



宏碁資訊 - 永續報告書

an Acer Group Company AEB Sustainability Report

2024

最懂地端的雲端公司 企業生成式AI加速器



# CONTENTS 目錄

## 01 董事長的話

## 04 永續經營

## 07 創新產品與服務

## 10 附錄

## 02 ESG 亮點與重要成果

## 05 營運與治理

## 08 氣候策略與永續

## 03 關於宏碁資訊

## 06 供應商管理

## 09 包容職場與社會

關於本報告書	63
GRI STANDARDS 指標索引	64
SASB 指標	69

ESG 策略	9
ESG 治理與永續目標	11
重大性與利害關係人議和	12

永續亮點	4
重要成果與肯定	5

公司治理架構	17
道德 / 行為準則與法規遵循	21
風險管理	24
資訊安全與隱私保護	26
客戶服務	31
營運與環境	35

氣候策略與相關因應作為	44
溫室氣體排放	46
我們的氣候行動	47

公司簡介	6
營運概況	7

供應商管理與機制	37
供應商評鑑	38
供應商社會責任	38

人權保障	48
人才吸引與發展	52
健康及安全的工作環境	57
社會參與	61



**AEB**  
an Acer Group Company

陳俊聖  
宏碁資訊 董事長

2024 年對宏碁資訊而言，是意義非凡的嶄新里程碑。我們正式搬遷至台北南港自購黃金級綠建築辦公室，這不僅展現了我們對永續發展的承諾，更透過地緣優勢整合周邊 ICT 產業資源，為企業客戶創造綜效。科技的發展與永續環境息息相關，發展科技的同時，必須兼顧社會責任與企業治理的挑戰，宏碁資訊深知驅動永續成長的關鍵在於凝聚多元人才、共同創造價值。因此，我們堅定展現對數位雲端產業前景的信心，並持續強化對全體員工的投入與在地關懷，秉持「人才為本，責任共進」，與我們的合作夥伴、客戶及員工共創價值，在挑戰中不斷邁進。

## 人才為本，智慧向前

我們連續第 3 年加入「TALENT, in Taiwan, 台灣人才永續行動聯盟」，這不僅是一項承諾，更是我們深耕台灣、強化社會人才競爭力的具體行動。作為「最懂地端的雲端公司，企業生成式 AI 的加速器」，我們提供企業客戶雙周的網路學堂課程，協助企業掌握雲端與 AI 的最新脈動；同時內部的數位學習平台持續更新，提供涵蓋強化法遵與職場倫理、增進身心健康、以及推動節能減碳與環境永續行動等多元課程，賦能同仁全方位發展。

除此之外，宏碁資訊更積極推動多元友善，共融職場，重視「機會平等」，致力於提供一個多元、包容、無歧視的友善工作環境；透過開放、平等與打造屬於宏碁資訊的企業文化「ACE+P<sup>2</sup>」（當責、創造力、同理心、堅持、熱情）的精神，讓每個人都能在對的位置上發光發熱；我們從多方面推動員工身心健康，包括推廣運動舉辦「6811 大健走」、提供多元社團、優質哺乳室、員工諮詢室等，並設有 EAP 諮詢服務，確保同仁在高效工作之餘，也能擁有被照顧與支持的系統。

## 責任共進，永續向前

在追求企業成長與人才永續的同時，宏碁資訊秉持回饋社會的初衷。我們深入台灣各個角落，將關懷與支持化為具體行動，希望為社會帶來正向改變。為此，我們積極展開一系列社會關懷行動，將「責任共進」的理念延伸至更廣泛的社會層面。以實際經濟支持遭受震災後的花蓮，表達對受災地區的深切復甦祝福；參與高雄市愛種樹協會種樹計畫，協助增加環境綠覆率、減緩氣候變遷，展現對永續的堅定承諾；支持在地社福團體，從協助雲林弱勢蒜農的生計，到關懷喜憨兒的成長、等家協會、關愛之家基金會與失親兒基金會，亦長期支持視障按摩服務，提供就業機會，促進社會的多元與包容，積極履行企業社會責任的展現。

宏碁資訊現已協助數千家台灣企業成功完成數位轉型，連續 3 年獲得世界創新科技與服務聯盟 (WITSA) 的「全球資訊科技應用傑出貢獻獎」全球首獎。我們將「人才永續」與「社會共融」視為企業韌性與競爭力的根本。宏碁資訊將持續以科技為橋樑、以人才為核心，開創一個人才為本、責任共進、拓界向前的世代。

## 永續亮點

### 環 境 Environmental



- ◆ 獲「企業減碳溫度計 (TRIPs)」授予認證
- 深化減碳承諾，倡議且致力達成《巴黎協議》 $1.5^{\circ}\text{C}$  的溫控目標
- 健走競賽減碳宣導
  - 於 2021 年起連續 4 年，持續的大健走挑戰，因同仁迴響熱烈，於 2023 年開始擴大邀請親友及公司董事們共同參加外，並將活動延長為 28 天的健走挑戰。2021 至 2024 年共有 1,470 人次響應，總計行走 3 億 2 千 2 百多萬步，約環島台灣 215 次，更足以繞地球 6.4 圈，所減少之排碳量約 45.8 噸，相當於為地球種下 3,816 棵樹、台灣每人 3.4 年的平均碳排放量
- 參與『健康森林計畫』
  - 重視生態多樣性發展，於 2023 年起，參與社團法人高雄市愛種樹協會所發起的『健康森林計畫』，截至 2024 年於台灣南部茄萣濕地已種下總計 25 棵「植屬 AEB」之樹

### 治 理 Governance



- ◆ 取得多項 ISO 認證
  - ISO 14001 環境管理系統
  - ISO 45001 職業安全衛生管理系統
  - ISO 27001 資訊安全管理系統
  - ISO 27701 個人資料保護驗證
- ◆ 獲國健署頒發「健康職場啟動 / 促進標章」
- ◆ 獲體育署頒發「運動企業認證標章」
- ◆ 公司治理評鑑「上櫃公司第二級距 - 前 6% ~ 20%」

### 社 會 Social



- ◆ 連續 5 年榮登富比世「全球最佳雇主」排行榜
- ◆ 連續 3 年位列富比世「全球女性友善最佳公司」
- ◆ 獲天下永續公民獎
- ◆ 獲天下人才永續獎
- ◆ 獲 CHR 健康企業公民獎
- ◆ 連續 3 年加入「TALENT, in Taiwan, 台灣人才永續行動聯盟」
- ◆ 獲台北市政府衛生局特優哺集乳室認證（南港辦公室）
- ◆ 獲104人力銀行頒發「雇主品牌大賞」
- ◆ 獲GCA第四屆遊戲化研究與發展大會「遊戲化人才管理類別」銅獎

AZB

## 重要成果與肯定



### 2024 宏碁資訊以 AI 助力企業強化營運韌性，贏得多項國際 ICT 獎項肯定

協 英華達 以「AI 駆動智慧製造：升級雲端基礎設施，打造 AI 工廠」獲 2024 亞太資通訊科技應用獎 - 卓越科技企業大獎 ( ASOCIO DX Award - Outstanding Tech Organization Award )

助 廣達電腦 推動「廣達 AI 數位員工」，獲 2024 全球資通訊科技卓越獎 - 最佳科技工作場所獎 - 全球首獎 ( WITSA 2024 ICT Excellence Award - Best Tech Place to Work Award )



- 台灣微軟 2024 年度 Copilot 合作夥伴 Modern Work 合作夥伴 2 項大獎，台灣唯一榮獲 2 項大獎肯定的合作夥伴
- Copilot for M365 合作夥伴卓越銷售技能比賽 - 亞軍
- 連續 4 年 Microsoft Azure Expert MSP 雲端服務專家最高認證



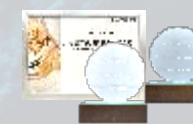
- 趨勢科技 - 2023 年度最佳合作夥伴
- CyberArk - 2023 Top Growth Award
- Veeam - Gold Reseller FY23 Platinum Partner Award
- Commvault - FY24 卓越經銷商



- Nutanix - 經銷夥伴卓越成長
- Check Point - 2023 Partner of the Year 最佳 Harmony Email 銷售夥伴
- Tenable - FY23 卓越經銷夥伴



- Adobe  
年度最佳經銷夥伴、年度最佳 ETLA 增購經銷商



- Autodesk  
FY24Q3 Best Reseller Award、Best Renew Reseller Award



- 富邦金控 - 永續評鑑績優供應商 - 連續 6 年  
2024、2023、2022、2021、2020、2019



- 台灣大哥大 - 永續治理績優供應商  
2024、2023、2021



- CIO Taiwan - Elite Vendor 「傑出服務商」  
2024、2023、2022



## 公司簡介

宏碁資訊服務股份有限公司 ACER E-ENABLING SERVICE BUSINESS INC. ( 簡稱：宏碁資訊，股票代碼 6811 )，成立於 2012 年，是宏碁集團旗下在資訊服務產業與數位雲端趨勢下的重要策略布局，長期專注於 B2B 的 IT 應用服務，協助企業營運由地端走向雲端，以及大數據、人工智慧等新科技的實際落地，為企業創造地端到雲端的新價值。提供雲端與數位應用整體解決方案，產品服務包括雲端及大量軟體服務、應用開發及其他軟體服務和增值產品。

宏碁資訊以「最懂地端的雲端公司，企業生成式 AI 加速器」為定位，更以成為亞太區智慧領航者為願景，深耕台灣產業多年，跨足高科技產業、政府機構、金融產業、傳統產業、國營事業、醫療照護等，並結盟全球數百家頂尖技術夥伴，以顧問諮詢、加值服務、開發建置、維運服務等完善的客戶旅程，協助企業利用雲端服務、AI、大數據、VR / AR / MR、區塊鏈、智慧物聯網等新科技來推動數位轉型。

宏碁資訊以軟體經濟生態圈的經營者為使命，在宏碁集團創辦人施振榮先生特有的王道精神、利益共享哲學理念下，於客戶與合作夥伴所組成的生態圈中，為技術夥伴之產品找到創新運用價值，亦為客戶需求找到數位科技解決方案；此獨特的營運模式在客戶與合作夥伴間建立長期且相互信任之商業基礎，為宏碁資訊於台灣資訊服務業界立足之利基。



黃金級綠建築 - 百代宏碁大樓

### 公司名稱：宏碁資訊服務股份有限公司

- 成立年份：2012 年
- 2024 年合併營收（新台幣）：86.9 億元
- 營業處所：台北、台中、高雄、上海、深圳、廈門、河內
- 員工人數：近 320 人

### 業務規模

- 超過 200 家全球合作夥伴
- 超過 2,000 家政府與企業客戶

### 媒體肯定

- 入選 2024 天下雜誌 2,000 大企業調查，位居軟體服務業排名前 10 大企業
- 連續 3 年獲 CIO IT 專業經理人頒發 Elite Vendor 「傑出服務商」

### 最懂地端的雲端公司 企業生成式 AI 加速器 亞太區智慧領航者

- 連續 4 年獲微軟 Azure Expert MSP 專家認證
- 微軟 AI 雲端合作夥伴
- 微軟進階專業化夥伴
- 微軟授權解決方案合作夥伴



## 營運概況

根據國際貨幣基金組織 (IMF) 數據顯示，**2024** 年全球經濟成長率 **3.2%**，主要受益於通膨放緩、勞動市場壓力減輕以及人工智慧 (AI) 需求之增長。然而地緣政治風險，諸如俄烏戰爭持續、中東局勢惡化及美中貿易衝突升級，削弱了經濟樂觀的信心。另 IDC 預測，**2025** 年全球 AI 支出將達 **2,270** 億美元，**2030** 年將超過 **19.9** 兆美元，創造全新的 AI 經濟。而台灣在生成式 AI 帶動下，IDC 預估台灣人工智慧平台市場規模將從 **2024** 年 **8,830** 萬美元成長至 **2028** 年之 **2.35** 億美元，成長力道強勁；宏碁資訊受惠於 AI 需求及技術擴展影響，企業與政府客戶積極投入雲端與智慧轉型，並擴大雲端、資安及 AI 等創新技術的營運服務，使得本公司 **2024** 年業績較前一年度增長。宏碁資訊將持續深化在「最懂地端的雲端公司，企業生成式 AI 加速器」定位上努力，以 AI 驅動的產品與服務，包括數據化、雲端化及 AI 應用，協助客戶能更快速導入 AI 工具，達到更深層次的數位轉型。

宏碁資訊 **2024** 年營業額達 **86.88** 億元，營業毛利 **11.21** 億元，毛利率 **12.9%**，營業淨利為 **6.55** 億元，營益率 **7.5%**，稅後淨利 **5.39** 億元，全年 EPS **13** 元。

## 近 3 年營運概況

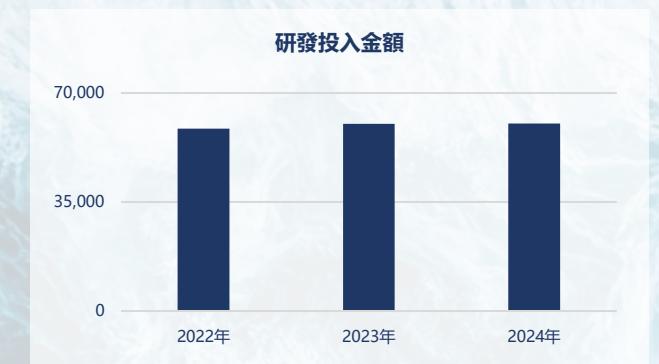
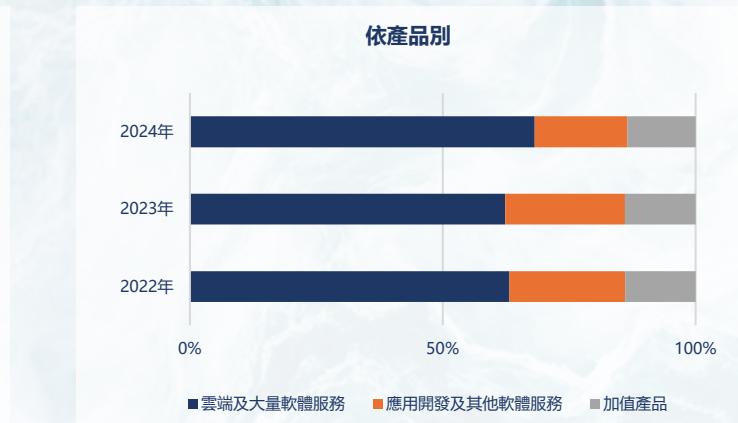
財務表現（單位：新台幣（仟元））



經濟價值分配 (單位: 新台幣(仟元) )



近 3 年營收占比 (單位: 新台幣(仟元) )



## ESG 策略

### 聯合國永續發展目標 (SDGs)

宏碁資訊身為企業公民，以聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals) 為依歸，秉持環境、社會、治理 (ESG-Environment、Society、Governance) 精神，相信企業永續讓世界更好的力量，落實企業永續經營的理念，透過公司內外部活動，在提供服務與獲利的同時，也善盡自身企業社會責任。

### 於宏碁資訊價值鏈中落實關鍵 SDGs

2024 年，我們檢視公司營運與聯合國永續發展目標的相關性，定義 **SDG 3** (健康與促進福祉) 、**SDG 4** (優質教育) 、**SDG 7** (可負擔的潔淨能源) 、**SDG 8** (就業與經濟成長) 、**SDG 10** (消除不平等) 、與 **SDG 13** (氣候行動) 為優先項目，同時透過 **SDG 17** (多元夥伴關係)，運用公司數位資訊服務之核心能力，以各種企劃方案，透過促進科技創新與應用，解決各種社會與環境的議題。

SDGs 目標	標題 / 內容
<b>確保健康及促進各年齡層的福祉</b>	
 <b>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過產品與服務，確保人們健康和促進人類福祉。</li> <li>協助衛福部疾病管制署 (CDC) 規劃與建置「台灣醫院感染管制和抗藥性監測系統 (THAS)」，用以監測醫療院所相關流行病感染發生情形，並蒐集全國性抗生素抗藥性資料，作為制定流行病感染及抗生素管制政策的重要依據。</li> <li>協助體育署規劃與建置「體育雲-全民運動資訊系統-i運動資訊平台」，系統導入學生及成人的體適能數據和運動處方，訓練 AI 模組，以提供每個人合適的運動建議。藉此推升全民運動風氣，以實現臺灣成為優質運動資訊島。</li> <li>重要議題與章節：創新產品與服務。</li> </ul>
<b>確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</b>	
 <b>4 QUALITY EDUCATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以堅實的 IT 經驗為基礎，結合雲端與數位應用方案，達到無界學習效益。</li> <li>透過 VR 和網路技術，與國立臺灣歷史博物館合作將館藏數位化，推動知識平權，創造平等參與和友善服務。</li> <li>自 2017 年起啟動「網路學堂」企劃，線上推廣數位知識與新訊，並將影片上傳至公開且免費之社群媒體，藉由提供高品質學習資源，推廣終身學習理念，並促進平等的教育機會。</li> <li>重要議題與章節：創新產品與服務。</li> </ul>
<b>確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源</b>	
 <b>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供給人們更有效率、永續與安全的能源使用，並以措施鼓勵員工使用永續能源。</li> <li>依循集團目標響應 RE100 倡議，規劃階段性使用再生能源，預計 2035 年達成 RE100。</li> <li>重要議題與章節：氣候策略與能源管理。</li> </ul>

## 促進包容且永續的經濟成長，讓每一個人都有一份好工作



- 保護勞工的權益，為所有員工創造安全和有保障的工作環境。
- 宏碁資訊保障勞工人權、維護其健康、並且提供安全的工作場所，**2024** 年通過職業安全衛生管理系統（ISO 45001）追蹤驗證。
- 重要議題與相關章節：人才吸引與發展、健康及安全的工作環境。

## 促進平等且包容的社會，以落實永續發展



- 宏碁資訊持續關注弱勢群體，積極參與在地關懷。
- 持續認養 2 位失親兒基金會孩童，協助就學資源。
- 與視障按摩師簽訂長期合約，保證其工作天數與時數，提供其穩定的收入來源，還有助於提升他們的職業技能和自信心，讓他們在職場上獲得更多的機會和發展空間。
- 累計認捐 443 份聖誕禮物至關愛之家基金會與等家寶寶協會，並組成志工隊投入公益服務。
- 關懷弱勢農民，扶助響應認購農產品。
- 重要議題與章節：社會參與。

## 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響



- 韻應宏碁集團 **Earthion Mission** 計畫，鼓勵全體同仁以個人行動響應環保，降低生活造成的氣候衝擊，促進並實現友善環境。
- 加入 RE100 倡議，承諾於 2035 年前達成 RE100。
- 重要議題與章節：氣候策略與能源管理。

## 強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係



- 發揮與落實核心能力，與各方利害關係者合作、共創價值。
- 與學校、當地政府、非營利組織、客戶串聯，透過與社會各領域的合作，共同解決問題。
- 重要議題與章節：社會參與、創新產品與服務。

## ESG 治理與永續目標

本公司依循母集團 ESG 辦公室的輔導與政策，持續掌握來自與氣候變遷相關之政策法規，同時亦把握氣候變遷帶來的機會，持續整合現有之營運單位，擬定低碳、永續的發展策略。本年度將原『ESG 工作小組』正名為『永續發展推動小組』，成員包含人資行政、財務、行銷、採購、資訊、技術等單位。由總經理擔任召集人，依循 ESG 的使命與政策，核定永續願景、策略與長期目標，持續督導永續實踐績效，監督永續相關風險與機會的因應與管理，並定期向董事會進行成果報告。

### 2025 永續目標與 2024 達成狀況

面向	2025 目標	2024 達成成果	回應的關鍵 SDGs
環境永續 再生能源 溫室氣體減量 用水減量 廢棄物減量	開始使用再生能源 (2035 年達成 RE100)	參與台電「小額綠電銷售計劃」，將於 2025 年起接受綠電轉供，持續盤點用電模式與度數	  
	營運碳排放量 (Scope1, 2) 年降低 3%	營運碳排放量較基準年 2022 年降低 7.4%，但較 2023 年些微增加，因為舊址與新址同時啟用，導致階段性用電增加。	  
	年用水量減量 1%	用水量較前年度降低 5%	
	廢棄物年減量 1%	本年度廢棄物重量較前年度降增加 34%，因為營運據點搬遷，集中性處理廢棄老舊設備與長年累積之機密文件，並非日常營運廢棄物增加所致。	
	持續提供免費雲端知識普及媒體	2024 年共推出 19 場網路學堂影片，並將其製作成影片於 Youtube 免費提供給公眾，累計超過近 3,068 次的瀏覽觀看	  
社會影響力 社會參與 員工認同 人才永續	80% 的員工高度認同公司	83.4% 員工高度認同公司，較前年度成長 8.3%	
	持續參與 TALENT in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟	連續 3 屆參與 TALENT in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟	

## 重大性與利害關係人議合

宏碁資訊參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之通用準則，依循包容性 (Inclusivity) 、重大性 (Materiality) 、回應性 (Responsiveness) 與衝擊性 (Impact) 4 大原則，以瞭解利害關係人對於 ESG 的關注度，強化內外部溝通，確實回應利害關係人期望獲得之資訊，並且規劃與建立 ESG 資訊揭露的管理架構。

### 與重大性分析流程



### 鑑別利害關係人

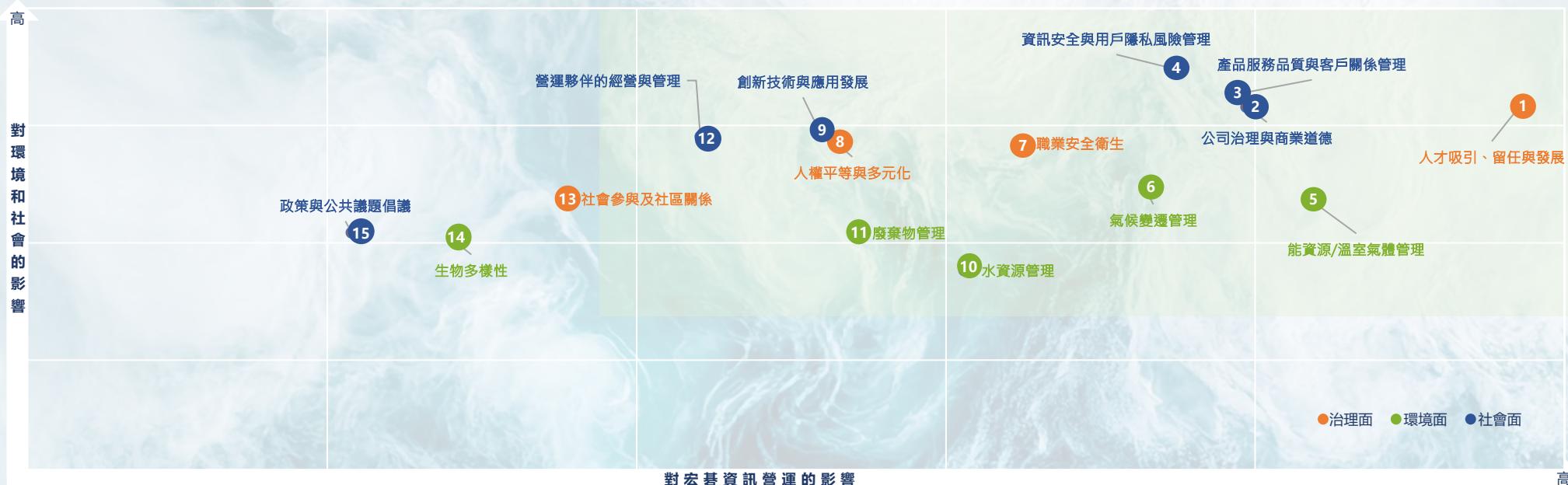
為了達到與利害關係人的充分溝通與互動，我們參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準之 5 大面向，分別為責任、影響力、依賴性、張力、多元觀點，完整辨識所有利害關係人，包括客戶、員工、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商、社區 / 公益團體、媒體等 5 類利害關係人，為宏碁資訊營運之重要利害關係人。

### 盤點與彙整永續議題

我們列舉出與宏碁資訊及數位雲端服務產業相關的永續議題，來源考量公司營運風險評估與管理，涵蓋永續標準例如：GRI Universal Standards、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 、氣候相關財務揭露規範 (TCFD) ；國際倡議例如：聯合國永續發展目標 (SDGs) 、再生能源倡議 (RE100) 等；此外，亦依循宏碁集團之 ESG 策略發展目標，將重大議題分為治理面、社會面、環境面 3 大類型，**2024** 年共列出 15 項主題。

## 重大主題排序

我們統計各利害關係人所評估之重大主題的正負面衝擊程度，綜合各議題對宏碁資訊的營運影響重要性，繪製出矩陣圖。X 軸為重大性議題對於公司營運的衝擊，Y 軸為重大性議題對於環境與社會的衝擊。該結果經過 2 個階段確認：首先由『永續發展推動小組』根據永續發展脈絡、產業環境及公司現況對排序結果審視，再由董事會成員確認。根據分析結果，2024 年宏碁資訊前 3 大重要主題排序為：人才吸引、留任與發展；公司治理與商業道德；產品服務品質與客戶關係管理。其中社會參與及社區關係、生物多樣性、政策與公共議題倡議為關注程度與重要程度較低之議題，但因生物多樣性為企業重要的自然資本，且宏碁資訊秉持致力於推動社會福祉，並積極承擔社會公益責任，故仍於本報告書中報告與揭露相關內容。



## 鑑別重大主題及邊界與審視

由高階主管最後確認關注程度和重要程度屬中高等級的 12 項重大主題，並對應至 GRI 通用準則（Universal Standards）主題，鑑別出欲揭露的指標項目及其邊界，並揭露於企業永續報告書中。

## 針對重大主題制定長期目標

定期由永續發展推動小組檢視目標達成狀況，並於永續報告書中揭露，向大眾報告 ESG 投入行動的結果。

## 重大主題分析 - 衝擊評估

參考 GRI 通用準則的 **GRI 1** 基礎與 **GRI 3** 重大主題標準，評估重大議題的經濟、環境、人與人權的衝擊及衝擊範疇。這些衝擊可能同時存在正向、負向、實際與潛在影響與衝擊，並對公司的內外部發生作用。我們瞭解隨著公司活動、商業關係和環境的發展，這些影響或衝擊可能會隨著時間而改變，因此，我們將持續評估其環境背景並鑑別其衝擊。

排序	重大主題	說明	衝擊評估		衝擊 / 影響 的內外利害關係者	回應章節
			正面影響	負面衝擊		
1 <span style="color: red;">1</span>	人才吸引、 留任與發展	重視員工組成、雇用與離職、提供具競爭力的薪酬與福利；妥善規劃員工教育訓練與職涯發展，提供訓練課程並配合主管指導，強化職場應具備的專業知識與工作技能	促進提升員工茁壯力，增進雇主品牌價值；建立人力資本，確保組織具備競爭優勢	降低員工認同感，增加人事成本，影響企業營運活動；生活品牌相關技術演進快速，產品終端客戶需求多元，對組織人才培育形成挑戰	員工 客戶 投資人	包容職場與社會
2 <span style="color: red;">1</span>	公司治理 與商業道德	訂定誠信及道德行為準則且具備良好的管理機制，包含制定營運目標、監測達成率與營運績效等並能遵守營業機密義務、防止內線交易與利益衝突，以保障股東的合法權益，及兼顧各利害關係人的利益	透過具體落實奠定企業管理運作之基礎，亦即「誠信經營暨業務行為準則」，進而強化信任、正直與誠信的聲譽	營運過程忽視長期永續，追求短期利益，將損及公司股東及利害關係人之利益，亦使公司於陷於法律風險	員工 投資人	營運與治理
3 <span style="color: red;">2</span>	產品服務品質 與 客戶關係管理	確保產品與服務的品質與安全，提供客戶完善的滿意度調查與申訴機制，以維持客戶服務品質	有助提升客戶滿意度、增加忠誠度、促進口碑傳播，並提高企業競爭力，最終推動營收增長與品牌價值提升	可能導致客戶滿意度下降、客戶流失、負面口碑傳播，進而損害企業品牌形象，削弱市場競爭力，並影響營收與長期發展	客戶	營運與治理
4 <span style="color: red;">4</span>	資訊安全與 用戶隱私風險 管理	具有完善的資安管理與用戶個資防護計畫，保障不被入侵，並有具體因應措施，以保障利害關係人之權益	確保資訊機密性、完整性、可用性與適法性，維持客戶信任 避免資訊不當外洩，保障資訊、財產及個人私領域之權利不受侵害	未落實資訊安全，恐致網路攻擊遽增，影響企業優良商譽 個人資訊外洩，將侵害個人私領域之權利及人格尊嚴	客戶 員工	營運與治理
5 <span style="color: green;">▼</span>	能資源 / 溫室氣體管理	具能源管理措施，如電力使用管理、再生能源使用規劃等，並且因應全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，掌握公司之溫室氣體排放量	降低營運對環境的衝擊，促進低碳轉型強化競爭力	法規遵循與碳價成本內部化，影響營運活動支出與產品價格	環境 客戶	氣候策略與永續
6 <span style="color: red;">5</span>	氣候變遷管理	注重全球氣候變遷與極端氣候影響，並因應相關議題探討風險與機會，建立調適策略	關注氣候變遷與極端氣候，以提升企業永續發展力，減少營運對環境的影響，推動環保與經濟共生發展	過度投入可能忽視其他業務發展，增加短期成本，並對營運效率造成壓力。此外，過於依賴應對氣候風險的政策可能影響企業靈活性，削弱市場競爭力	環境	氣候策略與永續
7 <span style="color: green;">▼</span>	職業安全衛生	具職業安全衛生管理政策提供員工安全衛生的工作環境，強化員工的健康管理，為公司維持競爭力	吸引優秀人才，提升企業競爭力	為滿足利害關係人需求與期待，需增加人力及物力投入成本	員工 客戶	包容職場與社會
8 <span style="color: red;">1</span>	人權平等 與多元化	注重性別平等、同工同酬、員工多元化與平等機會，倡導不歧視、結社自由與集體協商，並提供多元化的溝通管道及溝通頻率	提高員工滿意度、吸引和留住優秀人才、提高生產力、帶動供應鏈促進社會正義	人才流失、創新減緩、品牌形象受損、法律風險	員工 供應商	包容職場與社會
9 <span style="color: red;">3</span>	創新技术與 應用發展	投資並提升技術創新、促進知識產權及專利的取得與維護，回應社會發展與永續需求，聚焦於機器學習、資料分析、人工智慧輔助解決方案等研究	提升競爭力與生產效率、創造新市場機會及收入來源，並有助應對市場變化、滿足客戶需求，加強品牌形象，推動持續發展	缺乏創新意識或數位責任可能導致技術滯後、客戶滿意度下降 專業知識、技能或資源投入，可能額外增加人力、財務成本	客戶 投資人	創新產品與服務
10 <span style="color: green;">6</span>	水資源管理	規劃水資源管理策略（含飲用水）及廢水處理追蹤，建立用水減量目標並定期評估成果	降低企業營運對環境的影響，重視水資源寶貴性	營運模式無生產製造流程，減量成效有限	環境	營運與治理
11 <span style="color: blue;">4</span>	廢棄物管理	具有廢棄物管理措施，如廢棄物清運紀錄、減量目標、回收再利用等	重視環保意識、提升企業合規性、強化形象，可增強競爭力，並促進企業的可持續發展	可能增加企業初期成本、資源投入和時間負擔；且需額外投入員工培訓成本	環境 員工	營運與治理
12	營運夥伴的 經營與管理	將營運夥伴（如供應商、協力廠商等）視為企業價值鏈的重要一環，透過評估、簽署行為準則、定期溝通與稽核，確保其符合企業永續價值，並提供輔導資源，共同提升 ESG 表現，強化供應鏈韌性與責任	與重視永續的夥伴合作，可降低風險、提升效率與品牌形象，並透過協作推動碳管理與綠色採購，加速永續目標實現	營運夥伴若違法或忽視永續發展，恐需承擔連帶風險；供應鏈不透明與價值觀衝突，也可能妨礙合作與永續目標的落實	環境 客戶 供應商	永續經營

## 重大主題邊界界定與回應指標

重大 主題	SDGs 目標	主 領 種 類	回 應 指 標 GRI / SASB / TCFD	衝 撃 邊 界				
				員 工	客 戶	投 資 人	供 應 商	社 區
主要重大主題								
人才吸引、留任與發展		社會	GRI 2-19~21、GRI 402-1、405-1~2、406-1、407-1~3；TC-SI-330a.2	○				
公司治理與商業道德		治理	GRI 2-9~2-12、2-23、2-24	○	○	○	○	○
產品服務品質與客戶關係管理		治理	GRI 416、417	○	○	○		
資訊安全與用戶隱私風險管理		治理	GRI 416、416-1~2、418-1~2；TC-SI-220a.1~5，TC-SI-230a.1~2	○	○	○	○	
能資源 / 溫室氣體管理		環境	GRI 302-1~302-5、GRI 305-1~305-5	○	○		○	
氣候變遷管理		環境	TCFD 氣候變遷對財務影響及風險；TC-SI-130a.3	○		○	○	○
職業安全衛生		社會	GRI 403	○			○	
人權平等與多元化		社會	GRI 402-1、405-1~2、406-1、407-1~3；TC-SI-330a.1、TC-SI-330a.3	○			○	
創新技術與應用發展		治理	GRI 302-1~302-5、GRI 305-1~305-5	○	○	○		
水資源管理		環境	GRI 303；TC-SI-130a.2	○			○	○
廢棄物管理		環境	TC-SI-130a.3	○			○	○
營運夥伴的經營與管理		治理	GRI 2-14、2-22		○		○	
次要重大主題								
社會參與 / 社區關係		社會	GRI 405-1~2	○				○
生物多樣性		環境	TC-SI-130a.3	○	○		○	○
政策與公共議題倡議		治理	GRI 2-28	○		○		

## 利害關係人溝通

對象	溝通方式 / 頻率	關注主題	我們的回應	報告書溝通章節
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞資會議（園丁會）、福委會議（每季）</li> <li>新任主管之教育訓練 / 新人教育訓練（新任主管訓練 / 新人入職起 3 個月內）</li> <li>績效管理作業，以及考評前晤談（每年）</li> <li>內部網站或內部電子郵件公告：公司重要營運訊息、教育訓練課程資訊、各項員工福利事項（健檢、團險、按摩等）、福委會資訊等訊息（不定期）</li> <li>與健康管理中心 / 醫院協同辦理員工健檢（每年）</li> <li>Whistleblower 申訴信箱（即時）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多元化與平等機會</li> <li>教育訓練</li> <li>新進員工輔導</li> <li>營運績效溝通</li> <li>員工健康關懷</li> </ul>	持續打造正向健康職場氛圍及豐富的宏碁資訊生活，提供全方位完善的福利規劃，讓員工能兼顧身心健康	包容職場與社會
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶會議（不定期）</li> <li>客服專線 / 客服信箱（即時）</li> <li>研討會或活動之客戶滿意度調查</li> <li>Whistleblower 申訴信箱（即時）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資訊安全</li> <li>服務品質</li> <li>企業永續 / 從業道德 / 行為準則</li> </ul>	透過教育訓練與宣導以強化員工有關個資及隱私權意識觀念；暢通內部人員檢舉管道，並執行檢舉人保護制度	營運與治理 創新產品與服務
供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>採購合約訂定時要求簽署誠信經營廉潔承諾書（不定期）</li> <li>供應商企業社會責任聲明及道德行為準則規範（每年）</li> <li>Whistleblower 申訴信箱（即時）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業永續 / 從業道德 / 行為準則</li> <li>穩健的財務結構</li> <li>資訊安全</li> </ul>	要求供應商簽署廉潔承諾書，並遵循環安衛政策，提供工作者健康安全的工作條件	供應商管理
投資人	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東大會及年報（每年）</li> <li>法人說明會（每季）</li> <li>投資人座談、視訊或電話會議（不定期）</li> <li>公開資訊觀測站之重大訊息及公告（定期 / 不定期）</li> <li>投資人信箱（不定期）</li> <li>公司官網-投資人專區（不定期）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>財務績效與獲利能力</li> <li>營運策略與展望</li> <li>公司治理及企業永續管理</li> <li>股利政策</li> <li>創新技術與應用發展</li> <li>資訊安全</li> </ul>	投資人所關心的重大議題，包括公司治理、環境與社會等各個面向，透過年報、永續報告書與官網回應呈現	營運與治理 創新產品與服務 包容職場與社會
媒體	<ul style="list-style-type: none"> <li>公開資訊觀測站重大訊息 / 公告（定期 / 不定期）</li> <li>媒體茶敘及新聞稿傳達與溝通（不定期）</li> <li>公司官網（不定期）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資訊安全</li> <li>營運績效</li> <li>產品創新及技術發展</li> <li>永續發展策略</li> </ul>	公開揭露永續管理資訊與營運相關新訊	關於宏碁資訊 營運與治理 創新產品與服務 氣候策略與永續
董事 (含獨立董事)	<ul style="list-style-type: none"> <li>審計委員會（每季）</li> <li>董事會（每季）</li> <li>薪酬委員會（每年至少 2 次）</li> <li>股東會年報（每年）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>營運績效</li> <li>未來發展策略及展望</li> <li>公司核心競爭力</li> <li>公司治理及企業永續發展</li> <li>員工福利與發展計畫</li> </ul>	於董事會報告營運績效、發展策略、公司治理及永續成果，並向薪酬委員會報告員工福利計畫，相關資訊將於年報、官網及公開資訊觀測站揭露	營運與治理 創新產品與服務 氣候策略與永續
主管 機關	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司網站及公開資訊觀測站（定期 / 不定期）</li> <li>問卷、法令宣導及說明會（不定期）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>報導具可靠性，即時及透明</li> <li>職業安全及衛生管理</li> <li>相關法規之遵循</li> </ul>	定期進行法規鑑別、確保營運相關作為完全符合合規性 公開營運相關資訊	營運與治理 包容職場與社會
社區 / 公益團體	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司網站及公開資訊觀測站（定期 / 不定期）</li> <li>重大主題問卷（每年）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業永續 / 從業道德 / 行為準則</li> <li>職業安全及衛生管理</li> <li>人權平等與多元文化</li> <li>社會參與/社區關係</li> </ul>	公司治理、環境與社會等主題，透過官網永續專區與永續報告書呈現	營運與治理 包容職場與社會

#### 保障股東權益

宏碁資訊依照法令規定，以及所制訂之「股東會議事規則」定期召開股東會，股東可依公司法規定，於每年股東會以書面向本公司提出議案，以確保股東意見表達及參與重大決策；此外，宏碁資訊依法即時且準確揭露財務和運營資訊；投資人如需了解公司營運情況，本公司除每月發布營收公告和每季公佈之財務報告外，每季亦會舉辦法人說明會，向投資大眾說明營運情況。另宏碁資訊亦已建立健全的內部控制制度和內部監督機制，以確保日常運作之透明性和合規性；以及宏碁資訊官網設有【投資人專區】，除每年更新公司治理資訊供投資人參考外，股東及投資人亦可透過 IR 投資人信箱，提出建議和問題，以此來保障投資人和股東的權益。

#### 尊重利害關係人權益

深化企業責任治理與利害關係人議合，是宏碁資訊 ESG 政策面向之一，我們透過溝通、諮詢、對話、合作，與利害關係人相互交流，保持暢通之溝通管道，為使溝通成果得以持續進展，宏碁資訊於官網上建置利害關係人專區，並針對利害關係人關注議題、溝通方式，與利害關係人溝通目的與成果加以評估，妥善管理不同利害關係人的意見，以達成預期的溝通成效。

#### 提昇資訊透明度

宏碁資訊高度重視資訊透明度與國際接軌，提供重大訊息、財務及股東會相關之雙語資訊，並制定「內部重大資訊處理作業程序」，以確保對外資訊一致性與正確性，並依法令規範定期或不定期於公開資訊觀測站揭露財務和非財務資訊，包括財務資訊、股權結構、股東會、股利配發等股東權益相關資訊、董事會及功能委員會組成、獨立性與運作情形、支付董事及經理人酬金及佔稅後純益比例之分析、酬金給付政策、董事進修情形、重大投資、員工平均薪資、內部控制及內部稽核監督機制等。另亦架設官網，建置財務業務及公司治理相關資訊，提供股東及利害關係人參考，以及每季舉辦法人說明會，針對公佈之財務數字、經營績效等相關資訊向投資人說明，以確保利害關係人之權益。

## 公司治理架構



## 董事會及委員會

### 董事會架構 / 運作說明

宏碁資訊隸屬宏碁集團成員之一，對公司治理相當重視，宏碁資訊董事會成員共有 7 席，包含 4 位獨立董事；董事會職責包括任命與監督公司管理階層、監督經營績效、確保公司遵循各種法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。為確保有效發揮公司治理與監督功能，宏碁資訊董事會已訂定完善的董事會運作相關規範，如「董事選舉辦法」、「董事會議事規則」、「獨立董事之職責範疇規則」等。

為使業務執行內容符合董事討論結果並讓投資人知悉董事行使職權狀況，董事會之出席情形均於公司年報中揭露。宏碁資訊已設置公司治理單位負責公司治理相關事務，並任命公司治理主管負責督導。宏碁資訊董事會每季至少召開一次，遵循公司「董事會議事規則」，審核企業經營績效、討論重大取得或處分資產、重大投資議程、未來發展策略、檢視重要 ESG 策略議題及關鍵重大事件，包含法令、經濟、環境和社會衝擊、風險與機會、資安議題等。本公司於 2024 年度向董事會報告集團溫室氣體盤查及查證執行進度、永續發展情形、永續報告書及誠信經營執行情形。

## 功能委員會

### 審計委員會

宏碁資訊審計委員會係由 4 位獨立董事所組成，其職責在於監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制制度之有效實施、公司遵循相關法令與規則及公司存在或潛在風險之管控。

### 薪酬委員會

宏碁資訊薪酬委員會由 3 位獨立董事所組成，其職責在於訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定期評估及訂定前述人員之薪資報酬。

## 董事會提名及選舉

宏碁資訊對董事應具備之資格，除符合相關法規要求外，亦遴選出有不同專業知識技能之董事，提供不同角度思維與貢獻，以進一步強化董事會職能。宏碁資訊董事會成員之提名與遴選係依照本公司章程及「董事選舉辦法」規定，採候選人提名制，經由股東會投票選出，且董事皆曾於知名企業或相關業界擔任要職，具有商務、財務、會計、公司業務等豐富經驗，涵蓋不同性別，年齡區間和產業背景，以強化董事會多元化，監督公司的經營決策，落實公司治理，提高經營品質。

## 董事會多元性與獨立性

宏碁資訊之「公司治理實務守則」訂有董事會成員多元化方針，董事會成員多元化有助於董事會功能有效發揮，本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程規定，並採用候選人提名制，以確保董事成員之多元性及獨立性。本公司目前已達成獨立董事過半(即57%)及有一位女性董事，期許下屆董事選舉時將邀請並提名 2 位以上之女性董事，並遴選具有不同專業知識技能之董事，提供不同角度思維與貢獻，以進一步強化董事會職能，並遴選出有不同專業知識技能之董事，提供不同角度思維與貢獻，以進一步強化董事會職能。

宏碁資訊董事會由 7 位董事所組成，任期為 3 年（本屆董事會任期自 2023 年 6 月 9 日至 2026 年 6 月 8 日止），其中包括 4 位獨立董事，占董事席次高達 7 分之 4，超過 2 分之一的比例，使本屆董事會更具獨立性。本屆董事會之年齡區間，介於 50 歲至 59 歲 3 位、60 歲以上 4 位。

宏碁資訊依主管機關制定的避免利益衝突規則修訂董事會議事規則，董事對於會議事項與自身或其代表法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞，不得加入討論及表決；且討論及表決時應離席迴避，不得代理其他董事行使其表決權。此外，董事會之議決事項，如獨立董事有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明，除應於議事錄載明外，並應依法令於董事會之日起 2 日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。

## 董事會之績效評估

宏碁資訊於 2024 年 11 月完成董事會績效評核問卷，自我績效評估項目包括董事會組成與結構、對公司經營之參與程度、提升董事會決策品質、董事選任及持續進修以及內部控制等；同時為落實企業永續發展政策，宏碁資訊亦透過董事績效評估，檢視董事對於經濟、社會及環境議題之參與度、執行狀況並評估風險。

為保持董事專業優勢與能力，7 位董事全數參與各類不同進修課程，2024 年參與課程包括「美中台關係與未來國際情勢 - 投資大陸之政治風險」、「證券法規與公司治理」、「談誠信經營、公司治理與永續發展 3 大實務守則及案例（含性平）」、「資訊安全暨風險管理」、「IFRS 永續揭露準則介紹及國內外碳排淨零趨勢分享」、「新稅務環境的稅務治理暨證管法令更新」、「數位創新科技及人工智能發展的全球趨勢與風險管理」及「勞動法法遵 - 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒」等，現任董事年度進修時數平均為 10.7 小時。

## 董事會及委員會成員2024年出席情形

董事會職稱	董事姓名	性別	董事會	審計委員會	薪酬委員會
董事長	陳俊聖	男	3	-	-
董事	施宣輝	男	4	-	-
董事	陳怡如	女	4	-	-
獨立董事	周宏德	男	4	4	3
獨立董事	曾孟超	男	4	4	3
獨立董事	葉偉倫	男	4	4	3
獨立董事	王立杰	男	4	4	-
2024 年開會次數 (次)			4	4	3
2024 年平均出席率 (%)			96%	100%	100%

## 董事與高階主管之薪酬政策

為激勵宏碁資訊經理人重視長期綜合績效表現，達到永續經營之目標，已將企業永續發展及長期風險控管列入經理人之績效指標中，其績效指標之結果亦連結至薪資報酬，與短期和長期激勵薪酬掛鉤，定期由薪資報酬委員會評估，其所提建議亦會提交董事會討論。

長期激勵目標包含未來 3 – 5 年之營運發展與策略執行成效、財務績效表現、股東價值等長期指標及相應公司方向之策略性貢獻，提議王道指標之加減項，其中企業永續發展之目標權重為 ±10%，並合併關鍵指標（合併營收及稅後利益）計算之，以落實推動企業永續目標，連結經理人對長期績效的責任與擔當。

#### 誠信經營守則 / 道德行為準則

宏碁資訊「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」暨「道德行為準則」（以下合稱「本準則」）為本公司所有經營階層、同仁及所有業務往來夥伴，皆能共同遵循的最高商業道德標準；內容服膺政府機關及國際條約宣言精神對於誠信經營及尊重人權之指導教示，並在法務、人資及稽核等單位多方匯聚共識下，共同制定事件通報處理程序，使同仁對處理違反事例有所依循、防止再犯。本準則作為指引同仁與客戶、業務夥伴、股東及社區互動的基本行為準則，以宏碁資訊創新、使用者導向、團隊合作、利益共享與正直之核心價值，作為決策及行動的指南，對於公平競爭、尊重環境、智慧財產權、利益衝突、禁止不當餽贈與招待、政治捐獻與活動等均有詳細規範。

宏碁資訊每年至少一次對現任董事、經理人及受僱員工辦理本準則及相關法令之教育訓練，對新任員工則於職前訓練時予以教育宣導。

#### 防範內線交易管理辦法

宏碁資訊已訂定「防範內線交易管理辦法」並公告於公司網站，明定本公司董事、監察人、經理人及員工、所委託之專業顧問人員，以及自前列之人於任何狀況下直接或間接獲悉消息之人，皆應遵守保密義務，以促進公司之最大利益，並應恪遵證券交易法第 157 之 1 條及相關法令規定，禁止從事內線交易之行為。

宏碁資訊每年至少一次對現任董事、經理人及受僱員工辦理「防範內線交易管理辦法」及相關法令之教育訓練，對新任董事及經理人於上任後 3 個月內安排教育宣導。年度財務報告公告 30 日前及每季財務報告公告 15 日前通知董事及經理人不得買賣本公司股票期間，避免董事及經理人誤觸該規範。

#### 內部重大資訊處理作業程序

宏碁資訊已制定「內部重大資訊處理作業程序」（下稱「本作業程序」），以建立良好之內部重大資訊處理及揭露機制。在資訊未對外公開揭露前，經由本作業程序建立之標準，使本公司人員瞭解並遵守相關程序，避免資訊不當洩漏；在公開揭露資訊時，並確保本公司對外界發表資訊之一致性與正確性，強化資訊透明度。針對內部重大資訊保密作業程序、內部重大資訊揭露之處理程序、異常情形之處理等，本作業程序皆有詳細規範，且本公司已將本作業程序納入內部控制制度，以落實本程序之執行。

#### 2024年法規遵循概況

宏碁資訊於 2024 年並未發生下列情事（註）：

- 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
- 因違反法令而受有重大金額裁罰或非金錢性制裁
- 因違反相關提供或使用產品或服務之法令而受有重大罰鍰
- 受收任何關於環保之裁罰或遇有相關爭議
- 未遵循行銷傳播相關法規的事件
- 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件
- 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷措施的法律訴訟

註：參照金融監督管理委員會「永續經濟活動認定參考指引」，重大性之標準如下：1.造成本公司重大損害或影響者 2.經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者 3.單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上者。

#### 落實成效

本準則自制定日起即公布於宏碁資訊公開網站，另每年定期針對公司新舊經營階層及員工舉辦教育訓練，力求上下一體同步明瞭公司政策之更迭。**2024** 年宏碁資訊法規遵循相關教育訓練落實成果如下：

- 法規（含防範內線交易）及行為規範相關課程，共計 276 人次受訓，完訓率達 88%。課程內容包含：員工智財概念及營業秘密保護、禁止內線交易、反托拉斯、反賄選及反貪污政策、個人資料保護之相關法令及案例分析。
- 新人訓練課程，共計 39 人次受訓，完訓率達 100%。課程內容包含：員工行為準則課程、防範內線交易、人權政策。

宏碁資訊**2024** 年每季召開董事會通過財務報告前，分別於**2024** 年**2 月 5 日、4 月 19 日、7 月 19 日及 10 月 17 日**寄發郵件提醒內部人不得於年度財務報告公告前 30 日，和每季財務報告公告前 15 日之封閉期間交易股票。

## 內部稽核

宏碁資訊設有內部稽核部門，係隸屬於董事會之獨立單位，其運作涵蓋下列業務內容：

### 內部稽核

內部稽核單位依照董事會核准之年度稽核計畫進行各項稽核，另視需要執行專案稽核。稽核對象包含本公司及子公司，範圍涵蓋財務、業務等企業營運及管理功能，並將稽核結果與後續改善方案呈報予董事會及管理階層，以確保內部控制制度得以持續有效實施。

### 風險評估

內部稽核每年以多因子風險係數執行風險評估，衡量因子包括但不限於銷售、採購等重要作業循環之控制要點執行結果、法規重大異動及法令遵行、內外部專家意見、公司組織架構或制度流程異動、內控自評結果、具較高不誠信行為風險之營業活動，以及歷年吹哨者舉報案所涉及之作業程序與營運據點等。內部稽核逐一進行風險係數之評分，最終依據衡量結果擬定年度稽核計畫之稽核項目及範圍。

### 內控自評

宏碁資訊公司內部各個單位、子公司透過年度內控自評機制，自我檢視相關的業務行為遵循法令與公司的政策及規章，並接受內部稽核單位的覆核。

## 舉報與保護

### 機制說明

宏碁資訊制訂「誠信經營作業程序及行為指南」規範，設置多元舉報申訴機制，以透過暢通的管道聽取來自內部及外界的聲音，維護利害相關人之權益，促進與利害相關人之溝通及強化公司治理。更多資訊請見：利害關係人檢舉申訴管道。

任何違反誠信經營守則或法律之事件一經通報，將旋即由權責單位調查並驗證事件真偽；倘事證確鑿，且確有違例情節，宏碁資訊即刻採取適當處置、要求違例員工停止該等行為，並將視其必要採行法律上作為，以維護宏碁資訊之權利與名譽。俟事件確定，宏碁資訊將會集權責單位、人資、法務及稽核等相關部門，審視相關程序並共商可行之矯治措施，以臻公司內控制度之全備。



## 舉報申訴機制

### 舉報申訴管道

舉報申訴信箱：[Whistleblower.AEB@aceraeab.com](mailto:Whistleblower.AEB@aceraeab.com)

### 預期使用者

宏碁資訊之董事、經理人、員工（統稱宏碁資訊人員）、客戶、供應商、投資人及社區等。

### 使用時機

發現宏碁資訊人員涉嫌舞弊、貪污、違反宏碁資訊公司之「誠信經營作業程序及行為指南」、有任何不法行為或違反公司治理時，或於工作場所遭受性騷擾、職場霸凌之不當行為威脅時。

### 舉報申訴管道宣導

宏碁資訊官網設置舉報申訴之電子郵件信箱：[Whistleblower.AEB@aceraeab.com](mailto:Whistleblower.AEB@aceraeab.com)

### 舉報申訴處理程

#### 舉報申訴處理程序

01 >>>>>

宏碁資訊接獲舉報申訴案件後，由專責單位（財務部門）視舉報申訴內容，召集法務 / 人資 / 稽核等單位組成調查小組，以保密與嚴謹之態度進行調查。

02 >>>>>

專責單位亦定期調查各子公司有否發生舉報申訴案件，了解舉報內容及處理結果。

03 >>>>>

所有受理之舉報申訴案件，不論具名或匿名，均經妥善處理及記錄，且適時將處理進度回饋予申訴者，並依調查結果採取相應之改善措施，以防範類似案件再次發生。

04 >>>>>

對於舉報者或參與調查者採取適當保護措施，避免其受到任何形式的報復。

05 >>>>>

專責單位每季彙整舉報申訴案件處理報告，呈報審計委員會及董事會。

### 舉報處理申訴結果

本年度共接獲 1 項舉報申訴案，且其與違反誠信經營暨業務行為準則有關。經調查未有確切事證，並無成案。

### 重要舉報案件描述

經調查，本年度未發現確實有違反誠信經營暨業務行為準則之案件。

## 風險管理

宏碁資訊目前尚未成立風險管理專責小組，係由各負責單位遵循「永續發展實務守則」、「防範內線交易管理辦法」、「道德行為準則」、「內控自評程序與方法」等相關法令、辦法之規定，透過辨識、分析、評量、回應、監督及審查之循環式流程，以進行風險管理並透過學習與經驗持續改善，藉由各管理程序的持續運行，對於營運相關之環境、員工安全、客戶、供應商、各利害關係人等風險予以掌握及因應。

宏碁資訊風險管理範疇包含策略風險、營運風險、財務風險、災害風險、資訊風險、氣候變遷相關風險、其他新興風險等主要風險構面。相關法令、辦法之規定，透過辨識、分析、評量、回應、監督及審查之循環式流程，以進行風險管理並透過學習與經驗持續改善。

### 風險管理組織與分工

風險類別	策略風險	營運風險	財務風險	資訊風險	災害風險	氣候風險
權責單位	總經理室	總經理室	財務服務	資訊服務	人資行政	永續發展推動小組
最高管理人員	總經理	總經理	財務長	資安主管	人資主管	總經理
執行情形	<a href="#">2024年年報</a>	<a href="#">營運與治理</a>	<a href="#">2024年年報</a>	<a href="#">資訊安全與隱私保護</a>	<a href="#">健康與安全的工作環境</a>	<a href="#">氣候策略與永續</a>

### 風險管理程序

#### TOP 1. 風險辨識

採用風險管理工具，並依據以往經驗、資訊及考量內、外部風險因子、利害關係者關注重點等，且經由「由下而上」及「由上而下」的分析討論，全面辨識可能導致宏碁資訊目標無法達成、造成損失或負面影響之潛在風險事件。

#### TOP 2. 風險分析

依據公司風險特性擬訂適切的量化或質化量測標準，作為風險分析之依據。各權責單位應針對已辨識風險事件之性質及特徵進行瞭解，考量現有相關管控措施之完整性、過往經驗、同業案例等，分析風險事件之發生機率與影響程度，據以計算風險值。

#### TOP 3. 風險評量

風險評量的目的是提供企業作為決策之依據，透過將風險分析結果與風險胃納加以比對，決定需優先處理之風險事件，並作為後續擬訂回應措施選擇之參考依據。各權責單位應依據風險分析結果，對照宏碁集團所核定之風險胃納，依據風險等級規劃與執行後續風險回應方案。

#### TOP 4. 風險回應

各權責單位根據宏碁資訊策略目標、內、外部利害關係人觀點、風險胃納及可用資源，擇定風險因應對策或落實風險減緩計畫，依必要性建立預防、應變、危機管理和營運持續計畫，使風險因應對策有效控管風險，並在實現目標與成本效益之間取得平衡。為確保各類風險於可控範疇，應制定關鍵風險指標由各權責單位會同各營運單位相關人員持續監控，並確實建立及保留相關紀錄。

#### TOP 5. 風險監督及審查

風險監督與審查機制應確實審查風險管理流程及相關風險對策是否持續有效運作，並確保風險管理與組織中關鍵流程進行連結，以有效監督與提升風險管理落實之效益。

## 新興風險

新興風險	風險描述	潛在衝擊	因應方式
<b>地緣政治 / 經濟</b> 風險等級 - 高 發生機率 - 高 影響程度 - 高	<p>現今的全球地緣政治 / 地緣經濟風險主要體現在以下方面：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>中美戰略競爭加劇：中美作為世界前兩大經濟體，在經濟、科技、軍事等領域的競爭日趨激烈。中美關係的走向將對全球地緣政治格局產生重大影響。</li> <li>俄烏戰爭持續：俄烏戰爭是二戰以來歐洲爆發的最大規模軍事衝突。</li> <li>戰爭的持續除了對全球經濟造成了嚴重衝擊，並將加劇全球地緣政治和地緣經濟的動盪。</li> <li>以哈衝突及紅海危機：以哈衝突與紅海危機是中東地區的重大地緣政治風險。以哈衝突的加劇可能引發中東地區的大規模戰爭，而紅海危機則可能威脅全球能源安全。</li> <li>全球供應鏈重組：在 Covid-19 及俄烏戰爭的先後衝擊下，全球供應鏈面臨重構。供應鏈的區域化、多元化及破碎化將對全球經濟格局產生深遠影響。</li> </ul>	<p>提高生產 / 採購成本：地緣政治 / 地緣經濟風險可能導致戰略資源價格上漲、貿易成本增加等，從而提高科技產品的生產成本。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>可能導致供應鏈中斷，影響科技產品的供應。俄烏戰爭導致全球能源價格上漲，也影響了全球科技產品的供應。全球供應鏈更加複雜，也使得供應鏈更容易受到地緣政治 / 地緣經濟風險的影響。例如，全球科技產品的供應鏈涉及多個國家和地區，如果某個國家或地區發生政治動盪或自然災害，可能會導致供應鏈中斷，影響科技產品的供應。</li> <li>阻礙技術創新：地緣政治 / 地緣經濟風險可能導致技術合作受阻、人才流失等，從而阻礙技術創新。</li> <li>加劇市場波動：地緣政治/地緣經濟風險可能導致投資者信心下降、市場波動加劇，從而影響科技企業的融資和發展。</li> </ul>	<p>金融市場 / 財務方面：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現金流量預估及最適化營運資金安排。</li> <li>除了主力往來銀行外，亦準備至少兩家以上往來銀行作為備案。</li> <li>維持流動資產及現金之安全水位。</li> <li>進行外匯避險操作。</li> <li>制定準則，針對外匯避險原則、工具、權限等進行規範。</li> <li>與產品/技術原廠保持密切協作，確保技術與產品的來源不中斷。</li> <li>擴大產品及服務的供應商範疇，增加本身的多面向韌性。</li> <li>軟體生態圈合作：持續與多個原廠建立合作夥伴關係，減少對單一技術供應的依賴。</li> <li>技術持續創新：投資於自主研發，尤其是在雲端、AI 和資安 3 大領域，降低對外部技術的依賴。</li> <li>提供企業客戶更靈活與彈性方案：客戶可根據實際需求調整雲端或平台服務資源，應對其IT需求的波動。</li> </ul>
<b>新興科技 / 轉型 (如 AI)</b> 風險等級 - 中高 發生機率 - 中高 影響程度 - 高	<p>新興技術發展 / 轉型是指企業採用新興技術來改進現有業務或開發新業務。新興技術發展 / 轉型( 如：AI ) 可能會帶來以下風險：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>安全性風險：AI 系統可能被駭客攻擊或惡意使用，造成資料外洩、系統癱瘓等損害。例如，駭客可以攻擊 AI 系統的資料庫，竊取敏感資料；或者利用 AI 系統的漏洞，發起 DDoS 攻擊，導致系統癱瘓。</li> <li>AI 技術也可能被用於軍事或恐怖主義活動，造成安全威脅。例如，AI 技術可以用於開發自主武器，導致戰爭更加致命；或者 AI 技術可以用於製造假新聞或不實宣傳。</li> <li>可靠性風險：AI 系統可能出現錯誤或故障，導致決策失誤或意外事故。例如，自動駕駛汽車可能因系統故障而發生交通事故；或者醫療診斷系統可能因錯誤診斷而導致患者延誤治療。</li> <li>偏見風險：AI 系統可能存在偏見，導致對特定群體的歧視或不公平。例如，用於招聘的 AI 系統可能對女性或少數族裔存在偏見；或者用於信貸評級的AI系統可能對低收入人群存在偏見。</li> <li>隱私風險：AI 系統可能侵犯個人隱私，例如人臉識別系統可以收集和分析個人面部資料，用於追蹤或監控個人；或者語音助理可以收集和分析個人語音資料，用於 targeted 廣告。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>技術方面：新興技術可能尚未成熟，存在技術缺陷或不穩定性。</li> <li>市場方面：新興技術市場可能尚未形成，存在需求不確定性或競爭激烈等風險。</li> <li>管理方面：企業可能缺乏管理新興技術的經驗和能力，導致項目失敗或成本超支。</li> <li>法律監管方面：新興技術可能存在法律和監管不確定性，導致企業面臨法律訴訟或監管處罰。</li> <li>品牌方面：產品責任及個人資料相關責任導致的消費者求償事件，以及隨後的品牌形象負面影響。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>密切走訪客戶 / 經銷商</li> <li>追蹤競爭廠商動態</li> <li>追蹤技術發展動態</li> <li>實驗分析新技術導入可行性;數據檢視技術完成度 / 穩定性</li> <li>持續關注主管機關法規更新狀況</li> <li>尋求外部專業人士建議</li> </ul>
<b>關鍵人才風險</b> 風險等級 - 中 發生機率 - 中 影響程度 - 中高	<p>關鍵人才缺稀會阻礙產業發展，影響經濟增長。例如，在科技產業，如果缺乏軟體工程師、雲端工程師等關鍵人才，將會阻礙科技創新和產業升級。在高科技領域，由於人才短缺以及少子化長期趨勢，高技能人才的薪酬往往大幅上升。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>技術人力不足，影響資訊服務與競爭力需求。</li> <li>人力與營運成本上升，影響獲利能力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續優化人才招募工作流程。</li> <li>評估相關需求職位的薪資方案，確保其在業界保持競爭力。</li> <li>拓寬引進人才的管道，積極參與校園徵才、就業博覽會、DIGI+ Talent 計畫，並招募海外的優秀人才。</li> <li>規劃「通往雲端大未來」實習生計畫，鼓勵學生學用合一，透過實習累積實戰經驗，提早探索職涯，也為組織儲備未來優秀人才。</li> </ul>

## 資訊安全與隱私保護

### 資訊安全政策

為增進宏碁資訊資通訊作業安全及穩定之運作，提供可信賴之資通訊服務，確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，並順利推展本公司各項業務，以符合資通安全管理法及國際標準要求之規範，特制定資通安全政策做為宏碁資訊資通安全管理最高指導方針，其適用範圍包括本公司同仁、接觸本公司業務資訊或提供服務之廠商及第3方人員之各項資通作業。

資通安全政策係依宏碁資訊營運管理需要，並參考資訊安全及個人資料保護相關國際標準要求，包括 **ISO 27001: 2013**、**ISO 27701: 2019** 國際標準，及中華民國政府資通安全及個人資料保護相關法規命令之規定製定。

此政策由本公司指派之資安主管及資通安全管理暨個人資料保護委員會共同核定，每年至少評估一次，依評估結果、相關法令、技術及業務等最新發展現況，予以適當修訂、發佈實施。

### 資通安全風險管理架構

宏碁資訊資通安全管理與個人資料管理的最高層級為資通安全管理暨個人資料保護代表（簡稱資安管理代表）由本公司總經理指派擔任，下轄資通安全管理暨個人資料保護委員會（簡稱資安管委會），其下設立資通安全管理暨個人資料保護工作小組（簡稱資安工作小組）、資通安全管理暨個人資料保護稽核小組（簡稱資安稽核小組）、資通安全管理暨個人資料保護緊急應變小組（簡稱緊急應變小組）及專案執行單位等，並由資訊安全主管監督、管理各小組之日常實務運作。



### 資通安全管理暨個資保護政策

1. 考量相關法律規章及營運要求，評估資訊作業安全需求，建立相關資通安全管理規範及工作指導書，以確保資訊資產之機密性、完整性及可用性。
2. 建立宏碁資訊資通安全組織並訂定分工權責，俾利推行資通安全作業。
3. 依資通安全管理規範及工作指導書規定執行各項應辦事項。
4. 建立資通安全事件、個人資料安全事件通報應變機制，以確保事件妥善回應、控制及處理。
5. 定期執行資通安全稽核作業，以確保資通安全管理落實執行。

### 資通安全管理暨個人資料保護目標

1. 資通安全管理目標：在合於法令、法規與合約要求條件下，確保資訊資產及個人資料之機密性、完整性與可用性，提供持續可用之服務。
2. 個人資料保護目標：基於法令規定、合約要求及個人資料處理原則，提供可信賴的資通安全管理與個人資料保護作業環境，維護資訊系統及資料之合法利用，確保本公司業務持續正常運作，達成公司資通安全管理暨個人資料保護目標。

### 資通安全管理流程

遵循規劃 (P) → 執行 (D) → 查核 (C) → 行動 (A)，持續的檢視與改進資通安全系統，有效的將風險控制在可接受的範圍。

1. 規劃：制定資通安全政策、目標及控制措施。
2. 執行：實際運行計畫的政策、控制措施。
3. 查核：依據執行的成果檢查與預計目標的差異。
4. 行動：提出修正方案縮減成果與目標的差異，使下次計畫更加完善。

### 資安管理推動與評核

#### 資安管理推行策略

1. 考量相關法律規章及營運要求，評估資訊作業安全需求，建立相關資通安全管理規範及工作指導書，以確保資訊資產之機密性、完整性及可用性。
2. 建立宏碁資訊資通安全組織並訂定分工權責，俾利推行資通安全作業。
3. 依資通安全管理規範及工作指導書規定執行各項應辦事項。
4. 建立資通安全事件、個人資料安全事件通報應變機制，以確保事件妥善回應、控制及處理。
5. 定期執行資通安全稽核作業，以確保資通安全管理落實執行。

#### 資安管理評量機制

1. 每年進行 ISO 27001 資訊安全管理及 ISO 27701 個人資料保護管理之內部稽核與外部驗證。
2. 由資訊安全工作小組及認證作業之實施單位配合於每年進行「資通安全目標量測表」查檢資通安全管理暨個人資料保護制度目標量測，確保宏碁資訊資通安全管理暨個人資料保護制度能夠獲得適切實施與應用，檢核結果應提請管理審查會議確認。

## 資安教育訓練

宏碁資訊員工，依其角色與工作需要，應具備以下描述之資通安全管理暨個人資料保護或技術防護之知識與技能：

1. 資安認知：公司所有員工應定期接受資通安全與個人資料保護政策、程序或認知訓練。
2. 產品技術專業能力：公司或專案之網路與系統維護人員，應接受過產品相關領域之專業技術訓練，並至少有一位人員取得專業證照，或滿足相關工作年資 2 年（含以上）。
3. 資安技術專業能力：公司或專案之網路與系統維護人員，應接受過資通安全領域之專業技術訓練，並至少有一位人員取得專業證照，或滿足相關工作年資 2 年（含以上）。
4. 資安稽核專業能力：公司或專案之人員應指派一名專責人員接受資通安全管理暨個人資料保護之專業訓練，並至少有一位人員取得專業證照（如 **ISO 27001 ISMS Lead Auditor**），或滿足相關工作年資 2 年（含以上）。
5. 個人資料保護專業能力：公司或專案之人員應指派一名專責人員接受資通安全管理暨個人資料保護之專業訓練，並至少有一位人員取得專業證照（如 **ISO 27701 PIMS Lead Auditor**），或滿足相關工作年資 2 年（含以上）。
6. 資安管理作業能力：公司或專案之人員應指派一名專責人員接受資通安全管理暨個人資料保護之作業規定與要求訓練，建立落實管理制度規定之能力。

## 2024年企業資訊安全措施推動執行成果

1. 完成 **ISO 27001**、**ISO 27701** 資通安全目標量測項目共 54 項皆符合要求。
2. 提供同仁 3 小時資訊安全認知暨個人資料保護訓練，達成率 92%。
3. 舉辦 3 小時 SSDLC 安全軟體開發生命週期訓練，上課人數 160 人。
4. 進行電腦資通安全暨個人資料保護查核實施個人電腦安全自我檢查、資通安全宣導。
5. 進行各項 ISMS 資訊安全作業績效量測。

## 2024年資安管理強化重點

1. 於 2020 年通過 **ISO 27001**、**ISO 27701** 之首驗，並於 2023 年通過重評驗證，2024 年完成追查。
2. 準備進行 **ISO27001: 2022** 的轉版驗證，已完成內部 7 位主導稽核員的轉版訓練並取得認證、共有 8 名主導稽核員認證。
3. 新增 1 位 **ISO27701: 2022** 主任稽核員的認證。
4. 持續強化資安防護架構及監控服務，如存取控制之多因子驗證、端點安全防護之 EDR Agent、網路安全之 NextGen 防火牆政策強化、網路存取控管、弱點掃描及修補。
5. 接受集團資安治理委員會定期就曝險度（SecurityScorecard）、合規度、防護績效，從不同面向進行各項資安稽核及檢討改善。

## 資料外洩資安事件

宏碁資訊投資相當金額於佈署資安防護架構及服務並確實遵循 ISMS 程序書所訂定之管理規範，2024 年無資安事件發生。

## 宏碁資訊隱私權保護做法

因應個人資料保護法之施行，為確保宏碁資訊所有業務有關電子個人資料之機密性、完整性與可用性，其處理過程符合法律之規定，保護電子個人資料安全，免於因內部或外部、蓄意或意外之各種威脅與破壞，訂定宏碁資訊機敏（個人）資料保護管理規範，宏碁資訊全體同仁、委外廠商、第3方人員均有責任遵循本規範。

### 隱私權保護宣導方式

1. 於年度資安宣導中有相關說明並請同仁確認回覆。
2. 於每年資安教育訓練中納入此議題進行同仁相關意識之強化。
3. 對內 - 公司員工：
  - 針對員工進行個資保護之教育訓練。
  - 員工須使用個人資料時，應依規定申請核准。
  - 不定期執行個人資料管理內部稽核。
4. 對外 - 協力廠商：
  - 於契約中訂定資訊安全、保密承諾或個資保護條款。
  - 使用或保管客戶提供的個人資料時，應遵循宏碁集團個人資料使用相關規定及辦法。
  - 於履約義務完成後要求廠商銷毀或繳回機密資料或個資。

### 隱私權保護落實策略

宏碁資訊訂定與推動實施個人資料保護制度之原則「目的明確」、「公平與合理」、「限制蒐集」、「限制利用」、「當事人選擇」、「資料內容完整」、「安全保護」、「責任義務明確」納入制度要求。

1. 要求所有員工都必須謹慎保護利害關係人交付給宏碁資訊之機密與專屬資訊。
2. 個人資料保護及隱私權相關議題融入新進員工入職之教育訓練。
3. 對於個人資料之蒐集、處理與利用，須符合內部個人資料登記表所載之目的，並以執行業務所需之必要範圍為限。



## 2024年隱私權保護執行狀況

### 符合法令規範

個人資料之蒐集、使用與管理，均要求並符合個人資料保護法規，以個人資料主體為中心，使其有知悉、觸及、更正、刪除其個資等應有之權利為基本原則，宏碁資訊參考資訊安全及個人資料保護相關國際標準要求之規定與營運管理需要制定機敏(個人)資料保護管理規範。

- ISO 27001、ISO 27701 國際標準
- 資通安全管理法及其相關子法
- 個人資料保護法及其相關子法
- 宏碁資訊資通安全政策

### 內部資安控管與教育訓練實施概況

1. 於新進員工入職時進行個人資料保護及隱私權相關議題之教育訓練，並將個人資料保護訓練納入在職員工年度資安教育訓練，採用線上課程並進行課後評估。
2. 個人資料之蒐集、處理、利用須依宏碁資訊「個人資料管理原則」提出申請，並經單位主管批准後，送至法務及資訊技術單位會審。

### 內部員工個資教育訓練量化數據

2024 年度宏碁資訊持續實施員工法規及行為規範宣導教育訓練（內含個資法規相關資訊），2024 年應參與人數 361 人、實際受訓人數 332 人、達成率 92%。

### 利害關係人個資問題處理機制

對於涉及利害關係人相關個人資料訂有妥適的保護機制，若有疑似發生利害關係人資料安全問題或事件，則立即依相關辦法啟動通報機制，確保風險發生時對各利害關係人所造成之危害降至最低。

1. 發生個人資料安全事件時，應遵循 ISMS 程序書之「資安事件通報應變管理規範」之規範辦理，個資管制專責人員應依據通報流程通知單位主管，由主管通報資安緊急應變小組，依相關規定進行處理。
2. 單位個資管制專責人員應追蹤個人資料保護事件處理狀態，直到事件處理結束。

### 其他隱私保護

於宏碁資訊供應商管理辦法中明列委外服務將特別注意廠商的安全管理及個人資料保護能力，並在服務過程中進行管理與監控。

1. 就協力廠商對於其與宏碁資訊客戶間之業務合作，要求遵守涉及機密資訊或個人資料應負擔保密義務或依個人資料保護相關法規處理與執行，並將之明文記載於契約中。
2. 對公司員工定期舉行個人資料保護相關課程，提升同仁對於個資保護安全意識，以降低個資問題發生率。

## 客戶服務

宏碁資訊致力於提供政府及企業客戶數位轉型相關解決方案，涵蓋雲端及大量軟體服務、應用開發及其他軟體服務、加值產品等。公司以顧問諮詢、產品銷售、加值整合等方式，滿足客戶需求，並透過生成式人工智慧、機器學習、數據運用等新興科技，提升客戶營運效能及競爭力。此外，宏碁資訊亦提供專業的雲端託管服務，確保客戶在雲端環境中的安全與穩定。公司以客戶需求為核心，持續創新，致力於成為客戶信賴的數位轉型夥伴。

## 服務理念

宏碁資訊致力於提供卓越的客戶服務，強調創新與智能化，透過雲端平台、大數據、人工智慧等前端技術，為企業創造更多資訊價值，提升經營效能。公司以客戶需求為核心，結盟全球夥伴，持續提供前瞻且具體可行的商業模式，建立競爭優勢。

## 服務管道與運作方式

宏碁資訊致力於提供多元且高效的客戶聯絡管道，以確保客戶能夠隨時獲得所需的支援與服務。宏碁資訊的客戶聯絡管道包括：

### 官方網站：

客戶可以通過宏碁資訊的官方網站，隨時查詢產品資訊、解決常見問題並獲得技術支援。宏碁資訊的官方網站為 <https://www.aceraeb.com/>

### 客戶服務中心：

宏碁資訊設有專業的客戶服務中心，提供即時與全面的技術支援與諮詢服務，確保客戶的問題能夠迅速得到解決，客戶可以通過電話或公用信箱反映意見與建議。

客服中心專線：**02-2696-0186**。

客服中心信箱：[aeb.service@aceraeb.com](mailto:aeb.service@aceraeb.com)

### 社交媒體平台：

宏碁資訊在Facebook和Line上設有官方帳號，客戶可以通過這些平台獲取最新資訊、參與互動並獲得支援。

Facebook粉絲頁為 <https://www.facebook.com/AcerAEB>

Line官方帳號為 <https://line.me/R/ti/p/@aceraeb>

宏碁資訊的這些聯絡管道不僅提升了客戶的滿意度，還確保了服務的高效與品質，為客戶創造更大的價值。

## 客戶意見處理機制與流程

宏碁資訊設立了一套完整的處理機制來應對外部意見回饋，確保每一個回饋都能夠得到及時且有效的處理。這套機制包括以下幾個主要步驟：

客戶的意見是我們不斷精進的原動力，宏碁資訊將客戶的申訴與意見視為協助我們持續改善的機會。對此，宏碁資訊設立了一套完整的處理機制來應對外部意見回饋，確保每一個回饋都能夠得到及時且有效的處理。

這套機制包括以下幾個主要步驟：



## 客訴紀錄與追蹤改善

### 客訴紀錄：

宏碁資訊會對每一個回饋進行詳細的記錄和追蹤，確保問題能夠得到持續關注。這包括建立回饋追蹤機制，分配專責人員進行跟進，並定期更新處理進度，確保問題能夠在預定時間內得到解決。

### 追蹤改善：

在處理完回饋後，宏碁資訊會對回饋進行分析，找出問題根源並提出改進措施。這包括對內部流程進行優化，提升服務品質，並將改進措施納入未來的工作計劃中，確保類似問題不再發生。

宏碁資訊的這套處理機制不僅提升了客戶滿意度，還促進了公司內部的持續改進，為客戶創造更大的價值。

### 精進服務品質

#### 服務品質管理方式

本公司以長期專案方式提供系統開發及維運客戶服務，並提供高素質諮詢顧問團隊，及時解決客戶在維運時產生的需求與痛點；另亦依客戶要求提供長期IT駐點之維運管理服務，為政府及商務市場上少數能同時兼顧專案開發以及長期維運服務之廠商。此外，本公司策略性地選擇關鍵重點政府及大型企業客戶之應用開發與維運委外服務，使客戶可更專注於其核心業務，增加客戶市場競爭力，深獲客戶肯定，故與客戶形成永久的夥伴關係。

本公司的人力技術與管理能量具有兩個特色；首先，在各項能力的涵蓋度上相當完整，除軟硬體系統之供應可充分自給自足，省略不必要之轉包、溝通，掌握專案時效與維運品質外，在技術項目上，具有功能完整的雲端託管系統營運平台，搭配完善的作業規範與訓練有素之技術人力，於各項產業平台、大數據、網路、作業系統、資料庫、資訊安全、防毒亦具備專業能力；而在管理項目上，包括專案管理、資訊服務管理、雲端資訊安全管理等專業。第 2 個特色在於人力素質整齊，質與量均在國內名列前茅，本公司團隊擁有完整證照，其領域含括：雲平台服務、資安、資料庫開發、網路及系統管理，以及儲存 / 備份等專業證照超過 500 張。

#### 服務品質管理流程

##### 問題單管理機制

提供問題單管理機制，提供保固期間使用者問題單通報系統平台，由客服人員快速回報問題處理狀態及測試完成結案通知。



##### 提供假日緊急處理程序



### 服務諮詢平台 Mantis

提供服務諮詢平台 Mantis 以利「諮詢服務紀錄單」及「軟體維護紀錄單」服務，藉此留下異常狀況之記錄並成為處理問題之依據，爾後可以研判分析、追蹤問題紀錄。



### 服務品質管理教育訓練

宏碁資訊以人為本，重視人才培育，依策略發展及各部門所需，安排內部上課及不定期外派訓練課程。包含：職務類別專業技術，辦公室電腦應用訓練等通識課程，各階層主管訓練課程等，兼顧個人成長與公司發展，提供員工完整之教育訓練體系。

新進人員入職首日，即安排新人導引訓練，期使新進人員於入職時即能迅速瞭解基本作業流程及辦公環境等，並為每位新進員工安排輔導員，使新人能快速融入團隊運作。新人入職後，會另行辦理新進人員訓練，期使新人能對公司規章制度、品牌及企業文化、員工行為準則、環境安全衛生教育、資訊安全政策等，有更完整的了解。

此外，本公司為因應各政府單位、私人企業及自營之服務平台特殊客製化需求而應用開發及建置資訊系統，經過多年之專案資訊服務訓練及技術累積，已歷練並製作一套務實之專案管理方法與軟體工程的工序；由需求確認、架構規劃、資安規劃、系統分析、資料庫設計、程式開發、系統測試、系統部署、教育訓練、系統上線、系統維運均遵循標準作業程序，並通過 CMMI 能力成熟度之評鑑；在 CMMI 的程序規範下，能有效因應客戶各方面之需求進行應用系統開發，確保客戶系統如期如質上線；同時提供高素質的團隊進行後續之維護與維運，目前客戶涵蓋各政府機關、中小企業、健診中心、學校、自營平台等；本公司所提供之專業之資訊服務，多年來獲得客戶長期信任，與客戶維持長久的關係至今未曾中斷。

### 消費者保護政策與申訴程序

#### 消費者保護政策

本公司非生產製造業，無法執行產品安全檢驗或商品標示等措施，但我們同樣重視消費者權益，致力於提供安全、透明且值得信賴的服務體驗。秉持誠信原則，我們確保所有行銷資訊真實無誤，並依據《個人資料保護法》建立完善的資料保護制度，保障顧客隱私與資訊安全。此外，我們也關注永續發展，持續尋求服務流程中的環保實踐方式，展現企業對消費者與社會的負責任態度。

#### 顧客申訴與處理程序

本公司重視消費者權益，提供多元申訴管道，包括客服專線、電子郵件、線上表單與社群平台，並清楚公告聯絡資訊與服務時間。申訴處理流程自接獲申訴起，將於 2 個工作日內回覆確認，經專責單位調查後，於 7 個工作日內提出正式回應與處理方案；如顧客對結果不滿意，亦可申請複查或轉介第 3 方機構協助。所有申訴案件均建檔保存至少 2 年，並定期分析作為服務改善依據。為落實政策，每年定期進行員工教育訓練與內部稽核，確保消費者保護機制有效執行。

## 客戶滿意度調查

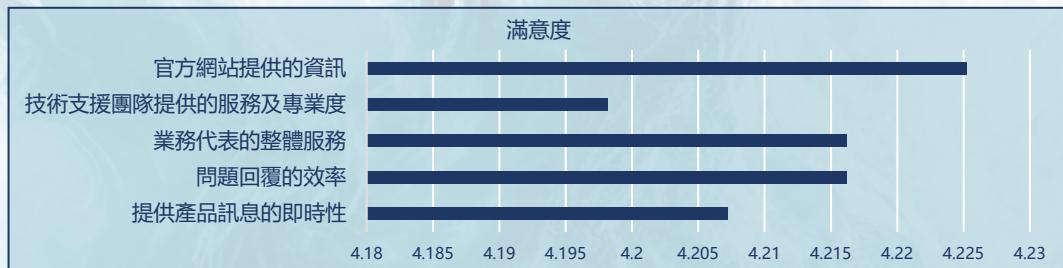
在當今競爭激烈的商業環境中，理解並滿足客戶需求對於企業成功至關重要。企業進行顧客滿意度調查，不只是為了得到一個綜合統計指數，而是要通過調查活動，發現影響顧客滿意度的關鍵因素，以便在提高顧客滿意度的過程中能對症下藥，制定有效的顧客滿意策略。顧客滿意度的測量始終要考慮競爭對手的情況，並進行比較，確定企業與其主要競爭對手在滿足這些期望和要求方面成功的程度，即優勢和劣勢各處在什麼位置。

### 客戶滿意度數據

問卷調查時間：2024 / 12 / 24 ~ 2025 / 1 / 7

項目	問卷發放	問卷回收	有效問卷
數量 (份)	300	166	155

### 各項滿意度結果 - 總表



## 營運與環境

### 環境政策與管理系統

宏碁資訊積極追求經濟、環境與社會的平衡發展。我們瞭解所有的產品、服務及活動都可能影響營運地點的社區及環境，因此致力於環境保護工作；為善盡企業社會責任，我們制定環境安全衛生政策並公告於內網，要求員工了解其角色與責任，亦要求供應商、服務提供商、承攬商、外包商等價值鏈夥伴，透過生命週期評估管理進而降低環境衝擊，同時遵守宏碁資訊環境安全衛生政策，共同達成對環境保護的承諾。

2024 年，為能落實政策及達成環境保護之永續目標，宏碁資訊依循 ISO14001 環境管理系統 PDCA 管理模式運作，由各單位推派幹事組成工作小組，固定於每季召開工作小組會議，確認執行成效，並持續由最高管理階層審視、監督與指導。本年度因應北部營運據點由大安搬遷至南港，變更管理系統驗證場域為南港、汐止、台中、高雄，順利於 9 月通過第 3 方驗證，確認管理系統之運作有效性。

### 廢棄物管理

宏碁資訊非生產製造業，產生的廢棄物以一般生活垃圾為主。為降低廢棄物產量，我們依循 3R - Recycle (回收)、Reuse (再利用)、Reduce (減量) 等作法，響應集團 Earth Mission-21 天綠色挑戰活動，邀請全體同仁參加，以塑造綠色環保理念，並養成愛護環境的好習慣。

對於廢棄物的處理，我們秉持法令規範及遵守公司環境管理政策，一般生活垃圾處理由大樓委託合格廢棄物清運廠商或各地清潔隊清運至當地焚化廠；資源回收物品分類集中後送交回收廠商或各地資源回收車；屬於廢電池、廢燈管、廢機殼、五金廢料等事業廢棄物，蒐集後交付合格廠商處理；紙張類機密文件採每半年集中收集後交付廠商以水銷方式實施銷毀，以確保清運處理過程不破壞環境生態，並降低廢棄物焚燒過程對環境的衝擊。我們也鼓勵同仁在日常生活中，減少使用一次性塑膠、餐具、紙杯，從源頭落實廢棄物減量作為。

宏碁資訊自 2022 年起開始收集全台據點之廢棄物重量並揭露於公司官網。為反映更精準的資訊，本年度明確界定資料統計範圍達到與財務邊界一致性，調整 2023 年廢棄物總重量為 8.69 公噸。另經統計 2024 年廢棄物總重量為 11.66 公噸，觀察近 3 年廢棄物處理量雖呈現逐年上升趨勢，實則與公司營運據點搬遷有關。於搬遷期間，公司同步進行資產盤點與清理作業，包含報廢老舊設備、處理長年累積之紙本文件與倉儲物品，導致廢棄物量階段性上升。此為一次性集中處理的結果，並非日常營運廢棄物增加所致。我們預期當新據點運作穩定，相關清理作業告一段落後，廢棄物產生量預期將回歸正常水準，亦將持續推動源頭減量與資源回收措施，朝向年減量 1% 目標邁進。



### 用電管理

宏碁資訊主要的能源消耗來源為辦公室用電，其中又以空調、照明、資訊設備使用為首要，我們推動並鼓勵員工節約能源。各辦公區實利用弱電系統控制，中午自動熄燈 1 小時，平日下班後則設定每小時定時熄燈。透過節能宣導，邀請全體同仁隨手關閉無使用的電器電源、拔除插座，以期降低辦公室用電量。2024 年，部分北部營業單位由大安舊辦公室搬遷至南港新據點，新據點配備有 LED 省能照明設備。我們將持續蒐集用電資料，瞭解使用情形及掌握變化趨勢，同時宣導同仁節約用電、強化管理等措施，期望每年降低辦公室用電。此外，本公司遵循集團於 2035 年再生能源使用率 100% 目標，已規劃階段性採購綠色電力，本年度參與「台電公司小額綠電銷售計畫」，將於 2025 年起接受綠電轉供。

為降低用電產生的二氧化碳對環境的衝擊，我們持續鼓勵同仁日常多以走路取代汽機車的短程出行，並將友善環境與健康管理進行連結，於 2024 年 6 月規劃健康促進之『AEB 大健走』活動，動員全體同仁並鼓勵同仁眷屬參與為期 28 天的健走挑戰，藉此培養同仁建立起低碳生活的良好習慣。經統計，活動期間同仁健走累計之總步數換算之總減碳量可達 16,606.08Kg (註1)。

註1：以步行 6 公里(約10,000步)約可減少 1.42Kg 排碳量進行計算。

## 水資源管理

宏碁資訊主要營運項目為數位雲端資訊服務與商業軟體代理，並無實際生產製造活動，因此不會大量使用水資源或排放事業廢（汙）水。主要的用水需求，為茶水間用水、辦公環境清潔或員工及訪客日常民生使用。用水來源多取自市政自來水，營運活動對水源無顯著影響。有鑑於水資源議題的重要性，我們依循集團所設定的每年總取水量需較前年降低 1% 的年度目標，制訂本公司水資源管理之中期目標，即 2030 年須較 2022 基準年減量 8%。

為能順利達成目標，我們持續蒐集各辦公區用水數據及變化趨勢，每年審視目標達成狀況。同時評估各辦公區用水設備是否需改善，強化用水管理、節約用水宣導等措施。

統計 2024 年總取水量為 2,503 度，較 2023 年總取水量 2,632 度降低 5%，達成年度總取水量年降低 1% 之目標。



## 生物多樣性

生物多樣性是珍貴的自然資產，更是永續發展不可或缺的組成。宏碁資訊營運據點主要位於都市型商業辦公大樓，對自然生態環境的直接干擾風險較低。然而，為了更了解我們的營運對生物多樣性可能造成的影響，我們遵循宏碁集團《生物多樣性承諾》承諾以達成零淨毀林、零淨損失及淨值正面效益為最終目標，致力從企業可努力範疇導入迴避、減輕、復育、抵銷，以及額外保育行動等作法，並透過與利害關係人之對話與合作，推進生物多樣性保育實踐。

### 陸域生態系：透過種樹促進氣候調適與生態保育

樹木可以吸收二氧化碳、減緩氣候變化，也提供生物所需的棲息地和食物，更有助於防止土壤侵蝕。為落實**生態多樣性**，宏碁資訊參與 Walkii 與社團法人高雄市愛種樹協會所發起的『健康森林計畫』，由高雄市愛種樹協會進行環境勘查，以多層次、多樹種且使用原生樹種的種植方式進行植栽撫育，截至 2024 年於台灣南部茄萣濕地已種下總計 25 棵「植屬 AEB」之樹，維護黑面琵鷺等候鳥能有過冬之休憩地。



## 供應商管理機制

### 政策與遴選原則

#### 供應商政策及原則

宏碁資訊致力於企業社會責任，鼓勵供應商共同響應，追求永續發展。公司制定了以下供應商政策，要求所有供應商在交易時遵循：

- |                          |                        |                        |
|--------------------------|------------------------|------------------------|
| 1. 廉潔正直：杜絕賄賂和腐敗。         | 2. 真實資訊：提供真實、準確的資訊。    | 3. 誠信保密：保護公司機密資訊。      |
| 4. 人權維護：尊重員工人權，提供安全工作環境。 | 5. 永續環境：推動綠色生產，減少環境影響。 | 6. 遵循法令：遵守所有適用法律和國際標準。 |

這些政策旨在確保供應商與公司共同實現誠信經營和永續發展的目標。

### 供應商管理

#### 供應商管理辦法及原則

宏碁資訊為確保供應商提供的產品及服務品質，並落實誠信經營及永續發展，制定了供應商管理辦法。此辦法適用於產品採購及人力服務，每年度第 1 季針對上年度供應商進行評鑑，內容包括：

- |                        |                |                    |
|------------------------|----------------|--------------------|
| 1. 品質：確保產品和服務符合標準。     | 2. 價格：檢查價格競爭力。 | 3. 交期：評估交貨準時性。     |
| 4. 營運及財務：審查營運狀況和財務穩定性。 | 5. 服務：評估服務品質。  | 6. 員工健康：關注員工健康和安全。 |
| 7. 綠能：評估環保和節能表現。       |                |                    |

這些標準確保供應商能夠持續提供高品質的產品和服務，並共同實現永續發展目標。

#### 供應商控制重點

**廉潔正直原則：**供應商應遵守道德與誠信原則，公平、誠實、透明地經營，杜絕任何不正當利益和不誠信行為。

**真實資訊原則：**供應商在交易過程中提供的所有資料和文件必須真實，無虛假、欺瞞、偽造或變造情事，確保資訊的準確性和可靠性。

**誠信保密原則：**供應商應遵守保密規範，保護宏碁資訊機密資料，不得非法使用或揭露，無論在職或離職後均應嚴守保密義務。

**人權維護原則：**供應商應營造平等、無歧視和騷擾的工作環境，禁止童工和超時工作，確保多元、安全和健康。

**永續環境原則：**供應商應善用自然資源，提升資源效率，避免浪費，採用節能設備和環境管理措施，持續改進以降低環境衝擊。

**遵循法令原則：**供應商應遵守所有適用法律，禁止商業賄賂，不得接受有價值物品以獲取不正當優勢或業務。

### 供應商溝通辦法

宏碁資訊為確保與供應商的高效運作及促進雙方合作穩定性與信任感，採用電子郵件、電話和視訊會議、不定期會議等多面向方式進行溝通。這些方式有助於建立和維持良好的供應商關係。

## 供應商評鑑

宏碁資訊服務股份有限公司為確保供應商提供的產品及服務品質，並落實誠信經營及永續發展，制定了供應商管理辦法。此辦法適用於產品採購及人力服務，每年度第1季針對上年度供應商進行評鑑。

### 評鑑項目

- 品質：商品品質是否良好，專業技術能力是否符合要求
- 價格：價格是否優於競爭廠商
- 交期：商品是否準時交貨，不良品退換貨是否即時
- 營運與財務：付款條件是否優於市場行情，公司財務營運狀況健全
- 服務：整體服務態度，商品後續保固，解決問題之能力
- 員工健康：定期員工健康檢查，規定員工不能超時工作
- 綠能：是否使用節能產品

### 供應商評比等級

等級	分數	採取行動
A	80-100	優先採購並可增加採購次數
B	70-80	保持一般採購次數
C	60-70	減少採購次數
D (不合格)	60以下	要求改善並尋找其他供應商

### 2024年度供應商評鑑結果

項目	A 級	B 級	C 級	小計
供應商	10	0	0	8

## 供應商企業社會責任

供應商企業社會責任聲明，旨在強化供應商於環境、社會與治理各方面的表現，確保其運作符合本公司之核心價值。同時，我們亦鼓勵供應商夥伴積極響應企業社會責任，共同致力於永續發展，攜手實現長遠共榮。

### 企業社會責任聲明及道德行為準則規範

- 遵循響應環境保護，進行環保節能管理措施
- 進行產品、服務品質管理
- 優先採用具有環保、能源標章之商品
- 提供員工相關安全與衛生的教育訓練
- 保障員工基本勞動人權，禁用童工
- 承諾員工免受騷擾及非法歧視
- 制定有供應商管理政策及環保、安全等規範
- 制定資安管理政策
- 提供健康檢查及職業健康和安全之教育訓練
- 承諾依循公正公平的商業行為
- 遵守各項保密規範
- 落實誠信經營

### 實施成效

2024年有10家供應商簽回企業社會責任聲明及道德行為準則規範，期盼未來更多夥伴響應，共同推動並落實企業社會責任。

## 主要服務項目

### 雲端與大量軟體服務

宏碁資訊不僅是 Microsoft、Adobe 等國際大廠的授權經銷商，更具备 Microsoft Azure Expert MSP 等資格，提供地端到雲端的一站式解決方案，助企業實現雲端數位轉型。透過專業的顧問與技術服務，協助運用最合適、具成本優勢的雲端技術與軟體產品，快速、安全地建置專屬的高可用性及高效率性之雲端服務平台。宏碁資訊所提供的雲端「3 部曲」服務，從雲備援、雲遷移到雲託管，更可全面提升企業 ESG 績效，如下：

#### 雲備援服務

對企業或政府單位而言，除建置私有雲外，更可以規劃公有雲的備援架構，利用公有雲端的資源與彈性架構，以確保重要的對內跟對外服務不中斷，並享受合理化的費用跟管理。宏碁資訊深耕企業的地端資訊系統服務已久，充分理解客戶需求，透過強化數據安全與災難復原能力，降低營運風險，展現企業良好的公司治理，同時減少實體資源消耗，間接支持環境永續。

#### 雲遷移（上雲）服務

無論客戶的需求是為了延伸地端系統服務、OA 上雲，或推動資料自動化與服務微型化，宏碁資訊皆能藉助相關雲端軟體平台與產品，搭配自身的顧問團隊，提供所對應的奧援。在大數據分析方面，我們可協助客戶將地端資料安全且有效地遷移至雲端，依據成本最佳化或 I/O 效能需求，選擇適合的儲存方式，並運用技術工具清洗資料、過濾多餘屬性、進行標籤分類與模型篩選。這些資料可進一步轉化為 BI 儀表板，協助客戶洞察數據背後所隱含的趨勢脈絡，或結合適當的演算法進行 AI 模型訓練，經由模型反覆優化與參數調整，挑選出精準度較高的 AI 模型，最終輸出為 Web Service 或容器化模組，嵌入地端系統或轉製為晶片，打造可即時執行的標準化 AI 微型服務，實現 AIoT 的應用場景。不僅如此，雲遷移本身也有助於環境永續，雲端資料中心具備高能源效率，可有效降低碳排放與電子廢棄物，同時提升企業營運彈性與治理效率，可為公司 ESG 發展帶來實質助益。

#### 雲託管服務

對於欠缺 IT 維運能力的中小型 / 微型企業，或是想要優化雲端運用與成本的大型企業，宏碁資訊亦提供雲託管服務，以專有的智慧雲端管理服務平台，一站到位的協助企業：

1. 進行智能監控、掌握雲端安全，並即時監控使用量與異常警示服務。
2. 提供資源健檢、優化營運效能、彈性調節用量，並有效掌握成本。
3. 最高 7x24hr 技術支援，專業系統環境代管及提供架構與應用程式優化方案。

### iCMP 智慧跨雲管理平台

為了實踐雲托管服務便利跟即時性，同時滿足當前企業對於混合雲的需求，宏碁資訊也自行研發了 iCMP 智慧跨雲管理平台 (Intelligent Cloud Management Platform)。該平台主要提供：

- 在私有雲、公有雲和混合雲之間管理主要作業及次要作業。
- 對服務的建置、提供及資源佈署進行自助式、自動化，有效率跟彈性的管理及優化。
- 成本、工作負載、及資源的取得與利用率等重要數據，能迅速與視覺化的進行有效管理。
- 提供財務預估管理功能，利用動態儀表板掌控雲端服務費用使用狀態，智慧預測服務能讓客戶有效成本費用控制。

iCMP 實現全面優化，透過精準資源管理減少能源浪費，促進環境友善；確保服務穩定性，提升員工與客戶體驗，達成社會效益；並藉由透明化管理與風險控制，強化公司治理的效能與合規性。

## PaaS數位服務

宏碁資訊亦累積多年的產業經驗，打造相關之數位服務平台，以 **PaaS** (Platform as a Service) 的方式提供訂閱式、利潤分享及各種彈性合作模式，使客戶可輕鬆體驗數位科技之便利，並在確保數據安全與隱私保護的同時，提供大眾更便捷、安全的數位服務，同樣藉由數位化減少實體紙張消耗，為環境盡一份力。茲就宏碁資訊 **PaaS** 服務內容列示如下：

### 閱讀平台

提供超過百種中文雜誌與 3,000 多種外文雜誌，服務數十萬名註冊用戶及百家以上學校、圖書館與企業，是國內最完整的雜誌閱讀平台之一。透過電子書閱讀不僅推動無紙化、減少資源浪費，更促進知識普及，有效縮短數位落差，展現對社會福祉的關注與承諾。

### 金流平台

以銀行、零售流通、服務業者為主要客戶對象，每年處理超過新臺幣 200 億以上的交易金額，領先業界提供各種與支付相關的創新應用，達成活化交易的最後一哩路，為銀行及業界信賴的金流平台。

### 購票平台

為全台灣最大之線上購票平台技術服務提供商，每年提供的售票平台之售票金額近 30 億台幣，相關使用的客戶及會員人數超過數百萬人，服務對象為經紀公司、表演場館、體育、娛樂、交通設施等業者。

## 增值產品

宏碁資訊為諸多國際原廠的長期夥伴，協助企業客戶導入例如 TrendMicro、COMMVAULT、VMWare、Quest、Nutanix 等軟體系統，除了提供客戶專業的採購諮詢與建議外，在導入的過程中，也會依據客戶所需，在原來的軟體產品架構跟規格之外進行增值開發服務，以滿足客戶在備份備援以及防毒防駭等方面之需求。經由宏碁資訊專業團隊進行設計規劃後，以更完整的企業解決方案提供給有需要的客戶。

## 計畫開發之新商品（服務）

### 持續充實 MDR 資安託管服務

資訊安全已經是數位轉型趨勢下的重要議題，尤其在人工智慧技術快速進步的情況下，各種駭客入侵技術與方式更因此日新月異。因此為提供客戶安全數位轉型的解決之道，宏碁資訊預計投入資源整合多家國際 EDR 知名端點解決方案，全天候的監控和快速應對各種階段的資安事件，此資安託管服務將具備完整的安全監控、威脅檢測和分析並提供應對方案，幫助企業化繁為簡並持續優化其資安防護策略。

### 結合生成式 AI 與數據治理的相關智慧服務

宏碁資訊積極在高科技製造業、零售業與醫療流程整合方面進行數據的運用及整合分析發展，在近期 Open AI / Chat GPT 的技術逐漸被廣泛運用下。

將結合本身在微軟 Azure Open AI、Copilot 等技術的運用經驗，以及數據治理/數據中台等包含資料採擷、貼標、統計工程技術的專業，透過資料處理和演算法運算來進行 AI 模型的訓練，讓資訊系統可以傳達智慧化訊息，從而產出具有意義的資訊，並經由生成式的互動介面，對使用者建議出「正確、聰明的資訊」，以提升企業客戶的整體數位韌性。

## 數位資產保護相關解決方案

隨著企業數位化程度越來越高，勒索病毒不斷推陳出新，數位資產（資料數據）的保護跟復原將成為能否持續維運的命脈，企業跟政府需要建立強韌的防禦機制，超前佈建完善的備份與災難復原系統，才能守住資安威脅的最後一道防線。宏碁資訊與關係企業資深儲存將整合 Commvault、Citrix、Dell Technologies、Pure Storage、Quantum 等資料安全及儲存解決方案的多年經驗及技術，針對不同產業的痛點，提供專業、客製化的建議與服務，加深企業建構資安聯防的深度，讓企業在駕馭關鍵數據資料時，也擁有可靠與全方位的安全後盾。

## 創新設計思維

### 宏碁資訊的創新服務理念

隨著雲端技術與生成式 AI 應用服務蓬勃發展，全球資訊大廠紛紛改以提供雲端服務為主要的創新商業模式，並嘗試透過 AI 的能力大幅改變企業原有的營運方式，以形成新的競爭能力，產業競合生態亦發生改變，企業的競爭對手不一定是同產業，也可能是跨產業。宏碁資訊身為協助企業進行數位轉型的重要推手，無時無刻不積極思考如何協助客戶完整數位轉型流程，擴大客戶營運效能提升，為客戶提供保持競爭力的關鍵服務。

生成式 AI 不僅是單一產品，而是提升企業整體競爭力解決方案的一部分，可以優化工作流程、增強協作、降低成本，提升整體生產力。為了協助客戶進行AI能力賦能並與客戶一起成長，宏碁資訊自行在雲端平台上開發了公司自主的 AI 加速器平台，可迅速串連 Azure 雲端上的 OpenAI 與其他服務，來加速與優化客戶規劃之 AI 服務訓練，控制客戶展開 AI 旅程的成本費用、提升數據治理與營運效能、大幅降低客戶自行摸索時間。宏碁資訊更打造生成式 AI 商業模式的四個階段：諮詢顧問、POC專案 (Pilot) 、佈署導入 (Production) 、維運服務 (Operation) ，與客戶互利共榮、一起發展 AI 。

宏碁資訊針對企業之數位轉型提供多元化之數位服務，從需求確認、系統分析、程式開發、整合測試、系統建置、資料庫轉檔與上線導入，到軟體系統維運的 end-to-end 旅程中，提供了前瞻的應用開發技術、產品的加值與整合，並採用實際可行的最佳實務 (Best practices) ，輔以完善的專案管理，協助政府與企業客戶利用雲端服務、人工智慧、大數據 (Big Data) 、虛擬實境 / 擴充實境 (VR / AR) 、邊緣運算 (Edge Computing) 、智慧物聯網 (AIoT) 、區塊鏈 (Blockchain) 等各種創新技術，運用於科技防疫及智慧場域、智慧政府、智慧醫療、智慧製造等各種領域，進行必要之數位轉型，以因應數位經濟及後防疫時代的產業及市場變動。

### 技術及研發概況

宏碁資訊以多年 IT 軟體服務經驗為基礎，專精於軟體系統開發與建置、數位服務整合、網際網路技術運用、資訊與通訊產品應用等領域，具備提供技術與平台服務的能力。公司長期深耕政府與企業市場，深入了解公部門、電信、製造、醫療、教育等產業的需求，透過專業規劃、顧問諮詢、軟體開發與系統維運，提供整套軟體解決方案。宏碁資訊通過 CMMI Level 3 及 ISO 27001、ISO 27701 等認證，確保按標準程序交付安全、穩定的資訊系統。

面對企業數位轉型需求，宏碁資訊積極投入公有雲服務，協助企業將原有系統遷移至公有雲平台，提供更高效能的系統架構。同時，在製造、零售、醫療等產業，宏碁資訊支持企業進行數據收集、標註、建模及 AI 開發，提供商業智慧互動與 AI 服務模型的開發。

後疫情時代，宏碁資訊結合 Microsoft 雲端平台，提供跨空間的即時溝通、視訊會議與文件協作服務，並加值 Copilot 智能助手。宏碁資訊還透過客製化的智能機器人、自動化流程、安全連線管理、線上會議及檔案加解密等解決方案，支持企業實現不中斷的營運模式，滿足遠距辦公與 AI 賦能需求。



## 近年度重要技術或產品

### AI 加速器平台

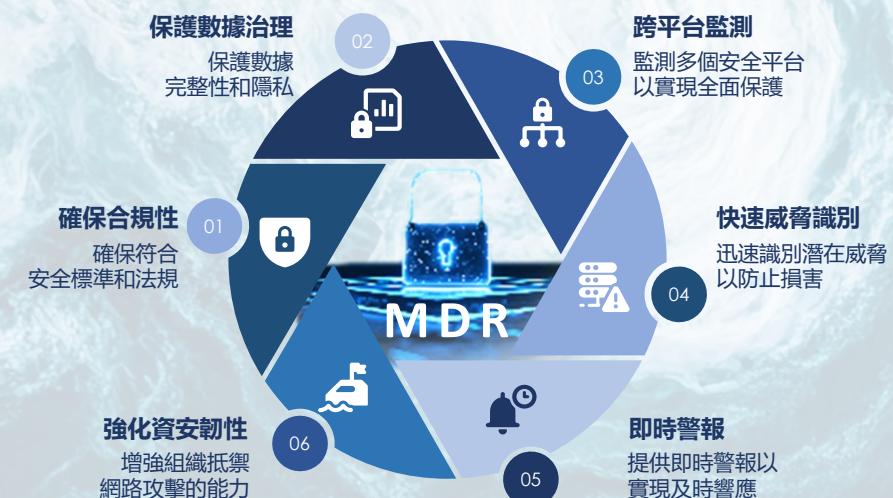
宏碁資訊長期致力於推動雲端服務及 AI 落地應用，憑藉專業團隊和領先技術，為企業提供高度整合的 AI 解決方案和全面的技術支持，有效降低導入 AI 過程中的阻礙。宏碁資訊自主研發的「AI 加速器平台」，能夠快速進行資料清理與問答訓練調整，為企業提供專屬的數據管理平台。有效解決了資料來源複雜性、品質和權限管理的挑戰，企業更可基於此平台，將 AI 進一步應用於智能客服、程式碼生成、圖片生成和文字生成等 4 大核心領域。且目前正積極朝 AI Agents 領域發展，讓 AI 能進一步代理展開及執行複雜任務，實現自動化與決策支援。「AI 加速器平台」不僅提供高效的資料管理與 AI 應用解決方案，平台透過優化 AI 運算流程，降低能源消耗與碳足跡，並藉由數位化應用減少實體資源浪費；平台更強化的數據管理與權限控制能力，有助於企業建立健全的數據治理框架，降低風險，提升決策透明度與合規性，展現企業對負責任營運的承諾。

### MDR 異質資安託管平台

資訊安全已成為數位轉型過程中不可忽視的重要議題，尤其在 AI 技術快速演進的驅動下，駭客攻擊手法亦不斷翻新，威脅日益複雜多樣。為協助企業在追求數位化與智慧化的同時，仍能兼顧資訊安全與營運穩定，本公司投入資源整合多家國際 EDR 知名端點防護解決方案，以打造全天候的資安託管服務。該服務具備完整的安全監控、威脅偵測、行為分析與事件應對能力，能協助企業化繁為簡地優化資安防護策略，並降低營運中斷與資料外洩風險。

2024 年，宏碁資訊自主研發「企業 MDR 異質資安託管平台」，提供跨資安平台的監測託管服務。透過專業團隊對各類攻擊手法的深度理解與分析能力，能夠在任何可疑行為造成實質損害之前，迅速判別潛在威脅，提供企業與政府客戶即時警訊並採取對應措施，為企業構建堅不可摧的資安防線。藉由即時預警機制、快速應變流程與高度整合的控管能力，顯著降低企業面臨的資安風險，確保所有利害關係人之資料安全與隱私權益。

「企業 MDR 異質資安託管平台」的建構，不僅可提供跨資安平台的監測與快速應變能力，顯著提升企業的資安韌性與合規性，有效防範數據外洩等風險，保障企業相關關係人權益，確保數據治理能力，強化企業之社會信任基礎；更能整合監控資源、降低設備重複部署與能源浪費。透過持續精進資安能力與服務，我們期盼為企業構築穩健數位防線，同時實踐數位轉型下的永續營運目標。



## 台灣醫院感染管制和抗藥性監測系統 (THAS)

- 為使全台醫療院所有效監測相關流行病感染發生情形，並蒐集全國性抗生素抗藥性資料，宏碁資訊協助衛福部疾病管制署（CDC）規劃與建置「台灣醫院感染管制和抗藥性監測系統 (THAS)」。藉此蒐集數據與分析，作為制定流行病感染及抗生素管制政策的重要依據。
- 該系統提供全台 1,400 多位醫事人員(疾病管制署、疾病管制署區管中心、縣市衛生局、醫院)進行感染病例資料及抗生素管理的通報及查核。除線上即時通報，亦可透過 API 或交換中心傳送醫院通報資料。管理者可透過即時數字儀表板，即時了解「醫療照護相關感染資料通報」、「抗生素抗藥性管理通報」、「感染管制查核系統」等系統之通報情形及查核填報狀況，藉此預防院內感染事件的發生、並及早管制感染案例的擴大。
- 該系統建置完成後，翌年隨即面臨 COVID-19 疫情，並發揮守護防疫之關鍵作用，因此榮獲 2020 年 WITSA 全球資訊科技應用傑出貢獻獎「傑出 COVID-19 最佳產業解決方案」首獎，肯定其在應用資訊技術對抗疫情及促進社會福祉的貢獻。
- THAS 系統的建立與 SDG 3 「良好健康與福祉」密切相關。**該系統透過監測抗藥性菌株的變化，提供衛生單位與醫院參考資料，支持政策制定與管理決策，有效提升醫療體系的感染管理效能。疾管署強調，隨著抗藥性細菌感染風險增加，抗生素管理與感染控制是全民共同責任，藉此系統可保護人民健康，並減少由抗藥性細菌導致的死亡，促進整體社會福祉。

## 運動健康資訊雲系統

- 教育部體育署與宏碁資訊攜手合作，為推動國家體育策略，結合政府與民間力量及資源，共同建置「體育雲-全民運動資訊系統-i運動資訊平臺」雲端系統。該平台採用大數據分析技術，統整全民運動相關系統及資料，並且將全國各縣市政府既有和未規劃的系統進行功能整合，計畫打造全國集中式的雲端全民運動資訊系統，以期發揮群體最大效益，促進政策之推展。大幅度降低銀行理專人員在複雜金融商品銷售的訓練時間，並減少人為疏失。
- 宏碁資訊於此專案共開發了 15 個子系統，透過便捷的運動資訊推廣全民運動文化，提升國民健康意識並促進運動產業發展，實現「健康國民、卓越競技、活力臺灣」的願景。該合作增強了體育署在推動體育發展方面的整體性和效率。2021 年獲得 WITSA 全球資訊科技應用傑出貢獻獎首獎，肯定了我們在推動資訊技術應用及促進公眾合作服務方面的卓越表現。該獎項被譽為資訊界的「奧斯卡獎」，表彰對產業和社會福利有傑出貢獻的機構和企業。
- 運動健康資訊雲系統將科技應用於體適能檢測，透過快速精準的方式，幫助民眾了解身體狀況並制定個人化運動處方，符合 SDG 3 「良好健康與福祉」之核心內容，鼓勵民眾保持規律運動，提升全民健康水平，並促進長期健康福祉。

## 行動圖書館與 VR 無界博物館

- 行動圖書館：為使國內雜誌的好內容可行銷給全球華人，也為使海外雜誌可引進介紹給國人，故與全球最大電子雜誌平台商 ZINIO 合作，將傳統紙本轉換數位化形式。
- VR 無界博物館：將國立故宮博物館過往數 10 年經典展覽和展出的國寶進行數位化，以 VR 形式讓全球喜愛中華文化的人士即使不用親自到故宮，也能一覽故宮典藏之美。
- 自推廣行動圖書館至今，已有超過 200 所學校、圖書館和民營企業訂閱。每年閱讀人次平均超過 100 萬人次。VR 無界博物館推出至今累計體驗人次超過 2 萬人。
- 透過 VR 和網路技術，於 2021 年與國立臺灣歷史博物館合作將館藏數位化，並透過實體“VR 吧！時空旅人”活動，推動知識平權，創造平等參與和友善服務。

### 成果照



THAS 系統介面 (僅限已申請之 IP 連結至頁面)

### 成果照



透過行動裝置，隨時隨地掌握檢測報告

### 成果照



行動圖書館之雙語言屋 for Kids 簡介

故宮VR無界博物館功能特色

## 氣候策略與相關因應作為

宏碁資訊依循宏碁集團規範，承諾於 2050 年達成淨零排放、2035 年實現使用 100% 再生能源，並制定符合 1.5°C 減碳路徑情境下的科學基礎減量目標 (Science Based Targets, SBT)，期於 2030 年達成營運碳排放相較於 2022 年減碳 25%，本年度依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」所規範之『上櫃公司候相關資訊執行情形』進行揭露，並進行氣候變遷相關財務揭露的現況分析、氣候風險鑑別與財務量化，公開揭露氣候變遷對宏碁資訊潛在的財務衝擊與未來的因應策略。

### 董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理

宏碁資訊宏碁資訊持續掌握來自與氣候變遷相關之政策法規，同時亦把握氣候變遷帶來的機會，持續整合現有之營運單位，擬定低碳、永續的發展策略。並成立 ESG 工作小組，由總經理擔任召集人，負責主導推行 ESG 各項工作，並於定期於董事會向董事報告「溫室氣體盤查與查證時程規劃」，董事會亦會定期檢視ESG風險之評估事項，並審議年度碳排策略之執行成果。

### 所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務

宏碁資訊持續掌握來自與氣候變遷相關之政策法規、未來將視實體營運及策略，進一步辨識氣候風險與機會。

	短 期 影 響	中 期 影 韵	長 期 影 韵
業 務 影 響	極端氣候事件（例如颱風、洪水或乾旱等），可能導致交通中斷或電力停供，使得無法按時完成客戶端專案任務，進而影響業務進度	氣候模式變化（如極端氣候發生頻率增加），可能導致服務中斷，影響整體專案品質，進而造成營運端的傷害	氣候變化可能導致某些產業的需求減少，需要調整其業務及服務模式以適應新的市場環境。如：採取更環保的方式，或提供與氣候變化相關的服務，調整其市場策略和銷售策略
策 略 影 響	技術單位可能需要立即調整專案執行模式，如利用雲端技術和協作工具等，確保團隊成員可以在任何地點進行工作	透過風險評估和管理計劃，評估可能的氣候風險，制定相應的風險緩解措施和應對計劃	參與氣候變化適應策略長期計劃，通過使用可再生能源、提高能源效率和實施綠色辦公室政策來實現
財 務 影 響	極端天氣事件，例如颱風、洪水或乾旱等，可能導致公司的服務中斷，增加營運成本，影響短期的財務表現	氣候模式變化，可能影響客戶的需求，導致相關服務穩定性受到影響，專案需求也可能發生變化	隨著氣候變化問題，政府可能會實施更嚴格的環保法規，例如碳稅或排放限制。可能導致公司需要投資於符合法規的設施或技術，增加成本

### 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

極端氣候事件（如颱風、淹水、乾旱）可能導致辦公區部分設備損壞，或導致員工和客戶造成傷害，進而產生人力或財物的直接損失，並可能導致投保項目增加，包括財產保險和業務中斷保險等，進一步增加相關成本。

另外，針對氣候策略所規劃的轉型行動，將產生相關所需支出，如綠能採購、機電設備更新等投資，皆造成財務成本增加。

## 氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於風險管理制度

我們依循 **TCFD** 指引內容，建立氣候相關風險管理程序，管理流程依序為 (1) 完成氣候風險清單、(2) 風險重大性排序、(3) 結果與呈報、(4) 因應策略與對外揭露等 4 步驟。

由各權責單位依循上述流程進行風險辨識，並藉由查核過程探討流程改善、依循相關程序及法令、與內部稽核單位的稽核管理程序，將風險管理之執行與各權責單位日常作業程序與公司營業目標進行實際並緊密的結合，以整合 **ESG** 與氣候因子至企業的決策流程，並透過 **PDCA** 循環於工作小組會議時，定期性檢討風險管理方案之有效性及改善空間，以持續調整、精進。

## 使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性

針對公司所在地區的氣候型態、預期的氣候變遷影響。並列出氣候變遷的預測模型、相關政策法規、市場趨勢等。基於科學模型、地區性等因素考量，與業務型態、供應鏈穩定性、技術與創新能力、客戶需求、人力資源管理等分析因子來預測未來氣候變遷與市場反應的可能方向，並評估可能對公司財務狀況產生的主要影響，例如收入下降、成本增加、資產損失等。藉由上述步驟建立情境分析，以評估宏碁資訊面對氣候變遷風險的韌性。

## 設定氣候相關目標（如：溫室氣體排放範疇、規劃期程、盤查及確信情形，達成進度等）

本公司規劃於 **2025** 年開始採購再生能源，相關溫室氣體排放範疇、期程，每年達成進度等資訊詳述於其下「溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫」中說明。

目標所涵蓋的活動，包含：(1) 減少溫室氣體直接排放（主要為公務車輛碳排）和間接排放（如生活用電或其他能源所造成的碳排）。(2) 透過節能措施、設備更新等方式減少能源消耗，以提升能源效率。(3) 推動資源的有效循環利用，如南港新據點具有雨水回收再利用系統；持續向員工宣導廢棄物減量並落實資源回收。(4) 建立監測和報告機制，以確定每年目標推行進度和達成情況。定期進行測量和評估，根據實際進展調整行動計劃，以達到有效管理氣候風險。

有關溫室氣體排放範疇、規劃期程，達成進度等資訊，將於下一節「溫室氣體排放」中說明。

## 溫室氣體排放

宏碁資訊響應永續潮流並落實減碳管理機制，自 2019 年起，檢視水、廢棄物與溫室氣體各項資訊，合併納入宏碁集團數據中，並由第 3 方驗證單位查驗。宏碁集團依循 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standard) 及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol)，符合集團合併財報邊界，持續蒐透過線上系統收集用電、水與廢棄物資訊，並委託第 3 方查驗機構進行查證，相關管理說明如下，進行溫室氣體排放查證，[取得 ISO 14064-1: 2018 溫室氣體查核聲明書](#)。

### 歷年溫室氣體排放及減量目標

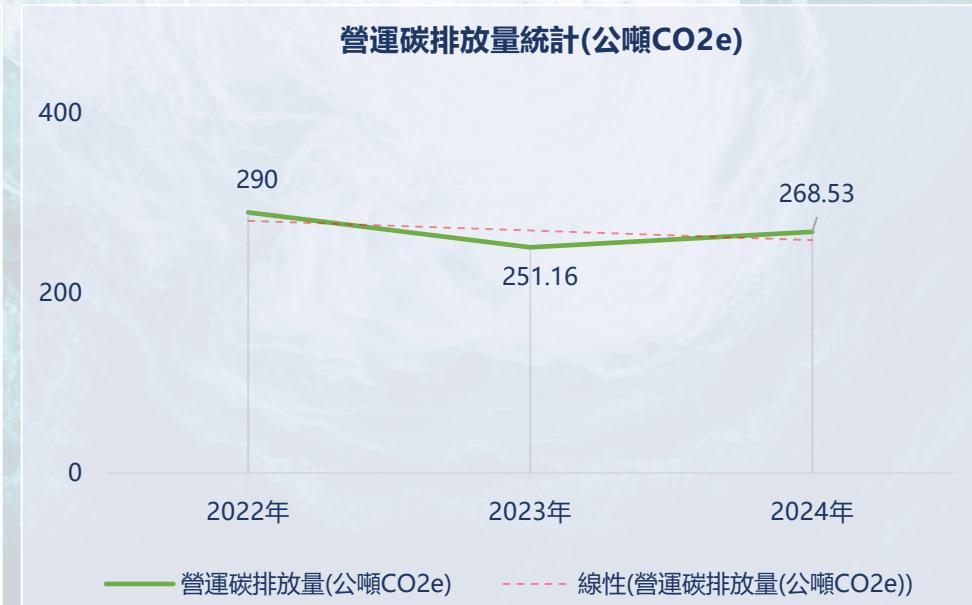
2024 年宏碁資訊經查證的範疇 1 碳排放量為 1.5 公噸，較前一年減少 17.1%，為公務車使用頻率下降之緣故。範疇 2 碳排放量為 267.03 公噸，較前一年增加 7.1%。主要為南港新辦公室裝潢，新舊辦公場域使用時間重疊，造成用電量增加。整體而言，營運排放量 (Scope 1、2) 268.53 公噸。較 2023 年增加 6.9%，但較 2022 基準年減少 7.4%。營運碳密集度 (單位營收碳排放量) 為 0.031，較前一年下降 6.06%，較 2022 基準年減少 23%。人均排放約為 0.85 公噸，較前一年增加 6.25%，較 2022 基準年減少 10.53%。

雖呈現下降後略有回升，但原因為舊址與新址同時啟用，導致階段性用電增加，然相較基準年仍維持減碳趨勢。隨新辦公室正式啟用，相關裝修與過渡期用電結束後，碳排放有望進一步下降。亦將持續追蹤後續能源使用效率與碳排放數據，配合節能措施與綠色行動，朝向中長期減碳目標穩健邁進。符合預期之減量目標。

另在範疇 3 的部分，本年度我們按照溫室氣體盤查議定書範疇三 (GHG Protocol Scope 3) 之原則，並依循數量顯著性、影響力、資料取得性與準確性等鑑別因子進行公司的重大間接排放源鑑別，依鑑別結果，本年度主要針對類別 3、類別 5、類別 7 等排放源進行盤查，統計之價值鏈碳排放量 (Scope 3) 為 263.08 公噸。

### 2024 年碳排放數據

	2022 年	2023 年	2024年
直接排放量 (範疇 1) (噸 CO <sub>2</sub> e)	--	1.81	1.5
間接排放量 (範疇 2) (噸 CO <sub>2</sub> e)	290	249.35	267.03
營運碳排放量 (範疇 1、2) 合計	290	251.16	268.53
溫室氣體排放密集度 (噸 CO <sub>2</sub> e / 百萬元營業額)	0.040	0.033	0.031
間接排放量 (範疇 3) (噸 CO <sub>2</sub> e)	--	--	263.08



## 我們的氣候行動

### 能源管理與節能減碳

為能達成環境保護之永續目標，我們依循宏碁集團腳步，**2024** 年通過 **ISO 14001** 環境管理系統第一次追蹤審查，持續依循 PDCA 管理模式推動各項作業，檢視各營運據點的用電優化。本年度將部分營運據點搬遷至位於台北市南港區之新辦公大樓，其具有黃金級綠建築標章，除頂樓建置太陽能板，可提供部分自給電力，並有雨水收集系統以提供灌溉與衛生設施用水，可減少自來水的使用，另也設置自行車停放區，鼓勵員工採用低碳交通工具通勤，減少碳排放；預計 **2025** 年再將汐止據點搬遷至南港新辦公室，藉此減少能源使用所產生之碳排放。

另外，辦公室節能措施上，除強化綠色採購以促使供應商符合綠色潮流趨勢外，我們推動 e 化作業以有效降低紙張與相關耗材使用、鼓勵同仁單面廢紙可回收再利用，全面更換噴墨型事務機，無感光鼓及加熱器且不產生碳粉微粒 (PM2.5)，對於環境更友善。另外，辦公區照明也逐步更換為 LED 燈具，並實施午休時段全面關燈，以提倡節約能源、達到減碳之效。

### 規劃使用再生能源

宏碁資訊遵循宏碁集團整合能源與氣候變遷策略，預計於 **2035** 年達成 **RE100** 的目標。**2024** 年，我們開始規劃階段性綠色電力採購計畫，本年度參與「台電公司小額綠電銷售計畫」，預計將從 **2025** 年開始接受綠電轉供，另也將持續評估南港新據點之能源需求、盤點並了解辦公室的用電量和高峰用電時間，確保再生能源能有效使用並滿足實際需求。

此外，研讀政府目前之再生能源政策和電力購買協議 (PPA) 的要求，確保所有操作符合法律規範、確認是否有補助政策和稅收優惠，藉此制定預算並根據實際需求設立分階段採購目標，選擇、評估合格與可信賴之再生能源供應商，藉由簽訂長期購電協議，來保障能源供應的穩定和價格的鎖定。

由於宏碁資訊將於 **2024** 年進行北部據點搬遷，還須考量並將新辦公室用電數據納入評估參考，因此我們將再生能源採購規劃起始年度設定在 **2025** 年，以達到最大效能。

### 落實員工內部訓練與文化實踐

宏碁資訊重視氣候議題對公司的影響，藉由公司內部教育訓練與倡議如 Project Humanity，關注 ESG 相關議題並持續培養同仁的氣候意識，將淨零排放、**RE100** 等公司目標深植於企業核心文化並與之實踐，鞏固永續發展競爭力。**2024** 年，我們參與宏碁集團所舉辦之 **ISO 14067** 產品碳足跡教育訓練，透過講師詳細講解產品碳足跡的相關規範，與分享實際盤查範例，深入瞭解產品碳足跡的盤查過程及所需資訊，提升對碳足跡管理的理解與執行能力。另也響應集團年度世界地球日「Planet vs. Plastics」主題活動，分享並鼓勵員工積極參與海洋保護行動，藉由了解沿海及水道清理的重要性、參與在地活動及分享相關資訊，攜手維護永續的海洋環境。



宏碁資訊相信每位員工皆應得到公平的對待與尊重，致力保障員工的人權並尊重基本自由，提供平等機會，保障個人隱私，提供自由與安全表達意見的管道，與營造安全及健康的工作環境。我們制定《人權政策》，保障人權可能有風險的員工、供應商與客戶，透過宏碁資訊的努力，落實人權的保障。亦期許我們的合作夥伴，符合該政策的標準以維護人權。此外，《誠信經營暨業務行為準則》參考聯合國人權宣言、國際勞工組織（ILO）基本原則與工作權利宣言、及聯合國工商企業與人權指導原則，並要求所有同仁、董事成員、受益人、政策相關推展者、聯屬公司、廠商、通路夥伴、承包商，及所有其他與宏碁資訊有業務往來者亦須遵守，並規範事件通報處理程序。

### 人權風險評估

人權風險評估為宏碁資訊風險管理的一環，我們對潛在的人權風險進行系統性的定期評估。由宏碁集團風險管理工作小組成員進行辨識與評估及討論，再與宏碁資訊共同針對辨識出的人權風險議題，擬定減緩措施並加以執行與管理。人權議題主要影響的對象為：宏碁資訊員工與供應商員工。本年度的人權風險包括：強迫勞動、自由結社、平等薪酬、歧視等議題。

### 人權盡職調查流程

#### 01 鑑定議題



確保宏碁資訊在業務運營中考慮到人權各相關層面，尤其在涉及勞動力、產品或服務的各個階段。

#### 02 辨識衝擊



定期檢視各議題所帶來的相關衝擊，並評估實際 / 潛在風險。

#### 03 預防與減緩



根據實際 / 潛在風險，分別從訓練、溝通、與系統的角度，制定預防與減緩措施。

#### 04 追蹤與修補

若違反人權政策與相關規定，採取相應的補救及矯正措施，以確保未來不再發生。

### 潛在人權議題、衝擊與減緩措施

對象	議題	議題 / 實際或潛在的衝擊	預防或減緩措施	追蹤或修補機制
員工 供應商員工	強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"><li>人權風險：強迫勞動會使員工身心遭受虐待，導致嚴重的身心健康問題。</li><li>人才風險：強迫勞動可能導致公司人才流失，使公司必須投入更多的成本重新雇用並訓練員工。</li><li>法律風險：強迫勞動足以使宏碁資訊面臨法律制裁，包括罰款、訴訟和品牌聲譽損害。</li><li>健康風險：強迫勞動可能導致嚴重傷害甚至死亡，除讓公司喪失人才外，也連帶對及其家人造成心理受創。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>訓練：舉辦職場不法侵害預防訓練，積極向主管宣導強迫勞動的風險，除此之外，並要求加強對新進人員的宣導。</li><li>溝通：推動彈性工時措施，讓員工根據個人需求安排工作時間，讓員工有更多控制權。</li><li>系統：<ol style="list-style-type: none"><li>要求員工遵守正直誠信與行為準則，定期稽核供應商之遵循狀況。</li><li>要求主管嚴格遵守勞動基準法之工作時間規定，厲行每日打卡制度，以防超過法定工時。</li></ol></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>制度調整：<ol style="list-style-type: none"><li>合規檢查：定期進行內部稽核，確保所有業務都符合相關的法律和標準，特別是關於勞動權益的法規。</li><li>透明度與報告機制：透過一個安全的舉報機制，使員工能夠匿名舉報任何涉及強迫勞動的情況。</li></ol></li><li>補救：透過勞動權益的培訓，讓員工了解如何反應勞動侵犯。</li><li>處罰：針對加害人，依程度給予各種處分的可能，包括警告、解雇、法律追訴；若為供應鏈，則可能將不規範的供應商或合作夥伴排除在供應鏈之外。</li></ul>

## 潛在人權議題、衝擊與減緩措施

對象	議題	議題 / 實際或潛在的衝擊	預防或減緩措施	追蹤或修補機制
員工	自由結社	箍制言論：妨礙員工參與決策的過程，足以傷害公司與員工的共同利益。 降低運作透明度：當結社自由受到限制時，監督組織的力量可能會下降，組織運作的透明度也可能會降低。 打擊凝聚力：當結社自由被剝奪時，會阻礙員工共同的興趣和價值觀的形成。	<ul style="list-style-type: none"> <li>訓練：落實人權保護和教育訓練。</li> <li>溝通：組織季度勞資會議，以增進與員工的溝通。</li> <li>系統：進行全球員工意見調查，並多面向分析調查結果，採取必要改善行動（如透過多元線上學習活動強化員工發展）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度調整：開放式溝通管道，應用開放且多元的溝通平台，使員工能夠自由地分享想法。如園丁會、與董事長 Jason 有約，以有效追蹤意見表達的狀況。</li> <li>補救：創建開放式的工作環境，有助於員工更容易互動和分享想法。</li> <li>處罰：對於任何被發現有迫害自由結社行為的員工，公司將實行適當的懲罰和制裁。這可能包括紀律處分、甚至解雇，視行為嚴重性而定。</li> </ul>
員工	平等薪酬	員工士氣低落：當員工覺得工作沒有得到公平的報酬時，可能會導致不滿和積極性下降。 離職率增加：當員工覺得沒有得到公平的報酬時，可能會開始尋找其他工作機會，導致公司的高離職率。 產生不信任的組織文化：缺乏公平薪酬影響公司的整體氛圍和文化。 違反法律：不平等報酬會導致法律訴訟，連帶為公司品牌聲譽帶來負面影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>訓練：在正直誠信與員工行為準則的培訓中，強調公司重視每一位同仁的平等權利，及讓員工瞭解薪酬平等的重要性。</li> <li>溝通：在誠信經營暨業務行為準則中，即強調公平性，也就是尊重與公平對待全體同仁。</li> <li>系統：薪酬給予標準只參考職級架構與考績結果。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度調整：定期進行內外部的薪酬調查，確保薪酬水平與市場相符。這有助於確保公司不會因為性別、種族、性取向等因素而造成薪酬不平等。</li> <li>補救：               <ol style="list-style-type: none"> <li>平等機會晉升：確保晉升機會公平，不受到與性別、種族等相關的歧視。薪酬與晉升機會應該是基於能力和表現。</li> <li>推動多元文化：持續維繫一個鼓勵多元文化和包容性的工作環境，以減少薪酬不平等的風險。</li> </ol> </li> <li>處罰：提供一個安全、機密且無報復的申訴管道，讓員工能夠舉報薪酬不平等情況。對於發現有不平等薪酬情況的部門或管理層實行罰則和懲戒。</li> </ul>
員工	歧視	工作滿意度降低：放任職場歧視，會導致整體滿意度與士氣降低。 生產力降低：充滿歧視的工作環境，會降低員工的生產力和效率。 降低競爭力：職場歧視會導致職場的多樣性和包容性降低。 法律後果：歧視可能導致法律訴訟並損害公司的聲譽和財務狀況。	<ul style="list-style-type: none"> <li>訓練：提供培訓和教育，透過 ESG 與業務行為準則訓練，向員工強調多元性的價值，提高員工對不同文化和背景的尊重和理解。</li> <li>溝通：               <ol style="list-style-type: none"> <li>及時且積極地回應歧視問題，並展現公司對這些問題的嚴肅態度。</li> <li>多元化和包容性倡議。</li> <li>傾聽和回應：提醒主管做好開放的溝通，傾聽員工的意見和反饋，並積極回應任何潛在的歧視問題。</li> </ol> </li> <li>系統：               <ol style="list-style-type: none"> <li>迅速回應任何不當歧視行為的投訴。</li> <li>落實「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。</li> <li>明訂申訴管道、作業流程及懲戒規定。</li> <li>促進多元招聘：採取措施確保招聘流程公正，並積極尋求和吸引來自不同文化和背景的人才。多元化的團隊有助於創造更具創造力和靈活性的工作環境。</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度調整：               <ol style="list-style-type: none"> <li>透過吹哨者信箱，讓員工可以匿名報告歧視行為，以減少報告者可能面臨的擔憂和風險。</li> <li>採取積極的多元化招聘措施，並統計新進人員的背景分析數字，確保公司內部反映社會的多元化。</li> <li>定期審查公司的反歧視政策和程序，確保其有效性和適應性。</li> </ol> </li> <li>補救：               <ol style="list-style-type: none"> <li>給予受害者支持，同時採取適當的紀律措施來處理施加歧視的人。</li> <li>確保員工知道可以在需要時尋求幫助，並提供相應的支持。</li> <li>提供資源，包括輔導服務和支援給受到歧視的員工。</li> <li>建立支持系統：提供支持系統，使員工能夠舉報歧視行為，並確保公司針對舉報採取適當的行動。</li> </ol> </li> <li>處罰：有關違反職場歧視的行為，其所衍生的罰則包括紀律處分、甚至終止雇佣關係等。</li> </ul>

## 人權保障訓練

我們持續針對員工進行人權保障議題相關訓練，提供業務行為準則、反貪腐、隱私、安全健康的工作環境、性騷擾防制訓練課程等議題之教育訓練課程，以打造平等、包容與尊重的友善工作環境。人權保障相關訓練內容，皆因地制宜，因應各地不同的法規需求適度調整，以確保同仁在執行業務時，能完全恪遵當地法令。

訓練人次	課程時數	訓練人數	平均每人實際受訓時數
986 人	2,582 小時	322 人	8.02 小時

## 反歧視與騷擾

宏碁資訊公司重視員工的機會平等並且絕不容忍工作環境中的任何騷擾。為維護性別工作平等及人格尊嚴，提供員工執行勤務不法之侵害申訴管道，使員工免於遭受言語、肢體、心理、性騷擾及性別歧視的工作環境，特制定防治措施、申訴及戒懲辦法，明訂申訴管道、作業流程及懲戒規定。

反歧視政策明文規範於誠信經營暨業務行為準則中，包括：

機會平等：對員工的尊重，以及營造多元文化，致力於維護無歧視的工作環境，並給予員工尊嚴與尊重；對員工及求職者提供平等的僱用機會，絕不因種族、膚色、年齡等因素而有所歧視。

無騷擾工作環境：絕不容忍工作環境中任何騷擾。騷擾包括行動、言語、書面表達或物品，會造成威嚇、惡意、冒犯性的工作環境。

## 歧視與騷擾事件通報處理程序

### 01 通報

所有關於事件的資訊，如事件不涉及董事或最高管理層，應通報部門主管；如涉及董事或最高管理層，則通報獨立董事或監事。

### 02 驗證

權責單位與部門主管應立即驗證事實。

### 03 緩違規者處理

如確認被通報者確實違反法律、法規或宏碁集政策與道德管理規定，則應立即要求違規者停止該等行為，並做出適當處理。

### 04 矯正措施

就已確認之事件，宏碁資訊應指派相關單位，負責審視內部控制體系與相關程序，提出矯正措施，並防止再犯。

## 多元溝通管道

宏碁資訊很重視員工的意見與權益，致力於提供透明無障礙的溝通平台，以促進勞資雙贏的和諧關係，每季舉辦勞資會議（園丁會），針對員工權益與需求進行勞資雙方溝通，蒐集議案例如工作規則、友善環境、工作流程、業務討論...等。

透過下述多元的溝通管道，員工得以將意見、建議，或是申訴內容反映給各權責單位，並由各權責單位進行了解、處理、關懷、追蹤與結案。

員工社群支持交流	實體會議	公告	實體會議	公告	公司員工溝通	
	<ul style="list-style-type: none"><li>職工福利委員會</li><li>志工關懷分享會</li><li>社團幹部交流會</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>職工福利委員會福利措施</li><li>志工活動宣傳</li><li>社團資訊及招生訊息</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>與董事長- Jason有約溝通大會</li><li>勞資會議（園丁會）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>董事長 / 總經理的信</li><li>Acer Group 每日新聞</li><li>Acer Group Good News</li></ul>		
線上社群	暖心諮詢窗口	影音訊息 / 電子佈告欄	意見反映管道	<ul style="list-style-type: none"><li>員工意見調查</li><li>利害相關人檢舉申訴管道</li><li>工作場所性騷擾防治與申訴專線、信箱</li><li>執行勤務不法之侵害申訴專線、信箱</li></ul>		
	<ul style="list-style-type: none"><li>Acer Family FB / APP</li><li>Acer Volunteers FB</li><li>AEB Career FB</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>人資夥伴 (HRBP) 溝通管道</li><li>員工協助方案 (EAP)，提供心理、財務、健康等支援員工協助方案</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>董事長新年談話</li><li>企業文化倡議</li></ul>			

溝通類型	措施	重點說明
面對面溝通	與董事長- Jason 有約溝通大會 勞資會議（園丁會） 職工福利委員會 社團交流溝通會 員工大會、年度好會 人力資源單位從組織端予以協助	<ul style="list-style-type: none"> <li>藉由「與董事長 Jason 有約」這個機會，同仁能跟董事長面對面提出對公司政策、發展方向以及管理面等的建議與溝通。</li> <li>每季定期召開勞資會議（園丁會），由公司一級主管們與各單位遴選產生的員工代表直接面對面溝通，回應員工所提出的問題、建議並進行裁決，同時指派相關單位人員解決問題及跟催，增進公司的營運及管理效能。</li> <li>透過福委會、社團交流會等員工自主組織，了解員工對公司企業文化的參與度與認同感，並藉此風向球評估公司端之因應作法。</li> <li>每年定期舉辦兩次全體員工大會，由總經理親自向全體同仁說明年中與年度營運目標、策略方向及整體營運現況，確保全體同仁對公司發展趨勢有一致認知。後勤單位亦會就人力行政、ESG和環安衛等政策重點進行說明，提升政策透明度與落地執行力；同時安排業務單位分享實務經驗與成功案例，促進部門間學習交流與正向循環，進一步強化團隊凝聚力與共同成長。</li> <li>人力資源單位針對轄下離職同仁皆會進行離職面談，俾使了解同仁離職的原因，以作為組織面改善優化之參考。</li> </ul>
員工參與與回饋	員工滿意度調查 利害相關人檢舉申訴管道 工作場所性騷擾防治與申訴專線、信箱 執行勤務不法之侵害申訴專線、信箱	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年定期舉辦員工滿意度調查，了解組織氣氛，並針對重大問題進行深度訪談與訂定改善計畫。</li> <li>為維護性別工作平等及人格尊嚴，提供員工執行勤務不法之侵害申訴管道，俾使員工免於遭受言語、肢體、心理、性騷擾及性別歧視的工作環境，特制定防治措施、申訴及戒懲辦法，明訂申訴管道、作業流程及懲戒規定。</li> <li>為維護利害關係人之權益，促進與利害關係人之溝通及強化公司治理，當發現公司同仁有違反宏碁資訊「誠信經營暨業務行為準則」、有任何不法行為或違反公司治理活動時，可透過利害相關人檢舉申訴管道，由專責主管處理。</li> </ul>
資訊公告	eESM 影片佈達 Acer Group Daily News / Good News My AEB、ACE Team 內部網站 職工福利委員會 APP 員工健身中心 APP / FB / Line@ Acer Family FB / Acer Volunteers FB	<ul style="list-style-type: none"> <li>董事長每個季度透過影片，向全球同仁佈達公司重要發展策略與願景、過去季度的營運績效與未來展望，確保同仁均能了解公司未來前景，俾使主管與同仁上下齊心目標一致，與宏碁集團一同成長。</li> <li>同仁透過公告，可快速獲知每日攸關集團的新聞彙總 (Acer Group Daily News) 與每周的相關集團的好消息 (Acer Group Good News)，有助於同仁對公司整體業務發展的了解，凝聚集團內同仁的認同感與榮譽感。</li> <li>在重要節慶日，透過內部同仁專屬的 APP 與社群，舉辦線上的活動或 po 文向同仁傳達溫暖的關懷並凝聚同仁情感。</li> </ul>
員工關懷與支持	提供員工協助方案與關懷訪談 職護熱線 流行性疾病關懷與衛教 健康與福利計畫（運動活動、健康檢查、健康促進活動）	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過員工協助方案的年報分析，了解同仁的求助議題，針對組織管理面、職場人際溝通、家庭親子面、健康面、財務面等，藉此求助的訊號，公司能提出相關協助措施與協助方案，強化公司風險管理。</li> <li>關懷流行性疾病之同仁，給予個別性衛教。</li> <li>全方位照顧員工身心健康。</li> <li>提升員工健康意識，促進工作與生活平衡。</li> </ul>

## 勞資會議（園丁會）

有效的雙向溝通才能凝聚員工對組織的向心力及認同感，同時也讓員工能在被尊重與關懷的組織文化中得到成長與發展，創造企業與員工的雙贏。宏碁資訊本諸人權、多元性與機會平等之原則，嚴守政府法令規範，定期舉辦勞資會議，建立勞資雙方暢通的溝通平台。每年舉辦 4 次之園丁會議，蒐集議案例如工作規則、各公司友善環境、工作流程、業務討論等。

## 員工滿意度調查

於 2025 年 1 月至 2 月進行 2024 年員工意見調查，以便了解組織氣候，並針對重大問題進行深度溝通和訪談與訂定改善計畫。本次全球員工意見調查內容包括 6 個維度。2024 年員工填答率為 90%，同時，83.4% 的員工高度認同公司，相較前一年度上升 1.2%。

宏碁資訊致力於提高員工滿意度，並與宏碁集團共同努力下，連續第 5 年榮獲《富比士》「全球最佳雇主」殊榮，並且連續 3 年獲選「全球最佳女性友善公司」。這一榮譽證明了團隊共同努力的成果。此外，透過對環境、社會和公司治理 (ESG) 倡議的承諾，我們致力於進一步在社會和環境上產生積極影響。公司也針對員工期望在工作發展上獲得更多鼓勵，引進全新主管培訓課程，並且由人力資源單位後續追蹤主管們的提升狀況。

## 人才吸引與發展

宏碁資訊為員工創造充滿樂觀、熱情、敢於夢想的工作環境，主動關懷溝通，並支持與激勵團隊。透過具競爭力的整體薪酬，吸引及留住優秀人才；推廣工作與生活平衡方案，關懷員工身心靈的健康；並透過有系統的人才培育，啟動改變世界的力量。

宏碁資訊深知人力資本的重要性，將每一筆投資都視為提升組織生產力、創新能力和業績增長的關鍵。為提高人力資本回報率，我們採取以下關鍵行動：

強化業務相關訓練，注重提升員工工作能力，並重視訓練成果的衡量；創造良好的工作環境和文化，提升員工士氣、動機，進而提高生產力和滿意度；倡導工作與生活平衡，協助員工紓解壓力，長期保持生產力；提供具競爭力的薪酬和福利，吸引留住頂尖人才；認可和獎勵表現優異的領導者和團隊，提高公司整體士氣和工作動機；促進多元和包容，持續評估性別薪資平等，並採取必要的改善措施；提供領導力發展，推展主管訓練，讓領導者了解如何對不同成員採取不同領導風格，提升領導團隊的成效。

### 多元與包容

在《誠信經營與業務行為準則》中，我們強調「機會平等」的工作環境政策。我們促進多元與包容文化，努力打造一個平等機會的工作環境。我們維護無歧視的工作環境；對員工及求職者提供平等的僱用機會，絕不因種族、膚色、遺傳基因、或其他受當地法律保護之特性而有所歧視。我們也積極招聘身心障礙者，提供無障礙設施和就業機會，以促進工作場所的包容。在人力管理和員工活動上，我們推出各項政策和活動，如彈性工時和福利活動，讓每位員工都能享受平等和多元的待遇。

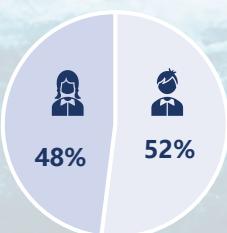
採取具體的行動，包括：

- 多元和包容培訓：在《誠信經營與業務行為準則》的訓練中，我們強調在工作場所展現多元與包容的重要。
- 訓練宣導：在各層級主管訓練中，我們對主管強調多元的招聘的做法，特別注意在面試時，應避免消除有偏見的語言(如年齡、種族)。
- 訓練安排：確保所有員工，不論其背景如何，都有同等的技能發展、指導和職業晉升機會。
- 防止職場騷擾：明確傳達對歧視和騷擾的零容忍政策。透過保密的舉報系統，確保對投訴進行及時和公正的調查。
- 領導角色的代表性：積極努力增加不同個體在組織決策職位的代表性。
- 宏碁資訊重視勞動人權與性別平等。**2024 年女性員工佔總員工 45%；女性主管比例為 48%；高階女性主管比例為 64%。**

女性員工佔比



主管性別比例



□ 女性 □ 男性

□ 女性 □ 男性

## 員工結構

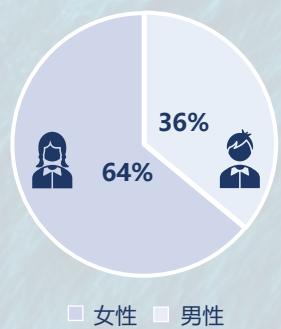
截至 2024 年 12 月底，宏碁資訊員工共 317 人：其中男性 173 人，女性 144 人。其中，以人員職務類別區分，共有 42 位經營管理人員、52 位行銷銷售人員、148 位客戶服務人員、及 37 位研究開發人員及 38 位行政支援人員。平均年齡為 43 歲，平均年資為 5.76 年。

		男		女		其他 (性別由員工自行認定)		未揭露		小計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	佔全體員工比
年齡	未滿 30 歲	20	65%	11	35%	-	0%	-	0%	31	10%
	30-50 歲	106	55%	88	45%	-	0%	-	0%	194	61%
	50 歲以上	47	51%	45	49%	-	0%	-	0%	92	29%
職務	經營管理	22	52%	20	48%	-	0%	-	0%	42	13%
	行銷銷售	15	29%	37	71%	-	0%	-	0%	52	16%
	客戶服務	101	68%	47	32%	-	0%	-	0%	148	47%
	研究開發	31	84%	6	16%	-	0%	-	0%	37	12%
	行政支援	4	11%	34	89%	-	0%	-	0%	38	12%

## 女性工作者比例

	2021年	2022年	2023年	2024年
女性佔全體員工比	43%	45%	45%	45%
女性佔所有管理階層比	51%	46%	51%	48%
女性佔基層管理階層比	43%	37%	41%	38%
女性佔高階管理階層比	62%	64%	69%	64%

## 高階主管性別比例



## 人才招募

在數位轉型與永續發展並行的時代，人才已成為企業競爭力的關鍵驅動力。宏碁資訊持續強化人才戰略，並積極打造多元共融的工作環境，確保企業在全球市場的長遠競爭力。我們積極推動組織內的人才流動，確保員工能在企業內部不斷成長，並透過數位技術提升人才盤點與決策精準度，讓企業能快速適應市場變化。隨著全球人才市場對企業文化、職涯發展與 ESG 承諾的重視提升，宏碁資訊持續優化雇主品牌，連續 5 年獲選《富比世》「全球最佳雇主」，展現卓越的國際人才吸引力。

為因應未來產業需求，我們不斷深化產學合作與跨領域人才培育，宏碁資訊不僅參與各學校校園徵才活動，並分享實習計畫、職涯發展經驗，更加入「TALENT, in Taiwan 人才永續倡議聯盟」，以實際行動落實多元、包容的價值。此外，公司積極投入國際招募，透過員工入職介紹和參訪活動，將 Project Humanity 的理念傳遞給外部人員，強調公司在永續發展方面的努力。同時，將 Project Humanity 結合校園徵才攤位，展示永續綠行動，呼籲更多人加入永續努力的行列。**2024 年**新進正式員工為 49 人，離職人員 37 人，平均離職率為 12.7%。

### 人才招募管理流程

#### 外部需求、內部發想

- 彙整外部第 3 方以及內部主動提出人才發展或招募需求。

#### 審視是否符合目標

- 由內部專案負責人召集會議共同審視專案需求是否符合公司人才發展目標。

#### 計畫提案討論

- 符合公司人才發展方向的專案，由專案負責人統籌，集結內部發想並收斂為可行方案並取得內部共識。

#### 活動執行及檢討

- 專案負責人依照計畫執行，視需要於內部尋求資源並定期更新進度，活動結束後做結案報告並提出改善建議供未來活動優化參考。

### 強化並提升雇主品牌形象

公司積極擴大社群媒體曝光，透過 Facebook、Instagram、LinkedIn 等多元平台分享公司文化、價值觀、工作環境和員工故事。

特別突顯宏碁資訊在女性友善雇主、友善家庭職場等方面的成就，同時宣傳福利政策。此外，在社群媒體上宣傳招募訊息，包括

《通往雲端大未來》實習專案的甄選流程、校園招募的場次等，並與潛在求職者或人才進行互動，快速回應人才需求，建立積極的互動和參與感。

#### 亮點

宏碁資訊致力於提供更好的女性友善措施，在與宏碁集團共同努力下，連續 5 年獲選《富比世》「全球最佳雇主」、並連續 3 年入榜「全球女性友善公司」。

2024 年，我們更獲得了 104 人力銀行 頒發「雇主品牌大賞」，展現人才發展競爭力。深化產學合作，推動企業社會責任，為台灣人才發展貢獻力量。



### 具競爭力的整體薪酬

提供具市場競爭力的薪酬，並吸引留住優秀人才，是宏碁資訊重要的人力資源政策之一。我們每年進行全球同業市場薪酬調查，已制定合理且具競爭力的薪酬制度。且每年亦會依各單位營運績效及同仁實質的貢獻程度，給予同仁差異化分配的績效獎金。除了每月固定薪資及年節獎金外，另設立了許多員工激勵措施，如專利獎金、業務獎金、目標獎金、員工分紅等，使員工能分享努力工作的成果。

2024 年宏碁資訊調薪的規劃為對於員工薪資與薪酬的核給，秉持取決於市場薪資調查給予之比較值，不受性別 / 種族 / 年齡等影響，以吸引優秀人才留任。宏碁資訊在台灣地區『非擔任主管職務之全時員工』人數，於 2024 年為 294 人，薪資平均數為新台幣 149.2 萬元，較前一年度 140 萬成長 6.6%；薪資中位數為新台幣 137.9 萬元，較前一年度 125.5 萬成長 9.9%。兩項薪資指標均為數位雲端上櫃企業排名第一。

## 持續學習與成長

### 宏碁資訊訓練管理流程

訂定訓練方針或診斷組織問題 → 定義訓練目標 → 設計訓練方案 → 執行訓練 → K-model 成效評估與績效追蹤。

### 宏碁資訊訓練體系

對象	訓練主題	實際運作情形
中高階主管	情境領導主管領導力訓練: • 建構願景 • 激發信任 • 執行策略 • 釋放潛能	自 2019 年起，我們致力於協助中高階主管提升領導能力 (Leadership)，從策略思維層次發展關鍵才能，聚焦於卓越領導的 4 大天職 (4 Essential Roles of Leadership)，包括建構願景、激發信任、執行策略以及釋放潛能。 課堂訓練結束後，將結合線上學習與經驗分享（回訓機制），透過多次反思與實踐機會，促進管理能力的內化與成長。2024 年舉辦一個梯次，並安排回訓，以確認課堂所學的實際應用成效。 為持續強化領導能力，並因應企業發展多重事業引擎、應對多變的經營環境，特別規劃： • 「情境領導」訓練 (共 4 個梯次)：幫助中高階主管根據部門不同成員的能力與成熟度，靈活調整領導風格，以提升團隊績效。 • 「非常領導」課程：教授主管如何在不破壞關係的前提下，給予員工建設性回饋，幫助提升表現，維護團隊的和諧與高效，進一步強化整體管理效能。
基層主管	主管訓練營 階段 1 • 管理溝通 • 績效輔導 • 績效管理技巧 階段 2 • 目標選才 • 目標設定 • 激勵與留才	為強化基層主管在用人與帶人方面的核心管理能力，我們定期舉辦主管訓練營（領導力啟航），於 2024 年共安排 4 個梯次。 本訓練營分為 2 個階段： • 階段 1：著重於提升主管的管理溝通、績效輔導與績效管理技巧，以強化團隊與個人績效，並與部屬共創價值。 • 階段 2：幫助主管深入掌握目標選才、目標設定、激勵與留才，以及績效考核等關鍵管理能力。 這樣的安排旨在全面提升主管的領導力，使其能夠更有效地帶領團隊並創造卓越成果。
一般同仁	• 企業文化：核心價值與業務行為準則系統訓練 • 執行效率：專案管理、問題分析與解決 • 商業與市場競爭：顧問式銷售技巧、商業談判技巧 • 技術與數據驅動：AI 與數據技能 • 簡報溝通：中英文簡報技巧	2024 年的通識課程旨在培養同仁 3 項關鍵能力： <b>執行效率能力</b> 辦理「專案管理」與「問題分析與解決」課程。前者著重於提升同仁的計畫與時程管理、風險預測與應變能力，以及跨部門溝通協作；後者則加強學員的邏輯思考、解決方案評估與問題處理效率。透過這些課程，期望能縮短專案週期、加快產品上市速度，並降低錯誤與風險，從而提升整體運作的穩定性。 <b>業務開發與市場競爭能力</b> 辦理「顧問式銷售技巧」與「商業談判技巧」課程，這些課程主要幫助同仁掌握以客戶需求為核心的銷售策略，並學會運用策略性思維與情商達成雙贏的談判結果。透過提升同仁的溝通、問題解決、談判技巧與策略思維，能更有效應對市場競爭，建立穩定的客戶關係，並在談判過程中爭取有利條件。期望這些課程能促進業績增長、提升品牌市場影響力，並幫助公司在競爭激烈的市場中穩固領先地位。互動式虛擬人際 AI 應用——探索 AI 如何重塑人機互動，提升虛擬助理、數位分身及虛擬人際互動的智能化程度。 <b>數據驅動能力</b> 辦理「善用 AI 與數據分析技能：Excel 數據整理與 ChatGPT 應用」課程，旨在協助同仁提升數據處理與分析的專業技能，並引導他們運用 AI 工具提升工作效率與創新能力。課程幫助員工深入學習如何有效整理、分析與呈現數據，並利用 Excel 的進階功能來處理大量數據、生成報告與圖表，進而改善數據分析能力，提升日常工作中的決策效率。
新進同仁	新人導引 超人養成計畫（新進人員訓練）	新進人員入職首日，即安排新人導引訓練，即使新進人員於入職時即能迅速瞭解基本作業流程及辦公環境等，並為每位新進員工安排導師（Mentor），隨時給予工作上的諮詢與適應的關懷，讓新進同仁更快的適應環境，加速融入團隊之中。 新人入職後，規劃有專屬的超人養成計畫（新進人員訓練），期使新人對公司規章制度、品牌及企業文化、員工行為準則、環境安全衛生教育、資訊安全政策等，有更完整的了解。ESG 的相關訓練，則會安排如誠信經營暨員工業務行為準則（包含宣導勞工人權、自由表達、個人隱私權、防止性騷擾、反貪腐）。

### 2024年教育訓練成效評估與績效

	主管 - 女	主管 - 男	一般同仁 - 女	一般同仁 - 男
參加人次 (人)	87	97	604	695
參加人時 (小時)	259	314	1638	1879
參加人數 (人)	20	23	134	153
平均受訓時數 (小時)	12.95	13.65	12.22	12.28
訓練投資金額 (元)	42,700	88,322	186,922	223,808
平均訓練投資金額 (元)	2,135	3,840	1,395	1,462

## 績效管理及發展

宏碁資訊每年年初由主管與同仁共同設定工作目標，於年中進行面談對焦，並於年底至隔年年初實施績效評核作業，期待透過績效考評能有效發展員工、適時給予獎勵、做好人才儲備、以及調整組織目標。參與績效考核的人員以正職員工為主，先進行自評，之後由主管進行複評。短期約聘或尚在試用期階段的同仁不列入考核。自 **2022** 年起，納入員工業務行為準則，要求主管在評核績效時，也同時考量員工對合法、道德、正直從事業務的承諾。

## 員工福利

宏碁資訊除了依照法令提供基本福利外，另提供團體壽險、意外險、癌症險、住院醫療險，及多項員工優質的福利。

項目	內容
優於法規的差勤福利	<ul style="list-style-type: none"><li>自主管理上班時間：正職員工在不影響其對客戶之服務品質下，可視情況採用自主管理之上班時間。</li><li>全薪病假：全年未超過 <b>15</b> 日者給予全薪。</li><li>新人特休假：員工到職 <b>3</b> 個月後仍未完成試用期滿考核者，其當年度之特休假則依法給予；而完成試用考核作業之同仁，至工作滿一年當日前，給予年假 <b>7</b> 日。</li><li>特休假預支：員工當年度入職無特別休假者，或當年度特別休假已休完，可先行預支下一年度之特別休假，天數最多可預支下一年度全部特休天數。</li><li>有薪志工假：同仁每年可申請 <b>2</b> 天有薪志工假，最小請假單位為半日。</li></ul>
休閒育樂福利	宏碁資訊跟隨宏碁集團福委會，積極推動多元豐富的福利活動，包括家庭日、學習 / 體驗 / 賞析之旅、節慶、電影、藝文、講座、運動、志工活動等。此外，公司在後疫情時代推動虛實整合活動，結合實體與線上方式進行，提供更多元的活動選擇，並在社群媒體上宣傳招募訊息，快速回應人才需求，建立積極的互動和參與感。同時，公司提供電子禮券、現金福利補助，讓同仁及其家眷享受旅遊、按摩、休閒娛樂、美食等，實現工作與生活的健康平衡。 <b>2024</b> 年家庭日以「We Got U」為主題，在台中麗寶樂園舉行，展現宏碁集團對於健康平等職場的承諾。活動還資助社區孩童，並邀請公益團體參與，實踐企業社會責任。此外，公司在數位圖書館方面也積極推動閱讀競賽活動，鼓勵同仁提升自我並實踐終身學習。
聯誼性活動與設施	宏碁資訊積極推動員工的身心健康和社交活動。我們鼓勵成立多樣的社團，如單車社、瑜伽社等，提供補助和輔導，讓同仁們能夠一起學習成長、培養興趣。其次，公司建置了員工休閒區、舞蹈教室、咖啡廳等公共空間，提供同仁及社團運動、聯誼、休憩之運用。此外，提供經費讓部門內同仁彈性自主規劃聯誼活動，創造互動交流機會，凝聚團隊向心力。公司也打造了 <b>6</b> 星級員工健身中心，提供寬敞明亮的健身環境、豐富的健身設備和專業的團體課程。聘僱專業教練進行場館營運管理， <b>2024</b> 年宏碁集團共舉辦 <b>4</b> 場運動講座和 <b>4</b> 堂體驗課程，鼓勵同仁將運動融入生活，享受開心健康人生，並提供經費讓各部門彈性規劃聯誼活動，促進團隊互動與凝聚力。
現金性福利暨育兒支持措施	公司提供多樣化的福利措施，包括提供端午、中秋、春節禮金以及生日禮金，以表達對同仁及其家眷的關懷。此外，也提供各類現金性補助，包括婚喪喜慶等，用以表達慶賀或慰問之意。在育兒支持方面，公司提供完整的支援措施，包括生育補助、好孕禮、子女獎學金、合作托育機構等。同時，公司也為孕期女性同仁提供特殊規格的辦公椅及好孕禮（準父母皆可申請）。

## 生育兒福利

當宏碁資訊同仁遇有育嬰需要，可申請留職停薪，期間屆滿後申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。自 **2022** 年法令放寬育嬰留停申請期間可少於 **6** 個月後，**2024** 年申請育嬰留停同仁共有 **3** 位。並提供台北市政府評鑑為特優等級的哺集乳室，使員工能有安心及紓壓的哺育空間；且與鄰近的幼兒園簽約的方式，讓同仁的孩子可在辦公室周邊就近入學，方便接送。

## 退休制度

宏碁資訊員工皆依「勞工退休金條例」提撥應有的員工退休金，公司每月提撥 **6%** 員工薪資，員工自提 **0~6%**。宏碁資訊對於因退休或資遣而終止勞雇關係之員工，皆依法提供退休金或資遣費，以支持其退休後的生活，或支援其繼續就業之過渡經濟需求。

## 健康及安全的工作環境

宏碁資訊秉持『強化員工健康，是公司競爭首要資產』的精神，提供優於法規之健檢項目及檢查頻率，對於健檢報告進行分析、分級管理及異常改善追蹤，並由臨場醫師與護理師個別化進行追蹤與衛教、醫療轉介及推廣多元健康促進活動與運動類型活動，定期檢視五大保護計畫與成效，協助員工擁有健康的身體。此外，我們為加強落實健康存摺概念，提供線上健康管理平台，進行個人健康分級管理，藉以篩選風險族群，由護理師、職安、人資等人員給予關懷及協助。

### 職業安全衛生管理系統

宏碁資訊重視職場安全衛生管理，遵循法令規定及集團政策，致力於提供全職員工友善且充實的工作環境與福利制度，於 2023 年通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。2024 年第一次追蹤審查經歷北部營運據點搬遷，擴大管理系統驗證，本年度驗證範圍涵蓋南港、汐止、台中、高雄 4 個場址。

#### 建立安全衛生管理機制

為能落實安全衛生業務管理，我們成立環安衛（ESH）工作小組，由人資行政部門主管作為管理代表，並建立安全衛生作業標準，推動職業安全衛生管理系統。每年進行工作場所危害鑑別風險評估、利害相關者風險與機會調查，針對高風險及高機會項目設定管理目標後提列管理方案追蹤改善；此外，每年依年度計畫執行包含：法規鑑別、自動檢查、化學品管理、作業環境監測等作業，以確保合規性及符合安全衛生要求。

為能內化員工安全衛生觀念，我們藉由各類宣導方式、教育訓練、緊急應變等多元管道，逐步提升安全衛生認知，同時透過健康檢查、健康管理、健康促進 3 部曲，帶領員工重視與關注自身健康議題，一同改善健檢異常項目，以型塑健康企業形象。

為能確保外包承攬人員作業安全，我們邀請協力廠商一同關注職業安全衛生議題，每年對駐點型及常態性承攬進行審核，針對較高風險的裝修工程，進行專案承攬管理，以避免承攬人員於宏碁資訊作業場所發生職業災害，此外，我們會不定期分享相關安全衛生資訊，期待能藉由知識的傳播與認知的提升，一起攜手建構工作者安全的工作環境。

#### 落實安全衛生業務管理

為確保安全衛生能有效被管理與監督，我們鼓勵同仁如在工作場所發現任何足以影響安全衛生問題，可即時透過總務報修單或以分機、Teams 聯繫總務單位通報。同時也呼籲同仁可透過勞資會議提案安全衛生改善建議，權責單位會依提案內容進行評估及回覆因應作法。此外，環安衛（ESH）工作小組每年會對組織內所有工作者的活動及服務範圍進行危害鑑別，並調查利害相關者需求與期望以進行風險與機會評估，針對高風險及高機會項目設定管理目標後提列管理方案，每季藉環安衛幹事會議追蹤執行進度。2024 年設定包含用水量較前年減 1%、健康檢查受檢率達 90% 等 3 項安全衛生管理目標。

#### ■ 危害鑑別風險評估 & 風險與機會調查



#### ■ 健康認證統計

認 證	2022 年	2023 年	2024年
運動企業認證	V		
健康職場啟動認證	V		
健康職場促進認證		V	
特優哺集乳室認證			V
CHR健康企業公民獎			V



## ■ 各類安全衛生人員統計

	人數
職業安全衛生業務主管	4 人
專任職護	1 人
急救人員	8 人
防火管理人	4 人
單位環安衛幹事	21人

## ■ 職業安全衛生教育訓練成果統計

類別	課程名稱	對象	參與人數
職業安全衛生	新進員工安全衛生教育訓練	新進員工	39 人
	一般在職員工安全衛生教育訓練	一般在職員工	311 人
	承攬商安全衛生教育訓練	清潔 / 裝修工程承攬商	3 家廠商
	職業安全衛生業務主管教育訓練	職業安全衛生業務主管 (新任 / 回訓)	4 人
消防	防火管理人教育訓練	防火管理人 (新任 / 回訓)	1 人完成回訓
	消防安全講習	自衛消防編組人員	5 人
救護	急救人員教育訓練	急救人員	現有證照皆有效，預計 2025 年回訓

## ■ 健康職場投入統計

### • 健康檢查

項目	執行內容	執行成效
新進同仁體格檢查	新進同仁入職時繳交健檢報告	繳交率 100%
一般同仁健康檢查	每年舉辦，健檢項目優於法規內容	受檢率 95%
主管健康檢查	依職級、年齡預約檢查	受檢率 100%
國民健康署癌症篩檢	口腔癌、子宮頸癌、乳癌、大腸癌、肺癌篩檢	27 人次
視網膜及黃斑部檢查	非侵入式眼底攝影	12 人次

### • 健康管理

項目	執行內容	執行成效
健康指導與關懷 (護理師)	一般衛教諮詢、健康促進諮詢、量測與醫護處置服務	218 人次
勞工健康服務暨個案追蹤 (醫師)	健檢異常追蹤管理及晤談	22 人次
人因性危害防止計畫	肌肉骨骼痠痛調查、異常追蹤	追蹤管理 8 人次
女性勞工健康保護計畫	提供孕婦椅、作業危害評估、健康諮詢等	育齡期女性員工 99 人 妊娠中之女性員工 3 人 問卷調查 123 人 需健康面談 7 人
中高齡預防計畫	中高齡及高齡工作者安全及健康、建構友善環境、評估工作適能	
心血管疾病預防計畫 (異常負荷)	風險評估、高風險個案追蹤管理	追蹤管理 10 人次
執行勤務遭受不法侵害預防計畫	預防工作者於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害	無通報案例
傳染病防疫關懷與衛教	COVID-19 疫情瞭解與掌握、流感疫苗接種提醒及相關傳染病防治、關懷蔬果箱配送	37 人次

### • 健康促進

項目	執行內容	執行成效
健康講座 / 健康新知文宣	午間講座 (實體 / 線上)	講座 10 場次、健康新知文宣 12 篇，累計 257 人次，滿意度 4.49 分
瘦 Eazy 體位管理	飲食衛教、運動課程 (線上)、瘦 Eazy 體重管理	90 人參加，總體重減少 51.6 公斤，總腰圍減少 283.8 公分
體適能檢測	體適能檢測、分析與建議	1 場次，67 人，滿意度 4.57 分
運動競賽	舉辦登高大賽 (員工)、大健走競賽 (員工及親友)	登高大賽 234 人次、大健走競賽 430 人次
運動推廣	成立運動社團	11 個
運動環境	健身中心、多功能舒活空間	提供同仁中午及下班時間使用
視障按摩服務	每週一、三下午提供服務	645 人次
EAP 心理諮詢服務	提供「Acer Family 關心樂線」員工協助服務，供同仁及其眷屬免費使用	服務 1,556 人次的員工及眷屬

## ■ 外包承攬安衛管理

承攬類別	基本要求	管理作為
駐點型承攬	<ul style="list-style-type: none"> <li>投保勞工保險</li> <li>參加健康檢查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工作場所環境及危害因素告知</li> <li>安全衛生工作守則宣導</li> </ul>
常態型承攬	<ul style="list-style-type: none"> <li>完備安全衛生教育訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>進場作業安全衛生切結</li> </ul>
裝修工程專案承攬	<ul style="list-style-type: none"> <li>投保勞工保險或工程保險</li> <li>作業前：實施安全檢點、進行安全衛生宣導</li> <li>作業中：落實監督管理</li> <li>作業後：完成巡場檢查</li> <li>特別要求：有聲響及味道的工項，於非上班時間施作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工作場所環境及危害因素告知</li> <li>施工安衛規範及注意事項宣導</li> <li>承攬商環境安全衛生切結</li> <li>進場前安全衛生宣導及紀錄</li> <li>現場監督查核</li> </ul>

## 健全安全衛生執行查核

為使安全衛生業務能有效執行，我們每季召開環安衛工作小組會議，由管理代表領導權責單位報告各項作業執行進度與成效，並由各部門主管指派環安衛幹事參與、追蹤及監督管理量測機制，同時每年展開稽核流程，藉由公告宣達內部稽核、管理審查會議、外部稽核時程及相關配合事項，確保全員參與。

## 宏碁資訊職業安全衛生工作小組組織圖



## 2024年實施實績

- 監督與量測：**8 項**。
- 職業安全衛生單位幹事：**21 人**，符合內部稽核員資格者 **13 人**。
- 內部稽核：**每年 1 次**，**2024 年共 2 項**次要不符合事項（已完成矯正改善）。
- 職業安全衛生管理審查會議：**每年 1 次**。
- 外部稽核：**每年 1 次**，**2023 年首度獨立驗證**，**2024 年第一次追蹤審查**，因應北部營運據點搬遷，本年度採擴大驗證，並未受稽核單位開立不符合事項，確認管理系統之持續性與有效性。

## 確保安全衛生績效展延

為能確保安全衛生績效持續展延，我們訂定短、中、長期管理目標，每季追蹤達成狀況，重新檢討達成狀況並適時修正目標內容，以順應時勢變化趨勢。針對年度內 / 外部稽核不符合事項，追蹤於期限內完成矯正預防，同時列入次年度稽核重點，以避免不符合情形再次發生。合規性是我們對管理系統的基本要求，統計 2024 年宏碁資訊並無遭受政府單位罰緩。

我們重視工作場所內所發生的每件意外事故，當接獲意外事故通報時，除立即對受傷同仁進行健康關懷，並會同勞工代表啟動調查，研擬矯正預防措施及進行內部宣導以預防意外再次發生。我們同時重視工作場所的虛驚事故，處理模式比照意外事故進行，以避免再次發生及造成人員受傷。

### 2024 年績效實績：

- 目標設定 3 項，達成率 100%。
- 不符合事項矯正預防 2 項（內部稽核 \* 2 項、外部稽核 \* 0 項），改善率 100%。
- 政府單位罰緩 0 項。
- 意外事故調查 7 件（含通勤交通意外）。

## 2024 年職場意外事故統計

宏碁資訊遵循 GRI 403 準則進行職業傷害資料蒐集，不含通勤交通意外共計 1 件，分析職業傷害類別為行進間未注意路況而跌倒之意外，已針對事故原因進行分析，並加強宣導交通、用路安全。

另經統計，2024 年未有職業病個案發生。

	正職員工	
	男	女
死亡件數	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
嚴重的職業傷害件數	0	0
嚴重的職業傷害損失日數	0	0
嚴重的職業傷害比率	0	0
可記錄的職業傷害件數	0	1
可記錄的職業傷害損失日數	0	1
可記錄的職業傷害比率	0	0.3167
職業病件數	0	0

註1：以上統計數據範疇涵蓋：大安、汐止、台中、高雄各區域。

註2：各類別定義：

- 職業傷害所造成的死亡比率：(職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) \* 200,000
- 嚴重的職業傷害比率：(嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時) \* 200,000
- 可記錄之職業傷害比率：(可記錄之職業傷害數 / 工作小時) \* 200,000

註3：工作小時：以台灣工作天數 241 天 \* 每日工作 8 小時 \* 總人數 317 人計算。

- 嚴重的職業傷害件數：因職業傷害而導致工作者難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害
- 可記錄的職業傷害件數：扣除死亡及嚴重的職業傷害
- 職業病件數：需經醫療機構認定。

## 社會參與

### 政策或承諾

宏碁資訊持續投入資源，支持並關注台灣藝文產業與藝文組織之發展，除固定贊助並鼓勵同仁參與各類藝文活動外，也注資投資台灣首家專注於文化科技體驗式展演領域的双融藝，協助其打造新型態售票平台，以跨平台串連、行動裝置智能驗票等方式，有效減少紙本票券及實體驗票的人力，並彙整連結地方資源，擴大效益。我們也積極參與社會公益活動，持續關注社區需求，致力於共同建設更美好的社會並改善弱勢群體的生活品質，提供了定期視障按摩服務簽約、持續認養 2 位失親兒基金會孩童，並捐贈 380 箱蔬果箱至關愛之子家園。此外，我們協助弱勢蒜農認捐 200 斤蒜頭及花蓮震災小農 234 箱雞蛋，並募捐育幼院籃球場修繕。近兩年我們累計認捐 443 份聖誕禮物給等家協會及關愛之家基金會，並於南港區南港路的關愛之家辦理聖誕禮物發送及手做公益活動。同時，我們持續舉辦 6811 大健走活動，參與對象擴及於同仁、親友、董事、社區里民，近 2 年總參與人數 875 人次。我們許諾將持續經營「8愛傳出去，讓愛循環無限大∞」的精神，一同展現愛己、助人的精神，一起成為讓世界更好的力量！

### 行動方案

#### 提升數位與教育

宏碁資訊致力於提升數位與教育的社會參與，並將科技帶給不同族群，期望每個人都能平等享受科技帶來的便利和機會。因此，我們持續研發創新服務平台，促進社會各界的共同進步與發展。透過多元化的教育平台和數位工具，不僅縮短了數位鴻溝，也提供了更多的學習和發展機會。我們將持續推動科技平台，為社會創造更多的價值和可能性。

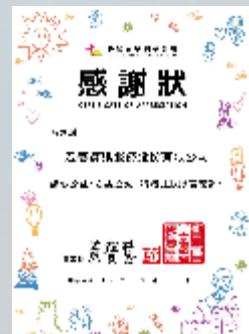
#### ■ 以 VR 推廣沉浸式學習將故宮展品帶進小學校園



我們以豐富的數位典藏實務經驗，推出『行動圖書館』與『VR無界博物館』兩個服務平台，並以 VR 推廣沉浸式學習，將故宮展品帶進西門國小。



#### ■ 認養 2 位失親兒基金會孩童



在艱難的疫情期間，我們仍秉持企業社會責任，不忘關懷需要幫助的孩子，並發揮「同理心」與「熱情」的精神，認養 2 位失親兒基金會的孩子，協助其穩定接受教育與生活照顧，讓孩子們感受到宏碁資訊的愛和溫暖，持續的成長與學習。



#### 友善環境的打造

宏碁資訊持續關注弱勢群體，積極參與在地關懷。我們致力於建造一個安全且充滿愛與溫暖的環境，讓需要幫助的人都能感受到來自社會不同的溫暖與支持。我們將持續關注社區需求，積極參與更多的公益活動，致力於共同建設更美好的社會，改善弱勢群體的生活品質，透過更多實際行動，共同打造「一起成為讓世界更好的力量」。

#### ■ 2024 年 6811 大健走成績



起源於 2021 年的 6811 大健走活動，因受同仁迴響熱烈，於 2023 年擴大邀請親友及公司董事們共同參加，並將活動期間延長為 28 天。統計 2021 至 2024 年合計 1,470 人次響應，共行走 3 億 2 千 2 百多萬步，約可環島台灣 215 次，更足以繞地球 6.4 圈，所減少之排碳量約 45.8 噸，相當於為地球種下 3,816 棵樹、台灣每人 3.4 年的平均碳排放量。我們會持續推動互動式活動導入健康觀念，營造健康氛圍與活動，讓永續與健康的理念如同種子，播散在社會中。

#### ■ 植屬 AEB



2024 年大健走活動，我們使用了永續健走板模，攜手走了 1.1 億步、換算減碳 16 萬公斤。我們也注入了真實的綠色力量，在南部種下「植屬 AEB」之樹，使黑面琵鷺能安心的渡冬棲息。



## 關注在地弱勢群體

宏碁資訊持續關注弱勢群體，積極參與在地關懷。我們致力於建造一個安全且充滿愛與溫暖的環境，讓需要幫助的人都能感受到來自社會不同的溫暖與支持。我們將持續關注社區需求，積極參與更多的公益活動，致力於共同建設更美好的社會，改善弱勢群體的生活品質，透過更多實際行動，共同打造「一起成為讓世界更好的力量」。

### ■ 提供定期視障按摩服務簽約



我們與視障按摩師簽訂長期合約，保證其工作天數與時數，提供其穩定的收入來源，還有助於提升他們的職業技能和自信心，讓他們在職場上獲得更多的機會和發展。

### 利害關係人的議合行動與有效性

宏碁資訊進行社會公益專案皆與各利害關係團體詳細溝通，以確保專案符合宏碁集團宗旨與利害關係人之需求。

### ■ 募捐聖誕禮物給關愛之家基金會，且志工隊前往基金會陪伴關愛寶寶共度歡樂手作活動



志工隊連續兩年協助南港區社會福利機構募資聖誕禮物及擔任志工活動。在聖誕節前夕，志工隊前往南港路的南港關愛之家基金會，為社區弱勢兒童送上聖誕禮物，並陪伴他們利用捲筒衛生紙的軸心，創造出獨一無二的手做作品。希望透過手作活動，讓孩子們學會珍惜資源，更能感受到用創意賦予物品新生命的樂趣與成就感。

### ■ 募捐物資至台灣盲人重建院



宏碁資訊關注多元與共融價值，捐贈衛生紙予台灣盲人重建基金會，支持視障者日常生活所需，實際行動展現對弱勢族群的關懷。透過持續性的公益參與，落實企業公民責任，推動共融職場與永續友善社會的發展

## 關於本報告書

宏碁資訊依循宏碁集團透明揭露政策，遵循臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範編寫永續報告書，揭露本公司於公司治理、環境保護與社會關懷 3 大面向的永續績效與未來目標，使各界利害關係人了解宏碁資訊積極落實永續發展與社會責任的決心與成果。

### 報告書邊界與範疇

本報告書依據財務合併報表的原則設定組織邊界，治理層面範疇包括上海子公司，環境部分資訊則不包含海外子公司。若有數據調整或推估之處，則另行於報告書內文中說明。更詳盡的公司組織及財務資訊，請參考宏碁資訊 [2024年年報](#)。

### 報告書編撰原則與使用聲明

本報告書主要依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 的 GRI 準則、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standard Board, SASB) 的永續指標，揭露 **2024** 年度 (自 **2024** 年 1 月 1 起至 **2024** 年 12 月 31 日止) 宏碁資訊於永續發展各項關鍵議題之績效。報告書未附有報告內容與 **GRI**、**SASB** 指標對照索引。

### 報告書發行日期與週期

宏碁資訊於 2023 年起，每年發行永續報告書，本報告書發行日期為 **2025** 年 **8** 月，前一份報告書的發行時間為 **2024** 年 **12** 月。為求資訊之完整性及可比較性，部分績效數據之揭露追溯至 **2024** 年以前或延伸至 **2025** 年。歷年報告書可參考宏碁資訊官網永續專區。

### 報告書撰寫及品質管理流程

依照臺灣證券交易所公告「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定編製，並由各部門主管確認資料完整性與正確性，並於 **2025** 年第 **3** 季董事會提案呈報並決議通過。本年度因作業時程關係，未進行外部確信與保證。

#### 01 蒐集資料

- 報告書編撰工作小組
- 根據重大主題蒐集相關資料
  - 目標與管理指標
  - 成果
  - 未來目標與計畫

#### 02 編撰

- 報告書編撰人員
- 整體規劃
- 報告主軸
- 編輯修訂

#### 03 審查

- 内部確認
- 各部門主管確認資料完整性與正確性
- ESG工作小組監督與審視重要ESG策略目標與績效

#### 04 定稿

- 報告書編撰工作小組
- 審閱定稿
- 董事會審議

# GRI Standards 指標索引

## 一般揭露

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
	2-1 組織詳細資訊	<a href="#">公司簡介</a>
	2-2 組織永續報導中包含的實體	<a href="#">關於本報告書</a>
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	<a href="#">關於本報告書</a>
	2-4 資訊重編	為反映更精準的資訊，本年度明確界定資料統計範圍達到與財務邊界一致性，調整 2023 年廢棄物總重量為 8.69 公噸
	2-5 外部保證 / 確信	本年度未取得外部確信與保證
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	<a href="#">營運與治理、供應商管理、客戶服務</a>
	2-7 員工	<a href="#">人才吸引與發展</a>
	2-8 非員工的工作者	<a href="#">人才吸引與發展</a>
	2-9 治理結構及組成	<a href="#">營運與治理</a>
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	<a href="#">營運與治理</a>
	2-11 最高治理單位的主席	<a href="#">營運與治理</a>
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	<a href="#">營運與治理</a>
	2-13 衝擊管理的負責人	<a href="#">永續經營</a>
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	<a href="#">永續經營</a>
	2-15 利益衝突	<a href="#">營運與治理</a>
	2-16 溝通關鍵重大事件	<a href="#">營運與治理</a>
	2-17 最高治理單位的群體智識	<a href="#">營運與治理</a>
	2-18 最高治理單位的績效評估	<a href="#">營運與治理</a>
	2-19 薪酬政策	<a href="#">營運與治理</a>
	2-20 薪酬決定流程	<a href="#">營運與治理</a>
	2-21 年度總薪酬比率	<a href="#">宏碁資訊 2024 年年報</a>
	2-22 永續發展策略的聲明	<a href="#">營運與治理</a>
	2-23 政策承諾	<a href="#">營運與治理、人權保障、永續經營</a>
	2-24 納入政策承諾	<a href="#">營運與治理、人權保障、永續經營</a>
	2-25 補救負面衝擊的程序	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	<a href="#">營運與治理</a>
	2-27 法規遵循	<a href="#">營運與治理</a>
	2-28 公協會的會員資格	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>
	2-29 利害關係人議合方針	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>
	2-30 團體協約	<a href="#">人權保障</a>

GRI 2：一般揭露 2021

## 重大主題

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>
	3-2 重大主題列表	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>

## 重大主題：能資源 / 溫室氣體管理

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接（範疇 1）溫室氣體排放	<a href="#">溫室氣體排放</a>
	305-2 能源間接（範疇 2）溫室氣體排放	<a href="#">溫室氣體排放</a>
	305-3 其它間接（範疇 3）溫室氣體排放	<a href="#">溫室氣體排放</a>
	305-4 溫室氣體排放強度	<a href="#">溫室氣體排放</a>
	305-5 溫室氣體排放減量	<a href="#">溫室氣體排放</a>
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (Sox)，及其它顯著的氣體排放	宏碁資訊的營運模式為軟體代理銷售及數位資訊服務，主要設施為辦公大樓，未產生揮發性有機化合物
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	<a href="#">營運與環境</a>
	302-2 組織外部的能源消耗量	<a href="#">溫室氣體排放</a>
	302-3 能源密集度	<a href="#">溫室氣體排放</a>
	302-4 減少能源消耗	<a href="#">營運與環境</a>
GRI 201: 經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	<a href="#">氣候策略與永續</a>

## 重大主題：人才吸引、留任與發展

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	<a href="#">人才吸引與發展</a>
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	<a href="#">人才吸引與發展</a>
GRI 401: 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	<a href="#">人才吸引與發展</a>
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	<a href="#">人才吸引與發展</a>
	401-3 育嬰假	<a href="#">人才吸引與發展</a>
GRI 402: 勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	依當地法令通知受影響的同仁
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	<a href="#">人才吸引與發展</a>
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	<a href="#">人才吸引與發展</a>
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	<a href="#">人才吸引與發展</a>

## 重大主題：公司治理與商業道德

GRI 準則 / 其他 來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大 主題 2021	3-3 重大主題管理	<a href="#">營運與治理</a>
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	<a href="#">營運與治理</a>
GRI 416: 顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	<a href="#">營運與治理</a>
GRI 417: 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	<a href="#">營運與治理</a>

## 重大主題：水資源管理

GRI 準則 / 其他 來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大 主題 2021	3-3 重大主題管理	<a href="#">營運與環境</a>
	303-1 共享水資源之相互影響	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>
	303-2 與排水相關衝擊的管理	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>
GRI 303: 水 與 放 流 水 2018	303-3 取水量	<a href="#">營運與環境</a> 、主要用水來源取自市政用水，對水源無顯著影響，故未進一步鑑別水、壓力地區及水質
	303-4 排水量	<a href="#">營運與環境</a>
	303-5 耗水量	<a href="#">營運與環境</a>

## 重大主題：產品服務品質與客戶關係管理

GRI 準則 / 其他 來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	<a href="#">客戶服務</a>

## 重大主題：職業安全衛生

GRI 準則 / 其他 來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>
	403-1 職業安全衛生管理系統	<a href="#">健康及安全的工作環境</a>
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	<a href="#">健康及安全的工作環境</a>
	403-3 職業健康服務	<a href="#">健康及安全的工作環境</a>
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	<a href="#">健康及安全的工作環境</a>
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	<a href="#">健康及安全的工作環境</a>
	403-6 工作者健康促進	<a href="#">健康及安全的工作環境</a>
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	<a href="#">健康及安全的工作環境</a>
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	<a href="#">健康及安全的工作環境</a>
	403-9 職業傷害	<a href="#">健康及安全的工作環境</a>
	403-10 職業病	<a href="#">健康及安全的工作環境</a>

## 重大主題：廢棄物管理

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>
其他標準	AEB ESH-C005. 辦公區廢棄物管理程序	<a href="#">營運與環境</a>

## 重大主題：資訊安全與用戶隱私風險管理

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>
GRI 418: 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	<a href="#">資訊安全與隱私保護</a>

## 重大主題：人權、平等與多元化

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>
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	<a href="#">人才吸引與發展</a>
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	<a href="#">人才吸引與發展</a>
GRI 406: 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	<a href="#">人權保障</a>
GRI 407: 結社自由與集體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	<a href="#">人權保障</a> 2024 年無任何因人權議題接受營運所在地政府審查之案例
GRI 408: 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	<a href="#">人權保障</a> 無重大使用童工或年少工作者之風險
GRI 409: 強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	<a href="#">人權保障</a> 2024 年無任何因人權議題接受營運所在地政府審查之案例
GRI 412: 人權評估 2016	412-1 接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	<a href="#">人權保障</a>
	412-2 人權政策或程序的員工訓練	<a href="#">人權保障</a>

## 重大主題：企業永續管理

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>
GRI 2: 一般揭露 2021	2-14 最高治理單位於永續報導的角色 2-22 永續發展策略的聲明	<a href="#">營運與治理</a> <a href="#">營運與治理</a>

## 次要重大主題：社會參與/社區關係

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	<a href="#">社會參與</a>
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016	203-2 顯著的間接經濟衝擊	<a href="#">社會參與</a>

## 次要重大主題：政策與公共議題倡議

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>
GRI 2: 一般揭露 2021	2-28 公協會的會員資格	<a href="#">重大性與利害關係人議和</a>
GRI 415: 公共政策	415-1 政治捐獻	2024 年宏碁資訊未有任何政治獻金



## SASB 指標

主題	指標代碼	指標描述	報告書位置
硬體基礎設備的環境足跡	TC-SI-130a.1	(1) 總能源消耗 (2) 來自電網的比例 (3) 來自再生能源的比例	溫室氣體排放
	TC-SI-130a.2	(1) 總取水量 (2) 總耗水量及其在高度或極高度水資源壓力區的比例	營運與環境
	TC-SI-130a.3	如何將環境考量整合在數據資料中心的策略規劃之中	溫室氣體排放
資訊隱私和表達自由	TC-SI-220a.1	與行為定向廣告和用戶隱私相關之政策及措施	資訊安全與隱私保護
	TC-SI-220a.2	資料被用於 2 次使用的用戶數量	資訊安全與隱私保護
	TC-SI-220a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理所致現金方面損失	本年度無發生
	TC-SI-220a.4	(1) 執法單位索取用戶資訊的次數 (2) 被索取用戶資訊的用戶數量 (3) 用戶資訊被揭露事件次數占比	本年度無發生
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求監控、阻擋、內容過濾或審查之國家名單列表	本年度無發生
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1) 資料外洩次數 (2) 個人可識別資訊受影響之資料外洩事件占比 (3) 受影響之用戶數量	本年度無發生
	TC-SI-230a.2	如何辨識並處理資料安全風險，包含採用的第 3 方網路安全標準	資訊安全與隱私保護
招募和管理全球多元化及技術性勞工	TC-SI-330a.1	(1) 外國籍員工 (2) 海外員工的比例	人才吸引與發展
	TC-SI-330a.2	員工敬業度的百分比	人才吸引與發展
	TC-SI-330a.3	(1) 管理階層 (2) 技術人員 (3) 其他員工的性別與種族群體比例	人才吸引與發展
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為有關之法律程序處理所致現金方面損失	本年度無發生
管理技術中斷帶來的系統性風險	TC-SI-550a.1	(1) 效能問題次數 (2) 服務中斷各別次數 (3) 用戶服務總中斷時次數	本年度無發生
	TC-SI-550a.2	與運作中斷相關的營運持續性風險	營運與治理

註：使用 SASB 指標，軟體與 IT 服務標準 (software-and-it-services-standard) 2023-12 版本。