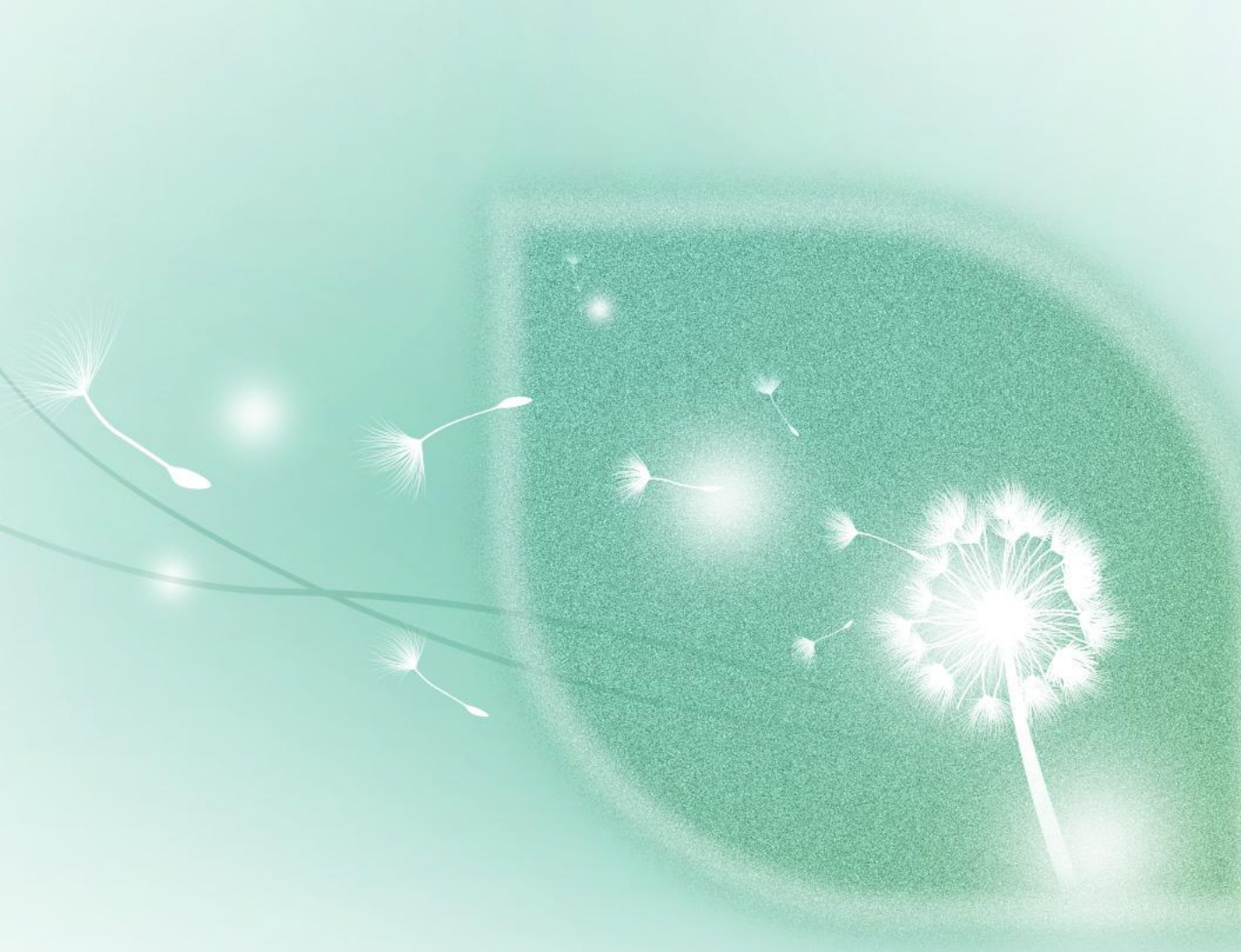




2025

AEB 宏碁資訊

永續報告書

AEB Sustainability Report



目錄 CONTENTS

董事長的話	3
-------	---

ESG 亮點與重要成果	
永續亮點	4

1 關於宏碁資訊	
1.1 公司簡介	6
1.2 業務範疇	9
1.3 營運概況	10

2 永續經營	
2.1 ESG 策略	13
2.2 ESG 治理與永續目標	16
2.3 重大性與利害關係人議合	18

3 營運與治理	
3.1 公司治理架構	32
3.2 道德 / 行為準則與法規遵循	36
3.3 風險管理	39
3.4 資訊安全與隱私保護	44
3.5 客戶服務	48
3.6 營運與環境	52

4 供應商管理	
4.1 供應商管理機制	56
4.2 供應商社會責任	57

5 創新產品與服務	
5.1 主要服務項目	59
5.2 創新設計思維	61
5.3 近年度本業結合 ESG 之應用	62

6 氣候策略與永續	
6.1 氣候策略與相關因應作為	69
6.2 溫室氣體排放	71
6.3 我們的氣候行動	72

7 包容職場與社會	
7.1 人權保障	74
7.2 人才吸引與發展	81
7.3 健康及安全的工作環境	90
7.4 社會參與	96

8 附錄	
8.1 關於本報告書	100
8.2 GRI STANDARDS 指標索引	101
8.3 SASB 指標	108
8.4 確信聲明書	110

董事長的話

當 AI 已深度融入我們的工作與生活，企業的價值不僅來自技術的領先，更需以謹慎負責的態度，讓科技真正為人所用，並回應社會共好的期待。宏碁資訊持續以科技承擔責任，與合作夥伴、客戶及社會同行，在變動的世界中累積信任。

於 2025 年，宏碁資訊榮獲台灣董事學會「外資精選百強一中堅潛力企業獎」，肯定我們在公司治理與資訊揭露上的制度化成果；同時，亦連續兩年獲得天下雜誌「永續公民獎」與「人才永續獎」雙項肯定，其中「天下永續公民獎」名次更由第 16 名躍升至第 7 名，充分展現宏碁資訊以行動深化永續經營的累積成效。

宏碁資訊在穩健發展 AI 雲端服務的同時，積極倡議「負責任的 AI」，打造兼具安全性、透明性與可信度的技術環境，並持續從治理、環境、人才、與社會參與等面向，將永續行動持續實踐：

AI 治理深植核心，建構安全可靠的數位韌性

宏碁資訊致力推動負責任的 AI 發展，將資料治理與資安防護整合於企業數位轉型方案中，強化 AI 應用的透明度、數據隱私與合規性，協助企業建立安全可靠的 AI 應用路徑。同時，持續取得國際雲端與 AI 平台專業認證，包括 Microsoft Azure AI Platform 專業化資格及 Copilot 與 Agents 技術認證，並通過微軟 PSA (Partner Solution Architect) 審查，展現公司在 AI 架構設計與解決方案落地上的專業能力，助力企業導入 AI 應用，進一步提升其數位韌性與永續治理 (G) 面的整體表現。

以永續意識融入日常，強化社會共融影響力

我們鼓勵同仁將永續融入日常生活，連續五年推動「6811 大健走」健康行動，規模已擴及同仁眷屬與董事會成員，並將減碳成果轉化為臺灣原生植物種植，進一步守護候鳥棲地。宏碁資訊以「捐一加一，讓愛加倍」作為長期公益機制，結合同仁、客戶與企業資源，支持在地社福機構。2025 年持續推動「8 (把) 愛傳出去」專案，透過同仁認捐、公司加碼及有薪志工假，促進員工參與；同時舉辦視障音樂會暨公益市集，以社會採購支持社會型企業與庇護工場，擴大公益影響力。

以科技育才並連結社會，回應公共需求

宏碁資訊亦積極培育 AI 人才，攜手大學推動 AI 實務專案，深化產學共創，引導學生開發更貼近企業所需的 AI 應用方案，從知識的接收者轉為創作者；同時輔導企業導入 AI 黑客松，協助金融、高科技製造、公部門與傳產業以提升生產力、流程優化與決策輔助，讓科技成為支撐永續經營的核心力量。

此外，宏碁資訊持續將科技專長延伸至公共事務，協助「2025 雙北世界壯年運動會」賽會系統穩健上雲並強化資安防護，以更低資源消耗、更高效率的方式運作，展現科技於城市治理的永續價值。

宏碁資訊已喬遷至「黃金級綠建築」永續辦公基地屆滿一周年，並依循集團策略，訂定明確減碳路徑，承諾 2035 年達成 RE100，全面使用再生能源，邁向淨零排放。展望未來，宏碁資訊正式邁向以服務為核心、以 AI 為引擎的「AI Service Provider」新階段，實踐「永續同行、科技當責」，打造 AI 時代的永續企業韌性。

永續同行，科技當責
打造 AI 時代的永續企業韌性

董事長 陳俊聖

陳俊聖





永續亮點

E 環境

E

開始接受轉供
綠電 1 萬度

導入再生能源電力，
逐步降低營運碳排放。

取得
10 張 T-REC

支持綠電發展並
提升使用比例。

再生能源使用率
2 %

持續提升再生能源使用占比，
朝低碳營運邁進。

維持
環安衛管理系統證書
有效性

ISO 14001、ISO 45001、
落實環境與職業安全管理制度。

綠色採購金額達
4 百萬元以上

優先採購環保與節能產品，
推動永續供應鏈。

S 社會

S

「天下永續公民獎」
中堅企業組第 7 名與
「天下人才永續獎」

肯定企業永續治理與
人才發展的整體表現。

衛生福利部國民健康署
「2025 年度績優健康職
場-健康智慧創新獎」
銀獎

積極推動智慧健康管理，
打造健康友善的職場環境。

運動部全民運動署
「運動企業認證標章」

鼓勵員工規律運動，
促進健康的企業文化。

連續 四 年加入
「TALENT, in Taiwan,
台灣人才永續行動聯盟」

承諾推動多元共融與
人才永續發展。

南港辦公室獲
臺北市衛生局
「績優哺集乳室」
認證

建構友善育兒與
性別平權的職場環境。

G 治理

G

臺灣證券交易所
公司治理評鑑前 20%

以高比例獨立董事結構與董事會 100%
出席率，建立透明、專業且高效的治理
機制，展現穩健經營基礎。

員工福利與平均薪資
(數位雲端類上櫃公司)
連續兩年排名第 1

在同業中持續名列第一，展現對人才
照顧、薪酬競爭力與組織永續發展
的高度承諾。

台灣董事學會
「外資精選百強 -
中堅潛力企業獎」

獲專業機構肯定公司治理品質與成
長潛力，提升國際投資人信賴度。

連續 六 年獲得
富比士「全球最佳雇主」

展現企業長期推動員工關懷與
打造幸福職場的卓越成果。

天下 2,000 大企業
「軟體及雲端服務應用業
前十大企業」

連續 2 年入榜，在雲端服務與數位轉型
領域具備穩健成長動能與市場競爭優勢。

通過數位發展部數位產業署
「資訊安全能量登錄暨
資通安全自主產品」評鑑

強化公司在資安治理與自主技術能力的
公信力，展現制度化風險管理實力。

連續 四 年榮獲
CIO Taiwan Elite Vendor
「傑出服務商」大獎

持續獲產業專業媒體肯定，彰顯品
牌信譽、服務品質與長期合作價值。

連續 四 年入榜
富比士「全球女性友善公司」

2025 年女性員工佔總員工 45%；
女性主管比例為 49%。



關於宏碁資訊

1.1 公司簡介

1.2 業務範疇

1.3 營運概況



公司簡介

宏碁資訊服務股份有限公司（**Acer E-Enabling Service Business Inc.**，簡稱 **AEB 宏碁資訊**，股票代碼：**6811**）成立於 **2012** 年，為宏碁集團在資訊服務產業與數位雲端趨勢下的重要策略布局。作為深耕在地、放眼亞太的 **AI 服務商 (AI Service Provider)**，**AEB 宏碁資訊** 以全球實踐經驗為基礎，長期專注於 **B2B IT 應用服務**，協助企業與政府單位從地端邁向雲端，建立清晰的 **AI 發展藍圖**。

AEB 宏碁資訊作為「最懂地端的雲端公司」與「企業生成式 **AI** 加速器」，以成為亞太區智慧領航者為願景，產品服務涵蓋數位轉型、雲端服務、資訊安全、**AI & Data**、應用開發、數位平台、系統工程等領域，透過整合 **AI 應用**，資料治理、資安防護與維運服務，協助企業打造穩定、安全的智慧營運基礎，實現企業以 **AI** 驅動的創新與成長。

AEB 宏碁資訊深耕台灣產業多年，並於中國上海與越南河內設有子公司，服務產業橫跨高科技、政府、金融、傳統產業、國營事業與醫療照護等多元領域。團隊近 **150** 位技術專家，累積超過 **500** 張雲端與國際原廠認證，具備跨平台整合與大型專案導入能力。專業的 **Customer Success** 團隊，以客戶的需求為核心，整合雲端架構、資料治理與資安基礎，並導入 **LLM、RAG** 與 **Agentic AI** 等新興科技，協助企業建構具擴展性的 **AI 數位基礎**。

AEB 宏碁資訊以軟體經濟生態圈的經營者為使命，並秉持宏碁集團創辦人施振榮先生所倡議的王道精神與利益共享的理念，在客戶與合作夥伴共同組成的生態圈中創造共榮價值。**AEB 宏碁資訊**為技術夥伴的產品發掘創新應用場景，也為客戶需求提供最適合的解決方案，透過建立長期且互信的合作基礎，成為台灣數位雲端產業中具代表性的 **AI 服務** 品牌之一，並奠定 **AEB 宏碁資訊**於臺灣資訊服務業界的重要競爭利基。

公司名稱：宏碁資訊服務股份有限公司

成立年份：2012 年
2025 年合併營收（新台幣）：96.6 億元
營運據點：

- 台灣總公司：台北、台中、高雄
- 海外子公司：
 - 宏碁信息科技（上海）有限公司：上海、廈門、深圳
 - 宏碁資訊（越南）責任有限公司：河內

員工人數：321 人
業務規模：

- 超過 200 家全球合作夥伴
- 超過 2,000 家政府企業客戶



黃金級綠建築 - 百代宏碁大樓

技術與產業競爭力

宏碁資訊整合雲端、AI 與資安核心技术能力
攜手生態夥伴強化產業競爭

- 全台第一：取得微軟 Copilot & Agents at Work Jumpstart Ready Tier
 - 微軟 AI Platform on Microsoft Azure ASP 專業化資格
 - Autodesk「FY25 Best Renew Reseller Award」(連續 4 年)
 - Autodesk 經銷商資格 (持續取得)
 - Adobe「年度最佳白金經銷商」
- Adobe「年度最佳經銷夥伴」(連續 2 年)
 - Adobe「年度最佳 ETLA 增購經銷商」
 - Commvault「FY25 Partner of the Year」
 - Nutanix FY25 經銷夥伴卓越成長獎 (Top Growth Partner of the Year)
 - Veeam「FY24 Gold Partner Award」
 - 數位發展部數位產業署「資訊安全能量登錄暨資通安全自主產品」評鑑通過

營運與市場領導力

宏碁資訊憑藉穩健營運、品牌信任與永續治理成果、持續深化市場領導地位

- 天下 2,000 大企業 (軟體及雲端服務應用業前十大企業)：連續 2 年入榜 (2024 – 2025)
- CIO Taiwan Elite Vendor「傑出服務商」大獎：連續 4 年 (2022 – 2025)
- 台灣董事學會「外資精選百強 - 中堅潛力企業獎」
- 「天下永續公民獎」與「天下人才永續獎」

人才與永續組織發展

宏碁資訊持續投入人才培育、友善職場與永續文化、厚植企業長期發展韌性

- 衛福部國民健康署「績優健康職場 - 健康智慧創新獎」銀獎
- 運動部全民運動署「運動企業認證標章」(連續獲得)
- 經濟部「AI 新秀計畫聯合開訓」(人才培育參與)
- TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟 (連續 4 年加入)



產業上、中、下游之關聯性

宏碁資訊定位為「最懂地端的雲端公司」，做「企業生成式 AI 加速器」，以「整合全球解決方案、促成企業數位轉型」為使命，宏碁資訊的客戶成功團隊（Customer Success Team）結合全球超過兩百家之頂尖技術夥伴合作，提供企業客戶前瞻且具體可行之解決方案。產業上中下游的主要關聯：

上游

宏碁資訊之上游合作夥伴涵蓋海內外，主要為相關軟體及產品開發公司及軟體經銷商，對於市場需要之相關應用、技術、規格、標準與功能等，具有重要之影響力。

中游

宏碁資訊本身在產業中游扮演著「資訊服務整合商與數位轉型推進者」的角色。我們作為上游複雜技術與下游多元商業需求間的關鍵橋樑，提供「雲端與技術系統整合」、「生成式 AI 應用加值」與「企業客製化顧問」等服務，在產業鏈中立足。

下游

宏碁資訊下游企業客戶超過兩千家，包括政府部門、高科技、金融、零售、製造、藝文娛樂、教育、交通等產業的大中小型企業。宏碁資訊長期深耕客戶，協助企業導入相關之資訊系統以提升獲利與競爭力。



業務範疇

AI 服務商 (AI Service Provider)

AEB 宏碁資訊以全球實踐經驗為基礎，長期專注於 B2B IT 應用服務，憑藉深厚的產業專業知識與技術整合能力，協助企業與政府單位從地端邁向雲端，導入 AI 驅動的智慧營運模式。

本公司提供七大核心服務，涵蓋數位轉型、雲端服務、資訊安全、AI & Data、應用開發、數位平台及系統工程等解決方案，協助企業建構穩定、安全且具高度擴展性的 AI 應用藍圖與智慧營運基礎。



- 1

數位轉型

以 AI 為核心，結合全球超過二百家技術夥伴，提供 AI 應用導入、數據治理到資訊安全的全方位整合服務，透過顧問諮詢輔導企業 IT 策略升級，並提供雲端與資安託管服務，確保轉型過程中營運環境的穩定與合規性。
- 2

雲端服務

專業的雲端顧問團隊，協助企業從地端走向雲端、提供 Azure、GCP 與 AWS 三朵雲整合服務，從初期的雲端架構規劃、遷移部署到託管維運，協助企業打造具彈性與擴展性的 AI 發展基礎。
- 3

資訊安全

提供專業資安治理顧問服務，結合 XMDR 多維度異質平台託管與異地備援方案，建立主動防禦機制與全方位監控監測，強化企業抵禦未知威脅的應變能力，進而提升企業在 AI 時代下的營運韌性。
- 4

AI & Data

提供企業級 AI 應用服務管理平台，協助建立企業知識庫與資料治理機制、支援程式開發，透過打造專屬的 AI Agent 與多元 AI 模型串接，協助企業建構 AI 數位員工與其管理平台，讓 AI 加速融入企業營運流程。
- 5

應用開發

依據產業需求提供客製化系統開發，涵蓋政府專案、流程自動化與數位平台建置。採用現代化軟體工程技術優化系統架構，協助企業與政府加速業務服務自動化，優化內外部使用者的數位體驗。
- 6

數位平台

提供閱讀、票務、金流等模組化平台服務，協助企業快速建構產業生態系。透過支援多樣化的訂閱制與分潤管理模式，協助企業銷售模式轉型，進而拓展多元營收來源與創新的服務型態。
- 7

系統工程

提供完整的系統工程服務，涵蓋需求分析、系統設計、建置整合、測試驗證至部署的完整生命週期管理。為企業整合資源，打造具前瞻性的 IT 基礎架構，支持 AI 數位服務的運作。

營運概況

根據國際貨幣基金組織（IMF）數據顯示，全球經濟成長率為 **3.3%**，反映全球企業面對 **2025** 年高關稅與貿易摩擦時，仍能有效調整供應鏈，以及 **AI** 投資浪潮推動全球資訊設備、雲端基礎建設與半導體需求，使科技支出大幅攀升；在臺灣方面，主計總處最新推估 **2025** 年全年經濟成長率為 **7.37%**，受惠於全球 **AI** 基礎設施擴建帶來前所未有需求，致使 **AI** 伺服器、**HPC**（高效能運算）、先進半導體與電子零組件出口強勁成長；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

術之營運服務，使得本公司 **2025** 年業績較前一年度增長超過 **11%**，宏碁資訊將持續深化在「最懂地端的雲端公司，**AI Service Provider**」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。

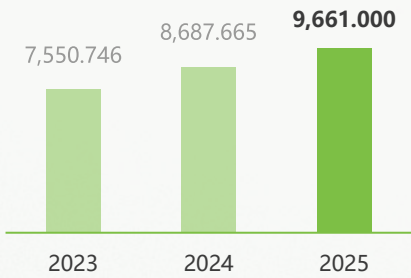
2025 年營業額達 **96.6** 億元，營業毛利 **12** 億元，毛利率 **12.4%**，營業淨利為 **7.4** 億元，營益率 **7.7%**，稅後淨利 **5.95** 億元，全年 **EPS 14.36** 元。

近三年營運概況

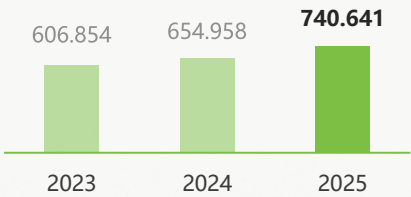
財務表現

單位：新台幣（百萬元）

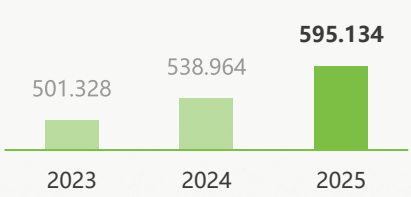
合併營收



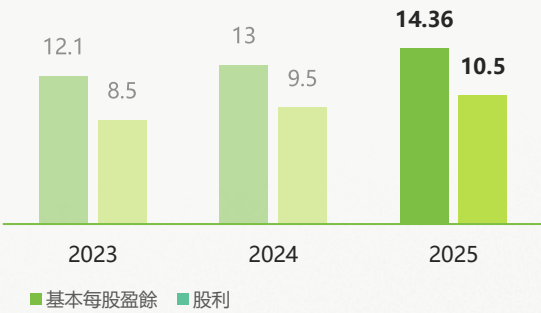
營業淨利 (損)



稅後盈餘 (虧損)



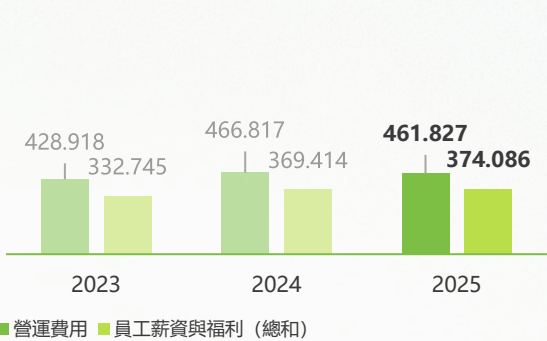
基本每股盈餘 / 股利



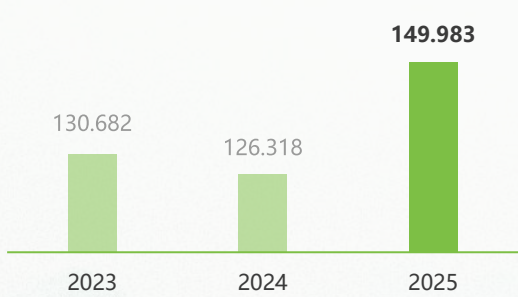
經濟價值分配

單位：新台幣（百萬元）

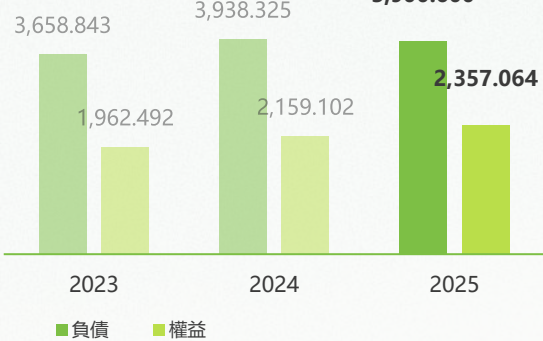
營運費用 / 員工薪資與福利



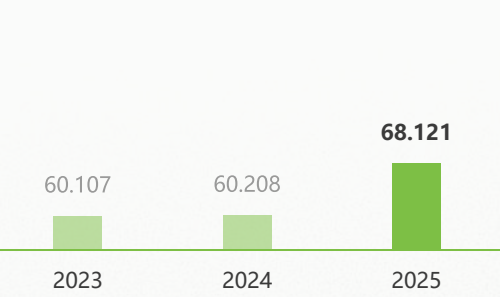
所得稅利益 (費用)



負債與權益



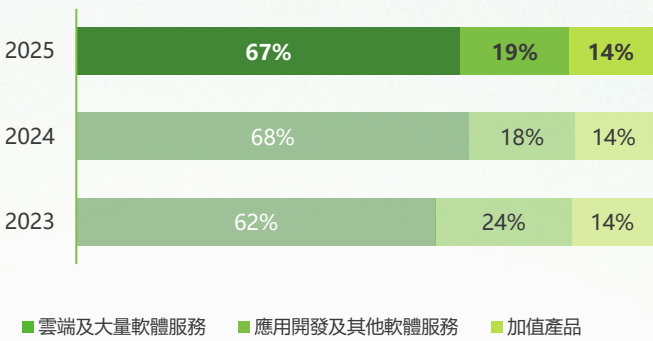
研發投入金額



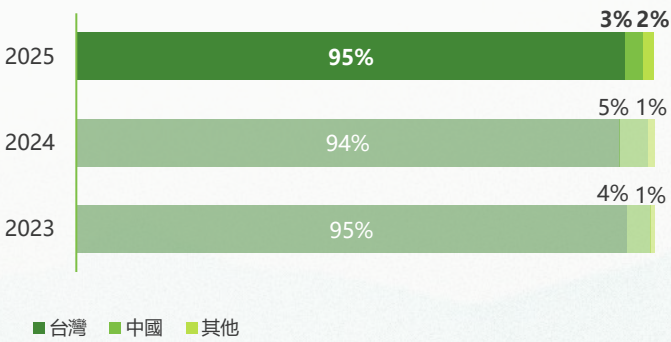
近三年營收占比

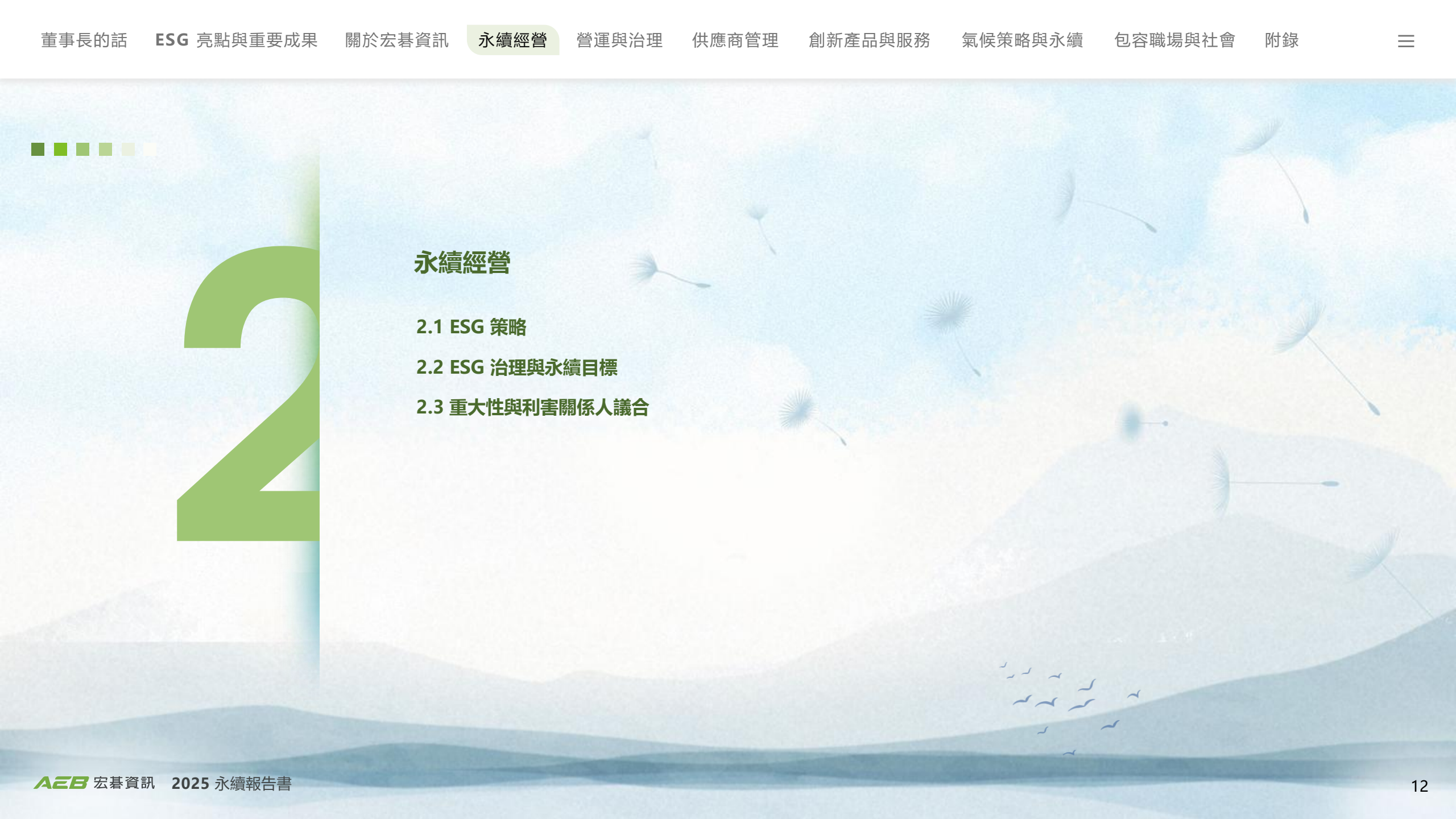
單位：新台幣（百萬元）

依產品別



依市場地區





永續經營

2.1 ESG 策略

2.2 ESG 治理與永續目標

2.3 重大性與利害關係人議合

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

2025 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（消弭不平等）、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	實際貢獻作法	重要議題與章節
 確保健康及促進各年齡層的福祉	- 透過產品與服務，確保人們健康和促進人類福祉 - 推出「iMoT 智能醫療解決方案」，協助臺灣關鍵基礎設施等級醫院強化資安防護與聯防機制，透過整合式平台進行設備盤點與即時監控，確保醫療系統穩定運作，提升醫療服務的安全性與營運韌性。 - 贊助「2025 雙北世界壯年運動會」，面對大型國際賽事對數位平台的高可靠性與安全性需求，提供雲端技術支援，協助賽事將官網、報名系統及賽會系統三大平台上雲，提供雲端架構優化、性能調校與資安強化建議，確保高並發量下系統穩定運作，並提升資料保護及使用者隱私安全。	創新產品與服務

SDGs 目標	實際貢獻作法	重要議題與章節
4 QUALITY EDUCATION 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	- 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 - 結合 AI、VR 與 AR 沉浸式互動科技，協助臺北市雙園國小打造「智慧雙語自主學習空間」，導入多元數位教材與互動學習情境，讓學生透過沉浸式體驗進行雙語探索與自主學習。 - 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 - 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。	創新產品與服務
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 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	- 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。 - 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。	氣候策略與永續
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 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，於 2023 年通過職業安全衛生管理系統 (ISO 45001) 驗證，並持續維持管理系統之有效性。	人才吸引與發展 健康及安全的工作環境

SDGs 目標	實際貢獻作法	重要議題與章節
 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。 - 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。 - 關注在地弱勢群體，積極參與在地關懷。持續認養 2 位失親兒基金會孩童，每年規劃聖誕禮物認捐，並組成志工隊將物資送至鄰近的關愛之家基金會。	社會參與
 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	- 響應宏碁集團 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。 - 響應 RE100 倡議，承諾於 2035 年前達成 RE100。	氣候策略與永續
 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。	社會參與 創新產品與服務

ESG 治理與永續目標

宏碁資訊依循宏碁集團 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。

董事會為本公司推動永續發展的最高決策單位，我們設置永續發展推動小組，由總經理擔任召集人，定期向董事會報告永續相關議題的趨勢、影響與執行績效。另由總經理指派負責人，擔任工作小組下各編組間的溝通與整合角色。

永續發展推動小組為跨部門之整合組織，成員包含人力資源、總務、法務、採購、技術、行銷、財務、資訊、產品管理等相關部門，依循 ESG 的使命與政策，針對跨部門的重要永續議題，進行溝通協調、並針對重要議題規劃、執行、並追蹤行動專案的進度與成效。負責核定永續願景、策略與長期目標，並定期向董事會報告永續相關議題的趨勢、影響與執行績效。

2025 年總計進行 3 次報告，呈報並審議議案，內容包括：「重大性調查結果」、「溫室氣體盤查與查證情形」、「永續報告書」、「永續目標制定與推動」等。董事針對相關議案予以回饋與建議，並檢視與督導落實情形。

為健全與強化風險管理機能及實踐本公司永續發展目標，強化永續治理，本公司於 2025 年 11 月 4 日董事會通過設置風險管理暨永續發展委員會，負責審查與指導永續發展推動小組之報告與提案。

宏碁資訊永續治理組織圖

風險與永續最高治理單位

董事會 / 風險管理暨
永續發展委員會

永續發展推動小組



- 核定、監督與評估永續發展政策、目標、相關管理方針、具體推動計畫及其執行情形
- 審查與通過永續相關決策
- 針對跨部門的重要永續議題，進行溝通協調、並針對重要議題規劃、執行、並追蹤行動方案的進度與成效
- 依循永續中長期目標，擬定年度目標與行動方案
- 負責相關永續資訊之蒐集、確認與整合，並依法令與實際需要提供相關資訊
- 負責永續發展行動方案之執行
- 負責永續資訊之蒐集與提供

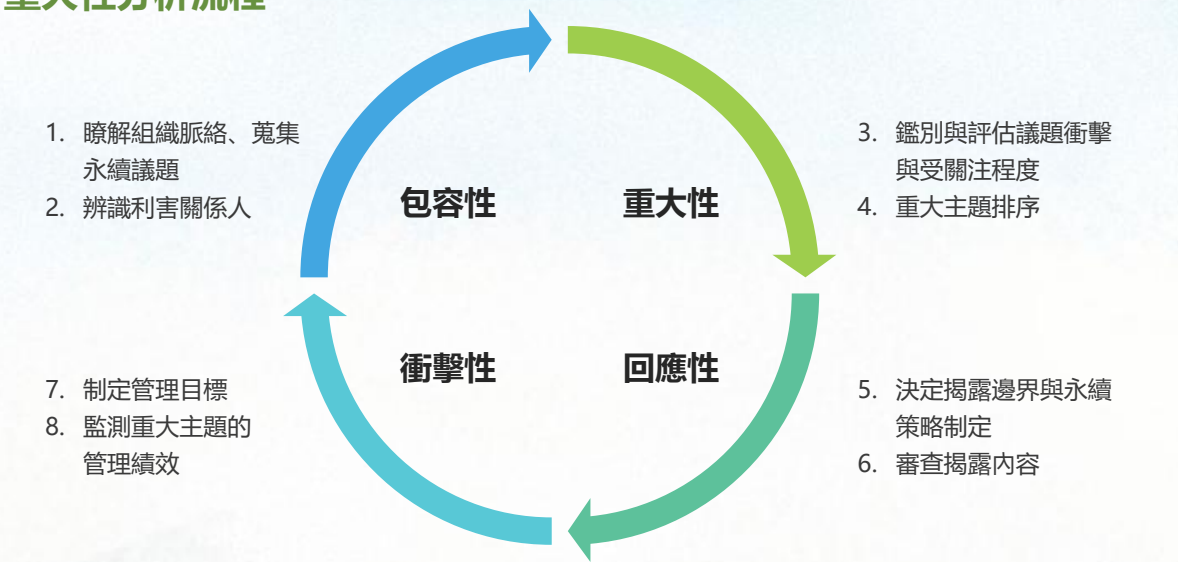
2026 永續目標與 2025 達成狀況

面向	2026 目標	2025 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	再生能源使用率 10% (2035 年達成 RE100)	採購再生能源，實際轉供度數 9,876 度，約占總用電量之 2%。	6 CLEAN WATER AND SANITATION 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 13 CLIMATE ACTION 14 LIFE BELOW WATER 15 LIFE ON LAND 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
	營運碳排放量 (Scope1, 2) 年降低 3%	營運碳排放量 (Scope1, 2) 較前年度降低 7%	
	年用水量減量 1%	用水量較前年度降低 23%	
	廢棄物年減量 1%	一般生活廢棄物重量較前年度降低 33.02%	
社會影響力 社會參與 員工認同 人才永續	持續提供免費雲端知識普及媒體	2025 年共舉辦 22 場網路學堂課程，累計 5,428 人次報名，參與率達 76%，課後平均滿意度為 95%，展現課程吸引力。部分課程影片上架至官方 YouTube 免費觀看，累計超過 2,447 次瀏覽，持續擴大科技知識影響力。	4 QUALITY EDUCATION 5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
	80% 的員工高度認同公司	82.2% 員工高度認同公司	
	持續參與 TALENT in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟	連續四屆參與 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）四大原則，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。

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五大面向，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、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商、社區 / 公益團體、媒體等五類利害關係人，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，將永續議題分為治理面、社會面、環境面三大面向，2025 年共鑑別出 15 項永續議題。

雙重重大性分析

我們參考《GRI Standards 2021》的《GRI 3：重大主題 2021》及歐洲財務報導諮詢小組（European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG）針對企業永續報導指令（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）所發布的歐盟永續報導標準（European Sustainability Reporting Standards, ESRS）的雙重重大性概念，考量各 ESG 議題對於組織營運 / 財務，也考量組織於價值鏈中對於環境與社會的正面影響與負面衝擊，每兩年做一次重大性分析，2024 年與 2025 年的永續重大主題無差異。

對於環境與社會的衝擊

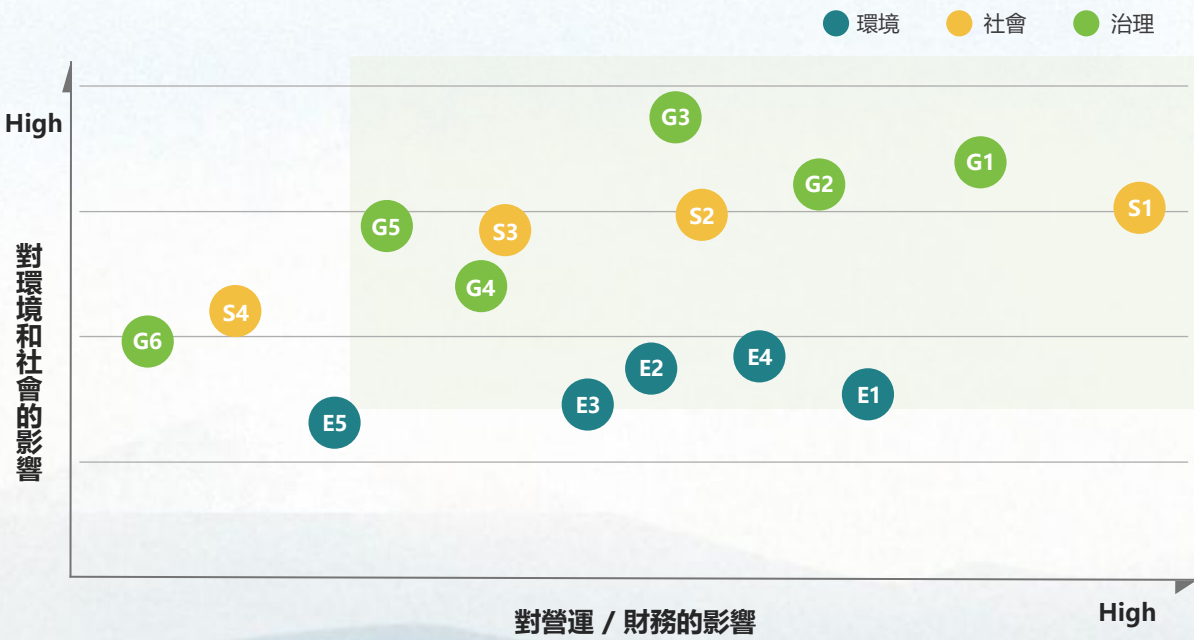
我們於 2025 年透過線上問卷，蒐集利害關係人對於各種議題對於環境與社會的正面影響（機會）和負面衝擊（風險），共收集到 432 份內、外部利害關係人的回饋。這些利害關係人與宏碁資訊有溝通 / 合作關係，並對宏碁資訊業務有一定程度的了解。

對於企業營運的衝擊

我們也邀請宏碁資訊的高階主管，站在營運管理者的角度評估各種議題對於財務 / 營運的影響程度。高階主管包括：董事長、總經理、財務長與各高階主管，以確認高階主管對於永續議題的看法，共回收 20 份有效問卷。

重大主題排序

根據問卷分析結果，彙整出重大性主題矩陣，X 軸為重大主題對於宏碁資訊營運的影響程度，Y 軸為重大主題對於環境與社會的影響程度，藉此確認 2025 年宏碁資訊前三大重要主題排序為：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。相較於 2024 年，利害關係人對於宏碁資訊的廢棄物管理議題之關注度排序上升，而對職業安全管理、人權平等與多元化、創新技術與應用發展、水資源管理等議題之關注度排序下降。其中社會參與 / 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

綜合由利害關係人評估之衝擊程度和由高階主管評估營運重要程度，將排序前 12 項之重大主題對應至 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。

E 環境面

- E1 能資源/溫室氣體管理
- E2 氣候變遷管理
- E3 廢棄物管理
- E4 水資源管理
- E5 生物多樣性

S 社會面

- S1 人才吸引、留任與發展
- S2 職業安全衛生
- S3 人權平等與多元化
- S4 社會參與及社區關係

G 治理面

- G1 公司治理與商業道德
- G2 產品服務品質與客戶關係管理
- G3 資訊安全與用戶隱私風險管理
- G4 創新技術與應用發展
- G5 營運夥伴的經營與管理
- G6 政策與公共議題倡議

重大主題分析與管理

參考 GRI 通用準則的 GRI 1 基礎與 GRI 3 重大主題標準，鑑別並評估重大性議題的經濟、環境、人與人權的衝擊及衝擊範疇。並揭露各重大性議題之意義、政策與承諾、衝擊影響、管理行動及績效成果。

人才吸引、留任與發展

意義說明

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

政策與承諾

建立「人才招聘與訓練管理流程」，提供具市場競爭力的薪酬福利制度、透明的升遷管道與多元的學習資源，致力打造具包容性且共榮的職場環境

權責單位

人資單位

衝擊影響

正面衝擊：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

負面衝擊：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

衝擊處理與因應措施

定期進行員工滿意度調查與離職訪談，深入鑑別留才痛點；若出現異常離職率，即時啟動「人才留任因應機制」，檢視薪酬競爭力與內部管理環境，並向管理階層呈報改善方針

宏碁資訊的行動

- **產學合作與跨域培育：**產學合作接軌優秀學子，拓展多元招募管道
- **體制化教育訓練：**針對新進與在職員工，提供職能階梯式的專業技術與通識培訓
- **全面性福利規劃：**優於法規的健康檢查、彈性工作制度及激勵獎金方案

管理指標、機制與頻率

- 年初由主管與同仁共同設定工作目標，年中進行面談對焦，年底至次年初實施績效評核
- 每季 / 每年追蹤新進率、離職率與育嬰留停之復職率與留任率指標
- 追蹤每人平均受訓時數與年度訓練計畫達成率

2025 年績效成果

- 品牌與永續獎項：連續六年獲選《富比士》「全球最佳雇主」、連續四年入榜「全球女性友善公司」、連續兩年榮獲「天下人才永續獎」中型企業 **TOP100** 肯定
- 流動率與薪酬結構：近二年員工流動率無顯著差異，基層員工標準起薪與當地最低薪資比達 **2.31** 倍
- 培訓與考績指標：**2025** 年台灣區員工績效考核比例達 **100%**；全年度教育訓練主管及一般同仁總計完訓達 **1,854** 人次、總受訓人時達 **4,697** 小時
- 育兒支持成果：申請育嬰留停同仁之復職率達 **75%**、育嬰留停復職後持續工作一年之留任率達 **100%**

公司治理與商業道德

意義說明

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

政策與承諾

遵循「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「道德行為準則」，對於任何違反商業道德、貪腐及舞弊案件採零容忍態度，落實安全透明的檢舉吹哨人保護機制

權責單位

稽核室、總經理室、財務單位

衝擊影響

正面衝擊：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

負面衝擊：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

衝擊處理與因應措施

建置「舉報與保護機制」，當接獲違反商業道德、法律或職場騷擾通報時，第一時間採取當事人工作場域之物理隔離措施，並由專責單位召集法務 / 人資 / 稽核組成調查小組，或委請外部專業第三方協助獨立調查；查證屬實後嚴格執行懲處並優化內控機制，案件處理報告每季呈報審計委員會及董事會

宏碁資訊的行動

- **落實功能性委員會運作：**設置審計委員會、薪資報酬委員會，強化獨立董事監督職責
- **資訊透明與溝通：**設置投資人信箱與檢舉申訴雙信箱；依法令規範定期於公開資訊觀測站揭露雙語重大訊息與非財務資訊
- **法規遵循與宣導：**每年辦理行為準則、防範內線交易與多元法規遵循之教育訓練

管理指標、機制與頻率

- 董事會親自出席率及進修多元化課程落實狀況
- 每年執行內部法遵必修教育訓練，強化全員法遵意識
- 每年至少向董事會呈報一次誠信經營執行情形與年度稽核計畫

2025 年績效成果

- 無重大違規情事：**2025** 年末發生違反產品與服務之健康安全、標示、行銷法規之事件；**0** 件重大環保裁罰或重大金額處罰，亦無反競爭或壟斷之法律訴訟
- 董事會出席率達 **100%**
- **2025** 年一般同仁法規遵循課程完成率達 **95%**；新進人員商業道德訓練完訓率達 **100%**

產品服務品質與客戶關係管理

意義說明

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

政策與承諾

強調創新與智能化，遵循標準作業程序，並承諾建立多元、高效、暢通的聯絡渠道，提供高素質的諮詢顧問與長期專人維運管理服務，與政府及企業客戶建立永久的策略夥伴關係

權責單位

業務單位、技術單位

衝擊影響

正面衝擊：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
負面衝擊：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

衝擊處理與因應措施

建立完善的「客戶意見處理機制與流程」。由專責單位針對外部回饋紀錄、分析與處理；提供「服務諮詢平台」並透過問題單管理機制快速回報異常狀態，並於事後產出回覆異常矯正報告、改善對策並進行成效追蹤

宏碁資訊的行動

- **多元化服務渠道：**設置官方網站、社群帳號以及公用信箱，提供即時技術支援
- **厚植技術與管理能量：**在雲平台服務、資安、資料庫開發、網路及系統管理、儲存 / 備份等領域累計取得超過 500 張專業證照
- **正面回應客戶供應鏈評鑑：**積極參與並配合客戶發起的永續發展與資安風險評鑑，包含問卷回填與實地稽核，攜手提升供應鏈的永續意識

管理指標、機制與頻率

- 透過 **Mantis** 平台的問題單管理機制自動記錄完整服務歷程，保留異常狀況處理記錄作為追蹤依據
- 透過年度或不定期安排內部訓練、外派訓練，維持顧問與技術人力的整齊素質
- 每年統計並檢視客戶供應商評鑑之次數、通過率與服務獲獎紀錄

2025 年績效成果

- 客戶供應鏈評鑑通過率 **100%**
- 卓越服務與專案獲獎

資訊安全與用戶隱私風險管理

意義說明

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

政策與承諾

制定「資通安全政策」與「機敏（個人）資料保護管理規範」作為最高指導方針。以 **PDCA** 之持續檢視管理流程，承諾在合於法令與合約要求下，提供持續可用之服務與可信賴的隱私保護作業環境。全體同仁、委外廠商及第三方人員均有責任遵循

權責單位

資通安全管理暨個人資料保護委員會、資安工作小組

衝擊影響

正面衝擊：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
負面衝擊：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

衝擊處理與因應措施

建立「資通安全事件、個人資料安全事件通報應變機制」。發生疑似事件時，個資管制專責人員依通報流程通知單位主管，由主管立即通報「資安緊急應變小組」，遵循 **ISMS** 程序書之「資安事件通報應變管理規範」辦理，並持續追蹤狀態直到事件處理結束，確保危害降至最低

宏碁資訊的行動

- **多元防護與端點管理：**強化存取控制之多因子驗證（**MFA**）、端點安全防護 **EDR Agent**、**NextGen** 防火牆政策、網路存取控管及弱點掃描
- **多維度技術演練：**定期發布資安宣導公告並進行社交工程演練，以數據化分析員工警覺性
- **體系化專業培訓：**對全員實施資安認知訓練；並針對維護、稽核、個資專責同仁規劃專業技術培訓

管理指標、機制與頻率

- 每年定期執行資通安全稽核作業，並進行 **ISO 27001** 資訊安全及 **ISO 27701** 個人資料保護管理之內部稽核與外部驗證
- 每年由資訊安全工作小組與認證實施單位進行「資通安全目標量測表」查檢，並將檢核結果提請管理審查會議確認
- 每年電腦資通安全暨個資保護查核實施個人電腦安全自我檢查，達成率維持 **100%**

2025 年績效成果

- 資安管理系統認證轉版與續證：通過每年之追查及重評驗證；**2025** 年順利完成 **ISO 27001:2022** 的轉版驗證
- 外部評級與事件指標：**2025** 年無任何資安事件發生；全年國際第三方評級機構 **Security Scorecard** 之平均分數維持 **95** 分以上高標
- 教育訓練與考核量化：資訊安全認知暨個資保護訓練達成率 **100%**；個資法規宣導教育訓練完訓率 **100%**

能資源 / 溫室氣體管理

意義說明

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

政策與承諾

響應永續潮流並落實減碳管理，承諾遵循宏碁集團政策目標。制定環境安全衛生政策並公告於內網，邀請價值鏈夥伴共同善盡企業社會責任

權責單位

永續發展推動小組、環安衛管理小組、總務單位

衝擊影響

正面衝擊：降低營運對環境的衝擊，促進低碳轉型強化競爭力
負面衝擊：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

衝擊處理與因應措施

透過線上平台持續蒐集與監測用電、用水與廢棄物資訊。當發現局部數據異常時，納入季度工作小組會議探討流程改善，積極推動 PDCA 循環修正方案以縮減成果與目標的差異

宏碁資訊的行動

- **據點搬遷與硬體升級：**南港新據點（百代宏碁大樓）具黃金級綠建築證照；汰換並採用省能照明設備
- **智慧用電與辦公節能：**利用弱電系統控制自動熄燈，節省非必要耗用能源
- **綠色採購與以租代買：**強化綠色採購，事務機、咖啡機等設備以租代買
- **低碳生活與文化實踐：**每年規劃健走活動，鼓勵低碳通勤，將環境友善與健康管理連結

管理指標、機制與頻率

- 每月收集能資源耗用數據紀錄分析
- 每季召開環安衛工作小組會議，確認綠色行動與節能執行成效
- 每年進行溫室氣體盤查，並將年度盤查結果於董事會呈報

2025 年績效成果

- 環境管理系統驗證：持續通過 ISO 14001:2015 驗證
- 近二年總用電量表現呈穩定下降趨勢
- 溫室氣體減量表現：營運排放量（Scope 1、2）較前一年度減少 7%

氣候變遷管理

意義說明

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

政策與承諾

依循宏碁集團政策，承諾於 2050 年達成淨零排放、2035 年實現使用 100% 再生能源（RE100）。

權責單位

永續發展推動小組、環安衛管理小組、總務單位

衝擊影響

正面衝擊：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
負面衝擊：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

衝擊處理與因應措施

依循 TCFD 指引內容建立氣候相關風險管理程序，明確管理流程。將日常作業緊密結合內部稽核管理程序，透過 PDCA 循環於工作小組會議中定期檢討風險管理方案之有效性與韌性改善空間

宏碁資訊的行動

- **建立氣候情境分析：**考量公司據點地區性氣候型態，納入供應鏈穩定性、技術創新能力及客戶需求等分析因子，預測氣候對財務狀況的主要影響
- **採購與轉供再生能源：**落實階段性再生能源配置規劃，滿足辦公室尖峰用電需求
- **技術與辦公營運適應：**利用雲端技術和協作工具優化專案執行模式，確保極端天氣發生時，同仁能在任何地點安全、不中斷地進行工作，確保服務響應不中斷

管理指標、機制與頻率

- 定期性對氣候變遷相關財務揭露進行現況分析與財務量化估算
- 建立監測和報告機制，每年查檢目標推行進度、達成情況與資料成熟度，並定期於董事會報告氣候風險與機會

2025 年績效成果

- 合規與資訊披露：依循「上櫃公司氣候相關資訊執行情形」進行準揭
- 再生能源階段性成果：2025 年全年實際獲得轉供 9,876 度太陽能光電，並取得 11 張再生能源憑證

廢棄物管理

意義說明

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

政策與承諾

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，雖未大量產出廢棄物，但深知源頭減量與妥善處理廢棄物對環境生態的重要，透過落實資源循環利用，能有效降低對環境的衝擊。

權責單位

永續發展推動小組、環安衛管理小組、總務單位

衝擊影響

正面衝擊：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

負面衝擊：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

衝擊處理與因應措施

建立廢棄物秤重與區域估算紀錄機制。當發現廢棄物產量因特殊營運事件（如據點搬遷與清理）而階段性上升時，於搬遷完成後持續加強對同仁的源頭減量與資源回收宣導，並將數據納入季度工作小組會議檢討，以確保廢棄物量漸趨穩定

宏碁資訊的行動

- **分類清運與專業處理：**南港新據點（百代宏碁大樓）具黃金級綠建築證照；汰換並採用省能照明設備
- **智慧用電與辦公節能：**利用弱電系統控制自動熄燈，節省非必要耗用能源
- **源頭減量與綠色文化：**強化綠色採購，事務機、咖啡機等設備以租代買
- **低碳生活與文化實踐：**每年規劃健走活動，鼓勵低碳通勤，將環境友善與健康管理連結

管理指標、機制與頻率

- 設立 **2030** 年需較基準年 **2024** 年減量 **10%** 之中長期目標
- 每月針對南港辦公室之廢棄物實際秤重，紀錄一般生活廢棄物與資源回收物之重量
- 每季於環安衛工作小組會議檢視廢棄物數據變化

2025 年績效成果

- 減量成效：年度廢棄物總重量較前一年度減少 **33.02%**

職業安全衛生

意義說明

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

政策與承諾

嚴守政府法令規範及集團政策，制定環境安全衛生政策並公告於內網。承諾提供優於法規之健檢項目及檢查頻率，對職場不法侵害採取零容忍政策，積極建構安全職場

權責單位

環安衛管理小組、人資單位、總務單位

衝擊影響

正面衝擊：吸引優秀人才，提升企業競爭力

負面衝擊：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

衝擊處理與因應措施

導入職業安全衛生管理系統，成立環安衛（ESH）工作小組落實管理，並設立短中長期管理目標，結合 **PDCA** 循環機制，每季召開幹事會議追蹤進度，並且每年展開稽核流程，確保各項健康促進、教育訓練及安全維護之資源投入能極大化其防護成效，進而展延安全衛生績效、防範職災，降低潛在財務與營運衝擊

宏碁資訊的行動

- **職業安全衛生管理系統驗證**
- **危害辨識與管理量測：**每年進行工作場所危害鑑別風險評估，針對高風險項目設定管理目標追蹤改善
- **全方位健康防護計畫：**定期檢視五大保護計畫，提供健康管理平台、醫師臨場晤談及 **EAP** 心理諮商等服務
- **多維度教育訓練與演練：**辦理新進 / 在職同仁安全衛生教育訓練；對工程內承攬商落實進場前安全衛生切結、環境危害告知

管理指標、機制與頻率

- 每月執行法規鑑別、每半年執行自動檢查、作業環境監測作業
- 設置具合格證照之職業安全衛生人員，如業務主管、專任職護、急救人員、防火管理人等，定期檢視證照效期並安排回訓
- 每季召開職業安全衛生管理會議
- 每年召開管理系統審查會議

2025 年績效成果

- 稽核與合規表現：**2025** 年通過 **ISO 45001：2018** 追蹤驗證，**0** 項不符合事項
- 安全衛生目標達成：**2025** 年設定之 **3** 項安全衛生管理目標（事故災害發生率下降、健康新知、健康講座）達成率為 **100%**
- 職場健康投入與認證：一般員工健檢受檢率 **97.6%**、主管健檢受檢率 **100%**。**2025** 年辦理 **8** 場健康講座（**155** 人次參與）、**12** 篇健康文宣（閱讀 **3,394** 人次）、**4** 場聯合捐血活動、瘦 **Eazy** 體位管理（總體重減少 **88.1** 公斤）。

人權平等與多元化

意義說明

宏碁資訊注重性別平等、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

政策與承諾

發布人權政策，依循「聯合國世界人權宣言」、「國際勞工組織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」。承諾打造「機會平等」與「無騷擾」的工作環境，落實不歧視、誠信核薪與公平雇用政策

權責單位

人資單位、法務部、稽核室

衝擊影響

正面衝擊：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

負面衝擊：人才流失、創新減緩、品牌形象受損、法律風險

衝擊處理與因應措施

建立完善的「追蹤與修補機制」及「歧視與騷擾事件通報處理程序」。接獲通報時立即啟動事實驗證，由專責單位主導保密調查，情節重大者依法、依內部辦法進行人事懲戒；針對受影響同仁提供心理諮詢、EAP 與職護 1 對 1 會談支持；事後指派相關單位審視內控體系，提出矯正措施並防止再犯

宏碁資訊的行動

- **人權盡職調查：**由集團進行人權盡職調查。並鑑別核心人權議題，以進行滾動式管理
- **防止職場不法侵害：**建立《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範》與《執行職務遭受不法侵害預防計畫》，透過教育訓練預防相關情事發生
- **多元招聘與包容措施：**於各層級主管訓練中強調多元招募，避免產生偏見
- **健全雙向意見溝通管道：**定期舉辦勞資會議，設置員工申訴專線及信箱

管理指標、機制與頻率

- 每年召開 4 次勞資會議（園丁會），由一級主管與員工代表直接面對面溝通並進行裁決與問題跟催
- 每年定期舉辦員工滿意度與組織氣候調查，了解員工對企業文化的參與度與認同感

2025 年績效成果

- **DEI 職場性別代表性：**性別平等上成效卓越，2025 年女性員工佔總員工比率達 **45%**；女性主管比例為 **49%**；高階女性主管比例更高達 **70%**
- **人權培訓量成效：**針對員工進行人權保障議題訓練（內含業務行為準則、反貪腐、個資與性騷擾防治等）
- **同仁滿意度與認同率：**2025 年員工意見調查填答率達 **86.3%**；其中有 **83.2%** 的員工高度認同公司，高度投入員工比率持續維持高水準

創新技術與應用發展

意義說明

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

政策與承諾

宏碁資訊致力於為技術夥伴產品找到創新運用價值，並為客戶需求找到數位科技解決方案。我們承諾深化轉型為 **AI** 應用情境務實落地的「**AI Service Provider**」，並以成為亞太區智慧領航者為永續願景

權責單位

技術單位、業務單位

衝擊影響

正面衝擊：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

負面衝擊：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

衝擊處理與因應措施

為防範技術滯後與客訴，公司依循 **CMMI** 評鑑工序與 **ISO** 雙驗證，確保專案如期如質維運以保障滿意度；並導入 **AI** 應用管理平台與 **MDR / XDR** 資安加值，解決上雲風險。針對資源與成本增加，則透過智慧化管理工具優化配置，降低潛在財務衝擊

宏碁資訊的行動

- 研發 **ICMP** 智慧管理平台：支援私有雲、公有雲和混合雲之作業管理平台，提供自助式、自動化資源佈署與視覺化財務預估控制
- 推動 **PaaS** 數位服務訂閱：打造多元數位平台，以 **PaaS** 方式提供訂閱式與利潤分享合作模式
- 深耕 **AI** 與資安加值研發：深化託管偵測與回應（**MDR**）並朝擴大至延伸偵測與回應（**XDR**）範疇邁進，確保雲端資安零死角
- 產學共研與技術共創

管理指標、機制與頻率

- 結合全球超過 **200** 家之頂尖技術原廠夥伴，定期滾動式檢視產業上中下游的技術規格與市場賦能需求
- 依循程序規範與標準軟體開發流程，對收案、分案、開發、整合測試到上線維運實施全程進度與風險監控

2025 年績效成果

- 原廠與技術頂級認證：成為全台第一取得微軟 **Copilot & Agents at Work Jumpstart Ready Tier** 資格之企業，並具備微軟 **AI Platform on Microsoft Azure ASP** 專業化資格及 **Microsoft Azure Expert MSP** 等國際級最高資格
- 市場與指標獎項肯定：2025 年累計獲得 **12** 項國內外認證，並入榜天下 **2,000** 大企業（軟體及雲端服務應用業前十大企業）
- 跨領域專案應用實績：學術業、金融業、政府單位等

水資源管理

意義說明

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

政策與承諾

宏碁資訊非生產製造業，不會大量使用水資源或排放事業廢（污）水。我們理解水資源對地球生態與社會環境的重要，將民生用水的節約視為綠色辦公室不可或缺的一環

權責單位

永續發展推動小組、環安衛管理小組、總務單位

衝擊影響

正面衝擊：降低企業營運對環境的影響，重視水資源寶貴性

負面衝擊：營運模式無生產製造流程，減量成效有限

衝擊處理與因應措施

建立水資源耗用數據與區域估算紀錄機制。當發現用水量因特殊營運事件（如據點搬遷與清潔）而階段性上升時，於事件結束後持續加強對同仁的源頭減量與節約用水宣導，並將數據納入季度工作小組會議檢討，以確保用水量持續穩定

宏碁資訊的行動

- **數據採集與趨勢分析：**透過線上系統定期蒐集各辦公區（南港、台中、高雄）的用水數據，分析水資源的使用情形，掌握關鍵變化趨勢
- **設備優化與節水宣導：**定期評估與檢視各辦公區用水設備之節水效益，適時進行硬體更換與改善；不定期於內部網站向全體同仁發布惜水宣導，內化綠色觀念

管理指標、機制與頻率

- 設立 **2030** 年需較基準年 **2022** 年減量 **10%** 之中長期目標
- 每月依照水費單資訊於線上平台紀錄用水數據
- 每季於環安衛工作小組會議檢視廢棄物數據變化

2025 年績效成果

- 用水總量下降：年度總取水量較前一年度下降 **23%**

營運夥伴的經營與管理

意義說明

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

政策與承諾

秉持企業社會責任與永續發展理念，訂定《供應商管理辦法》，要求供應商夥伴遵循六大控制重點：廉潔正直、真實資訊、誠信保密、人權維護、永續環境及遵循法令原則

權責單位

採購單位

衝擊影響

正面衝擊：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

負面衝擊：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

衝擊處理與因應措施

建立「供應商評比機制」。若評鑑分數不及格，將立即採取矯正管理，如要求其限期改善並啟動尋找其他替代供應商等措施。服務過程中若出現重大違規或負面新聞，將即時依辦法終止或減少採購，以將連帶風險降至最低

宏碁資訊的行動

- **執行年度綜合評鑑：**每年第一季針對上年度供應商進行綜合評鑑
- **發放與簽署責任聲明：**每年對供應商發放「供應商企業社會責任聲明」及「道德行為準則規範」聲明書，要求供應商確認並簽回
- **多元化溝通方式：**採用電子郵件、電話、視訊會議及不定期面對面會議等多面向方式與供應商維持密切互動，建立和維持高效運作與互信關係

管理指標、機制與頻率

- 每年第一季定期啟動評鑑流程，依分數劃分等級並進行分級控管

2025 年績效成果

- 評鑑分級全數最優：**2025** 年度供應商評鑑結果表現卓越，受評之 **14** 家核心夥伴全數獲得最高評等之 **A** 級，無任何 **B**、**C**、**D** 級供應商
- 責任聲明簽回成效：**2025** 年總計共 **14** 家供應商全數 **100%** 簽回企業社會責任聲明及道德行為準則規範，共同落實負責任供應鏈承諾

重大主題邊界界定與回應指標

重大主題	SDGs 目標	主題種類	回應指標 GRI / SASB / TCFD	衝擊邊界				
				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 202-1、GRI 401-1~3、GRI 402-1、GRI 404-1~3；TC-SI-330a.2	●				
公司治理與商業道德		治理	GRI 2-9~2-12、2-23~24、GRI 405-1、GRI 416-2、GRI 417-2~3	●	●	●	●	●
產品服務品質與客戶關係管理		治理	自訂主題	●	●	●		
資訊安全與用戶隱私風險管理		治理	GRI 418-1；TC-SI-220a.1~5、TC-SI-230a.1~2	●	●	●	●	
能資源 / 溫室氣體管理	 	環境	GRI 302-1、GRI 302-3、GRI 302-4、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；GRI 201-2；TC-SI-130a.3	●			●	●

重大主題邊界界定與回應指標

重大主題	SDGs 目標	主題種類	回應指標 GRI / SASB / TCFD	衝擊邊界				
				員工	客戶	投資人	供應商	社區
主要重大主題								
廢棄物管理	 	環境	GRI 306-1~5; TC-SI-130a.3	●			●	●
職業安全衛生		社會	GRI 403-1~10	●			●	
人權平等與多元化		社會	GRI 405-1~2、GRI 406-1、GRI 407-1、GRI 408-1、GRI 409-1、GRI 412-1~2; TC-SI-330a.1、TC-SI-330a.3	●			●	
創新技術與應用發展	 	治理	自訂主題	●	●	●		
水資源管理		環境	GRI 303-1~5; TC-SI-130a.2	●			●	●
營運夥伴的經營與管理		治理	自訂主題		●		●	

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	- 勞資會議（園丁會）、福委會議（每季） - 新任主管之教育訓練 / 新人教育訓練 （新任主管訓練 / 新人入職起三個月內） - 績效管理作業，以及考評前晤談（每年） - 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） - 與健康管理中心 / 醫院協同辦理員工健檢（每年） - Whistleblower 申訴信箱（即時）	- 多元化與平等機會 - 教育訓練 - 新進員工輔導 - 營運績效溝通 - 員工健康關懷	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	- 客戶會議（不定期） - 客服專線 / 客服信箱（即時） - 研討會或活動之客戶滿意度調查 - Whistleblower 申訴信箱（即時）	- 資訊安全 - 服務品質 - 企業永續 / 從業道德 / 行為準則	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；暢通內外部人員檢舉管道，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	- 採購合約訂定時要求簽署誠信經營廉潔承諾書（不定期） - 供應商問卷自評（每年） - Whistleblower 申訴信箱（即時）	- 企業永續 / 從業道德 / 行為準則 - 穩健的財務結構 - 資訊安全	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

對象	溝通方式 / 頻率	關注主題	我們的回應	報告書溝通章節
投資人	- 股東大會及年報（每年） - 法人說明會（每季） - 投資人座談、視訊或電話會議（不定期） - 公開資訊觀測站之重大訊息及公告（定期 / 不定期） - 投資人信箱（不定期） - 公司官網-投資人專區（不定期）	- 財務績效與獲利能力 - 營運策略與展望 - 公司治理及企業永續管理 - 股利政策 - 創新技術與應用發展 - 資訊安全	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，透過年報與永續報告書回應呈現	營運與治理 創新產品與服務 包容職場與社會
媒體	- 公開資訊觀測站重大訊息 / 公告（定期 / 不定期） - 媒體茶敘及新聞稿傳達與溝通（不定期） - 公司官網（不定期）	- 資訊安全 - 營運績效 - 產品創新及技術發展 - 永續發展策略	公開揭露宏碁資訊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)	- 審計委員會（每季） - 董事會（每季） - 薪酬委員會（每年至少二次） - 股東會年報（每年）	- 營運績效 - 未來發展策略及展望 - 公司核心競爭力 - 公司治理及企業永續發展 - 員工福利與發展計畫	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

對 象	溝通方式 / 頻率	關注主題	我們的回應	報告書溝通章節
主管機關	- 公司網站及公開資訊觀測站（定期 / 不定期） - 問卷、法令宣導及說明會（不定期）	- 報導具可靠性，即時及透明 - 職業安全及衛生管理 - 相關法規之遵循	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	- 公司網站及公開資訊觀測站（定期 / 不定期） - 重大主題問卷（每年）	- 企業永續 / 從業道德 / 行為準則 - 職業安全及衛生管理 - 人權平等與多元化 - 社會參與 / 社區關係	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

公協會的會員資格

公 / 協會	職務角色
中華民國資訊軟體服務商業同業公會（TISSA）	常務理事
中華民國電腦學會（CSROC）	理事
中華民國開放系統協會（COSA）	理事
台北市電腦商業同業公會（TCA）	會員

公 / 協會	職務角色
臺大數位轉型與永續發展產學聯盟（TPIDC）	會員
中華智慧運輸協會（ITS）	會員
台灣玉山科技發展協會	會員



營運與治理

3.1 公司治理架構

3.2 道德 / 行為準則與法規遵循

3.3 風險管理

3.4 資訊安全與隱私保護

3.5 客戶服務

3.6 營運與環境

公司治理架構

宏碁資訊治理藍圖與落實辦法

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

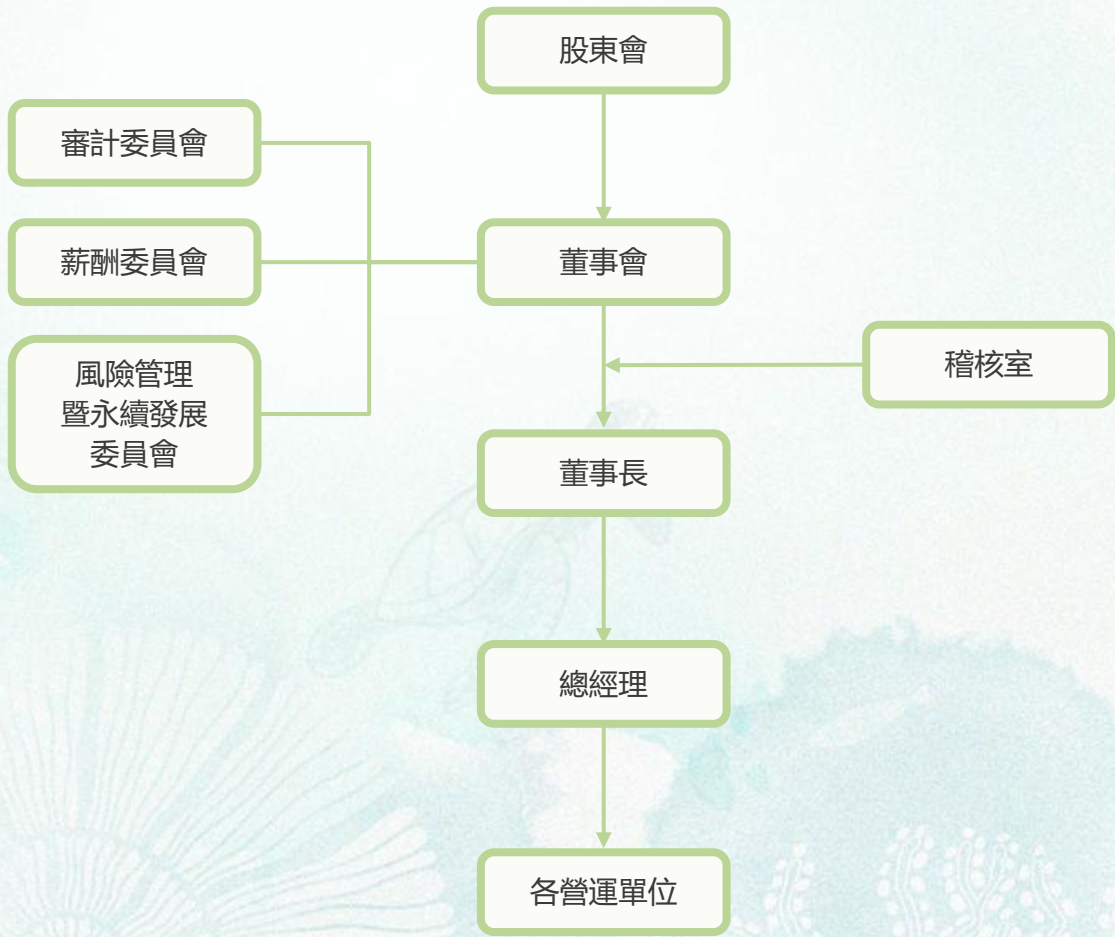
深化企業責任治理並強化與利害關係人的議合，是宏碁資訊 **ESG** 策略的重要面向之一。我們秉持透明、開放與負責任的精神，透過多元而持續的溝通、諮詢、對話與合作機制，與利害關係人保持良好互動，確保其意見與期待能被理解與回應。

為強化溝通成效並提升資訊透明度，宏碁資訊於公司官網的「利害關係人專區」揭露各類利害關係人的關注議題、主要溝通方式、因應措施與成果。透過收集及定期檢視，妥善管理不同利害關係人的意見回饋，確保溝通成果能持續深化，最終達成雙向互惠與永續發展的目標。

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、財務及股東會等相關之雙語資訊，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、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 2025 年度向董事會報告集團溫室氣體盤查及查證執行進度、永續發展執行情形及進度報告、永續報告書、ESG 相關目標、企業提升價值計畫報告、智財權管理計畫及執行報告，以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、投資案的審查、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，詳請參照官網「薪酬委員會組織規程」與「薪資報酬委員會運作管理辦法」。

風險管理暨永續發展委員會

為健全與強化風險管理機能及實踐宏碁資訊永續發展目標，強化永續治理，宏碁資訊於 2025 年 11 月 4 日董事會通過設置風險管理暨永續發展委員會，本公司風險管理暨永續發展委員會之委員依董事會決議由全體獨立董事及陳俊聖董事組成，並由獨立董事葉偉倫先生擔任召集人暨主席，負責審查與指導風險管理工作小組、永續發展工作小組之報告與提案。

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及一位女性董事，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。

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，占董事席次高達七分之四，超過二分之一的比例，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，7 位董事皆無兼任本公司管理職務。

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二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 2025 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。2025 年度績效評估結果，請參照官網「董事會績效評核報告」。

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，2025 年參與課程包括「證券法規與公司治理」、「川普當選後之全球經濟局勢評析」、「IFRS 18 財務報表之表達及揭露與永續創新之法」、「全球永續法規趨勢暨氣候相關揭露」、「AI 發展與資安風險」、「企業誠正經營暨防弊鑑識實務」、「生成式 AI 與 ChatGPT 的應用」等，現任董事年度進修時數平均為 7.7 小時。

董事會及委員會成員 2025 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	4	-	-
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	-
2025 年開會次數 (次)			4	4	3
2025 年平均出席率 (%)			100%	100%	100%

董事與高階主管之薪酬政策

宏碁資訊給付董事酬勞之決策，係根據公司章程以及經薪酬委員會通過提報董事會決議核定之「董事酬金給付原則」，以董事對公司營運參與程度及貢獻價值，參考同業水準由薪酬委員會討論通過後，經董事會決議，依法提報股東常會報告。除固定報酬及業務執行費用（含車馬費）之外，針對董事酬勞部份係考量公司營運成果，及參酌其對公司績效貢獻度，以及市場同業之支領標準，由薪酬委會擬議經提報董事會決議通過後發放。此外，本公司「董事酬金給付原則」明定兼任員工之董事(含董事長)只領取員工報酬，除業務執行費用外，不領取其他董事酬金，以避免同時擔任董事與員工時之績效貢獻難以判別與梳理，亦防止重複獎酬。

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 到 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，另於 ESG 相關績效評估項目則以董事會通過之相關 ESG 指標為依據，內容包含環境永續及社會影響力兩大項目，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。

道德 / 行為準則與法規遵循

企業法規遵循

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，本公司人員應瞭解並遵守本作業程序，避免資訊不當洩漏；在公開揭露資訊時，須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。本作業程序詳細規範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與異常情形之處理等，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。如有發生公司治理、誠信經營、道德法遵或環境保護面相關被裁罰事項，則須經呈核至董事會報告後再進行對外資訊揭露。

2025 年法規遵循概況

宏碁資訊於 2025 年並未發生下列情事（註）：

- (1) 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
- (2) 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件
- (3) 未遵循行銷傳播相關法規的事件
- (4) 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
- (5) 收受任何關於環保之裁罰或遇有相關爭議
- (6) 因違反法令而受有重大金額裁罰或非金錢性制裁
- (7) 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。

2025 年法規遵循落實成效

上述準則與相關辦法公布於宏碁資訊公司網站，並每年定期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。

2025 年宏碁資訊法規遵循相關教育訓練落實成果如下：

- (1) 法規遵循課程：共 286 人次受訓，完訓率 95%。課程內容包含反托拉斯、反賄賂及反貪腐政策、禁止內線交易及個人資料保護。
- (2) 新人訓練課程：共 30 人次受訓，完訓率 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、資通安全暨隱私保護宣導。

宏碁資訊 2025 年每季召開董事會通過財務報告前，分別於 2025 年 2 月 5 日、4 月 17 日、7 月 17 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

宏碁資訊設有稽核室，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。根據評核結果，宏碁資訊 2025 年度內部稽核無重大缺失事項。

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、相關法規異動及法令施行、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是否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部的聲音，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。更多資訊請見：利害關係人檢舉申訴管道。

任何違反「誠信經營作業程序及行為指南」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@aceraeb.com
- 工作場所性騷擾、職場霸凌舉報申訴：
2784.1085@aceraeb.com
- 書面 / 郵件 / 口頭之舉報或申訴

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

- 於公司官網設置舉報申訴之電子郵件信箱：
Whistleblower.AEB@aceraeb.com
(路徑：投資人關係 → 利害關係人專區 → 申訴管道)
- 內部網站公告申訴流程與信箱

舉報申訴處理程序

舉報申訴處理程序



舉報處理申訴結果

2025 年度，人力資源部門共收受 1 件職場騷擾申訴案件。經啟動法定程序組成委員會進行正式調查後，該申訴案經評議認定成立。

重要舉報案件描述

本案件係源於業務往來過程中發生之不當行為申訴案件。本公司於接獲通報的第一時間，即採取工作場域之物理隔離措施以保護當事人，並委請外部專業第三方協助共同調查，確保過程透明且不受內部干預。調查期間嚴格保障各方隱私，並提供申訴人必要之關懷。經查證違規屬實後，公司已依內部辦法對行為人執行適當懲處；同時，我們已針對此案進行管理機制之回饋檢討，並透過全員教育訓練強化性平意識，確保職場環境之安全與友善。

風險管理

宏碁資訊係由各負責單位遵循「永續發展實務守則」、「上市上櫃公司風險管理實務守則」、「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。

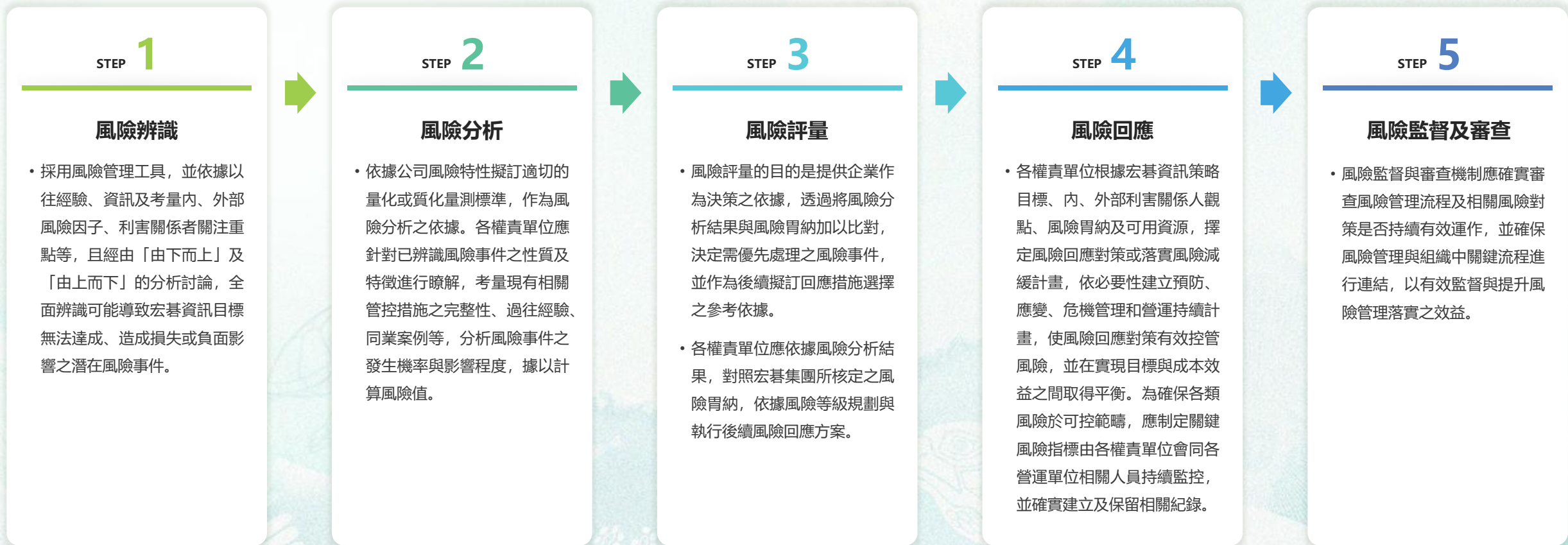
宏碁資訊的風險管理範疇包含策略風險、營運風險、財務風險、災害風險、資訊風險、氣候變遷相關風險、其他新興風險等主要風險構面。

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	財務部	IT 部	人資行政部	ESG 工作小組
最高管理人員	總經理	總經理	財務長	資安主管	人資主管	人資主管
執行情形	2025 年報	營運與治理	2025 年報	資訊安全與隱私保護	健康與安全工作環境	氣候策略與永續

為健全與強化風險管理機能及實踐宏碁資訊永續發展目標，強化永續治理，宏碁資訊於 2025 年 11 月 4 日董事會通過設置風險管理暨永續發展委員會，成立風險管理工作小組，負責執行風險辨識、分析、評量及制定風險回應措施，並定期向風險管理暨永續發展委員會提出風險管理運作情形報告。

風險管理程序



優先處理之風險事件

本年度宏碁資訊共鑑別出 3 項須優先處理之風險事件 - 「地緣政治 / 經濟」、「新興科技 / 轉型（如 AI）」與「關鍵人才風險」，以下說明這些風險對於宏碁資訊的潛在衝擊並回應我們對於這些風險所作出的因應方式。

新興風險	風險描述	潛在衝擊	因應方式
地緣政治 / 經濟 風險等級 - 高 發生機率 - 高 影響程度 - 高	現今的全球地緣政治 / 地緣經濟風險主要體現在以下方面： ● 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。 ● 貿易保護主義與「關稅 2.0」衝擊：美國對台實施對等關稅（Reciprocal Tariffs）、要求台灣增加國防支出，以及對 AI 相關產品的出口管制。 ● 台海「灰色地帶」與常態化軍事壓力：包括頻繁的軍事演習、貿易壁壘增加及對台海周邊海域的執法權宣告。 ● 全球供應鏈重組：美伊戰爭的衝擊下，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。	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。 ● 可能導致供應鏈中斷，影響科技產品的供應。戰爭將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。 ● 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。 ● 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。	金融市場 / 財務方面： ● 現金流量預估及最適化營運資金安排 ● 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 ● 維持流動資產及現金之安全水位 ● 進行外匯避險操作 ● 制定準則，針對外匯避險原則、工具、權限等進行規範 ● 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。 ● 擴大產品及服務的供應商範疇，增加本身的多面向韌性 ● 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。 ● 技術持續創新：投資於自主研發，尤其是在雲端、AI 和資安三大領域，降低對外部技術的依賴。 ● 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。

新興風險	風險描述	潛在衝擊	因應方式
新興科技 / 轉型 (如 AI) 風險等級 - 中高 發生機率 - 中高 影響程度 - 高	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: ● 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。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。 ● 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。 ● 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。 ● 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。	● 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。 ● 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。 ● 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。 ● 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。 ● 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。	● 密切走訪客戶 / 經銷商 ● 追蹤競爭廠商動態 ● 追蹤技術發展動態 ● 實驗分析新技術導入可行性; 數據檢視技術完成度 / 穩定性 ● 持續關注主管機關法規更新狀況 ● 尋求外部專業人士建議

新興風險	風險描述	潛在衝擊	因應方式
關鍵人才風險 風險等級 - 中 發生機率 - 中 影響程度 - 中高	關鍵人才稀缺會阻礙產業發展，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의 薪酬往往大幅上升。	- 技術人力不足，影響資訊服務與競爭力需求。 - 人力與營運成本上升，影響獲利能力	- 持續優化人才招聘工作流程。 - 評估相關需求職位的薪資方案，確保其在業界保持競爭力。 - 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。 - 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。

資訊安全與隱私保護

資訊安全政策

概述

為增進本公司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本公司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三方人員之各項資通作業。

資通安全政策係依本公司營運管理需要，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 27001:2022**、**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長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

本公司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) 應考量相關法律規章及營運要求，評估資通訊作業安全需求，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) 建立本公司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，確保資通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，提供可信賴的隱私保護作業環境，維護資訊系統及資料之合法利用，確保公司業務持續正常運作，達成公司資通安全管理暨隱私保護目標。

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，評估資通訊作業安全需求，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) 建立本公司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，確保本公司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

概述

本公司員工，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）。
- (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。

營運衝擊分析目標

- (1) 營運中斷復原目標時間小於 3 小時，實際演練含恢復測試約 2.5 小時完成復原。
- (2) 營運中斷復原資料完整性目標為 100%，實際演練復原完整度達 100%。

2025 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 100%。
- (3) 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，達成率 100%。
- (4) 進行社交工程演練，驗證員工的資安警覺性，取得數據化的風險分析，通過率達 93.5%。
- (5) 全年 Security Scorecard 之平均分數達 95 以上。
- (6) 完成紅隊演練，主動發掘隱藏漏洞，持續強化防禦韌性。

2025 年資安管理強化重點

- (1) 自 2020 年通過 ISO 27001、ISO 27701 之首驗後，持續通過每年之追查及重評驗證。
- (2) 完成 ISO27001:2022 的轉版驗證，以符合最新版本標準適用性及要求。
- (3) 導入端點 Patch 管理機制，自動派送必要更新以完成防禦修補，將資安風險降至最低。
- (4) 每月至少一則資安宣導公告，強化全體員工資安意識，落實日常防護習慣，確保企業數位資產與資訊安全。
- (5) 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，本年度無重大弱點。

資料外洩資安事件

本公司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，2025 年無資安事件發生。

宏碁資訊隱私權保護做法

概述

因應個人資料保護法之施行，為確保本公司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 **AEB** 機敏（個人）資料保護管理規範，本公司全體同仁、委外廠商、第三方人員均有責任遵循規範。

隱私權保護宣導方式

- 於年度資安宣導中有相關說明並請同仁確認回覆
- 於每年教育訓練中納入此議題進行同仁相關意識之強化

隱私權保護落實策略

本公司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。

2025 年隱私權保護執行狀況

符合法令規範

宏碁資訊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

提供個人資料保護訓練納入年度資安教育訓練，採用線上課程並進行課後評估。

內部員工個資教育訓練量化數據

2025 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），**2025** 年應參與人數 **287** 人、實際受訓人數 **287** 人、達成率 **100%**。

課後測驗結果，**90** 分以上人數達 **224** 人，約佔 **87%**。無未達 **80** 分人員。

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 **AEB** 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。

客戶服務

概述

宏碁資訊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經營韌性。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，提升經營績效。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，加大競爭優勢。

服務管道與運作方式

宏碁資訊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。我們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：**
設有客戶服務中心，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。
客服中心電話：02-2784-1000
客服中心信箱：aeb.service@aceraeb.com

- **社交媒體平台：**
設有 **Facebook** 和 **Line** 的官方帳號，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://page.line.me/aceraeb?openQrModal=true>



官方網站

- 提供產品資訊、成功案例和解決方案



客戶服務中心

- **客服專線與電子信箱**
- 提供即時和全面的技術支援與諮詢



社交媒體平台

- 成立 **Facebook** 粉絲頁和**官方 Line**
- 提供最新資訊、互動和支援

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

客戶的意見是我們不斷精準的原動力，我們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对外部意見回饋，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

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。

- **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專人維運管理服務，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。第二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。

客戶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。

服務品質管理流程

服務諮詢平台 Mantis

提供服務諮詢平台「Mantis」，透過問題單管理機制，客戶在平台上填單回報問題單後，由客服人員快速回報問題處理狀態及測試完成結案，並自動記錄完整服務歷程，藉此保留異常狀況處理記錄，作為爾後研判分析與追蹤之依據。



假日緊急處理程序



客戶供應鏈評鑑

客戶溝通管道

宏碁資訊除了提供專業服務之外，也積極參與及回應客戶對永續發展議題與資安風險的關注，我們致力與客戶共同提升永續意識並推動永續事務，理解並滿足客戶需求對於企業成功至關重要。

2025 年客戶供應商 ESG 評鑑、資安評鑑成果

項目	評鑑方式	次數	成果	通過率
資安評鑑	問卷回填	24	全數通過	100%
	實地稽核	12	全數通過	100%
ESG 評鑑	問卷回填	29	全數通過	100%
	實地稽核	2	全數通過	100%

服務獲獎紀錄

近三年，宏碁資訊於共獲得 36 項國內外獎項與認證，涵蓋國際專案成果及原廠夥伴評選肯定，展現企業在永續經營與數位轉型實踐上的持續突破與市場高度認可。

(1) 客戶專案國際獎項：

- 協助企業導入 AI 與智慧化應用，優化營運流程與決策效率，強化營運韌性並打造具國際競爭力的數位營運模式，推動產業升級與永續轉型（E、G）。
- 專案成果獲 ASOCIO DX Award 卓越科技企業大獎（英華達專案）及 WITSA 2024 ICT Excellence Award – Best Tech Place to Work（廣達專案）。

(2) 原廠 / 合作夥伴獎項：

- 專業技術能力、資安治理水準與服務品質獲國際科技原廠與產業媒體認證，代表解決方案成熟度與市場信任度，強化供應鏈合作關係與產業生態系永續發展（G、S）。
- 獲 Microsoft 年度最佳合作夥伴大獎、Adobe 年度最佳經銷夥伴，以及連續 4 年（2022–2025）獲 CIO Taiwan Elite Vendor 傑出服務商。

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。

2025 年，我們積極落實政策及達成環境保護之永續目標，依循 ISO14001:2015 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。本年度北部營運據點整合至南港，因此變更管理系統驗證場域為南港、台中、高雄，順利於 9 月通過第三方追蹤審查驗證，確認管理系統之持續性與有效性。

用電管理

宏碁資訊主要的能源消耗來源為公務車耗油與辦公室用電，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，我們邀請全體同仁隨手關閉不使用的電器電源、拔除插頭，以利降低辦公室用電量。2025 年，我們完成北部營業據點整合，新據點位於南港之百代宏碁大樓，建物本身取得黃金級綠建築證照，選用 LED 省能照明設備。我們持續蒐集用電資料，分析能源使用情形及掌握變化趨勢，同時藉由宣導節約用電、強化管理等措施，期望每年降低辦公室用電。

近三年用電量統計如下表，2025 年用電量約較前一年度下降 5,132 度（kwh）。

用電數據	2023 年	2024 年	2025 年
總用電量（kwh）	503,740.51	540,545.0	535,412.44

本公司亦遵循宏碁集團永續目標，承諾於 2050 年達成淨零排放、2035 年實現使用 100% 再生電力（RE100），為實現淨零目標，我們推行多項減碳措施、並與台電簽訂小額綠電再生能源購售契約，自 2025 年 1 月 1 日起開始接受綠電轉供。

近兩年宏碁資訊再生及非再生能源使用之統計詳如下表，數據單位皆為 GJ：

類別	項目	2024 年	2025 年
直接能源 (A)	汽油	20.95	21.36
間接能源 (B)	外購電力（灰電）	1,945.96	1,891.93
非再生能源 (C)	(A) + (B)	1,966.91	1,913.29
再生能源 (D)	外購電力（綠電）	0	35.55
總能源 (E)	(C) + (D)	1,966.91	1,948.84
再生能源百分比 (F)	(D) / (E)	0%	1.82%
能源密集度	總能源 / 百萬營收	0.23	0.20

註：依經濟部能源署《能源產品單位熱值表》，車用汽油熱值為 7,800kcal/L，換算約為 0.0327 GJ/L，並以四捨五入後 0.033GJ/L 進行換算。

52

水資源管理

根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」(WRI Aqueduct)，顯示本公司所在地區水資源壓力為「低－中級」，缺水為「低級」，台灣營運據點皆無位於水資源壓力地區，取水並未對當地水源造成重大影響。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，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、辦公環境清潔等日常民生使用，用水來源多取自市政自來水。

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，並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 **10%**。

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 **2025** 年總取水量為 **1,927** 公噸，較 **2024** 年總取水量 **2,503** 公噸降低 **23%**，達成年度總取水量年降低 **1%** 之目標。

用水數據	2023年	2024年	2025年
總取水量（公噸）	2,632	2,503	1,927
總排水量（公噸）	526	501	385
總耗水量（公噸）	2,106	2,002	1,542
用水密集度（公噸/百萬營業額）	0.349	0.288	0.199

註：總排水量以總取水量之 **20%** 估算。

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，響應並邀請全體同仁參加集團 **Earth Mission-21** 天綠色挑戰活動，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清運至設有餘熱回收發電設施之焚化廠；資源回收物品分類集中後送交清運廠商或各地資源回收車；屬於廢電池、廢筆電、廢電子設備等事業廢棄物，將蒐集後交付合格廠商回收處理；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。

2024 年起，每月針對南港辦公室之廢棄物實際秤重，紀錄一般生活廢棄物與資源回收物之重量，並以南港辦公室之年人均廢棄物重量估算出台中、高雄之廢棄物重。經統計 **2025** 年一般生活廢棄物為 **7.81** 公噸，較 **2024** 年一般廢棄物總重量 **11.66** 公噸減少 **33.02%**，主要是因 **2024** 年營運據點搬遷過程，公司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。**2025** 年完成據點搬遷後，我們持續對同仁宣導源頭減量與資源回收措施，廢棄物重量漸趨穩定。

廢棄物數據	處置方式	2023年	2024年	2025年
一般廢棄物（公噸）	直接處置（焚化，含能源回收）	8.69	11.66	7.81
資源回收物（公噸）	移轉處置（其它回收）	2.35	6.82	1.4
廢棄物總量（公噸）		11.04	18.48	9.21
廢棄物人均重量（公噸/人）		0.028	0.037	0.026

註：南港據點廢棄物重量及人數計算包含 **16 ~ 18** 樓。

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，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，宏碁資訊連續三年參與 Walkii 與社團法人高雄市愛種樹協會所發起的『健康森林計畫』，不僅促進員工健康，更將健走成果實際落實 SDGs 15 陸地生態系目標。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 2025 年為止，已於台灣南部茄萣濕地種下總計 44 棵「植屬 AEB」之樹，維護黑面琵鷺等候鳥能有過冬之休憩地。



4

供應商管理

4.1 供應商管理機制

4.2 供應商社會責任

供應商管理機制

供應商政策

宏碁資訊秉持企業社會責任與永續發展理念，致力推動負責任的供應鏈管理，並鼓勵供應商共同響應永續行動。我們透過制定明確的供應商政策，作為合作夥伴共同遵循的行為準則，確保交易過程符合倫理標準、環境責任及社會期望。

供應商控制重點

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。

供應商管理與評鑑

供應商管理辦法及原則

為確保供應商提供之產品與服務品質，並落實企業誠信經營與永續發展理念，我們訂定完善的《供應商管理辦法》。本辦法適用於產品採購及人力服務，透過明確的審查與管理機制，強化供應鏈的透明度與責任性。

供應商評鑑

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，我們依循《供應商管理辦法》，於每年度第 1 季針對上年度供應商進行評鑑。

評鑑項目

- (1) 品質：商品品質是否符合公司規範與專業技術要求，並能持續支援營運品質與供應鏈穩定性。
- (2) 價格：價格是否具市場競爭力，並能兼顧合理成本與永續供應鏈的長期合作效益。
- (3) 交期：是否準時交貨；不良品之退換貨處理是否迅速且具備完善之追蹤與改善機制。
- (4) 營運與財務：付款條件是否合理並符合市場行情；供應商財務營運狀況是否穩健，且無重大法律訴訟、違規事件或重大負面新聞紀錄。
- (5) 服務：整體服務態度是否良好；後續保固、技術支援與問題處理能力是否完善且具即時性。
- (6) 員工健康：是否落實員工定期健康檢查、依法規管理工時，並提供安全健康的工作環境以符合法規與人權要求。
- (7) 綠能：是否採用節能或環保產品，具備環境管理措施，且無環境違規或污染紀錄。

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

2025 年度供應商評鑑結果

項目	A 級	B 級	C 級	小計
供應商	14	0	0	14

供應商溝通方式

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。

供應商社會責任

供應商企業社會責任

我們每年對供應商發放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。

條列項目

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

實施成效

2025 年選擇 14 家營業額佔比較高之供應商，100% 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。

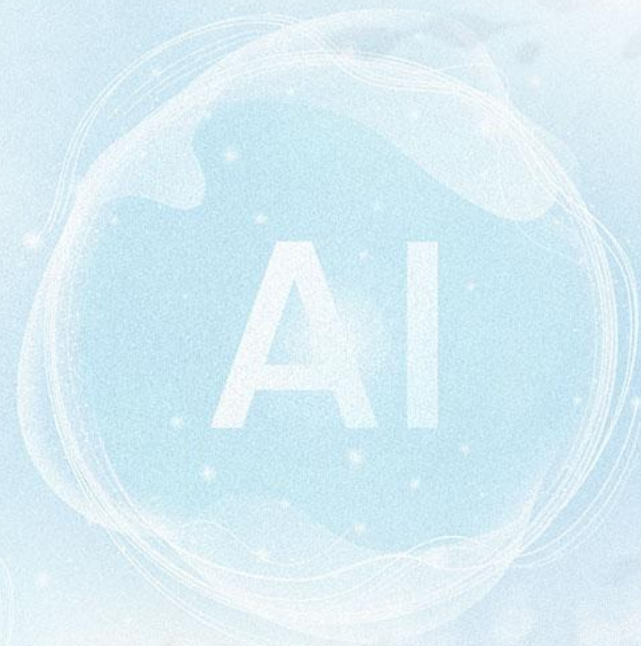
5

創新產品與服務

5.1 主要服務項目

5.2 創新設計思維

5.3 近年度本業結合 ESG 之應用



主要服務項目

雲端與大量軟體服務

新興數位科技如人工智慧、機器學習、物聯網 (IoT)、數據治理等，正推動第四次工業革命，重塑企業運作。許多企業僅數位化業務，但真正的數位轉型需掌握數據，運用 AI、大數據及機器學習提供即時分析與洞察，提升經營效率。宏碁資訊不僅是 Microsoft、Adobe 等國際大廠的授權經銷商，更具備 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，「三部曲」服務簡述如下：

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，舉凡資料從地到雲、從雲回地的安全確保與流程管理，都可幫助客戶重新審視與定義，展現更細緻周延的雲架構設計與建置能力。

雲遷移（上雲）服務

不論客戶的上雲需求是為了地端系統服務的延伸、OA 上雲，乃至資料自動化及服務微型化，宏碁資訊都可藉助相關的雲端軟體平台與產品，輔以自身的顧問團隊，提供對應的奧援。

以大數據分析而論，宏碁資訊可協助客戶將地端資料有效、安全地搬遷上雲，選擇適當的儲存媒體（可取決於成本最佳化考量，或為了即將進入分析、取決於 I/O 效能極大化），並結合必要的技術工具，針對資料進行清洗、過濾掉不需要的屬性，再進一步貼標籤，接著篩選出堪用的模型，再將之轉換為 BI 儀表板、幫助客戶洞悉數據背後隱含的趨勢脈絡，抑或結合適當的演算法來進行 AI 模型訓練，客戶可透過不斷的模式訓練、參

數調整，選取精準度較高之最佳 AI 模型，匯出為 Web Service 或 Container，進一步嵌入地端系統或燒成晶片、藉此建立標準化 AI 微型服務，就地執行即時性的行為分析與判斷，順勢實現 AIoT 應用場景。

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。

PaaS 數位服務

宏碁資訊累積多年的產業經驗，打造相關數位服務平台，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。宏碁資訊 **PaaS** 服務內容列示如下：

閱讀平台

提供用戶各種雜誌內容，類別超過 **100** 多種的中文雜誌以及 **3,000** 多種的外文雜誌，服務國內外數十萬之個人用戶以及超過百家以上的學校、圖書館、企業，為國內雜誌類型中最大最完整之閱讀平台服務提供者之一。

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。

應用開發及其他軟體服務

宏碁資訊為企業數位轉型提供全方位的數位服務，涵蓋從需求確認、系統分析、程式開發、整合測試、系統建置、資料庫轉檔到上線導入及後續維運的 **end-to-end** 流程。憑藉前瞻的應用開發技術與產品加值整合，並運用實際可行的最佳實務與專業專案管理，協助政府與企業運用雲端服務、人工智慧、大數據、虛擬 / 擴充實境 (**VR / AR**)、邊緣運算、智慧物聯網 (**AIoT**)、區塊鏈等創新技術，廣泛應用於科技防疫、智慧場域、智慧政府、醫療與製造等領域，助力企業在數位經濟與後疫情時代的市場變動中實現數位轉型。

成功案例如「台灣醫院感染管制與抗藥性監測管理系統」、「司法院審判系統」、「經濟部商工行政 **e** 網通」、「考選部國家考試系統」等皆深獲肯定；透過數位轉型取代過往紙本文書處理，也達到減紙化效益；更屢獲國內外獎項，包括「全球資訊科技應用傑出貢獻獎」和「亞太資通訊科技應用獎」等。藉由提供企業全方位數位轉型服務，從需求分析到系統維運，確保企業資訊系統的安全與穩定。

加值產品

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加值開發服務，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。

創新設計思維

宏碁資訊的創新服務理念

宏碁資訊長期專注於 **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加值產品。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，為本公司於台灣資訊服務業界立足之利基。宏碁資訊不僅是「最懂地端的雲端公司」與「企業生成式 **AI** 加速器」，更逐步深化轉型為AI應用情境務實落地的「**AI Service Provider**」，並以成為亞太區智慧領航者為願景。

技術及研發概況

宏碁資訊以堅實之 **IT** 軟體服務經驗為基礎，具有軟體系統之開發與建置、加值數位服務之開發與整合、網際網路技術運用與管理、資訊或通訊產品之應用、技術與服務應用平台與其他軟體相關之委外服務等數十年專業經驗與能力。

我們長期深耕並經營政府及企業客戶，可貼近並迅速了解公部門、電信、製造、醫療、教育文化等各產業之客戶需求，經由專業規劃、顧問諮詢、軟體應用開發與建置、系統安全維運等方式，提供客戶整套的軟體應用解決方案；並通過 **ISO 27001** 和 **ISO 27701** 評鑑，故能在標準作業程序的規範下，因應客戶各方面的需求，確保資訊系統如期如質上線及維護服務。

因應企業客戶數位轉型的需求，宏碁資訊積極投入公有雲平台資訊服務領域，除協助企業客戶善用雲端優勢將原本在客戶機房中的資訊系統以更安全、穩定、高效的方式遷移到公有雲平台，還提供企業客戶資訊系統快速擴充系統效能的架構。配合資訊系統與業務流程數位化的優化需求，宏碁資訊也積極在製造業、零售業與醫療流程整合方面，協助企業客戶進行企業營運與資訊系統數據資料的蒐集、標註、彙整、歸類、建模、分析、訓練、商業智慧互動呈現及人工智慧服務模型開發等資訊服務。

面對 **AI** 新世代的賦能需要與雲端服務的蓬勃發展，宏碁資訊結合 **Microsoft** 的雲端協同作業平台提供企業客戶即時溝通、視訊、會議與文件交換、共同編輯的無差別、跨越空間的上班環境，並協助客戶加值 **Copilot** 智能小幫手服務；透過宏碁資訊在公有雲平台的整合開發能力，以客製化的智能機器人服務元件、自動化流程元件、遠端安全連線介面管理、線上會議室管理、派工管理、公告、通知、問卷、檔案保全及檔案交換加解密等機制，支持企業營運不中斷的全新模式。

在 **Agentic AI** 的技術深化與配合政府產業 **AI** 化的加持之下，許多大型系統的核心業務正在被 **AI Agent** 服務萃取、取代。而面對加速起飛的 **AI Agent** 服務，宏碁資訊也提供 **AI** 應用服務管理平台的加值服務，協助客戶落實 **AI** 在企業營運落地的妥善配套，並以全方位的「**AI Service Provider**」為目標跟客戶一起轉型成長。同時，配合 **AI** 服務與企業系統上雲端的需求增長，相關的資安服務加值也是不可或缺的一環，宏碁資訊的資安團隊也不斷深化客戶端 **MDR**（**Managed Detection and Response**）的服務加值並朝 **XDR**（**Extended Detection and Response**）的服務擴大資安服務範疇。

近年度本業結合 ESG 之應用

1

產學共研，加速企業 AI 落地與人才培育

情境說明：

隨著生成式 AI 與 AI Agent 技術快速發展，企業對 AI 實務應用與人才需求日益提升。為促進學術研究與產業需求的有效銜接，宏碁資訊與臺北科技大學啟動產學合作計畫，透過「AI 雙向賦能」模式，結合學界的創新研究能量與企業的實務場域。由企業提出實際應用需求，學生與研究團隊運用AI技術進行研發與驗證，促進 AI 技術從學術研究走向企業落地，同時培養具備實務能力的AI專業人才，強化產業創新能量。

開發成果：

本合作計畫聚焦 AI Agent 應用、開源 AI 聊天機器人及企業 AI 平台發展等方向，共同規劃 AI Agent 方案，作為宏碁資訊 AI Agent Portal 的重要技術基礎。同時導入 AI 技術優化自研「iCMP 跨雲維運管理平台」，透過 AI 分析與模組化設計，提升報修處理效率與 IT 資源成本管理能力。此外，雙方亦針對開源 AI 聊天機器人進行共研與實證，強化自然語言理解與對話能力，協助企業以更具彈性與成本效益的方式導入智慧客服與內部協作應用。

ESG 連結：

透過產學共研與 AI 人才培育，促進技術創新與產業應用，呼應 SDG 4「優質教育」及 SDG 9「產業創新與基礎建設」，推動 AI 技術普及與永續發展。



2 以雲端科技守護體育賽事：宏碁資訊助力雙北世界壯年運動會

情境說明：贊助「2025 雙北世界壯年運動會」，面對大型國際賽事對數位平台的高可靠性與安全性需求，提供雲端技術支援。活動官網、報名系統及賽會管理系統需同時支援大量使用者訪問與即時資料更新，確保賽事流程順暢且資訊安全。宏碁資訊透過雲端架構與資安策略，協助賽事順利運行，展現企業在體育推廣及數位轉型上的承諾，提升活動整體數位韌性。

開發成果：宏碁資訊協助賽事將官網、報名系統及賽會系統三大平台上雲，提供雲端架構優化、性能調校與資安強化建議，確保高並發量下系統穩定運作，並提升資料保護及使用者隱私安全。平台支援即時賽事資訊更新與數據管理，讓組織單位能有效掌握報名與賽事流程。此數位解決方案不僅保障賽事順利舉辦，也為未來大型活動提供可複製的安全穩定雲端範本。

ESG 連結：呼應 SDG 3 良好健康與福祉與 SDG 9 產業創新與基礎建設，透過雲端技術與資安強化，提升賽事數位韌性並促進社區體育發展。



3 攜手兆豐銀行推動 AI 黑客松，培育智慧金融創新人才

情境說明：在數位化浪潮與 AI 技術快速發展下，金融業面臨提升服務效率與創新應用的機會與挑戰。為促進內部創新文化與員工 AI 能力提升，兆豐銀行邀請宏碁資訊共同舉辦 M365 Copilot 黑客松競賽。該活動吸引百名參賽者發揮創意，以生成式 AI 技術構思金融實務創新方案，旨在推動智慧流程、知識共享及客戶體驗改善，為金融業的智慧化轉型注入新動能。

開發成果：宏碁資訊協同微軟與兆豐銀行成功舉辦首屆 M365 Copilot 黑客松競賽，吸引來自 21 個單位、近百名員工參與，利用生成式 AI 探索在日常作業、風險管理及客戶服務等場景的應用。競賽成果包括多項具實用性與前瞻性的 AI 應用提案，例如智能化文件管理與作業流程自動化等；其中冠軍隊伍方案具備實際導入潛力，有望成為未來數位金融服務的重要創新範例，展現企業跨領域合作與員工創意實現的成果。

ESG 連結：呼應 SDG 4 優質教育與 SDG 8 體面工作與經濟成長，宏碁資訊透過本業輔導客戶舉辦 AI 競賽，以提升員工技能與創新能力，促進人才發展與組織數位轉型。



4

攜手雙園國小翻轉雙語教育 以 AI、VR 打造沉浸式學習場域

情境說明：結合 AI、VR 與 AR 沉浸式互動科技，協助臺北市雙園國小打造「智慧雙語自主學習空間」，導入多元數位教材與互動學習情境，讓學生透過沉浸式體驗進行雙語探索與自主學習。此空間結合彈性教學場域、VR 情境課程與數位內容平台，提供學生更具趣味與互動性的學習方式，同時支援教師教學創新，提升學生學習動機與語言应用能力，並落實臺灣 2030 雙語政策與數位教育發展目標。

開發成果：本專案建置完整的「數位學習基地解決方案」，整合 VR、AR 與 AI 技術，提供沉浸式雙語教材、VR 課程編輯工具及內容管理平台，並導入即時人流與設備管理功能，提升校園數位學習環境的管理效率。同時結合「VR 互動情境英語課程」、「故宮典藏文物 VR 展廳」與 AR 互動繪本等多元教材，打造跨文化與跨領域的學習體驗。宏碁資訊並提供教師培訓與技術支援，協助學校有效運用新科技，提升學生自主學習能力與教學創新成效。

ESG 連結：呼應 SDG 4 優質教育與 SDG 10 減少不平等，透過數位科技提升教育資源可及性，打造更公平、多元的學習環境。



5

推出 iMoT 智能醫療解決方案，守護醫療資安零死角

情境說明：隨著醫療數位化與醫療物聯網（IoMT）快速發展，醫院內大量醫療設備與資訊系統連網，資安風險也隨之提高。一旦醫療系統或關鍵儀器遭受攻擊或中斷，將可能影響醫療服務運作甚至病患安全。宏碁資訊推出「iMoT 智能醫療解決方案」，協助臺灣關鍵基礎設施等級醫院強化資安防護與聯防機制，透過整合式平台進行設備盤點與即時監控，確保醫療系統穩定運作，提升醫療服務的安全性與營運韌性。

開發成果：「iMoT 智能醫療解決方案」整合 xMDR 架構，結合 EDR (Endpoint Detection and Response) 端點偵測與回應、NDR (Network Detection and Response) 網路偵測與回應與端點合規檢測機制，提供涵蓋偵測、盤點、應變與調查的全方位資安防護服務。透過單一平台進行資訊系統與醫療儀器設備的可視化管理，並提供 24 小時持續監控與事件應變能力。一旦發生資安事件，可在黃金時間內快速止損並進行深度鑑識，追蹤入侵來源與根本原因，協助醫療機構建立安全、穩定且符合法規的數位醫療環境。

ESG 連結：呼應 SDG 3 良好健康與福祉與 SDG 9 產業創新與基礎建設，透過資安科技強化醫療基礎設施韌性，確保醫療服務安全與穩定。



6 攜手原住民棒球協會，支持基層體育與原住民學童永續發展

情境說明：為了支持基層體育與原住民學童的永續發展，宏碁資訊與臺灣原住民族棒球運動發展協會（原棒協）長期合作，提供資訊科技支援，數位化棒球賽事報名系統、比賽記錄平台與官方網站等關鍵數位基礎建設。透過雲端平台與穩定技術維運服務，降低協會在賽事管理與資訊管理的資源負擔，使協會能專注於人才培育與賽事發展，並透過科技力量促進體育發展與資源平等。

開發成果：宏碁資訊基於公益合作性質，協助原棒協建置雲端棒球紀錄系統、賽事報名與官方網站維運，實現賽事資訊的即時更新與數據化管理，改善賽事組織效率並提升教練與球員資料追蹤能力。該系統提供方便的管理介面，未來也具備整合 AIoT、雲端數據分析與智慧訓練等應用潛力，支援教練策略制定、球員訓練分析與履歷建置，讓運動發展更具數據化與科技化基礎。

ESG 連結：連結 SDG 4 優質教育」與 SDG 10「減少不平等，透過科技賦能原住民運動資源、提升資訊可及性，促進基層體育及社區人才發展。



7 協助建置司法審判系統，推動智慧司法與便民服務

情境說明：協助台灣司法體系建置「司法審判系統」，支援全國一、二、三審法院及司法院等 37 個機關，超過 8000 名使用者日常作業。面對法院案件量龐大、流程複雜與資料敏感性的挑戰，需整合多種審判業務並提升資訊化服務效率。宏碁資訊透過客製化開發與維運支援，協助司法機關以現代化資訊系統提升作業效率、資訊透明度與民眾服務品質，落實數位政府與便民服務。

開發成果：宏碁資訊規劃開發並整合民刑事、行政、執行、調查保護等多項審判資訊系統，涵蓋收案、分案、裁判書製作、數位錄音等功能，並提供線上繳費、庭期查詢等便民服務介面。系統採用標準化軟體開發流程與維運機制，提供系統監控、異常處理與資料安全保障；同時結合AI應用、跨機關資料交換與智慧化分析工具，提升法院作業效率與資訊透明度，促進司法便民化與制度現代化。

ESG 連結：呼應 SDG 16 和平、正義與強韌制度，透過資訊化審判系統提升司法效率、透明度與服務公平性，助力法治與社會治理現代化。

民國 78 年至今持續維護及開發審判相關資訊系統 司改革新 科技便民 效率安全

一二審(含簡易)民刑事審判系統	智慧法院審判系統	電子卷證系統
最高法院審判系統	行政法院地方庭審判系統	新文採編輯器
懲戒法院審判系統	律師單一登錄系統	國民法官相關系統
憲法法庭審判系統	E化報表暨列管案件	電子筆錄調閱服務系統



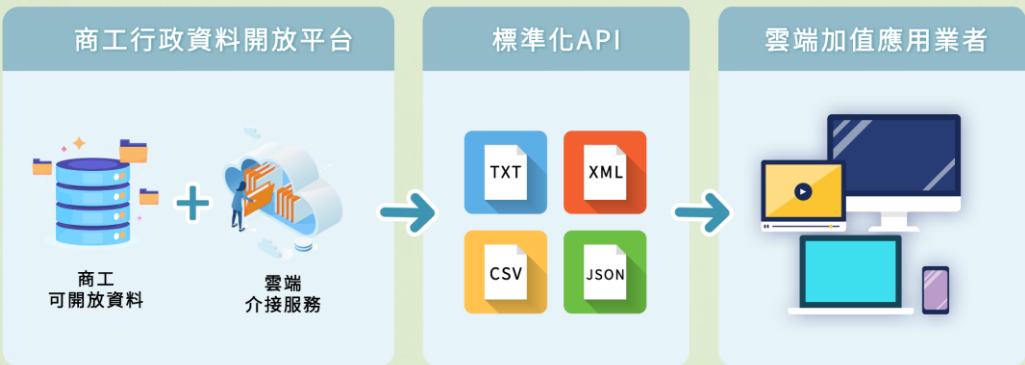
8

以數位科技打造高效政府服務體系，加速商工行政資料共享

情境說明：為推動政府資料開放與數位治理，宏碁資訊協助經濟部商業發展署建置「商工行政資料開放平台」，以提升商工登記資料的可用性與應用價值。過去商工資料缺乏標準化 API 與開發指引，民間業者取得資料不易，影響創新應用發展。宏碁資訊協助建置資料開放平台，整合商工行政相關資料並提供標準化 API 服務，使企業、開發者與民眾能更便捷地取得即時資料，促進資料流通與跨界創新，強化政府與產業的數位協作。

開發成果：本平台整合超過 565 項商工 Open Data 與 Open API，並提供完整開發文件、API 範例與示範體驗環境，協助開發者快速介接資料並開發創新應用。平台每年支援超過 5.5 億次資料下載與系統介接，大幅提升商工資料的應用效率與附加價值。透過標準化 API 與友善的開發指引，降低企業與新創團隊的開發門檻，同時促進公私部門資料共享，帶動多元數位服務與商業創新發展。

ESG 連結：呼應 SDG 9 產業創新與基礎建設與 SDG 16 和平、正義與強韌制度，透過政府資料開放與 API 平台，促進創新應用並提升公共治理透明度與效率。



9

打造數位監理申報平台，提升金融監理效率與透明治理

情境說明：為提升金融監理效率與資料申報品質，宏碁資訊協助金融監督管理委員會檢查局建置「監理申報報表與報表分析系統」，提供銀行、保險及證券等金融機構統一的監理申報平台。過去金融機構需依規定提交多項查核資料，流程繁複且容易因格式或內容錯誤而影響申報效率。宏碁資訊協助導入集中化與數位化申報機制，透過單一平台整合報表填報、檢核與資料查詢功能，提升資料申報的效率、正確性與監理作業透明度。

開發成果：本系統提供金融機構集中申報窗口，支援報表填報、檔案上傳、資料查詢與歷史紀錄管理等功能，並透過格式驗證、公式比對與退件記錄等多重檢核機制，確保申報資料符合監理規範。系統同時導入 API 自動化介接功能，提升資料傳輸效率與正確性，並與金融監理資訊共享平台整合，加速監理資料交換。透過數位化與無紙化作業，不僅降低行政成本，也強化監理作業的一致性與效率，推動金融監理科科技化發展。

ESG 連結：呼應 SDG 16 和平、正義與強韌制度與 SDG 9 產業創新與基礎建設，透過數位監理平台提升金融監理效率、資料透明度與制度治理能力。

10 打造 AI 研究分析平台，助力金融投資決策效率提升

情境說明：金融投資機構的研究團隊需長期蒐集與分析來自全球券商與市場的研究報告，資料量龐大且涵蓋多種語言，往往需要投入大量時間進行整理、比對與分析，導致研究報告產出效率受限。為提升研究效率與投資決策品質，宏碁資訊協助該機構導入 AI 分析評估平台，透過整合雲端 AI 技術與搜尋工具，協助研究人員快速整理跨語言資料與市場資訊，縮短研究流程並提升資料分析能力，強化金融研究與決策的即時性與準確度。

開發成果：本平台整合 Azure OpenAI 與智慧搜尋技術，建立 AI 分析評估報告平台，提供多模組功能與友善操作介面，可自動從大量跨語言研究資料中萃取重點並生成研究報告草稿。系統可即時納入最新市場資訊，協助研究人員快速整理數據並提升內容品質。導入後，投資經理人與研究人員在資料蒐集與報告準備上的時間大幅縮短，研究報告準備時間降低約 50%，有效提升研究效率與決策速度，強化金融機構在資訊分析與投資策略上的競爭力。

ESG 連結：呼應 SDG 9 產業創新與基礎建設與 SDG 8 就業與經濟成長，透過 AI 技術提升金融研究效率，促進智慧決策與產業數位轉型。

11 導入 AI 智慧協作平台，推動高科技製造業數位轉型

情境說明：隨著高科技製造業全球化布局與市場競爭加劇，企業需加速推動數位轉型，以提升營運效率與決策品質。企業於多地設有據點，面臨跨部門協作效率不足、資料整合困難及既有郵件系統維運成本高等挑戰。為強化組織智慧協作能力並提升資訊安全與合規管理，企業導入雲端協作平台與 AI 工具，透過雲端架構整合郵件、文件與協作系統，打造更具彈性與安全性的智慧工作環境，支援企業持續創新與營運成長。

開發成果：透過導入 Microsoft 365 Copilot 與 Exchange Online 雲端郵件系統，企業成功建構智慧協作與雲端化工作環境，整合郵件、文件與協作平台，提升跨部門資訊共享與溝通效率。AI 工具可自動整理會議紀錄、文件與報告資料，協助員工快速完成日常作業並加速決策流程。同時，雲端架構提供高可用性與多層資安防護機制，降低維運成本與資安風險，並支援遠端與行動辦公需求，使企業在營運效率、資訊安全與數位轉型上均獲得顯著提升。

ESG 連結：呼應 SDG 9 產業創新與基礎建設與 SDG 8 就業與經濟成長，透過 AI 與雲端協作平台提升企業生產力、促進數位轉型並強化產業競爭力。



6

氣候策略與永續

6.1 氣候策略與相關因應作為

6.2 溫室氣體排放

6.3 我們的氣候行動

氣候策略與相關因應作為

宏碁資訊依循宏碁集團政策，承諾於 **2050** 年達成淨零排放、**2035** 年實現使用 **100%** 再生能源，本公司參照科學基礎減量目標（SBTi）**1.5°C** 減碳路徑，自主設定減量目標，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『上櫃公司氣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

本公司董事會為公司最高治理單位，亦為氣候相關風險管理與機會發展議題之最高決策單位，依經營策略及環境變化，核定相關議題之重大決策。

由各負責單位遵循相關辦法，透過辨識、分析、評量、回應、監督及審查之循環式流程，並持續掌握與氣候變遷相關之政策法規，以進行風險管理且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，並且定期於董事會報告氣候風險與機會。

為實踐企業永續發展之願景並強化建置具備風險意識的企業文化，本公司於 **2025** 年 **11** 月 **4** 日董事會通過設置風險管理暨永續發展委員會之功能性委員會，後續將由該委員會監督、審查氣候相關風險管理與其他相關授權事項之執行情形，並定期向董事會報告。

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、並視營運策略，進一步辨識氣候風險與機會。本年度評估後無重大財務影響。

	短期影響	中期影響	長期影響
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，面對氣候變化，需要調整其業務及服務模式以適應新的市場環境。如：可以採取更環保的方式，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，可能影響消費者和企業的需求，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，增加企業的成本

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、精準。本年度未鑑別出重大氣候風險。

使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性

宏碁資訊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)

遵循宏碁集團永續目標，承諾於 **2050 年**達成淨零排放、**2035 年**實現使用 **100%** 再生能源，整合現有及新事業群擬定低碳化的永續經營策略，創造 ESG 價值並進而轉化為企業的競爭力。為實現 **2050 年**淨零排放目標，我們參照科學基礎減量目標（SBTi）**1.5°C** 減碳路徑，自主制訂於 **2030 年**營運碳排放（Scope 1, 2）較 **2022 基準年**減量 **25%** 的減碳目標，以呼應《巴黎協定》的 **1.5°C** 溫控目標，並推行多項減碳措施、與台電簽訂小額綠電再生能源購售契約，自 **2025 年 1 月 1 日**起開始轉供綠電。

- 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放）和間接排放（如生活用電或其他能源所造成的碳排放）。
 - (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，合併納入宏碁集團資訊中，且均由第三方驗證單位查證。宏碁集團依循 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）及溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol），符合集團合併財報邊界，持續透過線上系統蒐集用電、用水與廢棄物資訊，並委託第三方查驗機構（SGS）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 溫室氣體查驗聲明書。

歷年溫室氣體排放及減量目標

2025 年宏碁資訊經查證的範疇 1 碳排放量為 1.53 公噸，較前一年增加 2 %，為公務車油耗量增加之緣故。範疇 2 碳排放量為 249.10 公噸，較前一年減少 7%。整體而言，營運排放量（Scope 1、2）250.63 公噸。較 2024 年減少 7%，也較 2022 基準年減少 13.58%。營運碳密集度（百萬營收碳排放量）為 0.026，較前一年下降 16.07%。

另在範疇三（Scope 3）部分，本年度本公司配合宏碁總部重大間接排放源鑑別結果，進行包含類別 3、類別 5、類別 6、與類別 7 的盤查，總計於 2025 年度之範疇三溫室氣體排放量為 257.78 公噸 CO₂e。前述數值屬依集團合併盤查結果推估之排放量，後續亦將視資料成熟度與管理需求，逐步評估擴大範疇三實際盤查之可行性。

近三年碳排放數據

	2023 年	2024 年	2025 年
直接排放量（範疇 1） （噸 CO ₂ e）	1.81	1.5	1.53
間接排放量（範疇 2） （噸 CO ₂ e）	249.35	267.03	249.10
營運碳排放量（範疇 1、2）合計	251.16	268.53	250.63
溫室氣體排放密集度 （噸 CO ₂ e / 百萬元營業額）	0.033	0.031	0.026
間接排放量（範疇 3） （噸 CO ₂ e）	--	263.08	257.78

註：2022 年營運碳排放量（Scope 1、2）為 290.00 公噸。

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，宏碁資訊持續依循 **ISO 14001：2015** 環境管理系統之 **PDCA** 模式推動各項作業，檢視各營運據點的能源應用優化，

在辦公室節能措施上，辦公區照明全面採用 **LED** 燈具，並實施午休時段關燈一小時；推動 **e** 化作業並鼓勵同仁回收單面廢紙再利用，以降低紙張與相關耗材使用；強化綠色採購，優先選購具能源標章之設備，**2025** 年綠色採購申報金額共 **443** 餘萬元；辦公室事務機全面以租代買，並選用噴墨型事務機，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；鼓勵員工採用低碳交通工具通勤，藉此減少運輸所產生之碳排放。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，宏碁資訊預計於 **2035** 年達成 **RE100**，已規劃階段性再生能源使用目標。我們參與台灣電力公司「小額綠電購售計畫」，簽約採購 **10,000** 度太陽能光電，並約定於 **2025** 年開始轉供。經統計，**2025** 年全年實際獲得轉供 **9,876** 度太陽能光電，取得 **11** 張再生能源憑證（含零股），以經濟部能源署公告 **2024** 年電力排碳係數 **0.474** 換算減碳量約 **4.68** 公噸 **CO₂e**。我們將持續盤點各據點之能源需求，以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。

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集團倡議如 **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以實踐，鞏固永續發展競爭力。



包容職場與社會

7.1 人權保障

7.2 人才吸引與發展

7.3 健康及安全的工作環境

7.4 社會參與

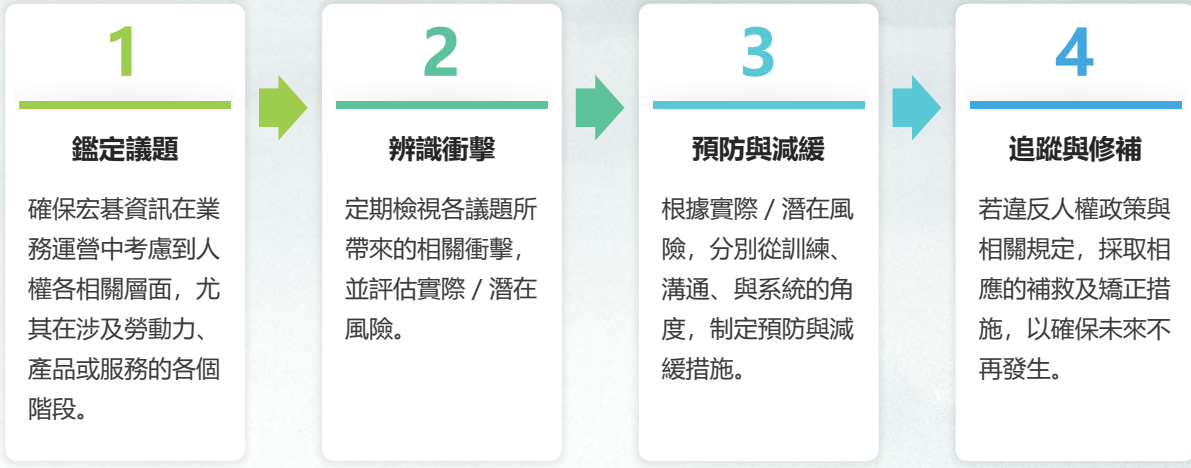
人權保障

人權政策

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。我們不僅保障員工，亦將人權政策延伸至可能有潛在風險的供應商與客戶，並期許合作夥伴共同符合政策標準以維護人權。

- **發布人權政策**
宏碁資訊公開發布人權政策，並將其精神納入《誠信經營暨業務行為準則》中。本政策依循「聯合國世界人權宣言（UDHR）」、「國際勞工組織（ILO）基本原則與工作權利宣言」，以及「聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）」與當地法令規範。我們透過保護、尊重和補救等原則落實人權保障，內容涵蓋不強迫勞動、不歧視、合理工時、職場安全等勞工權利與人權風險評估。
- **建立申訴機制與保護告發者**
宏碁資訊設立多元且暢通的舉報管道，包含「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」及「利害相關人檢舉申訴管道（Whistleblower 信箱）」。我們對職場霸凌、歧視或職場騷擾採取零容忍政策，並透過保密的舉報系統，確保所有舉報案件得到及時和公正的調查，且對舉報人及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。
- **定期發布永續報告書**
揭露維護人權與勞工權益之具體行動：於年度宏碁資訊永續報告書中，揭露企業保障人權方面的進展，例如職業安全、勞動條件改善、員工意見調查等。
- **推動多元與包容職場文化**
宏碁資訊致力於打造「機會平等」的工作環境，制定公平雇用政策，確保員工及求職者不因種族、膚色、遺傳基因、年齡、性別等受法律保護的特性而受到歧視。我們提供包容性的工作環境，積極招聘身心障礙者並提供無障礙設施與就業機會。此外，宏碁集團連續多年榮獲《富比士》「全球最佳雇主」與「全球最佳女性友善公司」肯定，印證我們在保障所有員工權益與推動多元包容的實質成效。

人權盡職調查流程



人權風險評估

為落實人權管理，宏碁資訊整合跨部門資訊進行年度評估，並依據評估結果制定相應的預防與減緩措施，以確保員工與夥伴權益。

- (1) **評估對象與範圍**：本次由集團統一進行人權盡職調查，評估範圍包含內部員工。
- (2) **風險識別與分析方法**：我們結合了質化觀察與量化數據，透過以下多元管道進行評估。包含日常觀察管理、員工意見分析、薪資公平檢視，辨識出顯著人權議題。
- (3) **2025 年核心人權議題**：經評估，本年度需重點防範的人權議題如下：勞動條件與保障、自由結社、職場多元包容 / 反歧視。
- (4) 針對上述辨識出之風險，已制定相關預防減緩措施及追蹤修補機制，旨在將人權風險降至最低，建立友善且合規的工作環境。
- (5) 本年度發生 1 件職場不法侵害事件，詳細處置情形於本報告書《舉報與保護》章節段落揭露。

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	● 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。 ● 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。 ● 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。 ● 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。	● 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。 ● 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。 ● 系統： 1. 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。 2. 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。	● 制度調整： 1. 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。 2. 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。 ● 補救：透過勞動權益的培訓，讓員工了解如何反應勞動侵犯。 ● 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，則可能將不合規的供應商或合作夥伴排除在供應鏈之外。
員工	管理方式 與 員工尊嚴	● 人才風險：管理缺乏溝通與尊重易造成員工心理壓力，增加申訴與離職流動率。 ● 人權風險：權力不對等互動可能演變為職場霸凌、羞辱或歧視，損害員工身心健康。 ● 營運與聲譽風險：尊嚴受損將降低團隊信任與合作效率，嚴重時恐引發法遵與企業聲譽危機。	● 訓練：辦理主管相關教育訓練，加強對不當管理行為與職場霸凌風險之認知。 ● 溝通：透過 EAP 員工協助方案與多元溝通管道，鼓勵員工安全、無報復地反映問題。 ● 系統： 1. 於《誠信經營暨業務行為準則》、《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範》明文禁止職場霸凌與歧視，落實無騷擾環境。 2. 執行《執行職務遭受不法侵害預防計畫》，並設置「主管自主檢核表」協助自我檢視。	● 制度調整（監控與調查）： 1. 透過員工滿意度調查、HR 日常觀察及離職面談，定期檢視潛在的管理不適應風險。 2. 依《執行職務遭受不法侵害預防計畫》即《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範》啟動保密通報與調查流程。 ● 補救：針對受影響員工，提供 EAP 心理諮詢及職護 1 對 1 會談等支持措施。 ● 處罰：視調查結果採取人員溝通、工作調整，情節重大（如性騷擾、霸凌）將依內部辦法進行人事懲戒。

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	平等薪酬	● 人才與文化風險：缺乏公平薪酬易導致員工不滿、士氣低落，進而增加離職率，並產生不信任的組織文化。 ● 法律與聲譽風險：不平等報酬可能引發法律訴訟，連帶損害企業的品牌聲譽與形象。	● 訓練：於正直誠信與員工行為準則培訓中，強調平等權利與薪酬平等的重要性。 ● 溝通：透過《誠信經營暨業務行為準則》落實尊重與公平對待全體同仁的承諾。 ● 系統：建立客觀核薪標準，薪酬與晉升僅參考「職級架構與考績結果」，不受性別或種族等因素影響。	● 制度調整（市場檢視）：定期進行內外部薪酬調查，確保薪資水平與市場相符，防範潛在的薪酬不平等。 ● 補救：持續推動多元文化和包容性的工作環境，並確保晉升機會絕對公平。 ● 處罰：提供安全、保密且無報復的申訴管道，若查獲部門或管理層有薪酬不公情事，將實行相應的懲戒與罰則。
員工	歧視	● 人才與營運風險：充滿歧視的工作環境將導致員工滿意度與生產力下降，並削弱職場的多樣性與企業競爭力。 ● 法律與聲譽風險：歧視事件可能引發法律訴訟，連帶損害公司的聲譽與財務狀況。	● 訓練：透過 ESG 與業務行為準則訓練，強調多元價值，提升員工對不同文化與背景的尊重。 ● 溝通：推動多元與包容（DEI）倡議，提醒主管保持開放溝通，積極傾聽並回應潛在的歧視問題。 ● 系統： 1. 落實《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，明訂申訴與處理流程。 2. 確保多元公正的招聘流程，吸引不同背景之人才。	● 制度調整（監控與調查）： 1. 定期審查反歧視政策的有效性，並統計新進人員背景以確保內部反映社會多元化。 2. 透過吹哨者信箱提供安全匿名的檢舉管道。 ● 補救：建立完善的支持系統，確保受害員工能尋求幫助，並提供必要的心理輔導與資源支援。 ● 處罰：針對施加歧視者實施紀律處分，情節嚴重者將終止僱傭關係。

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
735 人	1,005 小時	311 人	3.2 小時

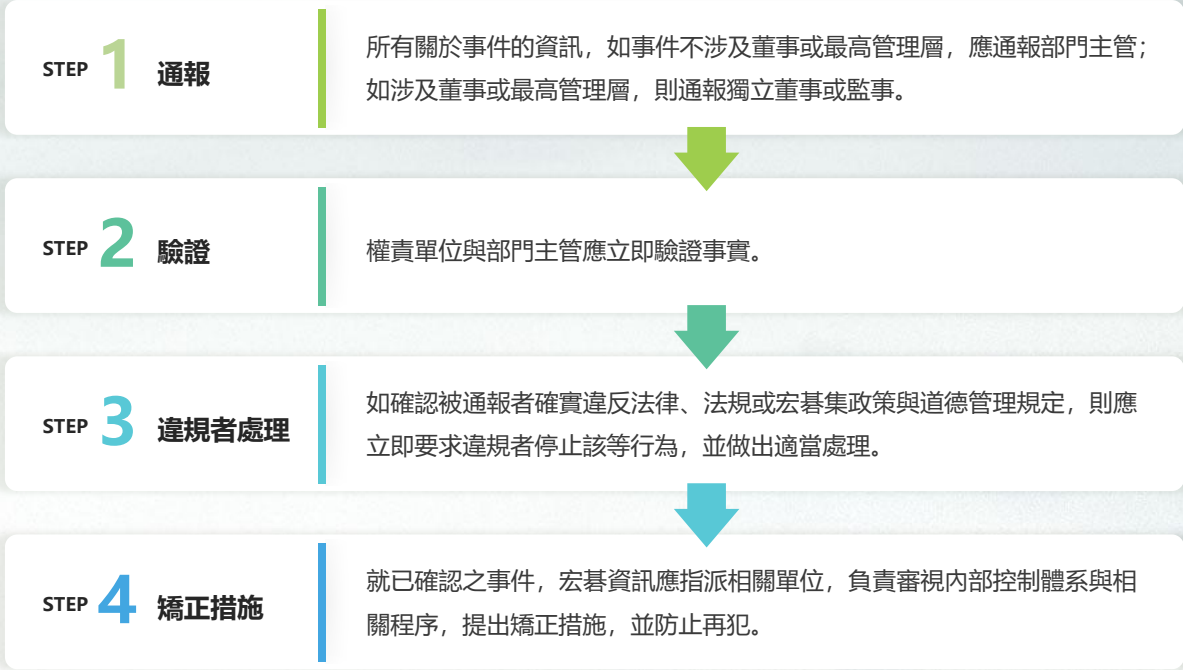
反歧視與騷擾

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



多元溝通管道

宏碁資訊很重視員工的意見與權益，目前雖無成立員工工會，但我們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。



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 - 志工交流分享會 - 社團交流溝通會 - HR 管道暢通，從組織端予以協助	- 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。 - 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。 - HR 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。 - 透過福委會、志工分享會、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。
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	- 每年定期舉辦員工滿意度調查，了解組織氣候，並針對重大問題進行深度訪談與訂定改善計畫。 - 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。 - 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。
資訊公告	- eESM 影片佈達 - Acer Group Daily News - Acer Group Good News - MyAEB、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	- 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。 - 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 New），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。 - 在重要節慶日，透過職工福利委員會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。

溝通類型	措施		重點說明
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）	- 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。 - 關懷流行性疾病之同仁，給予個別性衛教 - 全方位照顧員工身心健康。 - 提升員工健康意識，促進工作與生活平衡。	

員工意見調查

於 2026 年 1 月至 2 月進行 2025 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。2025 年員工填答率為 86.3%，平均分數達 83.2，顯示員工對公司的高度認同。

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，連續第六年（2020 - 2025）榮獲《富比士》「全球最佳雇主」殊榮，並連續四年獲選「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，並且由人資單位後續追蹤主管們的提升狀況。

年度	2023	2024	2025
平均分數	82.2	83.4	83.2
回覆此調查的員工佔所有員工比率	93%	90%	86.3%

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。每年舉辦四次之園丁會議，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。

營運變化預告期之溝通

依《勞動基準法》規定辦理。

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。我們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：

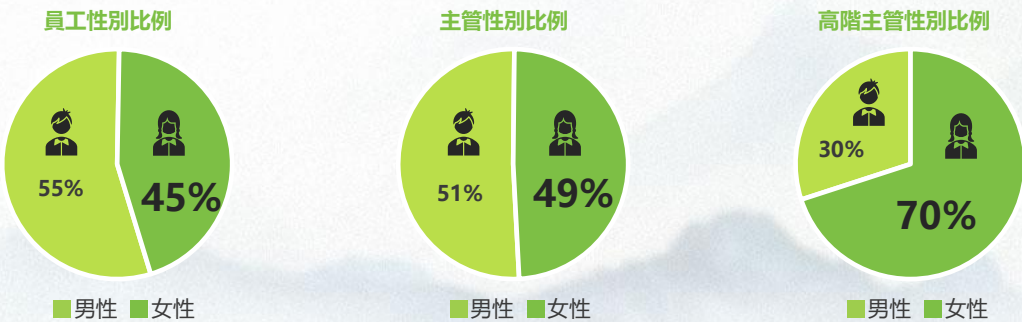
- **優化工作環境與文化：**
打造正向支持的工作環境，提升員工士氣與動機，進而帶動整體生產力與滿意度。
- **強化專業技能培訓：**
注重提升員工業務相關之工作能力，並落實訓練成果的衡量與追蹤機制。
- **倡導工作與生活平衡：**
推動多元的健康與福利方案，協助員工紓解壓力，長期保持身心健康與生產力。
- **提供具競爭力的薪酬：**
透過具市場競爭力的薪酬與福利制度，積極吸引並留住業界頂尖人才。
- **落實績效認可與激勵：**
認可並獎勵表現優異的領導者與團隊，全面提高組織士氣與工作動機。
- **促進多元與包容（DEI）：**
致力於機會平等的職場文化，持續評估性別薪資平等，並採取必要的優化措施。
- **推展領導力發展計畫：**
積極辦理各階層主管訓，協助領導者掌握對不同成員的多元領導風格，全面提升管理團隊成效。

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。**2025 年女性員工佔總員工 45%；女性主管比例為 49%；高階女性主管比例為 70%。**



員工結構

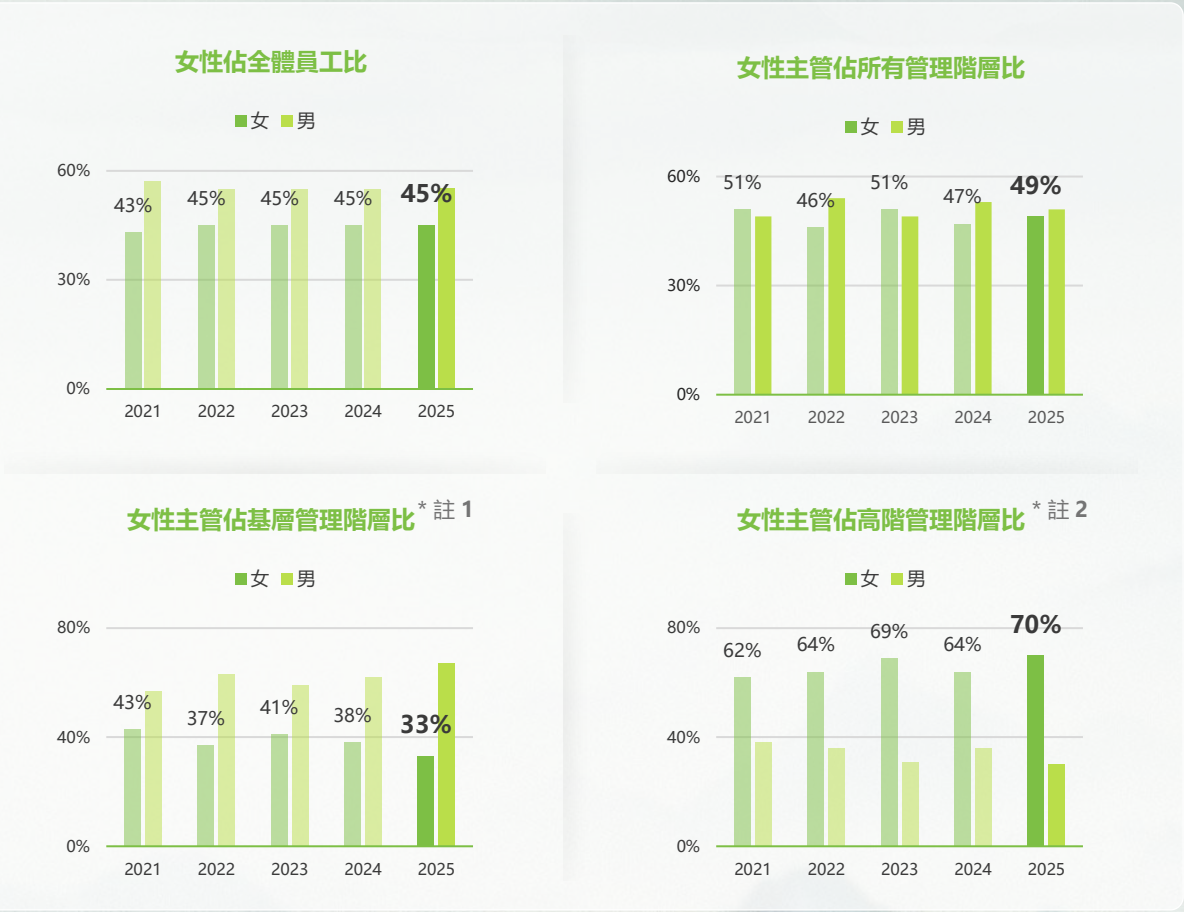
截至 2025 年 12 月底，宏碁資訊員工共 305 人，皆為永久聘僱員工，無兼職員工；其中男性 167 人，女性 138 人，相較於 2024 年員工總人數與性別人數無明顯變化。其中，以人員職務類別區分，共有 42 位經營管理人員、54 位行銷銷售人員、130 位客戶服務人員、及 42 位研究開發人員及 37 位行政支援人員。平均年齡為 43 歲，平均年資為 6.39 年。

		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	19	58%	14	42%	-	0%	-	0%	33	11%
	30 - 50 歲	95	58%	77	42%	-	0%	-	0%	172	56%
	50 歲以上	53	53%	47	47%	-	0%	-	0%	100	33%
職務	經營管理	21	50%	21	50%	-	0%	-	0%	42	14%
	行銷銷售	15	28%	39	72%	-	0%	-	0%	54	18%
	客戶服務	92	71%	38	29%	-	0%	-	0%	130	42%
	研究開發	34	81%	8	19%	-	0%	-	0%	42	14%
	行政支援	6	16%	31	84%	-	0%	-	0%	37	12%

註：本公司無非員工工作者。

女性工作者比例

宏碁資訊重視性別平等，近 5 年女性工作者於全體員工及不同管理階層之佔比如下圖所示。



* 註 1：依據宏碁資訊內部分類原則，此處係指中階 / 基層主管之總和。

* 註 2：此處之高階主管，依據宏碁資訊 2025 年內部管理層級原則劃分。

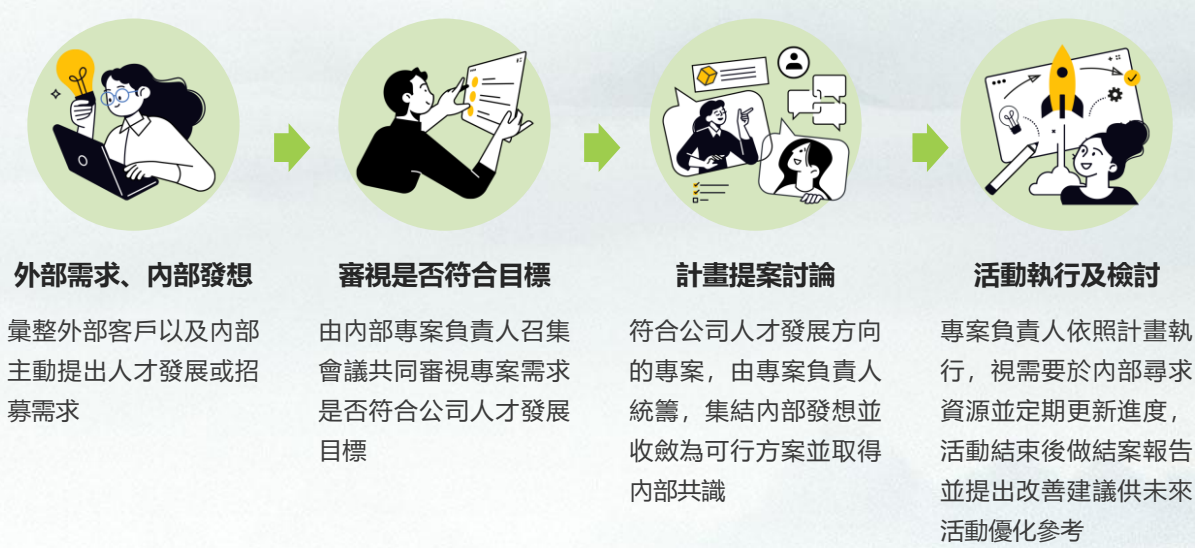
人才招募

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，我們持續優化雇主品牌，連續六年獲選《富比士》「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，宏碁資訊採取了以下前瞻性的人才招募與發展行動：

- **深化產學合作與跨域培育：**
我們參與校園徵才、並分享實習計畫，且透過實務經驗分享協助青年探索職涯。我們也與臺北科技大學、龍華科技大學等校攜手推動 AI 人才培育計畫，透過專題實作、產業案例導入及企業導師交流，讓學生於在學期間即接軌企業實務，培養符合產業趨勢的 AI 與數位人才。同時，宏碁資訊連續四年加入「TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」，以實際行動落實人才永續、多元與包容的價值。
- **推動綠色招募與理念倡議：**
隨著全球人才對 ESG 議題的重視，我們在積極招募的同時，亦將 Project Humanity 的永續理念融入員工入職介紹與校園徵才攤位中。透過展示企業的「永續綠行動」，我們期盼呼籲並吸引更多具備相同價值觀的優秀人才加入永續行列
- **穩健的人才流動與留任：**
透過完善的招募流程與友善職場的建構，我們有效維持了組織的穩定性與活力。2025 年新進員工為 44 人，離職人員 38 人，平均離職率為 12.2%。

人才招募管理流程



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，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。

人才招募與培育亮點

宏碁資訊致力於打造多元、友善且具吸引力的職場環境，持續強化雇主品牌。在宏碁集團共同推動下，連續六年獲選《富比士》「**全球最佳雇主**」，並連續四年入榜「**全球女性友善公司**」，展現公司於性別平權與人才友善措施上的長期投入。另連續兩年榮獲「**天下人才永續獎**」百大企業肯定，彰顯在人力資本與永續競爭力上的實質成果。

為吸引未來關鍵人才，宏碁資訊積極深化與高等教育之產學合作，與臺北科技大學、龍華科技大學等校攜手推動 **AI** 人才培育計畫，透過專題實作、產業案例導入及企業導師交流，讓學生於在學期間即接軌企業實務，培養符合產業趨勢的 **AI** 與數位人才，並建立長期穩定的人才招募管道，為公司注入創新與成長動能。

亦連續四年響應「**TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟**」倡議，並參與經濟部「**AI 新秀計畫**」，持續投入 **AI** 專業人才的培育與產業接軌，實踐企業社會責任，為台灣整體人才發展與數位轉型奠定長期基礎。



2025 年新進率（%）與離職率（%）— 依年齡、性別區分

宏碁資訊 2025 年新進員工為 **44** 人，平均新進率為 **14.3%**。2025 年離職人員為 **38** 人，平均離職率為 **13.0%**。較 2024 年數據相較並無顯著差異。

		新進率(分性別)	新進率	離職率(分性別)	離職率
未滿30歲	女	1.9%	5.5%	1.3%	3.6%
	男	3.6%		2.3%	
30-50歲	女	3.6%	8.1%	3.2%	6.2%
	男	4.5%		2.9%	
超過50歲	女	0.3%	0.6%	1.0%	3.2%
	男	0.3%		2.2%	
未顯示年齡	女	0	0%	0	0%
	男	0		0	
總計	女	5.8%	14.2%	5.5%	13.0%
	男	8.4%		7.5%	

* 年新進率 = （當年度新進人數） / （上年度期末在職人數+ 當年度期末在職人數） / 2

* 年離職率 = （當年度離職人數） / （上年度期末在職人數+ 當年度期末在職人數） / 2

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。

2026 年度宏碁資訊已有調薪的規劃，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。

宏碁資訊致力於提供具市場競爭力且性別平等的薪酬福利。**2025** 年台灣地區基層員工之標準起薪均優於當地法定最低薪資，確保同工同酬及保障基層員工之基本生活水平。

近二年台灣區員工薪資揭露情形

年度	2024 年	2025 年
基層員工薪酬與當地最低薪資比（倍）	2.30	2.31
非擔任主管職務之全時員工人數（人）	294	2
薪資平均數（萬元）	149.2	153.9
薪資中位數（萬元）	137.9	137.1

註：基層員工薪酬與當地最低薪資比，無顯著性別差異。

持續學習與成長

宏碁資訊訓練管理流程圖



2025 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	115	125	715	899
參加人時	292	332	1,843	2,230
參加人數	22	21	123	161
平均受訓時數	12.2	15.4	15.0	13.9
訓練投資金額（元）	92,276	93,970	161,418	168,780
平均訓練投資金額（元）	4,194	4,478	1,312	1,048

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	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，聚焦於卓越領導的四大天職（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。透過系統化課程設計，引導主管從基層管理者角色，轉化為能引領組織方向與文化塑造的領導者。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。2025 年辦理一個梯次，並安排後續回訓，檢視學習成果與實際應用成效，確保訓練不僅停留於知識層面，而能真正落實於管理實務。 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：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。 「關鍵領導」課程：培養主管如何在不破壞關係的前提下，進行高品質對話與建設性回饋，協助員工突破盲點、提升表現，同時維護團隊信任與合作氛圍，進一步強化整體管理效能。
基層主管	主管訓練營 階段一： - 管理溝通 - 績效輔導 - 績效管理技巧 階段二： - 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 2025 年辦理兩個梯次，系統性培育新任與現任基層主管之管理基礎與實務能力。 本訓練營分為兩個階段： 階段一：角色轉型與溝通信任建構 著重提升主管在角色轉換後的心理建設與溝通基礎。透過「角色啟航」釐清領導者的七大任務與優先順序，協助主管建立個人領導品牌；同時深化「領導溝通」與「信任建立」的實務技巧，學習辨識團隊成員的心情與事情需求，並藉由互動演練盤點管理風格，厚植團隊合作的信任根基。 階段二：績效管理與輔導工具應用 協助主管深入掌握績效管理週期的關鍵職能。從「期初定標」出發，學習如何進行人事並重的目標設定面談；進而銜接「期中輔導」與「期末評核」，運用有效回饋技巧，結合行為與結果指標進行精準評估，使主管能更專業地處理績效面談，提升團隊整體戰力。 整體規劃旨在全面提升基層主管的領導素養與管理成熟度，使其不僅能有效帶人，更能帶出成果，為組織奠定穩健的人才基礎。

對象	訓練主題	實際運作情形
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、職場溝通與表達技巧 ● 技術與數據驅動： 打破你與 AI 之間的藩籬！AI 素養課程、M365 Copilot 系列課程 ● 簡報溝通： 用 AI 科技打造高效簡報力	2025 年的通識課程旨在培養同仁四項關鍵能力： ● 執行效率能力 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。 ● 職場溝通與協作能力 辦理「職場溝通與表達技巧」課程，旨在協助同仁系統性掌握清晰表達、有效傾聽、影響力溝通及衝突協調等核心技能。課程內容不僅著重於語言技巧本身，更強調邏輯架構的建構，以及在不同情境下調整語氣與策略的實務演練，協助同仁在跨部門合作、向上溝通與對外應對時，能精準傳達觀點、理解他人需求，進而提升說服力與協作效能。 ● 技術與數據驅動力 系統性推動員工數位與 AI 能力培育，全面強化組織面對生成式 AI 時代的關鍵競爭力。課程規劃涵蓋 AI 素養課程，協助同仁建立對生成式 AI 的正確認知、應用思維與風險意識，奠定負責任使用 AI 的基礎。同時，推出一系列 M365 Copilot 課程，從基礎概念說明到實務操作，深入示範 Copilot 於 Teams、PowerPoint、Word 與 Power Automate 等工具中的應用，並結合實際工作情境進行教學。透過貼近工作流程的學習設計，逐步提升員工運用 AI 優化溝通、簡報、文件產出與流程自動化的能力。 ● 簡報技巧能力 辦理「活用AI科技打造高效簡報力」課程，公司重視人才數位能力的培育，規劃「活用 AI 科技，打造高效簡報力」專業課程，聚焦換位思考、邏輯架構與精準表達三大核心能力，並結合 AI 協作工具的實務應用，引導同仁有效整理資訊、優化簡報內容與表達策略。課程透過系統化架構與實例演練，協助員工提升溝通影響力與工作效率，培養具備數位素養與創新思維的人才，展現公司持續投入人力資本發展與永續經營的承諾。
新進同仁	● 新人導引 ● 新進人員訓練	自新進人員進入公司後，公司透過系列的導引與訓練，協助新人瞭解公司概况、管理制度、企業核心價值。各單位也會施予短期的單位專業訓練，讓新人了解單位的職掌、組織成員、跨單位協作注意事項等。 此外，各單位也會為每位新進同仁安排導師（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，安排 ESG 的相關訓練，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），並強化資訊安全意識與安全衛生觀念等。

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。2025 年宏碁資訊台灣區員工績效考核比例達 100 %。

2025 年台灣區員工績效考核比例（依類別、性別區分）

	接受績效考核的員工 (A)		必須接受績效考核的員工(B)		績效參與率 (女)	績效參與率 (男)	整體績效參與率 (A)/(B)%
	女	男	女	男			
經營管理	21	21	21	21	100%	100%	100%
行銷銷售	38	15	38	15	100%	100%	100%
客戶服務	36	89	36	89	100%	100%	100%
研究開發	7	29	7	29	100%	100%	100%
行政支援	30	6	30	6	100%	100%	100%

*註 1：10 月以後入職同仁尚在試用期，以公司之試滿考核作業代替績效作業進行考核，故未適用績效考核。

*註 2：考核時間為 2026 年第一季度，抓取考核期間當下在職同仁作為必須接受考績的總人數。

*註 3：接受績效考核的員工人數為 2026 年 3 月底已完成自評作業或主管已完成評核作業。

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	● 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。 ● 全薪病假：全年未超過 15 日者給予全薪。 ● 新人年假：員工到職三個月後仍未完成試用期滿考核者，其當年度之年假則依法給予；而完成試用考核作業之同仁，至工作滿一年當日前，給予年假七日。 ● 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。 ● 有薪志工假：同仁每年可申請二天有薪志工假，最小請假單位為半日。
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，突破距離限制，增進互動與交流。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。2025年家庭日以「宏碁郊響曲」為主題，在桃園埔心牧場舉行，透過自然探索、互動遊戲與公益活動，展現「多元、共融、永續」的核心精神，並遵循 ISO 20121 活動永續標準，持續為企業與社會創造正向影響力，此外，亦邀請公益團體與偏鄉孩童參與，藉由凝聚多方力量、創造共享價值，讓家庭日不僅只是員工歡聚的場合，更是推行公益的舞台。此外，宏碁資訊數位圖書館藏書豐富，鼓勵同仁利用，提升自我並實踐終身學習。

項目	內容
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、瑜珈社等，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。公司也打造了六星級員工健身中心，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，舉辦系列講座和體驗團課，鼓勵同仁將運動融入生活，享受開心健康人生。
現金性福利	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。
友善育兒支持措施	除符合或優於當地勞動法規的政策，宏碁資訊亦提供多元友善家庭的福利，致力打造員工能兼顧家庭與職場的平衡工作環境。其具體舉措，包括： ● 孕期支持：提供專屬孕婦椅與作業危害評估，確保孕期員工在健康、安全的環境中持續發揮專業。 ● 好孕禮：為即將迎來新生命的員工提供祝賀禮品，展現公司對家庭生活的關懷與支持。 ● 親職學習：為家中有育 0~6 歲子女之員工辦理專屬「爸媽共學坊」，由專業講師帶領，協助父母掌握育兒知能、減輕壓力。 ● 哺乳設施：公司致力打造溫馨、貼心且暖心的育兒友善職場，設置完善哺集乳室並提供暖心的關懷服務，營造安心舒適的使用空間，連續兩年榮獲臺北市政府「特優哺集乳室」認證，陪伴員工在工作中擁有舒適放鬆的哺集乳環境。 ● 家庭日嘉年華：每年的家庭日盛事，皆籌辦寶寶爬行賽、兒童台哥哥姐姐表演等節目，讓家庭共享難忘時光。 ● 獎學金計畫：提供員工子女獎學金，鼓勵孩子的教育發展，並對同仁在家庭與職場上的努力給予支持。

生育福利

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，2023 年至 2025 年申請少於 6 個月的留停同仁占比 43%。2025 年申請育嬰留停同仁共有 3 位，預計復職人數為 3 位，育嬰留停復職率 100%。2024 年育嬰留停復職人數 1 位，持續工作 1 年人數 1 位，育嬰留停留職率 100%。

2025 年台灣區員工育嬰假申請情形

	女	男	合計
2025 年符合育嬰留停申請資格人數	7	13	20
2025 年實際申請育嬰留停人數	2	1	3
育嬰留職申請率	29%	8%	15%
育嬰留停預計 2025 年復職人數	3	1	4
育嬰留停 2025 年復職人數	2	1	3
育嬰留職復職率	67%	100%	75%
2024 年育嬰留停復職人數	1	0	1
2024 年育嬰留停復職後持續工作一年人數	1	0	1
育嬰留職留任率	100%	-	100%

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

我們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。自 2023 年首度通過 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統驗證後，每年持續接受第三方驗證單位追蹤審查，確認管理系統之持續性與有效性。2025 年度管理系統驗證範圍涵蓋南港、台中、高雄 3 個場址。

建立安全衛生管理機制

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、作業環境監測等作業，以確保合規性及符合安全衛生要求。

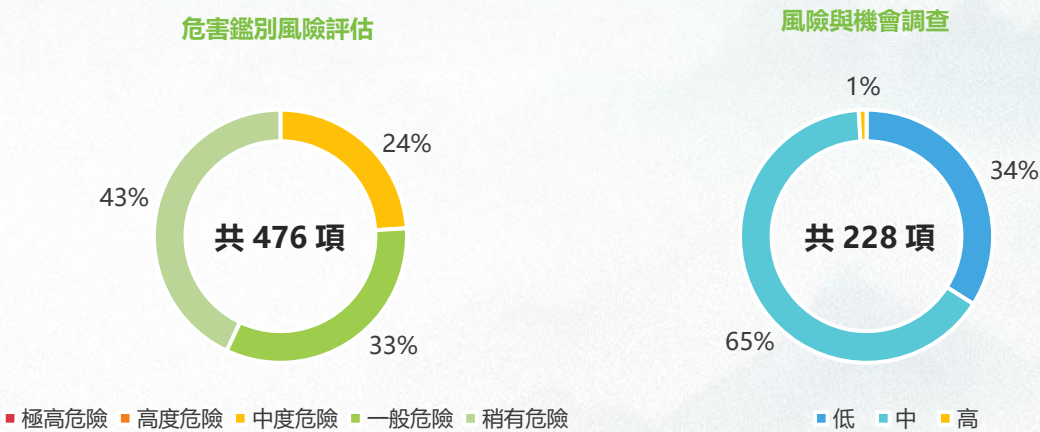
為內化員工安全衛生觀念，我們藉由各類宣導方式、教育訓練、緊急應變演練等多元管道，逐步提升安全衛生認知，同時透過健康檢查、健康管理、健康促進 3 部曲，帶領員工重視與關注自身健康議題，一同改善健檢異常項目，以型塑健康企業形象。

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。2025 年設定包含事故災害發生率較前年下降 10%、健康新知文宣 12 篇及講座 5 場等 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	2023 年	2024 年	2025 年
健康職場促進認證	●		
CHR 健康企業公民獎		●	
特優哺乳室認證		●	●
運動企業認證			●
績優健康職場認證			●



各類安全衛生人員統計

認證	人數
職業安全衛生業務主管	3 人
專任職護	1 人
急救人員	9 人
防火管理人	3 人
單位環安衛幹事	22 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	278 人
	承攬商安全衛生教育訓練	清潔 / 裝修工程承攬商	11 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)	現有證照皆有效
消防	防火管理人教育訓練	防火管理人 (新任 / 回訓)	現有證照皆有效
	消防安全講習	自衛消防編組人員	23 人
救護	勞工健康服務護理人員安全衛生教育訓練	勞工健康服務護理人員	1 人證照回訓
	急救人員教育訓練	急救人員	6 人證照回訓
	CPR + AED 訓練	一般同仁	1 人

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 97.6%
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	員工 84 人次 鄰里 69 人次
視網膜及黃斑部檢查	非侵入式眼底攝影	36 人次

健康管理

項目	執行內容	執行成效
健康指導與關懷 (醫師 / 護理師)	一般衛教諮詢、健康促進諮詢	274 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	39 人次
人因性危害防止計畫	肌肉骨骼痠痛調查、異常追蹤及關懷	4 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 89 人 妊娠中之女性員工 2 人
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	2 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	主管自評率 100% 單位風險評估率 100%
傳染病防疫關懷與衛教	傳染疾病瞭解與掌握、流感疫苗接種提醒及相關傳染病防治、關懷蔬果箱配送	辦理 1 場流感疫苗接種, 共 27 人參加

健康促進

項目	執行內容	執行成效
健康講座	午間講座（實體 / 線上）	8 場次，共 155 參加人次， 健康新知文宣 12 篇， 總閱讀率：3,394 人次
瘦 Eazy 體位管理	飲食衛教、運動課程（線上）、 自主體重管理	95 人參加，總體重減少 88.1 公斤， 總腰圍減少 485 公分
體適能檢測	體適能檢測、分析與建議	1 場次，64 位，合作夥伴 7 位
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 220 人次 大健走競賽 397 人次
運動推廣	成立運動社團	11 個（全集團）
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	692 人次
EAP 心理諮商服務	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	供同仁及其眷屬免費使用

項目	執行內容	執行成效
聯合捐血活動	南港百代宏碁大樓聯合捐血活動	辦理 4 場，總計 372 人次參與， 共捐出 506 袋血。

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	- 投保勞工保險 - 落實健康檢查 - 完備安全衛生教育訓練	- 工作場所環境及危害因素告知 - 安全衛生工作守則宣導 - 進場作業安全衛生切結
常態型承攬		
裝修工程專案承攬	- 投保勞工保險或工程保險 - 作業前：實施安全檢點、進行安全衛生宣導 - 作業中：落實監督管理 - 作業後：完成巡場檢查 - 特別要求：有聲響及味道的工項， 於非上班時間施作	- 工作場所環境及危害因素告知 - 施工安衛規範及注意事項宣導 - 承攬商環境安全衛生切結 - 進場前安全衛生宣導及紀錄 - 現場監督查核

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



2025 年實施實績

- 監督與量測：8 項
- 職業安全衛生單位幹事：22 人，全數符合內部稽核員資格
- 內部稽核：每年 1 次，2025 年共 1 項次要不符合（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，2025 年無任何不符合事項。

確保安全衛生績效展延

為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，追蹤並於期限內完成矯正預防，同時列入次年度稽核重點，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，2025 年宏碁資訊並無任何行政罰緩紀錄。

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，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。

2025 年績效實績：

- 目標設定 3 項，達成率 100%
- 政府單位罰緩 0 項
- 意外事故調查 3 件（含 1 件跌倒事故，2 件通勤交通意外事故）

2025 年職場意外事故統計

宏碁資訊進行職業傷害資料蒐集，**2025** 年不含通勤交通意外共計 **1** 件，職業傷害類別為行進拜訪場域因不熟悉且未注意路況而跌倒之意外，已針對事故原因進行分析，啟動管理對策，包含事故原因分析、環境風險辨識提醒及用路安全宣導，以預防類似事件再次發生。另經統計，**2025** 年未有非員工工作者職場意外事故及職業病個案發生。

	發生年度	
	2024 年	2025 年
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	1	1
可記錄的職業傷害損失日數	1	1

	發生年度	
	2024 年	2025 年
可記錄的職業傷害比率	0.3167	0.3292
職業病件數	0	0

註 1：以上統計數據範疇涵蓋：南港、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**
- 嚴重的職業傷害件數：因職業傷害而導致工作者難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害
- 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**
- 可記錄的職業傷害件數：扣除死亡及嚴重的職業傷害
- 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**
- 職業病件數：需經醫療機構認定。

註 3：工作小時：以該年度台灣工作天數* 每日工作 **8** 小時 * 該年度年底總人數計算。

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，並注資投資台灣首家專注於文化科技體驗式展演領域的雙融藝，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。

2025年行動方案

文化藝術的促進

我們積極響應文化永續指標，將支持本土藝文視為社會責任的重要一環。我們以具體資源挹注國內表演團體，包含採購「灣聲樂團」票券分享予合作夥伴，鼓勵大眾接觸文化活動並響應政府政策；同時透過投資「雙融藝」及提供專業技術支持，推動國產音樂與數位展演產業的發展。我們將持續結合科技實力與人文關懷，深耕本土藝文生態系，為社會創造更具人文涵養的數位價值。

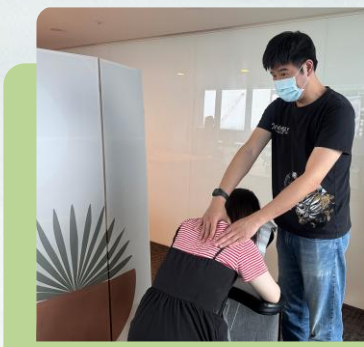
關注在地弱勢群體

我們持續關注弱勢群體，積極參與在地關懷，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。在追求職場健康安全與卓越的道路，我們深信「共好」才是最穩固的基石，無論是支持視障朋友的專業技能、陪伴失親孩童成長，還是為弱勢幼兒與導盲犬教育盡一份心力，每一份投入，都是我們對在地社區最深情的承諾。

1

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空間。



2

支持導惠光導盲犬教育基金會

我們深知導盲犬對視障朋友獨立生活之關鍵，2025 年透過捐款及認購公益商品挹注資源，以協助導盲犬專業培訓與照護，實踐社會共融。



3

認養 2 位失親兒基金會孩童

在艱難的疫情期間，許多家庭承受著生活與照顧壓力，對失親兒少而言，穩定的支持與陪伴更顯珍貴。公司不忘關懷需要幫助的孩子，秉持「同理心」與「熱情」的精神，認養 2 位失親兒基金會孩童，希望讓孩子們在成長路上感受到來自社會的愛與溫暖。

我們相信，公益不只是資源的提供，更是長期陪伴與真誠關懷的實踐。透過持續支持，期盼讓孩子感受到被支持、被理解與被守護，並協助他們累積安心成長的力量，勇敢面對學習與生活中的挑戰。同時，也讓公益參與成為企業文化中溫暖而堅定的一部分，使企業善意在日常行動中持續發光。



4

募捐聖誕禮物給關愛之家基金會，並舉辦公益音樂會與市集

連續三年組成志工隊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 2025 年平安夜，志工隊前往南港路的南港關愛之家基金會，三年來累計為 657 位弱勢兒童送上聖誕禮物。

並於百代宏碁大樓舉辦公益音樂會與市集，邀請以聽覺分享創作的「EyeMusic 樂團」帶來溫暖人心的演出，並號召同仁與鄰里里民共同參與，透過音樂展演與公益市集串聯社區情感。



友善環境的打造

我們致力於創造友善環境，我們連續五年舉辦員工大健走挑戰賽。這項活動旨在促進員工健康並進一步推廣環境保育的觀念。同時邀請外部人員參加，提升社區大眾及宏碁資訊員工的環境意識。我們希望藉由這些活動，激發更多人關注環境保護，並付諸行動，共同為地球的未來努力。每一步都是對環境的承諾，我們將持續推動這樣的活動，讓更多人參與其中，為創造更美好的環境貢獻一份力量。

1 6811 大健走

起於 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外，並將活動期間延長為 28 天。統計 2021 至 2025 年共合計 1,867 人次響應，共行走 4 億 3 千 1 百多萬步，約環島台灣 288 次，更足以繞地球 8.6 圈，所減少之排碳量約 61.3 噸，相當於為地球種下 5,110 棵樹、台灣每人 4.5 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。

2025 年 6811 大健走數據



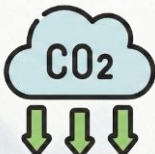
減碳效益換算
可種樹數量
1,292 棵



總步數 Steps
109,147,921
(親友佔: 28,855,319)



實際種樹量
19 棵



總減碳量
15.5 噸

2 植屬 AEB

為落實生態多樣性，我們參與「健康森林」計畫，支持高雄市愛種樹協會造林計畫，自 2023 年起開始於台灣南部茄荳濕地種下「植屬 AEB」之樹，累計種植 44 棵，為維護黑面琵鷺等候鳥之過冬憩息地盡一份心力。

為落實生態多樣性，我們參與「健康森林」計畫，支持高雄市愛種樹協會造林行動。自 2023 年至 2025 年，持續將 6811 大健走活動成果轉化為植樹行動，於台灣南部茄荳濕地種下「植屬 AEB」之樹，累計實際種植樹木達 44 棵，持續為黑面琵鷺等候鳥之過冬棲地盡一份心力。



8

附錄

8.1 關於本報告書

8.2 GRI Standards 指標索引

8.3 SASB 指標

8.4 確信聲明書

關於本報告書

宏碁資訊依循宏碁集團透明揭露政策，依臺灣證券交易所「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，同時揭露公司治理、環境與社會三大面向的績效與未來目標，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、越南子公司，其他資訊揭露範疇以台灣地區為主。若有數據調整或推估之處，則另行於報告書內文中說明。本公司之年度財務報告委由安侯建業聯合會計師事務所（KPMG）查核簽證，更詳盡的公司組織及財務資訊，請參考宏碁資訊 2025 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 2025 年度（自 2025 年 1 月 1 日起至 2025 年 12 月 31 日止）宏碁資訊於永續發展各項關鍵議題之績效。報告書末附有報告內容與 GRI、SASB 指標對照索引。

報告書發行日期與週期

宏碁資訊於 2024 年起，每年發行前一年度之永續報告書，本報告書發行日期為 2026 年 8 月，前一份報告書的發行時間為 2025 年 8 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 2025 年以前或延伸至 2026 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

我們依照臺灣證券交易所公告「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，訂定「宏碁資訊服務股份有限公司永續報告書編製及驗證之作業程序」。除了規範編制原則外，針對報告書的查證、申報與揭露、內部控制等面向亦予以規範。本報告書委由第三方機構『台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司』依照 **AA1000 AS V3** 第一應用類型中度保證等級查證，並於 2026 年第 3 季董事會決議通過後公開發布。



意見回饋

若您對於宏碁資訊2025 年永續報告書有任何指教，或對於宏碁資訊永續發展或 ESG 相關議題有任何問題與建議，歡迎您與我們聯絡。

宏碁資訊永續發展推動小組

地址：台北市南港區南港路三段 9 號 18 樓 電話：02-27841000 電子信箱：ESG.AEB@aceraeb.com

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
GRI 2: 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書
	2-4 資訊重編	本年度無資訊重編
	2-5 外部保證 / 確信	獨立有限確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	營運與治理 、 產業上中下游之關聯性
	2-7 員工	人才吸引與發展
	2-8 非員工的工作者	人才吸引與發展
	2-9 治理結構及組成	營運與治理

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 2: 一般揭露 2021	2-10 最高治理單位的提名與遴選	營運與治理
	2-11 最高治理單位的主席	營運與治理
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	營運與治理
	2-13 衝擊管理的負責人	永續經營
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	永續經營
	2-15 利益衝突	營運與治理
	2-16 溝通關鍵重大事件	營運與治理
	2-17 最高治理單位的群體智識	營運與治理
	2-18 最高治理單位的績效評估	營運與治理

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 2: 一般揭露 2021	2-19 薪酬政策	營運與治理
	2-20 薪酬決定流程	營運與治理
	2-21 年度總薪酬比率	基於薪資保密原則， 本公司不揭露此項目
	2-22 永續發展策略的聲明	ESG 治理與永續目標
	2-23 政策承諾	營運與治理 、 人權保障 、
	2-24 納入政策承諾	永續經營
	2-25 補救負面衝擊的程序	舉報申訴機制與處理程序
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	舉報申訴機制
	2-27 法規遵循	營運與治理

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 2: 一般揭露 2021	2-28 公協會的會員資格	公協會的會員資格
	2-29 利害關係人議合方針	重大性與利害關係人議合
	2-30 團體協約	人權保障

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	3-1 決定重大主題的流程	重大性與利害關係人議合
	3-2 重大主題列表	重大性與利害關係人議合
	3-3 重大主題管理	重大主題分析與管理
GRI 305： 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	溫室氣體排放
	305-4 溫室氣體排放強度	溫室氣體排放
	305-5 溫室氣體排放減量	溫室氣體排放
	305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放	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
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（Sox），及其它顯著的氣體排放	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 302： 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	營運與環境
	302-3 能源密集度	溫室氣體排放
	302-4 減少能源消耗	營運與環境

重大主題：氣候變遷管理

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
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	氣候策略與永續

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	重大主題分析與管理
GRI 205： 市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	人才吸引與發展
GRI 401：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	人才吸引與發展
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	人才吸引與發展
	401-3 育嬰假	人才吸引與發展
GRI 402：勞 / 資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	營運變化預告期之溝通
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	人才吸引與發展
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	人才吸引與發展

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 404： 訓練與教育 2016	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才吸引與發展

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	重大主題分析與管理
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	營運與治理
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	營運與治理
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	營運與治理
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	營運與治理

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	重大主題分析與管理
GRI 303: 水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	營運與環境
	303-2 與排水相關衝擊的管理	營運與環境
	303-3 取水量	營運與環境
	303-4 排水量	營運與環境
	303-5 耗水量	營運與環境

重大主題：產品服務品質與客戶關係管理（自訂主題）

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題分析與管理

重大主題：營運夥伴的經營與管理（自訂主題）

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題分析與管理

重大主題：創新技術與應用發展（自訂主題）

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題分析與管理

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	403-1 職業安全衛生管理系統	健康及安全的工作環境
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	健康及安全的工作環境
	403-3 職業健康服務	健康及安全的工作環境
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與	健康及安全的工作環境
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	健康及安全的工作環境
GRI 403： 職業健康與安全 2018	403-6 工作者健康促進	健康及安全的工作環境
	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	健康及安全的工作環境
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	健康及安全的工作環境
	403-9 職業傷害	健康及安全的工作環境

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 403： 職業健康與安全 2018	403-10 職業病	健康及安全的工作環境

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	重大性與利害關係人議合
	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	營運與環境
GRI 306： 廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	營運與環境
	306-3 廢棄物的產生	營運與環境
	306-4 廢棄物的處置移轉	營運與環境
	306-5 廢棄物的直接處置	營運與環境

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	重大主題分析與管理
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	資訊安全與隱私保護

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	重大主題分析與管理
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	人才吸引與發展
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	人才吸引與發展
GRI 406： 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	人權保障

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
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	人權保障 ，2025 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	人權保障 ，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	人權保障 ，2025 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	人權保障
	412-2 人權政策或程序的員工訓練	人權保障

SASB 指標

主題	指標代碼	指標描述	揭露情形
硬體基礎設備的環境足跡	TC-SI-130a.1	(1)總能源消耗量 (2)電網電力百分比 (3)再生百分比	(1) 1,948.84GJ (2) 98.9% (3) 1.82%
	TC-SI-130a.2	(1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	營運與環境
	TC-SI-130a.3	將環境考量整合至資料中心需求之策略規劃之討論	宏碁資訊資料處理主要採用微軟 Azure 雲端服務
資訊隱私和表達自由	TC-SI-220a.1	與精準廣告及使用者隱私有關之政策及實務之描述	隱私權保護落實策略
	TC-SI-220a.2	其資訊被用於次要目的之使用者人數	本年度無發生
	TC-SI-220a.3	與使用者隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	本年度無發生
	TC-SI-220a.4	(1)執法要求使用者資訊之次數、(2)其資訊被要求之使用者人數、(3)導致揭露之百分比	本年度無發生

主題	指標代碼	指標描述	揭露情形
資訊隱私和表達自由	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求之監督、封鎖、內容過濾或審查之國家清單	本年度無發生
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1)資料被侵害數量、(2)係屬個人資料被侵害之百分比、(3)受影響之使用者人數	本年度無發生
	TC-SI-230a.2	辨認及因應資料安全風險之作法（包括第三方網路安全標準之使用）之描述	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	需要工作簽證之員工百分比	0.3%
	TC-SI-330a.2	員工投入百分比	人才吸引與發展
	TC-SI-330a.3	(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及 (d)所有其他員工之 (1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	人才吸引與發展
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	本年度無發生

主題	指標代碼	指標描述	報告書位置
管理技術中斷帶來的系統性風險	TC-SI-550a.1	(1)性能問題及 (2)服務中斷之次數； 客戶總停機天數	本年度無發生
	TC-SI-550a.2	與營運中斷有關之營業持續風險之描述	營運與治理

註 1：使用 SASB 指標，軟體與 IT 服務標準（software-and-it-services-standard）2023-12 版本

註 2：活動數據因有機密性考量，暫不揭露

確信聲明書 (AA1000 AS V3 Type I)

TUVNORD

確信聲明書

宏碁資訊服務股份有限公司永續報告書

台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司(簡稱 TUV NORD)接受宏碁資訊服務股份有限公司(以下簡稱宏碁資訊)的委託，根據 AA1000 保證標準第三版與 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 及相關認證標準，執行 2025 年永續報告書查證(以下稱永續報告書)。

聲明書範疇及依據標準

1) 確信範疇與宏碁資訊 2025 年永續報告書揭露範疇一致，報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

2) 依照 AA1000 保證標準第三版第一應用類型查證宏碁資訊 AA1000 當責性原則的要求，不包含對於報告書揭露的資訊數據之可信賴度的查證。

3) 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 軟體與資訊科技服務行業永續會計指標。

4) 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」揭露永續指標。

5) TCFD 氣候相關財務揭露建議。

預期使用者

本聲明書的預期使用者為宏碁資訊的利害關係人。

保證型態與等級

依照 AA1000 保證標準第三版的第一應用類型，中度保證等級的要求。

意見聲明

宏碁資訊依據 GRI 準則與 AA1000 包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則，永續報告書內容呈現了高階主管的承諾、利害關係人的期待、完成了有效的議會並達成永續發展績效指標，TUV NORD 確信其對於環境、社會及治理等資訊的呈現是正確的。

確信宏碁資訊依據 SASB 軟體與資訊科技服務行業永續會計指標揭露相關主題。

確信宏碁資訊依據證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」揭露永續指標。

確信宏碁資訊依據 TCFD 氣候相關財務揭露建議並揭露相關指標。

查證方法

我們的查證服務係根據前述查證準則與 TUV NORD 永續報告書查證協定規定，就永續報告書的查證進行規劃與執行。

我們的查證包含下列活動：

* 如報告中提及，收集相關績效指標的客觀證據。

第 1 頁，共 3 頁

TUVNORD

結論

報告書中針對包容性、重大性、回應性及衝擊性等 AA1000 當責性原則查證結果如下：

包容性

宏碁資訊透過問卷方式，識別 5 大利害關係人及其關注之議題，經永續發展委員會與利害關係人的議合，由 15 項永續議題中包含經濟、治理、社會、人權及氣候的衝擊等，決定 12 項重大主題。

重大性

宏碁資訊依據 GRI 準則、SASB 軟體與資訊科技服務行業永續會計指標揭露相關主題，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」揭露永續指標、TCFD 氣候相關財務揭露建議之指標，綜合考量對公司的影響程度，完整揭露公司的重大風險及機會並界定出報告書重大主題優先順序。

回應性

宏碁資訊永續報告書清楚說明永續性與組織策略的關係及重大主題對應的績效指標及其達成狀況，充分回應利害關係人關注的重大主題。

衝擊性

宏碁資訊永續報告書完整的識別出重大主題，足以反映組織在經濟、環境及社會的顯著衝擊，並已建立穩健的流程以監督、量測該衝擊的影響性，透過公司的治理建立短、中、長期的因應策略規劃。

GRI 永續報告準則

宏碁資訊永續報告書，依據 GRI 1-GRI 3 通用準則及 GRI 200 系列、GRI 300 系列及 GRI 400 系列的準則原則，符合應揭露事項的要求。

限制

宏碁資訊財務報告由該公司委任安侯建業聯合會計事務所(KPMG)查證。

碳盤查數據範疇一及範疇二委由台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan) 第三方查證，範疇三為自行估算。

第 2 頁，共 3 頁

TUVNORD

獨立聲明與範疇

TUV NORD 集團是監督、測試與認證的領導者，在全球超過 150 個以上的國家經營事業與提供服務，服務內容包含管理系統與產品證明；品質、環安衛、社會與道德審核及訓練；企業永續報告確信。

TUV NORD 與宏碁資訊為相互獨立的組織，在執行永續報告書查證時與宏碁資訊或是其任何附屬機構與利害關係人並無利益衝突，關於宏碁資訊的永續報告書，TUV NORD 依據與宏碁資訊議定的查證範疇進行確信，不負有或承擔任何有關法律或其他之責任，預期使用者對於報告書內容的任何問題，由宏碁資訊負責回應。

查證團隊由 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001、SA 8000、ISO 50001、ISO 27001 等經驗豐富的主任評審員組成，並受過 AA1000 AS v3 當責性訓練的 CSAP 查證執業資格認證，查證團隊根據其資格、廣博的知識以及產業的經驗，於本委任任務中提供專業意見。

本聲明書若與英文版存在翻譯上的差異性時，請以英文版為準。

Jack Yeh
董事長

查證日期：2026 年 07 月 15 日
台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司
台灣 10669 台北市敦化南路 2 段 333 號 9 樓 A1 室

第 3 頁，共 3 頁