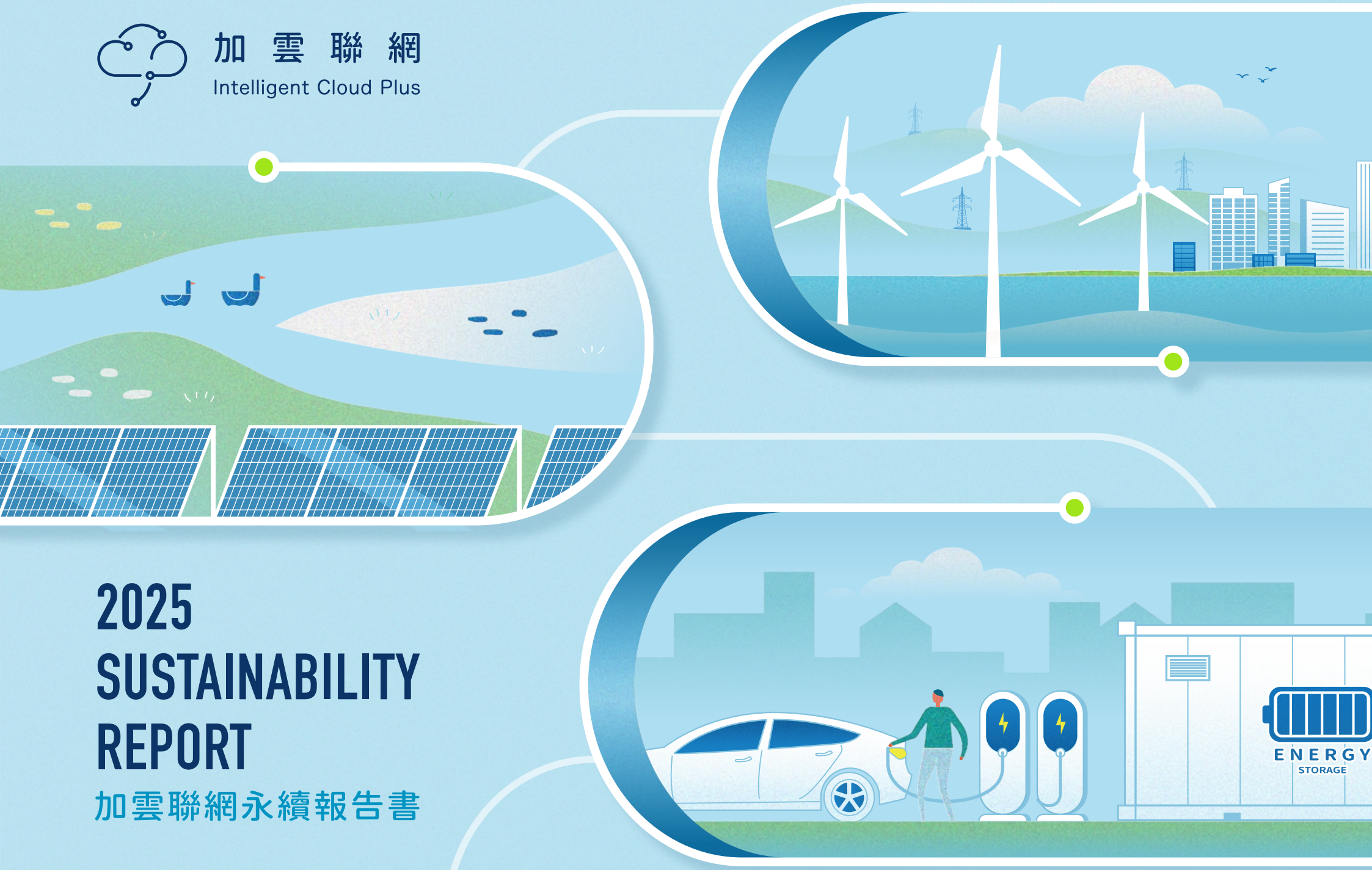
加雲聯網
Intelligent Cloud Plus



2025 SUSTAINABILITY REPORT

加雲聯網永續報告書

CONTENTS

目錄

經營者的話 3
2025 年永續績效 4
關於本報告書 5

1. 公司概況與經營布局

1.1 公司簡介與營運概況 8
1.2 商業模式與核心解決方案 10
1.3 經營策略、價值鏈與產業鏈結 11
1.4 產業鏈結與外部參與 12
1.5 經濟績效與價值創造 13
1.6 組織架構與部門職掌 14

2. 永續經營與策略

2.1 永續治理架構與責任分工 16
2.2 利害關係人議合與溝通機制 17
2.3 重大主題鑑別與分析 18

3. 治理效能與穩健經營

3.1 健全治理架構與職能執行 23
3.2 誠信經營與商業倫理管理 27
3.3 內部控制、法遵監督與稽核機制 29
3.4 智慧財產管理與風險防範 30
3.5 風險管理與營運韌性 30
3.6 資訊安全與隱私保護 32

4. 綠能數位轉型與韌性價值鏈

4.1 創新研發與產品價值 38
4.2 客戶信任與服務品質管理 50
4.3 永續供應鏈管理 53

5. 環境永續與淨零轉型

5.1 環境永續政策與管理系統 57
5.2 氣候韌性管理與 TCFD 揭露 58
5.3 溫室氣體管理與減碳實績 64
5.4 能源管理與綠能轉型 66
5.5 廢棄物管理與資源循環 67
5.6 水資源管理與氣候調適 69
5.7 低碳營運與淨零轉型推動 70

6. 卓越人才與共榮職場

6.1 尊重包容的企業文化 72
6.2 組織韌性與人才結構分析 74
6.3 人才吸引與學習發展 80
6.4 競爭性薪酬與員工福祉 85
6.5 職場安全與健康照護 89

7. 社會參與與共好行動

7.1 社會投入策略與資源配置 99
7.2 產學賦能與能源技術創新 100
7.3 社會價值實踐與生命關懷 101

8. 附錄

附錄一、GRI 準則對照表 103
附錄二、永續會計準則 SASB 對照表 108
附錄三、上市上櫃公司氣候相關資訊 110
附錄四、聯合國永續發展指標（SDGs）回應對照表 111
附錄五、溫室氣體盤查第三方獨立查證意見書 113
附錄六、永續報告書第三方獨立查證意見聲明書 114



經營者的話

以戰略思維構築韌性，在變革中邁向永續成長

全球能源轉型加速，氣候變遷與永續議題持續影響產業發展。對加雲聯網而言，企業成長不只來自技術創新與市場拓展，更來自穩健治理、誠信經營，以及與利害關係人共同累積長期價值的承諾。

2025 年，本公司持續強化公司治理基礎，將風險管理、資訊安全及永續議題納入經營決策，並透過內部控制制度與稽核機制精進，提升營運透明度與管理紀律。在邁向資本市場的過程中，我們以更高標準檢視企業體質，讓治理成為支撐企業穩健成長的重要力量。

在智慧能源與能源物聯網領域，公司持續深化 OT 與 IT 整合能力，推動 iVPP 虛擬電廠智慧雲之平台化與應用拓展。透過數據驅動與系統整合，我們協助客戶提升能源使用效率與營運韌性，也期許成為客戶推動能源轉型路上值得信賴的夥伴。

面對氣候變遷與淨零轉型挑戰，我們以 SBTi 科學基礎減量目標為指引，持續推動減碳管理，並將氣候風險與機會納入經營決策，提升企業韌性與永續競爭力。

人才是企業持續前進的重要動能。本公司持續推動系統化人才培育機制，結合數位學習平台與多元訓練資源，強化專業能力與跨域整合實力，並營造安全、健康且具發展性的工作環境，讓每一位夥伴都能在組織成長中持續累積價值。

同時，我們也持續深化與產業及社會的連結，透過產學合作、技術交流與產業倡議，促進能源技術發展與人才培育，並以實際行動實踐企業公民責任，擴大企業正向影響力。

邁向新的發展階段，我們將持續以「治理為本、科技驅動、永續共好」為核心方向，穩健推動企業成長與低碳轉型。我們相信，永續是一段需要與員工、客戶、供應商、股東及社會夥伴共同前行的長期旅程，也將以更透明的治理、更務實的行動與更堅定的承諾，攜手各方共創低碳、智慧且具韌性的永續未來。



加雲聯網股份有限公司
董事長兼任總經理 廖佑晟

2025 年永續績效

治理

- 營業收入達新臺幣 644,225 仟元。
- 董事會年度召開 10 次，整體出席率 100%。
- **無**重大違反法令、貪腐、賄賂或檢舉案件。
- 通過 ISO 27001:2022 驗證。
- 辦理資安教育訓練 274 小時及社交工程演練 4 次，全年**無**重大資安事件。
- 首次辦理智慧財產權教育訓練。

產品

- 持續投入智慧能源及 AIoT 相關產品與服務。
- 新增專利申請 7 件。
- 取得 IEC 62443 2-4：2023 認證。
- 客戶滿意度 4.76 分（滿分 5 分），且**無**重大客訴。
- 供應商行為準則簽署率 100%；供應商評鑑以 A、B 級為主，占比約 87%。
- 在地採購比例 97%，綠色採購金額 8,141,135 元

環境

- 持續推動 TCFD 氣候相關財務揭露。
- 通過 SBTi 審查。
- 完成範疇一及範疇二溫室氣體盤查，並取得第三方合理保證。
- 啟動範疇三排放源辨識及資料盤點。
- 再生能源使用占比 9.1%。
- 廢棄物委託清運作業**無**重大違反環保法規情事。

社會

- 榮獲 1111 人力銀行「幸福企業金獎」。
- 響應 TALENT, in Taiwan 人才永續行動。
- 員工教育訓練總時數 3,549 小時，平均每人 16.74 小時。
- 職安教育訓練總時數 877 小時。
- 員工及承攬商**無**重大職業災害及死亡事件。
- 社會參與投入金額新臺幣 560,000 元。

關於本報告書

編製原則

本報告書為加雲聯網股份有限公司（以下簡稱「加雲聯網」、「本公司」或「我們」）發行之 2025 年度永續報告書。我們透過公開透明的資訊揭露，向利害關係人說明本公司在環境（E）、社會（S）及公司治理（G）面向的具體行動與績效。本報告書依循下列國際準則與國內規範編製：

- **GRI 準則：**參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI Universal Standards 2021 及其適用之主題準則進行揭露。
- **SASB 準則：**參考永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）針對所屬產業制訂之指標，強化具財務實質性之資訊揭露。
- **TCFD 框架：**參考氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）框架，並符合金管會《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》規定，設置氣候專章。
- **聯合國永續發展目標：**參考聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），回應全球永續發展路徑。

報導期間與範圍

報導期間：本報告書揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。為提升資訊完整性，部分績效數據回溯揭露 2024 年度資訊，並視議題性質延伸說明至 2026 年之最新推動進度。

報告書邊界：本報告書揭露範圍以加雲聯網個體公司為主，未納入子公司。財務資訊引用經會計師查核簽證之財務報表，非財務資訊則由各權責單位提供，經 ESG 永續辦公室彙整、檢核與編製。各項量化資料原則上依主管機關規範、國際通用準則或產業慣例進行衡量；如涉及統計邊界、估算方法或單位差異，將於文中補充說明。

發行日期

本報告書為本公司定期發行之年度永續報告書，於 2026 年 8 月發行，並公告於本公司官方網站，提供利害關係人查閱及下載。

外部保證與查驗

為提升資訊之透明度與可靠性，本報告書經由第三方公正機構執行查驗：

- **報告書保證：**委由法標國際認證股份有限公司（AFNOR Asia）依據 AA1000 Assurance Standard （AA1000AS v3） 執行外部保證，並取得 2025 年度之 Type 1 中度保證等級意見聲明書。
- **溫室氣體查驗：**委由立恩威國際驗證股份有限公司（DNV）依據 GHG Protocol 進行查驗，範圍涵蓋直接排放（範疇一）及能源間接排放（範疇二），並取得 2025 年度之合理保證等級（Reasonable Assurance）查驗聲明。

報告書管理

本報告書由 ESG 永續辦公室統籌編製，經各職掌單位檢視資料後，送請總經理及董事長覆核，並經董事會決議通過後發布。本報告書編製程序已正式納入本公司內部控制制度管理，以強化非財務資訊之正確性與治理監督。本報告書無資訊重編情形。

發行日期

- **現行版本：** 2026 年 8 月發行。
- **發行週期：** 定期每年發行，並公告於本公司官方網站。

意見回饋

任何有關本報告書或對加雲聯網股份有限公司永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

- **負責單位：**ESG 永續辦公室
- **電子信箱：**esg@icp-si.com
- **聯絡電話：**07-222-9669
- **ESG 網站：**https://www.icp-si.com/
- **聯絡地址：**高雄市苓雅區中華四路 2 號 8 樓

1

公司概況與經營布局

1.1 公司簡介與營運概況
1.2 商業模式與核心解決方案
1.3 經營策略、價值鏈與產業鏈結
1.4 產業鏈結與外部參與
1.5 經濟績效與價值創造
1.6 組織架構與部門職掌



公司概況與經營布局

面對全球氣候行動（Climate Action）與電力脫碳化（Decarbonization）的急迫需求，加雲聯網身為「新能源時代的整合專家」，我們整合智慧能源、電力自動化及能源物聯網（AIoT）三大核心領域，以領先的數位技術賦能電網韌性。

在永續經營的藍圖中，我們將核心業務與環境責任深度耦合。本章將詳述本公司之組織概況、營運布局與商業模式，並透過企業價值鏈的剖析，展現加雲如何將卓越的經濟績效與管理機制轉化為具體的永續影響力，與利害關係人共同創造長期價值，奠定淨零未來的發展基石。

1.1 公司簡介與營運概況

面對全球氣候行動與電力脫碳化的趨勢，加雲聯網身為「新能源時代的整合專家」，專注於智慧能源、電力自動化與能源物聯網（AIoT）應用領域。我們致力於提供整合電力控制、通訊架構、系統平台與軟體應用之整體解決方案，並透過持續累積的跨域技術整合經驗，穩步建立於能源數位化與智慧化市場之領先地位。

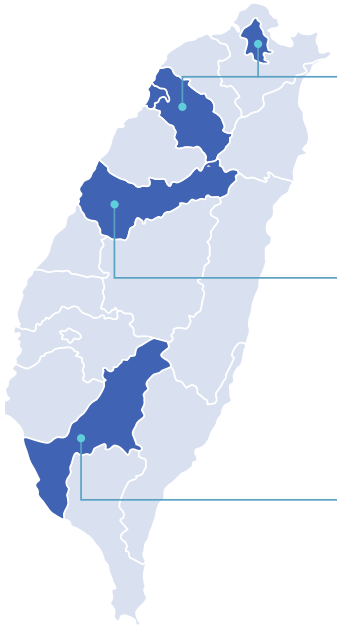
本公司以臺灣為主要營運國家，並於臺北、新竹、臺中、高雄及大寮設有營運據點，提供智慧能源、電力自動化、能源管理及系統維運等產品與服務。

■ 公司基本資料

公司名稱	加雲聯網股份有限公司
成立時間	2017 年 2 月 24 日
公司總部	高雄市苓雅區中華四路 2 號 8 樓
產業類別	電力及能源技術服務相關業
產業類別	廖佑晟
實收資本額	437,729,470
員工人數	212

備註：以上資訊為截至2025 年12 月31 日之資料。

■ 營運據點分布圖



北

加雲聯網 台北分公司
台北市南港區重陽路 271 號 2 樓

加雲聯網 新竹分公司
新竹縣竹北市嘉興路 168 巷 9 號 2 樓

中

加雲聯網 台中分公司
台中市西屯區台灣大道三段 658 號 10 樓之 3

拓雲資料股份有限公司
台中市北區忠明五街 9 號

南

加雲聯網 高雄總公司
毅雲能源股份有限公司
高雄市苓雅區中華路四段 2 號 8 樓

加雲聯網 大寮盤廠
高雄市大寮區民華街 3 號

■ 企業發展里程碑與轉型歷程

2017
- 加雲聯網正式成立，定點高雄，深耕電力自動化領

2019
- 團隊取得 IEC 61850-10 Server 技術認證，奠定電力通訊標準化基礎。

2021
- 推出業界首套「輔助服務市場資源操作系統」，賦能電網穩定。
- 取得德國 Siemens 總經銷，及以色列 Satec、西班牙 iGrid T&D 台灣總代理。
- 榮獲彰工升壓站「幕後英雄獎」，工程專業獲國家級肯定。
- 成立毅雲科技股份有限公司。



2023
- 成為台灣首家德國西門子原廠認證 Solution Partner。
- 榮獲經濟部第 22 屆「新創事業獎—創新服務組」。
- 首度通過 ISO 27001 資訊安全及 ISO 9001 品質管理體系認證。





2024
- 成立拓雲資料股份有限公司。
- 推出 iVPP 虛擬電廠平台，驅動電力數位化轉型。
- 榮獲德國西門子（Siemens）全球首座「技術創新冠軍獎」。
- 榮獲第 47 屆「創業楷模暨創業相扶獎」。
- 首度通過 ISO 14001 環境管理體系認證。
- 正式導入 ESG 永續管理機制與溫室氣體盤查體系。









2025
- 榮獲經濟部第八屆「潛力中堅企業獎」。
- 榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「企業永續報告類銅獎」。
- 取得 2024 年度溫室氣體盤查數據之有限確信報告。
- 通過科學基礎減碳目標標（SBTi SMEs）。
- 榮獲 1111 幸福企業「金獎」，並獲特別表彰「生育獎勵與育兒支持」措施。
- 加入 2025 TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟。
- 通過 IEC 62443 2-4 國際工業資安認證。







2026
- 取得2025年度溫室氣體盤查之合理保證等級（Reasonable Assurance）查驗聲明。
- 取得 2025 年度永續報告書之 Type 1 中度保證等級意見聲明書。

1.2 商業模式與核心解決方案

隨能源數位化趨勢，加雲聯網持續深化智慧能源布局，業務範疇涵蓋電力監控、再生能源、儲能系統及 iVPP 虛擬電廠應用，並建構從場域設備到雲端平台的一站式能源服務模式。

本公司以智慧能源與 AIoT 技術為核心，結合電力專業、通訊整合及數據應用能力，提供涵蓋規劃、建置、整合與維運之全方位解決方案。透過 OT（營運技術）與 IT（資訊技術）跨域整合，協助客戶提升能源管理效率、強化系統韌性，並加速實現數位轉型與低碳發展目標。

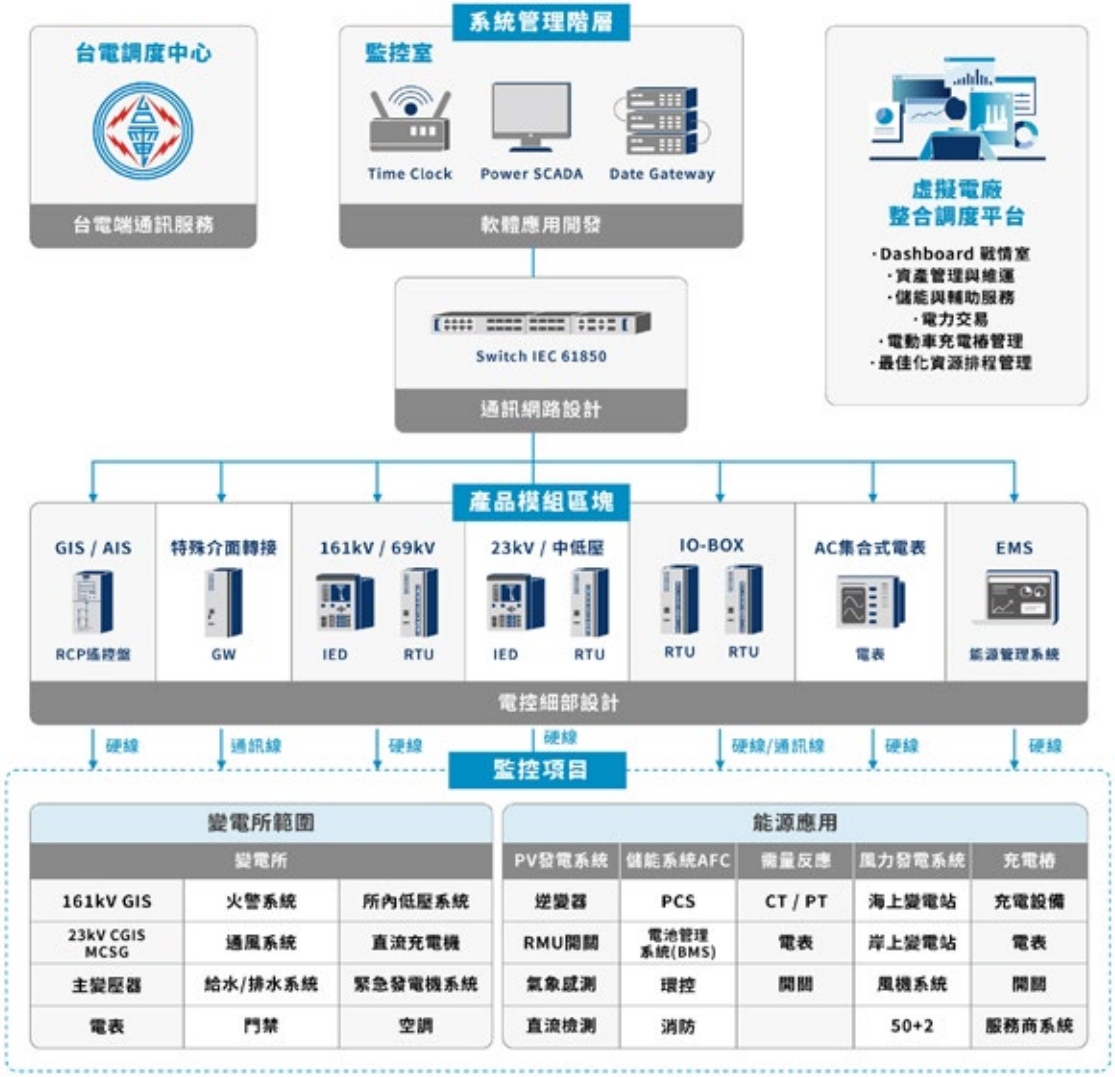
■ 一站式解決方案

OT

- 電力系統設計
- 電控介面設計
- 保護電驛與 RTU
- 通訊介面設計
- SCADA 設計
- 專案工程管理

IT

- 網路資訊安全
- 軟體應用開發
- Dashboard 戰情室
- AI 與大數據分析
- 電力交易平台
- 資產管理與防禦性維護



1.3 經營策略、價值鏈與產業鏈結

憑藉領先的跨域整合實力，加雲聯網在能源產業生態系中發揮樞紐作用，致力於提升電力系統韌性並賦能數位轉型。我們穩步推進長期經營策略，透過價值鏈深度串聯與積極參與產業倡議，將技術優勢轉化為永續影響力。

本公司於產業鏈中扮演「中游技術整合與應用服務」之關鍵角色。我們向下深紮設備底層通訊，向上介接雲端大數據分析，依客戶需求整合上游電力設備、通訊控制及全球技術夥伴資源，提供自規劃設計、系統整合至專業維運的一站式整體服務。目前以「整合型解決方案與專案服務」及「智慧平台與應用服務」為雙核心引擎，協助客戶建構穩定、安全且具備高效調度能力之能源管理架構。

■ 價值鏈定位與兩大服務模式

價值鏈環節	整合型解決方案與專案服務	智慧平台與應用服務（iVPP）
上游資源	電力設備、控制保護元件、通訊模組、系統軟體及全球技術夥伴資源。	感測數據來源、通訊介接技術、平台軟體、雲端架構及數據應用資源。
本公司角色	技術整合與工程交付：依客戶需求提供規劃設計、系統建置、測試導入及專業維運。	數位賦能與應用優化：提供平台建置、資料串接、智慧監控、分析應用及持續效能優化。
下游應用 / 客戶	再生能源場域、儲能場域、工業用電客戶、公用事業及其他能源應用場域。	智慧能源管理、維運管理、調度監控及具備數位化轉型需求之企業與場域。

1.4 產業鏈結與外部參與

加雲聯網持續關注智慧能源、電力應用、綠能轉型及永續治理等產業趨勢，並透過參與公協會、產業組織及專業平台，強化與外部利害關係人之交流連結。我們將產業政策、技術發展及市場資訊納入研發、產品與營運規劃參考，持續提升於智慧能源管理與能源轉型領域之專業能量。

2025 年，加雲聯網參與多項產業協會及專業組織，持續深化技術交流、專業學習與產業鏈結，並關注智慧電網、再生能源、電力工程及永續供應鏈等重要議題，作為技術精進、服務優化與永續經營之重要基礎。

■ 產業參與及外部倡議情形

公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
中華民國電驛協會	促進電驛專業知識傳承與技術交流	會員
台灣區電機電子工業同業公會	發揮產政橋樑功能，促進電機電子產業升級	會員
中華民國太陽光電發電系統商業同業公會	協調同業關係，促進綠能產業永續發展	會員
台灣電力與能源工程協會	提升電力與能源安全管理，協助核心技術開發	會員
TEPA 台灣電力企業聯合會	協助健全國內電力企業經營環境	會員
台灣風力發電產業協會	提升風力發電產業競爭力與在地化發展	會員
TGEA 台灣綠能協會	推動 ESG 永續管理與綠能產業發展	會員
SEMI GESA 智能儲能委員會	參與儲能政策與技術交流，掌握國際發展趨勢	會員
台灣區電氣工程工業同業公會高雄辦事處	掌握電力工程法規與技術標準，強化產業交流	會員
台灣海上太陽光電產業協會	關注再生能源發展，支持綠能轉型應用	會員
中華民國資訊軟體服務商業同業公會	促進數位轉型與系統整合能力發展	會員
台灣食品產業發展協會	拓展能源管理於食品產業之應用	會員
台灣區絲織工業同業公會	掌握製造業需求，促進跨產業合作	會員
金屬工業研究發展中心	強化技術交流與產業升級應用	會員
台灣化學產業協會	了解高耗能產業需求，推動節能應用	會員
台灣科學園區科學工業同業公會	掌握科技產業能源管理需求	會員
ISA 自動化協會台灣分會	強化自動化技術與國際標準交流	會員

備註：本公司 2025 年度參與之相關公協會及專業組織，主要以會員身分進行產業交流與資訊掌握。

1.5 經濟績效與價值創造

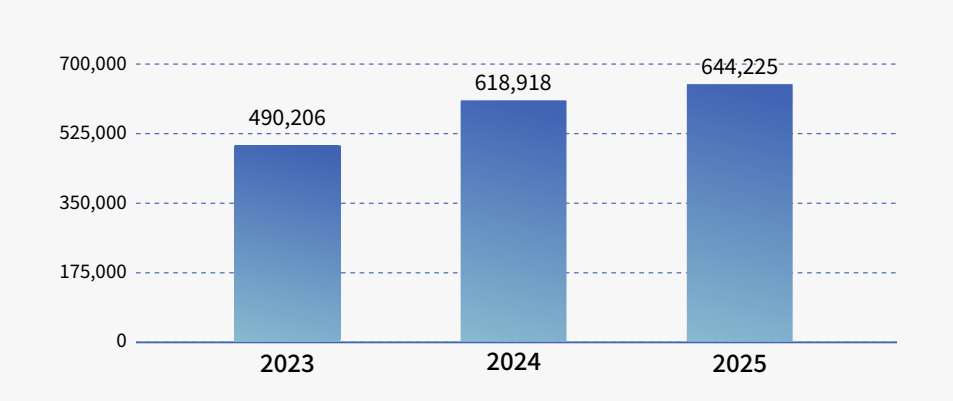
加雲聯網秉持穩健經營原則，持續深耕智慧能源技術研發與營運發展，透過技術創新、營運管理及人力資本投入，持續提升企業競爭力與長期經營韌性。同時，公司積極對接政府產業政策，善用政府資源推動技術創新，並落實誠信經營及稅務治理，遵循相關法令規範，持續創造企業與利害關係人共享價值。

1.5.1 財務表現與價值創造成果

近三年加雲聯網持續深化智慧能源、電力自動化及能源管理等核心業務，透過系統建置、專業維運服務及技術整合能力，持續提升市場競爭力與營運規模。2025 年營業收入達 644,225 仟元，較 2024 年持續成長，展現公司持續投資人才發展及強化組織競爭力之承諾，作為企業長期經營與永續發展的重要基礎。

公司持續投入人力資本，2025 年員工薪資費用為 194,760 仟元、員工福利費用為 38,587 仟元，持續支持人才培育、員工照顧及營運發展，作為企業長期經營與永續發展的重要基礎。

■ 近三年財務與經濟表現 （單位：新台幣仟元）



備註：數據源自會計師簽證之 2023 ～2025 年度個體財務報表。

1.5.2 政府補助與稅務責任治理

加雲聯網積極對接政府產業政策，透過政府補助資源支持技術研發與專案精進，提升企業核心競爭力。同時，公司秉持誠信、透明與法令遵循原則，落實健全的稅務管理機制，強化治理基礎並控管營運風險。

■ 2024 年度政府補助與投抵情形 （單位：新台幣元）

補助/ 投抵項目	補助金額
中小企業研究發展支出適用投資抵減辦法	981,398

■ 稅務治理與合規管理

法令遵循：
嚴格遵循營運所在地稅法，如實完成稅務申報與納稅義務。

資訊透明：
依循內部管理程序與財務準則，確保稅務資訊披露之完整性。

風險控管：
於重大經營決策中納入稅務影響評估，並持續追蹤法規變動。

誠信溝通：
以透明為基礎，維持與稅務主管機關良好的溝通與合作關係。

備註：1. 數據源自會計師簽證之 2023-2025 年度個體財務報表。
2. 員工薪資及福利費用已包含於營運成本與費用中。

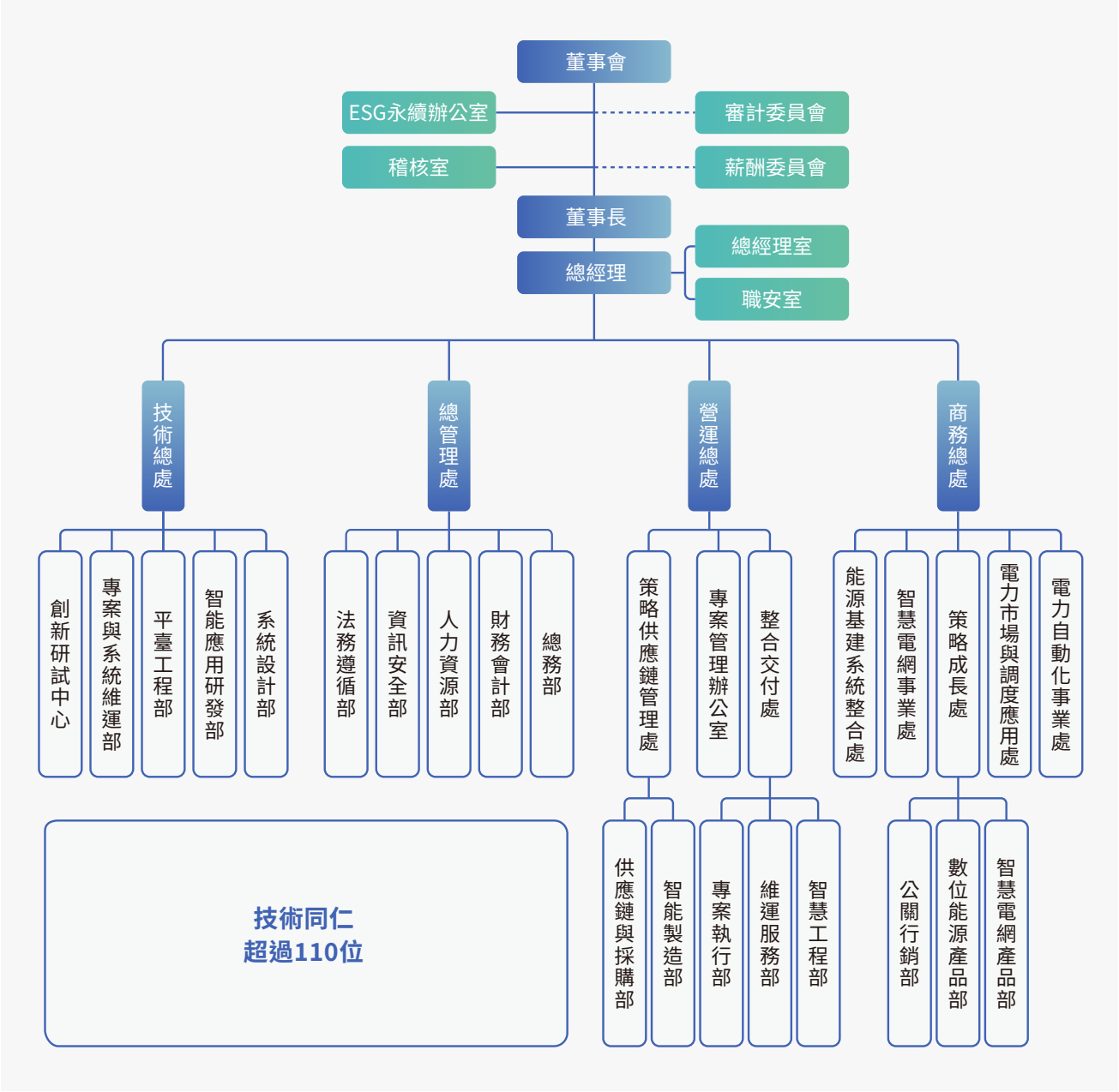
1.6 組織架構與部門職掌

加雲聯網依據營運發展需求，建構權責明確之組織架構，由董事會督導公司整體經營方向與重大決策，經營團隊則依業務發展與專業分工，統籌技術研發、專案執行、營運管理及行政支援等職能。隨著業務範疇延伸至智慧能源與數位平台應用領域，本公司持續強化跨部門協作與資源整合，提升營運效率與組織韌性。

■ 加雲聯網組織架構與主要職能分工

電力硬體與工程	軟體與數據
• 電力系統 • 盤體製造 • 現場工程	• 軟體與 SCADA • Data Analytics & AI

控制與通訊	經營管理
• 電控(電力控制) • 資控(資訊控制) • 通訊與資安	• 專案管理(PM) • 財務管理 • 經營管理 • 市場行銷 • 業務開拓



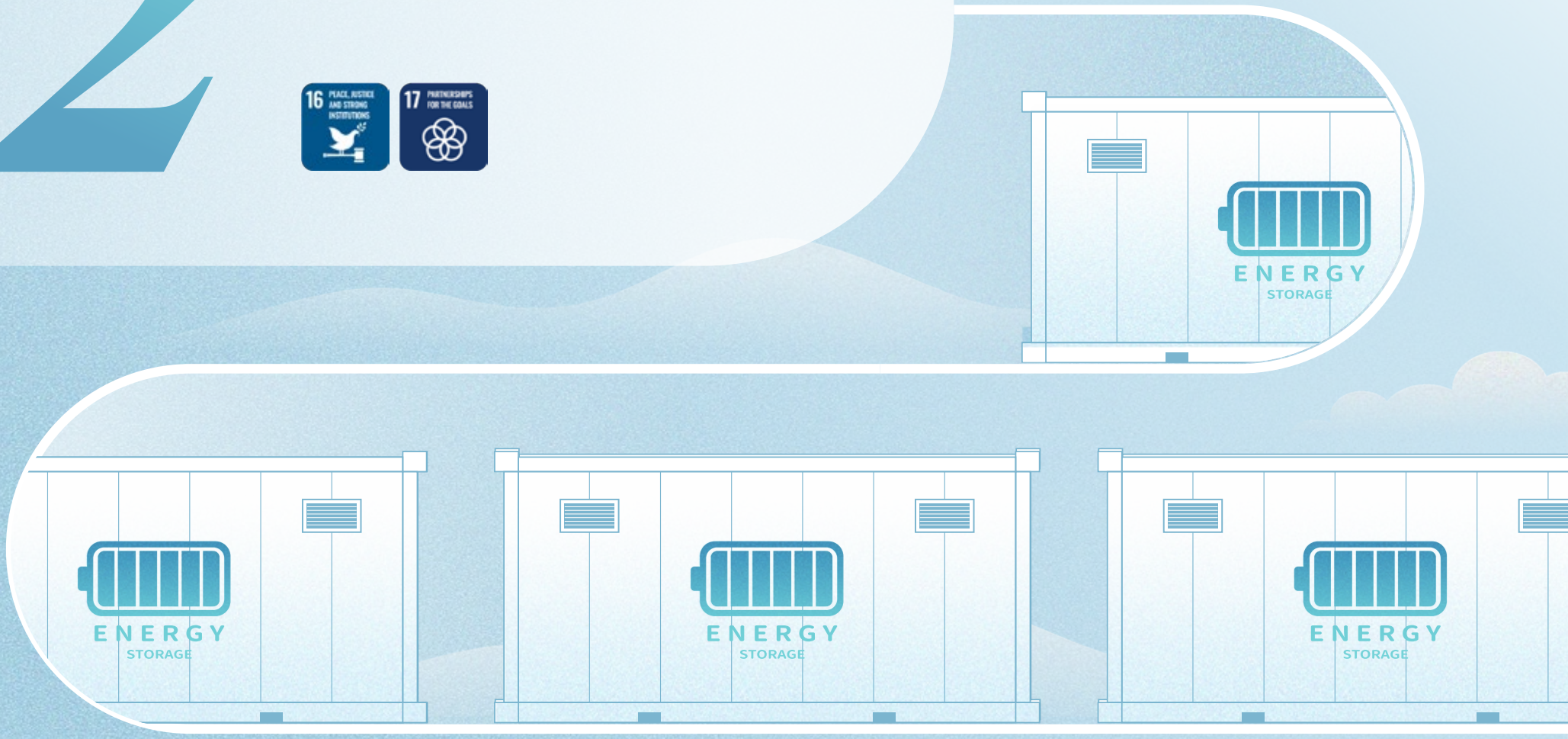
2

永續經營與策略

2.1 永續治理架構與責任分工

2.2 利害關係人議合與溝通機制

2.3 重大主題鑑別與分析



永續經營與策略

隨著永續發展由資訊揭露逐步走向策略整合，企業除需回應全球供應鏈、資本市場及監管趨勢對 ESG 的要求外，更須建立具決策連結、跨部門整合與持續精進能力之治理架構。加雲聯網參考 GRI Standards、SASB 及 TCFD 等國際框架，持續優化永續治理機制，將永續議題納入營運管理與策略規劃，並透過制度化、數據化與指標化管理，提升永續推動之執行力與管理深度。

我們以永續發展推動小組及 ESG 永續辦公室為核心推動機制，透過跨部門協作與定期檢視，逐步將永續理念融入經營管理、風險評估及日常營運流程。同時，結合能源物聯網（AIoT）技術優勢與數據驅動管理模式，持續強化組織韌性與永續競爭力，朝向兼具成長動能與長期價值之永續經營模式穩步前進。

2.1 永續治理架構與責任分工

加雲聯網依循《永續發展實務守則》及相關內部管理制度，建立由董事會監督之永續治理架構，將永續發展納入整體營運決策與管理方向，並透過跨層級、跨部門協作機制，將永續發展政策與管理要求融入日常營運及管理流程。董事會為永續治理之最高監督單位，負責審議永續政策、重大議題、風險管理方向及執行成果，並定期檢視目標推動情形，以強化企業長期價值與利害關係人利益之平衡。

為有效推動永續策略，本公司設立「永續發展推動小組」作為跨部門協作平台，由高階主管至少每年召開一次會議，統籌年度推動重點與資源整合，檢視年度推動成果、目標達成情形及後續改善方向，並將年度執行情形提報董事會審議。下設 ESG 永續辦公室作為整合與執行核心，負責永續議題推動、資訊揭露、溫室氣體管理、國際倡議及跨部門溝通協調，並依重大主題統籌相關單位規劃具體行動與關鍵績效指標。各功能單位則依權責推動相關管理措施，逐步將永續精神融入營運流程、專案執行與管理決策之中。

2.2 利害關係人議合與溝通機制

加雲聯網參考 GRI Standards 及 AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 SES），建立系統化議合機制，將利害關係人之期待作為永續策略規劃與重大主題鑑別之重要依據。2025 年，本公司依據營運發展與互動現況，將利害關係人分類由原六大類優化擴增為七大類，以提升議合機制之完整性與代表性。

本公司透過多元溝通管道蒐集各方意見，並經跨部門討論與管理階層審議，確保重大主題鑑別具備完整性與決策關聯性。我們亦將持續精進雙向溝通與回應機制，落實永續管理之持續改善。

■ 利害關係人關注議題與溝通機制一覽

利害關係人	關係與重要性	主要關注議題	溝通與議合機制	2025 年回應成果
員工	為公司發展與創新之核心力量，影響營運效率與組織韌性。	人權政策與管理 人才吸引與發展 職業安全與衛生	公司內外部網站／不定期 福委會議／不定期 勞資會議／每季 1 次 安委會議／每季 1 次 員工績效回饋機制／每年 1 次 員工意見信箱、申訴專線／即時	勞資會議 4 次 安委會議 4 次 福委會議 3 次 員工績效回饋 1 次
股東與投資人	提供發展資本，關注公司治理、績效與長期價值。	公司治理 經濟績效 法遵與誠信經營	公司網站／不定期 重大訊息／不定期 股東常會／每年 1 次	股東常會 1 次
客戶	產品與服務之主要使用者，影響營收表現與市場競爭力。	經濟績效 資訊安全管理 客戶關係管理	電子信箱、電話、視訊／即時 溝通會議／ 不定期 客戶滿意度調查／每年 1 次	客戶滿意度調查 1 次
供應商	為重要合作夥伴，影響交付品質與供應鏈穩定。	公司治理 經濟績效 客戶關係管理	電子信箱、電話、視訊／即時 溝通會議／不定期 供應商評鑑／每年 1 次	供應商評鑑 1 次
政府機關	為監理與政策單位，影響營運合規與制度落實。	公司治理 法遵與誠信經營 職業安全與衛生	主管機關查核／不定期 電子信箱、電話／即時 公文往來／不定期 政令宣導會／不定期	公文發文 208 件 公文收文 371 件
社區與非營利組織	為社會連結對象，影響企業社會參與與在地互動。	經濟績效 職業安全與衛生 社會參與	電子信箱、電話／即時 專案合作與活動／不定期 公司網站／不定期	投入金額 560,000 元
媒體	為對外溝通重要管道，影響品牌形象與企業聲譽。	法遵與誠信經營 產品創新 社會參與	新聞稿發布／不定期 媒體採訪與報導／不定期 公司網站／不定期	新聞發布 6 次

2.3 重大主題鑑別與分析

加雲聯網透過系統化重大主題鑑別機制，辨識對經濟、環境及社會具實質影響之永續議題，並將分析結果導入策略規劃與資源配置，作為永續管理及營運決策的重要依據。

2.3.1 重大主題分析流程

本年度依循雙軌分析程序，結合利害關係人關注度與內部經營衝擊評估，並參考 GRI Standards、SASB 等國際準則及永續發展趨勢盤點永續議題，確保鑑別結果具備客觀性與代表性。

- **議題篩選：**
  彙整 19 項關鍵議題。
- **意見蒐集：**
  回收 65 份外部及 31 份內部管理階層問卷，以員工為主要回收基準，輔以多元管道補充客戶與供應商觀點。
- **矩陣分析與專家討論：**
  依「關注程度」與「營運衝擊」雙軸進行重大性分析，並經專家討論及管理階層檢視，最終確認 6 項重大主題。

■ 重大主題分析流程

PHASE 1 議題蒐集與範疇界定

永續議題盤點	參考多項國際準則（GRI Standards、SASB等）、永續發展趨勢及公司營運現況，彙整潛在永續議題，並結合法務及各部門意見進行篩選，建立重大主題評估之基礎清單。

PHASE 2 利害關係人關注程度評估

利害關係人議合	透過利害關係人問卷調查及日常溝通管道，蒐集各類利害關係人對永續議題之關注程度，並進行量化分析，以反映外部關注重點。

PHASE 3 內部衝擊與風險評估

重大性分析	由管理階層及相關領域專家針對各議題之正面衝擊（影響程度）、負面衝擊（風險程度）及發生機率進行評估，並透過量化方式整合為內部衝擊分數，以衡量議題對公司營運之實質影響，作為重大主題篩選依據。

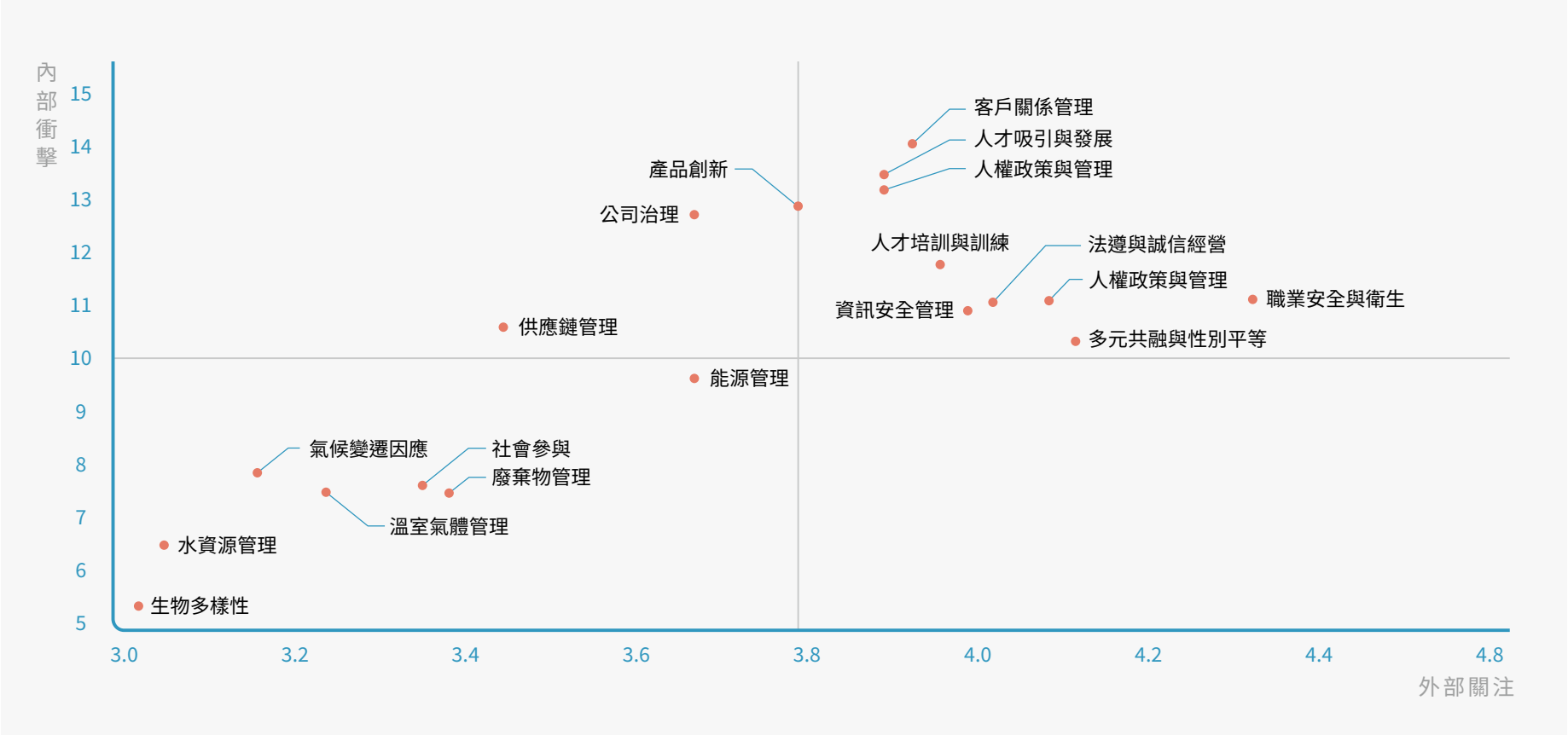
PHASE 4 綜合分析與重大主題確認

重大主題揭露與報告發布	綜合外部關注程度與內部衝擊評估結果，繪製重大性矩陣，經專家討論及永續發展推動小組審議，依據公司營運策略、風險管理及產業趨勢進行整體判斷與優先排序，最終確認本年度重大主題並於報告書揭露。

2.3.2 重大主題分析結果

依據重大性分析結果，經專家討論及管理階層綜合評估，考量公司營運策略、議題關聯性、全球能源轉型趨勢及氣候相關風險，最終確認 6 項重大主題，作為本報告書揭露重點及永續管理依據。

■ 2025 年永續議題重大性分析矩陣（利害關係人關注程度 × 營運衝擊程度）



2.3.3 重大主題年度變動分析

本公司依據重大主題分析結果，比較 2024 年與 2025 年重大主題之變動情形。整體而言，2025 年重大主題架構維持穩定，公司治理、產品創新、人才吸引與發展、職業安全與衛生、資訊安全管理及溫室氣體管理持續列為重大主題，反映公司持續聚焦核心營運及永續管理議題。

供應鏈管理、能源管理及氣候變遷因應經重新評估後未列為本年度重大主題，惟仍依既有管理機制持續推動相關管理工作，並定期檢視執行情形，以回應營運需求及利害關係人期待。

■ 重大主題鑑別與年度變動分析表

議題	2024 年	2025 年	變動情形	說明
人才吸引與發展	✓	✓	持續	持續列為重大主題，攸關人才發展與組織競爭力。
產品創新	✓	✓	持續	持續列為重大主題，為公司核心競爭力與永續成長動能。
公司治理	✓	✓	持續	持續列為重大主題，為公司穩健經營之基礎。
職業安全與衛生	✓	✓	持續	持續列為重大主題，重視員工安全與健康。
資訊安全管理	✓	✓	持續	持續列為重大主題，因應數位化及資安風險管理需求。
供應鏈管理	✓	-	移出	經重大主題重新評估，未列為重大主題，惟仍依既有制度持續推動供應商管理。
能源管理	✓	-	移出	經重大主題重新評估，未列為重大主題，惟仍持續推動節能措施與能源管理。
氣候變遷因應	✓	-	移出	經重大主題重新評估，未列為重大主題，惟仍持續推動氣候風險管理及相關因應措施。
溫室氣體管理	✓	✓	持續	持續列為重大主題，並結合淨零策略及碳管理機制持續推動。

2.3.4 重大主題衝擊與價值鏈

依據本年度確認之 6 項重大主題，分析其於價值鏈之正面與負面衝擊，涵蓋上游供應商、內部營運、下游客戶及其他利害關係人，並作為後續管理策略與資源配置之重要依據。

■ 2025 年重大主題對應與衝擊管理表

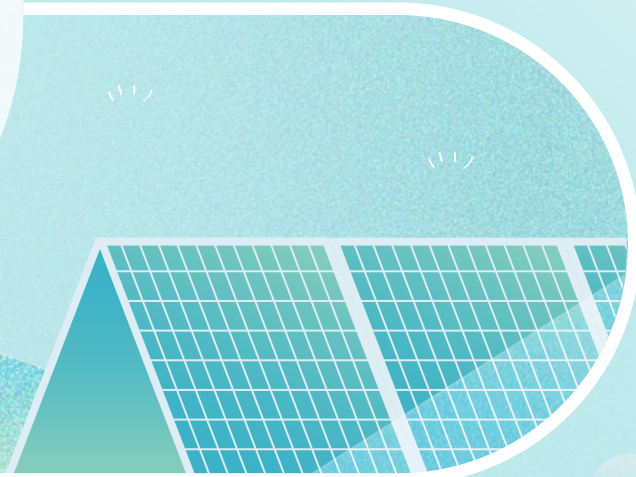
面向	重大主題	價值鏈衝擊				正負面衝擊說明	揭露章節	國際準則索引
		組織內	組織外					
		加雲	上游(供應商)	下游(客戶)	股東/投資人			
治理	公司治理	V			V	正面：提升決策透明度、強化風險管理及法規遵循。 負面：治理機制不足可能導致決策失當及法規遵循風險。	3.1 健全治理架構與職能執行	SASB
	資訊安全管理	V		V		正面：降低資安風險，提升客戶信任及營運韌性。 負面：資安事件可能導致資料外洩及營運中斷。	3.6 資訊安全與隱私保護	SASB
	產品創新	V		V		正面：提升產品競爭力及企業價值。 負面：產品創新不足可能影響市場競爭力。	4.1 創新研發與產品價值	SASB
環境	溫室氣體管理	V	V	V	V	正面：降低氣候變遷風險，提升法規遵循及企業韌性。 負面：溫室氣體管理不足可能增加法規及營運風險。	5.3 溫室氣體管理與減碳實績	GRI 305
社會	人才吸引與發展	V				正面：吸引及培育人才，提升組織競爭力。 負面：人才流失或培育不足可能影響營運。	6.3 人才吸引與學習發展	GRI 404
	職業安全與衛生	V				正面：保障員工安全與健康，降低職災風險。 負面：安全管理不足可能導致職業災害。	6.5 職職場安全與健康照護	GRI 403

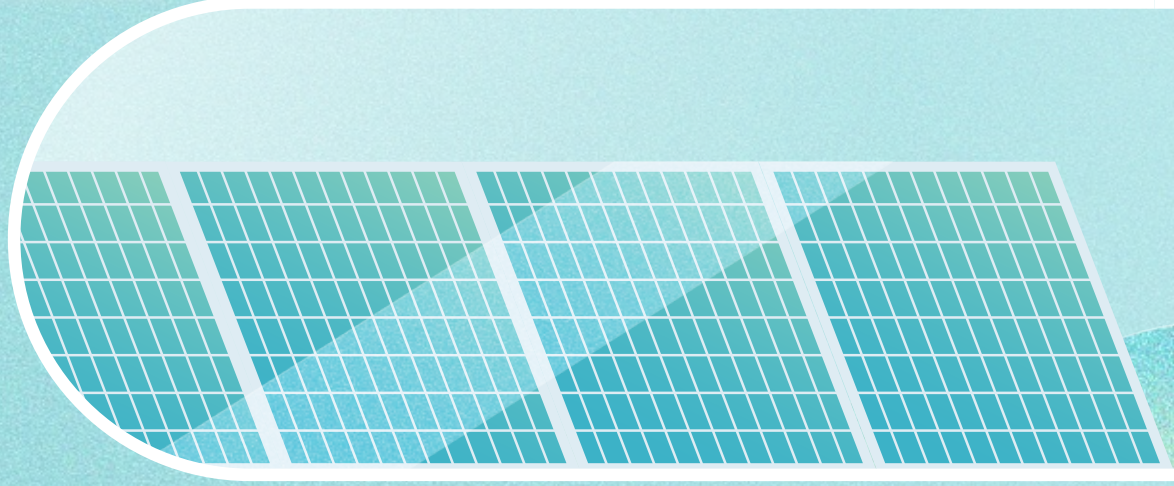
3

治理效能與穩健經營

3.1 健全治理架構與職能執行
3.2 誠信經營與商業倫理管理
3.3 內部控制、法遵監督與稽核機制
3.4 智慧財產管理與風險防範
3.5 風險管理與營運韌性
3.6 資訊安全與隱私保護







治理效能與穩健經營

加雲聯網認為，治理效能是企業穩健經營與永續發展之核心基礎。面對能源轉型、數位化發展及外部環境快速變動帶來之挑戰，本公司持續精進公司治理、誠信經營、法規遵循、內部稽核及資訊安全等管理機制，並透過制度化管理、明確權責分工與有效監督，強化營運透明度與決策品質。

本公司秉持誠信、透明、負責之治理原則，持續將相關要求落實於日常作業與經營決策之中，並透過跨部門協作與動態風險管理，提升對重大議題之辨識、回應與管理能力，進一步強化組織韌性，為利害關係人創造長期且穩健之永續。

3.1 健全治理架構與職能執行

加雲聯網將健全治理架構視為穩健經營與永續發展之基礎，依循《公司法》及相關法令規範，建立權責分明之治理體系，並訂定《公司治理實務守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《永續發展實務守則》等內部規章，作為經營管理與決策執行之依循。本公司透過董事會監督、經營階層推動、功能單位執行及內部稽核查核之治理架構，持續提升治理效能、營運透明度、風險管理能力及永續發展績效。

重大主題	公司治理
管理政策與方針	• 依循《公司法》及公司治理相關規範，建立以董事會為核心之治理架構。 • 透過董事會運作、內部控制及風險管理制度，強化決策品質與監督效能。 • 持續提升營運透明度與治理韌性，支持企業穩健經營。
管理策略與承諾	• 強化董事會監督、決策品質與治理效能。完善內部控制與風險管理制度。 • 推動董事會專業化、多元化與功能性委員會規劃。 • 強化資訊揭露、利害關係人溝通及 ESG 治理連結。
關鍵行動與2025 年成果	• 2025 年董事會共召開 10 次會議，出席率達 100%。 • 持續規劃功能性委員會，強化董事會專業分工。 • 定期檢視內部控制與風險管理制度執行情形。 • 將 ESG 相關議題納入董事會討論與決策，提升永續治理連結性。
目標設定	短期目標 （2025~2027 年） • 無重大違反法規或誠信事件。 • 董事會出席率維持 90% 以上。 • 建立董事會治理效能評估機制。 中長期目標 （2028 年以後） • ESG 關鍵績效指標納入董事會監督機制。 • 持續提升治理透明度與國際接軌程度
評估機制	• 定期檢視董事會運作情形與出席率。 • 透過內部稽核與風險管理機制追蹤治理成效。 • 滾動檢討 ESG 議題納入治理決策之情形。
權責單位	董事會、稽核室、財務會計部、法務遵循部

■ 治理體系權責分工

治理層級	關鍵單位	核心職掌
決策監督	董事會	核定經營策略與重要政策，督導永續、風險及資安等重大議題。
專業監督	審計/ 薪酬委員會	依治理發展規劃逐步建置，強化財務與薪酬監督機制。
策略推動	ESG 永續辦公室	統籌永續推動、資訊揭露及跨部門協調追蹤。
獨立稽核	稽核室	統籌永續推動、資訊揭露及跨部門協調追蹤。
營運執行	各功能部門	依權責執行治理要求，落實各項管理機制。

備註：截至 2025 年底，相關委員會尚在規劃階段。

3.1.1 董事會職責與永續督導

加雲聯網董事會為公司最高治理與監督機構，負責核定經營策略、監督管理階層執行成效，並就永續發展、風險管理、資訊安全及重大議題等事項提供督導與決策方向。本公司董事長兼任總經理，負責統籌公司整體經營管理及策略推動。董事會持續審視治理推動成果與營運表現，確保公司於穩健經營基礎下，持續回應外部趨勢、法規要求及利害關係人期待。

董事會之永續督導重點包括氣候與環境議題、風險管理與法規遵循、資訊安全與數據治理、重大主題管理，以及人力資本與永續績效等面向，並透過審議及追蹤機制，持續強化治理效能與組織韌性。

董事會定期聽取各權責單位之執行情形報告，並至少每年一次檢視相關推動成果；如發生重大經營、法規遵循、資訊安全、風險管理或其他重大事件，各權責單位應依內部管理程序即時向管理階層及董事會報告，並視需要提請董事會召開臨時會議進行審議，以確保重大事項獲得即時掌握、監督與妥善處理。

■ 董事會永續督導重點

- 氣候與環境議題管理
- 風險管理與法規遵循
- 資訊安全與數據治理
- 重大主題與利害關係人回應
- 人力資本與永續績效

3.1.2 董事成員遴選與多元化組成

加雲聯網董事成員之提名與遴選依循公司章程及候選人提名制度辦理，並經股東會選任產生。依公司章程規定，本公司董事及監察人任期均為三年，並得依法連選連任。本公司秉持公開、公平與專業原則，除審核候選人之誠信操守外，亦將治理經驗、專業能力及對公司長期發展之貢獻潛力納入評估，以確保治理層具備穩健決策與策略判斷能力。

我們重視治理層之多元化組成，持續就性別、年齡、專業背景及核心能力進行整體評估。現有治理層成員具備電力能源、產業經營、公共行政、財務會計及企業管理等多元專業，有助於提升決策品質、強化監督效能，並回應公司於能源轉型與數位發展趨勢下之治理需求。董事長廖佑晟兼任光泰電業股份有限公司董事長（代表加雲聯網股份有限公司），如涉及利益衝突事項，均依《董事會議事規範》辦理利益揭露，並依法迴避討論及表決，以維護董事會決策之客觀性與公正性。

■ 董事會成員背景與專業能力矩陣

職稱	董事姓名	性別	年齡	國籍	核心專業背景	專業知識與技能					
						經營判斷	產業洞察	國際市場	危機處理	創新前瞻	永續治理
董事長	廖佑晟	男	31-40	台灣	電力與能源系統、永續轉型管理	●	●		●	●	●
董事	竑映有限公司	-	-	台灣	產業經營、投資策略管理	●		●		●	
董事	廖舜昌	男	61-70	台灣	公共行政、組織運作監督	●	●		●	●	●
監察人	廖婉希	女	51-60	台灣	會計與審計、企業管理			●			●

■ 治理多元化執行實績

- **性別與專業互補：**治理層成員具備不同性別與專業背景，透過多元參與與觀點互補，提升決策與監督品質。
- **跨領域職能覆蓋：**治理層成員涵蓋電力能源、公共行政、財務會計及企業管理等專業領域，並具備經營判斷、產業洞察及永續治理等核心能力，有助於回應公司中長期發展需求。

3.1.3 董事會運作效能與持續精進

加雲聯網董事會依公司治理制度定期召開會議，並視實際營運需求適時召開臨時會議，以確保重大議案及重要經營事項得以及時審議。2025 年度董事會共召開 10 次會議，董事會整體出席情形為 **100%**。年度審議事項涵蓋經營策略、預算規劃、重要營運管理，以及風險管理、資訊安全與永續發展等重點議題，展現董事會對公司治理與永續經營之持續關注。

為持續提升董事會運作效能與治理品質，本公司鼓勵董事積極參與外部研討、專業論壇及相關進修活動，以持續精進經營管理及治理能力。2025 年，本公司持續推動董事專業知能提升，董事參與之外部進修課程涵蓋企業經營管理、領導管理、專案管理、數位轉型及人工智慧（AI）等主題，透過持續學習掌握產業趨勢與管理新知，持續提升董事會履行職責所需之專業知能及決策能力。

■ 2025 年度董事及監察人成員出席情形

職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	出席率（含委託）
董事長	廖佑晟	8	8	0	100%
董事	立映有限公司	10	10	0	100%
董事	廖舜昌	10	7	3	100%
監察人	廖婉希	10	10	0	100%

3.1.4 利益迴避、監察職能與薪酬治理

加雲聯網秉持誠信經營原則，建立利益迴避、監督制衡及薪酬管理機制，並透過制度化議事程序與管理規範，維持決策之客觀性與治理透明度。

- **利益迴避與決策透明：**依循《董事會議事規範》辦理董事會議事程序，董事或其代表之法人如與議案有利害關係，應於會議中揭露相關內容，並依規定迴避討論及表決，且不得代理其他董事行使表決權，以確保決策之公正性與獨立性。

- **監督機制與治理制衡：**依法設置監察人，獨立行使監督職權，並就財務狀況、營運執行情形及內部控制制度進行查核；另透過董事會、監察人及內部稽核機制之分工運作，持續強化治理監督與風險控管。

- **薪酬治理與績效連結：**本公司依據《工作規則》及相關人事管理制度辦理高階管理階層之績效評估、薪酬管理及薪酬決定作業，並視需要辦理年度員工考核（績）。績效評估結果作為薪酬管理、人才發展及年度績效獎金之參考依據；薪酬政策綜合考量職務職責、個人績效、公司整體營運績效、財務狀況及市場薪資水準，以兼顧內部公平性及外部競爭力，相關薪酬管理及薪酬決定均依公司內部規定辦理。



3.2 誠信經營與商業倫理管理

加雲聯網將誠信經營視為穩健營運的重要基礎，並持續透過制度建置、教育宣導及申訴檢舉機制，落實商業倫理與法遵管理。面對能源產業對品質、合規與透明度之高度要求，本公司將誠信要求導入日常作業、業務往來及管理決策之中，持續強化內部控制與風險預防機制。

3.2.1 誠信經營政策與規範體系

為落實誠信經營原則，加雲聯網訂定《誠信經營守則》、《員工從業道德行為準則》及《誠信經營作業程序及行為指南》等規範，作為董事、經理人及全體員工之行為依循，並據以建構商業倫理與內部控制管理機制。

- **職務行為依循：**涵蓋禁止收受不當利益、防止利益衝突、保密義務及公平交易原則，作為履行職務與執行決策之基本依循。
- **商業往來管理：**將誠信要求納入合約及商業往來規範，並於專案執行、採購管理及客戶互動過程中，持續落實透明管理與風險預防。

3.2.2 反貪腐管理與廉潔教育

加雲聯網對貪腐、賄賂及舞弊行為採取零容忍政策，並參考 ISO 37001 反賄賂管理系統精神，持續強化反貪腐管理與廉潔意識。

- **風險預防與控管：**針對具高風險之業務環節，持續強化管理與查核，並將反貪腐要求納入內部控制及稽核重點。
- **教育宣導與文化落實：**透過教育訓練、內部公告及日常宣導，提升員工對廉潔自律、餽贈往來及交際應對規範之認識，將誠信要求落實於日常作業與行為判斷中。
- **法規遵循情形：**加雲聯網遵循各營運所在地適用之法律法規，並透過內部控制、法令遵循及誠信經營制度，持續降低違法風險。2025 年度未發生重大違反營運所在地法律法規之事件，亦無重大罰鍰或重大非金錢制裁案件。

3.2.3 舉報機制與匿名保護程序

為強化治理透明度並建立自律文化，加雲聯網設有多元檢舉與申訴管道，鼓勵員工及外部利害關係人於發現疑似不法、違反道德或不誠信行為時，依正式管道提出反映，涵蓋員工權益、人權申訴及職場不法侵害防治等事項，並以匿名、公平、即時及救助管道為案件處理原則，確保同仁意見能獲得妥善受理與回應。公司透過專責窗口與標準化處理流程，持續強化申訴制度之可近性、正當性與信任基礎。

針對各類權益受損或不法侵害事件，公司依程序啟動案件受理、調查、審議、處置及追蹤改善作業，並視案件性質提供必要協助與後續關懷措施。如經調查確認涉及權益受損、違反公司規範或制度缺失，公司將依案件性質採取適當之改善及補救措施，並持續追蹤改善成效，以降低類似事件再次發生之風險。在保護申訴人及相關當事人隱私之前提下，公司持續提升案件處理之透明度與制度有效性。

■ 加雲聯網多元申訴與檢舉管道

管道類型		具體途徑與窗口
誠信經營舉報管道	通報專線	（07） 222-9669 分機 #2000
	通報專用信箱	ICP_Report@icp-si.com
利害關係人申訴管道	通報專線	（07） 222-9669 分機 #5500
	通報專用信箱	Fairwork@icp-si.com

■ 檢舉案件處理原則

- **匿名機制：** 由誠專責窗口受理、調查及追蹤，並對檢舉人身分及案件內容予以保密。
- **救助管道：** 禁止對檢舉人或配合調查者進行報復、威脅或不當對待。
- **處理程序：** 經查證屬實者，將依公司規定辦理，必要時採取法律措施，以防範類似情事再次發生。

■ 申訴處理作業流程



3.3 內部控制、法遵監督與稽核機制

加雲聯網持續強化內部控制、法遵監督及稽核機制，並參考《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，建構涵蓋主要營運活動之管理循環。透過制度化管理、法遵審查及獨立稽核，持續提升內部控制及合規管理能力，作為穩健經營的重要基礎。

3.3.1 內部控制架構與九大作業循環

本公司針對財務、營運及法規遵循等管理目標，建立內部控制制度，並透過跨部門協作，將風險管理融入各項核心作業，以強化日常管理及營運穩定性。

- **核心作業循環：**涵蓋銷售及收款、採購及付款、生產及存貨、薪工、融資、固定資產、投資、研發及資訊等九大作業循環。
- **制度執行：**各項作業依公司內部規章及作業程序辦理，並留存相關作業紀錄，作為內部控制執行及管理之依據

3.3.2 法務監督與獨立稽核

為確保各項作業循環有效運作，加雲聯網透過法遵監督與獨立稽核雙軌機制，持續強化合規管理與治理透明度。

- **法遵監督（事前）：**針對合約、重大採購及法律風險事項，由法務單位進行審閱，協助確認相關作業符合適用法令及內部規範，降低法律風險。
- **獨立稽核（事後）：**設有專責稽核職能，依年度稽核計畫辦理各項稽核作業，針對各項作業流程及內部控制執行情形進行查核，並追蹤改善措施落實情形。

■ 內部稽核作業程序與 PDCA 持續改善循環



3.3.3 持續改善與治理精進

加雲聯網將稽核結果與改善建議視為管理優化的重要依據，並透過缺失改善、成效追蹤及滾動檢討機制，持續精進內部控制與作業流程。未來將持續依據稽核結果、法規要求及營運需求，滾動檢討並優化管理制度，提升治理效能與合規管理成熟度。

3.4 智慧財產管理與風險防範

加雲聯網逐步關注智慧財產權管理議題，並將其視為法遵管理與風險預防的重要一環。為提升同仁對專利、商標及營業秘密等基本概念之認識，公司於 2025 年辦理智慧財產權教育訓練，作為相關管理推動之起點。課程內容以基礎觀念與實務案例為主，協助同仁理解智慧財產權與日常業務之關聯性，並提升對侵權風險與資訊保護之初步認知。2025 年共辦理 1 場課程，參與 105 人次，逐步建立內部對智慧財產議題之基礎認知，並為後續持續強化相關管理作為奠定基礎。

3.5 風險管理與營運韌性

加雲聯網將風險管理視為穩健經營與永續發展的重要基礎。面對能源轉型、AIoT 技術演進及資安與法規要求提升，我們持續完善風險辨識、評估、因應及監督機制，並將風險管理納入日常營運與重大決策流程，以提升組織韌性與應變能力，降低潛在衝擊並支持長期穩健發展。

3.5.1 風險管理政策與治理架構

加雲聯網依據《風險管理辦法》建立風險管理架構，並透過分層權責與跨部門協作機制，落實風險辨識、評估、因應與監督。風險管理治理架構與權責分工如下。

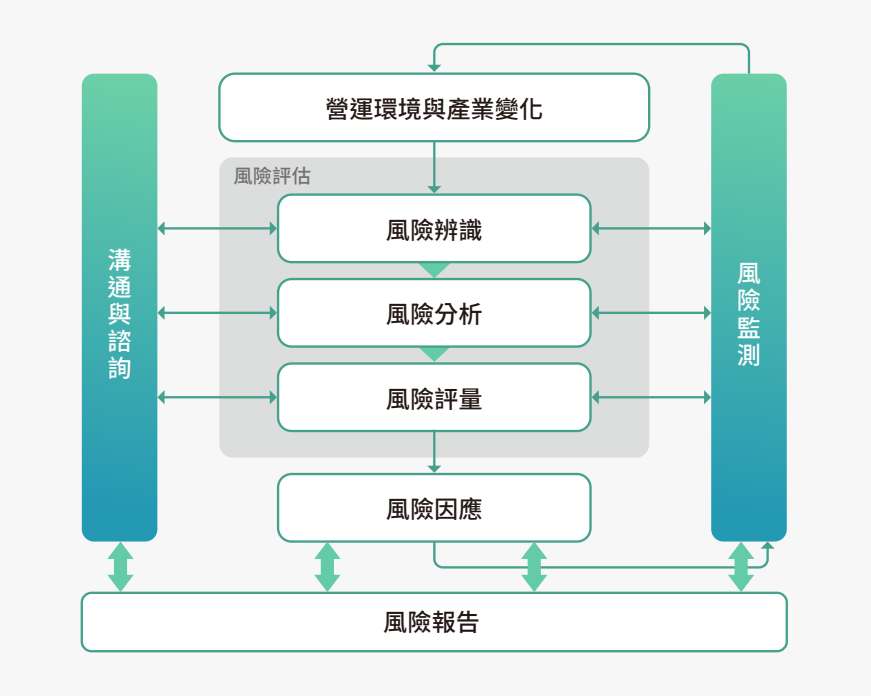
■ 風險管理架構與權責分工表

管道類型	具體途徑與窗口
最高決策監督 董事會	核定風險管理政策，督導執行成效與法令遵循；現階段由監察人代行審計職權。
統籌與匯報 風險管理小組	由總經理召集，統籌跨部門風險事務與資源調度，並定期向董事會報告管理成果。
落實與應變 各權責單位	各部門主管依權責辨識風險，將控管措施納入核心營運流程，並於必要時啟動應變機制。
查證與控管 稽核室	依年度計畫執行專案稽核並直接呈報，協助確認重大風險控管與內控制度之有效性。

3.5.2 風險辨識與評估流程

加雲聯網推動風險管理作業，透過跨部門溝通及風險監測機制，持續掌握內外部環境變化，並依序辦理風險辨識、風險分析、風險評量、風險因應及風險報告，以強化風險管理之系統性與即時性。

■ 風險管理流程圖



3.5.3 重大風險分析與因應作為

加雲聯網依據 2025 年度風險辨識結果，針對高關注度風險議題持續檢視潛在衝擊並擬定因應措施，涵蓋營運、財務、法規、資安、人力資源、供應鏈及氣候變遷等面向。相關關鍵風險盤點結果與管理對策如下。

■ 2025 年度關鍵風險盤點與管理對策



排名	風險	平均	潛在衝擊	因應對策
1	同業競爭	15.31	產業競爭加劇可能導致價格戰，衝擊客戶黏著度與獲利表現	• **多角化布局**：拓展東南亞與中東市場，推動區域型與平台型業務。 • **產品轉型**：導入 SaaS 與運維服務，提升產品彈性與持續性收益。 • **資源整合**：透過產官學研聯盟擴大影響力，強化產品合規與技術研發。
2	獲利空間壓縮	15.31	市場需求減緩與成本上升，恐直接影響毛利與獲利水位	• **數據決策**：由 PMO 統籌數據輔助決策，建立穩健交付流程與標準化作業。 • **精實營運**：導入模組化與自動化協作機制，在不增加人力下強化生產效能。 • **品質查核**：嚴格執行設計檢核與現場查核，確保成果 100% 符合客戶需求。
3	勞動力流失	14.66	人力短缺與技術斷層風險，恐推升招募成本並影響技術傳承	• **經驗傳承**：建立導師制度（Mentor）與資深帶新機制，確保專業技術延續。 • **人才培育**：優化招募與職位監測，建構多元學習體系與職涯成長空間。 • **環境留才**：透過員工關懷與團隊活動，營造正向職場氛圍提升歸屬感。
4	供應鏈中斷	14.60	原物料短缺或生產延遲，恐導致案場交付進度落後	• **韌性採購**：開發具替代能力之供應商，開發多重來源以降低單一依賴風險。 • **夥伴關係**：建立長期互信合作，優化庫存預測管理與備料機制，確保料件穩定。 • **動態調度**：彈性調整交付排程，緩釋全球供應鏈波動之衝擊
5	溝通不暢	14.60	資訊錯誤或延遲恐導致決策失準，影響團隊效能與企業形象	• **制度透明**：建立週會、月會及專案彙報制度，明確 Teams 與 Email 等工具規範。 • **軟實力培訓**：培養開放互信文化，辦理溝通滿意度調查與技巧訓練。 • **績效連動**：將溝通成效納入主管與專案負責人評核，確保資訊精準傳遞。

3.6 資訊安全與隱私保護

隨著電力系統數位化、能源管理系統（EMS）整合應用及雲端資料傳輸需求持續提升，資訊安全已成為加雲聯網維持營運穩定與客戶信任之重要基礎。本公司將資訊資產視為關鍵管理項目，並依循預防、監控及即時應變原則，持續強化技術防護與制度管理機制，以維護專案資料、營運系統及資訊處理流程之安全性、完整性與可用性。

為落實資安治理，加雲聯網建構系統化管理架構，透過明確權責分工、安全監控、教育宣導及異常通報機制，將資訊安全管理納入日常營運流程。面對日益複雜之數位威脅與隱私風險，我們將持續精進防護措施與應變能力，提升整體資安韌性，並強化對客戶與利害關係人權益之保障。

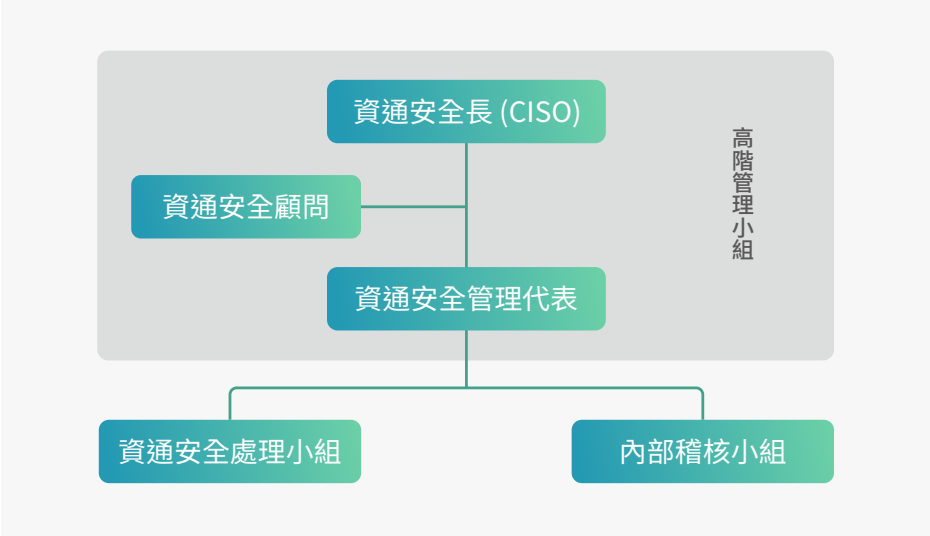
重大主題	資訊安全管理
管理政策與方針	• 依循 ISO 27001 建立資訊安全管理制度與治理架構。 • 以資訊資產之機密性、完整性與可用性為核心，維護營運穩定與客戶信任。 • 將資訊安全納入公司治理，提升全員資安意識與防護能力。
管理策略與承諾	• 資訊安全長（CISO）統籌資安治理與權責分工。 • 落實資安風險評估、監控與事件應變機制。 • 持續投入資安防護資源，提升管理成熟度。 • 推動資安教育訓練與社交工程演練，降低人為風險。 • 強化客戶隱私與個人資料保護。
關鍵行動與2025 年成果	• 通過 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統驗證。 • 資安投入約占整體資訊資本支出 20%。 • Microsoft 安全分數達 67.54%。 • 辦理社交工程演練 4 次，入侵率由第二季 8.84% 降至第四季 0%。 • 辦理資安教育訓練，年度累計訓練時數達 274 小時。 • 重大資安事件 0 件。 • 經證實之客戶個資外洩、隱私投訴及資料誤用案件皆為 0 件。
目標設定	短期目標 （2025~2027 年） • 持續完善資訊安全治理架構與內部管理制度。 • 每年至少辦理 1 次以上資安演練與風險檢測作業。 • 持續提升資安教育訓練覆蓋率與員工警覺意識。 • 維持重大資安事件 0 件、客戶隱私事件 0 件。 中長期目標 （2028 年以後） • 持續提升資安管理成熟度與風險韌性。 • 強化 AI 應用情境下之資安防護與資料隱私管理。 • 逐步推動進階資安架構（如零信任架構）與數位治理能力。
評估機制	• 透過內部稽核、外部驗證及管理審查檢視制度有效性。 • 追蹤資安風險評估、事件通報與改善措施執行情形。 • 檢視資安演練、教育訓練及客戶隱私事件管理指標。
權責單位	資訊管理部

3.6.1 資訊安全治理架構與管理政策

加雲聯網將資訊安全納入重要管理事項，並由資通安全長（CISO）統籌推動資安治理，透過明確之組織分工與管理機制，持續強化網路安全、隱私保護、權限管控及穩定運作等面向之管理作為。資通安全管理組織架構如下。

- **治理架構與權責分工：**由資通安全長統籌資安管理事務，並透過資通安全管理代表、資通安全顧問、資通安全處理小組及內部稽核小組分工運作，落實資安治理與執行。
- **監控機制與持續精進：**透過定期檢核、風險檢視及滾動式修正機制，持續強化各項資安管理措施與防護作為。
- **教育宣導與意識提升：**將資安視為全員責任，透過定期教育訓練與宣導，持續提升同仁資安意識與日常防護能力。

■ 資通安全管理組織架構圖



3.6.2 資安風險控管與事件應變機制

加雲聯網持續強化資安風險控管機制，透過預防、監控及應變管理流程，維持營運穩定與資訊資產安全。公司已通過 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統驗證，管理範疇涵蓋實體環境、資通設備、網路安全、資料作業、帳號存取及客戶隱私保護等重點面向，持續提升整體防護能力。

針對資安事件，本公司建置標準化通報及分級應變程序，由第一線人員即時通報後，依事件性質啟動風險評估、應變處理與修復作業，以降低事件影響。事件結案後，均留存相關處置紀錄，並作為後續檢討、矯正及預防措施之依據，持續精進資安管理成效。

■ ISO 27001:2022 資訊安全管理系統證書



■ 資安事件通報與應變流程



3.6.3 資安投入與管理績效

加雲聯網持續投入資源強化資安管理，並透過量化指標追蹤管理成效。2025 年，資安相關投入約占整體資訊資本支出之 20%，主要用於防火牆、加密設備、權限控管系統、資通資產維護及系統監測等重點項目，以持續提升整體防護能力與管理成熟度。

在管理績效方面，2025 年Microsoft 安全分數為 67.54%，全年未發生資安事件或違規情形。未來，公司將持續透過外部驗證、內部檢核及量化指標追蹤，滾動檢視資安投入與管理成效，強化數位營運韌性。

■ 資通安全投入與管理績效統計

指標目標 / 年度	2025	備註
資安投入占整體資訊資本支出比例	20%	含防火牆、加密設備、權限控管系統等
Microsoft 安全分數	67.54%	反映資安防護成熟度
外部驗證情形	通過	持續維持外部資安驗證
資安事件或違規件數	0 件	無違反法規或營運中斷事件

3.6.4 資安教育訓練與意識提升

加雲聯網將資訊安全教育訓練納入資訊安全管理制度，定期辦理資安課程與宣導活動，內容涵蓋資訊安全政策、個人資料保護、郵件安全及社交工程防範等主題，持續提升員工資安意識與風險辨識能力。

2025 年，公司除辦理新進同仁資安教育訓練外，亦推動全員資安意識課程，並執行 4 次社交工程演練。演練結果顯示，員工入侵率由第二季 8.84% 下降至第四季 0%，展現資安教育及宣導措施之執行成效。

■ 2025 年資訊安全教育訓練情形

指標項目	訓練內容	訓練對象	人數	平均時數	總訓練時數
新進同仁資訊安全通識教育訓練	資安基本概念、公司資安政策	新進同仁	85	1	85
資訊安全意識提升課程	社交工程防範、郵件安全、個資保護	全體員工	189	1	189

■ 2025 年社交工程演練結果

執行季度	訓練人數	完成人數	點擊連結數	點擊率	提供認證數	入侵率	通報數	通報率
Q1	166	131	38	22.89%	6	3.61%	3	1.81%
Q2	181	149	37	20.44%	16	8.84%	3	1.66%
Q3	202	171	16	7.92%	9	4.46%	2	0.99%
Q4	212	172	34	16.04%	0	0.00%	3	1.42%

■ 2025 年資訊安全課程內容與完成情形

課程主題	訓練對象	完成人數	完成率
商業電子郵件攻擊（BEC）防範	全體員工	154	81.50%
魚叉式網路釣魚辨識	全體員工	156	82.50%
敏感資訊保護	全體員工	153	81.00%
電子詐騙防範	全體員工	157	83.10%

■ 2025 年社交工程演練後訓練完成情形

執行季度	訓練完成率	進行中比率
Q1	63.16%	36.84%
Q2	62.16%	37.84%
Q3	81.25%	18.75%
Q4	82.35%	17.65%

3.6.5 客戶隱私與個人資料保護

加雲聯網重視客戶隱私與個人資料保護，並依循《個人資料保護法》及相關法令規範，持續建立個資管理與控制機制。本公司就資料蒐集、處理、利用及保存等作業，依循合法、正當及必要原則辦理，並透過資料分類分級、權限控管、加密傳輸及保密約定等措施，降低資料外洩、誤用或未經授權存取之風險。

為維護客戶信任，我們亦建置異常通報與應變程序，並持續檢視管理措施之適用性與有效性，將隱私保護要求納入日常作業與教育宣導。2025 年未發生經證實之客戶個資外洩事件、客戶隱私投訴或資料誤用案件。

■ 客戶隱私與個人資料保護管理績效

項目 / 年度	2024	2025
經證實之個資外洩事件	0	0
客戶隱私投訴案件	0	0
經證實之資料誤用案件	0	0

4

綠能數位轉型與韌性價值鏈

4.1 創新研發與產品價值
4.2 客戶信任與服務品質管理
4.3 永續供應鏈管理



綠能數位轉型與韌性價值鏈

面對電力系統去中心化與再生能源大量併網之趨勢，加雲聯網發揮資通訊與電力電子之跨域整合優勢，持續推動智慧電網、虛擬電廠與智慧能源管理應用發展，將異質系統整合與複雜通訊協議轉化為穩定且具延展性之解決方案。

能源轉型的價值不僅在於技術突破，更在於系統整合、客戶信任與供應鏈協作之共同推進。從創新研發、品質管理到永續供應鏈建構，本公司透過垂直與水平資源整合，持續提升營運韌性與產業連結能力，將技術實力轉化為支持淨零轉型之長期價值。

4.1 創新研發與產品價值

在能源轉型與智慧化管理需求持續提升下，創新研發已成為加雲聯網深化技術能力與提升解決方案價值之重要基礎。本公司長期深耕電力自動化領域，聚焦智慧電網、虛擬電廠 (VPP) 及 AIoT 系統整合，透過持續之技術優化與解決方案迭代，將研發成果轉化為可實際落地之應用價值。

加雲聯網作為「新能源時代的整合專家」，深度發揮 OT、IT 與 AI 的跨域整合優勢，提供自電力系統設計、通訊架構規劃至雲端監控平台開發的一站式服務。我們不僅追求技術的前瞻性，更確保產品的落地性與交付穩定度，透過平台化與模組化的佈局策略，實質引領客戶達成低碳轉型的戰略目標。

重大主題	產品創新
管理政策與方針	• 以技術研發、產品落地與價值鏈整合為核心，推動智慧能源創新。 • 聚焦 VPP、能源管理及 AIoT 應用，提升能源轉型解決方案能力。 • 透過平台化與模組化設計，強化產品競爭力與市場應用價值。
管理策略與承諾	• 發展 iVPP 虛擬電廠平台，整合 EMS、PWT 與 OPS 三大模組。 • 強化 OT ／ IT ／ AI 跨域整合能力。 • 推動產品模組化、商品化與場域導入。 • 持續投入研發與專利布局。
關鍵行動與 2025 年成果	• 研發投入達 50,933 仟元，占年度營業收入 7.9%。 • 研發人員 27 人，占總員工數 12.7%。 • 新增專利申請 7 件。 • 持續推動 iVPP 虛擬電廠智慧雲發展，整合能源管理、電力交易及運維服務。 • 推動智慧電網與電力系統整合方案，應用於台電及再生能源相關場域。 • 優化能源管理系統與數據分析能力，提升能源效率與營運效能。 • 強化 AI 應用於能源調度、設備監控與異常預警。
目標設定	短期目標 （2025~2027 年） • 持續優化 iVPP 平台功能並擴大場域導入。 • 提升產品商品化程度與市場導入案例。 • 強化能源管理與電力交易整合應用能力。 中長期目標 （2028 年以後） • 建構具規模化之智慧能源管理平台。 • 擴大市場應用範疇與產業影響力。 • 深化 AI 與能源整合應用，提升長期競爭優勢。
評估機制	• 透過產品導入成效、專案執行成果及市場回饋進行績效評估。 • 追蹤研發投入、技術成果及專利申請情形。 • 定期檢視產品優化進度與市場應用成果，持續精進產品策略。
權責單位	策略成長處、電力市場與調度應用處、智慧電網事業處

4.1.1 主要產品與解決方案

加雲聯網以資通訊與電力電子跨域整合為核心，持續發展智慧能源領域之主要產品與解決方案，協助客戶因應能源轉型過程中異質系統整合、資通安全、通訊介接及數位調度等關鍵挑戰。本公司發揮 OT、IT、IACS Cyber Security 與 AI 之整合優勢，將複雜電力通訊協議與場域資料轉化為標準化、模組化之一站式解決方案，並基於資安即國安之思維，協助客戶為解決方案導入完整資通安全設計，提升電力系統之穩定性、可視性與管理效率。

依循「資源整合、資訊整合、服務整合」之發展路徑，現階段主要解決方案聚焦於兩大面向，分別為奠定穩定運行基礎之「智慧電網與電力系統整合」，以及強化智慧調度與能源管理應用之「iVPP 虛擬電廠與智慧能源管理應用」。透過場域整合、平台建置與模組化管理能力，我們將持續優化解決方案價值，協助客戶提升能源管理效率並推動低碳轉型。

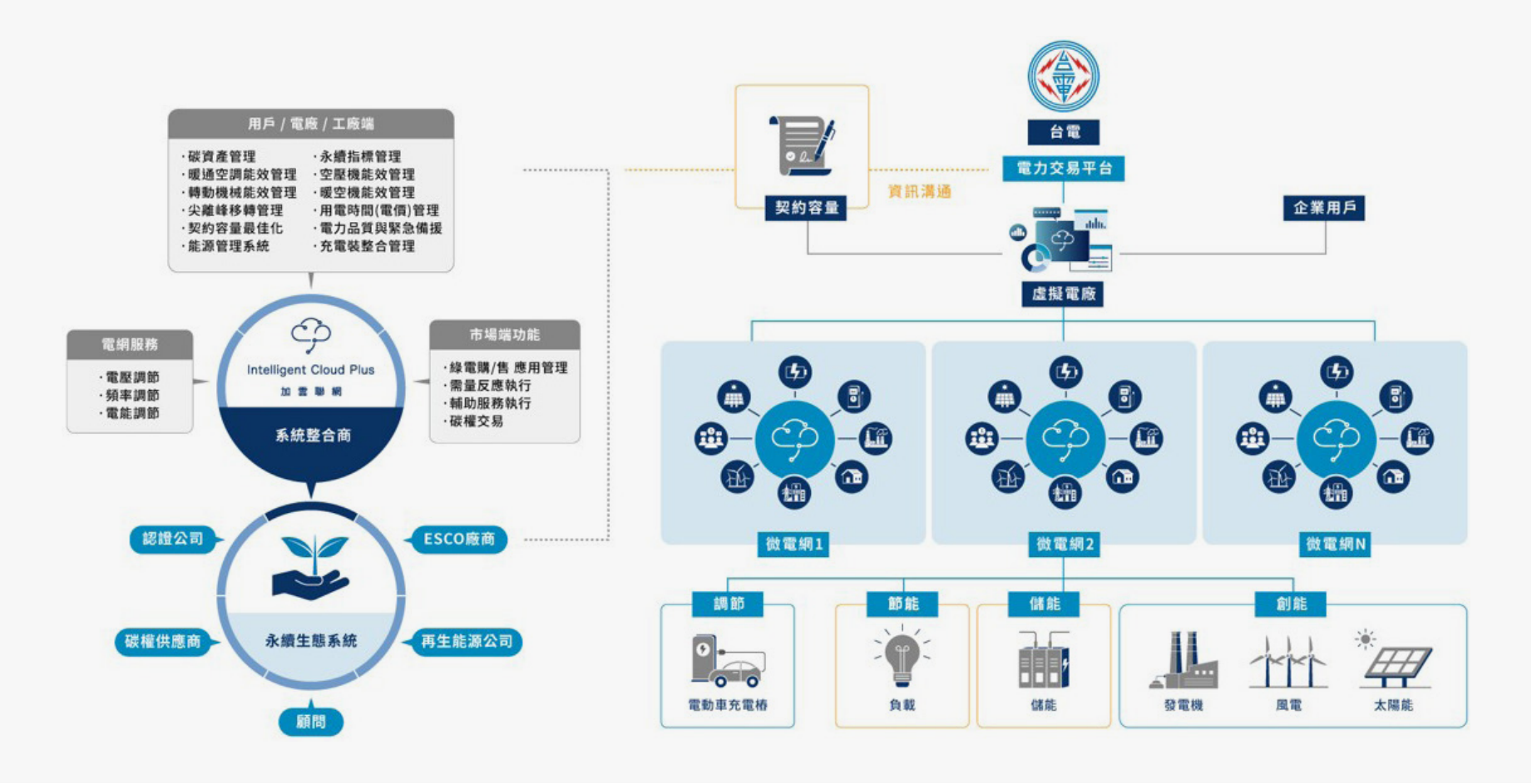
■ 智慧電網整合架 (OT / IT / AI)



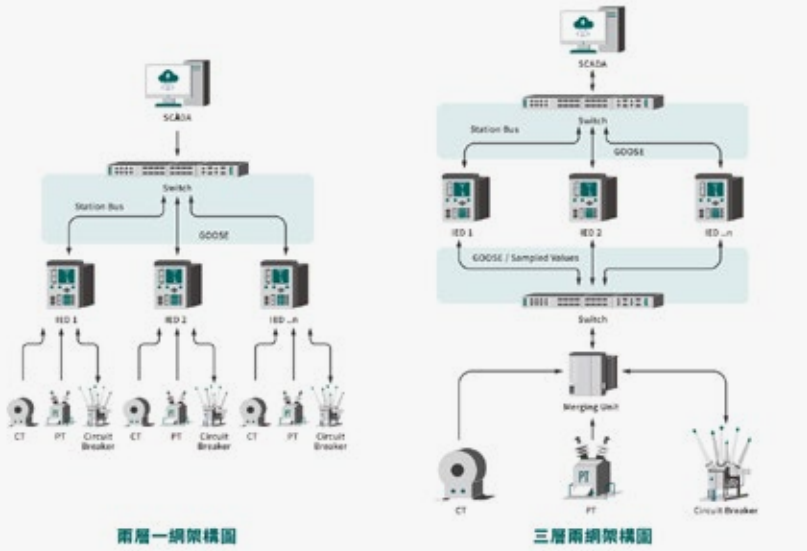
4.1.1.1 智慧電網與電力系統整合解決方案

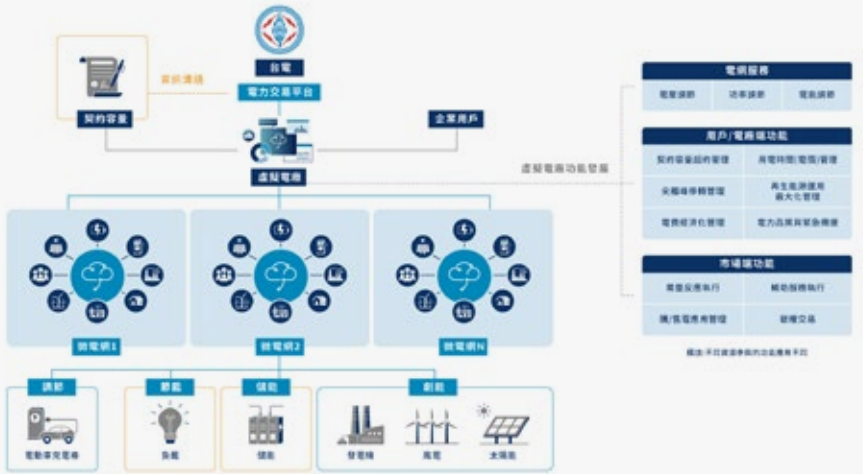
加雲聯網於智慧電網與電力系統整合領域，提供涵蓋智慧變電站、特殊保護系統（SPS / 50+2）、再生能源案場與台電端通訊系統、表前儲能及戰情中心等整體解決方案。本公司整合電力、通訊、資通安全、控制與監控技術，協助客戶建構兼具穩定性、安全性及調度彈性之能源基礎架構。

相關解決方案廣泛應用於台灣電力公司、再生能源電廠、大型工業場域及特殊應用場域，並依不同需求提供系統規劃、通訊整合、監控建置及場域應用服務。透過標準化架構與客製化整合能力，我們將持續提升能源設施之運轉效率、系統韌性與管理效能。



■ 主要智慧電網解決方案技術整合與應用實績

項目	整合價值與技術說明	關鍵服務領域	系統架構技術視覺
智慧變電站	建置符合 IEC 61850 標準之智慧變電站，整合電力與通訊系統且規劃符合 IEC 62443 工業自動化系統資通安全設計，支援 IED 規劃、SCADA 建置與中高壓保護監控，強化電網效能與營運安全。 另提供 IEC 61850 標準之智慧變電站各式設備的專家管理系統解決方案，協助客戶建立狀態監測維護機制（CBM），結合 AI 技術實現預知保養提升電網韌性。	• 台灣電力公司 • 大型變電站 • 再生能源案場	
特殊保護系統（SPS, 50+2）	透過即時卸載與頻率控制機制，於事故發生時快速降載並即時因應饋線故障，有效防止連鎖跳脫及系統擴大損害，提升電網穩定性與供電安全。	• 太陽能發電廠 • 風力發電案場 • 台電系規處所規定之案場	

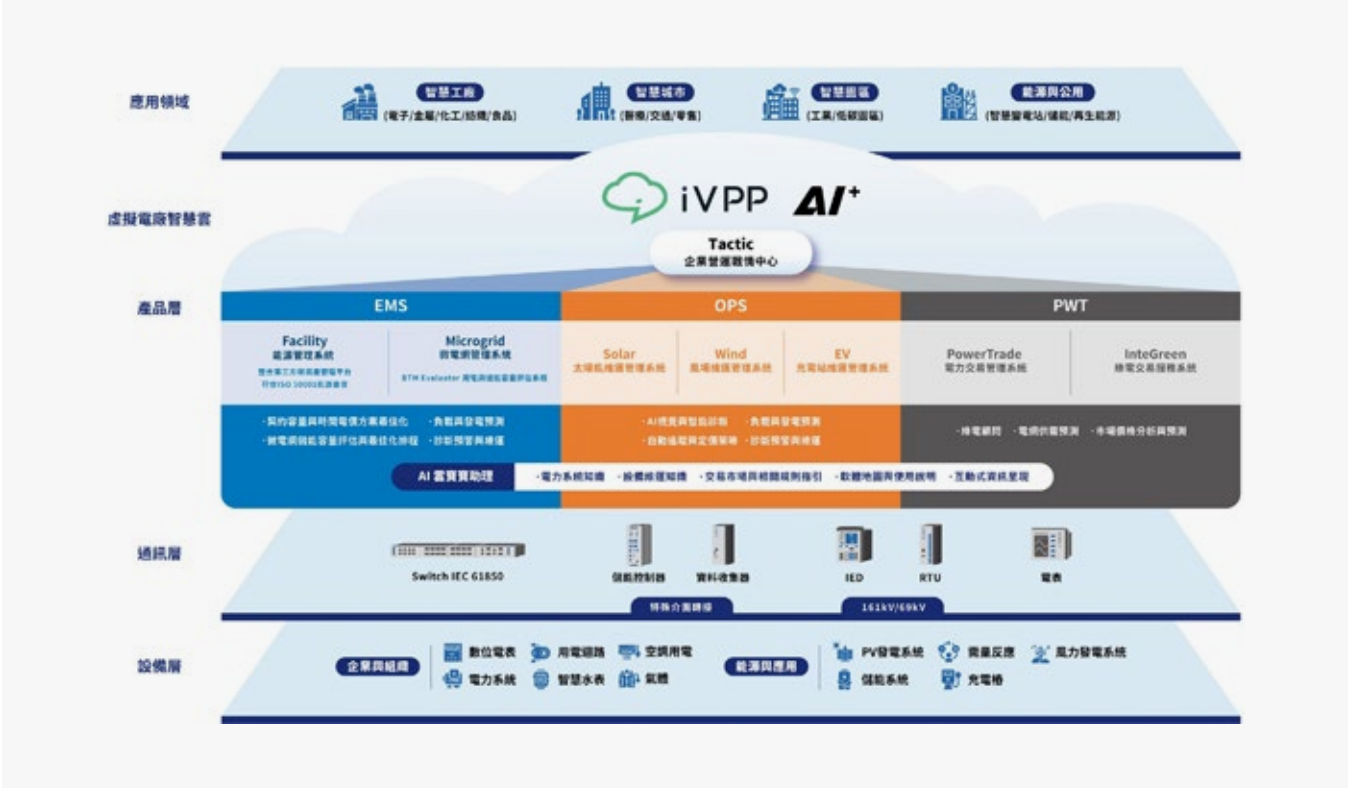
項目	整合價值與技術說明	關鍵服務領域	系統架構技術視覺
再生能源案場與台電端通訊系統	提供再生能源案場與台電端之通訊整合服務，支援監控系統建置、資料傳輸及通訊介接需求，提升系統穩定性與通訊效率。	• 太陽能發電案場 • 風力發電案場 • 儲能案場	
表前 EMS 與儲能	整合再生能源、儲能設備與能源調度機制，協助場域進行充放電管理、需量調節與資源最佳化運用，提升能源調度彈性與使用效益。	• 台灣電力公司 • 民間大型儲能案場	

4.1.1.2 iVPP 虛擬電廠智慧雲與智慧能源管理應用

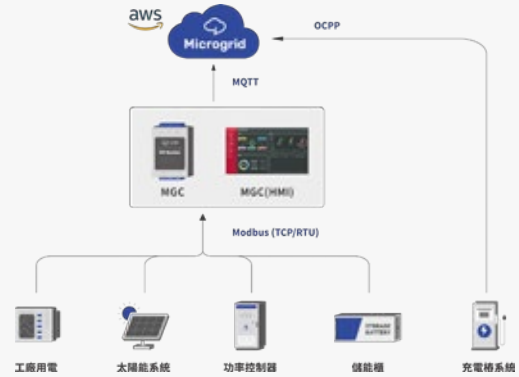
加雲聯網以 iVPP 虛擬電廠智慧雲為核心，發展平台化與模組化之智慧能源管理應用。我們整合分散式能源、場域數據、設備監控與調度管理能力，提供自設備接入、資料整合、平台分析至智慧調度之整體解決方案。相較於傳統單一系統模式，本解決方案著重於跨場域整合、即時可視化管理與多元能源資源協同運作，協助企業提升能源使用效率與營運韌性。

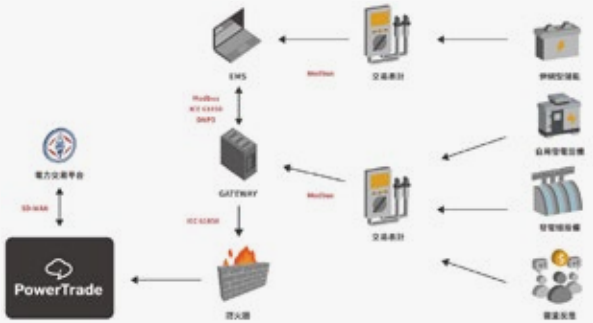
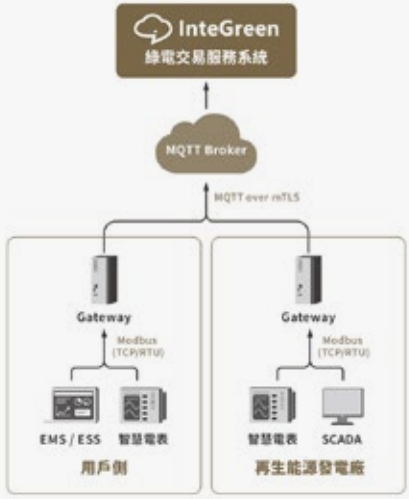
在架構規劃上，iVPP 以平台整合為基礎，向上連結智慧工廠、智慧城市及能源公用等多元場域，向下串接通訊層與設備層，建構自資料蒐集、分析判讀至場域應用之完整架構。依功能定位，可區分為 EMS（Energy Management System）能源管理系統、PWT（Power Trading）電力交易應用系統與 OPS（Operation Service）運維管理服務系三大模組，並可依場域需求彈性配置，形成涵蓋用電監測、設備維運、綠電管理及交易應用之智慧能源管理體系。

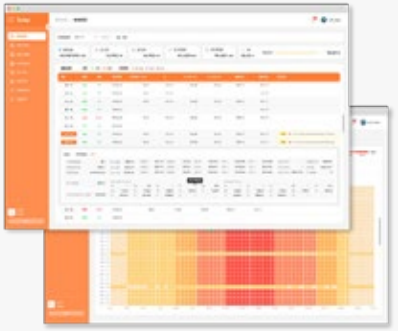
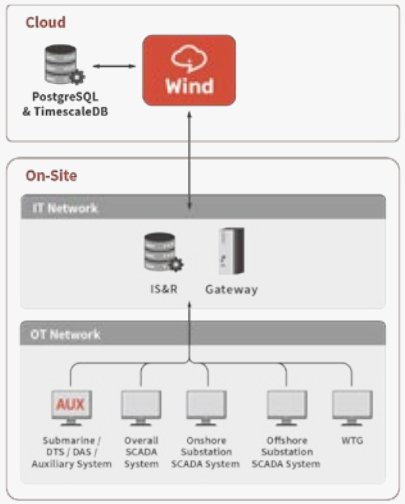
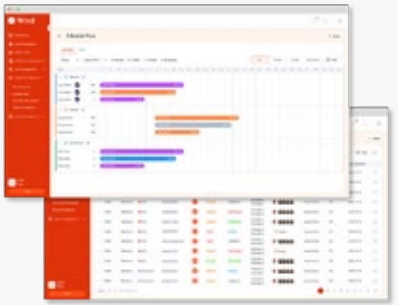
- **EMS 能源管理系統：**聚焦企業用能管理與微電網應用，強調能效分析、需量管理與分散式能源調度，提升整體用能效率與管理透明度。
- **PWT 電力交易應用系統：**聚焦電力與綠電交易，支援交易資訊整合、綠電管理與採購策略規劃，強化企業因應能源轉型與綠電需求之管理能力。
- **OPS 運維管理服務系統：**聚焦再生能源與場域維運，透過設備監控與異常管理，提升案場設備管理效率與整體維運效能。



■ iVPP 虛擬電廠智慧雲三大模組與數位化產品實績

模組	產品名稱	整合價值與說明	系統架構	數位介面
EMS	Facility 能源管理系統	專為工廠與商辦場域提供 AI 用電預測，建構符合 ISO 50001 標準之智慧管理體系，有效優化契約容量與成本。透過即時揭露用電資訊並整合碳盤查軟體，提供 ESG 永續報告書所需之關鍵數據指標，協助企業在提升營運效率的同時，達成高標準的合規需求。		
	Microgrid 微電網管理系統	以儲能為調度核心，整合太陽能、充電樁與發電機等分散式能源。我們結合場域可控負載與 AI 預測技術，實現尖離峰套利、契約容量最佳化及綠電自用最大化，有效降低超約風險。當外部供電不穩時，系統可即時切換為孤島模式，確保關鍵負載不斷電，兼顧營運穩定與永續合規需求。		

模組	產品名稱	整合價值與說明	系統架構	數位介面
PWT	PowerTrade 電力交易管理系統	結合先進資通訊技術，提供交易資源即時監控與執行率計算，協助合格交易者高效掌握交易現況。針對資源聚合商（Aggregator），系統支援多元分散資源的整合管理，提供優異的數位工具進行對外交易申報與對內收益結算，極大化能源資產的調度價值與經濟效益。		
	InteGreen 綠電交易服務系統	透過數位化技術整合交易流程與用戶服務，全面提升售電營運效率。系統提供「綠電顧問」功能，可依用戶情境模擬 RE 達成率、供電量及餘電率，產出最佳配置建議與財務分析。結合 AI 預測與視覺化工具，協助售電業者精準規劃綠電策略、簡化行政帳務流程，並強化庫存與合約管理，成為推動綠電永續的關鍵利器。		

模組	產品名稱	整合價值與說明	系統架構	數位介面
OPS	Solar 太陽能維運管理系統	隨著太陽能發電規模擴張，結合 AI 維運技術與精準數據分析，解決設備穩定運行與發電效益提升的核心課題。平台提供全面性設備監控與即時異常檢測，並給予智慧化維護建議，協助業主在降低維運成本的同時，確保資產長期運行之高可靠度與發電產能。		
	Wind 風場維運管理系統	針對大規模離岸風電需求，整合風場設備、氣象監測與船務資訊，打造集中化的智能維運平台。系統涵蓋監控派工、資產管理與收益分析，並透過 AI 預防性維護與智慧派工機制，有效提升發電效率並降低營運風險。透過強化資安防護與合規管理，我們全面確保風電場在極端環境下的運行安全與電網穩定。		

4.1.1.3 智慧能源核心技術與應用價值

因應分散式能源快速發展與電力市場轉型，加雲聯網持續深化智慧能源核心技術，聚焦於智慧電網整合、虛擬電廠（VPP）平台、能源數據整合、資通安全規劃設計與智慧調度等關鍵領域，致力建構具彈性、可擴充且可跨場域應用之技術架構，以支援多元能源資源整合與智慧化管理需求。

我們將持續透過 OT、IT、AI、IACS Cyber Security 與 IoT 技術之整合，持續優化智慧能源解決方案之平台能力，推動能源管理由單點系統走向整合型平台發展，並延伸應用於智慧調度、儲能整合、電力交易參與、碳管理與減碳策略，以及全方位監控與分析等面向，協助客戶提升能源管理效率、強化營運韌性並回應淨零轉型需求。

■ iVPP 虛擬電廠智慧雲核心技術與應用價值示意



4.1.2 研發投入與資源配

為持續強化核心技術能量與解決方案競爭優勢，加雲聯網持續投入研發資源，並透過跨部門協作機制，整合研發、產品、業務、專案執行及管理單位需求，提升技術開發與市場應用之連結效率。公司依據能源轉型趨勢與技術發展方向，將資源聚焦於具成長潛力、跨域延展性及商品化價值之關鍵技術領域。

近年來，公司持續擴充研發團隊並增加產品開發投入，研發重點聚焦於智慧電網專家管理平台、智慧能源管理平台優化、AI 演算法應用、異質能源數據整合及系統功能模組化等面向。透過系統化資源配置與技術累積，持續將研發成果轉化為可實際落地之解決方案，強化中長期成長動能與永續競爭力。

■ 研發投入與人力配置概況

項目 / 年份	2025	2024	2025
研發人員數（人）	11	20	27
研發人員數佔總員工數比例（%）	10.09%	12.35%	12.74%
研發經費（仟元）	10,213	31,702	50,933
研發經費佔年度營收比例（%）	2%	5%	7.9%

備註：
研發人員係依內部財務成本認列之研發人員統計，以維持各年度資料之一致性及可比較性。

4.1.3 市場連結與生態圈交流

加雲聯網除持續投入技術研發與產品優化外，亦透過國內外專業展會及產業交流活動，強化研發成果之對外溝通與市場連結。藉由參與多元類型之展覽與專業活動，本公司展示智慧能源管理、虛擬電廠及能源數據整合等應用成果，並持續拓展與客戶、學研單位及產業夥伴之合作關係，掌握能源轉型與數位發展之市場趨勢。

2025 年之外部連結活動可區分為「品牌展出」及「產業交流」兩大類型。前者著重於解決方案展示、品牌能見度提升與市場拓展；後者則聚焦於技術交流、合作深化與生態圈連結。透過多元互動與商務媒合，我們持續驗證市場需求、促進跨域合作，並強化於智慧能源產業鏈之連結能力。

■ 外部交流、品牌展出與產業連結實績

參與類型	年度重點活動	核心內容與推動重點	活動照片
品牌展出	2025 Enlit Europe	展示智慧電網解決方案與 iVPP 虛擬電廠智慧雲，呈現 AI、雲端與能源數據整合應用。	 
	2025 台灣國際智慧能源週 iVPP Powers Net Zero	以「節能、儲能、創能、購能」四大能源策略為核心，展示 iVPP 虛擬電廠智慧雲、智慧設備及論壇導覽體驗。	 
	2025 年加雲聯網研討會 iVPP 多元場域應用加速淨零轉型	聚焦 iVPP 虛擬電廠智慧雲之政策應用、企業永續實踐、AI 與能源管理整合，以及多元場域應用成果。	 

參與類型	年度重點活動	核心內容與推動重點	活動照片
品牌展出	2025 智慧城市展	展示 iVPP 虛擬電廠智慧雲及 AI+ 技術在能源最佳化配置之應用。	 
產業交流	日本x ICP x Moxa 技術交流	與日本電網公司及學界專家就系統建置、智慧能源解決方案及 IEC 61850 應用進行交流，並安排實地參訪。	 
	ESG 永續台灣國際高峰會	參與永續高峰論壇，分享 iVPP 虛擬電廠智慧雲結合 AI、數位化與整合化技術之應用觀點。	 
	湄妙 SCADA 系統建置簽約儀式	與 CIP 旗下湄妙離岸風電計畫正式簽署 SCADA 系統、網路基礎設施及網路安全建置合作案。	 
	2025 亞太電力高峰會	與 MOXA 聯合展示「三層兩網」智慧機櫃，分享智慧電網韌性與系統整合應用。	 

4.1.4 智慧財產管理與創新布局

加雲聯網重視智慧財產管理，並將其視為維持技術優勢與強化研發成果保護之重要機制。公司結合內部研發評估與專業顧問資源，針對智慧電網專家管理平台、智慧能源管理、虛擬電廠、AI 演算法及系統整合等核心技術，持續進行專利檢索、技術盤點與布局規劃，提升研發成果轉化為無形資產之管理效益。

未來公司將持續深化能源數據整合、AI 應用及平台模組化等關鍵能力，並透過系統化之智慧財產配置，強化解決方案之整合性、市場適用性與技術防護能力，以支撐創新發展與中長期競爭優勢。

■ 智慧財產管理實績與布局概況

項目 / 年份	2025
年度新增專利申請件數	7
截至年底申請中件數	3
截至年底累計已取得件數	4

備註：各項件數係以各年度12 月31 日之狀態統計。

4.2 客戶信任與服務品質管理

對加雲聯網而言，服務品質不僅體現技術能力，更是專案交付穩定性與客戶長期信任的重要基礎。公司將產品品質、專案控管及客戶溝通納入制度化管理，並透過跨部門協作與持續改善機制，持續提升服務品質、營運韌性與客戶滿意度。

4.2.1 產品品質與專案管理機制

加雲聯網高度重視產品品質與專案執行控管，建構從需求確認、系統設計、技術開發、測試驗證至最終交付的完整品質管理流程，以確保產品穩定性、系統相容性與交付品質。我們自 2019 年取得 IEC 61850-10 Server 技術認證以來，持續深化於電力物聯網標準應用領域之專業能力，並透過嚴謹的專案管理與異常追蹤機制，有效降低交付風險，強化服務可靠度。

本公司持續推動大寮盤廠品質管理制度之整合與標準化作業，強化產品組裝、流程管控與服務交付之一致性。2026 年已正式將大寮盤廠納入 ISO 9001:2015 品質管理系統驗證範圍，進一步完善自軟體研發至硬體組裝之品質保證體系，持續鞏固客戶信任基礎。

■ 國際品質管理體系與電力技術認證實績

認證項目與標準	範疇類別	核心能力與管理價值
IEC 61850-10 Server	電力通訊標準	建構符合國際電力通訊標準之系統整合與通訊應用能力。
ISO 9001：2015	品質管理系統	建立品質管理制度，強化產品組裝、專案執行與服務交付之一致性。
台灣電力公司113 年度 IEC 61850 互操作性試驗	電力整合試驗	證明公司的整合能力符合台電系統內的規劃與相容性測試資格。
IEC 62443 2-4：2023	工業自動化控制系統安全標準	提升智慧電網各式工控系統與解決方案的資訊安全性。
IEC 62443 3-3：2013	工業自動化控制系統安全開發生命週期	系統開發和整合過程中進行風險評估，以確保系統的安全性和可靠性。

台灣電力公司 IEC61850 互操作性試驗合格清冊



ISO 9001:2015 品質管理系統



IEC 61850-10 Server



IEC 62443 2-4：2023



IEC 62443 3-3：2013



4.2.2 客戶關係管理與溝通機制

加雲聯網重視與客戶建立長期、穩定且互信之合作關係，並由商務總處與專案執行部協作，建構涵蓋需求掌握、專案溝通、即時回應及售後支援之管理機制。本公司透過多元聯繫管道與制度化追蹤方式，持續蒐集客戶意見與服務需求，並作為提升服務品質與回應效率之重要依據。

■ 客戶溝通管道與管理機制

管理維度	核心運作內容
客戶需求掌握機制	透過業務拜訪、售後服務等主動聯繫方式，精準掌握客戶需求與合作重點，作為資源配置之依據。
專案溝通與協調機制	專案執行期間透過定期會議與進度追蹤，確保資訊充分傳遞，提升溝通效率與交付品質。
多元意見回饋管道	建立電話、電子郵件及線上聯繫等多元管道，即時蒐集客戶意見，並由相關單位進行追蹤回應。
即時回應與問題處理	針對諮詢、需求變更或異常事項，啟動跨部門協調與即時處理機制，極大化回應時效與品質。
客戶關係資料紀錄與追蹤	推動客戶資訊與服務紀錄之制度化管理，強化案件追蹤與經驗累積，提升服務連續性。

4.2.3 客戶滿意度調查與回饋應用

為系統化蒐集客戶意見並持續精進服務品質，加雲聯網依據《顧客滿意與抱怨管理程序》定期辦理客戶滿意度調查，並就服務品質、專業表現、溝通效率及整體合作體驗等面向進行分析。調查結果由專責單位彙整後，作為產品優化、服務流程精進及資源配置之重要依據。透過制度化的「調查、分析、改善、追蹤」循環，我們確保每一份客戶回饋都能轉化為品質提升的動力。2025 年客戶滿意度整體平均為 4.76 分（滿分 5 分），顯示客戶對本公司之技術專業、專案配合及服務表現多持正向評價。

■ 顧客滿意度調查與閉環改善流程

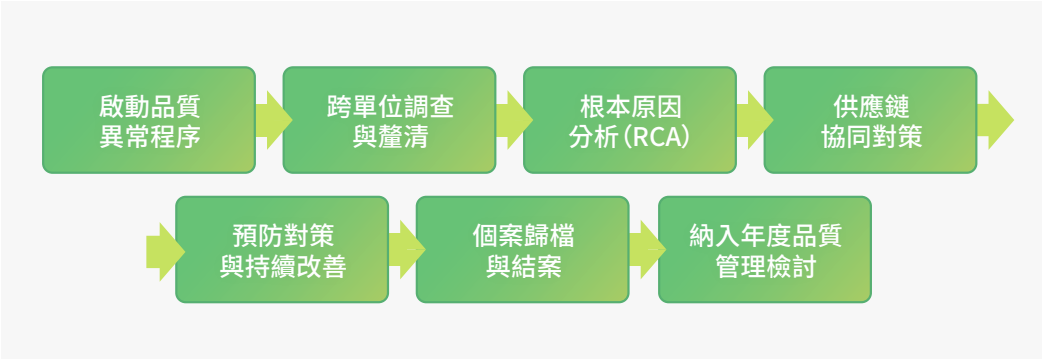


4.2.4 客訴管理與改善機制

為妥善回應客戶反饋並落實品質管理，加雲聯網依據《顧客滿意與抱怨管理程序》建置標準化客訴與品質異常處理流程，針對案件進行原因分析、責任釐清、改善追蹤與閉環管理，並將處理結果納入年度品質檢討機制。若案件涉及供應商或材料異常，則同步啟動外部協調與對策追蹤，以降低同類問題再次發生之可能性。

2025 年未發生重大客訴案件，顯示公司於服務品質與管理機制上維持穩定，並持續透過制度化流程提升客戶信任與服務韌性。

■ 客訴處理流程圖



4.3 永續供應鏈管理

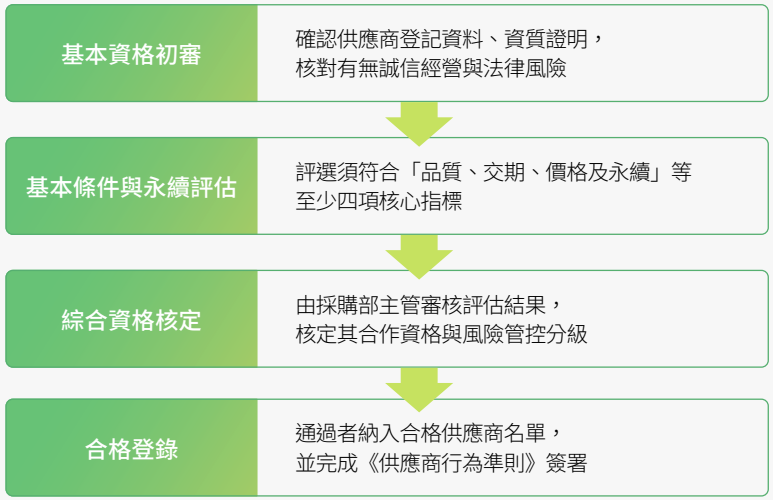
供應鏈管理不僅影響採購效率與交付品質，亦與企業營運穩定性及風險控管能力密切相關。加雲聯網重視與供應商夥伴之長期合作關係，並透過制度化管理機制，持續強化供應商遴選、評鑑及分級管理，逐步將環境保護、人權勞動及誠信經營等永續面向納入供應鏈管理架構，以提升整體供應鏈之透明度與韌性。

4.3.1. 供應鏈治理政策與供應商遴選機制

加雲聯網將供應鏈視為穩健經營與落實永續價值的重要基礎，並依據《採購與供應商管理程序》建立新進供應商准入與審查機制。除價格、品質及交期等基本條件外，公司亦要求新進供應商簽署《供應商行為準則》，將環境保護、人權勞動、職業安全及商業誠信納入合作前提。

透過制度化審查與契約化管理，我們確保合作夥伴與本公司具備一致的永續經營價值觀。本年度新進供應商之《供應商行為準則》簽署率達 100%，從源頭落實供應鏈的社會責任與環境承諾，確保合作體系的純淨與透明。

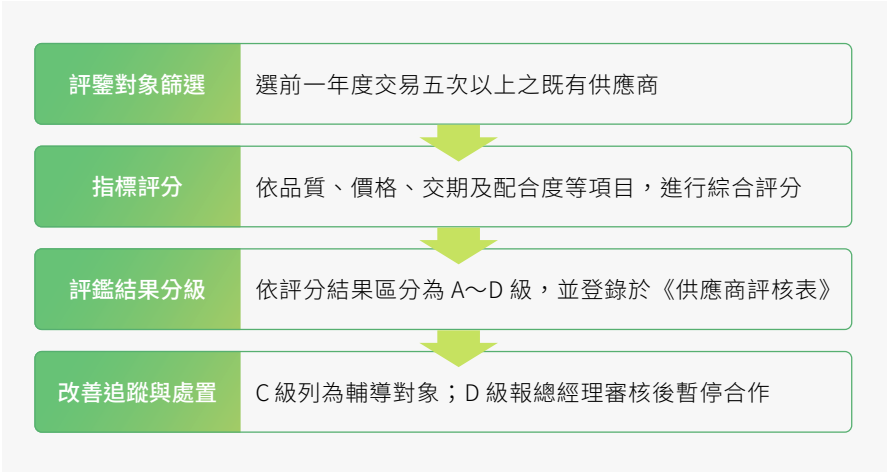
■ 新供應商遴選與永續審查流程



4.3.2. 供應商年度評鑑與績效管理

為落實既有供應商之動態管理並確保採購品質，加雲聯網建立年度評鑑機制，依品質、價格、交期、配合度及永續管理情形等面向進行綜合評估，作為後續合作與分級管理之依據。依評鑑結果，供應商區分為 A 至 D 四個等級，並採取相應之追蹤與管理措施，以持續降低供應鏈風險並提升管理韌性。

■ 既有供應商年度評鑑管理流程



■ 供應商評鑑分級結果統計

項目 / 年份	2024		2025	
	供應商家數	占比 (%)	供應商家數	占比 (%)
A 級	8	21%	28	42%
B 級	28	74%	30	45%
C 級	2	5%	6	9%
D 級	0	0%	3	4%

4.3.3 採購管理實務與責任採購規範

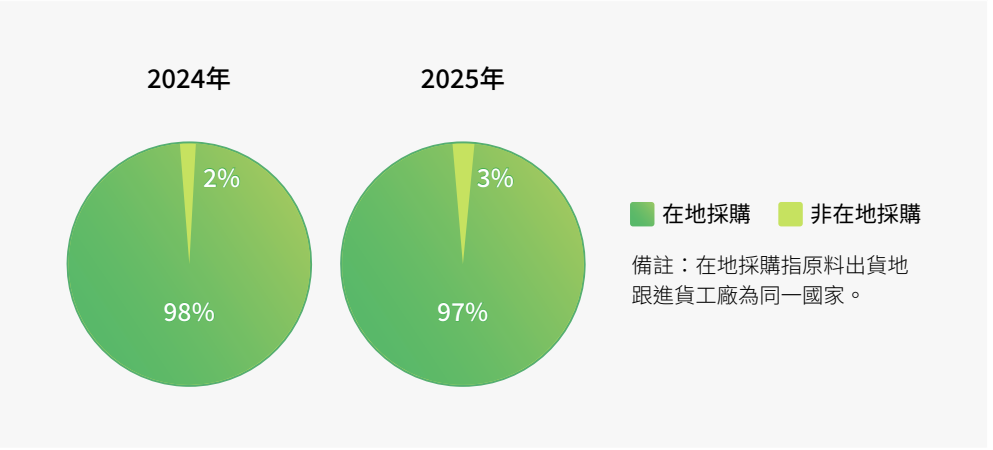
加雲聯網之採購管理以制度化、透明化及跨部門協作為原則，建立涵蓋需求確認、比價議價、採購核決及品質驗收之管理流程，確保採購決策兼顧營運需求與法規遵循。重大採購案件依內部核決權限提報審議，並將商業誠信與供應鏈責任納入合約風險控管，以提升作業可追溯性與執行一致性。

4.3.4 採購實績與永續連結

加雲聯網深耕台灣電力系統市場，並將在地採購視為強化營運韌性與落實環境減碳的重要策略。透過優先與國內供應商合作，本公司不僅能即時回應專案需求、確保維修備品供給，亦可降低跨國物流所衍生之碳排放與供應鏈中斷風險。

2025 年總採購金額約為新臺幣 4.44 億元，其中在地採購總額達 4.3 億元，在地採購比率約 97%。透過高度在地化之採購策略，我們將持續提升專案交付即時性，並降低跨國運輸所帶來之環境負荷。

■ 原物料在地採購占比統計



4.3.5 永續實踐與綠色採購成果

加雲聯網持續將環境友善原則納入採購決策，優先選用具環保標章、節能認證或資源友善特性之產品與服務，透過採購行為支持永續產業發展。2025 年綠色採購總額達新臺幣 8,141,135 元，採購類別以租賃類（55%）及資訊設備（26%）為主，顯示公司持續將節能低碳原則落實於日常營運。

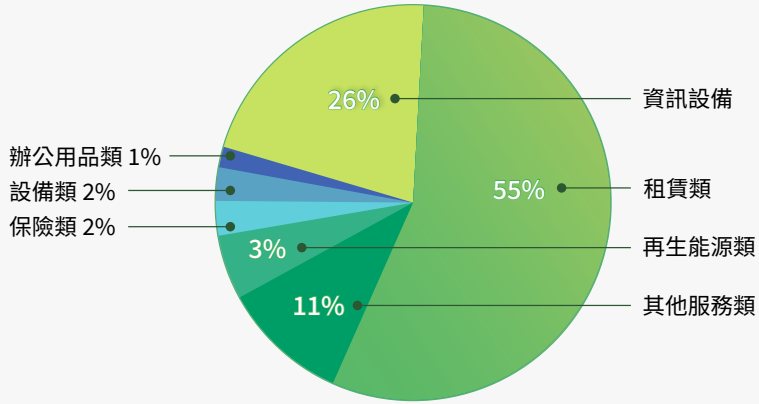
此外，本公司亦將永續思維延伸至節慶禮贈品採購。以中秋禮盒為例，選用含有在地小農農產原料製作之果乾禮盒，並搭配具來源管理之紙材提袋，透過採購行為支持地方產業發展，並降低長途運輸與資源使用所帶來之環境負荷。

4.3.6 責任採購承諾與風險控管

加雲聯網將責任採購理念納入供應鏈管理，持續關注原料來源、環境影響及潛在風險，並逐步強化相關管理要求，以推動永續供應鏈發展。

- **拒絕使用衝突礦產：**避免採購來自衝突或高風險地區（CAHRAs）之鉭、錫、鎢、金、鈷與雲母等礦產，並鼓勵供應商優先採用通過第三方認證之來源。
- **關注生物多樣性原料風險：**關注原料來源對重要生物多樣性敏感區域之潛在影響，並逐步納入採購評估方向。

■ 2025 年綠色採購類別金額占比



■ 節慶禮贈品的永續採購實踐案例



5

環境永續與淨零轉型

5.1 環境永續政策與管理系統
5.2 氣候韌性管理與 TCFD 揭露
5.3 溫室氣體管理與減碳實績
5.4 能源管理與綠能轉型
5.5 廢棄物管理與資源循環
5.6 水資源管理與氣候調適
5.7 低碳營運與淨零轉型推動



環境永續與淨零轉型

在全球邁向淨零轉型與氣候治理深化的趨勢下，加雲聯網持續將環境永續納入經營策略，並結合能源與數位技術優勢，推動溫室氣體管理、能源優化與智慧調度等行動，逐步建構兼顧營運效率與氣候韌性的綠色營運模式。作為智慧能源整合服務提供者，公司不僅關注自身環境足跡，亦持續透過技術與系統整合能力，協助客戶提升能源效率與低碳轉型能力。

為使環境管理與國際趨勢接軌，本公司參考氣候相關財務揭露（TCFD）架構推動氣候治理，並已展開國際碳揭露專案（CDP）相關資訊蒐集與評估作業，持續規劃後續揭露工作。我們已於 2025 年正式通過 SBTi 審查，並依循科學基礎減量目標持續推動溫室氣體減量工作。透過制度化管理、溫室氣體盤查及持續改善機制，持續提升環境管理成效，逐步強化企業因應氣候變遷之管理能力，支持企業永續發展。

5.1 環境永續政策與管理系統

面對氣候變遷與淨零轉型趨勢，加雲聯網將環境永續納入核心管理議題，並結合能源與數位技術優勢，持續推動低碳營運與環境管理。公司透過制度化管理與持續改善機制，將環境風險與營運管理相互連結，逐步強化環境治理基礎與長期營運韌性，並訂定《環境保護政策》作為環境管理及持續改善之依循，將環境保護、法規遵循、節能減碳、污染預防及資源有效利用等理念落實於日常營運，持續提升環境績效。

在管理體系方面，我們已導入 ISO 14001:2015 環境管理系統，並就電氣控制與監控設備之設計、規劃與安裝等核心業務，於高雄總部通過第三方驗證。透過持續推動溫室氣體盤查、能源管理、水資源管理及廢棄物減量等工作，將環境管理要求落實於日常作業，並持續深化與氣候治理及淨零轉型目標之連結。



5.2 氣候韌性管理與 TCFD 揭露

在全球氣候風險持續升溫的趨勢下，極端氣候事件已成為企業營運必須面對的實質財務挑戰。加雲聯網不僅關注氣候衝擊，更發揮「新能源時代整合專家」的核心角色，積極建構減緩與調適機制。我們參考氣候相關財務揭露（TCFD）框架，將氣候議題深度整合至營運決策與風險管理體系，透過制度化流程推動低碳轉型，強化長期企業價值。

5.2.1 氣候治理架構

加雲聯網建立由上而下之氣候治理架構，由董事會擔任最高監督單位，負責督導氣候相關策略、風險與機會管理成效。執行層面由風險管理小組統籌，並由總經理擔任召集人，協調各部門推動氣候議題管理與相關因應作為。

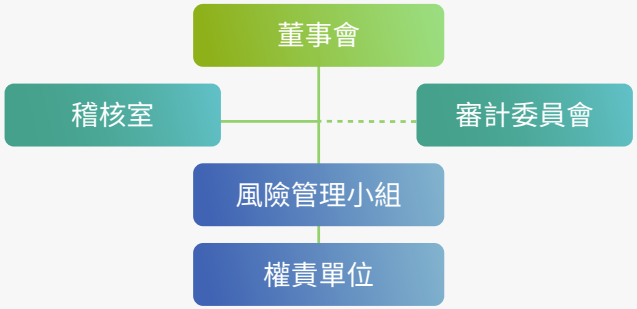
相關執行情形每年至少一次提報董事會審閱，以確保氣候議題納入整體經營決策與資源配置。公司並透過內部稽核機制定期檢視執行情形，持續強化風險管理制度之有效性與透明度。

5.2.2 氣候風險與機會管理

加雲聯網建構氣候風險與機會之辨識、分析、評估、回應及追蹤流程。由風險管理小組每年參考國際趨勢、標竿企業及產業動態，並結合內部調查與營運衝擊分析，將氣候議題區分為轉型風險、實體風險及氣候機會，持續辨識對公司具重要性之因子。

針對鑑別結果，我們擬定相應管理措施並定期檢視執行成效，透過滾動式追蹤與調整機制，持續強化氣候議題管理深度與營運韌性。

■ 氣候治理架構圖



■ 氣候風險與機會管理流程

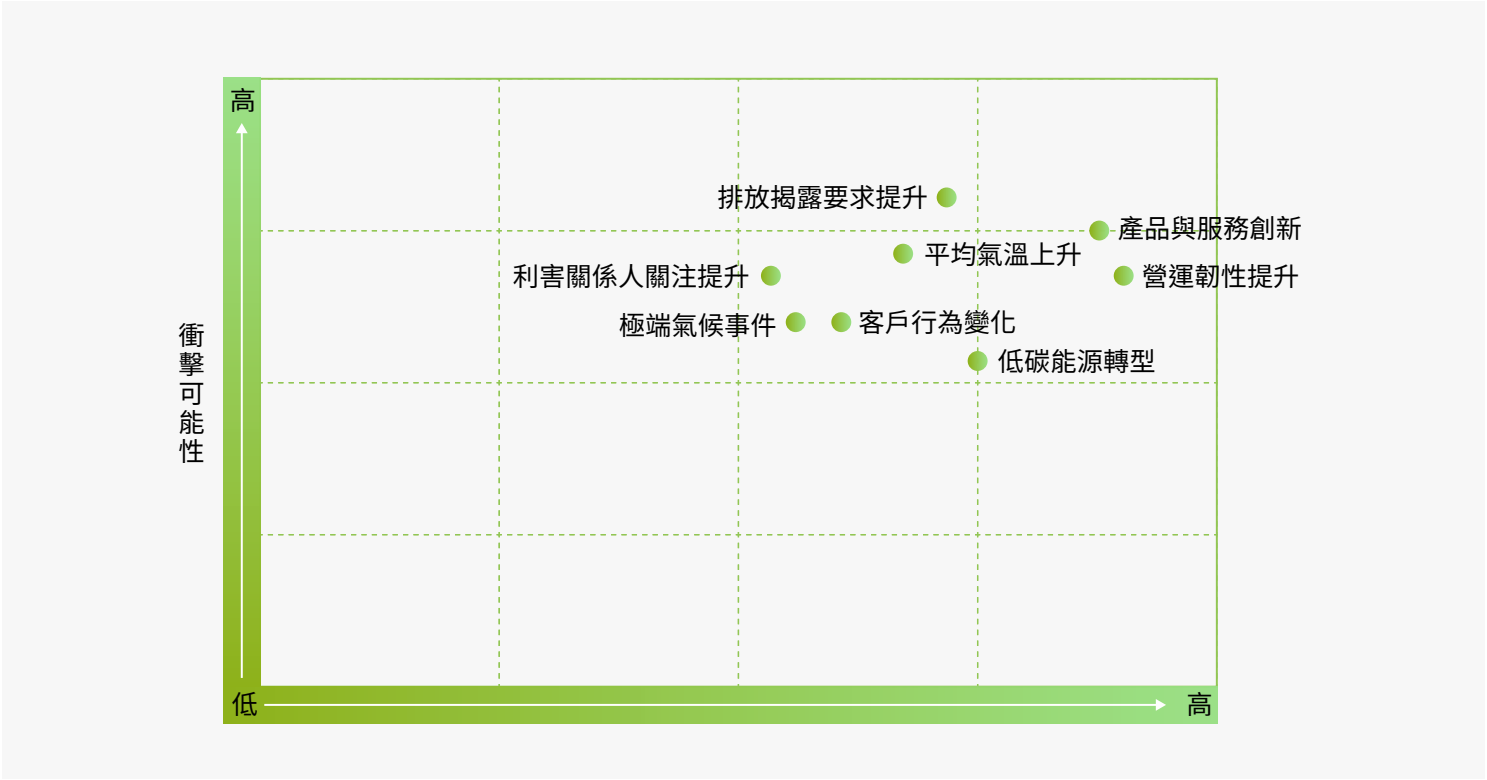


5.2.3 氣候變遷策略與衝擊分析

為系統性掌握氣候變遷對營運之潛在影響，加雲聯網於 2024 年完成首次全面性氣候風險盤點，並透過跨部門問卷調查及營運模式分析，鑑別出對公司具實質影響之優先關注議題。相關結果已納入資源配置與策略規劃，作為推動低碳轉型與強化營運韌性之重要依據。

我們鑑別出 8 項對公司具實質影響之優先關注議題，並已將其納入資源配置與策略規劃，作為推動低碳轉型之重要決策依據。

■ 氣候風險與機會矩陣圖



■ 氣候風險與機會議題與因應策略

風險與機會議題			影響期程	影響程度	財務影響	氣候風險/ 機會之說明	因應策略與管理措施
轉型風險	市場風險	客戶行為變化	中期（3-5 年）	中	營運成本↑ 營業收入↓	氣候變遷議題升溫，客戶對企業減碳與永續表現之要求提高，若未及時回應，可能影響品牌信任與市場競爭力。	● 強化品牌與 ESG 連結，提升市場辨識度。 ● 發展低碳與能源管理解決方案，回應客戶需求。
	政策與法規風險	排放揭露要求提升	中期（3-5 年）	高	營運成本↑	碳排放揭露與監管要求日益嚴格，若未符合法規，將產生合規風險並影響企業信譽。	● 建立溫室氣體盤查與揭露機制，導入第三方查證。 ● 強化供應鏈協作與資訊透明度。
	名譽風險	利害關係人關注提升	長期（5 年以上）	高	營運成本↑ 營業收入↓	利害關係人對企業永續表現之期待提升，若未妥善回應，可能影響品牌形象與信任度。	● 強化永續資訊揭露與利害關係人溝通。 ● 導入第三方驗證，提升資訊可信度。
實體風險	立即性	極端氣候事件	長期（5年以上）	低	營運成本↑ 營業收入↓	極端氣候事件可能造成營運中斷、設備損壞與能源供應不穩，影響服務穩定性。	● 建立營運持續計畫（BCP）與災害應變機制。 ● 分散基礎設施部署，降低單一據點風險。
	長期性	平均氣溫上升	長期（5年以上）	低	營運成本↑	氣溫上升將增加設備耗能與冷卻需求，並可能影響系統效能與營運成本。	● 提升能源使用效率與設備優化 。 ● 強化職場健康與高溫風險管理。

風險與機會議題			影響期程	影響程度	財務影響	氣候風險/機會之說明	因應策略與管理措施
機會	能源來源	低碳能源轉型	長期（5年以上）	低	營運成本↓ 營業收入↑	再生能源與低碳轉型趨勢帶動能源管理與綠電需求，創造新市場機會。	● 導入再生能源與能源管理系統，提升能源效率。 ● 參與國際倡（CDP。、SBTi），強化市場競爭力。
	韌性	營運韌性提升	長期（5年以上）	中	營運成本↑ 營業收入↑	極端氣候事件與長期氣候變遷將影響能源供應穩定性與營運連續性，透過提升系統韌性與應變能力，可降低營運中斷風險並強化服務穩定性。	● 導入智慧能源管理系統與 IoT 監控機制，提升系統韌性與即時應變能力。 ● 建立營運持續計畫（BCP）與災害應變機制，確保關鍵業務快速復原。
	產品與服務	產品與服務創新	長期（5 年以上）	高	營運成本↑ 營業收入↑	市場對低碳與智慧能源解決方案需求提升，有助於拓展新產品與服務機會。	● 發展能源管理與智慧電網相關解決方案。 ● 推動跨產業合作，拓展市場應用。

備註：本表氣候風險與機會議題係延續 2024 年度辨識結果，並參考國際框架進行用語優化，未改變議題本質。

5.2.4 氣候情境分析與財務影響評估

本公司依據氣候相關風險與機會評估結果，針對營運影響程度較高之議題，選定轉型風險「排放揭露要求提升」及氣候機會「產品與服務創新」進行情境分析與財務影響評估。總財務衝擊係依情境分析估算之財務影響，計算方式為：財務衝擊金額／當年度營業收入。轉型風險「排放揭露要求提升」之當期（2025 年）財務衝擊率為 1.41%，長期預期（2031 年）財務衝擊率為 1.72%；氣候機會「產品與服務創新」之當期（2025 年）財務效益為 5.55%，長期（2031 年）財務效益率為 63.20%。 分析結果作為氣候風險管理、減碳策略規劃及營運決策之參考，並將持續依據法規發展、產業趨勢及營運情形滾動檢討與更新，以強化氣候韌性及因應能力。

類型	議題	情境分析	2025 年總財務衝擊 (註1)
轉型風險	排放揭露要求提升	以 SBTi 減碳目標及 RE100 導入方向為分析基礎，情境假設項目包含：碳費、太陽能光電& 儲能設備成本、綠能成本、例行措施作為成本。	管理成本 1.41%
氣候機會	產品與服務創新	假設低碳產品、智慧能源及能源管理相關產品與服務營業收入。情境假設項目包含：生產效益、因應措施投入總成本。	營業收入 5.55%

註1：總財務衝擊係依情境分析估算之財務影響，計算方式為：財務衝擊金額／當年度營業收入。

5.2.5 指標與目標管理

加雲聯網依循 SBTi 科學基礎減量目標，持續推動溫室氣體減量、再生能源導入及能源效率提升，並將主要環境績效指標納入日常管理，持續提升相關管理措施之可追蹤性與透明度。

為回應全球氣候變遷趨勢，公司持續推動各階段減碳工作，並以 2050 年淨零排放為長期發展方向。透過滾動式檢討及持續改善機制，逐步強化氣候相關數據管理及管理措施，持續提升因應氣候變遷之管理能力，支持企業永續發展。

類別	短期目標（2025–2027）	中長期目標（2028 以後）
碳資產管理	● 完善溫室氣體盤查與管理機制。 ● 啟動範疇三價值鏈排放辨識。	● 深化範疇三數據品質與精確度。 ● 擴大盤查邊界至全價值鏈涵蓋。
第三方確信	● 委由第三方機構辦理範疇一、二確信。 ● 確保數據符合國際標準之可靠性。	● 擴大確信範疇與數據治理深度。 ● 提升環境資訊揭露之投資人信賴度。
減碳績效	● 年減 5%（以 2024 年為基準）。 ● 優化核心營運節能效率	● 持續落實 SBTi 減碳路徑。 ● 穩步邁向 2050 淨零排放願景。
綠能布局	● 啟動再生能源（RE）導入計畫。 ● 逐年提升綠電使用比例。	● 極大化再生能源使用範疇。 ● 達成階段性再生能源占比目標。
智慧能管	● 持續導入能源管理系統（EMS）。 ● 建立即時數據監測與節能預警機制。	● 發揮能源整合專家優勢，優化能效。 ● 強化 AI 驅動之智慧能源調度能力。
氣候治理	● 建立動態氣候風險與機會管理機制。 ● 落實跨部門氣候議題滾動式檢討。	● 完備氣候治理架構與高層監督體系。 ● 將氣候績效與營運決策深度整合。
碳定價與決策	● 研議內部碳定價（Internal Carbon Pricing）。 ● 評估碳成本對專案投資之財務影響。	● 制度化內部碳定價於日常營運決策。 ● 強化氣候風險之財務量化管理能力。

5.3 溫室氣體管理與減碳實績

為回應全球淨零趨勢，加雲聯網依循《溫室氣體盤查議定書》（GHG Protocol）建立溫室氣體盤查與管理機制，盤查邊界涵蓋範疇一至範疇三之排放來源。公司將溫室氣體管理視為環境管理之重要基礎，透過數據盤查、資訊揭露及第三方查證，持續強化排放資訊之可追溯性與可靠性。

我們以 2024 年為減碳基準年，並於 2025 年通過SBTi審查，承諾以 2024 年為基準年，於 2030 年前將範疇一與範疇二 (Scope 1 & 2) 溫室氣體 (GHG) 絕對排放量減少 42%，並量測及減少範疇三 (Scope 3) 排放。持續依循科學減碳路徑推動減量管理。透過能源效率提升、再生能源導入及排放數據管理，加雲聯網逐步強化減碳治理基礎，穩健推進長期淨零轉型目標。



重大主題	溫室氣體管理
管理政策與方針	• 依循 GHG Protocol 建立涵蓋範疇一至範疇三之溫室氣體盤查制度。 • 導入第三方查證機制，確保排放數據具備可追溯性與可信度。 • 將碳排管理納入營運決策與管理流程，強化碳資產管理與低碳轉型能力。
管理策略與承諾	• 持續辦理範疇一與範疇二溫室氣體盤查與數據品質優化。 • 導入第三方查證機制，提升盤查數據可信度。 • 推動 SBTi 減碳目標與碳管理機制，逐步落實減碳行動。 • 參與 CDP 氣候揭露，強化氣候資訊透明度。 • 持續擴展範疇三盤查範圍，強化價值鏈排放管理。
關鍵行動與2025 年成果	• 通過科學基礎減量目標（SBTi）審查，並據以規劃減碳策略與推動方向。 • 完成範疇一及範疇二溫室氣體盤查，依所在地法（Location-based）計算之溫室氣體排放總量為 265.1245 公噸 CO_2e；依市場法（Market-based）計算為 248.4137 公噸 CO_2e，反映再生能源採購對範疇二排放之影響。 • 通過第三方查證（DNV），範疇一及範疇二溫室氣體盤查數據取得合理保證等級，提升資訊可信度。
目標設定	**短期目標 （2025~2027 年）** • 完善範疇一及範疇二溫室氣體盤查機制，並逐步推動範疇三排放源辨識與資料蒐集。 • 持續辦理第三方溫室氣體查證，提升數據品質與可信度。 • 以 2024 年為基準年，依循 SBTi 科學基礎減量目標推動減碳工作及管理機制。 • 持續推動減碳策略及再生能源使用，較前一年度下降 19.15%，逐步朝 SBTi 減量目標邁進。 **中長期目標 （2028 年以後）** • 持續精進溫室氣體盤查制度，提升數據品質及追蹤管理能力。 • 持續擴大範疇三資料蒐集與管理，逐步強化價值鏈碳管理。 • 依循 SBTi 科學基礎減量目標滾動檢討推動成效，持續推動低碳營運，並以 2050 年淨零排放為長期發展方向。
評估機制	• 建立碳排 KPI 指標，定期追蹤排放趨勢與減碳成效。 • 透過第三方查證與內部檢核機制，確保數據品質與可信度。 • 將盤查結果納入營運決策與管理檢討流程，強化管理應用。 • 透過 CDP、SBTi 等國際機制檢視外部績效並持續精進。
權責單位	ESG 永續辦公室

5.3.1 組織營運排放盤查與第三方查證

加雲聯網營運邊界之溫室氣體排放主要由範疇一及範疇二構成，其中範疇一為直接溫室氣體排放，主要來自公務車燃料使用及冷媒逸散；範疇二為能源間接溫室氣體排放，主要來自各營運據點之外購電力使用。依 Location-based 計算結果分析，2025 年範疇一排放量約占總排放量 36%，範疇二約占 64%，顯示外購電力仍為本公司溫室氣體排放之主要來源，用電管理及能源效率提升仍為減碳管理重點。

本公司持續推動節能措施、提升能源使用效率及導入再生能源，並同步揭露 Location-based 與 Market-based 溫室氣體排放資訊，以反映外購電力排放情形及再生能源使用效益。2025 年並透過再生能源憑證（T-REC）之使用，支持再生能源應用及溫室氣體管理。此外，本公司持續辦理第三方溫室氣體查證，提升盤查資訊之可信度與揭露品質。

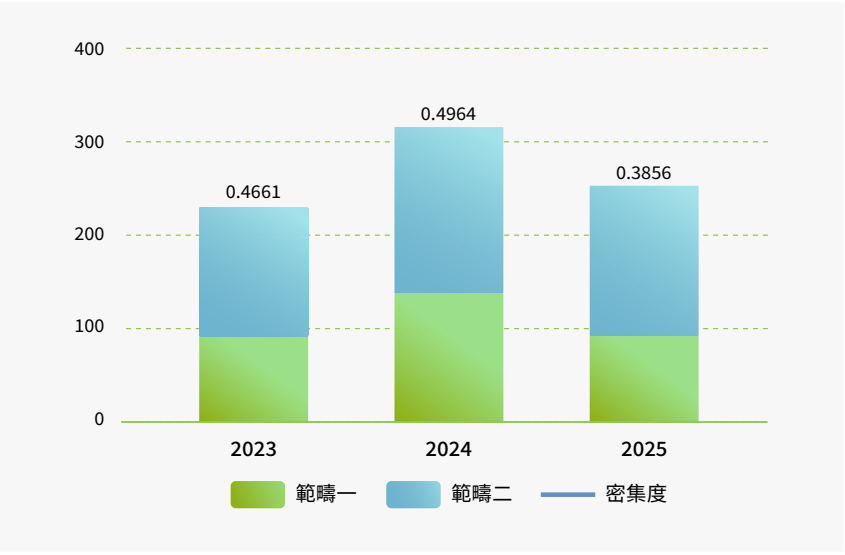
■ 組織營運排放（範疇一、範疇二）盤查與第三方查證

單位：公噸（CO_2e）

項目/ 年份	2023	2024	2025
範疇一	95.92	128.8648	94.9664
範疇二（Location-based）	132.5797	194.9705	170.3403
範疇二（Market-based）	132.5797	178.3805	153.4474
溫室氣體排放總量（Location-based）	228.4997	323.8353	265.3067
溫室氣體排放總量（Market-based）	228.4997	307.2453	248.4138
排放密集度	0.4661	0.4964	0.3856
減碳率（%）	-	↑34.46%	↓19.15%

■ 組織營運排放量與排放密集度趨勢（範疇一、範疇二）

單位：公噸（CO_2e）／百萬元營收



備註：
1. 盤查邊界涵蓋本公司各營運據點（高雄總部、台北、台中、新竹辦公室）、大寮盤廠、工務所、倉庫及員工宿舍。
2. 溫室氣體排放係數引用：環境部 113 年 2 月 5 日公告之溫室氣體排放係數及經濟部能源署 115 年 6 月日公告之 114 年度產業電力排碳係數。
3. 盤查方法學：依循 GHG Protocol（溫室氣體核算議定書）與營運控制法進行編製。
4. 盤查氣體種類：二氧化碳（CO2）、甲烷（CH2）、氧化亞氮（N2O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF6）及三氟化氮（NF3）共計7 種溫室氣體。
5. 範疇一＋範疇二溫室氣體排放密集度係依範疇一及範疇二（Market-based）溫室氣體排放總量除以年度總營收（新臺幣百萬元）計算。
6. 部分數據因四捨五入因素，尾數加總可能與總數略有差異。

5.4 能源管理與綠能轉型

加雲聯網發揮能源物聯網技術優勢，持續推動智慧化能源管理，並透過數據化管理機制強化能源使用監測、效率提升與綠能導入作為。公司依循減碳目標與低碳轉型方向，逐步優化能源結構，降低營運碳強度，落實低碳營運模式。

5.4.1 智慧能源管理策略與能源使用實績

加雲聯網持續導入智慧能源管理系統（EMS），整合各營運據點能源數據並進行即時監控，作為能源管理與用能分析之基礎。2025 年能源使用情形較前一年度改善，能源密集度亦呈下降趨勢，顯示能源使用效率持續提升。本公司持續強化設備效率、用電監測及能源流向管理，並透過數位化工具掌握能源使用情形，作為節能措施與資源配置之參考，持續精進能源管理作為。

■ 能源消耗量統計表　單位：千兆焦耳（GJ）

項目		2023		2024		2025	
		用量	能源消耗量	用量	能源消耗量	用量	能源消耗量
非再生燃料	汽油（公升）	10,053.56	884.41	42,718.95	1,360.98	36,937.82	1,172.40
	柴油（公升）	27,080.43	353.59	8,816.89	319.03	8,877.35	320.77
	丁烷瓦斯罐（公斤）	0.44	0.02	8.58	0.43	3.96	0.20
外購能源	外購灰電（度）	268,379.87	966.39	411,330.11	1,481.13	394,037.32	1,417.84
消耗能源總熱值 （GJ）		305,514.30	2,204.41	462,874.53	3,161.57	439,856.45	2,911.20
密集度（GJ / 百萬營收）		4.4969		5.1082		4.5189	

備註：
1. 汽油（7,586 kcal/L）及柴油（8,636 kcal/L）熱值係依環境部氣候變遷署公告之 114 年度車用燃料低位熱值；丁烷（11,832 kcal/kg）及電力（860 kcal/kWh）熱值係參考經濟部能源署能源產品單位熱值表。
2. 能源使用統計範圍與本公司溫室氣體盤查邊界一致，涵蓋營運控制範圍內之各營運據點及相關設施。
3. 本表所列能源類別均屬非再生能源，包含燃料使用（汽油、柴油、丁烷）及外購電力；再生能源憑證（T-REC）使用情形另於再生能源章節揭露。
4. 能源使用密集度（GJ ／百萬營收）係以年度能源總消耗量除以當年度營業收入（百萬元）計算。

■ 再生能源使用及再生能源憑證（T-REC）統計　單位：千兆焦耳（GJ）／百萬元營收

項目/ 年份	2024	2025
再生能源憑證（T-REC）（張）	35	37
再生能源使用量	35,000	35,860
總用電量	411,330.11	394,037.32
再生能源占比（%）	8.5%	9.1%

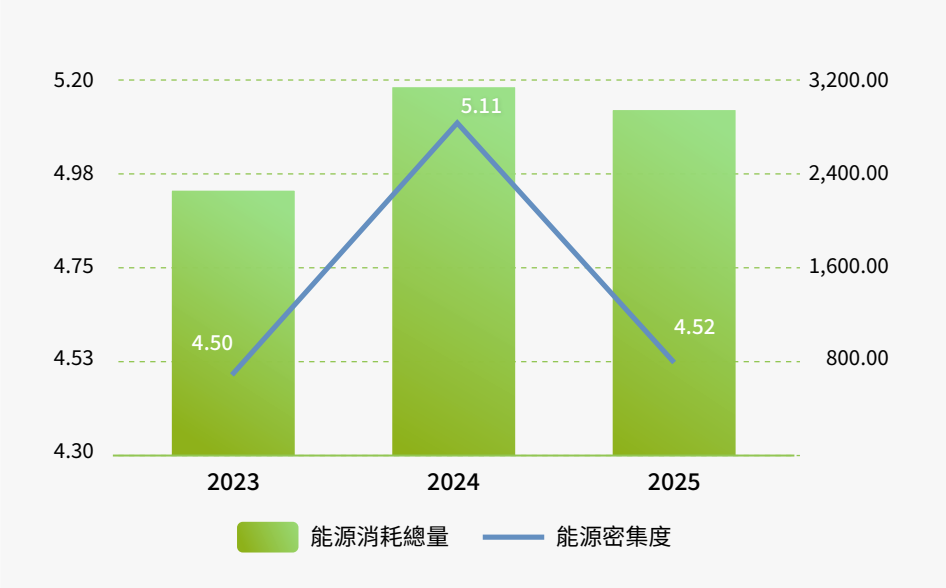
備註：再生能源憑證（T-REC）張數係指年度取得之憑證數量；再生能源使用量係指年度完成宣告並納入 Market-based 計算之再生能源電量。

5.4.2 再生能源導入與應用實績

為推動低碳轉型，加雲聯網持續提升再生能源使用比例，透過綠電採購與能源結構調整，逐步降低對傳統電力之依賴。2025 年再生能源占比提升至 9.1%，顯示公司在營運發展過程中，持續透過綠能布局優化能源使用結構並降低碳足跡。

未來，公司將持續擴大再生能源應用，並結合能源管理與用能監測機制，穩健推動綠能轉型與低碳營運。

■ 能源消耗量與能源密集度趨勢 單位：千兆焦耳（GJ）／百萬元營收



備註：再生能源憑證（T-REC）張數係指年度取得之憑證數量；再生能源使用量係指年度完成宣告並納入 Market-based 計算之再生能源電量。

5.5 廢棄物管理與資源循環

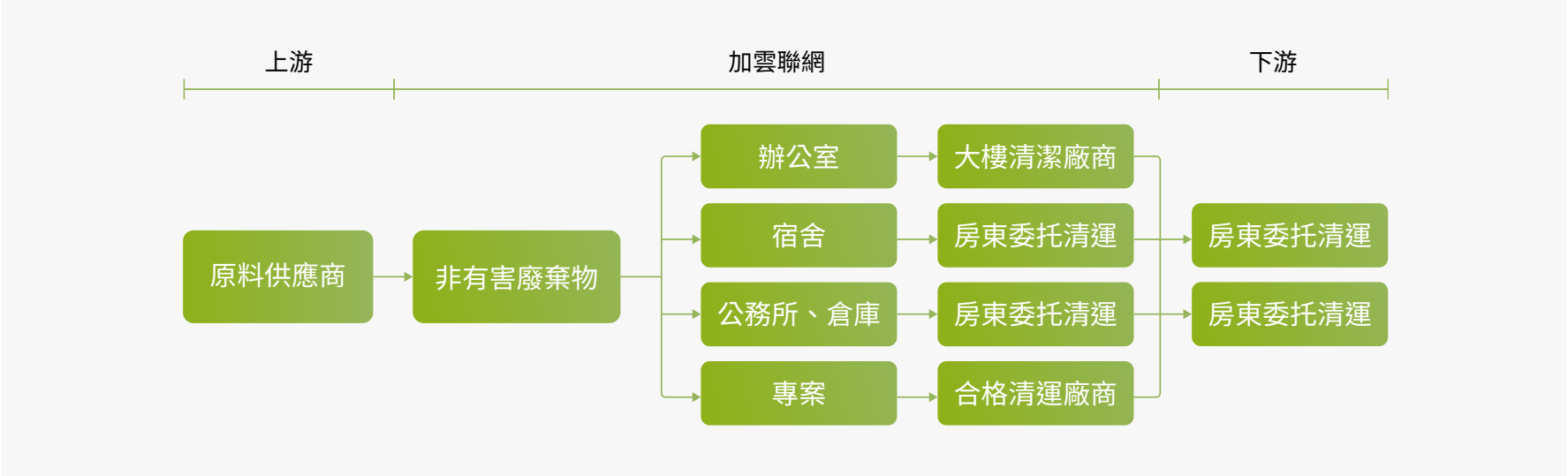
加雲聯網雖非製造業，仍依各營運據點特性建立廢棄物分類、清運與管理機制，並委由大樓清潔廠商、房東委託清運單位或合格清運廠商辦理處置，以確保作業符合法規要求並維持流向透明。我們亦透過秤重紀錄、磅單及隨車證明等方式，持續強化廢棄物資訊管理基礎。

2025 年廢棄物總量為 11.3866 公噸，全數為非有害廢棄物。為提升揭露透明度，本公司同步優化廢棄物分類機制，依類別屬性進行彙整，並將專案產生之混合型廢棄物獨立歸類，持續推動源頭減量與資源回收管理。

■ 各營運據點廢棄物管理機制

營運據點	辦公室	宿舍	工務所、倉庫	專案
處理方式	大樓清潔廠商	房東委託清運	房東委託清運	合格清運廠商
處理頻率	至少每周一次	至少每天一次	至少每月一次	依專案產不定期
秤重方式	自行秤重	未納入管理	未納入管理	磅單及隨車證明

■ 廢棄物流向與處理機制示意圖



■ 營運邊界廢棄物產生量與處置方式 單位：公噸

項目			2023		2024	
非有害廢棄物	廢棄物分類	處置方式	產生量	占比（%）	產生量	占比（%）
	生活垃圾	焚化	9.9612	83.9%	1.7573	15.4%
	可回收資源	回收	0.9127	7.7%	1.3753	12.1%
	混合廢棄物（專案產生）	焚化	1.0000	8.4%	8.2540	72.5%
總產生量			11.8739		11.3866	
密集度			0.0192		0.0177	

備註：

1. 盤查邊界涵蓋本公司各營運據點（高雄總部、台北、台中、新竹辦公室）及專案執行場域。
2. 統計基準調整說明：自 2025 年起優化廢棄物分類機制，依據類別屬性進行彙整，並將專案產生之混合型廢棄物獨立歸類，以提升數據透明度。故部分細項與 2024 年度不具直接可比性，惟總量統計邏輯保持一致。
3. 所有廢棄物均委由政府合格廠商進行清運，並依據類別採回收或焚化方式進行最終處置。
4. 廢棄物密集度計算方式 = 年度廢棄物總產生量 / 年度總營收（新台幣百萬元）

5.6 水資源管理與氣候調適

加雲聯網關注氣候變遷對水資源供應之潛在影響，並將水資源議題納入風險評估與營運韌性規劃。由於公司非屬高用水產業，用水主要來自辦公場域之日常生活與清潔維護需求，因此管理重點聚焦於取水風險掌握、用水統計管理及節水意識推動，以持續強化水資源調適能力。

5.6.1 水資源風險評估

加雲聯網運用世界資源研究所（WRI）Aqueduct Water Risk Atlas 工具，定期評估主要營運據點之水資源風險。2025 年評估結果顯示，台北、台中、高雄、新竹辦公室及大寮場域均未位於高水壓風險區域，整體風險屬低至中低程度，對營運影響相對有限。

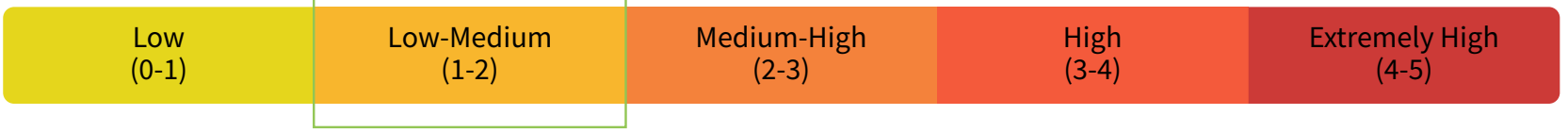
■ 各營運據點取水來源及排放情形

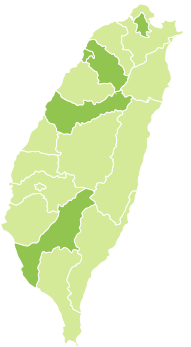
營運據點	主要取水來源	取水來源（集水區）	排水處理等級	排放流域（最終去向）	水資源壓力
台中辦公室	第三方（自來水）	石岡壩、鯉魚潭水庫	二級	筏子溪流域	中低（10–20%）
高雄辦公室	第三方（自來水）	高屏溪川流水、南化水庫	二級	愛河流域或高屏溪流域	中低（10–20%）
新竹辦公室	第三方（自來水）	寶山水庫、寶二水庫	二級	頭前溪流域	中低（10–20%）
大寮盤廠	第三方（自來水）	高屏溪川流水、南化水庫	二級	高屏溪流域	中低（10–20%）

備註：

1. 本表揭露範疇涵蓋具獨立水資源使用與排放數據之主要營運據點。
2. 用水量統計係依各據點水費單據彙整，包含高雄、新竹、大寮盤廠及部分台中辦公室（忠明據點）。
3. 員工宿舍非屬主要營運據點，用水統計僅納入具獨立水費單據之據點（包含高雄、嘉義及新北等地）；其餘宿舍因水費由租賃方負擔，未納入本次用水量統計。
4. 台北辦公室及部分台中辦公室（Rich19）因未具獨立水費單據，故未納入用水量統計，惟上述據點均已納入水資源風險評估範疇，確保管理之完整性。

■ 水資源風險結果





備註：本圖係依 WRI Aqueduct 工具評估本公司主要營運據點之整體水資源風險結果。

5.6.2 水資源使用情形與管理

加雲聯網各據點用水均由第三方自來水系統供應，供水穩定且水質合規。2025 年總取水量為 1.7964 百萬公升（ML），主要用於辦公場域日常生活及清潔維護。由於公司未涉及工業製程，目前以水費單據作為用水統計基礎，並持續透過內部宣導與管理措施提升節水意識與用水效率。

未來，公司將持續優化水資源管理機制，強化用水資訊蒐集與風險掌握，作為營運韌性與環境管理之支持基礎。

■ 年度取水、排水與總耗水量統計實績　單位：百萬公升（ML）

項目	取／排水目的地分類	2024	2025
取水量	取自自來水公司供水	1.3069	1.7964
排水量	排入市政污水系統	1.3069	1.7964
總產生量		1.3069	1.7964
取水密集度		0.0192	0.0028

備註：

1. 本公司取水來源全數由**第三方自來水系統**供應，主要用於員工日常生活及辦公場域清潔維護。
2. 本公司營運過程未涉及工業製程，亦無設置內部污水處理設施。所產生之生活污水均排入市政污水系統處理，其相關溫室氣體排放非屬本公司營運控制範圍，故未納入範疇一、二盤查。
3. **數據估算說明：**排水量係依據用水量進行等量估算（即排水量等同取水量），且總耗水量包含於此循環中。
4. 用水量統計範圍係依各營運據點之獨立水費單據彙整；未具獨立單據之場域（如部分租賃辦公室）暫未納入量化統計。
5. 單位換算說明：本表採用百萬公升 (ML) 為揭露單位。換算公式為：1 m^3 ＝1,000 L；1 ML ＝1,000 m^3
6. **取水密集度計**算方式 =（年度取水總量（百萬公升） / 年度總營業收入（百萬元））。

5.7 低碳營運與淨零轉型推動

在淨零轉型與氣候風險升高的背景下，加雲聯網持續將減碳行動納入日常營運管理，並以溫室氣體盤查為基礎，結合 SBTi 減碳目標、能源管理及再生能源導入作為，逐步推動低碳營運。公司透過用電數據監測、綠電採購、節能設備應用及節能宣導等措施，持續優化能源使用結構並提升營運效率。

為具體落實低碳營運與淨零轉型方向，加雲聯網已就減碳目標管理、用電數據管理、再生能源導入、綠電管理、節能設備應用及節能意識推動等面向，建立相應行動方案與推動機制，執行情形如下。

■ 低碳營運與淨零轉型行動方案

行動面向	具體作法	執行情形
減碳目標管理	依SBTi 通過之減碳目標，定期檢視排放趨勢及減量措施執行情形，作為後續管理與策略調整依據。	已建置並持續推動
用電數據管理	建立各營運據點用電數據蒐集及趨勢分析機制，定期檢視用電變化並進行改善。	已建置並持續推動
再生能源導入	依減碳路徑規劃逐步導入再生能源（綠電）採購，提升能源使用低碳化程度。	逐步導入
綠電管理機制	建立綠電採購與憑證管理機制，確保來源可追溯並符合用電需求。	已建置並持續推動
綠電使用提升	依中長期規劃逐步提升綠電使用比例，朝 2030 年目標穩健推進。	依目標持續推進
節能設備應用	持續導入節能設備（如節能型空調、LED 照明），並配合設備優化提升用電效率。	持續推動
待機電力管理	導入辦公設備待機用電管理措施，降低不必要能源消耗。	持續推動
節能與意識推動	推動節能宣導與用電管理措施，強化員工節能意識並落實於日常行動。	持續推動

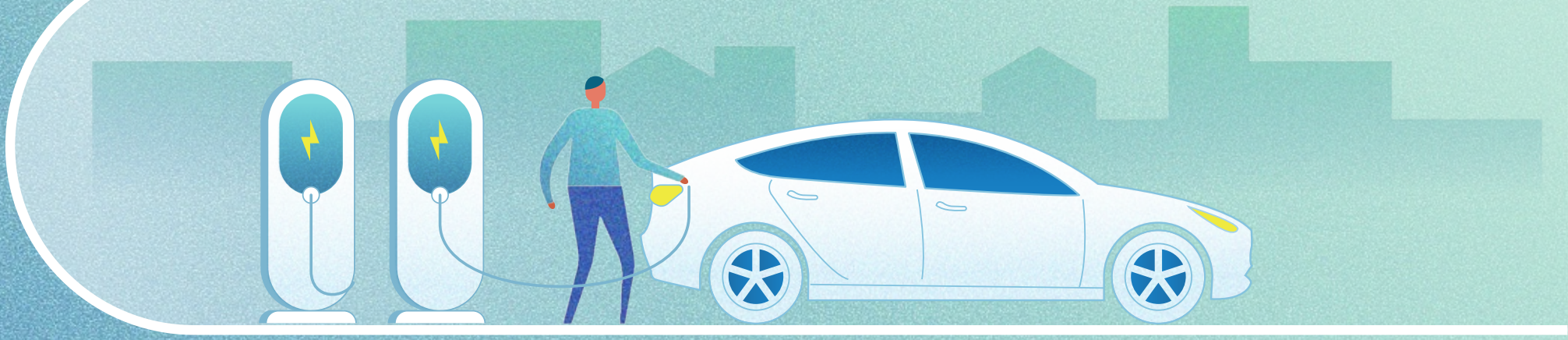
6

卓越人才與共榮職場

6.1 尊重包容的企業文化
6.2 組織韌性與人才結構分析
6.3 人才吸引與學習發展
6.4 競爭性薪酬與員工福祉
6.5 職場安全與健康照護







卓越人才與共榮職場

人才是加雲聯網推動能源轉型與技術創新的核心動能。公司將員工視為永續發展的重要夥伴，致力打造兼具尊重、信任、安全與成長的職場環境，透過人權保障、人才發展、薪酬福利及職業安全健康等制度化管理，持續強化組織韌性與人才競爭力。

我們相信，具備溫度、包容與成長性的職場，方能匯聚多元人才並支持長期發展。面對產業轉型與技術快速變動，公司將持續深化以人為本的管理實踐，讓每一位夥伴都能在安心、尊重且具發展性的環境中發揮專業價值。

6.1 尊重包容的企業文化

加雲聯網將尊重人權與多元包容視為企業文化的重要基礎，並持續致力於營造公平、平等且具歸屬感的工作環境。公司透過制度建置、政策宣示與溝通機制，將尊重落實於日常營運與管理實踐，並持續強化人權保障、申訴保護及勞資對話等面向，確保每一位夥伴之尊嚴與權益均獲妥善保障。

6.1.1 人權政策與管理承諾

加雲聯網參考《聯合國全球盟約》、《世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）》、《國際勞工組織核心勞動原則》及《身心障礙者權利公約》等國際準則，訂定《人權政策》，作為推動人權管理之依據，承諾嚴格遵循《勞動基準法》，並將人權保障落實於聘僱、職場安全、平等對待、申訴保護及勞資溝通等管理面向。

依據政策方向，公司持續透過具體行動方案推動人權管理，作為建構尊重與包容職場文化之基礎。相關承諾與行動方案如下。

■ 人權承諾與具體行動方案

承諾	具體行動方案
職場環境安全與平等	提供優於法規之健檢與教育訓練，守護生理與心理雙重安全
禁用童工與青年保障	嚴格執行招募審查落實零童工，並針對青年同仁提供專屬職涯導師與學習權益保障
機會均等與落實反歧視	秉持能力主義，嚴禁因個人背景產生歧視，建立公平、透明且去偏見的晉升考核機制
性別平權與家庭支持	推動彈性工作安排，設置專業育嬰與哺乳空間，協助同仁達成職涯成長與家庭生活平衡
多元共融與弱勢權益	落實職務再設計與工作輔助具提供，積極聘僱身心障礙同仁，建構具歸屬感的共融環境
競爭薪酬與生活保障	建立具產業競爭力的薪酬與利潤共享機制，定期檢視市場薪資與生活成本，保障生活品質
心理安全感與人才成長	深化開放對話文化，建立具高度心理安全感的溝通氛圍，支持同仁持續學習與自我超越
勞資溝通與員工參與	依法召開勞資會議，建立多元溝通管道，促進勞資雙向交流與意見反映

6.1.2 策略溝通與勞資共榮

加雲聯網重視與員工之雙向溝通，並致力建立透明、對等且具互信基礎的勞資關係。公司尊重同仁之結社自由與團體協商權，透過多元溝通管道持續蒐集員工意見，並將相關回饋作為制度優化與管理改善之重要依據，以強化組織穩定與勞資共榮。截至 2025 年底，本公司未設立工會，亦未簽訂任何團體協約，並持續透過勞資會議及多元溝通機制，維持良好勞資關係。

■ 多元溝通與意見反映機制

溝通管道	執行實績與管理價值
勞資會議	依法每季定期召開，由勞資雙方代表就勞動條件與員工關切議題進行對話，年度決議事項均公開並適用於全體同仁，確保資訊透明。
例行管理對話	各部門主管定期召開同仁會議，除傳導經營策略外，亦即時傾聽第一線需求，作為工作協調與管理優化之重要參考，強化團隊協作效率。
總經理信箱（匿名）	設置專屬匿名申訴管道並由總經理親自受理，確保重要反映事項在「保密、公正、即時」原則下妥善處理，落實尊重與信任之企業文化。

■ 營運變動下的權益保障

針對組織重大變動或營運策略調整，加雲聯網承諾嚴格遵循《勞動基準法》之預告期規定，確保員工知情權。我們並視變動性質提供專屬關懷與職涯諮詢協助，協助同仁平穩過渡，在組織轉型過程中兼顧員工福祉。

6.1.4 團隊共創與文化凝聚

加雲聯網以「以人為本、共創前行」為文化核心，重視透過實體互動深化跨部門連結。定期舉辦 Offsite Meeting 亦結合 Team Building 概念，邀請同仁跳脫日常作業場域，在具挑戰性的任務中重塑溝通、分工與信任。

透過多元共創活動，公司持續提升員工歸屬感與團隊凝聚力，並將企業文化轉化為支持組織成長與永續發展的重要基礎。





6.2 組織韌性與人才結構分析

人才是加雲聯網推動能源轉型與技術發展的重要基礎。公司透過人力結構分析與數據管理，持續掌握組織配置、人才組成及多元發展情形，作為優化人力資源管理與強化組織韌性之依據。

6.2.1 人力資本概況與結構

加雲聯網之人力配置以正職員工為主，並依業務發展與產業特性，持續建構兼具專業技術、管理支援及人才培育之組織架構。面對智慧能源與電力系統整合之發展需求，公司透過穩定之人才結構與梯隊布局，持續支持核心技術傳承與組織成長。

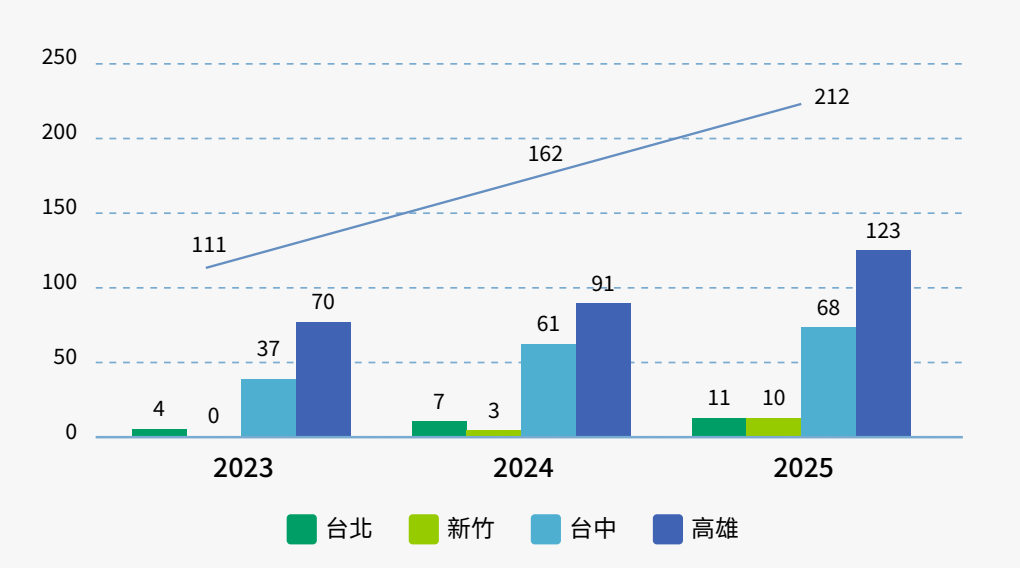
■ 人力資本結構概況

類別	組別	2024		2025	
		人數	占比（%）	人數	占比（%）
性別	女性	49	30.2%	68	31.9%
	男性	113	69.8%	144	67.6%
國籍	本國人	159	98.1%	209	98.1%
	外國人	3	1.9%	3	1.4%
身心障礙員工	女性	2	1.2%	2	0.9%
	男性	0	0.0%	0	0.0%
工作地點	台北	7	4.3%	11	5.2%
	新竹	3	1.9%	10	4.7%
	台中	61	37.7%	68	31.9%
	高雄	91	56.2%	123	57.7%
職務	行政人員	16	9.9%	29	13.6%
	工程／技術人員	75	46.3%	89	41.8%
	研發人員	20	12.3%	26	12.2%
	管理人員	34	21.0%	42	19.7%
	銷售人員	17	10.5%	26	12.2%

項目	組別	2024		2025	
		人數	占比（%）	人數	占比（%）
年齡	未滿30 歲	54	33.3%	69	32.4%
	30-50 歲	96	59.3%	131	61.5%
	51 歲以上(含)	12	7.4%	12	5.6%
學歷	博士	2	1.2%	1	0.5%
	碩士	35	21.6%	45	21.1%
	學士	106	65.4%	142	66.7%
	高中與專科(含高中以下)	19	11.7%	24	11.3%

備註
1. 本表職務分類係依員工主要工作內容進行歸類，並輔以內部財務成本認列方式進行分類校準，以確保人力結構統計之一致性與可比較性。
2. 統計範圍為本公司全體正職員工，統計基準日為每年 12 月 31 日。

■ 歷年人力配置趨勢



■ 非員工工作者概況

工作類型	契約關係	年度		
		2023	2024	2025
清潔人員	承攬	3	3	3
實習生	實習	0	1	0
非員工工作者		3	4	0

備註：本公司非員工工作者主要包含承攬之清潔人員，負責辦公環境清潔及公共區域維護；實習生則依各部門需求協助行政及專案相關工作。

6.2.2 人才留任與流動管理

加雲聯網重視人才留任與流動管理，並持續透過人力異動分析掌握組織變化情形，作為招募策略、留才措施及管理優化之參考。面對電力工程與智慧能源產業之人才需求，公司持續關注不同地區、年齡及性別之新進與離職情形，作為強化人力穩定性與組織韌性的重要依據。

■ 新進人力結構分析

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			人數	占比（%）	人數	占比（%）	人數	占比（%）
台北辦公室	女	未滿 30 歲	1	1%	1	1%	0	0%
		30-50 歲	1	1%	2	1%	0	0%
		51 歲以上（含）	0	0%	0	0%	1	0%
	男	未滿 30 歲	0	0%	0	0%	1	0%
		30-50 歲	0	0%	1	1%	3	1%
		51 歲以上（含）	0	0%	1	1%	0	0%
新竹辦公室	女	未滿 30 歲	0	0%	1	1%	3	1%
		30-50 歲	0	0%	0	0%	1	0%
		51 歲以上（含）	0	0%	0	0%	0	0%
	男	未滿 30 歲	0	0%	1	1%	1	0%
		30-50 歲	0	0%	1	1%	3	1%
		51 歲以上（含）	0	0%	0	0%	0	0%

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			人數	占比（%）	人數	占比（%）	人數	占比（%）
台中辦公室	女	未滿 30 歲	2	2%	5	4%	1	0%
		30-50 歲	4	4%	4	3%	3	1%
		51 歲以上（含）	0	0%	0	0%	0	0%
	男	未滿 30 歲	2	2%	10	7%	9	4%
		30-50 歲	16	18%	13	10%	11	5%
		51 歲以上（含）	1	1%	2	1%	0	0%
高雄總公司	女	未滿 30 歲	2	2%	6	4%	8	4%
		30-50 歲	8	9%	13	10%	9	4%
		51 歲以上（含）	1	1%	1	1%	1	0%
	男	未滿 30 歲	6	7%	8	6%	13	6%
		30-50 歲	13	14%	13	10%	14	7%
		51 歲以上（含）	4	4%	2	1%	3	1%
總計	女	未滿 30 歲	5	5%	13	10%	12	6%
		30-50 歲	13	14%	19	14%	13	6%
		51 歲以上（含）	1	1%	1	1%	2	1%
	男	未滿 30 歲	8	9%	19	14%	24	11%
		30-50 歲	29	32%	28	21%	31	15%
		51 歲以上（含）	5	5%	5	4%	3	1%
小計			61	67%	85	63%	85	40%

※ 新進率（%）＝（年度新進員工人數 ÷〔期初在職人數 ＋ 期末在職人數〕÷ 2 ）× 100%

■ 離職人力結構分析

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			人數	占比（%）	人數	占比（%）	人數	占比（%）
台北辦公室	女	未滿30 歲	0	0%	1	1%	0	0.0%
		30-50 歲	0	0%	1	1%	0	0.0%
		51 歲以上（含）	0	0%	0	0%	1	0.5%
	男	未滿30 歲	0	0%	0	0%	1	0.5%
		30-50 歲	0	0%	0	0%	1	0.5%
		51 歲以上（含）	0	0%	1	1%	0	0.0%
新竹辦公室	女	未滿30 歲	0	0%	0	0%	0	0.0%
		30-50 歲	0	0%	0	0%	0	0.0%
		51 歲以上（含）	0	0%	0	0%	0	0.0%
	男	未滿30 歲	0	0%	0	0%	0	0.0%
		30-50 歲	0	0%	0	0%	1	0.5%
		51 歲以上（含）	0	0%	0	0%	0	0.0%
台中辦公室	女	未滿30 歲	0	0%	2	1%	0	0.0%
		30-50 歲	0	0%	1	1%	2	0.9%
		51 歲以上（含）	0	0%	0	0%	0	0.0%
	男	未滿30 歲	0	0%	2	1%	2	0.9%
		30-50 歲	9	10%	6	4%	13	6.1%
		51 歲以上（含）	0	0%	0	0%	2	0.9%

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			人數	占比（%）	人數	占比（%）	人數	占比（%）
高雄總公司	女	未滿30 歲	3	3%	1	1%	4	1.9%
		30-50 歲	2	2%	10	7%	2	0.9%
		51 歲以上（含）	1	1%	0	0%	1	0.5%
	男	未滿30 歲	0	0%	0	0%	2	0.9%
		30-50 歲	6	7%	8	6%	6	2.8%
		51 歲以上（含）	2	2%	1	1%	3	1.4%
總計	女	未滿30 歲	3	3%	4	3%	4	1.9%
		30-50 歲	2	2%	12	9%	4	1.9%
		51 歲以上（含）	1	1%	0	0%	2	0.9%
	男	未滿30 歲	0	0%	2	1%	5	2.3%
		30-50 歲	15	16%	14	10%	21	9.9%
		51 歲以上（含）	2	2%	2	1%	5	2.3%
小計			23	25%	34	25%	41	19.2%

※ 新進率（%）＝（年度新進員工人數 ÷〔期初在職人數 ＋ 期末在職人數〕÷ 2）× 100%

6.2.3 多元共融與性別平權

加雲聯網重視多元、平等與包容（DEI）之職場文化，並持續於聘僱、薪酬及晉升等管理機制中落實公平原則，以專業能力與工作表現作為人才發展之主要依據。本公司亦透過親職支持措施、友善設施及多元共融作為，持續提升女性與不同背景人才之參與機會，強化組織多元性與包容性。

■ 員工性別與多元結構概況

類別 / 年度	2024	2025
整體女性比例	30.2%	31.9%
管理職女性比例	3.1%	4.7%
原住民族員工（人）	2	4
身心障礙員工（人）	2	2

6.3 人才吸引與學習發展

人才資本是加雲聯網驅動能源轉型與組織韌性的核心。面對數位電力與智慧能源的快速變革，我們以「精準吸引、系統育才、價值留任」為發展主軸，致力建構具前瞻性的學習型組織。我們將人才視為實踐永續願景的關鍵夥伴，透過多元招募、職涯路徑規劃與完善的發展機制，打造專業成長與生活平衡並重的卓越職場。

重大主題	人才吸引與發展
管理政策與方針	• 建立以「人才吸引、培育發展與留任」為核心之人力資源管理制度，支撐公司長期成長與技術發展。 • 依循《人事及教育訓練管理程序》，建構制度化教育訓練與人才培育機制。 • 結合數位學習與實體訓練，打造多元學習環境，提升組織整體能力。
管理策略與承諾	• 推動多元招募與雇主品牌經營，提升人才吸引力。 • 建立系統化教育訓練與人才培育體系。 • 發展 E-learning 數位學習平台，強化學習彈性。 • 強化績效管理與職涯發展機制，提升人才留任。
關鍵行動與 2025 年成果	• E-learning 課程總數達 84 門，較前一年大幅成長。 • 總訓練時數達 3,549 小時，平均每人 16.74 小時。 • 加入倡議「2025 TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟 • 榮獲 1111 人力銀行「幸福企業金獎」。
目標設定	短期目標 （2025~2027 年） • 建置教育訓練體系、訓練地圖與內部講師制度 • 逐步提升課程參與率、完訓率及 E-learning 使用率。 • 優化招募流程與人才媒合品質，強化人才補充效率。 中長期目標 （2028 年以後） • 完善人才培育、內部講師傳承、職涯發展與接班機制，強化關鍵人才留任。 • 持續提升雇主品牌與組織人才競爭力。
評估機制	• 透過訓練時數、參與率及學習成效，定期檢視教育訓練成果。 • 透過招募成效、人才流動及留任率分析，檢視人才策略執行成果。 • 結合績效管理制度，持續優化人才發展與培育機制。
權責單位	人力資源部

6.3.1 多元招募與雇主品牌策略

為佈局全球能源技術創新，加雲聯網秉持「適才適所、多元包容」原則，建構公開透明且去歧視化的招募路徑。我們參考國際勞工人權準則，確保每位具備跨域思維與專業潛力的頂尖人才，皆能在公平競爭的基礎上加入團隊，共同驅動數位電力新時代。

- **永續倡議與獲獎肯定：**以實際行動落實雇主責任，除宣布加入「 2025 TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」外，亦榮獲 1111 人力銀行「幸福企業金獎」，並於「生育獎勵與育兒支持」面向獲得特別表彰，展現公司於人才吸引與職場友善之具體成果。





- **多元招募管道與實績：**持續透過校園徵才、產學交流及內部推薦等多元管道招募人才，並透過最高 NT$16,200 之內部推薦獎勵，強化員工參與人才引薦之誘因與機制，提升招募效率與組織適配度。





6.3.2 系統化培訓與能力建構

加雲聯網依據《人事及教育訓練管理程序》持續推動人才培育機制，並建構「加雲人力育成藍圖」，整合新人引導、內部專業進修、外部培力支持及數位學習等面向，作為人才發展之基礎架構。公司透過分層、分類之培育方式，協助同仁依職務需求持續精進專業能力，並強化組織知識傳承與人才發展韌性。因應能源轉型、數位化及技術發展趨勢，本公司持續投入專業技術、管理制度及永續知識等培訓資源，並透過多元學習管道與訓練成效追蹤機制，支持員工在不同發展階段之能力提升。除實體及外部課程外，公司亦透過 E-learning 平台建置常態課程與當年度推動課程，提供彈性自主之學習環境，逐步完善數位學習架構。

6.3.2.1 教育訓練成果

本公司依據訓練性質區分內訓與外訓，並依課程內容分類為新人教育訓練、專業別訓練及職能訓練，統計各類訓練之總人次與總時數，以掌握年度人才培育投入情形。本表所列教育訓練成果以 2025 年度內部及外部實體訓練課程為統計範圍。

■ 2025 年教育訓練成果統計

類別 / 年度	訓練項目	總人次	總時數（小時）
內訓	新人教育訓練－共通訓練	85	510
	新人教育訓練－部門訓練	9	430
	專業別訓練	10	320
	職能訓練	-	-
外訓	專業別訓練	100	1,742
	職能訓練	17	547
合計		221	3,549
每人平均訓練時數 （小時/ 人）		16.74	

備註：

1. 每人平均訓練時數計算公式＝本年度總訓練時數／2025 年 12 月 31 日在職員工總人數。
2. 新人教育訓練包含共通到職訓練及部門新人訓練，部門訓練依職務性質及專業需求安排，部分部門未另行辦理，故各類訓練時數呈現差異。

6.3.2.2 數位學習平台建置與推動

本公司持續推動 E-learning 數位學習機制，依員工發展需求建置新人教育訓練、專業別訓練及職能訓練等多元課程，並透過常態課程與當年度推動課程之規劃，提供員工彈性自主之學習環境，逐步完善數位學習架構。

■ 2025 年 E-learning 課程開設情形

訓練類別/ 年度	2024	2025	增加數
新人教育訓練	3	14	11
專業別訓練	15	52	37
職能訓練	0	18	18
合計	18	84	66

■ 2025 年 E-learning 課程型態分布

項目	數量
2025 年E-learning 開課總數	84
其中：常態課程數	68
其中：當年度課程數	16
納入新人培訓之常態課程數	14

備註：E-learning 課程包含常態課程及當年度推動課程。常態課程採隨選學習及跨年度開放機制，供員工依職務需求或自主修習，故未全面納入年度教育訓練人次與時數統計。

6.3.3 績效管理與發展機制

加雲聯網依據《績效考核辦法》建立制度化之績效管理機制，並以目標管理（MBO）及職能發展為核心，推動年度績效考核與雙向回饋。公司透過一致、透明且具可追溯性之評核流程，協助員工掌握工作目標、檢視執行成果，並作為人才發展、晉升培育及管理精進之重要依據。為持續提升績效管理之有效性，本公司亦將評核結果與主管面談、發展回饋及後續培育措施相互連結，強化員工職務表現與組織整體運作效能。 2025 年全體應受考核員工皆已完成績效評估，整體覆蓋率達 100%。

■ 績效考核流程



■ 績效考核指標項目

評核項目	評核細項
軟性表現	涵蓋團隊協作、自主要求、邏輯思考、組織架構能力、專業判斷力及包容力
硬性表現	依據年度目標設定表（KPI/MBO），評估實際達成狀況與專案執行成效

■ 2025 年員工績效考核覆蓋情形

項目	應受考核人數	完成考核人數	覆蓋率
主管職	42	42	100%
非主管職	143	143	100%
總計	185	185	100%

備註：到職未滿 6 個月、留職停薪、契約人員、工讀生、點工等不以月計薪之同仁不納入年度考評，其餘符合資格之正職同仁全數完成考核。

6.4 競爭性薪酬與員工福祉

加雲聯網重視員工薪酬與福利制度，除依相關法令提供薪資及各項法定保障外，亦持續推動多元福利措施，涵蓋福利支持、家庭友善、退休保障及員工關懷等面向，提供員工工作與生活所需之支持。

本公司持續依員工需求及相關制度辦理各項福利措施，並透過多元福利制度與關懷措施，營造友善之工作環境，支持員工兼顧工作與生活，作為人才發展與組織穩定之基礎。

6.4.1 競爭性薪酬與利潤共享

加雲聯網依相關法令及公司制度辦理薪酬管理，提供薪資及各項法定保障，並建立薪酬核定及獎酬管理機制。薪酬核定依學經歷、專業職能及職務內容等因素綜合評估。除固定薪資外，公司並依年度經營成果及相關規定辦理員工酬勞。2025 年非經理人員平均薪資為國家法定基本工資之 2 倍（當年基本工資為新臺幣 28,590 元）。

■ 2025 年全時員工薪資資訊統計　單位：新台幣元／人／年

項目	男	女
經理人員薪資平均數	2,610,019	1,506,000
經理人員薪資中位數	2,181,000	1,506,000
非經理人員薪資平均數	924,803	728,420
非經理人員薪資中位數	841,050	681,000

備註：
1. 經理人員範疇包含總經理、副總經理、特助、處長、部長、副部長。
2. 資料以「年度化總薪酬」為基準，含本薪、固定津貼、年終及績效獎金。

■ 2025 年性別薪酬差異倍率分析

員工類別	男	女
經理人員薪資平均數	1.73	1
經理人員薪資中位數	1.45	1
非經理人員薪資平均數	1.27	1
非經理人員薪資中位數	1.24	1

備註：
年度薪酬差異倍率以女性同仁為基準值 1 計算， 男性同仁之數值係其年度薪酬相對於女性同仁之倍率。

6.4.2 多元福利體系與支持行動

加雲聯網重視員工福祉，並持續從健康照護、家庭支持、生活平衡及日常關懷等面向，建構多元福利支持體系，致力打造具支持性、溫度與歸屬感的工作環境。

本公司結合組織文化與同仁實際需求，規劃優於法規之多元福利措施，並透過制度化資源投入與持續優化機制，強化員工幸福感、組織凝聚力及整體工作體驗。

■ 多元福利體系與支持行動

核心維度	福利項目與推動內容
經濟支持與激勵	除法定勞、健保及新制退職金提撥外，提供年終獎金、績效獎金、三節禮金/ 禮盒。另設置優秀員工殊榮、久任獎金與員工內推獎勵。
家庭支持與關懷	提供結婚、喪葬慰問金；特別編列房貸補助、生育獎金、育兒津貼、員工子女獎助學金與托兒補助，全方位減輕同仁家庭負擔。
身心健康與設施	提供團體保險、健檢補助、特約健身房、臨場醫護與專業按摩服務。設有專用哺乳室、公共茶水區、辦公電話亭與和室討論區。
彈性生活與假別	落實彈性上下班機制，並提供優於法規之補班日不上班、新人特休假、當月生日假；法定產檢假、陪產檢假與育嬰留停等皆具備完善保障。
專業培力與成長	支持同仁自我實現，提供在職進修補助、員工獎助學金、外語學習補助及考照補助，實現職涯價值與組織能量共同提升。
休閒娛樂與共融	定期辦理尾牙、旅遊、家庭日與員工聚餐。提供特約飯店/ 租賃車優惠，並設置專屬咖啡吧（咖啡、飲品、點心及泡麵免費暢飲）。

6.4.3 育嬰留停與家庭友善職場

加雲聯網依循《性別平等工作法》相關規定，保障員工申請育嬰留職停薪之權利，並建置明確之申請、留停及復職管理機制，協助員工於不同人生階段獲得適切支持。除法定假別外，我們亦提供家庭照顧假、特休假及彈性工時等制度安排，持續支持員工兼顧工作與家庭需求。

為營造家庭友善之職場環境，本公司於辦公場域設置專用哺乳室，提供兼具隱私性與便利性之使用空間。對於育嬰留職停薪後復職之同仁，亦透過職務銜接、工作適應與關懷支持等措施，協助其順利返回工作崗位，落實工作與家庭平衡之管理承諾。

■ 育嬰留職停薪統計與成效

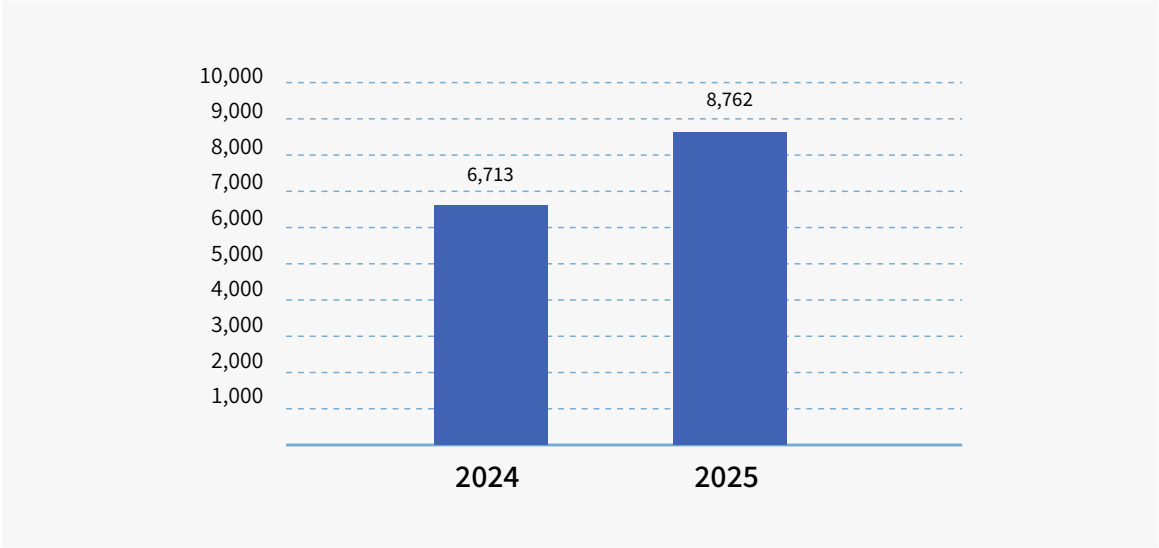
項目	2024			2025		
	男性	女性	總計	男性	女性	總計
符合育嬰留停申請資格人數 （A）	6	4	10	11	8	19
當年度實際申請育嬰留停人數（B）	0	2	2	0	1	1
當年度育嬰留停復職人數（C）	0	1	1	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數（D）	0	1	1	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數（E）	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數（F）	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停申請率%（B/A）	N/A	50%	20%	N/A	13%	5.3%
當年度育嬰留停復職率%（D/C）	N/A	100%	100%	N/A	100%	100%
當年度育嬰留停留任率%（F/E）	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	100%

備註：育嬰留職停薪相關指標已於 2025 年調整統計口徑，並回溯重編 2024 年數據，以維持年度間之一致性與可比較性。

6.4.4 退休制度與保障

加雲聯網落實《勞工退休金條例》，保障同仁退休後之生活安定。公司每月依法為全體員工提撥薪資 6% 至個人退休金專戶，退休制度參與率達 100%。除法定提撥外，我們亦鼓勵同仁依需求辦理自願提繳，並提供退休金試算與制度說明，協助同仁進行職涯轉銜與財務規劃。

■ 退休金提撥總額統計 單位：仟元



6.4.5 職工福利委員會

為強化組織凝聚力，公司依法成立「職工福利委員會」，作為福利資源整合與活動規劃之核心平台。福委會經費由公司與員工依法撥充，具備獨立運作機制並定期召開會議，針對節慶關懷、休閒交流及團隊活動進行專案管理。透過制度化的資源投入，福委會有效推動多元福利方案，將公司資源轉化為促進跨部門溝通與強化員工歸屬感的實質力量，建構具認同感的組織文化。

6.5 職場安全與健康照護

加雲聯網將員工健康與安全視為穩健營運的核心，建構接軌國際標準之職業安全衛生管理體系。除落實危害辨識與風險預防，更結合專業訓練與應變演練，極小化作業風險，達成職場安全與同仁健康之雙重保障。公司致力將職安要求深化於日常作業、工程現場及承攬商協作機制，建構兼具安全性與營運韌性之優質職場環境。

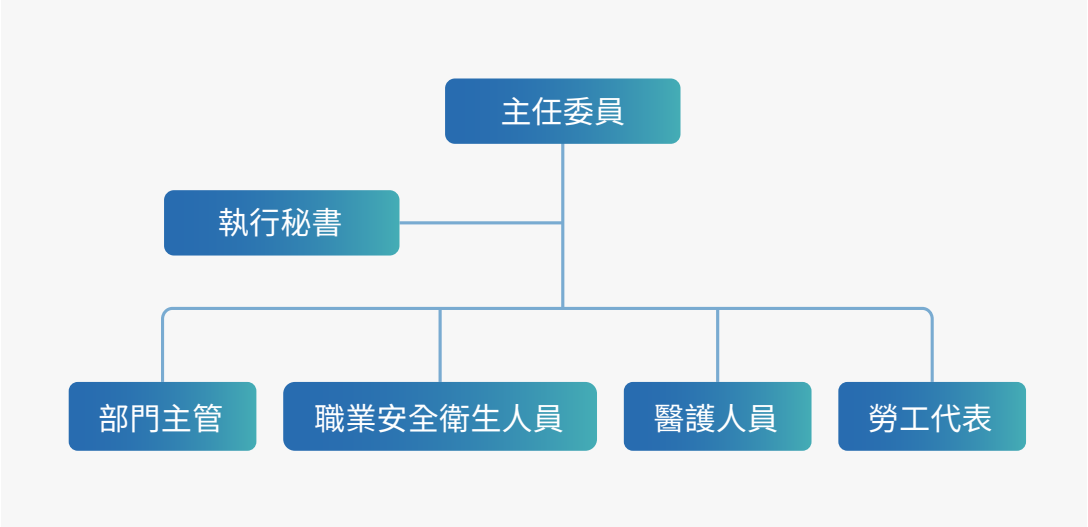
重大主題	職業安全與衛生
管理政策與方針	• 依據《職業安全衛生管理規章》建立職業安全衛生管理制度，持續推動安全、健康之工作環境。 • 依據《安全衛生工作守則》，規範員工作業安全及職業安全衛生管理要求，降低職場危害風險。 • 依據《緊急事件應變處理作業程序書》，建立緊急事件通報、應變及處理機制，提升事故應變能力。
管理策略與承諾	• 推動職安管理制度化，落實危害辨識、風險評估與 PDCA 持續改善。 • 持續辦理職安教育訓練與安全宣導，提升員工安全意識與應變能力。 • 結合員工健康關懷、承攬商及施工現場管理，強化整體職安防護。
關鍵行動與 2025 年成果	• 持續運作職業安全衛生委員會，全年召開 4 次會議。 • 辦理職安相關總訓練時數達 877 小時。 • 推動職安數位學習 (E-learning)，累計學習人次達 495 人次。 • 辦理職醫護臨場服務 52 場次。 • 執行承攬商現場查訪 11 次，強化施工現場安全管理。 • 2025 年未發生重大職業災害事件，維持安全穩定之營運環境。
目標設定	短期目標 （2025~2027 年） • 每年召開職業安全衛生委員會至少 4 次，追蹤職安改善事項完成情形。 • 職安教育訓練完成率維持 90% 以上，並持續推 E-learning 學習。 • 每年執行承攬商或施工現場安全查訪，強化現場風險管理。 • 持續辦理健康促進、職醫護臨場服務及員工關懷措施。 中長期目標 （2028 年以後） • 建置職安衛數位管理系統，整合風險評估、法規鑑別、教育訓練與事故通報，提升管理效率與可視化程度。 • 建立職安衛成熟度評估機制，定期自評並對標國際標準（ISO 45001），持續提升管理層級。 • 推動全方位員工健康管理計畫，涵蓋身心健康與工作壓力管理。。
評估機制	• 建立職安 KPI 指標，定期追蹤訓練時數、改善完成率及職災統計等管理成效。 • 透過職安委員會定期檢討，協調跨部門改善事項。 • 結合 PDCA 管理循環、內部稽核與現場查訪，確保制度落實並持續改善。
權責單位	職安室

6.5.1 職安治理政策與管理架構

加雲聯網依循《職業安全衛生管理規章》及《工作守則》，建構系統化之職業安全衛生管理架構，並將職業安全衛生管理涵蓋全體員工及承攬商。公司設置職業安全衛生委員會，統籌安全政策、風險管控與改善追蹤，持續將職安管理落實於辦公室、工程專案現場及多元作業環境。

為強化資訊透明與內部溝通，本公司設有職安衛信箱、勞工代表反映機制及電子通報平台，並由職安室定期發布「職安室雙週報」，傳遞安全宣導、法規資訊及查訪重點，持續提升同仁之安全意識與參與度。

■ 職業安全衛生委員會組織架構



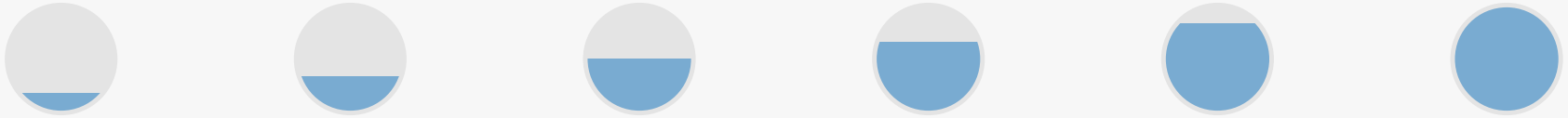
■ 2025 年職安治理重點成效

治理指標	執行實績
職安衛委員會召開頻率	每季定期召開，年度共 4 次
改善建議提案數	年度累計 13 項
持續改善完成數	已完成 12 項，其餘持續追蹤辦理
職安衛資訊發布《職安室雙週報》	年度發布 19 期

6.5.2 危害辨識與動態風險控管

加雲聯網建立系統化之危害辨識與風險評估機制，將管理範疇由一般辦公環境延伸至電力工程施工現場。公司採預防優先原則，透過作業前檢點、安全巡檢及定期現場查訪，持續辨識潛在風險並落實分級管理。

職安室透過文件審查及現場查核方式，深入各執行案場盤點風險來源，全面檢視施工與作業安全管理落實情形。針對發現之風險事項，涵蓋施工流程、作業環境與動線及個人防護具佩戴等面向，及時提供輔導與改善建議，並以 PDCA 管理機制追蹤改善情形，持續朝零事故、零職災之管理目標邁進。



危害鑑別
盤點各項作業流程、設備及作業環境中之潛在危害，辨識可能風險因子。

風險評估
依發生可能性及影響嚴重程度進行風險分級，判定風險可接受程度。

控制措施擬定
依消除、替代、工程控制、行政管理及個人防護等原則，規劃適當防護措施。

實施與追蹤
落實控制措施，並由主管及職安室持續辦理查訪、追蹤與改善。

殘餘風險再評估
確認改善後風險是否已降至可接受範圍，必要時進一步調整控制措施。

審查保存
彙整評估紀錄與查訪結果，納入年度檢討及持續改善循環。

■ 2025 年風險管控制度執行實績

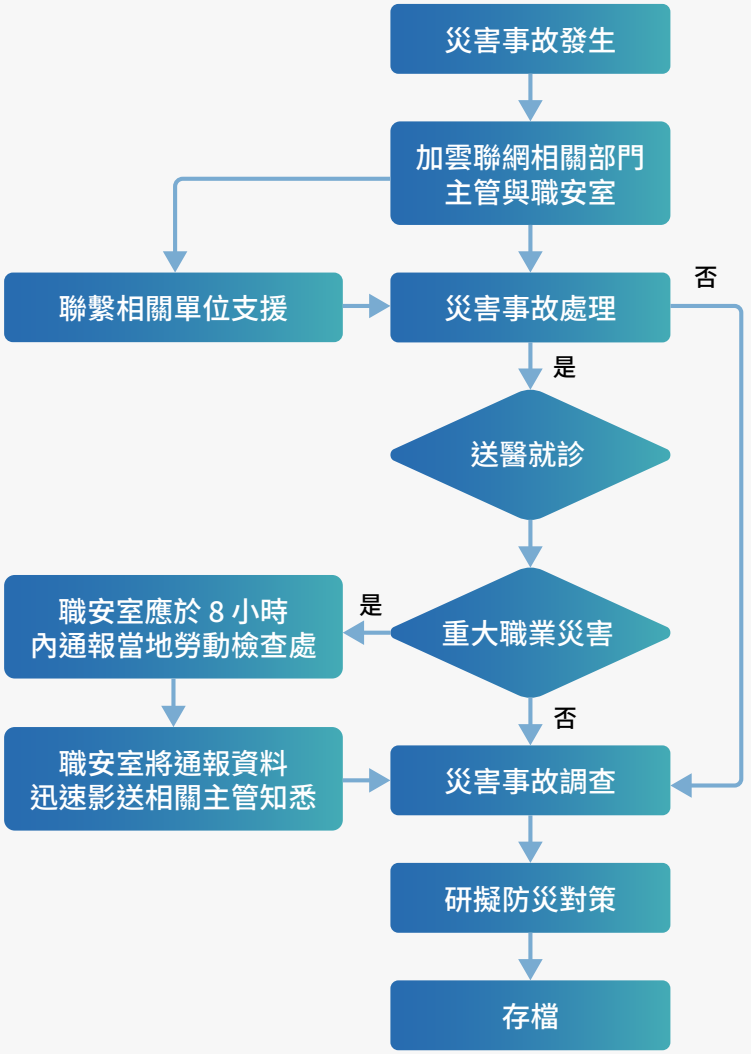
項目	2025 年
安全訪查與盤查作業	11 次
改善建議提出	12 項
改善建議完成率	100%

6.5.3 事故應變調查與管理成效

加雲聯網建立標準化事故通報、應變與調查機制，確保異常事件發生時能即時啟動處置並降低風險影響。依據《緊急事件應變處理作業程序書》，公司明確規範通報層級、責任分工及應變程序，並授權現場負責人或職安人員於有立即危險時，得停止作業並進行疏散，以落實人身安全優先原則。針對重大職業災害，職安室依法於規定時限內完成通報與初步處置，確保處理時效與程序合規。

事故發生後，由職安室會同權責單位進行調查與根因分析，檢視作業條件、行為因素及防護缺失，並由權責單位負責矯正與改善措施之執行與追蹤。2025 年全年受理之事故或異常通報均於法定時限內完成初步處置，重大職災事件為 0 件。公司持續透過通報、調查、改善及追蹤之管理機制，強化職場安全韌性與應變能力。

■ 事故調查流程圖



6.5.4 安全文化推動與職能培訓

加雲聯網重視職業安全衛生管理，持續透過系統化教育訓練強化員工安全意識、風險辨識能力及緊急應變能力。公司依工程作業特性與職務需求，規劃工程安全基礎訓練、職安管理資格訓練、急救與緊急應變訓練、特定作業安全訓練及職安管理能力建置等課程，並結合法規要求與實務需求，逐步完善職安教育訓練機制。

除實體課程外，公司亦結合 E-learning 平台提供職安數位學習資源，並依法配置職業安全衛生專業人員及具相關資格之作業人員，作為現場管理、作業查訪及緊急應變之重要支撐。透過專業人力配置、實體訓練及數位學習並行之方式，加雲聯網持續深化全員參與之安全文化，朝向預防導向之職業安全衛生管理機制穩健推進。

■ 2025 年職業安全衛生教育訓練概況

項目	數值
訓練總人次	59
訓練總時數	877

■ 2025 年職安教育訓練類型分析

類型	說明	人次	占比
工程安全基礎訓練	職安卡、 一般安全衛生教育	30	31%
職安管理資格訓練	職業安全衛生業務主管	34	35%
急救與緊急應變訓練	急救人員教育訓練	12	13%
特定作業安全訓練	法定特定作業安全訓練	16	17%
職安管理能力建置	講師培訓、宣導會	4	4%

■ 2025 年職安教育訓練類型分析

訓練性質	人次	占比
初訓	30	50%
回訓	21	36%
其他（宣導/ 能力建置）	8	14%

■ 2025 年職安衛數位學習（E-learning）推動情形

項目	2025
上架職安衛課程數（門）	5
職安衛課程學習／點閱人次	495

備註：數位學習成果係以 E-learning 平台之課程上架、學習或完課紀錄彙整。

■ 職業安全衛生專業人員資格配置

專業證照類別	級別／資格	人數
職業安全管理師	甲級	1
職業安全衛生管理員	乙級	3
職業安全衛生業務主管	甲種	24
職業安全衛生業務主管	丙種	12
營造業職業安全衛生業務主管	甲種	20
急救人員	合格訓練證明	26
缺氧作業主管	合格訓練證明	2
屋頂作業主管	合格訓練證明	4
高空工作車操作人員	合格訓練證明	1
職安卡	合格訓練證明	47

備註：本表為截至 2026 年 4 月 20 日之職業安全衛生專業人力配置情形，供補充說明本公司 2025 年度職業安全衛生管理之人力資源配置。

6.5.5 承攬商安全管理與現場實務

加雲聯網建立承攬商安全管理機制，將安全要求納入招標、開工、施工及竣工驗收等各階段管理。承攬商進場前須完成危害告知與相關安全訓練，並依作業需求提出防護計畫，以確保施工過程符合作業規範與安全要求。

職安室並透過案場查訪與動態稽核，持續檢視施工環境、防護具佩戴及現場管理情形，並將查核結果與改善追蹤納入《承攬商安衛評核表》，作為後續合作之管理依據。

■ 承攬商安全管理流程

招標階段

將安全要求納入採購程序

- 將「開工前安全衛生危害告知事項」列入招標文件。
- 要求承攬商提交安全承諾與防護計畫。

開工前

明確告知風險與防護責任

- 辦理安全教育與風險告知。
- 確認現場安全條件符合作業規範。

施工期間

每日檢點與即時改善

- 召開會議並填寫「勤前教育暨工具箱會議紀錄」。
- 若發現違規，立即開立「矯正與預防措施單」限期改善。

竣工後

評估表現與持續改善

- 填寫「承攬商安全衛生評核表」。
- 評估配合度與適任性，納入後續合作參考。

6.5.6 職業健康管理與五大保護計畫

加雲聯網建構系統化之職業健康照護機制，將健康管理由作業環境延伸至生理與心理層面。公司依循法規推動員工健康保護五大計畫，涵蓋人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、執行職務遭受不法侵害預防、母性健康保護及中高齡與高齡者適性工作管理，並透過定期健康檢查、醫護諮詢及工作調整等作法，持續強化職場健康支持。

職安室結合專業醫護臨場服務，針對高風險個案進行分級追蹤與健康指導，並透過健檢補助、過負荷評估、按摩服務、彈性工時及適性評估等措施，持續推動健康管理。相關計畫均納入年度檢討與追蹤機制，持續提升員工健康照護成效，打造安全且具支持性的工作環境。

■ 員工健康保護五大計畫架構



■ 員工健康保護五大計畫推動實績

項目	主要目的	推動重點與行動方案	2025 年成效
人因性危害預防計畫	預防肌肉骨骼不適	健檢補助、職醫護諮詢、問卷調查、座椅調整	• 健檢補助 16 人，補助總金額達新臺幣 192,000 元 • 職醫護臨場服務為 52 場次 • 依結果進行分級追蹤與衛教建議，共 18 人次列入追蹤
異常工作負荷促發疾病預防計畫	預防過勞與身心壓力	過負荷評估、健康分析、工時調整、舒壓支持	• 依資料導入健康分析系統，11 人次納入追蹤 • 按摩服務 489 人次
執行職務遭受不法侵害預防計畫	預防職場不法侵害	宣導教育、申訴機制、保密管道	• 宣導課程辦理 2 場（員工場、主管場） • 預防職場不法侵害聲明宣示 • 相關申訴與處理情形詳見 3.2.3
母性健康保護計畫	支持孕產及育兒員工	哺乳室、彈性工時、工作調整、復職支持	• 母性保護關懷 3 人 • 育齡期同仁母性健康保護告知 70 人次 • 育嬰相關使用情形詳見 6.4.3
中高齡及高齡者適性工作管理計畫	強化高齡員工適性支持	適性評估、工作調整、健康諮詢	• 適性評估或關懷訪談 7 人 • 工作調整建議 0 件

備註：健康檢查補助採兩年週期性辦理，各年度補助人數與金額依適用批次有所差異。

6.5.7 職業傷病統計與管理成效

加雲聯網建立職業傷病監測與統計機制，定期彙整職業傷害、失能傷害頻率及嚴重率等指標，作為風險辨識與安全管理檢討之依據。公司透過數據分析掌握職場風險趨勢，並將相關結果納入年度安全管理與改善機制，持續強化預防措施之有效性。

結合事故調查、現場查訪及改善追蹤機制，我們持續落實 PDCA 管理循環，提升職業安全衛生管理成效，並朝零事故與安全職場之目標持續精進。

■ 員工健康保護五大計畫推動實績

年度	總經歷工時	損失日數	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病數量	因公死亡數量
			數量	比率	數量	比率		
2025	377,840	0	0	0	0	0	0	0
2024	259,540	11	1	3.85	-	-	-	-

備註：
1. 總經歷工時：除雇主外所有人員（包含員工與非員工工作者），每年工作總日數乘每日工作鐘點數。
2. 損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數。（包括星期日、休假日或事業單位停工日）及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。
3. 可記錄職業傷害比率：[可記錄之職業傷害數（職業傷害人數+ 因職業傷害而造成死亡人數） x 106] / 總經歷工時。
4. 嚴重職業傷害比率：[嚴重的職業傷害數（排除死亡人數） x 106] / 總經歷工時。
5. 包含因職業傷害與職業病死亡的人數。
6. 上下班交通事故不計入職業傷害。

7

社會參與與共好行動

7.1 社會投入策略與資源配置

7.2 產學賦能與能源技術創新

7.3 社會價值實踐與生命關懷



社會參與與共好行動

在邁向能源轉型的關鍵時刻，加雲聯網深信企業的價值不僅來自於技術的卓越，更源於對社會共融的深度貢獻。我們將社會參與定位為「核心職能的延伸」，透過人才培育、產業賦能、在地共好三大戰略軸線，將企業資源精準對接社會需求。我們不只追求營運成長，更致力於創造可量化的正向影響力，與利害關係人攜手邁向韌性未來。

7.1 社會投入策略與資源配置

加雲聯網將社會參與視為長期投入之重要管理議題，並依據社會需求、企業發展方向及資源配置原則，持續規劃教育推廣、產業賦能及在地關懷等多元投入方式，提升社會參與之實質效益與影響力。

2025 年公司社會參與總投入金額為新台幣 560,000 元，涵蓋教育推廣、產業賦能及在地關懷等面向。

除資金投入外，公司亦重視專業知識與產業經驗之分享，持續透過具體行動回應社會需求。

■ 2025 年社會參與資源投入明細　單位：新台幣 / 元

策略類別	關鍵項目	投入金額	社會價值與影響力說明
教育推廣	第 21 屆全國電子設計創意競賽	30,000	銜接產學實務，鼓勵青年學子投入電力系統創新研究，培育產業研發種子
產業賦能	TEPA 台灣電力企業聯合會支持	350,000	深度參與能源政策倡議，推動智慧電網技術標準化，帶動能源產業鏈集體升級
在地關懷	港都警察之友會	150,000	強化社區公共安全防護網絡，支持基層警力，建構穩定和諧的經營環境
在地關懷	二結鄉老人會	30,000	響應高齡友善社會趨勢，投入銀髮族群在地生活照護，落實鄰里共好精神
合 計		560,000	-

7.2 產學賦能與能源技術創新

加雲聯網將人才視為能源轉型最核心的基礎建設。我們透過深耕教育與強化產業連結，建構從校園到職場的專業對話橋樑，不僅培育未來所需的電力科技人才，更致力於推動產官學界的集體升級。

7.2.1 全國電子設計創意競賽：傳承與創新的橋樑

全國電子設計創意競賽由加雲聯網創辦人發起，除延續創辦初衷外，亦逐步發展為公司推動教育推廣與人才培育的重要平台。



- **實務導向培育：**競賽強調將理論知識轉化為具體解決方案之能力，並重視技術創新性與實務應用潛力，有助於提升學子與產業需求之連結。
- **長期教育推廣：**競賽強調將理論知識轉化為具體解決方案之能力，並重視技術創新性與實務應用潛力，有助於提升學子與產業需求之連結。

7.2.2 專業組織參與：共築能源轉型生態圈

加雲聯網積極參與 TEPA（台灣電力企業聯合會）等專業組織，透過產業交流、技術分享及議題參與，深化與能源產業夥伴之連結，並持續關注能源轉型相關趨勢與發展。



- **技術與產業交流：**透過產業交流、技術分享及議題參與，深化與能源產業夥伴之連結，並持續關注能源轉型相關趨勢與發展。
- **推動產業連結：**藉由專業組織平台，持續深化與產業夥伴之合作交流，強化對能源政策、技術發展及市場需求之掌握，支持能源產業之共同成長與轉型。

7.3 社會價值實踐與生命關懷

加雲聯網持續將企業關懷精神轉化為具體行動，並透過公益參與與在地連結，回應社會需求、實踐企業公民責任。公司鼓勵同仁在專注專業發展之餘，亦關注社會議題，透過實際參與將關懷延伸至社區與需要支持的族群。

7.3.1 捐血傳愛行動：守護生命的承諾

穩定的血液供應是醫療體系運作的重要基礎。加雲聯網響應捐血公益行動，鼓勵同仁以實際參與支持地區醫療體系，協助緩解血液供應壓力，將企業關懷轉化為對生命的具體支持。

- **落實企業公民責任：**透過捐血活動回應社會需求，支持地區醫療量能與公共健康。
- **深化共好企業文化：**鼓勵同仁共同參與公益行動，凝聚內部向善力量，展現企業與社會共好的承諾。

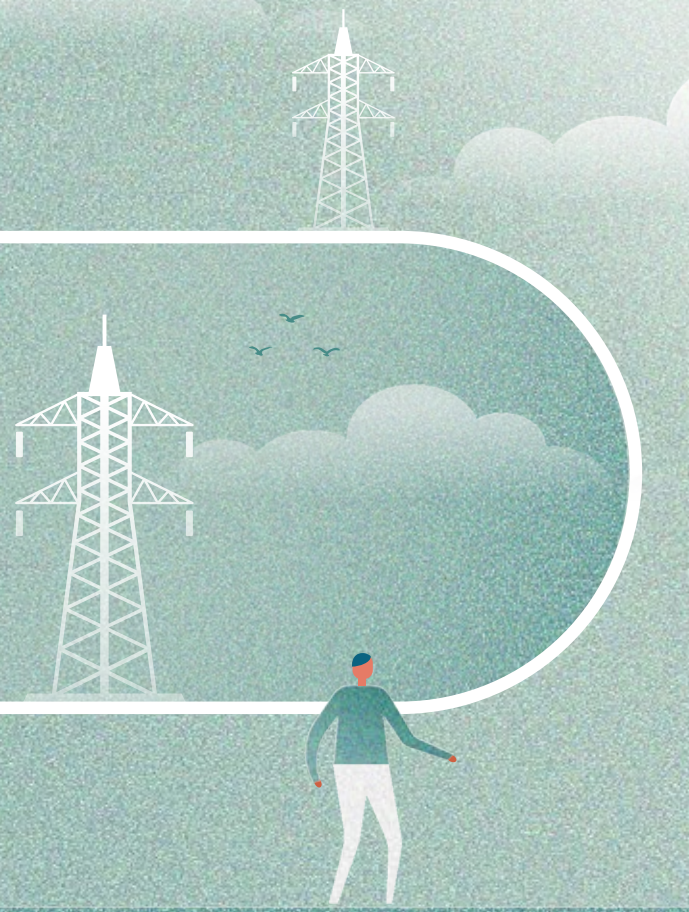




8

附錄

附錄一、GRI 準則對照表
附錄二、永續會計準則 SASB 對照表
附錄三、上市上櫃公司氣候相關資訊
附錄四、聯合國永續發展指標（SDGs） 回應對照表
附錄五、溫室氣體盤查第三方獨立查證意見書
附錄六、永續報告書第三方獨立查證意見聲明書



附錄

附錄一、GRI 準則對照表

適用的 GRI 行業準則	加雲聯網參考 GRI 準則報導 2025 年度永續報告書，資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
使用的 GRI 1 版本	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 2: 一般揭露 2021

揭露項目	章節主題或說明	頁碼	備註
2-1 組織細節	1.1 公司簡介與營運概況	8	
2-2 組織可持續發展報告中的實體	關於本報告書	5	
2-3 報告期、頻率和聯絡人	關於本報告書	5	
2-4 資訊重編	關於本報告書	5	
2-5 外部保證	關於本報告書	5	
2-6 活動、價值鏈和其他業務關係	1.2 商業模式與核心解決方案 1.3 經營策略、價值鏈與產業鏈結	10 11	
2-7 員工	6.2.1 人力資本概況與結構	74	
2-8 非員工的工作者	6.2.1 人力資本概況與結構	74	
2-9 治理結構和組成	3.1.2 董事成員遴選與多元化組成	25	
2-10 最高治理單位的提名和選擇	3.1.2 董事成員遴選與多元化組成	25	

揭露項目	章節主題或說明	頁碼	備註
2-11 最高治理單位主席	3.1.1 董事會職責與永續督導	24	
2-12 最高治理單位在監督衝擊管理方面的角色	3.1.1 董事會職責與永續督導	24	
2-13 管理衝擊的責任委派	2.1 永續治理架構與責任分工	16	
2-14 最高治理單位在永續發展報告中的角色	關於本報告書	5	
2-15 利益衝突	3.1.2 董事成員遴選與多元化組成 3.1.4 利益迴避、監察職能與薪酬治理	25 26	
2-16 關鍵問題的溝通	3.1.1 董事會職責與永續督導	24	
2-17 最高治理機構的集體知識	3.1.3 董事會運作效能與持續精進	24	
2-18 評估最高治理單位的績效評估	-	-	不適用
2-19 薪酬政策	3.1.4 利益迴避、監察職能與薪酬治理	26	
2-20 決定薪酬的程序	3.1.4 利益迴避、監察職能與薪酬治理	26	
2-21 年度總薪酬比例	-	-	保密規定限制
2-22 關於永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
2-23 政策承諾	2.1 永續治理架構與責任分工	16	
2-24 嵌入政策承諾	2.1 永續治理架構與責任分工	16	
2-25 補救負面衝擊的過程	3.2.3 舉報機制與匿名保護程序	28	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.2.3 舉報機制與匿名保護程序	28	
2-27 遵守法律法規	3.2.2 反貪腐管理與廉潔教育	27	
2-28 公協會的會員資格	1.4 產業鏈結與外部參與	12	
2-29 利益關係人參與的方法	2.2 利害關係人議合與溝通機制	17	
2-30 團體協約	6.1.2 策略溝通與勞資共榮	73	

GRI 3：重大主題 2021

揭露項目	章節主題或說明	頁碼	備註
3-1 決定重大主題的流程	2.3.1 重大主題分析流程	18	
3-2 重大主題列表	2.3.2 重大主題分析結果	19	
3-3 重大主題管理	2.3.3 重大主題衝擊與價值鏈	20	

GRI 200 ／ 300 ／ 400 系列揭露對照表

揭露項目	章節	頁碼	備註
● GRI 201　經濟績效（2016）			
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5.2.3 氣候變遷策略與衝擊分析	59	
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.4.4 退休制度與保障	88	
201-4 取自政府之財務援助	1.5.2 政府補助與稅務責任治理	13	
● GRI 204　採購實務（2016）			
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.3.4 採購實績與永續連結	54	
● GRI 205 反貪腐（2016）			
205-1 貪腐風險評估	3.2.2 反貪腐管理與廉潔教育	27	
● GRI 302 能源(2016)			
302-1 組織內部的能源消耗量	5.4.1 智慧能源管理策略與能源使用實績 5.4.2 再生能源導入與應用實績	66 67	
302-3 能源密集度	5.4.1 智慧能源管理策略與能源使用實績	66	
302-4 減少能源消耗	5.4.1 智慧能源管理策略與能源使用實績	66	

揭露項目	章節	頁碼	備註
● GRI 303 水與放流水 (2018)			
303-1 共享水資源之相互影響	5.6.1 水資源風險評估	69	
5.6.1 水資源風險評估	5.6.2 水資源使用情形與管理	70	
303-4 排水量	5.6.2 水資源使用情形與管理	70	
303-5 耗水量	5.6.2 水資源使用情形與管理	70	
● GRI 305 排放 (2016)			
305-1 直接(範疇一) 溫室氣體排放	5.3.1 組織營運排放盤查與第三方查證	65	
305-2 能源間接(範疇二) 溫室氣體排放	5.3.1 組織營運排放盤查與第三方查證	65	
305-4 溫室氣體排放強度	5.3.1 組織營運排放盤查與第三方查證	65	
305-5 溫室氣體排放減量	5.3.1 組織營運排放盤查與第三方查證	65	
● GRI 306 廢棄物 (2020)			
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.5 廢棄物管理與資源循環	67	
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5 廢棄物管理與資源循環	67	
306-3 廢棄物的產生	5.5 廢棄物管理與資源循環	67	
● GRI 308 供應商環境評估 (2016)			
GRI 308-1：新供應商環境評估	4.3.1 供應鏈治理政策與供應商遴選機制	53	
● GRI 401 勞雇關係 (2016)			
401-1 新進員工和離職員工	6.2.2 人才留任與流動管理	76	
401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.4.2 多元福利體系與支持行動	86	
401-3 育嬰假	6.4.3 育嬰留停與家庭友善職場	87	

揭露項目	章節	頁碼	備註
● GRI 403 職業安全與衛生 (2018)			
403-1 職業安全衛生管理系統	6.5.1 職安治理政策與管理架構	90	
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.5.2 危害辨識與動態風險控管 6.5.3 事故應變調查與管理成效	91 92	
403-3 職業健康服務	6.5.6 職業健康管理與五大保護計畫	95	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.5.1 職安治理政策與管理架構	90	
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5.4 安全文化推動與職能培訓	93	
403-6 工作者健康促進	6.5.6 職業健康管理與五大保護計畫	95	
403-7 預防及減輕與業務關係直接相關之職業安全衛生衝擊	6.5.5 承攬商安全管理與現場實務	95	
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.5.1 職安治理政策與管理架構	90	
403-9 職業傷害	6.5.7 職業傷病統計與管理成效 6.5.3 事故應變調查與管理成效	97 92	
403-10 職業病	6.5.7 職業傷病統計與管理成效	97	
● 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	6.3.2 系統化培訓與能力建構	82	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.2 系統化培訓與能力建構	82	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.3 績效管理與發展機制	84	
● 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	3.1.2 董事成員遴選與多元化組成 6.2.3 多元共融與性別平權	25 80	
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.4.1 競爭性薪酬與利潤共享	85	

揭露項目	章節	頁碼	備註
● GRI 406 不歧視（2016）			
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	3.2.3 舉報機制與匿名保護程序	28	
● GRI 414 供應商社會評估（2016）			
414-1 新供應商社會評估	4.3.1 供應鏈治理政策與供應商遴選機制	53	
● GRI418 客戶隱私（2016）			
418-1 客戶隱私事件	3.6.5 客戶隱私與個人資料保護	36	

附錄二、永續會計準則 SASB 對照表

產業別：軟體與資訊技術服務產業

揭露主題	指標編號	指標	對應章節
硬體基礎設備的環境足跡	TC-SI-130a.1	• 總能源消耗 • 來自電網的比例 • 來自再生能源的比例	5.4 能源管理與綠能轉型
	TC-SI-130a.2	• 總取水量 • 總耗水量及其在高度或極高度水資源壓力區的比例	5.6 水資源管理與氣候調適
	TC-SI-130a.3	如何將環境考量整合在數據資料中心的策略規劃之中	5.2 氣候韌性管理與 TCFD 揭露
資訊隱私和表達自由	TC-SI-220a.1	與行為定向廣告和用戶隱私相關之政策及措施	3.6 資訊安全與隱私保護
	TC-SI-220a.2	資料被用於二次使用的用戶數量	3.6 資訊安全與隱私保護
	TC-SI-220a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理所致現金方面損失	本年度無此情事

揭露主題	指標編號	指標	對應章節
資訊隱私和表達自由	TC-SI-220a.4	• 執法單位索取用戶資訊的次數 • 被索取用戶資訊的用戶數量 • 用戶資訊被揭露事件次數占比	本年度無此情事
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求監控、阻擋、內容過濾或審查之國家名單列表	本年度無此情事
資訊安全	TC-SI-230a.1	• 資料外洩次數 • 個人可識別資訊受影響之資料外洩事件占比 • 受影響之用戶數量	本年度無此情事
	TC-SI-230a.2	如何辨識並處理資料安全風險，包含採用的第三方網路安全標準	3.6 資訊安全與隱私保護
招募和管理全球多元化及技術性	TC-SI-330a.1	• 外國籍員工 • 海外員工的比例	6.2.1 人力資本概況與結構 本公司未有及海外據點
勞工	TC-SI-330a.3	• 管理階層 • 技術人員 • 其他員工的性別與種族群體比例	6.2.1 人力資本概況與結構 6.2.3 多元共融與性別平權
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為有關之法律程序處理所致現金方面損失	本年度無此情事
管理技術中斷帶來的系統性風險	TC-SI-550a.1	• 效能問題次數 • 服務中斷各別次數 • 用戶服務總中斷時次數	本年度無此情事
	TC-SI-550a.2	與運作中斷相關的營運持續性風險	3.6 資訊安全與隱私保護

附錄三、上市上櫃公司氣候相關資訊

面向	指導原則	對應章節
治理	董事會監督氣候相關風險與機會	5.2.1 氣候治理架構
	管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會作用	5.2.1 氣候治理架構
策略	已鑑別短中長期的氣候相關風險與機會	5.2.2 氣候風險與機會管理
	對組織業務、策略與財稅規劃有產生重大衝擊的氣候風險與機會	5.2.2 氣候風險與機會管理
	不同情境對組織業務、策略與財務規劃之潛在衝	5.2.2 氣候風險與機會管理
風險管理	組織鑑別和評估氣候風險流程	5.2.3 氣候變遷策略與衝擊分析
	組織管理氣候相關風險的流程	5.2.3 氣候變遷策略與衝擊分析
	鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	5.2.4 氣候情境分析與財務影響評估
指標與目標	組織管理氣候相關的風險與機會與成效的目標	5.2.5 指標與目標
	揭露範疇一、二、三的排放量與相關風險	5.2.5 指標與目標
	組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標	5.2.5 指標與目標

附錄四、聯合國永續發展指標（SDGs）回應對照表

SDGs	次目標	管理政策與方針	對應章節
	SDG 3.4 SDG 3.8	建立職業安全衛生及健康管理制度，推動危害辨識、健康管理及職場安全措施，維護員工健康與安全。	6.4.2 多元福利體系與支持行動 6.5.6 職業健康管理與五大保護計畫 6.5.7 職業傷病統計與管理成效
	SDG 4.3 SDG 4.4 SDG 4.7	建立教育訓練及人才培育機制，透過內外部教育訓練、數位學習及專業課程，持續提升員工專業能力。	3.6.4 資安教育訓練與意識提升 6.3.2 系統化培訓與能力建構 6.5.4 安全文化推動與職能培訓 7.2　產學賦能與能源技術創新
	SDG 5.1 SDG 5.5	推動多元共融及性別平等，依相關制度辦理招募、培訓、晉升及育嬰留停等措施，營造友善職場環境。	6.2.3 多元共融與性別平權 6.4.3 育嬰留停與家庭友善職場
	SDG 7.2 SDG 7.3	推動能源管理及再生能源應用，持續提升能源使用效率，並發展智慧能源相關產品與服務。	5.4 能源管理與綠能轉型
	SDG 8.2 SDG 8.5 SDG 8.8	穩健推動營運管理，提供薪酬、福利及職涯發展制度，並建構安全健康之工作環境。	1.5.1 營運成果與價值創造 6.4.1 競爭性薪酬與利潤共享 6.5　職場安全與健康照護
	SDG 9.4 SDG 9.5	持續投入智慧能源、電力自動化及能源管理等技術研發，提升產品與服務能力。	1.2 商業模式與核心解決方案 4.1 創新研發與產品價值

SDGs	次目標	管理政策與方針	對應章節
	SDG 10.2 SDG 10.3	落實人權政策及多元共融原則，提供公平且尊重之工作環境，保障員工平等發展機會。	6.1　尊重包容的企業文化 6.2.3 多元共融與性別平權
	SDG 12.5 SDG 12.6	推動責任採購、資源管理及廢棄物管理，並逐步將永續要求納入供應商管理。	4.3 永續供應鏈管理 5.5 廢棄物管理與資源循環
	SDG 13.1 SDG 13.2	推動氣候治理、溫室氣體盤查及能源管理，持續辦理減碳相關工作，並將氣候議題納入管理機制。	5.2 氣候韌性管理與TCFD 揭露 5.3 溫室氣體管理與減碳實績 5.4 能源管理與綠能轉型
	SDG 16.5 SDG 16.6	落實誠信經營、法令遵循、內部控制、風險管理及資訊安全管理，持續強化公司治理機制。	2.1 永續治理架構與責任分工 3.1 健全治理架構與職能執行 3.2 誠信經營與商業倫理 3.3 內部控制、法遵監督與稽核機制 3.5 風險管理與營運韌性 3.6 資訊安全與隱私保護
	SDG 17.17	透過供應鏈合作、產業交流及與政府、學研等單位合作，推動永續發展相關工作。	1.4 產業鏈結與外部參與 2.2 利害關係人議合與溝通機制 4.3 永續供應鏈管理 7.2.2 產業組織參與與專業倡議

附錄五、溫室氣體盤查確信



DNV

Independent Verification Opinion

Verification Opinion No.: C861198-2025-AG-TWN-DNV
Issued Place and Date: Taipei, 22 July, 2026
Page 1 of 2

This is to verify initiate reporting of Greenhouse Gas Inventory Management Report (2025) of

INTELLIGENT CLOUD PLUS CO., LTD.

Scope of Verification
DNV Business Assurance (DNV) has been commissioned by INTELLIGENT CLOUD PLUS CO., LTD. (hereafter "the Organization") to perform a verification of the greenhouse gas statements of Greenhouse Gas Inventory Management Report (2025) (hereafter the "Inventory Report") in Taiwan, R.O.C. with respect to the area: 8F., No. 2, Zhonghua 4th Rd., Lingya Dist., Kaohsiung, Taiwan.

The Reporting Boundary for the verification including direct GHG emissions and removals, indirect GHG emissions from imported energy, indirect GHG emissions from transportation, indirect GHG emissions from products used by the Organization and indirect GHG emissions associated with the use of products from the Organization. The further descriptions for the Reporting Boundary listed in Appendix A.

Verification Criteria and GHG Programme
The verification was performed on the bases of GHG Protocol as well as criteria given to provide for consistent GHG emission identification, calculation, monitoring and reporting. The verification was conducted in accordance with ISO 14066:2023, ISO 14065:2020, ISO14064-3:2019.

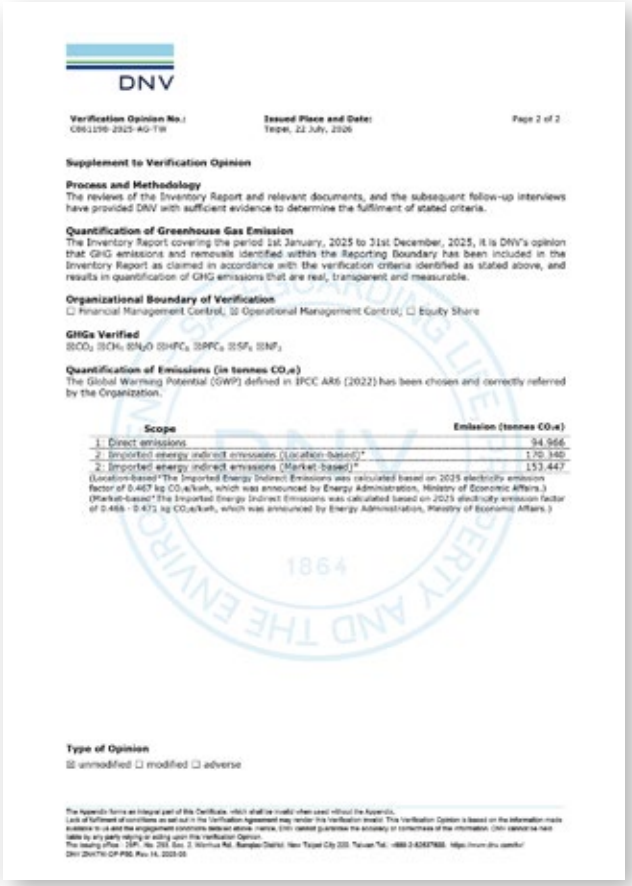
Verification Opinion
It is DNV's opinion that the Inventory Report (2025), which was published on June 10, 2026 is free from material discrepancies in accordance with the verification criteria identified as stated above. The opinion is decided based on the following approaches

- For the Direct (Scope 1) GHG emissions and Indirect GHG emissions from imported energy (Scope 2), the reliability of the information within the Inventory Report (2025) was verified with reasonable level of assurance.

GHG Verifier :
Hank Liu

For the issuing office:
DNV Business Assurance Co., Ltd.

Management Representative



DNV

Verification Opinion No.: C861198-2025-AG-TW
Issued Place and Date: Taipei, 22 July, 2026
Page 2 of 2

Supplement to Verification Opinion

Process and Methodology
The reviews of the Inventory Report and relevant documents, and the subsequent follow-up interviews have provided DNV with sufficient evidence to determine the fulfilment of stated criteria.

Quantification of Greenhouse Gas Emission
The Inventory Report covering the period 1st January, 2025 to 31st December, 2025, it is DNV's opinion that GHG emissions and removals identified within the Reporting Boundary has been included in the Inventory Report as claimed in accordance with the verification criteria identified as stated above, and results in quantification of GHG emissions that are real, transparent and measurable.

Organizational Boundary of Verification
☐ Financial Management Control; ☒ Operational Management Control; ☐ Equity Share

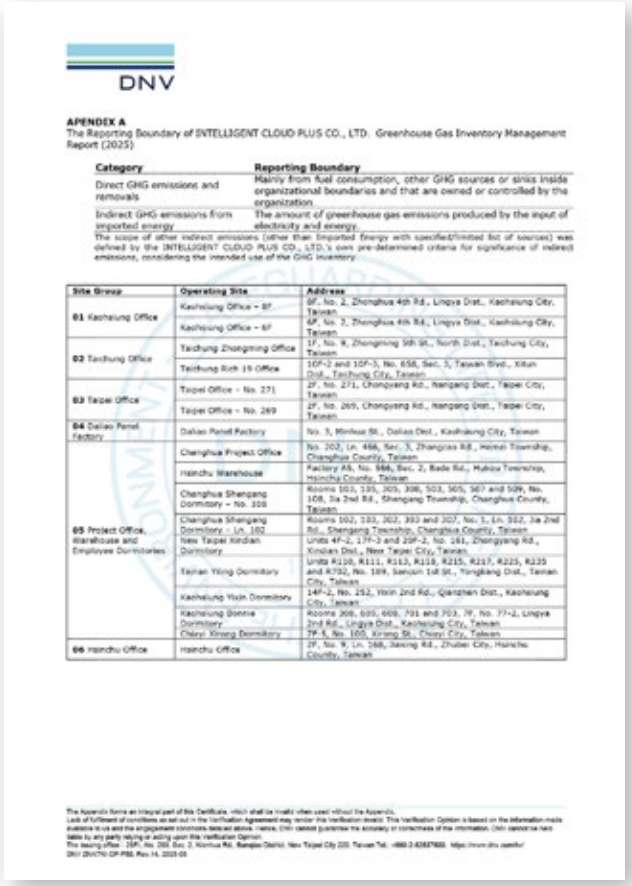
GHGs Verified
☒CO_2 ☒CH_4 ☒N_2O ☒HFC_s ☒PFC_s ☒SF_6 ☒NF_3

Quantification of Emissions (in tonnes CO_2e)
The Global Warming Potential (GWP) defined in IPCC AR6 (2022) has been chosen and correctly referred by the Organization.

Scope	Emission (tonnes CO_2e)
1: Direct emissions	94.966
2: Imported energy indirect emissions (Location-based)*	170.340
2: Imported energy indirect emissions (Market-based)*	153.447

(Location-based "The Imported Energy Indirect Emissions was calculated based on 2025 electricity emission factor of 0.467 kg CO_2e/kwh, which was announced by Energy Administration, Ministry of Economic Affairs.)
(Market-based" The Imported Energy Indirect Emissions was calculated based on 2025 electricity emission factor of 0.466 - 0.471 kg CO_2e/kwh, which was announced by Energy Administration, Ministry of Economic Affairs.)

Type of Opinion
☒ unmodified ☐ modified ☐ adverse



DNV

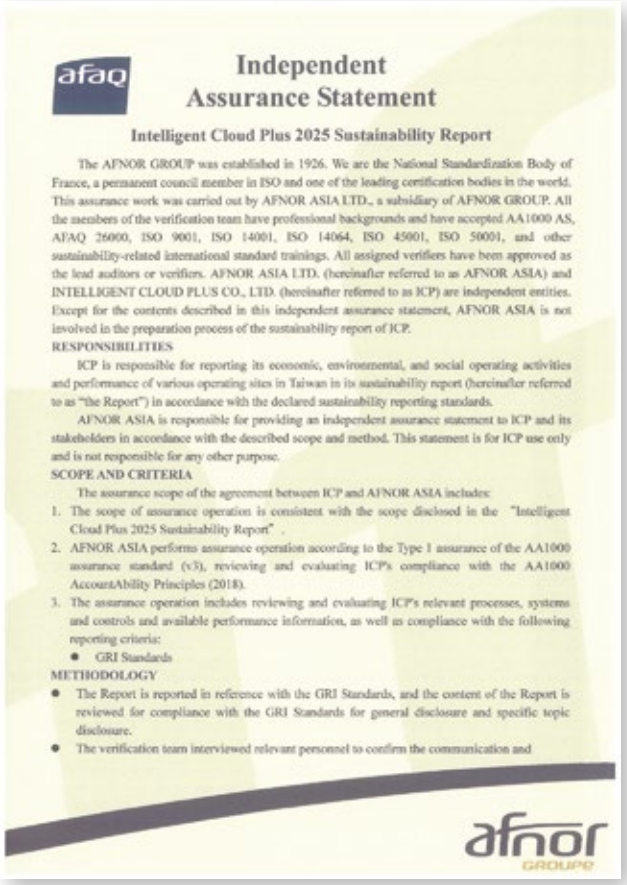
APENDEX A
The Reporting Boundary of INTELLIGENT CLOUD PLUS CO., LTD. Greenhouse Gas Inventory Management Report (2025)

Category	Reporting Boundary
Direct GHG emissions and removals	Mainly from fuel consumption, other GHG sources or sinks inside organizational boundaries and that are owned or controlled by the organization
Indirect GHG emissions from imported energy	The amount of greenhouse gas emissions produced by the input of electricity and energy.

The scope of other indirect emissions (other than Imported Energy with specified/limited list of sources) was defined by the INTELLIGENT CLOUD PLUS CO., LTD.'s own pre-determined criteria for significance of indirect emissions, considering the intended use of the GHG inventory.

Site Group	Operating Site	Address
01 Kaohsiung Office	Kaohsiung Office – 8F	8F, No. 2, Zhonghua 4th Rd., Lingya Dist., Kaohsiung City, Taiwan
	Kaohsiung Office – 6F	6F, No. 2, Zhonghua 4th Rd., Lingya Dist., Kaohsiung City, Taiwan
02 Taichung Office	Taichung Zhongming Office	1F, No. 9, Zhongming 5th St., North Dist., Taichung City, Taiwan
	Taichung Rich 19 Office	10F-2 and 10F-3, No. 658, Sec. 3, Taiwan Blvd., Xitun Dist., Taichung City, Taiwan
03 Taipei Office	Taipei Office – No. 271	2F, No. 271, Chongqing Rd., Nangang Dist., Taipei City, Taiwan
	Taipei Office – No. 269	2F, No. 269, Chongqing Rd., Nangang Dist., Taipei City, Taiwan
04 Daliao Panel Factory	Dalian Panel Factory	No. 3, Minhsue St., Daliao Dist., Kaohsiung City, Taiwan
05 Project Office, Warehouse and Employee Dormitories	Chenghua Project Office	No. 202, Ln. 466, Sec. 3, Zhongzao Rd., Hemei Township, Changhua County, Taiwan
	Hsinchu Warehouse	Factory A8, No. 566, Sec. 2, Bade Rd., Hukou Township, Hsinchu County, Taiwan
	Changhua Shengang Dormitory – No. 205	Rooms 103, 105, 305, 308, 503, 505, 507 and 509, No. 108, Jia 2nd Rd., Shengang Township, Changhua County, Taiwan
	Changhua Shengang Dormitory – Ln. 102	Rooms 102, 103, 302, 303 and 307, No. 1, Ln. 102, Jia 2nd Rd., Shengang Township, Changhua County, Taiwan
	New Taipei Xindian Dormitory	Units 4F-2, 17F-3 and 20F-2, No. 161, Zhongyang Rd., Xindian Dist., New Taipei City, Taiwan
	Taihan Yiing Dormitory	Units R118, R111, R113, R118, R215, R217, R225, R235 and R702, No. 189, Sancun 1st St., Yongkang Dist., Tainan City, Taiwan
	Kaohsiung Yixin Dormitory	14F-2, No. 252, Yixin 2nd Rd., Qianzhen Dist., Kaohsiung City, Taiwan
	Kaohsiung Bonne Dormitory	Rooms 308, 605, 608, 701 and 703, 7F, No. 77-2, Lingya 2nd Rd., Lingya Dist., Kaohsiung City, Taiwan
	Chiayi Xinsing Dormitory	7F-8, No. 105, Xinsing St., Chiayi City, Taiwan
06 Hsinchu Office	Hsinchu Office	2F, No. 9, Ln. 268, Jianing Rd., Zhubei City, Hsinchu County, Taiwan

附錄六、永續報告書第三方查證聲明與確信報告



afaq

Independent Assurance Statement

Intelligent Cloud Plus 2025 Sustainability Report

The AFNOR GROUP was established in 1926. We are the National Standardization Body of France, a permanent council member in ISO and one of the leading certification bodies in the world. This assurance work was carried out by AFNOR ASIA LTD., a subsidiary of AFNOR GROUP. All the members of the verification team have professional backgrounds and have accepted AA1000 AS, AFAQ 26000, ISO 9001, ISO 14001, ISO 14064, ISO 45001, ISO 50001, and other sustainability-related international standard trainings. All assigned verifiers have been approved as the lead auditors or verifiers. AFNOR ASIA LTD. (hereinafter referred to as AFNOR ASIA) and INTELLIGENT CLOUD PLUS CO., LTD. (hereinafter referred to as ICP) are independent entities. Except for the contents described in this independent assurance statement, AFNOR ASIA is not involved in the preparation process of the sustainability report of ICP.

RESPONSIBILITIES

ICP is responsible for reporting its economic, environmental, and social operating activities and performance of various operating sites in Taiwan in its sustainability report (hereinafter referred to as "the Report") in accordance with the declared sustainability reporting standards.

AFNOR ASIA is responsible for providing an independent assurance statement to ICP and its stakeholders in accordance with the described scope and method. This statement is for ICP use only and is not responsible for any other purpose.

SCOPE AND CRITERIA

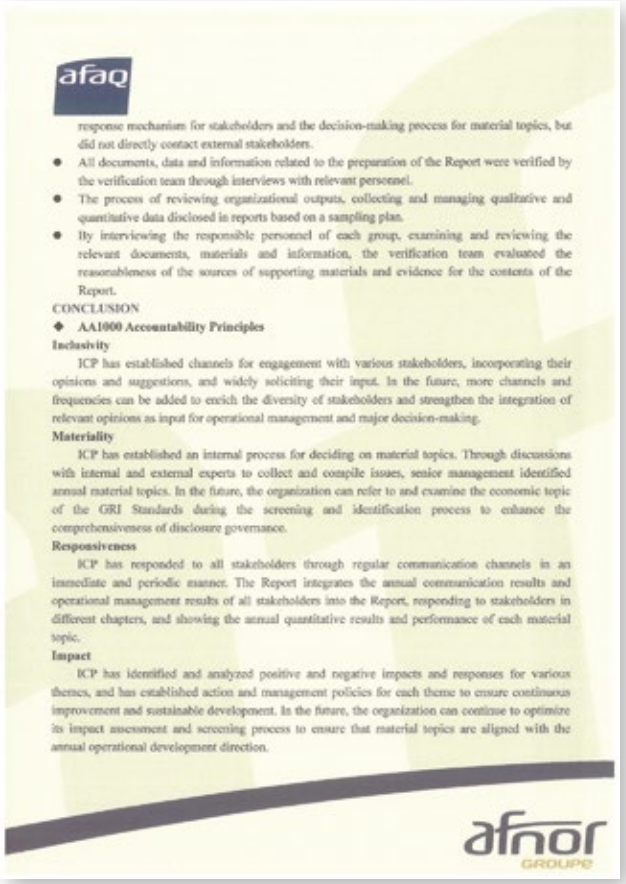
The assurance scope of the agreement between ICP and AFNOR ASIA includes:

1. The scope of assurance operation is consistent with the scope disclosed in the "Intelligent Cloud Plus 2025 Sustainability Report".
2. AFNOR ASIA performs assurance operation according to the Type 1 assurance of the AA1000 assurance standard (v3), reviewing and evaluating ICP's compliance with the AA1000 AccountAbility Principles (2018).
3. The assurance operation includes reviewing and evaluating ICP's relevant processes, systems and controls and available performance information, as well as compliance with the following reporting criteria:
   - GRI Standards

METHODOLOGY

- The Report is reported in reference with the GRI Standards, and the content of the Report is reviewed for compliance with the GRI Standards for general disclosure and specific topic disclosure.
- The verification team interviewed relevant personnel to confirm the communication and

afnor GROUPE



afaq

response mechanism for stakeholders and the decision-making process for material topics, but did not directly contact external stakeholders.

- All documents, data and information related to the preparation of the Report were verified by the verification team through interviews with relevant personnel.
- The process of reviewing organizational outputs, collecting and managing qualitative and quantitative data disclosed in reports based on a sampling plan.
- By interviewing the responsible personnel of each group, examining and reviewing the relevant documents, materials and information, the verification team evaluated the reasonableness of the sources of supporting materials and evidence for the contents of the Report.

CONCLUSION

◆ **AA1000 Accountability Principles**

Inclusivity

ICP has established channels for engagement with various stakeholders, incorporating their opinions and suggestions, and widely soliciting their input. In the future, more channels and frequencies can be added to enrich the diversity of stakeholders and strengthen the integration of relevant opinions as input for operational management and major decision-making.

Materiality

ICP has established an internal process for deciding on material topics. Through discussions with internal and external experts to collect and compile issues, senior management identified annual material topics. In the future, the organization can refer to and examine the economic topic of the GRI Standards during the screening and identification process to enhance the comprehensiveness of disclosure governance.

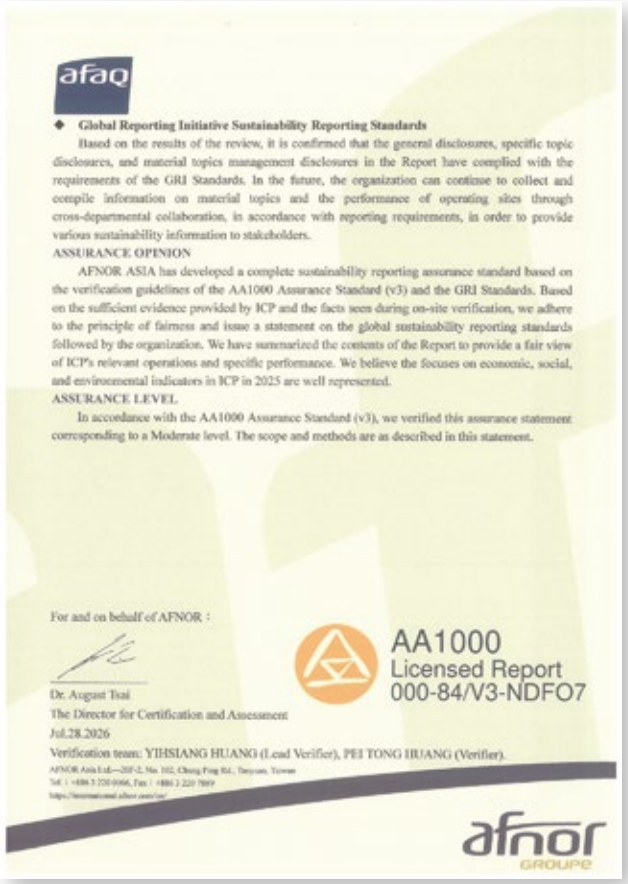
Responsiveness

ICP has responded to all stakeholders through regular communication channels in an immediate and periodic manner. The Report integrates the annual communication results and operational management results of all stakeholders into the Report, responding to stakeholders in different chapters, and showing the annual quantitative results and performance of each material topic.

Impact

ICP has identified and analyzed positive and negative impacts and responses for various themes, and has established action and management policies for each theme to ensure continuous improvement and sustainable development. In the future, the organization can continue to optimize its impact assessment and screening process to ensure that material topics are aligned with the annual operational development direction.

afnor GROUPE



afaq

◆ **Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards**

Based on the results of the review, it is confirmed that the general disclosures, specific topic disclosures, and material topics management disclosures in the Report have complied with the requirements of the GRI Standards. In the future, the organization can continue to collect and compile information on material topics and the performance of operating sites through cross-departmental collaboration, in accordance with reporting requirements, in order to provide various sustainability information to stakeholders.

ASSURANCE OPINION

AFNOR ASIA has developed a complete sustainability reporting assurance standard based on the verification guidelines of the AA1000 Assurance Standard (v3) and the GRI Standards. Based on the sufficient evidence provided by ICP and the facts seen during on-site verification, we adhere to the principle of fairness and issue a statement on the global sustainability reporting standards followed by the organization. We have summarized the contents of the Report to provide a fair view of ICP's relevant operations and specific performance. We believe the focuses on economic, social, and environmental indicators in ICP in 2025 are well represented.

ASSURANCE LEVEL

In accordance with the AA1000 Assurance Standard (v3), we verified this assurance statement corresponding to a Moderate level. The scope and methods are as described in this statement.

For and on behalf of AFNOR :

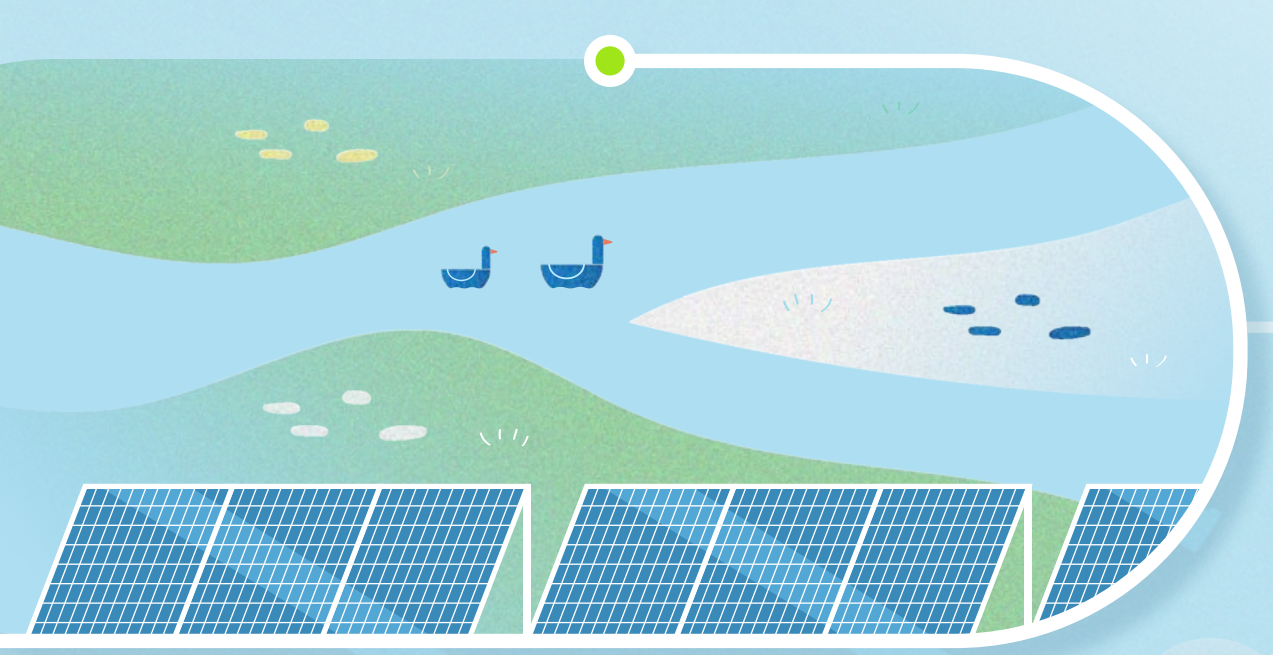
Dr. August Tsai
The Director for Certification and Assessment
Jul.28.2026

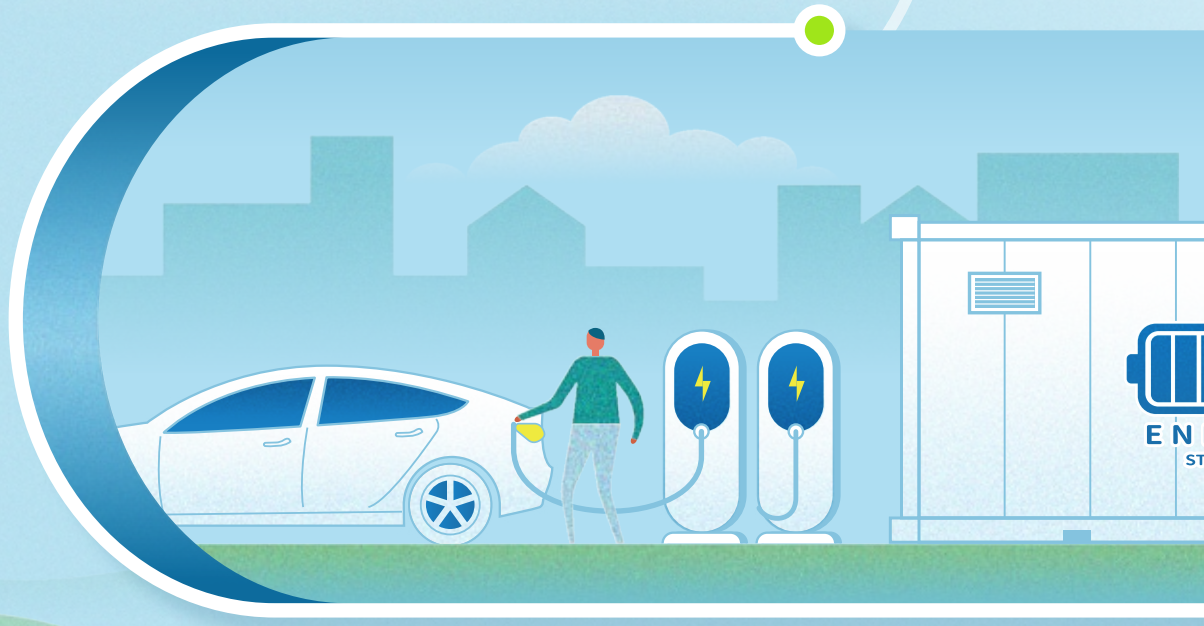
AA1000
Licensed Report
000-84/V3-NDFO7

Verification team: YIHSIANG HUANG (Lead Verifier), PEI TONG HUANG (Verifier).

AFNOR Asia Ltd.—20F-2, No. 102, Chung Ping Rd., Taoyuan, Taiwan
Tel : +886 3 220 0066, Fax : +886 3 220 7899
https://international.afnor.asia/en/

afnor GROUPE





加 雲 聯 網

Intelligent Cloud Plus

高雄市苓雅區中華四路2號8樓
TEL: 07-2229669
https://www.icp-si.com