安碁資訊股份有限公司
Acer Cyber Security Inc.

2024 年度永續報告書

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 7

一、公司簡介 8
二、主要業務範圍 10
三、營運概況 14

貳、ESG 治理與策略 15

一、ESG 政策、策略與治理 16
二、重大性與利害關係人議合 18

參、營運與治理 28

一、公司治理 29
二、風險管理 37
三、資訊安全 42
四、客戶隱私保護 45

肆、創新與夥伴關係 48

一、創新與服務 49
二、客戶服務 51
三、供應商永續管理 56

伍、氣候策略與轉型 59

一、氣候策略藍圖 60
二、氣候風險機會與相關財務揭露 - TCFD 61
三、溫室氣體排放 65
四、能源管理 66
五、水資源管理與廢棄物管理 68

陸、包容職場 69

一、人權保障 70
二、人才吸引與發展 73
三、職場健康及安全 80

附錄 87

關於本報告書

透明揭露為安碁資訊所重視的重要議題。本年度為安碁資訊首次發行《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。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。更完整之公司組織架構與財務資訊，請參考本公司年報「特別記載事項：壹、關係企業相關資料」。

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 2025 年 8 月，本報告書揭露時間範圍為 2024 年 01 月 01 日至 12 月 31 日。

報告書聯絡資訊

若您對於 2024 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

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。

報告內容同時遵循金融監督管理委員會所發布之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，針對所屬產業別之永續指標進行揭露。
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。

董事長的話

安碁資訊（6690）是宏碁（2353）集團旗下「老虎隊」子公司，是國內首家以資安監控委外服務（MSSP）上櫃的資安技術服務業者。配合宏碁集團永續發展的策略目標，攜手合作夥伴及子公司推出許多智慧、綠能解決方案，推動環境永續，利用太陽能、風力再生能源，減少碳排放和廢棄物減量和回收，實踐永續發展目標，共創美好未來。

隨著數位化浪潮席捲全球，資訊安全不再只是技術議題，更是企業永續經營的核心基石。安碁資訊身為專業的資安技術服務公司，深知在保護客戶資料與關鍵系統安全的同時，肩負守護產業運營韌性及數位安全的重要責任。

安碁資訊成立永續發展推動小組，由董事會監督推動 ESG 計畫及執行情形。治理長負責推動 ESG 各項工作，尤其是在氣候變遷、溫室氣體排放及節能減碳等環境相關議題，每季向董事會進行「溫室氣體盤查與查證時程規劃」議案報告，落實友善環境，實踐對環境保護的社會責任。

資安服務產業是勞力密集的產業，人才培育一直是公司重視的營運發展目標之一，因應 ESG 在資安人才永續趨勢，致力打造多元、平等、共融的職場，安碁資訊響應「台灣人才永續行動聯盟」，透過《意義與價值》、《組織溝通》、《身心健康》、《人才成長》指標，強化員工組織溝通、重視員工身心健康並透過完整與豐富的人才培育訓練，讓每一位同仁提升職能，儲備永續的競爭力。

安碁資訊不僅專注於技術與產品的安全性，並將環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）融入公司的經營模式，透過以下具體行動方案實踐 ESG 的承諾，不僅有助於企業形象，還能增強客戶信任，提升公司整體價值。

安碁資訊董事長 施宣輝

董事長的話

在快速變化、競爭激烈的商業環境中，未來，安碁資訊仍將積極實施 ESG 策略，落實企業社會責任文化，與更多資安生態圈夥伴合作，共同強化數位安全防護，落實營運韌性，為企業永續成長注入關鍵動力，邁向永續共榮的新里程！

安碁資訊董事長 施宣輝

環境責任

持續推動環境管理已獲得 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查認證，作為環境管理系統推動的最高指導原則。辦公大樓榮獲綠建築標章，透過節能措施，優化能源使用，降低消耗；推動廢棄物減量及資源循環再利用；增加可再生能源的使用比例；積極進行綠能採購等具體行動方案，安碁資訊將依環保法規持續改善，落實永續環境的決心。

社會價值

關注員工福祉，重視員工健康與安全，提供安全健康的工作環境和職涯發展機會，提升員工的滿意度和忠誠度。此外，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，增強企業資安意識，抵禦網路威脅與社會詐騙。為了保護客戶個資隱私，取得 ISO 27701 個資管理認證，進一步強化客戶信任。

公司治理

安碁資訊遵循行業標準和法規，建立健全的公司治理架構，確保運作透明，落實企業經營者的責任。安碁資訊建立完善的風險管理框架，識別和評估資安風險，制定相應的應對措施，保障公司營運的長期穩定；此外，強化董事會功能，提升成員多樣性，以增進決策質量和創新能力，確保股東的合法權益並兼顧其他利害關係人的利益。

總經理的話

安碁資訊（6690）成立於 2000 年，透過持續創新與最佳實務（Best Practice）範例，不僅積累了豐富的經驗與資源，亦成功建立良好品牌和市場領導地位。自 2019 年上櫃以來，追求公司營運穩健成長，連續五年穩健獲利，已成為國內最大資安服務廠商，雄踞資安服務領域的領導者，奠定未來穩健發展的堅實基礎。

安碁資訊 2024 年整體營收表現亮眼，賺逾 1 個股本，2024 年度合併總營業收入為 21.46 億元，較 2023 年度增加 16.4%，合併稅後淨利為 2.26 億元，達到每股盈餘 10.13 元，全年營收及獲利創下新高紀錄。

生成式 AI 的崛起與深偽技術的濫用，網路攻擊威脅更加多樣化，驅動各產業的資安防護需求，安碁資訊專注於技術創新，協助客戶應對日益複雜的網路風險，提供頂尖的資安服務，取得客戶信任，更將永續理念深植於企業文化與營運策略中，對客戶、員工、股東及合作夥伴始終堅持「誠信可靠、專業創新、尊重包容、永續發展」的核心價值，用 IT 創新技術協助客戶強化企業數位韌性，打造兼具韌性與前瞻性的企業發展藍圖。

面對 AI 新興科技應用所帶來的資安威脅，資安成為企業永續競爭的關鍵力，企業不應僅將其視為技術挑戰，而應納入企業營運的策略目標，並重視網路安全威脅對經濟效益的影響。這不僅涉及企業的獲利，更關乎企業的社會責任與環境影響。因此，企業應將資安納入風險管理框架，視為策略性投資，而非單純的營運成本。安碁資訊透過強化資安技術能量與措施，協助企業強化營運的數位韌性，不僅提升營運競爭力，還能增進利害關係人的信任，促進可持續發展，最終實現經濟、社會與環境的綜合效益。

安碁資訊總經理 吳乙南

總經理的話

未來，安碁資訊把永續融入企業經營管理模式，將持續專注於 AI、雲端安全及網路威脅等核心技術的研究，提升資訊安全的韌性與風險管理能力。

安碁資訊總經理 吳乙南

環境責任

安碁資訊關心全球氣候變遷議題，重視節能減碳對環境保護之重要性，配合母公司宏碁集團 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查認證，定期審視年度碳排放量。公司依節能政策，擬訂相關因應措施。優先選擇具有節能標章之設備（產品），採用 LED 節能燈具，室內溫度設定 26~28 度。進行回收廢棄物再利用，垃圾減量與資源回收。推行能源監控系統建置，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。採購再生能源，設置太陽能光電發電系統，推動綠色永續發展。2024 遷入自購的辦公新建築取得綠建築標章，符合生態、節能、減廢、健康的建築物。

公司治理

安碁資訊提供即時、公平與公開的資訊，以確保股東取得最新訊息，制定公司相關治理制度，為強化董事會之管理及監督機能，董事會通過「公司章程」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「防範內線交易之管理作業」、「子公司管理辦法」、「個人資料管理原則」...等重要公司內規，並在公司官網公開揭露，方便提供投資人查詢。

為強化公司治理及提升董事會效能，強化董事會職能，目前設有薪資報酬委員會和審計委員會，另設置由資安長監督的「資訊安全暨個資保護委員會」確保公司資安與個資保護相關作業的落實。

總經理的話

我們致力於提供卓越的服務品質，促進業務成長擴增，實現穩健獲利，並創造長期的股東價值。同時，將持續關注利害關係人的期待，並努力達成企業永續發展目標，以確保未來永續經營的競爭優勢。

安碁資訊總經理 吳乙南

社會價值

企業網路、網路詐騙時有所聞，為協助國內上市櫃公司從 ESG 治理與永續發展的面向，強化企業營運數位韌性，重視個資防範外洩，形塑資安意識文化。安碁資訊每年舉辦 4 場『企業資安講堂_資安教育免費線上課程』，2024 年總計報名人數 1797 人，上課人數 1036 人，透過資安教育課程的推廣，善盡企業的社會責任。

安碁資訊創造多元共融的環境，打破性別、年齡、種族的限制，安碁資訊女性同仁佔比已達 26%，比例仍在成長中，多樣性與包容力是公司的企業文化，也是公司對人才永續發展做出的承諾。提供多元的職場學習環境，健全升遷發展制度，每年安排員工健康檢查，成立 11 個多樣性的運動社團，提倡運動風氣。開辦各種身心靈的健康講座，另設有「員工協助服務方案 - EAP」，提供專業顧問進行心理諮詢，守護員工的心理健康，打造安全、健康與幸福的友善環境。

壹、關於安碁資訊

一、公司簡介

二、主要業務範圍

三、營運概況

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，雙方整併合作，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。

壹、關於安碁資訊

一、公司簡介

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。

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。成立兩年以來，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。

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。

資訊安全檢測服務

雲端資安服務

資訊安全管理服務

資訊安全監控服務

數位鑑識實驗室

OT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。

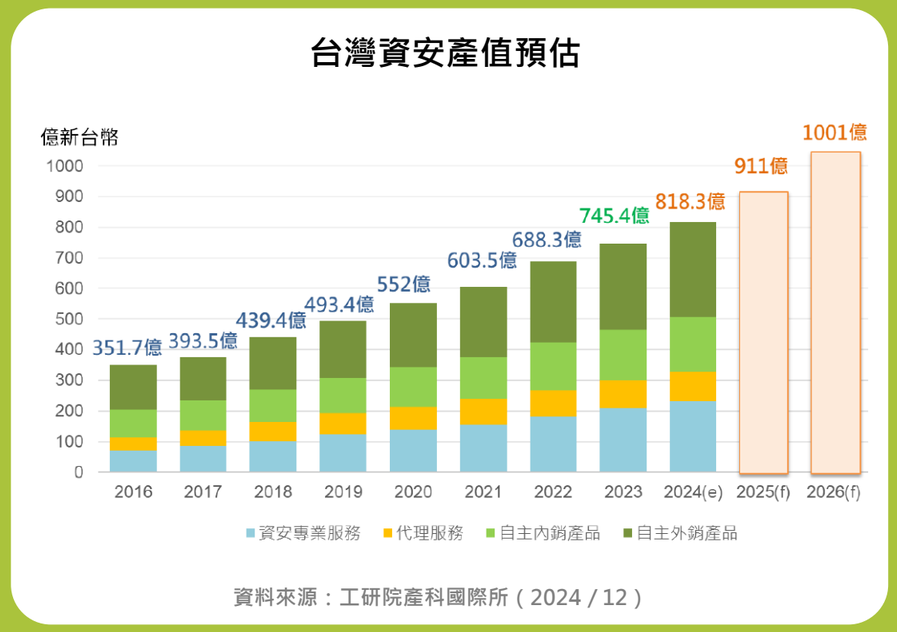
安碁資訊因應企業上雲對資訊安全的迫切需求，擁有雲端安全專業技術能量的子公司宏碁雲架構（Acer Edc），提供企業與政府單位，從建置到日常維運的一站式整合解決方案，特別是在 7x24 Cloud SOC 雲端資安監控服務，導入 AI 資安助手將使 Cloud SOC 更加智能化和自動化，提升資訊安全監控及威脅應對的效率與效能。此外，還提供零信任架構、備援備份及加密分持方案，打造差異化的資安解決方案，強化企業雲端安全防護和網路威脅應對處理能力。安碁資訊成為首家推出雲端、地端聯合防禦的資安服務商，打造營運數位韌性，更是企業永續經營的關鍵基石。安碁資訊身為專業的資安服務公司，承擔著促進產業信任與維護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

二、主要業務範圍 > 台灣資安產業現況

依據 IEK 針對台灣資安產業的研究報告內容，2024 年台灣資安產值可達新臺幣 818.3 億元（下圖），成長率達 9.8%，預期 2026 年資安產業值將上看新臺幣 1,000 億元以上。駭客推陳出新的攻擊手法和樣態，驅動企業增加資安系統建置的需求，帶動國內資安產品、服務的成長，新興上雲安全、AI 安全、資料隱私等新興議題，也將帶動國內資安防護需求。

台灣資安產業以中小企業為主，資安廠商約為 368 家，包含：臺灣自主產品、國內進口產品及資安服務。各子產業分別包含「終端與行動裝置防護」、「網路安全防護」、「資料與雲端應用安全」、「物聯網安全防護」、「資安營運管理服務」、「資安檢測鑑識顧問服務」、「資安系統整合建置服務 」、「資安教育保險」等八大類，各子產業的產值預估，如下圖。



資料來源：工研院產科國際所（2024 / 12）

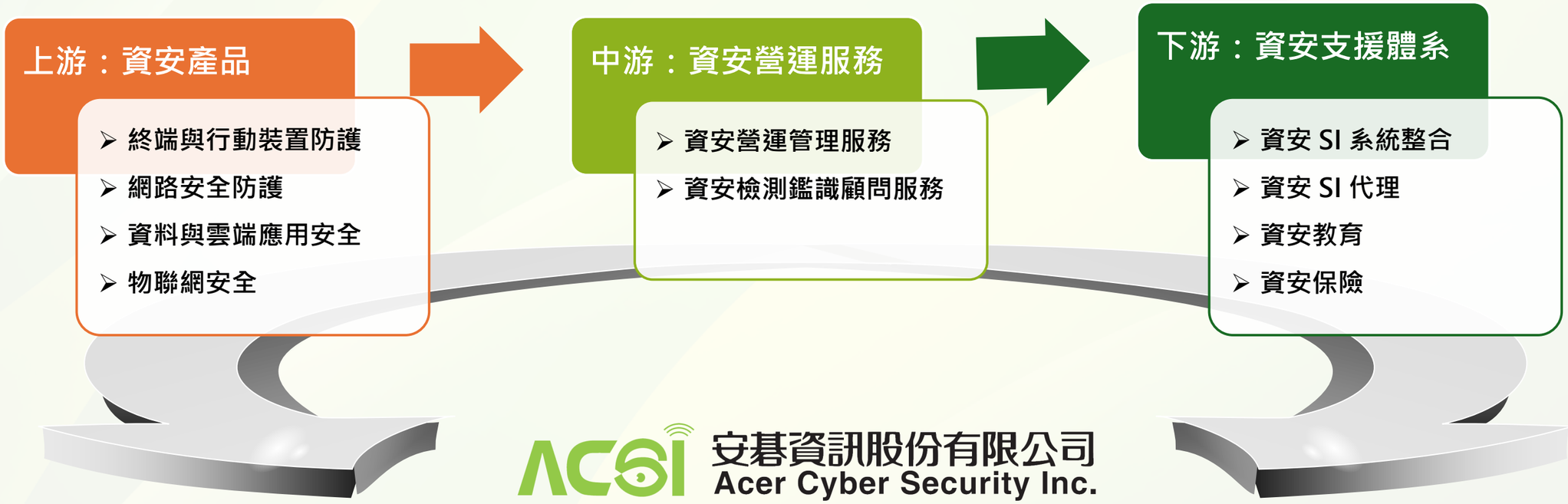
資料來源:工研院產科國際所（2024 / 12）

壹、關於安碁資訊

二、主要業務範圍 > 資安產業上、中、下游關聯性

台灣資安產業調查範疇中，以資安產業鏈上、中、下游與產品服務型態進行分類，資安產業鏈上游方面，主要是提供包括終端、網路、雲端等應用場景的防護產品與服務外，加上物聯網安全；中游則是資安營運類，包括日常營運服務的資安管理及資安專業顧問，如資安檢測服務、資安顧問服務、資安鑑識服務等；最後是下游與用戶直接面對面的支援體系，包括國內外資安產品服務代理銷售、系統整合服務、資安教育以及資安保險服務等。

安碁資訊早期業務主要是以資安營運服務為主，隨著數位科技的迅速發展與廣泛應用，資訊科技雖然帶來了便利，但同時也伴隨著潛在的資訊安全風險，安碁資訊提早看到市場的變化，併購專注在雲端服務的宏碁雲架構公司，並成立安碁學苑培育資安專業技術人才，快速調整策略以因應市場的變化，安碁資訊為提供全方位的資安服務，其資安服務的業務範圍，已橫跨資安產業鏈上、中、下游與產品服務的分類範圍。此一超前佈署的營運策略能力更有助於在競爭中保持優勢。



壹、關於安碁資訊

三、營運概況

113 年因國際地緣政治與國內詐騙事件頻傳，資訊安全的重要性更加凸顯。駭客發動大規模 DDoS 攻擊，讓國家安全與公司治理中的資安需求進一步提升。從國安層級到董事會治理，資訊安全的落實成為必要措施。近年個資外洩，國內詐騙之社會新聞成為矚目焦點，上市櫃公司開始正視機敏資料與個資曝露的風險，因個資外洩企業受罰不僅是資安重訊，對企業商譽也造成嚴重的損害。

此外，因應金管會推動的行動資安 2.0 攻防演練及國家關鍵基礎設施的演習需求，資安檢測業務需求大增。而資安事件頻發也帶動了鑑識服務的需求，使其成為開發新客戶的重要切入點。

這些因素共同促成了安碁資訊在 113 年的穩健成長，並奠定了其在資安市場中的領導地位。

根據 113 年的營收數據，安碁資訊表現亮眼，全年的合併營收較去年成長 16%，優於 IDC 預測的台灣資安市場未來五年 11.9% 的複合成長率。其主要成長動能來自於資訊安全委外監控（SOC 7x24）、營運不中斷服務，以及資安檢測的顯著貢獻。特別是在 SOC 服務領域，安碁資訊已具領先優勢，並成功拓展至製造業客戶群。

安碁資訊 2024 年全年合併營收為新台幣 2,146,434 仟元億元，營業淨利為新台幣 293,491 仟元，營業淨利率為 13.67%；稅後淨利新台幣 225,763 仟元，全年 EPS 新台幣 10.13 元。

貳、ESG 治理與策略

一、ESG 政策、策略與治理

二、重大性與利害關係人議合

貳、ESG 治理與策略

一、ESG 政策、策略與治理 > ESG 願景、政策與治理

安碁資訊（6690）是宏碁（2353）集團旗下「老虎隊」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。

永續發展優先目標（SDGs）

依據 宏碁集團 ESG 關注焦點與價值鏈策略，聚焦下列永續發展目標（SDGs）：

SDG 3 健康與福祉：打造安全可靠的數位環境，守護民眾與組織的資安健康。
SDG 4 優質教育：推動資安教育與人才培育，提升社會整體資安素養。
SDG 7 可負擔且潔淨的能源：導入再生能源，強化營運能效與綠能使用。
SDG 8 就業與經濟成長：創造優質就業機會，促進資訊服務產業升級。
SDG 11 永續城鄉：協助智慧城市建構安全穩定的數位基礎設施。
SDG 12 責任消費與生產：提升資源利用效率，推動廢棄物減量與回收。
SDG 13 氣候行動：支持低碳轉型與氣候風險因應策略。
SDG 17 多元夥伴關係：攜手供應商、客戶與政府，共創創新解方。

◆ 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。

貳、ESG 治理與策略

一、ESG 政策、策略與治理 > ESG 願景、政策與治理

◆ 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。

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. 編製與發布永續報告書。
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。

➢ **運作機制**

- 工作小組原則上每季召開一次會議，必要時可由召集人臨時召開。
- 小組執行情形由負責人彙整後，至少每年一次向董事會報告。

貳、ESG 治理與策略

二、重大性與利害關係人議合

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

利害關係人溝通

- 確認並分類主要利害關係人
- 發放問卷、舉辦訪談或座談會
- 蒐集各方對議題重要性的評估

評估議題重大性

- 根據兩大主軸進行評分：
  1. 對企業營運影響程度
  2. 對利害關係人關切程度

確認重大議題

- 彙整評估結果
- 經管理階層 / ESG 工作小組確認議題清單
- 納入風險管理與策略規劃

揭露與回饋

- 將重大性議題納入永續報告書或年度報告
- 饋利害關係人並持續改善

貳、ESG 治理與策略

二、重大性與利害關係人議合

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、關注度、多樣性，完整辨識所有利害關係人，包括客戶、員工、政府機關、供應商、股東等五類利害關係人，以利於與其深入溝通，確實了解不同利害關係人的訴求。

盤點與彙整永續議題

羅列與安碁資訊及軟體與資訊科技產業相關的永續發展議題，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 主題、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting StandardsBoard, SASB）、氣候相關財務揭露規範（TCFD）；此外，亦考慮公司策略發展目標。我們將重大議題分為治理 / 經濟、社會、環境三大類型。2024 年我們的議題共計 14 項。

重大主題分析 - 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。

▼ 衝擊評估流程（依 GRI 重大性四階段）

1 識別議題（Identify topics）

參考 GRI 標準、永續發展目標（SDGs）、同業基準、利害關係人關注議題等，建立一份潛在重大主題清單。

2 評估衝擊（Assess impacts）

對每一項潛在議題進行評估，包括：
1. 衝擊的性質（正面/負面）
2. 衝擊的範圍（內部/外部影響對象）
3. 對組織的戰略與營運影響程度

3 排序優先順序（Prioritize）

將所有議題依照「衝擊的重大性」與「利害關係人關注程度」繪製矩陣圖，以識別真正的重大議題。

4 驗證與確認（Validate and confirm）

經由利害關係人回饋或永續小組確認，最終核定重大性分析結果。

貳、ESG 治理與策略

二、重大性與利害關係人議合

重大主題名稱	說明	衝擊性質		衝擊 / 影響的內外部利害關係者	管理方法
		正面影響	負面衝擊		
能源、碳排放與氣候行動	全球面臨氣候變遷與極端氣候日益頻繁的挑戰，已有超過百個國家相繼宣示淨零排放目標，並推動包括節能減碳、再生能源發展、碳費/碳稅機制及碳邊境調整措施（CBAM）等多項氣候政策與行動方案。這些轉變已對企業營運環境產生深遠影響，並成為企業在邁向永續發展過程中必須審慎面對的風險與機會。	• **提升營運效率與成本優化** 導入節能設備與能源管理系統，可有效降低資料中心與辦公室的能源消耗與電費支出。 • **增強企業競爭力** 主動減碳與使用再生能源，有助於符合政府相關法規及國際客戶的永續供應鏈要求，提升合作機會。	• **營運成本上升** 再生能源採購成本與綠電轉供費用亦可能高於傳統能源。 • **氣候政策與法規合規壓力** 客戶、政府標案或跨國供應鏈逐步要求 ESG 資格與碳揭露，若未能配合，可能影響接單與合作資格。	• 政府機關 • 客戶	第五章. 氣候策略與轉型
經營績效	在追求永續發展的過程中，企業的經營績效不僅反映於財務表現，更涵蓋營運效率、市場競爭力與創新能力等多重層面。對本公司而言，經營績效是實現長期價值的重要基礎，不僅關係企業穩健成長與投資人信任，也與利害關係人—包括客戶、員工、股東與合作夥伴—的整體利益密切相關。	• 客戶資安意識提升，推動服務需求成長。 • 強化客戶黏著與商業信任。 • 技術創新驅動競爭優勢。 • 永續治理提升競爭力。 • 營運效率提升。	• 高技術門檻導致人力成本居高不下。 • 研發與技術更新成本壓力大 • 客戶縮減預算。 • 供應鏈或委外風險連帶影響績效。	• 客戶 • 股東 • 員工 • 供應商	第一章. 關於安碁資訊 - 營運概況

貳、ESG 治理與策略

二、重大性與利害關係人議合

重大主題名稱	說明	衝擊性質		衝擊 / 影響的內外部利害關係者	管理方法
		正面影響	負面衝擊		
創新與服務	「創新與服務」指企業透過技術研發、數位轉型與服務優化，強化市場競爭力、回應客戶需求，並持續提升整體價值鏈的永續性。對資安服務業而言，此議題涵蓋資安技術創新（如 AI-SOC、自動化防禦）、服務模式轉型（如雲端資安服務）、與客戶服務體驗優化等。	• **市場競爭力提升** 透過技術創新（如 AI 威脅偵測、自動化防禦）與服務升級，能擴大客戶基礎，開拓新市場與業務機會。 • **客戶關係強化** 提供客製化、即時且高品質的資安服務，增加客戶黏著度與續約率。 • **人才培育與組織能力提升** 技術研發與數位轉型促進員工技能提升與組織創新文化培養，降低人才流失風險。	• **高研發與轉型成本** 持續創新需投入大量人力與資金，成本負擔較大。 • **創新失敗風險** 技術不成熟或市場接受度低，可能導致投入產出不成比例，造成資源浪費。 • **服務品質波動** 新技術或平台導入初期，可能產生系統不穩、誤報或防護失效，損害企業聲譽與客戶信任。 • **人才招募與留任困難資安與科技領域人才競爭激烈**，若無完善培訓與激勵機制，可能影響創新推動與服務交付。	• 客戶 • 員工	第四章. 創新與夥伴關係 - 創新與服務

貳、ESG 治理與策略

二、重大性與利害關係人議合

重大主題名稱	說明	衝擊性質		衝擊 / 影響的內外部利害關係者	管理方法
		正面影響	負面衝擊		
公司治理	公司治理與行為準則是指導及管理公司的機制，包括訂定公司的營運目標、監測目標達成與營運的績效、保障股東的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益。	透過具體落實奠定企業管理運作之基礎，亦即誠信經營暨業務行為準則，進而強化信任、正直與誠信的聲譽。	營運過程忽視長期永續，追求短期利益，將損及公司股東及利害關係人之利益，亦使公司於陷於法律風險。	• 員工 • 股東 • 政府機關	第三章. 營運與治理 - 公司治理
客戶服務	係指企業對客戶需求的回應能力、服務品質、問題解決效率及客戶滿意度的管理，尤其在資安服務業中，強調即時回應與服務持續性。	• **提升客戶滿意度與忠誠度穩定** 且高品質的服務交付促使客戶續約率提升，增加長期營收穩定性。 • **強化品牌聲譽與口碑** 快速且有效的資安事件響應增強企業信任，提升市場口碑與吸引新客戶。 • **創造差異化服務價值** 提供客製化解決方案與專業諮詢，增強競爭優勢與客戶黏著度。 • **促進客戶永續合作** 支持客戶 ESG 與合規需求，深化合作關係。	• **服務中斷風險** 服務系統故障、資安事件或人力不足，可能導致服務延誤或中斷，損害客戶信任。 • **客戶需求多樣化與複雜性增加** 需持續調整服務模式與資源配置，增加管理與運營難度。 • **客戶資料安全風險若未妥善保護客戶資料**，將面臨法律責任與品牌形象受損風險。 • **人才短缺影響服務品質** 專業客服與資安技術人員不足，影響問題解決效率與服務質量。	• 客戶 • 員工	第四章. 創新與夥伴關係 - 創新與服務

貳、ESG 治理與策略

二、重大性與利害關係人議合

重大主題名稱	說明	衝擊性質		衝擊 / 影響的內外部利害關係者	管理方法
		正面影響	負面衝擊		
供應商永續管理	供應商永續管理是指企業在採購與合作過程中，對供應商的環境責任、社會責任與治理績效（ESG）進行評估與管理，確保整體供應鏈具備永續性、合規性與營運韌性。 對於資安服務業而言，供應商包含：軟體代理商、雲端平台業者、硬體設備廠商、系統整合商、外包維運廠商等。	• **降低供應鏈風險** 強化對供應商環境、社會與治理（ESG）表現的審查，有助於預防法律、勞安或資安事件連帶影響本公司營運。 • **強化供應商合作關係** 協助供應商提升 ESG 能力、共同成長，建立長期、穩定、互信的供應合作關係。 • **提升整體供應鏈韌性** 建立分散化、具風險管理能力的供應商網絡，有助於面對極端氣候、疫情、地緣政治等干擾時快速回應。	• **供應中斷與替代困難** 若高依賴供應商未通過 ESG 要求或違規遭終止合作，短期內可能難以尋求具備等同能力的替代廠商。 • **聲譽風險** 若供應商在環境保護、勞工人權、資訊安全或商業道德等方面違反法規，將對本公司造成聲譽損害。 • **資訊安全風險擴大** 外包供應商若缺乏資安管理制度，可能成為潛在的資安漏洞來源，例如：存取權限未控、資料加密不足或未依 ISO/IEC 27001 等標準作業，造成機敏資料外洩、客戶信任流失與法規責任。	• 供應商	第四章. 創新與夥伴關係 - 創新與服務

貳、ESG 治理與策略

二、重大性與利害關係人議合

重大主題名稱	說明	衝擊性質		衝擊 / 影響的內外部利害關係者	管理方法
		正面影響	負面衝擊		
風險管理	係指企業對內外部潛在風險（包含營運中斷、資安事件、法遵缺失、氣候衝擊等）進行辨識、評估、監控與回應的制度與能力。對於資安服務業而言，有效的風險管理不僅是提升營運韌性的關鍵，也直接影響客戶信任與法規合規性。	• **提升營運韌性與穩定性** 系統化風險辨識與回應機制可降低突發事件對業務連續性的衝擊，確保服務不中斷。 • **強化客戶信任與競爭優勢** 展示良好風險控管（如資安、災備、供應鏈風險管理）有助於客戶信任與競爭優勢。 • **支援 ESG 及氣候相關風險揭露（如 TCFD）** 有助於對應外部利害關係人對氣候與永續風險資訊揭露的要求，提升資本市場信任。	• **未即時辨識關鍵風險**，造成損失擴大。 • **法規遵循不足**，產生合規風險 • **風險管理流程流於形式**，難以落實 • **忽略氣候與永續風險**，造成策略誤判。	• 客戶 • 政府機關 • 供應商 • 員工	第三章. 營運與治理 - 風險管理

貳、ESG 治理與策略

二、重大性與利害關係人議合

重大主題名稱	說明	衝擊性質		衝擊 / 影響的內外部利害關係者	管理方法
		正面影響	負面衝擊		
資訊安全	指企業保護其資訊資產免受未授權存取、使用、洩露、破壞、變更或中斷的過程與制度。	• **強化客戶信任與市場競爭力** 健全資安治理，有助於提升企業形象。 • **提升營運穩定與韌性** 落實資安風險控管與災難復原計畫，確保服務不中斷、降低業務中斷風險。 • **符合法規與永續揭露要求，增進員工資安素養與內部治理** 定期訓練與演練提升全員資安意識，有助於打造風險導向文化。	• **資安事件導致營運中斷與財損** 勒索軟體、駭客攻擊或 DDoS 攻擊，可能癱瘓系統、導致服務中斷與損失營收。 • **敏感資料外洩** 商業機密若外洩，可能引發訴訟、罰款與信任危機，傷害企業聲譽。 • **法規遵循與合規風險** 若資安措施未符合法規，可能面臨重罰與客戶流失。 • **第三方與供應鏈資安風險擴大** • **人力與資源負擔沉重** 專業資安人才短缺，加上系統建置與維運成本高，可能造成企業壓力。 • **系統複雜化增加控管難度** 多雲環境、IoT 與 AI 導入，使得資安防護面更廣、攻擊面更多，增加控管挑戰。	• 員工 • 客戶 • 供應商 • 政府機關	第三章. 營運與治理 - 風險管理

貳、ESG 治理與策略

二、重大性與利害關係人議合

重大主題名稱	說明	衝擊性質		衝擊 / 影響的內外部利害關係者	管理方法
		正面影響	負面衝擊		
客戶隱私保護	指企業對客戶個人資料、商業機密、使用紀錄等資訊的收集、儲存、處理與保護責任。隨著數位服務擴展與法規趨嚴 (如個資法、GDPR) 客戶隱私已成為 ESG 治理中備受關注的核心議題之一。	• **隱私保護：** 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。	• **隱私保護：** 導致個人資訊外洩， 進而侵害個人私領域之權利及人格尊嚴。	• 員工 • 客戶 • 供應商 • 政府機關	第三章. 營運與治理 - 客戶隱私保護
水資源及廢棄物管理	企業在營運過程中對於用水效率、廢水排放、一般 / 危險廢棄物的管理行為。	降低企業營運對環境的影響，推動水資源節水、回收再使用。	營運模式無生產製造流程，減量成效有限。	• 員工 • 供應商	第五章. 氣候策略與轉型 - 水資源與廢棄物管理
能源管理	指企業在營運過程中對能源使用的監測、優化與減碳策略，包括硬體設備效能提升、再生能源採購、智慧節能系統導入等。	• **減碳目標達成度** 採購再生能源 (如綠電憑證、PPA) 及裝置太陽能等，可加速碳足跡減量，提升企業永續評等。 • **能源使用的監測、優化** 機電設備效能提升。	• **初期投資成本高** 資料中心升級節能設備、佈建智慧能源管理系統、採購綠電憑證等，需要大筆資本支出。 • **技術與運維複雜度提高**。 • **綠電供應不穩定**。	• 客戶 • 供應商 • 政府機關	第五章. 氣候策略與轉型 - 能源管理

貳、ESG 治理與策略

二、重大性與利害關係人議合

重大主題名稱	說明	衝擊性質		衝擊 / 影響的內外部利害關係者	管理方法
		正面影響	負面衝擊		
人才吸引留任與發展	員工組成、雇用與離職、具競爭力的薪酬與福利，人才發展與培育的投資。	促進公司內部多元化的業務版圖拓展，提升員工茁壯力，增進雇主品牌價值；建立人力資本，確保組織具備競爭優勢。	降低員工認同感，增加人事成本，影響企業營運活動；生活品牌相關技術演進快速，產品終端客戶需求多元，對組織人才培育形成挑戰。	• 員工	第六章. 包容職場與社會 – 人才吸引與發展
人權平等與多元化	性別平等、同工同酬、員工多元化與平等機會、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，促進和諧的勞資關係。	提高員工滿意度、吸引和留住優秀人才、提高生產力、帶動供應鏈促進社會正義。	人才流失、創新減緩、品牌形象受損、法律風險。	• 員工	第六章. 包容職場與社會 - 人權保障
職業健康與安全	提供員工安全衛生的工作環境，強化員工的健康管理，為公司維持競爭力。	吸引優秀人才，提升企業競爭力。	為滿足利害關係人需求與期待，需增加人力及物力投入成本。	• 員工	第六章. 包容職場與社會 - 職場健康及安全

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

2024 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事，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。

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。2024 年度已向董事會報告公司溫室氣體盤查及查證執行進度。

◆ 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。

◆ 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。

◆ 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

安碁資訊對董事應具備之資格，除符合相關法規要求外，更採取極高專業標準。安碁資訊之董事採用候選人提名制度，經由股東會投票選出，皆曾於知名企業、相關業界、學術界擔任要職，具有如經濟、企業管理、會計、產業、財務、行銷或科技等豐富經驗，且涵蓋不同性別與年齡區間，以強化董事會多元性，監督公司的經營決策，落實公司治理，提高經營品質。

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

◆ 董事會多元化及獨立性：

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。

董事會成員多元化之落實情形

截至民國 113 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：蔡智傑 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、行銷管理以及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 女士

董事會之績效評估

安碁資訊於 2024 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，2024 年參與課程包括「TCFD 簡介與標竿案例解析」、「氣候治理與策略實務及金融業減碳趨勢」、「全球未來風險與永續轉型契機」、「證券法規與公司治理」、「全球經濟、金融現況與未來解析」及「企業 ESG 永續趨勢實務及證管法令新知」等，現任董事年度進修時數平均為 8.4 小時。

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。

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。

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 2024 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。

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

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
- ✓ 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 2024 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。

◆ 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。

參、營運與治理

二、風險管理

◆ 風險管理組織職掌

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。

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

Step 1 執行風險辨識

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

Step 2 訂立評量標準

依據公司風險特性擬訂適切的量化或質化量測標準，作為風險分析之依據。「資訊安全與隱私管理暨業務永續推動小組」針對已辨識風險事件之性質及特徵進行瞭解，考量現有相關管控措施之完整性、過往經驗、同業案例等，分析風險事件之發生機率與影響程度，據以計算風險值。

Step 3 風險分析與評量

風險評量的目的是提供企業作為決策之依據，透過將風險分析結果與風險胃納加以比對，決定需優先處理之風險事件，並作為後續擬訂回應措施選擇之參考依據。「資訊安全與隱私管理暨業務永續推動小組」依據風險分析結果，用以規劃與執行後續風險回應方案。相關風險分析與評量結果經確實記錄後，提報「資訊安全與隱私管理委員會」進行核定。

Step 4 擇定因應對策

「資訊安全與隱私管理暨業務永續推動小組」依據本公司策略目標，以及內、外部利害關係人觀點、風險胃納及可用資源，擇定風險因應對策或落實風險減緩計畫。依必要性建立預防、應變、危機管理和營運持續計畫，使風險因應對策有效控管風險，並在實現目標與成本效益之間取得平衡。為確保各類風險於可控範疇，加以制定關鍵風險指標由「資訊安全與隱私管理暨業務永續推動小組」會同各營運單位相關人員持續監控，除應適時回報「資訊安全與隱私管理委員會」，並確實建立及保留相關紀錄。

Step 5 風險監督與審查

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

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：2024 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 32 項資訊資產增加為 108 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

	1	2	3	4	小項總計
通訊（CM）	0	21	2	3	26
資料（DA）	0	17	5	0	22
文件（DC）	1	2	3	0	6
環境（EV）	0	3	0	0	3
硬體（HW）	0	14	8	2	24
軟體（SW）	0	20	0	0	20
人員（PE）	1	6	0	0	7
總計	**2**	**83**	**18**	**5**	**108**

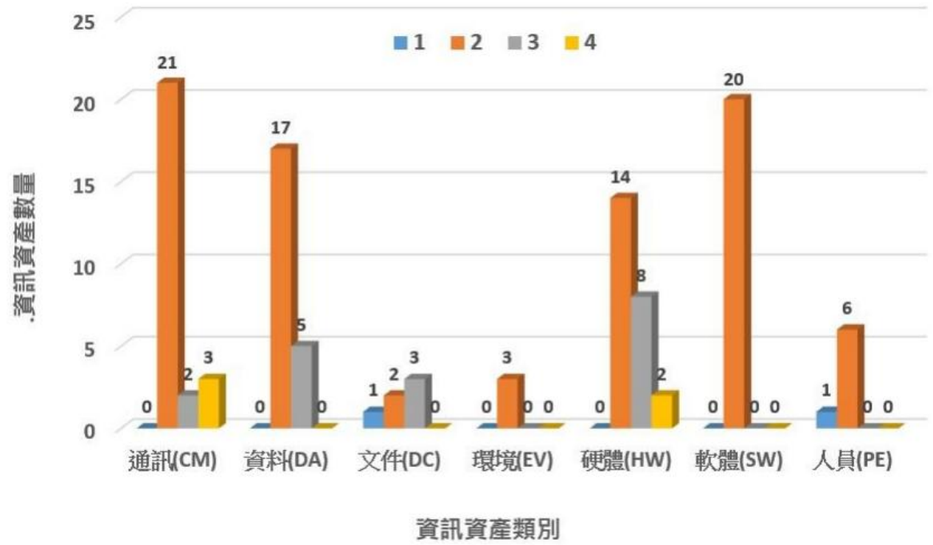


圖1　資訊資產之資產價值分佈

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。

➢ 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。

資訊資產綜合風險值統計表

	1	2	3	4	6	8	9	12	16	18	24	27	32	36	48	64	小項總計
通訊 CM	0	0	0	15	2	2	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	26
資料 DA	0	0	0	0	2	2	5	13	0	0	0	0	0	0	0	0	22
文件 DC	0	1	0	0	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	6
環境 EV	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
硬體 HW	0	0	1	6	0	2	0	14	1	0	0	0	0	0	0	0	24
軟體 SW	0	0	0	5	0	2	0	12	1	0	0	0	0	0	0	0	20
人員 PE	0	0	0	1	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	7
總計	**0**	**1**	**1**	**28**	**4**	**12**	**5**	**55**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**108**

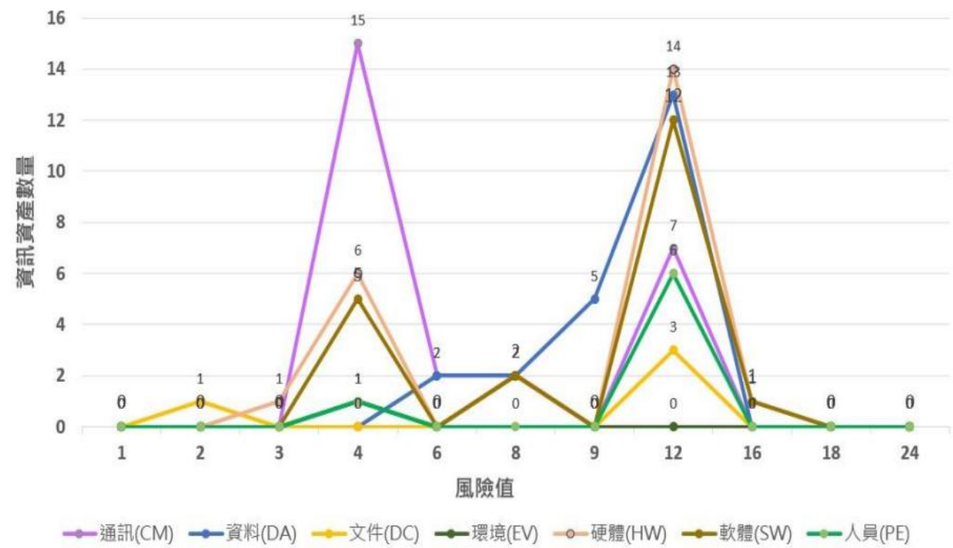


圖2　資訊資產之風險分佈

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

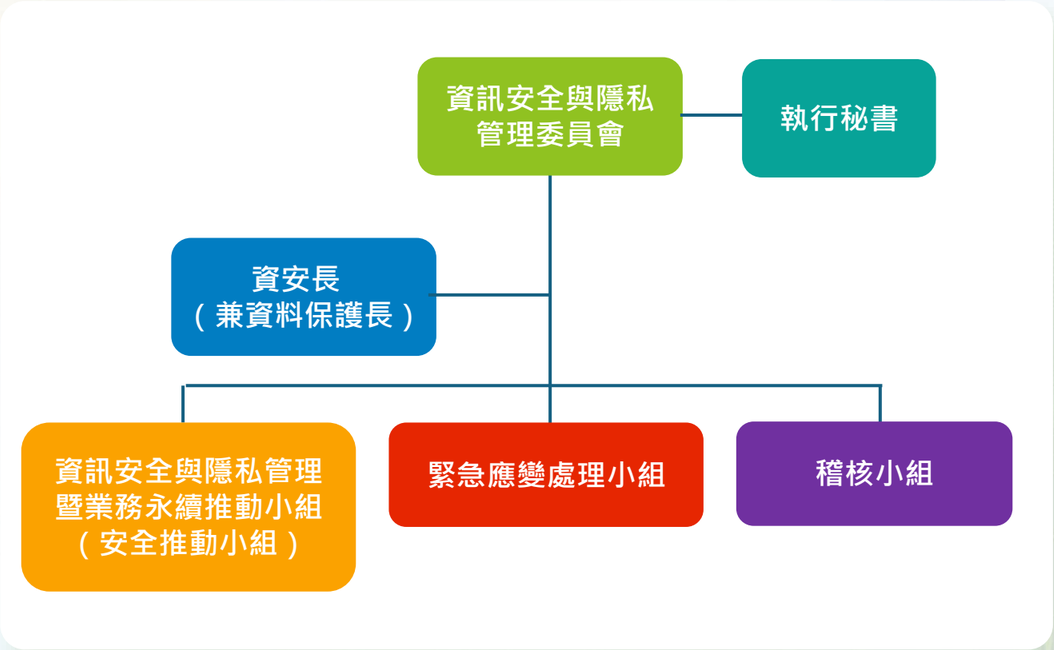
強化全體員工資安認知、精進合規與合乎客戶需求之資安架構，並擴大資訊安全管理系統（ISMS, Information Security Management System）落實範圍及持續精進。

◆ 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

事件通報 → 安全事件評鑑與應變處置 → 緊急聯絡與事件處理 → 事後復原追蹤鑑識偵查處理

- 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，分為管理面與技術面予以落實。

➢ **技術部分**

依資安年度計畫執行下列工作事項。

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

參、營運與治理

三、資訊安全

◆ 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，分為管理面與技術面予以落實。

➢ **管理方面**

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
- 服務中斷演練計畫
- 資訊安全業務分析報告
- 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
- 個人資料保護業務分析報告
- 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。

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。

◆ 2024 年重要創新資安服務

主動式資安監控中心（Intelligent SOC）

因應新世代 SOC 架構，發展具自動化的主動式監控智能中心 Intelligent SOC，已導入 AI 創新技術，持續佈署以人工智慧為核心的安全監控中心 AI-Driven SOC，達到優化流程與減少人力投入的目標。運用多種 AI 模型進行日誌分析，涵蓋 IT、OT、雲端等三大環境，針對不同客戶和各種不同設備進行多面向分析，從監控服務客戶端的日誌來源，找出異常的行為，挖掘潛藏資安威脅，實現自動化的偵測、判斷與回應，到整合外部威脅情資來源，提升事前日誌監控分析的精準度。在事中、事後階段方面，與 SOC 整合的事件調查、鑑識服務、SOAR，以及惡意威脅狩獵分析服務也是重點。

雲地端資安 SOC 整合平台

建構雲端安全監控中心（Cloud SOC），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。

肆、創新與夥伴關係

一、創新與服務

雲端資安監控基準

隨著企業向雲端遷移，確保雲端環境的安全變得至關重要。傳統資安監控方法已無法滿足動態、分散的雲端架構，因此需要建立雲端資安監控基（Cloud Security Monitoring Baseline），確保從基礎架構到應用層的全面防護。雲端資安監控基準涵蓋身分與存取、網路安全、應用程式與工作負載、資料保護、安全日誌與事件管理（SIEM）、威脅偵測與回應（MDR）等領域。

紅隊演練技術

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。

零信任架構導入

零信任架構的核心組件主要包含5大部分：

- 備份與存取管理（IAM, Identity & Access Management）
- 裝置與端點安全（Endpoint & Device Security）
- 網路與微分段（Network Security & Microsegmentation）
- 持續監控與威脅偵測（Security Analytics & Continuous Monitoring）
- 存取決策引擎（Policy Engine & Enforcement）

雲端資安監控技術

確保雲端環境中資料、應用和基礎設施的安全性，對於企業保護其雲端基礎設施免受各類攻擊與威脅至關重要。隨著企業將更多業務遷移到雲端，這些監控技術需要有針對性地涵蓋不同層級的資安防禦，並具備強大的即時偵測與反應能力。

入侵及攻擊模擬 BAS 技術

BAS（Breachand 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。

威脅情資 AI 分析平台（ATHENA）

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：

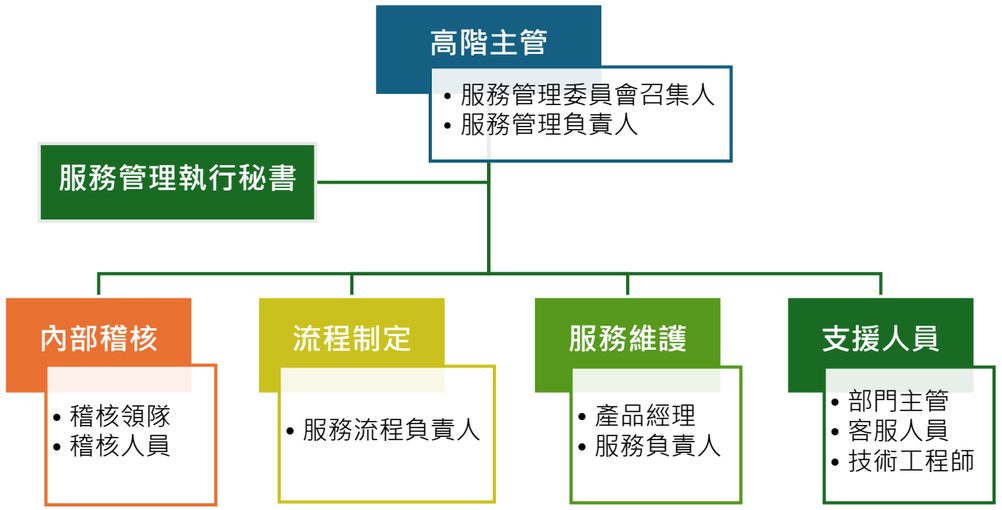
- 證書之有效性（有效日期2026-10-11）
- 符合國際規範，展現維運能力。
- 將流程標準化並重視流程整合，可量測出資訊服務品質並持續改善。
- 提升系統及其服務的可靠性及可用性，進而達到降低成本、提升 IT 服務品質的目標。

◆ 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。



服務管理組織架構

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	1. 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。 2. 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	1. 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。 2. 督導服務管理系統的推動及落實。 3. 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	1. 負責相關服務管理會議召開。 2. 協助服務管理負責人處理相關協調工作。
4	稽核領隊	1. 負責擬定內部稽核計畫。 2. 執行內部稽核作業。
5	稽核人員	執行稽核作業
6	服務流程負責人	1. 負責各服務流程之規劃並將其文件化。 2. 建立並維護服務管理系統文件。 3. 負責服務流程運作之教育訓練。 4. 負責各服務流程之持續改善。
7	產品經理	1. 訂定及維護服務目錄。 2. 管理服務的新增、刪除、異動。
8	服務負責人	1. 負責服務的產品說明書、維運手冊、年度維運計畫等。 2. 填寫月服務報告及年度檢討報告。

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）

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	

◆ 評量機制

每年實施 ISO 20000 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 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）。

◆ 2024服務管理目標達成情形

服務目標

2024 年服務管理目標有以下三項：

- 驗證範圍新增「APP 檢測服務」
- 完成事故、問題、異動及發行流程的優化作業
- 日常作業表單的電子化填寫與簽核

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。

肆、創新與夥伴關係

二、客戶服務

◆ 2024 服務管理目標達成情形 > 各項流程目標說明

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)	>=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)	>=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)	>=85% (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)	>=85% (區間:年度)
	Known Error 正確性	從營運管理平台上觀察結案後 3 個月內的事故單，確認造成問題的事故未再發生	符合件數/總數 (每季紀錄)	>=85% (區間:年度)
異動發行	異動發行計劃按時完成的比例	在異動發行執行前撰寫或交付計劃文件	符合件數/總數 (每月紀錄)	>=85% (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)	>=85% (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)	>=85% (區間:年度)
	演練報告準時率	各服務備援演練報告未於演練作業完成後 3 周內交付	符合件數/總數 (每月紀錄)	>=85% (區間:年度)

肆、創新與夥伴關係

二、客戶服務

◆ 2024 服務管理目標達成情形 > 各項流程目標說明

流程項目	目標項目	目標說明	計算方式	KPI
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)	>=85% (區間:年度)
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)	>=85% (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)	>=90% (區間:年度)
客戶	客戶滿意度	客戶高滿意度	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)	>=80% (每月統計)
	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)	>=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)	>=90% (區間:年度)
服務訓練	服務訓練達成率	服務設定訓練計畫是否如期完成	符合件數/總數 (每季紀錄)	>=70% (區間:年度)

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

透過安碁資訊股份有限公司（以下簡稱本公司）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。

一般要求

對於會影響本公司服務水準或作業水準之供應者服務，需遵循供應者管理程序，以確保供應者提供之服務，能夠符合本公司各項作業程序及服務水準的要求，包括：

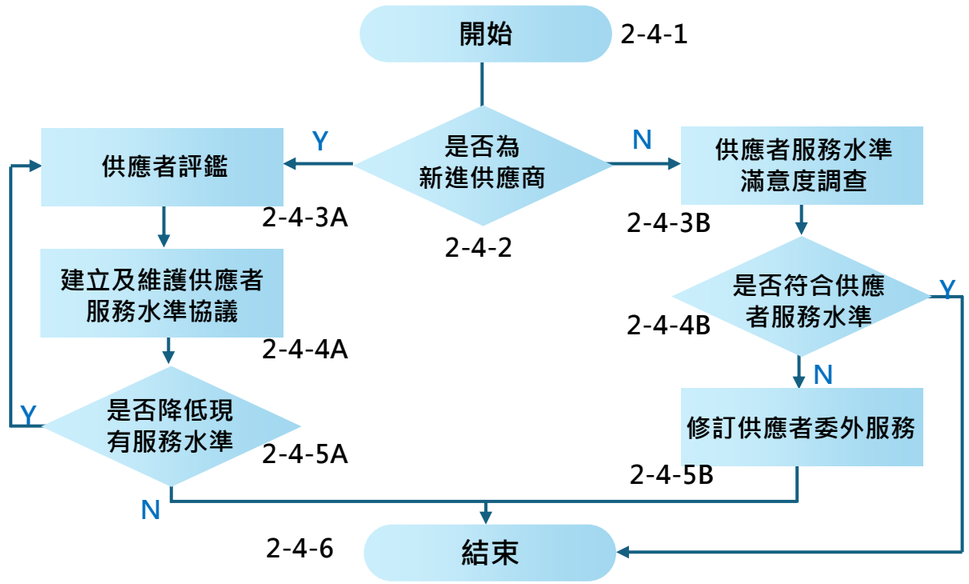
- 供應者應了解他們在委外服務項目的責任和要求。
- 供應者應對其所提供之服務，提出服務水準承諾。
- 應定期了解供應商提供的服務，是否能夠滿足使用者的要求。
- 供應者服務管理的紀錄，應依照「服務管理系統文件管理程序書」進行管理。
- 對供應者應制定基本資訊評鑑表，以利供應者服務管理的進行。

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。

肆、創新與夥伴關係

三、供應商永續管理

◆ 供應商的社會與環境管理流程

安碁資訊提供資訊安全相關服務，我們視供應商為重要合作夥伴，希望透過彼此的合作，建立長期穩定的供應鏈。安碁資訊主要供應鏈為提供資訊安全服務的供應商，除了考慮供應商的技術能力、品質、和價格競爭力外，我們要求重要的供應商均須簽署「供應商廉潔暨企業社會責任承諾書」，遵守以下項目：

勞工權益與健康安全

- 對於勞工之聘用，應遵守勞動相關法規，保障員工之合法權益，並應重視人性尊嚴及基本人權。
- 禁用童工（未滿16歲），且避免以任何形式強迫勞動或危害勞工基本權益。
- 不得因性別、種族、年齡、婚姻、家庭情況、信仰、政治立場等差異而有不同之雇用政策或因此在員工實際工作中給予歧視性之對待。
- 落實工時、薪資及福利等基本保障，制定並執行避免性騷擾、職場霸凌等不人道待遇相關規範。
- 尊重員工的結社權利及自由，提供勞資協調、溝通管道。
- 制定符合勞工健康與職業安全衛生相關法令之規範，並遵守貴公司所制訂之工程安全衛生及環境管理等相關規範，致力提供勞工健康、安全的職場。

廉潔承諾

承諾嚴格遵守安碁資訊之所有對交易對象廉潔管理相關規定，包括但不限於安碁資訊「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，以及其他與公平交易、公開資訊、避免不正當收益及內線交易相關規定，且絕不向安碁資訊員工及/或其指定人要求、期約、索取、收受、進行任何賄賂或其它不正當利益，或有直接或間接圖利安碁員工資訊及/或其指定人之行為。

環境保護

- 應致力愛護地球、珍惜資源及環保節能，建立環保節能政策及措施，有效落實環境永續發展之企業文化。重視採購行為對供應來源社區之環境與社會等影響，並與貴公司共同致力於落實企業社會責任。
- 應致力於減少或消除各種形式的浪費，包括但不限於水資源及能源等。可在設備管理、維修或生產過程中，使用節能設備與施行節能措施，或透過回收、再利用、替代物料等方式達到節能之目的。
- 應致力於減少污染物、有毒物及廢棄物之排放並妥善處理。對於廢棄物等處理符合相關法令規定，以降低對自然環境之衝擊或危害。

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 - TCFD19

三、溫室氣體排放

四、能源管理

五、水資源管理與廢棄物管理

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。

◆ 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。

◆ 具體行動方案

承推行能源監控系統建置、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。

- 2023 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 182.2 萬度，減少排碳量 901.89 公噸。
- 2024 年宏碁雲架構（股）（安碁資訊 100% 持有子公司），已自建 390 kW 太陽能發電系統。
- 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。

2023 年度間綠色能源使用量

公司名稱	用電量	綠電使用量	綠電比例
安碁資訊（股）公司	847, 657	0	0.00%
安碁學苑（股）公司	12,820	0	0.00%
宏碁雲架構服務（股）公司	2,396, 637	1,822, 000	76.02%
合計	3, 257, 114	1,822, 000	55.94%

單位:度 kWH）

伍、氣候策略與轉型

二、氣候風險機會與相關財務揭露（TCFD）

<table>
<tr><th>項目</th><th>執行情形</th></tr>
<tr><td>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。</td><td>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；113 年度每季董事會均向董事報告「溫室氣體盤查與查證時程規劃」。</td></tr>
<tr><td>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)。</td><td>
<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>
</td></tr>
<tr><td>3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。</td><td>■ 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。
■ 轉型行動的影響
資本支出：轉型行動，2024 已自建太陽能發電系統約 390 kW 裝置容量，並汰換冰水主機。</td></tr>
</table>

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**：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。 **參數設定**：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。 **假設設定**：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。 **分析因子**：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）

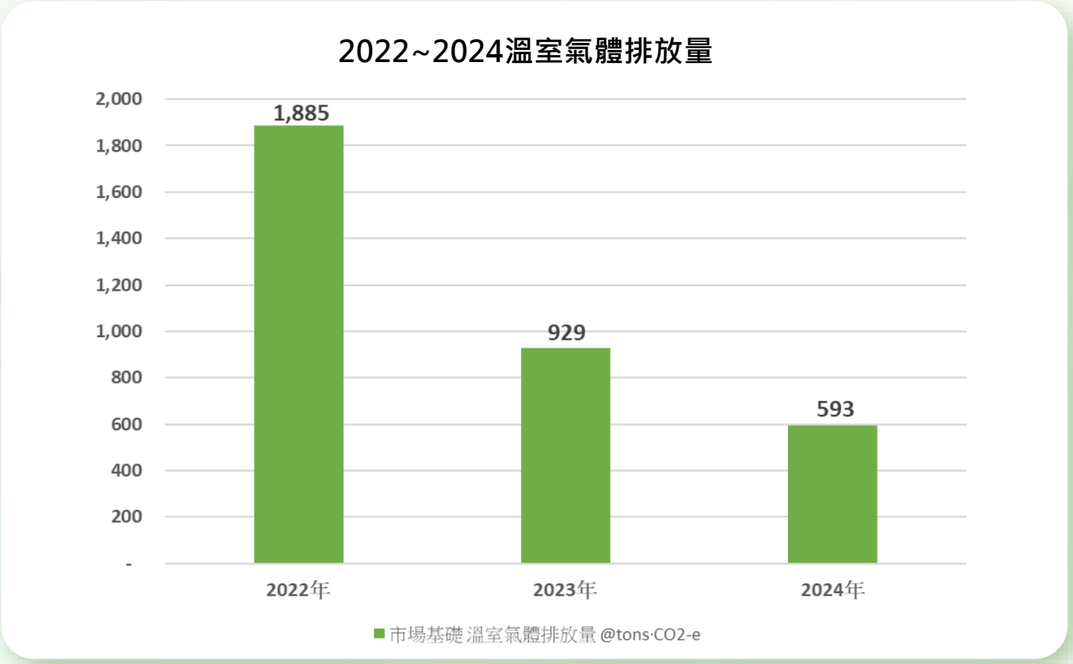
項目	執行情形
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	**目標涵蓋的活動：** ■ 減少溫室氣體排放：包括直接排放（如工廠排放、車輛排放）和間接排放（如供應鏈排放）。 ■ 能源效率提升：通過節能措施、技術更新等方式減少能源消耗。 ■ 可再生能源使用增加：增加可再生能源在能源結構中的比例，例如太陽能、風能等。 ■ 資源循環利用：推動資源的有效循環利用，減少廢棄物產生和排放。 ■ 氣候風險管理：加強對氣候變化和極端氣候事件的風險管理能力。 **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，例如能源結構調整、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。

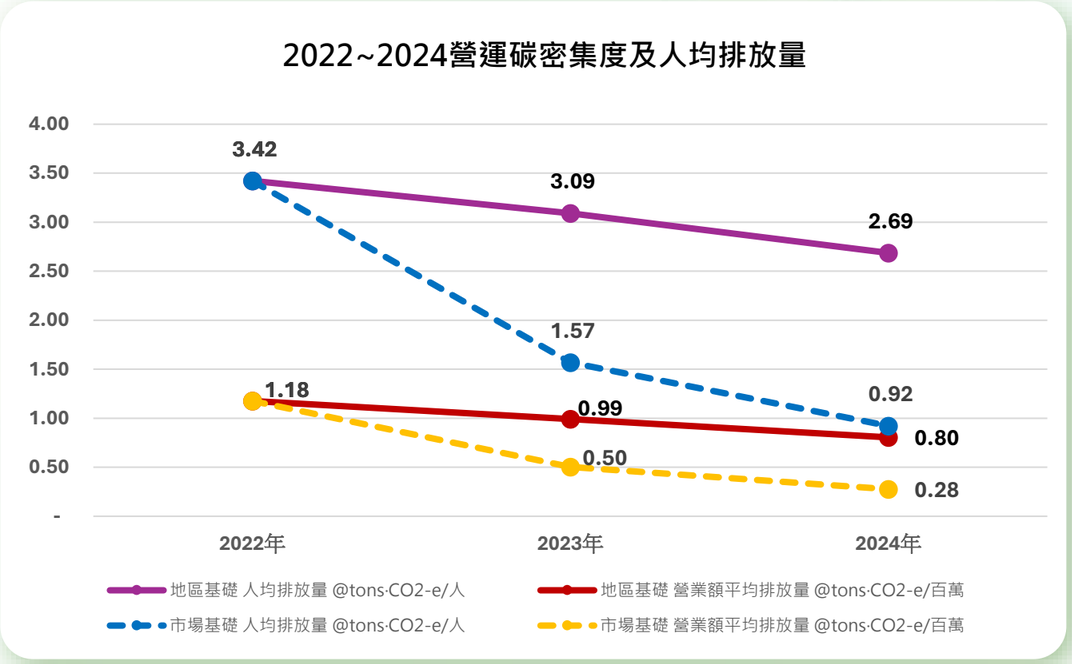
伍、氣候策略與轉型

三、溫室氣體排放

自 2022 年起，我們即按照溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol），以合併財務報表為邊界，每年進行溫室氣體盤查，並委託符合台灣環保署資格認定的第三方查驗機構，進行直接與間接類別，也就是範疇 1、範疇 2 的溫室氣體排放查證，取得 ISO 14064-1: 2018 溫室氣體查驗聲明書。

於 2024 年，經查驗的營運碳排放（Scope 1, 2）合計為 592.72 tons·CO2-e，較前一年減少 335.90 tons·CO2-e（36.17%），較 2022 基準年減量 1,292.72 tons·CO2-e（68.56%），符合預期之減量目標；其中，範疇 1 排放為 201.84 tons·CO2-e，較 2022 基準年減少 33.77 tons·CO2-e（14.33%），主要原因為龍潭辦公區發電機柴油使用量降低；範疇 2 排放 390.89 tons·CO2-e（76.31%）（以市場為基礎），較前一年減少 319.49 tons·CO2-e（44.97%），較 2022 基準年減少 1,258.94 tons·CO2-e（76.31%），主要來自用電量減少與再生能源使用增加的雙重因素。營運碳密集度（每佰萬營收碳排放量）為 0.28 tons·CO2-e，較 2022 基準年減少 76.27%；人均排放約為 0.92 tons·CO2-e，較 2022 基準年人均減少約 73.10%。





伍、氣候策略與轉型

四、能源管理

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，目的在於提高能源使用效率、降低成本與減少對環境的影響。

◆ 能源管理的主要目標

- 提升能源效率（Energy Efficiency）
- 降低營運成本與能源浪費
- 減少溫室氣體排放與環境衝擊
- 符合能源法規與國際標準（如 ISO 50001）
- 增強能源供應的穩定與風險管理能力

宏碁雲架構（股）公司（安碁資訊 100% 持有子公司），專注資料中心建置與維運管理，為企業提供穩定可靠的基礎設施於提供企業及提供完善的災難復原和異地備援方案，確保企業在突發情況下能迅速恢復運作，維持業務連續性。

身為專業 Data Center 業者，提供災難復原和異地備援方案服務，對於安全的需求相當嚴苛，為符合 Tier IV 機房需求，維持可靠性與可用性，相關電力與冷卻備援能力，設備皆有不斷電系統供應及雙電路備援、全年無休的維運中心。

為達成提高機房能源使用效率， 宏碁雲架構（股）公司已導入 ISO 50001 能源管理制度並已取的 ISO 50001認證。

ISO 50001 是由國際標準化組織（ISO）於 2011 年發佈、並於 2018 年更新的能源管理系統（Energy Management System, EnMS）國際標準。

它提供了一個系統化的方法來協助企業與組織提高能源效率、降低能源成本、減少碳排放。導入 ISO 50001 不僅僅是節能，更是一種永續治理與企業競爭力的展現。它能讓企業在 ESG 時代中邁向更高的永續標準。

◆ 具體行動

- 取得 ISO 50001 認證。
- 汰換部分冰水主機，以提高效能使用。
- 逐步汰換 UPS，以提高效能使用。
- 提昇 PUE 至 1.6。

◆ 我們的氣候行動

我們致力於減少能源消耗，同時降低對環境危害，以避免氣候變遷所造成的災害，並將此觀念建立在具體行動上；我們於 2024 年購入黃金級綠建築標章認證之辦公室作為營業據點，並導入 LEED 及 WELL 規範之辦公室空間規劃設計概念，以符合資源重複使用、減少廢棄物、降低使用能耗及提供健康工作環境之要求，且已開始進行 LEED 認證中，預計 2025 年取得認證。

我們也響應政府政策，優先選用符合綠色採購要求之產品及服務；並獲得 2024 年台北市政府表揚綠色採購優良企業。

伍、氣候策略與轉型

四、能源管理

◆ 使用再生能源

安碁資訊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，並透過自建太陽能發電系統與外購再生能源的策略，持續提高再生能源使用占比。

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。

年宏碁雲架構（股）（安碁資訊 100% 持有子公司）與再生能源售電業者所簽訂的長期再生能源購電協議（Corporate Power Purchase Agreement；CPPA）已於 2023 年第 2 季正式啟動，綠色能源種類及使用列表請參照下表：

2023 年度間綠色能源使用量

公司名稱	用電量	綠電使用量	綠電比例
安碁資訊（股）公司	847, 657	0	0.00%
安碁學苑（股）公司	12,820	0	0.00%
宏碁雲架構服務（股）公司	2,396, 637	1,822, 000	76.02%
合計	3, 257, 114	1,822, 000	55.94%

單位:度(KWH)

伍、氣候策略與轉型

五、水資源管理與廢棄物管理

◆ 重大主題名稱

水資源管理

◆ 政策或承諾

雖未大量使用水資源，但仍設定短、中、長期減量目標，持續探索各種減量與回收再使用的可能性。

◆ 追蹤機制

導入 ISO 14001 環境管理系統，推動全員參與，藉由內外部稽核維持系統有效性。導入 IT 系統化管理蒐集全球用水數據及變化趨勢，審視目標達成狀況。

◆ 行動方案

- 資源管理流程：設定目標→用水管理→追蹤查核→異常改善。
- 藉由系統化管理蒐集用水數據及變化趨勢，每年審視目標達成狀況。
- 進行水資源回收再使用、改善用水設備、強化用水管理等節水措施。

2024 年水資源使用狀況統計表

項　　目	水資源使用狀況統計	項　　目	水資源使用狀況統計
用水量	17,887（公噸）	總取水量	17,887（公噸）
用水密度計算	8.3335（公噸）	總耗水量	17,887（公噸）

伍、氣候策略與轉型

五、水資源管理與廢棄物管理

◆ 重大主題名稱

廢棄物管理

◆ 政策或承諾

安碁資訊營運模式主要為提供資訊安全營運服務的辦公室活動，因無生產製造活動，所以並不會產生大量廢棄物，但仍設定短、中、長期減量目標，持續探索各種減量與回收再使用的可能性。

◆ 追蹤機制

導入 ISO 14001 環境管理系統，推動全員參與，藉由內外部稽核維持系統有效性。

2024 年廢棄物產生統計表

項目	廢棄物產生統計
總重量	24.091（公噸）
非有害廢棄物	24.091（公噸）
非有害廢棄物	0.00（公噸）
廢棄物密集度計算	0.0112（公噸）

◆ 行動方案

- 為進一步降低廢棄物產出，我們以 2024 年為基準年，設定廢棄物處理量目標。
- 短期目標：2025 年較基準年減少 1%
- 中長期目標：2030 年較基準年減少 10%
- 妥善管理營運所產生之各項廢棄物：與合格清運廠商及處理場廠商簽訂合約，定期執行清運及處理作業。
- 依循 Recycle（循環回收）、Reuse（物盡其用）、Reduce（減少使用）3R 原則，宣導同仁、客戶與廠商共同落實廢棄物減量及可回收資源分類，確保資源能有效處理使用，發展循環效益。
- 廢棄物終端處理：廢電池、報廢 UPS、五金廢料等事業廢棄物蒐集後交付有簽訂合約之合格廠商處理；一般事業廢棄物交付有簽訂合約之合格清運廠商及處理場廠商負責定期清運處理，並以焚化為最終處理方式；可回收資源物分類集中後交付合格回收廠商處理；機密文件蒐集後運送至有簽訂合約之合格廠商處採水銷方式進行銷毀。
- 進行紙容器回收，宣導同仁自備環保餐具。
- 依據統計數據，審視每年廢棄物減量及資源回收狀況。

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。

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
3,248人	2796.75 小時	651 人	4.30 小時

◆ 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

◆ 利害關係人的議合行動與有效性：

■ 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：

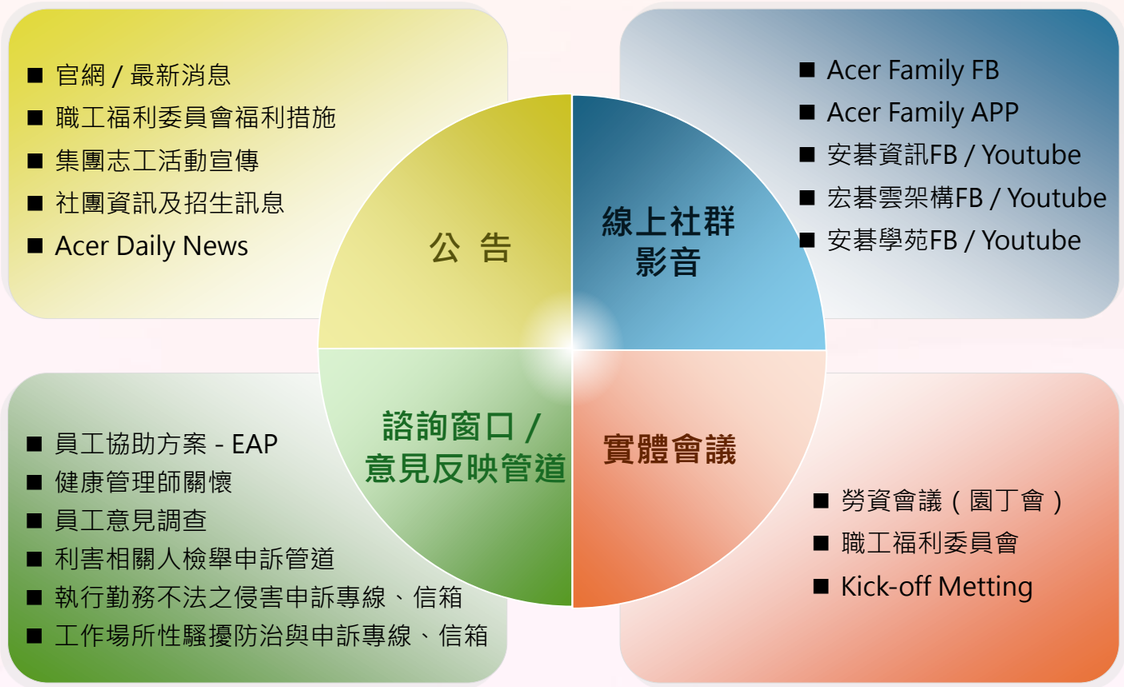
- ✓ 無騷擾工作環境：我們尊重並包容團隊成員的多元文化，致力於維護無歧視、無騷擾的工作環境，並給予員工尊重。
- ✓ 機會平等：我們對員工及求職者提供平等的雇用機會，即致力於消除種族、膚色、年齡、宗教、國籍、祖源、身心失能狀況、醫療狀況、婚姻狀況、性別、性傾向、性別認同、兵役狀況或政治立場等歧視與騷擾。

▼ 歧視與騷擾事件通報處理程序

流程	說明
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。

■ 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。



陸、包容職場

一、人權保障

■ 勞資會議（園丁會）

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，創造企業與員工的雙贏。安碁資訊秉持人權、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。

本公司於每季舉辦勞資會議（園丁會），蒐集員工意見，例如工作規則、友善環境、工作流程、業務討論...等議題進行勞資雙方溝通。

2024 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：

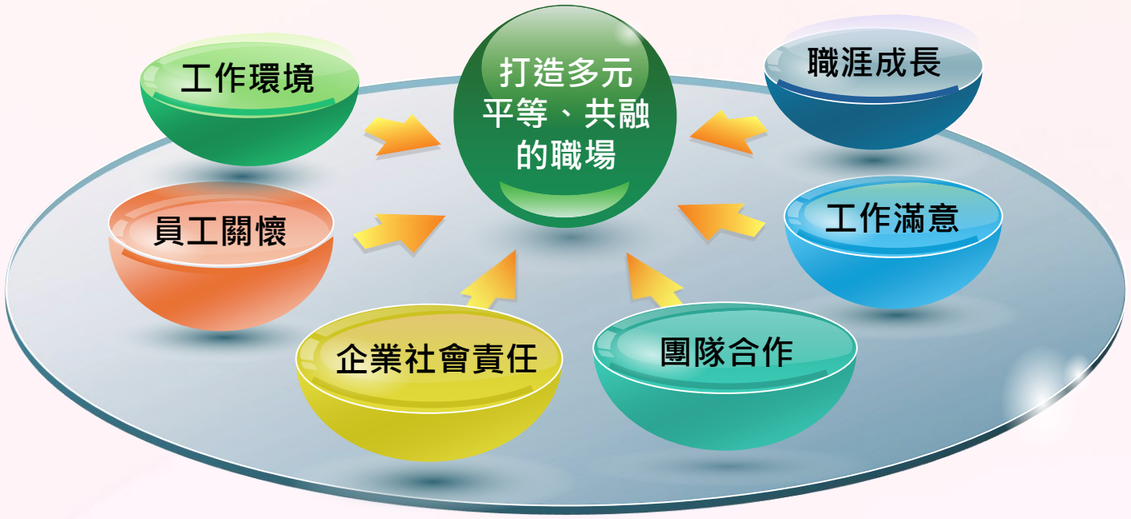
面向	同仁建議	園丁會回應與決議
工作環境	提醒同仁減少在座位上裝機，以免機器運作聲影響同仁。	辦公室設有兩間裝機室供員工裝機使用，請總務單位發送公告讓員工知悉。
工作環境	新辦公室為地毯，建議公司增設傘架。	請總務單位於兩側梯間增設傘架，並向同仁宣導使用傘套。
工作環境	增加龍潭廠區環境病蟲防治及清潔消毒作業頻率。	由現行每年一次施作調整為每年二次。

■ 員工意見調查

人力資源部門於 2025 年 1 月至 2 月進行 2025 年員工意見調查，針對重大問題進行深度溝通和訪談，並訂定改善計畫。本次員工意見調查內容包括 6 個維度。

安碁資訊持續響應由《天下學習》發起的「2025 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，蒐集員工對工作環境、員工關懷及團隊合作等面向之建議，並持續優化企業運營模式。

透過員工意見調查六個維度，打造多元、平等、共融的職場，持續優化企業運營模式。



陸、包容職場

二、人才吸引與發展

在全球數位化與資訊安全挑戰日益提升的時代，安碁資訊深知企業肩負的不僅是資訊安全防護的責任，更承擔著培養新世代資安人才、強化台灣資安韌性的使命，唯有透過優質的人才培育體系與永續職場環境，以確保產業與社會能夠在科技變革中穩健發展。

基於這份承諾，我們長期深耕人才發展，推動企業與員工共同成長，並持續優化職場環境，打造具競爭力的永續企業。隨著 ESG（環境、社會、治理）與 DEI（多元、公平、共融）成為全球企業發展的重要趨勢，安碁資訊致力於打造多元、平等、共融的職場，我們持續深化職場多元性與包容力，提升整體人才競爭力。

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

◆ 追蹤機制

每月於主管會議成果報告，每月人力招募報表彙整。

◆ 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，優化核心業務組織能力，發揮綜效。
- 提供多元學習與發展環境，吸引並留住優秀人才。

◆ 利害關係人的議合行動與有效性：

參與第二屆「2025 TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」，積極回應六大人才永續指標，參與倡議聯盟活動，展現安碁資訊對人才的高度重視。

陸、包容職場

二、人才吸引與發展

◆ 利害關係人的議合行動與有效性：

■ 2.1 員工結構

➢ 人員雇用狀況：

截至 2024 年 12 月底，員工總人數共 643 人：其中男性 467 人，女性 176 人。

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	正職人員	433	72%	171	28%	604	94%
	定期人員	34	87%	5	13%	39	6%

➢ 多元與包容

安碁資訊持續響應由《天下學習》發起的「2025 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 26%，女性主管占比 19%，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：
對於新進員工提供平等且多元的培訓機會，確保每位人才都能獲得成長的機會。不僅提升企業內部公平性，也促進員工全面職涯發展。

✓ 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。

陸、包容職場

二、人才吸引與發展

◆ 利害關係人的議合行動與有效性：

■ 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。同時，2024 年與子公司安碁學苑（股）公司合作，通過【資安技術人才培育計畫】結業的學員可優先面試，若經正式錄用學費全免。

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「2025 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。

2024 年全公司新進員工為 135 人，平均新進率為 21.8%。2024 年離職員工為 87 人，平均離職率為 14.1%，其年齡及性別人數與分布比例如下：

➢ 人員雇用狀況：

截至 2024 年 12 月底，員工總人數共 643 人：其中男性 467 人，女性 176 人。

▼ 2024 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）	1.1%	3.1%	2.6%	5.7%	0.2%	0.6%

▼ 2024 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）	3.4%	6.0%	4.0%	7.4%	0.2%	0.8%

■ 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，是公司重要的人力資源政策之一。公司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，如半年度（業績）獎金、員工分紅等，使員工能分享努力工作的成果。

陸、包容職場

二、人才吸引與發展

◆ 利害關係人的議合行動與有效性：

■ 2.3 具競爭力的整體薪酬 (續)

本公司提供公平合理之績效評核與薪酬連結的制度，每年參考市場薪資與物價水平變動調薪，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，以專業能力及經驗為依據，不受性別 / 種族 / 年齡等影響，吸引優秀人才留任。

本公司在台灣地區『非擔任主管職務之全時員工』人數，於 2023 年與 2024 年分別為 311 與 333 人，兩年度的薪資平均數分別在新台幣 106.6 萬元與新台幣 110.2 萬元 ; 兩年度的薪資中位數分別為新台幣 88.2 萬元與新台幣 91.7 萬元。

➢ 生育福利：

本公司提供性別友善職場，辦公室皆設有哺（集）乳室，方便女性員工集乳需求。員工遇有育嬰需求時，亦可申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要，公司會主動進行員工關懷並安排復職相關事宜， 2024 年留職停薪復職率達 100%。

項目	女	男	合計
2024 年符合育嬰留停申請資格人數	5	29	34
2024 年實際申請育嬰留停人數	0	2	2
育嬰留停申請率	0.00%	6.90%	5.88%
育嬰留停預計 2024 年復職人數	0	2	2
育嬰留停 2024 年復職人數	0	2	2
育嬰留停復職率	0.00%	100.00%	100.00%
2023 年育嬰留停復職人數	0	0	0
2023 年育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	0	0
育嬰留職復職率	0.00%	0.00%	0.00%

➢ 退休制度：

本公司的退休制度，針對適用勞退舊制之員工，固定提撥「勞工退休準備金」，存入法定專戶中；針對適用勞退新制之員工，則依「勞工退休金條例」，按其每月薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。

公司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。

➢ 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

積極推動多元豐富的福利活動，包括家庭日、節慶活動及餐會、電影、藝文、講座、運動、志工活動、身心關懷紓壓和健康促進活動等調劑身心健康的各項活動，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、休閒娛樂、美食等，實現工作與生活的健康平衡。此外，公司也提供數位圖書館系統，鼓勵同仁提升自我並實踐終身學習。

陸、包容職場

二、人才吸引與發展

◆ 利害關係人的議合行動與有效性：

■ 2.3 具競爭力的整體薪酬 (續)

2024 年於麗寶樂園舉辦「We Got U !」家庭日活動，規劃趣味活動及夜間演唱會，透過家庭共融、團隊凝聚，增強員工與企業的情感連結，當日宣佈發放幸福加碼金 1 萬元勉勵同仁持續成長。而為全面落實綠色生活體驗，活動中更導入電子化支付。

✓ 聯誼性活動與設施

積極推動員工的身心健康和社交活動。我們鼓勵成立多樣的社團，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，公司建置了員工休閒區等公共空間，提供同仁聯誼、休憩、運動之運用。

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。

✓ 現金性福利暨育兒支持措施

公司提供多樣化的福利措施，包括提供端午、中秋、春節禮金以及生日禮金，讓每位員工都能在節日中感受到溫暖與共享節慶的喜悅。此外，也提供各類現金性補助，包括婚喪喜慶等，用以表達慶賀或慰問之意。

在育兒支持方面，公司提供有生育補助、子女獎學金、合作托育機構等支援措施，同時，公司也設立哺集乳室，以確保員工在育兒期間能夠得到充分的支持和關懷。

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。

➢ 優於法定標準的作法

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。
彈性休假	配合政府機關調整休假之補班日，由公司給假不另行補班。

陸、包容職場

二、人才吸引與發展

◆ 利害關係人的議合行動與有效性：

■ 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。

▼ 2024 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	488	335	2309	881	756	87
課程人時	479.25	324.75	2113.50	807.75	690.00	78.50
參加人數	76	49	325	130	98	13
平均每人受訓時數	6.31	6.63	6.50	6.21	7.04	6.04
訓練投資金額（元）	143,680	101,760	684,160	267,520	217,920	27,840
平均每人訓練投資金額（元）	1,890.53	2,076.73	2,105.11	2,057.85	2,223.67	2,141.54

▼ 2024 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	79	35	476	97	76	3
課程人時	482.50	217.00	2403.50	707.00	484.00	28.00
參加人數	31	13	142	43	27	2
平均每人受訓時數	15.56	16.69	16.93	16.44	17.93	14.00
訓練投資金額（元）	423,996	171,913	1,958,393	610,294	333,015	18,981
平均每人訓練投資金額（元）	13,677.29	13,224.08	13,791.50	14,192.88	12,333.89	9,490.50

陸、包容職場

二、人才吸引與發展

◆ 利害關係人的議合行動與有效性：

➢ 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，配合輔助線上學習與經驗分享（回訓方式），以透過多次的反思機會，內化管理能力的成長。為配合發展多重事業引擎，應付各種多變的經營環境，特別辦理「情境領導」訓練，讓中高階主管了解如何對於部門不同成員的能力與成熟度，採取不同的領導風格，以提升領導團隊的成效。
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	為強化基層主管的用人與帶人核心管理能力，自 2018 年以來，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。
一般同仁	■ 通識相關訓練 ■ 資安網路等專業課程	2024 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、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況、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。參與績效考核的人員先進行自評，之後由主管進行複評。

2024 年，員工績效考核比例達 100%。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。

陸、包容職場

三、職業健康與安全

◆ 重大主題名稱

職業健康與安全

◆ 政策或承諾

員工的健康及安全為企業經營的基礎，秉持「以人為本、預防為先、持續改善」的核心理念，為此我們致力於提供所有員工一個安全、健康且有助於身心發展的工作環境，同時降低職業安全衛生發生風險。因此我們承諾：

- 遵守當地與國際職業安全健康法規（如 ISO 45001）。
- 導入職業健康與安全管理系統並定期審查。
- 提供定期健康檢查、心理諮詢、教育訓練。
- 積極建構無騷擾職場，關注員工心理健康與職場幸福感。
- 鼓勵員工參與職安活動，減少職場風險事件。

◆ 行動方案

- 建立安全衛生管理機制（P）
- 落實安全衛生事務管理（D）
- 健全安全衛生執行查核（C）
- 確保安全衛生績效展延（A）

◆ 追蹤機制

導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，藉由全員參與及內、外部稽核並建立目標持續改善，以維持安全的環境並維護工作者的身心健康。

本公司職業健康與安全管理流程如下：

風險辨識與評估	每年由環安衛（ESH）工作執行小組團隊針對各部門作業內容，並配合勞工保護計畫進行風險的辨識與評估。
控制與預防	依據風險等級進行設計對策，如提供升降桌/椅、升降螢幕、中午休息關燈提醒、員工協助服務方案（EAP）。
通報與調查	若發生健康事件或職場危害，立即進行調查與改善。
教育訓練	舉辦職業病預防講座、急救訓練與心理壓力管理課程。
管理審查與稽核	每年一次管理審查會議並進行內部、外部稽核。

陸、包容職場

三、職業健康與安全

◆ 利害關係人的議合行動與有效性：

本公司不定期透過不同管道，藉以瞭解利害關係人需求並展開溝通與議合，同時制定下列措施及行動。

- 合作廠商與供應商：要求合作方亦遵守相同職業安全衛生法令規定並簽屬切結書。
- 社會大眾與政府機關：公開揭露職業健康安全管理驗證績效與計畫成果，並接受外部查核。
- 參與健康職場認證，維持健康安全績效。
- 參與運動企業認證，持續提升運動風氣。

職業安全衛生管理路徑與成效

■ 目標及達成狀況：

- ➢ 職業健康與安全中長期目標：獲得衛福部績優健康職場認證。
- ➢ 2025 年目標
  - ✓ 無重大職業災害發生（不包含交通意外）。
  - ✓ 健康檢查參與率達 90%。
  - ✓ 員工健康問卷填寫率高於 85%。
  - ✓ 健康關懷講座四場，活動滿意度超過 4.4 分。
  - ✓ 申請宏碁雲架構運動企業認證。

▼ 2024 年目標及達成狀況說明

目標設定	達成狀況	說明
無重大職業災害發生（不包含交通意外）	已達成	當年度無發生重大職災
員工健康檢查異常率降低 1% (相較 2023 年)	已達成	2024 年 28% （2023 年 29%）
健康講座三場，滿意度超過 4 分	已達成	舉辦三場，滿意度為 4.3分
健康檢查參與率 85%	超越目標	2024 年參與率為 89%

陸、包容職場

三、職業健康與安全

■ 3.1 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。

➢ ISO 45001 管理系統驗證

2024 年廢棄物產生統計表

項　　目	安碁資訊	宏碁雲架構	備註
ISO 45001 驗證	●	●	

■ 3.2 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。

▼ 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	●	2025年申請	

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	4
特約職醫	2
專任（特約）職護	2
急救人員	13
防火管理人	2

▼ 職業安全衛生教育訓練成果

訓練類別	課程名稱	對　　象	安碁資訊（含子公司）
安衛	新僱勞工安全衛生教育訓練	新進同仁	80
	一般勞工安全衛生教育訓練	一般同仁	566
	承攬商安全衛生教育訓練	清潔及裝修工程承攬商	107
	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	0
	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	2
	勞工健康服務護理人員在職訓練	勞工健康服務護理人員	0
消防	新任防火管理人教育訓練	新任防火管理人	1
	防火管理人在職訓練	現任防火管理人	0
	消防安全講習	自衛消防編組人員	227
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	1
	CPR+AED 訓練	一般同仁	0

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 98%
主管健康檢查	額外提供主管健檢項目	健檢率 87.5%

▼ 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	15 則
健康講座	午間講座共3場	148 人次
科技體適能檢測	體適能檢測、分析與建議	83 人
一起來運動吧!	休閒結合運動	400 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）	397 人次
醫療處置	傷口照護、疾病追蹤、車禍關懷追蹤	27 人次
報告追蹤	健檢報告異常追蹤管理	302 人次
職醫臨場服務	健檢異常諮詢關懷予建議	45 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	13 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	22 人次
心血管疾病預防	風險評估：中、高風險個案追蹤管理	24 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	1 人次

陸、包容職場

三、職業健康與安全

➢ 承攬商管理

承攬類別	基本要求	管理作為
駐點型承攬 常態性承攬	■ 投保勞工保險 ■ 參加健康檢查 ■ 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
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

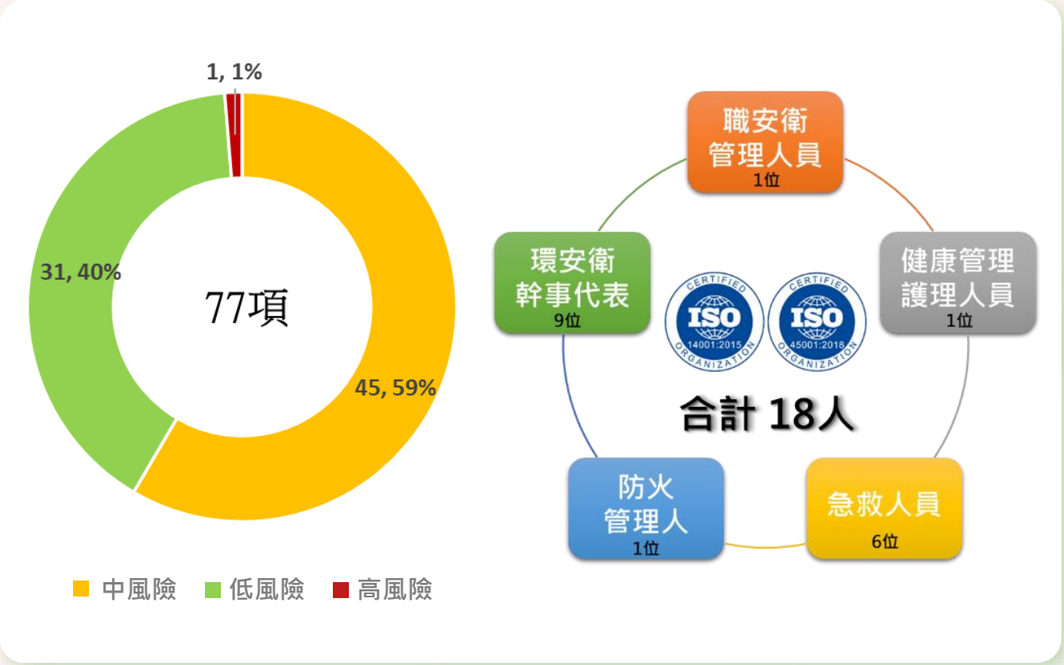
➢ 法規鑑別

法規鑑別	ISO 45001
列管法規	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
2024 年法規修正	鑑別 5 條法規修正
鑑別結果	適用部分條文
符合性確認	符合適用條文

■ 3.3 健全安全衛生執行查核（C）

為使安全衛生事務能有效執行，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



陸、包容職場

三、職業健康與安全

➢ 危害鑑別風險評估&風險與機會調查 (續)

■ 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 2024 年無遭受政府單位罰緩。

我們重視工作場所內所發生的每件意外事故，當接獲通報時，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 2024 年未有職業病個案發生。

➢ 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	1	0	0
可記錄的職業傷害損失日數	0	1	0	0
職業傷害的類型	0	跌倒	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。

附錄

附錄一. GRI Standards 指標索引

附錄二. SASB 指標

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	2-16 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	2024年年報
	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、ESG 治理
	2-24 納入政策承諾	公司治理、人權保障、ESG 治理
	2-25 補救負面衝擊的程序	重大性與利害關係人議合、第二章：公司治理 - 舉報與保護；第六章：包容職場與社會 - 人權風險評估
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	ESG 治理
	2-27 法規遵循	ESG 治理
	2-28 公協會的會員資格	重大性與利害關係人議合
	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

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	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

▼ 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	
	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）	溫室氣體排放
	305-4 溫室氣體排放強度	溫室氣體排放
GRI 305：排放 2016	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
	302-1 組織內部的能源消耗量	溫室氣體排放
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：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	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	資訊安全：客戶隱私保護
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

▼ 重大主題：創新研發與設計

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	創新與服務

▼ 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 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：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	
	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）	溫室氣體排放
	305-4 溫室氣體排放強度	溫室氣體排放
GRI 305：排放 2016	305-5 溫室氣體排放減量	溫室氣體排放

▼ 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 306： 廢汙水和廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	廢棄物管理

附錄一. GRI Standards 指標索引

▼ 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 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

▼ 重大主題：公司治理與從業道德 / 行為準則

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	公司治理
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	公司治理

▼ 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 306： 廢汙水和廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	廢棄物管理

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

安碁資訊股份有限公司
Acer Cyber Security Inc.