



星雲電腦股份有限公司
2024 年永續報告書

發行日期：2025 年 8 月 8 日

本報告書公告網址：

<https://www.gccworld.com/tw/investors.php?act=organization>

ESG 資訊申報網址：

<https://esggenplus.twse.com.tw/inquiry/report?lang=zh-TW>

目錄

前言	3
關於本報告書	3
董事長的話	5
利害關係人鑑別及溝通議合	6
鑑別重大主題	8
重大主題及價值鏈邊界表	14
CH1 關於星雲電腦	16
1.1 營運概況	16
1.2 營運策略與經濟績效	18
CH2 公司治理	21
2.1 公司治理與誠信經營	21
2.2 資訊安全與客戶隱私權保護	33
CH3 綠色營運	37
3.1 氣候變遷與調適	37
CH4 永續營運	41
4.1 客戶服務	41
4.2 產品品質與創新管理	46
CH5 社會共融	49
5.1 員工概況	49
5.2 勞資溝通	51
附錄	59
GRI 索引表	59
附表二 上櫃公司氣候相關資訊	65
外部第三方驗證證書	67

前言

關於本報告書

報告書組織邊界

本報告書涵蓋公司 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日在客戶服務、營運策略與經濟績效、產品品質與創新管理、資訊安全與客戶隱私權保護、公司治理與誠信經營、勞資溝通等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書指標揭露以星雲電腦股份有限公司的台灣總部及廠房為主，經濟績效指標揭露為合併報表中的實體，包括本公司及子公司。本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRSs)及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算。此外，各項管理系統均定期執行內部稽核，ISO 9001 品質管理系統已通過第三方查證機構之查驗證。

報導期間及週期

報導期間	本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期相同。報告書發布日期為 2025 年 8 月 8 日。
報導週期	此報告書為本公司第一份永續報告書，星雲電腦預計每年定期發行永續報告書。

資訊重編

此報告書為本公司第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。

外部保證或確信

本報告書已提報董事會討論案決議通過，未有進行外部保證或確信。

負責單位

負責單位	公司治理主管
電子信箱	diane.chou@gcc.com.tw
電話	02-26946687#210
地址	新北市汐止區福德二路 236 號 4 樓-1

董事長的話

過去的一年裡，全球經濟環境充滿了機遇及挑戰，全球各區通貨膨脹及利率上升帶來的壓力及到區域性的武裝衝突所引發的國際情勢動盪等。在這麼多變的環境下，星雲始終堅守穩健的經營與財務策略，而星雲同仁兢兢業業，致力提高效率、搏節成本、節能減碳、創新科技，強化公司競爭力以因應市場變化。

在公司治理上，星雲堅守誠信經營原則，強化董事會職能與管理機制，提升資訊透明度與利害關係人溝通效率。良好的治理是企業永續的基石，也是贏得社會信任與長期競爭力的關鍵。

在環境面向，氣候變遷帶來的風險與挑戰不容忽視，唯有及早布局、積極行動，才能為企業與社會創造真正的永續價值。2025年起，我們將依循政府公布的產業減碳路徑圖，展開全面性的碳盤查作業，並規劃中長期的減碳目標與行動方案。

在社會責任方面，我們深知人才是企業最重要的資產，將持續優化員工職涯發展與福利制度，推動多元共融文化，製造安全、尊重與具成長性的工作環境。

面對這充滿挑戰和機遇的時代，星雲必須持續尋找市場新機會與關注未來趨勢。為了降低經濟影響、環境衝擊、地緣政治及人才需求等風險，我們聆聽各利害關係人的反饋，堅守產業整合及技術提供者角色與供應商、客戶攜手創造共好價值，照顧員工、回饋股東、落實公司治理、善盡企業社會責任，並參考具代表性的國際永續指引及國際永續發展趨勢，深化永續管理，以期企業得永續發展。

星雲電腦股份有限公司 董事長 賴金森

利害關係人鑑別及溝通議合

為履行企業社會責任，重視利害關係人之溝通，星雲與利害關係人建立透明及暢通的議合管道，並將其意見納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。星雲依循 AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五大原則（責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性）定義出主要利害關係人，並由星雲向管理階層及同仁發送利害關係人鑑別問卷進行調查，最終鑑別出客戶、員工、股東/投資人、供應商/承攬商、金融機構/信評機構，共 5 大利害關係人。為了能與利害關係人建立良好的溝通方式，運用多元管道及機制，傾聽、了解與回應利害關係人需求，藉由持續溝通與議合，共創彼此效益與信任。

利害關係人鑑別與溝通

2024 年與各利害關係人關注議題與溝通情形如下：

利害關係人	利害關係人對組織的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率	溝通成果	聯絡窗口
客戶	客戶是創造營收的來源，也是促進產品與技術不斷創新的夥伴，與客戶一同在永續發展的面向持續改善，穩定成長是企業經營與持續投資的關鍵。	- 法規遵循 - 產品品質與安全 - 資訊安全與客戶隱私權保護 - 客戶服務品質 - 人才任用與留才	透過公司網站和信箱保持聯繫，得與公司進行溝通、建言，以維護應有之合法權益。	即時	- 常設客戶溝通管道，為客戶提供適時且有效之服務，使本公司出貨之產品能讓客戶接受，以建立公司與產品之優良形象。 - 落實各階段的作業面，持續修正改善空間，以達客戶最高滿意度。 2024 年實體拜訪客戶共 15 次。 - 舉辦 webinar 及線上 sales training 共 6 場。	sales@gcc.com.tw、sales@gccworld.com
			實體拜訪。	不定期		
			透過各式的會議形式深入了解客戶需求。	即時		
			webinar 或線上 sales training。	不定期		
員工	員工為公司的重要夥伴，若員工在專業領域發揮專長且持續提升，將與公司一同成長，創造更大營運績效。	- 客戶服務 - 營運策略與經濟績效 - 產品品質與創新管理 - 資訊安全與客戶隱私權保護 - 公司治理與誠信經營 - 勞資溝通	依據勞基法等相關法令訂有工作規則，保障員工應有之權益。	即時	- 依據法令保障員工權益。 - 提供良好的溝通管道，創造雙贏。	Elain.lien@gcc.com.tw
			公司獲利時，依章程將公司營運成果與員工分享並分派員工酬勞。	每年		
			員工認股權、庫藏股等酬勞員工制度，留任員工，使員工得以長期與公司一同發展與成長。	每年		

			為員工投保團險以提供適度之保障，以創造和諧之工作環境，豐富員工生活。 設有內部員工意見箱供員工發表意見。 雙向績效面談，建立與主管雙向溝通。 職工福利委員會。 員工教育訓練。 召開勞資會議。 員工健康檢查。	每年 即時 每年 每季 每季 每年 每年		
股東/投資人	股東/投資人是企業成長的重要夥伴，星雲電腦致力於透明且公平的揭露財務業務等重大資訊，展現公司經營成果，以獲得股東/投資人的支持。	• 公司治理及誠信經營 • 營運策略與經濟績效 • 法律遵循 • 稅務責任	召開法人說明會，於會議上回覆股東所關切議題。 召開股東常會，於會議上回覆股東所關切議題。 依相關規定及時允當於「公開資訊觀測站」揭露各項財務、業務、內部人持股異動情形等公司重大訊息。 公司網站設立股東專區及投資人訊息專區，將最新股東會資料、財報等訊息即時揭露，加強資訊揭露及保障投資人權益。	每年 每年 即時 即時	1. 公司方對於股東/投資人應知悉之財務、公司治理、業務等相關資訊，除了法令規定須揭露事項之外，也設立發言人電話，回應股東/投資人之提問。	diane.chou@gcc.com.tw
供應商/承攬商	穩定的原物料價格與零組件供應是星雲電腦不可缺少的要素	• 公司治理及誠信經營 • 法規遵循 • 供應鏈/原物料管理	以郵件或電話方式討論產品交期及供貨品質等資訊回饋。 簽署遵循有害物質 ROHS 政策。 現場輔導稽核。 供應商稽核/評鑑。	即時 不定期 不定期 每月	1. 2024 年廠商交期達成率 97%。 2. 有害物質 ROHS 政策 100% 回簽或提供文件。 3. 供應商考核評鑑表 100% 完成。	chun.shen@gcc.com.tw
金融機構/信評機構	銀行為星雲電腦重要營運資金來源，透過保持和銀行密切之溝通及穩定之營運績效，以獲得穩定且具競爭力之營運資金。	• 員工關懷與勞動保障 • 人權 • 勞資關係 • 職業健康與安全 • 員工多元化與包容性 • 資訊安全及客戶隱私權保護	星雲電腦與往來銀行平時以電話或 email 聯繫與溝通。 星雲電腦與往來銀行管理階層會不定期拜訪與溝通。	不定期 不定期	1. 取得與往來銀行貸款融資額度。	Jane.chen@gcc.com.tw

鑑別重大主題

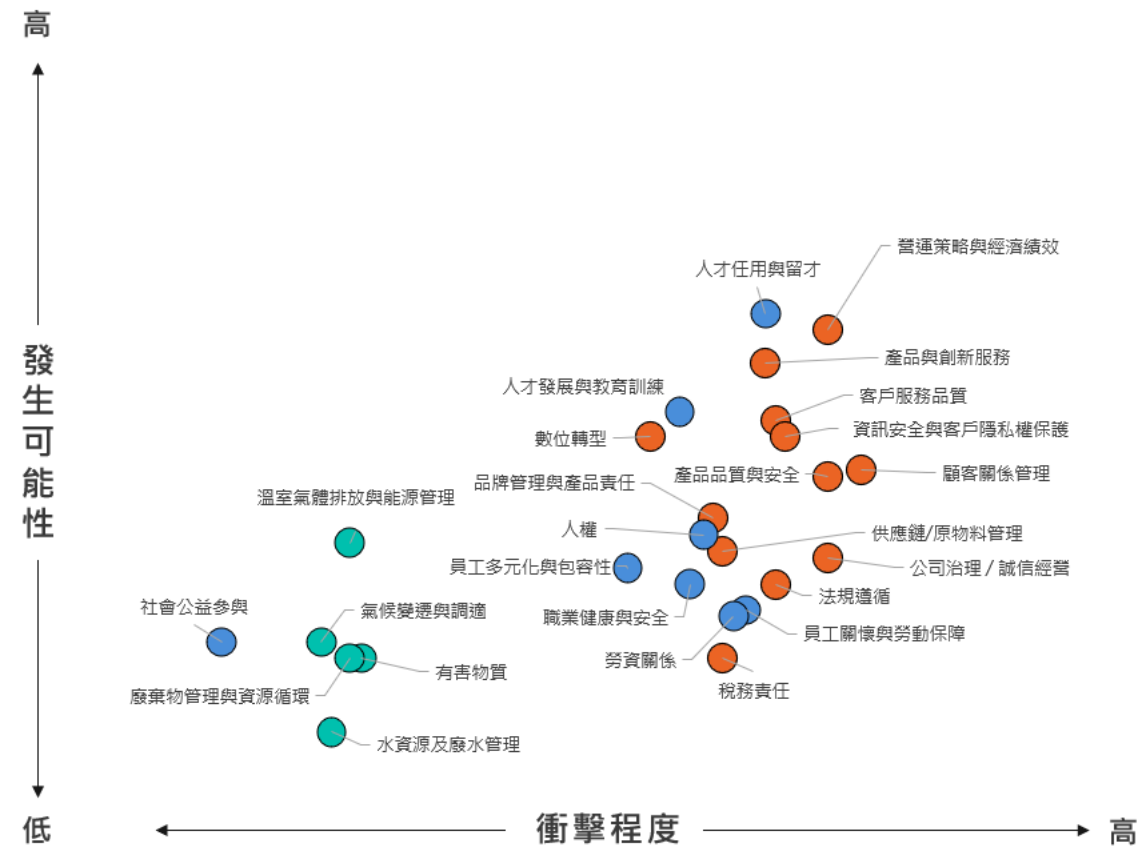
重大主題鑑別流程

星雲依循 GRI Standards (2021) 報導原則進行重大性分析，鑑別本公司對於經濟、環境、社會（人群與人權）具顯著衝擊之永續議題，作為報告書資訊揭露基礎，與利害關係人進行有效溝通。2024 年星雲透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別：

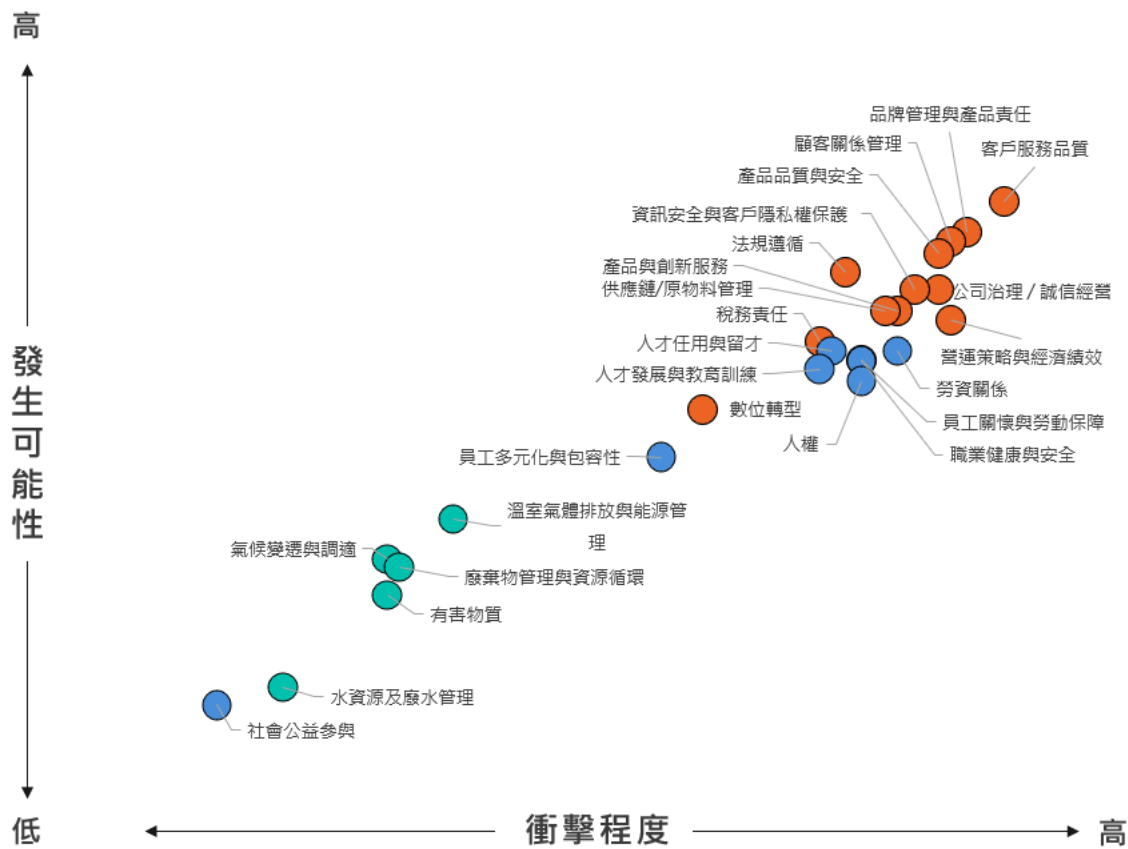
鑑別溝通對象	依循 AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向星雲同仁（含管理層）發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類五類利害關係人群體：員工、客戶、供應商/承攬商、股東/投資人、金融機構/信評機構。
↓	
蒐集永續議題	為有效了解組織脈絡，星雲綜合考量參考 GRI 準則、公司核心價值與目標、國內同業永續報告書與產業關注之主題、利害關係人、商業活動、永續發展趨勢等，由各部門進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出星雲 2024 年永續議題清單，共 27 項永續議題。
↓	
評估衝擊	對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續議題對經濟、環境和社會造成之實際及潛在的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。 - 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊 - 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估
↓	

衝擊顯著性排序	彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，依總得分前 8 項作為門檻值，針對門檻值以上的議題優先進行討論。
↓	
確認及揭露重大主題	考量公司營運與產業趨勢變化，參考利害關係人意見並經由公司內部會議討論後，為使整體的資訊揭露更加全面，另外選定「公司治理與誠信經營」為重大主題，並將永續議題「客戶服務品質」與「顧客關係管理」合併為為重大主題「客戶服務」，「產品與創新服務」與「產品品質與安全」合併為重大主題「產品品質與創新管理」，「勞資關係」與「員工關懷與勞動保障」合併為重大主題「勞資溝通」。 綜上，確立重大主題分別為「客戶服務」、「營運策略與經濟績效」、「產品品質與創新管理」、「公司治理與誠信經營」、「資訊安全與客戶隱私權保護」及「勞資溝通」6 項，並經總經理核准後，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於星雲內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書完中整揭露。 管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司 ESG 落實情形，此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。

永續議題負面衝擊矩陣圖



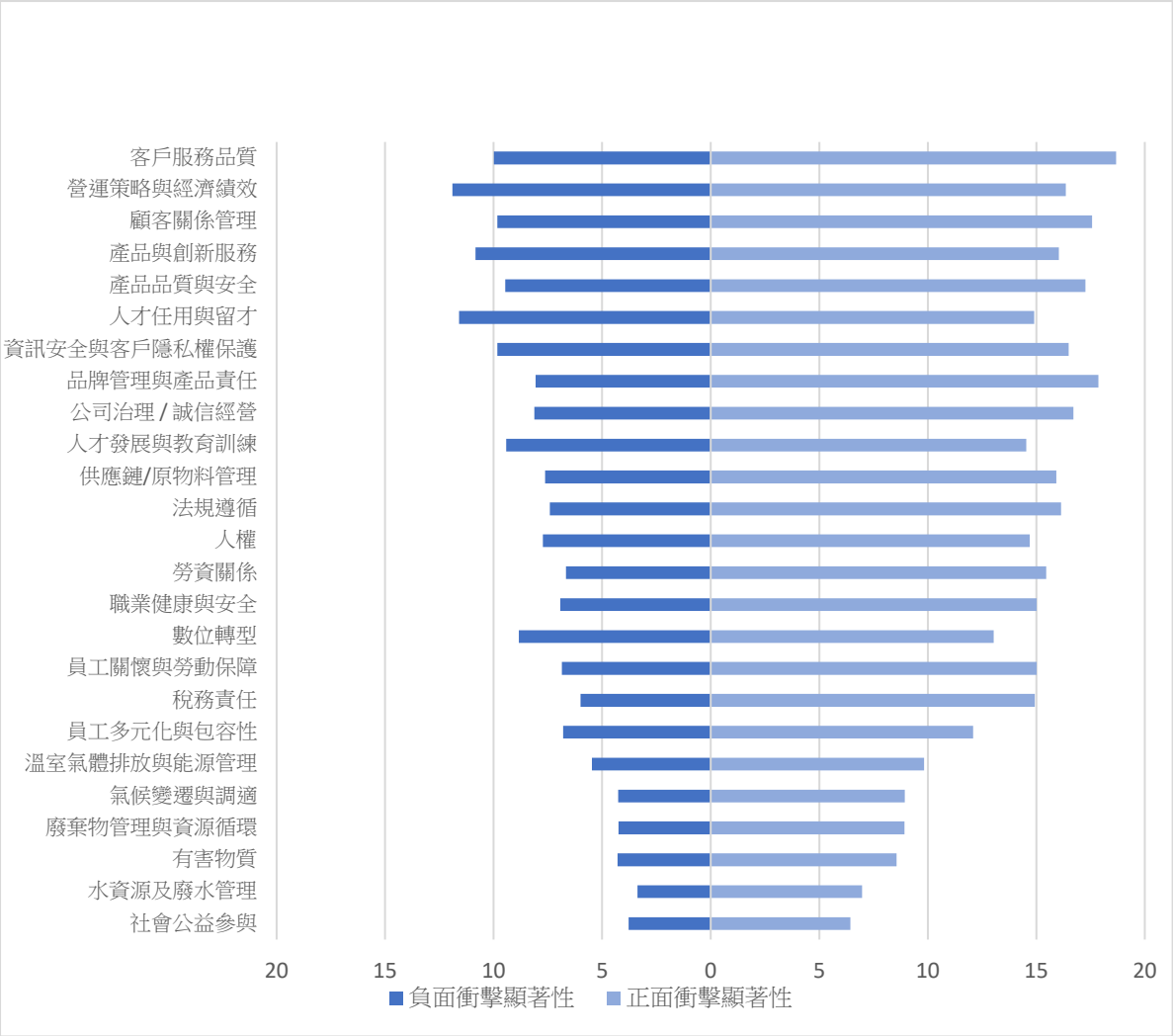
永續議題正面衝擊矩陣圖



永續議題面向

環境面	社會面	治理面/經濟面
廢棄物管理與資源循環 水資源及廢水管理 氣候變遷與調適 有害物質 溫室氣體排放與能源管理	人才任用與留才 人才發展與教育訓練 勞資關係 人權 員工多元化與包容性 職業健康與安全 社會公益參與 員工關懷與勞動保障	公司治理/誠信經營 顧客關係管理 營運策略與經濟績效 法規遵循 品牌管理與產品責任 客戶服務品質 產品與創新服務 數位轉型 稅務責任 產品品質與安全 供應鏈/原物料管理 資訊安全與客戶隱私權保護

永續議題正負面衝擊顯著性評估



確立重大主題
客戶服務
營運策略與經濟績效
產品品質與創新管理
資訊安全與客戶隱私權保護
公司治理與誠信經營
勞資溝通

重大主題及價值鏈邊界表

對應之 SDGs 永續目標	面向	重大主題	價值鏈邊界影響		
			上游	星雲電腦營運	下游
8 就業與經濟成長  16 制度的正義與和平  17 多元夥伴關係 	治理／經濟	公司治理與誠信經營	●	●	●
		營運策略與經濟績效	●	●	●
		客戶服務		●	●
		資訊安全與客戶隱私權保護	●	●	●
		產品品質與創新管理		●	●
5 性別平權  8 就業與經濟成長 	社會	勞資溝通		●	

10 消除 不平等 						
---	--	--	--	--	--	--

● 直接影響
● 間接影響

CH1 關於星雲電腦

1.1 營運概況

星雲電腦股份有限公司（「星雲電腦」、「公司」或「本公司」）於 1989 年 4 月 20 日成立。總部設立於新北市。本公司主要從事生產電腦割字機、雷射雕刻機之製造商。星雲電腦的營運據點涵蓋新北、美國、歐洲、中國大陸，共計 4 處，台灣總部員工總人數為 118 人(含董事長 1 位)。

價值鏈概況

星雲電腦為其他電子業，主要從事電腦割字機、雷射雕刻切割機、雷射打標機、數位噴繪機之研究開發、製造、銷售及維修服務，以下將以產品類別說明價值鏈概況。

電腦割字機	電腦割字機的上游產業為馬達、滾筒、鋼板、鋁擠型、模具、電子材料及主機板等產業。上述產業均為成熟的產業，產品上游零附件來源多元化，不虞匱乏。中游產業為電腦割字機、卡典希得紙等製造供應產業。下游產業為廣告標誌、廣告招牌、交通設施單位、行銷公司、印刷業、服裝業、美工設計製作、美術用品、汽車美容等行業。
雷射雕刻切割機	雷射切割雕刻機的上游產業為光學元件、馬達、雷射管、鋼板、模具、軟體、電子材料及主機板等產業。除雷射管掌握在幾家著名國際大廠外，其他均為極成熟的產業，產品上游零附件來源多元化。中游產業為雷射雕刻機，機械式雕刻機、研磨機、切削機，CNC 工作機之代理商或加值型系統整合產業。下游產業為廣告標誌、廣告招牌、行銷公司、贈品業、工藝品業、電子零件製造業、印刷業、文具業、獎盃獎牌業、紡織業、服裝業、美工設計製作業、美術用品業等行業及業餘之 DIY 客群。
雷射打標機	雷射打標機的上游產業為光學元件、馬達、雷射管、鋼板、模具、軟體、電子材料及主機板等產業。除雷射管掌握在幾家著名國際大廠外，其他均為極成熟的產業，產品上游零附件來源多元化。中游產業為雷射打標機，雷射雕刻機之代理商或加值型系統整合產業。下游產業為 IC 封測業、PCB/SMT 製造業、3C 外殼加工業、觸控面板、金屬零件製造業、包裝等行業。

供應商

星雲電腦集團於 2024 年合作供應商超過 300 家。主要採購類別為電子零件、機構料件、其他料件等三大類，再依各類別之採購金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，「關鍵供應商」為採購金額為前 63%之直接材料供應商、採購量大（年採購金額大於 300 萬新台幣）、供應關鍵零組件或不可替代之原物料的供應商，共計 17 家，佔所有供應商比例約 5%。2024 年總採購金額約為新台幣 211,775 仟元，而採購支出最高的項目是機構料件。

供應商類別	供應商家數	供應商所在地	採購金額(仟元)	採購比例(%)
電子零件	168	亞洲	54,895	26%
機構料件	166	亞洲	97,934	46%
其他料件	25	美洲、亞洲	58,946	28%

公協會的會員資格

星雲電腦積極參與國內外產業相關公、協會與非營利組織，以促進產業發展及永續目標。

參與公協會組織列表		
公協會名稱	主要活動	擔任職務
昆山台商協會	台商服務、維護權益、促進交流合作	一般會員

1.2 營運策略與經濟績效

重大主題管理-營運策略與經濟績效

衝擊描述	實際正面衝擊：經濟績效為企業發展之基礎，創造穩健之經濟價值，將提升企業、股東、投資人之正向利益。	
	潛在負面衝擊：若營運績效不佳，除影響公司獲利，亦影響員工、投資人、股東等利害關係人之權益。	
政策／承諾	1. 持續深化創新研發與產品優化，強化供應鏈管理與製造效能。掌握國際趨勢，靈活調整營運策略，穩健推動經濟績效與永續成長。 2. 以實現永續經營為核心，星雲致力於追求全體股東與員工之最大整體利益，創造長期價值。	
採取行動	面對產業削價競爭壓力，星雲採取積極應對策略，透過產品設計優化與製程改良，有效降低製造成本，提升整體營運效率與市場競爭力，進而穩健推動經濟績效成長。	
追蹤評核機制	為確保營運策略有效執行並持續提升經濟績效，星雲定期召開管理層級會議進行追蹤與檢討。包括每月舉行之經營管理會議，由各部門高階主管共同參與，針對營運指標與策略執行成效進行綜合評估。另設有研發會議，結合研發中心、業務與行銷部門，協同檢視產品開發進度與市場需求，確保策略調整具前瞻性與實效性。	
管理目標	短期目標（3年以內）	中長期目標（3-5年）
	致力於維持穩健經營，持續提供具市場競爭力之產品。	1. 致力於維持穩健經營，持續提供具市場競爭力之產品。 2. 積極拓展產品線，以強化企業韌性與提升整體經濟績效。
年度績效	1. 持續優化營運策略，強化核心業務與市場應變能力。 2. 積極投入研發資源，推動產品創新與技術升級。	
利害關係人的參與	透過定期召開股東會，向股東說明營運成果與未來策略，確保資訊透明與溝通順暢，並依據相關法規，定期向政府機關申報財務與營運資訊，並強化與主管機關之互信關係。	

營業收入

2024 年星雲電腦合併營收為新台幣 488,392 仟元，稅後淨利為新台幣(14,428)仟元。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2024 年度年報。

營業類別比重

單位：新台幣仟元

營業類別 \ 年度	2024 年	
	銷售金額	比重(%)
cutter	161,263	33%
Laser	235,130	48%
其他	91,999	19%
合計	488,392	100%

依地區別(城市/國家)營收比重

單位：新台幣仟元

地區/國家	金額	比重(%)
亞洲	270,911	55.47%
歐洲	123,442	25.27%
美洲	87,417	17.90%
其他	6,622	1.36%
合計	488,392	100%

組織所產生及分配的直接經濟價值

項目		2022 年	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值：收入		639,760	497,633	488,392
分配的經濟價值	營運成本及費用	481,687	374,433	331,665
	員工薪資和福利	183,257	176,567	164,768
	支付出資人的款項	-	-	-
	按國家別支付政府的款項	3,904	4,548	3,935
	社區投資	-	-	-
留存的經濟價值		(29,088)	(57,915)	(11,976)
註：留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」。				

政府補助

本公司積極投入研發資源，並配合政府推動產業創新等政策措施。2023 年度星雲獲經濟部工業局核定之研究發展支出投資抵減補助金額共計新台幣 20,559 仟元。2024 年度相關補助申請尚在審核中，核定結果將依主管機關核定更新。

CH2 公司治理

2.1 公司治理與誠信經營

重大主題-公司治理與誠信經營

衝擊描述	實際正面衝擊：遵守商業道德規範，避免不正當商業行為，建立完善之公司治理制度與規章，進而增加公司正面之社會形象。	
	潛在負面衝擊：若未能遵守商業道德規範及避免不正當商業行為，可能導致舞弊及發生損害公司名譽之情事，甚至對股東及商業夥伴造成權益的損害。	
政策／承諾	星雲秉持永續發展與誠信經營的核心理念，持續強化營運資訊之透明化與揭露機制，積極與利害關係人溝通互動。承諾提供即時、正確且完整的資訊，建立暢通溝通管道，落實有效且負責任的公司治理架構。	
採取行動	本公司於經營會議中定期研析國內外經濟與社會環境變化，針對潛在風險與重大事件進行情境模擬與預防性規劃，強化營運韌性與應變能力。	
追蹤評核機制	1. 依據年度稽核計畫，內部稽核單位定期針對各部門進行稽核作業。 2. 每年一次展開星雲董事會及功能性委員會內部績效評估作業。	
管理目標	短期目標（3年以內）	中長期目標（3-5年）
	1. 持續維持現有公司治理機制之穩健運作，並積極研擬強化措施，以進一步提升治理效能與透明度，強化企業永續競爭力。 2. 建立完善內控制度與監督機制，積極防範並控管貪腐風險。	1. 持續優化董事會職能，強化決策品質與監督效能。 2. 持續精進並完善公司治理的各個面向。 3. 持續完善內控制度與監督機制，積極防範並控管貪腐風險。
年度績效	1. 2024年度無貪腐事件發生，展現公司誠信經營成果。為強化組織凝聚力，星雲亦調整KPI導向文化，優化獎金發放機制，激勵員工士氣，促進整體營運效能提升。 2. 2024年度董事會運作績效評估4.81分，董事成員績效評估4.9分，審計委員會運作績效評估4.95分，薪資報酬委員對委員會運作績效評估4.82分，本公司董事會、審計委員會、薪資報酬委員均運作優良。	

利害關係人的參與

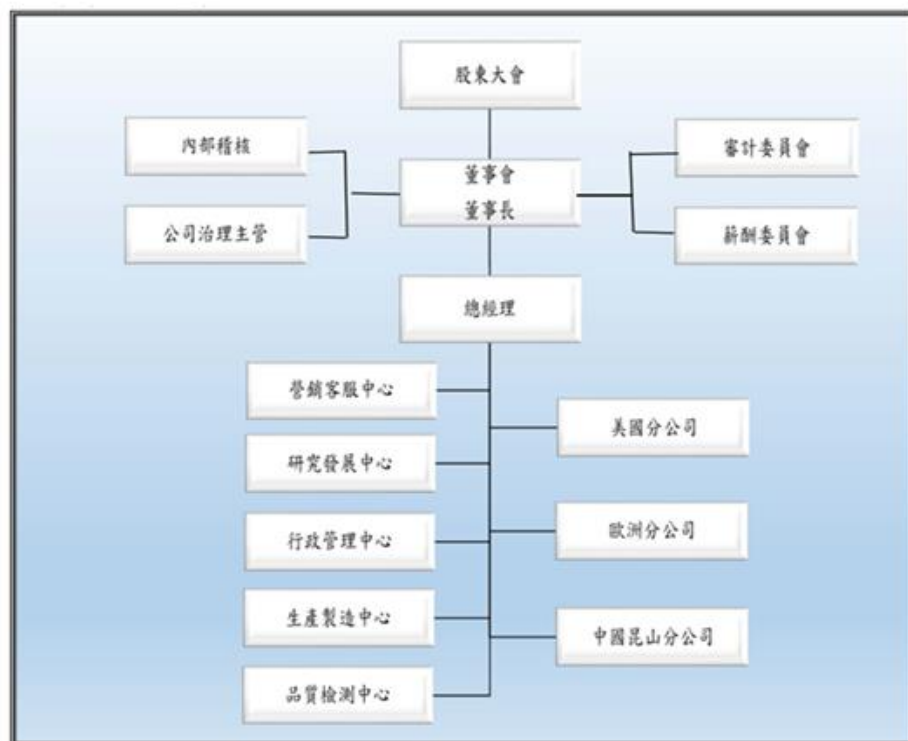
1. 透過公司官網、年報、永續報告書及重大訊息公告，主動揭露公司治理相關資訊，確保利害關係人即時掌握營運狀況。
2. 設置獨立申訴與舉報管道，保障利害關係人權益。

2.1.1 公司治理架構

治理結構與組成

星雲電腦董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，審計委員會一年至少 4 次及薪資報酬委員會一年至少 2 次向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

公司治理架構圖



董事會

星雲電腦董事會主要職責包括指導公司策略，監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，負責決策和監督管理組織對經濟、環境和人群衝擊。董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責，依據本公司章程規定，董事會設有 5 位董事成員，其中獨立董事的部分，獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一，由股東會就獨立董事候選人名單中選任之。每一董事任期三年，連選得連任。2024 年公司共設 5 席董事，組成結構佔比分別為 3 名獨立董事 60%；2 名非獨立董事 40%。本公司董事會每季至少召開 1 次，2024 總計召開 7 次。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請參閱 2024 年報董事會運作情形。

最高治理單位及永續管理的負責人

星雲電腦董事會為公司最高治理單位，目前為第 12 屆，由賴金森擔任董事長，且為經營團隊成員，以讓本公司得到有力及一貫之領導，更有效率地規劃及執行長遠業務策略。

董事會已指派高階管理階層負責管理衝擊。高階管理階層須於每季於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。董事會直接參與監督本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合部分/章節。本公司之永續報告書由總經理檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，後續提報董事會討論案決議通過。

董事會多元性

董事之選舉採候選人提名制度，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。二、專業背景如法律、會計、產業、財務、行銷或科技、專業技能及產業經歷等不同產業經驗、學術等專業背景，並考量了性別、年齡、國籍等多元文化組成。

董事會資訊														
姓名	職稱	生理性別	國籍	任期(年)	年齡	產業經驗專業能力								
						會計	產業	法律	營運判斷能力	經營管理能力	領導決策能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀
賴金森	董事長	男	中華民國	3	>50		V		V	V	V	V	V	V
吳景湧	董事	男	中華民國	3	>50		V		V	V	V	V	V	V
陳穎釗	獨立董事	男	中華民國	3	>50				V	V	V	V	V	V
陳金發	獨立董事	男	中華民國	3	>50				V	V	V	V	V	V
游智惠	獨立董事	女	中華民國	3	>50	V			V	V	V	V	V	V
註 1：董事年齡層為 50 歲以上比例為 100%，全體董事平均任期為 3 年。 註 2：董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形、經歷與其他董事會任職狀況請參閱本公司年報。 註 3：董事會成員男性佔 80%(4 位)，女性佔 20%(1 位)，未來將盡力增加女性董事席次，以達成目標。														

審計委員會

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，以幫助公司實現策略目標，星雲電腦設置「審計委員會」由三位獨立董事擔任審計委員會委員，2024 年審計委員會共召集 5 次，委員平均出席 80%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2024 年報審計委員會運作情形。

審計委員會組織章程



薪資報酬委員會

為落實公司治理，並健全公司董事及經理人薪資報酬制度，星雲電腦依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」設立「薪資報酬委員會」，並訂定「薪酬委員會組織規程」以資遵循。本公司設置「薪資報酬委員會」，由三位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，2024 年薪資報酬委員會共召集 2 次，委員平均出席率 100%。相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2024 年報薪資報酬委員會運作情形。

薪酬委員會組織規程



2.1.2 董事會運作

董事會運作情形

職稱	姓名	2024 年董事會實際出席率（%）
董事長	星際投資開發股份有限公司代表人：賴金森	100%
董事	惠森投資股份有限公司代表人：吳景湧	100%
獨立董事	陳金發	100%
獨立董事	陳穎釗	57%
獨立董事	游智惠	100%

最高治理單位的提名與遴選

星雲電腦董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，星雲電腦每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形請詳星雲電腦 2024 年年度年報。

董事進修					
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	賴金森	2024/10/18	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	6
董事	吳景湧	2024/10/18	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	6
獨立董事	陳金發	2024/10/18	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	6
獨立董事	陳穎釗	2024/10/18	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	6
獨立董事	游智惠	2024/10/18	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	6

最高治理單位的績效評估

為增進董事會運作效能，以確保董事會於公司治理、營運及永續事件上盡職盡責。星雲電腦每年執行一次最高治理單位的績效評估，評估之範圍包括董事會個別董事成員、董事會、薪資報酬委員會、審計委員會之績效評估。評估之方式採董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估，並未聘請外部獨立單位協助辦理績效評估。績效評估結果請詳星雲電腦 2024 年報。

2.1.3 薪酬政策

董事會及高階管理階層之薪酬政策

星雲電腦董事酬金依公司章程規定，公司如有年度獲利，應提撥不高於 2% 作為董事酬勞，並考量公司營運成果，及參酌其對公司績效貢獻度，給予合理報酬。

星雲電腦經理人給付酬勞之政策，依其在公司權責範圍貢獻度，並考量公司整體營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢給付酬金。

而高階管理階層之薪酬係由薪資報酬委員會審議後，經董事會核准通過，於評估其薪酬時，亦與績效連結，並評估其績效達成率，以作為薪酬評量之依據。退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳星雲電腦 2024 年報。

薪酬決定流程

本公司薪酬發放依據「公司章程」進行，公司章程需經股東會通過，每年度需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。本公司訂定酬金程序時，會參考公司整體營運績效，並根據個人績效達成率及對公司績效的貢獻度，給予合理報酬，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。此外，公司會隨時檢視產業景氣變化，預估公司未來的營運發展、獲利情形及營運風險，並根據相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀求公司永續經營與風險控管之平衡。目前，僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策。具體薪酬決議請參考公司 2024 年報。

年度總薪酬比率

指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	6.54 : 1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比中位數比	5.49 : 1
註 1: 年度總薪酬包括：薪資、獎金。 註 2: 以年底在職人數 118 人計算(含董事長)。 註 3: 其他員工為 1。 註 4: 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，請詳見 公開資訊觀測站 。前述數據與前一年度數據比較，並無重大變動情形。	

2.1.4 誠信經營

利益衝突

星雲電腦依據「公司法」第 206 條之規定，於董事會議事辦法中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司 2024 年度年報。

反貪腐

星雲重視誠信經營，並將反貪腐風險管理納入全球營運治理架構中。每年針對全球所有(100%)營運據點執行誠信經營相關風險評估，2024年度無重大違反誠信經營或貪腐之風險事件發生。

此外，本公司亦定期針對供應商進行交易異常分析，透過比對交易金額變化，識別潛在貪腐風險。2024 年度風險評估結果顯示，具重大貪腐風險之項目為採購活動。採購部門與外部供應商及承攬商間若存在頻繁交易，且部分採購決策流程透明度不足，可能增加受賄風險。為有效控管上述風險，本公司加強內部控制措施，包括實施嚴格的稽核程序、提高透明度和設立內部舉報機制，以防範和減少貪腐行為的發生。

尋求建議和提出疑慮的機制

本公司建立申訴與補救機制，並積極與利害關係人合作，以減輕負面衝擊。我們鼓勵所有可能受到我們營運影響的個人或團體，包括員工、社區居民、供應商夥伴等，透過電子郵件、實體員工意見信箱等管道提出疑慮或申訴。每項申訴皆為匿名，且均會被仔細記錄、調查，並由專責團隊處理。為保障舉報者權益，公司設有嚴格的反報復措施，並定期對員工進行口頭宣導，以確保每位員工都能充分表達意見。2024 年本公司未接獲任何舉報案件。

諮詢與舉報管道

外部管道	吹哨者信箱	diane.chou@gcc.com.tw
內部管道	員工申訴信箱	diane.chou@gcc.com.tw

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

2024 年溝通關鍵重大事件			
單位	項目	溝通頻率	溝通次數
會計部門	財務資訊	每月	12 次
	財務報告	每季	4 次
內部稽核部門	稽核報告	每季	4 次

2024 年於公開資訊觀測站發布之中英文重大訊息各 12 則，主要包含財務、公司治理的資訊。請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

政策承諾與責任商業行為相關的政策與規範

星雲電腦依循《上市上櫃公司永續發展實務守則》之精神，將誠信經營、法規遵循、尊重人權、環境保護與利害關係人溝通等核心價值，內化為日常營運與管理實務的基本原則。公司管理階層秉持穩健經營與企業責任的理念，持續引導各部門落實相關作為，並透過內部溝通與實務指導，強化員工對企業社會責任與永續發展的認知與實踐。

在誠信經營方面，公司堅守誠信原則，禁止任何形式之貪腐、賄賂或不當利益交換行為，並要求所有員工於日常工作中恪守職業道德與合規行為。在法規遵循方面，公司營運活動全面依據所在地法律法規與產業規範辦理，確保合法合規。在人權保障方面，公司支持國際人權標準，致力於提供安全、平等與尊重的工作環境，並確保不雇用童工或強迫勞動。在環境責任方面，持續關注國內外政府政策與國際永續發展趨勢，評估未來導入節能減碳、資源管理或氣候風險因應措施的可行性，作為中長期永續策略規劃的參考。

此外，公司亦重視與利害關係人之溝通，透過多元管道蒐集意見並回應關切議題，確保營運決策兼顧透明性與責任性。未來，公司將持續檢視營運實務與國內外永續發展趨勢，逐步建立更具體、制度化的政策與管理架構，強化企業治理與永續經營基礎，落實《永續發展實務守則》所倡導之永續價值。

2.1.5 法規遵循

星雲致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。2024 年度本公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。本公司於 2024 年內並無發生任何重大違反公司治理、環境及社會相關法令的情況發生。亦無任何罰款。

註：本公司依據以下標準判定重大違規事件：

1. 事件嚴重性是否對公司營運、財務狀況、聲譽或環境造成重大影響，包含股東重大減資、負面新聞等。
2. 罰款金額是否達到或超過新台幣 100 萬元。

2.2 資訊安全與客戶隱私權保護

重大主題管理-資訊安全與客戶隱私權保護

衝擊描述	實際正面衝擊：健全的資訊安全管理有助於降低資料外洩與網路攻擊的風險，確保公司聲譽穩固。這不僅能提升客戶與合作夥伴的信任度，還能拓展業務機會，進一步落實企業的永續經營理念。	
	潛在負面衝擊：若資訊安全與個人資料保護不足，可能導致機密資訊洩漏、企業形象受損、客戶流失，甚至面臨法律風險及相關裁罰及賠償，對公司營運造成嚴重影響。	
政策／承諾	1. 執行資通安全政策。 2. 落實教育訓練及培訓。 3. 協力廠商資安風險管理。 4. 有效資安通報及持續改善計畫。	
採取行動	1. 建立資安事件通報單機制，快速應對潛在風險。 2. 定期檢視員工異常時間登入紀錄，強化存取監控。 3. 定期審查ERP系統使用者權限，確保權限適切性。 4. 執行社交工程演練，提升員工防範意識。 5. 進行防毒系統測試，確保防護機制有效運作。 6. 定期執行弱點掃描，主動發現並修補資安漏洞。	
追蹤評核機制	以資訊部為推動資安工作的執行單位，若有發生資安相關事件，內部將利用資安事件通報單通報資訊部，並進行後續作業程序控管。	
管理目標	短期目標（3年以內）	中長期目標（3-5年）
	1. 遵循上市櫃資通安全管控指引法規要求。 2. 維持無發生資安事件。	1. 持續有效維持符合資通安全制度規範。 2. 維持無發生資安事件。
年度績效	1. 完成2024年度資產清冊年初稿，定義內部核心資通系統。 2. 日誌系統建置及導入。	

	3. 導入郵件DMARK，防止攻擊者冒充域名發送欺詐性電子郵件。 4. 實施備份還原資料演練。 5. 實施系統滲透測試、系統弱點掃描、網頁弱點掃描、社交工程演練。 6. 進行企業營業秘密保護與資通安全管理教育訓練：共計24人次參與訓練，內部資安宣導，2024年度宣導共2則，社交工程演練共計107人次參與。 7. 2024年度未發生資安重大事件。 8. 2024年度未發生客戶隱私權重大事件。
利害關係人的參與	為強化資訊安全治理，星雲每年定期安排同仁參與資訊安全相關教育訓練，提升全體員工資安意識與應變能力，落實利害關係人對資訊保護的期待。

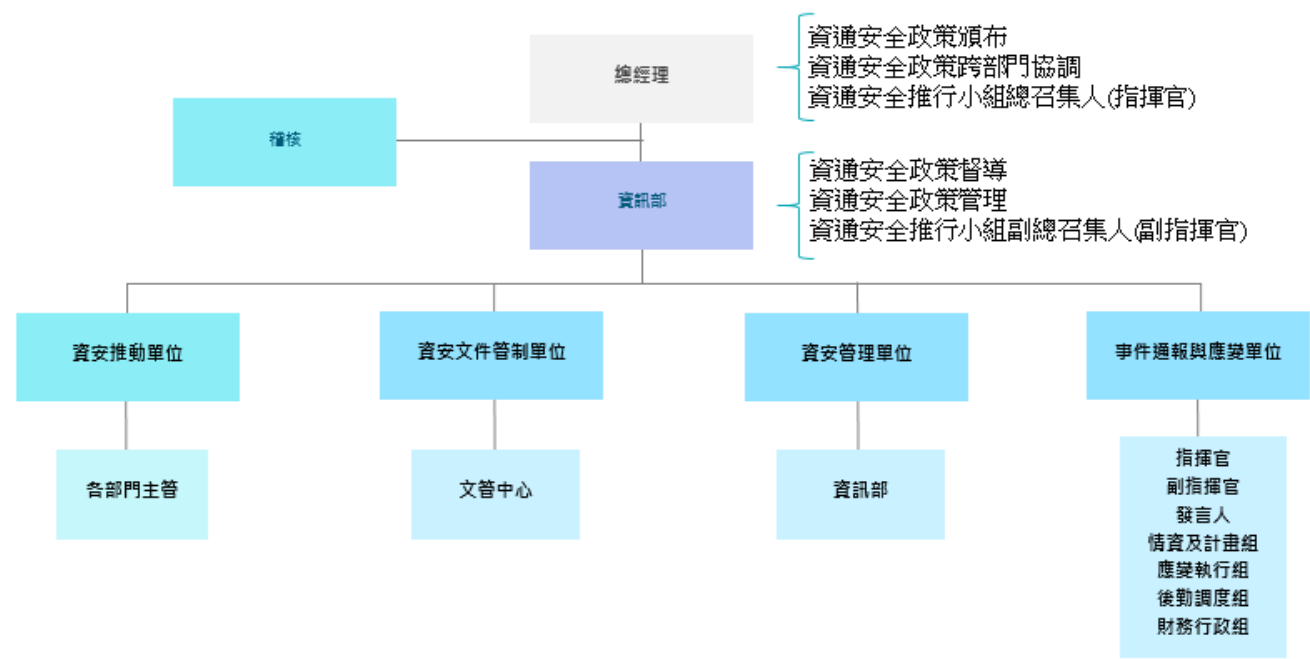
資訊安全管理

為確保客戶資料安全並防止外洩，本公司對於員工、客戶及供應商的資料蒐集、處理與使用皆訂有明確規範。若客戶對個人資料的使用有疑問，或發現隱私權可能受到侵犯，可直接聯繫業務窗口反映，業務窗口將向品質保證部通報，進行調查與後續處理。

公司對於違反個人資料保護規範的行為，若經調查確認確實涉及違規，包括惡意洩露資訊或未主動回報錯誤行為等，公司將立即檢討管理機制，並依據勞動契約、內部紀律規範及相關程序採取適當的處分，進行相關懲戒措施。

2024年度本公司未發生任何涉及侵犯顧客隱私或資料遺失的投訴案件及情事。

資安管理架構圖



協力廠商資安風險管理

本公司透過合約及訂單審視相關資安法規要求，確保協力廠商符合個資法及上市櫃公司資通安全指引要求的資通安全責任及保密規定。

資安教育訓練及宣導

2024年進行企業營業秘密保護與資通安全管理教育訓練，共計24人次參與訓練。2024年度公司亦針對內部資安進行2則宣導，另安排社交工程演練，共計107人次參與。

聯繫管道

為維護客戶隱私，公司已建立完善的聯繫管道，確保客戶能跟公司聯繫並獲得即時協助。

聯絡窗口	星雲電腦股份有限公司 個人訊息保護負責人
地址	新北市汐止市福德二路236號4F-1
聯絡信箱	private@gcc.com.tw

CH3 綠色營運

3.1 氣候變遷與調適

氣候治理

星雲電腦的董事會是氣候相關風險與機會的監督及決策單位。若有重大投資，得將氣候變遷議題納入考量。因應氣候高度不確定性與政府氣候政策快速變化，即時掌握和推估氣候變化造成的可能影響，公司治理主管擔任管理角色，負責統籌規劃相關事務，不定期召集各部門主管辨識重大氣候風險與機會，期待能掌握氣候環境與市場動態、及時調整公司整體的營運策略。

氣候風險管理

星雲電腦之風險管理，係由總經理依風險類型，授權給各功能單位主管日常執行風險管理措施，同時確實執行內部控制制度相關規範，以有效執行風險管理。針對氣候相關風險管理流程，由公司治理主管擔任召集人，不定期召集各部門主管召開會議，按國內政府對氣候議題方向及國外研究報告資料趨勢，針對氣候變遷可能帶來之風險進行辨識及分析。於鑑別出氣候相關重大風險後，針對重大風險評估對本公司產生之影響程度及可能之財務衝擊，並依風險衝擊的樣態及程度排序擬定因應措施。

氣候風險及機會評估

星雲電腦管理階層針對氣候變遷分析國際、產業趨勢等風險與機會報告及內部營運情況，篩選出相關風險與機會列表，陸續召開「氣候變遷風險與機會鑑別與評估會議」，由公司高階主管/代表成員討論整合風險情境分析及公司營運情況鑑別短期(2026 年以內)、中期(2027 至 2031 年)影響時間序，並從風險與機會清單中，以「影響程度」與「發生機率」面向作為重大性評估標準，評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。

2024 年年底公司辨識出共 2 個氣候相關重大風險及 2 項機會，風險包含溫室氣體總量管制與碳稅、碳費(短)、轉型至低碳/減塑技術(中)。機會包含提升企業聲譽(中)、新低碳品與服務之研發與創新(中)。

風險類別	風險構面	風險內容 (即風險因子)	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	政策和法規	國外政府針對碳排放課徵碳稅	短期	隨著國際間對碳排放控管趨嚴，部分國家將實施或預計實施碳稅制度。若本公司產品出口至課徵碳稅之國家，將面臨額外成本壓力。此外，國際海運業亦因碳排放納入課稅範圍，導致運輸成本上升，進一步推升整體物流費用。	優化產品設計與製程以降低產品碳排放，精簡供應鏈，優先選擇距離較近之供應商。	降低原料與料件運輸成本，有助於抵銷部分碳稅與運費上升的壓力。優化供應商選擇後，進料成本下降，提升整體營運效率。	2024 年度，公司已完成部分供應商替換作業，節省供應商運輸成本，降低進料成本。
	技術	轉型至低碳/減塑技術	中期	若競爭對手更快推出低碳商品，公司可能失去市場份額，公司需加速研發符合低碳需求的產品，可能需要重新設計產品組合，研發與轉型成本上升，投入低碳產品的研發、測試與認證可能需要大量資金。	研究競爭對手的低碳商品策略，確保公司不落後於市場趨勢。分析客戶需求，確保新產品的市場接受度。	低碳技術研發、測試與驗證的費用上升。產品改良導致研發週期延長，影響產品上市速度。	預期透過持續的技術投入與市場導向設計，可在中期內推出具備低碳特性的產品，拓展市場機會，並強化品牌永續形象。

機會類型	機會內容	影響時間	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
產品和服務	新低碳產品與服務之研發與創新	中期	為因應市場對低碳產品的需求，公司導入模組化設計，簡化產品開發流程，提升設計效率與彈性。同時，採取分階段投資策略，有效控制研發成本與財務風險，確保資源配置靈活並符合中期策略目標。	模組化設計： 透過標準化模組設計，縮短開發時程，提升產品彈性與可擴展性，並降低設計與組裝的複雜度。 分階段投資策略： 依據市場回饋與技術成熟度，分階段投入資源，降低一次性資本支出壓力，並提升資金運用效率。	模組化設計有助於降低開發與組裝成本，提升資源使用效率；而分階段投資策略則有助於維持資金流穩定，降低財務風險，並提升整體投資報酬率。同時讓公司有穩定資金流以因應未來氣候風險的衝擊。	2024 年公司已成功開發模組化產品，並取得相關專利，同時透過設計優化與供應鏈整合，降低組裝工時，有效降低進貨成本。
	提升企業聲譽	中期	隨著社會大眾與投資人對氣候變遷議題的關注日益提升，企業若能積極採取減碳與永續行動，將有助於建立正面形象，提升品牌價值與企業聲譽	縮小產品體積與減少包裝材料： 推動產品輕量化與包裝減量，降低碳足跡與資源使用。 集中採購： 整合採購需求，提升採購效率與議價能力，減少運輸次數與碳排放。 整合產品以櫃型方式配送至歐美亞市場： 透過貨櫃整合配送，提升運輸效率，降低單位運輸成本與碳排放，並強化全球供應鏈的穩定性。	透過產品體積縮小與包材減量，單位產品的運輸成本得以降低，進而提升整體營運效率與利潤空間。	縮短交貨時間、提升銷售數量： 提升物流效率，有助於縮短對代理商與客戶的交貨時間，強化供應鏈反應速度，爭取更多訂單。 降低運送碳排放量： 透過集中採購與櫃型配送，有效減少運輸次數與距離，降低整體碳排放。 降低生產過程中所消耗的能源： 產品輕量化與包裝減量可減少製造所需的原料與能源消耗，進一步提升能源使用效率與環境效益。

極端氣候事件及轉型行動對財務的影響

極端氣候事件對財務之影響

星雲電腦透過內部討論、盤點及評估，辨識出洪災、旱災等氣候變化對生產或運輸階段有潛在風險。以位於昆山廠廠區來看，當地強降雨時會造成洪災使得廠區暫時停工致短暫無法出貨；當發生乾旱缺水則會影響產線正常運作，缺水時可透過儲水設備且降低用水、水車跨區運水等方式維持供貨，但會造成短期間之營運成本的提升。

此外，星雲電腦評估在極端氣溫的情境下，容易造成電力公司停電或限電，影響公司營運及廠區生產製程運作，可能導致無法生產必須停工的情況進而使公司營收與毛利減少，所以添置儲能系統是可降低極端氣候變化所帶來的風險。

轉型行動對財務之影響

星雲電腦將依照營運所需導入調適或減緩等措施，例如評估投入儲能系統使用與早晚調班等轉型行動，以降低極端氣候事件導致的財務減損風險，轉型行動可能造成費用成本、人力成本增加，但轉型行動成功，亦可帶來長程的獲利以及企業永續的發展。轉型行動對財務之影響可詳「氣候風險與機會辨識」之因應方案的財務影響。

CH4 永續營運

4.1 客戶服務

重大主題管理-客戶服務

衝擊描述	實際正面衝擊： 1. 提高製造產品品質，拓展客戶訂單，讓客戶有更好體驗。 2. 建立顧客管理機制，確保產品符合客戶喜好與需求並貼近客戶需求，為客戶提供便捷服務。 3. 保障客戶資訊及安全隱私，保障客戶權益。 4. 加強集團品牌行銷，增加風險應對能力，提高客戶對公司之信賴度。	
	潛在負面衝擊： 1. 企業若未強化顧客管理，將流失客戶與降低品牌忠誠度。 2. 客戶若未能得到所需服務及產品，將無法即時反應客戶需求，失信於客戶。	
政策／承諾	1. 積極開拓新市場、新客戶、新產品增加收入來源。 2. 加強現有客戶關係維護，鞏固核心收入來源。 3. 密切關注行業動態，及時調整經營策略。 4. 加強潛在客戶開發。產品服務的優化及研發，提高競爭地位。 5. 持續開發新商品及整體解決方案，提高客戶作業效率之商品及整體解決方案服務。 6. 隨時追蹤市場新趨勢，積極研發及引進新產品以滿足客戶。 7. 落實資訊安全與隱私保護，致力於尊重和保護客戶的隱私與機密性，制定相關因應的辦法與管理規範，以達到維護客戶隱私權。	
採取行動	定期檢視分析客戶關係並提出適當的改善計畫，因應客戶需求回應處理程序。	
追蹤評核機制	1. 客戶滿意度調查。 2. 內稽內控及會計師查核。	
管理目標	短期目標（3年以內）	中長期目標（3-5年）
	1. 定期執行客戶的滿意度調查,提高客戶滿意度至9.0分。	1. 建立長期合作夥伴關係,以獲得客戶長期的支持與持續訂單

	2. 品質、技術、服務提升、交期提早並提高庫存周轉率降低存貨。	的動能成長，期能擴大營業額。 2. 持續開發新channel & 新產品以因應市場變化。
年度績效	2024年客戶總滿意度8.52分。	
利害關係人的參與	1. 客戶來訪參與會議。 2. 實地拜訪客戶或透過zoom meeting 召開線上會議。 3. 參加商業展覽，透過商展向客戶展示公司產品發展，藉由實地展覽互動，了解客戶需求。	

客戶服務政策與承諾

1. 提供客戶具競爭力暨高品質的產品，同時遵循客戶政策及集團營運目標，適時調整經營策略以達成目標
2. 承諾交期、成本、技術、品質、客服、相關法規、整體評價之滿意度，以持續確保客戶的需求得到滿足
3. 遵守相關國際條例、國家與地區相關法律法規。

客戶滿意度

星雲客戶是企業成長的重要夥伴，他們的滿意度不僅關係到品牌價值，更是推動公司持續進步的關鍵力量。因此，我們始終秉持「以客為尊」的理念，專注於提供卓越的產品與服務，與客戶共同成長，實現長遠發展與雙贏局面。我們重視每位客戶的意見，透過問卷調查蒐集對產品與服務的寶貴回饋，並持續精進品質。除了日常保持緊密互動，我們也提供官方網站諮詢服務，確保能即時回應客戶需求。此外，每年定期進行客戶滿意度調查，深入了解市場趨勢與客戶期望，進一步優化產品與服務，為客戶帶來更完善的體驗。

● 客戶服務滿意程序

為了確保我們能夠精準回應客戶需求，星雲依據內部標準流程，根據客戶的業務類型與交易規模，每年定期進行客戶滿意度調查，深入了解市場趨勢與用戶期待，並據此不斷精進各項服務。我們的調查重點聚焦於四大面向：業務服務、技術支援、行銷推廣、產品品質。

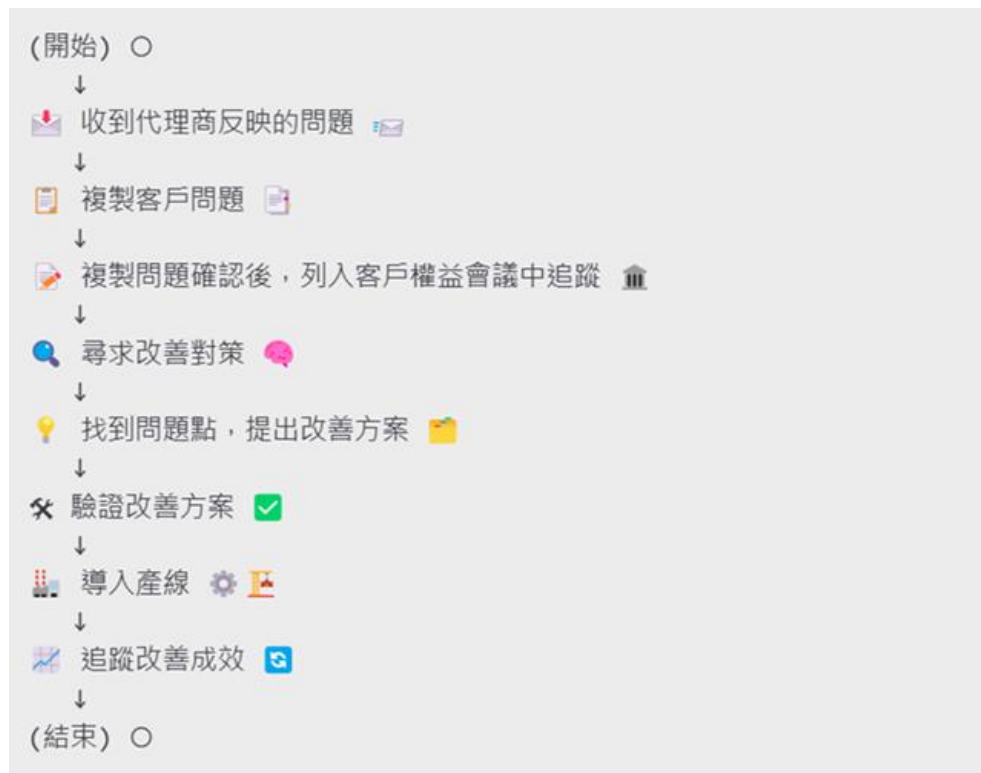
● 客戶服務滿意調查

2024 年，在業務服務方面，我們獲得 9.45 的滿意度(滿分為 10)；技術支援則達 8.16；行銷推廣上則是 7.45；產品品質上，雷射產線是 8.07、切割機產線是 7.57。除了不同的分數，客戶同時也提供建議，也證明了星雲在各方面的努力，正為客戶創造更好的使用體驗。整體而言，客戶給星雲的總滿意度分數為 8.52，這份信任與支持，是我們持續前進的最大動力。未來，星雲電腦將繼續與客戶保持密切合作，透過創新與精進，持續提升產品與服務水準，確保每一位客戶都能獲得超越期待的價值體驗。

客戶申訴機制

本公司秉持 ESG 核心價值，致力於提供高品質產品與卓越服務。我們深知客戶回饋對企業成長的重要性，因此建立透明且高效的 客戶申訴機制，確保問題能即時處理並持續優化服務品質。

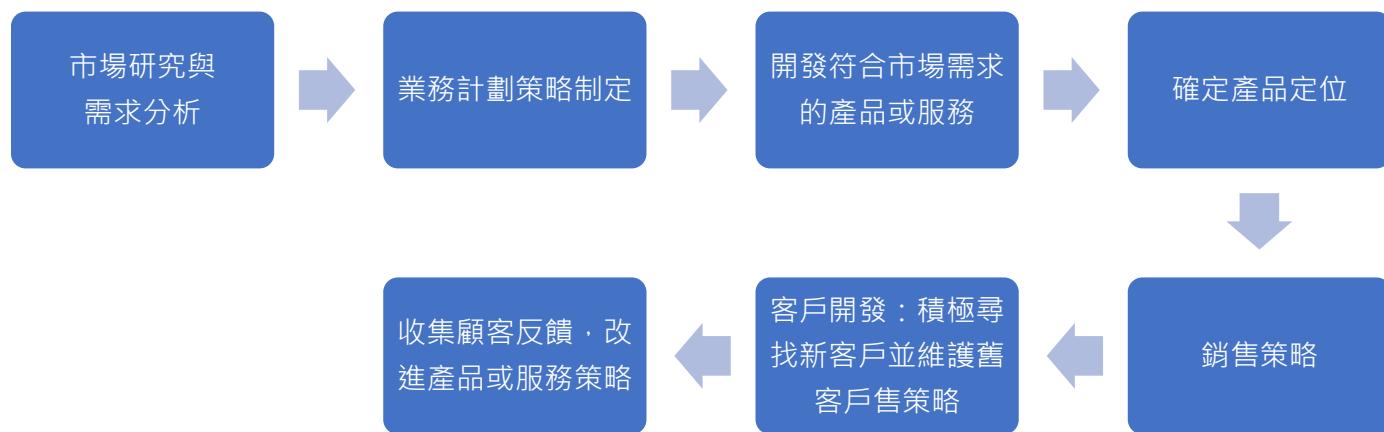
申訴流程：本流程旨在確保代理商所反映的問題能夠得到有效處理，並透過系統性的追蹤與改善，提升客戶滿意度。



商業開發

在產品開發過程中，本公司高度重視客戶與終端使用者的意見，視其為反映市場需求與產品實用性的關鍵依據。由於客戶直接參與產品的銷售與使用，能夠提供最貼近市場的回饋，因此我們透過多元方式蒐集第一線意見，包括問卷調查、電子郵件、業務單位回報等，並進一步分析其普遍性與可行性，作為產品設計與改版規劃的重要參考。於產品開發後期，公司亦會邀請熟悉產品特性的長期客戶參與測試，藉由實際操作與回饋，優化使用者體驗，確保新產品能有效回應市場痛點，並提升整體競爭力。

在客戶開發方面，業務部門負責執行新客戶拓展與既有客戶維繫的策略。新客戶開發通常透過市場分析建立潛在名單，主動接觸並介紹產品與服務，搭配樣品試用或優惠方案以降低成交門檻。對於既有客戶，則透過定期關懷、技術支援與促銷活動，深化合作關係並促進回購行為。無論是新客戶拓展或舊客戶維護，公司皆建立系統化的聯絡紀錄與回饋追蹤機制，作為未來銷售策略調整與產品優化的重要依據，持續強化市場導向的產品開發流程。



4.2 產品品質與創新管理

重大主題管理-產品品質與創新管理

衝擊描述	實際正面衝擊： 1. 以ISO 9001的要求建立本公司品質管理系統文件(含記錄)，加以實施和保護,並加以監控、量測、分析與評估進行持續改善，能有效維持產品品質並提高產品競爭力。優良的產品品質與創新能力亦能提升品牌信譽及客戶之滿意度。	
	潛在負面衝擊： 1. 維持高品質與創新投入需要較高的研發與品質管理成本，將影響短期財務表現。 2. 本公司產品所使用之高精密密度料件，若未落實從設計至包裝階段，作好定量化監控及量測，將影響客戶信心及滿意度下降，進而影響獲利表現，甚至於造成使用者健康與安全上的不良影響。	
政策／承諾	1. 品質卓越與顧客滿意為星雲電腦經營管理的基礎與理念，我們建立以下品質政策「誠信、品質、創新、以客為尊、執行」，確保品質管理系統符合客戶與法規要求。 2. 推動創新研發：積極投資技術創新與研發，提升產品性能、環保特性及智慧化功能，以滿足市場需求並促進永續發展。	
採取行動	1. 進行物料核實檢驗及危害物質管控。 2. 落實品質管理政策，除確保材料承認、採購、產品設計與製造出貨等作業均符合品質管理標準。 3. 規劃全公司短、中、長期品質進程與系統運作，確保設計、製程、人員、材料、設備等品質在控制之下，產出之產品與服務品質符合規格要求。 4. 加強創新研發與技術升級，增加研發投入，提升產品功能、效能及環保特性。	
追蹤評核機制	1. 每年實施內部稽核並完成管理審查,評核品質目標達成狀況。 2. 每年度委託第三方外部稽核活動，透過驗證以確保品質管理系統符合ISO 9001要求。 3. 設定研發計畫關鍵績效指標，如專利數量。定期蒐集市場數據，分析客戶滿意度。	
管理目標	短期目標（3年以內）	中長期目標（3-5年）
	1. 建立完善供應鏈管理制度，穩定貨物供應，使營運生產運轉效率提升，營收增加。 2. 提升生產力降低成本和浪費，增加經營效益與營運能	1. 響應全球面對氣候變遷所帶來之挑戰，星雲邁向低碳轉型目標，積極管理氣候相關風險與機會以強化營運韌性，依循國際標準設定減碳目標，積極導入節能減碳專案措施以降低產

	力。 3. 申請3件以上專利，提升技術壁壘與知識產權保護。	品碳足跡，提升營運競爭力。 2. 累計申請7件以上專利，提升技術影響力。
年度績效	1. 2024年未因違反任何產品或服務法規而導致罰款、警告的違規事件，無違反自願性規約的事件，亦未發生嚴重之品質瑕疵而造成大量召回產品之事件。 2. 2024年共申請1件專利。	
利害關係人的參與	1. 客戶隨時可透過本公司售後服務機制，傳達需求與期望，有效且即時地得到解決方案；另經由本公司每年度客戶滿意度調查，加以監控、分析本公司所需進行持續改善的方向。 2. 透過問卷、參展、客戶來廠參訪或開會等方式了解客戶需求及市場趨勢，確保研發與設計能滿足市場需求並符合ESG目標。	

評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊

本公司舉凡生產作業皆訂有標準 SOP，且銷往美國之雷射系列產品 100%經由美國食藥署(FDA)廠檢認證，驗證項目包括原材料驗收、生產過程管理、成品包裝等。無論在廠內工作人員或客戶產品使用上，皆妥善為健康與安全進行把關。

為響應全球環保意識及歐盟法令規範，星雲嚴格把關廠商原料成分，並因應 RoHS/ REACH 等相關環保法令的合規性即時更新資訊，以對於使用者作出具體承諾與保證，全力維護產品在壽命循環過程中任何接觸者的健康及安全。星雲於 2024 年沒有發生任何與產品健康和安全的違法事件。

產品和服務資訊與標示的要求

本公司產品生產過程嚴格遵守國際有害物質相關法規，確保符合客戶之要求及國際標準。我們遵循包括歐盟危害性物質限用規範(RoHS)、評估、授權與限制法案 (REACH)等規範，以確保產品之安全性，並於產品、使用手冊揭露相關資訊與標示。2024 年各項產品皆符合與標示相關的規範。

未遵循行銷傳播相關法規的事件

本公司產品之售後服務均由代理商負責。若客戶不清楚如何聯絡代理商，可透過官網的 Customer Service 填寫機器問題或諮詢需求，系統將自動將信件發送至客服信箱。客服人員收到後，將立即通知代理商，並提供相關資料，請代理商盡快與客戶聯繫。2024 年本公司未曾因違反產品與服務安全資訊標示或行銷法規而遭受裁罰。

研發與專利申請現況

- 2024 年度研發投入佔營收比重：10% 以上，本公司將持續投入新技術研發。
- 專利申請數：2024 年度新增 1 件發明專利申請。累積至 2024 年有效專利共 16 件。

產品設計趨向

因應國際環保意識抬頭及低碳潮流，星雲研發團隊在開發過程中採用符合 RoHs、REACH 規範且高耐用年限並可回收再利用之鐵、鋁、銅等原物料進行產品設計，也藉由高使用年限特性，降低替換率，間接達到減碳目標。

CH5 社會共融

5.1 員工概況

人力結構

截至 2024 年底，星雲電腦台灣總部員工總數為 118 人，皆為正職員工，報導期間內未聘用非員工工作者，且員工人數在報導期間以及與前一年無重大變動。公司嚴格遵守政府主管機關之勞動法令規範，從未雇用童工，如有雇用外籍人士時，將依據當地法令辦理相關程序。

本公司重視多元與包容的職場文化，於員工招募、薪酬與福利制度上，皆秉持公平原則，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教或職務等因素而有所差異。截至報導年度，男女員工比例約為 2.1:1。

類別	組別	男性		女性		組別小計		工作區域／台灣	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比
勞雇合約	永久聘雇員工 (不定期契約勞工)	80	68%	38	32%	118	100%	118	100%
	臨時員工 (定期契約勞工)	-	-	-	-	-	-	-	-
	無時數保證的員工 (零工經濟者)	-	-	-	-	-	-	-	-
勞雇類型	全職 (全時勞工)	80	68%	38	32%	118	100%	118	100%
	兼職 (部分工時勞工)	-	-	-	-	-	-	-	-

註 1：人數計算為 2024 年 12 月 31 日在職人數(含董事長)。

註 2：不定期契約勞工：即一般全職工作者，與雇主簽訂沒有期限的合約，除非被裁員或自動離職，否則可以持續工作。

註 3：定期契約勞工：與雇主簽訂有期限勞雇合約者，即臨時性、短期性、季節性或特定性的約聘工作，契約到期就須離職或重新簽約。

註 4：零工經濟者：為非典型就業，即「接案式」的工作，雇主不保證最低工時。

註 5：全時勞工：依據台灣《勞動基準法》第 30 條第 1 項，符合每週工時 40 小時、每日工時 8 小時的勞工。

註 6：部分工時勞工：工時未達全時勞工的條件(每週工時 40 小時，每日工時 8 小時)之勞工，其法定權益與全時勞工一樣者。

員工多元分布

星雲電腦致力於打造一個多元、包容與平等的職場環境，尊重並接納不同性別、族群、年齡與身心特質的員工，並將多元性納入人力資源政策與管理實務中。截至 2024 年底，本公司共有員工 118 人，其中男性 83 人，佔比 70.3%；女性 35 人，佔比 29.7%。在多元族群與身心特質方面，公司聘用身心障礙者 2 人（其中 1 人為主管職），佔全體員工之 1.7%，並聘用 1 位原住民族員工（非主管職），佔全體員工之 0.8%，展現公司對於弱勢族群就業機會的支持與實踐。

員工類別			人數	佔員工比例(%)
管理階層	男	<30 歲	0	0%
		30~50 歲	4	3%
		>50 歲	15	13%
	女	<30 歲	0	0%
		30~50 歲	0	0%
		>50 歲	5	4%
非管理階層	男	<30 歲	3	3%
		30~50 歲	41	35%
		>50 歲	20	16%
	女	<30 歲	0	0%
		30~50 歲	17	15%
		>50 歲	13	11%
總計			118	100%

註：管理職定義係部門主管。

5.2 勞資溝通

重大主題管理-勞資溝通

衝擊描述	實際正面衝擊：星雲注重每位員工權益，並提供優質的福利，以建立良好的員工關係並有效提升公司競爭力。進而提供良好的服務與產品給客戶，提升客戶滿意度和忠誠度。	
	潛在負面衝擊：若因福利政策不完善，使員工感受到權益受損，或侵害勞工權益發生勞資爭議，將會降低員工之向心力，進而影響企業之競爭力及損害公司聲譽，亦會損害客戶股東等利害關係人之權益。	
政策／承諾	本公司員工人力需求均以僱用正職員工為原則，並承諾維護員工之人權及工作權。	
採取行動	定期舉行勞資會議及、福利委員會會議、部門會議，提供員工各項福利措施及溝通管道，保障員工權益，建立友善職場環境。	
追蹤評核機制	各項會議紀錄表，針對勞資議題進行追蹤及改善，以維持公司與員工之良好關係。	
管理目標	短期目標（3年以內）	中長期目標（3-5年）
	1. 重視員工權益，並持續透過勞資會議及部門會議，提供員工合適之溝通管道。 2. 每年檢討員工福利並提昇福利之制度。	1. 重視勞工人權及工作權及性別平等之承諾。 2. 提昇完善員工福利制度。
年度績效	1. 無發生違反人權或損害員工權益之情形。 2. 2024年舉辦4次勞資會議。 3. 2024年無接獲員工檢舉申訴案件。	
利害關係人的參與	公司透過勞資會議、福利委員會會議及部門會議，員工可針對福利制度、勞資關係等議題提出建議。	

新進與離職員工

星雲電腦於 2024 年度共聘用 2 名新進員工，均為男性；年齡分布均為 30 歲以下。離職員工共 8 人，其中男性 6 人、女性 2 人；年齡分布為，30 至 50 歲員工 4 人，50 歲以上員工 4 人。

新進員工及離職員工		2024 年度							
		新進員工				離職員工			
		男	佔員工人數比例	女	佔員工人數比例	男	佔員工人數比例	女	佔員工人數比例
台灣 地區	30 歲以下	2	1.69%	0	0%	0	0%	0	0%
	30~50 歲	0	0%	0	0%	3	2.54%	1	0.85%
	50 歲以上	0	0%	0	0%	3	2.54%	1	0.85%
員工總人數		118							
合計新進人數		2							
總新進率(%)		1.69%							
合計離職人數		8							
總離職率(%)		6.78%							
註 1：統計以 2024 年 12 月 31 日在職員工為計算基準。									
註 2：本表數據中的百分比統一四捨五入至小數點第二位。									

人才培育

本公司重視員工專業發展與持續學習，2024 年度訓練總費用為新台幣 11.3 萬元，顯示我們對人才培育的高度承諾。全年平均每位員工接受訓練 40 小時，平均訓練費用為新台幣 958 元。星雲致力於提升員工在專業技能、管理能力與永續發展等多元面向的整體競爭力。

不同層級平均上課時數	2024 年		
	男	女	整體
管理職	40	40	40
非管理職	40	40	40
不同員工類別平均上課時數	男	女	整體
行政職	40	40	40
研發職	40	0	40

註:管理職定義係部門主管。

員工地區	2024 年			
	男		女	
	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
台灣	3, 200	40	1, 520	40

人權議題訓練時數	2024 年		
	男	女	整體
人權訓練時數	1	1	2
受人權訓練之員工總人數	80	38	118
員工總數	80	38	118
員工人權訓練受訓百分比	100%	100%	100%

提升員工職能及過渡協助方案

星雲電腦積極鼓勵員工參與各類訓練課程，包括內部及外部的專業培訓。內部訓練課程為各單位之內部在職訓練，旨在提升員工的工作能力及增進相關知識。外部訓練課程則根據需求，指派員工參加由外部單位主辦的課程或研討會，本公司亦補助訓練之全額費用。此外，本公司針對終止勞雇關係之勞工，提供受資遣員工工作轉介服務、就業諮詢及職訓相關訊息，協助員工轉職。

內部訓練課程	各部門內部在職訓練
資助外部訓練或教育	提升同仁專業知識給予外部訓練之課程全額補助費用

績效考核

星雲電腦每年定期執行 1 次績效考核，針對不同職位訂定不同的考核內容，並定期檢視考核標準。績效考核包含所有同仁。2024 年 100%同仁皆參與績效考核。

依員工層級分類	績效考核人數佔全體員工比例		
	男	女	小計
管理職	16.38%	4.31%	20.69%
非管理職	50.86%	28.45%	79.31%

註：管理職定義係部門主管。

依員工類別分類	績效考核人數佔全體員工比例		
	男	女	小計
行政職	45.69%	32.76%	78.45%
研發職	21.55%	0.00%	21.55%

員工福利

星雲電腦視員工為公司之重要資產，除了依照法規規範提供勞保、健保外，亦提供各項完善之福利予台灣總公司全職員工。

保險	勞工保險、全民健保、團體保險、出差旅行平安險
保健	免費提供員工健康檢查
薪資與激勵制度	◎員工分紅 ◎端午、中秋、年終獎金 ◎專利獎金、提案獎金
職工福利照顧	◎生日禮金 ◎公司旅遊補助 ◎婚喪喜慶補助

員工退休金制度

本公司遵循各地相關退休法規，致力於保障員工的退休權益，確保員工退休後能夠享有穩定的生活保障。

確定提撥計畫

台灣地區員工所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，屬於政府管理之確定提撥退休計畫，雇主依法提撥員工每月薪資的 6% 至勞工保險局個人專戶，作為退休基金使用。2023 及 2024 年度依照確定提撥計畫中明定此制度應提撥之金額已分別於合併綜合損益表認列，費用為新台幣 7,975 仟元及 7,662 仟元。2024 年參與退休金自願提撥的員工人數為 28 人，總計 1,502 仟元。

各子公司依據當地政府法規，每月按員工薪酬總額的一定比例提存養老保險金，並專戶儲存於員工的個人帳戶。員工的退休薪酬由當地社保中心管理，員工可依據當地政府的退休政策申請退休，符合累計繳費年資條件者可享受基本養老保險待遇。

確定福利計畫

台灣地區員工依據《勞動基準法》辦理的退休金制度，屬於政府管理的確定福利退休計畫。退休金的支付標準依據員工的服務年資及核准退休日前 6 個月的平均月薪資計算。

公司每月按全體具續職年資的員工薪資總額的 2% 提撥退休基金，並交由勞工退休準備金監督委員會以委員會名義存入臺灣銀行的專戶。在年度結束前，若估算專戶餘額不足以支付次年度達到退休條件員工的退休金，公司將於次年 3 月底前一次性提撥差額。2023 年及 2024 年度列入合併資產負債表 的確定福利計畫金額如下：

單位：新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年
確定福利義務之現值	51,359	46,151
計畫資產之公允價值	(61,702)	(61,089)
淨確定福利資產	(10,343)	(14,938)

團體協約

本公司重視員工結社自由與勞資溝通權利，致力於建立和諧、透明的勞資關係。於中國昆山營運據點已設立工會，截至 2024 年底，共有 62 名員工參與，涵蓋當地 100%員工。對於尚未設立工會之營運據點，本公司亦確保所有員工均依當地勞動法令及勞動契約，享有平等且充分的工作權益保障。

為強化勞資雙向溝通機制，台灣總部定期召開勞資會議及職工福利委員會，每季舉行一次，全年共計 4 次。透過與員工代表的合作，公司積極處理與改善勞動條件、工作環境安全與員工福利等議題，持續營造安全、尊重與具包容性的工作環境。

營運變化的最短預告期

星雲電腦如遇下列情形時，得資遣相關員工

1. 歇業或轉讓時。
2. 虧損或業務緊縮時。
3. 不可抗力暫停工作在 1 個月以上時。
4. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
5. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

如遇重大營運變化，將依循勞動基準法相關規定提前預告員工

1. 繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之。
2. 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
3. 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

星雲電腦致力於提供公平且具吸引力的報酬制度，每年參考產業趨勢與地區經濟條件，調整薪資水準，據以調整員工薪資結構，確保薪酬具市場競爭力並反映員工貢獻，以維持對人才的吸引力與留任力。2024 年度在相同職級與年資條件下，女性與男性員工的平均基本薪資比例維持在合理範圍內，無顯著差異。

員工類別	2024 年		
	薪資	獎金	總薪酬
管理階層	1.10:1	1.91:1	1.17:1
非管理階層	1.08:1	1.6:1	1.12:1
註 1：總薪酬為薪資與獎金加總。			
註 2：表格內薪酬比例女性薪酬皆為 1。			
註 3：管理職定義係部門主管。			
註 4：營運據點：台北總公司。			

附錄

GRI 索引表

使用聲明	星雲電腦已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021		
揭露項目	對應章節	頁碼
組織及報導實務		
2-1 組織詳細資訊	1.1 營運概況	16
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
2-4 資訊重編	關於本報告書	3
2-5 外部保證/確信	關於本報告書	3
活動與工作者		
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 營運概況	16
2-7 員工	5.1 員工概況	49
2-8 非員工的工作者	5.1 員工概況	49

治理		
2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-11 最高治理單位的主席	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-13 衝擊管理的負責人	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-15 利益衝突	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-16 溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-19 薪酬政策	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-20 薪酬決定流程	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-21 年度總薪酬比率	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	5
策略、政策與實務		
2-23 政策承諾	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-24 納入政策承諾	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-25 補救負面衝擊的程序	1.2 營運策略與經濟績效	18

	2.1 公司治理與誠信經營	21
	2.2 資訊安全與客戶隱私權保護	33
	4.1 客戶服務	41
	4.2 產品品質與創新管理	46
	5.2 勞資溝通	52
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-27 法規遵循	2.1 公司治理與誠信經營	21
2-28 公協會的會員資格	1.1 營運概況	16
利害關係人議合		
2-29 利害關係人議合方針	利害關係人鑑別及溝通議合	6
2-30 團體協約	5.2 勞資溝通	52

GRI 3：重大主題 2021

揭露項目	對應章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	鑑別重大主題	8
3-2 重大主題列表	鑑別重大主題、重大主題及價值鏈邊界表	8、14

重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
營運策略與經濟績效			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.2 營運策略與經濟績效	18
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運策略與經濟績效	18
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷與調適	37
	201-4 取自政府之財務援助	1.2 營運策略與經濟績效	18
公司治理與誠信經營			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.1 公司治理與誠信經營	21
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.1 公司治理與誠信經營	21
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.1 公司治理與誠信經營	21
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.1 公司治理與誠信經營	21
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	2.1 公司治理與誠信經營	21

資訊安全與客戶隱私權保護			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.2 資訊安全與客戶隱私權保護	33
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	2.2 資訊安全與客戶隱私權保護	33
客戶服務			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 客戶服務	41
產品品質與創新管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.2 產品品質與創新管理	46
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	4.2 產品品質與創新管理	46
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.2 產品品質與創新管理	46
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	4.2 產品品質與創新管理	46
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.2 產品品質與創新管理	46
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.2 產品品質與創新管理	46
勞資溝通			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.2 勞資溝通	52
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 勞資溝通	52
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.2 勞資溝通	52
	401-2 提供給全職員工的福利	5.2 勞資溝通	52
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.2 勞資溝通	52

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 勞資溝通	52
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.2 勞資溝通	52
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 勞資溝通	52
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	5.2 勞資溝通	52
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 勞資溝通	52

附表二 上櫃公司氣候相關資訊

項目		報告書章節	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。	3.1 氣候變遷與調適	37
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	3.1 氣候變遷與調適	37
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1 氣候變遷與調適	37
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.1 氣候變遷與調適	37
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。	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。	-
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。	本公司目前尚未針對氣候相關風險進行轉型計畫；未來，將以產業特性為出發點，規劃與氣候相關風險之轉型計畫。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具。	-
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。	2024 年公司尚未設定氣候相關目標及使用碳抵換或購買再生能源憑證（RECs）。	-
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	溫室氣體排放量確信情形請詳見下表	—

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e／百萬元）及資料涵蓋範圍。

本公司依照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」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃於 2026 年揭露 2025 年度母公司個體溫室氣體盤查資訊；2027 年揭露 2026 年度合併公司溫室氣體盤查資訊。

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司依照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」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃於 2028 年揭露 2027 年度母公司個體溫室氣體確信情形；2029 年揭露 2028 年度合併公司溫室氣體確信情形。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司依照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」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。

外部第三方驗證證書



AFNOR CERTIFICATION

Certificat

Certificate

N° 2011/40867.4

Page 1 / 1

AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:
AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :

GREAT COMPUTER CORP.
星雲電腦股份有限公司

for the following activities:
pour les activités suivantes :

DESIGN, MANUFACTURING AND SALE OF CUTTING PLOTTERS AND LASER ENGRAVERS.
電腦割字機及雷射雕刻機的設計、製造、行銷

has been assessed and found to meet the requirements of:
a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :

ISO 9001 : 2015

and is developed on the following locations:
et est déployé sur les sites suivants :

4F.-1, NO. 236, FUDE 2ND RD., XIZHI DIST., NEW TAIPEI CITY 221011, TAIWAN
221011 新北市汐止區福德二路 236 號 4 樓之 1

This certificate is valid from (year/month/day)
Ce certificat est valide à compter du (année/mois/jour)


COFRAC
Certification
FRANCE
AFNOR CERTIFICATION

2023-06-14

Unité
jusqu'au

2026-06-12



Scanez this QR code to
check the validity of the
certificate
Faites le QR Code
pour vérifier la validité
du certificat

Julien NIZRI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR Certification

This document certifies only, according to AFNOR CERTIFICATION, which is not liable for the conformity of the product. Any certificate of conformity, issued under AFNOR CERTIFICATION, is not a guarantee of the conformity of the product. It is only a declaration of conformity. AFNOR CERTIFICATION is not responsible for the conformity of the product. It is only a declaration of conformity. AFNOR CERTIFICATION is not responsible for the conformity of the product. It is only a declaration of conformity.

11 rue Francis de Pressensac - 93571 La Plaine Saint Denis Cedex - France - T: +33 (0)1 41 82 80 00 - F: +33 (0)1 49 17 80 00
SAS au capital de 16 167 000 € - 479 079 002 RCS Boulogne - www.afnor.org


AFNOR
CERTIFICATION