



2024

永續報告書



目錄 Contents

總覽

關於報告書

經營者的話

關於驊宏

永續亮點

經營績效

永續經營

企業永續

重大主題鑑別

重大主題管理

誠信治理

公司治理

誠信透明

風險管理

供應鏈管理

綠色永續

環境政策

氣候行動

能源管理

水資源及廢棄物管理

溫室氣體管理

環境倡議

友善職場

人才培育

權益與福利

安全與健康

幸福社會

公益支持

社會參與

附錄

GRI 指標對照表

SASB 指標對照表

聯合國 SDGs 指標對照表



關於報告書

驊宏資通股份有限公司(以下簡稱「驊宏」、「驊宏資通」或「驊宏集團」)，自 2025 年 8 月首度發行企業永續發展報告書，報告內容涵蓋治理、經濟、環境及社會各面向之具體實踐。驊宏資通遵照主管機關規定，將每年度定期發行企業永續發展報告書，揭露企業永續發展實績，以充分回應各利害關係人之期待，並攜手邁向永續未來。

■ 報告範疇

報告框架：本報告參考全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布的 2021 版 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)；並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則、聯合國永續發展目標 SDGs 指標進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效。相關對照表可詳見附錄。

揭露範圍：驊宏資通、驊宏國際、駿永資訊科技、和平整合資訊。

揭露期間：以 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日) 為主。由於本年度為本公司第一次編製企業永續發展報告書，考量相關績效與數據的完整性，部分內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日之前，以及 2024 年 12 月 31 日之後。

數據量測：揭露之資料及數據皆來自於驊宏資通自行統計及調查結果。財務營運績效取自年報，以新臺幣為計算單位，並由會計師事務所簽證。

■ 意見回饋

對報告內容有任何回饋建議，歡迎以下列聯絡方式與我們聯繫：

驊宏資通股份有限公司

信箱：ir@azion.com.tw

電話：(02)2356-3996

網站：<http://www.azion.com.tw>

地址：台北市北平東路 30 號 5 樓

經營者的話

驊宏資通自 1991 年成立，歷經多次的轉型與挑戰，在所有股東的支持與員工努力下，建立了穩定的經營架構。然而，回顧近五年來，包括 2019 年末開始的新冠疫情衝擊、2022 年初開打至今未歇的俄烏戰爭、2025 年川普 2.0 導致的美國加徵進口關稅等，都在在說明了，社會經濟環境的瞬息萬變。尤其，面對全球局勢因地緣政治、錯誤訊息與假消息傳播、極端氣候事件、AI 技術的不利後果等，諸多短中長期無可逃避的重大風險，如何彈性靈活應變變遷，並擬定計畫管理風險，是企業永續發展的重要課題。

以「共創、共享、共榮」為願景

為達永續發展目標，驊宏資通於 2020 年開展永續經營藍圖，在新冠肺炎蔓延全球的同時，經董事會通過訂定「永續發展實務守則」，並實施分流上班及遠距工作，為實踐企業永續踏出第一步；2021 年，驊宏集團成立三十週年，驊宏續以「共創、共享、共榮」為願景，擬定「堅持誠信透明」、「落實節能減碳」、「強調以人為本」、「投入社會公益」等四大永續主軸，續於 2022 年進一步成立管理高層參與，並向董事會負責的企業永續發展委員會，以完善永續經營之管理能力，確保永續經營之策略與行動，能成為驊宏集團的發展依據。

以「傳承與永續經營」為核心價值

在前述永續政策與方針的指導下，秉持著「傳承、整合、創新、卓越」的理念，同時因應國際環境與產業發展、政府法規與政策推動方向，驊宏集團逐步推動相關措施，並將「ESG」的精神帶入企業文化的核心價值：

在「環境永續」(E)方面，本公司雖為碳排放量較低的資訊服務業，但深知作為地球企業公民的責任，持續透過內部機制降低用水、用電量，並倡議宣導相關環保議題及活動，鼓勵員工加入；

在「社會關係」(S)方面，「以人為本」是驊宏最重要的精神與理念。對內，驊宏以「傳承與永續經營」為核心經營理念，視員工為最重要的資產，致力人才留任、培育及相關權益及福利的保障與提升；對外，則發起多項公益活動，並號召員工參與，希望「回饋社會」能成為驊宏資通的企業 DNA；

在「經營治理」(G)方面，除了完善董事會治理能力、致力資訊透明外，驊宏集團自 2020 年起即導入 ISO 27001 相關規範並通過認證，並於 2023 年經董事會決議通過設置資訊安全辦公室，強化公司的資安管理機制，並持續於 2024 年通過最新版認證標準，藉以有效預防及因應資安事件可能的衝擊。

這是本公司首次公開發行的永續報告書，除了持續精進經營基本面外，也藉此向大家說明驊宏資通的永續發展策略，以及如何因應未來環境所帶來的新挑戰。我們希望藉由這本報告能讓同仁、股東及利害關係人更瞭解驊宏集團在環境、社會及公司治理等各方面努力的成果。



董事長 廖文鐸

關於驊宏

1991 年

公司成立

7.54 億元

2024 年公司營收

135 人

2024 年集團員工

公司簡介

驊宏資通 AZION Corporation (台股代號 6148) · 原名和整合資訊股份有限公司 · 成立於 1991 年 · 2000 年公開發行 · 2002 年正式上櫃 · 2008 年更名為驊宏資通股份有限公司 · 資本總額為台幣 466,037,570 元。總部位於臺北 · 並在臺中、高雄兩地設有辦事處。

驊宏資通集團是全臺唯一整合軟體、系統、主機、儲存設備、網路、通訊、數位媒體、機電及工程之大型資通系統整合廠商 · 以跨技術、跨產業、跨區域的獨特競爭優勢 · 結合全球觀點與在地經驗 · 成功扮演臺灣與全球資訊產業接軌的龍頭角色。多年來累積了包含金融、製造、零售、電信、政府機構等各領域深厚的產業知識及建置經驗 · 以創新的思惟與全球夥伴共同研發合作 · 提供客戶最佳的解決方案。此外 · 為拓展相關業務及資源 · 並讓客戶服務更臻完善 · 驊宏資通目前也是臺北市電腦商業同業公會及中華民國資訊軟體協會的會員。

驊宏重要發展里程碑

-
- 1991 和平整合資訊股份有限公司成立
- 1998 成為Cisco優質經銷商
- 2002 股票在櫃檯買賣中心正式掛牌交易
通過Cisco銀級認證經銷商
- 2008 更名為「驊宏資通股份有限公司」；自行開發「e化融資服務平台 - BASELLOAN系統」並獲台灣銀行採用
- 2009 與工研院合作研發「災害現場WiMAX通訊指揮系統」
- 2010 設立驊宏國際(股)公司、駿永資訊科技(股)公司
- 2013 成立策略產品處，負責集團產品規劃並擬定中長期業務發展方向
- 2014 轉投資設立和平整合資訊(股)公司
- 2015 與集團及策略夥伴公司組成「雲端聯合戰艦」，共同經營雲端及數據應用市場
- 2016 子公司駿永資訊科技正式成為思科金質經銷商
推出「WebGenie」產品，並著手佈建經銷商網路
- 2017 重新啟動研發部門，深入大數據、AI領域技術研究
- 2020 集團各公司取得ISO27001資訊安全認證
- 2022 設置企業永續發展委員會及審計委員會
- 2023 設置資安長及資安辦公室
- 2024 企業永續發展委員會執行中心增設
溫室氣體盤查小組

驊宏集團成員

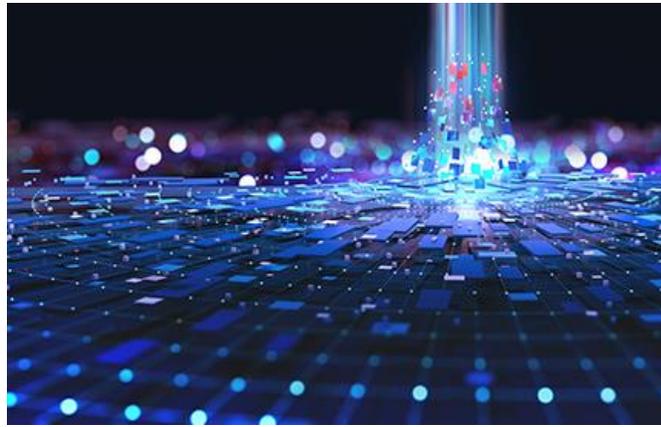


服務項目

產品代理與系統整合服務

金融業應用軟體之專業服務

策略性產品與服務



產品代理與系統整合服務為本集團台灣地區營運重點，代理銷售包括伺服器、存儲設備、網路產品、以及光纖電纜等產品；系統整合服務則包含電腦機房建置、24×7×365 全年無休維護服務與數位網路基礎建設等。

驊宏集團多年來持續深耕金融產業，以自行研發之「e化融資服務平台」為基礎，協助銀行客戶控管授信業務風險；提供金融業包括：企金信用風險分析、銀行徵授信系統、企業信用評等、風險管理、以及資產負債管理等各項解決方案。

為能充分因應產業趨勢，驊宏集團積極投注資源在雲端及大數據服務的技術應用與研發活動，以擴大現有產品與服務範疇，提供包括：

1. Gufonet 企業級資料整合搜尋平台

Gufonet 企業搜尋引擎為驊宏資通的自有產品，同時也是「中文整合檢索與文字探勘分析」的領導品牌。其核心技術包含：文件的關鍵特徵萃取、自動化關聯分析、平行分散式架構，可協助企業、組織建立完整的企業級搜尋服務，滿足日趨異質性、多元化與巨量級資料的資料環境，開啟建立內部大數據應用的第一步。

2. VAIDIO 人工智慧安防系統、Sol-Idea 網路輿情大數據分析平台、即時產業情報分析系統等大數據分析與知識探勘解決方案。

營業項目	商品/解決方案	商品與服務說明
產品代理銷售	儲存設備	企業儲存設備磁碟、磁帶、儲域網路交換器
	主機、伺服器及週邊	中大型電腦主機、伺服器、PC及其他週邊與零配耗材
	網路及通信設備硬體	1. 網通設備、WLAN、IP骨幹網路架構 2. 多媒體視訊廣播/會議/監控設備 3. 防火牆及其他網安設備
技術服務	工具及基礎軟體	1. 儲存管理、DB/DW軟體 2. OS、NOS及網管軟體
	資訊服務	系統開發、整合服務災變備援與資管委外服務、金控解決方案
	網路基礎建設	1. 售後服務、第三方軟硬體安裝、維修 2. 網路設備維護 3. 專業技術諮詢、支援服務提供

研發及創新

2023 年起，驊宏集團與碩文拓智慧科技合作，成立「前進未來人工智慧實驗室」，以自主研發 AI 應用技術和產品，滿足市場與社會對未來發展的需求。也可強化人工智慧多功能運用的領先地位，並落實企業研發、推廣與治理的社會責任。成立 AI 實驗室不僅是代表企業的持續投資健全產品供應鏈，更確保提供為客戶服務升級的解決方案。

此外，為因應 IT 產業近年在雲端、大數據、行動網路以及 AI 技術的快速發展，驊宏集團持續透過轉投資及策略合作等方式加強本身的競爭力，未來一年的投資計劃亦將持續尋找在雲端、大數據及 AI 人工智慧產業的潛力合作對象。



企業願景

秉持「共創、共享、共榮」的企業願景，驊宏集團以成為「無國界雲端世界的領導者」為企業發展目標，迎接下一階段，驊宏集團要更擴大投資發展數位金融方案、智慧製造及企業數位轉型方案，創造高價值的服務銷售。奠基在以往系統整合服務的成功經驗，驊宏整合各家關係企業的独特優勢與豐富資源，共同組成「雲端聯合戰艦」，提供各項服務，包括：



基礎設施建置
 (Server、Storage、Networking)、資安系統、私有 / 混合雲建置、公有雲託管服務、DR / 雙活中心、NOC / SOC 服務、CDN 服務、全省 24x7 產品維護服務等。



平行運算資料庫系統 (結構化 / 非結構化)、資料倉儲平台建置 (EDW)、雲計算平台 (Cloud Foundry)、大數據資料統整平台 (ETL、CDC、Social、Application)、資料正確稽核等。



eLoan、商情分析、精準行銷、網路輿情分析和決策支援、行動商務 / 行動支付、IM 和語音協同通訊服務、數位影音串流服務、開放性影音學習平台、企業無紙化會議系統等。



2024 永續亮點

E
綠色永續

 落實 綠色採購	 用水量 ↓ 13.3%	 碳排放量 ↓ 5.57%	 倡議宣導 世界地球日	 響應 基北北桃 減碳存摺活動
---	---	--	--	---

 辦理 1 次 員工健檢 辦理 2 場 健康講座	 專業證照 考試補助人數 ↑ 11.1%	 員工教育訓練 完訓人次 ↑ 34.4%	 女性員工 教育訓練 上課總時數 ↑ 60.4%
---	--	--	---

友善職場

 舉辦員工暨社區 捐血活動 舉辦 發票捐贈活動	 捐贈反毒物資 致力無毒家園	 辦理 兒童繪畫比賽
--	---	---

幸福社會

 提列發放 員工酬勞 ↑ 33.3%
--

G
誠信治理

 董事會績效 委由第三方機 構外評	 通過 ISO 27001 : 2022 認證	 每年召開 2 次 法人說明會	 訂定並揭露 供應商 管理政策
---	--	---	---

經營績效

2024 年驊宏集團合併營收總額為新臺幣 7.54 億元，較 2023 年減少 14.74%；合併稅後純益新臺幣 7,195 萬元，稅後每股盈餘新臺幣 1.54 元，其他財務績效說明與分析，請參閱本公司 2024 年年報。

合併財務績效

單位：新台幣仟元

分類	項目	2022 年	2023 年	2024 年
財務績效	營業收入	504,492	885,038	754,576
	營業毛利	149,975	235,294	175,465
	營業淨利	26,161	85,207	53,139
	稅前淨利	48,144	97,625	86,214
	本期淨利	37,888	76,026	71,956
	每股盈餘(元)	0.83	1.64	1.54

2024 產品銷售占營收百分比

產業大分類	產業細分類	該產業占全公司營收百分比
通信網路業	網路設備	21%
資訊服務業	電腦系統及軟體設計	15%
	電腦系統整合	62%

經濟價值分配

單位：新台幣仟元

經濟績效	項目	定義	2024 年
產生之直接經濟價值 (A)	營運收入 754,576	營業收入、營業外收支	787,651
	營業外收支 33,075		
分配之經濟價值(B)	營運成本(註 1)	營業成本	480,627
		營業費用	42,089
	員工薪資與福利	員工薪資與福利(註 2)	178,721
	支付出資人款項	當年度支付之現金股利	55,924
	支付政府款項(註 3)	所得稅費用	14,258
	社區投資	捐贈等活動	220
殘留經濟價值(C) (註 4)			15,812

註:1. 營運成本包含營業成本及營業費用，並排除員工薪資和福利。

2. 本年度員工薪資與福利計算係薪資總額加上福利總額，不包含教育訓練費用、董事酬金及車馬費。

3. 本年度支付政府款項以營利事業所得稅基礎計算之所得稅揭露。

4. 殘留經濟價值：A-B=C

稅務管理

為因應稅務治理之國際趨勢，確實遵守稅務法令相關規定，落實企業永續發展，提升股東價值，善盡企業社會責任，以董事會為本公司稅務風險管理機制之最高決策單位，依整體營運策略及經營環境，核定整體之稅務治理政策，以確保稅務管理機制之有效運作，相關規範及執行方式如下：

- 稅務規劃應合法，不進行只為規避稅目的之交易，並同時考慮商業營運、風險控管及永續價值。
- 重要稅務決策，應評估法規之稅務風險及影響，並諮詢外部專業顧問，以擬定因應策略。
- 須符合稅務法規集結露要求，按規定期限申報並繳納稅捐，善盡納稅義務人之社會責任。
- 以誠實、專業及開放之態度，與稽徵主管機關保持聯繫。
- 財務報告、年報、永續報告書均適當地稅務揭露。
- 就稅務處理情形建立文件資料，定期召開會議分享工作內容，加強專業知識傳承。

有效稅率

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
稅前淨利	48,144	97,625	86,214
所得稅費用	10,256	21,599	14,258
所得稅費用(%)	21%	22%	17%
支付所得稅	14,863	2,992	36,912
現金稅率(%)	31%	3%	43%
所得稅佔營業收入比(%)	2%	2%	2%



永續經營

企業永續

重大主題鑑別

重大主題管理

企業永續

治理架構

本公司於 2020 年 1 月 17 日即經董事會通過訂定「企業社會責任實務守則」並指定董事會秘書室推動企業社會責任專責單位。並於 2021 年 11 月 9 日董事會中向董事會提報當年度 CSR 推動情形。為符合從 CSR 到 ESG 的發展趨勢，本公司業經 2022 年 1 月 25 日董事會決議通過，設置企業永續發展委員會，委員會由五名委員組成，由董事會指定召集人，其餘委員會成員由召集人邀請董事或公司高階主管組成之。永續發展委員會下設企業永續發展執行中心，執行中心分為「營運發展」、「環境永續」、「社會關係」等三個任務工作小組，並設執行秘書一人。2022 年 2 月召開首次會議，並於 2022 年 8 月由各任務工作小組提出年度計畫及推動執行方案。2024 年 8 月，為因應後續相關作業，增設「溫室氣體盤查組」。



為落實永續發展並精進永續事務推動執行，企業永續發展委員會於 2024 年共召開 3 次會議，並再向董事會報告永續發展事務推動成果與新年度推動規劃。相關時間如下：

ESG 委員會召開日期	向董事會報告日期
2024.04.29	2024.05.02
2024.07.30	2024.08.06
2024.11.28	2025.01.21

永續藍圖

驊宏集團秉持著「傳承、整合、創新、卓越」的理念，開展永續經營藍圖，除業經董事會通過訂定「社會企業責任實務守則」，擬定以「共創、共享、共榮」為基礎，從而延伸出「堅持誠信透明」、「落實節能減碳」、「強調以人為本」、「投入社會公益」等四大主軸，並設置企業永續發展委員會，以完善永續經營之管理能力，同時將「ESG」之精神帶入企業的核心價值，使永續經營之策略與行動，能成為驊宏集團發展的依據。驊宏集團未來將持續精進永續營運模式，透過再創新、再研發、再拓展，不斷提升企業價值、競爭力與獲利能力，進入企業經營的正循環，並兼顧環境保護、善盡社會責任，以達成企業永續發展之目標。



重大主題鑑別

利害關係人議合

驊宏集團將利害關係人定義為「對公司產生影響或受公司影響的內、外部團體或個人」，並根據 AA 1000 SES-2015 (Stakeholder Engagement Standards 2015) 利害關係人議合標準，採用五大原則進行鑑別，確立「股東與投資人」、「員工」、「客戶」、「供應商」、「政府」、「民眾/媒體」等六類為主要的利害關係人群組。

AA1000 SES-2015 五大原則

依賴性(Dependency)

直接或間接依賴組織的活動、產品、服務或相關經營的利害關係人

責任 (Responsibility)

組織現在或未來有法律、經濟、經營及道德責任的利害關係人



張力/關注 (Tension)

需要關注組織相關財務、經濟、社會及環境議題的利害關係人

影響力(Influence)

能對組織產生策略影響或有決策能力的利害關係人

多元觀點(Diverse Perspectives)

具不同觀點且能使既有環境獲新認知及機會的利害關係人

驊宏資通六大利害關係人



員工 以人為本

員工為驊宏永續經營的關鍵

客戶 以客為尊

客戶滿意度是驊宏企業成長的基礎

供應商 團隊共好

供應商為驊宏永續發展之經營夥伴

股東及投資人 忠於所託

最大化企業資產與價值，是驊宏念茲在茲的使命

政府 遵循法規

遵從主管機關政策，合法合規經營

民眾/媒體 社會雙贏

「取之於社會，用之於社會」，是驊宏始終如一的堅持

利害關係人溝通

利害關係人	重要性	溝通議題	溝通頻率	回應章節
股東/投資人	股東與投資人的支持是驊宏資通穩定發展的力量	經濟績效 誠信經營 法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> ●每月/公布營運績效 ●每月/公開資訊觀測站 ●每季/董事會、功能性委員會 ●每年/股東會、年報 ●不定期/重大訊息公告 	總覽 永續經營 誠信治理
員工	員工是驊宏資通最重要的資產，是永續發展的關鍵，當員工能與公司齊心前行，才能創造更大營運績效	誠信經營 人才吸引及留任 人才發展 員工權益 職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ●每月/法令遵循宣導 ●每季/勞資會議 ●每年/員工大會 ●不定期/內部公告與知識管理、重要議題會議、專屬溝通信箱 ●不定期/專業技能訓練課程 	誠信治理 友善職場
客戶	客戶為驊宏資通的營收來源，提供專業服務、提升需求滿意度，是驊宏資通成長的基礎	資料安全 客戶隱私保護	<ul style="list-style-type: none"> ●不定期/專人拜訪、電話聯繫、專屬信箱 	誠信治理
供應商	供應商為驊宏資通追求永續發展的重要夥伴，透過溝通管道瞭解供應商關切議題，相互合作，方可持續為客戶提供優質的服務	資料安全 供應商管理	<ul style="list-style-type: none"> ●不定期/會議及電子郵件 ●不定期/供應商會議 	誠信治理
政府	遵循主管機關規範及各營運據點之地方政府法規，創造地方就業機會及稅收來源	法令遵循 稅務治理	<ul style="list-style-type: none"> ●每年/政府機關評鑑 ●不定期/公文、會議、電話、電子郵件、公開資訊、座談會、研討會 	經營績效
民眾/媒體	「取之於社會，用之於社會」是驊宏資通永續發展的核心價值	社會參與	<ul style="list-style-type: none"> ●不定期/新聞稿、記者會 	幸福社會

重大主題分析

驊宏集團以全球永續性報告協會 (GRI) 作為基礎，再依其與驊宏資通營運之關聯性、國內外產業發展趨勢、標竿企業關注之永續主題，以及利害關係人溝通等四大來源，蒐集、歸納出 22 個永續議題，並依經濟/治理、環境、人 / 社會等三大面向進行分類，計有如下 10 個經濟/治理議題，5 個環境議題，以及 7 個人 / 社會議題。隨後透過問卷調查，藉以了解內、外部利害關係人對於永續議題之關注程度。

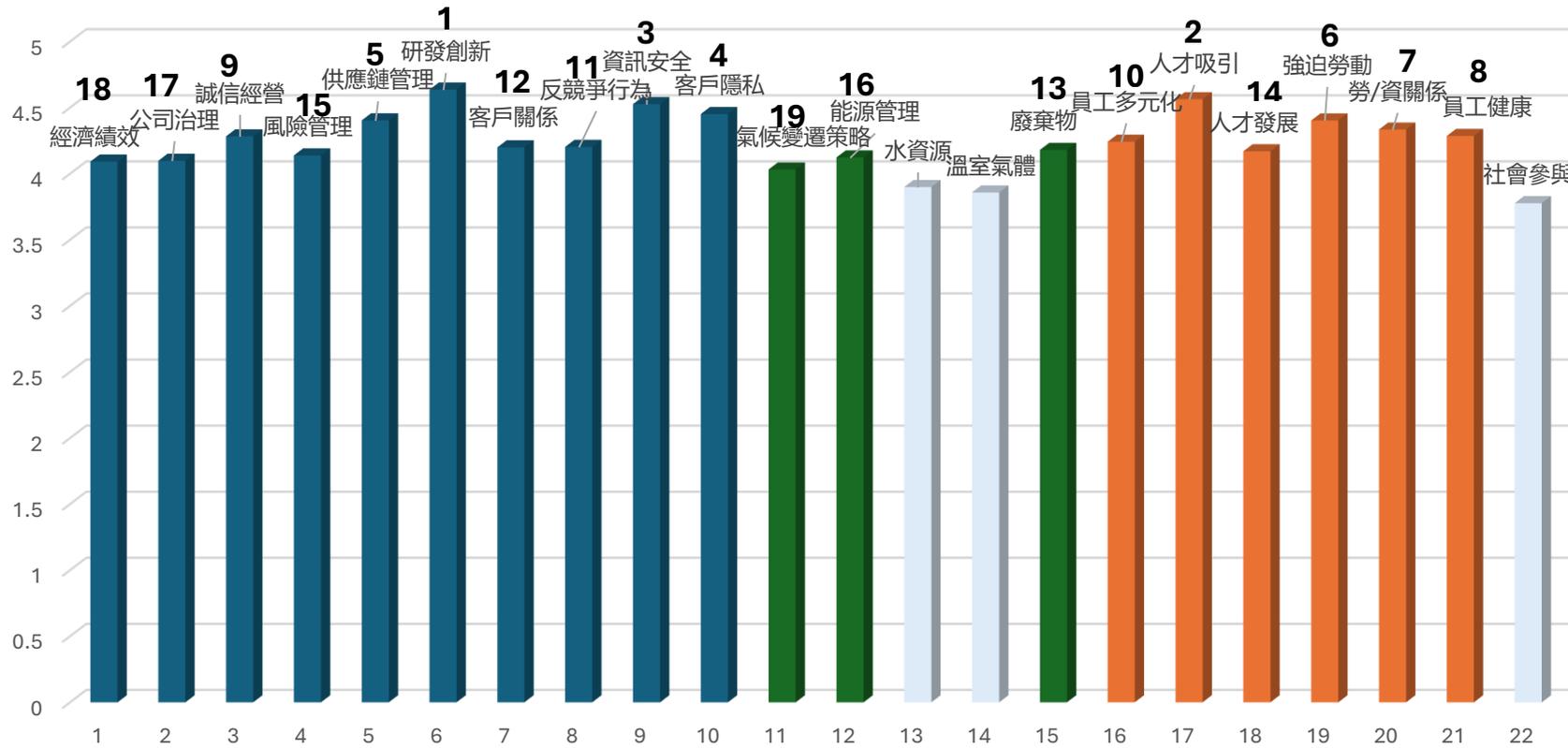
經濟/治理	
經濟績效	研發創新
公司治理	客戶關係
誠信經營	反競爭行為
風險管理	資訊安全
供應鏈管理	客戶隱私

環境	
氣候變遷策略	廢棄物管理
能源管理	
水資源管理	
溫室氣體管理	

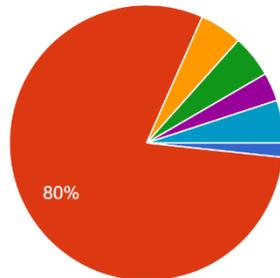
人 / 社會	
員工多元化	勞/資關係
人才吸引	員工健康
人才發展	社會參與
強迫勞動	



重大議題關注度



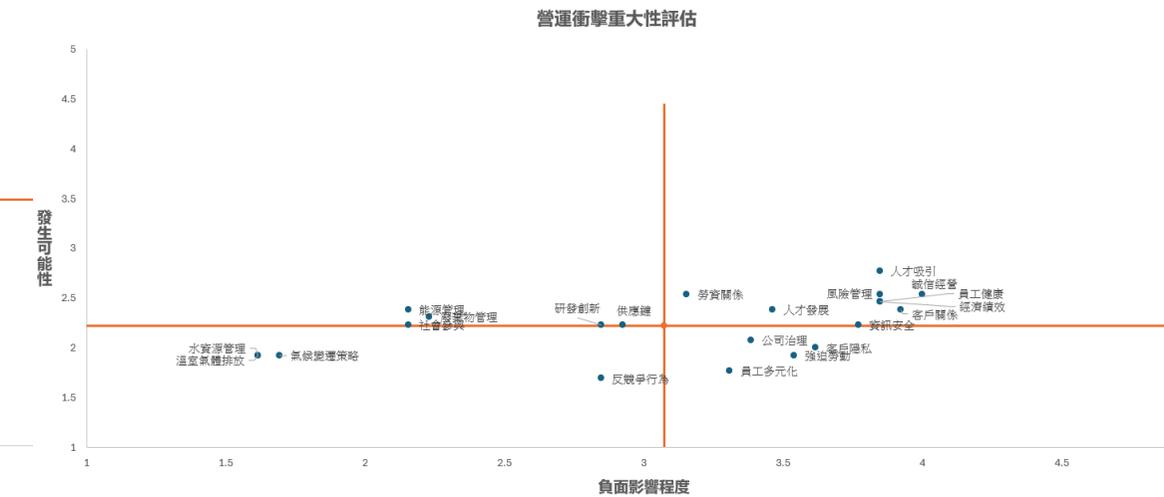
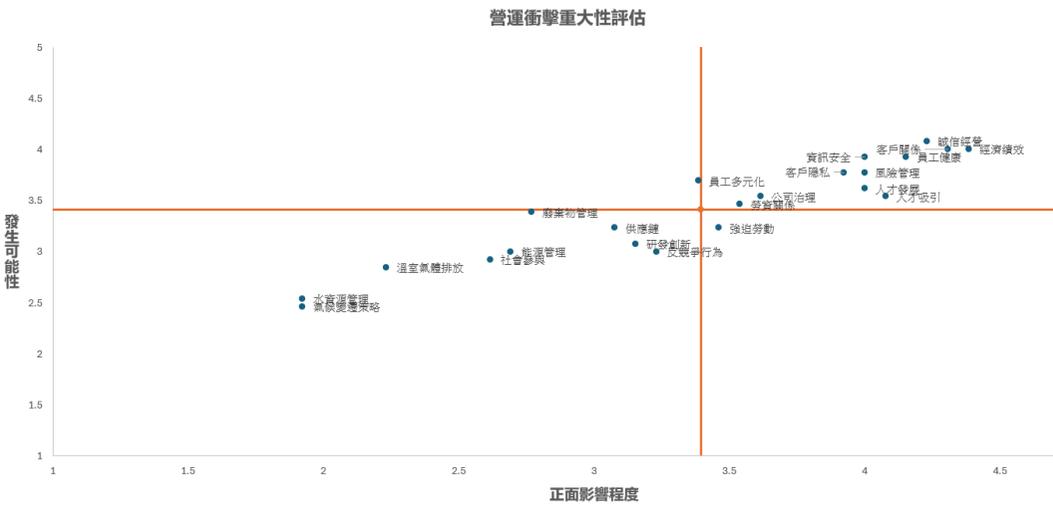
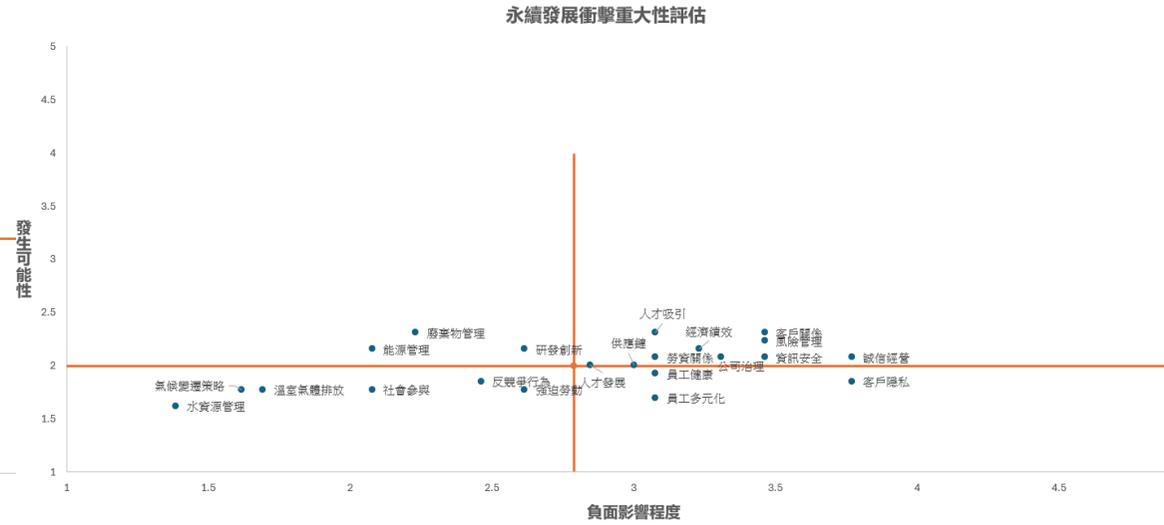
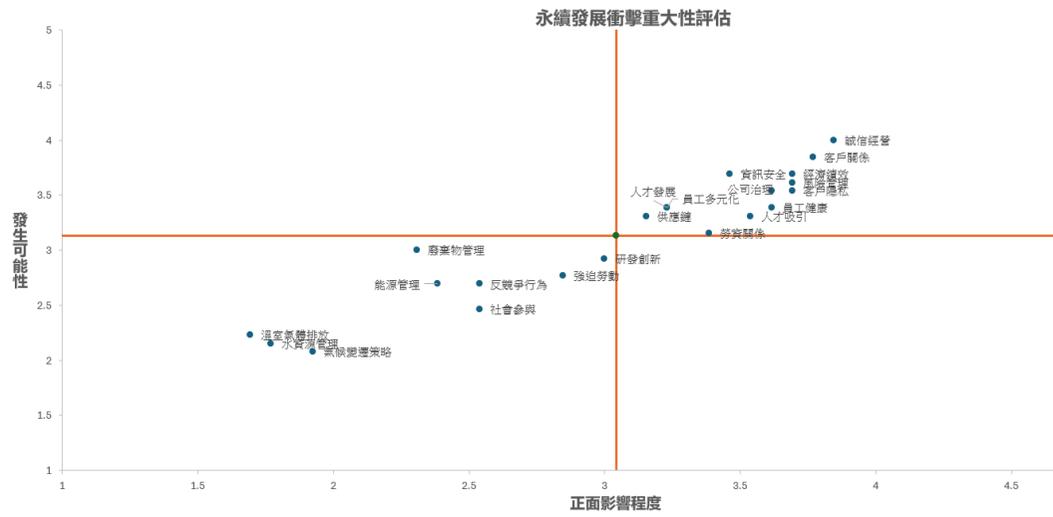
重大議題關注度問卷共回收 60 份，有效問卷 59 份，六類利害關係人之比例及關注度排序，如右所示。



- 股東
- 員工
- 客戶
- 供應商
- 政府機構
- 民眾/媒體

1	研發創新	8	員工健康安全	15	風險管理
2	人才吸引	9	誠信經營	16	能源管理
3	資訊安全	10	員工多元化	17	公司治理
4	客戶隱私	11	反競爭行為	18	經濟績效
5	供應鏈管理	12	客戶關係	19	氣候變遷策略
6	強迫勞動	13	廢棄物管理		
7	勞/資關係	14	人才發展		

接著再對內部主管進行衝擊重大性及財務重大性問卷調查，評估相關議題的「正負面衝擊程度」與「發生可能性」，據此繪製重大性分析相關矩陣如下。



最後，統整正負面衝擊程度、發生可能性，以及利害關係人關注程度，計算出永續議題之整體重大性排序，排序結果再送交永續發展委員會討論，並確認最終的 6 個重大主題。

重大主題	永續發展衝擊(正面)	永續發展衝擊(負面)	營運衝擊(正面)	營運衝擊(負面)	關注程度
經濟績效	③	⑤	①	④	中
公司治理	⑦	⑥	⑩	-	中
誠信經營	①	①	②	①	中高
風險管理	④	③	⑥	③	中
供應鏈管理	⑬	⑨	-	-	高
客戶關係	②	②	④	⑥	中
資訊安全	⑥	④	⑤	⑦	高
客戶隱私	⑤	-	⑦	-	高
員工多元化	⑩	-	-	-	中
人才吸引	⑨	⑦	⑧	②	高
人才發展	⑩	⑩	⑨	⑧	中
勞資關係	⑫	⑧	⑪	⑨	高
員工健康安全	⑧	-	③	④	中高

經濟/治理	
經濟績效 ✓	研發創新
公司治理	客戶關係
誠信經營 ✓	反競爭行為
風險管理	資訊安全 ✓
供應鏈管理	客戶隱私

環境	
氣候變遷策略	廢棄物管理
能源管理	
水資源管理	
溫室氣體排放 ✓	

人/社會	
員工多元化	勞/資關係
人才吸引 ✓	員工健康安全 ✓
人才發展	社會參與
強迫勞動	

重大主題管理

重大主題之意義與衝擊

驊宏集團鑑別 6 項涵蓋治理、環境與社會的重大主題，並說明這些重大主題對驊宏的意義，闡述對組織內外各利害關係人的直接或間接影響。

●：直接衝擊 ○：間接衝擊

面向	重大主題	重大主題的意義與衝擊說明	對應 GRI	對應 SDGs	回應章節	內部		外部				
						驊宏資通	員工	股東/投資人	客戶	供應商	政府	民眾/媒體
經濟/治理	經濟績效	營運表現對本公司內部及股東/投資人的經濟利益有直接衝擊影響	經濟績效	SDG8 SDG16	經營績效	●	●	●	●	●		
	誠信經營	誠信經營為本公司企業文化，全體同仁都必須清楚了解與遵守從業道德規範	反貪腐		公司治理 誠信透明	●	●	●	●	●	○	○
	資訊安全	資安挑戰日益嚴峻，若發生重大資安事件或機密資料外洩，不僅可能造成營運中斷，亦將損及公司聲譽與客戶信任	客戶隱私		誠信透明	●	○	○	●		○	
環境	溫室氣體排放	溫室氣體排放被視為企業永續發展的關鍵議題，且為公司治理評鑑之必要項目，驊宏自不能置身事外，以確保符合環境相關法律及主管機關要求	排放	SDG13	溫室氣體管理	●			○	●	○	
社會	人才吸引及留任	人才為企業永續發展的根本，以友善職場與完善福利制度，吸引卓越人才與提高留任率	經濟績效、勞雇關係、員工多元化與平等機會、市場地位	SDG3 SDG4 SDG5 SDG8	人才培育	●	●	○	○	○		○
	員工健康安全	「以人為本」是驊宏資通的經營理念，讓員工得以保持身心健康，才能利人利己，創造勞資雙贏	職業健康安全	SDG10	健康與安全	●	●	○	○	○		○

重大主題管理方針

面向	重大主題	管理策略	邊界範圍	管理單位	評估機制
治理	經營績效	透過營運策略與財務規劃，並確實執行，以確保員工、股東等的最佳經濟利益	驊宏集團	總經理室	董事會作為最高決策團隊，負責監督公司的整體營運及政策執行成果
	誠信經營	積極落實誠信經營守則及員工從業道德行為守則，降低觸法風險；針對往來廠商及客戶之誠信紀錄，進行供應商管理、信用調查及授信審查作業程序	驊宏集團	董事會	「誠信經營作業程序及行為指南」及「員工道德行為準則」
	資訊安全	持續關注、評估對公司可能造成的潛在資安及影響 訂定資訊安全相關辦法與作業細則，持續通過 ISO 27001 等資安相關查證並定期實施各項危機演練，加強員工資安教育訓練，強化資安風險意識及防禦能力	驊宏集團	資安長及資安辦公室	資安長負責規劃員工資安教育訓練，督導實施 ISO 27001 驗證與定期執行資安演練
環境	溫室氣體排放	鑒於 2026 年須完成母公司盤查，調整企業永續執行中心架構，增設溫室氣體盤查組，以資因應，並訂於 2025 年第一季開始進行內部盤查	驊宏集團	總務處	2025 年起，每年定期將盤查進度回報董事會，並訂定減碳目標
社會	人才吸引及留任	建立公平、公正之機制，提供合理的薪資與獎酬，以招募並留任優秀人才	驊宏集團	人力資源處	人資部門定期檢視新進員工留任率，追蹤政策執行成果，並調查同仁離職原因
	員工健康安全	以 PDCA 管理循環為架構，依工作型態、作業環境、自動檢查計畫、健康檢查結果及年齡性別等重要指標，鑑別各項作業程序、內容及環境可能產生之安全危害	驊宏集團	人力資源處	訂定各項健康風險減緩及預防計畫，實施教育訓練，並評估及改善執行成效，以有效降低同仁職災及健康危害之發生率



誠信治理

公司治理

誠信透明

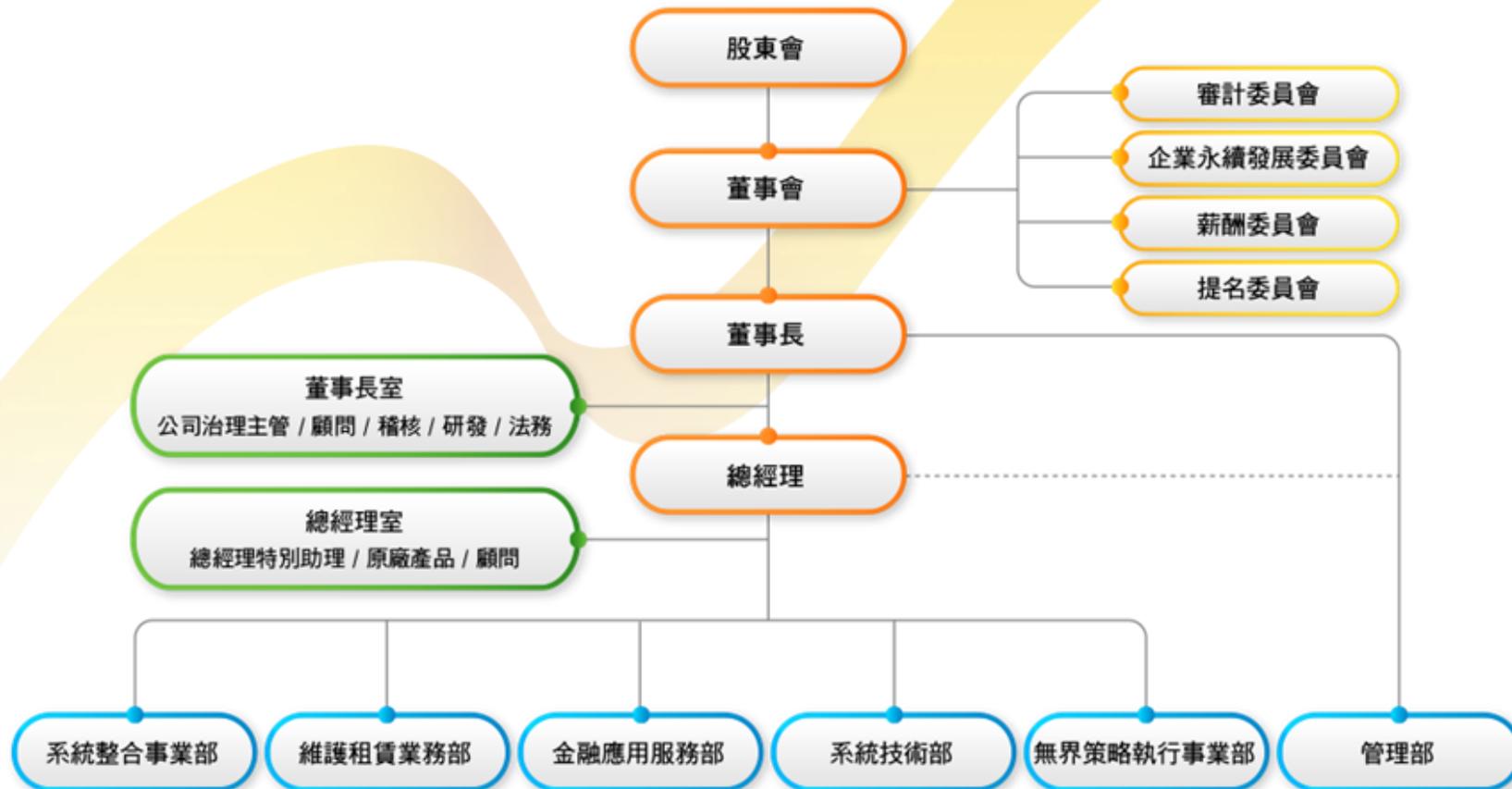
風險管理

供應鏈管理

公司治理

為達成企業永續發展，驊宏資通追求穩健經營、遵循法規，持續強化董事會職能、提升經營管理團隊的管理能力，降低營運風險，同時落實誠信經營，使資訊揭露高度透明化，以確保股東權益。

驊宏資通組織架構



董事會

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司於 2019 年 11 月 5 日經董事會通過訂定「公司治理實務守則」，並於 2021 年 7 月 13 日董事會通過設置公司治理主管，專責公司治理相關事務；續於 2022 年 1 月 25 日董事會通過設置提名委員會，制定董事、獨立董事之資格條件及選任標準，據以遴選、審核適任人選，並向董事會提出董事、獨立董事建議名單。現任董事會於 2022 年 6 月 28 日改選，成員由九席董事組成，包含四位獨立董事，任期三年。



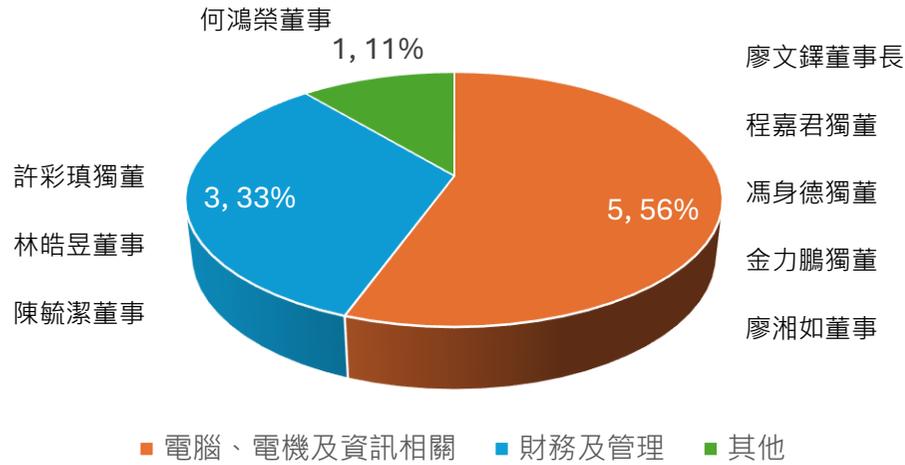
董事會成員

職稱	姓名	性別	主要學經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	廖文鐸	男	美國加州大學電腦科學博士	擔任董事長：ED-IN Group、SolventoSOFT Group、揚慧科技(股)公司、衍舟(股)公司、皮卡比熊(股)公司、見龍興世(股)公司、駿永資訊科技(股)公司、驛宏國際(股)公司；槐然數位(股)公司 擔任董事：和橋實業(股)公司、卓越動力(股)公司；擔任監察人：亞捷數位科技(股)公司
董事	何鴻榮	男	台灣大學政治學博士 關貿網路 董事長	驛宏資通 董事
董事	廖湘如	女	清華大學電機所碩士 水木創業顧問 董事長	擔任董事長：水木創業顧問(股)公司、水木天使投資(股)公司、磐石聯大創業投資(股)公司 擔任董事：大清華傳媒(股)公司、大清華投資(股)公司、華聯財務顧問(股)公司、清大管理顧問(股)公司、點子行動科技(股)公司、捷絡生物科技(股)公司、新銳資本(股)公司、醫流體(股)公司 擔任監察人：鄰鄉良食(股)公司、艾新銳創業顧問股份有限公司、聯大管理顧問(股)公司、闊世電影(股)公司、鑽成科技(股)公司
董事	林皓昱	男	台灣大學電機系 台大國際企業研究所	擔任董事長：台灣新光國際創投(股)公司 擔任副董事長：富優技研(股)公司 擔任獨立董事：太平洋建設(股)公司
董事	佳樂有限公司		驛宏資通 監察人	
獨立董事	程嘉君	男	政治大學企業管理研究所 數位聯合電信 總經理 實聯能源科技 總經理	兼任其他公司獨立董事：全漢企業(股)公司、貿聯-KY、巨騰國際控股(香港)公司
獨立董事	金力鵬	男	台灣大學電機工程博士	驛宏資通 獨立董事 實踐大學資訊與科技管理學系副教授
獨立董事	許彩琪	女	美國喬治華盛頓大學 財務碩士 國立台灣大學 商學碩士 北京大學 高級管理人員工商管理碩士 天津南開大學 經濟學博士	台北科技大學 生醫產業研發中心顧問
獨立董事	馮身德	男	國立彰化大學 電力工程學博士	紹凱動能科技 董事長

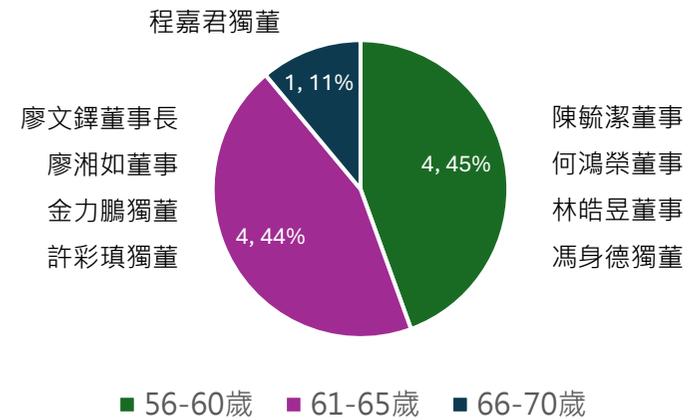
董事會多元化

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司訂定「公司治理實務守則」及「董事選任程序」，明定本公司董事會多元化政策；現任董事會成員中包含一位女性獨立董事（許彩瑱獨立董事）佔全體獨立董事比率 25%；以及兩位女性董事（廖湘如董事，法人董事指派代表人陳毓潔女士），佔一般董事比率 40%。此外，產業背景、專業領域及年齡分布，皆力求多元。

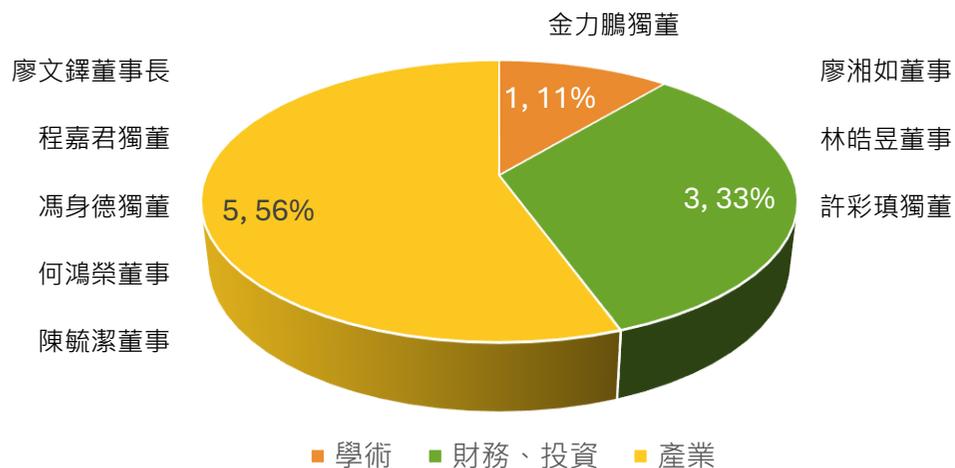
專業



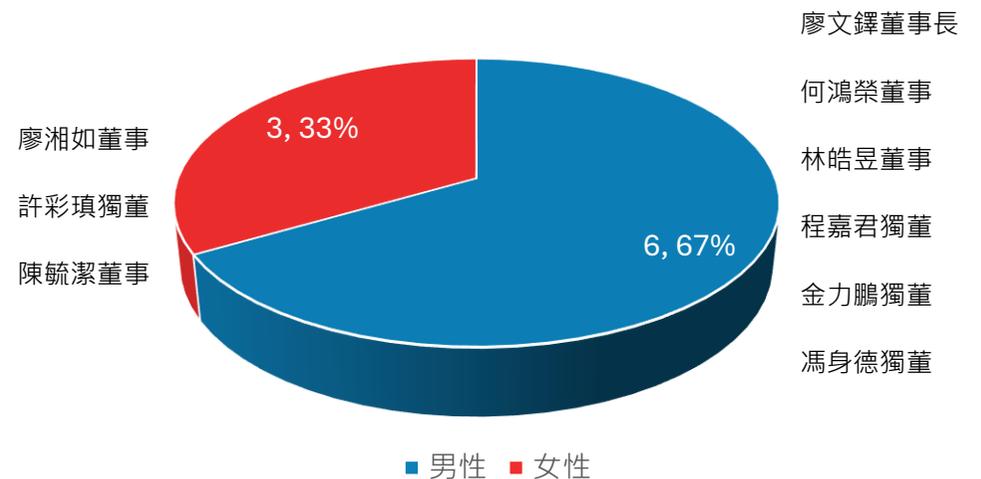
年齡



背景



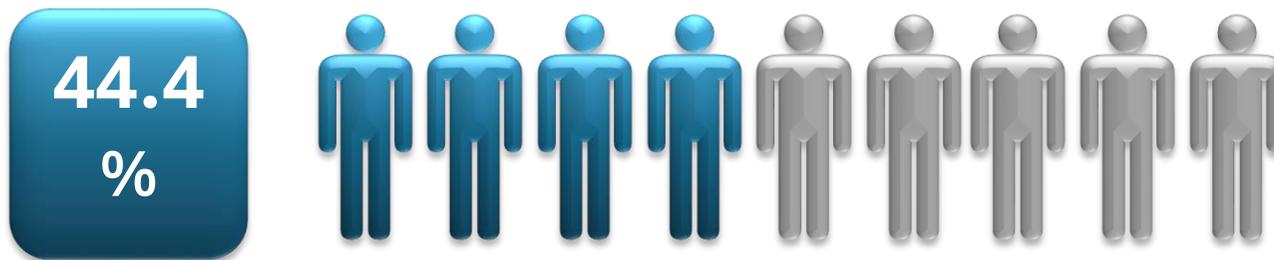
性別



董事會獨立性

本公司董事會由九席董事組成，當中包含四席獨立董事，佔全體董事比重 44.44%。

此外，除由廖文鐸董事長兼任總經理，法人董事佳樂公司指派代表人陳毓潔女士擔任本公司副總經理，其餘董事會成員皆不具備公司員工身分（佔比達 77.78%）。全體董事（含獨立董事）之間，亦皆無配偶及二親等以內之親屬關係（證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事）。



獨立董事占比

董事會運作情形

本公司 2024 年董事會共開會 5 次，個別董事親自出席率為 100%。出列席情形如下：



職稱	姓名	實際出 (列) 席次數	委託出席次數	實際出 (列) 席率 (%)
董事長	皮卡比熊 (股) 公司 法人代表：廖文鐸	5	0	100%
董事	見龍化學工業 (股) 公司 法人代表：何鴻榮	5	0	100%
董事	見龍化學工業 (股) 公司 法人代表：廖湘如	5	0	100%
董事	鐵雲人工智慧 (股) 公司 法人代表：林皓昱	5	0	100%
董事	佳樂有限公司	5	0	100%
獨立董事	程嘉君	5	0	100%
獨立董事	金力鵬	5	0	100%
獨立董事	許彩瑛	5	0	100%
獨立董事	馮身德	5	0	100%

2024 年度董事暨獨立董事進修情形

職稱	姓名	就任日期	進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數
			起	迄			
獨立董事	程嘉君	2022.06.28	2024.09.20	2024.09.20	社團法人中華公司治理協會	DEI 文化 打造企業永續競爭力	3.0
			2024.09.20	2024.09.20	社團法人中華公司治理協會	AI 與開源時代-企業與法律風險解析	3.0
獨立董事	馮身德	2022.06.28	2024.11.25	2024.11.25	證券暨期貨市場發展基金會	企業 ESG 永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與企業因應之道	3.0
			2024.11.08	2024.11.08	證券暨期貨市場發展基金會	人工智慧對企業的風險及注意事項	3.0
獨立董事	許彩瑛	2022.06.28	2024.11.25	2024.11.25	證券暨期貨市場發展基金會	企業 ESG 永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與企業因應之道	3.0
			2024.11.08	2024.11.08	證券暨期貨市場發展基金會	人工智慧對企業的風險及注意事項	3.0
獨立董事	金力鵬	2022.06.28	2024.11.25	2024.11.25	證券暨期貨市場發展基金會	企業 ESG 永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與企業因應之道	3.0
			2024.11.08	2024.11.08	證券暨期貨市場發展基金會	人工智慧對企業的風險及注意事項	3.0
董事	廖文鐸	2022.06.28	2024.11.25	2024.11.25	證券暨期貨市場發展基金會	企業 ESG 永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與企業因應之道	3.0
			2024.11.08	2024.11.08	證券暨期貨市場發展基金會	人工智慧對企業的風險及注意事項	3.0
董事	廖湘如	2022.06.28	2024.11.25	2024.11.25	證券暨期貨市場發展基金會	企業 ESG 永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與企業因應之道	3.0
			2024.11.08	2024.11.08	證券暨期貨市場發展基金會	人工智慧對企業的風險及注意事項	3.0
董事	林皓昱	2022.06.28	2024.07.03	2024.07.03	台灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.0
董事	何鴻榮	2022.06.28	2024.11.25	2024.11.25	證券暨期貨市場發展基金會	企業 ESG 永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與企業因應之道	3.0
			2024.11.08	2024.11.08	證券暨期貨市場發展基金會	人工智慧對企業的風險及注意事項	3.0

功能性委員會

為強化董事會之經營管理及制衡監督功能，驊宏資通於董事會下設置各類功能性委員會，其組織規程由董事會核定之，包括審計委員會、薪資報酬委員會、提名委員會以及企業永續發展委員會，以專業且獨立之各類型功能性委員會，提升公司治理效能。相關運作情形請見 2024 年年報。

薪酬委員會	提名委員會	審計委員會	企業永續發展委員會																																						
<p>2024 年度 召開 2 次 出席率 100%</p> <p>本屆薪酬委員會成員三名，全數由獨立董事組成。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>職稱</th> <th>姓名</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>召集人 (獨立董事)</td> <td>金力鵬</td> </tr> <tr> <td>獨立董事</td> <td>程嘉君</td> </tr> <tr> <td>獨立董事</td> <td>許彩瑛</td> </tr> </tbody> </table> <p>職責： 1.審議本公司董事長／副董事長／董事及監察人之薪酬結構。2.審議本公司總裁／執行長／總經理及稽核之薪酬結構。3.審核公司副總經理或相當職位經理人之薪資結構。4.審核公司訂定之薪酬及獎金作業辦法。</p>	職稱	姓名	召集人 (獨立董事)	金力鵬	獨立董事	程嘉君	獨立董事	許彩瑛	<p>2024 年度 未召開</p> <p>本公司業經 111.01.25 董事會通過設置提名委員會，第一屆提名委員會委員計三人。111.06.28 股東常會因董事會屆期改選解任，並於 111.06.28 重新選任，原任提名委員全數連任。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>職稱</th> <th>姓名</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>召集人</td> <td>廖文鐸</td> </tr> <tr> <td>獨立董事</td> <td>金力鵬</td> </tr> <tr> <td>董事</td> <td>何鴻榮</td> </tr> </tbody> </table>	職稱	姓名	召集人	廖文鐸	獨立董事	金力鵬	董事	何鴻榮	<p>2024 年度 召開 5 次 出席率 100%</p> <p>本公司經 111.06.28 股東常會選任四名獨立董事，並通過公司章程設置審計委員會行使監察人職權。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>職稱</th> <th>姓名</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>召集人 (獨立董事)</td> <td>許彩瑛</td> </tr> <tr> <td>獨立董事</td> <td>程嘉君</td> </tr> <tr> <td>獨立董事</td> <td>金力鵬</td> </tr> <tr> <td>獨立董事</td> <td>馮身德</td> </tr> </tbody> </table>	職稱	姓名	召集人 (獨立董事)	許彩瑛	獨立董事	程嘉君	獨立董事	金力鵬	獨立董事	馮身德	<p>2024 年度 召開 3 次 出席率 93.3%</p> <p>本公司業經 111.01.25 董事會通過設置企業永續發展委員會，成員共五人，含兩位董事、一位獨立董事。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>職稱</th> <th>姓名</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>召集人 (董事)</td> <td>何鴻榮</td> </tr> <tr> <td>獨立董事</td> <td>程嘉君</td> </tr> <tr> <td>董事</td> <td>廖湘如</td> </tr> <tr> <td>副總經理</td> <td>陳毓潔</td> </tr> <tr> <td>協理</td> <td>楊俊彥</td> </tr> </tbody> </table>	職稱	姓名	召集人 (董事)	何鴻榮	獨立董事	程嘉君	董事	廖湘如	副總經理	陳毓潔	協理	楊俊彥
職稱	姓名																																								
召集人 (獨立董事)	金力鵬																																								
獨立董事	程嘉君																																								
獨立董事	許彩瑛																																								
職稱	姓名																																								
召集人	廖文鐸																																								
獨立董事	金力鵬																																								
董事	何鴻榮																																								
職稱	姓名																																								
召集人 (獨立董事)	許彩瑛																																								
獨立董事	程嘉君																																								
獨立董事	金力鵬																																								
獨立董事	馮身德																																								
職稱	姓名																																								
召集人 (董事)	何鴻榮																																								
獨立董事	程嘉君																																								
董事	廖湘如																																								
副總經理	陳毓潔																																								
協理	楊俊彥																																								

董事會績效評鑑

2024年董事會績效評鑑如下所示。此外，本公司另於2024年8月間委任社團法人中華公司治理協會執行外部董事會績效評估（評估期間2023年12月01日~2024年11月30日），公司治理協會於2025年01月17日出具董事會績效評估報告。本公司業將評估報告呈送2025年01月21日董事會報告。



董事會薪酬

本公司已設置薪資報酬委員會，負責訂定、審議並檢討有關本公司董事、經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構。

董事薪酬

本公司給付董事酬金包含董事酬勞及業務執行費用（車馬費、特支費、各種津貼、宿舍、配車等）等，政策如下：

項目	政策
董事酬勞	依據本公司之公司章程規定： 董事、監察人之酬勞，係於年度決算如有獲利，於保留累積虧損之彌補數額後，以獲利 5% 為上限分派董事酬勞。
其他業務執行費用	董事所支領之其他業務執行費用（車馬費、特支費、各種津貼、宿舍、配車等）等；係經本公司薪酬委員會每年討論決議後支領，董事、監察人每月得領取固定報酬，每次出席董事會得領取車馬費。

總經理與副總經理薪酬

本公司給付總經理及副總經理薪酬可分為三類：分別為薪資、獎金及加計公司獲利分配之員工酬勞。每年初由薪酬委員會依本公司核薪相關規定核定。

酬金與經營績效及未來風險之關聯性

公司年度獲利為年度經營績效之展現，薪酬委員會參酌董事、監察人對公司營運之貢獻度，並考量同業水準，訂定當年度應給付董事、監察人之酬金標準，故董事、監察人之酬金與公司經營績效相關。

本公司給付經理人之薪酬係依同業水準及本公司經營績效之表現及次年度之財務預測做適當調整及給付，獎金（依據當年度公司盈餘狀況）之員工酬勞（依據公司獲利之 0.1%~8% 分配）係取決當年度盈餘及盈餘之分派比例，故與公司之經營績效呈高度關聯性。

有關董事成員酬金與薪酬級距、總經理與副總經理薪酬情形，請見 2024 年年報 p.10-14。

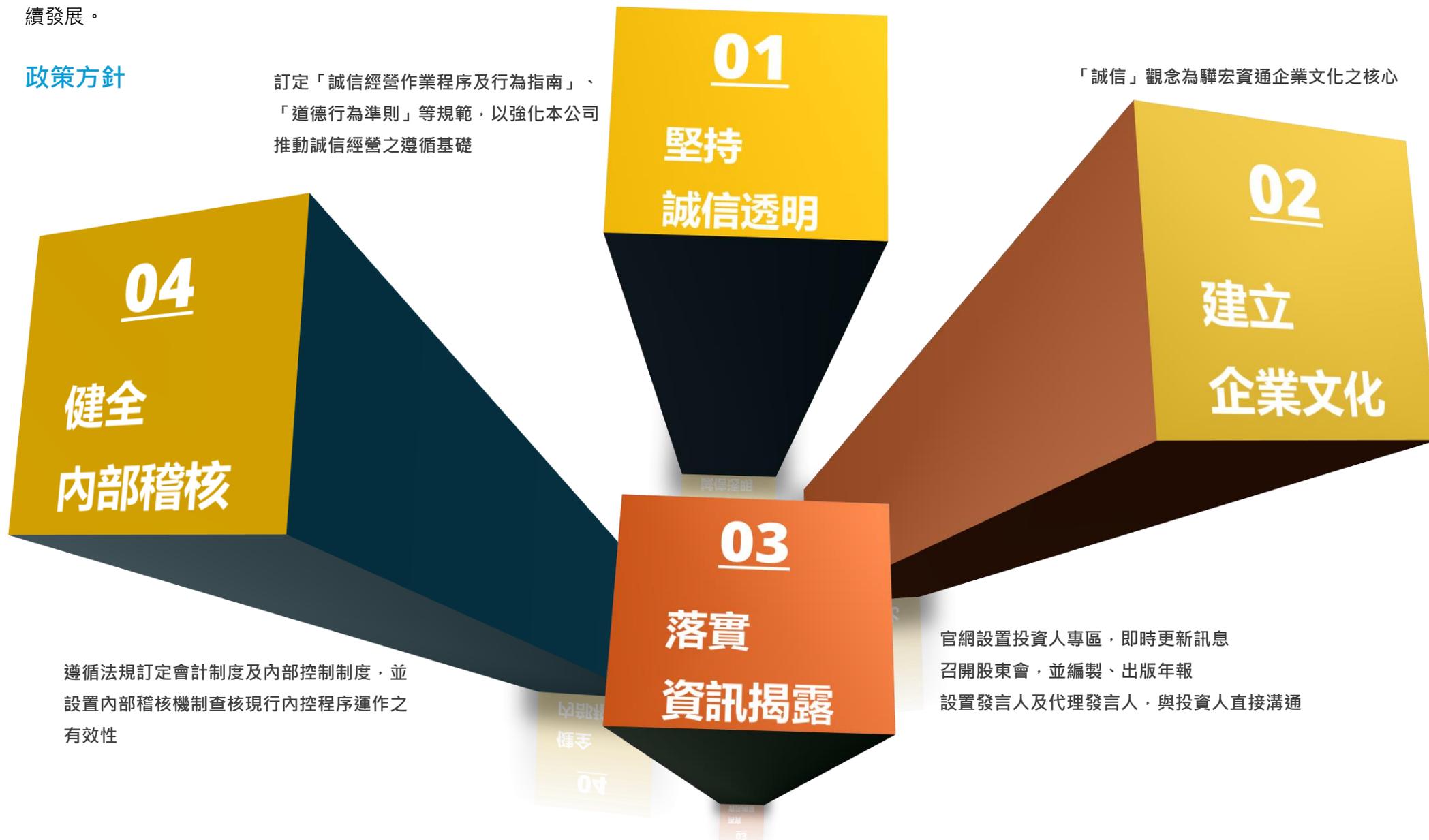
誠信透明

驊宏集團本於誠信、透明之經營理念，制定以誠信為基礎的治理政策，建立以誠信為核心的企業文化，並透過良好之稽核控管機制與資訊揭露，以落實企業永續發展。

政策方針

訂定「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等規範，以強化本公司推動誠信經營之遵循基礎

「誠信」觀念為驊宏資通企業文化之核心



制度與執行

內規

已訂定「董事會議事規範」及「道德行為準則」「員工道德行為準則」，防止董事利益衝突，使本公司員工之行為有所依循，並使公司之利害關係人瞭解本公司員工執行職務時應遵循之道德標準及行為規範。此外，亦於「誠信經營作業程序及行為指南」中明定有關防範不誠信行為之行為指南、違規之懲戒及申訴制度等。

內控

針對往來廠商及客戶之誠信紀錄，本公司於內控中訂定包括供應商管理、信用調查及授信審查作業程序，避免與具有不誠信行為紀錄者進行交易之可能性與風險性。

本公司業經董事會通過訂定會計制度及內部控制制度，並依所訂規範正常運作。內部稽核每年底前訂定次一年度稽核計畫，依稽核計畫按月查核各項流程及制度遵循情形，並將查核結果做成稽核報告提報董事會。



文化

「誠信」觀念為驊宏資通企業文化之核心。自 2015 年起，每年舉辦一次的全體員工大會，「誠信」即多次成為強調的主題，如：「老實聽、老實說、老實做」(2015)、「團隊合作・誠信相待」(2018)、「說我所做・做我所說」(2019)。高階主管及人資單位亦會不定期利用公司會議或教育訓練場合，對公司同仁傳達誠信經營之理念。2024 年相關教育訓練如下：

日期	性質	課程名稱
2024.9.4	法律講座	刑法背信罪簡介
2024.11.11	董事教育訓練	董監事非常規交易分析

檢舉及揭露

同仁皆可透過電子郵件或直接向管理階層檢舉，公司隨時針對同仁之意見反應進行調查並適時回饋。對於檢舉人所檢舉內容確實保密與查實，對檢舉人負保密責任，妥善保護檢舉人因檢舉而遭受不當處置之措施，維護檢舉人權益。

本公司已架設公司官網，揭發企業核心價值與經營理念，並設有「投資人服務」專區，由專人負責公司資訊之蒐集，定期更新包括公司財務報表、股東會及公司治理相關法規等訊息。

資訊揭露

本公司透過多元管道即時並主動揭露公司重要訊息，與利害關係人進行交流、溝通：

- 於企業官網，揭櫫本公司之企業核心價值與經營理念，並設有中英文「投資人服務」專區，由專人負責公司資訊之蒐集，定期更新包括公司財務報表、股東會及公司治理相關法規等訊息
- 每年召開股東會與法人說明會，接受股東與各利害關係人之建言或說明提問
- 編製、出版年報，向利害關係人說明公司重要營運成果及未來發展方向；設置發言人及代理發言人，與投資人直接溝通

為提升資訊透明度並加強與股東之溝通管道，本公司自 2022 年起，一年召開兩次法人說明會，以縮短資訊揭露週期。2024 年之法人說明會召開日期分別為 5 月 31 日與 12 月 4 日。

內部稽核與法規遵循

驊宏資通設有專責內部稽核單位——稽核室，隸屬於董事會，稽核室設總稽核一人，督導稽核室辦理內部稽核作業，另設置適當人數之稽核人員，負責例行性稽核和專案稽核等事務。內部稽核主管與審計委員會進行定期與非定期之單獨溝通，檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供董事會及經理人改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。本公司 2024 年未發生重大違反法規事件。(重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件)

內部稽核之運作

程序	內容
計畫	依據內控八大循環風險評估結果擬定年度稽核計畫，明訂稽核項目、時間、程序及方法等，呈董事會核准後執行各項稽核作業。
執行	稽核人員定期或不定期進行實地稽核，並提出改進建議，以確保本公司內部控制制度得以持續有效的被實施。
呈報	稽核室將稽核結果所發現之內部控制制度缺失及異常事項，確實揭露於稽核報告。
強化	稽核室於稽核報告陳核後加以追蹤，定期作成追蹤報告，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。

內控八大循環



重大訊息溝通

為提升公司經營資訊透明度，驊宏資通制定《防範內線交易之管理暨內部重大資訊處理作業程序》，以確保對外資訊一致性與正確性，並透過公司官網及公開資訊觀測站(代碼 6148) 及時揭露重大事件訊息，確保利害關係人權益。列舉 2024 年公司組織重大改變相關訊息如下：

2024.03.12	本公司董事會決議召開 113 年股東常會相關事宜
2024.04.24	公告本公司 113 年第 1 季財務報告預計提報董事會召開日期
2024.05.02	公告本公司董事會通過 113 年第一季合併財務報告
2024.05.30	公告本公司將於 113 年 05 月 31 日召開線上法人說明會
2024.06.27	公告本公司 113 年股東常會重要決議事項
2024.07.29	公告本公司 113 年第 2 季財務報告預計提報董事會召開日期
2024.08.06	公告本公司董事會通過 113 年第二季合併財務報告
2024.10.30	公告本公司 113 年第 3 季財務報告預計提報董事會召開日期
2024.11.07	本公司為孫公司和平整合資訊股份有限公司背書保證
2024.12.03	公告本公司將於 113 年 12 月 04 日召開線上法人說明會

2024 年完整重大資訊溝通情形，請見「[官網_公司重大資訊](#)」及「[公開資訊觀測站](#)」。

風險管理

面對外部環境的快速變化，驊宏集團依據相關法規訂定內部控制制度及各項內部規章，並執行各項政策、建立各項標準作業，降低及預防可能之風險。

風險管理架構

驊宏資通為防範相關變化所導致的營運中斷風險，長期落實財務、業務、資安等各項風險分析與控制，並建立完善風險管理制度，提出因應管控對策，以確保公司穩定營運。

- 1

建置管理機制、確保持續運
整合各經營管理階層，建立專責的風險處理機制
- 2

資安風險
導入資安認證規範，強化資安管理規劃及制
- 3

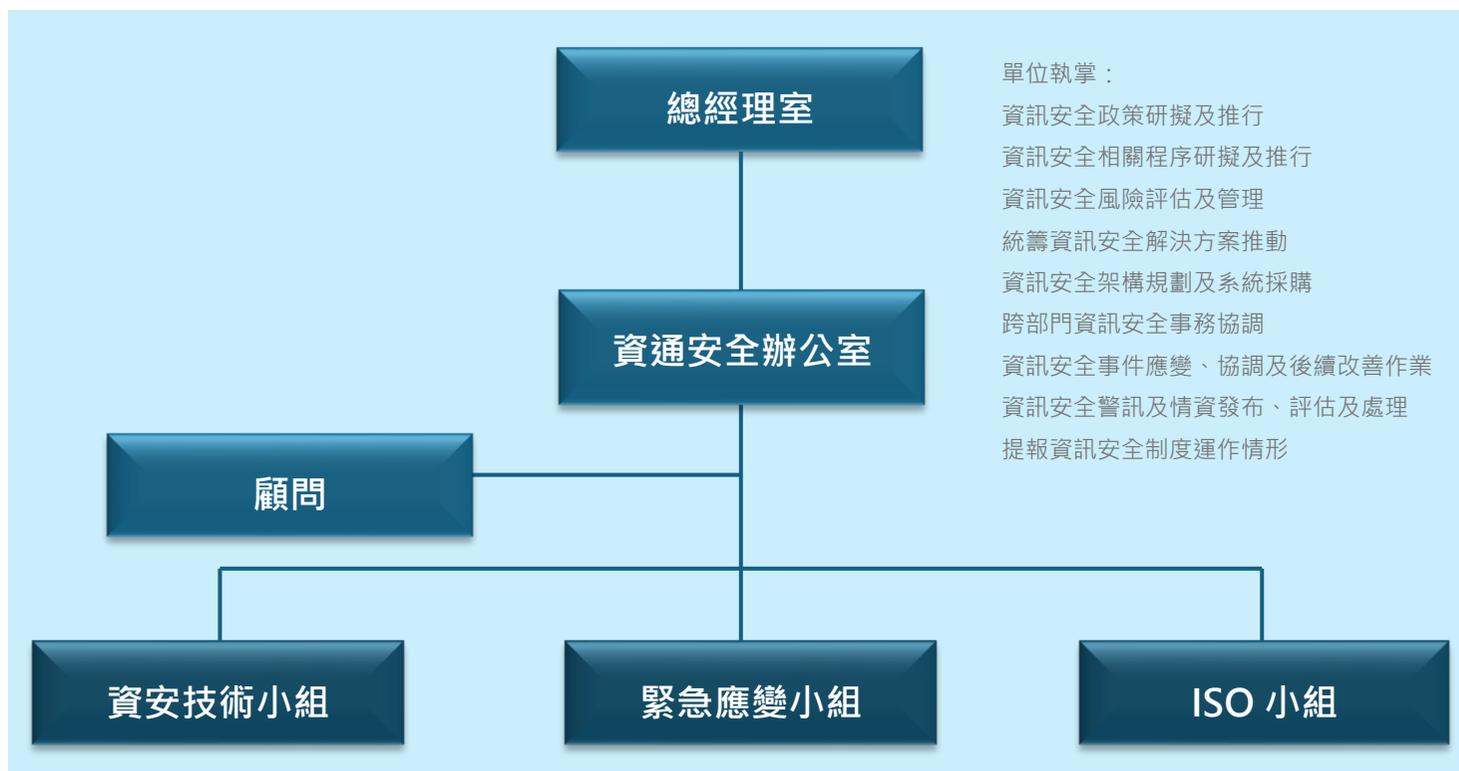
業務風險
啟動風險評估機制，針對客戶實施徵
- 4

財務風險
訂定相關規範，並定期進行查核



資安風險

本公司近年網路科技的快速發展，資通安全成為企業考量營運風險的首要議題。為提升公司治理並強化公司資訊安全管理機制，同時回應客戶對於資訊安全的要求與重視，驊宏資通除了導入 ISO 27001 資訊安全認證規範，並依據 ISO 要求設置資安小組，負責集團內各公司之資訊安全管理活動之規劃、控制或管理等作業。2023 年 11 月 7 日更進一步經董事會決議通過設置資訊安全辦公室。組織架構及單位執掌如右圖所示。



管理政策與方針

針對資訊安全之管理需求，驊宏資通陸續訂定各項資訊安全管理辦法與政策。相關資訊安全政策請見 2024 年年報。

驊宏資通資訊安全相關管理辦法

- | | |
|---------------|------------|
| 資訊安全政策 | 資訊保密作業規定 |
| 系統存取政策與授權管理辦法 | 資訊安全通報程序 |
| 實體及安全環境管理措施 | 應用軟體專案變更程序 |
| 電腦系統變更程序 | |
| 資訊管理作業手冊 | |
| 電子郵件使用管理辦法 | |

01

訂定資安管理辦法



推動資安管理方案

2024 年針對推動資訊安全的具體管理方案
 2024 年 06 月 28 日進行全體同仁之個資暨資安認知訓練課程
 2024 年 10 月 2 日針對全體公司同仁進行資訊安全教育訓練
 2024 年累計共 3 位同仁取得 ISO 27001:2013 資訊安全管理系統主導稽核員證照

除了依照前述資安政策推動具體的管理方案，為提升對公司內部資安的要求，同時滿足客戶對於資訊安全的重視，驛宏集團導入 ISO 27001 資訊安全驗證的規範，於 2020 年首度通過 ISO 27001 驗證，2022 年再將適用範圍擴大到軟體開發，最近一期驗證有效期限自 2022 年 9 月起至 2025 年 10 月 31 日止，未來目標是公司整體都能達到資訊安全的要求。2024 年本公司並無因重大資通安全事件所遭受之損失。



投資資安管理資源

落實員工風險訓練

此外，針對企業資安風險來源相當多元，包括外部的網路攻擊、病毒威脅等，內部人員的資安意識不足，甚至資料庫遭侵入或毀損等，均可能對公司營運造成重大影響。針對資安風險的增加，驛宏已特別針對員工部分，採取相關因應措施，如右圖所示：

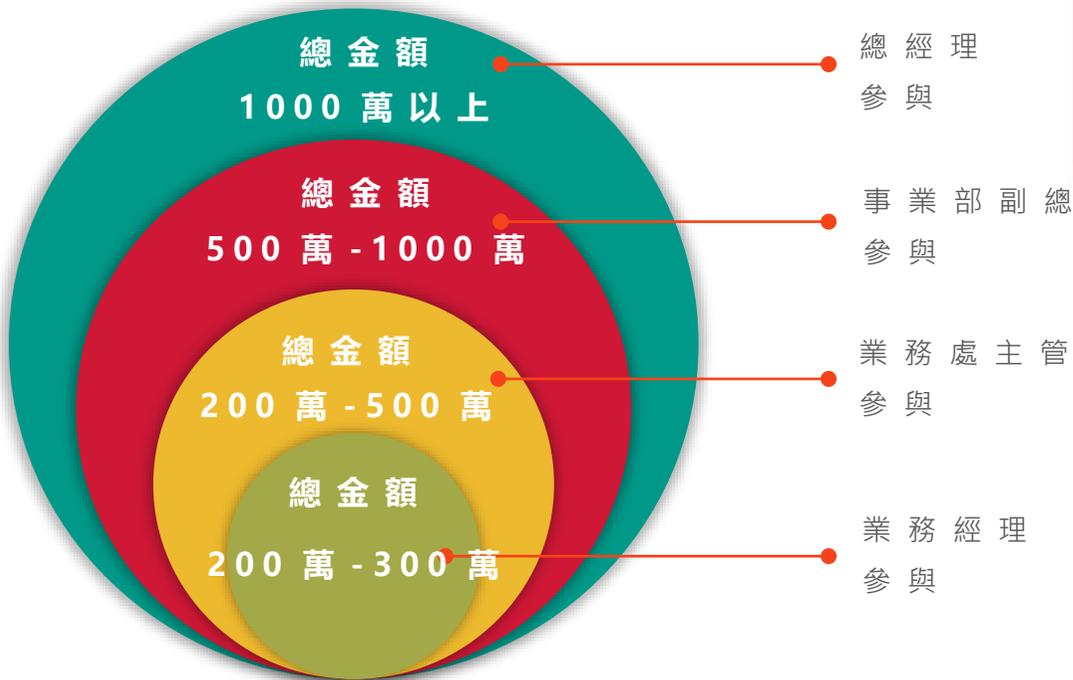
2024 年員工資安教育訓練實施情形

課程名稱	時數	受訓人次
個資暨資安認知訓練課程	4	135
資訊安全宣導教育訓練課程	1.5	35

- 明定各項資訊安全相關政策，規範與作業程序並依循執行
- 每年進行資訊安全教育宣導，加強同仁資安意識
- 同仁使用之終端設備皆加裝防毒軟體，降低遭病毒感染及攻擊風險
- 針對重要營運服務及資料，均有作必要的同地/異地備份措施
- 公司已訂定個人資料安全維護辦法，據以保護個資安全

業務風險

本公司業經針對往來供應商與客戶設有徵信機制，確認無不良交易紀錄，降低交易風險。自 2021 年 1 月份起，進一步啟動專案風險評估機制，凡是重大專案在投標前需要先行召開專案會議，進行接單前的風險評估。凡專案總金額新台幣 200 萬元(含)以上之專案，應於專案投標/議價前 7 個工作日進行專案風險評估會議。此外，亦依照專案總金額的不同，安排權責相符的管理層級參與，並對客戶授信額度、收款條件，及廠商財力、履約能力等多項目進行評估，以確實降低接單與結案之業務風險。



財務風險

本公司與關係企業間均為獨立運作，並無非常規交易。凡子公司從事資金貸與、背書保證及衍生性商品交易等情事，須於事前提報母公司董事會通過，每月定期依規定辦理相關財務資訊申報。



供應鏈管理

驊宏目前所代理銷售之產品，原廠皆屬知名國際級大廠（包括 Cisco、EMC 及 IBM 等），其產品與服務對於顧客之健康與安全、客戶隱私、行銷與標示等，均符合相關法規與國際準則。此外，來自本地供應商的採購支出比例為 100%。

供應商政策

驊宏自 2022 年訂定公布「永續發展實務守則」，納入評估採購行為對供應來源社區之環境與社會影響，期望與供應商共同合作，致力落實企業社會責任。以此為基礎，驊宏續於 2024 年 7 月通過「供應商管理政策」，除建立新供應商評選機制外，對既有供應商亦將定期進行評估、考核，並將「環境永續」及「企業社會責任」納入供應商評分項目。

永續供應鏈

驊宏要求所有供應商必須簽署「供應商管理暨企業社會責任承諾書」，範圍包括公司治理、勞工權益（含「禁用童工」、「多樣性及反歧視」等）、健康與職業安全、環境保護（含「避免使用衝突礦產」）、管理系統與資訊安全、道德規範與申訴機制等，推動並宣導供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範。驊宏目前交易廠商總計 126 家，自 2024 年 8 月起，開始要求供應商簽署「供應商管理暨企業社會責任承諾書」，截至 2025 年 2 月底，已有 79 家簽署，完成率約 63%。預計 2025 年底達成全面簽署。





綠色永續

環境政策

氣候行動

能源管理

水資源與廢棄物管理

溫室氣體管理

環境倡議

環境政策

驊宏集團屬資訊服務業，提供客戶所需的專業人力服務，非屬一般溫室氣體排放量較高的能源密集性產業，但仍積極配合政府政策，致力提升各項資源利用效率。此外，氣候變遷對環境的影響，本公司持續推動各項節能減碳政策，並訂定相關執行目標如下：

- **節能減碳目標**：以 2024 年為基準年，初擬目標為 2024 年至 2026 年達成 3% 之碳排量。
- **減少用水目標**：以 2024 年為基準年，初擬目標為 2024 年至 2026 年讓用水量下降 3%。
- **廢棄物管理**：本公司為資訊服務業，無工廠生產線之廢棄物，而辦公所在地亦屬商辦大樓，故廢棄物管理對本公司不具重大性。但會持續透過教育訓練及相關措施，深化全體員工環保與垃圾分類、回收等觀念。
- 因本公司將於 2025 年起進行溫室氣體盤查作業，會再視實際盤查情況，彈性調整減量目標及執行措施。

2024-2026 年目標

碳排放量

減 3%

用水量

減 3%

落實垃圾分類回收

參與環境倡議

氣候行動

驊宏遵循氣候相關財務揭露(TCFD) 架構的「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大構面作為鑑別分析參考依據，據以評估氣候風險及機會，並揭露氣候相關財務衝擊情形。

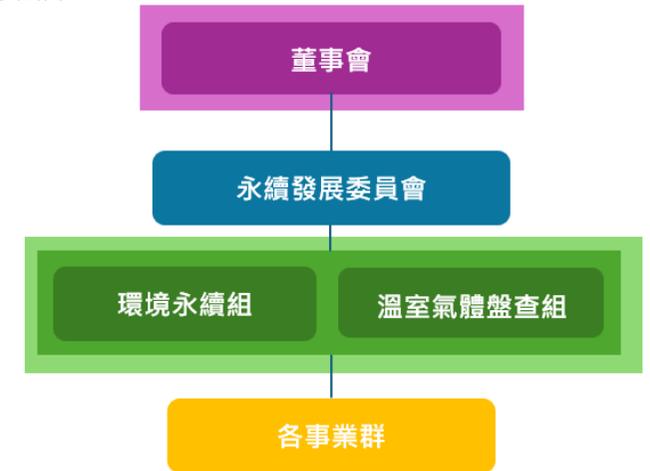
治理

驊宏資通董事會為氣候相關議題之最高督導單位，職責為審核氣候風險相關政策、監督氣候風險管理機制運作，確保營運策略與氣候管理政策一致。並由企業永續發展委員會統籌氣候風險評估、擬定氣候變遷策略；透過下轄「環境永續組」及「溫室氣體盤查組」，負責氣候機會辨識，研議、規劃及落實氣候變遷相關方案，並一年至少一次將氣候風險管理與永續發展實施成效向董事會報告。

策略

驊宏資通辨識與鑑別氣候風險的考量因子涵蓋 TCFD 所建議之風險類型，包括立即性及長期性之實體風險，政策和法規（含現行法規和未來可能的新興規範）、技術、市場、聲譽等轉型風險；辨識與鑑別氣候機會的考量因子則涵蓋資源效率、能源來源、產品和服務、市場及韌性等。

驊宏氣候治理組織架構圖



氣候相關議題對公司的商業模式、策略與財務規畫的衝擊

類型	因子/議題	潛在財務影響	時間
轉型風險	政策與法規	1.增加盤查能力建立與第三方驗證成本。 2.國家淨零排放政策，使溫室氣體排放成本增加。 3.其他永續相關法規增加營運成本。	短中期
轉型風險	市場-消費者行為改變	消費者氣候變遷意識提升，轉變採購需求造成銷售量下降。	中期
實體風險	立即性-颱風、豪大雨	供應鏈產能受到衝擊。	短中期
實體風險	長期性-持續性高溫	用電量上升導致成本增加。	長期
機會	產品與服務-透過研發和創新，開發新產品或服務	研發成本增加。	長期
機會	能源-降低資源耗損	汰換高耗能設備（如照明及冰箱）；減少用水量和耗水量以節省成本	短中期
機會	韌性-建立氣候風險治理文化	建立管理組織，修訂氣候變遷相關內部管理規範	短中期

情境分析

驊宏依循 IPCC 氣候風險模組，評估在極端降雨情況下發生淹水、土石流及山崩三項潛勢的風險。首先，參考臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 (Taiwan Climate Change Projection Information and Adaptation Knowledge Platform, TCCIP)、國家科學及技術委員會 (National Science and Technology Council, NSTC) 與國家災害防救科技中心 (National Science and Technology Center for Disaster Reduction, NCDR) 的資料，以多種氣候模型進行情境模擬，避免產出結果有所偏差。其次，同時參考 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 定義的其中 4 個重要的排放情境 (是將「共享社會經濟路徑 Shared Socioeconomic Pathways (SSPs)」與「代表濃度路徑 Representative Concentration Pathways (RCPs)」搭配，簡稱 SSP-RCPs)，代表在不同社會經濟發展之下產生輻射強迫力的差異，其中 SSP1-2.6 是低排放情境，SSP2-4.5 是中度排放情境，SSP3-7.0 是高度排放情境，SSP5-8.5 是極高排放的情境。結果顯示，在 21 世紀末前，驊宏集團總公司及辦事處 (包括台中、高雄)，在四種升溫情境之下，風險值皆為 0，即發生淹水、土石流及山崩的可能性極低。

此外，依據 IEA NZE 情境及 SSP5-8.5 情境分別推估用電成本，分述如下：

以 IEA NZE 情境分析，預測 2030 年全球平均氣溫上升約 1.3-1.4°C，預計用電量將增加 3%，在 2030 年能源成本增加 30% 情形下，預估用電成本將增加 34%；至 2050 年，全球平均氣溫上升約 1.5°C，預計用電量將增加 6%，在 2050 年能源成本增加 80% 情形下，預估用電成本將增加 91%。

另再以 SSP5-8.5 情境分析，預測 2030 年全球平均氣溫上升約 1.62°C，預計將使得用電量增加 8%，在 2030 年能源成本增加 50% 情形下，預估用電成本將增加 62%；至 2050 年，全球平均氣溫上升約 2.59°C，預計將使得用電量增加 15%，在 2050 年能源成本增加 100% 情形下，預估用電成本將增加 130%。

用電財務衝擊預測表 (依 IEA NZE 情境 & 台灣電價假設)

年度	用電量 (kWh)	單位電價 (NT\$/kWh)	年電費總額 (NT\$)
2023 (基準年)	233,571	3.00	700,713
2030 (IEA NZE)	240,578 (+3%)	3.90 (+30%)	938,255 (+34%)
2050 (IEA NZE)	247,585 (+6%)	5.40 (+80%)	1,336,960 (+91%)

用電財務衝擊預測表 (RCP8.5 情境 & 台灣電價假設)

年度	用電量 (kWh)	單位電價 (NT\$/kWh)	年電費總額 (NT\$)
2023 (基準年)	233,571	3.00	700,713
2030 (RCP8.5)	252,257 (+8%)	4.50 (+50%)	1,135,155 (+62%)
2050 (RCP8.5)	268,607 (+15%)	6.00 (+100%)	1,611,640 (+130%)

風險管理

驊宏資通每兩年透過相關措施及流程，辨認短中長期氣候相關風險與機會：首先，參酌氣候相關財務揭露 (TCFD) 發布之指引、國內外氣候變遷研究報告及同業發布之氣候風險評估報告，蒐集氣候相關風險與機會議題清單；其次，由公司治理主管與 ESG 執行中心之環境永續組、溫室氣體盤查組，依本公司業務性質逐一檢視氣候相關議題對本公司之影響，篩選出若干風險及機會議題；再次，透過問卷方式，請內部利害關係人針對所篩選之氣候相關風險與機會議題，評估「衝擊程度」、「發生可能性」和「發生時間」，進而辨識出本公司氣候相關風險機會若干重大主題，並進行排序；第四，經由高階管理階層審查所辨識的結果，確認相關氣候風險與機會並整合至公司整體風險管理中進行管控。

最後，持續監測氣候變遷相關的法令及市場變動，並根據需要更新風險評估。相關管理流程之執行說明，請見右表說明。

氣候相關風險的管理流程

1. 確定應對風險的執行負責人和時間表。
2. 評估各種風險事件的可能性和影響程度: 確定風險的優先級，優先級分為高、中、低三種分級。
3. 制定風險管理策略：設計針對三種不同層級風險的應對策略，包括減緩風險的影響和企業應對韌性。
4. 執行及監控：執行制定的風險管理策略，並持續監測風險的變化和應對措施的效果。
5. 檢視並改進：基於實際效果，進行風險管理策略的持續改進，適時調整風險管理策略和目標。

指標與目標

依循策略與風險管理，驊宏資通以溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，每年定期對外揭露。本公司將於 2025 年起進行全面溫室氣體盤查作業，並預計於 2026 年公布首次溫室氣體盤查結果，再依盤查結果調整並執行減碳措施，並於 2050 年達到碳中和。本公司有關溫室氣體排放主要為範疇二，亦即間接排放的部分，來自辦公區域的外部電力使用。另外，極少部分屬於範疇一(直接排放)，包括一輛公務車、兩台冰箱、四支滅火器的汽油、冷媒及滅火器藥劑相關排放等。初步調查臺北總公司近 3 年排放量表現如下：2022 年溫室氣體排放當量(公噸 CO₂e)為 108.223，2023 年為 117.09，較前一年增加 8.19%。2024 年溫室氣體排放量為 110.5682，較 2023 年減少 5.571%。為朝向企業永續發展之可能，本公司將持續致力減少或預防直接溫室氣體排放量或增加溫室氣體移除量。

2024 年溫室氣體排放量(公噸 CO₂e)

範疇一	範疇二	範疇三	總計
0.1655	110.4027	無統計相關數據	110.5682

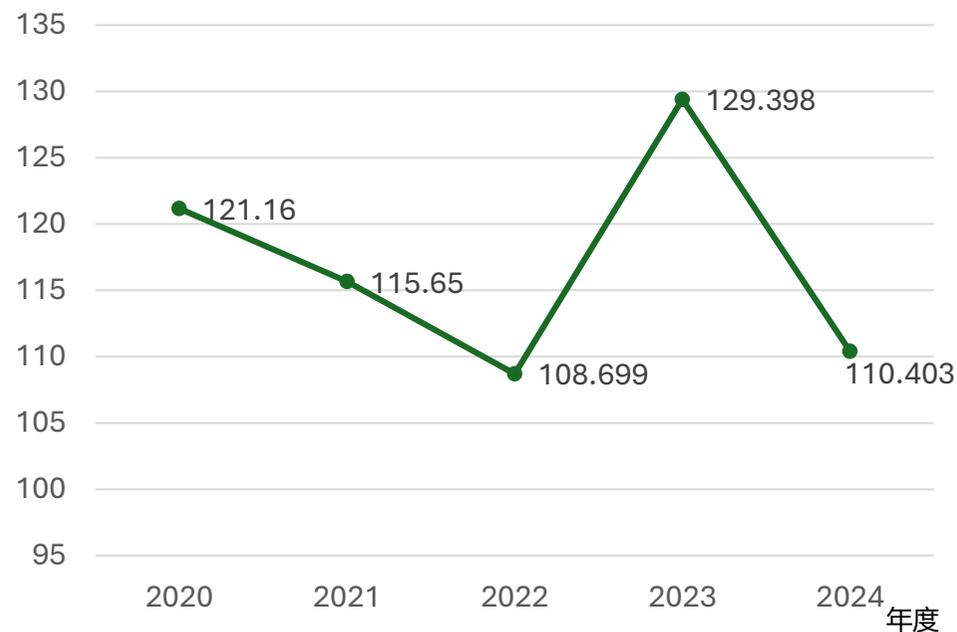
能源管理

驊宏集團是提供客戶所需專業人力服務的資訊服務業，非屬一般溫室氣體排放量較高的能源密集性產業，因此無法如生產製造事業於減碳績效上有明顯貢獻，但仍積極配合政府政策，致力提升各項資源利用效率。

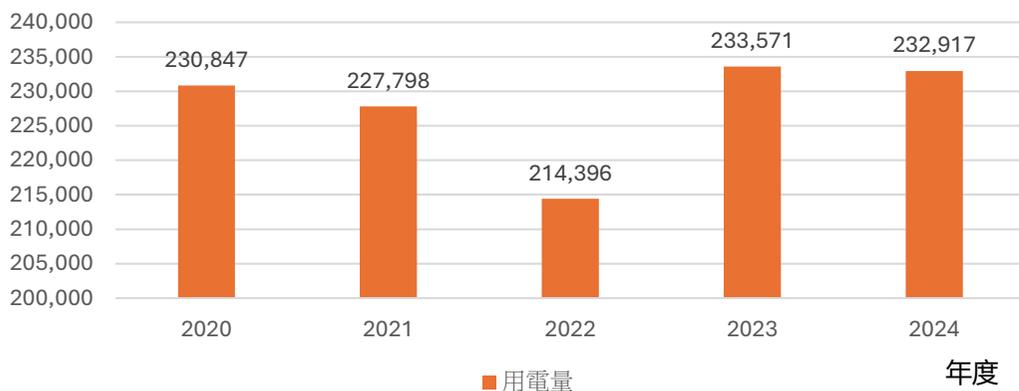
2024 年節能減碳成果如下：年用電量為 232,917 度，較 2023 年稍減 654 度；計碳排放量為 110,403kg，較 2023 年減少 18,995kg，下降約 14.68%。綜觀近五年數據變化，估計受到 2019 年底開始的 COVID-19 全球大流行，以及接下來三年多的疫情影響，故相關數據尚在回歸正常營運表現當中，本公司會持續關注，並落實相關節能減碳宣導及措施，致力改善並確實達成減碳目標。此外，2024 年能源密集度為 6.21 (GJ / 人)。

年度	用電量及碳排放量統計	
	用電度數	碳排放 (KG)
2020	230,847	121,160
2021	227,798	115,652
2022	214,396	108,699
2023	233,571	129,398
2024	232,917	110,403

公噸 2020-2024 用電碳排放量情況



度數 2020-2024 用電度數



水資源及廢棄物管理

水資源

本公司用水 100%皆取自自來水公司，無取用地下水或其他地表水體。年用水量的使用情形，一如年用電量，2020-2022 三年間，受疫情及分流上班影響，故呈下降趨勢，2023 年則明顯呈現上揚。

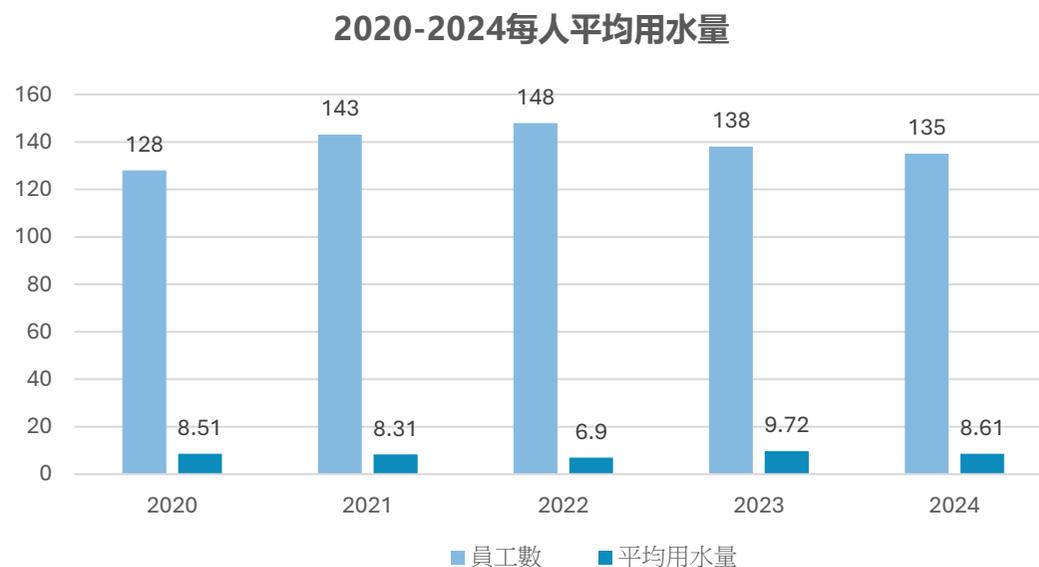
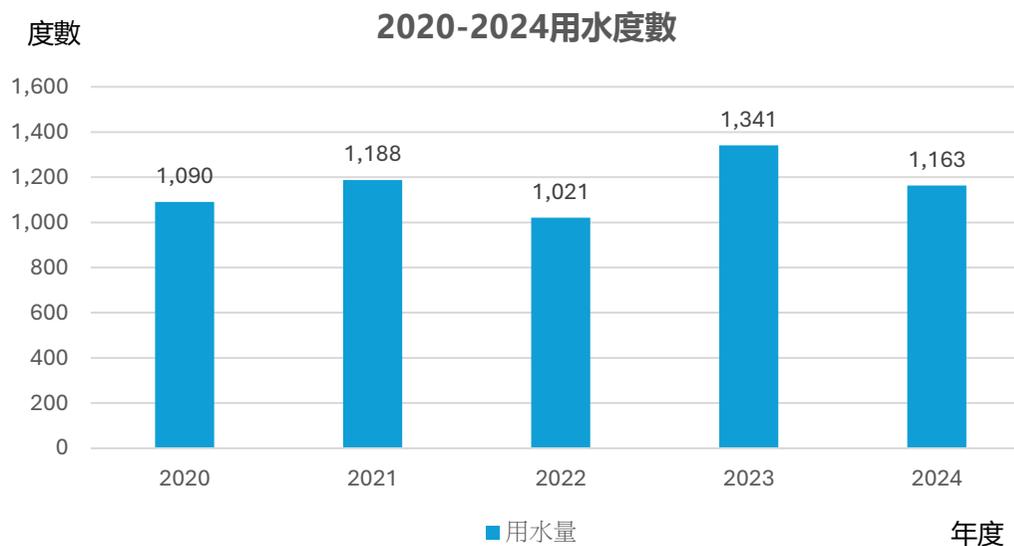
2023 年用水量為 1,341 度，較 2022 年增加 320 度，上升約 31.34%；2024 年則為 1,163 度，較前一年減少 178 度，略降 13.27%。此外，廢水之排放於 2024 年度無發生任何違反法規而受裁罰之行為事件。

廢棄物

本公司非製造業，所產生之廢棄物盡為非有害廢棄物，並無任何有害事業廢棄物。此外，驛宏總公司之辦公處所為一般商辦大樓，大樓規定垃圾強制分類，包括一般垃圾、紙類、玻璃、金屬類及廚餘等，於各樓層茶水間設置分類回收垃圾桶，回收後由大樓統一集中處理。

雖說廢棄物管理對本公司不具重大性，但本公司仍持續透過教育訓練及管理措施，深化全體員工環保觀念，並於 2024 年 3 月起，開始針對臺北總部辦公區域內，員工所產生之不可回收廢棄物，進行秤重、記錄。至 2024 年 12 月底，10 個月之總重量為 0.3546 公噸，平均每月廢棄物重量為 35.46 公斤。扣除出差、駐點人員等，總公司經常性辦公人數以整體員工數之七成計算，每人每日之廢棄物產量約為 0.017 公斤。

此外，本公司持續推動之廢棄物管理措施包括：單面影印紙回收再利用；專案廢棄物整理及清運；集中回收報廢電池與資訊設備；辦公室停用一次性餐具改用可重複使用的瓷杯、餐具等措施。

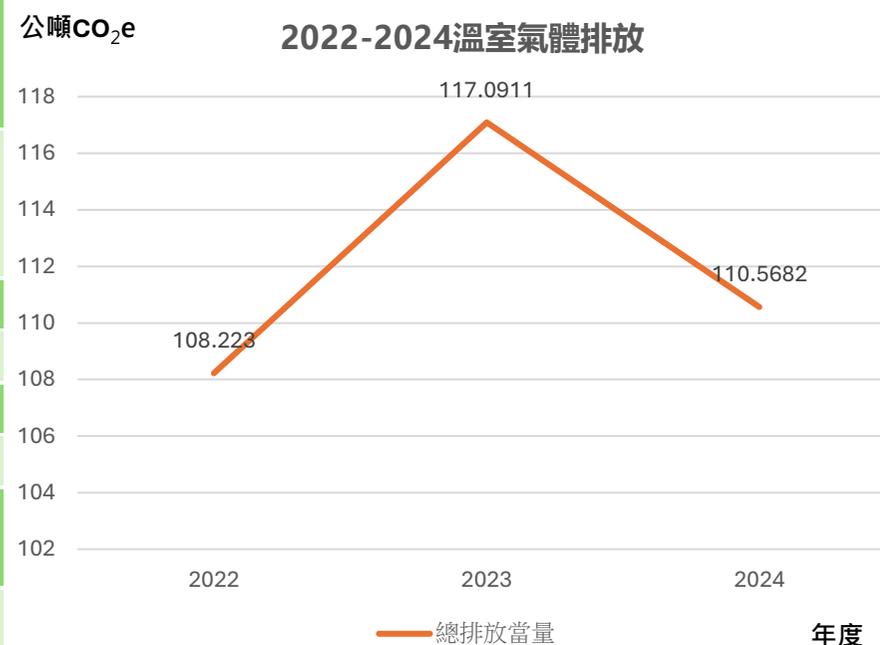


溫室氣體管理

驊宏資通為資訊服務業，有關溫室氣體排放主要為範疇二，亦即間接排放的部分，來自辦公區域的外部電力使用。另外，極少部分屬於範疇一(直接排放)，包括公務車、冰箱、滅火器等所內含之汽油、冷媒及藥劑相關排放等。由於本公司尚未進行全面之溫室氣體盤查，以下近三年的初步數據，皆以臺北總部為邊界。

驊宏資通將於 2025 年啟動正式的溫室氣體盤查作業，盤查範圍也將納入臺中及高雄等兩地辦事處。

排放		2022		2023		2024	
排放類型	排放源 型式	各排放型式 排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	各排放型式 占比(%)	各排放型式 排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	各排放型式 占比(%)	各排放型式 排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	各排放型式 占比(%)
範疇一 (直接排放)	固定 (燃料燃 燒)	0.0000	0.00	0.0000	0.00	0.0000	0.00
	製程	0.0000	0.00	0.0000	0.00	0.0000	0.00
	移動	0.9715	0.90	0.2370	0.20	0.0000	0.00
	逸散	1.3400	1.24	1.4700	1.26	0.1655	0.15
	小計	2.3115	2.14	1.7070	1.46	0.1655	0.15
範疇二 (能源間接)	外購電 力	105.9116	97.86	115.3841	98.54	110.4027	99.85
總排放當量彙總(公 噸 CO ₂ e/年)(小數 3 位)		108.223	100.00	117.0911	100.00	110.5682	100.00



2024 年溫室氣體排放密集度為：0.82 (公噸 CO₂e/人)及 0.201 (公噸 CO₂e/新臺幣百萬元)。

環境倡議

為因應氣候變遷對環境的影響，驛宏以「綠色辦公室」為重點，持續推動各項節能減碳政策，除了宣導同仁從日常生活中養成節水、節電習慣，亦同時執行午間關燈、空調設備汰換與使用環保事務機等節能措施，並鼓勵同仁儘量使用線上視訊會議，避免交通往返所產生之碳排。在辦理公司用品採購時，也落實選購具環保、節能、省水及綠建材標章等綠色產品，2024 全年度集團綠色採購金額共計 529,059 元。

此外，為提高同仁對環境保護議題認識，驛宏資通致力於同仁的日常工作中，納入環保相關知識，並響應環保倡議。2024 的相關活動如下：

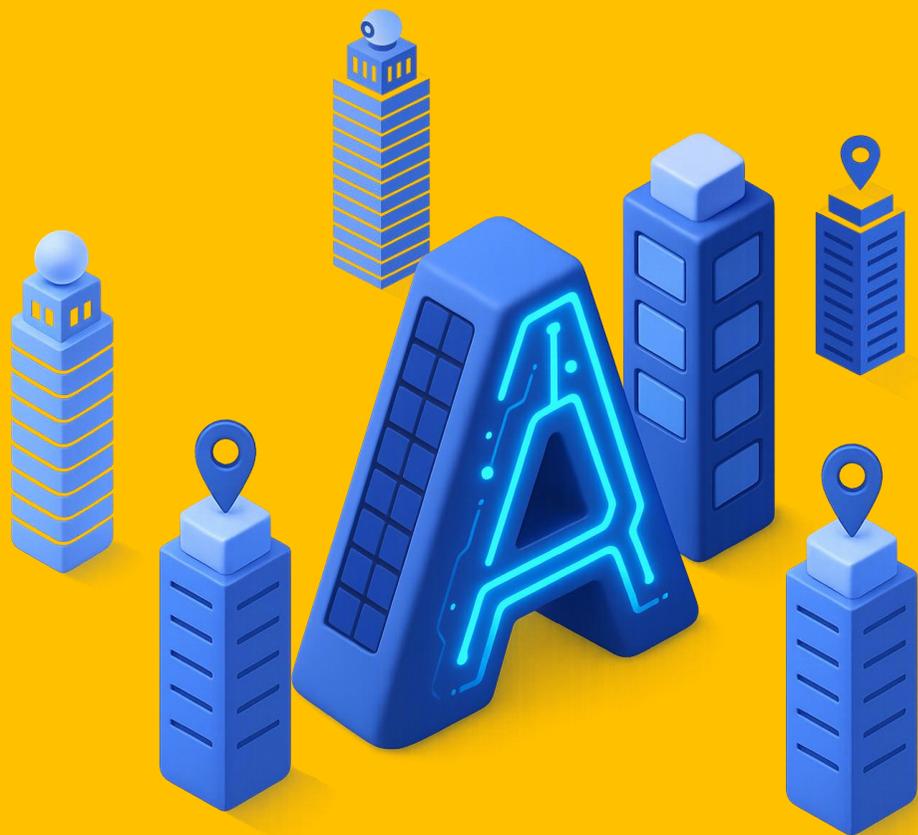
- 2024 驛宏 Kick off 員工大會，特地邀請專家舉辦，演講主題為「如何實踐 ESG 與自然和諧共存」。
- 宣導及倡議「世界地球日：愛地球從生活做起 支持 54 項綠色生活行動」。
- 參與北北基桃四縣市倡議民間企業加入“減碳存摺”減碳記錄，鼓勵員工搭乘大眾運輸工具，減碳量達 1,233.3KG

Kick off 員工大會環保專題演講



2024 參與北北基桃四縣市倡議減碳 驛宏集團減碳量達 1,233.3KG





友善職場

人才培育

權益與福利

安全與健康

人才培育

驊宏集團不僅將人才視為企業競爭力的基礎，更是達成企業永續的關鍵。因此，驊宏集團非常重視員工訓練與職涯發展，並將「持續學習」與「傳承」，作為公司的核心文化。

人力結構

2024 年年底，驊宏集團員工總數為 135 人，皆為全職員工，其中逾五成為技術人員；擁有學士(含)以上學歷者達八成以上；超過六成的員工，年齡在 30-50 歲；年資在 10 年以下的員工超過 80%。此外，無外國籍員工及海外員工，高階管理階層為本地居民的比例為 100%。



職務

技術人員

超過 50%

學歷

學士以上

超過 80%

年齡

30-50 歲

超過 60%

年資

10 年以下

超過 80%

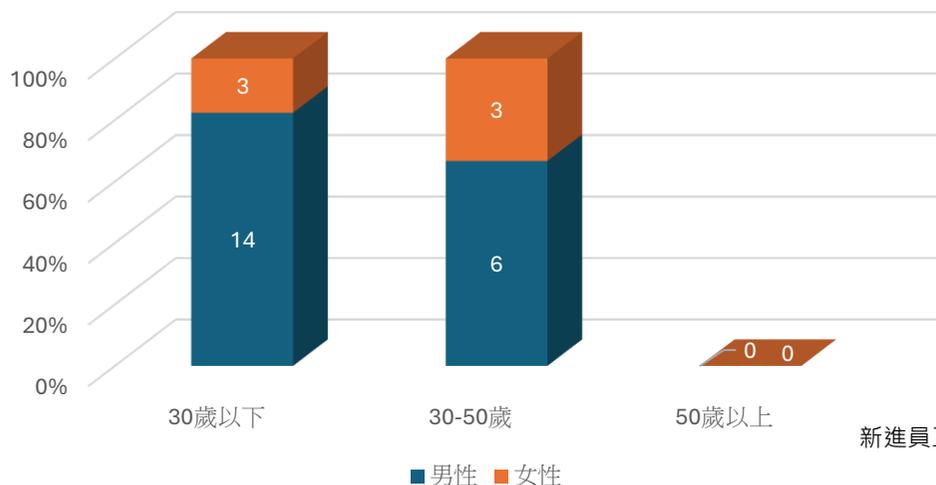
此外，2024 年驊宏集團員工平均年歲為 39 歲，平均服務年資為 5 年。

年度	2022	2023	2024
平均年歲	40	39	39
平均服務年資	6	5	5

新進與離職

2024 年新進人員人數共 26 人(占整體員工人數 19.26%)，主要集中在 30 歲以下，男性新進人員約佔整體新人的 76.9%。

新進員工性別與年齡



新進員工：進公司未滿一年者

2024 年人力結構

類別	組別	女性		男性		類別小計與比例	
		人數	佔組別比	人數	佔組別比	人數	佔全體員工比
職務	主管人員	7	17%	16	17%	23	17%
	技術人員	10	24.4%	62	66%	72	53.3%
	市場行銷人員	4	9.8%	14	14.9%	18	13.3%
	行政人員	20	48.8%	2	2.1%	22	16.3%
年齡	30 歲以下	8	19.5%	20	21.3%	28	20.7%
	30-50 歲	25	61%	57	60.6%	82	60.7%
	50 歲以上	8	19.5%	17	18.1%	25	18.5%
學歷	博士	0	0%	2	2.1%	2	1.5%
	碩士	1	2.4%	14	14.9%	15	11.1%
	學士	33	80.5%	67	71.3%	100	74.1%
	專科	5	12.2%	5	5.3%	10	7.4%
	高中(含)以下	2	4.9%	6	6.4%	8	5.9%
年資	10 年以下	29	70.7%	84	89.4%	113	83.7%
	10-20 年	8	19.5%	6	6.4%	14	10.4%
	20 年以上	4	9.8%	4	4.2%	8	5.9%

近年新進員工年齡分布

年度	2022		2023		2024	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	4	6	10	8	14	3
30-50 歲	12	6	17	11	6	3
50 歲以上	0	1	2	1	0	0
總計	16	13	29	20	20	6
百分比	55.17%	44.83%	59.18%	40.82%	76.92%	23.08%
合計	29		49		26	

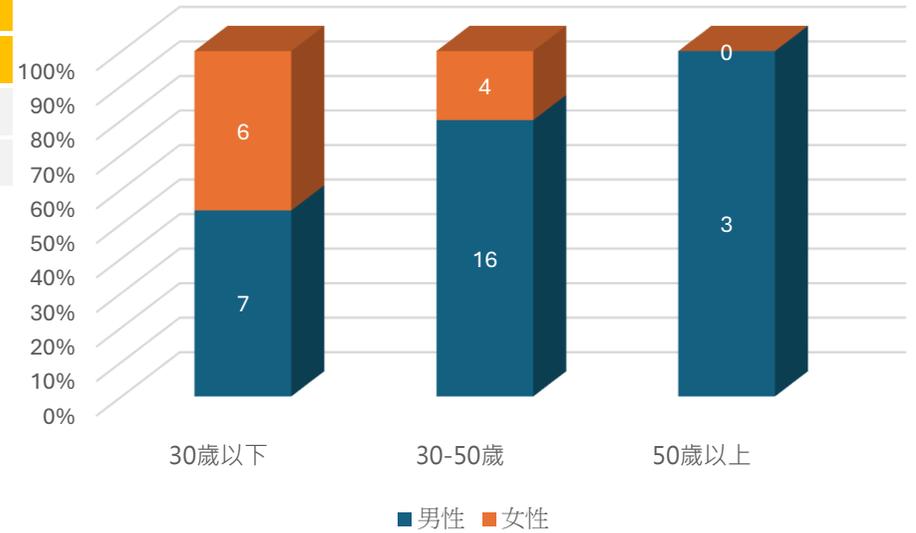
2024 年離職員工人數共 36 人，離職率約為 21.7%，男性員工離職比例高於女性同仁。

年度	2022		2023		2024	
	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率
新進員工	11	38%	16	33%	7	26.92%
全體員工	34	20%	41	21%	36	21.69%

新員工離職率 = (當期新員工離職人數 / 當期新進總人數) × 100%

全體員工離職率 = [當期離職總人數 / (期初人數 + 當期新進總人數)] × 100%

2024年離職員工性別與年齡



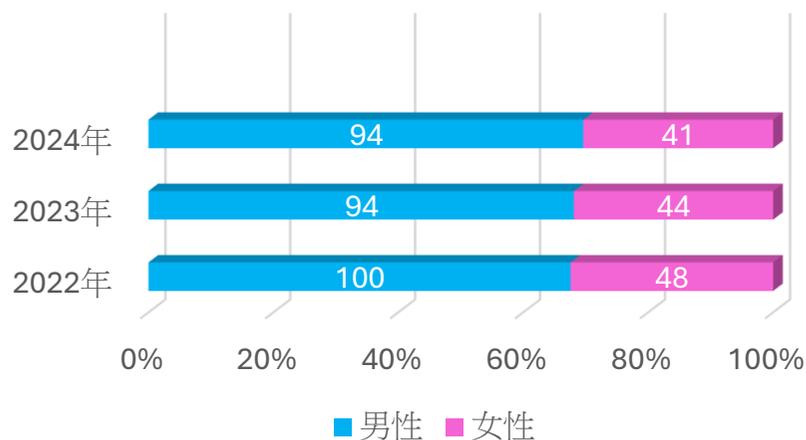
近三年離職員工年齡及性別分布

年度	2022		2023		2024	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30歲以下	6	4	5	6	7	6
30-50歲	10	12	18	5	16	4
50歲以上	1	1	4	2	3	0
屆齡退休	0	0	0	1	0	0
總計	17	17	27	14	26	10
百分比	50%	50%	65.85%	34.15%	72.22%	27.78%
合計	34		41		36	

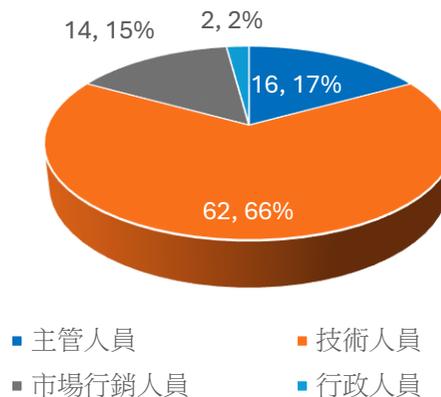
女性工作者

2024年男性員工多於女性員工，占整體員工的69.63%。此外，就職務來說，男性員工集中於技術人員，女性則多擔任技術與行政工作。

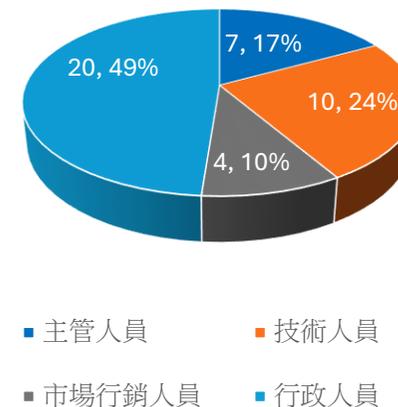
2022-2024員工性別



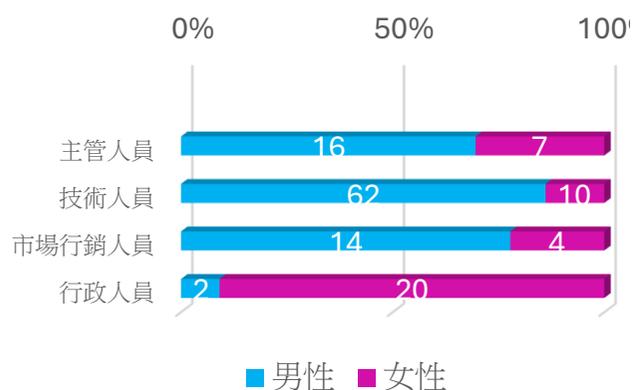
男性員工職務分布



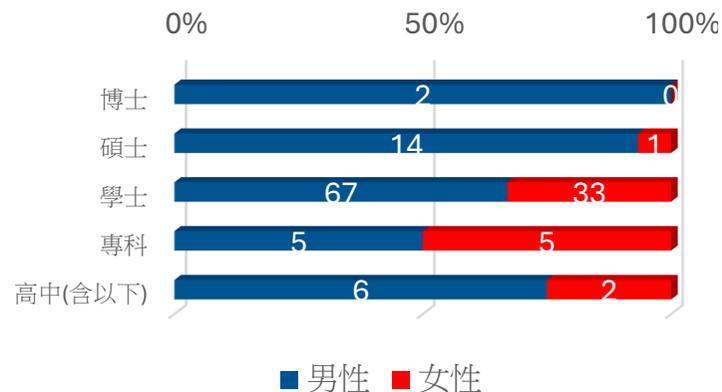
女性員工職務分布



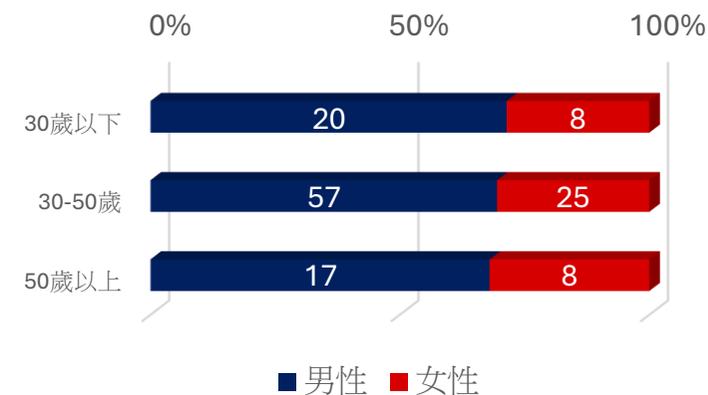
員工性別與職務



員工性別與教育程度



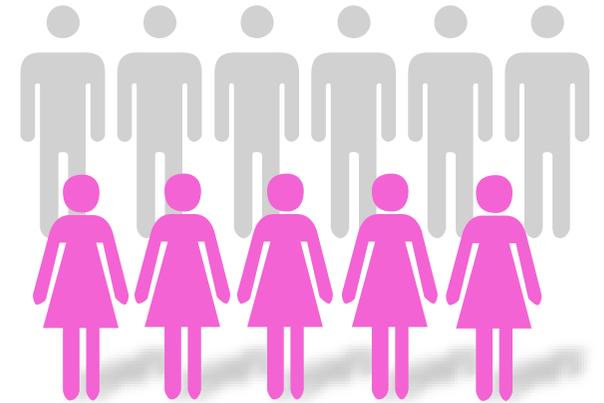
員工性別與年齡



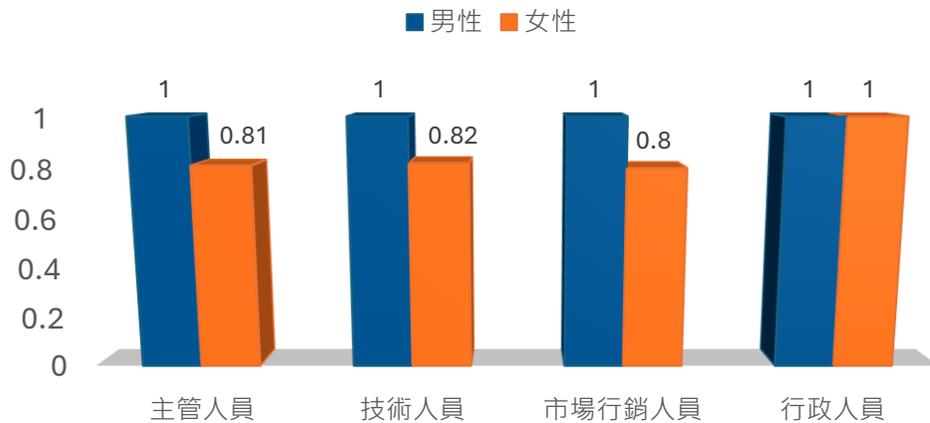
驊宏資通 2024 年女性工作者比例較前三年稍降。此外，在管理階層部分(包括高階)，女性占全體管理職約 30.43%。

年度	2021	2022	2023	2024
	佔全體員工比	佔全體員工比	佔全體員工比	佔全體員工比
全體員工女性	32%	32%	32%	30%
管理階層女性	4%	5%	5%	5%
高階管理階層女性	3%	3%	3%	3%

在薪酬部分，驊宏資通則力求平等對待員工，整體薪酬不因性別、宗教、種族、國籍、黨派差異而有所不同。2024 年除行政人員部分，女男性員工薪資比例為 1:1 外，其他職務薪資比例，女性員工薪酬皆略低於男性員工。相關職務與性別薪酬比如下：



2024年性別與職務薪酬比



2022-2024 年性別與職務薪酬比

年度	2022		2023		2024	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
主管人員	1	1	1	1	1	0.81
技術人員	1	0.9	1	0.9	1	0.82
市場行銷人員	1	1	1	0.85	1	0.80
行政人員	1	1.1	1	1.1	1	1

發展與賦能

為提昇人力資源素質與發展優勢，驊宏資通訂定「員工人薪管理作業規定」，以專章詳列員工訓練相關規定，鼓勵、安排員工參與內/外部之進修研習課程，並對員工自行申請之教育訓練，提供全額或部分經費補助。

相關員工訓練分為：

- 職前訓練：針對新進人員辦理職前訓練，內容包括公司簡介及人薪管理作業規定之講解；業務特性、機器性能、操作之規定及工作要求之說明；必要之專業訓練。
- 在職訓練：安排員工於服務期間進行在職進修、包括公司內部培訓、外派至其他單位接受訓練及出國研習等
- 留職停薪或帶薪訓練：由公司視需要選派或由員工自行申請至國內外學校，或專業訓練機構接受教育訓練。

2024 年驊宏集團教育訓練時數，包括內訓課程 986 小時(不含經理人課程)，以及外訓課程 1,790 小時。共 469 人次完訓，支出經費為 2,614 仟元。

此外，為鼓勵員工持續精進，本公司提供專業證照進修補助方案，凡經核准參加之證照課程，相關費用由公司全額補助，並可申請公假參與課程與考試。此措施旨在提升員工專業職能，強化團隊整體競爭力、提升客戶滿意度，以利組織永續發展。

培訓總人次
(不含經理人課程)

469 人次



培訓總時數
(不含經理人課程)

2776 小時

近三年教育訓練情況

	2022	2023	2024
訓練總時數	2,974	3,016	2,776
完訓總人次	389	349	469
訓練總平均時數	7.64	8.64	5.92
訓練總費用	1,978 仟元	4,782 仟元	2,614 仟元

課程時數與性別比

年度	2022		2023		2024	
	上課時數	平均時數	上課時數	平均時數	上課時數	平均時數
性別						
男性	2170	8.65	2584	11.09	2083	6.43
女性	644	4.67	432	3.72	693	4.78

課程時數與職務比

年度	2022		2023		2024	
	上課時數	平均時數	上課時數	平均時數	上課時數	平均時數
職務別						
主管	305	4.62	306	5.19	340	5.76
市場行銷人員	320	5.25	372	6.76	337	4.44
技術人員	1886	9.33	1982	10.95	1682	5.44
行政人員	303	5.05	356	6.59	417	6.62

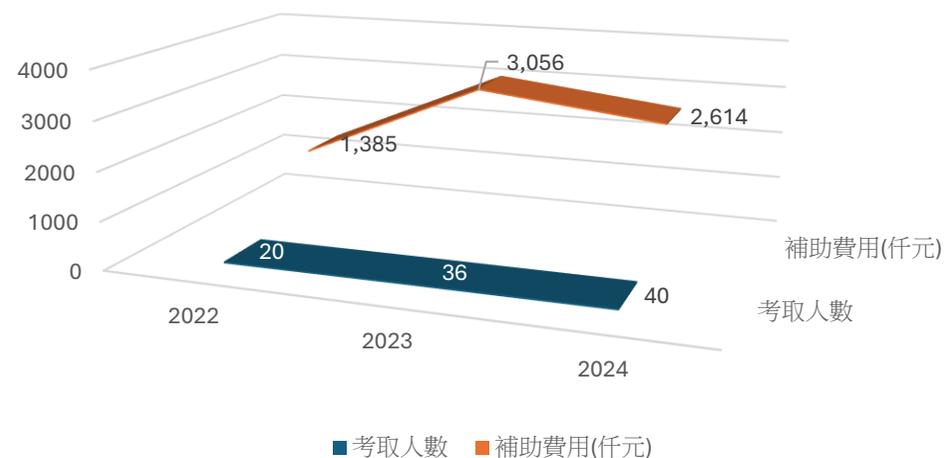
內外課程比較

年度	2022		2023		2024	
	參與人次	時數	參與人次	時數	參與人次	時數
內訓	303	750	248	868	337	986
外訓	86	2064	101	2148	132	1790

專業證照補助情形

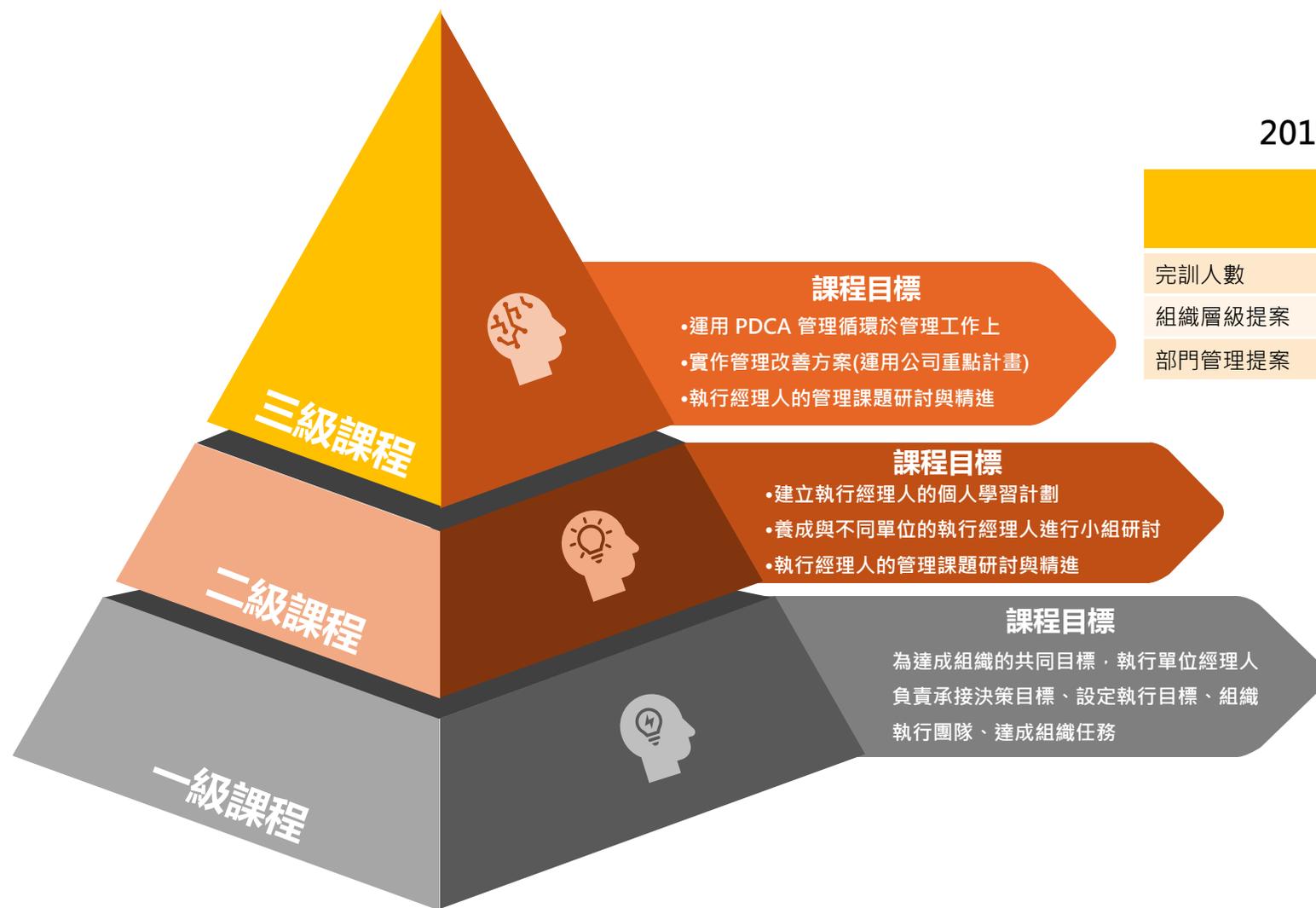
	2022	2023	2024
專業證照考取人數	20	36	40
補助費用	1,385 仟元	3,056 仟元	2,614 仟元

2022-2024 專業證照補助情形



培養領導人才

落實企業傳承，是達成永續發展的關鍵之一。本公司自 2019 年起，啟動經理人培育計畫，積極培訓主管人才，提升領導管理職能，以強化未來接班團隊。其中經理人系列課程為經理人培育計畫的重要項目，由各個事業單位提出需要培育的主管以及一年內有可能晉升主管的同仁，並經事業單位權衡分配後，公布錄取名單，進行 3 個等級、為期 20 個月的菁英培訓課程。每個等級採出席與評分淘汰制，預計每 2 年產出一批經過考驗的經理人，每 2 年都有組織層級的管理改善提案。2024 年經理人系列課程，共 14 人完訓，通過 4 個組織層級提案，10 個部門管理提案。



2019-2024 經理人培訓情形

	2019-2021	2022	2023	2024
完訓人數	14	12	10	14
組織層級提案	4	3	3	4
部門管理提案	10	5	5	10

經理人系列課程一覽表

等級	課程主題	經理人系列課程說明	課程名稱
一級	<p>團隊信賴</p> <p>價值與執行力</p> <p>實現決策</p> <p>行動力</p> <p>應變力</p> <p>經理人的合作</p>	<p>促進經理人與團隊之信賴關係以達成目標</p> <p>協助經理人掌握自我於組織之定位</p> <p>指導經理人將決策目標轉化為執行目標</p> <p>帶領經理人實作執行計劃及工作分派計劃</p> <p>建立經理人於 PDCA 管理循環的意識</p> <p>經理人們一起建造正向成長的組織</p>	<p>達成目標：建立團隊的信賴關係</p> <p>認知目標：掌握組織與團隊價值</p> <p>設立目標：承上啟下與實現決策</p> <p>實施目標：執行計劃與帶領部屬</p> <p>目標應變：PDCA 的變化管理</p> <p>一起建造正向成長的組織管理課題發表</p>
二級	<p>無主題討論會</p> <p>認識人的心理技術</p> <p>關鍵字延伸學習</p> <p>管理 PDCA</p>	<p>新任經理人課題；關於「留才」的思考與做法</p> <p>溝通性格、生活壓力、愛的語言；認識管理風格</p> <p>讓部屬動起來的目標管理</p> <p>管理課題、組織文化、管理 PDCA；我的團隊報告</p>	<p>個案研討：新任經理人課題</p> <p>個案研討：關於「留才」的思考與做法</p> <p>管理評估工具研討：溝通性格、生活壓力、愛的語言</p> <p>管理評估工具研討：認識管理風格</p> <p>管理趨勢研討：讓部屬動起來的目標管理</p> <p>一起寫我的團隊：管理課題、組織文化、管理 PDCA</p> <p>我的團隊報告</p>
三級	<p>部門管理課題</p> <p>管理實務講座</p> <p>員工投入度提高計畫</p>	<p>同儕學習、任務導向</p> <p>勞動法實務；財務觀念</p> <p>辨識關鍵課題</p>	<p>成為一個當責的經理人：課程說明與 PDCA 管理循環</p> <p>主管的法律思維講座</p> <p>組織設計與任務分配：人事法律問題與思考</p> <p>認識壓力與生涯階段：哈佛生活事件壓力量表、Super 的生涯階段與發展</p> <p>主管的財務思維講座：員工工作與生活平衡調查與準備工作</p> <p>制定管理課題與 PDCA 計畫：員工工作與生活平衡度調查結果分析與應對措施</p> <p>管理專案結案報告</p>

權益與福利

驛宏重視勞雇關係的完善，積極建置完整之管理制度，以保障員工權益，同時建立溝通管道，以促進勞資共識，減少任何形式的強迫或強制勞動，並建構安全衛生的職場工作環境，未來將朝「多元共融」(Diversity & Inclusion, D&I)的目標邁進。2024 年末發生任何勞資糾紛之情事。

薪資

本公司提供合理的薪資與獎酬，以招募並留任優秀人才。晉升、敘薪之標準適用於每位職工，並提供獎勵制度，以鼓勵績效優越的員工與單位。2024 年驛宏資通非主管職之全時員工人數 48 人，薪資平均數 777 仟元，薪資中位數 692 仟元。

項目\年度	2020	2021	2022	2023	2024
薪資總額(仟元)	37,102	40,278	33,292	37,151	37,300
人數	48	52	46	49	48
薪資平均數(仟元/人)	773	775	724	758	777
薪資中位數(仟元/人)	652	671	648	667	692
所有員工 (不包括該薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數增加百分比	-	2.91%	-3.43%	2.93%	3.75%

驛宏集團 2024 年男性基層員工及女性基層員工，起薪相同，且均優於國內法定最低工資，以確保員工能滿足基本生活需求。近三年基層員工薪資情形如下：

項目\年度	2022		2023		2024	
	女	男	女	男	女	男
薪資比率 (A / B) ×100	118.81%	118.81%	117.42%	117.42%	116.49%	116.49%

基層人員標準薪資 (A) · 當地基本工資 (B) · 薪資比率 (A / B) ×100

績效評估

為建立公正、公平、合理機制，以達成公司及部門經營目標，並協助員工職能發展計劃之落實，驛宏資通制定適用全體員工之「員工績效發展評核管理辦法」，並自 2016 年起，每年固定實施全員定期接受績效與職業發展檢核制度。所有員工（含主管）皆於每半年進行一次整體性檢核，以確保人力資源管理與員工職涯發展同步精進。實施方式為：由公司提供各級主管完整之績效面談與考核訓練，績效評核的結果做為同仁晉升與調薪之參考依據。評核項目分為目標設定與核心職能兩項，再依職務不同區分評核項目之百分比：

- 管理及行銷職務→目標設定佔比 80%、核心職能佔比 20%，合計 100%。
- 技術及行政職務→目標設定佔比 60%、核心職能佔比 40%，合計 100%。

第一階段：

每年 11~12 月訂定公司次年度之工作目標

由公司總經理及經營主管討論並訂定公司未來一年的營運目標及核心職能。

第二階段：

每年 1 月進行上一年度全年之績效評核

舉行正式的績效評量會議，主管根據原訂目標，評量員工前一年的成果，決定績效評等；同時傳達公司的該年工作目標，並依此整合團隊目標，進而討論、訂定個別員工新年度的績效目標，以及規劃其所需要的職能發展需求。



第三階段：

每年 7 月進行年中績效評核

主管與所屬員工進行正式的年中評量與檢討，檢視半年來的表現，同時考量下半年之工作目標是否需要修正及調整。

勞資溝通

為保障員工權益，達到充份溝通及有效解決問題，鞏固勞資關係，驊宏集團設置了完善且多樣化的溝通機制管道，妥善處理、回應：

專人處理

驊宏於人資單位設有專責窗口，負責直接與員工進行溝通。此外，針對投訴檢舉，本公司訂有「員工道德行為準則」，對檢舉人之身分及提報事項完全保密，且保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置及威脅。

內部公告

除每年召開員工大會，布達公司年度目標外，為有效傳達公司政策與資訊共享，驊宏依照不同屬性、目的與內容，隨時透過公司電子信箱設定不同群組及電子佈告欄等管道，進行公司相關政策之公告布達及提供文件檢視，讓員工都能於第一時間了解公司政策與規定。

勞資會議

驊宏資通依據勞動部頒布之《勞資會議實施辦法》規定，每季定期召開勞資會議，由勞方與資方雙方代表出席，協商溝通勞資議題、員工福利等事宜，以促進勞資和諧。

人權

驊宏資通認同、尊重包括「聯合國世界人權宣言」「聯合國商業與人權指導原則」等國際公認之人權標準及相關保障，並參考國際人權公約（「經濟社會文化權利國際公約 ICESCR」，及「消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW」），制定保障人權政策與具體管理方案。目前本公司已實施之相關措施包括：

符合人權精神與勞動法規之內部管理政策

本公司遵行勞動基準法相關法規及國際人權公約精神，制定公司內部各相關管理規章，包括工作規則、勞工退休辦法、勞資會議實施辦法等規定並據以實施，以確保員工權益。

禁止強迫勞動

恪遵政府勞動相關法令，依法給予員工特休，落實休假制度此外，本公司恪遵相關勞動法規，以公正與公平態度對待與尊重所有同仁，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，同時加強提升內部同仁與利害關係人之人權意識。2024 年無任何違反人權之情事。

2021-2024 違反人權狀況

年度	2021	2022	2023	2024
不法歧視	0	0	0	0
雇用童工	0	0	0	0
強迫勞動	0	0	0	0

性別平等

為建構性別平等之職場，保障同仁職場人權並尊重多元性別，本公司除依據現行法令及規章訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，嚴禁任何形式的歧視、職場騷擾與暴力行為，並成立性騷擾防治暨評議委員會，設置專線、專屬電子信箱與處置流程，且不定期辦理性別平等意識與性騷擾防治之宣導及教育訓練，以提升同仁自我保護知能。2024 年無發生任何性騷擾之情事。

薪酬與保險

「以人為本」是驊宏資通的核心價值，為員工提供良好的工作環境與福利制度，使其能夠安心工作，是驊宏資通念茲在茲的承諾。依據本公司之公司章程規定，公司應提撥 0.1%~8% 間之年度獲利作為員工酬勞，使經營績效與成果可適當反映於員工薪酬中。

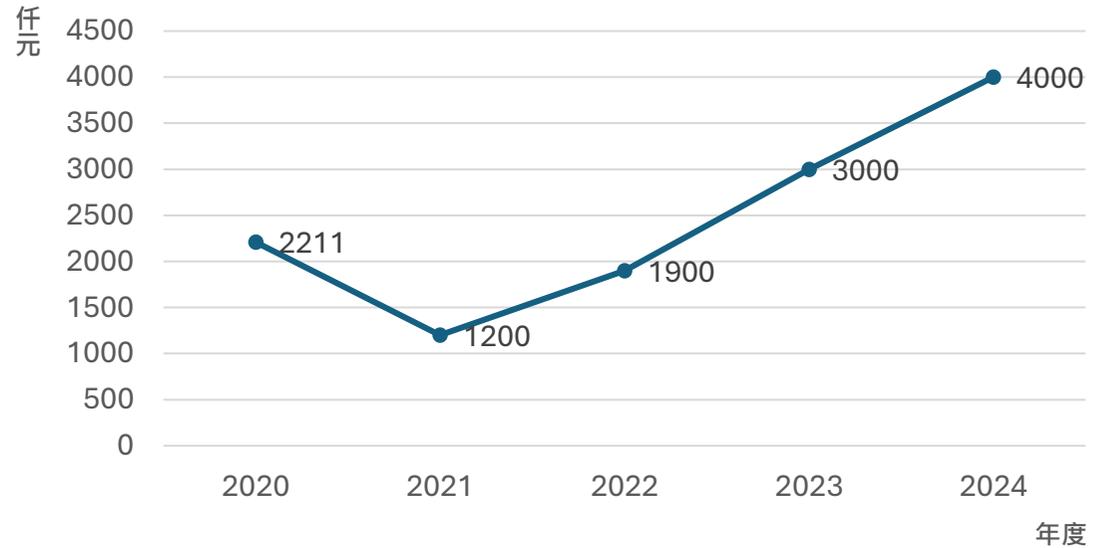
2024 年驊宏提列發放之員工酬勞為 4,000 仟元。此外，集團亦依據各公司獲利狀況及員工績效提供年終（節）獎金。

單位：仟元

年度	2022	2023	2024
員工薪資福利費用	83,013	77,719	93,221
員工福利平均數	1,203	1,050	1,434

員工福利平均數 = (【本年度員工福利費用合計數 - 董事酬金合計數】 / 【本年度員工人數 - 未兼任員工之董事人數】)

2020-2024 公司提列發放員工酬勞



休假與退休

驊宏遵循法規要求，落實完善休假制度，包含婚假、產假、陪產假、喪假、年休假等；針對有育嬰需求之員工，亦依照中央主管機關定之育嬰留職停薪實施辦法辦理。此外，員工於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假。

此外，為安定並保障勞工退休後之生活，本公司依據勞動基準法及勞工退休金條例相關規定，訂定勞工退休辦法據以實施。除依據勞動基準法規定按月提撥退休準備金，成立勞工退休準備金監督委員會監督之，以該委員會名義存入負責辦理收支、保管及運用之台灣銀行專戶，以保障本公司勞工權益外，對於適用新制退休辦法的員工，本公司自 2005 年 7 月起，依勞工退休金條例每月負擔不低於百分之六之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於該從業員工於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

育嬰留職停薪申請人數及復職狀況

年度	2022		2023		2024	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
使用育嬰假員工人數	0	1	0	2	1	2
育嬰假後預定於該年復職人數 (A)	0	0	0	1	1	2
育嬰假後實際於該年復職人數 (B)	0	0	0	1	0	0
復職率 (B/A)	0	0	0	100%	0%	0%

育嬰留職停薪留任狀況

年度	2022		2023		2024	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
該年育嬰留停復職人數 (C)	0	1	0	2	1	2
該年育嬰留停復職且於次年在職滿一年人數 (D)	0	0	0	1	0	0
留任率 (D/C)	0	0	0	50%	0	0

福利照顧

驊宏集團內各公司依法設立聯合職工福利委員會，並依規定比例、自公司每月營業收入 0.15% 及員工薪資 0.5% 提撥福利金，協助員工維持身心健康及工作平衡。職工福利委員會委員每年由員工票選產生，負責辦理各項員工福利事宜，包括：辦理員工慶生會、提供各項福利補助（如：結婚、生育、死亡、重大傷等）、舉辦康樂活動、辦理年度國內外團體旅遊等。

此外，驊宏提供每名員工「員工身心健康補助」及「教育補助」，鼓勵員工從事、參與工作以外之促進身心健康活動（如運動、藝文活動等），也提供語文、技術、電腦、專業知識等在職進修課程補助。

2024 辦理項目	旅遊地點	總計補助金額	辦理時間	旅遊天數
2024 員工旅遊(國內)	台中	260,000	2024.9.21-2024.9.22	2天1夜
2024 員工旅遊(國外)	馬來西亞	90,000	2024.10.16 2024.10.20	5天4夜

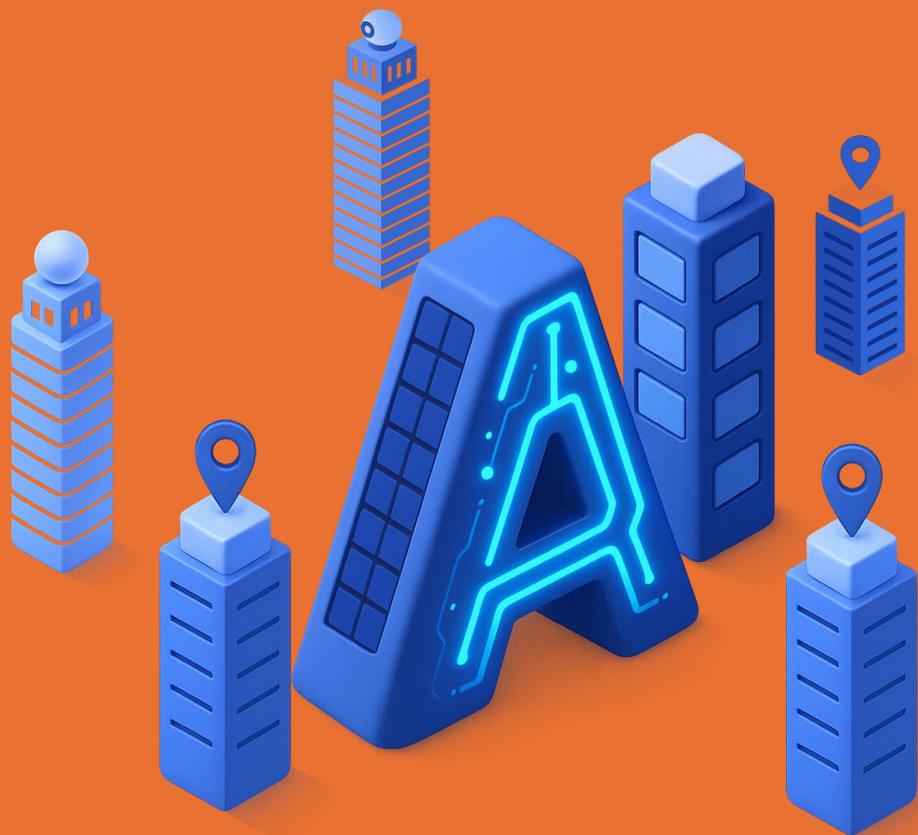
2024 補助項目	總計補助金額
生日禮金	117,000
結婚禮金	3,600
住院慰問金	2,400
生育補助	10,800
教育補助	91,000



安全與健康

驊宏集團秉持員工是公司最重要的資產，持續推動相關管理措施，照護員工人身健康，並提供安全、安心之工作環境，2024 年無任何員工職業災害事件發生。本公司對員工安全與健康工作環境之措施、對員工之教育政策與其實施情形如下：





幸福社會

公益支持

社會參與

秉持「取之於社會，用之於社會」的經營理念，驊宏資通持續透過贊助或捐款等方式，回饋社區，善盡企業社會責任。驊宏確實評估對社區的風險和機會，並採取相應的措施，以確保公司在其業務運營中對社區和環境產生積極影響。此外，為增加參與力量，本公司亦以實際行動支持、結合各類型公益與非營利機構，創造橫向連結，發揮一加一大於二的作用，以擴大弱勢扶助，共同攜手打造更美好的社會。

公益支持

捐血活動

為舒緩血荒，驊宏集團自 2023 年起，舉辦一日捐血活動，號召集團與夥伴企業員工踴躍參加，同時邀請社區其他企業廠商、鄰里居民共襄盛舉。2023 年計捐血袋數共 109 袋，血量 27,250cc；2024 年 5 月持續辦理，計投入金額 39,718 元、20 位同仁協助辦理，參與捐血同仁及民眾共 85 人、102 袋，總捐血量 25,500cc。此外，也再次邀請「天和鮮物（股）公司」合作 2024 捐血公益活動，所有完成捐血的同仁或民眾，都能夠獲得總價值 380 元的感謝禮：包括天和鮮物商品抵用券 50 元 + 澎湖優鮮食材。

2024 成果

102 袋

25,500cc

2023 成果

109 袋

27,250cc

ESG Azion

驊宏資通邀請您
捐血攏總來
點滴都是愛

5/16 (四)
09:30~16:30
捐血車停靠
台北市北平東路30號

贈送 天和鮮物50元烘焙抵用券 + 冷凍海鮮食材 (海鮓一尾和澎湖野生海菜一包) 總價值380元
*捐血500 c.c.，可領2份 *限天和鮮物、華山旗艦店使用。

捐血注意事項

- 年滿17歲，65歲以下
- 男生滿50kg、女生滿45kg
- 生理期、懷孕中或產後(含流產)六個月內，請暫緩捐血
- 1年內未曾有危險性行為者 (與陌生人發生性行為、性交易、一夜情、超過1位以上性伴侶等)
- 非B型肝炎、C型肝炎者
- 捐血前晚應有充足之睡眠
- 捐血前6小時請勿飲酒
- 血壓：舒張壓50-95mmHg、收縮壓90-160mmHg
- 最近72小時內未刷牙
- 最近一週內未服用任何藥物(含阿司匹靈)，最近兩週內未打針
- 上次捐血250c.c.已超過兩個月、500c.c.已超過三個月
- 捐血前請勿食用油膩食物

主辦單位 **Azion 驊宏資通** **Jeti 駿永資訊** **PEACE 和平整合**

協力單位 **天和鮮物 TAN-HOU**

捐血時請記得攜帶身份證，謝謝您!

臺北捐血中心



發票捐贈

驛宏自 2024 年 1 月起，發起員工捐贈發票活動，全年共收到 898 張，得獎發票全數捐贈鄰近華山的財團法人創世基金會。



★112年服務績效★
 全台17所清寒植物人安養院，3成分會，前後安養2,744位植物人，並針對家屬的13,842位植物人及重度失能老人，減輕超過16,000多個家庭負擔。

「植愛」
 植物人照護是一條漫長而艱辛的路，創世提供專業照護，也邀請您伸出愛的種子，溫暖每個傷心的植物人家庭，救一個植物人，等於救一個家庭。

★新建第18家-花蓮分院★
 花蓮地區目前有1,051位植物人及重度失能者，為了解這些家庭困境，專建創世花蓮分院，預計服務90床，落實「在地安養」。

郵箱50088419(備註:愛回來)
 電話:(02)2397-0181(擇奇小龍)

★112年服務績效★
 全台17所清寒植物人安養院，3成分會，前後安養2,744位植物人，並針對家屬的13,842位植物人及重度失能老人，減輕超過16,000多個家庭負擔。

「植愛」
 植物人照護是一條漫長而艱辛的路，創世提供專業照護，也邀請您伸出愛的種子，溫暖每個傷心的植物人家庭，救一個植物人，等於救一個家庭。

★新建第18家-花蓮分院★
 花蓮地區目前有1,051位植物人及重度失能者，為了解這些家庭困境，專建創世花蓮分院，預計服務90床，落實「在地安養」。

郵箱50088419(備註:愛回來)
 電話:(02)2397-0181(擇奇小龍)

順手做小事，擔為著愛！2024驛宏集團【門陣挺公益 發票龍總來】活動熱血開跑，歡迎同仁們踴躍前往發票箱，每日一張發票，傳遞您的愛心與溫情！

ESG 驛永資訊 Azion PEACE 和平整合

您的參與，愛不止息

財團法人 創世社會福利基金會
 台北市北寧路29號2樓
 100009
 台北市中正區北平東路30號5樓
 驛宏資通股份有限公司 啟

電話：02-23970101 傳真：02-23912913
 專線：50088419 戶名：創世基金會(國庫)
 網址：http://www.gemesis.org.tw

謝卡(收據)
 其實您也能回報
 我雖有口
 卻不能說一聲謝謝
 一種物人

財團法人對世社會福利基金會領收收據

領收人	驛宏資通股份有限公司
編號	1310001002005
日期	2024/12/18
方式	現金!
地址	台北市中正區北平東路30號5樓
金額	新台幣貳佰元整 (NT\$200)

董事長: [Signature] 會計: 孫麗萍 出納: 劉麗瑛

財團法人 創世社會福利基金會
 台北市北寧路29號2樓
 100009
 台北市中正區北平東路30號5樓
 驛宏資通股份有限公司 啟

電話：02-23970101 傳真：02-23912913
 專線：50088419 戶名：創世基金會(國庫)
 網址：http://www.gemesis.org.tw

謝卡(收據)
 其實您也能回報
 我雖有口
 卻不能說一聲謝謝
 一種物人

財團法人對世社會福利基金會領收收據

領收人	驛宏資通股份有限公司
編號	1310001001843
日期	2024/11/27
方式	現金!
地址	台北市中正區北平東路30號5樓
金額	新台幣貳佰元整 (NT\$200)

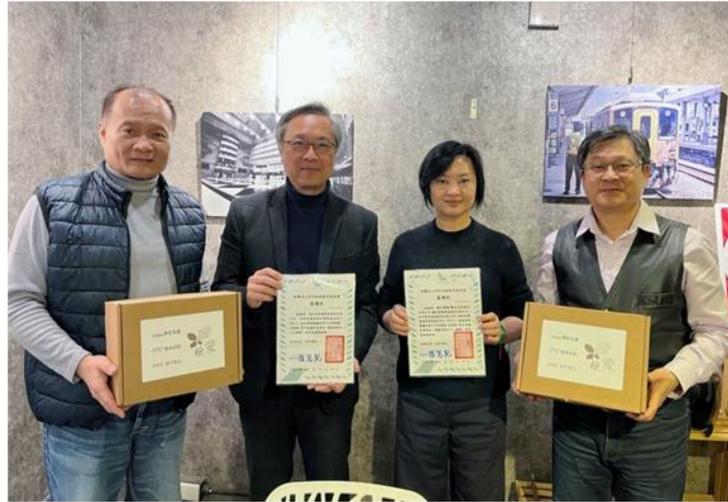
董事長: [Signature] 會計: 孫麗萍 出納: 劉麗瑛

無毒家園

有鑑於近年毒品氾濫、危害社區及校園，本公司於 2023 年 12 月 20 日捐出價值 10 萬元，共 500 片的毒品快篩分析片，贈與「社團法人中華趕路的雁全人關懷協會」以及「財團法人利伯他茲教育基金會」等兩個社會反毒公益團體，共同推動健康的無毒家園、無毒校園、無毒社區。

2024 年，為持續遏止毒品氾濫，達成無毒家園的目標，驛宏資通再聯合企業夥伴，贈與新北市「社團法人中華民國解癮戒毒協會」，價值 10 萬元，共計 500 片的毒品快篩分析片，為反毒盡一份心力。

無毒家園 2023 捐贈情形



聯宏集團ESG委員會委員陳毓潔(右二)與碩文拓副總經理包仁正(左二)代表捐贈防毒物資，「趕路的雁全人關懷協會」執行長李綜洋(左一)、執行經理周怡賢(右一)回贈感謝狀。



聯宏集團ESG委員會委員陳毓潔(右二)與碩文拓副總經理包仁正(左二)代表捐贈防毒物資，「利他他茲教育基金會」副執行長陳建中(右一)、副主任余世禮(左一)回贈感謝狀。

正面迎擊真相，是希望的開始
檢愛 檢愛快篩智能分析片

無毒家園 無毒社區 無毒校園 無毒職場

透過定期檢測，瞭解家人、校園各區域、社區公共區域及職場環境是否正在被毒品侵害！



無毒家園 2024 捐贈情形

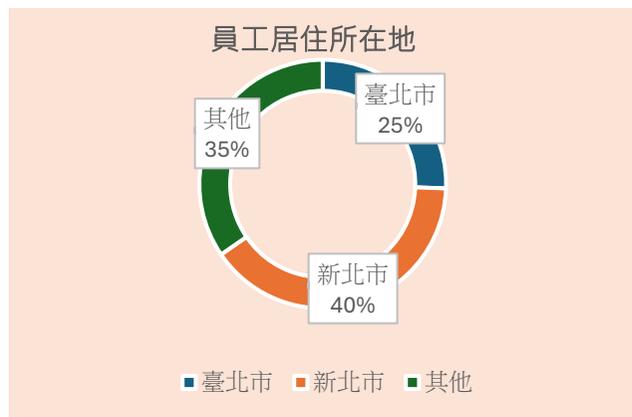


聯宏集團 ESG 委員會召集人何鴻榮(左四)代表捐贈防毒物資，「中華民國解癮戒毒協會」理事長華琳(右三)回贈感謝狀。

社會參與

在地就業

驊宏資通位於臺北市中正區，員工組成有 25.56% 來自臺北市，39.85% 來自新北市，計逾六成員工，充分聘用公司營運所在地人力。



兒童藝文

為確實落地社區，建立良好關係，驊宏資通特於 2024 年第四季，與有章慈善基金會、黃香老師藝術中心，共同舉辦黃香老師第一屆兒童繪畫獎，共有包括台北市中正區、大安區、中山區等在地國小，合計近 200 名學童報名參與，並有 50 位得獎學童及家長親蒞頒獎典禮會場。驊宏計投入經費 33,103 元，並動員同仁 20 人協助相關工作。

2024 黃香老師第一屆兒童繪畫獎
環保愛地球
 即日起 熱烈徵件中 2024年11月18日止

徵選主題 環保愛地球
 鼓勵孩子透過畫筆發揮創意，展現對環境保護的關注和想像，也提醒社會大眾資源是寶貴環保的重要性，讓我們居住的土地越來越美麗。

參加對象
 以113學年度9月的年級為依據，建議於幼兒園、國小之學生。

作品規格
 每人限投乙幅作品，自備白紙或畫紙，以平面手繪為限，不可使用電腦合成或電腦繪畫，請勿複製。

評審獎項
 1. 作品與主題相關性40%、創意特色40%、繪畫技巧與色感20%。
 2. 各組取前三名各乙名，頒發獎金、獎狀和限量紀念品。

組別	幼兒組	低年級	中年級	高年級
第一名	3,000元	6,000元	6,000元	6,000元
第二名	1,500元	4,000元	4,000元	4,000元
第三名	1,000元	3,000元	3,000元	3,000元

3. 各組取優選若干名，頒發獎狀和限量紀念品。

徵件時間
 收件截止 11/18 (一) (以郵戳時間為準)
 得獎公告 12/ 5 (四) 黃香老師藝術中心之臉書粉絲頁
 頒獎典禮 12/14 (六) 黃香老師藝術中心
 得獎作品展出 12/16 (一)~12/27 (五) 黃香老師藝術中心

參賽標準與重要公告
 1. 參賽標準、報名表和活動通知，公佈於「黃香老師藝術中心」臉書粉絲頁。
 2. 繳交畫作與同時交付報名表資料，未確實填寫者，恕不以評選。
 3. 主辦單位保有隨時修改、調整日期及終止本活動之權利。

主辦單位
 黃香老師藝術中心
 財團法人 廖有章社會福利慈善基金會
 驊宏資通股份有限公司

合辦單位
 和禧實業股份有限公司
 貝欣實業股份有限公司
 貝聯化學工業股份有限公司
 雲端聯合軟體相關企業





附錄

GRI 指標對照表

SASB 指標對照表

聯合國 SDGs 指標對照表

附錄一：全球永續性報告指標 GRI Standards 對照表

主題	編號	揭露項目	本報告書對應章節	頁碼	備註
GRI 101：一般揭露 2016 (不包括任何揭露)					
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於報告書 關於驊宏	1 3-5	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	1	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	1	
	2-4	資訊重編	-	-	無資訊重編
	2-5	外部保證/確信	-	-	無委託外部保證/確信
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於驊宏	6-8	
	2-7	員工	人才培育	52-56	
	2-8	非員工的工作者	-	-	無非員工的工作者
治理	2-9	治理結構及組成	企業永續 公司治理	13 24	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理	25	
	2-11	最高治理單位的主席	公司治理	26	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊及管理的角色	企業永續	13	
	2-13	衝擊管理的負責人	企業永續 公司治理	13 30	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書 企業永續	1 13	
	2-15	利益衝突	公司治理	28	
	2-16	溝通關鍵重大事件	誠信透明	36	
	2-17	最高治理單位的群體智識	公司治理	29	
	2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理	31	
	2-19	薪酬政策	公司治理	32	
策略、政策與實務	2-20	薪酬決定的流程	公司治理	32	
	2-21	年度總薪酬比率	公司治理	32	
	2-22	永續發展策略的聲明	企業永續	14	

主題	編號	揭露項目	本報告書對應章節	頁碼	備註
	2-23	政策承諾	企業永續 公司治理 誠信透明 風險管理 人才培育	14 24 33 37 52	
	2-24	納入政策承諾	重大主題管理 誠信透明 風險管理 環境政策 人才培育	22 34 38-40 43 59、62	
	2-25	補救負面衝擊的程序	重大主題鑑別 公司治理	15-16 30	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	公司治理 權益與福利	30 63-64	
	2-27	法規遵循	經營績效 誠信透明	11 35	
	2-28	公協會的會員資格	關於驛宏	3	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	重大主題鑑別	15	
	2-30	團體協約	-	-	本公司未成立工會
GRI 3：重大主題 2021					
	3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	17	
	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	17-20	
	3-3	重大主題管理	重大主題管理	21-22	
對應重大主題					
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經營績效	10	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候行動	44-45	
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	權益與福利	65-66	
	201-4	取自政府之財務補助	-	-	報告期間無相關情事發生
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	權益與福利	61	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	人才培育	52	
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應鏈管理	41	
GRI 205：反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信透明	33-34	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	-	-	報告期間無相關情事發生
GRI 207：稅務 2019	207-1	稅務方針	經營績效	11	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	經營績效	11	

主題	編號	揭露項目	本報告書對應章節	頁碼	備註
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	經營績效	11	
	207-4	國別報告	經營績效	10-11	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	47	
	302-3	能源密集度	能源管理	47	
	302-4	減少能源消耗	能源管理	47	
GRI 303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	水資源及廢棄物管理	48	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源及廢棄物管理	48	
	303-3	取水量	水資源及廢棄物管理	48	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體管理	49	
	305-2	間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體管理	49	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	溫室氣體管理	49	
	305-4	溫室氣體排放密集度	溫室氣體管理	49	
	305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理	49	
	305-6	破壞臭氧層物質(ODS)的排放	-	-	無此項目排放
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其他重大的氣體排放	-	-	無此項目排放
GRI 306：廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	水資源及廢棄物管理	48	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	水資源及廢棄物管理	48	
	306-3	廢棄物的產生	水資源及廢棄物管理	48	
	306-4	廢棄物的處置轉移	水資源及廢棄物管理	48	
	306-5	廢棄物的直接處置	水資源及廢棄物管理	48	
GRI 307：有關環境保護的法規依循 2016	307-1	違反環保法規	-	-	報告期間無相關情事發生
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應鏈管理	41	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	供應鏈管理	41	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	人才培育	53-54	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	權益與福利	66-67	
	401-3	育嬰假	權益與福利	66	
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	-	-	若有重大營運變化，將依法提前預告
GRI 403：職業衛生安全 2018	403-1	職業衛生安全管理系統	安全與健康	68	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	安全與健康	68	
	403-3	職業健康服務	安全與健康	68	
	403-4	有關職業衛生安全之工作者參與、諮商與溝通	安全與健康	68	
	403-5	有關職業衛生安全之工作者訓練	安全與健康	68	
	403-6	工作者健康促進	安全與健康	68	

主題	編號	揭露項目	本報告書對應章節	頁碼	備註
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業衛生安全的衝擊	安全與健康	68	
	403-8	職業衛生安全管理系統所涵蓋之工作者	安全與健康	68	
	403-9	職業傷害	安全與健康	68	
	403-10	職業病	安全與健康	68	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才培育	58	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培育	57	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才培育	62	
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	27	
			人才培育	53	
	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	人才培育	56	
			權益與福利	61	
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	權益與福利	63-64	報告期間無相關情事發生
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	權益與福利	63-64	報告期間無相關情事發生
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	權益與福利	63-64	報告期間無相關情事發生
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選之新供應商	供應鏈管理	41	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應鏈管理	41	
GRI 415：公共政策 2016	415-1	政治捐獻	-	-	報告期間無相關情事發生
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	風險管理	39	報告期間無相關情事發生
GRI 419：社會經濟法規遵循 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	誠信透明	35	報告期間無相關情事發生

附錄二：SASB 永續會計準則委員會對照表

主題	指標代號	指標名稱	本報告書對應章節	頁碼	備註
硬體基礎建設之環境足跡	TC-SI-130a.1	(1)總能源消耗量(2)來自電網的比例(3)來自再生能源的比例	能源管理	47	再生能源的比例為 0%
	TC-SI-130a.2	(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	水資源及廢棄物管理	48	總耗水量與總取水量相等，且本公司未有取自高度或極高度水資源壓力地區的用水(佔比 0%)。
	TC-SI-130a.3	說明如何將環境考量整合在數據中心的策略規劃之中	氣候行動	44-46	
資訊隱私和自由表達	TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法	風險管理	38-39	
	TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目之使用者數量	-	-	
	TC-SI-220a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理所導致的財務損失	-	-	
	TC-SI-220a.4	(1) 執法單位索取用戶資訊的次數(2) 被索取用戶資訊的用戶數量(3) 用戶資訊被揭露事件次數比例	-	-	報告期間無相關情事發生
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求而被監控、阻擋、內容過濾或審查之國家列表	-	-	
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1) 數據外洩次數(2) 涉及個人身份資訊(PII) 的百分比(3) 受影響的用戶數量	風險管理	38-39	
	TC-SI-230a.2	說明識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網絡安全標準	風險管理	38-39	
員工	TC-SI-330a.1	(1) 外國籍與(2) 海外員工之百分比	人才培育	52	
	TC-SI-330a.3	(1) 管理階層(2) 技術人員(3) 其他員工的性別與種族群體比例	人才培育	53 55-56	
智慧財產權保護	TC-SI-520a.1	與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損失	-	-	報告期間無相關情事發生
管理來自技術中斷之系統性風險	TC-SI-550a.1	(1) 效能問題次數(2) 服務中斷次數(3) 用戶服務中斷次數	-	-	報告期間無相關情事發生
	TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	風險管理 氣候行動	39 44	

附錄三：聯合國永續發展目標 SDGs 指標對照表

目標	細部指標	驊宏實踐方案	對應章節	頁碼
 1 消除貧窮	無	-	-	-
 2 消除飢餓	無	-	-	-
 3 健康與福祉	3.4 透過預防與治療促進心理健康 3.8 提供方便與可負擔的基本醫療保健	辦理健康講座 定期提供員工健檢	安全與健康	68
 4 教育品質	4.4 提升員工企業管理職能及職業技術能	落實教育訓練	人才培育 權益與福利	57-60 66
 5 性別平等	5.1 終結所有對女性的歧視 5.5 確保充分參與領導與決策	重視女力	公司治理 人力培育 權益與福利	25、27 55-58 64-66
 6 淨水與衛生	無	-	-	-

目標	細部指標	驛宏實踐方案	對應章節	頁碼
 7 可負擔能源	無	-	-	-
 8 就業與經濟成長	8.8 保護勞工權利和促進安全的工作環境	實踐「以人為本」的經營理念	權益與福利 安全與健康	61-67 68
 9 工業、創新與基礎建設	9.5 加強研究，提升工業技術	加強技術開發	關於驛宏	7
 10 減少不平等	10.3 確保機會平等與消除歧視	制定並落實相關政策	權益與福利	56 61-62 63-64
 11 永續城市	11.6 在西元 2030 年以前，減少都市對環境的有害影響，其中包括特別注意空氣品質、都市管理與廢棄物管理	執行節能減碳	能源管理 水資源及廢棄物管理 溫室氣體管理	47 48 49
 12 責任消費與生產	12.5 透過預防、減量、回收與再使用，減少廢棄物產生 12.8 促進對永續生活方式的普遍理解	宣導並鼓勵員工參與	水資源及廢棄物管理 環境倡議	48 50
 13 氣候行動	13.1 強化對氣候變遷的減緩與調適能力	擬定因應策略並落實	環境政策 氣候行動	43 44-46

目標	細部指標	驛宏實踐方案	對應章節	頁碼
 14 海洋生態	無	-	-	-
 15 陸地生態	無	-	-	-
 16 和平與正義 制度	16.6 制定透明、負責且有效的治理架構	完善治理架構	企業永續 公司治理 誠信透明 風險管理	13 24-32 33-36 37-40
 17 全球夥伴	17.16 在永續發展上的多邊合作	利害關係人溝通	利害關係人溝通	16