

2024 資拓宏宇永續報告書

臺灣數位轉型暨永續發展解決方案的領導品牌



關於本報告書	03
董事長的話	05
2024 年永續亮點與年度成果	07

目錄

01 永續發展

1-1 永續觀點與承諾	11
1-2 企業永續策略藍圖	13
1-3 永續發展	14
1-4 利害關係人鑑別與溝通	17
1-5 重大主題鑑別流程	19
1-6 實踐聯合國 SDGs 永續發展目標	28

02 公司治理

2-1 公司治理	31
2-2 資訊安全與個資隱私	48
2-3 營運風險管理	55
2-4 財務績效	60

03 永續服務

3-1 創新研發及應用	64
3-2 永續供應鏈	71
3-3 客戶承諾	75

04 環境保護

4-1 資源管理	79
4-2 環境保護	84

05 幸福職場

5-1 友善職場	90
5-2 員工訓練與發展	100
5-3 職業安全與衛生	111

06 社會參與

6-1 發揮社會影響力	119
6-2 多元包容性的社會公益	121

附錄

全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表	128
永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表	132
上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表	134
第三方查證聲明書	135

關於本報告書

報告期間與範疇

時間範圍：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日

範 疇：■ 財務數據：涵蓋母公司及子公司整體營運績效

■ 非財務績效：主要聚焦於資拓宏宇個體公司，

若有例外，將於內文中特別註明

發布頻率：一年一次，與財務報告週期同步

現行版本發布日期：2025 年 8 月

下一版本發布日期：預定 2026 年 8 月發行

為響應環保與推行無紙化政策，本報告將以電子版本於[公司官網](#)公告。



資拓宏宇國際股份有限公司（以下簡稱「資拓宏宇」或「本公司」）首度發布《2024 年永續報告書》，揭示本公司於公司治理、環境與社會三大構面之永續發展績效，並依據重大主題管理結果，系統性呈現永續策略、行動作為與成果指標。報告期間涵蓋自 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，與年度財務報告同步，並於每年定期公開發行於本[公司官網](#)，提供所有利害關係人參閱。

本報告針對以下永續議題進行重點揭露：

■ **公司治理與營運責任：**

包含公司治理機制、技術創新推動、法規遵循、資安與隱私保護、營運風險控管等。

■ **環境管理與氣候行動：**

聚焦於溫室氣體管理、能源效率提升與資源使用最適化，以減緩營運對環境之潛在衝擊。

■ **社會共榮與價值創造：**

涵蓋人才培育與員工關懷、永續供應鏈管理、顧客關係維護與社會參與等議題。

資拓宏宇重視與利害關係人之持續溝通，並依據重大主題分析結果，規劃對應的管理方針與行動路徑，以有效整合資源，推動永續治理。未來將持續秉持「創新、誠信與永續經營」的理念，深化公司治理，優化技術服務，落實環境責任，攜手利害關係人共創永續價值。

報告編製依據與架構

本公司依據臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》規定進行報告書編製，並參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之《GRI Standards 2021》作為主要揭露架構，完整呈現公司治理、環境與社會三大構面之永續議題，展現本公司對永續發展的承諾與執行成果。



撰寫原則與參採準則

為確保報告內容的完整性與一致性，本公司參考下列標準與指引進行編撰：

參照國際標準與指南

- ▶ GRI 永續性報導準則 (GRI Standards)
GRI Standards 2021：作為報告之主要架構與揭露準則，亦作為重大主題鑑別與揭露基礎。
- ▶ TCFD 準則 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 氣候相關財務揭露，簡稱 TCFD)
TCFD 架構：針對氣候變遷相關財務資訊進行補充揭露，提升氣候風險透明度。
- ▶ SASB 準則 (Sustainability Accounting Standards Board, 永續會計準則委員會，簡稱 SASB)
SASB 準則 (軟體與資訊科技服務業)：補充行業特定揭露項目與指標。
- ▶ AA1000 責任原則標準 (APS)：導入重大性、包容性、回應性與影響力等原則，強化利害關係人參與與應對機制。
- ▶ SDGs 聯合國永續發展目標：為企業永續行動對應全球議題之參考依據。

本報告內容係根據重大性主題鑑別結果所導引之永續資訊披露，聚焦利害關係人關注之議題，並透過國際通用準則之導入，確保本公司永續報告之專業性、透明度與可比較性。

報告書內部管理與查證

內部管理

為確保報告書的可信度、即時性和透明度，所有編製和驗證程序均依本公司永續報告書編製及確信作業程序進行查證及發布。這些措施旨在確保報導內容不僅符合相關規範，還能反映公司在永續發展方面的承諾和行動。

1. **初步審核與數據蒐集**：各權責小組指派人員負責提供相關數據與資訊，確保其準確性與時效性。
2. **檢核確認**：由各權責小組組長進行內容確認與檢核，確認數據無誤並符合永續發展目標。
3. **資料彙整與統整**：永續發展辦公室彙整所有小組提供的資料，確保報告書架構完整且符合國際標準，包含 GRI 準則、SASB 與 TCFD 框架等。
4. **報告書審核**：永續報告書草稿提交至永續發展工作小組審議。
5. **最終核准與發布**：報告書最終版本由公司永續治理最高單位董事會決議通過後正式發布。

外部查證

為了提升本報告書的準確性和公信力，資拓宏宇依據 GRI 準則進行了全面的內部自我查核，並確認報告內容符合 GRI 準則的要求，另經第三方採 AA1000 第一類中度保證進行查證。所有財務數據均由勤業眾信聯合會計師事務所進行查核確認。關於管理系統的合規性和持續改進，本公司已取得 ISO 14064-1 溫室氣體排放管理系統中華電信母公司集團查證聲明，並確保系統的持續有效運行。同時，我們也取得 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統驗證。所有自我查證結果已經過與公司治理單位的充分溝通，確保報告的完整性和一致性。更多詳細資訊請參見本報告書附錄。

資料查證：

類別	內容	驗證 / 認證 / 查證 單位
經濟	財務數據	勤業眾信聯合會計師事務所
資訊	ISO 27001	BSI 英國標準協會
環境	ISO14064-1	國富浩華聯合會計師事務所

聯絡方式

資拓宏宇歡迎所有利害關係人持續與我們保持良好的溝通，並提供寶貴的意見和建議。若有任何疑問或需要進一步的交流，請透過以下聯絡資訊與我們聯繫：

負責單位：永續發展辦公室
地址：新北市板橋區縣民大道二段 7 號 6 樓
電話：02-8969-1969 # 1910
電子信箱：esg@iisigroup.com
官方網站：https://www.iisigroup.com



我們期待與您建立長期的合作關係，共同推動企業的永續發展。

董事長的話

呼應「科技賦能」與「永續經營」目標，資拓宏宇於 2024 年經營績效超越年初訂定之目標、完成興櫃掛牌、發展技術領域藍圖並且完備內部經營治理制度。回顧過去一年，全球經濟發展趨勢能見度低、挑戰度高，各產業在科技中尋求突破點，而我們是數位雲端系統整合業者，具專業且能協助企業整合及橋接技術與領域知識 (domain know-how)。資拓宏宇掌握趨勢技術與貼近需求的服務能量，以穩健步伐投資研發產品、布局前瞻技術、架構企業治理，奠定以雙軸核心、四大領域、六大聚焦技術的永續發展基礎。

2024 年，資拓宏宇全年營收達新台幣 50.83 億元，年增約 14.9%，創歷史新高。我們以「台灣數位轉型暨永續發展解決方案的領導品牌」為成長雙軸，將六大聚焦技術運用於智慧政府、智慧金融、智慧醫療、智慧城市四大領域，投入 5G 應用發展、生成式 AI 客服、資拓宏宇診所雲、資拓宏宇永續雲、資料治理、產業流程自動化等應用軟體產品及解決方案之研發並已獲致成果。未來將持續透過創新技術驅動數位轉型與企業永續發展，強化技術領導力，深化永續治理，持續提升企業韌性，並致力於社會共好，確保業務成長與社會責任的雙軌並進。

誠信經營 推動永續治理

在公司治理與營運風險管理方面，資拓宏宇秉持誠信經營的原則，落實公司永續治理，持續強化內控機制與風險管理架構。2024 年成立永續發展專責單位，包括永續發展工作小組及風險管理工作小組，由我本人擔任主任委員，總經理及部門副總擔任委員，指導推動永續發展之政策與方向。透過專責的永續發展辦公室規劃及推動各項計畫，結合董事會監督機制，確保營運策略和行動計畫與永續發展目標一致，以及企業決策也能對齊國際規範與股東期待；此外，充實企業網站資訊如「[投資人專區](#)」、「[環境永續](#)」、「[社會參與](#)」、「[治理責任](#)」及「[企業承諾](#)」等，以加強利害關係人溝通，並在今年出具首份永續報告書，報告書通過 AA1000 第一類中度保證，充分體現公司推動永續發展及資訊透明的具體作為。

在資訊安全方面，資拓宏宇全公司於 2024 年持續通過 ISO 27001 資訊安全管理系統第三方驗證，建立全面性的資安風險控管機制，確保營運及客戶資訊安全。

社會共好 打造幸福職場

在社會參與方面，資拓宏宇戮力於同仁專業技能的提升以及正向體驗的營造，於 2024 年同仁參與教育訓練總時數達 67,247 小時，在雲端服務、資訊安全、專案管理、永續議題等方面的證照數量累計超過 1,000 張；女性員工比例約 40%；每年健康促進活動至少 10 場次以上；另有著優於法令的各式員工福利，並推出志工假制度，鼓勵同仁自主安排社會服務，為社會貢獻心力。資拓宏宇 2024 年整體員工薪酬與福利費用約新台幣 1,844,015 仟元，展現對人才的長期投資與人才發展承諾。



響應淨零 協助企業低碳轉型

在永續環境方面，資拓宏宇自 2022 年起配合母公司中華電信進行溫室氣體盤查，並獲得集團 ISO 14064-1 第三方查證聲明，以此為基石設定減碳目標，響應政府 2050 淨零排放政策，以 2023 年為基準年，規劃於 2030 年減少 50% 碳排放，2040 年 100% 使用再生能源，最終於 2050 年實現淨零排放。

在日常營運中，優先採用節能設備、辦理永續農業活動以培養員工永續意識；此外，自 2021 年實施綠色採購政策以來，連續三年獲得政府頒發綠色採購績優單位表揚，2024 年度綠色採購金額達到了約新台幣 205,685 仟元。

此外，隨著全球淨零時間表的推動及國際大廠建置綠色供應鏈，臺灣亦於 2025 年開徵碳費，於 2026 年根據前一年度的排放量及適用費率繳納碳費，減碳已成迫切需求。資拓宏宇憑藉專業的資訊技術，致力於引領企業推動永續轉型。我們運用在 AI 與雲端大數據等自動化資料收集分析的核心技術優勢，提供資拓宏宇永續雲解決方案，協助企業進行全面的碳管理，助力客戶邁向低碳未來。

面對未來，資拓宏宇將持續深化數位創新，助力企業客戶推動智慧化治理及永續轉型。我們深信，唯有透過穩健的治理架構、前瞻的技術佈局及全方位的 ESG 實踐，才能在變動的市場環境中穩步前行，創造經濟價值與社會影響力。我們將繼續秉持專業與承諾，以科技推動永續，以創新驅動未來，與政府、企業及社會夥伴攜手，共創智慧永續的嶄新時代。

正如我們企業精神標語：「資拓宏宇永遠與您一起創新前進。Always innovative, always IISI」。

資拓宏宇國際股份有限公司

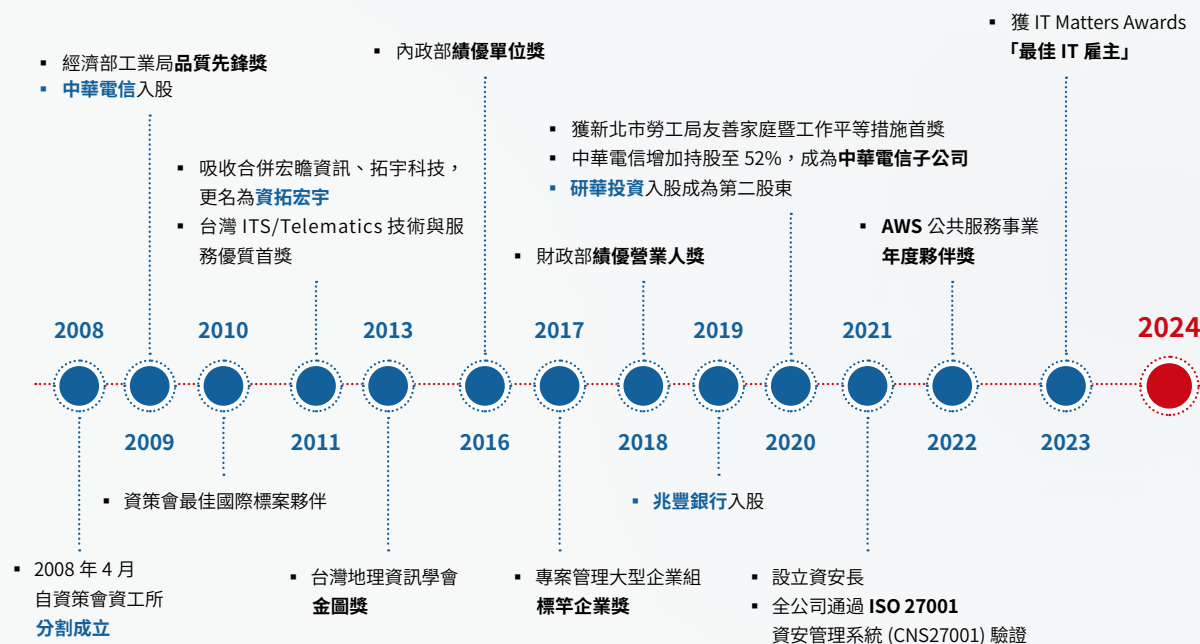
董事長 吳麗秀



2024 年永續亮點與年度成果

2024 年，資拓宏宇的永續旅程翻開了重要的嶄新篇章，這一年，我們在環境、社會與公司治理（ESG）的實踐中展現了堅定的承諾與傑出的成就。我們深知，永續發展不僅僅是時代的趨勢，更是企業責任與價值的核心體現。面對全球的挑戰與機會，我們以創新為根基，將永續理念融入每一項業務與決策之中，為產業與社會共同創造價值。

以下是我們在歷年所獲得的榮譽與成就：



- 獲得 ISO 14064-1 溫室氣體排放母公司中華電信集團查證聲明
- 榮獲環境部頒發「112 年綠色採購績優單位」感謝狀
- 榮獲臺北市環境保護局 112 年度響應綠色消費感謝狀
- 資拓宏宇永續雲——組織溫室氣體盤查管理系統獲 ARES AUP 第三方驗證

- 協助桃園機場公司囊括「行政院第 6 屆政府服務獎」及「112 年度交通部服務獎」兩項肯定，獲桃園機場感謝狀
- 協助臺南市政府推動「112 年智慧號誌整合應用暨永康區中正南、北路路廊擁塞改善計畫」，並經交通部「112 年度智慧運輸系統發展建設計畫」評鑑榮獲特優
- 協助臺南市政府水利局參加「行政院第 6 屆政府服務獎」防災系統技術支援事宜，獲贈臺南市政府水利局感謝狀
- 獲發台灣雲端物聯網產業協會「2024 雲端物聯網創新獎優良應用獎」
- 5G AIoT 團隊獲 2024 ACT 台灣敏捷大賞「年度敏捷團隊」

- 全公司通過 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證
- 通過數位發展部數位產業署審核，登錄為「人工智慧技術」及「資訊安全」服務機構
- 通過中華電信供應商 ESG 二者稽核及評級作業，獲得中華電信永續夥伴分級金級證書

2024 年，本公司在永續發展的道路上取得了顯著進展。我們的努力和成就涵蓋了環境保護、社會責任和公司治理的各個方面，展現在以下幾個重要領域：

E 環境 | Environmental

目標

- 響應國家淨零政策，致力於 2030 年減少 **50%** 碳排放
- 2040 年達成使用 **100%** 再生能源
- 2050 年達成 **淨零排放**

2024 年進度

- 連續三年榮獲政府頒發「綠色採購績優單位」殊榮，**2024 年綠色採購金額達 2 億以上**
- 自 2022 年起持續進行 **溫室氣體盤查** 及通過母公司集團 **第三方查證聲明**
- 2024 年於公司總部導入 **機房能源監控管理**，持續監測與分析機房用電，優化能源效率

S 社會 | Social

目標

- 以企業與社會共好為己任，重視員工成長，構築友善職場
- 推出「**資拓宏宇永續雲**」為客戶提供 ESG 解決方案

2024 年進度

- 凝聚同仁力量，共同實踐社會公益，持續舉辦永續農作溯源，森林齊步走，熱血傳愛捐血等活動，每年健康促進活動達 10 場次以上
- 積極推動 **友善職場** 與 **人才培育**，2024 年教育訓練總時數達 6 萬小時，累積超過 1,000 張專業證照
- 打造 **永續產品** 協助企業低碳轉型，推出 **資拓宏宇永續雲及診所雲**，提供 ESG 解決方案

G 治理 | Governance

目標

- 誠信經營，重視利害關係人溝通
- 維護股東權益，落實公司永續經營
- 以上市櫃公司 **ESG 評鑑前 5%** 為目標邁進

2024 年進度

- 貫徹強化資訊安全，持續通過 **ISO 27001 驗證**
- 2024 年設立 **永續專 (兼) 責單位** 及 **公司治理主管**，推動企業的長期穩定成長
- 2024 年建立 **利害關係人溝通機制**，**建制投資人專區**
- 2025 年預定出版第一本永續報告書，提升公司資訊透明度與增進社會信任

資拓宏宇的技術能力

資訊安全	資訊服務	系統技術	專案管理	流程改善
- BS 10012 x 8 - CEH x 4 - CISSP x 2 - TCSE x 2 - NSPA Class C x 1 - CSA STAR x 3 - ECSA x 1 - CASE .JAVA x 3 - CASE .NET x 6 - ECIH x 3 - PCI DSS x 4 - ISO 27001 x 141 - ISO 27701 x 32 - ISO 27005 x 1 - ISO27017 x 9 - ISO 29100 x 1 - ISO 22301 x 3 - CompTIA Secrity+ x 3 - CompTIA CySA+ 1 - NSE7 x 1 - ECSS x 2 - CHFI x 2 - CISM x 1 - CC x 2 - CSSLP x 1 - CCNA x 3 - CTIA x 1 - CISA x 1 - NSPA x 1 - iPAS x 8	- ISO 20000 x 5 - ITIL x 14 - BCNE x 1 - VCP x 11 - CCTT x 1 - CDCP x 1 - JUNOS x 2 - SCNA x 2 - SCSA x 6 - MTA x 7 - Azure x 112 - AWS x 76 - GCP x 14 - MSCS x 1 - MOS x 17 - NCP x 1 - UiPath x 5 - TQC x 1 - CKA x 1 - CKS x 1 - ITS x 2 - iPAS x 1 - SSE x 3	- Oracle x 97 - Sun x 127 - Microsoft x 135 - IBM x 44 - Linux x 1 - UML x 3 - LPIC x 6 - NCLP x 1 - RHCE x 3 - RHCSA x 1 - Red Hat x 1 - Google x 2 - iPAS x 1	- PMP x 71 - PMA x 2 - Project+ x 8 - ACP x 3 - ERP x 11 - CompTIA Project+ x 3 - Scrum Alliance x 11 - APMA x 3 - IPMA Level D x 1	- CMMI x 14 - PSP x 2 - ISO 9000 x 2 - ISO 9001 x 4
				永續發展
				- ISO 14064-1 x 26 - ISO 14067 x 21 - ISO 14068-1 x 2 - 企業永續管理師 x 7 - ESG 永續規劃師 x 1 - 永續淨零管理師 x 1 - 碳足跡盤查管理師 x 1 - 初級節能診斷工程師 鑒定 x 1 - iPAS x 2

科技創新與數位責任延伸

在雲端服務與數位平台開發方面，我們秉持「綠色創新」理念，透過技術革新提升系統運行效率，優化資源配置，降低能源消耗與數據運算的碳足跡。我們的產品研發**聚焦四大核心領域（ACDE）**：

- **AI（人工智慧）**：發展智能客服、生成式 AI 及護理小幫手應用方案。
- **Cloud（雲端）**：提供雲端軟體供應商（ISV）與資拓宏宇診所雲端服務。
- **Data（數據治理）**：協助企業數據盤點、品質管理與流程優化。
- **ESG（永續發展）**：打造氣候財務風險預測（TCFD）、綠色金融（PCAF）及碳排管理平台等解決方案。

此外，我們亦專注於 5G AIoT 聯網數據分析與 RPA 產業流程自動化技術，協助企業提升營運效率，滿足數位轉型需求。

持續發展的長期目標

資拓宏宇秉承創新與責任的核心價值，將永續發展理念融入企業營運的每個層面。我們將在碳管理、資訊安全、產品與專案服務等關鍵領域持續深耕，力求不斷突破技術界限，提升服務價值，為全球市場輸出高品質且具永續發展價值的資訊技術解決方案。

2024 年，資拓宏宇以行動落實永續承諾，積極推動環境友善、公司治理與社會責任實踐。展望未來，我們將持續深化永續戰略，結合數位轉型與創新技術，攜手產業夥伴共建智慧與永續並行的未來。

01 永續發展

1-1	永續觀點與承諾	11
1-2	企業永續策略藍圖	13
1-3	永續發展	14
1-4	利害關係人鑑別與溝通	17
1-5	重大主題鑑別流程	19
1-6	實踐聯合國 SDGs 永續發展目標	28

1-1 永續觀點與承諾

面對全球氣候變遷與產業轉型的挑戰，我們深刻理解，企業的長期穩健發展與環境、社會的永續進程密不可分。永續發展不僅是回應市場趨勢，更是確保企業競爭力與韌性的關鍵要素。因此，我們將永續視為核心發展策略，積極在公司營運、產品開發與供應鏈管理等層面推進，務實評估並逐步導入相關措施，確保企業發展符合社會期望與環境標準。

在行動層面，本公司優先投入資訊安全、節能減碳、與員工關懷等領域，強化關鍵營運面向之永續績效表現。同時，透過永續發展工作小組的跨部門協作整合管理資源與內部溝通機制，提升永續管理之效率與策略推動。展望未來，我們將以務實的態度，引領企業邁向更具競爭力的未來，致力成為數位科技產業永續發展的標竿企業。並在全球永續轉型的浪潮中，展現持續創新力量與承擔責任的決心。

永續發展工作小組

為強化企業在永續發展上的治理與執行力，資拓宏宇於 2024 年 5 月正式成立「永續發展工作小組」，設置於公司治理層級，為企業內部推動永續事務的最高管理單位。小組由董事長擔任主任委員，總經理為副主任委員，委員包括各事業部門主管與相關職能單位主管，小組涵蓋環境永續、員工關懷與社會公益、公司治理與永續服務等重要面向，確保企業高層全面參與並主導永續相關決策與執行工作，促進永續政策與公司整體發展策略的有效連結。

永續發展工作小組 組織架構

董事會

執行秘書

永續發展辦公室

永續發展工作小組

主任委員：董事長
副主任委員：總經理
委員：各部門主管及分組組長

永續環境組 (E)

負責規劃與執行節能減碳措施，提升水資源使用效率，管理廢污水及廢棄物處理，並推動內部能資源管理。

員工關懷與社會公益組 (S)

負責建構員工福利與關懷制度、落實職業安全衛生、維護良好勞資關係、推動教育訓練與人權政策，並積極執行企業公益活動，拓展企業對內外部的正向影響力。

公司治理組 (G1)

負責建立與完善公司治理機制，推動永續經營策略，強化企業倫理與法遵管理，提升風險管理能力，並健全內部控制與稽核流程。

永續服務組 (G2)

負責推動產品與服務創新，確保產品與專案開發生命週期資訊安全，發展低碳產品服務，管理供應鏈及監督供應商，並維護資訊產業健康與安全標準。



營運層級的多元專責小組：

在營運執行層級，依據永續發展主軸，設立四大功能性推動小組，從環境、社會、治理與服務四大構面展開管理與行動，確保政策由上而下有效落地執行。

永續發展工作小組 權責說明

董事會

1. 提出永續發展使命或願景，核定永續發展政策、制度或相關管理方針。
2. 將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，核定永續發展之具體推動計畫。
3. 確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。

永續發展工作小組

1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、具體推動計畫及策略等。
2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
4. 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。
5. 定期報告執行情形。

各分組 (E、S、G1、G2)

1. 執行並追蹤分組業務、計畫或其他永續相關事務。
2. 彙整提報分組執行成果。

執行秘書

1. 協助永續發展工作小組推動及落實各項永續發展工作。
2. 彙整、陳報整體永續工作執行結果。

1-2 企業永續策略藍圖

資拓宏宇以永續發展為核心導向，建構涵蓋環境、社會與公司治理三大構面的永續策略架構，作為企業中長期發展的根本依據。該策略藍圖不僅串聯本公司經營理念與治理原則，更結合實務推動重點與階段性目標，並以聯合國可持續發展目標（SDGs）為基礎，建立符合我們業務屬性的發展方向，並根據企業營運狀況，逐步擬定切合實際的行動計劃，具體落實於營運流程與組織管理中。

行動計劃與目標設定——策略核心：永續發展三大支柱

針對永續發展策略，制定了多層次的行動計劃，主要聚焦於以下幾個方面：



1-3 永續發展

管理方針	重大主題：永續發展		
政策	資拓宏宇恪守相關法律規範，將永續發展理念融入企業經營，為此，我們制定並實施多項企業治理與永續發展政策，作為永續經營的管理依據，包括：		
	公司治理與誠信經營： 《公司治理實務守則》 《永續發展實務守則》 《誠信經營守則》 《道德行為準則》 《獨立董事之職責範疇規則》 《處理董事要求之標準作業程序》	環境與氣候行動： 《企業社會責任政策》 《環境保護作業要點》	社會責任與人權保障： 《人權政策》
承諾	承諾以環境永續、社會共榮、公司治理為核心，確保企業發展與社會責任並行，推動具體行動實現長遠目標。		
未來目標	短期目標（2025 年底前達成）： 資訊揭露與治理強化 - 發布首份永續報告書，並通過 AA1000 第一類中度保證。 - 建置官網 ESG 專區，提升資訊透明度。 - 設置公司治理主管，推動上市申請。 資訊安全與品質驗證 - 持續通過 ISO 27001 資安管理系統第三方驗證。 - 取得 ISO 9001 品質管理系統第三方驗證 碳管理與數位化 - 推動碳溫室氣體盤查與能源管理數位化，導入「資拓宏宇永續雲」資訊系統。 - 持續年度溫室氣體盤查，並通過母公司集團第三方確信。 優化職場與員工關懷 - 新增彈性福利：生日假、健檢公假、產假延長至 12 週、撫育未滿 3 歲子女每日減少 1 小時工時。 - 提升育兒支持：提供六歲以下子女每月 NT\$3,000 育兒津貼。 - 心理健康支持：新增免費心理諮商專線，提升員工心理健康資源。 - 職場安全：增設 AED 設備租賃，完善急救機制。	中期目標（2027 年底前達成）： 資訊揭露與永續報告 - 年報納入 2026 年度合併公司盤查資訊。 - 持續發布永續報告書，並通過第三方驗證。 資訊安全與品質驗證 - 持續通過 ISO 27001 資訊安全管理系統第三方驗證 - 持續通過 ISO 9001 品質管理系統第三方驗證 - 取得 ISO 27017 雲服務資安管理第三方驗證 - 取得 ISO 27018 雲端個資保護管理第三方驗證 碳管理與產品驗證 - 取得產品 / 服務碳足跡第三方查證證書，提升低碳產品可信度。	長期目標（2030 年底前達成）： 碳管理與減量目標 - 以 2023 年為基準年，2030 年減碳 50%，落實企業低碳轉型。 - 公務車全面電動化，達成租賃車輛 100% 汰換為電動車。 - 於 2028 年取得 ISO 14064-1 公司個體盤查確信聲明。 國際永續揭露接軌 - 自 2029 年起於年報中揭露 2028 年 IFRS 永續揭露準則資訊，並配合財報申報時程，同步發布永續與財務資訊，強化資訊透明度與可比性。
責任	由永續發展工作小組負責，工作小組由董事長擔任主任委員，總經理擔任副主任委員，公司各部門主管與分組組長為委員，永續發展辦公室擔任執行秘書。工作小組每年至少一次向董事會報告執行情況，並由董事會核定永續發展相關政策及具體推動計劃。		
資源	人力資源：成立永續發展辦公室，由 2 名專業人員及 1 名主管組成，涵蓋 ESG 策略規劃、數據分析與外部溝通職能。 技術資源：導入碳盤查、氣候風險評估平台與能源監控管理系統，實現碳管理績效與氣候風險監測與動態數位化管理決策。		

管理方針	重大主題：永續發展
管理方針 有效性的評核機制	1. 永續治理機制運作： 永續發展工作小組每季定期檢視永續推動工作執行進度，並於每年度至少向董事會報告一次，達成率 100%。 2. 永續人才培力： 積極推動員工永續職能養成，指派員工參與研習並取得永續相關專業證照，證照通過率達 100%。 3. 利害關係人溝通： 定期辦理利害關係人關注度問卷調查，設問卷回收率目標為 75%。 4. 節能措施推動： • 實施公共區域中午關燈一小時節能行動，配合率達 100%。 • 損壞照明設備汰換為 LED 燈具，年度汰換率達 5%。 5. 溫室氣體盤查與減碳作為： • 完成母公司集團層級 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查，並取得第三方查證聲明。 • 鼓勵同仁於 Happy Hour 員工活動自備餐具，推估該活動年度減碳效益達 75%。 6. 永續素養教育訓練： 每年辦理至少 3 場永續素養課程，學員滿意度平均得分達 80 分以上（滿分 100 分）。
管理方針評核結果	具體成果如下： 1. 永續治理執行成果： 永續發展工作小組全年共召開 4 次會議，確保行動計畫有效推進。及 2 次向董事會報告永續發展工作執行情形，由董事會檢視監督永續發展執行成果，並提供必要的指導。 2. 人才培育成效： 2024 年共計推派 43 人次參與永續相關研習並取得專業證照，證照通過率達 100%。截止至 2024 年底同仁累計永續有效證照共 68 張。 3. 利害關係人參與情形： 發送利害關係人關注度問卷並回收 715 份，整體回收率達 75.5%，有效掌握各方意見。 4. 節能推動成效： 公共區域中午關燈措施落實，配合率達 100%；照明設備 LED 汰換率達 8%。 5. 碳盤查與查證： 完成母公司集團層級 ISO 14064-1 碳盤查作業，並獲得第三方查證聲明。 6. 日常減碳推廣： 鼓勵同仁於 Happy Hour 員工活動自備餐具，推估該活動年減碳效益達 77.5%，展現企業內部行為改變成果。 7. 永續教育訓練： 共辦理 3 場永續素養課程，學員滿意度平均達 85 分，顯示推動成效良好。

資拓宏宇長期致力於協助客戶與產業夥伴實踐永續轉型，並透過自身在科技、數據、資安與系統整合等核心能力，落實 ESG 原則，建立具韌性與創新力的永續發展模式。我們結合資訊服務專業與數據能力，全面推動環境永續、社會共好與公司治理三大構面行動，並將永續策略深度整合至業務發展之中，作為企業長期價值成長的根基。

本公司聚焦以下永續實踐主軸：

科技導入與創新服務

運用 AI、RPA、雲端、5G、數據分析等技術，開發低碳與智慧化解決方案，應用於智慧政府、智慧醫療、智慧交通與金融領域，協助客戶與產業夥伴推動永續轉型，並持續強化資安與資料治理機制。

ESG 數據管理與碳管理技術

因應全球與在地碳揭露政策（如 CBAM、TCFD），本公司投入 ESG 數據管理產品研發，提供組織碳盤查、產品碳足跡與氣候風險管理工具，協助企業提升碳管理能效與資訊揭露能力。

氣候行動與環境責任

配合母公司中華電信集團，自 2022 年起已完成範疇一與範疇二溫室氣體盤查，並於 2023 年擴及範疇三，取得第三方查證；同時持續推動綠色採購與能源效率提升，落實營運對環境衝擊的最小化。

社會責任與永續文化

本公司將人才培育、職場福祉與社會共好納入核心治理價值，推動 ESG 內訓與員工育成機制，並投入社會創新、智慧交通與環境公益行動，打造具韌性與參與力的企業文化。

在治理面，資拓宏宇已建構完整永續治理機制，成立永續發展辦公室、永續發展工作小組與風險管理工作小組，制度化推動永續策略落實，並以資訊透明與利害關係人溝通為基礎，強化公司治理與社會信任。我們將持續深化 ESG 產品開發、碳管理技術應用、環境保護與社會公益行動，以「科技賦能+永續經營」為目標，打造具競爭力且負責任的企業永續發展模式，確保業務發展與環境、社會共榮共存。



1-4 利害關係人鑑別與溝通

資拓宏宇將「成為利害關係人最佳夥伴」視為永續發展的重要承諾之一，並依據 GRI Standards (2-29)、GRI 3 重大主題鑑別原則，以及 AA1000 SES（利害關係人議合標準），建構完整的利害關係人鑑別與溝通機制，作為永續策略擬定與資訊揭露的依據。

利害關係人定義與鑑別原則

「利害關係人」泛指對企業目標具有影響，或受到企業活動影響的個人或團體。我們依據 AA1000 SES 架構中五大衡量面向：依賴度、影響力、關注程度、責任、與多元觀點，鑑別出與本公司高度關聯之關鍵利害關係人。

透過各部門提報及專家討論，並由永續發展工作小組分組組長與副組長及事業部門主管完成 24 份評估問卷，運用統計標準化工具分析關聯強度與影響程度後，最終篩選出五大主要利害關係人類別：



為確保鑑別結果之有效性，公司預計每兩年進行一次鑑別檢視，並由永續發展工作小組定期向董事會報告執行情形。



利害關係人議合亮點績效

於 2024 年建立「利害關係人溝通運作機制」，強化與關鍵利害關係人之正向互動。溝通方式分為：

- **定期溝通：**
舉辦利害關係人會議、問卷調查、發布公司通訊等
- **不定期互動：**
進行業務訪談、產品推廣會、專案會議與合作倡議

藉此收集各類利害關係人族群對於永續議題的回饋與建議，並整合進本公司永續決策與行動計畫中。永續發展工作小組負責彙整溝通成果並回饋至各部門，確保各項關注主題能被即時回應與納入改善。

針對資拓宏宇重要利害關係人溝通方式、頻率、及關注主題溝通重點與結果，彙整如下：

利害關係人類別	對組織的意義	主要關注與溝通主題	溝通方式與頻率	企業回應與作為	2024 年的溝通成效
 員工	員工是公司最重要的夥伴與人才資產，也是企業建構核心競爭力、創新推動與提升客戶滿意度的關鍵驅動力，更是邁向永續經營最重要的根基。	- 友善職場 - 薪酬福利 - 誠信道德 - 勞資關係 - 人權政策 - 訓練與職涯發展 - 多元 - 公平與共融 - 職業安全衛生	- 每年 年度策略會議、教委會會議、員工健康檢查 - 每季 勞資會議、福委會議 - 每月 新人報到訓練 - 不定期 內部公告、協商會議、各式訓練課程、法令遵循宣導、電話與電子郵件信箱	訂定人力資源及福委會等 40 項規章管理辦法、各項員工關係活動 (如尾牙、Happy Hour、球類比賽等)、各項主管與員工薪獎福利措施、聘僱合約書、性騷擾防治措施、員工申訴措施、員工關懷與員工體驗措施	1 場年度策略會議 1 場教委會會議 4 場勞資會議 - 至少 36 場新人報到訓練4. 員工健檢人數為 838 人 (佔全健檢人數 1031 人的 81.3%) - 員工活動 (Happy Hour/ 尾牙 / 羽球比賽 / 健康森林齊步走 / 永續農作等) 共計 11 場 - 健康一點通健促宣導活動計 4 場 - 訓練場次共計 83 場 (包含管理訓 11 場、專業職能訓 58 場、通識訓 12 場、新人團隊建立訓 2 場)
 客戶	客戶作為核心利害關係人，理解客戶需求與滿足客戶期待是公司成功的關鍵。透過持續的客戶關係管理、提供優質服務以及良好溝通管道，並不斷提升公司競爭力，以推動業務的長期發展。	1 與客戶討論進行中專案需求及進度 2. 規劃未來預算及工項 3. 分享公司成果、資安政策、技術發展等 4. 討論行業內變化和市場趨勢分析 5. 對於 ESG 永續發展的投入與目標 6. 客戶滿意度調查，了解需求和期待	不定期 需求訪談／滿意度調查／產品發表會／ e-mail／函文／專案會議／電話／實地拜訪)	各事業部門每年提報重要客戶經營成果與規劃，包括關係提升、滿意度調查回饋、邀請活動參與	1. 專案客戶滿意度調查結果平均 85 分 2. 產品推廣會 4 場 3. 趨勢論壇 2 場 4. 展覽推廣 10 場次
 股東 / 投資人	股東的支持是資拓宏宇穩健成長的力量，為股東創造最大利益為公司營運宗旨，透明揭露營運及財務資訊。	- 提升營運績效 - 資訊即時透明 - 重視內控、做好公司治理	- 每年 股東會、年報 - 每季 董事會、功能性委員會、法人說明會、財務報告書 - 每月 公布營運績效、公開資訊觀測站 - 不定期 重大訊息公告、海內外投資法人面對面及電話溝通會議	- 留意各項法令規章之遵守。 - 專注公司之經營成果與營運效率。 - 經營成果回饋給股東。	1. 股東會順利通過各項討論議案。 2. 按時申報重大訊息。 3. 準時出具年報及各項財務報導。 4. 舉辦一次與櫃前法人說明會。 5. 會計師出具無保留意見簽證財報。 6. 落實內控自評與出具內控聲明書。
 供應商	與供應商建立長期夥伴關係，共同為客戶創造更大效益。	- 配合度及服務檢討 - 資訊安全 - 議價 (價格及付款條件) - 新產品資訊 - 策略規則異動 - 長期合約	不定期 議價會議／溝通拜訪會議／研討會／電子郵件／電話／通訊軟體 (ex:Line/Skype)	- 訂定供應商管理作業細則 - 採購單制式條款簽回 - 合約簽定	1. 2024 年完成定期供應商評鑑，共篩選 32 家關鍵供應商進行評鑑。 2. 評鑑結果：30 家優良供應商、2 家一般供應商，無不合格供應。
 政府機關	我們所推出的產品與服務及相關營銷行為，皆受主管機關的檢核與監督。遵循各營運據點之地方政府法規，創造地方就業機會及稅收來源。	- 法令遵循 - 誠信經營	不定期 公文／會議／電話／電子郵件／公開資訊／座談會／研討會	- 定期更新並公告法令遵循清單等相關資訊 - 定期檢視內部規範之合宜性 - 持續關注並參與政府相關資訊之佈達與會議	1. 無發生重大違反法規事件 2. 依法納稅

1-5 重大主題鑑別流程

1-5.1 重大性主題定義與方法依據

重大性定義

為確保永續資訊揭露具備透明性、關聯性與決策價值，資拓宏宇依循《GRI Universal Standards 2021》中的 GRI 3《重大主題》準則，建構重大性主題分析機制，並作為永續報告書撰寫之基礎依據。

本公司將「重大主題」定義為：對企業營運具有實質影響，且為利害關係人持續關注之環境、社會與治理相關議題，須設定短、中、長期目標進行管理與回應。為確保議題鑑別具備「重要性」與「可衡量性」，資拓宏宇特別強調治理層的參與與價值鏈的考量，優先揭露與公司治理、法規遵循、資訊安全、碳管理等具長期性與關鍵性之主題。

此外，依據 GRI 3 標準，我們進一步將「永續衝擊」定義為企業本身或其商業關係對經濟、環境與人（包含人權）產生之實際或潛在、正向或負向、短期或長期、可逆或不可逆的影響，以確保重大性評估涵蓋本質性與全面性。三大衝擊範疇如下所示：

經濟衝擊

影響區域、國家與全球經濟系統，例如稅務、採購、供應鏈經濟公平等。

環境衝擊

對自然資源、生態與氣候造成的影響，如能源使用、水資源耗用、碳排放等。

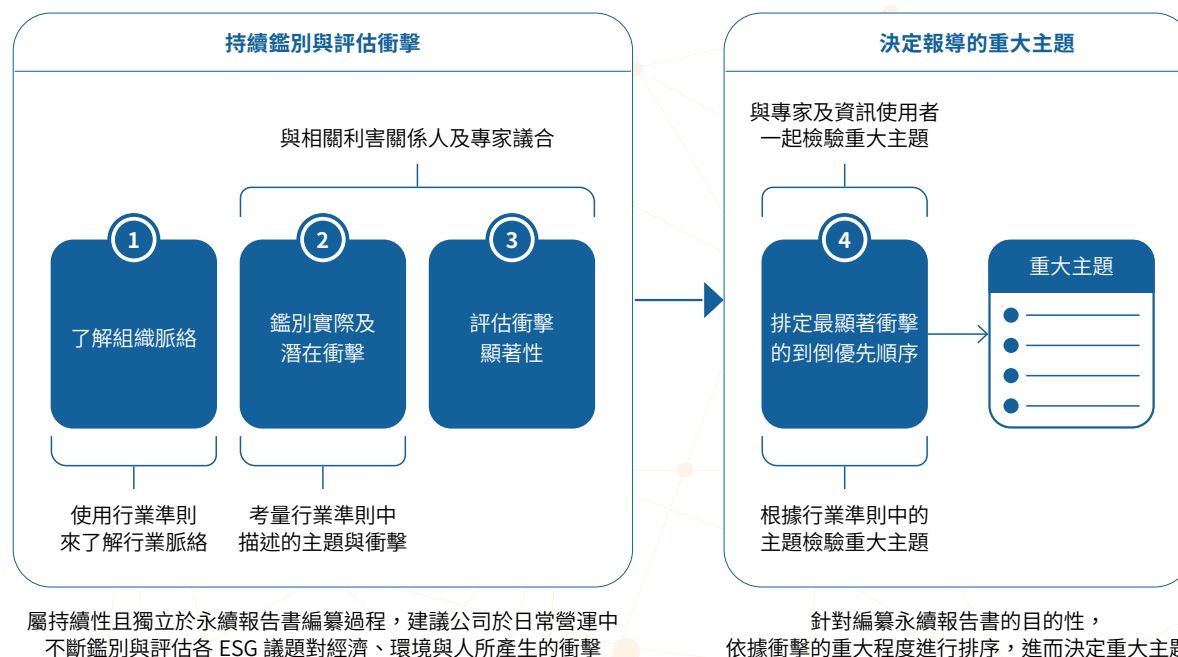
人的衝擊

意指組織對個人、社區或弱勢族群的影響，包括勞動條件、人權、產品安全與可及性等。

1-5.2 鑑別流程說明

依據 GRI 3 重大主題標準，建立一套系統化的重大性議題鑑別流程，確保永續策略與實務行動建立在穩健的資料與多元觀點之上。該流程區分為兩大階段：「持續性評估」與「目的性分析」，並貫穿五個核心步驟。

在目的性分析階段，重點從多個層面評估重大主題對企業整體永續發展的影響深度與廣度，並對這些主題進行優先排序，以確立對資拓宏宇至關重要的核心永續主題。透過鑑別與排序過程，不僅為公司後續編撰永續報告提供了明確的方向和具體目標，也為我們企業整體永續發展戰略奠定了穩固的依據。



重大性主題篩選與參與機制

本公司並將重大性鑑別設定為「每兩年一次正式執行」，且可依內外部環境重大變動（如政策轉變、產業重組、重大事故等）提早展開再鑑別。透過此制度化流程，確保永續揭露與實務管理隨時與企業策略連結。

此次重大性分析流程圍繞三大核心層面：

- **對企業營運、財務的實際影響：**

評估重大主題對企業營運的影響，確保企業運作符合發展目標。

- **永續主題的衝擊分析：**

識別各主題的實際與潛在影響，涵蓋正負面衝擊，並深入評估影響的範圍與深度。

- **利害關係人關注重點：**

透過利害關係人回饋，確定對企業未來成長與永續競爭力最具影響力的主題。



1 確立主題初步範疇

根據 GRI Standards、SASB 產業指標、法規政策趨勢與產業永續議題盤點，初步歸納出 24 項與資拓宏宇營運高度相關的潛在主題。



2 資料與意見蒐集

蒐集來自公司各部門的專業建議、利害關係人回饋，以及政府政策、產業報告、國際趨勢等外部資訊，形成鑑別評估基礎。



3 主題評估與量化分析

結合雙重大性原則，由永續發展工作小組之組長、副組長與事業單位主管填寫「重大性主題評估問卷」，從「對企業營運的影響」與「永續衝擊程度」兩面向進行打分，並導入統計標準化方法進行排序分析。



4 主題優先排序與篩選

根據評分結果進行分析，評估哪些主題具備高營運關聯與高永續衝擊；同時納入關注度高但非優先的主題作為補充揭露。



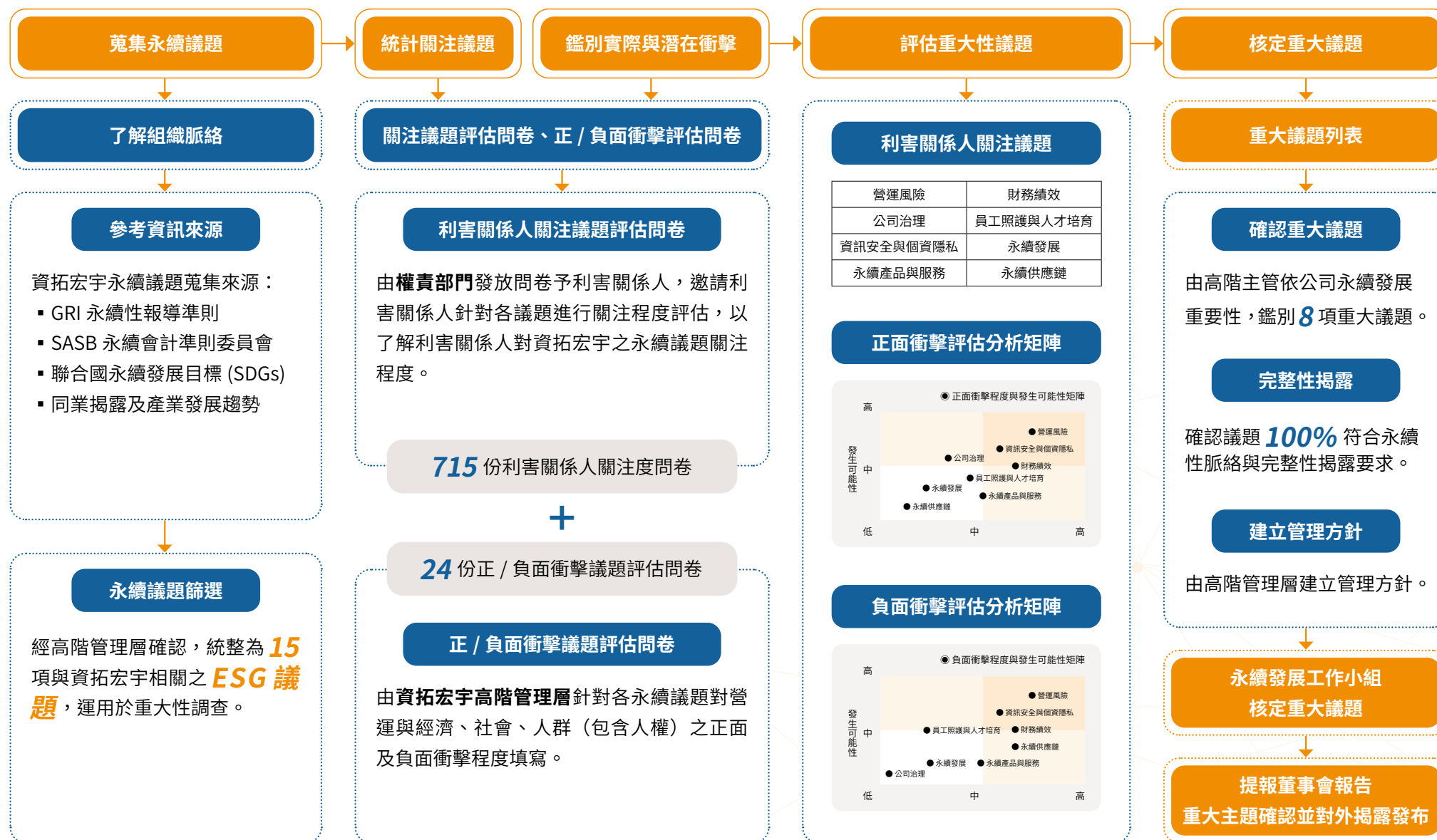
5 內部審核與報告

將初步排序結果提報永續發展工作小組討論並審查，經確認後納入 ESG 報告揭露之重要參考依據，作為策略落實與溝通基礎。



儘管這些分析流程在資拓宏宇仍處於初步實施階段，但 2024 年我們已開始採用這些標準來引導公司永續發展的第一步。透過這些初步的統計分析與評估方法，我們期望能夠持續強化自身的永續競爭力，能夠更好地理解與回應利害關係人的需求，還能有效地將永續發展理念融入公司的核心策略，確保強化永續競爭力並推動公司進步。

重大性鑑別流程與參與機制



* 參考 GR13 鑑別流程進行資拓宏宇重大議題鑑別

1-5.3 雙重重大性與衝擊鑑別方法

為符合國際揭露標準與回應歐盟《企業永續揭露指令（CSRD）》所倡導之「雙重重大性原則」，於本次重大性主題分析中，導入雙重重大性分析邏輯，從企業營運與永續衝擊兩大面向進行全面性評估。

雙重重大性分析架構

我們參考歐盟執委會非財務資訊揭露指引，將重大性分析分為兩軸進行：

- **財務營運面向：**評估主題對公司營運、風險管理、財務績效的實際或潛在影響。
- **永續衝擊面向：**評估公司活動對環境、社會（人權）、經濟的外部影響力，包括正向與負向、實際與潛在衝擊。

衝擊	評估內容
實際衝擊	已發生或正在發生
潛在衝擊	尚未發生但具高可能性
正向衝擊	可促進永續績效或競爭力
負向衝擊	對外部造成不利影響或風險

組織營運衝擊程度

為進一步精準評估各永續主題對本公司營運層面的影響，設計一套由內部主導、數據驅動的營運衝擊評估流程。此流程由永續發展工作小組主責，並結合各部門主管的實務觀點，針對各議題進行影響性判斷與定量化評估，本公司從營運面出發，設計出五大核心構面作為衝擊評估基礎進行系統化評估，分別為：

營運績效

營收穩定度
專案交付能力

公司競爭力

市場聲譽
技術創新力

客戶關係

顧客信任
服務品質

風險管理

合規風險
資安風險

員工福祉

員工流動率
工作環境滿意度

每項主題依據對上述五構面可能造成的影響程度，採用「高」、「中」、「低」三級量化評分方式，評估結果進行標準化處理，最終形成主題優先排序。接下來，為了進一步精確主題的排序及優先性，我們參考了國內外最新的產業趨勢、SASB 永續會計準則委員會的指引以及金管會的永續指標揭露要求。同時，透過蒐集內外部利害關係人的回饋，綜合分析公司的實際營運情況，形成更加精準的主題排序結果。

最後，我們確保在所有的評估結果出爐後，針對最具影響力的重大主題，根據市場變化和產業趨勢定期更新。這一套系統化過程不僅整合部門判斷與實際營運指標且有效識別重大永續主題的影響，也為主題管理資源分配提供科學依據，確保公司在長期發展中的穩健與可持續性。



永續發展衝擊鑑別

為全面掌握企業對永續發展的潛在衝擊，進一步依據 GRI 3 衝擊鑑別準則，透過雙維度衝擊評估，從「實際 / 潛在」與「正向 / 負向」兩軸評估各主題對內外部利害關係人及營運環境的影響。

雙軸分析

從「實際與潛在」及「正向與負向」兩個核心面向，評估各永續議題對企業與外部環境的影響：

實際與潛在

實際影響

已發生或即將發生的議題，透過量化數據分析其對公司營運的直接衝擊，提供決策依據。

潛在影響

尚未發生但可能影響企業或外部環境的議題，結合外部趨勢與風險評估，判斷其影響範圍與嚴重性，預先制定應對策略。

正向與負向

正向影響

評估能促進企業成長、提升環境保護效益、強化社會責任的議題。

負向影響

識別可能對企業、環境或社會產生風險的議題，透過量化工具與風險分析，確保及早識別、降低衝擊。

採用綜合性評估方法，確保衝擊識別與應對機制科學化、系統化。

為確保衝擊評估的客觀性與系統性，本公司採用以下方式強化評估品質：

- **量化衝擊評分機制：**建立議題評估公式與統一標準，確保不同主題間具可比較性。
- **專家與利害關係人參與：**透過問卷、座談、訪談等方式，蒐集內外部意見。
- **風險與機會並陳的決策邏輯：**針對潛在負面衝擊擬定風險應對策略，並發掘正向主題所帶來的策略機會。

永續發展衝擊鑑別機制

將重大主題對經濟、環境、社會的實際衝擊影響程度及潛在衝擊影響程度，由工作小組評估、彙整，圈圈數越少代表衝擊程度較大，結果如下：

實際 / 潛在影響程度	經濟				環境				社會			
	實際衝擊		潛在衝擊		實際衝擊		潛在衝擊		實際衝擊		潛在衝擊	
	正面	負面	正面	負面	正面	負面	正面	負面	正面	負面	正面	負面
1. 營運風險	●	●	●	●	●●	●●	●●●●	●●●●	●	●●	●●●●	●●
2. 財務績效	●●●	●●	●	●	●	●●	●●●●	●●●●	●	●	●	●
3. 公司治理	●●	-	●●●	●●●	●●	-	●●	●●	●●	-	●●	●●●
4. 員工照護與人才培育	●●	●●	●●	●●	●●●●	●	●●●●	●●	●●	●●	●	●●
5. 資訊安全與個資隱私	●	●	●●	●●	●	●	●	●	●●	●	●●●●	●
6. 永續發展	●●●	●●●	●●●●	●●●●	●●●	-	●●●	●●	●●●	●●●	●●	●●●
7. 永續產品與服務	●●●●	●●●	●●●	●●●●	●●●	-	●●	●●●	●●●	●●●	●●●●	●●●●
8. 永續供應鏈	-	●●●	●●●●	●●●	●●	●●	●	●	●●	-	●●●	●●●●

此次分析為資拓宏宇首次建立「永續發展衝擊鑑別機制」，象徵著公司朝系統化、數據化的永續管理邁出關鍵一步。未來將定期檢視與更新衝擊評估結果，持續提升鑑別準確性與策略連動能力，強化本公司於動態永續環境下的應對韌性。

1-5.4 利害關係人調查與主題排序

為使重大性分析結果更能反映外部期望與實際營運情況，資拓宏宇於 2024 年首度執行「重大性主題關注度問卷調查」，作為雙重大性分析的核心依據。調查設計結合 GRI Standards 與 AA1000 SES 利害關係人參與原則，採用系統化問卷與結構化評分指標，以確保評估具代表性、可比較性與可追蹤性。

本次問卷調查以《[資拓宏宇利害關係人關注性主題問卷調查](#)》為主軸進行，涵蓋 ESG 三構面與本公司營運核心議題，共列出 8 項主題，由內外部利害關係人據以評估其關注程度。



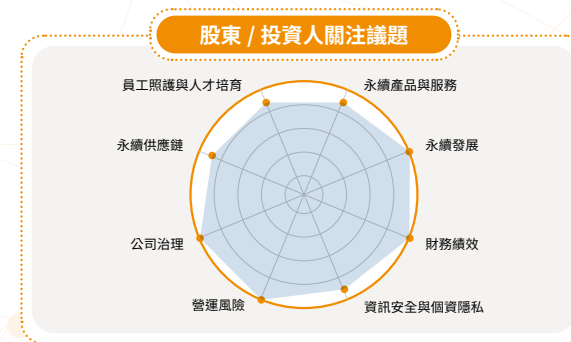
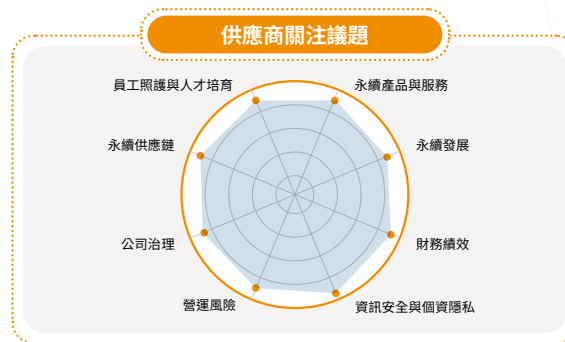
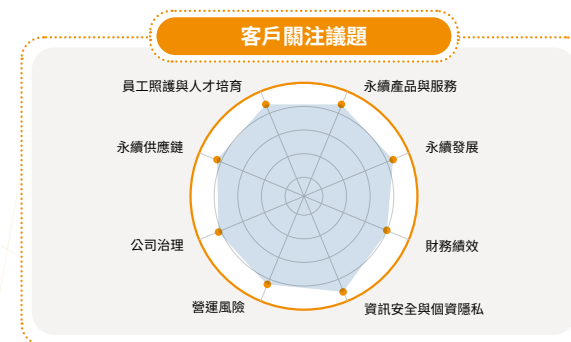
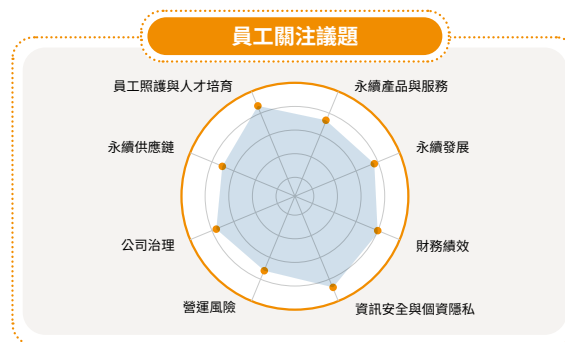
問卷設計與執行概況

- 調查涵蓋五大類關鍵利害關係人：
員工、客戶、供應商、股東 / 投資人
- 共回收有效問卷 715 份，回收率達 75.5%，參與度良好
- 為輔助評估各議題對營運的實質影響性，同步由公司內部 24 位高階主管進行主題營運與永續影響程度自評，以作為雙軸交叉分析依據。

本公司識別之利害關係人共計五大類，包含政府機關。惟政府部門對企業之關注多透過法規政策、官方公告及新聞報導等方式呈現，其對永續議題之關注方向具明確性與穩定性，故本次問卷設計未針對政府單位發送調查，改以政策監測與法遵分析納入其觀點，確保評估全貌之完整性與平衡性。

量化問卷調查：依據關注程度排名前五

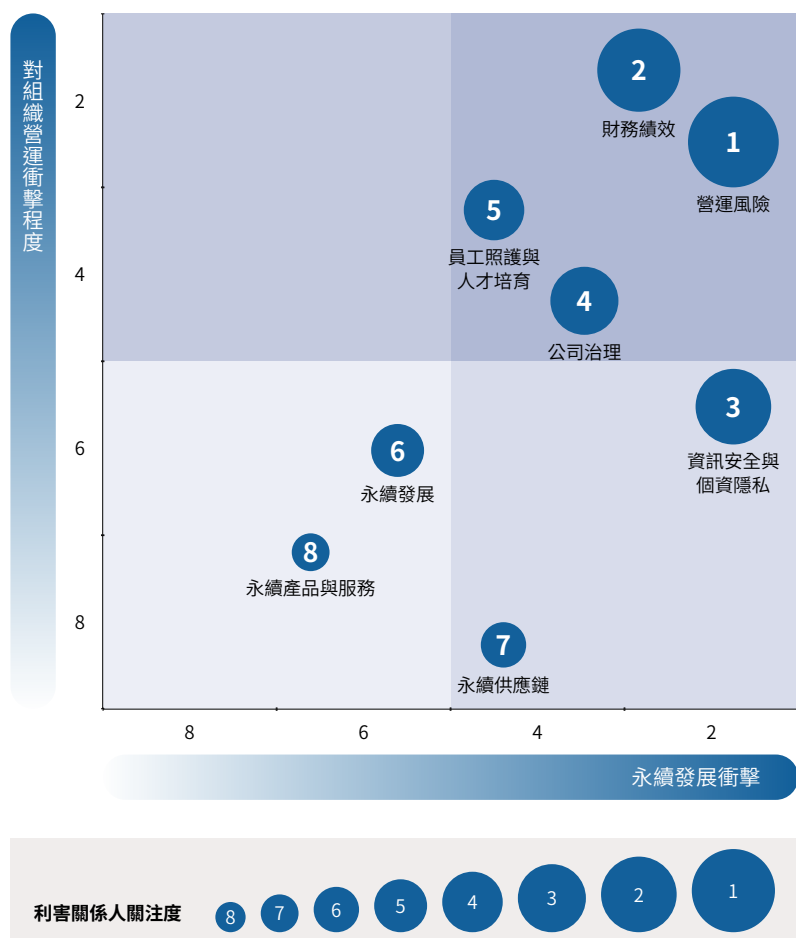
員工	客戶	供應商	股東 / 投資人
資訊安全與個資隱私	資訊安全與個資隱私	資訊安全與個資隱私	永續發展
員工照護與人才培育	員工照護與人才培育	員工照護與人才培育	營運風險
財務績效	永續產品與服務	永續發展	公司治理
公司治理	永續發展	營運風險	財務績效
永續發展	公司治理	公司治理	資訊安全與個資隱私 員工照護與人才培育 永續產品與服務 永續供應鏈



主題排序與篩選機制

問卷結果經量化統計與標準化分析處理，並交叉對照「利害關係人關注度」、「企業營運衝擊程度」與「永續衝擊影響」等面向，經永續發展工作小組彙整後，最終篩選出八項優先揭露主題，納入本報告書之核心管理架構。

此外，針對如「氣候變遷因應」、「溫室氣體排放」、「能源管理」、「水資源管理」與「廢棄物管理」等議題，雖在整體評估中未達重大性標準，但其具有高度社會關注度與政策敏感性，故本公司仍將其列為補充揭露主題，並於相關章節中具體回應，以展現對利害關係人關切的重視與永續責任的承諾。



重大議題	管理方針	衝擊邊界及涉入程度				
		客戶	政府機關	股東 / 投資人	員工	供應商
公司治理	2-1 公司治理	● ● ●	● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ●	●
財務績效	2-4 財務績效	● ● ●	●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ●
資訊安全與個資隱私	2-2 資訊安全與個資隱私	● ● ● ● ●	● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ●
營運風險	2-3 營運風險管理	● ● ●	● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	●
永續發展	1-3 永續發展	● ● ●	● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	●
永續供應鏈	3-2 永續供應鏈	● ● ● ● ●	●	● ●	● ● ●	● ● ● ● ●
永續產品與服務	3-1 創新研發及應用	● ● ● ● ●	●	● ● ●	● ● ● ● ●	● ●
員工照護與人才培育	ch5 幸福職場	● ● ● ● ●	● ●	● ● ●	● ● ● ● ●	●

* 圈圈越多，衝擊程度越大

經過永續發展工作小組成員與內外部專家的審慎討論，並參考國內外永續發展趨勢，綜合評估公司永續發展的整體策略布局、資源分配等相關因素，最終決議出以下八項永續重大性主題。這些主題依據其對公司永續發展影響的程度及其重要性進行排序，以作為後續永續發展工作的核心依據。

1-5.5 鑑別結果與補充揭露

本次重大性主題鑑別結果，已由永續發展辦公室經永續發展工作小組審議通過，作為永續策略與報告揭露架構的重要依據。在主題確認過程中，我們依據以下三項準則進行評估：

- 是否為資拓宏宇永續推動之核心項目
- 是否與本公司短、中、長期永續目標具高度連結
- 是否為利害關係人普遍且持續關注之焦點

同時，在永續發展工作小組與外部專家共同指導下，我們進一步辨識每個重大主題於企業價值鏈的影響位置，包括上游（供應鏈）、本公司營運（內部活動）及下游（客戶與產品使用）各階段所產生的影響範圍。

依據 GRI 3 的揭露原則與報導架構，首次嘗試建立與重大性主題對應的管理架構與初步資料庫，內容涵蓋主題之基本治理架構、現行政策規範、內部執行狀況及相關量化指標。儘管目前尚處於制度建置與資料整合的初步階段，我們仍以審慎態度規劃後續強化方向，期望逐步建立更具完整性與即時性的永續管理系統。

我們深知，永續資訊之揭露屬持續優化過程，未來將依據主題管理成熟度，強化以下幾項重點：

- 完善內部數據蒐集機制與資訊彙整流程
- 優化指標設定邏輯與績效追蹤機制
- 規劃內外部確信與查證流程
- 以提升揭露內容之系統性與決策參考價值，並逐步與國內外揭露趨勢接軌，強化資訊透明度與利害關係人信賴基礎。

為確保與利害關係人之持續溝通與回饋管道一致，所有重大性主題相關建議與意見，均由永續發展辦公室統一彙整處理，並透過專屬電子郵件信箱 esg@iisigroup.com 受理，作為未來議題調整與揭露優化之重要依據。若涉及違反誠信原則、營運風險或其他需申訴之事項，亦可透過公司申訴專用信箱 iisi.ia@iisigroup.com 提出，以強化企業內外部之溝通與誠信治理機制。





1-6 實踐聯合國 SDGs 永續發展目標

聯合國永續發展目標

為響應聯合國「2030 年永續發展議程」，我們認知企業在永續發展中的關鍵角色，並主動承擔其社會責任，且將永續理念融入公司日常營運中。透過導入聯合國 17 項永續發展目標（SDGs）與 169 項細項指標，我們致力於將永續理念內化於企業經營與價值鏈管理之中。為此，於 2024 年 7 月啟動了一系列 ESG 永續教育培訓，集結公司內外部專家，確立了與公司核心業務相關並應優先聚焦的永續發展目標。

確保這些目標能切實融入公司的永續發展藍圖，我們進行了兩個階段的分析與鑑別。首先，深入識別出與公司業務發展密切相關的重大永續主題；其次，我們將這些主題與具體的 SDGs 目標相對應，確立了公司在永續發展具體行動方案並與公司實際營運結合，展現公司在全球永續進程中發揮積極作用的決心與承諾。經過內部研議與交叉分析，最終選定 SDG 2、3、4、5、8、9、12、13、16 與 17 等 10 項目標作為本公司當前優先回應焦點，並建構具關聯性的行動架構與管理目標。



這些目標不僅體現了在永續發展藍圖上的承諾，也顯示了公司對全球挑戰的深刻認識與積極應對。未來，公司將繼續評估這些目標與業務活動間的風險與機會，並透過具體策略展現其作為負責任企業的承諾與遠見。

策略與目標

本公司秉持對聯合國永續發展目標（SDGs）的堅定承諾，我們將 2024 年的業績表現作為落實 SDGs 具體行動的依據，努力展現公司對全球永續發展的積極貢獻，更為未來經營策略和發展方向提供指引。

SDGs	說明	SDGs 細項目標	報告書章節對應
 SDG 2 消除飢餓	在 2030 年前消除飢餓，實現糧食安全，改善營養並促進永續農業。	2.1 在西元 2030 年前，消除飢餓，確保所有的人，尤其是貧窮與弱勢族群（包括嬰兒），都能夠終年取得安全、營養且足夠的糧食。	6-2 多元包容性的社會公益
 SDG 3 健康與福祉	確保健康生活，促進各年齡層人群的福祉。	3.d 強化所有國家的早期預警、風險減少，以及國家與全球健康風險的管理能力，特別是開發中國家。	6-2 多元包容性的社會公益
 SDG 4 優質教育	提供員工全面的培訓計畫和學習機會，促進知識與技能的提升，符合終身學習的理念。	4.4 到 2030 年，大幅增加有技能的年輕人和成人，以便獲得體面工作和創業技能。	5-2 員工訓練與發展
 SDG 5 性別平等	實現性別平等，賦予所有女性權益	5.5 確保女性在各級決策中的全面和有效參與。	5-1 友善職場
 SDG 8 體面工作與經濟成長	透過職業發展機會，支持員工個人成長，實現充分和生產性就業及人人有體面工作	8.3 鼓勵創新和促進中小型企業發展 8.5 到 2030 年，實現所有男女的充分和富有成效的就業以及同工同酬	3-1 創新研發及應用 5-1 友善職場
 SDG 9 產業創新與基礎建設	建設具韌性基礎設施，促進包容且永續的工業化與創新。	9.1 發展高品質的、可靠的、永續的，以及具有災後復原能力的基礎設施，包括區域以及跨界基礎設施，以支援經濟發展和人類福祉，並將焦點放在為所有的人提供負擔得起又公平的管道。 9.4 在西元 2030 年以前，升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程，所有的國家都應依據他們各自的能力行動。	3-1 創新研發及應用
 SDG 12 負責任消費和生產	促進價值鏈的可持續性，推動負責任的消費和生產模式。	12.4 確保化學品及所有廢棄物的環境友好管理 12.5 到 2030 年，大幅減少廢物的產生，透過預防、減少、回收和再利用。 12.6 鼓勵公司採用可持續實踐並定期報告其可持續性績效	3-2 永續供應鏈 4-1 資源管理 4-2 環境保護
 SDG 13 氣候行動	透過提升能效和創新，增強應對氣候變化的能力，保障企業操作的可持續性。	13.2 將氣候變化措施納入政策和規劃	4-1 資源管理 4-2 環境保護
 SDG 16 和平、正義與強大機構	建立健全的風險管理機制，促進企業內部的和平與正義，並加強機構的強大與可靠性。	16.6 建立有效、負責任和透明的機構 16.7 確保決策在各級都具有包容性、參與性和代表性。 16.10 確保公眾獲取資訊的權利並保護基本自由	2-1 公司治理 2-2 資訊安全與個資隱私 2-3 營運風險管理
 SDG 17 全球夥伴關係	透過與供應鏈夥伴的合作，加強全球夥伴關係，共同追求可持續發展目標。	17.16 加強全球夥伴關係，促進可持續發展。 17.17 鼓勵和促進有效的公私和公民間夥伴關係。	3-2 永續供應鏈 6.1 發揮社會影響力

02 公司治理

2-1	公司治理	31
2-2	資訊安全與個資隱私	48
2-3	營運風險管理	55
2-4	財務績效	60

2-1 公司治理

管理方針	重大主題：公司治理		
政策	為強化治理體系與制度基礎，公司依循《 公司治理實務守則 》、《 誠信經營守則 》、《 道德行為準則 》及《風險管理作業規則》等制度規範，建構健全的內控與法遵體系，以確保治理運作之透明性、公平性與法令合規性。董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會，並設有公司治理主管與內控稽核及法務單位協同推動治理措施。		
承諾	承諾落實以下三項治理原則，做為提升治理韌性與永續性的關鍵路徑： ▪ 提升治理透明度：定期公開營運與財務資訊，強化對利害關係人揭露的完整性與即時性。 ▪ 促進多元與包容性決策：董事會成員涵蓋不同性別、產業與專業背景，推動具多元觀點決策環境。 ▪ 加強風險辨識與治理應變：結合內外部監控與制度稽核，穩健控管潛在風險，提升營運持續能力。		
未來目標	短期目標（2025 年底前達成）： ▪ 重大違法事件 0 件 ▪ 獨立董事席次維持在 35% 以上 ▪ 董事會女性董事至少 2 位 ▪ 完成第一本永續報告書對外揭露	中期目標（2027 年底前達成）： ▪ 達到公司治理評鑑 21%-35% ▪ 各項誠信經營宣導指標完成度 90%	長期目標（2030 年底前達成）： ▪ 提升公司治理評鑑至前 6%-20%
責任	▪ 由董事會直接負責，並設立專業委員會（如薪資報酬委員會、審計委員會）進行治理實務執行。 ▪ 由公司治理主管與內控單位及法務單位協同運作，確保治理策略能落實至公司營運的各層面。		
資源	人力資源：增設 3 名		
管理方針有效性的評核機制	▪ 每季召開董事會會議，董事出席率是否達到 90% 以上。 ▪ 每三年委託第三方機構進行外部評估，獲取外部治理排名，確認進步幅度。		
管理方針評核結果	1. 董事會會議的出席率平均達到 98% 2. 外部評估預估將於 2027 年委託第三方機構進行		

2-1.1 關於資拓宏宇

資拓宏宇國際股份有限公司（International Integrated Systems, Inc., IISI）創立於 2008 年 4 月 10 日，為中華電信集團旗下之資訊服務事業成員，總部設於新北市板橋區。公司前身為資策會資訊工程研究所，具備超過三十年在資訊系統建置、應用開發與專案整合方面的深厚技術基礎。

本公司專注於數位科技與資訊解決方案領域，服務涵蓋智慧政府、數位醫療、金融科技、智慧交通、資安應用與能源管理等關鍵場域。藉由技術創新與整合能力，協助客戶提升營運效率與產業競爭力，已成為台灣公部門與民間大型機構信賴的系統整合服務夥伴。

面對生成式 AI、AIoT、RPA、多雲環境與永續數位轉型的浪潮，資拓宏宇積極推動創新服務布局，推出多元 SaaS 產品（如資拓宏宇診所雲）、增值系統整合方案，並導入 AI 與資安技術，擴展新興應用場域。公司通過 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統第三方驗證，並擁有多項雲端與資安專業技術資格，強化客戶資料與營運安全防護。亦持續導入 ESG 概念，深化與客戶、供應鏈及產業生態系的長期合作關係，朝向數位、智慧與永續並進的發展模式。

未來將透過結合母公司集團資源整合優勢與自身研發動能，持續強化服務品質、提升創新能力與營運韌性，成為產業智慧化發展與實踐永續價值的共同推動者。

公司名稱	資拓宏宇國際股份有限公司	成立日期	2008 年 4 月 10 日
上市日期	2024 年 9 月 3 日登錄興櫃	公司總部地址	新北市板橋區縣民大道二段 7 號 6 樓
主要營運地點	大台北地區、高雄地區	提供服務市場	國內市場 海外市場：新加坡、非洲
董事長 / 總經理	吳麗秀 / 王芝和	員工人數	1,615 人（統計截至 2024/12/31）

實收資本總額	新台幣 729,355 仟元
建置服務	智慧政府、智慧城市、智慧醫療、智慧金融
主要產品	資安產品、ESG、RPA、AI、雲端、5G AIoT

公司發展歷程

資拓宏宇成立以來，以成為驅動企業數位轉型與永續發展的領航標竿為願景，透過技術突破與市場開拓，推動產業數位轉型，主要發展歷程包括：





使命願景與宣言

願景

成為驅動企業數位轉型與永續發展的領航標竿。

使命

透過組織人才與科技平台的力量，賦能客戶夥伴之數位轉型與永續發展。

企業文化價值

秉承中華電信企業文化「誠信為本、客戶信賴、創新創價、承諾當責」等核心價值，與團隊夥伴以熱誠與認同的態度協同合作達成共贏。

三大永續發展策略

環境面

響應國家淨零政策，致力於 2030 年減少 50% 碳排放，2040 年達成使用 100% 再生能源，2050 年達成淨零排放。

社會面

以企業與社會共好為己任，重視員工成長，構築友善職場，並推出「資拓宏宇永續雲」為客戶提供 ESG 解決方案。

治理面

誠信經營，重視利害關係人溝通，維護股東權益，落實公司永續治理，以上市櫃公司 ESG 評鑑前 5% 為目標邁進。

資拓宏宇在追求卓越成就的同時，對內講求誠信經營，重視員工福利與成長，並響應政府淨零政策致力於節能減排與綠色採購，落實公司永續治理；對外以創新研發及精實技術能力為基底致力於業務多元發展，為客戶提供永續解決方案，提供更多的社會關懷，以社會共好為己任，強化永續發展之承諾。

我們累積三十年的專業資訊系統建置技術與軟體開發實力，以「科技賦能」與「永續經營」為目標，專注於智慧應用與創新技術的深度融合，結合數位科技實力與產業應用經驗，致力於推動智慧化、雲端化與永續化解決方案。公司在對內管理上強調誠信治理與人才發展，對外則以研發創新與客戶導向為本，持續為社會與環境創造正面價值。

作為中華電信集團成員之一，我們落實政府淨零轉型政策，推動節能減碳、綠色採購與 ESG 導向專案管理，並透過各式解決方案支持公共部門、醫療機構與金融單位進行永續轉型。

產品與服務

本公司為多元化資訊系統服務與解決方案提供商，專注於雲端運算、資安防護、應用系統開發與新興技術導入。

主要業務內容如下：

■ 應用系統開發建置服務：

應用軟體系統規劃、建置、維運、顧問諮詢等數位優化暨轉型專案服務。

■ 雲端服務：

公有雲、私有雲以及混合雲的架構整合建置服務。

■ 硬軟體設備銷售與維運：

1. 協助客戶進行硬軟體架構規劃設計、全國各地皆佈建專業維運服務據點，提供快速即時的到點維修服務。
2. 資安及其他軟體產品代理銷售。

■ 研究開發商品及服務：

將領域專案經驗所累積之解決方案，結合 AI、Cloud、5G 等創新技術，開發具未來競爭力之商品。

多年來，我們將上述數位產品與服務深耕智慧應用場域，透過應用協助客戶提升數位韌性、營運效率與永續指標達成能力。**成果於以下四大領域：**



智慧城市

- AIoT 水情監測、防災應變系統
- AIoT 交通控制、鐵道、機場系統
- 交通雲平台—資訊匯流 TDX 平台
- 資拓宏宇永續雲



智慧政府

- 內政部、經濟部、數發部、工程會系統
- 中央氣象署相關系統
- 勞工保險局保險系統

- 醫療報告暨檢查排程服務平台
- 健保醫療費用給付系統
- 資拓宏宇診所雲
- 護理小幫手

智慧醫療

- 智能分行、海外分行
- 雲地整合銀行核心系統
- 金融科技融貸平台
- 無紙化報表中台

智慧金融



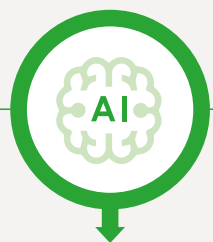
創新技術與產品應用

資拓宏宇持續以六大新興技術作為核心動能，推動企業創新發展與技術升級。該六大技術包含人工智慧（AI）、生成式 AI（AIGC）、雲端運算（Cloud）、資料治理（Data）、機器流程自動化（RPA）以及第五代行動通訊（5G）。目前公司已開發多項應用產品，具體成果如智慧醫療 SaaS 平台「資拓宏宇診所雲」、「資拓宏宇永續雲」等，已於市場上取得良好回饋。未來，公司將持續整合跨部門研發資源，強化技術實力，以回應產業數位轉型趨勢，並積極對應 ESG 永續發展之新興需求。

以六大新興技術導入與研究開發新商品及服務

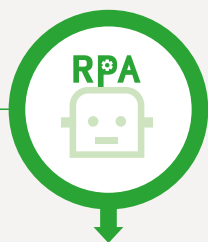
投入 5G 技術、AI 智能應用、雲端開發、淨零產品平台（ESG）、資料治理、機器人流程自動化（RPA）等新技術及產品領域，運用於智慧政府、智慧金融、智慧醫療、智慧城市等應用軟體產品及解決方案之研發。

研發新商品（服務）項目，結合 AI、RPA、ESG、Cloud、Data、5G AIoT 等新興技術，開創新商機



行業 AI 應用方案

iNana
iSurveillance
護理小幫手



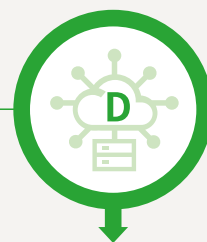
產業流程自動化

流程自動化顧問服務
RPA 產品代理



聯網數據分析與洞察系統

Cisso ORAN
物聯網開發、
部署及管理模組化



資料治理管理平台

資料盤點、品質、目錄
串接、流程及管理



雲端服務

雲端軟體供應商
(ISV)
資拓宏宇診所雲



資拓宏宇永續雲

淨零解決方案

產品銷售狀況與市佔率

儘管面對全球市場變動與技術革新挑戰，資拓宏宇仍展現穩健成長動能。2024 年度總營業收入達到新台幣 5,083,494 仟元，年成長率達 14.9%。公司預計持續專注於提升產品技術力與市場競爭力，並深化在智慧應用與新興國際市場的布局，以擴大全球市佔率與品牌影響力。

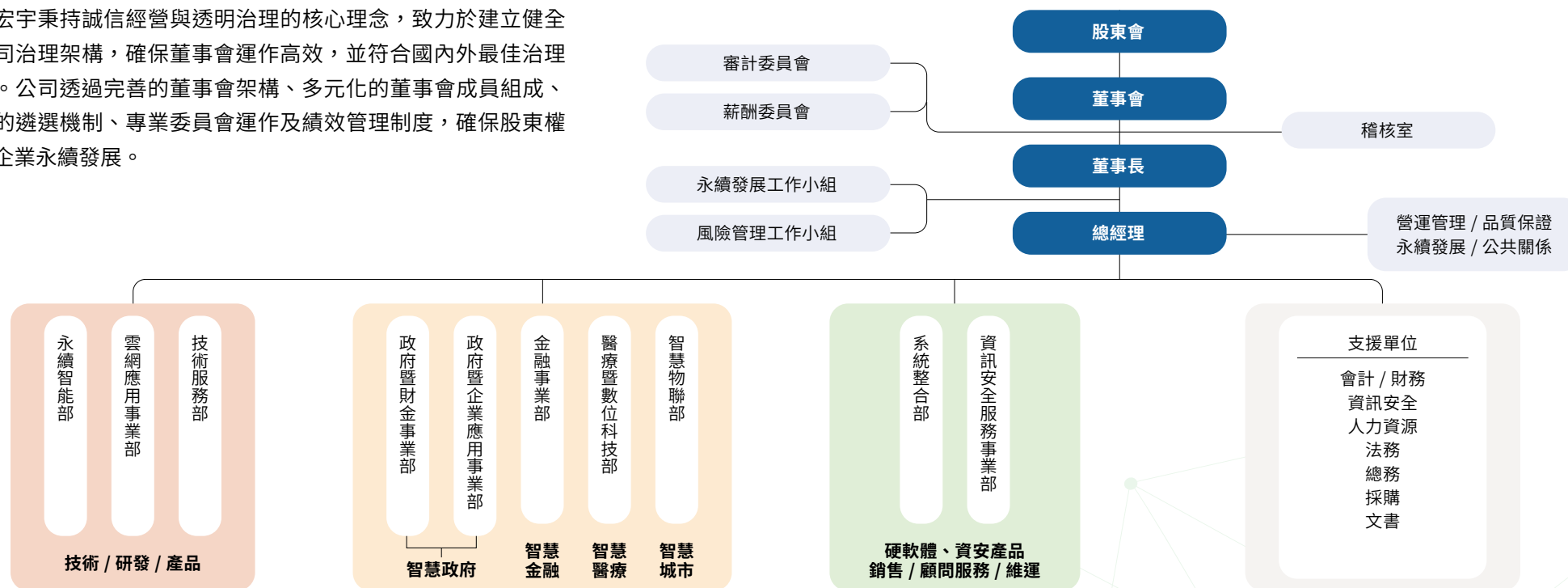
參與外部協會

資拓宏宇了解企業在推動產業進步與永續發展中的關鍵角色，2024 年積極參與多個產業公協會及非營利組織，支出費用約新臺幣 251,400 元；藉由跨界合作與知識交流，促進產業創新與永續發展。我們專注於企業永續、技術創新、供應鏈管理、環境保護及社會責任等主題，並堅守政治中立原則，避免涉入任何政治選舉活動或進行政治捐獻。相關參與及貢獻如下：

名稱	擔任職務	重要行為或貢獻	金額 (元)
台灣智慧淨零建築產業聯盟	會員	參與建築產業跨域整合活動，推動智慧淨零建築發展，促進本公司解決方案與產業應用的對接。	22,000
臺灣氣候服務聯盟	理事	參與會員服務，促進氣象服務供應者與需求者間的連結、溝通與合作，並協助推動氣候服務解決方案的發展與應用。	30,000
台灣雲端物聯網產業協會	會員	支持協會推動雲端與物聯網產業發展，並參與相關研討會與技術交流。	50,000
亞洲·矽谷物聯網產業大聯盟	會員	參與聯盟活動，促進跨國技術合作，並推動物聯網技術應用於智慧城市與智慧製造領域。	-
台灣車聯網產業協會	會員	支持車聯網產業發展，參與技術標準討論，並關注智慧交通與車聯網技術的推廣應用。	20,000
智慧化居住空間產業聯盟	會員	參與智慧居住空間相關技術發展研討，推動智能家居、建築自動化等應用的合作機會。	-
中華民國電腦稽核協會	會員	參與資訊安全與電腦稽核標準交流，提升企業資安治理能力，促進資訊風險管理技術應用。	-
中華民國資訊軟體協會	會員	支持軟體產業發展，參與產業趨勢研討，促進軟體與資通訊技術的交流合作。	12,000
電子信賴安全聯盟	會員	支持資安標準與信賴技術推動，參與資安技術研討，強化企業資安能力。	15,000
中華民國對外貿易發展協會	會員	參與國際貿易與市場拓展活動，促進國內企業與國際市場的合作交流。	-
中華民國氣象學會	會員	支持氣象科學發展，參與氣象技術與數據應用研究，提升企業氣候風險管理能力。	10,000
新北市電腦商業同業公會	會員	參與在地 ICT 產業發展活動，促進企業間技術交流與商業合作。	15,000
新北市商業會	會員	參與在地商業發展與法規討論，促進產業競爭力提升。	2,400
中華航空氣象協會	會員	支持航空氣象領域發展，參與航氣數據應用與天氣預測技術研討。	10,000
社團法人中華智慧運輸協會	會員	支持智慧運輸技術推動，參與智慧交通系統發展研討，促進產業應用落地。	20,000
台北市電腦商業同業公會	會員	支持資通訊產業發展，參與技術交流與市場拓展活動。	15,000
社團法人台灣敏捷協會	會員	參與敏捷開發與數位轉型技術研討，促進企業敏捷管理能力提升。	10,000
台灣智慧城市發展協會	會員	支持智慧城市技術發展，參與智慧城市應用案例交流，促進企業解決方案落地。	10,000

董事會治理架構

資拓宏宇秉持誠信經營與透明治理的核心理念，致力於建立健全的公司治理架構，確保董事會運作高效，並符合國內外最佳治理實務。公司透過完善的董事會架構、多元化的董事會成員組成、嚴謹的遴選機制、專業委員會運作及績效管理制度，確保股東權益與企業永續發展。



董事會作為公司最高決策機構，負責企業的經營策略、重大決策、風險管理及內控機制的監督，確保公司符合相關法規與股東利益。資拓宏宇依循《公司法》、《證券交易法》及《公司治理實務守則》，建立專業且具獨立性的董事會架構，並透過各功能性委員會執行監督與決策輔助，提升治理效能。資拓宏宇董事會的組成與治理機制兼顧獨立性、專業性及多元化，確保企業決策的客觀性與永續經營的穩健性。

董事會的使命與責任

董事會作為公司的最高治理機構，受股東的信託，主要負責確保公司資訊的透明度和法令的遵循。董事會致力於建立健全的管理規範，推動公司業務的可持續發展，並強化各項 ESG 業務的推進，創造最大的企業價值。

永續發展願景

強化公司治理是企業永續發展的關鍵。資拓宏宇將持續提升透明度，接軌國際趨勢，善盡社會責任，以支持社會的可持續發展，實現與利益相關者的共贏。

永續策略與實踐

專注於與利害關係人建立密切聯繫，深入了解 ESG 趨勢的變化，領導公司制定具體的 ESG 政策，並確保各項策略的有效執行。

董事會運作與多元化政策

董事會成員組成與獨立性

我們依據公司章程及法規要求，董事會由九名董事組成，其中包含三名獨立董事，獨立董事比例達 33.3%，確保公司治理機制的公平性及決策的獨立性。

為達持續之均衡發展及董事會層面日益多元化，本公司在設定董事會成員組合時，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，導入董事會多元化政策，確保成員具備不同領域的專業知識，以促進決策之多元觀點，領域涵蓋：

資訊科技

國際市場經驗

財務分析與投資管理

風險管理

企業經營與管理

此外，董事會成員的年齡層涵蓋 31 至 80 歲，並包含女性董事，展現性別平等與多元視角的決策優勢。我們將持續強化董事會的多元背景與專業性，確保在快速變遷的市場環境中，能以穩健創新的方式引領企業成長與永續發展。更多董事會組成與運作細節，請參閱 [2024 年年報](#) 及 [公司網站](#)。



■ 性別平衡

- 董事會設有至少二位女性董事，促進性別多元與平等。

■ 年齡分布

- 70 歲以上的董事佔比 11.11%。
- 60 至 69 歲佔比 44.44%。
- 60 歲以下佔比 44.44%。

年齡結構顯示公司在資深經驗與年輕活力間取得平衡。

■ 專業技能

- 涵蓋資訊科技、經營管理、財務分析、風險管理及國際市場經驗等。

■ 董事獨立性：

- 董事間未具有配偶或二親等以內之親屬關係。
- 獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事未逾三家，其中至少 1 人具備會計或財務專長。

第七屆於 112 年 6 月 20 日選任，任期三年，董事會設有 3 席獨立董事、1 席法人董事、5 席法人代表人董事，其中 2 席董事，具公司經理人身分；而 3 位獨立董事兼任他公司獨立董事均未逾 3 家。2024 年共召開 7 次董事會，董事平均出席率為 98%。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體具備之能力相關落實情形：

多元化核心項目 / 董事姓名	性別	年齡					所具備之專業 V (具備)、* (具備部分能力)					
		31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	法律	國際觀
吳麗秀	女				V		V	V	V	*	*	V
陳元凱	男			V			V	V	V	*	*	V
楊慧琪	女			V			V	V	V	*		*
張本元	男				V		V	V	V	*		V
王芝和	男			V			V	V	V	*		V
黃子哲 (研華投資 (股) 公司董事職務代表人)	男	V					V	V	V	V	*	V
李銘淵	男					V	V	V	V	*		*
蔡致中	男				V		V	V	V	V	V	V
楊瑞祥	男				V		V	V	V	*		V

資拓宏宇每季至少召開一次董事會，並依據公司「[董事會議事管理作業辦法](#)」進行運作，確保董事會的決策程序透明且合規。董事會的多元化執行情形及成員的專業能力詳情，請參閱資拓宏宇 [2024年年報](#) 及 [公司網站](#)。



主要委員會設置

為強化公司治理與決策透明度，確保決策的全面性與專業性，我們依據公司法、公司章程及相關議事規範，董事會下設立以下功能性委員會，所有委員均由現任董事擔任，確保委員會的決策與執行緊密連結公司經營策略與治理目標：

■ 審計委員會：

- 監督公司財務報表及內部控制機制，確保財務資訊的準確性與透明度。
- 檢視風險管理機制，確保企業風險控管能力符合國際標準。
- 定期與內部稽核單位及會計師進行溝通，確保財務與營運透明。
- 每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。

■ 薪資報酬委員會：

- 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估董事及經理人之薪資報酬。
- 每年至少召開二次會議。

審計委員會、薪資報酬委員會每年皆定期向董事會報告，於董事會中報告財務與非財務相關主題，如永續績效指標、溫室氣體盤查及委員會運作情形等；如發生影響利害關係人的重大事件，各功能性委員會將由權責單位立即向董事會報告，確保能迅速反應並妥善處理。

2024 年功能性委員會運作情況

成員	主要職掌	相關規章與督導辦法
薪資報酬委員會（2016 年成立） 召開次數 4 次 平均出席率 100%		
全體獨立董事	協助董事會制定及定期檢討董事與高階經理人的績效評估標準與薪酬制度，確保薪酬政策符合市場趨勢並與公司長期發展目標一致。該委員會針對薪酬結構、績效獎勵與激勵機制進行全面檢視，每年至少召開 2 次會議，確保薪資報酬政策的公平性與合理性，以吸引並留任優秀人才，強化公司競爭力。	《 薪資報酬委員會組織章程 》
審計委員會（2017 年成立） 召開次數 7 次 平均出席率 100%		
全體獨立董事	證券交易法、公司法及其他法律規定應由監察人行使之職權事項，及證券交易法第 14 條之 5 第 1 項所列事項，秉持專業獨立的立場，協助董事會監督公司財務報表編製、內控制度及法令遵循狀況，並審議內外部稽核報告，確保公司營運風險有效控管。	《 審計委員會組織章程 》

董事遴選

資拓宏宇為確保董事會成員的專業性、多元性及獨立性，落實公平、透明的公司治理，依據《公司法》及相關法規，採取候選人提名制度進行董事遴選。

董事提名與選舉制度

資拓宏宇董事選舉依據《[公司章程](#)》及《[董事選舉辦法](#)》，採取候選人提名制度，確保遴選過程公開透明。董事提名條件包含：

▪ 專業背景：

董事候選人需具備企業經營、法律、財務、資訊科技、永續發展等領域的專業知識，以確保公司決策品質。

▪ 國際視野與企業管理經驗：

具有豐富的國際市場經驗及企業管理能力，以確保公司決策符合全球發展趨勢。

▪ 利益衝突規範：

候選人不得與公司或其關係企業具有重大利益衝突，以確保董事獨立性，提升公司治理效能。

董事選舉由股東會投票產生，每三年改選一次，以確保董事會成員的適時調整與組合優化。此外，為強化董事會獨立性與運作效率，公司設有獨立董事制度。關於任期相關資訊請參閱資拓宏宇 [2024 年年報](#)。

董事會成員及資格、經驗

姓名	職稱	專業資格與經驗		兼任其他公開發行公司 獨立董事家數
		學歷	經歷	
吳麗秀	董事長	國立交通大學應用數學碩士	- 宏華國際股份有限公司董事長 - 中華電信股份有限公司：執行副總經理、企業客戶分公司總經理	0
陳元凱	董事	國立交通大學資訊工程博士	中華電信股份有限公司：投資事業處副總經理、經營規劃處科長、電信研究院副研究員	0
楊慧琪	董事	美國德州大學奧斯汀分校電腦科學碩士	- 中華電信股份有限公司：資訊技術分公司總經理 - 中華電信研究院：副院長、網路管理研究所所長、雲端運算研究所所長（兼任）	0
張本元	董事	國立交通大學資訊工程博士	中華電信股份有限公司：企業客戶分公司總經理、台北營運處總經理、新北營運處總經理	0
王芝和	董事	私立中國文化大學電機工程系學士	- 資拓宏宇國際股份有限公司：總經理、業務部副總經理 - 宏瞻資訊股份有限公司副總經理 - 台灣國際商業機器股份有限公司協理	0
黃子哲	研華投資（股）公司 董事職務代表人	美國科羅拉多大學丹佛分校財務金融碩士	- 研華股份有限公司策略投資部資深投資經理 - 三陽工業（股）公司投資管理部課長	0
李銘淵	獨立董事	國立交通大學電信碩士	- 是方電訊股份有限公司董事長 - 中華電信股份有限公司：南區電信分公司總經理、南區電信分公司副總經理	0
蔡致中	獨立董事	美國紐約大學財務金融碩士	- 永豐金融控股股份有限公司：執行長辦公室執行長特別助理、研究總處處長 - 香港天地數碼（控股）有限公司高級副總裁 《今周刊》創刊總編輯 - TVBS 財經新聞中心主任 - 工商時報：金融組召集人、紐約特派員	0
楊瑞祥	獨立董事	美國耶魯大學計算機科學博士	- 研華股份有限公司技術長 - 圓剛科技股份有限公司總經理	1

董事會運作

2024 年度，資拓宏宇董事會共召開七次正式會議，全體董事皆積極參與，董事出席率達 98%，確保決策品質與監督機制之有效運作。

董事會運作涵蓋以下核心職能：

- **經營戰略決策：**審議公司長期經營計畫、投資併購及市場拓展策略。
- **財務監督：**審查年度財務報告、預算與重大投資計畫，確保資本運用效益。
- **內控與風險管理：**定期檢視內控機制與營運風險，強化企業韌性與穩健發展。

董事薪酬與績效

秉持公平、透明與合理的薪酬政策，確保董事及高階經理人員的薪酬結構能夠有效激勵其發揮專業能力，並符合公司長期營運目標及股東利益。

董事薪酬政策與計算方式

董事薪酬的制定，依據公司章程規定，並參照國內外公司治理指引與市場標準，確保公司營運績效與董事報酬合理連結，維持董事職能獨立性與有效性，並依董事職責、風險承擔、投入時間及公司營運績效進行核定。

董事薪酬與績效連動：

董事之報酬，係依本公司章程之規定提撥，授權由薪資報酬委員會討論後提報董事會決議之。不論營業盈虧得依個別董事對公司營運參與之程度及貢獻之價值，斟酌同業通常水準支給之。

年度董事薪酬如下：

年度	2022	2023	2024
一般董事薪酬占稅後純益比例	1.53%	2.66%	8.70%
獨立董事薪酬占稅後純益比例	0.83%	1.00%	1.33%
總經理及副總經理薪酬占稅後純益比例	21.93%	28.39%	44.99%

薪酬合理性檢視：

除參考個人績效與公司整體經營狀況外，亦考量產業發展趨勢及公司面臨的潛在風險，確保薪酬政策具前瞻性並符合永續發展目標。



董事（含獨立董事）之酬金，包括以下：

出席費	董事因參與董事會給予之定額費用
酬勞	依公司章程規定，當年度如有獲利，董事會將依經營成果提撥不超過當年度稅前淨利的 1% 作為董事酬勞。
薪資報酬	獨立董事執行本公司職務，不論公司營業盈虧，本公司應支給定額報酬。

薪酬比率

組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）	年度總薪酬中位數的比率
2024 年	5.76

董事會績效評估

因目前尚未上市，針對董事會績效評估、功能性委員會績效評估等機制，現階段仍採內部監督與持續優化方式進行，尚未正式委託外部機構執行評估。未來，公司將依上市後的企業治理要求，逐步引入外部專業評估機制，以強化治理效能，確保公司運作的透明度與公信力。

外部績效評估

目前尚未正式委任外部機構進行董事會績效評估，然而，公司仍積極參考上市櫃企業的公司治理準則，評估範疇將涵蓋整體董事會、個別董事及公司治理主管，確保評估結果的客觀性與完整性。

預計評估範疇：

1. 董事會組成與專業發展
2. 董事會決策品質
3. 董事會運作效能
4. 內部控制
5. 董事會對永續經營 (ESG) 之參與

內部績效評估

目前公司尚未進行正式的內部績效評估，但已建立初步的公司治理框架，並參考國內外上市企業的最佳治理實踐，以奠定未來上市後績效評估機制的基礎。雖然階段尚未執行正式的內部績效評估，公司已著手規劃相關制度，以確保未來董事會運作的決策效能、治理透明度與職責履行的完善性。

未來內部績效評估重點規劃

■ 董事會整體績效評估：

未來將依據公司治理架構，檢視董事會在決策品質、運作效能、內部控制方面的表現。

■ 個別董事績效評估：

透過自評方式，審視董事成員的職責履行情況、對企業目標的掌握程度及專業進修狀況。

■ 功能性委員會績效評估：

針對薪資報酬委員會與審計委員會，審視功能性委員會之職責認知、對公司營運之參與程度，以及成員組成及選任，確保各委員會的專業職能發揮。



董事進修

為提升董事職能，鼓勵董事積極參與進修課程，董事會成員參與定期與不定期之營運業務與永續主題等進修課程，2024 年度全體董事進修時數共 72 小時，訓練內容涵蓋公司治理最新趨勢、ESG 永續發展、風險管理與內部控制、財務管理與企業併購、資訊安全與數位轉型等，藉以強化董事會職能，以確保董事會成員具相當程度營運業務與永續主題之知識及新知趨勢。

姓名	職稱	主辦單位	課程名稱	進修時數
吳麗秀	董事長	社團法人中華公司治理協會	公司治理的十堂必修課	3
吳麗秀	董事長	中華民國公司經營暨永續發展協會	內線交易法律規範與實務案例解析	3
陳元凱	董事	社團法人中華公司治理協會	公司治理的十堂必修課	3
陳元凱	董事	社團法人中華公司治理協會	永續與智慧醫療	3
陳元凱	董事	社團法人中華公司治理協會	環境永續及生物多樣性	3
楊慧琪	董事	工業技術研究院	生成式 AI 的機會與挑戰	3
楊慧琪	董事	社團法人中華公司治理協會	永續與智慧醫療	3
張本元	董事	工業技術研究院	生成式 AI 的機會與挑戰	3
張本元	董事	社團法人中華公司治理協會	公司治理的十堂必修課	3
張本元	董事	社團法人中華公司治理協會	永續與智慧醫療	3
張本元	董事	社團法人中華公司治理協會	環境永續與生物多樣性	3
王芝和	董事	社團法人中華公司治理協會	公司治理的十堂必修課	3
王芝和	董事	中華民國公司經營暨永續發展協會	內線交易法律規範與實務案例解析	3
黃子哲	研華投資(股)公司 董事職務代表人	台灣董事學會	成長策略與併購交易之接軌	3
楊瑞祥	獨立董事	TWSE & BSD Taiwan	CDP 台灣發表會 - 以永續知識力打造全新碳時代宣傳會	3
楊瑞祥	獨立董事	社團法人中華公司治理協會	公司治理的十堂必修課	3
楊瑞祥	獨立董事	TWSE & BSD Taiwan	永續知識賦能宣傳課程 - 電子業 - 以永續知識力打造全新碳時代宣傳會	6
楊瑞祥	獨立董事	中華民國公司經營暨永續發展協會	公司治理與證券法規 - 內線交易法律規範與實務案例解析	3
李銘淵	獨立董事	社團法人中華公司治理協會	公司治理的十堂必修課	3
李銘淵	獨立董事	中華民國公司經營暨永續發展協會	內線交易法律規範與實務案例解析	3
蔡致中	獨立董事	社團法人中華公司治理協會	公司治理的十堂必修課	3
蔡致中	獨立董事	社團法人中華公司治理協會	永續與智慧醫療	3
蔡致中	獨立董事	中華民國公司經營暨永續發展協會	內線交易法律規範與實務案例解析	3

未來，資拓宏宇將持續優化董事會成員結構，確保治理機制與時俱進，並引進更多具備永續發展、數位轉型及風險管理能力等專業人才，以應對快速變化的市場環境與監管挑戰。

2-1.2 法律遵循

資拓宏宇國際股份有限公司成立於 2008 年，自成立起，始終秉持高度職業道德及依法合規的原則，制定內部作業辦法，並緊密追蹤法規變化，確保公司營運活動完全符合國內外法規及產業監管標準。我們制定《[道德行為準則](#)》作為全體員工及管理層的行動指引，確保每位成員在執行日常業務時，均能展現專業精神並維護公司聲譽。

我們建立完善的法規遵循機制，涵蓋以下幾個核心面向：



即時法規追蹤與分析

公司密切關注規政策的變動，確保能即時掌握並適應最新法規要求。



內部稽核與合規管理

內部稽核單位定期審查公司業務流程，確保內控機制及財務報導符合法令規範。



外部專業諮詢

聘請法律顧問、會計師等專業人士，提供法令遵循建議，確保企業運作符合監管標準。

在法規變動因應部分，我們積極應對國內外法規變動，針對與營運相關的國內外政策變動，透過律師、會計師的專業建議，確保營運策略與法規保持一致，並定期檢視公司內部政策，確保符合政府監管要求。

本公司持續關注國內外法規趨勢，針對與營運相關之政策變動，透過外部律師、會計師等專業意見，協助檢視公司營運策略與相關法令之適法性，並定期更新內部制度，以符合主管機關要求，確保營運合規。

2024 年度，公司未因違反反競爭、反貪腐等法規而受到重大罰款或非金錢性處分。展望未來，資拓宏宇將持續秉承永續發展的理念，深耕科技創新與企業治理，致力於為客戶、員工及社會創造更大的價值與影響力。

2-1.3 公司形象營造



資拓宏宇國際股份有限公司
International Integrated Systems, Inc.

在資拓宏宇，品牌不僅是企業的標誌，更是理念與文化的體現。我們以「科技賦能未來」作為品牌核心精神，展現對於技術創新、客戶價值與社會永續的堅持。企業標誌 IISI 採用英文小寫，象徵「以客戶為中心、小我成就大我」的服務哲學。標誌外圈則代表穩定運行的科技系統，亦喻示本公司致力於成為客戶最穩定、可靠的數位夥伴。

品牌核心特質

多年來，資拓宏宇深耕政府、金融、醫療等多元場域，並持續累積下列三項核心品牌特質：

▪ 科技驅動創新：

導入 AI、雲端、5G 等新興科技，強化產品差異化與服務價值。

▪ 可靠安全夥伴：

取得 ISO 27001 (CNS 27001) 資安第三方驗證，建立穩固的客戶信任基礎。

▪ 跨域專業整合：

整合軟硬體服務與產業 know-how，提供一站式的智慧應用解決方案。

數位化品牌體驗・技術創新與產品升級

在科技與使用者體驗融合的趨勢下，資拓宏宇積極打造以數據與互動為基礎的品牌溝通策略。

透過 AI 智能客服（如 ChatGPT）、影像辨識模型（YOLO7）、多雲技術等創新應用，提升客戶互動品質與品牌辨識度。我們亦持續發展以 ESG、AIOT、5G 為基礎的創新服務，強化產品市場接受度與未來成長動能，並將這些元素融入視覺設計與產品體驗之中，建立一致性的品牌印象。

視覺化品牌影響力

我們計畫把公司形象與文化的傳遞轉化為視覺語言，運用企業本身核心優勢，擬透過視覺設計，精準呈現品牌價值。

例如，企業年報、永續報告書和數位廣告中，運用圖表、影片與互動內容，讓利益相關方能以視覺化方式直觀理解資拓宏宇的專業與承諾。

與社會對話，激發共鳴

資拓宏宇積極參與社會主題，以「人文關懷」為出發，參與智慧城市發展，以及環境友好型技術開發，讓品牌不僅代表商業價值，更成為科技輔助人文發展的象徵。我們透過行動激發共鳴，讓品牌成為一個連接人心的故事載體。

積極推動 ESG 企業永續發展，透過以下行動強化企業形象：

■ 環境保護：

參與環保倡議，如舉辦企業淨灘、森林植樹等活動呼應聯合國 SDGs 目標。

■ 社會責任：

鼓勵員工參與公益，如捐血活動、志工計畫等，展現企業對社會福祉的關懷與貢獻。

■ 公司治理：

建立透明的治理機制，強化資訊公開，確保企業營運合規，贏得投資人信賴。

企業形象危機管理

我們透過風險管理機制，確保企業形象的穩定與市場信任：

■ 定期監測品牌聲譽：

透過媒體監測、客戶回饋機制，確保品牌形象維持正面。

■ 快速應變機制：

針對潛在負面事件，公司建立完善的危機處理流程，包括快速應對策略與公開發言機制，確保公司聲譽不受影響。

■ 近期評估結果：

截至最新年度，資拓宏宇未曾因企業形象問題發生重大危機，顯示其品牌管理機制的有效性。

員工成為品牌的代言人

我們重視員工為品牌的第一線展現者。透過訓練制度、友善職場環境與企業文化落實，使員工在面對客戶時展現自信、專業與歸屬感。員工推薦入職人數為衡量內部品牌認同的重要指標，2021 至 2024 年間**累計推薦成功人數達 275 人**，反映公司在內部文化與雇主品牌上的實質信賴度。



資拓宏宇



邁向開放共創的品牌新境界

品牌的價值，不僅來自於企業的技術力與產品力，更來自於與人之間的深層連結。資拓宏宇深信，「由人帶動的創新科技」才是真正具有生命力的品牌展現。透過穩健的聲譽監控機制、與社會對話的積極行動，以及與員工、客戶、夥伴共同建構的價值體系，我們已逐步建立起值得信賴、具包容性與延展性的品牌形象。

在數位科技與人工智慧高速演進的浪潮中，品牌不再只是單向傳遞的符號，而是一個開放、共創、互動的永續生態系。未來，資拓宏宇將持續以「**科技賦能 × 人本價值**」為核心，採取更開放、靈活且具創新力的品牌策略，深化社會參與、回應多元世代關注，並與全球科技發展趨勢接軌，邁向更具文化厚度與社會影響力的品牌新階段。

2-2 資訊安全與個資隱私

管理方針	重大主題：資訊安全與個資隱私		
政策	遵循資安管理（ISMS）及個資隱私管理（PIMS）相關國際標準，建構管理制度並納入全公司所有部門及業務活動。		
承諾	遵守個人資料保護法規與契約要求，確保員工、客戶及其他利益相關方的隱私權益。		
未來目標	短期目標（2025 年底前達成）： 1. 通過 ISO27001 轉版資安驗證並取得 ISO27001 轉版證書，且維持資訊安全管理系統有效性。 2. 提升資安防護水準，落實資訊安全政策及個人資料管理政策。	中期目標（2027 年底前達成）： 1. 持續通過 ISO27001 資安續審驗證，維持證書有效性，且維持資訊安全管理系統有效性。 2. 提升資安水準，強化資安防護避免資安事故發生。	長期目標（2030 年底前達成）： 1. 持續通過 ISO27001 資安續審驗證，維持資訊安全管理系統有效性。 2. 確保業務（服務）與資訊系統免於『不可接受的風險』永續經營，並達成「零容忍」資安事故目標。
責任	資訊安全指導委員會：由一級主管組成，負責資訊安全治理與決策。 資通安全暨資訊服務部 / 資安管理處：負責資訊安全與個資保護之規劃與實施情形之督導。		
資源	■ 人力資源： ◦ 資訊安全長、資安管理處（含專責主管與 5 名專責人員） ◦ 資安代表：涵蓋 70 名來自不同部門的資安代表 ■ 技術資源：資訊安全技術與設備		
管理方針有效性的評核機制	1. 每年執行資安 / 個資內部稽核，並以風險管理為導向，衡量資安與個資管理落實程度。 2. 每年進行 ISO 27001 第三方驗證，維持資訊安全管理系統有效性。 3. 每年進行 2 次資訊安全目標有效性量測，確認機密性、完整性及可用性目標之達成率。 4. 每年進行 2 次主機弱點掃描（初掃及複掃各一次），針對全公司資通訊設備進行檢測，再由複掃作業確認中等級（含）以上弱點均有妥善修補與處理。 5. 每年進行 2 次模擬釣魚攻擊社交工程演練。		
管理方針評核結果	1. 資安 / 個資內部稽核所發現不符合事項，均已全數改善完成。 2. ISO 27001 第三方驗證並無發現不符合事項，維持資訊安全管理系統有效性。 3. 進行 2 次資訊安全目標有效性量測，達成率 100%。 4. 進行 2 次主機弱點掃描，中等級以上弱點修補率與處理比率為 100%。 5. 執行 2 次模擬釣魚攻擊社交工程演練，信件開啟率分別為 1.96% 與 1.43%，符合量測指標。		

本公司將資訊安全與隱私保護列為不可或缺的核心主題。依據國際資訊安全標準 ISO/IEC 27001 及我國 CNS 27001，建立完整的資訊安全管理系統（ISMS），並導入個人資料保護管理系統（PIMS）以確保所有資訊與個資管理符合我國法規與國際標準。

公司資訊安全政策主要涵蓋以下幾點：

資訊安全治理框架

透過 Plan-Do-Check-Act (PDCA) 管理循環機制，持續檢視資訊安全政策適用性，確保管理機制有效運作。

內部控制與監督機制

設置資訊安全指導委員會，負責資訊安全政策制定與監督，並指派 資安長 (CISO) 領導專責團隊。

法規與契約遵循

確保公司資訊安全管理制度符合《個人資料保護法》及相關國際標準，並承諾落實「零容忍資訊安全事故」的管理目標。



2-2.1 資訊安全

資訊安全管理架構

為強化資訊安全防護，建立多層次資安防禦體系，涵蓋端點、主機、網路、物聯網 (IoT)、應用程式及供應鏈安全，採用以下策略：

- 零信任架構 (Zero Trust Architecture, ZTA)：實施強化驗證機制，確保設備間通訊安全，並提升即時威脅偵測與回應能力。
- 主機弱點掃描與滲透測試：定期進行弱點掃描與資安健診，確保系統漏洞得以及時修補。
- 端點與伺服器主機環境除安裝防毒軟體系統防護監控外，並全面佈防 EDR/MDR 監控防護服務，確保端點與伺服器主機之作業行為即時監控保護，立即阻斷攻擊行為及避免橫向擴散感染情況發生。
- 防火牆閘道網路與關鍵重要系統 (包含跳板維運管理主機)，同步佈建 SOC 服務機制，針對帳號行為即時監控與告警通知。
- 資安風險評估與事件應變：定期執行風險評估，並建立應變機制以減少資安事故影響。

資安風險管理

因應金管會公告修正之《上市櫃公司資通安全管控指引》，依規設置資安治理組織，並配置適當人力、財力與資源，以強化資通安全管理之推動與監督成效。

公司由副總經理擔任資安長，設立專責「資訊安全指導委員會」，並依據 ISO/IEC 27001 國際標準建立資訊安全管理系統 (ISMS)，辦理資通系統盤點與風險評鑑，負責制定與監督資安策略，並指派資安長 (CISO) 領導專責團隊執行資安風險管理，整合 Plan-Do-Check-Act (PDCA) 管理循環確保政策適用性，以提升資安風險辨識、控制與改善機制之效能。

本公司資訊安全政策核心為「資訊安全、人人有責」，並從以下三大層面推動系統化治理：

策略層

成立資訊安全指導委員會，負責統籌資安政策擬定、資源配置與跨部門協調，確保資安納入組織治理體系之中。

管理層

資安專責單位負責各項制度規劃、作業標準制訂與稽核監督，定期執行資安教育訓練與自我檢查，並配合主管機關之資安評鑑作業。

技術層

資訊服務單位建置多層次防禦機制，包括網路防火牆、入侵偵測與防禦系統（IDS/IPS）、防毒軟體與 EDR/MDR 託管式端點偵測系統，有效防範外部攻擊與內部資料外洩風險。

透過制度化治理架構與技術部署整合，持續強化資安防禦韌性，確保營運系統穩定、安全與資訊保護完整性。

資安管理架構涵蓋：

策略層級	由高階管理團隊制定資安策略與政策，確保組織資安文化與風險管理意識。
執行層級	資安管理處負責風險識別、分析、監控、應變與持續改善。
監督層級	內外部稽核機制，確保資訊安全策略有效落實。

資訊安全保護執行情況

我們為強化資安防護，採取多層次防禦策略，涵蓋端點、主機、網路、應用程式及供應鏈的安全防護措施，通過資訊風險管理、資訊安全管理和資訊安全稽核三個構面，以 PDCA（計畫—執行—檢查—行動）精神，全面落實資訊安全防護。

資訊風險管理

- 資訊安全政策與規範制定
- 評估資訊安全風險與建立管控機制
- 調查與鑑別資訊安全事件

資訊安全管理

- 資訊安全架構規劃與專案執行
- 資訊安全方案評估導入

資訊安全稽核

- 制訂及執行資訊稽核與處置程序
- 資訊安全教育宣導、法規遵循與案例解析
- 資訊紀錄稽核設備評估導入與管理維護

資安技術防禦機制

▪ 零信任架構（Zero Trust Architecture, ZTA）

- 採用多因素驗證（MFA）、角色基礎存取控制（RBAC），確保存取身分驗證。
- 加密數據傳輸，防範未授權存取。

▪ 網路與系統安全

- 端點偵測與回應（EDR）：監控異常行為並即時阻擋威脅，並更進一步整合資安委外服務機制（MDR），專人監控管理、通報與即時處理。
- 資安健檢與弱點掃描：針對公司關鍵系統執行定期資安健檢與弱點掃描，強化主機與網路設備防禦。

▪ 資料與應用安全

- 應用程式安全測試（AST）：確保開發階段符合 OWASP Top 10 安全指引。
- 數據加密與存取控管：採用 AES-256 加密技術，確保敏感資訊存取安全。

資安風險評估政策

我們建立全方位資訊安全風險評估機制，採取預防性管理與動態監控並行的策略，以降低資安風險對企業營運的影響。透過 ISO 27005 風險管理框架，結合 NIST Cybersecurity Framework (CSF)，公司定期執行風險鑑別、威脅評估、衝擊分析與風險應對計畫，確保資安事件的可預測性與可控性。

此外，透過供應鏈安全審查、社交工程模擬測試、端點與網路異常行為監測等手段，即時調整風險管理策略，並確保資訊系統具備高度防禦能力與恢復力，符合國際標準，也讓企業能夠在面對新興資安威脅時，維持營運彈性與持續性。

定期風險評估

透過 ISO 27005 標準，定期執行資安風險評估。

動態風險管理

導入 Threat Intelligence (威脅情報)，與 TWCERT 資安資訊分享平台合作，掌握最新資安威脅情資，提升風險應對能力。

風險應變計畫

建立資安事件應變機制，透過端點偵測與回應 (EDR) 與資訊安全作業中心 (SOC)，強化即時監控與應變能力。

資訊安全稽核

- 內部稽核：每年進行內部稽核及全體自檢作業，全面檢視資安風險與遵循情況，並即時處理所發現的風險。
- 外部審查：通過 ISO 27001 (CNS 27001) 驗證稽核，確保符合國際標準。

資安風險衝擊與因應對策

在當今高度數位化的環境中，資訊安全已成為企業營運的核心關注點。資拓宏宇深知，因網路安全失效而導致的網路攻擊可能使公司暴露於資料外洩及勒索風險，不僅對公司造成財務損失，更可能影響公司的生產系統，導致營運中斷並損害企業的聲譽。為此，我們透過預防、偵測、應變、復原四大管理機制，降低風險影響。

主要資安風險衝擊

風險類型	可能衝擊	因應對策
勒索軟體攻擊	營運中斷、資料被加密，造成財務與法規風險	建立資料備份與還原機制，確保業務連續性
營業秘密外洩	競爭劣勢、品牌信譽受損	存取權限控管，防止敏感數據外洩
供應鏈攻擊	第三方軟硬體漏洞影響企業安全	第三方資安評鑑，確保供應鏈安全
內部人員惡意行為	員工不當存取或惡意洩密	資訊安全意識訓練，強化內部資安管理

2024 年資拓宏宇資安狀況

資拓宏宇並未發生任何重大資安事件，這一成果反映了我們在資訊安全方面的努力和投入。

我們致力於維持最高標準的資訊安全，以確保公司營運的穩定性和客戶的信任。我們將持續提升資訊安全防護能力，以下是我們的具體資安措施，旨在強化防禦、促進可持續發展，並維護良好的企業聲譽：

1. 完善備份系統

- 已部署備份系統，確保在網路攻擊或系統故障時，能迅速恢復數據和系統運行，最小化資料損失或系統停機的影響。

2. 離線備份防範勒索

- 備份系統儲存裝置設備環境，另外規劃實施封閉式網路之離線備份環境，實施多版次備份檔，以防範勒索加密或勒索攻擊。

3. 資料保護與業務持續運作

- 異地備份機制：每日異地備份關鍵數據，確保業務連續運行。
- 災難復原演練（BCP/DRP）：每年進行各情境之災難還原演練，確保快速恢復能力。
- 高可用度：關鍵重要主機系統服務，部署在高可用度超融合系統環境（RF3 以上保護機制）。

4. 資安聯防系統

- 採用資安聯防系統，進行實時網路攻擊監測與預警，有效防範潛在威脅。系統能及時識別並阻止攻擊，保障數據與系統安全。

5. 資訊安全教育培訓

訓練課程	訓練場次與人數
資安與個資通識訓練	共 1,346 人修完且通過測驗，完成率 100%（數字計算為 2024 年度完課且仍在職同仁）
安全程式碼撰寫基礎課程	共 84 人完課、78 人通過測驗
雲端資訊安全課程	二場次，共 101 人完課
基於 SSDLC 的 DevSecOps 課程	三場次，共 60 人完課
基於 SSDLC 的安全系統分析設計課程	一場次，43 人完課

公司員工皆須接受資訊安全與個資保護訓練，並視情況調整課程內容：

- 資訊安全通識訓練**：公司員工皆須接受資訊安全與個資保護訓練，並視情況調整課程內容。
- 開發人員資安培訓**：安排開發人員參加 安全程式碼開發課程，通過測驗後方可參與核心系統開發。
- 社交工程防禦演練**：每年進行 2 次電子郵件社交工程演練，確保員工能辨識釣魚攻擊、惡意軟體等風險具備防範能力。

6. 定期召開資安工作會報：

每月定期召開資安工作追蹤檢討會議，透由 SOC/MDR 系統服務之監控月報，由委外專家人員提供專業分析與建議，針對疑似資安風險、阻斷行為或攻擊事件，提供專業解讀與分析報告說明，以利各項資安事件緊急應變、調查鑑識、事件回應 (IR) 與追蹤處理。

資安控制項	風險說明	對應措施	預期效益
資訊安全政策與教育訓練	資訊安全政策是否由管理階層制定、核准、公布並傳達給所有員工，並以確保其持續的適用性與有效性	制定並定期更新資訊安全政策，進行全員資訊安全教育訓練	確認資安政策的有效性，提升同仁資安意識
資訊分級與保護	資訊應依未經授權的揭露或法律要求、價值、重要性與敏感性加以分級，並應依照分類，實作保護程序	設定資訊分級標準，實施相應的保護措施，如加密和存取控制	確保包含個人資料及客戶隱私等機密資訊的合理保護措施
系統與應用程式存取控制	是否根據存取控制政策，限制資訊與應用系統功能之存取，並由安全登入程序控制系統與應用程式的存取	實施角色基礎存取控制，定期檢查和更新存取權限	依據授權原則與核准程序，避免不當存取
資訊紀錄的保護	紀錄應依據法令、法規、契約及營運要求，加以保護，以免於遺失、毀損、偽造、未授權存取	設立資訊紀錄保護措施，如資料備份、完整性檢查和存取控制	確保紀錄的證據能力，符合法規需求
網路安全管理	網路是否適切地加以管理與控制，以保護系統與應用程式的資訊	實施網路防火牆、入侵檢測系統以及定期的安全漏洞掃描	避免不當存取與資料洩漏
防範惡意程式（電腦病毒防護）	是否建立惡意程式軟體偵測、預防及復原控制措施，並結合適切的使用者資安認知	部署先進的防毒軟體，定期進行系統掃描和惡意程式防護訓練	強化網路存取與資訊服務安全
資訊安全事故管理	是否建立管理責任與程序對應，以確保對資訊安全事故做出回應。並藉由分析資訊安全事件降低發生可能性與衝擊性	建立並實施惡意程式軟體偵測與預防系統，定期檢測與更新防護措施，並進行使用者認知訓練	強化資安事件處理程序，降低發生可能性與對於營運的衝擊
供應鏈資訊安全管理	是否確保供應鏈受到資訊安全管控與監督，並符合合約要求與資安事故管理	委外廠商簽署資通安全附加條款建立合約基準，並透過教育訓練、稽核與評鑑，完善委外廠商監督管理	強化委外廠商監督管理，並藉由資安事件處理程序，降低來自供應鏈資安事件對於營運的衝擊



2-2.2 個資隱私

隱私管理

在數位時代，資訊隱私與個人資料保護已成為企業永續經營的重要課題。資拓宏宇一直以最高標準管理與保護個人資料和敏感數據，積極構建數位信任環境，全面落實隱私管理措施。

隱私管理政策與承諾

我們承諾遵循《個人資料保護法》，確保個人資料在處理過程中符合安全性與合規性。
核心承諾：

- **資料最小化原則：**僅收集必要資料，避免過度蒐集個人資訊。
- **透明與告知：**所有個資之蒐集、處理及利用皆應符合法規要求，並清楚告知資料主體使用目的。
- **個資安全管理：**採取適當技術與組織措施，如加密、存取控制與定期稽核，以保護個資安全。
- **權利維護與回應：**提供資料主體查詢、更正、刪除等權利，並設立專屬隱私保護聯絡窗口。

隱私管理的執行措施

建立完整的個資隱私管理機制，確保從資料收集、處理、存儲到銷毀的全生命週期安全。

- **個資分類與分級管理**
 - 依據敏感性、存取權限、保留期間進行分類。
 - 針對高敏感性資料（如身分證字號、財務資訊），實施端對端加密。
- **存取控管與權限管理**
 - 採用零信任架構（Zero Trust），確保僅授權人員能夠存取特定資料。
 - 定期進行權限審查，移除不必要的存取權限。
- **數據加密與保護**
 - 機密資料採用 AES-256 加密標準。
 - 重要交易或身份驗證資訊透過 TLS 1.3 加密傳輸。

資安意識與教育訓練

- 所有員工須參與個資保護與資安培訓，並通過測驗。
- 針對處理個資的單位，每年定期進行社交工程演練。

第三方供應鏈風險管理

- 對涉及個資處理的供應商與合作夥伴，建立個資風險審查機制，確保符合資安標準。
- 要求供應商須簽署含承諾遵循個資保護義務之文件明確約束資料處理範圍與責任。

隱私管理績效

在 2024 年度，我們的隱私管理成效如下：

- **資料洩漏事件：**無任何資料洩漏事件，實現全年零違規。

	2024 年績效
個資安全事故發生數	0 起（維持零個資外洩紀錄）
員工隱私意識訓練完成率	100%
社交工程演練信件開啟率	平均 1.70%
資料刪除請求處理時效	7 日內完成

資拓宏宇將隱私管理視為永續經營的重要核心，持續透過制度完善、技術創新與文化建設，保障客戶與員工的隱私權益。個資保護管理制度建立、e 化推動，以及持續改善與實施情形之督導，均期透過強化資安防護措施與持續改善，降低發生個資事故的風險，並主動預防相關危害因素。透過上述措施，我們致力於隱私保護，確保客戶、員工及合作夥伴的個資安全，並持續強化企業信譽與合規競爭力。

2-3 營運風險管理

管理方針	重大主題：營運風險管理		
政策	本公司制定《風險管理作業規則》涵蓋風險管理政策，為執行風險管理作業之依據。		
承諾	本公司風險管理與目標管理及績效考核結合，辨析風險來源，並遵守本公司風險管理作業規則，從主要業務展開應變與監控檢討，持續驗證與回饋，以達成風險管理的目標。		
未來目標	短期目標（2025 年底前達成）： 1. 每年定期執行 1 次企業層級風險辨識，對所識別之企業層級風險事件制定管控指標與應對措施。 2. 每季召開風險管理工作小組會議，向管理層報告風險事件追蹤檢討執行情形。 3. 每年至少 1 次向董事會報告風險管理運作情形。 4. 將氣候風險情境分析納入風險控管機制評估流程。	中期目標（2027 年底前達成）： 將供應鏈風險納入風險控管機制評估流程。	長期目標（2030 年底前達成）： 建置數位化的風險管理與預警系統應用於公司治理層級，因應外在變動調整風險管理策略，實施自動化營運風險管控。
責任	風險管理工作小組 執行秘書單位（永續發展辦公室）		
資源	■ 資安資源：資安軟硬體含訂閱之購入、汰舊換新。 ■ 技術資源：專（標）案風險監控平台及管理資源。 ■ 訓練資源：提供員工參與資安相關能力課程與風險管理驗證課程的機會。		
管理方針有效性的評核機制	1. 透過每季風險管理工作小組會議檢視風險管控執行狀況，每年至少 1 次向董事會報告。 2. 透過每月專案監控管理會議，檢視專案執行風險，並經由客戶滿意度調查收集客戶回饋意見，調查結果滿意度達 80 分。 3. 提升資安水準，強化資安防護避免資安事故發生，3 級以上資安事故數量 0 件。		
管理方針評核結果	1. 自 2024 年 7 月成立風險管理工作小組，共召開 5 次風險管理工作小組會議，進行風險管控與執行各項風險減緩行動，及 3 次向審委會與董事會報告風險管理執行情形，有效控制最終殘餘風險於管控範圍內，達成率 100%。 2. 2024 年度客戶整體平均滿意度分數為 85 分。 3. 2024 年 3 級以上資安事故數量 0 件。		

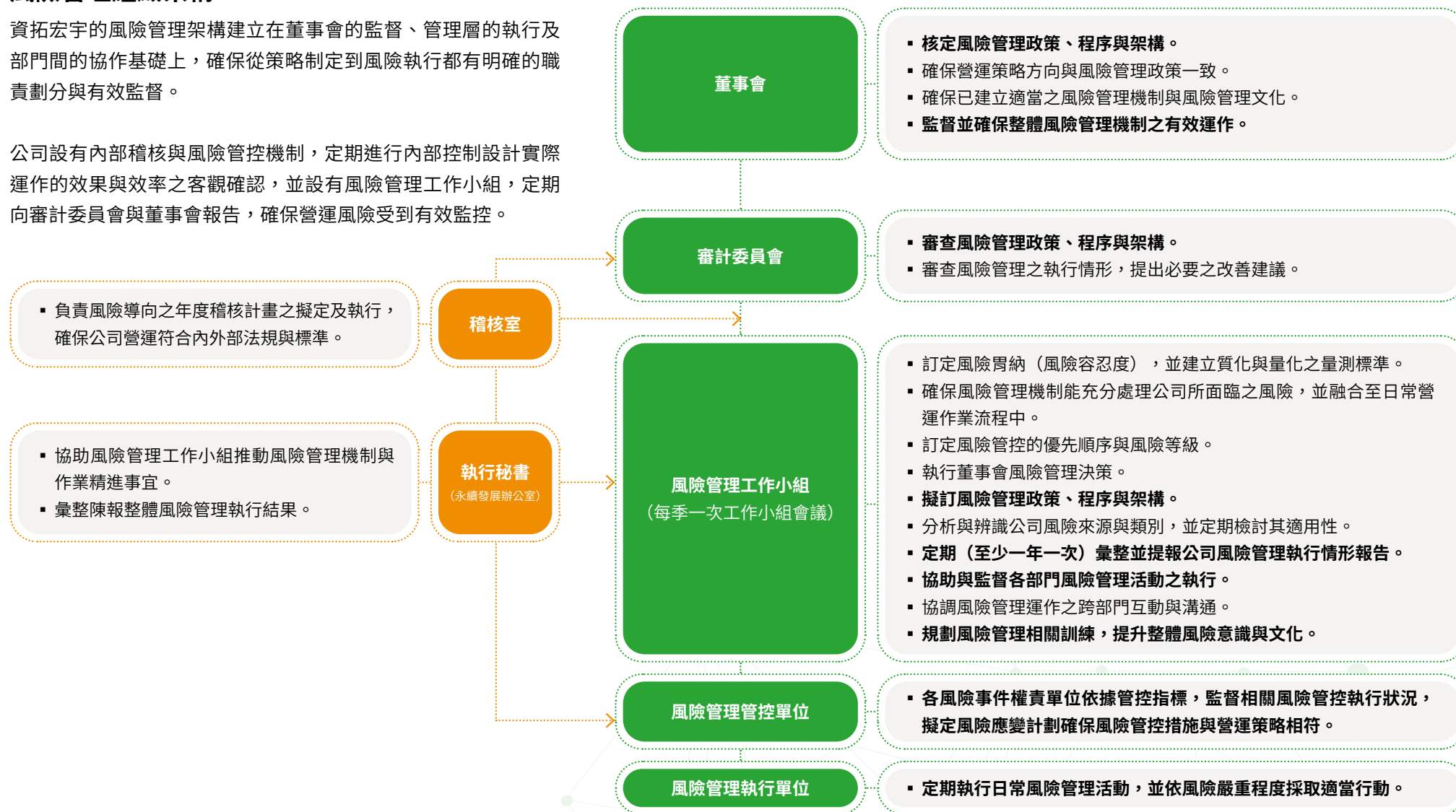
確保公司在瞬息萬變的市場環境中持續穩定發展。以下將從風險管理架構、風險評估流程、主要風險類型與因應措施，以及持續改進機制等方面，說明資拓宏宇的營運風險管理策略。

2-3.1 風險治理

風險管理組織架構

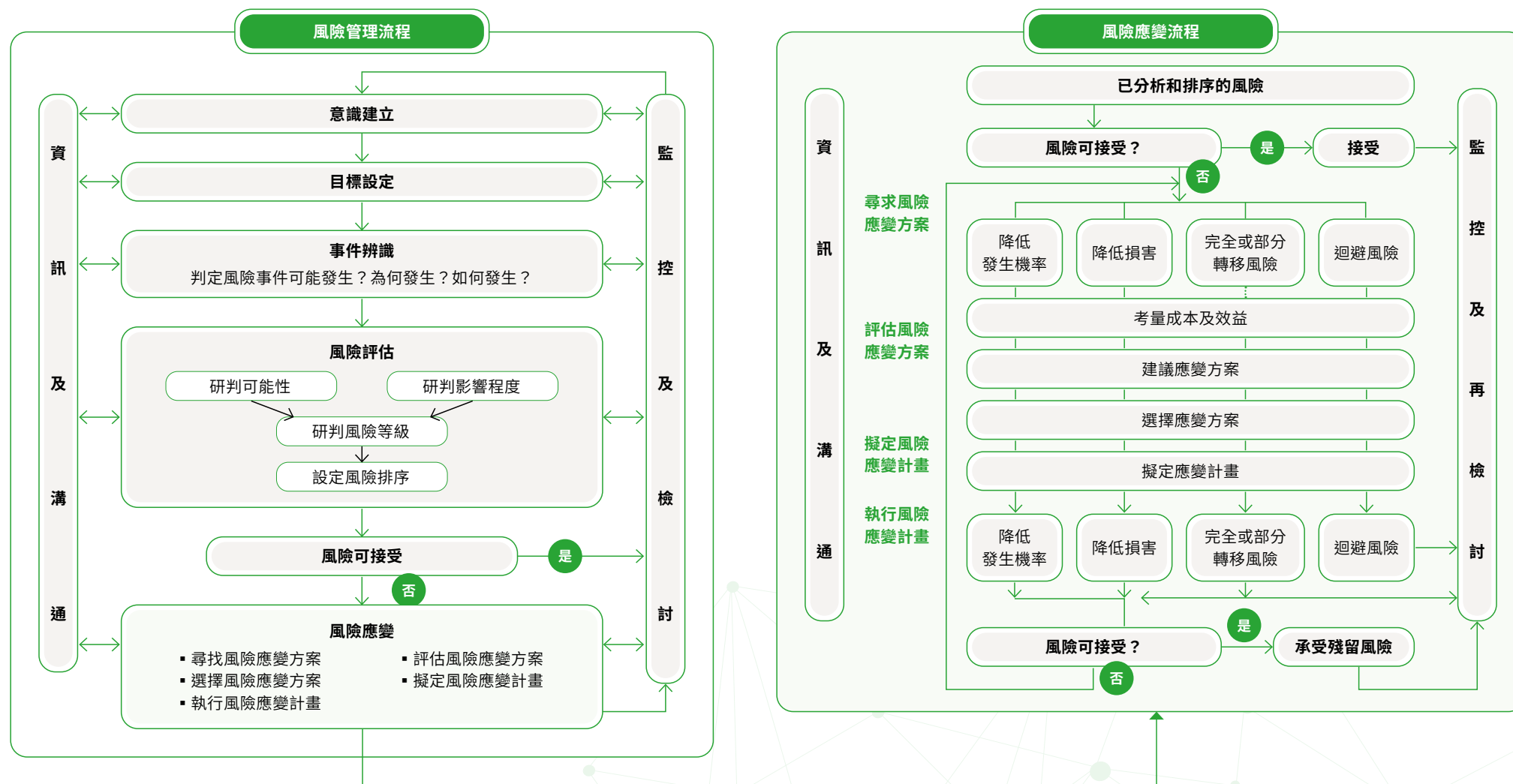
資拓宏宇的風險管理架構建立在董事會的監督、管理層的執行及部門間的協作基礎上，確保從策略制定到風險執行都有明確的職責劃分與有效監督。

公司設有內部稽核與風險管控機制，定期進行內部控制設計實際運作的效果與效率之客觀確認，並設有風險管理工作小組，定期向審計委員會與董事會報告，確保營運風險受到有效監控。



2-3.2 風險管理流程

我們依循臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定的「上市上櫃公司風險管理實務守則」規定及參考 COSO ERM 框架，透過系統性辨識、評估與監控風險，確保營運穩健性，並降低不確定性帶來的衝擊。主要步驟包括：



為評估營運風險，我們每年進行風險事件之辨識，確保各類型風險（如「策略風險」、「營運風險」、「財務風險」、「資安風險」、「法遵風險」、「誠信風險」，以及「新興風險」等）已被辨識。經辨識後之風險事件，定期每季追蹤各類風險事件之管控指標與減緩行動執行狀況，以確保殘餘風險於管控範圍內。

2024 年，經辨識出之主要風險事件：

1. **資安風險**，零時差漏洞或人員疏失，導致資安事件
2. **市場風險**，政治或法令改變，導致政府愈算縮減或計畫終止
3. **人力風險**，核心人力異動與專業人力增補不易
4. **營運風險**，專案發生議題

主要風險因應措施

風險類型	風險事件	因應措施（應變計畫）
資安	零時差漏洞或人員疏失，導致資安事件	- 以 ISO 標準及法令法規為資安合規基礎，持續精進公司資安制度，並通過第三方驗證 - 推行 e 化建立標準作業流程 (SOP)，加強資安管理力道，提升資安政策整體落實度 - 培育各單位資安能量，確保第二方稽核合規性，提升客戶滿意度 - 適時向外界與客戶說明資安成效，並建議機關老舊系統汰換，開拓新業務發展契機
市場	政治與法令改變，導致政府預算縮減或計畫終止	- 業務轉型，提高新創產品與服務比例 - 每年規劃中長期計畫 - 提出具競爭性解決方案，在有限預算中爭取較大份額的經費比例
人力	核心人力異動與專業人力增補不易	- 建立專案備援人力制度 - 慎選專案，降低執行風險 - 慎選分包合作廠商，分散風險 - 對於表現優秀之人員適度給予調薪與獎賞 - 提升公司形象，與行銷策略
營運	專案發生議題	- 建立公司架構師團隊 - 規模專案的關鍵角色（PM、SA、…）應檢視需具相應條件的人員，否則不勉強承接 - 標準系統保證審查流程外，規模案召開預審會議 - 強化專案監控與協助事項，包含未來主題評估、專案文件審查、專案軟體測試、軟體資安檢測…等

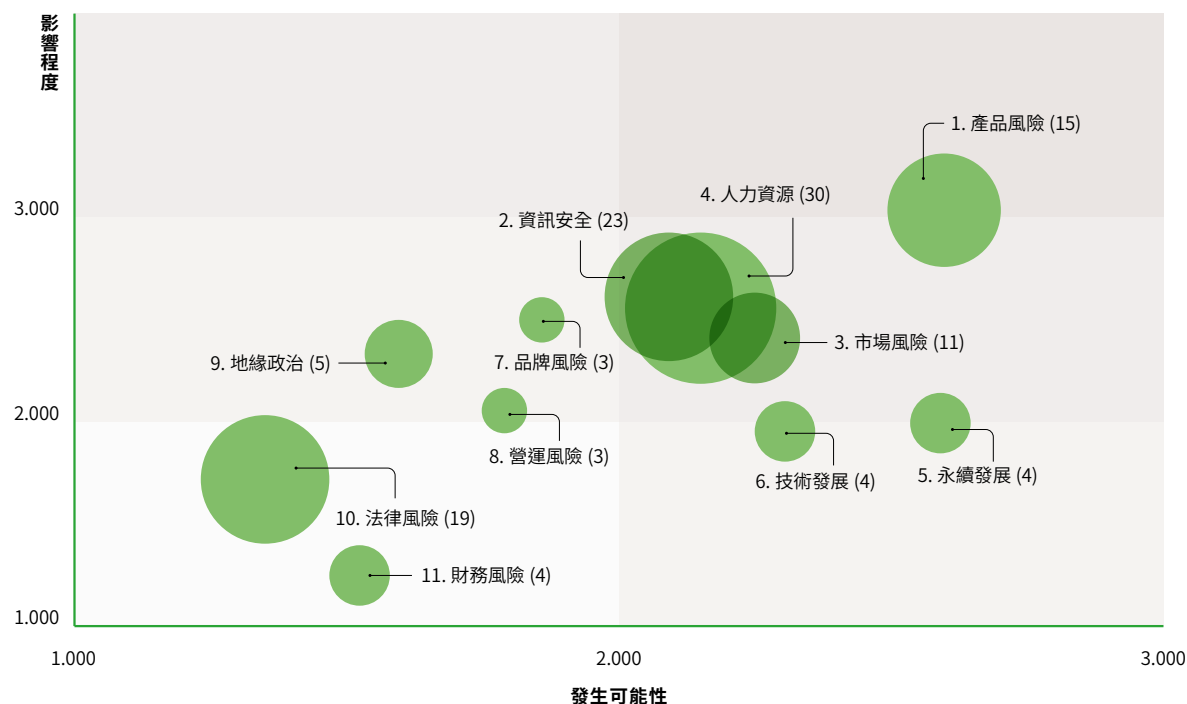
2025 年潛在風險評估

風險事件辨識作業流程



於 2024 年建立風險池，針對 7 項風險類別（策略風險、營運風險、財務風險、資訊安全風險、誠信風險、法遵風險、新興風險）蒐集共 39 項風險主題，經由風險識別問卷調查（調查對象：事業部門與幕僚單位主管）共 18 位，歸納為 11 項風險主題。

2025 風險矩陣圖



經風險管理工作小組決議整合為三項風險主題 (營運風險、資訊安全、人力資源)，四項風險事件列為 2025 年度企業層級風險事件進行追蹤管控。

2025 企業層級風險事件：

風險類型	風險事件描述
資訊安全	遭受駭客入侵、人員疏失造成資安漏洞，導致系統受駭或無法正常運作。
資訊安全	雲端服務提供商設施故障、服務品質不穩定等因素造成雲端服務受影響。
人力資源	人才增補不易及員工流失率提升，影響公司成長動能。
營運風險	專案時程延遲、違約或因品質、訴訟等主題造成負面輿論，影響營收與客戶觀感。

2024 年風險管理執行工作成果：

資拓宏宇已建立基本的風險管理機制，並透過財務、資安、法規、營運、天災等多面向的風險控管措施，確保企業能在變動快速的市場環境中維持穩健營運。然而，我們也深知，風險管理是一個持續精進的過程，目前我們在某些領域仍有進一步優化的空間，尤其在跨部門風險協作、數據驅動的風險預測能力，以及供應鏈風險管理等方面，仍需要強化整體架構與管理深度，以更有效地應對未來挑戰。

面向	說明
政策面	於民國 113 年制定《風險管理作業規則》為執行風險管理作業之依據。
組織面	於民國 113 年設置【風險管理工作小組】協助與監督風險管理活動之執行，落實風險管理運作。
評估工具	以風險分析矩陣為評估工具，進行營運、策略、財務、法遵、資安、誠信、新興風格等各類風險的評估。
回饋與改善	- 定期追蹤風險狀況，每季召開風險管理工作小組會議檢視，並定期向審計委員會及董事會報告。 - 持續精進風險管理機制，確保流程更符合企業經營風險管理之需求。
113 年執行成果	- 於民國 113 年 4 月經董事會核定通過《風險管理作業規則》以為執行風險管理之依據。 - 於民國 113 年 7 月設置【風險管理工作小組】落實風險管理措施。 - 對董事、經理人及受僱人辦理相關法令之教育宣導，於 113 年 6 月開辦 3 個小時專業風險管理課程。 - 共召開 5 次經營層級風險管理工作小組會議，聚焦企業層級風險及探討重大風險議題方向，積極追蹤與執行各項風險減緩行動，有效控制最終殘餘風險於管控範圍內。 - 於 113 年共計 3 次向審委會、及董事會報告風險管理執行情形。 (1) 風險管理作業規則制定說明 (113/4/1) (2) 年度風險管理工作規劃 (113/7/5) (3) 114 年風險事件識別結果報告 (113/12/30)

2-4 財務績效

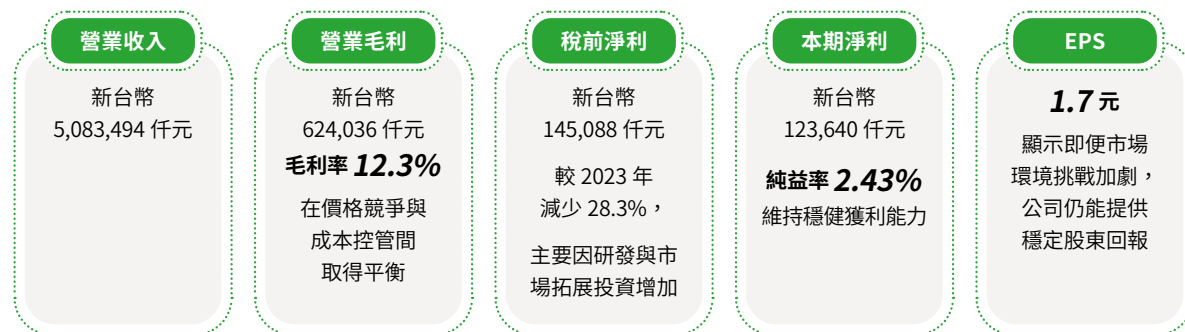
管理方針	重大主題：財務績效		
政策	遵循公司法、國際會計準則、商業會計法建立公司財務會計制度與辦法，並遵照公開發行公司建立內部控制制度處理準則建立必要內部控制，以確保財務報表合規性與完整性。		
承諾	承諾依循國際財務報導準則及主管機關規範，編製合併財務報表，並建置完善內部控制制度，以確保財務資訊真實、無重大錯誤。公司亦持續提升財報揭露透明度，定期公告營運與財務狀況，強化利害關係人之信任與溝通。		
未來目標	短期目標（2025 年底前達成）： ▪ 營收達新台幣 52 億元	中期目標（2027 年底前達成）： ▪ 營收達新台幣 58 億元	長期目標（2030 年底前達成）： ▪ 目前針對財務績效目標尚無設立 5 年以上目標
責任	財會單位		
資源	▪ 訓練資源：安排同仁參加 ESG 與永續資訊等相關教育訓練活動，以掌握新知脈動，並強化法遵意識。 ▪ 輔導與人力資源：提升財報自編能力，委請會計師事務所核閱公司自編財務報導狀況並給予專業建議。		
管理方針有效性的評核機制	1. 外部審計：委託勤業眾信聯合會計師事務所進行年度財務報表審計，出具無保留意見書，並確保財報內容符合 IFRS 之規定。 2. 營收公告：每月 10 日前完成合併營收公告。 3. 沙賓內控自評：每年一次。		
管理方針評核結果	1. 年度財務報告經會計師查核通過並出具無保留意見。無重大異常事項。 2. 沙賓內控自我評估，無重大缺失。 3. 各項財務報告揭露或重訊公告符合證期局規定，未受到主管機關異議或受罰。		

資拓宏宇秉持穩健經營與持續創新的策略，透過技術升級、業務拓展及財務結構優化，提升營運效率並確保財務穩健度。透過提升財務績效，為股東與利害關係人創造長期價值。以下為針對本公司在財務表現與經濟影響，以及持續提升營收與市場競爭力的策略。

2-4.1 財務表現與經濟影響

營收與獲利能力

根據 2024 年度合併財務報告，本公司持續展現穩健的營運成果，在資訊服務領域取得穩定增長。全年合併營業收入達新臺幣 5,083,494 仟元，較前一年成長 14.9%，顯示市場競爭力的提升。稅後淨利為新臺幣 123,640 仟元，每股盈餘（EPS）為 1.7 元，反映公司在成本控制、業務拓展與技術升級上的成效。



財務結構與資本運用

截至 2024 年底，公司總資產新臺幣 3,828,541 仟元，負債比率 68%，展現穩健財務體質。2024 年研發支出新臺幣 62,229 仟元，占營收 1.22%，主要用於智慧運輸、智慧政府、智慧醫療、智慧金融等領域的技術升級與創新。

2024 年底主要財務指標如下：



經濟影響

資拓宏宇透過穩定的財務表現，不僅為股東創造價值，亦為社會帶來正面影響。

- **薪酬與員工福利支出：**2024 年公司總員工福利費用約新臺幣 1,844,015 仟元，展現對人才的長期投資與人才發展承諾。
- **納稅與社會責任：**本年度繳納各項稅金 32,142 仟元，確保企業合規經營並回饋社會。
- **供應鏈影響：**公司採取在地採購策略，支持本地產業發展並降低供應鏈風險。



2-4.2 持續提升營收與市場競爭力

面對資訊科技產業快速變動與技術革新浪潮，資拓宏宇持續以穩健經營為核心，整合策略資源、產品創新與組織能力，全面強化市場競爭力，具體策略如下：

多元市場與業務佈局

- 穩固本地市場佔比，**2024 年台灣市場營收占比達 98.5%**。
- 聚焦智慧政府、金融科技、智慧醫療與永續城市等應用領域，提供產業導向解決方案。

技術創新推動

- **積極導入 AI、雲端、AIoT、ESG 數據分析**等技術，強化產品競爭力。
- 持續投入研發資源，結合市場需求與數據洞察開發新服務。

研究開發投資抵減

- 善用政府推動之「產業創新條例」與相關研發抵減政策，強化研發投資誘因，降低研發支出壓力。
- 透過制度化申報與財務機制整合，**提升研發支出效益與管理透明度**，進而強化創新成果轉化與技術商品化能力。

客戶關係與品牌信任深化

- 強化客戶滿意度回饋與需求管理機制，提升客戶黏著度與專案合作深度。
- **穩定推升客戶續約與推薦率**，形成品牌價值正向循環。

組織效能與營運韌性建構

- **導入 ERP、RPA、雲端分析**等工具，優化流程與決策效率。
- 強化供應鏈協同管理與關鍵技術自有能力，提升供應穩定性。

人才與文化驅動力

- 持續強化訓練制度與職涯發展規劃，逐步推動數位職能養成與部門間知識分享，**穩定提升組織學習效能**。
- 穩健推進多元與包容相關措施，依實際營運與人力結構，強化性別平等意識與人才穩定性，**逐步提升整體組織競爭力**。

我們將持續聚焦核心技術應用與智慧服務場域的深化發展，透過穩健的營運策略與組織管理機制，推動營收穩定成長。同時，本公司亦持續優化內部流程、強化風險應變能力與資訊安全基礎，建立更具效率與彈性的營運體系，穩步累積長期競爭力，並回應股東、客戶與社會大眾對企業永續經營的期待。



03 永續服務

3-1	創新研發及應用	64
3-2	永續供應鏈	71
3-3	客戶承諾	75

3-1 創新研發及應用

資拓宏宇以技術創新為核心競爭力，持續投入資源發展人工智慧（AI）、雲端運算（Cloud）、數據治理、5G、聯網（IoT）及流程自動化（RPA）等領域，強化企業數位轉型與永續發展的應用方案。公司不僅專注於產品與技術的創新突破，亦致力於提升研發效率，透過組織架構強化技術能力，並引進新技術以增強市場競爭力，確保企業長期成長動能。

3-1.1 研發與技術創新

管理方針	重大主題：永續產品與服務		
政策	根據公司核心業務需求，依循《研發循環》進行產品與技術的發展，並且每年經過教育訓練指導委員會決定訓練的重點方向，以推動數位化與智慧化轉型為目標。公司專注於永續低碳技術、雲端運算、人工智慧應用、大數據分析及資訊安全等領域的技術開發。		
承諾	持續關注技術發展趨勢，依據業務需求規劃年度研發重點，聚焦數位轉型、智慧應用與低碳技術，強化產品應用價值。透過自主開發與前瞻技術導入，協助客戶提升營運效率，並支持其永續轉型目標。		
未來目標	短期目標（2025 年底前達成）： - 推動資拓宏宇永續 ESG 解決方案，達到 2 千萬的營業規模。 - 強化 AI 產品的開發與應用，達到 1 千萬的營業規模，並建立運用 AI 加速軟體開發的實用案例，有效協助專案執行。 - 推動雲端應用，至少建立一項主要服務產品為雲端服務。	中期目標（2027 年底前達成）： - 強化資拓宏宇永續 ESG 解決方案，業績較上一年度成長 10% 以上。 - 擴展 AI 應用的解決方案，成為公司對外的主力產品之一，業績較上一年度成長 10% 以上。 - 推動雲原生技術應用，培育更多專業技術人才，讓重要專案均有技術能力布署於雲端架構，累計取得 200 張以上雲端證照。	長期目標（2030 年底前達成）： 技術創新收入占總營收的比例將比上一年度增長 10% 以上。
責任	ESG 產品團隊、數據產品團隊、AI 應用發展團隊、雲原生推廣團隊、核心技術團隊、產品部門、技術部門與各業務部門。		
資源	- 人力資源：技術部門配備 60 名以上的專業技術研發人員，涵蓋 AI、ESG、雲原生及數據技術等核心領域。 - 技術資源：引入公有雲平台（包括 AWS、Azure、Google Cloud），因應需求彈性調整資源空間，提升數據運算能力。		
管理方針有效性的評核機制	- 技術研發檢視達成率，達成率 90% 以上。 - 內部提報的技術研發項目採至少每季一次監控。 - 客戶滿意度：定期進行客戶滿意度調查，調查結果滿意度超過 80 分。		
管理方針評核結果	- 技術研發檢視達成率 100%。 2024 全年度技術研發共 8 案，每季檢視率 100%。 - 客戶滿意度：2024 年度客戶整體平均滿意度為 85 分。		

科技創新驅動永續未來

資拓宏宇長期以來專注於前瞻技術的研發，將永續理念融入數位創新，聚焦於 ESG 數位解決方案、人工智慧（AI）應用、雲端技術與智慧醫療等領域，推動產品與服務的智慧升級。除持續強化既有技術能量，也積極布局尚未商轉但具備潛力的概念型創新，以期在數位永續轉型浪潮中保持領先動能。

ESG 數位解決方案的進化：資拓宏宇永續雲

為協助企業應對全球 ESG 監管要求，資拓宏宇持續研發並優化資拓宏宇永續雲 ESG 解決方案，結合雲端計算、大數據分析及 AI 技術，以提升企業永續管理的智能化與精準度。**我們正積極研發：**

碳排放與氣候風險評估模組

透過 AI 演算法進行預測分析，提高企業減碳策略的科學性與可執行性。

ESG 報告自動生成技術

運用自然語言處理（NLP），大幅減少 ESG 相關報告的撰寫時間，提高合規性與即時性。

供應鏈 ESG 風險預警系統

針對供應鏈企業的 ESG 表現進行即時監測，協助企業提前應對潛在風險。



AI 技術革新：加速軟體開發與智能應用

資拓宏宇致力於 AI 技術的深化與應用，透過 AI 加速軟體開發，提升企業在數位轉型中的競爭力。目前，**我們正在研發：**

AI 程式碼生成與優化技術

藉由 AI 自動生成與調適程式碼，大幅縮短軟體開發時程，提高開發效率。

語意理解與精準應答

透過大語言模型（LLM）結合後端系統，AI 客服系統可理解客戶問題，串聯企業內部系統數據，即時提供客戶回應，降低人工客服成本，提升應答準確率。

檢索增強生成 (RAG)

利用 RAG 技術以理解企業內部知識，並結合有效的資料切塊技術、標註技術與管理功能，提供客戶可有效查找內部知識庫的方案，縮短搜尋時間，提升競爭優勢。

智慧醫療診所雲服務：資拓宏宇診所雲 IISI HIS

以雲原生架構做為核心的整合式基層醫療管理系統，結合醫療系統核心服務、醫療數據分析與 IoT 物聯網，提供專屬雲端服務專用站台，確保資料儲存安全與區隔，不僅符合法規要求，且同時有內建備援機制，確保醫療服務不中斷。

綠色醫療雲端機房

以雲端專用站台降低基層醫療機構對設備硬體需求，提供健保特約及自費診所訂閱式服務，除了掛號、主訴、診療、醫令、批價、醫令列印、健保卡登錄及上傳、健保申報等基本功能，還可擴充到電子病歷、視訊診療、視訊會診、虛擬健保卡整合等進階應用實現「基層醫療服務數位轉型」。

醫療院所無紙化

- 結合雲端電子病歷 (EMR)，不僅支援醫療院所的日常基本作業（如：掛號、醫令、批價、醫令列印、健保卡登錄及上傳等等），醫師還能即時調閱患者完整病程紀錄，大幅提升診療效率與精準度，並透過雲端的數據傳輸與儲存還可結合生理量測串接（如：血壓計 / 血糖機）使數據自動回傳，打造全面的數位化隨身病歷更加速遠距醫療服務整合。
- 透過雲端加密儲存，不僅降低資料儲存空間的需求減少紙張與耗材使用，更有效降低印刷、運送與管理的成本，確保醫療數據合規與隱私保護，更深化永續與綠能的概念。

未來展望與科技創新

資拓宏宇將秉持依循國際標準，並融合 AI 技術，推動醫療領域的創新與發展並提供更高效與精準的醫療服務。

- **醫學影像分析：**導入 AI 輔助判讀，提升診斷精準度並符合國際標準，確保與全球醫療影像系統無縫對接。
- **病理檢測：**透過 AI 分析顯微影像，精準辨識病理切片，提高早期診斷準確率，並顯著加速醫師判讀效率。
- **智慧遠距醫療：**透過 AI 聊天機器人，並配合電子病歷與生理數據自動回傳，提供即時健康與藥物諮詢，強化遠距醫療服務。

資拓宏宇以技術研發與市場趨勢為導向，推進關鍵技術能量之累積與場域實驗驗證。2024 年公司已根據內部評估進行研發重點調整，預計 2025 年將持續擴大投入比例，並根據營運增長與產業應用成熟度，逐步轉化創新成果為具實用價值之產品服務，支撐企業長期永續轉型發展。

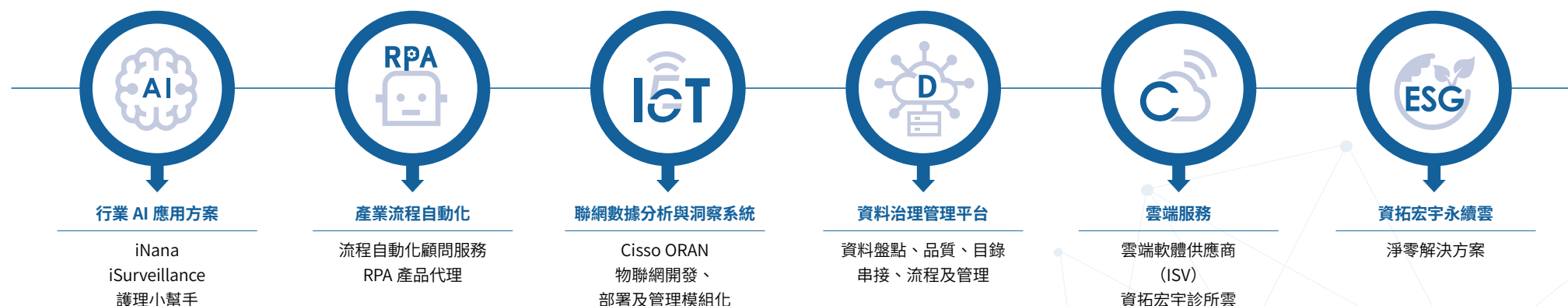


3-1.2 永續產品與服務應用

技術落地 × 推動數位永續轉型

資拓宏宇結合 AI、RPA、雲端運算、5G、大數據與 ESG 數位技術，持續開發符合產業需求的智慧應用解決方案，並成功導入政府、金融、醫療、城市治理等場域，協助客戶在數位轉型與永續發展目標間取得雙重效益。

六大核心技術驅動永續應用



行業 AI 應用方案：

▪ iNana 生成式 AI 應用框架

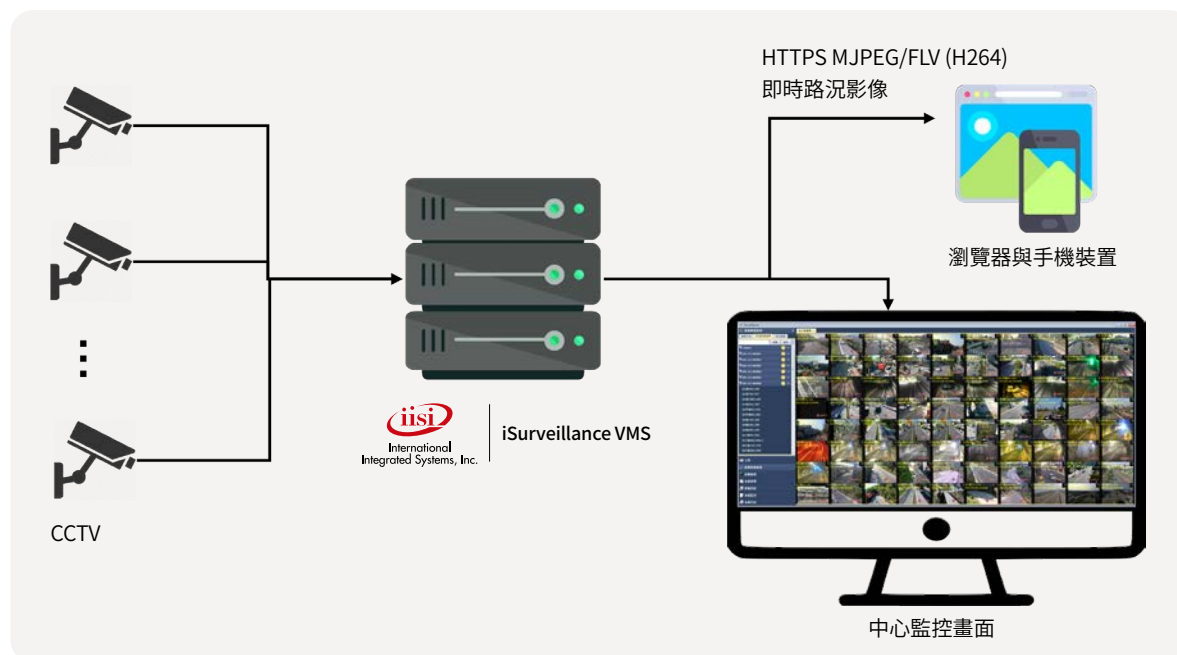
◦ 自主開發生成式 AI 應用建構平台，協助公部門快速導入 AI 服務，已應用於數發部、工程會、氣象署與國產署等多項專案，提升政府智慧化服務效率。

▪ 護理小幫手

◦ 與高雄醫學大學附設中和紀念醫院合作，運用生成式 AI 輔助護理師撰寫交班紀錄，有效提升紀錄品質與工作效率，為 AI 導入醫療第一線的實例。

■ iSurveillance

- 資拓宏宇開發之 iSurveillance 系統通過 ONVIF Profile S 驗證，具備高可用性備援架構與資安防護設計，支援多格式串流與第三方介接，提供穩定高效的影像管理能力，廣泛應用於交通、觀光與公共安全等場域。
- 目前已導入於公路總局東分局、台北市交通局及東部海岸國家風景區等單位，協助整合超過 2,400 支 CCTV 監視設備，實現雲端影像串流、遠端畫面管理與即時事件回應。透過雲端技術降低網路頻寬壓力，並建立災防應變與智慧監控機制，有效提升公共安全管理能量，增強城市治理與地方觀光發展之永續韌性。
- 該產品通過 ONVIF Profile S 驗證並登錄於 ONVIF 官網，具備完整的備援架構設計，高標準的資安防護檢核，以及支援最新的 H.265 壓縮格式，減低系統頻寬與儲存成本。系統提供多種影像廣播機制，包含 RTSP/HTTPS/WSS H.264/H.265 與 HTTPS MJPEG，便於第三方系統快速介接影像，可確保同時有大量連線時，提供穩定之影像輸出效能，且系統以開放性通訊協定架構設計（Web API），滿足第三方系統整合的需求。



◦ 使用單位：公路總局東分局

應用：管理 CCTV 數量逾 2000 路，充分顯示 iSurveillance VMS 之建置規模性及運作穩定性。提供影像管理伺服器 HA 架構，以及錄影廣播伺服器 N+2 備援機制，當錄影廣播伺服器斷線時，備援伺服器可快速接手，保持影像正常運作。提供獨立電視牆輪播軟體，供使用者可於操作網頁投放 / 管理分割畫面，無須臨機或遠端到電視牆工作站進行設定。

◦ 使用單位：台北市交通局

應用：提供北市交通局 400 支路口 CCTV 影像上雲服務，透過雲端服務減低交通局對外頻寬壓力，並可於大型活動時承受大量連線需求，提高影像串流品質與傳輸穩定度。透過雲端 VMS 網頁平台，讓使用單位可直接透過手機或電腦的瀏覽器觀看現場即時影像。

◦ 使用單位：東部海岸國家風景區管理處

應用：整合 16 處東部海岸國家風景區的 CCTV 影像，涵蓋整個花東沿海，作為各轄管景區數據蒐集及安全管理示範，有效提升景區安全與經營管理效率。即時掌握天候、自然災害及景區人車流數據等資訊，作為防災應變依據，並於景區承載超量時自動告警，啟動宣導及因應措施。藉由數位治理創新應用，優化設施服務品質，提高遊客到訪意願及重遊率，進一步活絡地方經濟達成地方創生之目的。



RPA 流程數位化自動化

■ 金融作業流程自動化

- 加快數位帳戶開戶審核資料的收集，查詢聯徵資料並評估風險等級並填寫開戶審核表，縮短約 70% 的開戶審核時間。
- 依政府公文進行扣押作業，加速資料收集與審核，確保當日完成作業。
- 透過 RPA 自動化處理綜存、支存、保險及信託基金對帳單對帳作業，不僅確保客戶收到的資料正確無誤，縮短約 90% 的比對時間縮短。

■ 智慧政務自動化

- 加保審核作業自動化，快速完成加保人相關查調及記錄，減省處理時間 90%。
- 行政執行分署核發之執行命令電子文處理作業自動化，協助處理每日約 500 件來文，減省處理時間 70%。

資拓宏宇永續雲：

資拓宏宇永續雲 ESG 平台成功協助企業提升 ESG 數據管理透明度，並已廣泛應用於超過 50 家企業，涵蓋製造業、科技業、金融業及公部門等多元領域。該平台支援碳盤查、環境影響評估與合規報告，助力企業優化永續發展策略，滿足國際 ESG 法規要求。

■ 碳盤查自動化管理——AI + IoT 精準監測，提升減碳效能

整合 AI 與 IoT 技術，實現企業與公部門能源使用的即時監測與數據分析。透過自動化數據收集與智能演算，企業可精確掌握碳排放來源，快速識別高排放環節，提升邁向淨零的行動效能。

■ 智能永續合規審查——AI 風險評估，降低合規風險與成本

導入 AI 風險評估模型，協助企業自動檢視 ESG 資訊揭露的合規性，對應 TCFD、CDP、GRI 等標準，有效降低人工審查成本與法規風險，不僅能大幅減少人工審核成本，提升審查效率，還能有效預防潛在法規風險，確保企業在全球市場中的競爭力與信譽。

■ 資拓宏宇永續雲——助力企業邁向低碳未來

提供從 ESG 架構建立、碳管理到合規揭露的整合服務，協助企業提升永續治理能力，強化應對全球碳中和趨勢的韌性與競爭力。



公有雲雲端服務：

IISI 公有雲雲端服務，具備雲端環境優化能力，可以協助客戶建立安全、有效率的雲端應用程式。現有客戶涵蓋政府、電信、製造以及新創公司等各種領域。

▪ 雲端架構規劃與搬遷

搬遷評估與執行，協助建立異地備援機制，建立災備計劃，時實同步；協助整合公有雲、私有雲、地端設備，建立混合式 IT 架構，將現有部署基礎設施延伸到雲端；深入分析資源使用情況，優化成本支出並實作自動擴縮機制。調整系統架構提升效能。

▪ 雲化開發解決方案

一站式雲端業務應用系統開發，協助容器化、微服務架構設計整合完整 DevOps 流程；提供 VMware on AWS/Azure/GCP 容器化方案，進行彈性建置部署。

▪ ESG/AI 相關自有產品與雲原生服務

整合 IISI 自有資拓宏宇永續雲、iNana 生成式 AI 服務等；結合三大公雲 AI 相關雲原生服務，包含 AWS Bedrock、Amazon Q、微軟 GitHub Copilot、Azure SQL server (Arc)，GCP BigQuery、GWS 等。

聯網數據分析及洞察

▪ 即時數據洞察與預測分析

整合視覺化流程與數據分析引擎，能即時對串流數據進行洞察，並部署預測模型來實現動態反應。

▪ 智慧製造數據管理

結合 AIoT 技術，為產線提供全面數據洞察，綜合分析歷史數據與當前情況，預測未來趨勢，提升決策的即時性與準確性。

透過數位技術落地應用，展現「從研發到實績」的轉化能力，協助客戶在碳管理、作業效率與社會治理三大面向達成永續績效。同時，公司亦持續追蹤應用成果與客戶回饋，優化技術模組，確保創新技術真正支撐永續發展的實際需求。

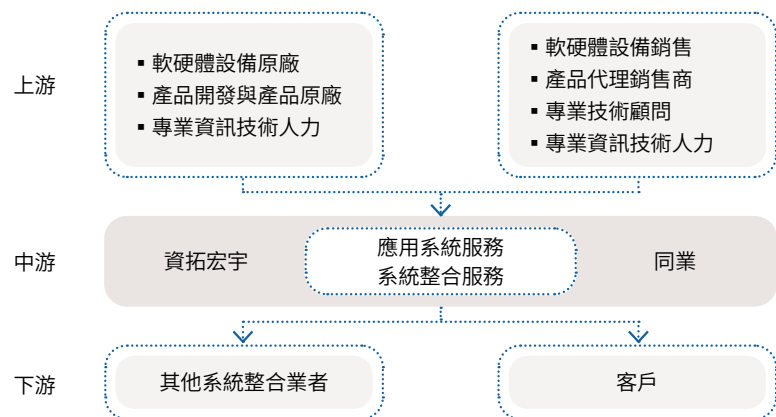
3-2 永續供應鏈

管理方針	重大主題：永續供應鏈		
政策	制定了《供應商管理作業細則》與《供應商應遵循之管理政策條款》，致力於推動供應鏈的環保化與責任化，確保與供應商建立以透明、負責任與互信為基礎的合作關係，公司要求所有供應商遵循《 供應商應遵循之管理政策條款 》。		
承諾	- 環境承諾：實施低碳供應鏈策略，推動供應商減少碳足跡並致力實現淨零排放。 - 社會承諾：確保供應商工作環境的安全性與公平性，杜絕童工與不公平勞動。 - 治理承諾：加強供應商審核流程，確保符合道德採購原則與法規要求。		
未來目標	短期目標（2025 年底前達成）： - 關鍵供應商之 ESG 自評表回填率達 80%。 - 供應商應遵循之管理政策條款簽署率達 80%。 - 申報綠色採購金額並取得環境部「民間企業及團體綠色採購績優單位表揚」。	中期目標（2027 年底前達成）： - 供應鏈 ESG 自評及評鑑系統完成。 - 關鍵供應商之 ESG 自評表回填率達 90%。 - 供應商應遵循之管理政策條款簽署率達 90%。 - 持續取得環境部「民間企業及團體綠色採購績優單位表揚」。	長期目標（2030 年底前達成）： 所有關鍵供應商完成永續評估，並確保 100% 符合公司永續標準。
責任	由採購部門負責供應商管理相關政策的制定與執行，協調內部其他部門共同推進永續供應鏈策略。		
資源	- 人力資源：預計增設供應鏈永續管理專員 2 名 - 技術資源：BPM 系統		
管理方針有效性的評核機制	- 至少每兩年進行一次供應商評鑑。 - 關鍵供應商 100% 達優良或一般供應商等級。 - 每年取得「民間企業及團體綠色採購績優單位表揚」。 - 每天確認採購公用信箱，收集供應商對管理流程與政策的意見回饋，作為供應商管理之改善評估依據，於收到意見後的三個工作天內予以回應，回覆率 100%。		
管理方針評核結果	2024 年完成之供應商評鑑，關鍵供應商共評鑑 32 家，30 家為優良供應商，2 家為一般供應商。 2024 年已取得「112 年民間企業及團體綠色採購績優單位」獎項，並完成 113 年度綠色採購申報，金額達 205,684,567 元。 2024 年供應商針對管理流程與政策並無特別提出意見，若有相關意見，將彙整後作為下一年度供應商管理政策調整參考依據之一。		

3-2.1 負責任的供應鏈管理

透過逐步建立負責任的供應鏈管理機制，以確保供應鏈的環境、社會與治理表現符合企業永續發展目標與國際標準。透過供應商管理政策、綠色採購及 ESG 自我評核，公司逐步努力與供應商夥伴共同推動永續價值鏈的發展，降低營運風險，確保企業與社會的長期價值。

為確保逐步實踐的過程，供應鏈可持續運行，透過強化供應鏈風險管理，推動綠色採購與供應商永續評估，公司期望確保供應鏈的可靠性與符合國際永續標準，確保穩定供應優質且具競爭力價格的商品。



資拓宏宇的「永續供應鏈管理策略」主要涵蓋以下三大核心領域：

核心領域	內容
供應鏈關係管理	建立良好的關係，確保穩定供應優質且具競爭力價格的商品。
推動綠色採購	優先選擇具綠色環保標章之產品，不但能達到節能減碳之效益，更能符合國際趨勢。
供應商永續評估	逐步納入永續準則，提升環保與社會責任標準。

供應鏈管理政策

建立供應鏈評鑑機制，透過績效指標評估，確保供應鏈能夠應對市場變動與國際貿易環境的挑戰。針對供應商的年度評鑑機制涵蓋品質、交貨能力、專業性與永續表現。確保交貨穩定性，降低供應鏈中斷風險；應對不確定性風險，提高供應鏈韌性。

■ 供應商管理評鑑指標：

評鑑對象：公司年度之採購金額或案件數排列前 30 大之供應商為主。

評鑑項目：產品及服務品質、專業能力、價格競爭力、配合度、永續表現。

給分說明：以 0 至 10 整數給分，分數愈高表滿意程度愈高。

分數	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
說明	極滿意		滿意		普通		不滿意		極不滿意		

評鑑等級：依據評鑑結果進行統計分 A、B、C、D 四級

供應商評鑑等級			
A	8 分 (含) ~ 10 分 (含)	優良供應商	優先議價、優先承攬
B	6 分 (含) ~ 8 分	一般供應商	維持正常採購
C	4 分 (含) ~ 6 分	觀察供應商	公告觀察一年或至合約期滿
D	0 ~ 4 分	不合格供應商	公告次月起拒絕往來 (不簽署任何新約一年)

■ 關鍵措施：

1. 建立供應商監測機制，至少每二年透過供應商風險評估，確保供應鏈穩定性。
2. 加強供應鏈數據化管理，透過 ERP 等數據系統，確保供應鏈透明化，強化即時決策能力。
3. 制定永續發展計畫，針對地緣政治、氣候變遷、貿易政策變動等風險，建立供應鏈永續評鑑機制，提升合作夥伴管理能力，並符合國際永續發展準則。

推動綠色採購

為落實綠色採購，於辦理採購案時，以符合環保標章之產品為優先。不只單純購買對環境友善之綠色產品，也避免資源浪費，提升用水、能源的效率。

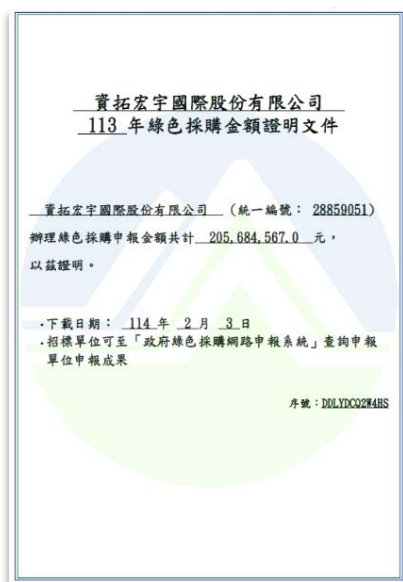
■ 關鍵措施：

1. 綠色採購與環境影響減緩

- 我們積極推動綠色採購政策，優先採購環保產品，降低企業營運對環境的影響。
- 2024 年綠色採購金額超過新台幣 2 億零 5 佰萬元，涵蓋資訊產品、家電產品、資源回收產品、省電設備等類別。

2. 協助機關申報綠色採購

- 因應政府民間攜手合作共同推廣淨零綠生活，及 CSR 評選評分範本納入辦理綠色採購指標，協助機關之工程及勞務申報綠色採購。



供應商永續發展

資拓宏宇目前正評估建立供應商永續評鑑機制，要求供應商在勞工權益、環境保護、道德規範、資安管理、智慧財產權等方面符合公司永續經營標準，確保供應鏈的可持續發展。

勞工權益：

確保供應商符合國際勞工標準，包括禁止童工、強迫勞動、職場性別平等與反歧視措施。

環境保護：

鼓勵供應商採用低碳技術、減少生產過程中的碳排放與廢棄物產生，並符合相關環保法規。

道德規範：

供應商須遵守誠信經營原則，杜絕貪腐行為，確保營運過程的透明度與合規性。

資訊安全與智慧財產權：

供應商須符合資拓宏宇資訊安全政策，確保客戶與企業數據不受侵害。

2025 年起，公司計畫透過試點專案，針對部分關鍵供應商進行永續評估，並設定短期與中期目標。

	2023 年	2024 年	2025 年
通過永續評估的主要供應商	尚未建立統一評估標準	進行內部討論與規劃	預計建立正式 ESG 評估機制，設定評鑑標準
簽署企業社會責任與反貪腐承諾書的供應商	尚未建立	計畫評估供應商簽署文件與承諾內容建立	預計建立正式政策，要求供應鏈夥伴簽署
逐步完成供應商永續評鑑	無正式評鑑機制	研擬 ESG 評鑑指標與供應商評估流程	設定短期與中期 ESG 評估目標

具體措施

為提升供應鏈的永續表現，與關鍵客戶共同執行供應鏈 ESG 評鑑機制，評估供應夥伴的環境與社會責任：

■ 參與 ESG 供應商稽核：

資拓宏宇參與中華電信委託 SGS 進行的年度 ESG 供應商稽核，並獲得永續夥伴分級「金級證書」殊榮。

■ 風險評估與改善計畫：

針對供應鏈中的潛在 ESG 風險，透過定期評鑑機制，要求供應商提供改善方案，以確保永續發展標準的落實。

分階段供應鏈 ESG 稽核評鑑計畫

時間範圍	計畫內容
短期（1-2 年）	建立基礎永續供應商評估機制，從關鍵供應商開始試行，設定初步永續評鑑標準
中期（3-5 年）	擴大永續評鑑範圍，將更多供應商納入環境、社會與治理評估
長期（5-10 年）	全面導入永續供應鏈管理，確保供應商符合國際永續標準，並將永續監測納入供應鏈績效指標

ESG 供應商評估標準（預計未來）

永續面向	要求與指引
環境	要求供應商響應環境保護理念，訂定環境永續政策或推行環保行動方案，落實環境永續發展。
社會	要求供應商遵守當地 勞動法、職業安全法，並了解工作環境是否符合標準。
治理	要求供應商簽署 廉潔保密合約，確保交易透明與合規，避免供應鏈貪腐風險。

推動供應商永續改善計畫

針對永續供應商管理，本公司雖尚未要求供應商的永續績效，但已經進行逐步規劃評估推動供應商在環境、社會與治理作為的改善計畫，旨在提升供應鏈整體的永續績效。

- 針對永續評估低分的供應商，提供技術支援與管理輔導，協助供應商改善環保與勞動條件。
- 將設立供應商永續績效評鑑機制，逐步將永續作為監測納入供應商合作條件，建立供應商永續績效評鑑機制，定期對供應商進行 ESG 評估。對於未達標的供應商，要求其在限定期限內提出並實施改善計畫，並進行後續追蹤與稽核，確保改善措施的有效性。

透過供應商管理政策、ESG 自我評核、綠色採購策略，確保供應鏈符合永續經營標準，並降低環境與社會風險。未來，公司將持續與供應商合作，強化 ESG 績效監測機制，推動負責任的供應鏈管理，確保企業與合作夥伴共同實現永續發展目標。



3-3 客戶承諾

資拓宏宇致力於提供高品質的資通訊解決方案與技術服務，並強調客戶關係的長期維護與信賴建立。為確保服務品質，公司透過品質流程管理推動與客戶滿意度管理機制，確保產品與服務符合客戶需求，並持續優化精進。

3-3.1 品質流程管理

建立完善的品質管理體系，確保產品與服務符合客戶需求，並透過持續優化的品質流程，提升營運效能與客戶滿意度。

國際標準品質管理

- 確保產品與服務符合國際標準，以提升企業競爭力並滿足客戶對於安全性、品質與合規性的要求。強化專案管理、資訊軟體開發、系統整合、產品開發與維運流程，公司參考 ISO 27001、CMMI 且於 2025 年針對工程管理執行專案開始導入 ISO 9001，建立標準化品質管理架構，確保專案執行具備可追溯性、風險控管機制與數據安全保障。

國際標準	適用範圍	核心管理機制	企業應用價值
CMMI	軟體開發流程管理	軟體開發流程框架 流程管理 品質管理	提高產品和服務的質量 降低風險 提升效率和客戶滿意度
ISO 27001	資訊安全管理系統	數據存取控制 資安風險評估 資料加密與隱私保護	確保企業數據治理合規， 降低資安威脅，保障客戶 數據安全
ISO 9001	品質管理系統	風險管理 專案執行標準化 產品品質穩定	提升專案透明度與執行準 確度，確保客戶需求準確 落實

產品與服務品質監控與資安強化措施

■ 專案開發品質管控：

- 資拓宏宇運用量化專案管理系統，確保各類系統開發符合標準，並持續提升產品穩定度。
- 建立自動化監測管理機制，透過數據分析即時監控專案運行狀況，提高專案服務穩定度與可靠性。
 - 導入敏捷開發與持續整合流程，縮短開發週期，確保軟體版本更新具備穩定性與效能最佳化。
 - 導入自動化工具和技術（如自動化測試、自動化部署等），提高軟體開發和交付的效率和品質。
 - 導入多層次資安防護措施，涵蓋端點、主機、網路、IOT、應用程式等資訊安全與資料防護技術，建立全面性的資安防護措施，以確保技術開發過程之資訊安全管控。

■ 系統穩定性與效能優化：

- 公司強調系統運作效能與穩定度，透過自動測試與監控技術，確保產品與服務的可靠性與持續性改進。

風險管理與內部品質審查與稽核

- 品保機制強化：設立品保室，負責公司品質保證制度的制定與推動，確保專案開發、維運過程中的品質標準落實。
- 定期執行風險評估與網路設備弱點評估掃描、社交工程演練，檢測潛在資安漏洞，確保系統安全性。
- 內部稽核與改善機制：建立內部稽核與合規審查機制，確保專案運作符合國際規範要求，並針對弱點項目提供改善建議。

透過國際標準的導入與深化，確保企業在品質管理、專案執行、資安防護等領域維持高標準要求。未來，公司將持續完善自動化品質監測、與資安強化機制，確保技術創新與品質安全並行，以滿足客戶需求並提升企業競爭力。

3-3.2 客戶滿意度管理

資拓宏宇持續精進各項產品與服務，致力於滿足客戶需求並超越其期待。公司內部逐步完善品質管理系統，透過系統化的客戶滿意度評估機制，藉此了解客戶對專案參與人員與整體專案執行成果的滿意程度，確保服務品質與客戶體驗的持續優化。

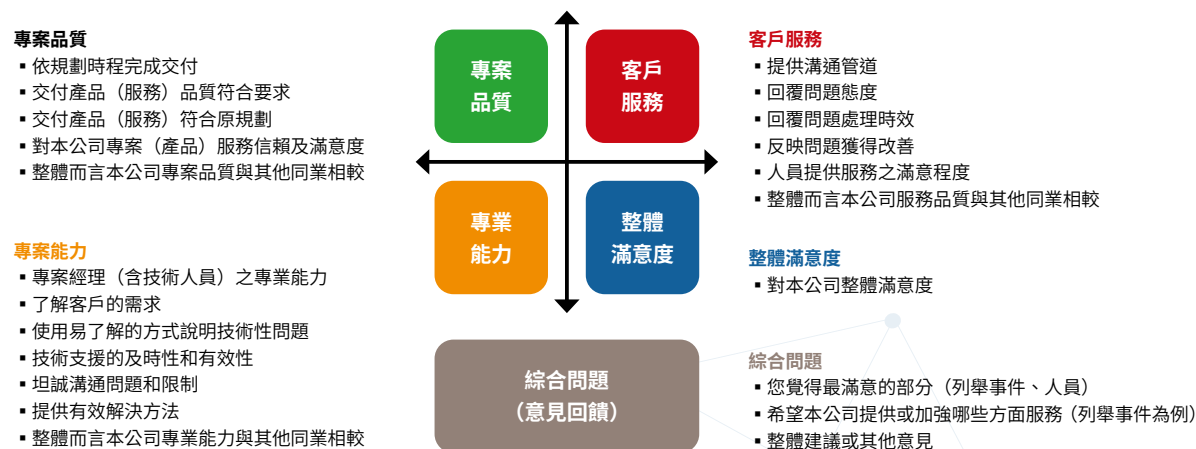
公司並建立客戶意見信箱，確保發送至公司信箱之客戶意見能妥適被轉介與保持處理之完整記錄。

滿意度調查機制

為深入了解客戶對專案服務的真實感受，2024 年針對軟體開發類大型專案於驗收後進行滿意度調查，滿意度調查問卷涵蓋專案品質、專業能力、客戶服務及整體滿意度四個面向，蒐集客戶對專案服務的滿意程度。2024 年，公司以高於市場標準的目標設定滿意度評分 80 分，實際達成 85 分，顯示客戶對我們服務的高度肯定。

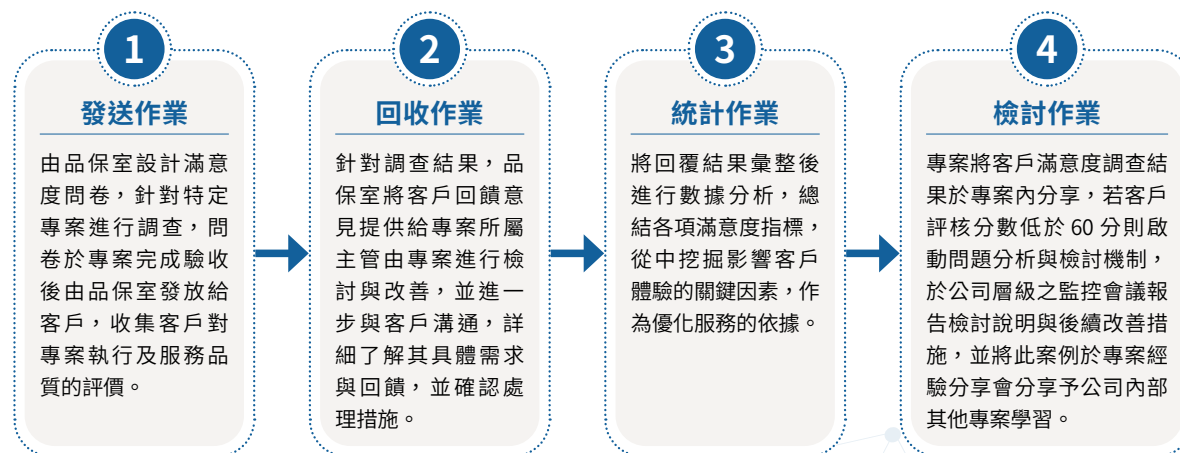
滿意度調查問卷內容

客戶滿意度調查問卷涵蓋專案品質、專業能力、客戶服務及整體滿意度四個面向，旨在收集客戶對專案服務的滿意程度。此外，問卷中還設有綜合問題填寫區，以便收集客戶的回饋意見。



資拓宏宇滿意度調查作業流程

採用系統化的客戶滿意度調查流程，確保客戶的意見與需求能被全面掌握並妥善回應。該機制分為四大步驟：



資拓宏宇 2024 年專案客戶滿意度調查結果



我們堅持從規劃、分析、設計、開發到維護的過程中，秉持高度責任感，我們謹慎面對每一位客戶的回饋意見，並設立多元且便捷的溝通管道，包括公司信箱、專用服務電話，讓客戶隨時能分享寶貴的建議與意見。同時，這些回饋將進行嚴謹的分類、分析、處理與回應，確保每個問題都能迅速且有效地解決。

在 2024 年，資拓宏宇的產品與服務未發生任何相關的違規事件，充分彰顯我們在品質管理與顧客服務上的卓越成效，並持續致力於打造安全、可信賴的服務體驗。



資拓宏宇國際股份有限公司
International Integrated Systems, Inc.

04 環境保護

4-1 資源管理

79

4-2 環境保護

84

4-1 資源管理

資拓宏宇因應全球環境變遷的趨勢發展，持續推動環境管理與永續發展，透過提升資源使用效率、優化能源管理與減少廢棄物產生，降低企業營運對環境的影響。在確保業務穩定發展的同時，我們透過導入科技應用，水資源管理推動節能減碳措施，並強化資源回收與循環利用，以實踐企業社會責任與環境承諾。

本章將從水資源管理、能源效率提升及廢棄物減量與循環利用三個面向，說明如何透過數位化管理與具體行動，減少環境負荷並提升企業營運的永續價值。

4-1.1 水資源管理

我們雖以資訊與數位服務為核心業務，營運過程中對水資源的直接消耗相對有限，但仍秉持企業社會責任，落實水資源管理，確保日常營運中合理使用水資源，降低不必要的浪費，並提升水資源利用效率。

公司針對辦公室生活用水，從用水監測、節水行動等層面，確保用水效率最大化，同時維持日常營運需求。此外，公司透過內部政策與員工意識提升，加強企業內部對水資源永續使用的管理與落實。

年度 / 地區	地區	總用水量 (度)
2024 年	台灣地區	8896.2892 度

註：部分無獨立水表之辦公室以大樓水費分攤方式計算度數

水資源使用監控

透過數據分析掌握日常用水情況，降低不必要的水資源浪費：

■ 用水數據分析與報告

- 定期檢視用水數據，確保企業營運符合水資源節約原則，並根據監測結果調整管理措施。
- 辦公大樓主要用水點（洗手間、茶水間），透過用水數據的管理，若發現異常高耗水情形，如漏水檢測、設備異常修復等，則可即時進行處理。

水資源有效利用

雖然我們的業務屬性對水資源依賴程度不高，但仍積極進行水資源的有效利用，減少辦公場所對自來水的依賴，具體措施包括：

■ 環保節水設備應用

- 於辦公室洗手間與公共區域部分導入感應式節水龍頭與低流量馬桶，減少單次用水量。
- 每日定期巡檢用水設備，確保水龍頭與管線無滲漏現象，避免無意識的水資源浪費。

水資源節約政策與員工參與

水資源管理的落實不僅仰賴技術與設備，更需要全體員工的參與與行動。資拓宏宇透過內部政策與意識提升措施，推動節水行動：

■ 辦公室節水標準作業流程

建立節水指引，透過內部公告、數位平台與員工宣導，提升員工對水資源管理的認識。

■ 逐步計畫建立及宣導用水行為準則：

- 鼓勵員工在茶水間自備水杯，避免頻繁開關飲水機水龍頭。
- 推動「關水運動」，提醒員工在洗手或清潔後立即關閉水龍頭。
- 使用環保洗滌用品，減少沖水需求，提升清潔效率。

■ 內部員工節水推廣計畫

- 辦公室內部宣導，鼓勵員工透過小行動達成節水目標。



4-1.2 能源效率提升

作為科技資訊企業，雖然主要營運活動集中於辦公環境，但仍積極尋求減少能源消耗的方法，確保能源運用高效且符合節能減碳原則。辦公室能耗主要來自伺服器機房運行、辦公電器設備使用、照明與空調系統，因此，公司透過智慧能源管理的導入、雲端運算技術的開發、節能設備與用電習慣的優化，持續提升能源使用效率，並推動員工參與節能行動，以降低企業碳足跡。

智慧能源管理系統（EMS）導入

資拓宏宇導入能源管理系統（EMS），透過 AIoT 技術監測與分析機房能耗，確保能源運行最佳化：

- **即時能耗監測與數據分析**
 - 已於總部機房設置智能電表，監測設備用電情況，確保能耗數據透明化。
- **節能管理**
 - 午休時間關燈 1 小時，減少辦公區域的非必要照明，提升整體能效。

伺服器節能優化

作為資訊科技企業，伺服器與數據中心的能耗是辦公環境中的關鍵用電來源，我們擬透過以下措施降低能源消耗：

- **雲端虛擬化技術**
 - 導入雲端運算與虛擬化技術，減少對物理伺服器的依賴，降低機房冷卻與硬體運行的總能耗。
 - 動態資源調配，依據伺服器運行狀況自動調整運算負載，減少閒置設備的能源浪費。
- **高效能伺服器設備**
 - 採用低功耗伺服器，優先選擇符合 ENERGY STAR 驗證的高效能硬體，確保設備運行更節能。
 - 改良機房冷卻技術，採用熱通道與冷通道管理，減少不必要的空調能耗，提高冷卻效率。

LED 照明與節能設備應用

為提升辦公室整體能源效率，我們全面升級照明與設備，減少不必要的電力消耗：

- **LED 照明逐步汰換**
 - 透過逐步汰換傳統螢光燈管為 LED 照明設備，降低照明能耗約 30-50%。
 - 根據環境光源與人員使用狀況，調整亮度，減少無效用電。
- **節能設備採購**
 - 綠色 IT 設備採購：優先選購符合 EPEAT 環保標準的一級節能電子設備，如低功耗筆記型電腦、顯示器與事務機，以減少設備待機能耗。

成果績效與未來目標

指標	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年目標
伺服器能耗	汰換機房氣冷式大型空調主機，更換為耗能相對較低「大樓提供之冰水式空調主機」。	機房空間與電腦機櫃整頓作業：冷熱通道調整，改善冷熱循環、降低機房冷氣空調主機能耗，空調主機溫度調高 1 ~ 2°C。	減少實體設備耗電、降低實體設備讓能產出：實體轉虛擬、伺服器主機收斂整合作業，減少 5 台實體伺服器主機及 2 座磁碟陣列 Storage 使用數量。	1. 機房佈建（EMS）電能使用監控分析系統，持續收集與分析設施用電數值，進一步評估與改善機房用電。 2. 汰換老舊伺服器主機（傳統 SATA 硬碟），改採高運算佳 CPU 與記憶體規格、SSD 固態硬碟規格，採虛擬化環境乘載更多 VM 主機數，漸少實體主機數量與用電： (1) 提升伺服器運算效率 5 ~ 100 倍。 (2) 伺服器硬碟用電能耗降低 1/3 ~ 1/5。
LED 照明汰換率	擬定計畫	損壞即更換 LED 燈具	目標汰換 5%LED 燈 實際汰換率 8%	汰換 8%LED 燈
午休關燈計畫	擬定計畫	試行中午關燈 1 小時活動	擴大執行至全辦公室區域	持續中午關燈 1 小時活動
再生能源使用比例	0%	評估階段	評估階段	擬定綠電採購計畫

我們持續透過能源管理、伺服器節能技術、LED 照明汰換，持續提升辦公室能效，並確保企業運行符合節能減碳原則。同時，公司積極透過員工行為管理，如午休關燈 1 小時等，確保企業日常營運達到最佳能源效率。

未來，公司將持續推動再生能源使用與綠色設備採購，強化能源管理，確保企業運行與環境永續發展並行





4-1.3 廢棄物減量與循環利用

我們雖然不涉及高排放製造，但仍依據日常業務範圍落實減廢、分類、回收與資源循環利用，確保企業營運符合環境永續發展目標。由於辦公環境中的廢棄物主要來自紙張使用、電子設備汰換與日常辦公消耗品，公司透過數據監測、管理制度與員工參與計畫，提升廢棄物處理效率，並降低資源浪費，確保企業資源使用的最大化與可持續性。

辦公區減廢計畫

紙張減量：推動無紙化辦公

紙張消耗是辦公室日常營運的主要資源消耗之一，資拓宏宇透過數位轉型與電子化作業，大幅減少紙張使用：

■ 電子簽核與雲端文件管理

- 善用電子簽核系統，取代傳統紙本簽署文件。
- 提供雲端文件共享平台，確保內部報告、行政作業與客戶溝通皆可數位化，降低列印需求。

■ 列印行為管理

- 透過 IT 設定預設雙面列印、黑白列印模式，確保必要的列印作業符合節約原則。
- 員工透過個人化列印管理系統，即時追蹤自身列印行為，減少不必要的印刷。

減塑行動：降低一次性塑膠使用

■ 內部辦公室減塑政策

- 辦公室不提供一次性塑膠杯、塑膠餐具與瓶裝水，採用可重複使用的環保杯、餐具與飲水機，降低塑膠廢棄物排放量。
- 員工茶水間提供可重複使用的馬克杯，減少一次性杯具的使用頻率。

綠色採購制度

優先採購環保文具、回收再生紙、可生物分解包裝，降低企業日常辦公用品對環境的影響。

電子廢棄物管理

公司內部因資訊科技設備（如電腦、伺服器、印表機等）更新頻率較高，因此，公司有針對電子廢棄物進行管理，確保 IT 設備在生命週期結束後仍能有效回收與再利用：

IT 設備再利用與延長使用壽命

- 導入 IT 設備循環使用計畫，內部設備汰換後優先提供給其他部門使用，延長設備使用年限。

廢棄物分類與資源再利用

我們強化辦公區廢棄物分類管理，提升資源回收率

- **設置資源回收站**
 - 在辦公室公共區域設置紙張、塑膠、金屬、電子設備專區，確保員工能夠有效進行分類回收，提高資源再利用率。
 - 設有清晰垃圾桶回收標籤指引，讓員工更容易辨識可回收物與一般廢棄物，提升分類準確度。

電子廢棄物回收與合規處理

- 透過合格供應商回收，確保廢棄 IT 設備與電子元件 100% 符合環保法規進行適當處理。
- 設立專用電子設備回收站，方便員工回收手機、筆電與小型電子產品，確保電子廢棄物的合規處理率。

員工參與與內部推廣

廢棄物減量與資源循環的成效需要企業內部的員工主動參與與行動落實：

- **內部環保教育與宣導活動**
 - 辦公室張貼環保指引海報，強調正確的回收分類方法，提升員工環保意識。
- **員工綠色行動計畫**
 - 透過內部社群平台分享綠色行動案例，鼓勵員工以行動落實永續發展。

成果績效與未來目標

指標	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年目標
總廢棄物量	-	垃圾分類減廢	1. 垃圾分類及回收。 2. 不提供一次性餐具。 3. 推廣可重複使用之環保餐具便當。	1. 持續 2024 年之減廢計劃落實。 2. 總部落實年度統計垃圾量作為減廢基量。
電子廢棄物回收率	電腦報廢品設備交由環保廠商資源回收率 60% 以上。	報廢品設備交由環保廠商資源回收率 70% 以上。	1. 老舊且使用期滿 4 年之筆記型電腦，於報廢除帳後可由同仁購回再使用，維持 80% 以上再使用率。 2. 報廢品設備交由環保廠商資源回收率 70% 以上。	1. 老舊使用期限滿 4 年電腦，重新整理提供部門專案用於客戶端專屬環境，再延續使用 1-2 年以上。 2. 老舊且使用期滿 4 年之筆記型電腦，於報廢除帳後可由同仁購回再使用，維持 80% 以上再使用率。 3. 報廢品設備交由環保廠商資源回收率 70% 以上。

4-2 環境保護

4-2.1 因應氣候變遷風險管理

資拓宏宇自 2022 年起每年進行溫室氣體盤查，作為節能減碳之依據，並參考氣候相關財務揭露（TCFD）框架，從治理、策略、風險管理、指標與目標四大框架著手，盤點氣候變遷的關鍵風險。

1

治理

資拓宏宇於 2024 年成立「永續發展工作小組」與「風險管理工作小組」，工作小組由董事長擔任主任委員，做為 ESG 相關主題與風險管理之最高負責人，工作小組每季進行工作檢視並每年定期向董事會報告公司風險管理執行成果及未來規劃。

2

策略

資拓宏宇自 2024 年 7 月成立風險管理工作小組，遵循本公司之風險管理作業規則辨識氣候變遷相關之風險與機會。

資拓宏宇為資訊服務業，實體災害對公司營運造成的最大影響主要在於天然災害導致營運或服務中斷。本公司對天然災害與設備故障引起的服務中斷之風險導入持續營運計畫與災難復原演練。同時關注法規與客戶對減碳之要求對營運成本增加之風險，資拓宏宇設定溫室氣體減量目標並訂定減碳路徑規劃，以有效控制溫室氣體排放量。

3

風險管理

資拓宏宇依據資訊服務業之特性，於風險識別時將氣候變遷風險納入風險評鑑項目，並依照風險發生可能性與影響程度進行評估，透過風險評估識別重大風險事件並進行追蹤管理，風險管理細節請參考 2-3 風險管理流程說明。

4

指標與目標

資拓宏宇訂定「業務持續運作管理辦法」，由資訊服務單位因應氣候變遷之主題，將相關情境納入業務持續運作計畫並定期演練。

資拓宏宇依據 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，並通過母公司集團查證聲明。為響應政府 2050 淨零排放政策，資拓宏宇規劃於 2030 年就 2023 年為基準年減少 50% 碳排放，於 2040 年達成使用 100% 再生能源，並於 2050 年達成淨零排放。

氣候變遷風險分析

氣候變遷風險	財務影響	因應做法
再生能源需求	營運成本增加，考量 2040 年 100% 使用再生能源之目標達成需求，依年營收用電成長比例計算，且無其他節電措施情境下，預估 2025~2040 年預估總計需採購 821 萬度綠電。	以多元途徑取得再生能源，及尋求母公司集團之支援以取得穩定之綠電供應。並制定逐年提升再生能源使用比率，以達 2040 年 100% 使用再生能源目標。
氣候風險法規發展，碳費開徵	營運成本增加。	透過設備汰換或轉換至雲端機房以提升能源使用效率。並宣導及推動公司節能減碳在各方面之行動，以達減碳之目標。
低碳產品與服務的要求增加	產品與服務發展驗證經費、及採購成本增加。	建立產品與服務碳足跡調查機制，並系統化資訊管理以確認資訊的透明度及有效性，並建立永續供應鏈管理機制。
天災	導致營運或服務中斷，造成成本增加。	導入持續營運計畫與災難復原演練，以降低災害帶來的損失。

氣候變遷機會分析

氣候變遷機會	財務影響	因應做法
發展低碳產品及服務	提升營收。	以關鍵技術為核心，提供完整低碳解決方案，推動低碳產品和服務的發展。
爭取政府計畫	參與政府機關活動與計畫，爭取獎項或計畫經費，降低支出成本並提升公司產品與服務的能見度。	密切關注法規變動，積極響應政府政策及計畫，並提出相關提案以爭取計畫資源。

4-2.2 溫室氣體管理

為響應政府 2050 淨零排放政策，資拓宏宇自 2022 年度開始，配合母公司中華電信集團依照國際標準（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO14064-1 溫室氣體盤查標準逐年進行溫室氣體盤查，且通過第三方查證獲得集團查證聲明。

資拓宏宇於 2023 年度及 2024 年度執行確信範圍占各該年度本公司總排放量之 100%。2023 年之溫室氣體盤查結果，經 TÜV 確信機構依照國際標準組織（ISO）發布之 ISO 14064-3 執行確信，針對前述年度的範疇一及範疇二確信意見皆為合理確信（Reasonable assurance），範疇三自 2023 年起盤查，獲得有限確信（Limited assurance）。2024 年之溫室氣體盤查結果，經國富浩華聯合會計師事務所依照財團法人會計研究發展基金會發布之 TWSAE 3410 執行確信，針對範疇一、二、及三出具有限確信。



溫室氣體盤查	2024 年度		2023 年度	
	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e) (營業額新臺幣百萬元)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e) (營業額新臺幣百萬元)
範疇一 直接溫室氣體排放	17.2728	0.0034	115.4856	0.0261
範疇二 間接溫室氣體排放	413.1252	0.0813	340.9019	0.0770
小計	430.3980	0.0847	456.3875	0.1031
範疇三 其他間接排放	34,295.8257	6.7465	34299.7687	7.7518
總計	34,726.2237	6.8312	34756.1562	7.8549
確信機構	國富浩華聯合會計師事務所		TÜV	
確信準則	TWSAE 3410		ISO14064-3:2019	
確信意見	有限確信		合理確信：範疇一與範疇二 有限確信：範疇三	

2024 年範疇一及範疇二排放量分別為 17.2728 噸 CO₂e 及 413.1252 噸 CO₂e，範疇三排放量為 34,295.8257 噸 CO₂e。溫室氣體排放總量 2024 年較 2023 年減少 29.9325 噸 CO₂e。主要差異在於範疇一將已接汙下水道處理之辦公室逸散排放移除，故盤查結果大幅下降；範疇二部分，增加 7 個專案駐點辦公室盤查，故用電量上升。將營業額納入統計後，溫室氣體排放密集度由 2023 年的 7.8549 降為 2024 年 6.8312。

14064-1:2018			
排放源項目		排放量 (tCO ₂ e)	排放比例 (%)
Category1: 直接溫室氣體排放與移除		17.2728	0.05%
1.1	固定排放源	0.0000	0.00%
1.2	移動排放源	13.4002	0.04%
1.3	製程排放源	0.0000	0.00%
1.4	逸散排放源	3.8726	0.01%
Category2: 購入能源的間接溫室氣體排放量		413.1252	1.19%
2.1	輸入電力的間接排放	413.1252	1.19%
2.2	輸入能源的間接排放	0.0000	0.00%
Category3: 運輸造成之間接溫室氣體排放		1953.1015	5.62%
3.1	上游運輸 / 配送貨物	-	0.00%
3.2	下游運輸及配送貨物	-	0.00%
3.3	員工通勤	584.1113	1.68%
3.4	客戶和訪客的運輸	-	0.00%
3.5	商務旅行	1,368.9902	3.94%
Category4: 組織使用產品造成之間接溫室氣體排放		32337.1426	93.12%
4.1	購買商品之上游排放 (能資源)	88.3230	0.25%
4.1	購買商品之上游排放 (物料)	24,238.9709	69.80%
4.2	購買資本物品上游排放	529.0124	1.52%
4.3	處置營運產生之廢棄物	48.9217	0.14%
4.4	租賃設備資產使用	25.2021	0.07%
4.5	採購服務	7,406.7125	21.33%
Category5: 使用組織相關產品的間接溫室氣體排放		5.5816	0.02%
5.1	產品使用階段	-	0.00%
5.2	下游資產租賃	-	0.00%
5.3	產品壽命終止階段	-	0.00%
5.4	投資	5.5816	0.02%
Category6: 其他來源的間接溫室氣體排放		-	0.00%
總計 (tCO ₂ e)		34,726.2237	100.00%

節能減碳計畫與成果

為因應氣候變遷帶來的營運風險，資拓宏宇以 2023 年為碳排放基準年，並依循國際淨零趨勢，訂定階段性減碳目標，包含：

2030 年

碳排放量較基準年**減少 50%**

2040 年

全面使用 **100%** 再生能源

2050 年

實現溫室氣體**淨零排放**

為達成上述目標，公司已擬定具體之節能減碳行動計畫，並透過內部自主推動之環保措施與管理作為，逐步提升能源使用效率、優化設備運轉模式，擴大整體減碳成效。目前公司用電來源皆為台電電網，再生能源使用比例為 0%。為銜接母公司之永續發展步調，資拓宏宇自 2024 年起啟動再生能源使用相關規劃，並預計於 2025 年起正式配合母公司導入策略，分階段推動再生能源採購與使用。

項目	說明
節能措施	1. 自 2024 年全公司施行中午關燈 1 小時，已融入企業文化，100% 落實日常節能習慣。 2. 辦公區域 LED 燈汰換，以每年 5% 的汰換目標施行。2024 年 LED 汰換率達 8%。 3. 試辦總部機房能源監測管理系統導入，為 2025 年用電熱點分析做準備，以利節能計畫訂定。
減碳措施	1. 公司每季 Happy Hour 活動推動自備餐具，每次活動預估減少一次性餐具約 3,500 個。 2. 公司課程 / 會議外訂餐盒推動使用環保餐盒，減少一次性餐盒使用，以利垃圾減量。2024 年共舉辦 5 場次訓練使用環保餐盒，預估減少 0.046 公噸二氧化碳排放當量。 3. 自 2024 年 8 月起板橋辦公室試辦廢棄物（一般垃圾、回收、廚餘）測量，進行廢棄物統計數據化，以瞭解資源的使用情況，推動資源循環利用和減少資源浪費。
綠色能源導入	規劃於 2025 年開始導入綠色能源，並逐年增加以達 2040 年使用 100% 再生能源之目標。





資拓宏宇國際股份有限公司
International Integrated Systems, Inc.

05 幸福職場

5-1	友善職場	90
5-2	員工訓練與發展	100
5-3	職業安全與衛生	111

05

幸福職場

管理方針	重大主題：員工照護與人才培育		
政策	以《企業社會責任政策》《 人權政策 》《員工申訴處理辦法》《性騷擾防治管理辦法》《執行職務不法侵害預防計畫》等政策為基礎。此外，透過《勞工健康服務計畫》及《育兒津貼福利補助辦法》，強化員工健康與家庭支持；整合《績效管理辦法》《晉升管理辦法》《 薪資報酬委員會組織規程 》等。		
承諾	致力於打造友善職場與人才培育體系，推動優於法規的員工關懷政策，提升員工體驗與滿意度，並提供健康促進、心理關懷與職涯發展等多元支持。		
未來目標	短期目標（2025 年底前達成）： - 員工體驗活動滿意度平均得分達 75 分以上（滿分 100 分）。 - 員工滿意度調查整體滿意度達 70 分以上（滿分 100 分）。 - 每年健康促進活動至少 6 場（含健康講座、健促活動、健康宣導）。 - 當年度教育訓練整體滿意度維持 85 分以上。 - 教育訓練內訓總時數（實體 + 線上）保持 50,000 小時以上。 - 公司女性員工比例達 38% 以上。	中期目標（2027 年底前達成）： - 員工體驗活動滿意度平均得分達 80 分以上（滿分 100 分）。 - 員工滿意度調查整體滿意度達 73 分以上（滿分 100 分）。 - 每年健康促進活動至少 8 場（含健康講座、健促活動、健康宣導）。 - 當年度教育訓練整體滿意度維持 87 分以上。 - 教育訓練內訓總時數（實體 + 線上）保持 55,000 小時以上。 - 公司女性員工比例達 39% 以上。	長期目標（2030 年底前達成）： - 員工體驗活動滿意度平均得分達 85 分以上（滿分 100 分）。 - 員工滿意度調查整體滿意度達 76 分以上（滿分 100 分）。 - 每年健康促進活動至少 10 場（含健康講座、健促活動、健康宣導）。 - 當年度教育訓練整體滿意度維持 89 分以上。 - 教育訓練內訓總時數（實體 + 線上）保持 60,000 小時以上。 - 公司女性員工比例達 40% 以上。
責任	人力資源處與各事業部門協同		
資源	- 人力資源：成立專業團隊，包含 2 名訓練發展專員、2 名員工關係專員、1 名專職護理師。 - 技術資源：導入 Tibame 數位學習平台 / Hahow 企業學習資源 / 採購 104 人才招聘系統 / 計 2025 年導入 AI-HR 服務機器人 / 建置內部學習系統與 HR 科技管理。		
管理方針有效性的評核機制	- 每年一次員工體驗活動滿意度調查平均得分達 75 分以上（滿分 100 分）。 - 每年委託第三方外部單位進行員工滿意度調查，整體滿意度達 70 分以上（滿分 100 分）。 - 每年健康促進活動至少 6 場 - 每季舉辦總部層級勞資會議與福委會議，至少各四場。 - 每年檢視權責單位是否有進行年度訓練規劃訂定及經費預估		
管理方針評核結果	- 員工體驗活動滿意度平均得分達 83 分以上。 2024 年並無委任外部單位進行員工滿意度調查。 2024 年健康促進活動 15 場（健康講座 5 場、交通安全宣導 4 場、健促活動 2 場、健康一點通宣導 4 場）。 2024 年召開 4 次勞資會議（總部層級）與 5 次福委會議。 2024 年教育訓練整體滿意度達 90.1 分。		

資拓宏宇重視員工的職場環境、健康福祉與專業發展，致力於打造具安全感、多元共融與成長機會的企業文化。透過完善的人才發展體系，公司提供全方位職涯發展機會、友善職場政策與健康照護計畫，確保員工在公平且支持性的環境中發揮潛能，並透過完善的人才培訓體系化人才留任與專業競爭力。

本章將從友善職場與員工照護，以及人才培育與留任策略兩大面向，說明我們如何為員工提供穩健的職場發展與支持。

5-1 友善職場

為落實人權保障、職場平等與多元共融，逐步在制度與政策上持續優化，確保所有員工皆能在安全、尊重與包容的環境中工作。公司依據國際人權標準、法令規範與企業社會責任原則，制定《[人權政策](#)》、《執行職務不法侵害預防計畫》、《母性健康保護計畫》、《職業傷病預防計畫》與《性騷擾防治管理辦法》，確保所有員工不因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何狀況而遭受歧視、騷擾、霸凌或不平等待遇的環境下工作，落實僱用多樣性、職場多元、薪酬與升遷機會的公平性，維持和諧共融職場氣氛。此外，公司每年持續推動健康與福祉相關措施，透過彈性工作制度、心理健康支持與優於法令的員工福利優化措施，提升員工的職場幸福感。

5-1.1 人權保障與多元包容

公司透過明確的人權保障機制、職場平權與多元共融政策，確保每位員工在工作環境中得到公平對待，無論性別、年齡、族群、宗教或身心狀況。我們設有無性別薪資差異政策，並透過透明的薪酬與晉升機制、職場安全政策及申訴管道，保障員工的基本權益。此外，公司提供完善的培訓計劃，鼓勵不同背景的員工共同發展，進一步增強企業的市場競爭力與長期穩定發展。

人權保障政策

我們遵循國際與國內勞動法規，依據《聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights；UDHR）》、《國際勞工組織（International Labor Organization）公約之人權理念與精神》及勞動相關法規，確保所有員工的勞動權益受到保障，促進提供人權更完整保障的良好環境，避免營業活動中出現可能造成人權侵犯或負面影響的行為。



成立自今已制定了多項政策以保障員工權益和營造友善的工作環境，如《[人權政策](#)》，確保企業內部所有營運活動符合國際與國內人權標準，並持續改善職場環境，提供員工公平、安全的工作條件，**主要體現如下列說明：**

防止職場歧視與騷擾

■ 歧視零容忍政策

尊重職場多元共融，堅持平等對待，對任何形式的歧視、騷擾與霸凌採取零容忍政策。我們致力於確保所有員工不因種族、性別、性傾向、年齡、宗教、婚姻狀況、身心障礙、退伍軍人身份或其他法規保護的身份而遭受差別待遇，並推動一個無歧視、尊重的工作環境。

■ 申訴機制與獨立調查制度：

- 建構完整的申訴、溝通管道與補救措施，設有《執行職務不法侵害預防計畫》、《性騷擾防治管理辦法》、《員工申訴處理辦法》之相應處理程序，以建立明確的內部通報與申訴機制，確保員工能夠安全發聲並獲得即時協助；同時也保護申訴者安全，避免其遭受報復或不公平之對待。
- 就侵犯人權之申訴、通報或投訴事件將依程序規定展開調查，確保所有案件調查具獨立性與公平性，必要時可與外部法務顧問合作，確保處理過程透明且合乎規範。如調查結果顯示確實有違反人權保障情形，將採取包含但不限於對加害人懲處、對被害人進行輔導、以及在政策及程序上採取必要改善措施以防範未來發生同樣情事，並使權利受侵害者可獲得相應有效之救濟或補償。

公平薪酬與職涯發展

■ 建立完善薪資與績效制度：

根據同業市場薪資水平與公司績效考核標準，確保薪資公平性，並透過不定期進行薪資結構審視與分析，確保無性別薪資差異。

■ 績效導向的發展機制：

透過明確的績效考核與暢通的晉升機制，確保員工無論在專業發展路徑與管理職發展路徑之發展層面皆擁有公平機會，並提供長期職涯成長路徑。

資拓宏宇致力於將企業永續發展與法規遵循融入日常營運中，並強調員工道德行為與職場安全。每年，公司會針對所有員工（包括新進員工）開設多項必修通識線上課程，內容包括「個人資料保護法」、「資訊安全宣導」、「道德行為準則」、「智慧財產權」、「職場不法侵害」、「職業安全衛生教育」及「電子郵件社交工程演練」等，確保員工充分了解並遵守相關政策。

自 2024 年起，公司進一步強化內線交易防範與推動多元共融（DEI：Diversity 多元、Equity 公平、Inclusion 共融）理念，新增「內線交易法」及「翻轉隱形偏見：多元接納影響力」兩門課程，將年度必修課程數量擴展至 9 門。所有課程均需通過線上測驗並達到滿分才能視為完成，確保每年完課率達 100%。公司將繼續致力於提升員工對人權保護的認識，並全面實施相關政策。

年份	2022	2023	2024
課程對象	全體員工	全體員工	全體員工
課程內容	道德行為準則 職場不法侵害 / 職業安全衛生教育 電子郵件社交工程演練 個人資料保護法 / 資訊安全宣導 智慧財產權	道德行為準則 職場不法侵害 / 職業安全衛生教育 電子郵件社交工程演練 個人資料保護法 / 資訊安全宣導 智慧財產權	道德行為準則 職場不法侵害 / 職業安全衛生教育 電子郵件社交工程演練 個人資料保護法 / 資訊安全宣導 智慧財產權 內線交易法 翻轉隱形偏見：多元接納影響力
完課率	100%	100%	100%

和諧勞資關係與暢通的員工溝通管道

我們積極建立暢通的溝通管道，確保員工權益獲得保障：資拓宏宇保障員工的結社自由與尊重集體協商權益，同時關心員工勞動合法權益相關主題。為達到勞資雙方充分溝通之目的，對內定期召開勞資會議與福委會議，且提供員工申訴、舉報、關懷信箱、建言管道等各種開放式的溝通管道，以期落實勞資雙方溝通，讓員工意見與訴求得以充分表達，並適時給予回應及協助，進而保障及提升員工權益並促進勞資和諧。

勞資會議

每年定期召開至少 **4 次勞資會議**，討論人力消長、勞工權益、勞動條件、公司福利等主題。

福委會議

每年定期召開至少 **4 次福委會議**，討論福委年度預算、社團補助與運作規範、福委福利、福委活動運作等主題。

員工關懷信箱

提供員工一個安全與隱匿的**意見回饋與建議平台**，以利員工能夠自由表達在公司與工作上的意見和建議。

員工申訴信箱

提供員工若在工作中遭遇委屈、不平、遇主管不當管理、發現其他員工有違法、不當行為或違反**公司規章制度之平台**。

性騷擾防治信箱

提供員工若有遭遇性騷擾情事之**反應與申訴平台**。

多元與共融文化

國際多元包容文化興起，我們深知多元共融理念是現在企業形塑永續競爭力與發展的核心要素。我們一直努力營造尊重差異、促進公平、強調共融的職場文化，確保所有員工能夠在無歧視、機會均等的環境中發展，並透過制度化政策與實際行動落實企業責任。

為確保性別平等、文化多樣性、身心障礙者友善職場與世代共融，資拓宏宇從薪酬與晉升公平性、多元人才招聘、彈性工作制度、世代交流機制等多方面推動具體措施，提升員工對企業的認同感與歸屬感，並確保不同背景的員工皆能在組織內部獲得平等的發展機會。

多元人才與身心障礙者友善

無歧視的人才招募與培育

▪ 公平招募政策：

- 採用無歧視的甄選標準，確保招募過程不受年齡、性別、族群、身心狀況等因素影響，確保所有應聘者皆能以能力為基礎獲得公平的面試機會。
- 透過多元化人才招聘管道，鼓勵不同背景的應徵者加入，包括跨領域專業人才、不同世代人才與國際人才，提升企業內部的多樣性與創新能力。

▪ 多元進用的落實

- 我們重視員工多元性，2024 年進用足額身心障礙員工，進用人數甚至超越《身心障礙者權益保障法》規定人數之 1.25 倍（法定應僱用 16 名，實際僱用 20 名，依規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計）。
- 公司另聘用 15 名原住民員工（法定應僱用 16 名，依法繳納 1 名政府代金），以及 5 名非本國籍員工，並提供職場適應支持計畫，確保所有員工皆能發揮所長。無論是身心障礙員工、原住民員工、非本國籍員工，我們皆充分尊重其文化習俗與文化差異，從未發生違反其工作權及人權之相關情事。

公平就業與多元人才雇用政策

為推動性別平等與職涯發展公平性，我們透過制度與措施，包括性別平等、族群多元、機會公平等就業政策，確保所有求職者與在職員工不因性別、年齡、國籍、種族、宗教信仰、身心障礙等因素受到歧視。

公平雇用機制

- 在招聘、晉升、培訓、薪酬制度上，確保所有員工均享有公平機會，尤以特別關注女性、族群少數者及身心障礙員工的職涯發展，並定期檢視人力資源政策，以持續優化公平雇用、晉升與培訓措施。
- 透過內部政策落實薪酬制度的公平性與一致性，確保不同性別、職級、部門或地區間的薪酬公平，避免薪資不公平現象。
- 2024 年度統計結果顯示，公司之男女員工平均薪酬比為 1.24，無明顯性別薪資差異。然而，若就整體平均而言，管理階層之男女平均年薪酬比為 1.26，一般員工為 1.14，差異主要來自於職位結構、工作年資及職責差異所致，並非因性別因素所造成。
- 2024 年，公司整體女性員工比例為 39%，女性管理階層佔比為 22%，持續朝提升女性在企業治理與管理決策層的目標努力。



跨世代融合

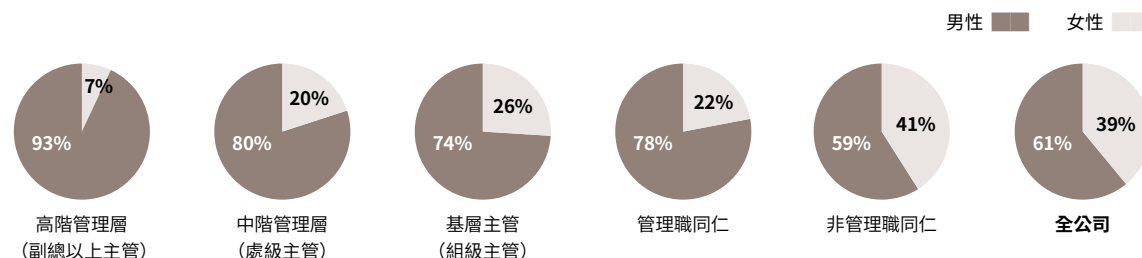
數位轉型帶來了橫跨多個世代與多文化的職場環境，我們透過世代共融機制，促進不同背景員工與年齡層間的理解與合作，讓組織發展更具韌性與創新能力。

跨世代共融計畫

- 員工導師制 (Mentorship Program)
我們針對新進同仁皆設有資深員工擔任其員工導師 (Mentor)，透過經驗分享與專業指導，促進組織內部的知識傳承與文化融合，幫助新人更快地融入公司環境。
- 促進世代合作，確保不同年齡層員工能夠在共同工作環境中互補學習，提升團隊協作能力。

世代共學計畫

- 年輕員工學習資深員工的專業經驗與管理技能，確保企業內部技術與知識的延續。
- 資深員工學習新世代數位技能，透過數位培訓與科技應用學習，提高組織整體數位能力與適應性。



類別	總數	男性員工		女性員工	
		人數	比例	人數	比例
高階管理層 (副總以上主管)	15	14	93%	1	7%
中階管理層 (處級主管)	49	39	80%	10	20%
基層主管 (組級主管)	72	53	74%	19	26%
管理職同仁	136	106	78%	30	22%
非管理職同仁	1479	877	59%	602	41%
全公司	1615	983	61%	632	39%

備註：2024/12/31 人力統計數據

5-1.2 員工健康照護與友善職場措施

員工的身心健康與工作環境是企業永續發展的關鍵，因此資拓宏宇提供全面性的健康管理與多元完善的友善職場政策，確保員工在安全、舒適的環境中工作，並能兼顧工作、生活與職涯發展。

透過員工健康檢查、心理健康支持、母性健康保護計畫、新手父母禮包、舒壓按摩服務、全方位團體保險、健康促進活動等措施，強化對員工身心健康的照護；同時提供彈性工時、混合式辦公、育兒津貼補助、各種優於法令的親職友善假別措施，讓員工能夠兼顧家庭與職場，提升工作滿意度與幸福感。

全面健康照顧：員工關懷由心出發

我們從預防性健康管理、心理健康支持兩大層面，建立完善的健康管理機制，確保員工的身心健康與安全職場環境。



員工健康檢查與高風險族群追蹤

我們提供優於業界的健康檢查方案，檢查內容涵蓋一般健康指標、眼部檢查與慢性病篩檢等，並依年齡與職級區分檢查頻率與項目，給予員工更即時與完整的健康把關。

- 40 歲以上員工每年健檢一次，未滿 40 歲者每兩年一次。
- 員工親友亦可享有健檢優惠專案，擴大照護效益。
- 管理職則依職級提供客製化健檢項目，針對基層主管、中階主管、高階主管因負擔組織管理責任，故會強化其心血管健康、各式癌症篩檢等選擇方案等。
- 針對心血管疾病高風險員工族群，會由護理師進行個案追蹤與訪談，公司導入「Framingham Risk Score（心力評量表）」，綜合膽固醇、血壓、糖尿病等六大指標評估風險。對於風險值超過 30% 的員工，將列為重點關懷對象，由專業護理人員進行定期訪談與健康建議，並要求填寫異常工作負荷檢核表，協助綜合評估生活與工作壓力對健康的潛在影響。

2024 年參與健康檢查的員工數達到 838 人，覆蓋率達 81.3%，公司補助金額達 4,041,500 元，近三年皆呈現逐年成長趨勢。此舉不僅幫助員工及早發現健康問題，體現公司對員工健康持續投入與關注。

執行項目	數據指標	2022 年	2023 年	2024 年
高風險群識別與健康評估	心血管疾病高風險族群人數	5	7	11
員工健康檢查	參與年度健康檢查人數	771	842	838
	參與年度健康檢查參與率 (實際參與人數 / 總人數)	74.2%	78.7%	81.3%
	公司投入健檢支出總額 (元)	2,724,550	3,147,400	4,041,500

- 健康風險監控與分級管理：
公司針對健康檢查異常結果，建立健康風險分級管理機制，必要時提供醫療轉介，並由專業醫護人員進行健康追蹤與個別諮詢。

心理健康支持與壓力管理

我們重視員工心理健康，從制度建立、教育推廣到實體活動，建構完整的壓力管理與心理支持機制，協助員工維持良好身心狀態與工作表現。

■ 專業心理支持制度

公司設置員工心理諮詢轉介流程，由護理人員評估後協助轉介至合作之心理諮商機構，提供一對一諮詢服務，協助員工在有需要時獲得即時協助與心理支持。

■ 職場心理健康課程

每年規劃舉辦多場心理健康講座，內容涵蓋：

- 舉辦壓力管理、情緒調適、心理韌性提升等講座課程，幫助員工建立健康的職場心態。
- 針對高壓職務（如專案管理、客戶服務）提供壓力調適與情緒管理訓練，確保員工在高壓環境中仍能保持穩定工作表現。

■ Happy Hour 紓壓活動

每年舉辦 3～4 次「Happy Hour 歡樂時光」，於週五下午安排員工享用輕食、飲品與熱食，營造放鬆氛圍，促進跨部門交流，亦有助於緩解工作壓力、提升職場凝聚力。

母性健康保護計畫及新手父母禮包

資拓宏宇依據《職業安全衛生法》及《女性勞工母性健康保護實施辦法》，訂定並實施《母性健康保護計畫》，針對懷孕、哺乳及產後復工之員工進行職場危害評估、適性工作調整及定期關懷追蹤，保障母性員工的身心健康與職場安全。

在法令基礎上，我們亦主動提供更多支持措施，針對新手父母員工，整合公司資源發放「新手父母關懷禮包」，協助其順利銜接工作與家庭角色，展現企業對母性健康與家庭友善的實質關懷。

項目	2022 年	2023 年	2024 年
參與母性健康保護計畫人數	3	7	12
新手父母禮包人數	9	21	24



舒壓按摩服務

考量資訊工程與行政職長時間使用電腦所造成的身體負荷，我們於辦公室設置專屬「舒壓按摩小棧」，提供免費按摩服務。員工可透過線上系統預約，於上班期間安排 20 分鐘按摩時間（含緩衝時間 30 分鐘），有效舒緩肩頸與肌肉緊繃問題。

2024 年期間，參與舒壓按摩的使用人次已達到 2,318 人次，相較 2023 年度成長 44%，相較 2022 年度大幅成長 96%，員工也都普遍給予極為正面的評價。

項目	2022 年	2023 年	2024 年
舒壓按摩服務使用人次	1,181	1,612	2,318
評價為滿意以上佔比	99.20%	98.70%	97.67%



家庭保險支持：多元團體保障制度

我們重視員工及其家庭的健康安全，提供完整的團體保險制度。除員工本身享有免費壽險、意外險、醫療險、癌症險與住院險外，公司亦為員工的配偶與子女提供免費加保服務，延伸保障範圍至家庭成員。此外，亦提供員工父母加保優惠方案，僅需同仁負擔部分費用，即可享有意外與醫療保障，進一步落實對員工家庭照顧的承諾。

2024 年期間，員工加保人數為 1,615 人，配偶 / 子女免費加保人數為 761 人，父母親加保人數為 175 人，近三年皆呈現正成長的趨勢。

項目	2022 年	2023 年	2024 年
員工加保人數	1,406	1,541	1,615
配偶 / 子女加保人數	650	710	761
父母親加保人數	128	167	175

多元健康促進：身心照顧 × 永續實踐

推動員工健康促進，透過健康知識教育、運動支持與創新活動設計，幫助員工建立健康生活型態，同時結合低碳行動，將健康行為轉化為永續效益。健康促進活動涵蓋多個面向，包括知識分享、身心健康講座以及運動類型社團等。透過多元健康促進活動，員工能夠獲得全方位的身心支持，進而提升工作效率與生活品質，營造更健康、和諧的職場環境。

健康知識分享與健康推廣

為提升員工的健康意識，每季推出「健康一點通」專欄，分享季節性健康知識與預防方法，並透過小測驗強化學習與健康管理。此外，邀請專家舉辦健康講座與工作坊，涵蓋健康檢測、飲食、壓力調適與心理健康，幫助員工維持身心平衡。

■「健康一點通」專欄：

平均每季發布一次「健康一點通」主題專欄，每季針對季節性疾病、健康風險等主題發送衛教內容，並搭配小測驗提升員工的學習互動與健康意識，強化記憶與鞏固學習效果，幫助員工提升自我健康管理能力。

■健康講座與工作坊：

不定期邀請專業講師辦理健康講座與工作坊，主題涵蓋營養、心理韌性、壓力調適等，協助員工在工作與生活間取得平衡。

多樣化健康促進活動

透過健康管理與運動促進，鼓勵員工培養健康的生活方式，提升工作效率與幸福感。

■ 獎勵設立運動類型社團及舉辦運動競賽：

公司福委會在推動員工健康上也有許多努力，補助設立多項運動社團，包括棒壘社、羽球社、健人腳勤社與桌球社等，並每年舉辦運動競賽，增進員工之間的交流與團隊凝聚力，打造健康、正向的工作文化。

■ 「健康齊步走」健康促進活動：

◦ 2023 年成果亮點：

1. **健康教育推廣：**辦理「菸害傷無辜、戒除擁幸福」線上學習與有獎徵答活動，讓員工可彈性參與，提升健康知識認知。
2. **計步挑戰活動：**約 200 人參與「60 日 30 萬步」挑戰，經保守估算若與運輸工具的碳排放量相比，相當減碳效益達 14.43 噸 CO₂，有效促進個人健康與環境意識。

◦ 2024 年擴大執行：

1. **參與規模擴增：**約 450 人完成「30 日 15 萬步」挑戰，共累計超過 1 億步，經保守估算若與運輸工具的碳排放量相比，相當減碳量達 14.64 公噸 CO₂。
2. **結合生態保育：**攜手高雄市愛種樹協會於茄苳濕地種下 30 棵耐鹽耐旱喬木，每年預估可吸收 360 公斤二氧化碳，守護黑面琵鷺棲地，促進當地生態多樣性。

友善職場措施

我們致力於打造兼顧工作與生活的友善職場環境，持續強化員工關懷機制與福利制度，並導入涵蓋健康、心理與家庭支持的「員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP）」，協助員工在職涯發展與生活照護間取得平衡。

在推動各項友善職場與家庭支持措施的同時，公司亦獲得外部肯定：



■ 2020 年榮獲新北市政府頒發「友善家庭暨工作平等措施」首獎。

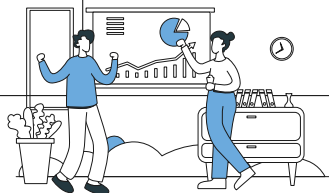


■ 2023 年於由數發部產業署指導、IMA 資訊經理人協會主辦之「IT Matters Awards」中，獲頒最佳 IT 雇主獎，在人才培育、工作環境、招募效能與 IT 社群參與等四大評選指標中皆獲一致肯定。

這些獎項代表外部對資拓宏宇在資通訊產業中推動友善職場與雇主品牌的實質肯定，也彰顯我們致力於成為 IT 人才最佳工作場所的持續努力。

IISI 員工協助方案（EAP）——工作面

新人協助方案	職涯協助方案	員工參與方案	復工協助方案
- 新人報到訓練 - 新人試用評核與面談（工作適應輔導） - New-hire Win Camp - Mentor 制度	- 訓練 e 學園 - 年度組織訓練 - 外訓證照補助 - 行動 APP 學習 - Hahow For Business（好學校）	- 申訴舉報專區 - 員工關懷信箱 - 課程許願池 - 滿意度調查（不定期）	- 留停復職 - 健康諮詢 - 健康高風險管理追蹤
友善職場提升方案	人際關係促進方案	彈性工作方案	
- 優於法規的各式假別福利 - 職場不法侵害教育訓練 - 性騷擾防治專案處理 - 哺集乳室設置 - 新手父母育兒禮包 - 禁止歧視政策	- 知識社群與社團活動 - Family Day 家庭日活動 - 歲末尾牙活動 - 企業員工旅遊補助 - Happy Hour	- 彈性上下班制度（08:00 / 08:00 / 09:00 / 09:30 四時段） - 撫育未滿 3 歲子女得減少全薪工作 1 小時 - 因應流行疾病疫情，配合公司居家工作或申請居家辦公	



IISI 員工協助方案（EAP）——生活面

家庭照護方案	社會參與方案	休閒樂活方案
- 給薪婚假 10 日 - 給新產檢假 7 日 / 給新產假 60 日 - 給薪陪產檢及陪產假 10 日 - 給薪新生入學假 2 日（幼兒園 / 國小入學各 1 日） - 半薪家庭照顧假 7 日（不列入事假） - 給薪流產假（到滿 6 個月） - 全方位員工團體保險（包含壽險、意外醫療、住院醫療、傷害醫療、急診限額保險、防癌健康保險等） - 眷屬優惠健康檢查方案 6000 元福委生育禮金 / 5000 團險生育津貼 / 3600 元結婚禮金 - 新手父母禮包 - 子女滿 3 歲前，每月 3000 元育兒津貼	- 企業營運軌道致力於創造更加便利與美好的資訊生活 - 節能減碳及綠色採購政策 - 企業實習制度 - 淨灘愛地球活動、永續體驗活動 - 公益捐書活動	- 多元社團活動 - Family Day 活動 - 歲末尾牙活動 - 企業員工旅遊 - 生日、中秋、端午禮金及 momo 購物網電子禮券 - 中華電信子公司員工（眷）電信優惠方案 - 每月 99 次以上次跨行轉帳 / 跨行提款免手續費（首次發後次月 6 日生效） - 特約廠商優惠折扣 - 部門團體活動補助 - Happy Hour - 民生辦公室大樓社團課程優惠
生活協助方案		
- 櫃檯代訂便當服務 - 駐點式保險暨理財規劃諮詢 - 新手父母育兒資訊懶人包		



2024 年福利措施執行成效

福利措施	內容	2024 年執行成效
員工旅遊補助	- 員旅補助方案、適用條件與補助額度視年度公告而定。 - 公司提供員工旅遊補助的目的在於鼓勵員工適度休息，適時陪伴家人，進而提升員工滿意度與向心力。	共計 1,057 位同仁提出旅遊補助申請，當年度同仁滿意度達 90%，整體旅遊補助達 5,148,824 元。
婚假	提供優於法令的婚假，合計申請總日數為 10 日（不含假日，不限一次休畢），應於結婚日前 10 日起一年內休畢。	共計有 33 位同仁提出申請，總申請天數為 233 天。
家庭照顧假	- 提供優於法令的家庭照顧假，全年以 7 日為限，請假日數不併入事假計算；家庭照顧假薪資之計算，減半發給。若未提供相關證明者，將併入無薪事假計算。 - 同仁於本人或配偶之直系親屬、家庭成員因預防接種、傷病照顧、陪伴就診、其他重大事故或在校子女因故停課而須親自照顧時（個人疾病歸屬病假範疇），得請家庭照顧假。	共計有 102 位同仁提出申請，總申請天數為 275 天。

福利措施	內容	2024 年執行成效
產假（含流產假）	- 提供優於法令的產假，女性同仁分娩前後，給予產假 60 日；妊娠 3 個月以上流產者產假 4 星期；妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，給予產假 1 星期；妊娠未滿 2 個月流產者產假 5 日 - 到職年資達 6 個月以上者，產假或流產假期間工資照給；到職年資未滿 6 個月者，減半發給。	共計有 10 位同仁提出申請，總申請天數為 531 天。
新生入學假	提供優於法令的新生入學假，同仁子女初就讀幼兒園入學第一天或國小入學第一天時，得申請新生入學假 1 日；新生入學假期間工資照給。	共計有 35 位同仁提出申請，總申請天數 36 天。
陪產檢及陪產假	- 提供優於法令的產檢及陪產假，合計申請總日數上限為 10 日。 - 男性同仁陪同配偶產檢時，得申請陪產檢假；男性同仁配偶分娩時，於配偶分娩日前二週及配偶分娩日後三週內，得申請陪產假，產檢及陪產假期間工資照給。	共計有 18 位同仁提出申請，總申請天數約 126 天。
員工健康檢查	提供優於法令年度規範的健檢頻率與高額度的員工健康措施，以保障員工健康，及早發現潛在健康風險，並展現企業對員工福祉的關懷。	共計有 838 位同仁參與公司健康檢查，參與率達 81%，公司投入健康檢查實際經費為 4,041,500 元。
免費舒壓按摩服務	公司提供免費舒壓按摩服務的旨在於幫助員工舒緩壓力與疲勞，提升工作效率與專注力，並展現對員工身心健康的關懷。	共計有 2318 人次參與舒壓按摩服務，整體按摩滿意度達滿意以上程度的比例達 97.67%。
育兒津貼	符合補助適用對象且育有三歲以下（含當月）之子女者，提供每一名子女每月新台幣 3,000 元之育兒津貼。	共計有 68 位同仁提出申請，公司總補助經費達 1,908,000 元。
團體羽球比賽	透過福委會所舉辦的團體運動類比賽，讓員工透過運動強化身體健康素質，並透過團體競賽達成跨部處交流之目的。	共計有 74 位同仁報名比賽，連同親友突破 100 人參與，經費為約 100,000 元
混合式工作（含短期居家工作申請）	提供混合式工作或短期居家工作時段，讓員工得視個別家庭及生活需求，彈性調整居家工作或混合式工作型態，提供員工更多元的彈性選擇。	共計有 505 位同仁提出申請，總申請天數為 2,227 天。
福委會補助費	- 依營業收入千分之 1.5% 提撥福利金、下腳收入等，並按月依員工薪資千分之 5% 代為扣繳福利金，交由職工福利委員會辦理各項福利業務。 - 福委會經費提供婚喪喜慶補助、生育補助、年節禮金、生日禮金、社團補助、電子禮券與文康活動費用等	婚喪喜慶補助 251,200 元、生育補助 150,000 元、社團補助 129,933 元、年節禮金 3,292,000 元、生日禮金 1,630,000 元、電子禮券與文康活動費用 6,916,143 元。
留職停薪措施	- 育嬰留職停薪：同仁任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。 - 傷病留職停薪：醫師診斷，普通傷病假超過法令上限，雙方協商是否同意留職停薪，但留職停薪期間最長以一年為限。 - 個人事由留職停薪：須親自處理私人事務短暫離開職場者。	共計有 13 位同仁提出申請（含 6 位育嬰留職停薪），留停復職人數為 7 位（含 5 位育嬰留職停薪），總復職比率為 54%。

透過健康管理、心理健康支持與職場安全措施，我們努力提供員工安全、健康且具支持性的工作環境。同時，公司推動彈性工時、遠距辦公與親職友善政策，以協助員工在工作與家庭間取得平衡，並提升職場滿意度。

未來，公司將持續關注員工健康與福祉，並根據實際需求與員工回饋，穩步優化相關管理機制，確保在符合營運需求的前提下，提供適切的的健康支持與友善職場措施，與員工共同成長。

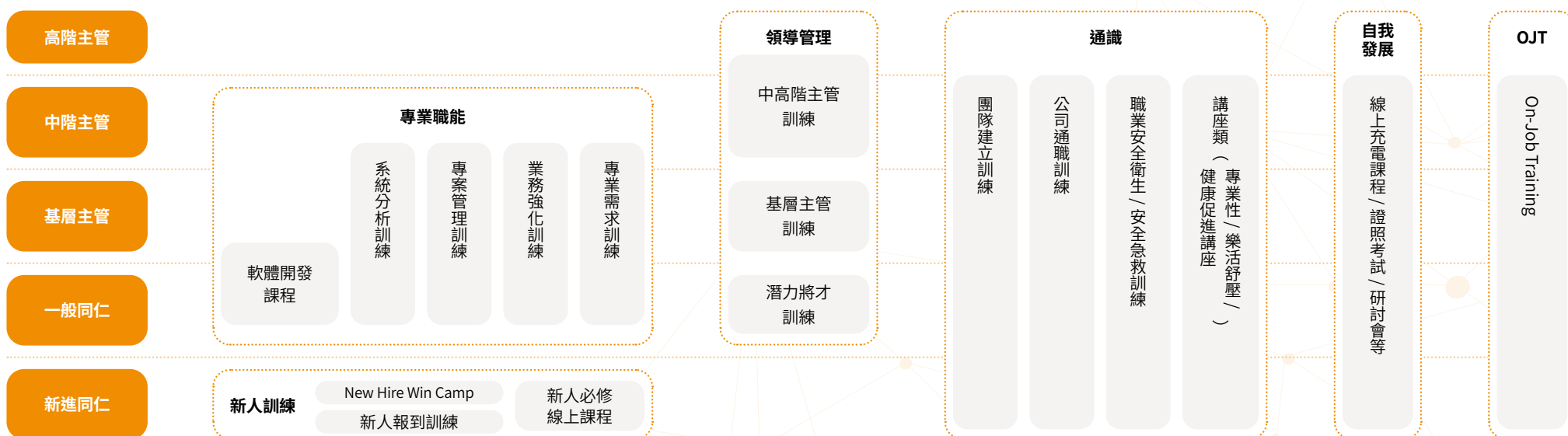
5-2 員工訓練與發展

資拓宏宇深信「人才是企業的核心競爭力」，持續建構具系統性的員工學習與發展機制，協助員工因應產業變動與技術演進，強化專業能力與職涯發展。公司依據不同職級與職務特性，規劃多元訓練內容，涵蓋新人訓練、專業職能養成、管理與領導力發展等，並結合數位學習平台，提供彈性且具延展性的學習資源，協助員工穩定成長、適應變化。

未來，公司將持續蒐集員工回饋與業務需求，定期優化訓練內容與執行機制，確保培育體系能支援組織發展目標，並提升人才培育效能。

5-2.1 人才培訓

為強化訓練制度執行成效，公司訂定《教育訓練管理辦法》，依據員工職級與職能，建構分層分級的課程架構，並導入多元彈性學習方式，包含線上課程、實體訓練與數位學習平台，協助員工依個人需求與職涯階段進行自主學習與專業精進。訓練內容涵蓋新進人員導入、專業技能養成與管理領導力發展，確保培訓資源貼近實務需求，促進人力資本成長與組織發展連動。



新進夥伴訓練：加速融入與文化認同

資拓宏宇重視新進人員的適應與成長，建立系統性的新人訓練制度，協助夥伴快速了解組織文化與作業流程，順利銜接工作角色。為加速新進員工融入職場，主要執行以下四項核心訓練機制：

■ 新人報到訓練

入職首日即安排企業文化、核心價值、內部制度與作業流程說明，並涵蓋職業安全衛生與職場不法侵害防治等法遵教育，協助員工建立正確工作觀念與風險意識。

■ 內部導師制度

透過內部導師制，每位新進夥伴皆安排專屬導師，由資深同仁協助熟悉工作職責與團隊運作，提供實務指導與關懷支持，提升工作適應力。

■ 新人必訓通識學程

透過內部數位學習平台，規劃包含企業政策、資訊安全、多元共融（DEI）職場文化等主題的新人通識課程，並要求於三個月內完成學習與測驗，確保入職知能與合規水準。

■ 新人季訓練課程

安排到職半年至一年內夥伴參加 IISI New Hire Win Camp，透過體驗式活動形式，促進同梯夥伴間的連結，建立橫向支持關係。課程活動以建立當責思維與團隊協作為主軸，並透過挑戰性的活動任務強化跨部門間溝通與協作能力，使夥伴能承襲 IISI 的 DNA 建立不一樣的成長思維，持續突破自我。

透過上述機制，新進員工可於短期內熟悉組織文化與作業模式，建立良好的工作基礎與支持網絡，提升留任率與組織向心力。

管理與領導力訓練：培養有影響力的領導者

為確保公司具備穩定的管理階層與領導團隊，並持續提升主管領導與管理能力，確保組織能高效運作進而達成績效目標。我們針對與不同管理層級提供相對應的訓練，培養團隊領導力與決策能力，確保組織未來發展的穩定性。

■ 管理層培訓計畫

◦ 基層主管訓練

針對新晉升及組級主管，提供招募面試技巧、領導激勵與團隊管理、績效評估與深層溝通活化團隊效能訓練，幫助其適應管理角色並有效帶領團隊。

◦ 中高階主管領導力訓練

針對中高階管理層，提供戰略規劃、變革管理、企業財務管理與決策能力強化訓練，確保企業領導者具備全球視野與決策能力。

2024 年，管理與領導訓練實體課程共 330 人次參與，
訓練總時數為 2,310 小時，課程整體滿意度為 93.54 分。



專業職能訓練：強化專業能力，提升產業競爭力

依據不同職能與產業發展需求，資拓宏宇為員工設計專業職能培訓計畫，確保員工的專業知識與技能符合產業趨勢，並提升在市場上的競爭力。

■ 核心專業技能發展

- 技術與數位專業訓練：針對軟體開發、資料庫開發、系統分析、雲端運算、AI 與數據分析等領域，提供最新技術培訓，更針對安全程式碼開發進行培訓，確保技術人員具備產業所需的專業能力。
- 提供考照補助並與 Microsoft ESI (Enterprise Skills Initiative) Program 合作，鼓勵員工考取國際證照（如 Azure、AWS、Google Cloud、PMP、Scrum），提升專業技能的市場價值。

■ 專案管理與流程優化

針對專案管理人員，提供每月一次的專案執行結案經驗分享會、投標、商務簡報實戰、高效工作術、敏捷思維與敏捷開發與內部 PMC 監控等課程，確保專案執行具備高效能與可持續性。

■ 市場趨勢與客戶關係管理

針對業務發展人員，提供 IISI Products Boot Camp、商務簡報實戰、商務談判技巧、市場分析、客戶關係管理等訓練，提升業務推動與客戶經營能力。

2024 年，專業職能訓練實體課程共 2,019 人次參與，
訓練總時數為 15,270 小時，課程整體滿意度為 89.52 分。



通識訓練

資拓宏宇致力提升員工專業素質與職場幸福感，透過完整且多元的通識訓練，提供涵蓋多元軟性講座、團隊共識營及符合法規的課程，並結合公司永續目標，藉此強化員工的跨領域思維與職場適應力。

■ 各類軟性講座

我們透過多元講座，豐富員工的生活體驗，涵蓋職場樂活、健康促進到永續發展三面向，全面照顧同仁的身心成長

◦ 職場樂活面向：

透過投資理財、產業趨勢、數位技能強化等講座，讓同仁在忙碌之餘拓展視野，提升工作效率與生活品質。

◦ 健康促進面向：

舉辦眼睛、脊椎保健、健身、營養飲食及壓力調適等講座，關注員工身心平衡。

◦ 永續生活面向：

透過氣候變遷、零廢棄生活、低碳飲食等主題，讓同仁理解永續如何與日常緊密相連。

■ One Team 團隊共識營

因應公司近年組織轉型，從專業化分工轉變成共享資源的團隊，2023~2024 年透過 One Team 團隊共識營，協助同仁打破跨部門溝通的阻礙，並建立「One Team, One Goal」思維。共開辦三梯次，共計 214 位參與。

■ 法規所需必要訓練

◦ 急救人員訓練

依法規要求，定期舉辦急救人員訓練課程（初訓、複訓），並符合各工作場域要求之比例人數，截至 2024 年 12 月止，具有有效急救人員證照共計 35 位。



2024 年，通識訓實體課程共 783 人次參與，訓練總時數為 1,994 小時，課程整體滿意度為 89.79 分。

數位學習新時代，推動自主學習文化

■ 訓練 e 學園

為強化人才培育與知識共享，本公司於 2015 年起導入訓練系統平台（Learning Management System）《訓練 e 學園》，同仁可透過平台報名、參與或觀看課程，並有效管理組織與個人學習紀錄，提升教育訓練的效率與便利性。此外，平台亦整合內外部學習資源，並即時更新數位課程清單，同仁可不受限於時間與空間隨時學習。

■ Hahow For Business 學習平台

我們相信「學習是一種行動，而行動學習的便利性加速了學習的成效」。現代人相當仰賴視覺性學習，因此我們於 2022 年 10 月起與 Hahow 好學校合作，目前已採購 300 組 Hahow For Business 企業學習平台帳號，提供員工以借閱帳號（每次借閱期間一個月）的方式自由觀看該平台涵蓋 12 個主題接近 700 門的多元線上課程，同仁可以根據自己的工作和生活節奏，結合自身需求和興趣彈性安排學習時間，甚至是搭乘公車或捷運時都可透過手機行動學習，讓員工毋須受到時間與空間的限制，得以不斷提升學習價值。

額補助外部訓練與證照考取，打造人才養成環境

我們致力於員工專業發展，不僅提供內部實體與線上訓練課程，更採取「不綁約」的方式，全面補助員工參與外部訓練與證照考取，拓展自身培訓的廣度與深度。外部訓練涵蓋多元形式，包括研討會、座談會、專業講座及各類證照考取等，經主管核准即可享有全額補助，且無年資或留任期限的限制。其中，證照考取占據外訓的大宗，資拓宏宇在專案管理、資訊安全、系統技術、流程改善、資訊服務及永續發展等領域，已累積超過 1,000 張專業證照，形成企業內部的正向學習循環，強化競爭力。

推動雲端證照獎勵措施

因應策略轉型發展雲端技術，從 2022 年起即提供員工雲端證照獎勵與考照全額補助方案，針對現行三大雲端平台廠商（Azure, AWS, GCP）之證照，依考取難易度（基礎 / 中階 / 進階）給予不同獎勵方式，除了考取證照費用全額由公司補助外，員工若成功取得「中階」等級雲端證照，即可獲得獎勵金 3,000 元；取得「進階」等級證照更可獲得獎勵金 10,000 元，截至 2024 年底，公司已獎勵 67 張「中階」雲端證照、50 張「進階」雲端證照，這 3 年來的獎勵金額已達新台幣 70 萬元。

未來，資拓宏宇將進一步評估數位學習平台導入的可行性，期望打造完整的人才培訓體系，確保員工在不同職涯階段都能獲得適切的發展機會，強化內部人才培育機制、提升領導力發展計畫，確保企業與員工共同成長，並在變動的市場環境中維持競爭優勢。

近 3 年教育訓練資源投入

		2022 年		2023 年		2024 年	
		人次	時數	人次	時數	人次	時數
實體課程	領導管理課程	128	896	196	1,372	330	2,310
	專業能力課程	1,204	8,498	1,423	11,162	2,019	15,270
	新人與通識課程	446	3,556	873	4,758	1,367	4,356
	人次小計 / 人均次數	1,778	1.70	2,492	2.07	3,716	2.78
	時數小計 / 人均時數	12,950	12.4	17,292	14.3	21,936	16.4
線上課程	訓練 e 學園	31,860		30,849		34,307	
	Hahow 學習平台	1,080		3,584		10,252	
	中華電信學習平台	--		--		1,023	
	小計	32,940		34,433		45,311	
	人均時數	31.5		28.6		33.9	
總時數		45,890		51,725		67,247	
總人均時數		43.8		42.9		50.3	
內訓費用		NT\$4,702,168		NT\$6,923,089		NT\$7,581,802	
外訓費用		NT\$1,951,096		NT\$2,223,583		NT\$1,809,829	
總訓練費用		NT\$6,653,264		NT\$9,146,672		NT\$9,391,631	
人均訓練費用		NT\$6,352		NT\$7,584		NT\$7,026	

中高齡及高齡者勞動力崛起

近年面臨少子化、高齡化衝擊，及零工經濟等多元就業型態發展，產業出現人力缺口，配合國內疫後產業復甦需求，我們營造友善職場，並運用政府獎勵措施，協助中高齡勞動力重返職場就業，提升勞動參與，協助就業弱勢者與中高齡勞動人口就業準備及就業適應，提供職場學習及再適應之機會，協助勞工重返職場。我們為減少人才斷層，與經驗傳承，繼續僱用高齡者，使其經驗傳承，永續經營。

近兩年公司受政府補助情況：

年度	2023 年		2024 年	
補助項目	人數	補助經費	人數	補助經費
繼續僱用高齡者補助計畫	0	0	1	78,000

5-2.2 人才留任

在全球朝向智能化、自動化與永續發展轉型的趨勢下，資拓宏宇深知人才是企業最關鍵的競爭力，因此，我們規劃員工培育與職涯發展，確保團隊具備應對市場變革與技術創新的能力，並為企業的長期發展奠定穩固基礎。依據專業屬性與企業未來發展需求，廣納資通訊軟體技術、數位行銷、精算統計、客戶關係管理、專案管理、顧問諮詢服務等多元人才，並透過內部職涯成長機制、競爭力薪酬與福利制度、多元培訓計畫，確保員工能夠在組織內持續發展，與公司共同邁向永續經營。

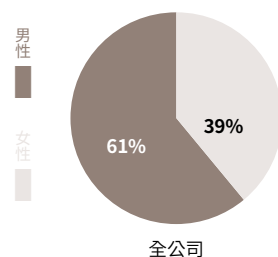
人力結構

資拓宏宇重視組織內部人力資源的穩定性、多樣性與專業發展，透過完善的人才管理與發展計畫，確保企業具備足夠的技術與管理人才，以支撐未來營運與技術發展需求。我們的人力結構涵蓋技術研發人員、管理階層、行政支援與業務推廣團隊，並確保人力資源的公平分配與持續發展。

我們在員工職涯發展與人才培育，透過內部晉升與培訓機制，確保員工能夠在企業內部持續成長。同時，我們亦重視性別平等與世代融合，確保不同年齡層與背景的員工皆能在公平的環境中發揮專長，並為企業的長期發展提供穩定且多元的人才儲備。

員工概況

公司深耕台灣市場，並積極拓展海外業務，以提升企業競爭力與市場影響力。我們致力於打造優質的工作環境，吸引並培養優秀人才，以確保企業持續穩健發展。公司員工涵蓋多元職類，並依據業務發展需求靈活調整人力配置，以支援業務拓展與營運目標。

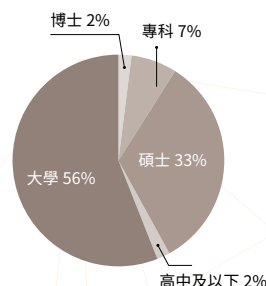


人員類別	總數	男性員工		女性員工	
		人數	比例	人數	比例
不定期人員	1,317	843	52%	474	29%
專案計畫人員	271	122	8%	149	9%
約聘人員 (含部份工時)	27	18	1%	9	1%
全公司	1,615	983	61%	632	39%

備註：2024/12/31 人力統計數據

員工學歷分布

人才結構涵蓋高學歷與多元專業背景，公司積極吸納來自不同學術領域的優秀人才，以確保在技術創新、產品開發與市場推動上具備堅實的競爭力。我們的人才來自資訊科技、軟體工程、商業管理、數據分析等領域，亦具備豐富的公共服務、金融資訊、醫療照護、智慧城市、電信聯網、資訊管理顧問等專業產業知識與經驗，並透過內部培訓與學術外部機構養成班合作，持續提升員工的專業能力與學術涵養。



學歷	女性員工	男性員工	總計 (人)	比例
博士	8	19	27	2%
碩士	171	354	525	33%
大學	388	521	909	56%
專科	50	64	114	7%
高中及以下	15	25	40	2%
全公司	632	983	1615	100%

備註：2024/12/31 人力統計數據

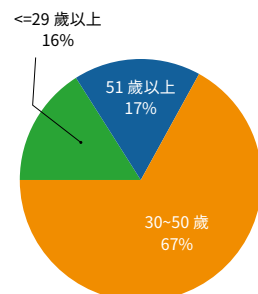
人員年齡架構

我們重視世代融合與人才梯隊建構，透過完整的職涯發展機制，確保不同年齡層的員工皆能發揮專長，並在組織內獲得適切的成長機會。我們鼓勵跨世代交流與知識傳承，促進經驗與創新思維的結合，以強化企業競爭力。

並透過人才培育計畫與內部晉升機制，確保年輕員工能夠快速適應職場並成長為企業未來的中堅力量。同時，我們重視資深員工的經驗累積與價值貢獻，透過內部輪調、導師制度與知識管理機制，鼓勵資深員工發揮經驗優勢，擔任組織內部的指導者與專業顧問，以提升整體組織能力。

性別	<=29 歲	30~50 歲	51 歲 以上	總計	比例
男性	160	625	198	983	61%
女性	101	453	78	632	39%
總計	261	1078	276	1615	100%
比例	16%	67%	17%	100%	-

備註：2024/12/31 人力統計數據

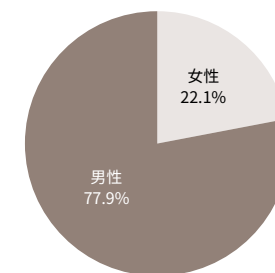


各級主管比例

為推動管理人才發展與多元領導力建構，確保企業內部的管理層具備專業能力與市場競爭力。透過內部晉升機制與管理者培育計畫，確保員工能夠在企業內部獲得公平的發展機會，並透過性別平等與多元化管理，提升不同性別與背景員工的管理層代表性，確保組織發展的包容性與穩定性。在 2024 年，男性各級主管人數為 106 人，佔所有管理職中的 77.9%，女性各級主管人數為 30 人，佔所有管理職中的 22.1%，以女性主管的比例在未來仍有持續成長的空間。

類別	男性	女性	小計	比例
高階管理層（副總以上主管）	14	1	15	0.9%
中階管理層（處級主管）	39	10	49	3.0%
基層主管（組級主管）	53	19	72	4.5%
小計	106	30	136	8.4%
佔總管理職比例	77.9%	22.1%	100%	

備註：2024/12/31 人力統計數據



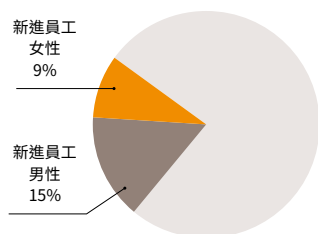
透過持續優化的人才管理與發展機制，確保公司在人力資源配置上具備穩定性與多樣性，以支持企業的長期營運與技術發展需求。公司將持續關注人才培育與組織發展，穩步推動員工職涯成長機制，並根據企業發展需求與市場趨勢，適時調整人力資源策略，營造更具包容性與發展潛力的職場環境。

人才招募與發展

為維持人才市場的求才競爭力，我們持續優化人力資源策略，提升人才延攬效能與組織穩定性。除了透過線上人力銀行平台招募，也積極投入人力銀行舉辦實體職涯博覽會，同時參與校園徵才、政府單位聯合徵才活動以提升企業曝光度；另外也鼓勵員工推薦提高穩定度、增加認同感。

公平與多元化雇用政策

在人才招聘方面，秉持公平、公正、公開的原則，確保所有求職者皆能獲得平等的就業機會，並不因性別、年齡、國籍、族群、宗教、身心障礙等因素受到差別待遇。我們透過持續優化人才招聘機制、深化產學合作、強化全球化佈局，吸引更多優秀人才，透過建立多元與包容的職場文化，並鼓勵不同背景的專業人才加入團隊，為企業的未來發展奠定堅實基礎。我們主要的招聘管道來自人力銀行、員工推薦，以及外部培訓機構養成班的合作。2024 年，我們的新進人數共有 388 人，其中男性人數為 240 人，佔總員工人數的 15%，女性人數為 148 人，佔總員工人數的 9%，以持續提升女性在資訊產業中的參與度為目標。



性別	<=29 歲	30~50 歲	51 歲以上	新進員工數	佔總員工比例
男性	76	130	34	240	15%
女性	55	83	10	148	9%
總計	131	213	44	388	24%

註：2024/12/31 人力統計數據

穩定且優秀的人才企業可持續發展的關鍵，因此，我們不僅關注新人才的引進，也重視如何讓現有員工願意長期投入，打造穩定、高滿意度的職場環境，確保員工能夠在企業內長期發展，進而提升組織效能、人才累積與企業競爭力。資拓宏宇提供競爭力薪酬、內部晉升機制、職涯發展計畫、工作與生活平衡策略等多項措施，提升員工的滿意度與忠誠度，進而降低員工流動率，確保企業長遠發展的人才基礎。



內部晉升機制

為鼓勵員工提升績效並提供明確的職涯發展管道，公司訂定《晉升管理辦法》，以確保升遷公平透明，促進組織與員工共同成長。晉升作業依據職等分為兩種方式，其中六職等（含）以下的員工晉升，與年度薪資調整同步辦理；七職等（含）以上的晉升則須經年度晉升人評會評議，此外，若公司因業務需求或主管職缺調整，可視情況即時核定晉升，以確保組織運作順暢。

員工晉升需符合必要條件與充分條件。必要條件包括符合職等能力標準、績效表現達標，並具備一定年資或相關經驗。除了基本條件，具備加分條件者將優先考慮晉升，例如：擔任內部講師、成功拓展新業務、技術創新、專案績效卓越、積極改善工作流程，或為公司帶來重大財務與聲譽效益等。

激勵員工精進專業能力與管理技能，並確保組織發展與人才培養並行。透過明確的標準與流程，使員工的努力與貢獻得到公平肯定，進一步提升整體競爭力。

內部晉升比例的提升，能夠有效提升員工的職涯發展信心與企業忠誠度。2024 年，公司內部晉升員工（含職等晉升）占比 12.8%，顯示企業在培養內部人才、減少員工流失方面的積極努力。

內部晉升率

	2024 年內晉升部晉升率 (晉升人數 / 全公司人數)	主要影響因素
男性	8.8%	內部晉升機制優化
女性	4.0%	女性管理職發展計畫
總計	12.8%	-

彈性工時與混合式工作

為提升員工的工作滿意度與生活品質，透過彈性工時、混合式辦公、育嬰假與托育補助等策略，確保員工能夠在職場與個人生活之間取得良好平衡，並減少因過度工作導致的離職率。

彈性工時政策

針對部分職務，提供彈性工時機制，讓員工能夠根據個人需求與工作性質，調整上下班時間，以提高工作效率與滿意度。

遠距與混合辦公模式

員工可依據專案需求、工作性質與主管核准，彈性選擇遠距辦公或混合辦公模式，確保工作效率並兼顧生活安排。2024 年度，曾參與混合式辦公的員工比例約有 8%。

家庭友善政策

我們支持員工在家庭與職場間取得平衡，透過親職友善措施與額外家庭照顧假，減輕員工育兒與家庭責任。提供符合法規的育嬰假與托育補助，確保員工在組織內的長期發展不受家庭責任影響。2024 年，公司育嬰假申請人數為 6 位同仁，其中 5 位 (佔比 83%) 的員工在育嬰假結束後順利復職，顯示公司在支持員工兼顧工作與家庭方面的成效。

育兒津貼與彈性育兒假：

- 針對育有未滿三歲子女的員工，提供育兒津貼補助，協助家庭照顧負擔。
- 彈性育兒假：讓父母能夠彈性安排工作與家庭需求，確保親職角色能夠與職場發展並行。

新生入學假與陪產假：

- 優於法規標準，幼稚園及國小提供新生入學假各一天，鼓勵員工參與子女成長過程的重要日子，讓家庭親子關係更緊密。
- 陪產假天數高於法規標準，鼓勵員工在家庭與職場間取得平衡。

無性別薪資差異原則

透過市場薪資調查、績效獎勵制度和年度調薪機制，以確保內部薪酬符合公平性原則，避免因性別或其他非工作能力因素產生薪資落差，間接導致性別歧視主題。在內部也會不定期進行薪資結構與薪資級距的審查，以確保薪資制度符合公平性原則。

薪酬與市場對標

透過市場薪資調查及年度調薪機制，確保內部薪資具同業市場競爭力，並透過年度薪酬調整機制，確保薪資符合市場水準。

合理敘薪獎勵

整體薪酬獎勵策略強調以職責、績效及能力為核心，並結合市場行情，注重公平與差異化。我們致力於提供符合市場水準的目標薪資，新進員工的薪資依職位及職責設置，參考其經驗及學歷，不因年齡、性別、種族、宗教、婚姻或身心障礙等因素而有所不同。公司每年定期進行薪資調整，以年度一次為原則，並經執行長核准後執行。

在薪資結構上秉持透明及公平的原則，透過年度薪酬檢視機制確保各職位薪酬與市場水準相符。同時，我們關注非擔任主管職務的全時員工薪資平均數據，持續提升基層員工的福利待遇，以打造更穩定的職場環境。

非擔任主管職務之全時員工資訊	2024 年 (仟元 / 人)	與前一年度的 變動情形
員工薪資—平均數	928	+1.9780 %
員工薪資—中位數	799	+3.3364%

備註 1：員工薪資係指當年度薪資總額，採權責發生之應計基礎，包含經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費（不論應稅或免稅）及非經常性薪資（非按月發放之津貼、各式獎金、員工酬勞等）。

備註 2：主管職務係指公司經理人（副總級以上主管）。

員工酬勞

依據公司章程第十九條的規定，每當年度有盈餘時，公司將提撥 5%~15% 作為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工，並根據員工的職等、年度績效表現、貢獻度與管理職等指標進行公平分配，使全體同仁共享公司的經營成果，以回饋員工之付出。這政策展現了對員工貢獻的高度重視，於透過具體行動回饋員工的付出。

員工酬勞	2022 年	2023 年	2024 年
發放總額 (元)	24,795,845	22,711,178	16,289,026

退休制度

為營造友善職場環境與提升員工對公司的長期承諾度，本公司除依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》辦理退休金制度，確保員工退休後之基本生活保障外，亦將退休機制視為員工留任與組織經驗傳承的重要環節。

在保障層面，公司依舊制規定提撥退休準備金至專戶，並於每年檢視餘額是否足以支應即將退休員工之權益；新制則依月提撥 6% 以上退休金至員工個人專戶。

在延任彈性上，配合《勞動基準法》之修法精神，公司設有延後退休機制，凡年滿 65 歲員工，得依意願與公司協商延後退休，依內部「員工退休管理辦法」辦理。此機制兼顧員工自我價值實現與組織對關鍵經驗與技術的留存，進一步促進跨世代知識傳承與組織韌性提升。

其他激勵措施

為鼓勵員工追求卓越與持續成長，故制定各項獎勵措施鼓勵員工勇於創新、強化自我專業技能，且對於工作表現優異之員工給予即時鼓勵及肯定，以激勵工作士氣、激發敬業精神及提高工作績效，以期未來能共同攜手創造更多價值。

■ 工作表現獎勵：

各部門得就表現傑出的員工，無論是工作態度盡心負責、工作產出超乎預期，甚或接受額外工作指派亦能圓滿達成工作任務者，皆能在年度預算內提報予以即時獎勵。

■ 部門貢獻獎勵：

各部門得於全年度對於部門內部或公司整體績效、營運發展、形象聲望具重大實質貢獻之情形，堪為部門或幕僚楷模之員工，提報部門貢獻予以獎勵。

■ 公司特別獎勵：

對創造公司整體績效、營運發展、形象聲望具特別貢獻，堪為楷模者，由公司特別予以獎勵，獎項包含「績優部門 - 董事長獎」、「績優部門 - 總經理獎」、「最佳利潤貢獻單位」、「最佳人年服務淨利潤貢獻」、「最佳業務成長部門」等獎項。

	項目	2022 年	2023 年	2024 年
工作表現獎勵	發放人數	267	289	290
	發放金額	1,977,000	2,519,000	2,465,000
部門貢獻獎勵	發放人數	16	16	16
	發放金額	770,000	770,000	800,000
公司特別獎勵	發放人數	6	15	21
	發放金額	280,000	240,000	460,000
小計	發放人數	289	320	327
	發放金額	3,027,000	3,529,000	3,725,000

■ 鼓勵同仁研發創新技術，於研發成果取得專利主管機關之受理、獲得證書時予以獎勵。

項目	2022 年	2023 年	2024 年
發放人數	4	5	6
發放金額	10,000	35,000	100,000



員工留任

透過提供公平且具競爭力的薪酬與福利，並推行完善的績效管理制度，設立長期激勵機制與獎勵計畫，旨在提升員工的敬業度與歸屬感，為公司與員工的共同成長奠定基石。我們訂定了以人才穩定性為目標的長期策略，期望在 2030 年前，我們將績優人才的留任率維持在 88% 以上（離職率低於 12%）。

公司近三年平均離職率為 14.42%，2024 年整體離職率為 14.24%，2023 年整體離職率為 12.21%，2022 年整體離職率為 16.81%，相較同產業界平均 16 至 20% 的離職率仍在可控範圍，顯示出公司在人才管理方面的持續優化，在改善員工滿意度及組織歸屬感上的努力上仍具相當成效。

不定期員工近 3 年離職率統計

	年份	2022 年	2023 年	2024 年
離職人數	男性	115	80	112
	女性	59	65	78
	小計	174	145	190
離職率		16.81%	12.21%	14.24%

員工敬業度與組織向心力

員工的歸屬感與滿意度是企業穩健發展的基石。因此，我們積極建立雙向溝通平台，透過員工訪談、滿意度調查與改善機制，了解員工需求，並將回饋納入管理決策中。

■ 員工溝通與互動訪談

- 定期員工訪談：透過輕鬆且尊重隱私的對話方式，讓員工能自由表達對企業文化、職場環境及個人發展的想法，確保意見被聆聽與重視。
- 管理層定期回應與改善：根據訪談結果，公司召開專案會議，制定具體的改善計畫，逐步納入日常管理與未來策略。



多層次預防機制—職業安全衛生教育訓練及宣導

在 2024 年，我們秉持「以人為本、安全第一」的原則，積極推動職業安全衛生教育訓練，將員工的健康與安全視為企業可持續發展的基石。為進一步預防潛在風險，將持續優化更新制定多層次的預防機制：

- 強化安全教育與培訓：定期舉辦針對職業安全課程，涵蓋操作規範、緊急應變以及健康管理等，幫助員工提高風險辨識能力和安全意識。
 1. 新進人員及職務性質調動人員之職安教育訓練。
 2. 在職勞工職安教育訓練。
 3. 職安管理人員、醫護人員、急救人員、特定作業勞工之職安教育訓練。
- 各部門得因業務需求設置職安人員，執行各項職業安全衛生作業。
- 公司專任護理師每季進行職業安全衛生及交通安全宣導，職安人員不定時公告職業安全衛生法令宣導事項。

我們透過內外結合的專業培訓、宣傳機制，確保員工不僅具備基本的安全知識，更能掌握應對複雜作業環境的技能，進一步提升全體員工的安全防護能力。資拓宏宇在各營運據點根據法律規範與實際需求，設計並實施系統化的職業安全衛生教育計劃。透過內部講師和外部專業單位的協作，我們開設多樣化的實體課程，涵蓋：

領域	內容
基礎安全知識	包括工作場所潛在危害識別、緊急應變流程、個人防護設備使用，以及職場安全操作規範，讓員工具備防範職業風險的基本能力。
安全巡檢與應變訓練	規劃定期及不定期的職場安全巡檢，並設計模擬應變演練，以強化員工對於火災、緊急避難等突發事件的應變能力
心理健康與壓力管理	設計心理健康課程，協助員工掌握壓力管理技巧，提升工作韌性與心理健康水平。

每年我們會針對全體員工 (包含新進員工) 進行必修通識線上課程之培訓，其中包含「職場不法侵害」、「職業安全衛生教育」等內容，每年完課率皆達 100%。在透過定期的課程訓練，可增強員工的職場安全意識與自我保護能力，此外也幫助多位同仁成功取得相關專業證照，為應對各類潛在風險提供了有力保障。

2024 年度職業安全衛生相關證照訓練統計

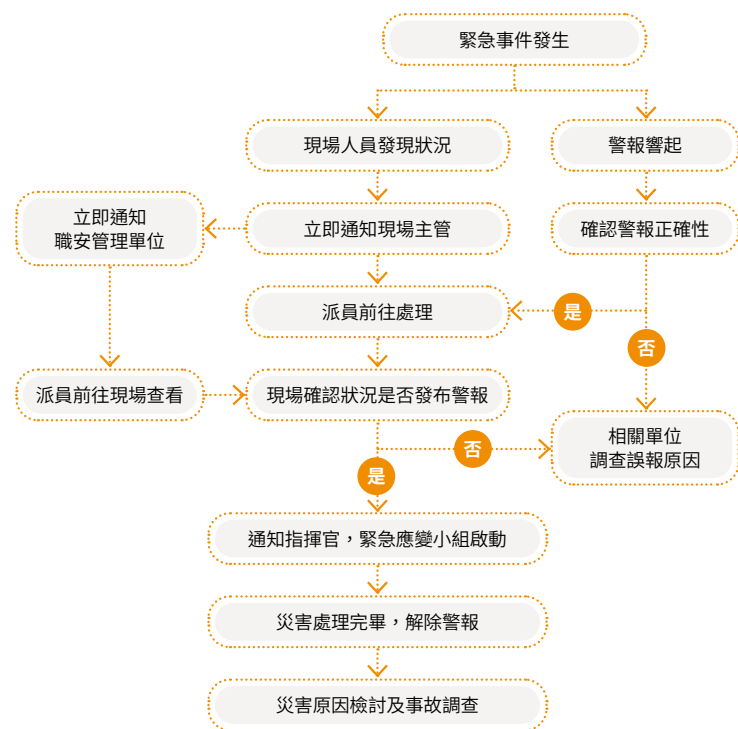
證照名稱	證照張數	受訓總時數
乙級勞工安全衛生管理技術士	1	115
甲種職業安全衛生業務主管	11	462
乙種職業安全衛生業務主管	1	35
丙種職業安全衛生業務主管	6	126
營造業甲種職業安全衛生業務主管	3	126
營造業丙種職業安全衛生業務主管	1	32
防火管理人合格證書	2	24
急救人員證照	35	417

備註：均在效期內，故 2024 年度未安排回訓

- **緊急應變機制：**針對各辦公室制定緊急應變計畫書，遵循該計畫各項應變機制，降低可能造成的人員傷害及財產損。

◦ 完善溝通與回饋機制

建置完善通報機制與流程，如下圖：



◦ 針對不同的危害情境，如火災、防空避難事故等，制定應變計畫，並每年舉辦至少一次教育訓練或模擬演練，確保員工能夠迅速反應並採取適當應對措施。

- **緊急醫療救援：**第一時間安排受傷員工接受適當的醫療處置，確保傷害影響最低。
- **心理支持與復健計畫：**針對受影響員工提供心理諮詢與壓力管理協助，並定期追蹤，確保其能夠順利復原並重返工作崗位。

職場性騷擾防治措施

基於創造和諧平等的職場並防止員工遭受職場不法侵害（包含言語霸凌、肢體霸凌、心理暴力或性騷擾），以及維護兩性工作平權，我們明確訂定《性騷擾防治管制辦法》、《員工申訴管理辦法》與《執行職務不法侵害預防計畫》，並且提供開放且透明的溝通管道，透過電子信箱、電話專線等，讓員工可循管道投訴與舉報，受理後由專案小組負責、調查、處置、報告與回饋。除了年度職場不法侵害防治訓練外，我們也透過性騷擾防治宣導海報、舉辦性騷擾防治活動與訓練課程等方式，持續強化員工對於性騷擾防治之意識，盡力做到事前預防或事件發生時採取立即有效之糾正及補救措施，以保障單位內員工權益。

申訴與防治機制

▪ 專業申訴管道設置

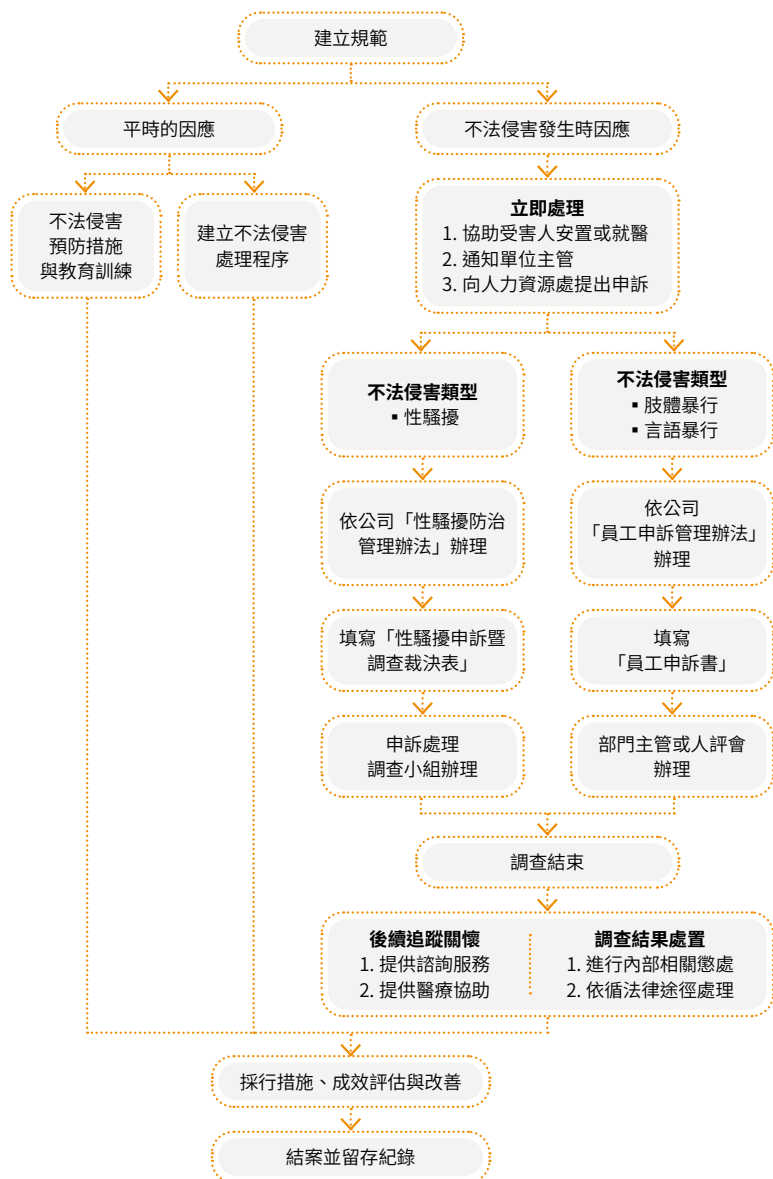
- 公司設置性騷擾申訴處理信箱，確保員工在安全、保密的環境中提出申訴。
- 內部專責人員受理案件，確保每位員工皆能在無壓力、無報復風險的情況下獲得公平的調查與回應。

▪ 職場性騷擾申訴調查委員會

- 設置性騷擾申訴處理委員會，處理性騷擾事件之申訴。由勞資雙方代表共同組成處理及調查性騷擾案件。委員會設置委員 5 人至 7 人，其女性代表比例不得低於 1/2，男性代表以 1/3 以上為宜，視實際需要聘請專家學者擔任委員會成員，以確保調查的公平性與專業性。
- 公司確認受理之申訴案件，應於申訴提出或移送申訴案件到達之次日起 7 日內進行調查，並 2 個月內調查完畢，必要時得延長 1 個月，延長以 1 次為限，並通知當事人，確保案件能夠快速且公正地解決。惟委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前款期限之限制。

歧視事件類型	2023 年 發生件數	2024 年 發生件數	已處理 案件數	未解決 案件數	主要改善措施
性別歧視	0	0	0	0	
其他歧視	0	0	0	0	
職場霸凌	0	0	0	0	
職場性騷擾	0	2 (同一位行為人)	2	0	申訴處理、執行懲戒、加強教育訓練及防治宣導

職場性騷擾申訴調查處理流程圖



透明的處理流程與懲戒機制

公平調查與隱私保護

- 申訴案件調查期間，公司確保申訴人與被申訴人皆採隱私保護處理，所有案件處理程序均予以保密，以避免可能的報復或不當影響。
- 針對調查完成後發現其不當行為若屬實，公司會根據《性騷擾防治管理辦法》與《人員獎懲辦法》，對違規行為進行必要的懲處措施，最重將依據勞動基準法第十二條規範予以解雇處份。

性別平等與職場防治培訓

我們每年皆會針對所有員工（包含新進員工）進行包含「職場不法侵害」、「職業安全衛生教育」等 7 門必修通識線上課程之培訓；自 2024 年起，我們更致力於推動 DEI 理念，鼓勵同仁站出來響應反霸凌、反歧視，致力於一同創造多元共融的職場環境，於是更增加「翻轉隱形偏見：多元接納影響力」兩堂必訓課程，使得年度必訓宣導課程達 9 門並要求線上測驗應達滿分始過關作為完訓依據，每年完課率皆達 100%。

近年更持續舉辦性騷擾防治活動與訓練課程，其內容涵蓋定義、類型、迷思及防治方法，藉以提升對性騷擾的認識，並強調自我保護與職場防制。透過知識分享與實例探討，幫助學員建立正確觀念，課後以小測驗檢視學習成效，確保理解與實踐能力。

未來，我們將設立更完善的內部監測與審查機制，確保所有申訴案件皆獲得適當處理，以內部教育增進同仁性別平等與職場尊重的認知與理解，落實企業價值、保職場環境的公平性與安全性，讓所有員工皆能在尊重、包容、安心的環境中發展，無須擔憂報復性行為或不當對待。





06 社會參與



- | | | |
|-----|------------|-----|
| 6-1 | 發揮社會影響力 | 119 |
| 6-2 | 多元包容性的社會公益 | 121 |

06

社會參與

我們作為資通訊（ICT）與雲端技術服務提供者，我們理解科技在推動社會進步與環境永續中的關鍵作用，因此，秉持「科技為善，企業共好」的理念，我們運用企業資源、員工參與和專業技術，逐步推動可行的 ESG 公益行動，同時以「關懷弱勢、健康促進、環境永續、科技公益」為核心領域，並為企業與社會創造共好價值，期能成為推動社會進步的積極力量。

科技賦能，逐步深化公益影響力

我們的公益行動主要聚焦於「關懷弱勢、健康促進、環境永續、科技公益」四大核心領域，並與聯合國永續發展目標（SDGs）緊密對接，未來我們將根據企業發展策略與資源狀況，適時調整與深化相關行動計畫。

公益核心領域與行動框架

核心領域	對應 SDGs	公司行動計畫	影響層面
關懷弱勢	SDG 2 終結飢餓 SDG 10 減少不平等	1. 社福機構慈善物資捐贈 2. 二手物資捐贈 3. 支持 NGO 公益專案	幫助弱勢群體的生活品質，延長物資使用壽命，減少浪費，同時幫助弱勢族群，另將資源挹注公益組織，提升社會影響力。
健康促進	SDG 3 健康與福祉	1. 每年 1 場捐血活動 2. 健康森林齊步走活動	直接幫助有輸血需求之病患，拯救生命；提升員工的健康並落實生態永續的推動理念。
環境永續	SDG 4 優質教育 SDG 12 負責任的生產與消費 SDG 14 保育海洋生態 SDG 15 保育陸地生態	1. 永續農耕行動 2. 淨灘行動 3. 健康森林齊步走活動 4. 綠色辦公行動	體驗無毒栽種之永續農耕，減少化學污染並促進糧食安全；減少海洋廢棄物，保護海洋生態；降低碳排與資源浪費，促進企業內部環保文化。
科技公益	SDG 3 健康與福祉 SDG 9 產業創新與基礎建設 SDG 13 氣候行動	1. 以公司資訊科技專業為社會創造科技共善 2. 員工參與資安課程	提升公司專業技術（智慧城市 / 智慧金融 / 智慧醫療 / 智慧政府）提升社會數位能力，縮小科技落差；提升社會整體資安意識，防範資訊安全風險。

公益策略與行動機制

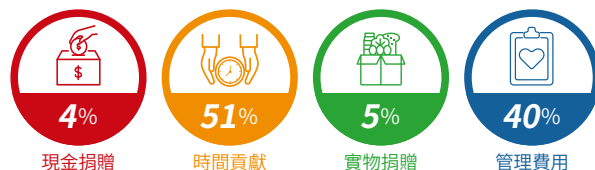
我們採取「企業資源投入 + 員工志工參與 + 社會夥伴合作」的模式，期能推動公益行動從短期參與轉變為長期影響力，並透過定期評估調整策略與資源投入，確保企業與社會的共好。

策略層面	行動機制	未來發展方向
企業資源投入	財務支持、物資捐贈、技術賦能	每年定期評估 ESG 相關預算，逐步提升企業資投入之力度
員工志工參與	志願服務、文化倡議、共善共好	優化並持續推動內部志工制度，提升志工參與率與志工時數
社會夥伴合作	產業合作、社福機構夥伴	強化與 ESG 相關單位（含社福機構夥伴）的合作機會

我們將持續深化這些核心公益領域與行動框架，透過更精準的資源整合與策略合作，讓企業的社會責任從「參與」轉變為「創造」，不僅提供短期援助，更能建立可持續的社會價值。我們深信企業的成功不僅來自於卓越的商業表現，更奠基於與社會共生共榮的承諾。

社會影響力投入

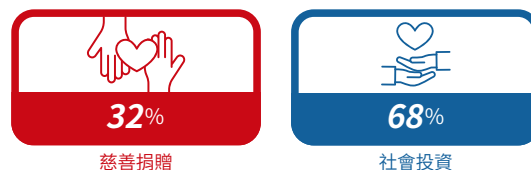
2024 年資源投入：



註 1：時間貢獻計算方式為當年度平均時薪乘上志工投入時數。

註 2：管理費用為活動費用含行政人事費用與捐贈以外之活動投入成本。

2024 年社會參與類型：



慈善捐贈：

針對急難的民眾或團體提供即時性的現金、產品或物資。

社會投資：

結合 NGO/NPO 及社區組織合作舉辦公益活動，協助解決社會主題，並給予支持對象所需要的協助，藉以提升協助對象之就業能力、建立社會認同感以滿足身心靈之健全。

結合員工力量的志工行動，探索更多社會影響力

資拓宏宇秉持企業公民責任，積極推動員工參與社會公益，並於 2024 年起正式制定《志工假政策》，將其納入公司工作規則並報備主管機關。

凡員工主動參與與社會關懷、環境保護、教育支持等無償公益行動（如弱勢族群關懷、偏鄉學校協助、動物保護、環境保育等；惟不含宗教傳教性質者），每年可申請最多 16 小時全薪志工假，作為具制度保障之支持措施。該假別鼓勵同仁透過實際行動參與社會服務，展現企業與個體對永續發展的共同承諾。公司亦支持員工以個人或部門為單位參與公益活動，未來將依據實際資源與員工回饋，持續拓展合作形式與參與機會，深化企業社會影響力，擴大公益參與效益。





未來發展方向：

- 員工公益參與紀錄與表彰機制：鼓勵長期參與的員工，建立內部認可制度
- 探索數位公益機會：運用公司各事業體專業技術資源，支持遠距志工、線上公益課程等方式參與社會貢獻
- 公益合作夥伴拓展：視公司 ESG 發展方向，評估與更多元的非營利組織結盟

2024 年志工假投入——多元支持措施與未來發展方向



投入類型	2024 年投入時數
志工服務人次	35
志工服務時數	318

6-1 發揮社會影響力

專案化社會公益模式

資拓宏宇秉持「科技為善，企業共好」理念，結合資訊服務專業積極推動永續轉型，採取專案化公益模式，以知識共享與產業交流擴大企業的社會影響力。

公司除投入資源舉辦永續與數位轉型相關論壇，也邀請產官學界專家共同參與，打造實務交流平台，以下為近年重點行動摘要：

主辦協辦或積極參與外部 IT 與永續相關研討會（2023-2024）

日期	活動名稱	角色	主題貢獻	合作夥伴／講者
2024.10.23	數位轉型 永續前行論壇	主辦	雲端智能生態圈與雙軸轉型	資策會洪春暉所長 綠經中心劉哲良博士
2024.03.29	數位永續高峰會	協辦 白金贊助	「建構線上碳流平台」專題演講	iThome 主辦
2023.10.25	解鎖 ESG 升級關鍵論壇	主辦	綠色低碳轉型的 AI 策略	多位產業與學研專家
2023.06.30	數位創新共享生態圈線上研討會	主辦	API 治理策略與實務分享	KPMG、Kong API 大廠

積極協助政府建置國家型資訊系統，屢獲獎項肯定

自 2020 年起，面對新冠疫情全國防疫挑戰，資拓宏宇醫療照護團隊發揮 IT 專業，積極協助政府建置多項防疫資訊系統，強化醫療行政數位化效率，為防疫政策執行提供穩定技術支援。

協力建置系統內容包括：

- 健保卡查詢旅遊史、健保後台緊急功能增修
- 口罩實名制、入境旅客健康聲明與居家檢疫管理系統
- 確診個案自主回報與自主疫調平台
- 防疫追蹤系統、旅遊泡泡管理、境外生入境與防疫保險流程整合
- 行政處分書開立優化、防疫車隊與檢驗資訊整合平台

透過系統快速上線與功能擴充，有效協助醫療院所與地方政府提升應變效率，並降低人工行政負擔。

因於疫情期間積極貢獻公共服務，本公司團隊榮獲：

- 總統府頒發「2020 防疫國家隊」紀念徽章
- 中央流行疫情指揮中心頒贈「感恩有你 齊心抗疫」徽章



此一經驗除展現企業的公共價值角色，也體現資拓宏宇結合核心能力回應重大社會議題的永續實踐。

資拓宏宇長期投入於公共服務與智慧城市領域，致力於以資訊技術改善民眾生活品質，提升政府數位治理效率。透過與各級政府機關之合作專案，推動數位轉型、智慧交通、災防應變與服務整合，並屢獲公部門及產業協會肯定。近年獲得之獎項與表揚摘要於下頁表示。

資拓宏宇之獲獎肯定

年度	實績	獎項說明
2024 年	「2024 雲端物聯網創新獎」優良應用獎	資拓宏宇與康地科技協助臺南市政府交通局以「AI 影像辨識之整合智慧交通管理系統」榮獲「2024 雲端物聯網創新獎」優良應用獎。
2024 年	「行政院第 6 屆服務獎」 「112 年度交通部服務獎」	資拓宏宇協助桃園機場公司有功囊括「行政院第 6 屆服務獎」及「112 年度交通部服務獎」兩項肯定。
2024 年	台南市政府水利局感謝狀	資拓宏宇協助台南市政府水利局參加第六屆政府服務獎實地訪視之防災系統支援事宜，榮獲佳績，獲頒台南市政府水利局感謝狀
2023 年	感恩有你 齊心抗疫紀念徽章 防疫國家隊紀念徽章	資拓宏宇自 109 年春節假期期間開始，即陸續透過 IT 專業，高效因應政府防疫政策全力參與 Covid-19 防疫工作，包含：在健保後台系統緊急增修介接功能、完成口罩實名制、健保卡查察旅遊史、機場檢疫、確診個案自主回報系統、旅客入境健康聲明暨居家檢疫電子化、防疫追蹤系統擴充系統功能等防疫資訊系統之建置，為國家防疫政策上貢獻公司之力，分別榮獲蔡英文總統頒發「2020 防疫國家隊」紀念徽章與指揮中心頒發「感恩有你 齊心抗疫」紀念徽章。
2023 年	智慧運輸應用獎	資拓宏宇與高雄市政府交通局攜手打造「突破傳統交控思維，打造新一代智慧運輸系統」專案，獲得中華智慧運輸協會肯定並頒發 2023 年度智慧運輸應用獎。
2023 年	智慧運輸應用獎	資拓宏宇與桃園國際機場股份有限公司合作之「桃園國際機場數位轉型之機場數位資訊整合平臺」專案，獲得中華智慧運輸協會肯定並頒發「2023 年度智慧運輸應用獎」。
2022 年	智慧運輸系統發展建設計畫特優	資拓宏宇協助高雄市政府推動「新一代智慧運輸系統設計與實作計畫」，獲得「交通部 111 年度智慧運輸系統發展建設計畫」特優評鑑肯定。
2022 年	智慧運輸系統發展建設計畫特優	資拓宏宇協助臺北市政府推動「111 年協助視障人士搭公車與過馬路計畫」，獲得「交通部 111 年度智慧運輸系統發展建設計畫」特優評鑑肯定。
2022 年	智慧運輸應用獎	資拓宏宇協助交通部推動「智慧交通大數據平臺 (TDX) 基礎建設及應用服務計畫」榮獲中華智慧運輸協會「2022 年度智慧運輸應用獎」肯定。
2022 年	智慧運輸應用獎	資拓宏宇協助臺南市政府交通局建置「AI 影像辨識智慧交通管理系統」榮獲中華智慧運輸協會「2022 年度智慧運輸應用獎」肯定。
2022 年	交通部智慧運輸系統發展建設計畫特優	資拓宏宇協助臺北市政府推動「臺北市感應性號誌設置計畫」經交通部「110 年度智慧運輸系統發展建設計畫」評鑑榮獲優等肯定。
2022 年	交通部智慧運輸系統發展建設計畫特優	資拓宏宇協助基隆市政府推動「基隆市啟動高齡者交通事故防制精進實驗計畫」經交通部「110 年度智慧運輸系統發展建設計畫」評鑑榮獲特優肯定。
2022 年	交通部智慧運輸系統發展建設計畫優等	資拓宏宇協助臺南市政府推動「臺南市 AI 影像辨識之智慧交通管理系統」經交通部「110 年度智慧運輸系統發展建設計畫」評鑑榮獲優等肯定。
2022 年	AWS 公共服務事業年度夥伴獎	資拓宏宇與 AWS 在公共部門領域深度合作，提供公共部門兼具智慧與創新的 AWS 解決方案，獲選 AWS 唯一在台灣的公共服務事業年度夥伴獎 (AWS Public Sector Partner of the Year) 肯定。
2022 年	高雄市政府交通局感謝狀	資拓宏宇因協助高雄市政府交通局於台灣燈會活動期間儀表板建置任務，使活動順利圓滿，獲高雄市交通局長張淑娟頒發感謝狀。
2021 年	智慧運輸產業創新獎	資拓宏宇因建置「臺北市智慧感應性號誌及行人闖紅燈告警系統」榮獲中華智慧運輸協會「110 年度智慧運輸產業創新獎」肯定
2021 年	交通部智慧運輸系統發展建設計畫特優	資拓宏宇協助桃園市政府推動「桃園高鐵聯絡道暨周邊路網 AI 號誌控制示範計畫」經交通部「109 年度智慧運輸系統發展建設計畫」評鑑榮獲特優肯定。
2021 年	交通部智慧運輸系統發展建設計畫優等	資拓宏宇協助新北市政府推動「新北市運輸走廊整合道路交通與多元資訊應用計畫」經交通部「109 年度智慧運輸系統發展建設計畫」評鑑榮獲優等肯定。
2021 年	交通部智慧運輸系統發展建設計畫特優	資拓宏宇協助桃園市政府推動「智慧交通控制技術結合大數據應用於大溪地區交通疏導計畫」經交通部「108 年度智慧運輸系統發展建設計畫」評鑑榮獲特優肯定。
2021 年	交通部智慧運輸系統發展建設計畫特優	資拓宏宇協助臺北市政府推動「利用物聯網科技與智慧手機協助視障者搭乘公車智慧交通安全試辦計畫」經交通部「108 年度智慧運輸系統發展建設計畫」評鑑榮獲特優肯定。
2021 年	交通部智慧運輸系統發展建設計畫佳作	資拓宏宇協助新北市政府推動「新北市運輸走廊整合道路交通與多元資訊計畫」經交通部「108 年度智慧運輸系統發展建設計畫」評鑑榮獲佳作肯定。

獲頒中華電信舉辦 SGS 驗證之永續分級——金級夥伴

2024 年二度獲頒金級供應商殊榮

我們於 2024 年 12 月 9 日由中華電信所舉辦之「中華電信 ESG 供應商夥伴交流會」中，繼 2021 年首度獲頒金級供應商殊榮後，於 2024 年再次榮獲永續分級證書最高等級之《金級夥伴 (Gold-Partner)》殊榮。該活動以「低碳為本、永續共贏」為主題，由台灣具指標性的驗證機構 SGS 執行多項 ESG 專業稽核驗證，聚焦於供應鏈低碳轉型與永續策略，並表彰在 ESG 實踐中表現卓越的供應商。



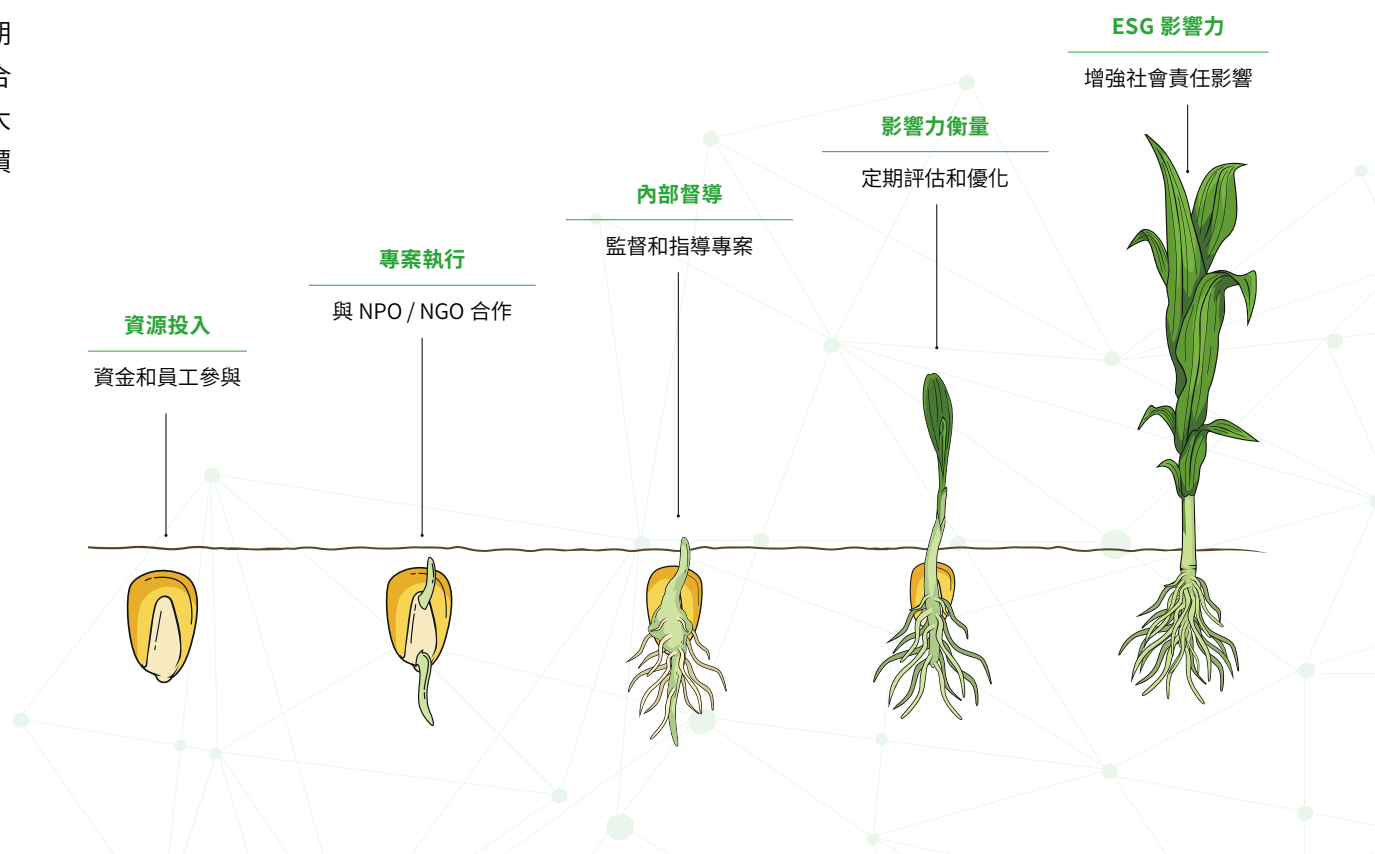
我們的公益行動不僅專注於短期援助，更強調長期影響與策略合作，透過內外部資源整合，擴大企業社會影響力，實踐「共創價值，永續前行」的企業承諾。

6-2 多元包容性的社會公益

我們一直努力實現多元包容的企業文化，因為我們相信人才多元性才是企業創新核心，所以公司持續推動包容與公平的職場環境，確保不同性別、年齡、族群及身心狀況的員工皆能獲得公平的工作機會與發展資源。另外，也一直積極透過社會責任行動與對弱勢群體的支持，公司不僅強化企業的社會影響力，也積極透過公益專案架構以推動各項社會公益活動，提升 ESG 的影響力並促進社會共榮。

公益專案管理架構

透過「資源投入 → 執行優化 → 影響力評估」的循環機制，確保企業公益資源有效運用。



【永續農作溯源・讓愛蔓延】專案

從一顆種子開始，播下希望，收穫永續

透過推動「永續農作溯源・讓愛蔓延」專案，結合企業志工行動與有機農業支持，透過土地共耕、糧食援助與食農教育三大面向，落實環境永續與社會共好。

一、友善耕作 × 氣候行動

因應氣候變遷與土地劣化議題，公司攜手小農認養友善農田，2024 年由董事長、總經理帶領 77 位志工，投入地瓜種植、拉藤與除草等自然農法，不使用農藥與化肥，以維護生物多樣性與減少碳足跡，呼應 **SDG 12「責任消費與生產」**、**SDG 15「陸域生態保育」**。

二、糧食捐贈 × 弱勢扶助

專案成果化為具體援助，透過 NGO 平台捐贈 200 斤愛心米與 200 斤有機蔬果，支援 10 間育幼院孩童的日常營養，促進其健康成長。此舉對應 **SDG 2「終結飢餓」**、**SDG 3「健康與福祉」**、**SDG 10「減少不平等」** 及 **SDG 17「夥伴關係」**。

三、食農教育 × 永續價值傳承

活動結合食農體驗與 ESG 教育，由志工家庭共同參與，強化對土地與糧食議題的理解與關注，進一步推動「永續生活從自身開始」的價值觀，呼應 **SDG 4「優質教育」**。



【氣候風險管理平台】專案

以氣象科技應對氣候風險，強化企業氣候韌性

長期深耕氣象與防災應用資訊服務，協助政府部門及研究機構提升氣候預警能量，並於 2024 年推出「氣候風險管理平台」專案，結合科技應用與環境教育，協助企業與社會共同強化氣候韌性。

一、數位科技 × 氣候風險管理

本公司氣象團隊自主研發「氣候風險管理平台」，整合氣象監測、災害模擬、風險預測與視覺化儀表板，提供：

- 氣候風險識別與衝擊評估
- 與國際準則接軌（TCFD、IFRS）
- 支援 ESG 報告與氣候揭露

此平台可協助企業針對洪水、熱浪、乾旱等氣候風險進行定量分析與預警管理，強化營運中斷風險控管能力。

二、體驗學習 × 建構氣候韌性文化

為深化內部與社會對氣候議題的認知，2024 年公司發起「氣候行動力」體驗活動，共計 80 位企業同仁與社會夥伴參與，結合低碳體驗與環境教育，具體內容如下：

	說明	對應 SDG
氣候風險走讀（十一份文化園區）	導覽都市氣候衝擊與永續城鄉規劃	SDG 11
庫泥燒陶偶體驗	再利用石門水庫淤泥，傳達碳足跡與廢棄物資源化概念	SDG 12
ESG 教育工作坊	介紹氣候變遷趨勢、企業減碳路徑、國際氣候規範	SDG 13

參與者透過實地參訪與創作體驗，理解氣候風險對城市、產業與日常生活的影響，強化 ESG 整合與氣候意識的實踐深度。





【淨灘愛海洋】專案

落實海洋永續行動

自 2016 年起持續推動「淨灘愛海洋」專案，結合員工志工行動與海洋保育教育，實際參與台灣北海岸淨灘活動，身體力行守護海洋生態，展現企業對 **SDG 14「保育海洋生態」** 的長期承諾。

年度	地點	參與人數	廢棄物重量
2023	新北市金山新金山海灘	約 100 人	230 公斤
2020	新北市萬里下寮沙灘	80 人	近 100 公斤
2019	金山中角灣	80 人	230 公斤
2018	金山沙珠灣	78 人	322.7 公斤
2017	金山沙珠灣	70 人	354.6 公斤 (塑膠製品 167.4 公斤)

五年來，參與人次累計逾 400 人次，合計清理海廢逾 1,200 公斤，其中以塑膠製品為最大宗，顯示一次性塑料已成為海洋污染主因。

行動延伸：從淨灘到減塑文化

觀察淨灘成果後，進一步推動內部減塑文化轉型，落實以下措施：

- Happy Hour 活動取消一次性餐具
- 辦公區域倡導自備餐具
- 員工日常減塑倡議與教育推廣

透過由內而外的實踐方式，將永續意識由參與型活動延伸至員工日常生活，培養行為改變，擴大 ESG 社會影響力。將持續舉辦年度淨灘活動，並擴展 ESG 參與式行動的形式，強化企業與員工共同實踐「減塑生活」、「責任消費」、「環境教育」等關鍵行動，深化永續文化落地，進一步推動 SDG 12、13 與 14 的整合實踐。



【健康森林齊步走・生態永續一起守】專案

為推動健康職場與生態永續理念，資拓宏宇於 2024 年 10 月舉辦「健康森林齊步走」計步挑戰活動，結合健康促進、減碳行動與植樹造林，創造正向社會與環境影響力。

	數據成果
員工參與人數	444 人
活動天數	30 天
總計步數	103,087,434 步
減碳量	約 14.64 公噸 CO ₂
累積植樹點數	10,943 點
植樹數量	合計 30 棵
植樹地點	高雄市茄苳濕地（黑面琵鷺棲地保育區）
獲獎紀錄	獲頒「最佳綠意貢獻獎」

參與員工每日達成 5,000 步數標準，即可累積植樹點數，活動結束後由「高雄市愛種樹協會」代為種植，選用耐鹽、耐旱本土樹種，以多樣性植栽方式守護濕地生態。

「健康森林齊步走」係延續 2023 年「健康齊步走」計畫所發展，將職工健康與環境永續兩者結合。2023 年首度舉辦便吸引 199 名同仁參與，共累積 1.01 億步，經保守估算若與運輸工具的碳排放量相比，相當於減碳達 14.43 噸，為後續擴大推行奠定基礎。

員工的一小步，累積起來都會是舉足輕重的重要貢獻，公司將每年舉辦「健康齊步走」系列活動，並持續引入碳足跡轉換、減塑行動、綠生活倡議等 ESG 元素，深化員工參與感與社會影響力，落實永續職場與環境責任。

【樂捐溫暖・熱血傳愛】專案

我們長期投入社會公益，2024 年以實際行動展現對醫療資源與公共健康的支持，推動【樂捐溫暖・熱血傳愛】捐血專案，結合公司組織活動與員工自主響應，持續擴大社會正向影響力。

年度捐血成果總覽



	數據
參與人數	122 人（含活動日與後續響應）
總捐血袋數	182 袋
捐血總量	45,250 毫升
2024 年 3 月 29 日捐血日成果	68 人 / 103 袋 / 25,750 毫升
後續自主捐血響應成果	54 人 / 79 袋 / 19,500 毫升

這場公益行動不僅是一場捐血活動，更是一種企業文化的展現：

- **多元參與：**鼓勵所有員工皆能不分部門、不分角色參與。
- **自發延續：**超過四成參與者於活動後持續自主捐血，反映公益文化已內化。
- **文化擴散：**藉活動傳遞包容、共融社會價值，讓公益參與成為日常一環。

其他公益活動之支持專案

除持續推動 ESG 核心業務發展與志工參與外，也關注社會多元面向的需求，透過物資捐助、教育資源支持與弱勢照護等行動，善盡企業社會責任。我們視每一次公益參與為建立正向循環的起點，積極發揮企業影響力，強化社會連結，實踐企業公民的長期承諾。

關懷弱勢群體：即時援助 × 長期關注

我們持續關注社會弱勢議題，透過捐助實際物資，回應民生需求，並強化企業在社會照顧角色的參與。

- 合作單位：松山東社慈福宮
- 參與活動：「送愛心捐白米物資」公益計畫
- 捐助內容：白米等民生物資新台幣 10,000 元
- 公益效益：支援經濟弱勢家庭基本生活，穩定短期生活條件，並提升社會對弱勢議題的關注。

推動教育公平：縮短城鄉差距 × 創造機會平等

教育資源的均等是實現社會共榮與長期社會投資的核心。本公司積極響應公益教育行動，支持偏鄉學童的學習機會。

- 合作單位：台新銀行公益慈善基金會「您的一票，決定愛的力量」
- 捐款對象：臺東縣友善關懷協會
- 捐款金額：新台幣 20,000 元
- 公益目標：協助偏鄉學童獲得補教、課輔與生活輔導資源，創造多元學習與成長機會。

我們深信，企業的價值不僅體現在經營績效與技術創新，更來自其在社會中所扮演的角色與責任。我們持續將本業專長延伸至公益與公共領域，藉由數位科技應用、環境保護行動與社會參與策略，擴大對社會的正向影響力，並致力於打造具系統性、可持續的公益參與模式。

透過結合志工制度、ESG 教育、跨部門合作與在地連結，資拓宏宇不僅回應聯合國永續發展目標（SDGs），亦強化員工與企業共同實踐社會責任的意識，逐步推動企業文化由內而外深化「科技為善、企業共好」的行動理念。

展望未來，我們將持續盤點公共價值創造的具體成果與潛在風險，優化各項公益參與機制與影響力衡量方法，並依據企業資源與核心能力，深化多元利害關係人合作，為台灣社會、產業與環境的永續發展做出穩健而務實的貢獻。

附錄

全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表	128
永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表	132
上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表	134
第三方查證聲明書	135

全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表

使用聲明	參照 GRI Standards (2021 年版) 報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間之內容
使用的 GRI1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI2：一般揭露				
組織報導實務				
2-1	組織詳細資訊	2-1.1 關於資拓宏宇	32	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	03	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	03 04	
2-4	資訊重編	N/A		首年發行，無資訊重編
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	04	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3-2.1 負責任的供應鏈管理	72	
2-7	員工 (僱員)	5-2.2 人才留任	105	
2-8	非員工的工作者 (非僱員)	5-2.2 人才留任	105	
治理				
2-9	治理結構及組成	2-1.1 關於資拓宏宇	37	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-1.1 關於資拓宏宇	40	
2-11	最高治理單位的主席	2-1.1 關於資拓宏宇	37	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-1.1 關於資拓宏宇	37	
2-13	衝擊管理的負責人	2-1.1 關於資拓宏宇	37	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2-1.1 關於資拓宏宇	37	
2-15	利益衝突	2-1.1 關於資拓宏宇	38	
2-16	溝通關鍵重大事件	1-4 利害關係人鑑別與溝通	18	
2-17	最高治理單位的群體智識	2-1.1 關於資拓宏宇	39	
2-18	最高治理單位的績效評估	2-1.1 關於資拓宏宇	43	
2-19	薪酬政策	2-1.1 關於資拓宏宇	42	
2-20	薪酬決定流程	2-1.1 關於資拓宏宇	42	
2-21	年度總薪酬比率	2-1.1 關於資拓宏宇 5-2 員工訓練與發展	42 108	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI2：一般揭露				
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	1-3 永續發展	14 33	
2-23	政策承諾	董事長的話	05 06	
2-24	納入政策承諾	1-3 永續發展	14	
2-25	補救負面衝擊的程序	2-3 營運風險管理	57	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-4 利害關係人鑑別與溝通 重大性主題管理方針	18	
2-27	法規遵循	2-1.2 法律遵循	45	
2-28	公協會的會員資格	2-1.1 關於資拓宏宇	36	
利害關係人議和				
2-29	利害關係人議合方針	1-4 利害關係人鑑別與溝通	18	
2-30	團體協約	N/A		截至 2024 年底，公司未與任何勞工團體簽訂團體協約，本指標目前不適用。

GRI 特定主題揭露：重大主題					
主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1-5 重大主題鑑別流程	19	
	3-2	重大主題列表	1-5 重大主題鑑別流程	26	
永續發展					
重大主題：永續發展					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	14	
GRI 404: 培訓與教育 2016	404-2	員工技能提升與轉型支援計畫	1-3 永續發展	14	員工永續教育與 ESG 專業證照培訓屬於技能提升與人權教育訓練。
GRI 405: 多元與平等機會 2016	405-1	員工多元性（性別、年齡等）	1-3 永續發展	14	涵蓋多項永續政策（誠信、環境、人權）及落實情形。
GRI 406: 非歧視 2016	406-1	有關歧視事件與應對措施	1-3 永續發展	14	同上
GRI 412: 人權評估 2016	412-2	員工人權教育訓練	1-3 永續發展	14	員工永續教育與 ESG 專業證照培訓屬於技能提升與人權教育訓練。
GRI 305: 溫室氣體排放 2016	305-1	範疇一溫室氣體排放	1-3 永續發展	14	提及碳盤查、能源管理與減碳目標，對應能源與氣候行動相關揭露項目。
GRI 305: 溫室氣體排放 2016	305-2	範疇二溫室氣體排放	1-3 永續發展	14	同上
GRI 305: 溫室氣體排放 2016	305-3	範疇三溫室氣體排放	1-3 永續發展	14	同上
GRI 305: 溫室氣體排放 2016	305-5	溫室氣體減量行動	1-3 永續發展	15	同上
公司治理					
重大主題：公司治理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	31	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	直接經濟價值的創造與分配	2-4 財務績效	61	披露組織創造和分配經濟價值的相關數據。
GRI405：員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	2-1.1 關於資拓宏宇	38	
			5-2.2 人才留任	105	

GRI 特定主題揭露：重大主題					
主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
公司治理					
重大主題：公司治理					
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2-1.2 法律遵循	45	2024 年度，公司未發現任何已確認之貪腐事件。
GRI 205：反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2-1.2 法律遵循	45	
重大主題：資訊安全與個資隱私					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	48	2024 年無發生任何客戶隱私投訴事件。
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	驗證的客戶隱私投訴	2-2 資訊安全與個資隱私	54	
重大主題：營運風險管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	55	主要風險因應措施 / 涉及資安事件預防與應對。
GRI 2：一般揭露	2-23	組織的政策承諾	2-3 營運風險管理	55	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	驗證的客戶隱私投訴	2-3 營運風險管理	58 59	對應於風險因應中提及「核心人力異動與人力補足困難」的管理行動。
GRI 401：聘僱 2016	401-1	員工異動情形	2-3 營運風險管理	58	
GRI 404：培訓與教育 2016	404-2	員工技能提升計畫及轉型協助	2-3 營運風險管理	58	涉及培育資安能力、建立人力備援制度、提升專案管理與職能訓練。
GRI 405：多元與平等機會 2016	405-1	員工多元性（年齡、性別等組成）	2-3 營運風險管理	58	招募策略與多元招募。
重大主題：財務績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	60	說明公司財務績效作為重大主題的辨識依據與管理架構，包括目標、責任單位與成效評估。
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	直接產生的與分配的經濟價值	2-4 財務績效	61	揭露公司 2024 年度營收、毛利、稅後淨利、每股盈餘（EPS）與員工薪酬、研發投入及納稅等資料，顯示對經濟體的貢獻與價值分配。
GRI 207：稅務 2019	207-1	稅務方針	2-4 財務績效	61	說明公司遵守台灣稅法規定，進行合法節稅與稅務申報管理，並配合政府查核及資訊揭露要求。
GRI 207：稅務 2019	207-4	所繳納稅金	2-4 財務績效	61	揭露公司 2024 年度實際繳納稅金金額（約新台幣 32,142 仟元），呈現公司對公共財政與社會的貢獻。
永續服務					
重大主題：永續產品與服務					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	64	資拓雲端基礎建設、診所 HIS 雲等服務提供，屬於具社會公共性質的基礎設施投資。
GRI302：能源	302-5	降低產品和服務的能源需求	3-1 創新研發及應用	65	
GRI 203：間接經濟影響 2016	203-1	基礎設施投資與支援服務	3-1 創新研發及應用	66	iSurveillance、智慧政務 RPA 等技術應用對城市治理、醫療、公部門產生間接經濟效益。
GRI 203：間接經濟影響 2016	203-2	重大間接經濟影響	3-1 創新研發及應用	67	雲端應用、節能伺服器架構、減少硬體使用與資料儲存優化屬能源效率提升措施。
GRI 302：能源 2016	302-4	能源效率提升計畫	3-1 創新研發及應用	67	ESG 平台協助企業進行碳排管理與減量、AI 與 IoT 監測碳源等措施屬溫室氣體減量行動。
GRI 305：溫室氣體排放 2016	305-5	溫室氣體排放減量	3-1 創新研發及應用	69	
GRI 404：培訓與教育 2016	404-2	員工技能提升與轉型支援	3-1 創新研發及應用	100	推動研發人員訓練、雲端證照取得、部門知識分享與技術人才培育。
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	已確認的客戶資料外洩事件	3-1 創新研發及應用	65	HIS 系統強調資料加密與隱私保護、病歷雲端儲存與合法申報流程設計。
重大主題：永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	71	支持在地供應商。
GRI 204：採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3-2 永續供應鏈	61	
GRI 308：供應商環境評估	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3-2 永續供應鏈	73	ESG 自評表與綠色採購行動屬供應商環境面篩選與管理，供應商須符合環保標準。

GRI 特定主題揭露：重大主題					
主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
永續服務					
重大主題：永續供應鏈					
GRI 308：供應商環境評估	308-2	使用環境標準篩選新供應商	3-2 永續供應鏈	73	同上
GRI 414：供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3-2 永續供應鏈	73	自評制度涵蓋社會面議題，如童工、勞工權益、職安與公平勞動條件，符合社會面篩選與風險回應。
GRI 414：供應商社會評估	414-1	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3-2 永續供應鏈	73	同上
幸福職場					
重大主題：員工照護與人才培育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	89	說明本主題之政策、承諾、目標、責任、資源、評估機制與績效成果。
GRI201：經濟績效 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5-2.2 人才留任	109	提及退休計畫、員工福利與保險制度，包括團體保險與照顧家庭成員之補充措施。
GRI 202：市場存在 2016	202-1	標準起薪與當地最低薪資的比例員工薪酬	5-2.2 人才留任	108	說明薪酬制度依職責與績效設計，並參考市場水準訂定，確保合理性與競爭力。
GRI 403：職安健康 2018	403-1	職業健康安全管理制度	5-3 職業安全與衛生	111	敘述公司建置之職安衛政策與制度，涵蓋各類風險辨識、防災計畫與監測機制。
GRI 403：職安健康 2018	403-2	危害鑑別、風險評估及事故調查	5-3 職業安全與衛生	112	定期進行危害鑑別與風險評估，並設置事故通報與改善流程。
GRI 403：職安健康 2018	403-3	職業健康服務	5-3 職業安全與衛生	94	提供員工健康檢查、風險個案追蹤、母性保護計畫與健康諮詢服務。
GRI 403：職安健康 2018	403-4	員工參與與諮詢	5-3 職業安全與衛生	92 111	透過勞資會議與安全通報機制，確保員工參與與反映安全議題。
GRI 403：職安健康 2018	403-5	員工職安教育訓練	5-3 職業安全與衛生	112	實施各類職安教育訓練（新進、在職、特定職務）與證照取得，完訓率 100%。
GRI 403：職安健康 2018	403-6	員工健康促進	5-3 職業安全與衛生	94	實施健檢、心理健康講座、紓壓按摩與運動活動，強化身心健康。
GRI 403：職安健康 2018	403-9	工作相關傷害	5-3 職業安全與衛生	111	揭露缺勤率、零職災紀錄、以及失能傷害統計與後續改善機制。
GRI 404：培訓與教育 2016	404-1	每位員工每年平均受訓時數	5-2 員工訓練與發展	104	揭露實體與線上課程總時數與人均時數，以及近三年培訓成果。
GRI 404：培訓與教育 2016	404-2	員工技能提升與轉型支援	5-2 員工訓練與發展	101	說明新人訓練、專業能力培養、管理訓練與通識課程等人才培育系統。
GRI 404：培訓與教育 2016	404-3	員工績效與職涯發展定期評估	5-2 員工訓練與發展	107	描述晉升制度、績效考核連結職涯規劃與發展機會之公平性。
GRI 405：多元與平等機會 2016	405-1	多元化員工組成（性別、年齡等）	5-1 友善職場	92 107	揭露性別比例、主管性別占比、年齡分布與原住民、外籍與身心障礙者雇用情形。
GRI 405：多元與平等機會 2016	405-2	性別薪資差異	5-2.2 人才留任	108	說明薪資結構定期檢視，確認無性別差異。
GRI 406：非歧視 2016	406-1	歧視事件及補救措施	5-1 友善職場	113	建立完整申訴與處理機制，並揭露 2024 年 2 件性騷擾案件之處理流程與結果。
GRI 408：童工 2016	408-1	避免童工政策	5-1 友善職場	90	強調遵守童工相關法規，並於人資與管理制度中設立預防機制，維護友善職場環境。
GRI 409：強迫勞動 2016	409-1	預防強迫勞動	5-1 友善職場	92	建立申訴與調查制度，無強迫勞動相關案件。
GRI 412：人權評估 2016	412-2	人權教育訓練	5-1 友善職場	91	每年實施員工通識線上課程，涵蓋人權、防治、資訊安全、DEI 等主題，完訓率 100%。
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	客戶與個資保護	2-2.2 個資隱私 5-1 友善職場	54 91	提供個資信箱、進行資訊安全教育與稽核，避免資訊外洩風險。

永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表

永續主題	指標編號	揭露指標	揭露性質	單位	年度揭露情形	揭露章節
硬體基礎設施的環境足跡	TC-SI-130a.1	總能源消耗	量化	GJ	- 購買電力消耗量：公司全年電力使用總量約為 3138.3757 GJ，來源皆為台電電網所供應之傳統電力。 - 車用汽油消耗量：公務用途車輛於年度內使用汽油所產生之能源消耗量約為 190.2712 GJ。 - 總能源消耗量：合計年度能源總使用量約為 3328.6468 GJ。 - 單位熱值轉換係數：經濟部能源局公告：電力 860 Kcal/ 度；汽油 7,800 Kcal/ 公升。（1 Kcal= 4.187KJ）	4-2 環境保護
		電網電力百分比	量化	%	2024 年公司所使用電力來源中，100% 來自台灣電力公司之電網供電。	4-2 環境保護
		再生能源百分比	量化	%	尚未導入再生能源或綠電憑證。/ 公司已啟動再生能源使用規劃，預計自 2025 年起配合母公司策略逐步推動綠電採購與使用。	4-2 環境保護
	TC-SI-130a.2	取水總量	量化	m ³	2024 年用水度數為 8896.2892 度，但因部分辦公室無獨立水表，故以大樓水費分攤方式計算度數。	4-2 環境保護
		用水總量；基線水資源壓力高或極高地區的各地區百分比	量化	%	公司營運據點皆位於台灣都市地區，根據國際水資源壓力評估資料，台灣目前整體未被列為基線水資源壓力高或極高地區，故本項指標不適用。	N/A
	TC-SI-130a.3	討論將環境因素納入資料中心需求的策略規劃	質化	N/A	公司透過智慧能源管理的導入、雲端運算技術的開發、節能設備與用電習慣的優化，持續提升能源使用效率。	N/A
資料隱私和言論自由	TC-SI-220a.1	與定向廣告和用戶隱私相關的政策和實踐描述	質化	N/A	承諾遵循《個人資料保護法》，建立完整的個資隱私管理機制，確保從資料收集、處理、存儲到銷毀的全生命週期安全。	N/A
	TC-SI-220a.2	資訊被用作次要用途的使用者數量	量化	數量	目前無相關情形發生。	N/A
	TC-SI-220a.3	與用戶隱私相關的法律訴訟造成的經濟損失總額	量化	列報貨幣	截至 2024 年止，無相關法律訴訟案件，亦無因而產生之經濟損失。	2-1.2 法律遵循
	TC-SI-220a.4	執法部門要求提供使用者資訊的次數	量化	數量	無發生紀錄	N/A
		被要求提供資訊的使用者數量	量化	數量	無發生紀錄	N/A
		導致資訊揭露的百分比	量化	%	無實際資訊揭露情形，故無百分比資料。	N/A
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受政府監控、封鎖、內容過濾或審查的國家列表	質化	N/A	截至目前為止，無相關國家或地區。	N/A
資料安全	TC-SI-230a.1	資料外洩次數	量化	數量	0 件，公司全年未發生任何經確認之資料外洩事件。	2-2 資訊安全與個資隱私
		個人資料外洩佔比	量化	%	0%，無涉及個資之外洩情形。	2-2 資訊安全與個資隱私
		受影響用戶數量	量化	數量	0 筆，無任何用戶資料受到影響。	2-2 資訊安全與個資隱私
	TC-SI-230a.2	識別和解決資料安全風險的方法描述，包括使用第三方網路安全標準	質化	N/A	ISMS0302- 資訊處理管理辦法第四章內文指出應運用資料遮罩進行去識別化，並採用其他隱私強化技術，避免從已去識別化處理之資料，經由多方蒐集、拼湊比對等推論方式再度識別出特定當事人之風險。	2-2 資訊安全與個資隱私

永續主題	指標編號	揭露指標	揭露性質	單位	年度揭露情形	揭露章節																								
招募和管理全球化、多元化 且技術熟練的員工隊伍	TC-SI-330a.1	需要工作簽證的員工百分比	量化	%	截至 2024 年，公司共有 5 名非本國籍員工，惟上述員工皆已取得台灣永久居留身分，無須另行申辦工作簽證，故本年度需工作簽證員工比例為 0%。	5-1.1 人權保障與多元包容																								
	TC-SI-330a.2	員工敬業度百分比	量化	%	2024 年度公司尚未執行員工敬業度調查，未有相關百分比數據。未來將視組織發展與人力資源策略需求，規劃導入具體之員工參與度或敬業度評量機制，以作為人才發展與組織健康管理之依據。	05 幸福職場																								
	TC-SI-330a.3	(a) 高階主管 (b) 非高階主管 (c) 技術員工和 (d) 所有其他員工	量化	%	<table><tr><th></th><th>女性</th><th>男性</th><th>總計</th></tr><tr><td>高階管理層</td><td>11</td><td>53</td><td>64</td></tr><tr><td>非執行管理階層</td><td>19</td><td>53</td><td>72</td></tr><tr><td>技術員工</td><td>301</td><td>747</td><td>1048</td></tr><tr><td>其他所有員工</td><td>301</td><td>130</td><td>431</td></tr><tr><td>合計</td><td>632</td><td>983</td><td>1615</td></tr></table>		女性	男性	總計	高階管理層	11	53	64	非執行管理階層	19	53	72	技術員工	301	747	1048	其他所有員工	301	130	431	合計	632	983	1615	5-1.1 人權保障與多元包容
					女性	男性	總計																							
高階管理層	11	53	64																											
非執行管理階層	19	53	72																											
技術員工	301	747	1048																											
其他所有員工	301	130	431																											
合計	632	983	1615																											
(1) 性別 (2) 多元化群體代表百分比	本公司截至報告期末，身心障礙人士與原住民族員工各占全體員工約 1%。由於相關族群比例偏低，各職等分布有限，為避免個資風險，爰以全體員工層級綜合揭露，未另行細項區分。																													
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SI-520a.1	因違反反競爭行為法規而引發的法律訴訟所造成的經濟損失總額	量化	列報貨幣	2024 年度公司未涉及任何反競爭行為之法律訴訟案件，亦無因此產生之經濟損失。	2-1.2 法律遵循																								
管理技術中斷所帶來的系統 性風險	TC-SI-550a.1	效能問題的數量	量化	數量	2024 年度未接獲任何系統效能異常之通報案件。	N/A																								
		服務中斷的數量	量化	數量	未發生任何非計畫性服務中斷事件，全年中斷次數為 0 件。(不包含系統維護、辦公大樓電力設施維護等計畫性停機之安全性更新或維護工作)	2-3.2 風險管理流程																								
		客戶總停機時間	量化	天數	未發生任何非預期之服務中斷事件，客戶總停機時間為 0 日。	N/A																								
	TC-SI-550a.2	與營運中斷相關的業務連續性風險的描述	質化	N/A	2024 年度公司營運期間未發生任何因技術或基礎設施中斷所導致之實質營運風險事件。	2-3.2 風險管理流程																								

活動指標	性質	單位	指標編號	企業 2024 揭露情況
許可證或訂閱數量	量化	數量	TC-SI-000.A	2024/1/1~2024/12/31，共出貨 26,632 套。
基於雲端的百分比	量化	%		89.81%
資料處理能力	量化	N/A	TC-SI-000.B	公司並未自建資料中心，資料運算與平台服務皆依賴外部雲端資源提供，無適用之自有資料處理設備容量數據，故本指標不適用。
外包比例	量化	%		無統一管理架構量化計算外包範圍，故暫無可揭露之明確外包比例百分比。
資料儲存量	量化	PB	TC-SI-000.C	公司資料皆儲存於外部雲端平台，無自有獨立之資料儲存設備或固定儲存總量，故本指標不適用。
外包比例	量化	%		目前資訊系統之維運、儲存與處理服務多委由第三方雲端平台處理，惟因非完全外包全系統或服務流程，且無統一比例統計架構，暫無可揭露之明確百分比數據。

上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表

	面向 /TCFD 建議揭露項	對應章節	頁碼
治理	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。	4-2.1 因應氣候變遷風險管理	84
策略	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)。	4-2.1 因應氣候變遷風險管理	84
	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4-2.1 因應氣候變遷風險管理	84
	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。	無	
	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。	4-2.1 因應氣候變遷風險管理	84
指標與目標	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無	
	範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	4-2 環境保護	84
	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。	無	
	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。	無	
	溫室氣體盤查及確信情形。	4-2.2 溫室氣體管理	85

第三方查證聲明書

2024

獨立保證
意見聲明書

Sustainability Report

資拓宏宇國際股份有限公司
iisi International Integrated Systems, Inc.

聲明編號: 000-697V3-BG42W

亞瑞仕國際建設股份有限公司
AAR International Construction Co., Ltd.

獨立保證意見聲明書
聲明編號: 000-697V3-BG42W
亞瑞仕國際建設股份有限公司查證資拓宏宇國際股份有限公司

2024 年度 ESG 永續報告書之獨立保證意見聲明書

亞瑞仕國際建設股份有限公司 (以下簡稱亞瑞仕) 與資拓宏宇國際股份有限公司 (以下簡稱資拓宏宇) 為相互獨立的組織。亞瑞仕除了針對企業 2024 年度永續報告書進行評估和查證外，與資拓宏宇並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關資拓宏宇之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於關於其目的之使用，或將該獨立保證意見聲明書的任何一人，亞瑞仕並不負有或承擔任何有關於法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書基於資拓宏宇提供予亞瑞仕之相關資訊而作成之結論，因此查證範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內。亞瑞仕對於這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由資拓宏宇回覆。

保證範圍

資拓宏宇與亞瑞仕協議的保證範圍包括：

1. 這份報告書內容及資拓宏宇在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的所有數據。
2. 依照 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 的 1 項主要評估評估資拓宏宇遵循 AA1000 AP 實質性原則標準 (2018) 的實質性程度，不包括對於報告書範圍的資訊與數據之可依賴度的查證。

本聲明書以中文作成並具有英文以供參考。若中、英文有所出入時，以中文為準為準。

亞瑞仕國際建設股份有限公司
AAR International Construction Co., Ltd.

查證聲明

我們總結資拓宏宇之永續報告書內容，對於資拓宏宇的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。我們相信資拓宏宇 2024 年的經濟、社會及環境等績效均能展現正確無誤地展現。報告書所揭露的績效展現了資拓宏宇對環境及滿足利害關係者期望的努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 查證能力之團隊執行，其規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為資拓宏宇所提供的資訊數據，能夠使依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 的報告方法和我們的自我聲明符合全球報告倡議組織標準(GRI Standard)永續性報導準則所要求公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的證據相關於 ESG 政策、履行高層管理層的審查，以確認本報告中聲明圖的完整性。
- 與資拓宏宇管理層討論有關利害關係者參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係者。
- 訪談與永續管理、報告數據及資訊提供有關的員工。
- 審查有關組織的相關性證據。
- 審查報告中所作宣稱的支持性證據。
- 針對相關永續報告書及其相關 AA1000 AP 實質性原則 (2018) 中應包含有關實質性、重大性、回應性與衝擊性原則的流程圖進行審查。

結論

針對包容性、重大性、回應性及衝擊性之 AA1000 AP 實質性原則，與全球報告倡議組織(GRI Standard)永續性報導準則，依據會計準則委員會(SASB)準則及氣候相關財務披露(CFCD)之核心揭露的詳細審查結果如下：

亞瑞仕國際建設股份有限公司
AAR International Construction Co., Ltd.

包容性

本報告反映了資拓宏宇正在透過多元化的管道進行利害關係者的參與，如內部和外部的溝通機制以及利害關係者的活動。本報告涵蓋了與資拓宏宇相關利害關係者關注的議題，公正地報告與環境保護、社會和治理的資訊，以及我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了資拓宏宇的包容性議題，並適切於資拓宏宇針對利害關係者應有的重大議題。

重大性

資拓宏宇公佈永續性議題相關資訊使利害關係者得以對組織的營運與績效進行判斷，以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了資拓宏宇的重大性議題。

回應性

資拓宏宇執行來自利害關係者的要求與看法之回應。實行方法包括客戶滿意度調查和更多的內部和外部利害關係者的溝通機制，以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了資拓宏宇的回應性議題。

衝擊性

資拓宏宇已對其影響之生態系統條件、商業和實質之流程，以呼應此報告書內與管理系統與能力相關的議題內容，並致力於設置公平合理的環境，如能源、員工的申報，及報告的壓力，以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了資拓宏宇對衝擊性議題之處理。

GRI 永續性報導準則

資拓宏宇提供有關符合 GRI 永續性報導準則的自我報告。基於審查的結果，我們確認報告中對於 GRI 永續性報導準則之相關性已適當揭露，部分揭露從從從，以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了資拓宏宇的永續性發展議題。

SASB 及 TCFD 準則

資拓宏宇提供有關符合 SASB 及 TCFD 準則的自我報告。基於審查的結果，我們確認報告中對於 SASB 準則，揭露對於財務有重大影響的永續議題的風險，以及基於 TCFD 準則揭露氣候變遷的風險與機會，以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了資拓宏宇的永續性發展議題。

亞瑞仕國際建設股份有限公司
AAR International Construction Co., Ltd.

保證準則

依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 我們查證本聲明書為中度保證等級。如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同意見聲明書中所宣稱，為資拓宏宇負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係者一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

亞瑞仕為為管理系統領域的專業組織，本查證團隊由具有專業背景，且接受過 AA1000AS、AA1000AP、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001 及 ISO 9001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據亞瑞仕公平交易準則執行。

基於保證團隊之查證行為，並由
亞瑞仕國際建設股份有限公司 (中華民國-台灣) 於 2025 年 07 月 03 日簽署發行
保證

主要查證員
執行長
呂秉澤
Cabin Chen

**AA1000
Licensed Report
000-697V3-BG42W**



2024資拓宏宇永續報告書

電話：02-8969-1969

傳真：02-8969-3359

電子郵件：esg@iisigroup.com

公司地址：22041 新北市板橋區縣民大道二段7號6樓



資拓宏宇國際股份有限公司
International Integrated Systems, Inc.