

2025

永續報告書

ARES Sustainability Report





關於報告書	01	3 幸福職場與社會共榮	50
董事長的話	02	3.1 幸福職場	51
		3.2 職業安全與衛生	62
		3.3 人權維護	68
		3.4 社會共榮	72
1 關於資通電腦	03	4 永續環境	74
1.1 公司簡介	04	4.1 氣候變遷因應	75
1.2 永續治理	10	4.2 能源及水資源管理	79
1.3 利害關係人鑑別與議合	11	4.3 廢棄物管理	80
1.4 重大永續主題鑑別	13	4.4 綠色產品與循環經濟	81
2 公司治理	14	附錄	82
2.1 公司治理架構	15	1. GRI 準則對照表	82
2.2 風險管理	26	2. 上市公司氣候相關資訊	89
2.3 法規遵循與誠信經營	27	3. 會計師有限確信報告	92
2.4 客戶關係管理	29		
2.5 產品責任與安全	34		
2.6 創新與研發	38		
2.7 供應鏈管理	42		
2.8 資訊安全管理	44		

關於報告書

本報告書為資通電腦股份有限公司（報告書內簡稱資通、資通電腦、本公司或我們）所發行（以下稱本報告書），本報告書旨在向社會大眾與所有利害關係人，公開揭示資通電腦於環境（Environmental）、社會（Social）與公司治理（Governance）三大面向上的努力與成果，內容涵蓋實際行動、績效表現以及未來發展規劃。我們期盼透過本企業永續報告書，全面呈現公司在治理結構、永續服務、企業社會責任及專案執行等重點領域的具體作為，讓外界更加了解資通電腦在推動永續發展與環境友善上的承諾與作為。同時，我們誠摯邀請各界提出寶貴建議，協助我們持續在永續之路上精益求精。

報告書邊界與範疇

本報告書揭露之資料係以資通台灣總公司為主要報告範疇，不納入子公司與轉投資事業之相關資料。因其他區域未對本公司之經濟、環境及社會面產生重大影響，故未全面揭露其永續相關資訊於本報告書中。若有涉及其他區域之資訊，將於報告中特別標註說明。

報告書期間

為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

發行概況

現行版本出版日期：2026 年 8 月，發行頻率預計為每年一次。

編制依據

本報告書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》之相關規定進行編製，同時參照全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）2021 年版架構，完整揭露本公司在永續發展上的作為與成果。此外，本報告亦依循永續會計準則委員

會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）所訂定之行業指標及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構進行資訊揭露。本報告於附錄中提供 GRI Standards 及 SASB 揭露內容對應索引，以供快速檢索與查詢。

報告書資訊編製及核准流程

本報告書相關資訊由各單位蒐集及彙整資料數據後撰寫，送交本公司永續推動小組進行資訊彙整、編製及審閱，並經由高階主管審議，完成之報告書經送董事長核閱確認並經董事會決議通過後始對外發布。

報告書確信與查證

本報告書委由國富浩華聯合會計師事務所依照依財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行會計師有限確信，會計師出具之確信報告請詳附錄。報告書內容所提及之財務資訊與資通電腦 2025 年度財務報告內容一致，並經 PWC 資誠聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》(IFRS) 查核簽證。

意見回饋

本公司報告書負責單位為永續發展推動小組，報告書可於資通電腦官方網站及公開資訊觀測站下載電子檔。若您對本報告書內容有任何回饋或指教，歡迎您透過以下管道與我們聯繫。



聯絡人 向仁中
電話 02-2522-1351 分機 860
Email gavinhshian@ares.com.tw
官方網站 www.ares.com.tw

董事長的話

2025 年，資通電腦在永續發展的道路持續深化前行。延續 2024 年首次發布永續報告書所奠定的基礎，我們在今年以更成熟的視角檢視企業角色與責任，將永續理念更全面地融入營運策略與日常管理，展現「科技為本，責任為先」的核心精神。面對科技快速演進、資安威脅升高、氣候變遷加劇等挑戰，我們以穩健的治理、務實的行動與長期的承諾，持續強化企業韌性，並以科技創造更具永續價值的未來。

綠色營運，實踐環境與營運的共存

在環境面，我們持續推動節能與綠色營運，從辦公場域到資訊服務流程皆以更高標準檢視能源使用效率。透過設備汰換、空調優化、節能管理與綠色採購等措施，我們逐步降低營運對環境的負荷。同時，我們也持續提升同仁的環境意識，讓永續不僅是企業政策，更成為日常文化的一部分。我們深信，科技企業的成长不應以環境為代價，而應以創新與效率帶動更友善的生態平衡。

以人為本，以科技傳遞專業與善意的延伸

在社會面，我們以人才為核心，致力打造安全、包容、多元的職場環境。2025 年，我們持續教育訓練與專業認證補助，協助同仁在 AI、資安、雲端等領域強化專業能力，並提供更多元的職涯發展路徑，支持員工在不同階段的成長需求。同時，我們也重視員工的身心健康，透過健康檢查、心理支持、彈性工作安排等措施，讓同仁在穩定與安心的環境中發揮所長。

在公益面，我們延續十餘年來的投入，持續以科技力量回應社會需求。從支持生命線資訊系統優化、協助社會安全網運作，到推動科技教育、陪伴弱勢兒少，我們希望透過專業所長，讓科技成為善意的延伸。2025 年，我們也持續鼓勵同仁參與志工服務，讓公益不只是企業行動，更成為每位員工共同參與的價值實踐。

誠信治理，厚植穩健與韌性的根本

在治理面，我們堅守誠信經營，持續強化決策透明度、風險管理與內部控制，確保企業在快速變動的環境中保持穩健。董事會與管理團隊以長期視角檢視永續議題，並將其納入策略規劃與營運管理，讓永續不再是附屬項目，而是企業競爭力的重要基礎。我們相信，良好的治理是企業韌性的根本，而韌性則是企業面對未來挑戰時最重要的資產。

持續深化，追求科技與責任並進

永續是一段持續精進的旅程。2025 年的永續報告書，不僅呈現我們在環境、社會與治理三大面向的具體成果，更象徵資通電腦從「永續啟程」走向「永續深化」的重要里程碑。未來，我們將持續以更高標準檢視自身，以更透明的方式與利害關係人溝通，以更長遠的視野創造企業與社會的共同價值。

感謝所有股東、客戶、同仁、合作夥伴與社會各界的支持與信任，讓我們得以堅定前行。資通電腦將持續以科技創造價值，以責任深化信任，攜手邁向更具韌性、更具溫度、更具希望的永續未來。

資通電腦董事長
余宏揚

余宏揚

1

關於資通電腦

- 1.1 公司簡介
- 1.2 永續治理
- 1.3 利害關係人鑑別與議合
- 1.4 重大永續主題鑑別

AI

1.1 公司簡介

基本資訊

公司名稱	資通電腦股份有限公司
產業類別	資訊服務業
成立日期	1980 年 12 月 03 日
上市日期	2001 年 09 月 17 日 (股票代號：2471)
統一編號	20873360
資本額	472,539 仟元 (截至 2025 年 12 月)
營業額	1,000,141 仟元
董事長	余宏揚
總經理	林青龍
員工人數	299 人 (在台員工數 268 人)
主要產品與服務	資訊系統軟體、系統整合開發、技術人力委外
客戶類型與產業	金融、政府和工商企業
提供產品與服務的市場	台灣、中國、香港、新加坡、日本、澳洲、美國、歐洲

資通電腦於 1980 年成立，2001 年在台灣證交所掛牌上市，開台灣軟體業界之先河。目前在大中華區共設立台北、新竹、台中、蘇州等據點，並與泰國 IT 龍頭 SVOA 集團共同成立泰國合資公司。資通電腦擁有超過 45 年企業資訊化服務經驗，一向以領先的軟體技術和豐富經驗著稱業界，為企業資訊化提供從單一產品到整體解決方案的服務，主要服務對象遍及金融、政府和工商企業等單位。

本公司以客戶滿意為最高經營理念，不斷提升品質標準，歷年來通過 ISO9001 國際品質系統認證、ISO 27001：2013 認證、ISO 27001：2022 認證、CMMI Maturity Level-3 認證，顯示在軟體設計、生產、安裝和售後服務均已臻國際水準，可提供客戶優質服務與產品品質。近年資通佈局 AI 應用，透過自行研發產品整合 AI 應用，協助客戶強化競爭力。

資通電腦認為人是企業最寶貴的資產，除著重人才的培育外，更重視企業文化的經營，鼓勵員工自我成長。同時也堅持「作好對顧客的承諾」的服務準則，選擇熱情、進取的優秀人才，達成「誠信、品質、服務、創新」的品質政策，確保客戶滿意、創造客戶價值。同時，資通電腦也積極參與社會公益活動，與各大專院校進行產學合作培育人才，落實企業永續發展，展現對社會的關懷與回饋。

榮耀與肯定

- 台灣第一家軟體上市公司
- 台灣市佔第一的銀行外匯系統 / 銀行核心系統
- 台灣列入 Gartner 報告的銀行系統
- 台灣第一家 IFRS 解決方案輔導廠商
- 台灣第一屆中堅企業隱形冠軍
- 台灣列入 Gartner MES 報告系統
- ciMes 榮獲台灣精品獎
- 獲數位發展部 AI 能量登錄證書
- 獲數位發展部資訊安全能量登錄證書
- 獲數位發展部資訊技術服務能量登錄證書

公司營運據點



蘇州辦公室

地址：蘇州工業園區金雞湖大道 1355 號國際科技園三期 5A4-A6 室



台北總公司

地址：台北市中山區中山北路二段 111 號 3 樓

新竹辦公室

地址：新竹市東光路 192 號 3 樓之 3

台中辦公室

地址：台中市西屯區大隆路 168-2 號 3 樓



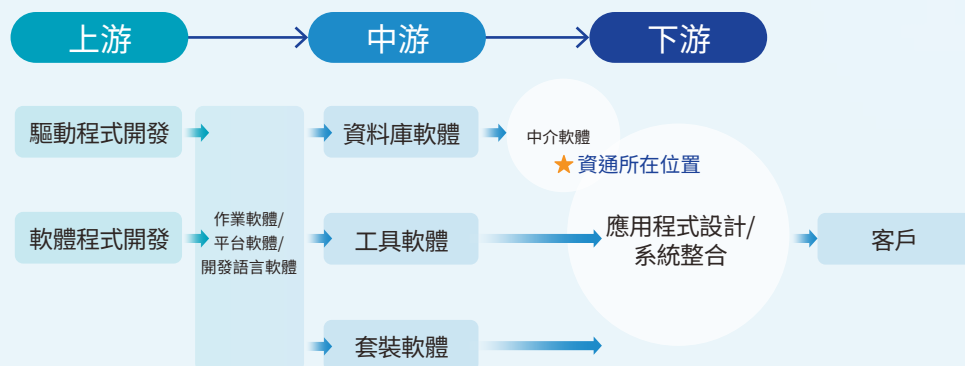
泰國辦公室

地址：MS Siam Tower, 30th Floor, Rama 3 Road, Chongnonsi, Yannawa, Bangkok 10120

價值鏈簡介

本公司為專業系統整合與應用軟體設計廠商，具備從單一產品提供到整體解決方案建置的豐富經驗。依據軟體產業上、中、下游之關聯性分析，價值鏈上游由驅動程式設計人員開發，聚焦於系統控制處理與基本介面功能的作業或平台軟體。作業系統建置完成後，系統設計人員將依據不同作業系統（如Linux、Windows、Unix等），針對客戶資訊化需求，整合資料庫軟體、開發工具（如JAVA、SQL、C、.NET、Python等）與套裝軟體（如MS Office），應用於程式設計與系統整合工作。

此外，亦可透過中介軟體，有效連結資料庫平台（如Oracle、SQL-Server）與各類應用程式，進一步提升整體系統的應用效率與整合能力。公司提供一站式整合服務，協助客戶於數位化過程中解決軟硬體配置、系統開發、週邊設備整合與網路連結等多項技術問題，實現由單一窗口即能掌握全方位資訊解決方案的專業價值。



主要產品與服務

資通電腦主要產品與服務包含：商業應用軟體、金融服務軟體、資訊安全軟體，以及系統整合開發、人力委外、政府專案等服務，提供客戶全方位解決方案。

商業應用軟體

資通自行研發的 ciMes 製造執行系統、HCP 人力資產規劃與 ARES 招募管理系統、IoT 物聯網解決方案、eGUI 電子發票系統、NM 票據管理 / 十號公報存貨管理系統等，並代理 Oracle ERP 企業資源規劃系統、CRM 顧客關係管理、財報自行編製解決方案，可因應不同產業需求，協助企業數位化轉型。

金融軟體服務

除自行開發 eAresBank 銀行海外分行核心系統及 AFEIS 國內外匯電腦整合系統等相關產品，更協助國內金融機構面對全球化佈局與數位轉型挑戰。資通以累積將近 50 年的國際金融建置經驗與 Know-How，提供第一線的技術諮詢與週邊系統整合服務，客戶遍及台灣、香港、新加坡、日本、澳洲、美國、歐洲。近年大力投入金融合規應用，包括法規報表申報及洗錢防制解決方案，滿足金融機構在風險控管與創新服務上的需求。

資訊安全管理

在資訊安全領域，資通電腦提供資料加密、防駭客入侵及身分驗證等全面解決方案，包含 uPKI 身份認證管理、uIAM 單一簽入系統，與經銷 Fortify 原始碼檢測工具、Comodo 端點安全管理方案，以及 KnowBe4 資安課程平台，確保企業在數位時代下的資訊安全與資料隱私，提升資安防禦能力。

系統整合開發

資通電腦專注於系統整合與客製化軟體開發服務，協助客戶整合現有 IT 資源，提升系統運作效率。並提供跨平台、跨系統的整合服務，達到作業流程自動化及簡化工作的目的，提升營運效率。

人力委外服務

提供高效的專業技術人力委外，涵蓋 IT 技術支援、專案管理及資訊系統開發維護等領域，為客戶解決人力資源不足的問題，專注核心業務發展，達成雙贏效果。

政府專案服務

資通電腦積極參與政府專案，提供高效能、穩定性的 IT 解決方案，支持政府機關在數位化、智慧化轉型中的多元需求，助力公共服務品質的全面提升，推動數位政府的發展。



主要產品	功能與效益
ciMes 製造執行系統	協助工廠即時派工、報工，機台參數蒐集分析及生產進度控管進料、扣料、領料儲存、發料、退換，並可使用條碼紀錄，建立生產履歷追溯，透過物聯網串聯設備控制感測元件進行管理，實現全方位管理。
IoT 物聯網解決方案	為實現智慧製造的根基。製造工廠將生產設備聯網，可在製造過程中監控機台、生產參數、加工狀態、量測值...等數據。確認機台設備運作是否正常，避免故障和停機，還可以監控產品的品質，以減少生產不良的機會與數量，進而節省時間與金錢，有效提升生產效率，降低成本。
eAresBank 銀行海外分行核心系統	協助銀行海外據點整合國際金融業務的要求及商業銀行的功能，採線上即時作業模式，快速整合消費金融 (Retail Banking) 與企業金融 (Wholesale Banking) 業務，並可銜接環球銀行金融電信協會 (SWIFT) 的全球連線系統。能簡化作業流程，使銀行快速獲得決策資訊，強化國際競爭力。
AFEIS 國內外匯電腦整合系統	採用物件導向設計概念，可建構於多種主機平台。穩定且延伸性強的系統特性，不但能和銀行現有系統結合，保障既有投資，也能與未來業務系統介面輕易整合，並可銜接環球銀行金融電信協會 (SWIFT) 之全球連線系統，有效提升作業效率與風險控管，是銀行面對國際化的最佳競爭利器。
ARES Nuntio 法規報表申報平台	擁有符合各金融市場主管機關法報申報要求之功能，可節省銀行編製報表人力成本，快速調整新交易與申報規則。已在香港金融市場與澳洲金融市場具備導入實績，將為台灣金融市場帶來創新的報表申報為客戶服務新體驗。

主要產品	功能與效益
AML 洗錢防制解決方案	透過分散式服務設計架構能靈活地因應現今各銀行、保險、證券、金融機構及金流相關產業現況。面對不斷更新的金融犯罪方式下，協助相關產業進行預測、檢核與流程管理，並以最具成本效益的方式改善管理流程，符合內部控制程序，遵循國際反洗錢法規要求。
Oracle ERP 企業資源規劃系統	提供 ERP 導入服務、客製化開發、異質系統整合、升級與維護服務、顧問諮詢服務。協助企業在財務管理、採購管理、製造管理、供應鏈管理獲得完善解決方案。
財報自行編製解決方案	提供全方位的財報自編解決方案，包含財報編製工具 (CaseWare) 與資料追蹤平台 (CONVERGE)，協助企業跳脫繁複的工作表、眼花撩亂的數字與惱人的表單連結，讓編製過程有所本也有跡可循，有效提升企業財報自編的能力，將財報編製的過程化繁為簡，同時滿足主管機關要求。
HCP 人力資產規劃系統	為跨兩岸中大型集團適用的人資系統，可輕鬆應對大量考勤計算與複雜排班，並有彈性參數設定，幫助人資因應多變的法規，提升工作效率。支援多國語言、多集團、多公司、多廠區、多幣別等功能。專業的顧問服務協助企業順利導入系統，並縮短導入時間與成本。至今已導入超過 500 家工廠，客戶範圍遍及台灣、大陸、越南、印尼、菲律賓等地。
ARES 招募管理系統	專為中大型企業招募流程設計，可快速蒐集多元管道履歷，將招募流程完整 e 化，並建立專屬企業人才庫。提供 AI 選才功能，透過 AI 演算法掃描履歷，自動推測候選人可能具備的特質，再推薦給人資及用人主管符合需求條件的候選人資料與契合分數。節省篩選候選人的時間，顯著提升選才品質與準確性。

主要產品	功能與效益
uPKI 憑證驗證服務系統	提供身分認證、電子簽章、加解密、合法授權等安控解決方案，確保使用者於電子訊息交換時的安全性。可同時支援多種智慧卡，提供智慧卡自動修補功能，適用多種憑證，提升使用便利性。
Fortify 原始碼檢測工具 (經銷)	提供 Fortify SCA 靜態源碼檢測工具與 WebInspect 動態應用程式檢測工具，可找出程式碼或網站中的安全弱點與資安漏洞並快速提供修補建議，防堵惡意程式威脅。強化企業網站與應用程式安全，減少網路資安風險，協助企業做好資安防護。
Xcitium (Comodo) 端點安全管理方案 (經銷)	採用獨家的預設拒絕 (Default Deny) 技術，自動沙箱隔絕未知程式，阻擋 APT 進階持續性滲透攻擊。提供黑名單、白名單與未知程式的完整控管，有效抵禦防毒軟體無法阻擋的惡意勒索程式，協助企業抵擋未知威脅！
KnowBe4 資安課程平台 (經銷)	全球最大的資安意識培訓和模擬網路釣魚平台，擁有 1,400 多個資訊安全意識課程項目，支援 30 多種語言，能協助企業培訓員工提升網路安全知識，抑制釣魚攻擊、勒索軟體、惡意軟體與社交工程攻擊。

參與公協會

資通電腦積極參與產業相關公協會與專業組織，透過定期交流與經驗分享，促進資訊整合與資源共享，並與業界建立良好的合作夥伴關係。公司亦關注產業發展趨勢與政策動向，透過參與協會活動，推動資訊科技產業的健康發展與永續經營。

中華民國資訊軟體公會 (TISSA)

監事

台北市電腦商業同業公會 (TCA)

會員

台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC)

會員

環球銀行金融電信協會 (SWIFT)

台灣區合作夥伴



1.2 永續治理

永續治理架構

資通秉持企業永續經營理念，將永續發展融入營運核心，持續強化公司治理並積極履行社會責任，制定「永續發展實務守則」以資遵循。此外，為健全永續治理架構，公司已設立永續推動小組，由各單位協力蒐集、彙整資料及數據。作為推動永續發展的專責單位，永續推動小組負責審議與督導各項永續政策、制度及管理方針之落實情形，並每年定期向董事會報告推動進度，確保永續發展相關工作有效執行。

本公司永續推動小組隸屬於董事會，並由董事長委派行銷暨管理部副總經理擔任永續長，負責執行永續發展推動、監督並追蹤管理公司的經濟、環境和人群（包括其人權）衝擊影響的責任，並不定期向董事會回報永續發展執行情形及績效目標達成狀況。永續推動小組將各項永續發展執行情形彙整後，統一由永續推動小組向董事會進行報告，作為董事會決策及監督之依據，確保永續治理之透明性及持續精進。

董事會於永續治理的角色

資通的董事會作為公司永續發展事務的最高決策與監督單位，直接管理永續發展的推動情形及治理架構，負責審議並核准永續發展策略、永續報導資訊，以及涉及環境、社會與經濟等面向之重大議案。董事會委託永續長及永續推動小組執行日常推動與監督職責，並定期透過永續推動小組於董事會議上回報，掌握公司永續發展的推動狀況，監督並追蹤檢討經營團隊每年永續發展的執行情形及績效目標的達成進度。

為落實永續責任，董事會亦透過永續推動小組及行銷暨管理部掌握公司在經濟、環境與人權面向可能造成的潛在衝擊，並檢視各項永續計畫之推進狀況與改善作為。其中，行銷暨管理部負責統整與利害關係人之間的溝通結果，作為研擬與調整永續行動的重要依據。截至目前，公司已初步評估對環境所可能產生的風險，尚未發現重大負面影響，惟仍持續透過內部治理與利害關係人溝通機制，強化企業韌性與應變能力。2025 年度，永續推動小組共向董事會報告 1 件重大永續事項，內容包括完成 2024 年永續報告書，並經董事會決議通過後，於 8 月進行申報通報。董事會期透過制度化、層級清晰的永續治理架構，在符合法規的基礎上積極推動環境友善與社會共融，以具體作為實踐永續發展願景與年度目標。

永續報告書編製及核准流程

1 聚焦討論	2 報告編製	3 報告審查	4 外部確信	5 定稿出版
由永續推動小組召集各單位主管，商議報告書主體架構及確認重大主題。	由永續推動小組統整各項主題揭露所需資訊，邀請各單位提供資訊並統整為初稿。	重大主題相關部門主管共同審議報告初稿，再提交至永續推動小組及高階主管確認，提供意見並完成修正後定稿。	委託第三方外部確信單位執行確信，並取得第三方確信報告書。	報告完成，呈董事長檢視核准並經董事會決議通過後出版。

1.3 利害關係人鑑別與議合

資通電腦重視利害關係人的關注與建議，並藉由內部主管會議進行研議與分析，識別出公司六大類主要利害關係人，包含員工、股東與投資人、客戶、供應商與合作夥伴、社區鄰里與民間團體，以及政府機關。為強化與各利害關係人間的溝通效能，並深入了解其對資通永續發展的關切議題與期望，本公司建置多元溝通管道，並定期盤點與回應其關注重點。以下彙整 2025 年度與各類利害關係人之溝通方式及實施成果：

利害關係人	關注議題	溝通管道	2025 年溝通實績
員工	- 福利薪酬、健康安全 - 人才發展及培育 - 人才吸引與留任 - 人權 - 多元溝通管道 - 經營績效	- 每年定期提供員工健康檢查並有醫師諮詢。 - 不定期舉辦員工大會，溝通公司經營方針與成果。 - 設有員工申訴管道，可即時回應員工意見。 - 丁小姐 (02) 2522-1351#813 shiawyi@ares.com.tw	- 員工健檢 1 次 - 舉辦 1 次員工大會 - 提供員工自辦旅遊補助 - 執行績效考核評估 (每年) / 2 次 - 未接獲員工申訴 - 公告「職業安全衛生政策」及「安全衛生工作守則」
股東與投資人	- 經營策略及展望 - 經營績效 - 誠信經營 - 公司治理 - 企業責任	- 每年召開一次股東常會。 - 每年至少召開兩次法人說明會。 - 公司財務資訊及重大訊息均依規定揭露於公司網站及公開資訊觀測站。 - 公司網站設立電子郵件信箱與聯絡電話，為投資者與公司之間建立暢通的溝通管道。 - 丁小姐 (02) 2522-1351#813 shiawyi@ares.com.tw	- 召開 1 次股東常會 - 召開 2 次法人說明會 - 公開資訊觀測站發布重大訊息 (即時) / 21 則 - 公司網站發布重要新聞 (不定期) / 20 則 - 未接獲股東或投資人申訴
客戶	- 服務滿意度 - 社會責任 - 產品品質 - 公司治理 - 經營績效	- 公司針對日常業務，主要以拜訪、電話、EMAIL、會議等方式與客戶溝通。 - 每年不定期舉辦用戶活動。 - 每年不定期舉辦客戶滿意度問卷調查。 - 丁小姐 (02) 2522-1351#813 shiawyi@ares.com.tw	- 舉辦 1 次用戶大會 - 舉辦 4 次用戶活動 - 舉辦 1 次客戶滿意度調查 - 發送電子報 (每月) / 12 次 - 未有重大客訴事件發生
供應商及合作夥伴	- 供應商管理 - 誠信經營 - 技術能力 - 價格競爭力	- 公司針對日常業務，主要以電話、EMAIL 等方式與供應商溝通。 - 請供應商簽立供應商承諾書，並善盡企業社會責任等。 - 每年進行供應商評鑑。 - 丁小姐 (02) 2522-1351#813 shiawyi@ares.com.tw	- 引進 7 家新供應商，已全數簽署供應商承諾書及永續發展自評表 - 進行 1 次供應商評鑑 - 未接獲供應商及合作夥伴申訴

利害關係人	關注議題	溝通管道	2025 年溝通實績
社區鄰里及民間組織	- 社會責任 - 氣候變遷因應	- 公司官網 - 社會公益活動	- 舉辦捐血活動 - 持續認養家扶兒童 - 愛心發票捐贈 - 贊助生命線協會建置行動生命線系統
政府機關	- 誠信經營 - 公司治理 - 企業責任 - 社會責任	- 公開資訊觀測站 - 電子書信 - 公文	- 與勞動部溝通職業安全衛生事宜 - 環境部溝通綠色產品採購事宜 - 政府公文往來(不定期)/每月約 35 件

補救負面衝擊的程序

本公司透過定期評估、與利害關係人的溝通和申訴機制，辨識及評估是否存在對經濟、環境和人群（包括其人權）的實際或潛在負面衝擊。若本公司辨識出實際發生或潛在可能的負面衝擊，將提供針對實際負面衝擊的減緩或補救措施，並通過相關因應措施預防潛在的負面衝擊發生。2025 年未有實際對經濟、環境和人權造成負面衝擊之事件發生。

申訴機制

資通電腦於公司網站及內部網站，設立並公告獨立檢舉信箱與專線，供公司內部及外部人員使用，確保任何可疑或不當行為均能獲得適當通報與處理。



申訴及檢舉管道
 聯絡人 丁小姐
 電話 02-2522-1351 分機 813
 Email shiawyi@ares.com.tw

1.4 重大永續主題鑑別

重大永續主題鑑別流程

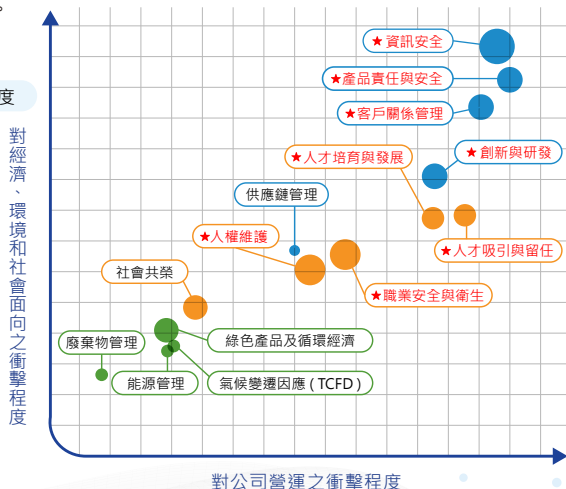
本公司藉由公司內部討論及外部專家的協助，並參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）以及國內外產業重要趨勢，蒐集各項永續議題，並透過部門訪談以及問卷等系統化的分析方式，於 2024~2025 年針對管理階層進行各項議題衝擊程度調查，評估各項議題對經濟、環境和人群（包括其人權）之衝擊以及對本公司營運之衝擊程度，另針對主要利害關係人發放重大主題關注程度問卷，共回收有效問卷 174 份；鑑別出利害關係人對資通電腦關注之永續議題，再據以繪製重大主題矩陣圖。

下方矩陣圖中 X 軸表示「對公司營運之衝擊程度」，Y 軸則代表「對經濟、環境、社會面向之衝擊程度」，泡泡大小則代表「利害關係人關注程度」。依據分數高低評估主題重大性，區分重大主題及一般主題。經整合分析排序後，並與高階主管確認後，鑑別出資通電腦 2025 年 8 項重大主題，分別為：資訊安全、產品責任與安全、客戶關係管理、創新與研發、人才培育與發展、人才吸引與留任、職業安全與衛生、人權維護，我們也以此做為報告書資訊揭露的參考基礎，並持續精進。。

重大主題矩陣圖

泡泡大小：利害關係人關注度

- ★ 重大主題
- 環境面
- 社會面
- 治理面



重大主題列表

面向	重大主題	重大主題說明	對應章節
治理	客戶關係管理	專注於分析客戶數據、優化訂單處理、提供個性化服務。	2.4 客戶關係管理
	產品責任與安全	堅守品質管理，確保產品符合國際標準及客戶需求，並承擔環保與安全責任。	2.5 產品責任與安全
	創新與研發	持續技術創新，研發前瞻產品，提升生產效率與市場競爭力。	2.6 創新與研發
	資訊安全	降低資料外洩或遭受資安攻擊，導致業務中斷甚至違反法律的風險。	2.8 資訊安全管理
社會	人才吸引與留任	打造多元共融、友善支持的職場環境，建立兼具市場競爭力與內部公平性的薪酬與福利機制，提供多元津貼與完善的員工關懷措施，並規劃清晰的職涯發展路徑與全方位學習計畫，持續吸引、培育並留任優秀人才，推動企業與員工共同成長。	3.1 幸福職場
	人才培育與發展		
	職業安全與衛生	保護勞工生命安全、健康與提供優質工作環境是公司的基本責任。	3.2 職業安全與衛生
	人權維護	尊重並保障員工及供應鏈各方人權，建立公平工作環境，推動社會正義與多元包容。	3.3 人權維護

2

公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法規遵循與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品責任與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理
- 2.8 資訊安全管理

部門	主要職掌
行銷暨管理部 行銷組	1.市場需求研究。 2.產品推廣與對外聯繫。 3.行銷策略之研擬。 4.架構與優化公司網站。 5.與業務合作撰寫與宣傳公司產品成功案例文章。 6.實體與網路廣告及產品型錄之發行。 7.發行與優化公司電子報。 8.支援業務部之行銷活動。 9.公司形象提升與協助公司取得國家級獎項肯定。
行銷暨管理部 財務組	1.財務管理與會計制度之研究、設計、推行及修訂。 2.年度預算之彙編、控制及執行結果之分析與報告。 3.長短期資金之運用與調度及各項投資之處理。 4.財務、會計、出納事項之辦理。 5.帳款及票據之催收及呆帳之處理。 6.薪資管理。
行銷暨管理部 支援採購組	1.業務接單後之行政支援。 2.客戶與供應商間問題協調。 3.供應商評鑑及資料管理。 4.採購作業與交貨進度之控制協調。 5.設備 / 產品庫存之管理。 6.外購產品交貨作業之處理。
行銷暨管理部 總務人事組	1.公司相關之管理辦法之訂定、推行及修訂。 2.管理事項之研究、設計及修訂。 3.辦理員工招募、教育訓練、保險、離職等作業。 4.合約管理。 5.行政成本支出之管控與優化。 6.人員選、用、育、留之策略擬定與推行。 7.提升員工敬業度與定期宣導公司文化。

部門	主要職掌
專案事業部門	1.研擬公司市場策略。 2.研擬產品策略及產品訂價。 3.擬定業務計畫 / 預算。 4.負責部門目標之達成。 5.定期拜訪客戶，發掘客戶問題與處理。 6.安排簡報、展示、建議書提報、報價。 7.投標、議價與簽約事務之處理。 8.協調交貨、驗收、收款。
金融事業部門	1.與業務部密切合作，拓展業務。 2.人力規劃與教育訓練安排。 3.軟體專案規劃與資源運用、控管。 4.軟體系統設計與發展。 5.完成客戶委託開發之軟體及軟體維護。 6.客戶問題協調、處理與解決。 7.新技術 / 產品研習。 8.現有產品之改良。 9.產品的驗證與測試。
工商產品部門	1.研擬產品功能及市場策略。 2.研擬產品開發策略及產品訂價。 3.產品的設計與開發。 4.擬定業務計畫 / 預算。 5.安排簡報、展示、建議書提報、報價。 6.舉辦研討會。 7.議價與簽約。 8.安裝軟體、導入服務與教育訓練。 9.開發客製軟體及軟體維護。 10.人力規劃與教育訓練。 11.開發客製軟體及軟體維護。 12.提供技術人力派駐服務。 13.技術諮詢。

董事會組成與運作

資通電腦將董事會定位為公司最高治理機構，由董事長擔任治理單位主席，負責掌握企業營運方向，審議重大決策與策略事項，並持續提升整體治理效能。董事會每季至少召開一次會議，定期檢視經營成果，審議重要營運與發展議題，確保公司運作與決策方向契合永續經營與長期成長目標。

在董事選任方面，資通電腦已訂定並實施《董事選舉辦法》，經股東會通過後正式施行。依該辦法規定，董事由股東會選舉產生，採單記名累積投票制進行。每位股東可依其所持股份數，享有與應選董事席次相等的選舉權，並可集中投票予一人或分配予數人。公司將依應選董事人數編製選票並分發予股東。如出現二人（含）以上得票數相同且超過應選名額之情形，則由得票數相同者抽籤決定當選人選。當選結果由董事會發給正式之當選通知書。

公司致力於打造專業且多元的董事會，除重視董事候選人之產業經驗與專業能力外，亦納入性別、年齡、國籍及文化背景等多元因素作為重要考量。截至 2025 年底，董事會由 9 名成員組成，由 5 位董事及 4 位獨立董事組成，成員任期為三年。其中女性董事 2 名，占整體董事會席次之 22%。整體成員皆具備良好的治理素養與專業職能背景，協助提升決策品質與監督效能，落實董事會多元化與專業化的公司治理目標。

2025 年度董事會共召開 5 次會議，整體出席率達 98%，展現董事成員對公司營運高度關注與積極參與。當年度董事會審議與溝通之重大議題，涵蓋財務與營運報告、股東會與法遵事項、永續發展與公司治理、重要投資與合作案及人事與薪資議題。

董事會成員

職稱	姓名	國籍	學經歷	性別	年齡	是否具員工身分
董事長	余宏揚	中華民國	• 清華大學數學系 • 台大國際企業學研究所碩士 • 資通電腦(股)公司董事長兼執行長 • 會通資訊(股)公司董事 • 艾加軟件(蘇州)(股)公司董事	男	71~80	✓
董事	林聖懿	中華民國	• 中央大學大氣物理系 • 資通電腦(股)公司總經理 • 會通資訊(股)公司董事長 • 艾加軟件(蘇州)(股)公司董事長	男	71~80	
董事	林青龍	中華民國	• 東吳大學應用數學系 • 資通電腦(股)公司總經理 • 資通電腦(股)公司資訊長 • 倍力資訊(股)公司董事 • 艾加軟件(蘇州)(股)公司監察人	男	71~80	✓

職稱	姓名	國籍	學經歷	性別	年齡	是否具員工身分
董事	神通電腦(股)公司	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
董事	神通電腦(股)公司 代表人：苗華斌	中華民國	- 國立政治大學商學院管理學系博士 - 國立政治大學商學院經營管理碩士 - 日本早稻田大學企管研究所碩士 - Synnex Info Tech 總經理特助 - 資通電腦(股)公司董事法人代表 - 神通光通信(股)公司董事長 - 聯華聯合液化石油氣(股)公司副董事長 - 新達電腦(股)公司董事 - 豐達科技(股)公司董事 - 神基投資控股(股)公司董事 - 神通電腦(股)公司董事兼副總經理 - 神通資訊科技(股)公司董事兼副總經理 - 和利投資(股)公司董事 - 美豐投資(股)公司董事長 - 聯強國際(股)公司董事 - 肇源(股)公司董事	男	51~60	
董事	神通電腦(股)公司 代表人：楊香芸	中華民國	- 台灣大學商學研究所碩士 - 神達電腦(股)公司董事長財務特助 - 神達電腦(股)公司財務長 - 神達投資控股(股)公司公司治理主管 - 華孚科技(股)公司監察人 - 資通電腦(股)公司董事法人代表 - 健康食彩(股)公司董事長 - 聯元投資(股)公司董事長 - 聯強國際(股)公司董事 - 財團法人育秀教育基金會董事 - 神通電腦(股)公司董事兼投資部副總經理	女	61~70	
獨立董事	尤錦堂	中華民國	- 國立政治大學銀行系學士 - 國立臺灣大學商學碩士 - 中央銀行業務局局長 - 合作金庫金融控股公司總經理 - 資通電腦(股)公司獨立董事	男	71~80	

職稱	姓名	國籍	學經歷	性別	年齡	是否具員工身分
獨立董事	黃明達	中華民國	- 淡江大學電子計算機科學系 - 淡江大學管理科學研究所碩士 - 淡江大學管理科學研究所博士 - 淡江大學資訊管理系教授 - 資通電腦(股)公司獨立董事 - 中華民國大專校院資訊服務協會理事長 - 國發會「行政機關電子憑證推行小組」委員 - 行政院智慧國家推動小組民間諮詢委員會委員 - 財金公司資訊系統暨資訊安全諮詢小組委員	男	61~70	
獨立董事	張化雨	中華民國	- 國立台灣大學會計系 - 資通電腦(股)公司獨立董事 - 康業會計師事務所會計師	女	51~60	
獨立董事	陳君明	中華民國	- 美國普渡大學數學系博士 - 資通電腦(股)公司獨立董事 - QSancus Inc. 負責人 - 國立臺灣大學數學系兼任助理教授	男	51~60	

董事專業能力及多元化

職稱	姓名	營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力	風險管理
董事長	余宏揚	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	林聖懿	✓	✓	✓				✓		
董事	林青龍	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	苗華斌	✓		✓	✓	✓	✓	✓		
董事	楊香芸	✓	✓	✓						
獨立董事	尤錦堂			✓						
獨立董事	黃明達				✓	✓			✓	✓
獨立董事	張化雨		✓			✓				
獨立董事	陳君明	✓		✓		✓		✓	✓	✓

董事進修情形

為提升公司治理效能與董事專業能力，資通積極鼓勵董事持續進修，參與涵蓋公司治理、法規遵循及永續發展等相關課程。藉由持續學習，協助董事掌握最新法規與產業發展趨勢，進一步強化決策判斷與監督職能。2025 年度，全體董事均依主管機關規定完成進修，課程內容涵蓋公司治理、證券法規、風險管理、碳交易、永續發展及全球趨勢等主題，董事平均進修時數達 6 小時，展現公司對董事職能持續精進的高度重視。

董事成員組成概況

年齡	男性	女性	合計
小於 30 歲	0	0	0
30-50 歲 (含)	0	0	0
大於 50 歲	7	2	9
合計	7	2	9

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	余宏揚	114/08/22	社團法人中華民國工商協進會	2025 台新新光淨零高峰論壇	3
		114/12/23	社團法人台灣專案管理學會	公司治理的利害關係人的分析與整合專案管理	3
董事	林聖懿	114/10/30	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	投資人應對與危機處理實務	3
		114/12/17	社團法人台灣專案管理學會	公司治理的專案績效管理的系統運作與評估	3
董事	林青龍	114/09/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3
		114/10/30	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	投資人應對與危機處理實務	3
法人董事 代表人	苗華斌	114/06/12	社團法人台灣董事學會	家族辦公室系列課程	3
		114/06/25	社團法人台灣董事學會	共創永續未來：全球 ESG 趨勢講座	3

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
法人董事 代表人	楊香芸	114/10/15	社團法人台灣董事學會	共創永續未來：AI 賦能與數位轉型	3
		114/02/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業風險管理與危機處理-董監視角	3
獨立董事	黃明達	114/06/25	社團法人台灣董事學會	共創永續未來：全球 ESG 趨勢講座	3
		114/08/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
獨立董事	尤錦堂	114/05/16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3
		114/07/09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3
獨立董事	張化雨	114/07/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
		114/10/30	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	投資人應對與危機處理實務	3
獨立董事	陳君明	114/12/24	社團法人台灣專案管理學會	生成式 AI 與 ChatGPT 的應用	3
		114/07/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3

董事利益迴避

為建立資通良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能、協助董事執行職務並提升董事效能，爰依「公開發行公司董事會議事辦法」第二條訂定「董事會議事規範」。

為確保董事在執行職責時能保持客觀性與獨立性，本公司依據公司法規定，建立了完善的利益衝突防範機制，並在「董事會議事規範」第十五條中作出明確規定，藉此有效減少決策過程中可能出現的利益衝突風險，保障公司治理的透明性與公正性。為進一步實現職責分工與治理制衡，公司董事長與總經理由不同人擔任，董事長一職由余宏揚先生負責，負責召集並主持股東會與董事會，並兼任執行長職位；總經理一職由林青龍先生負責，負責執行公司政策及日常營運管理。此外，在董事會運作層面，設有相關制度與規範，以確保對利益衝突的揭露與有效迴避，具體措施如下：

1. 董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決應予以迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。
2. 董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。
3. 本公司董事會之決議，對依前二項規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十條第二項規定辦理。

截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司未發生重大利益衝突事件，顯示公司已有落實利益衝突防範與控管機制。

董事績效評估

為強化公司治理並提升本公司董事會的功能，設立績效目標以增進董事會運作的效率，資通依上市上櫃公司治理實務守則第三十七條規定訂定「董事會績效評估辦法」。主要評估週期、評估期間、評估範圍及方式、評估之執行單位、

評估程序及其他應遵循事項，均依該辦法之規定辦理。

公司每年於次一年度第一季結束前完成內部董事績效評估作業，提報董事會後將同時在公司網站揭露評估結果。董事績效評估之範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，採問卷自評方式，董事成員自評並填寫「董事成員考核自評問卷」，由行銷暨管理部統一回收問卷並進行評估，依據績效評估結果分為優等（90 分以上）、良好（80~89 分）、標準（70~79 分）及待加強（69 分以下），同時記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

董事績效評估項目

績效評估種類	受評估單位	衡量面向
董事會績效評估	董事會	1.對公司營運之參與程度。 2.提升董事會決策品質。 3.董事會組成與結構。 4.董事的選任及持續進修。 5.內部控制。
董事成員績效評估	董事成員	1.公司目標與任務之掌握。 2.董事職責認知。 3.對公司營運之參與程度。 4.內部關係經營與溝通。 5.董事之專業及持續進修。 6.內部控制。
功能性委員會績效評估	功能性委員會	1.對公司營運之參與程度。 2.委員會職責認知。 3.提升委員會決策品質。 4.委員會組成及成員選。 5.內部控制。

本次整體董事會、董事會成員及功能性委員會績效評估結果皆為優等，顯示本公司整體運作良好，本公司於 2026 年第一季提報董事會後，將同時在公司網站揭露評估結果。

2025 年董事績效評估結果

• 整體董事會內部自評結果

評估項目	題數	比重	平均得分
對公司營運之參與程度	12	25%	23.75
提升董事會決策品質	12	25%	23.33
董事會組成與結構	7	15%	15.00
董事的選任及持續進修	7	15%	13.29
內部控制	7	20%	20.00
總分			95.37

• 董事會成員內部自評結果

評估項目	題數	比重	平均得分
公司目標與任務之掌握	3	20%	19.56
董事職責認知	3	15%	14.67
對公司營運之參與程度	8	20%	19.33
內部關係經營與溝通	3	20%	19.11
董事之選任及持續進修	3	10%	9.93
內部控制	3	15%	14.67
得分結果			97.27

• 審計委員會內部自評結果

評估項目	題數	平均得分
對公司營運之參與程度	4	25.00
審計委員會職責認知	5	25.00
提升審計委員會決策品質	7	14.57
審計委員會組成及成員選任	3	15.00
內部控制	4	20.00
得分結果		99.57

• 薪酬委員會內部自評結果

評估項目	題數	平均得分
對公司營運之參與程度	4	25.00
薪酬委員會職責認知	5	24.00
提升薪酬委員會決策品質	7	19.43
薪酬委員會組成及成員選任	3	20.00
內部控制	1	10.00
得分結果		98.43

功能性委員會

為強化公司治理機制與董事會監督功能，資通電腦於董事會下設置審計委員會與薪酬委員會，分別就財務監督及薪酬制度等議題提供專業審議與建議，協助提升決策品質，強化公司營運之透明度與公信力。

審計委員會

本公司審計委員會由 4 位獨立董事組成，依「審計委員會組織規程」運作。審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度且其中至少一人應具備會計或財務專長，並每季至少召開一次會議。

2025 年共召開 4 次會議，委員出席率達 100%。在本年度，資通電腦審計委員會依職權執行多項審議職責，以落實公司治理與財務監督功能。重點工作包括：審查年度財務報告及盈餘分派議案，以確保財務資訊之準確性與透明性；審議內部控制制度的有效性及其修正條文，持續優化內部治理架構。同時，委員會亦審核簽證會計師之獨立性、適任性及報酬安排，確保外部審計機制公正客觀；對於稽核主管人事異動亦進行審議，以維持稽核功能穩定運作。此外，委員會亦審議「資金貸與他人作業程序」與「背書保證作業程序」之修正案，強化公司資金運用與風險控管程序。

2025 年度審計委員會成員出席狀況

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次	實際出(列)席率(%)
獨立董事	黃明達	4	0	100%
獨立董事	尤錦堂	4	0	100%
獨立董事	張化雨	4	0	100%
獨立董事	陳君明	4	0	100%

薪酬委員會

資通薪酬委員會由 4 位獨立董事組成，依「薪資報酬委員會組織規程」運作。該委員會職責內容為訂定、評估與檢討董事、監察人及經理人薪資報酬之標準與結構，且每年至少召開 2 次會議。2025 年共召開 2 次會議，委員出席率達 100%。首次會議於 3 月 12 日召開，主要就 2024 年度員工及董事、監察人酬勞分配金額進行審議，以確保酬勞制度符合績效表現與市場水準；第二次會議於 11 月 7 日召開，檢討並確認公司經理人對公司貢獻之定期薪資報酬制度，持續優化薪酬政策，確保具公平性與激勵效果。

2025 年度薪酬委員會成員出席狀況

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次	實際出(列)席率(%)
獨立董事	黃明達	2	0	100%
獨立董事	尤錦堂	2	0	100%
獨立董事	張化雨	2	0	100%
獨立董事	陳君明	2	0	100%

薪酬政策與決定流程

資通電腦為建立合理且具激勵效果的薪資報酬制度，吸引並留任優秀人才，依據《薪資報酬委員會組織規程》設有明確之薪酬政策與決策機制。公司透過薪資報酬委員會審慎規劃董事及經理人之薪資報酬，確保其結構合理、公平，並與公司經營績效及永續發展策略相連結。

同時，我們董事績效評估連結薪資報酬，本公司依公司章程第 24 條之規定，得按不超過當年度獲利 3% 額度內，做為當年度董監事之酬勞，並考量公司營運成果，及參酌其對公司績效貢獻度，給予合理報酬。訂定酬金之程序，以本公司之「董事會績效評估辦法」作為評核之依循，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

- 薪酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：
 1. 訂定並定期檢討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。
 2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
- 薪酬委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：
 1. 董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
 2. 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
 3. 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支

付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。

另外本公司訂有員工薪酬政策，並依照法令規定提供員工良好的薪酬及福利條件，員工薪酬包含按月發給之薪資及按主管審核通過之各類獎金。公司每半年會執行全公司員工之績效考核作業，如：目標達成率、獲利率、營運效益及貢獻度等綜合考量，確實了解全公司員工之工作績效，作為升遷及薪酬發放之依據，並參考同業對於同類職位之水準釐定，故與公司經營績效及未來風險高度相關。

2.2 風險管理

風險管理組織架構

資通電腦風險管理架構由董事會負最終責任，為公司風險管理的最高主管機關。董事會以遵循相關法令為基礎，推動並落實整體風險管理政策為目標，確保充分掌握公司營運所面臨的各項風險，並確保風險管理機制之有效性。日常風險管理執行工作由隸屬行銷暨管理部的風險管理執行單位負責，涵蓋風險之監控、衡量與評估等實務層面事項，並須定期（至少每年一次）向董事會報告相關執行情形，以利董事會進行決策與監督。

稽核室則隸屬董事會，專責內部控制與稽核作業，負責監督公司整體風險管理執行狀況，並提供必要的方法與程序建議，以強化風險控管的完整性與有效性。

此外，各業務部門主管負有第一線風險管理的責任。部門主管需針對所屬單位之潛在風險進行分析與監控，確保風險控管機制與作業程序落實執行，形成由上而下、由內而外的全面風險管理網絡。

風險管理政策

為確保本公司之穩健經營與永續發展，資通電腦特訂定「風險管理政策」，經董事會核准發布，並依據該政策訂定了「風險管理程序及辦法」。

• 風險管理政策內容：

- 1.為確保本公司穩健經營與永續發展，針對可能威脅企業經營的不確定因素進行風險管理，特制定本政策。
- 2.由行銷暨管理部負責推動風險管理相關事務之運作，並定期（至少一年一次）向董事會報告風險管理的執行情形，並提出必要之改善建議。
- 3.本公司風險管理組織架構包括總經理室、行銷暨管理部、稽核室及各業務部門。
- 4.應塑造重視風險管理之經營策略與組織文化，並掌握質化與量化管理之成果，作為經營策略制定之參考依據。
- 5.為了有效管理風險，已建立風險管理程序及辦法，由公司之董事會、各

階層管理人員及員工共同參與推動執行。

- 6.本公司辦理各項業務應有效辨識、衡量、監控與回應各項風險，並將可能產生的風險控制在可承受之程度內以達成風險與報酬合理化之目標。
- 7.本公司風險管理範疇包括「市場風險」、「信用風險」、「作業風險」、「法律風險」、以及「其他風險」。

風險管理程序

本公司已於 2022 年建立風險管理計畫與相關運作架構，包含風險辨識、衡量、監控與報告等程序。近年因整體營運風險持續處於可控範圍內，故該程序並未進行實質性更新。然而，公司仍保有完整之風險管理架構，當遇有重大經營議題時亦可作為內部決策參考之依據。未來將視國際局勢變化、產業趨勢、營運風險實際發展等因素，適時重啟並強化風險管理之相關執行作業；現階段執行風險管理程序說明如下：

- 1.風險辨識：風險辨識時，應涵蓋本公司各項業務與營運活動，以充分瞭解本公司風險概況，並考量外部環境，掌握風險變動情形。
- 2.風險衡量：風險管理執行單位應將已識別之風險，衡量其發生機率、發生時機 / 條件、重要性、以及預估風險損失金額。
- 3.風險監控與報告：風險管理執行單位應定期向董事會報告風險監控情況，若發現重大暴險，危及財務或業務狀況或法令遵循者，應立即採取適當措施並向董事會報告。
- 4.風險回應：風險管理執行單位於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險宜採取適當之回應措施。
 - (1)風險迴避：採取措施迴避可能引起風險之各種活動。
 - (2)風險降低：採取措施以降低風險發生後之衝擊及（或）其發生之可能性。
 - (3)風險分攤：採取移轉之方式，將風險之一部或全部由他人承擔。
 - (4)風險承擔：不採取任何措施改變風險發生之可能性及其衝擊。

2.3 法規遵循與誠信經營

誠信經營政策

誠信經營為企業最基本的社會責任，亦為永續發展的基石。為落實「以誠信對待客戶、供應商、債權人、股東、員工及社會大眾」之企業使命，資通電腦制定《董事、監察人暨經理人道德行為準則》及《誠信經營作業守則》，作為公司治理與長期發展的指導方針，將誠信價值深植於企業文化之中。資通電腦積極防杜任何形式的不誠信行為，以降低企業經營風險，維護良好的商業信譽與組織倫理；並致力於積極避免因道德水準下降而導致的內部管理問題，避免誠信缺失影響顧客及商業夥伴的信任。同時，亦嚴格防範涉及關說、行賄等不法行為，以確保公司治理機制的健全，維護企業營運環境的穩定與永續發展。

管理機制落實

資通電腦積極落實誠信經營理念，透過「偵測、改善行動與預防」三大管理機制，推動《誠信經營作業守則》及《員工從業道德行為準則》在公司各層級的落實與內化。公司每年定期向全體員工及董事會傳達最新法規要求，並向董事會報告相關執行情形，2025 年，公司更針對誠信經營議題進行全面溝通，與會對象涵蓋全體董事，強化決策層對企業治理與合規管理的參與與承諾。

為建構誠信、透明的企業文化，資通電腦制定《員工從業道德行為準則》，明確要求全體員工在履行職務時秉持法治精神與誠信原則，嚴格遵循相關規範。員工不得濫用公司資源或職務之便謀取個人或第三方私利，亦不得從事任何形式之請託、提供或接受不當利益（如饋贈、招待、回扣、賄賂等）。所有新進人員均須完成《反貪腐賄賂教育訓練》線上課程並通過測驗，確保對誠信規範的充分理解與遵守。同時，公司亦將該準則公開於官方網站，作為對外揭示反貪腐承諾的重要依據，展現資通電腦落實企業社會責任與誠信治理的決心。在風險管理方面，公司依據《誠信經營作業守則》，定期識別與評估營運中的重大貪腐風險，包括行賄與收賄、非法政治獻金、不當慈善捐款、不正當禮品或利益輸送等情形。同時，公司亦重視智慧財產權保護、

公平競爭與利害關係人權益，並針對潛在風險採取相應控管措施，以確保企業經營活動符合倫理標準與法規規範。

內部控制與稽核

為協助董事會及經理人檢視內部控制制度的適切性，並評估營運效能，以提供改進建議，資通電腦設立專責稽核室，負責內部稽核作業。公司依據《內控制度稽核實施細則》，確保內控制度的有效執行，並將內部稽核結果作為檢討與調整內控制度的重要依據。

內部稽核作業依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》之相關規範辦理。公司根據年度稽核結果及各業務循環之風險評估，擬定次年度稽核計畫，並經董事會核准後執行。此外，根據營運需求，資通電腦亦適時進行專案稽核，以確保內控機制的靈活性與有效性。

目前，公司之稽核作業依主管機關要求與風險評估結果，採取定期與不定期查核方式進行，確保內控制度持續符合法規規範並有效發揮管理功能，強化整體營運穩定性與組織韌性。

申訴及檢舉制度

資通電腦於公司網站及內部網站，設立並公告獨立檢舉信箱與專線，供公司內部及外部人員使用，確保任何可疑或不當行為均能獲得適當通報與處理。為利後續調查，檢舉人應盡可能提供以下資訊：

1. 檢舉人之姓名、身分證號碼，亦得匿名檢舉，及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。
2. 檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
3. 可供調查之具體事證。

公司處理檢舉案件時，相關人員皆須簽署書面保密聲明，確保檢舉人身分與內容不被洩漏，並承諾不對檢舉人進行任何形式之報復或不當處置。本公司指定行銷暨管理部為專責單位（以下簡稱本公司專責單位），本公司專責單位依下

列程序處理檢舉情事：

- 1.檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。
- 2.本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。
- 3.如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
- 4.檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
- 5.對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
- 6.本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

資通電腦公開設置之檢舉聯絡資訊



聯絡人 丁小姐
電話 02-2522-1351 分機 813
Email shiawyi@ares.com.tw

教育訓練

資通電腦透過線上《反貪腐賄賂教育訓練》課程，持續強化員工法遵意識與誠信觀念，協助員工建立基本法律素養，確保其在業務執行過程中知法、守法，降低潛在的營運風險與法規違失風險。2025 年，共完成 259 人次訓練，累計

訓練時數達 21.59 小時。此外，法務人員亦定期參與與業務相關的外部進修課程，掌握最新法令動態與政策方向，並適時將關鍵資訊傳達至內部管理單位，確保企業營運符合各項法規要求。

法規遵循情形

資通電腦自創立以來，始終秉持誠信正直的經營理念，並將法規遵循視為企業治理的核心原則。自公開發行以來，公司即嚴格依循相關法規，制定各項內部作業辦法，並於上市後持續追蹤《公司法》、《證券交易法》及其他與公司治理、營運管理相關規範的最新修訂，確保內部制度與法令要求保持一致。為強化合規管理，公司依據《員工從業道德行為準則》，要求全體員工遵守《證券交易法》及其他適用法規，並鼓勵揭露違規行為。公司亦承諾全力保障檢舉人之安全與權益，致力於營造誠信、公平、負責的企業文化。此外，資通電腦亦依據「對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第 4 條第 1 項第 26 款，與《興櫃審查準則》第 34 條第 1 項第 21 款，就以下重大事件進行資訊揭露之評估與應變準備：

- 發生災難、集體抗議、罷工、環境污染或資通安全事件，對公司造成重大損害或影響者；
- 接獲主管機關命令停工、停業、歇業，或遭撤銷、廢止污染相關許可證者；
- 單一事件之罰鍰金額累計達新台幣 100 萬元以上。

若上述情事發生，資通電腦將依重大訊息處理規定，立即研判其對公司財務、營運或股東權益之影響程度，並依規定於時限內辦理重大訊息發布，確保利害關係人獲得即時且透明之資訊。截至 2025 年底，公司未發生任何違反環境或社會相關法規之事件，亦無符合重大訊息揭露標準之災難、罷工或資安事件，展現對合規經營與社會責任的高度承諾與落實。

2.4 客戶關係管理

衝擊影響

資通電腦深知，客戶滿意度是企業永續經營與市場競爭力的關鍵指標。身為資訊軟體供應商，公司透過定期實施滿意度調查，掌握客戶對產品功能、技術支援與服務品質的實際感受與期待，並據以持續優化系統設計與服務流程。這些回饋不僅有助於提升客戶忠誠度與續約率，也有助於建立良好品牌口碑、拓展市場機會，並推動內部創新與部門協作，進一步提升營運效率與服務價值。然而，若未能即時回應客戶需求或服務未達預期，可能導致客戶流失、品牌信譽受損，進而影響續約意願與新客戶開發。此外，服務瑕疵亦可能提高客訴與支援成本，佔用內部資源，降低整體營運效能。長期而言，市場口碑受損將削弱產品的競爭力，使潛在客戶轉向其他資訊系統供應商，對業務發展與市占率造成負面影響。

政策承諾

我們致力於與客戶建立穩固的雙向溝通管道，透過透明、誠信的對話維持良好合作關係。資通電腦堅守以「客戶需求為本」的核心價值，持續提供值得信賴的產品與服務，結合專業技術與創新能力，確保能夠滿足甚至超越客戶的期待。

採取之行動

- 客戶滿意度調查：每年透過問卷調查方式，針對業務服務、技術導入、售後服務及整體服務進行評估，設定目標滿意度為 85%。
- 結果分析與改善：根據客戶滿意度調查結果進行分析，將客戶反饋納入產品優化與流程改進中。



目標



短期目標

- 客戶滿意度達到 85%
- 客訴事件 0 件^{註1}



中長期目標

- 建立更完善的客戶服務體系
- 客戶滿意度提升至 88%

評估機制

由行銷部門負責統籌客戶滿意度調查，並每年定期彙整調查結果，提供各相關部門作為服務優化與管理精進之依據，亦定期提報管理階層，作為檢視客戶關係管理成效的依據之一。

註：

1. 本報告所列之客訴事件，係指經客戶提出正式法律主張並進入司法處理程序者。資通電腦於 2025 年末接獲客訴事件。

績效結果

對資通電腦服務感到滿意 88.3%

願意向他人推薦資通電腦 74.5%

會再次購買其他產品 80.0%

業務服務滿意度 90%

技術導入滿意度 90%

利害關係人議合

針對長期合作客戶、潛在新客戶、專案使用者及終端系統操作人員等利害關係人，資通電腦透過多元且制度化的溝通機制進行議合。包括定期發送客戶滿意度問卷，蒐集對服務品質、產品穩定性及導入經驗等面向的回饋；在各專案階段設有客戶參與回饋流程，確保實際使用需求能於規劃、設計至交付階段即時納入；對於重大問題，則採取透明回報與總結機制，主動提出改進計畫並追蹤後續成效；同時，我們也透過產業研討會與用戶大會蒐集市場回饋，作為年度產品與服務優化之參考依據。

客戶服務政策

資通電腦秉持「做好對客戶服務與承諾」的經營理念，以客戶需求為核心，持續優化公司的各項產品與服務，致力於提供最優質、最貼合需求的解決方案，不僅滿足客戶期望，更促進雙方的長期合作與共同成長。我們深信，良好的客戶關係是企業永續發展的重要基石，因此採取多元化的服務管道，確保客戶需求獲得快速回應與妥善處理。

多元客戶服務

資通電腦致力於與客戶建立長期且穩定的合作夥伴關係，透過多元化的服務管道與數位工具，持續傾聽客戶聲音、掌握其需求，並快速提供專業回應與技術支援。公司定期主動與客戶進行溝通，針對其使用經驗與回饋進行分析與改善，強化服務效能與滿意度。為提供即時且高效的客戶支援，資通電腦建置整合式服務平台，並提供多種聯繫方式，包括：電話服務、Email、智能客服平台。

客戶服務管道



聯絡人 汪小姐
電話 02-2522-1351 分機 301
Email jenny@ares.com.tw



資通電腦 AI 智能客服平台

客服人員會將所有客戶反映的問題會透過平台進行分類與登入，並由一線客服人員新增服務單進行後續處理。若問題無法即時解決，系統將轉由專責部門進行「派案支援」，後續透過回覆紀錄單方式掌握處理進度與客戶回饋。此外，經常性發生之問題將彙整為 FAQ（常見問答）知識庫，提升後續服務效率，並作為內部教育訓練與服務品質優化之依據。透過制度化的服務機制與多元聯繫通道，資通電腦展現「以客為本」的營運精神，並持續強化服務即時性、準確性與專業性，提升客戶整體服務體驗。



客戶服務流程圖

滿意度調查與服務優化

資通電腦秉持「以客為本」的理念，透過制度化的滿意度調查與回饋機制，持續精進服務品質與客戶體驗。為更有效地掌握核心客戶對產品與服務的評價與期望，公司針對 2025 年之已結案專案，篩選出重要客戶，並對其進行滿意度調查。重要客戶的篩選標準包括：

- 專案銷售金額超過 200 萬優先調查
(GOV+SI、MES > 100 萬、BNK > 300 萬)
- 產品成交金額前 10 名
- 維護合約採全客戶調查，名單由各產品部門提供

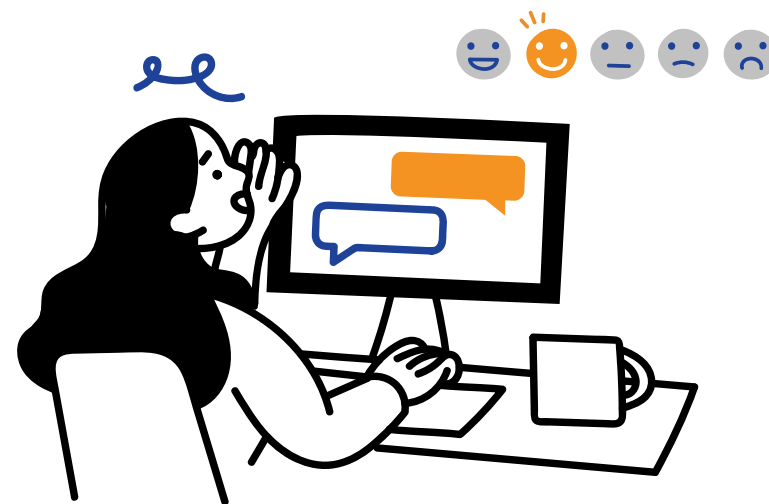
本次調查對 173 家客戶發送問卷並回收 143 份有效問卷，回收率達 82.7%。問卷內容涵蓋「整體服務滿意度、業務服務、技術導入、售後服務」四大服務構面。顧客滿意度調查依以下流程辦理：

1. 重要客戶名單撈取
2. 發送問卷調查
3. 客戶回饋
4. 行銷暨管理部行銷組將分數與問題彙整轉交相關主管
5. 優化產品，提供更好的服務



資通電腦透過定期的客戶滿意度調查及內部評估機制，持續監控目標達成情況，並根據評估結果進行必要的調整。所有調查結果將提供相關產品與服務部門作為改進依據，由各部門主管負責檢討改善措施，並定期追蹤執行進度與成果。針對客戶回饋之評分與建議，公司採取分級處理原則：

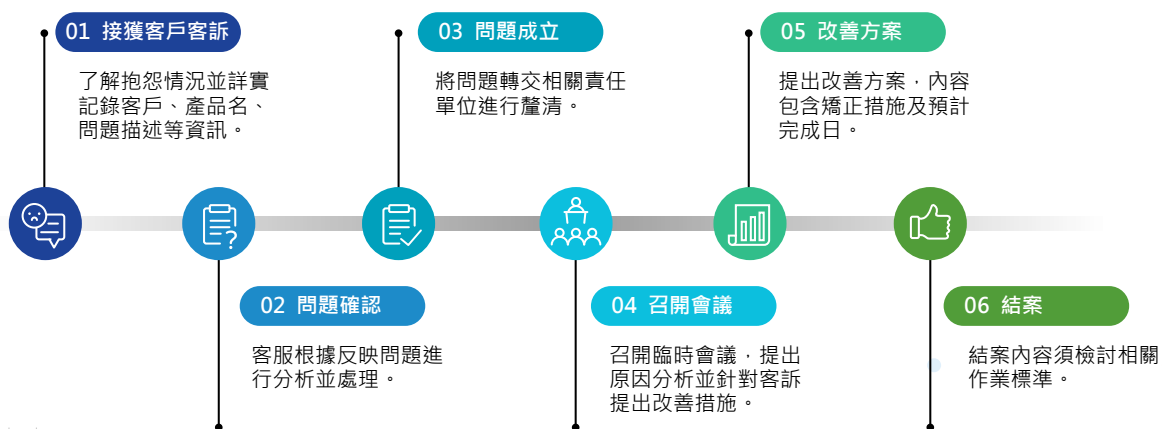
- 85 分以上：由各部門主管對相關人員進行內部口頭表揚，鼓勵持續維持高水準服務並探索進一步優化空間。
- 70 分至 85 分：由各部門主管確認現有服務或產品維持穩定水準，鼓勵團隊持續提供優質服務，確保客戶滿意度不下降，並適時關注可能的優化空間。
- 70 分以下：由業務與技術人員向主管提出具體改善方案，並主動與客戶聯繫（包括電話或親自拜訪），詳細了解客戶需求與建議。根據客戶反饋制定明確改善措施，並持續跟進問題解決情況。



客訴處理與隱私保護

資通電腦重視客戶聲音，建立完善的申訴處理制度，確保每一項反映意見均能即時回應並有效追蹤。透過跨部門合作與標準化流程，從案件接收、確認、指派到結案與改善，皆納入系統管理並定期召開會議檢討，持續優化客戶服務體驗。為強化處理效能，公司設立專業客服中心與多元通報管道，客戶可透過電話、Email 或線上客服等方式反映問題。不同產品與服務類型皆設有專責聯繫窗口，確保反應快速、回覆即時。每一筆客訴紀錄皆由系統登載與單位負責人回報，並落實處理進度追蹤與結果回饋。

在保護客戶個資方面，資通電腦已取得 ISO 27001 資訊安全管理認證，並透過教育訓練及內部稽核，落實資訊安全政策與員工行為管理，防範資料外洩風險。針對客訴過程所接觸之個人資料與機敏資訊，亦全面依據相關法規與內控標準進行分類、儲存與授權控管。2025 年，資通電腦未發生任何經證實的客戶資料外洩或隱私違規事件，展現公司在資訊保護與誠信經營上的高度承諾。



客訴處理流程圖

客戶申訴管道

申訴管道	信箱	電話
客戶服務中心	jenny@ares.com.tw	(02) 2522-1351 #301 汪小姐
個資服務信箱	m1_all@ares.com.tw	(02) 2522-1351 #383 張小姐
活動詢問報名、訂閱資通電子報	m1_all@ares.com.tw	(02) 2522-1351 #383 張小姐
HCP人力資產規劃系統	hcpservice@ares.com.tw	(02) 2522-1351 #721 方小姐 (02) 2522-1351 #722 蕭小姐
ciMes 製造執行系統	cimes_service@ares.com.tw	0800-456-700
Local template	lt.gvnm@ares.com.tw	0800-689-988 0800-028-168
新聞聯絡管道	marketing@ares.com.tw	(02) 2522-1351 #382 歐小姐

2.5 產品責任與安全

衝擊影響

隨著客戶對產品穩定性與資訊安全需求持續提升，若公司能持續落實產品責任政策，將進一步強化品牌信任與市場競爭力，並協助客戶建構穩定的數位營運環境。反之，若未能妥善控管品質風險與資訊安全漏洞，將可能導致顧客信賴流失、商譽受損，甚至產生合規爭議，影響公司中長期營運發展與市場聲譽，尤其在面對金融與政府等高敏感度產業時，產品瑕疵或資安事件將產生連鎖性負面衝擊。

政策承諾

資通電腦憑藉領先的軟體技術與深厚的產業經驗，為各行各業提供全面的管理解決方案，協助客戶在資訊化過程中一次解決可能面臨的各項挑戰，無需分別應對來自硬體、軟體、網路及週邊設備等不同廠商的整合問題。我們深知服務屬於無形資產，我們針對產品開發與服務交付流程皆訂有明確的作業規範，致力於提供專業、穩定且值得信賴的服務品質。

採取之行動

- 嚴格的品質管理：資通電腦從產品設計、開發到生產和測試的各個環節，都有專業的品質管理團隊進行監控和檢查，以確保每一件產品的品質達到標準。
- 全面的測試與驗證：在產品上市前，資通電腦會進行一系列嚴格的測試和驗證，包括功能測試、壓力測試、安全測試等。這些測試確保產品在不同情況下都能穩定運行，並符合客戶需求。
- 持續地改進與創新：資通電腦不僅關注現有產品的質量，還不斷尋求創新和改進。公司投資大量資源於研發，推動技術創新，以提供更具競爭力和更符合市場需求的產品。



目標



短期目標

- 技術滿意度提升至 4.5 分



中長期目標

- 持續推動技術創新，保持行業領先地位。
- 持續優化產品品質，提升品牌價值影響。
- 開發更多具競爭力的產品，滿足市場變化需求。

評估機制

由行銷暨管理部行銷組負責統籌技術滿意度調查，並每年定期彙整調查結果，提供各相關部門作為服務優化與管理精進之依據，亦定期提報管理階層，作為檢視客戶關係管理成效的依據之一。

績效結果

技術滿意度 4.5分

營業額增加 13.95%

利害關係人議合

資通電腦重視與客戶的雙向溝通，透過產品說明會、教育訓練、技術滿意度調查與售後回饋機制，定期彙集客戶意見並納入產品設計與服務改善流程中。針對高風險應用或特定客戶需求，亦安排一對一技術諮詢與解決方案說明，確保公司產品責任與資訊保護措施符合利害關係人期待。



技術滿意度
4.5分

營業額增加
13.95%

品質管理政策

資通電腦秉持「品質為企業信譽之本」的理念，致力於提供符合承諾規格、交期、安裝要求以及即時有效的售後服務，全面強化產品與服務品質管理，提升客戶信任與企業競爭力。為達成品質管理目標，公司從多個層面推動品質落實：對客戶而言，承諾依約定規格提供準確、即時且無誤的服務，並以提升客戶滿意度為首要目標；對產品方面，積極投入研發，致力於推出符合市場需求的高品質解決方案；對員工，則強化品質意識，讓品質成為工作日常的一部分，進而形塑主動把關的品質文化；而在整體營運上，則追求在客戶、員工與公司之間建立互利共榮的合作關係，實現三方共贏。

品質管理落實

資通電腦致力於建立全面且嚴謹的品質管理系統，確保每一項產品皆符合企業對專業與品質的一貫承諾。公司自產品設計初期即導入品質管控機制，並在開發、測試及交付等各階段，設有專責品質管理團隊進行全程監控與檢核，從源頭把關產品品質。

品質管理系統涵蓋設計審查、風險評估、功能驗證與效能測試四大程序，並搭配標準作業流程（SOP）與品質文件制度，確保產品開發過程具備一致性與可追溯性。測試階段則依據不同產品特性，執行靜態與動態測試、壓力模擬與資安檢核，提升產品在安全性與穩定性上的整體表現。透過制度化、科學化的品質管理系統，資通電腦持續優化產品交付品質，強化客戶信任基礎，並在快速變動的資訊服務市場中維持卓越競爭力。

品管績效指標

為確保品質管理系統的有效落實，資通電腦訂有明確的品質目標設定與審查機制，並於管理審查會議中，定期進行各部門目標的檢討與調整，確保品質策略與企業營運方向同步，持續朝向高標準品質管理邁進。

產品品質認證

資通電腦致力於強化資安技術研發與產品服務品質，並積極取得各項國內外專業認證，驗證其在資訊安全領域的專業能量。公司目前已通過國際標準 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統認證，並獲得多項數位發展部頒發之「資訊安全服務認證」及「資訊安全產品服務認證」，有效展現公司在資安研發與專業服務的能力與信賴度。

數位發展部頒發之數位服務機構服務能量登錄認證

企業應用軟體	• ciMes 製造執行系統 • HCP 人力資產規劃系統
資訊安全服務認證	• Fortify 資訊系統安全防護服務 • Fortify 資訊安全教育訓練服務 • Fortify 資訊安全防護能力分析與評估 • Comodo 資料安全防護服務 • Comodo 資訊系統安全防護服務 • Comodo 資訊安全營運管理服務 • Comodo 網路傳輸安全防護服務 • Comodo 行動與雲端安全防護服務 • Comodo 數位鑑識採證與分析服務
資訊安全產品服務認證	• Comodo 資安情資產品 • Comodo 網路傳輸防護產品 • Comodo 應用系統防護產品
能量登錄證書	• 軟體產品 • 資訊技術服務項目 • 人工智慧技術服務機構

截至 2025 年，資通電腦所通過之數位服務機構服務能量登錄項目包含兩大應用系統：「ciMes (Computer Integrated Manufacturing Execution System，製造執行系統)」與「HCP (Human Capital Planner，人力資產規劃系統)」，象徵資通電腦在智慧製造與人資數位化解決方案的研發能量，已獲政府單位高度肯定。而通過之資訊安全能量登錄認證項目涵蓋「資訊安全技術服務」、「資料安全防護服務」、「資訊安全教育訓練服務」、「網路傳輸防護產品」、「應用系統防護產品」、「資安情資產品」等十多項，並涵蓋 Comodo、Fortify 等產品與技術，全面提升企業客戶在文件保護、系統安全與防護作業的整體效能。資通電腦將持續投入資安技術研發，強化產品與服務品質，透過專業認證與實務服務，協助客戶強化資安防護體質，實現資訊安全與永續經營並行的目標。

ciMes 製造執行系統 (MES)，為資通電腦自行研發的智慧製造核心平台，能即時掌握生產進度、品質管理、設備稼動率等關鍵數據，協助製造業優化流程、降低生產成本並提升產能效率。另一項獲認證的 HCP 人力資產規劃系統，是資通電腦針對中大型企業打造的數位化人資平台。系統涵蓋人事、薪酬管理、考勤排班、績效考核等功能，並支援多國語言、多公司別，一站式滿足大型企業需求，完整支援集團企業、高科技業、製造業的複雜人事管理。

資通經銷 Fortify 與 Comodo 等國際資安方案，並針對相關系統提供教育訓練與服務支援，協助企業建構多層次防禦架構。Fortify 提供靜態與動態弱點掃描工具，可快速偵測程式碼與網站漏洞並提供修補建議，連續獲 Gartner 評選為應用安全測試領導品牌，有效降低系統風險。Comodo 則為資通代理的端點與網路安全方案，採用獨家的 Default Deny 預設拒絕技術，搭配自動沙箱機制，可有效阻隔未知程式與進階持續性滲透攻擊；目前已在全球逾億台設備部署，提供黑白名單及未知程式完整控管能力，有效對抗勒索與進階威脅。

教育訓練服務

資通電腦致力於協助客戶充分了解產品功能與最佳應用實務，建立有效的使用知識與操作能力。每當有新產品上市，或現有產品推出重大功能更新時，公司均會舉辦產品說明會，邀請潛在與既有客戶參加，藉此傳遞產品價值與技術亮點，並回應客戶疑問。除此之外，資通亦定期規劃教育訓練課程，針對不同產業需求與實務應用情境，提供多元且具深度的專業內容。

2025 年，與道瓊斯聯手協助企業掌握國際貿易合規趨勢與因應對策；在人力資源系統應用方面，則舉辦 HCP 教育訓練課程，主題涵蓋保險作業設定、獎金計稅邏輯及警示機制應用等，強化實務操作力。透過產品教育訓練活動，資通電腦不僅提升客戶對產品的熟悉度與操作效率，也強化企業資訊應用能力，展現公司對顧客成功與產品責任的高度重視。



2.6 創新與研發

衝擊影響

創新與研發是資通電腦推動企業成長、技術領先與永續發展的核心驅動力。有效的創新管理有助於提升產品附加價值、強化客戶體驗、開拓新市場，並為企業帶來穩定的營收與競爭優勢。

然而，創新活動亦可能伴隨潛在負面影響，例如資源錯置、技術倫理風險、資訊安全隱憂或新技術導入過程中造成的用戶適應困難等。此外，若研發成果無法符合市場需求或法規要求，可能影響公司聲譽與投資報酬效率。

政策承諾

資通電腦致力於平衡穩健經營與前瞻創新，依「70/20/10」原則配置研發資源，分別投入於核心維運、增量創新與顛覆性研發。面對日益嚴格的國際規範與市場變化，公司將「合規即程式」嵌入開發流程，於產品設計初期即納入相關規範。

採取之行動

為強化創新效能與市場契合度，資通電腦自研與優化多項關鍵產品，包括：ciMes 製造執行系統、HCP 人力資源管理系統、ARES Nuntio 法規報表申報平台系統等。

目標



短期目標

- 深化現有產品線功能，提升核心系統效能與安全性。
- 擴充使用者導向開發流程，強化用戶共創與反饋機制。
- 每年研發費用佔營收維持於 10% 以上，持續提升研發能量。



中長期目標

- 推動 AI、5G、雲端與 IoT 等技術整合，打造跨域應用解決方案。
- 強化自有品牌資安產品競爭力，拓展東南亞與海外市場應用。
- 建構以 ESG 為核心的研發策略，開發具碳減量效益之軟體產品，實現創新、合規與永續並進。

評估機制

由研發部門定期檢視各項產品進度與創新成效，並於管理審查會議中審查各部門研發目標達成情況。研發費用、專利取得數與創新導入成果為主要績效指標，另由行銷暨管理部行銷組定期辦理客戶滿意度調查（包含技術面向），作為研發優化與市場適配之依據。

績效結果

- 累計取得台灣專利 7 件、美國 2 件、日本 1 件、中國 1 件
- 研發費用佔營業收入 11.03%

利害關係人議合

資通電腦強調與客戶及市場端的即時互動，於產品開發階段導入「用戶共創」機制，邀請目標客群參與產品測試與回饋機制。

研發費用
佔營收
11.03%



研發政策與方向

資通電腦致力於在穩健經營與前瞻創新之間取得最佳平衡，研發資源依據「70/20/10」原則配置，分別投入於核心技術維運、增量式創新與顛覆性研發，確保現有產品與服務穩定運作的同時，亦能持續拓展未來技術動能。面對數位轉型浪潮與國際合規規範，如一般資料保護規定 (GDPR) 與 AI 法案的日益嚴格，公司將「合規即程式 (Compliance as Code) 」理念嵌入開發流程，於設計初期即導入法遵考量，確保產品符合法規與市場標準。

為平衡創新多樣性與技術風險，資通組建橫跨資安、金融、製造與人力資源等領域的跨域研發團隊。同時，公司亦推動綠色軟體工程，透過演算法優化以降低能源消耗，並導入軟體生命週期評估 (LCA)，量化研發階段的碳足跡，具體落實低碳數位轉型。而在創新實務方面，資通電腦強調以用戶為核心的開發流程，透過體驗設計與需求挖掘技術，持續優化操作介面與互動路徑。同時建構「用戶共創」機制，將早期使用者納入開發週期，建立即時反饋與迭代修正流程，確保產品設計與市場需求保持高度一致性，強化創新效能與客戶價值。

展望未來，資通電腦將持續聚焦於數位轉型與資安領域的創新發展，結合 5G、IoT、雲端等進階應用技術，深化產品功能與優化商業模式，並持續推出產品新版本，以滿足客戶多元需求與國內外法規更新的步調，實現創新、合規與永續並進的發展目標。

研發核心成果

資通電腦近年聚焦於資訊安全、人力資源管理、製造執行系統等領域之創新發展，研發成果涵蓋：

- **ciMes 製造執行系統** 深化製造業應用功能，強化看板模組與資訊整合能力。
- **HCP 人力資產管理系統** 擴充 HRD 模組與與外部系統之介接功能，強化行動化應用支援。
- **eAresBank 金融系統** 優化使用者介面設計，提升金融客戶使用效率與體驗。
- **ARES Nuntio 法規報表申報平台系統** 符合各金融市場主管機關法報申報要求，簡化客戶作業。
- **金融犯罪防治應用** 導入風險偵測與自動警示功能，強化反洗錢與客戶風險管理能力。

研發費用佔營業收入比重

單位：新台幣仟元

項目 / 金額	2023 年度	2024 年度	2025 年度
研發費用	106,416	95,935	110,324
營業收入	841,834	877,673	1,000,141
研發費用佔營業收入比重	12.64%	10.93%	11.03%

研發人員佔總員工數比例

單位：人數

項目 / 金額	2023 年度	2024 年度	2025 年度
研發人員	39	37	38
員工總人數	293	284	268
研發人員佔總員工數比重	13.31%	13.03%	14.18%

專利統計

資通電腦持續透過技術專利的取得，強化創新研發成果的保護力。截至 2025 年，公司累計取得：台灣專利 7 件、美國專利 2 件、日本專利 1 件及中國專利 1 件。

營業秘密保護

本公司所有產品與服務皆依循通過 ISO 9001、ISO/IEC 27001 與 CMMI L3 認證之標準作業程序（SOP）執行，確保營運流程具備高度系統性與資訊安全管理機制。同時，針對公司商標、技術與核心產品，亦已完成國內外商標與專利申請，以強化智慧財產保護與市場競爭優勢。在營業秘密管理上，公司建構完善的內外部溝通機制，於官網設置利害關係人專區，並由各業務單位指定專責窗口，負責與利害關係人維持良好互動與即時回應，確保商業資訊之安全流通與權益保護，落實企業責任與信任治理。



2.7 供應鏈管理

供應鏈概況

資通電腦之供應商主要來自國內外知名的軟體原廠與平台商，依合作性質可區分為經銷原廠、委外廠商與通路廠商三大類型。截至 2025 年，合作供應商共計 48 家，其中委外廠商佔比最高，達 56.25%；經銷原廠佔 41.67%；通路廠商則為 2.08%。公司長期致力於與供應商建立穩定且互信的合作關係，除關注產品品質與交期外，更重視其在環境、社會與治理等永續面向的表現，攜手打造具韌性且永續發展的供應鏈體系。

資通電腦的價值鏈組成



供應商管理政策

資通電腦視供應商為推動企業永續發展的重要夥伴，致力與國內外供應商建立長期穩定的合作關係，攜手打造具韌性與責任感的供應鏈體系。除了關注產品品質、交期與價格之外，公司亦重視供應商在環境保護、職業安全衛生與勞動人權等面向的實踐表現，期能透過共同履行企業社會責任，加強風險控管與營運持續力。

為系統化落實供應商管理作業，資通電腦於 2020 年 10 月 21 日經董事會通過《供應商管理政策》與《供應商管理辦法》，明定供應商應簽署《供應商承諾書》並填寫《供應商永續發展自評表》，以落實永續相關承諾。公司亦鼓勵供應商取得相關認證，並透過不定期教育訓練協助提升其永續經營能力。

在政策執行上，公司建構涵蓋六大環節的供應商管理流程，作為日常作業與風險控管的依據。流程自基本資料建檔、採購需求確認與選商作業開始，依序進行執行與交付管理、成果驗收、發票處理與付款，最終透過年度再評估檢視整體合作成效。各階段皆設有明確標準與審查機制，涵蓋資格驗證、履約表現、品質穩定與改善追蹤，確保供應鏈運作透明、穩定，並有效控管潛在風險。

新供應商遴選機制

資通電腦針對新供應商設有嚴謹的遴選流程，確保納入名冊之供應商均符合公司對品質、服務與永續責任的要求。新供應商在導入前，須通過初步文件審查與條件確認，並依其業務類型與合作模式，進行風險辨識與必要控管。公司要求新供應商填具《供應商承諾書》及《永續發展自評表》，兩者內容涵蓋環境與社會面向之標準，作為評估其永續經營能力的依據。截至 2025 年，公司共引進 7 家新供應商，已全數完成上述文件回覆，簽署率達 100%。

供應商定期考核

資通電腦每年第一季依據前一年度的採購紀錄，辦理供應商評鑑作業。評鑑範圍排除交易金額未達新台幣 1 萬元、交易筆數僅一筆，或屬國外獨家原廠者。評核指標涵蓋交貨時效（35%）、服務配合度（30%）與品質（35%），並依評鑑結果更新供應商名冊，作為後續採購決策之依據。2025 年度參與評鑑的供應商共有 48 家，評鑑結果全數達標。

對於評分未達 80 分者，將先列入不合格名單，並提供改善建議與必要協助；若後續仍未改善，將視情況採取降低採購量、暫停交易或終止合作等措施，以降低供應風險，確保整體供應鏈的穩定性與可靠性。截至 2025 年，經公司內部評鑑與風險辨識，尚無發現對環境或社會構成重大實際或潛在負面衝擊之供應商。資通電腦將持續強化供應商管理機制，透過制度化評估與持續監控，落實對永續供應鏈的風險控管與責任治理。

評核面向	評核指標	評核家數	通過比例
交貨時效	OTD 達成率 註2	48	100%
	交期履約偏差天數（平均）		
服務配合度	異常處理反應時效 註3	48	100%
	改善完成率		
品質	IQC 不良率 註4	48	100%

永續採購

資通電腦積極推動永續採購策略，透過支持本地採購與綠色採購，實踐企業的社會責任與環境承諾。2025 年，台灣地區採購總金額為新台幣 299,420,960 元，其中與當地供應商之交易金額為 192,152,119 元，當地採購比例達 64%。與在地供應商合作不僅有助於縮短供應鏈距離、提升物流效率與回應速度，更有助於促進地方產業發展，強化企業在地化經營效能。

此外，公司亦響應環境保護政策，持續採購具環保標章或節能認證的產品。2025 年綠色採購金額達新台幣 1,068,270 元，並完成相關採購資訊於政府綠色採購平台之登錄。透過擴大採購本地及具環保效益的產品，資通電腦持續深化供應鏈永續管理，致力於兼顧經濟、環境與社會三大面向的發展。

註：

- 2.OTD (On-Time Delivery) 達成率：準時交貨數 ÷ 總交貨數 × 100%，> 98% 為最佳；90~98% 為合理；< 90% 視為有風險。
- 3.異常處理反應時效：從通報問題到首次正式回覆的平均時間（<24hr 為合格）
- 4.IQC 不良率（進貨檢驗不良率）：不良批數 ÷ 總進貨批數 × 100%，> 98% 為最佳；90~98% 為合理；< 90% 視為有風險。



2.8 資訊安全管理

衝擊影響

當資訊安全未受到妥善管理時，企業可能面臨嚴重的負面衝擊，例如因資料外洩所引發的系統修復、內外部調查、法律訴訟及高額罰款等成本支出；亦可能因勒索軟體或其他資安攻擊導致業務中斷，不僅造成營收損失，甚至需支付贖金以回復系統運作，進一步影響營運持續性與企業聲譽。

相對地，若企業能落實資訊安全管理制度，除可有效降低上述風險外，亦有助於強化客戶對企業的信任感，確保個資與商業資訊安全無虞。此外，資安合規亦為政府標案、跨國合作與特定產業客戶之基本門檻，透過制度化資安管理，企業不僅可符合法規要求，更可提升品牌信譽與市場競爭力，進而拓展新的業務機會與合作契機。

政策承諾

資通電腦秉持對資訊安全的高度重視，承諾投入足夠資源於資安管理，包含技術升級、專業人才招聘及持續性的教育訓練，確保資安防護具備即時性與前瞻性。公司明確遵循國際與國內相關法規要求，如歐盟《一般資料保護規則》、美國《加州消費者隱私法案》及《個人資料保護法》，並建立定期審查機制，以確保各項作業持續符合法規標準。

資通同時以 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統為基礎，制定公司資安政策與內部控管流程，全面對齊國際資安最佳實務，展現對資訊安全治理的長期承諾。

採取之行動

- 1.風險評估與分級：定期執行資安風險評估，依據資產價值與威脅等級進行分級管理，優先保障關鍵核心資產。
- 2.技術防護強化：導入多層次防禦機制，如防火牆、端點防護系統及零信任架構，並針對敏感資料採取加密處理，降低資安威脅風險。
- 3.應急與復原計畫：制定完整的資安事件應變計畫 (Incident Response Plan)，定期進行模擬演練，強化事件處置與營運持續能力。
- 4.供應鏈管理：將資安要求納入採購與合約條款中，確保合作夥伴遵循相同的資安標準，降低外部風險傳遞可能。
- 5.合規與透明度：積極遵循國內外相關法規規範，發生資安事件時即時通報受影響對象，展現資訊揭露的透明度與責任。



短中長期目標



短期目標

- 資訊安全教育訓練之員工參與率提升至 70 %。
- 資訊安全稽核完成率維持 100%。
- 每年進行 1 次資訊安全稽核以上。



中長期目標

- 持續維護資訊安全管理系統 (ISMS) 營運。
- 達到零資安事件。

評估機制

稽核小組或目標負責主管定期依「資訊安全目標與績效評量表」及「風險處理暨追蹤表」執行績效評估與監督。若評量結果未達標準，權責單位主管須分析量測資料、釐清原因，並依《矯正措施管理作業程序書》採取改善行動。

績效結果

1. 通過 ISO 27001 : 2022 驗證。
2. 資訊安全稽核完成率達 100%。
3. 資訊安全教育訓練之員工參與率達 59% 以上

利害關係人議合

基於業務所需將資訊設施管理或作業處理委由外部單位提供服務時，為維護本公司資訊處理設備及資訊之安全，制定「第三方管理作業規範」，以作為第三方管理之依據。

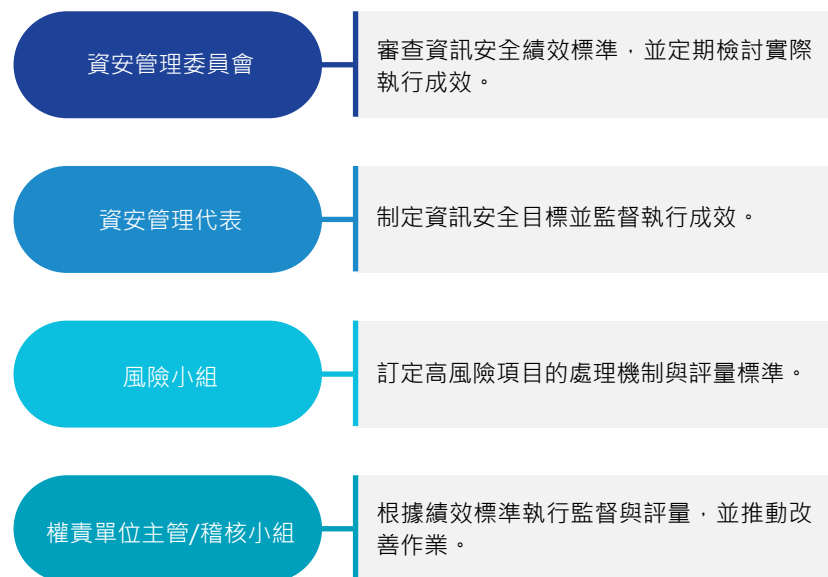
通過 ISO 27001 :
2022 驗證

資訊安全稽核
完成率達 100%

資訊安全教育訓練之員工
參與率達 59% 以上

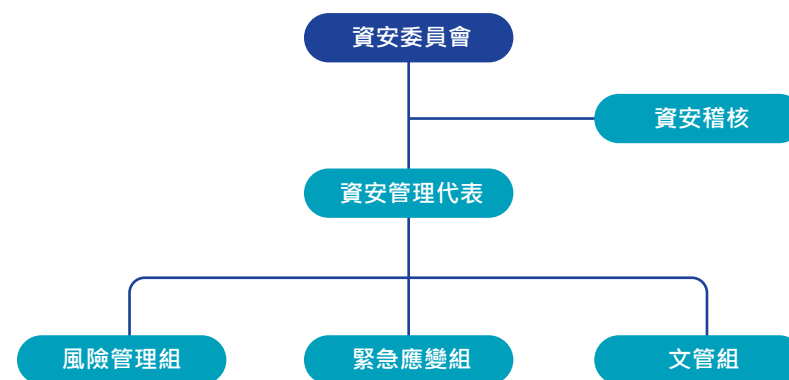
資訊安全管理架構

為全面強化資訊資產的防護能力與管理效能，資通電腦建置資訊安全管理系統（Information Security Management System, ISMS），並設立「資訊安全管理委員會」作為資安治理最高決策單位。委員會由總經理擔任召集人，成員涵蓋各事業單位副總及資安管理委員、資安代表、風險小組、稽核小組與文件小組等，負責統籌資安政策推動與執行事務。資安委員會每季召開會議，審查資訊安全政策、制度規範與風險評鑑結果，監督各項資安執行計畫之進度與成效，並確保管理機制能因應業務、法規與技術環境的變動持續優化。本公司所訂定之資訊安全政策與相關程序書，至少每年進行一次全面審查與修訂，經董事會核准後由資安委員會或其授權代表發布執行。依據《績效管理作業程序書》，公司將資訊安全管理職責明確劃分如下：



公司依據「資訊安全目標與績效評量表」及「風險處理暨追蹤表」，由稽核小組或目標負責之權責主管定期執行資訊安全績效評估與監督。若評量結果未達預期標準，將由單位主管深入分析量測數據，找出未達成目標之根本原因，並依「矯正措施管理作業程序書」提出改善對策，確保問題獲得有效修正並防止再次發生。另外，公司亦每年委請第三方資安顧問聯合內部人員進行資訊安全稽核，稽核結果將提交資安委員會，作為改善與決策依據。2025 年，資訊安全稽核作業共執行 1 次，完成率達 100%，顯示資通電腦具備完善的制度落實力與內部監督機制，能有效推動資訊安全管理系統的持續優化與風險韌性強化。

資安管理組織架構圖



資訊安全政策承諾

資通電腦致力於確保資訊安全管理之「機密性 (Confidentiality)」、「完整性 (Integrity)」、「可用性 (Availability)」及「法遵性 (Compliance)」，並依各階層職能定義及量測資訊安全績效之量化指標，以確認資訊安全管理系統實施狀況及達成資訊安全目標。

資安管理四大原則

機密性

確保非授權之人員不得使用任何資源及資訊。



完整性

確保核心系統或重要資料正確無誤、未遭竄改或滅失。



可用性

確保核心系統備份與備援機制的可靠度。



法遵性

確保遵循公司營運業務之相關法律。



資訊安全政策及各項作業程序均依 ISO/IEC 27001 標準制定，並於 2021 年取得 ISO 27001：2013 驗證；2024 年，公司擴大範圍並升級通過 ISO 27001：2022 驗證，涵蓋全公司資訊相關部門，展現資通電腦對資訊安全管理的高度承諾。



ISO/IEC 27001：2013



ISO/IEC 27001：2022

資訊安全管理機制

資通電腦從系統架構、網路管理、存取控管與資料備份等面向，建構全面性的資訊安全管理機制：

1.網路閘道安全管理

所有對外網路連線均設有防火牆或其他網路存取控制設備（包括軟體與硬體），以嚴格控管外部與公司內部網路間的資料傳輸與資源存取，降低潛在威脅風險。

2.資料備份

核心系統資料每月至少進行三次備份，程式碼則每日備份，可儲存於版控伺服器或開發人員工作站，並確保所有備份資料皆異地保存，以強化災難復原能力。

3.帳號權限控管

使用者帳號權限依其業務職責設定，嚴格遵循「最小授權原則」與「必要資訊原則」，避免非授權存取，並降低內部風險。

4.網路區隔與監控

內部網路採用網路閘道設備實施內外網區隔，並定期進行系統漏洞檢測與風險評估。透過持續性監控機制，確保資訊安全事件的即時掌握與紀錄可追溯性。

5.遠端存取管理

遠距連線須透過加密傳輸技術（如 SSL / VPN）或指定固定 IP 限制進行存取。若因公需啟用 VPN 連線，須事前填寫申請單並核定使用期限。VPN 僅限本公司員工使用，嚴禁轉借或提供予外部人員，違規者將報請總經理與相關部門主管進行懲處。

6.行動裝置控管

管制區域內不得使用未經核准之行動裝置，所有設備進入須經主管允准，避免資料外洩或安全漏洞擴大。

資訊安全教育訓練

公司每年依資安管理委員會核定之計畫，實施年度資安教育訓練。所有涉及 ISMS 制度之人員須完成內訓並通過測驗，或參與外部專業課程以取得相關證照，藉以提升人員資安意識與應對能力。教育訓練內容涵蓋公司資訊安全政策、資安事件通報與應變流程、個人資料保護規範及日常作業中的資安防護實務等，協助員工在工作場域中正確辨識風險並採取適當措施。2025 年，公司整體資訊安全教育訓練之員工參與率達 59% 以上，顯示資安文化已逐步內化於日常營運中。

課程名稱	時數	人次	受訓人員
第三方元件管理	3	102	全公司員工（含各級主管）自由參加 & 供應商
資安通識教育	3	138	全公司員工（含各級主管）自由參加 & 供應商
ISO/IEC 27001 : 2022 主導稽核員轉版訓練課程	16	1	研發部門同仁
CISM國際資訊安全經理人認證專班	35	1	研發部門同仁
iPAS 資訊安全工程師(中級)能力培訓班	14	4	工商事業部同仁、專案事業部同仁

資安事件因應作為

為強化資安事件應變能力，資通電腦制定《資訊安全事件事故管理作業程序書》，明確規範資訊安全事件之通報流程、事件分類與分級、風險評估與處置決策、以及相關證據之收集與保存作業。當員工發現資訊系統異常、潛在漏洞或資安事故時，須依據標準作業程序即時通報並配合相關單位進行調查與處置。所有事件皆納入紀錄，作為後續風險評估、系統強化與預防性改善的依據，逐步建構具備預警與恢復能力的資安防禦機制，確保企業營運的穩定與資訊資產的安全。

客戶隱私保護

資通電腦恪遵《個人資料保護法》，針對客戶個資之蒐集、處理與利用，建立明確作業流程與角色權責。於擔任個資處理者 (PII Processor) 或控管者 (PII Controller) 角色時，均依合約與法規妥善執行個資管理，並取得客戶同意資訊。內部亦進行定期檢視與控管，落實個資最小化原則，確保客戶資訊不受未授權存取或濫用。2025 年，資通電腦無發生個資外洩之重大事件。

資訊安全事件分類與分級^{註5}

A 級

- 1.造成生命損失、影響本公司存續或使公司利益遭受重大損害之事項。
- 2.可造成重大財務損失（例：1 萬元以上）。
- 3.機密級業務資料遭洩露 / 錯誤 / 無法使用。
- 4.核心業務運作遭影響或系統無法於可容忍中斷時間內恢復。

B 級

- 1.業務運作遭影響或系統效率降低（中斷 30 分鐘以上），於可容忍中斷時間內回復正常運作。
- 2.會造成少部份財務損失。（例：1 萬元以下）。

C 級

- 1.資安事故僅對作業輕微地產生影響，並不影響核心業務持續營運或服務。
- 2.資安事故並不會造成財務之損失。
- 3.非核心業務運作遭影響或短暫停頓。

註：

5.係依 ISMS-02-08_資安事件事故管理作業程序書 分級

3

幸福職場與社會共榮

- 3.1 幸福職場
- 3.2 職業安全與衛生
- 3.3 人權維護
- 3.4 社會共榮

3.1 幸福職場

人才培育與發展

衝擊影響

透過公司培訓及持續發展機制，提升員工專業技能與知識，可激發員工創新力，強化組織競爭力及員工忠誠度；若未妥善規劃，可能導致公司資源浪費或人才流失，進而影響公司營運及成本控制。

政策承諾

資通深信人才是最可貴的資產，除積極培育人才外，更重視企業文化的經營。我們致力於提供完善的培訓與發展機制，協助新鮮人展現自我、找到職場方向，也為轉職專才創造事業的第二春，持續發揮專業價值。我們承諾持續投資員工成長，提供公平、多元的發展機會，透過系統化培訓與職涯規劃，讓員工與企業共同成長、邁向成功。

採取之行動

- 制定內部年度培訓計畫
- 鼓勵並補助員工參與外部進修及內部經驗分享
- 提供各面向教育訓練資料與技術交流
- 提供內部輪調機會及完善的考核晉升制度
- 員工職涯規劃發展
- 定期執行員工績效考核



目標



短中期目標

- 員工教育訓練平均時數達 5.5 小時
- 課程完訓率達 90 %
- 定期辦理升等考核事宜



中長期目標

- 員工教育訓練平均時數達 6 小時
- 課程完訓率達 95 %
- 強化領導人才培訓
- 提升內部證照或專業認證考率

評估機制

- 由行銷暨管理部追蹤並統計員工教育訓練狀況
- 並收集員工考核回饋之意見與主管評估內容進行檢討改善

績效結果

- 內部員工 170 人共計受訓 1202 小時
- 課程完訓率達 100 %
- 內部晉升員工人數 28 人

利害關係人議和

透過定期舉辦員工大會，了解員工對公司經營方針與職涯發展機會的關注與期望，作為重要的溝通管道、以及優化管理制度與學習資源配置之依據。公司亦提供員工健康檢查與醫師諮詢，落實對員工身心健康的關懷，強化整體工作環境與發展支持。

教育訓練政策

資通電腦始終視員工為最重要的資產，堅信「員工的成長就是公司的資產」。為強化人力資本並提升組織韌性，公司每年定期規劃專業教育訓練課程，協助員工精進技能、拓展視野，進而因應快速變動的產業環境。教育訓練的設計與執行，緊扣公司策略發展與人才培育目標，主要涵蓋以下五大面向：

1. 培養對未來變化所需能力，以因應產業趨勢並達成組織策略目標。
2. 強化業務執行能力，確保員工持續具備執行現有職務所需技能。
3. 支援新業務導入，培育員工具備投入新業務所需知識與能力。
4. 提升人才與部門競爭力，打造高效且具市場價值的團隊。
5. 增進企業核心競爭力，透過系統化學習提升整體營運效能。

此外，公司亦提供進修補助，鼓勵員工配合職涯規劃與工作需求，主動取得相關技術認證，並給予相應補助，支持其專業發展。藉由教育訓練與證照制度，資通確保員工與企業同步成長，實現人力資源的有效運用與適才適所，持續強化整體競爭力，邁向永續發展。

• 2025 年員工訓練時數與人數

員工類別	男性			女性		
	接受訓練總時數	接受訓練人數	當年度員工人數	接受訓練總時數	接受訓練人數	當年度員工人數
高階主管	18	2	6	9	2	4
中階主管	555	63	85	186	28	47
一般員工	182	35	61	252	39	65
合計	755 小時	101 人	152 人	447 小時	69 人	116 人

• 2025 年員工訓練平均時數

註：平均訓練時數 = 接受訓練總時數 / 當年度員工人數

員工平均訓練時數	4.49 小時
男性員工平均訓練時數	4.97 小時
女性員工平均訓練時數	3.85 小時
高階主管平均訓練時數	2.70 小時
中階主管平均訓練時數	5.61 小時
一般員工平均訓練時數	3.44 小時

• 2025 年常態性教育訓練參與情況

教育訓練對象	教育訓練說明	頻率	課程時數
新進同仁	反貪腐教育訓練、內部重大資訊處理作業、人權政策之兩公約教育訓練、職安教育訓練	新進第一天	1 小時/次
全體同仁	資安教育訓練、職安教育訓練	不定時	3 小時/次
高階主管	職務專業進修	每年 1、2 次	3 或 6 小時/次

• 2025 年非常態性教育訓練參與情況

課程名稱	課程時數	參與對象	參與人次
101專案管理一日特訓班	7小時	員工	1
職場管理與溝通協調技巧〈協調力〉	7小時	員工	5
壓力紓解與情緒管理力提升	6小時	員工	1
專案規劃與管理應用技巧	7小時	主管	1
管理者工作規劃執行與控制實務〈規劃力〉	6小時	主管	1
專案管理應用實務	14小時	主管	2
專業簡報企劃與表達技巧〈表達力〉	6小時	主管	4
使用微軟T-SQL查詢資料	14小時	員工	2
Python中文自然語言NLP深度學習與大型語言LLM專家	28小時	員工	2
企業IT服務伺服器架設與選擇方案導覽	7小時	員工	2
物件導向分析與UML圖形	21小時	主管	1
EC-Council DevSecOps工程師認證課程	24小時	主管	1
ISO/IEC 27001:2022 主導稽核員轉版訓練課程	16小時	主管	1
CISM 國際資訊安全經理人認證專班	35小時	主管	1

課程名稱	課程時數	參與對象	參與人次
中小企業自主執行破盤查實務課程	14小時	主管	1
Google Analytics 4 數據分析師國際認證保證班	14小時	主管	2
發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	14小時	主管	2
永續報告書之解析和永續資訊之稽核實務(視訊)	6小時	主管	1
內稽人員必懂的生成式AI與AI數據保護(視訊)	6小時	主管	1
企業「勞動法令遵循」與「性平人權」實務與案例解析	6小時	主管	1
企業員工獎勵制度之內稽內控實務	6小時	主管	1
從法院案例一手掌握公司治理與法遵內控的核心	6小時	主管	1
iPAS 資訊安全工程師(中級)能力培訓班	14小時	主管	4
利用AI影像生成提升社群魅力-創意設計·行銷企劃	6小時	主管	1
數位影音社群與短影音應用	6小時	主管	1
2025 ESG高峰會專業研習課程	6小時	主管	1
2025台新新光淨零高峰論壇	3小時	主管	1
公司治理的利害關係人的分析與整合專案管理	3小時	主管	1
114年度防範內線交易宣導會	3小時	主管	1
投資人應對與危機處理實務	3小時	主管	1
最新「建立內部控制制度處理準則」修訂 與 財報編製相關內稽內控法令遵循實務	6小時	主管	1

終止勞僱關係之過渡協助方案

資通電腦嚴格遵循各項勞動法令規範，依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》辦理退休制度，依法提撥勞工退休準備金，並按月提繳勞工退休金，保障員工退休權益。

此外，公司亦設有退休員工回聘機制，邀請具意願且身體狀況允許之退休人員重新投入工作崗位。透過資深員工寶貴經驗的傳承與協助，可有效緩解專業人力斷層，同時讓具備豐富實務經驗的退休同仁持續貢獻所長，延伸職涯價值，實現勞資雙贏。截至 2025 年底，公司共回聘 2 位退休員工擔任顧問，持續貢獻其專業經驗與洞見，協助公司知識傳承與技術深化。

• 退休制度及實施情形

退休金制度	舊制	新制
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
如何提撥	按員工每月薪資總額 2% 提撥，以本公司名義存入台灣銀行（原中央信託局）之專戶。	依員工投保等級提撥 6% 至勞工保險局個人專戶。
提撥金額	勞工退休準備金累積金額 新台幣 15,362 仟元	114 年度提撥 新台幣 13,916 仟元

員工績效評估

為確保人力資源有效運用並激勵員工持續成長，資通電腦建置了員工績效考核制度。公司每半年定期執行全體員工績效考核，採取主管評核與員工自我評估並行的方式，藉此促進雙方對工作成果與發展方向的共識建立。若評估期間有來自客戶的具體反饋，則依個案情況納入評估參考，確保整體考核結果更具公平性與完整性，同時全面了解員工在工作執行上的表現成果。

績效考核結果除作為員工升遷、薪酬調整及獎酬分配的重要依據外，也作為後續人才發展、教育訓練及職涯規劃的參考依據。透過制度化且具公正性之績效

管理機制，公司致力於建立績效導向的企業文化，推動個人目標與組織發展相互對齊，強化整體營運效能。2025 年資通所有員工均完成定期績效考核作業，覆蓋率達 98.5%。

• 2025 年接受定期績效考核的員工人數

員工類別	男性	女性	合計
高階主管	6	4	10
中階主管	85	47	132
一般員工	60	62	122
接受定期績效及職業發展檢視的員工總數	151	113	264

• 按員工性別和員工類別，接受定期績效考核員工佔總員工數比例

類別	當年度員工總數	接受定期績效考核員工佔比
總員工	268	98.5%
高階主管	10	100%
中階主管	132	100%
一般員工	126	96.8%
男性	152	99.3%
女性	116	97.4%

註：

1. 接受定期績效考核員工佔比 = 接受定期績效的各類別員工人數 / 當年度員工各類別總數
2. 入職未滿 3 個月者不參加績效考核

人才吸引與留任

衝擊影響

當企業在人才吸引與留任方面表現良好，不僅能建立穩定且具備競爭力的團隊，也能強化組織內部的知識傳承與合作效率。穩定的人才結構有助於提升創新能力、維持服務品質，同時降低人員流動與招募訓練所需成本，進一步強化整體營運效能與企業形象。

反之，若在這方面缺乏有效作為，可能導致高離職率與關鍵人才流失，使團隊面臨斷層風險與士氣低落，影響專案推進與營運穩定。過高的人員更替率也將增加管理負擔與營運成本，對企業的長期發展帶來不利影響。

政策承諾

資通電腦致力於打造多元、平等與具吸引力的職場環境，以吸引優秀人才並提升員工留任意願。在招募階段，公司明確禁止任何形式的歧視言論與行為，確保所有應徵者皆能獲得公平的徵才機會。工作規則亦明訂保障勞動條件，原則上每日工時不超過 8 小時、每週不超過 40 小時，確保員工擁有健康的工作節奏與生活品質。

為促進職場平權，資通在制度上嚴禁任何形式的歧視行為，並致力提供一個尊重多元、友善包容的工作環境。公司運用獎金制度鼓勵同仁積極參與產品創新與研發及提升部門營運績效，不僅推動企業創新文化的建立，也提升整體營運成果與競爭力及提高客戶滿意度。

同時，資通積極協助員工自我成長，透過教育訓練與資源支持，協助員工在其專長與熱情所在領域中發揮所長。我們相信，唯有讓員工在工作中找到成就感與歸屬感，才能真正實現人才的長期穩定與企業的永續發展。

採取之行動

- 薪資制度：
 - 定期進行市場薪資調查，確保薪資在行業內具競爭力。
 - 提供績效獎金、業務獎金或其他激勵措施以提升員工滿意度。
- 優化福利政策：
 - 增加員工福利項目，如健康檢查、心理健康、按摩服務支持等。
 - 提供彈性工作時間與遠端工作選項，以提升工作生活平衡。
- 加強員工溝通：
 - 部門主管定期與同仁進行面對面溝通，就工作內容、業務事項、技術議題作交流討論。
 - 公司定期舉辦員工大會，與員工面對面溝通，並透過績效評估時獲得員工意見，了解員工需求與期待。
- 與大學及職業學校建立合作關係，宣傳實習機會，提供暑期工讀實習機會。
- 利用社交平台進行目標性招募，增加多元徵才機會。



目標



短期目標

- 將離職率降低於 15%
- 增加多元徵才管道



中長期目標

- 保持離職率低於 14%

評估機制

由行銷暨管理部統計分析員工新進與離職狀況，於高階主管會議報告並討論應對措施。

績效結果

2025 年員工離職率 17%。

利害關係人議和

資通藉由旅遊補助與員工活動等關懷措施，提升員工歸屬感與工作幸福感，展現對員工福祉的重視。同時透過多元溝通管道與正式申訴機制，傾聽並即時回應員工意見，2025 年未接獲員工申訴，顯示溝通機制有效運作，有助於建立信任文化與穩定的勞資關係。

資通電腦身為多家國際領導廠商如 Oracle、SWIFT、IBM 等的合作夥伴，我們始終認為人是企業最寶貴的資產，同時也堅持「作好對顧客的承諾」為資通人服務客戶的準則。因此，我們在招募工作夥伴時，一向以篤實為原則，選擇熱情、進取的優秀人才，以達成我們的品質政策。



多元人力結構

截至 2025 年底，資通電腦在台灣地區的員工總數為 268 人，涵蓋台北總公司、新竹辦公室及台中辦公室。員工中包括 10 位經理人、132 位主管與資深員工及 126 位一般員工，且 268 名員工全數為永久聘僱，無臨時聘僱員，亦無非員工的工作者。

台灣為主要營運據點，員工人力結構在性別比例上，男性約佔 56.7%，女性員工約佔 43.3%，另女性主管職員工佔主管職員工總數 40%；在年齡分布上，本公司在職同仁年齡主要介於 30-50（含）歲之間，佔員工總數 59.3%。我們重視人力結構的多元性，致力於營造包容的工作環境，並積極聘用來自不同背景的員工。至今，公司已聘用 2 位原住民身分員工，並依據《身心障礙者權益保障法》之規定聘用身心障礙員工 1 位，亦會持續優先進用，提供身心障礙者適當的工作機會與支持。

註：

- 1.簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工
- 2.簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。
- 3.每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
- 4.每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
- 5.沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

2025 年資通電腦員工人數

類別	台灣		
	男性	女性	員工總數
主管 / 員工			
高階主管	6	4	10
主管與資深員工 (L1 / L2 / L3)	85	47	132
一般員工 (L4 以下)	61	65	126
合計	152	116	268
永久聘僱 / 臨時			
永久聘僱員工	152	116	268
臨時員工	0	0	0
合計	152	116	268
全職 / 兼職			
全職員工	146	105	251
兼職員工	6	11	17
合計	152	116	268
年齡層			
小於 30 歲	12	13	25
30-50 歲 (含)	82	77	159
大於 50 歲	58	26	84
合計	152	116	268
其他多元化指標			
原住民身分	0	2	2
身障人士	1	0	1
合計	1	2	3

• 員工多元化類別

多元類別	內容	比例 (%)
女性多元	女性員工佔比 (%)	43%
	女性中階主管佔比 (%)	36%
	女性高階主管佔比 (%)	40%
年齡多元	30 歲以下佔比 (%)	9%
	30-50 歲佔比 (%)	59%
	50 歲以上佔比 (%)	32%

• 管理階層、技術人員及一般員工人數及佔比 (TC-SI-520a.1)

員工類型	男性		女性	
	人數	占比	人數	占比
管理階層	6	2.2%	4	1.5%
技術人員	134	50%	85	31.7%
一般員工	12	4.5%	27	10.1%

註：

- 1.技術員工包含研發、IT、工程師
- 2.佔比 = 該類別人數 / 當年度員工總人數
- 3.因公司招募及任用人才秉持公平原則，不因種族、族群等因素有所差異或歧視，故未進行員工種族或族群背景之調查。

• 非經理人之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數與前一年度之差異

單位：新台幣仟元

項目	2024 年	2025 年	變動情形 (%)
非經理人之全時員工薪資總額 (A)	324,377	324,577	—
非經理人全時員工人數 (B)	254	247	—
非經理人之全時員工「薪資平均數」 (A/B)	1,277	1,314	2.90%
非經理人之全時員工「薪資中位數」	1,158	1,199	3.54%

新進員工和離職員工

資通電腦致力於建立公開、公平與具吸引力的招募制度，秉持「人才為企業最重要資產」的核心理念，廣納具備專業能力、積極態度與成長潛力的優秀人才。我們在招募過程中，嚴格遵守勞動相關法規，並明確禁止任何形式之歧視行為，確保所有應徵者皆享有平等的就業機會。

公司運用多元化的招募管道進行徵才，包括主流人力網站如 104、1111、518 徵才平台，公司官方網站、LinkedIn 專頁，以及與各大專院校及職業學校合作推動之實習與產學合作計畫。藉由廣泛且多樣的招募方式，提升徵才效率，也讓更多優秀人才有機會認識資通、加入資通。我們重視每一次徵才機會，透過標準化的甄選流程，評估應徵者與職務需求的適配性與企業文化契合度，期盼每位新進同仁皆能在適才適所的職涯舞台上發揮潛力，與公司一同邁向永續成長。

• 人才留任措施

- 1.每年於尾牙晚宴中，公司特別致贈紀念金幣與紀念金元寶予服務滿 5 年、10 年、15 年、20 年、25 年、30 年及 35 年之資深員工，以表達對其多年來貢獻與支持的誠摯感謝，並彰顯企業對員工長期服務的重視與肯定。
- 2.定期進行市場薪資調查，確保薪資在行業內具競爭力。
- 3.提供績效獎金或其他激勵措施以提升員工滿意度。
- 4.提供彈性工作時間與遠端工作選項，以提升工作生活平衡。
- 5.提供健康檢查補助，以良好福利提升員工留任意願。

此外，資通電腦重視每一位員工的離職過程與回饋意見，視其為改善組織管理的重要參考。當員工提出離職申請時，通常由所屬單位主管負責進行離職面談，瞭解其離職原因、工作經驗與建議，作為後續制度或管理改善的依據。我們期望透過面談機制，維持良好的溝通與尊重，並從離職員工的觀點出發，持續提升整體職場環境與員工留任策略。

• 2025 年新進員工和離職員工人數

類別	年紀	新進員工	佔比	離職員工	佔比
女性	小於 30 歲	3	12%	6	13.3%
	30-50 歲 (含)	7	28%	15	33.3%
	大於 50 歲	0	0%	2	4.4%
	總計	10	40%	23	51.1%
男性	小於 30 歲	8	32%	6	13.3%
	30-50 歲 (含)	7	28%	13	28.9%
	大於 50 歲	0	0%	3	6.7%
	總計	15	60%	22	48.9%
新進 / 離職員工總數		25	100%	45	100%

註：

1. 新進員工佔比 = 該類別新進員工數 / 總新進員工數
2. 離職員工佔比 = 該類別離職員工數 / 總離職員工數

資通電腦員工福利項目

福利項目	內容
人壽、醫療及傷殘保險	勞工保險、健康保險、團體保險、旅平險、癌症險、意外險與職災保險保障。
母性關懷	- 設置哺育乳室，提供安心舒適哺育乳空間 - 提供結婚禮金、生育補助禮金
退休制度	依勞動相關法規規定按月提撥 6% 退休金，儲存於勞工退休金個人專戶
員工福利	- 薪資結構依據年度績效考核、目標責任履行與公司營運予以調整。完善的薪酬福利制度，分享營運上的亮眼成果。 - 每半年進行完善的績效考核，並依據組織目標達成率、公司獲利程度及員工個人績效，核發績效獎金、年終獎金。 - 提供內外部教育訓練，鼓勵員工取得相關技術認證並給予補助。 - 彈性上下班（AM8:00-9:30；PM5:00-6:30），並依照勞基法規定給假。 - 婚喪喜慶津貼。 - 發放節日禮金與生日禮金。
健康管理作為	- 提供三家預約健檢中心讓員工自行選擇，在生日當月公司系統會提醒員工做健康檢查。 - 健康檢查費用補助。
其他特別福利	- 一日健檢假 - 台灣大車隊叫車優惠 - 提供國內外旅遊、部門聚餐、與社團活動相關補助與福利。 - 彈性遠距上班政策 - 不定期健康促進活動如減重比賽、健走活動等。

居家辦公

為因應少子化與高齡化社會，部分同仁有家庭照護需求，以及考量遠端工作多樣化趨勢與日俱增，並配合政府減少碳排放政策，爰運用資訊技術實施居家辦公，以建立友善家庭職場環境。資通電腦已制定「居家辦公工作規範」，適用對象為本公司非駐點客戶人員之正職員工，且公司年資滿三年以上，或其他經部門主管認可之情形即可申請。

- 各部門於審核居家辦公申請時，應先審酌下列事項，始得同意申請：
 - 同仁工作性質原則為機敏性低、獨立性高，屬於可以在家獨力完成之工作。
 - 確認同仁住家需有完善通訊網路設備，需隨時與公司保持聯繫。
 - 各部門居家辦公人數不得超出該部門人數五分之一，該部門人數不足五人者，居家辦公人數最多一人。如有特殊情形需呈報總經理同意。
- 申請居家辦公者，應符合下列事由之一：
 - 本人或其配偶、直系親屬有身心障礙或重大傷病。
 - 本人懷孕或其配偶懷孕須親自照顧。
 - 須親自照顧十二歲以下子女。
 - 其他經部門主管認為適當之情形。
- 申請居家辦公期間每次以六個月為限，必要時得連續申請。
- 申請居家辦公者，應填妥「居家辦公申請表」，並檢附證明文件經主管簽核核准後送行銷暨管理部列管。
- 居家辦公者於居家辦公期間屆滿，或期間屆滿前申請事由消滅後，應即刻返回公司辦公，因故未能返回者，應依規定請假。
- 居家辦公差勤管理規定如下：
 居家辦公者需於上班日 8 點至 18 點間上足 8 小時的班，並在行銷暨管理部設置的行動刷卡機制進行簽到及簽退，以滿足勞動部對員工出缺勤的定義。但若居家所在地之時區與台灣不同，其出勤時間則由部門主管核定後交行銷暨管理部例外管理。

育嬰假

資通依據法規規定，凡任職滿六個月且子女未滿三歲者，不論性別，父母雙方皆可申請育嬰假。在子女滿三歲前，父母各自最多可累計申請兩年育嬰假，並可依個人需求選擇一次或分次申請，協助員工兼顧工作與育兒責任，實踐工作與生活平衡。2025 年共有 3 位員工符合申請育嬰假資格。

除育嬰假外，我們同時提供完善的產假與陪產相關福利，支持員工在育兒階段的身心健康與家庭照顧需求。女性員工於分娩前後享有共八週的產假；若發生流產情形，則依妊娠週期給予一至四週不等之產假。產假期間包含例假日與休假日，且服務滿六個月以上者薪資照給，未滿六個月者則減半發給。此外，女性員工在妊娠期間可請產檢假七日，薪資全額給付。

針對男性員工，若配偶於產檢或分娩時亦需陪同照護，則可申請產檢與陪產假共七日，同樣享有薪資照給。透過這些制度，資通積極營造對家庭友善的職場環境，協助員工兼顧工作與家庭生活。

• 2025 年育嬰留停人數

項目	男性	女性
本年度享有育嬰假的員工總數 (A)	0	3
本年度實際使用育嬰假的員工總數 (B)	0	3
休完育嬰假後，應該在本年度復職的員工總數 (C)	0	3
休完育嬰假後，實際在本年度復職的員工總數 (D)	0	3
休完育嬰假後，在上年度復職的員工總數 (E)	0	0
於上年度復職後仍在職滿一年的員工總數 (F)	0	0
復職率	0	100%
留任率	0	100%

註：

1. 復職率 = 育嬰假後在 2025 實際復職員工 / 育嬰假後在 2025 應復職員工 (D/C)
2. 留任率 = 2024 復職後 12 個月仍在職的員工 / 2024 年育嬰假後實際復職員工 (F/E)

勞資關係

本公司 2025 年無重大影響營運需資遣員工之事件發生，若有發生，則依照資通工作規則第 15 條及「勞動基準法」第 16 條或第 13 條之但書規定辦理終止勞動契約，其預告期間按下列規定辦理：

1. 繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告之。
2. 繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告之。
3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

員工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出，其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。



3.2 職業安全與衛生

衝擊影響

職業安全與健康對企業營運具有深遠的正面與負面影響。若企業重視職安衛政策，能有效提升員工健康與整體福祉。例如推動彈性工作制度（如遠距辦公），可減少通勤壓力與職業倦怠；提供定期健康檢查則有助於早期發現健康問題、預防潛在疾病。此外，改善辦公環境、採用節能環保設備及安裝空氣清淨設施，也能提升工作場域的舒適度與安全性，進一步增進員工生產力與企業形象。

反之，若企業忽視職安衛管理，長時間工時、過度用眼與久坐等問題，可能導致員工健康惡化、產生職業傷害與心理壓力，進而影響工作效率與士氣。此外，若對職場中非物理性的安全風險關注不足，也可能造成營運中斷或資料外洩等重大損失。因此，落實職安衛管理不僅關係到員工權益，更是企業永續經營的重要基石。

政策承諾

資通電腦承諾致力於營造安全、健康且友善的辦公環境，確保每一位員工在工作中皆能安心投入與穩健發展。我們重視職場中可能存在之職業風險與健康議題，包括長時間使用電腦所導致的視覺疲勞、肌肉骨骼負擔與心理壓力等。為此，公司持續推動職安衛管理工作，提供合適的辦公設施、定期健康檢查、設置空氣清淨與舒適的工作環境，並關注員工身心健康與工作生活平衡。同時亦遵循政府相關法規，落實職安衛教育訓練，提升全體員工安全意識，預防潛在風險的發生。

採取之行動

- 制定「員工健康檢查辦法」，辦理勞工健康之檢查與管理。
- 與聯安健診中心及國泰健康管理健檢中心合作提供員工健檢補助，並由聯安定期發送健康相關資訊之電子報予員工。
- 推動彈性工時及遠距辦公。
- 持續改善辦公室工作環境。
- 於 2025 年實施《安全衛生工作守則》以保障本公司所有工作者之安全與健康，並防止職業災害發生。

目標



短期目標

- 1.提升員工的健康與安全意識：
 - 完成職業安全與衛生培訓，涵蓋壓力管理及心理健康支持。
- 2.推動健康促進與過勞預防措施
 - 完成年度員工健康檢查，達成率60%。
 - 設置員工意見與心理健康申訴管道。
- 3.無職業傷害事故或職業病事件發生。



中長期目標

- 1.持續強化員工健康促進計畫
 - 建立定期健康促進活動機制，如：鼓勵同仁成立促進健康型社團(登山、瑜珈、桌球...等)，持續健康管理。
- 2.完善供應鏈之職安要求
 - 將職安標準延伸至協力廠商與外包人員。
- 3.維持無職業傷害事故或職業病事件發生。

評估機制

由行銷暨管理部門負責監督與執行，透過員工健康數據分析、年度職場環境滿意度調查等指標進行評估，並定期向高層管理者報告，據此調整相關政策與措施。

績效結果

- 2025 年員工健康檢查參與率達 67.1%。
- 無職業傷害事故或職業病事件發生。
- 無違反勞動法規事件發生。

利害關係人議合

2025 年資通召開 1 次員工大會，於大會中向員工宣導健康意識，提倡健康職場。同時，透過大會佈達職業安全相關注意事項，包括工作姿勢、防災應變及心理健康等內容，期望提升員工對職場健康與安全的重視，營造安全友善的工作環境。

職業安全衛生管理

資通電腦為資訊服務業，截至 2025 年底共有 268 位員工，並無非員工的工作者，主要工作場域為辦公室，工作性質單純，無高風險製程或特殊作業環境。雖依現行法規無須強制設置職業安全衛生專職人員，本公司仍本著對員工健康與安全的高度重視，持續依循相關法規落實必要的職安衛管理作業，並積極建構職業安全衛生管理制度。公司制定並遵循「員工健康檢查辦法」，以確保員工定期接受健康檢查與後續追蹤管理，協助早期發現健康風險、預防職業疾病，保障員工身心健康。

此外，公司已於 2025 年度設置一位具備職業安全人員資格的管理員擔任職安衛生主管，由其負責職業安全衛生相關管理工作，確保職場環境的安全與員工健康。透過專責人員的制度化管理与持續改善，資通致力於打造安全、健康且安心的工作環境，不僅保障員工福祉，更為企業的穩定營運與永續發展奠定堅實基礎。



職業安全衛生具體措施

- ✓ 各樓層均設置火災警報器並每季做消防設備檢測。
- ✓ 於定點設置自動體外心臟去顫器 (AED)。
- ✓ 於定點設置消防栓及滅火器。並不定期進行大樓安全逃生及滅火器使用教學。
- ✓ 依市政府衛生局「菸害防治法新規定」辦公室全面禁菸。
- ✓ 訂定「員工健康檢查辦法」並與健檢中心合作提供員工健檢補助。
- ✓ 不定期舉辦健康促進活動。
- ✓ 於辦公室設置血壓計、酒精消毒器與空氣清淨機。
- ✓ 推動彈性上下班 (AM 8:00-9:30 ; PM 5:00-6:30)。
- ✓ 制定「居家辦公工作規範」，符合資格同仁即可申請遠距居家辦公。



危害辨識、風險評估及事故調查

本公司已於 2025 年制定《職業安全衛生政策》與《安全衛生工作守則》，規範了機械、設備或器具之維護與檢查；工作安全與衛生標準；健康指導及管理措施；急救與搶救；防護設備之準備、維持與使用；故通報與報告作業等。協助處理危害辨識、風險評估及事故調查，以提升作業安全與職場健康保障。

目前，職業安全衛生相關風險由職安衛生主管進行辨識、評估與管理；任何事故或意外狀況發生時，立即依權責予以應變處理外，並立即向總經理及安全衛生管理單位報告。行銷暨管理部於接獲通報後，會向代表工作場所負責人依情況予以必要之處置，如發生職業災害，造成人員傷亡、3 人以上罹災，或 1 人以上罹災且須住院治療，本公司將於 8 小時內通報臺北市勞動檢查處，並列為公司重大職業災害事故。

為預防職業安全事故或意外發生機率，本公司遵循《職業安全衛生法》第 18 條之規定，工作場所若立即發生危險之虞時，行銷暨管理部應即令停止作業，並使員工退避至安全場所；如果員工執行職務發現有立即危險之虞時，在不危及其他人的情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。

公司得不對該員工予以解僱、調職、懲戒或扣除作業期間工資或其他不利之處分。但如公司證明員工濫用停止作業權時，得報主主管機關認定，並符合勞動法令規定，則不在此限。截至 2025 年底，資通未有發生重大職業災害之事故。

職安衛之工作者參與、諮詢及溝通

2025 年資通召開 1 次員工大會，於大會中向員工宣導健康意識，提倡健康職場。並在其會議中安排議程佈達及討論職業安全與健康議題，向員工提供最新的安全資訊與交流。若員工有進一步的疑慮或建議，可設立匿名反映管道或後

續小型座談會，確保所有員工能夠參與討論並充分表達意見。

資通年度員工大會

資通電腦於 2025 年 8 月 15 日召開年度員工大會，旨在促進管理階層與全體員工之間的開放與透明溝通。本次會議聚焦於員工健康關懷、公司最新發展動向，以及未來經營策略的分享，以確保全體員工對公司願景與目標有清晰的理

員工健康與福祉

董事長余宏揚指出，員工健康是企業核心資產，公司提供定期健康檢查等方案，協助早期發現與預防健康風險，不僅提升工作效率，也強化 ESG 永續價值。總經理補充，充足睡眠能有效降低疾病風險，鼓勵員工重視自我健康管理，致力營造安心幸福、友善職場環境，讓員工在健康狀態下發揮潛能。

客戶導向、服務品質與創新工作模式

公司秉持「將心比心、以客為本」服務理念，持續提升資訊服務品質以滿足客戶需求。同時推行遠距辦公與彈性工時，促進工作與生活平衡，提升人才吸引與留任率，並落實以人為本的企業文化。

結語與展望

董事長感謝員工熱情參與，期待透過定期員工大會凝聚向心力與促進跨部門合作，激勵團結迎接未來挑戰，攜手打造具競爭力與永續性的友善職場環境。



余董事長關懷員工健康，
期望同仁共同營造健康共好的職場文化。

資通電腦員工大會，
全體同仁熱情參與，凝聚向心力。

職安衛教育訓練

資通電腦配合雙連大樓管理部門每年定期辦理消防安全演練，包含大樓緊急疏散演練及滅火器使用教學，強化員工在面對火災等突發事件時的應變能力與自我保護意識。透過實地演練，讓員工熟悉逃生路線與正確的滅火器操作方式，提升整體職場安全防護能力，致力於營造安全、安心的工作環境。2025 年共參與 2 次大樓消防測試，參與人次達 248 人。

健檢補助內容

一、補助資格

人員到職滿一年始有資格享有本補助，一年一次（6,800 元）或兩年一次（13,600 元）為限。

二、補助費用、付款方式：

- 1.Level-3 以上人員由公司全額補助。
- 2.Level-4 ~ Level-6 人員由公司補助一半。
- 3.兩年一次檢查補助費用為一年一次的雙倍。
- 4.員工配偶一律補助一半。
- 5.額外之檢查項目或複檢費用，自行負擔。
- 6.員工親屬可依照公司健檢方案自費檢查。

三、正式員工健檢享有一日特休假。

健康檢查項目涵蓋：一般檢查、理學檢查、肺部、心血管及代謝系統、消化系統、腎臟泌尿系統、血液系統、腫瘤標記、婦科醫學、男性醫學、眼科、耳鼻喉科、神經系統、脊椎骨骼系統。

職業健康服務及健康促進

資通電腦重視員工的身心健康，積極推動多元化的職業健康服務與健康促進活動。公司訂定「員工健康檢查辦法」，與聯安健診中心及國泰健康管理健檢中心合作，定期安排員工健康檢查和提供補助，並給予員工每年一天健檢特休假，方便同仁安排檢查時間，及早掌握自身健康狀況，降低潛在健康風險。健檢合作機構亦會定期發送健康相關資訊電子報，協助員工建立正確的健康觀念與自我照護意識。2025 年資通員工定期健康檢查共 180 人參與，健檢參與率 67.1%。本年度參與率略低，主因部分員工依職務性質或健康管理計畫，並未列入年度健檢對象或選擇隔年參檢，導致整體統計參與比率偏低。公司未來將持續鼓勵員工依個人健康狀況定期參檢，並依工作風險類別優化健檢頻率安排，以提升員工健康意識與整體參與度。

為促進員工身心平衡，公司亦設有「員工心理健康諮商申請辦法」，提供有需要的同仁專業諮詢協助。此外，我們會不定期舉辦健康促進活動，如減重比賽、健走活動等，鼓勵員工培養良好生活習慣與運動習慣，提升自我身體健康狀態。在工作之外，公司支持員工成立社團，目前已成立登山社、桌球社與瑜珈社，登山社每月舉辦登山活動，桌球社則固定於每週一與週五下班時間開放練習，瑜珈社隔週五會進行結合瑜珈體位法與經絡延展的深度練習，提供同仁紓壓與交流的健康管道，打造積極、健康的職場文化。



登山社

桌球社

瑜珈社

承攬商安全衛生管理

為強化整體工作場域之職業安全衛生管理，資通電腦持續將安全衛生標準延伸至協力廠商與外包人員。公司於工程施作、設備維護、機房建置等涉及外部人員進入工作場域之情境，明確要求承攬單位遵守相關安全衛生規範，並視工作性質提供必要之安全說明或作業指導。未來將逐步建立外包人員作業登錄、入場教育與風險告知制度，落實作業前、作業中與作業後之協力廠商管理流程，確保外部人員在本公司場域內之作業安全與健康權益。

職業傷害及職業病統計

資通電腦重視員工的健康與職場安全，持續關注職業傷害與職業病相關議題。公司定期進行相關統計與彙整，以掌握整體職場健康狀況，作為推動職業安全衛生管理與改善措施的重要參考，致力於打造安全、安心的工作環境。

資通為資訊服務業，多為辦公室內的電腦作業環境，屬低風險職場，但仍可能發生特定類型的職業病與職業傷害。常見的職業傷害包括滑倒跌倒、搬運文件時的拉傷、或是使用辦公設備時的不慎割傷等；在職業病方面，包括因長時間使用電腦與不良姿勢所導致的肌肉骨骼系統疾病，如肩頸痠痛、下背疼痛、腕隧道症候群等。此外，長時間盯著螢幕易造成視覺疲勞、乾眼症，甚至引發頭痛或注意力下降等症狀。

2025 年，資通電腦無發生因工作造成之職業傷害或職業病事件，亦無通勤期間發生之交通事故。未來若有發生職災事件，公司會提供說明請同仁依規定申請職災處理，公司亦提供必要協助，確保員工權益獲得保障。

2025 年職業傷害及職業病統計

廠區/據點		台灣
總經歷工時（小時）		527,424
職業傷害	一般職業傷害數量(損工日數 180 天以內者)	0
	嚴重職業傷害數量(損工日數大於 180 天以上)	0
	可記錄之職業傷害件數	0
	職業傷害死亡人數	0
	損工日數 ^{註1}	0
	嚴重的職業傷害比率 ^{註2}	0
	可記錄之職業傷害比率 ^{註3}	0
職業病	職業傷害所造成的死亡比率 ^{註4}	0
	職業病件數	0
	職業病死亡人數	0
	職業病所造成的死亡比率 ^{註5}	0
	可記錄之職業病件數	0

註：

- 1.自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。
- 2.嚴重的職業傷害比率 = [嚴重職業傷害數量（排除死亡人數）× 20 萬工時] / 總經歷工時。
- 3.可記錄之職業傷害比率 = （可記錄之職業傷害件數× 20 萬工時） / 總經歷工時。
- 4.職業傷害所造成的死亡比率 = （職業傷害所造成的死亡人數× 20 萬工時） / 總經歷工時。
- 5.職業病所造成的死亡比率 = （職業病所造成的死亡人數× 20 萬工時） / 總經歷工時。
- 6.上下班交通意外事故不列入統計。

3.3 人權維護

衝擊影響

人權管理對企業營運具有顯著的正面與負面影響。妥善落實人權保障，有助於提升企業形象與品牌信任、吸引並留住優秀人才、降低法律風險，並強化在國際永續評比與市場競爭力上的表現。反之，若人權維護不足，則可能導致勞資糾紛、聲譽受損、人才流失、法律處罰及喪失商業機會。對於高度仰賴專業人力的資訊服務業而言，建構健全的人權管理制度不僅能穩固內部營運，也有助於因應全球 ESG 趨勢與拓展國際合作。

政策承諾

資通電腦股份有限公司以實踐企業社會責任為己任，致力於員工權益保障與照護。本公司秉持平等原則，於聘用及任用上絕不歧視任何背景之員工，並嚴禁童工、人口販運及強迫勞動。為保障員工福祉，提供合理工時、具競爭力之薪酬福利與獎金制度，並透過績效考評將營運成果回饋於薪資。本公司亦重視職場性別平等，並提供員工教育訓練、完善保險與假勤制度、健康檢查補助及依法提撥退休金。透過職工福利委員會提供旅遊補助等多項福利，並致力營造安全健康之工作環境。

採取之行動

- 提供具指標性及競爭力的薪資水準，並有透明且暢通的晉升管道與職涯發展。
- 超額聘僱身心障礙員工。
- 定時檢視評估人權制度：每年審視本公司工作規則。

目標



短期目標

- 無發生涉及違反人權的事件
- 辦理「職場人權」、「性別平等」與「反歧視」等人權教育訓練課程。



長期目標

- 無發生涉及違反人權的事件
- 持續實施人權保障相關教育訓練
- 定期每年檢視人權風險與改善措施，包含員工過勞、歧視、職場性騷擾等議題。
- 要求關鍵供應商簽署 RBA 行為準則。



評估機制

由行銷暨管理部門實際負責訂定目標、執行、監督與改善等，定期檢視目標達成情況，根據數據進行改進，確保各項目標的實施效果。

績效結果

- 100% 遵循勞動法令，無員工過勞通報案件。
- 人權教育訓練出席率達 70%；新進員工人權及職場倫理教育訓練達成率 100%。
- 2025 年對員工實施人權保障相關教育訓練，共計 259 位同仁完成訓練，總時數為 43 小時。
- 未接獲員工有關人權議題之申訴案件。

利害關係人議合

與外部顧問合作，向員工發放問卷進行人權盡職調查，共計回收 161 份問卷，回收率為 56%。資通將針對鑑別出的中、高風險的人權議題，積極推動管理與改善措施，並持續執行人權風險評估，致力將風險降至最低。



人權維護政策

資通恪守勞動法令，並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國商業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」及「國際勞工組織」等多項國際人權公約所揭示之原則，致力保障員工合法權益，確保雇用政策具備平等性與無差別待遇。在勞動人權方面，公司支持結社自由與集體協商權，關懷弱勢族群，並杜絕童工、強迫勞動及任何形式的雇用歧視。於就業、薪酬福利、雇用條件、培訓、考核與晉升等方面，亦確保不因性別、種族、社經地位、年齡、婚姻或家庭狀況等因素而有所差異，實踐公平與公正原則。為強化人權保障與內部管理機制，公司建置多項制度與辦法，包括：工作規則、勞工申訴管道、員工心理健康諮詢與健康檢查申請辦法、性騷擾防治及處理要點、教育訓練外訓申請流程、新進人員招募作業流程與提案獎勵制度等，提供員工完整的保護與發展支持，並承諾對員工訴求妥善處理與回應。

此外，資通亦嚴格遵守商業道德規範，營運管理符合政府法規與國際準則，並致力提升全體員工對企業社會責任的認知與參與，共同推動企業永續發展。

資通人權政策落實如下：

- 本公司僱用員工，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、出生地、性傾向、年齡、婚姻、身心障礙或以往工會會員身分而予以歧視。
- 禁用童工、禁止人口販運、禁止強迫勞動。
- 提供員工合理工作時間、薪酬及獎金紅利制度，並於每年舉行兩次考評，依據經營成果直接反映於員工薪酬上。
- 女性員工佔公司近一半。
- 辦理員工教育訓練。
- 落實保險計劃與假勤制度。
- 設置職工福利委員會。
- 重視員工健康並提供健檢補助。
- 提供員工旅遊補助。
- 依法提撥退休金。
- 本公司提供員工安全與健康工作環境。

人權盡職調查

資通恪守當地勞動法規，支持「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工組織多國企業與社會政策三方原則宣言」等國際公約之基本精神，依循其指導原則制定公司的人權政策，使相關人員均能獲得公平而有尊嚴的對待。公司在員工聘僱、管理與發展上承諾尊重人權相關政策。

資通參考國際人權公約、相關指引及標竿企業出具之人權盡職調查報告，彙整相關人權風險議題後，評估價值鏈中可能發生之人權風險議題，納入人權風險評估流程。本年度針對內部員工透過線上問卷方式調查，進行內部員工之人權風險評估。

問卷內容係評估各人權風險議題之「發生機率」及「嚴重程度」，發生機率分為 0 分 = 不會發生、1 分 = 機率低 (1% - 30%)、2 分 = 有一定機率 (31% - 60%)、3 分 = 機率高 (高於 61%)，嚴重程度分為 0 分 = 不會影響、1 分 = 不嚴重、2 分 = 嚴重、3 分 = 非常嚴重)，並依回收結果產出「人權風險矩陣」，並將人權風險依下列標準分為三個等級：

- 高度風險：發生機率在 1 分以上且嚴重程度在 2 分以上
- 中度風險：發生機率在 1 分以上且嚴重程度未達 2 分
- 低度風險：發生機率未達 1 分



• 2024~2025 年員工人權盡職調查共計回收 161 份問卷，評估結果如下：

根據 2024~2025 年員工人權盡職調查結果，隱私保護被識別為高度風險議題，工作與勞動條件保障及健康權則為中度風險議題。資通將針對這些中、高風險的人權議題，積極推動管理與改善措施，並持續執行人權風險評估，致力將風險降至最低。



• 各項人權議題評估、風險減緩措施、具體作法與成效：

1. 提供具指標性及競爭力的薪資水準，並有透明且暢通的晉升管道與職涯發展。
2. 超額聘僱身心障礙員工。
3. 定時檢視評估人權制度：每年審視本公司工作規則。
4. 人權相關教育訓練：本公司絕無雇用童工或非法勞工，也無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向等歧視，或性騷擾、職場霸凌等事件；本公司於工作規則等管理規章，均明訂人權保障相關條文，以符合國際人權保障原則。

人權教育訓練

本公司 2025 年對員工實施人權保障相關教育訓練，共計 259 位同仁完成訓練，總時數為 43 小時。人權教育訓練出席率達 70%；新進員工人權及職場倫理教育訓練達成率 100%。未來，將持續關注人權保障議題，推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

2025 年人權相關教育訓練執行情況

課程內容	舉辦場次	參與對象	預計人次	出席率
人權教育訓練	1	全體同仁	268	70%
新進員工人權及職場倫理教育訓練	NA 註6	新進同仁	25	100%

註：

6.新進員工教育訓練為線上課程故不適用舉辦場次統計

工會設置現況與說明

截至 2025 年底，資通電腦員工尚未成立工會，未來亦暫無成立工會之規劃。公司現階段採取直接溝通與多元申訴管道機制維繫良好勞資關係，包含舉行勞資會議、設置員工申訴信箱及匿名回饋機制，並成立福委會，確保員工意見能即時回應並妥善處理。由於組織規模屬中型，員工結構單純且溝通管道暢通，迄今未出現員工自發組織工會之需求。未來公司將持續關注員工權益與結社自由之發展，尊重並保障其依法組織或加入工會之權利。

人權申訴管道

為保障員工之合法權益及雇用政策無差別待遇等，資通已建立工作規則、勞工申訴管道、員工心理健康諮商申請辦法、員工健康檢查申請辦法、性騷擾防治及處理要點、提案獎勵制度實施辦法、教育訓練外訓申請辦法、新進人員招募流程等適當之管理方法及程序，在此基礎上，資通特別設置多元且暢通之人權申訴與回應機制，鼓勵員工在遭遇不公平對待、工作壓力或疑似職場不當行為時，能透過正式管道表達意見與尋求協助。公司承諾尊重每位員工的隱私，並妥善處理所有申訴案件，確保問題獲得公正、即時的處理，進一步強化組織的信任基礎與內部凝聚力。

本公司於 2025 年末接獲與人權相關之員工申訴案件。

勞工申訴管道

性騷擾防治及處理申訴管道

職場不法侵害申訴管道

心理健康諮商管道

丁小姐 / 分機 813 / shiawyi@ares.com.tw

3.4 社會共榮

自成立以來，資通電腦股份有限公司秉持「取之於社會，用之於社會」之理念，積極參與各項社會服務與公益活動，致力於實踐企業社會責任，以期促進社會之永續發展。於環境、社會與治理 (ESG) 範疇，本公司不僅專注於業務拓展，更積極響應各類公益倡議，重視對社會之貢獻與影響，透過多元之社會服務計畫，展現對社會之關懷與承諾。

社會公益活動

響應捐血活動



臺北醫學大學附設醫院院長施俊明 (右) 致贈感謝狀予資通電腦董事長余宏揚

資通積極參與由臺北醫學大學主辦之捐血活動，藉此展現對社會之關懷與支持。為貢獻醫療體系之血液資源，協助挽救生命，本公司鼓勵員工踴躍響應捐血行動，彰顯本公司對社會責任之重視，亦有助於凝聚員工向心力，營造互助關愛之企業文化。透過參與捐血活動，本公司期能積極回饋社會，為公共健康貢獻綿薄之力。



家扶永久認養人感謝狀

認養孩童寄送的感謝函與書信

公司內部設置發票與零錢捐募箱

認養家扶兒童

資通長期支持台灣兒童暨家庭扶助基金會之「扶童計畫」，迄今已持續逾三十年，成為永久認養人。透過認養家扶兒童，提供其於生活及教育等方面之資助。資通深信，每一個兒童皆應享有平等之成長機會，因此我們積極投入資源，協助弱勢兒童改善生活條件，以期追求更美好之未來。透過定期之關懷與資助，不僅為孩童提供實質之支持，亦給予其精神上之鼓勵，使其感受社會之溫暖與關愛。

愛心發票捐贈

資通與第一社會福利基金會合作，於公司內部設置發票與零錢捐募箱，鼓勵員工捐出零錢與發票，以支持社會福利事業。透過此等微小而持續之捐贈，有助於改善弱勢群體之生活品質，並進一步提升員工之公益意識，亦體現本公司對社會責任之承諾。定期舉辦之捐贈活動，亦深化本公司與公益組織之合作關係，共同促進社會之和諧與進步。

科技行善

贊助社團法人台北市生命線協會建置行動生命線系統

茲同持續關注心理健康議題，贊助台北市生命線協會建置「行動生命線系統」，以協助構建完善之自殺防治網絡。該系統旨在提供即時之心理支援與諮詢服務，透過行動平台，使有需求之人士得隨時隨地獲得協助。藉由本公司之技術支持，生命線服務之效率與覆蓋範圍得以提升，使更多民眾受惠。

世界和平會選用資通經銷 Comodo 端點軟體保護捐款個資

於資訊安全領域，資通不僅致力於技術創新，亦積極運用科技力量回饋社會。世界和平會選用本公司經銷之 Comodo 端點安全管理軟體，旨在保護捐款者之個人資料安全，確保捐款資訊免於駭客攻擊與商業勒索之威脅，以維護捐款者之隱私權。不僅提升公益組織之資訊安全水準，亦展現本公司以專業技術協助公益團體，為社會帶來正面影響之承諾。



台北市生命線協會總幹事朱開玉（右）致贈感謝狀予資通電腦董事長余宏揚

世界和平會活動照片記錄

產學合作

資通深知人才是企業與社會發展之基石，故積極與各大專院校展開產學合作，以培育軟體人才，落實企業永續發展之目標。本公司與大同大學資訊經營學系、臺中科技大學多媒體設計系、輔仁大學統計資訊學系、德明財經科技大學資訊管理系等多所院校合作，提供學生實習與專題研究之機會，使學生於在學期間即可接觸實務，提升專業能力與職場競爭力。本公司協助學生體驗職場文化與工作模式，將所學應用於實際工作，透過實習過程獲取完整之業界經驗與工作職能，為其未來職涯發展奠定堅實基礎。



資通電腦與大同大學資訊經營學系學生合影

資通電腦與德明財經科技大學資管系學生合影



資通電腦企業實習計畫工作人員與中科大師生合影

4

永續環境

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能源及水資源管理政策
- 4.3 廢棄物管理
- 4.4 綠色產品與循環經濟



4.1 氣候變遷因應

氣候風險與治理 (TCFD)

資通依據國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 於 2015 年發布的氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) 框架，公開公司在氣候治理、策略、風險管理、指標及目標方面的資訊。透過該框架，資通評估氣候變遷帶來的影響，識別潛在風險與機會，並採取相應措施，以降低與管理氣候變遷對企業營運的影響。

治理

資通重視氣候變遷帶來的風險與機會管理，致力於履行對社會、環境及利害關係人的責任。目前本公司的永續發展事務由行銷暨管理部兼辦，已於 2024 年 11 月成立永續推動小組，由董事長指派行銷暨管理部宋祥榮副總擔任永續長，負責協同各部門推動永續發展與 ESG 治理策略，確保永續政策、制度及相關管理方針的有效落實。資通自 2021 年已先行導入溫室氣體盤查專案，並定時向董事會報告。而氣候相關風險評估，目前係由各部門評估可能風險後，於管理會議中進行討論，並定期追蹤直至風險衝擊程度降低。

策略

行銷暨管理部目前負責永續發展事務，包含初步蒐集內部風險與機會相關資訊，考慮到轉型風險（包括政策和法律、市場、科技、聲譽）以及實體風險（慢性和急性）。針對可能發生的事件，提供風險說明，包括財務衝擊程度、衝擊時間（短期、中期、長期）、價值鏈中受衝擊的對象，以及風險發生的可能性，並制定相應的應對方案。我們致力於強化資通對氣候風險的調適能力，確保組織能夠有效應對氣候變化帶來的挑戰。

透過氣候變遷相關財務揭露指引架構，分析氣候相關之國際趨勢、產業關注議題，辨識實體與轉型等氣候相關風險與機會，資通推動TCFD 流程包含以下四大步驟：（1）蒐集氣候風險與機會議題、（2）鑑別重大氣候風險、（3）分析財務衝擊、（4）研擬應對措施，茲說明如下：

風險與機會評估程序

1 蒐集氣候風險與機會議題

仔細研究全球範圍內的氣候變遷趨勢，以及與我們所處產業相關的關注議題。包括過去和預測的氣候變化、政策和法律變化、市場趨勢以及科技發展，這些都將對資通的業務和財務產生潛在影響。

2 辨識實體和轉型風險與機會

透過各單位訪談，彙整出所有可能影響營運的氣候風險與機會議題，以此設計氣候變遷風險與機會評估問卷。評估這些氣候相關趨勢和議題對資通業務的具體影響。這將包括辨識可能對我們實體資產、供應鏈、運營和市場地位造成的風險，以及識別可能帶來的轉型機會。

3 分析財務衝擊

基於 TCFD 指引，我們將進行相應的財務揭露，以闡明我們對氣候變遷相關風險和機會的認識和應對措施。這將包括揭示我們的財務衝擊程度、風險管理策略和目標，以及在不同時間範圍內的風險和機會展望。透過財務揭露，我們將提供給利害相關者更多有關我們氣候相關風險管理的透明度。

4 研擬應對措施

對於我們鑑別出的重點風險和重點機會，我們將提出相應的因應措施。這些因應措施旨在有效應對可能產生的風險，並充分利用機會來實現業務目標。同時，我們也會定期檢視和評估管理成效，了解因應措施的執行情況和效果，並及時做出必要的滾動調整。

重點氣候風險與因應措施 - 轉型風險

項目	風險事件說明	潛在財務衝擊	管理措施
政策和法規 強化排放量報導義務 發生期間：短期 發生可能性：高 影響程度：中	1.金管會於2022 年公布要求資本額 50 億以下的上市櫃公司合併報表內之子公司須於2027 年完成溫室氣體盤查，並於 2029 年前完成查證，擴大溫室氣體盤查及查證範圍。 2.證交所強制要求公司揭露 ESG 相關資訊，揭露主題包含溫室氣體排放、能源管理、水資源、廢棄物、人力發展、董事會及投資人溝通。	增加營運成本： • 增加盤查與查證成本 • 透過溫室氣體盤查辨認排放熱點後即早規畫減量措施，降低溫室氣體排放成本	本公司每年度皆有執行溫室氣體盤查作業，並持續監控國內外碳稅及碳費相關法規的變化，評估其對業務運營的影響與挑戰。 依據相關法規，本公司編製 2025 年永續報告書，並持續申報及揭露 ESG 相關資訊。
市場 客戶行為變化 發生期間：長期 發生可能性：中高 影響程度：高	隨著永續供應鏈成為趨勢，上游供應商和下游客戶對我們在溫室氣體管理和 ESG 績效的要求增加。若無法達到供應商或客戶要求，可能影響到訂單或無法滿足市場需求。	減少營收/增加營運成本： • 增加採購成本 • 增加取得綠能技術成本	持續關注國內外永續規範，制定相應的管理計畫。由永續推動小組執行永續發展事務，並定期於 ESG 數位平台、資通官網、年報及永續報告書公開揭露永續資訊。
名譽 企業聲譽影響 發生期間：長期 發生可能性：中高 影響程度：高	隨著利害關係人對 ESG 績效日益關注，如投資者更傾向選擇積極推動環保、社會責任及良好治理的公司。若未採取永續相關作為，可能面臨公司形象受損、客戶或投資人流失等風險。	減少營收/增加營運成本： • 增加永續人才培育成本 • 客戶訂單減少	

重點氣候風險與因應措施 - 實體風險

項目	風險事件說明	潛在財務衝擊	管理措施
立即性 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高 發生期間：短期 發生可能性：高 影響程度：低	極端氣候事件導致辦公場所或數據中心暫停運作，從而引發業務中斷和收入損失。	減少營收/資本支出： - 業務中斷導致營收減少 - 防災相關資產支出	公司持續關注政府氣象部門資訊，並根據這些資料提前制定應對措施，減少風險與資產損失，保障員工安全。
長期性： 降雨模式變化、氣溫上升與海平面上升 發生期間：短期 發生可能性：高 影響程度：低	極端降雨與乾旱事件影響水庫蓄水能力造成產能中斷、運輸困難及供應鏈中斷。	減少營收 增加運輸與能源成本	提升能源使用效率，透過盤查並檢視現有設備之能源消耗，持續推動公司節能減碳措施。

機會

項目	機會事件說明	潛在財務衝擊	管理措施
產品和服務 因應策略與解決方案 發生期間：長期 發生可能性：中高 影響程度：高	透過不斷更新和改進產品或服務，幫助客戶減少或應對氣候變遷帶來的全球風險和挑戰。	增加營收/減少營運成本： - 拓展市場提高公司營收 - 提高資源使用效率減少營運成本	提供系統整合服務，協助企業整合內部營運流程，減少系統重複功能，提升資訊共享和效率；亦開發電子發票及無紙化系統，提升企業作業效率，減少紙張使用，達到環保節能效果。
市場 參與產學合作 發生期間：長期 發生可能性：中高 影響程度：高	透過參與產學合作，企業可獲取政策資源、掌握最新技術趨勢，並促進創新發展，同時提升市場競爭力與產業影響力。	增加營收/減少營運成本： - 與學術界或產業機構合作引發新的合作或專案機會 - 共享技術與設備減少公司營運成本	資通積極參與產學合作，與多家學術及產業機構建立緊密夥伴關係，包括中華企業資源規劃協會、中華民國資訊軟體協會、台北市電腦商業同業公會、台北市生命線協會、輔仁大學等。

風險管理

資通依據世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 發布的全球風險報告，以及國內外同業的研究結果，並結合 TCFD 框架，系統性識別氣候相關風險與機會，評估其發生可能性、衝擊範圍及影響程度，進而制定管理策略與應對計畫。

近年來，公司面臨的主要挑戰來自極端氣候事件（如強降雨、颱風等）。在轉型風險管理方面，各單位定期進行內部評估，必要時尋求外部專家建議；對於實體風險，除了依據緊急應變機制定期演練，公司也會適時增強相關設備與設施，以降低氣候變遷帶來的影響。此外，機會的識別則透過與客戶的日常交流來掌握市場趨勢與潛在發展方向。所有風險與機會均會在管理會議中討論，以促進跨部門協作，提升企業韌性與競爭力。

指標與目標

自 2021 年起，資通電腦開始執行溫室氣體盤查作業，系統性測量與報告溫室氣體排放。透過盤查有效識別公司減排機會，並持續優化，確保在環境保護方面具備更高的透明度。本公司主要溫室氣體排放來源為外購電力，來自外購電力所產生的排放量佔到總排放量（包括範疇一和範疇二）的 100%。

為落實節能減碳目標，資通電腦積極推動各項具體環保措施，從制度優化到日常管理，逐步強化資源使用效率與碳排放控管。包括導入電子薪資系統，有效減少紙張使用，降低行政流程對環境的影響，達到節能與減碳目的。

同時，資通電腦依循環相關法規，致力於節約地球資源，透過宣導節電、節水與廢棄物分類等方式，引導員工於工作中實踐環保行為，並落實紙張回收再利用。

在採購政策方面，資通電腦秉持綠色採購原則，優先選用獲國內外標準機構或政府單位認證之環保與節能標章商品，涵蓋如：衛生紙等日常用品、租賃影印機及其碳粉匣、公務車租賃等日常與營運資源。2025 年資通電腦於環境部申報綠色採購金額，總計達新台幣 1,068,270 元，展現企業對環境永續的積極承諾。

溫室氣體盤查結果與排放密集度

• 近三年溫室氣體盤查結果

單位：公噸(t) CO₂e

年度	據點	範疇一	範疇二	據點排放合計
2023 年	台北辦公室	0	179.70	179.70
	新竹辦公室	0	19.30	19.30
	台中辦公室	0	12.10	12.10
2023 年排放總量		0	211.10	211.10
2024 年	台北辦公室	0	191.87	179.70
	新竹辦公室	0	17.61	17.61
	台中辦公室	0	12.44	12.44
2024 年排放總量		0	221.92	221.92
2025 年	台北辦公室	0	205.80	205.80
	新竹辦公室	0	14.45	14.45
	台中辦公室	0	8.07	8.07
2025 年排放總量		0	228.32	228.32

• 排放密集度

年度	溫室氣體排放總量 (公噸(t) CO ₂ e)	營收金額 (新台幣百萬元)	溫室氣體排放密集度 (公噸(t) CO ₂ e / 新台幣百萬元)
2023 年	211.10	842	0.2507
2024 年	221.92	878	0.2528
2025 年	228.32	1,000	0.2283

4.2 能源及水資源管理

能源及水資源管理政策

氣候變遷已經成為國際上的熱門話題，資通電腦將以符合環保法規及節約地球資源著手，透過宣導力行節電、節水及廢棄物分類等措施，並落實回收紙張再利用，優先採購綠色環保節能標章商品。為響應節能減碳政策，資通電腦積極鼓勵員工參與環保行動，並採用多項具體措施以落實永續目標。採取措施如下：

- 設備採購以有能源之星標章或符合 RoHS 等規範者為優先採購。
- 宣導並提倡同仁節約用水的觀念及行動。
- 出差優先使用大眾交通工具。
- 優先使用樓梯取代電梯。

能源使用量

資通電腦為資訊服務業，營運過程以電力作為主要能源耗用，而汽油及柴油則為次要；電力主要用於電腦機房、空調系統維持適宜環境溫度，以及辦公室資訊設備的日常運行，以確保生產效率與營運穩定性。此外，汽柴油主要用於公司公務車之日常調度與交通用途，並無其他固定設備或生產設施使用。

• 近三年能源消耗量

單位：GJ

能源種類/年度	2023 年	2024 年	2025 年
汽油	190.3285	231.8220	229.8198
柴油	50.3285	63.4684	52.9320
外購電力	1,409.0220	1,696.9778	1,546.46
年度合計	1,649.6790	1,992.2680	1,829.2118

註：上述能源數據計算之範圍（外購電力包含台北、新竹及台中辦公室，公務車僅台北辦公室有）。

• 近三年能源密集度

項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入（百萬）	842	878	1,000
能源量消耗密集度（GJ/百萬）	1.9592	2.2691	1.8292

水資源使用量

資通電腦屬於資訊服務業，作業型態以辦公室作業為主，主要用水為一般民生用水，無製程用水需求。營運過程中所產生之廢水，皆屬於辦公室日常生活廢水。用水來源 100% 來自自來水公司，未使用地下水或其他方式水源，汙水皆依主管機關規範排放處理，無水污染疑慮。本公司行業性質亦無涉及工業排放行為，因此無需進行放流水水質檢測，亦無相關數據產出。

公司定期盤點各事業單位之用水量，並依據水表數據與公用事業帳單進行統計與分析，作為後續節水行動與管理制度優化的依據。其中，台北辦公室之水費係依租賃大樓所訂之樓層占比分攤方式進行分配（大樓共 10 層樓本公司占 3 層樓，故分攤占比為 30%）；新竹與台中辦公室由於水費包含在管理費之內無法單獨計算，故此兩辦公室的用水量計算以台北辦公室個人平均數各自乘上新竹與台中辦公室人數。

為珍惜水資源，資通電腦持續宣導並推動員工落實節約用水行動，強化日常用水管理意識。公司長期關注水資源與環保議題，並自基礎面著手，透過各項措施全面落實辦公場域的節水計畫，以實際行動支持永續發展。

• 用水量統計

單位：百萬公升

類別/年度	2023 年	2024 年	2025 年
自來水取水量	8.044	8.194	10.320
地下水取水量	0	0	0
地表水取水量	0	0	0
海水取水量	0	0	0
取水量合計	8.044	8.194	10.320
排水量	8.044	8.194	10.320
耗水量	0	0	0

註：

1. 耗水量 = 總取水量 - 總排水量。
2. 新竹與台中辦公室水費包含在管理費內無法單獨計算，故此兩辦公室的用水量計算以台北辦公室個人平均數各自乘上新竹與台中辦公室人數。

4.3 廢棄物管理

廢棄物管理

資通電腦致力於降低營運過程中對環境造成的影響，秉持循環經濟與資源永續的原則，持續推動廢棄物減量、分類與妥善處理管理措施，並落實回收紙張再利用。公司主要廢棄物類型以辦公室日常營運所產生之一般事業廢棄物與資源回收物為主，無製程性有害廢棄物。公司產生之廢棄物類型涵蓋一般垃圾、紙類回收、紙容器、保特瓶、鐵鋁罐、玻璃等，屬日常生活及行政作業所衍生之非危害性廢棄物。

為落實廢棄物管理，公司透過內部宣導、資源回收設施完善化、導入電子化系統，以及綠色採購政策，促使員工日常行為與廢棄物減量目標接軌。未來亦將持續關注法規趨勢，強化廢棄物分類、監測與績效追蹤，朝向淨零排放與永續營運邁進。

根據環境部提供之統計數據推估，2025 年每人年均垃圾產生量約為 0.338742 公噸，以全年工作人數估算，本公司全年產生廢棄物總量約為 90.783 公噸。期間無自廢棄物中進行分類或移出進行回收作業之數據紀錄，故無可回收項目之重量。公司廢棄物處理皆配合大樓統一垃圾清運系統辦理，未另行委託專屬清運業者。所有廢棄物最終由大樓所配合之清運單位運送至合法焚化廠進行焚化處理，以確保處理流程符合環保法規要求，並有效降低對環境可能造成的衝擊。

採取具體措施如下：

1. 垃圾分類資源回收：分為一般垃圾、紙類、各式瓶罐資源回收等三區。
2. 設置回收影印紙，將廢紙回收再利用。
3. 導入電子薪資條系統，節省紙張，達到減碳目的。

公司產業屬性與國際廢棄物法規之關聯性說明

資通電腦屬軟體產業並未生產電子、電氣設備、部件和材料，故沒有歐盟電機電子設備有害物質限用指令（RoHS）中實施環境管理物質適用範圍之重金屬、有機氯化物、有機溴化合物及廢電機電子設備指令（WEEE）、耗能產品綠色設計指令（EuP）等之問題。



綠色產品與循環經濟

本公司在推動綠色產品方面，展現了積極的貢獻，不僅致力於自身營運的環保實踐，還透過多項計畫協助其他企業實現綠色轉型。在內部營運方面，資通電腦採取多種措施以降低環境影響。例如，優先採購具有能源之星標章或符合 RoHS 規範的設備，並推行垃圾分類與資源回收。此外，公司積極宣導節約用水，鼓勵員工使用大眾交通工具，並優先使用樓梯以減少電梯使用，藉此響應節能減碳政策。透過這些努力，資通電腦不僅在自身營運中實踐環保理念，還積極協助其他企業推動綠色產品的開發與生產，為台灣地區的環境保護與永續發展作出了重要貢獻。

此外，資通電腦的 ciMes 產品在企業研發和原物料採購階段，已考量綠色法規相關要求，並協助企業結合有效的生產製造管理，確保生產製造環節符合綠色環保標準。

綠色產品

本公司積極推動無紙化辦公環境，致力於透過科技創新引導企業邁向數位轉型。為此，我們持續開發多元數位化產品與解決方案，協助客戶將傳統作業流程全面電子化，不僅有效減少紙張使用與耗材浪費，更進一步提升行政效率與資訊傳遞速度。

透過這些產品，資通電腦積極協助企業與機構邁向無紙化營運，降低紙張浪費，為環境保護與永續發展作出實質貢獻。我們的努力不僅提升了客戶端作業效率，也在推動台灣地區無紙化環境建構方面發揮了關鍵影響力，展現資訊服務業在永續治理中的積極角色。

產品和服務介紹

eGUI 電子發票管理系統

eGUI 是資通電腦開發的電子發票管理系統，協助企業有效地管理電子發票，實現開立、接收、存儲與查詢等全流程的無紙化作業。例如，日本半導體晶片大廠的台灣子公司採用了 eGUI 系統，成功打造無紙化的營運流程，順利應對電子發票政策的變革。此外，IC 設計領導廠商創意電子也導入了 eGUI 系統，透過完整的進銷項電子發票交換功能，提升作業效率，減少人事成本與時間，實現銷項發票交換的無紙化，達到環保節能的效果。

ARES uPKI 解決方案

為協助各單位打造無紙化環境，資通電腦推出了 ARES uPKI 解決方案，提供完善的資訊安全機制，支援線上簽核與電子文件管理。該方案適用於各種 IT 環境，透過無痛整合，協助醫療機構建置電子病歷系統，實現病歷的電子化與無紙化管理。

無紙化會議系統

資通提供的無紙化會議系統幫助企業和政府機構實現會議無紙化。這套系統能夠處理會議通知、文件收集、數位簽到管理等，減少會議中的紙張使用，同時確保文件的安全性和保密性。

系統整合開發服務

提供系統整合開發服務，協助企業整合內部營運流程，減少系統重複功能，提升資訊共享和效率。這些整合服務有助於企業達成無紙化目標，減少內部文件的紙張使用。

附錄

1. GRI 準則對照表

使用聲明

資通電腦股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。

使用的 GRI 1

GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則

無適用之 GRI 行業準則



GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2：一般揭露 2021	組織及報導實務		
	2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介	04
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	01
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人		
	2-4 資訊重編	NA	
	2-5 外部保證/確信	會計師有限確信報告	92
GRI 2：一般揭露 2021	活動與工作者		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	04
		2.7 供應鏈管理	42
	2-7 員工	3.1 幸福職場	51
	2-8 非員工的工作者		

GRI 準則	揭露項目		揭露章節 / 備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				
GRI 2：一般揭露 2021	治理			
	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理架構	15	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選			
	2-11 最高治理單位的主席			
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續治理	10	
	2-13 衝擊管理的負責人			
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色			
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理架構	15	
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 永續治理	10	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	15	
	2-18 最高治理單位的績效評估			
	2-19 薪酬政策			
	2-20 薪酬決定流程			
	2-21 年度總薪酬比率	基於內部管理之保密考量和限制（機敏資訊），故資訊暫不揭露。		
GRI 2：一般揭露 2021	策略、政策與實務			
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	02	
	2-23 政策承諾	3.3 人權維護	68	
	2-24 納入政策承諾			
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.3 利害關係人鑑別與議合	11	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制			
	2-27 法規遵循	2.3 法規遵循與誠信經營	27	
	2-28 公協會的會員資格	1.1 公司簡介	04	

GRI 準則	揭露項目		揭露章節 / 備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				
GRI 2：一般揭露 2021	利害關係人議合			
	2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人鑑別與議合		11
	2-30 團體協約	3.3 人權維護		68
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4 重大永續主題鑑別		13
	3-2 重大主題列表			
客戶關係管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 客戶關係管理		29
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴			
產品責任與安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.5 產品責任與安全		34
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	本公司提供客戶之產品與服務對建康及安全無顯著之影響		
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	報導期間內，本公司無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	本公司為資訊服務業，產業不適用		
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	報導期間內，本公司無違反產品與服務之資訊與標示相關法規		
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	報導期間內，公司無違反行銷傳播相關法規。		
創新與研發				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.6 創新與研發		38
資訊安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.8 資訊安全管理		44
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴			

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
幸福職場			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 幸福職場	51
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工		
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		
	401-3 育嬰假		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期		
GRI 404：訓練與教育 2016	401-1 每名員工每年接受訓練的平均時數		
	401-2 提升員工職能及過渡協助方案		
	401-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化		
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	基於內部管理之保密考量和限制（機敏資訊），故資訊暫不揭露。	
職業安全與衛生			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 職業安全與衛生	62
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-3 職業健康服務		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-6 工作者健康促進		
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		
	403-9 職業傷害		
	403-10 職業病		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
人權維護			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 人權維護	68
一般主題			
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.7 供應鏈管理	42
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商		
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商		
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷因應	75
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源及水資源管理	79
	302-3 能源密集度		
	302-4 減少能源消耗		
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.2 能源及水資源管理	79
	303-2 與排水相關衝擊的管理		
	303-3 取水量		
	303-4 排水量		
	303-5 耗水量		
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 廢棄物管理	80
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		
	306-3 廢棄物的產生		
	306-4 廢棄物處置移轉		
	306-5 廢棄物的直接處置		

SASB 指標對照表

產業別：軟體與資訊科技服務業 (Software & IT Services)

揭露主題	代碼	對應指標	揭露章節 / 備註	頁碼
硬體基礎建設之環境足跡	TC-SI-130a.1	(1)總能源消耗量 (2)使用的電網電力百分比 (3)使用的再生能源百分比	(1) 1,829.2118 GJ (2) 84.54% (3) 0%	NA
	TC-SI-130a.2	(1)總取水量及(2)總耗水量， 及在高度或極高度水壓力地區的用水百分比	4.2 能源及水資源管理； 台灣非高度水壓力度區，比例為 0%	NA
	TC-SI-130a.3	說明如何將環境考量整合在資料中心需求之 策略規劃之討論	4.1 氣候變遷因應	75
資訊隱私和自由表達	TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與作法	本公司目前尚未制定針對行為廣告與用戶隱私 之具體政策與管理機制，未來將持續關注相關 議題發展，視營運及法規需求進行政策建置。	NA
	TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目的之使用者數量	本年度無此情事發生	NA
	TC-SI-220a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理所導致的財務 損失	本公司於報告期間內，無涉及與用戶隱私相關 之法律程序，亦無因此產生之財務損失。	NA
	TC-SI-220a.4	(1)執法單位索取用戶資訊的次數 (2)被索取用戶資訊的用戶數量 (3)用戶資訊被揭露事件次數比例	本公司於報告期間內，本公司未接獲執法單位 索取用戶資訊之請求，亦無相關用戶資訊揭露 事件發生。	NA
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求而被監控、阻 擋、內容過濾或審查之國家列表	本公司產品與服務目前未於任何國家因政府要 求而遭到監控、阻擋、內容過濾或審查。	NA

揭露主題	代碼	對應指標	揭露章節 / 備註	頁碼
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1)數據外洩次數 (2)涉及個人身分資訊(PII)的百分比 (3)受影響的用戶數	本年度無此情事發生	NA
	TC-SI-230a.2	說明識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網路安全標準	2.8 資訊安全管理	44
招募及管理全球專業人才	TC-SI-330a.1	(1)外國籍 (2)海外員工百分比	無外籍及海外員工	NA
	TC-SI-330a.2	員工參與度 / 敬業度百分比	本年度尚未進行員工敬業度調查	NA
	TC-SI-330a.3	(1)管理階層 (2)技術人員 (3)其他員工的性別與種族群體比例	3.1 幸福職場	51
知識產權保護與競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為有關之法律程序導致的財物損失	本公司未發生因反競爭行為而產生之法律事件或金錢損失。	NA
管理來自技術中斷之系統風險	TC-SI-550a.1	(1)效能問題次數 (2)服務中斷次數 (3)用戶服務中斷次數	本年度無此情事發生	NA
	TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	2.2 風險管理	26

活動指標

代碼	活動指標	對應章節	頁碼
TS-SI-000.A	授權或訂閱數量及雲端服務比例	不適用	NA
TS-SI-000.B	資料處理能力及外包比例	不適用	NA
TS-SI-000.C	資料存儲量及外包比例	不適用	NA

附表一之八至附表一之十四 永續揭露指標—半導體業、電腦及週邊設備業、光電業、通信網路業、電子零組件業、電子通路業、其他電子業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	總能源消耗量 1,829.2118 GJ、使用的電網電力百分比 84.54%、再生能源使用率 0%	十億焦耳(GJ)、百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量 10.320 千立方公尺及總耗水量 0 千立方公尺	千立方公尺(1,000m³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	本公司屬軟體產業，未涵蓋電子、電氣設備及其零組件與材料等相關製程，故無有害廢棄物產出	公噸(t), 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025 年無職業傷害事故或職業病事件發生	數量, 比率(%)
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	本公司屬軟體產業，主要廢棄物類型以辦公室日常營運所產生之一般事業廢棄物與資源回收物為主	公噸(t), 百分比(%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	本公司核心業務為軟體開發與資訊系統服務，並無實體產品之生產製造，營運過程亦無直接採購或使用實體關鍵材料（如衝突礦產等），故此指標不適用	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	本公司未發生因反競爭行為而產生之法律事件或金錢損失	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	本公司核心業務為提供軟體系統服務，並無實體產品之生產製造，故此指標不適用	依產品類型而不同

2. 上市公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形 (章節)	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。 2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 短期、中期、長期。 3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。 5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。 6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。 7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs)數量。 9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫另填於 1 -1 及 1-2。	本公司屬軟體產業並未生產電子、電氣設備、部件和材料，故沒有歐盟電機電子設備有害物質限用指令 (RoHS) 中實施環境管理物質適用範圍之重金屬、有機氯化物、有機溴化合物及廢電機電子設備指令 (WEEE)、耗能產品綠色設計指令 (EuP) 等相關廢棄物產生，因無生產製程，故無直接排放量 (範疇一)。 本公司主要耗能來自於外購電力，以及公務車汽、柴油。最近 2 年主要排放源為外購電力，占整體排放量 91% 以上，其餘為移動排放源 (公務車之汽、柴油)，屬於間接排放量 (範疇三)。 營運過程中，除一般民生用水外不會產生額外廢水，用水來源 100% 來自自來水公司，未使用地下水或其他方式水源，汙水皆依主管機關規範排放處理，無水污染疑慮。為珍惜水資源，本公司持續宣導並提倡同仁節約用水的觀念及行動。 本集團於 112 年第 1 季起已按季提報溫室氣體盤查進度於董事會進行報告。	NA

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

• 1-1-1 溫室氣體盤查資訊

項目	執行情形 (章節)	頁碼
敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO ₂ e)、密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元) 及資料涵蓋範圍	4.1 氣候變遷因應	75

• 1-1-2 溫室氣體確信資訊

項目	執行情形 (章節)	頁碼
敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。	本公司於最近兩年度尚未委託第三方進行溫室氣體盤查確信。母公司預計 2028 年完成查證，合併報表子公司預計 2029 年完成查證。	NA

3. 會計師有限確信報告



國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
105405 台北市松山區
敦化北路 122 號 8 樓
8F, No. 122, Dunhua N. Rd.,
Songshan Dist.,
Taipei City 105405, Taiwan
Tel +886 2 87705181
Fax +886 2 87705191
www.crowe.tw

會計師有限確信報告

資通電腦股份有限公司 公鑒：

資通電腦股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對資通電腦股份有限公司所揭露之特定績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

資通電腦股份有限公司所揭露之特定績效指標（以下簡稱確信標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信標的資訊彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之通用準則、行業準則及主題準則編製確信標的資訊，且維持與確信標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對確信標的資訊(詳附件一)是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關確信標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製確信標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製確信標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對確信標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊在所重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，資通電腦股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：林品硯



中 華 民 國 1 1 5 年 8 月 1 1 日

附件一

「確信標的資訊彙總表」

編號	確信項目	指標敘述	對應章節	適用基準
一	消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率	總能源消耗量 1,829.2118 GJ、使用的電網電力百分比 84.54%、再生能源使用率 0%	4.2 能源及水資源管理	TC-SI-130a.1
二	總取水量、總耗水量及在高度或極高度水壓力地區的用水百分比	總取水量 10.320 千立方公尺及總耗水量 0 千立方公尺；台灣非高度水壓力地區，比例為 0%	4.2 能源及水資源管理	TC-SI-130a.2
三	所產生廢棄物之重量及回收百分比	所產生廢棄物之重量 90.783 公噸及回收百分比 0%	4.3 廢棄物管理	-
四	資訊安全稽核完成率	資訊安全稽核完成率 100%	2.8 資訊安全管理	-
五	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2025 年公司未發生因反競爭行為而產生之法律事件或金錢損失。	SASB 指標對照表	TC-SI-520a.1



www.ares.com.tw