

2025 年度永續報告書

永續創新 • 綠色發展 • 共好未來



目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

壹、關於安碁資訊 10

一、公司簡介	11
二、主要業務範圍	13
三、資安營運服務商產業鏈	15
四、營運概況	17
五、參與之公協會	20

肆、創新與夥伴關係 61

一、創新與服務	62
二、客戶服務	74
三、供應商永續管理	79

貳、ESG 治理與策略 21

一、ESG 政策、策略與治理	22
二、利害關係人鑑別與溝通	24
三、重大主題鑑別流程	27

伍、氣候策略與轉型 83

一、氣候策略藍圖	84
二、氣候風險機會與相關財務揭露 - TCFD	85
三、環境管理政策	89
四、溫室氣體排放	91
五、能源管理	93
六、水資源管理	95
七、廢棄物減量管理	96

參、營運與治理 37

一、公司治理	38
二、風險管理	49
三、資訊安全	55
四、客戶隱私保護	58

陸、包容職場 97

一、人權保障	98
二、人才吸引與發展	102
三、職場健康及安全	112

附錄 120

一、GRI Standards 指標索引	121
二、SASB指標索引	131
三、公司董事兼任其他公司職務一覽表	133

關於本報告書

透明揭露為安碁資訊所重視的重要議題。安碁資訊《永續報告書》，全面揭露在公司治理、環境與社會三大面向之政策、行動與績效。透過本報告書的發布，期能協助各界利害關係人充分理解安碁資訊落實永續發展與履行企業社會責任的承諾與具體成果。本永續報告書及相關即時資訊，歡迎至安碁資訊永續發展專區網站查詢與下載。

報告書邊界與範疇

本報告書係依據財務合併報表原則設定組織邊界，報導範疇涵蓋本公司及持股比例達100%之子公司，包含：

公司名稱	據點名稱	地 址
安碁資訊(股)公司	南港辦公區	台北市南港區南港路三段9號13樓(代表)
宏碁雲架構服務(股)公司	龍潭辦公區	桃園市龍潭區新和路368巷69號
安碁學苑(股)公司	大統領辦公區	台北市信義區基隆路二段51號4樓之3

其所揭露之ESG績效與資料，均反映各實體於報告期間內之實際營運情形。

報告書編撰原則與使用聲明

本報告書係依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 之GRI準則、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 之永續指標，以及金融監督管理委員會所發布之氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，揭露本公司於永續發展各項關鍵議題之管理方式與績效表現。

報告內容同時遵循臺灣證券交易所「上市上櫃公司永續發展實務守則」及證券櫃檯買賣中心所發布之「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」進行揭露。

為強化報告透明度與可比性，本報告書末附有GRI與SASB指標之對照索引，協助讀者快速查找相關資訊與對應揭露項目。

關於本報告書

透明揭露為安碁資訊所重視的重要議題。安碁資訊《永續報告書》，全面揭露在公司治理、環境與社會三大面向之政策、行動與績效。透過本報告書的發布，期能協助各界利害關係人充分理解安碁資訊落實永續發展與履行企業社會責任的承諾與具體成果。本永續報告書及相關即時資訊，歡迎至安碁資訊永續發展專區網站查詢與下載。

報告書發行日期與週期

安碁資訊永續報告書每年發行一次，本報告書發行日期 為 2026 年 8 月，本報告書揭露時間範圍為 2025 年 01 月 01 日至2025年 12 月 31 日，同財務資訊報導期間，本報告書未有資訊重編之情形。

報告書確信

本報告書尚未取得第三方認證機構之認證。

報告書聯絡資訊

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

安碁資訊 ESG 辦公室

地址：台北市南港區南港路三段9號十三樓

電話：02-8979-6286

電子信箱：ir@acercsi.com

董事長的話

面對企業雲端搬遷與人工智慧 (AI) 快速發展，企業營運環境正面臨更加複雜且高度變動的資安挑戰。安碁資訊 (股票代號：6690) 身為台灣專業資安技術服務領先業者，堅信唯有在推動科技創新與企業成長的同時，兼顧資訊安全、數位韌性與永續治理，才能真正建立企業長期穩健發展的基礎。

在法規要求與資安市場持續提升帶動下，安碁資訊結合旗下子公司宏碁雲架構與安碁學苑，透過One Team持續深化資安服務能量，提出「雲地聯防」服務架構，結合AI驅動的智能SOC監控與雲端代理式AI解決方案，強化威脅處理效率與主動示警精準度。積極拓展以AI賦能在雲地的智慧維運安全防護、AI 安全治理，並在企業資安人才培育與資安文化形塑等新興領域，展現穩健的成長動能。

未來將持續以「資安即韌性」為發展方向，深化AI應用、強化雲端安全、擴展服務量能，以安全、信任、永續為目標，深化資安技術服務與永續治理的結合，攜手資安防禦夥伴，共同打造安全、可信賴的數位環境。同時，協助企業在面對 AI網路威脅攻擊時，能有效降低風險，建立安全韌性與永續價值的數位生態系，為產業與環境的發展，創造長期穩定的價值。



安碁資訊董事長 施宣輝

董事長的話

響應母公司宏碁集團明確制定ESG永續發展目標，安碁資訊從多個層面落實對ESG永續的承諾，分享 2025 年持續努力的重點：



環境責任

安碁資訊關心全球氣候變遷議題，在氣候策略與環境節能上，重視節能減碳對環境保護的重要性，不僅取得ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查認證，並配合宏碁集團定期審視公司年度碳排放量。同時針對水資源、廢棄物和能源等項目進行量化管理與追蹤。尤其在能源使用和耗能的效率管理，子公司宏碁雲架構取得國際能源管理系統標準ISO 50001認證，透過能源管理系統標準流程，已提前達到年度目標，逐步邁向承諾於2035年使用50%再生電力長期的目標。



包容職場與社會參與

資安產業的核心在於人才，面對全球資安人才短缺的挑戰，安碁資訊對外積極參與「2026 TALENT, in Taiwan 人才永續行動聯盟」分別以【意義與價值】、【多元與包容】、【獎酬與激勵】、【身心與健康】、【培育與成長】、【溝通與體驗】六大指標為核心，以具體行動支持人才永續行動的簽署。對內則聚焦於人才培育與員工永續發展，打造多元、平等具成長性的職場環境，持續投入教育訓練與人才發展機制，強化專業能力與實務經驗的累積，擴大人才培育能量。此外，並積極參與社會活動，提供免費的企業資安講堂，推廣資安教育，增強資安意識，防範網路威脅，抵禦社會詐騙。

董事長的話

響應母公司宏碁集團明確制定ESG永續發展目標，安碁資訊從多個層面落實對ESG永續的承諾，分享 2025 年持續努力的重點：



治理策略

在推動企業成長的同時，安碁資訊同時重視 ESG 永續發展理念，成立「永續發展 (ESG) 推動小組」定期向董事會報告永續相關議題的趨勢、影響與執行績效。依據世界經濟論壇 (WEF) 最新發布的《2026 全球網路安全展望報告》警示：在生成式AI 全面滲透與地緣政治的雙重夾擊下，企業的防禦邊界正變得極度模糊。

安碁資訊保持高度警覺，彈性調整業務和營運策略，導入AI技術持續優化營運流程、強化資訊安全治理、培育資安人才，以及攜手客戶與合作夥伴建立安全可信的數位生態系，共同擴大永續影響力。讓資安不只是技術服務，更是企業邁向智慧化與永續轉型過程中不可或缺的關鍵能力。

此外，為實踐企業永續發展願景，建立風險意識的企業文化，除了遵循各層級的組織管理制度及營運作業流程，進行相關風險的管理措施，並藉由高階經理人的參與，增進決策質量和創新能力，持續精進公司的相關風險管理作為，以確保股東的合法權益和其他利害關係人的利益。

總經理的話

深耕資安技術服務領域的安碁資訊自2000年成立以來，透過提供創新的服務，攜手企業共創價值，建立穩固的市場地位與客戶信任。在市場趨勢與資安需求持續升溫的推動下，已於2025年完成關鍵布局，雄踞國內資安技術服務業者的龍頭。整體營運表現亮眼，全年合併營收達24.32億元，較去年同期成長13.3%，營業淨利3.64億元，稅後純益3.07億元，每股稅後盈餘10.22元，營收、獲利連續創下歷史新高。

隨著生成式AI技術快速發展與深偽 (Deepfake) 應用擴散，網路威脅已呈現自動化與高度變異的特性，AI網路詐騙不僅成為企業營運新一波的資安風險，對整體社會與產業同步造成嚴重衝擊。因此，企業必須將資訊安全納入整體風險管理架構，視為支撐營運韌性與永續發展的重要策略投資。安碁資訊持續強化AI賦能在維運 (Operation) 監控的能力，整合威脅偵測、情資分享與應變處理的能力，推動資安監控智能與自動化 (Automation)，協助客戶有效因應新型態資安挑戰。

安碁資訊堅守「資訊安全守護者」的發展願景，因應駭客攻擊手法的快速變化，深化AI技術在威脅防護的應用、強化從地端延伸至雲端的營運韌性，並導入AI賦能優化營運模式與服務品質。同時，將持續精進ESG各項作為，朝向低碳營運、人才永續與治理強化的目標邁進，為客戶、股東及社會創造長期且穩定的價值，實踐企業永續經營的願景。



安碁資訊總經理 吳乙南

總經理的話



營運發展策略

持續推動三大核心發展方向。首先，深化AI於資安監控與威脅分析的應用，提升資安防護效率與精準度；其次，強化雲端及多雲環境的安全防護能力，支援企業上雲的安全防護需求；第三，透過AI賦能在服務流程的自動化與人力優化，提升服務模組化與營運的經濟規模，強化整體競爭優勢，確保營收獲利穩定成長。



公司治理

將ESG理念全面導入企業經營與管理機制，打造兼具韌性與前瞻性的企業發展藍圖。公司高度重視重要管理階層的專業知識提升與能力培養，規劃並實施多場專題課程，涵蓋多元議題，協助管理階層掌握最新趨勢與實務能力，進一步強化公司治理與風險管理能力。同時，用IT創新技術協助客戶強化企業數位韌性，堅持「誠信可靠、專業創新、尊重包容、永續發展」的核心價值，面對客戶、員工、股東與合作夥伴。

總經理的話



氣候策略與減碳節能

身為地球的一份子，除了關心全球氣候變遷議題，對環境保護也要進一份心力，針對溫室氣體、水資源、廢棄物和能源項目進行節能減碳的量化管理與追蹤，制定量化管理目標，逐步朝向2030 承諾目標邁進。購置的南港辦公室營運據點為綠建築標章認證，空間規劃設計符合資源重複使用，減少廢棄物降低使用能號及提供健康工作環境之要求，並取得LEED能源與環境設計領導認證。此外，採購優先選用符合綠色採購要求之產品及服務，也獲得台北市政府綠色採購優良企業表揚。在節能減碳措施，持續優化資源回收之使用效率，逐步提升再生能源使用比例。



包容職場與社會參與

以人為本，重視人才培育，依各部門所需要的專業技術與訓練，分別安排員工內訓及不定期外派訓練，在兼顧個人成長與公司發展的宗旨下，規劃全方位教育訓練，提供員工完整之教育訓練體系，並提供同仁在工作、生活、健康、感情、親子、法律、財務...等議題的關懷與協助，打造多元、平等與共融的職場環境。同時透過資安教育推廣，提升企業與社會整體資安意識。舉辦『企業資安講堂_資安教育免費線上課程』，主題內容包含：數位時代的資安防身術、雲端資訊安全議題與防護方法、資料保護與管理及物聯網發展趨勢，報名人數達1227人，協助社會大眾對資安的危機感，同時，推動企業資安文化意識的形塑。



壹、關於安碁資訊

- 一、公司簡介
- 二、主要業務範圍
- 三、資安營運服務商產業鏈
- 四、營運概況
- 五、參與之公協會

壹、關於安碁資訊

一、公司簡介

安碁資訊股份有限公司(Acer Cyber Security Inc., ACSI, 簡稱「安碁資訊」)於2000年創立，為宏碁投資的子公司。安碁資訊(6690)是國內首家以資安監控委外服務(MSSP)上櫃的專業技術服務公司，專注以自有之資安研發專業技術能力為核心，協助企業從資訊IT到OT資安管理到雲端應用與日常的資料與系統備援，提供全方位的資安服務，為顧客建構精實資安防護能力。

安碁資訊在資訊安全領域深耕多年，雄踞台灣資安市場的翹楚地位。不僅建構完整的SOC平台與技術，也是國內營運能量最大、客戶數最多、事件涵蓋範圍最廣、事件處理經驗最豐富的SOC服務廠商。通過ISO 17025實驗室認證，國內首家SOC自建數位鑑識中心，讓資安異常行為事前透過SOC服務的監控，結合鑑識服務進行事後應變處理，提供給客戶完整的資訊安全解決方案。在國內不僅是政府各機構，在企業如金融證券、保險、製造、流通、電商...等各產業，亦有廣大的服務客群。

因應產業數位轉型的快速發展，企業紛紛轉向雲端，雲端安全的服務需求激增，併購宏碁雲架構(acer eDC)服務股份有限公司取得100%股權，擴大業務的服務範圍。安碁資訊擁有資訊(IT)與維運科技(OT)管理的資安服務以及豐富的經驗累積，與宏碁雲架構公司在金融產業與雲端應用及企業營運不中斷服務相輔相成，雙方整合合作，不僅能擴大營業規模，還能提升資安技術服務的完整度，更符合客戶的期待。透過整合服務，我們將降低管理成本，顯著提升營運效率，為顧客打造高價值的精實資安服務。這樣的合作實現雙方互利共贏，創造出絕對競爭優勢的服務能量。

子公司宏碁雲架構 (Acer eDC) 在雲端監控技術方面表現亮眼，其 Cloud SOC 雲端監控服務的創新技術連續三年榮獲微軟 Azure Security 最佳合作夥伴獎。Acer eDC將Azure雲端設備日誌以及資料整合平台API串接，以安碁資訊在SOC核心技術能量，整合雲端資安服務關聯事件進行通報，整合雲地聯防監控的創新服務，提供企業跨域聯防的多層安全防護，此一創新服務模式，強化安碁資訊在雲端安全監控服務的競爭優勢。



壹、關於安碁資訊

一、公司簡介

為培養國內資安專業人才，成立子公司安碁學苑(ACAD)，專注推動資安人才培育的養成，通過勞動部TTQS人才發展品質系統認證，並取得職業訓練機構證書。成立以來，已累積100個以上的課程模組，除了提供 ISO 27001 LA以及轉版課程外，還開設雲端安全證照CCSK課程。為了方便學員進修學習，特別開設週末班課程。針對資安人才培育計畫，每年根據市場需求培訓資安相關職務的人才，結合理論與實務操作，幫助學員建立信心，順利投入資安領域。同時，考量產業特性，提供專屬的客製課程，協助企業在資安人才的培養及資安意識的文化形塑取得成效。

安碁資訊自成立以來，始終以「資訊安全守護者」為核心願景，持續因應駭客攻擊手法快速演變的挑戰。隨著資安技術邁入「AI 對抗 AI」的新階段，雖然攻擊型態更加自動化與智能化，但主要威脅仍以勒索軟體、惡意程式及 DDoS 攻擊為主，只是攻擊頻率更高、變化週期更短，對企業營運韌性帶來更大挑戰。

在 AI 發展布局方面，公司已成立專責 PMO 單位，聚焦於 AI 治理、AI 架構與 AI 應用三大方向，持續推動 AI 技術的內部導入與商業化發展，強化資安服務的智慧化與自動化能力。

展望未來，安碁資訊將持續深化資安防護與雲地整合布局，透過更完整且智慧化的解決方案，協助企業提升資安韌性與營運安全，成為客戶值得信賴的資安夥伴。

打造企業資安韌性首選品牌
建置台灣資安服務生態系統

擴大品牌
提高營收

- 國內首家 IPO 資安服務業者
- 國內 SOC 監控日誌量最大，客戶數量最多的資安服務商

- 以培育資安人員為宗旨
- 理論 + 實務的資安課程
- 資安人才職能認證

- 雲端安全技術服務商
- 國內首家 Data Center

壹、關於安碁資訊

二、主要業務範圍

安碁資訊核心業務為資訊安全監控服務（SOC），擁有國內SOC最多的客戶數，以身為政府機關、金融單位和企業組織最佳資安防護夥伴為榮，多年來專注在資訊安全監控、資訊安全檢測、資訊安全管理、數位鑑識實驗室、OT資安服務、雲端資安服務與資安人才培育等相關領域的專業技術服務。



資訊安全監控服務



資訊安全檢測服務



資訊安全管理服務



數位鑑識實驗室



OT資安服務



雲端資安服務



人才培育與資安課程

壹、關於安碁資訊

二、主要業務範圍

隨著AI時代的來臨，資安威脅日益多元化，面對網路資安威脅，呼籲企業導入零信任架構(Zero Trust Architecture, 簡稱ZTA)，提供事前預防、事中偵測和事後應變的全方位服務。此外，針對惡意網路攻擊，提供DDoS分散式阻斷演練服務，以強化安全防護與營運韌性。未來，將持續投入資源於AI與雲端安全相關領域的發展。

安碁資訊因應企業上雲對資訊安全的迫切需求，擁有雲端安全專業技術能量的子公司宏碁雲架構(Acer eDC)，提供企業與政府單位，從建置到日常維運的一站式整合解決方案，特別是在7x24 Cloud SOC 雲端資安監控服務，導入AI資安助手將使Cloud SOC更加智能化和自動化，提升資訊安全監控及威脅應對的效率與效能。此外，還提供零信任架構、備援備份及加密分持方案，打造差異化的資安解決方案，強化企業雲端安全防護和網路威脅應對處理能力。安碁資訊成為首家推出雲端、地端聯合防禦的資安服務商，打造營運數位韌性，更是企業永續經營的關鍵基石。安碁資訊身為專業的資安服務公司，承擔著促進產業信任與維護數位生態的責任，致力提供客戶、股東、社會大眾防範個資詐騙的數位安全新社會。



壹、關於安碁資訊

三、資安營運服務商產業鏈



壹、關於安碁資訊

三、資安營運服務商產業鏈

上游

係指提供核心技術、基礎產品、設備及平台的廠商，是整個資安產業的技術來源，也是中游資安維運服務商（MSSP）建構解決方案與提供服務的重要基礎。上游廠商主要提供以下三大能力：

- 核心技術研發：開發資安產品、安全平台及關鍵技術，包括防火牆（Firewall）、端點防護（EDR/XDR）、SIEM、身分識別與存取管理（IAM）、雲端安全等解決方案。
- 基礎設施供應：提供雲端平台、伺服器、網路設備、作業系統及其他資訊基礎設施，作為資安服務運作的底層環境。
- 威脅情資與安全研究：提供漏洞資訊、攻擊樣態、惡意程式分析及威脅情資（Threat Intelligence），協助中游服務商持續更新防護策略、提升威脅偵測與事件應變能力。

中游

資安維運服務商，主要價值在於：

- 整合國內外資安產品與平台，提供完整解決方案。
- 提供 24×7 SOC（Security Operations Center）監控服務。
- 提供 MDR（Managed Detection and Response）服務。
- 提供資安檢測、滲透測試、弱點掃描、紅隊演練等專業服務。
- 提供 Incident Response（事件應變）與 Digital Forensics（數位鑑識）。
- 結合 Threat Intelligence（威脅情資）提升偵測能力。
- 導入 AI Agent 及自動化技術，提高 SOC 與 SecOps 的營運效率。

下游

終端客戶，是希望透過資安投資達成以下目標：

- 降低資安風險：防範勒索軟體、APT 攻擊、資料外洩等威脅。
- 確保營運持續：避免因資安事件造成停機、服務中斷或生產受影響。
- 符合法規要求：符合個資保護法、資通安全管理法、金融監理及產業資安規範。
- 提升客戶信任：保障客戶資料安全，維護企業品牌與商譽。
- 強化數位轉型韌性：在導入雲端、AI、IoT 等新技術時，同步建立安全防護機制。

壹、關於安碁資訊

四、營運概況

安碁資訊於 114 年持續維持雙位數成長，全年合併營收達 24.32 億元，較 113 年成長 13.3%，優於資策會 MIC 預估的臺灣資安產業平均成長率。公司核心營收仍以 SOC 7×24 資安監控、營運不中斷服務（資料中心與算力中心）及資安檢測三大服務為主。

在產業佈局方面，政府與金融業仍為主要營收來源，其中政府客戶數成長 19%；製造業與中小企業則成為成長最快的族群，客戶數成長 17.6%，營收成長 23.4%，顯示企業對資安服務需求持續提升。

子公司宏碁雲架構（Acer eDC）持續深耕 Microsoft Azure Security 專案，並與安碁資訊整合 Cloud SOC 服務，透過「One Team」協作模式，成功取得多項指標型專案，成為市場上少數具備雲地整合資安維運能力的 MSSP 業者。此外，也推出 Agentic AI 資安代理人方案「安答系統」，結合模型蒸餾與自建知識庫，導入 Cloud SOC 7×24 維運流程，提升 AI 自動化應變與雲端資安健診能力。

子公司安碁學苑於 114 年累計培訓超過 1 萬人次，持續推動企業包班、線上課程、資安職能及國際證照等培訓服務，並新增 ISO 27001 顧問養成、iPAS 資安工程師中級認證及 CompTIA 國際認證課程。同時，也投入攻防演練與 AI 資安應用課程開發，強化企業與關鍵基礎設施的人才培育與實務能力。

展望 115 年，營收成長動能以「AI 對應方案」和「雲端服務相關解決方案」作為業務營收成長的雙箭頭，並透過 SI 業務的擴大銷售規模，結合 SOC 以及營運不中斷服務，形成營收貢獻的三大支柱。

在 AI 相關佈局方面，公司已成立 PMO 專責單位，聚焦 AI 治理、AI 架構以及 AI 應用三大目標，持續推展 AI 技術的內化與商業化。技術單位大量導入生成式 AI（GPT）作為輔助工具，充實快速查找，應用於威脅獵捕等情資探勘，並提升執行服務的效能。同時，因應 AI 對於使用規模擴大，同步規劃使用 AI 風險與管理機制，並且在導入架構上建立共識與標準化流程，避免零碎的各自操作，造成管理與合規的風險。

AI 在 SOC 的監測研發：持續投入 AI 監測技術研發運用，針對帳號可疑活動以及通訊異常行為，透過研發 AI 監測機制，先發制敵！

AI 在檢測服務的流程優化：以「自動化延伸」作為提升效率的目標，目前研發成果在主機弱點掃描的作業投入人力大幅降低為 50%，網頁弱掃以及滲透測試流程亦達成近 30%的效率優化，透過自動化與流程標準化，將可擴大提升專案承接數量，帶動毛利率並強化營收貢獻。

AI 在顧問服務的應用：推動以大語言模式（LLM）為核心的 ISMS 導入助手，透過圖形識別對於一階、二階以及三階文件的初版模板，讓顧問在最終四階文件，可以專注對於客戶專案的改善建議，提升顧問交付服務效率與附加價值。

壹、關於安碁資訊

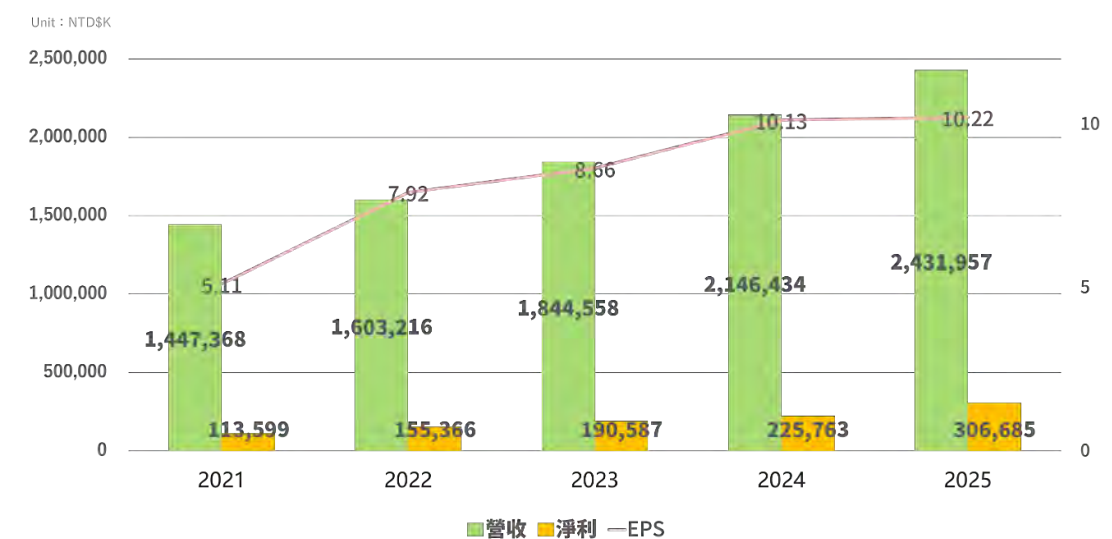
四、營運概況

財務績效

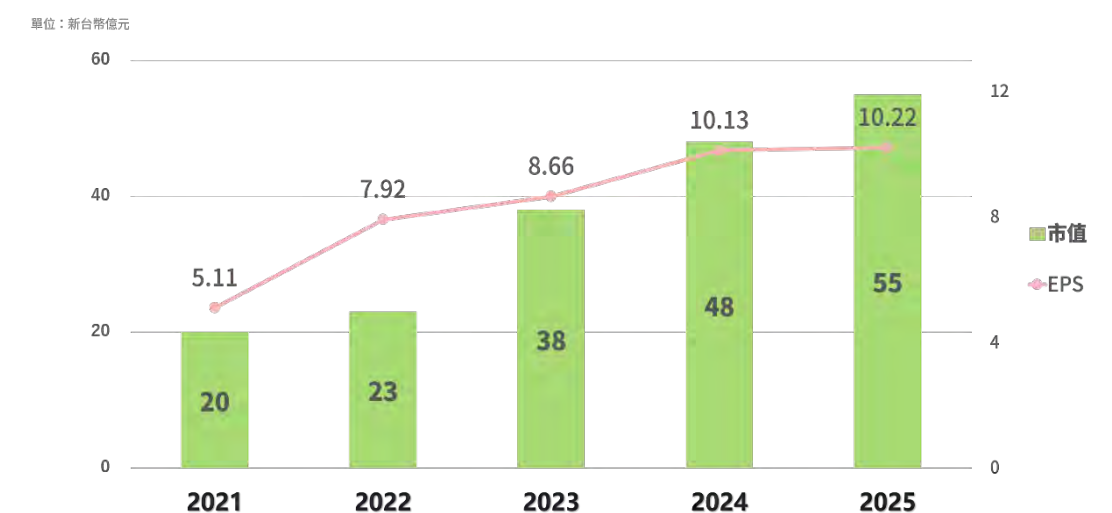
安碁資訊 2025 年全年合併營收為新台幣 2,431,957 仟元億元，營業淨利為新台幣 363,814 仟元，營業淨利率為 14.96%；稅後淨利新台幣 306,685 仟元，全年 EPS 新台幣 10.22 元。

經濟價值績效	2024年度	2025年度
營業收入	2,146,434	2,431,957
營業外收支	(10,636)	18,542
產生的直接經濟價值(A)	2,135,798	2,450,499
營業成本(成本+費用)-(薪資與福利)	1,039,395	1,159,960
員工薪資與福利支出(用人費用)	812,314	906,106
支付出資人款項(股東股利+利息費用)	179,998	269,997
支付政府的款項(包括稅款及罰金)	58,326	77,748
社區投資	0	0
分配的直接經濟價值(B)	2,090,033	2,413,811
留存的經濟價值(A-B)	45,765	36,688

2021年~2025年 營收、淨利、EPS、市值成長趨勢



2021年~2025年 EPS & 市值成長趨勢



壹、關於安碁資訊

四、營運概況

2021–2025年營收年複合成長率達13.8%，淨利年複合成長率達28.2%，顯示公司在規模持續擴張的同時，經營槓桿效益逐步顯現，帶動獲利能力持續提升。

2021–2025 年間，公司市值由約 20 億元提升至 55 億元，年複合成長率約 29%，與淨利成長率趨勢一致，顯示資本市場對公司獲利成長與長期價值創造能力給予正向評價。

指標	2021	2025	成長倍數	CAGR
Revenue	14.47億	24.32億	1.68x	13.80%
Net Income	1.14億	3.07億	2.70x	28.20%
EPS	5.11	10.22	2.00x	18.90%
市值	20億	55億	2.76x	28.90%

➤ 營收與獲利持續穩健成本

反映經營團隊長期致力於優化營運體質與提升經營效率的成果

➤ 成長動能

均來自既有核心業務的自然擴張與市場需求成長，並未透過併購方式追求規模成長

➤ 獲利能力的提升

主要來自業務規模持續擴大所帶來的規模經濟效益，以及透過持續推出高附加價值的新服務、精進服務流程與提升專案執行效率，逐步提高高毛利服務的營收占比

➤ 公司獲利成長非來自縮減研發投入或降低費用

隨著業務規模擴張，公司持續增加人才招募與相關營運投入，員工人數及各項營運費用均維持成長趨勢，顯示獲利提升係建立在營運效率改善與業務價值提升的基礎之上

壹、關於安碁資訊

五、參與之公協會

協會名稱	資格
台北市電腦商業同業公會	會員
中華民國資訊軟體協會	會員

A modern office interior featuring a large, lush green living wall on the left side. The ceiling is made of dark wood with long, horizontal wooden slats and integrated linear lighting. A long wooden table with several blue chairs is positioned in the foreground. In the background, there are large windows offering a view of a city skyline. Two pendant lights hang from the ceiling near the windows.

貳、ESG 治理與策略

- 一、ESG 政策、策略與治理
- 二、利害關係人鑑別與溝通
- 三、重大主題鑑別流程

貳、ESG 治理與策略

一、ESG 政策、策略與治理

安碁資訊(6690)是隸屬於宏碁 (2353) 集團旗下子公司，亦是國內首家以資安監控委外服務 (MSSP) 成功上櫃的資安技術服務業者。

秉持集團永續發展的核心價值，安碁資訊積極響應宏碁集團的 ESG 策略，結合合作夥伴及子公司資源，推動智慧化與綠能解決方案，致力實現環境永續。

我們透過使用太陽能與風力等再生能源，減少碳排放與廢棄物，實踐節能減碳及循環經濟目標，積極朝向低碳營運與資源友善企業邁進。

◆ 永續願景

宏碁集團的 ESG 政策與策略與企業發展方向和品牌的 核心精神對齊：在致力追求獲利、帶動轉型、提供創新服務的 同時，持續創造有形及無形價值，以價值創造、利 益平衡和永續經營三大核心信念，促進永續典範 移轉，發揮社會影響力，朝未來型企業邁進。

◆ ESG 政策

安碁資訊秉持專業本位，將ESG理念深度融入企業經營核心。

我們不僅專注於技術與產品的安全性，更將環境 (Environmental) 、社會 (Social) 與公司治理 (Governance) 原則，落實於營運模式與決策流程中。透過具體行動方案，我們積極實踐對ESG的承諾，不僅強化企業形象，更深化客戶信任，全面提升公司整體價值。

安碁資訊致力於將資安專業轉化為創新動能，善用核心技術回應社會與環境挑戰，展現對永續發展的責任與承諾，實踐企業公民的核心價值。

◆ ESG 治理

為落實公司永續發展願景，依循ESG使命與政策，安碁資訊設立「永續發展工作小組」，統籌推動公司在環境保護 (Environmental) 、社會責任 (Social) 及公司治理 (Governance) 等領域之發展策略與行動計畫。

貳、ESG 治理與策略

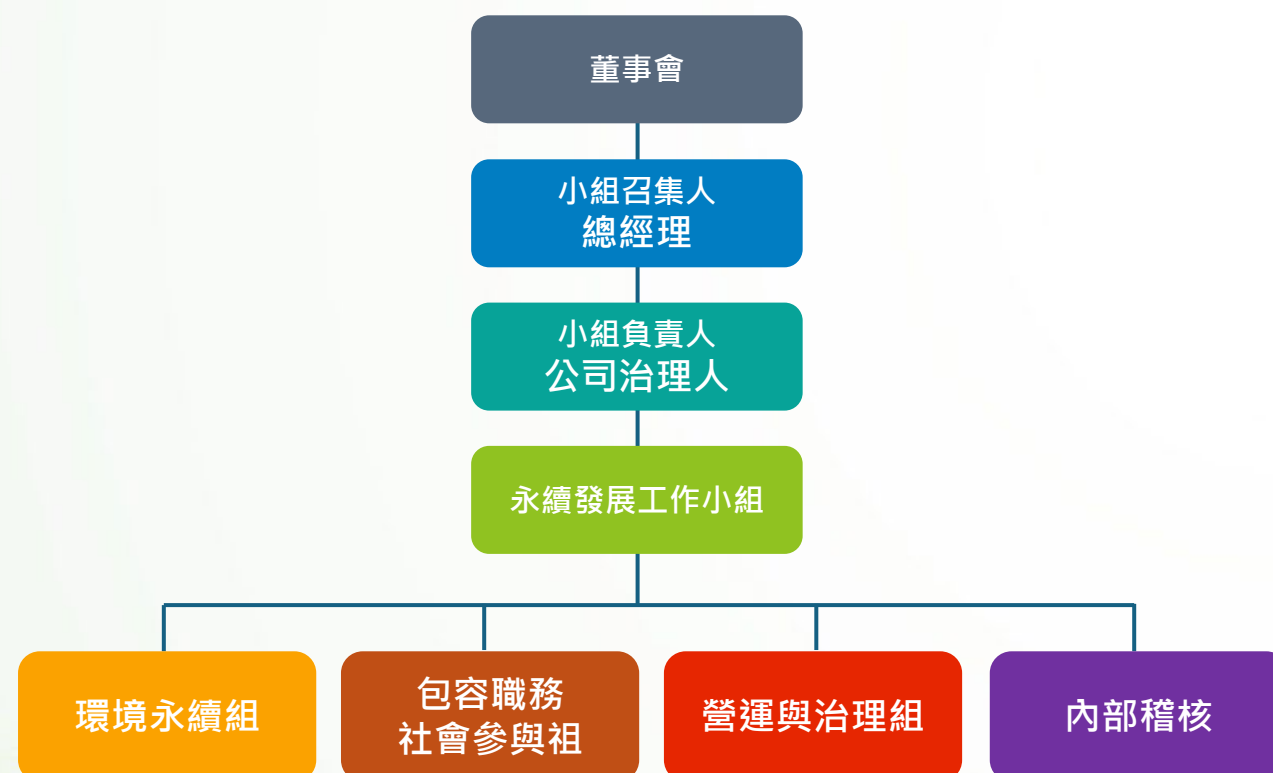
一、ESG 政策、策略與治理

➤ 永續治理組織架構

召集人：
由總經理擔任，負責永續政策方向的確立與資源整合。

負責人：
由治理主管擔任，負責工作小組日常運作與跨部門協調。

小組成員：
由各相關單位主管或其指派代表擔任，包含但不限於：財務、法務、人資、總務、資安、資訊、業務、客服、稽核等部門。



➤ 職責說明

永續發展工作小組負責以下事項，並定期向董事會報告執行情形：

1. 擬定與修訂公司 ESG 相關政策與管理制度。
2. 辦理利害關係人溝通與重大性議題鑑別作業。
3. 規劃並執行各項永續發展計畫與行動方案。
4. 整合各部門資源，推動跨部門永續行動。
5. 蒐集、管理並揭露永續相關數據與指標。
6. 編製與發佈永續報告書。
7. 追蹤國內外永續發展趨勢與法規要求，確保公司應變與合規。
8. 推動內部永續教育訓練與文化建構。

貳、ESG 治理與策略

二、利害關係人鑑別與溝通

➤ 運作與報告機制

本公司由董事會直接監督與指導，設立「永續發展工作小組」，致力將永續發展理念融入企業經營策略，並轉化為企業核心價值。

年度永續報告書由各權責單位依職掌完成初稿編製，並由永續發展工作小組統籌辦理內部審查，確認揭露內容之完整性、正確性、一致性及重大主題之適切性，並依相關法令及揭露規範完成檢核。報請總經理核准後，提報董事會以議案方式審議，經董事會決議通過後，據以完成報告書定稿及對外發布。

透過此常態化運作機制，本公司確保永續發展與資安治理策略獲得高階管理階層的支持與資源投入，並有效整合跨部門專業能力與資源，提升企業營運韌性與服務價值。在追求穩健成長與營運績效的同時，攜手客戶及合作夥伴建構安全、可信賴且具韌性的數位環境，共同實現永續發展目標。

➤ 確認重要利害關係人

為履行企業社會責任並落實永續發展理念，與利害關係人建立良好且多元的溝通管道，是企業穩健經營與永續發展的重要基石。

本公司秉持開放、透明的態度，高度重視與各類利害關係人的互動及合作關係，透過積極傾聽並深入瞭解其需求與期望，持續強化溝通機制，並以誠信及負責任的態度給予適切回應。藉由建立有效的雙向溝通平台，本公司得以掌握利害關係人所關注之議題，作為營運管理與永續發展策略的重要參考依據。

本公司每年定期辦理利害關係人鑑別與評估作業，由內部各部門代表共同組成之「永續發展工作小組」負責執行。各小組成員依據業務往來頻繁程度及影響力，盤點與公司營運相關之潛在利害關係人，包括員工、投資人、客戶、供應商及承攬商、社區居民、政府機關、非營利組織、產業協會、合作夥伴及媒體等重要群體。

為確保與利害關係人進行充分且有效的溝通與互動，本公司參考 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES) 利害關係人議合標準，以「責任Responsibility」、「影響力 (Influence)」、「依賴性 (Dependency)」、「關注度 (Attention)」及「多樣性觀點 (Diverse Perspectives)」五大面向作為評估基礎，分析各利害關係人與公司之關聯性及重要程度。經由「永續發展工作小組」會議討論，並結合各部級以上主管之專業意見與回饋進行綜合評估後，最終確認本公司利害關係人鑑別與評估結果，作為後續議合及重大主題管理之重要依據。

貳、ESG 治理與策略

二、利害關係人鑑別與溝通

➤ 2025 年度重大利害關係人

經由上述鑑別評估流程，並經「永續發展工作小組」會議討論後，本公司確定了2025 年度對營運最具影響力與相關性的五大類利害關係人。利害關係人的議合結果，包括其身分、關注議題、溝通管道及重點與績效，向董事會報告。

➤ 重大利害關係人列表

利害關係人	對公司永續發展之意義
客戶	客戶是公司永續發展的重要夥伴。透過持續滿足客戶資安需求、提升服務品質與技術能力，不僅能強化客戶信任與市場競爭力，亦有助於創造長期價值，支持企業永續經營。
員工	員工是公司核心競爭力的來源。透過持續培育資安專業人才，提升技術能力與服務品質，有助於強化企業創新能量、營運韌性及市場競爭優勢，實現永續經營目標。
政府機關	政府機關透過資安、個資保護及相關法規政策的制定與推動，引導公司強化法遵管理與資安治理能力，提升服務品質與營運韌性支持企業永續發展。
供應商與合作夥伴	供應商與合作夥伴是公司資安服務生態系的重要夥伴。透過技術合作、資源整合及永續供應鏈管理，共同提升服務品質、資安防護能力與營運韌性，創造長期共享價值。
投資人及股東	投資人及股東的支持有助於公司持續投入資安技術創新、人才培育及營運韌性建設，透過良好的公司治理與穩健經營，創造長期價值並實現永續發展目標。

※ 與 2024 年度永續報告書比較，本公司主要利害關係人無重大變動

貳、ESG 治理與策略

二、利害關係人鑑別與溝通

➤ 利害關係人溝通管道

由「永續發展工作小組」成員透過內部溝通協調與管理階層評估整合，針對不同類型之利害關係所關注議題與關心程度進行分析，藉此了解各項議題對企業營運的衝擊程度。

利害關係人	關注議題	溝通方式	溝通頻率
客戶	公司治理、經營績效、風險管理、資訊安全、客戶隱私保護、創新與服務、客戶服務、溫室氣體排放	客戶滿意度調查、定期月會或季會、客戶稽核、教育訓練、客服窗口	每月、每季、依專案需求
員工	人才吸引留任與發展、人權平等與多元化、職業健康與安全、公司治理、經營績效、資訊安全	園丁會(勞資會議)、職工福利委員會、員工滿意度調查、績效面談、教育訓練、員工信箱	每月、每季、每年
政府機關	供應商永續管理、公司治理、資訊安全、客戶隱私保護、溫室氣體排放、能源管理、水資源及廢棄物管理	公文往來、主管機關宣導會、法規說明會、稽核查核、專案會議	不定期、依法規要求、依專案需求
供應商與合作夥伴	溫室氣體排放、供應商永續管理、經營績效、資訊安全、客戶隱私保護、公司治理	供應商評鑑、稽核訪查、教育訓練、契約管理	每年、每季、依合作專案需求
投資人及股東	公司治理、經營績效、創新與服務、風險管理、溫室氣體排放	股東會、法人說明會、年報、永續報告書、重大訊息公告、投資人關係信箱	每季、每年、不定期

貳、ESG 治理與策略

三、重大主題鑑別流程

重大性議題分析

安碁資訊每年進行重大性分析，參考全球永續性 報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）、SASB（Sustainability Accounting Standards Board，永續會計準則委員會）、TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，氣候相關財務揭露工作小組），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。

識別潛在議題

- 參考國際標準（如GRI、SASB、TCFD等）
- 蒐集產業趨勢、同業分析- 軟體與資訊科技服務業
- 內部部門意見與外部利害關係人觀點
- 共識別出 19項與永續發展相關的關鍵議題，並進行了深入調查。

調查關注度

- 為了解不同利害關係人對永續議題的關注，於 2025年4月至5月期間，透過線上問卷調查，向主要利害關係人進行了調查。
- 涵蓋的利害關係人包括員工、客戶、供應商/承攬商、投資人（股東）、政府/主管機關等。

永續議題評估

- 在問卷調查完成後，由「永續發展工作小組」進行了永續議題的正/負面衝擊評估。

根據兩大主軸進行評分

- 對企業營運影響程度
- 對利害關係人關切程度

貳、ESG 治理與策略

三、重大主題鑑別流程

重大性議題分析

安碁資訊每年進行重大性分析，參考全球永續性 報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）、SASB（Sustainability Accounting Standards Board，永續會計準則委員會）、TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，氣候相關財務揭露工作小組），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。

確認重大主題

- 針對利害關係人高度關注之 14 項永續議題，本公司透過「永續發展工作小組」進行綜合討論與分析，進一步評估各議題對經濟、環境及社會（含人權）面向之實際與潛在衝擊程度，以及衝擊發生之可能性。經評估後，確認 14 項具顯著衝擊之重大永續主題，並由公司治理長將評估結果提報董事會，作為公司永續發展策略規劃與目標制定之重要依據，並將其列為永續發展之核心管理議題與推動目標。

定期檢視

- 為落實持續改善精神，本公司將每年定期檢視永續發展管理方案與目標之執行情形，並依據內外部環境變化適時調整相關策略與行動方案，特別針對重大永續主題進行定期審查與追蹤。未來亦將持續強化與利害關係人之溝通機制，提升互動頻率並廣泛蒐集各方意見，作為永續管理及資訊揭露之重要參考，以持續提升永續報告書之揭露完整性、透明度及品質。



貳、ESG 治理與策略

三、重大主題鑑別流程

重大主題列表

我們將重大議題分為治理 / 經濟、社會、環境三大類型。
2025 年我們的議題共計 14 項：

面向	項次	永續議題
治理	1	經營績效
	2	創新與服務
	3	供應商永續管理
	4	公司治理
	5	風險管理
	6	資訊安全
	7	客戶隱私保護
環境	8	能源、碳排放與氣候行動
	9	水資源及廢棄物管理
	10	能源管理
社會	11	客戶服務
	12	人才吸引與發展
	13	人權平等與多元化
	14	職場健康與安全

衝擊評估

我們參考《GRI 通用準則》之 GRI 1《基礎》與 GRI 3《重大主題》標準，系統性評估各項重大議題於經濟、環境、社會及人權面向所可能產生之衝擊與其範疇。這些衝擊可能同時具備正向與負向、實際與潛在等特性，並可能對公司內部營運及外部利害關係人產生不同層次的影響。

我們深知，隨著企業活動、商業關係與外部營運環境的持續變化，這些衝擊之性質與程度亦可能隨時間演變。因此，安碁資訊將定期檢視與更新重大性議題，持續關注其環境脈絡，以確保永續策略與行動符合當前與未來的發展趨勢。

貳、ESG 治理與策略

三、重大主題鑑別流程

重大主題	實際 / 潛在 正面衝擊/負面衝擊	衝擊邊界	衝擊 / 影響的 內外利害關係者	管理方法
公司治理	正面 / 實際衝擊 透過健全之公司治理架構、誠信經營及風險管理機制，提升經營透明度與決策品質，保障股東、客戶及其他利害關係人權益，強化企業永續經營能力及市場信任度。 負面 / 潛在衝擊 若公司治理、內部控制或法規遵循機制未能有效運作，可能導致經營決策失當、誠信風險事件或資訊揭露不足，進而影響客戶、股東及其他利害關係人權益，並損害企業聲譽及市場信任。	上游供應鏈、內部營運、下游客戶	員工、供應商、客戶、股東、投資人及主管機關	參、營運與治理 一、公司治理
經營績效	正面 / 實際衝擊 本公司透過提供資安監控、威脅偵測、事件應變及顧問服務，協助客戶提升資安防護能力與營運韌性，降低資安事件對組織營運之影響。同時，藉由持續創新資安技術與培育專業人才，促進資安產業發展與數位信任環境建立，進而對產業及社會產生正向影響。此外，公司穩健經營所創造之經濟價值，亦有助於提供穩定就業機會並促進整體經濟發展。 負面 / 潛在衝擊 若因市場競爭、技術變遷、人才流失或服務品質未達預期等因素，導致營運績效下滑或資安服務中斷，可能影響客戶營運穩定性、降低利害關係人信任，並對公司財務表現及產業發展造成不利影響。	公司內部、供應商與技術合作夥伴、客戶、投資人及產業生態系	員工、股東、供應商、合作夥伴、客戶、投資人	壹、關於安碁資訊 三、營運概況

貳、ESG 治理與策略

三、重大主題鑑別流程

重大主題	實際 / 潛在 正面衝擊/負面衝擊	衝擊邊界	衝擊 / 影響的 內外利害關係者	管理方法
資訊安全	正面 / 實際衝擊 透過資安監控、威脅偵測、事件應變及風險管理機制，有效保護公司及客戶資訊資產，降低資安事件發生風險；提升客戶營運韌性與資訊安全管理能力，強化市場信任及數位環境安全，促進產業數位轉型與永續發展。 負面 / 潛在衝擊 若發生資安事件、資料外洩、系統中斷或網路攻擊，可能造成客戶營運損失、機敏資訊外洩及個人資料侵害；進而影響客戶權益、損害企業聲譽及市場信任，並可能衍生法規遵循、賠償責任及社會安全風險。	公司內部、供應商與合作夥伴、客戶主管機關	員工、客戶、供應商與合作夥伴，以及主管機關、投資人等利害關係人。	參、營運與治理 三、資訊安全
客戶隱私保護	正面 / 實際衝擊 本公司透過完善之資訊安全管理制度、個人資料保護機制及權限控管措施，保障客戶個人資料與機敏資訊安全，降低資料外洩風險，並提升客戶對公司服務之信任。透過持續強化隱私保護與法規遵循作業，協助客戶降低營運風險，維護其合法權益及商業利益。 負面 / 潛在衝擊 若因網路攻擊、系統漏洞、人員疏失或管理機制失效導致客戶資料遭未授權存取外洩、遺失或竊改，可能侵害客戶隱私權益、造成商業損失及法規遵循風險，進而影響客戶信任、企業聲譽及市場信心。	公司內部、供應商與合作夥伴、客戶及其終端使用者、主管機關	客戶、客戶員工、公司員工、供應商	參、營運與治理 四、客戶隱私保護

貳、ESG 治理與策略

三、重大主題鑑別流程

重大主題	實際 / 潛在 正面衝擊/負面衝擊	衝擊邊界	衝擊 / 影響的 內外利害關係者	管理方法
客戶服務	正面 / 實際衝擊 本公司透過提供專業且即時之資安監控、事件應變及顧問服務，協助客戶提升資訊安全防護能力與營運韌性，降低資安事件造成之營運風險與損失。透過持續精進服務品質及客戶關係管理，提升客戶滿意度與信任度，並建立長期穩定之合作夥伴關係。 負面 / 潛在衝擊 若因服務品質不佳、事件應變延遲、技術支援不足或溝通機制失效，可能影響客戶營運穩定性及資安管理成效，增加客戶面臨資安風險與損失之可能性，進而降低客戶信任並影響公司聲譽與市場競爭力。	公司內部、供應商與合作夥伴、客戶	客戶、客戶員工、公司內部服務團隊合作夥伴	肆、創新與夥伴關係 二、客戶服務
供應商 永續管理	正面 / 實際衝擊 本公司透過供應商評選、定期評鑑及永續風險管理機制，促進供應商落實資訊安全、法規遵循、誠信經營及勞動人權管理，提升供應鏈整體永續發展能力。藉由建立穩定且具韌性之供應鏈合作關係，確保服務品質與營運持續性，並提升利害關係人對公司的信任。 負面 / 潛在衝擊 若供應商未能符合資訊安全、法規遵循、商業道德或永續發展要求，可能導致供應鏈中斷、服務品質下降、資料外洩或聲譽受損等風險，進而影響客戶權益、公司營運及市場信任。因此，本公司持續強化供應商管理機制，以降低供應鏈相關風險。	公司內部、供應商與技術合作夥伴、客戶	供應商、合作夥伴員工、客戶、股東	肆、創新與夥伴關係 三、供應商永續管理

貳、ESG 治理與策略

三、重大主題鑑別流程

重大主題	實際 / 潛在 正面衝擊/負面衝擊	衝擊邊界	衝擊 / 影響的 內外利害關係者	管理方法
風險管理	正面 / 實際衝擊 本公司建立風險管理制度與治理架構，定期辨識、評估及監控營運、資訊安全、法規遵循及供應鏈等風險，並採取適當控管措施，以提升組織風險應變能力及營運韌性。透過有效的風險管理機制，降低重大事件發生之可能性，保障客戶權益維護服務品質，並支持企業永續經營與長期價值創造。 負面 / 潛在衝擊 若風險管理機制未能有效辨識、評估或控制相關風險，可能導致資安事件、服務中斷、法規違規或重大營運損失，進而影響客戶權益、企業聲譽及利害關係人信任。此外，新興科技、供應鏈變動及網路威脅快速演變，亦可能增加企業營運不確定性與風險暴露程度。	公司內部、供應商與合作夥伴、客戶投資人及主管機關	員工、股東、供應商、合作夥伴、客戶、投資人	參、營運與治理 二、風險管理
創新與服務	正面 / 實際衝擊 本公司持續投入資安技術研發與服務創新，結合人工智慧、自動化分析及威脅情資等技術，提升資安服務效能與品質，協助客戶強化資訊安全防護能力及營運韌性。透過創新服務與解決方案開發，滿足客戶多元需求，促進產業數位轉型與資安技術發展，進而創造經濟及社會價值。 負面 / 潛在衝擊 若創新技術導入或服務開發未能有效評估相關風險，可能導致服務穩定性下降、資訊安全漏洞、隱私保護疑慮或客戶使用風險增加。此外，技術投資未達預期效益或產品服務未符合市場需求，亦可能影響客戶權益、企業聲譽及經營績效。	公司內部、技術合作夥伴、客戶、產業生態系	員工、客戶、供應商、合作夥伴、投資人	肆、創新與夥伴關係 一、創新與服務

貳、ESG 治理與策略

三、重大主題鑑別流程

重大主題	實際 / 潛在 正面衝擊/負面衝擊	衝擊邊界	衝擊 / 影響的 內外利害關係者	管理方法
能源、碳排放 與氣候行動	正面 / 實際衝擊 本公司透過推動節能減碳措施、提升能源使用效率及執行溫室氣體盤查，降低營運活動對環境造成之影響。同時，藉由建立氣候治理機制及氣候風險管理措施，提升企業因應氣候變遷之能力，促進低碳營運與永續發展，並強化利害關係人對企業永續經營之信任。 負面 / 潛在衝擊 若未能有效管理能源使用及碳排放，可能增加環境負荷及營運成本，並面臨氣候變遷法規及碳定價機制帶來之風險。此外，極端氣候事件可能影響辦公據點、資料中心及資訊服務之穩定性，進而影響企業營運韌性及客戶服務品質。	公司內部、資料中心、客戶、環境	員工、供應商、客戶、投資人、主管機關	伍、氣候策略與轉型 一、氣候策略藍圖 60 二、氣候風險機會與相關財務揭露 三、溫室氣體排放
能源管理	正面 / 實際衝擊 本公司透過能源使用管理、節能設備導入及用電效率提升措施，降低營運活動之能源消耗與環境影響。藉由持續監測能源使用情形及推動節能改善方案，提升資源使用效率、降低營運成本，並強化企業永續經營能力。 負面 / 潛在衝擊 若能源管理措施未能有效落實，可能導致能源使用效率下降、營運成本增加及溫室氣體排放量上升。此外，能源供應不穩定或能源價格波動，亦可能影響營運持續性及服務品質，進而對企業經營績效及利害關係人權益造成不利影響。	公司內部、台電、資料中心、客戶、環境	員工、供應商、客戶、投資人、主管機關	伍、氣候策略與轉型 四、能源管理

貳、ESG 治理與策略

三、重大主題鑑別流程

重大主題	實際 / 潛在 正面衝擊/負面衝擊	衝擊邊界	衝擊 / 影響的 內外利害關係者	管理方法
水資源管理 與廢棄物管理	正面 / 實際衝擊 本公司透過推動節約用水、廢棄物分類及資源回收措施，降低營運活動對環境造成之影響。同時，針對資訊設備汰換所產生之電子廢棄物，依相關法規進行回收與處理，促進資源循環利用，提升環境管理績效及企業永續發展能力。 負面 / 潛在衝擊 若用水管理或廢棄物處理措施未能有效執行，可能造成資源浪費及環境負荷增加此外，資訊設備及電子廢棄物若未妥善回收處理，可能衍生環境污染及法規遵循風險，進而影響企業聲譽及利害關係人信任。	公司內部、設備供應商、廢棄物回收處理廠商、環境	員工、供應商、主管機關	伍、氣候策略與轉型 五、水資源管理與廢棄物管理
人才吸引 與發展	正面 / 實際衝擊 本公司透過完善的人才招募、教育訓練及職涯發展制度，吸引並培育資安專業人才，提升員工專業能力與職涯競爭力。同時，藉由提供多元學習資源、專業認證培訓及良好工作環境，提高員工滿意度與留任率，進而強化企業服務品質、技術創新能力及永續經營基礎。 負面 / 潛在衝擊 若人才招募及留任機制未能有效運作，可能導致資安專業人才不足、關鍵技術能力流失或組織知識斷層，進而影響服務品質與客戶權益。此外，高度專業化及快速變動之產業環境，亦可能增加員工工作壓力與職業倦怠風險，影響員工身心健康及組織穩定發展。	員工、求職者、教育訓練機構、客戶 資安產業生態系	員工、客戶	陸、包容職場 二、人才吸引與發展

貳、ESG 治理與策略

三、重大主題鑑別流程

重大主題	實際 / 潛在 正面衝擊/負面衝擊	衝擊邊界	衝擊 / 影響的 內外利害關係者	管理方法
職場健康 與安全	正面 / 實際衝擊 本公司重視員工職場健康與安全，透過職業安全衛生管理制度、健康促進活動及員工關懷措施，打造安全、健康及友善的工作環境。藉由定期健康檢查、職業安全宣導及心理健康支持機制，降低工作相關健康風險，提升員工身心健康、工作滿意度及組織凝聚力，進而強化服務品質與企業永續發展能力。 負面 / 潛在衝擊 由於資安監控及事件應變工作具即時性及高壓特性，若工作負荷、輪班制度或健康管理措施未能妥善規劃，可能導致員工產生身心壓力、職業倦怠及健康問題，進而影響工作表現、服務品質及組織穩定性。此外，若職業安全衛生管理措施不足，亦可能增加職業傷害及法規遵循風險。	員工、健康管理合作夥伴、客戶、主管機關	員工、客戶	陸、包容職場 三、職場健康及安全
人權平等 與多元化	正面 / 實際衝擊 本公司秉持尊重人權及平等就業原則，致力打造多元、平等與共融之工作環境，確保所有員工於招募、任用、薪酬、培訓及晉升等各項制度中獲得公平對待。透過推動多元人才發展與包容性職場文化，提升員工歸屬感與組織凝聚力，並促進創新思維與企業競爭力。 負面 / 潛在衝擊 若未能有效落實人權保障及平等就業措施，可能發生歧視、騷擾或不公平待遇等情形，影響員工權益及職場和諧，進而降低員工滿意度與留任意願。此外，相關事件亦可能導致法規遵循風險及企業聲譽受損，影響利害關係人對公司的信任。	員工、求職者、人力資源合作夥伴、客戶、社會大眾	員工、客戶	陸、包容職場 一、人權保障



參、營運與治理

- 一、公司治理
- 二、風險管理
- 三、資訊安全
- 四、客戶隱私保護

參、營運與治理

一、公司治理

◆ 重大主題名稱：

公司治理與業務行為準則

◆ 政策或承諾

本公司制定「公司治理實務守則」，以有效的治理架構建立公司治理制度，除遵守法令、本公司章程，以及相關規範事項外，並依下列原則為強化公司治理之目標：

- 保障股東權益
- 強化董事會職能（包括發揮審計委員會之監督功能）
- 尊重利害關係人權益
- 提升資訊透明度及隱私保護

依宏碁集團核心價值的精神，訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」相關規範，指引本公司董事成員與員工，並設置監督機制以落實誠信經營。

◆ 行動方案

- 將誠信經營與績效考核連結，落實誠信經營。
- 持續宣導並定期辦理誠信經營相關教育訓練。
- 要求所有供應商須遵循及簽署「供應商廉潔暨企業社會責任承諾書」。
- 持續暢通內部及外部人員檢舉管道，並落實檢舉人保護制度。

◆ 追蹤機制

- 落實「董事會績效評估辦法」，並將年度董事績效評估結果公告於企業網站。
- 由係隸屬於董事會之獨立單位—內部稽核部門擬定年度稽核計畫，其中含括有關誠信經營落實之查核項目，並定期向審計委員會及董事會報告之稽核計畫執行情形、查核結果及缺失改善，以及報告所接獲檢舉案件及處理情形，以確保公司暨所屬員工皆落實誠信經營相關規範定要求。

◆ 利害關係人的議合行動與有效性

2025 年安碁資訊並無因賄賂及貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約之情形，亦未有涉及不公平競爭行為之法律訴訟。

參、營運與治理

一、公司治理 > 公司治理架構

◆ 董事會：

安碁資訊堅持營運透明，注重股東權益，並相信健全有效率的董事會是公司治理的基礎。為持續強化公司治理及響應主管機關積極推動增進公司治理之各項政策，安碁資訊已參照「上市上櫃公司治理實務守則」及「OECD 公司治理原則」，訂定本公司「公司治理實務守則」。關於安碁資訊日常業務（包括經濟、環境、社會相關事務）之執行，除特定事項外，依法均依董事會決議為之。

為使業務執行內容符合多數董事討論結果並讓投資人知悉董事行使職權之狀況，董事會之出席情形均於公司年報中揭露；本公司已設置公司治理主管負責公司治理相關事務。

公司最高治理單位由董事長擔任，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、討論重大投資議程、未來發展策略及檢視重要 ESG 策略議題與關鍵重大事件，包含法令、經濟、環境和社會衝擊、風險與機會、資安議題等。

依本公司章程規定，董事會設董事五至九人，任期均為三年。目前董事會共設七席董事，其中獨立董事四席，且董事會成員之任一性別均達董事席次三分之一（含）以上，持續推動董事會成員多元化。

參、營運與治理

一、公司治理 > 公司治理架構

◆ 董事會：

本屆董事會任期：114.5.27~117.5.26

姓名	類別	性別	董事會具備之能力										目前兼任本公司及其他公司之職務
			經營策略 與管理	資訊科技 /AIoT	雲端 服務	國際 貿易	IC 設計	行銷	投資	學術 研究	財務 金融	會計	
施宣輝 董事長	法人董事 代表人	男	V	V	V		V						其他兼任職務詳(註)
蔡傑智 董事		男		V	V			V					宏碁股份有限公司智慧移動事業處長
陳怡如 董事		女							V		V	V	其他兼任職務詳(註)
龍惠施 董事	獨立董事	女							V		V	V	祥龍投資有限公司董事長 曜揚科技股份有限公司董事長 建碁股份有限公司獨立董事 達運精密工業股份有限公司獨立董事
童至祥 董事		女	V	V		V							展籐有限公司董事長 大聯大控股股份有限公司董事 全國電子股份有限公司獨立董事
蔡東峻 董事		男	V					V		V			財團法人宏碁基金會董事 成功大學交管系兼任教授
李紀珠 董事		女	V						V		V		中華產經發展協會理事長 國立政治大學兼任教授 台灣玉山科技協會榮譽理事長 國際金融論壇(IFF)理事 東亞經濟協會副理事長

參、營運與治理

一、公司治理 > 公司治理架構

◆ 委員會

安碁資訊董事會下設2個委員會，分別為審計委員會、薪資報酬委員會，其運作分別依「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」之規定執行，期與董事會相互輔佐，進一步強化相關事業之財務、薪酬績效等決策，同時提升公司治理之量能。

◆ 薪資報酬委員會 - 100% 獨立董事組成

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，並定期評估及訂定前述人員之薪資報酬。

◆ 審計委員會 - 100% 獨立董事組成

監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制制度之有效實施、公司遵循相關法令與規則及公司存在或潛在風險之管控。

◆ 董事提名及選舉

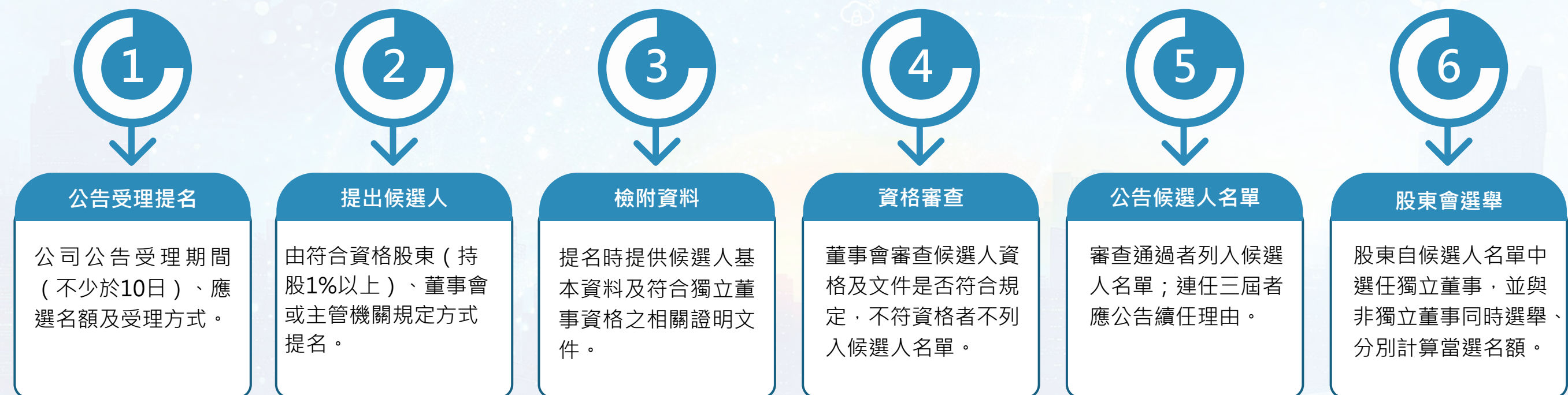
本公司採董事候選人提名制度，依《公司法》、《證券交易法》及公司治理相關規範辦理董事提名與遴選。董事候選人除須符合相關法令規定之資格條件外，並綜合考量其專業知識、產業經驗、經營管理能力、誠信正直、獨立性及董事會整體多元化需求，由董事會審議後提請股東會選任，以確保董事會具備完善之監督與決策能力。

本公司對董事人選採取高標準之遴選原則，除重視其專業能力與治理經驗外，亦考量董事會整體組成之互補性與多元性。董事成員均曾於知名企業、相關產業或學術界擔任重要職務，具備經濟、企業管理、會計、財務、法務、資訊科技、產業經營、行銷及風險管理等專業背景與豐富實務經驗。

參、營運與治理

一、公司治理 > 公司治理架構

◆ 獨立董事候選人提名及遴選程序



參、營運與治理

一、公司治理 > 公司治理架構

◆ 董事會多元化及獨立性：

董事會多元化之政策

本公司隸屬宏碁集團成員之一，一向注重公司治理，並於「公司治理實務守則」第三章「強化董事會職能」訂有董事會成員多元化方針。本公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東會負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 專業知識與技能：專業背景（如會計、產業、財務、管理或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員組成應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：



參、營運與治理

一、公司治理 > 公司治理架構

董事會成員多元化之具體管理目標

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之規定，並採用候選人提名制，以確保董事成員之多元性及獨立性，並已遴選具有不同之專業知識之技能之董事，提供不同角度思維與貢獻，以進一步強化董事會職能。本公司已達成獨立董事過半及每一性別佔董事會席次1/3 (含) 以上之具體管理目標。

董事會利益迴避

本公司訂有「董事暨經理人道德行為準則」及「董事會議事規則」，其中明訂董事若與討論事項有利益關係，應主動說明；若可能影響公司利益，則不得參與討論、表決，也不能代替其他董事投票。董事的配偶、二親等內親屬或其控制的公司若涉及利益關係，也視同董事本人有利益關係，須依規定迴避。董事對利害關係議案迴避之執行情形、於其他董事會任職情形以及持股等相關情形請參閱「安碁資訊——四年度股東會年報」第20、34及36頁。

董事會成員多元化之落實情形

截至民國114年底，有1位董事年齡在40~50歲，有1位董事年齡在50~60歲，有5位董事年齡在60歲以上；有4位女性董事，3位男性董事；且均為本國籍董事。各董事之專長及多元化背景如下：

- 專長於雲端服務及IC設計：施宣輝 先生
- 專長於財務、資金與風險管理等專業領域：陳怡如 女士
- 專長於雲端應用管理、資訊科技及經營管理等專業領域：蔡傑智 先生
- 專長於財務會計、投資與經營策略管理等專業領域：龍惠施 女士
- 專長於資訊系統、企業經營管理、國際貿易等專業領域：童至祥 女士
- 專長於企業經營管理、行銷管理、學術研究等專業領域：蔡東峻 先生
- 專長於財務金融及經營管理等專業領域，並曾任立法委員等公職：李紀珠 女

董事會之績效評估

安碁資訊於 2025 年 1 月完成董事會績效評估問卷，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、內部控制以及董事之選任及持續進修等；各董事也針對董事會未來優先從事項目給予建議，有助於董事會運作與整體績效。同時為落實企業永續發展政策，本公司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，並定期針對經濟、社會及環境等事項與專責單位溝通、聽取匯報、檢視執行狀況並評估風險。

為保持董事專業優勢與能力，7 位董事全數參與各類不同進修課程，2025 年參與課程包括「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」、「全球未來風險與永續轉型契機」、「證券法規與公司治理」及「全球永續法規趨勢暨氣候相關揭露(IFRS S2) 分享」等。

參、營運與治理

一、公司治理 > 公司治理架構

董事與經理人之薪酬政策

安碁資訊所制定的董事與經理人之薪酬政策，以符合公司治理為原則，目的在確保董事和經理人的薪酬符合市場標準，反映其貢獻和責任，並同時考量個人表現、公司業績達成狀況、與風險控制等，體現公司的價值和永續經營為最高目標。

董事酬金

➤ 給付酬金之政策、標準與組合

本公司給付董事之酬金依本公司「董事酬金給付原則」主要分為固定報酬以及公司獲利提撥之董事酬勞。固定報酬適用於全體董事；公司獲利提撥之酬勞僅適用於獨立董事。

➤ 訂定酬金之程序

依本公司「董事酬金給付原則」，前述固定報酬之金額由董事長參酌國內外業界水準向薪酬委員會建議，經薪酬委員會審議提報董事會通過後生效。董事酬勞之金額，依本公司章程規定，不得高於公司年度獲利於預先保留彌補累積虧損之數額後之0.8%，經薪酬委員會審議提報董事會通過後執行，並依法於股東會報告。

➤ 經營績效及未來風險之關聯性

董事酬勞乃依據本公司章程、相關內規及公司年獲利情形支給，故其與公司經營績效相關。本公司薪酬委員會亦定期評估董事之薪資報酬現況，將相關結果呈報董事會討論，以確認其與公司永續經營成果平衡。

經理人酬金

➤ 給付酬金之政策、標準與組合

本公司給付經理人之酬金，主要分為固定薪資及變動獎金。固定薪資為每年度與員工約定之月發放薪資，依據同仁之工作職掌、業界整體環境及市場水準等因素訂定；變動獎金則為達成目標績效表現之酬勞。

➤ 給付酬金之政策、標準與組合

經理人酬金經薪酬委員會審議提報董事會通過執行本公司給付經理人之酬金主要分為固定薪資及變動獎金；固定薪資為每年度與員工約定之月發放薪資，依據同仁之工作職掌、業界整體環境及市場水準等因素訂定；變動獎金則為達成目標績效表現之酬勞。

➤ 訂定酬金之程序

經理人酬金經薪酬委員會審議提報董事會通過執行。

➤ 經營績效及未來風險之關聯性

經理人酬勞乃依據法規及當年度經營結果辦理，故其與公司經營績效相關，其發放標準、結構及制度亦將隨時視實際營運狀況及相關法規變動適時檢討調整之。本公司之薪酬委員會亦定期評估經理人之薪資報酬現況，並提供建議予董事會參考及討論，以確認整體報酬之合理性。

本公司目前尚未將薪資政策與特定永續績效目標直接連結，主要係現行薪酬制度已綜合考量公司整體營運績效、財務表現、個人績效及市場薪資水準，足以支持公司營運及人才發展需求。未來將持續評估將永續績效指標納入薪酬制度之可行性，以強化永續治理。

參、營運與治理

一、公司治理 > 誠信經營作業程序及行為指南

◆ 誠信經營作業程序及行為指南

誠信經營作業程序及行為指南為安碁資訊所有經營階層、同仁及所有業務往來夥伴，都需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對於誠信經營及尊重人權之精神，更納入了近年 ESG 所重視的諸多議題、社群媒體互動規則及業界違反事例，同時在法務、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、業務夥伴及股東互動的基本行為準則，對於公平競爭、尊重環境、智慧財產權、利益衝突、禁止不當支付、餽贈與招待、政治捐獻與活動等均有詳細規範。

◆ 貪腐零容忍

安碁資訊嚴格要求所有單位遵守「宏碁集團反賄賂及反貪腐政策」並由公司主動進行賄賂風險評估。安碁資訊更堅信向供應商及客戶聲明反貪腐之立場，要求切勿提供安碁資訊員工任何餽贈、招待或錢財等不當利益，並據以簽立廉潔承諾書為憑。再者，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，任何人若發現安碁資訊員工涉嫌舞弊、貪污、有任何不法行為或違反公司治理活動時，皆得透過專責信箱 (whistleblower.acsi@acercsi.com) 直接進行檢舉及申訴。安碁資訊 2025 年並無因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約之情事。

◆ 防範內線交易

安碁資訊已訂定「防範內線交易管理辦法」並公告於企業網站，明定本公司董事、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 157-1 條及相關法令規定，禁止從事內線交易之行為。本公司每年至少一次對現任董事、經理人及受僱人辦理「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，對新任員工則於職前訓練時予以教育宣導。



HONESTY
IS THE
BEST POLICY

參、營運與治理

一、公司治理 > 內部稽核

安碁資訊設有內部稽核部門，係隸屬於董事會之獨立單位，以確保公司暨所屬員工皆落實誠信經營與法規遵循。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的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全球子公司，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，以期達到防弊興利之效。

風險評估

內部稽核每年以多因子風險係數執行風險評估，衡量因子包含財務及非財務面向，衡量對象包含全球重要營運據點。財務面向之評估包含營收、費用、利潤等趨勢變化；非財務面向之評估則包含但不限於採購、銷售等各項重要作業循環之控制要點、系統變更、管理團隊異動、內外部專家意見、歷年吹哨者舉報案所涉及之作業程序與營運據點，以及全球貪腐國家評鑑指數等。內部稽核逐一進行風險係數之評分，最終依據衡量結果選定高風險營運據點執行年度內部查核。

內控自評

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

參、營運與治理

一、公司治理 > 舉報與保護

安碁資訊制訂「利害相關人檢舉申訴處理機制」規範與「反賄賂及反貪腐政策」，設置多元舉報申訴機制，以透過暢通的管道聽取來自內部及外界的聲音，維護利害關係人之權益及強化公司治理。內部稽核單位是安碁資訊舉報申訴案件的統籌處理窗口，更多資訊請見：利害相關人檢舉申訴管道。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，安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，以維護安碁資訊之權利與名譽。俟事件確定，安碁資訊將匯集權責單位、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



Step 1
本公司接獲舉報申訴案件後，由內部稽核主管視舉報申訴內容，召集法務/人資等單位組成調查小組，以保密與嚴謹之態度進行調查。

Step 2
內部稽核單位亦定期調查各子公司有否發生舉報申訴案件，了解舉報內容及處理結果。

Step 3
所有受理之舉報申訴案件，不論具名或匿名，均經妥善處理及記錄，且適時將處理進度回饋予申訴者，並依調查結果採取相應之改善措施，以防範類似案件再次發生。

Step 4
對於舉報者或參與調查者採取適當保護措施，避免其受到任何形式的報復。

Step 5
內部稽核每季彙整舉報申訴案件處理報告，呈報審計委員會及董事會。

➤ 舉報申訴管道

舉報申訴：whistleblower.acsi@acercsi.com

工作場所性騷擾、職場霸凌舉報申訴：6639.6785@acersi.com

➤ 預期使用者

安碁資訊公司之董事、經理人、員工（統稱安碁資訊人員）、客戶、供應商、投資人等。

➤ 使用時機

發現安碁資訊人員涉嫌舞弊、貪污、違反安碁資訊公司之「誠信經營作業程序暨行為指南」、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

- 安碁資訊官網設置舉報申訴之電子郵件信箱
- 不定時公告宣導舉報申訴機制
- 員工意見反映
- 內部網路（My ACSI）公告宣導
- 與廠商之契約加註「廉潔誠信」承諾及舉報申訴管道
- 新進員工教育訓練

◆ 舉報申訴處理結果

經稽核單位查核本公司2025年1月~12月，並未發現有違反誠信經營之相關事項，亦未收到有關本公司誠信經營相關之內外部檢舉函或法律案件。

參、營運與治理

二、風險管理

安碁資訊經營理念以「誠信可靠、專業創新、尊重包容、永續發展」的核心價值為終極目標。我們堅信嚴謹踏實的風險管理不僅體現安碁資訊重視對於 客戶、員工、供應鏈合作夥伴及投資人的長期承諾，更是確保穩健經營績效與落實企業社會責任的具體作為。

企業的永續發展與風險管理之間的關係密不可分，也唯有持續不懈的進行風險鑑別、評估風險的短期動態變化與長期趨勢並切實執行相關風險因應方案，透過坦率的內部溝通及教育訓練課程建立兼顧機會有效運用與風險平衡的企業文化，才能確保企業得來不易的經營成果，達成「永續」的發展目標。

◆ 風險管理組織架構

為使安碁資訊能事先發現且即時掌握內外部營運風險，經適當評估及處理程序後，將風險有效控制，本公司設置「資訊安全與隱私管理委員會」，以協助董事會進行風險治理。

「資訊安全與隱私管理委員會」負責綜理安碁資訊整體之風險管理、執行董事會風險管理決策、協調及促進跨組織之風險管控方案、督導及管理整體風險管控改善機制、審查並整合各風險管控報告，每年定期（至少一年一次）向董事會提出報告，並適時向董事會反應風險管理執行情形，提出必要之建議。董事會則為風險管理之最高決策單位，依經營策略及環境變化，核定與風險管理有關之重大決策。

參、營運與治理

二、風險管理

◆ 風險管理組織職掌

董事會

- 為本公司風險管理之最高治理單位。
- 依整體營運策略及經營環境，推動並落實公司整體風險管理政策，以確保風險管理之有效性。
- 監督風險管理機制能充分處理公司所面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中。
- 核定風險控管的優先順序與風險等級。
- 審查風險管理執行情形。

資訊安全與隱私管理委員會

- 由一級主管組成。
- 定期向董事會報告。
- 彙總風險環境、風險管理重點、評估結果及相關因應措施。
- 擬定風險控管的優先順序與風險等級。
- 督導「資訊安全與隱私管理暨業務永續推動小組」運作情形之持續改善。
- 通過或指導危機管理相關作業程序並督導演練。

資訊安全與隱私管理暨業務永續推動小組

- 由各部門或ISO/IEC 20000服務相關代表組成，並設有召集人。
- 辨識風險、分析、評量潛在風險情境及其營運衝擊的嚴重程度與發生機率。
- 依風險情境制定並執行風險回應措施（包含預防及緩釋行動）。
- 持續精進風險管理作為及確保其有效性。
- 整合企業風險管理報告並呈報「資訊安全與隱私管理委員會」。
- 建立危機管理相關作業程序並進行演練。

參、營運與治理

二、風險管理

◆ 內部稽核

為本公司隸屬於董事會之獨立單位，依據本政策與程序及各項風險管理制度，擬訂年度稽核計畫，並就風險管理活動之有效性，進行獨立查核及提供改善建議，定期將稽核結果提報董事會，以幫助確保關鍵的經營風險妥善加以管理，及內部控制制度有效地運作。

◆ 風險管理目標

本公司風險管理之目標旨在透過完善的風險管理系統，確保公司所面臨的風險已被知悉且在風險容忍度之範圍內予以妥善控管，並藉由將風險管理融入營運活動及日常管理過程，在兼顧有效運用機會及風險最小化的原則下達成：

- 實現營運目標。
- 提升管理效能。
- 提供可靠資訊。
- 有效分配資源。

◆ 風險管理政策

本公司為實踐企業永續發展之願景並建立具備風險意識的企業文化，除遵循各層級的組織管理制度及營運作業流程下的相關風險管理措施，並承諾藉由高階經理人的參與，持續精進本公司的相關風險管理作為。

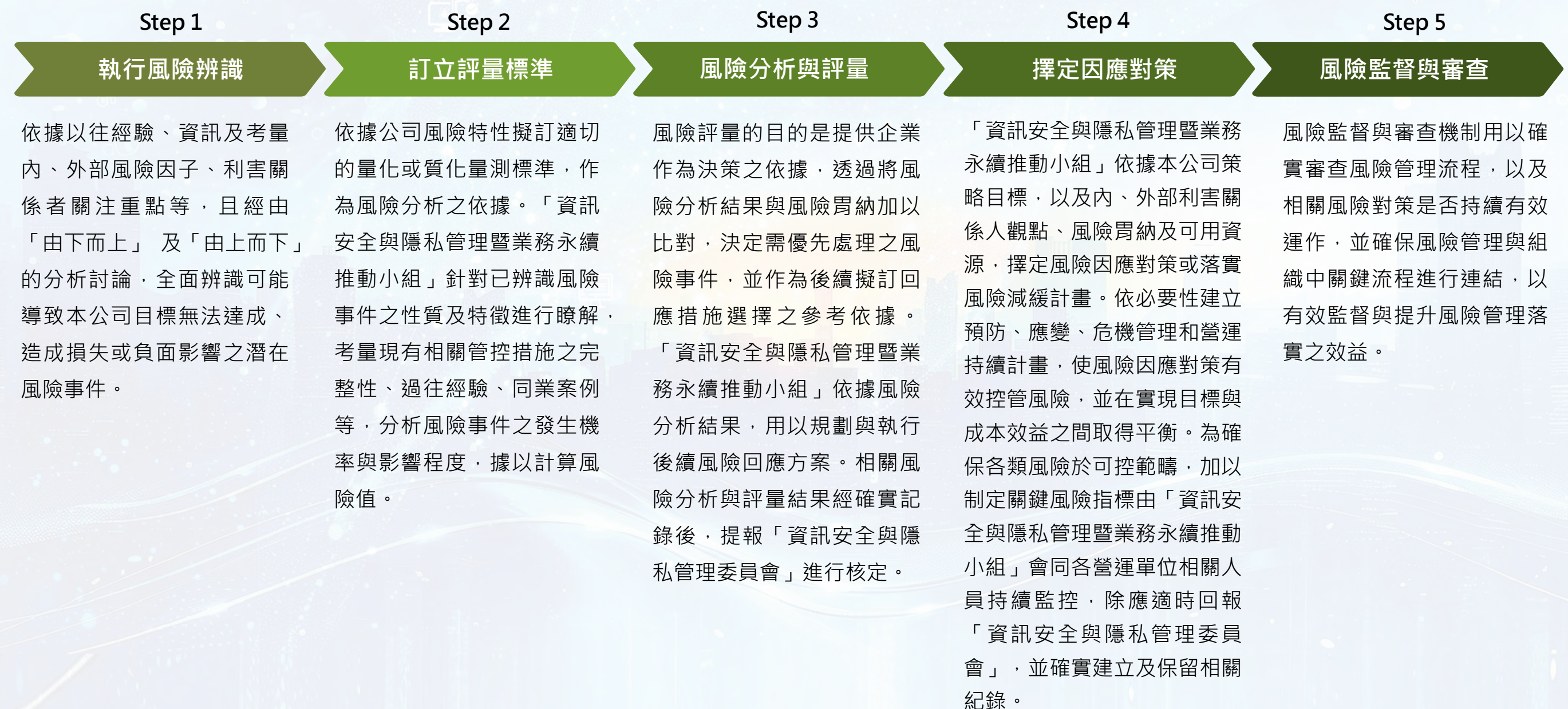
◆ 風險管理範疇

本公司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，並遵循相關法令、辦法之規定，以辨識、分析、評量、回應、監督及審查之循環式流程進行風險管理並透過學習與經驗持續改善。

參、營運與治理

二、風險管理

◆ 風險管理程序



參、營運與治理

二、風險管理

◆ 風險管理運作情形

➤ 資訊資產辨識：

2025年資訊資產辨識作業，此次資訊資產辨識作業，相較去年盤點結果108項資訊資產增加為 154 項，並已由「資安長」審核。

➤ 資訊資產價值評估結果：

資訊資產經彙整後，按資產價值由低至高（數值分布由 1 至 4）呈現，各項資訊資產類別與價值詳細分佈如下表與圖所示：

資訊資產之價值數量統計表

資產價值 資產類別	1	2	3	4	小項總計
通訊 (CM)	0	23	5	3	31
資料 (DA)	1	16	5	0	22
文件 (DC)	1	2	4	0	7
環境 (EV)	0	3	0	0	3
硬體 (HW)	2	34	11	1	48
軟體 (SW)	3	33	0	0	36
人員 (PE)	1	6	0	0	7
總計	8	117	25	4	154

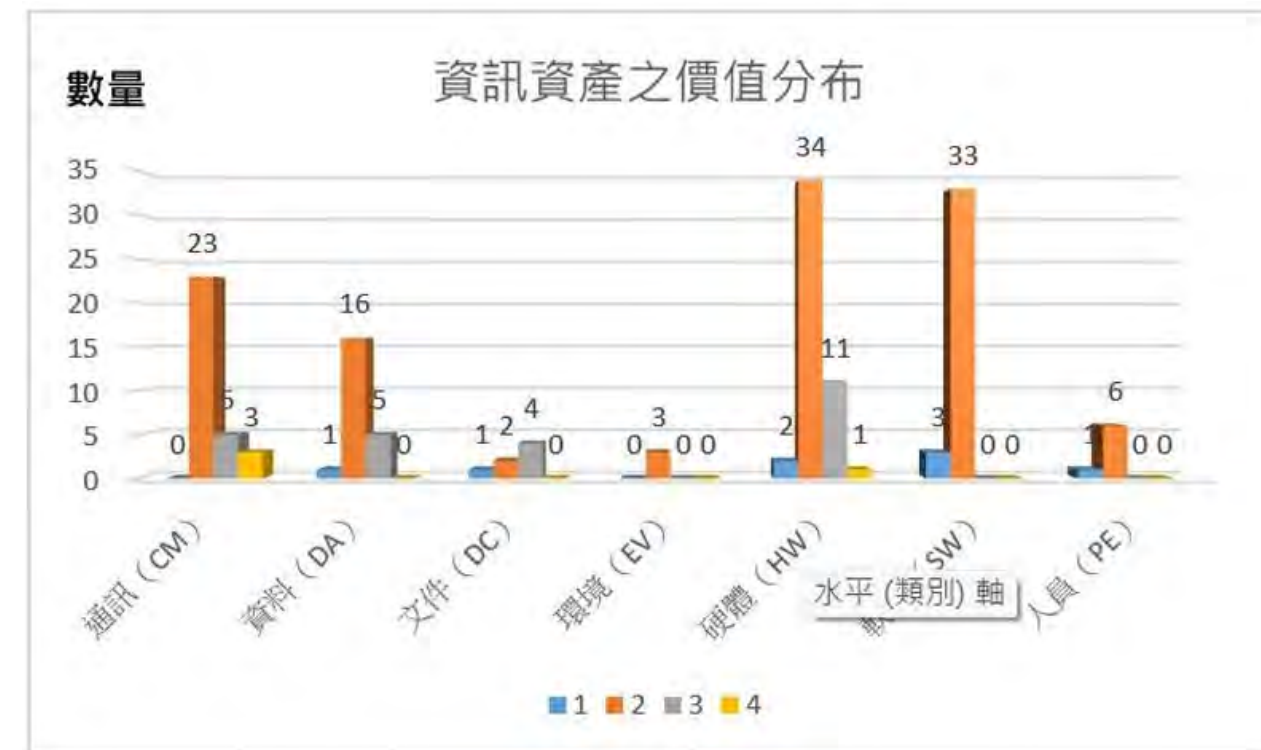


圖1 資訊資產之價值分布

參、營運與治理

二、風險管理

◆ 風險管理運作情形

➤ 資訊資產風險分布

資訊資產取其最高之風險項目進行統計，各類資訊資產之風險值由低至高，分布由 1 至 64，詳細分布如下表所示：

資訊資產綜合風險值統計表

風險值	1	2	3	4	6	8	9	12	16	18	24	27	32	36	48	64	小項 總計
資產類別																	
通訊 CM	0	0	0	18	4	1	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	31
資料 DA	0	0	1	2	4	1	5	9	0	0	0	0	0	0	0	0	22
文件 DC	0	1	0	0	0	2	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	7
環境 EV	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
硬體 HW	0	21	6	5	1	4	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	48
軟體 SW	0	2	0	3	0	3	0	28	0	0	0	0	0	0	0	0	36
人員 PE	0	0	0	1	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	7
總計	0	24	7	30	9	13	5	66	0	0	0	0	0	0	0	0	154

➤ 高風險資產類別比例

根據所建議之可接受風險值 16 (含 16 以下) 為基準，本次風險評鑑查無風險值高於 16 之資訊資產。

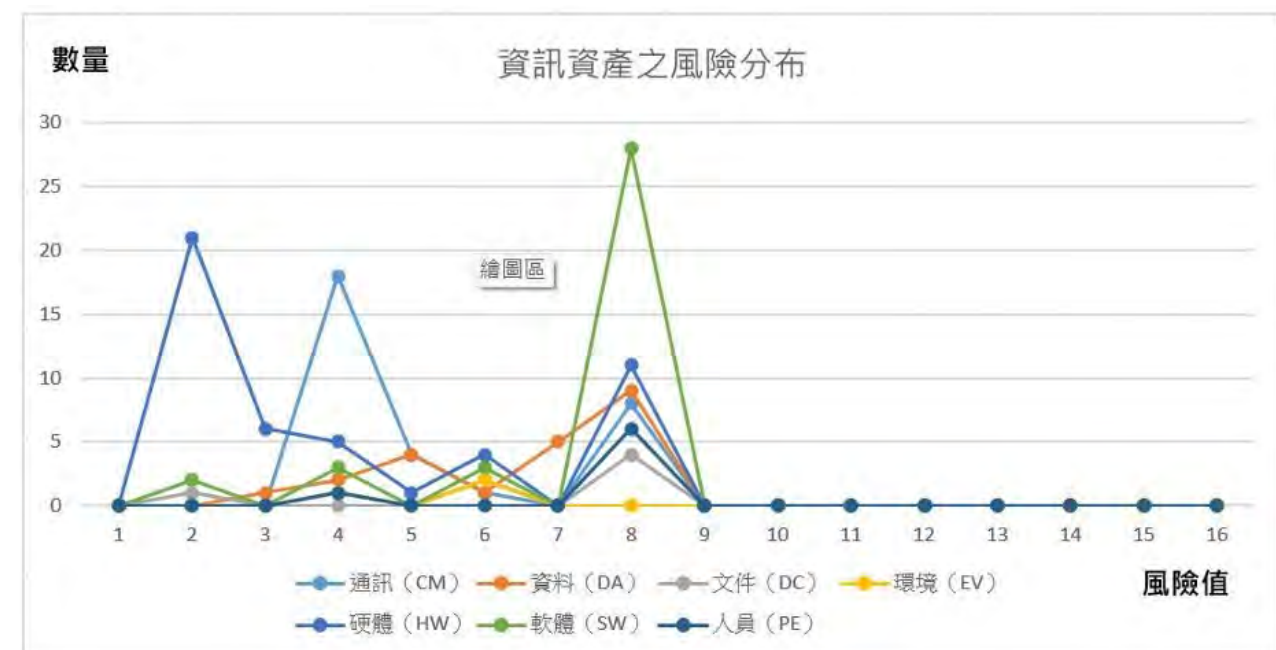


圖2 資訊資產之風險分布

參、營運與治理

三、資訊安全

◆ 政策與承諾

本公司為資訊安全專業服務廠商，自2001年開始提供服務以來便極為關注營運的安全性。為保障本公司營運及所有客戶的資訊安全，特訂立資訊安全管理政策如下：

- 致力維護資訊資產之機密性、完整性、可用性，以及隱私性。
- 提昇員工的資訊安全技能與認知，建立安全及可信賴的形象。
- 建構完善的資訊安全與隱私管理系統，以符合國際相關標準。
- 提供適當與必要的公司資源，以支持管理制度的完善。
- 推動資訊安全與隱私管理的持續改善。
- 採用先進科學技術，提供全方位、高安全性的資安監控中心（SOC）相關服務。

◆ 行動方案

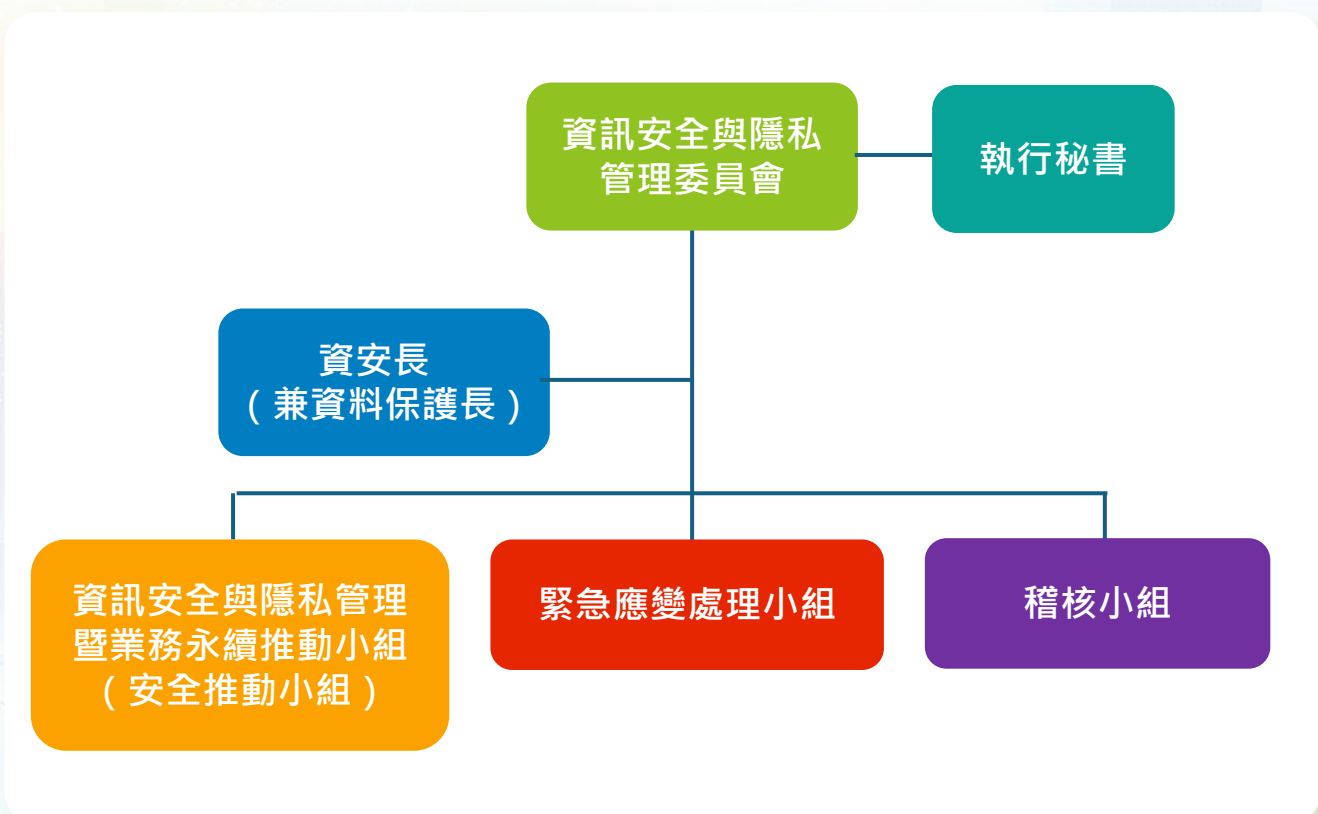
強化全體員工資安認知、精進合規與合乎客戶需求之資安架構，並擴大資訊安全管理系統（ISMS, Information Security Management System）落實範圍及持續精進。

◆ 追蹤機制

- 透過資訊安全策略月會、管理審查會議、內部稽核，以及第三方機構稽核驗證等程序，持續追蹤及改善相關資安工作。
- 相關之運作績效每年均呈報董事會。

◆ 資訊安全管理架構

本公司資訊安全管理的最高層級組織是「資訊安全與隱私管理委員會」，由總經理擔任召集人，委員由一級主管擔任。下轄「資訊安全與隱私管理暨業務永續推動小組」、「緊急應變處理小組」、「稽核小組」等。並由資安長監督、管理各小組之日常實務運作。「資訊安全與隱私管理委員會」每年實施管理審查，確保本公司資訊安全相關作業的落實。



參、營運與治理

三、資訊安全

◆ 評量機制

本公司已通過資訊安全管理相關國際標準之驗證，並持續維持證書之有效性：

- ISO/IEC 27001：資訊安全管理驗證（有效日期2027-05-02）

◆ 影響營運事件之監控與通報應變



- 針對SOC資安監控所發現或人工通報之資訊、網路系統異常事件，依循本公司之「資訊安全事故管理程序」，先經過人工研判後決定事件等級，之後依據事件等級啟動對應之程序，包含緊急聯絡、發布重大訊息、客戶通知、事件鑑識、證據保全、法務與公關處理等作業。
- 如果發生重大資安事件、重大疫病感染、天災等而導致本公司服務中斷或有中斷疑慮時，則依本公司之「服務中斷回復程序」啟動「緊急應變處理小組」，一般常態編組包括：回復指揮官、安全監督員、委外服務搶修小組、SOC恢復小組、技術支援小組、客服與公關、分地上班群組等，依程序進行必要的系統回復、服務回復、溝通、公關等作業。

◆ 資訊安全管理實務

本公司之資訊安全管理實務，依據國際標準「規劃（Plan）、實作（Do）、審查（Check）、改善活動（Act）」的管理循環，分為技術面與管理面予以落實。

➢ 技術面部分

依資安年度計畫執行下列工作事項：

- | | |
|-----------------|--------------|
| ✓ 即時防毒、防駭檢測 | ✓ 主機弱點掃描 |
| ✓ 即時合規檢測、端點防護 | ✓ 網頁弱點掃描 |
| ✓ 資訊設備帳號清查 | ✓ 滲透測試 |
| ✓ 資訊設備資產盤點 | ✓ 防火牆審查 |
| ✓ 資訊安全風險評鑑與風險處置 | ✓ 供應商資訊安全稽核 |
| ✓ 資安教育訓練 | ✓ 系統備份與復原演練 |
| ✓ 釣魚郵件演練。 | ✓ 系統安全更新與管理。 |

參、營運與治理

三、資訊安全

➤ 管理面方面

政策

- 資訊安全與隱私管理政策
- 適用性聲明
- 法規符合審查
- 管理審查

管理程序

- 實體安全管制程序
- 系統維運安全程序
- 存取與通訊安全程序
- 資訊安全事故管理程序
- 風險評鑑與風險管理程序
- 應用系統取得、發展及維護程序
- 稽核管理程序
- 服務中斷回復程序
- 資訊委外管理程序
- 資訊安全文件管理程序
- 資訊安全與隱私組織程序
- 資訊安全與隱私管控程序

作業程序

- 帳號管理作業程序
- 資訊安全與隱私教育作業程序
- 矯正及改善作業程序

計畫與報告

- 內部稽核計畫
- 外部稽核計畫
- 年度資安計畫
- 委外廠商稽核計畫
- 服務中斷暨個資洩漏演練計畫
- 資安暨個資業務分析報告
- 資訊資產風險評鑑報告
- 內部稽核報告
- 外部稽核報告
- 委外廠商稽核報告
- 服務中斷暨個資洩漏演練報告

參、營運與治理

四、客戶隱私保護

◆ 政策與承諾

依據法令、法規、客戶合約，以及相關的國際標準規範，本公司制定「個人資料保護管理政策」，並加以落實執行與稽核。管理政策說明如下：

- 依「個人資料保護法」、「個人資料保護法施行細則」與ISO/IEC 27701要求，保護個人資料蒐集、處理、利用、儲存、傳輸、銷毀之過程。
- 保護本公司業務相關個人資料之安全，免於因外在威脅或內部人員不當管理與使用，致遭竊取、竄改、毀損、滅失、洩漏等風險。
- 提升對個人資料之保護與管理能力，降低營運風險，並創造可信賴之個人資料保護環境。
- 依據相關法律、規範、司法或行政裁決、合約等，以PII（個人可識別資訊）控制者及處理者的角色，善盡應有的責任與義務。

◆ 行動方案

針對客戶資料保護措施、申訴案件處理機制及資訊安全事件防護，安碁資訊時刻重視並強化傳輸之安全與軟硬體保護，並擴大個人資訊管理系統（PIMS, Personal Information Management System）落實範圍及持續精進。

◆ 追蹤機制

- 透過資訊安全策略月會、管理審查會議、內部稽核，以及第三方機構稽核驗證等程序，持續追蹤及改善相關隱私保護工作。
- 相關之運作績效每年均呈報董事會。

◆ 隱私保護管理架構

本公司隱私保護管理的最高層級組織是「資訊安全與隱私管理委員會」，由總經理擔任召集人，委員由一級主管擔任，下轄「資訊安全與隱私管理暨業務永續推動小組」、「緊急應變處理小組」、「稽核小組」等，並由資安長（兼資料保護長）監督、管理各小組之日常實務運作。「資訊安全與隱私管理委員會」每年實施管理審查，確保本公司隱私保護相關作業的落實。

◆ 評量機制

本公司已通過隱私保護管理相關國際標準之驗證，並持續維持證書之有效性：

- ISO/IEC 27701：個人資訊安全管理驗證（有效日期2027-05-02）。

參、營運與治理

四、客戶隱私保護

◆ 隱私保護管理實務

本公司之隱私保護管理實務，依據國際標準「規劃（Plan）、實作（Do）、審查（Check）、改善活動（Act）」的管理循環，分為管理面與技術面予以落實。

➤ 管理面部分：訂立各項管理程序與方法。

政策

- 個人資料保護管理政策
- 適用性聲明
- 法規符合審查
- 管理審查

管理程序

- 個人資料檔案風險評鑑與管理程序
- 個資保護生命週期管理程序
- 個人資料檔案安全維護計畫程序
- 個人資料當事人權利聲明程序
- 業務終止後個人資料處理程序
- 資訊安全與隱私組織程序書
- 稽核管理程序
- 資訊安全與隱私管控作業程序

作業程序

- 個人資料安全控管作業程序
- 個人資料委外監督控管作業程序
- 矯正及改善作業程序

計畫與報告

- 內部稽核計畫
- 外部稽核計畫
- 年度資安計畫
- 委外廠商稽核計畫
- 資安暨個資業務分析報告
- 個人資料檔案風險評鑑報告
- 內部稽核報告
- 外部稽核報告
- 委外廠商稽核報告

參、營運與治理

四、客戶隱私保護

- 技術面部分：依資安年度計畫執行下列工作事項
 - 即時個人資料傳送檢測
 - 個人資料資產盤點
 - 個資風險評鑑與風險處置
 - 隱私保護教育訓練
 - 供應商個資保護稽核
 - 個資相關之技術異動、抱怨、事件等處理

◆ 具體隱私保護做法

- 所有員工都必須謹慎保護利害關係人所交付之機密與專屬資訊。資安風險及技術的瞬息萬變，安碁資訊時刻檢視客戶資訊索取必要性，並與安碁資訊隱私權保護作法同步加強資訊安全防護措施，亦持續辦理資安保險之投保，以求對利害關係人隱私權能有進一步的保障。
- 個人資料保護及隱私相關議題之修訂與教育訓練。「個資保護執行小組」不定期參酌法規、主管機關公告資訊或檢視實際營運流程等，來制定或更新隱私權聲明或政策，以提升公司成員對客戶隱私權益之重視與保障，並因應個人資料保護相關法規之施行與修訂，進行宣導與舉辦教育訓練課程。

- 完善的利害關係人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與復原機制，確保風險發生時對各利害關係人所造成之危害降至最低。
- 其他隱私保護具體作法
 - 就協力廠商對於其與本公司客戶間之業務合作，要求遵守涉及個人資料應依個人資料保護相關法規處理與執行，並將之明文記載於契約中
 - 對組織內成員不定期舉行個人資料保護相關課程，提升同仁對於個資保護安全意識，以降低個資問題發生率。
 - 侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴處理。

◆ 114年度投入個資保護政策相關量化數據及管理指標如下：

- 員工個資保護培訓課程，課程總完訓人數達677人，課程總時數達677小時，受訓員工占全體比例99.56%，完訓後測驗及格率皆為 100%。
- 事件回應與風險管理，114年並未發生違反個人資料保護法事件。



肆、創新與夥伴關係

- 一、創新與服務
- 二、客戶服務
- 三、供應商永續管理

肆、創新與夥伴關係

一、創新與服務

◆ 重大主題名稱

創新研發新興資安服務與解決方案

◆ 政策或承諾

創新研發是安碁資訊的核心價值之一，我們透過創新研發，創造差異，建立優勢，執行有價值且全方位的創新。

◆ 行動方案

為因應日益多樣化的資安威脅態樣，進一步優化自身資安服務品質、切合市場需求，本公司持續投入資源於新興資安服務與解決方案之開發上。

◆ 追蹤機制

每月由總經理主持資安策略會議定期審視，並每年第一季向董事會報告。



肆、創新與夥伴關係

一、創新與服務

◆ 2025 年重要創新資安服務

1. 發展以AI為驅動主動式資安監控中心 (Intelligent SOC)

- AI已成為企業資安的新標準，驅動SOC實現
 - 關聯規則通報 (Correlation Rules Detection)
 - 威脅獵捕 (Threat Hunting)
 - 情資探勘 (Intelligence Exploring)
 - 維運代理人AI (Operation Agentic AI)
提供更快速、更準確的威脅偵測與應變能力。
- 核心技術與運作方式
 - 運用多種AI模型分析日誌，涵蓋IT、OT與雲端三大環境
 - 對不同客戶與各類設備進行多面向監控
 - 從客戶端日誌中找出異常行為，挖掘潛藏威脅
 - 自動化完成 偵測→判斷→回應
 - 結合外部威脅情資，提高事前監控精準度
- 三大核心價值
 - 即時預防 (Pre-Incident)
 - 整合威脅情資 (CTI) 與日誌監控
 - 事前識別潛在攻擊，提高告警精準度
 - 快速應對 (During-Incident)
 - Agentic AI自動化判斷事件真偽
 - SOAR自動執行應變劇本 (隔離主機、封鎖惡意流量、重設帳號)
 - 將應變時間從小時級縮短至秒級
 - 持續防禦 (Post-Incident)
 - 威脅獵捕 (Threat Hunting)：發現長期潛伏攻擊
 - 鑑識分析 (Forensics)：還原攻擊路徑，支援決策與法規合規

肆、創新與夥伴關係

一、創新與服務

◆ 2025 年重要創新資安服務

2. Cloud SOC雲端及地端資安監控整合服務

本公司是國內唯一完整整合雲原生資安監控平台與7x24資安監控維運服務的資安服務廠商。

面對現今企業多採混合雲布局的主流趨勢，安碁資訊更可協助客戶導入雲地整合監控與聯防服務機制，整合多雲與地端的資安監控機制於單一監控服務平台，確保企業資安治理與資安維運的完整性與一致性。

透過宏碁雲架構，將微軟Azure雲端設備日誌與資料整合平台API串接，結合既有ACSI SOC核心技術能量，並由安碁資訊專家進行關聯規則建立，監控雲端各種資安設備被刺探的行為，將監控的日誌資料所觸發的「事件」進行彙整，再將「事件」遞送轉交給地端的安全監控中心（SOC）進行關聯分析，進而比對雲、地所發生的資安事件關聯，雲端日誌不落地，節省大量日誌下載的網路傳輸費用，建立雲地監控中心混合互相回饋循環機制。

安碁資訊能夠協助企業由單一環境無痛整合至混合雲，提供更安全可靠的雲端服務，使得企業在雲端服務上的共享資源，擁有更大的彈性與靈活性，捍衛雲地IT / OT安全，實現企業永續營運的韌性。

肆、創新與夥伴關係

一、創新與服務

◆ 2025 年重要創新資安服務

3. 發展多雲安全智能管理平台 (Cloudgoda易雲服務)

➤ 服務概述

隨著雲端成為企業數位轉型與營運發展的核心基礎，企業面臨如何安全、高效地上雲、善用雲端資源並即時掌握使用數據的挑戰。Cloudgoda易雲服務 / 多雲安全智能管理平台應運而生，提供多雲環境下的安全智能管理解決方案，幫助企業提升雲端效能、降低風險，並支援數據化決策。

➤ 服務效益

使用者效益：提供中高階管理者簡單直觀的操作介面，統一呈現雲端維運關鍵數據。

營運效益：導入自動化與即時監控，確保雲端服務穩定不中斷，並持續優化運行效能。

經濟效益：協助企業有效配置雲端資源，提升效率、降低成本，實現經濟效益最大化。

➤ 服務特色

Cloudgoda平台依據最佳實踐 (Best Practices) 設計、部署及持續改進，建立安全、可靠且智慧的雲端環境。透過可視化、簡易化、自動化與智能化四大目標，提供高附加價值的雲端託管與管理服務，讓企業專注核心業務，加速數位轉型與雲端治理。

肆、創新與夥伴關係

一、創新與服務

◆ 2025 年重要創新資安服務

4. 發展Anda安答Agentic AI解決方案服務

隨著雲端及AI應用的普及，攻擊者也開始利用AI發動更頻繁、複雜的威脅攻擊，使企業面臨的資安風險呈指數級增長。傳統SOC的運作模式因此受到嚴峻挑戰。根據IDC《In Cybersecurity Every Alert Matters》報告，中大型企業忽略了23–30% 的網路安全警報；而Microsoft《2025 State of the SOC》也指出，過去仰賴人工判斷的模式中，約42%的告警未能被完整調查，形成重大潛在風險。

同時，數位轉型加速下的雲端服務為企業提供了更便捷的應用程式開發與部署方式，成為業務創新與成長的加速器。然而，隨著雲端環境日益複雜及安全威脅增加，企業面臨前所未有的挑戰。例如：

- 雲端錯誤配置
- 虛擬主機設置不當
- 資料庫洩漏

這些問題可能導致未經授權的存取、資料外洩或服務中斷等嚴重後果。為了應對龐大的告警量與威脅，企業往往需要擴張工具堆疊及人力，造成安全團隊負荷增加與營運成本攀升。

為幫助企業同時解決威脅防護與成本挑戰，本公司推出專業雲端代理式AI（Agentic AI）解決方案「安答Anda」。透過智能化維運與自動化應對，代理式AI可顯著提升威脅處理效率並優化人力配置。

安答Anda的核心特點

- Multi-Agent系統架構：以AI SecOps Agent為核心，打造智能資安營運模式。
- 警報分流與優先處理：降低安全團隊手動判斷負擔，確保高風險事件優先處理。
- 威脅獵捕與洞察：即時識別潛在威脅並提供安全事件分析。
- 自動化回應：快速執行防護措施，縮短威脅反應時間。

透過安答Anda，企業不僅能減輕維運工程師的工作負荷，更可全面提升資安防護效率，實現智能化、可持續的SOC運作模式。

肆、創新與夥伴關係

一、創新與服務

◆ 2025 年重要創新資安服務

5. 發展SOAR資安服務 (Security Orchestration, Automation and Response)

➤ 服務緣由

在資安事件頻傳，駭客手法不斷更新下，企業不得不持續投入資安人員與工具，但也使得防護機制複雜化。如何能彈性有效地整合情資，將資安規則自動化進行事件分析，找出隱藏的風險並進行自動防護，將成為各企業之主要課題。

安碁資訊累積多年SOC營運與SIEM平台管理經驗，可協助企業在有限的資安人力下仍然要因應日益嚴峻的資安威脅，因此安碁資訊推出SOAR服務，結合SOC與SOAR等技術能量，讓企業得以化被動為主動強化資安戰略。

➤ 服務內容

- SOAR服務導入:提供專業服務以導入主動式防禦技術的SOAR MSS服務。
- 情資系統整合:全國最大的SOC長期維運用累積多樣資安設備整合之專業，完整連結各資安平台與深暗網情資成為主動式防禦之基礎。
- 最佳情境因應:SOC大數據 (最多客戶數與產業別，最長監控時期) 為基礎提供最符合客戶環境之各類情境因應腳本以建立主動威脅獵捕服務之資安防護。專業顧問服務:持續強化資安情境標準流程、自動化處理流程、整合各情資系統以達到最佳化營運狀態並確保組織之資訊安全。

肆、創新與夥伴關係

一、創新與服務

◆ 2025 年重要創新資安服務

6. 發展開發AI應用資安檢測服務

隨著生成式AI快速導入企業營運流程，其所帶來的資安風險（如Prompt Injection、資料外洩、模型濫用）亦同步升高。本服務聚焦於AI應用生命週期（開發、測試、部署、營運）各階段，提供專屬的AI資安檢測與防護機制。

透過結合紅隊測試（AI Red Teaming）、模型行為分析與資料存取控管檢視，協助企業建立「安全可控」的AI應用環境，進一步提升企業在AI時代的風險管理能力與競爭優勢。

➤ 核心價值

- 建立AI專屬資安防護能力（AI Security by Design）
- 降低企業導入AI的法遵與營運風險
- 強化客戶與利害關係人對AI應用的信任

➤ 核心檢測項目以OWASP Top 10 for LLM為基準

- 輸入層（Prompt）：檢測系統是否能防禦「提示詞注入（Prompt Injection）」。
- 處理層（Model/RAG）：檢測企業內部的知識庫（RAG）是否存在權限漏洞。
- 輸出層（Output）：檢測AI產出的內容是否包含惡意代碼、個資、或違反規範的錯誤資訊。

肆、創新與夥伴關係

一、創新與服務

◆ 2025 年重要創新資安服務

7. 發展雲端健診服務

主要目的是幫助企業評估其雲端環境的安全性，識別潛在的漏洞與風險，並提供改進建議。這樣的服務應結合自動化掃描工具、最佳實踐標準、合規要求及威脅情報，確保雲端架構的完整性和安全性。

8. 推動雲端資安治理解決方案

雲端組態、雲端監控、雲端健診、雲端鑑識與雲端備份（資料加密分持）等五項雲端資安治理解決方案，協助企業在數位轉型提升營運績效之際，共同打造雲端安全的防護力。隨著企業上雲的應用趨勢，整合多雲安全防護也更加重要，安碁資訊在政府、金融、高科技製造業已具備雲地監控整合經驗，從雲端部署、維運監控至雲地兩端關聯分析與情資分享，為客戶在搬遷上雲兼顧雲端安全，提供最佳化的解決方案。

肆、創新與夥伴關係

一、創新與服務

◆ 2025 年重要創新資安服務

9. 發展紅隊演練服務

紅隊演練 (Red Teaming) 是一種模擬真實攻擊者的資安測試技術，目標是評估組織的資安防禦能力。核心技術涵蓋情報蒐集、滲透測試、橫向移動、數據竊取、持久化存取，目的是找出組織的資安弱點，提升資安應變能力。

10. 發展入侵及攻擊模擬BAS (Breach and Attack Simulation) 服務

BAS (Breach and Attack Simulation, 入侵及攻擊模擬) 是一種自動化攻擊模擬技術，可以持續測試組織的資安防禦能力，並識別安全弱點。BAS主要模擬真實攻擊者的行為，但不會影響業務運作，BAS更具自動化、持續性、可量化分析的優勢。

11. 發展零信任架構導入服務

零信任架構 (Zero Trust Architecture, ZTA) 是一種「永不信任，持續驗證」的安全策略，旨在防止內部與外部威脅。與傳統安全模式不同，零信任不假設內部網路是可信的，而是對每個存取請求進行驗證，確保只有合法用戶與設備能夠存取資源。

肆、創新與夥伴關係

一、創新與服務

◆ 2025 年重要創新資安服務

12. 發展IoC威脅情資服務 (IoC , Indicators of Compromis)

IoC (Indicators of Compromise) 是指系統、網路或裝置中存在的可被用來識別遭受攻擊或入侵的痕跡。這些跡象可能包括：

- 惡意檔案的雜湊值 (Hash)
- 可疑的IP位址或域名
- 異常的網路流量或通訊模式
- 非授權的用戶行為或系統日誌紀錄
- 惡意程式行為特徵

IoC情資服務就是透過收集、分析和提供這些入侵跡象的資訊，幫助企業及早偵測和防禦攻擊。

肆、創新與夥伴關係

一、創新與服務

◆ 2025 年重要創新資安服務

13. 發展偽冒網站偵測暨下架服務

是企業資安或品牌保護服務的一環，目標是即時發現冒用公司品牌、商標或內容的惡意網站，並協助將其下架，以降低企業資訊安全與商譽風險。

偽冒網站偵測暨下架服務主要針對網路上的假冒網站進行全方位偵測、分析與處理，包含：

- 即時偵測 – 持續掃描網域、子網域、社群媒體、暗網等，辨識與公司品牌或產品高度相似的網站。
- 風險評估 – 分析網站的威脅程度，例如釣魚詐騙、惡意程式、資料竊取等。
- 證據蒐集 – 保存截圖、網頁原始碼、WHOIS資料、伺服器IP等，作為後續法律或技術處理依據。
- 下架處理 – 通知域名註冊商、主機商或透過國際合作協助將偽冒網站下架。
- 報告與監控 – 提供週報、月報，並設置即時警示，讓企業掌握品牌威脅狀況。

肆、創新與夥伴關係

一、創新與服務

◆ 2025 年重要創新資安服務

14. 發展偽冒網站偵測暨下架服務

透過每月蒐集的高達4,000億筆資料，結合已知資安事件的處理經驗進行監督式學習。這種訓練模型的成果將協助企業有效地預測資安事件的發生，只需新接收到的特定日誌紀錄，即可透過監督學習的結果判定是否為資安事件。這樣的判定過程不僅省卻了事先設計大量規則的需求，更有效地降低了人力投入。

透過引入AI技術，將巨量資料與機器學習結合，產生異常偵測(Anomaly Detection)、預測分析(Predictive Analytics)以及歸類(Clustering)等模型，以提高資安事件檢測的效率並彌補現有監控邏輯的不足。同時，我們融入Green AI的理念，以節省能源並減少碳足跡。

肆、創新與夥伴關係

二、客戶服務

◆ 重大主題名稱

確保本公司所提供資訊安全相關服務的品質、效率與一致性

◆ 政策或承諾

客戶導向、創造價值、效率、快速。

◆ 行動方案

導入 ISO/IEC 20000，本公司已通過 ISO 20000 國際標準之驗證，並持續維持證書之有效性（有效日期2026-10-11）

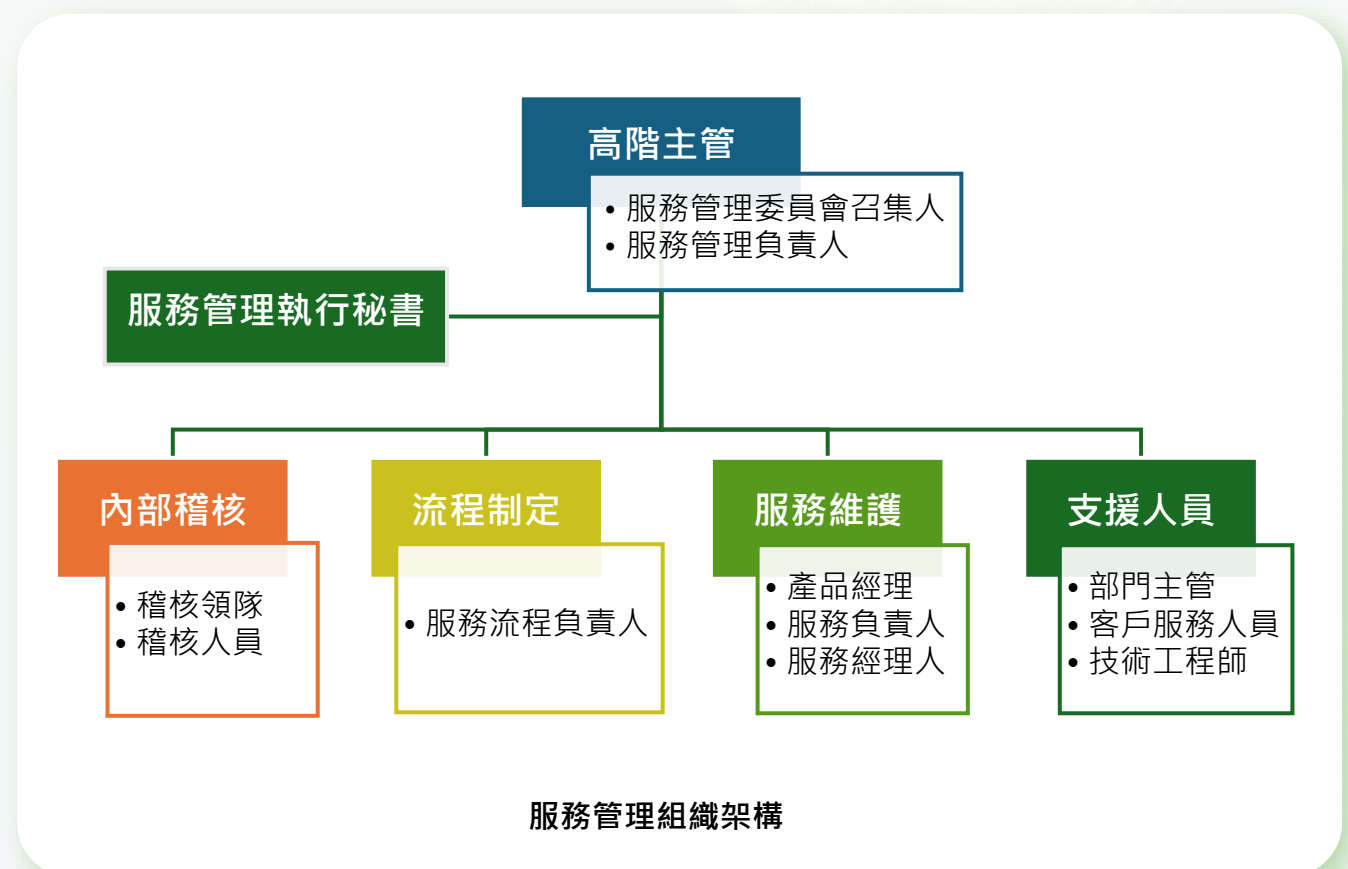
- 符合國際規範，展現維運能力。
- 將流程標準化並重視流程整合，可量測出資訊服務品質並持續改善。
- 提升系統及其服務的可靠性及可用性，進而達到降低成本、提升 IT 服務品質的目標。

◆ 追蹤機制

規劃每月對服務管理系統進行執行面審查，每年一月（年度檢討會議）、七月（管理審查會議）進行成效面進行成效面審查，以確保其持續之適用性、適切性及有效性。並適當的評估服務管理系統之改善機會及變更需求。

◆ 服務管理架構

本公司之服務管理組織，包含與服務推動及執行相關的人員，其架構圖如下所示。



肆、創新與夥伴關係

二、客戶服務

◆ 組織之主要角色與權責

項次	角色	執掌
1	服務管理委員會召集人	- 決定經營理念與管理方針，建立及維持服務管理政策，並擔負服務管理系統成敗之責任。 - 依據各政策與程序書所賦予之權責進行作業。
2	服務管理負責人	- 向服務管理委員會召集人報告服務管理系統之實施績效及改善之需要。 - 督導服務管理系統的推動及落實。 - 確保服務管理系統各項必要的流程，已被建立、實施及維持。
3	服務管理執行秘書	- 負責相關服務管理會議召開。 - 協助服務管理負責人處理相關協調工作。
4	稽核領隊	- 負責擬定內部稽核計畫。 - 執行內部稽核作業。
5	稽核人員	執行內部稽核作業。
6	服務流程負責人	- 負責各服務流程之規劃並將其文件化。 - 建立並維護服務管理系統文件。 - 負責服務流程運作之教育訓練。 - 負責各服務流程之持續改善。
7	產品經理	- 訂定及維護服務目錄。 - 管理服務的新增、刪除、異動。
8	服務經理人	- 負責服務的產品說明書、維運手冊、年度維運計畫等。 - 填寫月服務報告及年度檢討報告。
9	服務負責人	- 負責服務管理執行的相關資源支援。 - 負責審核轄下各流程、服務的文件審核，以及相關報告、計畫的審核。
10	客戶服務人員	負責客戶服務的相關執行作業。
11	技術工程師	負責執行服務管理所產生的相關技術支援工作。

肆、創新與夥伴關係

二、客戶服務

◆ 服務管理政策

本公司在提供服務時，以公司之共同信念及核心價值為服務管理政策，並期望公司同仁達到以下目標：

- 客戶導向 (customer-centric)
- 創造價值 (value-creating)
- 效率 (effective)
- 快速 (fast)

◆ 評量機制

每年實施 ISO20000 第三方機構驗證檢核，並定期安排內外部稽核機制，本公司已通過ISO20000國際標準之驗證，並持續維持證書之有效性（有效日期2026-10-11）。

本公司之服務管理系統，針對以下作業訂定作業規範，達成服務管理標準要求：

服務交付管理	➤ 服務報告 ➤ 服務持續性及可用性管理 ➤ 服務成本預算及紀錄 ➤ 資源管理 ➤ 組態管理 ➤ 資產管理
關係管理	➤ 顧客關係與服務需求管理 ➤ 服務水準協議管理 ➤ 供應者管理
事故及問題管理	
異動及發行管理	

肆、創新與夥伴關係

二、客戶服務

◆ 2025服務管理目標達成情形

➤ 流程目標

希望藉由以下量化目標之達成，能持續改善服務缺失，進而提升服務水準及客戶滿意度。

流程項目	目標項目	目標說明	計算方式	KPI
事故	事件監控與通報	通報系統可用率	以系統監控統計數值 (每月紀錄)	$\geq 98\%$ (區間：年度)
		事故通報回應時間 ≤ 30 分鐘	符合件數/總數 (每月紀錄)	$\geq 85\%$ (區間：年度)
問題	Know Error處理時間	High：2週內完成 Medium：4週內完成	符合件數/總數 (每月紀錄)	$\geq 90\%$ (區間：年度)
	Closed處理時間	High：4週內結案 Medium：12週內結案	符合件數/總數 (每月紀錄)	$\geq 90\%$ (區間：年度)
	Known Error 正確性	從營運管理平台上觀察結案後3個月內的故事單，確認造成問題的故事未再發生	符合件數/總數 (每季紀錄)	$\geq 90\%$ (區間：年度)
異動發行	異動發行計畫按時完成的比例	在異動發行執行前撰寫或交付計畫文件	符合件數/總數 (每月紀錄)	$\geq 90\%$ (區間：年度)
	異動發行報告按時完成的比例	在異動發行完成後1個月內，撰寫或交付報告文件	符合件數/總數 (每月紀錄)	$\geq 90\%$ (區間：年度)
服務持續	備援演練成功率	各服務備援演練演練成功率	符合件數/總數 (每月紀錄)	$\geq 90\%$ (區間：年度)
資源	資源調適作業達成率	資源若須調適或升級時，應於服務管理月會決議後在下一次月會中提出檢討或改善報告	符合件數/總數 (每月紀錄)	$\geq 90\%$ (區間：年度)

肆、創新與夥伴關係

二、客戶服務

流程項目	目標項目	目標說明	計算方式	KPI
組態	CI 資料之正確性	CI資料清查之正確性	正確性件數/清查總數 (每季紀錄)	$\geq 90\%$ (區間：年度)
服務水準	SLA改善	未被滿足時，應於服務管理月會決議後在下一次月會中提出檢討或改善報告	符合件數/總數 (每月紀錄)	$\geq 90\%$ (區間：年度)
客戶	客戶滿意度	客戶滿意度	總回收件數的 平均分數 (以季度統計)	≥ 85 (區間：季度)
	客訴處理	客訴處理如期完成比例	如期完成客訴單數 /客訴單總單數 (每月統計)	$\geq 80\%$ (區間：每月)
	服務需求	服務需求如期完成比例	如期完成服務需求單數/服 務需求總單數 (每月統計)	$\geq 80\%$ (區間：每月)
矯正改善	矯正改善處理時效	依據預計完成日設定，完成相關矯正程序 經服務管理月會同意延單者，不列入統計	符合件數/總數 (以季度統計)	$\geq 95\%$ (區間：年度)
服務訓練	服務訓練達成率	新進人員職前訓練是否如期完成	符合件數/總數 (每季紀錄)	$\geq 90\%$ (區間：年度)

➤ 服務目標

2025年服務管理目標有以下三項：

- 精實原供應者管理程序書合於實務需求。
- 供應者服務水準考核表單電子化。
- 月報季報於Power BI提供佐證資料上傳功能。

肆、創新與夥伴關係

三、供應商永續管理

◆ 重大主題名稱

供應商的環境與社會管理與績效。

◆ 政策或承諾

關注社會與環境影響，以尊重人權為根本，朝永續供應鏈持續努力。

◆ 行動方案

透過安碁資訊供應商管理機制，與供應商共同擔負社會與環境責任，逐步實現永續目標。

◆ 供應鏈管理機制

供應商管理的目的在於管理外部供應者、內部供應者所提供的服務，使其能夠和安碁資訊股份有限公司（以下簡稱本公司）所提供的服務完全的整合，以確保服務品質能夠符合服務水準目標、合約及文件化協議的要求。

◆ 供應商管理政策

本公司致力於將永續發展理念融入採購決策及供應鏈管理，除考量品質、成本、交期、技術能力及服務品質等傳統採購指標外，亦將環境保護、社會責任及公司治理（ESG）等永續因素納入供應商評估與管理機制，攜手供應商共同建構具韌性且永續發展之供應鏈。

為落實永續供應鏈管理，本公司依據ISO 20000（資訊技術服務管理系統）相關規範訂定「供應者管理程序書」，並經總經理核准，作為供應商遴選、合作管理及持續評估之依據。本公司期望與供應商共同遵循誠信經營、法令遵循、環境保護、勞動人權、職業安全衛生及資訊安全等原則，攜手善盡企業社會責任，降低供應鏈營運風險，並提升整體供應鏈之永續韌性與競爭力。

本公司於遴選及評估供應商時，除考量供應商之履約能力及營運績效外，亦評估其是否符合下列永續管理政策，並鼓勵供應商持續精進相關管理措施：

- 遵循環境保護、勞動、人權及職業安全衛生等相關法令及規範。
- 落實誠信經營與商業道德，禁止任何形式之貪腐、賄賂及不當利益。
- 推動節能減碳、污染預防、資源循環利用及廢棄物減量，降低營運對環境之影響。
- 尊重並保障基本人權，禁止強迫勞動、童工及任何形式之歧視與騷擾，營造多元、平等且包容之工作環境。
- 建立完善之職業安全衛生管理制度，保障員工健康與安全。
- 重視資訊安全及個人資料保護，採取適當管理措施，確保資訊資產安全。
- 鼓勵取得 ISO 14001、ISO 45001、ISO 27001 或其他相關管理系統認證，持續提升永續管理能力。
- 配合本公司永續政策及供應商管理要求，持續改善環境、社會及治理績效，共同打造永續供應鏈。

肆、創新與夥伴關係

三、供應商永續管理

◆ 供應商管理政策

服務要求

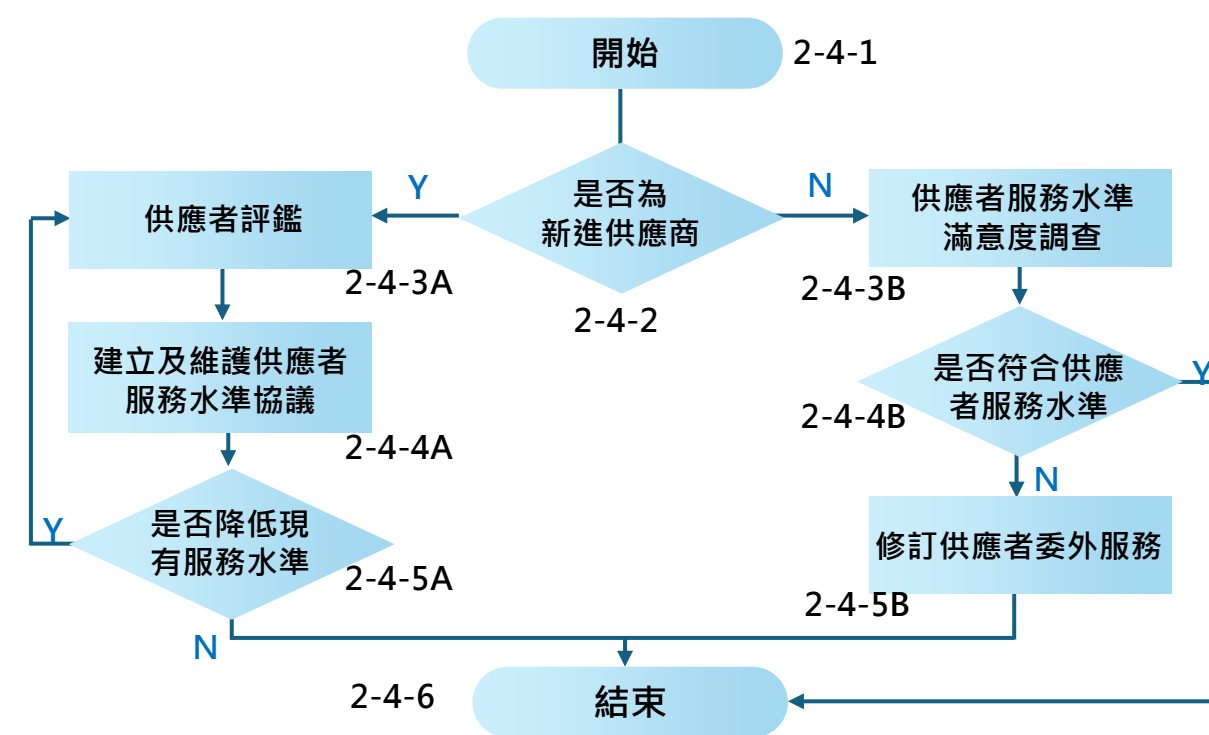
服務負責人視服務項目之需要，依照「產品開發程序書」、「服務水準管理程序書」、「資源管理程序書」等程序，提出服務目錄之服務項目，以建立和維護供應者服務項目。供應者服務項目經公司採購流程核准前，服務負責人須檢視供應者服務項目至少應考量下列事項：

- 委外服務項目及內容
- 委外服務之可用性及持續性需求

付款條件及方式

- 委外服務協議爭議處理方式及要求。
- 供應者服務監控及報告的要求。
- 指定供應者不可再轉包的服務項目。

作業流程 - 供應者管理流程



肆、創新與夥伴關係

三、供應商永續管理

◆ 供應商篩選與評核

新進供應商篩選機制

服務負責人依照前述之供應者服務項目，對於新進的委外廠商供應者填寫「供應者基本資訊評鑑表」，供應者之評估與選擇，可彈性運用下列一種或數種方法：

- 國際間認定的組織系統管理標準證書
- 獨家代理商或原廠製造商
- 供應品測試結果良好
- 參考其他用戶使用經驗
- 本公司內技術單位推薦

公司內部供應商應訂定適切的服務水準協議，並同樣由服務負責人檢視填寫「供應者基本資訊評鑑表」。

既有供應商評核

本公司對於供應者服務項目，應和供應者建立文件化的合約，合約應包含：

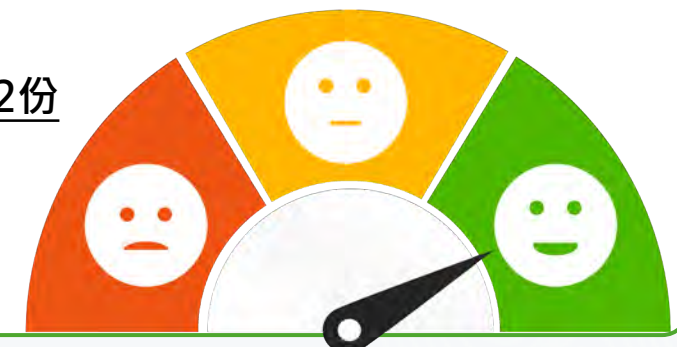
- 供應者提供或運作的服務、服務元件、過程或部分過程的範圍
- 將由供應者滿足之要求
- 服務水準目標或其他合約義務
- 本公司和供應者的權限和責任

供應者服務水準滿意度調查表

服務負責人與使用者須於每年填寫「供應者服務水準滿意度調查表」作為檢視是否更換委外供應商的依據，考核方式：

- 服務負責人及使用者每年一次填寫供應者服務水準滿意度調查表。
- 提供之服務未達服務水準目標，以其情況對本公司影響之狀況評分。評估分數 ≥ 75 分，考核結果評定為合格；若考核結果可能影響服務水準或評估分數小於75分，將由服務負責人主管決定是否向供應者管理流程負責人提報，並依「矯正及改善程序」請相關同仁協調廠商進行改善。
- 供應者考核結果如評定為合格，但有因違反職安衛事件被公家機關罰款、懲處紀錄...等，仍可能評估為不採用，改為優先採用合法供應者。
- 供應者如為唯一供應者或特約廠商，總評估結果直接評為合格；當其未達服務水準者，平時依規定做異常記錄，採購人員得視情況提供異常考核紀錄，敦請供應者改善。

114年度共計完成廠商評核表22份



肆、創新與夥伴關係

三、供應商永續管理

◆ 供應商永續議題管理流程

本公司提供資訊安全相關服務，視供應商為重要的合作夥伴，期望透過互信合作，建立長期且穩定的永續供應鏈。供應鏈主要由提供資訊安全產品、技術服務及相關專業服務之供應商所組成。

本公司於供應商遴選及管理過程中，除評估其技術能力、產品與服務品質、交期及價格競爭力外，亦重視其在環境、社會及公司治理（ESG）之管理績效。為降低供應鏈於職業安全衛生、勞動人權、資通訊安全及隱私權保護等面向可能產生之風險，本公司已將相關管理要求納入採購合約條款，要求供應商共同遵循，以善盡企業社會責任。

此外，本公司將資通訊安全與隱私權保護納入供應鏈風險管理機制，每年針對重要供應商辦理「ESG 供應商自評調查」，透過問卷方式瞭解供應商於環境保護、勞動人權、職業安全衛生、誠信經營、資通訊安全及個人資料保護等面向之管理情形，作為供應商管理及風險評估的重要依據。同時，積極鼓勵供應商導入國際管理制度，取得 ISO/IEC 27001（資訊安全管理系統）及 ISO/IEC 27701（隱私資訊管理系統）等第三方驗證，以共同提升資訊安全與隱私保護管理水準。

114 年度供應商管理績效指標

指標	114年度成果
重要供應商家數	41 家
廉潔暨企業社會責任承諾書簽署率	100%
ESG 自評問卷完成率	100%
納入 ESG 評估比例	100%
納入資安風險管理比例	100%
鼓勵取得 ISO 27001 / 27701 認證	持續推動

- 重要供應商共計 41 家。
- 100% 完成簽署「供應商廉潔暨企業社會責任承諾書」。
- 100% 完成「ESG 供應商自評調查表」填覆。
- 持續推動重要供應商強化資訊安全與隱私保護管理，鼓勵取得 ISO/IEC 27001 及 ISO/IEC 27701 等國際管理系統認證，共同打造具韌性與永續發展的供應鏈。

The background of the slide is a composite image. It features a view of the Earth from space, showing blue oceans, white clouds, and green landmasses. Overlaid on the right side of the image is a hand holding a white thermometer. The thermometer has two scales: Celsius (C) on the left and Fahrenheit (F) on the right. The Celsius scale ranges from -20 to 50, and the Fahrenheit scale ranges from -4 to 120. The red liquid in the thermometer is at approximately 32°C (90°F).

伍、氣候策略與轉型

- 一、氣候策略藍圖
- 二、氣候風險機會與相關財務揭露 - TCFD
- 三、環境管理政策
- 四、溫室氣體排放
- 五、能源管理
- 六、水資源管理
- 七、廢棄物減量管理

伍、氣候策略與轉型

一、氣候策略藍圖

◆ 重大主題名稱

能源、碳排放與氣候行動

◆ 政策或承諾

- 承諾導入氣候相關財務揭露建議框架 (TCFD)
- 承諾逐步使用可再生能源 (如風能、太陽能) 和其他低碳能源的發展，減少對化石燃料的依賴。
- 承諾能源效率提升：通過技術創新和政策支持，提高能源利用效率，降低溫室氣體排放。
- 承諾於 2030 年組織營運 (範疇 1+2) 達成相較於 2022 年減碳 35%。
- 承諾於 2035 年實現使用 50% 再生電力。

◆ 具體行動方案

承能源監控系統建置、電力分電盤PDU汰換、電動車充電區設置等多項能源管理措施，並搭配自建太陽能發電系統，簽訂再生能源購電協議與購買再生能源憑證的方式，逐步提高再生電力使用佔比。

- 2025年宏碁雲架構(股)(安碁資訊100%持有子公司)與風力發電廠商-能源超商股份有限公司(台泥集團)簽訂再生能源購電合約，共購入綠電250萬度，減少排碳量1,185公噸。
- 2024 年宏碁雲架構(股)(安碁資訊100%持有子公司)，已自建390kw太陽能發電系統，2025年度總發電量504,048kWH。
- 2024 年宏碁雲架構(股)(安碁資訊100%持有子公司)，已汰換部分冰水主機，以提高效能使用。

◆ 追蹤機制

每季提報氣候相關議題直接向董事會報告制定科學基礎減碳目標，並透過 ISO 14064 溫室氣體查證運作機制檢視。

伍、氣候策略與轉型

二、氣候風險機會與相關財務揭露 (TCFD)

項目	執行情形																
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司已成立ESG工作小組，由總經理擔任召集人，公司治理主管擔任負責人，負責主導推行ESG各項工作；114年度前三季董事會均向董事報告「永續發展工作執行狀況」。																
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	<table><tr><th></th><th>短期影響</th><th>中期影響</th><th>長期影響</th></tr><tr><td>業務影響</td><td>突發性氣候事件（如颶風、洪水、乾旱）可能導致交通中斷，無法至客戶端執行專案，進而影響專案進度。</td><td>氣候模式變化，可能導致硬體設備供應鏈穩定性受到影響，服務的需求也可能發生變化。</td><td>氣候變化可能對產業結構和市場需求產生深遠影響，公司可能需要調整服務和業務模式以適應長期氣候趨勢。</td></tr><tr><td>策略影響</td><td>技術單位可能需要立即調整專案執行模式，包括遠端執行、視訊會議等應急準備和風險管理策略，以應對突發氣候事件。</td><td>公司需要重新評估氣候風險，可能會調整硬體供應鏈策略、產品組合和市場定位，以應對未來的氣候變化。</td><td>公司需要發展長期的氣候變化適應策略，包括投資遠端執行技術、減少碳排放量，參與氣候風險管理和減緩計劃。</td></tr><tr><td>財務影響</td><td>突發性氣候事件可能導致額外成本，包括建立遠端執行系統、相關網路安全機制等設備購置。</td><td>中期內的氣候變化可能導致專案無法如期執行，從而對公司的營收認列及現金流產生影響。</td><td>長期氣候變化可能導致公司需重大資本支出，例如投資太陽能、機電設備效能提升所需的投資。</td></tr></table>		短期影響	中期影響	長期影響	業務影響	突發性氣候事件（如颶風、洪水、乾旱）可能導致交通中斷，無法至客戶端執行專案，進而影響專案進度。	氣候模式變化，可能導致硬體設備供應鏈穩定性受到影響，服務的需求也可能發生變化。	氣候變化可能對產業結構和市場需求產生深遠影響，公司可能需要調整服務和業務模式以適應長期氣候趨勢。	策略影響	技術單位可能需要立即調整專案執行模式，包括遠端執行、視訊會議等應急準備和風險管理策略，以應對突發氣候事件。	公司需要重新評估氣候風險，可能會調整硬體供應鏈策略、產品組合和市場定位，以應對未來的氣候變化。	公司需要發展長期的氣候變化適應策略，包括投資遠端執行技術、減少碳排放量，參與氣候風險管理和減緩計劃。	財務影響	突發性氣候事件可能導致額外成本，包括建立遠端執行系統、相關網路安全機制等設備購置。	中期內的氣候變化可能導致專案無法如期執行，從而對公司的營收認列及現金流產生影響。	長期氣候變化可能導致公司需重大資本支出，例如投資太陽能、機電設備效能提升所需的投資。
	短期影響	中期影響	長期影響														
業務影響	突發性氣候事件（如颶風、洪水、乾旱）可能導致交通中斷，無法至客戶端執行專案，進而影響專案進度。	氣候模式變化，可能導致硬體設備供應鏈穩定性受到影響，服務的需求也可能發生變化。	氣候變化可能對產業結構和市場需求產生深遠影響，公司可能需要調整服務和業務模式以適應長期氣候趨勢。														
策略影響	技術單位可能需要立即調整專案執行模式，包括遠端執行、視訊會議等應急準備和風險管理策略，以應對突發氣候事件。	公司需要重新評估氣候風險，可能會調整硬體供應鏈策略、產品組合和市場定位，以應對未來的氣候變化。	公司需要發展長期的氣候變化適應策略，包括投資遠端執行技術、減少碳排放量，參與氣候風險管理和減緩計劃。														
財務影響	突發性氣候事件可能導致額外成本，包括建立遠端執行系統、相關網路安全機制等設備購置。	中期內的氣候變化可能導致專案無法如期執行，從而對公司的營收認列及現金流產生影響。	長期氣候變化可能導致公司需重大資本支出，例如投資太陽能、機電設備效能提升所需的投資。														
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	■ 直接損失 極端氣候事件（如颶風、洪水、乾旱）可能導致設施損壞、甚至對員工和顧客造成傷害，進而產生直接的損失。 ■ 保險成本增加 頻繁的極端氣候事件可能導致保險成本增加，包括財產保險和商業中斷保險，進一步增加企業的開支。																

伍、氣候策略與轉型

二、氣候風險機會與相關財務揭露 (TCFD)

項目	執行情形
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	將氣候風險辨識、評估和管理流程整合到整體風險管理制度中是公司維持長期穩健經營所必需的。以下是整合流程的一般步驟： ■ 辨識氣候風險 - 透過政府相關單位，所發佈相關訊息，辨識可能影響公司的氣候相關風險，如極端氣候事件、氣候變化趨勢等。 ■ 評估風險的影響和可能性 • 使用資料分析方法評估氣候風險的潛在影響，包括財務、運營等方面的影響。 • 考慮氣候風險的發生機率、影響程度和時間軸，以便制定相應的應對策略。 ■ 整合到風險管理框架中 - 將氣候風險納入企業的風險管理框架，確確認相關的風險所有者和負責人，明確負責風險管理的流程和程序。 ■ 制定應對策略 • 基於風險評估結果，制定應對氣候風險的策略和計劃，包括風險減緩、轉移、接受或避免等策略。 • 考慮長期氣候趨勢，制定適應性措施，以應對氣候變化對業務的長期影響。 ■ 實施和監控 • 將制定的策略和計劃實施到實際業務運營中，確保相應的風險管理措施得以執行。 • 定期監控氣候風險的變化和發展，並調整應對策略以應對新的情況和挑戰。 ■ 持續改進



伍、氣候策略與轉型

二、氣候風險機會與相關財務揭露 (TCFD)

項目	執行情形
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	情境分析的步驟： 情境描述 參數設定 假設設定 分析因子 首先，需要清楚描述所處的情境，例如一個城市、一個農村地區或一家企業。這包括地理位置、氣候特徵、經濟結構、社會人口結構等。 確定評估的參數，這可能包括氣候變遷的預期影響，如極端氣候事件的頻率和強度、平均氣溫上升、海平面上升等。 制定對未來可能發生的氣候變遷影響的假設，這些假設可能基於科學模型、歷史數據、專家意見等。 確定影響韌性的主要因子，這些因子可能包括資源可用性、政府政策、科技水平等。將這些因子納入分析可以幫助確定強化韌性的關鍵措施。
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	主要財務影響：評估氣候變遷風險對財務的主要影響，這可能包括直接損失，如基礎設施損壞，以及間接影響，如市場變動、保險成本增加等。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未使用內部碳定價。



伍、氣候策略與轉型

二、氣候風險機會與相關財務揭露 (TCFD)

項目	執行情形
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	■ 目標涵蓋的活動： - 減少溫室氣體排放：主要針對直接排放源進行管理與減量措施，以降低組織營運過程中產生之溫室氣體排放量。 - 能源效率提升：通過節能措施、技術更新等方式減少能源消耗。 - 可再生能源使用增加：增加可再生能源在能源結構中的比例，例如太陽能、風能等。 - 資源循環利用：推動資源的有效循環利用，減少廢棄物產生和排放。 - 氣候風險管理：加強對氣候變化和極端氣候事件的風險管理能力。 ■ 溫室氣體排放範疇： - 範疇1：直接排放，如公司內部生產活動所產生的二氧化碳、甲烷等排放。 - 範疇2：間接能源排放，如從電力和熱能的使用中產生的二氧化碳排放。 - 範疇3：其他間接排放，包括供應鏈和產品使用後的排放，如原料生產、運輸、製造過程等。 ■ 規劃期程： - 短期目標：通常設定為1至5年，用於確定快速可行的措施，以實現即時效益和進展。 - 中期目標：設定為5至10年，用於實施較大範圍的改變，如能源結構調整、技術更新等。 - 長期目標：通常設定為10年以上，用於達成更具挑戰性的目標。 建立監測和報告機制，以確定每年的進度和達成情況。定期進行測量和評估，並根據實際進展調整行動計劃。這些資訊將有助於公司確定氣候相關目標，並制定相應的行動計劃，以實現氣候目標並達成可持續發展的目標。

伍、氣候策略與轉型

三、環境管理政策

為落實環境永續理念並符合國際環境管理標準，本公司已建置完善之環境管理制度，依循 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 持續改善機制，透過環境目標設定、執行管理、績效查核及管理審查等程序，持續提升環境管理績效，降低營運活動對環境之影響。

本公司已取得 ISO 14001 環境管理系統認證，並持續維持管理系統有效運作（證書有效期限至民國115年10月），藉由定期內部稽核、管理審查及外部驗證，確保環境管理制度符合國際標準要求，並持續精進各項環境管理措施。

本公司屬資訊服務業，主要提供資訊安全監控、顧問及維運等專業服務，營運過程未涉及製造程序，亦無重大空氣污染、水污染或土壤污染等直接環境衝擊。營運所產生之溫室氣體排放以**間接排放（Scope 2及部分Scope 3）**為主，主要來源包括：

- 辦公場所空調、照明及資訊設備等電力使用。
- 員工通勤及差旅交通。
- 廢棄物委外清運與處理。
- 辦公用品及行政營運所衍生之相關間接排放。

為降低營運對環境造成之影響，本公司持續推動各項環境管理措施，包括：

- 推動節約能源措施，採用高效率空調設備及 LED 節能照明，並落實空調溫度管理及下班關閉非必要電源。
- 推動無紙化辦公，透過電子簽核、電子文件及數位化作業，降低紙張使用量。
- 落實垃圾分類及資源回收制度，提高可回收資源再利用率，減少廢棄物產生。
- 優先採購具環保標章、節能標章或符合綠色採購原則之產品及設備。
- 加強員工環境教育宣導，提升節能減碳及資源循環利用意識。
- 持續遵循環境相關法令及其他適用規範，落實污染預防及風險管理。

本公司於2025年獲得台北市政府頒發績優綠色採購民間企業，每年檢視環境管理目標及績效指標，透過能源使用、溫室氣體排放及廢棄物管理等項目進行績效追蹤，並依據管理成果持續精進改善措施，以提升資源使用效率及環境管理成效，朝向低碳營運與永續發展目標邁進。



伍、氣候策略與轉型

三、環境管理政策

本公司環境管理政策如下：

- 1. 遵循環境保護相關法令及其他適用要求。
- 2. 持續推動節能減碳及提升能源使用效率。
- 3. 落實污染預防及降低營運對環境之影響。
- 4. 推動資源循環利用與廢棄物減量。
- 5. 推動綠色採購及友善環境管理措施。
- 6. 持續改善環境管理制度與環境績效。
- 7. 提升全體員工環境保護意識，共同實踐企業永續發展。

2026年度環境管理目標

管理項目	管理目標	推動措施
節約能源	降低單位營收用電強度	空調節能管理、LED照明、資訊設備節能
溫室氣體	持續盤查並降低碳排放	執行溫室氣體盤查及改善措施
廢棄物	提高資源回收率、減少一般垃圾	垃圾分類、資源回收、電子化作業
綠色採購	提升綠色採購比例	優先採購環保及節能產品
員工參與	提升環境教育覆蓋率	辦理節能減碳及環保教育訓練

伍、氣候策略與轉型

四、溫室氣體排放

自2022年起，本公司即依循ISO14064所制定的指南與規範，以合併財務報表為組織邊界，每年定期進行溫室氣體盤查。同時，我們委託符合環境部資格認定之第三方查驗機構，針對直接排放（範疇1）與間接排放（範疇2）進行查證，並順利取得 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查驗聲明書。

年度	範圍	排放量		密集度		確信機構	確信準則	確信意見
		(公噸CO2e)		(公噸CO2e/百萬元)				
		範疇一	範疇二(註2)	範疇一	範疇二(註2)			
2025	母公司	1.38	324.03	0.06	0.18	台灣檢驗科技股份(限)公司	ISO14064-3	合理保證
	子公司(註1)	136.27	120.55					
2024	母公司	1.31	378.24	0.08	0.016	台灣檢驗科技股份(限)公司	ISO14064-3	合理保證
	子公司(註1)	200.52	12.64					

註1：包含宏碁雲端服務（股）公司及安碁學苑（股）公司。

註2：市場基礎

2025年經查驗之營運碳排放量（範疇1、2）合計為582.23公噸二氧化碳當量（tons CO₂-e），較前一年減少10.488公噸（-1.77%），相較於2022基準年更大幅減量1,303.21公噸（-69.12%），達成預期之階段性減量目標。各範疇變動原因如下：

➤ 範疇1（直接排放）：

排放量為137.646 tons CO₂-e，較2022基準年減少97.964公噸（-41.58%），主因為龍潭辦公區發電機柴油使用量顯著降低。

➤ 範疇2（間接排放）：

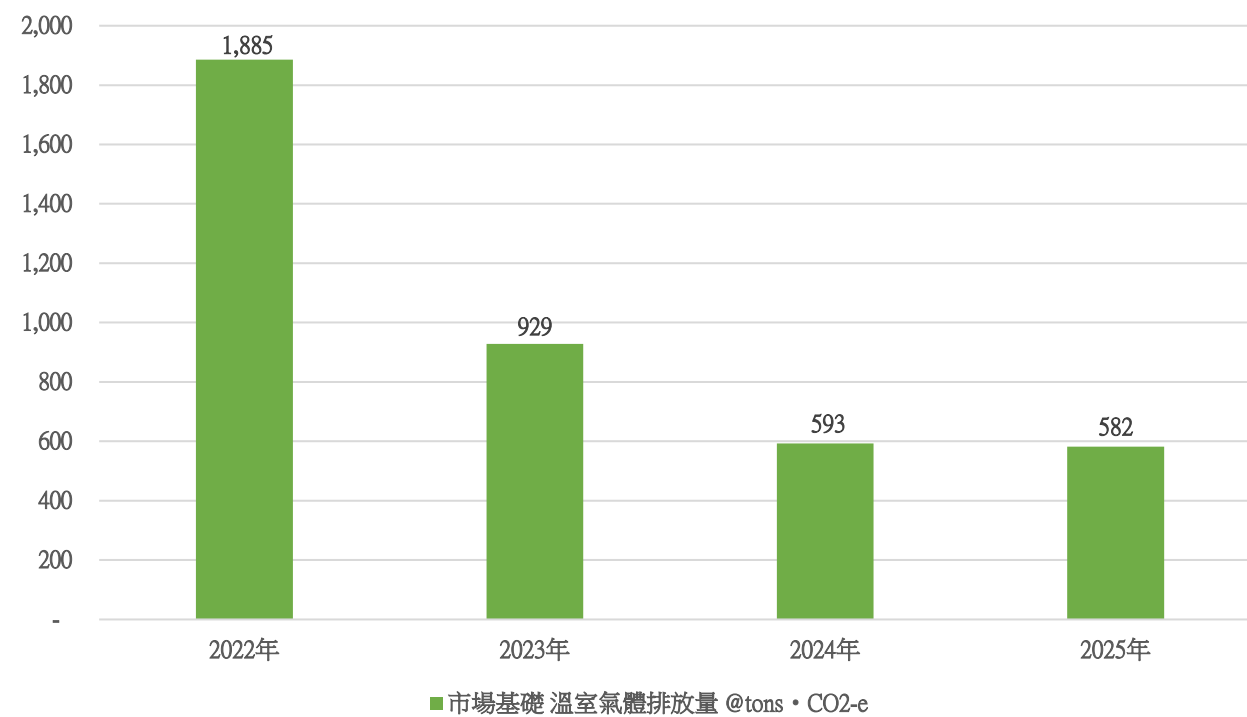
以市場為基礎（Market-based）計算之排放量為444.585 tons CO₂-e，雖因機房設備進駐率提升、用電量增加，導致較前一年成長53.695公噸（13.74%）；但受惠於再生能源使用比例提升，整體仍較2022基準年大幅減少1,205.245公噸（-73.05%）。

在碳密集度表現上，2025年營運碳密集度（每百萬元營收之碳排放量）約為0.24 tons CO₂-e/百萬元，較2022基準年降低79.66%；人均碳排放密集度則約為0.84 tons CO₂-e/人，相較2022基準年亦減少約75.15%，展現高效率的低碳轉型成效。

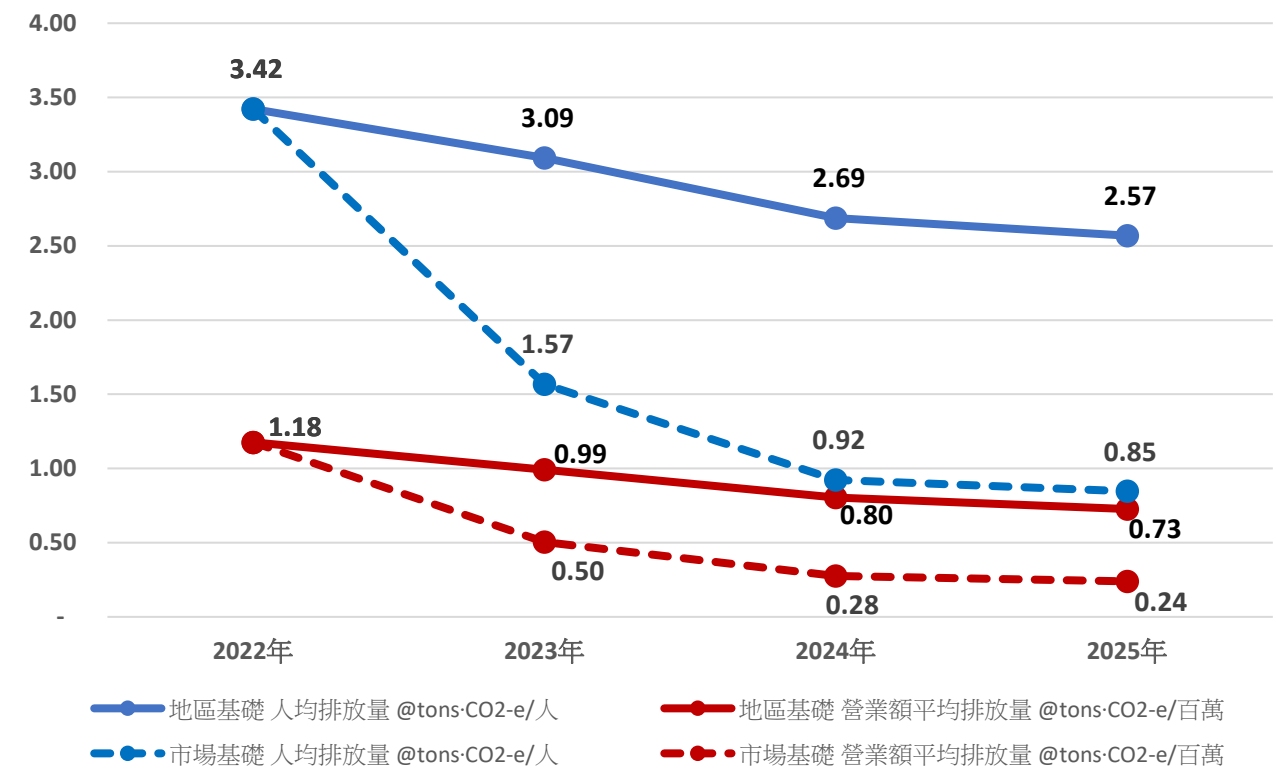
伍、氣候策略與轉型

四、溫室氣體排放

2022~2025 溫室氣體排放量



2022~2025 營運碳密集度及人均排放量



伍、氣候策略與轉型

五、能源管理

114年及113年每年總能源消耗量及再生能源百分比

公司名稱	114年消耗能源總量(GJ)	113年消耗能源總量(GJ)
安碁資訊-外購電力	2,860	3,546
安碁學苑-外購電力	91	54
宏碁雲架構-外購電力	973	2,404
宏碁雲架構-再生能源	10,459	7,623
總能源	14,383	13,626
再生能源百分比	72.72%	55.94%

能源管理的核心與承諾

能源管理是指組織有系統地規劃、監控、控制和優化能源的使用方式，其核心目的在於提高能源使用效率、降低營運成本，並將對環境的影響降至最低。宏碁雲架構（安碁資訊 100% 持有之子公司）致力於實踐以下五大能源管理目標：

提升能源效率：優化基礎設施能效。

降低營運成本：減少不必要的能源浪費。

減少環境衝擊：降低溫室氣體排放。

符合法規標準：遵循各項法規並與國際標準接軌（如 ISO 50001）。

強化風險管理：增強能源供應的穩定度與應變能力。

兼顧高可靠度與綠色節能

宏碁雲架構專注於資料中心（Data Center）的建置與維運管理，為客戶提供穩定可靠的基礎設施、完善的災難復原及異地備援方案，確保企業業務的連續性。身為專業機房業者，我們對安全與穩定性的要求極為嚴苛。

為符合機房標準，我們在維持高可靠性與可用性的同時，全面配置了雙電路備援、不斷電系統（UPS）以及全年無休（7 X 24）的維運中心。在追求高規備援的同時，為落實綠色機房並提升能源使用效率，宏碁雲架構已正式導入 ISO 50001 能源管理系統並順利取得認證。

ISO 50001 實踐永續治理

ISO 50001 為國際標準化組織所制定之能源管理系統標準，提供系統化的方法協助企業優化能效。宏碁雲架構導入 ISO 50001 不僅是為了節能，更是將其視為永續治理與企業競爭力的具體展現，在 ESG 時代中邁向更高的永續標準。

- 取得ISO50001認證。(有效期間為2023年7月1日至2026年6月30日)
- 汰換部分冰水主機，以提高使用效能。
- 逐步汰換UPS，以提高使用效能。
- 高能源效能，使PUE降至 1.4。

伍、氣候策略與轉型

五、能源管理

◆ 我們的氣候行動

➤ 打造低碳健康職場，落實綠建築轉型

本公司致力於減少能源消耗並降低環境衝擊，積極減緩氣候變遷帶來的風險。我們將永續觀念轉化為具體營運行動，於 2024 年購置榮獲「黃金級綠建築標章」認證之辦公室作為營業據點；並在空間規劃上，全面導入美國綠建築協會 LEED 及 WELL 健康建築標準之設計概念，以落實資源循環、廢棄物減量、降低營運能耗，並為員工打造健康的職場環境。

透過持續投入與優化，我們於 2025 年正式榮獲 LEED (ID+C) 室內設計與施工黃金級 (Gold) 認證。

➤ 實踐綠色採購，攜手永續供應鏈

在日常營運中，我們積極響應政府環境政策，將「綠色採購」納入核心採購政策，優先選用具備環保標章、節能減碳及符合綠色標準之產品與服務。本公司在綠色供應鏈的實踐成效斐然，連續於 2024 年及 2025 年榮獲台北市政府表揚，評選為「綠色採購優良企業」，展現企業對綠色消費與友善環境的堅定承諾。

◆ 使用再生能源

安碁資訊承諾逐步擴大可再生能源（如風能、太陽能）及其他低碳能源之應用，並採取「自建發電系統」與「外購再生能源」之雙軌策略，持續提升整體營運的再生能源使用占比，積極邁向低碳與淨零轉型。

➤ 自建太陽能發電系統

為落實綠色機房並自主掌握潔淨能源，本公司 100% 持股之子公司「宏碁雲架構」，已於 2024 年完成建置 390kW (瓩) 之自建太陽能發電系統，正式投入營運發電，為資料中心挹注綠電。

➤ 外購長期再生能源購電協議 (CPPA)

在外部綠電採購方面，宏碁雲架構與再生能源售電業者簽訂之長期企業購電協議 (CPPA)，已於 2023 年第 2 季正式啟動轉供。透過穩定的綠電供應渠道，逐步降低範疇 2 (間接排放) 之碳足跡；2025 年度本公司綠電使用比例已佔所有使用電力之 72.72%。

伍、氣候策略與轉型

六、水資源管理

◆ 水資源管理及減量目標

本公司承諾2030年的總取水量較2022年(基準年)降低7%，每年達成減量1%。

本公司之核心業務（資訊安全服務與資料中心維運）雖非屬高耗水產業，但我們仍積極落實環境永續責任。我們針對水資源管理設定了明確的短、中、長期減量目標，並透過技術升級與日常管理，持續探索冷卻水回收再利用與節水的可能性，致力於將水資源利用效率最大化。

◆ 行動方案（實踐 PDCA 循環）

我們建立系統化的水資源管理流程：「設定目標\用水管理\追蹤查核\異常改善」，並推動以下具體節水措施：

- 綠色機房與設備優化：針對資料中心冷卻系統進行水資源回收再利用研究，逐步改善用水設備（如採用節水標章廚衛器具、優化空調冰水主機冷卻水循環效率），提升整體用水效益。
- 數位化用水監控：導入系統化管理工具，全面蒐集並監控各營業據點與資料中心的用水數據，建立長期用水變化趨勢圖，藉以精準辨識異常能耗並進行即時改善。

◆ 追蹤與績效評估機制

- 國際標準接軌：導入 ISO 14001 環境管理系統，推動全員參與節水。每年定期透過內部稽核與第三方外部查證，確保管理系統的有效性與持續改善。
- 目標達成審視：定期盤點並審視各營運據點水資源數據，於每年度管理審查會議中評估短、中、長期減量目標之達成狀況，動態調整水資源管理策略。
- 水資源使用狀況統計表

項目	2025年	2024年
總用水量(公噸)	5,071.63	4,066.82
用水密度計算(公噸/百萬)	2.09	1.89

備註：因2025資料中心使用率增加，以致冷卻用水量增加。

伍、氣候策略與轉型

七、廢棄物減量管理

◆ 管理政策與承諾

安碁資訊之核心營運模式為提供專業資訊安全營運服務，主要以辦公室及資料中心維運活動為主。因無生產製造行為，營運過程並不會產生大量廢棄物。然而，我們仍視資源循環為環境永續的重要一環，積極設定短、中、長期廢棄物減量目標，並持續探索各項源頭減量與回收再利用的可能性。

◆ 廢棄物減量目標（以 2022 年為基準年）

為落實低碳營運，我們以 2022 年為廢棄物管理基準年，設定具體減量藍圖：

- 短期目標（2025 年）：總廢棄物處理量較基準年減少 3%。
- 中長期目標（2030 年）：總廢棄物處理量較基準年減少 10%。

◆ 追蹤與績效評估機制

- 國際標準稽核：全面導入 ISO 14001 環境管理系統，推動全員參與綠色營運，藉由年度內外部稽核，確保管理系統的有效性與法規合規性。
- 數位數據數據審視：定期統計並追蹤各項廢棄物產出與資源回收數據，每年審視目標達成狀況，作為動態調整減量方案之依據。

項目	2025年	2024年
總重量(公)	28.362	24.091
非有害廢棄物(公噸)	28.362	24.091
有害廢棄物(公噸)	0.00	0.00
人均重量(公噸)	0.041	0.050

廢棄物產生統計表

◆ 行動方案：落實 3R 原則與合規清運

我們依循 Recycle（循環回收）、Reuse（物盡其用）、Reduce（減少使用）之 3R 原則，從源頭減量到終端處置，建立全方位的資源循環機制：

- 綠色辦公與源頭減量：於辦公空間內設置各項回收空間（如：電池、光碟片、廢紙、塑膠瓶、金屬罐，等）全面推行回收；持續宣導同仁自備環保餐具與水杯，僅提供瓷杯不提供紙杯，並設置烘手機以降低一次性廢棄物產出。
- 分類收集與終端處置：
 - 一般事業廢棄物：委託合格清運與處理廠商定期清運，最終以焚化方式進行妥善處置。
 - 可回收資源物品：分類集中後，交付合格回收商進行資源化處理。
 - 敏感機密性文件：集中蒐集後，與合格廠商簽約進行銷毀後再製成紙漿，兼顧資安防護與資源回收。
 - 電子廢棄物管理：針對機房維運產生之廢電池、報廢不斷電系統（UPS）及五金廢料等特殊事業廢棄物，嚴格篩選具備合格資質之環保廠商簽訂合約，進行合法、安全的清運與再生處理，厚植循環經濟效益。

陸、包容職場

- 一、人權保障
- 二、人才吸引與發展
- 三、職業健康與安全



陸、包容職場

一、人權保障

◆ 重大主題名稱

人權、多元性與平等機會

◆ 政策或承諾

安碁資訊於《企業社會責任實務守則》及《業務行為準則》中明文規範，承諾尊重並保護所有員工與業務相關方的基本人權，落實企業責任，營造公平、安全具尊嚴的工作環境。

◆ 行動方案

- 內部宣導人權與平等意識。
- 強化人權保障與平等相關訓練。

◆ 追蹤機制

- 訓練推展成果與公開機制。
- 園丁會的監督與反映機制。

◆ 利害關係人的議合行動與有效性：

提供人權、多元包容與職場平等相關主題的培訓，以促進員工對多元性和平等機會的理解。

■ 1.1 人權承諾。

安碁資訊秉持尊重與保障基本人權的核心價值，於《企業社會責任實務守則》及《業務行為準則》中明確規範，承諾維護所有員工及業務相關方的人權，並落實企業責任。致力於營造公平、安全、具尊嚴的工作環境，確保無歧視、無騷擾，並保障自由表達與結社的權利。

我們的人權核心承諾包括：

- ✓ 遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等。
- ✓ 確認人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。
- ✓ 對於危害勞工權益之情事，本公司應提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。申訴管道應簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴應予以妥適之回應。

■ 1.2 人權保障訓練

我們持續針對全體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。

陸、包容職場

一、人權保障

■ 1.2 人權保障訓練

我們持續針對全體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。

2024年促進人權保障訓練

總訓練人次	總訓練時數	訓練人數	平均每人受訓時數
3,596人	3271.5小時	712人	4.59小時

■ 1.3 反歧視與騷擾

安碁資訊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《業務行為準則》中，包括：

- ✓ 無騷擾工作環境：我們尊重並包容團隊成員的多元文化，致力於維護無歧視、無騷擾的工作環境，並給予員工尊重。
- ✓ 機會平等：我們對員工及求職者提供平等的雇用機會，即致力於消除種族、膚色、年齡、宗教、國籍、祖源、身心失能狀況、醫療狀況、婚姻狀況、性別、性傾向、性別認同、兵役狀況或政治立場等歧視與騷擾。

歧視與騷擾事件申訴及處理程序

流程	說明
申訴	本公司設置「歧視與性騷擾事件申訴管道」，包含申訴專線、信箱，由人力資源單位專人受理，確保同仁在遇到或發現相關事件時，能第一時間尋求協助。
通報	所有關於事件的資訊，如事件不涉及董事或最高管理層，應通報部門主管；如涉及董事或最高管理層，則通報獨立董事。
驗證	權責單位與部門主管應立即驗證事實。
違規者處理	如確認被通報者確實違反法律、法規或宏碁集團政策與道德管理規定，則應立即要求違規者停止該等行為，並做出適當處理。
矯正措施	就已確認之事件，安碁資訊應指派相關單位，負責審視內部控制體系與相關程序，提出矯正措施，並防止再犯。

陸、包容職場

一、人權保障

■ 1.4 多元溝通管道

本公司重視員工的意見與權益，設立了多元的溝通管道，讓員工能提出對企業運作、社會責任及永續發展的寶貴意見。公司設置職工福利委員會、勞資會議（園丁會）以及員工滿意度調查等傾聽員工聲音，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，鼓勵雙向溝通與回饋，促進勞資雙贏的和諧關係。



➤ 勞資會議（園丁會）

安碁資訊本諸人權保障，多元性與機會平等之原則，嚴守政府法令規範，並致力於建構透明、暢通的雙向溝通平台。公司深信有效的雙向溝通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，進而創造企業與員工的雙贏。

為落實此承諾，本公司於每季舉辦勞資會議(園丁會)，主動蒐集員工意見。溝通範疇涵蓋工作規則優化、友善職場環境、工作流程精進、業務執行討論...等議題，確保勞資雙方維持良好的互動與共識。

2025年員工透過勞資會議（園丁會）反應改善公司工作環境的提案列舉如下：

面向	同仁建議	園丁會回應與決議
工作環境	台北辦公室玻璃雖已有窗簾，但因陽光照射角度造成遮光效果不一，建議改善。	請總務單位安排更換西側捲簾為不透光材質。
工作環境	廁所清潔及通風系統需改善。	現有設備已設置空調、排風及香氛設備，且運作正常。若遇髒污請立即向櫃檯反應；並請總務單位同步張貼衛生宣導標語提醒。
工作環境	升降桌固定放置一兩台螢幕，放置後無須淨空，增加升降桌使用率。	由總務單位評估螢幕固定後之結構安全與可行性，再行決策。
工作環境	建議聘僱視障按摩師，兼顧法規差額補助及提升員工福祉。	同意聘僱，請總務單位就合作模式服務時段、費用及場地需求等事項進行後續規劃。

陸、包容職場

一、人權保障

➤ 員工意見調查

資源部門於2026 年 1 月至 2 月進行 2026 年員工意見調查，調查內容包括職涯成長、工作環境、員工關懷、工作滿意、團隊合作及企業社會責任6大構面。

員工覆蓋率為75%，較去年增加14%



員工意見調查	
對象	全體員工
題目	職涯成長、工作環境、員工關懷、工作滿意、團隊合作及企業社會責任
覆蓋率	75%
負責調查單位	人力資源部門
調查頻率	每年一次
調查期間	2025/1/1~2025/12/31
提升改善方案	針對員工意見調查結果，本公司持續檢視員工回饋事項，並據以規劃改善措施及推動相關專案，以提升工作效率、優化工作環境及強化員工參與感。 2026 年持續改善措施及推動專案如下： 為活化組織、激發創新思維及鼓勵持續改善文化，本公司持續推動「改善提案制度」，鼓勵員工針對工作流程、服務品質、技術研發、系統維護、能源管理（如節電、節水）、環境保護及其他營運改善等面向提出具體建議。凡經審查通過並完成實施之提案，如能有效提升工作效率、改善服務品質、節省物料、縮短作業時間、降低人力成本或創造其他營運效益者，將依公司相關獎勵機制予以表揚及獎勵，以激勵全體同仁持續創新與精進，共同打造高績效與持續改善的企業文化。

陸、包容職場

二、人才吸引與發展

在全球數位轉型與 AI 技術發展的浪潮下，面對瞬息萬變的資安威脅與科技變革，安碁資訊深知「人」始終是最關鍵的防禦核心。我們不僅肩負著守護數位世界的責任，更承擔著培育新世代資安人才、強化台灣資安韌性的使命。

人才永續，企業才能永續，擁抱人才，我們還可以做得更好。為了回應 AI 時代對人才能力的全新挑戰，並落實 ESG (環境、社會、治理) 與 DEI (多元、公平、共融) 的企業文化，安碁資訊宣布第四年響應由《天下學習》發起的「2026 TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」，致力於打造多元、平等、共融的職場，提升人才競爭力。

為員工創造充滿樂觀、熱情、敢於夢想的工作環境，主動關懷溝通，並支持與激勵團隊。透過具競爭力的整體薪酬，吸引及留住優秀人才；推廣工作與生活平衡方案，關懷員工身心靈的健康；安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。

◆ 重大主題名稱

人才吸引留任

◆ 政策或承諾

我們致力於營造一個賦能授權、賞罰分明、充分溝通、激發創意、快速效率及團隊合作的工作環境。恪遵勞動法令聘僱員工，秉持機會平等的原則，招募多元化的優秀人才。

◆ 行動方案：

- 提供具市場競爭力的薪酬與福利、人性化管理及健全升遷發展制度。
- 配合公司策略發展方向，建立績效導向的激勵機制，透過落實公平的考核機制，激發組織綜效並提升關鍵人才留任意願。
- 提供多元學習與發展環境，吸引並留住優秀人才。

◆ 追蹤機制

- 每月彙整人力招募報表與離職率分析，並於主管會議進行成果報告，以即時調整留才策略。
- 每月定期追蹤年度訓練計畫之執行進度與課程達成率，確保各項職能培訓課程有效推動與確實落地。

◆ 害關係人的議合行動與有效性：

連續多年參與「TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」倡議活動，積極落實「多元包容」與「培育發展」等六大指標。透過外部倡議與內部制度落實之結合，展現公司對人才發展的高度重視。



陸、包容職場

二、人才吸引與發展

■ 2.1 員工結構

➤ 人員雇用狀況：

截至 2025 年 12 月底，員工總人數共692人：其中男性494人，女性198 人。相較於2024年，本公司員工總人數增加49人，其中男性增加27人、女性增加22人。人力增加主要係配合業務成長及營運需求，持續擴充各項專業人才，以提升服務量能及支持公司長期發展。

項目		男		女		小計	
		人數	比例	人數	比例	人數	佔全體員工比
工作地點	台北	235	66%	119	34%	354	55%
	龍潭	87	72%	34	28%	121	19%
	駐點（龍潭以北）	128	89%	16	11%	144	22%
	駐點（龍潭以南）	14	70%	6	30%	20	3%
	泰國	3	75%	1	25%	4	1%
年齡	未滿30歲	67	60%	44	40%	111	17%
	30-50歲	305	72%	120	28%	425	66%
	50歲以上	95	89%	12	11%	107	17%
職務	業務銷售	45	56%	36	44%	81	13%
	技術服務	237	85%	41	15%	278	43%
	研究開發	177	74%	61	26%	238	37%
	客戶服務	4	21%	15	79%	19	3%
	管理財務	4	15%	23	85%	27	4%
勞僱合約	不定期契約	433	72%	171	28%	604	94%
	定期契約	34	87%	5	13%	39	6%

非員工工作者：本公司2025年及2024年非員工工作者人數均為1人，係由協力廠商派駐之間接僱用人員，主要負責辦公場所清潔及環境維護工作。除上述人員外，本公司未使用其他類型之非員工工作者從事核心營運業務。

陸、包容職場

二、人才吸引與發展

➤ 職場多元化政策：

本公司致力於打造具尊嚴、安全、健康且友善的工作環境，秉持平等就業與多元共融 (Diversity, Equity and Inclusion, DEI) 理念，落實多元化僱用、公平薪酬及升遷制度，確保所有員工均享有平等的工作權益與發展機會。

本公司嚴格禁止任何形式之歧視、騷擾或不公平待遇，不因種族、國籍、性別、性別認同、性傾向、年齡、宗教信仰、政治立場、出生地、婚姻狀況、身心障礙或其他受適用法令保護之身分而有所差別待遇，致力營造尊重多元、包容互信及相互尊重的職場文化，保障員工的人權與基本尊嚴。

➤ 多元與包容

安碁資訊持續響應由《天下學習》發起的「2026 TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」，致力於打造多元、平等、共融的職場，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。我們透過企業文化與制度設計，深化多元與包容的價值理念，並於《業務行為準則》中，具體落實下列承諾與行動：

- ✓ 營造多元、平等和共融的職場文化：打造友善的工作環境，吸引更多元化的人才加入。
- ✓ 確保公平招募與職涯發展機會：招募政策嚴格遵守反歧視標準，確保求職者能在公平環境下競爭機會。
- ✓ 打造無障礙工作環境：提供無障礙電梯、無障礙廁所等，確保身心障礙員工的工作便利性。
- ✓ 促進性別平衡，提升女性在資安產業的影響力：資安產業男性居多，女性偏低，安碁資訊致力於打造更具多元性與包容性的職場環境。目前女性員工占比達28.6%，女性主管占比23.7%，比例仍在成長並優於產業平均水準。董事會女性董事占比達 57.1%，展現公司對於性別多元與領導力發展的承諾。
- ✓ 提升學習機會公平性，確保平等成長機會：對於Junior員工提供平等且多元培訓機會，確保所有人才皆能獲得成長機會，提升企業內部公平性。
- ✓ 明確宣示對歧視和騷擾零容忍的立場：制定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並透過保密機制與申訴系統，確保所有案件皆能獲得即時且公正的處理。

指標	百分比(%)
女性占總員工(%)	29%
女性占有主管(%)	24%



2026 TALENT, in Taiwan
台灣人才永續行動聯盟

陸、包容職場

二、人才吸引與發展

■ 2.2 人才招募

本公司依據專業能力與經驗遴選優秀適任之人才，並以公平、公開、公正之招募，保障員工合法權益。尊重人權及員工獨特性，透過相互尊重、杜絕歧視與差別待遇、建立可發揮個人才能兼具包容性的工作環境，藉此提高員工的歸屬感與工作滿意度，以推動公司的永續發展。

本公司透過多元招募管道延攬人才，包含求職平台、社群媒體、外部徵才活動、鼓勵員工參與內部推薦等。

在與學校及政府單位的合作方面，配合集團整體行動，不僅參與多間大專院校職涯活動，並分享職涯發展經驗，更加入「2026 TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」，以實際行動落實多元、包容的價值。

➤ 新進員工比率

2025 年全公司新進員工為 113 人，平均新進率為 16.3%。

▼ 2025 年員工新進人數暨比例(%) - 按年齡組別、性別

項目	未滿 30 歲		30-50 歲		50 歲以上	
	女	男	女	男	女	男
台灣 新進率 (分性別)	2.2%	5.1%	4.0%	3.5%	0.3%	1.3%

➤ 員工離職率

2025 年離職員工為 87 人，平均離職率為 12.6%，其年齡及性別人數與分布比例如下：

▼ 2025 年員工離職人數暨比例(%) - 按年齡組別、性別

項目	未滿 30 歲		30-50 歲		50 歲以上	
	女	男	女	男	女	男
台灣 離職率 (分性別)	1.3%	2.0%	2.9%	5.2%	0.1%	1.0%

本公司 114 年度整體離職率較 113 年度下降 1.5 個百分點。從離職結構分析，男性仍為主要離職族群，惟整體離職率下降，主要係 30 歲以下男性員工離職率較前一年度降低 1.1 個百分點，顯示公司在年輕人才留任方面已逐步展現成效。

陸、包容職場

二、人才吸引與發展

為提升人才留任率及強化組織競爭力，本公司於 114 年度持續推動多項留才措施，包括整體薪酬調整 3.2%，調整後員工平均薪資約為 新臺幣 113.7 萬元；同時持續投入新進人員培育，透過完整教育訓練、導師制度及專業課程，協助同仁取得資訊安全相關專業證照，強化專業能力與職涯競爭力。

此外，本公司持續完善內部職涯發展制度，結合內部轉調機制及職務輪調，提供員工多元的工作歷練、技能提升及跨部門發展機會，協助員工拓展專業能力與職涯發展空間，並提升中高績效人才留任率。同時，公司持續提供資安專業證照考取獎勵及多元學習資源，建立具競爭力的人才發展環境，期望透過完善的薪酬福利、人才培育及職涯發展制度，維持合理且健康的人才流動，持續提升組織穩定性與永續競爭力。

留才措施	114 年執行情形
調高平均薪資	較113年度增加3.2%
平均薪資	約新臺幣113.7 萬元 / 年
新進人員培育	完整新人訓練及導師制度
專業能力發展	補助並獎勵取得資安專業證照
職涯發展	內部轉調、職務輪調及跨部門歷練
人才留任成果	整體離職率較前一年下降 1.5 個百分點



陸、包容職場

二、人才吸引與發展

■ 2.3 具競爭力的整體薪酬

提供具市場競爭力的薪酬，吸引及留住優秀人才，為公司核心重要的人力資源政策之一。公司制定公平合理的薪酬制度，每年亦會參考市場薪資水平與物價變動進行調薪，更秉持職務專業能力與經驗為核薪依據，落實不受性別、種族、年齡影響之平等原則，吸引優秀人才留任。

除每月固定薪資及年節獎金外，依照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之績效獎金、公司獲利則提供員工分紅，與員工共享營運豐碩之成果、因應需求不定期設置激勵方案機制。

➤ 友善婚育或家庭照顧之職場環境度：

本公司致力營造性別平等與友善職場環境，依循 性別平等工作法 等相關法規，提供完善之生育與育兒支持措施。辦公室設有哺（集）乳室，提供同仁友善之育兒空間，以全方位支持員工兼顧工作與家庭需求。針對育嬰需求，同仁得依法申請育嬰留職停薪，公司除配合法規提供申請與復職保障外，於留職停薪期間持續關懷員工狀況，並於復職前提供必要之制度說明與職務銜接安排，協助同仁順利回歸職場。此外，本公司提供優於法規之措施，於育嬰留職停薪期間仍保留員工年資之接續計算，不因留停期間中斷，確保員工於年資累計、福利資格及職涯發展上之權益，進一步強化員工長期留任與職場安心感。

在育兒支持方面，公司提供包含生育補助、子女獎學金及合作托育機構，並於公司設立哺集乳室，以確保員工在育兒期間，能獲得充分的支持與關懷。

▼ 非擔任主管職務之全時員工平均薪資表

年度	2025年	2024年
人數	374	333
薪資平均數(萬元)	113.7	110.2
薪資中位數(萬元)	97.1	91.7

▼ 2025年育嬰假申請情形

項目	女	男	合計
2025年符合育嬰留停申請資格人數	3	22	25
2025年實際申請育嬰留停人數	0	1	1
育嬰留停申請率	0.0%	4.5%	4.0%
育嬰留停預計2025年復職人數	0	0	0
育嬰留停2025年復職人數	0	0	0
育嬰留停復職率	0.0%	0.0%	0.0%
2024年育嬰留停復職人數	0	2	2
2024年育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	1	1
育嬰留職復職率	0.0%	50.0%	50.0%

陸、包容職場

二、人才吸引與發展

➤ 退休制度：

本公司的退休制度，凡適用勞退舊制之員工，依法足額提撥「勞工退休準備金」至法定專戶中；若適用勞退新制之員工，則依「勞工退休金條例」，按月依其投保薪資級距之6%，提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

公司對於因退休或資遣而終止勞雇關係之員工，秉持合規原則即時給付相關款項，以支持其退休後的生活，或支援其轉職過渡期之經濟支援。。

➤ 員工福利：

本公司參加「宏碁集團聯合職工福利委員會」，依「職工福利金條例」規定提撥福利金，以推行各項福利措施。

✓ 休閒育樂福利

推動多元豐富的福利活動，涵蓋家庭日、節慶活動、餐會、影視藝文欣賞、專業講座、運動、志工服務，並規劃身心關懷紓壓和健康促進活動等，全方位調劑同仁的身心健康。

同時，公司提供便利的電子禮券及現金福利補助，讓同仁及其家眷享受旅遊、休閒娛樂與美食體驗，實現工作與生活的健康平衡。

2025年於埔心農場舉辦「宏碁郊響曲」家庭日活動，以「與心共鳴、與人共樂、與環境共好」為主軸，透過規劃趣味的活動及夜間演唱會，不僅達到家庭共融與團隊凝聚，更有效增進員工與企業的情感連結。為落實永續綠色生活體驗，活動全程更導入電子化支付，將減碳理念融入同仁的休閒體驗中。

✓ 聯誼性活動與設施

積極推動員工的身心健康和社交活動。我們鼓勵成立多元化的社團，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，為優化職場生活品質，公司建置了員工休閒區等公共空間，讓同仁於公務之餘能擁有聯誼、休憩之優質場域。

此外，為凝聚團隊向心力，公司每年亦提供經費讓部門內同仁彈性自主規劃聯誼活動，藉此創造互動交流機會，凝聚團隊向心力。

陸、包容職場

二、人才吸引與發展

✓ 現金性福利

公司推行多樣化的福利措施，除依循法令提供基本保障外，更規劃端午、中秋、春節以及生日禮金，讓每位員工都能在重要節慶中感受到溫暖與共享之喜悅。此外，也提供各類現金性補助，包括婚喪喜慶等，以具體行動傳達慶賀或慰問之意。

在育兒支持方面，公司提供包含生育補助、子女獎學金及合作托育機構，並於公司設立哺集乳室，以確保員工在育兒期間，能獲得充分的支持與關懷。

除了依照法令提供基本福利外，公司另提供團體壽險、意外險、癌症險、住院醫療險，公司運用企業資源爭取優於市價的費率，提供「員工眷屬自費團保」，協助同仁以低成本為全家人構築完善的風險防護網。

✓ 友善請假制度利

本公司為維護員工身心健康，有建立優於法令規定的友善請假制度，除保障勞工可依勞動法令規定，行使各項休請休假權利外，本公司亦訂有預支特休假、新人年假、有薪志工假、樂活假等假別，讓勞工可以彈性運用。本公司優於法令規定，優給勞工15日帶薪病假，鼓勵勞工依實際需求，向公司申請以上假別。

項目	說明
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。
預支特休假	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。
樂活假	提供同仁優於勞基法之每年額外四天有薪樂活假，希望同仁能擁有樂活的人生態度與健康平衡的身心。



陸、包容職場

二、人才吸引與發展

■ 2.4 持續學習與成長

安碁資訊透過訓練、發展、與績效管理，強化組織能力，達成公司營運與 ESG 績效目標。為確保訓練品質，所有訓練依照「訓練管理辦法」辦理，追蹤機制包含課後滿意度、課後問卷與回訓。透過工作教導、任務指派、人才發展專案及實體與線上課程，強化企業永續經營與責任意識、產業趨勢與商機的掌握及提升主管的管理系統思考的能力，以不斷增進組織效能。

▼ 2025年內部教育訓練績效

	未滿 30 歲		30-50 歲		50 歲以上	
	男	女	男	女	男	女
訓練人次	688	336	2515	1162	1023	150
課程人時	733.00	344.50	2,531.50	1,173.00	1,027.50	149.50
參加人數	87	46	321	150	121	18
平均每人受訓時數	8.425	7.489	7.886	7.820	8.492	8.306
訓練投資金額 (元)	215,360	106,560	803,840	370,560	327,360	48,000
平均每人訓練投資金額 (元)	2,475.40	2,316.52	2,504.17	2,470.40	2,705.45	2,666.67

▼ 2025年外部教育訓練績效

	未滿 30 歲		30-50 歲		50 歲以上	
	男	女	男	女	男	女
訓練人次	150	80	533	135	168	10
課程人時	450.50	209.00	2,100.00	734.50	926.00	97.00
參加人數	52	24	186	56	67	4
平均每人受訓時數	8.663	8.708	11.290	13.116	13.821	24.250
訓練投資金額 (元)	315,719	149,129	1,228,639	484,814	604,586	13,479
平均每人訓練投資金額 (元)	6,071.51	6,213.71	6,605.59	8,657.39	9,023.67	3,369.75



陸、包容職場

二、人才吸引與發展

➤ 安碁資訊訓練體系

對象	訓練主題	實際運作情形
中高階主管	■ 情境領導 ■ 主管領導力訓練	自 2019 年起，協助中高階主管提升領導能力，從策略思考層次發展相關才能，即卓越領導的四大天職（4 Essential Roles of Leadership），包括如何建構願景、激發信任、執行策略、以及釋放潛能。課堂訓練結束後，結合線上學習與經驗分享（回訓機制），透過反思與實踐，促進管理能力的內化與成長。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，特別辦理「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。
基層主管	■ 主管訓練營（基層主管） ■ 問題分析與解決 ■ 跨部門協調與溝通 ■ 簡報技巧	為強化基層主管的用人與帶人核心管理能力，定期舉辦主管訓練營。該訓練分為兩個階段，階段一在於協助主管獲得良好的管理溝通、績效輔導、績效管理技巧，以提升團隊與個人績效，並與部屬共創價值；階段二協助主管專精於目標選才、目標設定、激勵與留才、與績效考核等領域。除了軟實力，具備良好的簡報技巧亦可幫助主管提升溝通力、問題解決力與說服力，有鑑於簡報技巧對職場溝通與工作推展至關重要，在2025年我們舉辦簡報技巧的訓練課程，協助主管提升管理職能。
一般同仁	■ 通識相關訓練 ■ 資安網路等專業課程	2025 年的通識及資安網路課程包含如下： 強化資訊安全意識訓練、個人資料保護、內線交易、AI 素養課程、職場不法侵害訓練等。
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、企業核心價值與品牌精神。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、上下游運作流程、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。

■ 2.5 績效管理及發展

本公司建立了嚴謹的績效管理制度，於每年年初由主管與同仁共同設定工作目標，並於年底實施績效評核作業，透過績效考評能有效發展員工、人才培養並適時給予獎勵。評核程序採行雙向模式，由員工先自評，再由主管進行複評。

2025 年員工績效考核比例達 100%。此外，自 2022 年起，公司納入員工《業務行為準則》，要求主管在評核績效時，同步審視員工在合法、道德、正直從事業務的承諾與表現。

陸、包容職場

三、職業健康與安全

◆ 核心政策與承諾

員工健康與安全是企業永續經營的基石。我們秉持「以人為本、預防為先、持續改善」的核心理念，致力打造安全、健康且促進身心發展的工作環境，極小化職業安全衛生風險。我們鄭重承諾：

法規合規：嚴格遵守國內外職業安全衛生法規，對標 ISO 45001 國際標準。

系統管理：導入職業安全衛生管理系統，並透過定期審查確保運行成效。

全面關懷：提供定期健康檢查、專業心理諮詢與系統化教育訓練。

友善職場：積極建構零騷擾職場，守護員工心理健康並提升職場幸福感。

全員參與：鼓勵員工深化職安參與，攜手降低職場風險事件。

◆ 行動方案

規劃 (P)：建立完善的安全衛生管理體制與應變機制。

執行 (D)：落實日常安全衛生事務管理，推動各項健康促進計畫。

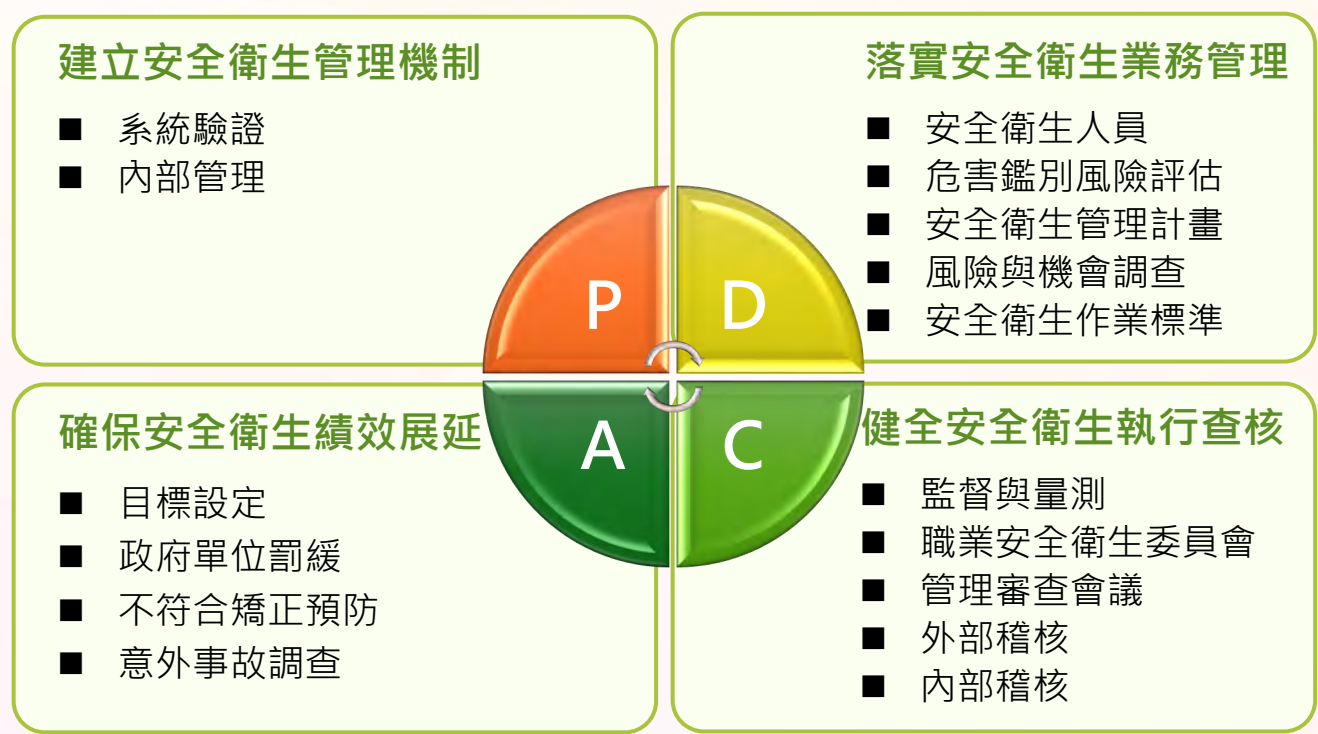
查核 (C)：健全安全衛生執行狀況查核，執行定期巡檢與稽核。

行動 (A)：檢討管理成效，持續優化並展延安全衛生績效。



陸、包容職場

三、職業健康與安全



■ 建立安全衛生管理機制 (P) :

為能強化本公司安全衛生管理，確保符合法令規定及公司政策，我們積極推動職業安全衛生管理系統，並藉由系統驗證展現管理績效。各公司取得ISO-45001管理系統狀況如下

項 目	安碁資訊	宏碁雲架構	備註
ISO-45001 驗證	●	●	

■ 落實安全衛生業務管理 (D)

為落實安全衛生管理，我們設置各類安全衛生人員，依所屬職責執行相關事務，同時成立環安衛 (ESH) 工作執行小組，依安全衛生作業標準，推動職業安全衛生管理系統，於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，以確保合規性並符合安全衛生要求。

為能內化員工安全衛生觀念，我們藉由各類宣導方式、教育訓練及講座、緊急應變等多元管道，逐步提升安全衛生認知，同時以健康檢查、健康管理、健康促進三個面相，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。

為能確保外包及承攬人員作業安全，我們邀請協力廠商一同關注職業安全衛生議題，每年對承攬商及其人員進行審核，並針對較高風險的工程，進行專案承攬管理，以避免承攬人員於作業場所發生職業災害；此外，我們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，攜手建構工作者安全的工作環境。



陸、包容職場

三、職業健康與安全

▼ 安全衛生人員建置數量

類別	安碁資訊 (含子公司)
職業安全衛生管理人員	2
職業安全衛生業務主管	3
特約職醫	2
專任 (特約) 職護	2
急救人員	15
防火管理人	3

▼ 健康相關認證

項目	安碁資訊	宏碁雲架構	備註
健康職場認證	●	●	安碁資訊為2024年為第二次取得 宏碁雲架構2024年為第一次取得
運動企業認證	●	●	安碁資訊為2024年為第二次取得 宏碁雲架構2025年為第一次取得

▼ 職業安全衛生教育訓練成果

類別	課程名稱	對象	安碁資訊 (含子公司)
安全衛生	新僱勞工安全衛生教育訓練	新進同仁	122
	一般勞工安全衛生教育訓練	一般同仁	677
	承攬商安全衛生教育訓練	清潔及裝修工程承攬商	54
	駐點人員安全衛生教育訓練	各單位駐點人員	0
	職業安全衛生管理人員教育訓練	新任職業安全衛生管理人員	0
	職業安全衛生管理人員在職訓練	現任職業安全衛生管理人員	2
	職業安全衛生業務主管教育訓練	新任職業安全衛生業務主管	0
	職業安全衛生業務主管在職訓練	現任職業安全衛生業務主管	1
	勞工健康服務護理人員在職訓練	勞工健康服務護理人員	1
消防	新任防火管理人教育訓練	新任防火管理人	0
	防火管理人在職訓練	現任防火管理人	1
	消防安全講習	自衛消防編組人員	207
救護	新任急救人員教育訓練	新任急救人員	1
	急救人員緊急救護演練	急救人員	15
	CPR+AED訓練	一般同仁	21

陸、包容職場

三、職業健康與安全

➤ 健康職場投入統計

▼ 健康檢查

項目	執行內容	成效
新進體格檢查	入職前繳交健檢報告	繳交率 100%
在職健康檢查	每年舉辦巡迴健檢 (優於法規的項目及頻率)	報到完檢率 96%
主管健康檢查	額外提供主管健檢項目	健檢率 93%

▼ 健康促進

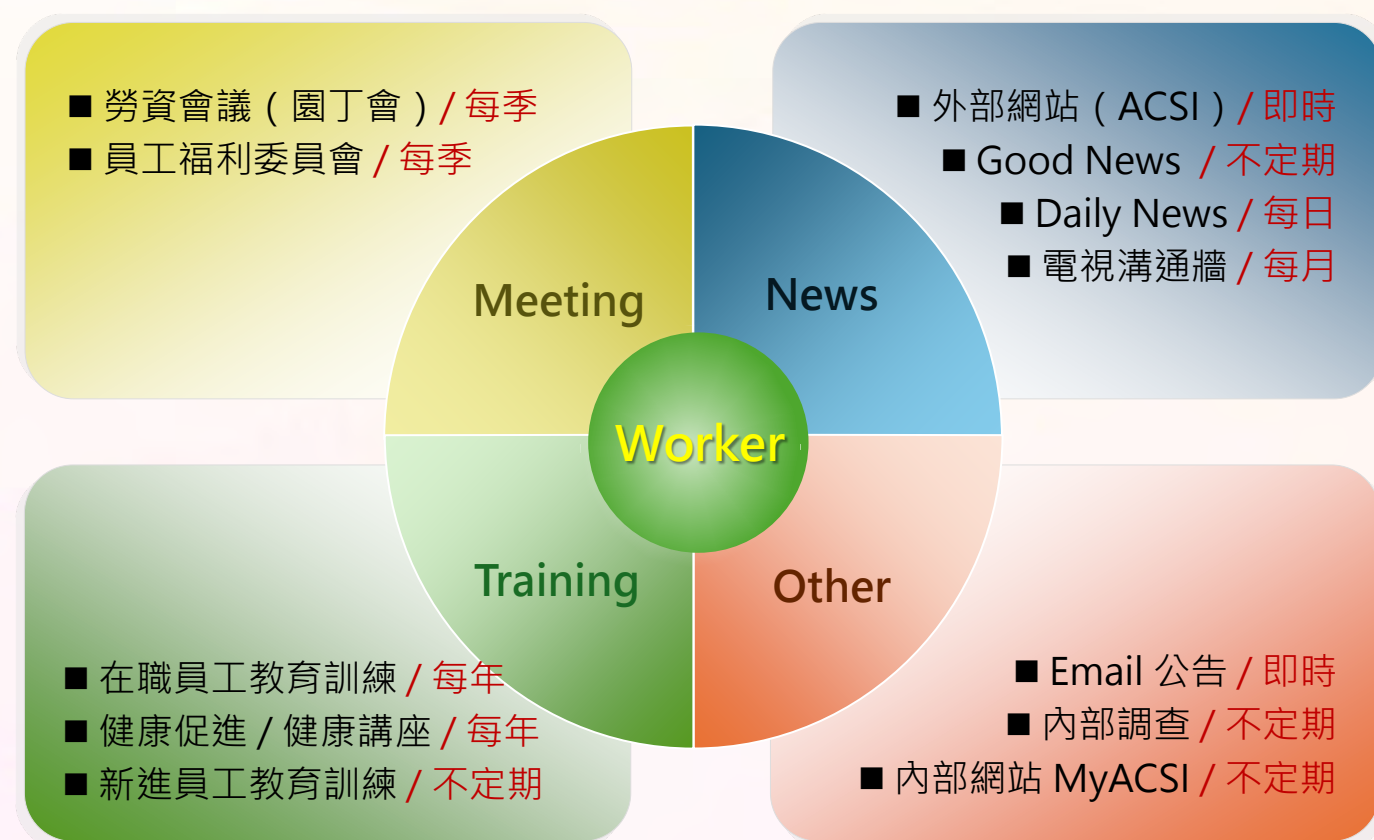
項目	執行內容	成效
健康心提醒文宣	登革熱、預防流感、腸病毒...等	18則
健康講座	午間講座共7場	204人次
科技體適能檢測	體適能檢測、分析與建議	106人
一起來運動吧!	休閒結合運動	462人
運動推廣	與運動相關社團	11個

▼ 健康管理

項目	執行內容	成效
健康諮詢	一般衛教諮詢、健康促進諮詢 (新進+在職+主管)	444人次
醫療處置	傷口照護、疾病追蹤、車禍關懷追蹤	82人次
報告追蹤	健檢報告異常追蹤管理	413人次
職醫臨場服務	健檢異常諮詢關懷予建議	31人次
人因性危害預防	肌肉骨骼痠痛調查之異常個案追蹤管理	18人次
異常工作負荷 促發疾病預防	異常工作負荷調查之異常個案追蹤管理	24人次
心血管疾病預防	風險評估：中、高風險個案追蹤管理	47人次
母性勞工 健康關懷	懷孕同仁：健康諮詢	1人次
	哺乳同仁：專屬哺（集）乳室、健康諮詢	0人次
	健康面談：健康面談、風險評估及衛教	2人次

陸、包容職場

三、職業健康與安全



➤ 工作者溝通、諮詢與參與

➤ 承攬商管理

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

➤ 法規鑑別

法規鑑別	ISO 14001	ISO 45001
列管法規	環境相關共18項 (廢棄物、飲用水、空氣、噪音)	職業安全衛生相關共 21 項 (安全衛生、性別、勞動)
鑑別頻率	每年一次	每年一次
法規修正	1條修正	1條修正
鑑別結果	不適用該條文	適用該條文
符合性確認	符合	符合

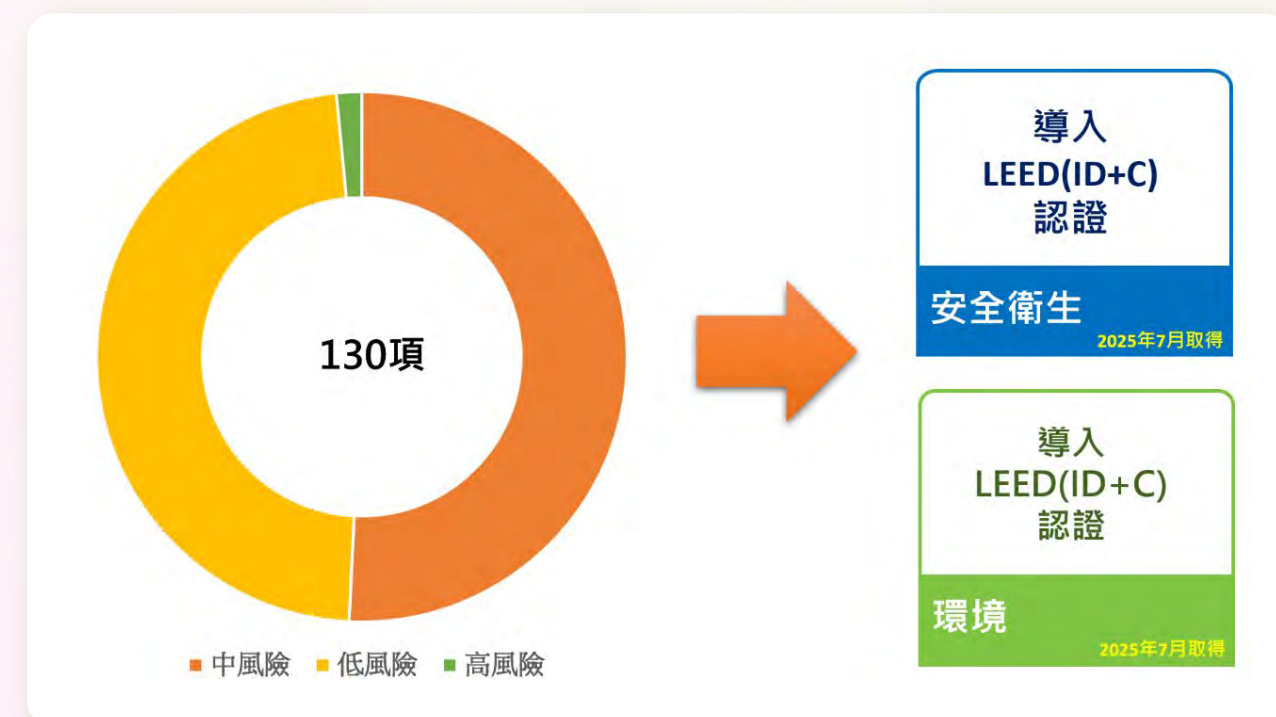
陸、包容職場

三、職業健康與安全

■ 3.3 健全安全衛生執行查核 (C)

為使安全衛生事務有效執行，我們召開ESH 工作執行小組會議，藉由各單位代表參與、諮詢及監督量測機制，追蹤管理及報告各項作業執行進度與成效，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。

➤ 危害鑑別風險評估&風險與機會調查



■ 3.4 確保安全衛生績效展延 (A)：

為能確保安全衛生績效能持續展延，我們訂定短、中、長期管理目標，每年追蹤達成狀況，並重新檢討達成狀況適時修正目標內容，以順應時勢變化趨勢。針對年度內外部稽核不符合事項，追蹤於期限內完成矯正預防，同時列入次年度稽核重點，以避免不符合情形再次發生；合規性是我們的基本要求，統計2025 年無遭受政府單位罰鍰。

我們重視工作場所內所發生的每件意外事故，當接獲通報時，除對受傷同仁進行健康關懷，並會同勞工代表啟動調查，研擬矯正預防措施及進行內部宣導以預防意外再次發生；有關職業傷害統計，遵循 GRI 403 準則進行資料蒐集，分析職業傷害類別以跌倒居多，統計2025 年未有職業病個案發生。



陸、包容職場

三、職業健康與安全

➤ 職業傷害統計

類別	安碁資訊（含子公司）			
	員工		非員工	
	男	女	男	女
死亡件數	0	0	0	0
嚴重的職業傷害件數	0	0	0	0
嚴重的職業傷害損失日數	0	0	0	0
可記錄的職業傷害件數	0	0	0	0
可記錄的職業傷害損失日數	0	0	0	0
職業傷害的類型	0	0	0	0
職業病件數	0	0	0	0

註：
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。

◆ 風險追蹤與管理機制

本公司全面導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，透過全員參與及內外部稽核，建構管理流程：

風險辨識與評估：環安衛工作小組每年針對各部門作業進行風險辨識，結合勞工保護計畫進行評估。

控制預防：依據風險等級採取對策，如配置符合人體工學之升降桌椅與螢幕、實施午休關燈節能與舒壓提醒、推動員工協助方案（EAP）。

通報調查：建立即時通報機制，若發生健康事件或職場危害，立即啟動調查並落實改善措施。

教育訓練：定期舉辦職業病預防講座、急救訓練（如AED/CPR）與心理壓力管理課程，提升員工防範意識。

審查稽核：每年召開管理審查會議，並配合內部與外部第三方稽核，確保系統有效性。

◆ 利害關係人議合與外部肯定

我們透過多元管道積極與利害關係人溝通，攜手打造共榮的健康生態圈。

合作供應商（廠商）：延伸職安要求至供應鏈，要求合作夥伴遵守職安法令並簽署合規切結書，保障現場作業安全。

社會大眾與政府機關：定期揭露職安衛管理驗證績效與計畫成果，主動接受外部查核確保資訊透明。

外部榮譽與相關認證：積極參與「健康職場認證」以維持優異的安全績效；推動「運動企業認證」，在公司內部持續激發規律運動風氣。

陸、包容職場

三、職業健康與安全

◆ 目標及達成狀況

➤ 2026 年目標

- ✓ 無重大職業災害發生（不包含交通意外）。
- ✓ 降低員工健康檢查異常率23%。
- ✓ 健康講座滿意度超過4.5分。
- ✓ 健康檢查參與率達93%。

➤ 中長期目標

獲得衛福部績優健康職場認證。

➤ 2025年目標及達成狀況說明

目標設定	2025年	2024年	說明
無重大職業災害發生	0	0	不包含上下班交通意外
降低健康檢查異常率	24%	28%	降低4%
提高健康講座滿意度	4.6	4.3	提高6.5%
增加健康檢查參與率	92%	89%	增加3%

➤ 2025年取得LEED (ID+C)室內設計與施工黃金級 (Gold) 認證

在空間規劃上，全面導入美國綠建築協會 LEED 及 WELL 健康建築標準之設計概念，為員工打造健康的職場環境並提供優良的辦公室空氣品質。

- ✓ 提供新鮮空氣，經由濾網過率阻擋92.50%以上的PM2.5，增進員工健康。
- ✓ 90%天花及100%油漆選用通過國際測試CDPH的材料，確保35種對人體有害物質之逸散濃度不超過危險值。
- ✓ 施工期內自主管理保護空調管路沒有受施工汙染，並於完工後以10,980,480,000L (相當一個人3,482年呼吸量)以上的新鮮空氣沖洗室內，確保入住後的空氣品質。





附錄

附錄一. GRI Standards 指標索引

附錄二. SASB 指標

附錄三. 公司董事兼任其他公司職務一覽表



附錄一. 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	本年度係首次編製永續報告書
	2-5 外部保證 / 確信	未經外部保證 或 確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	第一章：關於安碁資訊
	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	公司治理
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	公司治理
	2-11 最高治理單位的主席	公司治理
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	公司治理
	2-13 衝擊管理的負責人	ESG 治理
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	ESG 治理
	2-15 利益衝突	公司治理



附錄一. 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	並無重編報告之情形
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於安碁資訊
	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	公司治理
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	公司治理
	2-11 最高治理單位的主席	本公司最高治理主管為董事長；本公司另設總經理，非由董事長兼任。
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	ESG 治理
	2-13 衝擊管理的負責人	ESG 治理
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	ESG 治理
	2-15 利益衝突	公司治理



附錄一. 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	2-16 溝通關鍵重大事件	公司治理
	2-17 最高治理單位的群體智識	公司治理
	2-18 最高治理單位的績效評估	公司治理
	2-19 薪酬政策	公司治理
	2-20 薪酬決定流程	公司治理
	2-21 年度總薪酬比率	人才吸引與發展
	2-22 永續發展策略的聲明	ESG 治理
	2-23 政策承諾	公司治理、人權保障、供應商永續管理
	2-24 納入政策承諾	公司治理、人權保障、供應商永續管理
	2-25 補救負面衝擊的程序	公司治理、誠信經營作業程序及行為指南
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	公司 治理
	2-27 法規遵循	2025並無重大違反法規事件
	2-28 公協會的會員資格	關於安碁資訊
	2-29 利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通
	2-30 團體協約	因未成立工會，故無簽署團體協約

附錄一. GRI Standards 指標索引

▼ 重大主題

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	利害關係人鑑別與溝通、重大主題鑑別流程
	3-2 重大主題列表	利害關係人鑑別與溝通、重大主題鑑別流程

▼ 重大主題：經營績效

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	關於安碁資訊、營運概況

▼ 重大主題：創新與服務

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	創新與夥伴關係、創新與服務

▼ 重大主題：供應商永續管理

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書位置
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	創新與夥伴關係
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商永續管理

附錄一. GRI Standards 指標索引

▼ 重大主題：公司治理

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	營運與治理、包容職場與社會
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	公司治理、人才吸引與發展
	405-2 女性與男性基本薪資及薪酬比率	人才吸引與發展

▼ 重大主題：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	營運與治理、風險管理

▼ 重大主題：資訊安全與隱私保護

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	營運與治理、資訊安全、客戶隱私保護
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	營運與治理、資訊安全、客戶隱私保護



附錄一. GRI Standards 指標索引

▼ 重大主題：能源、碳排放與氣候行動

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	氣候策略與轉型
	305-1 直接（範疇一）	溫室氣體排放
GRI 305：排放 2016	305-2 能源間接（範疇二）	溫室氣體排放
	305-3 其它間接（範疇三）	尚未盤查
	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
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	安碁碁訊的營運模式主要為資訊安全營運服務，主要設施為辦公大樓，未產生揮發性有機化合物
GRI 305：排放 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	溫室氣體排放
	302-2 組織外部的能源消耗量	溫室氣體排放
	302-3 能源密集度	溫室氣體排放
	302-4 減少能源消耗	溫室氣體排放；能源管理
GRI 302：能源 2016	302-2 組織外部的能源消耗量	溫室氣體排放
	302-3 能源密集度	溫室氣體排放
	302-4 減少能源消耗	溫室氣體排放；能源管理
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	氣候風險機會與相關財務揭露（TCFD）

附錄一. GRI Standards 指標索引

▼ 重大主題：水資源管理及廢棄物管理

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	氣候策略與轉型
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	水資源管理
	303-2 與排水相關衝擊的管理	水資源管理
	303-3 取水量	水資源管理
	303-4 排水量	水資源管理
	303-5 耗水量	水資源管理
GRI 306：廢汙水和廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	廢棄物管理

▼ 重大主題：能源管理

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	氣候策略與轉型
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	能源管理
	302-3 能源密集度	能源管理

附錄一. GRI Standards 指標索引

▼ 重大主題：客戶服務

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	氣候策略與轉型
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	營運與治理；客戶隱私保護
GRI 416：顧客健康與安全2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	本公司為資訊安全服務業，並無實體產品
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	本公司為資訊安全服務業，並無實體產品
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	本公司為資訊安全服務業，並無實體產品

▼ 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	包容職場與社會
GRI 401：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	人才吸引與發展,2.2人才招募
	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2.3具競爭力的整體薪酬
	401-3 育嬰假	
GRI 402：勞 / 資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	如有重大營運改變，均依法令通知受影響的同仁
GRI-404:2016 訓練與教育	GRI 404-1每名員工每年接受訓練的平均時數	人才吸引與發展, 2.4持續學習與成長
	GRI 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，2.5績效管理及發展



附錄一. GRI Standards 指標索引

▼ 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	資訊安全：客戶隱私保護
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女性與男性基本薪資及薪酬比率	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 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 度並未發現有違反結社自由 ;因未成立工會，故無簽署團體協約
GRI408：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。本公司係資訊安全服務業，並無使用童工或年少工作者之情形
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



附錄一. GRI Standards 指標索引

▼ 重大主題：職業健康與安全

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	包容職場與社會
GRI 403：職業健康與安全	403-1 職業安全衛生管理系統	職業健康與安全
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	職業健康與安全
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、	職業健康與安全
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	職業健康與安全
	403-6 工作者健康促進 職業健康與安全 [◎]	職業健康與安全
	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	職業健康與安全
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業健康與安全
	403-9 職業傷害	職業健康與安全
	403-10 職業病	職業健康與安全

附錄二. SASB 指標

重大主題	指標代碼	指標描述	揭露內容與相關章節
硬體基礎建設之環境足跡	TC-SI-130a.1	(1) 總能源耗用量 (2) 電網電力使用比例 (3) 再生能源使用比例	相關內容請見「氣候策略與轉型」章節
	TC-SI-130a.	(1) 總取水量 (2) 總耗水量及在高度或極高度水資源壓力地區之百分比	
	TC-SI-130a.2	所有資料中心的平均 PUE (Power Usage Effectiveness)	
客戶隱私保護	TC-SI-220a.1	使用者資訊的資料蒐集、使用與共享政策，以及用戶對這些資料處理方式的控制權說明	相關內容請見「營運與管理」章節
	TC-SI-220a.2	與用戶資料隱私有關的法律訴訟件數，包括裁決結果或和解金額	無相關事件發生
	TC-SI-220a.3	是否對用戶資料蒐集與處理進行第三方隱私稽核（如 SOC 2、ISO/IEC 27701 等）	相關內容請見「營運與管理」章節
資料安全	TC-SI-230a.1	報告過去三年內的資訊安全事件次數、涉及客戶人數	無相關事件發生
	TC-SI-230a.2	描述組織的資訊安全風險管理政策	相關內容請見「營運與管理」章節
	TC-SI-230a.3	是否進行系統漏洞測試與第三方稽核，以及其頻率	
招募及管理	TC-SI-330a.1	員工自願離職率與整體離職率（按地區與性別劃分）	相關內容請見「包容職場與社會」章節
	TC-SI-330a.2	描述公司如何管理多元性與包容性（Diversity & Inclusion）以及全球技能勞動力的策略	
	TC-SI-330a.3	技術員工佔比（例如研發、軟體工程師、資料科學家等技術人員比例）	

附錄二. SASB 指標

重大主題	指標代碼	指標描述	揭露內容與相關章節
知識產權保護與競爭行為	TC-SI-330a.1	與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損失	無相關事件發生
管理來自技術中斷之系統風險	C-SI-550a.1	公司是否使用冗餘系統 (Redundancy Systems) 與災難復原能力 (Disaster Recovery Plans, DRP) 來應對技術中斷	相關內容請見「營運與管理」章節
	TC-SI-550a.2	重大服務中斷事件次數，以及造成的營運或財務影響 (若具重大性)	無相關事件發生
	TC-SI-550a.3	系統性技術風險相關的政策與治理機制，包括供應鏈、網路依賴與外包關係的風險管理	相關內容請見「營運與管理」章節
活動指標	TC-SI-000.A	使用者總數 (Total number of users) -SOC 監控的客戶數	相關內容請見「關於安碁資訊」章節

附錄三. 公司董事兼任其他公司職務一覽表

企業名稱	職稱	姓名
智輝研發股份有限公司	董事長暨執行長	施宣輝
Acer Cloud Technology (US) , Inc.	董事長	施宣輝
Acer Cloud Technology Inc.	董事長	施宣輝
安碁資訊股份有限公司	董事長	施宣輝
宏碁智雲服務股份有限公司	董事長	施宣輝
宏碁雲架構服務股份有限公司	董事長	施宣輝
宏碁雲端技術服務股份有限公司	董事長	施宣輝
智探太空股份有限公司	董事長	施宣輝
智聯服務股份有限公司	董事長	施宣輝
Acer Synergy Tech America Corporation	董事	施宣輝
上海立開信息科技服務有限公司	董事	施宣輝
宏碁股份有限公司	董事	施宣輝
宏碁通信股份有限公司	董事	施宣輝
宏碁創達股份有限公司	董事	施宣輝
宏碁智通股份有限公司	董事	施宣輝
宏碁資訊服務股份有限公司	董事	施宣輝
建碁股份有限公司	董事	施宣輝
重慶仙桃前沿消費行為大數據有限公司	董事	施宣輝
奧暢雲服務股份有限公司	董事	施宣輝
台灣玉山科技協會	副理事長	施宣輝

附錄三. 公司董事兼任其他公司職務一覽表

企業名稱	職稱	姓名
宏碁訊息有限公司	董事長暨執行長	陳怡如
雲川興業股份有限公司	董事長	陳怡如
上海立開信息科技服務有限公司	董事	陳怡如
好漾生活股份有限公司	董事	陳怡如
安碁資訊股份有限公司	董事	陳怡如
宏星技術股份有限公司	董事	陳怡如
宏碁双智（重庆）有限公司	董事	陳怡如
宏碁創達股份有限公司	董事	陳怡如
宏碁智通股份有限公司	董事	陳怡如
宏碁智雲服務股份有限公司	董事	陳怡如
宏碁智聯網投資控股股份有限公司	董事	陳怡如
宏碁雲架構服務股份有限公司	董事	陳怡如
宏碁雲端技術服務股份有限公司	董事	陳怡如
宏碁資訊服務股份有限公司	董事	陳怡如
宏碁跨世紀投資股份有限公司	董事	陳怡如
展碁國際股份有限公司	董事	陳怡如
振樺電子股份有限公司	董事	陳怡如
海柏特股份有限公司	董事	陳怡如
智聯服務股份有限公司	董事	陳怡如
渴望園區服務開發股份有限公司	董事	陳怡如

附錄三. 公司董事兼任其他公司職務一覽表

企業名稱	職稱	姓名
群基投資股份有限公司	董事	陳怡如
龍顯國際股份有限公司	董事	陳怡如
聯永基股份有限公司	董事	陳怡如
Acer America Corporation	Director	陳怡如
Acer American Holdings Corp.	Director	陳怡如
Acer Cloud Technology Inc.	Director	陳怡如
Acer Computer (Far East) Limited	Director	陳怡如
Acer European Holdings SA	Director	陳怡如
Acer Holdings International, Incorporated	Director	陳怡如
Acer Japan Corp.	Director	陳怡如
Acer Korea Limited (申請設立中)	Director	陳怡如
Acer Service Corporation	Director	陳怡如
Acer Technology and Business Development Pte. Ltd.	Director	陳怡如
Boardwalk Capital Holdings Limited	Director	陳怡如
DropZone (Hong Kong) Limited	Director	陳怡如
DropZone Holding Limited	Director	陳怡如
Gateway, Inc.	Director	陳怡如
PT. Acer Indonesia	Director	陳怡如
PT. Acer Manufacturing Indonesia	Director	陳怡如

