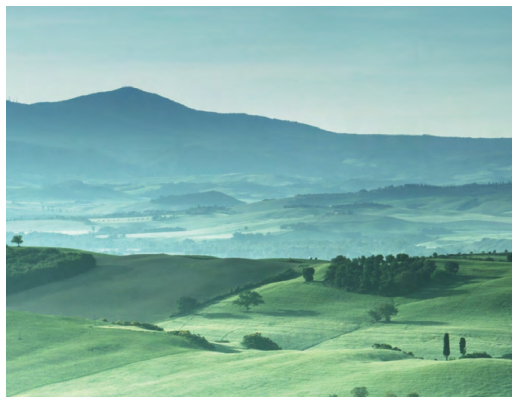


Sustainability Report 2025

永續報告書

是方電訊股份有限公司



CHIEF | 是方

CONTENTS

經營者的話 2-22

編輯方針 2-2 ~ 2-5

永續績效

01 利害關係人議合

1.1 永續發展委員會 2-14	8
1.2 確認利害關係人 2-29	9
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 2-29	9
1.4 鑑別重大主題	11
1.5 永續發展目標 SDGs	14

02 關於是方

2.1 公司簡介 2-1, 2-6	17
2.2 經營理念	24
2.3 歷年獲獎榮耀與管理系統	26
2.4 參與外部組織 2-28	28

03 誠信治理

3.1 治理實務 2-9 ~ 2-13, 2-15~2-18, 2-25~2-26	30
3.1.1 董事會	31
3.1.2 功能性委員會 2-19~2-20	33
3.1.3 內部稽核	35
3.1.4 倫理誠信 2-23~2-24	35
3.2 風險管理 2-23	36
3.3 營運績效 201	38
3.4 品牌形象及市場定位	40

04 產品及綠色永續

4.1 網路品質	44
4.2 資訊安全	46
4.3 永續環境	47
4.3.1 環境管理核心原則與環境管理政策	47
4.3.2 建立環境管理制度	48
4.3.3 環境管理 2025 年執行情形	49
4.4 水資源管理 303	51
4.4.1 水資源管理政策	51
4.4.2 用水量盤查	52
4.5 節能與溫室氣體減量 302, 305	53
4.5.1 能源管理	53
4.5.2 溫室氣體排放管理	59
4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架	62
4.6 廢棄物管理 306	68
4.6.1 廢棄物減量管理政策	68
4.6.2 用紙量盤查	68
4.6.3 減量目標	68
4.6.4 推動措施	68
4.6.5 達成情形	68
4.7 生物多樣性	69
4.8 永續供應鏈	70

05 社會關懷

5.1 人力概況	73
5.1.1 人權保障 2-23~2-24	73
5.1.2 員工統計 2-7, 2-8、401-1, 405-1	75
5.2 適才適任	78
5.2.1 員工福利 401-2	78
5.2.2 員工薪酬 404-3, 202-1	86
5.2.3 強化員工軟實力	87
5.3 職業安全衛生 403	90
5.3.1 工作者參與、諮詢及溝通	92
5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查	92
5.3.3 職業災害統計分析	94
5.3.4 健康職場推動	94
5.4 人權盡職調查	95
5.5 公益活動	97

附錄

① GRI 內容索引	99
② 查證聲明	105
③ 永續會計準則 (SASB)	106
④ TCFD 揭露項目對照	109
⑤ 通信網路業永續資訊揭露表	110
⑥ 上市上櫃公司氣候相關資訊	111



董事長

陳勝峰

經營者的話

2025 年，隨著國內 AI 人工智慧與雲端應用的蓬勃興起，市場湧現大量創新應用，進而帶動 AI 設備對於高用電需求的激增。這股動能已成為電信業者推展高電力資料中心及雲端服務的關鍵利基。

是方電訊股份有限公司（下稱是方電訊）為順應 AI 產業發展與全球供應鏈重組趨勢，持續深耕資料中心與雲端服務投資。除完成 LY2 聯雲 AI 智能雲端資料中心的建設，並結合「三環三線」網路架構，為客戶提供高效、快速的 AI 接取與上雲解決方案。隨著海外服務版圖持續擴張，是方國內外總頻寬已突破 1,200G；旗下經營的 TPIX（台北網際網路交換中心）更已成為台灣會員數及訊務交換量最大的中心。截至 2025 年 12 月，TPIX 已名列全球前 50 大，奠定是方在國際網際網路交換中心的領導地位。

為因應 IDC 與雲端業務的中長期成長需求，是方電訊新建成的 LY2 機房採用智慧建築、綠建築及 LRB (Lead Rubber Bearing) 隔震設計，具備高電力承載能力，能全面支援高效能運算 (HPC) 客戶的嚴苛需求。在服務品質上，是方持續投入資源確保 ISO 及 DCOS 國際認證之年度續評，並於 2025 年 11 月正式取得 ISO 50001 能源管理系統認證，展現對高品質與環境永續的承諾。

在數據網路服務方面，是方電訊透過核心的「三環三線」架構，建構起嚴密的連網地圖：首先是串聯 LY、HD 與 LY2 機房的「台北環」；其次是銜接國內各大科技園區的「台灣環」；最後則是經由海纜直通香港、日本、新加坡及東南亞國家的「國際環」。結合全球 40 個國家、60 個城市的分佈優勢，以及 1,200G 的國內外頻寬資源，是方電訊成功打造了數據服務生態圈，與全球合作夥伴及雲端業者深度協作，為客戶提供最優質的跨國通訊解決方案。

2025 年度是方電訊在董事會之監督、經營團隊之領導及全體員工之努力下，表現出高昂之團隊合作精神及亮麗之業績表現，營業收入與 2024 年度相比持續成長，2025 年度合併總營業收入為 39.43 億元，較 2024 年度增加 3.97%，合併稅後淨利為 12.3 億元，較 2024 年度增加 14.21%，達到每股盈餘 15.75 元，全年營收及稅後淨利再創歷史新高。

面對競爭激烈的經營環境，是方電訊持續做好每個環節，朝永續經營的目標邁進。於 2025 年 4 月經董事會通過成立董事會層級之永續發展委員會，訂定「是方電訊股份有限公司永續發展委員會組織規程」，並設立永續發展部。不僅建構公司相關治理制度，為保證董事會決策品質，本公司亦制定「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員之績效進行內部評估。是方電訊秉持正確、及時、公平揭露的原則，建立完備之資訊揭露制度，以確保股東取得公司最新訊息。

是方電訊為強化公司治理精神、健全董事會結構，功能性委員會由三席獨立董事召集組成「審計委員會」、「薪資報酬委員會」、「風險管理委員會」進行運作，2025 年於董事會轄下新增「提名委員會」及「永續發展委員會」，落實督導董事會功能及公司永續經營管理。

是方電訊秉持永續經營與社會責任之理念，依據 ISO 50001 能源管理系統，制定能源政策，期以提升能源效率、降低溫室氣體排放，並推動綠色轉型，持續朝向低碳營運與永續發展目標邁進。

是方電訊為培養國際化人才，鼓勵同仁進修，以提升專業能力及語言能力，更補助取得國際證照，目前是方電訊已擁有超過百張專業技術與資安認證。人才的發展可協助公司因應快速變遷的資訊時代，為公司打下更穩固的基礎。

企業社會責任為企業發展不可或缺的一部分，是方電訊也希望回饋社會，為弱勢族群盡一份心力，善盡企業社會責任。是方電訊於 2025 年度持續進行愛心捐款關懷社會，捐款對象包含維護自然環境、照顧偏鄉之慈善機構，更以實際行動投入在地教育，縮短資訊落差並促進區域發展，為孩子們創造更美好的未來。此外公司從 2023 年起持續三年與數位人道協會合作，運用遠距視訊方式，為台灣樂活服務發展協會所服務的亞健康長者，提供線上衛教保健課程，並提供真人線上醫療諮詢以及照服員培訓課程。

是方電訊持續落實照顧員工的社會責任，職工福利委員會特別訂定「員工福利金補助辦法」，明定相關員工福利金補助項目，亦制定「旅遊活動補助辦法」提供同仁每年定額旅遊補助。2025 年員工健康檢查仍選擇最具口碑的健檢中心，安排高規格之健檢；同時員工之薪資獎酬，在 2024 年所有上市櫃的公司中，非擔任主管職務之全時員工薪資中位數排名第 7 名，名次大幅提升。

展望未來，是方電訊將持續以電信中立的 IDC 資料中心為核心基石，結合名列全球前 50 大的 TPIX 網際網路交換服務。這不僅能全面滿足 AI 與雲端產業蓬勃發展下的基礎設施需求，更將發揮強大的營收與獲利之飛輪效應，帶動公司邁入顯著的成長階段。是方電訊目前已成為國際客戶在東亞建立服務節點的首選，未來將堅定朝向東亞數位匯流中心及 AI 雲端算力應用中心的戰略定位邁進，致力於創造社會、股東、員工及客戶的共同價值，達成多贏經營與企業永續的長期使命。



總經理

劉耀元

編輯方針 2-2~2-5

是方電訊為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2025 年永續報告書（下稱本報告書），並透過本報告書向利害關係人揭露公司持續在建構公司治理、落實環境永續及社會關懷等面向所作的永續措施及績效，期盼利害關係人能關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

報告書揭露範疇與邊界

本報告書揭露範疇涵蓋是方電訊在台灣之 4 個據點。揭露的財務數據為求一致性，以公開揭露的合併財務數據為準，以新台幣仟元為計算單位；碳排放相關數據依據法規要求包含是方電訊及其子公司，資訊安全、碳排放及員工相關數據皆由權責部門自行匯整統計再經主管確認，以國際通用指標計算方式呈現於本報告書，本報告書無資訊重編內容。

報導期間及發行頻率

本報告書為是方電訊發布的第 5 本永續報告書，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，未來每年會定期發佈報告，並將完整報告書之電子檔公布於是方電訊官網以供下載。

■ 報導期間：2025 年 1 月 1 日～ 2025 年 12 月 31 日

■ 本次發布日期：2026 年 8 月。

■ 下次發行日期：2027 年 8 月。

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 下稱 GRI) 發布之永續性報導準則 2021 年版 (GRI Standards 2021)，同時符合「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供 GRI 內容索引及通信網路業永續資訊揭露表供利害關係人參照。
- 是方電訊為確保報告書的揭露資訊品質，委由格瑞國際驗證有限公司 (GREAT Certification) 依據 AA1000AS V3:2018 進行 Type 1 中度保證等級查證，以確認符合 GRI 準則 2021 年版，亦於本報告書附錄提供保證聲明。
- 是方電訊（股票代號 6561）成立於 1991 年，為國內最大的國際級中立機房服務運營商，擁有四棟 IDC 機房及全球密佈的聯外 Internet 網際網路頻寬，並已取得 ISO 27001(資訊安全管理)、ISO 27011(電信安全增項稽核)、ISO 27017(雲服務資訊安全管理)、ISO 27018(雲服務個人資料保護) 資安認證，以及 DCOS-4 資料中心機房維運標準驗證。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。



是方電訊股份有限公司 沈昌宏
地址：台北市內湖區瑞光路 68 號 2 樓
電話：07010186688 分機：105
Email：sam_shen@chief.com.tw

永續績效

治理 / 經濟面

- 公司合併營收新台幣 **39.43 億元**。
- 稅後淨利新台幣 **12.3 億元**，達成每年維持獲利之目標。
- 公司治理評鑑上市（上櫃）公司組排名**前 5%**
- 客戶滿意度調查分數達 **9.4 分**（滿分 10 分）。
- 全體董事會進修總時數達 **70 小時**。
- 未接獲人員違反誠信之檢舉案件；未有違反公司治理法規紀錄；內控作業亦未有重大缺失。
- 未發生重大資安事件造成公司營運中斷；未發生個資事故。



環境面

- 導入 **ISO 14064-1**：2018 溫室氣體盤查標準，並通過第三方查證。
- 溫室氣體排放量類別 1 產生 1,264.1094 公噸 CO₂e；類別 2 產生 37,719.1312 公噸 CO₂e；類別 3～類別 6 產生 8861.1552 公噸 CO₂e。
- 未有違反環保法規紀錄。
- 未發生供應商因為社會責任相關環境、人權、職業安全等重大違反法規造成供應鏈中斷情形。



社會面

- 為保障員工就業權益，全體員工屬於非固定期限勞雇契約及屬於全職工作者。
- 非主管職之員工薪資平均數較前一年**增加 140 仟元**；薪資中位數**增加 97 仟元**。
- 女性員工比例達 **34.73%**；女性主管比例達 **22%**。
- 員工人均訓練時數達 **16.61 小時**。
- 維持**零災害**，全體員工無發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。
- 未有違反勞動法規紀錄。
- 未有勞資爭議事件。
- 捐贈新台幣 **52.2 萬元**之公益費用。



1

利害關係人議合



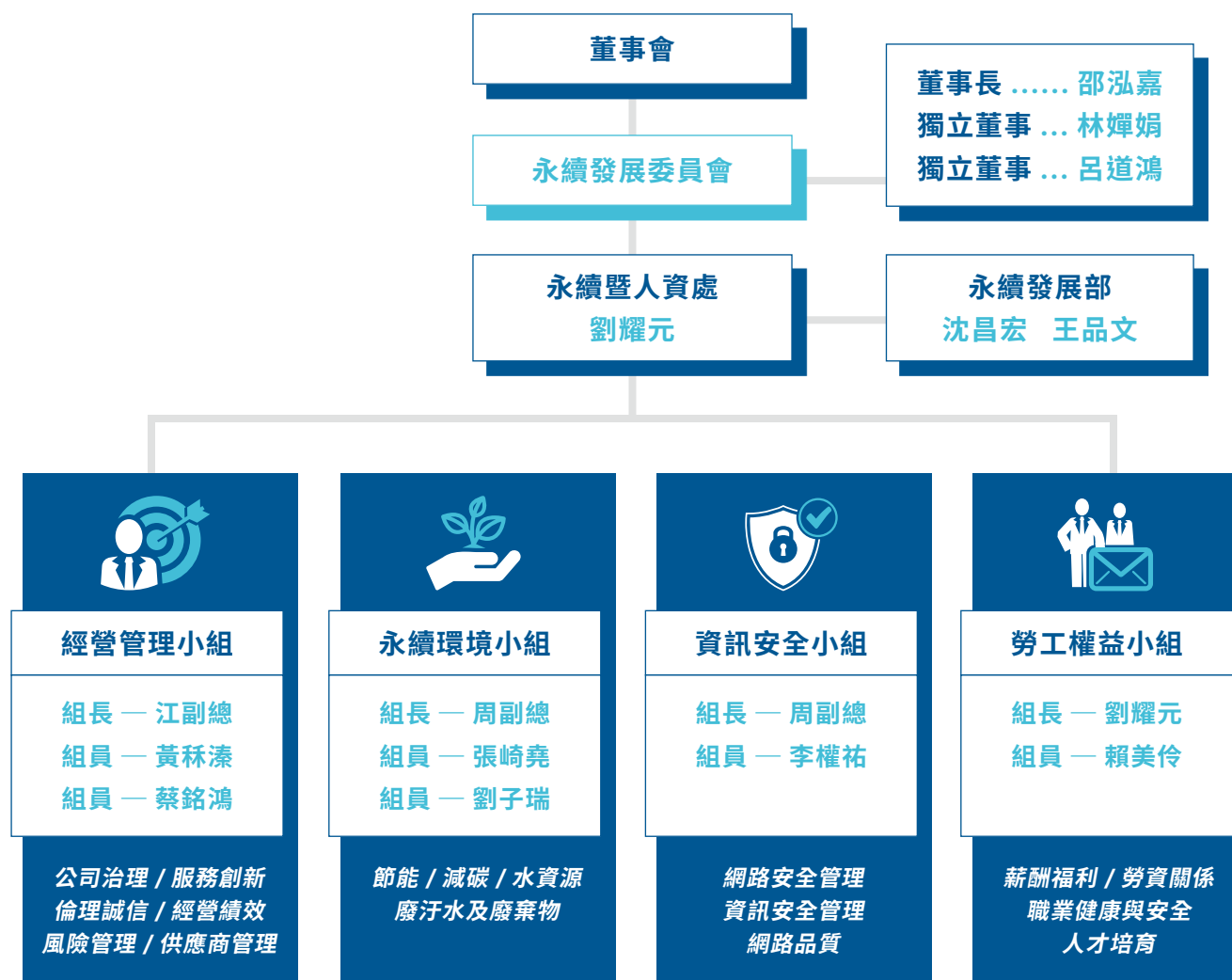
1 利害關係人議合

1.1 永續發展委員會 2-14

是方電訊董事會通過永續發展實務守則，於 2025 年 4 月經董事會通過成立董事會層級之永續發展委員會，訂定「是方電訊股份有限公司永續發展委員會組織規程」，並設立永續發展部。永續發展委員會擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並落實，逐步將永續經營理念融入是方電訊企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱 ESG）等面向，永續發展委員會下設專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對公司治理、營運績效、環境永續、服務品質、員工關懷等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。本公司永續發展部為常設專責單位，核心執掌環境、社會與公司治理三個面向。對內落實 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與法規遵循，積極推動再生能源購買與綠電規畫及人權政策推動；對外深化社會公益實踐等。未來是方電訊亦規劃每年向董事會報告 ESG 執行成果及年度計畫，強化董事會對公司推行 ESG 成果的參與程度。

是方電訊 2025 年永續發展委員會



是方電訊
永續發展實務守則



1.2 確認利害關係人 2-29

是方電訊重視利害關係人，由永續發展委員會及各部門進行初步篩選往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與是方電訊的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由永續發展委員會會議討論並參考同業情形，最終篩選出 6 類對是方電訊而言具有重要性的主要利害關係人，包含政府機關、股東 / 投資人、客戶、員工、供應商 / 承攬商 / 外包商及媒體。



1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 2-29

是方電訊各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注是方電訊的主要利害關係人能適時瞭解公司永續發展情況，是方電訊亦能了解利害關係人對公司的需求及期望以及時回應，規劃每年向董事會報告與利害關係人溝通成果。

關注議題蒐集由各部門與主要利害關係人業務往來過程中提出的關注事項彙整後，由永續發展委員會討論歸納精簡，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與相關行業之永續報告，歸納出 20 項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保是方電訊揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率
 政府機關	本公司為上櫃掛牌公司，受金管會及櫃買中心監督管理，公司所有決策應遵循其法令規範。	- 經營績效 - 公司治理 - 資訊安全 - 法令遵循 - 氣候變遷因應 - 能源管理 - 溫室氣體管理 - 綠色營運	- 公文往來 / 即時 - 重大訊息 / 即時 - 法規宣導會 / 每季 - 座談會或研討會 / 每季 - 公開資訊觀測站 / 即時

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率
 股東 / 投資人	提供股東或投資人公開、透明的營運資訊，重視股東權益，藉由與投資人溝通，隨時蒐集反饋，以取得股東或投資人之信任。	- 經營績效 - 網路品質 - 風險管理 - 法令遵循 - 能源管理	- 年度股東大會 / 每年 - 受邀參加公開法人說明會 / 每季 - 公開資訊觀測站與公司網站公布重大訊息 / 即時 - 公司網站電子郵件信箱、電話 / 即時 - 聯絡窗口：發言人、代理發言人 / 即時
 客戶	是方電訊重視每一位客戶的體驗，為客戶提供最好的服務品質及最安全的資訊及網路服務，保持與客戶良好的關係與互動，確保客戶滿意。	- 網路品質 - 資訊安全 - 風險管理 - 法令遵循 - 服務及產品創新 - 品牌形象及市場定位	- 客戶服務滿意度調查 / 每半年 - 公司網站、客服電子郵件信箱 / 即時 - 電子報 / 每月 - 聯絡窗口：客戶服務部 / 即時
 供應商 / 承攬商 / 外包商	對客戶所提供的服務品質有賴於重要的合作夥伴，故提供良好的產品品質、施工品質、服務品質的供應商 / 承攬商 / 外包商對是方電訊來說至關重要。	- 供應商管理 - 網路品質 - 經營績效 - 服務及產品創新	- 供應商評鑑 / 每年 - 聯絡窗口：行政部 / 即時
 員工	優秀人才是企業競爭力的核心，為留住人才，除提供競爭力的薪資福利及優渥的獎金，亦鼓勵員工參加教育訓練，強化員工向心力，進而打造更堅實的企業文化。	- 經營績效 - 法令遵循 - 人才培育及留任 - 勞雇關係	- 員工意見箱、電話 / 即時 - 部門主管溝通 / 即時 - 福委會員工意見反應及收集、勞資會議 / 每季至少一次 - 員工溝通聯絡窗口 - 財務處人事部 / 即時
 媒體	媒體關係的經營，不僅與公司企業形象相關，更是市場溝通的重要管道，與各大媒體平台維持良好的互動、互信基礎，面臨突發議題或重大事件時，能在最短時間內反饋或取得關鍵訊息。	- 服務及產品創新 - 經營績效 - 資訊安全	- 是方新聞媒體社群群組 / 即時 - 公司網站、對應部門電話 / 即時 - 聯絡窗口：公關企劃部 / 即時

1.4 鑑別重大主題

是方電訊透過日常與利害關係人的溝通，蒐集利害關係人所關注之議題，並參照同業報告書及公司營運狀況，選出 20 項與是方電訊有關之永續議題，再由永續發展委員會透過會議討論，考量公司營運無重大變化，重大主題延續前一年度選定之主題，分別為人才培育及留任、品牌形象及市場定位、經營績效、網路品質、能源與溫室氣體、水資源管理，鑑別出的 6 項重大主題對是方電訊而言同時具備風險與機會的性質：公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，也不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若公司能將風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。是方電訊將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露是方電訊投身公益的成果。



E

環境面

能源與溫室氣體・水資源管理

供應商永續管理・綠色營運

氣候變遷因應・廢棄物管理



S

社會面

人才培育及留任・品牌形象及市場定位

勞雇關係・職場多元化及性別平等

職業安全衛生・協助社區發展・促進文化發展



G

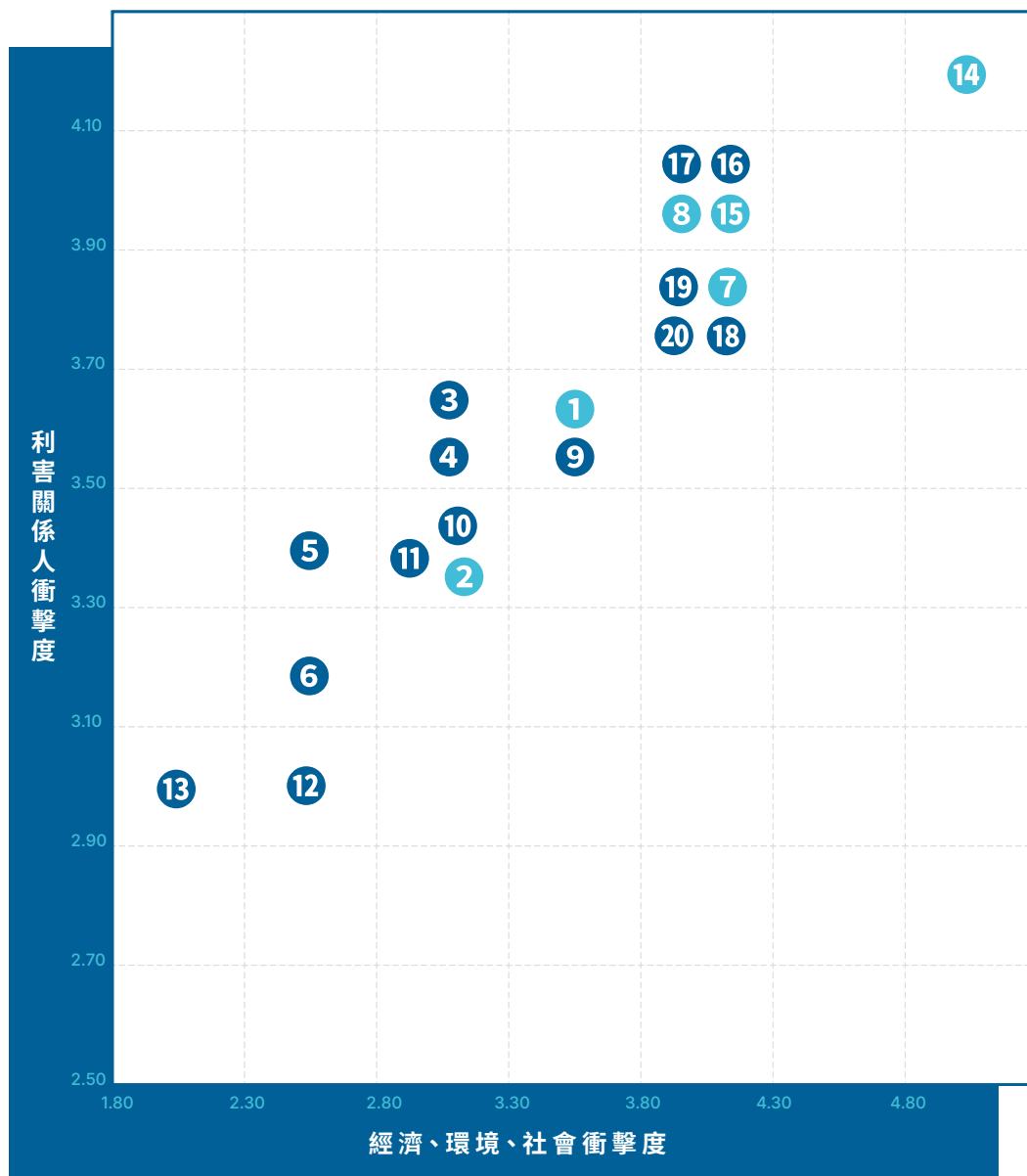
治理 / 經濟面

經營績效・網路品質・公司治理

資訊安全・法令遵循・風險管理

服務及產品創新

重大議題分析圖



ESG面向	重大主題（正面衝擊/負面衝擊）		
環境面	能源與溫室氣體 正面衝擊		
	水資源管理 正面衝擊		
社會面	人才培育及留任 正面衝擊		
	品牌形象及市場定位 正面衝擊		
治理面 / 經濟面	經營績效 正面衝擊		
	網路品質 正面衝擊		
環境面	社會面	治理/經濟面	
1 能源與溫室氣體	7 人才培育及留任	14 經營績效	
2 水資源管理	8 品牌形象及市場定位	15 網路品質	
3 供應商永續管理	9 勞雇關係	16 公司治理	
4 綠色營運	10 職場多元化及性別平等	17 資訊安全	
5 氣候變遷因應	11 職業安全衛生	18 法令遵循	
6 廢棄物管理	12 協助社區發展	19 風險管理	
	13 促進文化發展	20 服務及產品創新	

是方電訊遵循 GRI 準則的報導原則來編制 ESG 報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的 ESG 績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對是方電訊的 ESG 績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露 ESG 資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行 ESG 報告，適時提供 ESG 重要資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司以可供內外部人員檢視、確保資訊揭露正確的方式彙編 ESG 報告。

撰寫報告書原則

報導原則

- 準確性
- 清晰性
- 完整性
- 時效性
- 平衡性
- 可比較性
- 永續性脈絡
- 可驗證性

完整的
ESG 報告

面向	重大主題	對是方電訊的重要性	內部邊界	外部邊界			對應 GRI 準則	報告書揭露章節
			公司	股東 / 投資人	供應商	客戶		
經濟	經營績效	經營績效是企業綜合績效的展現，是保障投資人及其他利害關係人權益。	●	●	●	●	201 經濟績效：2016 (201)	3.3 營運績效
經濟	網路品質	確保網路正常運作，滿足客戶使用需求，提升客戶忠誠度。	●			●	是方電訊公司自訂重大主題	4.2 網路品質
經濟	品牌形象及市場定位	透過公司品牌形象及市場定位以建立客戶對公司之信任感，並提升客戶忠誠度。	●	●	●	●	是方電訊公司自訂重大主題	3.4 品牌形象及市場定位
環境	能源與溫室氣體	提升機房用電之使用效率，減少溫室氣體排放，降低經營成本。	●			●	302 能源：2016 305 排放：2016	4.5 節能與溫室氣體減量
環境	水資源管理	空調系統為公司機房的重要系統，避免缺水造成的營運風險及降低對地球水資源缺乏的風險。	●			●	303 水與放流水：2018	4.4 水資源管理
社會	人才培育及留任	員工是公司的重要資產。	●			●	404 人才培育：2016	5.2.3 強化員工軟實力

1.5 永續發展目標 SDGs

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）是聯合國在 2015 年發布的一項計畫，提出 17 項永續發展目標及 169 個細項目標，作為 2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

是方電訊將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，是方電訊能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	是方電訊回應
 1 消除貧窮	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	僱用身心障礙員工促進弱勢就業，訂定相關規章與規範具體保障全體員工權益。
 4 優質教育	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	- 持續提升員工福利並加強員工訓練，創造良好工作環境。 - 訂有教育訓練管理辦法，培養員工專業知識與技能，使其發揮其職能，增加工作效率，確保工作品質，以達成本公司永續經營及發展之目標。 - 超前部署人才布局，培養國際化人才。不僅鼓勵所有同仁進修，持續提升專業能力及語言能力，更補助取得國際證照。 - 捐款給國立台灣大學以協助國內優良學術機構培養優秀之公司治理人才，以強化企業及國家競爭力。
 5 性別平等	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	- 承諾遵守「聯合國世界人權宣言」的精神，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或其他因素，而有差別待遇，保障性別平等，公平對待所有員工，訂定相關規章與規範具體保障全體員工權益。 - 設置無記名意見箱、內部網站公告董事聯絡資訊等以持續維持員工意見表達管道的暢通，藉此保障及提昇員工的權益，2025 年無人權相關申訴案件。

SDGs	細項目標	是方電訊回應
 8 體面工作與經濟成長	8.4 改善能源使用與生產效率。 8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	• 近三年平均節能率為每年節能 1.7%。 • 晉升或招聘人員時最重視的是員工的專業，杜絕歧視並確保工作機會均等，營造性別平等的職場文化。 • 設有薪資報酬委員會，權責為訂定薪資報酬政策、制度、標準與結構，總體薪酬包括月薪及變動薪，含獎金、員工酬勞等兩部分，月薪依照員工的專業職能及工作職掌敘薪，變動薪則依照公司營運績效及個人工作績效核發。 • 承諾遵守「聯合國世界人權宣言」的精神，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或其他因素，而有差別待遇，保障性別平等，公平對待所有員工，僱用身心障礙員工促進弱勢就業，訂定相關規章與規範具體保障全體員工權益。
 9 產業、創新與基礎設施	9.5 鼓勵創新，並提高研發人員數，並提高研發支出。	• 捐款給國立台灣大學以協助國內優良學術機構培養優秀之公司治理及高科技研發人才，以強化企業及國家競爭力。
 13 氣候行動	13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	• 配合母公司，參與 RE100 倡議，持續執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並進行查證。
 16 和平、正義與健全的司法	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	• 遵循金管會「上市櫃公司永續發展行動方案」，強化董事會職能、提高資訊透明度、強化利害關係人溝通、引導機構投資人盡職治理、深化公司永續治理文化等面向，落實公司治理，提升永續發展。

2

關於是方

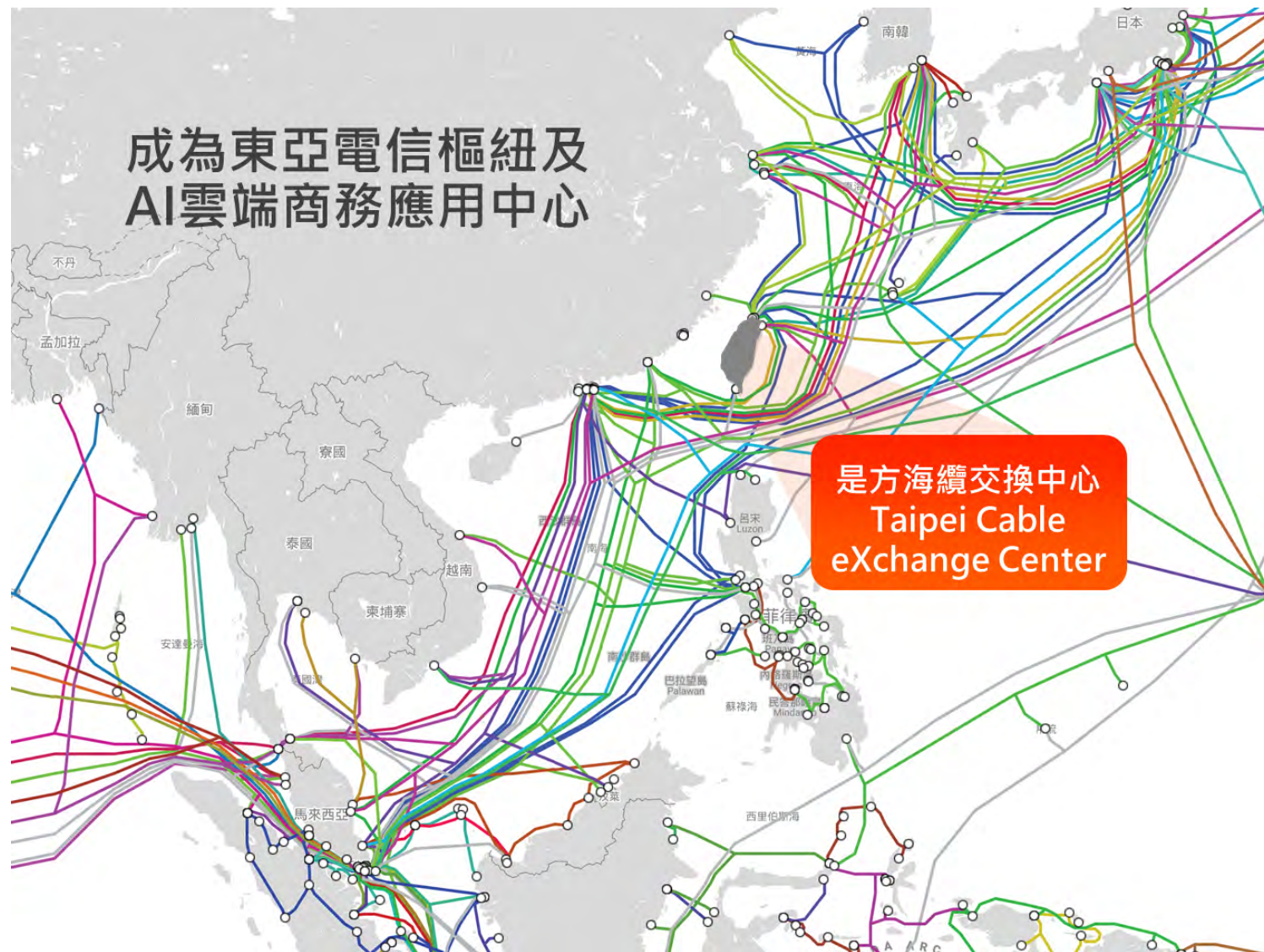


2 關於是方

2.1 公司簡介 2-1, 2-6

是方電訊（股票代號 6561）成立於 1991 年，為台灣規模最大的國際級中立機房服務運營商。是方目前擁有三棟 IDC 機房，具備密佈全球的網際網路頻寬資源。在資安維運上，公司已全面取得 ISO 27001、ISO 27011、ISO 27017、ISO 27018 等多項雲端資安與個資保護認證，並通過 DCOS-4 資料中心機房維運標準驗證。

因應市場趨勢，是方新建成的 AI 智能資料中心融合智慧建築與綠建築設計，已吸引眾多國際指標客戶進駐。憑藉優異的聯外頻寬與通訊整合技術，是方不僅是企業跨國營運的最佳 ICT 解決方案首選，更是國際電訊業者進軍台灣與大中華市場的核心合作夥伴。透過是方多樣化的整體解決方案，客戶能高效串接全球網際網路，顯著提升營運效益與競爭優勢。



公司名稱	總部位置	所處行業
是方電訊股份有限公司	台北市內湖區瑞光路 68 號 2 樓	通信網路業

股權結構佔比

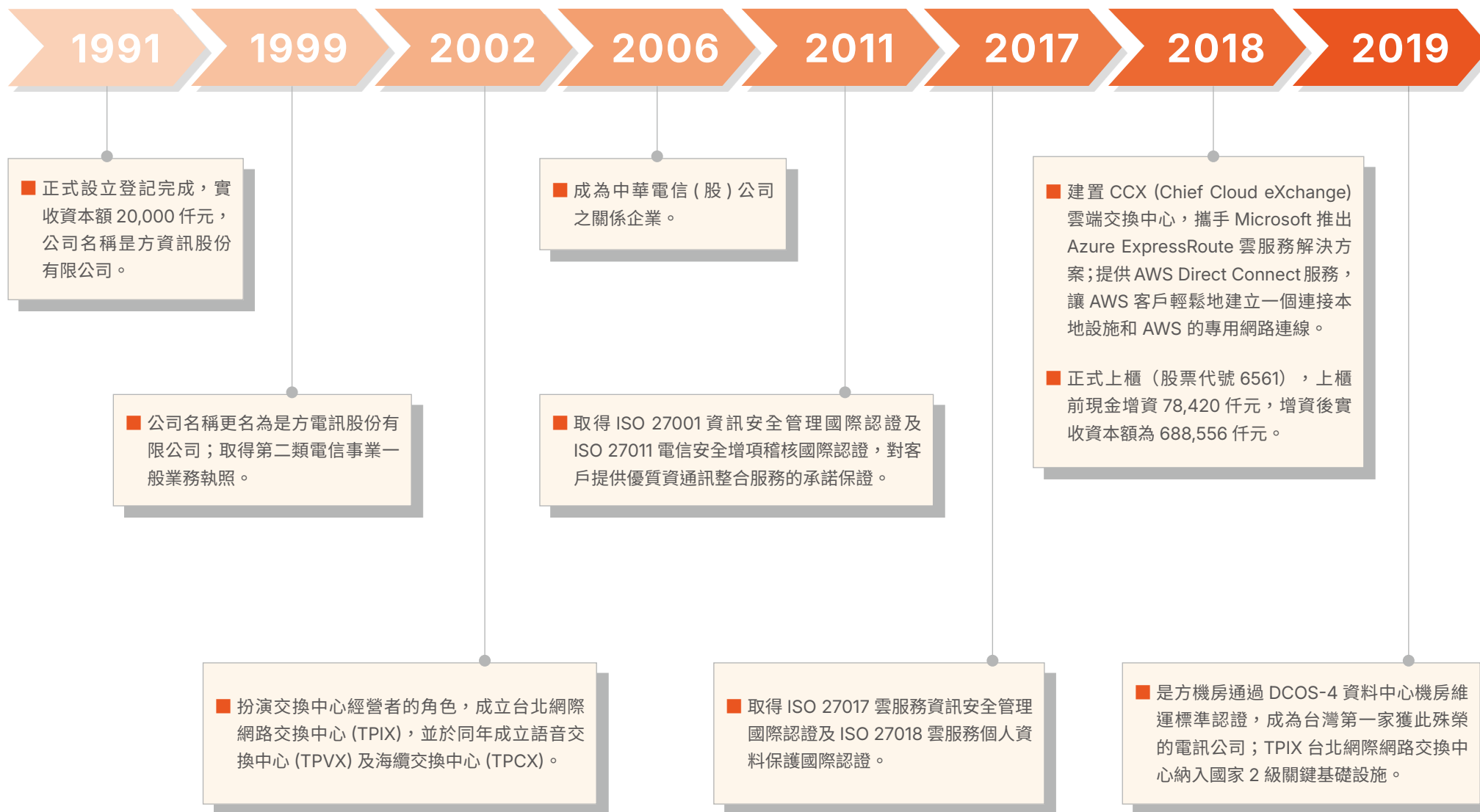
本國法人 66.08%、本國個人 23.5%、外國機構與外國個人 10.42%

資本額 單位：新台幣仟元	2025 年營收 單位：新台幣仟元	員工人數
779,583.7	3,943,666	167

營運據點	主要產品 / 服務	產品銷售量 單位
台灣：台北	IDC 機房服務 雲端應用服務 數據網路服務 語音通信服務及交換中心	IDC 機房服務：5,325 坪 雲端應用服務：2,629 Mbps 數據網路服務：1,408,253 Mbps 語音通信服務：22,520,788 分鐘 交換中心：3 個（台北網際網路交換中心 TPIX，台北海纜交換中心 TPCX，雲端交換中心 CCX）

註：2025 年新增聯雲機房，故 IDC 機房服務坪數較去年增加。

是方電訊重要之公司沿革



是方電訊重要之公司沿革

2021

- 總統蒞臨是方綠能智慧 IDC 機房動土典禮，期勉成為東亞數位匯流及 AI 雲端商務應用中心，是方電訊滿 30 周年，更新企業識別系統。

- 通過 2021 年 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及驗證。
- 完成 2021 年永續報告書並經驗證且上傳至公開資訊觀測站。
- 是方 070 網路電話整合微軟 Teams 服務，Teams 企業用戶可同時擁有網路協作、會議工具及語音通訊等服務。
- 攜手雲林縣打造 i 運動城市；中華電信攜手是方電訊進軍健康穿戴裝置市場。

2022

- LY2 綠能智慧 IDC 資料中心上樑典禮。
- CIO Taiwan 舉辦之「2023 Elite Vendor 供應商品牌調查」，CIO 們票選是方電訊為「在地雲端整合服務」供應商。
- 是方電訊名列上櫃公司治理評鑑前 5% 名單。
- 是方 TPIX 台北網際網路交換中心成功挺進全球百大排名。
- 推出全球 Bare Metal (裸機) 雲服務，可服務範圍全球已超過 40 個國家和 60 個城市。
- 榮獲 2023 年 IT Matters Awards 最佳 IT 雇主獎。
- 是方 TPIX 跨國攜手日本 JPIX 拓展全球網路交換平台規模。
- 榮獲「2023 年天下永續公民獎的小巨人獎」。
- 榮獲 2023 年第一屆 IT Matters Awards「最佳 IT 雇主獎」。
- 榮獲「2023 外資精選台灣 100 強」。

2023

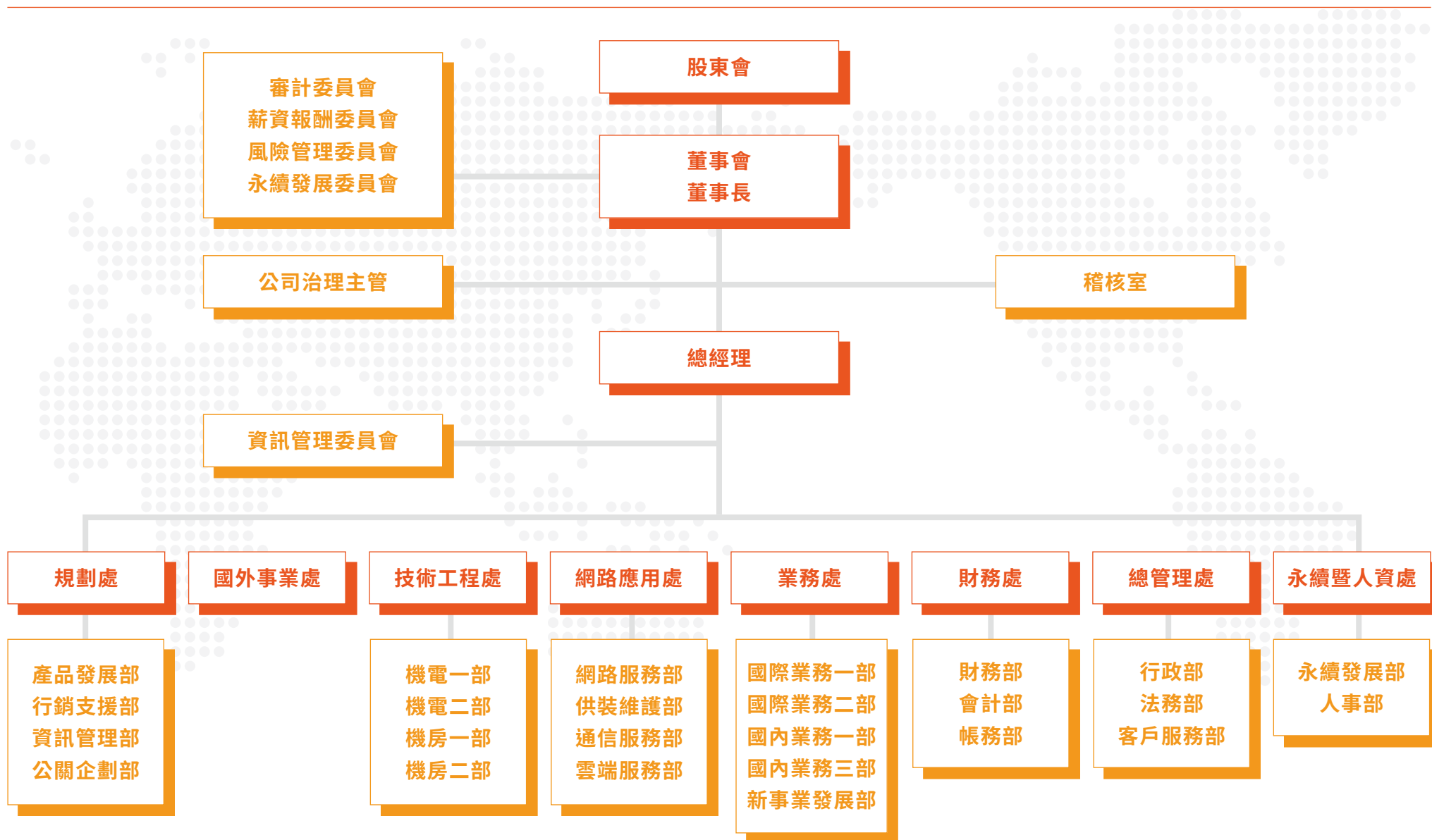
2024

- 是方 TPIX 搭配威睿科技智能流量分析，提供優質網際網路服務精準預測客戶需求。
- 榮獲 CIO Taiwan 2024 Elite Vendor「在地雲端整合服務」獎項。
- 是方、昕奇、GMI Cloud 三方攜手合作，共創亞洲 AI 雲算力新格局。
- 名列上櫃公司治理評鑑前 5% 名單。
- 是方、HGC 和 AMS-IX 簽署備忘錄 TPIX 與 AMS-IX 香港攜手拓展全球網絡連接。
- 結盟德國交換中心營運商 DE-CIX 共享資源打造全球化網路生態系統。
- 榮登 2024 年版台灣地區大型企業排名 TOP 5000。
- 台灣 AI 算力中心 AICC 正式啟動翔耀結盟是方、美超微打造台灣 AI 算力產業圈。
- 馬祖打造 e 化健康管理平台及行動裝置 APP 提升離島鄉親健康促進品質。
- 榮獲 2024 年天下永續公民獎及人才永續獎。
- 榮獲證券櫃檯買賣中心「2024 上櫃幸福企業獎」。
- 響應健康台灣政策 結合數位人道協會推動遠距健康促進計畫。
- 榮獲 2024 最佳 IT 雇主獎「IT Matters Awards」。

2025

- 榮獲 CIO Taiwan 2025 Elite Vendor「在地雲端整合服務」獎項。
- 名列上櫃公司治理評鑑前 5% 名單。
- 榮登 2025 年版台灣地區大型企業排名 TOP 5000。
- 榮獲 2025 年天下永續公民獎及人才永續獎。
- 通過 ISO 50001 能源管理系統審查並取得證書。
- 榮獲 Google VPP 金級認證，提升國內外雲端服務韌性。
- 榮獲 CG6015(2025) 公司治理制度評量一特優認證。

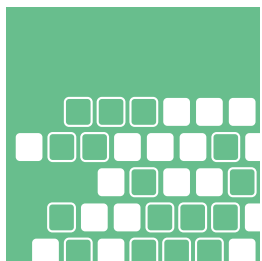
組織結構



主要產品及服務

Our Business

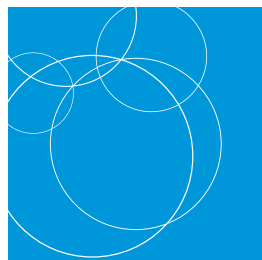
東亞數位匯流中心及AI雲端算力應用中心



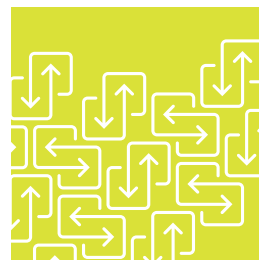
IDC機房服務



雲端應用服務



數據網路服務



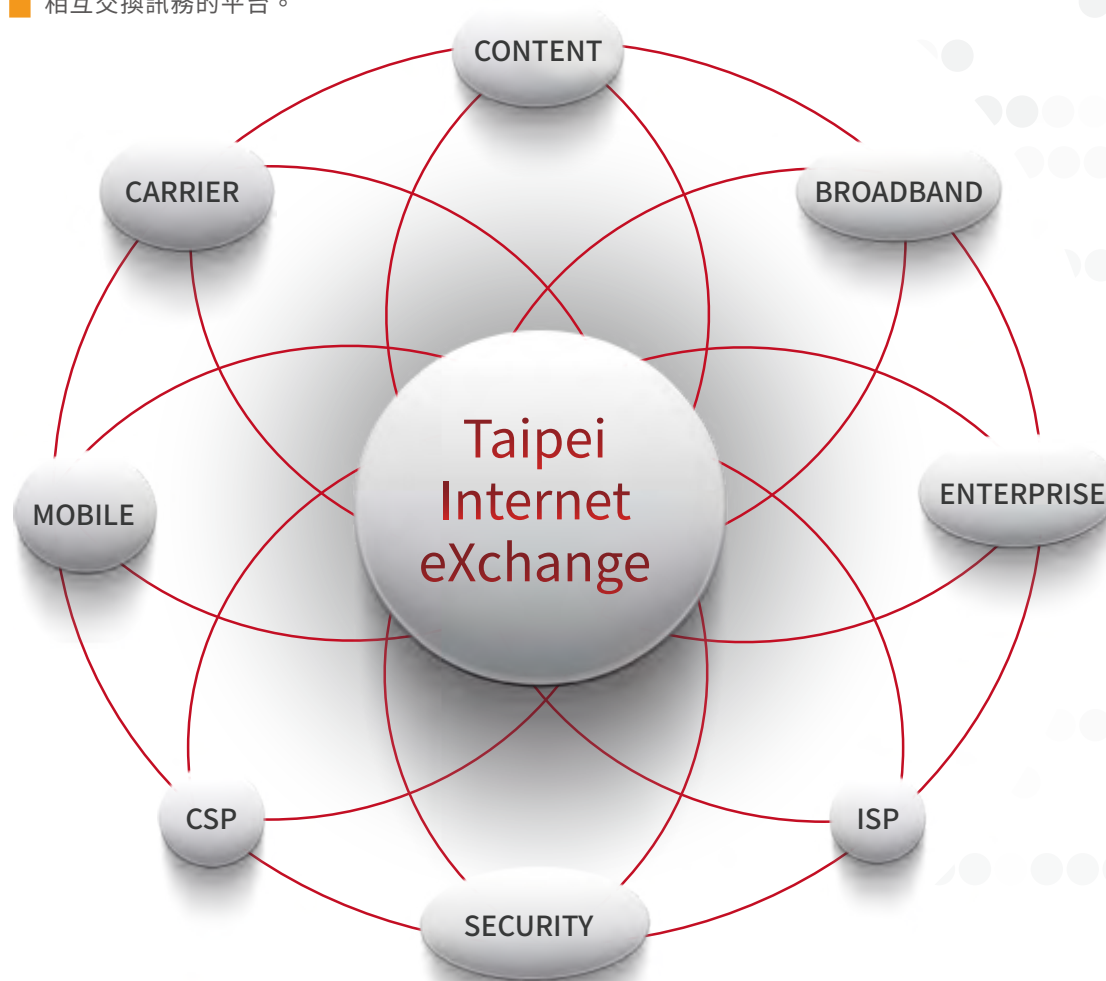
交換中心



是方主要業務包括：
IDC 機房服務、雲端應用服務、
數據網路服務以及交換中心。



是方台北網際網路交換中心 TPIX
是國際與國內 ISP、ICP、CDN
相互交換訊務的平台。



全球前五大雲平台服務供應商皆為是方雲端交換中心 CCX 的合作夥伴。



2.2 經營理念

是方電訊以「專業分工、資源共享、產業合作、創造多贏」的經營理念，聚集各雲端、網路、內容與電信業者，以專業分工的方式共同合作，透過資源共享共同創造商機達到多贏的局面，期能創造股東、員工、客戶三贏價值，以達成東亞數位匯流及 AI 雲端商務應用中心的願景。



■ 五大核心價值 公司成長動力

是方電訊五大核心價值是全體同仁齊心認同、遵守、堅持的信念，並藉此凝聚全體同仁的向心力，在工作崗位上下一心，成為公司茁壯發展、永續經營之根本。是方五大核心價值為：專業、確實、熱情、創新、正直。



2.3 歷年獲獎榮耀與管理系統

是方電訊機房及產品服務通過 ISO 27001(資訊安全管理)、ISO 27011(電信安全增項稽核)、ISO 27017(雲服務資訊安全管理)、ISO 27018(雲服務個人資料保護) 等資安認證，以及 DCOS-4 資料中心機房維運標準驗證。可提供客戶多元的國際資源，滿足客戶各類技術需求，讓客戶享受網路平台所帶來的效益。



是方電訊劉耀元
總經理(右)與
TUV NORD 代
表合影



是方電訊技術總
處副總經理周衍
(左)從 SGS
資深副總裁黃世
忠(右)手上接
過 DCOS-4
證書，成為台灣
第一家獲此殊榮
的電信公司

面對全球氣候變遷的嚴峻挑戰，本公司於 2025 年 11 月正式取得 ISO 50001 能源管理系統認證。這不僅是我們在能源治理上的重大突破，更是落實 ESG 永續願景的具體實踐。

CIO Taiwan 舉辦之「2025 Elite Vendor 供應商品牌調查」，讓 CIO 們票選出心目中優先想了解的十大項目類別品牌，是方電訊很榮幸獲選為「在地雲端整合服務」供應商。



ISO 50001
能源管理系統認證標章



2025 Elite Vendor
供應商品牌調查之在地
雲端整合服務供應商標章

是方電訊對外除了展現積極搶攻國際市場的決心，對內也用心打造幸福職場，員工對公司的高認同度以及「以人為本」的工作環境與完善的員工福利，讓是方不僅連續三年獲得櫃買中心公司治理評鑑的第一級前 5% 公司的榮耀，還陸續榮登 2025 年版台灣地區大型企業排名 TOP 5000、「2025 年天下永續公民獎」、「2025 年天下人才永續獎」等殊榮，營運成果亮眼，備受各界肯定。



是方電訊為櫃買中心第 11 屆公司治理評鑑的第一級前 5% 公司



2025 年
天下永續公民獎得獎標章



2025 年
天下人才永續獎得獎標章

2.4 參與外部組織 2-28

是方電訊為國內重要之電信中立 IDC 機房服務業者，本其專業，除持續精進自身產品競爭力之外，亦積極參與產業相關協會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢，努力經營台灣電信服務生態系，以提供客戶最佳之一站式購足服務。



台北市電腦
商業同業公會

會員

TWCERT 台灣電腦網路
危機處理暨協調中心

會員



台北市內湖科技
園區發展協會

會員

TPIX 台北網際網路
交換中心

經營者暨會員



TWNIC 財團法人
台灣網路資訊中心

會員

中華民國
資訊經理人協會

會員





CHIEF | 是方

3

誠信治理



3 誠信治理

是方電訊重視公司治理及營運透明度，依據《公司法》、《證券交易法》等相關法令制定並執行公司治理架構，持續提升管理績效，透過健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控，保障投資人及其他利害關係人權益。董事會通過「公司治理實務守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及內部控制制度「防範內線交易之管理作業」，並且由獨立董事組成審計委員會及薪資報酬委員會等運作，強化董事會之管理及監督機能。此外，公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。



公司治理實務守則

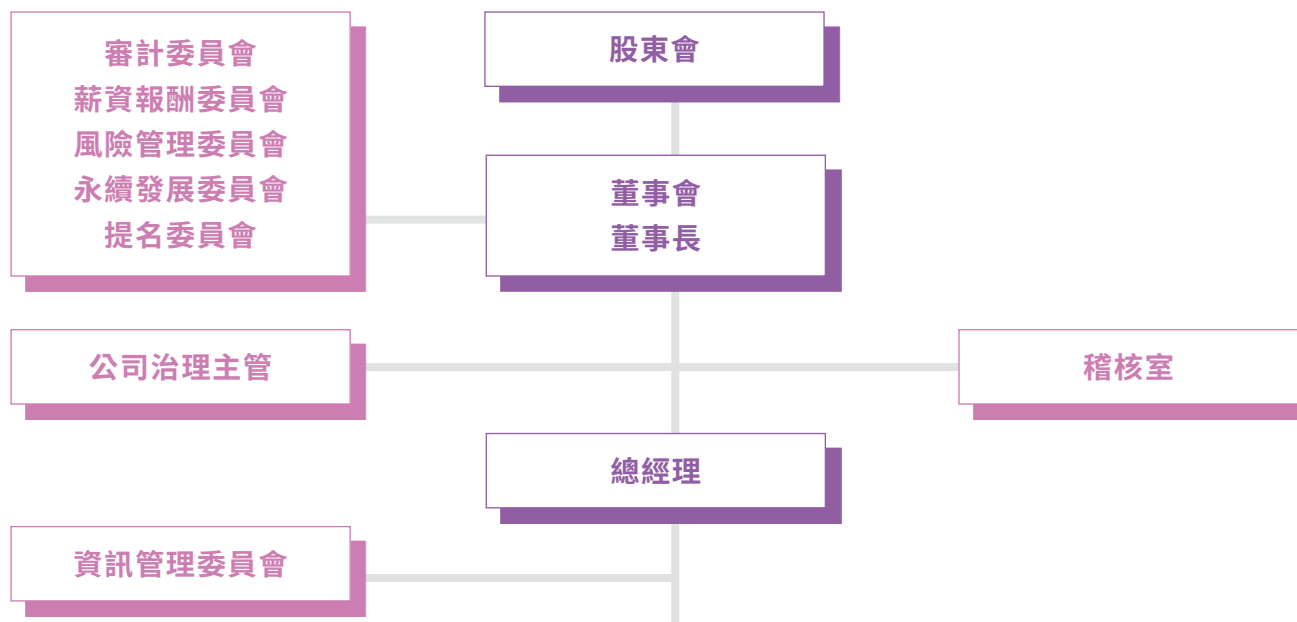


3.1 治理實務 2-9~2-13, 2-15~2-18, 2-21, 2-25~2-26

股東會為公司最高意思決定機關，董事會則為公司治理之重要核心，不僅為公司營運上提供策略性指導，並監督公司管理階層之經營績效，為最高治理機構。除選任獨立董事，仰賴其專業學識外，另設置審計委員會、薪酬委員會、稽核室及資訊管理委員會，各盡其職分別協助董事會善盡監督之責，以有效執行各項營運活動，為股東創造最大利益。

是方電訊董事會業於 2022 年 4 月任命財務處副總經理擔任公司治理主管乙職，並成立風險管理委員會，致力提昇公司治理整體綜效。

未來，本公司將持續強化董事會運作、公司治理架構逐步融入永續治理策略，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值，達到永續營運的目標。



3.1.1 董事會

是方電訊依公司章程規定，設置董事七至九人組織董事會，任期三年，連選得連任。董事選舉方式採候選人提名制度，獨立董事與非獨立董事一併進行選舉，分別計算當選名額。董事會考量成員多元化方針，本屆由七席產學經驗豐富之董事組成，具備商務、電信、法律、會計及稽核等經驗，其中設有三席外部獨立董事，依法至少每季召開一次董事會，2025 年共召開 5 次董事會。

職稱	姓名	實際出席率 (%)	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG 相關背景 / 經驗
董事長	中華電信股份有限公司 代表人：邵泓嘉	100%	1	產業
董事	中華電信股份有限公司 代表人：張本元	100%	4	產業
董事	中華電信股份有限公司 代表人：林逸修	100%	0	產業
董事	旭揚管理顧問(股)公司 代表人：邵中和	20%	9	產業
獨立董事	林嬋娟	100%	3	會計
獨立董事	呂道鴻	100%	-	稽核
獨立董事	林玉芬	100%	1	法律



董事會議事規範



董事成員主要經(學)歷



主要股東名單



董事會明定「董事會議事規範」以資遵循，董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，應予迴避且不得加入討論及表決，更不得代理其他董事行使其表決權。

為保證董事會決策品質，本公司亦制定「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員之績效進行內部評估，並由 2022 年開始每 3 年進行董事會績效外部評估作業，最近一次為 2025 年 10 月取得中華公司治理協會董事會績效評估報告。評估單位分別就董事會之組成與分工、董事會之指導與監督、董事會之授權與風管、董事會之溝通與協作、董事會之自律與精進之 5 大構面，以問卷及實地訪評方式評估董事會績效出具評估報告書，未來遴選或提名董事時可參酌其績效。

是方電訊每年為董事投保責任保險，除了提高專業人才出任董事的意願，也分散董事因疏失行為可能造成公司及股東重大損害之風險。公司亦積極安排董事進修各項法令遵循、治理實務、ESG 等相關課程，2025 年董事進修總時數達 70 小時。



註：(ESG 課程相關的總時數 / 董事訓練總時數) × 100%

3.1.2 功能性委員會 2-19~2-20

是方電訊為強化公司治理精神、健全董事會結構，在功能性委員會已由三席獨立董事召集組成「審計委員會」、「薪資報酬委員會」、「風險管理委員會」進行運作，2025 年於董事會轄下新增「提名委員會」及「永續發展委員會」，落實督導董事會功能及公司永續經營管理。

註：風險管理委員會於 3.2 風險管理說明

■ 審計委員會

是方電訊之審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次，協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。2025 年共召開 4 次審計委員會會議，全體出席率達 100%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，2025 年獨立董事與稽核主管共召開 4 次會議；此外，2025 年獨立董事亦與會計師召開 4 次會議，會計師除針對財務報告之查核或核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。

審計委員會成員	2025 年實際出席率 (%)
 林嬋娟	100%
呂道鴻	100%
林玉芬	100%

■ 薪資報酬委員會

是方電訊為健全公司董事會及經理人薪資報酬制度，自 2015 年成立薪資報酬委員會，就公司董事及經理人之薪資報酬政策、制度予以評估，並向董事會提出建議，避免因薪酬政策引發董事及經理人從事逾越公司風險胃納之行為。目前 3 名委員皆由獨立董事出任，2025 年共召開 4 次會議，全體出席率達 100%。

是方電訊尚處在推行 ESG 階段，目前未將 ESG 發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然是方電訊將持續關注 ESG 趨勢，待未來內部推行 ESG 更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

薪資報酬委員會成員	2025 年實際出席率 (%)
 林嬋娟	100%
呂道鴻	100%
林玉芬	100%

■ 風險管理委員會

是方電訊 2022 年 4 月董事會通過設置風險管理委員會，目前委任 3 位獨立董事擔任風險管理委員會委員，並指定總經理擔任執行秘書，本委員會每年至少召開 1 次，並得視需要隨時召開會議。2025 年度 2025.12.18 召開之風險管理委員會，針對「政治與法令」、「技術與維運」、「市場與競爭」、「氣候變遷與環境保護」等風險類型可能發生風險事件及影響評估提出應變計畫，並於向董事會提報風險管理報告。此外，本公司每月彙整出具風險評估報告於每季結束後 15 日內，送交風險管理委員會備查，風險管理委員針對報告內容提出建議。2025 年共召開 3 次會議，全體出席率 100%。

■ 提名委員會

為健全董事會功能及強化管理機制，是方電訊 2025 年董事會通過設置提名委員會，每年至少開會一次，並得視需要隨時召開會議。目前由林嬋娟獨立董事、呂道鴻獨立董事及本公司邵泓嘉董事長擔任委員，2025 年共召開 1 次會議，全體出席率 100%。

■ 永續發展委員會

是方電訊為強化永續治理，2025 年 4 月將永續發展委員會提升隸屬於董事會，2025 年共召開 2 次會議，全體出席率 83%。另為加強獨立督導功能特於 2025.10.28 委任林嬋娟獨立董事、呂道鴻獨立董事及本公司邵泓嘉董事長擔任委員，期能深化公司之永續治理。

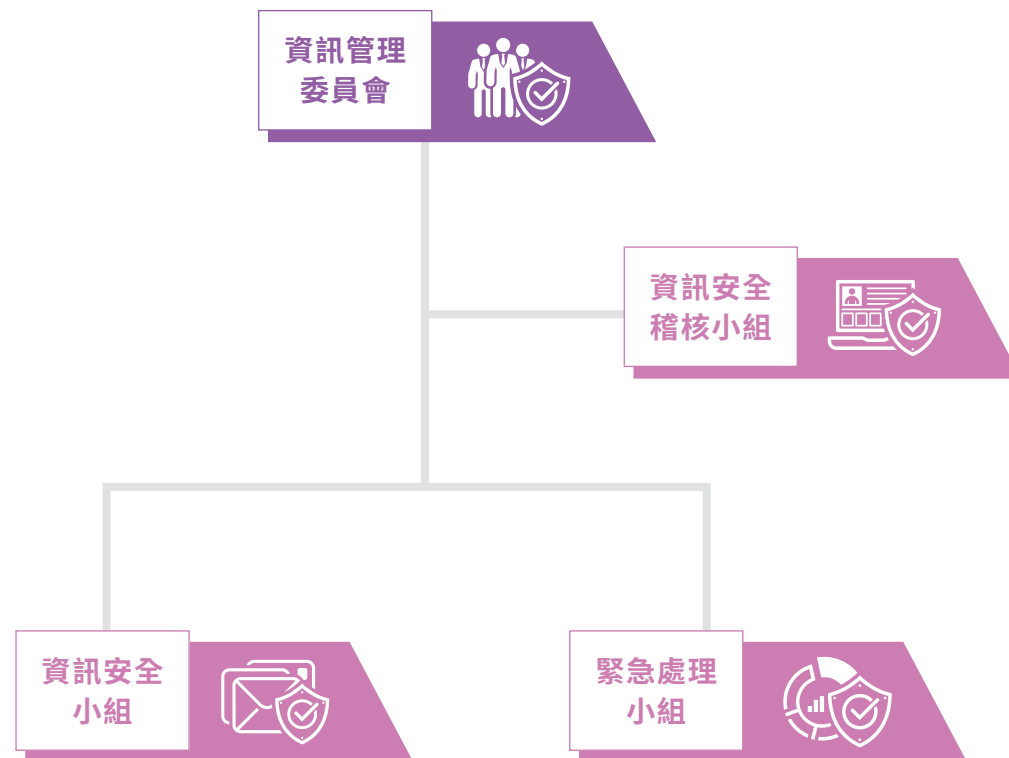
■ 資訊管理委員會

是方電訊因應資訊業務管理推行及安全管理制度相關事項之決議，設立「資訊管理委員會」，由規劃處副總經理擔任召集人，由技術總處副總經理擔任副召集人，本委員會由公司各單位主管組成，負責本公司資訊業務管理推行及安全管理制度相關事項之決議。每年定期或視需要召開會議，審查資訊安全管理相關事宜。資訊管理委員會指派專人擔任資訊安全召集人，協調資訊安全小組與緊急處理小組執行資訊安全相關作業及存取控制管理定期進行事件紀錄檢核，以及管理程序檢核。

- **資訊安全小組：**由資訊管理委員會指派人員組成，負責規劃及執行各項資訊安全作業及資訊安全相關專案管理，包含制定資訊安全管理相關規範，推動資訊安全相關活動，辦理資訊安全相關教育訓練，負責對資訊安全狀況進行預警、監控，並對資訊安全狀況與事件進行處置，建立風險管理制度，及執行資訊管理委員會決議事項等工作事宜。
- **緊急處理小組：**緊急處理小組為任務編組，成員包含緊急處理小組組長及各關鍵業務流程負責人。當重大資安事件發生時，召集緊急處理小組，配合救災單位負責搶救人員、物資與設備等及現場指揮工作，負責災後協調指揮清理災害現場及負責規劃原營運場所之現場復原工作。
- **資訊安全稽核小組：**由資訊管理委員會指派，負責評估資訊安全管理制度之執行情形。資訊安全稽核小組負責擬定資訊安全內部稽核計畫，執行資訊安全內部稽核，彙整資訊安全內部稽核報告並追蹤不符合事項之改善執行情形。

是方電訊每月均由公司資安長召集各單位資安相關人員，召開資安小組工作會議，並由各單位進行資安執行報告並討論資安強化措施，以降低公司營運風險。

是方電訊 2025 年持續通過 ISO/IEC 27001(資訊安全管理)、ISO 27011(電信安全增項稽核)、ISO 27017(雲服務資訊安全管理)、ISO 27018(雲服務個人資料保護)，以及 DCOS-4 資料中心機房維運標準各項年度續評之國際驗證。



3.1.3 內部稽核

內部稽核之目的在協助董事會及經理人，檢查及覆核內部控制制度與衡量營運之效果及效率。是方電訊依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量整體之營運活動建立有效之內部控制制度。稽核室隸屬董事會，每年底擬定次年稽核計畫，提報董事會通過後，按月依年度稽核計畫執行例行稽核或是視需要執行專案稽核。2025 年稽核室共執行完成 48 項稽核作業，無發現重大內部控制缺失及異常事項。



內部稽核規章



3.1.4 倫理誠信 2-23~2-24

為確保本公司能以最高倫理誠信標準從事營運活動，是方電訊訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「董事暨經理人道德行為準則」及「是方電訊股份有限公司行為準則」規範董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者在從事商業行為時應具備的倫理與責任，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為。人事部為專責單位負責準則修訂及監督執行等相關作業，並於公司網站及年報揭露誠信經營之運作及執行情形；每年定期向董事會報告誠信經營之執行情形，最近期為 2025 年 10 月 28 日向董事會報告。

是方電訊落實公司治理與誠信經營，每年定期辦理全體員工內部教育訓練將誠信經營的理念推行至所有員工日常業務執行，2025 年對全體員工舉辦誠信經營法規課程計 167 人次參與，總時數達 334 小時；此外，全體員工每年都須於線上閱讀並簽署「是方電訊股份有限公司行為準則」，要求員工遵守誠實及道德之行為，避免個人之利益衝突，2025 年全體員工 100% 完成簽署。

同時，是方電訊為確保誠信經營政策之落實，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，建置多元檢舉管道，依其檢舉情事之情節輕重酌發獎金，公司網站設有「利害關係人專區」為與員工、客戶、供應商、投資人或公司之利益相關者之溝通管道，各利害關係人如有權利受侵害、發現本公司員工有不法或違反公司治理行為，可利用 ir_chief@chief.com.tw 隨時與公司聯繫；辦公室設置有匿名實體意見箱可供員工表達意見或檢舉不當行為，由人事部收受處理；內部網站公告董事電子信箱及專線，員工可隨時直接向董事檢舉不誠信行為。是方電訊並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，並得匿名檢舉。2025 年從多元檢舉管道及各項統計並未發生任何違法事件。



誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、董事暨經理人道德行為準則



多元檢舉管道	2025 年度 受理件數	已處理 件數	已結案 件數
IR 信箱	0	0	0
匿名實體意見箱	0	0	0
董事信箱 ir_chief@chief.com.tw	0	0	0

3.2 風險管理

風險管理政策係為整合公司策略，積極辨識風險，落實風險管理，連結績效指標，持續監控精進，邁向永續發展。為強化是方電訊治理、建立健全之風險管理作業，以合理確保本公司目標之達成，確保公司達到永續經營之目的。

是方電訊每年度均會進行風險評估報告，且於年度營運計劃之預算會議時向董事會提報。對於重大風險、風險應變計畫及行動方案則於業務會議持續監控、追蹤及檢討，以因應環境之變動。如遇殘餘風險超過年度風險胃納，將策劃新的風險應變方案並提報董事會討論。

是方電訊風險管理委員會目前由本公司獨立董事林嬋娟、呂道鴻及林玉芬擔任委員，由呂道鴻獨立董事擔任召集人，其具備稽核專業能力、產業知識、營運判斷、辨識風險事件並加以管理，使其在可控範圍內不超出本公司之風險胃納，負責風險管理之督導。委員會主要職權事項包含審查風險管理政策與架構、風險胃納與承受度，監督風險管理機制之運作，審查重大風險議題之管理報告及適時向董事會報告風險管理情形。是方電訊風險管理委員會已於 2025 年 12 月 18 日召開，並針對 2026 年公司營運之風險進行報告並提出相關因應措施及執行計畫，以確保公司營運目標之達成。

風險項目	風險說明	風險管理策略（因應措施）
 政治與法令	1. 國家通訊傳播委員會 (NCC) 及數位發展部 (MODA) 對電信管理、數位匯流、數位中介、電信詐騙及資安要求之修法，OTT/CDN 之管制。 2. 政府能源政策之調整及電費之調漲。政府公告自 2026 年起對超過 2.5 萬公噸碳排之業者進行碳費徵收，超過 2.5 萬公噸碳排者每公噸徵收新台幣 300 元。 3. 台北市政府積極推動綠色能源，要求 5MW 以上用電大戶須執行綠電採購之義務。	1. 密切關心 NCC 及 MODA 各項修法進度及 OTT 管制措施並提出相關適法之營運調整方案。 2. 關注政府能源政策及規定，有關台電電費調漲所增加之營運成本，將透過商業合約將成本轉嫁予 IDC 客戶，避免衝擊公司之獲利。密切注意有關碳費徵收之相關規定並採取必要之節能減碳措施。目前公司尚未列入碳費徵收之大戶名單。 3. 將依台北市政府之規定，採購一定比例之綠電提供機房用電需求，並協調客戶調整機房租約內容，以轉移採購綠電所增加之營運成本。
 技術與維護	1. IDC 機房老舊設備維護，汰舊換新作業過程中可能產生營運中斷，進而影響客戶營運之賠償風險。 2. Internet 網路攻擊已是常態，地毯式 DDoS 攻擊將造成 Internet 骨幹擁塞，需引進 DDoS 流量清洗方案，以確保網路服務品質。	1. 由技術單位與設備原廠就設備維護，汰舊換新計畫仔細討論並模擬演練，提出完整且安全之作業流程以降低風險。 2. 已計畫建置先進之 DDoS 流量清洗系統，以防禦未來經常性之網路攻擊。

風險項目	風險說明	風險管理策略（因應措施）
 環境保護	1. 溫室氣體排放量增加之風險。 2. 機房用電量之增加及台灣缺電危機造成公司營運之風險。	1. 採用 LED 省電照明設備，使用電源轉換效率較佳之 UPS 不斷電系統，汰換老舊機房空調設備，進行各項節電措施，新建 LY2 機房亦支援水冷式設計，大幅提升機房 PUE (Power Usage Effectiveness) 電力使用效率，新建 LY2 機房採智慧建築及綠建築設計，以減少溫室氣體之排放。 2. 機房設置不斷電系統及柴油發電機以確保機房持續正常運作。
 營運績效	1. 公司營運競爭力不足之風險。 2. 上櫃公司金管會相關法令遵循之風險。	1. 強化產品功能，加強網路品質，擴大網路服務涵蓋範圍，提升客戶滿意度及忠誠度，降低客戶退租之營收流失率，在既有電信中立及客戶群聚磁吸效應之競爭優勢下，持續提升市場競爭力。 2. 強化公司治理，落實稽核制度，依相關作業流程，遵循相關法令進行重大訊息及財報之揭露。
 資訊安全	1. 產品服務及網路品質 SLA 之要求，營運持續之要求。 2. 法令遵循之要求（電信管理法、資通安全管理法、個人資料保護法）。	1. 導入 ISO 落實產品資安評核制度，機房每年通過 ISO 及 DCOS 年度續評，確保產品服務及網路品質符合資安及營運持續之要求。 2. 成立資訊管理委員會及資安工作小組，設立資安長及資安專職人員，強化資安人員訓練並考取相關證照，落實各項資安措施，以符合資安相關法令之要求。
 勞工	1. 職安風險。 2. 缺工 / 人才斷層之風險。	1. 持續強化工作場所之安全，落實職安衛各項教育訓練及安全措施，以降低營運衝擊之風險。 2. 持續提升員工福利及調整薪資結構，強化選才，育才，用才，留才各項措施，以降低缺工 / 人才斷層之風險。
 氣候變遷	1. 氣候變遷引起強降雨影響機房運作之風險。 2. 全球暖化冰川消融造成地殼被重壓力量逐漸減輕，誘發地震影響機房運作之風險。	1. 既有機房之外圍加裝不鏽鋼擋水板，新建機房提高地基，機房車道加裝防水閘門，不定期進行機房防水防颱之演練。 2. 既有機房加裝防震鋼樑之補強措施，新建 LY2 機房採用 LRB 鉛心橡膠支承之隔震設計，確保機房可支撐七級地震之設計。

3.3 營運績效 201

重大主題：經營績效

經營績效是企業綜合績效的展現，是保障投資人及其他利害關係人權益。

政策 / 承諾

創造社會、股東、員工、客戶之價值，達成多贏的經營目標及企業永續經營之使命。

當年度投入資源（經費、人力、執行專案） / 具體成果

1. 本年度投資超過新台幣 5 億元之資本支出進行 LY2 智能資料中心及網路設備之投資，以持續追求公司未來營收及獲利之成長。
2. 發展多元化及高價值化產品，並依新世代網路發展趨勢，更新設備並提供新服務以滿足客戶需求。
3. 依規定進行董事會之召開及財報之揭露。

負責部門 / 申訴機制

財務處、股務 / 公司網站及 E-mail 信箱：service@chief.com.tw；洽詢股務或股東會

短中長期目標

● 短期目標

1. 訂定年度營運計畫及財務績效指標，追求營收及獲利之穩定成長。
2. 每年透過 BSC（Balance Score Card）平衡計分卡四大構面，訂定年度 KPI 關鍵績效指標。
3. 推升是方經營之 TPIX 台北網際網路交換中心成為全球前 50 大 IX 及亞洲前三大 IX。

● 中長期目標

訂定公司中長期策略發展計畫，基於電信中立之機房服務特色，持續擴大客戶群聚磁吸效應，成為東亞數位匯流中心及 AI 雲端商務應用之中心。

評估機制 / 成果

1. 營業收入增加 3.97%。
2. 稅後淨利增加 14.21%。
3. BSC KPI 關鍵績效指標之達成率 100%。
4. TPIX 會員數在 2025 年 12 月全球 IX 排名為第 50 位，正邁向亞洲前三大 IX 之市場地位。

2025 年度是方電訊在董事會之監督、經營團隊之領導及全體員工之努力下，表現出高昂之團隊合作精神及亮麗之業績表現，營業收入與 2024 年度相比持續成長，2025 年度合併總營業收入為 39.43 億元，較 2024 年度增加 3.97%，合併稅後淨利為 12.3 億元，較 2024 年度增加 14.21%，達到每股盈餘 15.75 元，全年營收及稅後淨利再創歷史新高。

除營運目標之達成外，公司為因應全球供應鏈之重組及布局，公司亦持續擴大台北、香港、新加坡、日本間之國際骨幹海纜頻寬以延伸海外服務節點，並擴大與東亞地區各國業者合作，將海外服務範圍延伸超過 40 國家、60 個城市，以爭取跨國企業客戶之服務商機。公司已順利完成台灣環光纖網路之建置，串聯台灣各大都會區之工業園區之科技園區，讓客戶可透過優質、快速、穩定的寬頻網路連接到是方機房，滿足企業購買各項數據、雲端服務等資通訊解決方案的需求。公司所經營之 TPIX(台北國際網路交換中心) 是台灣會員數及交換訊務量最大之網際網路交換中心，TPIX 會員數於 2025 年 12 月在全球 IX 排名為第 50 位，成功邁向全球前 50 大網際網路交換中心之里程碑，正邁向亞洲前三大 IX 之市場地位。本公司 LY2 聯雲智能資料中心在 2024 年度第二季順利完工啟用，LY2 聯雲智能資料中心三高 (高電力，高承載，高散熱) 及三快 (進駐快，連線快，服務快) 之市場競爭優勢，可滿足 AI 客戶拎包入住的需求，滿足未來 IDC 資料中心業務成長之需求，持續朝著東亞數位匯流中心及 AI、雲端商務應用中心之市場定位邁進！

單位：新台幣仟元

項目	2025 年
收入	3,943,666
營運成本	1,798,835
員工薪資與福利 - 成本	67,262
員工薪資與福利 - 費用	449,680
支付出資人的款項 (股利)	1,110,694
支付政府的款項 (成本 - 電信普及服務費)	2,928
支付政府的款項 (費用 - 稅、罰款)	382,301
社區投資 (公益支出)	522
留存經濟價值	131,444

註：留存的經濟價值為收入 - (營運成本 + 員工薪資福利 + 支付出資人款項 + 支付政府款項 + 社區投資)

3.4 品牌形象及市場定位

重大主題：品牌形象及市場定位

透過公司品牌形象及市場定位以建立客戶對公司之信任感，並提升客戶忠誠度。

政策 / 承諾

基於提供電信中立機房服務之市場定位，建立服務平台，透過專業分工、資源共享、產業合作，及創造多贏之電信生態系，以提供客戶完整之資通訊服務。

當年度投入資源（經費、人力、執行專案） / 具體成果

1. 2025 年度公司投入之行銷廣告費用約達 605 萬台幣。
2. 2025 年度寄發與公司產品及市場定位相關之行銷電子報共 249,118 份。
2. 是方經營之 TPIX 網際網路交換中心其會員數全球排名從 2024 年底之第 73 名到 2025 年底提升至全球第 50 名。

負責部門 / 申訴機制

公關企劃部：公司網站及 E-mail 信箱：service@chief.com.tw；洽詢股務或股東會

短中長期目標

● 短期目標

1. 年度客戶滿意度調查在 8 分以上 (滿分 10 分)。
2. 客戶退租之營收流失率低於 7%。
3. 是方經營之 TPIX 網際網路交換中心其會員數全球排名能前進全球前百大之 IX 交換中心。

● 中長期目標

成為東亞數位匯流中心及 AI 雲端算力應用中心。

評估機制 / 成果

1. 2025 年度客戶滿意度調查為 9.4 分 (高於目標值 8 分)。
2. 2025 年統計客戶退租之營收流失率為 3.46% (低於目標值 7%)。

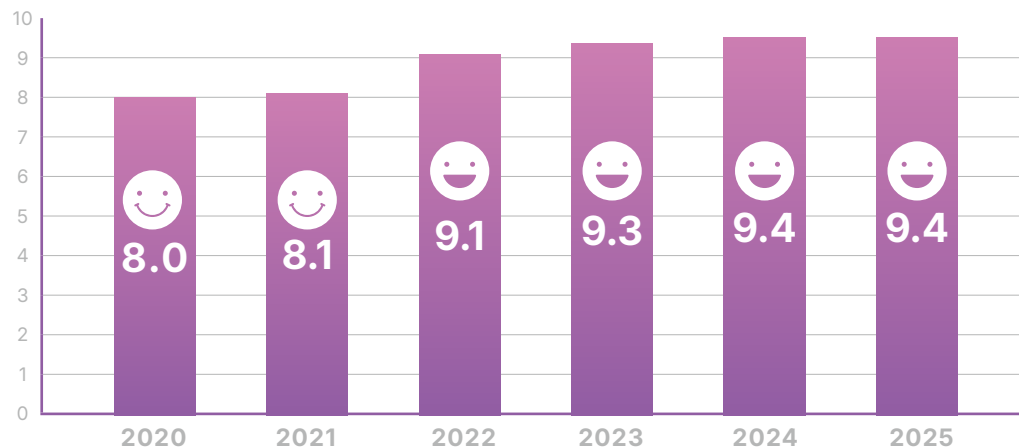


為了建立公司良好的品牌形象，是方電訊注重客戶的產品使用體驗，並每年進行客戶滿意度調查，若遇到客戶滿意度較低的情況，會由公關企劃部針對客戶所提出的問題進行彙整，提報相關部門的主管進行檢討會議，並採取有效的改善措施，以提升客戶滿意度，是方電訊近四年的客戶滿意度皆在 9 分以上。

成功的品牌形象以及市場定位不僅可以協助公司在競爭市場中建立優勢地位、找到目標客群，更可確立品牌的理念方向，並將良好品牌形象深植於目標客戶群的心中，成為客戶選購產品的考量之一，讓產品的行銷操作事半功倍、更有成效。

是方的服務隨著時間的變遷越趨多樣化，近年更著重於 AI 與雲端服務的發展，已然超越傳統電信服務的框架，為了因應服務與未來走向，並重塑是方電訊的品牌形象，特別變更企業識別系統，由於是方的平台經濟有如海納百川般讓客戶、合作夥伴聚集於此，新的企業識別系統正是以此為發想藍圖。目前除了透過全新視覺的 Logo 設計、企業代表色展現是方的品牌價值與理念，並成功地從機房服務業者轉型為 AI 雲端算力應用中心的角色。是方電訊透過媒體廣告、社群平台、EDM、海報標語…等向客戶傳達企業核心理念以及品牌的承諾與定位。

越來越多的企業將服務或系統轉型上雲，是方完善的國內外 1200G 骨幹頻寬建置遍布全球各區，提供便捷、高效、備援、多樣性選擇的雲端與網路匯集環境，同時因應



雲端服務應用所帶來龐大的流量、複雜的作業，以及更高階的使用者體驗。新建成的聯雲大樓機房是綠建築及智慧建築之設計，不僅滿足 AI 等客戶高用電機櫃需求，透過是方「三環三線」網路連接，可以快速有效解決客戶上雲與 AI 應用接取問題，享有更高規格的雲端 AI 應用服務效能和網路安全性，支援客戶全球化的營運布局。

是方因應全球網路交換中心發展趨勢，強化與國外網路交換中心合作，增加會員數及訊務量，擴大 TPIX 經營規模，吸引國內外會員加入，TPIX 會員數之全球排名從 2024 年底之第 73 名到 2025 年底提升至全球第 50 名，已經正式邁入全球前 50 大 IX。

是方電訊身為台灣領先的國際級中立機房服務運營商，匯聚國內外眾多雲端、數據與電信業者。憑藉中立地位優勢，吸引亞太地區主要私有海纜及各大共構海纜系統在此匯聚。旗下是方雲端交換中心 (CCX) 與多家國際公有雲原廠深度合作，提供領先市場的多雲與混合雲直連解決方案。憑藉高品質服務與卓越口碑，是方已建立強大的國際品牌形象，成為國際業者進駐台灣的首選。

以電信中立的 AI 智能資料中心為基石，是方吸引了大量 AI 及雲端服務供應商進駐。透過『三環三線』的網路佈建，國內外客戶皆能經由優質、快速且穩定的寬頻網路直連是方機房，全面滿足企業對數據、雲端服務及各類資通訊解決方案的需求。這不僅構築了公司的強大競爭力，更是帶動成長的核心主軸。

是方「三環三線」網路連接
可有效解決客戶上雲與 AI 應
用接取問題



4

產品及綠色永續



4 產品及綠色永續

是方電訊秉持誠信經營與永續發展的经营理念，致力於在高速成長的雲端與 AI 產業中，打造兼顧營運效率與生態責任的綠色營運模式。面對氣候變遷、資源枯竭及全球環境風險日益嚴峻的挑戰，本公司視環境保護為企業不可推卸之責任，並積極推動系統化、全面性的環境管理制度。

4.1 網路品質

重大主題：網路品質

確保網路正常運作，滿足客戶使用需求，提升客戶忠誠度。

政策 / 承諾

是方電訊提供 99.95% 網路可用性 (Network Availability) 之全天候網路服務予客戶。

當年度投入資源（經費、人力、執行專案） / 具體成果

1. 持續辦理教育訓練，加強員工網路及作業安全之意識與強化其對相關作業處置之程序熟練度。
2. 優化人員代理制度、維持公司技術作業傳承，以確保服務品質完整性。
3. 持續優化二代網管分析系統功能應用，以確保服務品質。

負責部門 / 申訴機制

負責部門：網路應用處

申訴機制：1. 公司官網留言

2. 客服專線：070-1017-1800 及客服信箱：service@chief.com.tw

3. 承辦業務窗口：公關企劃部

短中長期目標

● 短期目標

1. 骨幹設備設置所在之機房通過 DCOS 驗證。
2. 設備採購佈署，符合多重路由備援設備網路架構，確保服務連結暢通不中斷。

● 中長期目標

1. 持續加強網路及優化架構，投資符合科技發展趨勢，持續提升網路品質與服務，滿足客戶使用需求。
2. 更新網路品質監控系統，確保客戶服務品質提供。

評估機制 / 成果

1. 通過 ISO 及 DCOS 年度續評。
2. 網路品質月報，網管分析報表。
3. 客戶滿意度調查及流失率分析：客戶滿意度調查平均分數為 9.4 分（滿分 10 分）
客戶退租營收流失率低（僅 3.46%）

網路品質與安全為是方電訊的核心價值，本公司致力於提供優質、安全、快速和智慧的電信服務，以滿足客戶多元化和持續增長的需求。我們認識到網路品質不僅影響客戶體驗和滿意度，也影響社會福祉和環境保護。因此，我們將網路品質視為我們 ESG 策略的重要一環，我們在網路設備、網路信息和網路軟體等方面投入大量資源和管理，以滿足客戶的需求。

是方於強化網路服務品質作為面向，於 2024 年建立並導入『二代流量網管分析系統』，讓品質分析與控管更符合客戶所需，藉以增加整體監測量體與標的，以較佳之監控效能有效縮短問題處理時間。於 2025 年持續優化該系統功能應用，針對特定流量分析，快速界定異常流量並進行有效處置，降低客訴、提升客戶滿意度。

網路安全是防止駭客利用網路入侵、攻擊或竊取敏感信息的措施。這些行為可能對企業造成嚴重的損害，影響其正常運作。基於安全考量，是方電訊採用了內部和外部的技術強化網路防護，於 2025 年度沒有發生任何重大的網路事件或法律問題。內部和外部措施說明如下：

是方電訊從傳輸設備到網際網路骨幹設備，皆採用雙電源、雙控制卡、Metro 雙路由和多重上游電路等方式來確保網路品質和運作安全。

是方電訊也提供企業客戶端到雲的資安解決方案，包括使用者安全登入、server farm 防毒防駭、IPS 及 WAF 等服務，讓客戶可以放心使用是方的雲端服務。是方電訊重視資料保護與風險管理，建立了完善的資安政策、技術標準和資料備份機制，每年定期進行還原測試，確保各資訊系統能夠在天災或人禍發生時恢復正常運轉，達到公司設定之系統復原目標。

是方電訊高度注重客戶隱私和資料安全的保障，在建立和管理網路基礎設施時，我們遵循所有相關法規和規範，以確保客戶的個人信息得到最大限度的保護。是方電訊定期進行風險評估和弱點掃描，並制定完善的防護控制和緊急應變計畫，以應對各種網路安全威脅和事件。此外，我們也積極推廣資訊安全教育和宣導，提高客戶和員工的安全意識和技能。

同時，我們也十分關注環境影響，在設計和維護網路基礎設施時，我們採用節能減碳的方案。例如，我們使用新一代低功耗認證的設備來建置是方電訊的網路骨幹，並使用智能節電系統來調節空調溫度和風速，以減少電力消耗和碳排放。透過以上措施，在客戶滿意度調查方面，我們取得了平均分數 9.4 分（滿分 10 分），客戶退租營收流失率僅 3.46% 的成績，不僅提升了網路品質，也展現了我們對客戶、社會和環境的責任和貢獻。我們相信，這將有助於增強我們的競爭力和品牌形象，並為長期價值創造基礎。

內部

是方電訊採用先進技術，掃描電腦和更新系統與軟體，也強化了網路防火牆和網路控管，防止電腦病毒傳播。

外部

是方電訊提供 WAF 網頁應用防火牆，幫助企業抵禦 OWASP Top10 和其他新興威脅，我們也提供 NGFW 新世代防火牆，藉以辨識和控管不同應用程式的流量，並且具備 IDP 功能，以阻斷具風險性的流量。

4.2 資訊安全

為了確保企業客戶在使用機房和網路時，具有良好的資訊安全保障，是方電訊從三個方面進行。首先，制定了資訊安全政策，以強化資訊安全管理，確保資訊資產的機密性、完整性及可用性，以符合相關法規要求。為了加強資訊安全管理，保護公司內部的資訊資產不受內外部威脅影響，並符合相關法規規定，公司制定了一套完整的資訊安全政策，並依據公司實際需求和法令規範建立了一套資訊安全管理系統（ISMS），以確保資訊具有機密性、完整性和可用性。ISMS 的適用範圍包括公司 IDC、VPN 機房、Cloud 服務、NOC 維運作業系統以及相關部門和人員，以有效控管資訊運作和管理流程並滿足各種安全需求與期待。其次，是方電訊建立了資訊安全管理系統，通過取得多項國際標準認證，如 ISO 27001、ISO 27011、ISO 27017 和 ISO 27018，來確保客戶的重要資料和系統在上雲後的安全性。第三，是方電訊通過風險評估和風險管理來識別風險擁有者，並定期評估資訊安全目標的達成情況，以持續改善資訊安全管理系統。

是方電訊在各個部門和層級制定了與資訊安全政策相符或相連的資訊安全目標，且要求必須具備以下特徵：

① 可以量測。

② 成效量測方式。

③ 需訂定完成日期。

④ 需有負責人員（負責單位）。



- 一、本公司重視資訊安全，每月舉行「資訊安全小組」會議，按照國際標準的管理循環機制，檢視和更新資訊安全政策和措施，並向高層報告執行情況。
- 二、本公司關心員工的資安意識和責任，設置了資訊安全人員，定期辦理教育訓練和演練活動，提升員工對於資訊安全的知識和技能。本公司也持續進行多項弱點掃描、滲透測試、社交工程演練等作業，確保員工能有效防範和處理各種資安風險。
- 三、本公司注重客戶的信任和滿意度，導入了雙因子認證系統，升級文件檔案系統管理並加強權限管制，防止客戶的個人或商業機密外洩。本公司也實施了檔案備份和異地存放機制，確保客戶系統不受災害或攻擊影響。此外，本公司內部網路採分割管理政策並採用專用電腦，防止惡意程式入侵或竊取數據。

是方電訊在建置 ISMS 的過程中考量了內外部單位對於資訊安全議題（包括雲端服務資訊安全和雲端個人隱私保護）以及關注方對於 ISMS 的期盼與要求，並將之納入目標與成效評估中。這些與資訊安全相關的議題、期盼或要求也被列入風險評估與風險管理中，以確保 ISMS 架構於風險評鑑時能夠辨認出風險所有者，達到預期效果並持續改善。



4.3 永續環境

4.3.1 環境管理核心原則與環境管理政策

一、環境管理核心原則



1. 法遵與透明原則

本公司承諾嚴格遵守所有國內外環境與能源相關法規，視為營運的最低標準。同時，透過內外部查核機制，確保環境管理數據的真實性與公信力，建立負責任的資訊透明度。



2. 環境責任與治理原則

設置永續管理機制，將環境議題納入高階治理架構。專責部門負責策略制定與執行，並透過持續教育訓練強化全員環保意識。



3. 科學化效率原則

所有環境管理決策與行動應基於科學數據與指標（如 PUE）。致力於導入高效率與智慧監控技術，持續量化追蹤能源使用與碳排數據，追求系統性的最佳化表現。



4. 資源永續與循環原則

實踐資源使用的「源頭減量」與「循環再生」最高準則。優化營運系統以減少能源與資源浪費，並積極推動廢棄物的高效再利用與回收。



5. 綠色供應鏈協同原則

承諾與合作夥伴協同推動綠色採購與綠色設計思維，共同建立責任與韌性兼具的永續價值鏈。

二、環境管理政策

依循上述五大原則，本公司將系統化、全面性地推動環境管理工作，確保原則被有效落實於營運的各個環節。

本公司依循國內外環境法規及國際標準，建構透明、可執行且可驗證之管理體系，強化營運碳揭露機制，推動以科學為基礎的碳管理。

承諾於資料中心建設與營運、雲端與 AI 應用、網路基礎設施等核心業務中，全面納入生態效益與綠色設計思維。於研發、採購、建置、營運及服務等全生命週期階段導入高效能、低耗能設備與流程，逐步建構低能耗、省資源、零污染的營運系統與供應鏈體系。

藉由智慧化能源管理系統與節能方案（如高效冰水主機、變頻冷卻水泵、虛擬化伺服器整合等），持續優化 PUE 指標表現。

積極推動綠色採購與供應鏈環境責任，將永續原則納入供應商評選與合作機制。要求供應商遵循環保法規與永續條款，推動綠色採購政策，優先採購具環保標章、低碳足跡或可回收性產品，將環境績效納入供應商評選與續約標準，共同建構責任與韌性兼具之永續供應體系。

4.3.2 建立環境管理制度

1

治理架構 與法遵機制

- 成立永續發展委員會，並依章程規定召開會議。定期審視政策執行成效與法律遵循狀況。
- 指定特定部門擔任專責單位，負責監督管理政策執行與協調，確保決策能有效傳達至執行面。
- 定期追蹤國內外環境法規變動，並訂定對應之內部管理辦法與因應措施。

2

能源與設備 管理標準

- 機房營運單位須部署智慧能源管理系統，對主要耗能系統進行監測。將能源使用效率 PUE 數據銜列為核心績效指標並進行趨勢分析。
- 新建項目或設備更新時，需評估採用高效能節能技術，如高效冰水主機、變頻冷卻水泵和伺服器虛擬化整合，並記錄其預期節能效益。

3

溫室氣體盤查 與驗證持續

- 每年依循國際標準 ISO 14064-1 執行溫室氣體盤查，並尋求第三方查證機構進行查證，確保其對外揭露的公信力。
- 永續治理委員會每年設定碳排放減量目標，作為低碳轉型之依據。

4

供應鏈與 廢棄物管理

- 供應商管理，建立供應商管理政策，將環境績效納入供應商評鑑與續約標準。
- 依循合法合規管道處理廢棄物，並優先採用可回收或再利用之處置方式。

5

資訊揭露與 利害關係人 溝通機制

- 每年透過 ESG 報告及公司官方網站，公開揭露溫室氣體排放量、重大環境議題及管理策略。
- 公開報告必須經過第三方獨立機構查證，以確保對利害關係人揭露之資訊具最高可信度。
- 每年至少一次透過會議或問卷，收集利害關係人對環境議題之建議，納入重大性議題分析。



4.3.3 環境管理 2025 年執行情形

一、法令遵循與治理機制責任劃分

1. 法令遵循與治理運作

- 內部碳定價機制：2025 年 10 月經董事會通過，正式訂定內部碳定價為 新臺幣 300 元 / 公噸 二氧化碳當量，作為營運決策之依據。
- 再生能源建置：依循《台北市淨零排放管理自治條例》，2025 年已完成麗源大樓與宏鼎大樓 2026 年 10% 再生能源採購案，並持續規劃聯雲大樓之再生能源綠電購買計畫。

2. 組織治理與監督

- 本公司於 2020 年 4 月成立永續發展委員會，並於 2025 年 4 月 30 日董事會通過成立『董事會層級之永續發展委員會』。
- 永續發展委員會下設經營管理、永續環境、資訊安全、勞工權益四個專業小組，由處級副總經理擔任組長，並將氣候變遷納入風險管理委員會之主要風險級別。
- 永續發展委員會依章程每年至少召開一次會議，2025 年度已召開 2 次會議。

二、智慧節能與碳排管理成效

1. 節能目標與策略揭露

- 於永續報告書揭露每年節電率達 1%，並透過汰換節能設備與監控系統強化管理。
- 節能措施包括：
 - 導入高顯熱 EC FAN 恆溫恆濕空調機。更新高效率 UPS 不斷電系統。
 - 建置能源監控系統，優化冷熱通道配置以提升機房氣流效率。
 - 汰換空調冷卻水泵為變頻控制系統。

2. 具體節能措施與設計

- 新建機房（聯雲大樓）：採用智慧建築與綠建築設計，使用外牆乾掛石材與空氣層組熱技術，大幅降低空調負載。
- 設備優化：加裝冰水主機水流量節能監控系統，提高能源管理智能化程度。

3. 能源管理導入

- 自 2021 年起執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，2021 年至 2025 年持續取得外部獨立第三方「格瑞」外部驗證。
- 因本公司主要碳排放源為用電（佔約 98%），減碳重點為提升能源效率、導入再生能源。
- 自 2025 年起全面導入 ISO 50001 能源管理系統，並於 2025 年 10 月取得「亞瑞仕」國際驗證，證書有效期至 2028 年 10 月 22 日。

4. 成效統計

- 2023-2025 年間節電量統計如下：
- 2025 年 5 個主要機房合計節電超過 2,403,760 度電。
- 平均年節電率介於 0.8%~1.9%。

三、資源循環與廢棄物管理

1. 廢棄物減量

- 營運廢棄物以生活垃圾與辦公用紙為主，經盤查廢棄物處理之碳排放占比僅為 0.55%。
- 電池等電子廢棄物採全數回收政策。

2. 無紙化推動成效

- 透過簽核、服務申請等流程全面電子化，用紙量由 2021 年 33.8 萬張降至 2025 年 27.75 萬張。
- 年均用紙減量達 4%，優於每年減量 1% 之目標。

四、綠色供應鏈與採購

1. 供應商管理機制

- 2025 年發布新版「供應商管理政策」，要求供應商簽署《供應商永續發展承諾書》，並於每年度配合填寫《供應商永續發展自評問卷》。
- 2025 年度內無發生因供應商違反環保、人權或職安規定導致供應商中斷之情事。

2. 綠色採購

- 公司內部設備更換時，優先選用綠色節能設備，如：麗源大樓內部之分離式冷氣機。

五、資訊揭露與利害關係人溝通

1. 資訊揭露制度

- 2026 年編製之 2025 年度永續報告書遵循 GRI 永續性報導準則 2021 年版，並通過第三方（格瑞國際）進行 AA1000 Type 1 中度保證查證，確保資訊揭露品質與透明度。
- 揭露範疇涵蓋台灣 4 個營運據點，並於官網設置利害關係人專區，2025 年定期更新永續發展、溫室氣體盤查、社會環境等議題回應。



4.4 水資源管理 303

重大主題：水資源管理

空調系統為公司機房的重要系統，避免缺水造成的營運風險及降低對地球水資源缺乏的風險。

政策 / 承諾

持續每年提升機房空調系統用水效率。

當年度投入資源（經費、人力、執行專案） / 具體成果

1. 持續執行節水措施減少用水量。
2. 評估更換用水量更少之空調系統。
3. IDC 機房氣流管理（冷熱通道配置、風量合理化調整），減少空調使用量。
4. 新建機房採智慧建築及綠建築設計，以減少溫室氣體之排放。
5. 評估空調冷凝水回收，回收冷凝水用於空調水塔。

負責部門 / 申訴機制

負責部門：技術總處 / 申訴機制：公司網站。

短中長期目標

● 短期目標

每年提升用水效率 1%。

● 中長期目標

1. 空調系統之冰水主機及冷卻水塔優先採購節水效能較高之設備。
2. 更換老舊設施為節水效率較好之新型設備。
3. 改善降溫效率，減少空調系統使用。

評估機制 / 成果

用水效率。

4.4.1 水資源管理政策

是方電訊視「珍惜用水與愛護水資源」為企業永續經營的重要環節，承諾落實「節約用水、高效循環、永續管理」三大原則，以確保資源利用最大化並降低環境衝擊。鑑於本公司產業特性非屬製造業，營運過程中並無製程用水，故能從源頭有效消除製程廢水污染之風險，且本公司嚴格控管水源，承諾用水來源均來自自來水公司之第三方合法水源，絕不使用地下水或其他自然水源，確保對在地水文循環之零干擾。同時內部加強宣導節水文化，定期發布節水宣導資訊，加強同仁對水資源的節源的觀念。

4.4.2 用水量盤查

最近 3 年用水量

單位：百萬公升

年度	取水類別	具水資源壓力地區取水量	取水總量	耗水總量	排水總量
2023	第三方的水	-	88.481	-	88.481
2024	第三方的水	-	86.640	-	86.640
2025	第三方的水	-	125.057	-	125.057

註：1. 第三方水為自來水，其總溶解固體皆為 $\leq 1,000$ mg/L 之淡水。

2. 2025 年用水增加主要因為新增 LY2 機房，因為報告書範圍變更，將以 2025 年為新範圍的基準年。

3. 涵蓋範圍：台北市內湖區舊宗路一段 2 5 5 號（聯雲大樓），2025 年啟用。

台北市內湖區瑞光路 188 巷 37 號。

台北市內湖區陽光街 250 號（2、3、8、9 樓）。

台北市內湖區瑞光路 68 號 2 樓。

4. 本公司取水位置非屬於水資源壓力地區。

用水效率

年度	營收（千元）	用水量（立方公尺）	立方公尺 / 百萬元	效率提升（%）
2020	2,564,650	95,216	37.126	基準年
2021	2,801,046	88,638	31.645	14.76%
2022	3,080,306	90,061	29.238	21.25%
2023	3,242,697	88,481	27.286	26.50%
2024	3,793,000	86,640	22.842	38.47%
2025	3,943,666	125,057	31.716	新基準年

節水目標

以 2025 年為基準年，平均每年用水效率提升 1% 為控制目標。

推動措施

- 宣導員工應有節約水資源之觀念與隨手關閉之實際作為。
- 即時通報機制，發現供水設備損壞洩漏時立即修復，避免流水浪費。
- 調節供水裝置的出水量或節水閥，並採用省水認證標章之衛生設備。
- 冷卻水塔投藥維護水質，降低清洗水塔的頻率，減少大量用水。
- 評估雨水回收系統，回收雨水用於綠化及植栽澆灌。
- 評估空調冷凝水回收，回收冷凝水用於空調水塔。

2025 年 達成情形

本公司截至 2024 年已連續多年達成用水效率提升 1% 之目標。因應 2025 年聯雲大樓機房正式運作，本公司將基準年調整至 2025 年，並維持年均節水 1% 目標。若排除新建機房用水，既有營運規模用水效率提升 43.81%，維持穩健遞減成效。

4.5 節能與溫室氣體減量 302, 305

4.5.1 能源管理

4.5.1.1 能源政策

是方電訊秉持永續經營與社會責任之理念，依據 ISO 50001 能源管理系統，制定以下能源政策，期以提升能源效率、降低溫室氣體排放，並推動綠色轉型，持續朝向低碳營運與永續發展目標邁進。

1 持續改善能源效率 降低能源使用成本

本公司依據 ISO 50001 能源管理系統之要求，持續推動能源效率之改善，以確保資源之有效利用。

各單位應定期檢視能源使用情形，辨識改善機會並提出具體方案。本公司將導入高效能設備及節能技術，以降低不必要之能源耗用。相關改善措施將建立績效指標，並定期追蹤成效，以確保持續精進。藉此，本公司期能兼顧營運需求與成本效益，提升整體競爭力。

2 確實遵守能源法規 全面審查能源使用

本公司嚴格遵守國內外能源相關法規及標準，以確保營運活動符合規範。各部門須全面檢視能源使用狀況，並與相關法規要求相互比對。

本公司將定期實施內部稽核，並配合外部查驗，以確保合規性。如發現異常或不符規範之情形，應即時通報並採取改善措施。透過法規遵循，本公司展現企業責任，並維護永續經營之承諾。

3 審查能源目標標的 確保資訊資源取得

本公司將持續審查及更新能源管理目標，確保其符合營運策略及永續發展方向。

能源使用相關資訊及數據將妥善蒐集與保存，以供決策及審查使用。

各單位須依據能源目標，建立績效評估機制，並定期檢討進度。本公司將確保資訊透明，並於必要時向利害關係人揭露相關成果。藉此，可確保能源管理措施具備充分依據，並持續推動有效改進。

4 落實能源管理系統 降低溫室氣體排放

本公司依據 ISO 50001 要求，建立並持續強化能源管理系統。

透過系統化之規劃、執行、檢討與改善，確保能源使用之效率與效能。

本公司將透過能源改善措施，積極降低溫室氣體排放，以回應環境永續之需求。各單位應依程序辦理，確保能源管理措施全面落实。

本公司期以此達成減碳目標，推動低碳營運，實現永續發展願景。

5 支持多元再生能源 推廣綠色設計理念

本公司積極響應再生能源政策，並透過採購綠電、導入再生能源機制，以支持低碳轉型。

於新建或改建機房及設施時，本公司將優先納入綠色能源及高效能設計理念。

透過提升再生能源使用比例，降低對傳統能源之依賴，並減少營運過程之碳排放。各單位應配合推動相關能源專案，積極參與永續行動。

本公司將持續建構兼顧效率、成本與環境責任之能源架構，落實資訊通信產業之永續使命。

4.5.1.2 能源計畫

本公司已依據營運特性，遵從能源管理政策，制定並實施能源管理計畫如下：

- (一) 導入 ISO 50001 能源管理系統，建立能源審查管理及績效指標管理，並進行能源監督與量測管理。
- (二) 依「重大能源使用與優先改善鑑別因子」決定重大能源使用設備之級別與改善可行性，作為排列能源績效之改善順序。
- (三) 依據「重大能源使用」審查結果，建立具有代表性之績效指標並建立能源基線，以期充分反應重大能源使用相關變因及改善結果，進而有效追蹤及評估重大能源使用改善績效。
- (四) 設備更換時，導入高效節能技術與設備汰換措施，降低機房 PUE。
- (五) 定期檢視與內外部稽核以確保管理績效。
- (六) 提升員工能源管理意識，推動節能文化及課程。

4.5.1.3 2025 年能源管理執行情形

(一) ISO 50001：2018 能源管理系統導入：

本公司積極導入 ISO 50001 能源管理系統，透過經濟部能源署補助完成能源管理系統建置、能源教育訓練、節能技術診斷，於 2025 年 10 月 23 日取得第三方亞瑞仕國際驗證證書。



■ 能源審查管理

1. 本公司依「重大能源使用與優先改善鑑別因子」決定重大能源使用設備之級別與改善可行性，作為排列能源績效之改善順序。
2. 本公司依「重大能源使用設備及優先改善評估基準」進行評分，加權評分結果大於等於 4 分者，列為重大能源使用與優先改善項目。
3. 被列為重大能源使用之相關設備與設施，依據「能源監督與量測管理程序」作業，鑑別影響其能源使用、消耗及效率的相關變數，並予以適當監督量測影響 SEU 的相關因子。

■ 能源基線與能源績效指標管理

本公司依據「重大能源使用」審查結果，建立具有代表性之績效指標並建立能源基線，以期充分反應重大能源使用相關變因及改善結果，進而有效追蹤及評估重大能源使用改善績效。

1. 建立能源績效指標 (EnPIs)：

依現行的能源使用狀況核定適用的能源績效指標與能源基線，以監督與量測能源改善績效。透過每年進行能源審查時，決定及更新能源績效指標及方法。

2. 建立能源基線：

依據所設定之能源績效指標，調查本公司能源使用量之變化趨勢，檢討可能影響本公司能源使用量變化之因素，以建立能源基線。

3. 依據統計資料已選定之相關變數、能源績效指標，每月將相關變數代入已選定能源基線公式進行計算，將能源基線值與耗能實際值相互比較，以確保能源使用績效能被追蹤及量測，據以追蹤與管理。

■ 能源監督與量測管理

本公司對能源績效指標與重大能源使用之關鍵特性進行監測、量測、分析及評估，並發掘實際能源消耗與預定管制目標之異常或偏差，及時採取適當矯正措施，以符合能源管理目標之要求。

為確保在規劃期間內，對影響能源績效之關鍵特性進行鑑別、量測、監督及分析，於界定範圍內實施能源數據蒐集，包括：

- 1) 與重大能源使用 (SEUs) 相關之變數。
- 2) 與重大能源使用 (SEUs) 相關之能源消耗量。
- 3) 與重大能源使用 (SEUs) 相關之作業準則。
- 4) 靜態因子。
- 5) 能源管理行動計畫規定之數據。

(二) 安排內部人員能源管理教育訓練：

項目	2025 年能源管理教育訓練執行情形說明
訓練安排	總計安排 7 次不同主題教育訓練課程
訓練時數	約 10 人參加訓練，平均每人訓練時數達 16.5 小時
課程內容	● ISO 50001: 2018 標準條文解析 ● 能源審查規劃與技巧 ● 能源管理程序文件製作 ● 能源基線和績效指標建立 ● 內部稽核訓練 ● 能源管理系統持續改善 ● ISO 14064-1: 2018 溫室氣體盤查法規簡介、實務及輔導
執行成效	此次一系列專業訓練，有效強化了內部能源管理知識，使同仁能更清楚掌握 ISO 50001 重點、作業流程與精神，進而提升人員管理品質與效率。

(三) 節能設備新增

1. 麗源大樓將原有的冷氣機汰換為艾普頓分離式冷氣機，以提升能源效率並降低營運成本，減少碳排放量。

節能效益			
項目	汰換前	汰換後	差異
耗能功率	11.6KW	8.4KW	減少 3.2KW
每月平均用電量	5,846 KHW (度)	4,838 KHW (度)	節省 1,008 KHW (度)

2. 新增 15 台 InfraSuite HCH1870 型機櫃式精密空調
將 EC 變頻風扇直接安裝於機櫃旁，透過消除高架地板阻力，此設備將 EC 變頻風扇直接安裝於機櫃旁，透過消除高架地板阻力，單機風扇運轉功率從 3.5kW 降至 1.5kW，使綜合節能效率預估可提升 25%~40%。
3. CMC018H3E.b 大型熱泵機組搭配 Fanwall 設備
以高效的「搬運熱能」取代「製造熱能」，直驅式風機設計優化了風量控制與電能消耗。利用環境熱能，熱泵機組的 COP 可達 3.0 ~ 5.0，相較於傳統加熱可節省 60%~80% 的能源。
4. 板式熱交換器_KAORI 冷卻冰水設備
KAORI 板式熱交換器利用其高效率的冷卻效益、優異的流體分佈，以及特殊紋路設計所產生的強勁紊流特性，能夠極小化換熱溫差，並減少系統對高耗能壓縮機的用電依賴，預估綜合能效校比 (COP) 相較於傳統設備可提升約 10%~30%。

重大主題：能源與溫室氣體

提升產業全球競爭力及友善地球對於溫室氣體減量。

政策 / 承諾

持續每年提升機房用電效率。

當年度投入資源（經費、人力、執行專案） / 具體成果

1. 持續執行節能措施提升節電率。
2. 逐步汰換機房空調設備採用 EC FAN 箱型機。
3. 設置 InfraSuite HCH1870 機櫃式精密空調設備。

負責部門 / 申訴機制

負責部門：技術工程處 / 申訴機制：公司網站。

短中長期目標

● 短期目標

節電率 1%。

● 中長期目標

1. 耗能設備優先採購節能設計。
2. 研擬機房節電措施。
3. 落實機房節能改善。

評估機制 / 成果

經濟部能源局 - 能源查核申報系統。

IT(資訊科技)產業目前為台灣的主力產業，近年來資通訊技術快速發展，數據中心用電量大幅增加，節能減碳共識不僅有助於產業全球競爭力提升，對於溫室氣體減量亦為重要。

是方電訊為一專業的電信網路及應用服務公司，提供機房規劃、設計、建置、維運與管理服務。身為專業 IDC/Tele-Center 服務提供者，對於安全的需求相當嚴苛，為符合國際標準電信機房的需求，所有設備皆有不斷電系統供應及雙電路備援、全年無休的維運中心，提供多元化的電信服務。

IDC 機房電能使用為主要能源消耗，目前所使用均為非再生能源，對於再生能源之使用後續將持續即時關注法令新況，檢視公司現況與法令的符合程度，再研擬各項措施以滿足法令遵循，是方電訊長久以來對於電力使用效率有相對應的管控措施，未來將配合國家能源政策，評估其他技術導入，提高機房能源使用效率。

是方電訊的能源消耗主要來自伺服器及相關設施、空調系統，與其他支援 IT 負載及數據中心運作的各項設備。根據研究報告顯示，數據中心的空調成本約佔用電總成本的 45%，配電及能量轉換損耗則佔 15-20%。

由於近年來氣候變遷造成溫度異常變化，間接影響空調設備的負載加重，導致空調用電量提升，其次 IDC 機房用電量常會隨客戶使用量調整轉移而有所變化，但公司仍持續推動各項節能措施及更有效率的能源利用，盡可能降低對環境的負面衝擊，2025 年總用電量升高的主要因為新大樓啟用，啟用後電力系統進行全載測試，測試後才租用給客戶，營收落後 2 個月。

因此，良好的耗能監測有助於改善數據中心的效率，而數據中心的效率則以 Green Grid 聯盟於 2007 年提出的「用電效用」（PUE）為標準指標。

電力使用效率（Power Usage Effectiveness，PUE），用於衡量資訊機房能源使用效率

IDC 全部耗電
(伺服器、照明、空調、UPS 耗損)

PUE =

IDC 伺服器耗電

是方電訊在節約能源上，近三年配合能源管理法規定年均節電率 1%，共節電 2,403 千度用電。在設備汰換新購時優先採用節能設計產品如：高顯熱 EC FAN 恆溫恆濕箱型機、設置機櫃式精密空調機、建置能源監控系統以管控機房氣流效率（冷熱通道配置）等節能措施。

能源消耗量

年度	燃料 - 柴油 (公升)	柴油 (GJ)	IDC 機房用電 (千度)	IDC 機房 (GJ)	能源總消耗 (GJ)
2023	10,798	379.67	50,849	183,061.44	183,441.11
2024	11,092	390.03	53,539	192,741.84	193,131.87
2025	32,593	1146.06	78,427	282,339.36	283,485.42

註：1. 每度電為 3,600KJ，1GJ=1*10^9 焦耳

2. GJ 為 10^9 焦耳；1Kcal 為 4,186 焦耳，參照台灣環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，每公升柴油熱值為 8,400Kcal。

3. 本表統計之用電量為機房的用電量，不含公用區域。

能源密集度

年度	A 機房		B 機房		C 機房		D 機房		E 機房		內湖區 全年平均 氣溫
	用電量 (千度)	PUE	用電量 (千度)	PUE	用電量 (千度)	PUE	用電量 (千度)	PUE	用電量 (千度)	PUE	
2023	19,013	1.57	14,134	1.70	17,702	1.77	-	-	-	-	24.05 °C
2024	19,339	1.57	14,596	1.70	19,604	1.75	-	-	-	-	23.88 °C
2025	18,758	1.58	14,786	1.71	19,828	1.77	5,554	3.65 註	19,501	1.40	24.58 °C

註：D 機房於 2025 年起啟用，客戶進駐中，設備未全數開啟，致 PUE 值較高。

A、B、C 機房：樓層客戶設備轉移。

直接減少能源年度節電量

年度	節電量 (度)	總用電量 (度)	節電率 (%)
2023	1,026,708	50,787,600	1.9%
2024	437,985	53,227,200	0.8% 註1
2025	939,067	78,139,200	1.2%
2023年~2025年 平均年節電率 (%)	2,403,760	136,454,000	1.7%

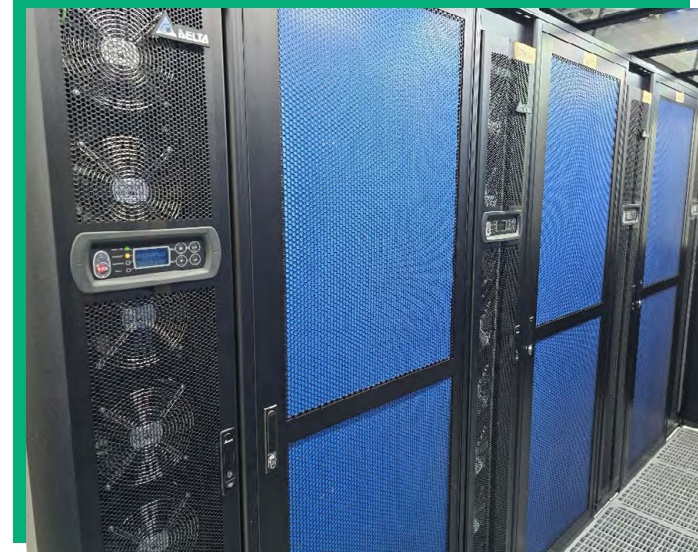
註：1. 依據 2024 綠基會建議將節電方案分配至 2025。

2. 本表是依據能源管理法，進行分析統計後計算機房的用電效率。

汰換高顯熱 EC FAN 恆溫恆濕箱型機



設置機櫃式精密空調機



2023 年至 2025 年總能源消耗量

年度	營收 (百萬)	柴油 (公升)	柴油 (GJ)	汽油 (公升)	汽油 (GJ)	再生能源百分比 (%)	總用電總量 (千度)	能源總消耗 (GJ)	強度 (GJ/ 百萬營收)	減量 %
2023	3,242	11,798	414.85	312	9.91	0	51,308.4892	185,146.97	57.1	NA
2024	3,793	63,470	2,231.76	723	22.96	0	59,204.5238	215,453.70	56.8	1.4
2025	3,943	32,593	1178.25	2,827	89.77	0	79,568.3309	287,714.01	73.0	-29.9

註 1：每度電為 3,600KJ，1KJ=0.000001GJ；1Kcal 為 4,186 焦耳，參照台灣環保署溫室氣體排放係數管理表。

註 2：涵蓋範圍為是方電訊股份有限公司、領航電信股份有限公司及上海是泰有限公司。

註 3：2025 年統計範圍增加公用區域。

註 4：減量之計算為以強度 (GJ)/ 百萬營收。

4.5.2 溫室氣體排放管理

是方電訊自 2021 年啟動溫室氣體盤查，並通過 ISO 14064-1 外部查驗通過，今年持續盤查 2025 年溫室氣體的排放量，並將領航電信股份有限公司以及位於中國大陸的子公司是泰網路科技有限公司納入本次盤查範圍內，合併成一份報告書，盤查之溫室氣體包含七種溫室氣體：CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆、NF₃ 總排放量。如下列表格，由統計數據顯示主要的排放源為電力佔整體 97%，因此針對溫室氣體減量之管理政策，包含減量目標、推動措施及達成情形等依照能源管理執行。

是方電訊 2025 年溫室氣體排放量						
排放源類別一至六		排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	活動數據種類	數據等級	係數種類	類別加總
		2025 年排放量				
類別一						
固定源排放 (發電機)	CO ₂	87.3254	自行評估	次級	國家排放係數	87.4240
	CH ₄	0.0986			國家排放係數	
	N ₂ O	0.0000			國家排放係數	
移動源排放 (公務車)	CO ₂	6.2165	財務會計推估	一級	國家排放係數	6.4750
	CH ₄	0.0626			國家排放係數	
	N ₂ O	0.1959			國家排放係數	
逸散排放	空調設備	154.6998	自行評估	次級	國家排放係數	1170.2104
	冰水機	1014.8176	自行評估	次級	國家排放係數	
	飲水機	0.0037	自行評估	次級	國家排放係數	
	冰箱	0.0010	自行評估	次級	國家排放係數	
	除濕機	0.0129	自行評估	次級	國家排放係數	
	公務車冷媒	0.1446	自行評估	次級	國家排放係數	
	滅火器 (HFCs)	0.0000	自行評估	次級	國家排放係數	
	滅火器 (CO ₂)	0.5310	自行評估	次級	國家排放係數	
類別二						
	外購電力 (台灣)	37,715.3888	定期 (間歇) 量測	一級	國家排放係數	37,719.1312
	外購電力 (中國)	3.7423	定期 (間歇) 量測	一級	國家排放係數	
類別三						
員工差旅 及商務旅行	出差 (飛機)	2.5500	財務會計統計	一級	國家排放係數	3.0885
	出差 (高鐵)	0.2303	財務會計統計	一級	國家排放係數	
	出差 (計程車)	0.0958	財務會計推估	次級	國家排放係數	
	出差 (自行開車)	0.0411	財務會計推估	次級	國家排放係數	
	出差 - 上海 (高鐵)	0.1714	財務會計推估	次級	國家排放係數	
類別四						
購買商品	影印紙張購買	0.0018	財務會計統計	一級	國家排放係數	8,858.0667
購買電力	電力上游開採及輸配碳足跡	8,816.8888	定期 (間歇) 量測	一級	國家排放係數	
能源間接 - 汽油	車用汽油上游開採及輸配碳足跡	19.8102	定期 (間歇) 量測	一級	國家排放係數	
能源間接 - 柴油	柴油上游開採及輸配碳足跡	1.9121	定期 (間歇) 量測	次級	國家排放係數	
廢棄物處理	一般事業廢棄物處理 (燃燒)	19.4538	人均廢棄物產生量 (運輸)	次級	國家排放係數	
類別五						NA
類別六						NA



聲明書編號：Great-GHGFR-26-0301

溫室氣體排放與移除查證聲明書
是方電訊股份有限公司

溫室氣體排放和移除的盤查在以下地點進行：

台北市內湖區瑞光路 68 號 2 樓

台北市內湖區陽光街 248 及 250 之一號(2、3、8、9 樓)

台北市內湖區瑞光路 76 巷 41 號 4 樓、5 樓、43 號 5 樓、47 號 3 樓

台北市內湖區舊宗路一段 255 號(1~7 樓)

台北市內湖區瑞光路 188 巷 35~41 號單號(1~8 樓)

中國(上海)自由貿易試驗區基隆路 55 號 6 層 B09 室

已根據 ISO 14064-3:2019 於 2026 年 03 月 12 日、19 日進行查證，符合以下標準要求：

ISO 14064-1:2018

溫室氣體排放資訊：

直接排放(類別 1): 1.264.1094 噸二氧化碳當量;

間接排放(類別 2)： 37,719.1312 噸二氧化碳當量：

其他間接排放類別(類別 3~類別 6)將於下一頁面表列。

- ❖ 查證目標：格瑞以獨立第三方立場，公正客觀地收集、查證支持溫室氣體主張所揭露之資訊，確保報告資訊符合準確性、完整性、一致性及透明度之準則，且內容無錯誤或迴漏之處。
- ❖ 報證期間：2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日。
- ❖ 類別 1 和類別 2 以合理保證等級進行查證，類別 3 和類別 4 以有限保證等級進行查證。
- ❖ 不確定性評估：95%信心水準，類別 1：-2.79%~+5.39%，類別 2：-7.07%~+7.07%。
- ❖ 實質性：5%。

W. E. B. DuBois

總經理 陳文俊

首次發行日期：2022 年 10 月 03；最新發布日期：2026 年 03 月 31

This verification statement is invalid without the full scopes, categories, criteria, level of assurance and findings available on the Statement.
Verification Body: Great International Certification Co., Ltd. Address: 4F., No. 28, Dahua 1st St., Dayuan Dist., Taoyuan City 337002, Taiwan (R.O.C.)

Page 1 of 3



聲明書編號：Great-GHGFR-26-0301

- ❖ 報導溫室氣體的類型，包括 CO₂、CH₄、N₂O 和 HFCs。
- ❖ 排放係數：2025 年經濟部能源署公告之 2024 年度電力排放係數為 0.474 kgCO₂e/kWh；其他排放係數參見環境部事業溫室氣體排放申報資訊平台公布的最新係數。各種溫室氣體的 GWP 值是根據 IPCC 第六次評估報告所得。
- ❖ 本聲明是基於對已查證客戶提供的相關資訊進行查證後得出的結論。因此，格瑞隆證認為查證資訊是完整有效的。
- ❖ 對本聲明書內容或相關關注的問題和疑問，均需由此受查證客戶回答(客戶類別代碼：A-27)。
- ❖ 該客戶報導的溫室氣體排放和移除期間為：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

單位：噸 CO₂e

按類別和子類別劃分的報告邊界		備註	溫室氣體排放量
類別 1：直接溫室氣體排放與移除			1,264.1094
1.1	固定燃燒的直接排放	柴油緊急發電機	87.4240
1.2	移動燃燒的直接排放	公務用汽油	6.4750
1.3	產業過程之直接過程排放和移除		非顯著*
1.4	人為系統所釋放的溫室氣體的釋放直接暫時逸散排放	滅火器、飲水機、冷氣、冰箱、冰水主機、除濕機	1,170.2104
1.5	土地利用、土地利用變化和林業的直接排放和移除		不適用*
類別 2：來自輸入能源的間接溫室氣體排放			37,719.1312
2.1	輸入電力的間接排放	外購電力	37,719.1312
2.2	輸入能源的間接排放		不適用*
類別 3：交通運輸產生的間接溫室氣體排放			3.0885
3.1	上游運輸和配送貨物的排放		不適用*
3.2	下游貨物運輸和配送的排放		不適用*
3.3	員工通勤排放		不適用*
3.4	客戶和訪客交通工具的排放		不適用*
3.5	商務旅行排放	飛機、高鐵、計程車、自行車 開車	3.0885
類別 4：組織使用的產品的間接溫室氣體排放			8,858.0667
4.1	商品採購的排放量	電力輸配贈接，紙張	8,838.6128
4.2	資本貨物的排放		不適用*
4.3	固體和液體廢物處置產生的排放	廢棄物焚化處理	19.4539
4.4	資產使用產生的排放		非顯著*
4.5	上述子類別中未描述的使用服務產生的排放		非顯著*
類別 5：與使用組織產品相關的間接溫室氣體排放			不適用*
5.1	來自產品使用階段的排放與移除		不適用*
5.2	來自下游租賃資產的排放		不適用*
5.3	來自產品生命終點階段的排放		不適用*

This verification statement is invalid without the full scopes, categories, criteria, level of assurance and findings available on the Statement.
Verification Body: Great International Certification Co., Ltd. Address: 4F., No. 28, Dahua 1st St., Dawuian Dist., Taoyuan City 337002, Taiwan (R.O.C.)

Page 2 of 3



聲明書編號：Great-GHGER-26-0301

5.4	來自投資的排放		不適用
類別 6：其他來源的間接溫室氣體排放			不適用
直接移除			不適用
年終總存儲量			不適用
碳財務工具			不適用

*非顯著或不適用：排除統計

組織查證活動按報告邊界子類別表列：

客戶或組織名稱	地址	子類別
星方電訊股份有限公司 Chief Telecom Inc.	台北市內湖區瑞光路 68 號 2 樓 2 F., No. 68, Ruiguang Rd., Neihu Dist., Taipei City 114062, Taiwan (R.O.C.)	1.2, 1.4, 3.5, 4.1, 4.3
	台北市內湖區瑞光街 248 及 250 之一號 (2・3・8・9 樓) 2 F., 3 F., 8 F. & 9 F., No. 248 & 250-1, Yangguang St., Neihu Dist., Taipei City 114, Taiwan (R.O.C.)	1.1, 1.4, 4.1
	台北市內湖區瑞光路 76 巷 41 號 4 樓及 5 樓・43 號 5 樓・47 號 3 樓 4F・5 F., No. 41 & 5 F., No. 43 & 3 F., No. 47, Ln. 76, Ruiguang Rd., Neihu Dist., Taipei City 114664, Taiwan (R.O.C.)	2.1, 4.1
	台北市內湖區舊宗路一段 255 號 (1~7 樓) 1-7 F., No. 255, Sec. 1, Jiuozong Rd., Neihu Dist., Taipei City 114, Taiwan (R.O.C.)	1.1, 1.4, 4.1
	台北市內湖區瑞光路 188 巷 35~41 號單號 (1~8 樓) 1 F.-8 F., No. 35, 37, 39, 41, Ln. 188, Ruiguang Rd., Neihu Dist., Taipei City 114062, Taiwan (R.O.C.)	1.1, 1.4, 4.1
	中國 (上海) 自由貿易試驗區楊浦路 55 號 6 層 809 室 6 F., Room 809, No.55, Jilong Rd., China (Shanghai) Pilot Free Trade Zone, China	1.4

This verification statement is invalid without the full scopes, categories, criteria, level of assurance and findings available on the Statement.
Verification Body: Great International Certification Co., Ltd. Address: 4F, No. 28, Dahua 1st St., Dayuan Dist., Taoyuan City 337002, Taiwan (R.O.C.)

Page 3 of 3

是方電訊 - 依排放源類型分析排放量統計

排放源類型		範疇 1	範疇 2	範疇 3	總排放當量
		直接排放	能源間接	其他間接	
2023	排放當量 (公噸 CO ₂ e / 年)	213.6700	25,350.6117	5,032.3385	30,596.6202
	氣體別占比 (%)	0.70%	82.85%	16.45%	100%
2024	排放當量 (公噸 CO ₂ e / 年)	1,323.5804	29,251.4502	5,572.0063	36,147.0359
	氣體別占比 (%)	3.66%	80.92%	15.41%	100%
2025	排放當量 (公噸 CO ₂ e / 年)	1,264.1094	37,719.1312	8,861.1552	47,844.3958
	氣體別占比 (%)	2.64%	78.84%	18.52%	100%

註 1：範疇 1~3 均以 2021 年為基準年。2025 年碳排量與基準年之差異性超過 3% 以上，因新增機房聯雲大樓年電量大增，故修改基準年為 2025 年。

註 2：電力排放係數 2023 年度為 0.494 公斤 CO₂e，2024 年沿用 2023 年電力排放係數，2025 年度為 0.474 公斤 CO₂e / 度其他排放係數參見 EPA 管理表 6.0.4。各種溫室氣體的 GWP 值是根據 IPCC 第六次評估報告所得。

註 3：本表為合併是方電訊、領航電信與是泰網路。

排放強度

年度	營收 (百萬)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	排放強度 (公噸 CO ₂ e / 百萬營收)	排放減量
2023	3,242	30,596.6202	9.44	7.40%
2024	3,793	36,147.0370	9.53	-0.98%
2025	3,943	47,844.3959	12.13	新基準年



4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架 201-2

是方電訊深知氣候變遷對全球產業深遠的影響，面對國際間對永續與氣候變遷議題日益關注。本章節參考國際永續準則理事會（ISSB）發布之國際財務報導準則（IFRS）永續揭露準則作為報導指引，旨在揭露本公司在面對氣候相關風險與機會時的財務影響與韌性。

本報導遵循 IFRS S2 之四大核心支柱：治理、策略、風險管理、指標與目標。系統性地識別了實體風險與轉型風險，並將其納入公司長期商業決策中。我們承諾持續強化氣候韌性，確保在不斷變遷的環境中提供穩定且可靠的資訊服務。

報導範圍：報導個體即為本公司。

本公司將氣候相關風險與機會的時間區間定義為：

短期
1-2 年



中期
3-5 年



長期
6-10 年



面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措
治理	A. 治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	於 2025 年 4 月經董事會通過成立董事會層級之永續發展委員會，由董事長邵泓嘉擔任主席。永續發展委員會成員透過在風險管理、環境、氣候、治理和永續等方面經驗提供見解，並每年向董事會提報會議內容。
	B. 管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	本公司之永續發展委員訂定「是方電訊股份有限公司永續發展委員會組織規程」，並設立永續發展部，由永續發展部，相關業務單位主管共同參與，涵蓋節水節能、安全衛生、環境、轉型開發專案及經營分析等議題，負責推動風險管理、企業社會責任及氣候變遷調適等永續相關工作，依據治理單位之核定目標，規劃行動方案、進行跨部門協調、執行與進度追蹤，檢視各項關鍵績效指標之執行情形，並依執行成果提出調整建議。
策略		短期 1-2 年 → 中期 3-5 年 → 長期 6-10 年
	A. 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會	● 實體風險：炎熱高溫及極端氣候影響 ● 轉型風險：碳費徵收、電力成本上漲 ● 市場機會：使用再生能源

面向		IFRS S2 氣候相關揭露		本公司回應舉措			
策略	B. 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊	風 險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響		
			目前	預期	目前	預期	
		炎熱高溫及極端氣候影響	暫無影響	氣候變遷造成溫度異常變化，間接影響空調設備的負載加重，導致空調用電量提升	暫無影響。	若因極端天氣導致停機或斷網，可能導致企業聲譽受損、客戶流失。	
		碳費徵收	政府公告 2026 年度針對超過 2.5 萬公噸碳排放業者徵收碳費，本公司未達碳費徵收之標準，暫無影響。	營運成本提高，需加強溫室氣體盤查，並針對購買再生能源等部分，及時關注法令新況。	暫無影響。	下游客戶營運成本增加，可能導致其提升自身 IT 能力或是減少租用容量	
		電力成本上漲	營運成本提高。	營運成本提高，新建機房需考量採用綠建築及智慧建築之機房設計以降低電力耗能，優化機房電力使用效率 PUE 以達到節能減碳之目標。	生產成本因此提高，導致價值鏈下游產品售價受影響。	下游客戶營運成本增加，可能導致其提升自身 IT 能力或是減少租用容量	
		使用再生能源	開始規劃 再生能源購買量	使用再生能源以提升公司形象及商品信譽以利爭取客戶商機。	暫無影響。	下游客戶短期營運成本上升，但碳風險下降，可降低終端產品的碳足跡。	

IFRS S2 氣候相關揭露		本公司回應舉措			
策略	C. 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊	風險 / 機會類別	風險描述	經營模式及資源分配之變動	
				目前	預期
		實體風險	炎熱高溫及極端氣候影響	持續推動各項節能措施及更有效率的能源利用，盡可能降低對環境的負面衝擊	強化設施防護及營運韌性機制
		轉型風險	碳費徵收	每年一次實施全面溫室氣體盤查，並列出高碳排因子，提出減量措施。	強化溫室氣體管理制度，包括投入資源以涵蓋完整溫室氣體管理，持續推動 4.5.1.3 節所述之多項減碳與節能相關行動計畫。
			電力成本上漲	本公司依據 ISO 50001 要求，建立並持續強化能源管理系統。	未來預計持續投入資本維持與強化能源管理系統。
	機會	使用再生能源	本公司積極響應再生能源政策，並透過採購綠電以支持低碳轉型。	未來 10 年內，將依用電大戶 10% 義務執行契約容量為計算採購再生能源。	
策略	D. 氣候相關風險與機會對個體於目前及預期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響	公司基於管理氣候相關風險與機會（颱風、暴雨或極端天氣事件、碳費徵收、電力成本上漲、使用再生能源）的策略，預期其財務績效及現金流量於短期、中期及長期之影響，具體說明如下：			
		1. 短期 1-2 年 (2026 年 - 2027 年)			
		(1) 因應極端氣候導致空調設備的負載加重以及電力成本上漲，透過更換節能設備提高機房 PUE 電力使用效率，公司依機房實際運作狀態評估 2026 年將新增支出約 1,850 萬元於冰水主機及冷氣機汰換；2027 年新增約 160 萬元於冷氣機汰換，合計節能設備支出約 2,010 萬元。依能源管理計畫，每年節電效率 1% 為目標，節省約 95,636 度電，台電一度電均價為 4.45 元，預計可回收部分現金流量約 425 萬元。			
		(2) 因應再生能源購買，公司依再生能源義務用戶之再生能源義務使用量計算，2026 及 2027 年綠電計畫購買量為 440 萬度電 (一度綠電約 6.1 元，台電 2025 年一度電均價 4.45 元)，故使用再生能源支出將增加約 726 萬元。其中有獨立電表用戶可轉嫁再生能源費用，預計可回收約 75 萬度綠電差價，現金流量約 123.75 萬元。			
		2. 中期 3-5 年 (2028 年 - 2030 年)			
		(1) 因應節能減碳及設施升級需求，公司中期將新增支出約 2,960 萬元於冷氣機、UPS 及 UPS 電池等汰換，造成現金流出但隨著節能項目之投入使用，每年節電效率 1% 為目標，節省約 95,636 度電。			
(2) 為應對再生能源義務用戶辦理時程政策，公司再生能源購買量提高，營業成本增加，2028 年至 2030 年綠電計畫購買量為 980 萬度，再生能源支出將增加約 1,617 萬元。其中有獨立電表用戶可轉嫁再生能源費用，預計可回收約 300 萬度綠電差價，現金流量約 495 萬元。					
3. 長期 6-10 年 (2031 年 - 2035 年)					
(1) 因應持續採購綠電需求，公司長期將新增購買每年約 350 萬度電，造成現金流出。					
(2) 採用綠電以提升公司形象及商品信譽以利爭取客戶商機，將擴大市場需求，增加營業收入。					

面向 IFRS S2 氣候相關揭露		本公司回應舉措						
		類型	主要假設	選用情境	評估影響及韌性能力			
策略	E. 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估	炎熱高溫及極端氣候影響	本公司預期短期內將綠電用電百分比提升至 2%，中期提升至 20%，長期提升至 100%。	2050 年淨零排放情境 (NZE)	1. 評估影響：根據情境分析的結果，本公司在 2050 年淨零排放情境（NZE）下，中期或長期很可能發生徵收碳費、電力成本上漲之風險。 2. 韌性能力：本公司將強化溫室氣體管理制度，每年度進行溫室氣體盤查，鑑別出高碳排之源頭並分析；制定能源管理制度並持續進行各項節能減碳措施，分配資本支出。			
		碳費徵收						
		電力成本上漲						
		使用綠能						
風險管理	辨認、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程	在評估氣候相關風險的過程中，公司根據風險的性質、發生可能性及潛在影響程度，設定質性和量化評估標準。就性質而言，本公司依實體風險與轉型風險分別評估。例如實體風險部分，包含極端天氣事件（如颱風、洪水和高溫）對機房設施和供應鏈的直接影響，以及乾旱對水資源的威脅；轉型風險則涉及政策法規變動（如碳費費率提高）、市場需求減少、技術進步以及投資者對減碳要求的提高等。本公司使用風險矩陣分析方法來辨認和管理風險，並根據不同風險的嚴重程度制定相應的風險管理策略。就可能性而言，本公司考量各項氣候情境模型，並結合各國碳減排政策的發展趨勢，以量化未來風險的發生機率，分為幾乎不太可能（40% 以下）、可能（41-70%）、很有可能（71-100%）。就影響程度而言，則分為高、中、低，並將很有可能發生且影響分類為高者分類為高度風險；分類為中且可能發生者列為中度風險，其餘則為低度風險。低度風險為可接受風險，中度風險目前不一定須採取行動，但將持續監控變化；高度風險則須有對應之管理方案以減少影響或降低發生次數等。 本公司關於氣候相關風險的監控方式，具體流程包括： 1. 風險監控流程：依據各功能單位所劃分的風險議題與管理程度，定期向相關單位主管與組織進行風險管控彙報。 2. 風險管控彙報：由風險管理委員會負責向董事會報告風險管控情況，確保風險管理措施有效落實。 3. 監控機制：針對不同風險議題，設立專門的風險管理組織和機制，確保風險管理策略的實施和風險監控的有效性。這些資訊顯示公司在管理氣候相關風險時，採取有效的監控機制，定期評估和報告風險狀況，確保風險管理措施的有效性和適時調整。 此外，永續發展委員會及其永續推動小組亦參與氣候風險監控作業，透過跨部門協調、進度追蹤與績效檢視機制，強化公司對氣候風險之監督與管理。			發生機率	很有可能	● 電力成本上漲 ● 使用綠能	● 碳費徵收 ● 高溫
						可能		● 炎熱高溫及極端氣候影響
						幾乎不太可能		
							低	中
					影響			

發生機率

很有可能		● 電力成本上漲 ● 使用綠能	● 碳費徵收 ● 高溫
可能			● 炎熱高溫及極端氣候影響
幾乎不太可能			
	低	中	高

影響

面向		IFRS S2 氣候相關揭露			本公司回應舉措		
指標和目標	A. 與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標）－ (1) 溫室氣體有關之氣候相關指標	本公司溫室氣體排放係依 ISO 14064-1 規定之方法計算，並考量環境部公告之「溫室氣體排放係數」，採用營運控制法以計算合資企業和關聯公司之排放量，本公司選擇此衡量作法係因此法準確反映本公司在實際營運之控制情況，並確保溫室氣體排放數據能全面且一致地反映公司在營運層面的真實影響，俾使使用者充分了解與氣候相關風險與機會有關之績效，本公司於民國 114 年度之報導期間所產生之範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體排放量如下：					
		範疇一：1,264.1094		範疇二：37,719.1312		範疇三：8861.1552	
	A. 與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標）－ (2) 薪酬	本公司深知高階主管帶領氣候轉型的重要性，因此逐步將氣候指標與薪酬掛鉤，以做為激勵機制之評估。我們透過追蹤中長期目標的執行情形，將其實際納入高階主管的年度考核，例如 114 年將「新能源 POC」列為總經理績效項目之一，全面實施無紙化、能源調節等推動項目亦納入部份高階經理人績效指標。 薪酬委員會在審查獎金發放時，會綜合評估年度經營成效與氣候環境實績後再送交董事會核定。目前高階主管薪酬中，與氣候目標相關之比例約為 10%。未來我們將持續調整連結項目，確保管理政策與氣候風險管理緊密結合，藉此提升公司的氣候韌性，並給予投資大眾更多信心。					
	A. 與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標）－ (3) 內部碳價格	本公司於 2025 年 10 月 9 日向第一屆第二次永續發展委員會報告，導入內部碳定價，以估算氣候變遷對公司財務業務之影響。內部碳定價價格制定，因本公司非碳費收費辦法第 3 條所規範碳費徵收對象，故以 2024 年 10 月 21 日環境部公告碳費徵收費率，一般費率：新臺幣 300 元 / 公噸二氧化碳當量，作為內部碳定價價格。					

面向 IFRS S2 氣候相關揭露

本公司回應舉措

本公司在「軟體與資訊科技服務」業的特定經營模式、活動與其他共同特性有關之行業基礎指標，如下表：

策略性目標	主題	指標 (Metrics)				
		指標	種類	衡量單位	代碼	數額 / 敘述
2050 年 碳中和		(1) 總能源消耗量 (2) 電網電力百分比 (3) 再生百分比	量化	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)	TC-SI-130a.1	(1) 能源消耗總量：287,714.01 (2) 電網電力百分比：100% (3) 再生能源百分比：0%
不適用	硬體基礎設施之環境足跡	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 (2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	立方公尺 (m³) 百分比 (%)	TC-SI-130a.2	(1) 總取水量：125,057 (2) 總耗水量：0 (3) 在基線水資源壓力高或極高的地區：0%
B. 行業基礎指標之資訊		將環境考量整合至資料中心需求之策略 規劃之討論	討論及分析	不適用	TC-SI-130a.3	數據中心需求策略規劃設備汰換新購時優先採用節能設計產品如：高顯熱 EC FAN 恆溫恆濕箱型機、設置 InfraSuite 櫃式精密空調、並以大型熱泵機組搭配 Fanwall，優化風量控制及能源消耗，以降低對環境衝擊。
不適用	管理來自技術中斷之系統性風險	(1) 性能問題 (2) 服務中斷之次數 (3) 客戶總停機天數	量化	數量 天數	TC-SI-550a.1	(1) 性能問題：72 件 (2) 服務中斷：9 件 (3) 客戶停機總時間：45 小時 38 分
不適用		與營運中斷有關之營業持續風險之描述	討論及分析	不適用	TC-SI-550a.2	依照 ISO/IEC 27001 的營運持續管理作業程序進行營運衝擊分析，檢視會造成公司提供各項服務中斷的風險因子，依照分析結果目前可能造成營運中斷的風險有豪雨、門禁管理系統異常、電力系統中斷、網路設備異常、備份系統異常與傳染病，為降低營運風險與對客戶的衝擊，針對上述風險建立因應的營運持續計畫。
C. 揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊 (氣候相關目標)		本公司依據 IFRS S2 氣候相關風險與機會制定的指標進一步設定目標，包含： 1. 溫室氣體排放強度：每年減少 1% 為目標 2. 每年依循 ISO14064-1 推動溫室氣體排放量盤查，完成溫室氣體盤查報告書。 3. 節電量：每年節電效率 1% 為目標 4. 機房 PUE 電力使用效率：既有機房 PUE 低於 1.7 為目標，新建機房 PUE 低於 1.5 為目標				

4.6 廢棄物管理 306

4.6.1 廢棄物減量管理政策

是方電訊致力於落實資源循環與廢棄物減量管理，以降低營運對環境之污染與危害。鑑於本公司主要經營 IDC 機房服務、數據網路服務、雲端應用服務及語音通信服務，產出之廢棄物類型單純，主要以一般生活垃圾與辦公用紙為大宗。在管理與減量措施上，本公司採取系統化分類機制，針對一般生活廢棄物，皆委託專業合格之清運公司負責處理，確保最終流向垃圾焚化爐進行合規焚燒；針對具回收價值之資源廢棄物，則由合作廠商進行專業回收再利用，強化資源循環鏈。

根據盤查結果顯示本公司辦公廢棄物以用紙為大宗，本公司持續推動辦公室數位化管理與電子化公文流程，從源頭落實無紙化作業，並加強內部教育宣導與資源分類精確度，藉由技術優化與管理雙管齊下，積極達成廢棄物減量與環境永續之承諾。

4.6.2 用紙量 / 廢棄物盤查

年度	用紙張數	年度	廢棄物重量 (公噸)
2023	301,000	2024	36.14
2024	289,500	2025	43.87
2025	277,500		

備註：

- 涵蓋範圍：台北市內湖區舊宗路一段 255 號（聯雲大樓），2025 年啟用。
台北市內湖區瑞光路 188 巷 37 號
台北市內湖區陽光街 250 號（2、3、8、9 樓）
- 2025 新增聯雲大樓 LY2 機房，故廢棄物重量增加。

4.6.3 減量目標

減量用紙目標為每年用紙減量 1%。

廢棄物重量目標為每年減量 1%。

4.6.4 推動措施

- 簽核系統 E 化。
- 問卷及客戶回饋系統 E 化。
- 服務申請及操作 E 化。
- 營運作業 E 化。
- 影印用紙選用森林驗證認可計畫 PEFC 認證的紙材
- 推廣報廢紙再利用。
- 加強宣導源頭減量，並提倡日常使用循環杯或具環保標章可重複使用之容器。

4.6.5 達成情形

- 導入線上簽核系統，減少紙本簽核用紙。
- 導入 SurveyCake 線上問卷系統，取代紙本問卷及客戶回饋收集。
- 開發客戶服務管理及申請數位化系統，減少客戶申請及操作使用紙本數量。
- 2025 年用紙量總量為 277,500 張，與 2024 年相比減量 4.3%，超過減量目標。
- 本公司自 2025 年起回溯揭露前一年廢棄物數據。因聯雲大樓機房啟用使總量增加，故將 2025 年設為新基準年，並以年減 1% 為目標。若排除新建機房，2025 年廢棄物量較去年微增 0.7%，研判係員工人數增長。對此將強化減量宣導與管控措施，確保落實長期管理目標。



4.7 生物多樣性

有鑒於生物多樣性保育有助於促進氣候變遷之減緩與調適，且對全球農業發展、糧食安全、公共衛生與經濟永續發展具積極意義，爰參考聯合國《生物多樣性公約》之精神，訂定本承諾，希望達成保護生物多樣性、生物多樣性之持續利用及公平合理分配使用遺傳資源所獲利益之目的，落實聯合國永續發展目標第 6, 12, 13, 14, 15, 17 項目標。

本公司政策與承諾	執行情形		
1. 確保營運活動符合國際、國家與地方生物多樣性法律。 2. 避免營運活動破壞瀕危和受保護的物種。 3. 透過「外部生態復育支持」與「內部友善森林採購」雙管齊下，落實生物多樣性保護目標。	內部	外部	
	友善森林採購	宜蘭水源地瀕危水草棲地復育認養計畫	生態復育支持
	為達成 2030 年目標，本公司 2025 年內部具體行動包含持續推廣「電子化流程」（包含電子帳單、電子公文收發及電子簽核）以減少用紙。此外，為保護森林生態、防止原始林遭破壞砍伐，影印用紙及擦手紙皆優先選用森林驗證認可計畫（PEFC）認證之紙材，捲筒衛生紙採用通過森林管理委員會（FSC），以確保用紙來源對森林友善，保護全球森林生態系。 2025 年用紙量較前一年減少 4.3%，已超過一年降 1% 的目標。並持續盤點現行營運活動紙張用量與情形，從源頭減少林木產品使用，以逐步杜絕使用毀林產品。	本公司秉持與自然和諧共生的願景，攜手宜蘭在地友善耕作團隊「卡稻農有限公司」，落實生物多樣性保育。卡稻農以「農田即生態延伸」為核心，利用休耕田轉化為濕地棲地之模式，與本公司共同推動棲地修復行動，將企業影響力延伸至農田生態系。 本公司計畫 2026 年公司投入新台幣 100,000 元總面積達 1,500 坪，參與宜蘭水源地之瀕危水草生態池認養計畫，以台灣特有種且面臨滅絕危機的指標性物種「台灣萍蓬草」作為重點復育目標。	本公司長期支持「龍田蝴蝶保育協會」，透過公私協力維護地方生物多樣性。龍田蝴蝶保育協會協助社區進行蝴蝶棲地營造與保育工作，確保當地物種多樣性的延續。而由於生物棲地與人文環境密不可分，協會同時進行歷史建物維修，確保生態教育基地能長期運作，達成環境與文化共榮的成效。

4.8 永續供應鏈

是方電訊制定《供應商管理政策》、《ESG 供應商管理辦法》及《供應商行為準則》，根據勞工與人權、健康與安全、環境、管理體系等面向作為供應商篩選與管理之依據，要求供應商應將環境保護視為基本責任，在所有營運與製造流程中降低環境負荷，同時確保勞工之健康與安全，將環境（E）、社會（S）及公司治理（G）相關指標納入供應商評選、合作及持續管理機制中，以確保供應鏈符合本公司永續發展與治理要求。

是方電訊自 2025 年起導入供應鏈永續管理機制，於招標案件中要求供應商填具「供應商永續發展自評表」並簽署「供應商永續發展承諾書」。評估對象原則每三年辦理一次，包含單案採購金額達新台幣 500 萬元以上之新供應商，以及年度採購金額累計達新台幣 500 萬元以上之既有供應商，以逐步建立供應鏈永續管理制度，並強化供應商永續治理，依照上列管理機制，2025 年運作實績為在 31 家當中，完成 8 家的「供應商永續發展自評表」。

根據調查顯示，多數供應商於法令遵循及職業安全衛生管理面向已具基本基礎；惟於溫室氣體盤查、能源管理及供應鏈延伸管理等永續議題，整體成熟度仍有提升空間，且回收率偏低，顯示供應商參與度尚待強化。

是方電訊已於招標文件中納入「供應商永續發展承諾書」及「供應商永續發展自評表」，作為供應商參與投標之必要文件之一，逐步建置供應鏈永續管理機制。後續將透過採購及供應商管理機制之持續導入與滾動檢討，逐步提升供應商填報完整性與永續管理能力，以降低供應鏈風險。



是方電訊官網社會責任專區

網址：<https://www.chief.com.tw/esg/csr/>

路徑：是方電訊官網 > ESG 發展 > 社會責任專區



■ 供應商人權盡職調查

是方電訊以《是方電訊人權政策》為核心，將人權議題深度整合至供應商管理政策，要求合作夥伴簽署『永續發展承諾書』。透過執行人權盡職調查與滿意度評估，我們採取『內外並行、預防優先』策略，主動辨識營運活動中之重大人權風險，並落實減緩與補救措施。透過每年滾動式執行調查，並針對評估結果進行持續追蹤與改善，以確保人權承諾之落實。

1

人權盡職調查流程

- (1) 融入體系：將負責商業行為融入公司政策與管理體系
- (2) 鑑別與評估：鑑別自身營運及供應鏈之人權議題
- (3) 減緩與補救措施：防範或減輕不利影響，以降低風險的發生
- (4) 追蹤：追蹤實際情形並於永續報告書中揭露執行情形

2

調查範圍及重大人權議題鑑別

- 是方電訊於 2025 年進行人權盡職調查，調查範圍涵蓋員工及供應商，其中供應商部分透過發出「供應商內部年度自評問卷」31 份，回收有效自評問卷 8 份。
- 供應商部分鑑別出「職場歧視與霸凌」為重大人權議題。

3

重大議題之減緩及補救措施

是方電訊於 2025 年度針對高風險人權議題，提出減緩及補救措施以降低人權風險。

4

2025 年度盡職調查追蹤及執行情形

2025 年「供應商內部年度自評問卷」發出 31 份，回收有效自評問卷 8 份。針對供應商端可能存在的「職場歧視與霸凌」風險，是方電訊持續透過「供應商永續發展承諾書」及「供應商永續發展自評表」作為對供應商的要求，確保供應鏈夥伴符合法規要求。

2025 年針對供應商鑑別出的高風險人權議題提出減緩及補救措施

範圍

供應商

重大議題

職場歧視與霸凌

風險描述

供應商在面對產能壓力時，可能對一線作業員進行不當管教或言語霸凌；或在招募與留任時，因偏見歧視特定性別、年齡或移工族群，導致供應鏈勞資關係緊張，進而引發停工風險並損害採購企業的品牌聲譽。

風險減緩措施

1. 供應商須簽署《永續發展承諾書》及《採購說明答覆書》以確保供應商於人權、環境、職安衛等面向符合標準
 - 2025 已收回 6 家廠商《採購答覆書簽署》。
 - 《永續發展承諾書》將規劃從 2026 年開始執行。
2. 每年一次發放供應商自評問卷，確保供應商確實執行。
 - 2025 年「供應商內部年度自評問卷」發出 31 份，回收有效自評問卷 8 份。

補救措施

1. 要求供應商建立申訴機制，讓其員工可透過申訴信箱舉報。
2. 若有供應商未建立時管理，要求供應商依照承諾書及供應商行為準則限期改善。
3. 2025 年無申訴信件舉報。



5

社會關懷



5 社會關懷

■ 打造幸福職場 守護員工

為實踐是方電訊的核心價值與永續經營的願景，是方電訊秉持著員工是企業珍貴的資產，員工也是公司能持續保持優質成長、擁有不斷進步動能最為重要的關鍵。我們相信唯有快樂且正面思考的員工才能傳遞客戶感動的力量，守護員工一直是經營團隊良善成長的重要課題之一，營造幸福、安全、性別平等的職場環境更是我們長期以來努力的目標，我們提供多元的溝通管道與平台，開放員工對公司提出回饋與建議。員工可以隨時透過內部網站及設置的申訴信箱匿名提出改善建議，透過不同方式聆聽員工意見，促進勞資雙向溝通與理解，紓解員工情緒，改善工作氛圍。

我們積極建構完整的友善幸福職場，力求職務工作合理性，提供員工適性、激勵且具有市場競爭力的薪酬水準及優渥獎金配套措施來吸引人才，實施員工認股權憑證發行，提高員工對公司的向心力，降低員工離職率留任人才，保持公司營運量能穩健。

■ 落實社會責任

企業社會責任已成為企業發展不可或缺的一部分，是方電訊也積極回饋社會，為弱勢族群盡一份心力，除了深耕對社會的關懷，更善盡企業社會責任。

2025 年是方電訊每個月持續投入資源贊助慈善機構，捐助對象包含：高雄市私立基督教山地育幼院、花蓮縣凱歌少年中途之家、台東基督教醫院 - 一粒麥子基金會「新園日托站」、台東縣龍田蝴蝶保育協會 - 龍田區役所之機構，累積捐助總金額已超過 192,000 元，是方的愛心會一直持續地傳遞出去。

5.1 人力概況

是方電訊依照法令、營運及相關需求聘僱各類專業人才，員工的招募與留任、薪資福利、培訓與發展皆有其年度規劃及實施重點。

5.1.1 人權保障 2-23 ~ 2-24

■ 職場多元化政策及推動性別平等政策

是方電訊支持並遵循國際認可之人權公約及國際勞工組織公約的各項人權框架與精神，於 2019 年 11 月即制訂「是方電訊人權政策」並公告於公司內部網站，除每年定期宣導及實施，2025 年舉辦內部人權政策相關教育訓練課程（共計 167 人次，訓練時數總計 334 小時），並落實執行政策，如設置無記名意見箱、內部網站公告董事聯絡資訊等以持續維持員工意見表達管道的暢通，藉此保障及提升員工的權益。

我們致力於推動性別平等及職場多元化，訂定職場多元化政策，承諾遵守「聯合國世界人權宣言」的精神，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或其他因素，而有差別待遇，保障性別平等，公平對待所有員工，僱用身心障礙員工促進弱勢就業，訂定相關規章與規範具體保障全體員工權益。

為防制工作場所性騷擾行為，依據性別工作平等法相關規定於員工手冊訂有性騷擾防治專章條文，以維護性別工作平等與人格尊嚴，設有處理機制，由專人處理員工遭受不當行為之投訴。

為落實企業社會責任並營造尊重與友善之職場環境，本公司持續推動職場霸凌防治相關教育訓練。本年度延續 2024 年作法，採線上授課方式辦理「職場霸凌防治與處理」課程，以提升課程參與之便利性與彈性。

課程內容除加強同仁對性別平等相關法規與職場霸凌防治制度之認識外，並結合實務案例進行說明，強化同仁對性平基本人權之理解與尊重。透過系統化宣導與教育訓練，提升全體同仁相關意識，避免因性別因素造成就業或工作歧視，並促進安全、平等且具包容性的職場文化。

■ 2025 年度落實政策之具體情形

職場多元化方面：

因為本公司主要業務為 IDC 機房營運，所以需要之職務類以工程師居多，故男性員工比例向來高於女性。全公司主管已近四分之一為女性擔任重要主管職務，顯見本公司於晉升或招聘人員時仍秉持以員工的專業及能力為首要考量，杜絕歧視並確保工作機會均等，營造性別平等的職場文化。

性騷擾防治方面：

2025 年 10 月邀請社團法人台灣職業安全健康連線執行長舉辦教育職場不法侵害相關規定及實務解析教育訓練，讓全體員工瞭解面對職場性騷擾時需注意及相關保護事項，並了解公司完備「友善」被害人的權益保障及服務，共同建立「可信賴」的性騷擾防治制度及機制。在友善職場前提下，2025 年度並無性騷擾及歧視申訴事件發生。



5.1.2 員工統計 2-7, 2-8, 401-1, 405-1

是方電訊不僅是東亞地區重要之國際海纜交換中心（TPCX），更是台灣地區會員數最多及平均訊務量最大之國際網際網路交換中心（TPIX）。也是國內最大的國際級中立機房服務運營商，於 2021 年投資興建第四棟 IDC 機房以符合國內外客戶 HPC 及高用電機櫃之需求，同時滿足 IDC 業務未來成長之需求。

是方電訊 2025 年正職全時員工總數計 167 人，所有員工國籍皆為本國人，男性員工 109 人，女性員工 58 人，男女比例約為 2：1。

鑑於本公司主要業務為 IDC 機房營運，所需職務類型以工程技術人員為主，男性員工比例長期高於女性。然而，截至 2025 年，女性擔任重要主管職務者已達 8 位，在全公司 36 位主管中，占比近四分之一；其中，6 位副總經理職務中即 2 位由女性同仁擔任，顯示本公司在人才晉升與招募過程中，始終以員工之專業能力與實務表現為首要考量，而非性別因素。

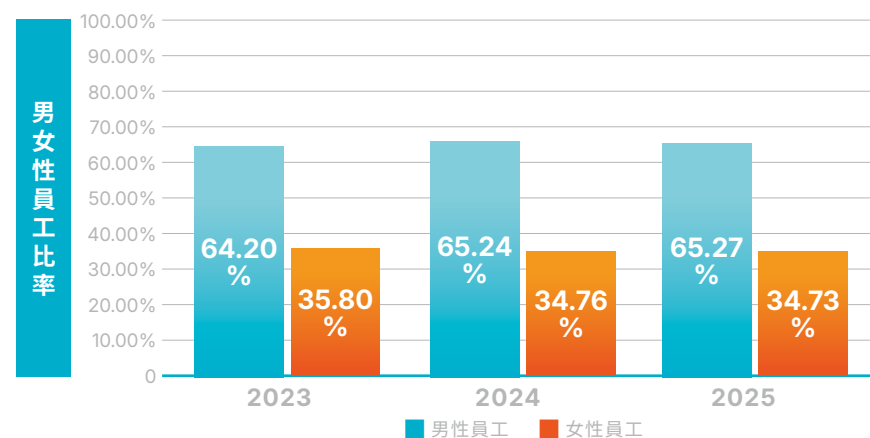
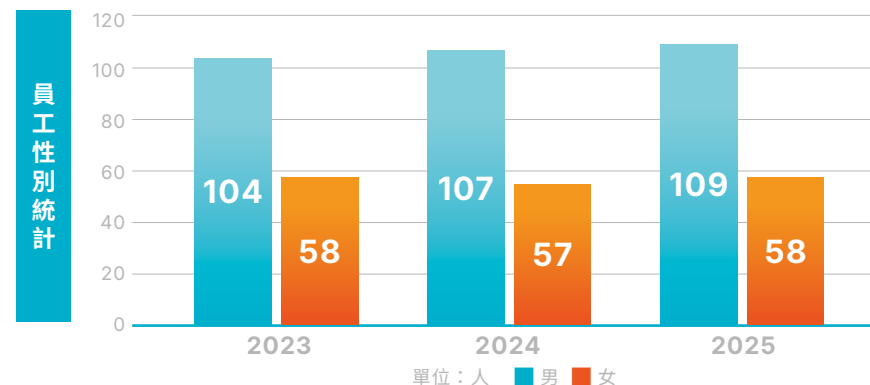
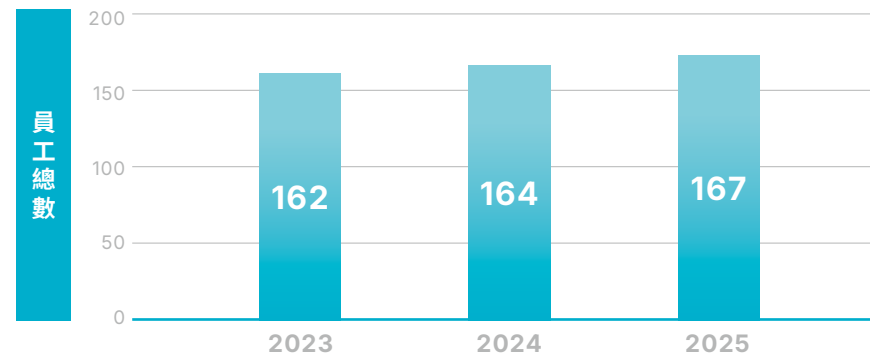
本公司持續落實性別平等與機會均等原則，重視多元人才發展，致力杜絕任何形式之歧視，並營造公平、包容且尊重專業的職場環境，以實踐性別平等之企業文化。

員工分析		2023 年		2024 年		2025 年	
員工總數 (註 1)		162		164		167	
勞雇合約 (註 2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	104	0	107	0	109	0
	女	58	0	57	0	58	0
勞雇類型 (註 3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	104	0	107	0	109	0
	女	58	0	57	0	58	0

註 1：為當年底的員工總人數。

註 2：勞雇合約分為非固定期限員工（正職）與固定期限員工（臨時、短期、季節、派遣、外勞、技術生、實習生）

註 3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時）及兼職員工（一週工時未達法定工時，僅為部分工時，如工讀生、計時人員）



董事及員工多元化統計									
多元化統計 / 年度			2023 年		2024 年		2025 年		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男	4	57.14%	5	71.43%	5	71.43%	
		女	3	42.86%	2	28.57%	2	28.57%	
	年齡	未滿 50	0	0.00%	1	14.29%	2	28.57%	
		50 ~ 60	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%	
		60 以上	6	85.71%	5	71.43%	4	57.14%	
	學歷	研究所	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%	
		大專院校	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%	
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
員工	直接	性別	男	22	100%	26	100%	27	100%
			女	0	0%	0	0%	0	0%
		年齡	未滿 30	1	4.55%	1	3.84%	0	3.70%
			30 以上 未滿 50	16	72.73%	19	73.08%	21	74.07%
			50 以上	5	22.73%	6	23.08%	6	22.22%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	15	68.18%	18	69.23%	19	70.37%
			其他	7	31.82%	8	30.77%	8	29.63%
	間接	性別	男	81	58.27%	80	58.39%	81	57.55%
			女	58	41.73%	57	41.61%	58	42.45%
		年齡	未滿 30	8	5.76%	8	5.84%	8	7.19%
			30 以上 未滿 50	90	64.75%	81	59.12%	74	61.15%
			50 以上	41	29.50%	48	35.04%	57	31.65%
		學歷	研究所	19	13.67%	18	13.14%	21	15.11%
			大專院校	116	86.57%	115	83.94%	111	79.86%
			其他	4	2.98%	4	2.92%	7	5.04%

註：女性董事百分比 =（當年度女性董事人數 / 當年度董事人數）*100%。

男性董事百分比 =（當年度男性董事人數 / 當年度董事人數）*100%。

未滿 30 歲的直接人員百分比 =（當年度未滿 30 歲的直接人員總數 / 當年度員工總數）*100%。

研究所學歷的間接人員百分比 =（當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年度員工總數）*100%。

員工新進與離職分析		2023 年		2024 年		2025 年	
		總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)
當年度員工總數 (註 1)		162	-	164	-	167	-
新進員工							
年齡	未滿 30	6	66.67%	3	27.27%	1	12.50%
	30 以上 未滿 50	10	9.43%	6	5.61%	7	7.45%
	50 以上	0	0.00%	3	6.52%	1	1.54%
性別	男	11	10.58%	11	10.28%	6	5.56%
	女	5	8.62%	1	1.75%	3	5.08%
學歷	研究所	1	5.00%	2	10.53%	4	18.18%
	大專院校	13	9.92%	9	6.77%	5	3.73%
	高中以下	2	18.18%	1	8.33%	0	0.00%

員工新進與離職分析		2023 年		2024 年		2025 年	
		總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)
當年度員工總數 (註 1)		162	-	164	-	167	-
離職員工							
年齡	未滿 30	0	0.00%	1	9.09%	0	0.00%
	30 以上 未滿 50	3	2.83%	3	2.80%	3	3.19%
	50 以上	1	2.13%	5	10.87%	4	6.15%
性別	男	4	3.85%	8	7.48%	5	4.63%
	女	1	1.72%	1	1.75%	2	3.39%
學歷	研究所	0	0.00%	3	15.79%	1	4.55%
	大專院校	5	3.82%	6	4.51%	5	3.73%
	高中以下	0	0.00%	0	0.00%	1	9.09%

註 1：資料統計至當年底 (12/31) 的員工總數。

註 2：新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) * 100%。
 離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) * 100%。

近兩年離職率差異說明

本公司 2024-2025 年離職結構差異

一、整體離職情形：

2025 年整體離職人數較 2024 年增加，離職率呈現上升趨勢。經分析，變動主要集中於特定年齡與性別族群。

二、年齡結構差異：

- 50 歲以上員工離職比例明顯增加：2025 年 50 歲以上員工退休人數較 2024 年提升，為本年度離職增加之主要因素。
- 30 歲到 50 歲族群維持穩定：中壯年核心人力離職比例與前一年度相近，顯示組織核心人力結構相對穩定。
- 未滿 30 歲員工出現離職：於 2025 年新增年輕員工離職情形，後續將持續關注新人留任與適應機制。

三、性別差異：

2025 年男性員工離職人數增加，女性員工離職情形則相對穩定。由於產業性質，本公司男性員工人數相對較多，因此 2025 年的離職人數男性佔多數。公司將持續檢視不同族群員工之職涯發展與工作支持措施，以提升整體留任率。

四、學歷結構差異：

2025 年研究所學歷員工離職人數較前一年增加，本公司將強化高專業人才之發展機會與內部晉升機制。

五、未來本公司將持續透過下列措施降低離職風險：

- 建立接班與人才培育機制。
- 強化績效與職涯發展制度。
- 定期辦理員工滿意度調查。
- 優化福利與工作環境措施。
- 持續追蹤離職結構變化，並納入人力管理策略中，以維持組織穩定與永續經營。

是方電訊

單位：人數

總員工人數		167
(a) 高階管理階層	男性	12
	女性	2
	不揭露	-
(b) 非高階管理階層	男性	16
	女性	6
	不揭露	-
(c) 技術員工	男性	49
	女性	2
	不揭露	-
(d) 所有其他員工	男性	32
	女性	48
	不揭露	-
(a) 高階管理階層	多元群體	-
(b) 非高階管理階層	多元群體	1
(c) 技術員工	多元群體	-
(d) 所有其他員工	多元群體	2

備註：

- 多元群體可能依諸如種族、民族、身心障礙狀態、原籍地、移民身分、原住民背景、年齡、社會經濟背景、宗教信仰、性取向或性別認同等方面。
- 多元群體佔總員工之百分比 1.8%

5.2 適才適任

是方電訊希望讓同仁們都有全方位的發展，透過各領域的學習與成長，不僅有助於個人技能發展，更可協助公司因應快速變遷的資訊時代，為公司打下更穩固的基礎，是方電訊亦是一個充滿溫馨與感動的照顧員工幸福的大家庭，除給予員工優厚的薪酬福利，更舉辦多樣化的活動促進員工間感情。

5.2.1 員工福利

一個幸福企業，除了善盡社會責任之外，更要為員工創造幸福，是方電訊為增進員工福利，並落實該領域所給予之高度關注，雖無成立工會，但設有職工福利委員會並特別訂定「員工福利金補助辦法」，明定相關員工福利金補助項目，另外、為鼓勵同仁積極排定特別休假走出戶外，亦制定「旅遊活動補助辦法」提供同仁每年定額旅遊補助。

我們深信有健康的身心，才有最好的工作表現，是方電訊福委會長期補助運動性社團的成立，讓大家在繁忙工作之餘，能夠藉由運動放鬆緊張的神經，也創造一個可以讓大家可以進行興趣交流的園地。

是方電訊依據勞動相關法規，所有員工在報到當天即為投保，並依法提供特別休假、生育假、育嬰假、婚假、喪假、生理假、家庭照顧假、產檢假及陪產假等，完全符合且部份優於本國勞動法令之規範。





獎金 / 禮品類

1. 績效獎金
2. 員工酬勞
3. 三節禮金
4. 非業務人員年終獎金
5. 業務人員業績獎金、業務人員激勵獎金
6. 員工認股權憑證發行
7. 不定期提供各項禮券（大賣場禮券、按摩券、電影券、餐券等）
8. 依據節慶提供相關應景禮品



補助類

1. 結婚補助
2. 喪葬慰問金
3. 生育補助、育兒津貼
4. 住院慰問
5. 生日禮金
6. 員工旅遊補助（定額補助）



保險類

1. 勞工保險
2. 全民健康保險
3. 員工團體意外險
4. 員工團體壽險
5. 員工團體癌症險
6. 員工團體醫療險
7. 員工眷屬優惠團保



獎金 / 禮品類



補助類



員工福利項目

保險類

休閒類

其它

教育訓練



其它

1. 週休二日
2. 每週一及補班日全員居家上班
3. 哺乳室
4. 全員不限年齡年資每年健康檢查
5. 全日提供血壓機、體重機供員工自行觀測健康狀況
6. 健全的新／舊制員工退休金提撥制度
7. 多功能會議室
8. 提供免費研磨咖啡、汽泡機、零食點心、泡麵、飲料等
9. 雲端會議室（提供多間個人會議室予同仁進行雲端視訊會議時使用）
10. 配合政府政策職安衛醫護健康臨場服務
11. 每年舉辦多次員工愛健康個人／團體競賽活動



教育訓練

1. 完善的員工教育訓練
2. 在職進修、專業證照上課及考照補助
3. 每年定額教育訓練補助



休閒類

1. 國內一日至三日旅遊活動
2. 國外旅遊活動
3. 節慶活動
4. 年終晚會
5. 開工摸彩活動

■ 元氣補給站

是方電訊從有限的空間中規劃一個員工可以休憩的場所，像知名咖啡廳一般可以讓同仁在緊張繁忙之餘，有一個可以放鬆的地方，同仁也可坐在高腳椅上透過落地窗沉思。這個元氣補給站不僅有現磨咖啡、氣泡水、點心、泡麵、甜點、零食，亦有書籍、雜誌等，最重要的是還擺放了血壓機讓同仁都可以隨時取用，讓大家工作之餘還是要注意自己的身體狀況、整天都元氣滿滿。

2024 年起多功能休憩室除了如過去擺放零食之外，也找來廠商引進一台智慧型多功能販賣機，除了一般常見的飲料區之外，還提供燕麥奶、鮮奶、新鮮切好的水果盒、進口優格及仙草、愛玉等，讓同仁能在享受下午茶及點心時，兼顧飲食上的均衡且多元化。

是方電訊多功能休憩室不僅是員工休憩的元氣補給站，明亮寬敞的空間也是員工工作之餘可以放鬆身心的地方



2025 年多功能休憩室萬聖節裝置



■ 友善婚育

本公司重視同仁之婚姻權益與家庭生活，致力建構支持婚育與家庭照顧之友善職場環境。在婚假制度方面，除依法令規定辦理外，並考量實際業務運作需求，提供具彈性且人性化之婚假使用機制。若同仁因業務需要無法於法定期限內一次請休婚假，或需分次安排休假者，公司開放同仁得於結婚登記生效日起一年內完成請休；倘屆期仍因工作因素未能休畢者，將依規定發給未休假日數之婚假代金，以兼顧員工權益與營運需求。

在育兒支持方面，公司於辦公區內設置優於法規之哺（集）乳室，空間規劃兼顧隱密性、安全性與舒適性，並完善配置冷氣、冰箱、插座、哺乳椅、洗手台及專屬儲物櫃等設備，以實際回應有哺乳或集乳需求同仁之使用需求，協助其於工作期間安心照顧家庭與自身健康。

為進一步支持員工育兒需求，本公司與內湖科技園區周邊多家公私立托育機構及幼兒園簽訂企業合作專案，提供員工專屬托育優惠方案，以提升托育資源之可近性，並協助減輕育兒期間之經濟與照顧壓力。

在制度面方面，本公司訂有《員工生育補助辦法》，提供員工本人或其配偶生育時，每胎補助新臺幣 30,000 元整；另針對員工子女提供育兒津貼，自子女出生日起至滿 6 歲（含）止，共計補助 72 個月，每月補助每位幼兒新臺幣 2,000 元整。

2025 年度共補助生育員工 1 人，育兒津貼年度補助總額為新臺幣 340,000 元。

透過制度化補助措施及與外部專業托育資源之合作，本公司持續落實家庭友善政策，協助員工兼顧職涯發展與家庭責任，營造支持性職場環境，實踐性別平等與育兒支持之企業文化。

■ 守護健康、守護幸福

我們知道同仁們因為生活壓力大、飲食不均、作息不正常等因素，罹病的風險顯著增加。尤其是有家族病史的同仁，更要提早進行追蹤。

2025 年仍安排全體員工進行年度健康檢查，2025 年員工健康檢維持高規格執行（2025 年 161 位員工健檢總費用新台幣 1,223/ 仟元），同時也給予員工公假健檢，讓員工能安心做健檢，是方電訊選擇了業界最具口碑的健檢中心，提供員工最舒適的 VIP 健檢環境，健檢完成後員工也能迅速在兩週後收到電子檔的健檢報告，讓員工能夠快速瞭解了解自身的健康狀態，也能及早發現罹病的風險因子，維持健康的身心。

再考量同仁對於健檢報告內容可能會有疑問，也請健檢中心安排時段與同仁進行一對一諮詢，讓同仁能夠確實理解健檢報告內容及項指數所代表的意義。

明亮又舒適的「台北信義 101」及「內湖 101」健檢中心大廳



健檢環境及餐點



■ 社團活動

目前開辦與員工自組社團包含：羽球課、瑜珈課。日後也將持續成立各種不同型態的社團。瑜珈課程不僅讓員工們全身舒暢，達到身心靈平衡，更讓內在充滿能量。羽球課除了讓大家揮灑汗水健身外，更加速新陳代謝，上班更有活力。

■ 職工福利委員會

是方電訊職工福利委員會的委員皆來自公司各個單位，充滿創意的委員們為了各種不同的節慶精心籌劃各種活動，並規劃尾牙活動節目及安排國內外員工旅遊，創造公司歡樂的氣氛，更藉此凝聚大家的向心力。

2025 年福委會委員精心安排旅遊活動及年節禮盒、禮券等。

年節、端午節贈禮



有趣的手作課程



手作成果



豐富有趣的國內外旅遊

澎湖三日 _ 絕美菊島、網美景點 (喜來登兩晚)



是方家庭一日遊 / 來趣冬山手作無憂茶枕、遊河、動植物王國一日遊



星饗中越雙城五日～纜車佛手橋、珍珠奇幻樂園、會安印象夜秀、全程五星飯店



【九州5日】由布院之森、叢林巴士探險、企鵝水族館、太宰府天滿宮、湯布院散策



■ 退休保障 404-2

是方電訊保障全體員工退休的財務規劃，退休金制度分舊制退休金及新制退休金提撥。

確定福利計畫

舊制退休金

- 是方電訊之退休制度完全依「勞動基準法」規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數。
- 是方電訊業已成立勞工退休金監督委員會及提撥專戶存儲按已付薪資總額 2%，定期提撥勞工退休準備金，專戶儲存於臺灣銀行信託部，每年年底委請精算師精算，以確保退休準備金提撥妥適。
- 截至 2025 年底勞工退休金專戶餘額為新台幣 27,102 仟元。

確定提撥計畫

新制退休金

- 是方電訊自 2005 年 7 月 1 日起實施勞退新制，依勞工退休金條例規定，原適用舊制退休金之員工經選擇適用新制者或新制施行後到職之員工，是方電訊每月提撥不得低於勞工每月工資 6% 至勞工退休金帳戶，並依退休金條例之規定辦理退休相關事宜。



5.2.2 員工薪酬 404-3、非主管員工平均薪資、202-1

是方電訊董事會設有薪資報酬委員會，權責為訂定薪資報酬政策、制度、標準與結構，總體薪酬包括月薪及變動薪，含獎金、員工酬勞等兩部分，月薪依照員工的專業職能及工作職掌敘薪，變動薪則依照公司營運績效及個人工作績效核發。

本公司持續不定期進行業界之薪資調查，並依公司整體經營、個人績效及政府政策作為薪資調動之依據及定期調薪，本公司將經營績效適當反映在員工薪酬，固定每兩年調薪，預計 2026 年會再進行調薪。

未來、我們會持續提供各位有挑戰性的舞台讓員工們盡情發揮，也希望員工能持續學習，提升公司整體的競爭力，不斷發揮自己的價值及能力與公司共同成長，共創雙贏！

是方電訊 2025 年仍維持每年進行一次員工績效考核，評核之條件對象為任職滿 3 個月且為試用期滿之員工，並以多重的激勵方案來肯定、獎勵與激發員工傑出績效表現，不因員工性別有所差異。每年度由各處提出特殊或表現優異之員工，透過頒獎及獎金鼓勵員工優良的工作表現，故 2025 年優秀人員共計表揚 11 位同仁。

定期績效檢視的員工百分比				
2023 年檢視的員工	檢視人數	員工總數	百分比	
性別	男	103	104	99.0%
	女	57	57	100.0%
類別	主管職	35	36	97.2%
	一般員工	125	125	100.0%
2024 年檢視的員工	檢視人數	員工總數	百分比	
性別	男	105	106	99.1%
	女	56	57	98.2%
類別	主管職	32	32	100.0%
	一般員工	129	131	98.5%
2025 年檢視的員工	檢視人數	員工總數	百分比	
性別	男	104	108	96.3%
	女	57	58	98.3%
類別	主管職	32	33	94.1%
	一般員工	130	133	97.7%

註 1：11 月考核當時參與人數計算，扣除董事長及未滿三個月新進人員未列入考核

註 2：主管職係指擔任該單位之主管職務；其餘為一般員工。

非主管員工平均薪資				
項目	2024	2025	差異	
非擔任主管職務之全時員工 (單位：人)	150	151	+1	
非擔任主管職務 之全時員工年薪資 (單位：新台幣仟元)	平均數	2,150	2,290	+140
	中位數	2,047	2,144	+97

薪資基本工資比率		
項目	性別	標準薪資與當地基本工資比例
基層人員 (新進)	男	1.26
	女	1.26
註：2025 年台灣法定基本工資金額為新台幣 28,590 元。		

5.2.3 強化員工軟實力 404-1, 404-2

重大主題：人才培育與留任

員工是公司重要資產。

政策 / 承諾

強化選才，育才，用才，留才機制。

當年度投入資源（經費、人力、執行專案） / 具體成果

1. 2025 全員訓練費用總計新台幣 509,008 元、培訓計畫達成率為 139%。
2. 提供具有市場競爭力的薪酬水準（平均每 2 年調薪 1 次），績效獎金，員工酬勞，員工認股憑證發放。

負責部門 / 申訴機制

財務處、人事部 /
員工意見箱、電話、Email: service@chief.com.tw、
部門主管溝通、福委會委員員工意見反應及收集、勞資會議

短中長期目標

● 短期目標

1. 持續提升員工福利並加強員工訓練，創造良好工作環境。
2. 編列員工健康檢查費用約新台幣 1,223,000 元。
3. 教育訓練定額補助台幣 501,000 元。

● 中長期目標

加強人才培育與留任，持續引進優秀人才。

評估機制 / 成果

1. 2025 年員工離職率為 4.22%（其中包含 4 位退休人員）。
2. 2025 年員工訓練時數總計為 2,789.5 小時。

是方電訊訂有教育訓練管理辦法，培養員工專業知識與技能，使其發揮其職能，增加工作效率，確保工作品質，以達成本公司永續經營及發展之目標。

是方在人才布局上總是超前部署，培養國際化人才。不僅鼓勵所有同仁進修，持續提升專業能力及語言能力，針對專業技能進修全額補助，更補助取得國際證照，目前，是方電訊擁有超過 150 張的專業技術認證，包括將近 40 張 IDC 機電消防管理認證、40 張網路管理專業認證與超過 60 張雲端服務與架構證書，其中不乏 AWS、Azure、Google Cloud 等主流公有雲專業認證。此外，還包含各類資安證照（如 CISSP、CEH、CompTIA Security+）與專業領域證書（PMP、資料管理、程式設計等）。是方希望讓同仁們都有全方位的發展，透過各領域的學習與成長，不僅有助於個人技能發展，更可協助公司因應快速變遷的資訊時代，為公司打下更穩固的基礎。

2025 年是方電訊仍以朝向永續經營為目標，期望再加深以下 5 項教育訓練重點，創造一個自主學習的氣氛與環境，達成優秀人才的培育目標。

- (1) 增進及精進員工專業職能
- (2) 資深人員經驗傳承
- (3) 培養員工的知識與素質
- (4) 培養員工積極的工作態度
- (5) 儲備未來接班人

為讓各單位主管每年能逐步朝向目標及檢視目標的達成，每年年底於訂定員工績效考核表時，會依單位專業職能及配合公司營運目前標，訂定各單位同仁未來一年需安排的內外部教育訓練課程及考照目標，當年度年底評核分數時檢視其達成率做為訓練成果及檢討報告，相關應改進及加強之訓練則列入隔年度評核表中實施。

專業證照課程及考證費全額補助

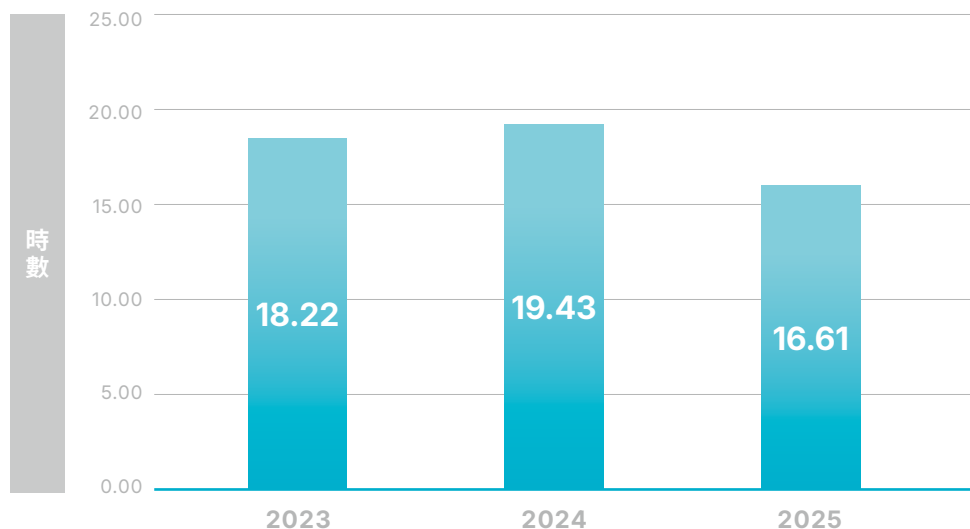
- Microsoft 相關課程 (Azure IoT Developer Specialty、Data Analyst Associate、Azure AI Engineer Associate 等)
- 資安相關課程 (CompTIA Security+、EC-Council-CEHv8、CISSP 等)
- Cisco、VMware、Juniper、Google 等專業職能課程
- 其它課程：機電人員專業證照 (丙級室內配線技術士、乙級室內配線技術士)、其它課程 (高級電信工程師、電信工程師、防火管理人、急救人員安全衛生等)

自主訓練

- 每人每年編列不限課程及教育訓練方式之定額補助訓練費新台幣 3,000 元。
- 持續提出英文線上課程優惠方案，鼓勵同仁為是方電訊接軌全球化而預先準備。

2025 年教育訓練 36 班，1,278 人次，總人時 2,789.5 小時，教育訓練費用新台幣 509,008 元（含誠信經營法規相關課程，包含反貪腐政策及禁止內線交易主題，167 人次，總訓練時數 334 小時；人權政策相關課程，167 人次，總訓練時數 334 小時；產品教育訓練課程 6 堂，256 人次，總訓練時數 256 小時）。

全體員工平均受訓時數



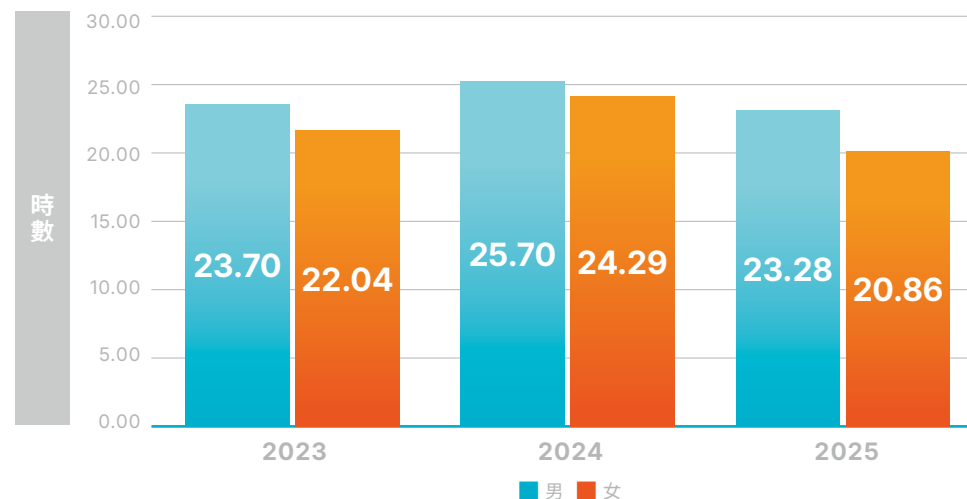
註 1：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。

每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。

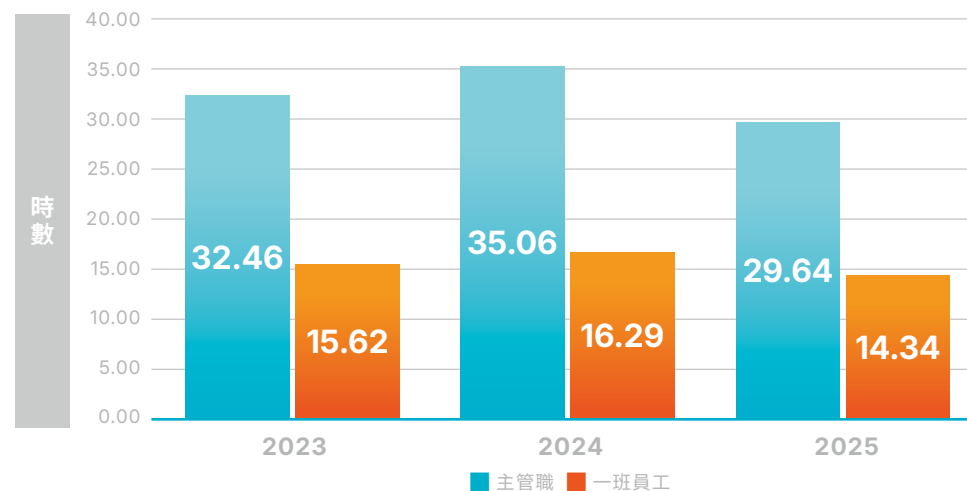
各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

註 2：主管職係指擔任該單位之主管職務；其餘一般員工。

員工平均受訓時數（依性別）



員工平均受訓時數（依類別）



5.3 職業安全衛生 403

是方電訊為提供健康的工作環境，確保工作者安全，落實職業安全衛生管理制度。我們承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好防止職災、透過健康促進，邁向友善職場，善盡企業的社會責任。

長久以來，我們秉持致力於員工照護、員工健康與安全，善盡企業社會責任並追求企業永續經營，我們始終如一堅信員工的安全健康是企業的無價財產！

是方電訊為維護及保障員工工作安全，依照職業安全衛生管理辦法積極並致力於推動勞工安全衛生與健康促進、為降低職業災害發生，依循職業安全衛生管理系統及社會責任國際規範，持續改善員工安全與健康的工作環境、預防職業傷害與疾病、降低工作環境中的危險因素。期望符合勞工安全衛生法令規範，締造優質安全與健康之企業職場。

健全的職業安全衛生管理制度

- ✓ 於每年度擬訂「職災防止計劃」，並依項目推展執行，降低職災之發生。
- ✓ 職安人員，負責定期之巡檢（含用電安全檢查），並協助異常之處理。自動檢查之實施：本公司針對電器設備、消防設施及作業環境擬定自動檢查實施計劃，積極發現潛在之危害因素，並努力改善相關缺失，有效控制風險之發生。包含每兩年一次之建築物安檢、每年一次之消防檢修申報、及各樓層機房分路總開關箱之保養及紅外線熱顯像檢查，避免可能造成之安全危害。
- ✓ 針對同仁之作業實施危害鑑別，依據危害風險較大作業（如工務），提供個人防護器材（安全鞋、護目鏡、防感電手套等）。
- ✓ 定期實施消防自衛災編組演練、AED 之使用及急救訓練，提升同仁緊急應變之處理能力。
- ✓ 各區辦公室設置急救人員，並依規定辦理人員複訓。
- ✓ 針對用電安全及職業安全之定期宣導。

職業安全衛生訓練

2025 年度職業安全衛生訓練成效

訓練課程	說明		達成率
勞工安全 衛生教育訓練	辦理勞工安全衛生教育講習及每月宣導如下		
	醫師臨場講座		100%
	4 月份	「急救搬運 + 對抗流感大作戰」	
	8 月份	「辦公室保健 + 急救搬運」	
	12 月份	「視力保健」	
	每月宣導		
	1 月份	「麻疹疫情開始流行」防範及治療資訊讓同仁參考及預防	
	2 月份	「流感及一般感冒大肆流行」	
	3 月份	上班及居家「拒久坐 來運動」預防疾病	
	4 月份	「麻疹」預防	
	5 月份	夏季「高氣溫熱傷害」預防 & 「新冠疫情」升溫	
	6 月份	「牛奶、豆奶及燕麥奶」健康搭配及糖尿病「血糖衛教」	
	7 月份	「糖尿病」慢性疾病 & 「職場身心健康、職場預防面面觀」	
	8 月份	「高溫資訊」	
	9 月份	「正確坐姿」的重要性	
	10 月份	「交通安全五守則」	
	11 月份	「餐餐當老外，要如何更健康、更均衡」	
	12 月份	「足底筋膜炎，症狀有那些？」	
職業安全 衛生業務主管	派訓		100%
消防安全演練	每年度實施消防自衛編組演練		100%

5.3.1 工作者參與、諮詢及溝通

本公司雖無設立職業安全委員會，但職安組織包括職安人員、職業醫師、心理師、護理人員不定期舉行職安衛講習，及公司內部設立『員工意見箱』鼓勵倡導員工都可以透過意見箱留言、詢問、申訴或建議，員工可以選擇匿名或不匿名的方式；意見表達或回覆也可以選擇公開給全體員工或是限定個人；將會將意見給負責部門進行處理，負責部門必需要再回覆給員工。申訴過程全程均以保護申訴者隱私為第一要務，同仁可以安心留言或透過電話直接找職安護窗口。

此外也依照法規規定定期每季至少召開勞資溝通會議，會議內容包括相關之職業安全衛生事項，以確保勞資雙方意見得以溝通，會後並留有完整之會議紀錄，目前勞資溝通做順暢。

5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

工作環境及作業危害主要為異常工作負荷及人因性危害。我們建立《工作環境或作業危害之辨識、評估及控制》、《異常工作負荷促發疾病預防》及《職業安全衛生法其工作守則》，以確保危害辨別及風險評估之有效運作。危害鑑別考量日常執行面之工作者作業安全風險及變更衍生之安全風險，評估為高風險項目，經總經理核准後，建立職安衛目標方案要求責任單位據以實施，實施成果由勞安人員追蹤成效。本公司屬辦公作業型態，潛在的職業病為過勞。

為了有效管控公司職業安全衛生風險，在職業安全事故發生時，相關單位能即時反應，公司制定《事故處理調查管理辦法》，明確地記載依據事故傷害分級及通報流程，並對事故進行分級處理，事後成立調查小組製作調查報告；事後責任單位須檢討事故發生原因，並依據事故傷害擬定出改善對策，且需註明改善建議，及執行人員和期間以防止類似事故再次發生。

公司於各分點辦公室皆配置急救人員，當事故發生時會先將受害者做妥善處理後，並控制現場以免二次災害，再由現場人員立即通報職業安全衛生人員，職安人員會依事故類型與事故嚴重等級逐級通報到公司最高管理者及勞動檢查機構，以確保公司及中央主管機關能即時掌握事故狀況。

事故類型分成醫療、財產損失、急救、虛驚、交通事故和火災爆炸、死亡，並依嚴重程度區分成 2 個等級（一般及重大）。發生一般事故時，皆須優先與部門主管、職安人員進行電話通報；如發生重大事故意外時，除了前述人員以外，亦需繼續向總經理及董事長等上級報告，以利於即時應對及措施之擬訂並將風險降至最低。

一般災害發生後，事故單位主管將召集相關人員成立事故調查小組，並於三日內提出調查報告（含改善建議及執行人員、完成日期）與職業安全衛生人員。

重大災害（如火災爆炸、死亡事故）發生後，需於 8 小時內通報勞動檢查機構，並由職業安全衛生業務主管召集相關人員組成調查小組進行調查

事故災害「事故調查報告」呈核後，會視需要分送至相關單位進行後續的安全宣導，後續由職安人員進行追蹤改善之執行情況以預防類似事故再次發生。「事故調查報告」由職業安全衛生業務主管進行結案歸檔備查。

我們提供同仁們健康保護服務，執行健康促進活動、健康檢查與異常管理；更搭配每年員工健檢時機，同時納入職安四大計劃問卷調查，包括『心力過勞量表』、『肌肉骨骼症狀量表』、『憂鬱評估量表』與『母性健康保護』，致力異常工作負荷促發疾病、重複性肌肉骨骼疾病、心因性憂鬱焦慮等讓員工免於身心疾病等作業之危害改善，同時更為了確保同仁在工作職場的環境安全，亦針對特殊作業同仁提供每年體檢，監督同仁免於職業危害並提醒落實相關的保護措施。員工情緒壓力部份亦透過同仁填寫的「憂鬱自我評估量表」，讓員工了解自己的心理狀態外，心理師後續會將高風險的同仁進行關懷與追蹤讓員工心理素質優化與強韌。從整體健康檢查、特殊健檢與職安體檢對員工身心靈健康進行全面盤點，分析其優勢、弱勢、增益螺旋、損益螺旋，從中適度規劃年度各項健康講座及健康促進活動，提供能符合員工身心健康需求的課程或訓練。

處理流程



執行重點

5.3.3 職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2021~2025 年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件（含可記錄之職業病），達成零職業災害目標。

統計 / 年度	2021	2022	2023	2024	2025
總經歷工時	299,736	307,408	315,040	328,464	335,504
職業傷害造成 的死亡事故	0	0	0	0	0
嚴重的 職業傷害	0	0	0	0	0
可記錄之 職業傷害	0	0	0	0	0
職業病	0	0	0	0	0
可記錄之 職業病	0	0	0	0	0

5.3.4 健康職場推動

隨著社會與經濟之變遷，國際勞工組織 (ILO) 及世界衛生組織 (WHO) 提倡勞工職場安全及健康服務是基本權利，依循 ILO 及 WHO 意旨並依循法令規定，積極於健康議題之策劃、推動、執行，其內容涵蓋三大面向：健康服務、健康教育、健康工作環境。我們定期辦理疾病防治宣導、健康保健宣導、衛生專題演講、員工預防保健諮詢、員工健康檢查。基於保護員工健康的立場，著力於健康風險評估、健康管理、健康促進及工作環境危害評估及建議等服務，且提供員工衛教觀念，期許在工作期間不致因健康問題而影響工作並落實職場勞工之健康照護。

本公司落實依勞工健康保護規則第十、十一、十二條辦理 2025 年度臨場健康服務事宜。

專業團隊

核心職能

職業專科醫師

職業專科醫師每 4 個月臨場服務一次，針對醫療新知、健檢報告疑慮、傳染病、職業病或是重大疾病給予醫療諮詢即時的幫助。

職業護理師

護理師每個月 3 次臨場服務一次，以一般護理、員工與特殊健檢、健康諮詢、健康照護與管理、健康促進活動辦理為主要諮詢。



為讓同仁可以在工作與身心健康取得平衡，落實預防醫學概念，優於法規每年辦理一次員工健檢並提供多間優質健檢機構，依職級補助同仁健康檢查費用，同時將同仁眷屬納入健檢優惠範疇。2025 年編列健康檢查補助每位同仁平均 NT\$10,000 預算，應健檢人數為 161 人，完成體檢人數為 161 人，健檢完成率達 100 %，健檢補助共投入 1,223,000 元。同仁完成健檢後，職業護理師會依檢查結果進行四級的分級管理，健康分類為正常（1 級）、輕度異常（2 級）、中度異常（3 級）與重度異常（4 級），並依嚴重度轉介職業醫師進行個別諮詢服務與列入追蹤；或給予相關健康管理及衛教；並藉由持續關懷與追蹤掌控員工健康狀況，讓員工獲得全面性的健康照顧。

為鼓勵同仁 i 健康於 2025 年再度發起同仁：健康及聯合企業員工健走活動比賽；每週挑戰走 35,000 步（平均每日 5,000 步），並鼓勵減少開車、騎車，四週皆達標者就有機會獲獎。共舉辦二場；參加總人次達到 293 人次、二場總步數達到 55,303,690 步，為自己的健康而努力！整體減少二氧化碳排放量達 10,374.4 公斤。

此外避免近年猝死事件，強化第一時間急救，我們於所屬營運大樓均有設置 AED（Automated External Defibrillator）自動體外心臟除顫器設置，總共設置 AED 共 4 台，不定期實施 AED 之使用及急救訓練，強化大家急救技能。

項目	內容
健康檢查	● 公司遴選優質醫療健檢機構，每年辦理一次在職人員健康健查；在檢查項目上，除一般抽血、驗尿等基本檢查，更提供多元健康檢查項目，如腹部超音波、癌症指數等，以優於法規之規定辦理。 ● 另，亦提供同仁眷屬享優惠項目及價格自費報名。
健康管理	● 新進人員體格檢查、在職人員健康檢查，與檢查結果進行分級管理。 ● 健康風險分級及因應措施： 1 級管理措施（正常）：定期健康檢查。 2 級管理措施（輕度異常）：疾病預防與健康促進。 3 級管理措施：健康關懷及轉介職醫進行個別諮詢服務。 4 級管理措施：健康關懷、轉介職醫進行個別諮詢服務及工作性質評估與調整。

5.4 人權盡職調查

■ 人權盡職調查

是方電訊以《是方電訊人權政策》為核心，將人權議題深度整合至供應商管理政策，要求合作夥伴簽署『永續發展承諾書』。透過執行人權盡職調查與滿意度評估，我們採取『內外並行、預防優先』策略，主動辨識營運活動中之重大人權風險，並落實減緩與補救措施。透過每年滾動式執行調查，並針對評估結果進行持續追蹤與改善，以確保人權承諾之落實。

■ 人權盡職調查流程

- (1) 融入體系：將負責商業行為融入公司政策與管理體系
- (2) 鑑別與評估：鑑別自身營運及供應鏈之人權議題
- (3) 減緩與補救措施：防範或減輕不利影響，以降低風險的發生
- (4) 追蹤：追蹤實際情形並於永續報告書中揭露執行情形

■ 調查範圍及重大人權議題鑑別

是方電訊於 2025 年進行人權盡職調查，調查範圍涵蓋員工及供應商，分別發放「員工意見調查暨人權盡職調查」167 份，實際有效填答人數 129 份；「供應商內部年度自評問卷」發出 31 份，回收有效自評問卷 8 份。由員工及供應商填寫問卷作為鑑別重大人權議題之依據。在員工部分鑑別出「健康與安全」與「職場歧視與霸凌」，供應商部分鑑別出「職場歧視與霸凌」為重大人權議題。

■ 重大議題之減緩及補救措施

是方電訊於 2025 年度針對高風險人權議題，提出減緩及補救措施以降低人權風險。

■ 2025 年度盡職調查追蹤及執行情形

未來本公司仍持續透過人權風險鑑別、制度建置及教育訓練，強化健康安全與平等尊重之管理機制，並透過申訴與補救程序確保員工權益。未來亦將持續精進相關措施，落實企業對人權之承諾，並提升整體永續經營績效。針對供應商端可能存在的「職場歧視與霸凌」風險，是方電訊持續透過「供應商永續發展承諾書」及「供應商永續發展自評表」作為對供應商的要求，確保供應鏈夥伴符合法規要求。

2025 年 針對高風險人權議題提出減緩及補救措施

範圍	重大議題	風險描述	風險減緩措施	補救措施
員工	健康與安全	未提供員工足夠的操作訓練與安全措施，或因員工在高壓力環境下工時過長，造成員工身心不良影響。	1. 建立職業安全衛生管理制度，定期執行風險辨識與危害評估。 2. 每年提供員工健康檢查及健康促進講座。2025 年全體員工健康檢查人數 161 人。 3. 辦理安全衛生教育訓練及緊急應變演練（如火災、地震）。 2025 年已舉辦 3 場勞工安全衛生教育講習： 1. 4 月份：主題為「急救搬運」+「對抗流感大作戰」。 2. 8 月份：主題為「辦公室保健 + 急救搬運」。 3. 12 月份：主題為「視力保健」。 - 並每月透過公司信件及公告欄發佈健康宣導。 4. 提供員工心理健康支持與諮詢服務。	1. 建立職災與事故通報，確保及時協助處理。 2. 若員工遭遇健康事故，將啟動保險保障與醫療補貼。 3. 提供護理師一對一諮詢，針對各項目進行專業判讀及衛教育指導。 2024 年底辦理員工健康檢查後，於 2025 年有 25 人與護理師一對一諮詢；2025 年度的護理師一對一諮詢將於 2026 年下半年執行。
員工	職場歧視與霸凌	組織若缺乏透明溝通機制及多元平等包容意識，易使人力資源程序（如招募、績效考核）產生偏誤；這不僅增加潛在的歧視風險與權力不對等下的言語霸凌，更將削弱員工對公司的信任，進而引發優秀人才流失。	1. 推動職場霸凌防治相關教育訓練，結合實務案例進行說明，強化同仁對性平基本人權之理解與尊重。 2025 年舉辦內部人權政策相關教育訓練課程（共計 167 人次，訓練時數總計 334 小時），並舉辦線上「職場霸凌防治與處理」課程。 2. 設置無記名意見箱、內部網站公告董事聯絡資訊等以持續維持員工申訴管道的暢通。	1. 當員工受到職場歧視與霸凌時，能透過公司申訴管道提出申訴。 2. 收到舉報信件後，由人事部依性質主導成立調查小組進行調查，以確保調查過中的中立即公正性。 3. 針對受影響員工提供協助方案並在調查期間嚴格執行申訴人身份保密，防止遭受二度傷害。 4. 2025 年根據多元申訴管道及問卷調查後，無員工提出人權申訴議題。
供應商	職場歧視與霸凌	供應商在面對產能壓力時，可能對一線作業員進行不當管教或言語霸凌；或在招募與留任時，因偏見歧視特定性別、年齡或移工族群，導致供應鏈勞資關係緊張，進而引發停工風險並損害採購企業的品牌聲譽。	1. 供應商須簽署《永續發展承諾書》及《採購說明答覆書》以確保供應商於人權、環境、職安衛等面向符合標準。 2025 已收回 6 家廠商《採購答覆書簽署》。 《永續發展承諾書》將規劃從 2026 年開始執行。 2. 每年一次發放供應商自評問卷，確保供應商確實執行。 2025 年「供應商內部年度自評問卷」發出 31 份，回收有效自評問卷 8 份。	1. 要求供應商建立申訴機制，讓其員工可透過申訴信箱舉報。 2. 若有供應商未建立時管理，要求供應商依照承諾書及供應商行為準則限期改善。 3. 2025 年無申訴信件舉報。

5.5 公益活動

是方電訊一直秉持著「取之於社會、用之於社會」的原則永續經營，因此我們對於 ESG 包括環境保護、社會責任、公司治理等相關議題非常重視。是方電訊在 2025 年度持續進行愛心捐款關懷社會，捐款對象包括對維護自然環境、照顧偏鄉之慈善機構，以及對培養國內公司治理人才之優良學術機構。

■ 古蹟維護

台東縣鹿野區役場是具有歷史、文化價值之建造物，為台東縣內唯一從日治時代所遺留下來的台東廳庄役場建築，已於 2012 年登錄為台東縣歷史建築。相當於現在的鄉公所，目前由龍田蝴蝶保育協會向台糖承租土地並且接手管理這棟歷史古蹟。是方電訊對龍田蝴蝶保育協會之捐款係為協助龍田蝴蝶保育協會籌措區役場長期修繕及管理之經費。

■ 深耕在地教育，雜誌捐贈

是方電訊秉持企業社會責任核心價值，致力縮短資訊落差並促進區域發展。2025 年持續響應「播下閱讀種子」公益專案，針對公司所在地內湖區四所國小一年級與四年級學生，捐贈共 55 份《未來兒童》與《未來少年》雜誌，預計造福超過 1,400 位學童。在生成式 AI 崛起的時代，我們期盼透過優質讀物建構孩子們的批判性思考與自主學習能力，厚植未來人才競爭力。是方將持續以實際行動投入在地教育，為孩子們創造更美好的未來，也為台灣的數位發展培育更多優秀人才，攜手社會各界共創永續正向影響力。

■ 照顧偏鄉

高雄市私立基督教山地育幼院位在大苦苓高雄六龜鄉山區郊區，六龜育幼院收容照顧原住民失依兒童，目前育幼院收容超過 30 位院童，學齡從 7 歲到 18 歲大專生。其來源分別都因經濟困頓、自身疾病、家庭發生重大變故或受虐等因素被遺棄。創辦人靠著信心，從未主動對外募款，自己胼手胝足，種植蔬菜水果等自食其力。是方電訊對高雄市私立基督教山地育幼院之捐款係為改善院童生活以造福更多山地孤兒。

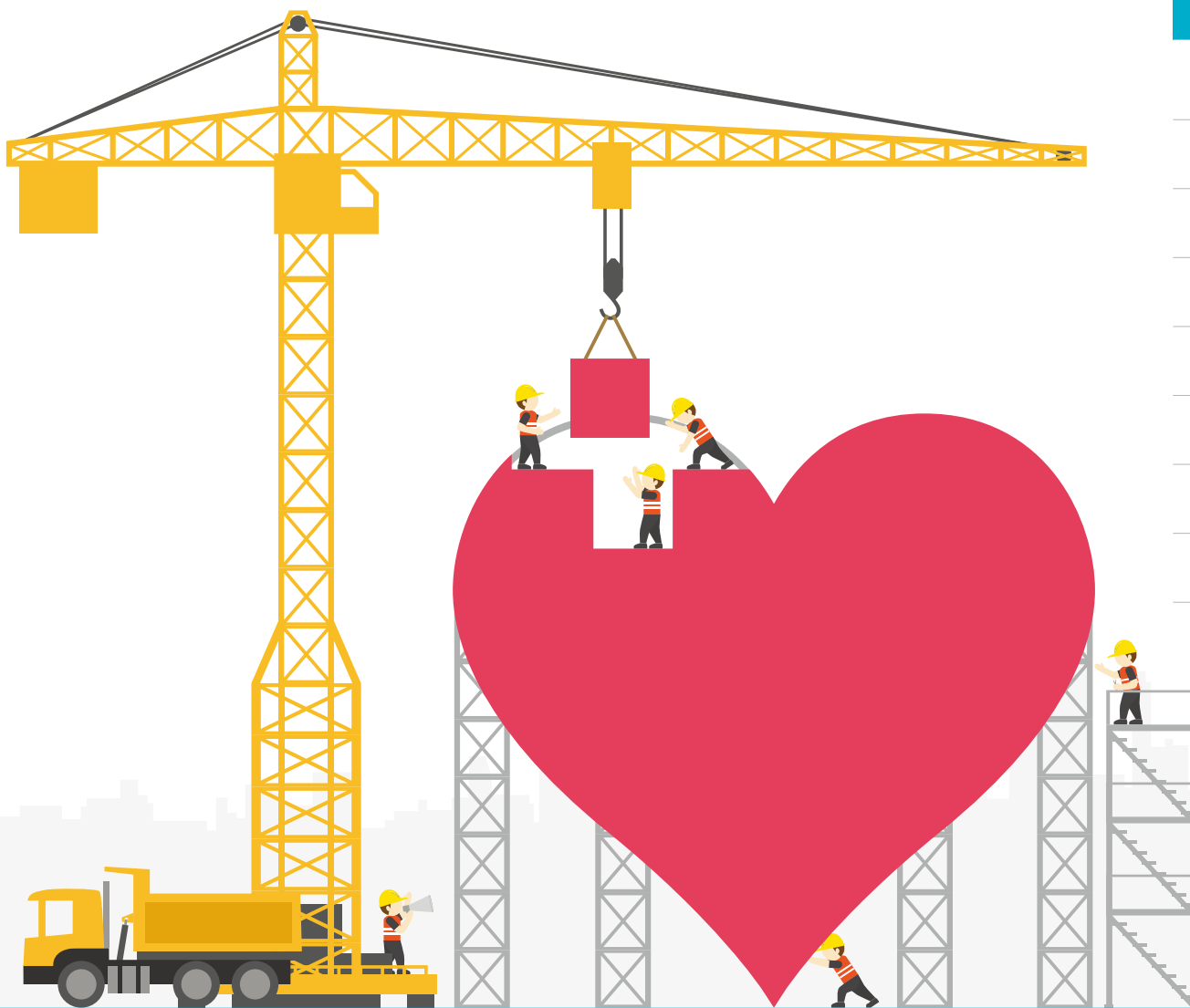
花蓮縣凱歌少年中途之家 位於花蓮縣秀林鄉，屬極小型寄養安置機構，主要照顧因家庭變故、失依或缺乏照顧支持之兒童及少年。該機構核定安置人數為 16 人，目前實際安置約 13 名院童，多數經由社會局轉介，另有部分院童因情緒適應或家庭照顧功能不足等因素入住，亟需穩定之生活照顧與陪伴。是方電訊透過捐款協助改善院童生活條件，支持弱勢兒少之穩定照顧與成長。

是方電訊對台東基督教醫院 - 一粒麥子基金會「新園日托站」之捐款係為協助該基金會在社區設立老人日托站，強調發展社區照護服務、強化社區兒童和老人照顧，以社區自動互助的方式就是希望提供長輩一個可以活動、學習和人際互動的熟悉場所來落實社區健康營造。

■ 數位人道協會

面對 2025 年台灣邁入超高齡社會，是方電訊自 2023 年起持續攜手數位人道協會，於 2025 年再度資助遠距健康服務，透過科技力解決城鄉交通、醫療人力短缺及照顧不均等困境。本計畫為北投區多里之亞健康長者提供 48 堂線上衛教與真人醫療諮詢，累計服務達 6,477 人次，不僅提升長輩健康識能，更藉由遠距化減少交通移動，成功降低 1,401.6 公斤之二氧化碳排放量。是方電訊致力推動數位應用回饋在地，以科技守護高齡尊嚴，落實社會參與及環境永續雙重價值。

本計畫透過互動式遠距課程引進 1,800 位專家資源，突破醫療可近性困境，除強化長者肌力與自我照護意識、減輕子女負擔外，更轉化為社區社交平台以增進凝聚力。藉由「健康導師」機制落實長期情感陪伴，讓數位應用充滿人情溫度，消弭資源落差的同時，也落實低碳永續與在地安老的雙重承諾。



2025 年公益費用

公益團體愛心捐款	費用 (新台幣仟元)
高雄市私立慈德育幼院	60
高雄市私立基督教山地育幼院	60
台東基督教醫院一粒麥子基金會「新園日托站」	36
台東縣龍田蝴蝶保育協會「龍田區役所」	36
天下遠見	130
財團法人數位人道協會	200
總計	522

附錄 1. GRI 內容索引

★ 為重大主題

使用聲明	是方電訊已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容			
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021			
適用的 GRI 行業準則	NA，目前無適用之 GRI 行業準則標題			
主題	揭露項目	項目說明	章節	省略理由 / 必要解釋
組織及 報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	
	2-4	資訊重編	編輯方針	
	2-5	外部保證 / 確信	編輯方針	
活動與 工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	
	2-7	員工	5.1.2 員工統計	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略理由 / 必要解釋
治理	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展委員會	
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.4 倫理誠信	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	
	2-21	年度總薪酬比例	-	保密規定 / 薪資屬於公司機密，故不對外揭露
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	
策略、政策 與實務	2-23	政策承諾	3.1.4 倫理誠信	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 倫理誠信 3.2 風險管理 4.8 永續供應鏈 5.1.1 人權保障	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.2 功能性委員會	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信	
	2-27	法規遵循	3.1.4 倫理誠信	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略理由 / 必要解釋
利害關係人 議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 確認利害關係人 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	
	2-30	團體協約	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 5.2.3 強化員工軟實力	
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 營運績效	
★ GRI 201： 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3 營運績效	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1 員工福利	
	201-4	取自政府之財務補助	-	不適用：沒有收到政府財務補助
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	5.2.2 員工薪酬	
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	5.5 公益活動	
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 網路品質	
★網路品質		自訂重大主題	4.1 網路品質	
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5.1 能源管理	

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略理由 / 必要解釋
★ GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.5.1 能源管理	
	302-2	組織外部的能源消耗量		無法取得詳細資料，故不揭露
	302-3	能源密集度	4.5.1 能源管理	
	302-4	減少能源消耗	4.5.1 能源管理	
	302-5	降低產品和服務的能源需求		不適用：行業特性此項目不適用
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 水資源管理	
★ GRI 303： 水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	
GRI 303： 水與放流水 2018	303-3	取水量	4.4 水資源管理	
	303-4	排水量	4.4 水資源管理	
	303-5	耗水量	4.4 水資源管理	
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5.2 溫室氣體排放管理	
★ GRI 305： 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.5.2 溫室氣體排放管理	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.5.2 溫室氣體排放管理	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.5.2 溫室氣體排放管理	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.5.2 溫室氣體排放管理	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.5.2 溫室氣體排放管理	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放		不適用 / 本公司無破壞臭氧層物質排放
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放		不適用 / 本公司無其他重大氣體排放

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略理由 / 必要解釋
GRI 306： 廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1 員工福利	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5.2.2 員工薪酬	
GRI 403： 職業安全衛生 2018 管 理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業安全衛生	
	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全衛生	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3 職業安全衛生	
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業安全衛生	
	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生	
	403-10	職業病	5.3 職業安全衛生	
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.3 強化員工軟實力	
★ 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	5.2.3 強化員工軟實力	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.3 強化員工軟實力 5.2.1 員工福利	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 員工薪酬	

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略理由 / 必要解釋
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	5.1.2 員工統計	
GRI 405： 員工多元化與 平等機會 2016	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.2 員工薪酬	
GRI 416： 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	本公司報導期間無此情形	
GRI 416： 顧客健康與安全 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	本公司報導期間無此情形	
GRI 417： 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	本公司報導期間無此情形	
GRI 417： 行銷與標示 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	本公司報導期間無此情形	
GRI 417： 行銷與標示 2016	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	本公司報導期間無此情形	
GRI 418： 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	本公司報導期間無此情形	
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	自訂主題	3.4 品牌形象及市場定位	
品牌形象及市場定位		自訂主題	3.4 品牌形象及市場定位	
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	自訂主題	4.1 網路品質	
網路品質		自訂主題	4.1 網路品質	
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	自訂主題	4.2 資訊安全	
資訊安全		自訂主題	4.2 資訊安全	

附錄 2. 查證聲明



是方電訊股份有限公司 2025 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2604003

是方電訊股份有限公司(以下簡稱是方電訊)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對該公司 2025 年永續報告書進行評估和查證外,與是方電訊並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關是方電訊之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於是方電訊提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由是方電訊回覆。

保證範圍

是方電訊與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及是方電訊在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估是方電訊遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估是方電訊遵循適用的 SASB 準則揭露的符合性。
4. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結是方電訊之永續報告書內容,對於是方電訊的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關是方電訊 2025 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了是方電訊對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為是方電訊所提供的證據足夠以表明其遵循 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則和 SASB 準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體相關於是方電訊之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與是方電訊之主管討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員;
- 在抽樣基礎上稽核是方電訊之績效數據;
- 審查報告中所作宣告的支持性證據;
- 針對是方電訊之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查;
- 針對是方電訊使用 SASB 準則的指標的流程管理行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則和 SASB 準則的詳細審查結果如下:

包容性

是方電訊已建立與主要利害關係人合作的過程,包含政府機關、股東/投資人、客戶、員工、供應商/承攬商/外包商、媒體等,於 2025 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、環境和社會等一



系列重大主題。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了是方電訊的包容性議題。
重大性

報告書已載明是方電訊所關注經濟、環境和社會面向等主題,並鑑別出 6 項重大主題包括人才培育及留任、品牌形象及市場定位、經營績效、網路品質、能源與溫室氣體、水資源管理等。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了是方電訊的重大性議題。

回應性

是方電訊執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括公文往來、法規宣導會、座談會/研討會、公開資訊觀測站、股東大會、法人說明會、公司網站、發言人、客戶滿意度調查、供應商評鑑、員工意見箱、福委會/勞資會議、新聞媒體社群群組、電話及電子信箱等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了是方電訊的回應性議題。

衝擊性

是方電訊已鑑別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。是方電訊已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告涵蓋了是方電訊的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

是方電訊提供有關遵循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了是方電訊的社會責任與永續性主題。

SASB 準則

是方電訊提供有關遵循 SASB 準則(軟體與資訊科技服務永續會計準則 TC-SI, 2023-12 版本)之自我宣告與相關資料。基於審查的結果,我們確認報告書中參照 SASB 準則的永續揭露主題、指標與會計數據已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了是方電訊適用的 SASB 準則的永續揭露主題與會計指標。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

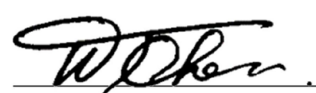
本聲明書的意見聲明供是方電訊使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景,且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為,並由格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)

於 2026 年 04 月 22 日簽署發行


簽證 陳文俊 總經理



AA1000
Licensed Report
000-250/V3-JF10Z

附錄 3. 永續會計準則 SASB 對照表 _ 軟體與資訊科技服務業

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	揭露情況 / 報告內容章節對照	單位	備註
硬體基礎設施的環境足跡	TC-SI-130a.1	(1) 能源消耗總量 (2) 電網電力百分比 (3) 再生能源百分比	定量分析	(1) 能源消耗總量 : 287,714.01 (2) 電網電力百分比 :100% (3) 再生能源百分比 :0%	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)	
	TC-SI-130a.2	(1) 總取水量 (2) 總耗水量、在基線水資源壓力高或極高的地區所佔百分比	定量分析	(1) 總取水量 : 125,057 (2) 總耗水量 : 0 (3) 在基線水資源壓力高或極高的地區 :0%	立方公尺 (m³) 百分比 (%)	
	TC-SI-130a.3	將環境因素納入數據中心需求策略規劃之討論	討論與分析	數據中心需求策略規劃設備汰換新購時優先採用節能設計產品如：高顯熱 EC FAN 恆溫恆濕箱型機、設置 InfraSuite 櫃式精密空調、並以大型熱泵機組搭配 Fanwall，優化風量控制及能源消耗，以降低對環境衝擊。	n/a	
資訊隱私與言論自由	C-SI-220a.1	描述政策和行為廣告及用戶隱私相關的實踐	討論與分析	本公司廣告不使用用戶隱私資料。	數量	
	TC-SI-220a.2	資訊被用於次要目的的用戶數量	定量分析	0	財務報表之幣別	
	TC-SI-220a.3	因與用戶隱私相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	定量分析	0	數量 百分比 (%)	
	TC-SI-220a.4	(1) 主管機關對於用戶資訊的請求數量 (2) 被要求資訊的用戶數量 (3) 最終提供資訊的百分比	定量分析	配合檢警單位偵辦網路詐騙案件，行文來函調閱請求與回覆數： (1) 507 (2) 507 (3) 100%	n/a	
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求之監控、屏蔽、內容過濾或審查之國家 / 地區清單	討論與分析	目前未受到政府要求之監控。	n/a	

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	揭露情況 / 報告內容章節對照	單位	備註
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1) 資訊外洩數量 (2) 涉及個人身分資訊 (PII) 的百分比 (3) 受影響的用戶數量	定量分析	(1) 0 (2) NA (3) NA	數量 百分比 (%)	
	TC-SI-230a.2	識別和解決資訊安全風險的方法之描述，包括使用第三方網路安全標準	討論與分析	已建置 ISO/IEC27001 資訊安全管理系統，定期進行風險評估與風險處理。	n/a	
全球、多元與專業勞動力團隊的招聘及管理	TC-SI-330a.1	(1) 外國國籍 (2) 位於海外的員工百分比	定量分析	(1) 0，無外國國籍 (2) 0	百分比 (%)	
	TC-SI-330a.2	員工敬業度調查（投入程度）百分比	定量分析	100%	百分比 (%)	
	TC-SI-330a.3	(1) 管理層 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工的性別和種族 / 族裔代表百分比	定量分析	5.1.2 員工統計	百分比 (%)	
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SI-520a.1	反競爭行為法規相關的法律訴訟導致的金錢損失總額	定量分析	0 元	財務報表之幣別	
技術中斷帶來的系統性風險管理	TC-SI-550a.1	統計 (1) 性能問題數量、(2) 服務中斷數量 (3) 客戶停機總時間	定量分析	(1) 性能問題：72 件 (2) 服務中斷：9 件 (3) 客戶停機總時間：45 小時 38 分	數量、天數	
	TC-SI-550a.2	與營運中斷相關的業務持續性風險描述	討論與分析	依照 ISO/IEC 27001 的營運持續管理作業程序進行營運衝擊分析，檢視會造成公司提供各項服務中斷的風險因子，依照分析結果目前可能造成營運中斷的風險有豪雨、門禁管理系統異常、電力系統中斷、網路設備異常、備份系統異常、傳染病，為降低營運風險與對客戶的衝擊，針對上述風險建立因應的營運持續計畫。	n/a	

活動指標	指標編號	性質	揭露情況 / 報告內容章節對照	單位	備註
(1) 許可或訂閱數量 (2) 以雲端為基礎的百分比	TC-SI-000.A	定量分析	(1) 參本頁下方附件一 (2) 100%	數量 百分比	
(1) 資料處理能力 (2) 外包百分比	TC-SI-000.B	定量分析	(1) 參本頁下方附件一 (2) 0%	百分比	
(1) 數據儲存量 (2) 外包百分比	TC-SI-000.C	定量分析	(1) 參本頁下方附件一 (2) 0%	PB 百分比	

年度 銷量 主要產品 ▼	113 年度		114 年度	
	銷量	銷值	銷量	銷值
IDC 機房服務 (坪)	4,556	1,478,364	5,325	1,776,356
數據網路服務 (Mbps)	857,379	1,474,754	1,408,253	1,470,353
語音通信服務 (分鐘)	106,265,622	241,730	22,520,788	48,929
雲端應用服務 (Mbps)	2,382	598,165	2,629	648,027
合計	-	3,793,013	-	3,943,666

附錄 4. IFRS S2 揭露項目對照

面向	TCFD 揭露項目	對應章節
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
策略	組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
	組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
	組織在氣候相關風險的管理流程	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
指標和目標	組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架

附錄 5. 通信網路業永續資訊揭露表

編號	指標	指標種類	2025 年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量：287,714.01 外購電力百分比：100% 再生能源使用率：0%	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：125.057 總耗水量：0	千立方公尺
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物之重量：0 公噸 回收百分比：NA	公噸 (t) 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	0	比率 (%) 數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註1)	量化	(1) 電池報廢回收 0 公噸 (2) NA	公噸 (t) 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	是方電訊無生產產品，故無使用關鍵材料。	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	IDC 機房空間：5,325 坪 (銷量) 數據網路：1,408,253Mbps (銷量) 語音通話服務：22,520,788 分鐘 (銷量) 雲端應用服務：2,629 (銷量)	依產品類型而不同

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄 6. 上市上櫃公司氣候相關資訊

編號	項目	執行情形
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
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)。	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
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。	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
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。	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
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。	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架
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。	4.5.3 IFRS S2 氣候相關財務資訊揭露框架

編號	項目	執行情形
9	溫室氣體 盤查及確信情形與 減量目標、策略及具 體行動計畫。	本公司為實收資本額 100 億元以上上市公司之合併報表子公司，適用「上市櫃公司永續發展路徑圖」第二階段溫室氣體盤查（即 114 年完成盤查，116 年完成查證）。 本公司提前於 111 年起每年根據 ISO 14064-1 2018 規範完成 110 年後每年溫室氣體盤查，並通過格瑞國際驗證有限公司外部查證（查證範圍為本公司，不含子公司），各年度排放量請參考當年度報告書。最近 2 年為 113 年：直接排放量（第 1 類）：1,323.58 噸二氧化碳當量 (CO₂e)。 間接排放量（第 2 類）：29,251.45 噸二氧化碳當量 (CO₂e)。 114 年：直接排放量（第 1 類）：1,264.1094 噸二氧化碳當量 (CO₂e)。 間接排放量（第 2 類）：37,719.1312 噸二氧化碳當量 (CO₂e)。 溫室氣體排放減量計畫：經盤查後統計數據顯示本公司主要排放源為電力，故本公司減少溫室氣體排放之計畫重點為降低能源使用，執行方向為使用再生能源、提升使用效率、降低能源浪費。 節能目標：持續推動節能計畫，目標每年節省用電量 1%。 推動措施：在設備汰換新購時優先採用節能設計產品如： ● 高顯熱 ECFAN 恆溫恆濕箱型機。 ● 高效率 UPS 不斷電系統。 ● 空調冷卻水塔及管路汰舊更新。 建置能源監控系統以管控機房氣流效率（冷熱通道配置）等節能措施。 達成情形：在節約能源上，近三年配合能源管理法規定年均節電率 1.7%，共節電 2,403 千度用電。



CHIEF | 是方