



永續報告書

2025



目錄 | CONTENTS

關於報告書

經營者的話

2025 永續亮點

01

關於驊宏

02

永續發展

03

誠信治理

04

綠色永續

05

友善職場

06

幸福社會

07

附錄

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9月首度製作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。

驊宏資通將依主管機關規定，每年度定期公開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。

報告範疇



本報告書邊界以驊宏集團為主體、範疇包含公司年報所列之驊宏資通與子公司：驊宏國際、駿永資訊科技、和平方整合資訊，然因各項永續主題適用性之差異，不同主題揭露範疇依各子公司營運情形有所調整。

報告期間



以2025年度 (2025年1月1日至2025年12月31日) 為主。
考量相關績效與數據的完整性，部分內容會涵蓋2025年1月1日之前，以及2025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。社會與環境相關統計數字，則以國際通用單位為計算基礎。

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：

信箱：ir@azion.com.tw

電話：(02)2356-3996

網站：<https://www.azion.com.tw>

驊宏資通自 1991 年成立以來，歷經資訊產業多次技術革新與市場變遷，至今已逾卅載。我們深刻體認到，企業的長期存在價值不僅建立於短期獲利，更取決於對企業核心價值的堅守。

一、永續經營哲學：「共創、共享、共榮」的願景承諾

驊宏資通揭櫫「共創、共享、共榮」的永續願景，將「傳承、整合、創新、卓越」的精神扎根於企業文化，並以四大主軸作為永續經營之內涵：

- 堅持誠信透明 (Governance / G)：誠信是驊宏資通經營之本，更是企業與客戶、股東與市場建立信任的堅實基石。我們以自律的高標準自我要求，確保公司治理無死角、營運資訊高度公開透明。
- 落實節能減碳 (Environment / E)：深知地球資源有限與氣候變遷的嚴峻挑戰，身為地球公民，我們主動推動綠色營運與低碳轉型，將環境友善思維融入每一項日常採購與業務決策中。
- 強調以人為本 (Social / S)：同仁是驊宏最寶貴的資產與事業夥伴。我們打造安全、健康、多元與尊重的友善職場，透過接班傳承與持續學習機制，實現企業與員工共同成長。
- 投入社會公益 (Social / S)：秉持「取之於社會，用之於社會」的感恩之心，我們深耕在地社區，將公益參與納入企業 DNA，為社會帶來積極正面且長遠的正面力量。

二、穩健經營與變局應變：展現營運韌性

回顧 2025 年 (114 年度)，全球政經局勢充斥著許多不確定性，包含地緣政治風險未歇、供應鏈重組壓力，以及國際關稅政策調整帶來的總體經濟變數。面對複雜的外圍環境，驊宏資通貫徹穩健經營政策，憑藉深耕資通訊系統整合、金融應用軟體及專業維運服務的厚實基礎，展現了強大的營運韌性與應變能力。

在經營團隊與全體同仁的共同努力下，2025 全年度集團合併營業收入達新台幣 9.04 億元，較前一年度成長 19.79%；合併營業毛利為 2.03 億元，成長 15.68%。我們在鞏固既有金融與政府機關核心客戶的同時，持續拓展新專案與軟體服務，展現了「價值共創」下的充沛成長動能。

三、嚴謹治理與資訊安全：落實高標準的企業誠信文化

健全且高標準的公司治理，是確保企業邁向永續傳承的最強保障。2025 年驊宏資通順利完成董事會改選，選任 9 席董事 (含 4 席獨立董事)，董事會成員展現高度多元化與獨立性 (女性董事占比達 44.44%，獨董占比達 44.44%，董事會出席率達 100%)。在全體努力下，本公司於第十二屆公司治理評鑑，評鑑成績提升。

在資通安全層面，驊宏集團將「資訊安全」視為服務客戶的第一優先要務。自 2020 年起導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並專責設置「資訊安全辦公室」，2025 年持續通過最新版認證與嚴格審查。我們恪遵誠信經營作業程序及個人資料保護規範，以最高的資安與防護標準，守護客戶與利害關係人的數位資產。

四、環境永續與低碳轉型：實踐地球企業公民之天職

驊宏資通雖然屬於碳排放低的資訊服務業，但我們深信「保護環境無分產業大小，節能減碳人人有責」。2025 年我們正式啟動母公司與辦事處之溫室氣體盤查作業，並全面擬定減碳之階段性目標。

我們也從源頭管理推行綠色採購，2025 全年度綠色採購金額較前一年成長 51.82%；同時響應「基北北桃減碳存摺」活動（同仁搭乘大眾運輸累計減碳達 2,086.5 kg）、辦理綠色紀錄片《守護我們的星球》觀影活動及專家護樹講座，讓環保永續理念扎根於同仁的生活日常。此外，我們積極參與金融客戶之供應商 ESG 評鑑，順利獲評為 A 級供應商，展現綠色供應鏈的責任影響力。

五、以人為本與社會共好：推動人才傳承與在地關懷落地

我們堅信，優質的企業文化發端於對「人」的關懷與重視。我們致力打造多元、平等與包容（DEI）的職場環境，連續六年執行員工工作與生活平衡調查，並推動「經理人培育計畫」強化梯隊接班與傳承。2025 年員工教育訓練總費用提升 19.4%，每人平均受訓時數達 8.0 小時（成長 35.1%）；同時舉辦首屆「員工減脂競賽」，全方位照護同仁的身心健康與工作平衡。

在社會參與方面，我們追求與在地社區共同成長。2025 年擴大辦理「第二屆黃香老師兒童繪畫獎」，用藝術美育滋養下一代，吸引全台灣國小及幼兒園學童踴躍參與，收件數突破 800 件；連續 4 年舉辦社區捐血活動（完成 102 袋、26,750 cc 血液募集）；響應「第九屆盲人環台為公益而跑」活動、捐贈反毒快篩智能分析片，並採購視障協會手工皂慰勞同仁，將溫暖擴散至社會的每一個角落。

六、乘風破浪，迎向永續共榮新紀元

展望未來，面對主管機關將「公司治理評鑑」轉型更名為「ESG評鑑」之新紀元，驊宏資通將堅持「傳承與永續經營」的核心經營理念，以穩健的財務結構為後盾，以前瞻的 AI 與軟體技術為羽翼，精進環境保護、社會關懷與公司治理作為。

在此，我們向長期支持驊宏資通的股東、客戶、供應商夥伴以及全體同仁致以最誠摯的感謝。驊宏資通將堅定走在永續轉型的道路上，持續創造長期價值，以回饋所有股東與利害關係人的支持與信任。

2025永續亮點

6

A級

參與客戶「供應商分級評鑑」

E
環境永續

↑19.4% 教育訓練費用

S
友善職場

100%

董事會
實際出席率

G
經營治理

↑52% 綠色採購金額

E
環境永續

↑35.1% 教育訓練平均時數

S
友善職場

21%-30% 公司治理評鑑級距提升

G
經營治理

1場

辦理員工環保紀錄片觀影活動

E
環境永續

連續5年 辦理員工工作生活平衡調查

S
友善職場

每年2次 召開法人說明會

G
經營治理

1場

辦理專家環保演講

E
環境永續

逾800件 兒童繪畫獎收件數

S
幸福社會

視訊輔助 召開股東會

G
經營治理

連續3年 舉辦社區捐血活動

S
幸福社會

PART 01

關於驊宏

PERSONAL DOCUMENT

公司概況

企業願景

經營績效

公司概況

驊宏資通 Azion Corporation (台股代號 6148)，原名和平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。驊宏集團總部位於台北，並在台中、高雄兩地設有辦事處。

驊宏資通集團是全台唯一整合軟體、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，成功扮演台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。

集團人數

129 人



第十二屆 公司治理評鑑

21-35 %



2025營收

9.04 億元



目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

驊宏集團



臺北總公司
臺北市中正區北平東路30號5樓
(02)2356-3996

臺中辦公室
臺中市西屯區西安街108巷22號
(04)2451-6255

高雄辦公室
高雄市三民區民族一路80號6樓之1-606室
(07)380-0176

100%



100%



100%



目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

公司沿革與大事記

1991.12 成立『和平整合資訊股份有限公司』，實收資本額八百萬元。

1998.04 成為Cisco『優質經銷商』，提供企業網路整體解決方案。

1998.08 成為EMC企業儲存系統硬軟體經銷商。

1999.09 成立中南部辦事處，維護點超過400個。

2006.04 完成募集94年度第2次私募資金，本公司實收資本額為7.89億元。

2007.05 吸收合併聯辰科技工程（股）公司，實收資本額為15.07億元。

2008.06 本公司更名『驊宏資通股份有限公司』。

2008.10 自行開發「e化融資服務平台 - BASELLOAN系統」並獲台灣銀行採用。

2009.10 與工研院合作研發WiMAX技術「災害現場WiMAX通訊指揮系統」。

2010.06 設立子公司驊宏國際（股）公司、孫公司駿永資訊科技（股）公司。

2015.01 新成立BSR（無界策略執行事業部），推出雲端與大數據商品以及解決或服務方案。

2015.04 與集團及策略夥伴公司共同組成「雲端聯合戰艦」，整合資源，共同經營雲端及數據應用市場。

2015.06 取得全文檢索搜尋引擎「WebGenie」產品及相關專利技術專屬授權。

2021.11 設置企業暨金融服務事業群。
2022.02 董事會通過設置企業永續發展委員會。

2022.06 董事會通過設置審計委員會。
2022.09 發布首次永續報告書。

2023.03 辦理庫藏股轉讓員工。
2023.06 召開實體暨視訊輔助股東會，增加投資人參與股東會管道。

目錄

關於驊宏

永續經營

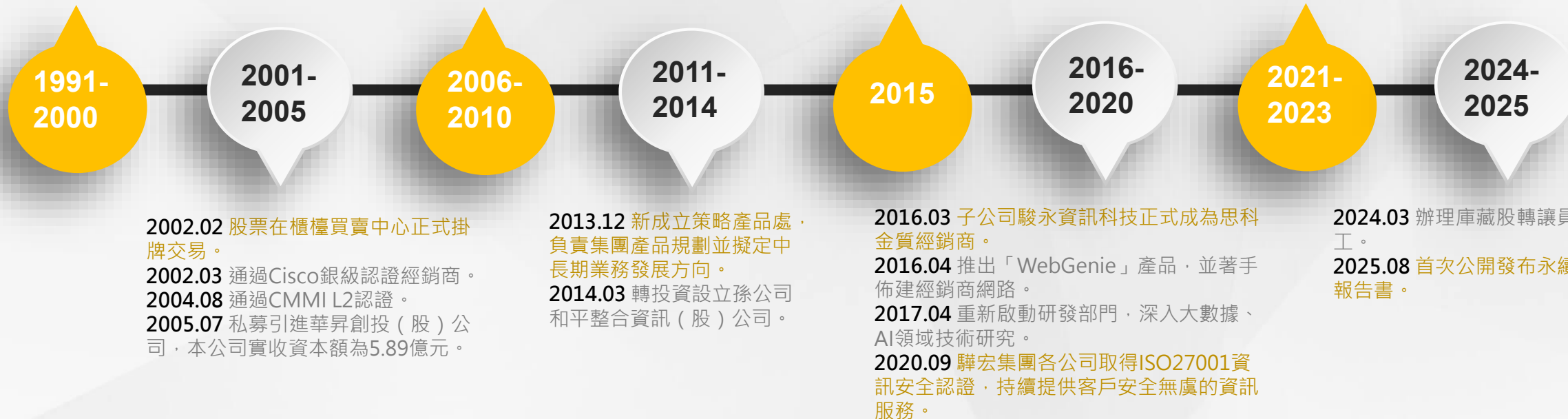
誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄



服務項目

產品代理與系統整合服務



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。

金融業應用軟體之專業服務



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。

策略性產品與服務



因應雲端、大數據、生成式AI，以及智慧影像技術發展，驊宏資通持續投入研發，深化資料整合、企業知識管理及AI影像分析技術，拓展智慧化應用。

1. Gufonet企業級資料整合搜尋平台
運用中文語意分析與文字探勘技術，整合多元資料來源，提升企業資料搜尋、分析及知識管理效能。

2. GufoNotes慧議通企業級AI會議平台
結合語音辨識、生成式AI與資安技術，將會議內容轉化為可搜尋、可分析的企業知識，拓展AI於企業決策與知識管理之應用。

3. AI新視界智慧影像應用
整合AI影像辨識與分析技術，依產業需求發展智慧防災、場域管理及安全監控等應用。

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
	工具及基礎軟體	1.儲存管理、DB/DW軟體 2.OS、NOS及網管軟體
技術服務	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

研發與創新

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。

2025年研發投入情況如右表所示。

單位：新台幣仟元

2025年研發投入	
研發費用	2,573
營業收入淨額	903,905
研發費用佔營業淨額比率	0.28%



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，驊宏集團整合各家關係企業的獨特優勢與豐富資源，共同組成「雲端聯合戰艦」，提供各項服務，包括：



雲平台

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。

大數據平台

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。

雲端及資料應用方案

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。



經營績效

2025年驊宏集團合併營收總額為新臺幣9.04億元，較2024年增加19.79%；合併稅後純益新臺幣6,347萬元，稅後每股盈餘新臺幣1.36元，其他財務績效說明與分析，請參閱本公司2025年年報。

合併財務績效

單位：新台幣仟元

分類	項目	2023 年	2024 年	2025 年
財務績效	營業收入	885,038	754,576	903,905
	營業毛利	235,294	175,465	202,983
	營業淨利	85,207	53,139	62,382
	稅前淨利	97,625	86,214	74,404
	本期淨利	76,026	71,956	63,474
	每股盈餘(元)	1.64	1.54	1.36

經濟價值分配

單位：新台幣仟元

經濟績效	項目	定義	2025年
產生之直接經濟價值(A)	營運收入903,905	營業收入、營業外收支	915,927
	營業外收支12,022		
分配之經濟價值(B)	營運成本(註1)	營業成本	642,470
		營業費用	47,059
	員工薪資與福利	員工薪資與福利(註2)	151,994
	支付出資人款項	當年度支付之現金股利	64,313
	支付政府款項(註3)	所得稅費用	10,930
	社區投資	捐贈等活動	577
殘留經濟價值(C) (註4)			1,416

- 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

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

2024-2025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	
		2024年	2025年
通信網路業	網路設備	21%	16%
資訊服務業	電腦系統及軟體設計	15%	12%
	電腦系統整合	62%	70%

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	2025年
稅前淨利	48,144	97,625	86,214	74,404
所得稅費用	10,256	21,599	14,258	10,930
所得稅費用(%)	21%	22%	17%	15%
支付所得稅	14,863	2,992	36,912	9,650
現金稅率(%)	31%	3%	43%	13%
所得稅佔營業收入比(%)	2%	2%	2%	1%

PART 02

永續發展

PERSONAL DOCUMENT

企業永續

重大主題鑑別

重大主題管理

企業永續

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。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。

永續經營主軸



永續經營策略



目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

治理架構

本公司於2022年1月25日經董事會決議通過，設置企業永續發展委員會，由董事會指定召集人，並由召集人邀請董事或公司高階主管組成委員會。

永續發展委員會下設企業永續發展執行中心，並設執行秘書一人。執行中心原設置「營運發展」、「環境永續」、「社會關係」等三個任務工作小組，2024年8月，為因應後續相關作業，另增設「溫室氣體盤查組」，負責執行委員會各項決議。



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2025年04月29日、07月29日及12月03日共召開 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。2025年相關報告時間如下：

ESG委員會召開日期	向董事會報告日期
2024.11.28	2025.01.21
2025.04.29	2025.05.06
2025.07.29	2025.08.05

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6類為主要的利害關係人群組。



重大主題鑑別

重大主題分析

驊宏集團每兩年執行一次重大主題鑑別，2025年之重大主題，延續2024年之鑑別結果。

鑑別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。

分析流程



6大類利害關係人

藉由內部討論，鑑別出主要利害關係人群體，包括：股東 / 投資人、員工、客戶、供應商、政府與社會大眾等六大類

22個議題

參照國際永續標準GRI準則、SASB (Software & IT Services)，並參考標竿企業及利害關係人關注議題等，統整出永續議題，並將議題分為經濟/治理、環境、人 / 社會三大面向。

13個重要議題

透過問卷調查，了解利害關係人對各永續議題關注程度；再由各部門主管及永續發展執行中心各組長，透過雙重重大性評估問卷，評估永續議題與環境、經濟與人群(包含人權)之間所相互造成之正負面影響程度與發生可能性，並選定13個重大議題

6個重大主題

永續發展委員會以階段02與03的結果為基礎，同時考量公司永續發展重點目標調整排序，形成最後的重大主題

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✓	員工健康安全✓
人才發展	社會參與
強迫勞動	

- 目錄
- 關於驊宏
- 永續經營
- 誠信治理
- 綠色永續
- 友善職場
- 幸福社會
- 附錄

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	●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	關於驊宏 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	●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	●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	●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	●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	●不定期/新聞稿、記者會	幸福社會

重大主題管理

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。

重大主題之意義與衝擊

●：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		股東/ 投資人	外部			
						驊宏 資通	員工		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	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	SDG8 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	管理單位	評估機制
經濟/治理	經濟績效	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	配合主管機關相關盤查期程，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	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勵，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

- 目錄
- 關於驊宏
- 永續經營
- 誠信治理
- 綠色永續
- 友善職場
- 幸福社會
- 附錄

PART 03

誠信經營

COMPETENCY

公司治理

誠信透明

風險管理

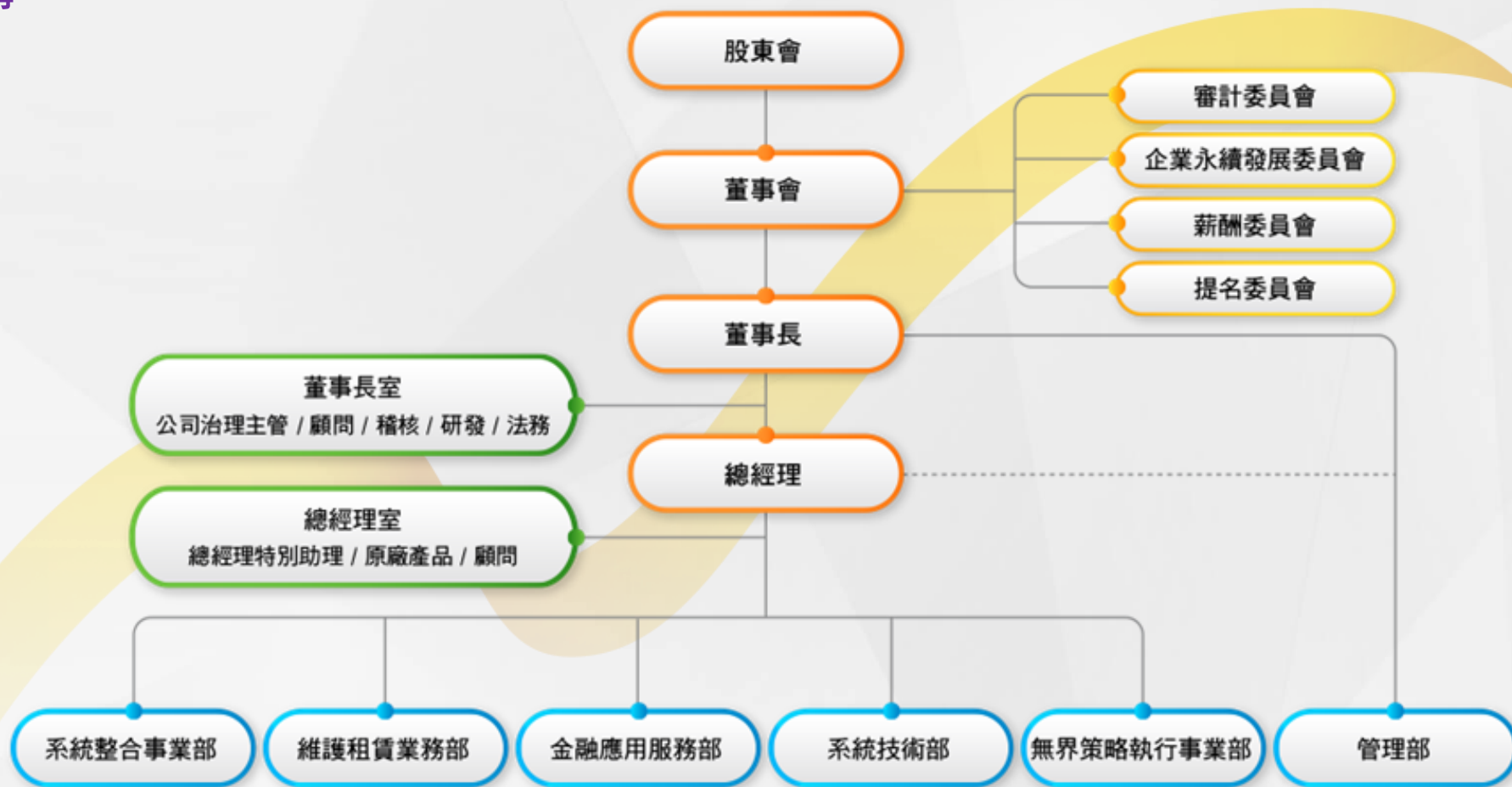
供應鏈管理

公司治理

組織架構

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司業經2019年11月05日董事會通過訂定「公司治理實務守則」，並於2021年07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。

現任董事會於2025年6月24日改選，成員由九席董事組成，包含五席董事、四席獨立董事，任期三年。



董事會

股東事務處理
股東會及董事會之議事管理
協助董事之就任、進修及法令遵循
提供董事執行業務所需資訊
統籌對外發言及資訊公開事宜

查核各單位對規章制度及公司決策執行情況及評估經營管理績效

創新技術之研究發展
關鍵技術系統化整合架構之建置及規劃
新技術層面問題解決

公司法律文件審核
公文及合約管理
法務教育訓練
勞資關係、企業糾紛、訴訟案件等處理及提供建議

公司
治理
主管

稽核室

研發

法務

董事
長
室

董事
會
結
構

9位

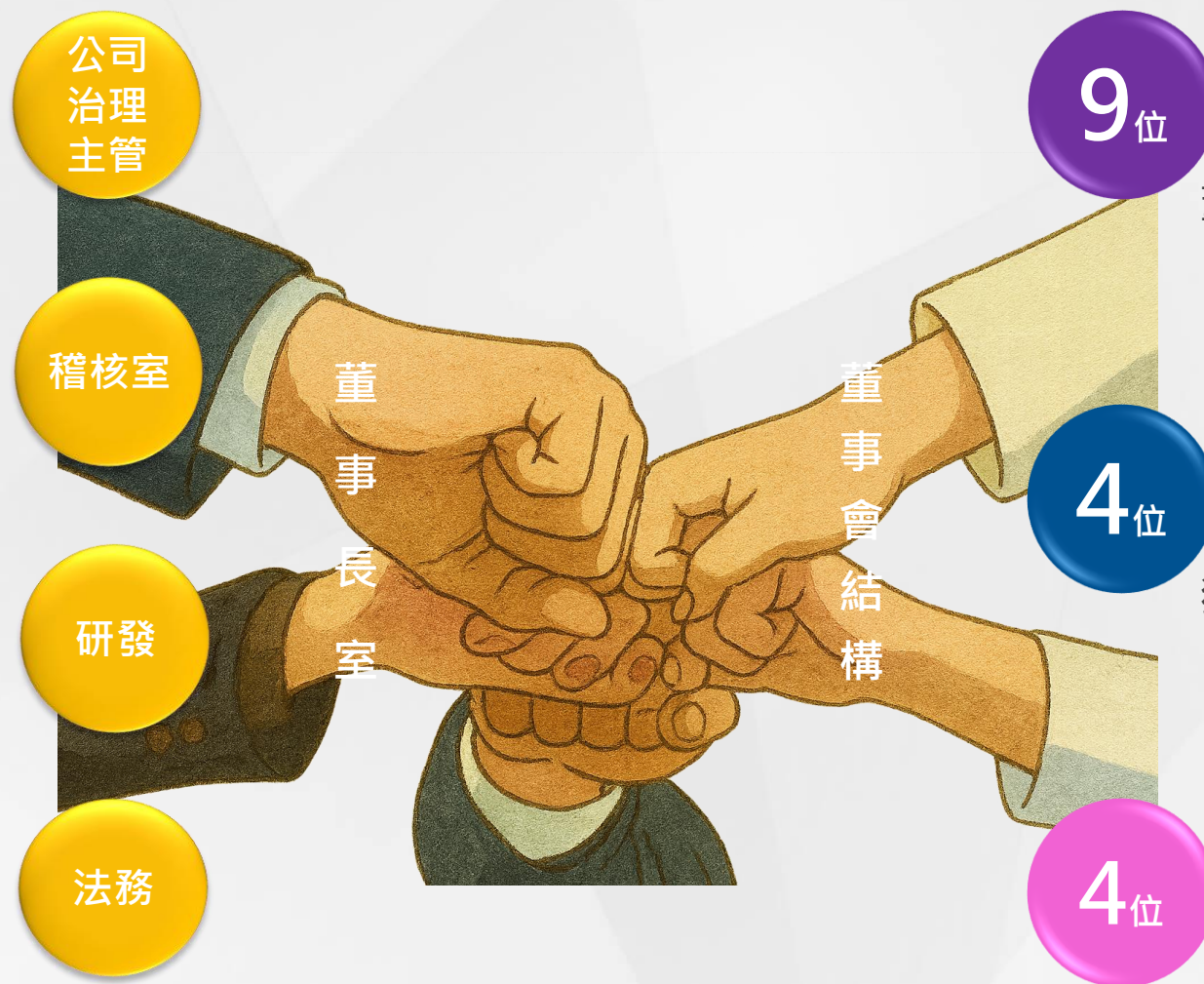
董事會席次

4位

獨立董事

4位

女性董事



目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

董事會成員簡歷

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	皮卡比熊（股）公司	不適用	見龍實業 法人董事	無
董事	何鴻榮	男	台灣大學政治學博士 關貿網路 董事長	驊宏資通 董事 富邦銀行 獨立董事
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 擔任獨董：聯詠科技（股）公司、通嘉科技（股）公司 擔任董事：大清華傳媒（股）公司、大清華投資（股）公司、清大管理顧問（股）公司、醫流體（股）公司 擔任監察人：鄰鄉良食（股）公司、闊世電影（股）公司 擔任法人董事代表人：點子行動科技（股）公司
董事	陳毓潔	女	台灣大學政治系 台大EMBA	擔任董事長：卓越動力資訊（股）公司、和平整合資訊（股）公司 擔任法人董事代表人：槐然數位（股）公司、迪悌資訊顧問（股）公司、見龍興世（股）公司
董事	龍一實業（股）公司	不適用	驊宏資通 法人董事 見龍實業 法人董事 大州數位服務 法人董事	品毅投資 法人董事長 見龍實業 法人董事 大州數位 法人董事
獨立董事	許彩瑱	女	天津南開大學 經濟學博士 北京大學 高級管理人員工商管理碩士 台灣大學 商學碩士 美國喬治華盛頓大學 財務碩士	驊宏資通 獨立董事 力領科技 獨立董事
獨立董事	馮身德	男	國立彰化師範大學 電力工程學博士	驊宏資通 獨立董事 紹凱動能科技 董事長
獨立董事	陳正君	女	威數異動 董事長 智邦科技 技術長 智易科技 技術長	力領科技 獨立董事 中華開發創新加速 董事
獨立董事	林維偉	男	澄風科技 副總經理	澄風科技 副總經理

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

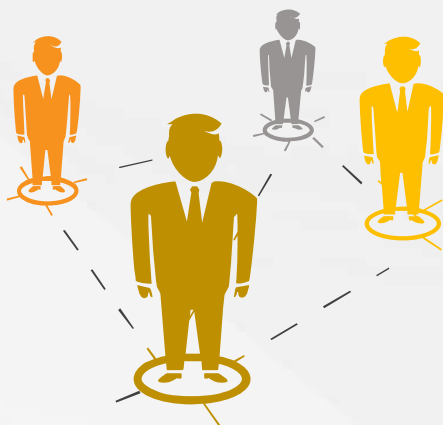
綠色永續

友善職場

幸福社會

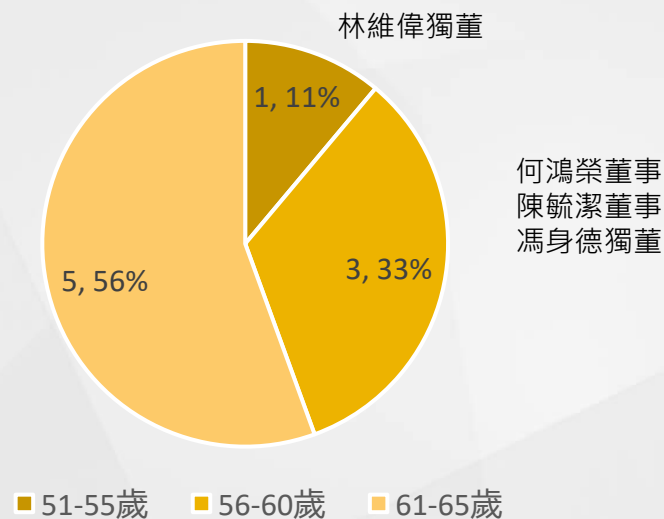
附錄

董事會成員 多元化

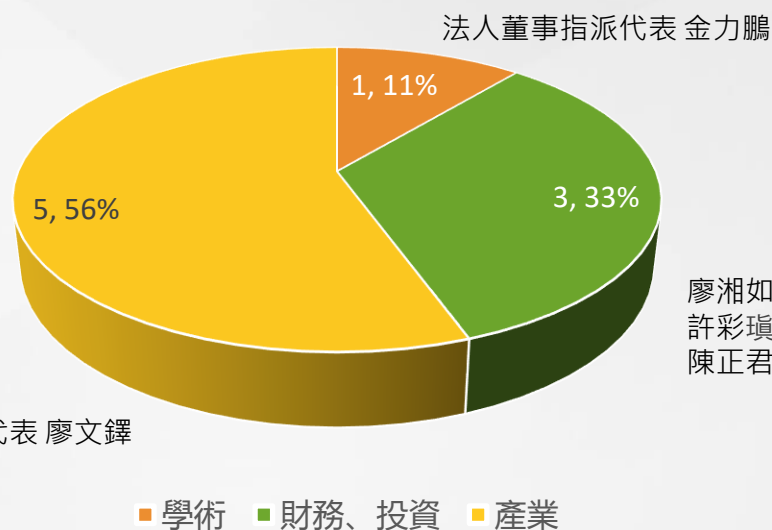


廖湘如董事
許彩瑱獨董
陳正君獨董
法人董事指派代表 廖文鐸
法人董事指派代表 金力鵬

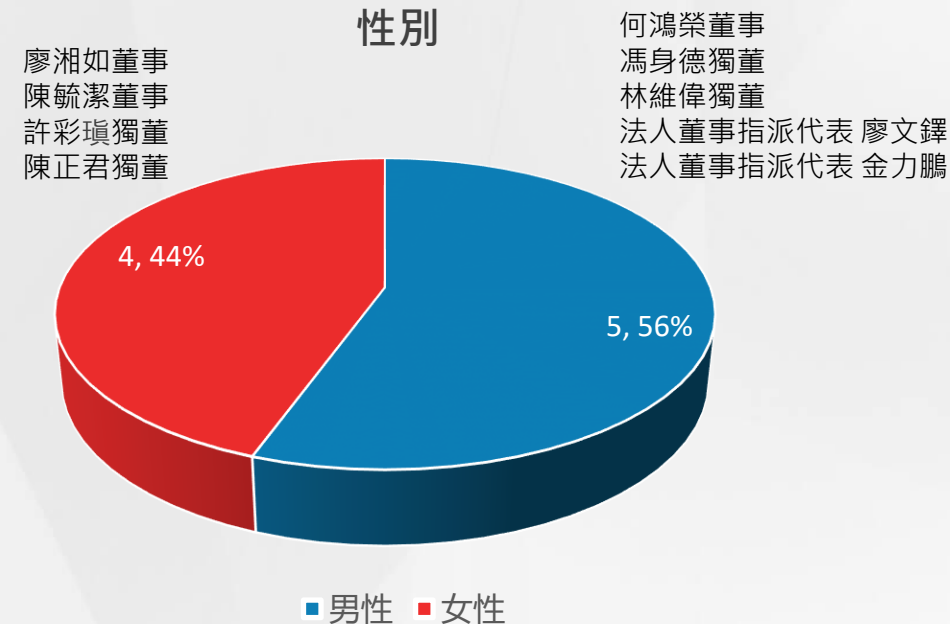
年齡



背景



性別



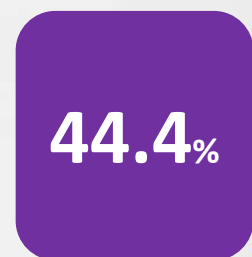
董事會獨立性

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%**。

本公司於2025年6月24日股東會中董事全面改選，共選任九席董事（含四席獨立董事），經董事會推選由法人董事皮卡比熊股份有限公司擔任董事長。

此外，本公司現任董事會成員中，除陳毓潔董事另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%）。

本屆董事會成員中，兼任公司經理人之董事未逾董事席次三分之一。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

本公司2025年董事會共開會6次，平均親自出席率為100%。個別董事出席情形如下表所示：



職稱	姓名	實際出（列）席次數	委託出席次數	實際出（列）席率（%）	備註
董事長	皮卡比熊（股）公司 法人代表：廖文鐸	3	0	100%	2019.6.18就任 / 2025.6.24卸任
	皮卡比熊（股）公司	3	0	100%	2025.6.24新任
董事	見龍化學工業（股）公司 法人代表：何鴻榮	3	0	100%	2022.6.28就任 / 2025.6.24卸任
	何鴻榮	3	0	100%	2025.6.24就任
董事	見龍化學工業（股）公司 法人代表：廖湘如	3	0	100%	2022.6.28就任 / 2025.6.24卸任
	廖湘如	3	0	100%	2025.6.24就任
董事	陳毓潔	3	0	100%	2025.6.24新任
董事	鐵雲人工智慧（股）公司 法人代表：林皓昱	3	0	100%	2022.6.28就任 / 2025.6.24卸任
董事	龍一實業股份有限公司	3	0	100%	2025.6.24新任
董事	佳樂有限公司	3	0	100%	2022.6.28就任 / 2025.6.24解任
獨立董事	程嘉君	3	0	100%	2010.6.17就任 / 2025.6.24卸任
獨立董事	金力鵬	3	0	100%	2006.6.15就任 / 2025.6.24卸任
獨立董事	許彩瑱	6	0	100%	2022.6.28就任 / 2025.6.24連任
獨立董事	馮身德	6	0	100%	2022.6.28就任 / 2025.6.24連任
獨立董事	陳正君	3	0	100%	2025.6.24新任
獨立董事	林維偉	3	0	100%	2025.6.24新任

- 目錄
- 關於驊宏
- 永續經營
- 誠信治理
- 綠色永續
- 友善職場
- 幸福社會
- 附錄

2025年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			
法人董事長 代表人	廖文鐸	114.06.24	114.11.04	114.11.04	證券暨期貨市場發展基金會	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3.0
			114.09.23	114.09.23	證券暨期貨市場發展基金會	股東會、經營權與股權策略	3.0
董事	廖湘如	114.06.24	114.07.29	114.07.29	社團法人中華公司治理協會	個資安全稽核	3.0
			114.07.29	114.07.29	社團法人中華公司治理協會	提升企業治理韌性：永續資訊揭露及內控機制的實務應用	3.0
			114.05.29	114.05.29	社團法人中華公司治理協會	生成式AI的趨勢與風險管理	3.0
董事	何鴻榮	114.06.24	114.11.04	114.11.04	證券暨期貨市場發展基金會	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3.0
			114.09.23	114.09.23	證券暨期貨市場發展基金會	股東會、經營權與股權策略	3.0
法人董事 代表人	金力鵬	114.06.24	114.11.04	114.11.04	證券暨期貨市場發展基金會	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3.0
			114.09.23	114.09.23	證券暨期貨市場發展基金會	股東會、經營權與股權策略	3.0
董事	陳毓潔	114.06.24	114.11.04	114.11.04	證券暨期貨市場發展基金會	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3.0
			114.09.23	114.09.23	證券暨期貨市場發展基金會	股東會、經營權與股權策略	3.0
獨立董事	許彩瑱	114.06.24	114.11.04	114.11.04	證券暨期貨市場發展基金會	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3.0
			114.09.23	114.09.23	證券暨期貨市場發展基金會	股東會、經營權與股權策略	3.0
			114.07.31	114.07.31	社團法人台灣投資人關係協會	企業永續在 AI 轉型中的領先策略	3.0
			114.07.29	114.07.29	社團法人台灣投資人關係協會	家族傳承稅務新觀點	3.0
獨立董事	馮身德	114.06.24	114.11.04	114.11.04	證券暨期貨市場發展基金會	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3.0
			114.09.23	114.09.23	證券暨期貨市場發展基金會	股東會、經營權與股權策略	3.0
獨立董事	陳正君	114.06.24	114.11.04	114.11.04	證券暨期貨市場發展基金會	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3.0
			114.09.23	114.09.23	證券暨期貨市場發展基金會	股東會、經營權與股權策略	3.0
			114.07.31	114.07.31	社團法人台灣投資人關係協會	企業永續在 AI 轉型中的領先策略	3.0
			114.07.29	114.07.29	社團法人台灣投資人關係協會	家族傳承稅務新觀點	3.0
獨立董事	林維偉	114.06.24	114.11.20	114.11.20	證券暨期貨市場發展基金會	展望2026全球及台灣經濟趨勢	3.0
			114.11.05	114.11.05	證券暨期貨市場發展基金會	內線交易實務案例暨相關法律責任	3.0
			114.11.04	114.11.04	證券暨期貨市場發展基金會	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3.0
			114.09.23	114.09.23	證券暨期貨市場發展基金會	股東會、經營權與股權策略	3.0

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

功能性委員會
運作情形

為加強、完善董事會職能，除原本薪酬委員會外，驊宏資通於2022年增設提名委員會、企業永續發展委員會及審計委員會，以協助落實公司治理。2025年相關運作情形如下。

審計委員會

2025年
召開5次
出席率100%

本公司審計委會由全體獨立董事組成，本公司於2025年06月24日股東常會因董事屆期改選，共選任四席獨立董事；其中許彩瑱獨立董事、馮身德獨立董事連任，陳正君獨立董事、林維偉獨立董事新任；本屆董事任期自2025年06月24日至2028年06月23日止。2025年度本公司審計委員會會共召開五次會議，改選前審計委員會會實際開會次數3次，新任審計委員會會實際開會次數2次。

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	實際 出席率	備註
召集人	許彩瑱	5	0	100%	2022.06.28就任 / 2025.06.24連任
委員	程嘉君	3	0	100%	2022.06.28就任 / 2025.06.24卸任
委員	金力鵬	3	0	100%	2022.06.28就任 / 2025.06.24卸任
委員	馮身德	5	0	100%	2022.06.28就任 / 2025.06.24連任
委員	陳正君	2	0	100%	2025.06.24新任
委員	林維偉	2	0	100%	2025.06.24新任

2025年
重要決議及執行情形

開會 日期	議案	獨立董事意見
2025年 01月20日	1.更換簽證會計師 2.訂定「永續報告書編制及驗證作業辦法」 3.修正內部稽核相關書面制度	經與會獨立董事審議通過
2025年 03月06日	1.2024年營運報告書、合併及個體財務報告 2.2025年簽證會計師公費 3.2024年內控有效性之考核 4.修訂「公司章程」 5.新訂「基層員工分派酬勞辦法」	
2025年 05月05日	修正分層負責核決權限表	
2025年 07月31日	1.為孫公司背書保證 2.通過發行員工認股權憑證	
2025年 11月03日	1.修正「114年員工認股權憑證發行及認股辦法」 2.委任會計主管 3.更換簽證會計師	

薪酬委員會

2025年
召開3次
出席率100%

薪酬委員會成員三名，全數由獨立董事組成。2025年薪酬委員會會共召開三次會議，改選前原任委員會實際開會次數2次，新任委員會實際開會次數1次。

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	實際 出席率	備註
召集人 (獨立董事)	金力鵬	2	0	100%	2010.06.30就任 / 2025.06.24卸任
召集人 (獨立董事)	許彩瑱	3	0	100%	2021.08.10就任 / 2025.06.24連任
獨立董事	程嘉君	2	0	100%	2010.06.30就任 / 2025.06.24卸任
獨立董事	陳正君	1	0	100%	2025.06.24新任
獨立董事	林維偉	1	0	100%	2025.06.24新任

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。

2025年
重要決議及執行情形

開會 日期	議案及決議摘要	執行情形
2025年 01月20日	1.修訂公司章程-基層員工酬勞分派案 2.通過113年度董事酬勞及員工酬勞分配案 3.通過113年度子公司董監事酬勞及員工酬勞案 4.通過113年績效獎金案 5.通過114年董事酬勞及業務執行費用案 6.通過114年功能性委員會報酬及業務執行費用案 7.通過114年高階經理人薪資報酬案	1.各項議案經 薪酬委員會決 議通過後提交 董事會審議
2025年 03月06日	1.新訂「基層員工分派酬勞辦法」 2.114年度基層員工定義暨範圍 3.擬修訂「公司章程」 4.設置ValS雲數智能應用事業部門案	2.各次薪酬委 員會各項決議 經董事會審議 通過
2025年 07月31日	1.推選本屆薪資報酬委員會召集人 2.新任董事報酬及新任功能性委員之業務執行費 案	

提名委員會

2025年
召開1次
出席率100%

本公司董事會於2025年06月24日股東會因屆期改選，原任提名委員任期於同日屆滿；並於同日召開董事會通過新任提名委員委任案，原任委員全數連任，任期自2025年06月24日起至2028年06月23日止。

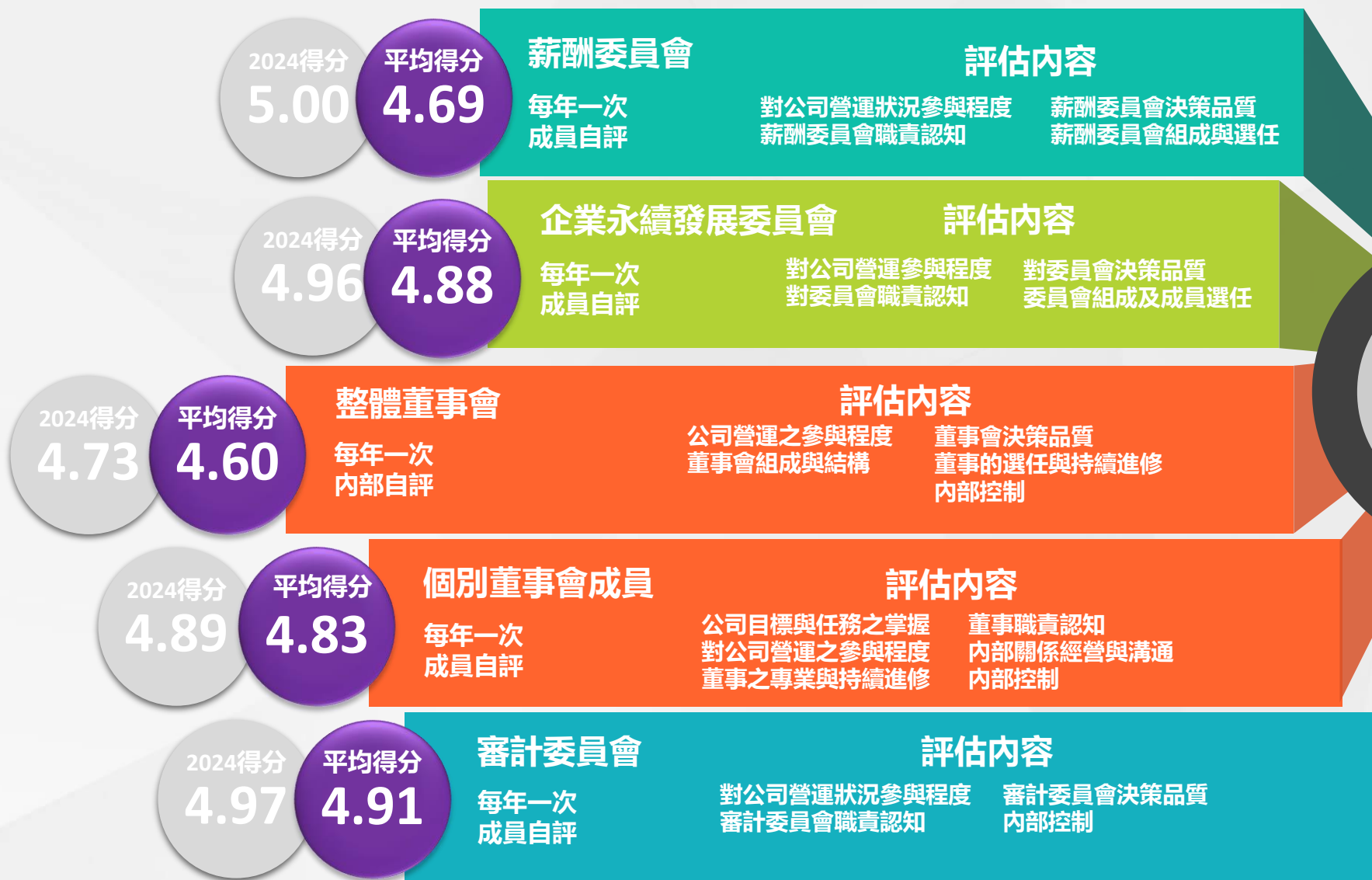
職稱	姓名	專業資格與經歷	備註
召集人	廖文鐸	驊宏資通 董事長	2022.01.25就任
		駿永資訊科技 董事長	2025.06.24連任
委員	金力鵬	驊宏資通 獨立董事	2022.01.25就任
		實踐大學 資訊科技與管理學系 副教授	2025.06.24連任
委員	何鴻榮	驊宏資通 董事	2022.01.25就任
		關貿網路 董事長	2025.06.24連任

2025年
重要決議及執行情形

開會日期	議案及決議摘要	執行情形
2025年 04月21日	1.通過審核受理持有已發行股份總數百分之一以上股份股東之董事提名名單 2.通過提名114年選任董事（含獨立董事）候選人名單	1.各項議案經提名委員會決議通過後提交董事會審議 2.本次提名委員會各項決議經董事會審議全數通過

董事會 績效評估

依據本公司訂定之董事會績效評估辦法，董事會評鑑之執行週期為每年一次。2025年度董事會評鑑之涵蓋期間自2024年11月01日起至2025年10月31日止，評估範圍為整體董事會及個別董事成員。2025年董事會績效評鑑如下所示。



董事會績效 外部評估

此外，本公司已於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），該機構及執行專家與本公司無業務往來並具備獨立性，分別就以下五大構面，透過問卷及實地訪查方式進行評核。

- 董事會之組成與分工
- 董事會之指導與監督
- 董事會之授權與風管
- 董事會之溝通與協作
- 董事會之自律與精進

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。相關評估建議如下：

- 有鑑於策略指導為董事會重要職能之一，建議公司於策略形成階段邀請全體董事及高階經營團隊共同聚焦願景及公司中長期發展策略，強化董事會指導與監督職能。
- 建議建置或訂定「新任董事講習制度」，協助新任董事及早熟悉公司董事會運作實務，有效發會董事會職能。
- 訂定高階經理人接班與培訓政策，強化董事會及功能性委員會督導人才培育執形成效之職能，持續為公司創造永續發展之動能。
- 建議公司設置可由獨立董事（或審計委員會）同步接收之舉報信箱，強化吹哨者機制並保障利害關係人權益。
- 公司後續將針對評估建議擬定因應改善措施並提報董事會通過後據以實施。

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

董事會薪酬

董事薪酬

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。

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2025年年報p.12-13。

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。

政策與方針

01

堅持誠信透明

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



02

建立企業文化

以「誠信」觀念為驊宏資通企業文化之核心



落實資訊揭露

官網設置投資人專區，即時更新召開股東會，並編製、出版年報設置多元管道與投資人直接溝通

03



健全內部稽核

遵循法規訂定會計制度及內部控制制度，並設置內部稽核機制查核現行內控程序運作之有效性

04

執行情形

制度

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。

落實內控

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

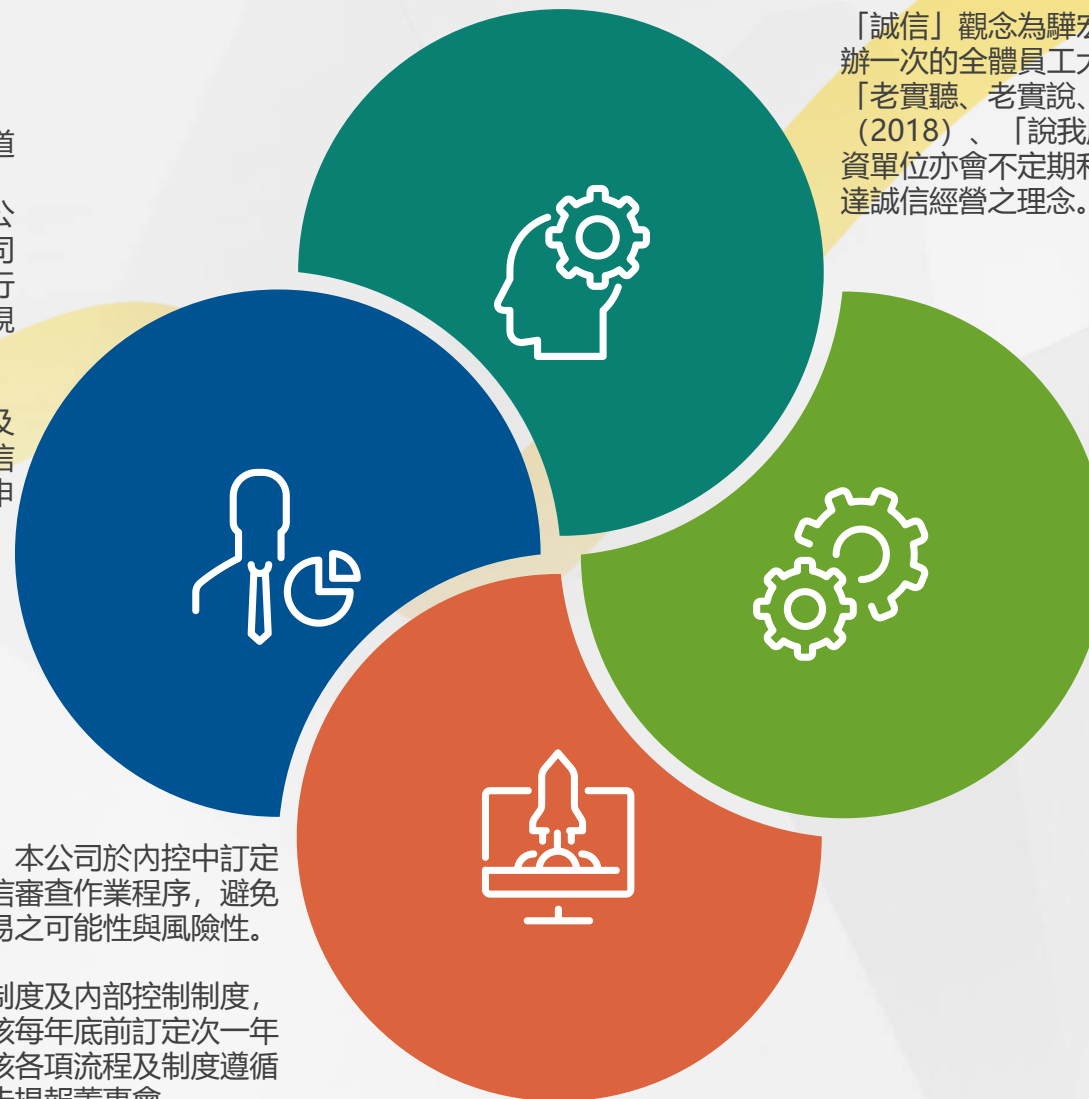
「誠信」觀念為驊宏資通企業文化之核心。自2015年起，每年舉辦一次的全體員工大會，「誠信」即多次成為強調的主題，如：「老實聽、老實說、老實做」（2015）、「團隊合作・誠信相待」（2018）、「說我所做・做我所說」（2019）。高階主管及人資單位亦會不定期利用公司會議或教育訓練場合，對公司同仁傳達誠信經營之理念。2025年並舉辦有關誠信經營之教育訓練如下：

日期	性質	課程名稱
2025.03.17	法律講座	認識偽造文書罪
2025.09.23	董事教育訓練	股東會、經營權與股權策略

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，維護檢舉人之權益。

本公司已架設公司官網，揭櫫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。2025年之法人說明會召開日期分別為05月31日與12月4日。

內部稽核

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2025年末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。

2025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](#)」。

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

風險管理

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，並建立各項標準作業，降低並預防可能之風險。

此外，面對外部環境的快速變化，本公司為防範相關變化所導致的營運中斷風險，長期落實資安、業務、財務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。



資安風險管理 組織架構

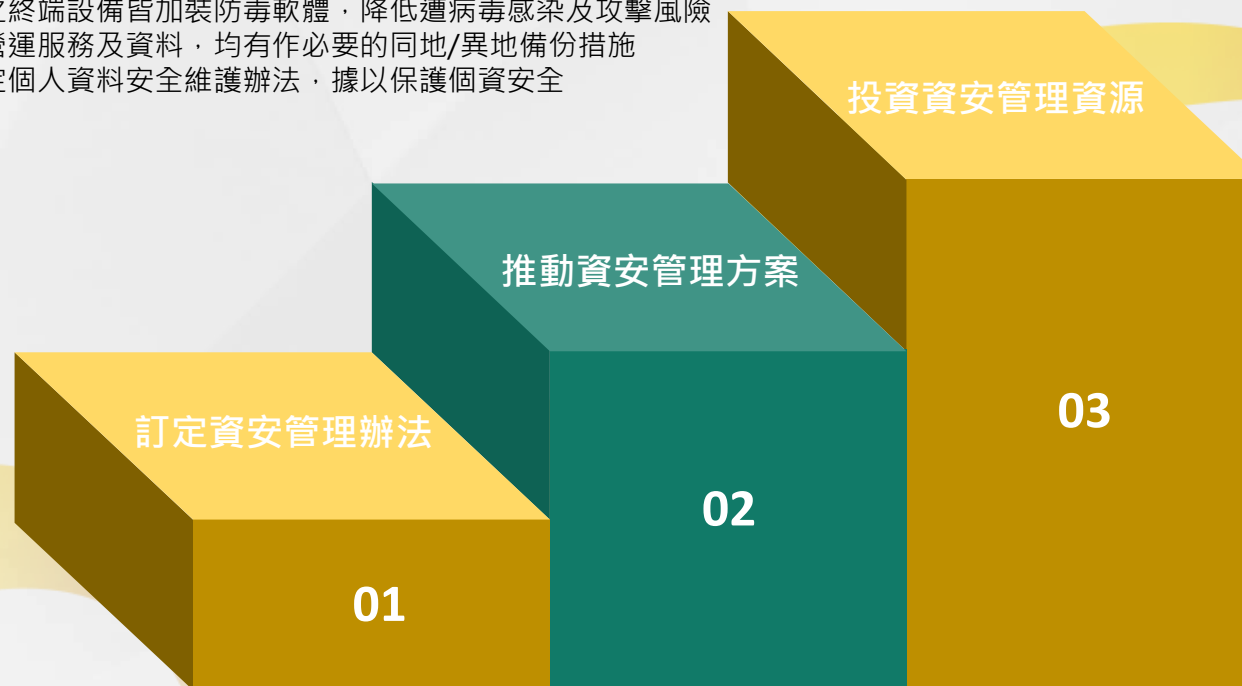
近年網路科技的快速發展，資通安全成為企業考量營運風險的首要議題。為提升公司治理並強化公司資訊安全管理機制，同時回應客戶對於資訊安全的要求與重視，驊宏資通除了導入ISO 27001資訊安全認證規範，並依據ISO要求設置資安小組，負責集團內各公司之資訊安全管理活動之規劃、控制或管理等作業。2023年11月07日更進一步經董事會決議通過設置資訊安全辦公室。組織架構及單位執掌如下：



資安風險管理 執行情形

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，公司已採取相關因應措施如下：

- 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



驊宏針對資訊安全之管理需求，依序落實執行相關作法。首先訂定各項資訊安全相關管理辦法，包括：

資訊安全政策
系統存取政策與授權管理辦法
實體及安全環境管理措施

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

資訊保密作業規定
資訊安全通報程序
應用軟體專案變更程序

其次，每年推動具體的資安管理方案，包括加強員工資安意識的教育訓練，以及提升內部資安稽核能力。2025年針對推動資訊安全的具體管理方案如下：

於2025年06月10日～2025年06月30日期間，針對集團同仁舉辦兩次資安線上教育訓練：

- 「資通安全與個資保護認知訓練」線上課程，課程時間為3小時36分鐘，參與人數共141人。

課程內容	課程時間
台灣個資法及GDPR認知課程	2小時40分鐘
從電腦犯罪看資安韌性與隱私保護課程	54分鐘

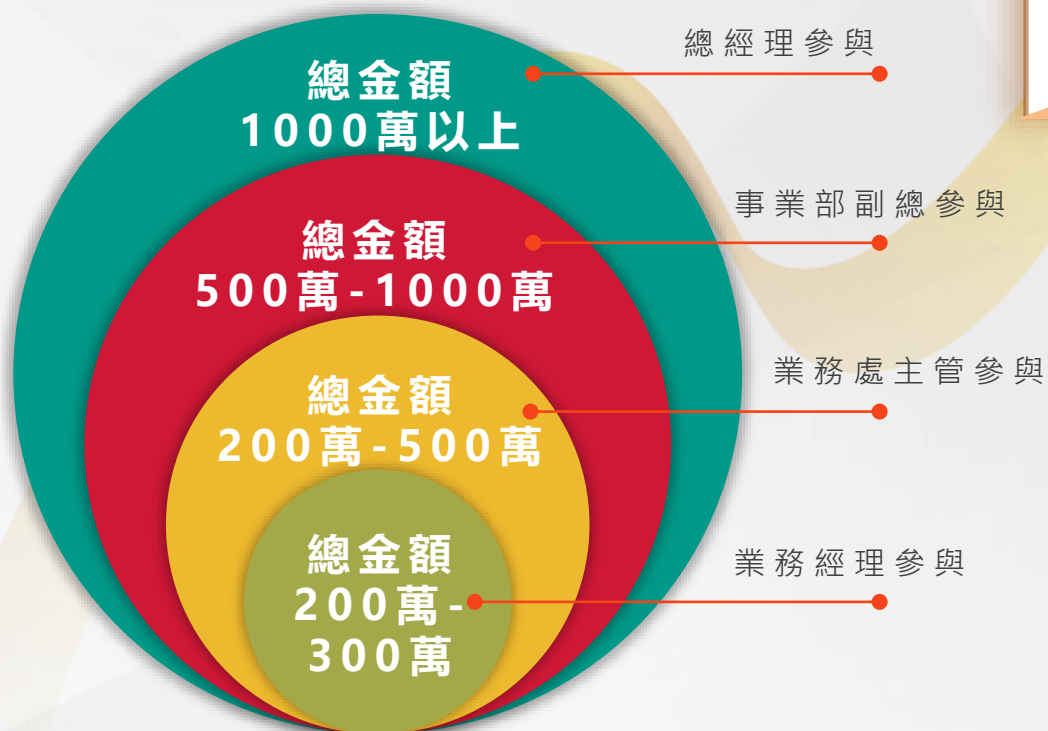
- 「資訊安全線上課程-社交工程專案啟動會議」，課程時間為30分鐘，參與人數共25人。

此外，續於2025年09月19日針對集團全體同仁進行一次資訊安全教育宣導課程。在提升資安內部稽核能力方面，2025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。

在投資資通安全管理資源方面，驊宏集團為提升對公司內部資安的要求，並滿足客戶對於資訊安全的重視，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2025年09月起至2026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。2025年本公司並無因重大資通安全事件所遭受之損失。

業務風險管理

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01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。



財務風險管理

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。

本公司給付董事酬勞，依據公司章程規定，應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、監察人酬勞。

薪酬

針對與關係企業間之財務業務往來，本公司已依主管機關規定，訂定包括「關係人相互間財務業務規範」、「關係人交易管理辦法」、「子公司管理辦法」及內部控制制度等相關規範據以執行。

內控

針對往來廠商及客戶之誠信紀錄，本公司已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。

徵信

本公司已訂定「取得或處分資產處理程序」及「從事衍生性商品交易程序」，以規範包括匯率等衍生性金融商品交易作業程序，並加強本公司風險控制管理制度。

金融

供應鏈管理

供應商政策

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%。

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07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。驊宏統計交易廠商(五年內經常交易者)總計123家，自2024年08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年底，去除停業、更名或是近兩年無交易者共23家，已收到100家簽署，達成全面簽署。



PART 04

綠色永續

FUTURE PLANNING

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

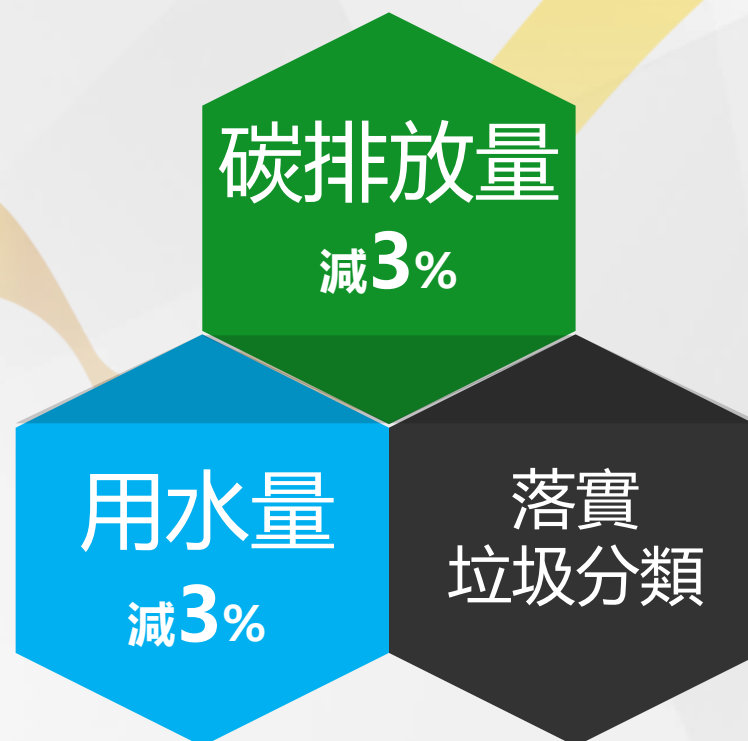
環境倡議

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年完成初步溫室氣體盤查作業，會再視實際盤查情況，彈性調整減量目標及執行措施。



再生物料政策

本公司再生物料管理原則如下：

- 優先採購再生材料產品：在辦公室日常用品（如影印紙、名片、信封、紙製品、環保文具等）採購上，優先選用具再生紙材或環保認證之產品，支持環保供應鏈。
- 減少一次性使用物品：鼓勵員工自備水杯與餐具，減少紙杯、塑膠餐具及瓶裝水等一次性用品之使用，並於辦公空間設置飲水設備與清洗區以利落實。
- 推動再生包材使用：對於公司寄送文件或物品，優先使用可重複利用或由再生材料製成之包材。
- 落實資源分類與回收：於辦公室日常營運中推動紙張減量、電子化作業及資源分類回收，提升資源再利用效率，減少一般廢棄物產生。
- 合作夥伴選擇：在評估供應商時，優先考量其是否具備再生材料使用實績或相關環保標章，作為採購決策參考依據。
- 教育與倡導：透過內部教育訓練及永續資訊分享，提升員工對再生資源與資源循環利用之認識與參與度。
- 持續改善：定期檢視資源使用、採購管理及廢棄物處理情形，並依公司營運需求、法規要求及永續趨勢，持續強化再生物料應用與資源循環管理措施。

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

氣候行動

治理

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。

驊宏氣候治理組織架構圖



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。

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℃，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℃，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℃，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℃，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%)

- 目錄
- 關於驊宏
- 永續經營
- 誠信治理
- 綠色永續
- 友善職場
- 幸福社會
- 附錄

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。相關管理之流程執行如下所示。

- 確定應對風險的執行負責人和時間表。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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)。2025年溫室氣體排放量為151.6008，較2024年增加32.11%。

為朝向企業永續發展之可能，本公司將密切觀察，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。

2024-2025年溫室氣體排放量(公噸CO₂e)

年度	範疇一	範疇二	範疇三	總計
2024	0.1655	110.4027	無統計	110.5682
2025	0.1655	151.4353	無統計	151.6008

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

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。

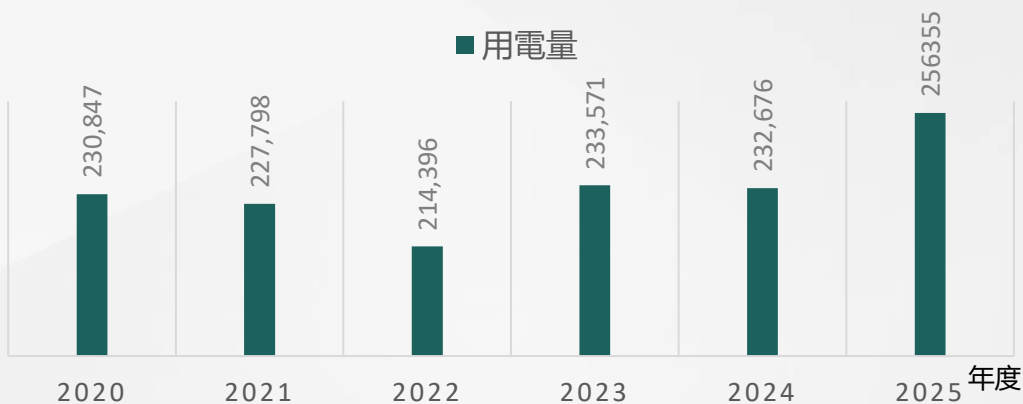
2025年節能減碳成果如下：年用電量為256,355度，較2024年增加23,679度；計碳排放量為119,718kg，較2024年增加9,430kg，上升約8.55%。

綜觀歷年數據變化，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，因此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了解數據增加，是否因氣候變遷或其他因素導致，以制定因應對策，並落實執行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，2025年能源密集度為7.15 (GJ / 人)，亦高於2024年的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	232,676	110,288
2025	256,355	119,718

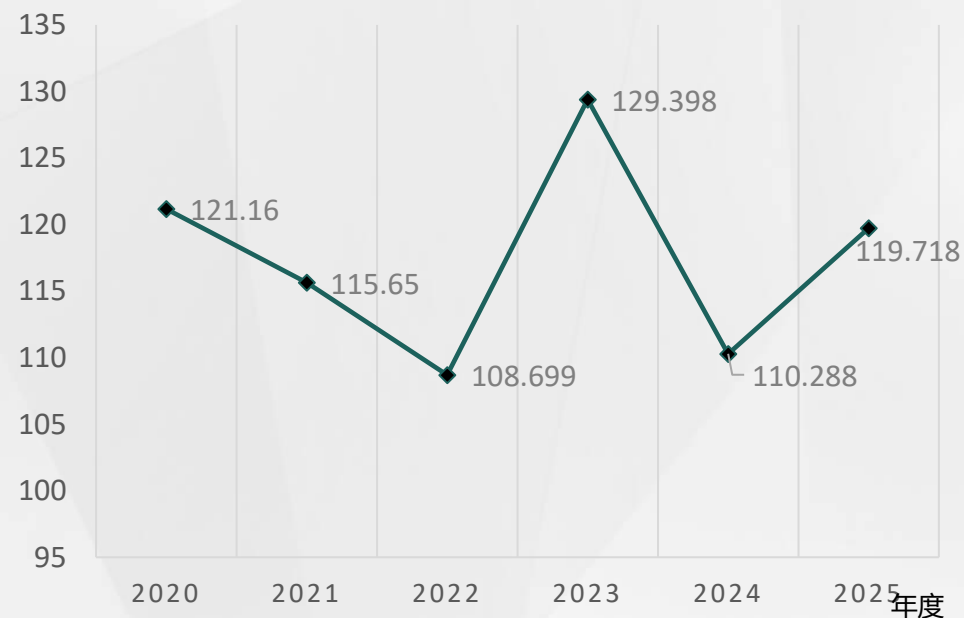
度數

2020-2025用電度數



公噸

2020-2025 用電碳排放量情況



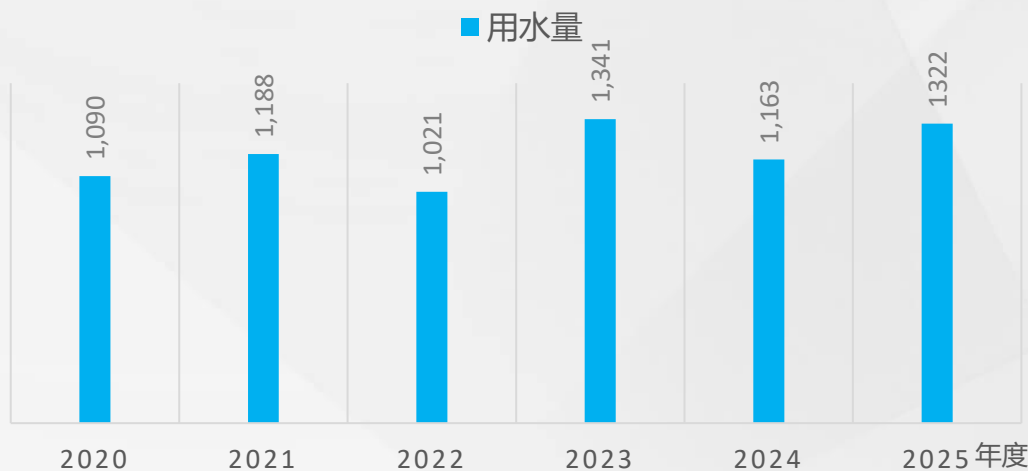
水資源管理

本公司為資訊服務業，用水100%皆取自自來水公司，無取用地下水或其他地表水體。其次，因辦公場所屬商辦大樓，用水僅限於日常盥洗及衛廁用途。

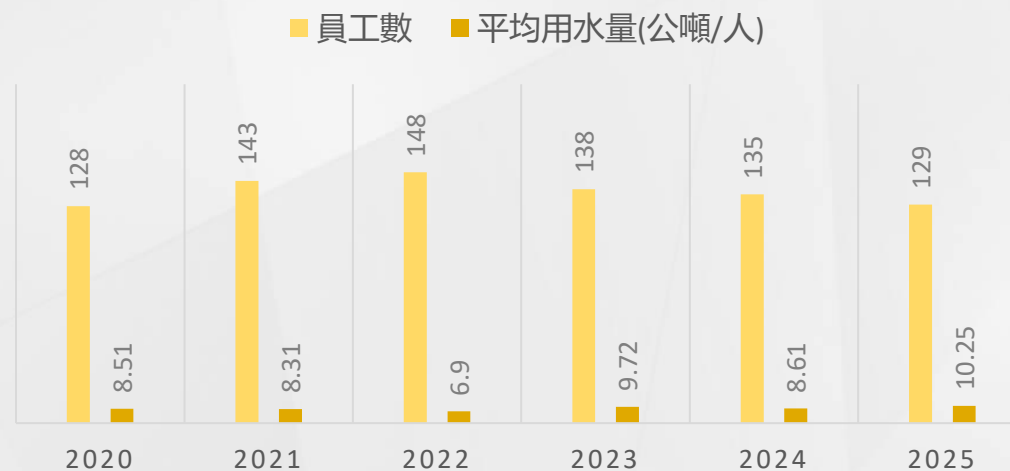
2025年用水量的使用情形，如同用電量的表現，也高於2024年的總用水量及人均用水量，本公司目前仍在觀察、了解數據增加的原因。此外，廢水之排放於2025年度無發生任何違反法規而受裁罰之行為事件。

度數

2020-2025用水度數



2020-2025每人平均用水量



廢棄物管理

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，驊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。

2025年之垃圾總重量為0.3244公噸，平均每月廢棄物重量為27.03公斤，較2024年的月平均重量35.46公斤，明顯下降。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0.014公斤，也較2024年的0.017公斤略低。

驊宏集團亦加強執行廢棄物再利用回收，2025年第一季，公司處分固定資產筆電桌機機櫃一批，經MIS部門進行拆解；2025第二季處分路由器17台及拆解廢鐵87公斤。皆交由乙級回收商回收處理。相關處分均依ISO27001資訊設備處分之規定辦理。

此外，2025年汰換機房老舊冷氣一台，事務機2台8支、碳粉匣使用回收再利用。



目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

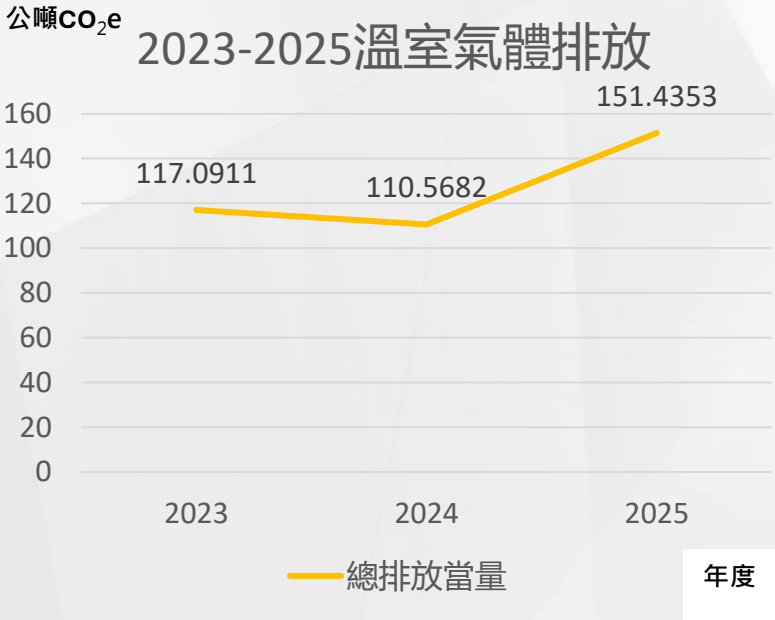
幸福社會

附錄

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。以下近三年的初步數據，前兩年以臺北總部為邊界，2025年啟動正式的溫室氣體盤查作業，盤查範圍除納入臺中及高雄等兩地辦事處，並包括已完成合併財務報表之母子公司。

排放		2023		2024		2025	
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	0.2370	0.20	0.0000	0.00	0.0000	0.00
	逸散	1.4700	1.26	0.1655	0.15	0.1655	0.11
	小計	1.7070	1.46	0.1655	0.15	0.1655	0.11
範疇二 (能源間接)	外購電力	115.3841	98.54	110.4027	99.85	151.4353	99.89
總排放當量彙總 (公噸CO ₂ e/年) (小數3位)		117.0911	100.00	110.5682	100.00	151.601	100.00



此外，2024-2025之溫室氣體密集度如下：

年度	公噸CO ₂ e/人	公噸CO ₂ e/新臺幣百萬元
2024	0.82	0.201
2025	1.1752	0.3330

環境倡議

綠色採購

為因應氣候變遷對環境的影響，驊宏以「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一小時、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，2025全年度集團綠色採購金額共計803,197元，較2024年之金額529,059元，增加51.82%。

◆ 單位名稱：驊宏資訊科技股份有限公司
◆ 統一編號：25131232
◆ 負責人：廖文輝
◆ 聯絡人：施定閔 ◆ 連絡電話：23563995#1405
◆ 地址：臺北市中正區北平東路30號5樓
◆ 申報年度：114

使用單位	綠色產品種類		產品名稱	標章編號	數量	單位	金額 (新台幣)
	國內外	標章類 型					
FAS	國內	環保標章-成品	筆記型電腦	23973	4	台	134,000.00
FAS	國內	環保標章-成品	液晶顯示器	23021	5	台	16,650.00
ACU	國內	環保標章-成品	華碩個人電腦	21994	7	台	153,300.00
ACU	國內	環保標章-成品	液晶顯示器	23021	7	個	23,310.00
ACU	國內	環保標章-成品	筆記型電腦	22545	16	台	376,000.00

◆ 本表匯出日期：114/11/26
◆ 申報內容相關原始憑證應保留至少5年

驊宏資訊科技股份有限公司已確認以下申報內容無誤，並保證所有申報資料均屬實，如有不實，願負相關法律責任。

申報年度：114年

辦理綠色採購金額共計703,260.0元

◆ 單位名稱：驊宏資通股份有限公司
◆ 統一編號：80468118
◆ 負責人：廖文輝
◆ 聯絡人：施定閔 ◆ 連絡電話：02-23563996
◆ 地址：臺北市中正區北平東路30號5樓
◆ 申報年度：114

使用單位	綠色產品種類		產品名稱	標章編號	數量	單位	金額 (新台幣)
	國內外	標章類 型					
BSR	國內	環保標章-成品	筆記型電腦	23973	3	台	77,805.00
BSR	國內	環保標章-成品	液晶顯示器	23021	2	台	6,100.00
SIU	國內	環保標章-成品	液晶顯示器	23021	3	台	9,608.00
臺南市政府警察局 刑事警察大隊 (3.95.13 2-0)	國內	環保標章-成品	多功能印表機	22450	1	台	6,424.00

◆ 本表匯出日期：114/11/26
◆ 申報內容相關原始憑證應保留至少5年

驊宏資通股份有限公司已確認以下申報內容無誤，並保證所有申報資料均屬實，如有不實，願負相關法律責任。

申報年度：114年

辦理綠色採購金額共計99,937.0元

發1141111-61

函

機關地址：臺北市中正區
承辦人：[redacted]
傳真：(02) [redacted]

受文者：驊宏資訊科技股份有限公司(代收人：[redacted])
地 址：臺北市中正區北平東路30號5樓

發文日期：中華民國114年11月06日
發文字號：[redacted]
類別：普通
密等及解密條件或保密期限：

主旨：謹通知貴公司於本行2025年度供應商定期分級評鑑結果，請查照。

說明：
一、緣貴公司共同響應本行永續發展政策，且持續參與本行「供應商溫室氣體盤查平台」資料填報，茲因本行自2024年起新增供應商分級評分制度，爰特通知貴公司於本行2025年度供應商定期分級評鑑結果為A級。
二、另為獎勵貴公司於推廣社會永續作為及環境保護理念之出色表現，[redacted]
三、其餘相關事宜請洽本行總務處事務部-阮小姐，電話：(02) [redacted]。

正本：驊宏資訊科技股份有限公司(代收人：[redacted])
[redacted]

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

參與客戶
環保議題

驊宏亦積極回應、參與客戶所發起之環保永續議題與活動。

驊宏集團參加銀行客戶所舉辦的2025年供應商ESG議合會議，並參與溫室氣體資訊填報，取得A級供應商資格及享有相應優惠。

此外，驊宏也派員參加食藥署、防檢署承攬廠商綠色採購申報說明會，以了解相關趨勢及實務。

提高 環保意識

為提高同仁對永續議題之重視，驊宏集團積極邀請外部專家，說明永續相關主題。驊宏集團連續兩年，邀請環境護樹專家何承翰先生，蒞臨年度員工大會演講，2025年主題為「生態保育跨領域思維」，帶領大家以不同思維及觀點，重新看待環境保育，現場同仁反饋熱烈。



不同的觀點 帶來不同的結果

以前	工程講究的是 建設、建設、再建設， 都是以人定勝天的視角為主體。	所有的工程都必須要大、要多、要做好做滿， 不然等於沒做。
現在	•講究減法工程	•重心從只看重人的方便，改成減少不必要的擾動，以達到永續與共生。

能復育的螢火蟲棲地

水生

水流緩慢的
水陸交界處



陸生

森林邊緣的
林下環境



無農藥菜園



此外，2025年09月，本公司舉辦環保紀錄片〈守護我們的星球〉觀影活動，邀請員工、員工家屬及民眾共同參與。計有員工及家屬，以及外部師生，共124人一起觀賞，活動深具教育意義。



目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

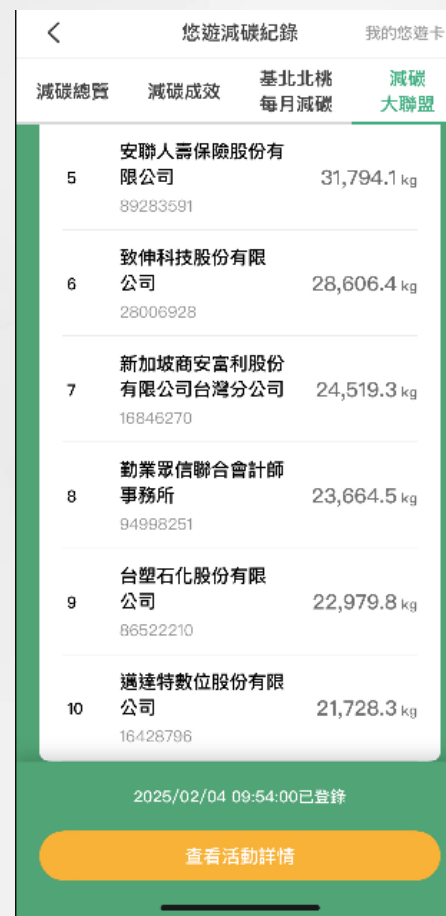
幸福社會

附錄

響應倡議

驊宏也積極響應相關外部倡議，並廣為宣導，致力於同仁的日常工作中，落實環保相關認知及作為。2025年的相關活動包括：

- 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」及「台北市淨零新生活七日挑戰」
- 連續兩年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，減碳累積達2,086.5kg



目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

PART 05

友善職場

FUTURE PLANNING

人才培育

權益與福利

安全與健康

人才培育

人力結構

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。

2025年驊宏集團員工總數為129人，其中逾四成為技術人員；擁有學士(含)以上學歷者達八成以上；超過八成的員工，年齡在50歲以下；年資在10年以下的員工亦占八成。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
占45%

學歷

學士以上
超過80%

年齡

50歲以下
超過80%

年資

10年以下
占80%



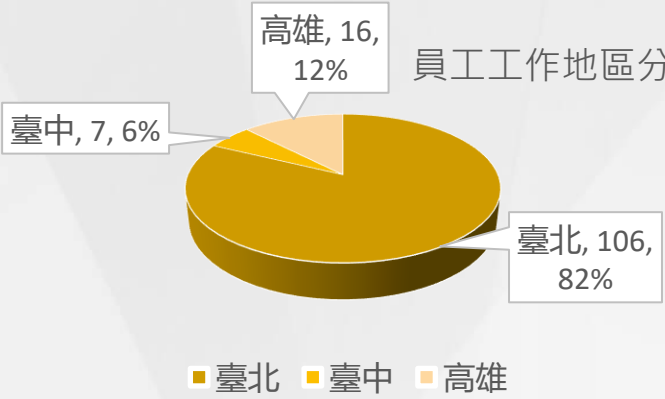
2025人力結構一覽表

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	8	18.6%	16	18.6%	24	18.6%
	技術人員	8	18.6%	50	58.1%	58	45%
	市場行銷人員	7	16.3%	19	22.1%	26	20.1%
	行政人員	20	46.5%	1	1.2%	21	16.3%
年齡	30歲以下	8	18.6%	21	24.4%	29	22.5%
	30-50歲	28	65.1%	48	55.8%	76	58.9%
	50歲以上	7	16.3%	17	19.8%	24	18.6%
學歷	博士	0	0%	1	1.2%	1	0.8%
	碩士	3	7%	14	16.3%	17	13.2%
	學士	33	76.7%	63	73.3%	96	74.4%
	專科	5	11.6%	4	4.6%	9	7%
	高中(含)以下	2	4.7%	4	4.6%	6	4.6%
年資	10年以下	32	74.4%	75	87.2%	107	83%
	10-20年	9	20.9%	9	10.5%	18	14%
	20年以上	2	4.7%	2	2.3%	4	3%

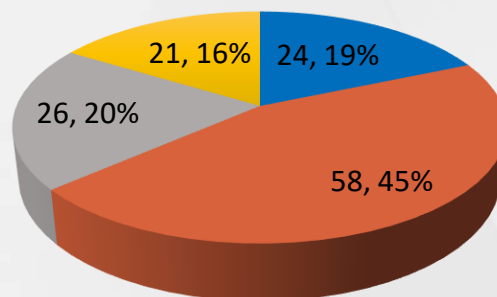
歷年員工平均年齡與平均年資

年度	2022	2023	2024	2025
平均年歲	40	39	39	40
平均服務年資	6	5	5	6.9

員工工作地區分布

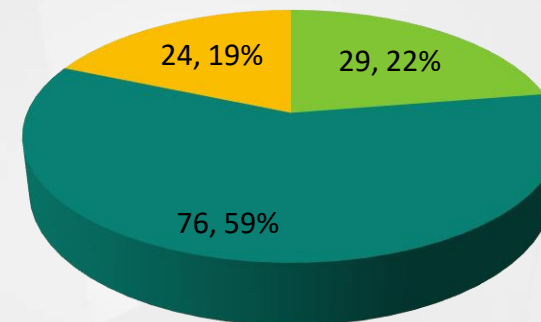


職務分布



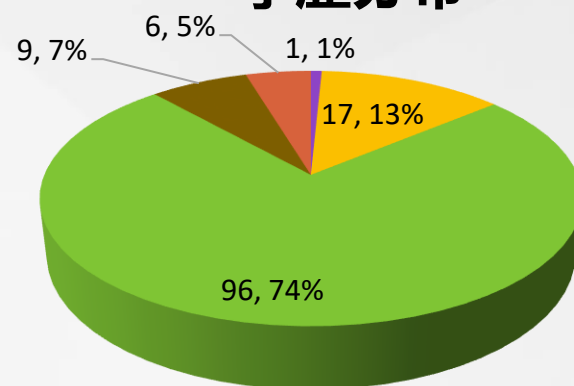
■ 主管人員 ■ 技術人員 ■ 市場行銷 ■ 行政人員

年齡分布



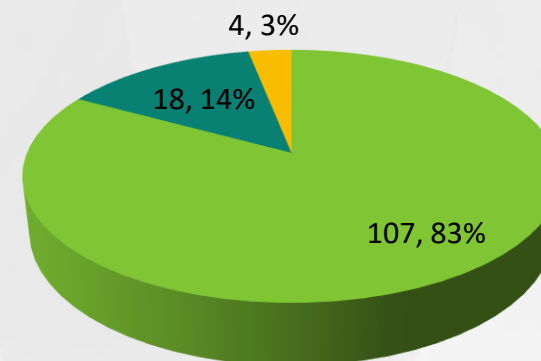
■ 30歲以下 ■ 30-50歲 ■ 50歲以上

學歷分布



■ 博士 ■ 碩士 ■ 學士 ■ 專科 ■ 高中

年資

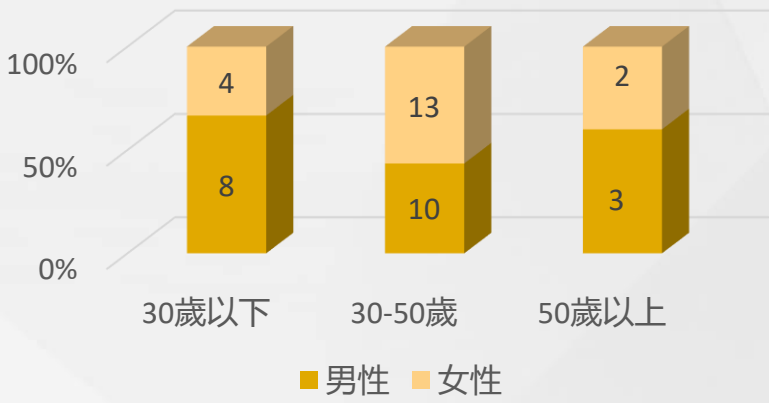


■ 10年以下 ■ 10-20年 ■ 20年以上

新進與離職

驊宏2025年新進人員人數共40人(占整體員工人數31%)，主要集中在30-50歲；男性新進人員雖仍佔整體新人的五成以上，但為2022年迄今為止新低。此外，50歲以上新進員工人數，共有5位，則為近年新高。

2025年 新進員工性別與年齡



新進員工：進公司未滿一年者

年度	2022		2023		2024		2025	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30歲以下	4	6	10	8	14	3	8	4
30-50歲	12	6	17	11	6	3	10	13
50歲以上	0	1	2	1	0	0	3	2
總計	16	13	29	20	20	6	21	19
百分比	55.17%	44.83%	59.18%	40.82%	76.92%	23.08%	52.50%	47.50%
合計	29		49		26		40	

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

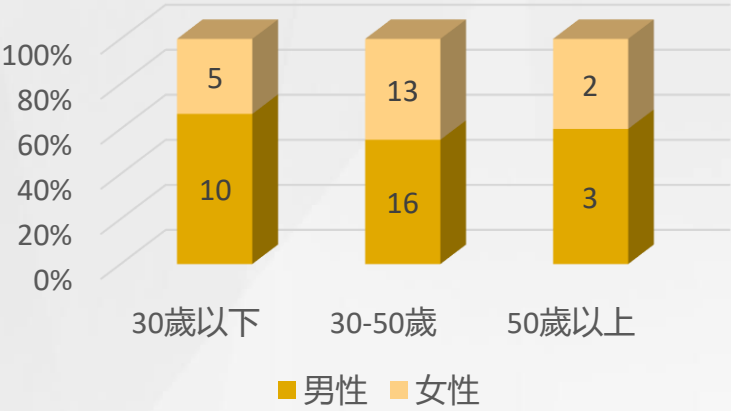
2025年新進員工中，共有17人到任不滿一年離職，離職率為42.5%；受新進員工離職率及專案結束等因素影響，2025年全體員工離職人數共49人，離職率為29.17%，為歷年新高。

年度	2022		2023		2024		2025	
	離職人數	離職率	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	26.9%	17	42.5%
全體員工	34	20%	41	21%	36	21.7%	49	29.2%

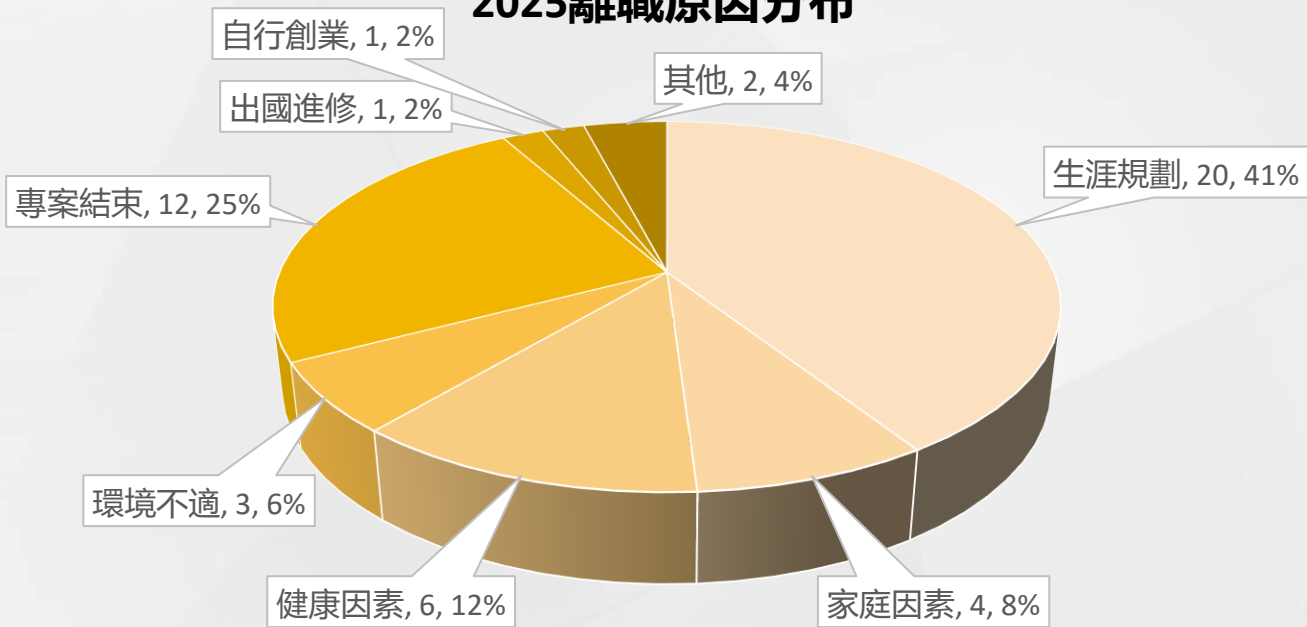
新員工離職率 = (當期新員工離職人數 / 當期新進總人數) × 100%

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%

2025年 離職員工性別與年齡



2025離職原因分布

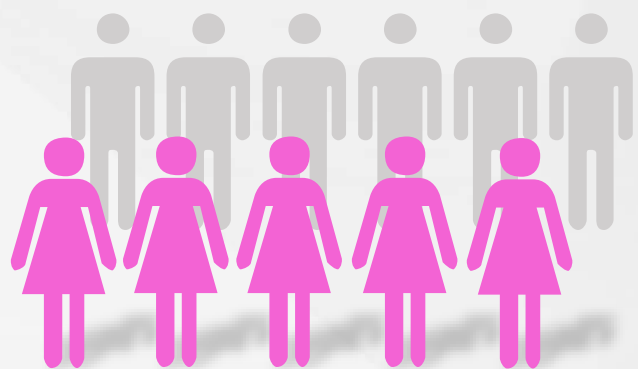


歷年離職員工年齡及性別分布

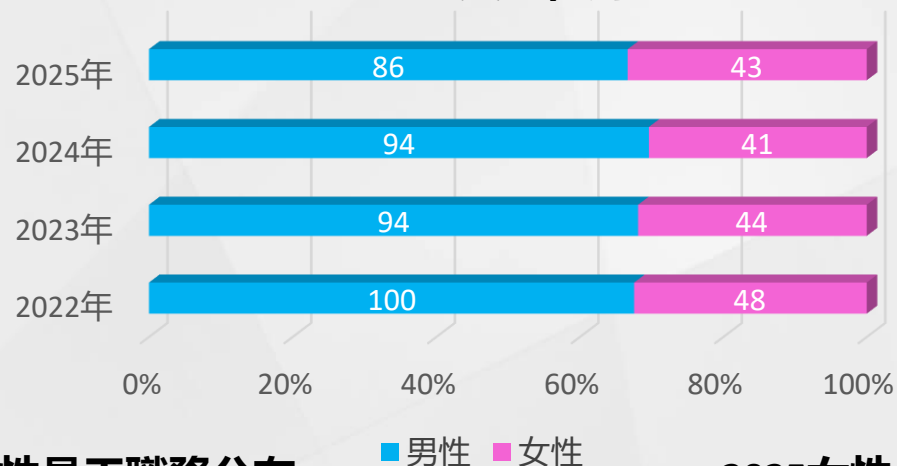
年度	2022		2023		2024		2025	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30歲以下	6	4	5	6	7	6	10	5
30-50歲	10	12	18	5	16	4	16	13
50歲以上	1	1	4	2	3	0	3	2
屆齡退休	0	0	0	1	0	0	0	0
總計	17	17	27	14	26	10	29	20
百分比	50%	50%	65.85%	34.15%	72.22%	27.78%	59.18%	40.82%
合計	34		41		36		49	

女性工作者

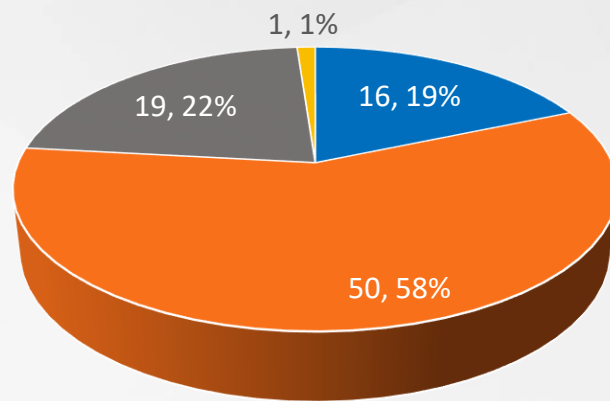
與近年相同，2025年男性員工雖有減少，但仍多於女性員工，占整體員工的67%。此外，就職務來說，男性員工集中於技術人員，女性則多擔任行政工作。



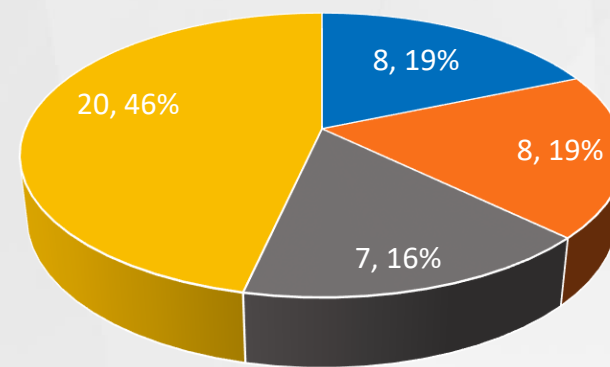
2022-2025員工性別



2025男性員工職務分布

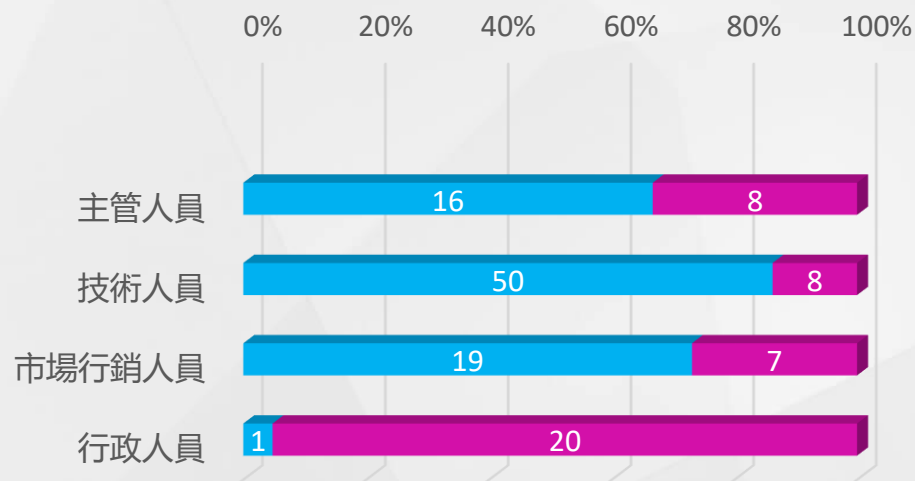


2025女性員工職務分布



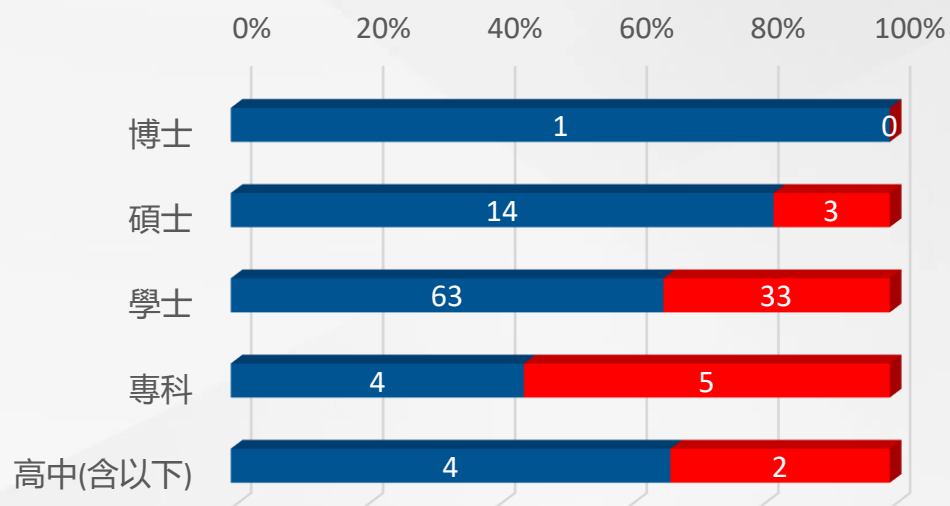
■ 主管人員 ■ 技術人員 ■ 市場行銷人員 ■ 行政人員

2025員工性別與職務



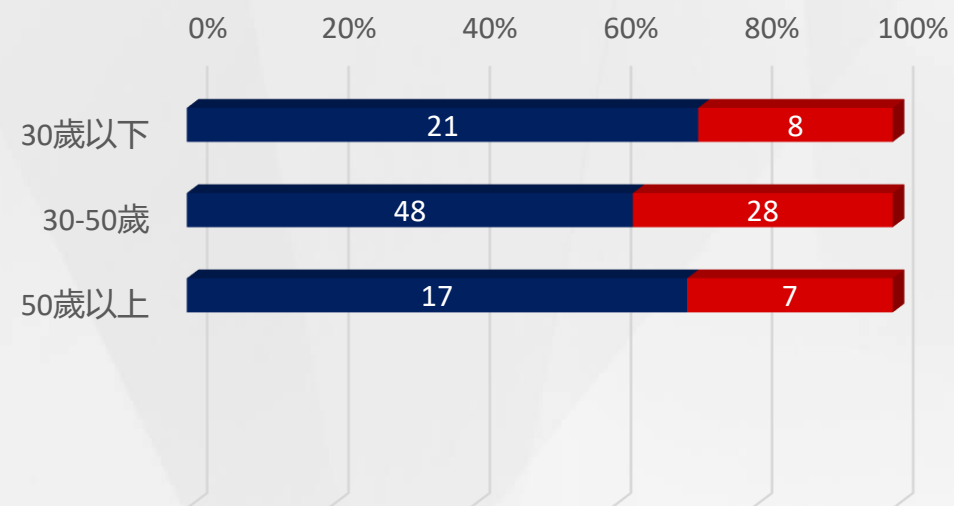
■ 男性 ■ 女性

2025員工性別與教育程度



■ 男性 ■ 女性

2025員工性別與年齡



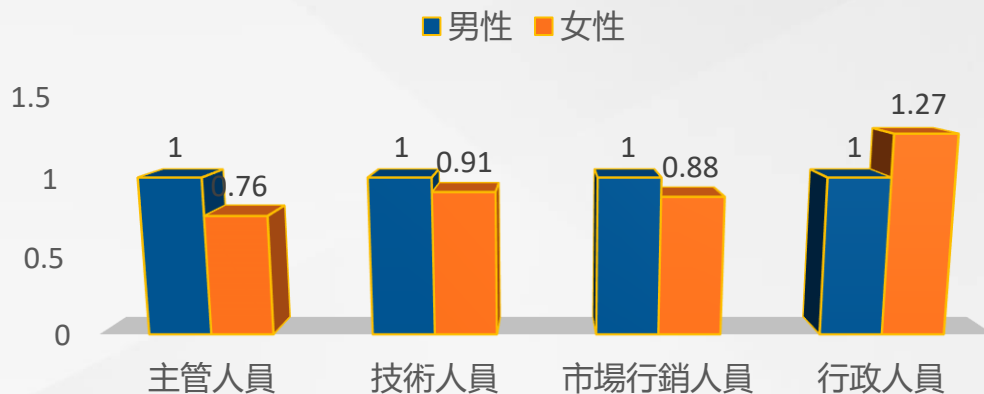
■ 男性 ■ 女性

驊宏資通2025年女性工作者比例與2024年同。此外，在管理階層部分(包括高階)，女性占全體管理職約33.3%。

年度	2022		2023		2024		2025	
	人數	佔全體組別比	人數	佔全體組別比	人數	佔全體組別比	人數	佔全體組別比
全體員工女性	48	32%	44	32%	41	30%	43	30%
管理階層女性	7	5%	7	5%	7	5%	8	5%
高階管理階層女性	4	3%	4	3%	4	3%	5	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。2025年除主管人員部分，其他職務之女性員工，薪酬比皆較前一年提高，其中行政人員部分，女性薪酬更明顯高於男性。相關職務與性別薪酬比如下：

2025性別與職務薪酬比



近年員工性別與職務薪酬比

年度	2022		2023		2024		2025	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
主管人員	1	1	1	1	1	0.81	1	0.76
技術人員	1	0.9	1	0.9	1	0.82	1	0.91
市場行銷人員	1	1	1	0.85	1	0.80	1	0.88
行政人員	1	1.1	1	1.1	1	1	1	1.27

職能發展

人才是企業競爭力的基礎，也是企業達成永續的關鍵，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」，作為公司的重點工作。

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。

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)

297
人



培訓總時數
(不含經理人課程)

2377
小時

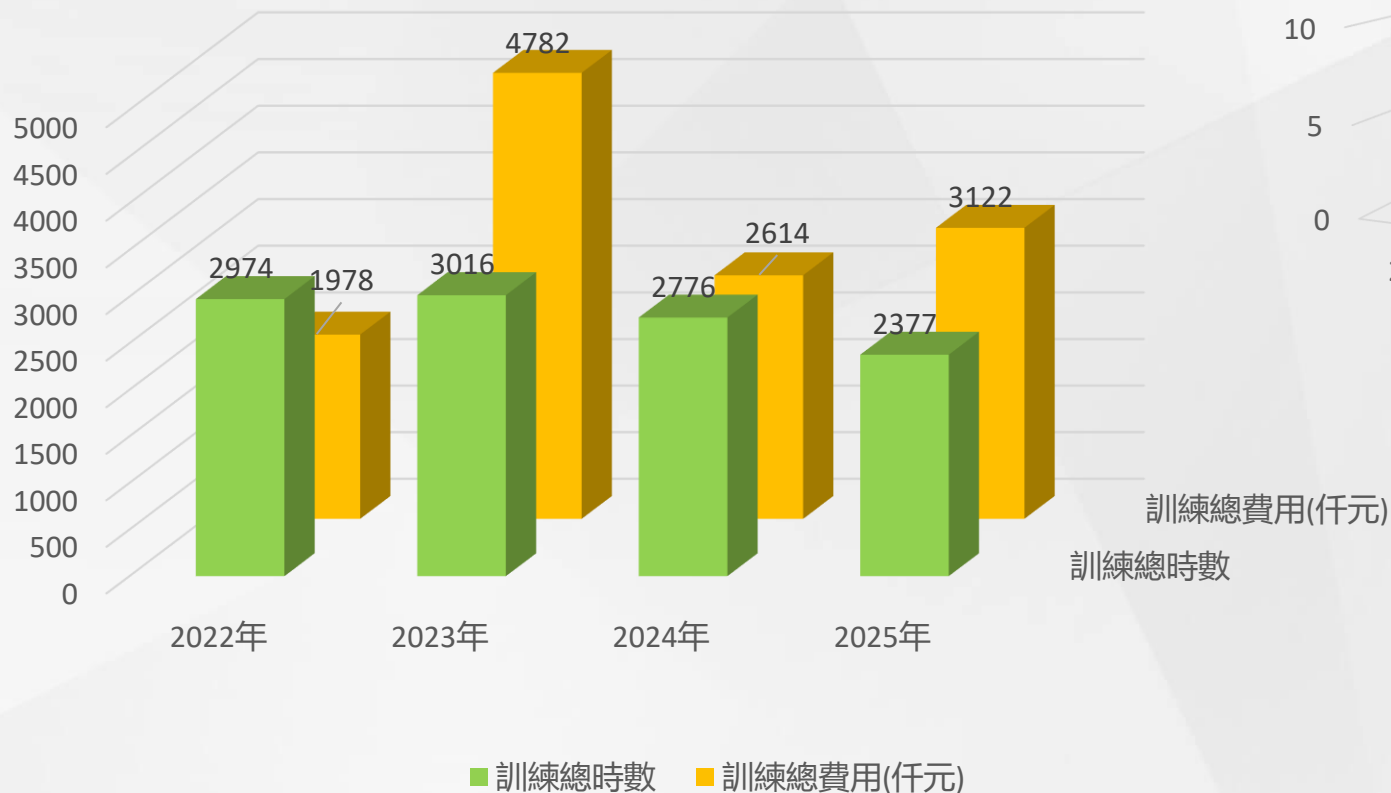
2025年驊宏集團教育訓練時數，包括內訓課程615小時(不含經理人課程)，以及外訓課程1,762小時。共297人次完訓，支出經費為3,122仟元。

綜觀近年驊宏集團之教育訓練，在受訓人次及費用支出方面，以2023年為最多。

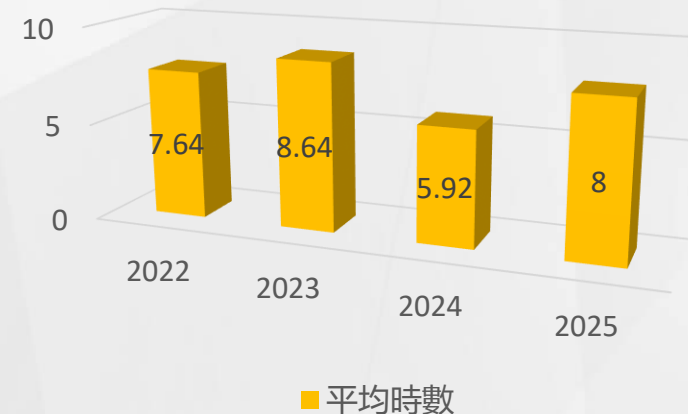
相較於2024年，2025年雖然在受訓總時數減少，但訓練費用支出則比前一年增加19.4%，且支出費用僅次於2023年。此外，若以每人受訓平均時數來看，2025年為8小時，較2024年增加35.1%，亦為近四年次高。

此外，就職務之教育訓練，2025年之主管受訓時間明顯增加；在女性員工受訓部分，相關數據雖仍低於男性，但平均時數則略高於前一年，詳見下一頁表格所示。

2022-2025教育訓練時數與費用



2022-2025訓練平均時數



2025
培訓平均時數
↑35.1%

2025
培訓總費用
↑19.4%

近年情況

年度	2022	2023	2024	2025
訓練總時數	2,974	3,016	2,776	2,377
完訓總人次	389	349	469	297
訓練總平均時數	7.64	8.64	5.92	8.00
訓練總費用	1,978仟元	4,782仟元	2,614仟元	3,122仟元

性別比

年度	2022		2023		2024		2025	
性別	上課時數	平均時數	上課時數	平均時數	上課時數	平均時數	上課時數	平均時數
男性	2170	8.65	2584	11.09	2083	6.43	1744	9.53
女性	644	4.67	432	3.72	693	4.78	633	5.55

備註：

114年度男性平均時數=男總上課時數1,744時/男總人次183人。

114年度女性平均時數=女總上課時數633時/女總人次114人。

主管/非主管比

年度	2022		2023		2024		2025	
職務別	上課時數	平均時數	上課時數	平均時數	上課時數	平均時數	上課時數	平均時數
主管	178	16	168	16	120	4.61	613	15.33
非主管	2,636	19	2,848	20	2,656	6.00	1,764	6.86

備註：

114年主管平均時數=主管總上課時數613時/主管總人次40人。

114年非主管平均時數=非主管總上課時數1,764時/非主管總人次257人。

職務比

年度	2022		2023		2024		2025	
職務別	上課時數	平均時數	上課時數	平均時數	上課時數	平均時數	上課時數	平均時數
主管	305	4.62	306	5.19	340	5.76	676	11.08
市場行銷人員	320	5.25	372	6.76	337	4.44	235	4.44
技術人員	1886	9.33	1982	10.95	1682	5.44	1170	8.86
行政人員	303	5.05	356	6.59	417	6.62	296	4.29

備註：

年度職務別平均時數=職務別總上課時數/職務別總人次。

內訓/外訓比

年度	2022		2023		2024		2025	
	參與人次	時數	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	205	615
外訓	86	2064	101	2148	132	1790	92	1762

有關2025年員工之進修及教育訓練課程(不含經理人課程)・如下所列：

課程項目	內部訓練	外部訓練	總計
課程名稱	1.個資暨資安認知訓練課程 2.資訊安全宣導教育訓練課程 3.消防安全講習教育訓練課程 4.新進人員教育訓練課程	1.防火管理人講習訓練課程 2.CISCO 認證訓練課程 3.Hitachi 認證訓練課程 4.VMware 認證訓練課程 5.CISSP 認證訓練課程 6.PMP 認證訓練課程 7.Palo Alto Firewall 認證訓練課程 8.ISO 27001 認證訓練課程 9.RHCE 認證訓練課程 10.網路架設 認證訓練課程 11.電腦硬體裝修 認證訓練課程 12.勞動法令訓練課程 13.創新思維研習訓練課程 14.資安稽核全面攻略訓練課程 15.董事/獨立董事持續進修課程 16.公司治理主管持續進修課程 17.會計主管持續進修訓練課程 18.內部稽核持續進修課程	
受訓人次	205	92	297
經費支出 (仟元)	20	2,594	3,122

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

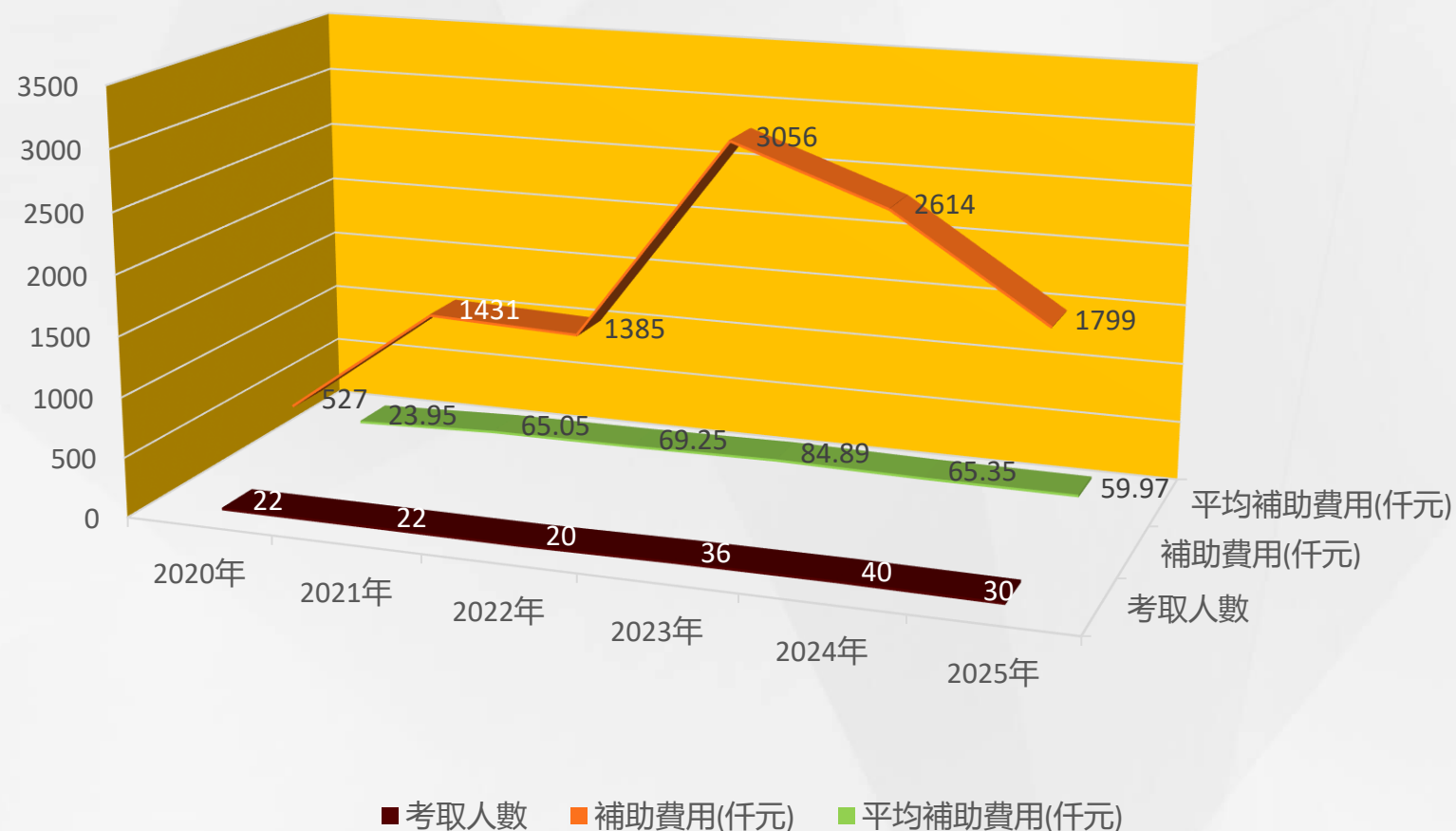
幸福社會

附錄

除了導入ISO認證機制外，驊宏集團也全力支持同仁取得相關專業證照。2025年考取專業證照人數為30人，補助費用為1,799仟元，皆較前一年年減少。

近年補助經費及考取人數如下：

2020-2025年專業證照補助情況



落實傳承

驊宏集團自2019年起，啟動經理人培育計畫，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。2025年第四屆經理人系列課程，共10人受訓中。歷年培訓情形如下表所列。



經理人系列課程

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

權益與福利

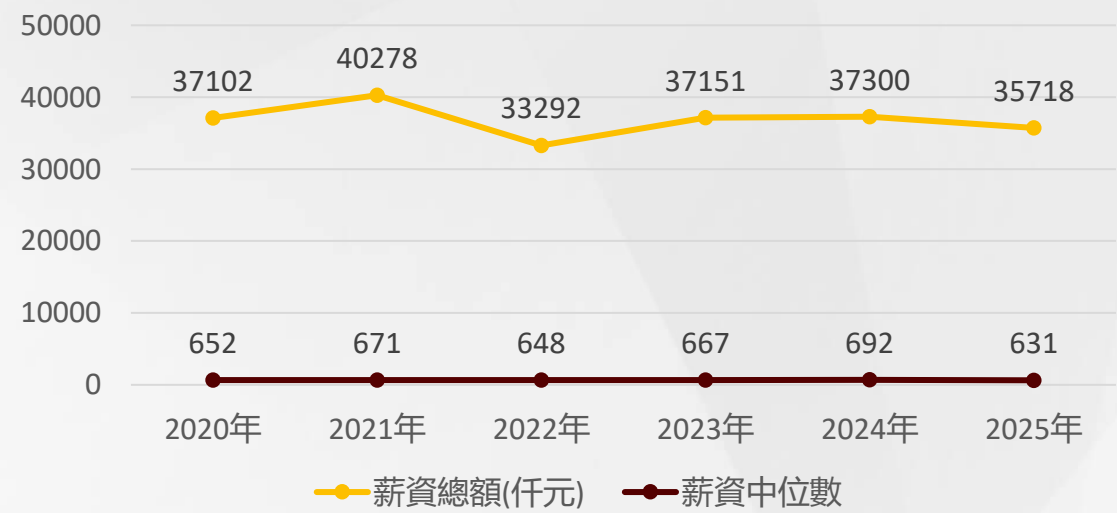
薪資

驊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。2025年未發生任何勞資糾紛之情事。

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。2025年驊宏資通非主管職之全時員工人數47人，薪資總額35,718仟元，薪資平均數760仟元，薪資中位數631仟元。

年度	2020	2021	2022	2023	2024	2025
薪資總額(仟元)	37,102	40,278	33,292	37,151	37,300	35,718
人數	48	52	46	49	48	47
薪資平均數(仟元/人)	773	775	724	758	777	760
薪資中位數(仟元/人)	652	671	648	667	692	631

近年非主管職全時員工薪酬趨勢



目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

驊宏集團2022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。近年基層員工薪資情形如下：

項目\年度	2022		2023		2024		2025	
性別	女	男	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%	111.93%	111.93%

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

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

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，驊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，包括：

- 專人處理
- 內部公告
- 勞資會議

• 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。



專人保密處理



多元公告管道

• 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。



定期勞資會議

• 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
驊宏集團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。近三年無任何違反人權之情事。

2023-2025違反人權狀況

年度	2023	2024	2025
不法歧視	0	0	0
雇用童工	0	0	0
強迫勞動	0	0	0

性別平等

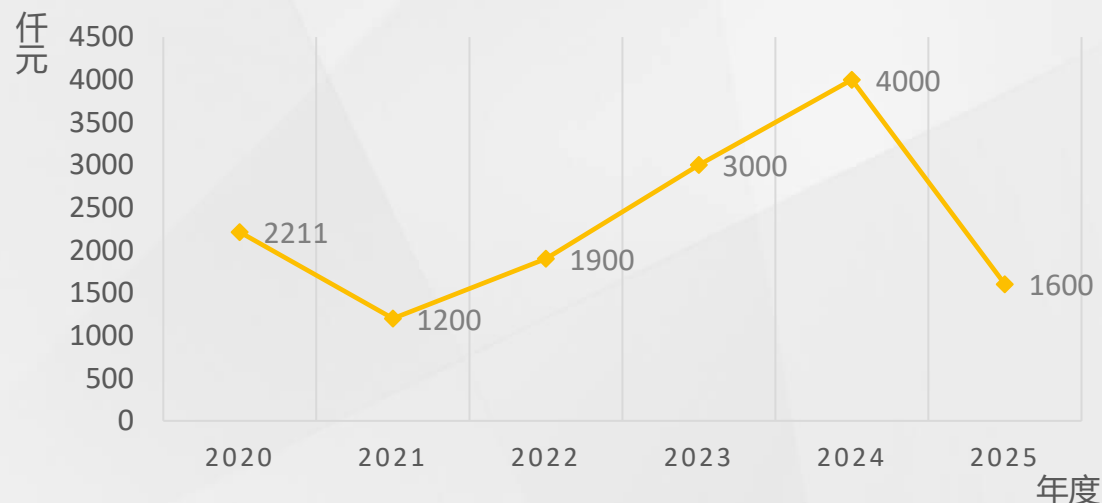
為建構性別平等之職場，保障同仁職場人權並尊重多元性別，本公司除依據現行法令及規章訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，嚴禁任何形式的歧視、職場騷擾與暴力行為，並成立性騷擾防治暨評議委員會，設置專線、專屬電子信箱與處置流程，且不定期辦理性別平等意識與性騷擾防治之宣導及教育訓練，以提升同仁自我保護知能。2025年無發生任何性騷擾情事。

酬勞

「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。

2025年驊宏提列發放之員工酬勞為1,600仟元。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。

近年公司提列發放員工酬勞情形



保險

本公司除依政府規定辦理勞、健保外，並為員工辦理團保（保險利益包含定期壽險，意外險、住院醫療保險及癌症醫療保險）、因公出差者另投保旅行平安險，以照顧員工生活並預防意外事件之發生。

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94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。

近年育嬰留職停薪申請人數及復職狀況

年度	2022		2023		2024		2025	
性別	男性	女性	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	0	1
育嬰假後預定於該年復職人數 (A)	0	0	0	1	1	2	0	1
育嬰假後實際於該年復職人數 (B)	0	0	0	1	0	0	0	0
復職率 (B/A)	0	0	0	100%	0%	0%	0%	0%

近年育嬰留職停薪留任狀況

年度	2022		2023		2024		2025	
性別	男性	女性	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	0	1
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	0	0
留任率 (D/C)	0	0	0	50%	0	0	0	0

福利照顧

為提供良好的工作環境與福利制度，使員工能夠安心工作，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。

年度	2022	2023	2024	2025
員工薪資福利費用	83,013	77,719	93,221	61,567
員工福利平均數	1,203	1,050	1,434	1,080

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】)

- 目錄
- 關於驊宏
- 永續經營
- 誠信治理
- 綠色永續
- 友善職場
- 幸福社會
- 附錄

- 本公司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：
- 福利補助：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），以及提供語文、技術、電腦、專業知識等在職進修課程補助。
 - 其他福利：生日禮金、婚喪喜慶、傷病急難救助等。
 - 定期活動：定期辦理員工慶生會、舉辦康樂活動、年節慰問、辦理年度國內外團體旅遊等。

2025年共辦理員工國內旅遊一次，並舉辦兩次員工慶生會，相關補助情形請見下表所列。

2025驊宏集團員工旅遊活動



項目	旅遊地點	參與人數	辦理時間	旅遊天數
員工旅遊(國內)	宜蘭	30/37	2025.9.6-2025.9.7	2天1夜
員工旅遊(國外)	無	-	-	-

2025 年補助項目	參與 / 受惠人次
生日禮金	127
身心健康補助	97
年節慰勞	133
生育補助	1
教育補助	101
婚喪補助	7

2025驊宏集團員工慶生活動



安全健康 工作環境

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。

本公司2025年並未發生任何員工職災情事及辦公場所火災情事。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：



目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

工作生活平衡

本公司人才策略中心於2020年起，固定於每年執行員工工作生活平衡調查，以求在變動的環境下，了解員工組織適應與組織氣候、員工身心健康狀況，並透過經理人培育計畫，讓部門主管與潛力人才針對重大問題進行深度溝通和訪談與訂定改善計畫，目標是讓組織在變動的環境中，主管與同仁團隊即時應變，創造組織與員工雙贏。六年來員工覆蓋率為 70-100%，仍然維持相當水準。員工壓力狀況持續改善從3.9降至今年3.5 (最低1分，最高5分；安全3分，警戒4分)。同時，管理效能與員工有感改善計畫，於每年提出公司層級1個與部門層級2-4個雙贏改善計畫，每年成功方案約有3-5件，計畫持續不斷地增進團隊管理能力並能發展因應新時代潮流的做法，與員工共同發展組織。

員工工作與生活平衡調查內容以員工為中心，包括三大構面：壓力源、身心狀況與休閒生活。

- 壓力源構面有九大類包括：個人責任、上司領導、工作負荷、人際關係、組織氣候、工作家庭、日常工作、管理角色、職涯發展。
- 身心狀況構面有五大類，可以看出員工最重要的客觀需求，包括：身體影響工作與生活、心情影響工作與生活、疼痛影響工作與生活、身心影響工作家庭(三現象：平靜、活力充沛、憂鬱)、身心影響社交活動
- 休閒生活構面有三大類：屬於中介變項，作為主管們設計管理活動與建立員工關係的參考，包括：休閒活動對壓力調適的貢獻、休閒活動投入狀況與型態、休閒活動滿意度

2025年執行如右表所示

項目	說明
對象	全體員工
調查人數/填答率	110人 (填答人數79人)/72%
調查頻率	每年一次
調查期間	2024/9/8~2025/9/7
壓力源總平均	3.5分 (最低1分，最高5分；安全3分，警戒4分)
2025調查結果	1.壓力源總平均：3.5 (1-5分) 較去年提升 個人責任3.79、上司領導3.43、工作負荷3.78、人際關係3.41、組織氣候3.63、工作家庭3.31、日常工作3.44、管理角色3.11、職涯發展3.53 2.整體身心狀況：中位數 7 (1-7分) 與去年分數持平；整體身心感到平靜峰值4、精力充沛峰值3、憂鬱峰值3
2025提升改善方案及執行結果	前、後測：比較2024-2025年員工工作與生活平衡調查結果與相關指標 執行期：12個月 針對2024調查結果，執行推動的改善課題如下： 1.全公司性管理課題與改善 1.1 範圍：全體員工 1.2 目標：降低身體疼痛對工作、日常的影響 1.3 結果：員工「因身體疼痛妨礙到工作、生活」有妨礙比例自50%降至40%以下；員工「自評整體身心健康狀況」1-7分(最低1，最高10)比例，自40%降至30%以下。 2.OMD部門管理課題與改善 2.1 範圍：OMD部門員工 2.2 目標：減少工作產生的壓力 2.3 結果：員工成就感提高，團隊關係提升，擔心犯錯、必須將工作帶回家、身體疼痛有點妨礙等壓力源皆降低；團隊全員整體身心健康提高；員工大部分感到精力充沛高於50%。 3.BSR部門管理課題與改善 3.1 範圍：BSR部門員工 3.2 目標：彰顯成果並公開表揚的正向循環 3.3 結果：部門積極度與績效提升、壓力與身心健康調查結果改善、員工工作日常管理透過軟體改善細部工作提升效率與溝通、有效員工工作行動計劃追蹤與過程改善

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

減脂活動

本公司為資訊服務業，鑒於員工上班時間久坐，且健檢顯示部分同仁有體重過重現象，為避免三高問題，鼓勵員工重視自身健康，提升日常保健意識，ESG執行中心特地規劃2025年第一屆員工減脂競賽，以三個月為期(6/1起-8/31止)，計有40位同仁參加個人組，六個團隊報名團體組，活動於10/3舉辦頒獎茶會。

本次員工減脂比賽，全體參賽者共減重61.7Kg，整體體脂率降低4.92%。

減脂比賽團體組				
名次	團隊名稱	期初體脂 平均值(%)	期末體脂 平均值(%)	體脂減少%
1	團寵王子(7人)	34.3%	32.6%	4.92%
2	Team太重(6人)	26.5%	25.6%	3.71%
3	FatAS(7人)	28.8%	27.9%	3.17%
4	斷脂之路(6人)	29.0%	28.5%	1.67%
5	燃脂五味，業績無畏(5人)	24.9%	24.7%	0.64%
6	參大叔(7人)	26.3%	26.5%	-0.92%
	小計	169.8%	165.9%	13.18%

成果總覽

本次減脂比賽，全體總共體脂率減少4.92%、體重共減少61.7公斤



PART 06

幸福社會 FUTURE PLANNING

公益支持

愛心捐贈

公益支持

捐血活動

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。此外，為增加參與力量，驊宏亦以實際行動支持、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，攜手打造更美好的社會。

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。2025年5月持續辦理，編列預算75,000元、20位同仁協助，參與捐血同仁及民眾近百人，扣除不合格者後，共有78人完成捐血，捐血袋102袋，總捐血量26,750cc。此外，也再次邀請「天和鮮物（股）公司」合作2025捐血公益活動，所有完成捐血的同仁或民眾，都能夠獲得總價值超值的商品抵用券及優鮮食材，以藉此達到企業共榮、社區共好。



目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

盲人陪跑

為響應陪伴視障跑者的「第九屆盲人環台為公益而跑」活動，驊宏資通董事許彩瑛女士身體力行，加入陪跑行列，並全程參與。本屆路跑活動從2025年12月27日起跑，至2026年1月11日止，進行為期16天，總距離近700公里的公益馬拉松。路跑隊伍以逆時針的方向繞行台灣一周，沿途行經台灣環島17個縣市。

此次活動同時邀請各界，支持視障跑者親自送暖全台逾20間的社福機構，希望募集30000份年菜，陪伴弱勢朋友度過寒冬。驊宏資通不落人後，亦捐贈新台幣4萬元，為幫助弱勢盡一份心力。



收據		
日期: 2025/10/31	收執聯	收據編號: A202510-000165
姓名/抬頭	駿永資訊科技股份有限公司(驊宏集團)	組織簽章
身分證字號/統一編號	25131232	社台環益 團灣台跑
收入用途/類別	一般捐款(盲人環台活動 感謝您的贊助)	法盲為協 人人公會
繳費方式	信用卡	
金額(大寫)新台幣	肆萬元整	

捐贈反毒物資

有鑑於近年毒品問題愈趨嚴重，驊宏資通致力推動「無毒家園、無毒校園、無毒社區」，連續三年致贈反毒團體相關物資。2025年12月04日，驊宏由ESG委員會召集人何鴻榮代表，前往拜會「社團法人中華隱基底全人關懷協會」並捐出價值五萬元，共240片的檢愛快篩智能分析片，由協會秘書長林美秀出席受贈，並回贈感謝狀予驊宏集團。



愛心認購

為支持公益庇護工場，關懷社會弱勢，驊宏集團特於2025年4月，辦理採購社團法人台灣視障協會生產之手工皂，分送員工，總價計65,000元，藉以鼓勵身障朋友安心就業。



目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

社會參與

在地就業

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，善盡企業社會責任。驊宏確實評估對社區的風險和機會，並採取相應的措施回饋社區，以確保公司在其業務運營中對社區和環境產生積極影響。

驊宏資通位於臺北市中正區，員工組成有27.1%設籍臺北市，38.7%設籍新北市，計逾六成員工，充分聘用公司營運所在地人力。

地區	戶籍地人數	通訊地人數
臺北市	35	39
新北市	50	52

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，攜手有章慈善基金會、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。2025年第四季，驊宏接續參與、擴大舉辦黃香老師第二屆兒童繪畫獎，獲得熱烈迴響，最後收件總計808件畫作，較第一屆大幅成長。

秉持「共創、共享、共榮」的企業願景，驊宏資通未來將持續以創新與永續為核心，結合企業資源與社會公益力量，參與、推動環境教育與藝術教育並進，陪伴孩子一同描繪更美好的未來。

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄



PART 07

附錄

FUTURE PLANNING

全球永續性報告指標 GRI Standards 對照表

SASB 永續會計準則委員會對照表

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	3	
			關於驛宏	6-7	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	3	
	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	關於驛宏	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	16	
			公司治理	23-24	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理	24	
	2-11	最高治理單位的主席	公司治理	25	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊及管理的角色	企業永續	16	
	2-13	衝擊管理的負責人	企業永續	16	
			公司治理	30-32	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	3	
			企業永續	16	
	2-15	利益衝突	公司治理	27	
	2-16	溝通關鍵重大事件	誠信透明	39	
	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	33-34	
	2-19	薪酬政策	公司治理	35	
	2-20	薪酬決定的流程	公司治理	35	
	2-21	年度總薪酬比率	公司治理	35	
策略、政策與實務	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	14 23 36 40	
	2-24	納入政策承諾	人才培育 重大主題管理 誠信透明 風險管理 環境政策	61 20 37 41-44 47-48	
	2-25	補救負面衝擊的程序	人才培育 重大主題鑑別	74、78 17-19	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	公司治理 公司治理 權益與福利	30-32 30-32 79-80	
	2-27	法規遵循	經營績效 誠信透明	13 38	
	2-28	公協會的會員資格	關於驊宏	6	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	重大主題鑑別	17	
	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	18	
	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	18	
	3-3	重大主題管理	重大主題管理	20-21	
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	12	
	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	49-50	
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	權益與福利	81-82	
	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	77	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	人才培育	61	
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	45	
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	36-37	
	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	13	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	經營績效	13	

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

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	13	
	207-4	國別報告	經營績效	12-13	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織内部的能源消耗量	能源管理	52	
	302-3	能源密集度	能源管理	52	
	302-4	減少能源消耗	能源管理	52	
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	53	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源及廢棄物管理	53	
	303-3	取水量	水資源及廢棄物管理	53	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體管理	55	
	305-2	間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體管理	55	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	溫室氣體管理	55	
	305-4	溫室氣體排放密集度	溫室氣體管理	55	
	305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理	55	
	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	53-54	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	水資源及廢棄物管理	53-54	
	306-3	廢棄物的產生	水資源及廢棄物管理	53-54	
	306-4	廢棄物的處置轉移	水資源及廢棄物管理	53-54	
	306-5	廢棄物的直接處置	水資源及廢棄物管理	53-54	
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	45	
	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	45	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	人才培育	64-65	
	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	81-83	
	401-3	育嬰假	權益與福利	82	
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	84	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	安全與健康	84	
	403-3	職業健康服務	安全與健康	84	
	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	84	
	403-5	有關職業衛生安全之工作者訓練	安全與健康	84	
	403-6	工作者健康促進	安全與健康	84	

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	84	
	403-8	職業衛生安全管理系統所涵蓋之工作者	安全與健康	84	
	403-9	職業傷害	安全與健康	84	
	403-10	職業病	安全與健康	84	
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	71	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培育	69	
	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	78	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	公司治理 人才培育	26 62-63	
	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	人才培育 權益與福利	68 77	
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	79-80	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	79-80	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	79-80	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	45	
	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	45	
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	43	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	38	報告期間無相關情事發生

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

附錄二：SASB 永續會計準則委員會對照表

99

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	52	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	53	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	49-51	
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	41-43	
	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	-	-	
	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	-	-	報告期間無相關情事發生
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	41-43	
	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	41-43	
員工	TC-SI-330a.1	(1) 外國籍與(2) 海外員工之百分比	人才培育	61	
	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	62 66-67	
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	42 49	

目錄

關於驊宏

永續經營

誠信治理

綠色永續

友善職場

幸福社會

附錄

