

2025

巨路國際永續報告書

Sustainability Report



CONTENTS

目錄

前言

1 關於本報告書	03
2 經營者的話	04

01 集團簡介 05

1.1 關於巨路	06
1.2 公司沿革	07
1.3 經營理念與發展策略	08
1.4 營運概況	10
1.5 趨勢與機會	11
1.6 營運績效及稅務方針	13
1.7 品質政策	14

02 公司治理 15

2.1 公司治理架構	16
2.2 客戶關係與供應商管理	24
2.3 管理架構重大變化及因應	27
2.4 利害關係人溝通管道	28
2.5 重大主題	29

03 永續環境與勞工安全 30

3.1 環安衛政策	31
3.2 環境保護	32
3.3 安全衛生管理	36
3.4 獲獎紀錄	37
3.5 健康管理	38

04 員工關懷及社會福利 39

4.1 勞動政策	40
4.2 工作者資料	41
4.3 勞資關係	43
4.4 社會關懷	48

05 附錄 50

5.1 附錄一：GRI Standard指標	51
5.2 附錄二：SASB指標索引	56



關於本報告書

報告期間 / 概況

本報告書主要涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日巨路國際股份有限公司台北總部及台灣所屬分公司各項 ESG、公司治理、永續環境與勞工安全和員工關懷與社會福利等相關資訊。本報告書揭露之各項資料及統計數據均來自公司自行調查及統計結果，其中財務數據業經會計師簽證並依法公告，部分數據引用政府或公 / 協會公開發行之資料，以一般慣用數據、文字的描述方式呈現，若有例外則另於報告中註明。

報告週期

本報告書為巨路國際出版之第二本永續報告書，出版週期為一年度一次。

報告書編制依據

本報告書參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發行之 GRI 準則 (Global Reporting Initiative Standards, GRI Standards) 作為本次永續報告書揭露之原則，主要目的是希望藉由本報告書讓關心我們的各界利害關係人，能了解巨路在公司治理、永續環境、安全及友善職場與社區共榮等領域所積極從事之作為。

聯絡窗口

地址：115 台北市南港區園區街 3-1 號 12 樓

聯絡人：巨路國際 總經理室 馬先生

電話：(02) 2788-3656

網址：<https://www.elumax.com/>

經營者的話

巨路自 1975 年 8 月從台北一間小公寓起家，就以提供先進產品與優質售後服務為發展目標。我們從創業熱忱起步，到今日成功跨足工業程控與電子通信領域。一路走來，我們始終相信，企業的長遠發展不僅來自對市場機會的掌握，更來自對專業、責任與永續價值的長期堅持。

回顧 2025 年，全球經濟情勢依然充滿挑戰，地緣政治風險、匯率波動與供應鏈不確定性持續影響企業經營環境。面對外部變局，巨路秉持穩健務實的經營原則，持續強化營運韌性與風險管理機制，審慎因應市場變化，維持公司整體營運的穩定發展。2025 年，公司全年營業利益仍較前一年度成長，顯示本業體質與核心競爭力持續精進。

隨著國際永續發展趨勢持續深化，ESG 已逐漸成為企業經營的重要指標與利害關係人關注的核心議題。巨路在推動永續發展的過程中，不僅持續精進自身管理機制，也積極發揮本業所長，透過工業程序控制專業，支援客戶及政府在環境永續上的轉型需求。2025 年，我們持續投入並協助客戶推動水資源回收、新型焚化爐及碳捕捉等程控工程專案，期望透過製程效率提升、能源使用優化及污染防治技術之導入，降低環境衝擊，並為台灣邁向低碳與循環經濟社會貢獻心力。

在環境管理方面，巨路除持續關注節能減碳議題外，亦配合政府政策，推動太陽能屋頂板等再生能源相關作為，逐步提升綠色能源使用與能源管理成效，將永續理念落實於日常營運之中。我們深知，企業面對氣候變遷風險，不能僅止於被動因應，而應以更積極的態度，持續厚植環境治理能力，為未來奠定更穩固的基礎。

同時，面對客戶與供應鏈對永續要求日益提升，巨路也持續強化在碳盤查、生物多樣性及員工權益等領域之資訊揭露。我們了解，永續發展已不只是單一部門或單一議題，而是涵蓋公司治理、環境保護與社會責任的整合工程。唯有持續提升資訊透明度、管理制度與執行能力，才能在全球供應鏈重組與永續規範逐步升高的趨勢下，維持企業的競爭力與信任基礎。

此外，我們始終深信，人才是企業永續發展的根本。巨路持續致力於打造安全、健康、多元與包容的職場環境，並透過人才培育、專業傳承與內部凝聚力的提升，建立支持企業長期成長的重要基石。我們也持續與客戶、供應商及其他利害關係人保持良好溝通與合作，期盼在共同努力下，為產業、社會與環境創造更長遠的正向價值。

展望未來，巨路將持續深耕永續經營，以穩健治理為基礎，以專業技術回應環境與社會需求，並攜手各方利害關係人，共同推動更具韌性、更具責任感的永續未來。

董事長



總經理



The background of the page features a stylized illustration of a cityscape. In the foreground, there are several blue and white skyscrapers of varying heights. Behind them are rolling hills in shades of orange and brown. A large, bold red number "1" is positioned to the left of the "集團簡介" header. The sky is a light, hazy blue with a few small orange birds flying in the distance.

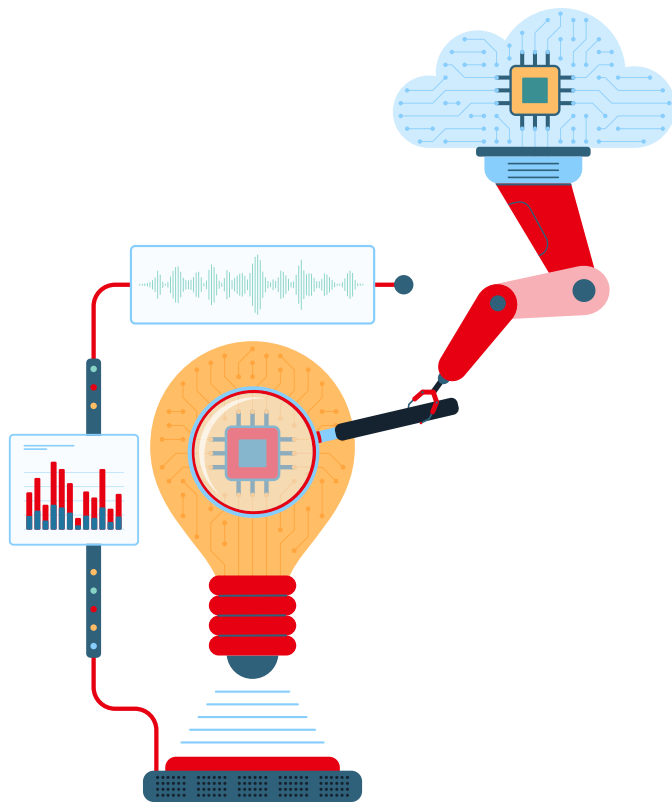
1

集團簡介

- 1.1 關於巨路
- 1.2 公司沿革
- 1.3 經營理念與永續發展策略
- 1.4 營運概況
- 1.5 趨勢與機會
- 1.6 營運績效及稅務方針
- 1.7 品質政策

1.1 關於巨路

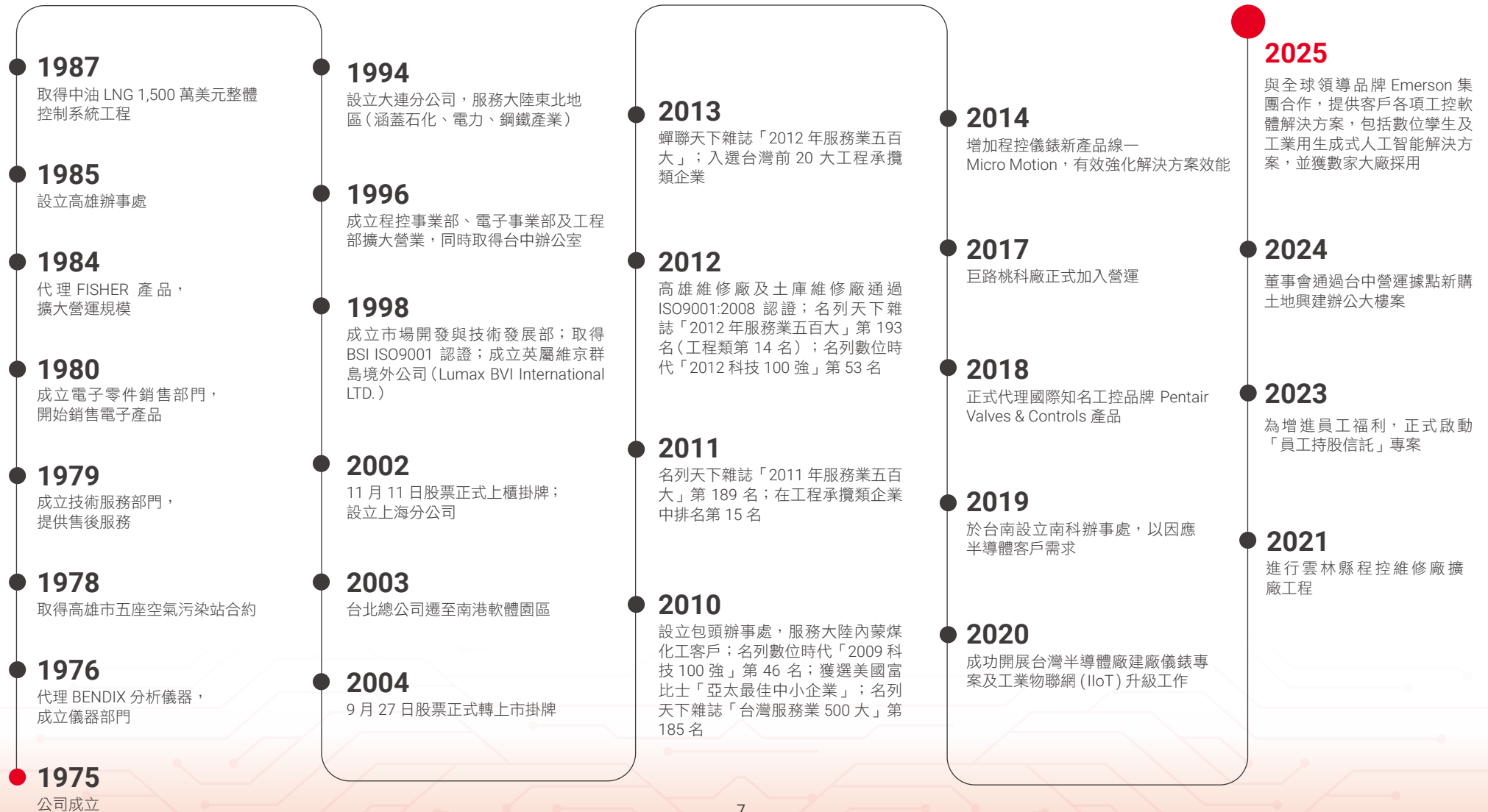
巨路國際股份有限公司（股票代號：6192）是台灣第一家橫跨工業程控及電子通信領域的上市公司。自 1975 年創立以來，巨路就以「世界級整體解決方案的提供者」（World-Class Total Solution Provider）為營運目標。幾位創辦人在大學畢業後，搭上政府早期推動的重工業與電子工業兩大新興產業潮流，一起創業並走過半世紀。



巨路始終堅持「專業、誠信、差異化」之核心理念，公司現有超過二百名專業工程師，二十四小時提供客戶各項即時服務。巨路已超越通路商的位階，不只販售產品，更是具高附加價值之系統整合專業廠，包含艾默生電子（Emerson）、貝克休斯（Baker Hughes）、日東電工及光寶等國際大廠都為其商業伙伴。公司的服務範圍極為廣泛，從儀控專案的產品規劃、安裝、系統整合到維修服務，以及電子通信產品的整體解決方案，巨路皆能提供一站式專業服務，助力客戶在激烈的市場競爭中脫穎而出。

巨路客戶群涵蓋半導體、化工、造紙、煉油、鋼鐵、電力、天然氣及生物科技等一線大廠，包括傳產領域的中油、台塑集團、台電，和台積電及台達電等高科技大廠。巨路提供完整的服務，從產品諮詢、技術支援到售後服務，是工業客戶的專業顧問，深獲業界讚許。

1.2 公司沿革



1.3 經營理念與永續發展策略

一、經營理念

巨路致力於穩定經營與持續成長，聚焦於工業程控及電子通信事業領域，透過強化客戶合作關係與技術整合，推動雙贏合作模式。公司注重產品創新，透過開發新產品線、深化與國際大廠的合作，加速業務升級與市場拓展。

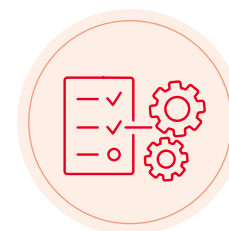


巨路的使命

創造客戶、員工、股東最大福祉

巨路堅持技術本位，邁步走出自己的路。工業程控與電子通信時而互補、時而獨自發展，就像是有了雙臂，能帶領公司展翅飛翔。

巨路曾經歷兩次能源危機與全球性的金融風暴，但因秉持「務實經營、穩定成長」的經營理念，不但未出現衰退，反能因應環境穩定成長。在公司經營團隊及員工的通力合作下，巨路曾屢次獲選為天下雜誌「服務業 500 大」企業，並在 2009 年榮獲富比士雜誌「亞太最佳中小企業」殊榮。展望未來，巨路也將以同樣的務實精神拓展大中華市場，與所有客戶、廠商、員工及股東，共享成功果實。



巨路的品質政策

掌握過程，追求卓越

巨路秉持全員參與及持續不斷改善的精神，藉由良好的內、外部溝通，妥善規劃組裝、維修、交貨、現場安裝及技術服務過程；同時提供穩定及高品質的維修、安裝與技術服務，落實產品測試及外包商管理，如期完成驗收及交貨。達成對客戶的承諾，促進顧客滿意及符合客戶、法規要求，以達到永續經營的理想。



二、發展策略

發展永續環境

積極配合政府及客戶需求，推動溫室氣體盤查及資源回收工作，逐步提升員工的永續意識，為淨零目標做準備。

落實永續理念

依據巨路之「永續發展實務守則」，公司相信企業於從事企業經營之同時，也應積極實踐永續發展，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並透過企業公民擔當，提升對國家貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。而董事會應負責推動永續工作，將永續發展納入公司營運與發展方向，包括對現行溫室氣體盤查及未來減碳工作之督導。

推廣企業道德理念

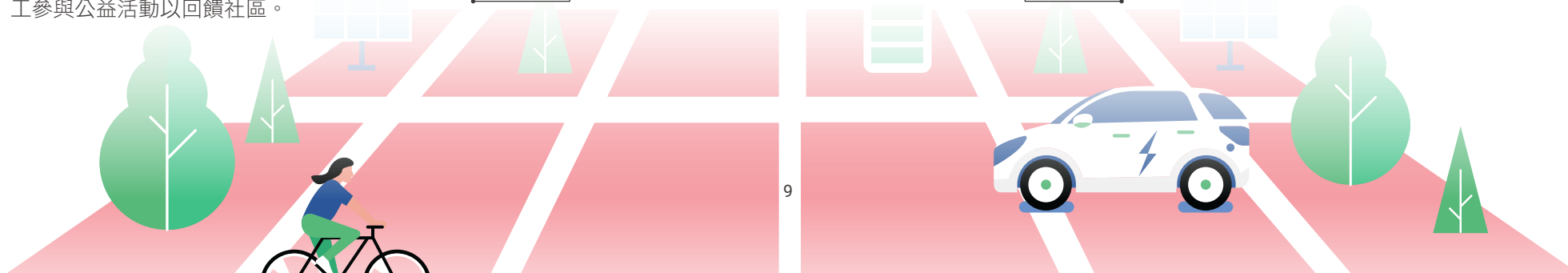
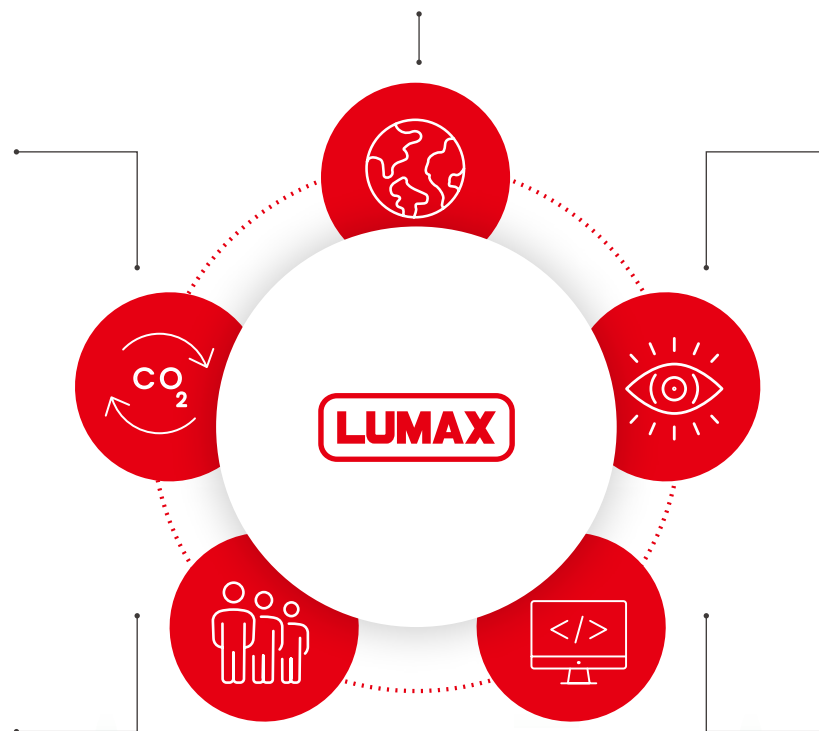
本公司已訂有「道德行為準則」，「誠信經營守則」，由總經理室每年向董事會報告執行狀況。以公平、公正、公開的方式，於內部管理及外部商業活動中確實執行。本公司為提倡及宣導誠信行為，持續向全體員工進行教育訓練，並將相關規範置放於公司內部網路供同仁隨時查閱。

員工與社會責任

例如推行員工持股信託專案、員工健檢及各項員工福利措施，凝聚同仁向心力，同時鼓勵員工參與公益活動以回饋社區。

加強資訊揭露

公開永續發展治理機制與實施成效，確保資訊透明度以增進利害關係人的信任。



1.4 營運概況

一、工業程控事業

經過 50 年的耕耘，巨路工業程控事業已發展為台灣一大工業程控及技術服務廠商，並與國際程控業界領導品牌美商艾默生 (Emerson Electric) 合作。該事業主要內容大致如下：

程控儀錶

- 銷售工業製程中所需之各類控制儀器，主要包括閥類、分析儀錶類及量測儀錶類。
- 根據客戶製程條件與功能需求，提供最適合之產品選擇及工程服務。

程控系統

- 銷售工業用製程自動化監控系統，產品以分散式控制系統及程式控制系統為主。
- 結合自行研發的軟硬體，提供自動化監控系統的完整解決方案。

技術服務

- 巨路技術服務部門提供各項程控產品之售後服務，涵蓋工業用系統儀器設備的安裝、校正、維修與診斷，並可依需求進行調整與設計。針對製程設備，我們協助優化運作、提升生產效率，並規劃預防性維護，避免緊急事故發生。此外，我們承接整廠儀器設備的定期保養與修復，並提供控制閥、流量計及製程分析儀的專業校正與維修，確保系統穩定運行。

二、電子通信事業

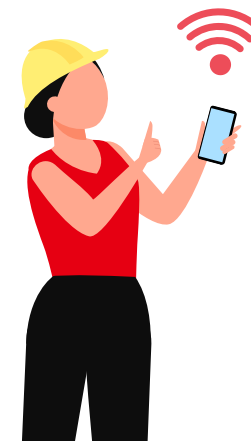
經過多年努力，巨路電子通信事業部已成功躋身為台灣電子通信領域的重要力量。我們代理銷售各類先進通信和配電材料以及各項電子零組件產品。憑藉全方位的產品組合及專業的客製化服務，巨路電子通信事業部在滿足市場多元需求的同時，展現出獨到的技術整合優勢與靈活應變能力，為客戶提供最佳之解決方案。

通信材料

- 代理銷售各類先進通信與配電材料，包括 Nexans 網路設備、TFC 有線電視同軸電纜、日東電工工業膠帶、中天科技光纖電纜及接續箱 / 接頭、Schroff 工業用機箱與高階通訊系統等，整合國際品牌優勢。

電子零組件

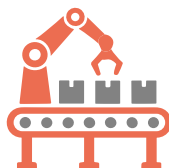
- 代理產品線涵蓋邏輯 IC 元件、離散元件以及被動元件等，包含 LED 照明驅動 IC、電晶體、二極體、LED 光耦合器、IoT 傳輸模組、ADAS 晶片及 AI 晶片等。
- 同時提供 Design-in 之整體解決方案，協助客戶完成客製化產品設計與開發。



1.5 趨勢與機會

巨路集團近年主要營運重心涵蓋程控儀錶暨系統工程服務、電子通信事業以及電子零組件經銷代理等多元化業務。隨著全球產業數位轉型、工業物聯網 (IIoT) 及智能製造的趨勢加速，集團正藉由全方位的產品組合與技術整合，積極回應市場日益多元與高階的需求，進而擴大自身的市場競爭優勢與發展空間。

一、核心業務及市場機遇



多元產品線與系統整合能力

巨路集團以穩固的電子通信與程控系統業務為基礎，不僅代理國際知名品牌（例如與 Emerson 等大廠合作），更持續拓展 Distributed Control System (DCS)、Programmable Logic Controller (PLC)、IIoT、智慧監控及雲端服務等新產品與解決方案。這種由「單一產品銷售」到「系統整合服務」的轉型，使得集團能夠滿足半導體、石化、生技、鋼鐵、造紙、水泥等各大產業在自動化升級、節能減碳及智能化管理方面的多層次需求。



全球市場與客製化服務優勢

面對全球通貨膨脹、中美貿易摩擦及地緣政治等外部環境挑戰，市場需求呈現轉型與分散趨勢。巨路憑藉多年累積的國內外工程實績，積極布局美國、日本、大陸及東南亞等關鍵市場，並以客製化工程服務、在地化售後支持及靈活的供應鏈管理，贏得客戶信任，從而在激烈競爭中開創獨特的市場利基。



新產品及解決方案開發

為因應全球工業 4.0 與數位轉型的趨勢，巨路不僅持續優化既有產品與服務，亦計劃推出針對智慧製造、能源管理及環保節能的新型解決方案。例如，在 PLC 控制、智慧監控系統、以及水處理與儲能裝置等領域，集團積極研發與技術整合，務求以高附加價值的整體解決方案，滿足客戶在全自動化生產、設備健康預診斷及故障管理上的需求。

二、產業現況與發展動態

外部環境與市場調整

受全球經濟景氣變化影響，加上半導體產業供應鏈進入供不應求階段，整體市場環境充滿挑戰。然而，巨路集團藉由精細的成本控管、積極的客戶關係維護及持續的技術創新，保持穩定成長，集團對於未來市場復甦及新興技術的應用充滿信心。

產業上中下游整合優勢

巨路在程控系統工程與電子通信領域，從上游材料供應、設備製造，到中游系統整合、工程施工以及下游客戶服務，皆建立起完善的供應鏈體系。這樣的垂直整合模式不僅降低了單一產業波動帶來的風險，同時也能迅速因應市場需求變化，提升整體競爭力。

三、競爭情形與發展遠景

市場競爭與差異化策略

在全球自動化系統與電子通信市場中，眾多國際大廠皆致力於技術升級與產品多樣化。面對激烈的價格競爭與快速變動的技术需求，巨路集團藉由完整的產品線、先進的系統整合能力及長期培育的專業服務團隊，確立了在國內外市場的領導地位。此外，針對不同規模客戶與特殊建廠需求，集團提供從整廠規劃到客製化系統設計、施工及測試的一條龍服務，進一步鞏固技術及服務上的差異化優勢。

四、未來發展方向與因應策略

隨著全球工業自動化、數位轉型及節能減碳政策的推動，未來市場對高精度、智能化、低風險工程服務的需求將持續擴大。巨路集團將持續加強以下工作：



技術研發與產品創新

持續投入新技術的研發，並結合雲端、大數據及AI等技術，提升設備健康監控、故障預診斷及自主決策能力。



國際市場拓展

加強在美、日、大陸及東南亞等重點市場的行銷與服務網路，確保能夠就近響應客戶需求。



客製化與全方位整合服務

藉由整合內部各項資源，提供從設備銷售、系統規劃、工程施工到維修保養的一站式服務，進一步擴大產品線深度與廣度。



成本控管與風險因應

針對外部物價波動及工程工期風險，建立穩健的MIS系統與預警機制，確保在工程營運與財務調度上維持高效管理。

總體而言，巨路集團憑藉多年累積的技術專業、廣泛的國際與在地資源及不斷進化的產品服務體系，正積極迎向全球工業數位化與智能化的新機遇。未來，集團將以穩健與靈活的策略，持續開拓國際市場、推動技術創新，並以全方位的解決方案滿足各產業日益多元且高階的需求，力爭在全球競爭中奠定更堅實的領導地位。

1.6 營運績效及稅務方針

一、稅務方針

巨路集團秉持誠信原則落實法令遵循義務，並且致力於企業永續發展及善盡企業社會責任。

巨路集團恪遵法令規定審慎執行相關稅務作業，善盡誠實申報及繳納稅負義務，適時揭露稅務資訊力求資訊透明化，且秉持誠信原則與稅務機關保持良善溝通。因應稅務治理國際趨勢，巨路集團持續關注各國稅務政令變動，並適時評估當地發展業務可能面臨之稅務風險，對於重大決策涉及稅務議題者會納入稅務評估，適時諮詢外部專家意見，期能降低違法及財務損失等稅務風險。

巨路集團營運總部在台灣，業務據點橫跨台灣、中國、美國、日本、德國及新加坡等地，各公司係依據營運及產生應課稅所得之所在國家在資產負債表已立法或已實質性立法之稅率計算當期所得稅。

巨路集團管理階層就適用所得稅相關法規定期評估所得稅申報之狀況，並在適用情況下根據預期須向稅捐機關支付之稅款估列所得稅負債。

巨路國際合併財務報表

單位：新台幣仟元

項目 / 年度	2023	2024	2025
營業收入 (仟元)	6,728,154	7,827,570	7,357,266
營業毛利 (仟元)	2,150,327	2,329,929	2,413,438
營業損益 (仟元)	1,057,752	1,165,287	1,213,662
營業外收入及支出 (仟元)	51,202	137,826	18,089
稅前淨益 (仟元)	1,108,954	1,303,113	1,231,751
本期稅後淨利 (仟元)	786,178	1,006,907	967,800
本期綜合損益總額 (仟元)	764,729	1,096,875	968,609
每股盈餘 (元)	8.17	10.48	10.06
員工福利金額 (仟元)	878,570	959,850	1,029,932
股利 (仟元)	480,779	528,857	557,703
支付出資人款項 (仟元)	480,779	528,857	557,703
支付政府的款項 (仟元)	322,776	296,206	263,951
社區投資 (仟元)	30	450	453

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利。
2. 支付政府款項係指營利事業所得稅費用。
3. 員工福利金額合併個體員工薪資、退休金、獎金與紅利、持股信託補助、職工福利、勞健保等社會保險費用及董事酬勞等。

1.7 品質政策

「掌握過程，追求卓越」。

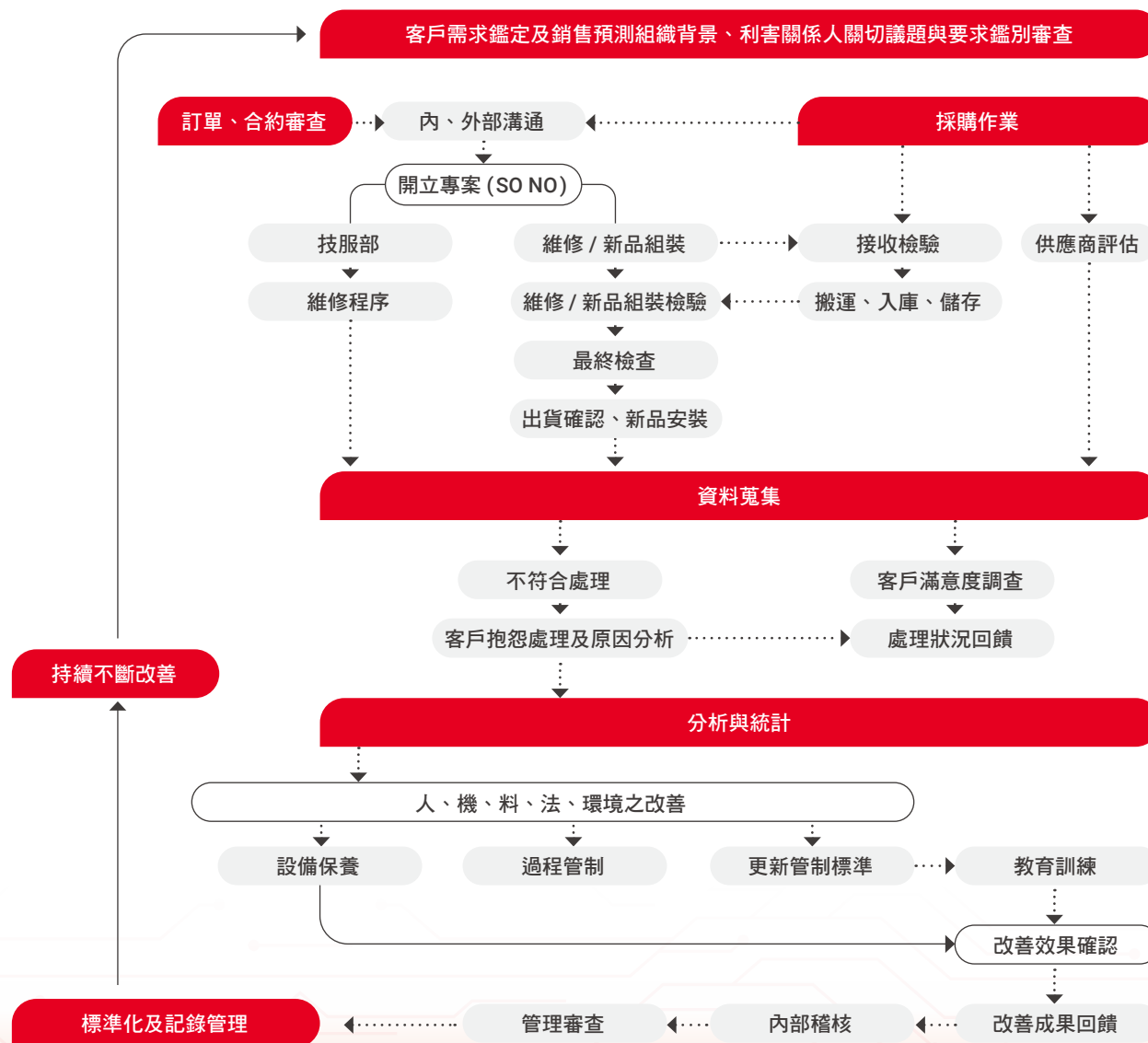
“MANAGING THE PROCESS BETTER”。

1. 秉持全員參與及持續不斷改善的精神，藉由良好的內、外部溝通，妥善規劃組裝、維修、交貨、現場安裝及技術服務過程；同時提供穩定及高品質的維修、安裝與技術服務，落實產品測試及外包商管理，如期完成驗收及交貨。達成對客戶的承諾，促進顧客滿意及符合客戶、法規要求，以達到永續經營的理想。

2. 公司所有同仁必須充分了解品質政策之意義；而且公司應於管理審查會議討論品質政策之適切性。

3. 公司為確保品質目標之達成與實現對品質之承諾，在組裝、維修、交貨、現場安裝及技術服務過程應依 ISO 9001：2015 品質管理系統要求，建立完整、有效且易於執行之品質管理系統及提升績效，並藉該系統持續有效的運作，確保符合法規及其他相關要求以提高客戶的滿意度、包括消除和降低品質風險

品質管理系統運作流程



2

公司治理

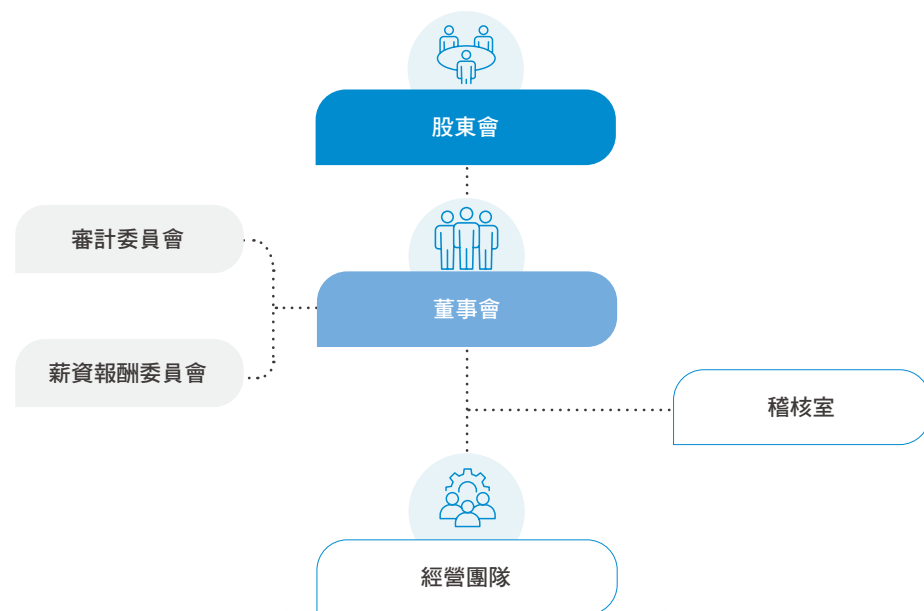
- 2.1 公司治理架構
- 2.2 客戶關係與供應商管理
- 2.3 管理架構重大變化及因應
- 2.4 利害關係人溝通管道
- 2.5 重大主題



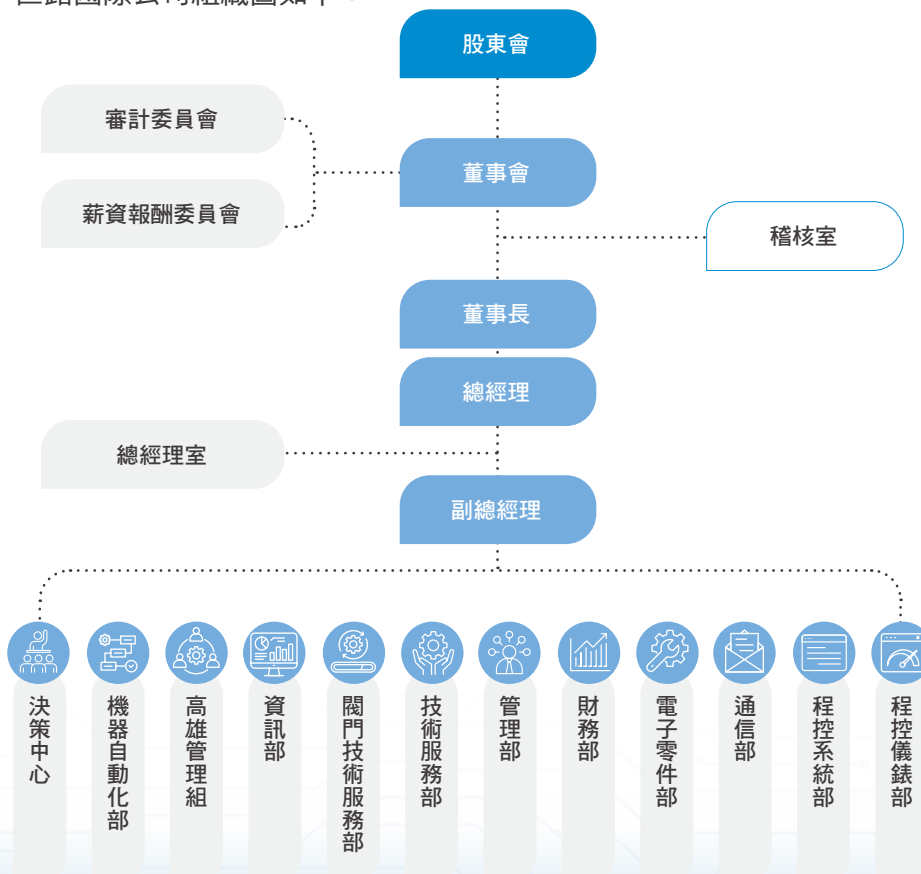
2.1 公司治理架構

巨路國際為台灣證券交易所之股票上市公司。本公司依據公司法、證券交易法等相關法令建立公司治理架構，在股東會選出董事後，董事互相推舉出董事長，並設置獨立董事席次。巨路董事會轄下設有審計委員會及薪酬委員會，以期強化公司董事及經理人之薪資結構合理性，並有效推行內部控制及風險管控等工作，避免可能之企業營運風險。

巨路國際之公司治理架構圖如下：

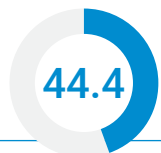


巨路國際公司組織圖如下：



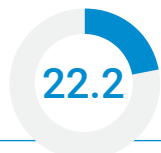
截至 2025 年 12 月 31 日公司治理重點摘要如下：

1.



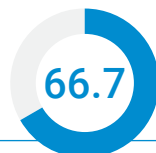
九位董事中有一位董事長、四位為獨立董事，獨立董事比例達 44.4%

2.



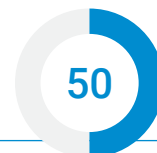
董事成員中有二位女性董事，佔董事會比例達 22.2%

3.



薪資報酬委員會之成員由三位獨立董事組成，女性委員比例達 66.7%

4.



審計委員會由四位獨立董事組成，女性董事比例達 50%

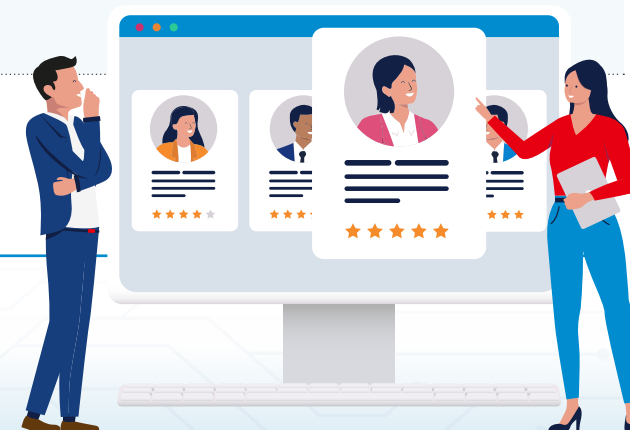
5.



2025 年董事會共召集 7 次，董事平均出席率為 100%（包括委託出席）。董事會成員具石化業、金融業、科技業及學術界高階主管經歷

職 稱	國籍或註冊地	姓 名	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之 其他主管、董事			備註
					職 稱	姓 名	關 係	
董事長	中華民國（台灣）	林建國	美國田納西大學 EMBA 畢 成功大學工程科學系畢	- Lumax International Ltd. 法人代表 - 路順投資股份有限公司董事長 - 大連保稅區路邁順國際貿易有限公司執行董事 - 巨路電腦設備（上海）有限公司董事	-	-	-	
董事	中華民國（台灣）	周 行	美國田納西大學 EMBA 畢 成功大學工程科學系畢	- 本公司總經理 - 路順投資股份有限公司董事 - 威茂電子（深圳）有限公司董事	-	-	-	
董事	中華民國（台灣）	蘇文彥	成功大學工程科學系畢	- 本公司副總經理暨高雄廠總經理 - 路順投資股份有限公司董事 - 巨路電腦設備（上海）有限公司董事長	-	-	-	
董事	中華民國（台灣）	黃連榮	國立政治大學 EMBA 畢 成功大學工程科學系畢	- 本公司部門總經理 - 路順投資股份有限公司董事	-	-	-	

職 稱	國籍或註冊地	姓名	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之 其他主管、董事			備註
					職 稱	姓 名	關 係	
董事	中華民國 (台灣)	林志昌	美國紐約大學 (NYU) 企管碩士	- 前美國 Grand Pacific Corp. President - 前巨路薪酬委員會委員 - 前巨路監察人	-	-	-	
獨立 董事	中華民國 (台灣)	林立人	亞洲理工學院環境工程研 究所畢	前台灣中油公司興建工程處處長及總經理室顧問	-	-	-	
獨立 董事	中華民國 (台灣)	余李瑞琦	紐約州立大學企管碩士主修 財務管理	前中山聯成化工總經理、思爾芯科技財務長	-	-	-	
獨立 董事	中華民國 (台灣)	張海燕	美國南加州大學 (USC) 教育 學博士 美國南加州大學 (USC) 企 管碩士	- 中國文化大學財務金融系及全球商務系合聘教授 - 巨路國際薪酬委員會委員 - 財團法人國家政策研究基金會財政金融組顧問 - 台灣中華徵信所財務顧問	-	-	-	
獨立 董事	中華民國 (台灣)	龍台平	美國加州柏克萊大學博士	- 美商奇異電子前部門總經理 - 中華福音神學院前副院長	-	-	-	



姓名 / 條件	專業資格與經驗 ^{註1}	獨立性情形 ^{註2}	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
董事長 林建國	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任巨路國際董事長暨執行長及未有公司法第 30 條各款情事之一		無
董事 周行	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任巨路國際總經理未有公司法第 30 條各款情事之一		無
董事 蘇文彥	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，未有公司法第 30 條各款情事之一	1. 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係 2. 未有公司法第 27 條規定以政府、法人或其代表人當選	無
董事 黃連榮	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，未有公司法第 30 條各款情事之一		無
董事 林志昌	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，未有公司法第 30 條各款情事之一		無
獨立董事 林立人	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，曾擔任台灣中油公司興建工程處處長及總經理室顧問，未有公司法第 30 條各款情事之一	1. 非本公司或其關係企業之受僱人 2. 非本公司或其關係企業之董事 3. 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數 1% 以上或持股前十名之自然人股東 4. 非 (1) 所列之經理人或 (2)、(3) 所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬	無
獨立董事 余李瑞琦	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，曾擔任中山聯成化工總經理及思爾芯科技財務長等職，未有公司法第 30 條各款情事之一	5. 非直接持有本公司已發行股份總數 5% 以上、持股前五名或依公司法第 27 條第 1 項或第 2 項指派代表人擔任公司董事之法人股東之董事或受僱人 6. 非與本公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事或受僱人	1
獨立董事 張海燕	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，曾擔任財團法人國家政策研究基金會財政金融組顧問等職，未有公司法第 30 條各款情事之一	7. 非與本公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）或受僱人 8. 非與本公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、經理人或持股 5% 以上股東	無
獨立董事 龍台平	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，曾擔任美商奇異電子部門總經理等職，未有公司法第 30 條各款情事之一	9. 非為本公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、經理人及其配偶 10. 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係 11. 未有公司法第 27 條規定以政府、法人或其代表人當選	無

一、董事之利益迴避

巨路董事會在林建國先生的領導下，秉持高度自律之原則。對於董事會議案，若與董事本人或其代表之法人存在利害關係，該董事應於會議中說明其利害關係的重大內容。若該關係可能損及公司利益，該董事不得參與討論及表決，並應迴避相關程序，亦不得代理其他董事行使表決權。如董事違反迴避規定參與表決，其表決權將視為無效。本公司現有 4 位獨立董事，占董事會比例 44%，所有獨立董事皆符合獨立性標準。

二、董事教育訓練

我們每年與多家外部訓練機構合作，提供多元化的進修課程，供董事自由選擇參加。這些講座由證基會、證交所及金融研訓院等專業機構主辦，課程涵蓋永續發展、環境管理、公司治理及資安等領域，確保董事能夠持續精進專業知識，以強化公司治理與經營效能。

三、董事會及功能性委員會評鑑

本公司已完成 2025 年度董事會及功能性委員會績效自評，評估結果提送 2026 年 3 月 10 日董事會報告，做為檢討及改進之依據。董事會績效自評及個別董事成員績效自評整體結果均為「優良」，顯示整體董事會運作良好；薪資報酬委員會及審計委員會績效自評整體結果亦為「極優良」和「優良」，顯示薪資報酬委員會及審計委員會整體運作情況完善，符合公司治理，有效增進董事會職能。

四、審計委員會

本公司審計委員會由 4 位獨立董事組成，每季至少召開一次會議，主要負責監督財務報表是否真實呈現、審查及決定會計師人選（包括其適任性、獨立性及績效表現）、確保內部控制制度得以有效執行，以及檢視公司對相關法令規定遵循情形與對現有或潛在風險之控管。2025 年審計委員會總共召開 6 次會議，詳細出席狀況請參考公司年報及官網。

五、薪資報酬委員會

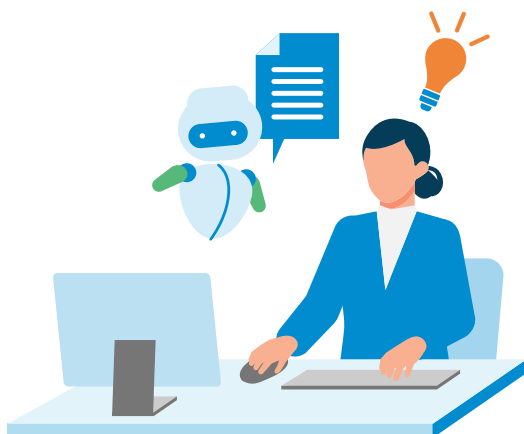
本公司薪資報酬委員會由 3 位獨立董事組成，每年至少召開兩次會議，主要針對董事及經理人的薪酬政策與制度進行評估，並提出建議予董事會參酌，避免薪酬制度誘發董事與經理人採取逾越公司風險承受度之行為。2025 年本委員會共召開 2 次會議，詳情請參閱公司年報及官網。



資通安全風險管理政策

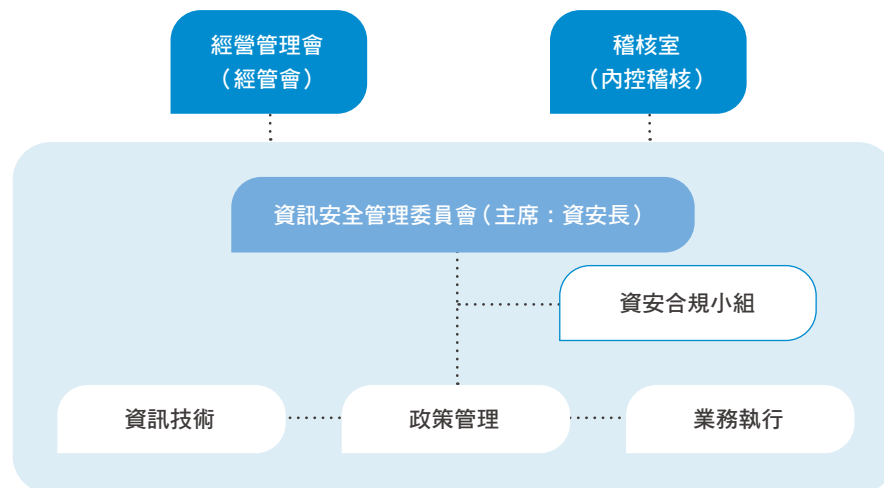
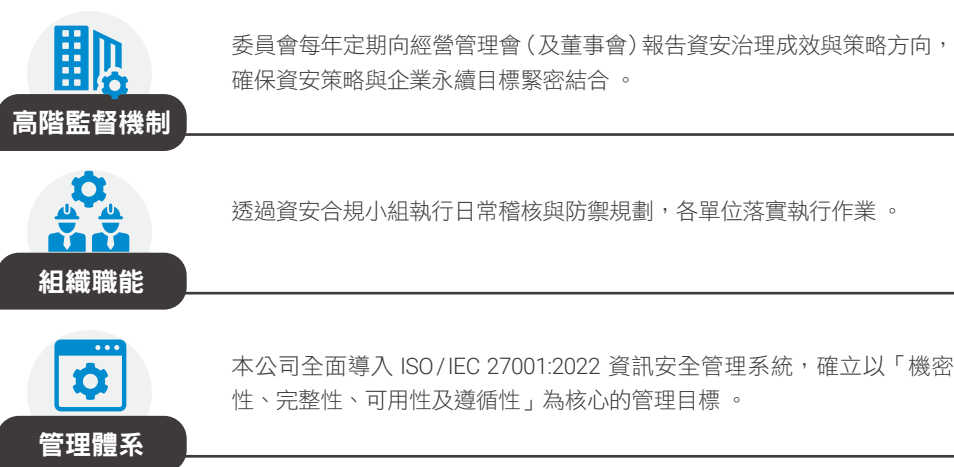
資訊安全與資料保護管理

巨路國際深知數位韌性為企業永續之關鍵，以「強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備及網路安全」為核心策略，透過制度化治理與資源投入，構建穩固的資安防護網。



一、資安治理與政策承諾

本公司將資訊安全視為企業永續之關鍵，自 2018 年成立資訊安全組織，並於 2023 年正式升格為「資訊安全管理委員會」。由資安長擔任主席，成員涵蓋業務、財務、法務、人事、總務及資訊等跨部門主管，確立資安治理之權責。



二、風險管理與技術實務

基於上述治理架構，運用「PDCA（規劃 - 執行 - 查核 - 行動）」循環模式，落實以風險為導向之全面防護體系。

風險識別與評估

整合內外部資安情資（含 TWCERT/CC 聯防），定期執行核心資訊資產盤點、風險評鑑及營運持續衝擊分析 (BIA)。

供應鏈資安

將供應鏈資安管理納入風險評估範疇，透過對關鍵供應商執行電腦審計查核，構築內外一體的數位韌性。

技術防禦與資料保護

- 縱深防禦：部署 EDR/MDR 端點行為偵測、WAF 防火牆及入侵防禦系統。

- 資料治理：配合《個人資料保護法》及 ISO 27001 規範，實施資料分級分類管理，並導入 DLP 工具監控敏感資料傳輸，針對委外案件嚴格要求資料清除與回收。



三、人才與意識

將資訊安全視為全體同仁的共同責任，透過分層級的培訓體系，將資安防護意識轉化為企業的防禦文化。針對新進同仁，建立 100% 的基礎合規認知；針對全體員工，運用社交工程演練與郵件宣導，即時診斷並輔導高風險行為；針對資訊專責人員，則透過外部專業認證與技術研討會持續深化防禦量能，確保企業資安韌性由內而外紮實穩固。

培訓對象	訓練內容重點	執行成果
 新進同仁	- 基礎意識 - CIA 三原則 - 公司資安規定	100% 完成率
 全體同仁	- 社交工程演練 - 重大資安議題宣導	演練 2 次 / 年；郵件宣導 > 4 次 / 年
 系統管理人員	- ISO 27001 控制項要求 - 資安通識課程	年人均訓練時數 2 小時， 訓練完成率 100%
 資安專責人員	外部專業認證課程或進階技術研討會	年人均訓練時數 > 12 小時， 訓練完成率 100%

四、績效與展望

本公司始終將資訊安全視為企業永續營運的根本，透過持續的資源投入與嚴謹的績效管理，確保資安體系能主動應對威脅趨勢。民國 114 年度（2025 年），不僅維持核心營運系統穩定運作，達成重大資通安全事件零紀錄，更透過專屬資安預算的精準配置，成功推動資安防禦體系由被動防護轉向主動偵測。展望未來，已啟動集中式資安管理平台導入專案，並將持續深化資產生命週期管理，確保防護策略隨技術演進與威脅態勢保持領先，為客戶與利害關係人建構堅實的數位信賴基礎。

項目	治理說明	績效表現
制度與標準	導入 ISO/IEC 27001:2022 最新國際標準，優化管理體系一致性。	符合最新標準
資源投入	專屬預算重點投入於 EDR/MDR 進階威脅偵測系統，實現主動式防禦轉型。	高於新臺幣 300 萬元
人才與意識	落實分層培訓，透過社交工程演練強健全體同仁的資安防護韌性。	新進人員訓練 100% 社交工程演練 2 次 / 年
營運成效	嚴格執行資安事件管理程序，確保核心營運系統穩定運作。	重大資安事件：0 件

2.2 客戶關係與供應商管理

一、客戶關係與服務

在全球市場風雲變幻、技術革新日新月異的時代，巨路始終秉持「客戶在哪裡，巨路的服務就在哪裡」之精神，不僅持續拓展產品與技術，更以堅定的政策面努力，為客戶打造一個更全面且穩定之「World-Class Total Solution」。

我們以精實的內部治理與嚴謹的政策執行，確保從產品代理、專案管理到維修服務，各環節均能落實最高標準。巨路透過與國際大廠的深入合作，及持續推動 OT 與 IT 的整合，積極回應市場需求；同時，針對節能減碳、資訊安全與永續發展等政策要求，先行規劃並持續完善管理機制，以期在技術進步與環境保護之間找到最佳平衡。

此外，我們深知，優質的服務不僅來自先進的技術，更體現於企業對政策法規與風險管理的重視。正因如此，巨路致力於完善各項治理制度與風險管控措施，從董事會到各個業務部門，皆以策略指導與效能提升為核心，確保公司在未來的競爭中立於不敗之地。透過這樣的政策面努力，我們不但有效降低了企業風險，也為客戶提供了堅實的信賴與全方位的專業服務。

二、供應商管理

本公司始終將供應商視為夥伴，積極推動長期穩健的合作關係，我們不僅制定了完善的供應商管理政策，並將相關規範與原則公開揭露於巨路公司網站，以展現對供應鏈透明度與企業責任的承諾。

2025 年，本公司與 629 家供應商保持合作，其中包括來自國內的 577 家供應商及來自國外 52 家供應商。我們透過內部制定的「採購供應商管理程序」，建立標準化的供應商管理，以確保所有合作夥伴均能符合我們的經營理念與可持續發展目標。

在供應商管理方面，本公司已通過 ISO 9001 標準管理系統認證，並依據該標準建立完整的供應商遴選、評估及定期稽核機制。供應商的管理範疇涵蓋多個關鍵面向，包括產品與服務品質、技術能力、勞工權益、職業健康與安全、環境永續性、道德規範，以及合規的管理體系等。我們致力於與供應商共同提升 ESG 績效，確保供應鏈的穩定性與責任經營。

此外，為促使供應商共同遵循企業永續責任，本公司特訂立「供應商行為準則承諾書」，向供應商傳達我們的價值觀與期望標準。公司與供應商共同遵循相關規範，攜手共創永續的供應生態系統。

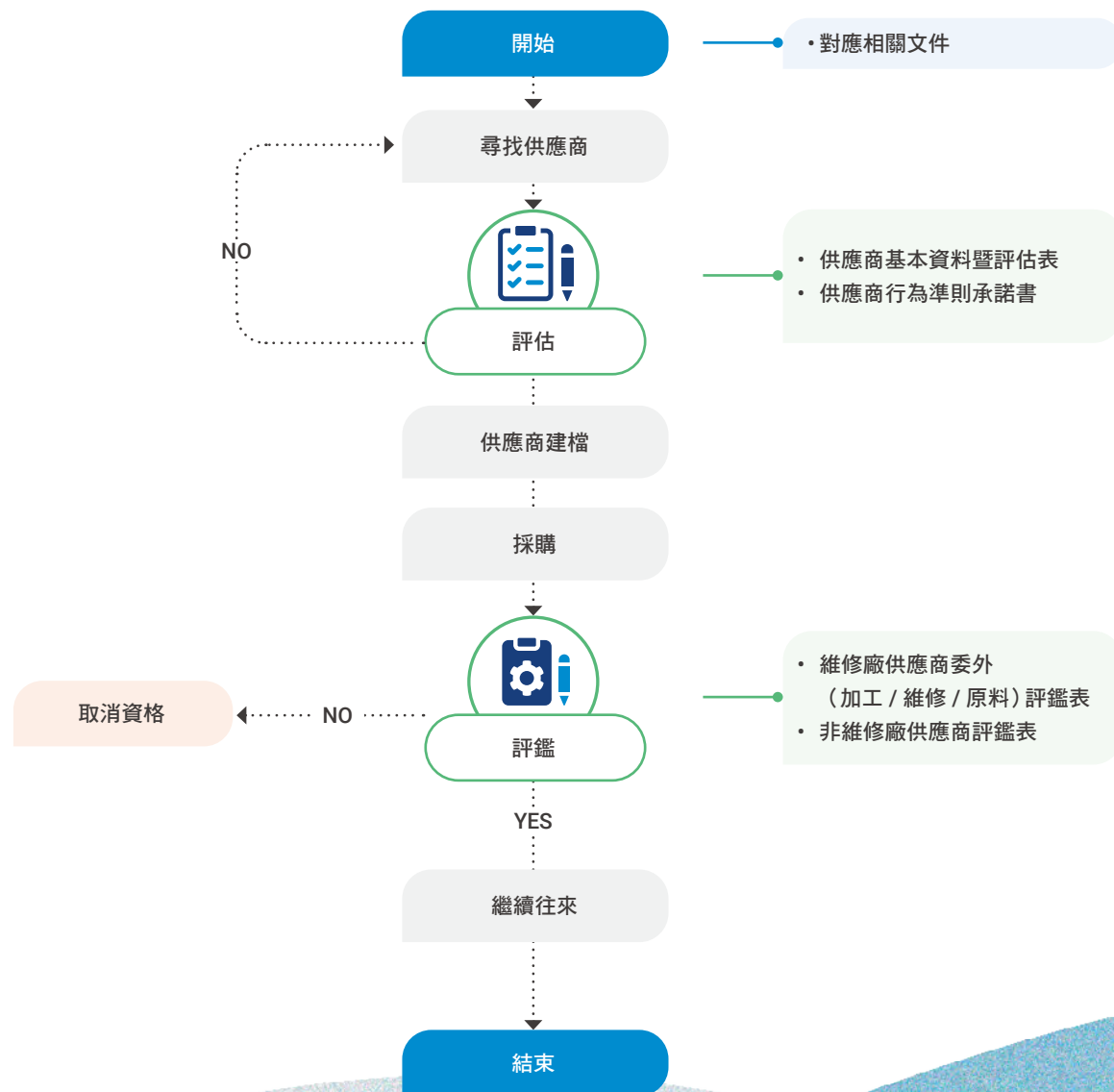
629 家
供應商
保持合作

ISO 9001
標準管理
系統認證

訂立
**供應商行為準則
承諾書**

三、採購供應商管理程序：

本公司依據《採購供應商管理程序》，制定完善的採購流程與管理機制，以確保供應商遴選、合作透明且合規。詳細流程如下圖所示，涵蓋從評估、評鑑，採購的各項作業，以確保供應鏈的穩定與永續發展。



四、供應商評選

本公司依據《供應商基本資料暨評估表》、《維修廠供應商委外（加工 / 維修 / 原料）評鑑表》及《非維修廠供應商評鑑表》所擬定之評估內容，對所有合作夥伴進行考核，確保供應鏈的穩定性、合規性與永續發展。

供應商評估機制

1. 對應表單：《供應商基本資料暨評估表》
2. 針對新供應商的公司概況、產品品質、服務實績、技術能力等重點項目進行評鑑，確保其符合公司的品質要求及滿足客戶的需求。

供應商稽核與評鑑

1. 針對新進供應商進行評估，量化評鑑結果，70 分以上即為合格供應商，予以承包。
2. 依據【採購供應商管理程序】之規定，針對交易金額達年度標準之供應商建立定期評鑑制度，透過客觀的數據分析與績效指標，確保供應商的服務品質與營運能力符合企業標準。將年度評鑑結果及供應商的改善效率作為未來合作的重要依據，以確保長期合作夥伴的競爭力與可靠性。

供應商社會評估

1. 自 2024 年起，要求供應商簽署《供應商行為準則承諾書》，本公司鼓勵並期望供應商確保向其子公司或關係企業以及承包商遵守本準則，共同為永續發展盡一份心力。

五、新供應商評核

為確保供應鏈夥伴與本公司在環境、社會及公司治理（ESG）方面的目標保持一致，我們自 2024 年起正式推行《供應商行為準則承諾書》，並要求所有合作夥伴簽署，以落實勞工權益、環境保護及誠信經營等關鍵原則。

2024 年至 2025 年皆達成 100% 新供應商簽署 / 使用「供應商行為準則承諾書」

年度	新供應商數量	使用承諾書篩選供應商數量	百分比	差異變動說明
2024 年	106	106	100%	無
2025 年	97	97	100%	無

供應商定期評核：

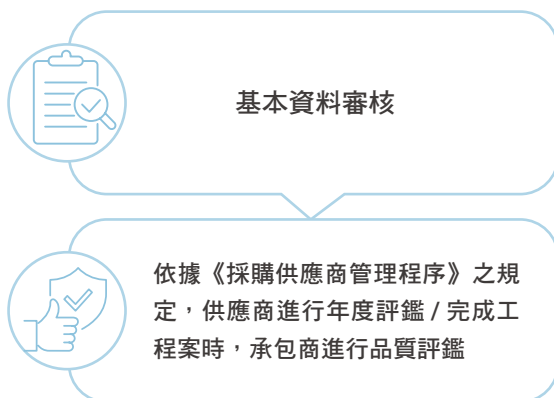
自 2025 年起新增供應商「供應商自評問卷」回報機制，問卷內容涵蓋勞工、人權與職業安全、環境保護、道德規範及管理制度等五大面向，藉以評估供應商於永續議題之潛在風險與影響。透過供應商自主檢視與評估，作為巨路推動供應鏈永續管理之重要參考依據，並將自評結果納入供應商定期評核標準。

年度	評核家數	使用供應商評鑑表之家數	具有明顯實際或潛在不良影響之供應商數量	終止合作百分比	說明負面影響
2025	24	24	0	0%	無

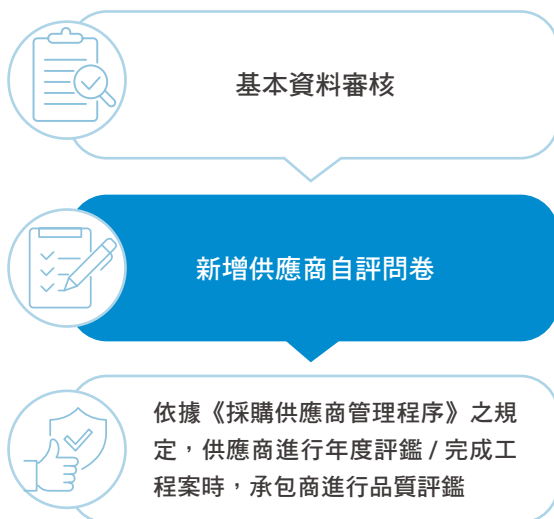
備註：

1. 依據【採購供應商管理程序】之規定，針對交易金額達年度標準之供應商建立定期評鑑制度。
2. 需評鑑之供應商：年度交易 30 筆訂單（含）以上，且交易金額達新台幣 100 萬元（含）以上。

六、2024 年供應商評估及評鑑流程：



七、2025 年供應商評估及評鑑流程：



2.3 管理架構重大變化及因應

在本報告之報告期間內，公司管理架構、主要客戶及供應商均未發生重大變化。本公司董事會為最終審核管理架構之決策機構，包括公司經營策略規劃、預算擬定及重要主管之人事核決權。

公協會會員資格

巨路為促進與同業間交流，近年積極參與以下之公協會之會員活動，包括臺北市進出口商業同業公會、台灣區電氣工程工業同業公會、桃園市機器商業同業公會及台灣高科技廠房設施協會等。



2.4 利害關係人溝通管道

巨路參考 GRI 等國際標準，識別出主要之利害關係人，且在官網已設置利害關係人專區。公司透過多元溝通方式及管道，得知利害關係人之期望及需求，不論是經濟面、社會面與環境面之提問或建議等內外部議題，巨路均秉持誠信原則適時處理並提供利害關係人回饋。

以下為主要利害關係人之關注議題、對巨路之意義、溝通管道、溝通頻率及溝通成效：

股東或其他投資人		員工		客戶		供應商	
關注議題	利害關係人對巨路的意義	關注議題	利害關係人對巨路的意義	關注議題	利害關係人對巨路的意義	關注議題	利害關係人對巨路的意義
- 風險管理 - 企業營運成長 - 股利分配	- 股東及投資人是公司重要利害關係人，公司需致力為股東創造財富 - 公司需時常向股東報告營運狀況，並聽取股東建議	- 薪酬福利 - 教育訓練 - 員工健康與職業安全衛生	- 員工是公司營運最重要的資產之一，希望能夠保障員工之福利、力求職業安全與健康及吸引優秀人才 - 公司創造友善職場環境，吸引有能力之人才	- 新產品與服務 - 產品品質和客戶隱私	- 客戶信賴公司之產品與服務，並持續引進巨路解決方案，是公司成長之關鍵因素 - 公司極力配合客戶對於永續工作之要求	- 產品創新與業務推廣 - 資訊安全及客戶服務 - 財務和存貨調度能力	- 與原廠供應商保持良好關係，才能確保巨路獲得最佳產品組合及銷售區域 - 與原廠合作開發新市場、新產品應用及新客戶
溝通管道		溝通管道		溝通管道		溝通管道	
董事會、審計委員會及股東常會、法人說明會、投資人會議、公開資訊觀測站、公司網站 / 新聞媒體 / 投資機構 / 法說會		面對面互動、員工關懷活動、內部網站、員工意見調查、Email、勞資會議		面對面溝通、電話聯繫、視訊會議、Email、即時通訊軟體、集會		面對面溝通、視訊會議、現場稽核、Email、即時通訊軟體、集會	
頻率		頻率		頻率		頻率	
每季、每年、不定期		每季、不定期、每年		不定期		不定期	
溝通成效		溝通成效		溝通成效		溝通成效	
每年召開董事會至少4次、每年召開股東常會；每年至少兩次法人說明會，並不定期進行與投資人進行電話及 Email 溝通		透過 E-mail 發送並在企業內網公布與員工有關之訊息；定期召開勞資會議。每年定期進行職能培訓，每年公司尾牙 / 和不定期聚餐，不定期辦理社團活動，及滿意度調查		- 了解客戶需求，強化客戶對巨路品牌及服務品質之信任 - 協助客戶達成其業務目標，調整專案進行時程，並配合客戶至海外建廠 - 全力配合客戶關於風險管理、ESG、人權維護等調查		- 即時回饋原廠市場第一手訊息 - 於特定區域內拓展原廠產品市佔率及知名度 - 隨時反映客戶回饋，隨時視客戶需要調整銷售策略 - 提供原廠研發人員新產品應留意之市場商機	

2.5 重大主題

巨路國際採用下列步驟，以確保所有利害關係人所關注的議題皆已在本報告書中完整回應。

篩選及鑑別適用於巨路之 GRI 指標

在公司內部之「經營管理會議」由董事長、總經理、各事業部重要主管、財務部門和行政部門主管，討論並篩選適合巨路之指標

評估各主題優先順序

在董事長主導下，納入各主管見解，評估相關主題重大性及順序

檢視永續報告書

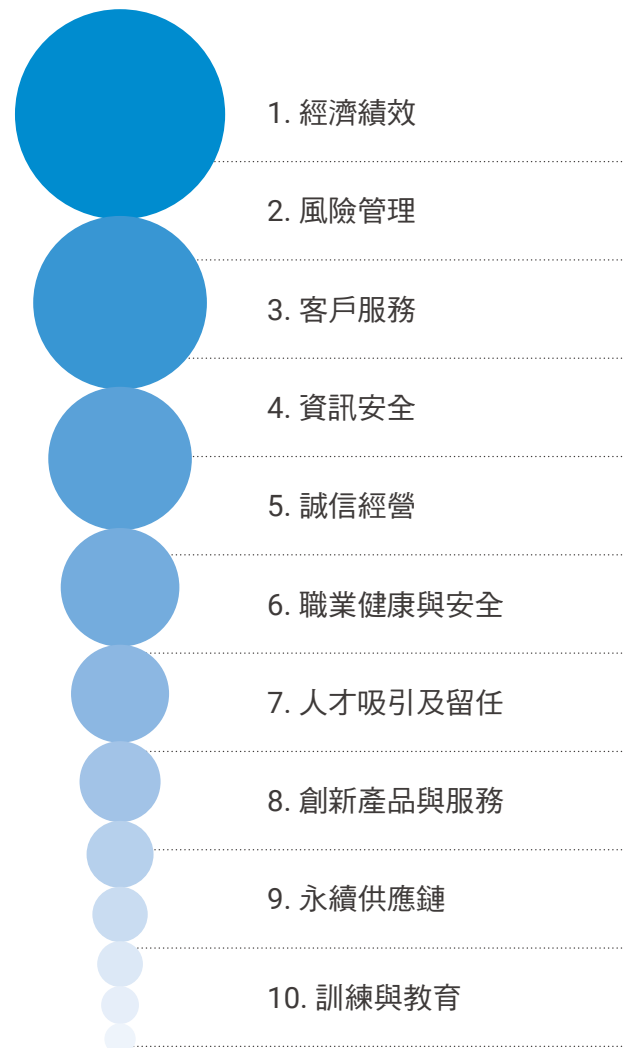
在報告書完成後，由董事長及總經理親自審閱報告書，確保報告得以呈現公司「專業、誠信、差異化」之企業使命



2025 年度重大主題

重大議題排序

巨路



The background of the page features a stylized, modern illustration of a green landscape. In the foreground, there are rolling green hills. In the middle ground, two white wind turbines with green accents are positioned on the left, and a series of solar panels are arranged in a grid pattern. The background shows more green hills and a few birds flying in the sky. The overall color palette is dominated by various shades of green and white, creating a clean and eco-friendly aesthetic.

3

永續環境與勞工安全

- 3.1 環安衛政策
- 3.2 環境保護
- 3.3 安全衛生管理
- 3.4 獲獎紀錄
- 3.5 健康管理

3.1 環安衛政策

巨路國際致力於遵守政府所訂定之環境、安全與衛生相關法規，並積極回應客戶對環境安全衛生(ESH)的各項要求。我們透過系統化的 ESH 管理體系，定期審查績效表現，並持續推動改善措施，以達成企業永續發展的目標。

公司落實完善且定期的教育訓練，提升全體員工與管理階層在環保、安全及衛生方面的認知與技能。同時積極推動污染預防措施，於儀錶產品維修過程中降低廢棄物產生，提升資源回收及再利用效率，並致力於改善員工作業環境安全，強化安全防護設施，提供完善的安全作業指導，以有效預防工安事故發生。

巨路國際全體同仁皆須充分理解並承諾遵守公司的 ESH 管理政策與相關制度規範，以提升公司整體形象，確保企業持續穩健經營。



- 積極推動污染預防措施
- 降低在維修過程中廢棄物產生
- 提升資源回收及再利用效率



- 落實完善且定期的教育訓練
- 提升全體員工與管理階層在環保、安全、衛生的認知與技能



- 改善員工作業環境安全，強化安全防護設施
- 提供完善的安全作業指導，以預防工安事故發生

3.2 環境保護

一、廢棄物管理及資源：

本公司為系統整合及代理商，並無製造工廠及有害廢棄物。巨路台灣所屬單位僅桃科、土庫廠及高雄維修廠有事業廢棄物，對整體環境影響相對偏低。為響應政府環保政策，公司除要求所屬員工遵循節約用紙、用電、用水，並做廢棄物回收外，也將廢棄物交由專業清運業者處理，並要求其回報廢物可回收比例。

	2024						2025					
												
	一般廢棄物 (kg)		事業廢棄物 (kg)		紙箱 (kg)		一般廢棄物 (kg)		事業廢棄物 (kg)		紙箱 (kg)	
	可回收	不可回收	可回收	不可回收	可回收		可回收	不可回收	可回收	不可回收	可回收	
台北總部	由園區管委會統籌處理											
桃科維修廠	5,712		3,560			2,669	5,506					2,729
台中分公司	50,000	158,000	0	0	19,000	51	由大樓管委會統籌處理					
台南分公司		100				78		100				89
土庫維修廠		9,600	4,163	886		1,005		9,600	13,450	530		771
高雄維修廠		36,000	16,670	340		3,096		15,911	16,480			2,148
合計	55,712	203,700	24,393	1,226	19,000	6,899	5,506	25,611	29,930	530	-	5,737

二、溫室氣體管理

本公司為配合主管機關及重要客戶要求，自 2022 年起即開始進行巨路台灣所屬分公司之溫室氣體自結數盤查工作。公司之溫室氣體盤查策略為：1) 先進行台灣所屬分公司之溫室氣體盤查，並由公司管理部及總經理室主導此專案 2) 2026 年將大陸、美國、日本及德國等海外分公司納入盤查範圍，並研擬集團減碳策略 3) 適當時機引進外部查證機制。

溫室氣體排放量	2024	2025
範疇一	453.16	305.24
範疇二	783.50	697.96
合計	1,236.66	1,003.20

* 盤查範圍為巨路台北總部及台灣所屬分公司 單位：CO₂e 公噸

為強化氣候治理及董事會監督職能，本公司董事會每季均要求權責單位就前一季「溫室氣體盤查」推動進度進行報告，使董事會能定期掌握公司溫室氣體管理情形、盤查範圍擴大進度及後續減碳規劃。透過定期追蹤與管理回報機制，公司得以逐步將氣候相關議題納入營運管理及風險評估架構之中。另公司內部將討論包括溫室氣體盤查、減量目標及具體行動計畫等議題。

就公司營運特性而言，氣候相關因素對本公司屬於中長期風險。相關風險主要可分為轉型風險及實體風險兩大面向。在轉型風險方面，隨著政府碳費制度、主管機關揭露要求及客戶供應鏈減碳要求逐步提高，未來可能增加公司營運成本；此外，為因應溫室氣體盤查及後續外部查證作業，公司亦可能增加人事、行政及顧問費用，若導入第三方查證等相關驗證制度，亦需另行編列相應預算。在實體風險方面，極端氣候事件如強降雨、颱風或劇烈天候，可能對公司辦公室、倉儲、廠區或相關營運資產造成損害，進而產生修繕、維護或營運中斷成本。

本公司將持續關注氣候變遷對營運環境、法規要求及客戶期待之影響，並透過溫室氣體盤查、董事會定期追蹤及營運風險管理機制，逐步強化公司面對低碳轉型及極端氣候挑戰之韌性。

三、能源管理

溫室氣體排放量	台北總公司	桃科廠	台中	土庫廠	南科	高雄廠	合計
2023	450.64	220.16	60.96	152.00	18.24	389.16	1,291.16
2024	641.10	237.20	68.45	242.60	27.06	369.63	1,586.04
2025	648.66	246.80	63.82	248.34	36.67	391.30	1,635.59

*2024 年數據為「土庫一廠」加上新加入營運之「土庫二廠」，2023 年僅有「土庫一廠」數據

附註：

1. 本公司 100% 使用台電電力
2. 再生能源比例為 0，本公司高雄廠及土庫廠太陽能發電非屬自用

四、具體管理方針



管理項目

管理措施



溫室氣體

1. 於高雄廠及土庫廠設置太陽能發電系統，有效降低溫室氣體之排放
2. 園區頂樓設置太陽能板儲電系統自用



用電量

1. 園區設定空調溫度及時間控管
2. 園區安裝 LED 節能燈具
3. 空調系統每年定期保養，維持高效率運轉狀態
4. 選購有節能標章之電器產品，如電冰箱等
5. 要求員工下班後確實關閉電腦及其他電器電源

用水量

將水龍頭出水量調小，鼓勵員工節約用水



用紙量

公司部分申請流程已改為電子簽核，節省用紙量



廢棄物管理

1. 配合園區推動垃圾分類，設立資源回收箱
2. 鼓勵員工少用紙杯，除非訪客要求，否則一律提供馬克杯



五、氣候相關資訊

項目	執行情形	執行情形
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。	→	董事會每季均要求權責單位進行上季「溫室氣體盤查」進度報告。另經營團隊已責陳總經理室，計畫於未來規劃「永續委員會」統籌永續相關事宜，並定期向董事會報告。
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）。	→	氣候相關因素於本公司屬中長期風險，分述如下： 轉型風險： - 政府如加收碳費，恐增營運成本 - 客戶要求減碳之作為，可能增加營運成本 - 因應溫室氣體盤查之查證作業，可能同時增加人事及行政成本，ISO 驗證亦需編列預算 實體風險： - 極端氣候（如狂風暴雨）恐損害公司資產，必須新增修繕費用
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	→	請參考第 2 題說明
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。	→	討論中，預計於「永續報告書」揭露
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。	→	規劃中
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。	→	規劃中
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	→	公司無此制度
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。	→	規劃中
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（另填於 1-1 及 1-2）。	→	公司已於 2025 年完成前一年度之溫室氣體盤查工作，並將於 2026 年討論溫室氣體減量策略及目標

3.3 安全衛生管理

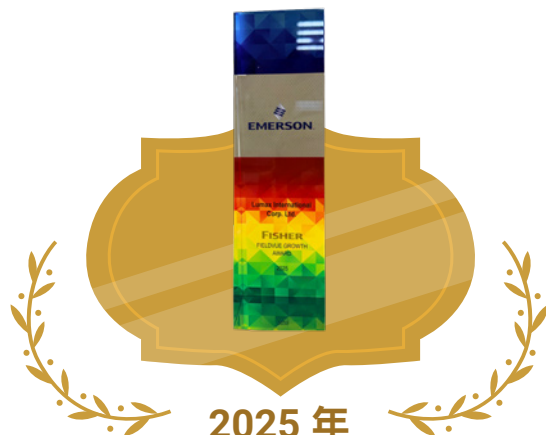
一、基於「職業安全衛生法」：

-  職業安全衛生委員會每季召開一次會議，負責協調、審議及建議安全衛生相關事項，提供管理階層與員工間正式且有效的安全衛生議題溝通管道。
-  新進人員皆需接受 6 小時的一般安全衛生及消防教育訓練。
-  每年年初實施在職人員安全衛生教育訓練，訓練時數為 6 小時。
-  各職業安全衛生管理人員每兩年需接受 6 至 12 小時的進階訓練。
-  有害作業主管、急救人員及特殊作業安全衛生人員，每三年須接受 3 小時的相關訓練，以符合法令規範要求。

-  每半年進行消防演練，加強廠內防災教育，提高全體人員的防災警覺性，以防止災害發生。
-  每半年定期發放勞工個人防護具，並要求員工於操作時確實穿戴，以保障員工安全與衛生，降低職業災害的發生機率。



3.4 獲獎紀錄



2025 年
FISHER FIELDVUE
產品業績成長獎



2024 年
榮獲美商艾默生集團頒發之
「年度最佳伙伴」獎



2025 年
亞太區白金通路榮譽獎



2025 年
台灣某大半導體廠「最佳供應商」獎項

3.5 健康管理

為強化員工健康照護，除臨場醫師及護理人員執行職業安全衛生法相關業務外，本公司以優於法令規定每兩年提供員工健康檢查一次（65 歲以上員工每年一次），並於健康檢查後辦理健康檢查報告諮詢服務，主動關心同仁健康狀況並主動通知異常者回診追蹤與複檢，以確保員工之身心健康。

本公司為落實職業傷病預防及勞工身心健康保護，已依法執行勞工健康保護四大計畫：人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、母性健康保護計畫。

2025 年舉辦健康促進相關活動如下表。

日期	活動名稱	參加人數	舉辦地區
2025/5/13	享瘦飲食享瘦健康	25 人	高雄
2025/8/5	預防職場不法侵害	10 人	高雄
2025/07/01	菸害防制及防疫新生活	23 人	雲林
2025/11/21	與壓力共處自我察覺與心理調適的實用策略	25 人	台中
2025/3/31	上班族的肌力人身計畫	11 人	台北
2025/6/23	輕鬆自在好生活	8 人	台北
2025/4/7~2025/7/7	健康促進活 - 舞動熱活愛健康活動	10 人	台北

本公司各廠區及辦公室皆無法規所規範之特殊危害作業，故無執行特殊作業檢查。



4

員工關懷及社會福利

- 4.1 勞動政策
- 4.2 工作者資料
- 4.3 勞資關係
- 4.4 社會關懷



4.1 勞動政策

本公司遵循勞動基準法、性別工作平等法等相關勞動法令，尊重員工基本人權、保護員工個人資料、保障員工勞動權益等，相關政策及標準如下：

1



不允許任何形式的強迫勞動，包括但不限於擔保（包括抵債）或用契約束縛員工、非自願或剝削員工等。

2



不得在任何情況下使用童工。

3



員工的工作時數（含加班）不得超過法律規定的最大限度，所有加班都必須是自願的。

4



支付給員工的新資需符合相關法令規定，包括最低工資、加班費和法定福利等。

5



不得以暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓迫、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵對待員工。也不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同或表現、種族或民族、殘疾、懷孕、信仰、政治立場或婚姻狀況等在招聘及實際工作中歧視或騷擾員工。

6



員工或其代表能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法和建議。

7



無具體合法之理由，不得任意解僱勞工。

本公司遵守最高的道德標準，履行企業社會責任。包含誠信經營、尊重智慧財產權、遵守相關保密協定、保障隱私、避免利益衝突等行為。本公司所有員工皆需簽署勞動契約及保密契約，以維護勞資雙方權益。為了實踐誠信經營，本公司訂有『誠信經營守則』，並定期宣導，讓員工充分瞭解公司誠信經營的決心及相關規定。本公司對於不合法與不道德行為的具體檢舉，提供內部及外部溝通信箱，並對於檢舉人身份及檢舉內容確實保密，本公司迄今未有相關立案申訴之案件。

4.2 工作者資料

本公司員工的各項人數分類統計如下

項目 / 年度		2023 年度	2024 年度	2025 年度
工作者人數 (人)	直接職工	126	143	139
	間接職員	377	371	396
	合計	503	514	535
學歷分布比率 (%)	博士	1	1	1
	碩士	56	58	63
	大學	297	303	321
	大專	72	70	71
	其他	77	82	79
	經理人	40	38	39
工作類別 (人)	研發人員	96	100	111
	管理及其他人員	367	376	385

各項定義：

a. 直接職工：職務別為維修、工程人員

b. 間接職工：職務別為業務、管理行政、研發人員

c. 經理人：依據主管機關 112 年 10 月 4 日金管證交字第 1120384295 號函令規定「經理人」之適用範圍如下：總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、其他有為公司管理事務及簽名權利之人。

人力組成多元化

全體同仁			
項目		2025 年度	百分比
性別	男	398	74.39%
	女	137	25.61%
年齡層	30 歲以下	71	13.27%
	31-50 歲	317	59.25%
	51 歲以上	147	27.48%
	合計	535	100.00%
身心障礙與原住民			2.06%



2025 年巨路國際新進離職人數依年齡、性別分項統計如下

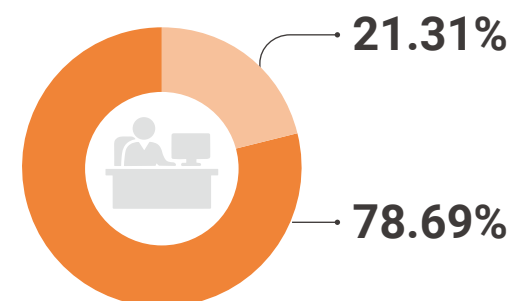
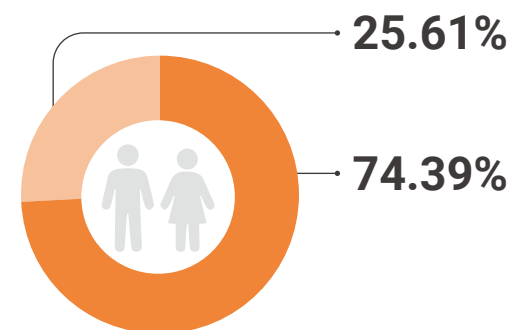
新進數據			離職數據		
年齡層	人數	比例	年齡層	人數	比例
30 歲以下	27	45.76%	30 歲以下	11	26.83%
31-50 歲	29	49.15%	31-50 歲	27	65.85%
51 歲以上	3	5.08%	51 歲以上	3	7.32%
性別	人數	比例	性別	人數	比例
男	41	69.49%	男	28	68.29%
女	18	30.51%	女	13	31.71%

註 1：人數統計基準日為 2025 年 12 月 31 日

註 2：該族群新進人數或離職人數 / 該族群總人數

2025 年接受定期績效及職業發展檢視統計如下

項目	佔全體人數比例
性別	
男	74.39%
女	25.61%
類別	
主管人員	21.31%
一般人員	78.69%



4.3 勞資關係

一、員工福利措施

本公司非常重視對員工的照顧、福利及關懷等，相關的措施如下：

假勤類：彈性工作時間、生日假、週休二日、生理假、陪產假（產檢假）、家庭照顧假等。



保險類：勞保、健保、新制勞工退休金、團體保險及出差員工保險。

獎金類：三節獎金及五一勞動節獎金。



禮品類：久任員工紀念金幣。



健康類：健康器材、定期健康檢查及不定期健康講座。



補助類：旅遊補助金、婚喪喜慶之祝賀金或慰助金、員工子女獎學金、進修補助、符合資格之員工購車利息補助及汽機車保險、專業證照津貼。

其他福利：書籍借閱及讀書會舉辦、下午茶、元宵節活動、法律事務協助、員工持股信託。



職工福利委員會：各項補助（如生日禮金、婚喪喜慶祝賀金或慰助金）及定期辦理員工福利活動（如員工旅遊、聖誕節活動、尾牙活動、社團活動等）。

2025 年度按性別劃分申請育嬰留停相關的員工人數分項統計如下

2025 年申請育嬰留停總的員工總數

項目		人數
性別	男	1
	女	2

育嬰留停後於 2025 年復職的員工總數 / 復職率

項目	留停屆滿人數	復職人數	比例
性別	男	0	0%
	女	2	100%



二、員工培訓

公司有建構完整教育訓練體系與核心訓練類別 (核心共通職能、管理職能、專業職能及新進人員訓練)，公司人事單位、各部門及員工個人皆依照「人才發展品質管理手冊」及「員工訓練管理程序」辦理各項類別訓練。

核心訓練類別	年度訓練目標	訓練發展重點
 新進人員訓練	以加強其對公司背景與現況、企業文化，以及工作內容之了解，使新進人員能儘快瞭解公司工作環境並儘速融入工作團隊及組織文化。	1. 針對公司新進人員所實施 1-2 天課程，以加強其對公司背景與現況、企業文化，以及工作內容之了解。 2. 新進人員專業課程 (國際貿易、物管作業及客戶信用管理)
 核心職能訓練	企業核心競爭能力，強化企業文化，建立人員核心職能	有關提升核心職能 - 團隊共識課程
 專業職能訓練	1. 提升客戶開發及服務發展 2. 提升業務及維修人員專業知識及技能，以拓展服務性事業，加速新客戶及產品開發推廣速度 3. 提升業務及維修人員專業知識及技能，以拓展服務性事業。	1. 提升客戶開發及服務發展 2. 儀錶產品課程 / 控制閥維修課程 3. 專業證照課程 / 各功能面專業課程 4. 國際貿易實務與應用 5. 資訊安全講座
 管理職能訓練	透過此管理訓練及研討，提升管理職主管管理職能，以達成公司管理發展之目的。	1. 管理職主管訓練 - 招募面談與績效考核課程 2. 團隊領導與激勵課程

2025 年依據公司年度核心訓練類別、訓練目標與訓練發展重點為訓練主要規劃方向，包含新進人員訓練、核心職能訓練、專業職能訓練及管理職能訓練。

- 2025 年每季舉辦新進人員基礎通識課程及專業訓練課程。
- 2025 年於 7-8 月舉辦「員工心理安全感與高績效團隊」全員訓練課程，全員訓練課程講師遴選資格都是由外部具有多年工作經驗專業講師擔任。
- 針對各類別不同職務的課程需求，公司辦理內訓於相關課程上課前會發出調查，有意願者皆可報名參加，2025 年度已舉辦的課程，分別為合約暨訂單審查案例課程、倉庫 ERP 物管管理與實務培訓課程、性別平等課程和健康促進課程等課程
- 公司各部門都能參照同仁 (或組織) 訓練需求調查，每年規劃舉辦專業職能內訓課程，另外依同仁個人專業職能落差，申請參加各種由外部訓練機構主辦的專業訓練課程，以提升所屬同仁專業職能。
- 各部門持續依照各部門工作內容及工作說明書所需專業職能，邀請資深同仁擔任內部講師，辦理專業內訓課程，以提升同仁的專業技能。未來將依每年的考核時間表之時程，持續提醒各部門的主管於規劃年度教育訓練計畫時，能注重及安排部門內部的專業訓練。

2025 年訓練時數總計為 9,758 小時，依性別及年齡類別統計如下：

項目	男	女	小計
訓練人數	732	269	1,001
訓練總時數	7,427	2,331	9,758
平均訓練時數	10.15	8.67	9.75

項目	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上
訓練人數	148	567	286
訓練總時數	1,299	4,916	3,543
平均訓練時數	8.78	8.67	12.39



三、 薪酬政策、薪酬決定流程及薪酬

人才是本公司最重視的資產，配合本公司績效表現，我們提供同仁符合勞基法且在市場水準之上的整體薪酬及福利，例如每年參考基本工資調幅及消費者物價指數年增率同步調整新進員工起薪標準，讓所有員工都能擁有合理且優於市場的薪酬待遇。本公司的薪酬政策主要係依照公司營運目標的成長率及達成率、對外招募的競爭力、激勵與留才的有效性等綜合考量。對外持續對同業的薪資行情進行蒐集與分析、並考量物價的變動等，以確保整體的薪酬具有競爭力。對內則依同仁的表現及貢獻，對優秀的同仁給予激勵。

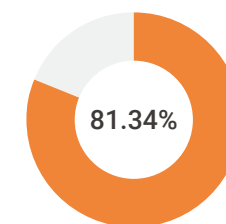
本公司每年均依公司營運績效、員工表現及消費者物價指數年增率定期進行調薪，並依公司章程之規定提撥員工酬勞。本公司 2024 年度非擔任主管職務之全時員工薪資中位數，在同產業類別（其他電子業）的 41 家上市公司中排第 10 名；2024 年度非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為新台幣 1,109 千元（較 2023 年提升 6.33%）。

本公司為讓所有員工都能分享公司經營的成果，於 2024 年 1 月開始實施員工持股信託，員工可依個人財務能力選擇每月從薪資中提存一定金額，公司則相對獎勵參與員工提存金額的 100%，讓員工長期投資公司股票，並與公司共同成長，至 2025 年 12 月底止，本公司員工持股信託之參加率為 81.34%。



1,109 千元

非擔任主管職務之
全時員工薪資中位數



員工持股信託之參加率

四、 退休制度與實施情形

本公司依「勞動基準法」之相關規定設置勞工退休準備金監督委員會，由該委員會監督退休金之儲存與動支情形；另於 2005 年 7 月 1 日起依「勞工退休金條例」之相關規定，依法提繳勞工退休金。公司每年均透過精算師進行退休準備金的精算，以保障員工未來請領退休金的權益。

本公司依「勞動基準法」每月按員工薪資總額 10% 提撥退休準備金，並以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於台灣銀行退休準備金專戶，截至 2025 年底，計畫資產公允價值為新台幣 299,238 仟元，對於未來依法需提撥的金額已帳列淨確定福利負債為新台幣 2,663 仟元。

本公司員工之退休條件及退休金之給付計算方式，悉依「勞動基準法」之規定辦理。

本公司依「勞工退休條例」自 2005 年 7 月 1 日起，本公司員工適用勞工退休條例者，每月由公司依規定按其月提繳工資提繳 6% 退休金至其勞保局勞工退休金個人專戶。另員工可依其意願按其月提繳工資自行提繳 0%~6% 退休金至其勞保局勞工退休金個人專戶。

2025 年依勞動基準法提撥勞工退休準備金及依勞工退休條例提繳退休金總額為新台幣 37,733 仟元。



五、勞資溝通協調

本公司依勞資會議實施辦法成立勞資會議（依規定指派資方代表及選舉勞方代表），每三個月定期舉辦一次勞資會議，並落實執行會議之各項決議，以確保勞資雙方有良好的溝通及互動管道。

本公司尊重員工自由結社及團體協約的權力，截至 2025 年 12 月 31 日為止並無員工出面組織工會或進行團體協約。

本公司於新進員工試用期滿時由管理部人事單位進行面談，關懷員工在試用期間對工作及環境的適應狀況，另外每季舉辦一次新進員工教育訓練，由總經理等高階主管親自授課，讓新進員工能夠清楚了解公司的企業文化及價值，以融入公司體系。

本公司員工申請離職時由管理部人事單位進行離職面談，以了解該員工離職原因，並詢問是否需要提供協助，又或者公司有無需要改善的部分，期許日後仍有機會合作。

本公司每年年底由主管進行績效面談，透過主管與員工面對面之溝通，由主管為員工明確評定本年度最終考核結果，並協助員工發展或改善相關技能，以達到年度績效。

員工如有權益受損，或其他意見疑問時，亦可隨時以 e-mail 或以口頭向直屬主管、管理部主管或管理部人事單位進行申訴及溝通。



4.4 員工凝聚、社區共好與產業交流

巨路國際長期重視企業與員工、社區及產業夥伴之間的連結，透過健康促進、社區參與、環境維護及產業交流等多元行動，將企業社會責任落實於日常營運之中。2025 年，本公司持續以「由內而外」的方式推動社會參與，從凝聚員工向心力、深化地方互動，到支持產業永續轉型，展現企業與社會共同成長的承諾。

一、凝聚團隊動能，促進企業交流

巨路國際鼓勵員工參與健康促進及團隊合作活動，藉由運動賽事培養同仁間的默契、紀律與向心力。多年來，本公司持續參與經濟部科技產業園區年度壘球賽及「大發盃」壘球聯盟錦標賽，透過賽事交流，與高雄地區多家企業建立良好互動，包括台灣中油、長榮海運、國巨電子、長興材料、中石化、華泰電子、長春化工及大連化工等企業。

2025 年，巨路壘球隊更榮獲第 11 屆大發盃壘球錦標賽冠軍，不僅展現同仁長期投入與團隊合作的成果，也進一步強化公司內部凝聚力。透過運動交流，巨路國際將健康職場、團隊精神與企業間互動相互結合，使員工關懷不僅停留於制度面，更落實於具體且持續的參與行動。



二、深耕在地社區，推動環境守護

巨路土庫廠秉持敦親睦鄰精神，長期關注廠區周邊環境品質與地方社區需求。2025 年，土庫廠持續支持土庫外環道人行道綠地認養維護活動，並由員工自發性投入道路環境清潔、植栽維護及周邊環境整理等工作，期望透過穩定而持續的行動，打造更整潔、安全且友善的社區環境。

此類社區參與不僅有助於改善廠區周邊生活環境，也增進企業與地方居民之間的互信關係。未來，巨路國際將持續以實際行動回應社區期待，深化地方連結，實踐企業作為在地成員的責任。

三、支持產業永續轉型，參與高科技廠房交流

面對淨零排放、氣候變遷及智慧製造趨勢，巨路國際亦積極參與高科技產業永續轉型相關交流。2025 年，本公司持續贊助「2025 高科技廠房設施國際論壇」，與產業界及專家學者共同探討高科技廠房在智慧化、節能減碳與營運效率提升方面的發展方向。

論壇內容聚焦於 AI 人工智慧、Digital Twin 數位雙生、智慧廠務管理及綠色製造等議題，呼應半導體及高科技供應鏈對永續營運的高度關注。巨路國際期盼透過持續支持產業交流平台，協助推動高科技廠房設施朝向更智慧、更低碳及更具韌性的方向發展。

四、響應再生電腦希望工程，促進數位共融

為響應資源循環再利用及數位平權理念，巨路國際於 2025 年參與華碩文教基金會「再生電腦希望工程」回收活動，捐贈公司汰換之二手電腦設備，透過專業整備與後續公益運用，使資訊設備得以延續使用價值。

華碩文教基金會長期推動「再生電腦希望工程」專案，透過回收淘汰資訊產品，進行資源再利用，並將整新後的再生電腦捐贈予 NGO、弱勢團體及有數位學習需求之單位，協助縮短數位落差。

本項行動不僅有助於延長資訊設備生命週期、減少電子廢棄物對環境造成之負擔，也讓企業內部汰換資源轉化為具體社會助力。巨路國際期盼透過參與此類公益回收活動，兼顧環境永續與社會共融，為偏鄉兒童、弱勢族群及公益組織提供更多數位學習與資訊近用機會。



上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節
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。	3.2
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）。	3.2
3 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.2
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。	3.2
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。	暫無情境分析
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。	暫無情境分析
7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	暫無規劃
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。	暫無規劃
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。	3.2



附錄

5.1 附錄一：GRI Standard 指標

5.2 附錄二：SASB 指標索引

附錄一：GRI Standard 指標

使用聲明	巨路國際已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 1 : Foundation 2021
適用的 GRI 行業準則	無

指標	揭露項目	位置	省略說明
 組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	關於本報告書、1.1 關於巨路	
	2-2 組織永續報導中所包含的實體	關於本報告書	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	
	2-4 資訊重編	關於本報告書	本報告書為第二本，無資訊重編情形
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	
 活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.4 營運概況、2.2 客戶關係與供應商管理	本報告書尚未經第三方確信；財務數據業經會計師簽證。
	2-7 員工	4.2 工作者資料	
	2-8 非員工的工作者	4.2 工作者資料	
 治理	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理架構	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理架構	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 公司治理架構	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理架構	
	2-13 衝擊管理的負責人	2.1 公司治理架構	

指標	揭露項目	位置	省略說明
 治理	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.5 重大主題	
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理架構	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理架構	
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.3 經營理念與永續發展策略	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理架構	
	2-19 薪酬政策	2.1 公司治理架構、4.3 勞資關係	
	2-20 薪酬決定流程	4.3 勞資關係	
	2-21 年度總薪酬比率	4.3 勞資關係	
 策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	1.3 經營理念與永續發展策略	
	2-23 政策承諾	1.3 經營理念與永續發展策略	
	2-24 納入政策承諾	4.1 勞動政策	
	2-25 補救負面衝擊的承諾	2.4 利害關係人溝通管道、4.1 勞動政策、4.3 勞資關係	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 利害關係人溝通管道、4.1 勞動政策、4.3 勞資關係	
	2-27 法規遵循	2.1 公司治理架構、3.1 環安衛政策、4.1 勞動政策	2025 年無重大違法裁罰情事
	2-28 公協會的會員資格	2.3 管理架構重大變化及因應	
	2-21 年度總薪酬比率	4.3 勞資關係	
 利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	2.4 利害關係人溝通管道	
	2-30 團體協約	4.3 勞資關係	公司無成立工會，透過勞資會議溝通相關事宜。

指標	揭露項目	位置	省略說明
GRI 3: 重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	2.5 重大主題	
3-2	重大主題列表	2.5 重大主題	
3-3	重大主題管理	2.5 重大主題	

指標	揭露項目	位置	省略說明
GRI 200：經濟系列			
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.6 營運績效及稅務方針	
	201-3 確定給付制義務及其他退休計畫	4.3 勞資關係	
GRI 204: 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.2 客戶關係與供應商關係	
GRI 205: 反貪腐 2016	205-1 已進行合乎原則風險評估的營運據點	2.1 公司治理架構	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通與訓練	1.3 經營理念	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動		本年度無此項事宜
GRI 300：環境系列			
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	3.2 環境保護	
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放量	3.2 環境保護	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放量	3.2 環境保護	

指標	揭露項目	位置	省略說明
GRI 400：社會系列			
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.2 工作者資料	
	401-2 提供給全職員工的福利	4.3 勞資關係	
	401-3 育嬰假	4.3 勞資關係	
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	3.3 安全衛生管理、3.5 健康管理	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	3.3 安全衛生管理、3.5 健康管理	
	403-3 職業健康服務	3.3 安全衛生管理、3.5 健康管理	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.3 安全衛生管理、3.5 健康管理	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3.3 安全衛生管理、3.5 健康管理	
	403-6 工作者健康促進	3.3 安全衛生管理、3.5 健康管理	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.3 安全衛生管理、3.5 健康管理	
	403-8 職業安全衛生管理系統涵蓋的勞工	3.3 安全衛生管理、3.5 健康管理	
	403-9 職業傷害	3.3 安全衛生管理、3.5 健康管理	
	403-10 職業疾病	3.3 安全衛生管理、3.5 健康管理	本年度無此項事宜
GRI 413： 當地社區 2016	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.4 社會關懷	

指標	揭露項目	位置	省略說明
其它一般主題			
GRI 202: 市場定位 2016	202-1 不同性別的基層人員薪資與當地最低薪資的比率	4.3 勞資關係	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.2 工作者資料	
GRI 203: 間接經濟影響 2016	203-1 基礎設施的投資與支持服務的發展及影響	4.4 員工凝聚、社區共好與產業交流	
GRI 303: 水與廢水 2018	303-3 取水量	3.2 環境保護	
GRI 306: 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2 環境保護	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊的管理之管理	3.2 環境保護	
	306-3 廢棄物的產生	3.2 環境保護	
	306-4 廢棄物的處置移除	3.2 環境保護	
	306-5 廢棄物的直接處置	3.2 環境保護	
GRI 404: 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年平均接受訓練的平均時數	4.3 勞資關係	
GRI 405: 多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元性	2.1 公司治理架構、4.2 工作者資料	
GRI 417: 行銷與標示 2016	417-1	1.7 品質政策	本年度無此項事宜
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		本報告無此類情形
GRI 416: 顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全規範之事件		本報告期間無違反危害事件

附錄二：SASB 指標索引

指標主題	指標內容	指標主題與編號	對應章節或指標揭露說明
零售與配送的能源管理	揭露下列能源使用資訊：(1) 能源耗用量 (含燃料、電力) (2) 電力公司供應之電力百分比 (3) 再生能源比例的購電或自產百分比	CG-MR-130a.1	3.2 環境保護 (部分指標衡量尚在研議中)
資料安全	識別和解釋資料安全風險的方式描述	CG-MR-230a.1	2.1 公司治理 - 資通安全風險管理政策
	資料洩漏事件件數 (2) 涉及個人身份識別資訊 (PII) 的百分比 (3) 受影響的客戶數	CG-MR-230a.2	2.1 公司治理 - 資通安全風險管理政策，2025 年資料洩漏事件 0 件；涉及個人可識別資訊 PII 比例 0%；受影響客戶數 0
勞工實踐	按地區劃分的店內和配送中心員工獲得最低工資的百分比	CG-MR-310a.1	4.2 工作者資料、4.3 勞資關係 (部分指標衡量尚在研議中)
	店內和配送中心員工的 (1) 留任率 (2) 非自願離職率	CG-MR-310a.2	4.2 工作者資料、4.3 勞資關係 本公司營運型態為 B2B 企業服務，此處「店內與配送中心」與「零售據點」對應為本公司之廠區、辦公據點與倉儲中心，部分指標仍在規劃中
	因違反勞工法規相關紀錄事件經法律程序 (訴訟、裁罰) 造成損失金額	CG-MR-310a.3	4.1 勞動政策、4.3 勞資關係，2025 年無此情事
勞動力多樣性與包容性	(1) 性別和 (2) 多元群體在 (a) 執行管理層 (b) 非執行管理層 和 (c) 所有其他員工中的代表百分比	CG-MR-330a.1	2.1 公司治理架構 4.2 工作者資料
	與就業歧視相關的法律訴訟造成的金錢損失總額	CG-MR-330a.2	不適用
產品採購、包裝與行銷	符合適當標準或社會永續標準之第三者驗證的產品營收收入	CG-MR-410a.1	不適用，本公司不從事自有品牌消費性產品製造；代理產品之品質與法規符合性依供應商及客戶要求辦理。必要時可參照 1.7 品質政策、2.2 供應商管理
	評估和管理產品中化學品相關風險或危害的流程討論	CG-MR-410a.2	不適用
	減少包裝對環境影響的舉措	CG-MR-410a.3	不適用，不適用。本公司非零售商品包裝業者，且無自有品牌零售包裝；一般出貨包材依客戶及供應商要求處理
	揭露下列倉儲設施資訊：(1) 零售據點 (2) 物流中心	CG-MR-000.A	揭露倉儲營運據點：本公司倉儲據點位於台灣及大陸各城市，本公司無零售據點，故物流中心數目為 0
	揭露下列地區總建築面積：(1) 零售據點 (2) 物流中心	CG-MR-000.B	(1) 零售據點：0 m ² (2) 物流中心：0 m ²



TEL _____ (02)27883656

FAX _____ (02)27887226

E-mail _____ contact@elumax.com

ADD _____ 台北市南港區園區街3-1號12樓

