MOXA®

四零四科技永續報告書
2025



封面故事

以人為本，連結共好的永續風景

Moxa 始終相信，科技的價值，不在於它能走得多快，而在於它能將人與人、人與自然，連結得多深、多穩。這份信念，成為 Moxa 持續前行的起點，也引領我們思考企業存在的真正意義。

在快速變動的世界裡，科技不應只是效率與規模的追求，而應回應人們對安全、健康與信任的期待。因此，Moxa 持續投入員工的專業成長與身心健康，重視彼此之間的關懷與陪伴，讓每一份創新，都建立在尊重與責任之上。

這份「以人為本」的初心，也延伸至 Moxa 與環境、社會的關係。透過連結的科技，Moxa 賦能社會裡關鍵基礎設施及產業通訊網路的穩定運行，同時關注自然生態與山林教育，將精進連結科技的精神融入自然脈絡，促進人文與環境的共生共好。

永續，是 Moxa 對成就個人成長、企業賦能與社會共好的長期承諾。Moxa 願意攜手員工、客戶、合作夥伴，共同編織一張連結未來的生態網絡，讓連結的力量成為守護社會、守護世界的力量。



創辦人的話

從價值出發，讓每一個人都能成為更好的自己

成功，是關於「我們想成為什麼樣的人？」

去年，我們重新定義成功——成功不僅是營運穩健、員工安居樂業，更要主動理解企業營運與產品對社會與環境所帶來的影響，並思考更負責任、長遠的經營方式。透過這樣的反思，提醒我們：成功不該只屬於這一代，也不該只屬於公司本身。

在過去一年裡，我不斷回到一個更根本的問題：

> ***如果企業要對未來負責，我們需要培養什麼樣的人才？ 我們想成為什麼樣的公司？***

企業不只是制度、策略與產品的集合體，而是一個由人所構成的生命體。企業所能展現的樣貌與影響，來自企業中的人，如何看待自己、彼此，以及所身處的世界。這也讓我更加確信，推動永續的本質，必須回到人本身。

價值觀，是一切的起點

每個人的選擇與行動，都源自內在的價值觀。

它決定我們在沒有標準答案時，會守住什麼、放下什麼，也指引我們在變動與不確定之中，往哪個方向前行。當價值觀清晰，人較不容易迷失；當價值被共享，組織即使面對挑戰，也仍能對齊方向、維持信任。

在 Moxa，我們以誠信正直、以客為尊、相互尊重與徹底執行，作為共同的核心價值。這些價值不是口號，而是在面對取捨、衝突與壓力時，真正引導我們做出判斷的依據。它們不只是行為準則，更是我們選擇守住的底線。當價值逐漸被內化，每個人的行為便能從遵循規則，走向自我負責，從專注自身，走向理解他人，也逐漸能以更高的視角看待世界與自身的角色。

從專業出發，看見更開闊的世界

在 Moxa，專業能力是我們安身立業的基礎，也是組織運作不可或缺的條件。然而，若僅依循既有的專業分工與經驗來看待問題，視角容易受到角色與職能限制，判斷也可能逐漸趨於單一。真正能推動組織持續前行的，不只是專業本身，而是能否在專業之外，培養跨越職能的連結，以及跳脫框架思考的能力。

因此，我們長期投入社團文化與志工活動，為同仁創造走出原有角色、彼此交流的空間。在這些場域中，職稱與年資暫時退到背後，每個人能自在分享想法與揮灑熱情，也學習傾聽與尊重不同觀點。透過不同社團的學習、服務他人的經驗，以及跨領域的互動，同仁得以接觸多元觀點，逐步拓展對人、對情境、對問題的理解。

當這樣的視野在組織中累積，企業所展現的便不僅是效率或執行力，而是一種成熟、穩定且值得信賴的狀態——能夠承接複雜挑戰，也能在多元觀點中，做出負責任且平衡的選擇。

以人為本，形塑企業韌性

在 Moxa，我們希望每個人都能持續成長，並以自己的節奏追求更好的自己。正因為對「成為更好的自己」有不同的理解，我們不為任何人定義終點，而是致力於打造一個安全、開放且值得信任的環境，讓人願意探索、嘗試與承擔。學習不只發生在訓練課程中，更存在於日常的對話、協作與反思裡；成長也隨著時間累積，體現在判斷力的成熟、視野的開展，以及對自身行為與影響力的自覺中。

這份對影響力的自覺，引領我們更長遠地思考技術的本質，以及它在社會發展中應扮演的角色。對我們而言，技術是一種回應世界需求的方式，在能源、交通與高度連網的產業環境中，永續轉型真正的挑戰，不僅在於效率或創新速度，關鍵在於系統是否能長期維持穩定、安全與可靠。我們選擇專注於支撐關鍵基礎設施運作，將資安、可靠度與長期可用性納入產品與系統設計，讓轉型得以發生，更能夠被信任、被依賴。

當員工成長與技術發展在共同價值觀下不斷累積，型塑出一種深層的企業韌性，讓我們在面對未知且難以預測的環境時，能夠仰賴每個人在不同位置上，做出與長期價值一致的判斷，並在社會運作與永續轉型的過程中，持續發揮穩定而長遠的力量。

一條關於個人成長、企業賦能、社會共好的路

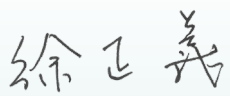
如果要用一句話來形容我心中理想的企業永續，那會是

讓人成為更好的自己，讓企業成為更好的企業，讓世界因此變得更好。

這是一條需要耐心、反思與持續投入的路。我們選擇把腳步放在對的方向，把心力投注在真正重要的事情上，讓這條路走得遠，也走得穩。這份永續報告書，記錄的正是我們在這條路上的學習、選擇與嘗試。我們仍在前行，也仍在學習。

我誠摯邀請每一位關心 Moxa 的夥伴——無論是員工、客戶、合作夥伴，或關心未來的人——與我們一起，在這條讓價值發芽、讓人成長、讓世界更好的路上，繼續同行。

董事長暨創辦人 徐正義



Contents
目錄

永續績效與肯定 06

永續特輯

1 Moxa 攜手電力產業跨界作，形塑淨零能源未來 07

2 以數位化與可靠度驅動智慧軌道運輸的永續未來 09

3 以資安為基礎，打造可信任的永續數位化 11

4 Moxa 獲國際人才發展組織 ATD 頒發卓越實務獎 13

5 深耕校園 - 讓班級成為培育孩子勇氣與行動力的園地 14

1 卓越治理

1.1 關於 Moxa 17
1.1.1 公司簡介 17

1.2 公司治理 20
1.2.1 治理與董事會運作 20
1.2.2 永續管理 22

1.3 誠信文化 26
1.3.1 Moxa 行為準則管理 26
1.3.2 吹哨者溝通管道與保護 29

1.4 風險與法遵管理 30
1.4.1 風險管理推動 30
1.4.2 法令遵循 33

1.5 資訊安全與隱私保護 34
1.5.1 永續資安與數位治理 34
1.5.2 資訊安全系統 37
1.5.3 產品資訊安全 39
1.5.4 隱私保護 44

2 創新與服務

2.1 創新管理 46
2.1.1 創新推動主軸 46
2.1.2 創新交流與分享 48
2.1.3 智慧財產權保護 50

2.2 產品永續應用與市場布局 52
2.2.1 產品永續應用 52
2.2.2 產品未來市場布局 57

2.3 客戶與可靠度管理 59
2.3.1 客戶關係管理主軸 59
2.3.2 產品安全管理 59
2.3.3 可靠度工程落實 60
2.3.4 技術服務 63

2.4 技術服務創新 63
2.4.1 技術團隊養成與經銷商夥伴賦能 64
2.4.2 技術服務創新與售後服務優化 65

3 綠色製造與設計

3.1 綠色製造 67
3.1.1 環境永續承諾與治理 67
3.1.2 邁向淨零轉型之路 68
3.1.3 溫室氣體管理 70
3.1.4 能源管理 73
3.1.5 水資源管理 75
3.1.6 廢棄物管理 76

3.2 產品環境友善設計 79
3.2.1 產品永續設計 79
3.2.2 永續材料選購 82
3.2.3 產品永續包裝 84

4 供應鏈管理

4.1 打造永續供應鏈 87
4.1.1 供應鏈概況 87
4.1.2 供應鏈永續管理 89
4.1.3 供應鏈永續性提升 94
4.1.4 責任礦產採購 96

5 共融職場與社會

5.1 人才吸引與留任 98
5.1.1 人才招募 98
5.1.2 人才多元與包容性 104
5.1.3 人才留任 108

5.2 人權保護與員工溝通 114
5.2.1 人權保護 114
5.2.2 勞資關係管理 118

5.3 人才發展與培育 120
5.3.1 人才發展策略與架構 120
5.3.2 人才發展重點計畫與績效 121

5.4 職業健康與安全 128
5.4.1 打造健康職場 128
5.4.2 維護職場安全 136

5.5 社會關懷 142
5.5.1 社會參與主軸與投入 142
5.5.2 社會參與效益與影響力 143

附錄

關於本報告書 150
GRI 準則索引 151
2025 組織協會參與名單 154
發行單位與編輯名單 155

永續績效與肯定

1 卓越治理



- **率先取得**

  海事應用產品率先取得 IACS UR E27　與 IEC 61162-460 國際資安認證，並有 10 款工業網路設備取得 EN 18031 類型檢驗證書，躋身業界首批達成此資安標準的廠商之一

- **成立生成式 AI 治理委員會**

  發布生成式人工智慧管理政策與作業管理辦法，確保生成式 AI 在 Moxa 內之應用能符合治理框架要求

- **A 級評等**

  資訊系統安全連續獲第三方外部評分最高評級 (A 級)，無發生重大資安事件

2 創新與服務



- **建立可靠度文化**

  啟動「可靠度訓練課程」計畫，建立內部共通的可靠度語言與知識體系，確保研發、品質與業務以一致的科學標準為客戶提供價值承諾

- **98.3% 技術服務滿意度**

  秉持以客為尊的服務理念，有效滿足不同地區客戶服務需求

- **0 產品召回**

  未發生產品對人員安全造成影響，以及沒有產品召回記錄

3 綠色製造與設計



- **GHG 排放 ↓ 25%**

  溫室氣體排放較 2022 年降低 25%

- **建立綠色設計評估機制**

  將綠色設計評估方法導入產品開發專案，在產品設計與物料管理過程中，逐步將環境面向納入材料評估的考量範圍

- **塑膠包材用量 ↓ 30 p.p.**

  塑膠類包材用量占比降為 42%，較 2022 年降低 30 個百分點，改以紙類包材取代

4 供應鏈管理



- **供應商永續落實率 ↑ 21%**

  永續發展落實高完成度的供應商比例上升至 85%

- **正式發布《Moxa 永續採購政策》**

  《Moxa 永續採購政策》明確揭示 Moxa 在採購活動中對環境保護、社會責任與公司治理之承諾，並建立系統化之管理架構

- **100% 高碳排供應商導入盤查**

  100% 策略共創型高碳排供應商導入溫室氣體盤查機制

5 共融職場與社會



- **榮獲國際肯定**

  Moxa 銷售管理卓越人才發展計畫榮獲 2025 ATD 卓越實務獎，肯定 Moxa 在「促進業務銷售」領域的人才培育領導地位

- **96% 留任率**

  近四年新進人員留任率皆超過 90%，並於 2025 年高達 96%

- **首發《Moxa 人權政策》**

  發布《Moxa 人權政策》，同時執行人權盡職調查，強化 Moxa 對人權議題的管理機制

永續特輯 1 Moxa 攜手電力產業跨界合作，形塑淨零能源未來

邁向永續能源發展的關鍵

在全球邁向淨零排放與能源轉型的過程中，再生能源占比提升與極端氣候風險，使電網韌性與供電穩定成為永續轉型的關鍵基礎。基於這樣的挑戰，Moxa 與台灣智慧型電網產業協會、台灣電力公司及台經院共同促成「2025 亞太電力高峰論壇」，打造跨國、跨產業的對話平台，聚焦智慧電網、能源數位化與再生能源整合。此次亞太電力高峰論壇吸引多達 250 位來自亞太地區不同的電力公司與營運商、系統整合商、能源業者、台美研究機構的夥伴參與，包括東京電力公司、關西電力公司、韓國電力公司、台灣電力公司、印尼電力公司，以及澳洲 Endeavour Energy 等電力公司代表及美國電力科技研究院 (Electric Power Research Institute)、SRP 等研究機構的參與。Moxa 以通訊為核心牽起電力公司、能源業者與系統整合商間交流的橋樑，促進知識交流與跨界合作，期望為亞太地區的永續能源發展奠定更穩固的基礎。



2025 亞太電力高峰論壇

Moxa 在未來電網的關鍵角色

1 提升電網韌性與能源供需平衡能力

隨著再生能源佔比持續提高，發電朝分散式發展，電力系統正面臨更高的波動性與不確定性，如何在去碳化的同時維持供電穩定與系統安全，將是未來電網發展的首要課題。高度韌性、自動化與即時回應能力的智慧電網，是支撐能源轉型與能源安全並進的關鍵基礎。

Moxa 透過安全與高可靠度的工業通訊與網路設備，協助電力業者建構可即時監控與調控的電網通訊架構，支援負載管理、異常偵測與分散式能源協同運作，強化系統即時反應能力與整體韌性，降低高比例再生能源導入對電網穩定性帶來的風險。



了解更多電網
解決方案資訊

2025 亞太電力高峰論壇

2 促進多元再生能源整合與能源市場運作

再生能源的大量導入，不僅是技術問題，更牽涉市場機制、儲能配置與跨系統協調能力。如何有效整合太陽能、風能、儲能與用電端需求，並讓綠電交易與彈性調度機制順利運作，是能源轉型能否落地的重要關鍵。

Moxa 協助建構支援分散式能源與儲能系統的通訊與資料基礎架構，使能源管理系統（EMS）、微電網與電力市場平台之間能安全、穩定地交換即時資料，支撐再生能源調度、需量反應與綠電交易等應用，促進能源資源的最佳化配置。



了解更多
儲能系統資訊

■ 智慧電網與儲能解決方案技術展示

3 深化國際合作與電網數位化生態系

電網轉型已成為跨國、跨產業的系統性工程，涉及電力、資通訊、資安、政策與產業治理等多元面向。唯有透過國際經驗交流與跨界協作，才能降低轉型風險、加速技術成熟與標準形成。

Moxa 透過「2025 亞太電力高峰論壇」活動，成功促成國際論壇與產業對話，連結電力業者、研究機構與科技夥伴，促進最佳實務分享與標準化討論，並以其在關鍵基礎設施通訊與資安領域的專業，協助產業夥伴在數位化過程中兼顧效率、安全與可靠性，共同建構更具韌性與永續性的能源生態系。



看更多「2025
亞太電力高峰
論壇」資訊

■ Moxa 促進亞太電力業者對話，共建永續能源生態系

永續特輯 ❷ 以資安為基礎，打造可信任的永續數位化

隨著工業物聯網、智慧交通、能源系統與各類關鍵基礎設施快速邁向數位化與高度連網，資訊安全的重要性也隨之大幅提升。對於承載城市運作與產業發展的關鍵基礎設施而言，通訊系統與設備一旦受到攻擊，不僅可能影響企業營運，更可能對公共安全與社會運作造成衝擊。因此，如何在數位化轉型過程中確保系統安全與營運韌性，已成為全球產業共同面對的重要課題。

在永續發展的脈絡下，資安不僅關乎企業資訊系統的防護，更與治理中的風險管理能力、社會層面的公共安全，以及能源與生產系統的穩定運作密切相關。唯有建立安全且可信任的數位基礎架構，數位化與智慧化轉型才能長期發揮效益。

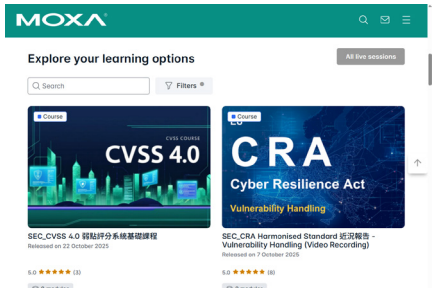
Moxa 長期深耕工業通訊與關鍵基礎設施領域，深知產品在實際應用場域中需要長時間穩定運作，並面對複雜且持續變化的網路環境。因此，Moxa 將產品資安視為產品責任與核心能力的一部分，透過完善的治理架構與開發流程，將資安要求納入產品生命週期管理，使設備在高度連網與長期運行的環境下，仍能維持安全、穩定且可靠的運作。

以制度化治理強化產品資安能力

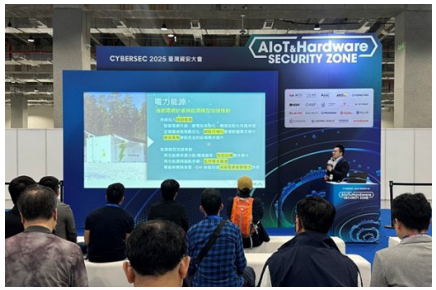
為強化產品資安治理與跨部門協作，Moxa 設立產品資安中心（Product Security Center, PSC），負責統籌產品資安策略、制度建立與治理推動，確保產品資安管理能以系統化方式持續運作。

在 PSC 的推動下，Moxa 不僅建立產品資安政策與技術準則，也透過內部協作機制與管理流程，將產品資安由單一技術議題提升為企業治理的重要一環。這樣的治理架構，使組織在面對快速演變的資安威脅與技術變化時，能夠保持更高的應變能力與管理效率。

此外，Moxa 亦透過教育訓練與專責角色制度，在各產品線培育具備資安專業的人才，使資安意識與技術能力能深入產品開發流程。透過跨部門合作與持續培訓，資安不再只是研發團隊的技術要求，而逐漸成為組織共同遵循的工作文化與責任。



Moxa 開設多門產品資安線上課程



Moxa 參與 CYBERSEC 2025 資安大會，分享國際資安合規經驗

因應全球資安法規，強化產品生命週期管理

隨著數位設備在全球市場的普及，各國政府與監管機構也逐步提高對產品資安的要求。歐盟近年推動的《網路韌性法案》（Cyber Resilience Act, CRA）即是其中最具代表性的法規之一，要求含有數位元件的產品在設計、開發與維運階段均需納入完整的資安管理機制。

面對這樣的國際趨勢，Moxa 持續將資安要求整合至產品生命週期管理之中，並依循國際工業資安標準建立安全開發流程。從產品規劃、設計與開發，到上市後的維護與更新，各階段皆透過風險評估、弱點管理與持續改善機制，確保產品具備必要的安全防護能力。

這些制度化的資安管理機制，使 Moxa 能持續因應全球資安法規的發展趨勢，確保產品在不同市場中皆符合相關資安與合規要求。

多項國際資安認證強化產品信任與合規基礎

在高度連網的產業環境中，產品資安不僅需要內部制度與技術能力支撐，也需要透過國際標準與第三方認證來建立市場信任。Moxa 持續與國際資安法規與產業標準接軌，並透過第三方認證機制強化產品資安的公信力。透過取得多項國際資安證書，Moxa 不僅確保產品符合不同市場與產業的資安標準，也進一步強化客戶與合作夥伴對產品安全性與可靠度的信任。更多 Moxa 產品資安認證資訊，請參閱 1.5.3 產品資訊安全。

2025 年關鍵領域資安成果

Moxa 在工業應用領域，累積多項產品取得 IEC 62443-4-2 國際資安產品證書，展現 Moxa 在因應歐盟 RED-DA 法規方面的優異能力，確保設備在工業控制系統與關鍵基礎設施中的安全性與可靠度。



歐盟 RED-DA 法案下的 EN 18031 類型檢驗認證

在海事應用領域，Moxa 產品依循國際船級社與海事資安標準，取得 IACS UR E27 與 IEC 61162-460 等相關資安證書，使產品在船舶自動化與海事資訊系統中，具備必要的安全通訊與資安控制能力，協助提升海事系統的整體運行安全與可靠度。



海事應用產品率先取得國際資安標準認證

以安全支撐永續，以信任推動未來

在數位化快速發展的時代，資安已成為支撐關鍵基礎設施與產業數位轉型的重要基礎。Moxa 相信，唯有在安全與可信任的數位環境下，智慧化與自動化系統才能長期穩定運作。

未來，Moxa 將持續深化產品資安治理，並透過安全設計、國際標準接軌與產業合作，打造安全、可靠且可持續的工業連網基礎，成為客戶與產業邁向永續數位化的重要夥伴。

永續特輯 3 深耕關鍵基礎設施，賦能全球智慧軌道發展

隨著全球城市化進程加速、人口密度提高，以及淨零減碳目標逐步落地，軌道運輸已成為各國推動低碳交通轉型的核心基礎建設。然而，軌道運輸的發展正進入一個新的階段——高度數位化、智慧化與自動化。未來的智慧軌道不再只是「交通工具」，而是整合列車控制、站體營運、乘客服務、能源管理與遠端監控的複合型智慧系統。這樣的轉型同時帶來三大挑戰：

高度即時的通訊與資訊整合需求

列車控制系統 (TCMS)、乘客資訊系統 (PIS)、號誌系統與營運控制中心須無縫連結。

極高可靠度與營運韌性要求

任何通訊中斷或設備故障，都可能影響公共安全與營運穩定。

資訊安全風險提升

隨著系統連網程度提高，網路攻擊與資料風險已成為新的營運挑戰。

在這樣的產業轉型浪潮中，Moxa 憑藉深厚的工業通訊技術與關鍵基礎設施經驗，透過「數位整合能力」、「高可靠度設計」與「提升產品資安防護」，成為智慧軌道產業邁向永續發展的重要推手。

數位整合能力：讓資訊流動成為營運優勢

智慧軌道的核心，在於資訊能否即時、穩定且安全地流動。列車與地面系統之間需要持續交換運行狀態、監控數據與控制指令，才能支撐高密度班次與自動化營運模式。這對於通訊設備的穩定性與即時性提出極高要求。

Moxa 長期深耕鐵路專用乙太網路交換器、車載通訊設備與無線通訊整合解決方案，協助全球鐵路客戶建立穩定的列車網路架構。其解決方案廣泛應用於列車控制系統、車載影像監控、乘客資訊顯示系統與車地通訊整合，確保關鍵資料能在毫秒級延遲下完成傳輸。

透過標準化通訊協定與高頻寬設計，營運單位可更有效進行預防性維護與即時監測，減少突發故障與停駛風險。資料整合能力也使營運數據得以應用於能源效率優化與班次調度分析，進一步提升整體運輸效率。

在 2025 年智慧軌道發展論壇交流活動中，Moxa 與產業夥伴分享智慧軌道數位架構的建置經驗，並聚焦多元通訊 與 AI 技術，探討如何以下一代列車通訊網路、5G 與 Wi-Fi 打造安全、穩定、可預測的智慧鐵道。



2025 智慧軌道發展論壇資訊

高可靠度設計：支撐長期穩定的營運

軌道系統屬於高度安全關鍵基礎設施，其設備必須在震動、高溫、電磁干擾與長時間運轉環境下穩定運作。可靠度不僅關乎產品品質，更直接影響公共安全與營運成本。

Moxa 在產品設計階段即導入可靠度工程（Reliability Engineering），並依循 EN 50155 等國際鐵路標準，從元件選型、耐環境設計、壽命測試到品質驗證，建立完整的可靠度管理流程。透過可靠度工程的導入，Moxa 產品具備抗震設計、寬溫操作範圍與高電磁相容能力，可確保在嚴苛環境下維持穩定效能。在永續發展的角度下，高可靠度意味著更低的故障率、更少的維修更換與更長的設備壽命，從而降低資源消耗與碳排放，為軌道營運創造長期環境效益。

這種對品質與細節的堅持，也促使 Moxa 在 2025 年通過 IRIS（International Railway Industry Standard）稽核並獲得銀級認證，躋身全球僅有 12% 達到此等級的鐵路設備供應商之列。IRIS 銀級不僅象徵產品符合鐵路標準，更代表在品質管理、專案執行、供應鏈管理與交付準時性上達到國際高標準要求。對營運單位而言，這是一份可以被驗證的信任基礎。



提升產品資安防護：建構產業數位營運韌性

隨著軌道系統高度連網，資安風險已成為營運安全的重要環節。駭客攻擊、未授權存取或資料竄改，都可能對交通安全造成重大風險。Moxa 依循 IEC 62443 等國際標準，將資安機制整合於產品與系統設計中，包括網路分區架構、身分驗證機制、加密通訊與事件監控能力。透過「Secure by Design」的理念，Moxa 協助營運單位在系統規劃階段即建立安全防護架構，而非事後補強。這種將資安前置化的策略，不僅提升系統韌性，也降低未來營運風險與維運成本。

Moxa 於 2025 年所推出的新一代軌道運輸產品，採「安全始於設計（secure-by-design）」理念，全系列產品依據 IEC 62443-4-1 安全開發生命週期準則開發，可快速部署於不同應用場域，支援從設備升級到系統整合的數位轉型。



永續特輯 4 深化全球專業人才培育：Moxa 銷售管理卓越人才發展計畫榮獲 ATD 國際肯定

Moxa 致力於透過建立卓越的組織能力，來支持公司快速全球化和拓展新市場的策略目標。作為一家專注於工業自動化解決方案的品牌公司，面對從傳統通路導向轉型為通路與關鍵客戶 (Key Account) 並重的雙軌業務模式，Moxa 認為建立全球一致的銷售管理機制至關重要。Moxa 「銷售管理卓越 (Sales Management Excellence，以下簡稱 SME) 發展計畫」正是這項為期超過 11 年的長期實踐，旨在建立一套系統化的業務管理框架，著重於驅動員工長期人才養成與發展。其卓越的實踐成果於 2025 年獲得全球人才發展組織 ATD (Association for Talent Development) 頒發的 2025 ATD 卓越實務獎 (Excellence in Practice Award)，肯定了 Moxa 在「促進業務銷售」(Sales Enablement) 領域的人才培育領導地位。

ATD 卓越實務獎是一項備受推崇的國際級人才發展獎項，旨在表彰於人才發展與職場學習方面表現出色的全球企業。Moxa 經過 6 個月嚴謹的全球盲選後脫穎而出，成為唯一在「銷售賦能 (Sales Enablement)」中獲獎的企業，彰顯 SME 有助於促進並實現銷售發展與專業人才成長的卓越實作。

「人才發展」與「商業效益」共好

ATD 評審團隊在回饋中特別指出，Moxa 的 SME 計畫在「需求識別與對齊」上展現了高度前瞻性。不同於多數企業僅關注財務投資報酬率 (ROI)，Moxa 展現了對「人才發展」的高度重視，建立了結構化的行為轉化框架：

業務人員
導入「五階段銷售流程」，標準化全球銷售行為

管理階層
應用「GROW 教練模型」，強化銷售領導力與人才培育思維

評審回饋其印象深刻之處，是 Moxa 將 SME 發展計劃延伸至全球超過 120 家通路夥伴，將人才培育擴及「價值鏈夥伴 (Partner Inclusion) 」的作法，是推動全球銷售轉型、建立共好生態系中，極具正面影響力的關鍵舉措。

Moxa SME 計畫歷經多年發展，有效強化銷售策略、管理機制、技能提升，以及銷售領導力。該計畫讓 Moxa 全球業務團隊能夠學習多元的應用工具與實戰演練，以便靈活應對各種挑戰、開發創新解決方案，最終達成企業成功與個人職涯成長的目標。至 2025 年為止，已有超過 700 位業務人員與內部業務協作夥伴完成培訓，強化全球協作與資源運用效益，協助客戶取得成功。

邁向未來：以世界級團隊領航工業自動化

獲得國際級的 ATD 卓越實務獎殊榮，代表 Moxa 在專業人才培育、持續學習推展，以及員工永續成長的承諾，邁向了重要里程碑。Moxa 不遺餘力培養具備專業素養的世界級團隊，以持續實現創新突破，並引領工業自動化的未來發展。



ATD 國際人才發展大獎於美國華盛頓 D.C. 舉辦頒獎典禮



ATD 國際人才發展大獎 - 團隊合影


SME 互動式教學上課實景

永續特輯 5 讓班級成為培育孩子勇氣與行動力的園地

Moxa 心靈導師 - 正向教育園地計畫

從教室出發，找回教育的初心

在教育現場中，教師不僅是知識的傳遞者，更是學生心理發展與人際學習的重要引導者。面對學生多元行為樣貌與學習困境，如何在課堂中建立支持、尊重且具學習動能的環境，是教師的重要課題。Moxa 心源教育基金會推動「Moxa 心靈導師 - 正向教育園地」專案計畫，以阿德勒心理學為基礎，規劃為期兩年的一系列課程，培訓國小教師班級經營的核心策略與技巧、培養面對學生的正向信念與技能、讓「正向教育園地」在校園植根。

此一計畫以國小導師為主要對象，因為導師是一線教育現場直接面對孩子、與孩子相處時間最長、最能影響孩子的重要他人。我們希望透過系統化的課程，陪伴國小教師找回初衷，從「心」改變、從「心」開始的教育，營造教室裡的春天。

從理解出發，培養正向教育的力量

正向教育所關心的是如何經營班級氛圍，運用了解學生行為目的之原理，以鼓勵、民主討論等策略，讓學生在被尊重的狀況下培養紀律、主動學習，讓「教書」與「學習」雙贏，發揮最大效益。

培訓計畫在曾端真教授的帶領下，發展出符合教學現場需求的「正向教育園地」系列課程，並持續與時俱進調整內容。從理論學習、案例研討到班級實作，循序漸進引導教師深化學習。在培訓過程中，參與教師需將所學實際應用於班級中，並透過持續紀錄與反思，在專業講師群的支持下精進實務能力。這種「學中做、做中學」的設計，使正向教育不流於理念，而能真實回應教學現場的挑戰。

讓正向教育在校園植根

針對已完成 Moxa 心靈導師「正向教育園地」課程之學員，我們也提供延續計畫的協助方案。徵求願意擔任「種子教師」之結業學員，於校內招募教師成立社群，以自主學習小組方式研習正向班級經營策略與技巧，於校內推動正向教育。透過教師專業社群的建立，形成正向影響的擴散效應，讓正向教育理念得以在校園中擴散。

「Moxa 心靈導師 - 正向教育園地」計畫，引導教師實踐正向教育，從班級氛圍出發，逐步帶動轉變，營造理解取代評價的校園文化、師生共好的教育環境。期盼透過我們的專案計畫，能讓更多教師加入正向教育行列，為教育現場帶來穩定而正向的改變力量，讓班級成為培育孩子勇氣與行動力的園地。



課堂概念講述



案例提問釋疑

影響力亮點 | 來自教育現場的真實回饋

1 在低谷中被接住，重拾教學的光

大忠國小 陳佳慧 老師 (2018-2020 學員)

全國 super 教師、桃園市師鐸獎得主、2023-2025 中央層級全國初任教師研習品格力講師

有教學幸福感的老師，才有辦法教出快樂的學生。然而面對日益複雜及嚴峻的教育環境下，往往是老師需要最先被接住。而我何其有幸，在自己教學最低谷時，心靈導師正向教育園地的招生簡章就奇蹟般的出現在我眼前。如溺水的人抓住浮木，兩年的桃園新北往返，我甘之如飴。在曾端真教授帶領講師群的滋養下，讓我深深相信我是孩子遲來的母親，我需用孩子的眼去看、用他的耳去聽，用心去感受他行為背後的隱喻，放下老師本位才能真正貼近孩子。

很多人說我是一位既正向及動力十足的好老師，我也深知自己就是多了那麼一點好運，才能遇到這麼佛心、支持教育的 Moxa 心源教育基金會，讓我變得更柔軟，拂去眼前雲翳後，自此教學恍若有光，看待孩子的眼光不同，眼前所見只有一片花繁葉茂，學生可愛、可親。更期待自己能發揮影響力，將這份好運繼續傳遞出去，讓教育的園地產生更多正向的能量。



2021 年陳佳慧老師於全國 super 教師頒獎典禮上的致詞

■ 佳慧老師 2024 年在「MOXA 心靈導師 - 正向教育園地」暑假開訓課程中分享

2 從信念轉化到校內擴散，影響持續發生

河堤國小　劉美瑩 老師 (2022-2024 學員)

《邁向勇氣的奇幻旅程》── 2025 年榮獲臺北市品德故事比賽特優獎

有幸參與「心靈導師 - 正向教育園地計畫」，這兩年，是一段真正從信念開始鬆動與轉化的歷程。曾端真老師與其專業而溫暖的團隊，帶領我們擴展視野，理解孩子行為背後的需要，以鼓勵陪孩子邁向勇氣之路。密集而紮實的課程，加上每月的督導，讓理解從書本一步步落實在班級裡。延續計畫更支持我在校內成立讀書會，成員們把學習所得轉化為繪本故事 -《邁向勇氣的奇幻旅程》，榮獲 2025 年臺北市品德故事比賽特優獎。

衷心感謝 Moxa 心源教育基金會，讓改變得以累積、擴散，並真實地發生在教學和孩子的學習之中。



《邁向勇氣的奇幻旅程》繪本內容

■ 美瑩老師與夥伴們一起完成的得獎繪本《邁向勇氣的奇幻旅程》

1 卓越治理

1.1 關於 Moxa 17
1.2 公司治理 20
1.3 誠信文化 26
1.4 風險與法遵管理 30
1.5 資訊安全與隱私保護 34



率先取得

海事應用產品率先取得 IACS UR E27 與 IEC 61162-460 國際資安認證，並有 10 款工業網路設備取得 EN 18031 類型檢驗證書，躋身業界首批達成此資安標準的廠商之一

成立生成式 AI 治理委員會

發布生成式人工智慧管理政策與作業管理辦法，確保生成式 AI 在 Moxa 內之應用能符合治理框架要求

A 級評等

資訊系統安全連續獲第三方外部評分最高評級 (A 級)，無發生重大資安事件

1.1 關於 Moxa

1.1.1 公司簡介

品牌簡介

Moxa 是工業互聯網的通訊領導品牌，致力於提供邊緣連線、工業運算和網路基礎設施解決方案，擁有超過 35 年的產業經驗，連結全球逾 1 億 1,800 萬工業設備，完善的經銷和服務網絡遍及全球超過 87 國。Moxa 產品為客戶建置可靠的工業網路，不僅為眾多產業提升生產和運作效率與生產力，並能在險峻的作業環境和不適合人類到訪之處，為自動化、智慧化作業提供安全穩固的連網能力，實現設備與系統、流程和人員之間的資料互聯、通訊與協作，促進產業在互聯經濟中持續進化，攜手共築更加智慧、安全、美好的未來。

Moxa 自成立以來，不僅持續在各產業實現連結的力量，並以「以人為本」在人與人、人與社會、人與環境之間透過連結產生影響力。源自於 Moxa 創辦人「建立一個真正屬於員工的公司」之創業初衷，Moxa 永續經營的基石來自於全體同仁及其核心價值觀：誠信正直、相互尊重、以客為尊，和徹底執行。Moxa 亦在社群中發揮連結的影響力，透過員工、產品到供應鏈夥伴攜手對社會做出貢獻；Moxa 更致力在產品生命週期各個階段不斷改善品質，確保生產過程符合品質、道德和永續發展的標準。

Moxa 願景

在全球產業自動化領域中，成為世界級的領導品牌及客戶信賴的合作夥伴。

Moxa 使命宣言

- 我們持續不斷地創新與改善，以提供高品質的產品與服務，帶給客戶最大的價值，並贏得客戶的高度忠誠。
- 我們營造一個學習成長、安全健康的工作環境，並依據同仁展現的能力及企圖心，提供成長與發展的機會，讓同仁樂在工作；進而激發個人潛能，發揮最大貢獻，獲得成就感。
- 我們共同分享公司的經營成果，並以績效為基礎，提供同仁公平公正的報酬。
- 經銷商與供應商是我們價值鏈的一環，我們以誠信的原則，建立互利的合作關係。
- 我們以公司集體的力量回饋社會，持續投入人文與生態教育的公益活動，讓我們的社會因 Moxa 的貢獻得到幫助與啟發。

Moxa 核心價值觀

在 Moxa，我們的成功來自於我們的同仁和以人為本的核心價值觀：誠信正直、相互尊重、以客為尊，和徹底執行。



誠信正直

我們堅持以高度職業道德的態度來經營我們的事業，並以此為社會典範。



相互尊重

我們深信人是 Moxa 成功的最重要基石。



以客為尊

我們承諾要達到客戶的需求，且超出客戶的期望。



徹底執行

我們堅持實事求是，徹底執行。

Moxa 中國
上海 / 深圳 / 北京

Moxa 歐洲
德國慕尼黑 / 法國 / 英國

Moxa 韓國
首爾

Moxa 日本
東京

Moxa 美洲
美國布雷雅

Moxa 印度
邦加羅爾

Moxa 亞太與台灣 台北



Moxa 總部 | TAIWAN

西元 1987年 成立

全球員工超過 1,900人

經銷與服務遍及全球超過 87個 國家

工業通訊專家



■ 工業網路基礎設施



■ 工業網路邊緣連網設備



■ 工業電腦

- 智慧軌道
- 智慧交通
- 海事船舶

- 智慧電網與再生能源
- 智慧製造
- 石化油氣

外部組織參與倡議

Moxa 不僅協助全球客戶打造工業通訊基礎建設、提升自動化應用，更以深厚產業洞見積極參與國際組織、推動聯盟合作與通訊標準革新，驅動產業數位轉型與永續發展。2025 年，Moxa 參與超過 60 個國際與區域組織，涵蓋工業乙太網路標準制定、技術測試床互通性驗證、自動化應用推廣與市場規範發展等領域，於四大關鍵面向發揮影響力，與全球產業夥伴共同打造未來工業應用。



顛覆下一代乙太工業網路

Moxa 是積極投入於時效性網路 (TSN) 標準制定的先鋒，與產業巨人在世界舞台上定義未來工業乙太網路的標準和市場價值。



次世代工業安全網路

Moxa 充分賦能 IT-OT 多網融合，提供高效、安全的工業網路解決方案，助力客戶加速數位轉型，應對各種成長需求與產業變革。



歐盟下一代列車控制系統

Moxa 是 Shift2Rail 計畫中，亞洲唯一參與開發歐盟新世代列車通訊網路 (NG-TCN) 的廠商，跟全球頂尖列車製造大廠共同制定運用在下一代歐盟軌道交通的協定和標準。



端雲連結的轉型動能

Moxa 是全球各大雲平台服務商及各領域 OT 與 IT 廠商的重要合作夥伴，也是少數同時擁有通訊及資安技術的廠商，不僅提供客戶邊緣端的數據採集與上雲，更為客戶打造穩定安全的資料傳輸。

Moxa 持續透過國際平台分享實務經驗並推動技術落地。2025 年參與 CIGRE，針對 IEC 61850 與公用事業網路安全議題，發表數位變電站資安威脅分析與時間同步技術等研究成果。此外，Moxa 亦為 UCAIug 活躍成員，並受邀主導數位變電站跨廠商協同測試計畫，串聯全球 10 家設備供應商，推動互通驗證與協作機制建立，為未來跨廠商整合設計奠定基礎。

透過標準制定、技術驗證與產業協作，Moxa 持續與產業領導者攜手制定新世代工業連網通訊標準，推動技術互通與市場規範，不僅引領產業革新，更持續為未來工業應用開創更多可能性。詳細外部參與列表請參閱附錄 Moxa 國際組織與倡議參與一覽表。

1.2 公司治理

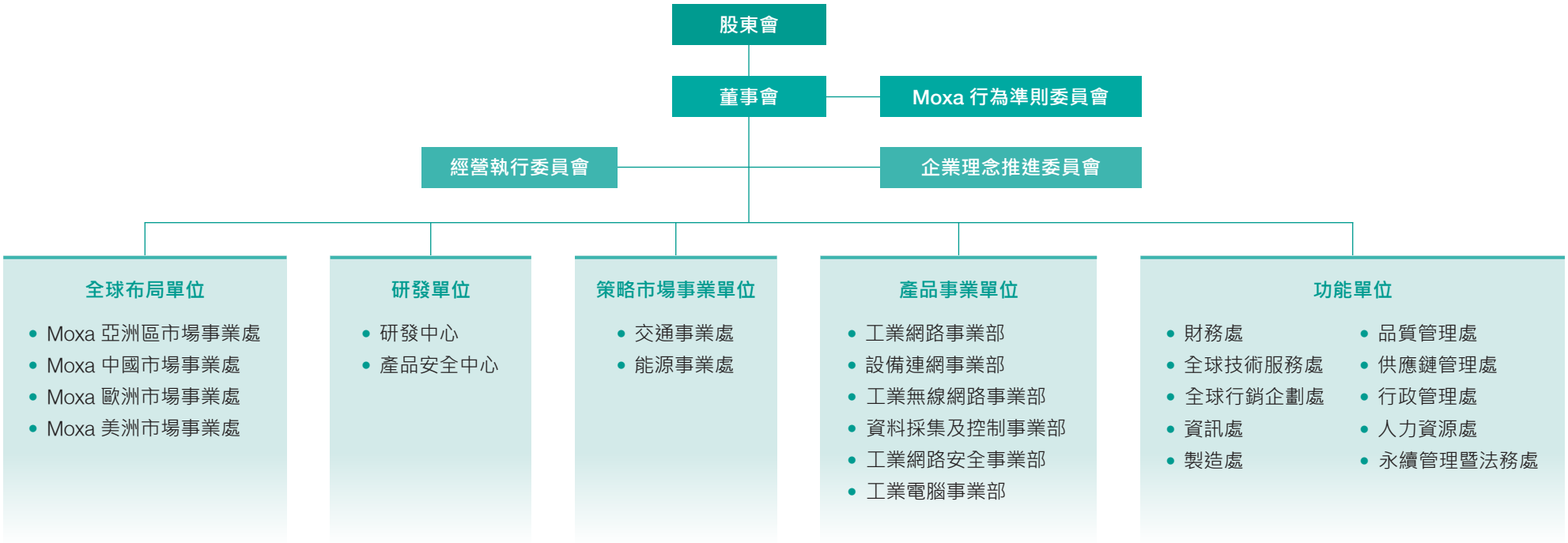
1.2.1 治理與董事會運作

治理結構

Moxa 設有董事會為最高治理授權單位，主要監督與支持公司整體營運管理，並承擔公司治理的最終責任，董事會透過每年度定期召開董事會及股東會行使職權。透過組織協同與人才發展，並以公司文化作為核心支撐，驅動策略有效落地，實現經營目標。

Moxa 於 2025 年 1 月 1 日在董事會下設立兩個主要的委員會，(一) 經營執行委員會 (Business Executive Committee，簡稱 BEC) ，為集團最高經營領導團隊，負責企業的策略營運與執行，與 (二) 企業理念推進委員會 (Corporate Philosophy Advancement Committee，簡稱 CPAC) 負責企業理念的推進，BEC 負責訂定公司經營策略與目標，承接 CPAC 提出的企業理念及公司治理目標，以兼顧企業成長及落實公司理念的平衡發展。兩個功能性委員會互相協作，於營運管理中實踐 Moxa 核心價值觀：誠信正直、相互尊重、以客為尊，和徹底執行。

Moxa 組織架構圖



董事會組成

Moxa 遵循「公司法」及「公司章程」，董事會由 3 至 9 名董事及 1 名監察人組成，透過監察人制度結合內部稽核與外部專業意見，提高公司治理的完善性與透明度。董事會制定經營策略與管理公司營運，並由監察人進行法令遵循、審核業務運作及財務責任之監督。除此之外， Moxa 亦透過專業會計師及律師落實審閱稽核及內部控制，協助並全面了解公司的運作狀況和挑戰，並及時提出建議以確保公司穩健發展與永續經營。

2025 年董事會成員基於 2023 年股東常會選舉結果產生，由董事長擔任董事會主席，組成為 8 名董事及 1 名監察人，任期依循公司法為 3 年（本屆任期自 2023 年 5 月至 2026 年 5 月止）。 2025 年董事會議平均出席率約 75%（不含監察人出席率）。「Moxa 行為準則」規範董事會成員皆須遵守準則之利益迴避原則，董事長及副董事長皆無兼任公司執行長或總經理，且董事會成員間無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，確保決策獨立性與公平性。董事會成員具備多元背景，男性比例為 78% 、女性 22% ，成員具大學以上學歷，專業領域涵蓋研發、業務、財務、產品、人事及行銷等多項關鍵職能，展現跨領域專業性以支持公司永續經營及多元化之目標。

董事會運作

Moxa 依據「公司法」成立董事會，每季至少召開一次會議，主要負責制定公司重大決策、監督公司之法令遵循、指導經營方向及財務監督並評估永續發展進程。2025 年董事會共召開 7 次會議，透過定期之經營階層報告，即時檢視執行狀況，並適時提出建議進行調整來確保董事會之有效運作，並監督營運績效及經營策略成果。Moxa 董事會不僅注重公司治理，亦致力於推進永續發展。透過檢視永續策略進展及營運成果，持續提升公司在環境、社會與治理的表現。

為強化治理架構，董事會下設三個專業委員會，包括：

經營執行委員會

負責制定經營策略及目標，進行落實與績效監管

企業理念推進委員會

推廣核心價值與企業文化，強化連結。

Moxa 行為準則委員會

協助 Moxa 員工內化並落實行為準則，詳情請參考 1.3.1 Moxa 行為準則管理。

Moxa 董監事成員表

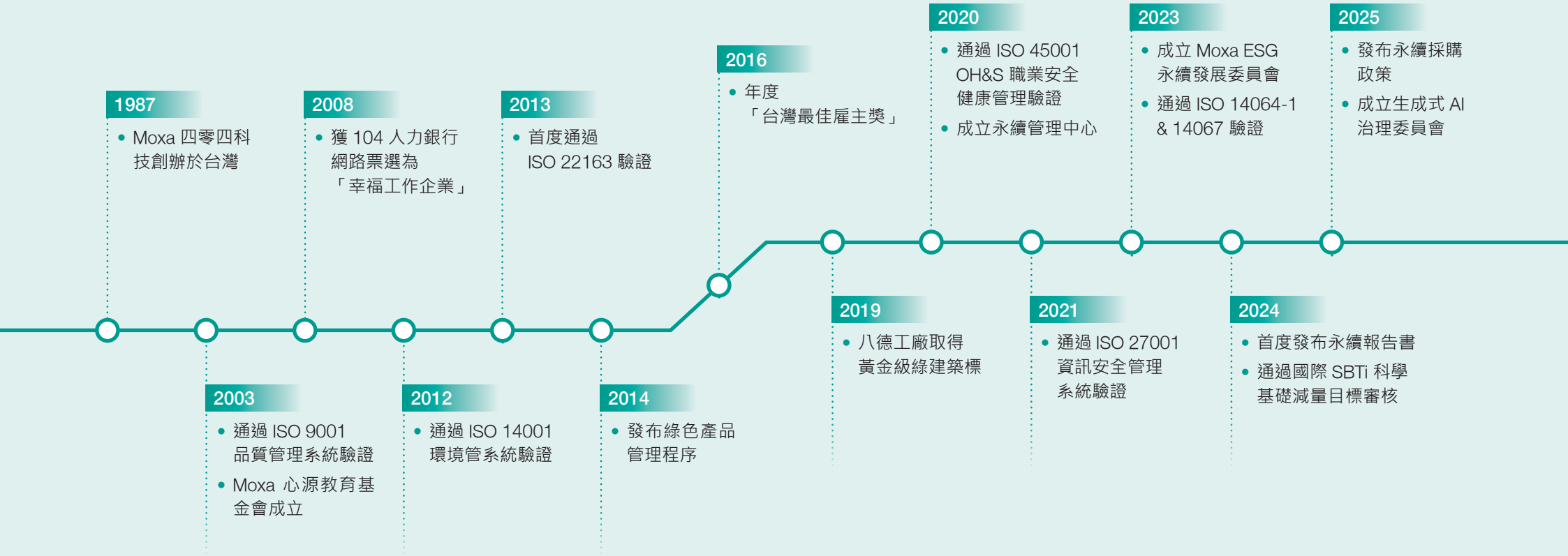
職稱	姓名	說明
董事長	徐正義	• 董監事成員性別為：男性 7 位、女性 2 位 • 董監事成員年齡區間：60 至 64 歲共 6 位、65 至 70 歲共 3 位 • 董監事任期為自 2023 年 5 月至 2026 年 5 月 • 董事成員法人代表人數：8 位
副董事長	吳玉璇	
董事	柯茂全	
	劉安國	
	林信琪	
	文智慧	
	陳添順	
	翁立賢	
監察人	歐章祺	

1.2.2 永續管理

永續歷程與願景

Moxa 永續願景為「我們攜手供應鏈，在多元友善的環境共創，將知識注入產品設計，讓產品成為產業綠色數位轉型的推手，共同活出永續」。其中意涵包含攜手合作夥伴，透過產品設計，賦能定位 Moxa 成為產業綠色轉型的角色。2025 年我們發布《永續採購政策》，將 ESG 原則系統化納入採購決策與供應商管理，強化責任採購與供應鏈永續韌性，並成立生成式 AI 治理委員會並發布管理政策，建立跨功能治理機制，確保 AI 應用合規、透明且符合負責任創新與數位倫理原則。

Moxa 永續歷程發展



永續治理

為落實永續行動，Moxa 於 2023 年成立「Moxa 永續發展委員會」，由董事會成員擔任主席，永續、產品設計、供應鏈、行政管理相關部門主管共同參與執行及運作，每季至少召開一次會議。2025 年持續強化 ESG 治理與跨部門協作機制，系統化管理重大永續議題，並透過定期進度追蹤與跨功能工作小組（Working Groups）運作，確保各項永續行動能與營運實務緊密連結。2025 年委員會試行 ESG 議題提案與決策機制，針對跨部門意見整合、資源取捨及重大衝突議題，建立與經營執行委員會（BEC）共同參與的決策流程，確保 ESG 議題能在兼顧永續目標與營運考量下有效落實，展現在 ESG 治理上的實質作為與管理成熟度。

Moxa 永續發展委員會架構



利害關係人溝通

Moxa 相信人是成功的最重要基石，因此注重利害關係人的溝通， Moxa 考量其非公開發行之營運型態與評估相關影響力，經內部討論後選定「員工」與「客戶」為主要利害關係人，其對 Moxa 之意義與相關議和如下表呈現。

利害關係人	對 Moxa 的意義	溝通管道與頻率	2025 年溝通成果	報告書對應章節
員工	Moxa 理念為建立「屬於員工的公司」，秉持「以人為本」的理念。因此為員工營造良好的工作環境、學習計畫與發展舞台，藉由共同參與形塑 Moxa 企業文化、成就永續經營。	• 全球集團會議 / 每季 • 企業文化活動 / 不定期 • 勞資會議 / 每季 • 職福會 / 不定期 • 員工意見調查 / 每年 • 內部溝通信箱 / 不定期	• 辦理企業文化活動超過 5 場次 • 職福會會議超過 10 場次 • 舉辦勞資會議 4 場次	5.2 人權保護與員工溝通
客戶	Moxa 為致力於工業互聯網的全球領導品牌，不僅為全球客戶建置可靠的工業網，賦能設備間的相互連結、溝通和協作。因此 Moxa 提供高品質的產品及服務，以持續獲得客戶的尊敬與信賴。	• 電子郵件與線上會議 / 不定期 • 客戶拜訪與會議 / 不定期 • 客戶稽核 / 不定期 • 官網夥伴專區、意見回饋 / 不定期 • 技術支援系統回饋 / 不定期 • 研討會、展會、官方社群 / 不定期	• 通路客戶新產品培訓通過率達 93 % • 客戶技術服務滿意度達 98.3 %	2.4 技術服務創新

除此之外，Moxa 也佈建多元管道回應利害關係人需求，包含

Moxa 官方網站聯繫我們　Moxa 社群 - Linkedin　Moxa 社群 -Youtube
Moxa 夥伴專區　Moxa 社群 - Facebook

重大主題流程

Moxa 於參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI）準則中針對重大主題指引，透過「鑑別」、「排序」、「確認」三大步驟展開重大主題評估流程，包含納入國際永續準則與產業標竿，以及針對內外部利害關係人關注程度與衝擊程度進行調查，最後於工作坊中由董事會代表成員、永續發展與相關部門主管，共同依據永續願景，於 17 項永續議題中核定「氣候變遷因應」、「綠色產品與設計」、「人才吸引與發展」、「供應鏈管理」、「人才吸引與發展」為五項重大主題。

Moxa 重大主題流程

STEP 01

鑑別

- 參考國際永續準則與標竿永續主題
- 研擬永續議題清單

17 項永續議題清單

STEP 02

排序

- 進行同仁現況認知調查
- 進行內外部利害關係人關注程度、衝擊程度調查
- 問卷分析

共計 **568** 份問卷

STEP 03

確認

- Moxa 永續願景工作坊進行共同討論與達成共識

5 項重大主題

環境面
- 氣候變遷因應
- 綠色設計與產品

社會面
- 人才吸引與發展

治理面
- 供應鏈管理
- 風險管理

重大主題管理

針對五大重大主題，根據其相關活動、產品、服務其對應之價值鏈管理部位、GRI 主題及年度管理關鍵行動與推動成效彙總如下表。

Moxa 重大主題管理

面向	重大主題	價值鏈衝擊管理措施涉及部位			GRI 主題類別	永續管理關鍵行動	2025 年推動成效	報告書章節處
		Moxa	供應商	客戶				
環境面	氣候變遷因應	✓	✓	✓	305 排放	• 依循科學基礎減碳方法學，設定淨零目標並通過 SBTi 驗證 • 執行溫室氣體與碳足跡盤查，建立碳資訊資料庫，並規劃導入整合性碳管理平台 • 透過能源診斷與設備優化，提升營運能源效率 • 評估再生能源需求與導入時程，規劃未來低碳轉型路徑	• 完成再生電力導入規劃，於 2026 年開始轉供 • 持續追蹤主要耗能設備使用狀況，並針對廠區與辦公區域推動 6 項節能改善措施 • 結合產品碳足跡模型與組織盤查，導入供應商一級數據，加強對原物料碳足跡資訊的掌握	3.1 綠色製造
	綠色設計與產品	✓	✓	✓	一般揭露	• 模組化設計結合綠色設計評估方法 • 導入電源效率規範 • 開發低能耗產品 • 選用環境友善材料 • 推動產品綠色包裝	• 多產品系列導入家族化與標準模組平台，提升設計共用性與資源效率 • 取得電源節能專利，降低系統廢熱與能源成本 • 將綠色設計評估方法導入於產品專案中 • 所有包裝符合 Green Packing Index 綠色包裝設計標準	3.2 產品環境友善設計
社會面	人才吸引與發展	✓			401 勞雇關係 404 訓練與教育 405 員工多元化與平等機會	• 依在校生、職場新鮮人與產業菁英規劃差異化招募策略，布局關鍵人才梯隊 • 提供具競爭力的薪酬福利及全方位培育體系 • 制定績效管理制度，將個人成長與組織策略連結，促進共同發展 • 推動文化活動與相互肯定機制，建立具凝聚力與正向回饋的職場文化	• 新進人員留任率於近四年皆 >90%，2025 年達到 96 % • 年度總訓練時數達 60,922 小時，總訓練費用達新台幣 1.27 仟萬元 • 銷售管理卓越人才發展計畫 2025 榮獲 ATD 國際肯定	5.1 人才吸引與留任 5.3 人才發展與培育
治理面	供應鏈管理	✓	✓	✓	204 採購實務 308 供應商環境評估 414 供應商社會評估	• 推動供應商行為準則 • 制定永續採購政策 • 執行供應商永續風險評估與 3R 機制，管理供應商永續負面衝擊 • 推動採購人員永續訓練 • 協助供應鏈夥伴推動溫室氣體盤查	• 供應商行為準則既有供應商簽屬率達 70% • 發布《永續採購政策》 • 永續發展落實低完成度供應商比例下降 17%，高完成度供應商比例增加 21% • 策略共創型供應商 100% 導入溫室氣體盤查機制	4.1 供應鏈管理
	營運風險	✓	✓	✓	一般揭露	• 建立標準化管理架構，將風險管理融入日常營運與管理活動 • 各單位風險種子人員協同參與跨單位風險識別工作 • 依據風險鑑別等級，規劃預防與控制措施	• 系統性法規盤點、跨產品線資安與法遵整合機制，降低因法規變動對營運與市場布局的衝擊 • 透過在地化需求評析與製造模式規劃，回應各國在地生產與政策要求的彈性 • 將人才缺乏納入營運風險管理核心，強化招募與人員發展、知識管理與人員備援機制	1.4 風險與法遵管理

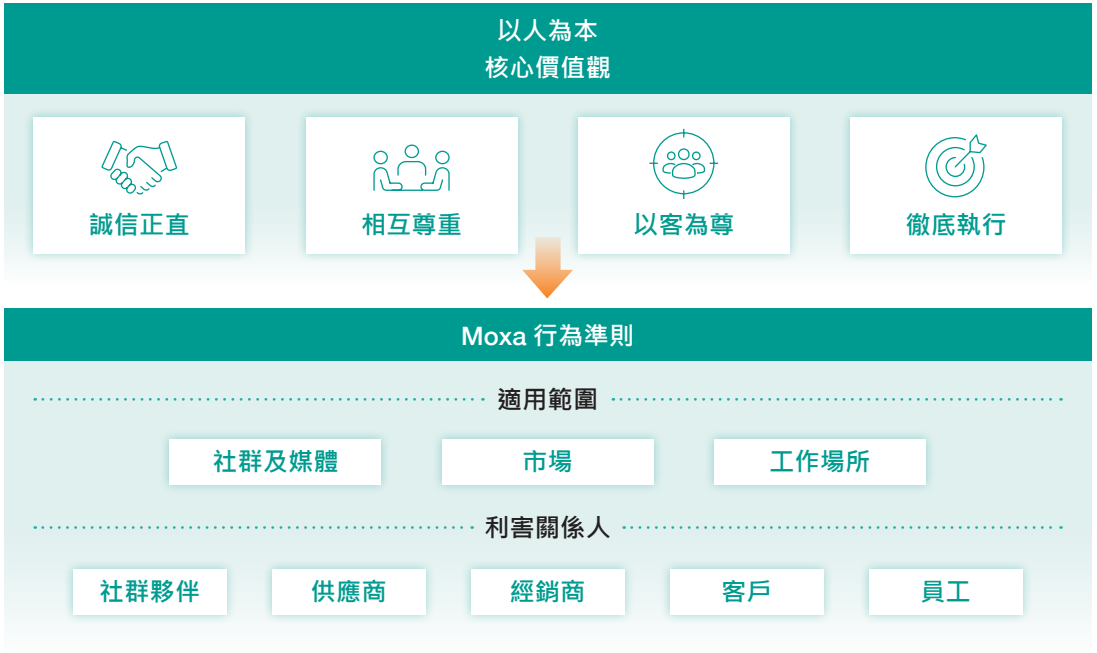
1.3 誠信文化

1.3.1 Moxa 行為準則管理

Moxa 深信成功的根本在於員工，以及以人為本的四大核心價值觀：誠信正直（Integrity）、相互尊重（Mutual Respect）、以客為尊（Customer Focus）和徹底執行（Execution）。此外，Moxa 制定行為準則作為核心價值觀的具體體現，這份準則適用於 Moxa 所有的員工（含董事會成員及其派任之營運團隊），涵蓋工作場所、市場、社群以及媒體方面的行為準則。它不僅提供了提出問題和澄清疑慮的管道，同時也包括保護投訴人的反報復政策，促進全體員工做出符合法律規定並維護核心價值觀的決策。

Moxa 行為準則於市場上涵蓋四項原則：不收受賄賂或回扣、僅在適當的時候提供和接受禮物與招待、參與公平競爭、識別和避免利益衝突，顯示其對反貪腐以及反競爭行為之落實。

Moxa 行為準則架構圖



為協助同仁將行為準則落實在日常工作以及個人生活當中，2020 年 Moxa 成立行為準則委員會（Moxa Code of Conduct Committee，以下簡稱 MCCC），主要職責包含：提供行為準則諮詢服務、建立報案機制並保護投訴人，及制定、修改、說明與解釋準則內容。MCCC 隸屬於董事會，直接向董事會報告，並由董事會指派委員會主席及相關委員。MCCC 每一季召開委員會常會，定期報告行為準則管理執行情形確保行為準則的落實，並每年至少檢視一次行為準則內容，透過溝通與案例討論，適時修正與調整。

2025 年在 MCCC 的支持與協助下，專案團隊持續宣導深化全球同仁行為準則意識，首先於上半年完成所有海外據點之行為準則線上課程之再次訓練，並且在中國以及美國據點進行為期一整日的實體行為準則工作坊。接著，為讓行為準則融入不同部門同仁的工作場域之中，以便幫助同仁能做出正確判斷，針對不同部門發展對應的「行為準則部門指引」以及完整的內部推廣機制，至 2025 已完成採購部門、研發部門、總務及間接採購之行為準則摘要。此外，為協助內外部利害關係人充分理解 Moxa 行為準則政策，並同時提供更為公開順暢的舉報管道，2025 年也啟動規劃連結官方網站之舉報網頁架設作業，及完整行為準則政策內容之揭露。網頁預計於 2026 年上線，屆時將包含全球英文、台灣繁體中文、日本日文、中國簡體中文四大語系，提供更公開透明的舉報管道。

外部全球性企業供應鏈永續評鑑平台（EcoVadis）以及客戶夥伴的之反饋也是 Moxa 持續管理行為準則的重要參考之一。回應外部平台以及客戶夥伴之建議，Moxa 已於 2025 著手制定更完善的《Moxa 行為準則》，內容包含加入權責單位、優化反報復懲處機制、增加情境案例說明等，目的在提升行為準則的清晰度與可執行性，讓員工能更容易理解並遵守。連結客戶的回饋，也在行為準則工作坊中加強禁用童工與強迫勞動的訓練宣導，具體展現 Moxa 實踐誠信經營與持續履行社會責任的決心。

行為準則宣導與訓練

為提升員工對行為準則的認知，持續實踐 Moxa 行為準則，專案團隊採用 3B (創建平台 Building platform、創造認知 Building awareness、建立持續方法 Building sustaining approach) 的策略來宣導：

❶ 創建平台 Building platform

除在官方網站對外公開行為準則外，內部也建立「行為準則天地」網站平台。該網站內容包含行為準則的初衷緣由、條文介紹、實際案例學習以及問題處理流程。為了促進員工反思討論並強化誠信文化，Moxa 自內部平台建立以來，每年皆定期分享內部實際案例，使全球員工能夠即時獲取行為準則的知識，同時透過內部案例分享，讓員工從經驗中學習，理解行為準則不僅是理論，更是日常實踐的行為。

❷ 創造認知 Building awareness

A. 行為準則簽署與訓練

Moxa 重視行為準則的遵循，在員工聘僱合約書中明確規定，員工必須簽署及嚴格遵守行為準則相關規定，其簽署率達到 100%。自 2020 年起，公司將「Moxa 行為準則」納入全球全體員工的必修學程，透過線上課程配合測驗的設計，確保員工具備基礎觀念與知識，完訓率達到 100%。

為深化「組建全員實踐團隊」的初心，設計一日行為準則實體案例工作坊，並邀請全體員工自 2022 年起，針對公開市場與 Moxa 實際案例內容，進行小班制教學與深度對話，培養員工在實際職場的多元環境中，做出符合法律和核心價值觀的決策能力。截至 2025 年底，Moxa 已完成行為準則工作坊共 75 場次，包含台灣總部、歐洲、美洲、泛亞太地區 (中國、日本、韓國、印度、澳洲、紐西蘭、沙烏地阿拉伯) ，其中美國及中國地區在 2025 年進行再次訓練，共培訓超過 1,750 位員工，超過九成員工完成訓練，總訓時數超過 14,000 人時，未來將朝向全員完訓之目標前進。

為持續追求學習品質，讓員工充分理解準則與應用，專案小組定期檢視教材內容，2025 年即加強了加強禁用童工與強迫勞動的訓練宣導，也針對不同語域編訂教材及教具。同時，為了解決跨國線上教學中的互動性挑戰，特別設計「線上講師授課 + 現場教室助教與學員」的混成式教學，確保課程中的討論品質與學習成效，全球平均的課程滿意度達到 95%。

B. 因應改變，與時俱進

Moxa 重視員工在職場的身心安全，在工作場所的行為準則中明確訂定「創造安全和健康的工作環境」及「提倡沒有歧視、暴力和性騷擾的工作場所」。因應新版「性別平等工作法」與「性騷擾防治法」，為使全體主管具備最新的職場不法侵害意識，2025 年專案小組與行為準則委員會、內部相關部門以及外部律師團隊合作設計職場不法侵害系列課程，訓練課程包含基礎線上知識訓練課程以及與外部律師團隊合作之實體講座，透過法規理解與實際職場案例解析，提升主管對職場不法侵害議題的敏感度與認知以及處理相關事件的意識。

Moxa 行為準則簽署與訓練完成率統計

行為準則簽署與訓練	2025			
	總部 (台灣)	泛亞洲	泛美洲	泛歐洲
新人行為準則簽署率	100%	100%	100%	100%
新人線上課程完成率	100%	100%	100%	100%



Moxa 行為準則工作坊課程剪影 - 總部同仁

年度焦點｜2025 美國及中國地區行為準則工作坊

Moxa 重視行為準則，為確保同仁具備行為準則意識，不論是台灣總部同仁或是海外同仁，持續推動行為準則教育訓練，例如：Moxa 在 2024 年已完成了所有海外地區的實體行為準則工作坊課程，並在 2025 年針對所有海外地區同仁完成行為準則線上課程的再次訓練。然而相較於線上課程，直接至海外據點辦理實體行為準則工作坊，更能透過面對面互動與情境討論，加深同仁對行為準則內涵與實務應用的理解，並即時回應在地文化與營運情境的差異。因此 Moxa 2025 年再實際至美國及中國地區進行行為準則工作坊。

工作坊目的

- 回顧公司經營理念和核心價值
- 深化對行為準則的了解及其重要性
- 理解行為準則與同仁在日常工作的關係
- 開啟同仁行為準則的實踐與行動



美國地區行為準則工作坊剪影

工作坊設計與機制

- 為強化行為準則條文與實際工作場域應用之連結，培養員工在實際職場的多元環境中運用能力，課程採用大量外部公開案例以及 Moxa 內部案例，讓學員與講師討論交流
- 為提升學員學習動機，增強參與度，課程設計融合情境演繹以及分組競賽等互動方式，豐富學習體驗
- 配合區域文化及營運情盡，重新撰寫研討案例，滿足訓練需求



中國地區行為準則工作坊剪影

成效

- 總共進行 6 場工作坊，全體美果及中國據點同仁皆完成訓練，訓練人時為 1,001 小時
- 課後滿意度達 98%，其中對於講師教學技巧與課程內容給予最高評價
- 98% 學員認為所學內容對未來工作有幫助

年度焦點｜主管職場不法侵害充能計畫

Moxa 工作場所行為準則中明確說明提倡沒有歧視、暴力和性騷擾的工作場所，嚴格禁止一切形式的暴力以及性騷擾。為內部重申對安全友善職場的重視以及因應新版「性別平等工作法」與「性騷擾防治法」之進程，2025 年專案小組與行為準則委員會、內部相關部門以及外部律師團隊合作設計職場不法侵害系列課程，訓練課程包含線上基礎知識訓練課程以及與外部律師團隊合作之實體講座。

充能計劃設計

1. 預防職場不法侵害線上基礎知識訓練
   - 訓練內容
     - 何謂職場不法侵害
     - 職場不法侵害類型
     - 我國職場不法侵害的相關勞動法規
2. 預防職場不法侵害實體講座
   - 訓練內容（與外部專業律師團隊合作）：
     - 職場不法侵害性騷擾之雇主責任
     - 職場不法侵害中主管身分之糾正補救義務
     - 職場不法侵害中加害者之法律責任
     - 職場不法侵害實際案例解析



主管職場不法侵害充能計畫



主管職場不法侵講座剪影

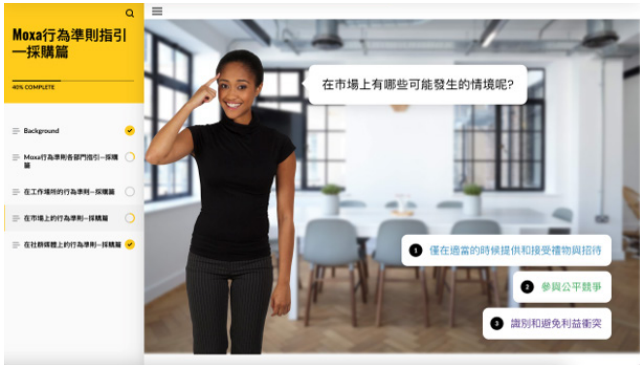
成效

- 總部全體主管完成職場不法侵害充能計畫，總訓練人時為 850/ 人時
- 課後滿意度超過 92%，其中對於訓練內容以及運用至工作中的層度予最高評價
- 100% 主管通過課後測驗

在 2025 年主管職場不法侵害充能計畫之後，也將相同內容加入未來新進主管的必修課程之中，確保讓主管帶領團隊在安全、友善的環境中發揮最佳表現，共同實踐 Moxa 工作場所行為準則。

❸ 建立持續方法 Building sustaining approach

為使不同單位的員工更加了解 Moxa 行為準則在工作場域的應用，自 2023 年起，對於不同單位編制客製化的「行為準則部門指引」。截至 2025 年底，已完成採購部門、研發部門、總務及間接採購之行為準則摘要，除了完成編製發行及進行線上課程培訓外，同時納入單位的新人必修訓練流程。未來，也預計在 2026 年完成業務單位以及其他後勤單位的行為準則指引。



行為準則指引互動式線上課程

外部供應商行為準則

Moxa 相信，與供應商在共同價值觀的基礎上合作，能將增強彼此之間的信任、促進長期的業務關係，於 2025 年發布 Moxa 供應商行為準則，並邀請供應商夥伴攜手合作共同遵守，展現彼此對社會責任的承諾，實現共同持續發展的願景 (詳細內容請參考 4.1.2 供應鏈永續管理章節)。

1.3.2 吹哨者溝通管道與保護

Moxa 在行為準則中鼓勵員工勇於提出問題與澄清疑慮，並設立多種澄清或檢舉管道，包括透過部門主管、單位人資經理、集團人資最高主管、永續發展暨法務處最高主管、經營執行委員會，亦或直接寄送至 Moxa 行為準則委員會的電子郵件 (mccc@moxa.com)，並規劃於 2026 年建置官方網站案例舉報專區，使利害關係人能有更多元的溝通管道。當受理檢舉後，將依據「行為準則案件處理程序」(以下簡稱處理程序)，啟動吹哨者機制，過程中也遵循保護人權、客觀和忠於事實、共同合作並相互制衡等關鍵原則。

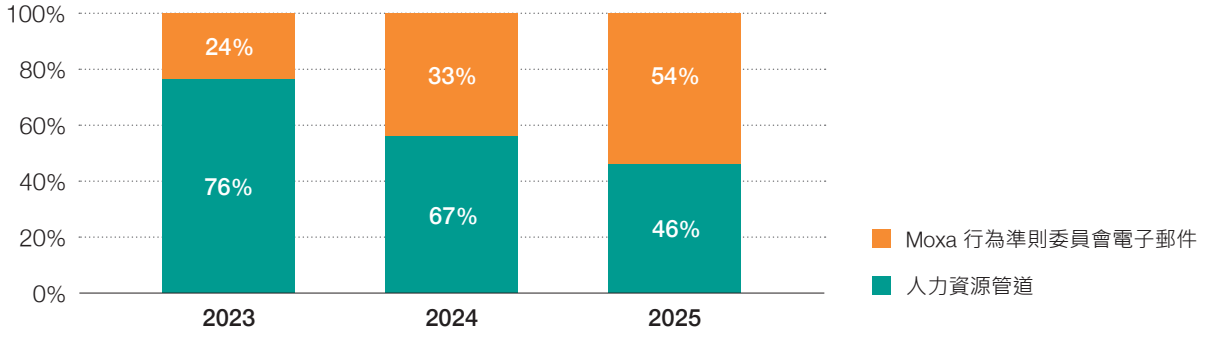
此外，行為準則中也明確指出，Moxa 的員工、經營執行委員會或董事會成員，不得對提出潛在或實際違反行為準則的舉報者、提出疑慮者，以及協助進行調查獲查者，進行報復或展開任何敵對行為。

Moxa 吹哨者機制流程



Moxa 在 2025 年共接獲 4 起與歧視相關、以及 2 起與反貪腐、反競爭及利益迴避等商業誠信相關通報案件。所有案件均依 Moxa 行為準則與相關申訴處理程序進行調查與處置，經確認與調查後，有 3 件成立，3 件不成立，確立之案件已視情節採取適當之懲處與改善。Moxa 積極針對員工提出的問題進行處理，並透過反思以修正既有措施。

行為準則通報案件管道



1.4 風險與法遵管理

1.4.1 風險管理推動

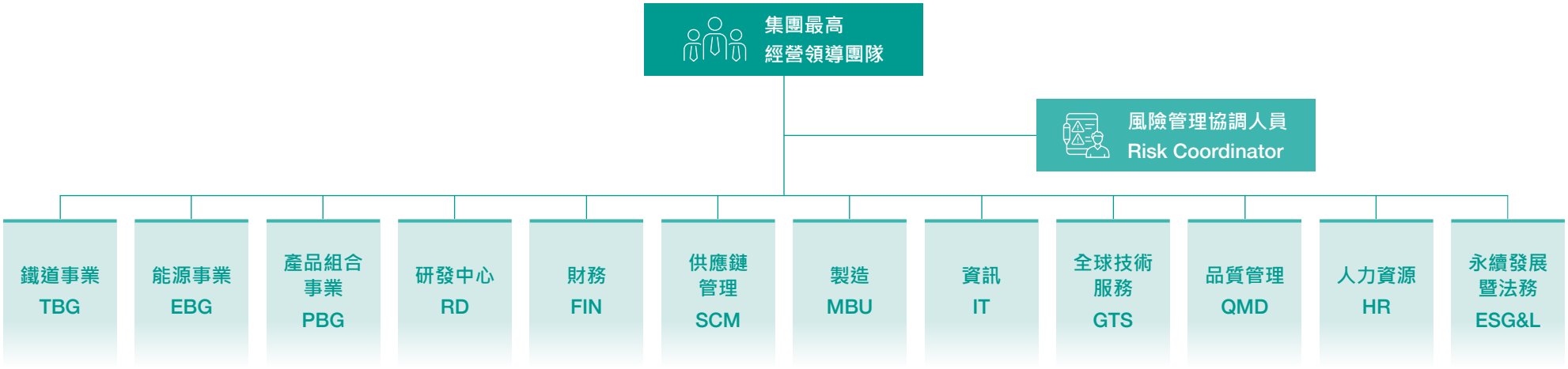
風險管理流程與組織

近年來，全球企業面臨地緣政治、關稅及貿易戰、及戰爭相關的經濟制裁等許多挑戰，加上貿易合規與減碳要求的提升，不僅推高營運成本，也讓企業的永續經營挑戰加劇。Moxa 秉持卓越與永續發展的理念，致力於瞬息萬變的商業環境中維持業務的穩定與成長。Moxa 參考 COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) 所建議的風險管理框架，評估影響企業目標的各類風險，並將其融入營運活動與日常管理之中。Moxa 透過風險管理制度監測與應對內外部挑戰，確保企業穩健發展，實現永續經營。

Moxa 定期參考國內外智庫發表的風險、產業與經濟趨勢報告更新風險雷達圖，同時考量內部關鍵任務，將潛在內外部風險歸納為四大構面：財務與經濟 (Finance & Economics)、策略 (Strategy)、危害與合規 (Hazard & Compliance)、以及運作 (Operation)。為確保所有關鍵風險皆獲得有效管理，Moxa 設立風險管理小組 (Risk Management Team, 以下簡稱 RM Team)，由集團最高經營領導團隊指派成員，負責識別、評估、處置、監控及報告公司與各功能單位的風險，推動全面性風險管理 (Enterprise Risk Management, ERM)，以掌握潛在威脅與機會，讓企業在變動的市場環境中保持靈活性。

Moxa 透過 ERM 流程以及 RM Team 進行營運風險鑑別，鑑別流程包含識別和了解各類可能威脅業務運作的風險，並評估其發生的可能性及影響程度後，針對潛在風險制定有效的應對措施，優化資源分配，減少突發事件對營運的衝擊，確保關鍵核心業務在危機發生時，能夠持續運作，保持穩定的運營能力及提升 Moxa 面對變化的韌性。

Moxa 風險管理小組



風險鑑別與應對措施

Moxa 風險辨識流程

STEP 01 風險辨識

識別公司營運目標潛在受到哪些內外部風險議題影響

STEP 02 風險評估

評估所識別的風險，可能造成的影響以及發生機率，判斷其風險等級

STEP 03 風險處置

擬定風險管理應對措施並進行協調與整合

STEP 04 風險監控與報告

每半年檢視風險管理措施有效性

在 2024 年風險管理小組（RM Team）指派所屬單位主管擔任風險管理種子人員，參與風險管理課程，以推動風險管理理念。2025 年風險種子人員開始與 RM Team 一同識別各功能單位營運目標的潛在風險，並根據風險發生的機率與嚴重程度，將風險分為高、中、低三個等級。風險評估後，RM Team 考量公司現有營運目標，決定適當的風險處置方式與資源配置，如：針對不同風險情境，規劃並執行風險預防與控制措施，以降低風險事件的發生機率或影響程度，確保風險維持在可接受範圍內，從而支援公司營運穩健發展並達成業務目標。

2025 年 RM Team 依 Moxa 營運目標，參考風險雷達圖及考量內部風險因子，依其潛在衝擊及風險高低擬定管理措施，透過定期追蹤及進度更新確保風險能有效管控，列舉前五大風險議題及管控措施如下表：

2025 企業風險雷達圖



風險議題	潛在衝擊	管理措施
法規遵循	• 可能因違反進出口相關法規，導致交易無法進行或遭巨額罰款 • 可能因產品維護成本上升，進而排擠新產品研發資源，以致新產品上市延遲 • 法規要求與客戶期待範疇擴大，可能無法及時滿足客戶期待 • 資安法規要求提高，可能未及時符合而無法切入市場或專案	• 收集產業相關適用規範，鑑別並標定與 Moxa 相關法規，設計相應的法令遵循機制。並與外部專業機構合作，監測重要法規變化 • 計畫性更新料件管理與優化軟體版本控制，確保符合資安要求，提升法規遵循與營運安全 • 制定合規要求的源頭管理方法，全面評估所需組織資源與長期方案，適時投入資源以確保落實 • 透過產品策略中心以統籌及規劃跨產品線資安法規共通需求
地緣政治	• 因地緣政治議題導致貿易政策變化、市場需求下降，對產品以及業務推展產生限制，可能導致失去關鍵客戶或商務機會 • 政府限制 / 金融制裁、銀行體系等，可能影響企業資金的存取或是轉移，導致中斷或延遲	• 爭取不同國家客戶與機會，擴大關鍵客戶，分散風險 • 與業務團隊以及關鍵客戶持續確認產品技術的具體要求，並強化經銷商的夥伴關係 • 提升客戶拜訪頻率以掌握市場變化 • 建立全球現金管理機制，確保資金靈活與資金流動性
貿易與技術管制 / 關稅	• 可能因貿易或技術管制，導致業績無法如期成長 • 可能因貿易管制導致難以取得關鍵零件，以致影響產品維修時間 • 可能因關稅導致稅務成本增加	• 與客戶建立階段性核對機制，以滿足客戶服務與持續營運要求 • 強化異地生產的技術支援，並依據現有維修數據來提前進行備品 / 備料 • 定期更新財稅 / 關稅 / 經濟協議法令資訊並評估對集團整體有無影響
各國技術自主	• 可能因國家政策介入，導致產品價格快速被破壞，無法維持業績目標成長 • 可能無法立即滿足客戶或市場要求在地化生產而影響業績	• 增加接觸客戶數量，並針對選定的國家 / 區域發展多個應用領域與市場 • 進行在地化需求評析與製造模式規劃，重新檢視與定義外包廠的角色定位，並開始逐步調整製造體系
人才缺乏	• 關鍵研發人才不易尋找，可能影響支撐未來成長的關鍵技術或新產品的推動 • 變革所需的關鍵職位無合適人選，可能無法順利推動變革 • 核心失效分析人才流失，可能導致複雜的案件分析能力不足而無法取得客戶信賴	• 提供具競爭力的薪酬福利、多元學習環境及具成就感的工作內容，吸引優秀人才 • 對焦技術發展目標並檢視重要技術的資源 • 發展組織調整與人才發展計劃，建立策略發展所需能力 • 建立知識管理及規劃人員備援機制，保護重要技術

1.4.2 法令遵循

Moxa 設有法務單位，主責台灣總部與海外子公司法律事務。Moxa 法令遵循管理目前由各部門依其職掌遵循相關法令，如遇跨部門法令遵循議題，例如出口管制、產品資安、個資保護等，Moxa 以成立跨部門專案的方式，召集相關部門人員處理。

2025 年度 Moxa 無發生裁罰超過新台幣 100 萬元之重大違法情事，亦無非金錢的裁罰案件。

Moxa 法規遵循概覽



營運治理

公司法、商業會計法及反競爭相關法規



產品與服務

商標法、著作權法、專利法、出口管制法規、歐盟網路韌性法案



人力資源

勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、勞工保險條例、個人資料保護法等

法遵專案執行狀況

針對重要國際與區域法規及行為與治理風險管理， Moxa 會根據法遵需求設立專案小組，規劃執行方案、追蹤執行進度並提供員工相對應的主題課程訓練， 2025 年 Moxa 持續推動的法遵計畫有：

法遵專案	2025 年專案執行重點
 出口管制	• 設定產品於研發製造過程中使用的美製設備或技術的系統蒐集機制，並對採購、研發、品質管理、製造部門進行美國出口管制條例外國直接產品原則的法律原理教育。 • 設計出口管制編碼（ECCN）鑑別問卷並將問卷納為新產品開發流程的一環，同時對產品管理部門進行 ECCN 鑑別的教育訓練，以提升鑑別結果的正確度及資料完整度。
 反貪腐	延續 2024 年的主動式法遵專案對於反貪腐議題的盤點計畫，從物料設備採購端盤點至銷售前線的業務執行方式，提供弊端控管的機制建議給 Moxa 行為準則管理委員會。
 個資風險管理專案	2025 年完成歐洲子公司刪除不必要個資的自動化機制，以及控管人員匯出客戶個資的權限設定。
 歐盟網路韌性法案	完成 Moxa 產品的資安等級分類，並將歐盟網路韌性法案的法遵評估納入產品開發流程的一環，以確保產品能在 2027 年底該法案全面實施時合規銷售。

1.5 資訊安全與隱私保護

1.5.1 永續資安與數位治理

資安常設指導委員會

Moxa 的目標是幫助客戶有效降低資安風險，特別是在新一代工業網路防護與遠程自動化應用中。產品資安不僅是一項技術要求，而是從設計階段即納入產品生命週期管理，確保其防護能力能隨資安威脅的演變不斷升級。同時，Moxa 自身的資訊系統安全也需維持最低風險，以確保產品與服務的穩定交付。

資安常設指導委員會（Cybersecurity Steering Committee，以下簡稱 CSC）為 Moxa 資安最高領導組織，其主席由集團最高經營領導團隊任命並授權，成員包含高階管理層、資安專家、和相關部門的代表。CSC 轄下包含「資訊安全中心（Information Security Center，以下簡稱 ISC）」與「產品資安中心（Product Security Center，以下簡稱 PSC）」，分別聚焦於「資訊系統安全」與「產品資訊安全」兩大面向。



2025 年 CSC 共計召開 5 次會議，關注議題包含 ISO 27001、IEC 62443、歐盟 Cyber Resilience Act（以下簡稱 CRA）合規發展、歐盟 Radio Equipment Directive Delegated Act（以下簡稱 RED-DA) 合規、Product Security Incident Response Team（以下簡稱 PSIRT）、Moxa Secure Development Lifecycle（以下簡稱 Moxa SDLC）、企業資安治理、供應鏈資安等議題，並發布重大決策公告包含：

通過 2025 年 Moxa SDLC 推動政策

自 2025 年 7 月 1 日起，新產品專案必須至少執行 17 項 Moxa SDLC 的資安活動，其他產品專案則必須至少執行 11 項 Moxa SDLC 的資安活動。

增設 CRA 合規執行小組

在 CSC 管理架構下，增設 CRA 合規執行小組，由產品代表、研發代表、資安代表組成，授權 CRA 合規執行小組定義資安活動層級細則與論述、仲裁特案申請、協調與回應執行障礙等相關任務。

通過 BYOD 政策修改提案

為了因應 ISO 27001:2022 對資料洩漏預防 (DLP) 機制的要求，通過 BYOD（Bring Your Own Device）政策修改提案，同仁個人擁有的行動裝置（如智慧型手機和平板電腦），僅可連外網，無法存取內網。

全力落實歐盟 CRA 規範

歐盟法規（EU）2024/2847 所定義的《網路韌性法案》（CRA）是劃時代的全新法規，針對銷售至歐盟市場，內含數位元件的產品（PwDE）制定橫向網路安全要求。如今，全球各地均強制要求這類產品需遵循網路安全規範。Moxa 致力於開發各種解決方案，以因應全球最關鍵、最嚴苛的工業環境的要求。早在《網路韌性法案》（CRA）頒布之前，Moxa 便已致力於落實網路安全實務，並躋身最早取得工業網路安全最高標準── IEC 62443-4-1 證書的業界先驅之一。面對最關鍵的合規日期 2027 年 12 月 11 日，屆時在歐盟市場銷售的所有符合 CRA 適用範圍的產品（PwDE）都必須完全符合 CRA 的各項要求，Moxa 將全力落實 CRA 規範，堅守 CRA 符規承諾。

2025 年 Moxa 的重點準備工作

建立產品 CRA 合規計畫

- **盤點 CRA 合規產品範圍：**Moxa 全面盤點適用之產品範圍，確保所有受規範產品皆納入治理與監督機制，並依循 CRA 對第三方符合性評估與驗證之要求，以降低法規遵循風險。
- **建立 CRA 合規計畫：**Moxa 依據各產品線特性，分別制定 CRA 合規計畫，並將 CRA 要求納入產品生命週期管理機制。目標於 2027 年 12 月前全面達成 CRA 合規要求，持續強化產品資安與法規遵循能力。

遵循國際標準

- **符合 IEC 62443 標準：**Moxa 的安全開發流程和功能規格符合 IEC 62443-4-1 和 IEC 62443-4-2 標準，涵蓋基礎安全要求。
- **調和標準：**Moxa 積極與歐洲組織（CEN/CENELEC/ETSI）合作，採用橫向標準來提升整體網路韌性，並針對特定產品實施縱向標準。

採用安全的生命週期管理

- **持續進行評估：**在產品規劃、設計、生產和維護階段，都會進行網路安全風險評估，並保存相關紀錄。
- **供應鏈安全性：**在整合第三方和開放原始碼元件時，Moxa 會進行嚴格的盡職調查，以防範安全風險。
- **永續支援：**Moxa 制定了安全的更新機制，以便在指定的支援期限內，即時向使用者提供安全更新。

更多有關 Moxa 對於 CRA 的承諾、策略性理解、準備工作，請見 Moxa 官網 網路韌性法案（CRA）。

CRA 合規策略與階段性行動藍圖

2025

奠定 CRA 合規治理基礎

完成 CRA 合規產品範圍盤點；建立 CRA 合規計畫與專責執行小組；持續追蹤 CRA 調和標準發展，奠定制度與組織基礎。

2026

深化落實與制度化推進

各產品線依 CRA 合規計畫逐步提升產品合規率；確保產品技術規格符合 CRA 調和標準；於 2026 年 9 月前建置符合 CRA 要求之安全漏洞通報機制 。

2027

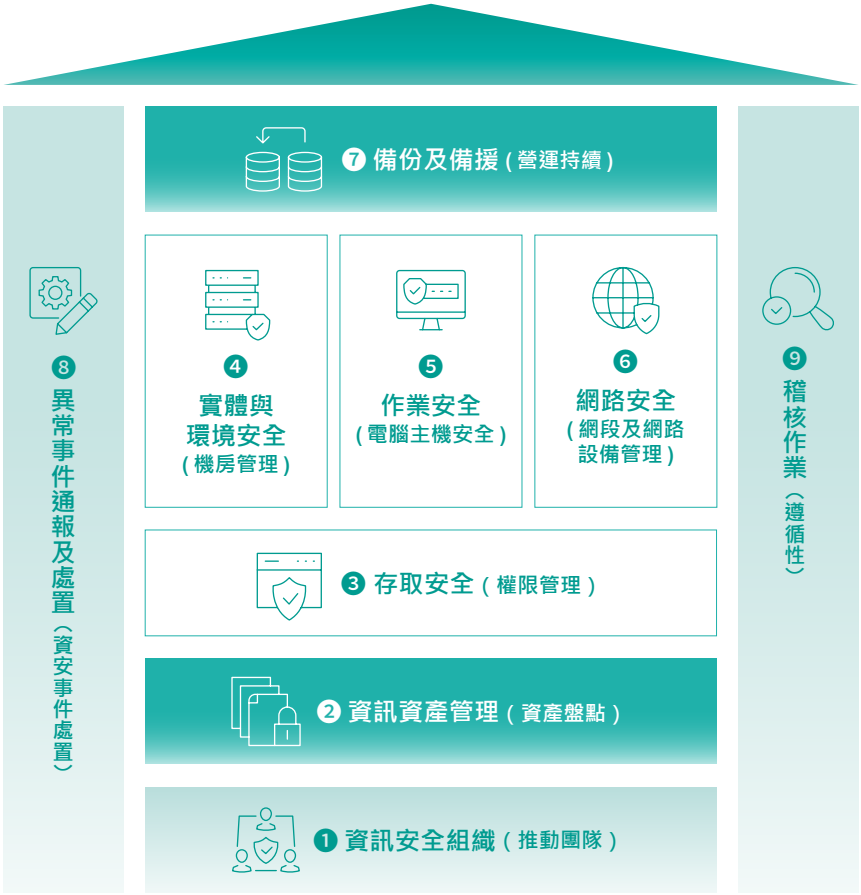
完成合規目標與長期治理

依循 CRA 第三方符合性評估與要求完成驗證；於 2027 年 12 月前全產品達成 CRA 合規，將資安治理全面納入產品生命週期管理。

外部資安管理

除了發展內部「資訊系統安全」與「產品資訊安全」外，Moxa 為提升核心外包廠之資訊安全韌性，於 2023 年秉持 ISO 27001 資訊安全管理系統及 IEC 62443 工業自動化控制標準精神，建立並推動核心外包廠生產場域資訊安全管理程序，全數核心外包廠於 2025 年均無發生重大資安事件。

Moxa 致力於協助核心外包廠完成以下資訊安全管理項目推動，包含以下 9 個構面：



核心外包廠稽核與管理

Moxa 於 2025 年持續協助全數核心外包廠精進資訊安全管理，並針對與生產高度相關資訊資產之帳號權限盤點、維修與報廢、災難復原演練及異地備份機制落實度進行稽核，稽核結果發現全數核心外包廠皆無重大不符合事項，Moxa 針對稽核發現提供改善建議、輔導核心外包廠實施風險緩解措施，並透過持續監控生產場域之風險，維持產品生產場域安全及可信賴之資訊安全品質。Moxa 將以打造符合國際資訊安全規範下的產品生產環境為目標，持續發展、強化資訊安全管控措施，並逐步推展至各個生產場域，以維持 Moxa 產品之資訊安全可靠度。

生成式人工智慧治理委員會

因應生成式人工智慧推陳出新，對工作生產力有大幅的助益。為了管理風險、保障合規、提升透明度，並確保技術的負責任應用， 2025 年 10 月份於經營執行委員會 (Business Executive Committee, BEC) 之下成立常設性跨功能團隊 (Cross Functional Team) ── Moxa 生成式人工智慧治理委員會，其宗旨如下：

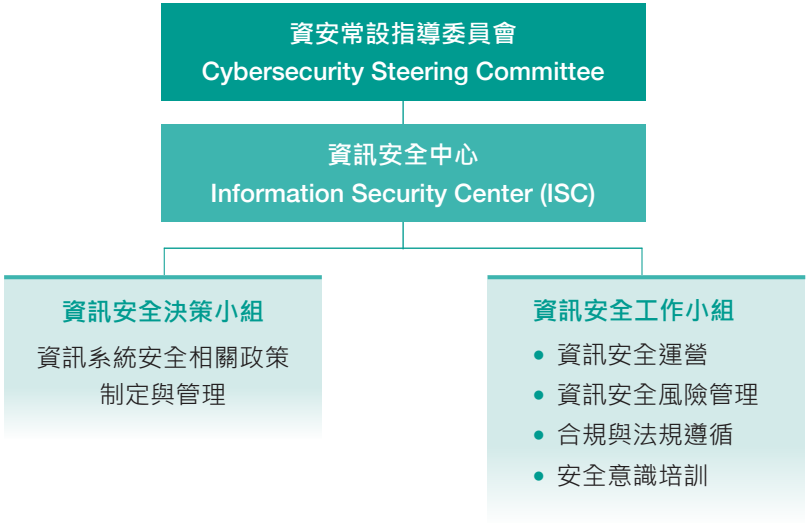
- **提升治理架構**｜建立並維護有效的治理機制，確保決策過程公開、公正且符合組織最佳利益。
- **確保法規遵循**｜監督組織內部政策與程序的制定與執行，以確保符合法規及業界標準。
- **強化風險管理**｜識別、評估並監督各類風險，以降低營運、財務、法律及聲譽風險對組織的影響。
- **促進資訊透明**｜確保重要管理資訊的真實性與完整性，提升內部及外部利害關係人的信任。
- **監督企業社會責任**｜推動企業永續發展，確保組織在環境、社會及公司治理方面的良好表現。
- **規範技術應用**｜建立生成式人工智慧使用準則與審查機制，確保技術部署符合倫理、資料保護與公平原則，避免濫用與偏誤風險。
- **推動數位倫理與 AI 素養**｜強化組織成員對生成式人工智慧的理解與負責任使用，培養 AI 時代下的數位倫理文化。

Moxa 生成式人工智慧治理委員會成立同時，發布生成式人工智慧管理政策與作業管理辦法，並成立工作小組協助同仁生成式人工智慧相關應用驗整與送審，治理委員會定期召開審查相關應用申請，確保生成式人工智慧在 Moxa 內相關應用能符合治理框架要求。

1.5.2 資訊系統安全

資訊安全中心

Moxa 資訊安全中心組織構圖



Moxa 資訊安全中心隸屬於資安常設指導委員會，為基於 ISO 27001 規範，負責管理與維護企業環境資訊系統的安全相關工作。ISC 下設有「資訊安全決策小組」與「資訊安全工作小組」，資訊安全決策小組主席為資訊長 (CIO)，成員包含資訊部門主管與行政管理部主管，負責 Moxa 資訊系統安全相關政策制定與管理。資訊安全工作小組由資訊處基礎架構與資訊安全部主管帶領，成員為資訊安全相關員工專家，負責下列各項資訊安全工作的執行：

- **資訊安全運營**｜負責實施技術控制、安全監控和事件應對等任務的團隊。
- **資訊安全風險管理**｜負責識別、評估和管理組織面臨的資訊安全風險的部門。
- **合規與法規遵循**｜確保組織的資訊安全政策和措施符合相關的法規和合規要求。
- **安全意識培訓**｜提供資訊安全培訓和教育，提高員工對資訊安全的認識和警惕性。

2025 年 ISC 重要推動成果

ISC 於 2025 年持續推動 ISO 27001:2022 驗證循環第二年以及擴大驗證範圍，2025 年底順利通過第三方外部稽核，無不符合事項、無觀察事項以及無改善契機。歷年 ISO 27001 外部稽核結果統計如下：

	不符合事項	觀察事項	改善契機
2022 註 1	0	5	0
2023	0	5	1
2024 註 2	0	6 註 3	0
2025	0	0	0

註 1：擴大驗證範圍，納入開發、製造與售後服務流程相關系統。

註 2：ISO27001:2022 版本升級驗證。

註 3：驗證公司所提之觀察事項中，以「資料外洩防護 (Data loss prevention) 管制需要持續精進範圍與深度」為主。

資訊系統安全落實與推動

面對不斷變化的資訊安全環境，Moxa 持續致力於提升自身的資訊安全能力，已於 2024 年通過 ISO 27001：2022 版本公正第三方外部稽核。Moxa 於 2025 年對內將持續除內部強化各項資訊安全管理機制，對外也將繼續協助配合廠商強化資訊安全水準。Moxa 營運策略將持續在資訊安全領域不斷精進，透過維持更新 ISO 27001 認證，確保在資訊系統環境的安全保障，從而完善保障客戶的資訊安全與提升 Moxa 企業競爭力。

2019	將資訊安全產品策略的核心
2021	**首度取得 ISO 27001：**2013 認證
2022	**擴大 ISO 27001：**2013 的驗證範圍，將開發、製造與售後服務流程相關系統納入其中
2024	**推動 ISO 27001：**2022 升級專案，並成功通過第三方驗證
2025	**擴大 ISO 27001：**2022 的驗證範圍，將 OT 生產場域資訊環境納入其中

健全防護與監控機制

資安防護措施

Moxa 為落實資訊安全意識的推動到全體員工，透過社交工程演練與線上教育訓練課程作為交互使用相輔相成的程序。2025 年持續執行社交工程演練，受測對象為全球員工，共計 1,866 人，為降低員工遭到社交工程演練釣魚信件誘騙，ISC 提供兩場次線上課程，提醒員工高度警覺來源不明信件與聳動標題，線上課程考試通過率皆為 100%。2026 年將持續不定期進行社交工程演練與教育訓練，確保員工時時保持警戒，維護公司資訊安全。

2025 年社交工程演練成果

釣魚信件連結點擊率

2023 年	2024 年	2025 年
16.93%	4.24%	11.28%

釣魚信件附件開啟比例

2023 年	2024 年	2025 年
13.91%	3.23%	15.52%

在資訊系統安全防護方面，除著重於即時 100% 追蹤清理事件監控外，重點防護措施包含下列四點：

- **弱點掃描和滲透測試**｜定期對資訊系統進行弱點掃描和滲透測試，以發現可能存在的安全漏洞和弱點，並採取相應的修補措施。
- **防火牆規則定期檢視**｜定期檢查和更新防火牆規則，確保其與最新的安全需求和業務需求保持一致。
- **系統帳號定期盤點**｜定期審查和清理系統中的帳號，及時禁用或刪除不必要或已不再使用的帳號，以減少安全風險。
- **公共漏洞和暴露資訊追蹤和緊急更新安裝**｜密切關注資安情報中漏洞與暴露 (Common Vulnerabilities and Exposures，CVE) 的最新資訊，及時應對已公開的漏洞，追蹤安裝緊急更新以保護系統安全。

此外，為確保安全更新的有效實施，Moxa 設立以下目標和時間表，以確保系統的整體安全性：

安全更新發布 30 天	安全更新發布 60 天	安全更新發布 90 天
安裝覆蓋率達到 90%	安裝覆蓋率提高至 95%	安裝覆蓋率實現 100%

第三方外部資安評分

為量化外部資訊安全管理指標，Moxa 積極導入資訊安全總體評分機制，透過評分系統不停地檢視 Moxa 的數位足跡，依照最新資安評分標準分析其風險因子，進行整體評估，評估項目包含 10 大分類，對比業界平均水準，Moxa 僅少數項目落後些許，其餘項目高於平均水準，然而資安威脅隨著時間推進與各式新風險情資發現，衡量標準時時刻刻在改變，ISC 團隊針對新發現問題，進行修復，確保資訊安全總體評分維持在業界平均之上。2025 年持續努力下，評分長期 (95% 時間) 維持在 90 分以上 (A 級)，2026 年將繼續維持下去，實踐對資訊安全管理的承諾。

系統資安事件通報與管理

Moxa 員工針對資訊安全相關事件的通報，ISC 設有 IT 通報之 911 信箱，員工可以直接將相關事證發送到 911 信箱，申告事件均依規定時間內回覆與處理完畢。過往收到全球 Moxa 員工申告資安 911 事件，主要包含「疑似釣魚信件」及「異常附件」等兩大類型。透過持續推動社交工程演練與資安意識訓練，宣導員工對資安意識與通報流程的認識。

Moxa 2022~2025 年申告資安 911 件數統計表

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
申告資安 911 事件數	96	54	34	50

此外，各監控系統偵測到的疑似資安事件，監控人員皆開立案件跟進處理，並 100% 處理結案。Moxa 於 2025 年無發生因資安事件造成營運中斷、資料損毀與資訊外洩等災害。展望 2026 年，Moxa 將持續以零重大資安事件為目標，強化資安監控、事件通報與應變處理機制。

為確保資訊系統災變發生時，能快速恢復服務，降低營運衝擊，Moxa 資訊系統於 2019 年起依其重要性進行分級，並訂有相對應的目標恢復時間 (Recovery Time Objective， 以下簡稱 RTO) 與復原時間點 (Recovery Point Objective， 以下簡稱 RPO)。各系統依照 RTO、RPO 目標，檢視現有運行架構與備援流程進行改善。各系統每年皆需要依照 ISO 27001 規範，進行災難復原演練，以確保系統可以再要求時間內恢復上線。

資安訓練與人才養成

Moxa 在資安意識提升上，以內部宣導搭配外部培訓同步進行，2025 年針對全球員工規劃社交工程演練，其累計演練發送對象達 3,728 人次；台灣總部資訊總處員工為企業資安的第一線處理人員，為提升整體人員了解對企業資安認知，特聘外部講師進行分享。隨資訊安全意識提升及網路威脅躍升，Moxa 為保持資訊安全技能持續進步，內部亦開設資安相關課程，並同時指派員工進行外部受訓，員工也在受訓完成後進行內部分享，與團隊共同掌握資安趨勢與維運重點。總計 2025 年內外部資安培訓總人次達 264 人次，總訓練人時數達 1,478 人時，Moxa 於未來將持續投入於資安意識宣導以及強化內部資安技術能力。

2025 資訊安全培訓統計

內部宣導與訓練	人次	人時數
Moxa 企業資安認知宣導教育訓練	84	168
Gartner 讀書會 2025 – AI/Security	120	2,400
內訓總計	224	2,568
外部培訓	**人次**	**人時數**
訓練課程註 1	8	380
研討會或論壇講座註 2	10	68
外訓總計	18	448
總計	240	3,016

註 1：訓練課程包含 Trend Micro 產品教育訓練、ISO 27001 主導稽核員訓練、HTB Lab 滲透測試訓練。

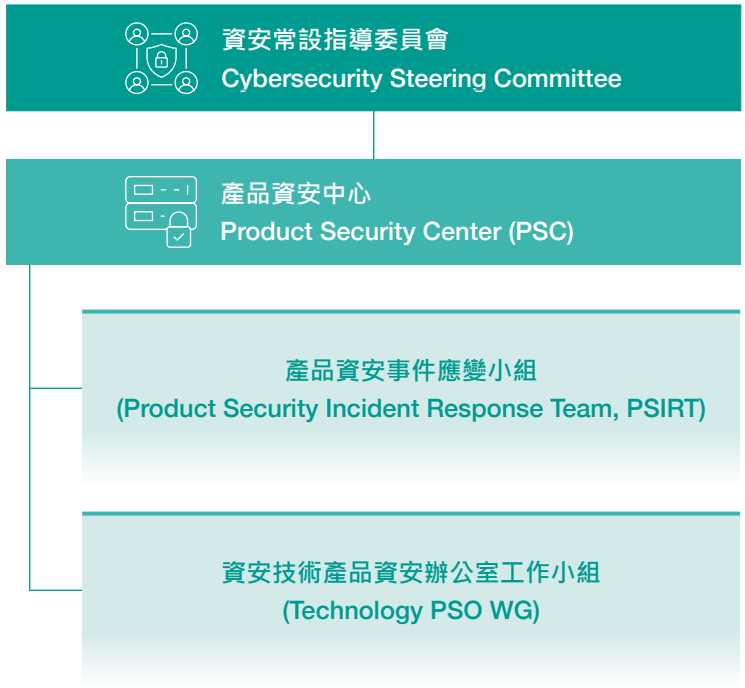
註 2：研討會或論壇講座包含資安大會、數位永續高峰會、HITCON 駭客年會、高科技製造業資安論壇等 14 場次。

1.5.3 產品資訊安全

產品資安中心

產品資安中心（Product Security Center，以下簡稱 PSC）承接 CSC 產品資安政策，負責擬定各項產品資安發展方向及策略、推動產品資安管理各項工作，使產品資安管理制度持續穩健運作。PSC 轄下包含「產品資安事件應變小組（PSIRT）」與「資安技術產品資安辦公室工作小組（Technology PSO WG）」，分別建立對外及對內的資安協作機制。

Moxa 產品資安中心組織架構



2025 年，PSC 除持續推動 CRA 合規準備作業外，亦在多項關鍵治理面向取得具體進展，進一步強化公司整體產品資安治理能力。重點推動如下：

- 完成無線產品全面符合歐盟 RED-DA 法案下的 EN 18031 資安標準，確保產品於主要國際市場之法規遵循。
- 建立並運作國際資安證書治理與管理機制，涵蓋工業資安 IEC 62443-4-2 及海事資安 IACS UR E27、IEC 61162-460 等產品證書。
- 依循 CNA 規範（CNA Rules），維持 Moxa 持續入選 CNA Enrichment Recognition List，展現弱點揭露品質與治理成熟度。
- 全產品依循 Moxa 產品資安弱點管理政策，並配合 2025 年 Moxa SDLC 推動政策，將資安要求制度化納入產品設計與開發流程。
- 持續推動資安教育訓練與內部宣導，於各產品線培育 Security Advisor 角色，強化跨部門資安專業能量與資安文化。

國際資安驗證

Moxa 以國際資安法規與產業標準為核心，透過第三方產品驗證機制以及嚴謹的 Moxa SDLC 流程，系統性強化資安治理與法規遵循能力。2025 年，多項產品取得歐盟 RED-DA 法案 EN 18031、工業資安 IEC 62443-4-2，以及海事資安 IACS UR E27 與 IEC 61162-460 等國際資安產品證書，確保產品符合全球市場與關鍵產業之資安要求。透過取得國際資安證書，Moxa 不僅確保產品符合不同市場與產業的資安合規要求，也將資安治理系統化地納入產品生命週期管理，展現對利害關係人與長期永續治理的承諾。

歐盟 RED-DA 法案 EN 18031 產品合規

2025 年 7 月，Moxa 取得國際知名檢測驗證機構德國萊因（TÜV Rheinland）頒發之歐盟無線電設備指令授權法案（Radio Equipment Directive Delegated Act, RED-DA）下的 EN 18031 類型檢驗證書（EU type-examination certification），成為工業網路設備領域中首批達成此項資安標準的業者之一。此驗證涵蓋 10 款工業網路設備，展現 Moxa 在工業資安風險管理的技術實力與深厚能力。產品包括：

- OnCell G4300-LTE4 系列行動通訊路由器 / 閘道器
- AWK Wi-Fi 6 系列無線 AP / 橋接器 / 用戶端設備
- AIG-302 系列進階 IIoT 閘道器
- V3400 系列工業 x86 電腦

> Moxa 取得 EN 18031 驗證不僅是一張合規證書，更是對產品品質與技術的肯定。在資安要求日益嚴格的市場環境下，主動合規的企業將更具競爭優勢，也有助於在採購決策中取得客戶青睞。
>
> 台灣德國萊因董事總經理 張家祥



除此之外，Moxa 結合 EN 18031 之外部驗證經驗，並依循嚴謹的 Moxa SDLC 流程，於 2025 年達成無線產品全面符合 EN 18031 歐盟資安標準之目標。採用自我宣告（Declaration of Conformity）機制完成合規程序，2025 年度共發布 37 份 EN 18031 符合性自我宣告，展現資安治理制度化與法規遵循能力。產品包括：

- OnCell/CCG 系列行動通訊路由器 / 閘道器
- AWK/TAP 系列無線 AP / 橋接器 / 用戶端設備
- NPort 系列無線串列設備伺服器
- 內建無線模組的 UC / AIG / V 系列工業電腦

Moxa 無線產品符合 RED-DA 規範，可為各種工業場域提供安全、穩定且可靠的運作環境。更多資訊請見 Moxa 官網 Moxa 工業無線產品率先通過 EN 18031 歐盟資安驗證。

歐盟無線電設備指令授權法案（Radio Equipment Directive Delegated Act, RED-DA）為歐盟在《無線電設備指令（RED, 2014/53/EU）》下新增的授權法規，因應設備高度連網化所帶來的資安風險，明確要求特定無線電設備在設計階段即納入資安防護機制，確保設備具備相關防護能力，保障使用者隱私與網路安全。該法案透過具體技術要求與合規時程，將「安全導向設計（Secure by Design）」正式納入歐盟市場必要條件。EN 18031 為支援 RED 資安要求所制定的協調標準，用來具體化法規中對無線電設備資安、隱私與防護機制的要求。

工業資安 IEC 62443-4-2 產品證書

在工業資安產品驗證方面，Moxa 之 TN-4500B 系列乙太網路網管型交換器於 2025 年通過國際第三方驗證機構 Bureau Veritas（BV）集團之審查，正式取得 IEC 62443-4-2 安全等級 2（Security Level 2, SL2）產品驗證。截至 2025 年底，Moxa 全公司已累計取得 9 張 IEC 62443-4-2 產品證書，範圍涵蓋 18 個產品系列，顯示 Moxa 持續以國際工業資安標準為核心，系統性將資安要求納入產品設計與開發流程，並透過第三方驗證機制，強化產品於關鍵基礎設施與工業應用場域之資安可信度與治理成熟度。取得 IEC 62443-4-2 證書的 Moxa 產品清單，請見 Moxa 官網 IEC 62443-4-2 Certified Products。


FR_Cyber10238

IEC System of Conformity Assessment Schemes for Electrotechnical Equipment and Components (IECEE)

Certificate of Conformity – Industrial Cyber Security Capability

IEC 62443-4-2 為工業自動化產品的資安技術標準，規範元件層級在身分驗證、存取控制、安全通訊與系統完整性等核心資安要求。IEC 62443-4-2 可作為企業落實「安全導向設計（Secure by Design）」與「預設安全（Secure by Default）」的關鍵技術依據。

海事資安 IACS UR E27 與 IEC 61162-460 產品證書

在海事資安領域，Moxa 旗下 EDR 系列工業安全路由器與 EDS 系列乙太網路網管型交換器於 2025 年取得 4 張國際船級社證書，包括挪威 DNV、韓國 KR 及中國 CCS 船級社頒發之 IACS UR E27 與 IEC 61162-460 證書。這些驗證確認產品在海事自動化與資訊系統中，具備必要的資安控制與通信安全能力，符合國際船舶資安標準。透過取得國際船級社驗證，Moxa 不僅保障產品在全球海事應用場域的合規性，也進一步提升客戶信任與產品市場競爭力。更多資訊請見 Moxa 官網 Moxa 網路和通訊設備率先取得 DNV 安全等級 2 與 IEC 61162-460 型式認可。

2025 年海事資安證書

產品系列	驗證範圍	船級社
EDR-G9010 與 EDR-8010 系列 工業安全路由器	IACS UR E27 與 IEC 61162-460	挪威 DNV
EDR-G9010 與 EDR-8010 系列 工業安全路由器	IACS UR E27 與 IEC 61162-460	韓國 KR
EDR-G9010 與 EDR-8010 系列 工業安全路由器	IACS UR E27	中國 CCS
EDS-4000 與 EDS-G4000 系列 乙太網路網管型交換器	IACS UR E27 與 IEC 61162-460	挪威 DNV

產品資安弱點管理

Moxa 自 2023 年起正式獲美國網際安全暨基礎設施安全局（Cybersecurity and Infrastructure Security Agency, CISA）授權，成為通用弱點揭露計畫（Common Vulnerabilities and Exposures, CVE®）之 CNA（CVE Numbering Authority）夥伴，顯示 Moxa 已建立成熟且制度化的產品資安弱點管理政策與作業流程。自 2024 年起，Moxa 入選 CNA Enrichment Recognition List，並於 2025 年持續維持入選，展現公司在弱點揭露品質、資料完整性與持續改善機制方面的穩定表現，強化 Moxa 對客戶的資安風險管理承諾。

隨著工業物聯網（IIoT）被廣泛採用，確保網路安全已成為首要之務。Moxa 特別制定安全漏洞管理政策，以便在發現安全漏洞時，為客戶提供指引和資訊。該管理政策確保 Moxa 客戶能夠持續獲得明確的資訊，以了解 Moxa 如何解決或消除客戶通報的安全漏洞。如有任何問題，請寫 email 至 PSIRT@moxa.com。

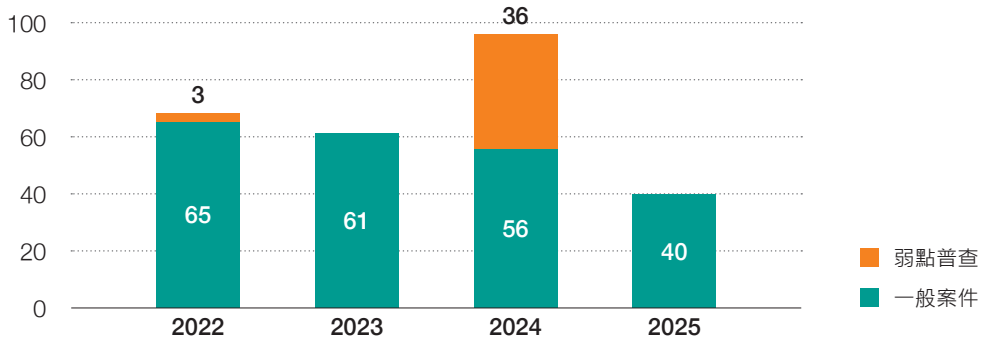
產品弱點回報案件統計

Moxa 持續透過 PSIRT（Product Security Incident Response Team）機制，系統性處理來自內部檢測、客戶及資安研究人員的弱點通報。2025 年 PSIRT 受理案件數量為 40 件，較前一年度減少，主因為該年度備受市場關注的高風險弱點（例如 CVE-2025-55182）Moxa 產品皆不受影響，故無需發動弱點普查。Moxa 依既有弱點管理流程，持續完成弱點評估、修補與風險溝通作業，並於 2025 年發布共 37 篇安全公告（Security Advisory），協助客戶即時掌握風險與因應措施，且未接獲客戶回報對營運或關鍵應用場域造成重大影響之事件。

在年度受理之 40 件 PSIRT 弱點回報案件中，仍有 7 件因前期規劃與資源評估不足，以及取證與技術驗證排程延宕等因素，導致修復計畫制定與跨部門協調時程拉長，未能於既定之處理時限內完成結案。

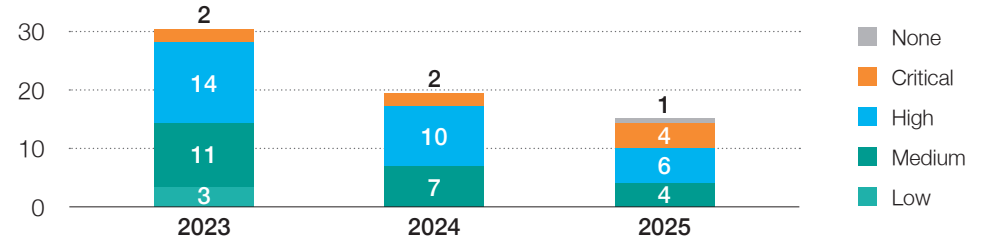
Moxa 於早期風險預判與進度控管機制方面仍具優化空間，未來將透過強化專案化管理及優化跨部門協作流程，持續提升弱點處理效率與組織整體資安韌性。

2021 ~ 2025 年 PSIRT 案件數量



Moxa 發布之 CVE 數量統計

Moxa 持續依循負責任揭露原則，主動發布並管理產品相關之通用弱點揭露（CVE）。2024 年共發布 19 個 CVE，平均 CVSS 風險評分為 7.5 分；2025 年發布數量降至 15 個，Zero-day 弱點數量同步下降，平均 CVSS 風險評分亦降低至 7.0 分。整體趨勢顯示，透過 Moxa SDLC 流程、風險導向弱點管理及前期防護機制的持續強化，有效降低高風險弱點發生的可能性，並提升整體產品資安成熟度。



CVSS（Common Vulnerability Scoring System）是一套國際通用的資安弱點嚴重度評分標準，用於量化弱點被利用的難易度與可能造成的影響。它透過標準化指標計算出 0.0 至 10.0 的分數，10.0 分表示最嚴重，協助組織一致性地判斷弱點嚴重等級並決定修補優先順序。自 2025 年起，Moxa 全面採用最新版 CVSS v4.0 評分標準。

產品資安教育訓練與內部宣導

為因應 CRA 即將實施，以及提升 Moxa SDLC 中各項資安活動之審查動能，Moxa 於 2025 年規劃一系列產品資安教育訓練與內部宣導課程。相關課程設計以「法規理解、角色分工與實務落地」為核心，依據員工職務性質與參與產品生命週期之深度，提供分級、分眾的資安培訓內容，確保資安要求能有效融入日常開發與管理流程。透過此培訓機制，Moxa 於 2025 年共培育 50 位同仁擔任 Security Advisors，負責協助各產品線進行 Moxa SDLC 資安活動之審查與把關，強化跨部門資安治理能量。此外，Moxa 亦透過定期向產品與研發中心全體員工發布產品資安弱點公告信、辦理 RD Sharing 資安主題分享，持續提升資安資訊傳遞的即時性與內部資安意識的覆蓋率。

在外部交流方面，Moxa 積極參與國內外資安研討與實務活動，持續精進專業並回饋產業社群。2025 年，Moxa 員工以專業講師身分參與 CyberSec 資安大會，並首次組隊參加 HITCON Cyber Range 2025 企業藍隊競賽，展現在產品資安與事件應變領域的專業實力，亦反映內部教育訓練與人才培育的實質成效。

2025 年度產品資安教育訓練與內部宣導等活動成效

產品資安宣導主題	參與對象	參與人次
內部活動		
CRA 法規與產品安全框架	產品及研發中心一級主管	16 人次
CRA Harmonised Standard 近況報告：Vulnerability Handling、Security Control、EN IEC 62443 to CRA	台灣總部員工	181 人次
Moxa SDLC 資安活動審查人員 (Security Advisor) 培訓課程 (共 11 堂)	產品及研發中心員工	50 人次
威脅建模工作坊	台灣總部員工	31 人次
CVSS 4.0 弱點評分系統基礎課程	台灣總部員工	43 人次
Moxa PSIRT 產品資安弱點公告 (共 3 篇)	產品及研發中心全體員工	666 人次
RD Sharing 資安相關議題分享 (共 10 場)	研發中心員工	1,219 人次
外部活動		
台灣駭客年會 HITCON CMT	員工自發性報名活動	8 人次
台灣資安大會 CyberSec	員工自發性報名活動	14 人次
美國 CVE/FIRST VulnCon 2025	員工自發性報名活動	1 人次
InfoSec Taiwan 2025 國際資安組織大會	員工自發性報名活動	3 人次
HITCON Cyber Range 2025 企業藍隊競賽	員工自發性報名活動	5 人次
台灣資安大會 CyberSec 演講分享 - IEC 62443-3-3 安全等級在實際應用中的挑戰與解決方案	台灣資安大會 CyberSec 參與者	約 300 人次
總計	**2,537 人次**	

1.5.4 隱私保護

個資聲明與推動

隨著數據使用和個人資訊流通的不斷增加，個人資料保護問題日益受到關注。歐盟的《一般資料保護規則》(General Data Protection Regulation，簡稱 GDPR) 的實施對全球企業提出更高的資料保護標準。Moxa 致力於遵循各國相關規範，保障客戶及用戶的個人資料安全。

為確保 Moxa 網路平台符合各國相關規範的要求，Moxa 依循下列三項原則，強化官方網頁的隱私政策和相關內容。



提供更清晰及明確的隱私政策，向用戶說明 Moxa 如何收集、使用和保護其個人資料。



增加用戶控制功能，例如設置個人資料訪問權限和偏好設定，以提高用戶對於其資料的掌控感。



加強網站安全性，包括加密技術和身份驗證措施，以保護用戶的個人資訊不受未經授權的訪問。

Moxa 設有隱私權反映管道，若任何人對於 Moxa 的隱私權政策有疑問，或是有可能發生隱私權侵害的情事，可透過電子信箱 (privacy@moxa.com) 與 Moxa 聯繫。Moxa 若發現有任何侵害隱私權的情事，將依 Moxa 行為準則的相關規定進行處置 (請參考 1.3.1 Moxa 行為準則管理) 。Moxa 於 2025 年未發生來自外部或監管單位有關隱私權之申訴與裁罰事件。

Moxa
隱私權政策

個資保護訓練

為提高員工對於個人資料保護的意識和知識水平，Moxa 定期舉辦個資訓練活動，包括線上培訓課程、工作坊和測試。透過這些培訓，員工學習如何識別個人資料，確保其正確使用和處理及如何應對可能的資安風險。根據統計數據顯示，自實施個資相關訓練以來，員工對於個資保護的理解和重視程度顯著提高，員工的個資保護意識亦有效地加強。

2 創新與服務

2.1 創新管理 46
2.2 產品永續應用與市場布局 52
2.3 客戶與可靠度管理 59
2.4 技術服務創新 63



建立可靠度文化

啟動「可靠度訓練課程」計畫，建立內部共通的可靠度語言與知識體系，確保研發、品質與業務以一致的科學標準為客戶提供價值承諾

客戶滿意度 98.3%

技術服務滿意度調查，持續改善與提升客戶滿意度

0 產品召回

未發生產品對人員安全造成影響，以及沒有產品召回記錄

2.1 創新管理

2.1.1 創新推動主軸

Moxa 作為工業自動化領導品牌，三十多年來始終以創新為核心，致力於提供高可靠的技術解決方案。面對工業應用對高穩定與高可靠的嚴苛要求，我們不僅持續深化基礎技術與工程方法，更強化設計品質，確保產品與方案的卓越表現。2025 年，Moxa 在此基礎上進一步推動創新，從硬體可靠度創新研發、新世代的軟體應用及設備整合方案到產品開發流程優化，打造更具韌性與前瞻性的工業自動化未來。同時，Moxa 也積極透過智慧財產權的申請與布局，保護關鍵研發成果，確保技術競爭力與創新能量得以持續累積。研發中心將持續扮演策略技術發展的重要角色，強化集團在技術與產業生態系中的地位，並以創新為核心驅動力，持續打造 Moxa 的長期創新價值與永續成長。

主軸 1. 硬體可靠度創新研發

硬體研發基礎的共創結構

研發中心在硬體創新領域持續展現領先成果，透過知識管理、流程優化與跨部門協作，有效提升研發效率與產品品質。團隊系統性地累積設計經驗與問題紀錄，降低重複錯誤與錯誤率，同時建置技術資料庫與標準化流程，顯著減少學習成本並促進知識傳承。此外，研發中心積極推動不同產品線間的技術資料共享，拓展技術視野並強化協作。這些舉措已在多項核心專案中展現成效，例如針對 Intel CPU 功率調校與動態熱設計功耗調整的優化設計、無風扇系統的模組化散熱解決方案，以及 PCB 走線電流承載能力的研究等，為企業永續發展與競爭力奠定堅實基礎。

建立各專業研發工作的 WBS (Work Breakdown Structure)

建立各專業技術領域的標準化工作包，配合產品開發需求，模組化組成有彈性且具備競爭力的開發流程。

建立各專業研發技術有效運用知識庫及資料庫

從過去知識庫和資料庫的逐步建立，有效轉換成產品可靠度設計，降低錯誤率，避免過度設計及不足設計，在可靠度和與永續間做到最適設計。

建立硬體研發創新場域及系統

營造硬體創新場域，建立各個需要技術深化及突破的技術發展小組，在 WBS 及知識庫 / 資料庫的基礎上，更精準命中技術缺口或突破點。

硬體永續友善環境設計架構

產品設計本身就是一個消耗資源的行為，在永續環境理念下突破過去的做法，創新設計架構，更詳細的介紹請參閱 3.2 產品環境友善設計。

綠色設計核心

綠色設計的理念，讓設計的產品精簡化、功能設計模組化，讓產品可以藉由更多的共用模組組成，不只是效能效率的提升，也減少反覆進行新開發及未來大量維護的耗損。

環保再生材料的使用

這類材料對環境友善，但有時反而對可靠度與永續使用並不友善，藉由對回收材及環保材質的研究、產品結構的創新，綠色設計的精簡與組化流程，讓環保再生材可以同時達成對環境友善和永續經營的效益。

散熱設計的突破

產品運算力隨場域需求呈指數級成長，隨之而來的功耗與發熱量也大幅攀升。產生的廢熱不僅降低了運算效率，更額外加重了散熱系統的能耗負擔，Moxa 永續友善設計，在散熱上從軟硬體效能及耗能的智能監控管理、能源轉換效率的創新提升，到整體無風扇被動不耗能的結構創新，除了佈局具競爭力的專利護城河，核心價值更在於實現高算力、低功耗、低廢熱的平衡，以滿足智能化及企業永續經營的需求。

主軸 2. 新世代軟體平台、應用與資安強化

建構一致性的軟體整合架構與設備管理邏輯

研發中心以提供「完整的設備管理生命週期」與「一致性的設備管理整合介面」為核心，打造以客戶需求為導向如設備生命週期管理、網路生命週期管理等多元的應用情景，建構可擴充、可共用的軟體架構，以快速且有彈性的工程技術回應工業自動化產業多樣與多變的工控場域，同時以和客戶一起共創、深耕生態圈為目標，提供統一性的整合邏輯介面，讓客戶易與 Moxa 一同打造系統解決方案，建立長期的合作夥伴關係。

強化產品資安合規與取證能力

面對歐盟無線電設備指令 (Radio Equipment Directive，RED) 與網路韌性法 (Cyber Resilience Act，CRA) 等重大資安法規，Moxa 自 2024 年起啟動跨部門合規工程計畫，從制度、流程到工程方法全面強化產品法規遵循能力。研發中心承接公司政策與標準流程，將安全性、可靠度與可追溯性等核心原則納入研發流程、產品設計與組織能力建設，同時推動自動化工具導入及合規種子人才培育。

透過標準化流程、清楚的權責分工、驗證機制及文件化管理，研發中心打造可因應歐盟要求及全球未來法規趨勢的合規基礎，使合規不再是產品開發後的補強，而是從設計決策與技術架構階段即同步進行的工程活動。藉由系統性導入 RED 與 CRA 所要求的安全控制項、弱點管理流程、更新與維護義務與技術文件規範，Moxa 能確保產品除了功能性與可靠度之外，也能滿足國際市場對資訊安全與風險管理的高標準。

透過提前布局、流程標準化與合規管理，Moxa 不僅能回應新世代產品對資安與可靠度的要求，也在全球市場中維持法規競爭力、交付準時性與品牌信任度，強化未來在工業自動化領域的永續成長動能。更多相關內容請參考報告書 1.5.3 產品資訊安全。

建構高頻迭代的路由器軟體平台

面對安全威脅瞬息萬變與工業網通客戶多樣化的需求，團隊發展高度相容性的 MX-ROS 路由器韌體架構。透過標準化流程做法與自動化環境的深度整合，2025 年已達成每季穩定釋出版本 (Quarterly Release) 的技術標竿。單一路由器軟體版本可同時支援多達 9 款核心硬體型號 (Models)，包含 32 款產品型號分支 (SKUs)，大幅提升了軟體研發產能與版本複用率，實現在多樣化產品線下的高效能交付。

為確保高頻率迭代下的軟體品質，開發團隊建立了一套路由器軟體平台導向的基礎建置：

標準化規格與實作	模組化軟體實作	雙重自動化驗證機制	精準 QA 測試
透過精確的軟體規格確認 (Spec Confirmation) 流程，確保需求在不同產品分支間的一致性。	設計統一控制交換機晶片 (Switch Chip) 的控制架構，實現軟硬體解耦，提升軟體對不同硬體平台的適應力。	透過 RD 與 QA 共同協作的自動化測試，大幅縮短測試驗證週期並確保交付品質的一致性。	聚焦於關鍵應用場景與複雜環境模擬，進行最終嚴格把關。

此做法加速了產品上市與更新頻率，確保能即時回應資安挑戰。這不僅展現了研發的高效率，更是本公司落實客戶長期產品承諾與永續經營精神的核心體現。

運用 AI 提升工程效率與產品安全性

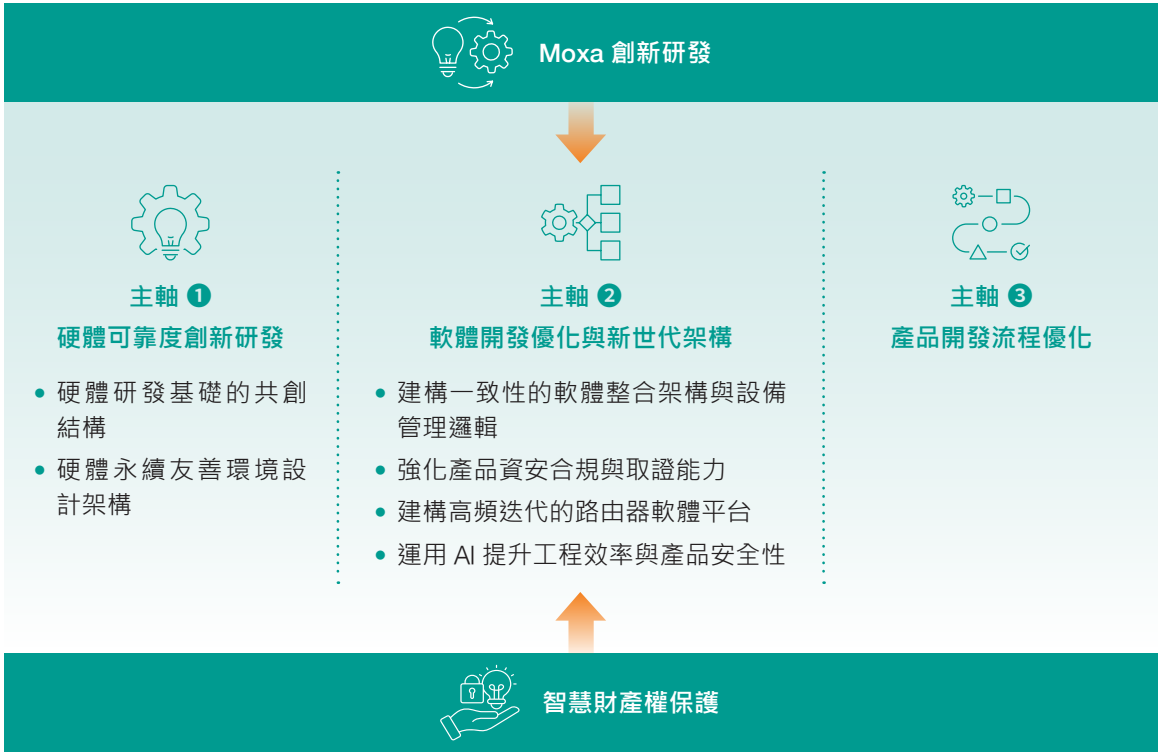
在人工智慧導入研發管理的議題上，透過智慧化工具與自動化機制，強化知識檢索、程式碼品質與資安防護，打造高效能且安全可信的產品開發環境。

AI 知識服務	運用 AI 技術整合企業知識，提供即時檢索與決策支援，提升研發效能。在符合 Moxa 生成式人工智慧管理政策與作業管理辦法下，結合 LLM (Large Language Models) 與 RAG (Retrieval-Augmented Generation) 搭建內部使用服務，讓研發同仁透過網頁介面進行問題式查詢，取得產品資安、流程團隊等知識助理資料，緩解人力需求。
AI 輔助資安開發活動	導入 AI 輔助的安全分析與威脅建模 (Threat Modeling)，加速辨識在產品設計、應用及其環境中潛在的安全風險，提升產品的安全性。
提昇程式碼品質	概念驗證內部運用 AI 於程式碼審查，透過合併請求 (Merge Request) 階段，提供程式碼中的風險以及缺陷分析，減少人工審查成本，縮短審核時間並確保品質。

主軸 3. 產品開發流程優化

研發中心持續優化營運效能，致力於提升新產品開發流程的效率與彈性。核心目標在於強化專業分工及專業合作的協作精神，與時俱進的檢視產品開發中，跨多個研發單位的複雜工程活動，進行有結構及層次的工程活動正規化，讓研發同仁對於工程活動的詮釋及執行有共同的理解，上下游協作有清晰的檢核點以及協作機制。提升並行工程 (Concurrent Engineering) 效率，減少不必要的等待時間，提升工程執行及資源運用效率。

展望下一年度，研發中心將持續優化新產品開發流程，並結合數據分析工具提升專案管理的透明度與即時反饋能力，同時加強跨部門協作機制，促進軟硬體團隊與專案管理、品保等單位的協同運作，縮短決策與執行的距離。此外，研發中心也將系統化累積流程優化經驗，推動知識管理與內部培訓，提升團隊整體研發能力與創新動能，並持續優化軟硬體開發相關流程，確保產品開發過程符合資安與法規要求，進一步強化企業的永續競爭力與組織韌性。



2.1.2 創新交流與分享

研發中心重視跨單位的技術交流並積極鼓勵知識分享。2025 年度除了年底的大型 RD Festival 活動，亦有跨全體研發中心的不定期研究設計分享會 (Research Design Sharing，RDS) 共舉辦 25 場，累計 41 位同仁分享議題，內容涵蓋 AI、5G、DevOps、資安法規與資安技術等領域。每場平均參與人數約 110 人，最高場次更達 140 人，展現組織對前瞻技術的高度參與。

此外，全年另有超過 200 場由各單位自主舉辦的小型專業交流活動，主題涵蓋通訊協定、技術標準、架構設計、客戶需求實例、客訴案例分析、測試與量測方法等多元內容，形式包括分享會、技術訓練、讀書會與反思會議，促進大量實務經驗與專業知識的流動。

2025 RD Festival：技術的承諾，研發的共識

延續 2024 年 RD Festival 與 RDS 所累積的能量與影響力，2025 年 RD Festival 進一步回歸「年度旗艦級研發活動」的核心定位。本年度活動場地選擇於新莊典華，象徵 RD Festival 不僅是一場技術展示，更是一個正式、莊重且具有象徵意義的研發承諾場域。

新莊典華作為婚禮殿堂，承載著「承諾、信任與長期關係」的意涵，這與 Moxa 研發文化所追求的精神高度契合，「技術不只是一次性的創新，而是長期投入、持續精進與彼此信任所累積的成果」。



Technical Excellence vs. Commitment：研發不是短跑，而是長期同行

在 Moxa，Technical Excellence 不僅代表專業能力，更是一種對品質、可靠度與使用者的長期責任，而 Commitment 則象徵研發人員對技術選擇的堅持、對團隊的信任，以及對公司與產業未來發展的投入。

這場 RD Festival 以「婚禮」作為形式隱喻，並非強調儀式感本身，而是傳遞一個更深層的訊息：

> **「每一項技術決策，都是一份承諾，每一個研發成果，都是長期合作的見證」**



場域設計：讓技術被尊重，也讓承諾被看見

2025 年 RD Festival 在新莊典華的空間配置上，刻意強化「主舞台 × 交流場域 × 深度對話」的層次設計：

主舞台技術分享

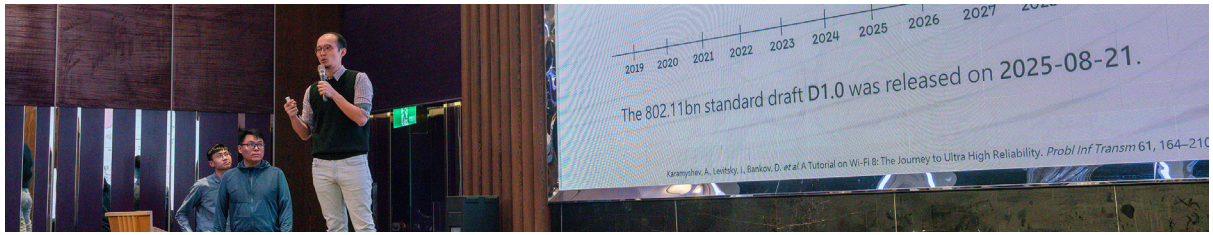
如同婚禮誓言的公開宣示，讓研發團隊站上聚光燈，清楚傳達技術選擇背後的思考、挑戰與價值。

攤位與展示互動

象徵研發歷程中的磨合與對話，透過實體成果讓跨單位交流更加真實且具體。

深度工作坊與對談

對應研發合作中的長期陪伴與共同成長，讓參與者能夠進行更深層的技術交流與經驗傳承。



研發文化的再定義：從成果展示走向共同承諾

2025 年 RD Festival 的核心價值，不僅在於展示技術成果，更在於 重新定義研發文化：

- 研發不只是完成專案，而是對技術品質的長期負責
- 創新不只是突破，而是建立可持續演進的技術基礎
- 跨域合作不只是支援，而是彼此信任、共同承擔風險與成果

透過 RD Festival，Moxa 持續凝聚研發人才的向心力，促進跨單位理解與合作，並將技術創新轉化為長期可累積的組織資產與競爭優勢。

展望未來：攜手前行，持續精進

2025 年 RD Festival 不僅是一場活動，更是一個 共同確認方向與價值的時刻。在這個象徵承諾的場域中，Moxa 研發團隊再次彼此確認：技術與人、創新與責任，將持續同行。未來，RD Festival 將持續以不同形式，打造更多深度交流與創新共創的舞台，讓每一位研發夥伴都能在技術之路上，被看見、被尊重，也被信任。



2.1.3 智慧財產權保護

專利管理

專利管理架構

Moxa 重視自有開發技術，在以自主研發為導向的理念下，專利是 Moxa 用來保護集團智慧財產、形成競爭者的研發門檻，以達永續經營的重要策略與工具。Moxa 致力於發展可靠、好用、穩定的產品，根據集團技術藍圖，進行主題式專利佈局，聚焦於新興技術領域如時效性網路 TSN、5G 通訊、工業物聯網 IIoT 以及 WiFi 新技術等，進行重點專利佈局，以專利組合增加面對市場的競爭力。Moxa 集團的技術領域分佈較廣，在各領域皆有專利產出，均衡展現研發實力並投入資源保護智權。Moxa 研發中心在研發委員會 (RD Council) 的高度支持下成立專利委員會 (Patent Council)，制定集團專利政策並投入資源申請及維護專利，並針對研發同仁進行專利教育訓練，並設置獎勵制度，鼓勵員工創新發明，優化集團的創新能量與專利資產佈局。

專利宣導

2025 年 Moxa 舉辦多場專利相關教育訓練，承接前兩年的專利相關教育訓練，讓研發中心的同仁對於智慧財產保護的基本概念有更深一層的認識。我們針對各單位不同的需求量身訂製專利分享會，主題包括專利基礎知識、專利檢索及如何在日常工作中發掘專利可能性等課程。目前已針對 RD Center 的 2 個團隊辦理 3 場教育訓練，共有超過 30 人次參加。自 2022 年起，Moxa 內部入口網站「摩莎小棧」上開設「Moxa 專利園地」提供專利相關資源，包括公司專利查詢、專利提案流程與要點說明、專利課程教材及相關連結、專利獎勵海報與同仁資訊等，定期更新維護，並逐年充實內容。

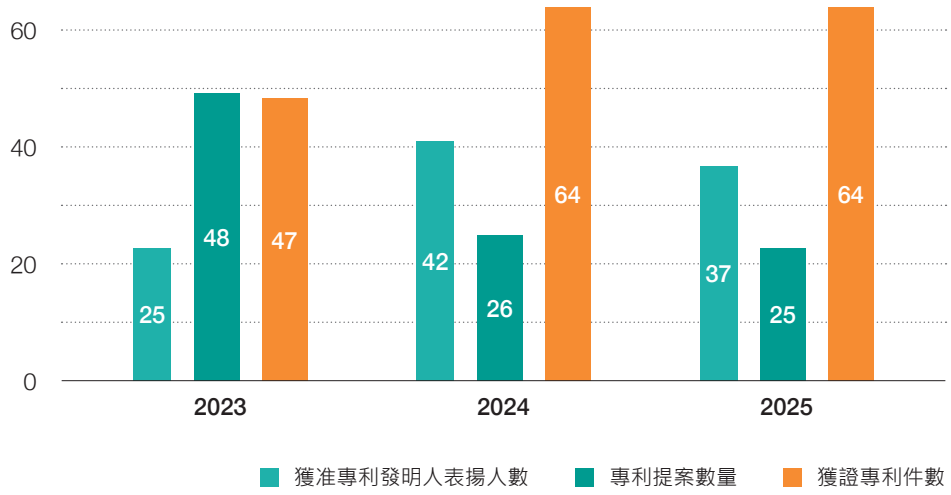
專利獎勵與年度專利件數

Moxa 專利提案申請流程



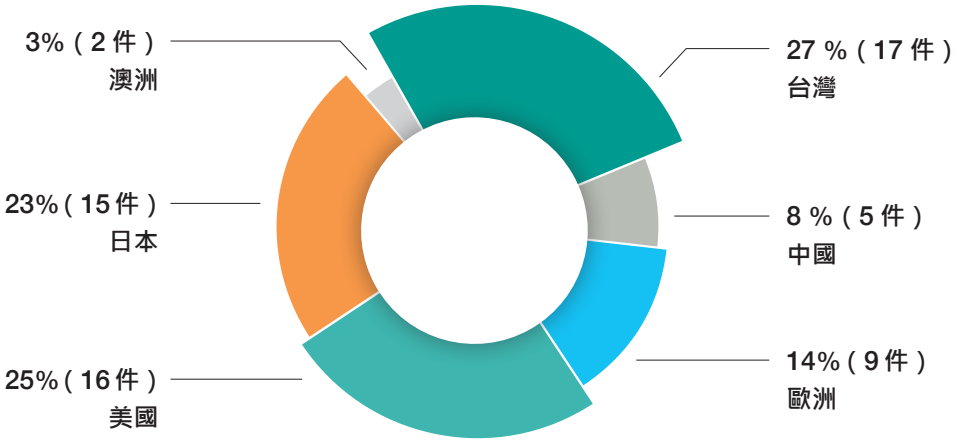
為提倡及鼓勵集團員工的創新與積極保護公司智財，每半年度進行該半年度內申請與核准專利之獎勵，分申請階段與核准階段，各頒發獎金予發明人；並製作獎勵海報與eDM，於全集團表揚。每年度為專利核准之發明人頒發紀念獎盃，於當年度提出申請專利家族超過 3 件者，另頒發「發明王」獎盃，於研發中心月會上頒獎表揚。Moxa內部入口網站「摩莎小棧」上「Moxa 專利園地」亦有相關資訊及獎勵照片，以鼓勵並感謝同仁對於保護集團智財的貢獻。Moxa 持續鼓勵申請專利，保護專利研發成果，2025 年總計專利獲表揚人數共 37 人、獲證專利共 64 件。今年結合永續發展的概念，我們將獎勵升級成更環保的獎品和獎牌，以兼顧環境友善及鼓勵發明人的目的。

專利獎勵人數、提案與獲證件數統計



Moxa 專利遍布亞太、美國與歐洲，專利獲證占比最高國別依序為台灣 (27%)、美國 (25%)、日本 (23%)、歐洲 (14%)、中國 (8%)、澳洲 (3%)，將持續進行專利申請與布局。

2025 專利獲證國別件數與佔比



獲證件數總計
64 件



2025 Moxa 專利獎章



2025 Moxa 專利表揚同仁合照

2.2 產品永續應用與市場布局

2.2.1 產品永續應用

Moxa 是致力於工業互聯網的領導品牌，提供邊緣連線、工業運算和網路基礎設施解決方案，協助全球客戶打造工業通訊基礎建置，及提升工業自動化與通訊應用。此外，Moxa 的產品也同時協助客戶促進不同應用領域的永續發展，包含能源轉型、智慧製造、交通物流管理、及環境監控等，客戶可利用 Moxa 的物聯網技術與全方位產品解決方案，來提升能源使用效率與生產效率、降低資源利用的浪費及溫室氣體排放，進而促進永續發展。

歐盟永續分類報導 (EU Taxonomy) 為歐盟於 2020 年所提出的永續分類標準，具體定義永續經濟活動的客觀標準，避免企業漂綠，並協助引導金融資金流向符合永續標準的經濟活動。Moxa 雖未在 EU Taxonomy 框架的產業活動當中，但 Moxa 的產品應用也有符合 EU Taxonomy 的環境目標，Moxa 的產品永續應用及所對應的 EU Taxonomy 如下表所示。

產品應用類別	產品 / 技術	貢獻	對應 EU Taxonomy	
			環境目標	細項活動
電網效率管理	• 高可用性的設施管理解決方案，控制並監視電力系統 • 提供先進的變電站自動化和饋線自動化解決方案	• 即時監控與自動控制，提升電網供電可靠度 • 實現能源負載的精準控制與管理，減少尖峰負載，降低能源浪費 • 透過饋線 / 變電站自動化，縮短電力輸送過程中的損耗時間與程度 • 即時偵測並穩定異常電壓，確保用電設備安全運作	氣候變遷減緩	• 建立能源管理系統 • 提高能源使用效率
綠能及再生能源	• 提供工業物聯網解決方案 (IIoT)，實現智慧產生和分配再生能源 • 整合式資料擷取和設備監控解決方案，管理分散的遠端電力資產 • 智慧型遠端 I/O 產品，將分散式儲能系統 (ESS)、電力轉換系統 (PCS) 和電池管理系統 (BMS) 整合到能源管理系統 (EMS)	• 實現再生能源發電與併網的智慧化管理 • 整合式資料擷取，提升對分散式再生能源資產的遠程監控與維護效率 • 透過即時數據分析，優化儲能與供電決策，提升再生能源的實際使用率	氣候變遷減緩	• 再生能源技術發展 • 提高能源使用效率

產品應用類別	產品 / 技術	貢獻	對應 EU Taxonomy	
			環境目標	細項活動
 交通運輸	• 工業級電腦在移動公車上進行邊緣運算，整合公車、路況、氣候等資料回傳給中控中心 • 乙太網路聯網列車解決方案，用於列車控制與管理系統網路、車載和列車對地面通訊 • 工業級網路攝影機，提供即時監控影像，保障乘客與列車行駛安全，提昇營運與管理自動化效能 • 遠端 I/O 設備來控制和監視車載系統 (空調、照明、車門、火災偵測器)	• 透過邊緣運算優化巴士調度，減少閒置與不必要行駛 • 實現列車運營狀態的即時可視化，提高載客與貨運周轉效率 • 透過列車控制與管理系統，精確控制列車速度與運行模式，達到節能目的 • 提升列車運行安全與穩定性	氣候變遷減緩	發展低碳的運輸與物流
 智慧製造	• 網路與通訊解決方案及服務，從工業網路設計到多樣化的生產、廠務設備資料採集與監測 • 輔助企業實現 IT/OT 多網融合的無縫整合應用	• 整合 IT/OT，強化生產網絡的可靠性與應變能力 • 實現工廠級能源數據的可視化與精準管理 • 透過數據採集與監測，優化製程控制，減少瑕疵品率 • 減少因重工或停機造成的額外能源及材料消耗	氣候變遷減緩	減少生產對於環境 (如空氣、水、土壤) 的負面影響
 環境監控	• 提供品質穩定的通訊產品，協助客戶進行監測污染防治工作 (如空污排放監測、水質與廢水監測) • 協助將監測資料進行備份與上傳至地方環保機關	確保空污排放、水質與廢水監測數據的穩定性與準確性，協助企業 / 環保機關落實法規要求	污染預防與控制	有助污染防治工作進行之用途
 石化油氣	• 提供可靠的通訊設備，協助油井業者自動監測、即時調整除沙速率，清除沉積物 • 耐用可擴充的光纖乙太網路，及整合可操控管道運作的遠端監控設備	• 透過自動化監測與調整，減少大型機具介入作業需求 • 提升油井除沙效率，優化原油產量 • 透過光纖乙太網路與遠端監控，即時偵測並定位管道洩漏，減少資源損失與環境污染	污染預防和控制 保護健康的生態系統	• 減少生產對於環境 (如空氣、水、土壤) 的負面影響 • 減少化學品對於人體健康與環境的負面影響

亮點案例

全面監控低壓電網，實現最佳電網管理

客戶：Robotron

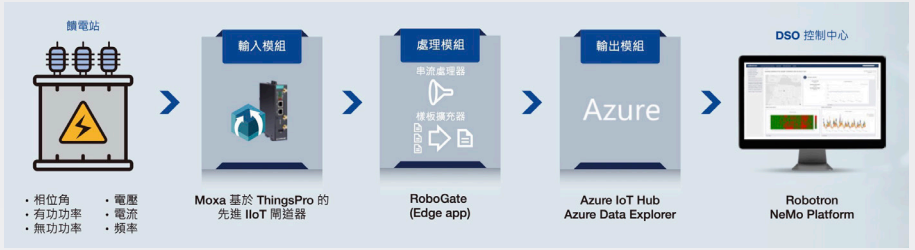
案例效益：提升電網穩定與效率，支撐電動車普及與能源轉型

隨著德國積極推動 2030 氣候保護計畫，電動車數量快速成長，低壓配電網面臨前所未有的負載與穩定性挑戰。為避免因充電負載集中導致饋線與變壓器過載，德國東部最大配電系統營運商 MITNETZ STROM 攜手能源與 IIoT 軟體專家 Robotron，啟動低壓電網監測前導研究計畫，並選擇 Moxa 作為關鍵技術夥伴。

透過在 20 座變電站、184 條饋線部署三相量測感測器與 Moxa IIoT 閘道器，安全蒐集電壓、電流、頻率與功率等關鍵數據，並結合 Robotron NeMo 平台與 Azure 雲端服務，即時處理、分析與視覺化大量電網資料。維運人員可透過儀表板掌握饋線負載狀況、辨識潛在過載風險，並提前規劃設備升級與投資方向。

Moxa 的 IIoT 解決方案具備零接觸配置、遠端管理與 OTA 更新能力，大幅降低部署與維運成本，使大規模電網監控在經濟可行的前提下成為可能。此合作不僅為 MITNETZ STROM 提供前所未有的低壓電網可視性，也為未來電動車雙向充放電（V2G）與彈性電網應用奠定基礎，協助德國穩健邁向低碳、可靠且具韌性的能源未來。

> 客戶證言：
>
> 低壓電網監控是確保未來電網穩定運作的關鍵要素。Moxa 在關鍵基礎設施領域擁有久經考驗的專業知識和強大的產品組合，是非常值得信賴的長期合作夥伴。他們的解決方案在環保、使用壽命和硬體安全性等方面的表現，完全符合我們的期望。藉由與 Moxa 合作，相信我們必能順利推動電網轉型，以因應日益升高的電動車充電需求。
>
> Robotron 執行長 Ulf Heinemann







了解更多案例內容

遠端即時維運，邁向零食物浪費的智慧食品製造

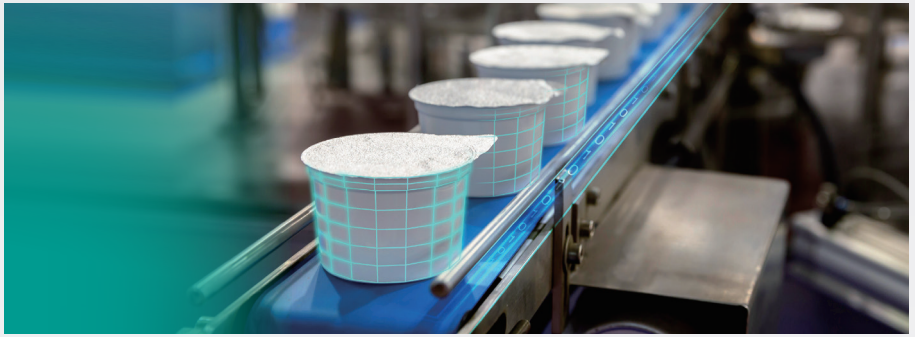
客戶：Ambassador Controls

案例效益：降低停機與食物浪費，提升食品供應韌性與效率

在全球糧食安全壓力持續升高的背景下，降低食物浪費已成為食品產業的重要責任。食品加工產線通常每日運轉 16 至 20 小時，一旦設備故障，嚴重時甚至影響 20% 的營運時間。對於處理高時效、易腐壞產品的食品工廠而言，停機時間直接等同於食物浪費與營運風險。Ambassador 為食品製造廠提供關鍵自動化與維運支援，作為第一線技術夥伴，需同時支援多個製造據點，卻無法在每個現場長期駐派工程人員，如何即時排除問題成為關鍵挑戰。

Ambassador 導入 Moxa MRC 安全遠端連線解決方案，在各製造設備控制盤中部署 MRC 閘道器，透過雲端架構建立安全加密通道，讓工程師可隨時隨地進行遠端診斷、維護與即時故障排除。此解決方案具備角色權限控管與直覺化網頁介面，使現場操作人員亦能協助基本檢查，大幅提升維運彈性。Ambassador 成功將過往需等待數小時甚至一天的支援流程，縮短為即時回應，不僅顯著降低產線停機時間，也減少食品報廢、差旅碳排與維運成本。透過數位化與遠端維運，Ambassador 協助食品產業在提升營運效率的同時，實質促進食物保存與永續發展。

> 客戶證言：
>
> 此介面對客戶與工程師而言都相當容易使用，這一直是我們最重視的優先事項之一。在評估多種解決方案後，Ambassador Controls 選擇了 Moxa MRC，其直覺友善的網頁式介面能更好地服務客戶，並有效簡化我們的維運流程。
>
> 工程總監 Brian Msal









了解更多案例內容

滴水不漏的智慧水資源管理

客戶：Goodnight Midstream

案例效益：提升水資源回收效率，同時降低洩漏風險與環境衝擊

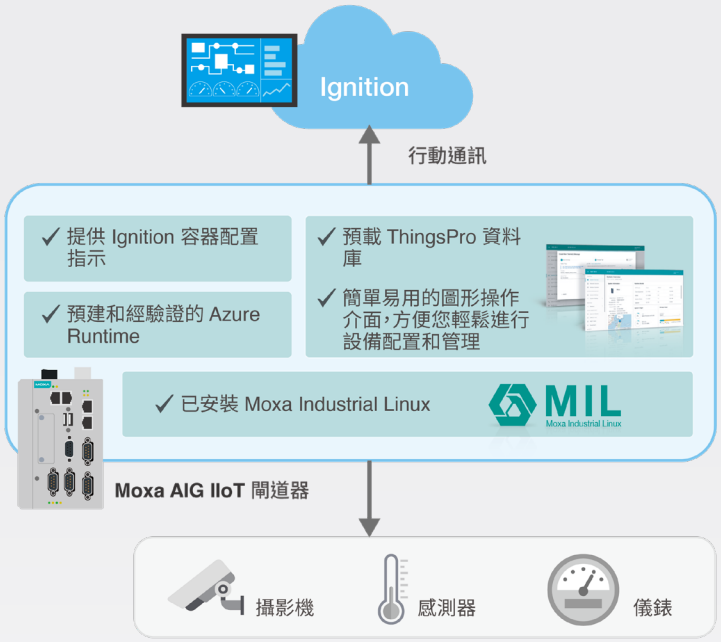
在頁岩油開採過程中，水資源管理是確保營運安全與環境保護的關鍵環節。大量伴隨油氣產出的採出水，通常含有高濃度鹽分、化學物質、重金屬及天然放射性物質，若管理不當，極易造成洩漏與污染風險。 Goodnight Midstream 專注於為頁岩油產業提供專業的採出水與回收水輸送管理服務，隨著管線規模快速擴張，Goodnight Midstream 不僅需要即時掌握水流量、壓力、洩漏與設備狀態，更面臨站點分散、環境惡劣及 IT 人力有限的挑戰。傳統從零建置 SCADA 與雲端系統的方式，耗時且高度依賴專業人員，難以支撐快速擴展的營運需求。

透過與 Moxa 及系統整合夥伴 INS 合作，Goodnight Midstream 導入以 Moxa AIG 可程式化 IIoT 閘道器為核心的整合式工業網路解決方案。該平台預載作業系統、通訊程式庫與雲端執行環境，可直接支援 Ignition SCADA，將原本需數天甚至數月的系統建置流程，大幅縮短至 20 分鐘完成配置。同時，強固耐用的工業級設備與 PoE 供電設計，確保偏遠、高溫、多塵環境下仍能穩定傳輸資料與即時監控。透過即時可視化與遠端管理，Goodnight Midstream 每年成功安全輸送超過 1.29 億桶回收水，不僅提升水資源利用效率，也展現其在能源產業中實踐水資源永續與卓越營運的承諾。

客戶證言：

Moxa 設備可延長資訊系統的正常運作時間、提高資料精確度，並針對常見的連接挑戰，建立經濟有效的解決方案。可靠的高精確度資料，是我們能夠加速從自動化邁向自主化的關鍵所在。

Goodnight Midstream 資深 IT 經理 Rick Hornung





了解更多案例內容

2.2.2 產品未來市場布局

能源事業產品未來市場布局



電網效率管理：從數位化變電站邁向虛擬化與智慧化服務

氣候變遷與能源轉型已成為全球能源政策的核心議題。隨著再生能源滲透率持續提升，電網需同時面對電力供需波動加劇、調度複雜度提高，以及系統韌性與資安風險升高等多重挑戰。相較於以人工操作為主的傳統變電站，具備即時監控、遠端控制與系統整合能力的數位化變電站，已成為各國電力公司強化電網韌性的關鍵基礎。

在此趨勢下，變電站自動化不再僅止於設備數位化，而是進一步導入虛擬化與邊緣運算架構，提升系統彈性與運維效率。透過將控制與通訊功能由實體設備轉化為虛擬化服務，電力公司得以更有效地整合資源、降低硬體依賴，並在設備異常或維護需求發生時，快速調整系統配置，確保電力供應穩定。

Moxa 長期深耕能源與關鍵基礎設施市場，並與國際電力系統整合商如 Siemens、ABB、Hitachi Energy 等合作，提供高可靠度的工業網路通訊設備與變電站等級工業電腦平台，支援電力公司逐步實現變電站自動化與數位轉型。相關解決方案已實際應用於電網升級與新建案場，協助提升電力調度效率、降低營運風險，並為高比例再生能源併網奠定穩固基礎。



綠能及再生能源：支撐能源轉型的關鍵通訊基礎

隨著全球再生能源裝置容量快速成長，能源系統的發展已由單一發電設施，轉向涵蓋發電、儲能、電網與用能端的整體系統優化。國際間針對電網擴建、儲能部署與跨區域能源調度的投資持續增加，顯示能源轉型已進入以「系統韌性」為核心的下一階段。

Moxa 持續與全球太陽能、風電及儲能系統業者合作，協助客戶建置穩定可靠的通訊架構，以因應再生能源間歇性與分散化所帶來的管理挑戰。透過工業等級網路設備與邊緣運算平台，營運單位得以即時掌握設備狀態、提升系統可視性，並強化整體能源管理效率。

此外，隨著電動化趨勢延伸至交通與產業用能領域，能源與工業系統之間的界線日益模糊。Moxa 的工業通訊解決方案亦支援智慧製造與充電基礎設施建置，協助客戶在提升生產效率的同時，加速低碳轉型進程，為能源與產業的永續發展建立關鍵連結。

交通事業產品未來市場布局

全球交通運輸系統正加速朝向數位化、自動化與低碳化發展。隨著軌道交通與公共運輸系統高度連網，交通營運所面臨的挑戰已不再僅是效率與運量提升，更涵蓋極端氣候、系統複雜度提高、資安威脅與營運中斷風險等多重不確定因素。Moxa 持續以工業互聯網的核心能力，協助交通營運單位建構可長期穩定運作、具備快速回復能力，並能因應未來需求擴充的交通通訊與運算基礎。



協助客戶布建多網融合，提升系統整體韌性

隨著列車控制、乘客服務、影像監控與即時通訊等應用持續增加，車載系統由過去多套獨立網路架構，逐步演進為整合式的多網融合設計。透過整合通訊架構，不僅可降低設備數量與能源消耗，也有助於簡化維運流程、提升系統可視性。Moxa 提供符合軌道交通嚴苛標準的乙太網路交換機、車載電腦與通訊設備，支援多系統於單一網路架構中穩定運行，協助營運單位在不大幅增加系統複雜度的情況下，提升整體運行效率與系統韌性。當部分設備或通訊節點發生異常時，系統仍能維持核心功能運作，並加速恢復正常服務，降低對公共運輸服務的影響。



強化行車安全與即時監控能力

在公共運輸高度依賴即時資訊的環境中，事後回應已無法滿足安全與效率需求。透過影像、感測與通訊設備所蒐集的即時資料，搭配 AI 與邊緣運算技術，交通系統得以逐步從被動監控，轉型為具備預測與輔助決策能力的智慧系統。Moxa 的工業級網路攝影機與運算平台，支援高解析影像與即時資料傳輸，並可作為 AI 應用在現場端落地的基礎，使異常狀態辨識、設備狀況分析與預測維護得以即時進行。這不僅有助於營運單位及早掌握潛在風險、降低事故發生機率，也能提升整體行車安全與服務品質。



建構可信任的產品資安基礎

在智慧交通與車地通訊快速發展的同時，系統暴露於網路攻擊與資安事件的風險亦隨之提升。對交通系統而言，資安事件不僅影響資訊安全，更可能衝擊行車安全與公共信任。因此，資安已成為支撐交通系統韌性與智慧化發展的基礎條件。Moxa 將資安納入產品設計與系統架構核心，依循國際工業控制系統資安標準，確保系統運作的安全性與可信度。透過將資安視為產品責任與營運韌性的一環，Moxa 協助交通營運單位降低資安風險對系統穩定性與公共安全的潛在影響。



持續投入無線與車地通訊技術

在高度自動化與智慧化的交通系統中，穩定可靠的無線與車地通訊是不可或缺的基礎。Moxa 長期投入於抗干擾、高可靠度的無線通訊技術，尤以車地通訊範疇為主，例如列車控制系統 CTBC，用於管理和監控軌道交通系統中的列車運行，並透過無線通訊技術和車載 / 地面設備，實現列車與控制中心之間的實時通訊，並提供高度自動化的列車控制和監控功能，以提高列車運行的效率、安全性和可靠性，同時降低運營成本。透過整合可靠通訊、資安設計與 AI 應用，Moxa 協助交通系統在提升營運效率與行車安全的同時，維持系統長期穩定運作並支援未來擴充需求。

2.3 客戶與可靠度管理

2.3.1 客戶關係管理主軸

通路與關鍵客戶管理

Moxa 在過去三十多年的成長與其經銷商和策略合作夥伴的通路發展密不可分。Moxa 制定完善的通路管理架構，以支援業務的持續發展，主要包含三個主要方向：



優化分銷策略

Moxa 深入分析市場需求和競爭環境，針對不同地區和產品線制定更具針對性的分銷策略，以提高市場覆蓋率和銷售效率。



加速經銷商和合作夥伴的能力發展

Moxa 重視經銷商和合作夥伴的培訓和支援，通過舉辦培訓課程、提供行業資訊和技術支援等方式，加速合作夥伴的專業能力和提升業務水準，以更好地滿足客戶需求。



轉型經銷商和合作夥伴入口網站

Moxa 提供先進的入口網站技術和平臺，協助經銷商和合作夥伴建立現代化的線上銷售管道和服務平臺，以提升客戶體驗和行銷效果。

藉由落實策略，Moxa 不僅有效提高市場覆蓋率和銷售效率，還能夠為不同類型客戶提供更加客制化的服務體驗，進而增強客戶的忠誠度和滿意度。除通路客戶，Moxa 也針對重要的垂直市場，透過參與國際性協會組織與聯盟，與關鍵客戶進行合作與溝通。Moxa 堅持以人為本、以客為尊的核心價值觀，通過與合作夥伴建立互信互賴的關係，共同致力於為客戶提供優質完善的服務，實現共同的成長和成功。

2.3.2 產品安全管理

Moxa 致力於協助全球客戶打造工業通訊基礎建置，提升工業自動化與通訊應用，同時在產品設計上亦確保產品能符合安全設計規範，例如符合北美 / 加拿大的安全性認證要求 cULus、國際認證規範 IECEE Certification Body 的安全性測試報告、及歐盟 CE 的 Low voltage directive。這些安全性認證要求產品符合各種驗證，以確保客戶在使用 Moxa 產品的過程中，不會遭遇到包含電擊、能量、引燃、機械、熱燙傷、化學與輻射等危險。同時，Moxa 對保護人類健康義不容辭。為減少有害物質對人類的影響，Moxa 遵守綠色產品管理系統 (GPMS) 各項要求、監測供應鏈的有害物質，並全面達到國際和本土有害物質規範，詳細資訊請參考3.2.2 永續材料選購 - 有害物質管理。

在產品生產製造階段，Moxa 所有的製造工廠皆符合 ISO 9001 品質系統認證，同時每季會執行製造工廠的突擊檢查，由具備國家認可測試實驗室 (NRTL) 的認證單位負責執行，針對 Moxa 的產品進行品質系統及安全檢驗的檢查，2025 年的工廠檢查皆無發現安全相關議題的缺失。

為了讓客戶確實了解產品安裝的安全注意事項，以降低客戶在使用產品可能產生的安全危害。Moxa 在安裝手冊中，詳細說明多項安全與安裝注意事項，充分展現對用戶安全的重視。例如在交換機安裝手冊中明確指出下面幾點：在雷射模組使用上，明確要求僅限於 Class 1 雷射等級，並警告不當操作可能導致有害輻射暴露；在電氣安全方面，詳細說明接地、配線和電源連接的嚴格要求；此外，還特別提醒用戶在空間受限之位置安裝設備，要求僅限經過訓練的服務人員操作，並警示外部金屬部件可能極熱，需採取特殊防護措施；針對機架安裝，建議在無強制通風的機櫃中預留空間以確保空氣流通，同時避免因不均勻負載引發危險。這些詳細的安全指導充分體現了 Moxa 對客戶安全的高度重視和周到考慮。Moxa 針對 2025 年已銷售之產品進行調查，沒有發生客戶使用產品而造成人員安全影響 (如產品起火、燃燒、漏電、爆炸) 的事件紀錄。展望 2026 年， Moxa 也將持續以 0 件產品使用安全事故為目標，透過完善的安裝指引與安全提醒，協助客戶降低產品使用過程中的潛在安全風險。

Moxa 致力於為客戶提供全方位的產品安全回報管道，若客戶對於產品有安裝安全或使用安全性等問題，Moxa 設立專門的產品維修與技術服務團隊，客戶可透過產品維修服務表單或其他多元的溝通管道，詳細說明產品安全疑慮，包括具體問題描述、重現步驟、相關證據等。Moxa 承諾在收到回報後，將迅速且專業地進行問題評估與處理，並與客戶保持密切溝通，確保產品安全性能持續優化，為客戶提供最即時、最有效的技術支援。

失效分析與經驗學習

Moxa 致力於持續提升品質以提供客戶最可靠的產品，並且滿足市場的需求。對此 Moxa 建構完整且嚴謹的管理制度，包含：



早期警示系統 (EAS Early Alert System，簡稱 EAS)

透過收集歷史的維修資料，進行大數據分析，以有效的及早發現潛在性品質問題。



建立專業的分析團隊及流程

當發現潛在性品質問題或是收到客戶反映產品異常時，Moxa 會立即成立改善小組，並使用 8D 問題解決手法找出真因、執行暫時與恆久對策之改善作業，有效的解決品質問題。



預防再發

團隊會根據真因建立經驗學習 (lesson learned) 相關風險評估文件，讓設計團隊可在新產品開發階段依循此經驗進行檢核，降低類似品質問題的再發率，並不斷提升 Moxa 產品品質水準。

產品召回

Moxa 始終將客戶權益與產品品質視為核心價值，依照品質管理系統的架構，當產品因特定原因導致功能失效時，Moxa 會啟動包括維修、退換貨或產品召回在內的服務機制，以確保消費者的使用安全與權益。例如，Moxa 建立「客戶抱怨處理程序」、「矯正與預防措施管制程序」及「出貨瑕疵品處理辦法」等標準流程，以迅速應對客戶需求並解決問題。

Moxa 持續加強品質管理與內部監控機制，結合客退品的分析與追蹤，並在必要時採取快速有效的行動，確保產品穩定性及提升客戶滿意度。此外，Moxa 秉持著持續改善的精神，將各種分析結果回饋到新產品設計輸入，以落實設計循環，改善與提升 Moxa 產品品質。Moxa 於 2025 年未發生因產品安全問題進行產品召回，此成效展現了 Moxa 對產品品質與客戶權益的高度承諾與堅持。

2.3.3 可靠度工程落實

可靠度管理政策

Moxa 於 2024 年度發行內部可靠度白皮書，讓員工了解可靠度與永續的連結及未來發展方向。Moxa 在產品可靠度的願景是「在客戶工控領域的嚴苛環境使用下，提供長時間可靠的連網設備」，期待透過可靠度工程與科學的管理方法，提升 Moxa 產品可靠度及客戶對 Moxa 產品的滿意度與品牌忠誠度，冀望能將產品可靠度打造成為 Moxa 的核心競爭力。

Moxa 的可靠度目標是「基於科學的可靠度方法，確保提供高可靠的產品以滿足客戶需求，作為客戶產品生命週期管理的依據」。為了實現這一目標，Moxa 訂定明確的產品可靠度需求與策略，且在可靠度白皮書中有詳盡說明，並透過一系列的可靠度活動來確保產品的可靠度能滿足目標。Moxa 可靠度策略如下：

可靠度設計

發表設計可靠度 (Design for Reliability, 以下簡稱 DfR) 框架，做為未來 Moxa 持續發展長時間可靠產品的流程依據

失效分析

透過專業的失效分析找出失效真因，有助於識別潛在的失效機制和根因，並制定相應的措施以預防再次發生。

系統可靠度預測

在進行產品可靠度預測時，根據相關的國際標準計算產品的失效率，並且參照國際各種可靠度預測標準，評估產品的預期壽命 (Product Expected Life, PEL)，以深入了解系統可靠度的水準。另外，也發展利用失效物理 (Physics-of-Failure, PoF) 的方法，對零件的失效機制進行建模，依據零件實際的可靠度與壽命，來評估系統的可靠度與壽命。

零件可靠度工程與驗證

選用高規格的零件和材料，並遵循相關的工業標準和認證要求。同時，積極發展零件可靠度工程，透過實際執行測試，能更深入地掌握零件的知識和應用，並探討零件在不同應用條件下的可靠度和壽命。此外，亦會加強供應鏈管理，以確保零件品質和可靠度，避免產品失效。

系統可靠度確認

規劃可靠度測試計畫，使用加速壽命測試 (Accelerated Life Testing, ALT) 等方法，評估產品系統的可靠度與壽命，並確保其在實際應用中的可靠度和穩定性。

可靠度訓練課程：深植「天生可靠」的技術基因

2025 年，品質與可靠度管理 (QRM) 與 L&D 部門啟動了「可靠度訓練課程」計畫，目的在透過系統化的訓練，建立內部一致的可靠度語言與知識體系，確保從研發、品質到前線業務，都能以相同的科學標準為客戶提供價值承諾。將可靠度意識與技術能力深植於各部門，實現從被動的「問題解決者」向主動的「價值創造者」轉型。



與 L&D 合作規劃可靠度課程

❶ 核心策略 | 由內而外的可靠度文化

產品的可靠度不是單一部門的職責，而是全公司的共同語言。2025 年的訓練課程採「先深植內部、後對外溝通」的推進策略：

- **內部扎根：** 培訓內部講師並建立標準教材，確保跨部門基礎認知一致 。
- **統一語言：** 統一品質與可靠度術語 (如 MTBF, PEL, DfR) 的定義與解釋，減少內部溝通成本 。
- **對外展現：** 建立紮實的內部知識庫，使前線同仁能立場一致地回應客戶對產品壽命與失效分析的技術需求，構築雙向信任 。

❷ 2025 可靠度系列課程實施概況

本年度的培訓重點在針對品質與可靠度相關部門同仁，以及客戶對於可靠度需求高的 PM 與 sales (MAT) 於建立共同語與相關知識。實體課程於 2025 年 8 月結束，隨後於 11 月推出中英文版數位課程，打破地理限制，推廣至全球區域中心。

2025 可靠度系列課程執行清單

培訓場次	課程主題	時數	參與部門	培訓人數
QMD 第一梯次	可靠度設計 (DfR)	4.5 hrs	CE, DQA, QRM	18 人
	MTBF vs. PEL 預測	3.0 hrs		18 人
	失效分析 (FA) 概念與方法	3.5 hrs		18 人
BG/MAT 梯次	可靠度設計 (DfR)	4.5 hrs	EBG, TBG, MAT	15 人
	MTBF vs. PEL + FA 概念	3.0 hrs		15 人
數位課程	可靠度白皮書導讀	0.5 hrs	MHQ	不限人數



QMD 專班上課實況



EBG/TBG/MAT 專班上課實況

❸ 執行重點｜建立一致的可靠度語言

讓學員理解 Moxa 的可靠度目標與執行方式，包含目標設定、設計、預測、驗證、與失效分析的各種方法。簡化艱澀的技術名詞用白話的方式，讓非技術同仁也能理解。

- 一致性： 讓 CE、DQA、MAT sales、PM 等部門在討論可靠度相關問題時，大家的認知是一致的 。
- 簡潔性： 課程強調「最淺白、最貼近日常以及工作情境」的講述方式，讓員工能快速理解複雜的原理或並且用簡易的例子進行實作演練 。

❹ 培訓成效與學員回饋

多數 PM 學員給予高度評價，認為課程有效協助建立基礎 Know-how。學員表示現在不僅知道「做了什麼」，更能理解為何 Moxa 的可靠度要求必須高於業界標準 。

總培訓人次

實體課程共計 33 位關鍵職能員工完訓

跨部門覆蓋率

涵蓋 CE、DQA、EBG/TBG PM 及 MAT Sales

數位化影響力

在 Moxa college 推出數位課程《輕鬆帶你看懂 Moxa 可靠度白皮書》，打破地理限制，推廣至 Moxa 全球不同區域的同仁

❺ 未來展望｜持續擴散，成就卓越

「天生可靠，基因使然」QRM 將持續透過內部課程訓練與實務案例庫的建立，將可靠度知識擴散至每一位員工。

下一階段計畫：

擴大培訓範疇

2026 年課程對象將規畫涵蓋 R&D (研發團隊) 與 PBG PM，確保核心技術單位與客戶接觸單位具備一致的專業論述能力。

發行對外版白皮書

將分散的做法整理為系統性的論述，作為公司層級對外溝通品質與可靠度能力的關鍵正式文件 。

優化溝通成本

提供 Sales 與 Marketing 統一可引用的文件，降低各單位自行解釋的溝通往返，建立 Moxa 專業的可靠度形象 。

2.4 技術服務創新

打造與客戶共同成長的技術服務系統

Moxa 服務團隊深知，客戶群體高度多元，涵蓋業主、系統整合商（system integrator）以及車輛製造商等不同角色，各自面臨不同的產業轉型與技術挑戰。因此，Moxa 技術服務體系的核心價值，在於打造一個能與客戶及夥伴共同成長的服務生態圈。為實現此目標，我們從以下四大面向進行系統性的強化，持續為客戶與合作夥伴創造長期價值：

- **內部團隊與經銷商夥伴知識更新：**確保服務團隊與經銷夥伴掌握最新的技術與產業脈動。
- **多元技術服務的創新：**推出前瞻性的服務模式，滿足不斷變化的技術需求。
- **售後服務的改良：**優化服務流程，提供更即時、高效且高滿意度的支援。
- **知識論壇與產業協會的積極參與：**深度投入產業社群，透過交流與協作，共同推動產業標準制定與整體發展。

Moxa 服務團隊的使命



2.4.1 技術團隊養成與經銷商夥伴賦能

Moxa 的人才發展策略聚焦於兩大關鍵族群：經銷商工程師與內部技術服務團隊。針對這兩大族群，我們建立了完善的培訓體系，確保專業技術能深入傳遞至每一個服務環節。

經銷夥伴的專業賦能

Moxa 每年定期舉辦系統化培訓計畫，除了協助經銷夥伴深耕產品技術，亦緊隨產業趨勢規劃多元主題教學。培訓後，我們透過認證系統追蹤成效，確保合作夥伴的專業能力均達到標準。

2024-2025 Moxa 經銷商培訓人數 (MTSC)

	2024			2025		
區域	參與訓練經銷商家數	參與訓練經銷商工程師人數	通過訓練取得認證比率	參與訓練經銷商家數	參與訓練經銷商工程師人數	通過訓練取得認證比率
美洲	36	67	92.53%	36	65	85.00%
歐洲	38	51	98.03%	31	59	94.12%
中國	11	37	94.59%	19	35	97.14%
亞洲	24	64	95.31%	23	57	96.61%

經銷商回饋

97.4% 美洲經銷商工程師

認為 Moxa 訓練有幫助且會推薦此訓練給他的同事

93% 歐洲經銷商工程師

認為訓練課程有滿足他們的期待

內部技術服務團隊的養成

在內部技術服務團隊的的養成上，我們也中做了四項調整，讓工程師更加熟悉客戶場域。

導入成人學習框架

確保訓練計劃涵蓋教育訓練 (Training)、導師制度 (Mentoring) 與在職訓練 (On-job Training) 三大要素。

深化課程內容

在教育訓練中，由過往的產品知識講解，轉向增加更多應用實務與產業新知，包含 IEC 62443 (工業自動化網路安全標準) 、IEC 61850 (電力系統通信國際標準) 、IEC 61375 (列車通訊網路資料交換規範) 與 URE26/27(船舶系統網路韌性原則)

強化實務養成

在 On-job Training 中更加重視實作與實際場景支援，確保同仁能精準掌握並滿足客戶需求。

RMA 工程師經驗組織化

透過技術人員成長框架與考核認證，將依賴個人經驗的維修工作轉化為組織資產並使維修的服務品質一致的水準。

建立技術人才梯隊：邁向永續

此外，為落實企業永續發展，我們啟動了「技術人才梯隊」規劃，致力於發展下一代工業網通技術人才，透過「技術力」與「軟實力」的雙軌訓練模式，培養其成為工業網通領域的下一代關鍵人才。

2.4.2 技術服務創新與售後服務優化

技術服務創新

面對全球產業轉型與系統整合日益複雜的浪潮，Moxa 持續挹注資源，不僅深耕傳統的售前與售後支持，更積極開拓前瞻性技術服務。Moxa 於 2025 年在「通訊系統優化」與「協助客戶導入國際規範」兩項新服務探索的具體成果：



協助客戶導入國際規範

- 能源領域：以一個全球知名的能源公司為例，Moxa 憑藉專業技術，協助規劃網路架構以符合 IEC-61850 標準，並提供深入現場的調試支援 (Commissioning Support) ，將技術藍圖轉化為穩定的運行實績。
- 造船工業：協助韓國的製船設備商規劃網路架構，確保其系統順利符合 UR-E27 網路韌性標準，強化海上航行的數位安全。
- 軌道交通：幫助中國的軌道設備商優化系統設計，成功通過 IEC-62443-3 網路安全標準驗證。



通訊系統優化

- 軌道交通：我們協助沙烏地阿拉伯地鐵與台灣捷運進行深度的通訊性能優化，確保列車在高速運行與複雜環境下，訊號依然維持高度穩定可靠。

Moxa 相信，唯有不斷挑戰現狀、勇於探索未知的服務模式，才能在變動不居的時代浪潮中，為客戶創造持久的價值，對於 2026 年的展望 Moxa 會持續與客戶協作找尋與發展更多新的服務確保客戶的轉型順利。

售後服務優化

在工業轉型的浪潮中，技術問題的解決速度直接影響客戶的營運韌性。Moxa 致力於透過數位化與組織優化，大幅縮短技術問題的處理時間。Moxa 於 2023-2024 年積極優化數位化服務平台，重點落實 CRM 與 ticket system 的深度介接。此舉實現了從客戶服務端到研發技術端的案件全流程透明追蹤，確保資訊傳遞無落差。

邁入 2025-2026 年，我們在此基礎上推動四大改良：

數據驅動的關鍵績效指標 (KPI)

透過系統自動化收集數據，細緻分析技術問題從客戶回報到處理完畢的每個節點耗時，並評估團隊在不同產品上的服務效能。

設置特定應用專家 (Skill Owner)

針對日益複雜的應用場景，我們設置特定應用的 Skill Owner，確保深層技術問題能精準對接具備相應知識的專家，顯著增加對該應用問題的處理效率。

建立客戶導向的前後場工程師協作模式

為了解決全球服務的地域隔閡，我們推動「前後場工程師搭配」機制，有效簡化海外分公司與總部工程師之間的溝通路徑。此模式確保了全球訊息傳達更為快速，讓位於世界各地的客戶都能享有同等的高品質支援。

回應軌道與電力客戶需求，規劃長效維修服務

Moxa RMA 與品質部門於 2025 年起，深度研究客戶使用環境與維修數據，據此優化零組件設計與維修流程。此舉不僅延長了硬體維修生命週期，更大幅提升產品可靠度與客戶信任感。

客戶滿意度調查結果 (2023-2025)

年度	有效解決問題	說明清晰	回應速度	服務態度	整體服務感受	滿意度
2025	98.0%	98.4%	98.0%	98.8%	98.6%	98.3%
2024	98.2%	98.6%	97.8%	99.0%	98.4%	98.4%
2023	97.8%	98.0%	97.4%	98.6%	97.8%	97.9%

3 綠色製造與設計

3.1 綠色製造 67
3.2 產品環境友善設計 79



SILVER | Top 15%

ecovadis

Sustainability Rating

OCT 2025

↓ 25%

溫室氣體排放較 2022 年降低 25%

建立綠色設計評估機制

將綠色設計評估方法於產品開發專案，在產品設計與物料管理過程中，逐步將環境面向納入材料評估的考量範圍

↓ 30 p.p.

塑膠類包材用量占比降為 42%，較 2022 年降低 30 個百分點，改以紙類包材取代

3.1 綠色製造

3.1.1 環境永續承諾與治理

Moxa 環境永續承諾

Moxa 以具體的行動落實環境保護及實踐產品責任，訂立環安衛政策，並透過五項承諾，以達成降低營運與產品對於環境的衝擊。



投入創新研發

開發符合客戶期待且低環境衝擊的產品，降低產品在採購、製造營運、物流配送、產品使用、產品廢棄等階段的環境衝擊，並確保不會造成使用者健康或安全危害



採用環境友善材料

落實有害物質管理與取代，促進再生及回收原物料使用，並推動廢棄物回收再利用，致力實踐循環經濟



推動綠色製造

積極投入節能、節水、減廢、降污，以提升產品生態效益及提升污染防治績效，減少公司生產製造的環境衝擊



推動低碳產品研發

提升產品的能源使用效率，協助客戶降低產品使用的能源耗用



訂定 SBT 減碳目標

攜手價值鏈夥伴共同推動減碳行動，共同邁向 2050 淨零排放目標

Moxa 環境永續管理

Moxa 依循 ISO 14001 標準建立管理系統，結合當地法令規範及廠區製程作業條件及需求，推動人員培訓及制定作業流程，確保合規作業，並定期針對環境管理風險進行評估，訂立管理指標及推動持續改善，再透過年度管理審查會議追蹤管理績效。此外，Moxa 從 2005 年起持續委由第三方驗證單位，針對管理系統及實務執行進行審核並提出具體建議，驗證環境管理系統有效運作及取得證書，Moxa 於新莊與八德的營運生產據點已 100% 通過 ISO 14001 的外部驗證。Moxa 於最近一次 (2025 年) 的外部稽核結果無重大缺失，且歷年來均無發生重大[註]環境違規事件或相關行政處罰。

註：指單一次裁罰超過新台幣 30 萬元的違規事件。

環境訓練與宣導

為提升同仁對永續議題之理解與實務應用能力，Moxa 系統性規劃涵蓋材料應用、產品設計、包裝法規及 ESG 趨勢之系列課程。內容包括「永續材質導入策略與挑戰」，協助同仁掌握低碳材料選擇與設計思維；「ESPR 永續產品生態設計規則解析」，強化對歐盟生態設計與數位產品護照 (DPP) 要求之認識；以及「PPWR 歐盟包裝及包裝廢棄物法規趨勢」課程，提前布局包裝法規因應與設計調整方向。同時，亦推動 ESG 基礎與策略課程，涵蓋重大主題識別、行動落實及企業競爭力連結，協助同仁從法規趨勢、產品設計到經營策略層面，全面強化永續思維與跨部門整合能力。

環境風險管理

Moxa 為有效識別工作場所的環境衝擊，針對營運相關的作業、活動、產品及服務進行全面環境考量評估。此評估涵蓋產品生命週期各階段，包括設計、原料採購、生產、運輸與包裝、使用及廢棄處置等，並透過利害相關者觀點、事件發生頻率及嚴重度進行分析，以確認需控制的環境衝擊與改善機會。

2025 年，Moxa 依據「環境考量及危害鑑別與風險評估管理程序」，已 100% 完成主要營運據點 (新莊總部與八德廠) 的環境考量與風險評估，共鑑別出 470 項環境考量面，未發現重大環境衝擊。然而，為進一步降低廠區對外部環境的影響，Moxa 於 2025 年規劃並執行兩項環境管理方案，包括「優化空調與照明控制」及「辦公區分區照明管理」，所有計畫皆依規劃期程落實推動與追蹤。

3.1.2 邁向淨零轉型之路

隨著近年來氣候變遷的影響日益嚴重，Moxa 有責任及決心響應全球減碳的趨勢，落實減碳行動，並展開與整體價值鏈的合作和知識分享，透過相互學習與交流最佳實踐，從而促進全球溫室氣體減量目標的實現。

淨零目標通過 SBTi 驗證

Moxa 為展現淨零排放的決心，於 2023 年 12 月向國際科學減碳目標倡議 (Science-Based Targets Initiative, 以下簡稱 SBTi) 提出承諾，並依據 SBTi 的減碳目標設定方法學，完成減碳目標設定。Moxa 以 2022 年為基準年，設定符合控制全球升溫限制 1.5℃的近期 (2034 年) 及淨零排放 (2050 年) 科學基礎減碳目標 (Science-Based Targets, 以下簡稱 SBT)，並於 2024 年 11 月正式通過 SBTi 驗證，此驗證代表著 Moxa 所設定的減碳目標有助於全球升溫控制於 1.5℃以內，確立 Moxa 的減碳路徑與國際趨勢一致，以共同達成 2050 年淨零排放目標。

Moxa SBT 淨零目標

	2025 年目標 (基準年 2022)	2025 年 執行成果	近期目標 (2034 年)	淨零排放目標 (2050 年)
範疇一及二	減少 絕對排放量 15%	增加 絕對排放量 28%	減少 絕對排放量 60%	減少 絕對排放量 90%
範疇三	每百萬新台幣毛利 減少 23.08% 排放量	每百萬新台幣毛利 減少 38.2% 排放量	每百萬新台幣毛利 減少 65% 排放量	每百萬新台幣毛利 減少 97% 排放量

Moxa 淨零策略與行動

為實現 2050 淨零排放目標，Moxa 依據溫室氣體盤查的結果，鑑別出主要排放源有三大項目，包含「採購商品和服務」、「銷售產品使用」、及「營運電力使用」，並提出邁向淨零排放的三大關鍵策略，Moxa 將致力從「低碳營運實踐」、「低碳產品設計」、及「低碳價值鏈推動」三大關鍵策略，逐步達成 2050 淨零排放的目標。

低碳營運實踐，提升永續效能

電力消耗為 Moxa 營運活動中主要的碳排放來源。為提升能源使用效率並降低營運碳排放，Moxa 透過系統化管理與持續改善機制，定期檢視高耗能與低能效設備之運作狀況，優化設備使用效率並逐步汰換老舊設備。2025 年，Moxa 共執行 6 項節能措施，累計節電 74,378 度，減少 35.26 噸 CO_2e 排放，展現節能管理的具體成效。此外，生產製造廠區於設計規劃階段即導入高效節能設施，並取得黃金級綠建築標章，為公司推動低碳營運奠定良好基礎。展望未來，Moxa 將持續推動工廠節能改善，結合多元節能技術與管理措施，降低能源使用強度並提升生產效率，同時評估再生能源導入需求與時程規劃，強化整體營運的永續效能，朝向更具韌性與效率的低碳營運模式邁進。

低碳產品設計，助力節能減排

產品設計是影響環境衝擊的關鍵階段。Moxa 透過模組化設計與綠色設計評估方法 (Green Index) ，將永續考量前移至設計初期，使材料選擇、結構配置與製程取捨皆能納入碳排與環境影響評估。模組化設計提升資源使用效率與產品共用性，降低重複開發與材料浪費；Green Index 則提供量化比較依據，協助設計團隊在功能、成本與環境效益間取得平衡，逐步導入低碳材料並強化產品全生命週期的環境表現。同時，Moxa 亦透過提升電源轉換效率與降低產品能耗，將節能設計落實於產品使用階段，協助客戶降低能源消耗與碳排放。

在產品包裝方面，Moxa 以系統化方式推動綠色包裝設計，導入 Green Packaging Index，從包裝體積利用率、材料選用、減塑策略與回收認證等面向進行量化評估，提升包裝設計的環境表現。透過更新包裝設計準則與建立線上資料庫，強化包材選用效率與標準化管理，並逐步以回收紙漿與紙塑材料取代傳統塑膠緩衝材，規劃導入含回收比例之替代填充材，降低一次性塑膠使用與包裝碳排放。

低碳價值鏈推動，共築淨零願景

作為全球工業互聯網的領導品牌，Moxa 除積極落實減碳行動外，更致力攜手外包廠和高碳排供應鏈夥伴推動供應鏈低碳轉型，協助供應鏈夥伴設定減碳目標，並輔導推動其溫室氣體盤查及取得過第三方認證。Moxa 每年依據採購相關碳排數據，識別碳排放累積占比前 90% 之高碳排供應商，作為優先溝通與管理對象，並依供應商碳管理能力與參與程度，採取分級與差異化管理方式，逐步強化供應商溫室氣體盤查、產品碳足跡建置與減碳規劃能力，提升供應鏈碳數據透明度與管理成熟度。

此外，針對透過代理商交易之全球性製造商，Moxa 持續蒐集其碳盤查與物料碳係數資訊，建構供應鏈碳排放基礎資料，並依國際通行標準進行彙整與轉換，以強化採購碳數據之準確性與可比性。透過制度化盤查推動與能力建構並行，Moxa 持續擴大供應鏈減碳影響力，為長期低碳轉型奠定基礎。

關鍵策略	低碳行動	2025 年執行成果	2026 年執行目標
低碳營運實踐	提升設備的能源效率及優化能源配置，確保能源運用最大化及降低不必要的浪費，並規劃導入再生能源，以降低營運過程中的碳排放。	• 執行 6 項節能措施，主要以空調系統、排氣系統、及照明系統之節能措施為主，總計節能 74,378 度 • 完成再生能源需求與導入時程評估	• 聚焦於建築空調效率提升與空間熱能管理兩大方向，透過優化空調系統運轉效能及降低建築熱負荷，提升整體能源使用效率 • 完成再生能源導入
低碳產品設計	透過開發低能耗產品、選用低碳原物料、優化綠色包裝與推動模組化設計，提升產品能源效能、降低環境影響，並強化回收與再利用，從設計源頭減少碳足跡，推動永續發展。	• 完成制定電源效率檢視流程於產品驗證階段 • 將綠色設計評估方法導入於產品專案中 • 於包裝設計流程中正式導入綠色包裝評分機制	• 依據電源效率檢測結果修訂電源效率規範 • 將綠色設計評估方法擴大至更多產品機種，建立更完整的資料庫 • 提升再生料 / 回收料的導入原則 • 推動環保包材設計替代方案 • 評估 Moxa 產品綠色標章
低碳價值鏈推動	透過供應商低碳管理及提升物流能源效率，減少碳排放並提升資源循環效率，攜手合作夥伴打造永續供應鏈，實現低碳價值鏈目標。	• 針對有意願減碳且具備能力的供應商，完成導入溫室氣體盤查機制與產品碳足跡盤查模型 • 完成全球性製造商之採購物料碳係數盤查作業	• 持續輔導有意願減碳但能力較不足的供應商，導入溫室氣體盤查機制與產品碳足跡盤查模型 • 辦理減碳相關措施研討會 • 要求供應商設定減碳目標

3.1.3 溫室氣體管理

組織溫室氣體盤查

Moxa 於 2023 年開始進行溫室氣體盤查，且通過 ISO 14064-1 的外部查證。Moxa 於 2025 年的整體溫室氣體排放量為 216,438 公噸 CO_2e，較 2024 年上升 16.36%，主要為可歸類於兩點，第一為 2025 年的產品銷售量及原物料採購量較 2024 年提升，第二點為 2025 年原物料國際資料庫係數的上升。Moxa 於 2025 年的溫室氣體排放源主要是來自於範疇三，佔 Moxa 整體排放量的 97.95%，其中以「採購商品和服務 (C1)」及「銷售產品使用 (C11)」為最主要的排放來源 (佔範疇三排放量的 91.4%，佔 Moxa 整體排放量的 89.53%)，故此 C1 及 C11 為 Moxa 在價值鏈中需要積極推動減碳行動的方向。此外，在範疇一及範疇二的部分，主要的排放源來自於範疇二 (電力使用)，佔範疇一及範疇二的 90%，這也表示 Moxa 自身營運中的電力使用為重點的減碳方向。以 2025 年的範疇一與二排放量來看，較 2024 年減少 24.42%，分析主要減少原因為冷媒充填減少及用電間接排放些微下降。

Moxa 溫室氣體排放量

單位：公噸 CO_2e

範疇別	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一與二	3,462 (1.20%)	4,723 (2.23%)	5,859 (3.15%)	4,428 (2.05%)
範疇三	285,512 (98.80%)	207,363 (97.77%)	180,155 (96.85%)	212,010 (97.95%)
總計	**288,974**	**212,086**	**186,014**	**216,438**

註 1：統計範疇為 Moxa 全球之生產與營運據點 (包含海外據點)。

註 2：範疇一、二、三的排放皆無包含生物源 CO_2 排放。

註 3：範疇一、二、三所盤查的溫室氣體共有 6 種，包含二氧化碳 (CO_2)、甲烷 (CH_4)、氧化亞氮 (N_2O)、氫氟碳化物 (HFC)、全氟碳化物 (PFC)、六氟化硫 (SF_6)。

註 4：範疇二為 Location-Based。

註 5：溫室氣體排放係數以臺灣環保署國家登錄平台公告之溫室氣體排放係數管理表，電力排放係數系採用經濟部能源署之公告。

註 6：全球暖化潛勢 (GWP) 引用自 IPCC《第六次評估報告》。

範疇一與二溫室氣體排放量與排放強度

單位：公噸 CO_2e

範疇別	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
	排放量 (公噸 CO_2e)	排放強度 (公斤 CO_2e/ 產品)	排放量 (公噸 CO_2e)	排放強度 (公斤 CO_2e/ 產品)	排放量 (公噸 CO_2e)	排放強度 (公斤 CO_2e/ 產品)	排放量 (公噸 CO_2e)	排放強度 (公斤 CO_2e/ 產品)
範疇一	167	-	879	-	1,810	-	443	-
範疇二	3,295	-	3,844	-	4,049	-	3,985	-
範疇一與二	**3,462**	**1.31**	**4,723**	**2.64**	**5,859**	**3.01**	**4,428**	**2.11**

註：統計範疇為 Moxa 全球之生產與營運據點 (包含海外據點)。

範疇一與二 溫室氣體排放種類統計

單位：公噸 CO_2e

	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
	範疇一	範疇二	範疇一	範疇二	範疇一	範疇二	範疇一	範疇二
CO_2	8.2882	3,091.0013	9.0612	3,425.5862	7.7158	3,670.4664	8.2698	3,685.3660
CH_4	51.4042	-	70.7795	-	34.2333	-	27.6933	-
N_2O	0.0048	-	0.0054	-	0.0043	-	0.0047	-
HFCs	61.2000	-	596.4629	-	1,569.7063	-	385.0020	-
PFCs	0	-	0	-	0	-	0	-
SF_6	0	-	0	-	0	-	0	-
NF_3	0	-	0	-	0	-	0	-
總計	**120.8972**	**3,091.0013**	**676.3090**	**3,425.5862**	**1,611.6598**	**3,670.4664**	**420.9698**	**3,685.3660**

註：統計範疇為 Moxa 台灣生產與營運據點。

範疇三溫室氣體排放量

單位：公噸 CO_2e

排放源	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
採購商品和服務 (C1)	103,708	59,340	26,613	54,521
* 資本財 (C2)	7,453	7,453	7,453	7,453
燃料及能源 (C3)	601	780	846	944
上游交通配送 (C4)	499	125	63	274
營運廢棄物處理 (C5)	24	24	27	8
商務旅行 (C6)	259	384	274	249
員工通勤 (C7)	1,548	1,714	1,365	1,059
下游交通配送 (C9)	5,191	4,321	3,684	3,662
銷售產品使用 (C11)	161,637	128,630	135,238	139,248
* 銷售產品終端處理 (C12)	727	727	727	727
* 投資 (C15)	3,865	3,865	3,865	3,865
合計	**285,512**	**207,363**	**180,155**	**212,010**

註：C8 上游租賃資產、C10 售出產品加工、C13 下游租賃資產、C14 特許經營因本公司無相關活動，故未納入盤查；C2 資本財、C12 銷售產品終端處理及 C15 投資因非重大排放源，排放量為財務資訊推估。

產品碳足跡盤查

隨著全球永續消費意識的提升，市場需求與國際貿易正加速向低碳轉型。在國際趨勢與相關法規的驅動下，『產品碳排量』已成為客戶採購決策的重要考量因素。因此，提供低碳產品是 Moxa 提升競爭優勢及協助客戶達成減碳目標的關鍵。我們透過分析產品全生命週期的碳排放，鑑別排放熱點及影響因素，以此規劃具體的減碳策略，以期持續降低整體產品碳足跡。

Moxa 於 2023 年依循 ISO 14067 建置產品碳足跡的盤查模型，選擇 EDS-4000/G4000 系列網管型交換器，啟動產品碳足跡的量化實行，並通過 ISO 14067 的驗證。 Moxa 在 2025 年進一步優化碳管理系統，結合產品碳足跡模型與組織盤查，並導入供應商一級數據，完善了產品原物料碳足跡資料庫。透過此高可信度的資料庫，我們能即時回應客戶的碳資訊需求，協助其將真實的碳排數據納入綠色採購考量，選擇低碳足跡產品，從而有效降低其營運所產生的碳排放影響。

Moxa 規劃於 2026 年開始建置整合性的碳管理平台，將碳資訊管理全面數位化，並整合三大核心碳資訊，包含「組織型溫室氣體盤查資訊」、「產品碳足跡資訊」、及「供應商料件碳足跡資訊」。未來，在此整合性碳管理平台建置後，將可帶給 Moxa 下列三大核心效益：

強化供應鏈碳數據管理	透過平台化管理，協助公司定期且系統性地蒐集與追蹤供應鏈一級碳排數據，將原本分散、人工彙整的資料流程數位化與標準化，提升數據完整性與即時性，作為後續碳盤查、分析與減碳策略規劃的重要基礎。
即時回應客戶碳資訊需求	整合組織型、產品及料件層級的碳資訊後，可快速產出客戶所需的碳足跡相關資料與說明，有效支援客戶在碳盤查、產品碳揭露及法規或評等要求上的需求，提升回應效率與資訊一致性，並強化客戶信任與合作黏著度。
賦能低碳產品設計	平台將碳資訊前移至產品設計階段，協助研發團隊在開發初期即可進行碳排試算與低碳料件篩選，初步比較不同設計方案的碳排放差異，逐步優化低碳產品設計。透過系統化工具的支援，使研發團隊能在兼顧品質與可靠度的前提下，開發具備低碳排放與高能效的產品，回應市場與客戶對永續產品的期待。

Moxa 產品碳足跡推動歷程

2023 啟動產品碳足跡盤查

- 成立產品碳足跡盤查推動小組
- 針對主要核心產品進行產品碳足跡盤查，並通過 ISO 14067 驗證

2024 建立產品原物料碳足跡資料庫

- 完整提供 5 個客戶針對 62 個產品型號的產品碳足跡數據資訊

2025 優化產品原物料碳足跡資料庫

- 輔導供應鏈夥伴提供原物料碳足跡數據
- 蒐集一級碳足跡數據，並建置一級碳足跡數據資料庫

2026 建置整合性碳管理平台

- 透過系統化管理，大幅提升數據處理效率
- 精準追蹤自身營運及上下游價值鏈之減碳成效

3.1.4 能源管理

能源結構

Moxa 能源使用結構占比以外購電力為大宗，約佔 99.60%、天然氣約為 0.39%、柴油約為 0.01%，故降低電力使用為 Moxa 節約能源的為主要標的。2025 年 Moxa 總能源消耗為 27,976,435 MJ，較 2024 年增加 10.8%。能源使用量上升的主要原因，係 Moxa 於 2024 年新租借一處辦公據點，並自 2024 年 7 月起正式啟用，致 2024 年僅反映約半年度的用電量；而 2025 年則首次呈現該據點完整一整年的用電數據，因而使整體能源消耗量出現明顯增加。未來，Moxa 未來將持續於能源管理上精進與努力，以降低生產對於能源消耗的負面影響。

Moxa 總能源消耗統計

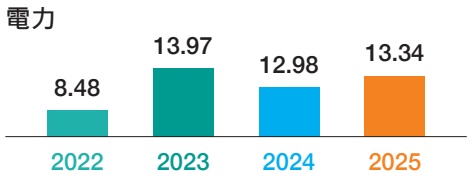
單位：MJ

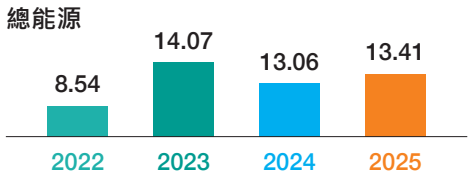
能源類別		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
電力	自發自用再生電力 (a)	0	0	0	0
	外購再生電力 (b)	0	0	0	0
	外購非再生電力 (c)	22,469,019	24,951,581	25,255,496	27,976,435
	電力總量 (d=a+b+c)	22,469,019	24,951,581	25,255,496	27,976,435
柴油 (e)		5,623	7,381	4,569	5,623
天然氣 (f)		157,741	170,619	146,934	152,496
非再生能源總用量 (g=c+e+f)		**22,632,383**	**25,129,581**	**25,406,999**	**28,134,527**
再生能源總用量 (h=a+b)		**0**	**0**	**0**	**0**
能源總用量 (i=g+h)		**22,632,383**	**25,129,581**	**25,406,999**	**28,134,527**

註：統計範疇為 Moxa 台灣地區之生產與營運據點。

能源密集度統計

單位：MJ / 產品





註：統計範疇為 Moxa 台灣地區之生產與營運據點。

節能行動

Moxa 於 2025 年共執行 6 項節能措施，主要以空調系統、排氣系統、及照明系統之節能措施為主，總計節能 74,378 度，減碳 35.26 噸 CO_2e。此外，Moxa 八德廠區以每年節電 1% 為目標，定期提報節能措施，自 2020 至 2025 年平均節電率已達每年 2.78%，展現穩定且具成效的節能成。

Moxa 將於 2026 年進一步聚焦於建築空調效率提升與空間熱能管理兩大方向，透過優化空調系統運轉效能及降低建築熱負荷，提升整體能源使用效率。具體作法包含改善空調設備與通風系統配置、推動老舊設備汰換，以及於辦公與公共空間導入玻璃隔熱與遮陽措施，以減少冷房能耗與不必要的能源浪費，逐步建立更穩定且具成效的節能管理基礎。

未來，Moxa 將持續推動工廠節能改善，結合多元節能手法與管理措施，降低能源使用量，同時提升生產效率，朝向更具韌性與效率的營運模式邁進。

2025 年節能措施彙整

節能案件分類	節能案件名稱	節電量（度 / 年）	減碳量（公噸 CO_2e/ 年）
空調系統	八德廠區調整 Chamber room 空調開啟時間	4,608	2.18
	新莊辦公室空調送風機與全熱交換器增設計時器	49,896	23.65
排氣系統	八德廠區調整廁所排氣開啟時段	1,875	0.89
照明系統	八德廠區增設辦公區與檢驗區照明迴路控制	10,199	4.83
	新莊辦公室會議室外走道區域燈具改為感應燈或減少盞數	5,232	2.48
	新莊辦公室茶水間燈具改為感應燈	2,568	1.22
總計		**74,378**	**35.26**

註：因無設備量測改善前後的實際節電量，故節電量為提案估算實的節電量。

Moxa 節能宣導與推動

為讓節能不僅停留在制度規範，而能落實於日常工作中，Moxa 從管理制度、員工行為到數據追蹤三個層面，系統性推動節能宣導與行動方案。透過建立節能管理機制、強化同仁日常節能意識，以及持續監測用電數據與回饋改善成效，將節能作為融入日常營運與工作文化的一部分，逐步形成可持續且可衡量的能源管理模式。





建立節能管理機制

- 調整空調運作時段與設定溫度
- 優化照明分區、減少非必要亮燈
- 汰換高耗能設備、導入高能效設備

強化員工節能行為

- 推行節能點子募集，鼓勵同仁提出具體可行的節能改善建議
- 推動下班關燈 / 關電 / 設備待機管理
- 視覺化提醒（海報、樓梯貼等）
- 辦理少搭電梯、多走樓梯活動，鼓勵同仁以簡單行動實踐節能

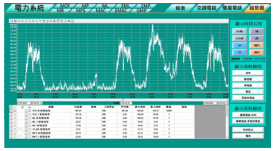
用電數據追蹤與成效回饋

- 每月盤點耗能趨勢
- 分析高耗能時段與設備
- 依據數據提出改善方案、回饋給管理者

Moxa 為有效監控與管理製造廠區的能源使用，於八德廠設置能源管理系統及裝設數位電錶與水錶，將主要耗能資訊（如空調、製程動力、照明插座、自動化倉儲、用水等）視覺化顯示於能源管理系統監視畫面，並可依不同區域或設備的用電需量，即時進行用電設備卸載，以達電力能源管理之功效，能源管理系統中亦有建立數據庫，可將即時監測之電力及水需量數據儲存於數據庫，且可儲存達一年以上。



■ 能源管理系統電錶資訊



■ 能源管理系統需量監測資訊



■ 能源管理系統水錶資訊

Moxa 八德廠於 2020 年取得綠建築黃金級及智慧建築黃金級標章，於建廠規劃初期已將相關節能設施設計在內，並於 2025 年再度通過標章的延續認可，相關節能設備說明如下：

1. 冰機系統採用高效節能機種，搭配中央監控系統進行最佳化運轉配置
2. 馬達採用 IE3 效能馬達，搭配變頻器進行運轉
3. 採用浮力通風系統，節省冬季能源消耗
4. 空壓機採用變頻機種運轉
5. 全廠照明採用 LED 燈具，搭配二線控開關時程控制及感應照明
6. 裝設低輻射鍍膜玻璃，自然採光並阻隔太陽輻射熱能

3.1.5 水資源管理

用水結構

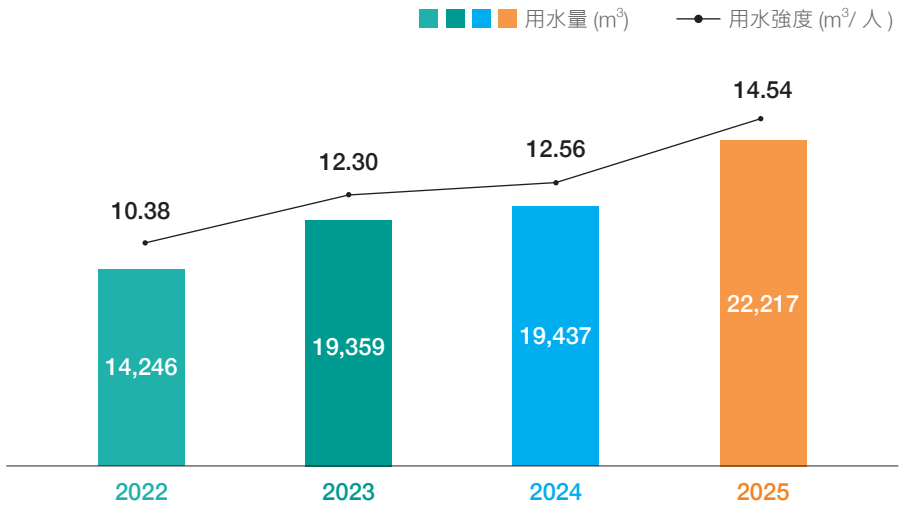
Moxa 產品製程多為組裝，無大量用水需求，大部分用水為民生用水，以及部分廠務設備用水如冷卻水塔、廚房等，Moxa 各廠區及辦公室用水來源為自來水，生活用水排出後經由污水下水道送至污水處理廠處理，污水將被處理至符合放流之標準，再放流至自然水體當中，因此 Moxa 營運所產生的廢水經廢水處理廠處理後，對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。即便如此，Moxa 仍積極收集用水數據，定期監控水質及用水情形，並推廣節水活動，以達到保護水資源之目的。

Moxa 以用水資源管理、目標設定及持續節水的方法進行管理及減量。Moxa 承諾將嚴格遵守水資源相關法規，合理利用水資源，優先採用節水型設備，並透過監控系統監控水資源消耗情況，提高水資源利用效率。

Moxa 用水來源與處理方式

用水區域	八德廠區	新莊辦公室
取水水源	石門水庫	大漢溪的石門水庫及下游鳶山堰與支流三峽河
廢水處理單位（處理等級）	生活污水：桃園北區水資源回收中心（三級處理）	生活污水：新北產業園區污水處理廠（二級處理）
排放水承受水體	南崁溪	淡水河
放流標準	BOD：≦ 20 mg/L SS：≦ 20 mg/L 大腸桿菌：≦ 2.00E+05 總氮：≦ 15 mg/L 總磷：≦ 2 mg/L	BOD：≦ 14 mg/L SS：≦ 12 mg/L COD: ≦ 50 mg/L

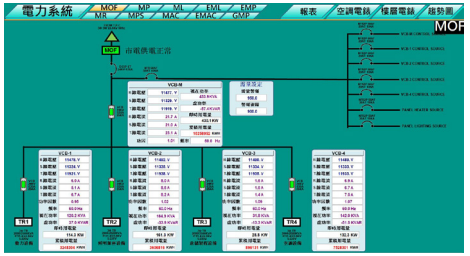
Moxa 水量及用水強度統計



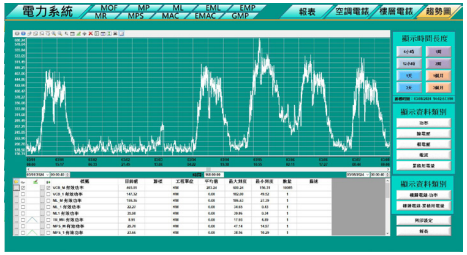
註：統計範疇為 Moxa 台灣地區之生產與營運據點。

節水行動與缺水應變

Moxa 為落實水資源管理，於現有廠區引進感應式水龍頭、省水馬桶及自動化沖洗便斗等，此外，Moxa 的生產工廠於建廠時即建置雨水回收系統、冷凝水回收系統等節水設施。雨水回收系統每年約可回收 700 噸雨水，以作為澆灌使用；設置氣冷式冰水主機於冬季使用，減少冷卻水塔散失水量；設置 BA(Building Automation) 建物管理監控系統，可將用水數據蒐集及量化並進行分析，以作為 Moxa 用水管理的參考依據。



建物管理監控系統水錶資訊



建物管理監控系統用水即時資訊

依據 WRI Adequduct 的水資源情境模擬工具分析 Moxa 台灣據點的位置，水資源壓力評估結果為「Low to medium」，及非屬於水壓力地區，但避免遭受短期缺水的風險，除積極推動節水措施、用水管理、及水資源回收，亦設置水情緊張應變機制。目前八德廠用水分為空調、民生、廚房、澆灌用水等四大類，每日用水量約 46 噸，八德廠可儲水量為 198 噸，如遇水情緊張時廠內儲水量預估可使用 4.3 天。

Moxa 水情緊張緊急應變機制

水燈燈號：綠燈

水情提醒

- 加強節水宣導
- 調整衛生設備出水量 (水龍頭、小便斗)

水燈燈號：黃燈、橘燈

減壓減量

- 減少澆灌用水
- 夜間僅以氣冷式空調主機運轉

水燈燈號：紅燈

分區供水

- 關閉八德廠區 6F 盥洗室
- 白天調整全廠區室溫到 26℃ 降低空調負載，減少冷卻水塔蒸發損失
- 夜間僅以氣冷式空調主機運轉 (夜間運動設施暫停空調供應)

3.1.6 廢棄物管理

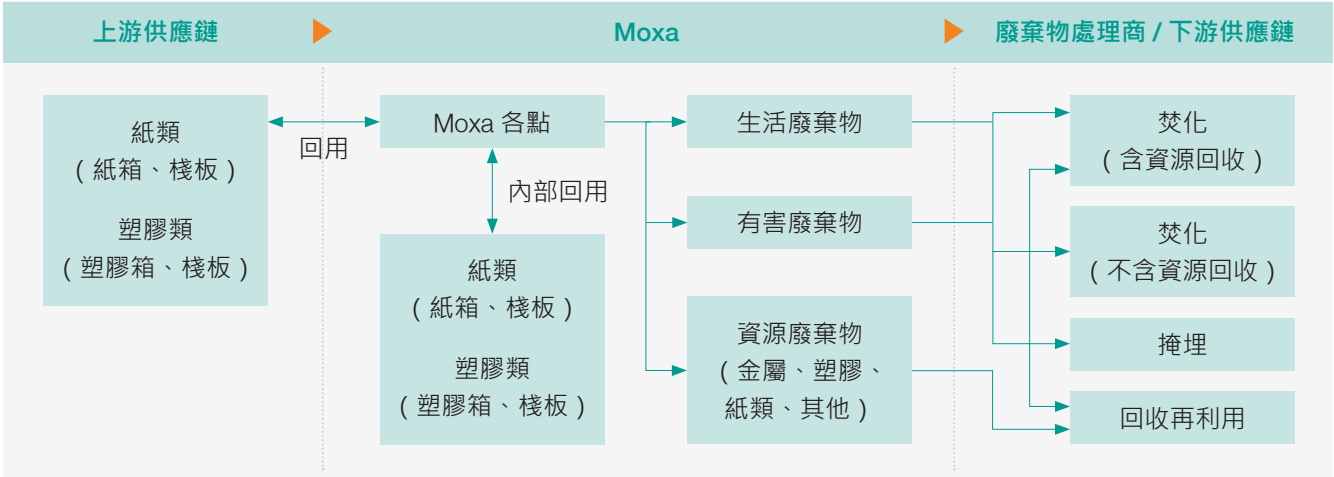
廢棄物產出結構

Moxa 廢棄物組成分為一般廢棄物、一般事業廢棄物、及有害事業廢棄物。一般廢棄物主要包含員工及食堂的生活垃圾，與水肥及廚餘等；一般事業廢棄物是由事業所產生有害事業廢棄物以外之廢棄物，在製造過程中各階段嚴謹分類、劃分可視覺化標示的貯存區域，將可回收的部分經分類、貯存、整理確認後，再由合格廠商資源回收處理，無法回收的部分交付合格清除廠商及處理機構進行焚燒；有害事業廢棄物主要來源為生產製造物料、半成品與廢品等，經過分類貯存的管理機制，交付委託合格回收廠商進行再利用。

Moxa 以提升事業廢棄物再利用率為目標，針對廢棄物來源及產出量進行追蹤與統計，每週記錄各樓層廢棄物暫存區之廢棄物量及可回收之資源物質產生量，並每個月統計全廠區廢棄物總產生量及委外處理量，以瞭解廢棄物產出與回收再利用量的趨勢變化，進一步調整廢棄物管理的做法。此外，Moxa 遵循資源使用最大化及廢棄物產出最小化為原則，推動綠色設計與廢棄物管理措施，在產品設計與製造生產時盡量減少生產之廢棄物，增加各原料的生命週期，提升永續資源的循環與廢棄物再利用，以達到廢棄物減量提升再利用率的目標。

Moxa 於 2025 年的廢棄物產出量為 105.91 公噸，較 2024 年增加 19%，主要原因為非例行正常性廢油混油物的清運處理。展望 2026 年，Moxa 將持續透過積極的廢棄物減量與回收等管理措施，有效降低生產過程中的所產生的廢棄物，並持續以零掩埋之目標前進。

Moxa 廢棄物處理流程



Moxa 廢棄物產出統計

單位：公噸

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
一般廢棄物	22.33	31.89	32.98	32.70
一般事業廢棄物	39.69	46.13	44.52	61.75
有害事業廢棄物	13.16	10.72	11.59	11.46
總計	**75.18**	**88.73**	**89.09**	**105.91**

註：因 Moxa 新莊辦公室尚未完成廢棄物統計機制的建立，故統計範疇以 Moxa 八德廠區為主。

Moxa 廢棄物處理方式統計

單位：公噸

	處理方式	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
一般廢棄物	回收與再利用處理	13.43	24.84	26.62	28.21
	焚化處理	8.90	7.05	6.37	4.48
	掩埋處理	0.00	0.00	0.00	0.00
一般事業廢棄物	回收與再利用處理	39.69	33.54	34.28	58.99
	焚化處理	0.00	12.59	10.24	2.75
	掩埋處理	0.00	0.00	0.00	0.00
有害事業廢棄物	回收與再利用處理	13.16	10.72	11.59	11.46
	焚化處理	0.00	0.00	0.00	0.00
	掩埋處理	0.00	0.00	0.00	0.00
總計	**回收與再利用處理**	**66.28**	**69.10**	**72.49**	**98.67**
	焚化處理	**8.90**	**19.64**	**16.60**	**7.24**
	掩埋處理	**0.00**	**0.00**	**0.00**	**0.00**

註：因 Moxa 新莊辦公室尚未完成廢棄物統計機制的建立，故統計範疇以 Moxa 八德廠區為主。

廢棄物減量宣導

為了讓員工在廢棄物減量行為上深植與日常實踐，Moxa 透過月會進行溝通宣導，也深入部門會議中強調分類標示辨別與貯存地點，提示同仁清楚認知與日常執行。在垃圾減量的部分，Moxa 積極推廣「下午茶紙杯回收」及「減塑環保 Daily go」活動，讓員工在生活中建立意識並實踐參與垃圾減量，在全面推廣紙杯回收活動中，前 7 天有減少 10 公斤之成效，在此基礎下，持續進行紙杯回收活動，並接續推廣「減塑環保 Daily go」，以天天集點來養成環保好習慣，並在月會中頒獎及分享實際案例，讓同仁在生活上能夠實踐減塑環保愛地球。2025 年紙杯回收的數據績效，達到 329.73 公斤，經廠商回收處理達到真正的紙容器回收。

廢棄物減量行動

Moxa 在廢棄物減量措施上，包含電子方式文件無紙化節省紙張模式，及讓紙張背面重複使用列印，此外，於當新人報到時，發放環保餐具與環保袋及水壺，讓新人的第一天可感受公司環保理念，以及辦公室與廠內各項廢棄物規劃執行，採以視覺化標示進行分類、貯存、收集管理、推動資源回收方案，包含重複使用紙箱、包材、棧板，在源頭管理的部分，也要求外包商重複使用靜電袋及分隔包材等措施，一同朝事業廢棄物減量方向努力，2025 年事業廢棄物再利用率達 96%。此外，為持續提升事業廢棄物的再利用率，針對廢油混合物的處理，規劃由焚化處理改為物化處理方式，2024 年已完成評估與遴選，2025 年正式合作，讓 2025 年事業廢棄物再利用率 82% 提升至 96% 的成果。

Moxa 製造場域事業廢棄物現場分類作業





廢棄物承攬商管理

Moxa 訂有「廢棄物管理作業規範」，其中針對廢棄物承攬商有完整的管理程序，以確認 Moxa 的廢棄物於清運後，廢棄物承攬商有妥善依照法規要求進行處理與回收，Moxa 於廢棄物承攬商的管理重點主要有下列四大項目，2024 年與 2025 年 Moxa 針對 4 家廢棄物承攬商進行現場稽核，廠商的廢棄物清除與處理流程作業及文件提供皆符合規定，稽核結果全數通過，無發現重大異常事件。

廢棄物承攬商管理重點

新承攬商遴選

遴選廠商考量其財務營運的穩定性與具備環保許可、安衛證照、違規記錄作為基礎評估。安全防護、教育訓練列為必要合格項目，確保廢棄物承攬商的品質。

承攬商簽訂契約

將事業廢棄物委外清除處理時，需與委託清除處理機構簽訂書面契約或取得環保主管機關出具同意處理之證明文件，載明事業廢棄物種類、數量及期限，始得委託清理業者進行廢棄物清理。

定期稽核

Moxa 每年進行事業廢棄物清除、處理、再利用廠商之現場稽核，針對清除與處理廠商的現場動線管制、各廢棄物貯存區域規劃之管理、處理設備與破碎處理與回收流程，包含計量設備之校正、現場作業之安全、營運狀況、再利用下游單位再了解等項目，進行現場及文件稽查，並依稽核結果進行年度考評與再續約條件。

申報與紀錄

每月以網路傳輸方式申報廢棄物之產出、貯存、清除、處理、再利用、輸出及輸入情形之申報格式、項目、內容及頻率妥善清除處理事業廢棄物流向申報及記錄保存。

3.2 產品環境友善設計

環境友善設計理念與原則

Moxa 秉持著環境友善的理念與三大綠色產品推動原則，包含「產品永續設計」、「永續材料選購」、及「產品永續包裝」，將綠色設計的概念融入於產品的整體生命週期當中，在創造產品價值提升的同時，降低產品對於環境的衝擊，並提供客戶高品質的永續產品。

綠色產品推動原則

產品永續設計
- 永續結構設計
- 產品節能設計

永續材料選購
- 環境友善材料選購
- 有害物質管理

產品永續包裝
- 綠色包裝設計
- 環境友善包材選料

3.2.1 產品永續設計

永續結構設計的實踐：「模組化設計」結合「綠色設計評估方法」

在產品永續設計的推動下，永續相關的設計考量被納入產品設計與製造流程之中，並以降低產品全生命週期的環境衝擊為核心目標。透過模組化設計提升資源使用效率，並結合綠色設計評估方法量化設計決策的環境效益，逐步建立兼顧工程可行性與永續價值的產品設計基礎。

在此基礎上，2025 年進一步聚焦於這兩項方法如何實際影響設計行為本身，從設計原則深化至具體的設計應用層級，使永續不僅作為設計成果的評估依據，更成為引導產品架構、材料選擇與製程取捨的重要設計指引。

永續結構設計兩大聚焦方法

模組化設計

使產品在架構、尺寸與製程得以系統性收斂，降低重複開發與資源投入

綠色設計評估方法

提供設計階段所需的環境資訊基礎，協助設計團隊在多種可行方案中進行更具依據的取捨

模組化設計：從原則走向應用層級

在模組化設計方面，設計已由單純的零組件共用，進一步擴展至尺寸、結構與製程的整體規劃，作為引導產品架構收斂的重要設計手段。Moxa 透過「家族化設計」與「標準模組化設計平台」兩種方式並行推動，使模組化能因應不同產品系列的開發需求，並持續擴大其應用範圍。

在家族化設計上，透過導入相同或高度相近的基本設計元素，使多數零組件得以共用，僅在必要處進行差異化調整；標準模組化設計平台則將成熟結構與模組作為共通設計基礎，支援跨產品線的重複應用。上述兩種模組化作法已於多個產品系列中實際落地，降低重複設計與製造投入，並提升產品開發的一致性與資源使用效率。

為確保上述模組化成果的持續擴展，產品設計過程中亦逐步聚焦於與永續設計高度相關的關鍵設計元素，並將其系統性地納入模組化架構規劃之中。

模組化應用方式與產品

	應用方式說明	已應用之產品系列 (Series)
家族化設計	於產品家族中共用主要結構與設計元素，僅保留必要差異化	EDS-(G)4000、SDS、NPort G2
標準模組化設計平台	以成熟模組作為共通設計基礎，支援跨產品線重複應用	OnCell-G4300、CCG-1500、EDF-G1002

在模組化設計架構下，永續相關的設計考量被納入產品設計過程中，並聚焦於對資源使用與環境影響具關鍵影響的設計元素。透過在設計初期即系統性導入相關手段，使模組化成果不僅體現在設計共用性上，也能同步反映於材料使用、製程選擇與環境影響的降低。

支撐模組化成果的永續設計元素

設計元素	設計手法說明	永續設計效益說明
尺寸收斂與系統優化	於系列產品開發初期即進行整體尺寸的收斂規劃，並同步統一關鍵結構與配置方式，使結構件、功能模組與散熱配置等項目得以在不同機種間以模組化方式導入與重複使用	降低不同機種間重複設計、重複製造與重複驗證的需求，進而減少材料消耗、開發資源投入與產品生命週期中的整體環境負荷
精簡化設計	同步考量環境規格與機殼防護需求，於多重設計條件下進行取捨，導出具整體最適性的設計方案	減少製程能耗與材料浪費，並提升後續回收與再利用的可行性
低污染製程選擇	於設計階段即選定對環境影響較低的製程方案，降低高污染製程的使用比例	降低有機溶劑使用與排放，減少製造階段對環境與人員健康的影響

綠色設計評估方法：碳排資訊於設計流程中的應用深化

綠色設計評估方法（Green Index）建構於既有材料碳排資料與歷史設計資訊之上，並於前期透過既有專案資料進行計算與驗證，以確認評估邏輯與指標設定的可行性與一致性。在完成方法建立與驗證後，該評估機制於本年度進一步導入實際開發中的專案，作為設計階段的輔助工具，支援材料選擇、結構配置與方案比較等設計判斷。 透過此一由「方法建立與驗證」至「設計流程實際應用」的推進，Green Index 得以將原本分散於不同階段的碳排與供應商資訊加以系統化整合，使設計團隊能在設計過程中即納入考量，提升既有碳排資訊於設計決策中的可用性，並促進低碳材料於實際產品設計中的導入。為使綠色設計評估方法能在設計過程中發揮更加實質的作用，相關評估內容被聚焦於數個與設計決策高度相關的面向，並於設計階段以明確方式加以應用。以下為綠色設計評估方法於設計過程中的主要應用重點。

綠色設計評估面向

評估面向	評估內容說明	設計階段的應用方式
材料碳排考量	評估不同材料選擇下的碳排表現差異，並將具備 PCR（Post-Consumer Recycled）含量之材料納入低碳排材料選項	作為材料選擇與結構配置調整時的參考依據
供應來源差異	納入供應商製程條件所帶來的碳排變數	協助設計階段理解供應選項對環境影響的差異
設計方案比較	在多種可行設計方案間進行相對比較	支援設計方向收斂，而非作為單一決策依據

綠色設計驅動材料選擇

透過綠色設計評估面向的導入，得以在設計階段實際反映於材料選項的討論與取捨。在 2025 綠色設計評估相關專案中，約 28% 的專案設計涉及回收鋁錠的使用，顯示低碳材料在實際產品設計中已具備穩定且可行的評估基礎，其中 PCR 材料（Post-Consumer Recycled）亦能在滿足產品功能、可靠度與製造條件下，作為設計決策中的有效選項

從綠色設計評估方法推進的進程與結果顯示，透過該方法於設計階段所提供的比較與判斷依據，設計團隊得以在材料選擇與方案調整過程中更清楚辨識不同設計對產品未來生產所產生總碳排放量的影響，進而使低碳材料於部分設計情境中展現出具備實際應用的可行性，然而其採用程度仍會隨產品功能需求、製造條件與供應情境而有所差異。為使相關評估結果不僅是停留於個別專案的開發經驗，還能在不同產品與設計情境中具備可參考性，綠色設計評估方法需持續透過制度化推動與資料累積加以深化。

為使綠色設計評估方法能在設計流程中穩定運作，並逐步累積可參考的設計經驗與數據基礎，Green Index 的導入並非一次性完成，而是隨著方法建立、實際應用與資料累積，分階段推進。透過循序推動，使評估結果能逐步回饋至設計決策，並支持後續優化與擴展。

綠色設計評估方法推動歷程與計畫

		主要推動重點	對設計與決策的意義
2024	方法建立階段	透過既有產品機種建立初步資料庫，驗證評估邏輯與運算方法的可行性	確認 Green Index 作為設計評估工具的合理性，建立共同理解基礎
2025	專案應用階段	將 Green Index 實際應用於產品專案中，於設計過程評估不同工藝、工法、材料選項及供應商選擇	協助設計團隊在專案目標下，於功能、成本與環境影響間進行權衡
2026（規劃）	擴展與制度化階段	擴大至更多產品機種，建立更完整的資料庫，推進 Green Index 的持續實施與數據蒐集	透過數據趨勢分析提出綠色建議值，並評估其合理性與導入可行性

ESPR 生態循環設計分享課程

為因應歐盟永續產品生態設計規則（ESPR）及相關數位產品護照（DPP）要求，Moxa 辦理「ESPR 永續產品生態設計規則解析」課程，邀請塑膠中心的講師說明 ESPR 與 DPP 的法規內容、適用範圍與未來實施方向，並介紹常見產品設計指標與 CTF（Critical Technical Factors）指標於產品全生命週期評估中的應用方式。

課程同時分享國際品牌導入永續設計的實務案例，協助同仁理解法規要求如何實際反映於產品設計與供應鏈管理。本課程吸引產品研發、產品銷售、品質管理、及供應鏈管理等單位共 33 位同仁參與，有助於公司提前掌握歐盟產品生態設計趨勢，並強化跨部門對永續產品設計與法規因應的共識。





產品節能設計

Moxa 在產品節能設計上，以「提高能源使用效率」及「降低產品能源消耗」兩大方向為重點，讓客戶在使用 Moxa 的產品時，可以提升其能源使用效率，及降低產品使用對於環境造成的碳排放量。

提高能源使用效率

Moxa 設有電源與保護部門 (Power & Protection Department, 以下簡稱 Power Team)，設立宗旨在於對電路架構和元件知識的深入研究，建立 Moxa 在電源和保護技術方面的核心競爭力，並提供所有產品高可靠性和高品質的電源解決方案。

為因應產品能耗提升及產品小型化的趨勢，「發展高轉換效率及小型化電源」為 Power Team 近年來的發展重點。Power Team 於 2020 年起開發高效率的電源模塊，藉由導入新的電路架構及平板變壓器設計和第三代半導體元件氮化鎵 (Gallium Nitride, 以下簡稱 GaN)，以實現高轉換效率及小型化電源的目標。

高效率電源模塊開發重點

- **電路架構：**選用適合的柔性切換電源架構，以減少開關切換損失，提高電源效率
- **平板變壓器設計導入：**因平板變壓器耦合較好特性，產生的漏電感較小，在追求小型化同時而不犧牲電源轉換效率
- **使用第三代半導體元件 GaN：**具備更低的切換損失特性以提升電源轉換效率

Power Team 至今已開發 3 款電源模塊，平均效率優於目前業界水平。其中 DC-DC 30W 寬輸入電源模塊平均效率高達 91%，DC-DC 75W 寬輸入電源模塊平均效率高達 90%。另外 AC-DC 65W 電源模塊採用第三代半導體元件 GaN，平均效率高達 91.8%。除上述高效率電源模塊開發外，Power Team 亦於 2020 年 3 月取得電源節能專利，其目的為降低系統電源廢熱及節省能源成本。

為提升產品在使用階段的能源使用效率，Moxa 以分階段方式推動電源效率管理，逐步將相關規範導入產品設計與驗證流程。自 2024 年完成電源效率規範制定後，於 2025 年啟動第一階段（P1），將電源效率檢視納入產品驗證；並於 2026 年展開第二階段（P2），透過檢測結果分析持續優化規範，形成滾動式精進機制，以強化節能設計於產品開發中的落實。

電源效率規範導入推展

2024 年	2025 年	2026 年
制定 Moxa 電源效率規範	**導入電源效率規範計畫 -P1**	**導入電源效率規範計畫 -P2**
完成產品電源效率規範的制定，旨在將高效能與低能源消耗的設計導入產品開發流程	制定電源效率檢視流程於產品驗證階段，並於 2025 年 9 月開始導入流程	針對電源效率檢測結果進行落點分析，並於依據分析結果修訂電源效率規範

降低產品能源消耗

除了提升產品電源轉換效率，Moxa 亦將降低產品本身能源消耗視為節能減碳的重要推動方向。近年來，隨著產品世代持續更新，節能設計已逐步前移至產品設計階段，並透過整體架構與關鍵元件的優化，在滿足產品功能與可靠度需求的同時，降低實際使用情境下的能源消耗，展現節能思維於產品設計中的實際落地。

採用新一代的積體電路和半導體元件

Moxa 除不斷的改善產品電源轉換效率，更在既有產品新一代機種研發時，進一步採用新一代的積體電路和半導體元件，讓客戶在相同使用情境下，有效降低產品能耗。下表為 Moxa 於 2025 年在新一代機種的能耗節省成效。

產品名稱	原機種能耗	新一代機種能耗	能耗節省
MGate MB3170	5.22W	4.52W	13%
MGate MB3170I	6.66W	4.52W	32%
MGate MB3270	5.22W	4.52W	13%
MGate MB3270I	6.12W	4.52W	26%

3.2.2 永續材料選購

環境友善材料選購

在產品生命週期中，材料的選擇與使用方式對產品整體環境影響具有重要關聯。Moxa 在產品設計與物料管理過程中，逐步將環境面向納入材料評估的考量範圍，透過整合產品設計需求、材料特性與供應鏈資訊，評估不同材料選擇可能帶來的環境影響與應用可行性。透過在設計階段導入相關評估機制，Moxa 希望在確保產品品質、可靠度與供應穩定性的前提下，逐步探索並推動更具環境友善特性的材料應用。

在環境友善材料選購方面，Moxa 將透過兩大方向逐步推動：

❶ **建立綠色料件選用原則與流程：**在產品設計的過程中，把「料件的碳排放數據」一起納入考量，讓設計人員在做設計決定時，不只看功能、成本或品質，也能清楚知道不同碳足跡的料件選擇，會產生多少碳排放，進而做出比較環保的決定。

❷ **評估再生與回收料件導入：**針對 Post-Consumer Recycled (PCR) 材料之導入進行可行性評估。評估內容涵蓋材料物性表現、製程相容性，及供應鏈相關條件，以確保在兼顧產品品質與營運穩定性的前提下，審慎建立導入 PCR 材料於產品中的應用可行性。

永續材質訓練課程

為強化同仁對永續材質應用的理解與實務能力，Moxa 辦理「永續材質導入策略與挑戰」課程，聚焦於永續設計在材料選擇中的關鍵角色，並結合綠色設計原則、實務應用案例，以及成本、性能與永續性之間的平衡策略進行說明。



課程亦介紹「永續材質圖書館」的應用方式與最新案例，協助同仁掌握可行的材料選項與設計思維。本課程吸引產品研發、產品銷售、品質管理、及供應鏈管理等相關單位共 42 位同仁參與，透過跨部門學習，強化永續考量於產品設計與採購決策中的整合，為後續產品開發導入低碳與永續材質奠定基礎。



有害物質管理

Moxa 參考最新國內外法規與趨勢及客戶要求，制定有害物質管理政策，並於供應商買賣合約中明確規範，要求供應商所提供的任何產品、零組件及出貨材料須符合政策要求，其中產品中之電池須符合法規重金屬限量規定，包裝材料則依政策要求限制有害物質含量，且外包商亦需共同遵守相關規範。透過綠色產品管理系統（Green Product Management System，簡稱 GPMS），對料件物質成分資訊與合規佐證資料進行審查，並要求配合提供「產品中環境管制物質保證書」。結合零件承認流程與進料品質檢驗，全面進行管控，確保生產並提供對環境或人體健康危害風險低的產品。2025 年 Moxa 產品無違反任何國際間禁限用物質相關法令法規，且無超過禁限用物質閾值規範之事件。

Moxa 有害物質政策遵循之規範

1. 歐盟電子電器禁限用有害物質指令（RoHS Directive）
2. 電器電子產品有害物質限制使用管理辦法（China RoHS）
3. 歐盟化學品註冊、評估、授權與禁限用法規（REACH Regulation）
4. 歐盟持久性有機汙染物法規（POPs Regulation）
5. 歐盟包裝與包裝廢棄物法規
6. 歐盟電池和廢電池法規
7. 蒙特婁議定書

有害物質管理流程

符合法規
- 有害物質政策
- 國內外法規趨勢
- 客戶要求

溝通
- 供應商教育訓練
- 供應商評核

管控
- 物質成分資料審查
- 物質使用盤查
- 進料檢驗

風險評估
- 物質使用情形
- 因應法規更新合規確認

回應
- 合規聲明書
- 客戶調查回覆

特殊產業應用之有害物質管控

針對特殊產業應用例如鐵道和海事領域，Moxa 依據相關公約、法規、行業協會與客戶需求，回應關於有害物質的管控與要求。

鐵道

Moxa 可依照歐洲鐵道聯盟 (The Union of the European Railway Industries，以下簡稱 UNIFE) 專門為鐵路行業設計的鐵道物質清單 (Railway Industry Substance List，簡稱 RISL)，為特定產品提供 UNIFE 聲明。

海事

Moxa 依據《2009 年香港國際安全與無害環境拆船公約》，簡稱香港公約、歐盟《船舶回收法規》(EU)1257/2013，以及相關國際海事組織（IMO）指引之有害物質符合性要求，可提供特定產品之材料聲明（Material Declaration，簡稱 MD）及供應商符合性聲明（Supplier’ s Declaration of Conformity，簡稱 SDoC）。

Moxa 持續關注全球法規動態，主動管控產品中的有害物質風險，2025 年重點執行成效如下：

全氟與多氟烷基物（Per/Polyfluoroalkyl substances，PFAS）管理：
鑑於 PFAS 的環境風險與國際監管趨勢，繼 2024 年完成產品盤查，2025 年持續監控產品中 PFAS 的使用與追蹤各國法規最新動態，確保能即時因應法規限制要求。

China RoHS 新增管控物質：
中國將於 2026 年起納管四項塑化劑之要求，2025 年已完成符合性確認與因應準備。

歐盟 RoHS 豁免條款更新
針對歐盟 RoHS 發布關於鉛相關豁免條款的修訂與更新，2025 年對受影響的零件啟動供應商盤查，除確認供應鏈對法規更新的因應狀態與規劃外，並已同步啟動替代方案的評估，以確保合規性並降低供應鏈風險。

3.2.3 產品永續包裝

綠色包裝設計

為系統化推進綠色包裝設計，Moxa 於 2025 年完成包裝設計規範之更新，並正式導入 Green Packaging Index 於包裝設計流程中。該指標協助設計團隊在包材選用與結構設計階段，從材料認證、資源使用效率及減塑等多元面向進行評估，確保包裝設計符合國際環保法規與永續趨勢，並逐步落實綠色包裝設計目標。

綠色包裝設計推動重點

國際包裝環保趨勢

- 密切關注全球綠色包裝的最新發展動態，包含國際間的環保法規、材料創新、減塑趨勢、及可回收包材技術的新突破。
- 透過不斷更新內部設計參考資料庫知內容，確保 Moxa 於產品包裝設計方向與國際最佳實踐接軌，滿足不同市場對於環保包裝的法規需求。

綠色包裝設計準則

- 於 2025 年正式上線新版包裝設計準則與包裝資料庫，明確規範產品本體、彩盒與外箱之間的容積率要求，藉以提升包裝空間利用效率，降低材料使用量，並減少運輸與倉儲過程所產生之環境衝擊。

包材選用線上資料庫

- 2025 年整合前兩年推動成果，因應包裝設計簡化、產線作業流程優化，以及降低運輸與倉儲作業成本之需求，將經標準化與收斂後之包裝箱盒建置為線上可視覺化資料庫，供設計團隊於產品開發過程中快速查詢、選用與檢核。此舉有效縮短包裝設計與開發時程，同時確保設計成果符合公司既定之包裝規範。

綠色包裝評分參數

- 2025 年於包裝設計流程中正式導入綠色包裝評分機制，從包裝體積利用率、纖維材料選用、減塑策略、及印刷面積最佳化等多個面向進行系統性評估。透過量化之評分參數，提供設計團隊具體且可執行的優化方向，協助包裝設計逐步符合國際環保標準，並持續朝更高永續表現之目標精進。
- 2025 年導入綠色包裝評分機制後，整體包裝設計表現顯著改善，未符合最低標準之包裝 (Not Acceptable) 比例已降為 0%，同時 Good 以上等級之包裝比例提升 10%，反映包裝設計在材料選用、結構優化與減塑等面向的成熟度持續提升。整體結果顯示，綠色包裝評分機制已有效引導設計成果朝向更高永續標準發展。

綠色包裝設計評估面向

彩盒選用及成箱搭配	規範產品彩盒之間容積率及彩盒成箱之間容積率，達到包裝空間利用率最佳化
印刷面積	規範印刷佔攤平面積之比率
原物料使用	將產品之包裝緩衝材搭配依造是否有含塑膠材料，分為四個級距，鼓勵使用非塑膠類包裝材料 將是否有回收認證納入評分分級，鼓勵使用含有認證之包裝材料

PPWR 歐盟包裝及包裝廢棄物法規趨勢訓練課程

因應歐盟包裝與包裝廢棄物法規 (PPWR) 即將上路，Moxa 規劃「PPWR 歐盟包裝及包裝廢棄物法規趨勢」課程，協助同仁掌握最新法規方向與對企業的實際影響。課程內容涵蓋從 PPWD 到 PPWR 的主要變革與關鍵差異、包裝設計中再生料含量與重複使用的要求，以及 QR Code 與 Digital Product Passport 在包裝與資訊揭露上的應用趨勢，並輔以電子產業案例進行解析。本課程吸引產品研發、產品銷售、品質管理、及供應鏈管理等相關單位共 42 位同仁參與，透過法規與實務並重的說明，提升公司對未來歐盟包裝法規的因應能力，並提前布局合規與設計調整方向。





環境友善包材選料

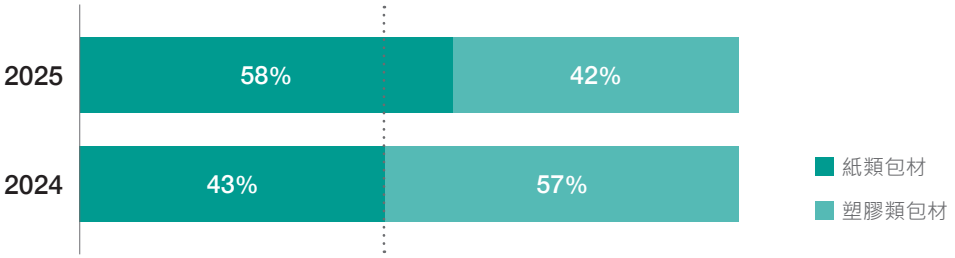
因應全球對永續發展的高度關注，Moxa 持續推動環境友善包材選料策略，積極尋求創新包裝解決方案，以降低包裝對環境所造成之影響， Moxa 已於 2022 ~ 2025 年間完成含礦物油印刷之包裝材料全面替換，作為推動永續包裝轉型的重要基礎。

在包裝材料方面，Moxa 近年持續推動一次性塑膠材料的替代與減量，並設定明確階段性目標，期望於 2030 年前將發泡 EPE 材料之使用率降低至 5% 以下，並逐步以具備相關環保與回收認證之材料，取代現行一次性使用之塑膠包裝材料，以降低對環境之影響。

在過往產品包裝中，緩衝材多採用 EPE （Expanded Polyethylene）塑膠泡棉材料，裝箱填充材 (airbag) 為 100% 一次性塑膠材料 。為降低塑膠使用及其環境衝擊，Moxa 於近年陸續導入新包材供應商，並評估可用以取代既有塑膠緩衝設計之環境友善包材。此包裝材料優化作為不僅有效降低對一次性塑膠材料之依賴，亦有助於減少碳排放與廢棄物產生，及提升包裝整體之環境表現。

從 2025 年包裝材料新料件申請數來看，紙類包材占整體新料數量之百分比，較 2024 年提升 15 個百分點。其中，在紙類材料來源管理方面，目前 Moxa 產品所使用之紙箱與彩盒，皆採用回收比率達 80% 以上之瓦楞紙材料，Moxa 亦於 2025 年的新系列專案中，評估導入 FSC 認證紙材，期望於紙類包裝之環境責任與資源永續利用上持續精進。

Moxa 環境友善包材選用成效



緩衝材優化

Moxa 於 2024 年導入新包材供應商，緩衝材料由傳統 EPE 發泡材，逐步轉換為紙塑材料（100% 回收紙漿）或瓦楞紙材料（90% 回收紙漿），在 2025 年正式上市出貨的 Nport – 6000 G2，已全面使用新型紙管緩衝材取代 EPE 緩衝材，Moxa 在此基礎上，亦於 2025 年完成 Rackmount 機型相關包裝評估與驗證作業，預計 2026 年將有採用紙管緩衝材之 Rackmount 產品正式上市出貨。



Nport-6000 全面使用新型紙管緩衝材

填充材優化

Moxa 於 2025 年完成包裝用填充材料（airbag）之替代材料評估與驗證，並規劃於 2026 年起陸續導入具備含第三方回收認證之材料，以含有 50% 回收材料之包裝材料逐步取代現行 100% 一次性塑膠填充材。



4 責任採購

4.1 供應鏈管理 87



↑ 21%

永續發展落實高完成度的供應商比例上升至 85%

首度發布

《Moxa 永續採購政策》，明確揭示 Moxa 在採購活動中對環境保護、社會責任與公司治理之承諾，並建立系統化之管理架構

100%

策略共創型高碳排供應商導入溫室氣體盤查機制

4.1 供應鏈管理

4.1.1 供應鏈概況

產業價值鏈

Moxa 身為工業物聯網聯網設備領導製造商，致力為全球客戶提供工業互聯網所需的邊緣連網、工業運算和網路基礎設施解決方案。Moxa 重視客戶對於穩定供貨的需求，透過與上游零組件供應商開發合作，並經由 Moxa 設備與系統整合，確保對產品下游之供應鏈長期穩定及可靠供貨。Moxa 透過成熟且完善的風險評估管理機制，針對零組件供應鏈進行管理，其管理範疇涵蓋新供應商評鑑、供應商風險評估、供應商評核、物料風險評估、及商務雙向互動交流， Moxa 與供應商共同合作創造高品質的產品與服務，以期達到供應鏈韌性強化與永續管理之目標。

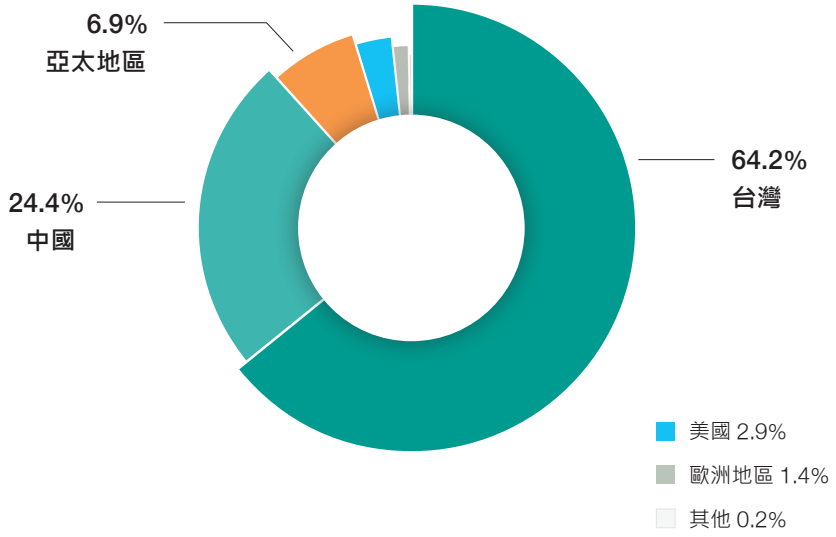
Moxa 產業價值鏈



供應商組成

Moxa 的供應商遍步全球各洲，讓 Moxa 的供應鏈能更具備彈性與風險因應減緩之韌性能力。Moxa 的供應商屬性可分為「與生產相關的直接採購」及「與生產無關的間接採購」，其中歷年採購支出中，以直接採購為主。Moxa 的直接採購項目主要以電子料、機電料、及機構料三大項為主，主要採購的區域主要以台灣與中國為主。

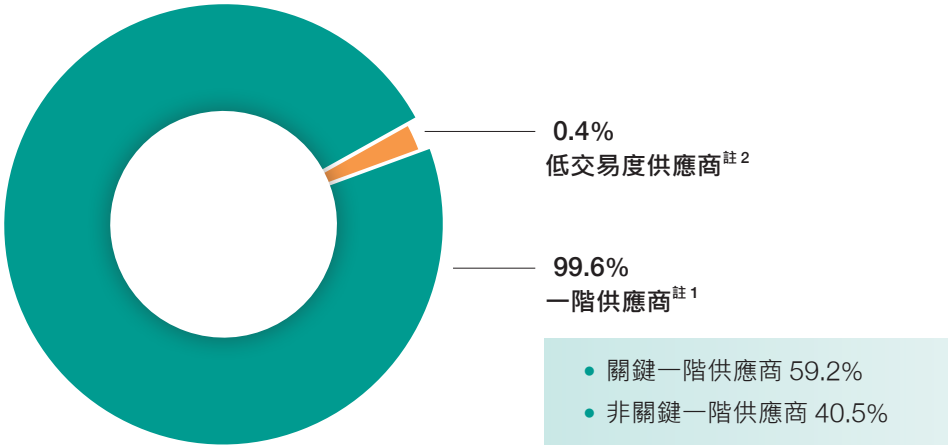
2025 年直接採購供應商分布區域[註 1]



註 1 : Moxa 直接採購供應商分布之區域以供應商生產工廠據點的國家地區進行判斷。

為有效執行供應商管理，與落實供應商採購策略，Moxa 將供應商依據「採購頻率」、「年度採購金額」、「原物料的依賴」與「替代性」等原則進行分類，並針對不同類別的供應商，進行分層管理及採購策略擬定與執行。 Moxa 於 2025 年採購之一階供應商共計 253 家，其中關鍵一階供應商採購金額佔比為 59.2%；非關鍵一階供應商採購金額佔比為 40.5%。

2025 年直接採購供應商採購分布



註 1：一階供應商：非一次性交易供應商，且年採購金額 > 新台幣 30 萬。

註 2：低度交易供應商：非一次性交易供應商，且年採購金額 ≤ 新台幣 30 萬。

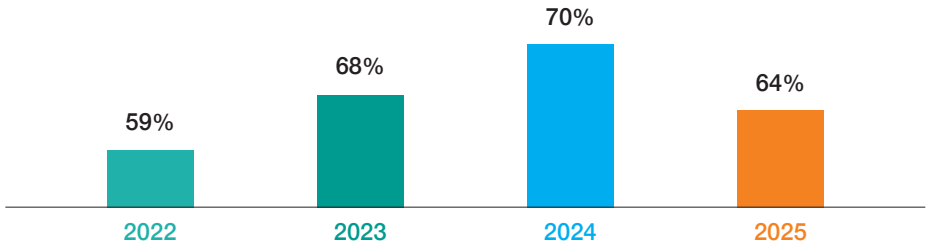
註 3：關鍵一階供應商：(1) 屬策略或優先的製造商、(2) 代理策略或優先製造商的代理商、(3) 採購金額 > 新台幣 1,000 萬元以上的代理商。其中「策略製造商」指提供關鍵物料的供應商，其技術或品質能力難以取代，且 Moxa 對其具有高度依賴性；「優先製造商」指年度供應商評核等級在 A4~A5 等級的供應商 (評核分數 > 80 分)。

在地採購

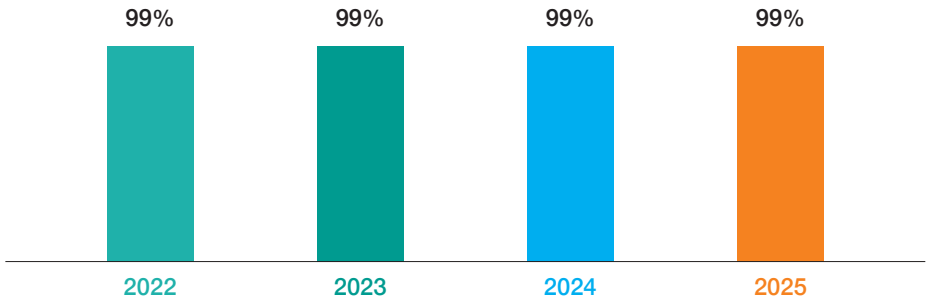
Moxa 於 2025 整體在地採購金額佔比為 64%，其中機構料與印刷電路板為訂製料件採購的大宗，其在地採購佔比為 99%。 2025 年對比 2024 年的整體在地採購佔比減少 6%，主要係因應國際地緣政治與半導體相關市場風險，展開多源採購與備料因應策略，以強化供應穩定性與營運韌性。未來，Moxa 將在持續確保供應鏈韌性的前提下，持續關注重視在地夥伴，與在地供應商建立緊密長期的合作關係。

Moxa 台灣總部在地採購註 1 比例統計

整體在地採購占比



訂製料件註 2 在地採購占比



註 1：在地採購之定義為 Moxa「下單與收貨」與供應商生產工廠據點為同一國家。

註 2：訂製件料包含機構料及印刷電路板。

4.1.2 供應鏈永續管理

永續供應鏈管理機制

永續供應鏈管理策略

Moxa 深信攜手與供應鏈夥伴共同成長，不僅有助於 Moxa 的企業永續經營，也可提升整體價值鏈的永續成長，因此 Moxa 積極投入相關資源與供應鏈夥伴合作，並以三大永續管理策略，與供應鏈夥伴共同實踐永續的共享價值。

Moxa 永續供應鏈管理策略



落實永續採購

優先支持台灣在地供應商，推動在地採購，並確實針對有害物質及衝突礦產品實施調查與管理，以致力落實負責任採購。



實踐風險控管

建立選商與留商階段的風險管理機制，並定期透過供應商風險評估，及稽核與追蹤改善，強化供應商風險管理。



推動交流合作

發揮自身影響力，與供應鏈夥伴針對永續議題及趨勢進行交流，並積極展開永續專案合作，攜手供應鏈夥伴共同提升永續競爭力。

Moxa 於 2025 年正式對外發布《永續採購政策》，作為公司推動永續供應鏈管理與負責任採購之重要依據。該政策明確揭示 Moxa 在採購活動中對環境保護、社會責任與公司治理之承諾，並建立系統化之管理架構，以確保永續原則能有效融入採購決策與供應商管理流程中。

《永續採購政策》內容涵蓋永續採購原則、供應商行為準則、責任礦產採購與有害物質管理等核心議題，並進一步訂定政策執行流程與績效指標，包括供應商分類與風險管理機制，作為後續管理與改善之依據。透過該政策之發布與實施，Moxa 持續強化採購管理之制度化與透明度，並引導供應商共同落實永續發展理念，逐步建構具韌性與責任感之供應鏈體系。



Moxa
永續採購政策

永續供應鏈管理架構

Moxa 在永續供應鏈管理架構上，以現行供應鏈風險評估管理機制為基礎，範圍涵蓋新供應商評鑑、供應商風險評估、供應商績效評核，以前、中、後期的風險評估管理架構，對供應商進行持續性的評估調查與管理因應，並以此管理架構體系再加入永續管理構面，讓既有的管理架構與績效評估，能夠延展至永續管理的層面，以期達成優化供應鏈管理、加強風險管理機制、增強供應鏈韌性、共建雙贏合作關係之目的，並讓 Moxa 在供應鏈管理上能對社會、經濟與環境，產生正向的影響及承擔起應負的責任。

為落實永續供應鏈管理， Moxa 透過績效評核與永續指標的連結機制，鼓勵採購人員將永續的概念融入供應鏈管理中，採購人員在年度考績評核中，ESG 相關 KPI 項目在個人績效目標佔比 15%，並依每年不同的目標制定去調整 KPI 指標。

Moxa 永續供應鏈管理架構

管理架構	執行對象	執行期間	執行說明
新供應商評鑑	新供應商	新供應商合作前	新進供應商需符合 ISO 9001 及 ISO14001 管理規範，並確保該新供應商其產品符合 Moxa 品質管理、技術能力、製程能力、成本、永續發展之要求，其中永續發展的部分考量供應商在「人權」、「職安衛」、及「環境管理」的風險與合規狀況。
供應商風險評估	既有供應商	每年上半年	以「ESG」(每 3 年) 與「財務 」(每年) 兩構面進行供應商風險調查評估，並同時透過「 Moxa 永續供應鏈調查問卷」優化 ESG 風險評估，以更周全的盤查與審視供應商在 ESG 各個構面的完成度與風險。
供應商績效評核	既有供應商	每年第一季	以技術、品質、採購、交期、綠色產品 5 大評核構面，對供應商進行評核，並依據評核結果對供應商進行採購策略與管理， Moxa 於 2023 年新增 ESG 評核問項，佔比約 15%，以審視與提升供應商永續經營之能力。

供應商行為準則

Moxa 致力於企業永續發展，亦期許 Moxa 的供應鏈夥伴也能夠有相同的理念與價值觀， Moxa 於 2023 年以責任商業聯盟 (RBA) 所訂定之供應商行為準則為藍本，擬訂「Moxa 供應商行為準則」，以確保 Moxa 的供應商皆能符合國際公認的永續發展標準。

「Moxa 供應商行為準則」已於 2025 年第三季於供應商關係管理系統線上公開發行，並要求既有供應商完成簽署；同時，Moxa 亦將供應商行為準則納入新供應商之合作前審查與准入條件，要求新供應商於建立合作關係前完成簽署。至 2025 年底，既有供應商之行為準則簽署率已達 70%，超越原訂 60% 之目標，並規劃於 2027 年前達成 100% 簽署率。

為確保供應商行為準則能有效落實於採購與供應鏈管理流程中，Moxa 亦同步針對採購人員辦理供應商行為準則相關教育訓練，2025 年採購人員受訓比例達 100%，協助其充分理解公司於採購決策與供應商管理上之行為規範與管理期待。另一方面，Moxa 亦透過教育訓練與溝通說明，向供應商說明供應商行為準則之內容與要求，供應商受訓比例亦達 100%，以強化其對準則內容之理解，作為後續合規管理與改善推動之基礎。

此外，Moxa 同時設立供應鏈申訴與檢舉信箱 (mscca@moxa.com)，提供員工及供應商就疑似違反供應商行為準則之情事進行匿名檢舉，或就供應商行為準則及採購流程提出建議。所有申訴案件皆會以保密程序進行調查作業，為防止任何形式之不正當的報復及對待，Moxa 將確實保護檢舉及參與調查之員工或第三人。

供應商行為準則簽署率

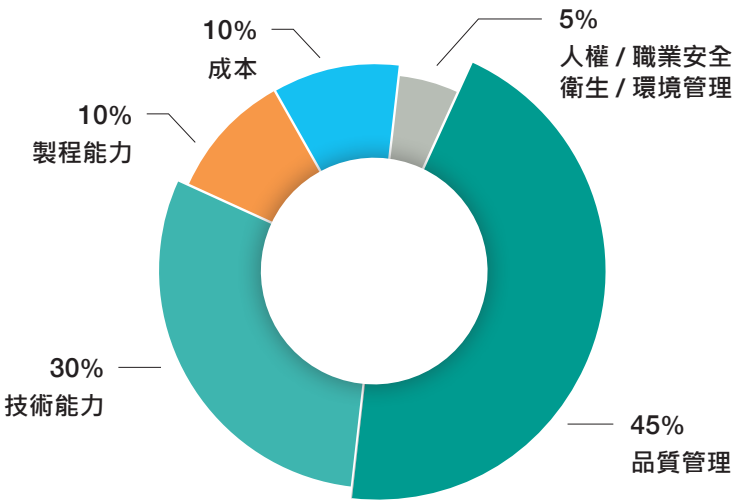
2025 年	2027 年
目標 60% 績效 70%	目標 100 %

新供應商評鑑

Moxa 對於新供應商評鑑的涵蓋範疇，除產品面的品質管理、技術能力、製程能力、與成本之外，亦涵蓋永續發展面向 (包含人權、職業安全衛生、與環境管理) 的要求，永續發展面向的評鑑占比為 5%。新進供應商需俱備 ISO 9001 與 ISO 14001 證書，及符合 Moxa 的綠色產品方針，同時在勞工人權與職業安全衛生需符合當地法規要求。2025 年 Moxa 新供應商使用環境與社會標準進行評鑑與選商的比例為 100%。

此外，Moxa 在供應商買賣合約中，將環境、勞工與人權納入聲明保證的條款，所有與 Moxa 合作的供應商，需要聲明與保證尊重國際公認之基本勞動人權原則，保障與維護員工之人權與勞動權益，並建立環保節能政策及具體管理制度，提倡愛護地球、珍惜資源及環保節能。2025 年所有簽訂買賣合約的供應商，其合約皆納入環境、勞工與人權相關要求條款 (比例為 100%) 。

Moxa 新供應商評鑑構面



環境與社會標準評鑑內容

環境面

環境管理

- 前一年度違反環保議題的紀錄
- 環保申報及操作紀錄
- 廢棄物清除處理程序
- 導入環境管理系統

社會面

人權

- 確保 / 承諾工時與休息制度，符合員工所處之國家 / 地區之法令規範，且保存員工之工時紀錄
- 制定人權及反騷擾與歧視等承諾或聲明
- 近三年違反勞工人權 / 勞動條件相關法規遭罰款的紀錄

職業安全衛生

- 設置安全衛生管理人員 / 單位，及導入職業安全衛生管理系統
- 訂有職業安全衛生計畫，及安全衛生教育訓練
- 執行廠內作業危害鑑別與風險評估，及近三年之職業災害發生紀錄
- 擬訂工作場所母性健康保護計畫，確保懷孕及餵哺母乳員工安全
- 近三年違反安全衛生相關法規遭罰款的紀錄

Moxa 在供應鏈管理中秉持公平、公正與透明的原則，承諾在供應商的評選與合作過程中不採取任何形式的歧視行為。Moxa 確保所有合格的潛在供應商皆能獲得平等的參與機會，評估標準僅依據產品品質、交付能力、永續表現與總體價值，而非其背景特質或組織屬性。

在選擇供應商的過程中，Moxa 特別避免以下可能造成不公平對待或潛在歧視的情形，透過下列這些原則，Moxa 持續推動供應鏈的公平與多元，並確保採購決策建立於客觀、透明與包容的基礎之上。

地理偏好	除非有法規或業務必要，不因地理來源偏好特定地區供應商。	**招標資訊不公開或推薦制**	避免封閉式邀標或僅透過內部推薦，確保所有符合資格的供應商能公平參與。
企業規模	不因供應商為中小企業、女性創業企業或社會企業而排除合作可能。	**財務門檻過高**	不設過高的最低資本額或營收條件，避免排除中小型或新創企業。
語言或文件格式限制	不因語言或文件格式而排除非英語系或其他地區的供應商。	**偏重關係導向的選商模式**	不僅依賴既有合作夥伴，亦積極評估新進或新興市場供應商的潛力。

供應商永續風險評估

Moxa 設計供應商風險評估機制，每年定期執行供應商風險調查，主要針對供應商的「財務」與「營運」構面進行風險調查，並於 2023 年起開始針對供應商在永續發展的落實情形進行風險評估。Moxa 於 2023 至 2024 年間，向近 3 年有交易之一階供應商 (共 321 家) 發放「永續供應鏈調查問卷」，總回覆率為 100%，評估內容包含環境、社會、治理等三大面向，並設定「評分低於 60 分」或「必須符合項目有缺失」之供應商為低完成度供應商。依據問卷分析的結果，總計有 87 家被列為低完成度 (佔比 27%)、28 家為中完成度供應商 (佔比 9%)、206 家為高完成度供應商 (佔比 64%)，其中低完成度供應商的主要缺失項目以環境面的「溫室氣體」、「能源管理」及社會面的「職業安全衛生」三個議題為主。

Moxa 永續供應鏈調查問卷評估構面



環境面

- 溫室氣體
- 能源管理
- 水資源管理
- 污染防治
- 綠色設計
- 永續採購

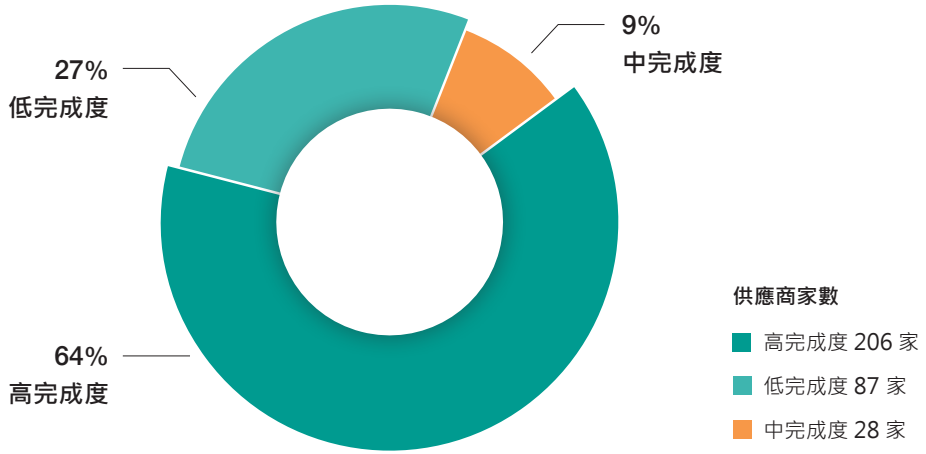
社會面

- 人權與勞動條件
- 騷擾與歧視
- 職業安全衛生
- 勞資關係
- 員工支援與福利

治理面

- 誠信經營
- 風險管理
- 資訊安全
- 隱私權管理
- 法規遵循
- 永續供應鏈管理

Moxa 供應商永續供應鏈風險調查結果



Moxa 透過 3R 機制進行供應商的永續負面衝擊管理，管理對象不僅針對低完成度供應商，亦同步納入中完成度供應商，Moxa 針對中、低完成度供應商規劃稽核，以實際了解供應商在永續議題的缺失上的現況與所面臨的困境，並針對主要的缺失項目，建立輔導合作計畫，期許中、低完成度供應商可以與 Moxa 共同合作，完成缺失項目的改善，降低 Moxa 整體價值鏈的永續風險，並強化供應鏈及 Moxa 的組織競爭力。

Moxa 3R 供應商負面衝擊管理機制

	Step 1 Reconfirm	Step 2 Reduce	Step 3 Reactive
對象	自評問卷結果被列為中、低完成度的供應商	經 Reconfirm 被列為低完成度的供應商	改善意願低或未於時限內完成改善的低完成度供應商
管理機制	進一步與供應商確認缺失項目回覆的準確性，並依據確認後的結果，提出改善項目	列入固定永續風險調查對象，並規劃實地稽核，及建立輔導合作計畫，並要求供應商於時限內完成改善	調整採購策略，例如替代料導入或列入管制，以降低供應風險。

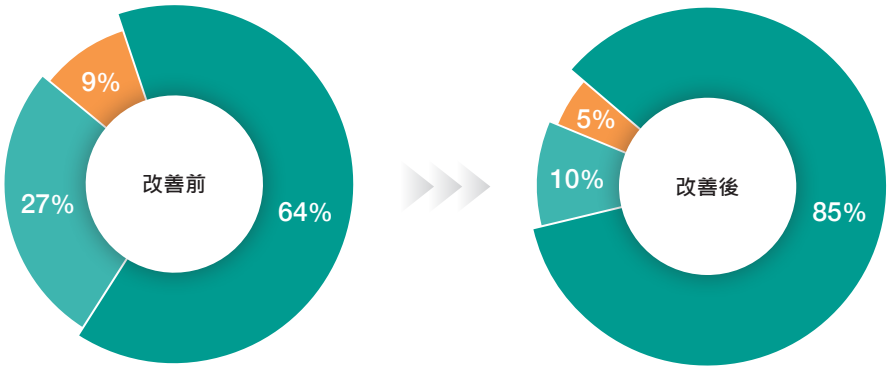
供應商缺失改善行動

Moxa 依據供應商評鑑結果與缺失項目，系統性辨識與分析供應鏈中潛在之環境與社會風險，作為供應商改善與風險管理之依據。針對評鑑中識別之缺失議題，Moxa 規劃相應之改善行動與輔導措施，並納入供應商永續管理流程持續追蹤。

在環境面，Moxa 針對碳排放相關缺失，優先聚焦於高碳排放風險之主要供應商，透過溫室氣體盤查之教育訓練與溝通輔導，協助供應商逐步建立碳排放盤查與管理能力，並強化其對氣候相關風險與減碳責任之認知，作為後續減碳行動與管理機制之基礎。

在社會面，針對職業安全衛生與勞動健康相關缺失，如未設置符合當地法規之職業安全衛生管理人員及勞工健康保護計畫，Moxa 透過提供教育訓練影片及個別溝通說明，協助供應商理解缺失原因、法規要求與改善方向，並鼓勵其採取必要之矯正與預防措施。

透過上述改善與追蹤機制，Moxa 持續與供應商溝通其改善進度與執行情形，將供應商缺失改善納入供應鏈永續管理的一環。改善措施推動後，供應商風險分級結構出現明顯轉變，低完成度供應商之加權比例由改善前的 27% 顯著下降至改善後的 10%，顯示供應商整體改善成效逐步展現。Moxa 亦持續透過系統化管理與資源支持，強化供應商在環境與社會面向之管理能力，進而提升整體供應鏈之永續韌性與風險因應能力。



Moxa 低完成度供應商 ESG 風險改善計劃

	構面	議題	風險因子	供應商改善計劃
風險因子	環境	溫室氣體	未盤查溫室氣體範疇一、二、三排放量	要求供應商依其營運規模與風險程度，逐步建立溫室氣體盤查機制，Moxa 協助安排相關課程並提供碳盤查顧問媒合資源
		能源管理	未制定能源 / 再生能源的管理與目標	鼓勵供應商委任顧問公司協助評估與量身制訂能源管理計畫，並逐步訂定能源使用與節能管理目標
	社會	職業安全衛生	未設置符合當地法規之職安衛管理人員	依據供應商人數規模與所在地法規要求，要求供應商設置或指定符合資格之職業安全衛生管理人員，並引導其自行參與合規之分級教育訓練
			未制定符合當地法規之勞工健康保護計畫	輔導供應商依據當地法規要求，制訂符合法規之勞工四大保護計畫，並鼓勵其依法落實執行及進行必要之定期檢視

供應商績效評核

Moxa 每年年底針對該年度有進行交易之供應商，進行年度供應商績效評核作業，並依評核結果給予獎勵、輔導或汰換等適當管理措施，以建立健全的供應鏈體系。年度績效評核包含技術、品質、成本、交期與綠色產品等五大構面，依據評核分數鑑別出評核等級 A1 至 A5，並召開年度評核總結共識會議，針對評核結果取得共識，展開後續新一年度之採購策略訂定與推行。為檢視供應商永續經營之能力，Moxa 於 2023 年特別新增 ESG 推動相關的評核問項 (整體佔比約 15%)，評核指標主要包含「CSR 活動實績」、「永續相關認證」(如 ISO 14001、ISO 9001、ISO 14064、ISO 45001、或 ISO 27001 等)、「溫室氣體盤查與減量行動實績」、「Moxa 供應商行為準則簽署」、「永續物料」、「ESG 品質問題」。

供應商評核等級

	評核標準	獎勵與改善行動
A5 績優	總分 90 分以上	• 優先承接新料，提供優惠交易條件 • 遴選優良供應商，並頒發獎牌
A4 良好	總分 80~89.9	給予正面鼓勵，交易活動維持現狀
A3 待加強	總分 70~79.9	搭配近 3 年品質績效趨勢，進行三構面評估 (供應商風險 / 依存度 / 改善機會)
A2 需對策	總分 60~69.9	搭配近 3 年品質績效趨勢，進行三構面評估 (供應商風險 / 依存度 / 改善機會)
A1 不合格	總分 59.9 以下 或 品質構面分數佔比 <60% 或 採購構面分數佔比 <60%	• 需由共識會議討論是否需列為管制供應商 (評核管制 / 策略管制) • 停下新料訂單並防堵進料異常 • 策略管制供應商之物料需限制使用

4.1.3 供應鏈永續性提升

採購人員永續訓練

為培養採購人員對永續發展議題之理解，並強化 ESG 要求於供應商管理與採購決策中的整合實踐，Moxa 持續推動採購人員之永續能力建構。公司每年規劃多元之永續相關教育訓練與宣導活動，協助採購人員掌握國際永續趨勢、法規要求及供應鏈管理重點，提升其於日常採購作業中辨識風險、溝通要求與推動改善之能力。

2025 年，Moxa 共辦理 7 場次採購人員永續訓練課程，課程內容涵蓋供應鏈永續管理、法規趨勢與實務應用等主題，包括「永續供應鏈調查問卷教育訓練」、「供應商行為準則教育訓練」、「ESG 系列課程：從 ESG 思維出發，打造公司永續核心競爭力」、「EHS 法規必修職安衛學程」、「永續材質導入策略與挑戰」、「PPWR 歐盟包裝及包裝廢棄物法規趨勢」以及「ESPR 永續產品生態設計規則解析」。透過系統化課程設計，Moxa 期望持續強化採購團隊在永續議題上的專業能力，並將相關知識有效落實於供應商管理與採購流程中。

供應商品質合作改善

Moxa 對於供應商的品質合作改善，從主動的製程品質管控能力稽核 (Quality Process Audit, 以下簡稱 QPA)，到協同合作的品質輔導改善計畫，其主要目的在於提升供應商生產製程品質之流程、良率與管理機制，以優化供應鏈品質績效與韌性。Moxa 針對供應商生產製程與良率之管理，依循 QPA 流程機制，進行各生產製程之稽核，進而分級供應商的技術水準與深化其製程品質的管控能力，以避免供應商未確實落實製程管理之潛在風險。

QPA 鑑別供應商能力等級

品質得分	說明	因應行動
95~100 (Excellent)	製程能力卓越，生產品質可符合客戶特殊標準	無需進行改善行動
90~94 (Good+)	製程能力優秀，生產品質可符合客戶標準	
80~89 (Good)	製程能力優秀，生產品質可符合客戶標準	
70~79 (Fair)	製程能力符合 Moxa 要求，可生產 Moxa 標準件	預警，需開始進行觀察趨勢變化，以防惡化
60~69 (Poor)	不合格供應商 (被列為品質微弱供應商)，製程能力不符合 Moxa 要求，但可透過缺失改善或輔導達到 Moxa 要求	協助廠商進行 QPA 與 QTE 管理改善
<60 以下 (Fail)	不合格供應商，製程能力不符合 Moxa 要求	內部開會決議是否納入評核管制供應商，並採取對應之改善措施

針對經由年度供應商評核結果，具品質疑慮之供應商，經共識會議決議將其評核管制之供應商，未來不得承接新案，然而，Moxa 在長期合作夥伴與活化供應鏈彈性的理念下，每年會針對具有品質改善意願之供應商，啟動品質輔導改善計畫，供應商接受輔導之該年度，品質達一定成效後，即可解除管制，恢復為一般供應商，期以達到雙方合作之品質改善的效益最大化。

品質輔導改善計畫

短期對策

提升供應商出貨檢出力：有效提昇供應商成品品質，需從出貨檢出力做改善，將不良品攔截在供應商廠內。

長期對策

深化供應商製程管理能力：找出供應商製程管理弱點並對其進行輔導，協助深化製程管理能力，提昇產品品質。

推動供應鏈碳管理能力

Moxa 每年依據採購相關之碳排放數據，識別供應鏈中碳排放累積占比前 90% 之高碳排供應商，作為優先管理與溝通對象。針對所識別之供應商，Moxa 進一步依其碳管理能力之準備程度與參與意願進行分類，並依不同類別採取分級與差異化之管理策略，以提升管理效率並強化減碳推動成效。考量實務執行現況，Moxa 之供應商分類原則主要涵蓋「具備能力並有意願」、「需進一步培育能力」及「目前尚未具備能力且參與意願有限」等類型，並依其風險程度與資源可及性，採取相應之管理與溝通方式。

策略共創型｜供應商

供應商類型：具備能力且有意願

碳管理策略：透過早期溝通與共同規劃，協同供應商推動溫室氣體盤查、減碳目標設定與行動方案，建立長期碳管理夥伴關係。

2025 年重點成效：

- 100% 完成導入溫室氣體盤查機制。
- 導入產品碳足跡盤查模型。

2026 年重點方向：

- 辦理減碳研討會，強化其長期減碳規劃能力。
- 鼓勵供應商進一步向其上游推動碳盤查作業。
- 要求供應商設定未來的減碳目標。

能力培育型｜供應商

供應商類型：需進一步培育能力

碳管理策略：係透過教育訓練、工具支援及顧問資源媒合，協助供應商補足溫室氣體盤查與碳管理能力。

2025 年重點成效：

- 協助供應商逐步建立溫室氣體盤查機制。

2026 年重點方向：

- 完成供應商基本盤查能力之建制。
- 輔導供應商導入產品碳足跡盤查模型。

基礎合規型｜供應商

供應商類型：尚未具備能力且意願有限

碳管理策略：以最低合規要求為管理基準，優先蒐集必要之基礎碳相關資訊，作為供應鏈風險評估與後續管理調整之參考。

未來執行重點：將視其風險程度與採購策略安排，逐步評估進一步溝通或管理機制之導入方式。

此外，Moxa 約有 30% 之採購相關碳排放係透過代理商交易模式產生。針對此類採購情形，Moxa 透過代理商與其合作之全球性製造商進行溝通與交流，逐步蒐集其碳管理與盤查相關資訊，並引導其納入 Moxa 供應鏈碳管理與減量推動架構。

於 2025 年，Moxa 已完成針對上述全球性製造商之採購物料碳係數盤查作業，作為供應鏈碳排放基礎資料建置的一環。展望 2026 年，Moxa 規劃針對已具備碳盤查能力之製造商，進一步蒐集其溫室氣體盤查相關數據，並依據國際通行之碳盤查與計算標準進行彙整與轉換，形成適用於 Moxa 採購管理之物料碳係數，以強化供應鏈碳排放數據之準確性與可比性。

供應商永續能力建置

為提升供應商對永續議題之理解與因應能力，Moxa 於 2025 年依據供應商永續風險評估結果，規劃並辦理永續相關教育訓練與溝通說明。訓練主題係聚焦於評估過程中供應商較不熟悉、或較難符合管理要求之議題，並依環境面、社會面與治理面三大面向，分別規劃三門重點課程，協助供應商釐清相關法規要求、管理重點與實務作法。

透過此一風險導向且分面向設計之訓練安排，Moxa 期望協助供應商補強永續管理認知與實務基礎，降低潛在合規與營運風險，並作為後續改善行動與持續溝通之重要支撐，逐步強化整體供應鏈之永續管理能力。

培訓教材與重點議題



- 環境管理
- 減碳追蹤與管理
- 危害性化學品及毒化物管理



- 員工工作規則訂定
- 制定勞工健康保護計畫
- 職安衛人員設置與管理
- 提供勞工定期健康檢查
- 危險作業場所安全防護措施
- 反騷擾與歧視



- 員工行為準則訂定
- 風險評估管理
- 隱私權政策訂定

4.1.4 責任礦產採購

責任礦產管理

責任礦產倡議組織（Responsible Minerals Initiative，以下簡稱 RMI）調查發現，中非剛果民主共和國及周邊國家當地武裝叛亂組織透過強迫勞動、濫用童工等非法手段取得鉭、錫、鎢、金、鈷以及雲母等礦產，販賣交易軍火，造成血腥衝突或戰爭，因此經由武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物為衝突礦產。

Moxa 透過採購來源可靠之非衝突原物料，確保物料來源礦產生產地區之人權、健康與環境不受侵害，基於此原則 Moxa 採取負責任的供應鏈管理措施，於供應商行為準則（Supplier Code of Conduct）中要求供應商承諾提供產品不使用衝突礦產，並依循經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development，以下簡稱 OECD）所發布之「受衝突影響與高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南」或其他等效且獲認可的框架執行供應鏈盡職調查。2025 年 Moxa 透過衝突礦產報告範本（Conflict Minerals Reporting Template，以下簡稱 CMRT）版本 6.5、擴充礦物報告範本（Extended Minerals Reporting Template，以下簡稱 EMRT）版本 2.0，並依據 RMI 有效和合格的冶煉廠清單進行確認，要求供應商揭露並採購來自合格冶煉廠的礦產。Moxa 依供應商回應現況蒐集資訊，持續檢視並完善內部的管理與風險應對機制。

責任礦產管理流程

依據供應商行為準則要求供應商承諾：

- 提供產品不使用衝突礦產
- 依據 OECD 指南執行供應鏈盡職調查
- 配合提交國際調查範本 CMRT / EMRT

透過 CMRT / EMRT，進行年度供應商礦產來源調查

遵循 RMI Active and Conformant Facilities List，確認供應商採購來自合格冶煉廠的礦產

彙整調查結果完成年度衝突礦產報告，提供 Customer Survey 作為客戶文件調查需求之依據

5 共融職場與社會

5.1 人才吸引與留任 98
5.2 人權保護與員工溝通 114
5.3 人才發展與培育 120
5.4 職業健康與安全 128
5.5 社會關懷 142



榮獲國際肯定

Moxa 銷售管理卓越人才發展計畫榮獲 2025 ATD 卓越實務獎，肯定 Moxa 在「促進業務銷售」領域的人才培育領導地位

96%

近四年新進人員留任率皆超過 90%，並於 2025 年高達 96%

首度發布

《人權政策》並執行人權盡職調查，以強化 Moxa 對人權議題的管理機制

5.1 人才吸引與留任

5.1.1 人才招募

招募策略與方針

Moxa 以從員工出發，重視長期價值，營造參與、共享、有歸屬感的公司為核心主軸，持續提升職場多元平等與包容性。Moxa 遵守全球各據點的勞動法令，招募政策秉持多元性、平等性與包容性，且不因與工作能力無關之「種族、膚色、年齡、宗教、國籍、性別、性取向、婚姻、政治立場」等與工作能力無關的因素，進行招募甄選之判斷，確保適才適所，廣納各地多元化的優秀人才。同時，Moxa 提供具市場競爭力之薪資與福利、人性化的管理與健全的職涯發展制度，打造員工成長的工作環境。

面對後疫情時代產業的快速變化，及新世代人才需求的多元化，導致就業市場競爭日益激烈。為吸引各界優秀專業人才加入，Moxa 逐步調整招募策略，不僅透過多元化的招募管道和彈性計畫招募人才，更同步設計一系列提升雇主品牌認知度的活動，大幅提升 Moxa 在人選心中的吸引力與好感度。多元招募管道包含求職平台、社群媒體經營、校園徵才活動、開設學分班、推動產學教育、實習生計畫、企業參訪、獵才顧問等不同平台。此外，透過「Moxa 人才小聯盟系統 (Moxa Farming System)」，吸引各職能專業潛力人才，培訓年輕潛力新星，與 Moxa 共同打造工控產業的未來。

招募重點計畫

人才為推動永續經營與長期競爭力的關鍵資本，Moxa 依據不同職涯階段與專業深度，規劃多元且具延續性的人才招募與培育策略，透過多元管道銜接校園、職場新鮮人與產業專業人才，逐步建構穩定的人才梯隊，強化組織專業能量與永續發展基礎。以下說明 Moxa 針對不同招募對象所聚焦的招募推動重點。

在校學生	職場新鮮人	產業菁英
大三以上及研究所在校生	工作經驗 1~3 年	工作經驗 3 年以上
• 企業專場說明會 • 企業參訪 • 產學教育 • 企業實習	• 校園徵才 • Moxa 人才小聯盟系統	• 產業型徵才活動 • 專業人才招募平台合作

在校生招募推動重點

在校園人才培育方面，Moxa 以系統化方式推動大三以上及研究所在校生之人才培育計畫，透過企業專場說明會深化學生對公司文化、產業趨勢與職涯發展方向的認識；結合產學教育合作，將專業技術與實務需求導入課程中，促進學用合一；並進一步安排企業參訪，邀請學生實際體驗開放的公司文化與舒適的辦公環境。同時規劃完整的企業實習機制，提供學生實際參與專案與團隊運作的機會。透過上述多元的活動整合與推動，提前培養符合核心能力與文化價值的人才，逐步建立長期且穩定的人才供應管道。

企業專場說明會

針對目標學校系所，與教授合作進入課堂中分享 Moxa 所處產業需求、挑戰與技術，同時也邀請目前任職於 Moxa 的學長姊回校分享職涯發展經驗，使學弟妹完整且深入了解有關公司文化、產品技術與職涯發展，給予未來職涯指引。

2025 年，Moxa 分別在校園舉辦共 5 場企業專場說明會，觸及超過 650 名理工科系學生。活動內容涵蓋技術簡介、工作內容體驗、及學長姐的職涯分享，以利學生能夠具體認識 Moxa 的專業領域與工作實況。透過深入的技術交流，說明會贏得學生的高度滿意與肯定，並成功吸引約 300 位同學投遞實習生計畫履歷。



台科大企業專場書報課



北科大企業專場書報課

產學教育

為促進產業與校園的連結，Moxa 積極推動產學教育，與學校教授深入交流，了解授課內容的需求與期待，並結合 Moxa 擅長的技術主題與產業應用，為學生在進入職場前搭建了解工業網通領域與應用的基礎。

2025 年，分別與交大與政大的教授合作開設 3 門課程，吸引約 100 名學生參與。課程內容聚焦於網路技術如何應用於工控領域，及資訊安全在工控領域的技術應用與防衛實務分享，幫助學生更具體了解技術工程在真實場景中可能面臨的挑戰與價值。課程結束後，學生們對內容的難易配度與實用性給予高度評價，並表示希望未來能有更多相關主題的實務分享。此外，合作教授也對此次課程給予正向回饋，期待未來與 Moxa 繼續深化產學合作，共同推動教育與產業的交流，攜手培養優秀人才。



■ 陽明交大授課



■ 政大授課

企業參訪

邀請目標學校系所，為同學量身定做一日認識 Moxa 的活動。從公司介紹，到應用產業、產品、工作內容、學長姊求職經驗分享以及實驗室體驗等，藉由與員工互動，深切感受在 Moxa 工作的職場氛圍。

2025 年，分別於上半年和下半年舉辦了共 5 場企業參訪，總計接觸來自目標學校約 180 多名學生。大多數參與學生曾在校園博覽或企業專場說明中認識 Moxa，透過企業參訪活動與 Moxa 在第二次的交流中，學生展現出高度的積極性與好奇心，對 Moxa 的技術與工作環境留下深刻印象。活動結束後，不少學生仍主動與 Moxa 員工交流，討論職涯選擇及未來的職場方向。參訪活動的滿意度也獲得高度肯定，超過八成的學生表示願意訂閱 Moxa 的電子報並追蹤社群平台，為雙方建立長期的連結與互動。



■ 陽明交大專場企業參訪



■ 清大專場企業參訪

企業實習

提供 Moxa 場域工作實務機會，讓同學們在就業前獲得職場體驗的學習機會，包含實際工作、環境與人文體驗，同時也安排職場融入與軟實力訓練，幫助學生將理論與實務結合。對於表現優秀且符合 Moxa 所需特質者，能有機會繼續在 Moxa 服務，快速接軌職場。

2025 年，除了延續過往為期兩個月的暑期實期生計畫，更新增涵蓋暑期與學期之半年期實習計畫，共有 7 名實習生加入。實習生透過更長的時間參與工作任務，除了在專案完整性及深度皆有提升外，也獲得更多與正職同仁的交流機會，在實習計畫中獲得更大的成就感及高度好評。結訓時，所有的學生皆表達未來加入 Moxa 的意願，並願意追蹤 Moxa 社群與分享在實習期間的所見所聞，進一步深化 Moxa 與學生之間的連結，為未來的人才招募打下堅實基礎。



■ 實習生計畫學員參訪八德廠



■ 實習生計畫學員職涯探索課程

職場新鮮人招募推動重點

在職場新鮮人招募重點上，Moxa 以建構具成長動能的人才梯隊為目標，聚焦延攬工作年資三年以下的高潛力人才，透過多元且具延續性的人才招募機制，提前布局未來關鍵人才。Moxa 除前進目標校系參與校園徵才博覽會，提升雇主品牌能見度外，亦透過推動人才小聯盟系統招募計畫，聚焦於職涯初期且具發展潛力之人才，逐步培育其成為組織未來發展的重要人才基礎。

校園徵才

Moxa 積極參加目標學校的校園徵才博覽會，提升學生族群對公司的認知，並邀請 Moxa 的在職校友返校分享，提供企業介紹與職缺資訊，協助學生探索職涯方向。

2025 年，Moxa 在北部主要大學共舉辦 5 場校園徵才博覽會，觸及逾 3,000 名學生，在台大、交大、台科大等校的參與人數創新高。學生表示曾聽過 Moxa 的比例較 2024 年提升 2%，顯示多年的雇主品牌經營持續發酵。在參與互動者中近六成為碩士生，與 Moxa 對優秀研發人才的需求高度契合。



台大校園徵才活動

人才小聯盟系統

因應產業屬性與產品多樣化特性，Moxa 需要的人才除了要具備專業與技術能力外，思辨力、創造力和領導力也同等重要。借鏡 MLB 人才育成機制，打造 Moxa 人才小聯盟體系，培育同仁逐級晉升，走向國際舞台。

在計畫中，目標找尋工作經歷三年以下之高潛力人才，Moxa 以潛力及學習力作為選才核心，透過系統化培訓與考核機制、導師制度，協助新進人才快速融入組織，逐步培育成為未來關鍵人才。



人才小聯盟始業式

產業菁英招募推動重點

Moxa 鎖定年後及年中轉職高峰期，以具備中高階專業能力與實務經驗之產業菁英人才為主要招募對象，核心聚焦工作年資三年以上之專業人才。透過高能見度的人才招募平台與產業型招募活動，強化 Moxa 於專業人才市場的曝光與吸引力。招募過程中，除聚焦於傳遞研發價值主張與技術深度外，亦重視與產業菁英的雙向交流，安排研發主管親自說明職務內容與職涯發展方向，深化人才對公司文化與發展潛力的理解，持續累積中高階研發人才布局，支撐組織長期技術發展與永續競爭力。

Cake 2025 半導體電子科技徵才博覽會

於 Cake 2025 半導體電子科技徵才博覽會中，透過徵才說明會分享 Moxa 的研發價值與技術願景，清楚闡述研發文化、創新理念及其對產業與社會所創造的長期價值。本次活動共回收 130 份履歷，其中科技相關人才占比高達 75%，顯示活動成功觸及核心技術族群；此外，具三年以上工作經驗者超過四成，顯示 Moxa 於產業菁英人才市場具備良好吸引力。



Cake 2025 半導體電子科技徵才博覽會職缺媒合

104 人力銀行「2025 職涯博覽會」

於 104 人力銀行「2025 職涯博覽會」中，跨部門主管及 HR 團隊一起前進到現場，與產業菁英人才進行技術與職涯交流，當天除了專題演講反應熱烈內容高度吸引目標族群外，活動期間共發出超過 2,000 份徵才 DM，有效擴大招募訊息之觸及範圍，並成功回收逾 500 份履歷。具三年以上工作年資者占比超過六成，顯示 Moxa 對中階專業人才具備高度吸引力，有助於強化組織即戰力與專業深度。



2025 職涯博覽會專題演講

深耕雇主品牌

由於 00 世代與 Z 世代族群主要透過網路獲取資訊，經常使用 Facebook、Instagram、YouTube 等平台進行數位互動，因此，Moxa 積極透過社群平台與年輕世代建立連結。2025 年，Moxa 全面升級溝通策略，從三大面向深化雇主品牌影響力：

品牌形象

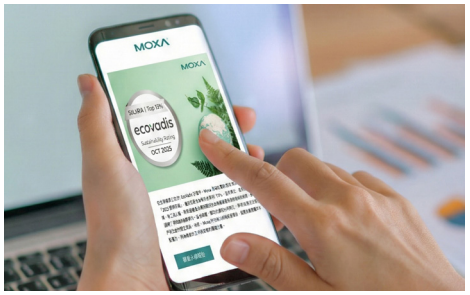
Moxa 持續重視雙向溝通，除定期檢視並回應各平台反饋外，更透過分享內部指標性活動，將內部真實且具活力的職場樣貌向外傳遞，確保內外部體驗一致，展現真實的雇主品牌價值。

人才經營

啟動潛在人才維繫計畫，每季發行「人才專屬電子報」，主動推播產業觀點、公司最新動態與軟性文化故事，在非招募旺季期間持續與潛在求職者保持互動溫度，深化連結。

數位連結

持續優化社群內容經營，除定期分享職缺訊息、工作環境、福利活動、招募資訊及主管觀點外，本年度特別推出「R&D 研發價值短影音」與「職務大使職涯分享」等深度專題。隨著內容質量的提升與多元化，社群平台追蹤人數較 2024 年顯著成長 31.5%。



人才專屬電子報



R&D 研發價值短影音

內部員工推薦與轉調制度

為鼓勵員工積極推薦合適人選，自 2022 年起推出推薦獎金加碼機制。2025 年因組織員額結構的變化及雇主品牌推廣效益顯著、吸引更多外部應徵者的替代效應下，內部推薦的整體聘用率微幅下降，至今仍為聘用比例第二高的招募渠道。顯示員工對 Moxa 的文化與價值認同度持續提升，踴躍邀請親友加入 Moxa。

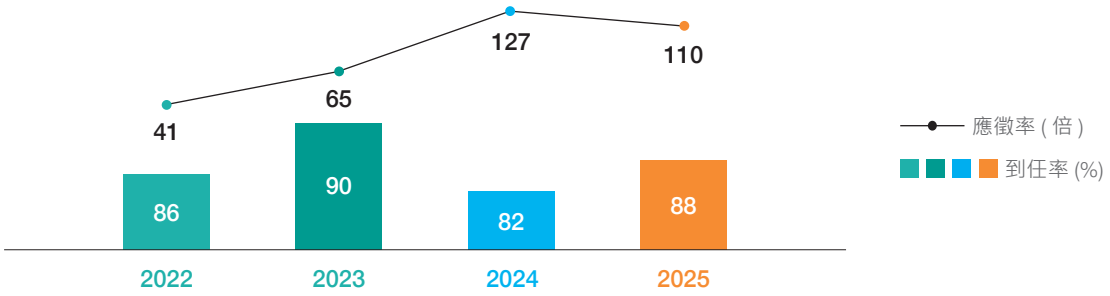
Moxa 支持員工內部的長期職涯發展，設計開放性的內部轉調機制，使轉換門檻降低、流程更加順暢。同時，以更開放透明的機制，提供員工多元職缺、職能成長及發展舞台，幫助員工拓展個人視野與能力，以養成跨單位、跨職能的全方位優秀人才。以職缺數統計內部轉調率[註]，2025 年有 9% 來自員工的轉調補入，相較 2024 年提升 2%。

註：統計範疇為 Moxa 全球所有正職員工 (不含約聘及基金會)；轉調率 = 轉調人數 ÷ 該群體員工總人數。

新人聘用與到任

Moxa 提供具競爭力的薪酬福利、多元學習環境及具成就感的工作內容，吸引優秀人才，同時也營造工作與生活平衡的職場環境。2025 年台灣總部共招募 175 個職缺，總計收到約 19,219 份履歷，發出符合聘用合約的正職人數為 130 人，實際報到的正職人數為 114 人，聘用到任率達 88%。2025 年全球新進正式員工共計 134 人，平均新進率為 7%。

2022~2025 年應徵率與到任率統計



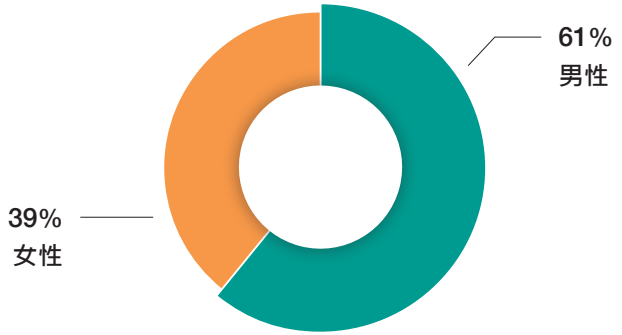
註：統計範疇為台灣總部。

2025 年新進人員男女分布統計

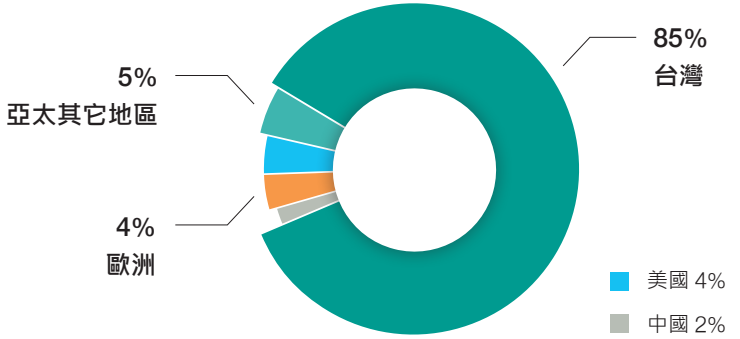
		男性		女性		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
地區	台灣	64	78%	50	96%	114	85%
	中國	2	2%	1	2%	3	2%
	美國	5	6%	0	0%	5	4%
	歐洲	4	5%	1	2%	5	4%
	亞太其它地區	7	9%	0	0%	7	5%
年齡	30 歲以下	27	33%	22	42%	49	37%
	30~50 歲	47	57%	28	54%	75	56%
	50 歲以上	8	10%	2	4%	10	7%
合計		82	61%	52	39%	134	100%

註：統計範疇為 Moxa 全球所有正職員工 (不含約聘及基金會)。

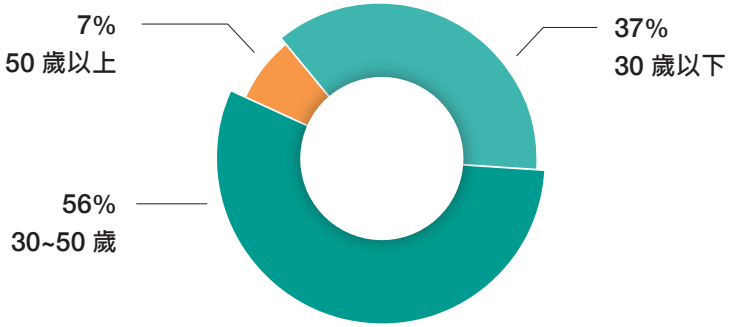
2025 年新進人員性別分布



2025 年新進人員地區分布



2025 年新進人員年齡分布



2022~2025 年新進率分布統計

		2022		2023		2024		2025	
		新進人員人數	新進率	新進人員人數	新進率	新進人員人數	新進率	新進人員人數	新進率
地區	台灣	294	22%	284	19%	61	4%	114	8%
	中國	29	23%	26	20%	8	6%	3	2%
	美國	7	9%	24	29%	6	7%	5	6%
	歐洲	7	10%	19	26%	9	12%	5	6%
	亞太其它地區	13	48%	9	29%	0	0%	7	18%
合計		**350**	**21%**	**362**	**19%**	**84**	**4%**	**134**	**7%**
性別	男性	213	19%	223	19%	48	4%	82	8%
	女性	137	25%	139	23%	36	6%	52	7%
年齡	30 歲以下	145	54%	164	55%	26	8%	49	20%
	30~50 歲	193	16%	192	15%	50	4%	75	6%
	50 歲以上	12	7%	6	3%	8	4%	10	4%

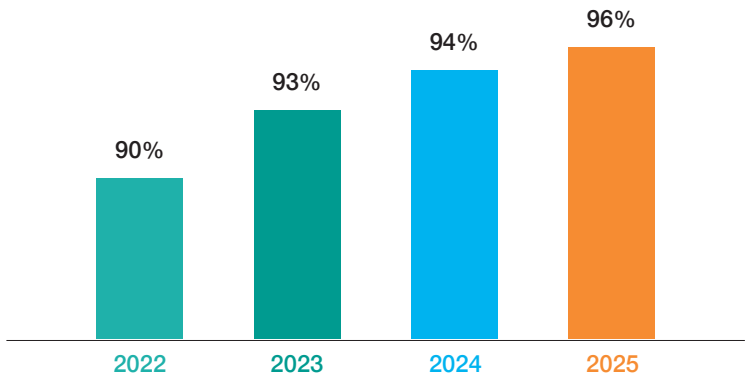
註：統計範疇為 Moxa 全球所有正職員工 (不含約聘及基金會)。
註：新進率 = 新進人員總數 ÷ 當年度平均員工人數。

新人關懷與留任

為協助新進人員快速適應職場工作，Moxa 從新人養成訓練著手，初入公司時，即進行環境認識闖關活動，包含新人引導說明、職業安全說明，以及職務相關專業線上課程。同時，安排新人小天使 (Buddy) 協助其融入工作環境，並提供工作流程與公司文化的認識。主管也定期進行 1 on 1 面談，了解新人的工作與文化適應狀態。此外，新人於到職 60 天會收到線上關懷問卷，即時回饋適應狀況，單位主管與 HR 將提供所需的支持與幫助。



2022~2025 年新人留任率統計



註：統計範疇為 Moxa 全球所有正職員工 (不含約聘及基金會)。
註：留任率 = 新進人員到職日起算一年後留任數 ÷ 總新進人員數。

5.1.2 人才多元與包容性

DEI 承諾與行動

多元共融理念與行動落實

Moxa 積極致力於建立尊重多元（Diversity）、促進平等（Equity）與強化包容（Inclusion）的職場環境，透過明確的核心價值觀、制度政策、訓練宣導與各項支持措施，確保每位員工都能在公平與尊重與環境中發揮潛力並共同成長。

多元推動方案

核心價值觀

- 「相互尊重 (Mutual Respect)」為 Moxa 的核心價值之一，強調員工之間肯定彼此的優點及貢獻，尊重且珍惜個人之間的差異。

制度政策

- 透過完善的人力資源管理辦法與制度（包含招募任用、教育訓練、績效管理、薪酬福利等），確保所有正職員工在選、育、用、留的各個環節均受到公平對待，且獲得平等的資源與發展機會。
- 透過 Moxa 行為準則、就業場所性騷擾防治措施及懲戒程序、職場不法侵害防制管理辦法等，確保職場環境安全，打造無歧視、暴力與性騷擾的工作場所。

訓練宣導

實體工作坊

- Moxa 全體員工必修「行為準則工作坊」，透過案例探討與經驗分享，強化員工對於公司行為準則的理解，確保所有員工都能實踐企業所期待的價值與行為標準。（請參考 1.3.1 Moxa 行為準則管理）

專業數位課程

- 為系統性提升組織對多元、公平與共融（DEI）的理解與實踐能力，Moxa 規劃並推動 DEI 數位學習課程，課程對象涵蓋一般員工、主管及組織層級，透過分眾化與角色導向的學習設計，協助同仁建立正確的 DEI 認知，並共同推動 Moxa 朝向多元共融的目標邁進。

訓練宣導

- 微歧視：了解微歧視對群體的影響，並學習覺察自身行為。
- 無意識偏見：幫助員工識別並克服潛在偏見，以建立更具包容性的思維方式。
- 包容性領導：強化主管在團隊管理中發揮包容領導力，營造公平與尊重的工作環境。
- 領導多元的團隊：培養管理者在多元化團隊中的領導技巧，促進跨文化與跨背景的有效協作。



DEI 數位課程

支持社群

Moxa Americas 女性員工支持社群

- 自 2023 年開始，Moxa Americas 持續經營女性員工支持社群（Women's Network），女性員工支持社群扎根於 Moxa 的核心價值，致力打造一個溫暖、支持彼此的社群，讓女性與盟友能安心相遇、自在交流、彼此學習與成長。

在這個社群中，每個人的經驗與聲音都被珍惜，每一份熱情與好奇心都被鼓勵，讓成員能在個人與專業發展的旅程中，感受到陪伴與力量。多元且有溫度的活動、真誠地交流，以及回饋社會的行動，讓 Moxa 不只是成就目標的地方，更是讓員工能感覺到被看見、被支持、有歸屬感的社群。透過擁抱多元觀點，打造公平發展的機會，女性員工支持社群致力形塑更具包容力、更有創新精神、更溫暖的 Moxa。



Moxa Americas 女性員工支持社群交流會

DEI 特別企劃｜建立性別議題的共同語言

Moxa 員工性別結構中，男性約占 66%、女性約占 34%，呈現多元但比例不同的性別組成（請參考 5.1.2 人才多元與包容性 _ 多元化人力組成）。在此結構下，若能從組織中人數占比較高的男性視角出發，探討其在社會與職場中所承受的角色期待與行為規範，有助於建立員工對性別議題的共同理解，促進溝通品質與跨角色合作。

Moxa 於 2025 年規劃並推動性別主題的數位課程《男人的心聲：為何社會對我們有那麼多要求？》，從男性在社會與職場中常見的角色期待與經驗切入，引導同仁理解性別期待的形成脈絡，以及其對個人行為、互動模式與組織文化的影響。課程同時探討社會對不同性別的多元期待，協助同仁理解自己、理解不同性別，在日常互動中建立更具同理與尊重的合作關係。

本課程為自由選修通識主題，公開於 Moxa 內部學習管理系統，由 Moxa 內部長期關注性別議題的同仁共同開發，透過跨部門討論、蒐集多方回饋與觀點後，持續修正與精進，使內容更貼近員工生活與工作情境。

透過以理解為核心的性別教育行動，Moxa 期望培養同仁理解差異、尊重多元的能力，自互相理解的過程中降低溝通落差，建立更具包容性與合作力的組織，打造多元、公平、共融的組織文化，作為 Moxa 永續經營的重要基礎。

推動成果

- 課程於 2025 年 11 月 7 日公告至 12 月 31 日為止，已有 64 人主動註冊課程學習。
- 課程滿意度高達 4.9 / 5 分

學員回饋

- 這個課程讓我知道現在社群上經常激烈討論的相關議題可以從什麼樣的角度來觀察，避免讓自己陷入性別平等的焦慮之中
- 從講師的例子中反思以往覺得理所當然的觀念，並且注意到自己的視角缺失
- 重新提醒自己保持平權的思考脈絡



■ 數位課程封面



■ 數位課程內容

多元化人力組成

Moxa 積極吸引來自全球的多元人才，目前全球員工組成來自超過 27 個國籍，且多數海外分公司總經理及員工皆為在地任用。台灣為總公司及營運與研發中心，並於美國、德國、英國、法國、印度、韓國、日本及中國設立分公司，經銷及服務據點遍佈全球 87 個國家。2025 年 Moxa 全球員工總數將近 1,900 位，其中 99% 為正式員工。在工作地區分布上，82% 員工皆隸屬於主要營運總部（台灣），另 18% 的員工分布於中國、美國、歐洲及亞太其它地區。以員工年齡分布來看，主要以 30~50 歲的員工為主，佔全體員工 74%，整體員工平均年齡為 40.3 歲。

Moxa 重視給予不同性別的員工平等的對待與工作保障，在選才與升遷方面，不會因性別而有所差異。此外，Moxa 亦重視與關懷身心障礙者的就業權利，2025 年身心障礙者的聘用比例自 1.3% 提升至 1.4%。

2025 年全球員工僱用類型統計

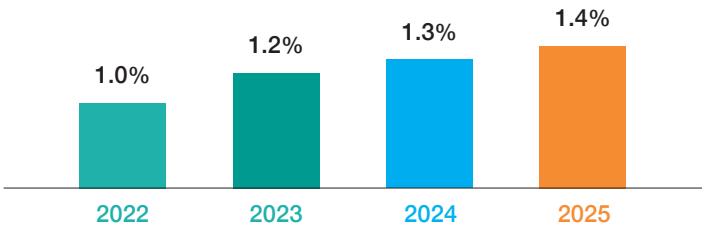
單位：人			全球	台灣	中國	美洲	歐洲	亞太其它地區
全球	總計		**1,863**	**1,528**	**127**	**86**	**83**	**39**
	依合約型態	永久聘僱員工	1,841	1,512	125	86	79	39
		定期契約員工	22	16	2	-	4	-
	依工時型態	全職員工	1,835	1,507	127	86	76	39
		兼職員工	28	21	-	-	7	-
男性	總計		**1,220**	**992**	**78**	**64**	**57**	**29**
	依合約型態	永久聘僱員工	1,206	979	78	64	56	29
		定期契約員工	14	13	-	-	1	-
	依工時型態	全職員工	1,202	975	78	64	56	29
		兼職員工	18	17	-	-	1	-
女性	總計		**643**	**536**	**49**	**22**	**26**	**10**
	依合約型態	永久聘僱員工	635	533	47	22	23	10
		定期契約員工	8	3	2		3	-
	依工時型態	全職員工	633	532	49	22	20	10
		兼職員工	10	4	-	-	6	-

2025 年全球員工類別占比統計

		性別		年齡		
		男性	女性	30 歲以下	30~50 歲	50 歲以上
整體員工		66%	34%	12%	74%	14%
職務類別	高階管理職	72%	28%	0%	6%	94%
	中階管理職	72%	28%	0%	46%	54%
	初階管理職	79%	21%	0%	86%	14%
	非管理職	64%	36%	14%	75%	11%
職能類別	主管人員	76%	24%	0%	67%	33%
	專業人員	65%	35%	15%	76%	9%
	銷售人員	88%	12%	16%	61%	23%
	事務支援人員	38%	62%	11%	74%	15%

註：職務類別定義為依據 Moxa 主管職等分類

2022 至 2025 年身心障礙員工聘用比例



註：統計範疇為台灣總部。

當地聘用

Moxa 雇用與培育全球人才，透過聘用當地人才擔任主管職務，落實人才在地化的發展理念。2025 年，台灣、美國各層級主管已實現 100% 當地雇用，強化當地人才的技術專業、管理、領導力，亦提升組織的在地競爭力促進企業永續發展。

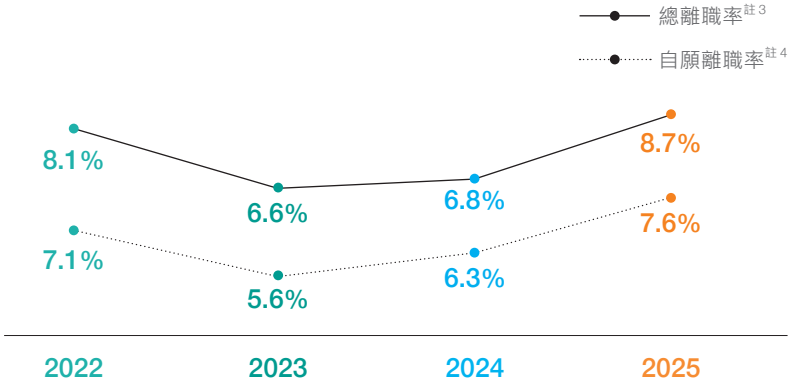
2025 年當地[註1] 管理人才[註2] 聘用比例統計

	台灣	中國	美洲	歐洲	亞太其它地區	全球合計
高階管理職	100%	-	100%	-	-	100%
中階管理職	100%	100%	100%	70%	0%	94%
初階管理職	100%	79%	100%	50%	-	98%
所有管理職	100%	85%	100%	67%	0%	97%

員工離職統計

2025 年，Moxa 員工的全球總離職率為 8.7%，全球自願離職率為 7.6%，較 2024 年微幅上升 1.3%。人力資源處與員工進行離職面談後了解其離職原因，主要離職原因為職涯規劃、家庭因素等。

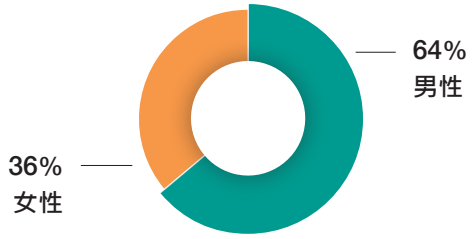
2022 至 2025 年全球員工離職率[註5] 統計



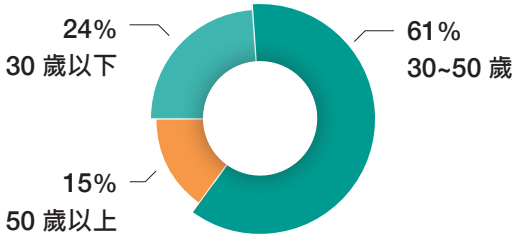
2025 年全球員工總離職率性別與年齡統計

		全球		台灣		中國		美洲		歐洲		亞太其他地區	
性別	年齡	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
男性	30 歲以下	19	13.9%	18	14.9%	1	13.3%	0	0%	0	0%	0	0%
	30~50 歲	69	7.6%	54	7.2%	7	10.2%	4	15.4%	1	2.8%	3	16.7%
	50 歲以上	15	8.6%	6	5.4%	2	36.4%	2	6.0%	3	16.2%	2	28.6%
女性	30 歲以下	19	17.3%	19	19.2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	30~50 歲	30	6.5%	25	6.5%	2	5.6%	0	0%	2	10.3%	1	10.5%
	50 歲以上	9	12.9%	7	14.0%	2	28.6%	0	0%	0	0%	0	0%

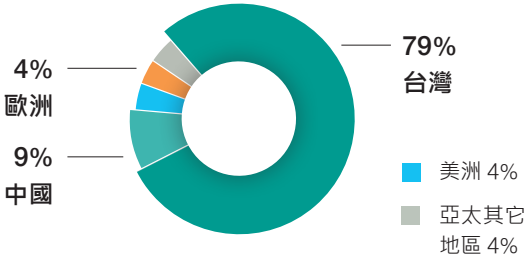
2025 年全球離職率性別分布



2025 年全球離職率年齡分布



2025 年全球離職率地區分布



註 1: 當地之定義為該國國籍員工

註 2: 管理職階層定義依循職涯層級架構 (Moxa Career Framework)

註 3: 總離職率包含自願離職 (含退休) 與非自願離職 (含免職、資遣、或死亡等因素)，總離職率 = 當年度離職人數 ÷ 當年度平均員工數。

註 4: 自願離職率 = 當年度自願離職員工人數 ÷ 當年度平均員工數。

註 5: 離職率 = 該族群當年度離職人數 ÷ 該族群當年度平均員工數。

職場平等機會

Moxa 致力於建立平等的職場環境，全球薪酬架構的訂定基於產業內各職務的市場薪資標準，不因性別產生差異。目前，所有職務均依此架構作為薪酬評量依據，確保公平、公正的薪資制度。從 2025 年全球總薪酬的女男薪資比例來看，在相同職級類別範圍下，女男薪酬比並無顯著差異，針對集團總部與主要營運據點(中國、美國、歐洲)的管理職薪酬，女男基本薪酬比率為 0.95。

Moxa 亦致力建立多元、平等且共融的友善職場，給予女性員工平等的職場發展機會，近四年女性員工整體占比維持於 34%，顯示 Moxa 在人力結構上持續維持穩定的性別比例。在管理職層面，女性高階主管占比於 2025 年提升至 28%，為近四年新高，展現女性領導人才逐步擴展的成果。此外，STEM (工程 / 技術 / 研發) 相關職務女性占比自 2022 年的 17% 提升至 2025 年的 19%，呈現穩定成長趨勢，反映 Moxa 持續提升職場平等機會的投入。

2022~2025 年女性員工階層分布

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
女性員工占比	34%	34%	34%	34%
女性主管占比	24%	24%	26%	24%
女性高階主管占比	25%	27%	20%	28%
女性中階主管占比	28%	28%	32%	28%
女性初階主管占比	22%	22%	22%	21%
STEM 相關女性員工占比	17%	19%	18%	19%

註：統計範疇為 Moxa 全球所有正職員工 (不含約聘及基金會)。

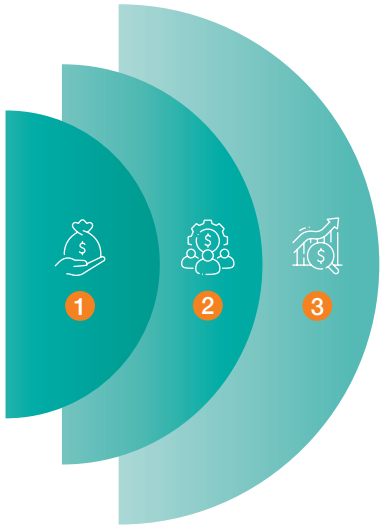
5.1.3 人才留任

薪酬政策

Moxa 全球所有據點所提供的薪酬及福利皆符合當地法令要求，所有正式員工都享有法令規定之保險及退休金計劃。Moxa 的薪酬政策，不因地域、種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政見、年齡而有差異，並以整體薪酬的概念考量獎酬制度，包含薪資、福利與獎金等。

薪酬架構

Moxa 的薪酬架構包含了固定薪、年度變動獎金 (包含業績獎金) 及長期激勵措施。



1 **固定薪**

連結員工的個人責任承擔與能力展現的基本市場價值。

2 **年度變動獎金**

連結公司 / 團隊與個人前一年度整體績效成果。

3 **長期激勵措施**

集團卓越激勵計畫 (Company Success Incentive Plan，以下簡稱 CSIP) 為實踐 Moxa 薪酬理念 (分享共好、與時俱進、合理平等、績效連結) 而設計的中長期獎酬激勵制度，適用於在前一會計年度期間已任職，且未曾有經公司認定違反公司工作規則之正職全工時員工，目的是激勵員工針對未來集團長期發展，展現卓越貢獻與職責承擔，並與員工分享集團長期卓越經營成果。CSIP 為裁量式激勵制度，由董事會綜合考量集團長期績效、整體經營成果、組織人才發展等因素後，裁量當年度計畫核定總額，並授權共同執行長發放、授予與提列。

薪酬競爭力

Moxa 每年參與業界薪資調查，根據市場環境變化、公司營運狀況、及個人職責展現程度及未來發展潛能予以調整薪資，以確保薪資符合市場水準及公平性。對於直接人員薪資之標準起薪皆符合當地法令外，同時亦提供具有市場競爭力之薪資。



註：勞動部於公告自 2025 年 1 月 1 日生效之最低工資 (法定基本工資) 為新台幣 28,590 元

員工生活工資評估

根據國際勞工組織 (International Labor Organization, ILO) 定義，生活工資應足以滿足工作者及其家庭在正常工時下的基本生活需求，並達成體面生活標準。為保障員工基本生活所需，並確保薪酬制度能反映不同營運地區的生活成本差異，Moxa 於 2025 年首次導入生活工資評估，作為檢視現行薪酬水準合理性與精進薪酬管理的重要基礎。透過生活工資評估，Moxa 希望進一步了解員工薪資與當地基本生活支出之關聯性，作為後續薪酬制度檢討與調整的參考依據。

在執行作法上，Moxa 採用 WageIndicator Foundation 所提供之生活工資估算資料，針對各國營運據點，檢視員工薪資水準[註 1] 與當地生活成本之相對關係。評估過程中，聚焦於各國員工薪資水準與當地必要生活支出之對應情形，以確保評估結果能反映各地實際生活成本差異，並提供具一致性與可比較性的分析基礎。

本次評估範疇包含 Moxa 於亞洲、歐洲、美洲的營運據點[註 2] 的生活工資，納入評估的員工以各營運據點的正職員工為主。評估結果顯示，確認 8 個營運國家之員工薪資水準已達生活工資估算標準，顯示現行薪酬制度在多數營運地區已能支持員工基本生活所需。相關結果亦作為 Moxa 後續檢視薪酬制度與資源配置的重要參考，協助辨識仍需持續關注之地區或情境。

基於對員工生活品質與薪酬公平性的重視，Moxa 承諾未來將持續追蹤各國營運據點生活成本的變化趨勢，並於既有薪酬定期檢視機制中納入生活工資作為輔助參考指標，透過制度化的檢視與評估機制，逐步精進薪酬管理作法，確保所有員工在基本工時內獲得公平的薪資，回應不同營運環境下的實際需求。

註 1：Moxa 將員工薪資水準定義為未包含獎金與加班費的薪資。
註 2：評估之營運據點包含台灣、日本、韓國、印度、中國、美國、德國、法國、英國。

文化績效展現

Moxa 自 2002 年起設立「實事求是」及「熱忱活力」的兩個年度獎項，鼓勵員工於工作中展現公司期待的文化特質。「實事求是」意謂：對所做的事情本身負責，該怎麼做，就怎麼做，出發點不在刻意的討好別人或部門，且不以個人或部門立場，以公司整體利益為考量，積極推動對的事；「熱忱活力」意謂：以熱忱的態度對待員工客戶及廠商，以充沛的活力發揮團隊精神，圓滿達成工作任務，以熱心且充滿活力的態度來感染週遭人群，進而關懷社群。

2025 年在全球近 1,900 位員工中，選出「實事求是」及「熱忱活力」二項文化獎之得主各 6 位。其海外分公司之獲獎者，可攜配偶來台旅行一週，並參與尾牙的頒獎儀式。期望藉由這些公司文化楷模的影響力感召更多員工，讓 Moxa 文化精神深植於所有員工心中。

Moxa bravo - 相互肯定平台

Moxa 深信協助員工理解並找到工作中的意義是企業經營的一環，也是經營理念的體現。創造一個相互肯定與欣賞的工作文化，正是具體實踐理念的方式。在 Moxa bravo 平台上，全球員工無論時間或地點，都能隨時向夥伴表達肯定與感謝，讓每一位員工的努力不論大小都得到充分的重視，記錄下在 Moxa 被肯定的每一刻。平台從 2022 年 12 月上線，截至 2025 年底，在全球員工的共同參與下，已串聯近 16 萬筆的肯定，每位員工在 bravo 平均收到 80 筆肯定，2025 年每月成長平均率為 12%。與引進相同平台且同規模的國內外企業相比，在帳號啟動率、平台使用率、獲得肯定涵蓋範圍、發送涵蓋範圍上，皆有亮眼的表現。

為更加了解員工對於 Moxa bravo 的使用感想，持續優化平台的使用體驗，落實 Moxa bravo 平台成立初衷。專案團隊在 2025 年進行了員工體驗意見調查，針對所有部門使用者進行隨機取樣。結果顯示使用者高度認同收到肯定訊息時會感到被支持與鼓勵，並也願意推薦其他員工使用平台。此外，在調查結果中也收到如何在平台中更加落實企業文化以及優化平台功能的優質建議，做為持續改善的重要依據。

整體而言，平台創立至今三年的豐碩成果，展示出 Moxa 相互肯定與欣賞的工作文化，除平台本身的遊戲化設計和多元主題活動外，Moxa 內部敬業當責及樂於給予正向回饋的氛圍，更是促進成長的肥沃土壤。從個別員工角度，付出的努力被看見、被感謝；從企業角度而言，員工對企業工作文化的認同及歸屬感，更是面對改變時的重要支持力量。未來 Moxa bravo 將伴隨組織成長，持續發光發熱，激發 Moxa 員工彼此信任，促進員工有效合作，讓全球員工的努力被看見。

2025 Moxa bravo 主題活動

給自己一個暖心回饋
A Heartwarming Cheer for Yourself



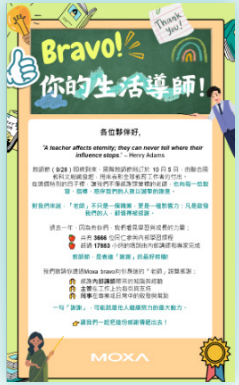
你的微笑，我來 Bravo
Your Smile, My Bravo!



緣來是 Bravo!
Fated to Bravo!



Bravo 你的生活導師
Bravo the Teachers Who Shaped Us!



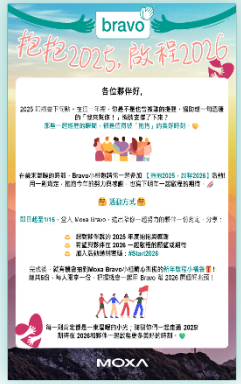
Moxa bravo 不搗蛋
No Tricks, Just Treats from Bravo!



使用者意見調查
We Want Your Feedback



抱抱 2025，啟程 2026
Hug 2025, Start 2026!



文化活動與福利支援

Moxa 依循勞基法規定提供基本福利外，更進一步提供多項優於法令之福利，以促進員工工作生活平衡、身心健康、個人成長及思考能力，並藉由公司舉辦的活動，促進員工互動，塑造 Moxa 文化，提升團隊的凝聚力。2025 年的員工文化福利補助與支援如下：

Moxa 員工文化福利補助與支援措施

文化活動	運動會 / 家庭日	運動會讓同仁們在參與競賽的同時，充分感受運動的熱情與團隊合作的能量；家庭日則邀請同仁的眷屬一同參與，認識公司文化與工作環境，進而成為 Moxa 大家庭的一份子	運動會為全年體育賽事，總決賽當日結合全體活動，凝聚團隊士氣。家庭日則透過活動讓眷屬認識公司文化與夥伴，體驗企業活力
	讀思樂	透過自我反思或自發性讀書會，進行深刻的思考、對話與沈澱，提升視野、啟發思想，在繁忙的節奏中自我充實	每年提供員工新台幣 2,700 元的讀思樂補助（包含實體、電子書籍 / Podcast / 多元線上課程與資源）
	社團	鼓勵員工透過社團相互交流，學習團隊建立、分工合作、計畫與組織管理能力，充實休閒生活、陶冶合群品德，培養領導能力，樹立優良企業文化	員工參加社團活動享有公司補助
福利	節慶活動	於重要時節傳遞對同仁的節慶祝福與關懷。期望透過這份心意，營造溫暖、有凝聚力的職場文化	特殊節日慶祝活動，如端午和中秋節皆會發放購物平台點數
	彈性福利 Mo-Flex	提供多元的福利支持，滿足員工的個人化需求，提升生活品質與幸福感	補助項目包含：旅遊、進修、藝文及運動休閒、加項健檢，每年提供員工新台幣 30,000 元起的補助金
	彈性福利 Mo-Connect	透過非工作場域的互動與交流，增進情感聯繫，營造友善與凝聚力的工作氛圍	由職福會成員規劃跨處級團體活動，依活動內容與規模提供不同額度補助
	彈性休假	提供員工優於勞基法的休假天數，讓員工可彈性運用	每年皆提供員工優於法令之彈性休假
支援措施	婚喪喜慶禮金	祝福與關懷員工人生重要事件	提供員工結婚 / 生育禮金與住院 / 喪事慰問金
	EAP 員工協助方案	關心員工及眷屬的心理健康及工作生活的平衡，提供個人諮詢服務，增進員工的生活健康，減低公私事壓力	所有員工不論工作或生活問題，皆可以使用專業第三方諮詢服務
	彈性工時	在不影響工作以及客戶業務的情況下，提供同仁因應生活上臨時突發狀況所需之彈性時間安排	上班時間以九點為基準，前後二個小時為彈性區間，並出勤完整八小時工作時間為原則（不含中午休息一小時）
	混合辦公	提供員工工作地點之彈性並共創高效的工作環境	在當責與團隊合作為第一優先前提之下，每週至少三天在辦公室工作，另外兩天提供工作地點彈性

鼓勵生育

Moxa 在「出勤與請假辦法」中依照勞基法明確規定，提供女性員工在分娩前後有 56 天的產假，員工於其配偶懷孕期間及生（流）產日及前後 15 日之中，可以選擇 7 日工作日休假，產假及陪產假期間薪資照發。生育後提供生育禮金，對於有育嬰照護需求之員工，可申請育嬰留停。2025 年的育嬰留停的復職率為 90%，Moxa 對於留停復職員工提供充分支持，確保使其重新適應工作環境。其中，Moxa 提供硬體設備包含哺集乳室，設有獨立門禁、消毒鍋、母乳儲存專用冰箱、獨立洗手台及廁所和緊急求助鈴，讓員工可以於安全方便的環境集乳。此外，八德廠區更進一步於員工懷孕期間提供孕婦友善車位，同時備有親子室供員工使用。

2025 年員工育嬰留停統計

		男性		女性		總計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
申請	2025 年符合申請育嬰留停	138	7%	69	45%	207	19%
	2025 年實際申請育嬰留停	9		31		40	
復職	2025 年預計育嬰留停復職	7	71%	14	100%	21	90%
	2025 年實際育嬰留停復職	5		14		19	
留任	2024 年實際育嬰留停復職	3	100%	6	83%	9	89%
	2024 年育嬰復職持續工作一年	3		5		8	

註：統計範疇為台灣總部。

保險及退休制度

Moxa 遵循各地相關退休法規及制度，保障員工退休權益，針對台灣地區，依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」辦理退休申請與給予標準。每年委任精算師出具勞工退休金準備金精算報告，於每年年底進行退休金提撥檢視作業，估算至次年 12 月 31 日前符合退休資格者將支領退休金之金額，以確保專戶餘額足以支付。勞退新制施行後，依法按月提撥 6% 至個人新制退休金帳戶。員工若符合法定退休條件，可申請退休。

組織與個人績效管理

Moxa 制定全面的績效管理制度 (Growth & Performance System，以下簡稱 GPS)，涵蓋「組織績效管理」與「個人績效管理」兩個層面，全面而平衡地促進了組織和個人的發展。這套制度猶如在 Moxa 的導航系統，核心目標是引領組織與員工共同實現組織策略，並重視組織整體和員工個人的共同成長，100% 全體員工每年皆需進行定期績效考核。

在組織績效管理方面，Moxa 確保公司整體發展和實現策略目標，透過制定明確的組織目標、全面評估和持續改進，確保組織的穩定運營和成長；而在個人績效管理方面，Moxa 強調每位員工的發展和貢獻，透過清晰的目標設定、定期的評核和提供豐富的發展機會，確保每位員工都能實現自身潛力，同時與組織目標保持一致。透過關注個人成長的制度激勵員工，進而有助於其在公司中長期發展。

其中，「主管」扮演著績效管理制度的關鍵角色，其不僅是設定與評估績效目標的負責人，也是員工發展的重要推動者。首先，主管會與員工共同制定年度的績效與發展目標，以確保目標與組織策略一致；年度中會根據市場變化和業務發展進行適時的目標調整，以應對變化需求。同時，透過定期的溝通和回饋，提供員工達成目標必要的指導與支持，並在面對挑戰時提供相應的資源，過程中主管亦可識別員工的發展需求，一同規劃培訓或工作計劃，支持員工的專業提升和職涯成長。在績效評估與回饋方面，主管提供即時且具體的回饋，激勵員工自我改進和發展。

Moxa 績效管理制度

評核類型	制度內容	對象	頻率	制度目的與作法
 **績效目標** **(Performance Goals)**	• 承接組織或功能單位年度目標 • 個人職責定義下年度工作重點 • 人員管理與發展相關目標	• 全體員工 • 管理職	半年	• 員工和管理層共同制定個人和團隊的年度目標，確保目標對齊組織策略 • 強調在績效管理中的目標設定過程，理解目標的來源與組織目的，建立意義感與個人發展的連結
 **發展目標** **(Development Goals)**	• 完成當前目標與職責所需之能力 • 未來承擔更多職責所需之能力	全體員工	半年	• 強調個人發展和成長，提供明確的發展目標和相應的評估機制 • 通過定期的評估和訪談，確保員工有機會設定並實現與個人發展相關的目標
 **鼓勵即時回饋** **(Encourage Timely Feedback)**	• 觀察員工工作的成功和改進點 • 回饋具體實際事例	全體員工	即時	• 鼓勵即時回饋的文化，員工可獲得有關工作表現的認可或改進建議，有助於提高員工的工作滿意度 • 員工和主管可更有效地設定和調整目標，以更好地適應組織的需要
 **重視結果與影響** **(Results and Impact Orientation)**	• 評核個人目標的成果與影響 • 對應個人職責定義的期待	全體員工	半年	• 著重於個人目標產生的成果和實質影響，通過對組織和個人的目標的實踐進行評估
 **核心價值觀與行為** **(Core Values and Behaviors)**	• 核心價值觀的行為展現 • 團隊中的重要行為展現	全體員工	半年	• 明確闡釋組織的核心價值觀和期望的行為標準，員工被鼓勵在工作中展現符合核心價值觀的行為，以促進組織文化的發展和共鳴

5.2 人權保護與員工溝通

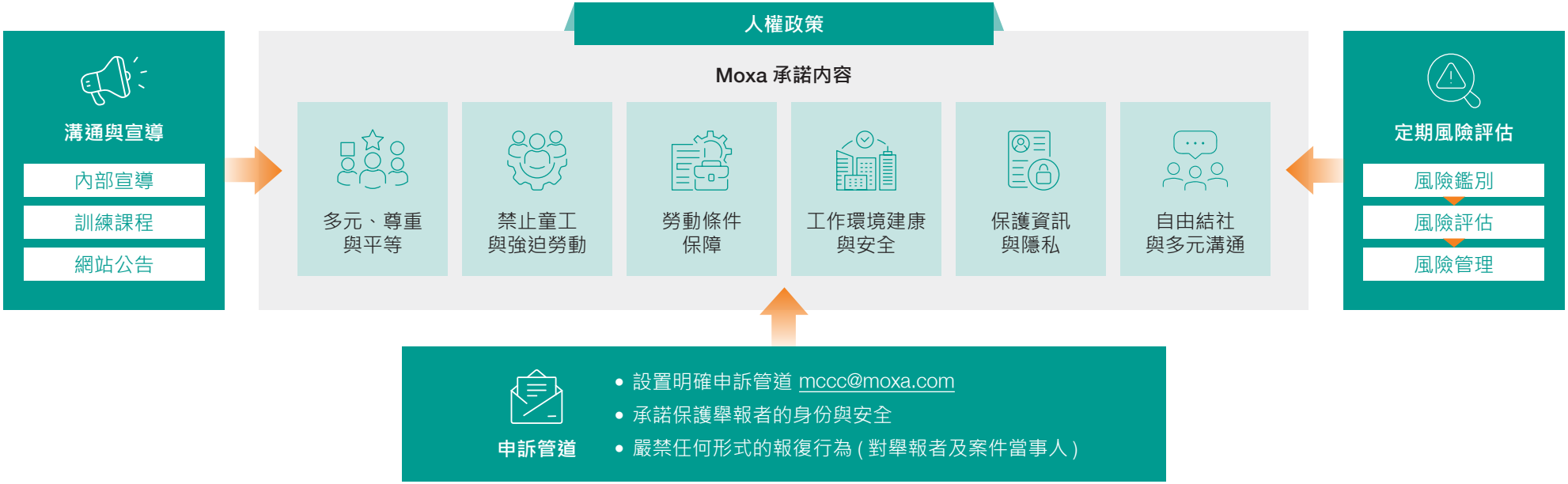
5.2.1 人權保護

人權政策與承諾

Moxa 相信「人」是公司事業成功的根本，致力於打造一個安全、尊重、平等與具包容性的工作環境。Moxa 堅守企業公民責任，尊重所有人的基本人權，並將人權視為永續經營的根基。為進一步將理念化為行動，Moxa 於 2025 年下旬由總部草擬，並邀集國內外各區域人資主管共同檢視與編修，制訂全球人權政策 (Global Human Right Policy) 。該政策由集團最高經營領導團隊核准，承諾支持並遵循國際人權準則與指導文件[註]，適用範圍涵蓋集團總部與海外各區子公司之所有員工、董事會與經營團隊成員，並以相同的標準引領供應商、合作夥伴、承攬商、客戶等整體價值鏈共同遵循。本政策由人力資源處規劃與推動，並定期將向集團最高經營領導團隊報告政策執行與合規狀況。為確保政策有效性，Moxa 將每年進行政策回顧，視需要更新與調整。

註：國際人權準則與指導文件包含《世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約》、《經濟合作與發展組織 - 跨國企業準則》，及《責任商業聯盟》等。

Moxa 人權治理架構



禁用童工及不強迫勞動

Moxa 人權政策強調保障員工勞動權益，嚴格遵守各國勞動法規，並禁止以任何形式使用童工、強迫勞動或非自願性勞動。同時，Moxa 行為準則亦明確指出 Moxa 堅持負責任的聘僱做法，對於供應商及商業夥伴也採取同等要求。

為預防誤用童工，Moxa 雇用報到流程中將求職者之「出生年月日」設為必填項目，降低招募主管誤用風險。此外，Moxa 於工作規則中也要求新進員工報到時，須繳驗相關證件及國民身分證，經當日核對完畢後立即發還，以進行第二層身分把關。為進一步加強宣導，在 2025 年所舉辦的 13 場 Moxa 行為準則工作坊中，已加入禁用童工之教學案例。2025 年 Moxa 未有聘雇童工事件，未來如有案件發生，將立即通報並依行為準則案件處理程序調查與處理。

在禁止強迫勞動方面，Moxa 透過聘僱契約、工作規則及員工手冊中，明確說明與員工間的雇用關係、薪資待遇、行為守則、合法工作權以及終止合約，充分告知且尊重員工各項權利，包含依循法令要求期限內預告，員工皆可自由選擇終止聘僱關係，亦無工作合約之外的約束（例如扣留身分證件或薪資等）。員工若發覺有強迫勞動的行為，可透過 Moxa 行為準則委員會的電子郵件（mccc@moxa.com）舉發。2025 年 Moxa 未發生強迫勞動事件。展望 2026 年，Moxa 將持續以維持 0 件強迫勞動事件為目標，並透過既有管理機制持續預防相關風險。未來如有案件發生，將立即通報，並依行為準則案件處理程序進行調查與處理。

反歧視與騷擾

Moxa 人權政策承諾，致力於營造一個無歧視、包容且相互尊重的職場文化。員工手冊中，亦明確說明就業機會均等政策，承諾遵循所有相關法令，提供平等就業機會。同時，Moxa 行為準則中強調，公司在僱用、薪酬、獎勵、訓練、考核、升遷、離退、資源分配等各方面，絕不發生歧視員工的行為，例如種族、膚色、信條、性別、性別認同或表達、宗教、信仰、年齡、原國籍或祖籍（籍貫）、婚姻狀況、登記的家庭伴侶狀況、外貌、生理或心理殘疾、醫療狀況包括遺傳基因特徵、懷孕、性傾向、政治觀點。此外，Moxa 提供合理的職場輔助措施，確保身心障礙員工能平等、安全且有效地參與其工作。針對就業場所性騷擾，Moxa 編制就業場所性騷擾防制措施及懲戒程序，內容包含性騷擾防治措施、申訴調查說明以及相關罰則，以保護被害人之權益。

為促進員工具備預防職場不法侵害意識，Moxa 將「預防職場不法侵害」與「性別工作平等法之防治性騷擾」納入總部新人必修課程之中，2025 年新進人員完訓率達 100%，Moxa 將於 2026 年持續維持 100% 的完訓率目標。因應 2024 年新版「性別平等工作法」與「性騷擾防治法」，Moxa 亦與外部專業律師團隊合作，2025 年展開設計一系列的職場不法侵害培訓（詳見人權風險管理措施說明）。2025 年共接獲 4 起與歧視相關之通報案件及 0 起職場騷擾通報案件。所有案件均依 Moxa 行為準則與相關申訴處理程序進行調查與處置，經確認與調查後，2 件成立，2 件不成立，確立之案件已視情節採取適當之懲處與改善措施。

人權風險評估與管理

為強化 Moxa 對人權議題的管理機制，並系統性識別與評估營運活動中可能涉及的人權風險，Moxa 於 2025 年正式啟動人權盡職調查作業。透過建立人權風險評估與管理程序，Moxa 逐步掌握潛在人權風險的類型、發生可能性與影響程度，並作為後續風險控管與管理措施規劃的重要依據。2025 年度首度以台灣總部為試行範圍，並以全體員工為優先評估對象（問卷填達率達 100%），作為後續逐步擴展至其他營運據點與利害關係人的基礎。

人權風險評估與管理程序



調查範圍與對象

2025 首度啟動人權盡職調查，選擇台灣總部試行（Pilot survey），並以 Moxa 主要利害關係人 -「全體員工」為優先關注對象



鑑別人權風險議題

參考聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）及國內外標竿企業所關注人權議題，鑑別與利害關係人相關的人權風險議題清單



人權風險調查與鑑別

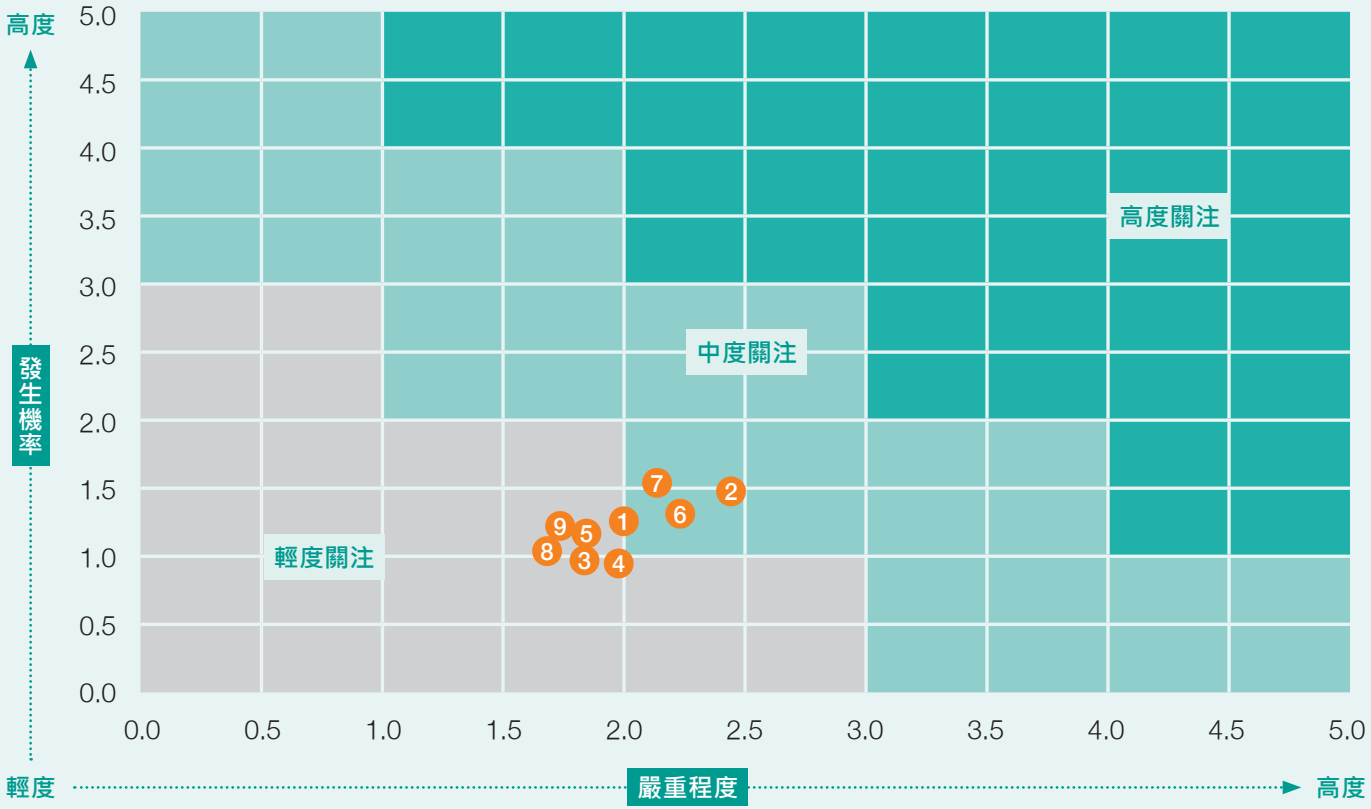
依據人權風險議題清單設計對應題項，以線上問卷形式展開調查，邀請總部各功能與事業單位之代表主管及人力資源策略夥伴，評估負責場域中各項議題之「發生機率」及「嚴重程度」



風險評估與控管

根據評估的人權風險結果，針對中、高風險議題，檢視既有政策、程序或溝通等管理措施之適切性，並邀請相關單位提案與建議，以降低風險事件的發生機率與影響程度

人權風險調查結果與矩陣圖



發生機率 Probability

程度分類		說明
1	極低	一般情況下不會發生
2	低	極少情況下會發生
3	中等	某些情況下會發生
4	高	較多情況下會發生
5	極高	常常會發生

嚴重程度 Severity

程度分類		說明
1	極輕微	
2	輕微	
3	中等	對於員工身心健康、安全或個人權益的影響程度
4	重大	
5	極重大	

Moxa 關注的人權風險議題 (全體員工)

1. 歧視與不公平待遇
2. 職場不法侵害
3. 非法聘僱童工
4. 強迫勞動
5. 勞動條件保障
6. 工作環境健康與安全
7. 隱私與個資
8. 參加工會與團體活動
9. 多元溝通管道

依據人權風險調查結果矩陣圖顯示，Moxa 多數人權議題項目落於「輕度」至「中度關注」區間，整體未出現高風險等級之人權議題，顯示目前人權風險水準整體可控。然而，秉持審慎管理原則，及考量部分議題於特定情境下仍可能產生影響，Moxa 進一步分析各項目分數加總平均後排名前三者 (依序為第 2、7、6 項) ，列為相對須優先關注之人權風險議題，作為後續探討其風險管理措施之重點。

人權風險管理措施盤點

	管理與預防	訓練與宣導	減緩或補救
 **職場不法侵害** **發生職場暴力、性騷擾或霸凌等行為**	• Moxa 行為準則中明訂「所有歧視、暴力與騷擾均嚴格禁止」，並於聘僱合約書中要求所有員工必須遵守及簽署 • 每三年執行一次職場不法侵害風險評估，針對中、高風險部門進一步實施工作環境盤點與改善措施探討	• 新進及全體同仁必修「Moxa 行為準則」 • 2025 年舉辦全體同仁「職場不法侵害」系列培訓，包含： ◦ 主管實體講座 + 數位課程 ◦ 新人必修數位課程 ◦ 專職人員培訓 (人資、法務、員工關係專員) • 設有「行為準則天地」網站，溝通行為準則條文、案例學習以及問題處理流程	• 提供案件通報處理程序，任何不法侵害或違反人權政策之情事，可透過單位主管、人資、法務或專屬申訴信箱提出疑慮，並保護舉辦者不受報復 • 受害者可透過部門主管與人力資源夥伴，協助工作調整與輔導支持；亦可透過員工協助方 (EAP) 等外部專業資源，給予員工法律、財務、心理等各類議題之專業諮詢與輔導
 **隱私與個資** **因個人疏失或系統漏洞，導致同仁、客戶或利害關係人的個人資訊外洩**	• Moxa 行為準則中明訂，所有員工應遵守「保護個人資訊」及妥善處理機敏資料 • 自 2024 年推動 ISO 27001 升級驗證，持續建立全面資安管理與稽核制度 • 2025 年新增「生成式 AI 管理政策」、「Bring your own device」，進一步管制與防範公司同仁外洩個人及客戶資訊	• 新進及全體同仁必修「機密資料之保護」與「社交工程教育訓練」 • 每年持續執行全球員工「社交工程演練」與宣導，降低員工遭釣魚信件誘騙而洩露資訊 • 2025 年外聘講師進行「企業資安認知宣導教育訓練」，為資訊人員必修、全員選修課程	設有通報資安事件的 911 信箱、隱私權反映信箱等，即時回覆與處理申報案件，減緩事件影響範圍
 **工作環境健康與安全** **未能提供安全健康的工作環境或充分的職業安全衛生訓練，導致同仁發生職業災害或影響身心健康**	• 總部及八德廠區皆導入並取得 ISO 45001 驗證，打造全員安全與衛生的工作環境 • 針對營運相關作業、活動、產品及服務進行職業危害鑑別與風險評估，並聘僱專任職業護理人員及特約職業病專科醫師提供臨場健康服務 • 每年提供員工優惠健康檢查，透過檢查數據，提早識別異常工作負荷，針對高風險族群進行個性化健康介入	• 新進及全體同仁必修「一般安全衛生教育訓練」，及化學品操作相關職務同仁「危害通識教育訓練」 • 2024 年起培育各單位環安衛種子人員取得「環安衛管理系統 - 內部稽核員」資格 • 設有 EHS 部門網站，提供最新醫療保健資訊，並定期透過電子報、職安 / 健康小學堂活動，促進同仁職災與健康危害認知	設有「EHS 幫幫忙」，提供同仁回報安全衛生疑慮，即時改善工作環境狀況

人權保障訓練與申訴管道

人權議題教育訓練

為提升員工對於人權議題的認知，Moxa 持續推動人權教育與宣導，重點涵蓋主題包含禁用童工、不強迫勞動、反歧視與騷擾、職場不法侵害、性別平等、職業安全等議題，協助同仁建立基本人權觀念，並將相關原則落實於日常工作與職場互動中。2025 年人權議題教育訓練總計達 5,639 人時[註]，未來將持續透過教育訓練與管理機制精進，深化人權意識並營造安全、尊重與包容的職場環境。

註：統計範疇為台灣總部，人權訓練之議題包含職業安全衛生教育訓練、職場不法侵害訓練、職災通報、性別工作平等法之防治性騷擾、行為準則學習工作坊等。

人權事件申訴管道

Moxa 設有申訴管道 (mccc@moxa.com)，若員工有發現任何違反人權的事件，或遭受到人權上的侵害與損害，皆可透過申訴管道進行舉報。Moxa 承諾確保舉報者的身分保密與安全，嚴禁任何形式的報復行為。Moxa 將依據舉報內容啟動調查機制，並根據調查結果採取必要的處置與改善措施。

5.2.2 勞資關係管理

勞資關係經營

為建立和諧勞資關係，促進勞資合作，Moxa 依勞基法八十三條以及內政部公佈之辦法，每四年選出勞方代表，於每季所舉辦的勞資會議中，代表勞方進行勞資協商與勞工議題之討論，主席由勞資代表輪流擔任。Moxa 全體員工皆可透過勞方代表向公司針對勞動條件、勞資關係、員工福利籌劃、及提高工作效率等事項提出建議與改善，受正式選出之員工代表涵蓋比例為 100%。2025 年新莊總部共有 6 位資方代表及 6 位勞方代表，桃園八德廠區共 5 位資方代表及 5 位勞方代表。2026 年 Moxa 將持續每季召開勞資會議，全年至少召開 4 次，並追蹤會議中提出之員工意見與決議事項，強化勞資雙方溝通與合作。

同時，Moxa 亦成立職福會，由各部門推派代表，以一年為任期，深入各部門了解員工需求，並定期召開職福委員會議，討論員工當年度之各項娛樂與節慶活動。透過 Moxa 內部豐富的職福會活動、社團活動及公司文化活動，使員工之間以及員工與眷屬間的關係連結非常緊密，進而認同公司文化。2025 年由員工自主成立共 26 個社團，包含 1,425 名社員，共計 52 項社團活動。職福會於 2025 年的活動主題為「M Power」，共辦理 100 多場主題活動，包含情人節及聖誕節節慶活動、大巨蛋看棒球賽、舞台劇、各種手作活動，參與人次 4,217 位，同時提升跨部門員工、眷屬間的連結與情誼。



熱音社成果發表會







壘球社大巨蛋活動



職福會各種親子活動



職福會各種手作活動

多元交流管道

在組織層面，Moxa 每季召開全員溝通 (集團匯報) 會議，針對公司經營策略與執行計畫，即時與全公司各部門溝通說明。在個人層面，主管定期安排與員工進行 1-1 溝通，以利資訊雙向交流。此外，Moxa 持續推動員工協助方案 (EAP) ，設有「員工協助專線」提供心理、法律、財管諮詢，由顧問公司協助提供第三方諮詢管道，並公開於內部網站供員工查詢。諮商師與員工直接會談，提供多樣化安全保密的諮商及抒壓管道。

Moxa 多元交流溝通管道

	說明	溝通頻率
集團匯報	向全體員工溝通公司的經營策略與執行計畫	每季
勞資會議 / 職福會	每季定期召開，員工能針對特定議題進行反映或建議，確保勞資溝通順暢，並與公司達成共識	每季
內部網站 摩莎小站	溝通與傳遞公司文化與重要企業訊息的平台	不定期
內部 溝通信箱	內部網站設有勞資會議題收集平台資訊，員工可透過平台提出對於公司的建議	不定期
電子郵件公告	人資與職福會相關溝通公告共 246 篇，同步以電子郵件公告員工	不定期
申訴管道	申訴電子信箱 mccc@moxa.com	不定期

員工意見調查

Moxa 深信員工是公司最寶貴的資產，並視員工意見調查為實現企業永續經營不可或缺的信息來源，Moxa 預計 2026 年再次與外部專業管理顧問合作，進行全球員工意見調查。調查對象為到職超過 3 個月的全球員工，問卷設計架構包含「員工職場體驗指標」與「員工投入度指標」兩大指標，其中「員工職場體驗指標」包含 4 項類別：使命、夥伴、工作以及報酬，每項類別又區分 3 個層面：卓越祕訣、成功要道、基礎建設；「員工投入度指標」則包含永續投入度、留任意願及開放式問題。

調查將保障匿名性和保密性，確保員工可以坦誠地表達自己的看法，藉此蒐集員工對制度應用的理解、面臨的挑戰及回饋，調查結果將用於優化和調整公司政策，進而提升員工的工作滿意度，以建立長期良好的雇主與員工關係。

2026 全球員工意見調查架構圖

員工職場體驗指標

三大層面

四大類別	卓越秘訣	成功要道	基礎建設
使命	鼓舞	共融	理解
工作	敏捷	發聲	效率彈性
報酬	認可	成長	福祉
夥伴	信任	合作	支持

員工投入指標

永續投入度 ⋮ 留任意願 ⋮ 開放式問題

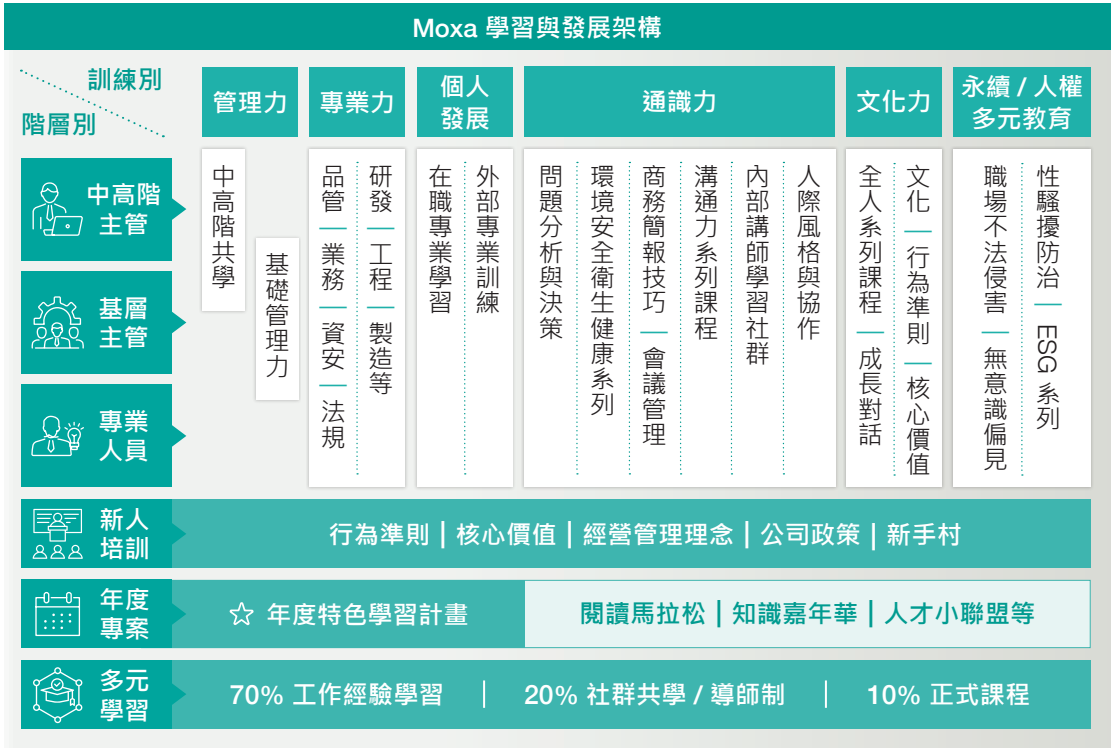
5.3 人才發展與培育

5.3.1 人才發展策略與架構

全方位培訓體系

Moxa 致力於營造學習型組織，依據員工展現的能力及企圖心，提供成長與發展的機會，讓員工在各場域中發揮最大潛能、樂在工作。每年，Moxa 結合組織核心價值與文化特色，建構涵蓋管理力、專業力、文化力、通識力等四大主軸的學習發展架構，並依據全球產業趨勢與需求，規劃對應主題的系列學習資源，以支持員工持續精進與個人成長。同時，針對長期策略目標或年度重點計畫，Moxa 亦發展符合各場域需要的客製化學習方案，讓學習與組織發展緊密連結，推動人才與企業共同成長。

Moxa 學習與發展架構



為提升全體員工的學習效能，培訓活動皆系統性執行包含：培訓需求的蒐集、分析、課程設計與發展。針對學習成效的檢視，課程設計參考柯氏四級學習評估層次 (Kirkpatrick 4 Levels) ，利用多元工具與方法評估成果。同時，Moxa 透過線上學習管理平台「摩莎學院 (Moxa College) 」，整合數位與實體學習資源，搭配遊戲化點數與徽章機制，促進員工的學習參與度，強化學習文化的落實。

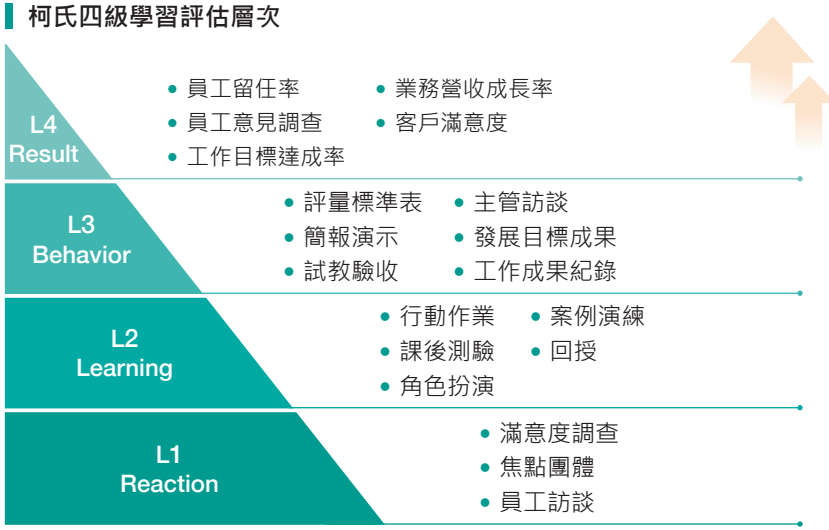


■ 摩莎學院 - 線上學習平台



■ 遊戲化點數與徽章機制

柯氏四級學習評估層次



5.3.2 人才發展重點計畫與績效

人才發展重點計畫

管理力

Moxa 的主管為形塑公司文化中扮演關鍵的角色。因此，Moxa 依據不同管理階層與單位場域需求，規劃與客製各式的學習活動，主題範圍廣泛，包含領導決策、教練力、人際風格、管理個案、出勤管理、及各式讀書分享會等，鼓勵主管們持續精進管理能力。

其中，對於剛晉升或轉任為管理職的員工，Moxa 統一安排為期約半年的「基礎管理力學習旅程（Management Essentials Journey）」，2025 年學習模組涵蓋五大主題，從打造團隊當責行動力、部屬溝通與引導、績效管理循環、招募與面談技巧，到主管的人力資源管理與個案共學等，協助所有新上任的第一線主管，系統性地從專業工作者轉型成管理團隊的領導者。由於管理能力培訓重視經驗回饋，每項學習主題皆搭配實務情境，設計對應的行動實作或團體回訓，將所學的概念與方法帶回場域應用，驗證學習成效。



「打造團隊當責行動力」課程剪影



「招募與面談技巧」學員演練

而對於已經具備基礎理論與經驗的主管，Moxa 持續鼓勵其活用所學，透過客製化的進階學習活動，回應場域實務需求與領導挑戰。例如協助部門舉辦「領導實務應用共學坊」，透過 4R 的架構（Recap–Rehearse–Review–Recognize），在主管回顧與分享管理實務應用的同時，也帶來自身真實遭遇的管理個案，作為共學活動中個案探討（case study）的素材，促進多元領導風格與觀點的交流；

此外，2025 年期中績效回顧（Mid-year Performance Review）前舉辦「發展目標設定」回訓活動，邀請主管共同交流如何協助部屬擬定有效的發展目標，持續提升主管的目標管理與輔導能力，以深化核心人才發展策略的落實。

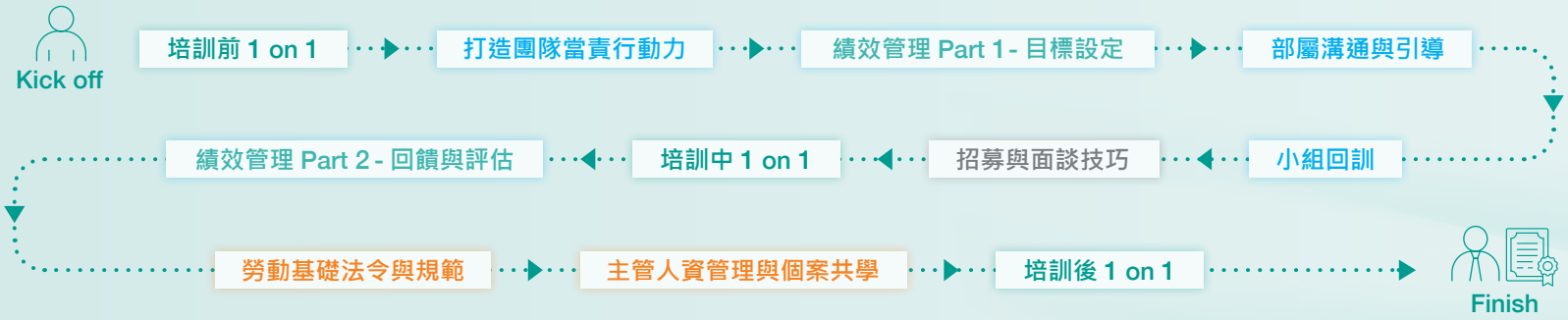


「領導實務應用共學坊」個案問題探討



「發展目標設定」回訓活動

2025 年基礎管理力學習旅程地圖



管理力焦點案例 ❶ | 領導力發展計畫 (Leadership Development Program)

為貫徹組織人才永續發展，2025 年 Moxa 啟動管理層級的「領導力發展計畫」，帶領中高階主管經歷一場個人化的體驗旅程，從自我覺察到領導組織，支持並深化主管成為 Moxa 人才發展文化的重要推手。

領導力發展計畫路徑圖 (以 2025 年第一期為例)

2025 Leadership Development Program Roadmap

發展啟程	自我探索	領導力健檢	學習	IDP 賦能與執行	期末檢視
2 月	3 月	3 月	4 月	5、6、7 月	7 月
Kick-off	Pre-IDP Career talk	能力與特質測評 一對一回饋	IDP 設定團體學習 HRBP IDP 培訓與認證	每月 x 教練輔導對話 主管輔導	期末成果發表會

自我探索與職涯對話 (Pre-IDP & Career Talk)

透過自我檢視與直屬主管的職涯對話 (Career Talk)，探索個人職務興趣與組織目標結合的可能性，共同描繪與對焦未來三到五年的發展藍圖。

領導力健檢 (Leadership Assessment)

參與科學化評鑑工具，包含多維度特質測評與評鑑中心評估，讓學員在模擬商業情境中，透過實際處理部屬衝突、制定策略方向及應對客訴問題等挑戰，全方位分析個人領導職能上的優勢與待發展項目，並藉由顧問的一對一回饋，強化學員的自我覺察，以作為個人發展計畫 (IDP) 的重要依據。

IDP 設定團體學習 (IDP Setting Group Training)

從創辦人、最高經營管理階層、學員到 HR 一同齊聚共學，聚焦如何對齊發展目標與組織策略，並透過系統化的流程克服時間與資源等常見障礙，訂定具行動力的高效發展計畫；此外，更進一步培育各單位人資夥伴 (HRBP) 學習拆解 IDP 撰寫步驟、提出具體建議與輔導主管的技巧，並透過角色演練取得 IDP 輔導認證，成為支持單位主管成功不可或缺的力量。

外部教練輔導 (Coaching Sessions)

定期與外部專業教練的深入對談，引導學員打破慣性思維，辨識盲點並運用自身優勢；結合直屬主管、內部導師 (Mentor) 與 HRBP 的陪伴與支持，於真實工作場景中進行有計畫的刻意練習，進而實踐新技能與方法。

最後，主管們在成果發表會中彼此見證與分享個人的成長歷程與突破，期許進一步以身作則，將發展文化由個人點狀擴散至組織面，形塑成為 Moxa 雇主品牌的核心價值。

推動成果

- 連續推動兩期，培育中高階主管共 19 人，專案共同投入逾 50 人
- 累計 130 場次的 IDP 成長對話 (含外部教練、導師與直屬主管)；學員 IDP 任務進展 100% 符合計畫
- 在協助主管「自我覺察」、「個人成長」、「理解人才發展文化」等指標之自評與他評之效益在 5 分量表中皆達 4 分以上



情境模擬與領導力健檢結果



IDP 設定團體學習



外部教練輔導對談

管理力焦點案例 ❷ | 高階主管的成長對話實驗

Moxa 始終相信人才持續成長是企業永續經營的核心動能。然而，公司也觀察到，傳統的管理對話往往容易落入「檢核進度」與「解決問題」的單向循環，忽略了激發潛能與探索未來的重要性。為了打破慣性，今年度的管理力發展計畫，公司決定從組織的最頂層啟動變革，聚焦於建立高品質的「成長對話（Growth Dialogue）」。

有別於由上而下的政令宣導或制式培訓，採取了極具實驗性的「頂層先行」策略。Moxa 深信要將對話文化深植組織，領導者必須先成為受益者。2025 年著重於「換位思考」的實踐：由 24 位資深高階主管以「部屬」的角度，與集團最高經營領導團隊進行為期三個月的一對一成長對話。

為了支持這場深刻的旅程，專案團隊捨棄外部講師授課，採用「共創指引」與「同儕共學」雙軌並行。除了以共創的對話指引作為羅盤，更在期間舉辦了兩場「共學交流站」。為了讓資深主管從習慣的「向上匯報」轉身為「主動尋求成長」，需要極大的心理安全感與支持。透過共學機制，這群「高階部屬」彼此交流卡關痛點與突破的心得，形成強大的同儕支持網。

在這三個月中，資深主管們親身經歷了心態的轉職，同時近距離觀察最高經營團隊如何以身作則，運用「啟發性提問」引導思考。透過這場高層的親身示範與互助共學，Moxa 將「夥伴共創」的對話 DNA，由上而下注入組織。

推動成果

- **黃金時間重分配：**「成長與回饋」的討論佔比大幅增加 + 28%，躍升為對話核心；而流水帳式的日常任務追蹤則減少 -18%，成功將時間留給人才發展
- **回饋含金量提升：**關於「具體且著眼未來之回饋」的評分提升 +10.6%，證實經營團隊能提供具前瞻性的實質指引，而非僅是閒聊
- **信任基石穩固：**「積極傾聽」與「心理安全感」分別成長 +8% 與 +5%，顯示在不依靠外部訓練下，內部已能成功營造高信任支持的場域

參與者回饋

- **思維與準備的質變：**最大的改變在於「會前意識」。雙方開始嚴格審視議題價值，確保將寶貴時間保留給真正重要的深度互動
- **雙向角色的轉型：**部屬從單向的「匯報者」轉為「成長尋求者」；主管則成功從「審核者」轉身為「夥伴教練」，實現教學相長
- **從實驗到文化的渴望：**參與者展現高度延續意願，不僅希望將對話內化為肌肉記憶，更建議運用先行者影響力推廣至全公司，讓成長對話成為 Moxa 的共同語言



■ 集結眾人智慧共創的成長對話指引



■ 匯聚實戰心得的成長對話交流現場

專業力

「專業力」為 Moxa 維持競爭優勢的關鍵要素，透過協助員工培養特定領域的專業知識和技能，提升其解決複雜問題與適應環境變化的能力。2025 年，共開設 283 門與工作專業技能相關的課程以利員工自由選修或指派選修，其中 85% 已完成受訓，並以達到 100% 為目標，其他非必修與指派之課程提供給員工強化自我專業技能發展之需求，以支持員工依需求自主規劃個人的專業學習。

ESG 永續

為協助同仁深入理解 ESG 趨勢、強化永續思維能力，特別規劃一系列 ESG 主題課程，涵蓋 ESG 基礎概念、企業經營永續思維與競爭力、重大主題識別到行動落實，從知識到實務，全面提升永續思維與行動力。包含「101 入門課程：ESG 基本概念與你不可不知的環境、社會與治理面」、「企業 ESG 主題識別與行動落實」、「ESG 如何影響市場競爭力與企業經營」等。

產品可靠度

產品可靠度為 Moxa 關鍵競爭優勢，自 2021 年至今，已陸續出版 16 期季刊「MIB Journal」，透過內部刊物向員工分享如何透過可靠度科學與品質工程相關分析方法，解決客戶端真實發生的產品失效案例。 Moxa 可靠度中心與長庚大學可靠度科學技術研究中心教授合作，推出如「 比較性資料分析實務」、「工程統計與機率方法」專業課程；可靠度中心也依據失效分析實際案例，由內部講師開發可靠度管理系列課程，如「可靠度設計」、「可靠度預測」、「失效分析概念與方法」實體工作坊。

資訊安全

隨著數據應用與工具使用情境持續擴大，資訊安全涉及存取、使用行為與內部治理機制的落實，Moxa 於 2025 年規劃資安教育課程包含「生成式人工智慧平台使用介紹」、「ISO 27001 驗證前準備教育訓練」、「企業資安認知宣導教育訓練」、「Power BI 的模型與關聯性」等，透過資訊安全相關培訓，建立員工在日常工作中正確的資安認知。

產品資安

面對日益嚴謹的資安要求，Moxa 重視產品於設計、開發與變更階段的資安控管，透過系統化的產品資安訓練，強化內部人員於軟體開發生命週期（SDLC）中落實資安審查與風險評估的能力，支持產品在各開發階段即能及早辨識與回應潛在資安風險。2025 年共規劃推出十餘門產品資安相關課程，訓練內容包含「 SDLC 資安審查活動概述」、「威脅建模執行與審查」、「安全設計階段之開發流程審查」等主題，讓員工清楚理解於 SDLC 中的角色定位與責任範圍，協助審核人員於設計與開發階段辨識潛在威脅情境，評估緩解措施的適切性，並依據標準流程與文件要求，參與專案各階段的資安審查與把關。

專業力焦點案例｜從艱澀專業到清楚學習的內部講師學習社群

在快速變動的產業環境中，組織永續發展不僅仰賴制度與流程，在人才之間有效傳遞並持續累積知識亦至關重要。Moxa 建立內部講師學習社群，鼓勵具備專業與實務經驗的同仁，將個人知識轉化為可理解與應用的學習內容。為了讓新內部講師更容易參與知識傳遞，特別設計內部講師集點活動，將「嘗試教學」視為一段可被支持與累積的學習歷程，協助講師逐步建立教學信心。透過同儕交流與實體活動，亦強化內部講師「複雜事簡單說」的能力，提升專業轉譯與清晰溝通的品質。社群以結構化的課程設計與回饋機制，陪伴內部講師進行課程開發，協助 5 位新進講師透過多次對焦與修訂，將原本高度專業且艱澀的內容，轉化為基礎學員亦能理解的課程，促進關鍵知識更有效傳承，並強化組織整體學習效能。

推動成果

- 共有 61 位同仁擔任內部講師，主動開課分享專業知識與實務經驗
- 2025 年舉辦 2 次內部講師實體交流會，聚焦教學心法與專業轉譯能力，共 47 人次參與

學員回饋

- 一位新到任的夥伴分享，原以為只是來聆聽他人經驗，卻在社群中感受到開放與信任的氛圍，能真誠交流教學歷程，看見自己在教學路上並不孤單，也逐漸建立前進與成長的方向



鼓勵新講師跨出第一步的集點機制



「複雜事簡單說」內部講師交流會

文化力

Moxa 持續透過規劃多元的文化深耕活動，推動企業文化的傳承與發展，並涵蓋新進員工及全體員工，協助同仁理解並內化 Moxa 的文化價值與核心精神。

為協助新進員工加速融入 Moxa 文化與價值觀，針對新進員工舉辦文化相關主題的必修課程，結合體驗式學習，透過討論與實作，引導新進員工深入理解並融入公司文化。2025 年共辦理 2 場次「新人共識營」、2 場次「Moxa 魂：DNA 大揭秘」及 5 場次「基金會介紹」課程，透過實際體驗，協助新進員工深入感受並內化 Moxa 的文化價值，成為 Moxa 員工 DNA 的一部分。

此外，Moxa 重視員工的全人發展，以「Better Me」與「Better Us」為兩大主軸，協同內部講師規劃一系列的全人選修課程，循序漸進幫助員工自我覺察，充分發揮個人潛能，進一步培養與他人溝通的心態與技巧，建立與他人合作的軟實力。2025 年全人系列課程總開課時數達 60 小時，共辦理 2 梯次、12 場次。

特別企劃｜「學習交享閱二部曲」

2025 年，Moxa 推出「學習交享閱二部曲」系列活動，以「交換、分享、閱讀」為主軸，期待透過閱讀與思考，激發員工的多元思維與視野。

第一部曲：閱讀馬拉松（Reading Marathon）

參考「Bingo」遊戲概念，由 2 到 4 人組隊參加競賽，在期限內完成閱讀與分享任務的組員，即可幫團隊在二十五宮格中畫上一筆。在為期 12 週的閱讀挑戰中，小組夥伴互相激勵、分享，攜手創造深刻的閱讀交流體驗。在閱讀馬拉松期間，為促進跨組別交流，規劃並舉辦了 2 場交流會，透過有趣的閱讀活動享受閱讀，支持員工交流觀點並分享經驗 。

參與者回饋

- 能有機會接觸自己過往較無興趣主動去了解的主題，並聽到不同夥伴對於各種議題的詮釋，感到非常有趣同時獲得不一樣的視角啟發
- 能與不同領域的夥伴，透過讀書彼此交流，不只單純認識人，還可以進一步瞭解對方的思考，我覺得是非常有意義的活動
- 可以跳脫自己的閱讀舒適圈。透過組員的分享，自己也像看了許多不同的書，接觸不同領域，進而也更認識同仁，覺得非常有意義

推動成果

- 2025 年閱讀馬拉松有 23 隊報名，共 84 人參與，相較於 2024 年，參與率成長約 133%



■ 閱讀馬拉松 eDM



■ 閱讀馬拉松交流會合照

第二部曲：知識嘉年華（Knowledge Carnival）

這是一場結合創意與分享的盛會，鼓勵員工依自身興趣與專長，分享生活中的小巧思、從書中汲取的智慧，性別議題、設計思考、生活應用等多元主題，將知識與興趣轉化爲有趣且多元的學習體驗，讓員工透過分享者的智慧結晶，連結彼此、激盪思維。

推動成果

- 知識嘉年華共有 11 位員工共同製作知識內容，產出 12 堂知識分享，報名人數達 450 人次以上

分享者回饋

- 謝謝 Moxa 提供這樣的平台，讓我們的知識被看見
- 把腦中的內容化成適合大家的文字，覺得非常有成就感
- 喜歡溫暖的社群、觀眾的回饋、準備過程中夥伴的協助，以及自己有能力發揮影響力的踏實感

參與者回饋

- 學到了很多平時完全不會接觸到的知識
- 藉由分享內容，了解現在社群上經常激烈討論的相關議題可以從什麼樣的角度來觀察
- 很有趣的體驗，收穫豐富，希望未來有其他有趣課程



■ 知識嘉年華分享者合照



■ 知識嘉年華 eDM

通識力

在快速變動且高度專業化的產業環境中，企業永續發展不僅仰賴專業技術的深化，更需要員工具備跨職能的通識能力，以因應組織成長、跨部門協作及複雜決策的挑戰。Moxa 持續深根人才發展，導入涵蓋全體同仁的通識課程，例如：問題分析與決策、商務簡報技巧、溝通力系列課程等，作為系統化人才培育的重要基石，協助員工在不同職涯階段皆能持續精進核心職場能力。

通識課程設計著重於實務導向，幫助員工提升個人工作效能，透過建立共通語言與工作方法，強化團隊協作效能。課程設計同時融合內部與外部講師的專長經驗，由外部講師帶來新觀點與多元思維，為員工帶來新啟發；而內部講師則能夠理解內部公司實務，提供貼近場域需求之建議。

為確保員工能將所學應用於工作中，多數課程皆安排回訓或實作設計。例如，在「問題分析與決策技巧」回訓中，學員需應用課堂所學的思考邏輯和表單工具，解決實際工作中的問題；而「商務簡報技巧」課程後，員工需將課程所學結合實際工作議題製作簡報，並於回訓課堂中實際演練，並由外部講師評分與建議，2025 年課程結合 AI 技術，讓學員在實體回訓後至學習 APP 進行練習，線上錄製簡報影片後，由 AI 系統針對內容及學員表現給予回饋。2025 年在員工積極參與各項通識培訓下，課程滿意度平均達 4.83 / 5 分。



■ 商務簡報技巧課程學員演練



■ 問題分析與決策課程講師與學員案例討論

通識力焦點案例｜學習如何學習

因應 OT 產業屬性以及產品生命週期長等特性，相關專業人才養成與技能需求在勞動市場相對稀缺。為支持集團中長期人才需求，Moxa 建構「人才小聯盟系統 (Moxa Farming system)，以下簡稱 Moxa Farming」，基於現在與未來所需的能力樣貌，進行系統化培訓年輕潛力新星，成為未來能夠踏上「大聯盟」的專業人才。

Moxa Farming 學員在報到之後，即開始參與密集訓練，需專注於學習技術與專業能力。為了幫助學員在學習過程中更有效能，2025 年以學習科學為主題，設計「大腦新攻略」系列 3 堂課程，提供更有效學習的知識與技巧。

1. 第一堂課「記憶方程式」，認識學習與大腦之間的科學關係，學習如何在日常學習中有效加強記憶力，讓大腦更有效率地工作
2. 第二堂課探討「拖延」，從腦科學角度解析拖延行為的成因，協助學員辨識自己屬於哪種類型的拖延者，並提供應對策略
3. 第三堂課引導學員認識一天之中，屬於自己的精力起伏節奏，學會在對的時間做對的事，善用不同時段的能量配置，讓工作與學習不再硬撐，而是順流而行、事半功倍

透過「大腦新攻略」系列課程，學員建立一套符合大腦運作原則的學習與工作方法，不僅提升效率，也找回掌控時間與專注力的主動權，讓努力真正轉化為成果。為了追蹤學員應用課堂知識的情況，成立共學群組，透過簡單的問答，開啟學員們分享自己的嘗試以及應用心得，並定期核對大腦新攻略課程教授的知識技巧實踐狀況。

推動成果

- 系列課程時數共 10 小時，累積 22 人次參與，平均滿意度 4.75 / 5 分，課後應用率達 92.6 %



■ 大腦新攻略課程活力合照

通識力焦點案例｜以場域驗證確保學習成效的通識課程設計

通識力旨在培養員工日常工作中可長期運用、且對組織運作具有高度影響力的能力，2025 年全新設計了《解鎖溝通力》與《有效會議管理》兩套系列課程。正式開課前，邀請內部夥伴參與測試與回饋，透過實際工作情境的驗證，調整設計內容，以確保課程能回應員工真實需求並有效支持工作應用。課程中的案例討論緊扣實際工作情境，並搭配回訓與應用反思機制，支持員工在課後將所學方法實際運用於工作中，透過再次交流與回饋，促進行為內化與持續應用。

溝通力系列課程以結構化的聆聽、提問、回饋與表達方法為核心，協助員工促進理解、整合多元觀點，並支持共識形成與後續行動。為了回應學習回饋與組織需求，課程教材每次優化均依不同客群進行調整，範圍涵蓋「實務案例」、「練習設計」與「情境應用」。

在有效會議管理系列課程中，透過明確且易於操作的引導工具，支持員工提升會議參與程度與心理安全感，有助於改善跨部門溝通的理解落差。課程除回訓設計，亦提供可隨身攜帶的引導工具小卡，支持學員在日常工作中即時運用所學方法，強化學習轉化與行為內化。

推動成果

- **《解鎖溝通力》：**2 個梯次、32 小時，累積 117 人次參與，平均滿意度 4.4 /5 分
- **《有效會議管理》：**3 個梯次、27 小時，累積 66 人次參與，平均滿意度 4.7 /5 分

學員回饋

- 學員表示溝通力課程協助其聚焦彼此利益、練習好奇式提問與延遲推論，需透過持續刻意練習方能真正內化應用
- 多位學員回饋會議管理課程為最實用課程之一，理解到引導討論、促成共識與行動皆可透過結構化方法有效達成

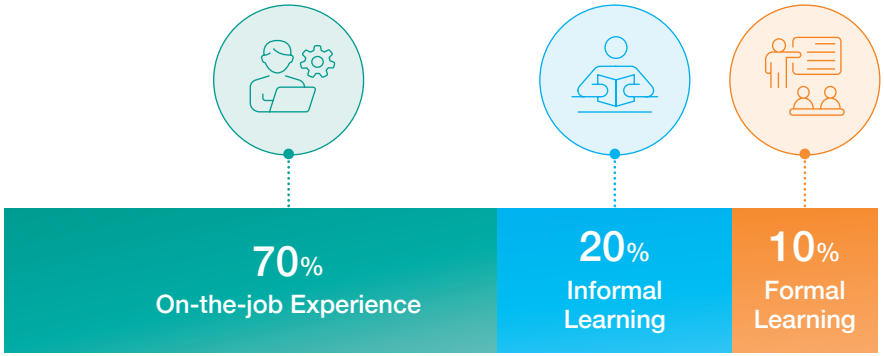


■ 支援學員應用的會議引導工具



■ 解鎖溝通力系列課程促進跨角色交流

員工訓練統計



Moxa 致力於員工培訓與發展，透過個人成長推進組織成長，以應對不斷變化的技術與市場挑戰。因此，Moxa 參照成人學習「70-20-10」法則，由各單位執行每位員工的在職培訓（On job training）；同時，透過資深員工擔任導師，以及各式主題性共學坊，促進員工相互學習（Learn from others）；此外，學習發展單位規劃各項管理與通識性的訓練活動或學習專案，作為正式的訓練管道（Formal learning）。以正式訓練活動而言，包含學習發展單位規劃及各單位自辦課程，2025 年 Moxa 總訓練時數達 60,922 小時，總訓練費用為新台幣 1,270 萬元。

2025 年員工訓練指標統計

員工訓練總費用	1,270 新台幣萬元	每人平均訓練費用	6,896 新台幣元 / 人
員工訓練總時數	60,922 小時	每人平均訓練時數	32.93 小時 / 人

註：統計範疇為全公司員工（包含海外分公司）

5.4 職業健康與安全

5.4.1 打造健康職場

Be Healthy 享健康 守護計畫

Moxa 是一個「以人為本」且重視每位工作夥伴的企業，提供安全健康的工作環境是 Moxa 對於工作夥伴的承諾與責任。Moxa 依『職業安全衛生法』聘僱專任的職業衛生護理人員（以下簡稱職護），優於法規特約林口長庚「職業病醫學科專科醫師」（以下簡稱職醫）提供臨場健康服務，建構勞工健康服務專業人員團隊，積極照護員工健康。

Moxa 為加強員工健康意識且形塑健康概念，從 2022 年起推動【Be Healthy 享健康 守護計畫】健康管理計畫，並訂定短、中、長期目標。此健康管理計畫涵蓋健康管理制度、健康風險評估、個案健康管理、健康知能建立、及健康促進活動等內容，以推進各階段目標，並參考員工參與率及滿意度，同時邀請職醫、專業講師或其他相關單位人員（如職工福利委員會委員、職業安全衛生委員會代表）針對計畫內容提供回饋，進而調整健康管理計畫之目標與流程。

Be Healthy 享健康守護計畫

Improve Your Number (2024~2025)

	2025 年目標	2025 年成果
營造健康友善職場	落實四大計畫，深化職業病預防，打造友善健康職場	健康雕塑與健走活動吸引 146 位員工參與，透過創新的團隊合作形式，增強員工的互動與支持，營造更健康的生活方式，充分體現 Moxa 在推廣健康文化與營造友善職場方面的卓越成效。
推動職場健康促進	多元健康宣導，推動健康行為，促進健康全面發展	• 辦理多元的健康促進活動，共計 1,526 人次參與，活動滿意度平均達 4.9 分。 • 高風險收案個案比例下降，二級管理比率 63.3% 降至 59.4%，第三 / 四級管理比率 27.7% 降至 24.3%，充分展現健康促進及健康管理策略的有效性。

Improve Your Number (2024~2025)

	2025 年目標	2025 年成果
整合健康管理制度	使用 Access 資料庫管理工具，建置健康管理平台	建立健檢資料自動健康分級機制，有效提升健康分級效率與準確性，並整合醫護執行紀錄，大幅縮短數據整理時間，實現健康數據的即時分析與應用。

Refine Your Number (2026~2028)

	2026 年推動重點
打造績優健康職場	• 以既有健康數據與風險分級結果為基礎，進一步強化高風險族群之精準健康管理。 • 聚焦慢性病、異常工作負荷與職業相關健康風險，提升健康介入之有效性。
員工自主健康管理	• 推動員工健康識能提升，協助員工理解並善用個人健康數據。 • 結合數位化工具，鼓勵員工主動追蹤與管理自身健康指標。 • 由「被動參與」轉為「主動參與」，培養長期健康自我管理行為。
員工身心健康平衡	• 持續推動壓力管理、情緒調適與工作生活平衡相關措施。 • 建立支持性職場文化，提升員工整體健康與工作投入度。

職場健康需求評估與規劃

Moxa 依不同族群提供健康檢查規劃，職醫與職護以健檢結果進行健康需求評估。Moxa 規劃的健康檢查項目包含新進人員體格檢查、特別危害健康作業健康檢查、定期健康健查、及食品從業人員供膳作業健康檢查。

新進人員體格檢查	• 職護依據每位員工健康數據進行一對一衛教，若健康數據初步判定符合個案收案定義，則儘速安排職醫諮詢，若符合臨床治療標準者，就診後納入個案收案管理。 • 2025 年 87 位新進員工中，共計 1 位員工被列為高風險個案，職醫針對此個案員工進行諮詢，並給予相關醫療建議。
定期健康健查	• 提供員工及眷屬以優惠價格進行健康檢查，並提供每位員工優於法規新台幣 5,000 元 / 年之健檢補助，2025 年健檢總費用共計新台幣 7,385 仟元。 • 2025 年共計 1,504 人符合受檢資格，完成健檢人數為 1,465 人 (完檢率 97.4%)，其中有 49 人被列為高風險個案，高風險比例為 3.4%，較 2024 年降低 1.1%。 • 職護與職醫於 2025 年針對高風險個案 100% 完成諮詢，並給予合適的醫療與就診建議。
特別危害健康作業健康檢查	• 八德廠區設有 X-Ray 檢測設備，相關設備操作人員 (共計 15 位) 於任職本職位前，需進行游離輻射健康檢查，且任職後亦每年安排定期檢查，並依體檢醫院職業病專科醫師分級結果實施健康管理。 • 2025 年特別危害健康檢查完檢率為 100%，且無被列為高風險之個案。
食品從業人員供膳作業健康檢查	• 八德廠區自設有廚房，Moxa 依據法規每年定期辦理 6 位員工供膳作業健檢，完檢率 100%，檢查結果顯示均得以從事食品接觸之工作。 • 其中 2 位員工因血糖與血壓異常等原因，被列入為高風險個案進行管理，皆安排職醫與職護的諮詢，及定期追蹤與關懷員工的身體狀況。

Moxa 2025 年台灣總部健康檢查人數統計

	新進人員體格檢查	一般勞工定期健檢	特別危害作業健康檢查	供膳員工體檢
符合健檢資格人數 (人)	87	1,504	15	6
健檢人數 (人)	87	1,466 註 1	15	6
完檢率 (%)	100%	97.4% 註 2	100%	100%
高風險人數註 3 (人)	1	49	0	2
高風險比率 (%)	0.02%	3.4%	0%	33.3%

註 1：2025 年共計 1,466 位員工位參與年度健檢，其中 17 位因妊娠中申請補助費用遞延至次年使用、21 位因個人因素而放棄。

註 2：雖 Moxa 年度健檢完檢率未達 100%，但依據「勞工健康保護規則」中所規範應執行健檢的員工來統計，Moxa 於 2025 年的健檢完成率依法達到 100%。

註 3：高風險人數的統計為健檢結果符合個案收案定義之人數，2025 年已 100% 針對被列為高風險的員工，安排職護或職醫的諮詢，並依個案提供醫療與就診建議，及定期進行追蹤與關懷。

年度各項健檢作業完成後，職護會依據各類健檢的結果，針對符合個案收案定義員工進行個案管理 (詳述請參考落實健康風險管理小節)，Moxa 為能落實健康需求評估，職醫與職護於每年年底會以年齡、性別為變項，進行詳細的健康檢查分析，以發現危害健康及潛在的致病因子，同時將分析結果與國民健康署的「健康促進統計年報」及「國民營養健康狀況變遷調查」進行交叉比對，了解員工相較於同年齡國人之健康盛行率差異，並鑑別出 Moxa 員工的健康十大異常指標。

2025 年度員工健康福利與風險管理報告

Moxa 將員工健康視為企業永續經營的核心指標。透過 2022 至 2025 年度之連續性健檢數據之系統係監測與分析，Moxa 得以精準識別員工主要生理健康風險，並據此優化健康促進策略與資源配置方向。

關鍵健康趨勢分析

1 代謝風險為核心健康挑戰

體重控制與脂肪代謝仍持續為主要健康風險來源，BMI、脂肪肝、LDL (低密度膽固醇) 及 TG (三酸甘油酯) 連續三年列為主要異常項目。其中，TG 異常率呈逐年上升趨勢 (11.6% → 15.0%)，顯示同仁於飲食型態與體重管理方面仍需加強介入與引導。

2 管理成效逐步展現

血壓與血糖控制展現具體改善，血壓異常率由 20.2% 顯著下降至 13.2%，血糖異常率則由 23% 微幅下降至 22%。此一改善趨勢，主要歸因於個案追蹤機制、健康促進活動及衛教介入措施之落實。

3 其他健康指標變化

尿酸異常率於 2024 年攀升至 31.6% 後，2025 年已回落至 23.7%，仍需持續監測其與代謝異常之關聯性；眼壓異常率則由 7.6% 降至 6.4%，反映視力保健宣導之推動成果。

族群健康差異分析

1 性別風險差異明顯

男性同仁之整體健康風險顯著高於女性，特別在 BMI、脂肪肝、LDL、總膽固醇及 HbA1c 等指標上呈現較高異常趨勢。其中，男性脂肪肝異常率達 36.3%，約為女性 (16.6%) 之兩倍以上。

2 年齡層關鍵挑戰

- **35 ~ 44 歲族群：**為代謝症候群風險較高之族群，其脂肪肝異常率達 55.9%、LDL 異常率達 47.1%，顯示需及早介入避免風險累積。
- **45 ~ 54 歲族群：**整體代謝異常率達高峰，LDL (47.1%) 與總膽固醇 (46.8%) 異常情形最為顯著，為心血管疾病防治之重點族群。
- **55 歲以上族群：**儘管受檢人數相對較少，惟血糖 (含 HbA1c) 異常率隨年齡增長而上升，反映慢性病預防與長期健康管理之必要性。

2026 年度計畫健康促進計劃

針對上述高風險因子與族群差異， Moxa 規劃 2026 年度健康促進計畫重點如下：

1 代謝與血脂管理強化

以 35 ~ 54 歲族群惟優先對象，推動減脂與血脂健康促進計畫，內容涵蓋健康飲食引導、團體運動課程，以改善脂肪肝與體重異常等問題。

2 高風險族群持續追蹤

延續血壓與血糖管理之既有成效，特別加強 55 歲以上族群之血糖監測與個別化健康指導。

3 深化全員健康意識

持續投入管理資源於代謝症候群核心風險之預防，透過強化健康教育與多元宣導方式，提升全員健康素養，穩定整體健康管理成效，實踐幸福職場之承諾。

2025 年度健康促進活動



2 月 睡眠講座

提供實用的策略來改善睡眠質量，打破因睡眠不足而形成的惡性循環



3 月 健康雕塑

實體活動 透過團體加強體能，提升健康與團隊合作精神



3 月 萬步健走

鼓勵大家共同運動，提升健康、增進團隊凝聚力



4 月 基礎肌力訓練

針對初學者或較少進行運動的人設計，循序漸進地建立基礎肌力



6 月 地中海型飲食

地中海型飲食是一種廣泛推薦的飲食模式，藉由課程教導同仁調整飲食方式，改善及推動健康



7 月 核心肌力檢測

幫助個人了解自己核心肌群的力量和穩定性，評估日常生活中的活動能力、運動表現和健康狀況



10 月 咳咳 Blue

長期咳嗽原因和日常的呼吸道保養，進一步衛教慢性咳嗽的危險警訊



11 月 搶救 3C 惡勢力

提高同仁對長時間使用電子產品對眼睛健康的影響的認識，提供有效的預防和改善

落實健康風險管理

Moxa 在積極推動健康促進活動及掌握員工健康狀況之外，亦同步落實健康風險管理。Moxa 健康風險管理制度是由職護與業務相關人員 (如職醫、職安人員及人資人員) 共同討論訂定，涵蓋面項包含健康管理程序書、特殊族群健康保護計畫 (母性健康保護管理辦法、異常工作負荷促發疾病管理辦法、人因性危害預防管理辦法、職場不法侵害防治管理辦法)、臨場健康服務作業規範等。職護依據前述之各項健康管理制度，以不同管道及各類檢核方法，辨別危害因子找出符合定義之族群，並與職安人員及職醫等相關專業人員，鑑別異常是否與物理性、化學性、人因性等危害相關，以進行預防及改善計畫擬定。經辨別出符合管控追蹤之族群，職護將其納入個案健康管理，2025 年無發生可記錄之職業病案件。

除前述匡列須管控追蹤族群外，Moxa 參考國民健康署「慢性疾病風險評估平台」中各項慢性疾病之風險因子，與職醫共同討論及訂定 Moxa 健康分級標準，職護將員工的健康檢查結果，以此分級鑑別出符合個案收案名單，同步納入個案健康管理名單，以進行相對應管理措施。藉由職護與職醫衛教諮詢，讓員工儘早接受相關診斷與治療，以延緩疾病惡化甚至避免後續併發症。

Moxa 相當重視特殊族群健康保護之健康管理措施，並針對四大健康保護計畫進行調查與管理，若發現員工被列為疑有危害或有危害，職護會協同職安、職醫、或人資人員，共同討論改善方案，避免員工處於危害的情況或場所，以降低員工的健康風險與危害。

2025 年台灣總部特殊族群健康保護計畫調查結果統計

	調查人數		無危害		疑有危害		有危害	
	男	女	男	女	男	女	男	女
母性健康保護	-	541	-	541	-	0	-	0
異常工作負荷	887	467	857	450	29	17	1	0
人因性危害	908	487	885	469	23	18	0	0

特殊族群健康保護計畫 - 母性保護

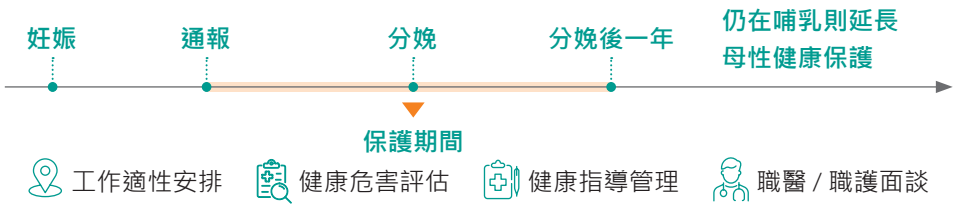
為保護預備懷孕、妊娠中、分娩後 1 年內或分娩後滿 1 年仍哺乳之女性員工，Moxa 提供必要之安全衛生措施，以達到職場母性健康保護計畫之目的。符合母性保護對象定義之員工可利用內部網站 -「EHS 職安衛、健康管理網站」孕期通報系統及內部通訊軟體「Teams」通知職護，以利安排相關健康諮詢。此外，為避免疏漏，職護每月亦由內部系統勾稽申請產檢假、產假、育嬰留停復職之名單，以再次確認列入關懷個案之完整性。

職護彙整符合定義之名單後，即啟動母性保護危害辨識與評估，由職安人員負責工作場所環境及作業之危害辨識與評估、風險分級及工作環境改善與危害控制管理，並撰寫相關風險評估。其後由職護與職醫輔以此評估結果與個案進行面談，並藉由員工主訴，就健康危害、風險分級、工作適性評估、及危害控制提出建議。2025 年育齡婦女中，共計 17 位懷孕媽咪列入關懷，經職安、職護與職醫一系列評估與健康諮詢指導關懷後，皆判定為未有危害，可繼續從事原工作。

在友善與優化職場部分，職安人員以定期環安衛主題式巡檢、安全資料表 (SDS) 等多元方式，檢視對母性具有危害暴露之環境，並視狀況安排職醫與職護偕同單位相關人員，進行工作場所再評估，以尋求合適的改善措施。Moxa 內部亦設置專屬舒適的哺集乳室、混合辦公區孕婦優先席、及提供員工孩子嬉戲的親子室，以營造貼近職場母性需求的友善職場。

2025 年度母性關懷統計

年度	母性健康保護關懷人數	風險分級管理		
		第一級	第二級	第三級
2025	17	17	0	0
處置措施		提供健康諮詢指導	健康諮詢，告知危害影響並取消或控制危害措施	醫療協助，採取工作限制，或工作變更



特殊族群健康保護計畫 - 異常工作負荷

為保護員工之身心及安全健康，避免因長時間工作及其他工作相關負荷影響員工健康，Moxa 提供混合上班制度、優於法規的彈性休假、全薪病假及彈性上下班時間等，以員工需求為出發點的出勤管理設計，促進員工身心健康與家庭平衡；為了解員工身心健康狀況，在每年年度健康檢查中，納入與健康相關之評估問卷 (工作型態、個人健康問卷及工作健康問卷)，以落實職場健康管理。2025 年共計 47 位符合晤談諮詢，其中 1 位工作問卷統計為高負荷，安排於醫師臨場服務時進行諮詢，經判定腦心血管風險偏高，建議儘速就醫治療，職護同步納入個案管理以持續追蹤，並定期進行關懷訪談，確認是否有定時就醫。

除年度定期檢視符合腦心血管高風險族群、十年心血管疾病風險 >20%、或患有腦心血管疾病者，每月委由人資單位就長時間工作、長病假名單初步歸類於異常工作負荷名冊，職護再參照最近一次相關健康檢查結果，以評估所屬風險程度及時關懷。

特殊族群健康保護計畫 - 人因性危害

為避免員工因重複性作業等相關人因性危害，促發肌肉骨骼傷病。Moxa 於年度健康檢查時，透過「肌肉骨骼症狀調查表」對員工實施自覺症狀調查，並依調查結果區分危害等級，確認工作中的人因性危害因子，進行改善方法的選定及執行，以預防員工因工作中作業負荷、作業姿勢、重複性等原因，導致工作相關之肌肉骨骼傷害，2025 年共計 1,612 位員工完成「肌肉骨骼症狀調查表」，具有疑似危害個案共計 3 位，經職醫諮詢了解作業內容，釐清與工作之起因性與遂行性後，所有訪視個案皆無須進行業務調整。此外，透過長病假之健康關懷、職災事故通報案例等，職護篩選有肌肉骨骼傷病或可能有潛在肌肉骨骼傷病風險之工作站或作業，進而予以相關關懷，2025 年未有因長病假或職災事故衍生肌肉骨骼傷病需關懷個案。

為提升員工對骨骼肌肉健康的認識，並提供正確的保健知識，職護特別在「健康管理 / 健康 Health」平台上新增肌肉骨骼保健運動影片。這些影片內容簡單易懂，適合在日常工作中快速緩解肌肉骨骼不適。無論是久坐辦公室的同仁，還是從事體力工作的員工，皆可透過影片學習如何進行簡單的放鬆與舒緩動作，減輕因長時間維持相同姿勢或重複性動作所帶來的不適感。

■ **肌肉骨骼保健運動影片**

頭頸保健操

改善頸部活動度、肌筋膜延展性及神經活動度。

延緩頸部退化並舒緩頭頸不適



特殊族群健康保護計畫 - 執行職務遭受不法侵害

Moxa 為避免員工於職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，或遭受顧客、服務對象、其他相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害，甚而危及性命之情事。Moxa 於 2025 年在「環安衛政策」中，明確加入對各種職場不法侵害「零容忍」的聲明，承諾打造一個尊重與信任的工作環境，並提供申訴與協助機制，及落實教育訓練與預防宣導，建立不法侵害「零容忍」的組織文化。此外，Moxa 亦依據「職場不法侵害防制管理辦法」，定期執行危害因子評估、成效改善、衛教宣導、建置完善的事件處理程序。

Moxa 針對職場不法侵害風險每三年定期執行一次風險評估作業，以系統性方式檢視潛在風險因子。於 2025 年，Moxa 針對全體員工辦理不法侵害風險問卷調查，蒐集員工實際感受與回饋，作為風險鑑別與管理之重要依據。經分析結果，鑑別出 2 個單位屬於相對高度風險單位，並列為優先管理對象。

針對上述單位，Moxa 已優先就其工作環境進行實地檢視，評估是否存在可能引發不法侵害事件之環境因素或高風險區域 (如照明不佳、死角多之空間，或偏僻、封閉或缺乏即時支援的工作場所)，同時檢討現行防範措施與管理制度之適足性，確認是否有需補強或優化之處。

展望 2026 年，Moxa 預計進一步擴大風險評估範疇，除環境因素外，亦將納入人力配置、工作負荷、制度與管理機制等非環境面危害因子進行檢視，並透過跨部門合作，研擬並推動相應之改善措施。後續亦將透過定期追蹤與檢討機制，持續強化職場不法侵害預防作為，確保員工於安全、尊重之工作環境中安心任職。

不法侵害風險評估與管理程序

Step ❶ 不法侵害宣導與全員普查

目的： 建立員工對職場不法侵害的正確認知，蒐集第一線風險資訊

執行內容：
- 不法侵害防治政策與零容忍原則宣導
- 提供多元宣導管道（內部公告、電子文宣、教育訓練）
- 全體員工普查（問卷調查）
- 蒐集內外部不法侵害風險因子（語言暴力、威脅、騷擾、肢體暴力等）

產出成果：
- 員工風險感知分析結果
- 各部門初步風險分級（低 / 中 / 高）

Step ❷ 中高風險部門評估

目的： 針對潛在風險單位進行精準辨識與分析

啟動條件：
- 普查結果顯示中風險或高風險之部門
- 曾發生或具潛在不法侵害事件之單位

執行內容：
- 部門工作環境檢視（空間、流程、人力配置）
- 作業特性與職務內容風險分析
- 適性配工與工作負荷評估
- 必要時進行訪談或焦點討論

產出成果：
- 部門風險評估紀錄
- 具體危害因子與改善建議清單

Step ❸ 制定改善措施

目的： 降低實際風險，避免不法侵害事件發生

執行內容：
- 擬定改善措施（環境面）
- 跨部門合作（HR、EHS、管理單位）
- 提供必要資源與支持（教育訓練、制度調整）

Step ❹ 持續追蹤與定期檢視

目的： 確保改善措施有效且可持續運作

執行內容：
- 納入定期職場安全健康檢視
- 持續追蹤中高風險單位改善成效
- 依法規與實務需求滾動修正評估方式
- 定期回饋至職安衛生委員會

不法侵害預防措施

Moxa 設有不法侵害申訴管道，如接獲不法侵害行為之申訴，將啟動員工關懷保護機制，並依照「Moxa 行為準則案件處理程序」辦理，由人資單位人員及調查小組協調處理，進行隱私權保護政策保密收案，視必要性進行工作調整建議、提供心理輔導或醫療協助，積極採取預防措施及相關保護行為。

不法侵害事件的處理程序

申訴管道	通報處理	事後處置
• 申訴信箱 mccc@moxa.com • 通報單位主管、HRBP、或集團人資最高主管	依照「Moxa 行為準則案件處理程序」，人資單位人員及調查小組進行協調處理，確認事件及給予協助	協助協商與爭議調解，提供醫療協助或轉介心理諮商輔導

提升員工健康意識

健康知能提升

為使員工透過正確渠道理解健康知識，並做出適當的決定以促進及維持良好健康。職護於2025年以「醫療知能」、「健康知能」、及「運動營養」三大主題，共辦理 6 堂講座，共計 967 人次參與。此外，亦於 2025 年發布 7 篇健康文宣電子報，透過電子郵件向全體員工宣導健康相關知識。

焦點活動 - 健康小學堂

Moxa 於 2024 年起辦理「健康小學堂」活動，主要為將職護於當年度所辦理之各類健康講座，放置於健康小學堂活動網站中，提供給員工線上反覆學習，並鼓勵員工積極參與各項健康相關活動，提供「健康積分」，於歲末排序年度積分前位者，將以相關獎品以茲鼓勵，期待員工可透過活動的參與，達成 Improve Your Number 短期目標，本活動共計 967 人次參與，平均課程滿意度 4.9 (滿分 5 分)。



健康促進活動

Moxa 關心員工健康不只於預防勞動造成的傷害，更透過職護辦理一系列健康促進活動，積極有效地的營造健康生活型態，以促進及維持健康的氛圍。健康管理與員工福祉是 Moxa 長期關注的重要議題，2025 年度的健康促進活動延續過往的努力，結合員工健康需求與職場健康風險評估，規劃一系列多元化的活動，涵蓋傳染病防治、眼睛健康、運動保健及營養管理等領域，旨在提升員工的健康意識與實踐力。

流感防疫

於流感季節前舉辦流感預防與治療的衛教講座，並於 10 月推動流感疫苗接種活動，共計 159 人參與，展現 Moxa 對傳染病防控的高度重視。

飲食保健

規劃並辦理以外食族飲食調整、地中海飲食為主題之系列健康飲食講座，協助員工建立均衡飲食與健康選擇觀念，共吸引 161 位員工參與，課程整體滿意度平均達 4.9 分 (滿分 5 分)，顯示活動深受同仁肯定。

核心運動

辦理多場運動保健課程，包括核心運動及基礎肌力訓練，滿意度高達 4.98 分。

緊急止血課程

為提升員工於突發外傷事件發生時之即時應變能力，Moxa 於 2025 年共辦理 3 場次緊急止血教育訓練，累計 60 人次參與。課程採情境式教學結合實作演練方式，透過模擬實際外傷情境，引導員工正確判斷出血狀況並進行即時處置，使其熟悉基本止血原則與正確操作流程。透過系統化訓練，本公司期望強化員工第一時間之應變能力，降低事故傷害風險，並有效爭取黃金救援時間，以提升整體職場安全防護水準。





5.4.2 維護職場安全

職業安全衛生管理

政策與管理組織

Moxa 為確保員工的安全與健康及履行對環境保護的承諾，訂有環安衛政策 (以下簡稱本政策) 並定期檢討及修訂，確保可符合相關要求及公司發展目標。本政策適用於 Moxa 全球所有營運據點及相關人員，包括員工、供應商、承攬商、外包廠、契約人員、客戶及其他與營運相關的重要外部利害關係人。在本政策中，Moxa 承諾致力於職業安全衛生管理、遵循法律規範、促進健康安全、推動內外溝通，以持續提升及改善安全衛生管理績效，期許共創安全友善的職場文化。

Moxa 已設立明確的組織架構和職責分工，另設有職業安全衛生委員會，定期每季召開會議進行相關事項的審議、協調與建議，委員會由集團最高經營領導團隊成員擔任主任委員，成員包含各部門主管、職業安全衛生人員、工程技術人員及勞工代表，同時，勞工代表比例超過委員會成員的三分之一，充分反映公司對員工共同參與及意見諮詢的重視，確保員工能積極參與安全衛生相關議題的討論與決策，共同推動安全健康的工作環境。

Moxa 職業安全衛生委員會組成

主任委員	委員總人數	勞工代表人數	勞工代表占比
集團最高經營領導團隊成員	31 人	11 人	35%

職業安全衛生管理系統運作

Moxa 於新莊總部及八德廠區均已導入職業安全衛生管理系統，並經過第三方驗證公司 (BSI Group) 的嚴格審核，已通過 ISO 45001:2018 驗證，這項驗證涵蓋之員工比例為 100%。Moxa 訂有完善的作業標準程序 (SOP) 提供員工依循及做為安全衛生管理標準，確保員工的安全與健康。

環安衛種子人員培訓

Moxa 深知環安衛管理的關鍵在於人才，因此積極培育「環安衛種子人員」，透過專業訓練提升其風險識別、事故應變及安全管理能力。Moxa 鼓勵各單位的種子人員主動發掘安全改善機會，並參與內部安全檢查與演練，進一步推動職場安全文化的落實。

環安衛種子人員肩負傳播安全意識、提醒同仁的重要任務，Moxa 於 2024 年安排環安衛種子人員及相關人員 (共計 40 位) 取得「環安衛管理系統 - 內部稽核員」資格。此外，環安衛種子人員的推動重點從「陪同身份」轉變為「參與執行」，讓種子人員實際參與安全衛生巡檢及稽核活動，透過跨部門的交叉巡檢與稽核，分享優良做法，並從中學習經驗，改善自我部門的不足，進一步強化所有部門的安全衛生認知，建立一致的安全標準，共同推進 Moxa 的安全文化，有效降低潛在風險並提高整體安全意識。

環安衛種子人員培訓重點

陪同身份
- 參與訓練課程
- 共同參與環安衛季會
- 陪同安衛巡檢
- 陪同外部稽核

參與執行
- 取得內部稽核員資格
- 執行內部稽核 (交叉稽核)
- 執行安衛巡檢 (交叉巡檢)
- 外部稽核驗證缺失降低

提升種子人員四大能力
- 確實傳達公司安全衛生議題
- 具備危害鑑別風險評估能力
- 發掘安全隱患及不符合事項
- 提出改善方案或改進機會點

安全衛生管理方案與內部稽核

Moxa 每年度皆會提出的安全衛生管理方案，期透過管理方案的改善與優化，有效提升環境安全與作業的防護，並避免危害發生的風險與機率。Moxa 於 2025 年提出並完成 3 項安全衛生管理改善方案，改善完成率達 100%，涵蓋節能管理與職場安全兩大面向，具體作為如下：

優化空調與照明控制

新莊總部增設空調定時器，設定夜間自動關閉，並調整照明迴路，將茶水間照明改為感應式控制，以提升能源使用效率並降低不必要耗能

辦公區分區照明管理

八德廠於辦公區加裝燈具控制迴路，依人員座位位置進行分區控制，避免無人區域持續照明所造成之能源浪費

強化急救與止血訓練

為降低辦公據點分散所衍生之安全衛生風險，Moxa 強化急救人員培訓，並辦理止血教育訓練，提升同仁於突發受傷情境下的初步應變與處置能力

Moxa 每年定期辦理安全衛生管理內部稽核，檢視各據點在職業安全衛生制度、現場作業環境及風險控管措施之落實情形。2025 年度內部稽核共發現 4 項不符合事項，主要涉及用電安全、化學品管理及個人防護具管理等面向。針對稽核所發現之缺失，Moxa 已依據風險程度訂定改善措施與時程，完成相關設備調整、制度補強及人員宣導，並將改善情形納入後續追蹤管理機制，以確保改善措施有效落實，持續強化職場安全衛生管理與風險預防能力。

稽核缺失與改善

缺失項目	缺失說明	改善行動
延長線串接	現場延長線存在串接使用情形，可能導致電力過載，增加火災風險	以線長 6 公尺以上之延長線取代原有短線，並禁止延長線串接使用，以降低電力過載與火災風險
未做好漏電保護	電源供應器後端未做漏電保護，有人員感電之風險	已用護蓋進行裸露金屬處保護並同步檢視其他設備是否有同樣狀況
現場未放置安全資料表 (SDS)	實驗室使用之化學品未於現場放置 SDS，發生異常狀況時無法即時查閱相關安全資訊	宣導各部門於使用實驗室既有清單以外之化學品前須事前通報，並確保相關 SDS 於現場備置
個人防護具未定期校驗	個人防護具未納入定期檢驗與校驗管理機制，無法確保其防護效能	將所有個人防護具之檢驗與校驗納入系統化管理，建立定期追蹤與管控機制

職業危害預防與應變

職業危害鑑別與風險評估

為有效識別工作場所中的潛在危害，Moxa 針對營運相關作業、活動、產品及服務進行全面的危害鑑別與風險評估，涵蓋例行性作業（如保養或測試）與非例行性作業（如異常排除或臨時作業），以確認需控制的職安衛風險與改進的機會。鑑別範圍包含所有進出廠房的相關人員，包括員工與承攬商。

在 2025 年，針對 Moxa 的主要營運據點（新莊總部與八德廠），依據「環境考量及危害鑑別與風險評估管理程序」，已 100% 完成職業危害鑑別與風險評估。於新莊總部及八德廠區共鑑別出 533 件危害，其中無重大風險。

除了定期巡檢，Moxa 亦設立即時通報機制。若員工在工作期間發現可能導致立即危險的狀況，可立即通報職業安全衛生人員、護理師或直屬主管，並在不危及他人安全的前提下，主動停止作業並撤離至安全場所。公司承諾，對於因此採取安全行動的員工，不會施以任何處分，以保障全體人員的安全權益。

員工安全與緊急應變管理

Moxa 為落實同仁生命安全之保障，建立「緊急事件安全回報機制」，當在重大災害發生時（如北部地區震度 5 級以上地震或廠區火災），能於黃金時間內迅速確認全員安全狀態並提供必要資源協助。此機制整合了 EHS（環安衛）、HRBP（人力資源夥伴）與各級主管，透過發送即時回報連結與 QR Code，並輔以主管主動追蹤未回報者之機制，確保資訊蒐集的全面性 。此回報機制不僅提升了災害應變效率亦讓公司能有效履行對員工的守護責任，落實職業安全管理與員工照顧承諾的核心實踐。



回報方式：

- EHS 寄出安全回報通知
- 同仁線上回報安全狀況
- 直接主管聯繫及蒐集異常狀況回報 HRBP
- HRBP 回報緊急通報群組

Teams 成員：

- 集團最高經營領導團隊
- 職業健康與安全部
- 行政管理部
- HR BP

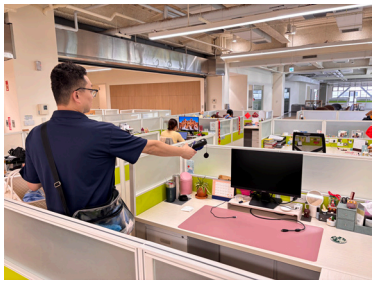


作業環境監測

Moxa 定期實施作業環境監測，確保工作場所環境符合相關法規要求與健康安全標準，全面掌握作業環境狀況並評估工作者的暴露風險。根據「勞工作業環境監測實施辦法」，Moxa 每年委託合格的環境測定機構進行監測，涵蓋化學性因子如乙二醇單丁醚、甲醇、甲苯、異丙醇及二氧化碳等。2025 年監測結果顯示，所有項目均未超過法規容許濃度標準。此外，Moxa 秉持最高標準，針對法規未要求但具有容許濃度標準的潛在危害項目（如丙烯酸、錫、乙醇等），亦主動規劃定期檢測，確保作業環境安全無虞。



■ 化學品監測類別



■ 現場量測點位

危害性化學品管理

Moxa 嚴格遵守「危害性化學品管理規範」，將所有化學品納入「危害性化學品及 SDS 管理清單」進行內部管控。如需採購非清單內的物質，須經變更管理程序評估，確認其相關危害與預防措施後方可申購。所有化學品均儲存於特定場所，並依「危害性化學品標示及通識規則」或「GHS 化學品全球調和制度」進行標示管理，安全資料表（SDS）則置於明顯位置，便於緊急事件時即時參考與應變。

為加強員工對危害性化學品的認知，公司於新人報到時提供危害通識教育，說明化學品作業規範與注意事項；在職員工則透過定期安全衛生教育訓練，持續強化其安全知識，確保所有人員在化學品作業中具備正確的安全操作能力。

用電安全管理

基於 Moxa 以用電為主的營運特性，用電安全管理成為首要任務。Moxa 已制定「用電安全規範」及「私人電器管理規範」，強化電氣設備的管理與控制。此外，不定期發行環安衛電子報，向全體員工宣導用電安全知識，提升安全意識。為確保工作場所的用電安全，Moxa 建立日常巡檢機制，透過定期檢查識別電氣潛在風險並提供改善建議以有效提升工作場所電氣安全管理水平，保障員工健康與作業安全。

用電安全訓練課程



1. 前言
2. 電基本認知
3. 認識感電危害
4. 感電危害預防
5. 電器火災預防
6. 常見電氣安全缺失
7. 電氣工作安全守則（測驗）



常見感電危害及預防

常見災害的原因



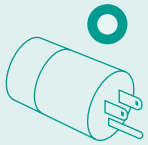
「裸線」插入插座，易造成感電，也容易因脫落接觸物品造成短路

MOXA 可能會遇到的情境



- 承攬商施工時因插座損壞，直接以裸線插入
- 電源接點裸露

我們可以怎麼做



將裸線安裝於插頭上進行使用

事故調查與職安衛指標

Moxa 高度重視每一起意外事故，並秉持負責任的態度進行調查及處理。依據公司制定的「事故通報與調查管理辦法」，於事故發生時立即啟動調查與分析程序，深入追溯事故根本原因，並制定具體的預防措施。職安衛管理單位全程監督與追蹤改善情況，確保措施有效執行，並避免類似事故再次發生。同時，公司依法令要求定期辦理職業災害統計並進行申報。

在 2025 年，Moxa 廠內外無發生職業災害或工安事故，也未發生違反職業安全衛生相關法規的事件，成功達成 2025 年度「零職災、零事故」的目標。展望 2026 年，Moxa 將持續設定「零職災、零事故」的目標，致力於提供員工安全無虞的工作環境。

2025 年台灣總部職業傷害與職業疾病統計

總工時 (小時)	2,980,336
職業傷害造成死亡發生率	0
嚴重職業傷害發生率	0
可記錄職業傷害發生率	0
職業疾病造成死亡發生率	0
可記錄職業疾病發生率	0

註 1：嚴重職業傷害：因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註 2：可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

註 3：職業傷害造成死亡發生率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總工作時數) X (承攬商：200,000、員工：1,000,000)

註 4：嚴重職業傷害發生率 = 〔 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數)/ 總工時 〕X (承攬商：200,000、員工：1,000,000)

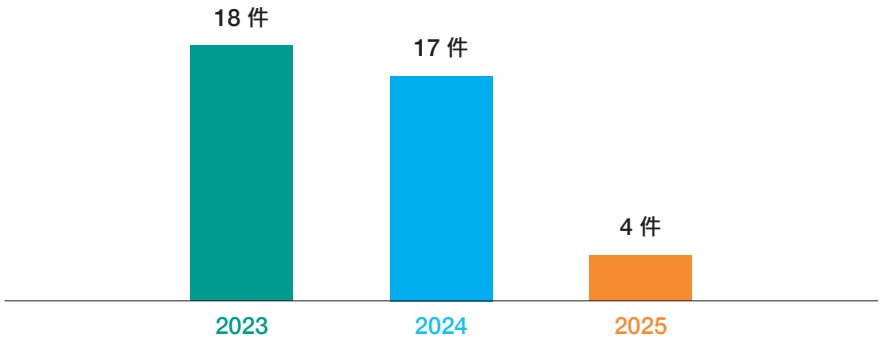
註 5：可記錄職業傷害發生率 =〔 可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/ 總工時 〕X (承攬商：200,000、員工：1,000,000)

註 6：職業疾病造成死亡發生率 = (職業病所造成的死亡人數 / 總工時) X (承攬商：200,000、員工：1,000,000)

註 7：可記錄職業疾病發生率 =〔 可記錄的職業疾病 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/ 總工時 〕X (承攬商：200,000、員工：1,000,000)

為降低上下班通勤及公務出差所可能衍生之交通事故風險，Moxa 於過去即主動規劃並推動交通安全教育，特別設計數位教材「機車防禦性駕駛觀念」，透過系統化宣導，強化員工對行車風險的辨識能力與防禦性駕駛意識，提升整體行車安全文化。在前述管理作為持續推動下，針對無法完全預測的上下班通勤事故，2025 年共發生 4 件 (2 件為機車事故)，較 2024 年的 17 件顯著下降，顯示相關教育與宣導措施已逐步展現成效，並有助於降低因通勤或公務出差所引發之交通事故風險。

歷年交通事故數量



緊急應變管理

火災預防是企業營運安全的首要任務，Moxa 每半年定期舉辦自衛消防編組訓練與全體疏散逃生演練，確保全體人員在緊急狀況發生時能迅速應變。由於新莊各辦公室均位於高樓層，訓練中特別強化「避難引導班」與「安全防護班」的核心職責，「避難引導班」負責在逃生梯前引導同仁安全撤離，「安全防護班」則負責管制排煙閘門與電梯使用，以有效阻止火勢蔓延並確保逃生通道暢通。此外，為提升高風險區域的應變能力，八德廠定期針對特定場域舉辦緊急應變演練，幫助員工熟悉不同火災情境下的應變流程，確保在第一時間能迅速應對，降低火勢擴大與損害程度。

為持續強化編組人員的應變能力與實戰經驗，2025 年 Moxa 持續優化自衛消防編組訓練機制，並於 2025 年完成 7 場次的廠區疏散演練及訓練，完訓人數共計 1,503 人次 (參與率達 97.8%)，確保編組人員熟練各項應變程序並具備實際操作能力。此外，各廠區已全面設置「緊急應變手冊」，確保火災發生時，能即時提供關鍵資訊給外部支援人員，進一步提升應變效率與安全保障。

定期辦理自衛消防編組暨全體疏散演練







消防編組訓練



消防疏散演練

環安衛之工作者諮詢與參與

Moxa 秉持「安全第一」的核心原則，重視工作者於 EHS 管理中的參與角色，並建立多元、透明且可即時回應的諮詢與參與機制。透過制度化的溝通管道，確保工作者能就作業環境風險、安全管理制度與健康促進相關議題提出意見，並實質參與相關管理流程與改善行動。

Moxa 透過定期會議、專案溝通、教育宣導與數位平台等多元方式，促進工作者與管理單位之間的雙向溝通，使現場回饋得以即時傳達並納入評估。對於工作者提出的建議或通報事項，Moxa 皆依既定流程進行回應、追蹤與改善，持續強化職安衛管理效能，並打造具信任感與參與感的安全文化。

參與與諮詢管道	執行方式
職安衛委員會	定期召開職業安全衛生委員會，討論職安衛相關議題，並彙整工作者意見，作為管理決策與改善措施之參考
環安衛相關會議	依需求辦理施工申請說明會、安全鞋調整討論會及緊急事件安全通報機制說明，確保相關人員充分理解作業安全要求
環安衛宣導事項	於 2025 年發布 7 篇健康電子報與 2 篇安全電子報，持續向工作者宣導職安衛資訊與預防觀念
勞工代表參與及諮詢	勞工代表參與職安衛委員會會議、作業環境監測、意外事故調查及職安衛工作守則訂定等事項，確保工作者意見納入管理流程
EHS 網頁	建置 EHS 專屬網頁，提供職安衛管理、健康管理與健康促進相關資訊，以及職安衛電子報等內容，供同仁查閱
直接聯繫 EHS	同仁可透過 Teams (電話、訊息)、電子郵件或 EHS 幫幫忙 (QR-Code) 等多元管道聯繫 EHS，EHS 於接獲通報後，依流程即時處理並持續追蹤改善情形



建置 EHS 部門網頁，分享安全健康新知

當發現工作場所有你覺得可改善可精進的安全衛生議題

拿起手機掃描 QR-CODE 即可進入 EHS 幫幫忙，將有專人立回覆及處理

1. 優良建議平行展開
2. 強化職場健康安全
3. 建構完善溝通管道

承攬商職安衛管理

Moxa 重視與承攬商的合作關係，並積極運用自身影響力，協助承攬商提升安全意識與品質管控能力。為確保作業安全，Moxa 對於承攬商均已訂定相關的安全衛生要求，確保其具備良好的安全衛生管理能力，並降低職業傷害風險。此外，相關安全衛生規範已納入合約內容，所有承攬商人員在進場作業前，必須完成「承攬商入廠危害告知教育訓練」線上課程，並經 Moxa 監工或管理者確認簽到後，方可進場施工。透過此訓練，承攬商能充分理解入廠作業規範，確保施工的安全性。

此外，Moxa 定期召開協議組織會議，向承攬商重申廠內作業安全的要求，並分享近期職業災害案例，以強化承攬商的安全管理意識。Moxa 期望藉此方式，逐步提升承攬商的安全衛生管理能力，建立完善的管理體系。

另外，為進一步確保不同類型施工的安全性，Moxa 依施工風險將作業區分為一般作業與危險性作業，並進行相應的管制。其中，危險性作業涵蓋動火、高架、吊掛、局限空間及消防系統等項目，承攬商需在施工前提交「施工防護計畫」，以確保作業安全無虞。2025 年，Moxa 共核准 217 件施工申請，其中 13 件屬於危險性作業，占比 5.9%，所有工程皆在 Moxa 與承攬商的緊密合作下，安全順利完成。

外包廠職業安全衛生管理能力提升

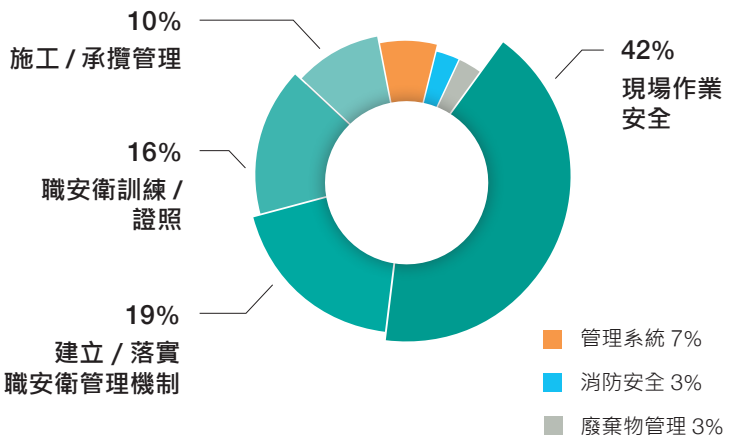
鑑於 Moxa 產品主要透過核心外包廠進行生產，外包廠為公司供應鏈中不可或缺的合作夥伴。Moxa 深信，與外包廠共同提升職業安全衛生管理能力，是降低營運風險、確保供應鏈穩定並落實永續經營的重要關鍵。

自 2024 年起，Moxa 投入資源啟動外包廠職安衛輔導機制，透過面對面訪談與現場訪視，了解外包廠實際運作狀況，並協助其建置基本職安衛管理制度，涵蓋職業安全衛生計畫、作業環境監測、現場機台與化學品管理等面向，為後續風險管理奠定制度基礎。

延續前期成果，2025 年管理重心進一步由「職安衛管理制度建置」深化至「管理機制落實與風險控管」。Moxa 針對核心外包廠導入更系統化的查核機制，包含法規文件審查與現場實地稽核，重點確認作業現場與管理制度之符合性，以及職安衛業務執行紀錄的完整性。Moxa 透過更嚴謹的穿透式查核，有效挖掘外包廠潛在的職安衛風險，以推動外包廠職安衛管理成熟度的全面提升，朝向安全、健康且永續的供應鏈目標邁進。

2025 年，Moxa 針對四家外包廠進行環安衛查核，查核範圍涵蓋「安全組織」、「安全管理」、「化學品管理」及「機械設備管理」、「消防安全」、「環境保護」六大類別，共計 25 項評核事項。查核結果顯示，外包廠的關鍵風險主要集中於「現場作業安全」（42%）及「建立 / 落實職安衛管理機制」（19%），兩者合計占比逾六成。針對上述風險樣態，Moxa 進一步分析其核心成因，並已規劃專案輔導措施，將管理資源精準投入於關鍵弱點，要求外包廠逐項完成缺失改善。

2025 年外包廠職安衛查核風險分析



展望後續，Moxa 將於 2026 年針對外包廠改善事項導入 PDCA 閉環管理機制，透過持續追蹤、檢核與回饋，確保每一項缺失均能落實改善，持續強化供應鏈職安衛管理成效。

外包廠職安衛缺失管理與差異化追蹤策略

差異化改善策略	後續管理將依各外包廠實際風險屬性，採取差異化改善策略與追蹤機制，確保整體作業安全與管理措施有效落實
量化績效管控	建立職安衛缺失追蹤清單，透過定期檢視改善進度與完成率，掌握缺失改善成效，並作為後續管理與資源投入之依據
強化營運韌性	將外包廠職安衛執行與改善落實情形，納入外包廠整體管理與評估機制，強化職安衛表現與營運管理之連動性

職安衛教育訓練

為了確保每位員工充分了解當地安全衛生法規及 Moxa 的作業安全規範，Moxa 持續以制度化方式規劃與推動職安衛教育訓練，將安全意識內化為日常工作的一部分。除了定期教育訓練，Moxa 亦結合線上與線下學習資源，透過職安衛相關宣導與數位學習平台，持續強化員工對職場風險預防與安全行為的認知。自 2024 年起，公司逐步建構多元化的職安衛課程體系，未來將持續深化 e-Learning 與實體訓練的整合，強化全員安全文化，完善整體職場安全管理機制。

2025 年台灣總部職安衛教育訓練統計

課程項目	訓練人次	訓練時數（小時）	訓練人時數（人時）	訓練對象
新進人員一般安全衛生教育訓練	121	3	363	新進員工
危害通識教育訓練	17	3	51	使用化學品之員工
職安衛學程	1,150	1	1,150	全體員工
急救人員訓練	22	16	352	依需求及個人意願派訊
急救人員在職訓練	32	3	96	具急救人員證照
消防編組訓練	313	8	2,504	消防編組成員

未來展望與目標

Moxa 致力於提供安全、健康的工作環境給所有員工及合作夥伴，並持續優化管理系統，以建立 Moxa 的安全文化。Moxa 將於近程透過強化輕傷害預防機制、優化緊急應變通報流程、推動職安衛表單電子化、及強化駐場人員安衛意識等行動，提升作業場所安全與溝通效率。同時，於中程將加強員工教育訓練，提升安全意識，並透過長期累積無職災工時紀錄及深化安全文化，最終打造友善職場，朝向「Zero-Accident」的願景邁進。

職業安全衛生未來管理目標

近程
- 強化輕傷害預防機制，提升作業場所安全
- 優化緊急應變通報流程，確實掌握人員動態

中程
- 加強員工教育訓練，提升安全意識

遠程
- 累計無職災工時紀錄
- 強化員工安全文化
- 打造友善職場

5.5 社會關懷

5.5.1 社會參與主軸與投入

MOXA 心源教育基金會 (以下簡稱基金會) 於 2003 年由 Moxa 全額捐助成立。落實「以人為本，從心出發」的理念，基金會結合 Moxa 集體企業志工的力量，透過 Moxa 志工的愛心與行動，規劃各種不同的服務內容，擔任活動推手，召集志同道合的夥伴，設計多元課程，一同到校服務，為促進下一代教育品質的提升而努力。透過推動自然生態教育計畫、長期陪伴關懷偏鄉兒童、提供第一線老師增能課程，加深對本土環境、社會的認識與關懷，擴大志工影響力共同回饋社會，同時亦提升志工社群在心靈、生活與工作上的品質。

基金會推動的計畫以「環境教育」及「人文教育」為主軸，深耕校園，致力於陪伴偏鄉與弱勢學童學習成長，以及開辦教師增能課程為主要任務，此兩大主軸下共有六大志工營隊及四大課程計畫等十項焦點活動。為了內部凝聚與擴大志工文化的影響力，基金會每年皆定期舉辦志工感恩會、志工招募大會和跨營隊核心志工交流活動，不斷持續活絡志工文化。

Moxa 志工主動、熱情的投入，呼朋引伴組團參與服務，穩定且長期投入協助偏鄉及弱勢學生，藉由閱讀啟發孩子以培養獨立思考和自主表達的能力，並透過多元主題活動，建立孩子閱讀習慣、提升孩子思辨能力；運用自身專長規劃程式設計課程，培養學童解決問題的能力和思維；藉由音樂傳遞愛與關懷，與學童共同完成音樂會演出，創造機會讓學童累積成就感；對於家庭失能的弱勢學生，Moxa 志工同樣透過長期陪伴與關懷，規劃豐富多元的服務內容，並聘請專業心理師到校進行心理團輔課程，讓學生能有更多不同面向的自我探索，協助孩子們能勇敢追求自己的夢想。在環境教育方面，Moxa 志工透過體驗式的活動，建立孩子與土地環境的連結；透過教育傳承，促進環境改善，致力於留給下一代一個更好的生活環境。

Moxa 鼓勵員工在工作之餘，以實際行動回饋社會，提供每位員工一年 32 小時的帶薪志工假，此外，還鼓勵主管與員工、跨部門組隊一起參與公益服務。

2025 年參與基金會專案計畫的教師共計 213 人，直接受益學生超過 6,000 人，志工服務對象超過 900 人，參與志工超過 1,000 人次，服務總時數超過 5,000 小時。

基金會推動架構

以人為本，從心出發

	環境教育	人文教育
主軸		
Moxa 的角色	• 營造良好生態教學環境 • 推動環境及生態教育	陪伴、分享、支持
推動目的	促進環境永續	• 關懷陪伴弱勢學童學習與成長 • 協助教師提升教育品質
焦點活動	• 蝴蝶生態教育推廣 • 北極熊特攻隊 • 自然山林教育培訓計畫	• 送書香到校園 • 慈輝圓夢計畫 • 小小工程師 • 歌唱服務 • 心靈導師計畫 • 正念課程推廣計畫 • MAPS 教學法推廣計畫

5.5.2 社會參與效益與影響力

焦點 1 蝴蝶生態教育推廣

由志工設計、執行生動有趣的蝴蝶生態課程，透過蝴蝶實體生態觀察帶領學生學習留意觀察身邊事物，領略自然之美，創造與土地及生態環境連結的契機。

推動內容

基金會在 2003 年即開始執行蝴蝶生態教育推廣計畫，協助五都 49 所國小建置校內蝴蝶園，推動蝴蝶生態教育。然而基金會想做的不僅是投入資源，更希望能透過員工的參與及經驗傳承發揮實質的影響力。因此 Moxa 志工團集合對生態有興趣的志工組成蝴蝶營，推動國小蝴蝶生態教育。由核心團隊設計實體觀察課程，招募志工至桃子腳國小、沙崙國小進行蝴蝶生態教育，並協助維護沙崙國小蝴蝶園作為蝴蝶生態教育基地，為孩子們創造與生態環境連結的契機。

2025 年推動效益

- 共計投入 40 志工人次，總計 154 小時的服務時數。
- 受益學生約 231 人。

推動影響力

- 學生對自然生態的興趣顯著提升，Moxa 志工設計的蝴蝶生態課程成為學生最期待的課程之一。
- 透過課程訓練，學生更願意接近自然。



桃子腳蝴蝶生態課程



沙崙國小種蝶園維護

焦點 2 北極熊特攻隊

由志工設計、執行海洋教育課程，並帶領學生進行淨灘活動，讓學生實際感受海洋廢棄物問題；在公司內部推廣落實綠色生活，身體力行保護環境。

推動內容

透過淨灘與海洋環境課程，瑞濱國小的學生對海洋環境問題更加有感，課程中能清楚回答海洋垃圾的來源及海洋垃圾對野生動物造成的危害。志工同時帶領學生至北海岸一起淨灘，以實際行動認識海洋環境議題。在公司，北極熊特攻隊舉辦大型淨灘活動，召集 Moxa 員工及親友至北海岸共同淨灘，同時結合新北市政府之「淨灘合作社」政策，辦理小型淨灘活動，深入較難清理的地形撿拾海洋廢棄物，並且於淨灘後進行相關議題討論。

除了淨灘活動外北極熊特攻隊辦理環境議題講座，環境維護行動，帶 Moxa 員工在服務的同時，也深入瞭解各項重要的環境議題。

2025 年推動效益

- 共計投入 164 志工人次，總計 820 小時的服務時數。
- 受益學生約 155 人。
- 淨灘活動共清除 382.8 公斤海洋垃圾。

推動影響力

- 學生透過課程及淨灘活動認識海洋廢棄物議題，多次課程服務後發現學生對於海洋環境議題的相關知能顯著提升。
- 透過淨灘及環境維護行動為環境帶來實質正向的影響。
- 員工更加注重環境永續議題，並且落實生活減塑等綠色行動。



■ 淨灘小旅行



■ 2025 Moxa 淨灘活動

焦點 3 自然山林教育培訓計畫

經營北埔摩莎山林做為生態教育的基地，並設定短中長期計劃目標循序漸進達到推廣生態教育目的。

推動內容

基金會以「摩莎山林」做為生態教育基地，營造適合戶外生態教育的教學環境，並以植物調查及紅外線自動相機監測等方式，蒐集生態教學資源，進一步掌握摩莎山林生態樣貌及變化。2024 年開辦自然山林教育培訓課程，針對有心推展戶外教育但擔心自身野外探究知識或課程發展經驗不足的國小教師，設計 2 年以植物為主軸的山林課程，帶領老師進入植物的世界，為老師的山林探究能力進行增能，並熟稔植物資源的課程轉化。進而帶領孩子體驗植物探究的樂趣，實踐「學習在窗外」的教育願景理念。此外基金會召集 Moxa 志工積極投入摩莎山林環境維護活動，協助營造摩莎山林的教學環境，共同為自然山林教育盡一份心力。

2025 年推動效益

- 上課總時數為 62.5 小時，受益老師 25 位。
- 影響學生共約 1,320 位。
- 共計投入 53 志工人次，總計 350 小時的服務時數。

推動影響力

- 實際進行摩莎山林環境維護及監測，目前已調查到穿山甲、石虎、食蟹獴、長鬃山羊、黃喉貂、藍腹鷴、深山竹雞等保育類動物。
- 老師對野外植物的分類、特徵及生態更加熟悉，有助於靈活運用在教學上；同時也更能活用校園的自然資源，設計更符合學校特色的教案。
- 老師將摩莎山林的自然資源轉化出精彩的戶外學習教案，將運用在未來的學生參訪學習上。



■ 摩莎山林工作假期活動



■ 自然山林教師培訓

焦點 4 送書香到校園

透過閱讀及多元活動，穩定且長期陪伴弱勢學童學習、提升思考及表達能力，豐富偏鄉及資源缺乏小學的教育資源，為學校注入更多的活力和希望。

推動內容

有鑑於偏鄉學童面臨教育資源短缺、學習不均和機會有限等挑戰，長期陪伴可以成為克服這些困難的穩定支持系統。自 2018 年起，Moxa 志工便在瑞濱國小展開長期陪伴服務，透過課業輔導與多元主題活動，幫助學童拓展視野，並融入書香閱讀活動，激發學習興趣。志工不僅提供學習支援，也給予情感上的關懷和鼓勵，讓孩子感受到來自 Moxa 志工的社會愛。

瑞濱國小輔導室主任陳湘媛表示，Moxa 志工設計的課程將學習與遊戲結合，豐富了學童的學習資源，並啟發他們的思考與創意。這些活動不僅提供知識，還促進學童的思維與表達能力發展。

2024 年起，Moxa 志工開始進入非山非市學校──民義國小，推動晨間導讀活動，幫助孩子養成閱讀習慣。2025 年，除了瑞濱國小和民義國小的服務活動，同時對內也舉辦志工增能課程──學思達工作坊，目的在提升志工引導學童思考與表達的技巧與能力。

2025 年推動效益

- 共計投入 324 志工人次，總計 1,668 小時的服務時數。
- 受益學生約 195 人。

推動影響力

- 陪伴中潛移默化改變學童，讓學童更有勇氣面對挑戰。
- 生活化的活動主題設計，彌補學童生活經驗的匱乏。
- 藉著探索體驗活動，讓學童學習經驗深刻化。
- 以有計畫的活動設計，建立學童自律的精神與態度。
- 建立孩子閱讀習慣、提升孩子思辨能力。



■ 多元主題活動



■ 書籍導讀

焦點 5 慈輝圓夢計畫

透過多元活動讓志工陪伴弱勢的平溪國中學生，並聘請專業心理師到校進行心理團輔課程，讓學生能有更多不同面向的自我探索，鼓勵他們能勇敢追求自己未來的夢想。

推動內容

基金會於 2008 年開始啟動慈輝圓夢計畫，主要針對平溪國中家庭失能的慈輝生，提供長期的陪伴與關懷活動，例如：讀書會、專題演講、運動交流、英文情境學習、參訪 Moxa 等活動，也提供社團經費贊助、參與校外比賽獎勵金、高中職 3 年的獎學金、心理團輔課程，協助這些弱勢的孩子們建立健康自我概念，產生面對人生的勇氣和行動力，開創自主和自立的生涯，並能夠勇敢追求自己的夢想。

基金會 2025 年為志工舉辦「學思達」增能課程，以幫助讀書會志工能運用學思達的概念設計導讀內容，讓志工和學生雙方都能受益；也舉辦了「好書分享會」，讓更多志工可以了解受平溪學生喜愛的書籍。2025 年除例行的活動繼續推展外，基金會亦贊助校方帶學生進行 2 天 1 夜的單車挑戰活動，不僅可鍛鍊學生體力也可磨練其意志力。

2025 年推動效益

- 共計投入 213 志工人次，總計 881 小時的服務時數。
- 受益學生共約 100 人。

推動影響力

- 讓學生相信自己未來也可以成為手心向下有能力給予他人幫助的人。
- 透過獎學金幫助學生能順利完成高中職學業。
- 志工的長期陪伴再加上專業的心理團輔課程，幫助學生身心更為穩定，並使其感受來自 Moxa 的社會愛。



■ 讀書會活動



■ 英語情境學習

焦點 6 小小工程師

透過志工共創的程式設計教材，結合 Scratch、micro:bit 與不插電課程的系列互動實作，引導孩子在動手做的過程中學習，從實作中啟發學童的學習興趣，並培養解決問題的能力和思維。

推動內容

「小小工程師」是基金會第一個由 Moxa 基層員工主動發起並推動的營隊，帶領志工持續優化自編教材，於 2024 年下半年首次進入五股區更寮國小進行程式設計教學，陪伴中 / 高年級的弱勢兒童。不同以往，今年課程結合了 Scratch、micro:bit 與不插電課程，設計系列動手實作的學習活動，讓孩子能實際手拿 micro:bit，將程式積木的指令轉化為可看見、可觸摸的回饋。

引導孩子們透過程式積木做更多的變化，也更熟悉邏輯觀念的運用，期望透過程式設計的課程內容來啟發學童學習興趣，培養孩子們解決問題的能力和思維。

2025 年推動效益

- 共計投入 107 志工人次，總計 428 小時的服務時數。
- 受益學生共約 40 人。

推動影響力

- 啟發學生學習程式設計課程的興趣。
- 培養學生邏輯思考和解決問題的能力和思維。



■ 分組合作完成任務



■ Micro:bit 課程

焦點 7 歌唱服務

規劃音樂活動，傳遞音樂的力量，以服務學習“利他”作為核心之精神，積極的用音樂與社會連結，把愛散播出去。

推動內容

由一群喜歡音樂的 Moxa 志工組成的「歌唱服務隊」，相信不分年齡、族群，音樂都能帶給人們溫暖與快樂。營隊召集對音樂有熱情的 Moxa 夥伴，透過音樂陪伴弱勢團體，用音樂點亮生命，散播愛與歡樂。志工服務的對象有長輩、弱勢團體、偏鄉學童等。2025 年，分別於崇愛發展中心、瑞濱國小及新莊不老日照中心為慢飛天使、偏鄉學童及長輩們舉辦音樂會。

2025 年推動效益

- 共計投入 46 志工人次，總計 191 小時的服務時數。
- 受益學生及弱勢族群共約 200 人。

推動影響力

- 把舞台留給學童並協助學童完成表演，提升成就感。
- 用音樂燃起弱勢 / 長輩族群快樂的情緒，展現友善關懷的情感交流，體現音樂的美好，產生正向感染力，帶給人們心靈上的感動與歡樂。



■ 瑞濱音樂會



■ 用音樂陪伴長輩

焦點 8 心靈導師計畫

以阿德勒心理學為基礎，規劃一系列課程，培訓國小教師班級經營的核心策略與技巧、培養面對學生的正向信念與技能，讓「正向教育園地」在校園植根。

推動內容

規劃為期 2 年 108 小時的訓練課程，結合班級經營、兒童輔導、親師溝通等主題，提升教師輔導效能，以幫助學童發展自信、養成紀律、信服教師、遵從社群生活。持續協助已完成 Moxa 心靈導師「正向教育園地」課程之學員繼續教育，每年針對有意願的種子教師所提出之延續計畫，提供協助，使輔導專業能在地化，並從「自主學習團隊」發展成「支持性團體」。讓成員持續提升輔導能力，精進技能，成長自己也回饋於校園及社會。

2025 年推動效益

- 分別在新北市與桃園市各開一班，共開設兩班。
- 上課總時數為 216 小時，及延續計畫社群活動總時數超過 55 小時。
- 受益老師超過 114 位，影響學生超過 3,000 人。

推動影響力

- 改變教師，以正向教育的方式來培養學生紀律，主動學習，讓「教書」與「學習」雙贏，發揮最大效益。
- 教師學習以相互尊重和合作的方式，在溫和而堅定的教導下，幫助孩子培養自律，促進學習效能。



心靈導師課程現場



教師們課堂討論

焦點 9 正念課程推廣計畫

希望能培育更多國小正念課程的種子老師，以期將來讓更多老師自身能夠獲益之外，也能將正念推動到學生身上，讓學生能有更好的專注力和調解情緒壓力的能力。

推動內容

讓教師能了解與運用正念，學習以正念為基礎的身心照顧方法、進而運用到教學領域。教師學習正念校園教學的方法、核心概念與學習單設計，促進學生身心健康發展。透過大量實做、討論與修正，協助教師自我身心照顧、深化正念的基礎理念與初步發展出適合自己班級的正念訓練方案，有效提升學生的專注力與情緒調節力。透過團體督導和個別督導，提升帶領能力並彼此互相學習。

基金會於 2024 年招募第四屆國小正念課程學員，至 2025 年底共 18 位國小老師順利完成 1 年半共約 131 小時的正念課程學習。這群國小老師已真正學會運用正念照顧自己之外，亦明白如何「正念教，教正念」，也能將正念體驗課程帶給班上的學生，讓學生獲得正念的諸多好處。基金會已於 2025 年 12 月 13 日舉辦第四屆國小正念課程成果分享會，讓為期一年半的正念課程畫下完美的句點。2026 年將繼續展開第五屆國小正念課程培訓計畫。

2025 年推動效益

- 上課總時數為 83 小時，受益老師 18 位。
- 影響學生共約 1,063 人。

推動影響力

- 讓老師學會運用正念照顧自我，以及具備帶領學生體驗正念課程的能力。
- 有效降低老師自身的壓力和情緒問題並提高自我覺察能力，改善親師生關係。
- 幫助學生學習用正念的方法穩定自己的情緒，以及提升課堂上的專注力。



協助教師學習正念的觀念



教師分組進行體驗交流分享

焦點 10 MAPS 教學法推廣計畫

期望透過認識 MAPS 教學法內涵意義與操作流程，強化教師在閱讀教學策略的運用，提升教師課堂閱讀教學實踐知能。

推動內容

2025 年寒假進階課程不僅進行 MAPS 教學法的教授，也讓學員們透過互相交流分享來增進彼此的教學策略， 已於 6 月舉辦第六屆成果分享會，讓為期一年的 MAPS 課程畫下完美句點。



教師積極參與 MAPS 教學法課程



透過分享強化閱讀的教學策略

2025 年推動效益

- 上課總時數為 19 小時，受益老師 56 位。
- 影響學生共約 1,200 人。

推動影響力

- 老師學會運用閱讀教學策略，讓學生成為學習的主體，學會思考、提問、表達，感受到學習的美好與力量。
- 教師能開放教室彼此無私共好。

高關懷兒童 / 長輩陪伴活動

2025 年 Moxa 志工團持續與青青小衛星合作，透過志工每週一次的定期服務，協助孩子克服課業上的困難，陪伴高關懷學童在學習與生活中穩定前行。並新增與弘道老人基金會的合作，增加八德好客廳每季的陪伴服務，志工透過手作、桌遊等豐富活動來陪伴社區長輩。2025 年共計投入 119 志工人次，總計 252 小時的服務時數，受益學生及長輩共約 42 人。



青青小衛星



八德好客廳

附錄

關於本報告書	150
GRI 準則索引	151
2025 組織協會參與名單	154
發行單位與編輯名單	155



關於本報告書

本報告書為 Moxa 發行的永續報告書，並於每年定期持續發行。Moxa 2024 年於官網設置「永續發展」專區，期許關心 Moxa 的利害關係人，可以透過永續報告書與永續發展專區，更了解 Moxa 在永續發展的投入與成效。

報告時間與邊界

本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，內容涵蓋 Moxa 經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及永續績效數據。本報告書揭露邊界包含 Moxa 全球據點，其中數據統計資料之揭露邊界，若未包含 Moxa 全球據點，將會在該數據統計資料備註說明揭露邊界。

編制依據

本報告書參考「2021 年新版 GRI 通用準則」進行編撰。

報告書管理流程

本報告書內容架構由永續發展管理部進行規劃，並召集各相關部門成立「永續報告書編輯推動小組」，由各部門進行永續資訊與數據彙整與編輯，其撰寫內容之完整性與正確性由各部門主管進行初步審核，再由永續發展管理部統籌，進行資訊與數據的再檢驗與編輯修訂等事宜，並呈送「永續發展委員會」進行審閱，經核定後發行與揭露。

資訊與數據品質

財務報表暨會計師查核報告	勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte)
環境管理	ISO 14001 : 2015 (bsi)
溫室氣體	ISO 14064-1 : 2018 (bsi)
產品碳足跡	ISO 14067 : 2018 (bsi)
職業安全衛生	ISO 45001 : 2018 (bsi)
資訊安全	ISO 27001 : 2022 (SGS)
品質管理	ISO 9001 : 2015 (AFNOR)

報告書發行

Moxa 每年定期發布永續報告書

- 現行發行版本 | 2026 年 6 月發行
- 下一發行版本 | 2027 年 7 月發行

感謝您閱讀本報告書，若對本報告書內容有任何疑惑或建議，歡迎與 Moxa 聯繫。

- **編撰單位：永續發展管理部**
- **電話：**+886 2 89191230
- **地址：**新北市新莊區新北大道 4 段 3 號 13 樓
- **信箱：**ESG@moxa.com
- **官方網站：**www.moxa.com
- **永續發展專區：**https://www.moxa.com/tw/about /sustainability



GRI 準則索引

GRI 準則			揭露項目	對應章節或說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1.1 公司簡介 - 公司基本資訊	17
		2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	150
		2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	150
		2-4	資訊重編	關於本報告書	150
		2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	150
	活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.1 供應鏈概況 - 產業價值鏈	87
		2-7	員工	5.1.2 人才多元與包容性 - 多元化人力組成	104
		2-8	非員工的工作者	5.1.2 人才多元與包容性 - 多元化人力組成	104
	治理	2-9	治理結構及組成	1.2.1 治理與董事會運作 - 董事會組成	20
		2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2.1 治理與董事會運作 - 董事會組成	20
		2-11	最高治理單位的主席	1.2.1 治理與董事會運作 - 董事會組成	20
		2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.2 永續管理 - 永續治理、重大主題流程	22
		2-13	衝擊管理的負責人	1.2.1 治理與董事會運作 - 治理結構	20
		2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2.2 永續管理 - 永續治理	22
		2-15	利益衝突	1.2.1 治理與董事會運作 - 董事會組成	20
		2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.2 永續管理 - 利害關係人溝通、重大主題流程	22
		2-17	最高治理單位的群體智識	非公開發行公司，不適用	-
		2-18	最高治理單位的績效評估	非公開發行公司，不適用	-
		2-19	薪酬政策	因保密規定限制，不予揭露	-
		2-20	薪酬決定流程	因保密規定限制，不予揭露	-
		2-21	年度總薪酬比率	因保密規定限制，不予揭露	-

GRI 準則			揭露項目	對應章節或說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	1.2.2 永續管理 - 永續歷程與願景	22
		2-23	政策承諾	1.3.1 Moxa 行為準則管理 4.1.2 供應鏈永續管理 - 永續供應鏈管理機制	26 89
		2-24	納入政策承諾	1.3.1 Moxa 行為準則管理 4.1.2 供應鏈永續管理 - 永續供應鏈管理機制 5.2.1 人權保護	26 89 104
		2-25	補救負面衝擊的程序	1.3.1 Moxa 行為準則管理	26
		2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3.1 Moxa 行為準則管理 5.2.2 勞資關係管理 - 多元交流管道	26 118
		2-27	法規遵循	1.4.2 法令遵循 - 法令遵循管理	33
		2-28	公協會的會員資格	1.1.1 公司簡介 - 外部組織參與倡議	17
	利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2.2 永續管理 - 利害關係人溝通	23
		2-30	團體協約	5.2.2 勞資關係管理 - 勞資關係經營	118
GRI 3 ：重大主題 2021		3-1	決定重大主題的流程	1.2.2 永續管理 - 重大主題流程	22
		3-2	重大主題列表	1.2.2 永續管理 - 重大主題流程	22
		3-3	重大主題管理	1.2.2 永續管理 - 重大主題推動	22
GRI 204：採購實務 2016		204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.1.1 供應鏈概況 - 在地採購	87
GRI 305：排放 2016		305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.1.3 溫室氣體管理 - 組織溫室氣體盤查	70
		305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.1.3 溫室氣體管理 - 組織溫室氣體盤查	70
		305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3.1.3 溫室氣體管理 - 組織溫室氣體盤查	70
		305-4	溫室氣體排放密集度	3.1.3 溫室氣體管理 - 組織溫室氣體盤查	70
		305-5	溫室氣體排放減量	3.1.4 能源管理 - 節能行動	73
GRI 308：供應商環境評估 2016		308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.1.2 供應鏈永續管理 - 供應商風險評估	89
		308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.1.2 供應鏈永續管理 - 供應商風險評估	89

GRI 準則			揭露項目	對應章節或說明	頁碼
GRI 401：勞雇關係 2016		401-1	新進員工和離職員工	5.1.1 人才招募 - 新人聘用與到任 5.1.2 人才多元與包容性 - 員工離職	98 104
		401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.1.3 人才留任 - 員工福利與支援	108
		401-3	育嬰假	5.1.3 人才留任 - 鼓勵生育	108
GRI 404：訓練與教育 2016		404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.2 人才發展績效與肯定 - 員工訓練統計	121
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3.1 人才發展策略與架構 - 全方位培訓體系	120
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.3 人才留任 - 組織與個人績效管理	108
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016		405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.2 人才多元與包容性 - 多元化人力組成	104
		405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	因保密規定限制，不予揭露	-
GRI 414：供應商社會評估 2016		414-1	使用社會標準篩選之新供應商	4.1.2 供應鏈永續管理 - 供應商風險評估	89
		414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.1.2 供應鏈永續管理 - 供應商風險評估	89

2025 組織協會參與名單

地區	組織名稱	Moxa 擔任角色
國際	BACnet 國際協定產業協會	金級會員
	CC-Link 協會	會員
	國際高壓大電力系統會議 (CIGRE)	會員、工作小組成員
	DNP 使用者社群	會員
	EtherCAT 技術協會	會員
	IEC TC57 工作小組	觀察員
	Linux 基金會	銀級會員
	Linux 基金會 Openchain 專案	白金會員
	Linux 基金會城市基礎設施平台 (CIP)	銀級會員
	Modbus 組織	會員
	ODVA 國際協會	會員
	OPC 基金會	會員
	開放發明網路 (OIN)	會員
	5G 工業聯網自動化聯盟	董事會成員
	IEEE 802.1 TSN 工作小組	工作小組成員
	IEEE 標準協會	理事會成員
	IEEE 802.11 工作小組	Aspirant 成員
	PROFIBUS & PROFINET 國際協會	會員
	Avnu 聯盟	推廣會員
	UCAIug 國際聯盟	會員
	ITxPT 國際大眾交通產業標準	主要會員
	IEC TC9 WG43/WG46	SGT4 領導會員 、觀察員
	SEMI 國際半導體產業協會	會員

地區	組織名稱	Moxa 擔任角色
國際	vPAC 聯盟	會員、工作小組成員
	開放流程自動化論壇	銀級會員
	CISA	CVE 編號授權機構 (CAN)
	CAN in. Automation((CiA) 國際用戶和製造商聯合組織	會員
	ONVIF	用戶會員
	TIACC	會員
	USB 開發者論壇	會員
	Wi-Fi Alliance	貢獻者會員
亞太地區 - 台灣	台灣區電機電子工業同業公會	會員
	台灣雲端物聯網產業協會	會員
	台灣智慧型電網產業協會	會員
	中華智慧運輸協會	會員
	社團法人中華軌道車輛工業發展協會	會員
	國際自動化協會台灣分會	會員
	台灣電子製造設備工業同業公會	會員
	智慧自動化與機器人協會	會員
	台灣高科技廠房設施協會	會員
	臺灣可靠度技術發展協會	理事會成員
亞太地區 - 韓國	韓國鐵道產業協會	會員
	韓國鐵道學會	會員
	韓國海事設備協會	會員
	韓國智慧電網協會	會員
	韓國 e-Factory 聯盟	會員

地區	組織名稱	Moxa 擔任角色
亞太地區 - 日本	CLPA 安全工作小組 (CC-Link 協會)	領導會員
	三菱電機 e-F@ctory 聯盟	會員
	安全物聯網平台聯盟	會員
	MECHATROLINK 協會	會員
亞太地區 - 中國	同濟大學城市軌道交通研究	理事
	中國信息產業商會交通數智化分會	會員
	中國 PROFIBUS & PROFINET 協會	會員
	工業互聯網產業聯盟	會員
美洲地區	控制系統整合商協會	會員
	美國國家鄉間電力合作社協會	會員
	美國石油協會	會員
	AWS 合作夥伴路徑	成員
	國際鑽探承包商協會	會員
歐洲地區	德國機械設備製造業聯合會	會員
	德國電子工會	會員

發行單位與編輯名單

發行單位	四零四科技股份有限公司
指導委員	永續發展委員會
報告書編輯推動小組	王妍蓁、王柔、王栩翎、王嘉任、王祥年、王景芳、石英、向富誠、朱祁欣、何昕宸、余益旭、吳文詩、吳嘉偉、吳德甫、巫威萱、李冠良、李盈瑩、林怡萱、林杰煇、林芝蓉、林炳坤、林榆芳、林毅龍、邱元鴻、邱皓雲、姚旻亨、洪宜芬、洪惠慈、翁聖峰、高啟益、張景怡、張琬君、張祐慈、張懿、章瑞敏、許湘蘭、郭智涵、陳羽甄、陳柔安、陳宜婷、陳宜楓、陳威琦、陳偉弘、陳涵汀、陳圓玲、陳溢富、陳曉怡、陳鴻明、陳思伃、馮依婕、雷士霆、熊夢平、曾靜宜、游宗明、黃琬妤、黃龍祥、楊秀英、楊承澤、楊瑞琇、詹娓瑋、詹唯婧、廖珮均、劉孟迪、劉啟全、劉美玲、蔡中興、蔡芳洵、蔡德耕、蔡靜宜、鄭茜文、鄭亞蕙、龍寶蘅、蕭榮政、蕭聖霖、賴建宇、賴政愷、謝任峰、謝玉靜、謝伯鴻、顏志安、魏君軒 (依照姓氏筆畫排序)
報告書執行製作單位	永續發展管理部 蔡靜宜、林群燁、高惟亮 、葉信岐、陳宜楓

© 2026 Moxa Inc. 版權所有