



2025

智聯服務 永續報告書

ACER SYNERGY TECH Sustainability Report



目錄

CONTENTS

前言

目錄	002
經營者的話	003
關於報告書	004

關於智聯服務

1.1 公司簡介	006
1.2 永續願景策略	011
1.3 參與外部組織及響應國際倡議	013
1.4 利害關係人及重大主題	014

盡責治理

2.1 治理實務	021
2.2 誠信經營與法規遵循	026
2.3 營運績效	027
2.4 風險管理	029
2.5 資訊安全及客戶隱私	031

夥伴關係

3.1 客戶關係管理	036
3.2 供應鏈永續	037

永續環境

4.1 氣候變遷治理	040
4.2 溫室氣體管理	043
4.3 能源管理	044
4.4 水資源管理	045
4.5 廢棄物管理	046

社會共榮

5.1 員工結構	048
5.2 適才適任	055
5.3 職業安全衛生	058
5.4 社會參與	060

附錄

GRI 永續性報導準則對照表	063
永續會計準則 SASB 對照表	067
TCFD 揭露項目對照	069
上市上櫃公司氣候相關資訊	070

經營者的話

致關心智聯服務永續經營的朋友：

回顧 2025 年，對美關稅政策及全球通膨壓力趨緩，在各國政策引導下，半導體產業對美投資規模持續擴大，帶動全球供應鏈加速重組。同時，受惠於生成式 AI 應用全面滲透至邊緣運算與企業端，AI 伺服器、高階算力及記憶體等關鍵軟硬體需求持續攀升，迎來 IT 軟硬體強勁升級循環。2025 年全球半導體產值年增約 11.2%。邁入 2026 年，預期在 AI 晶片迭代與記憶體供給緊俏之雙重推升下，科技產業將維持高度成長潛力與發展機會。

靈活整合 開拓新局

對於高階製程與數位轉型等多元需求持續提升，企業亦面臨成本結構上行及交期遞延等挑戰。我們持續積極整合集團資源，深耕系統整合之核心領域，透過資訊科技應用專業，鏈結子公司「宏碁創達股份有限公司」（原宏達服務股份有限公司）的知識密集性人力資源服務，並結合關聯企業「旭誼工程股份有限公司」（以下簡稱旭誼工程）之工程技術能量。為持續深化營運技術領域布局，本公司於 2025 年度進一步取得「台信能源股份有限公司」20% 股權，強化 OT 領域於現場規劃及建置現場設備、環境控制、辦公大樓空調設計建置、機房消音之整合能力，逐步完善軟硬體規畫及解決方案，提升「一站式工程」服務生態系之競爭力。同年度我們攜手合作夥伴，推出「自動化物料管理系統」與「智慧線邊倉解決方案」，並成功取得多項公部門及東南亞客戶專案，業務拓展動能強勁，帶動整體業績表現。

我們始終秉持誠信、創新、專業及兼顧社會責任的經營方針，保持高度營運彈性及靈活的策略佈局對應市場需求，確保在產業數位轉型的浪潮中，穩健維持競爭優勢與永續營運動能，2025 年度公司治理面成果如下：

- ✳ 協助子公司旭誼工程推動其股票公開發行，2025 年 7 月旭誼工程公開發行申報生效，並於 8 月順利登錄興櫃市場。
- ✳ 2025 年度合併營收為新台幣 17.6 億元，本公司與旭誼工程之持股關係由「合併報表子公司」轉列為「採權益法認列之關聯企業」，並對此會計變動認列 103,744 仟元之營業外利益，合併稅後淨利為 115,538 仟元，合併稅後淨利較同期大幅增長 525%。

✳ 為深化本公司永續發展及風險管理能力，同年 11 月 4 日經董事會決議通過設置「風險管理暨永續發展委員會」並訂定「風險管理政策與程序」，透過治理高度之提升，實踐企業永續發展並形塑風險管理全員參與的企業文化。

以人為本，循善共好

員工一直是智聯服務非常重視的永續根基之一，我們致力打造安全健康、平等、多元、和諧正面的職場環境，除建立與公司營運成果連動之薪酬制度，使員工得以共享經營績效外，我們關注同仁的身心健康與發展，提供多元教育訓練課程、每年定期健檢、舉辦健康安全講座、員工旅遊、優於勞動基準法的勤修規定...等福利制度，以積極留任人才。

此外，智聯服務持續回饋新竹在地社會及偏鄉地區，運用有限資源發揮最大效益，透過辦理公益慈善捐助、運動賽事等活動投入社會關懷。2025 年度推動弱勢孩童運動平權計畫，深入偏鄉據點定點深耕，以公平資源與制度化支持，協助孩童建立持續性的培訓機制，促使偏鄉孩童平等取得運動學習資源。同年度，我們亦發揮資訊核心技術，協助高雄市高苑工商籃球隊建置官方網站，協助球隊數位轉型與資訊整合。我們相信，唯有落實「以人為本」的價值，從內部員工照顧到外部社會關懷，才能形成正向循環，實現「循善共好」的永續願景，持續以科技與行動力為社會帶來長遠且正向的改變。

氣候環境行動

做為宏碁集團的一份子，我們持續響應集團減碳路徑，透過導入自動化作業流程，將例行性、重複性高的人工作業逐步自動化，提升整體營運效率及能源效率，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，進一步降低能資源消耗對環境的影響。

展望未來

展望 2026 年，本公司將持續關注企業永續發展趨勢及產業布局動向，以推動各事業群及子公司協同發展、創新與拓展營運觸角，並於公司治理、創新管理、環境永續、社會關懷等面向，強化策略規劃與執行力，也期望所有利害關係人及關心本公司的夥伴們，給予我們更多指導與鼓勵，讓我們逐步落實永續發展之理念及願景，實現可持續發展的共好未來。

總經理



關於報告書

揭露期間

本永續報告書之報導期間為西元 (以下同) 2025 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) 第二次發行，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

為完整揭露本公司永續發展的成效，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) 及中華民國證券櫃檯買賣中心「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。本年度報告書無資訊重編之情形。

撰寫流程與品質管理

本報告書資料及數據經由風險管理暨永續發展委員會轄下之永續發展工作小組編制，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及小組召集人總經理審查確認，最後經由風險管理暨永續發展委員會與董事會核定後，將執行成效於本報告書揭露。

本報告書之財務數據，係引用勤業眾信聯合會計師事務所簽證之財務報告，部分統計數據則引用自本公司年報，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，並經風險管理暨永續發展委員會及董事會審議通過，報告書發行	永續發展工作小組 / 風險管理暨永續發展委員會 / 董事會

發行日期與週期

本公司每年發行，報告發行時間如下：
前次發行時間：首次發行 2025 年 8 月
本次發行時間：第二次發行 2026 年 8 月。
下次發行預定：第三次發行 2027 年 8 月。

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。

地址：新竹縣竹北市環科一路 33 號 6 樓之 3
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

1.1 公司簡介

智聯服務股份有限公司 (以下簡稱智聯服務) 成立於 2017 年 9 月，為宏碁集團旗下，深耕高科技產業資訊與系統服務的前鋒。我們專精於硬體與軟體之系統整合及客製化服務，致力為客戶提供完整 IT 解決方案。智聯服務 2020 年正式於證券櫃檯買賣中心掛牌 (台股代號 :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)，由深耕 IT 產業 30 餘年的資深技術團隊及專業經理人團隊帶領，憑藉專業技術與廣泛的合作夥伴，協助客戶規劃管理企業的 IT 基礎架構。近年更進一步拓展營運工程 OT 及專業人力服務，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，積極開創新局，為客戶締造更臻完善的一站式服務體驗。

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 SASB 產業分類系統：軟體與 IT 服務產業
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 日
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) 智聯服務美國子公司 Acer Synergy Tech America Corp (2) 中國子公司上海立开信息科技有限公司 (3) 宏碁創達營運據點亦位於新竹縣竹北總部大樓 (4) 宏碁創達日本子公司 Acer Synergy Management Japan Corporation (5) 宏碁創達美國子公司 Acer Synergy Management America Corporation
集團台灣地區員工人數	761 人
資本額	2.22 億元新台幣
2025 年合併營業額	17.6 億元新台幣

註：員工人數統計至 2025.12.31 日



主要產品與服務

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，基礎架構所需軟體硬體產品的規劃、安裝、操作、維護、故障判斷與排除、上線支援等服務。

C. 資訊基礎架構維護

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護管理、虛擬化平台系統維護管理、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。

更多項目及服務方案，請詳見本公司官網「[解決方案](#)」。

近 2 年度創新與服務

1 晶創主機 Nano 5 計畫



半導體產業及中小產業隨著數位轉型浪潮，企業普遍面臨 IT 人力斷層、技術門檻高以及算力浪費...等營運挑戰，智聯服務攜手 UnieAI 與「財團法人國家實驗研究院國家高速網路與計算中心」（以下簡稱國網中心）合作，借力國網中心 H100 GPU 裸機資源，以三大模組功能「GPU 調度引擎」、「知識圖譜與 RAG 技術」、「IT 異常診斷」，結合 UnieAI 加速引擎及 UnieVerse 智慧平台，成功解決企業於大型語言模型運算時，自建環境算力不足之困境，並實現 AI 模型即時優化，協助企業穩定部署及降低維運成本。



此計畫於技術效率面，有效縮短模型推論時間 50%、GPU 使用率提升 60%；維運成效面，IT 自動回應比例提升至 40%、人力依賴降低 30%，大幅縮短處理時間 50%。策略面，智聯服務預計將軟硬體的資訊服務平台應用擴展至客服作業、財務流程、製造設備參數異常分析等領域，採取雙軌模式，大型企業與資安敏感單位的客戶，可提供私有化部署選項；中小企業或研發團隊客戶，則繼續運用國網中心 GPU 資源，提供具彈性的 AI 雲端平台。針對不同規模的企業提供合適解方，為企業帶來強大助力。



智聯服務與 UnieAI 團隊攜手打造資訊服務解決方案

2 創新智能製造助理開發及擴散計畫



智聯服務透過經濟部產發署委託資策會的共同合作方案，協助製造產業由自動化邁向智慧化轉型，智聯服務於轉型關鍵過程扮演重要的數位整合與技術賦能角色，應用導入於垂直領域，將數位前瞻技術落地，協助製造業挖掘其商業潛力。

本計畫針對製造業多面向之前端研發、中端客服到後端工廠運營維護，開發 3 項 AI 應用打造完整鏈條，包含：

- 「員工賦能 AI Agent」透過行動裝置以自然語言提問，即時查詢知識庫內容，大幅提升員工問題解決效率與自主處理能力。
- 「產品諮詢 AI 客服 Agent」幫助經銷商 / 客戶透過中文、英文語音或文字詢問機器人，快速理解企業產品資訊。亦可結合同業產品資料，自動進行比較。
- 「AI 讀錶自動巡檢助理」透過自動巡檢助理進行巡檢任務，使用 AI 讀取監控或量測裝置上的資訊，結合空間位置資訊，AI 助理可協助記錄並生成巡檢報告。

製造產業透過此等 AI 助理之技術應用，可滿足多元化市場需求，並實現研發智能化、服務高效化和生產運營智慧化，促進國內製造產業逐步智慧化轉型提升競爭力。

3 循環經濟 UAO 一站式解決方案



因應綠色經濟需求，智聯服務與國票金融控股股份有限公司（以下簡稱國票金）合作，推動永續加值服務發展趨勢，本次合作導入宏碁品牌筆電及個人化資訊設備，採用「循環經濟」UAO (Use As Own) 一站式服務模式，為企業提供完整的循環使用、日常維後與安全汰換解決方案。

智聯服務以「設備全生命周期管理」為核心，從設備選型、軟體部署、日常維護到報修全程負責，並在使用期屆滿後，採取專業資安與環保流程，確保設備安全回收與再生，讓原物料得以重新投入生產線，落實循環經濟。



針對此服務模式，企業無需一次支付全額設備成本，只需支付較低的首期款與月服務費。此創新模式，不僅能強化客戶現金流與資金靈活性，且合約期滿後，企業可視需求選擇續約、汰換或升級設備，免除報廢處理與技術落後風險，有助提升永續投資能量，在追求 ESG 同時，節約的每一分資源，都能更精準投入環境與社會責任。

UAO 模式不僅有效降低企業使用成本並提升資產管理效率，更將「資源循環」轉化為可標準化之營運流程，雙方均期望透過 UAO 之合作成果，樹立具體示範意義之創新典範，發揮影響力，協助更多企業永續數位轉型。



左為智聯服務資深處長蔡宗杰、右為國票金永續長李憲宗

4 AI 管理倉儲系統 - 救護勤務耗材及供貨預測管理



本計畫致力於為消防局打造「AI 智慧倉儲管理系統」透過智能盤點、大數據耗材分析及自動化庫存預警等核心技術，將傳統人工盤點轉型為自動化監測，並落實儲位空間的視覺化管理，強化台北市救護勤務之韌性與效能。

此外，系統整合語音辨識技術，前端救護人員僅需透過語音輸入即可完成耗材耗損統計，系統將自動產製數據報表並同步連動「救護紀錄表」與「庫存管理系統」。此項數位創新不僅極大化了救護勤務倉儲管理效率，更確保醫療資源的精準配置，為市民的生命安全構築堅實的後勤防線。



本計畫以產業實際需求為核心，協助中小企業設計並部署 5G 創新應用，智聯服務透過 AR (擴增實境) 運用及數據分析技術，精準掌握使用者於移動空間與數位內容間之互動軌跡。

此創新應用方案，不僅賦能 5G 元宇宙服務架構，更協助合作商家掌握元宇宙時代的數位行銷動能，驅動服務營運商實現商模轉型，提升展演、商圈整體數位形象。

更多資訊，請詳見本公司官網「合作夥伴 - [影像虛實整合](#)」



5 擴大中小企業 5G 創新服務應用計畫 - 沉浸展演主題時空曠展之 5G 廣域 XR 服務

○ 計畫開發之新商品與服務

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

C. OT 產品及 AI 應用整合服務

- 半導體產線管理設備及系統解決方案
- 自動化「智能櫃」、物料管理系統及智慧「線邊倉」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。

上下游之間的供需差異，形塑了資訊系統配銷商與整合商的價值空間。上游供應商除了透過通路配銷的方式外，亦可採取向下垂直整合的策略，進一步影響資訊系統整合商與配銷商的市場角色與價值定位。作為系統整合服務的關鍵參與者，我們深知自身於此價值鏈中的戰略地位。下游企業客戶因應其業務系統需求，提出具體的技術與規格要求，或選擇多元通路以強化其營運彈性。面對此趨勢，我們不僅提供專業整合服務，滿足客戶對高效能、低碳排、可擴展系統的期望，更協助企業在數位轉型的同時，兼顧其環境影響與社會責任。

我們的服務價值，建立於對專業技術的深厚掌握，以及對 ESG 目標的積極實踐。無論是導入節能減碳的資訊架構、協助企業強化資安與數位轉型之治理流程，或推動供應鏈資訊透明化，我們都持續為客戶創造具永續性、韌性與當責的整合方案，進一步擴展系統整合商在整體產業中的價值空間與 ESG 貢獻。

○ 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，主要營業項目為軟體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。
- 攜手與宏碁價值创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「宏碁創達股份有限公司」(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。

2022

- 辦理現金增資發行新股 6,970 仟股，增資後實收資本額為新台幣 200,000 仟元。
- 於新竹縣竹北市購置辦公大樓。
- 取得旭誼工程股份有限公司 33.33% 股權，加速半導體產業的業務擴展。

2023

- 參與子公司宏碁創達股份有限公司增資以發展相關事業，並為全方位滿足客戶需求，提供更多種類之人才媒合。
- 子公司宏碁創達股份有限公司為配合客戶擴廠營運，在美國擴增營運據點，開拓美國市場並即時解決客戶需求。
- 辦理現金增資發行新股 2,200 仟股，增資後實收資本額為新台幣 222,000 仟元。
- 子公司宏碁創達股份有限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 7706。
- 取得神雲科技股份有限公司為旗下英特爾資料中心解決方案在東南亞地區代理權。
- 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。

2024

- 子公司宏碁創達股份有限公司，在日本擴增營運據點，開拓日本市場並即時解決客戶需求。

2025

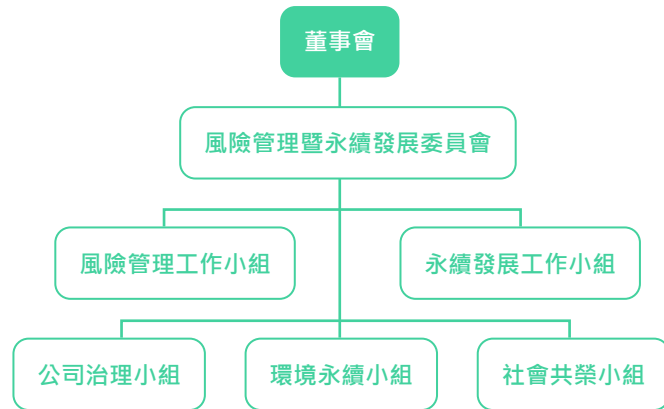
- 佈局全球化資訊整合市場，逐步拓展海外市場，包含德國、泰國、新加坡、菲律賓...等國際市場。
- 推動子公司旭誼工程股份有限公司 7 月公開發行生效，8 月登錄興櫃，合併財報由子公司轉列為關聯企業。
- 取得「台信能源股份有限公司」20% 股權，強化 OT 運營工程之技術整合。

1.2 永續願景策略

○ 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之名稱為《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。我們遵循守則要求及 PDCA 之管理循環，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



本公司為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱 ESG）議題，前於 2024 年 11 月 05 日董事會授權成立「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。

為進一步健全永續管理機制、強化永續治理效能，2025 年 11 月 4 日董事會決議通過設置「風險管理暨永續發展委員會」，此委員會之成立象徵著本公司將永續及風險管理提升至董事會轄下功能性委員會層級進行審議，使董事會得以強化永續發展之願景，並有效監督永

續計畫的執行與落實，本委員會成員過半數由獨立董事組成，並由其中一名獨立董事擔任召集人暨主席，委員會主要職權為負責審議與指導「風險管理工作小組」及「永續發展工作小組」之相關報告與提案，並監督本公司風險管理及永續發展策略之推動情形，以確保永續治理機制之有效運作與持續精進，每年至少召開一次會議，並將審查結果及運作情形向董事會報告，相關運作機制明訂於本公司「風險管理暨永續發展委員會組織規程」。

「風險管理工作小組」及「永續發展工作小組」分別係由相關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，並由小組負責人彙整後，本於尊重利害關係人權益之精神，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。

「風險管理工作小組」及「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

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。除例行會議外，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，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涵蓋相關的永續發展重大主題，並呈風險管理暨永續發展委員會及董事會報告。

為確保永續報告書報導及編製品質，本公司每年依據《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、協助盤點蒐集權責相關指標資料，再經小組負責人彙整、偕同各部門主管校閱與修訂、以完成永續報告書編製工作，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。最後由總經理檢視審核，並呈風險管理暨永續發展委員會及董事會審議通過後發行。

永續發展目標

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。我們期望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。 每年度根據公司獲利狀況調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
	4.4 提升員工企業管理職能及職業技術。 4.5 消除教育中的一切歧視 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"> 各部門同仁均可依業務屬性申請職能訓練，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"> 以工作績效為員工任用及考核升遷因素，不因性別而異。 所有同仁均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"> 以工作績效及薪酬規定為依據，不因身份、性別而異。 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"> 自 2025 年 10 月起，透過「專業教練下鄉」與「無差別公益資助」，啟動「夢想上場·運動平權計畫」，協助偏鄉兒童建立長期培訓機制，致力於弭平城鄉與經濟差距，落實真正的「運動平權」。 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異作為考量標準。 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，逐年按照減碳目標邁進，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。

1.3 參與外部組織及響應國際倡議

本公司除持續精進自身於產業之競爭力外，亦重視與各界利害關係人之溝通互動，透過參與產業相關協會，與會員間建立良性交流機制，進而掌握業界最新發展趨勢。2025 年持續加強對外合作與產業連結，年度內加入三個重要公協會，包含擔任「機器人跨域共創聯盟」之副召集人、「台灣健康資訊交換第七層協定協會」一般會員及「台北市電腦公會」一般會員。

外部協會名稱

參與身份

台灣全球無線平台策進會

理事長

台日科技合作聯盟

會長

文化科技發展協會

理事

機器人跨域共創聯盟

副召集人

台灣健康資訊交換第七層協定協會

一般會員

台北市電腦公會

一般會員

外部協會名稱

參與身份

亞洲矽谷物聯網產業大聯盟

一般會員

台灣玉山科技發展協會

一般會員

台灣上市櫃公司協會

一般會員

新北市電腦商業同業公會

一般會員

新竹縣電腦商業同業公會

一般會員

新竹市電腦商業同業公會

一般會員



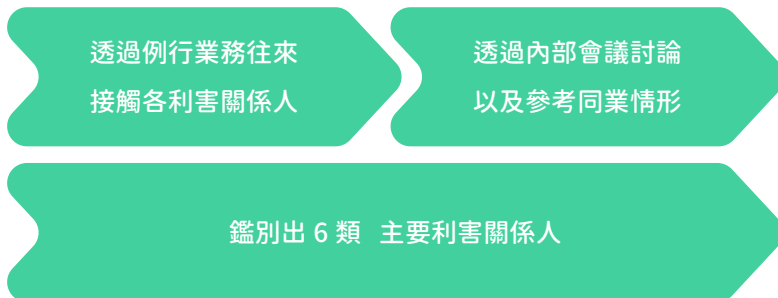
1.4 利害關係人及重大主題

利害關係人與重大主題鑑別流程



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。

由於利害關係人身份類別不同，對於關注議題多有差異，本公司持續檢視及改善在企業永續發展的績效，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。公司每年於風險管理暨永續發展委員會及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。



利害關係人專區

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	財務績效	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	公司治理評鑑	每年定期	公司治理評鑑自評表	2.2 誠信經營與法規遵循
		營運風險管理	主管機關訪查	每年定期	查訪紀錄	2.3 營運績效
		法規遵循	政策宣導會議	不定期	電子郵件	2.4 風險管理
		資訊安全及隱私保護	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
		永續供應鏈管理	永續議題問卷	每年定期	線上問卷紀錄	4.1 氣候變遷風險與機會
		氣候變遷因應				4.2 溫室氣體管理
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	溫室氣體排放管理				5.3 職場健康與安全
		職業安全與衛生				
		財務績效	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	2.1 治理實務
		營運風險	月營收、季度財務報告	每年定期	月營收、季度財務報告	2.2 誠信經營與法規遵循
		倫理與經營	股東會	每年定期	股東會會議記錄	2.3 營運績效
		公司治理	官網、電話、E-MAIL	不定期	投資人專區及信箱	2.4 風險管理
		資訊安全及隱私保護	法人說明會	每年定期	法人說明會影音檔	2.5 資訊安全及客戶隱私
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	客戶服務	永續議題問卷	每年定期	線上問卷紀錄	3.1 客戶關係管理
		財務績效	供應商會議	不定期	會議紀錄 / 電子郵件 / 電話	2.3 營運績效
		資訊安全及隱私保護	供應商社會責任承諾	不定期	誠信廉潔承諾書	2.5 資訊安全及客戶隱私
		人才吸引與留任	供應商評鑑	每年定期	稽核報告	3.1 客戶關係管理
			永續議題問卷	每年定期	線上問卷紀錄	3.2 供應鏈永續
					5.2 適才適任	

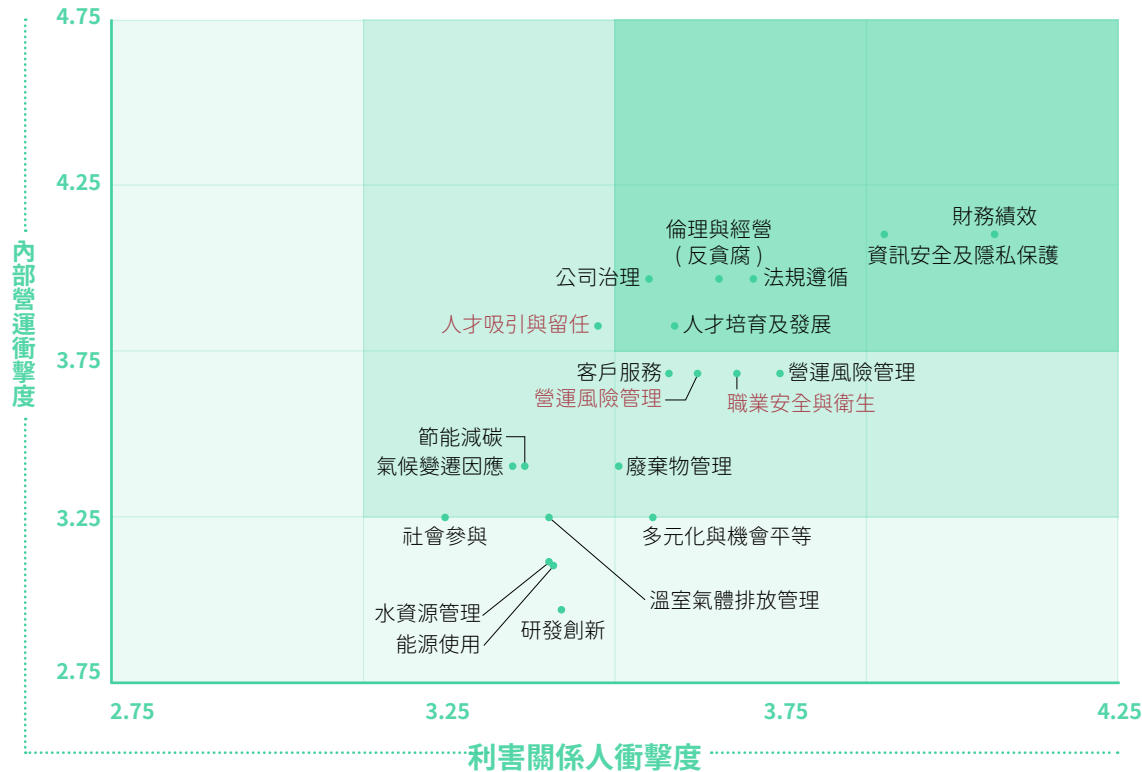
利害關係人溝通管道與關注議題						
主要利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通記錄	報告書回應章節
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾。而維持客戶對公司的高滿意度將有助提高客戶對於公司的認同	資訊安全及隱私保護 永續供應鏈管理 客戶服務	Email、電話及業務親自拜訪	不定期	電子郵件 / 電話	2.5 資訊安全及客戶隱私 3.1 客戶關係管理 3.2 供應鏈永續
			參加產品展覽會，直接了解客戶及市場發展方向		參展資訊 / 照片	
			專用服務信箱		電子郵件	
			永續議題問卷	每年定期	線上問卷紀錄	
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。	人才吸引與留任 資訊安全及隱私保護 法規遵循 財務績效 職業安全與衛生 人才培育及發展 誠信倫理（反貪腐） 永續供應鏈管理	勞資會議	每季定期	會議記錄	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 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	
			職工福利委員會議	每季定期	會議記錄	
			部門會議與績效面談	定期	會議記錄（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	
			永續議題問卷	每年定期	線上問卷紀錄	
			員工滿意度問卷	每年定期	宏碁集團線上問卷紀錄	
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。	公司治理 財務績效 誠信倫理（反貪腐） 資訊安全及隱私保護 法規遵循 永續供應鏈管理 溫室氣體排放管理 節能減碳 營運風險管理	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
			永續議題問卷	每年定期	線上問卷紀錄	

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

智聯服務透過各部門日常營運活動中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、SASB 永續會計指標及同產業關注議題，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。

永續發展工作小組針對前述永續議題有關經濟、環境和人的實際和潛在、正面負面衝擊進行評估，透過發放線上問卷，邀請主要利害關係人填寫，2025 年度共回收 68 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；同時由本公司 7 位管理階層主管填寫內部問卷，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，最終由永續工作小組及召集人會議討論決議，確立 8 項重大主題。

2025 年度重大主題分析結果



永續議題的衝擊優先報導順序

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	2025 年排序
排序	財務績效	1
G	資訊安全及隱私保護	2
G	法規遵循	3
G	倫理與經營 (反貪腐)	4
G	公司治理	5
G	永續供應鏈管理	6
S	人才培育及發展	7
S	職業安全與衛生	8
G	營運風險管理	9
S	人才吸引與留任	10
S	客戶服務	11
E	廢棄物管理	12
S	多元化與機會平等	13
E	節能減碳	14
E	氣候變遷因應	15
E	溫室氣體排放管理	16
E	能源使用	17
E	水資源管理	18
S	社會參與	19
G	研發創新	20

1.4.3 重大主題列表

依據重大主題分析結果矩陣圖，並由永續發展工作小組會議共同討論，今年度雖「職業安全衛生」、「營運風險管理」及「人才吸引與留任」未達高度衝擊，然考量人才與營運風險管理對資訊服務業影響甚深，故仍此三個議題納入重大主題範疇。另比較前一年度重大主題中，本年度「客戶服務」議題未達本年度重大性門檻且考量本公司已建立完善之客戶服務管理機制與申訴處理流程，並持續監控服務品質與回應效率，相關風險可有效控管，本年度將「客戶服務」自重大主題中調整移除。

針對本年度 8 項重大主題對智聯服務的意義，我們將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，並將進行管理方針的完整揭露。其他 12 個議題則對應 GRI 指標在「夥伴關係」、「永續環境」、「社會共榮」等相關章節進行作一般內容揭露。

▲重要性順序較 2024 年上升 ▼重要性順序較 2024 年下降 - 重要性順序與 2024 年相同

面向	重大主題	排序變動	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	
				公司自身	子公司	員工	股東 / 投資人	供應商	客戶	主管機關				銀行
公司治理	公司治理	▼1	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
	法規遵循	▲4	法規遵循是智聯服務永續經營的基石，2025 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
	財務績效	▲4	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。2025 年度合併營收為新台幣 17.6 億元，合併稅後淨利為新台幣 115,538 仟元，稅後淨利較 2024 年度大幅增長 525%，屬正面實際衝擊。	●	●	●	●	●	●		●	GRI 201-1、201-4 經濟績效	SDG 8	2.3 營運績效
	倫理與經營（反貪腐）	▼1	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。2025 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

面向	重大主題	排序變動	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	
				公司自身	子公司	員工	股東 / 投資人	供應商	客戶	主管機關				銀行
	營運風險管理	▼7	本公司由風險管理暨永續發展委員會轄下之「風險管理工作小組」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，2025 年度針對氣候變遷環境風險、資安風險...等風險皆有效因應，屬正面實質衝擊。	●	●	●	●	●	●	●	●	自訂重大主題	SDG 8	2.3 風險管理
	資訊安全及客戶隱私	▼1	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。2025 年度未發生任何資訊外洩之重大資訊安全事件，屬正面實際衝擊。	●	●	●	●	●	●	●	●	GRI 418 客戶隱私 TC-SI-220 資料隱私 TC-SI-230 資訊安全 TC-SI-550 技術中斷之系統風險	-	2.5 資訊安全及客戶隱私
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，2025 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	▼1	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 404-1~404-2 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



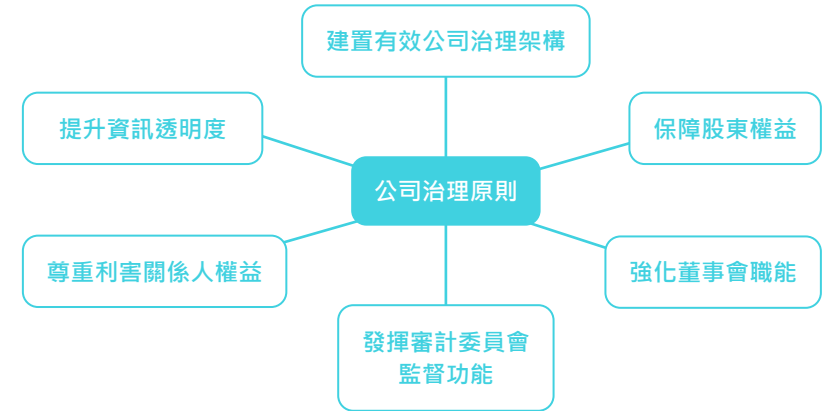
02

盡責治理

健全的董事會運作與有效的風險管控為完善公司治理之核心。本公司藉此降低經營風險，同時提升公司整體競爭力並創造品牌價值；構築誠信負責的企業文化並恪遵各項法令，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。

股東會為本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與忠實義務，擘劃經營政策、檢視財務績效，並確保營運合規。本公司明確劃分權責，董事長負責董事會所設定之策略目標與執行董事會授權事項；功能性委員會依其專業職掌為董事會把關企業永續經營與策略發展；總經理負責公司日常營運之規劃管理及帶領經營團隊向董事會報告。

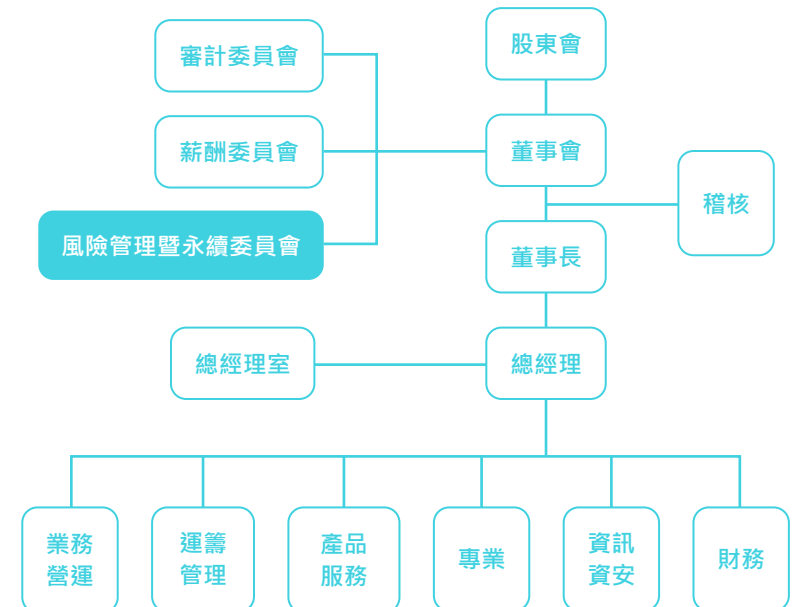
同時，本公司之財務報表均委託專業勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證，對於財會面法令所要求之資訊均能正確即時完成。智聯服務將繼續強化董事會運作與職能、提升資訊揭露透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略。



2.1 治理實務

重大主題	公司治理
政策 / 承諾	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	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"> 2025 年度董事成員每人進修時數均達 6 小時。 2025 年度董事會及各功能性委員會均 100% 出席。 董事會及各功能性委員會績效評估結果均為優良。
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 維持上市櫃公司治理評鑑 21% 至 40% 續任董事進修時數至少達 6 小時。 董事會及功能性委員會績效評估。

治理結構



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，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。

◎ 董事會及各委員會的提名與遴選流程

資格要求

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。

邀約及 資料審查

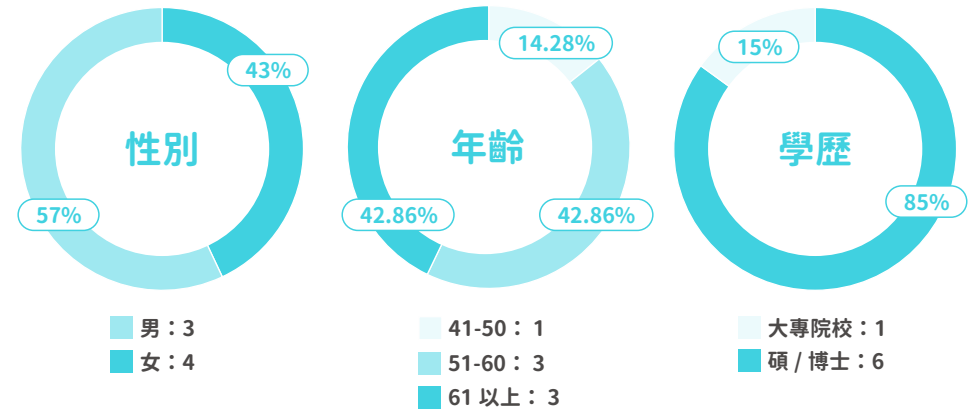
由董事長出面邀約各具治理專才人選或由持有本公司股份 1% 以上之股東提名，由候選人填寫董事（含獨立董事）學（經）歷聲明書，檢附最高學歷畢業證書或相關學分證明、專業證照等影本，並提供曾任和現任機構出具之離、在職證明，由董事會審查提名資格及資料，通過檢核者將之列為董事（含獨立董事）候選人。

董事會 決議

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。

本公司於 2025 年 6 月 11 日完成董事（含獨立董事）全面改選，董事會成員由上屆 7 席董事（含獨立董事）全數連選連任，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產業經驗與專業，董事會成員之組成中獨立董事及女性董事均占比 57%，2025 年度全體董事出席率 100% 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。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 2025 年度年報「董事成員多元化之落實情形」。

董事多元化統計 / 年度



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%	5	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%	6	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%	2	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%	0	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%	3	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%	0	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%	2	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、社會與公衆服務等領域，且未有公司法第 30 條各款情事。	無

註 1：以 2025/12/31 實際在任之董事進行揭露，兼任家數亦以 2025/12/31 計算。

註 2：兼任其他公司董事的家數，僅計算上市櫃公司家數。

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提醒。2025 年度董事會共召開 6 次會議，全體董事出席率為 100%。若董事會議案涉及董事利害關係，該董事謹遵公司法第 206 條等相關規定同時迴避討論及表決，當年度 3 月 11 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，有 4 位獨立董事迴避討論及表決外，其餘 5 次董事會並無發生利害關係議案需迴避情事。

此外，為有效管控董事治理風險，並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，投保對象包含本公司及子公司全體董監事，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

為強化公司內部人員之行為道德標準並落實誠信經營，本公司訂有「誠信經營守則」、「董事暨經理人道德行為準則」及「關係人、特定公司及集團企業交易管理辦法」，其內容含括：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，並提報股東會，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」，任期中每年宜至少進修 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，除內部控制制度、財務報告責任相關課程之外，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。2025 年本公司全體董事進修總時數達 69 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」。

2025 年度董事進修情形				
期日	主辦單位	課程名稱	進修時數 (H)	參與人數
2025/08/14	社團法人中華公司治理協會	證券法規與公司治理	3	6
2025/08/14		川普當選後之全球經濟局勢評析	3	4
2025/08/15		IFRS 18 財務報表之表達及揭露與永續「創新」之法 - 回應社會變遷建立差異化創新策略	3	7
2025/08/15		全球永續法規趨勢暨氣候相關揭露	3	5
2025/09/25	中華民國公司經營暨永續發展協會	公司治理與證券法規 - 公司治理及法遵案例實務	3	1
訓練總時數 (H)			69 (H)	

董事會績效評估

本公司定有「董事會績效評估辦法」，每年透過自我評估問卷針對董事會、董事成員、薪酬委員會及審計委員會至少執行一次績效評估，評估項目包括出席情形、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。2025 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 2025 年尚處於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。

公司治理推動情形

本公司公司治理主管由財務長吳哲榕先生兼任，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。2025 年度公司治理執行情形參閱官網「[公司治理](#)」專區。

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「[利害關係人申訴與檢舉管道](#)」專區。

2.1.2 功能性委員會與運作機制

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。

2025 年度審計委員會共召開 5 次會議，委員出席率 100%。審計委員會詳細運作情形，請參考官網「[公司治理](#)」專區及年報章節「三、公司治理運作情形-(二) 審計委員會運作情形」。

薪資報酬委員會

為健全公司治理及本公司董事及經理人報酬制度，本公司依「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。

2025 年 6 月 11 日股東會通過修訂本公司「公司章程」，「公司章程」第 23 條規定，本公司當年度如有獲利，應預先保留彌補累積虧損之數額後，其餘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十為基層員工酬勞）及不高於百分之八為董事酬勞。員工酬勞得以現金或股票為之，且分派對象得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工，一定條件由董事會訂定之。

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。

2025 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「[公司治理](#)」專區，及年報章節「三、公司治理運作情形-(五) 薪資報酬委員會組成、職責及運作情形」。

風險管理暨永續發展委員會

為健全與強化風險管理機能及實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理參酌「上市上櫃公司風險管理實務守則」、「上市上櫃公司治理實務守則」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」相關規定，本公司於 2025 年 11 月 4 日經董事會決議通過，設置風險管理暨永續發展委員會，並訂定「風險管理暨永續發展委員會」組織規程，委員會共計 5 席成員 4 席為獨立董事，並由其中 1 席獨立董事擔任召集人暨主席，委員會職責及監督事項，請詳本公司「風險管理暨永續發展委員會組織規程」。截至 2025 年 12 月 31 日尚未召開會議。

2.1.3 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。2025 年度內部稽核無重大缺失，相關異常改善事項皆已完成。（稽核流程圖如右：）



2.1.4 重大訊息溝通

為確保重大資訊揭露即時性，本公司建立完善之重大訊息處理機制。若各部門知悉可能影響股東權益或股價之重大事件，將依程序立即通報專責單位，並由總經理簽核決行後，由發言人總經理或代理發言人統籌處理。2025 年度共發布重大訊息 36 則，相關資訊參照公開資訊觀測站 <https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/home>。

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，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，以確保落實合規守法之企業文化。
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。
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> · 公司治理面：本公司財務部為專責單位，於董事會督導下，由總經理室、人資、財務等跨單位共同推動執行，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	<ul style="list-style-type: none"> · 定期向董事會報告公司誠信經營政策執行情形，2025 年度執行情形報告日期為 2026 年 3 月 10 日。 · 定期舉辦與誠信經營議題相關之內部教育訓練（含誠信經營、法遵、安衛管理、資訊安全、內控等相關課程），2025 年度培訓人次共計 118 人次參與，累計培訓共 144 小時。 · 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，2025 年度向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」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」，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、財務等跨部門共同推動執行，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，並於次年之第一季董事會報告。於新進人員報到階段即由運籌管理部進行宣導，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保持良好互動。倘若評估利害關係人與公司間可能相互產生潛在重大負面衝擊，將由權責部門立即展開針對該利害關係人之財務狀況與市場信譽進行盡職調查。調查結果將呈報總經理，由總經理評估該衝擊是否對公司整體營運構成重大危害，凡涉及重大營運風險之事項，均將盡職調查報告提報風險管理暨永續發展委員會及董事會審議。最終由董事會做出決議，交辦權責部門徹底執行追蹤，2025 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。

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	利害相關人檢舉申訴處理機制
書面舉報	申訴人可於信封上標註「機密」字樣，將書面申訴寄至內部稽核單位：台灣新竹縣竹北市環科一路 33 號 6 樓之 3。
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階主管或管理階層舉報）。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。2025 年智聯服務未接獲任何檢舉案件。

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「董事會議事規則」，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。

在環安衛管理方面，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。

2025 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，2025 年對全體同仁實施 3 次宣導，每堂課程進行 45 分鐘到 2 小時之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，培訓人次共計 118 人次參與，累計培訓共 144 小時。

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	<ul style="list-style-type: none"> 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。
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 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。 因應全球化技術人才需求，布局全球化市場（德國、泰國、新加坡、菲律賓）拓展資訊整合服務。 推動子公司旭誼工程股份有限公司，2025 年 7 月公開發行申報生效，並於 8 月順利登錄興櫃市場。
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 「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。 年度合併稅後淨利，較同期提升。2025 年度合併稅後淨利大幅增長 525%。

財務績效

智聯服務 2025 年度合併營收為新台幣 1,760,450 仟元，較 2024 年微幅減少 2.45%，為強化本公司戰略布局，加速子公司旭誼工程股份有限公司（以下簡稱旭誼工程）在高科技廠務工程領域的發展，我們積極協助並推動其股票公開發行，2025 年 7 月 24 日旭誼工程公開發行之申報正式生效，並順利於同年 8 月成功登錄興櫃市場。

依循公司法、國際會計準則第 28 號及相關法規要求，本公司與其原股東簽署之「全權委託行使股東權合約」失其效力，致使本公司對其喪失實質控制力。自同年 8 月起，本公司對旭誼工程之持股關係由「合併報表子公司」轉列為「採權益法認列之關聯企業」，並對此會計變動認列 103,744 仟元之營業外利益，使合併稅後淨利歸屬於本公司金額達 115,538 仟元，稅後淨利因此較 2024 年度大幅增長 525%。

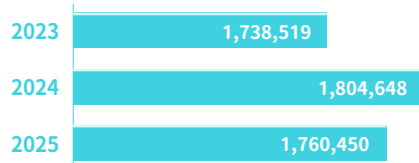
展望未來業務重點，將持續深化兩大面向：

- OT 產品拓展及業務：現已針對半導體產線之領料、備料、危險化學品管制與人工核對痛點，攜手合作夥伴推出「自動化物料管理系統」與「智慧線邊倉解決方案」（整合智慧感測、智能櫃、平台及 AGV 自動配送車），落實精準盤點、自動補給與降低人力依賴。未來將拓展至全球多元產業，並串聯 IT 與 OT 作業推動供應鏈數位化。
- 半導體產業與 AI 應用：配合台灣半導體客戶之全球布局，人力服務之提供繼美、日市場後，進軍德國德勒斯登聚落，提供在地化服務，更將軟硬體整合拓展致泰國、新加坡、菲律賓...等海外市場。

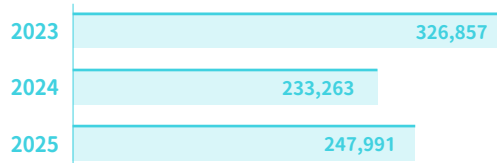
近年營運績效

單位：新台幣仟元

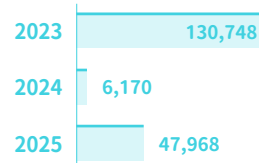
營業收入



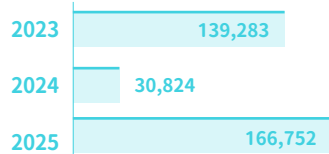
營業毛利



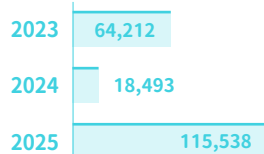
營業利益



稅前淨利



本期淨利



每股盈餘

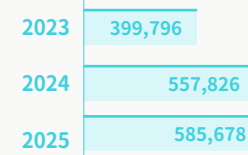


分配經濟價值

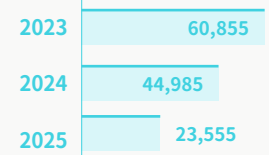
營運成本



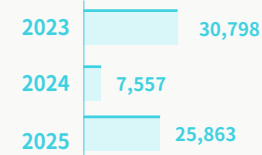
員工薪資與福利



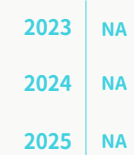
支付出資人的款項



支付政府的款項



社區投資



- 註 1：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。
- 註 2：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。
- 註 3：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）。
- 註 4：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。
- 註 5：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 2025 年度取自政府相關單位之
補助收入共為新台幣 **6,845 仟元**。

補助單位

台北市政府資訊局 / 台北市政府消防局
經濟部科技研究發展專案

計畫

台北智慧城市創新實證補助試辦計畫
產業升級創新平台輔導計畫



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：風險管理工作小組 · 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。
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> · 2025 年 11 月 4 日董事會決議通過設置「風險管理暨永續發展委員會」，並通過本公司「風險管理政策與程序」。 · 2025 年持續追蹤 TCFD 氣候變遷及營運相關風險管理績效。 · 由公司治理主管帶領「公司治理小組」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。2025 年 11 月 04 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"> · 由永續發展推動工作小組會議檢討成效，並呈風險管理暨永續發展委員會及董事會審議。

為深化企業永續發展、落實風險治理文化，以及主動因應國際永續揭露準則（IFRS S1/S2）之規劃與導入，本公司於 2025 年 11 月 4 日董事會通過設置「風險管理暨永續發展委員會」，並制定「風險管理暨永續發展委員會組織規程」及「風險管理政策與程序」，建立更為嚴謹且系統化的風險管理架構，將風險治理層級提升至功能性委員會，以提升管理階層對風險之掌握度與應變能力。

本公司風險管理機制，主要由此委員會轄下之「風險管理工作小組」負責推行，由小組成員依其業務屬性分責管理，以跨部門方式推動風險管理相關作業，流程為各單位就營運業務面內外部潛在風險之認知、分析、衡量，並定期由總經理召集經理人召開「經營策略會議」，針對公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，若評估結果顯示具重大或潛在影響時之風險事項時，則視需求成立「專案小組」研擬相關因應措施，並依風險特性採取適當之控制、管理與監督。

透過集中管理或分層執行方式，針對高風險項目，風險管理小組將擬定具體回應策略，確保重大風險得以及時有效控管、因應各類風險，強化營運韌性，並定期將相關風險分析結果會提報委員會，作為董事會適切決策的重要參考依據。

事會成員	風險說明	風險成因與描述	控管策略及作法
公司治理	營運風險	資訊服務業 業務競爭激烈，若未有多樣產品及相應之專業服務，可能導致客戶流失，營收下降	<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爲因應。 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	國際金融局勢未見明朗，面臨利率、匯率、通膨風險，影響公司獲利	<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	駭客攻擊與外部資安技術的快速演進，有營業秘密、商標、專利及著作等智慧財產洩露的疑慮	<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。 向全體同仁公告並提醒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爲，以強化管理與防範機制。
	永續供應鏈	客戶所要求之永續措施日益增多，若無法及時跟進，影響供應商評鑑結果，可能影響客戶合作意願	<ul style="list-style-type: none"> 積極配合客戶供應商調查，評估公司狀況後適時推動永續作為，例如推行管理系統，優化標準作業流程，取得相關 ISO 驗證。
永續環境	氣候變遷及衍生成本	地球暖化，持續升溫，造成用電成本增加	<ul style="list-style-type: none"> 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	專業技術人才培養不易，同業間容易造成挖角	<ul style="list-style-type: none"> 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

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、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。 取得 ISO27001 認證證書，並維持系統有效性。
負責部門 / 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 負責部門：資訊部及資安部 申訴機制：ir.ast@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，2025 年設定排程定時自動更新，加強對伺服器更新。 持續更新 End Point Protection 防毒軟體及防火牆等相關安全措施。 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。 2025 年度委請外部顧問輔導建置 ISO27001 資訊安全管理系統，預計 2026 年第三季可通過驗證。
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 2025 年度無發生重大資安事件。 2025 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。 當年度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，深知保護資訊安全與客戶個人資料保護的重要性，本公司由資安部門負責推動資訊安全管理工作，涵蓋資安策略制定、資安風險評估與管理以及資安事件應變處理等事項，為了防範潛在資訊安全及個人資料外洩威脅，本公司依循「個人資料管理原則」、「電腦化資訊系統處理循環」、「使用資訊系統、資源、服務與資產之政策」...等相關管理規範，建立各類資訊存取、產出、使用、保存及傳輸等相關管理機制，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，以確保資訊蒐集、處理、傳送、儲存及流通之安全性，並同時持續定期向全體同仁舉行資通安全之教育訓練，以提升同仁日常資安認知，為持續強化資通安全檢查、管理機制、個資隱私管理等相關管理機制，2025 年委請外部顧問輔導建置 ISO27001 資訊安全管理系統，預計 2026 年第三季可通過驗證。

客戶權益方面，客戶信任是我們成功的基石，為滿足利害關係人要求、維護產品與服務資訊之安全，我們致力於確保所有個人資料在收集、處理和存儲過程中皆獲得最高程度的防護。本公司全體同仁嚴格依循「個人資料管理原則」，全面防範有未經授權之存取、修改、使用、揭露及天然災害所引發損失。透過完善的資訊風險控管，不僅贏得客戶及供應夥伴的信任，更確保公司關鍵業務的持續運作，實踐對客戶、供應商及股東等利害關係人之永續承諾。

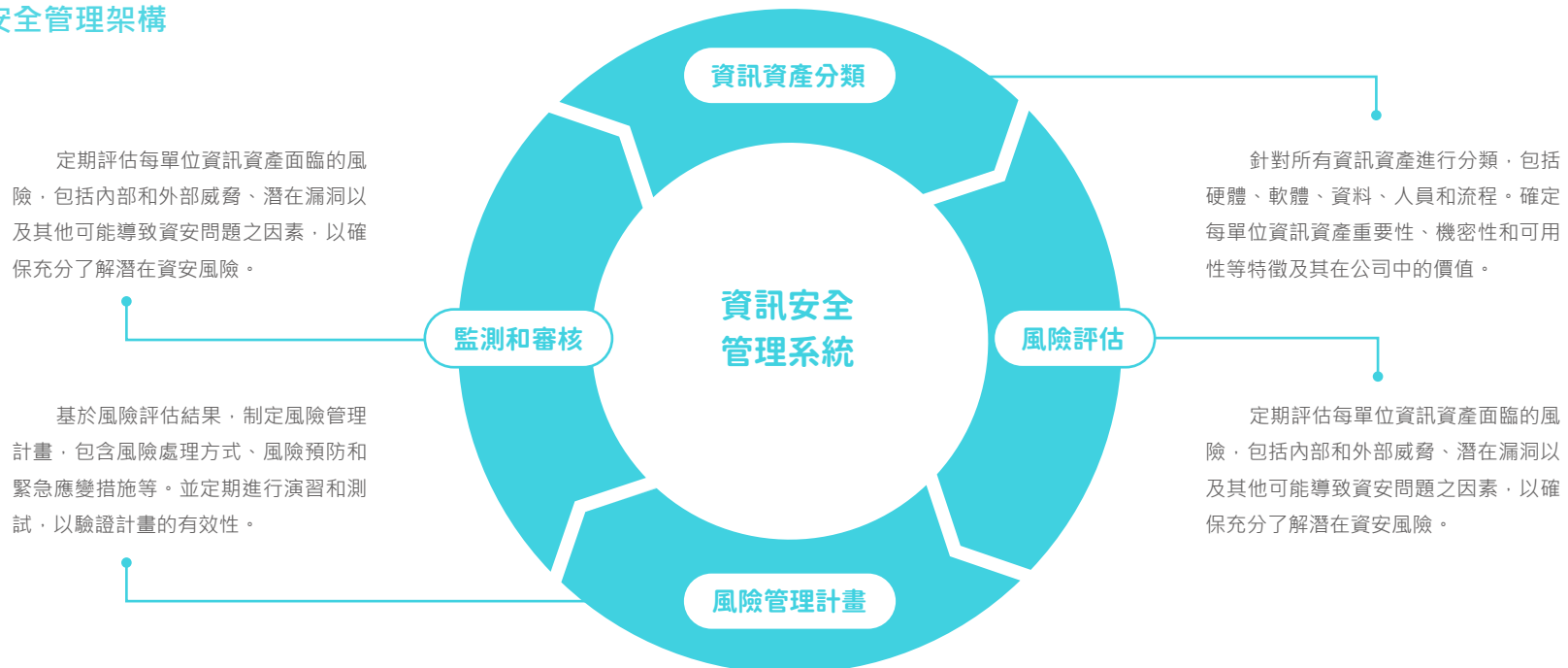
本公司屬於資訊整合服務產業，針對因執行職務可能導致營業秘密、商標、專利及著作等智慧財產洩露的疑慮，經評估為中度管理風險。為降低潛在內、外部資安風險，除參與宏碁集團每年度辦理之資安會議，本公司每年亦會舉辦定期內部資安教育訓練，並公告提醒全體同仁應確實遵守相關規定，同時設置獨立的檢舉管道及調查機制，並透過本公司每年定期內部稽核及宏碁集團資安技術審查之方式，持續監控同仁之職務行為，以強化管理與防範機制。2025 年度無客戶隱私或客戶資訊外洩或遺失之情事。

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、定時備份確保資料安全。
- 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。

資訊安全管理架構



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"> 透過 veeam 軟體每日執行備份，每週六完整備份，檔案保留 35 天。 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。

2025 年度投入資訊安全資源及成效

持續部署 Action1 軟體安全性更新及資產管理系統，2025 年設定排程，自動定時更新，加強對伺服器更新頻率。

2025 年新建立 DMZ 區提供對外服務系統之集中管理。

2025 年度「集團資安治理工作小組」辦理 6 場集團資安會議，2 場資安技術審查。

執行 2 場資安事件演練、釣魚社交工程演練點擊率為 0%。

辦理 9 場內外部資安教育訓練及部研討會，提升資訊安全主管及資安人員專業能力，累積 18 人次參與，共 48 小時。

主辦單位	項目	時數	參與人次
台灣金融研訓院	資安事件說明及預防措施	2.5	2
	資訊安全意識、必備知識與責任	2	2
	上市上櫃公司資通安全管控指引說明	1.5	2
	AI 對資訊安全的影響及因應	2	2
趨勢科技	AI 時代，從風險中轉化韌性 新竹場	3	2
	「2025 資安領導人閉門會議」研討會	2	2
網路資訊	2025 NMT 資安即未來論壇	6	2
中華電信	智慧轉型 x 資安並行研討會	3	2
軟協資安聊天室系列講座	資安險選擇攻略：為什麼資安險是企業的必備保障？研討會	2	2

2025 年度辦理 1 場內部資安宣導，宣導資安問題、釣魚範例等議題，提升人員資訊安全意識，共 44 人次參與。

2025 年度未發生任何因違反資訊洩露之資安事件。

內稽對資訊部門進行的稽核內容、稽核結果：公司內部以三大查核類別「IT System 資安自評表」、「年度資安計畫」、「資安保險問卷」進行資通安全稽核，2025 年度資通安全稽核結果僅有列出資訊安全管理記錄文件化之加強建議事項，尚無重大不符情事。





03

夥伴關係

智聯服務重視並回應每位客戶意見，持續優化系統整合服務及專案管理，以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。



3.1 客戶關係管理

3.1.1 客戶服務管理機制

客戶回饋是我們優化服務的驅動力，我們以業務營運處與專案處為前線核心，隨時掌握客戶動態，並由產品服務部提供全方位系統解決方案與維運支援，以即時、專業的服務贏得客戶信賴。我們深信堅實的信任是深化合作的種子，這份信任將轉化為雙方共同成長的養分，進而吸引更多潛在客群加入智聯服務生態系，讓智聯服務成為推動客戶卓越成長的夥伴。

本公司透過客戶工程報修系統及客訴事件處理機制，全面掌握客戶報修狀況及結案時程。為即時回應客戶回饋，我們持續優化報修系統，將過去人工撈信作業，全面升級為「自動轉檔且立即建檔」，確保不遺漏任何客戶回饋。2025 年度工程報修系統，平均結案天數已由 2024 年的 45 天內結案，大幅縮短至 14 天內結案，顯著提升作業效率。此外，2025 年度本公司並無接收任何違反與客戶合約或資訊安全法規相關之客訴事件。

為客觀傾聽客戶聲音，我們以當責態度透過電話或親訪方式提供改善對策，確保客戶需求獲得充足回應。同時，本公司不定期利用問卷方式實施客戶滿意度調查，並將調查結果與回饋建議全面彙整，傳遞予相關部門及高階主管，藉此檢視客戶回饋，並精準識別改善機會，作為持續優化產品與服務品質的關鍵指標。

3.1.2 服務品質

本公司以客製化系統整合需求為服務核心，並積極結合子公司技術人力與 OT 硬體工程，打造全方位的服務綜效，這不僅是我們能夠維持穩定度與服務品質的核心競爭力，也是公司營收得以持續成長的基礎。同時，我們深知專案期程控管是客戶與供應夥伴信賴的關鍵，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，並透過定期成果檢討與內部會議，確保同仁嚴格遵守作業規範，使產品與服務契合客戶需求。此外，本公司官方網站設有公開申訴管道，確保客訴與反饋皆得獲得妥善處置。

為客戶提供更優質的服務與技術解決方案，我們透過不定期現場拜訪客戶與參與產品展覽會，直接洞察客戶動態與市場發展趨勢。在提供專業技術服務之餘，我們亦積極呼應客戶對永續發展議題的重視，將 ESG 意識融入營運日常，與客戶攜手推動永續意識。

2025 年本公司連續兩年榮獲跨國科技企業慧與科技股份有限公司（Hewlett Packard Enterprise, HPE）頒發「成長卓越經銷夥伴」，並榮獲宏電科技股份有限公司「卓越經銷商」，能獲得此等殊榮無疑對本公司在資通解決方案的專業實力與卓越業務成長的高度肯定。



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，以降低單一對象銷貨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，要求所有供應商簽署「供應商誠信廉潔承諾書」以遵守落實誠信經營、禁止不道德行為，2025 年新增 63 間供應商，承諾書簽署率為 100%。

本公司依循「供應商管理辦法」建立供應商評鑑制度，定期對供應商之供貨情形進行評估，每年針對前一年度採購總金額占比達 80% 以上之重要供應商評鑑，評鑑項目涵蓋：供應商財務營運、報價合理性、服務態度、供貨品質、交期...等十大構面，以確保供應商所提供之產品或服務符合本公司需求，2024 年為針對前 20 家供應商進行評鑑，2025 年因主要客戶集中採購需求增加，採購與出貨金額集中度提升，前 9 家供應商即占採購總金額 80% 以上，本公司依實際採購情形調整重要供應商管理範圍，以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，擬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。

2026 年擬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永續責任，包含勞工權益、環保、安全衛生、道德與資訊安全等導入供應鏈，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、中國、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。

針對中國、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

智聯服務在追求均衡發展同時，我們響應環境保護。為確保符合國際環境管理標準，並持續優化環境保護措施，並以 PDCA 模式持續改善環境績效，2025 年推動之環境管理制度主要包括以下幾個面向：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，2025 年中引入宏碁集團推動電子合約簽署機制，藉此降低紙張使用及郵務寄送需求，減少相關溫室氣體排放；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。電子合約機制及各項軟體系統開發與升級，不僅提升作業效率與文件管理之便利性，更展現我們逐步落實低碳營運與環境永續的理念，環境管理各面向實施措施如下表格，執行成效則於本章各節說明。我們於官網對外宣誓企業保護環境與職場安全的決心，對內持續以教育訓練提升環保意識，2025 年辦理 1 場環境教育訓練宣導，並持續透過創新研發，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。



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。



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 25°C，依辦公時段進行啟閉控制，每年定期委由空調清洗廠商進行設備保養及清洗作業，以維持設備運轉效率與延長耐用年限。
- 辦公室全區使用 LED 節能燈具，並於午休關燈一小時。



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。



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。
- 2025 年度起配合宏碁集團推行合約以電子簽署，減少用紙及郵務寄送。



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。



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 3 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。

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

參照下方短、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。

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：

- Step1**
 - 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
- Step2**
 - 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
- Step3**
 - 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
- Step4**
 - 建立執行策略及目標設定
- Step5**
 - 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

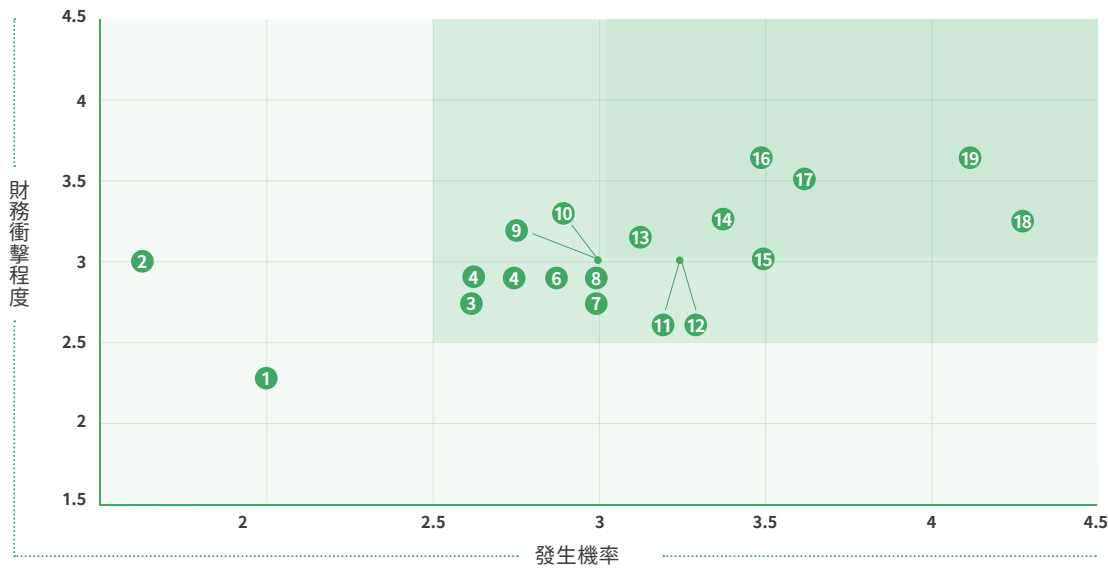
- 設定 2023 年起執行 5 年內減少用電量 5%。
- 設定 2030 年度溫室氣體相較基準年 2023 年減量 50%，每年平均應減量 7% 排放。
- 截至 2025 年相較基準年減少 6.33% 排放。本公司將持續邁向中長期碳中和承諾，並將持續優化減碳路徑與資訊揭露透明度。

2025 年度範疇 1 排放量 4.39 公噸 CO₂e；範疇 2 排放量 55.65 公噸 CO₂e

- 2030 年較 2023 年減碳 50%。
- 依循宏碁集團所設定 2035 年達成 100% 使用再生電力、2040 年達成營運碳中和為目標。

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。

氣候風險與機會辨識矩陣圖



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

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，本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。針對本公司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

因 2025 年本公司組織邊界變更，同步依循宏碁集團之減碳政策，調整減碳實施方案與具體減碳時程

實施期程：2023~2030 年

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：2030~2035 年

評估購置電力調節系統，提升能源使用效率，向台電或綠電交易市場，購買再生能源及憑證

實施期程：2035~2040 年

與原廠、供應商共同攜手推行破行行動，推動企業營運碳中和

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，智聯服務溫室氣體盤查自 2018 年起，即納入宏碁集團盤查資訊中，按照溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）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，取得 ISO 14064-1 查核聲明書，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。

本公司遵循宏碁集團之溫室氣體盤查原則，採用「營運控制法」，作為合併財務報表之盤查邊界設定基礎。2025 年因重要子公司旭誼工程股份有限公司（以下簡稱旭誼工程）於 2025 年 7 月完成公開發行，財務報表認列方式改採權益法認列之關聯企業，已不再屬本公司重要子公司範疇。故自 2025 年度起，本公司溫室氣體盤查邊界已排除旭誼工程之排放量。

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汽油公務車及柴油公務車輛使用。

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。

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)
2024	3.93	84.77	88.7
2025	4.39	55.65	60.04
2024	4.43%	95.57%	100%
2025	7.31%	92.68%	100%

註 1: 2023 年及 2024 年排放數據仍包含旭誼工程之排放量。

註 2: 2025 年組織邊界已排除旭誼工程。

註 3: 直接排放係數來源，係引用台灣環境部公告當年度最新溫室氣體排放係數，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、2025 年採用「113 年度電力排碳係數」為 0.474 KgCO₂/度。

註 4: 2024 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，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：

- 2024 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）3.93 公噸（CO₂e）、能源間接排放量（範疇二）84.77（公噸 CO₂e）均取得合理保證等級。
- 2025 年盤查數據，亦併同於宏碁集團溫室氣體盤查數據中，第三方查驗機構 SGS 查驗發證中。
- 進年度查證聲明書，請詳本公司官網「[ESG 永續 - 近兩年度溫室氣體排放情形](#)」。

排放密集度



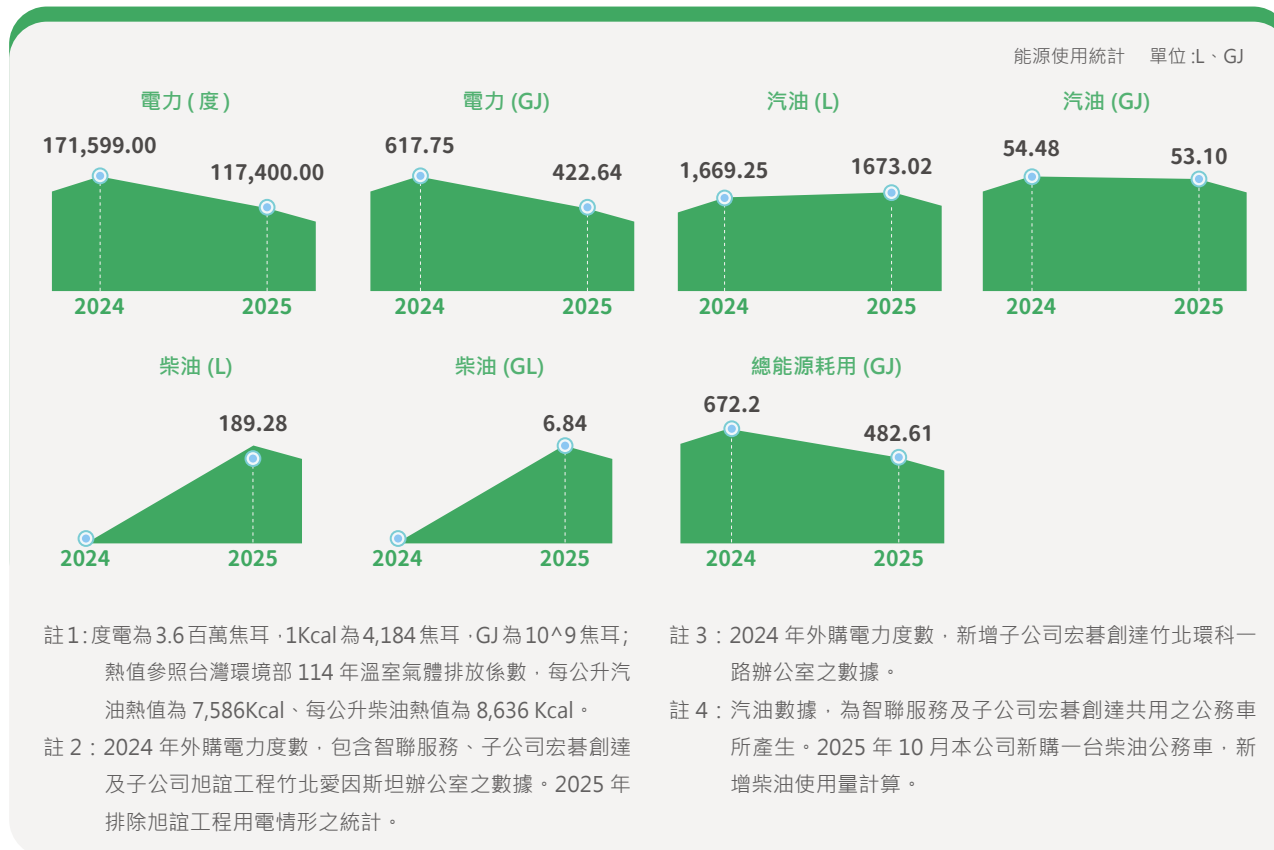
溫室氣體排放減量

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 2025 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。

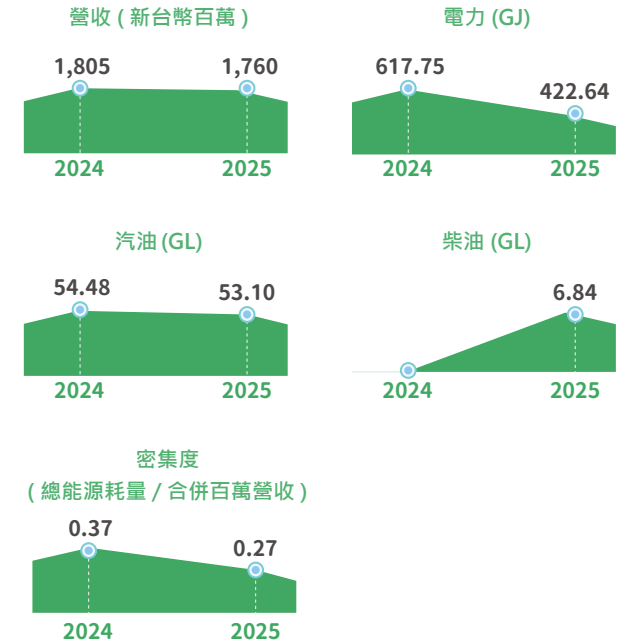
4.3 能源管理

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



能源密集度



節能措施

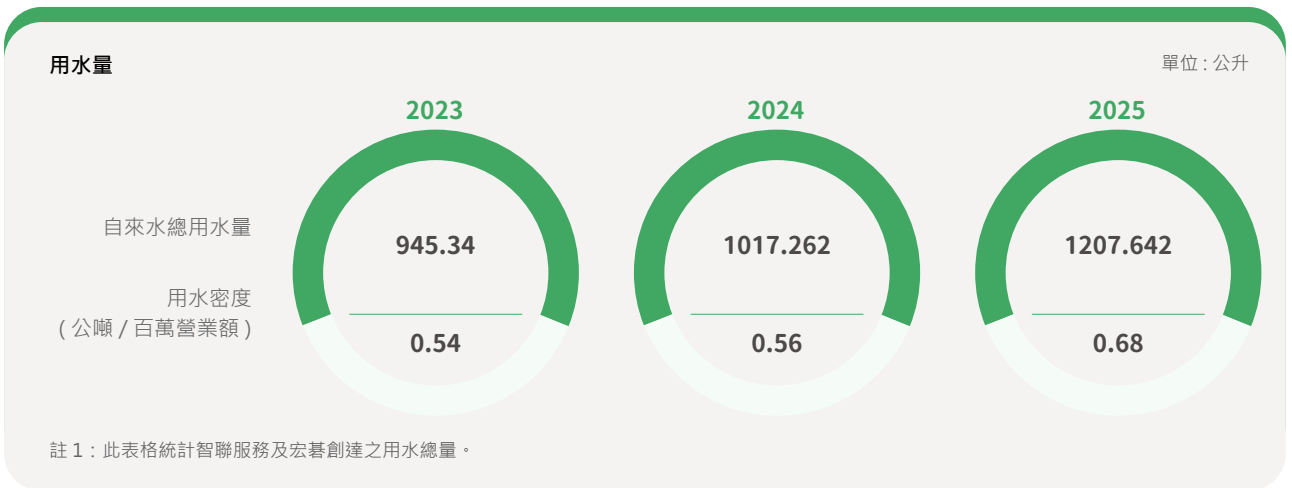
- I. 公司選址時鄰近大眾運輸工具之站點，便於同仁上、下班及洽公時搭乘捷運，減少使用非公眾交通工具之頻率，同時達到減少溫室氣體排放之目的。
- II. 辦公室空調溫度調整 25°C，依辦公時段進行啟閉控制，每年定期委由空調清洗廠商進行設備保養及清洗作業，以維持設備運轉效率與延長耐用年限。
- III. 提供視訊會議之軟體，鼓勵同仁以視訊方式與客戶或廠商召開會議，提升效率並減少洽公及差旅之發生，進而降低交通工具使用，達到減少溫室氣體排放之目的。
- IV. 選用環保認證紙張，減少對原始森林砍伐之危害，間接減緩溫室效應發生，2025 年本公司辦公室影印紙採購向通過 ISO14001 環境管理系統認證之指張供應商，採購共計 200 包影印紙，所使用紙類產品皆取得 PEFC 森林驗證，確保原料來自永續經營之林業資源，綠色採購比率達 100%。
- V. 辦公室全區使用 LED 節能燈具。
- VI. 採購設備時優先選擇具有節能標章 & 節能標章之設備（產品），近 2 年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。
- VII. 使用烘手機取代擦手紙，減少一次性紙張使用
- VIII. 2025 年度智聯服務及宏碁創建響應地球一小時關燈活動。



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。



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 2025 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。

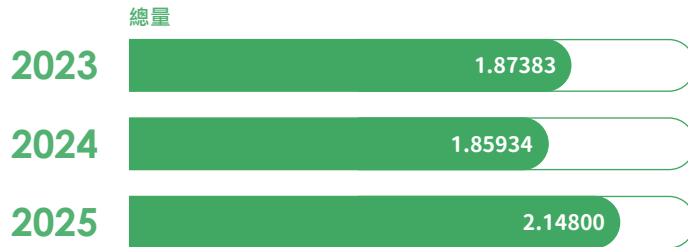
本年度因辦公室人員增加，使用水量未達原訂管理目標。未來將持續強化員工節水意識及優化管理機制，以提升整體水資源管理效能。



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，雖無法準確統計廢棄物之產生量，我們仍依循宏碁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。



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

我們依循集團所設定的短中長期目標，以每年度減少 1% 廢棄物總量為短期目標，2030 年較 2025 年減少 10% 廢棄物總量為中期目標，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危害，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



1. 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。



2. 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。

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。2025 年度無違反廢棄物管理法規之相關情事。

A close-up photograph of several people's hands and forearms. They are all wearing light blue or white long-sleeved shirts. Each person is giving a thumbs-up gesture, with their thumbs pointing towards the center of the frame. The background is bright and slightly out of focus, suggesting an indoor setting with large windows.

05

社會共榮

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；本公司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；此外，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《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》、勞工組織基本公約核心勞動標準與當地法令規範，訂定智聯服務《人權政策》，人權保障範圍包括員工、供應商、客戶與合作夥伴等，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。本公司人權政策透過官網公告以完善利害關係人溝通。

本公司「風險管理工作小組」每年執行人權風險評估，依據永續議題調查問卷中意見回饋情形與年度申訴情形，並透過工作小組內部討論，識別本公司「員工」和供應鏈中「重要供應商」可能所面臨的人權風險與危害，風險面相包含勞動權益（如：杜絕童工、確保平等尊嚴）、職業安全與衛生（如：友善工作環境、職場安全）、商業道德...等，若有高風險議題，本公司將優先進行列管，並提出減緩或補救措施。鑑於 2025 年度人權風險評估結果均為低風險，本公司採取預防性措施以維持本公司人權政策落實有效性，並將由風險管理工作小組每年至少一次追蹤，以預防人權風險之影響與衝擊。



人權政策

2025 年度各項推動措施及具體成效如下：



持續教育訓練：智聯服務 2025 年人權教育訓練（包含於第四季員工大會宣導）44 人參與，訓練共計 88 小時。



主動監測：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 2025 年 12 月底，童工人數為 0。



順暢溝通管道：截至 2025 年 12 月底，未有接獲違反人權或疑似人權侵害之申訴事件。

持續教育訓練：智聯服務 2025 年人權教育訓練（包含於第四季員工大會宣導）44 人參與，訓練共計 88 小時。

主動監測：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 2025 年 12 月底，童工人數為 0。

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

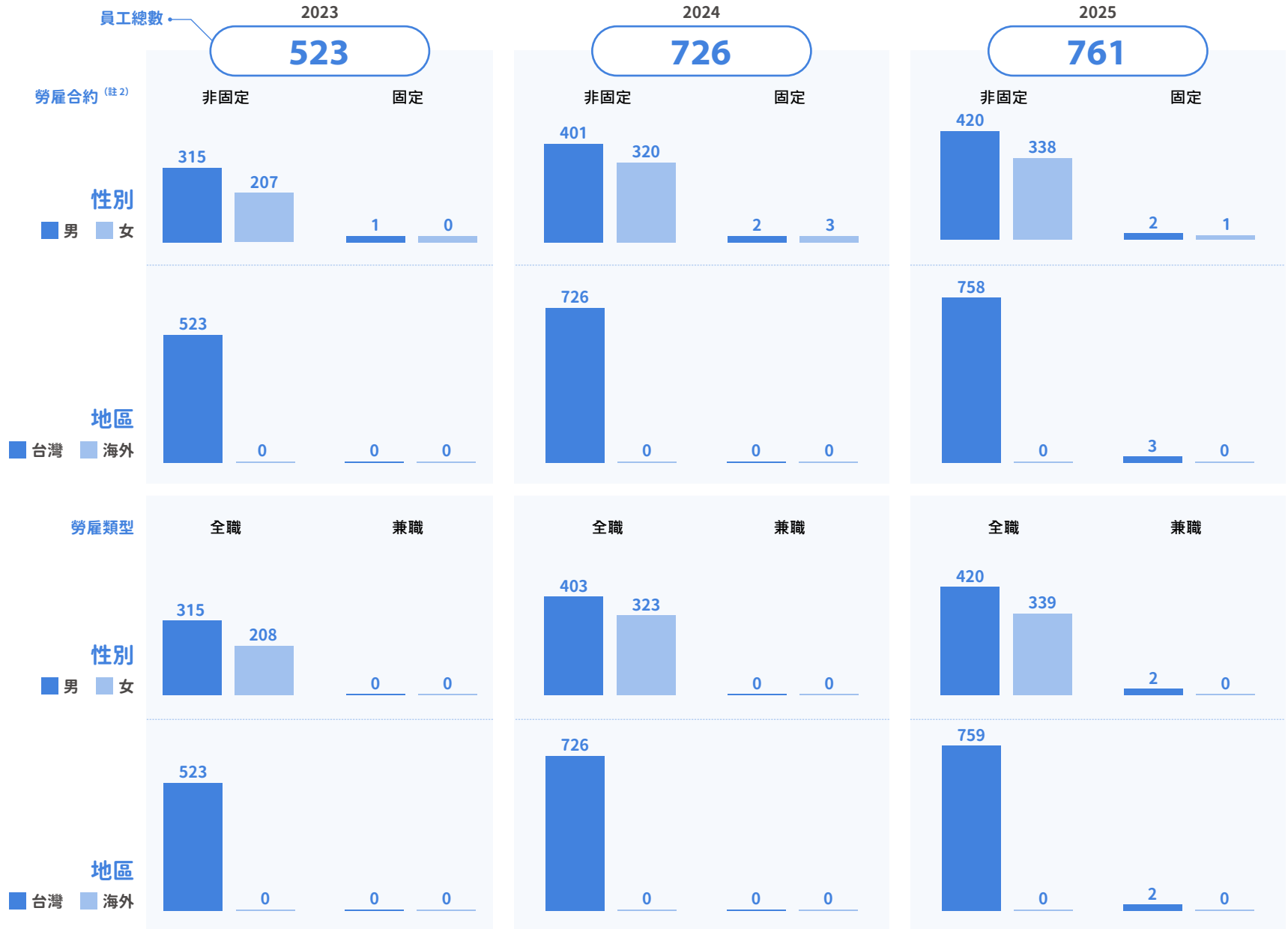
書面申訴：將書面標註「機密」寄至，新竹縣竹北市環科一路 33 號 6 樓之 3，內部稽核部門收。

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。

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。2025年女性高階主管占比自2024年36%提升至50%，顯示在決策層更具有代表性，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（非固定）員工與定期（固定）契約員工。

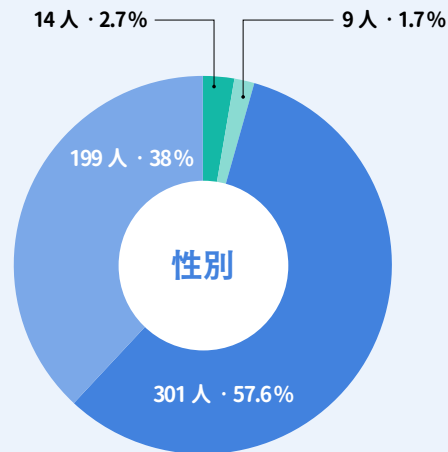
非員工的工作者

統計 / 年度	2023 年		2024 年		2025 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	1

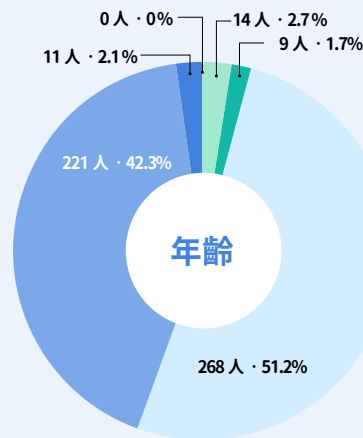
註：本公司其他類型之非員工工作者為辦公室清潔人員。

員工多元化統計

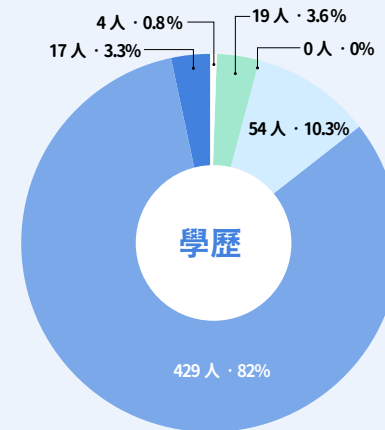
2023



管理階層 男
非管理階層 男
管理階層 女
非管理階層 女

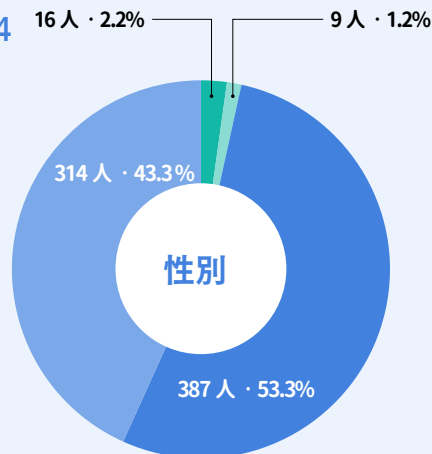
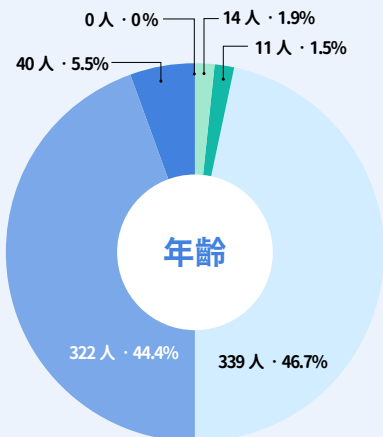
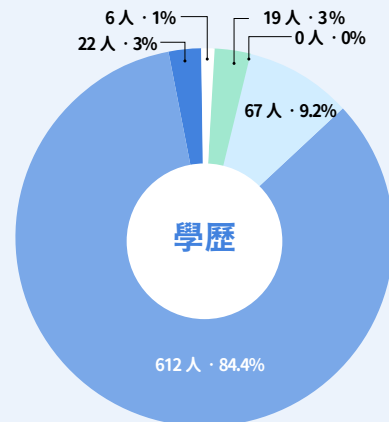


管理階層 50 以上 (51 歲以上)
非管理階層 50 以上 (51 歲以上)
管理階層 30 以上未滿 50 (31-50 歲)
非管理階層 30 以上未滿 50 (31-50 歲)
管理階層 未滿 30 (30 歲以下)
非管理階層 未滿 30 (30 歲以下)

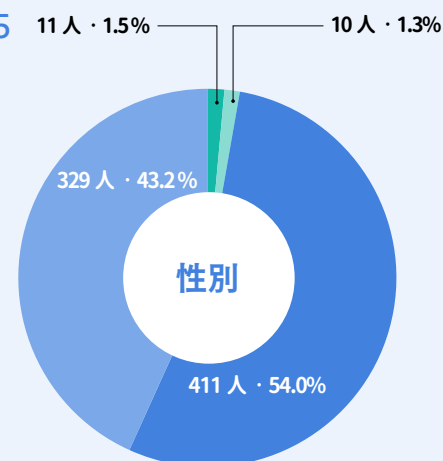
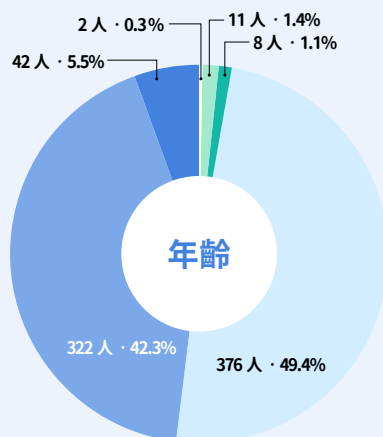
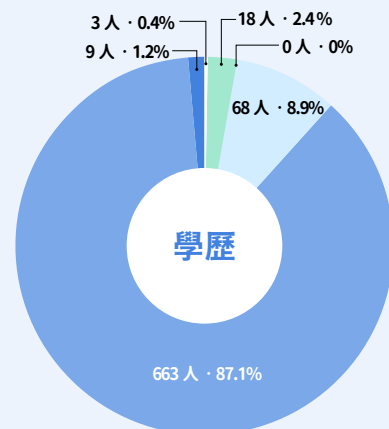


管理階層 高中以下
非管理階層 高中以下
管理階層 大專院校
非管理階層 大專院校
管理階層 研究所
非管理階層 研究所

2024



2025



管理階層 男
非管理階層 男
管理階層 女
非管理階層 女

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

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

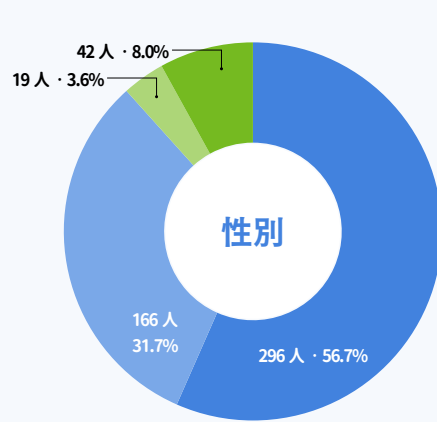
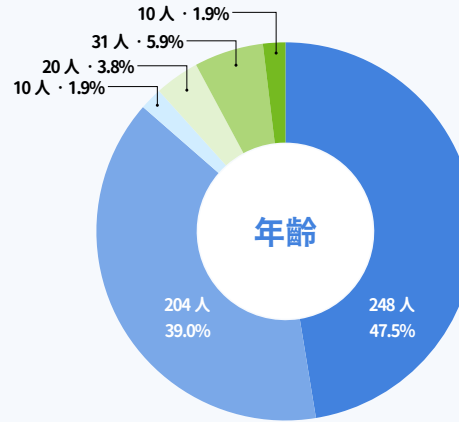
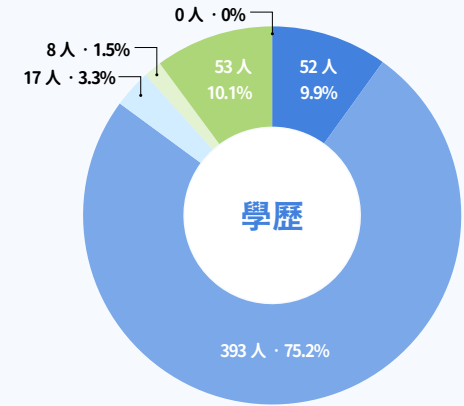
註 1: 本公司定義「管理階層」高階主管的範圍，援用年報對內部人 / 經理人定義範圍（經理級（含）以上、處長級（含）以上之管理人員）。

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% 。

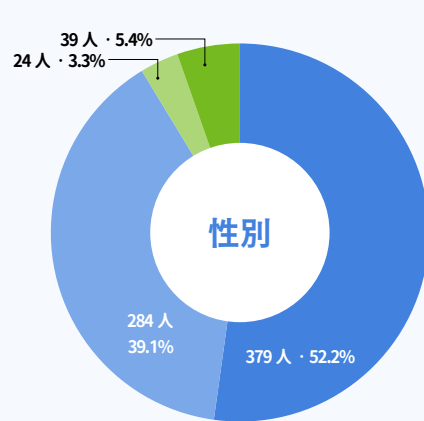
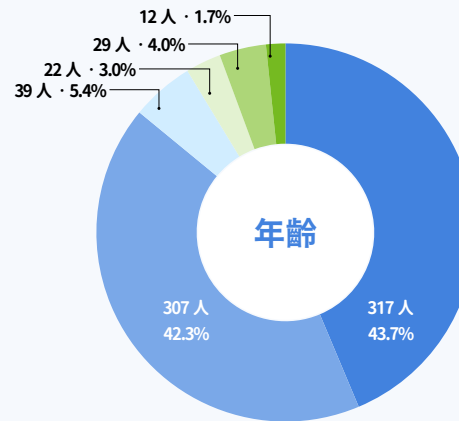
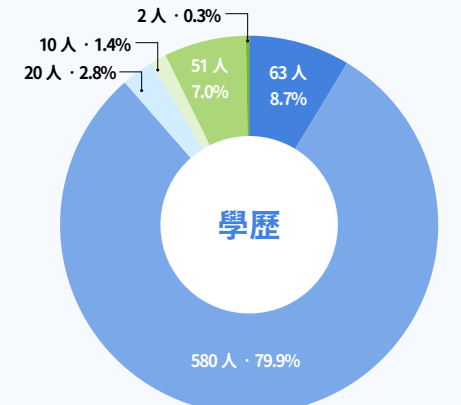
員工多元化統計

依職務類別區分

2023



2024

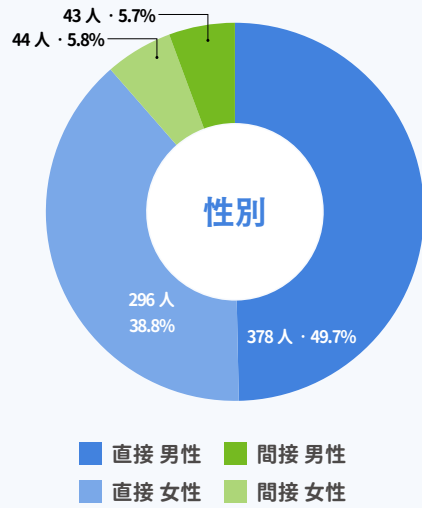
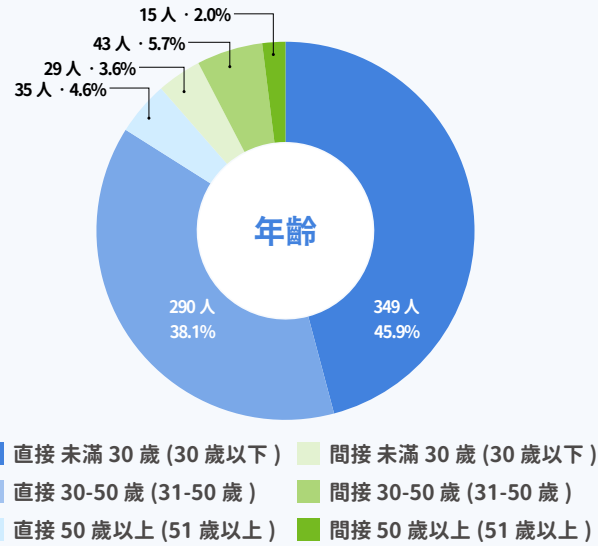
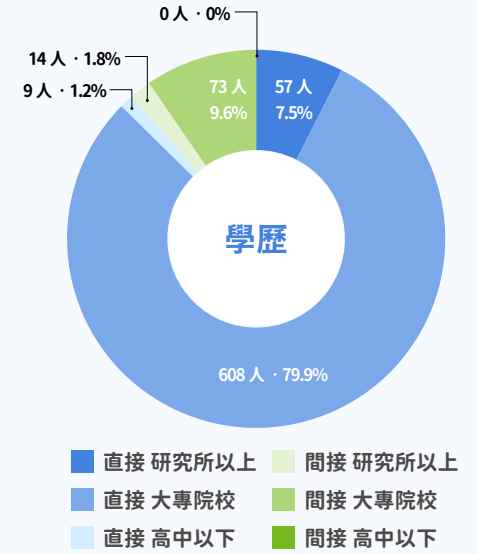


直接男性 間接男性
直接女性 間接女性

直接未滿30歲(30歲以下) 間接未滿30歲(30歲以下)
直接30-50歲(31-50歲) 間接30-50歲(31-50歲)
直接50歲以上(51歲以上) 間接50歲以上(51歲以上)

直接研究所以上 間接研究所以上
直接大專院校 間接大專院校
直接高中以下 間接高中以下

2025



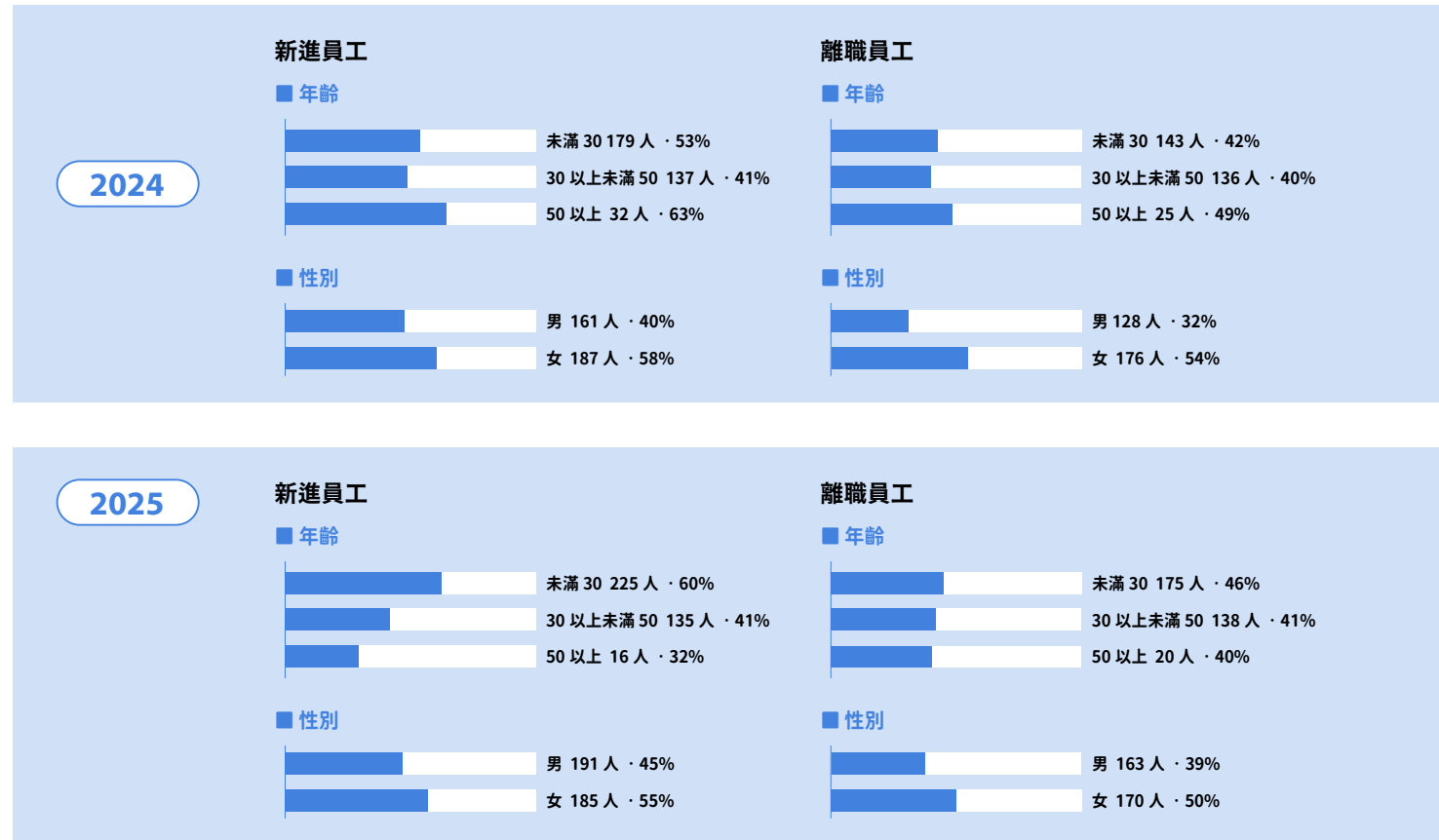
其他多元化聘僱：2025 年度身心障礙人士聘僱共 7 名；原住民聘僱 4 名

註 1：直接人員指工程 IT 技術人員，間接人員指除工程 IT 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%。

新進員工與離職員工

相較前一年度，2025 年度 50 歲以下員工離職率微幅上升、男性員工之離職率上升 7%，主要與子公司提供資訊人力派遣服務之業務特性及專案型人力需求有關，除個人生涯規劃及家庭因素外，部分工程師及駐廠專員之人力配置與專案執行週期具有一定關聯性，於專案合約期滿或服務內容調整後，可能產生人員異動。面對專案型人力需求及人才流動情形，本公司將持續強化人力配置與專案管理，依專案需求提前進行人員調度及職涯安排，並透過完善的新人培訓、工作支持及員工關懷機制，提升員工對工作內容及組織之認同感；同時持續檢視並優化薪酬福利與工作環境，以提升員工留任意願及整體人力穩定性。



註 1：以 2025 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%。

5.2 適才適任

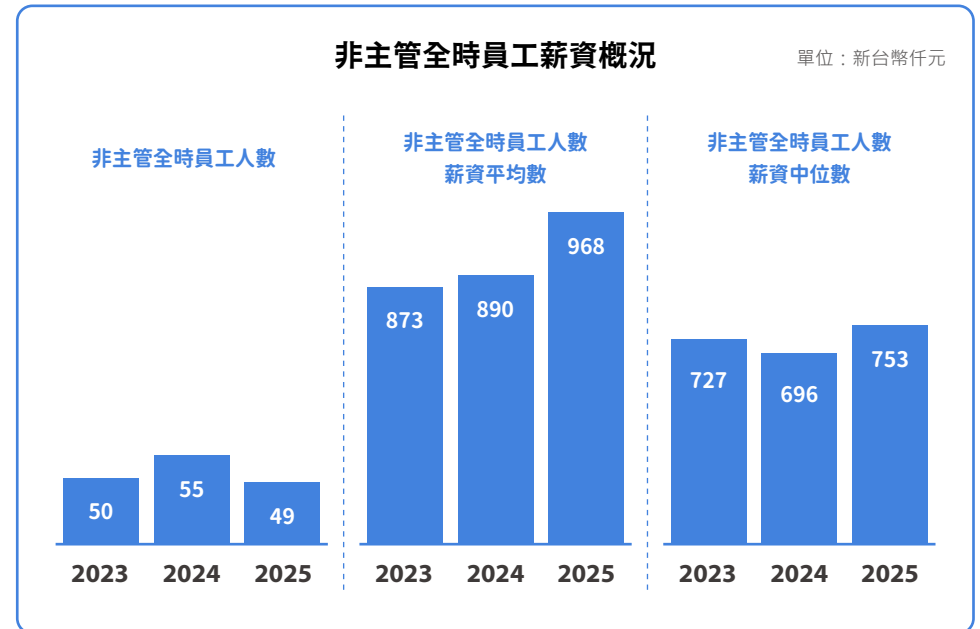
重大主題	人才吸引與留任
政策 / 承諾	學無止境 職場永續 提供有競爭力的福利制度與薪酬 遵循團體協議，勞資溝通零阻礙
目標	有效安排人員訓練，提昇在職人員素質，增進工作效率。 每名員工年度平均訓練時數 3 小時。 每年提升員工滿意度調查之填答率與提升滿意度 1%。 年度勞資爭議事件 0 件。
負責部門 / 申訴機制	· 負責部門：總經理室 人資 · 申訴機制： Whistleblower.AST@acer-ast.com
投入資源	· 持續辦理專業及管理課程，強化主管和同仁職位所需之能力以創造組織績效。 · 永續相關訓練推廣，以完善同仁永續發展意識。 · 年度教育訓練計畫據以實施。 · 定期進行員工滿意度調查。
評估機制	· 2025 年度員工平均訓練時數為 5.59 小時。 · 完成 2025 年度教育訓練計畫及實施。 · 由人力資源部門每年進行員工滿意度調查，並依調查結果研擬因應之改善方向。

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，使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等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嫻熟，公司樂於與員工共享經營績效，在員工為公司奉獻所長之餘，促進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，就非經理人之全時員工而言，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。



註：

- 資料範圍為 2025 年智聯服務在職滿半年以上的非主管全時正職員工。
- 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。2025 年度員工福利支出共新台幣 1,441 仟元。

全職員工福利項目



除延續既有員工福利外，本年度仍維持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。

生育福利

本公司致力於打造友善家庭職場，協助同仁達成工作並兼顧家庭發展，鼓勵員工請領育嬰假，健全家庭照護。為響應勞動部於 2026 年 1 月 1 日正式上路之《育嬰留停照顧彈性化》新制，本公司展現積極作為，於 2025 年第四季勞資會議中，針對此法令內容研議，修訂本公司「差勤管理辦法」並達成共識決議。具體彈性化措施包含：育嬰留停以「日」為單位申請、家庭照顧假以「小時」為單位申請...等彈性選擇，確保同仁在兼顧職場發展同時，能及時處理家庭突發狀況。

重大主題	性別	統計		
		2023 年	2024 年	2025 年
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	3	11	0
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	0
	女	2	4	0
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	3	0
復職率 (B/A)	男	0	0	0
	女	100%	75%	0%
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	2	3	0
留任率 (當年度 C / 前一年 B)	男	0	0	0
	女	100%	100%	0%

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% 。

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，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。

員工滿意度調查

本公司員工滿意度調查由宏碁集團統一對全體正職員工發放線上問卷，2026 年 1 月至 2 月間完成 2025 年度員工滿意度意見調查。調查內容由工作環境、員工關懷、團隊合作、職涯發展、工作滿意度及永續認知之六大構面組成，以瞭解員工對公司整體管理與職場環境之感受與建議。智聯服務 2025 年問卷填答率為 43.5%，整體平均滿意度為 3.94 分（滿分為 5 分），我們將持續鼓勵員工填寫問卷，並檢視精進員工相關制度，作為優化員工職場體驗與提升組織發展之重要依據，以打造安全、友善且具備彈性與支持性的工作環境。

5.2.2 人才培育及發展

對智聯服務而言，員工能夠不斷學習成長是企業永續經營的關鍵，教育訓練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以在職訓練為基礎，並以新進人員訓練、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，協助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。

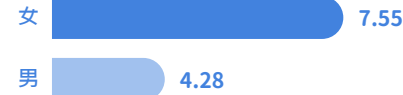
新進同仁報到時由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計畫並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，本公司定期舉行通識課程之內訓，原則上鼓勵全體同仁參與，而內部專項課程則由各部門，依實際業務需要安排人員受訓；外訓由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資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

2025 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 335.5 小時以上，訓練成效如下：

總受訓時數 ^(註 1)
335.5 小時

每名員工受訓平均時數 ^(註 2)
5.59 小時

員工依性別受訓平均時數 ^(註 3)



員工依類別受訓平均時數 ^(註 4、註 5)



註 1：本表格僅包含智聯服務，未包含宏碁創建受訓時數，並以 2025 年底智聯服務員工人數平均。

註 2：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數（全公司人數）。

註 3：每名性別員工平均受訓時數：當年度性別員工受訓總時數 / 當年底性別員工總數。

註 4：直接人員指工程 IT 技術人員，間接人員指除工程 IT 技術人員外的所有正職員工。

註 5：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數。

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運計畫、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，包含調整差勤辦法、久任金幣、員工旅遊地點...等員工福利提案，2025 年度共進行 4 次會議，調整同仁相關福利。本公司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。

5.3 職業安全衛生

重大主題	職業安全與衛生
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。 · 2025 年職安衛相關內部教育訓練時數，累計進行 10 小時訓練，參與率最高達 73%；外部教育訓練時數，累計進行 42 小時。
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> · 年度職安意識相關內外訓練時數。 · 2025 年度零重大職業災害事件。

2025 年，持續以「職場零事故」為職業安全衛生目標，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。

我們始終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。

智聯服務持續推動勞工安全衛生與健康促進與降低職業災害發生，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。

2025 年度內部訓練成效

訓練課程

說明及成效

職業安全衛生 (含職場不法侵害預防以及職場性騷擾預防)

2025 年度第四季實施，共計 44 人次受訓，累計進行 2 小時訓練，參與率達 73.3%。

消防演練

分別於 4 月 23 日、12 月 29 日，累計進行 8 小時內部綜合消防演練 (包含滅火、通報、避難引導)，共計 27 人次參加，參與率 45%

2025 年度外部訓練成效

訓練課程

說明及成效

防火管理人訓練複訓班

急救人員安全衛生在職教育訓練班

防火管理員初級訓練班

急救人員訓練班

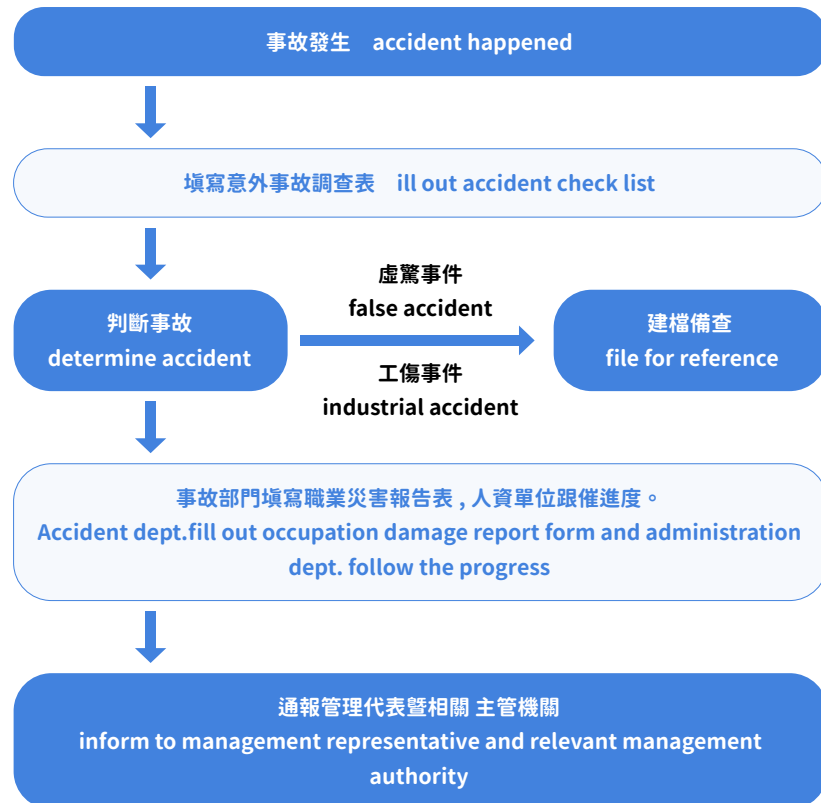
依循職業安全衛生法規要求，安排相關人員參與外部專業教育訓練，2025 年度累計完成 42 小時訓練，共計 5 人次參與，以持續強化職業安全衛生法專業知能及法規遵循能力。

註：本表格為智聯服務訓練成效，未包含子公司數據。

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。2025 年智聯服務並無重大職安相關申訴事件。



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。2025 年針對安全衛生相關活動進行評估，作業危害主要為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；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。2025 年智聯服務及子公司均無任何職安事件發生。

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

2023~2025 年度智聯服務所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件 (含可記錄之職業病)。

統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時		112,216	109,944	107,624
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註 1：總經歷工時僅限智聯服務數據統計，範圍未包含子公司，2023 年及 2024 年數據一併調整為未包含子公司之數據。

註 2：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 3：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。

2025 年度相關績效如下：

- 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，2025 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。

2025 年參與的社會公益及文化活動等相關努力成果如下：

夢想上場・運動平權計畫

我們響應聯合國永續發展目標 (SDGs 3、4、10)，透過「專業教練下鄉」與「無差別公益資助」，捍衛每位孩童的追夢權利，促進體育資源不受限於地理或經濟條件。在偏鄉支援方面，我們拒絕一次性的活動，堅持「每週定點深耕」建立長期的培訓機制。

自 2025 年 10 月起，每週派遣專業教練深入校園進行 3 小時正規訓練。持續性的深度指導，不僅提升球技，更能培養孩童的團隊紀律與自信，帶來實質的行為改變。針對弱勢孩童，我們打破傳統定額資助框架，採取「意願導向」的無名額上限、無設門檻之申請制，打造穩定且包容的運動教育環境。經評估後，我們全額資助參與每週 2 小時的週末課程。

投入資源 (費用、人力、物資)

本計畫由智聯服務提供 3 位同仁協助，整合專業師資與標準場館，透過獎學金與課程費用資助並購置 2 台 AI 攝影機及相關設備協助孩童紀錄學習過程價值資源累計挹注共計 NT\$169,746，我們將每一分投入轉化為支持孩童逐夢的實質力量。

透過教練團隊的專業指導，累積長達 85 小時的高品質訓練，不僅精進球技，更透過陪伴讓孩童建立自信與成長。

效益

自計畫執行以來，已有一位具有高度潛力學童保持全勤紀錄，充分印證該計畫於提升孩童學習恆毅上之具體成效。

我們以籃球為媒介，深耕新竹在地運動並擴及偏鄉地區，串聯起不同背景的學童與家庭。不僅是資源挹注，更讓球場成為凝聚校園同儕情感、打破隔閡的重要樞紐。



支持基層籃球 - 協助球隊建置官網

我們發揮資訊核心技術，2025 年與高雄市高苑工商籃球隊，展開數位轉型合作。運用資訊技術，為這群拼搏的「南部團仔」量身打造高規格的球隊官網。

投入資源 (費用、人力、物資)

本次協助建置球隊官網，官網設計理念，以兼顧使用者體驗 (UI/UX) 與資訊呈現為重點，並提升球隊品牌形象與數位互動效益。

在介面設計上，採用清晰的視覺階層與響應式設計，確保不同裝置皆可流暢瀏覽，並透過重點模組化版面強化賽事資訊、球員介紹及最新消息之可視性。

在技術面，整合前端效能優化、內容管理系統與即時更新機制，使賽程、戰績與多媒體內容能快速同步更新。同時導入資料結構化設計與高效圖片 / 影音載入技術，以提升網站存取速度與整體使用體驗，進一步強化球隊數位形象與資訊傳遞效率。

效益

該官網作為「數位門面」，不僅為球隊提升球隊專業形象與曝光機率，更有多種實際功能，包含球員資訊與集中發布最新消息，即時賽事資訊、比賽結果、賽事回顧影音...等功能。

大幅提升使用者清晰且一致的瀏覽體驗，並可避免資訊分散於不同社群平台，同時降低管理成本，亦提高對球隊與利害關係者的溝通效率。

此外，未來視需求官網可延伸至票務系統、直播整合、AI 戰績分析等應用，提升網站整體數位成熟度。



支持在地運動

2025 年我們連續兩年，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。

投入資源 (費用、人力、物資)

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。

效益

此次活動展現我們在資訊科技領域的技術整合優勢，更體現本公司長期支持地方運動、培育健康社會的承諾。





06

附錄

附錄一 GRI 永續性報導準則對照表

附錄一 :GRI 永續性報導準則對照表					
使用聲明	智聯服務股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	本公司屬資訊服務業，尚無 GRI 行業準則				
註	於主題前標示 * 者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	006	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	004	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人		004	
	2-4	資訊重編		004	本報告書無重編情形
	2-5	外部保證 / 確信		004	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	006	
	2-7	員工	5.1 員工結構	048	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工結構	048	
治理	2-9	治理結構及組成	2.1 治理實務	021	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理實務	021	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 治理實務	021	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 治理實務 2.3 風險管理	021 027	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 治理實務 2.3 風險管理	021 027	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續願景策略	011	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
治理	2-15	利益衝突	2.1 治理實務	021	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 治理實務	021	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 治理實務	021	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 治理實務	021	
	2-19	薪酬政策	2.1 治理實務	021	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 治理實務	021	年度最高總薪酬為公司機密資訊
	2-21	年度總薪酬比例	--		
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	003	
	2-23	政策承諾	1.2 永續願景策略	011	
			2.2 誠信經營與法規遵循	026	
			2.5 資訊安全及客戶隱私	031	
			4.3 能源管理	044	
			5.1 員工結構	048	
			5.3 職場健康與安全	044	
	2-24	納入政策承諾	1.2 永續願景策略	011	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1 治理實務	021	
			2.4 風險管理	029	
利害關係人議合	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 治理實務	021	
	2-27	法規遵循	2.2 誠信經營與法規遵循	026	
	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	013	
	2-29	利害關係人議合方針	1.4 利害關係人及重大主題	014	
	2-30	團體協約			
			5.2 適才適任	054	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	3-2	重大主題列表	1.4 利害關係人及重大主題	014	
	3-3	重大主題管理	1.4 利害關係人及重大主題	014	
			2.1 治理實務	021	
			2.2 誠信經營與法規遵循	026	
			2.3 營運績效	027	
			2.4 風險管理	029	
			2.5 資訊安全及客戶隱私	031	
			5.2 適才適任	054	
			5.3 職場健康與安全	057	
*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	027	
	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	040	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2 適才適任	054	
	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	027	
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	059	
*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	026	
	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	026	
	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	026	
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	026	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	044	
	302-3	能源密集度	4.3 能源管理	044	
	302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	044	
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	045	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	045	
	303-3	取水量	4.4 水資源管理	045	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 305 : 排放 2016	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	043	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體管理	043	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體管理	043	
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	046	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	046	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	046	
*GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 適才適任	054	
	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	054	
	401-3	育嬰假	5.2 適才適任	054	
GRI 402 : 勞 / 資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	--		本年度未有重大營運改變。
*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	057	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職場健康與安全	057	
	403-3	職業健康服務	5.3 職場健康與安全	057	
	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	057	
	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	057	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職場健康與安全	057	
	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	057	
	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	057	
	403-9	職業傷害	5.3 職場健康與安全	057	
	403-10	職業病	5.3 職場健康與安全	057	
*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	054	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 適才適任	054	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
*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	048	
	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	031	

附錄二 永續會計準則 SASB 對照表

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	

資訊隱私和自由表達	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	
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	

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 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/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。