



青雲國際科技股份有限公司

2025

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG  
Report



## 目錄

|                      |    |
|----------------------|----|
| 1、關於本報告書.....        | 6  |
| 1.01 經營者的話.....      | 6  |
| 1.02 關於本公司.....      | 8  |
| 1.03 報告書資訊.....      | 14 |
| 2、永續經營.....          | 17 |
| 2.01 永續發展策略.....     | 17 |
| 2.02 推動永續發展機制.....   | 21 |
| 2.03 董事會及功能性委員會..... | 25 |
| 3、利害關係人與重大主題.....    | 41 |
| 3.01 利害關係人議合.....    | 41 |
| 3.02 決定重大主題的流程.....  | 44 |
| 3.03 重大主題列表.....     | 47 |

|      |                |    |
|------|----------------|----|
| 3.04 | 重大議題之管理 .....  | 49 |
| 4、   | 治理面 .....      | 52 |
| 4.01 | 誠信經營 .....     | 52 |
| 4.02 | 風險管理 .....     | 54 |
| 4.03 | 資訊安全 .....     | 59 |
| 4.04 | 參與各類社團組織 ..... | 65 |
| 4.05 | 供應商管理 .....    | 65 |
| 5、   | 社會面 .....      | 69 |
| 5.01 | 人力發展 .....     | 69 |
| 5.02 | 職業安全及衛生 .....  | 82 |
| 5.03 | 社區參與 .....     | 87 |
| 6、   | 環境面 .....      | 90 |
| 6.01 | 氣候變遷 .....     | 90 |

|      |                     |     |
|------|---------------------|-----|
| 6.02 | 溫室氣體管理.....         | 93  |
| 6.03 | 能源管理 .....          | 94  |
| 6.04 | 水資源管理 .....         | 95  |
| 6.05 | 廢棄物管理 .....         | 96  |
| 7、   | 附錄 .....            | 98  |
| 7.01 | 附錄一、GRI 內容索引表 ..... | 98  |
| 7.02 | 附錄二、氣候相關資訊 .....    | 107 |

# 1 關於本報告書

- 1.01.經營者的話
- 1.02.關於本公司
- 1.03.報告書資訊



## 1、關於本報告書

青雲國際科技股份有限公司（以下簡稱「青雲國際」、「我們」或「本公司」），依據《上市櫃公司永續發展實務守則》，於 2026 年發行第二本永續報告書（Sustainability Report），旨在向社會大眾及利害關係人揭露本公司於公司治理（Governance）、環境（Environmental）與社會（Social）三大面向之具體作為與執行成果。

### 1.01 經營者的話

溪流河川的水 透過蒸發 成為水氣 凝結為雲 再以雨滴落下 又回復為水，這是循環，也是永續 ... ..

青雲國際走過三十餘年，以穩健為根陪伴國內外市場歷經無數產業更迭與技術變革。我們深知，作為國際品牌與在地市場之間的橋梁，代理的不僅是產品，更是一份信任與專業的延伸。因此，我們不斷強化產品知識與服務能力，確保客戶在面對高度專業化的技術時，仍能獲得即時且精準的支持。然而，企業的價值不應止於財務報表所能呈現。我們逐漸意識到，唯有將永續融入企業文化與日常運作，才能走得更穩更遠。因此，在 2024 年我們正式啟動永續轉型的內部工程，導入 ESG 思維與管理框架，這一切的轉變，不是為了跟隨趨勢，而是來自我們對於「責任」的重新定義。為了走得更長遠，我們以一步一腳印用著穩健的步伐，朝向 2025 年，並規劃編製永續報告書向外界系統性揭露我們在環境、社會與公司治理上的作為與承諾。我們希望，青雲國際不只是一家營收穩定的公司，更是一家有溫度、有擔當的企業。

2025 年，儘管全球經濟依然充滿挑戰，青雲國際仍在動盪中展現堅韌的實力與調整能力。靠著團隊齊心的努力與策略執行的到位，全年營運表現在穩定中求進步，不僅營收與獲利明顯



成長，股價表現亦受到市場肯定，為公司邁向下個階段注入穩固動能。

我們深知，青雲國際的核心價值，不僅在於代理國際優質品牌、提供專業通路服務，更在於成為客戶值得信賴的夥伴。每一次產品的選擇與導入，每一筆訂單的執行與服務，都是我們對專業、品質與誠信的堅持。這些細節的累積正是我們與客戶長期合作的基石，也是公司穩健成長的根本。

永續，不是一時的目標，而是一種與日常營運緊密交織的態度。我們從營運管理、供應鏈溝通、員工照顧到資訊安全等多個面向，逐步導入永續理念。2025 年永續報告書的編製發表，是期盼透過更透明、有系統的方式，呈現我們在 ESG 上的努力與承諾。

誠摯感謝所有股東與合作夥伴們的支持，感恩每一位幫助過青雲國際的人們、企業、團體、... ..，也謝謝每一位青雲人的堅守與成長。未來的路，我們將以穩健為舵、創新為帆，航向共好與永續的遠景。

青雲國際科技股份有限公司

董事長



Soar to Success

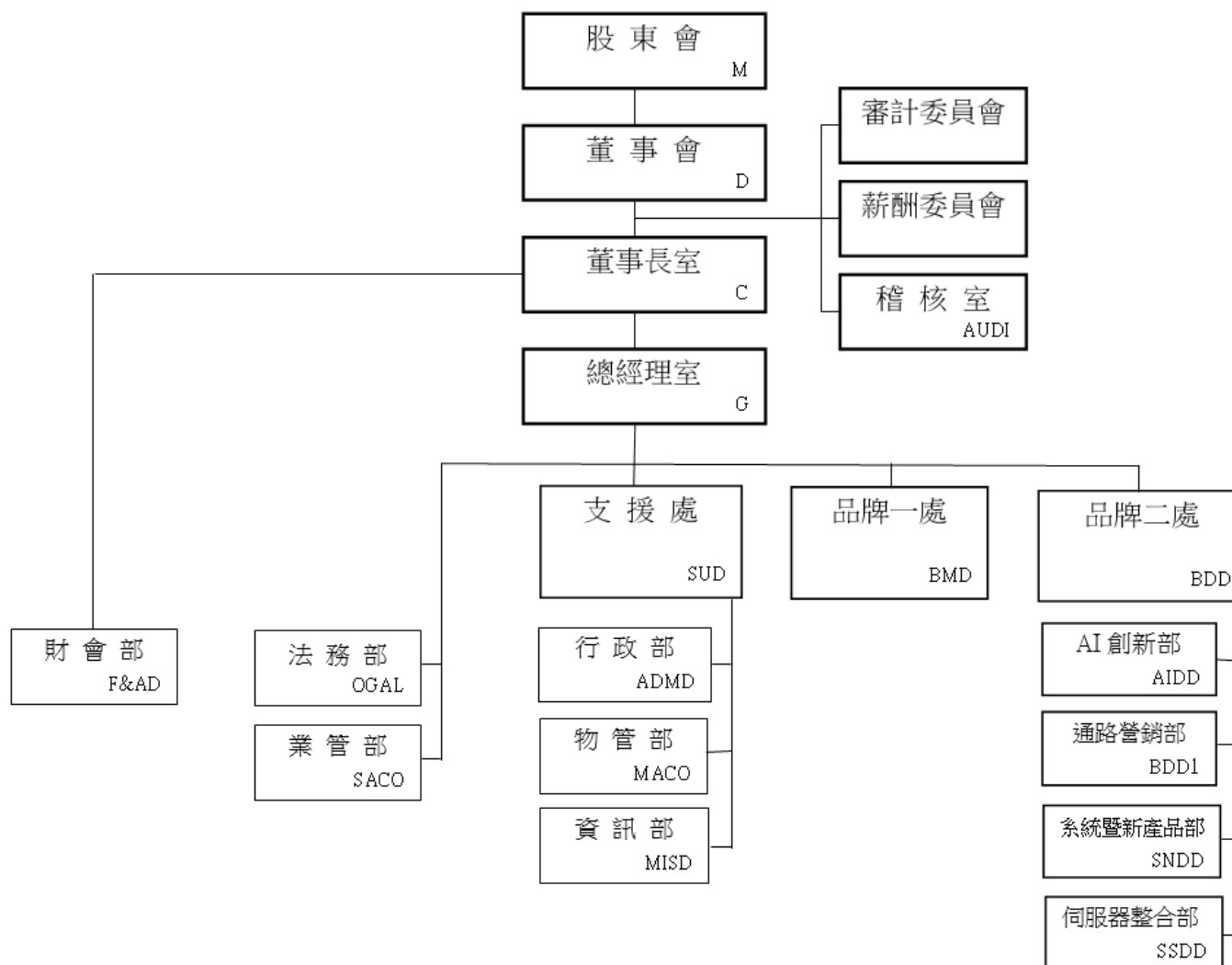
## 1.02 關於本公司

### 公司簡介

青雲國際科技股份有限公司（Albatron Technology Co., Ltd.）深耕於資訊電子通路及品牌代理領域數十年，主要營運項目涵蓋記憶體模組、固態硬碟、板卡產品與筆記型電腦等。公司憑藉穩健的通路網絡與專業的代理經驗，積極拓展代理產品線與市場佈局，建立與國內外原廠及通路夥伴長期合作關係，逐步強化供應鏈整合與交叉銷售優勢。近年來更聚焦於高毛利應用型產品與多元化通路開發，並導入資訊安全管理與數位服務，提升整體營運效率與品牌競爭力。秉持誠信經營與穩健財務原則，青雲國際致力於打造具韌性之永續經營模式，朝向企業長期穩定發展邁進。

|         |                                  |
|---------|----------------------------------|
| 公司名稱    | 青雲國際科技股份有限公司                     |
| 成立日期    | 73 年 6 月 26 日                    |
| 上市櫃日期   | 88 年 5 月 13 日                    |
| 有價證券代號  | 5386                             |
| 公司總部地址  | 新北市中和區中正路 716 號 6 樓              |
| 主要營運地點  | 新北市中和區中正路 716 號 6 樓              |
| 提供服務市場  | 主要銷售市場為國內，日本，東南亞，美國等地區           |
| 董事長     | 柯聰源                              |
| 代理總經理   | 邱陳振                              |
| 員工人數    | 43 人                             |
| 資本總額    | 541,213,220 元                    |
| 主要產品與服務 | 記憶體模組，伺服器，主機板，顯示卡等及電子零組件買賣及進出口業務 |

組織圖



## 使命與願景

### 使命

我們致力於成為國際品牌與台灣產業之間最可靠的橋梁，以專業代理、誠信服務與穩健經營，協助客戶取得高品質的產品與解決方案。

### 願景

成為台灣代理通路產業中最值得信賴的夥伴，並在穩定成長中導入永續思維，創造員工、客戶、品牌與社會間的長期共榮價值。

## 營運核心與競爭優勢

青雲國際以「品牌代理」、「專業通路」、「穩健經營」為核心營運模式，並具備以下競爭優勢：

- 與多家國際知名品牌建立長期穩定合作關係
- 資深團隊擁有豐富的產品應用與客戶服務經驗
- 建立完善的供應鏈管理與技術支援機制
- 穩定的財務體質與高度誠信的經營文化
- 小而靈活的組織架構，決策與回應迅速

## 足跡脈絡

從材料出發，走向永續未來

青雲國際科技股份有限公司創立於 1984 年，初期以「青雲電器有限公司」為名，設立於台北市新東街，隨著業務擴展與品牌代理體系的建立，公司逐步增資、遷廠並推動法人化經營，逐漸奠定在通路市場的專業地位。

2000 年，公司正式更名為「青雲國際科技股份有限公司」，並進行股票公開發行，邁入資本市場發展階段，擴大營運規模與品牌合作能量。

發展里程碑

| 年度   | 重要發展里程碑                                              |
|------|------------------------------------------------------|
| 1984 | 公司成立於台北市新東街，名為「青雲電器有限公司」                             |
| 1988 | 於桃園市龜山工業區購地建廠，擴大營運空間與設施。                             |
| 1989 | 成立職工福利委員會，推動員工照顧制度。                                  |
| 1997 | 子公司 Albatron CORP.成立，布局國際投資架構。                       |
| 2000 | 公司改制為「青雲國際科技股份有限公司」，進入股票公開發行市場。                      |
| 2010 | 取得 Micron Lexar 系列記憶體產品在台代理權，擴大品牌陣容。                 |
| 2014 | 成立品牌第二事業部，拓展產品線並與技嘉科技展開合作。                           |
| 2024 | 正式啟動永續資訊管理制度，邁向企業永續治理新階段。                            |
| 2025 | 成立 AI 智能研發應用部門，發表 Neuron Edge 解決方案，定義「下一代機器人智慧同步架構」。 |

自創立以來，青雲國際專注於品牌代理與專業通路經營，產品應用涵蓋自動化控制、電子設備與電機系統等多元領域。公司憑藉穩健經營、專業服務與長期合作關係，建立良好商譽與客戶信賴基礎，持續為產業提供高品質的產品與解決方案，並建置永續治理制度，邁向企業永續發展新階段。

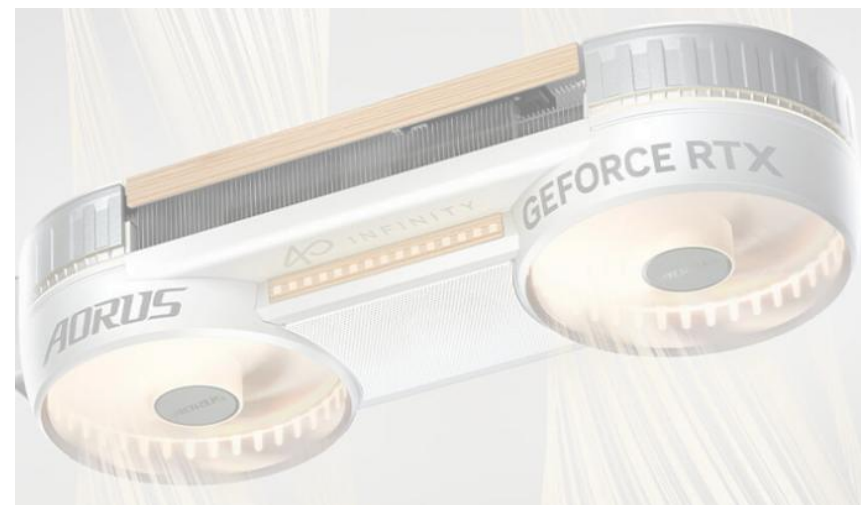
## 主要產品銷售與市佔率

青雲國際以臺灣為主要營運據點，銷售通路廣佈北、中、南各大工業區與科技聚落，並逐步拓展東南亞專案型市場，探索海外代理合作潛能。公司整體營收以內銷為主，2025 年台灣市場貢獻營收比重逾七成，亞洲地區外銷業務則呈現穩定成長，顯示國內市場基礎穩固，國際布局亦逐步擴展。

公司主要銷售產品包括記憶體模組、固態硬碟(SSD)、板卡產品與筆記型電腦，採取 B2B 型態的品牌代理銷售模式。部分品牌產品於特定應用領域(如:工控設備、控制系統與工業電腦)中，已建立穩定的市佔基礎與客戶認知度，特別是感測器與電機類產品，在系統整合商間具有一定代表性。

由於代理產品多涉及品牌授權與封閉通路體系，市占率相關資訊難以對外揭露;然而，根據銷售表現與客戶回饋顯示，本公司代理產品整體銷量穩定、客戶忠誠度高，並持續透過與原廠間的策略協作與產品線優化，強化市場競爭力。2025 年，青雲國際完成銷售體系之內部整合，並就代理架構與產品應用領域進行優化調整，以提升營運效率與市場靈活性，為後續永續發展奠定穩健基礎。

| 年 度<br>銷售區域 |     | 2024 年度   |        | 2025 年度   |        |
|-------------|-----|-----------|--------|-----------|--------|
|             |     | 金額(仟元)    | 比率(%)  | 金額(仟元)    | 比率(%)  |
| 外 銷         | 亞 洲 | 388,663   | 8.76   | 688,499   | 11.70  |
|             | 北美洲 | 896,159   | 20.20  | 550,168   | 9.35   |
|             | 其 他 | 13,413    | 0.30   | 15,979    | 0.27   |
| 內 銷         |     | 3,139,382 | 70.74  | 4,629,231 | 78.68  |
| 合 計         |     | 4,437,617 | 100.00 | 5,883,877 | 100.00 |



## 價值鏈簡介

### 電腦及週邊設備產業鏈

電腦及週邊設備產業鏈上游為零組件供應商，下游則主要由電腦終端應用產品及其他電腦週邊設備供應商組成。電腦及週邊設備產業上游產品項目複雜，主要零組件包括中央處理器、晶片組、面板、顯示器模組、記憶體、主機板、機殼、電源供應器、電池、散熱片、散熱模組、網路卡、顯示卡、輸出/輸入模組、鏡頭模組等。

電腦及週邊設備產業上游產業的出貨表現與桌上型電腦、筆記型電腦，以及伺服器等主要資訊硬體產品市場需求高度相關。

2025 年全球主要資訊硬體產品(即桌機、筆電與伺服器等三大終端)出貨量年成長率約 5.9%，優於預期。分別看主要資訊終端產品—桌上型電腦、筆記型電腦、伺服器產品，出貨量年成長率皆為正。探究原因，受到美國政府對等關稅話題干擾，PC 品牌廠策略性提前備貨；加上，Windows 10 中止支援亦驅動部分商用市場的換機需求。

展望 2026 年，即便 AI 訓練及推論有利伺服器市場需求，然隨著記憶體、儲存、CPU 等關鍵零組件價格攀升，預期將反映於終端售價。

## 1.03 報告書資訊

青雲國際科技股份有限公司（以下簡稱「青雲國際」、「我們」或「本公司」），依據《上市櫃公司永續發展實務守則》，於 2026 年發行第二本永續報告書（Sustainability Report），旨在向社會大眾及利害關係人揭露本公司於公司治理（Governance）、環境（Environmental）與社會（Social）三大面向之具體作為與執行成果。

### 1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、臺灣財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》及《企業社會責任實務守則》相關規定所編製，旨在揭露本公司於環境（E）、社會（S）及公司治理（G）三大面向的管理機制、策略規劃與具體績效。

本報告同步參照 GRI Standard 2021 通用準則，依據重大主題鑑別原則進行揭露，並輔以 SASB（Sustainability Accounting Standards Board）永續會計準則及 TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）氣候相關財務揭露框架，提升對財務重大氣候風險與機會之揭露品質與透明度。

### 1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與財務報表一致，為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期發行每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2026 年 8 月，下一版本將於 2027 年 8 月發行。

### 1.03.3 報告邊界與範疇

揭露範圍涵蓋青雲國際於新北市中和區之主要營運據點，與 2025 年度財務報表所涵蓋之範圍一致。如有涉及其他地區或營運單位的永續發展績效，將在報告書中具體說明。

有關財務數據來源採用經會計師簽證之財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」「仟元」為單位。環境相關數據則基於政府公開資

訊，並依據 ISO14064-1 標準化的計算基準和單位進行匯報。其他量化數據若有特殊意義或異於常規單位，將在報告書中以註解形式詳細說明。此流程旨在確保所有披露的信息具備透明性、可靠性和可驗證性，為各類利害關係人提供清晰、可信的企業永續發展狀況。

#### 1.03.4 資訊重編

本報告書為本公司第二本永續報告書。除與首本永續報告書（2025 年 6 月發行）涵蓋期間不同外，編製依據、報告邊界與範疇並無不同。不適用資訊重編說明。

#### 1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書本年度未經獨立第三方查證機構確信或保證。

#### 1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續工作小組

聯絡窗口：公司治理主管

電話：886-2-8227 3277

電子信箱：stock@albatron.com.tw

公司 ESG 專區網站：<https://www.albatron.com.tw/governance.asp?kind=23>

公司地址：新北市中和區中正路 716 號 6 樓

我們感謝所有利害關係人的支持與參與，共同推動企業永續發展，邁向更美好的未來。

# 2 永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會



## 2、永續經營

### 2.01 永續發展策略

#### 飛向青天上雲端

青雲國際用「信天翁」作為企業標誌，是希望公司延伸信天翁展翅翱翔的生命力來永續經營！

我們並以「Soar to Success」作為企業標語，不斷地在瞬息萬變的產業潮流中尋找最佳的經營利基，並期許與合作夥伴們共同創造彼此美好的未來。

#### 品牌意念

- 方正的構圖，象徵企業穩健踏實的經營理念
- 雙色系藍天，代表企業追求理性的精緻品質
- 飛翔信天翁，象徵企業堅忍奮進的永續毅力



永續發展不是為了追趕潮流而建立的制度，而是一場源自內在價值的長期堅持。對青雲國際而言，永續的實踐，不在於資源規模有多龐大，而在於我們是否真誠看待每一個當下的選擇與行動。青雲國際永續管理的第一步從制度基礎開始，一點一滴地建構內部溝通與資訊揭露流程，也逐漸釐清責任分工與管理方向，期盼讓永續成為我們文化的一部分，而非額外的負擔。

我們的成員多為資深同仁，彼此熟悉、信任、協作，形成青雲國際獨有的溫馨與穩定氛圍這份默契也成為我們推動內部變革與制度建立的重要基石。雖沒有專責永續部門，我們透過跨部門合作與實務討論，推動永續議題的認識與內化，將「信任」、「誠信」與「責任」從日常經營中延伸至更長遠的 ESG 框架。雖然目前我們的永續作為尚非深厚，但我們相信，只要方向正確、態度誠懇，就能逐步建立屬於青雲國際的永續步伐。

以下為我們 2025 年的行動重點：

### 治理強化 | 建構韌性體質

完善治理架構，提升決策效能

青雲國際於 2025 年持續優化董事會與管理階層的運作模式。透過跨部門資訊整合與資源協作，我們強化企業風險辨識與預防性管理能力，並建立具彈性且即時回應的決策機制，支撐組織穩健前行。

制度深化，推動透明與合規文化

本公司落實誠信經營守則與董事會多元化政策，並依循內部控制制度執行治理流程，2024 年制定《永續資訊管理辦法》，明確界定各部門揭露責任與作業流程，有效提升資訊整合效率與揭露品質。董事會績效評估與高階管理監督責任亦定期執行，以強化組織透明度與法遵文化。

### 供應協力 | 打造永續穩健力量

深化國際品牌代理信任鏈

持續深化與原廠品牌的合作溝通機制，強化技術交流與市場協同，並將永續思維逐步納入合作對話，為後續推動綠色轉型與責任供應鏈管理鋪路。

品牌傳遞與產業鏈轉型

在服務客戶端，我們持續以穩健的產品管理流程與專業技術支援，強化市場對我們的信任感與依賴度。透過誠信經營與風險控管機制的落實，穩定產品品質與交期表現，確保客戶在快速變化的環境中，依然能獲得可靠穩定的服務支持。

### 深耕在地 | 落實社會公民責任

本公司秉持企業公民責任，長期關注教育、弱勢關懷及環境議題，透過捐助資源與參與行動，持續在地耕耘，建立穩定且正向的社會連結。我們深信，持續且真誠的投入，是企業價值實踐的重要一環。近年來，公司治理高層積極以身作則，將社會關懷視為企業文化的一部分，透過個人與公司資源的協力投入，推動多項公益專案，涵蓋教育資源挹注、社福機構支持、在地政府與學校合作、部落與偏鄉照護等面向。此等行動亦逐步內化為企業文化，成為我們持續深化社會影響力的重要動能。

以下為部分歷年支持紀錄摘要：

| 說明               | 支持資源 | 金額/新台幣    |
|------------------|------|-----------|
| 財團法人員林縣大慈社會慈善基金會 | 贊助   | 1,350,000 |
| 宜蘭縣南澳國民小學        | 贊助   | 60,000    |
| 宜蘭大學/清華大學        | 捐款   | 2,500,000 |
| 新北市新店區公所         | 贊助   | 120,000   |
| 基督長老教會忠治教會       | 贊助   | 120,000   |
| 花蓮縣凱歌園少年中途之家     | 贊助   | 120,000   |
| 財團法人桃園市美好社會福利基金會 | 捐款   | 1,000,000 |
| 瑞芳地區農會供銷部        | 贊助   | 9,200     |

溫馨職場 | 穩定團隊與文化延續

青雲國際內部團隊穩定、向心力強，資深員工比例高、流動率低，是公司長年穩健營運的根本。這份默契與信任，來自我們對「人」的重視與承諾。我們致力打造一個讓同仁能安心工作、自在發展的職場文化，透過生活化、具溫度的福利制度，支持同仁身心健康與家庭平衡。

| 關懷員工福祉   | 方式                     | 投入金額    |
|----------|------------------------|---------|
| 部門聚餐     | 餐敘、聯誼活動、員工聚餐或慶祝會       | 36,212  |
| 員工生日祝賀   | 發放生日禮券、生日假，提供生日慰問與祝賀   | 61,000  |
| 健康檢查     | 提供員工進行健康體檢             | 84,000  |
| 節慶祝賀     | 春節、中秋等重大節慶發放節慶禮盒及禮券    | 480,500 |
| 免費午餐/加班餐 | 每日提供免費午餐，加班晚餐或加班餐費補助   | 805,500 |
| 模範勞工獎勵   | 表彰表現優異的模範員工，提升士氣與認同感   | 80,000  |
| 團體意外保險   | 為全體員工提供團體意外保險，涵蓋職場內外風險 | 56,387  |

## 安全多元 | 以人為本的職場承諾

我們秉持「安全第一」與「尊重差異」的核心理念，持續優化職業安全衛生管理機制，定期進行風險評估與教育訓練，營造健康、安心的工作環境。同時，我們重視多元共融文化，致力於打造性別平等、代際共融與職涯公平的工作空間，讓每一位員工都能安心成長、發揮潛力。青雲國際推動的多元共融不在於形式，而是真正落實於制度與日常，讓組織文化兼具溫度與彈性，也更具應對未來變化的韌性。

青雲國際永續治理制度化從釐清責任分工、建立資訊溝通機制做起，透過跨部門合作與外部顧問支持，逐步建構適合公司規模與文化的永續管理模式。我們深信永續發展不是擁有龐大資源才能開始的任務，而是一場與誠信日常管理與企業信念連結的長期實踐。

未來，青雲國際將繼續秉持務實謙遜且穩健的態度，在既有的經營基礎上，持續前行，讓永續不只是策略，更是一種企業文化。

## 2.02 推動永續發展機制

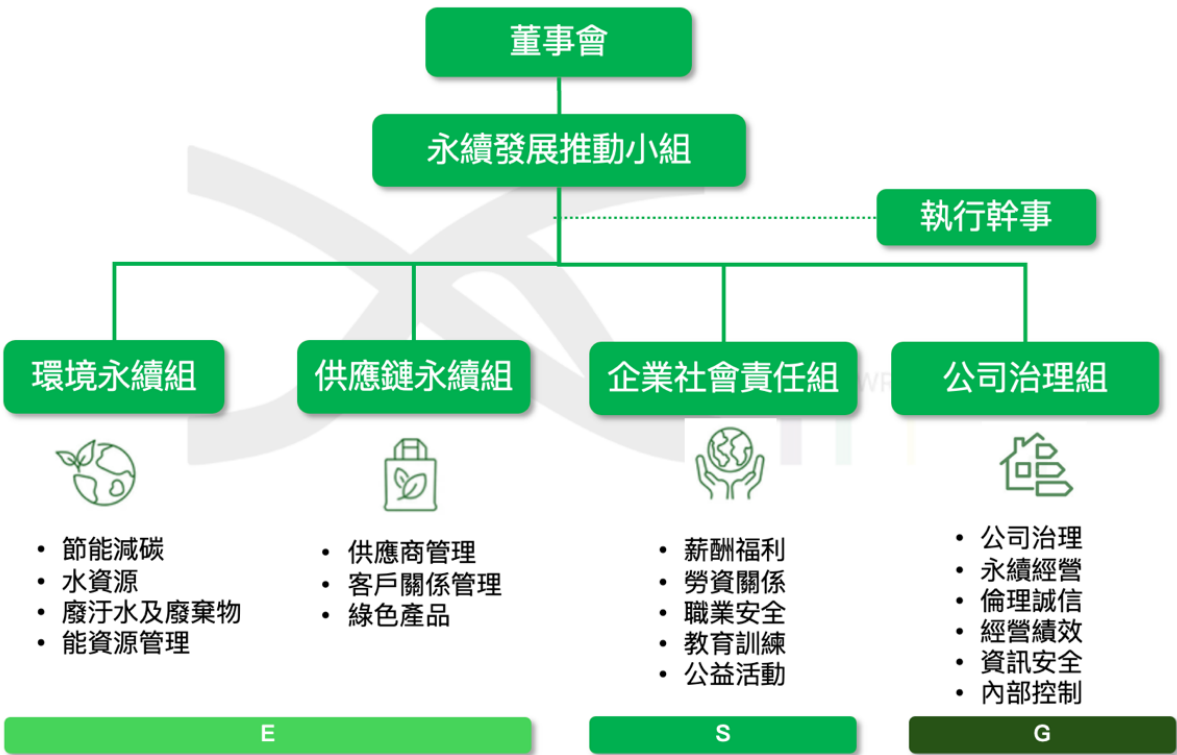
### 永續治理機制與職責架構

#### 永續藍圖的實踐路徑

青雲國際以專業品牌代理與系統應用整合為營運核心，長期深耕台灣市場，並逐步拓展東南亞合作潛能。面對快速變動的產業與政策環境，我們將永續視為提升營運韌性與建立利害關係人信任的重要工程。永續治理對我們而言，並非追求形式或指標，而是一套可執行、可調整、可累積的管理系統，務實地嵌入於公司現有營運架構中。

本公司推動永續的步伐，並非出於流行趨勢或外在壓力，而是源自一種對經營長久、對人事物負責的內在信念。我們相信，唯有深耕自身能及之處、行穩致遠，才能讓每一份努力真正落地發芽、成長。青雲國際聚焦於可掌握可累積的永續主題，從環境責任員工照顧到資訊揭露與夥伴溝通，透過跨部門的協作與制度化管理，逐步鋪陳出一條屬於我們自己的永續軌跡——或許不喧嘩，但踏實可行，並始終與企業價值與社會期待同行。

#### 永續治理架構與運作機制



### 2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，本公司成立「永續發展推動小組」，由董事會統籌監督，總經理擔任召集人，並依據 ESG 三大構面(Environmental、Social、Governance)，整合全公司各部門主管與資源，設立四大專責小組，以橫向整合(跨部門溝通協作)與縱向串聯(由治理層到執行端)的方式，全面推動涵蓋氣候行動、資源管理、員工福祉、資訊安全、公司治理與法規遵循等領域的永續任務。

#### 多層級永續架構與專業分工

系統性推動企業永續行動並強化跨部門整合能力，設立「永續發展推動小組」，小組依永續三大維度延伸為四大專責分組，涵蓋環境管理、產品永續、供應鏈協作、社會參與與公司治理，對應永續重點主題與推動目標。

| 推動層級     | 角色與責任說明                                                                                 |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 董事會層級    | 作為永續發展的最高決策層，負責審議本公司整體永續發展戰略，監督 ESG 目標與執行情形，每年至少一次檢視績效表現，並確保與 GRI、SASB、TCFD 等國際揭露標準接軌。  |
| 永續發展推動小組 | 由總經理領銜，成員涵蓋副總級與部門主管，負責設定永續目標、配置資源、整合跨部門行動，並統籌各專責小組之成果與主題回報，定期簡報至董事會並提出政策建議。             |
| 四大專責小組   | 依據 ESG 構面設立之執行推動單位，包括「環境永續組」、「供應鏈永續組」、「社會社會責任組」與「公司治理組」，共計 13 位主管參與，依據本業務職能進行責任分工與專案執行。 |

永續發展推動小組依據公司實際營運情況與階段性發展需求，初步鑑別七大永續重大主題，涵蓋產品品質安全、供應鏈永續管理、公司治理與員工關懷、營運績效及風險管理等重點面向。各主題均指派相關部門作為執行與協調單位，透過例行性會議與內外部追蹤機制，持續關注推動進度與執行成效，並視實務狀況進行滾動式調整。

青雲國際在現階段尚處於永續治理制度逐步成形的過程，透過橫縱整合連結的方式，試圖建立一套貼近公司營運特性、具可執行性與可持續性永續推動架構。

各小組職能說明如下：

| 組織       | 權責單位 | 職能                                                                                                                                                                                 |
|----------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 董事會      |      | 監督/評估 ESG 永續執行績效。                                                                                                                                                                  |
| 永續發展推動小組 | 總經理室 | <p>制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計劃及策略等。檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。</p> <p>制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計劃及策略等。檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。</p> <p>督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。</p> <p>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。</p> |
| 公司治理組    | 財務部  | 負責公司治理之法令遵循、誠信經營、永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資料透明度。                                                                                                        |
| 環境永續組    | 支援處  | <p>負責氣候策略、能源管理及廢棄物管理等，評估相關風險及管理機制，達成永續經營目標。</p> <p>負責公司產品開發、創新、品質管理及產品責任，評估相關風險及管理機制，以實踐公司永續發展之目標。</p> <p>價值鏈重要成員內外部溝通，以達集團永續供應鏈之目標。</p>                                           |
| 供應鏈永續組   | 業管部  | 執行供應商評鑑、永續準則溝通、碳盤查協作與風險管理機制，建立具韌性低碳供應鏈體系。                                                                                                                                          |
| 企業社會責任組  | 支援處  | <p>負責客戶服務管理、客戶滿意度等，提升永續合作夥伴關係。</p> <p>負責人才吸引、人權管理、職業安全衛生，建立組織內所有成員(如員工、子公司、合資等)及重要成員內外部溝通，促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。</p>                                                              |

### 2.02.2 運作情形

#### 永續推動機制與實務運作

永續發展推動小組依據公司年度重點工作方向，每半年召開一次內部會議，針對資訊揭露、員工照顧、環境資料彙整與供應鏈溝通等主題進行進度回顧與跨部門簡報。會議中同步彙整相關意見與建議，作為後續永續報告書揭露內容與實務改善參考。

在推動方式上，強調以公司現有人力資源與營運模式為基礎，採取可行、務實的節奏推進永續治理。雖無大規模制度架構與指標系統，但已逐步建立橫向協作機制，讓永續成為內部管理與外部溝通的一部分。

我們將以「從做得到的地方開始」，透過小步驟累積實績，逐步奠定適合青雲國際的永續管理基礎，並配合國內外揭露趨勢進行滾動式檢討與調整，穩健邁向資訊透明、責任明確的永續發展架構。

具體推動方式如下：

- 半年會議制度
- 主題對應責任分工
- 橫向整合與跨部門協作
- 滾動式調整機制

#### 聚焦永續核心的主題行動架構

對青雲國際而言，永續並非宣示宏願，而是透過一點一滴的實際行動，慢慢推進成日常的一部分。我們選擇從組織力所能及的地方做起，聚焦內部可掌握、可落實的議題，以謹慎節奏串聯治理、環境、社會三大面向，逐步形塑適合公司規模與業務模式的永續發展路徑。

2024 年起，公司以成立「永續發展推動小組」為起點，系統性地整合跨部門資源與責任，建立初步的永續治理制度框架，2025 年並圍繞以下三大核心方向，持續探索與深化：

### 穩健治理 | 建立透明制度與責任鏈

著重資訊揭露與內控流程之優化，推動誠信經營、資料整合與風險辨識工作機制，奠定穩健營運與法規遵循的基礎。

### 環境意識 | 強化日常節能與資料盤整

聚焦辦公及倉儲等日常作業流程，逐步導入用電管理概念，展開初步能源使用盤點與碳排資料彙整作業，配合政府法規需求與產業鏈永續趨勢。

### 人本文化 | 內部培力與外部連結

青雲國際視員工穩定與團隊氛圍為最重要的無形資產，持續投入健康、福利與安全管理，培養互信與支持力，穩定推動永續基礎工作。同時透過捐款與志工參與等方式支持教育、弱勢與環境等公益行動，強化企業與社會的正向連結。

我們相信，青雲國際的永續行動不需追求快速華麗，而應根植於營運節奏與企業文化中，並在時間與信任中逐步累積。未來，將持續以務實態度回應內外部期待，在看似平凡的事務中尋求持久的改變與價值。



## 2.03 董事會及功能性委員會

青雲國際秉持誠信經營與穩健治理的核心理念，持續建構符合法規、透明有效的公司治理架構。董事會為公司最高決策與監督機構，負責擬定經營策略、監督內控與風險管理機制，保障股東權益與公司永續發展。

依據《公司法》、《證券交易法》及《公司治理實務守則》，本公司設置董事會及功能性委員會(含審計委員會、薪酬委員會)，以強化監督效能與決策品質。董事會成員具備多元專業背景，兼顧獨立性與多樣性，並透過績效評估與進修機制持續優化治理能量。

### 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

#### 2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會於永續發展中的角色

董事會除傳統經營監督職責外，亦為推動 ESG 治理之核心機構。青雲國際將 ESG 議題納入董事會關注重點，持續引導組織因應永續趨勢，建立明確政策方向，促進企業韌性與風險控管。

董事會定期審視永續目標之執行情形，強化資訊揭露品質，並透過納入利害關係人意見，確保各項作為符合市場期待與法規要求，進一步提升公司於環境、社會與治理面向之綜效表現。

董事會的使命與責任

董事會受股東信託，肩負監督公司資訊透明、法規遵循、經營永續的重任。透過制訂制度、督導執行、推進 ESG 策略，董事會引領公司邁向長期穩健經營與企業價值提升的願景。

|           |                                                                                                    |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 董事會的使命與責任 | 董事會作為公司的最高治理機構，受股東的信託，主要負責確保公司資訊的透明度和法令的遵循。董事會致力於建立健全的管理規範，推動公司業務的可持續發展，並強化各項 ESG 業務的推進，創造最大的企業價值。 |
| 永續發展願景    | 強化公司治理是實現永續發展的基石。將持續提升透明度，接軌國際趨勢，善盡社會責任，以支持社會的可持續發展，實現與利益相關者的共贏。                                   |
| 永續策略與實踐   | 專注於與利害關係人建立密切聯繫，深入了解 ESG 趨勢的變化，領導公司制定具體的 ESG 政策，並確保各項策略的有效執行。                                      |

本公司持續關注國內外永續發展趨勢，並依據代理銷售為核心之營運模式，逐步推動與公司實際運作相符的永續政策與行動。現階段聚焦於建立永續資訊管理制度、強化內部治理流程、提升揭露品質，並逐步擴展與利害關係人之溝通機制。透過治理架構的持續優化與執行力的累積，公司期能在環境、社會與治理等面向逐步展現正向影響，穩健邁向永續經營與社會價值共創之目標。

### 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

#### 董事會績效評估

青雲國際依據《董事會績效評估辦法》，每年定期辦理董事會整體運作、功能性委員會及董事個別成員之績效評估，以強化公司治理效能並回應永續發展趨勢。

董事會績效評估辦法執行原則：

- 內部評估頻率：每年至少辦理一次內部績效評估；
- 外部評估機制：原則上至少每三年應委託外部獨立專業機構或學者專家進行一次評估。惟截至報告期止，本公司尚未實施外部評估，未來將視實際營運規模與董事會治理成熟度評估導入時機。

績效評估指標涵蓋董事職責履行、參與決策積極度、監督功能發揮、法遵與風險控管等面向，評估結果將做為董事薪酬制度、進修規劃及董事提名之重要依據。

| 評估週期   | 評估期間                     | 評估範圍  | 評估方式          |
|--------|--------------------------|-------|---------------|
| 每年執行一次 | 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 | 董事會整體 | 董事會<br>內部自評   |
| 每年執行一次 | 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 | 董事會成員 | 董事會成員<br>自評   |
| 每年執行一次 | 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 | 薪酬委員會 | 薪酬委員會<br>內部自評 |
| 每年執行一次 | 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 | 審計委員會 | 審計委員會<br>內部自評 |

2025 年度評估對象包含董事會、薪酬委員會、審計委員會整體運作情形及個別董事成員績效表現。

#### 外部績效評估

目前針對董事會績效評估、功能性委員會績效評估及內外部稽核等機制，尚未正式委託外部機構執行評估，而是採內部機制進行監督與持續優化，正積極評估將導入進行外部績效評估，以增進公司治理之完善。

#### 內部績效評估

2025 年度公司依「董事會績效評估辦法」執行年度內部評估，涵蓋範圍包括：

- 董事會整體
- 各功能性委員會（審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會）
- 董事個別成員

評估方式採用自評問卷進行，依據：

- 《董事會績效評估自評問卷》
- 《董事成員績效評估自評問卷》
- 《功能性委員會績效評估自評問卷》

內部績效估，就董事以董事會之組成、董事會之專業發展、董事會之決策品質、董事會之運作效能、內部控制及風險管理、董事會參與企業社會責任程度等五大構面，檢視董事會運作情形；獨立董事則按參考同業水準、考量出席率、個人表現及公司經營績效；

整體評估結果介於「優」至「極優」等級，反映董事會及各委員會運作具高效能與正面成效。評估結果於 2026 年 3 月提報董事會，作為未來精進方向之依據。

後續公司將依據永續發展趨勢，逐步擴充績效評估構面，納入更多與環境保護、社會責任相關指標，以強化董事會於永續發展中之治理角色。

董事會整體評估內容，董事會按實際運作狀況進行評估，分別面向有：

| 自評五大面向        | 評估項目 | 評估結果                              |
|---------------|------|-----------------------------------|
| A. 對公司營運之參與程度 | 12 項 | 2025年度整體評估平均得分為98分，評定等級為「優於標準以上」。 |
| B. 提升董事會決策品質  | 12 項 |                                   |
| C. 董事會組成與結構   | 7 項  |                                   |
| D. 董事之選任及持續進修 | 7 項  |                                   |
| E. 內部控制       | 7 項  |                                   |

個別董事成員績效評估內容，由董事會成員自行評估，分別面向有：

| 自評六大構面        | 評估項目 | 評估結果                                                               |
|---------------|------|--------------------------------------------------------------------|
| A. 公司目標與任務之掌握 | 3 項  | 2025年度經各董事自評後，於各面向平均得分為96分（滿分 100 分），依各董事之自評結果，評定為「標準以上」及「優於標準以上」。 |
| B. 董事職責認知     | 3 項  |                                                                    |
| C. 對公司營運之參與程度 | 8 項  |                                                                    |
| D. 內部關係經營與溝通  | 3 項  |                                                                    |
| E. 董事之專業及持續進修 | 3 項  |                                                                    |
| F. 內部控制       | 3 項  |                                                                    |

審計委員會績效評估內容，由委員會成員自行評估，分別面向有：

| 自評五大面向         | 評估項目 | 評估結果                              |
|----------------|------|-----------------------------------|
| A. 對本公司營運之參與程度 | 4 項  | 2025年度整體評估平均得分為98分，評定等級為「優於標準以上」。 |
| B. 提升委員會決策品質   | 7 項  |                                   |
| C. 委員會組成與結構    | 7 項  |                                   |
| D. 委員之選任及持續進修  | 3 項  |                                   |
| E. 內部控制        | 4 項  |                                   |

薪資報酬委員會績效評估內容，由委員會成員自行評估，分別面向有：

| 自評五大面向         | 評估項目 | 評估結果                              |
|----------------|------|-----------------------------------|
| A. 對本公司營運之參與程度 | 4 項  | 2025年度整體評估平均得分為98分，評定等級為「優於標準以上」。 |
| B. 提升委員會決策品質   | 7 項  |                                   |
| C. 委員會組成與結構    | 7 項  |                                   |
| D. 委員之選任及持續進修  | 3 項  |                                   |
| E. 內部控制        | 3 項  |                                   |

上述各項績效評估之結果，整體上運作良好。將依據本次董事會之評鑑結果持續強化，以提昇公司治理成效。功能性委員會之組成、職責、運作情形與評估機制之詳細內容，請參閱本公司 2025 年年報相關章節。

### 2.03.1.3 對永續發展之持續進修

#### 董事進修

青雲國際重視董事會成員的專業持續進修，為強化董事對快速變動的經營環境及永續議題之應對能力，2025 年度董事會成員皆依據《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》規定完成年度進修時數要求。

本年度進修課程涵蓋地緣政治風險、綠色工業革命、大數據分析與舞弊偵防、財稅策略等重要議題，課程主辦單位包含財團法人中華民國會計研究發展基金會、社團法人中華公司治理協會、財團法人證券暨期貨市場發展基金會、財團法人台灣金融研訓院等機構。

董事參與永續發展相關進修情形：

| 姓名        | 日期        | 時數 | 主辦單位                | 課程名稱                          |
|-----------|-----------|----|---------------------|-------------------------------|
| 董事<br>柯聰源 | 114/10/03 | 3  | 財團法人台灣金融研訓院         | 公司治理論壇                        |
|           | 114/08/14 | 3  | 財團法人中華民國會計研究發展基金會   | 公司治理與證券法規-財報解讀暨舞弊案例分析         |
| 董事<br>呂仰鎧 | 114/11/07 | 3  | 社團法人中華公司治理協會        | 公司治理主管與董事評估發展                 |
|           | 114/10/28 | 3  | 社團法人中華公司治理協會        | 董事會與公司治理實務                    |
| 董事<br>葉培城 | 114/11/14 | 3  | 財團法人中華民國會計研究發展基金會   | 全球追稅浪潮下，高資產人士的因應策略            |
|           | 114/08/14 | 3  | 財團法人中華民國會計研究發展基金會   | 公司治理與證券法規-財報解讀暨舞弊案例分析         |
| 董事<br>丁健興 | 114/08/26 | 3  | 團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 董監自保必知:洞悉犯罪者如何利用非常規交易關係人交易之手法 |
|           | 114/08/26 | 3  | 團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 川普 2.0 顛覆全球經濟秩序-衝擊與因應之道       |
|           | 114/06/20 | 3  | 社團法人中華獨立董事協會        | 企業如何運用 AI 提升績效與降低成本           |
|           | 114/06/19 | 3  | 社團法人中華獨立董事協會        | 碳碳相連，談碳費、碳稅、碳權與碳交易            |

| 姓名          | 日期        | 時數 | 主辦單位                 | 課程名稱                                   |
|-------------|-----------|----|----------------------|----------------------------------------|
| 董事<br>韓政達   | 114/05/16 | 3  | 社團法人中華公司治理協會         | 地緣政治下資安治理及管理                           |
|             | 114/05/08 | 3  | 團法人中華公司治理協會          | 董事會(永續發展委員會)年度永續治理策略管理                 |
| 董事<br>朱孝慈   | 114/05/08 | 3  | 社團法人中華公司治理協會         | 董事會(永續發展委員會)年度永續治理策略管理                 |
|             | 114/03/14 | 3  | 社團法人中華公司治理協會         | 循環經濟效益與永續金融商機                          |
| 獨立董事<br>陳嘉尚 | 114/07/09 | 6  | 臺灣證券交易所              | 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇                   |
|             | 114/05/20 | 3  | 社團法人中華公司治理協會         | 永續報告書確信實務解析                            |
| 獨立董事<br>陳金龍 | 114/07/09 | 3  | 臺灣證券交易所              | 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇                   |
|             | 114/07/09 | 3  | 臺灣證券交易所              | 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇                   |
| 獨立董事<br>彭朋煌 | 114/11/14 | 3  | 財團法人中華民國會計研究發展基金會    | 全球追稅浪潮下，高資產人士的因應策略                     |
|             | 114/11/04 | 3  | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 永續資訊之揭露趨勢-IFRS S1 及 S2 永續揭露準則之發布、影響及因應 |
|             | 114/08/14 | 3  | 財團法人中華民國會計研究發展基金會    | 公司治理與證券法規-財報解讀暨舞弊案例分析                  |

青雲國際重視董事專業素養之提升，2025 年度全體董事皆完成法定進修時數（每人 6 小時）以上，全體董事進修總時數達 66 小時，平均每位董事進修時數超過 7 小時，高於法規建議的 6 小時。

課程涵蓋地緣政治風險、財稅策略、綠色轉型及 ESG 實務等，強化董事面對永續趨勢與經營挑戰之決策能力。公司亦關注 ISSB、SASB、TCFD 等國際標準，持續邀請外部講師辦理內訓，提升董事在永續治理中的引領與監督角色。

我們將持續優化董事進修制度，聚焦氣候風險、綠色供應鏈、資本市場永續等重點主題，強化董事會整體專業應變力。

詳細進修紀錄及相關課程資訊，已完整揭露於 2025 年度年報中，具體課程明細及時數請參見公司年報「公司治理」章節。

## 2.03.2 董事會結構及運作情形

### 2.03.2.1 成員及多元化

#### 董事會成員組成與獨立性

依據公司章程及相關法規規定，青雲國際董事會由 9 位董事組成，其中包含 3 位獨立董事，獨立董事比例為 33.3%，以確保公司治理機制之公平性與決策之獨立性，確保公司治理機制的公平性及決策的獨立性。

本公司重視董事會之多元組成與專業背景，在董事提名與遴選時，除遵循「公司法」對經理人兼任董事不得超過三分之一席次之規範外，亦導入多元化政策。現任董事具備多元專業知識，涵蓋領域包括：

- 資訊科技
- 企業經營與管理
- 財務分析與投資管理
- 風險管理
- 國際市場經驗

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，為達到公司治理之理想目標，董事會整體具備之能力相關落實情形：

| 多元化落實情形<br>董事姓名 | 性別 | 兼任本公司員工 | 年齡分布(歲) |       | 產業經驗/專業分布情形 |      |      |      |      |      |
|-----------------|----|---------|---------|-------|-------------|------|------|------|------|------|
|                 |    |         | 65 以下   | 66 以上 | 商務經驗        | 行銷能力 | 科技專業 | 法律專業 | 會計專業 | 財務專業 |
| 柯聰源             | 男  |         | ✓       |       | ✓           | ✓    | ✓    |      |      | ✓    |
| 呂仰鎧             | 男  | ✓       | ✓       |       | ✓           | ✓    | ✓    |      |      | ✓    |
| 葉培城             | 男  |         | ✓       |       | ✓           | ✓    | ✓    |      |      | ✓    |
| 丁健興             | 男  |         | ✓       |       | ✓           | ✓    | ✓    |      |      | ✓    |
| 韓政達             | 男  |         | ✓       |       | ✓           | ✓    | ✓    |      |      |      |
| 朱孝慈             | 女  | ✓       | ✓       |       | ✓           | ✓    |      |      | ✓    |      |
| 陳嘉尚             | 男  |         | ✓       |       | ✓           |      |      |      | ✓    | ✓    |
| 陳金龍             | 男  |         |         | ✓     | ✓           |      | ✓    |      | ✓    | ✓    |
| 彭朋煌             | 男  |         | ✓       |       | ✓           |      | ✓    |      |      | ✓    |

此外，3 位獨立董事分別具備財務會計、經營管理、電子科技等背景，能提供多元視角與專業判斷，有效監督公司營運。目前董事會成員多數為男性，尚未達成性別平衡之政策目標。惟本公司已將性別多元納入董事會組成考量因素，將持續優化董事結構，朝女性董事占比提升之目標邁進。董事年齡分布介於 51 至 75 歲之間，兼具經驗與策略遠見。本公司將持續強化董事會成員之專業能量與背景多樣性，確保能在快速變遷的市場環境中穩健引領企業實現永續發展，請參閱 2025 年年報及公司網站。

#### 性別平衡

目前女性董事 1 位，尚未達兩位，但公司已將性別平等納入董事提名考量，促進性別多元與包容文化的落實。

#### 董事獨立性：

董事間未具有配偶或二親等以內之親屬關係。獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事未逾三家，其中至少 1 人具備會計或財務專長。

第 17 屆於 113 年 6 月 7 日選任，任期三年，董事會設有 3 席獨立董事、6 席法自然人董事，其中 2 席董事，具公司經理人身分；而 2 位獨立董事兼任他公司獨立董事均未逾 3 家。

#### 董事會歷次開會溝通事項

董事會透過實際會議討論與決議，確保企業策略與永續目標一致，並有效指導管理階層落實相關計畫。

#### 年齡分布

年齡結構顯示公司在資深經驗與年輕活力間取得平衡

| 項目 | 分類        | 占比  |
|----|-----------|-----|
| 性別 | 男性        | 89% |
|    | 女性        | 11% |
| 年齡 | 60 歲(含)以下 | 56% |
|    | 60-70 歲   | 33% |
|    | 71 歲(含)以上 | 11% |

董事會為公司最高治理機構，負責審議營運績效、落實法令遵循、預防利益衝突，並引領公司邁向穩健發展。董事會每季至少召開一次會議，並依據《董事會議事管理作業辦法》規範運作，確保決策過程之透明、公正與合規。

董事會多元化政策執行情形及個別成員專業背景，請參閱本公司 2025 年年報公司治理章節或本公司官方網站。

2.03.2.2 運作情形

本公司於 113 年 6 月 7 日股東常會改選董事，改選後第 17 屆董事會董事席次九席，其中三席為獨立董事；113 年 6 月 7 日起至 115 年 5 月 4 日止，第 17 屆董事會開會 12 次，董事出席情形如下：

| 職稱   | 姓 名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率 % | 備註 |
|------|-----|--------|--------|---------|----|
| 董事長  | 柯聰源 | 12     | 0      | 100     |    |
| 董事   | 呂仰鎧 | 12     | 0      | 100     |    |
| 董事   | 葉培城 | 10     | 2      | 83.3    |    |
| 董事   | 丁健興 | 12     | 0      | 100     |    |
| 董事   | 韓政達 | 11     | 1      | 91.7    |    |
| 董事   | 朱孝慈 | 12     | 0      | 100     |    |
| 獨立董事 | 陳嘉尚 | 12     | 0      | 100     |    |
| 獨立董事 | 陳金龍 | 12     | 0      | 100     |    |
| 獨立董事 | 彭朋煌 | 12     | 0      | 100     |    |

### 2.03.2.3 提名與遴選

為確保董事會具備必要的專業能力、獨立性與多元背景，青雲國際依據《公司法》及相關法令，採取候選人提名制度辦理董事遴選與改選，確保遴選程序公開、公平、透明。

選舉依據《公司章程》及《董事選舉辦法》辦理，由股東會就候選人名單投票選任，每三年改選一次，以確保董事會組成得以因應公司發展階段進行適時調整與優化。

董事候選人條件涵蓋以下面向：

- 專業背景：具備企業經營、財務會計、法律、資訊科技、永續發展等領域專業知識，以強化決策品質。
- 國際視野與管理經驗：具備國際市場經驗與企業管理能力，強化對全球趨勢的理解與應對能力。
- 利益衝突規避：不得與公司或關係企業有重大利益衝突，以維持董事之獨立性與決策客觀性。

公司目前設有 3 位獨立董事，佔全體董事席次的 33.3%，藉此確保董事會具備良好之監督功能與獨立性，提升整體治理效能。

#### 董事成員

董事會成員係依據《公司法》及公司章程規定，由全體股東於股東常會中，依《董事選舉辦法》採候選人提名制進行選舉產生，確保董事遴選程序之公開與透明。為提升董事會決策品質與治理效能，公司於董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會與永續發展委員會等功能性委員會，均依據各委員會組織規程，由董事會決議遴選具備專業能力及適任資格之董事擔任委員，強化監督職能與專業導向。

公司現任獨立董事皆符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》之規定，包括專業背景、工作經驗、兼職限制與獨立性資格等要求，確保公司治理具備充分的客觀性與獨立監督機制。

董事會成員及資格、經驗、完整履歷與兼任職務資訊，請詳見本公司 2025 年年報公司治理章節。

#### 2.03.2.4 利益迴避

本公司董事會議事規則及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；須迴避之相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

本公司董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳本公司 2025 年年報公司治理章節。

#### 2.03.2.5 薪酬政策

本公司秉持公平、透明及合理之薪酬原則，制定具激勵性與治理導向的薪酬制度，確保董事與高階經理人薪酬兼顧專業貢獻與公司永續經營目標，並與股東長期利益一致。

##### 董事薪酬政策與核定方式

董事（含獨立董事）之酬金包含車馬費及依公司章程按年度獲利比例提撥之報酬。

本公司依據董事會通過之「董事會績效評估辦法」，定期檢視董事貢獻與公司績效連動性，並做為報酬核定依據。

獨立董事則可固定支領月酬，並享有出席會議之車馬費，相關規定皆已納入章程與薪資報酬委員會制度中進行管理。

##### 經理人給付酬勞之政策

依據本公司薪資管理辦法及該職位於公司內的權責範圍職級給付酬金，訂定酬金之程序，以本公司績效獎金管理辦法作為評核之依循，主係考量單位經營績效、個人績效達成結果及未來承擔風險程度等因素後，而給予合理報酬（經理人報酬含薪資、績效獎金及員工酬勞），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，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

##### 薪酬決策與監督機制

- 依據《公司章程》第二十條：應提撥百分之零點五至百分之六為員工酬勞及不高於百分之四為董事酬勞，並應提撥不低於百分之零點二做為基層員工分派酬勞之用；
- 董事、高階經理人由薪資報酬委員會依董事、高階經理人參與經營程度、決策貢獻、風險承擔等因素評估建議；

- 提送董事會決議通過後執行；
- 所有薪資報酬建議均由三位獨立董事組成之薪資報酬委員會審議，並確保無異議通過薪酬合理性檢視：

薪酬組合包含現金報酬、獎金及其他實質激勵措施，並依市場同業標準、董事專業職責、投入時間與公司經營績效等面向綜合考量。同時亦考慮永續風險控管與中長期經營目標，維持治理獨立性與穩定性。

高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職高階管理階層。

2025 年董事之酬金資訊、高階管理階層之薪酬情形請參閱本公司 2025 年年報相關章節。

### 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

為強化治理效能與決策品質，本公司依據《公司法》與公司章程，於董事會下設立審計委員會、薪資報酬委員會二個功能性委員會，均由現任獨立董事擔任委員，確保決策與執行能緊密對應經營策略與治理目標。

#### 1.審計委員會

- 監督公司財務報表及內部控制機制，確保財務資訊的準確性與透明度。
- 檢視風險管理機制，確保企業風險控管能力符合國際標準。
- 定期與內部稽核單位及會計師進行溝通，確保財務與營運透明。
- 每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。

本公司於 110 年 7 月 28 日成立第一屆審計委員會。

股東常會改選第 17 屆董事及選任 3 席獨立董事，隨即組成第二屆審計委員會；

113 年 6 月 7 日起至 115 年 5 月 4 日止，第二屆審計委員會開會 10 次，3 位委員整體出席率為 100%。

個別成員詳細資料、委員會運作情形，請詳 2025 年年報公司治理章節。

## 2.薪資報酬委員會

- 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
- 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
- 每半年至少召開一次會議。

本公司董事會於 100 年 12 月 28 日設立第一屆薪資報酬委員會。

113 年 6 月 7 日改聘委任第六屆薪資報酬委員會委員；

113 年 6 月 7 日起至 115 年 5 月 4 日止，第六屆薪資報酬委員會開會 7 次，3 位委員整體出席率為 100%。

個別成員詳細資料、委員會運作情形，請詳 2025 年年報公司治理章節。



# 3 利害關係人與重大主題

- 3.01.利害關係人議合
- 3.02.決定重大主題的流程
- 3.03.重大主題列表
- 3.04.重大議題之管理



### 3、利害關係人與重大主題

利害關係人對企業營運與永續推動的影響程度不一，若未能妥善識別並因應其關切，將可能導致資源錯置、風險擴大，甚至影響企業信譽與永續進程。為此，青雲國際建構一套系統化的利害關係人鑑別與議合流程，作為永續策略擬定與資源分配的基礎依據。

我們與主要利害關係人——包括股東/投資人、客戶、員工、供應商、政府單位、金融機構——維持穩定互動，透過定期溝通、意見回饋與資訊揭露機制，掌握其關注議題，並納入企業決策與永續行動規劃之中，確保公司發展與社會期待同步對齊。

#### 3.01 利害關係人議合

本公司依據 GRI 2-29 (利害關係人議合)、GRI3(重大主題)與 AA1000 SES(利害關係人參與標準)之原則，搭配實務運作狀況，首度建立重大主題鑑別與利害關係人回應流程，由永續發展推動小組統籌執行，並導入跨部門協作與外部專家審視，提升鑑別基礎的完整性與代表性。

在利害關係人識別流程中，我們透過部門訪談、內部永續發展推動小組、各部門主管及諮詢外部專家、永續小組成員問卷與外部回饋等方式，廣泛蒐集營運互動資料，彙整出包括：股東/投資人、客戶、員工、供應商、政府機關、評鑑/查核單位、金融機構、非政府組織、媒體與學研機構等潛在群體。其後，根據下列五大面向進行優先性排序與核心群體識別出可能涉及的利害關係人類別。

我們依循以下五大面向進行評估與篩選：

- 依賴度:利害關係人對企業產品或服務的依賴程度。
- 影響力:利害關係人對企業決策與營運的影響力。
- 關注程度:利害關係人對企業永續主題的關注與參與度。
- 責任:企業對該利害關係人負有的法律或社會責任。
- 多元觀點:利害關係人提供的多元觀點與利益差異性。

經由內部訪談、部門訪查與回收利害關係人評估問卷，並結合內部部門盤點與交叉分析，識別出六類核心利害關係人，分別為客戶、員工、股東/投資人、供應商、政府機構、金融機構。後續預計每兩年進行一次議合流程檢視，與輔以相關性檢定檢視利害關係人問卷回覆再分析，其結果由企業永續發展小組向董事會報告。

### 溝通運作機制與策略

青雲國際建構系統化的利害關係人溝通與回應機制，由各業務單位指定專責窗口，依據利害關係人類型與關注主題分類，對應主責部門與執行頻率，採「定期議合×動態回應」的雙軌策略，由永續發展推動小組統籌，並由各部門設置專責窗口，依據不同利害關係人類型與關注主題進行分類溝通與應對。

溝通設計以四層次邏輯運作：「設定溝通目標→採取合適方式→建立回應機制→成效持續追蹤」。

### 溝通目標與四大原則

青雲國際利害關係人溝通機制設計在制度建立初期，溝通策略著重於：

- 即時掌握需求:透過日常互動與窗口蒐集，及早辨識議題。
- 資訊透明互信:定期發布財務、永續資訊，強化信任基礎。
- 多元參與回饋:鼓勵利害關係人透過問卷、聯繫機制提供意見。
- 行動回應價值:將關鍵意見納入議題管理與策略擬定。

### 雙軌溝通策略

針對不同利害關係人群體，量身設計最適溝通方式與頻率：

- 定期型：如股東會、供應商評鑑、員工關懷調查、永續報告發行說明等，依固定週期進行議合與成效回顧。
- 動態型：如法規修訂回應、社會突發事件、客戶緊急需求或外部查核回饋，設定專案機制即時處理並納入風險評估。

此種「動靜兼顧」的溝通制度，有助於強化企業對外回應力與內部議題管理能力，提升營運韌性，並支持永續發展策略的靈活調整與落實。

利害關係人溝通頻率成效追蹤

| 利害關係人      | 對組織的意義                                    | 主要關注與溝通主題                                                       | 溝通方式與頻率                                                                                                                                        | 企業回應與作為                                                   |
|------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| 員工         | 是推動公司營運、創新與服務品質提升的關鍵力量，亦是企業文化與永續精神的具體實踐者。 | 職業安全衛生<br>薪酬與福利<br>人力資源發展<br>資訊安全與隱私保護<br>多元包容與性別平等<br>人權政策     | 勞資會議（每季） 職工福利委員會會議（每季） 職業安全衛生委員會（每季） 內部意見箱與匿名申訴平台（全年開放） 內部人力資源系統與公告（不定期） 員工滿意度調查（每年） 績效面談與職涯發展諮詢（每年） 教育訓練、講座、部門溝通活動（不定期） ESG 或企業內部訊息推播（每月或依議題） | 2025 年無勞資爭議，員工滿意度達 85% 已依員工建議強化健康促進與家庭友善措施，如彈性工時試行與育兒津貼增額 |
| 客戶         | 是公司價值實現與市場拓展的核心推動者，透過信任與合作帶動企業持續進步與競爭力提升。 | 產品品質安全<br>研發與創新<br>價格競爭力<br>交期物流服務<br>售後服務保固條件<br>客製化解決方案       | 客戶滿意度調查與意見蒐集（每年） 客戶拜訪與商務會議（不定期） 技術／產品說明會（配合原廠、不定期） 電話／Email／LINE／WeChat 即時溝通（持續） 售後服務與客訴處理平台（即時） 官方網站公告與線上客服（不定期） ESG 合作需求專案會議（依客戶需求）          | 產品訓練：一年兩次（採線上會議） 新產品發表會：一年一次（此線上會議）                       |
| 股東/<br>投資人 | 為公司提供資金支持與監督力量，是公司穩健經營、強化治理與永續發展的堅實後盾。    | 財務績效與獲利能力<br>公司治理<br>風險管理<br>誠信經營<br>股東權益<br>資訊安全與隱私保護          | 股東常會（每年一次） 法人說明會與投資人簡報（每年至少一次） 財報公告與年報／永續報告書（每季／每年） 投資人專區網站與發言人聯繫信箱（不定期） 投資人問卷調查與實體座談（視需求辦理） ESG 資訊平台（每年或依頻率） 發言人專線服務                          | 及時官網更新 每月定期營收、財務比例資訊 12 次 重大訊息發布 27 則                     |
| 供應商        | 是產品與服務品質穩定的保障者，亦是公司落實永續採購與責任供應鏈的重要夥伴。     | 產品品質安全<br>產品/服務研發與創新<br>價格競爭力<br>誠信經營<br>綠色產品<br>資訊安全與隱私保護      | 供應商定期評鑑與稽核（每年或依分類） 合作協議書／供應商行為準則簽署（年度或簽約時） Email／LINE／電話／會議即時溝通（不定期） 原廠技術與永續標準要求傳達（不定期） 供應商年會與教育訓練（每年） ESG 合作問卷與回應表單（每年或依專案）                   | 定期舉辦產品訓練或是發表活動 提供季銷售獎勵促進達成 獎勵客戶及經銷商活動                     |
| 政府機構       | 為企業營運的法規制定者與政策推動者，促使公司強化合規管理並回應社會期待。      | 法令遵循<br>誠信經營<br>資訊安全與隱私保護<br>職業安全與衛生<br>ESG 資訊揭露與永續表現<br>氣候變遷因應 | 財務／營運／勞安等主管機關定期申報（每月／每季／每年） 政策與法規宣導說明會（不定期參與） 書面文件與電子報表申報（依主管機關規範） ESG 揭露報告書提交與主管機關平台上傳（每年） 補助或計畫申請窗口聯繫（不定期） 實地查核或審查訪談（依安排）                    | 準時正確提供資訊 參加主管機關舉辦之永續資訊之管理內部控制制度宣導會 參加主管機關舉辦之資安人員資通安全影音課程  |

| 利害關係人 | 對組織的意義                                  | 主要關注與溝通主題                            | 溝通方式與頻率                                                                                                              | 企業回應與作為                |
|-------|-----------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 金融機構  | 為企業資金調度與信用支持的關鍵角色，協助公司資源運用效率化並拓展永續投資動能。 | 誠信經營<br>信用評等<br>風險管理<br>公司治理<br>永續揭露 | 財務與信評報告提供（每季／每年） 資金運用與授信會議（每季或每半年） 綠色貸款或永續連結貸款專案溝通（視需求） 信用條件與風險揭露說明（不定期） ESG 揭露報告、永續政策配合文件提供（每年或專案需要） 實體訪談或審查作業（不定期） | 年度徵信提供正確財報<br>訊息取得銀行額度 |

### 3.02 決定重大主題的流程

透過結合 GRI Standards 2021 與 AA1000 SES 原則，我們建立一套以「實質影響」與「利害關係人關注程度」為基礎的分析流程，系統性評估企業營運活動對經濟、社會與環境的影響，並聚焦資源配置與資訊揭露的優先順序。

在本次鑑別作業中，透過跨部門合作與內部問卷調查機制，我們確認出七項具高度關聯性與管理必要性的重大永續主題分別為：公司治理 產品品質與安全 客戶關係維護營運財務績效、人力資源、資訊安全與隱私、供應鏈永續管理。這些主題充分反映青雲國際目前的營運特性與風險輪廓，也為後續永續策略發展與報告揭露奠定關鍵基礎。

我們深知仍有優化與深化空間，未來將持續檢視主題適切性與外部變化趨勢，逐步建構出符合企業發展節奏的永續管理系統，穩健邁向與利害關係人共創長期價值的永續藍圖。。

#### 重大性定義與原則

所謂重大性(Materiality)，乃指企業在眾多永續議題中，篩選出那些對企業營運具高度關聯性，並對內外部利害關係人產生實質影響之核心議題，目的在於協助企業有效聚焦資源，推動具影響力之永續行動，並提升揭露資訊的針對性與透明度。

本次作業依據 GRI3 規範，將「重大主題」定義如下：

「企業在營運活動或價值鏈中，對環境與社會造成正向或負向、現時或潛在之實質影響，且該主題亦為利害關係人高度關注者。」

#### 衝擊定義與影響範疇

本次分析以「衝擊導向」為基礎，「衝擊」係指青雲國際在自身營運活動或商業關係中，對經濟、環境及人可能產生之影響。

我們以以下兩大面向進行評估，評估衝擊之面向包含：

- 實際或潛在
- 正向或負向

| 經濟衝擊                                           | 環境衝擊                                                        | 人的衝擊                                                          |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 意指組織對區域、國家與全球層面的經濟系統影響，例如：競爭行為、採購實務、繳稅與支付政府的款項 | 意指組織對生物與環境的影響，特別是空氣、土地、水與生態系統，例如：能源使用、土地、水與其他自然資源耗用對環境產生的影響 | 組織對個體與群體的影響，包括社區、弱勢族群或社會，同時涵蓋人權的影響。組織通常透過聘雇關係、供應鏈、產品與服務對人產生影響 |

鑑別作業參考 GRI Standards 2021、SASB 永續會計準則，並結合產業特性與市場趨勢，初步篩選出 21 項與公司營運具高度關聯之潛在永續主題。後續透過系統化問卷調查，邀集內部高階主管參與評估，從「營運影響程度」、「永續衝擊潛勢」、「利害關係人關注度」三大面向進行分析與排序。最終篩選出 7 項核心重大主題，涵蓋公司治理、產品品質與安全、客戶關係維護、營運財務績效、人力資源、資訊安全與隱私、供應鏈永續管理等，作為公司未來永續策略規劃與資訊揭露之核心依據。透過「確立-蒐集-評估分析-核審」的五步驟方法論，逐步導入制度化流程，作為本公司永續治理深化的基礎工程，並強化短、中、長期目標的聚焦與落實能力。

雙重重大性評估架構與分析邏輯

在實施重大性鑑別流程的過程中，青雲國際參考歐盟執委會《非財務報導補充指南》中對「雙重重大性」之定義，結合世界經濟論壇倡議的「動態重大性」概念，建構本公司適用的永續主題鑑別流程分析架構，全面掌握永續議題對內對外的潛在影響。

鑑別作業由永續發展推動小組統籌，結合各部門主管與六大類利害關係人意見，透過首次導入的系統性篩選流程，聚焦於以下三大分析維度：

- 營運與財務影響：  
針對永續主題對企業營運效率、財務績效與長期經營穩定性的影響進行評估，確保公司策略與管理資源聚焦於關鍵風險與機會。
- 永續衝擊潛勢：  
盤點公司營運及價值鏈活動可能對環境與社會造成的實際與潛在影響，涵蓋正負面衝擊、短中長期性、可逆性等面向。

➤ 利害關係人關注度：

透過問卷與日常溝通互動機制，彙整內外部利害關係人對各議題的關注程度與優先排序，納入決策基礎。

重大主題之營運衝擊評估

青雲國際透過系統化流程，評估各永續主題對公司營運的影響程度，確保評估結果具科學依據並貼近實際情境。本作業由永續發展推動小組與相關部門主管協力執行，透過量化指標與跨部門討論，作為後續永續策略制定與資源配置的依據。

評估架構與分析維度

我們以四大面向作為判斷基礎，綜合分析永續主題對營運之實質影響程度：

- 法律合規：主題是否涉及重大法規要求，或可能引發法遵風險。
- 市場競爭力：對品牌價值、產業地位與客戶忠誠度之影響。
- 營收成長：主題對財務表現及獲利能力的潛在貢獻。
- 營運風險：涉及營運穩定性與風險控管機制的挑戰與機會。

量化評估與優先排序

- 採平均值計算方式，歸納各主題的影響權重。
- 建立主題優先排序清單，作為永續資源配置與行動規劃的依據。

兩大評估維度|影響面向與時間性分析

我們採用雙維度評估邏輯，從「影響性質」與「影響時間」兩大面向進行辨識：

- 實際/潛在影響：分析現階段已顯現或未來可能發生的永續議題。
- 正向/負向影響：判斷議題對企業與利害關係人產生的價值創造或風險壓力。

為強化衝擊辨識的系統性與科學性，我們導入以下三層次方法：

- 數據驅動：建立主題衝擊評分機制，確保評估結果具一致性與可比較性。
- 多元參與：結合內外部利害關係人意見，涵蓋專家建議、市場趨勢與監管要求。
- 風險與機會管理：同時關注潛在風險與正向轉機，導入創新商業模式探索競爭優勢。

### 3.03 重大主題列表

本公司依據雙重重大性原則，參照 GRI Standards 所定義之「對經濟環境與社會(含人權)的實質影響程度」以及「對公司營運與財務績效的影響程度」兩大面向，進行交叉分析與綜合判斷，作為永續揭露與行動資源配置之依據。

經評估流程與部門協作討論，2025 年鑑別出 7 項重大主題，涵蓋治理、社會與部分環境關注面向，前一年度相比並無不同。

在重大性議題鑑別過程中，針對無法以問卷量化的利害關係人議題，我們採取質化方式進行關注議題的分析。對於政府機關而言，在推動如《上市櫃公司永續發展行動方案》與《公司治理藍圖 3.0》等政策背景下，特別關注企業在誠信經營、風險控管與氣候相關揭露(如碳盤查與內部碳定價)等議題的落實情形;根據 2025 年永續趨勢調查，「法規風險」連續三年被列為企業面臨之重要風險，亦反映出主管機關在法遵與資訊揭露方面的高度關切。對金融機構而言，隨著 IFRS 永續準則與 ESG 資訊揭露日益普及，企業在誠信治理、財務穩健度與風險管理能力的展現，成為其評估授信與投資決策的重要依據。

雖然鑑別主題聚焦於組織內部當前實務重點，惟本公司亦關注外部環境變動可能對永續策略之潛在影響。尤其在環境面向上，考量其於法規趨勢與利害關係人期待中的重要性，雖未納入七大核心主題，我們仍主動補充揭露以下具潛在影響力之環境議題：

- 氣候變遷因應
- 溫室氣體排放
- 能源管理
- 水資源管理
- 廢棄物管理

在重大性分析進行評估過程中，除納入主題與公司策略契合度，亦同步考量利害關係人關注程度與相關法規回應，以協助公司在有限資源下聚焦於具長期管理價值與潛在影響力之議題。提升整體分析的專業性與一致性，青雲國際亦與外部諮詢顧問合作，強化主題對公司價值鏈的影響評估，並依據 GRI 標準建構完整之揭露架構，涵蓋具體數據、管理方針與合規參照，作為後續行動規劃與揭露基礎。

重大主題清單包含：

| 重大性主題     | 永續面向  | 價值鏈衝擊 | 衝擊邊界範疇/衝擊影響 |    |     |            |      |      |
|-----------|-------|-------|-------------|----|-----|------------|------|------|
|           |       |       | 員工          | 客戶 | 供應商 | 股東/<br>投資人 | 政府機關 | 金融機構 |
| 公司治理      | G     | 公司主體  | 2           | 4  | 3   | 5          | 1    | 6    |
| 客戶關係管理    | G/S   | 產品開發  | 2           | 1  | 4   | 3          | 5    | 5    |
| 產品品質與安全   | G/S   | 整體營運  | 4           | 1  | 3   | 2          | 5    | 6    |
| 營運財務績效    | G     | 人力資源  | 2           | 4  | 3   | 1          | 5    | 6    |
| 永續供應商管理   | G/S/E | 客戶服務  | 3           | 4  | 1   | 2          | 5    | 6    |
| 人力資源      | G/S   | 治理制度  | 1           | 3  | 4   | 2          | 5    | 6    |
| 資通安全與隱私保護 | G/S   | 供應鏈管理 | 1           | 3  | 4   | 2          | 5    | 6    |

3.04 重大議題之管理

青雲國際致力於將聯合國永續發展目標(SDGs)實質融入公司策略、治理制度與業務流程。我們並非以單向口號包裝永續，而是透過內部審慎評估、外部專家對標分析，鎖定與本業核心高度相關之發展目標，作為制定行動方案與衡量成果之依據。

透過明確設定對應主題與指標，將 SDGs 具體內化為研發、製造、供應、員工發展、顧客關係及社會參與等面向的日常管理與推動方向，並持續追蹤落實進度，確保企業在營運成長同時，同步提升對環境、社會與經濟的正向影響力。

聚焦 SDGs 目標，導入務實永續行動

| 永續主題   | 對應 SDGs 目標                                                       | SDGs 具體目標                                                                                                          | 行動與目標                                                                                                    |
|--------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 客戶關係維護 | SDG 9 工業、創新及基礎設施<br>SDG 12 責任消費與生產                               | 9.4：提升產業的永續化水平，促進潔淨技術和環境友善製程<br>12.2：到 2030 年，達成自然資源的可持續管理和高效利用                                                    | 持續投入研發資源，提升產品能效並減少碳足跡<br>將綠色設計理念融入產品全生命周期，提升產品可回收率與耐用性                                                   |
| 公司治理   | SDG 16 和平、正義及健全制度                                                | 16.5 大幅減少各形式的貪腐與賄賂<br>16.6 建立有效、負責且透明的制度，以所有層級的決策具有包容性、參與性與代表性。                                                    | 提升企業治理透明度，建立有效、負責且包容的決策機制與反貪腐措施。持續優化董事會結構與運作機制，提升資訊透明度，推動合規與倫理經營文化。                                      |
| 永續供應鏈  | SDG 12 責任消費與生產<br><br>SDG 9 工業、創新及基礎設施<br><br>SDG 8 促進包容且持續的經濟成長 | 12.6：鼓勵企業採行永續做法，並將永續發展資訊納入報告程序<br>12.7：促進公共採購實踐，納入可持續性標準<br>9.4：提升產業永續化水平，促進潔淨技術和環境友善製程<br>8.8：保護勞工權利，促進安全與永續的工作環境 | 強化產品全生命周期管理，確保產品符合環保設計理念，並降低對環境的潛在影響。<br>定期進行客戶滿意度調查，針對反饋進行改善與跟進，提供更具永續價值的產品與服務方案。<br>對供應鏈進行永續稽核，要求合作夥伴落 |

| 永續主題    | 對應 SDGs 目標                                | SDGs 具體目標                                                                        | 行動與目標                                                                    |
|---------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
|         | SDG 17 促進目標實現的夥伴關係                        | 17.16：加強各國和多利益相關者的全球夥伴關係，促進永續發展                                                  | 實環保與勞工保護政策，共同打造永續供應鏈。                                                    |
| 資訊安全與隱私 | SDG 9 工業、創新及基礎設施<br><br>SDG 16 和平、正義及健全制度 | 9.1 發展具包容性與可持續性的基礎設施，支持經濟發展與人類福祉。<br>16.6 建立有效、透明、負責的機構，提升制度治理能力。                | 強化數位治理，建構資安管理機制，確保客戶與公司資料之隱私與安全。                                         |
| 產品品質與安全 | SDG 12 責任消費與生產<br><br>SDG 8 促進包容且持續的經濟成長  | 12.5：到2030年，透過減少、回收及再利用，減少廢棄物產生<br>12.2 促進資源有效管理與循環利用<br>8.2：促進經濟生產力提升，透過技術升級與創新 | 透過品牌行銷推廣環保產品，提升品牌價值與市場競爭力<br>開發並行銷符合循環經濟概念的產品。導入產品全生命周期管理，提升資源使用效率與環保效能。 |
| 人才資源    | SDG 4 優質教育                                | 4.4 增加技術與職業技能訓練的參與機會                                                             | 強化內部培訓制度與職涯發展路徑，推動跨部門歷練與技能升級。                                            |
| 營運財務績效  | SDG 8 合適的工作及經濟成長                          | 8.1 持續提升人均經濟成長及經營效能                                                              | 強化財務規劃與資本運用，結合研發創新與營運效率，提升長期營收與穩健獲利能力。                                   |

# 4 治理面

4.01.誠信經營

4.02.風險管理

4.03.資訊安全

4.04.參與各類社團組織

4.05.供應商管理



## 4、治理面

### 4.01 誠信經營

#### 4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」，制定《誠信經營守則》，作為推動公司誠信治理與道德標準的根本依據。針對內部員工、管理階層與供應商等利害關係人訂定行為準則，並透過合約條款與聲明書簽署制度，逐步建立可追溯的誠信承諾體系。

本公司透過獨立監督單位，負責誠信議題之執行與事件後續追蹤，並於必要時提出改善建議與補救作為，以確保公司營運符合道德與法規要求。

#### 利害關係人誠信經營標準

| 身分        | 時間點 | 須簽署文件                                      | 簽署比例 |
|-----------|-----|--------------------------------------------|------|
| 新進員工      | 入職時 | 簽署文件名稱<br>營業秘密暨誠信保密協定書<br>蒐集個人資料聲明         | 100% |
| 治理單位及管理階層 | 就任時 | 簽署文件名稱<br>經理人聲明書<br>董事聲明書<br>未有違反誠信準則行為聲明書 | 100% |
| 新進供應商     | 簽約前 | 簽定合約內容<br>誠信廉潔聲明書<br>限用物質承諾書               | 100% |

公司將持續優化制度執行流程，並規劃逐步建立誠信自評與稽核查核機制，強化對供應鏈誠信管理的透明度與持續改進能力，以強化供應鏈誠信監督效能。

### 法規遵循

針對營運涉及之重大法規，包括《證券交易法》、《公司法》、《勞動基準法》及環境與職業安全等相關規範，公司定期進行法規盤點、政策解析與部門溝通，確保制度與作業流程得以即時更新與落實。

在日常營運管理上，依循內部控制制度與稽核作業指引，執行涵蓋法令遵循、作業流程及專案管理等面向之多元稽核，並透過跨部門協作，辨識潛在風險熱點，提升制度適切性與執行效能。對於新制上路或重要修法，公司亦由法遵與內控主管召集跨部門會議，及早完成政策布達與作業調整。作為品牌代理公司，青雲國際特別關注出口市場（如歐盟、美國與東南亞）相關的產品規格、標示、數位通訊與貿易合規要求。透過持續追蹤技術性貿易法規與政策變化，避免因合規落差產生業務中斷、進口障礙或商譽風險。另亦定期邀請外部專業顧問提供法規諮詢與趨勢解析，協助管理階層掌握風險應對方向。

配合《永續發展實務守則》啟動，公司已建立資訊揭露流程、責任歸屬與保密規範，並納入內部稽核關注重點。我們將持續檢視制度成效與適用性，滾動優化合規管理架構，強化組織韌性，穩健支撐永續發展基礎。

### 智慧財產保護

我們重視智慧財產與合規意識在營運中的關鍵角色，於資料處理與品牌代理等業務過程中，確實遵循《商標法》、《著作權法》、《專利法》及客戶授權協議，保障合作夥伴與本公司之智慧財產與商業機密。日常亦透過內部宣導與案例提醒，強化同仁對資訊保密與合法使用資源的認知。

我們認知現行機制仍有優化空間，將逐步推進以下法遵強化方向：

- 跨部門整合溝通機制：持續強化法遵與稽核主責單位的橫向協調能力，推動跨部門定期會議，提升法規解析與應變效率。
- 制度化與數位化整合：針對既有稽核與監控流程進行盤點，評估導入數位工具以提升法遵管理的系統性、透明度與紀錄可追溯性。
- 國際法規因應能力：建立重點國際市場法規資料庫，完善內部知識傳遞與應變流程，協助相關部門提前掌握輸出入規範與合規要求。
- 聚焦高關注風險議題：針對如 ESG 資訊揭露、供應鏈盡職調查、氣候相關法規等高關注主題，逐步建構內部風險辨識點與對應指引，提升整體法遵敏感度。

青雲國際意識到法遵與內控體系在企業營運中所扮演的重要角色，雖目前部分制度與實務執行尚有持續精進空間，但公司已逐步展開相關機制的盤點與評估作業。未來將循序方式推動改善措施，依照資源可行性，評估導入相關輔助系統的可能性，提升潛在風險的辨識能力與資訊回應效率。同時，公司也將持續追蹤國內外法規趨勢變化，逐步建構符合實務需求的內控管理流程，期望在務實的基礎上，穩步強化整體法遵能量與營運韌性。

## 4.02 風險管理

### 4.02.1 風險管理機制

我們關注企業風險管理與營運穩定性對於永續經營的重要性，雖目前尚未建置完整的風險管理制度與營運持續計畫，但公司已逐步針對財務、法規、資訊等關鍵層面進行內部檢視與風險意識強化。現階段以現有營運流程為基礎，納入基礎的風險辨識與管理觀念，並視實際營運需求，逐步朝制度化與預防性措施方向推進。

我們將逐步透過滾動檢討內部作業流程與外部挑戰間的關聯，逐步導入風險控管與韌性機制，優化關鍵職能與部門應變能力，建立適切於本公司可行性的營運持續管理規劃，提升企業在不確定情勢中的承壓能力與穩定發展基礎。

風險識別與監控：預防性管理機制

我們將營運風險分為四大類，並針對各類風險制定應對方案與監控機制：

| 風險類別   | 可能影響                | 主要應對措施                                           |
|--------|---------------------|--------------------------------------------------|
| 財務風險   | 匯率變動、資金流動性問題，影響營運穩定 | 採取外匯避險策略，減少匯率波動風險<br>建立充足流動資金，確保財務穩健             |
| 供應鏈風險  | 原物料短缺、物流中斷，影響生產與交付  | 供應鏈多元化，降低對單一供應商依賴<br>建立關鍵零件庫存管理機制，提高供應鏈彈性        |
| 資訊安全風險 | 網路攻擊、勒索軟體，影響系統與數據安全 | 導入 ISO 27001 資訊安全管理系統<br>建立數據備份與災難復原計畫，確保系統運作不中斷 |
| 市場風險   | 全球經濟波動、法規變動，影響業務發展  | 持續市場監測與趨勢分析，快速調整策略<br>強化法規遵循機制，確保營運合規            |

### 營運持續計畫與風險應變意識宣導

為確保關鍵業務在突發情境下仍能穩定運行，本公司雖尚未建置完整的業務持續營運計畫（BCP），但針對核心資訊系統與關鍵作業流程展開評估營運風險，結合實務資源與營運特性，逐步建立具應變能力的持續營運管理機制，並透過內部教育宣導與部門溝通，強化全體員工之應變意識，作為未來建立完整應變體系之基礎，以提升面對突發情境下的穩定性與整體營運韌性。

目前已執行及規劃作法包括：

- 關鍵系統備援與備份管理：建置資訊系統之備援環境與日常資料備份流程，以降低突發事件造成資訊遺失的風險。
- 災難復原初步演練：透過一次災難回復測試，確認資料可回復性與基本操作流程之可行性，由各使用單位配合驗證。
- 逐步擴展重點環節：未來將依據資源配置，逐步將防災與復原管理拓展至銷售營運、主要合作通路、供應鏈物流等重要作業節點，建立更完整之營運持續架構。
- 內部情境宣導與應變意識提升：針對營運中斷、資訊安全事件及突發災害（如地震、火災）等風險，透過部門溝通、逃生路線盤點與資訊宣導等方式，協助員工了解潛在風險情境及基本應對方式。

在資源可行範圍內，青雲國際將持續滾動檢討相關機制，逐步建構更具系統性與實務適用性的營運持續與風險應變管理架構，以降低營運中斷衝擊，強化企業整體韌性。

### 關鍵風險領域與防範機制

我們從財務、營運、供應鏈與法遵等面向初步盤點關鍵風險，並透過日常營運管理機制與部門彙整作業，進行基本控管與因應。

主要風險類型及目前管理作法如下：

| 風險類型  | 潛在衝擊                  | 監控機制                                                | 管理策略                                            |
|-------|-----------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 市場風險  | 全球經濟波動、產業競爭加劇，影響訂單與銷售 | 定期市場調查與趨勢分析<br>數據分析預測市場需求<br>彈性訂單管理策略               | 定期追蹤市場趨勢與客戶回饋，配合品牌方策略調整產品組合;逐步建置彈性銷售規劃與通路應變能力。  |
| 供應鏈風險 | 原物料短缺、供應鏈中斷、國際物流受阻    | 採用多元供應商策略，降低依賴度<br>供應鏈 ESG 風險評估與認證<br>在地採購策略以減少跨境風險 | 持續評估供應商風險，尋求多「元」備援來源與在地化供應，並加強與關鍵通路及合作夥伴的溝通與協調。 |

| 風險類型      | 潛在衝擊                           | 監控機制                                                                                                  | 管理策略                                                       |
|-----------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 財務風險      | 匯率波動 信用風險 現金流壓力                | 採取避險操作降低匯率風險<br>嚴格信用評估機制，降低應收帳款風險<br>維持穩健財務結構，確保資金流動性                                                 | 維持穩健財務結構，強化收款流程與信用管理，並針對高風險幣別逐步建立匯率避險機制。                   |
| 營運風險      | 設備故障 生產延誤 產品品質風險               | 建立智慧製造監控系統，即時監測設備狀況<br>導入品質管理系統，確保生產穩定性<br>產品全流程檢測機制，提升品質控管                                           | 針對資訊系統備援、資料備份與關鍵作業節點展開風險評估，逐步強化應變能力。                       |
| 環境與氣候風險   | 天災、極端氣候影響 生產與供應鏈               | 設立異地備援機制，確保營運持續性<br>碳足跡管理與減排計畫<br>綠色供應鏈管理，降低氣候變遷影響                                                    | 初步關注極端氣候對供應與通路的潛在衝擊，未來將視國內外法規發展趨勢，逐步評估碳足跡管理、綠色採購與備援機制之可行性。 |
| 人力資源與員工風險 | 員工健康與安全事件、人才流失、技能斷層、勞動市場變動影響招募 | 建立員工安全與健康管理機制<br>透過人才發展計畫與內部培訓，降低關鍵技能缺口風險<br>建立彈性人力調配機制，應對市場變化與突發人力需求<br>提升員工敬業度與滿意度透過員工關懷與福祉計畫，降低離職率 | 建立基本勞動法遵流程與員工溝通管道，並逐步導入內部培訓與員工關懷措施，以提升留才與穩定性。              |

### 風險識別與監控

青雲國際尚未全面導入企業風險管理制度，但已透過現有營運管理機制，以 ISO 31000 為原則，逐步建立風險辨識與回報機制，目前以部門彙整方式進行潛在風險識別與初步應變評估，尚未導入正式風險評級與系統性追蹤流程。

### 風險識別與評估流程

藉由既有的營運監控機制與部門管理經驗，蒐集內外部風險訊號，並由各主管單位針對高關注議題進行初步研判與因應。

|         | 風險管理流程                       | 執行方式                                                                |
|---------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 風險辨識    | 透過數據分析、內部稽核與外部市場調查，辨識影響營運的風險 | 目前由各部門依據日常營運經驗及既有資料，針對財務、市場、法規與營運等面向進行潛在風險研判。未來將朝系統化、定期性的辨識機制進行建構。  |
| 風險評估    | 根據影響程度與發生可能性進行風險評級           | 初步依據風險可能造成的影響與發生機率，由部門主管研判其嚴重程度，並提出內部討論或基本因應策略。後續將逐步導入風險等級分類與因應計畫。  |
| 風險控制    | 針對高風險項目建立風險應對計畫              | 針對已知風險情境(如供應中斷、資訊系統備援等)，進行基礎控制與流程優化；尚未建立正式風險應變計畫制度。未來將逐步擴展至跨部門協同管理。 |
| 風險監測與回應 | 透過定期監測與內外部稽核，確保風險管理機制持續有效    | 目前透過部門日常會議及專案管理檢討風險處理情形，並視營運情境調整內部作業方式。預計未來導入更系統性的監控與通報機制。          |

### 財務風險管理

為確保公司財務體質穩健並有效因應外部市場波動，我們逐步進行基礎風險辨識與管理制度，涵蓋下列面向：

- 資本結構與現金流管理：依據業務成長與現金流動需求，彈性調整資本配置，維持適度負債比與流動資產水位，以支撐營運彈性。
- 市場風險監控：密切追蹤匯率、利率及進出口條件變化，必要時採取避險策略以降低對營運成本與獲利能力之影響。
- 信用與回收風險管理：強化對代理商與大型客戶之信用評估機制，檢視應收帳款週期與回收率，降低資金周轉風險。
- 法規與揭露風險控管：配合法遵部門與財會單位，依據各項財務資訊揭露符合 IFRS 與主管機關要求，減少財務誤陳與法遵風險。

後續將持續強化財務資訊系統整合與預警能力，結合營運策略與風險管理工具，支撐公司長期發展與資本市場信任。

目前公司整體風險管理制度尚在逐步建立階段，青雲國際已從實務營運需求出發，針對關鍵資訊系統、供應鏈節點與銷售流程進行初步風險辨識與應變機制規劃，透過內部教育宣導與流程盤點，逐步強化同仁風險意識與應變能力。

未來，將依據實際資源與人力配置，優先導入災難復原、供應中斷應變及關鍵人員替代等方案，並由法遵與內控主管主責推動，強化跨部門溝通與作業協調，落實定期風險檢討與追蹤改善，穩健提升組織韌性與營運穩定性，為企業長期發展奠定更穩固的風險應對基礎。

#### 4.02.2 法規遵循

##### 環境法規遵循

- 本公司關注並遵循環保相關法規，包括但不限於《空氣污染防制法》、《水污染防治法》、《廢棄物清理法》及《溫室氣體減量及管理法》等。
- 參考 ISO 14001 環境管理系統|、ISO14064-1:2018 等，針對生產流程、廢水處理及溫室氣體排放逐步推動全面監控管理，確保排放數據符合國家及國際標準，持續推進低碳製造與資源循環利用政策。

2025 年成果：全年未發生環境法規違規事件。

##### 職業安全與健康法規遵循

- 青雲國際營運型態以辦公室作業為主，並無生產線或高風險作業場所，惟本公司仍秉持對員工健康與工作環境安全的重視，持續依據《勞動基準法》、《職業安全衛生法》及相關法規要求，建構符合合規精神的基本安全衛生管理機制。
- 公司設有職業安全衛生管理負責人，定期檢視辦公環境安全、緊急應變設施、職場照明與座位人體工學等基礎條件，並視實務需求提供防疫物資、辦理健康講座與員工關懷活動，協助同仁提升職場健康與自我照護意識。
- 此外，公司不定期辦理消防演練與緊急應變訓練，並設有通報機制，於突發事件發生時可迅速應對與處理，以確保全體同仁生命安全與營運不中斷。

2025 年成果：內部自行評鑑一次並進行申報，全年無職業災害通報紀錄。

##### 勞動法遵循與檢核

致力於營造合法、合規且具包容性的職場環境，全面遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》等相關勞動法規，保障員工基本權益，促進勞資和諧。

- 人權與勞動法規遵循 本公司尊重國際人權原則，參考《聯合國全球契約》十大原則，落實禁止歧視與強迫勞動，保障員工基本尊嚴與平等發展機會。
- 教育訓練與制度宣導 定期辦理法遵教育與性別平等宣導，內容涵蓋勞動權益、性騷擾防治及多元共融等議題，提升員工法規認知與職場友善文化。
- 申訴機制與檢核流程 設有匿名員工申訴信箱與多元溝通管道，確保意見回饋與權益保障機制暢通。2025 年完成兩次內部自我檢核，並針對性別平等制度進行一次優化修訂。

2025 年成果：完成 2 次檢核與 1 次性平制度流程優化，未接獲實質性申訴案件。

## 4.03 資訊安全

### 4.03.1 資訊安全管理

隨著數位化營運持續深化，資訊安全與個人資料保護已成為企業永續經營的重要議題。青雲國際秉持審慎穩健原則，逐步建立資訊安全與隱私管理制度，並依據《資訊安全管理辦法》、《個人資料保護管理辦法》及國際標準 ISO/IEC 27001 與 ISO/IEC 27701 之精神，逐步建立相關控管架構與實務措施。

目前公司將資訊資產的可用性、完整性與機密性列為核心管理目標，透過制度化管理流程、內部教育訓練與稽核機制，增強資通安全防護力。同時，依據個資法及主管機關規範，檢視資安風險與內部控制措施，作為持續精進的重要依據。

雖整體資安管理體系仍處於逐步建置階段，惟青雲國際已從實務運作出發，以風險可控、資源可行為原則，建立初步資安治理架構，並持續透過制度規範與教育訓練，強化內部資安意識與防護能力。

#### 資訊安全與網路安全管理

##### 資訊安全治理架構

現階段資訊安全管理由資訊部門負責日常執行作業，並由稽核室負責資安監理與查核工作，由制度化與部門協作雙軌並行，強化內控機制與風險應變能力。

- 執行單位：資訊部門負責資訊安全日常執行作業，涵蓋系統維運、存取權限管理及資料備份機制等。
- 查核機制：由稽核室負責資安監理與查核工作，確保管理制度與實務操作一致。
- 異常改善追蹤：若查核中發現潛在風險或異常情況，將由相關單位提報改善計畫，並由稽核室持續追蹤執行成效。
- 政策監督與調整：資訊安全政策與管理機制由治理階層負責監督，定期檢視制度適用性與成效，並依據內外部風險滾動修正。
- 跨部門協作：強化資訊部門、稽核單位與業務單位的溝通協調，推動風險識別與資訊安全防護的整體性落實。

#### 資安風險管理與技術防護

面對網路安全威脅日益複雜的趨勢，我們著重資訊安全管理，現階段以基礎設施維運與資料備援為重點，並逐步規劃技術防護機制與異常監控措施，建立初步防護能力。

目前已建置之資安防護措施包含：

➤ 核心系統資料備份與災難復原管理：

已完成重點資料備份機制，設有異地儲存環境，確保在突發情況下具備基本的資料恢復能力。

2025 年度已完成 1 次災難復原測試。

➤ 機房設施安全管理：

主要資訊系統集中設於專用機房，配置獨立空調與消防設備，並搭配不斷電與穩壓裝置，確保營運期間系統穩定性。

➤ 端點設備防護與郵件安全：

針對內部電腦與設備設有防毒軟體與定期更新機制，電子郵件系統已建置基本垃圾郵件過濾功能，降低社交工程風險。目前尚未導入進階型入侵偵測或 EDR 系統，相關規劃仍在評估中。

➤ 網路存取控管：

目前尚未建置 VPN 或上網行為控管系統，公司正就外部連線風險與傳輸安全需求進行初步評估，未來將依據實際資源與風險等級，逐步導入加密通訊與存取限制機制。

### 資安意識宣導與內部推動機制

資訊安全管理不僅仰賴制度與技術防護，更需全體員工具備基礎風險意識與正確操作行為。青雲國際目前尚未實施全員性教育訓練或模擬演練，然已透過內部不定期宣導作為基礎推動手段，逐步提升資訊安全文化。

2025 年，公司共完成 4 次資通安全相關主題之內部宣導，內容涵蓋常見資安威脅辨識、日常資訊操作行為提醒與通報流程介紹，並配合所有部門定期進行資訊溝通，強化同仁資安意識。此外，公司資訊人員已完成基礎資安訓練課程，持續強化其對資訊風險的認識與應對實務，作為支援資安管理作業的基礎。

### 資訊安全保護執行情況

我們高度重視資訊安全與機密資訊保護，通過資訊風險管理、資訊安全管理和資訊安全稽核三個構面，以 PDCA（計畫-執行-檢查-行動）精神，全面落實資訊安全防護。

|        |                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------|
| 資訊風險管理 | 資訊安全政策與規範制定<br>評估資訊安全風險與建立管控機制<br>調查與鑑別資訊安全事件             |
| 資訊安全管理 | 資訊安全架構規劃與專案執行<br>資訊安全方案評估導入                               |
| 資訊安全稽核 | 制訂及執行資訊稽核與處置程序<br>資訊安全教育宣導、法規遵循與案例解析<br>資訊紀錄稽核設備評估導入與管理維護 |

資安風險不僅可能影響企業內部作業效率，更可能對外部合作關係與品牌信任造成潛在衝擊。青雲國際已逐步展開資訊安全管理作業，從制度建置、基本防護到內部宣導，建立初步資安管理架構，作為降低資安風險與維持營運穩定性的基礎。

2025 年資安狀況：本年度未發生重大資安事件。

整體資訊系統運作穩定，現有基礎防護機制已具初步成效。公司將持續依據實務需求與風險評估結果，審慎規劃後續資安管理強化方向與資源配置。

#### 資安風險盤點

本公司雖資訊系統環境亦相對單純，惟仍關注代理業務中可能涉及的資訊傳輸安全與客戶資料保護風險。依據 ISO/IEC 27001 精神，已針對辦公室端設備與資料存取風險進行初步盤點，並設定以下重點管理方向：

| 風險類別          | 可能衝擊                    | 因應措施                                           |
|---------------|-------------------------|------------------------------------------------|
| 辦公網路安全風險      | 非授權存取或惡意連線造成系統異常或資料外洩   | 已建置防毒軟體與基本防火牆設定；定期更新作業系統與資安程式；異常狀況由資訊單位即時處理與通報 |
| 勒索軟體與資料遺失風險   | 檔案加密或損毀影響文件作業與客戶往來      | 建立每日資料備份流程，並將備份檔案儲存於異地設備，保留必要還原機制              |
| 個人資料與合作資訊洩漏風險 | 客戶或合作夥伴資料外洩，造成商譽或法規違規風險 | 透過帳號權限控管降低內部誤用風險；進行資訊保密宣導並落實資料加密與存取紀錄          |
| 人為疏失或內部誤操作風險  | 操作不當導致資料遺失或業務中斷         | 強化內部資訊操作流程與教育宣導，提醒同仁遵守資安規範，降低非惡意誤用風險           |

### 數據隱私與保護

在當前數位化時代，數據隱私與保護已成為企業社會責任的重要組成部分。我們重視所有與客戶、員工及合作夥伴相關的個人資料與業務數據，雖公司以品牌代理為主，但仍以審慎務實態度管理資訊風險，確保資訊安全與隱私合規性。

### 數據隱私治理架構與管理原則

本公司目前尚未導入 ISO 27701 或 GDPR 等正式隱私管理制度，惟已依據《個人資料保護法》精神建立基本管理原則，並由資訊部門負責日常之資料存取權限控管、系統操作紀錄管理與資料存續週期規範，持續優化內部隱私風險控管。

在數據隱私管理方面，採取多層次的防護措施，確保個人資料的機密性、完整性與可用性，從數據收集、存儲到刪除的全流程中，確保個人及企業數據的安全性與合規性，避免敏感資訊在內外部流轉過程中發生外洩風險。

主要保護措施如下：

| 項目        | 管理作為                       | 目的與說明           |
|-----------|----------------------------|-----------------|
| 權限控管與存取紀錄 | 所有內部系統需經核准後方能存取，離職員工帳號立即停用 | 降低資料外洩或誤用風險     |
| 基本資料加密儲存  | 涉及機敏資料之欄位進行加密處理            | 防止資料於設備遺失或遭竊時外洩 |
| 備份與資料銷毀   | 系統每日備份並設有定期資料刪除程序          | 確保資料完整與依據法規安全清除 |
| 外部資料往來控管  | 對外合作所涉資料處理，皆簽署保密條款或納入合約規範  | 明確界定資料使用範圍與保護義務 |

### 數據隱私政策與權限管理

為保障個人資料與關鍵營運資訊之安全，青雲國際已建立初步的存取控管與管理制度，並依《個人資料保護法》規範，逐步完善隱私管理框架：

- 最小權限原則：針對內部常用系統及關鍵資料夾，已實施帳號控管與權限分級，授權作業依職務需求設定，並定期由資訊人員進行檢視與修正。
- 數據存取紀錄與稽核：重要資料系統存取有基本紀錄追蹤機制，未來將強化稽核流程，確保存取紀錄可追溯。
- 加密與隔離儲存：透過既有之 VPN、內部防火牆與設備設定，實施資料傳輸基本加密，部分機密文件則儲存於權限限定的資料夾中，與一般文件進行存取隔離。

- 資料保存與刪除：目前內部對於客戶與人資相關紙本資料已設有銷毀機制，並交由委外專業處理；未來將針對電子資料建立保留年限與刪除規範，以降低潛在風險。

#### 員工意識與事件處理機制

目前已透過部門內部宣導方式，針對資通安全與個資保護重點進行溝通。尚未推動正式培訓與演練，未來將依據業務風險與資源配置，逐步建立如下管理機制：

- 通報機制：規劃導入事件異常通報窗口與回報程序，提升員工對可疑行為之警覺性。
- 應變流程與改進機制：遇資安或隱私風險事件時，將由資訊人員主責處理，並結合稽核單位進行調查與改善，確保後續不再重複發生。

#### 資料銷毀與存儲管理機制

為維護客戶與員工個資安全，我們透過基本的資料儲存與銷毀管理方式，並逐步強化內部資料保護規範：

- 紙本資料銷毀管理：  
對於不再使用之紙本資料，已設置粉碎設備處理機密文件，避免紙本資料於流轉過程中外洩。未來亦將研議由具認證之第三方資安廠商處理大量敏感文件。
- 資料保存與銷毀原則：  
目前已依據法令要求與業務需求，針對部分客戶與人資資料進行保存年限控管，後續將持續盤點內部資料類型，建立完整保留與刪除機制。另外，若員工發現疑似資安或個資異常情況，將由資訊人員進行第一時間判斷與處置，並依狀況通報高階主管後續決策。

#### 隱私管理績效

在 2025 年度，我們的隱私管理成效如下：

- 資料洩漏事件：全年無發生任何個資或業務資料洩漏事件，維持零違規紀錄。
- 合規稽核結果：完成 1 次內部自主查核，未發現重大缺失，相關建議事項均已改善完成，改善率達 100%。
- 異常存取通報：全年無發生資料異常存取或需通報事件。
- 內部宣導作業：完成年度資通安全與個資保護宣導，符合年度推動目標。

整體而言，目前資安事件應變作業仍處於建置階段，我們將在既有基礎上，逐步推動通報流程制度化與應變能力建構，朝向系統化、可追蹤與可改善的資安事件管理機制發展，以強化營運韌性與資訊風險應對效能。未來亦將依資安風險變化與資源配置，建構明確的應變流程、權責分工與通報回溯機制，同時導入簡式事件回顧與持續改善作業，提升異常事件之識別、應處與預防能力，穩健強化整體資安應變能量。

#### 4.03.2 客戶隱私保護

##### 供應鏈資安管理

目前多數供應商為具規模之國際品牌或系統商，其資訊系統與資安防護機制由合作夥伴依其內部政策自主管理，實務上由對方主導資安管理作為。雖本公司尚未主動針對供應商進行資安稽核或符合性檢查，惟已意識到供應鏈資安可能對整體營運穩定性與資訊安全造成潛在風險，並已初步評估資料傳遞與系統介接過程中之安全性。未來將視實際合作情境與業務風險，逐步研擬合作原則與基本資安共識機制，作為後續強化資訊安全合作之基礎。

儘管本公司資訊系統架構相對單純，整體營運規模亦無跨區供應鏈或複雜生產系統，但仍審慎看待資訊安全與資料保護議題，並從內部實務操作出發，逐步建構基本風險辨識與管理機制。我們將持續依據實際營運風險與外部法規要求，檢討現有資安防護措施，強化辦公環境資訊控管與人員操作安全，並於資源允許下，逐步拓展更完善之管理機制，以維護企業穩定運作與客戶信任。

##### 第三方資料處理與合作管理

公司供應商多為大型資訊系統商與國際品牌商，主要資料及系統由合作夥伴維運，資安與個資保護作為多由其政策主導。目前尚未針對第三方進行隱私稽核或安全檢查，惟公司已意識到數據介接風險，未來將視實務需求與合作模式，逐步規劃合作共識與資安原則。

4.04 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

參與外部協會與產業合作  
面對快速變動的產業環境，青雲國際持續透過參與產業協會與專業組織，掌握政策脈動、技術趨勢與同業經驗，並積極投入實務交流與議題倡議，提升企業應對風險與創新轉型的能力。隨著本公司近年營運模式調整，聚焦於品牌代理與通路服務，協會參與亦由過往多元轉向精實與專業導向。目前青雲國際仍持續參與「智慧產業電腦物聯網協會」，聚焦於工業電腦與物聯網應用領域的交流與合作，透過平台掌握產業動態並維持業界互動。

2025 年，本公司以一般會員身份參與該協會，年費支出為新臺幣 20,000 元，雖未擔任理監事等治理職務，仍透過協會資訊、產業論壇與技術交流機會，持續關注企業永續、產業創新與供應鏈議題的發展。

青雲國際亦重申其政治中立立場，報告期內未從事任何政治性活動或選舉捐贈，所有參與資源皆聚焦於促進產業發展與社會共好。

以下為本公司參與的主要外部協會及相關活動：

| 名稱          | 擔任職務 | 組織影響力 | 金額     |
|-------------|------|-------|--------|
| 智慧產業電腦物聯網協會 | 一般會員 | 無     | 20,000 |

4.05 供應商管理

青雲國際雖供應鏈控制力相對有限，然而，面對全球永續發展趨勢與利害關係人對企業社會責任的期待，我們仍積極建立基本的供應鏈永續管理架構，並透過制度性措施與品牌端合作，推動企業對環境與社會責任的重視。

供應商行為準則

本公司依據《企業社會責任準則》及《供應商合作行為準則》，要求合作品牌與代理對象須具備誠信經營、環保合規與勞動人權保障等基本承諾。

所有新簽或續約之合約，均納入誠信廉潔聲明條款，並明定若品牌方涉重大違反 ESG 原則情節，本公司得依法終止合作關係。

此外，為與國際標準接軌，我們參考 GRI 308（供應商的環境評估）與 GRI 414（供應商的社會評估）相關精神，初步建立永續管理基本要求，強化本公司於代理合作關係中對永續議題的敏感度與責任意識。

#### 供應商篩選與管理政策

青雲國際主要營運模式為國際品牌產品之代理與經銷，現階段合作對象多為全球知名資訊設備與電子產品製造商，故現行合作模式係依據品牌方授權制度與國際合作關係建立，並無自主供應商開發與篩選程序。然而，隨著企業對永續治理與供應鏈責任的關注日益提高，青雲國際已開始研議相關政策，期望逐步建立符合企業實際營運模式之供應商管理架構。

目前已初步規劃未來在合作評估中，納入供應商或品牌代理對永續資訊揭露與責任實踐之觀察指標，並作為合作續約與風險評估之輔助依據。此外，公司亦考量導入基本的供應商資訊建檔制度，初步記錄主要合作品牌之永續揭露情形與環境社會責任承諾，逐步建立供應鏈風險管理之基礎資料。未來規劃之供應商管理重點如下：

- 合作品牌 ESG 資訊建檔與關注事項彙整：針對主要代理品牌，定期收集其最新的永續報告書或 ESG 揭露資訊，掌握其環境與社會實踐情形。
- 供應鏈風險識別初步框架：研擬以地緣政治、貿易政策、氣候變遷等外部風險為切入點，進行合作品牌的風險初步評估。
- 供應鏈透明化之長期目標：未來將評估導入資訊系統協助供應鏈資料管理，提升即時監控與決策能力。

我們將持續評估其營運特性與永續發展趨勢，分階段推動適合之供應商管理制度，以因應市場變化與客戶對企業社會責任之期待。

#### 供應商風險控管與稽核制度

儘管本公司並未直接參與品牌製造過程，但我們仍關注供應鏈風險對公司聲譽與營運穩定性的潛在影響。針對品牌方如在媒體或公開資訊中涉及重大永續爭議，我們已建置應變作業流程，承諾於五個工作天內完成初步資訊掌握與內部回應建議，並依權限報請營運層進行討論或決策。

為強化內部敏感度，我們也將每年舉辦品牌 ESG 議題宣導或內部教育訓練，使第一線業務同仁理解自身在永續供應鏈中的關鍵角色與責任，提升資訊接收與回應的即時性。

#### 在地採購與永續合作

本公司營運型態以品牌代理為主，核心產品大多來自歐美或亞太區國際廠牌，非屬在地採購性質。然而在辦公日常運營中，我們仍秉持支持在地、環保優先的原則，優先採購具環保標章的辦公文具與用品，並積極評估引進綠色供應鏈知識與倡議。

我們亦規劃於中期（2030 年前）建立簡易「品牌 ESG 資訊回顧與比較表」，協助公司更系統性地評估潛在合作夥伴的永續表現，並在代理決策過程中納入永續考量。

### 品項管理與可追溯制度

作為國際品牌商品的代理商，青雲國際以高度專業與審慎態度，確保所銷售商品皆符合相關法令、進口規範與品質要求。並以 ISO 9001 為參考架構，建置產品品質與客訴管理制度，強化出入庫品項的可追溯性與通報效率。

作為代理多項來自歐美與亞太地區的國際品牌商品之企業，青雲國際深知商品品質管理的重要性。為確保流通品項具備完整履歷與管理紀錄，公司已建立初步的品項建檔制度，逐步強化商品的批次、序號與來源紀錄資訊，並以「主力銷售品項優先」原則，提升產品出入庫之可追溯性。目前系統導入涵蓋率已達約 70% 以上，未來將持續優化資料系統與庫存流程，強化內部追蹤與外部溯源的能力。

### 產品安全資訊揭露與更新

因應客戶對產品合規性與使用安全的重視，公司已逐步建置產品資訊揭露專區，提供代理品項之產品說明書、技術規格、保固條款、使用建議與安全警語等基本資訊。此專區將與品牌原廠保持資訊同步，定期更新內容，並預計自 2025 年起分階段導入常態維護機制，涵蓋品項預計達七成以上。未來亦將規劃整合原廠檢測報告、合規證書（如 RoHS、REACH）、產品使用安全指引等資料，提升資訊完整度與顧客信任度。

### 品牌合作商品品質風險回應

雖本公司未直接參與產品設計與生產製造，但作為品牌與市場間的橋樑，仍負有第一線的品質把關與資訊通報責任。針對產品異常、客訴處理或重大品質風險事件，我們已參照 ISO 9001 品質管理精神，初步建構內部品質異常應變通報流程，涵蓋通報、記錄、回報與追蹤等機制。所有異常通報案件應於 24 小時內完成初步回應，並依案件性質進行後續追蹤或與品牌原廠協調改善方案。

公司也已將品質事件納入重大營運風險監測範疇，定期提報至董事長室進行跨部門檢討與預防措施研議，強化整體產品品質管理的前瞻性與即時應對能力。

# 5 社會面

5.01.人力發展

5.02.職業安全及衛生

5.03.社區參與



## 5、社會面

### 5.01 人力發展

#### 5.01.1 人權政策與承諾

##### 人權政策

本公司依《就業服務法》、《性別工作平等法》與國際人權公約精神，訂定人力資源運用政策，確保在招募、聘任、考核、訓練、晉升與薪資福利方面無性別、年齡、宗教、種族等歧視，落實平等與公正原則，並設有《員工教育訓練辦法》、《退休制度管理規定》與《職工福利委員會設置辦法》等內部規章。

##### 人權承諾

本公司遵循國際人權法規與勞動標準，包括國際人權法典(International Bill of Human Rights)、國際勞工組織核心公約(International Labour Organization Core Conventions)及聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)等，並落實責任商業聯盟行為準則(Responsible Business Alliance, Code of Conduct)，尊重並善待所有工作者。另外，依法遵守營運據點的法律法規，致力於提供安全且優質的工作環境。同時支持並實踐國際勞動人權標準，如國際勞工組織三方原則宣言(International Labor Office Tripartite Declaration of Principles)、OECD 多國企業指導綱領(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)、世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)等。

本公司承諾提供安全、健康與尊重的工作環境，持續培育與留任人才，並強化員工向心力與參與感。除遵循勞動法規，也以長期激勵制度鼓勵績效，並推動永續發展所需職能養成。

##### 適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商，以及營運據點所在的當地社區。

## 5.01.2 人力結構

### 5.01.2.1 員工結構

#### 人力結構概況

青雲國際深知人才是企業永續經營與專業服務品質的核心基石，因此在人力資源規劃與管理上，致力於打造穩定、專業且具向心力的團隊。因應品牌代理與商務服務的營運型態，我們維持精實的組織規模，並無非典型雇用型態，展現公司對於正職人才的重視與培育承諾。

公司員工普遍具備 10 年以上之資歷，展現出高度的穩定性與累積的專業經驗，亦反映出公司良好的工作氛圍與留任制度。資深人才結構對於維持客戶關係、深化專業知識傳承具有正面助力，然而亦須注意世代交替與未來組織彈性的挑戰。

員工類型方面，以行政支援、業務推廣與技術整合為主，並依業務特性彈性配置跨部門協作團隊。人力結構雖非大規模組織，然內部溝通與知識傳承機制逐步完善，為未來成長奠定穩固基礎。

公司未來將著重於以下幾項人力結構優化方向：

- 優化高年資員工之知識傳承與內部培訓制度；
- 強化中階與年輕人才的職涯路徑設計；
- 導入基本人資數位化管理工具，提升資訊透明度與人力配置效率；
- 強化性別與年齡多元代表性，促進組織包容性與創新能力。

#### 員工概況

在性別比例方面，男女員工分佈均衡，女性員工占比維持在 46.15% 左右，顯示公司在人力聘任上秉持公平、無差別對待的原則。所有員工皆為全職聘僱，並未採用派遣或非典型雇用方式，展現公司對正職人力穩定性與培育承諾的重視。



| 年 度                        |      | 2024 年底 | 2025 年底 |
|----------------------------|------|---------|---------|
| 員<br>工<br>人<br>數           | 直接員工 | -       | -       |
|                            | 間接員工 | -       | -       |
|                            | 行政人員 | 33      | 39      |
|                            | 合 計  | 33      | 39      |
| 平 均 年 歲                    |      | 50.27   | 53.05   |
| 平 均<br>服 務 年 資             |      | 12.29   | 11.41   |
| 學<br>歷<br>分<br>布<br>比<br>率 | 博 士  | 3.03    | 2.56    |
|                            | 碩 士  | 6.06    | 15.39   |
|                            | 大 專  | 75.76   | 69.23   |
|                            | 高 中  | 15.15   | 12.82   |
|                            | 高中以下 | -       | -       |

#### 人員年齡架構

顯示出青雲國際以中壯年經驗人才為主，其中 30 至 50 歲人員占比逾四成，反映出公司穩定的知識與經驗累積基礎。由於平均年資高達 10 年以上，公司未來將強化世代交替與人才接班布局，並透過教育訓練與內部培育，協助年輕世代快速適應組織文化與職場挑戰。



| 性別 | <=29 歲 | 30~50 歲 | 51 歲以上 | 總計 | 比例    |
|----|--------|---------|--------|----|-------|
| 男性 | -      | 11      | 10     | 21 | 53.85 |
| 女性 | -      | 5       | 13     | 18 | 46.15 |
| 總計 | -      | 16      | 23     | 39 | 100   |
| 比例 | -      | 41.03   | 58.97  |    |       |

註：2025/12/31 人力統計數據

#### 各級主管比例

我們重視內部晉升與專業管理能力的養成。主管人數占全體人力比例近 43.59%，多數由長期任職同仁擔任，展現對於資深人才經驗的重視。目前女性主管占比約為 41.18%，未來將持續推動性別平衡與多元領導力，強化組織的包容性與決策多元性。

| 類別             | 男性    | 女性    | 小計 | 比例    |
|----------------|-------|-------|----|-------|
| 高階管理層 (副總以上主管) | 3     | 1     | 4  | 23.53 |
| 中階管理層 (處級主管)   | 3     | 2     | 5  | 29.41 |
| 基層主管 (理級主管)    | 4     | 4     | 8  | 47.06 |
| 小計             | 10    | 7     | 17 |       |
| 佔總管理職比例        | 58.82 | 41.18 | -  | 100   |

#### 5.01.2.2 非員工結構

本公司從業人員均為正職聘用，並未聘任非員工工作者。

所有員工皆為全職聘僱，並未採用派遣或非典型雇用方式，展現公司對正職人力穩定性與培育承諾的重視。

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，在人才的招募策略方面，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入。

為落實性別平等的願景，本公司制定女性員工及主管占比目標，目標年度任職於本公司之女性員工占全體員工比例應不低於 40%，女性各階主管職總人數占所有管理職人數應不低於 35%。

2025 年女性員工占比為 46.15%，雖然較前一年的 54.55%有所下降，但仍然在設定目標之上。

女性主管於所有管理職占比為管理職女性主管占比 41.18%，較前一年的 35.71%，提升 5.47%。

本公司職員流動情形，2025 年總人數呈現人員流動減緩趨勢。新進員工 6 人員工新進率為 15.38%，員工離職率則為 10.26%；與過去 2 年水準已呈下降現象。

員工多元化

| 性別 | <=29 歲 | 30~50 歲 | 51 歲以上 | 總計 | 比例    |
|----|--------|---------|--------|----|-------|
| 男性 | -      | 11      | 10     | 21 | 53.85 |
| 女性 | -      | 5       | 13     | 18 | 46.15 |
| 總計 | -      | 16      | 23     | 39 | 100   |
| 比例 | -      | 41.03   | 58.97  |    |       |

註：2025/12/31 人力統計數據

| 類別             | 男性    | 女性    | 小計 | 比例    |
|----------------|-------|-------|----|-------|
| 高階管理層 (副總以上主管) | 3     | 1     | 4  | 23.53 |
| 中階管理層 (處級主管)   | 3     | 2     | 5  | 29.41 |
| 基層主管 (理級主管)    | 4     | 4     | 8  | 47.06 |
| 小計             | 10    | 7     | 17 |       |
| 佔總管理職比例        | 58.82 | 41.18 | -  | 100   |

#### 薪酬策略與激勵制度

薪酬制度為吸引與留任優秀人才的核心策略，透過整體報酬架構，兼顧激勵效果與組織永續發展目標。公司強調按職責、能力與貢獻給薪，排除任何因性別、年齡、宗教、身心障礙等非職務因素所產生之差別待遇，並逐步建立完善的薪資評比與調整機制，以提升人力資源效能。

#### 無性別薪資差異原則

本公司依循《性別工作平等法》與多元永續共融精神，檢視員工薪資結構，避免因性別而產生薪資不公。依目前薪資分析結果，尚未發現重大性別薪資落差。未來公司亦將視資源與人資系統建置進程，研擬導入更精細的性別薪資差異指標，強化薪資制度之透明與平等性。

#### 薪酬與市場對標

透過了解市場薪資水準調查，並以同產業類型與規模為主要參考標的，調整各職等與職務之薪資區間。藉由年度薪酬檢視制度，確保薪資水平具備市場競爭力，符合公司營運目標與財務資源配置原則。薪資檢視作業由人力資源單位主責，經營團隊審議後執行。

| 年份                 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------|------|------|------|
| 非擔任主管職務之全時員工人數 (人) | 29   | 27   | 28   |
| 一般職員平均薪資 (新台幣千元)   | 818  | 954  | 980  |
| 一般職員薪資中位數 (新台幣千元)  | 711  | 808  | 959  |

#### 5.01.4 員工權益及福利

##### 員工關懷與福利措施

##### 員工健康照顧

我們致力於通過全面的健康照護體系來維護員工的身心健康，將預防性健康管理與心理健康支持結合，為員工提供全方位的健康保障。

##### 全面健康照顧：員工關懷從心出發

為了確保員工的健康，我們提供每兩年一次健康檢查計劃，內容涵蓋一般健康指標、眼部檢查以及慢性病篩檢等。檢查頻率依年齡及職位區分，確保員工能及早發現健康問題。

##### 心理健康支持與壓力管理

員工的心理健康同樣是我們關注的重點。我們透過心理健康支持服務，協助員工管理壓力，維持工作中的心理韌性。

##### 職場心理健康課程

每年也有不定期多場心理健康講座，涵蓋壓力管理、情緒調適、心理韌性提升等主題，幫助員工建立健康的職場心態，特別針對高壓工作（如專案管理與客服等）提供專業的壓力管理訓練。

##### 母性健康保護與新手父母支持

青雲國際根據《職業安全衛生法》及《女性勞工母性健康保護實施辦法》，建立母性健康保護計劃，確保女性員工在孕期、哺乳期及產後復工期間的健康與職場安全。

##### 彈性工時與混合式工作

在支持員工平衡工作與生活方面，我們也逐步推行彈性工時與混合式工作政策。這些措施允許員工根據個人需求調整工作時間與地點，無論是家庭或生活方面的需求，都能靈活應對，提升員工的工作滿意度與整體福祉。

#### 其他激勵措施

治理階層積極支持在地小農及弱勢團體。每週不定期提供新鮮青菜，供員工享用，並以此方式支持本地農業，促進在地經濟發展。同時，公司亦鼓勵員工參與公益活動，倡導共同回饋社會，貢獻社會福利。

#### 友善職場多元共融

為提供全體員工、供應商、客戶及其他利害相關者健康安全無虞的工作環境，依循國內外職業安全衛生法規與標準，訂定《安全衛生工作守則》，並經由勞資會議通過後實施。

#### 多層次預防機制

在 2025 年，我們推動職業安全衛生教育訓練，將員工的健康與安全視為企業可持續發展的基石。為進一步預防潛在風險，將持續優化更新制定多層次的預防機制：

- 強化安全教育與培訓：定期舉辦針對職業安全課程，涵蓋操作規範、緊急應變以及健康管理等，幫助員工提高風險辨識能力和安全意識。
  - 新進人員及職務性質調動人員之職安教育訓練。
  - 在職勞工職安教育訓練。
  - 職安管理人員、醫護人員、急救人員、特定作業勞工之職安教育訓練。
- 公司不定期進行職業安全衛生及交通安全宣導，職安人員不定時公告職業安全衛生法令宣導事項。

#### 5.01.5 團體協約

本公司深耕於資訊電子通路及品牌代理領域數十年，在於代理國際優質品牌、提供專業通路服務，因代理通路特性及員工總數不多，本公司並未成立工會，或具有同性質的從業團體。

本公司於民國 78 年成立職工福利委員會，訂有《職工福利委員會設置辦法》，用以推動員工照顧制度。所有員工同仁均可加入成為會員，勞資會議每季至少召開一次職工福利委員會會議。

### 員工溝通與參與機制

本公司深信，員工的聲音是驅動企業成長與組織進步的重要力量。為促進內部溝通、強化互信文化，我們致力於建立多元、暢通、尊重的溝通平台，讓每位同仁都能在安全、包容的環境中表達意見，提升參與感與向心力，並確保所有回饋意見都能獲得妥善回應。我們秉持「與員工同行」的理念，視溝通為雙向對話的重要機制，不僅強化政策宣導與經營理念傳達，更透過傾聽與回應機制，深化員工對企業的認同與信任，進而促進組織穩健發展。

## 5.01.6 人才培育與發展

### 幸福職場與人才發展

#### 招募機制與留任管理

公司營運歷程逾三十年，累積一群長期耕耘的資深人才，他們擁有深厚產業經驗與對品牌的高度認同，形成本公司穩定、高黏著的人力特質。然而，這樣的人力結構亦代表潛在的組織斷層風險與世代接續課題，因此我們持續優化人才招聘、職能養成與接班梯隊建構機制，兼顧經驗傳承與組織活力。

#### 人才招聘與發展

青雲國際以品牌代理與商務服務為營運核心，員工需具備良好溝通能力、問題解決能力及對市場變化的敏感度，因此在招募過程中，我們特別重視應徵者的實務經驗與職場成熟度。由於組織結構相對精實，加上員工平均年資偏高，公司整體人力流動率長期維持在較低水準，招募以汰補與業務發展所需之機動性職缺為主，著重於「穩定適任」、「立即上手」與「團隊適應性」。

在人力補強策略上，公司未來將針對關鍵職能進行職務盤點，逐步建立職務說明書與接班計畫，並強化新進員工之職前訓練與在職引導機制，縮短融入期，提升整體適應力與發展潛力。此作法有助於在資深員工逐步退休交接之際，確保知識傳承與營運延續性，為組織注入新動能。

#### 公平與多元化雇用政策

本公司依循《就業服務法》、《性別工作平等法》及《勞基法》等相關法令規定，並參考國際人權公約精神，落實公平雇用原則，確保所有求職者與員工在招募、聘用、薪酬、升遷、考核與離職等人力資源作業中不因性別、年齡、種族、婚姻、宗教、政治立場或身心障礙等因素而受到差別待遇。鑑於青雲國際以資深員工為主體，平均年資高，年齡層集中於中壯世代，公司也持續關注世代融合與多元背景人才的引入，穩定的員工結構雖展現出企業的留任優勢與文化凝聚力，但也潛藏人力斷層與世代接替的潛在挑戰，需搭配制度化的發展規劃與監測指標，確保組織長期健康運作。

### 員工留任

本公司人力結構穩定，整體平均年資偏高，反映出公司具有良好的員工留任基礎與內部文化認同。多數員工服務年資達 10 年以上，不僅累積了豐富的產業經驗與顧客關係，更是企業穩定營運的關鍵支柱。然而，這樣的結構同時也隱含潛在的人才接續風險，尤其在面對數位化轉型與永續議題帶來的新職能需求時，組織需提前規劃關鍵知識的傳承與新進人才的適應力提升機制。為因應此一現況，我們已著手建立基礎的人才梯隊與內部知識管理架構，未來亦將持續強化接班與職能轉換規劃，維持組織人力穩定性與成長彈性並重。

為掌握組織人力流動狀況，青雲國際定期追蹤員工離職率，以評估人力資源管理效能與內部穩定度。近三年整體離職率穩定偏低，顯示員工對企業文化與發展環境具高度認同。未來將持續強化內部溝通與發展機會，減少非預期離職風險。

為進一步優化人力結構與降低不必要流動，公司亦將離職原因進行分類追蹤，並針對主動離職人員進行離職訪談，以釐清制度、職務內容或管理面之潛在改善空間。

### 內部晉升機制

為鼓勵員工長期投入與持續發展，公司內部透過晉升制度，優先考量具備績效表現、職能條件與發展潛力的既有員工，藉此提升組織向心力與人才黏著度。公司訂有基本職級制度，並透過主管推薦與績效考核程序進行職務晉升或職責調整。

此外，對於關鍵職能崗位，公司正逐步建立接班梯隊與職務傳承計畫，確保營運穩定與知識延續。針對晉升人員亦安排主管導師協助角色適應，協助其在新職責上快速定位並發揮管理效能。

內部晉升比例的提升，能夠有效提升員工的職涯發展信心與企業忠誠度。

### 薪酬策略與激勵制度

薪酬制度為吸引與留任優秀人才的核心策略，透過整體報酬架構，兼顧激勵效果與組織永續發展目標。公司強調按職責、能力與貢獻給薪，排除任何因性別、年齡、宗教、身心障礙等非職務因素所產生之差別待遇，並逐步建立完善的薪資評比與調整機制，以提升人力資源效能。

### 無性別薪資差異原則

本公司依循《性別工作平等法》與多元永續共融精神，檢視員工薪資結構，避免因性別而產生薪資不公。依目前薪資分析結果，尚未發現重大性別薪資落差。未來公司亦將視資源與人資系統建置進程，研擬導入更精細的性別薪資差異指標，強化薪資制度之透明與平等性。

### 薪酬與市場對標

透過了解市場薪資水準調查，並以同產業類型與規模為主要參考標的，調整各職等與職務之薪資區間。藉由年度薪酬檢視制度，確保薪資水平具備市場競爭力，符合公司營運目標與財務資源配置原則。薪資檢視作業由人力資源單位主責，經營團隊審議後執行。

### 合理敘薪獎酬

- 整體薪酬獎勵策略強調以職責、績效及能力為核心，並結合市場行情，注重公平與差異化。
- 公司依據營收情況，進行薪資調整，以年度一次為原則，經治理階層核准後執行。
- 本公司薪資結構採「職責與能力導向」原則，考量員工的工作內容、績效表現與專業經歷，訂定起薪與調薪基準。新進人員之起薪依據職等、職務責任、經歷與專業條件設定，不因性別、年齡或其他身份條件而有所不同。

此外，為激勵表現優異之員工，公司設有年終獎金制度，並依個人績效、團隊達成率與公司整體營運狀況核發。部分業務或專案單位另設專案獎金、績效分紅與即時獎勵，以提升整體組織效能。

### 年度調薪與績效獎勵機制

公司每年皆依據營運成果與整體薪酬市場趨勢，進行年度整體調薪規劃，並考量員工個別表現與職務貢獻作為調薪依據。

績效獎勵方面，青雲國際建有基本的年度績效評核制度，透過跨部門主管評估、工作成果檢討與團隊合作表現，作為獎勵發放的重要依據。獎勵形式包含年終獎金、專案獎金等，並視年度經營狀況與部門表現整體調整。

為與員工共享經營成果，公司依法提撥員工酬勞，並視財務績效與董事會決議進行分配。

### 教育訓練與職能強化

青雲國際重視人才的持續學習與職能成長，針對不同職務層級與業務需求，提供分層級教育訓練架構，涵蓋新進員工職前訓練、在職專業訓練、主管職能提升與永續發展相關課程，協助同仁強化工作效能與未來發展潛能。

### 員工技能提升與職涯支持措施

為強化員工職能發展與組織整體競爭力，本公司提供以下多元訓練與轉職支持方案：

- 提供外部專業訓練補助，如語言、資訊科技與證照培訓。
- 鼓勵參與跨部門專案與外部論壇，拓展實務經驗。
- 實施內部導師制度，安排資深員工進行知識傳承。
- 遇組織調整時，安排職務輪調與再培訓機制，確保人員妥善轉職與就業穩定。

## 分層級教育訓練制度

公司教育訓練制度依職級與功能區分為四大類別：

| 分類      | 對象        | 訓練內容                     | 形式                |
|---------|-----------|--------------------------|-------------------|
| 新進訓練    | 所有新進人員    | 公司簡介、部門職責、作業規範、安全教育、產品知識 | 實體或線上課程、指導員制度     |
| 專業職能訓練  | 業務、客服、行政等 | 業務技巧、專案管理、客戶溝通、系統操作      | 內訓／外訓並行           |
| 管理職訓練   | 組長以上主管    | 領導管理、團隊建立、績效管理、ESG 治理    | 實務案例導入、小班研習       |
| 永續與通識訓練 | 全員        | ESG 基礎、個資保護、勞安衛、法規遵循     | 定期宣導、外部顧問、實體或線上課程 |

## 年度教育訓練

| 年度   | 員工類別 | 性別 | 訓練人次 | 教育訓練總時數（小時） |
|------|------|----|------|-------------|
| 2025 | 管理職  | 男性 | -    | -           |
|      |      | 女性 | 4    | 38          |
|      | 非管理職 | 男性 | 7    | 14.5        |
|      |      | 女性 | 5    | 30          |

觀察近兩年教育訓練紀錄可見，女性員工整體參與度相對較高，管理職及非管理職均有穩定參與；然 2025 與 2024 年度部分男性員工未參與訓練課程，初步分析與部門輪值安排、課程內容適配性及個人工作負荷有關，非因性別差異或制度設限所致。

本公司將進一步檢討訓練資源規劃與報名制度，強化課程溝通與參訓誘因設計，並於未來持續關注不同性別與職級員工之受訓機會，朝向訓練參與更為均衡、多元的目標邁進，以促進組織整體學習力與人力資本發展。

### 新進員工訓練機制

新進員工於到職一週內，完成基本制度與作業流程導入課程，並指派資深員工作為職場導師，協助熟悉工作內容與團隊文化。公司亦規劃於三個月內進行適應評估，確保新進員工順利融入團隊與工作節奏。

青雲國際重視員工的學習與成長，提供結構化且具彈性的訓練體系，讓員工依不同職級與需求獲得適當的支持與課程。我們的目標是幫助員工提升工作表現、培養多元的職能，並強化組織的整體適應力與未來發展潛力。未來，我們將持續關注訓練計畫的效益，透過數據分析來優化資源配置，確保每一次學習與成長都能帶來積極的影響。



## 5.02 職業安全及衛生

### 5.02.1 職業安全及衛生政策

#### 員工關懷與福利措施

#### 員工健康照顧

青雲國際致力於通過全面的健康照護體系來維護員工的身心健康，將預防性健康管理與心理健康支持結合，為員工提供全方位的健康保障。

#### 全面健康照顧：員工關懷從心出發

為了確保員工的健康，我們提供每兩年一次健康檢查計劃，內容涵蓋一般健康指標、眼部檢查以及慢性病篩檢等。檢查頻率依年齡及職位區分，確保員工能及早發現健康問題。

#### 心理健康支持與壓力管理

員工的心理健康同樣是我們關注的重點。我們透過心理健康支持服務，協助員工管理壓力，維持工作中的心理韌性。

職場心理健康課程 每年也有不定期多場心理健康講座，涵蓋壓力管理、情緒調適、心理韌性提升等主題，幫助員工建立健康的職場心態，特別針對高壓工作（如專案管理與客服等）提供專業的壓力管理訓練。

#### 母性健康保護與新手父母支持

青雲國際根據《職業安全衛生法》及《女性勞工母性健康保護實施辦法》，建立母性健康保護計劃，確保女性員工在孕期、哺乳期及產後復工期間的健康與職場安全。

#### 彈性工時與混合式工作

在支持員工平衡工作與生活方面，我們也逐步推行彈性工時與混合式工作政策。這些措施允許員工根據個人需求調整工作時間與地點，無論是家庭或生活方面的需求，都能靈活應對，提升員工的工作滿意度與整體福祉。

#### 其他激勵措施

治理階層積極支持在地小農及弱勢團體。每週不定期提供新鮮青菜，供員工享用，並以此方式支持本地農業，促進在地經濟發展。同時，公司亦鼓勵員工參與公益活動，倡導共同回饋社會，貢獻社會福利。

#### 友善職場多元共融

為提供全體員工、供應商、客戶及其他利害相關者健康安全無虞的工作環境，依循國內外職業安全衛生法規與標準，訂定《安全衛生工作守則》，並經由勞資會議通過後實施。

多層次預防機制

在 2025 年，我們推動職業安全衛生教育訓練，將員工的健康與安全視為企業可持續發展的基石。為進一步預防潛在風險，將持續優化更新制定多層次的預防機制：

- 強化安全教育與培訓：定期舉辦針對職業安全課程，涵蓋操作規範、緊急應變以及健康管理等，幫助員工提高風險辨識能力和安全意識。
  - 新進人員及職務性質調動人員之職安教育訓練。
  - 在職勞工職安教育訓練。
  - 職安管理人員、醫護人員、急救人員、特定作業勞工之職安教育訓練。
- 公司不定期進行職業安全衛生及交通安全宣導，職安人員不定時公告職業安全衛生法令宣導事項。

我們透過內外結合的宣傳機制，確保員工不僅具備基本的安全知識，更能掌握應對複雜作業環境的技能，進一步提升全體員工的安全防護能力。透過內部講師和外部專業單位的協作，我們開設多樣化的實體課程，涵蓋：

| 領域        | 內容                                                        |
|-----------|-----------------------------------------------------------|
| 基礎安全知識    | 包括工作場所潛在危害識別、緊急應變流程、個人防護設備使用，以及職場安全操作規範，讓員工具備防範職業風險的基本能力。 |
| 安全巡檢與應變訓練 | 規劃定期及不定期的職場安全巡檢，並設計模擬應變演練，以強化員工對於火災、緊急避難等突發事件的應變能力        |
| 心理健康與壓力管理 | 設計心理健康課程，協助員工掌握壓力管理技巧，提升工作韌性與心理健康水平。                      |

每年我們會針對全體員工(包含新進員工)進行必修通識線上課程之培訓，其中包含「職場不法侵害」、「職業安全衛生教育」等內容，每年完課率皆達 100%。在透過定期的課程訓練，可增強員工的職場安全意識與自我保護能力，此外也幫助多位同仁成功取得相關專業證照，為應對各類潛在風險提供了有力保障。

#### 緊急應變機制：

針對各辦公室制定緊急應變計畫書，遵循該計畫各項應變機制，降低可能造成的人員傷害及財產損。

##### ➤ 完善溝通與反饋機制

針對不同的危害情境，如火災、防空避難事故等，制定應變計畫，並每年舉辦至少一次教育訓練或模擬演練，確保員工能夠迅速反應並採取適當應對措施。

##### ➤ 緊急醫療救援：

第一時間安排受傷員工接受適當的醫療處置，確保傷害影響最低。

##### ➤ 心理支持與復健計畫：

針對受影響員工提供心理諮詢與壓力管理協助，並定期追蹤，確保其能夠順利復原並重返工作崗位。

#### 職場性騷擾防治措施

為防止員工遭受任何形式的職場不法侵害，包括言語霸凌、肢體霸凌、心理暴力或性騷擾，並落實性別平權與工作場所安全，青雲國際已制定明確之性騷擾防治措施及申訴處理機制，包含：

- 性騷擾防治政策與工作場所禁止性騷擾書面聲明；
- 投訴、調查與懲處相關辦法；
- 多元且可匿名的通報管道（如專責委員會、電子信箱與專線）。

所有申訴案件將由專責單位負責受理、調查、處理並回饋，確保處理程序具備公正性、保密性與時效性。針對違規行為，將依相關規定予以嚴正處置，並適時提供當事人必要協助與支持措施。

為強化員工對職場性騷擾與不法侵害的認知與防範能力，本公司亦定期舉辦宣導活動與教育訓練，內容涵蓋性別意識、工作場所平等與性騷擾防治等，並透過內部公告、海報及課程推廣等方式，強化全員對職場尊重文化之重視。

我們在事前預防並確保當事件發生時，能迅速採取有效的糾正及補救措施，保障員工的基本權益，維護一個健康、安全的工作環境。

#### 申訴與防治機制

##### ➤ 專業申訴管道設置

- 公司設置性騷擾申訴處理信箱，確保員工在安全、保密的環境中提出申訴。
- 內部專責人員受理案件，確保每位員工皆能在無壓力、無報復風險的情況下獲得公平的調查與回應。

➤ 職場性騷擾申訴調查委員會

- 設置性騷擾申訴處理委員會，處理性騷擾事件之申訴。由勞資雙方代表共同組成處理及調查性騷擾案件。視實際需要聘請專家學者擔任委員會成員，以確保調查的公平性與專業性。
- 公司確認受理之申訴案件，應於申訴提出或移送申訴案件到達之次日起 7 日內進行調查，20 日內書面通知當事人是受理並 2 個月內調查完畢，必要時得延長 1 個月，延長以 1 次為限，並通知當事人，確保案件能夠快速且公正地解決。惟委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前款期限之限制。

| 歧視事件類型 | 已處理案件數 | 未解決案件數 | 主要改善措施                                              |
|--------|--------|--------|-----------------------------------------------------|
| 性別歧視   | 0      | 0      | 定期檢視性平申訴機制與內部流程，持續辦理性平與多元共融宣導課程，提升性別友善職場意識。         |
| 其他歧視   | 0      | 0      | 強化部門主管溝通教育，結合職場尊重與反歧視指引於內部公告與教育訓練中，預防潛在偏見與不當言行。     |
| 職場霸凌   | 0      | 0      | 建立職場不法侵害防治說明指引與匿名通報機制，並持續推動工作尊重文化與心理安全概念。           |
| 職場性騷擾  | 0      | 0      | 完善申訴流程並確保匿名性，定期舉辦性騷擾防治課程與宣導活動，加強員工對事件辨識與通報流程的理解與信任。 |

透明的處理流程與懲戒機制

公平調查與隱私保護

- 申訴案件調查期間，公司確保申訴人與被申訴人皆採隱私保護處理，所有案件處理處理程序均予以保密，以避免可能的報復或不當影響。
- 針對調查完成後發現其不當行為若屬實，公司會根據《性騷擾防治管理辦法》與《人員獎懲辦法》，對違規行為進行必要的懲處措施，最重將依據勞動基準法第十二條規範予以解雇處份。

2025 成效：全年度未接獲任何歧視、職場霸凌或性騷擾相關通報案

### 員工溝通與參與機制

本公司深信，員工的聲音是驅動企業成長與組織進步的重要力量。為促進內部溝通、強化互信文化，我們致力於建立多元、暢通、尊重的溝通平台，讓每位同仁都能在安全、包容的環境中表達意見，提升參與感與向心力，並確保所有回饋意見都能獲得妥善回應。我們秉持「與員工同行」的理念，視溝通為雙向對話的重要機制，不僅強化政策宣導與經營理念傳達，更透過傾聽與回應機制，深化員工對企業的認同與信任，進而促進組織穩健發展。

### 5.02.2 職業傷害

我們深知職場安全與員工健康對於企業永續發展的重要性，因此我們秉持「以人為本、關懷每一位員工」的核心理念，致力於營造一個快樂和諧、健康友善的工作環境。我們每年持續優化員工健康照護措施及職場安全機制，我們承諾遵守相關法規，並普及職業安全衛生技能，降低職場風險，預防傷害與健康問題，持續提升工作環境的安全性。公司已制定「職業安全衛生管理計劃」，並針對辦公場所及專案執行場所進行安全管理，確保運作安全，並設立風險反饋機制，讓員工能及時報告安全問題並參與改進。

迅速應對、紀錄分析職災意外，體現企業溫度

儘管我們致力於預防，少數情況仍可能發生職業災害。面對這些事件，我們啟動應急處理程序，並為受影響員工提供必要的醫療與心理支持。我們會對每起事故進行詳細分析，找出根本原因，並制定改善計劃，優化工作流程和預警系統，防止類似事件再次發生，持續為員工提供安全的工作環境。

2025 年維持續降低職業災害發生率，並維持「零重大工安事故」紀錄

## 5.03 社區參與

在青雲，每一份關愛都來自我們的共同努力。無論是員工還是社會上的朋友，我們都相信，透過攜手合作，能創造一個更加和諧、可持續的未來。正是基於這份信念，我們持續拓展公益行動的範疇，並且希望藉由每一次的付出，讓更多人感受到關愛與支持，激勵大家一同邁向更美好的明天。

### 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

#### 公益行動與社會參與

目前本公司社會關懷與公益投入多以公司治理高層及經營團隊的個人捐贈與倡議行動為主，涵蓋教育、弱勢扶助、在地支持與環境保護等面向。雖尚未建構全面性的制度推動架構，這些實際行動反映了本公司對公益議題的基本關懷與責任初衷，也為日後制度化發展奠定文化基礎。我們參與之公益主軸對應聯合國永續發展目標（SDGs）如下：

| 社會公益主軸 | 聯合國永續發展目標（SDGs）   |
|--------|-------------------|
| 健康促進   | SDG3              |
| 弱勢關懷   | SDG1、SDG4、SDG8    |
| 環境保護   | SDG13、SDG14、SDG15 |
| 教育推廣   | SDG4、SDG8         |
| 社區營造   | SDG1、SDG8         |

#### 弱勢關懷與公益支持

歷年來，我們主要透過董事長及高階治理成員的個人資源，捐助多個教育與社福單位，包括學校、基金會、教會與社會福利機構，提供教育資源、生活協助與健康關懷，累計金額達數百萬元新台幣。儘管多數屬個人捐助性質，未來公司將逐步規劃企業層級的投入與參與機制，深化對弱勢群體的支持，並強化與社福組織的協作關係。

#### 在地連結與社區參與

青雲國際以穩健的態度參與在地公共事務，過往亦曾贊助地方農會、鄉鎮市公所及偏鄉社區之需求。雖尚未常態性舉辦自辦活動，惟未來將評估結合 ESG 團隊、業務單位與志工資源，透過物資支援、交流活動與小型專案合作，加強企業與在地社區的實質連結。

#### 環境教育與倡議行動

我們認為環境保護不僅止於節能措施，也應延伸至意識與行動的倡導。除既有節能照明（LED）與資源節用行為外，未來計畫與外部環保團體合作，推動淨灘、植樹、環境教育講座等員工參與型計畫，培養同仁成為永續行動的參與者與推廣者。

#### 制度建構與行動規劃

為強化公益行動的永續性與可衡量性，公司評估近年導入以下基礎制度：

- 公益參與制度化：建立年度公益計畫規劃與追蹤機制
- 員工志工參與：試辦志工假與志願活動制度
- 合作原則建立：規劃社福合作單位篩選原則與捐贈記錄機制
- 成效追蹤與揭露：納入永續報告書定期揭露

透過上述架構，公司將推動公益參與由自發性行為轉化為組織性責任，並結合核心業務、員工文化與利害關係人價值，擴大對社會的正向影響。

#### 2023~2025 年社會關懷投入

| 投入類型 | 2023      | 2024      | 2025      | 備註               |
|------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| 現金捐贈 | 1,050,000 | 1,000,000 | 2,000,000 | 多屬董事長或高階主管個人名義捐贈 |
| 實物捐贈 | 有限支援      | 有限支援      | 少量物資      | 主要為地方學校與慈善機構     |
| 志工參與 | 無制度       | 零星參與      | 零星參與      | 員工參與尚未納入制度化統計與規劃 |

註 1：預計逐步導入員工參與機制與專案合作模式，提升社會影響力的深度與延續性。

### 5.03.2 當地社區

本公司致力於與社區共榮共好，報告年度公司未有鄰損事件情事。

為提升透明度與社會責任，公司將現有實務對照國際揭露標準，進一步納入全面的社會影響評估，包括考量之弱勢群體，如性別及弱勢群體需求。

# 6 環境面

## 6.01.氣候變遷



## 6、環境面

### 6.01 氣候變遷

#### 1. 氣候監督及治理架構

本公司已於 2024 年正式成立「永續發展推動小組」，由董事會統籌監督、總經理擔任召集人，設置環境永續、供應鏈永續、公司治理與社會責任等四大專責小組，針對氣候變遷議題進行初步盤點與風險機會分析，並將相關資訊彙整報告董事會。董事會為公司氣候相關風險與機會之最終監督單位，負責審閱相關策略方向與執行情況。

本公司採兼職以任務編組方式進行氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會的可能評估，並已積極推動節能減碳之相關作業，在公司內開展各項低碳生活宣傳等，未來更將視實際需求或法令規定制定相關管理政策。

#### 2. 氣候策略

本公司已依循 TCFD 架構進行氣候相關風險與機會之初步盤點，並區分短期（1-3 年）、中期（3-5 年）與長期（5 年以上）進行潛在影響評估。短期主要關注極端氣候對辦公作業及資訊系統之即時衝擊，中期則評估用電成本與碳費制度對營運成本及代理商品價格之潛在影響，長期則涵蓋資本市場永續評級、供應鏈管理與市場競爭力等議題。

上述氣候風險與機會將可能對本公司業務運作、策略調整及財務結構產生不同程度之影響。為回應趨勢與管理要求，本公司已啟動溫室氣體盤查、用電行為優化及永續資訊揭露規劃，並將持續滾動式檢討應對策略與治理制度之完善。

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：

##### 業務\_風險

短期:生財設備與庫存品的損毀  
 中期:氣候災害提高供應鏈異常或中斷風險  
 長期:消費者偏好改變原來生活與消費模式

##### 業務\_機會

短期:廠商共同協力尋找業務合作項目  
 中期:發展低碳節能環保技術與材料  
 長期:發展智慧供應鏈以因應產業趨勢的變化

##### 策略\_風險

短期:營運轉型成本增加  
 中期:以現有資源配合法令執行可能遇到技術瓶頸  
 長期:以低碳轉型的目標引導營運方向

##### 策略\_機會

短期:透過開源節流契機提高內部管理效率  
 中期:與產業供應鏈建立合作夥伴關係一起攜手共進  
 長期:提升企業競爭力與產業戰略地位

### 財務\_風險

短期:企業轉型與原物料採購成本增加

中期:設備汰舊換新與擴大投入研發技術費用

長期:各國低碳與能源政策未定徒增營運與投資成本

影響時間範圍定義：短期 3 年內、中期 3~5 年、長期 5 年以上

對本公司業務、策略及財務的影響：

人員:人員無法出勤或傷亡，造成 ERP 系統維護與日常帳務工作流程中斷，影響經營資訊提供與產能損失。本公司已建立系統異地備份系統與分流辦公機制，降低營運中斷風險與對財務衝擊。

資產:土地建物設備損毀或滅失，除因資產重估影響財務報表外，另可能因產能降低營收減少導致現金流異常與財務體質惡化。每年對公司旗下各建物庫存投保地震、火災爆炸等險種，彌補財產損失。

原物料:原料短缺、半成品損失、水電氣等能源價格飆升，導致生產成本增加，企業獲利大減。已著手進行下腳料回收再利用的技術開發，擴大大元化採購及多角化產品布局，以分散經營風險。

### 財務\_機會

短期:透過智慧運算技術降低營運管理成本

中期:增加循環經濟項目提高產品附加價值擴大營收基礎優化銷售利潤

長期:尋找未來具潛力的投資標的以增加投資收益

## 3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司營運型態以品牌代理及商務辦公為主，雖不涉及高碳排製造活動，惟仍可能因極端氣候事件（如颱風、間歇性停電）影響員工通勤、資訊系統運作與服務效率，進而造成短期內行政作業延遲或客戶服務受影響，對財務營運產生間接衝擊。

轉型行動方面，隨著溫室氣體排放揭露規範日益趨嚴，以及碳費制度上路之準備需求，公司未來可能需投入相應的行政資源與技術成本，包括碳盤查作業、人力訓練、節能設備汰換等，短期將增加營運支出，但長期可提升法遵能力與品牌信任度，強化市場合作穩定性。

本公司目前尚未建置獨立之氣候風險管理制度，惟已將氣候相關風險納入企業整體風險管理機制之初步評估範疇。由永續發展推動小組依據TCFD架構協調各部門進行氣候風險與機會辨識，並針對實體風險（如極端氣候）與轉型風險（如碳費、法規揭露）進行基本影響評估與因應規劃。現階段以跨部門會議與風險盤點表形式統整氣候議題，初步與營運風險、財務與合規風險進行整合，作為推動資源配置與策略調整之參考依據。未來將視法規發展與公司治理制度成熟度，持續優化氣候議題納入整體風險管理體系之深度與系統性。

## 4. 情境分析

本公司目前尚未進行氣候相關情境分析（Scenario Analysis），未採用具體氣候情境參數、模型或財務模擬工具進行組織韌性評估。

## 5. 指標目標

本公司目前尚未訂定完整的氣候風險轉型計畫，惟已自 2024 年起啟動相關基礎工作，逐步建立管理架構與內部資料盤整機制，以應對未來法規要求與客戶期待。

初步行動與目標包括：

- 2024 年完成首度組織溫室氣體排放盤查（涵蓋範疇一與範疇二）。
- 建立氣候相關資料盤點台帳，蒐集用電與排放基礎資料，供後續追蹤與比較之用。
- 推動節能管理行為，如照明汰換為 LED、冷氣溫控與資訊系統定期檢修，提升能源效率。
- 員工教育訓練納入氣候議題初步內容，提升內部對氣候風險與轉型壓力之認知。

目前尚未設定具體的碳減量百分比目標，未來將視法規發展、資源可行性與公司實際營運狀況，逐步研擬適切之管理目標與推進路徑。

## 6. 氣候相關目標

本公司已於 2024 年完成首次溫室氣體盤查，並以 2025 年作為建立基準年之依據，並研擬初步氣候相關管理目標與行動方針。目前氣候相關目標涵蓋之活動以辦公場域能源使用為主，排放範疇為範疇一與範疇二。

初步目標為：

- 2025 年前完成碳排資料連續兩年度盤整，建立基準年與內部追蹤台帳。
- 2026 年底前達成範疇一與範疇二合計碳排放量較 2025 年基準年下降 1%之目標。

本公司尚未使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）作為達成減碳目標之手段，未來將依法規進展與實務可行性研議導入。

## 7. 內部碳定價

本公司目前尚未使用內部碳定價。

## 6.02 溫室氣體管理

### 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

將氣候變遷納入整體風險管理架構，由董事會承擔最終監督責任，並透過永續發展推動小組執行實務識別與應對作業。

- 董事會：負責審閱並核定風險管理政策，確保相關措施符合公司策略與合規要求。
- 永續發展推動小組：由相關部門協作，負責初步氣候議題識別與風險資訊彙整，並定期向高階管理層報告進度。

依氣候變遷風險與機會評估，定義短期為 1~3 年內、中期為 3~5 年內、長期為 5 年以上。本公司擬定氣候變遷政策作為公司因應氣候變遷之最高指導原則，並預計制定低碳減量計畫作為整體計畫推展策略方向。

依據 TCFD 架構分析氣候變遷風險與機會對營運之衝擊與貢獻。

本公司亦力行減碳政策、降低間接溫室氣體排放量，溫室氣體排放總量以每年減量 1% 為目標。

### 6.02.2 溫室氣體排放量

因應法規發展趨勢與客戶對碳管理透明度之關注，青雲國際自 2024 年起，進行首次組織層級溫室氣體排放盤查，盤查範疇涵蓋總公司辦公場域之能源使用（範疇一與範疇二）。本次盤查作業係依據國際標準 ISO 14064-1:2018 規範進行，並搭配使用碳管理系統平台完成資料建檔、數據彙整與排放計算，作為後續碳管理規劃與品牌客戶溝通應對的重要依據。

鑒於青雲國際營運型態以品牌代理與商務服務為主，直接碳排放來源相對有限，主要排放熱點集中於空調、照明、資訊設備等日常辦公能源使用活動。透過此次碳盤查，公司已初步掌握碳排結構與主要排放來源，並進一步檢視日常能源使用行為與作業模式，作為未來推動節能改善、提升管理效率及回應客戶永續要求的基礎依據。

2025 年度碳排放總量較 2024 年度略有增加（由 88.296 公噸 CO<sub>2</sub>e 增至 89.763 公噸 CO<sub>2</sub>e）

## 6.03 能源管理

### 6.03.1 能源使用政策

為系統性追蹤能源使用趨勢與碳排管理成果，自 2023 年起逐步建立年度碳排放與用電數據記錄機制，涵蓋範疇一與範疇二之溫室氣體排放量、年度用電減少量與節能效益等核心指標。2024 年首年完成完整溫室氣體盤查，作為基準年以後展開追蹤與比較依據。以下為近兩年能源使用與減碳效益彙整數據，呈現節能措施逐步落實後之具體成果。

雖本公司 2025 年度碳排放總量較 2024 年度略有增加（由 88.296 公噸 CO<sub>2</sub>e 增至 89.763 公噸 CO<sub>2</sub>e），惟主要係因分攤大樓公共區域用電量及人員增加所致，並非實際營運能耗擴張所導致。值得關注的是，辦公區域自有使用之電力用量已較前一年度下降（由 66,372 度降至 64,284 度），顯示本公司透過推動節能措施如照明設備汰換、空調效率提升及節電行為倡導，已逐步達成節電成效，能源使用效率有所提升。

### 6.03.2 能源使用情況

#### ➤ 空調系統優化與管理

- 空調定期清潔與維護，並調整設定溫度與運轉時段，提升冷房效率。
- 辦公區採區域控制運轉，配合實際使用情境彈性調節冷房時段。
- 持續汰換舊型冰水主機與空調設備，導入高能效新型機組。

#### ➤ 照明系統節能化

- 本公司早期即完成全廠區傳統燈具汰換作業，全面導入 LED 節能照明設備，有效降低耗電量並延長照明使用壽命，落實日常節能管理。
- 配合自然採光與空間使用狀況調整照度，落實「人離燈減、人走電斷」節電行為。

#### ➤ 資訊設備與數位化轉型

- 採購具備 EPEAT 環保標章或節能標準之低功耗設備（如筆電、螢幕等）。
- 積極推動公文電子化、數位簽核與線上作業平台，減少紙張與影印機能耗，兼顧能源與資源使用效率。

## 6.04 水資源管理

### 6.04.1 水資源管理或減量目標

#### 1. 水資源管理

青雲國際之營運場域為辦公大樓空間，整體用水來源為市政自來水，主要用途為員工飲水、簡易清潔與公共設施使用。因衛生設施與公共用水區域屬於大樓共用區，無法獨立取得單一公司用水量，因此實際用水係由大樓統一計量後依比例分攤。

雖無專屬用水系統，我們仍積極於可控範圍內推動節水與行為管理，透過內部溝通與日常管理減少不必要之用水耗損，並與大樓管理單位保持良好合作，共同維持設備妥善與用水效率，以實踐企業對環境責任的基本承諾。

#### 2. 排放水管理

由於公司營運場域位於辦公大樓，整體用水由大樓統一供應與分攤，雖無專屬設施，公司仍致力於提升員工永續用水素養，並於可控範圍內落實節水行動，與管理單位共同促進用水效率。

### 6.04.2 用水情況

我們雖無獨立水源系統，且主要用水設施為大樓共用，但仍於可控範圍內落實日常節水管理，透過設備維護、行為宣導與異常用水回報機制，降低不必要浪費。未來將持續配合大樓管理單位進行用水監控，並依實際營運需求逐步優化內部管理方式，在既有條件下實踐對水資源合理使用與環境責任的承諾。

## 6.05 廢棄物管理

### 6.05.1 廢棄物管理

廢棄物來源亦以一般生活垃圾及辦公耗材為主，但仍秉持資源使用最適化的原則，在營運過程中逐步落實減廢與資源分類，提升日常資源使用效率，並減少對環境造成之負擔。

辦公場域廢棄物管理現況

公司辦公場域產生之廢棄物主要為紙張、一次性用品及汰換的資訊設備，整體量不高，管理重點著重於基本分類、妥善回收與提升同仁的日常環保意識。現行管理作法包括：

➤ 紙張與列印管理

- 鼓勵以電子郵件、雲端共享文件為主，減少紙本列印需求。
- 行政端推行雙面列印、黑白列印為預設值，降低列印耗材使用。

➤ 一次性用品減量

- 辦公室不主動提供一次性紙杯與塑膠餐具，員工多數已習慣自備水杯與餐具。
- 茶水間設有飲水機與公用馬克杯，減少瓶裝水與拋棄式器具使用。

➤ 資源分類與回收

- 辦公室設有基本分類垃圾桶（紙類、塑膠、一般垃圾），配合大樓回收機制進行定期清運。
- 行政單位定期檢查回收分類情況，並視需要進行簡要宣導。

### 6.05.2 廢棄物產生情況

廢棄物來源亦以一般生活垃圾及辦公耗材為主，但仍秉持資源使用最適化的原則，在營運過程中逐步落實減廢與資源分類，提升日常資源使用效率，並減少對環境造成之負擔。

# 7 附錄

7.01.附錄一

GRI 內容索引表

7.02.附錄二

氣候相關資訊



## 7、附錄

### 7.01 附錄一、GRI 內容索引表

#### GRI 內容索引表說明

|              |                                               |
|--------------|-----------------------------------------------|
| 使用聲明         | 青雲已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容 |
| 使用的 GRI 1    | GRI 1：基礎 2021                                 |
| 適用的 GRI 行業準則 | 不適用                                           |

#### GRI 內容索引表

| 編號              | 揭露項目         | 對應章節           | 頁碼 | 備註/<br>省略說明 |
|-----------------|--------------|----------------|----|-------------|
| 一般揭露            |              |                |    |             |
| GRI 2：一般揭露 2021 |              |                |    |             |
| 2-1             | 組織詳細資訊       | 1.02 關於本公司     | 8  |             |
| 2-2             | 組織永續報導中包含的實體 | 1.03.3 報告邊界與範疇 | 14 |             |

| 編號   | 揭露項目             | 對應章節                  | 頁碼 | 備註/<br>省略說明 |
|------|------------------|-----------------------|----|-------------|
| 2-3  | 報導期間、頻率及聯絡人      | 1.03.2 報告涵蓋期間、頻率      | 14 |             |
|      |                  | 1.03.6 永續報告之責任單位      | 15 |             |
| 2-4  | 資訊重編             | 1.03.4 資訊重編           | 15 |             |
| 2-5  | 外部保證/確信          | 1.03.5 外部確信/保證情形      | 15 |             |
| 2-6  | 活動、價值鏈和其他商業關係    | 1.02 關於本公司            | 8  |             |
|      |                  | 4.05 供應商管理            | 65 |             |
| 2-7  | 員工               | 5.01.2.1 員工結構         | 70 |             |
| 2-8  | 非員工的工作者          | 5.01.2.2 非員工結構        | 72 |             |
| 2-9  | 治理結構與組成          | 2.02.1 推動永續發展之治理架構    | 22 |             |
|      |                  | 2.03.2.1 成員及多元化       | 33 |             |
|      |                  | 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形  | 38 |             |
| 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選     | 2.03.2.3 提名與遴選        | 36 |             |
| 2-11 | 最高治理單位的主席        | 2.03.2.4 利益迴避         | 37 |             |
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形 | 26 |             |
| 2-13 | 衝擊管理的負責人         | 2.02.1 推動永續發展之治理架構    | 22 |             |
| 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色   | 2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 | 26 |             |
| 2-15 | 利益衝突             | 2.03.2.4 利益迴避         | 37 |             |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件         | 2.02.2 運作情形           | 24 |             |
| 2-17 | 最高治理單位的群體智識      | 2.03.1.3 對永續發展之持續進修   | 31 |             |

| 編號              | 揭露項目         | 對應章節                                    | 頁碼       | 備註/<br>省略說明 |
|-----------------|--------------|-----------------------------------------|----------|-------------|
| 2-18            | 最高治理單位的績效評估  | 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估                    | 27       |             |
| 2-19            | 薪酬政策         | 2.03.2.5 薪酬政策                           | 37       |             |
| 2-20            | 薪酬決定流程       | 2.03.2.5 薪酬政策                           | 37       |             |
| 2-21            | 年度總薪酬比率      | 2.03.2.5 薪酬政策                           | 37       |             |
| 2-22            | 永續發展策略的聲明    | 2.01 永續發展策略                             | 17       |             |
| 2-23            | 政策承諾         | 4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範<br>5.01.1 人權政策與承諾 | 52<br>69 |             |
| 2-24            | 納入政策承諾       | 4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範<br>5.01.1 人權政策與承諾 | 52<br>69 |             |
| 2-25            | 補救負面衝擊的程序    | 溝通管道及申訴機制                               | 84       |             |
| 2-26            | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 溝通管道及申訴機制                               | 84       |             |
| 2-27            | 法規遵循         | 法規遵循                                    | 53       |             |
| 2-28            | 公協會的會員資格     | 4.04 參與各類社團組織                           | 65       |             |
| 2-29            | 利害關係人議合方針    | 3.01 利害關係人議合                            | 41       |             |
| 2-30            | 團體協約         | 5.01.5 團體協約                             | 76       |             |
| 重大主題            |              |                                         |          |             |
| GRI 3：重大主題 2021 |              |                                         |          |             |
| 3-1             | 決定重大主題的流程    | 3.02 決定重大主題的流程                          | 44       |             |
| 3-2             | 重大主題列表       | 3.03 重大主題列表                             | 47       |             |

| 編號                  | 揭露項目                    | 對應章節                 | 頁碼 | 備註/<br>省略說明 |
|---------------------|-------------------------|----------------------|----|-------------|
| 3-3                 | 重大主題管理                  | 3.04 重大議題之管理         | 49 |             |
| 經濟面                 |                         |                      |    |             |
| GRI 201：經濟績效 2016   |                         |                      |    |             |
| 201-1               | 組織所產生及分配的直接經濟價值         | 經濟績效                 | 12 |             |
| 201-2               | 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會    | 6.01 氣候變遷            | 90 |             |
| 201-3               | 確定給付制義務與其他退休計畫          | 經濟績效                 | 78 |             |
| GRI 202：市場地位 2016   |                         |                      |    |             |
| 202-1               | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 5.01.3 員工多元包容及平等     | 73 |             |
| 202-2               | 雇用當地居民為高階管理階層的比例        | 5.01.3 員工多元包容及平等     | 73 |             |
| GRI 203：間接經濟衝擊 2016 |                         |                      |    |             |
| 203-1               | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊      | 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務 | 87 |             |
| 203-2               | 顯著的間接經濟衝擊               | 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務 | 87 |             |
| GRI 204：採購實務 2016   |                         |                      |    |             |
| 204-1               | 來自當地供應商的採購支出比例          | 4.05 供應商管理           | 65 |             |
| GRI 205：反貪腐 2016    |                         |                      |    |             |

| 編號                 | 揭露項目             | 對應章節              | 頁碼 | 備註/<br>省略說明 |
|--------------------|------------------|-------------------|----|-------------|
| 205-1              | 已進行貪腐風險評估的營運據點   | 關鍵風險領域與防範機制       | 55 |             |
| 205-2              | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 風險應變意識宣導          | 55 |             |
| 205-3              | 已確認的貪腐事件及採取的行動   | 關鍵風險領域與防範機制       | 55 |             |
| 環境面                |                  |                   |    |             |
| GRI 302：能源 2016    |                  |                   |    |             |
| 302-1              | 組織內部的能源消耗量       | 6.03.2 能源使用情況     | 94 |             |
| 302-2              | 組織外部的能源消耗量       | 6.03.2 能源使用情況     | 94 |             |
| 302-3              | 能源密集度            | 6.03.2 能源使用情況     | 94 |             |
| 302-4              | 減少能源消耗           | 6.03.2 能源使用情況     | 94 |             |
| GRI 303：水與放流水 2018 |                  |                   |    |             |
| 303-1              | 共享水資源之相互影響       | 6.04.1 水資源管理或減量目標 | 95 |             |
| 303-2              | 與排水相關衝擊的管理       | 6.04.1 水資源管理或減量目標 | 95 |             |
| 303-3              | 取水量              | 6.04.2 用水情況       | 95 |             |
| 303-4              | 排水量              | 6.04.2 用水情況       | 95 |             |
| 303-5              | 耗水量              | 6.04.2 用水情況       | 95 |             |
| GRI 305：排放 2016    |                  |                   |    |             |
| 305-1              | 直接(範疇一)溫室氣體排放    | 6.02.2 溫室氣體排放量    | 93 |             |

| 編號                   | 揭露項目                | 對應章節                   | 頁碼 | 備註/<br>省略說明 |
|----------------------|---------------------|------------------------|----|-------------|
| 305-2                | 能源間接(範疇二)溫室氣體排放     | 6.02.2 溫室氣體排放量         | 93 |             |
| 305-3                | 其他間接(範疇三)溫室氣體排放     | 6.02.2 溫室氣體排放量         | 93 |             |
| 305-4                | 溫室氣體排放強度            | 6.02.2 溫室氣體排放量         | 93 |             |
| 305-5                | 溫室氣體排放減量            | 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標 | 93 |             |
| 305-6                | 破壞臭氧層物質的排放          | 6.02.2 溫室氣體排放量         | 93 |             |
| GRI 306：廢棄物 2020     |                     |                        |    |             |
| 306-1                | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊    | 6.05.1 廢棄物管理或減量目標      | 96 |             |
| 306-2                | 廢棄物相關顯著衝擊之管理        | 6.05.1 廢棄物管理或減量目標      | 96 |             |
| 306-3                | 廢棄物的產生              | 6.05.2 廢棄物產生情況         | 96 |             |
| 306-4                | 廢棄物的處置移轉            | 6.05.2 廢棄物產生情況         | 96 |             |
| 306-5                | 廢棄物的直接處置            | 6.05.2 廢棄物產生情況         | 96 |             |
| GRI 308：供應商環境評估 2016 |                     |                        |    |             |
| 308-1                | 使用環境標準篩選新供應商        | 4.05 供應商管理             | 65 |             |
| 308-2                | 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 | 4.05 供應商管理             | 65 |             |
| 社會面                  |                     |                        |    |             |
| GRI 401：勞雇關係 2016    |                     |                        |    |             |

| 編號                     | 揭露項目                      | 對應章節             | 頁碼 | 備註/<br>省略說明 |
|------------------------|---------------------------|------------------|----|-------------|
| 401-1                  | 新進員工和離職員工                 | 5.01.3 員工多元包容及平等 | 73 |             |
| 401-2                  | 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利    | 5.01.4 員工權益及福利   | 75 |             |
| 401-3                  | 育嬰假                       | 5.01.4 員工權益及福利   | 75 |             |
| GRI 403：職業安全衛生<br>2018 |                           |                  |    |             |
| 403-1                  | 職業安全衛生管理系統                | 5.02.1 職業安全及衛生政策 | 82 |             |
| 403-2                  | 危害辨識、風險評估及事故調查            | 5.02.1 職業安全及衛生政策 | 82 |             |
| 403-3                  | 職業健康服務                    | 5.02.1 職業安全及衛生政策 | 82 |             |
| 403-4                  | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通      | 5.02.1 職業安全及衛生政策 | 82 |             |
| 403-5                  | 有關職業安全衛生之工作者訓練            | 5.02.1 職業安全及衛生政策 | 82 |             |
| 403-6                  | 工作者健康促進                   | 5.02.1 職業安全及衛生政策 | 82 |             |
| 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 | 5.02.1 職業安全及衛生政策 | 82 |             |
| 403-8                  | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者         | 5.02.1 職業安全及衛生政策 | 82 |             |
| 403-9                  | 職業傷害                      | 5.02.2 職業傷害      | 86 |             |
| 403-10                 | 職業病                       | 5.02.2 職業傷害      | 86 |             |
| GRI 404：訓練與教育 2016     |                           |                  |    |             |
| 404-1                  | 每名員工每年接受訓練的平均時數           | 5.01.6 人才培育與發展   | 77 |             |
| 404-2                  | 提升員工職能及過渡協助方案             | 5.01.6 人才培育與發展   | 77 |             |

| 編號                      | 揭露項目                    | 對應章節                                | 頁碼       | 備註/<br>省略說明 |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------------------|----------|-------------|
| 404-3                   | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比     | 5.01.6 人才培育與發展                      | 77       |             |
| GRI 405：員工多元化與平等機會 2016 |                         |                                     |          |             |
| 405-1                   | 治理單位與員工的多元化             | 2.03.2.1 成員及多元化<br>5.01.3 員工多元包容及平等 | 33<br>73 |             |
| 405-2                   | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率         | 5.01.4 員工權益及福利                      | 75       |             |
| GRI 406 不歧視 2016        |                         |                                     |          |             |
| 406-1                   | 歧視事件以及組織採取的改善行動         | 5.01.3 員工多元包容及平等                    | 73       |             |
| GRI 408 童工 2016         |                         |                                     |          |             |
| 408-1                   | 營運據點和供應商使用童工之重大風險       | 5.01.1 人權政策與承諾                      | 69       |             |
| GRI 409 強迫或強制勞動 2016    |                         |                                     |          |             |
| 409-1                   | 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | 5.01.1 人權政策與承諾                      | 69       |             |
| 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  | 5.03.2 當地社區                         | 88       |             |
| 413-2                   | 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動 | 5.03.2 當地社區                         | 88       |             |
| GRI 414：供應商社會評估 2016    |                         |                                     |          |             |

| 編號                | 揭露項目                | 對應章節          | 頁碼 | 備註/<br>省略說明 |
|-------------------|---------------------|---------------|----|-------------|
| 414-1             | 使用社會標準篩選新供應商        | 4.05 供應商管理    | 65 |             |
| 414-2             | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 4.05 供應商管理    | 65 |             |
| 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 | 4.03.2 客戶隱私保護 | 64 |             |

## 7.02 附錄二、氣候相關資訊

| 項目    | 內容                                                                                                       | 對應章節                   | 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。                                                                             | 6.01 氣候變遷              | 90 |
| 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)。                                                                  | 6.01 氣候變遷              | 90 |
| 3     | 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。                                                                                     | 6.01 氣候變遷              | 90 |
| 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。                                                                          | 6.01 氣候變遷              | 90 |
| 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。                                                        | 6.01 氣候變遷              | 90 |
| 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。                                                       | 6.01 氣候變遷              | 90 |
| 7     | 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。                                                                                | 6.01 氣候變遷              | 90 |
| 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。 | 6.01 氣候變遷              | 90 |
| 9-1-1 | 最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。                                                                                         | 6.02.2 溫室氣體排放量         | 93 |
| 9-1-2 | 最近二年度公司溫室氣體確信資訊。                                                                                         | 6.02.2 溫室氣體排放量         | 93 |
| 9-2   | 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。                                                                                      | 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標 | 93 |

