 環境永續
CH5 人與社會
附錄

3.5.1 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



註：2025年D-Link之產業價值鏈與2024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
· 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[41]共有9家。

D-Link無生產部門，以2025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66.9萬平方呎，分布如下：

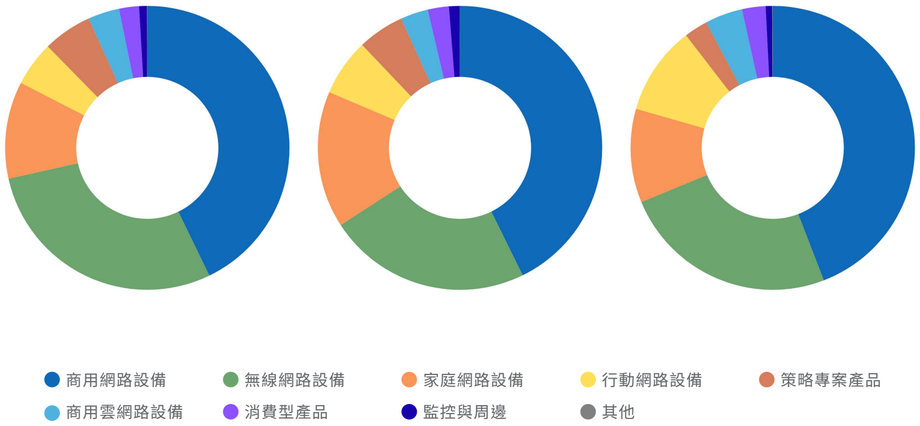
● 近三年D-Link各類產品產量占比

產品類別	2023	2024	2025
商用網路設備	42.81%	42.74%	44.15%
無線網路設備	28.71%	23.12%	24.61%
家庭網路設備	11.06%	15.57%	10.68%
行動網路設備	5.09%	6.49%	10.12%
策略專案產品	5.57%	5.29%	2.69%
商用雲網路設備	3.57%	3.15%	4.27%
消費型產品	2.27%	2.40%	2.68%
監控與周邊	0.89%	1.22%	0.73%
其他	0.04%	0.03%	0.07%

● 製造區域的面積

供應商名稱	製造區域面積
A 供應商	190,356
B 供應商	69,801
C 供應商	327,516
D 供應商	82,163
總計	669,836

註：面積單位為平方呎



[41] 前一年度合計採購金額占比達85%者，視為主要供應商

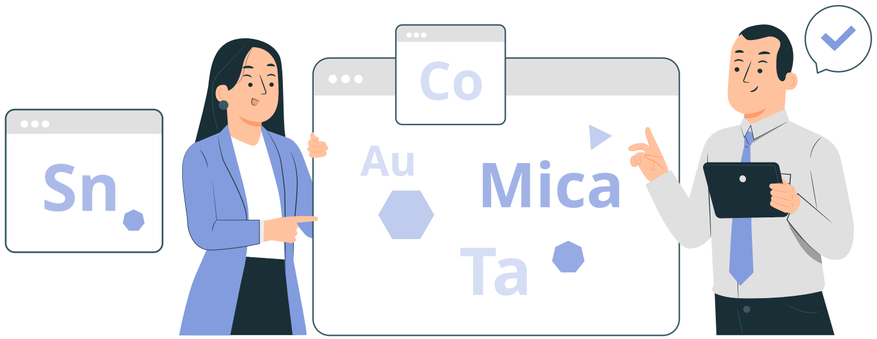
關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
CH3 價值創造
· 3.1 永續策略與目標
· 3.2 產品品質與安全
· 3.3 資訊安全管理
· 3.4 研發與創新
· 3.5 供應鏈管理
CH4 環境永續
CH5 人與社會
附錄

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；2025年在地採購占比年增15.11%，未來以持續成長為目標邁進。

綠色採購

2025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[43]總金額為新臺幣158.4萬元。



● 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[42]			
	2023	2024	2025	年增/減率
商用網路設備	56.67%	51.92%	71.77%	19.85%
無線網路設備	33.52%	41.42%	72.53%	31.11%
家庭網路設備	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
策略專案產品	26.17%	17.75%	27.44%	9.70%
行動網路設備	19.19%	36.79%	24.89%	-11.90%
商用雲網路設備	98.43%	100.00%	100.00%	0.00%
監控與周邊	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
其他	1.15%	47.67%	5.81%	-41.86%
消費型產品	0.00%	0.00%	0.36%	0.36%
全年度採購	44.05%	40.17%	55.29%	15.11%

[42] 依產品類別或全年度採購呈現該類別之在地採購占比

[43] 符合環境部綠色採購之認定標準

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
· 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

3.5.2 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ISO 20400永續採購指南（Sustainable Procurement - Guidance）訂定《友訊科技永續採購政策》[44]，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

供應商行為準則商

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》[45]、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》[46] 及《世界人權宣言》[47] 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。詳細請參閱官網「供應商行為準則」。

[44] 於2023年12月訂定，另於2024年2月呈報ESG委員會
[45] UN Guiding Principles on Business and Human Rights
[46] ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
[47] UN Universal Declaration of Human Rights

誠信廉潔承諾商

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。



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
· 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）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：

- 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CMRT[48]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。2025 年底共完成 35 家既有供應商之發放與調查作業，其中 35 家填覆，回收率達 100%；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。

[48] 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，為進一步積極回應氣候治理議題，自 2026 年起，D-Link 更與重要子公司及供應商 Cameo 共同成立「跨公司氣候治理小組」，定期針對氣候議題進行深化討論並研擬具體行動方案，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。



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
· 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

3.5.3 供應商分級管理制度

D-Link產品線多元，2025年登錄於公司合格廠商名冊之供應商共計35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。

年度	2023	2024	2025
新供應商家數	0	5	2
經現場審核之評鑑[註]家數	0	3	2
經現場審核之評鑑合格家數	0	3	2
新供應商審核率	-	60%	100%

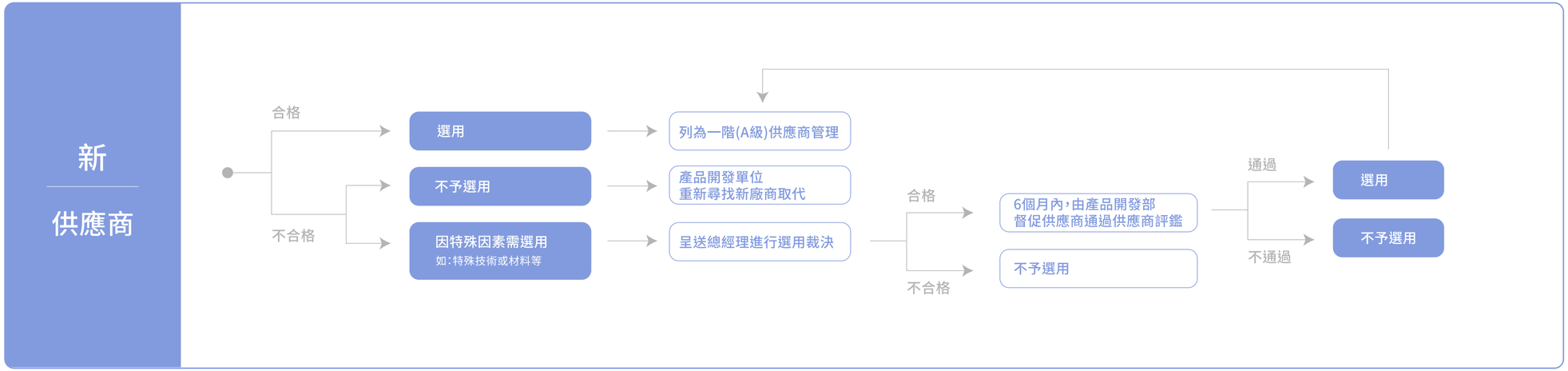
註：除基礎審核指標外，亦包含ESG面向之指標

新進供應商

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
· 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

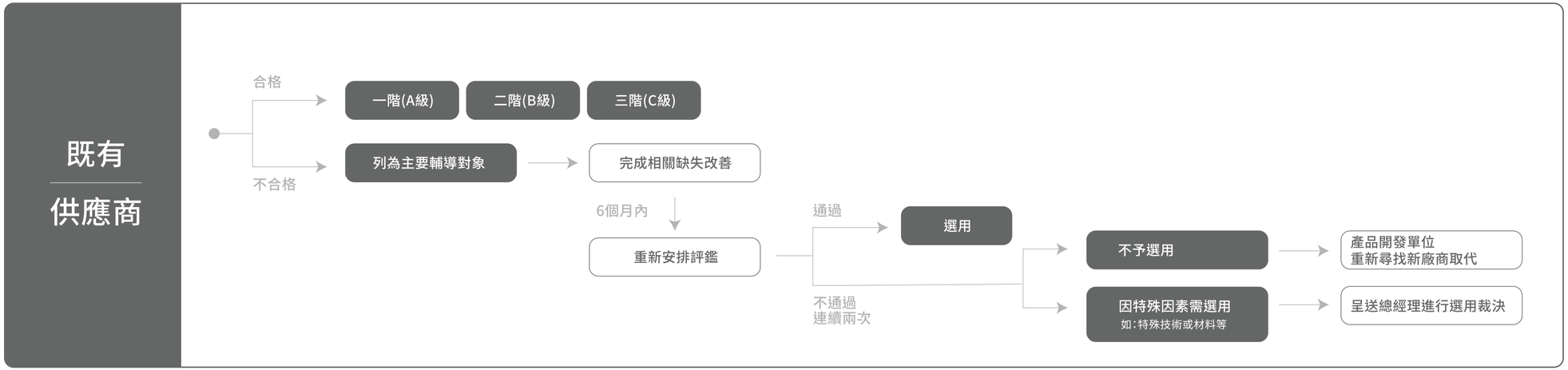
既有供應商

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	選別準則	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



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
· 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

3.5.4 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」。

● 供應鏈管理架構

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

年度	2023	2024	2025
所有供應商家數	34	38	35
主要供應商[49]家數	7	7	9
執行永續管理稽核之主要供應商家數	7	7	9
執行永續管理稽核之主要供應商占比	100%	100%	100%

[49] 前一年度合計採購金額占比達85%者，視為主要供應商

2025年
受環境/社會標準篩選之供應商占比：100%
高風險供應商家數：0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
· 3.1 永續策略與目標
· 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2025年重點供應商評鑑中，品質系統方面共發現104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面向則採供應廠商自評方式進行調查，回覆內容經檢視後並無違反事項，相關缺失經後續審查，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84.62%。

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[50]

	2023	2024	2025
永續管理	12	**5**	0
品質管理	125	**84**	104
缺失改善率	81.02%	**88.76%**	84.62%

[50] 對當年度未結案之缺失項目，均會釐清根本原因並擬定改善對策。受限於時程未能於年底前結案者，皆會將未結案項目於預計於期限內全數完成。

2025年

輔導供應商的缺失改善率：100%

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



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
· 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

CH4 環境永續

回應重大議題

- 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 / 承攬商 / 商業夥伴
- 投資人 / 股東

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
· 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 2025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
· 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

4.1.1 重大主題管理方針

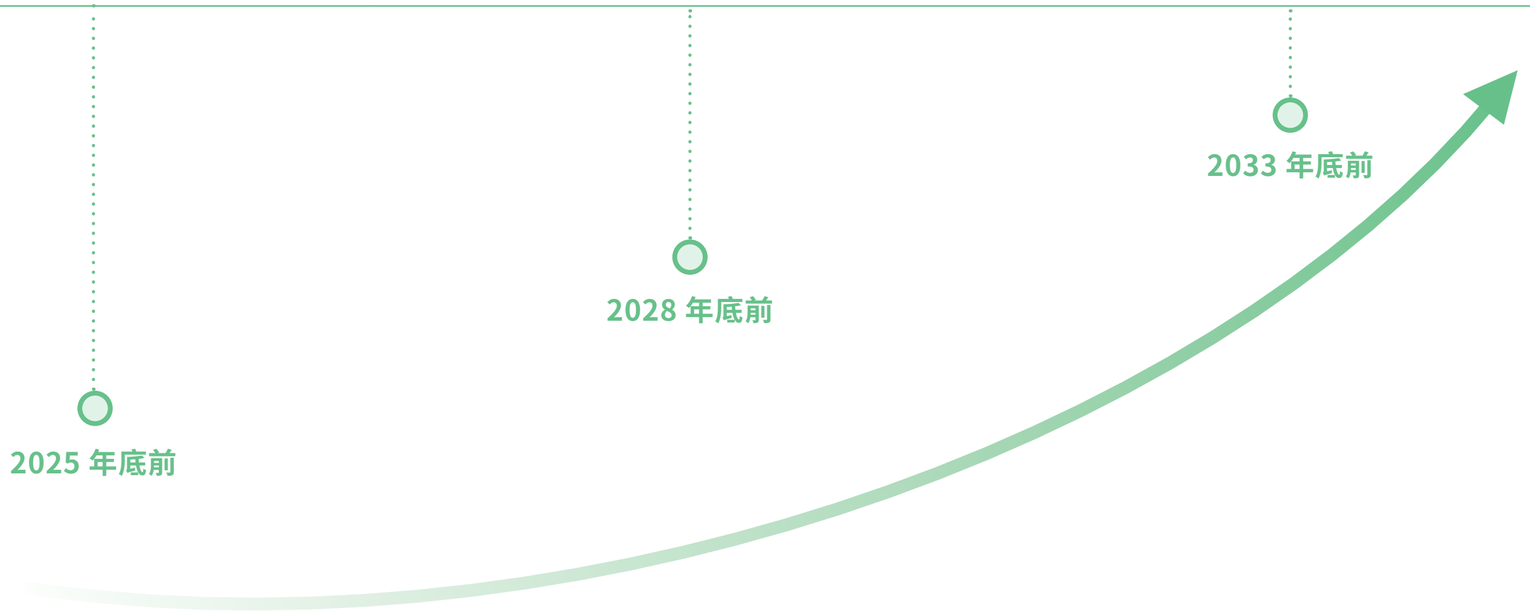
重大主題	對D-Link的意義	價值鏈衝擊情形[註]			因應政策與措施	管理行動
		供應商/商業夥伴	D-Link	客戶/顧客		
綠色產品	因應綠色消費意識提升，結合產業職能研發高效、節能、防災、包裝減量的產品，讓客戶／顧客每一次購買與使用都能響應環保，與時俱進地推出環境友善產品，保持D-Link於國際市場之競爭力。	●	●	○	制定專案計畫並逐年提升綠色產品占比，透過持續發展綠色設計、減少資源耗用，降低對環境的衝擊。	推行「D-Link Green」計畫，由產品設計、功能、材料、包裝等面向實踐環保理念。
氣候變遷因應行動	氣候變遷與碳管理議題可謂當代最為迫切、重要的環境議題，全球性的跨國組織、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 架構並追蹤氣候績效目標。此外，本公司於 2025 年 Q4 啟動 IFRS 永續揭露準則導入專案，優先落實 S2「氣候相關揭露」要求，以確保符合主管機關先行導入規範並強化治理韌性。

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
· 4.1 永續策略與目標
· 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

4.1.2 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)
綠色產品[51]	· 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	· 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 2025 年為合併財報邊界之新基準年，中期目標 2030 年範疇一及二排放量較 2025 年減少 10%，並逐步實現2050淨零承諾



[51] 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
· 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

4.1.3 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
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40.5% · 交換器產品之緩衝材持續從EPE[52]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[53]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	· 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，2025年成長至127,999度，共計取得128張憑證 · 節能專案近三年之累計節電量達3.2%	✓

[52] Expandable Polyethylene，聚乙烯泡沫塑料，俗稱珍珠棉
[53] 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
· 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

4.1.4 權責單位

- 供應鏈管理中心
- 產品研發中心
- 財務暨行政職安中心
- AI新創中心

4.1.5 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。

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

廢棄物管理策略

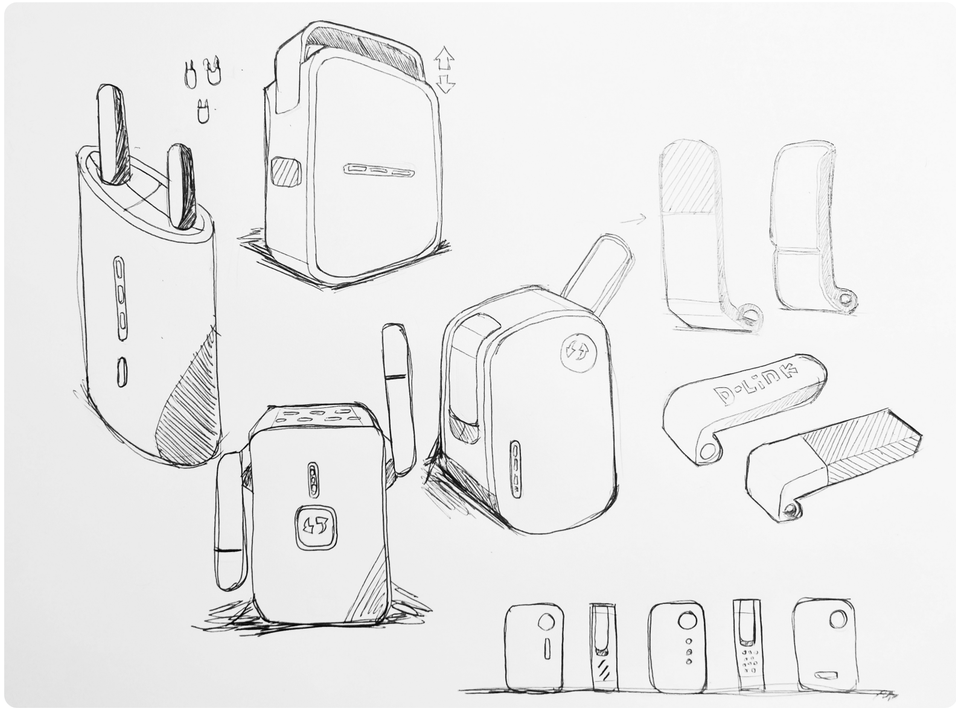
- 源頭減量化：節約自然資源使用，減少廢棄物產生
- 物質資源化：廢棄物分類回收再利用，減輕環境負荷
- 處理多元化：透過回收、再利用...等方式，循環使用資源

D-Link Green 涵蓋面向



4.1.6 溝通管道

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）



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
· 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

4.2 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

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
· 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

4.2.1 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。

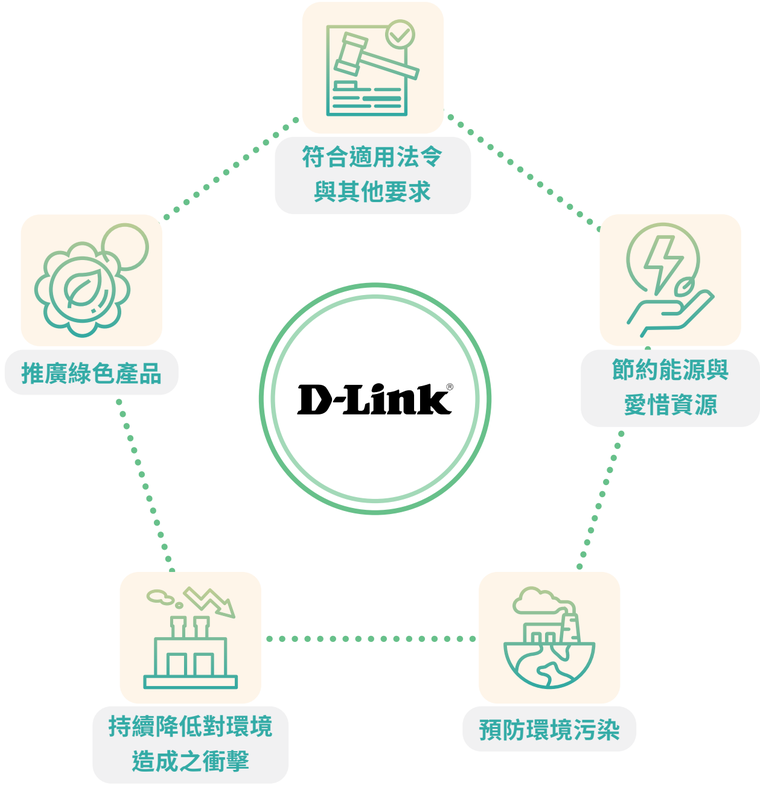
此外，本著永續經營的精神，D-Link持續增進綠色概念產品開發設計、遵循國際標準ISO 14064-1定期揭露溫室氣體排放，並設定相應減碳目標；在能源管理、水資源管理及廢棄物管理上也致力規劃、執行相關節能、省水、減廢專案[54]，並定期提供同仁環境教育資源，鼓勵每一位同仁共同參與、落實環保行動。

4.2.2 ISO 14001環境管理系統

D-Link已通過環境管理系統ISO 14001:2015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 年完成三年一度之重新驗證查核，2025 年之年度例行內、外部稽查結果亦均無重大缺失；近三年亦無發生重大環境違規事件或相關行政處罰。



● D-Link環境政策宣言



[54] 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

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
· 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

4.3 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（參考IFRS S2與TCFD架構）
4.3.2 從盤查到淨零
4.3.3 生物多樣性承諾

4.3.1 氣候相關財務揭露（參考IFRS S2與TCFD架構） 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。

永續發展暨提名委員會

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[55]

歸屬永續發展暨提名委員會轄下，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[56]

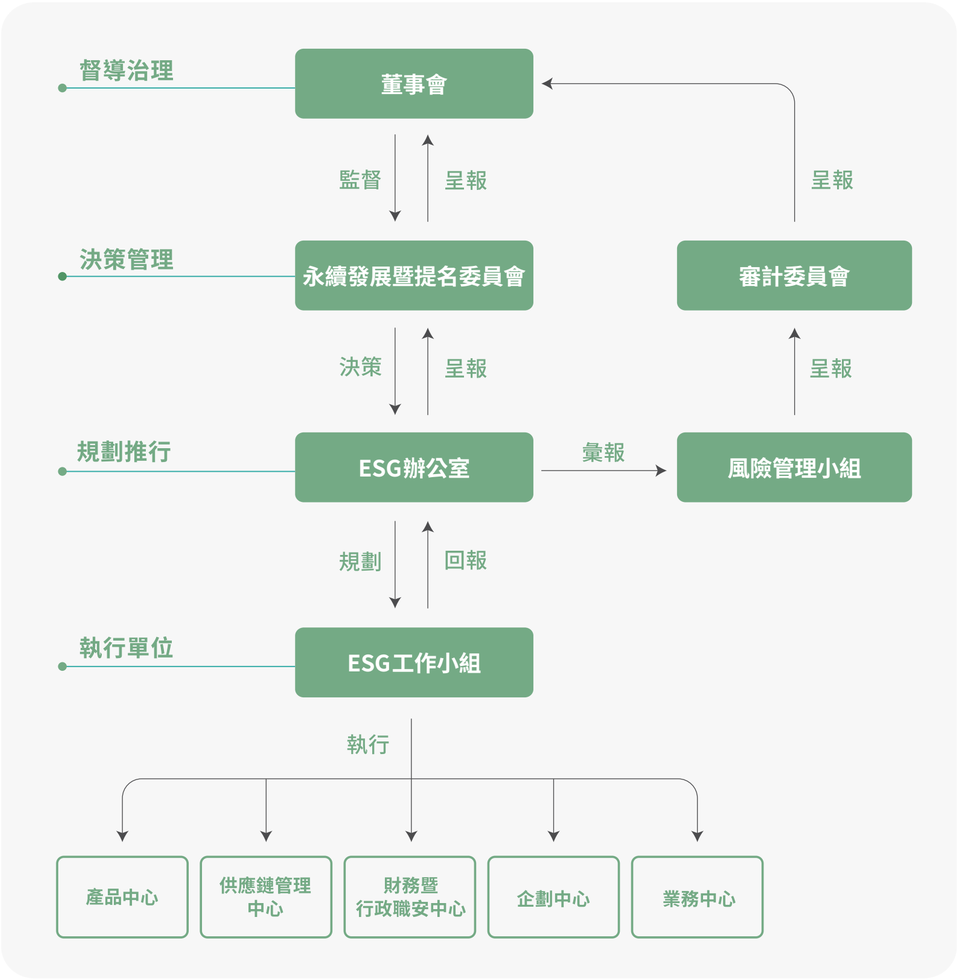
負責相關執行作業。

ESG辦公室視業務需求辦理的ESG工作小組會議，能即時掌握氣候變遷因應計畫之執行狀況，並定期每年向永續發展暨提名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。

接軌國際永續揭露標準：

為積極回應主管機關之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，D-Link 於 2025 年 Q4 正式啟動 IFRS 永續揭露準則導入專案。該專案優先落實 IFRS S2「氣候相關揭露」，旨在透過更嚴謹的財務關聯分析與治理架構，強化公司對氣候風險之揭露品質，確保準確對接國際資本市場之評估標準。

D-Link氣候治理架構



[55] 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。
[56] ESG工作小組由各權責部門之主管組成，負責執行董事會及ESG委員會通過之ESG相關專案。

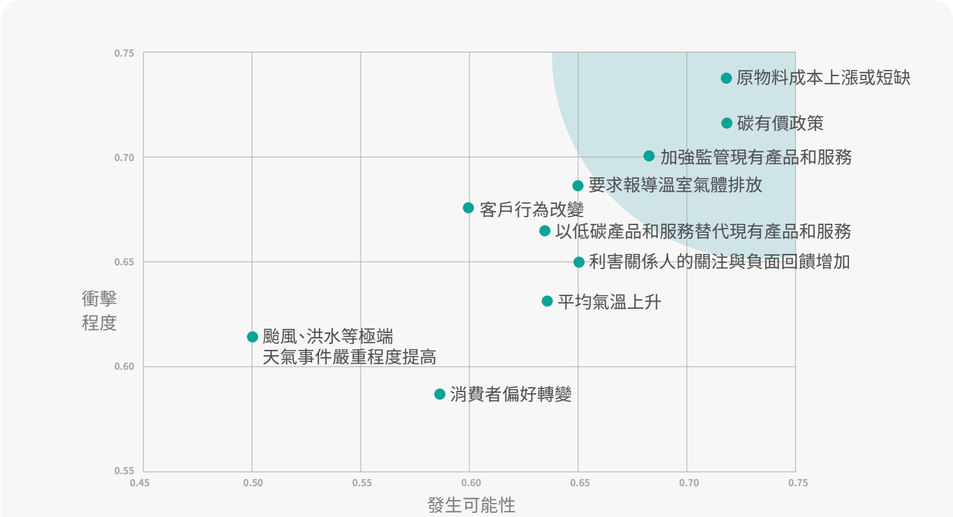
關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
CH3 價值創造
CH4 環境永續
· 4.1 永續策略與目標
· 4.2 環境管理政策
· 4.3 氣候治理與行動
· 4.4 能資源管理
· 4.5 綠色產品
CH5 人與社會
附錄

策略

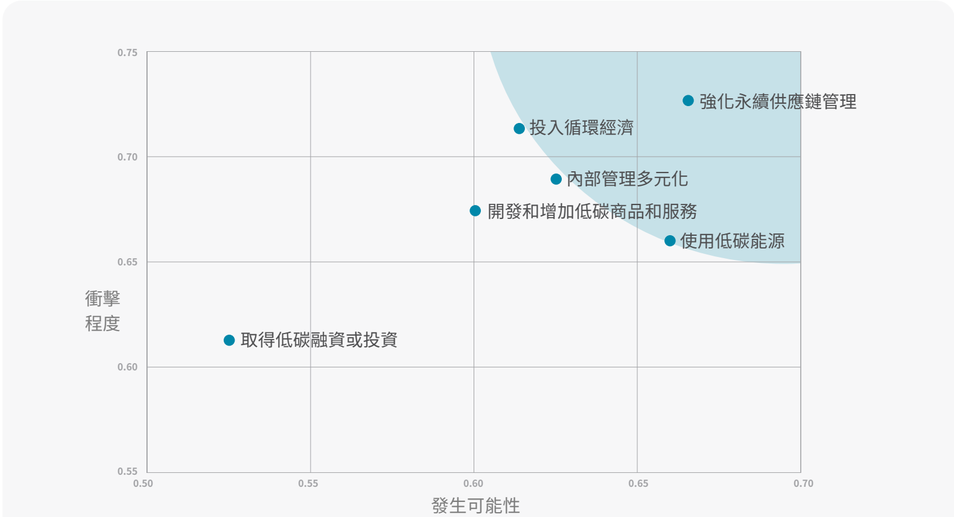
D-Link透過情境分析，剖析未來可能遭遇的氣候風險及機會對於公司營運、產品服務、價值鏈、研發投資等各層面之影響性及預估發生時間，進而推估其財務衝擊程度，探索公司經營機會並研議對策與因應作為。在情境設定上，針對轉型風險，本公司係以2050淨零排放（SSP1-1.9）的情境進行評估，實體風險的部分則是假定BAU（business as usual）的高度排放情境（RCP 8.5）推估；針對預估發生時間，公司自行定義的短期係指3年以內、中期指4~10年間、長期指超過10年。

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視業務需求辦理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「加強監管現有產品和服務」，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。

● 氣候相關風險矩陣



● 氣候相關機會矩陣



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
· 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，並已進行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，目前已開始進行盤查，每年需支出約150萬元執行相關作業。
	碳有價政策[57]	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。此外，為因應國際永續評比趨勢並落實風險財務化管理，本公司於 2025 年啟動內部碳定價（ICP）評估計畫，透過模擬碳排成本內部化，建立低碳專案之決策參考指標，以利未來逐步納入營運與採購之轉型策略規劃[58]。
	加強監管現有產品和服務[59]	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》[60]，取代原ErP指令[61]，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盤查（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50萬元，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。

[57] 為重大風險
[58] 內部碳定價計畫請參閱官網企業永續發展->能資源管理
[59] 為重大風險
[60] Regulation (EU) 2024/1781（ESPR）
[61] 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
· 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[62]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[63]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已定期每年盤查個體報表包含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2025年底展開海外子公司之碳盤查作業，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，我們也正評估進行碳足跡之導入計畫，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[64]	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與文件，雖然回收塑膠袋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 永續發展暨提名委員會轄下設有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，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。
	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。

[62] Post-Consumer Recycled，消費後回收
[63] Life Cycle Assessment（LCA），評估產品生命週期中各階段之環境衝擊
[64] 為重大風險

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2025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。 **針對供應鏈：** 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。

● 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[65]	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自2023年6月發表第一款以PCR塑料的M30 AX3000 Wi-Fi 6雙頻無線路由器產品(塑料單價約提升3%)，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，未來將持續該項措施。
	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，如更新空調主機，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[66]	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一，2025年綠電採購占比已達年度用電量之5.56%(占基準年用電量之4.75%)，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[67]，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。

[65] 為重大機會
[66] 為重大機會
[67] 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
· 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[68]；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R36 塑膠外殼導入30% PCR回收料；成本較原生料增加10~15% • DGS-1210-10TS, DGS-1210-10XS/ME, DMS-1250-10S, DGS-1210-28, DGS-1210-52, DMS-1016, DMS-1024 棕盒及Carton使用FSC[69]認證紙材
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[70]	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[71]）行為準則之稽核準則[72]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。

[68] 內含高達85%以上的回收紙漿
[69] Forest Stewardship Council，森林管理委員會
[70] 為重大機會
[71] Responsible Business Alliance
[72] 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
· 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，透過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。

● 氣候相關風險／機會鑑別流程

蒐集議題
列出氣候相關風險 / 機會
透過ESG工作小組持續蒐集外界發展趨勢及內部實際遭遇之氣候相關議題。

鑑別衝擊
評估風險 / 機會之重大性
依照相關議題之發生可能性及對D-Link之實際財務衝擊情形鑑別其重大性，篩選、排序出應優先聚焦管理之風險，或積極拓展之機會。

擬定策略
針對重大風險 / 機會擬定相應策略
針對各項重大風險、機會，將進一步擬定可行之因應策略及具體措施，並設定相應之指標、目標，以利後續監管作業。

監控管理
遵循PDCA原則監管重大風險 / 機會
遵循PDCA原則持續監控、管理氣候相關重大風險、機會，定期執行檢討與改善，以確保相關策略之適切性，及執行措施之有效性。

● 因應氣候變遷之相關執行績效及短中長期目標

面向	2025年作為	短期目標 (2025年底前)	中期目標 (2028年底前)	長期目標 (2033年底前)
淨零排放/溫室氣體管理	· 擴大盤查邊界至合併財務報告之所有子公司，並於報告書及年報揭露	· 實行子公司類別一、二數據盤查、完成年報資訊揭露合規要求	· 2025年擴大盤查至集團子公司並重設基準年，目標2030年減碳10% · 持續減少碳排，以期達成2050淨零目標	
能源管理	· 完成更換大樓923支LED燈，全年度節電度數約16,644度，為基準年之0.6% · 2025年共計轉供127,999度綠電，年增1.52倍，約占基準年用電量之4.75%	· 綠電採購目標為192,000度，為基準年用電量之7.5% · 導入ISO 50001 能源管理系統	· 逐步更新空調主機 · 2026年節電量達基準年用電量之4.5%	· 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% · 建置太陽能光電設備
水資源管理	· 調整空調主機出水溫度，減少空調循環用水	· 2026年用水量較基準年減少2.5%		-
廢棄物管理	· 總部用紙量由每月15,888張減少為14,194張，總用量約年減10.7% · 廢棄物總量較基準年減少22.47%	· 2026年廢棄物較基準年減少2.5%		-

註：1. 本公司之基準年為2021年
2. 本公司已規劃將合併子公司之財務報表範圍納入溫室氣體盤查邊界，相關盤查結果揭露於4.3.2章節，並以 2025 年作為溫室氣體排放之基準年。

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）。回顧 2021 至 2024 年，本公司以台灣總部為核心減量據點，並以 2021 年為初始基準年推動多項節能專案，已累積實質減碳成效。

為落實更全面的氣候治理並對齊國際最新揭露準則，本公司於 2025 年正式擴大盤查邊界至合併報表範圍之子公司（含海外 36 個據點）。在此過渡期間，2025 年之集團合併排放數據係採「台灣母公司第三方確信值」與「海外子公司自主盤查值」之加總。鑑於盤查範疇發生重大變動，本公司依據國際準則重設基準年，將 2025 年訂為集團減碳之新基準年。

在新的集團化基準下，本公司設定階段性目標如下：2030年範疇一及範疇二（類別1+2）之排放總量較新基準年（2025）減少 10%，並維持 2050 年達成淨零排放之長期承諾。D-Link已通過ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查，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

2024年本公司展開子公司溫室氣體盤查輔導專案，並於 2025 年完成全球據點清查與數據基線（Baseline）建立。為落實合規揭露，本公司計畫於2026年執行涵蓋合併子公司之正式盤查，並於114年報中揭露。

D-Link碳排情形

● 近三年總部溫室氣體排放情形

年度	2023(母公司)		2024(母公司)		2025(母公司)		2025(合併報表)	
	排放量	占比	排放量	占比	排放量	占比	排放量	占比
類別1	119.90	0.03%	126.16	0.06%	107.49	0.12%	793.30	0.86%
類別2	1,148.88	0.27%	1,021.51	0.45%	1108.56	1.28%	5,568.86	6.06%
類別4	11,941.27	2.84%	10,458.43	4.64%	11,678.29	13.45%	11,678.29	12.70%
類別5	407,652.17	96.86%	213,771.61	94.85%	73,919.53	85.15%	73,919.53	80.38%
總排放量	**420,862.22**	**100%**	**225,377.71**	**100%**	**86,813.87**	**100%**	**91,959.98**	**100%**
密集度：類別1+2	0.0796	-	0.0797	-	0.0910	-	0.4759	-
密集度：類別4+5	26.32	-	15.58	-	6.40	-	6.40	-
總排放量密集度	26.40	-	15.66	-	6.49	-	6.88	-

註：1. 排放量單位：公噸CO_2e；密集度單位：公噸CO_2e／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之碳排量（類別4.1）；類別5則統計組織銷售產品於使用階段之碳排量（類別5.1）；另，經鑑別，類別3屬本公司之非顯著排放
3. 類別2所使用之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2025年所採用之係數分別為0.494、0.474及0.474公斤 CO_2e/度。2025 年之揭露包含 Location-based（1,108.56 公噸CO_2e）及 Market-based（1,047.89 公噸CO_2e）兩種核算方式。其中 Market-based 數值已反映台灣母公司採購綠電之減量效益。
4. 2025 年之溫室氣體數據係依合併財務報告範圍編製。其中，台灣營運據點（母公司）之類別 1 及類別 2 數據（分別為 107.49 及 1,108.56 公噸 CO_2e）已通過第三方外部確信，相關證書請參閱本公司官網「證書專區」；其餘海外子公司數據係由公司依據內部管理程序完成自主盤查，尚未經外部查證。
5. 2025年度類別五數據較前一年度顯著下降，主係因優化「產品使用階段」之能耗情境假設（家庭用設備採 80% 待機/20% 滿載計算）及導入各國電力排放係數所致。
6. 為落實金管會對上市櫃公司之溫室氣體資訊揭露路徑要求，本公司自 2025 年起盤查邊界擴大至合併財務報告之所有子公司（含海外據點36 處），並將 2025 年重設為減碳基準年。因納入子公司數據後，總排放量與密集度之數值基礎與過往（僅母公司範疇）不同，故 2025 年起之指標將作為未來績效追蹤之新起點，不與過往年度進行直接增減率同比。

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
· 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

4.3.3 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

2025年，D-Link持續深耕在地環境教育，由ESG辦公室、寶貝社及采風社合辦文山農場螢火蟲生態活動，邀請螢火蟲專家帶領同仁及眷屬實地走訪文山農場。參與者透過生態導覽、手作活動、螢火蟲說故事、及採茶體驗等活動，瞭解文山地區的生態及螢火蟲的成長故事，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。







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
· 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

4.4 能資源管理

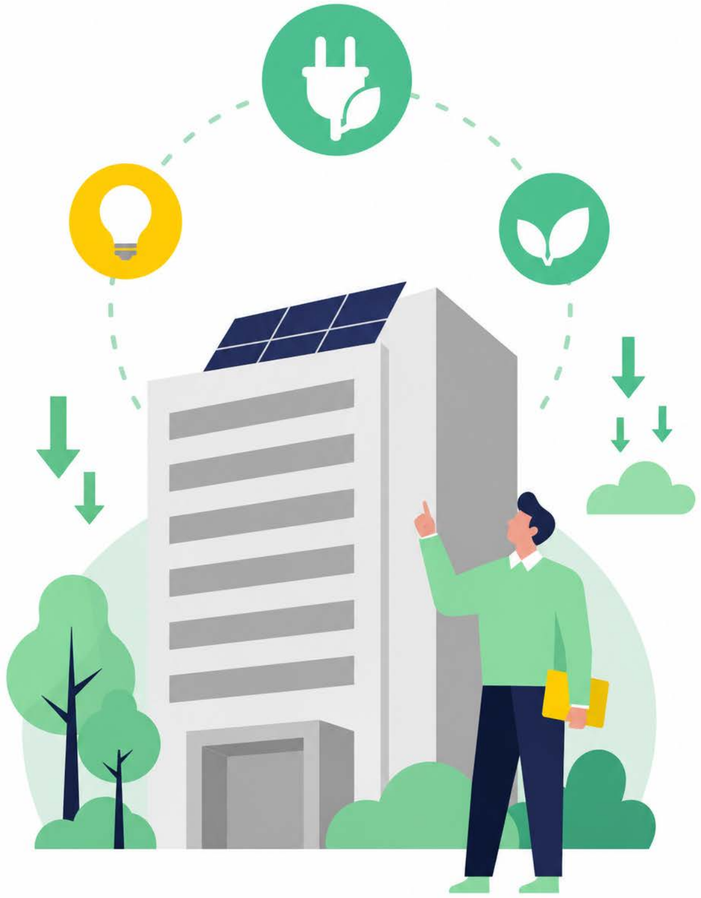
為響應全球環保趨勢，D-Link持續取得環境管理系統ISO 14001:2015驗證，以提升環保意識、建立綠色企業為主要任務，持續致力環保作為。

4.4.1 能源管理
4.4.2 水資源管理
4.4.3 廢棄物管理

4.4.1 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；2025年，本公司透過節能專案，節電量達基準年（2021年）用電量之0.60%，近三年累計節電量已達2.69%。2026年預計將總部大樓五樓LAB空調主機進行更新作業，推估節電率約為0.59%。



● 節能專案近三年之實施績效

	2023	2024	2025
節能專案	總部大樓3樓427盞燈具汰換為節能燈具	總部大樓2樓218盞燈具汰換為節能燈具	總部大樓一樓及其他公共空間全面更換節能LED燈；共計更換923支
推估節電度數 (kWh)	46,975	19,494	8,085
節電比率[73]	1.70%	0.70%	0.29%
推估減少的能源消耗量 (GJ)	169.11	70.18	29.11
推估減少的碳排[74] (公噸)	23.21	9.24	3.83

● 近年綠色能源採購計畫[75]執行情形及規劃

	2023	2024	2025
全年綠電採購度數(kWh)	6,000	80,500	127,999
年度用電量占比	0.26%	3.60%	5.56%
推估/預估減少的碳排[76] (tCO_2e)	2.96	38.16	60.67

[73] 與基準年（2021年）相較，基準年外購電力為2,769,711 kWh

[74] 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CO_2e/度，2025引用2024的係數0.474

[75] 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%

[76] 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CO_2e/度，2025採用2024年之排碳係數

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
· 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

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合計45.27%。

● 組織內近三年能源使用情形

	2023	2024	2025
總外購電量（度數）	2,331,668	2,235,585	2,300,216
非再生能源（度數）	2,325,668	2,155,085	2,172,217
再生能源[77]（度數）	6,000	80,500	127,999
汽油及柴油使用量（十億焦耳）	27.41	33.48	30.11
組織內能源消耗量（十億焦耳）	8,421.42	8,081.58	8,310.89
組織內能源消耗量之年增／減率	-5.63%	-4.04%	2.84%
相較基準年之增／減率	-16.74%	-20.10%	-17.84%
臺灣營運據點年度平均人數[78]	505	458	400
人均能源使用量（十億焦耳）	16.68	17.65	20.78
人均能源使用量之年增／減率	-8.62%	5.81%	17.75%

[77] 2025年已取得128張綠電憑證，再生能源使用佔總能源消耗量由3.59%(2024年)增加至5.54%(2025年)
[78] 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。2025年較基準年2021年減少0.17%，主要原因為員工人數下降所致。為進一步強化水資源管理，本公司已於2025年取得ISO 46001水資源管理系統的認證，藉由ISO系統PDCA的循環管理，以提升用水效率，2026年設立系統管理方案為大樓重大用水設施加裝水錶及定期維護並設定年度用水量減少0.5%的目標。

● 近三年水資源使用情形

	2023	2024	2025
總取水量（百萬公升）	11.34	10.97	11.54
總排水量[79]（百萬公升）	10.21	9.87	10.39
總耗水量[80]（百萬公升）	1.13	1.10	1.15
總取水量之年增／減率	3.18%	-3.26%	5.20%
臺灣營運據點年度平均人數[81]	505	458	400
人均取水量[82]（萬公升）	2.25	2.40	2.89
人均取水量之年增／減率	-	6.67%	20.4%

[79] 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
[80] 總耗水量=總取水-總排水
[81] 為每月員工人數加總平均後，另加上14名非員工工作者
[82] 人均取水量=總取水量／臺灣營運據點年度平均人數

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
· 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

4.4.3 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。2025年廢棄物總量較基準年21.61公噸減少22.47%。

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

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 ▶ 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

● 近三年廢棄物處置情形

	2023		2024		2025	
	重量	占比	重量	占比	重量	占比
資源廢棄物（回收）	4.73	26.68%	5.76	31.25%	4.89	29.19%
生活廢棄物（焚化）	13.00	73.32%	12.67	68.75%	11.86	70.81%
廢棄物總量	17.73	100%	18.43	100%	16.75	100%
年增／減率	-7.94%	-	3.95%	-	-9.11%	-

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



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
· 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 SDG 12

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。

4.5.1 D-Link Green
4.5.2 D-Link Green Pack

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
· 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

4.5.1 D-Link Green

D-Link Green涵蓋面向



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。

● **導入環保製程，提升資源效率**



▲ 隨貨文件由多張整合成一張，縮減產線加工時間



▲ 為取消產品PE袋，解決運輸所造成文件油墨掉落的問題，以油墨附著力高的環保道林紙取代銅版紙製作文件

● **「D-Link Green」產品收益佔比與階段目標**

2025年綠色產品共占產品總收益40.5%[83]；預計於2026年，隨「D-Link Green」四大面向完整納入核算，綠色產品總占比可達產品總收益的 80%。

[83] 2025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

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
· 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

原料

- **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[84]所限定的有害物質、POPs[85]、REACH[86]法規，以及美國的TSCA[87]、CP65[88]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[89]) 之塑料製成，積極推動循環經濟發展
  - 包裝內容物優先使用回收材料或可回收再利用之環保材料與製程，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[90]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

製造

- **減少製程浪費：**透過優化製造流程與設計整合加速產線組裝，以提升產品良率，並減少廢棄物，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[91]）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
  - 整合產品資訊，將原本多張隨貨文件縮減成一張，加速生產流程
  - 隨貨文件導入油墨吸附性佳的環保道林紙，排除油墨沾染的機會，取消產品套袋

運輸

- **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，例如DGS-105的彩盒包裝由尺寸220x170x62mm，縮減為99x85x92mm，縮減比例達67%

使用

- **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[92]）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

廢棄

- **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[93]）
- **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，2025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，致力推動循環經濟連續兩年舉辦舊換新活動，累積回收17件舊品，額外銷售11件新品，為環境保護盡一份心力

[84] Restriction of Hazardous Substances Directive，《有害物質限用指令》
[85] Persistent Organic Pollutants Regulation，《持久性有機污染物法規》
[86] Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals，《化學品註冊、評估、授權與限制法規》
[87] Toxic Substances Control Act，《有毒物質控制法》
[88] 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》
[89] Post-Consumer Recycled，消費後回收
[90] Forest Stewardship Council，森林管理委員會
[91] Volatile Organic Compounds
[92] Energy-related Products Directive（2009/125/EC），《能源相關產品生態設計指令》
[93] Waste Electrical and Electronic Equipment Directive，《廢棄電子電機設備指令》

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
· 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

4.5.2 D-Link Green Pack

- 2025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，2025 年共導入約 0.4 噸
- ⇨ AQUILA PRO AI 系列產品機殼採用消費後回收（PCR[94]）之塑料製成，積極推動循環經濟發展，2025 年共使用回收材料 PCR 約 0.6 噸
- ⇨ 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



▲ 導入減塑包裝並使用回收塑膠袋



▲ 油墨減量

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



▲ 包裁減量:以最小體積設計

包裝無塑化

- ⇨ 交換器產品之緩衝材從 EPE 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

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

[94] Expandable Polyethylene，聚乙烯泡沫塑料，俗稱珍珠棉

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

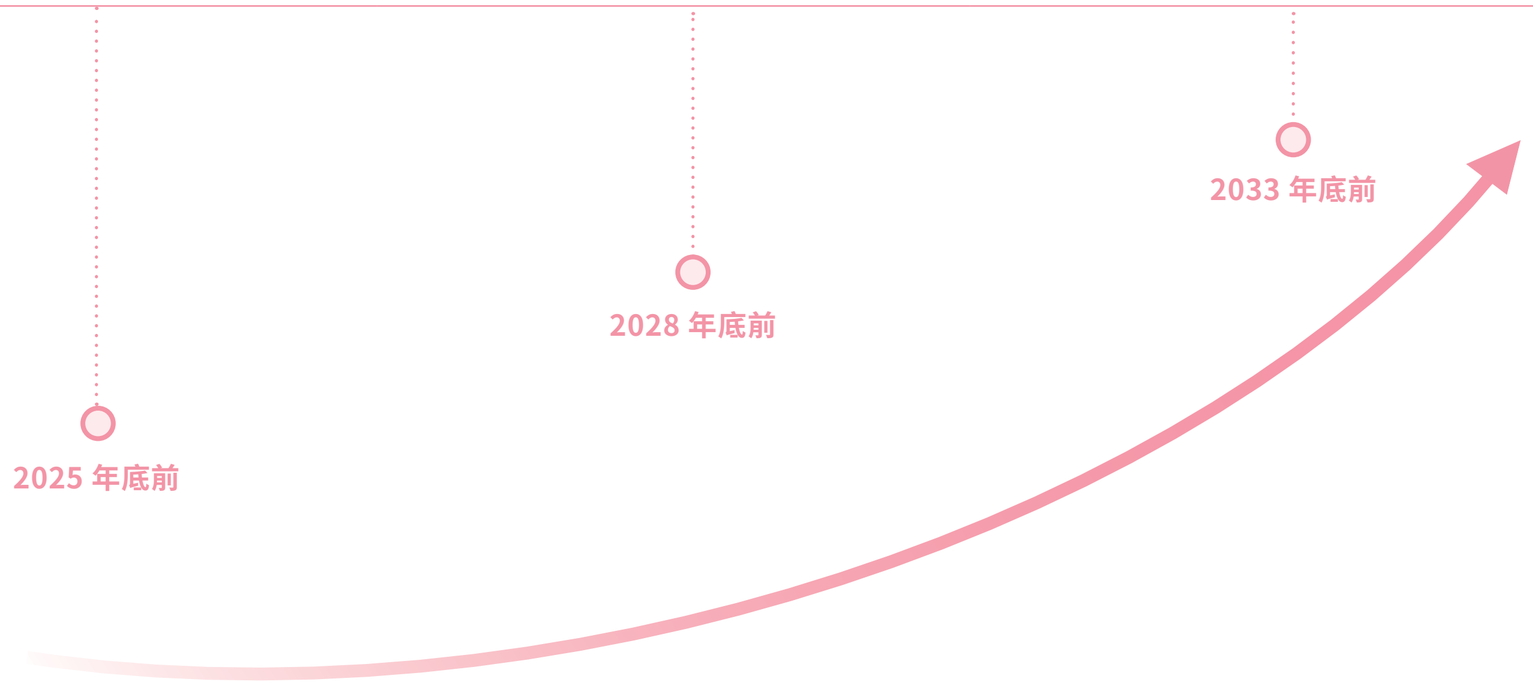
重大主題	對D-Link的意義	價值鏈衝擊情形[註]			因應政策與措施	管理行動
		供應商/商業夥伴	D-Link	客戶/顧客		
人才選用育留	D-Link屬知識密集的科技產業，因此人才資源對於產品服務的競爭力而言，扮演著舉足輕重的角色。此外，公司營運版圖擴及全球，具相當程度組織規模，更顯見肩負著關鍵的人才培育責任。	○	●	○	D-Link 以公司的策略、願景與價值觀為基底，建構全方位學習的教育訓練體系，同時透過各項校園合作計畫網羅潛力人才，以具市場競爭力的薪酬政策與福利制度，讓優秀人才與公司一起持續成長。	透過多元化的徵才管道、員工培訓計畫、接班人計畫、教育訓練，以及薪酬與績效考核等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

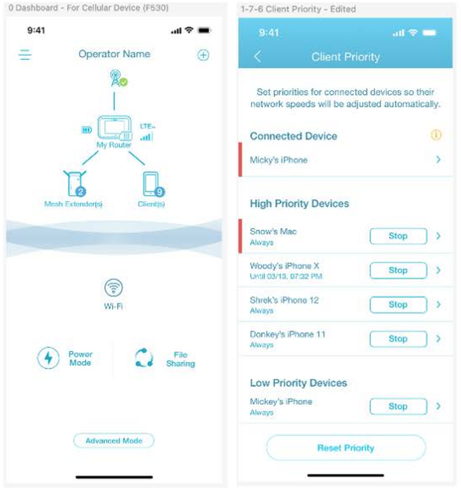
- 促進薪酬公平
- 混合團隊
- 制定訓練計畫
- 促進回饋
- 承認所有文化節慶
- 評估公司政策

D-Link產品 也追求DEI

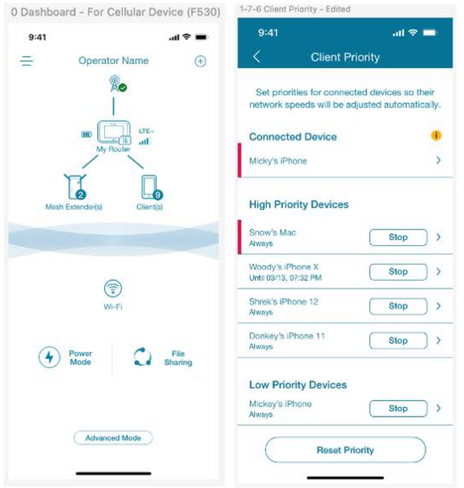
為落實企業社會責任並實踐多元共融精神，本公司產品相關介面在設計階段即參照EAA的規範導入無障礙的設計原則，致力打造對所有使用者皆友善的數位體驗。設計重點包括：產品上的溝通燈號針對不同訊息，定義不同的閃爍行為。操作介面提供大字級並加強重要資訊色彩對比度以提升可讀性；採用簡潔且有條理的資訊架構、優化導覽流程以提升操作流暢度，進而建立一個讓所有人（包括殘障人士和老年人）都能平等獲得產品和服務的環境。

● 包容性使用者介面設計

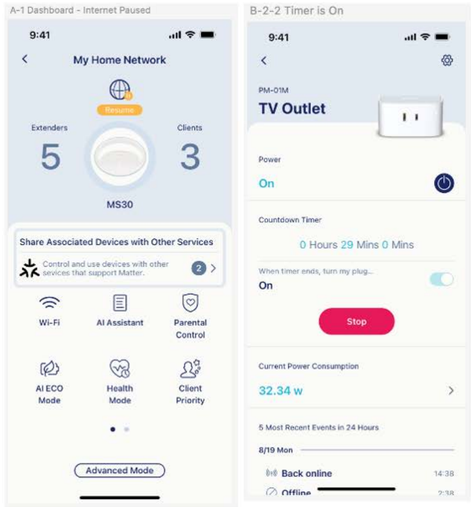
Original



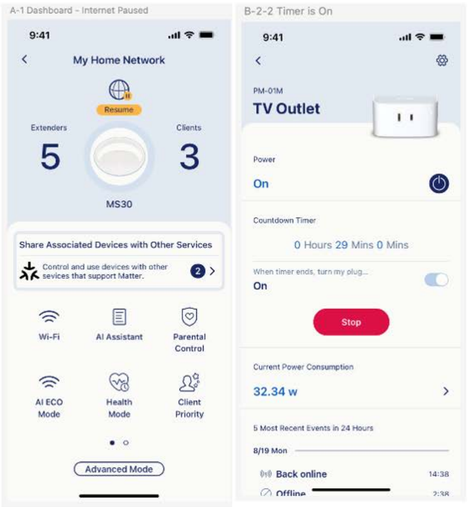
Update



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%

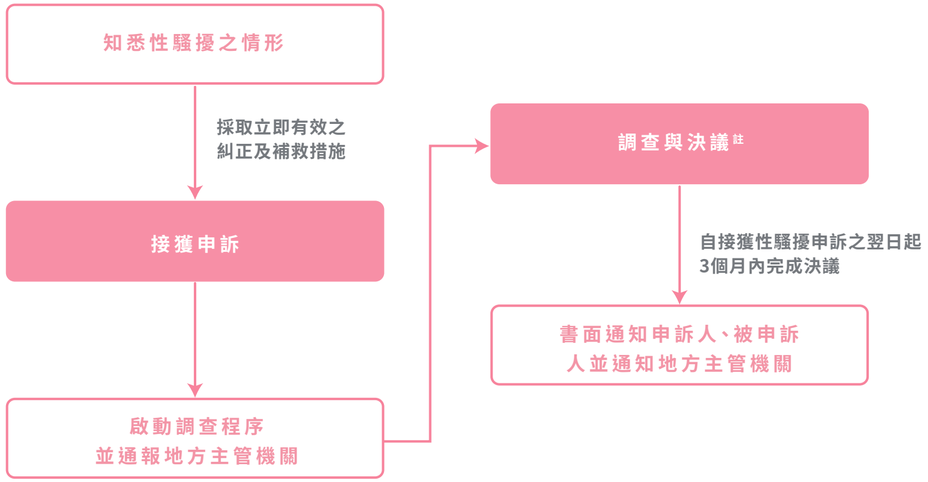
關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
CH3 價值創造
CH4 環境永續
CH5 人與社會
· 5.1 永續策略與目標
· 5.2 人權保護
· 5.3 勞雇關係及員工參與
· 5.4 多元共融
· 5.5 人才選用育留
· 5.6 職場健康安全
· 5.7 福利與退休制度
· 5.8 社會參與
附錄

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



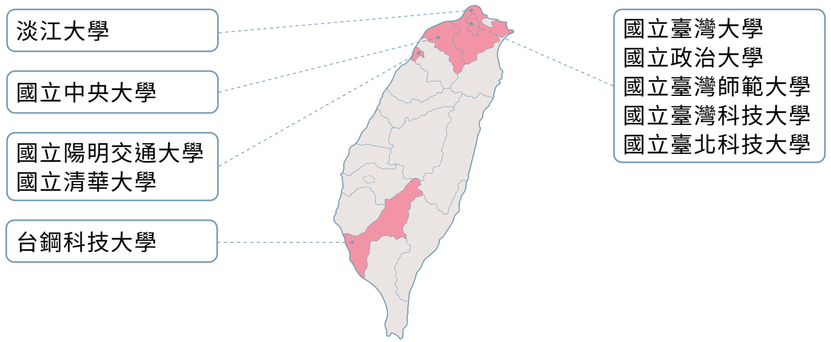
關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
CH3 價值創造
CH4 環境永續
CH5 人與社會
· 5.1 永續策略與目標
· 5.2 人權保護
· 5.3 勞雇關係及員工參與
· 5.4 多元共融
· 5.5 人才選用育留
· 5.6 職場健康安全
· 5.7 福利與退休制度
· 5.8 社會參與
附錄

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

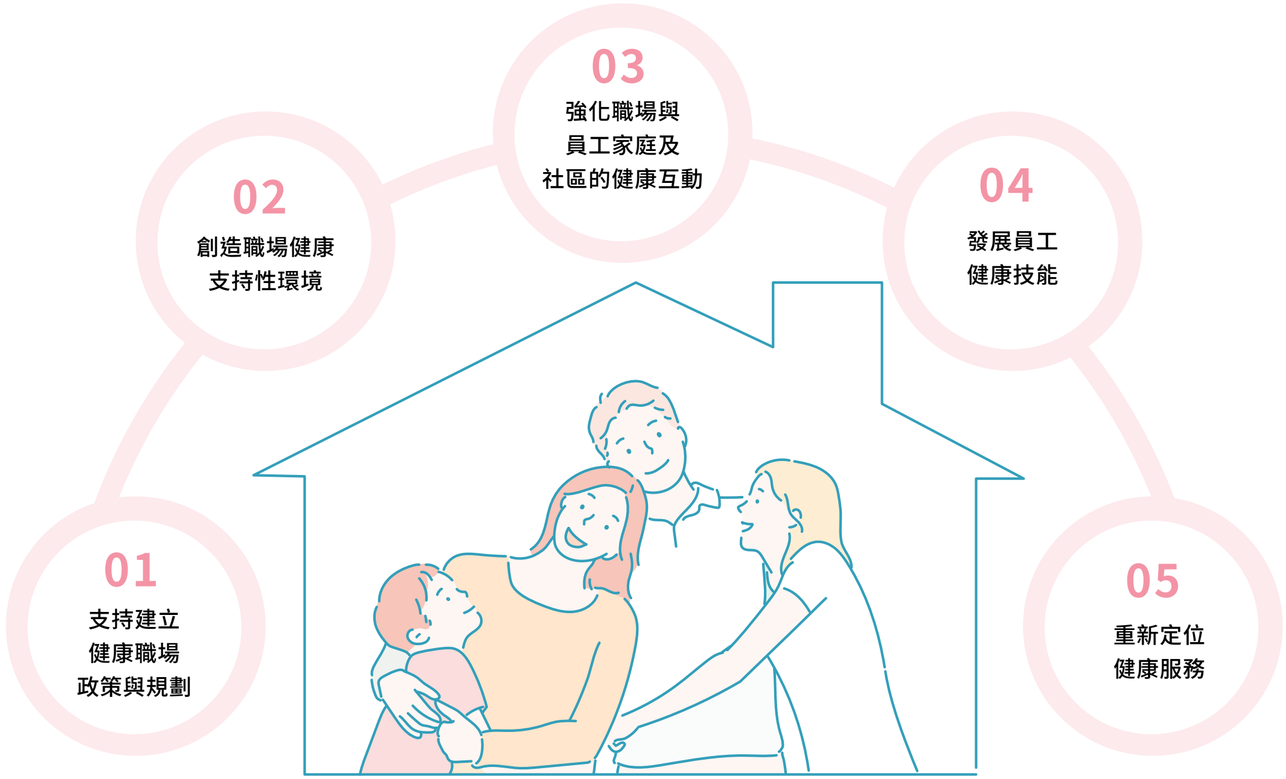


關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
CH3 價值創造
CH4 環境永續
CH5 人與社會
· 5.1 永續策略與目標
· 5.2 人權保護
· 5.3 勞雇關係及員工參與
· 5.4 多元共融
· 5.5 人才選用育留
· 5.6 職場健康安全
· 5.7 福利與退休制度
· 5.8 社會參與
附錄

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。

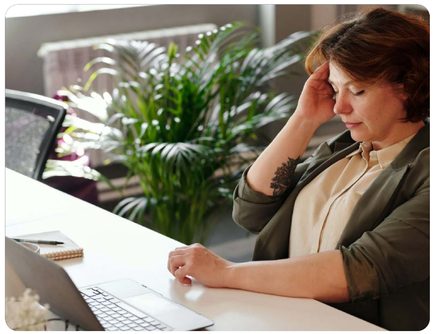
- D-Link母性保護措施

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



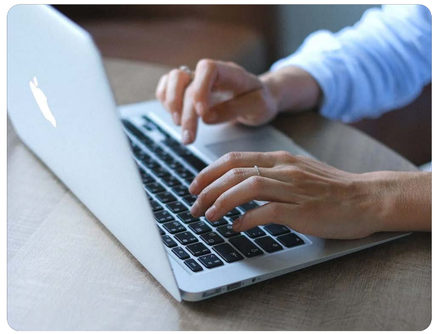
1-2 執行職務遭受不法侵害預防計畫

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



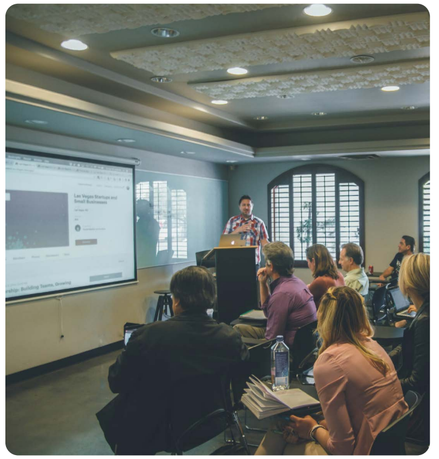
本公司目前設置1名專職勞工健康服務人員，執行勞工健康服務、規劃辦理健康檢查及健康促進活動。

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

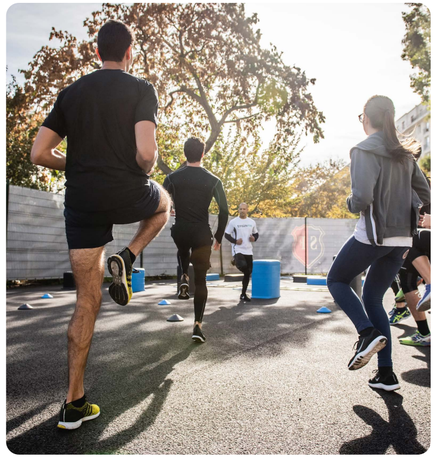


以影片、活動、講座、文章、文宣張貼...等多元方式，向員工宣導工時規範、職場疲勞相關疾病之預防知識與健康管理策略。



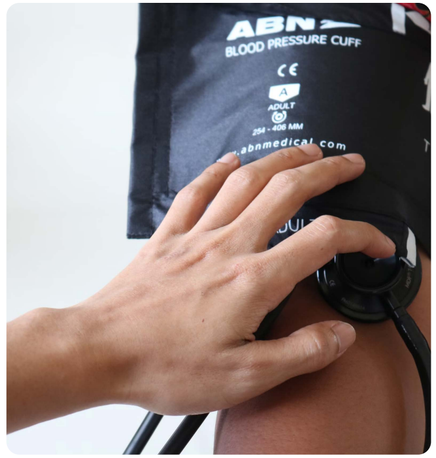
關於本報告書
關於D-Link友訊科技
CH1 永續經營
CH2 公司治理
CH3 價值創造
CH4 環境永續
CH5 人與社會
· 5.1 永續策略與目標
· 5.2 人權保護
· 5.3 勞雇關係及員工參與
· 5.4 多元共融
· 5.5 人才選用育留
· 5.6 職場健康安全
· 5.7 福利與退休制度
· 5.8 社會參與
附錄

6.設立健康促進相關性社團



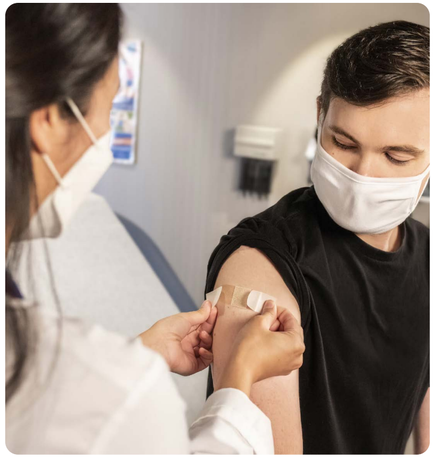
公司設有許多健康促進相關性社團，如健康促進社、瑜珈社、活力有氧社、核心健身社等，不定期舉辦動/靜態之健康促進講座。2025年度由健康促進社辦理8堂健康促進活動，共計305人次參與。

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。

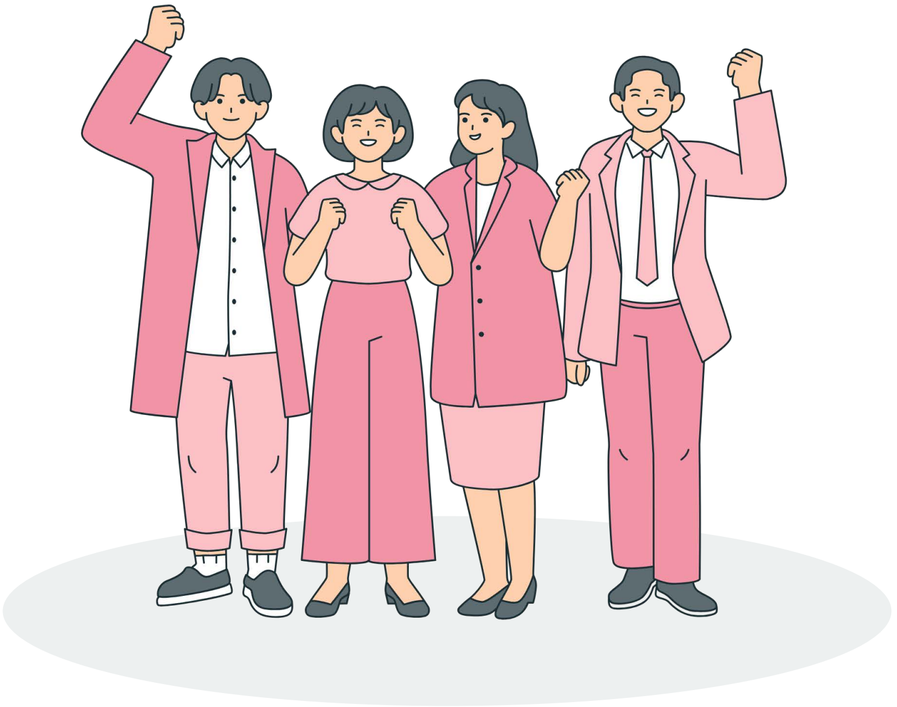
截至 2025 年底，D-Link 已與 14 所學校合作，包括清華大學、臺灣科技大學、臺北科技大學、臺北大學、臺北教育大學、臺灣海洋大學、元智大學、淡江大學、真理大學、聯合大學、實踐大學、德明財經科技大學、龍華科技大學以及台鋼科技大學。本公司致力於弭平學用落差，透過與學校的產學實習或工讀計畫，D-Link 共聘用了 20 名實習生和 10 名工讀生，使學生提前與業界接軌，並安排教練提供及時指導，強化學員之專業職能與職場適應力，從而促進人才的培育；其中，2024 年有 1 名實習生成功轉為正式員工，落實「畢業即就業」之培育目標。

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



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
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四之一條
· 聯合國全球盟約對照表
· 永續報告書查證聲明

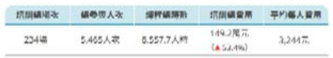
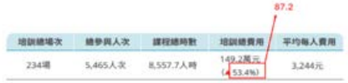
附錄

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
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 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《2024永續報告書》勘誤

2024報告書章節	頁碼	原內容	更正內容
第 0 章2024年永續績效	13	員工教育訓練投入金額年增率年增53.4%	員工教育訓練投入金額年增率年增87.2%
第0章2024年永續績效	13	臺灣智財產權管理規範	台灣智慧財產管理規範
2.7智慧財產管理	67	臺灣智慧財產權管理規範	台灣智慧財產管理規範
2.7.2 智財管理執行情形	69	臺灣智慧財產權管理規範	台灣智慧財產管理規範
2.7.2 智財管理執行情形	69	專利及商標管理情形 	專利及商標管理情形 
3.4 研發與創新	88	圖示 	圖示 
5.1永續策略與目標-社會面	133	權責單位 	權責單位 應包含供應鏈管理中心(供應鏈管理中心橘底)
5.4.2 性別友善	146	圖表：2024年育嬰留停及復職人數 	圖表：2024年育嬰留停及復職人數 
5.5.4 教育訓練	152	圖表：2024年度教育訓練舉辦概況 	圖表：2024年度教育訓練舉辦概況 

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
- 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條
- 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 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

●直接衝擊；○間接衝擊。

排序	重大主題	價值鏈衝擊邊界及涉入程度	主要關注的利害關係人(過董事會)	短、中、長期目標			因應政策與措施	管理行動	對應章節
				短期(2025年底前)	中期(2028年底前)	長期(2033年底前)			
1	人才選用育留	○供應商/商業夥伴 ●D-Link/子公司 ○客戶/顧客	員工 供應商／承攬商／商業夥伴 投資人／股東 政府/主管機關	· 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	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	供應鏈管理	●供應商/商業夥伴 ●D-Link/子公司 ○客戶/顧客	客戶／顧客 政府/主管機關	· 建構供應鏈永續韌性 · 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%	· 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 · 100%供應商符合ISO 14001環境管理系統，並取得外部驗證證書	· 將ESG績效納為選商條件 · 主要供應商年度出貨檢驗合格率高於95%	· 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 · 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《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 · 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	3.5 供應鏈管理 3.5.1 價值鏈概況

●直接衝擊；○間接衝擊。

排序	重大主題	價值鏈衝擊邊界及涉入程度	主要關注的利害關係人(過董事會)	短、中、長期目標			因應政策與措施	管理行動	對應章節
				短期(2025年底前)	中期(2028年底前)	長期(2033年底前)			
3	資訊安全	○供應商/商業夥伴 ●D-Link/子公司 ●客戶/顧客	客戶／顧客 員工 投資人／股東 媒體 政府/主管機關	· 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	· 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	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
4	營運績效	○供應商/商業夥伴 ●D-Link/子公司 ○客戶/顧客	員工 投資人／股東 媒體 政府/主管機	· 優化供應鏈布局與成本結構：持續聯合集團內優質廠商，並靈活運用中國大陸供應鏈優勢，以多元化的生產與採購布局因應地緣政治與總體經濟環境變化，在兼顧供應穩定與風險控管的前提下，有效降低製造與採購成本，進一步提升產品競爭力與營運彈性。 · 系統性重塑品牌價值與市場定位：從產品規格與價格策略、功能與效能差異化，以及企業識別與品牌溝通三大層面出發，憑藉長期累積的品牌基礎與市場信任，持續優化品牌定位與溝通策略，延伸品牌價值內涵，進一步提升市場辨識度與整體附加價值 · 深化解決方案導向的產品布局：除持續投入產業用 M2M 解決方案及 4G／5G 連網方案外，進一步結合周邊產品，發展整合型AI解決方案，強化產品線完整性與應用深度，以回應市場對整體解決方案的需求	2033年底前達成： · 推動 AI 與雲端導向的產品與服務升級：以 AI 與雲端運算為核心發展主軸，持續簡化網通產品的部署與管理流程，提升使用效率與體驗，協助客戶降低導入與營運成本 · 發揮集團資源綜效，打造一站式服務能力：持續整合集團內研發、製造與供應鏈資源，加速產品與服務協同開發，逐步建立涵蓋設計、製造與服務支援的一站式產品與解決方案能力 · 深化電信夥伴合作，擴大在地化市場布局：持續加強與 Tier 2 及 Tier 3 電信業者的合作關係，透過在地化服務與彈性方案設計，爭取長期合作合約，穩健拓展各區域市場的營運規模與成長動能		· 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

●直接衝擊；○間接衝擊。

排序	重大主題	價值鏈衝擊邊界及涉入程度	主要關注的利害關係人(過董事會)	短、中、長期目標			因應政策與措施	管理行動	對應章節
				短期(2025年底前)	中期(2028年底前)	長期(2033年底前)			
5	綠色產品	●供應商/商業夥伴 ●D-Link/子公司 ○客戶/顧客	媒體 政府/主管機關	· 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	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準則對照表 作業辦法第四條：強化揭露指標－通信網路業
6	永續發展策略	●供應商/商業夥伴 ●D-Link/子公司 ●客戶/顧客	政府/主管機關	· 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 · 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	· 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，視業務需求彈性召開會議，與各中心主管、主責同仁共同審視並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。

排序	重大主題	價值鏈衝擊邊界及涉入程度	主要關注的利害關係人(過董事會)	短、中、長期目標			因應政策與措施	管理行動	對應章節
				短期(2025年底前)	中期(2028年底前)	長期(2033年底前)			
7	客戶關係經營	○供應商/商業夥伴 ●D-Link/子公司 ●顧客/客戶	客戶／顧客 供應商／承攬商／商業夥伴 投資人／股東	· 客戶滿意度持續達85分以上。	· 客戶滿意度持續提升至90分以上。	· 客戶滿意度每年維持90分以上之高水準。	透過制定標準作業流程、定期調查顧客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「1-3-7服務品質保障協議」、每月調查顧客滿意度並檢討各項服務管理指標，並設置客訴處理權責單位妥善管理客戶關係。	3.2.3 客戶服務
8	風險管理	○供應商/商業夥伴 ●D-Link/子公司 ○顧客/客戶	媒體	· 將風險與策略連結，並將永續相關風險及機會，透過辨識、分析及衡量D-Link的潛在風險事件 · 制定並定期檢視風險管理政策與程序，確保風險回應措施之有效性舉辦董事長、執行長及風險權責主管風險管理教育訓練，掌握最新法規與新興風險趨勢。 · 每季召開風險管理會議，追蹤關鍵風險指標(KRI)變化及改善進度；每年至少一次向董事會報告運作情形，落實董事會之監督職責。	· 透過動態的風險矩陣分析，針對已辨識之重大風險實施具體改善計畫，有效降低剩餘風險至可接受範圍。一提升對潛在的風險事件的偵測能力，確保在風險發生第一時間即啟動應變程序，最小化營運損失。	· 全面完善的風險管理框架，將風險管理貫穿到D-Link的策略、營運和管理之中，形塑D-Link的風險管理文化，以穩健邁向永續經營。	建構獨立且完善的風險辨識及管理機制，將永續相關風險及機會之管理流程整合至公司整體管理流程，擴大管理階層決策視野，提升風險管理品質，確保企業永續健全經營。	· 最高領導與監督：成立「風險管理小組」，由總經理擔任召集人，負責統籌全公司風險控管方針。 · 常態化管理：每季度召開風險管理小組會議，針對各項風險指標(KRIs)進行規劃、執行與動態監督。 · 治理層級彙報：落實董事會監督職責，每年至少一次向審計委員會及董事會報告風險管理執行情形與優化成效，確保治理層掌握關鍵風險動態。	2.6 風險管理

●直接衝擊；○間接衝擊。

排序	重大主題	價值鏈衝擊邊界及涉入程度	主要關注的利害關係人(過董事會)	短、中、長期目標			因應政策與措施	管理行動	對應章節
				短期(2025年底前)	中期(2028年底前)	長期(2033年底前)			
9	人權與共融	●供應商/商業夥伴 ●D-Link/子公司 ○客戶/顧客	員工 供應商／承攬商／商業夥伴	· 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	· 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 永續採購政策與措施 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
10	氣候變遷因應行動	●供應商/商業夥伴 ●D-Link/子公司 ○客戶/顧客	政府/主管機關	· 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	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 架構並追蹤氣候績效目標。此外，本公司於 2025 年 Q4 啟動 IFRS 永續揭露準則導入專案，優先落實 S2「氣候相關揭露」要求，以確保符合主管機關先行導入規範並強化治理韌性。	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
11	誠信經營	○供應商/商業夥伴 ●D-Link/子公司 ○客戶/顧客	客戶／顧客 供應商／承攬商／商業夥伴 投資人／股東 媒體	· 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	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

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
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 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：D-Link依循 GRI 準則報導2025年1月1日至2025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	P.8
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P.3
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.3
GRI 2-4	資訊重編	資料重編與勘誤	P.175
GRI 2-5	外部保證／確信	關於本報告書	P.3
		永續報告書查證聲明	P.192
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	企業概況	P.8
		3.5.1 價值鏈概況	P.91
GRI 2-7	員工	企業概況	P.8
		5.3.1 人力概況	P.137
GRI 2-8	非員工的工作者	5.3.1 人力概況	P.137
GRI 2-9	治理結構及組成	2.2.2 董事會	P.47
		2.2.3 功能性委員會	P.48
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2.2 董事會	P.47
GRI 2-11	最高治理單位的主席	2.2.2 董事會	P.47
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	P.28
		2.4.1 誠信經營與反貪腐	P.55
		2.6.1 形塑D-Link的風險管理文化	P.63
		2.7.2 智財管理執行情形	P.68
		3.3.1 資訊安全管理架構	P.83
		4.3.1 氣候相關財務揭露（TCFD）架構因應	P.109
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續願景與策略	P.17
		2.1 永續策略與目標－治理面	P.40
		3.1 永續策略與目標－價值面	P.71
		4.1 永續策略與目標－環境面	P.101
		5.1 永續策略與目標－社會面	P.128
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	P.3
		1.4.1 重大性分析	P.28
GRI 2-15	利益衝突	2.3 資訊揭露透明	P.52
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	2.2.2 董事會	P.47
		2.4.3 檢舉制度	P.57
		5.3.2 聆聽策略	P.139
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	P.49
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	P.49
GRI 2-19	薪酬政策	2.2.4 治理階層績效評估與薪酬制度	P.49
		2.2.5 高階薪酬連結永續經營績效	P.50
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.2.3 功能性委員會	P.48
		2.2.4 治理階層績效評估與薪酬制度	P.49
GRI 2-21	年度總薪酬比率	5.5.5 薪酬與績效考核	P.152
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	P.5
		1.1 永續願景與策略	P.17

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
- 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條
- 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 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 2-23	政策承諾	1.1 永續願景與策略	P.17
		2.3 資訊揭露透明	P.52
		2.4.1 誠信經營與反貪腐	P.55
		3.5.2永續採購政策與措施	P.94
		4.3.2 從盤查到淨零	P.117
		4.3.3 生物多樣性承諾	P.118
		5.2.1 人權政策	P.134
GRI 2-24	納入政策承諾	1.1 永續願景與策略	P.17
		2.1 永續策略與目標－治理面	P.40
		3.1 永續策略與目標－價值面	P.71
		4.1 永續策略與目標－環境面	P.101
		5.1 永續策略與目標－社會面	P.128
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	5.3.2 聆聽策略	P.139
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.3 檢舉制度	P.57
GRI 2-27	法規遵循	2.4.4 法規遵循	P.58
GRI 2-28	公協會的會員資格	1.4.3 倡議及組織	P.35
GRI 2-29	利害關係人議合方針	1.4.1 重大性分析	P.28
		1.4.2 利害關係人	P.32
GRI 2-30	團體協約	本報導年度無簽訂相關協約，員工可藉由勞資會議與雇主進行勞動條件溝通	

● 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	P.28
GRI 3-2	重大主題列表	1.4.1 重大性分析	P.28
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	P.128
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	P.166
GRI 401-1	新進員工和離職員工	5.3.1 人力概況	P.137
GRI 401-2	提供給全職員工的福利	5.7 福利與退休制度	P.163
GRI 401-3	育嬰假	5.4.2 性別友善	P.144
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	P.151
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	P.152
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	P.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	P.91
GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.5 供應鏈管理	P.90
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	P.90
GRI 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	3.5 供應鏈管理	P.90
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	P.90
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	P.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	P.58
		3.3.5 資通安全事件	P.85
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	P.40
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	P.60
GRI 201-4	取自政府之財務補助	2.5.1 財務績效	P.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
- 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條
- 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 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
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	P.101
GRI 301-2	使用回收再利用的物料	4.5 綠色產品	P.123
GRI 301-3	回收產品及其包材	SASB準則對照表	P.184
		作業辦法第四條：強化揭露指標－通信網路業	P.188
永續發展策略			
GRI 3-3	重大主題管理	1.1 永續願景與策略	P.17
	自訂主題	1.2 永續管理架構	P.22
		1.3 D-Link永續價值	P.25
客戶關係經營			
GRI 3-3	重大主題管理	3.1 永續策略與目標－價值面	P.71
	自訂主題	3.2.3 客戶服務	P.80
風險管理			
GRI 3-3	重大主題管理	2.1 永續策略與目標－治理面	P.40
	自訂主題	2.6 風險管理	P.62
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	P.128
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	2.2.2 董事會	P.47
		5.3.1 人力概況	P.137
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	P.144
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	P.139
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	P.133
		3.5.2永續採購政策與措施	P.94
		3.5.4 供應商稽核情形	P.98
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	P.133
		3.5.2永續採購政策與措施	P.94
		3.5.4 供應商稽核情形	P.98
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	P.133
		3.5.2永續採購政策與措施	P.94
		3.5.4 供應商稽核情形	P.98
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	P.101
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	P.109
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	4.4.1 能源管理	P.120
GRI 302-3	能源密集度	4.4.1 能源管理	P.120
GRI 302-4	減少能源消耗	4.4.1 能源管理	P.120
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3.2 從盤查到淨零	P.117
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	P.117
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	P.117
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	4.3.2 從盤查到淨零	P.117
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	4.4.1 能源管理	P.120
GRI 305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.2.1 環境政策與承諾	P.107
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	P.107
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	P.40
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	P.55
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	P.55
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	P.55
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	P.58

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
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 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

GRI 301-3

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 3.3資訊安全管理	P.78 P.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 5.4.1 多元化雇用	P.137 P.143
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，2025年D-Link經手之報廢品重量為0.23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0.26%	—
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	P.90
	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	P.90
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	P.90
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《114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	P.90
	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
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 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	P.108
	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	P.108
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	P.108
	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	P.108
	情境分析（包括2°C或更嚴苛的情境）	4.3 氣候治理與行動	P.108
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	P.108
	氣候相關風險的管理流程	4.3 氣候治理與行動	P.108
	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	P.108
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	P.17
		4.3 氣候治理與行動	P.108
	揭露溫室氣體排放和相關風險	4.3.2 從盤查到淨零	P.117
	管理目標及相關績效	4.3.2 從盤查到淨零	P.117

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
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 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 5.6.3 健康職場 5.8.1 公益參與	P.157 P.159 P.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 5.5.4 教育訓練 5.8.1 公益參與	P.148 P.151 P.168
	· 建構性別平權的工作環境	2.2.2 董事會 5.4 多元共融	P.47 P.141
	· 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 4.4.1 能源管理	P.109 P.120
	· 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 5.2.2 人權風險評估及相關措施 5.3.2 聆聽策略 5.5.5 薪酬與績效考核	P.87 P.134 P.139 P.152

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
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 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	P.141 P.143 P.144
	· 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 永續採購政策與措施 4.3.3 生物多樣性承諾 4.5.1 D-Link Green 4.5.2 D-Link Green Pack	P.17 P.94 P.118 P.124 P.126
	· 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	P.108 P.117 P.118 P.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 永續採購政策與措施 3.5.4 供應商稽核情形 5.8.1 公益參與	P.94 P.98 P.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
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四之一條
· 聯合國全球盟約對照表
· 永續報告書查證聲明

上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條：強化揭露指標－通信網路業

GRI 301-3

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	2025年D-Link消耗能源總量為8,310.89GJ；外購電力占比為99.64%，而再生能源使用率則占外購電力的5.56%	十億焦耳(GJ) 百分比(%)	4.4.1 能源管理	P.120
2	總取水量及總耗水量	量化	2025年D-Link總取水量為11.54千立方公尺，總耗水量則為1.15千立方公尺	千立方公尺(m^3)	4.4.2 水資源管理	P.121
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	P.122
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025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	P.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，2025年D-Link經手之報廢品重量為0.23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0.26%	公噸(t) 百分比(%)	4.5 綠色產品	P.123
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	P.91
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	2025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	P.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《114年度年報》P.122	—	—	—

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
- 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條
- 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四之一條
- 聯合國全球盟約對照表
- 永續報告書查證聲明

上市公司編制與申報永續報告書作業辦法作業辦法 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	P.109
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	P.109
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	P.109
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	P.109
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	P.109
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	P.109
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	內部碳定價計畫請參閱官網企業永續發展->能資源管理	-
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」	P.109 P.117
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」	P.117

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
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四之一條
· 聯合國全球盟約對照表
· 永續報告書查證聲明

● 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_2e）、密集度（公噸CO_2e / 百萬元）及資料涵蓋範圍。

本公司總部大樓2024年度溫室氣體總排放量為 225,377.71 公噸 CO_2e，營收密集度為 15.66 公噸 CO_2e/百萬元，包含：
· 範疇一 126.16 公噸 CO_2e（營收密集度 0.0088 公噸 CO_2e/百萬元）
· 範疇二 1,021.51 公噸 CO_2e（營收密集度 0.0710 公噸 CO_2e/百萬元）
· 範疇三 224,230.04 公噸 CO_2e（營收密集度 15.5769 公噸 CO_2e/百萬元）

本公司全球合併報表範圍2025年度溫室氣體總排放量為：91,959.98公噸CO_2e，營收密集度為6.88公噸CO_2e/百萬元，包含：
· 範疇一 793.30 公噸 CO_2e（營收密集度 0.0593 公噸 CO_2e/百萬元）
· 範疇二 5,568.86 公噸 CO_2e（營收密集度 0.4166 公噸 CO_2e/百萬元）
· 範疇三 85,597.83 公噸 CO_2e（營收密集度 6.4032 公噸 CO_2e/百萬元）

註：114 年度範疇三數據較前一年度下降，主係因優化「產品使用階段」能耗情境假設及導入各國電力排放係數所致。

● 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。

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。

2025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：香港商南德產品驗證顧問股份有限公司台灣分公司
· 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。其餘全球子公司數據則採自主盤查方式納入合併報表範圍，不屬於本次第三方確信範圍。

● 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。

溫室氣體減量基準年及減量目標

為落實全球化碳管理體系，本公司已於2025年度完成溫室氣體盤查邊界擴大作業，將全球合併財務報告子公司全數納入管理範圍，並正式將 2025年度訂定為集團減碳之新基準年。2025年度範疇一及範疇二排放量分別為 793.30公噸CO_2e及 5,568.86公噸CO2e。基於此基準，本公司已設定階段性減量目標：2030年範疇一及二排放量較基準年2025年度減少10%，並堅定落實2050年達成淨零排放之承諾。

溫室氣體減量策略及具體行動計畫

本公司將碳管理理念逐步納入營運考量，現行評估推動之管理工具包含內部碳定價研議機制以及 ESG 績效與獎酬連結之評估制度。因應國際永續揭露準則（如 IFRS S2）之發展趨勢，本公司持續規劃與研究內部碳定價制度，旨在未來作為低碳轉型與專案開發之參考工具。在具體行動方面，本公司已落實 ISO 14064-1 標準於全球合併報表子公司之盤查機制，透過精細化管理模型確保數據之一致性與透明度。針對範疇一及二之實體減量行動則包含：台北總部與各據點耗能設備之汰換、年度再生能源憑證（綠電）之購置、空調系統效能更新，以及規劃取得 ISO 50001 能源管理系統驗證。
本公司透過管理階層的積極參與與全體員工的當責落實，致力於將各項減量目標納入績效指標。本公司將持續透過透明的揭露與滾動式檢討，實踐低碳營運並積極邁向淨零目標。

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

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
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條
· 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 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	P.133
	原則 2：保證不與踐踏人權者同流合污	5.2 人權保護	P.133
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 2.4.4 法規遵循 5.2 人權保護 5.3 勞雇關係及員工參與	P.32 P.58 P.133 P.136
	原則 4：消除一切形式的強迫和強制勞動	3.5 供應鏈管理 5.2 人權保護	P.90 P.133
	原則 5：切實廢除童工	3.5 供應鏈管理 5.2 人權保護	P.90 P.133
	原則 6：消除就業和職業方面的歧視	5.2 人權保護 5.3 勞雇關係及員工參與 5.4 多元共融	P.133 P.136 P.141
環境	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 4.3 氣候治理與行動	P.17 P.108
	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 3.5 供應鏈管理 4.3 氣候治理與行動 4.4 能資源管理	P.17 P.90 P.108 P.119
	原則 9：鼓勵開發和推廣環保技術	4.5 綠色產品	P.123
反貪腐	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	2.4 誠信經營 3.5 供應鏈管理	P.54 P.90

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
- 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 第四條
- 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 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)

TÜVNORD

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 2025 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 2025 Sustainability Report, which covers the period from 1 January 2025 to 31 December 2025.
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 Version 3, Type 2, 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 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.

Page 1 of 3

TÜVNORD

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 6 stakeholders and their concerns via the questionnaire and decides materiality through stakeholder engagement, ESG committees and experts. There are 11 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.

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.

Page 2 of 3

TÜVNORD

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, TUV SUD Taiwan.

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.

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
Chairman

AA1000
Licensed Report
000-75V3-INSUL

Date of Issuance: 2026.05.29
TUV NORD Taiwan Co., Ltd.
Room A1, 9F, No. 333, Sec. 2, Tun Hua S. Rd., Taipei 10669 Taiwan, R.O.C.

Page 3 of 3

其他相關查驗證明文件，請參閱官網「證書專區」。

友訊科技 2025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 ©2025 D-Link Corporation. All Rights Reserved.