



2024

智聯服務 永續報告書

ACER SYNERGY TECH Sustainability Report

目 錄 C O N T E N T S

前言

目錄	001
經營者的話	002
關於報告書	003

第一章・關於智聯服務 004

1.1 公司簡介	005
1.2 企業願景策略	009
1.3 參與外部組織及響應國際倡議	012
1.4 利害關係人及重大主題	012

第二章・盡責治理 018

2.1 治理實務	019
2.2 誠信經營與法規遵循	024
2.3 營運績效	026
2.4 風險管理	028
2.5 資訊安全及客戶隱私	029

第三章・夥伴關係 032

3.1 客戶關係管理	033
3.2 供應鏈永續	034

第四章・永續環境 035

4.1 氣候變遷治理	037
4.2 溫室氣體管理	040
4.3 能源管理	041
4.4 水資源管理	042
4.5 廢棄物管理	043

第五章・社會共榮 044

5.1 員工結構	045
5.2 適才適任	052
5.3 職場健康與安全	055
5.4 社會參與	057

附錄 059

GRI 永續性報導準則對照表	060
SASB 軟體與資訊科技服務行業揭露準則	064
TCFD 揭露項目對照	066
上市上櫃公司氣候相關資訊	067

前言

關於智聯服務

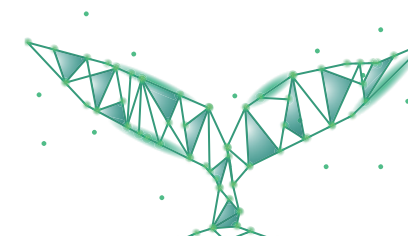
盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄



前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

致關心智聯服務永續經營的朋友：

2024 年，全球政治與經濟環境持續處於變動之中。美國新任政府對科技供應鏈加強管制，並可能採取新一輪的關稅政策，為全球科技產業增添更多不確定因素，進一步牽動台灣科技業的投資意向與布局策略。

地緣政治風險未見緩解，俄烏戰爭持續延燒，加上全球貿易保護主義升溫，使終端需求復甦力道趨緩，企業投資與消費市場皆面臨高度不確定性風險。

儘管挑戰重重，產業轉型升級的動能仍未停歇。生成式 AI 技術持續突破，半導體產業穩健發展，配合各國加速推動的新興能源政策，驅動產業邁向高階製造與數位轉型。大型算力市場尚未飽和，全球競爭持續升溫；同時，各類 AI 應用逐步滲透至消費市場，帶動 IT 相關軟硬體需求，顯示科技產業仍蘊藏可觀的成長潛力與商機。2024 年全球半導體產業年增幅達 19%，預期 2025 年仍將持續增長。本公司經營團隊將持續關注政策及市場變化，期望透過集團內部資源整合、靈活調整市場策略，善用國內外之供應商資源，將各種不利風險因素之損害降至最低，同時確保在變動環境中維持競爭力並維持永續發展動能。

我們致力於健全的公司治理，追求營收與獲利的長期成長，同時也重視環境保護、員工權益、供應鏈永續、社會公益、以及所有利害關係人的均衡利益。在所在國家地區發揮企業社會責任，積極回饋社會。

我們以集團永續發展策略藍圖，整合集團運營管理資源，技術面持續專注於系統整合之核心範疇，運用資訊科技及應用領域專業，提供軟體及硬體之規畫及解決方案，積極協助企業客戶提升營運績效、強化高度競爭力的知識密集性服務業；營運面持續進行集團內部資源整合，2019 年成立子公司宏碁創建股份有限公司（原宏達服務股份有限公司），因應全球技術人才需求增加，以核心的專業系統整合服務結合人力資源服務，提供一條龍的產業服務，滿足業界多元需求、2022 年更拓展轉投資旭誼工程股份有限公司將服務範圍擴及營運作業技術 OT(Operational Technology) 領域，提供各產業園區優質的工程師進行安裝服務；銷售面則於 2023 年跨足伺服器代理業務，取得全球最大的資料中心處理器供應商於東南亞地區的代理權，帶動東南亞地區之伺服器銷售業務，持續透過策略性的產業合作、全球人力服務業務拓展以及部署海外營運據點強化競爭優勢，在多重引擎的驅動下，落實永續營運。

良好的公司治理是公司營運體制之根本，本公司秉持誠信、創新、專業及兼顧社會責任的經營理念，透過董事會及功能性委員會運作發揮治理績效。

2024 年度公司治理面成果如下：

- ✧ 2024 年度合併營收為新台幣 18 億元，較前一年度成長 4%，合併稅後淨利為 18,493 仟元。
- ✧ 為深化智聯服務永續發展能力，本公司於 2024 年 11 月 5 日由董事會決議通過組成「永續發展工作小組」，落實永續發展策略之擬定及推行，持續培養全體同仁永續認知，以達成產業永續，並由總經理擔任召集人定期於董事會報告執行情形。
- ✧ 2024 年度參照永續會計準則（SASB）標準，聚焦軟體與資訊科技服務永續指標，同時參照 TCFD 氣候相關財務揭露，落實氣候風險治理。

員工照護面，「員工」是資訊服務業最重要的資產，打造一個安全健康、和諧正面的工作環境是我們最重要的任務，我們十分關注同仁的身心健康、職場環境及前程發展規劃，除提供新人教育訓練，在專業訓練上依照各職級、職能、部門之需求，推動各項不同專業技術、知識及相關管理等課程，員工皆可透過在職訓練、工作輔導、內外部講座、線上學習等多元學習途徑獲得優質訓練。健康管理上，除定期的健康檢查外，每年必定舉辦健康與安全講座，並鼓勵同仁參與戶外活動，以重視同仁日常健康。同時，為增進員工溝通順暢，除每季召開勞資會議，也設置實體及內部網站信箱的溝通管道，作為公司及單位改善之參考，使同仁能無後顧之憂在公司的職場上發揮長才。

環境永續方面，我們做為宏碁集團的一份子，面對全球氣候變遷的衝擊，為善盡環境永續發展的責任，響應 1.5°C 減碳路徑，預期於 2030 年相較於 2023 年減碳 50% 的目標，期透過提升能源效率，並運用數位科技優化供應鏈與遠端協作、以及進行日常用水、節電、生活廢棄物分類等環保議題之行政宣導，落實 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及能源管理，進一步降低能源消耗對環境的影響。

社會關懷方面，本公司及所有員工於所在地區，充分運用有限資源發揮最大化的力量，投入新竹在地社會回饋，2024 年度我們持續辦理公益慈善捐助、社區環境清潔、運動賽事等活動，更鼓勵合作夥伴，及員工、周邊親友共同參與，以實際的行動為社會公益盡一己之心力。

展望未來，本公司仍將持續關注企業永續發展趨勢，積極創新拓展營運觸角，於公司治理、創新管理、環境永續、社會關懷等面向，落實嚴謹規劃與強大執行力，帶領集團各子公司，逐步落實企業永續發展的理念及願景，也期望所有利害關係人及關心本公司的夥伴們，給予我們更多的指導與鼓勵，讓我們攜手為地球、為人類福祉貢獻心力。

總經理



關於報告書

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄



■ 揭露期間

本永續報告書之報導期間為西元 (以下同)2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，為智聯服務股份有限公司 (以下簡稱智聯服務) 首次發行，內容包含公司治理、經濟、社會及環境面等永續指標之揭露。



■ 揭露框架

為完整揭露智聯服務永續發展的成效，並呈現與利害關係人者溝通的結果，參考最新「GRI 準則」(GRI Standards)、永續會計準則 (SASB)、氣候相關財務揭露 (TCFD) 及中華民國證劵櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」編製，並接軌「聯合國永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，以盡責之態度向利害關係人報告本公司在經濟、環境及社會上的策略及活動，及展現本公司對社會責任之落實及永續發展的決心。



■ 撰寫流程與品質管理

本報告書資料及數據經由直屬總經理轄下之永續發展工作小組，小組成員由各部門主管或部門代表組成，組員考量行業要求、國內外經濟、環境、社會永續議題進行蒐集，透過問卷蒐集各利害關係人關注的議題衝擊度評估結果並結合本公司營運策略邀集永續發展工作小組會議，篩選出公司的重大性主題，根據主題蒐集各管理方針及績效資訊，彙整後經由永續發展工作小組審查確認，最後經由小組召集人總經理與董事會核定後，將執行成效於本報告書揭露。本報告書之財務數據，係經引用勤業眾信聯合會計師事務所簽證之財務報告，另部分統計數據引用自本公司年報，本報告書未經外部保證 / 確信。



■ 報告書邊界與範圍

- ✧ 本報告書有關經濟面、財務經營績效與年報一致為合併財報績效，以智聯服務及其子公司為範圍。數據財務數據幣值係以新台幣計算。
- ✧ 環境面績效指標及社會面績效指標以合併報表中之台灣地區據點為揭露範圍，海外據點及其他轉投資事業則未納入本次報告範圍內，如有範疇不一致之情形，將於報告書各章節附註中特別說明。

報告書管理流程

階段	主題	權責單位
議題收集	1. 決定利害關係人 2. 關注議題收集	永續發展工作小組
重大主題決定	1. 利害關係人外在經濟、環境及人衝擊度評估 2. 內部營運衝擊度評估 3. 永續發展工作小組會議決議	永續發展工作小組
彙整資訊	管理方針及績效收集	永續發展工作小組
撰寫初稿	報告書資訊編撰	永續發展工作小組 / 相關權責部門
審閱定稿	報告書內部審查	內部稽核 / 永續發展工作小組
公告發行	呈報總經理審查，並經審計委員會及董事會審議通過，報告書發行	永續發展工作小組

■ 發行日期與週期

本公司每年發行，報告發行時間如下：
 本次發行時間：首次發行 2025 年 8 月。
 下次發行預定：第二次發行 2026 年 8 月。
 本報告書為首次發行無重編情形。

聯絡方式

為響應環保無紙化，盡企業公民責任，本報告書以繁體中文電子版本公告於公司網頁，供各讀者參閱。歡迎於智聯公司的網站 <https://www.acer-ast.com/ESG/> (PDF 檔案形式)。

對於本報告書有任何疑問與建議，請您與我們聯絡。

聯絡人：永續發展窗口

電話：+886-3-5339141

Email：ir.ast@acer-ast.com

官網：<https://www.acer-ast.com/>





01

關於智聯服務

-

公司簡介

智聯服務股份有限公司 (以下簡稱智聯服務) 於 2017 年 9 月成立，為宏碁集團於新竹提供高科技產業之資訊、系統服務的前鋒，專精於硬體及平台的系統整合與客製化服務，為客戶提供完整 IT 解決方案，2020 年正式於證券櫃檯買賣中心掛牌 (股票代號 :6751)，從智慧手機到個人電腦 / 筆記型電腦涵蓋到伺服器與儲存產品設備以及 windows, Linux, Unix 等作業系統，及虛擬化軟體平台 (VMware, Hyper-V, RHEV)，憑藉著專業技術與廣泛的合作夥伴，協助客戶規劃與管理企業的 IT 基礎架構，近年來更成立子公司宏碁創達股份有限公司，拓展短期或長期人力外包服務，使客戶能專注於商業發展。儘管智聯服務成立時間不長，在深耕 IT 產業 30 逾年的資深技術團隊及專業經理人團隊的帶領下，我們始終秉持三大核心信念 - 「共創價值」、「尊爵服務」、「一生懸命」，持續提供軟硬體整合與智慧化解決方案，並持續積極開創新局，為客戶帶來更完善的服務體驗。



主要產品 (服務)：

A. 企業架構規劃

資訊科技 (Information Technology，以下簡稱 IT) 架構規劃並與應用架構協同，共同完成企業架構規劃，IT 架構規劃包含：機房規劃設計、網路規劃設計、基礎架構規劃設計、資訊安全防護監控規劃及顧問、整體備援與企業持續營運規劃、虛擬架構規劃設計、共用系統軟體機制規劃、營運管理規劃設計。

B. 資訊系統整合服務

本公司擁有豐富的系統建置技術及經驗，為客戶提供準時、精確、一體到位的整合服務。服務內容包括機房網路骨幹施工、網路安裝建置設定與調校、基礎架構安裝建置與系統調校與相關解決方案設計與安裝，基礎架構所需軟硬體產品的規劃、安裝、操作、維護、故障判斷與排除、上線支援等服務。

C. 資訊基礎架構維運

系統安裝建置後，提供各領域維護服務支援作業，含括伺服器設備維護及監控管理、儲存設備維護及監控管理、數據中心網路及通訊維運管理、虛擬化平台系統維運管理、終端桌面管理服務 (PC/NB/VDI) 與其他 OA 設備故障排除，並藉由監控相關數據，彙整資訊系統運用戰情，提供營運管理與系統容量規劃建議與優化。

此外本公司藉由多年累積之各領域專業知識，持續發展創新服務並投入研發，例如高速運算 (HPC)、大數據分析 (Big Data)、人工智慧 (AI) 及雲端服務 (Cloud Services) 等，協助客戶數位轉型，創造未來服務嶄新價值。

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

公司名稱	智聯服務股份有限公司
所屬行業	台灣上櫃資訊服務業
總部位置	新竹縣竹北市環科一路 33 號 6 樓之 3
股票代號	6751.TW (2020 年上櫃)
設立日期	2017 年 9 月 13 月
集團全球營運據點	＊智聯服務營運據點：台灣新竹縣竹北市 ＊子公司之營運據點： (1) 宏碁創達營運據點亦位於新竹縣竹北總部大樓 (2) 旭誼工程營運據點位於新竹縣愛因斯坦大樓 (3) 美國子公司 Acer Synergy Tech America Corp 及 Acer Synergy Manpower America Corp (4) 中國子公司上海立开信息科技有限公司 (5) 宏碁創達日本辦公室 Acer Synergy Manpower Japan Corporation
集團員工人數	726 人
資本額	2.22 億元新台幣
2024 年合併營業額	18.04 億元新台幣

註：員工人數統計至 2024.12.31 日止

近 2 年度創新與服務

解決方案	永續價值
廣告合規檢測智慧化服務平台	智聯服務公司善於運用 AI 技術的先進優勢，整合跨領域資源，率先開發以 AI 人工智慧技術應用於食品廣告圖文內容偵測的創新服務。現階段積極並優先配合地方衛生單位，導入 AI 輔助辨識技術，提升廣告內容查核的效率與準確性，有效減輕人力負擔，加速行政作業流程。後續將逐步擴大 AI 偵測應用範疇，涵蓋化妝品、藥品、金融商品與不動產…等領域，協助業界從源頭落實廣告合規管理，共同為消費者及社會大眾打造一個廣告資訊透明、產品標示正確、安心選購的消費環境盡一份心力。
AI 人臉辨識紀錄系統	協助企業建置 AI 人臉辨識系統，整合人臉辨識、熱成像攝影機，提供一站式移動設備，協助注意員工健康狀況，達到企業及員工健康的雙贏局面，促進企業健全成長。



計畫開發之新商品 (服務)

A. 企業架構規劃顧問服務

- 金融與製造產業之產業運用資訊系統架構規劃設計
- 醫療物聯網運用解決方案
- 智慧農業創新解決方案
- 雲端服務、大數據分析與人工智慧產業整合應用解決方案

B. 資訊安全、雲端系統產品整合應用

- 資訊安全系列 (網路隔離) 產品之整合應用解決方案
- 軟體定義資料中心 (Software Define Data Center) 整合應用解決方案
- 私有雲建置暨相關服務之整合應用解決方案
- IT 服務管理服務之整合應用解決方案

產業價值鏈

以資訊服務之產業鏈而言，本公司屬於中游，上游由系統所需的硬體供應商、軟體開發商提供相關所需的設備與軟體，主導相關技術、規格、標準與功能等。下游為最終用戶端，多以製造業、金融服務、政府部門及學校為主，終端用戶依其業務需求決定系統需求，並由本公司協助規劃、設計及採購相關軟、硬體，以符合終端用戶之使用需求。

上下游兩者間供需的差異，形成資訊系統配銷商與整合商的價值空間，上游供應商除採通路配銷方式外，亦可採取向下垂直整合的策略，此一作法影響到資訊系統整合商與配銷商的價值空間，另外下游企業客戶會因業務系統需求，指定特定需求規格，或可選擇產品通路多樣化，決定其使用系統所需整合服務的必要性，其中對於專業技術需求的程度，也決定了系統整合服務商的價值空間。

公司重要永續里程碑

2017

- ✧ 智聯服務股份有限公司（以下簡稱本公司）於新竹市成立，由宏碁股份有限公司之子公司展碁國際股份有限公司 100% 投資設立，實收資本額新台幣 100,000 仟元，主要營業項目為軟硬體產品或設備及資訊系統建置、整合、維運及其他相關服務。
- ✧ 現金減資計新台幣 30,000 仟元，實收資本額為新台幣 70,000 仟元。

2018

- ✧ 發行員工認股權 630 單位，每單位認股權得認購 1 仟股普通股。
- ✧ 員工認股權轉換，新增股本 6,300 仟元，實收資本額為新台幣 76,300 仟元。
- ✧ 本公司成立大陸子公司「上海立開信息科技服務有限公司」，服務大陸地區客戶。
- ✧ 攜手與宏碁價值創新中心為台北榮民總醫院日間照護中心打造人工智慧 (AI) 照護場域，計畫以資訊解決方案提升台灣醫療品質。
- ✧ 展碁國際股份有限公司將持股全數轉讓予宏碁股份有限公司。
- ✧ 與合作夥伴群聯電子股份有限公司共同捐贈 250 個固態硬碟予苗栗縣警察局，回饋社會。
- ✧ 與多位合作夥伴聯合主辦『雲智慧競未來』論壇高峰會，展示智慧雲端相關技術、產品與整合服務。

2019

- ✧ 參與新北市萬金石馬拉松，本公司布建萬金石科技路跑系統，透過 AI 人工智慧影像辨識系統及專屬 APP，記錄跑者在賽道上的精彩時刻。
- ✧ 辦理現金增資發行股份 3,500 仟股，增資後實收資本額為新台幣 111,300 仟元。
- ✧ 本公司向證券櫃檯買賣中心申報首次辦理股票公開發行生效，股票代號為 6751，同年登錄興櫃交易。
- ✧ 因應全球資訊人才需求增加，成立台灣子公司「宏碁創建股份有限公司」（原名宏達服務股份有限公司），實收資本額為新台幣 20,000 仟元。
- ✧ 攜手與宏碁股份有限公司及緯穎科技服務股份有限公司，共同捐贈國立交通大學高效能運算中心（HPC Center），透過產學合作結合軟硬體及服務，為台灣科技及教育共盡心力。

2020

- ✧ 與台中榮總產後護理之家共同設計專業全智能系統，結合各項 AI 數位化及個人化的服務，將「以病人為中心」的照護信念徹底落實，同時也展現永不停止的創新精神與服務。
- ✧ 辦理現金增資發行新股 1,900 仟股，增資後實收資本額為新台幣 130,300 仟元。
- ✧ 證券櫃檯買賣中心審議通過上櫃案，正式於證券櫃檯買賣中心掛牌。

2021

- ✧ 取得宏碁股份有限公司 Acer sMeet 視訊軟體全球銷售總代理。
- ✧ 加入鴻海 MIH 電動車聯盟，期望未來在電動車供應鏈能開拓資訊系統整合的新商機。
- ✧ 成立美國子公司「Acer Synergy Tech America Corporation」，開發北美市場，提供在地化服務。
- ✧ 「雙融域 AMBI SPACE ONE」於台北 101 大樓首創 5G+4K 全沉浸數位展演平台，由本公司提供整合的軟硬體工具及智能環控系統，推動台灣文化內容與科技的跨域創新，期能開創嶄新的展演模式。
- ✧ 為萬金石馬拉松打造專屬全方位雲端服務，提供一站式服務平台，讓跑者可以隨時掌握賽事狀況，並推出無紙化完賽證明，響應永續環保理念。

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

☀ 子公司宏碁創達股份有限公司登錄興櫃交易，藉由資本市場之資源挹注，逐漸打開知名度，增進業務拓展。

1.2 永續願景策略

本公司積極推動企業永續發展，董事會於 2019 年 8 月通過《企業社會責任實務守則》，2025 年 5 月經董事會通過修訂該守則，更名為《永續發展實務守則》，明確規範落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強企業永續發展資訊揭露。我們遵循守則要求，秉持共榮共生的精神，透過誠信經營的公司治理、關懷員工、重視環保議題及社區關懷等各方面的具體行動，將永續經營概念落實在公司各項營運決策及行動中，善盡社會責任，創造企業的永續價值。



永續發展實務守則

■ 永續發展工作小組

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱 ESG）等面向，本公司於 2024 年 11 月 05 日董事會通過成立「永續發展工作小組」，由總經理擔任永續發展工作小組召集人與多位不同部門之高階主管共同檢視公司情況，規劃相關短、中、長期永續發展事項，並定期將執行情形及處理結果呈報董事會。

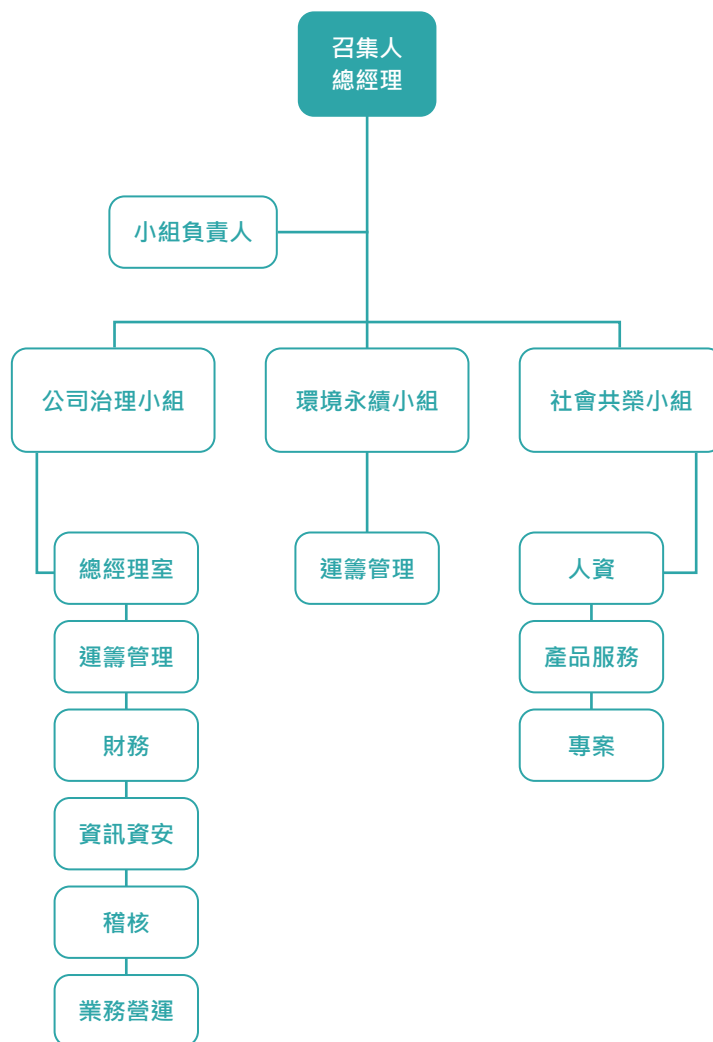
永續發展工作小組下又分別設置各功能專門小組，由各部門主管及資深同仁擔任小組組員，各權責部門分別向利害關係人蒐集對公司治理、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及氣候風險等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。



利害關係人專區



智聯服務永續發展工作小組



永續發展工作小組功能

- ✧ 企業永續發展之重要議題規劃、執行，溝通協調並追蹤行動專案的進度與成效
- ✧ 負責相關永續資訊之蒐集、確認與整合，並依法令與實際需要提供相關資訊
- ✧ 依循永續中長期目標，擬定年度目標、行動專案與策略
- ✧ 企業永續發展工作之推動與督導
- ✧ 企業永續發展工作成果之檢討
- ✧ 處理其他與企業永續發展有關之事宜
- ✧ 永續報告書審查

召集人職責

- ✧ 協助各永續工作小組間的溝通及整合，並督導永續工作小組之組員執行各項政策及永續報告書之編制
- ✧ 每年向董事會報告永續發展業務執行情形

永續發展工作小組每年定期召開會議，討論各工作小組之執行目標及執行結果，必要時因應環境或法規變化，得彈性調整召開次數。與會人員除組員例行與會外，得由召集人依議案內容邀集工作小組成員參加。開會前由小組負責人發出開會通知，請各小組組員彙整利害關係人的建議與意見，工作小組所作成之決議或討論通過之事項，均會形成紀錄，最後由總經理確認當年度報告書已涵蓋相關的永續發展重大主題。

為確保永續報告書報導及編製品質，每年依據《永續報告書編製及確信作業程序》進行編製作業，由永續發展工作小組統籌報告書編製、下設各功能工作小組協助盤點蒐集權責相關指標資料，經永續發展工作小組彙整、偕同各部門主管校閱與修訂、以完成永續報告書編製作業，並由內部稽核單位依照《永續資訊管理作業程序》審查永續資訊編製的執行情況並提出改進建議。最後經總經理檢視審核，再提報審計委員會及董事會審議通過後發行。

我們透過永續發展工作小組運作，藉此審核程序強化智聯服務在 2024 年實踐企業永續發展表現、成果等相關永續資訊揭露，同步提升本公司推動永續發展執行情形，藉 PDCA 之管理精神，以期帶領智聯服務在永續發展的道路不斷精進與成長。

永續發展工作小組各小組及相關永續議題

- | | |
|---------------|--|
| 公司治理小組 | ▶ 公司治理、營運風險管理、誠信經營（反貪腐）、法規遵循、資訊安全及隱私保護、財務績效、研發創新、永續供應鏈管理 |
| 環境永續小組 | ▶ 氣候變遷因應、溫室氣體排放、節能減碳、能資源使用、廢棄物管理、水資源管理 |
| 社會共榮小組 | ▶ 社會參與、多元化與機會平等、職業安全與衛生、人才培育及發展、人才吸引與留任、客戶服務 |

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 為聯合國在 2015 年發布的一項計畫，提出 17 項永續發展目標及 169 個細項目標，作為各會員國以及全球企業於 2030 年實踐永續發展的指導原則。

智聯服務將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在財務績效的思考模式擴大成兼顧人權、環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力。智聯服務展望未來，祈能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	智聯服務回應
	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	<ul style="list-style-type: none"> 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	<ul style="list-style-type: none"> 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。 每年針對全體同仁進行人權宣導教育訓練。
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	<ul style="list-style-type: none"> 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
	8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	<ul style="list-style-type: none"> 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 落實職業安全衛生管理，有效提升員工職場安全。
	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	<ul style="list-style-type: none"> 與視障按摩師長期合作，保證其工作天數及時數，使視障按摩師可再職場上獲得更多展現才能的機會與發展空間。 公司的召募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
	13.2 將氣候變遷措施納入政策、策略與規畫之中	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年起，參照 TCFD 氣候相關財務揭露要求，落實氣候變遷風險治理，並於永續報告書揭露。
	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	<ul style="list-style-type: none"> 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並建置檢舉流程及檢舉管道。 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

1.3 參與外部組織及響應國際倡議

本公司除了精進自身在產業的競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

隨著全球對於氣候議題愈加重視，驅使企業積極為減緩氣候變遷展開行動，本公司於2024年起響應「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 倡議，並依循TCFD建議指引，揭露公司於因應氣候變遷所採取的策略與措施，並以低碳經濟轉型為願景，肩負起企業應有的社會責任。



外部協會名稱	參與身份	外部協會名稱	參與身份
台灣全球無線平台策進會	理事長	台灣上市櫃公司協會	一般會員
台日科技合作聯盟	會長	新北市電腦商業同業公會	一般會員
文化科技發展協會	理事	新竹縣電腦商業同業公會	一般會員
亞洲矽谷物聯網產業大聯盟	一般會員	新竹市電腦商業同業公會	一般會員
台灣玉山科技發展協會	一般會員		

1.4 利害關係人及重大主題

利害關係人與重大主題鑑別流程

STEP 01 ▶	STEP 02 ▶	STEP 03 ▶	STEP 04
<p>了解組織脈絡</p> <p>參考永續相關行業準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程，了解組織整體概況及相關衝擊，並鑑別出永續利害關係人</p>	<p>鑑別實際及潛在衝擊</p> <p>根據組織整體概況及商業關係鑑別出對經濟、環境和人群的實際和潛在衝擊包含正負面、短中長期、蓄意或可不可逆，選出永續相關之20項關注議題</p>	<p>評估衝擊的顯著程度</p> <p>透過利害關係人外部經濟、環境及人衝擊度問卷及內部營運衝擊度問卷進行重大性分析</p>	<p>排定最顯著衝擊的優先報導順序</p> <p>就已鑑別之議題衝擊度進行排序，並根據永續相關行業準則與顧問檢驗其顯著性，最後選定9項重大主題</p>

1.4.1 了解組織脈絡

■ 確認主要利害關係人及溝通



智聯服務追求企業永續經營同時，我們重視利害關係人的聲音，凡對公司營運可能產生重大影響的個人或團體，我們都將其列為利害關係人。本公司永續委員會透過 AA1000 利害關係人議合標準 (SES) 的五大原則，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力等特性，鑑別出 6 類主要關係人：政府機關、員工、客戶、供應商、股東 / 投資人、金融 / 保險機構。



利害關係人專區

由於利害關係人身份類別不同，對於關注議題多有差異，本公司於官網提供企業永續發展相關資訊，並對利害關係人設有公開、直接之溝通管道，以掌握利害關係人對公司之要求及期待並及時回應，期許與利害關係人共同朝向雙贏以達企業永續經營的理念，並持續檢視及改善在企業永續發展的績效。公司每年於董事會報告主要利害關係人溝通情形，以作為永續策略規劃參考。

利害關係人溝通管道與關注議題

主要利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通記錄	報告書回應章節
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務	公司治理 多元化與機會平等 營運風險管理 誠信倫理 (反貪腐) 資訊安全及隱私保護 氣候變遷因應 溫室氣體排放管理 職業安全與衛生	公開資訊觀測站	不定期	公開資訊觀測站	2.1 治理實務
			公司治理評鑑	每年定期	公司治理評鑑	2.2 誠信經營與法規遵循
			主管機關訪查	每年定期	查訪紀錄	2.3 營運績效
			政策宣導會議	不定期	電子郵件	2.4 風險管理
			公文往返、政策宣導會議	不定期	公文系統	2.5 資訊安全及客戶隱私
股東 / 投資人	投資人為公司的支持者，公司應保障其權益，並公平對待所有投資人，確保投資人對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利	財務績效 資訊安全及隱私保護 公司治理 法規遵循	公開資訊觀測站	不定期	各項不定期公告 / 重大訊息 / 股東會相關公告	4.1 氣候變遷治理
			月營收、季度財務報告	每年定期	月營收、季度財務報告	4.2 溫室氣體管理
			股東會	每年定期	股東會會議記錄	5.3 職場健康與安全
			官網、電話、E-MAIL	不定期	投資人專區及信箱	2.1 治理實務
			法人說明會	每年定期	法人說明會影音檔	2.2 誠信經營與法規遵循
						2.3 營運績效
						2.5 資訊安全及客戶隱私

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

利害關係人溝通管道與關注議題

主要利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通記錄	報告書回應章節
供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動確保資訊設備及整合服務穩定供應；此外，與供應夥伴一起採取措施，可以有效率避免污染環境、違反勞動人權之情事發生	財務績效 法規遵循 資訊安全及隱私保護 永續供應鏈管理	供應商會議	不定期	會議紀錄 / 電子郵件 / 電話	2.2 誠信經營與法規遵循 2.3 營運績效 2.5 資訊安全及客戶隱私 3.2 供應鏈永續
			供應商社會責任承諾書	不定期	誠信廉潔承諾書	
			供應商評鑑	每年定期	稽核報告	
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾。而維持客戶對公司的高滿意度將有助提高客戶對於公司的認同	資訊安全及隱私保護 永續供應鏈管理 營運風險管理 客戶服務	Email、電話及業務親自拜訪	不定期	電子郵件 / 電話	2.4 風險管理 2.5 資訊安全及客戶隱私 3.1 客戶關係管理 3.2 供應鏈永續
			參加產品展覽會，直接了解客戶及市場發展方向		參展資訊 / 照片	
			專用服務信箱		電子郵件	
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	財務績效 資訊安全及隱私保護 法規遵循 客戶服務 營運風險管理 誠信倫理 (反貪腐) 職業安全與衛生 人才吸引與留任 人才培育及發展	勞資會議	每季定期	會議紀錄	2.1 治理實務 2.2 誠信經營與法規遵循 2.3 營運績效 2.4 風險管理 2.5 資訊安全及客戶隱私 3.1 客戶關係管理 4.1 氣候變遷治理 4.2 溫室氣體管理 5.1 員工結構 5.2 適才適任 5.3 職場健康與安全
			員工申訴電子信箱	不定期	意見箱	
			職工福利委員會	每季定期	會議紀錄	
			部門會議與績效面談	定期	會議紀錄 (依部門需求而定) 及績效考核表	
			公司內部公告	不定期	辦公室張貼及內部網站公告	
金融 / 保險機構	銀行是提供營運資金的主要來源，透過跟銀行緊密的溝通與互動，得以獲得穩定與具競爭力的營運資金，確保永續經營。 智聯服務透過風險管理機制，移轉部分風險由保險公司分散營運風險，保險機構是我們穩定經營的重要後盾。	營運風險管理 法規遵循 資訊安全及隱私保護 財務績效	銀行往來拜訪 保險經紀人往來拜訪	不定期	公文系統 / 電子郵件 / 電話	2.2 誠信經營與法規遵循 2.3 營運績效 2.4 風險管理 2.5 資訊安全及客戶隱私

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

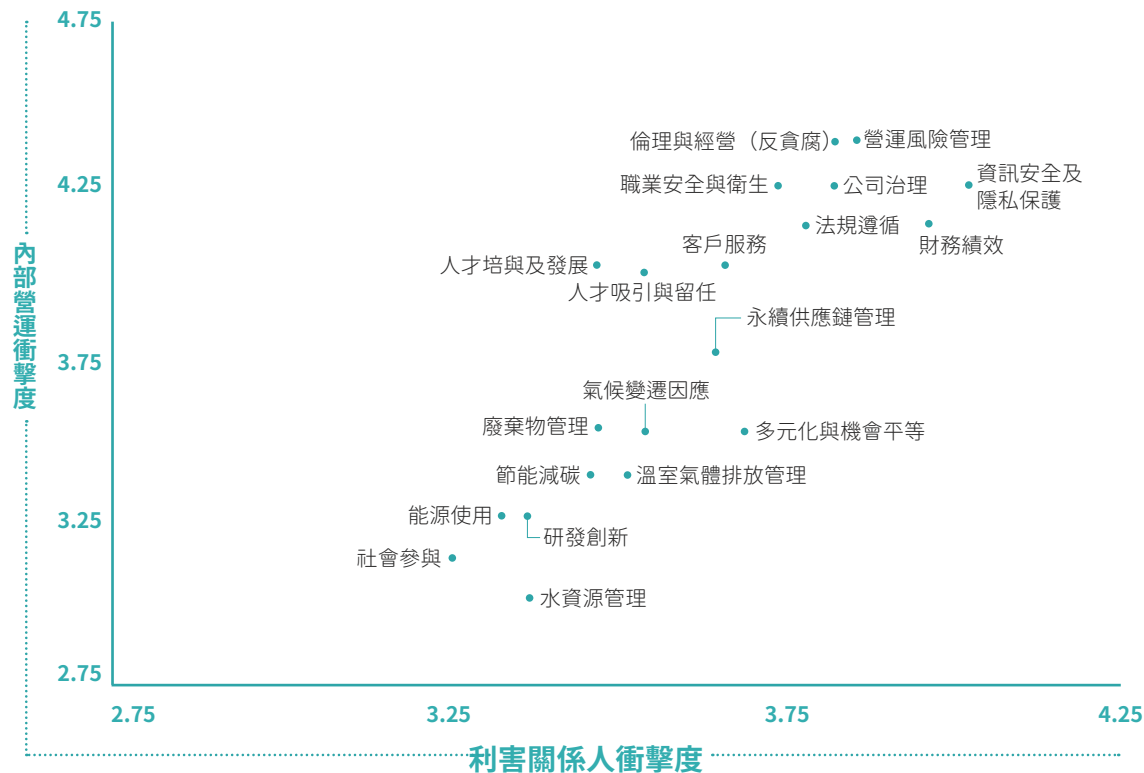
附錄

1.4.2 評估衝擊的顯著程度及排定最顯著衝擊的優先報導順序

智聯服務透過日常營運活動中各部門與主要利害關係人溝通所提出的關注議題，由永續發展工作小組收集彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版特定主題及 SASB 永續會計指標，並針對議題有關經濟、環境和人的實際和潛在正負面衝擊評估，歸納出 20 項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保智聯服務於 E(環境)、S(社會)、G(公司治理) 構面揭露的永續資訊能滿足利害關係人期望，永續發展工作小組組員針對 20 項永續議題進行正、負面衝擊評估，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，2024 年度共回收 69 份有效問卷，得出主要利害關係人對各項永續議題有關公司治理、環境及人的衝擊程度評分；

同時發放線上問卷予本公司管理階層主管 8 份之內部問卷，針對公司治理、環境、社會的永續議題衝擊公司營業活動與商業關係的影響程度評估，將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，鑑別出 9 項重大主題，最後經由永續發展工作小組及召集人總經理共同討論確認該等重大主題，智聯服務將於本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，其他 11 個議題亦會在「夥伴關係」、「永續環境」、「社會共榮」等相關章節進行報導。

2024 年度重大主題分析結果



永續發展工作小組成員參照利害關係人衝擊度評估及內部營運衝擊評估的結果，並考量公司永續發展策略，進行優先報導排序，排序如下：

永續構面	永續議題	排序
G	資訊安全及隱私保護	1
G	營運風險管理	2
G	倫理與經營 (反貪腐)	3
G	公司治理	4
G	財務績效	5
S	職業安全與衛生	6
G	法規遵循	7
S	客戶服務	8
S	人才吸引與留任	9
S	人才培育及發展	10
G	永續供應鏈管理	11
S	多元化與機會平等	12
E	氣候變遷因應	13
E	廢棄物管理	14
E	溫室氣體排放管理	15
E	節能減碳	16
G	研發創新	17
E	能源使用	18
S	社會參與	19
E	水資源管理	20

我們鑑別9項重大主題，並說明這些重大主題對智聯服務的意義，闡述對組織內外部價值鏈各利害關係人的正面、負面、實際與潛在影響與衝擊。

面向	重大主題	對智聯服務正負面衝擊說明	內部衝擊邊界	外部衝擊邊界						對應 GRI 準則與 SASB 指標	呼應 SDGs 目標	報告書揭露
			公司	股東／投資人	供應商	客戶	主管機關	銀行	社區			
公司治理	資訊安全及客戶隱私	系統整合技術與客戶機密是公司經營的命脈，透過資訊安全管理機制，讓同仁保有資安風險意識，並進行各項資安管控作為，確保公司機密及客戶營業秘密與客戶隱私不外流。2024 年度發生 1 件駭客事件，已依規定發布重大訊息說明處理情形，此事件並未造成公司系統重大影響，屬負面實際衝擊。	●		●	●	●			GRI 418 客戶隱私 TC-SI-220 資料隱私 TC-SI-230 資訊安全 TC-SI-550 服務中斷風險	-	2.5 資訊安全及客戶隱私
	營運風險管理	本公司由永續發展工作小組下盡責治理小組負責年度風險評估及執行，並滾動檢討風險變化情形，即時因應，2024 年度針對氣候變遷環境風險、資安風險等皆有效因應，屬正面實質衝擊。	●	●	●	●	●			自訂重大主題	SDG 8	2.3 風險管理
	倫理與經營（反貪腐）	誠信經營是企業根本，智聯服務制定誠信經營守則、道德行為準則、誠信經營作業程序及行為指南作為公司所有人員遵循依據，確保達成誠信經營。2024 年度無任何違反商業道德行為，屬正面實際衝擊。	●	●	●	●	●	●		GRI 205-1、205-2、205-3 反貪腐	SDG 8 SDG 16	2.1 治理實務 2.2 誠信經營與法規遵循
	公司治理	公司治理有助於提升營運效率。基於廉潔、透明及負責之經營理念，智聯服務制定健全治理政策，保障股東權益、提升公司商譽，為經濟面形成正面影響。	●	●			●			GRI 2-9~2-20 治理 GRI 2-22~2-28 永續政策及承諾	SDG 8 SDG 16	2.1 治理實務 2.2 誠信經營與法規遵循
	財務績效	追求最大利潤是智聯服務持續努力的目標，除了能增強投資人、員工、供應夥伴及客戶對我們的信心，創造互利共榮，邁向永續經營之路。2024 年度合併營收為新台幣 18 億元，較前一年度成長 4%，合併淨利為新台幣 1,849 萬元，屬正面實際衝擊。	●	●	●	●	●	●		GRI 201-1、201-4 經濟績效	SDG 8	2.3 營運績效
	法規遵循	法規遵循是智聯服務永續經營的基石，2024 年度無重大違反法規事件，屬正面實質衝擊。	●				●			GRI 2-9~2-20 治理 GRI 206 反競爭	SDG 8	2.2 誠信經營與法規遵循

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

面向	重大主題	對智聯服務正負面衝擊說明	內部衝擊邊界		外部衝擊邊界						對應 GRI 準則與 SASB 指標	呼應 SDGs 目標	報告書揭露
			公司	股東／投資人	供應商	客戶	主管機關	銀行	社區				
社會	職業安全與衛生	智聯服務提供同仁健康安全的職場環境，讓同仁能夠安心工作，2024 年度無重大職業傷害事件，屬正面實質衝擊。	●		●	●	●			GRI 403-1~403-10 職業安全與衛生	SDG 3 SDG 4 SDG 5 SDG 8 SDG 10 SDG 16 SDG 17	4.3 職業安全衛生	
	人才吸引與留任	透過完善的教育訓練規劃及實施，確保每位員工持續精進工作技能及身心健康管理知識，達成人才永續，屬正面實質衝擊。	●							GRI 404-1~404-3 教育與訓練 GRI 405-1 員工多元化與平等機會 TC-SI-330 招聘與管理全球多樣化及技術性勞工		4.2 適才適任	
	客戶服務	重視客戶意見與回饋，藉此與客戶建立更緊密合作關係，提高客戶對公司服務的肯定與信賴度，有助於公司名譽及營運提升，2024 年度無重大客訴事件，且資訊工程報修維持 35 天內結案，屬正面實質衝擊。	●		●	●						3.1 客戶關係管理	



02

盡責治理



前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

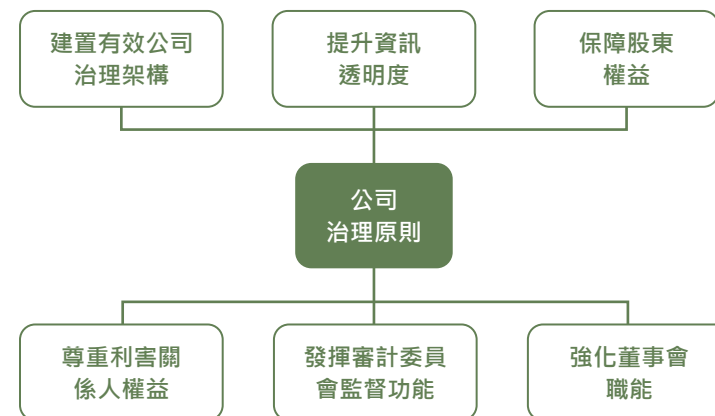
社會共榮

附錄

健全的董事會運作以及有效的風險管控為完善公司治理之要，降低公司經營風險，同時可提升公司整體競爭力以及創造品牌價值；構築誠信負責的企業文化並格遵各項法令，以落實誠信經營，良好的公司治理架構運作，可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

股東會為公司最高意思決定機關，依證券交易法及公司法規定對公司重大事項進行決策，每年定期由董事會報告及提案；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人注意義務，擘劃公司經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守相關法令；董事長負責董事會所設定之公司所有策略性目標並行使董事會授權事項；總經理負責公司日常營運之規劃管理，進行企業永續經營與策略發展之規劃，並帶領經營團隊向董事會報告，明確劃分董事長與總經理之職權。

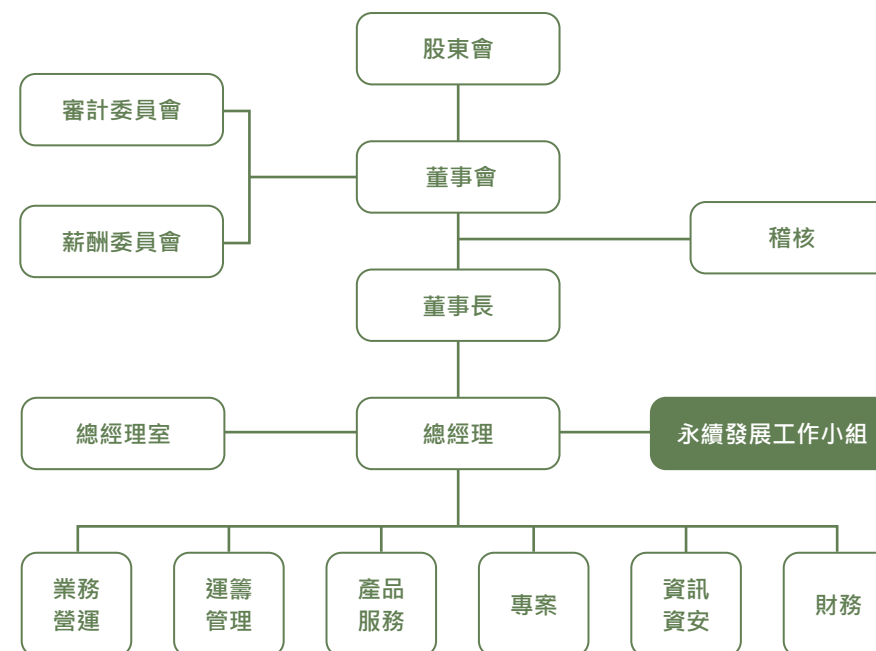
同時，公司之財務報表均委託專業勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證，對於財會面法令所要求之資訊均能正確及時完成。展望未來，將繼續強化董事會運作與職能、提升資訊揭露透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是本公司持續努力的目標。



2.1 治理實務

重大主題	公司治理
政策 / 承諾	<ul style="list-style-type: none"> 持續落實及健全公司治理，保障股東權益、提升公司商譽
目標	<ul style="list-style-type: none"> 維持上市櫃公司治理評鑑 21% 至 40%
負責部門 / 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 負責部門：財務部 / 稽核部 申訴機制：官網利害關係人專區，各利害關係人可直接聯繫相關部門，並對相關議題回饋。 https://www.acer-ast.com/finance/
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年度董事成員每人進修時數均達 6 小時。 2024 董事會、董事會成員、審計委員會及薪資報酬委員會評估結果均為優良。
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 每年度續任董事進修時數均達 6 小時。 每年進行董事會及功能性委員會績效評估。

■ 治理結構



前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

2.1.1 董事會

智聯服務遵循我國證券交易法、公司法等相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能，於公司治理實務守則中訂定董事會成員要求，公司本諸公平、公正、公開之選任程序提名及遴選適任的人選，並透過定期改選方式，以用人唯才為原則；同時應考量董事組成多元化，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。本屆智聯服務董事成員具備產業及會計財務等領域之豐富經驗與專業能力，嫻熟產業的發展脈動。

本公司董事會目前由 7 席董事組成，其中 3 席董事係由母公司宏碁股份有限公司所指派、4 席為獨立董事，董事成員具備雲端服務及 IC 設計、會計及財務分析、法律、經營管理、全球品牌經營與行銷等領域之豐富經驗與專業，其中獨立董事及女性董事均占比 57%，董事會成員之組成除能彰顯監督公司運作並保護股東權益之職能外，亦顯示本公司注重董事會成員性別平等。

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。董事會召開時董事亦遵循公司訂定之董事會議事規範，秉持高度自律落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

依據董事會議事規範每季至少召開一次董事會，以審核企業經營績效、討論重要策略議題與並依據內部重大資訊處理暨防範內線交易作業程序溝通關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。董事會議事單位提供各項議案與報告資料予董事會成員時，均會事前審視呈報內容是否有與利害關係人相關並應適當迴避之情形，並給予相對人事前提醒。2024 年度董事會共召開 4 次會議，全體董事出席率為 100%。2024 年度董事會除當年 3 月 12 日召開之第 1 次董事會關於董事酬勞發放之比例及總金額，因涉及獨立董事利害關係，4 位獨立董事均依公司法第 206 條等相關規定同時迴避討論及表決外，其餘 3 次董事會並無發生利害關係議案需迴避情事。2024 年度共發布重大資訊 21 則，相關資訊參照公開資訊觀測站 <https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/home>。

■ 董事會及各委員會的提名與遴選流程

STEP 01 ▶	STEP 02 ▶	STEP 03
資格要求	邀約及資料審查	董事會決議
依據本公司公司章程、公司治理實務守則及董事選舉辦法，董事（含獨立董事）之選舉採候選人提名制度，董事會考量公司未來營運發展，接受各董事推薦各領域專業的人士為董事人選，董事（含獨立董事）候選人名單經董事會審議其符合董事（含獨立董事）所應具備知識、技能及素養。	由董事長出面邀約各員治理專才人選或由持有本公司股份 1% 以上之股東提名，由候選人填寫董事（含獨立董事）學（經）歷聲明書，檢附最高學歷畢業證書或相關學分證明、專業證照等影本，並提供曾任和現任機構出具之離、在職證明，由董事會審查提名資格及資料，通過檢核者將之列為董事（含獨立董事）候選人。	董事（含獨立董事）候選人提案提交董事會討論，決議通過後提股東會選舉，董事之選舉參照「董事選舉辦法」實施。



■有關本公司董事成員詳盡之學經歷、多元專業領域及兼任情形，請參閱本公司 2024 年度年報「董事及監察人之姓名、國籍、經(學)歷、持有股份及性質」。

董事會成員					
職稱	姓名	實際出席率 (%)	兼任其他公司董事的家數	相關領域能力	持有競爭同業、供應商、客戶的股份
董事長	宏碁股份有限公司 代表人：施宣輝	100%	23	施宣輝先生具有電機工程博士學位。過去曾從事 IC 設計、多媒體影 / 音訊號處理技術、圖像分析及平板電腦的軟體設計。專長於資訊科技領域，且未有公司法第 30 條各款情事。	無
董事	宏碁股份有限公司 代表人：陳怡如	100%	41	陳怡如女士擁有台灣大學經濟系學士，並擁有美國加州大學洛杉磯分校安德森管理學院企業管理碩士學位。專長於企業財務、資金與風險管理等領域，且未有公司法第 30 條各款情事。	無
董事	宏碁股份有限公司 代表人：林弘道	100%	10	林弘道先生畢業於政治大學，擁有公共行政系學士學位。專長於全球品牌經營與行銷等領域，且未有公司法第 30 條各款情事。	無
獨立董事	鄭亭玉	100%	4	鄭亭玉女士擁有美國香檳城伊利諾大學電腦科學與應用數學雙碩士學位，並具備半導體與電子產業等專業領域，且未有公司法第 30 條各款情事。	無
獨立董事	胡競英	100%	9	胡競英女士擁有美國佛羅里達國際大學企管及貝瑞大學電腦碩士學位，具備企業經營與財務等領域專長，且未有公司法第 30 條各款情事。	無
獨立董事	嚴偉翠	100%	1	嚴偉翠女士擁有臺灣大學商學研究所碩士學位，並專長於全球品牌經營與行銷等領域，且未有公司法第 30 條各款情事。	無
獨立董事	廖文華	100%	5	廖文華先生擁有中原大學財經法律研究所碩士學位，專長於法律、社會與公眾服務等領域，且未有公司法第 30 條各款情事。	無

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

前言

關於智聯服務

盡責治理

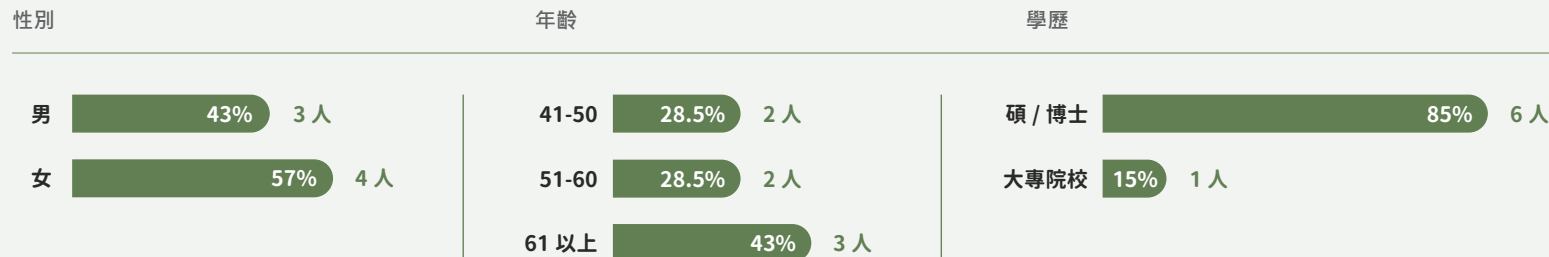
夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

2024 度董事多元化統計



此外，智聯服務為有效管控風險，提高專業人才出任董事的意願，本公司每年均為全體董事購買責任保險，投保金額為美金 3,000 仟元，投保對象為本公司及子公司全體董監事及經理人，以及本公司外派至策略投資公司（非子公司）之董事，保障公司、董事及經理人在執行職務上被指涉不當行為之責任風險及費用，讓董事或經理人執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事或經理人因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

董事會進修

我們為強化公司內部人員之行為道德標準並落實誠信經營，不僅於公司內部訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「關係人、特定公司及集團企業交易管理辦法」，其內容涵括：防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為、懲戒措施等，相關辦法皆經審計委員會審議並經董事會通過後施行，提報股東會，定期向員工進行溝通及宣導反貪腐政策；同時，積極宣導董事遵循「上市上櫃公司治理實務守則」，任期中每年至少宜進修 6 小時關於公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、永續等課程，或內部控制制度、財務報告責任相關課程之外，並持續為董事及員工安排企業永續經營與公司治理、法令遵循及風險控管等相關之課程內容。2024 年本公司全體董事進修總時數達 70 小時，各董事平均進修時數均達 6 小時，詳細情形請參閱本公司年報「董事進修情形」。

2024 年度董事進修情形

日期	主辦單位	課程名稱	進修時數 (H)	參與人數
2024/03/29	社團法人中華公司治理協會	美中台關係與未來國際情勢 - 投資大陸之政治	3	7
2024/08/08		新稅務環境的稅務治理暨證管法令更新	1.5	2
2024/08/22		證券法規與公司治理	3	7
2024/08/23		勞動法法遵 - 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒 (拒絕與狼共舞營造友善工作職場)	1	5
2024/08/23		數位創新科技及人工智慧發展的全球趨勢與風險管理	2	4
2024/08/23		IFRS 永續揭露準則介紹及國內外碳排淨零趨勢分享	3	4
訓練總時數 (H)				70

■ 董事會績效考核

本公司定有「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、董事成員、薪酬委員會及審計委員會，至少執行一次績效考評，透過自評問卷考核，項目包括出席情形、會前瞭解及參與議案討論情形、與經營團隊互動情形、遵循法令及實務守則情形、提升公司治理、持續進修公司治理相關課程情形、對公司與公司經營團隊及公司所屬產業之瞭解情形、其他經主管機關或董事會指定之項目等，其主要目的為定期檢討董事及經理人績效評估。2024 年度董事會及功能性委員會評估結果均為「優等」，顯示本公司董事會整體運作效率良好，並已向主管機關申報並公告於本公司官網。

智聯服務 2024 年尚處在推行永續發展初期階段，尚未將永續發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，我們將持續關注趨勢，待未來內部推行永續發展文化更加成熟後，將與薪酬委員研議是否將永續績效納入薪酬評估範疇。

2.1.2 審計委員會

本公司依公司章程及「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第三條之規定，設立審計委員會，其成員由專業超然性的四位獨立董事組成。審計委員會之運作，目的為確保公司經營符合政府相關法令及規範，負責以下列事項之監督：

- ※ 公司財務報表之允當表達。
- ※ 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- ※ 公司進行證券交易法第三十六條之一取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為。
- ※ 公司內部控制之有效實施。
- ※ 公司遵循相關法令及規則。
- ※ 公司存在或潛在風險之管控。

2024 年度審計委員會共召開 4 次會議，委員出席率 100%。審計委員會詳細運作情形資訊請參考官網：<https://www.acer-ast.com/finance/>，及年報章節「四、公司治理運作情形-(二)審計委員會運作情形」。

■ 公司治理推動情形

本公司 2022 年 10 月 31 日董事會決議委任宏碁（股）公司治理主管暨全球法務長吳麗娟女士，擔任智聯服務公司治理主管。由於本公司公司治理運作已步入常軌且持續優化，在股東會、董事會與法令遵循等方面亦能有效落實，並可達成集團公司治理文化發展方向一致性之要求，故本公司於 2024 年 11 月 5 日董事會決議改由智聯服務財務長吳哲榕先生兼任公司治理主管，負責統籌規劃及執行，提供董事、審計委員執行業務所需資料、依法辦理董事會及股東會之相關事宜、辦理公司登記及變更登記、製作董事會及股東會議事錄等事務。2024 年度公司治理執行情形參閱官網「公司治理」：<https://www.acer-ast.com/finance/>

■ 利害關係人諮詢管道

本公司為積極主動、廣泛地瞭解各利害關係人的需求，持續回應利害關係人關注主題，因此本公司針對日常業務活動透過專責聯繫窗口與利害關係人保持互動，在官方網站上除公司簡介、產品服務資訊，並增設利害關係人專區，提供電子郵件、電話專線等多元化溝通管道，做為利害關係人與公司的溝通管道，以促進內外意見訊息之流通順暢，及時滿足利害關係人需求。官網利害關係人專區：<https://www.acer-ast.com/finance/>。

2.1.3 薪資報酬委員會

智聯服務為健全公司治理及本公司董事及經理人薪資報酬制度，依「證券交易法」第 14 條之 6 暨「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，設立薪資報酬委員會，除了以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並訂定薪資報酬委員會組織規程，以利遵循。

本公司依「公司章程」第 23 條規定給付董事酬金，董事之報酬為公司當年度稅前純益（即稅前利益扣除分派員工、董事酬勞前之利益），如有獲利應提撥不低於百分之二為員工酬勞（其中就其餘額應提撥不低於百分之一為基層員工酬勞）及不高於千分之八為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。

另依「公司章程」第 24 條規定盈餘分配應視公司年度總決算，如有盈餘，應先依法繳納營利事業所得稅、彌補累積虧損，次就餘額提存 10% 為法定盈餘公積，並視需要酌提特別盈餘公積，依上述分配後盈餘併同以前年度累積未分配盈餘由董事會擬具分配案提報股東會。

公司經理人之年度薪酬含薪資、獎金以及盈餘分配之員工紅利；相關薪資報酬係參考同業通常水準支給情形，並考量個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性核定等作為依據，向董事會提出建議，以供其決策之參考。

2024 年薪酬委員會共召開 3 次會議，委員出席率 100%。委員會詳細運作情形資訊請參考官網：<https://www.acer-ast.com/finance/>，及年報章節「四、公司治理運作情形-(五)薪資報酬委員會之組成、職責及運作情形」。

2.1.4 內部稽核

稽核部門為獨立單位，隸屬於董事會，負責稽核業務之執行。稽核主管之任免皆於董事會通過；內部稽核人員以客觀公正之立場確實執行其職務，稽核主管亦依法規規定列席董事會報告。每年第四季依風險評估結果擬訂次年度稽核計畫，後依董事會通過之稽核計畫確實執行，並將查核結果作成稽核報告，併同查核過程中發現之內部稽核缺失及權責單位改善措施，送呈審計委員會及董事會報告，以確保內部控制制度得以持續有效實施。每年依法規規定向主管機關申報年度稽核計畫、稽核人員名冊及訓練時數、年度稽核計畫執行情形、內部控制聲明書、內部控制制度缺失及異常事項改善情形等資料。2024 年度內部稽核無重大缺失，相關異常改善事項皆已完成。



2.2 誠信經營與法規遵循

重大主題

法規遵循、倫理與經營（反貪腐）

政策 / 承諾	✨ 智聯服務從事營運活動，係力求符合相關法令規定，並持續關注國內外任何影響營運之政策與法令，以確保落實法規遵循，並建立守法企業文化。
目標	✨ 當年度無發生重大違法紀錄。
負責部門 / 申訴機制	✨ 負責部門：財務部、稽核部 ✨ 申訴機制：官網利害關係人專區，各利害關係人可直接聯繫相關部門，並對相關議題回饋。 https://www.acer-ast.com/finance/
投入資源	✨ 公司治理面：本公司設置「誠信經營小組」，由財務部為專責單位，於董事會督導下，由總經理室、人資、財務共同推動執行，不定期實施教育宣導。 ✨ 本公司訂定「誠信經營守則」、「道德行為規範」及「員工行為準則」作為員工及利害關係人遵循之依據，同時要求供應商簽署承諾書。 ✨ 員工面：管理階層以身作則，帶動所有員工確保相關業務行為遵循法令與公司政策規章。透過法規相關訓練，強化全體員工法遵意識。 ✨ 環安衛面：制訂相關管理辦法及監督量測與績效管理辦法以管理公司作業活動、產品或服務有關且應遵循之職安衛、環保法令規章及其他要求事項，確保全面符合法規。 ✨ 申訴檢舉面：設立「利害關係人申訴機制」及「誠信經營作業程序及行為指南」，並於公司網站、信箱設立檢舉不當行為之平台及資訊溝通管道，且將相關資訊以電子郵件、公佈欄方式公告。
評估機制	✨ 定期向董事會報告公司誠信經營政策執行情形，2024 年度執行情形報告日期為 2025 年 3 月 11 日。 ✨ 本公司 2024 年度舉辦與誠信經營議題相關之內外部教育訓練 (含誠信經營、法遵、安衛管理、會計制度、內控等相關課程) 共 157 人次，累計 167 小時。 ✨ 2024 年度本公司針對誠信治理、反競爭、商業會計、環境保護、勞動人權、職業安全衛生及產品責任、社會經濟、客戶隱私、顧客健康安全等各方面皆無任何重大違法紀錄。

註：重大違法紀錄指罰款金額超過新台幣 50 萬以上者。

2.2.1 誠信經營

本公司組織文化以誠信至上，構築智聯服務的核心價值，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁品德，定有「誠信經營守則」、「道德行為規範」，強調企業核心價值為正直、創新、紀律、積極正向、客戶信賴，並以創新及關懷促動世界連結為使命。

由財務部擔任「誠信經營守則」專責單位，於董事會督導下，由總經理室、人資、財務共同推動執行，不定期實施教育宣導，協助管理階層查核及評估落實誠信經營的防範措施，定期就相關業務流程進行評估。每一年度誠信經營推動情形，將於次年之第一季董事會報告。於新進人員報到階段即由管理部進行宣導，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

各部門透過日常例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人與公司間可能相互產生潛在重大負面衝擊，將由權責部門展開利害關係人在財務狀況及市場信譽之盡職調查，並向總經理及董事會報告調查結果，由總經理視具體結果是否對公司整體營運產生重大危害，而評估是否在董事會報告，最後由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2024 年本公司與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大事件。

目前本公司僅對利害關係人進行財務面及市場信譽的盡職調查，未來視利害關係人影響性，擬將盡職調查評估範圍，納入利害關係人的法規遵循紀錄、環保與勞動人權等面向，讓智聯服務對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

2.2.2 法規遵循

法規遵循是企業安全、永續發展的基本，有效的法令遵循不但可防止弊端，減少面對司法調查、罰款、訴訟、負面新聞等勞力時間費用損失，並能提昇企業形象，進而吸引優質獨立董事、員工及交易對象，使企業、股東和利害關係人共創三贏局面。就公司治理面而言，設置審計委員會監督公司財務狀況及公司內控制度，薪資報酬委員會監督薪酬政策，並制訂董事會議事規範，強化董事會職能。

在人員管理方面，公司制訂並落實檢舉管道，同時由管理階層以身作則，要求每位同仁均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策內規，透過內控作業確保各單位遵循情形。人員培訓方面，公司亦依照勞動法規，保障同仁之合法勞動權益，並針對不同單位、不同職級同仁進行業務執行所涉之法規進行培訓，確保公司營運符合各項法規要求。

■ 申訴管道

為落實本公司誠信經營文化之核心價值，並依據本公司「誠信經營守則」第二十三條，訂定檢舉制度，明確建立本公司檢舉管道及調查處理程序，使本公司所制定之「誠信經營守則」得以落實執行，並維護舉報人之合法權益。

檢舉管道

檢舉不誠信、不當行為系統 <https://drive.google.com/file/d/1V7Owl6Krf5536wYoN3mKg1EPPxKE1pi/view>

書面舉報 申訴人亦可於信封上標註「機密」字樣，將書面申訴寄至內部稽核單位：台灣新北市汐止區新台五路一段 88 號 5 樓。

舉報信箱 Whistleblower.AST@acer-ast.com

本機制並未取代與排除任何其他現有的舉報管道（例如可直接向適當的高層領導或管理階層舉報）。對於選擇使用其他管道舉報而非透過本機制的申訴人，其中訴將循該舉報管道被妥善處理。2024 年智聯服務未接獲任何檢舉案件。

在環安衛面向，透過實施職業安全衛生管理及環境管理機制的落實，確保工作者安全及環境保護相關法規遵循；辦公區訂有緊急應變計畫，成立緊急應變指揮中心，並規劃緊急應變小組，於發生緊急狀況時，由緊急應變小組進行緊急應變及處理。此外，公司亦致力於提供全體員工安全、合理的工作環境與維護員工權益，對於員工定期實施安全與健康教育訓練，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，預防發生職業災害。

2024 年度本公司針對誠信治理、反競爭、商業會計、環境保護、勞動人權、職業安全衛生及產品責任、社會經濟、客戶隱私、顧客健康安全等各面向皆無任何重大違法紀錄，2024 年共 3 次對全體同仁宣導，每堂課程每次進行 30 分鐘到一小時，實施誠信經營宣導與相關培訓課程，包含：禁止內線交易宣導、性騷擾防治、資訊安全...等宣導。

2.3 營運績效

重大主題	財務績效
政策 / 承諾	※ 持續強化核心事業，並輔導不同事業群之子公司拓展海外市場與多元商業模式，致力於創造實質經濟價值提升營收與利潤，提供股東更佳的回報。
目標	※ 維持經營獲利且營收成長
負責部門 / 申訴機制	※ 負責部門：財務部 ※ 申訴機制：官網利害關係人專區，各利害關係人可直接聯繫相關部門，並對相關議題回饋。 https://www.acer-ast.com/finance/
投入資源	※ 持續發展本業核心「資訊及系統整合」能力提出創新解決方案。 ※ 2024 年協助子公司宏碁創達股份有限公司成立日本子公司強化東亞市場持續發展知識密集型人力服務。 ※ 「OT 業務發展」2022 年投資旭誼工程股份有限公司，從科技產業延伸至公共工程領域，展現業務多元化的成果，承接台南國家住都中心及屏東營區等政府標案。
評估機制	※ 「董事會」作為最高治理團隊，負責監督公司的整體營運及政策執行成果，重要議案則將依法提「股東會」審議。 ※ 合併營收，較同期成長 4%。

■ 財務績效

智聯服務 2024 年度合併營收達新台幣 1,804,648 仟元，較前一年度成長 4%，展現穩健成長動能。然而，因子公司旭誼工程股份有限公司於同年底提列預付款減損，導致營業成本上升，加上子公司 IPO 計畫持續推動所產生之相關費用支出，影響整體獲利表現，致本年度淨利較去年同期下滑。

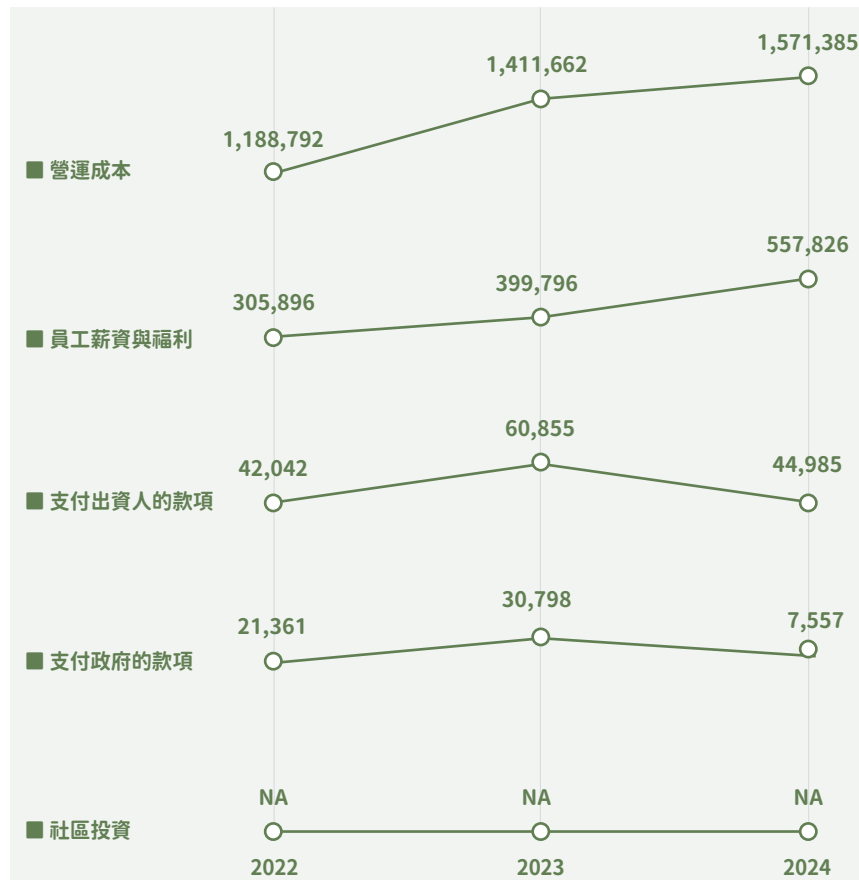
近年營運績效

單位：新台幣仟元



分配經濟價值

單位：新台幣仟元



註：收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

營運成本定義包含可採計購買電子設備、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。

員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。

支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

政府補助

智聯服務 2024 年度
取自政府相關單位之
補助收入共為新台幣

13,320 仟元

補助單位

計畫

數位發展部

廣告合規檢測智慧化服務暨場域驗證計畫

台北市政府資訊局
台北市政府消防局

台北智慧城市創新實證補助試辦計畫

中華民國資訊軟體協會

擴大中小企業 5G 創新服務應用計畫

2.4 風險管理

重大主題	營運風險管理
政策 / 承諾	<ul style="list-style-type: none"> ※ 型塑風險文化 ※ 有效預防管制 ※ 全員參與
目標	<ul style="list-style-type: none"> ※ 落實永續公司治理、社會、環境風險管理
負責部門 / 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ※ 負責部門：盡責治理小組 ※ 申訴機制：官網利害關係人專區，各利害關係人可直接聯繫相關部門，並對相關議題回饋。https://www.acer-ast.com/finance/
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> ※ 2024年導入TCFD氣候變遷風險管理。 ※ 由公司治理主管帶領「盡責治理小組」彙整各單位執行情形及達成目標並擬定未來方向，相關執行情形，每年呈送董事會報告。2024年11月15日已向董事會報告，當年度與利害關係人溝通情形。
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ※ 年度永續發展推動工作小組會議檢討成效，並於董事會報告

公司風險管理由永續發展工作小組負責推行，由小組成員依照各委員業務屬性分別專責管理，流程為各成員先進行營運業務面內部潛在風險之認知、分析、衡量，並定期由總經理召集經理人召開「經營策略會議」，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，若判斷有風險事項發生時，則會成立「專案小組」擬定相關因應措施，選擇適當處理方式加以控制、處理、管理並監督，進而針對高風險項目擬定高風險回應措施，依不同風險的特性或集中管理或分層執行，使管理層能有效從事管控並衡量相關風險，以利快速評估、應變，綜合考量進行不同的決策，讓所有高風險皆能適時有效掌控並提升營運的韌性。

風險類別	風險說明	控管策略及作法
公司治理	營運風險	<ul style="list-style-type: none"> ※ 為客戶提供最佳的整合服務為主，強化產品多樣化配置之銷售優勢，提供客戶最適產品為輔，並與各大資訊品牌大廠持續建立長期夥伴關係，確保價格具競爭力以為因應。 ※ 本公司結合各領域軟體研發優勢，邀請不同領域之策略合作夥伴，籌組一個靈活資訊服務暨軟體團隊，提升競爭力。
	財務風險	<ul style="list-style-type: none"> ※ 本公司財務結構健全，隨時掌握金融資訊，透過衍生工具與被避險項目合約條款之配合，使避險有效性極大化，降低利率、匯率變動之風險。 ※ 透過管理及維持足夠部位之現金以支應集團營運並減輕現金流量波動之影響，降低流動性風險。
	資訊安全	<ul style="list-style-type: none"> ※ 採用 Zero Trust 概念 IAM/MFA 來保護資訊安全，並定期更新和升級技術設備。 ※ 建立資訊安全管理系統，針對所有資訊資產進行分類，包括硬體、軟體、資料、人員和流程。確定每單位資訊資產重要性、機密性和可用性等特徵及其在公司中的價值，並定期進行資安風險評估。 ※ 每年進行主機弱點掃描。
永續環境	氣候變遷及衍生成本	<ul style="list-style-type: none"> ※ 地球暖化，持續升溫，造成用電成本增加，本公司透過綠色採購、空調設備節能，以減少能源耗用。
社會共榮	專業人才短缺	<ul style="list-style-type: none"> ※ 專業技術人才培養不易，同業間容易造成挖角，本公司積極透過員工福利措施及內外部訓練機制吸引優秀人才加入團隊並留任，並提供員工多項補助、津貼等福利，並結合完善獎勵制度，將績效表現反映於個人獎金激勵以提升員工績效達成，另以系統性養成計畫，持續進行專業與職能訓練，鼓勵員工提昇專業技能。 ※ 硬體銷售為主，缺乏軟體高階人才，本公司找出差異化服務，於競爭環境中勝出，因應企業需求，提供完整軟硬體服務，以提升公司服務價值

2.5 資訊安全及客戶隱私

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

重大主題	資訊安全及客戶隱私
政策 / 承諾	<ul style="list-style-type: none"> 確保資料、系統、設備、網路安全及所屬之資訊資產的機密性、完整性、可用性及適法性；並符合相關法令、法規與合約之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅。
目標	<ul style="list-style-type: none"> 重大資安事件 0 件。 確保資訊資產得到保護，並遵循相關法律法規和政策。
負責部門 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 負責部門：資訊資安部 申訴機制：irast@acer-ast.com
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 實施資訊安全教育訓練、宣導和查核。 部署 Action1 軟體安全性更新及資產管理系統。 持續購買、更新 End Point Protection 防毒軟體及防火牆等相關安全措施。
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 每年定期召開「集團資安治理工作小組」會議，與宏碁集團旗下資訊部門進行資安重點交流。 每年舉辦資安相關課程和不定期進行資安訊息宣導，提升員工資安意識。 2024 年度無發生重大資安事件。 2024 年度無因機密資訊洩漏影響客戶及員工個資，致遭主管機關裁罰情事。 每年定期針對資訊安全作業進行內部稽核。

智聯服務作為資訊服務產業之技術服務提供商，深知保護資訊安全及客戶個人資料的重要性。

本公司由資訊資安部門，負責本公司資安防護工作，包括資安策略制定、資安風險評估與管理、資安事件應變等，為了防範潛在資訊安全威脅及確實實施資通安全檢查等相關控制作業並確保客戶隱私，本公司訂有「電腦化資訊系統處理循環」，即確保資訊的機密性、完整性與可用性，以及網路安全，並訂定「使用資訊系統、資源、服務與資產之政策」，規範資訊資料之安全維護，對於各類 IT 資料的存取、資訊的產出、使用、保存等訂定管理制度，並規範員工執行業務使用電腦資訊系統時須遵守之各項資訊安全行為，保護資訊資產免遭不當使用、洩漏、竄改、破壞等情事，確保資訊蒐集、處理、傳送、儲存及流通之安全。

我們致力於確保所有個人資料在收集、處理和存儲過程中得到最大程度的保護，客戶的信任是我們成功的基石。為滿足利害關係人要求、保護產品與服務資訊，避免有未經授權之存取、修改、使用、揭露及天然災害所引發損失，以獲得客戶及供應商信任，並確保公司重要業務持續運作及達成對客戶、供應商、股東等利害關係人之承諾，透過資訊安全管理方針之落實以確保重要資訊資產之機密性、完整性及可用性，符合相關法令法規要求，同時定期向全體同仁舉行資通安全之教育訓練，以提升日常作業人員之資安認知。

本公司屬於資訊整合服務產業，針對因執行職務可能導致營業秘密、商標、專利及著作等智慧財產洩露的疑慮，經評估為中度管理風險。為降低潛在內、外部資安風險，本公司已公告並提醒全體同仁應確實遵守相關規定，同時設置獨立的檢舉管道及後續調查機制，並透過定期及不定期之內部稽核方式，持續監控同仁之職務行為，以強化管理與防範機制。

2024 年度曾發生 1 件非核心資訊系統遭駭客攻擊事件，經評估該事件並非重大資安事件，本公司資安單位當下仍立即啟動資安防禦措施及復原機制，並同步委請外部資安技術專家共同處理及調查。遭受攻擊之系統於當日即完成修復並恢復正常運作，對本公司整體營運未造成重大影響，本公司亦已對受影響伺服器主機進行重新安裝、備份還原作業，並針對相關設備實施漏洞修補（版本升級）、存取權限限制及身分驗證強化等資安措施，以提升整體防護能力，降低未來再發風險。2024 年未違反客戶隱私或客戶資訊外洩或遺失之情事。

資訊安全管理架構

定期評估每單位資訊資產面臨的風險，包括內部和外部威脅、潛在漏洞以及其他可能導致資安問題之因素，以確保充分了解潛在資安風險。

基於風險評估結果，制定風險管理計畫，包含風險處理方式、風險預防和緊急應變措施等。並定期進行演習和測試，以驗證計畫的有效性。



資訊安全政策

為落實強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備、網路安全及所屬之資訊資產的機密性、完整性、可用性及適法性；並符合相關法令、法規與合約之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅。全體同仁共同努力期望達成下列政策目標：

- ※ 確保資訊資產之機密性、完整性，依據部門職能規範資料存取。
- ※ 確保資訊系統之持續運作。
- ※ 防止未經授權修改或使用資料與系統。
- ※ 公司資訊系統依其風險等級建立異地備援、備份確保資料安全。
- ※ 隨著網路應用的多元化，持續增強安全防禦能力以期防範資安威脅。
- ※ 確保資訊資產得到保護，並遵循相關法律法規和政策。
- ※ 重大資安事件 0 件。

具體管理方案

智聯服務由資訊資安部門負責公司整體的資訊安全業務，負責擬定公司資訊安全方針、規劃暨執行資訊安全防護與資安政策推動與落實；公司為防範各種內、外部資安威脅，採取各種資安防護手段，提昇整體資訊環境之安全性。資通安全管理方針重點：

項目	方針說明
人員安全與管理	<ul style="list-style-type: none"> ※ 對人員之進用及調派，需作適當之安全評估。 ※ 對於可存取機密性、敏感性資訊或系統之員工以及配賦系統存取特別權限之員工，需妥適分工，分散權責，並應實施人員輪調、建立人力備援制度。 ※ 與公司全體同仁宣導遵守軟體授權規定，並禁止使用未授權的軟體。 ※ 持續設定個人電腦螢幕自動鎖定功能。
資產分類與控管	<ul style="list-style-type: none"> ※ 重要的資產 (含資訊、軟體、實體) 均指定專人負責。 ※ 安全等級要求高的各類資訊，需標示清楚。
實體及環境安全控管	<ul style="list-style-type: none"> ※ 資訊設備之設置區隔需特別保護之設備應與一般設備，包括門禁限制、監控系統、入侵檢測和防禦系統等。 ※ 資訊財產攜出辦公處所，訂有安全之攜出管理規則。 ※ 人員進出機房管制及記錄留存。 ※ 設備報廢前先將機密性、敏感性資料及版權軟體移除或覆寫。
通訊與操作管理	<ul style="list-style-type: none"> ※ 即時對電腦系統及資料儲存媒體進行病毒掃描。 ※ 架設防火牆管控，定期檢查防火牆之設定，並做成日誌檔案經適當主管核閱。 ※ 定期執行弱點掃描工程，進行弱點評估分析，並完成漏洞更新及修補作業。
存取控制	<ul style="list-style-type: none"> ※ 使用者取得之資料與文件範圍，資訊系統依作業權責進行權限開放，限於其本身工作區域 (例如個人目錄) 及公開或分享之其他區域。 ※ 事件之記錄內容包括使用者識別碼、登入登出系統之日期時間、電腦的識別資料或其網址及事件描述等事項。
災難復原機制	<ul style="list-style-type: none"> ※ 依資訊系統風險等級實施備份機制。 ※ 定期檢視緊急應變計劃。 ※ 每年定期演練系統復原。 ※ 建立系統備份機制，落實異地備份。
資安宣導及檢核	<ul style="list-style-type: none"> ※ 定期宣導資訊安全資訊及教育訓練，提升員工資安意識。 ※ 每年定期參與宏碁集團資安會議。 ※ 定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行。 ※ 不定期舉行資訊安全研討會。

2024 年度投入資訊安全資源及成效

✓ 部署 Action1 軟體安全性更新及資產管理系統。

✓ 資訊設備及軟體更新，2024 年度資安投入經費約新台幣 7.8 萬元。

✓ 2024 年度「集團資安治理工作小組」辦理 5 場集團資安會議。

✓ 執行 2 場資安事件演練、釣魚社交工程演練點擊率為 0%。

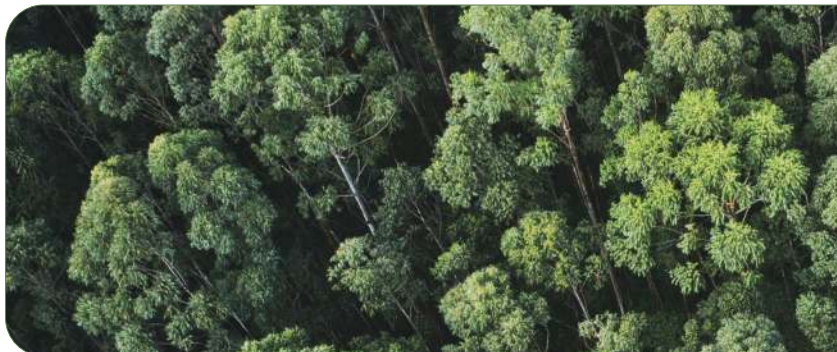
✓ 2024 年度辦理 1 場 1 小時內部資安宣導，提升人員資訊安全意識，共 50 人次參與。

✓ 2024 年度辦理 8 場資安教育訓練及內外部研討會，提升資訊人員專業能力，累積 16 人次參與，共 28 小時。

項目	時數	參與人次
「113 年政府零信任資安暨個資安維護推廣說明」研討會	1.5	2
「強化端末安全，阻駭客於門外」訓練	2	2
「2023 下半年全球資安威脅報告」研討會	3	2
「生成式 AI 時代資安超乎想像，善用零信任策略防禦新形態資安戰局」研討會	1	2
「AI 網路安全新紀元 製造業高峰論壇」研討會	6	2
「台灣 CERT/CSIRT 聯盟資安教育訓練」訓練	2.5	2
「精準 AI 重塑網路安全新局」研討會	6	2
「TWCERT/CC 2024 台灣資安通報應變年會」研討會	6	2

內稽對資訊部門進行的稽核內容、稽核結果：

✓ 2024 年 4 月執行弱點掃描，就掃描結果已進行軟體安全性更新系統 Action1 軟體部署，並依偵測之結果執行系統更新及漏洞修補，本公司已全數完成弱點漏洞修補，並定期於每日上午進行系統更新作業。2024 年度資通安全無內部稽核重大不符情事。



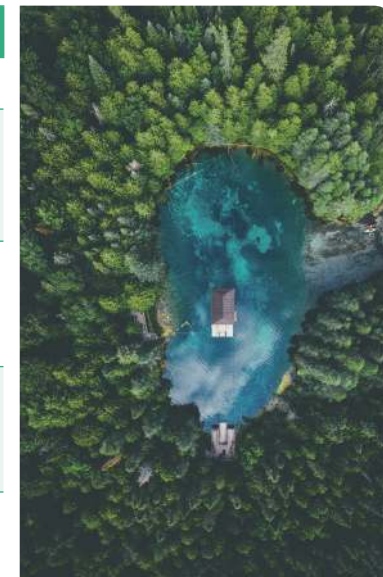


03

夥伴關係



重大主題	客戶服務
政策 / 承諾	重視並回應每位客戶意見，持續提升服務品質與效率，完善客戶需求，建立雙贏、緊密且長期的合作關係。
目標	<ul style="list-style-type: none"> 維持每年 0 重大客訴事件。 工程報修系統平均結案天數維持 45 天內結案。 持續優化系統整合服務及專案管，提昇管理效能與品質，維持客戶的信賴。
負責部門 / 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 負責部門：業務營運處 / 專案處 申訴機制：官網利害關係人專區，各利害關係人可直接聯繫相關部門，並對相關議題回饋。 https://www.acer-ast.com/finance/
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 由業務營運部、專案部為接收客戶反饋資訊第一線單位，隨時掌握客戶問題，並由產品服務部提出系統解決方案、設備維護及維修以因應客戶需求。 透過分析工程報修系統，掌握客戶報修情形及結案時程。
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年度重大客訴 0 件。 2024 年度工程報修系統平均結案天數，符合 45 天內結案目標。



3.1 客戶關係管理

3.1.1 客戶服務管理機制

重視客戶意見與回饋，藉此與客戶建立更緊密合作關係，提高客戶對公司服務的肯定與信賴度，讓客戶信任成為雙方未來成長的種子，進而讓客戶推薦更多潛在客戶加入智聯服務生態系中，使智聯成為推動客戶成長的夥伴。

我們重視服務品質，並設有「個人資料管理原則」等規範遵循執行，且於網站設置申訴管道；另以各業務、專案部門人員為第一線的處理先鋒，提供即時的服務滿足客戶需求。

本公司透過客戶工程報修系統及客訴事件之處理監控客戶關係，並因應客戶回饋即時檢討精進。2024 年並無接收任何違反與客戶合約或安全法規相關之客訴事件。

為了客觀蒐集聆聽客戶聲音，我們會以電話或親訪方式回覆客戶，以當責態度提供改善對策，持續提升產品與服務品質，確保客戶的需求得到了解及滿足，並將視情形實施客戶滿意度調查，不定期利用問卷方式，向現有客戶進行滿意度調查。調查實施後，本公司擬進行客戶滿意度調查評分結果及回饋建議彙整，並傳達相關部門及高階主管可藉客戶滿意度調查結果，檢閱客戶的回饋找出改善的機會，重大意見改善。

3.1.2 服務品質

系統整合需求客製化、高穩定度及高服務品質是智聯服務能夠保有服務競爭力的核心，也是公司營收得以持續成長的基礎；同時交易安全也是客戶或供應夥伴能否信賴本公司的關鍵。本公司由業務營運處及專案處，負責制定與執行公司專案品質等管理、製作及執行作業程序，並應定期檢討實施結果，確保內部人員業務執行時能有效遵守公司作業程序及使產品符合客戶需求；並且透過不定期內部會議及宣達確保服務品質及穩定度。

我們致力於以系統整合服務推動企業永續發展，為客戶提供更優質的服務與技術解決方案，不定期現場拜訪客戶，並參加產品展覽會，直接了解客戶及市場發展方向，除了提供專業技術服務之外，也積極參與及回應客戶對永續發展議題的關注，與客戶共同為永續意識提升及永續事務推動盡一份心力。

2024 年智聯服務獲得元大金控「永續評鑑卓越獎－A 級優良供應商」、跨國科技公司慧與科技（Hewlett Packard Enterprise, HPE）「成長卓越經銷夥伴」的肯定，能獲得此等殊榮，無疑是對公司在環保、社會責任及公司治理方面努力的高度肯定。



3.2 供應鏈永續

■ 採購政策

本公司係提供系統整合相關服務，供應商包含國內外知名大廠及代理商，我們重視與各供應商間良好的往來互動及長期合作關係，以確保供貨來源穩定及分散進貨風險。另本公司之營運佈局採取於資訊產業結構中直接與終端客戶接洽之方式進行，有利於增加合作客戶並維持關係穩定，亦積極開拓新客群，所服務之客戶跨及不同產業，以降低單一對象銷售比重偏高之重大風險。

■ 永續供應鏈

提供穩定品質永續服務的供應商，一直是智聯服務永續發展的重要夥伴。本公司重視與供應商合作關係，除建立互信互利的基礎外，並設有採購及供應商管理制度有效的管理供應商供貨品質評鑑，透過「供應商評鑑制度」及「供應商廉潔暨企業社會責任承諾書」，針對所有供應商進行評估，確保其主要產品已取得合法授權、商譽及市場評價、供貨品質、交期、價格...等構面符合公司需求，2024 年更聚焦前 20 大重點供應商，進一步針對評鑑項目進行評分，以提昇採購品質及交易透明度，確保供應商提供產品及服務持續。

我們以此建立風險管控項目與鑑別高風險供應商，依據評核結果制定改善措施並協助供應商持續精進，期望提升永續供應鏈管理成效與降低供應鏈營運風險，並透過在地化採購以提升供貨彈性、縮短新專案開發時間、降低營運成本，建立永續成長的夥伴關係。

智聯服務管理階層承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準之高品質與安全之產品與服務，並做好防止職災、環境保護與污染預防的工作，為達到此一目標，除了既有監督供應商品質、服務、交期管理等議題外，將制定相關永續發展政策期望供應商可逐步落實永續環境、社會及公司治理面之風險管理與營運持續計畫，以期成為具永續價值的綠色供應鏈。

2025 年將針對永續供應鏈管理範疇延伸至治理、環境保護及社會共榮等企業社會責任，包含勞工權益、環保、安全衛生、道德與管理系統等導入供應鏈，敦促供應商簽署「供應商廉潔暨企業社會責任承諾書」，並將納為關鍵供應商評鑑要件，持續鼓勵供應商重視經營道德，保障勞工人權，重視勞工工作環境、安全衛生，響應氣候治理，並開發降低環境衝擊的材料和製程，並確保所有供應商均能符合各項環保、勞動法規及國際企業社會責任規範。

■ 供應鏈整合及分散風險因應

在推動永續發展的進程中，本公司重視與供應商建立長期穩定的合作夥伴關係，並期望透過責任採購實踐，共同促進經濟、社會與環境價值之實現。

智聯服務於台灣、美國與日本設有營運據點，但因核心技術與製造能量集中於台灣，且考量品質控制、供應穩定性與溝通效率等因素，我們目前絕大多數的軟硬體設備與營運關鍵供應商仍以台灣在地供應商為主。近三年，於台灣採購之供應商家數占比皆維持在 90% 以上。

針對美國與日本營運據點，雖目前僅有少數當地供應商參與合作，但公司仍持續評估各區域的在地採購可行性，並優先考慮符合本公司品質、永續與交期要求的在地供應夥伴，以支持當地經濟體系與產業發展。





04

永續環境



前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

智聯服務在追求均衡發展同時，我們響應環境保護。資源設備面，本公司配合政府推行辦公室設備綠色採購或汰舊換新；服務營運面，我們透過自身系統整合的專業，公司內部簽核系統線上化已實行多年，近年更協助客戶開發管理應用軟體減少用紙，以減少能源耗用及環境損害。我們於官網對外宣誓企業保護環境與職場安全的決心，對內以教育訓練提升環保意識，透過創新研發，推廣環保節能專案，以環境永續作為公司永續經營的核心政策。

節能

- ✧ 採購設備時優先選擇具有節能標章 & 節能標章之設備 (產品)，汰換多台舊式碳粉事務機、飲水機，使用設備時同時達到節能、環保目的。
- ✧ 辦公室空調溫度調整 26°C，減少碳排放。
- ✧ 辦公室全區使用 LED 節能燈管，並於午休關燈一小時。

減廢

- ✧ 推動垃圾分類，設立資源回收箱，達到減廢。
- ✧ 推動零免洗餐具之使用，減少生活垃圾量。
- ✧ 推動 earth mission 生活減碳環保行動。

水資源

- ✧ 智聯遵循宏碁集團全球用水減量目標，用水量每年降低 1% 的短程目標，2030 年需較 2023 年減量 10% 的中程目標。
- ✧ 辦公室透過省水龍頭、省水馬桶更換，達成節約用水。

綠色採購

- ✧ 在地化採購政策。
- ✧ 選擇符合環保法規要求、低碳原物料或低碳認證產品。

溫室氣體減量

- ✧ 落實溫室氣體盤查，定期監控目標達成情形。
- ✧ 建立長期減排目標，並每年推行相關專案因應。

應變處理

- ✧ 本公司訂有緊急應變計畫，成立緊急應變指揮中心，並規劃緊急應變小組，於發生緊急狀況時，由緊急應變小組進行緊急應變及處理，以減緩環境及社會衝擊。定期舉行緊急應變教育訓練及消防演練，並透過演練小組模擬實作，培養同仁緊急應變和自我安全管理的能力，在災情尚未擴大時即能採取相應的行動，降低危機所造成的衝擊與傷害。

4.1 氣候變遷治理

本公司設有內控制度及內部稽核制度，並於 2024 年起透過永續發展工作小組展開永續營運有關環境、社會及治理面之整合性風險管理。為因應全球暖化導致的極端氣候，以及近年來能源及氣候變遷議題等影響性，智聯服務為減緩氣候變遷對公司營運衝擊，我們於 2024 年度起依據氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由永續發展推定小組下各組員進行鑑別氣候相關的風險與機會，由總經理擔任主席，每年擬定後續的因應策略與目標，及檢視執行情況與討論未來計畫，並且每年定期向董事會報告，由董事會監控執行成效。

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

治理

智聯服務與氣候相關 風險與機會的治理情況

- ✧ 永續發展工作小組轄下設有「環境永續小組」，負責每 3 年定期實施氣候相關風險機會辨識、研議氣候變遷與環境相關策略與目標，並規劃執行相關方案措施。
- ✧ 氣候風險與機會治理情形併入年度永續風險管理議題，每年由總經理向董事會報告，由董事會監督執行成效。
- ✧ 自 2022 年 8 月起每季針對永續發展溫盤進程於董事會報告。

- ✧ 由總經理擔任氣候風險與機會治理之主任委員，各一級單位主管擔任委員實施風險鑑別、評估、處理。

策略

業務、策略和財務規劃， 實際及潛在與氣候相關的衝擊

參照 2024 年度短、中、長期氣候風險與機會表及氣候風險與機會辨識矩正圖，相關氣候與機會對本公司之財務衝擊，如下表格說明。續發展溫盤進程於董事會報告。

本公司參考 IEA NZE 2050 及 RCP8.5 兩種氣候情境於永續發展工作小組會議中進行討論，同步使用 TCCIP(氣候變遷整合服務平台)所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用 RCP8.5 情境作為本公司氣候變遷實體風險情境；轉型風險則採 IEA NZE 2050 情境，並模擬營運所在地及市場碳排、能源法規變化情形，進行氣候變遷風險、機會之主題分析。

風險管理

氣候相關風險管理流程

風險鑑別、評估及管理流程如下：

STEP 01 ▾

- 由環境永續小組組員完成氣候環境背景資料蒐集
- 氣候風險及營運範圍評估

STEP 02 ▾

- 建立氣候風險與機會項目清單
- 建立內部營運衝擊調查問卷

STEP 03 ▾

- 環境永續小組組員實施氣候風險機會及營運衝擊分析
- 決定重大風險項目

STEP 04 ▾

- 建立執行策略及目標設定

STEP 05

- 每年透過環境永續小組組員議滾動檢討執行策略及目標之成效

本公司已將氣候風險與機會納入永續推動工作小組並結合業務屬性展開實施。

指標和目標

評估和管理氣候相關議題的 指標和目標

- ✧ 設定 2023 年起執行 5 年內減少用電量 5%。
- ✧ 設定 2030 年度溫室氣體減量相較基準年 2023 年減量 50%，每年平均應減量 7% 排放。
- ✧ 截至 2024 年底排放量及用電量，因智聯集團組織邊界變動，故排放量稍有增加，雖未達成短期目標，但本公司仍堅持邁向中長期碳中和承諾，並將持續優化減碳路徑與資訊揭露透明度。

2024 年度範疇 1 排放量 3.93 公噸 CO₂e；範疇 2 排放量 84.77 公噸 CO₂e

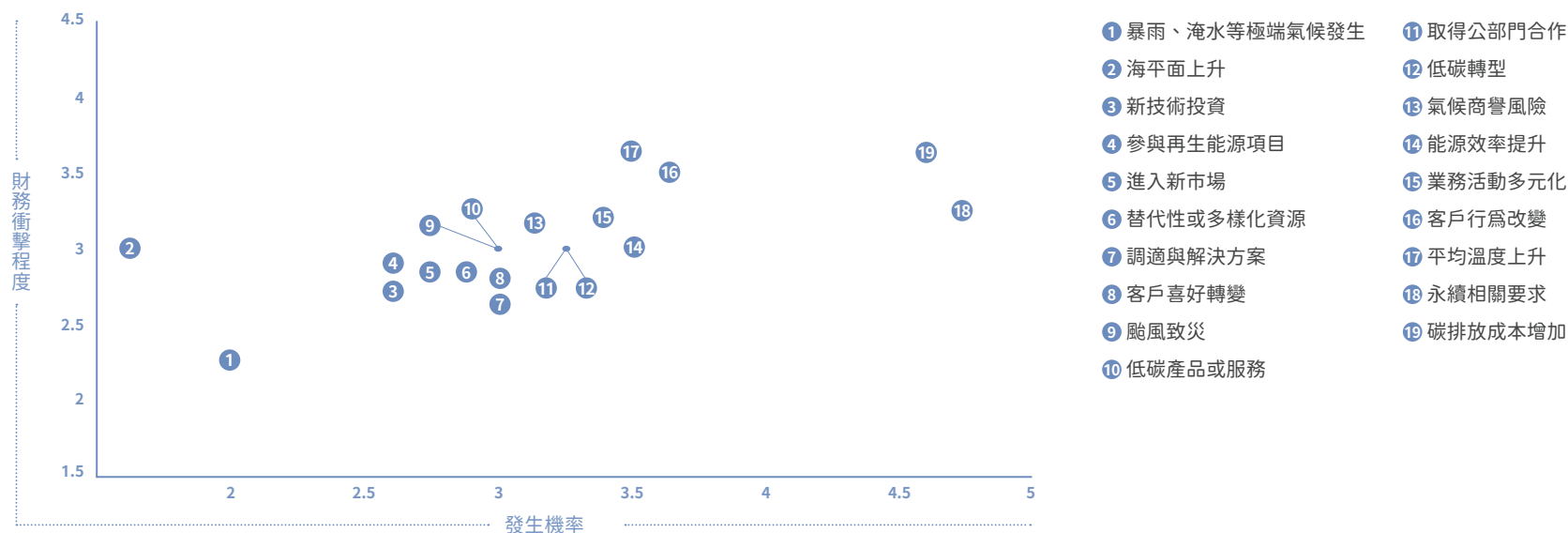
2030 年較 2023 年減碳 50%。

本公司每三年由永續發展工作小組重啟全面評估並每年定期檢視更新，2024 年完成第一次氣候風險評估，自短中長期氣候風險與機會表中 20 個氣候風險項目中，聚焦出 6 個相對高風險與機會項目：碳排放成本增加、永續相關要求、客戶行為改變、氣候商譽風險、平均溫度上升、業務活動多元化。

短中長期氣候風險與機會表							
編號	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇	編號	氣候變遷機會議題	機會等級	時間範疇
R1	碳排放成本增加	高 ⚡⚡⚡⚡	短期、中期	O1	低碳產品或服務	中 ⚡⚡⚡⚡	中期、長期
R2	永續相關要求	高 ⚡⚡⚡⚡	短期、中期	O2	研發創新	中 ⚡⚡⚡⚡	中期、長期
R3	低碳轉型	中 ⚡⚡⚡⚡	中期、長期	O3	業務活動多元化	高 ⚡⚡⚡⚡	短期、中期
R4	新技術投資	中 ⚡⚡⚡⚡	中期、長期	O4	客戶喜好轉變	中 ⚡⚡⚡⚡	中期、長期
R5	客戶行為改變	高 ⚡⚡⚡⚡	短期、中期	O5	調適與解決方案	中 ⚡⚡⚡⚡	中期、長期
R6	氣候商譽風險	高 ⚡⚡⚡⚡	短期、中期	O6	取得公部門合作	中 ⚡⚡⚡⚡	中期、長期
R7	暴雨、淹水等極端氣候發生	中 ⚡⚡⚡⚡	短期、中期、長期	O7	進入新市場	中 ⚡⚡⚡⚡	中期、長期
R8	颱風致災	中 ⚡⚡⚡⚡	短期、中期、長期	O8	能源效率提升	中 ⚡⚡⚡⚡	中期、長期
R9	平均溫度上升	高 ⚡⚡⚡⚡	中期、長期	O9	參與再生能源項目	中 ⚡⚡⚡⚡	中期、長期
R10	海平面上升	低 ⚡⚡⚡⚡	中期、長期	O10	替代性或多樣化資源	低 ⚡⚡⚡⚡	中期、長期

註 1: 短期為 1-3 年，中期為 3-10 年，長期為 10-30 年

氣候風險與機會辨識矩正圖



為降低前開風險因子，本公司擬定相關執行措施以減低或避免所產生的風險；對氣候變遷所衍生的節能減碳議題及規定，公司除積極參與宏碁集團推行之節能專案外，並積極進行服務創新改善，協助自身及客戶均能減少能源損耗。針對 2024 年所鑑別氣候相關風險與機會，推行因應策略。

風險與機會項目			說明	對財務衝擊	因應機制
轉型風險	政策和法規風險	碳排放成本增加	溫室氣體排放或供應商成本轉嫁	此構面風險對財務可能造成之影響為營運成本增加。	未來本公司除持續落實溫室氣體盤查、節能專案推行外，也將針對購買綠電開展評估作業，並訂立減碳目標，期許減少溫室氣體排放衝擊。
		永續相關要求	為促使公司符合氣候變遷相關法規與政策，相關費用	外部顧問輔導、外部查證相關支出，導致營運成本增加，財務面衝擊影響為營運成本增加。	現行因應方案結合溫室氣體減量相關策略實施，透過系統整合技術或雲端技術，提供低碳服務。
	市場風險	客戶行為改變	國內外企業永續意識抬升，使顧客在選擇產品或服務時，將考量氣候、能源等永續相關議題。	若未隨客戶需求調整技術及服務方式，將導致營業收入減少，或增加顧客溝通的人力費用。	為業務同仁安排永續相關課程，提升專業知識技能，以回應客戶對永續產品及服務的相關需求，並提供適度誘因，讓顧客容易且即時性的選擇。
實體風險	長期性風險	平均溫度上升	因平均溫度上升導致用電能源逐漸短缺、供應鏈中斷、勞動力減弱或影響服務品質與可靠性，而導致成本增加	必須支付更高的電費，使設備及辦公環境維持恆溫，或高溫可能增加維修及維護成本，將導致營運成本增加。	持續透過設備汰換與更新，提升能源使用效率以降低整體用電量。
機會	市場	業務活動多元化	提供多元化資訊服務、系統整合和軟體優化，以增加業務收入	增加營業收入	持續本於系統整合之關鍵技術，持續協助各產業發展創新解決方案，增加營運多樣化，提升組織營運韌性及永續競爭能力。
	能源來源	能源效率提升	選用高效率節能設備	提升能源效率，促使用電量漸減進而可降低營運成本	推動節能方案，增加能源效率，以減少能源使用量。

達成 2050 年減碳目標之實施方案

透過綠色採購、增設綠電設備，並購買具有環保標籤或取得環保認證之電器、設備（實施期程：2023~2025 年）



評估購置電力調節系統，提升能源使用效率（實施期程：2026~2030 年）



評估向台電或向綠電交易市場，購買再生能源及憑證（2030~2050 年）



4.2 溫室氣體管理

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，有鑑於我們同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，智聯服務自 2018 年起，即納入宏碁集團資訊中，依循 ISO 14064-1 標準實施溫室氣體盤查，且每年均由第三方獨立驗證單位查證通過，期望透過每年盤查瞭解現況建立減排方案及目標，邁向淨零排放。本公司為資訊服務業並未使用傳統冷媒製冷設備，皆使用環保冷媒，無臭氧消耗物質 (ODS) 排放。

直接溫室氣體排放 (範疇 1)

指直接溫室氣體排放，直接來自本公司組織邊界內所擁有或所控制的公務車輛汽油使用。

能源間接 (範疇 2) 及其他間接溫室氣體排放 (範疇 3)

(範疇 2) 指能源間接排放源，來自本公司邊界外部輸入電力的間接溫室氣體排放，包括辦公室及大樓公共區域之用電。

(範疇 3) 指其它間接排放源，指來自其它組織所擁有或控制的溫室氣體排放來源，目前以組織地理邊界範圍內非屬本場所有之排放源為主。依照上市櫃公司永續發展路徑圖，此部分企業可自行選擇是否納入計算，目前本公司暫不列入計算。

	範疇 1 直接排放	範疇 2 能源間接	總排放當量 (CO ₂ e)
2023			
排放當量 (公噸 CO ₂ e / 年)	3.53	73.69	77.22
範疇別占比 (%)	4.58%	95.4%	100%
2024			
排放當量 (公噸 CO ₂ e / 年)	3.93	84.77	88.7
範疇別占比 (%)	4.43%	95.57%	100%

註 1：2023 年盤查範圍，包含智聯服務竹北環科一路辦公室、智聯服務汐止 D 棟辦公室、子公司旭誼工程股份有限公司竹北愛因斯坦辦公室，2024 年起因組織邊界改變，新增子公司宏碁創建股份有限公司竹北環科一路辦公室。

註 2：直接排放係數來源，係引用台灣環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，汽油排放係數為 2.2631KgCO₂/L；柴油排放係數為 2.6060KgCO₂/L；電力排放係數則參照經濟部能源署公告，2023 年採用「111 年度電力排碳係數」為 0.495KgCO₂/度，2024 年採用「112 年度電力排碳係數」為 0.494 KgCO₂/度。

註 3：2023 年度溫室氣體排放量，併入宏碁集團盤查資訊取得第三方外部查驗，2024 年度亦已完成盤查並取得外部查證。

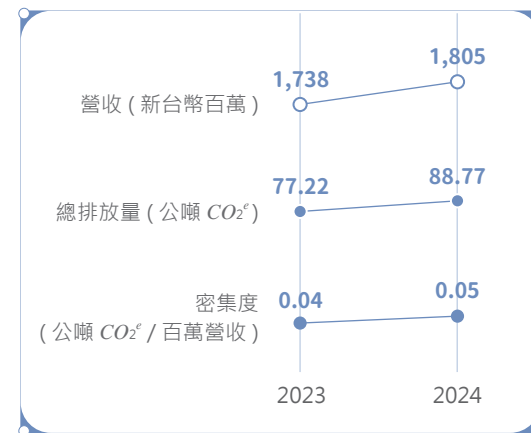
確信情形說明

近兩年度之確信情形如下：

- (1) 2023 年直接排放量 (範疇一)、能源間接排放量 (範疇二) 併同於宏碁集團溫室氣體盤查數據中，向第三方查驗機構 SGS 台灣檢驗科技公司依 ISO14064-1:2018 標準完成查驗，直接排放量 (範疇一) 3.53 公噸 (CO₂e)、能源間接排放量 (範疇二) 73.69 (公噸 CO₂e) 均取得合理保證等級。
- (2) 2024 年盤查數據，亦併同於宏碁集團溫室氣體盤查數據中，已取得第三方查驗機構 SGS 查驗發證。

排放密集度

近兩年度之確信情形如下：



溫室氣體排放減量

本公司係屬資訊服務業，溫室氣體排放源多為購買電力所產生之間接排放，主要來自辦公室空調與照明電力，本公司設定 2030 年度溫室氣體減量相較基準年 2023 年減量 50%，我們從能源管理及推動綠色辦公文化以減少購買電力所產生之間接排放。

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

4.3 能源管理

智聯服務集團為資訊服務業，並未有生產製程，最主要能資源使用為總部辦公室的空調與照明之用電，除外購電力，包含辦公室所需之水資源、用紙等。為避免不當的浪費及營運成本的增加，我們重視能源的管理，除參與宏碁集團整合性能源與氣候變遷策略，每年透過檢視減量績效，以優化各營運據點的能源效率為優先，持續優化精進各項能資源減量措施，未來擬依循宏碁集團方針規劃採用綠色電力為輔助；並為落實環境保護之承諾，本公司遵守環保法規，同時致力於實施節約能源、資源回收利用、綠色採購等各項對環境有益之政策及措施，並承諾持續支持最佳節能作為以減緩企業營運對環境產生的負面衝擊。

■ 能源使用



註 1：1 度電為 3.6 百萬焦耳，1Kcal 為 4,186 焦耳，GJ 為 10^9 焦耳；熱值參照台灣環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，每公升汽油熱值為 7,800Kcal。

註 2：2023 年外購電力度數，包含智聯服務竹北環科一路辦公室、智聯服務汐止 D 棟辦公室及子公司旭誼工程竹北愛因斯坦辦公室之數據。

註 3：2024 年外購電力度數，新增子公司宏碁創達竹北環科一路辦公室之數據。

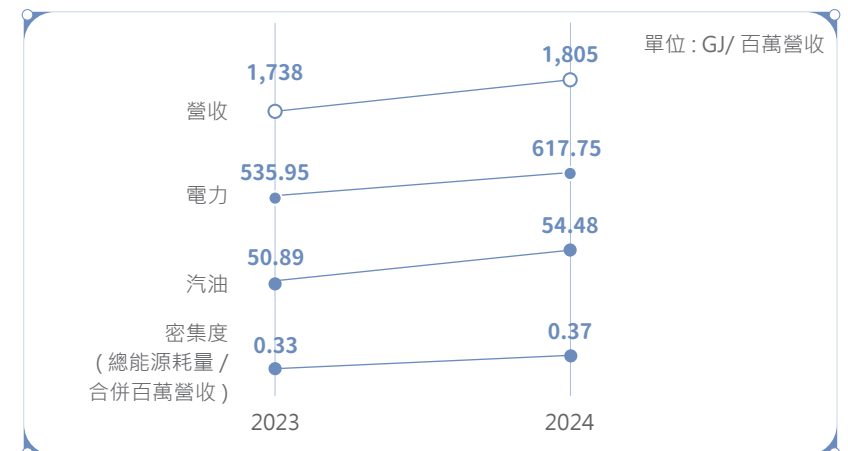
註 4：汽油數據，為智聯服務及子公司宏碁創達共用之公務車所產生。

■ 節能措施

- 公司選址時鄰近大眾運輸工具之站點，便於同仁上、下班及洽公時搭乘捷運，減少使用非公眾交通工具之頻率，同時達到減少溫室氣體排放之目的。
- 提供視訊會議之軟體，鼓勵同仁以視訊方式與客戶或廠商召開會議，提升效率並減少洽公及差旅之發生，進而降低交通工具使用，達到減少溫室氣體排放之目的。
- 選用環保認證紙張，減少對原始森林砍伐之危害，間接減緩溫室效應發生。
- 辦公室全區使用 LED 節能燈具。
- 採購設備時優先選擇具有節能標章 & 節能標章之設備（產品），汰換多台舊式碳粉事務機、飲水機，使用設備時同時達到節能、環保目的。
- 使用烘手機取代擦手紙，減少一次性紙張使用。
- 2024 年度智聯服務與子公司宏碁創達股份有限公司響應地球一小時關燈活動。



■ 能源密集度



前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

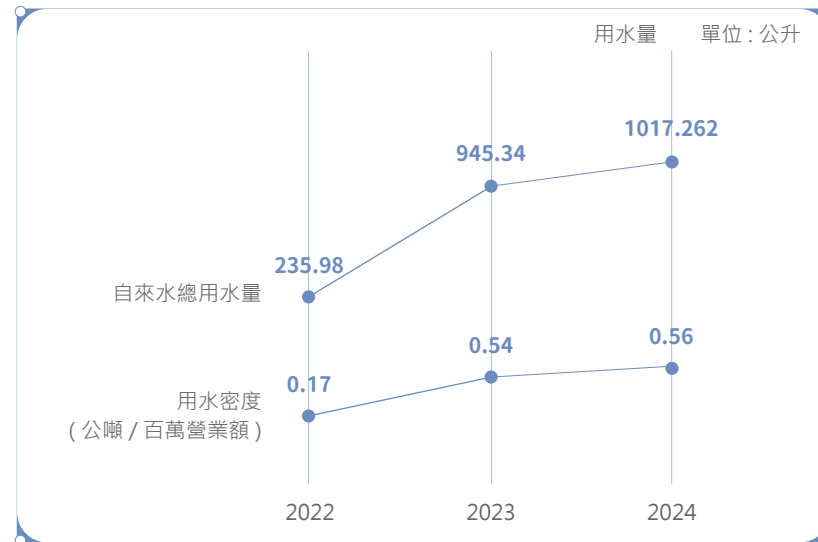
社會共榮

附錄

4.4 水資源管理

本公司用水因營運據點屬性均為辦公室活動，未從事產品之生產、製造，故無製程用水需求，取用水均為自來水，皆用於生活用水，此外，智聯服務總部坐落於新竹縣竹北市屬台灣北部區域，非屬水資源壓力地區，對水資源不會造成明顯的環境衝擊。

辦公室日常清潔洗滌，亦統一選用環保認證洗潔精，減少對環境及水資源之危害。



註 1：此表格僅統計智聯服務之用水總量。

註 2：智聯服務於 2022 年 6 月遷入昌益產發園區新辦公室，辦公空間面積相較過往有所增加，帶動日常生活用水量隨之提升。



水資源管理，我們依循集團所設定的短中長期目標，以每年度減少 1% 用水量為短期目標 2030 年較 2023 年減少 10% 用水量為中期目標，做法如下：

- ※ 本公司辦公室大樓均使用自動感應給水水龍頭、調節馬桶沖水量裝置及辦公室大樓採用雨水回收系統，以達節水目的。
- ※ 張貼節水標語，宣導員工應有節約水資源之觀念。
- ※ 飲用水設備定期檢查保養、更換過濾材，提升用水設備效率。
- ※ 定期巡檢水管、水龍頭、馬桶是否有滲漏或滴水，若發現漏水，立即報修處理。

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

4.5 廢棄物管理

4.5.1 廢棄物管理措施

本公司為資訊服務業，主要營業項目係提供系統整合技術服務，所產生之廢棄物均為辦公大樓之生活廢棄物與可回收再利用之資源回收物，包括員工生活垃圾、一般廢棄物等，並無產生有害廢棄物，對環境之衝擊程度尚屬輕微，廢棄物均由各營運據點之辦公大樓管理委員會統一委託合格廠商負責處理、清運，無法準確統計廢棄物之產生量，我們依循集團提供之人均廢棄物數值，乘以當年度員工人數，概算出當年度廢棄物總重量進行管理。

■ 廢棄物總量

單位：公噸

2022	1.54703
2023	1.87383
2024	1.85934

註 1：此表格僅統計智聯服務之廢棄物總量。

註 2：廢棄物總量計算，由宏碁集團廢棄物統計窗口，提供每年度 Municipal solid waste (Estd.) 人均廢棄物數值，本公司以該數值為基準，乘以當年度員工人數，得出年度廢棄物總重量。人均值 (waste) x 員工數 = 廢棄物總重量。

4.5.2 廢棄物回收與環保措施

為降低廢棄物產出，我們日常即要求員工落實分類工作並鼓勵同仁減少使用一次性塑膠、餐具、紙杯，以減少廢棄物對環境污染的傷害，並藉由執行各項資源回收及定期進行事業廢棄物回收管理方式，以強化廢棄物再利用作為，同時提高回收物的再利用價值。



生活廢棄物回收

- ☼ 可回收廢棄物：分類置於回收桶，由清潔人員細項分類委由回收廠商清運，達到再利用之目的，同時減少垃圾量降低對環境之危害。
- ☼ 廢棄紙張：統一集中存放後，定期委由廢紙回收商回收後，再混入造紙紙漿中，再生成紙箱重複利用，減少原生紙漿使用。
- ☼ 辦公室全區使用 LED 節能燈管，並於午休關燈一小時。



資訊設備回收

針對資訊設備若有需汰舊換新之情形，該廢棄處理方式係依照本公司《使用資訊系統、資源、服務與資產之政策》規定，於資訊設備辦理報廢作業時，將媒體儲存設備予以破壞至無法讀取使用，再委由資源回收專業處理廠商辦理資源回收處理，以防資訊外洩，並符合廢棄物減量、避免汙染及再利用原則。2024 年度無違反廢棄物管理法規之相關情事。



推廣 Earth Mission APP 自主減碳環保行動

為了守護地球環境，宏碁集團發起「Earth Mission APP」活動設計開發減碳手機應用程式，鼓勵同仁自發性參與各項綠色環保行動，將永續環保理念融入員工日常生活，每位同仁可透過 Earth Mission App，依自身生活習慣量身訂製專屬減碳計畫，例如：

- ☼ 綠色飲食（自行栽種蔬菜、在家用餐避免外帶、購買在地食材）
- ☼ 無紙生活（改用線上帳單、申請電子收據、推廣電子文件傳送）
- ☼ 友善環境（節省洗澡時間、使用餐巾布取代餐巾紙、自帶環保杯、餐具）...等。

智聯服務全力響應「Earth Mission」活動，積極邀請同仁參與各項減碳行動。透過自主性行動及 APP 中生動的 acer 小樹苗引導，激勵每位同仁將減碳理念融入日常生活，實踐對地球友善的全面性減碳行動。





—
05

社會共榮



前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

智聯服務重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；智聯服務透過定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議（園丁會）中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，智聯服務落實職安管理範圍為所有工作者及承攬商，並將相關管理制度推廣至所有子公司，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康，達成健康職場；最後，取之於社會，用之於社會，智聯服務積極投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

5.1 員工結構

智聯服務平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 落實人權政策

智聯服務重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，本公司恪守各營運據點所在地之勞動相關法規，保障全體同仁、客戶及利害關係人之合法權益，認同並遵循聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》等各項國際公認之人權標準，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並使公司內、外部成員均能獲得合理、平等與有尊嚴的對待。

本公司的人權政策適用於智聯服務本身及所屬子公司，籲請供應商和商業夥伴遵守這些原則，並在他們的企業內制定類似政策。透過內部稽核，識別和預防企業和供應鏈的人員所面臨的人權風險。人權政策透過官網公告以完善利害關係人溝通。

此外，我們設立檢舉管道，任何認為已發生違反人權政策情事的員工，歡迎向直屬管理部門、人事部門或稽核部反映，或透過下列管道秘密通報

電子郵件 Whistleblower.AST@acer-ast.com

書面申訴 將書面標註「機密」寄至，台灣新北市汐止區新台五路一段 88 號 5 樓，內部稽核部門收。



人權政策

對本政策提出疑慮的員工不會被揭露及報復。我們承諾會調查、處理並回應員工的疑慮，若有不合理處將盡快採取適當的改正措施。

依據本公司人權政策，推動之各項具體管理方案及其成效如下：

✓ 截至 2024 年 12 月底，未有接獲違反人權或疑似人權侵害之申訴事件。

✓ 恪遵當地政府勞動法令、國際規範及《智聯服務人權政策》，尊重員工意願，禁止強迫勞動，並設置有申訴管道。

✓ 本公司僅接受年滿 18 歲應徵者，並對獲聘員工進行查驗，雙重把關以確保無所疏漏。截至 2024 年 12 月底，童工人數為 0。

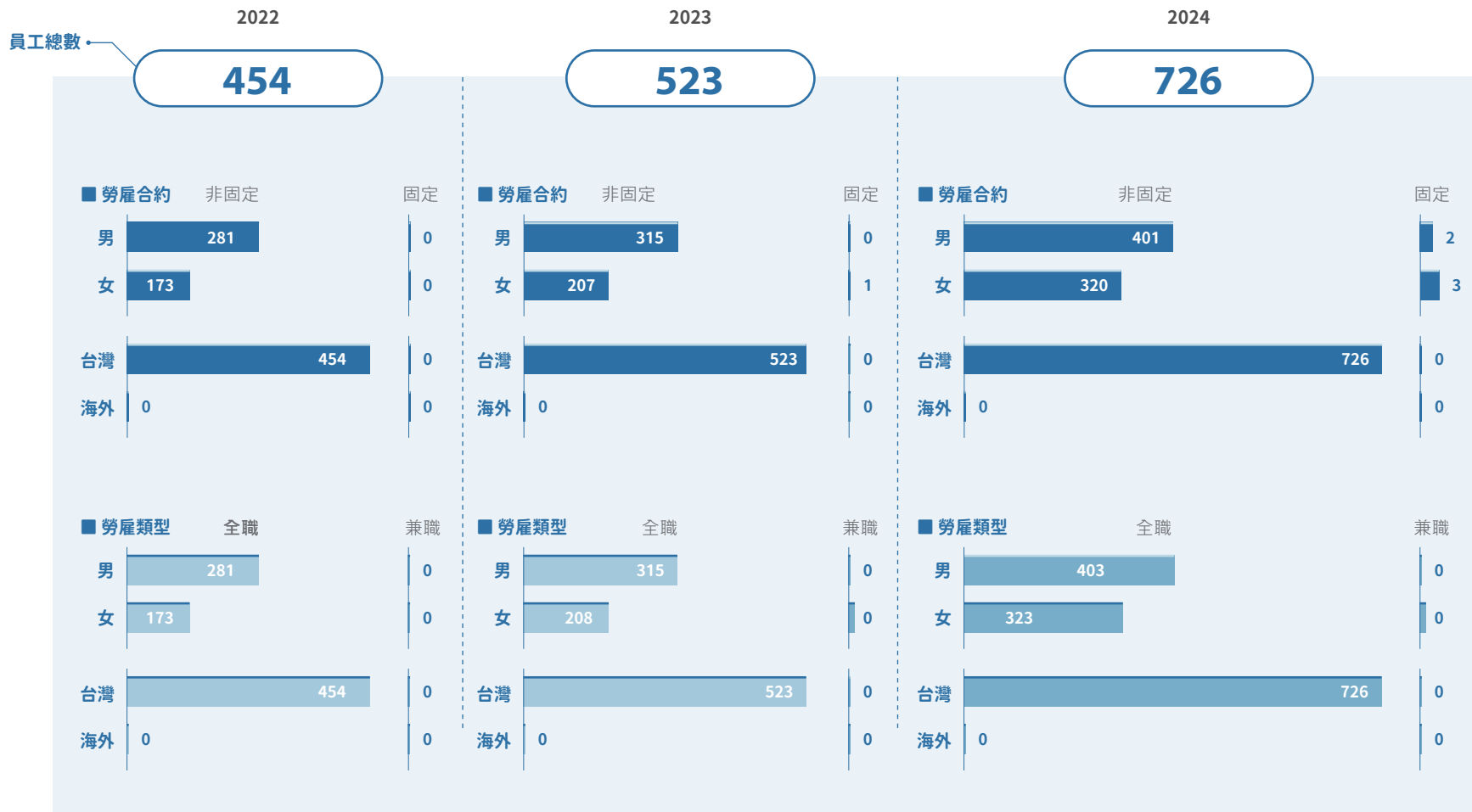
✓ 依法令規範提供員工合理薪資，並依規定辦理社會保險。以安定員工生活，增進工作效能為前提，提供各項福利措施。

✓ 健康安全職場，持續落實「零事故」目標。2024 年，我們持續以「職場零事故」為目標，落實各項安全管理措施，強化員工安全意識，確保工作環境無事故、無傷害。我們相信，唯有全員共同參與、主動預防，才能打造安心、健康的工作場所，邁向真正的零事故願景。

5.1.2 員工統計

智聯服務深知多元人才為企業成功之基石，資訊技術人才養成不易，我們期望透過在地化聘僱、福利制度及友善職場環境塑造以減少人員異動，達成人才永續。具體而言，全體員工以不定期契約類型為主，公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。本公司人力結構穩定，尚無發生大量之人力缺口。

智聯服務聘用本國在地人才擔任高階主管（經理級（含）以上）的比例為 100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。女性高階主管占比達 36%，在決策層具代表性，有助於建立包容性企業文化，吸引更多重視性別平等與社會責任的求職者與合作夥伴。



註 1：本表格以當年底（12/31）智聯服務及宏碁創達台灣營運據點的員工總數為揭露範圍。

註 2：勞雇合約分為不定期契約員工與定期契約員工。

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

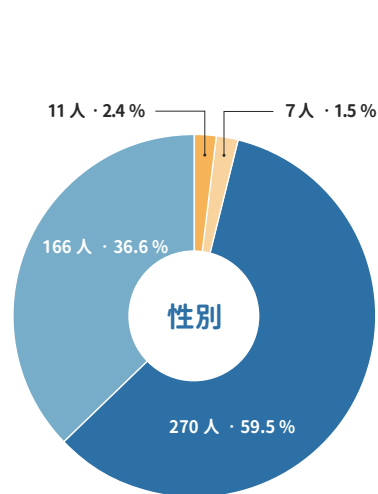
非員工的工作者

統計 / 年度	2022 年		2023 年		2024 年	
工作者總數	0		0		0	
契約類型	派遣	其他類型	派遣	其他類型	派遣	其他類型
性別	男	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0

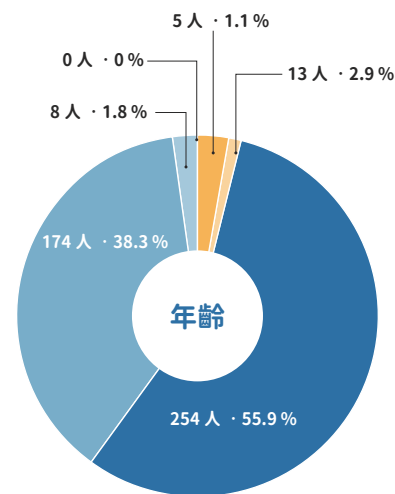
員工多元化統計

■ 依管理階層類型區分

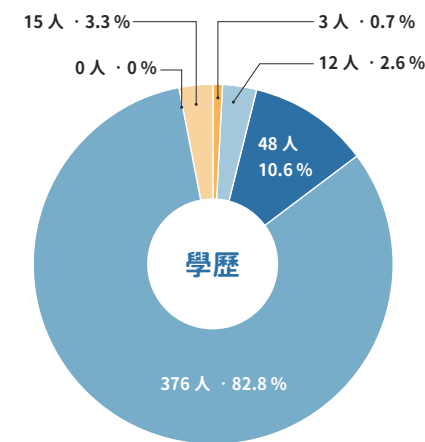
2022



■ 管理階層 ■ 非管理階層
● 男 ● 女



■ 管理階層 ■ 非管理階層
● 未滿 30 (30 歲以下) ● 30 以上未滿 50 (31-50 歲)
● 50 以上 (51 歲以上)



■ 管理階層 ■ 非管理階層
● 高中以下 ● 研究所
● 大專院校 ● 高中以下

前言

關於智聯服務

盡責治理

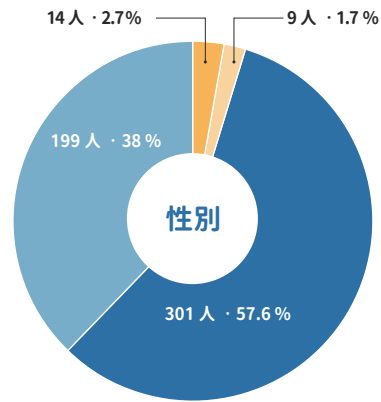
夥伴關係

永續環境

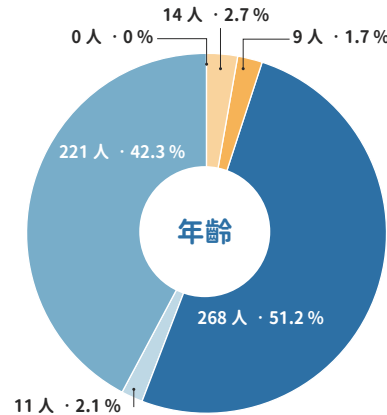
社會共榮

附錄

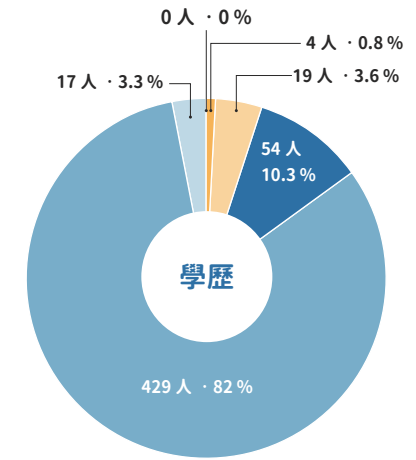
2023



管理階層 非管理階層
男 女 男 女

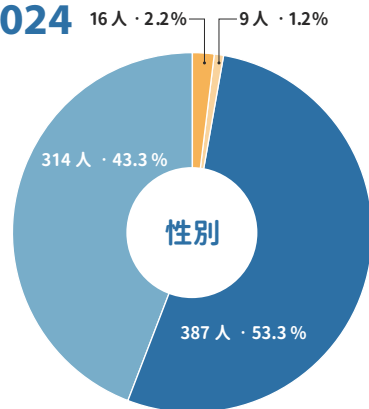


管理階層 非管理階層
未滿 30 (30 歲以下) 未滿 30 (30 歲以下)
30 以上未滿 50 (31-50 歲) 30 以上未滿 50 (31-50 歲)
50 以上 (51 歲以上) 50 以上 (51 歲以上)

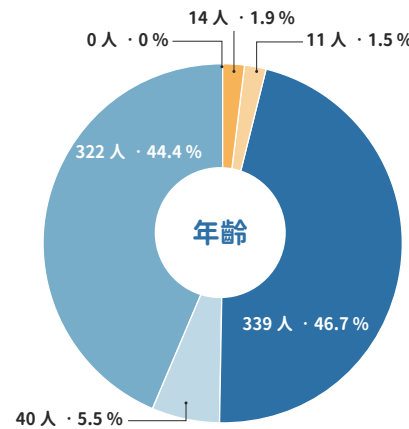


管理階層 非管理階層
高中以下 研究所
大學院校 高中以下

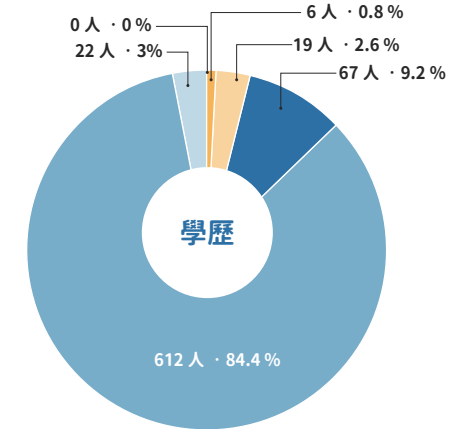
2024



管理階層 非管理階層
男 女 男 女



管理階層 非管理階層
未滿 30 (30 歲以下) 未滿 30 (30 歲以下)
30 以上未滿 50 (31-50 歲) 30 以上未滿 50 (31-50 歲)
50 以上 (51 歲以上) 50 以上 (51 歲以上)



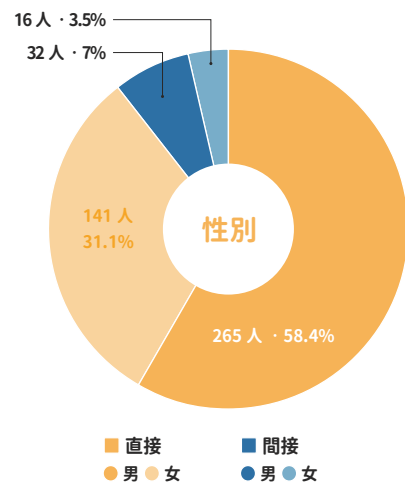
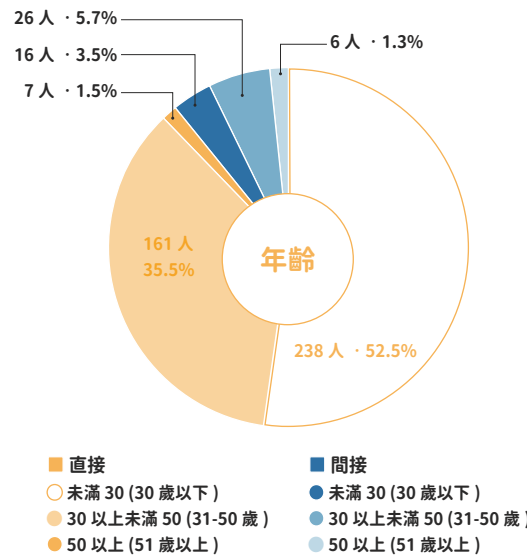
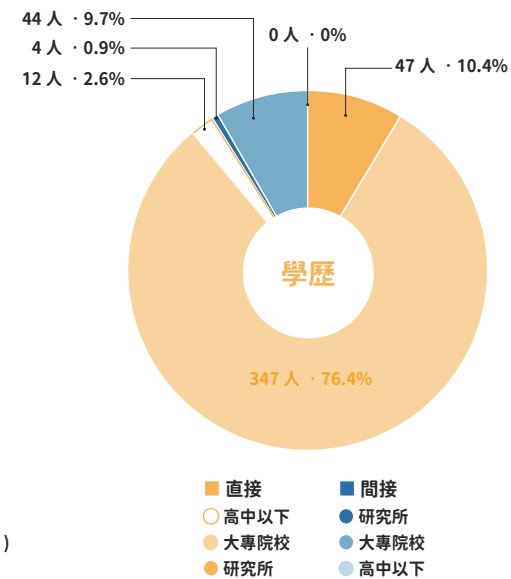
管理階層 非管理階層
高中以下 研究所
大學院校 高中以下

註 1：本公司定義「管理階層」高階主管的範圍，援用年報對內部人／經理人定義範圍（經理級（含）以上、處長級（含）以上之管理人員）。

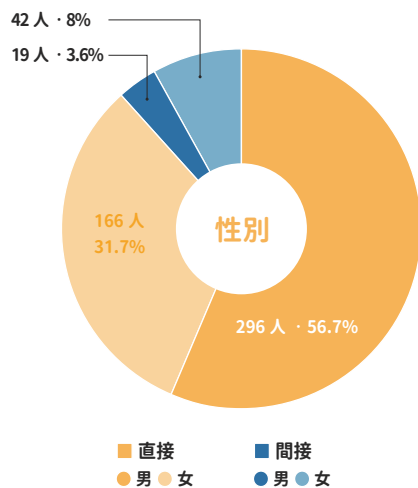
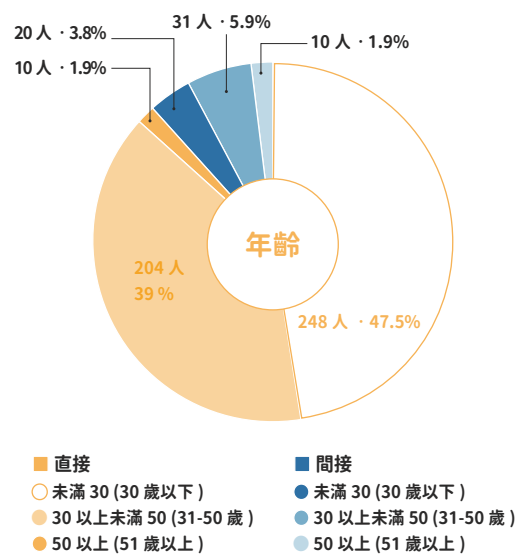
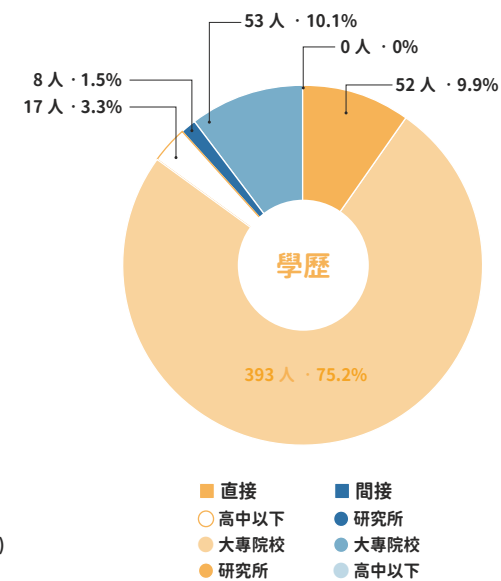
註 2：各類別人員百分比 = (當年底該類別人員總數 / 當年底的員工總數) * 100%，百分比顯示至小數點後第一位，小數點第二位四捨五入。

依職務類別區分

2022



2023



前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

前言

關於智聯服務

盡責治理

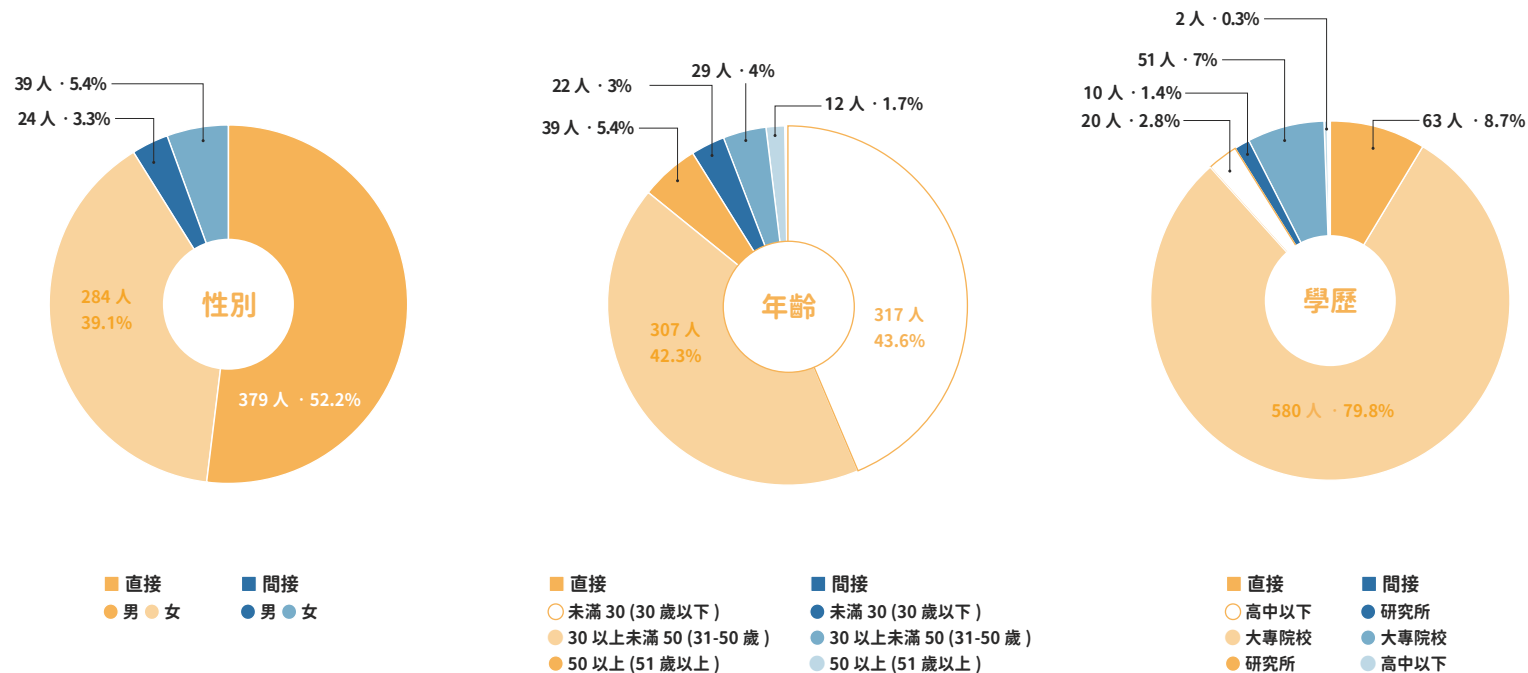
夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

2024



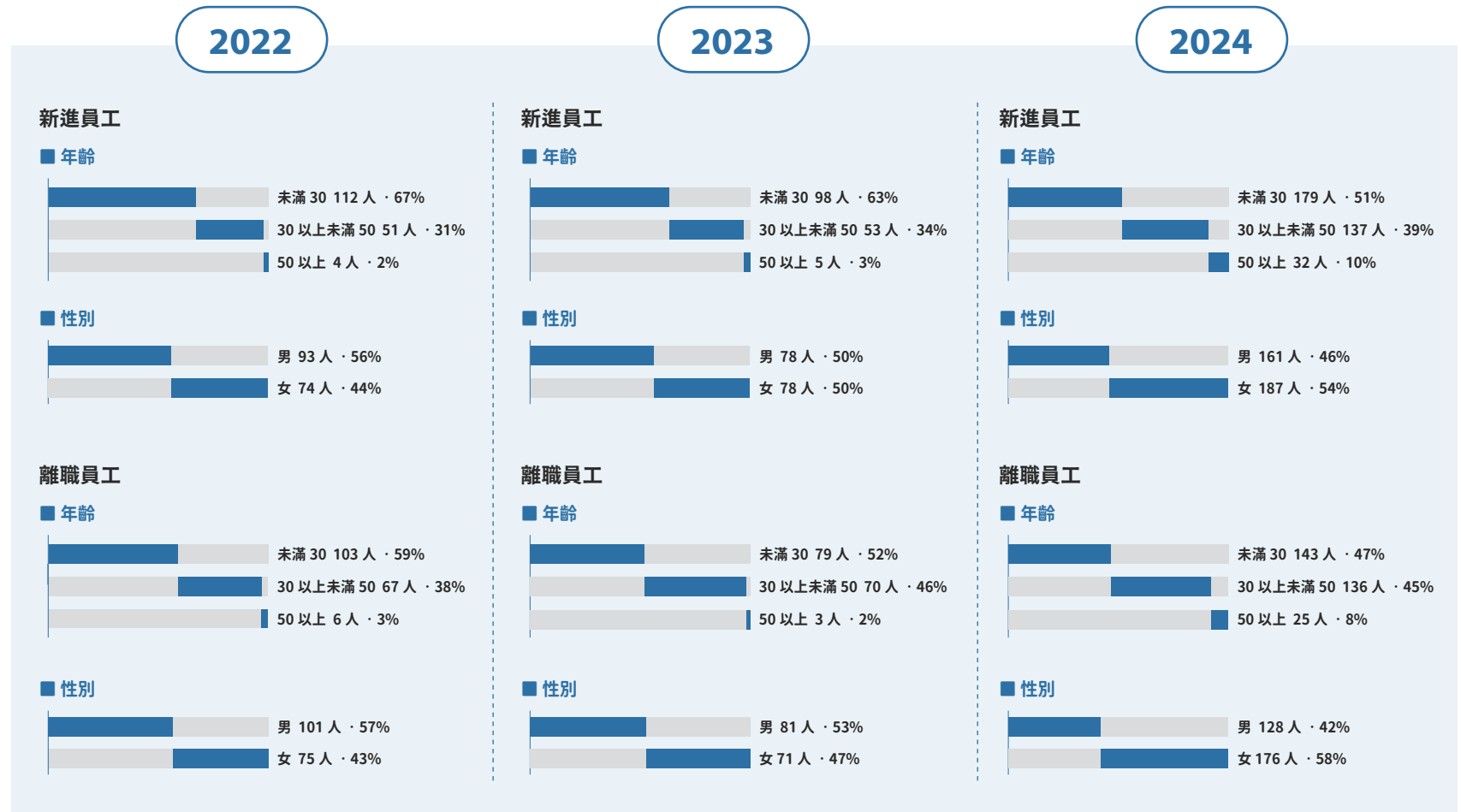
其他多元化聘僱：2024 年度身心障礙人士聘僱共 6 名；原住民聘僱 1 名

註 1：直接人員指軟體技術人員，間接人員指除軟體技術人員以外的所有正職員工。

註 2：各類別人員百分比 = (當年底該類別人員總數 / 當年底的員工總數) * 100%，百分比顯示至小數點後第一位，小數點第二位四捨五入。

■ 新進員工與離職員工

2024 年相較 2022 年的新進員工比率與離職率，女性員工與 50 歲以上員工，在 2024 年出現「新進比率成長」與「離職比率上升」的現象，此現象可能對本公司在人才多元性與包容性、知識傳承與組織穩定性構成潛在影響，為因應上述挑戰，本公司將持續與學校合作校園徵才活動，並推動女性友善職場措施（如彈性工時、育兒支持、女性領導培育），提供資深員工再訓練機會與知識轉移平台以及透過離職面談分析根因，調整招募及留才策略。



註 1：以 2024 年度年底的員工總人數為準。

註 2：新進率 = (當年度該類別之新進員工總數 / 當年底該類別之員工總數) * 100%。

如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) * 100%。

離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) * 100%。

如未滿 30 歲離職率 = (當年度未滿 30 歲離職員工數 / 當年底未滿 30 歲員工數) * 100%。

註 3：此表格百分比以整數顯示，小數點後第一位四捨五入。

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

5.2 適才適任

重大主題	人才吸引與留任
政策 / 承諾	<ul style="list-style-type: none"> 學無止境 職場永續 提供有競爭力的福利制度與薪酬 依循勞資會議決議，勞資溝通零阻礙
目標	<ul style="list-style-type: none"> 有效安排人員訓練，提昇在職人員素質，增進工作效率。 持續優化人力資源管理系統，提昇管理效能與品質。 年度勞資爭議事件 0 件。 每名員工年度平均訓練時數 3 小時。
負責部門 / 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 負責部門：人資部 申訴機制： Whistleblower.AST@acer-ast.com
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 持續辦理專業及管理課程，強化主管和同仁職位所需之能力以創造組織績效。 永續相關訓練推廣，以完善同仁永續發展意識。 年度教育訓練計畫據以實施。
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年度員工平均訓練 4.6 小時。 完成 2024 年度教育訓練計畫及實施。 年度勞資爭議事件 0 件。

健全的人力資源是智聯服務得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑智聯服務吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，晉升資訊透明公開，工作績效優秀同仁可獲晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，我們亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

5.2.1 人才吸引與留任

智聯服務依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇。整體而言，員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫺熟，公司獲利也樂於與同仁分享，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

此外，就基層人員薪資而言，智聯服務非主管人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

非主管全時員工薪資概況

單位：新台幣仟元



* 註：表格比例以女性為基準

註 1：資料範圍為 2024 年智聯服務在職滿半年以上的非主管全時正職員工。

註 2：此資料與股市公開觀測站揭露一致 (代號:6751)，詳情請見股市公開觀測站。

員工福利

智聯服務為體恤員工辛勞並促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可凝聚同仁情感並增進良性互動。2024 年度員工福利支出共新台幣 1,195 仟元。



除延續既有員工福利外，本年度亦實施多項優於法規之措施：

- ✧ 彈性工時制度：導入彈性上下班機制，員工可彈性安排工作時間，提升自主性與工作效率。
- ✧ 優於法令之休假制度：
全薪病假：每位員工每年可享有 15 日全薪病假；
新人特休：新進人員自完成試用期至工作滿一年以前，即可提前享有 7 日特別休假。
- ✧ 特休預支制度：若當年度特休已休畢，員工得預支次年度特休時數，最高可預支次年全部特休天數，以增進假期運用彈性。
- ✧ 有薪樂活假：既有特休休畢後，可額外申請最多 4 日之有薪樂活假，鼓勵員工安排自我成長或身心調劑時間。
- ✧ 員工專屬優惠：提供 Acer 集團商品多項購物優惠，提升員工生活便利與福利感受。
- ✧ 職場關懷活動：每年均舉辦家庭日，並不定期舉辦下午茶交流與員工慶生活動，促進部門互動與同仁歸屬感，凝聚共識增加向心力。

退休制度

為保障員工退休的財務規劃，本公司訂有員工任用、服務、考核、獎懲、升遷、離職規定，以照顧員工，並依法設有勞工退休準備金監督委員會，依必要性不定期召開委員會，審核退休金提撥及運用情形，充分保障同仁之退休權益。

智聯服務員工皆依「勞工退休金條例」規定，配合勞工提撥應有之退休金，公司按月依員工薪資總額提撥 6%，存入其於勞工保險局開立之個人帳戶。

我們將持續檢視並精進員工相關制度，致力打造安全、友善且具備彈性與支持性的工作環境，以實踐企業永續發展目標中的社會面承諾。

生育福利

另外考量員工工作之餘也能兼顧家庭發展，鼓勵員工請領育嬰假，健全家庭照護。

重大主題	性別	統計		
		2022 年	2023 年	2024 年
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	2	3	11
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	0
	女	1	2	4
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	2	2	3
復職率 (B/A)	男	0	0	0
	女	100%	100%	75%
育嬰留停期滿且復職後十二個月 仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	1	2	3
留任率 (當年度 C/ 前一年 B)	男	0	0	0
	女	50%	100%	100%

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註 2：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

註 3：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%。



5.2.2 人才培育及發展

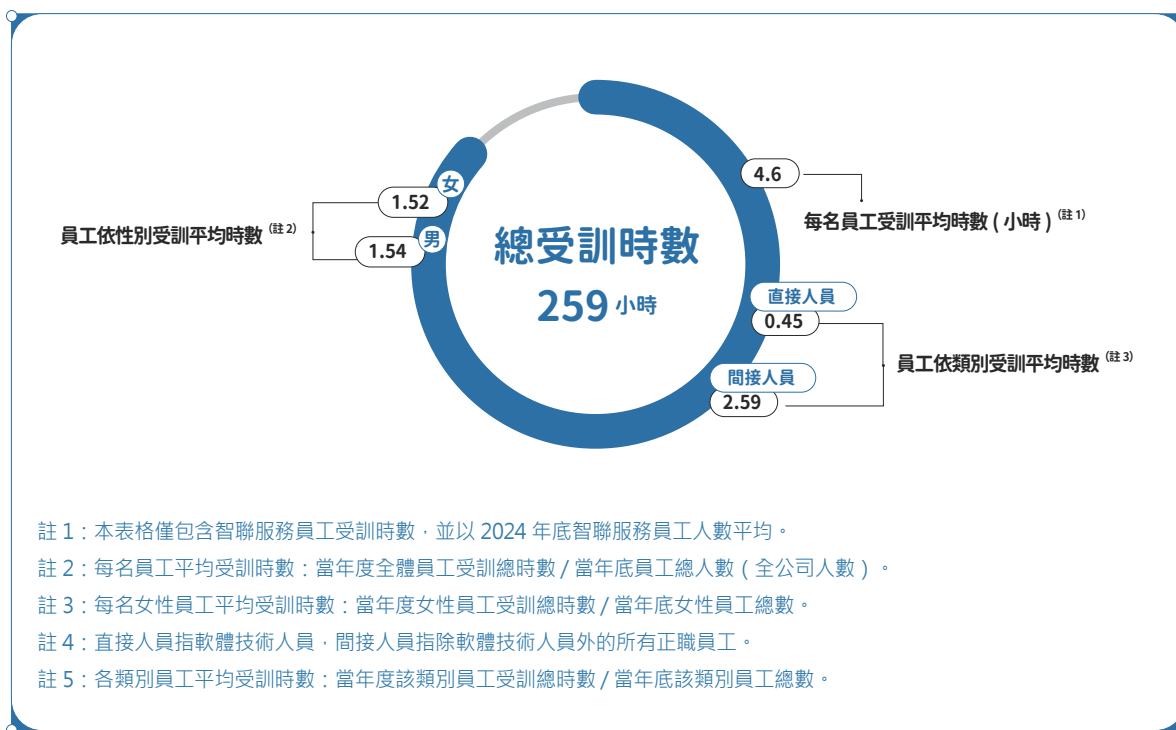
對智聯服務來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力維持永續競爭力的重要途徑，因此我們向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，以新進人員訓練、專業別訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報到時由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計畫並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資訊，鼓勵同仁參與外部機構舉辦之課程以掌握外在環境變化。

2024 年度實施一系列的課程，以強化人員之專業技能，內、外部教育訓練，合計共進行 259 小時以上，訓練成效如下：

■ 訓練成效統計



5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的營計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。本公司雖未有團體協約及工會組成，每季由 3 名資方代表與 3 名勞方代表進行勞資會議（園丁會），會議內容由勞方代表提出員工福利（調整差勤辦法、久任金幣）之提案，2024 年度共進行 4 次會議，調整相關福利。智聯服務經由園丁會運作協調勞資關係，定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，智聯服務亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年智聯服務勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

5.3 職業安全衛生

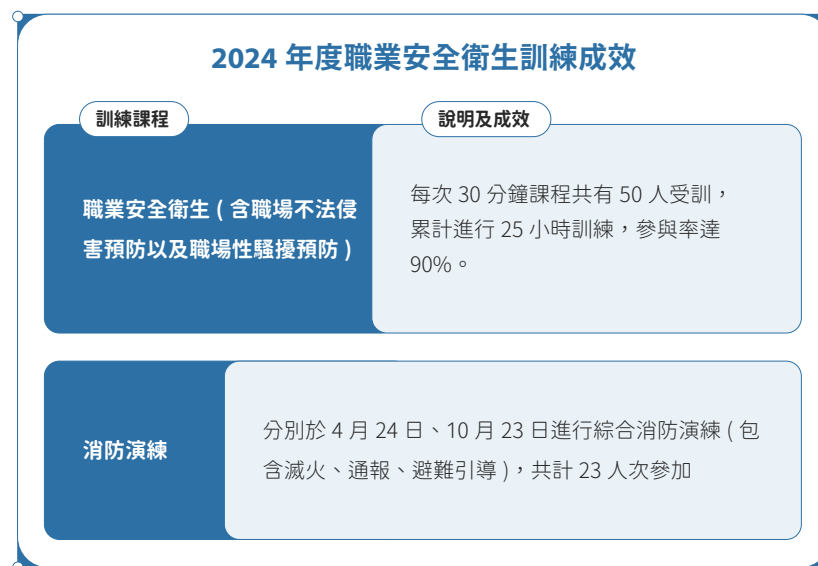
重大主題	人才吸引與留任
政策 / 承諾	持續強化安全衛生管理和定期評估安全衛生績效，建立安全、衛生、友善的工作環境。
目標	<ul style="list-style-type: none"> ※ 零職災 ※ 強化員工安全衛生意識。 ※ 依循各項安全衛生法規並落實執行。 ※ 緊急應變處理與準備。
負責部門 / 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ※ 負責部門：運籌管理 ※ 申訴機制：Whistleblower.AST@acer-ast.com
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> ※ 完成職業安全衛生管理系統風險評估及目標方案實施。 ※ 完成上下半年度各一次消防演練。 ※ 舉行促進健康之講座或活動。
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ※ 年度職安意識相關訓練，累計進行 25 小時訓練，參與率達 90%。 ※ 2024 年度零重大職業傷害。 ※ 2024 年度辦理 1 場健康活動。

秉持致力於員工照護、員工健康與安全，善盡企業社會責任並追求企業永續經營，我們始終如一堅信員工的安全健康是企業的無價財產，智聯服務為確保工作者健康及安全之工作環境，依循法令規定及宏碁集團政策，落實職業安全衛生管理。我們承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好防止職災、透過健康促進，邁向友善職場，善盡企業社會責任。

依循 PDCA 逐步落實安全衛生管理工作，職業安全衛生管理實施範圍及適用對象涵蓋各工作場域內運作的場所及所有工作者，承攬商 / 協力廠商則以承攬契約規定之。相關管理辦法包括：消防設施管理作業、緊急應變管理作業、事故通報與調查管理程序等，讓員工了解於異常狀況發生時之應變程序與處置方式，進而降低異常狀況所可能造成之危害及損失，並依據職業安全衛生法規規定，工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。員工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。智聯服務絕對不會對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

智聯服務積極並致力於推動勞工安全衛生與健康促進、為降低職業災害發生，遵循職業安全衛生管理系統及社會責任國際規範，持續改善員工安全與健康的工作環境、預防職業傷害與疾病、降低工作環境中的危險因素。期望符合勞工安全衛生法令規範，締造優質安全與健康之企業職場。

職業安全衛生訓練



註：本表格為智聯服務訓練成效，未包含子公司成效。

5.3.1 工作者參與、諮詢及溝通

本公司設立職安衛工作小組，由人資管理部門主管作為管理代表，召開會議共同討論、審議、協調及建議職業安全衛生管理促進事項，以提供員工更具友善舒適的安全的工作環境。

日常透過教育訓練及信件宣導員工職業安全意識，並建立內外部溝通程序強化職安衛相關溝通。此外，員工內部網站更設立溝通管道，鼓勵倡導員工詢問、申訴或建議，員工可以選擇匿名或不匿名的方式；意見表達或回覆也可以選擇公開給全體員工或是限定個人；無論員工意見箱或是申訴過程，全程均以保護申訴者隱私為第一要務，同仁可安心透過電話直接向稽核部門或該部門主管提出意見。2024 年智聯服務並無重大職安相關申訴事件。

職安申訴流程



5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

本公司營運範圍主要均以辦公區域及大樓公共區域為活動場所。建立危害鑑別相關管理辦法，以確保危害辨別及風險評估之有效運作。危害鑑別考量日常執行面之工作者作業安全風險及變更衍生之安全風險，若評估為高風險項目，經高階主管核准後，建立職安衛目標方案要求責任單位據以實施，實施成果由職安人員追蹤成效。2024 年針對安全衛生相關活動進行評估，作業危害主要為中低風險之工作壓力及交通事故，工作壓力方面已列入一般安全衛生教育訓練，宣導同仁適度休息，並提供視障按摩服務，同仁可透過公司內部 app 預約舒緩疲勞；交通事故方面則加強宣導，提醒同仁通勤及差旅之交通用路安全。

此外針對事故調查，公司建立了意外事故處理調查作業程序，以落實事故之調查及管理。任何工傷事故發生，其通報作業及處理改善過程依據意外事故處理調查作業程序實施。工傷事故調查報告列入每年度教育訓練實施，並於職業安全衛生小組檢討。

5.3.3 職業災害統計分析

統計 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
總經歷工時	842,912	916,543	1,326,936
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0
	比例	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0
	比例	0	0
可記錄之職業傷害	人數	0	0
	比例	0	0
職業病	人數	0	0
	比例	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0
	比例	0	0

註 1：嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，數據統計排除死亡人數。

註 2：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病，數據統計應包含死亡人數。

5.3.4 健康職場推動

隨著社會與經濟之變遷，國際勞工組織 (ILO) 及世界衛生組織 (WHO) 提倡勞工職場安全及健康服務是基本權利，智聯服務依循 ILO 及 WHO 意旨並依循法令規定，積極於健康議題之策劃、推動、執行，其內容涵蓋三大面向：健康服務、健康教育、健康工作環境。定期辦理疾病防治宣導、健康保健宣導、衛生專題演講、員工預防保健諮詢、每年提供員工健康檢查。基於保護員工健康的立場，著力於健康風險評估、健康管理、健康促進及工作環境危害評估及建議等服務，且提供員工衛教觀念，期許在工作期間不致因健康問題而影響工作且能落實職場勞工之健康照護。

2024 年度相關績效如下：

- ✓ 2024 年 7 月至 9 月間舉辦健康促進活動【健走減重激勵賽】。
- ✓ 提供優於法規之健檢項目，對於健檢報告進行分析、分級管理及異常改善追蹤，並由臨場醫師與護理師個別化進行追蹤與衛教、醫療轉介，2024 年參與健康檢查率為 100%。

5.4 社會參與

身為社會的一員，我們與投資人、員工、在地社群及所有利害關係人相互依存。智聯服務深知企業不只是經營，更承載著影響社群的責任。以新竹地區為服務範疇，攜手在地團體，用實際行動溫暖每一個角落，致力讓社會變得更美好。

2024 年參與的社會公益及文化活動等相關努力成果如下：

支持在地運動 (2024.02)

我們贊助新竹地區舉辦之籃球賽事，提供包括電子計分系統、即時螢幕輪播設備與相關電子器材...等關鍵技術支援，展現本公司對於體育發展與科技應用的積極投入。

公司也邀請員工與眷屬約 60 人參與活動，透過觀賽與現場互動，一起響應體育文化賽事發展，不僅促進內部同仁之間的情感交流，更強化企業與當地發展的連結。

活動當日，派出 3 名專業工程師親赴現場操作與維護設備，確保比賽流程順利、資訊即時同步，讓觀眾與選手皆能享受高品質的比賽體驗。

此次活動不僅展現我們在資訊科技領域的技術整合優勢，更體現本公司對支持地方運動、培育健康社會環境的承諾。



關懷在地社區環境 (2024.10)

透過社區清潔活動提升環境品質，促進居民健康，2024 年度，智聯服務及子公司宏碁創建股份有限公司共同於建功里推動社區清掃活動，以實際行動改善當地環境衛生。

建功里範圍，涵蓋住宅區、學校、公園及部分商業活動區域，人口約 3,400 人。該區域內有主要通勤道路及公共空間，日均使用人數超過 1,500 人，為當地居民及訪客的重要活動範圍。公司同仁自組志工隊與社區居民共同參與建美里公共空間與主要街道的環境清掃，範圍涵蓋社區公園、運動球場、主要人行道及公用道路周邊。

- ✧ 本次活動共有 21 名志工參與，包括本公司員工、建功里居民及員工眷屬。
- ✧ 贊助清潔用具：本公司提供清潔用品，包括掃具、手套、環保垃圾袋等，並設置適當的垃圾分類指引，協助提升社區環境管理能力。
- ✧ 投資金額：本次投入清潔用品及飲用水資源費用共計新台幣 6,000 元，以支持本次活動順利推行。
- ✧ 受幫助人數：建功里居民約 3,400 人，另有每日約 1,200 人次訪客使用清掃區域。
- ✧ 環境改善：活動期間共清理垃圾約 40 公斤，並提升垃圾分類與減少非法棄置行為。
- ✧ 社區連結：透過企業志工與居民合作，增進企業與社區間的互動，提升建功里居民對公司的認同感，並強化地方永續發展目標。



前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

聖誕禮物募集計畫 (2024.12)

由員工捐贈全新或保存良好的物資，如保暖衣物、學用品、玩具或食品包，透過合作夥伴分送至社區有需要的家庭與兒童。同時，公司額外提供專款資助公益團體，確保捐贈資源能更有效地運用，幫助更多人過上溫暖的聖誕節，義賣所得皆捐至蒙恩聽障烘培坊。

2024 年本公司推動公益團體支持計畫，共募集 12 件物資，並透過在地主管機關轉贈予 6 名受惠者，傳遞節日的溫馨與關懷。

公司額外投入資金共計 21,000 元，支持公益團體提供更多友愛資源，擴大影響範圍。深化了企業與社區的連結，讓聖誕公益活動成為公司內外共同參與、共享愛與溫暖的重要時刻。



視障按摩 (2024 年度)

與視障按摩師合作，透過定期聘用專業盲人按摩服務。

實際促進身心健康與職場福祉，更以具體行動支持弱勢就業，落實多元共融與社會責任，展現企業對人本關懷與永續價值的承諾。





附錄

GRI 指標索引；
SASB 軟體與資訊科技服務業揭露準則；
TCFD 及上市上櫃公司氣候相關資訊



前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
治理	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 治理實務	019	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 治理實務	019	
	2-19	薪酬政策	2.1 治理實務	019	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 治理實務	019	
	2-21	年度總薪酬比例	-	019	最高年度總薪酬為公司機密資訊
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	002	
策略、政策與實務	2-23	政策承諾	1.2 永續願景策略 2.2 誠信經營與法規遵循 2.5 資訊安全及客戶隱私 4.3 能源管理 5.1 員工結構 5.3 職場健康與安全	009 024 029 041 045 055	
	2-24	納入政策承諾	1.2 永續願景策略	009	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1 治理實務 2.4 風險管理	019 028	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 治理實務	019	
	2-27	法規遵循	2.2 誠信經營與法規遵循	024	
	2-28	公協會的會員資格	1.3 參與外部組織及響應國際倡議	012	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.4 利害關係人及重大主題	012	
	2-30	團體協約	5.2 適才適任	052	
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.4 利害關係人及重大主題	012	
	3-2	重大主題列表	1.4 利害關係人及重大主題	012	
	3-3	重大主題管理	1.4 利害關係人及重大主題 2.1 治理實務 2.2 誠信經營與法規遵循 2.3 營運績效 2.4 風險管理 2.5 資訊安全及客戶隱私 5.2 適才適任 5.3 職場健康與安全	012 019 024 026 028 029 052 055	

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
*GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	026	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷治理	037	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2 適才適任	052	
	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	026	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 社會參與	057	
*GRI 205- 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 誠信經營與法規遵循	024	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營與法規遵循	024	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營與法規遵循	024	
GRI 206- 反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 誠信經營與法規遵循	024	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	041	
	302-3	能源密集度	4.3 能源管理	041	
	302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	041	
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	042	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	042	
	303-3	取水量	4.4 水資源管理	042	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	040	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	040	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體管理	040	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體管理	040	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	043	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	043	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	043	
*GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 適才適任	052	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 適才適任	052	
	401-3	育嬰假	5.2 適才適任	052	

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 402：勞 / 資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	-	-	如有重大營運改變，均依當地法令通知受影響的同仁
*GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職場健康與安全	055	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職場健康與安全	055	
	403-3	職業健康服務	5.3 職場健康與安全	055	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職場健康與安全	055	
*GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職場健康與安全	055	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職場健康與安全	055	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3 職場健康與安全	055	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職場健康與安全	055	
	403-9	職業傷害	5.3 職場健康與安全	055	
	403-10	職業病	5.3 職場健康與安全	055	
*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	5.2 適才適任	052	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 適才適任	052	
*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	5.1 員工結構	045	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	-	-	基於內部管理之保密考量和限制（機敏資訊），暫不揭露
*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	2.5 資訊安全及客戶隱私	029	

附錄二：SASB 軟體與資訊科技服務業揭露準則

揭露議題	指標編號	指標要求	性質	報告內容章節對照	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	量化	4.3 能源管理	
	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	量化	4.4 水資源管理	本公司營運所在地區非取自高度或極高度水資源壓力地區用水 (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	質化	4.3 能源管理 4.4 水資源管理	
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	質化	2.5 資訊安全及客戶隱私	
	TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目之使用者數量	量化	本年度無此情事	
	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	量化	本年度無此情事	
	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	量化	本年度無此情事	
	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	質化	本年度無此情事	
	TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法	量化	2.5 資訊安全及客戶隱私	
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	質化	本年度無此情事	
	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	量化	2.5 資訊安全及客戶隱私	
招聘與管理全球多樣化及技術性勞工	TC-SI-330a.1	(1) 外國籍與 (2) 海外員工之百分比	量化	5.1 員工結構	
	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	量化	5.1 員工結構	

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

智慧財產保護及競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損失	量化 + 質化	本年度無此情事	
管理來自技術中斷之系統風險	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 (停機天數)	質化	本年度無此情事	
活動指標	TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	量化	2.4 營運風險管理	
	TC-SI-000.A	(1) 授權或訂閱之數量 (2) 雲端基礎之百分比	量化	無授權或訂閱之系統	
	TC-SI-000.B	(1) 資料處理能力 (2) 外包比例	量化	(1)Total 37.94 GHz processing capacity (2)0% cloud	
	TC-SI-000.C	(1) 資料儲存量 (2) 外包百分比	量化	(1)Total 15.65TB storage (2)0%	

附錄三：TCFD 揭露項目對照

面向	TCFD 揭露項目	對應章節
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	4.1 氣候變遷治理
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	
策略	組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	
	組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	
	組織在氣候相關風險的管理流程	
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	
指標和目標	組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

■ 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	報告書揭露章節	備註
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	4.1 氣候變遷治理	
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)		
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響		
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度		
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。		
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。		
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價	
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	4.1 氣候變遷治理	
9. 溫室氣體盤查及確信情形	4.2 溫室氣體管理	

■ 最近兩年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1 溫室氣體盤查資訊

☼ 敘明最溫室氣體近兩年之排放量 (公噸 CO ₂ e)、密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元) 及資料涵蓋範圍。
☼ 詳章節第 4.2 溫室氣體管理。

1-2 溫室氣體確信資訊

☼ 敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
☼ 詳章節第 4.2 溫室氣體管理。

前言

關於智聯服務

盡責治理

夥伴關係

永續環境

社會共榮

附錄