

NEXTLINK

博弘雲端科技股份有限公司

2024 永續報告書

股票代碼 6997



01 基本資訊

1.1 關於本報告書	03
1.1.1 報導期間	03
1.1.2 依循準則	03
1.1.3 邊界範疇	03
1.1.4 資訊重編	03
1.1.5 內部控制	03
1.1.6 外部保證/確信	03
1.1.7 聯絡資訊	03
1.2 公司簡介	04
1.2.1 經營者的話	04
1.2.2 關於我們	05
1.2.3 基本資訊	06
1.2.4 營運據點	07
1.3 利害關係人議合	07
1.3.1 鑑別利害關係人	07
1.3.2 利害關係人溝通	07
1.4 重大議題管理	09
1.4.1 重大議題評估流程	09
1.4.2 重大議題衝擊管理	12

02 公司治理與誠信經營

2.1 治理結構	14
2.1.1 治理架構	14
2.1.2 功能性委員會	17
2.2 營運績效	18
2.2.1 經濟收入與分配	18
2.3 責任商業行為	19
2.3.1 誠信經營	19
2.3.2 人權政策	20
2.3.3 法規遵循	20
2.4 風險控管及應對	20

03 產品服務與顧客管理

3.1 產品創新研發及數位責任	23
3.1.1 創新與反競爭	25
3.1.2 資訊安全管理	26
3.1.3 客戶隱私保護	26
3.2 客戶關係管理	27
3.2.1 客戶滿意度調查	27
3.2.2 客戶溝通及服務管道	27

04 永續供應

4.1 產業供應鏈	29
4.1.1 產業概況	29
4.2 供應鏈管理	30
4.2.1 供應鏈管理政策	30
4.2.2 供應鏈稽核成效	30

05 環境友善

5.1 氣候變遷風險機會	32
5.1.1 氣候治理	32
5.1.2 氣候風險機會鑑別評估	32
5.1.3 氣候相關指標與目標	33
5.2 能源管理	33
5.2.1 能源管理	33
5.2.2 能源消耗	33
5.2.3 節能措施	34
5.3 溫室氣體排放管理	34
5.3.1 溫室氣體盤查	34
5.4 水源管控	35
5.4.1 水資源管理	35

06 員工照護

6.1 人力資本	37
6.1.1 人力管理	37
6.1.2 人才招聘	37
6.1.3 勞資協議	39
6.2 薪酬與福利	39
6.2.1 平等優渥薪酬	39
6.2.2 完善福利措施	40
6.2.3 友善育兒職場	40
6.3 人才培育與發展	41
6.3.1 培育訓練	41
6.3.2 績效考核	42
6.4 職場安全	43
6.4.1 職業安全衛生管理	43
6.4.2 職業傷害與職業病	44

07 社會共融

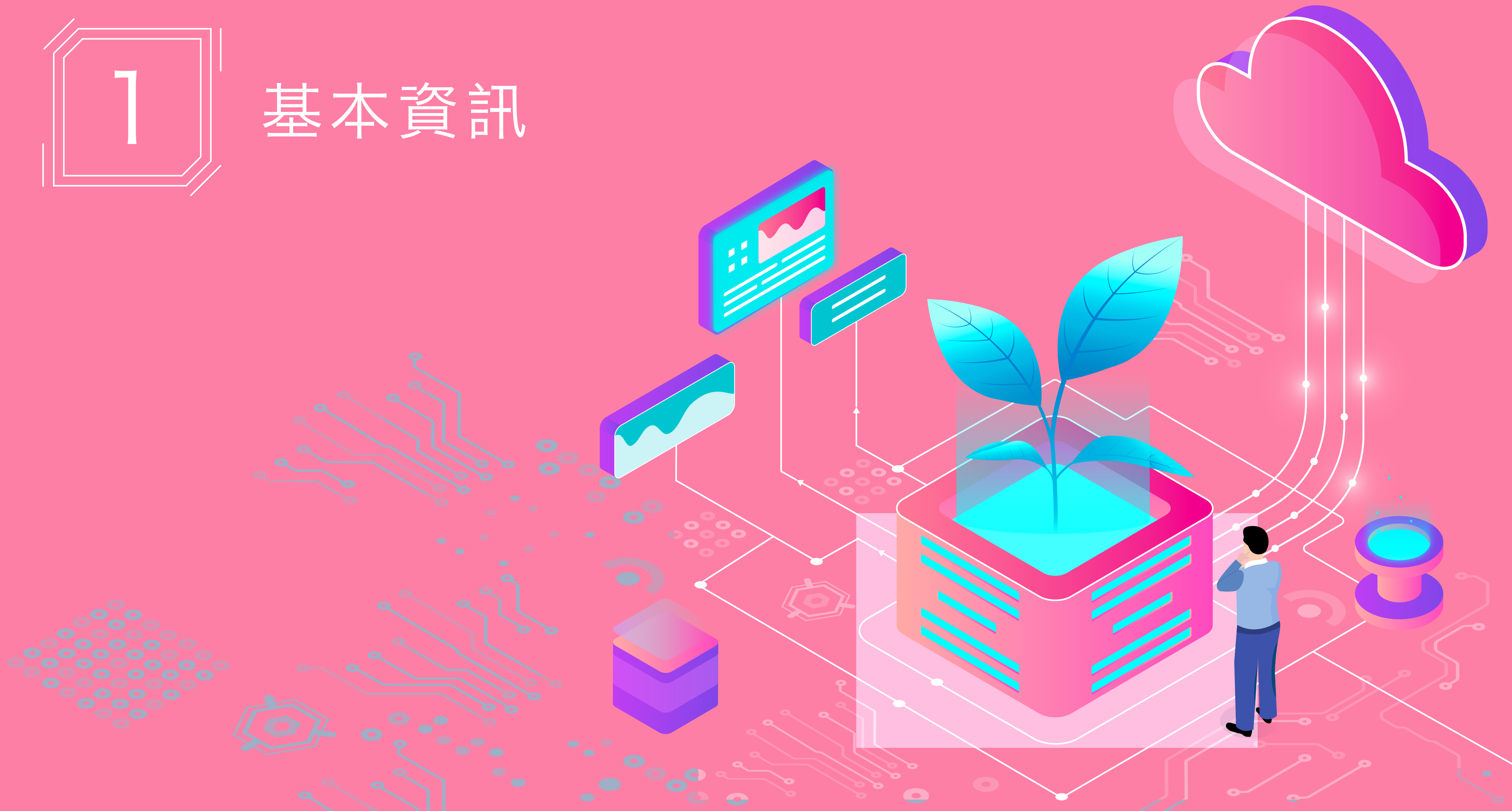
7.1 社會投資	46
7.1.1 社會投資策略	46

附錄

GRI準則索引表	48
SASB指標索引表	50
上市上櫃公司氣候相關資訊	51

1

基本資訊



1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間 (GRI 2-3 a.~c.)

本報告書為博弘雲端科技股份有限公司 (以下簡稱博弘雲端、本公司或我們) 首次發行永續報告書 (以下稱本報告書)，揭露本公司於2024年度 (2024年1月1日至2024年12月31日) 在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司未來將定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書參照以下進行編纂
全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, 簡稱 GSSB) 所發布之GRI準則 (GRI Standards)。
國際永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱 SASB) 發布之永續會計準則中軟體與 IT 服務業指引TC-SI以及其他相關國際規範。

1.1.3 邊界範疇 (GRI 2-2 all)

本報告書資訊揭露範疇以博弘雲端科技股份有限公司 (以下簡稱博弘雲端、Nextlink、本公司、我們) 重要營運據點為主，包含：重要子公司宏庭科技股份有限公司 (以下稱宏庭科技) 與博弘 (香港) 雲端科技股份有限公司 (以下稱博弘 (香港))，為重要營運據點，經營績效之財務數據係採自經會計師查核後之博弘雲端母子公司合併財務報告，合併財務報告所含個體請詳 [2024 年年報](#)。

股票代碼：博弘 6997

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。

1.1.4 資訊重編 (GRI 2-4 all)

首次發行永續報告書，故本報告書前期資訊並無進行任何重編。

1.1.5 內部控制

本公司永續發展辦公室負責年度永續報告書之整體規劃與資訊整合，並主導報告書內容之彙編與撰寫工作。報告書初稿完成後，提送永續發展委員會進行初審，經董事會核決後定稿。本公司已建立永續資訊管理之內部控制制度，並由稽核室每年依據內部稽核計畫執行查核與監督作業，以強化資訊揭露品質與內控機制。

1.1.6 外部保證/確信 (GRI 2-5 all)

本公司將於依據主管機關要求，符合時間點 (2028年) 進行確信作業，並於期間設定減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標。

1.1.7 聯絡資訊 (GRI 2-3 d.)

聯絡單位：博弘雲端科技股份有限公司 永續發展辦公室

電話：02-8501-5055

電子信箱：esg@nextlink.com.tw

公司網站：www.nextlink.cloud

地址：台北市中山區樂群二路267號5樓之8

1.2 公司簡介

1.2.1 經營者的話 (GRI 2-22)

以人為本，實踐永續的技術承諾

親愛的夥伴、利害關係人與關心我們未來的朋友們：

在這個企業必須同時追求成長與永續的時代，我們作為一家以技術為核心的雲端代理服務公司，深刻理解「轉型」與「責任」並存的重要性。過去幾年，從轉型進入雲端代理產業開始，我們始終秉持「實踐客戶利益」的精神，以多雲解決方案為核心出發點，協助企業克服數位轉型、成本控管與營運韌性等痛點，成為企業信賴的外部IT委外及顧問公司。在全體同仁的努力下2024年度合併營業淨利和稅後淨利分別為新台幣1.55億元和1.23億元，年成長率分別達到35.9%和36.2%，持續突破獲利新高。

我們深知，唯有不斷創新及技術積累，才能為客戶創造長期價值。因此我們打造了自有的AICOM智慧雲管理平台，並進一步推出延伸應用——AI智能代理服務LEMMA，將生成式AI與多模態能力導入企業營運流程中，協助企業提升決策效率與營運智慧化程度。這不僅是我們技術實力的展現，更體現了我們實踐智慧與永續並進的決心。

以雲為策，驅動企業永續韌性

永續不再只是選項，而是企業未來競爭力的核心。我們積極透過雲端服務協助客戶邁向低碳營運、提升資源使用效率。例如，在資料中心管理上推動虛擬化與資源自動調度。雲端的彈性架構可協助企業因應環境波動，透過即時資源配置與自動化工具降低能源浪費與過度佔用，有效實踐節能減碳。

扎根在地、鏈結全球，打造具國際競爭力的人才生態系

我們始終堅信「人才是永續的根本」。因此，在地化服務是我們一貫堅持的策略。無論是業務、雲端技術人員、專案管理，我們均聘用在地團隊且為正職同仁，100%雇用當地居民為高階管理階層。我們積極延攬來自全球之專業人才，目前員工組成涵蓋6個國籍；為同步拓展海外市場與強化在地營運基礎，海外員工占總員工人數比重亦達10.3%，體現多元及國際化的用才策略。同時，我們持續提供跨雲、資安、AI等面向的專業訓練，以強化同仁的國際競爭力與職涯韌性。此外，我們更將人才培育與ESG結合，推動內部Nextlinker計畫，鼓勵員工參與公司社團、社會責任與公益行動，以促進運動風氣及發揮正向影響力，逐步形成企業文化的一部分。我們推動「周一無肉日」倡議，鼓勵員工每週一選擇蔬食餐點，減少約1.119噸二氧化碳當量，以實際行動減少餐飲碳足跡；辦公場域每日固定關閉辦公區域照明一小時。2024全年累計實施熄燈時數達250小時，減少約9.0059噸二氧化碳當量，具體體現節能減碳意識；我們亦鼓勵員工於公務外出期間優先選擇大眾運輸工具或電動車等低碳交通方式，減少公務出行所產生之碳排放。永續文化已自然地內化於日常生活之中。

以高規格治理架構，築起營運信賴基石

在治理層面，我們依公司各項規範執行，確保資訊安全、服務品質與合規要求無縫接軌。從7×24託管服務的落地執行，到內部稽核制度與外部顧問制度，我們通過ISO27001資訊安全管理系統認證、ISO 27017雲端服務資安管理認證，以及ISO 9001品質管理系統等多項國際標準認證外，更取得AWS Security Competency跟Google Cloud Security Specialization雲端資訊安全認證，並獲得AWS Level 1 MSSP (Managed Security Service Provider) 資格，持續以高標準保障客戶權益與服務品質，我們皆秉持務實與嚴謹態度，讓「值得信賴」成為公司治理最堅固的防線。

展望未來

在2024年中，我們於台灣櫃買市場掛牌，正式進入資本市場；公司也啟動了AICOM智能雲平台，象徵我們從「雲服務代理」進階為「技術基石、AI賦能、永續導向」的新定位。

我們承諾將在未來三至五年持續發展自有技術平台，並深化國際化與區域人才佈局，為雲端服務產業注入更高的規格服務與責任。

謝謝每一位股東、客戶、夥伴與員工的同行，讓我們走在天天向上的雲端永續之路上。

敬祝 萬事順心、永續共榮

井琪

博弘雲端董事長 井琪



何冠生

博弘雲端總經理 何冠生



1.2.2 關於我們

博弘雲端為Amazon Web Services (AWS) 亞太區代管服務合作夥伴Managed Service Provider (MSP)，提供企業全方位、一站式的雲端解決方案，協助客戶從基礎架構到數位創新全面升級，實現真正的數位轉型。作為AWS核心級諮詢夥伴、Google Cloud臺灣菁英合作夥伴及Microsoft Azure雲端服務指定合作夥伴，博弘整合三大主流雲平台的技術優勢，深耕各產業應用場景，從遷移、建置、維運到優化，協助企業在瞬息萬變的市場環境中強化韌性與競爭力。

我們的核心服務範疇涵蓋雲端遷移、營運維護、大數據分析、AI與機器學習應用、DevOps、資訊安全防護、災難備援、以及永續雲端架構設計，協助企業邁向更智慧、更敏捷、更具永續性的未來營運藍圖。

未來將持續以「誠信、透明、事實、永續」為核心價值，攜手企業邁向智慧化營運，透過代理公有雲並整合自行研發的各項解決方案與產品，持續為客戶創造更大的價值，打造具備競爭力與責任感的數位未來。

此外，我們也重視企業內部與外部的永續實踐。在「投資人專區」中設有關於「**公司治理**」的資訊，展現我們對健全治理結構的承諾。同時，在「企業社會責任」專區中，明確列有「**友善職場**」與「**社會關懷**」等面向。



國家級肯定 & 獲獎紀錄

2010 ~ 2013



■ 經濟部 Ideas Show
評審團獎



■ 第十五屆金鋒獎十大傑出商品 -
奔馳雲端



■ 第十屆國家品牌玉山獎

2016 ~ 2018



■ Gartner 評選 Nextlink 為亞太地區
領導型雲端代管服務供應商

CIO TOP 10 APAC
IT SERVICE
Advisor COMPANIES - 2017

■ 入選「The CIO Advisor」雜誌亞太地區
Top 10 IT 服務公司

CIO 25 AMAZON
Solutions WEB SERVICES
SOLUTIONS TRANSFORMING BUSINESS - 2016

■ 入選「The CIO Solutions」雜誌全球
Top 25 最具潛力 AWS 代理商

2019 ~ 2024



- 榮獲 AWS Certified 200 認證



- 榮獲全球暨亞太區唯一，首批 Amazon QuickSight 服務交付計劃認證之合作夥伴



- 榮獲 1000 分滿分通過 AWS MSP 稽核殊榮



- 獲得 Deloitte 亞太高科技、高成長 500 強



- 榮獲 ChannelE2E Top 250 Public Cloud MSPs



- 入選 APAC CIO Outlook 十大雲端服務企業



- 榮獲 HR Asia Awards 亞洲最佳企業雇主獎

- 獲選 ChannelE2E 全球百大 MSP 服務商
- 榮獲 AWS Migration Partner of the Year
- 榮獲 2024 Google Cloud 合作夥伴：亞太區市場成長獎
- 榮獲 臺灣第一家獲 Google Cloud Security Specialization 專業認證
- 榮獲 臺灣第一家獲 AWS Government Competency

1.2.3 基本資訊 (GRI 2-1、2-7)

博弘雲端成立於 2006 年，營運據點遍及臺灣、中國、香港、馬來西亞、新加坡，擁有多平台認證架構師及國內外經驗豐富的團隊，為企業提供專業、多元且全球化的雲端解決方案與託管服務。

公司名稱	博弘雲端科技股份有限公司
股票代碼	6997 (2024年12月上櫃)
產業類別	雲端服務產業
總部地址	台北市中山區樂群二路267號5F之8
實收資本額	新台幣2.21億元
員工人數	204人 (國內183人，海外21人)

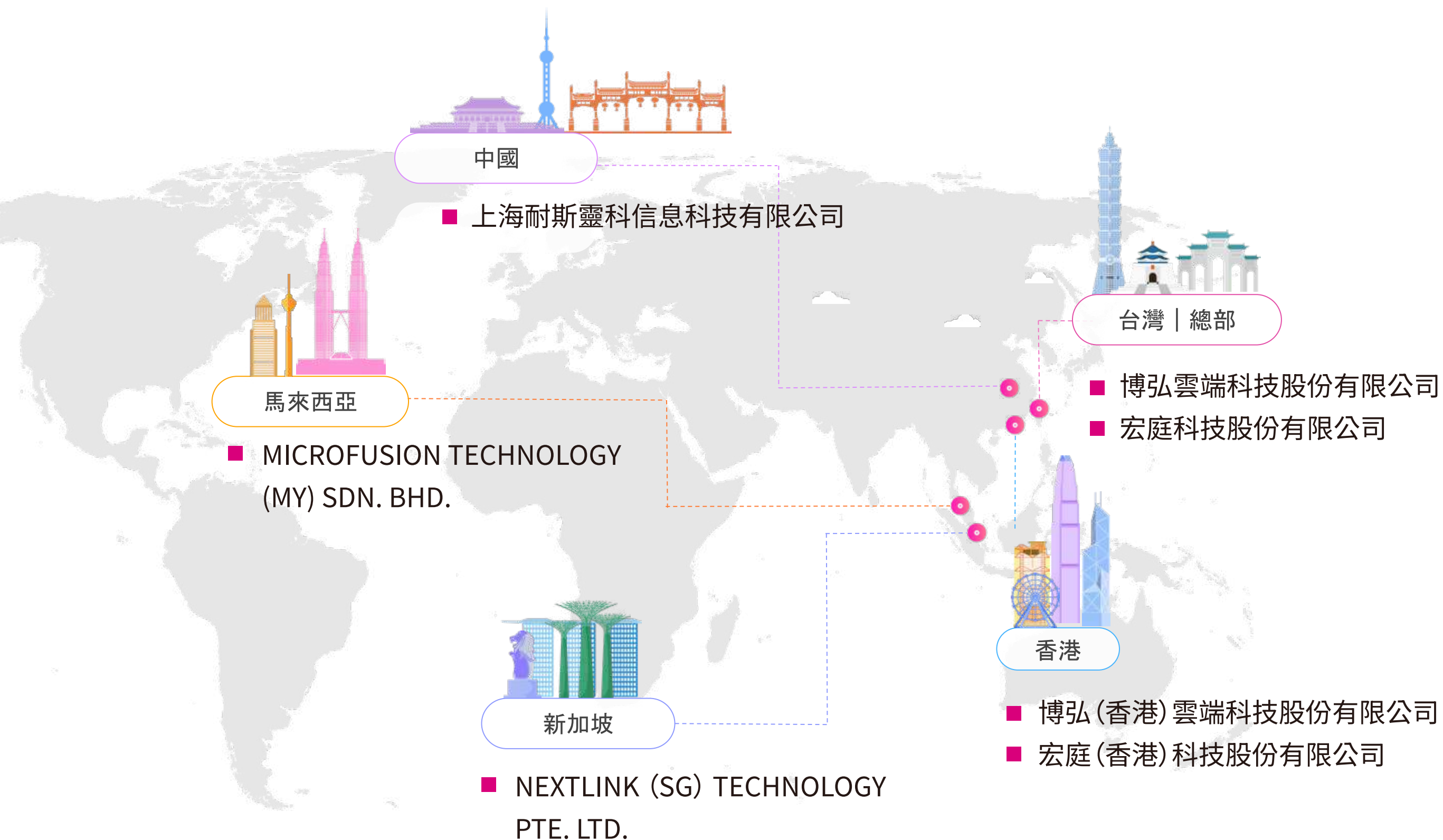
公協會會員 (GRI 2-28)

博弘雲端持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2024年本公司加入3個公協會組織，分別列示如下：

編號	組織名稱	會員資格
1	台北市電腦商業同業公會	一般會員
2	社團法人中華人力資源管理協會	一般會員
3	Malaysia Retail Chain Association	一般會員

1.2.4 營運據點

博弘雲端營運據點遍及臺灣、中國、香港、馬來西亞、新加坡，擁有多平台認證架構師及國內外經驗豐富的團隊，為企業提供專業、多元且全球化的雲端解決方案與託管服務。



1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人 (GRI 2-29-a-i)

博弘雲端考量公司行業屬性及營運模式，由永續發展辦公室參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的五大原則：依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives)，判斷對博弘雲端具有影響性及受影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共 7 類，包含股東 / 投資人、主管機關、供應商 / 承攬商 / 開發商、員工、客戶、社會公益團體 / NGO、媒體。

1.3.2 利害關係人溝通 (GRI 2-29-a-ii) (GRI 2-29-a-iii) (GRI 2-12-b-i)

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的ESG議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

博弘雲端利害關係人溝通機制與管理程序

編號	溝通程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	由 ESG 各小組負責蒐集相關利害關係人之關注議題
2	各相關負責單位	利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責單位，由負責單位擬定關注議題之因應做法
3	永續發展委員會	各議題負責單位定期向永續發展委員會呈報，由永續發展委員會整合議合結果
4	董事會	- 議合結果定期匯報董事會，若負責單位無法決議之相關議題，交由董事會直接決議 - 董事會負責檢視溝通成效
5	對外揭露	每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等

博弘雲端主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	對博弘雲端的意義	溝通管道及頻率	主要關注議題 註	溝通結果
股東/投資人	股東/投資人是公司發展的重要支持者。提供即時、透明的營運資訊，強化投資人信任，並以穩健經營回報股東期待。	- 股東會 (每年一次) - 法人說明會 (每年最少一次)	- 營運績效 - 公司治理與誠信經營 - 資訊安全與隱私保護	- 舉辦1次股東常會 - 舉辦1次上櫃前業績發表會與投資人溝通
主管機關	遵循主管機關的相關法規與要求，秉持誠信與合規原則，確保公司營運透明、穩健，並與政策同步發展。	- 公開資訊觀測站 (不定期) - 問卷調查 (不定期)	- 法規遵循 - 公司治理與誠信經營 - 資訊安全與隱私保護	- 依相關規定之日期，於公開資訊觀測站公告 - 主管機關不定期來函調查
供應商/承攬商/開發商	博弘雲端重視與供應商/承攬商/開發商的長期合作關係，透過有效的供應鏈管理降低營運風險。打造更具市場競爭力的產品與服務。	- 供應商拜訪 (不定期) - 供應商稽核 (每年一次)	- 供應鏈管理 - 資訊安全與隱私保護 - 產品服務品質與客戶關係管理	供應商稽核詳細內容詳見本報告書「4.2供應鏈管理」章節
員工	員工是推動公司成長與創新核心力量。提供穩定的就業環境與多元發展機會，建立開放的溝通文化。	- 勞資會議 (每季一次) - 福委會會議 (每季一次) - 意見提案專區 (不定期) - 內部員工推薦指數 (eNPS) 調查 (每年一次) - 月會 (每月一次)	- 人才培育與發展 - 員工參與及健康安全 - 人權平等與員工多元化 - 營運績效	- 召開4次勞資會議 - 召開10次福委會會議 - 於公司內部系統建置內部提案專區，由員工不定期提出 - 發放1次eNPS員工淨推薦指數調查 - 舉辦12次公司月會
客戶	客戶是公司價值實現的關鍵。傾聽每一位客戶的需求，持續優化解決方案與服務體驗，成為值得信賴的數位轉型夥伴。	- 公司公開網頁 (不定期) - 客戶服務信箱 (不定期) - 客戶滿意度調查 (半年一次)	- 資訊安全與隱私保護 - 智慧財產權保護 - 產品服務品質與客戶關係管理 - 創新產品服務研發及數位責任	2024年度發放2次既有客戶滿意度調查，客戶滿意度調查共回收342份，整體滿意度達90%，客戶意見回饋請詳博弘官網-客戶真心話 - 詳細內容詳見本報告書「3.2. 客戶關係管理」章節
社會公益團體／NGO	合作推動社會責任計畫，關注環境、教育與弱勢議題，攜手創造永續價值。	- 舊鞋救命 - 捐血 - 公司路跑捐款等公益活動 (不定期)	- 社會關懷與公益投入 - 資訊安全與隱私保護 - 創新產品服務研發及數位責任	公益活動詳細內容詳見本報告書「7. 社會共融」章節
媒體	媒體是溝通公司理念與價值的重要橋樑。報導方式影響公司品牌形象與聲譽。	- 發言人聯絡專線與郵件 (不定期) - 公關／行銷人員聯繫 (不定期)	- 風險控管與急難應變 - 創新產品服務研發及數位責任 - 法規遵循	詳細媒體溝通資訊請詳博弘官網 - 最新消息

註：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節。

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程（GRI 2-14、3-1、3-2）

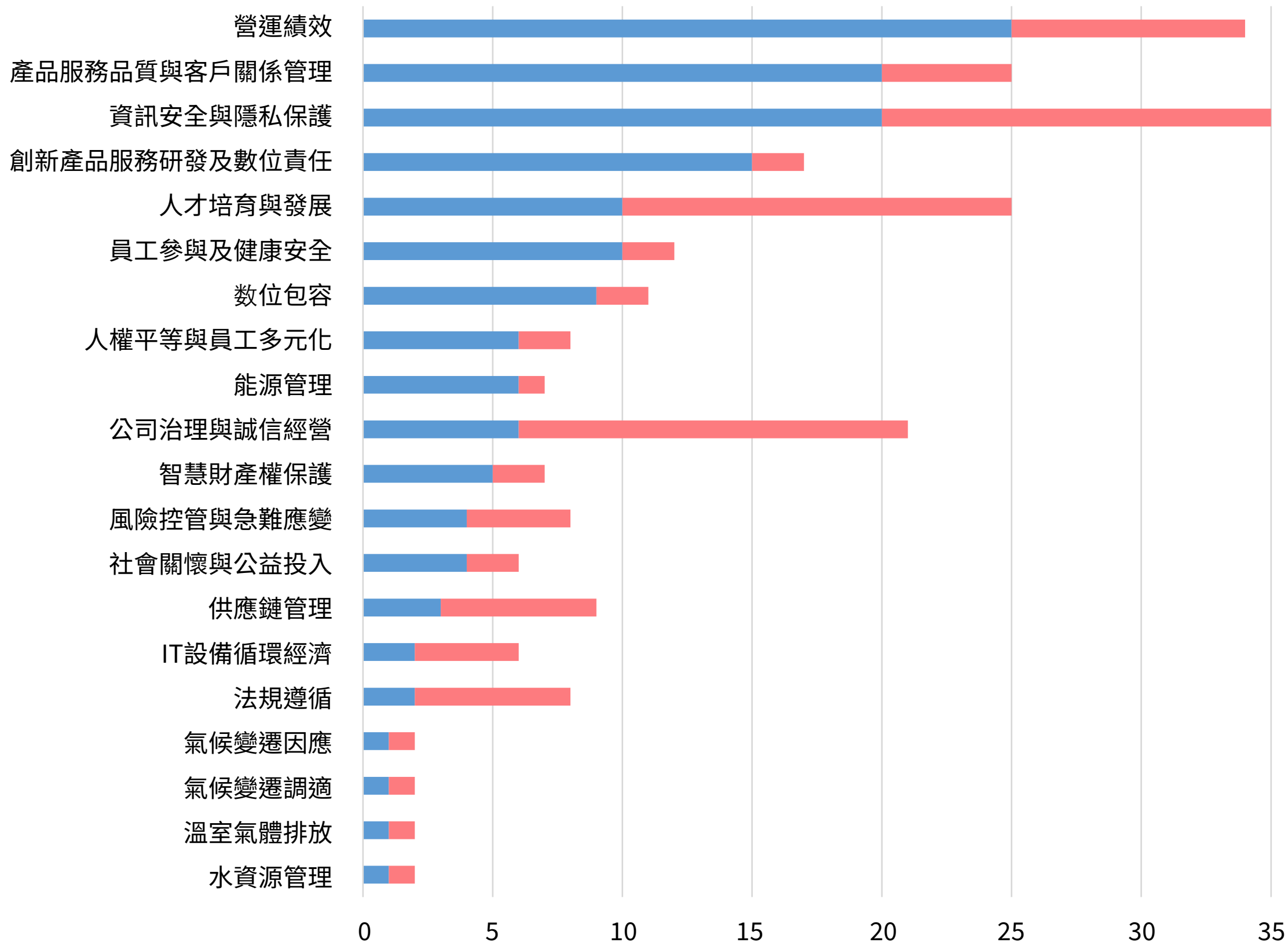
博弘雲端由永續發展辦公室每年依據本公司(或集團)的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循GRI 2021年版本之GRI 3準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題。並且永續發展委員會負責決議，不定期與各利害關係人溝通情形報告至董事會。詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題	- 歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。 - 辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出20項永續議題。
Step 2. 決定重大議題	- 利害關係人回饋：我們以訪談、焦點會議及問卷之議合方式，與本公司永續發展辦公室、專家及外部利害關係人填答，綜合評比各項永續正、負面議題的二十大指標-「衝擊程度」與「發生可能性」。 - 評估衝擊程度：根據永續議題的性質設定不同的計算標準，負面議題包含事件嚴重性、影響範圍與可逆與否，正面議題則包含事件影響程度與影響範圍。 - 評估發生可能性：根據該影響發生機率計算。 - 排序及決定重大議題：計算出各議題之衝擊程度與發生可能性後，由永續發展辦公室設定此二十大指標的的重大性門檻分數，篩選當期重大議題，於報告書完成後予董事會審議通過。
Step 3. 重大議題資訊報導	由永續發展辦公室判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由永續發展委員會再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。
Step 4. 持續檢視	每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

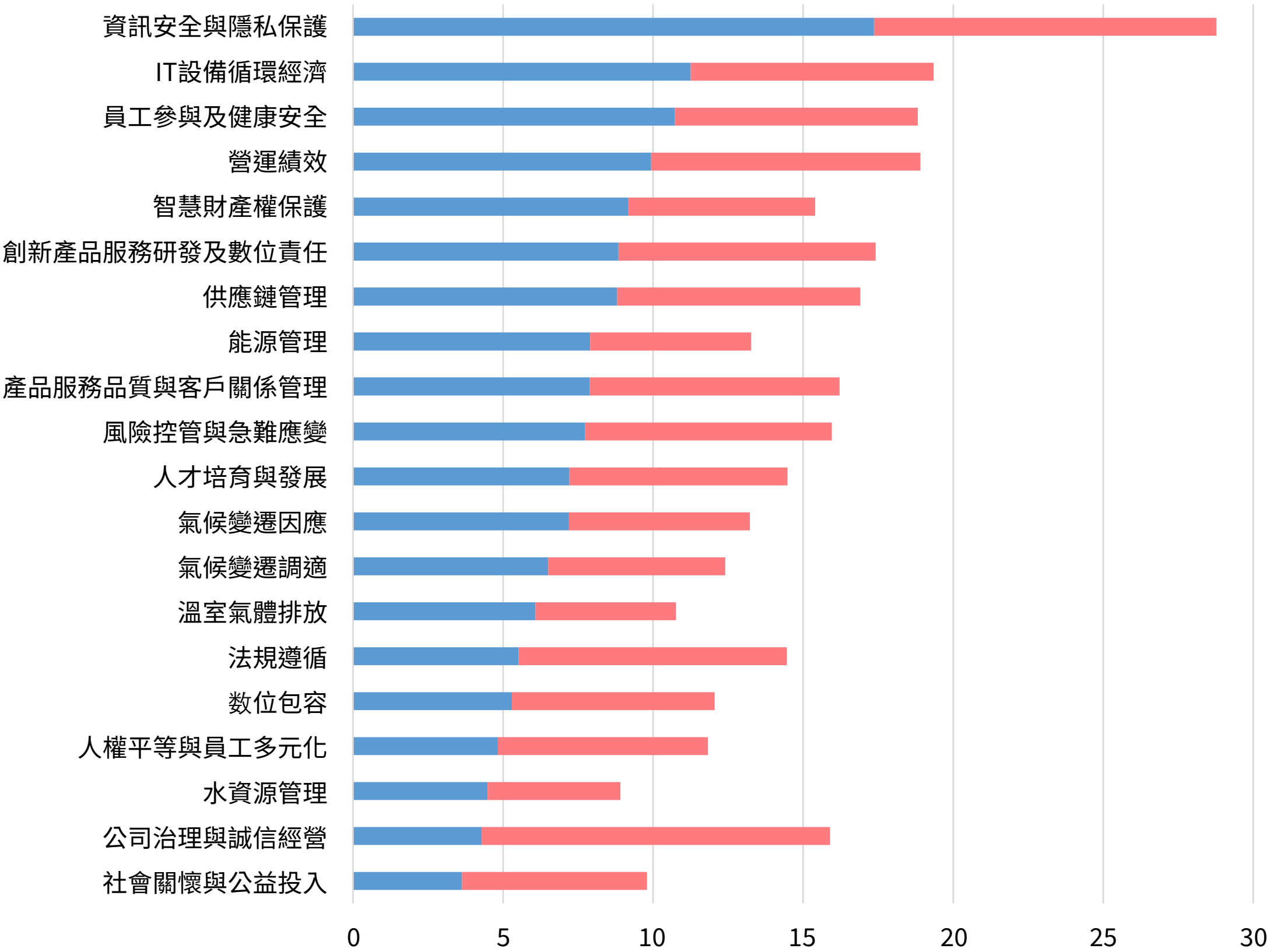
重大性鑑別結果

正面 負面

對博弘雲端營運的衝擊



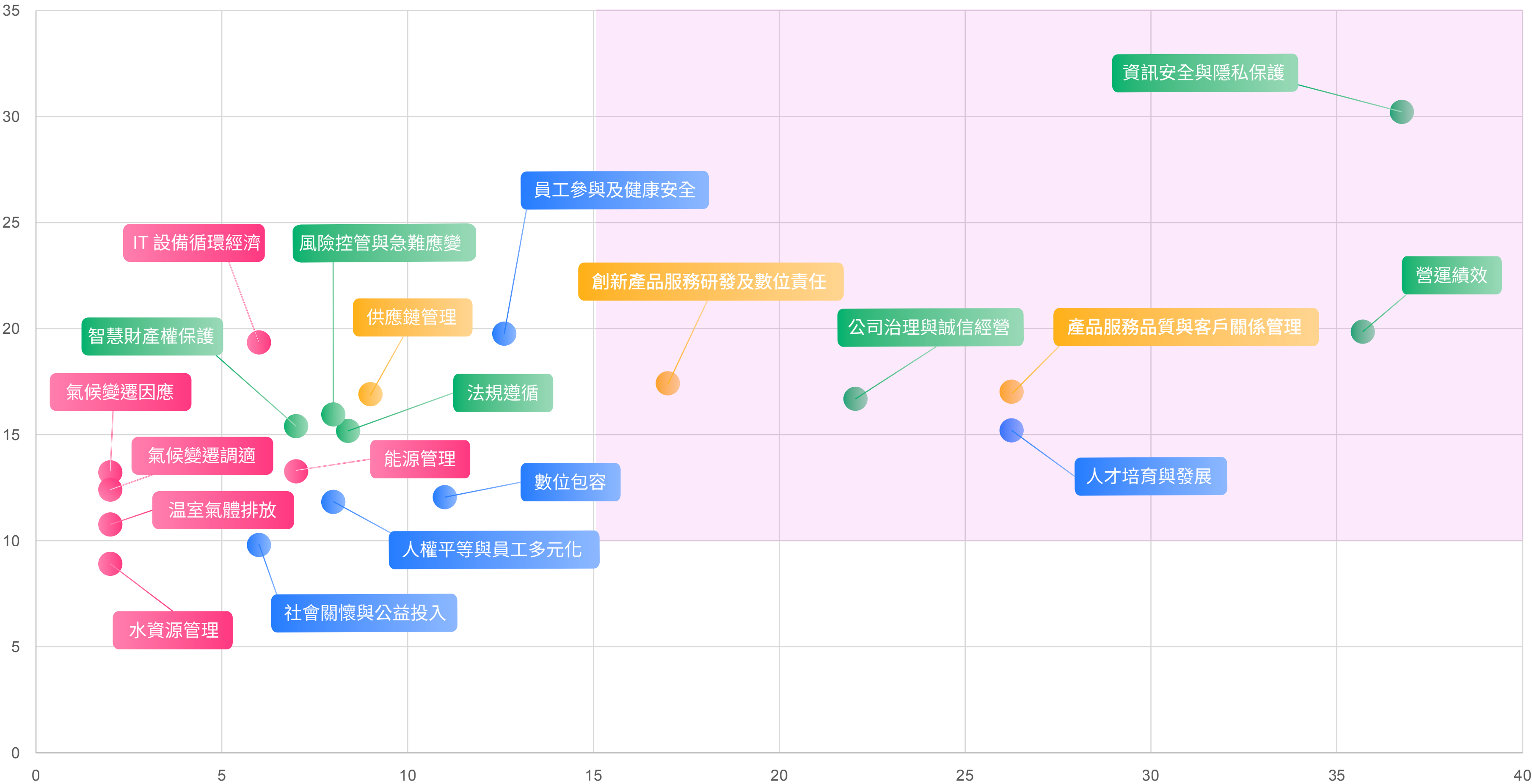
對經濟、環境及社會的衝擊



重大議題矩陣圖

● 環境議題 ● 社會議題 ● 治理議題 ● 供應鏈議題

↑ 對經濟、環境及社會的衝擊



對博弘雲端營運的衝擊 →

1.4.2 重大議題衝擊管理 (GRI 2-12、2-13、2-15、3-2、3-3) 重大議題管理策略

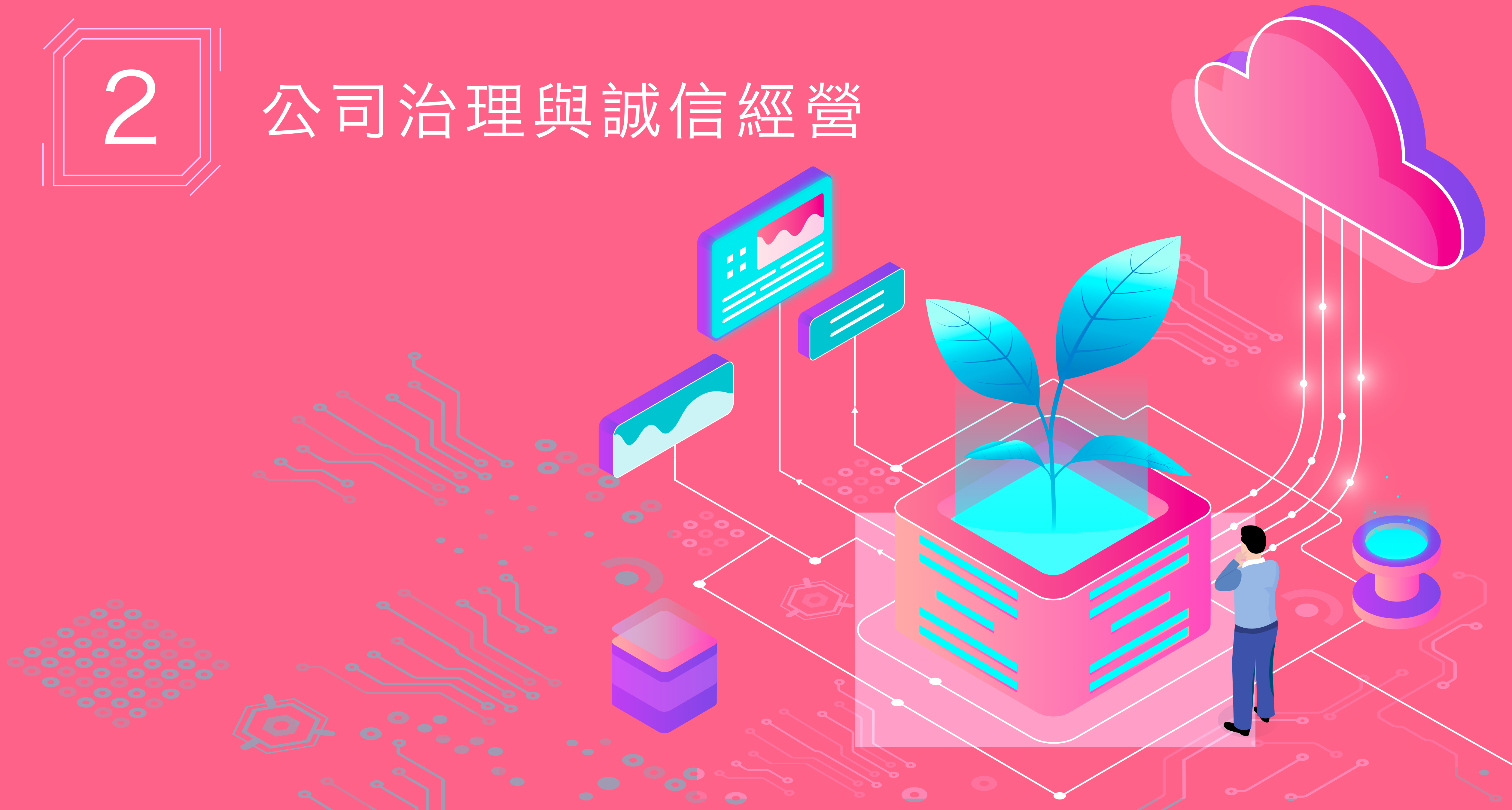
本公司董事會為博弘雲端重大議題管理的最高決議及監督單位，指派永續發展辦公室負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每年與永續發展委員會至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

重大議題	對應之GRI 主題 SASB主題	影響衝擊		衝擊產生原因	主要管理方針	行動方案	報告書對 應章節
		正面衝擊	負面衝擊				
營運績效	GRI 201	- 確保公司的穩健運作，穩固商業地位 - 提升品牌價值 - 股東和投資人對企業投資意願增加	因營收波動、專案遞延風險而面臨形象受損、資源緊縮、失去競爭力的局面	公司本身營運及外部環境變遷影響	- 持續強化資安與雲端合規性：投入資安防護與ISO標準認證(如ISO 27001、ISO27017)，降低營運中斷與信任風險 - 多元化營收來源：布局多樣化客戶產業(如金融、製造、公共部門)，降低單一市場風險	- 促進數位與科技轉型 - 擴大雲端服務版圖 - 降低營運對氣候變遷、經濟、社會衝擊意願增加	2.2營運績效 3.1.2資訊安全管理
公司治理與誠信經營	GRI 2-9 GRI 205 GRI 206 智慧財產權保護與競爭行為	- 確保公司合規經營，降低舞弊、違規帶來法律與財務風險 - 落實公司管理運作之基礎，強化信任正直、誠信的聲譽	若無規劃長期永續，只追求短期效益，將會損及利害關係人之利益，亦有相關法律風險	公司本身營運	- 建立內部控制和監控機制，確保合規執行 - 加強合規培訓，提高員工對法規和倫理標準的認知和遵守意識 - 定期進行合規審查和評估，及時發現和解決合規風險	- 訂定誠信經營守則之相關規範，透過內部宣導及教育訓練建立員工正確法治觀念，並設有檢舉機制，以防範貪腐情形發生 - 本年度無反貪腐事件發生	2. 公 司 治 理 與誠信經營 3.1.1創新與反競爭
人才培育與發展	GRI 202 GRI 401 GRI 404 招募和管理全球多元化及技術性勞工	- 促進員工茁壯力，提升員工滿意度、留任率 - 強化組織創新與競爭力，形塑雇主品牌	- 高技術人才流失導致專案中斷或品質下降，人事成本增加，影響公司營運活動 - 技能與產業變化快速，客戶需求多元，公司對人才培育形成挑戰	公司本身營運	- 建立薪酬管理政策，以吸引優秀人才加入公司 - 建立平等任用的幸福職場，以保留高潛力人才 - 推動及參與各類徵才培訓計畫	- 員工是公司的長期資本，亦是公司創新的基石，提供多樣化的培訓活動及學習管道 - 雇用當地人才，薪資福利依勞基法規定辦理，每年皆依員工工作績效進行薪資調整 - 職涯發展透明化，且提供同仁職涯輪調歷練機會	6. 員工照護
資訊安全與隱私保護	GRI 418 資訊隱私和表達自由 資訊安全	- 確保資訊完整性、可用性、機密性，維持客戶信任度 - 避免資訊不當外洩，保障客戶隱私、權利不受侵害	- 為落實資訊安全，導致網路攻擊，服務中斷，影響公司聲譽 - 個人資料外洩，導致法律責任	公司本身營運及外部環境變遷影響	- 定期進行資訊系統的災難復原演練，確認客戶資料保密與安全 - 制定隱私權政策，對個人資料及營業秘密等重要資料進行適當保護	- 於2024年取得新版ISO 27001：2022認證 - 實施災難演練及異地備援 2024年並無因違反客戶隱私權或因客戶資料遺失，傷害客戶權益之情事發生	3.1.2資訊安全管理 3.1.3客戶隱私保護
創新產品服務研發及數位責任	自訂主題	- 提升公司產品競爭力與市場占有率，創造新商機與客戶價值 - 在雲端數位服務領域持續成長，提升公司社會形象	- 缺乏可能導致技術滯後、客戶滿意度下降、資料安全風險增加，甚至面臨法律訴訟等問題 - 創新產品未考量數位公平，引發社會爭議與品牌損害	公司本身營運及外部環境變遷影響	- 深化研發能力與創新文化建構，投資新技術(如AI、大數據、雲端應用)、設置研發中心與專案團隊 - 確保創新產品介面友善，避免技術偏誤與排除特定用戶族群，進一步達到數位包容 - 與外界、學術單位合作，提升研發靈活性與多元性	建立「研發循環」管理研發程序	3.1產品創新研發及數位責任 7.1.1社會投資策略
產品服務品質與客戶關係管理	自訂主題	- 滿足客戶多元化需求，提升使用者體驗，產品與服務可強化客戶忠誠度 - 透過卓越服務可轉化為正向評價，提升公司形象與商機	導致客戶滿意度下降，客戶流失，負面評價傳播，削弱市場競爭力，影響營收與公司成長發展	公司本身營運及外部環境變遷影響	- 積極取得ISO 9001、ISO27001等第三方稽核查證，為客戶提供信任感 - 滿意度調查蒐集客戶反饋，分析並適時調整服務流程與內容	2024年度無重大客訴案件 - 透過定期蒐集與分析顧客回饋，檢討服務成效，驅動持續改善與精進方案執行	3.2客戶關係管理

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。

2

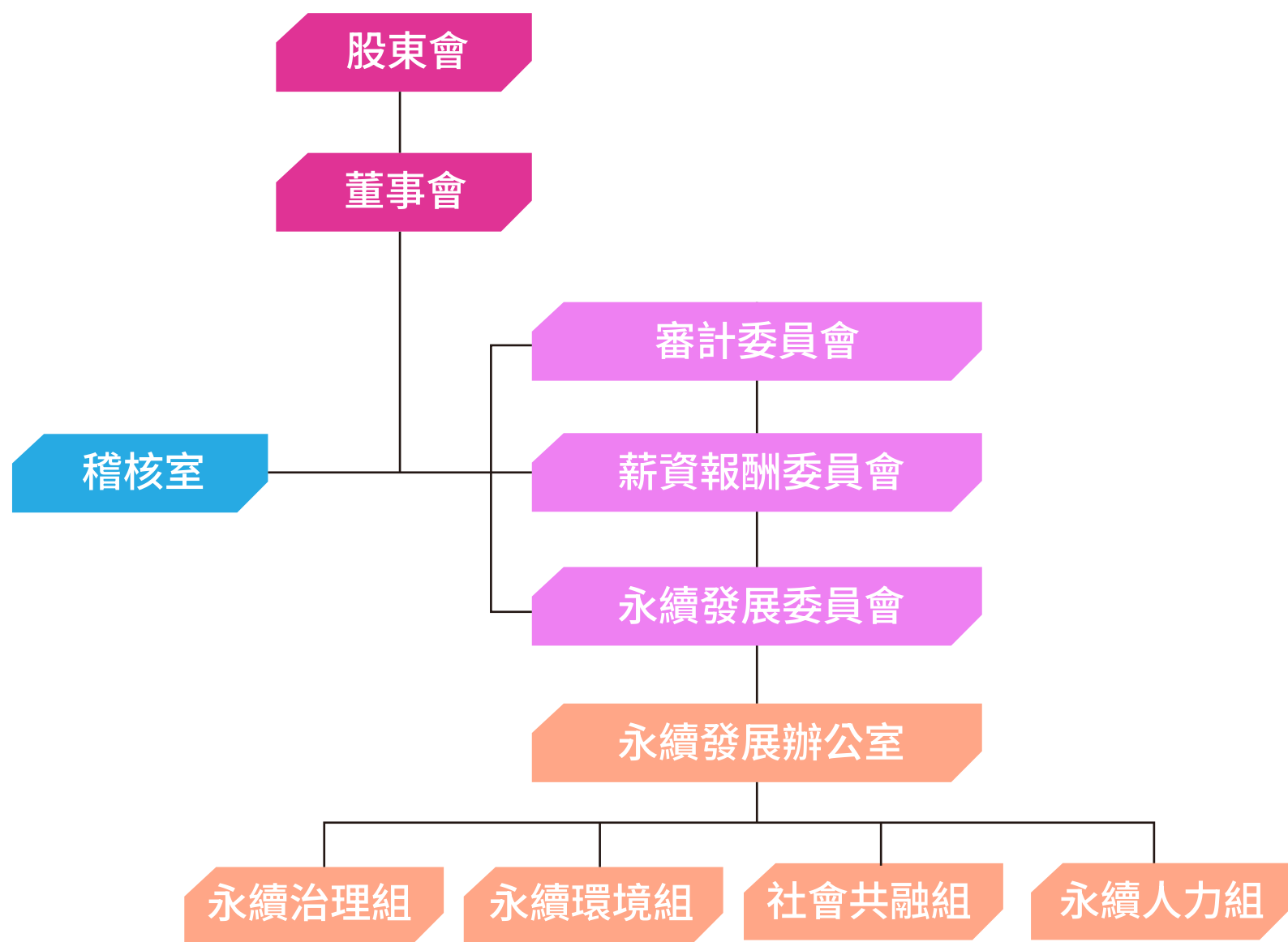
公司治理與誠信經營



2.1 治理結構

2.1.1 治理架構 (GRI 2-9)

博弘雲端秉持健全治理與永續發展的理念，依據「公司法」、「證券交易法」及相關法令，建立透明、負責且具效能的公司治理架構。本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會等功能性委員會。審計委員會、薪資報酬委員會全數由獨立董事擔任委員，永續發展委員會由永續專長之獨立董事及永續長擔任委員，以強化監督制衡與決策公正性。所有董事（包括獨立董事）皆經由股東會投票選任，體現公司對於股東參與與治理透明度的重視，落實公司治理之核心價值。



董事會成員運作與組成 (GRI 2-9、2-10、2-11)

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

博弘雲端董事（含獨立董事）之選舉遵循「董事選舉辦法」採候選人提名制度，董事任期為3年一屆，獨立董事不超過3屆。本屆董事會由8位董事包括4名獨立董事、2名非參與營運董事以及2名營運董事，男女比為4:4，其職責包括任命與監督公司管理階層、負責公司整體的營運狀況、致力於股東權益極大化，並向股東會負責，確保依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權以及公司治理制度的有效執行。

本公司原則上每季召開一次董事會，2024年累積召開8次董事會，平均出席率為98.36%。

各董事出席情形與議案內容請詳**博弘雲端2024年年報**。

職稱	姓名	性別	年齡		獨立董事任期年資		兼任本公司員工	主要學歷	主要經歷
			51~60歲	61~70歲	3年以下	3~9年			
董事長	新世紀資通(股)公司 代表人：井琪	女		✓				美國普渡大學管理資訊系統博士	遠傳電信(股)公司總經理
董事長	新世紀資通(股)公司 代表人：曾詩淵	男	✓					美國理海大學工業工程碩士	遠傳電信(股)公司執行副總經理
董事	新世紀資通(股)公司 代表人：李和音	女	✓					美國約翰馬歇爾智慧財產權碩士	遠傳電信(股)公司資深副總經理
董事	新世紀資通(股)公司 代表人：林秀穎	女		✓				美國威斯康辛大學財務碩士	遠傳電信(股)公司財務長暨執行副總經理
董事	英屬維京群島商 Avalon Enterprises Limited 代表人：何冠生	男	✓				✓	美國聖地牙哥州立大學IMBA碩士	本公司總經理
獨立董事	束宜鵬	男		✓	✓			臺灣大學資訊工程研究所碩士	臺北市長者賽親關懷基金會名譽職 資訊科技顧問
獨立董事	呂志宏	男	✓		✓			陽明交通大學電子研究所碩士	紘康科技(股)公司獨立董事
獨立董事	曹慧玲	女		✓	✓			政治大學會計學研究所碩士	中華民國執業會計師 安慧管理顧問(股)公司負責人
獨立董事	鮑詩詞	男		✓	✓			美國紐澤西理工大學碩士 臺灣大學健康政策與管理研究所碩士	優安互連(股)公司董事

註：董事長曾詩淵於2024年4月22日請辭本公司董事長暨董事職務，於2024年4月29日生效。

2024年4月30日董事會經全體出席董事一致無異議推舉由井琪董事擔任本公司第四屆董事會董事長，任期2024年4月30日起至2026年11月6日止。

註：獨立董事鮑詩詞於2024年6月17日股東常會當選就任，任期2024年6月17日起至2026年11月6日止。

董事多元化政策 (GRI 405-1 a.)

為健全董事會結構，本公司遴選董事會成員皆考量個別董事之專業能力及性別平等元素，具備多元化。

考量的元素	多元化政策目標	多元化執行成果
專業能力	具商務、永續、法務、財務會計或其他公司業務所需之專業及產業知識等，各約佔一席以上，以達互補之效，監督公司營運，致力於股東權益極大化	目前8席董事專長中，各具商務、永續、法務、財務會計或其他公司業務所需之專業，對公司未來發展更具綜效
性別平等	公司有設置不同性別董事，以落實性別平等	目前8席董事中有4席女性，佔比達 50%

董事成員背景多元化

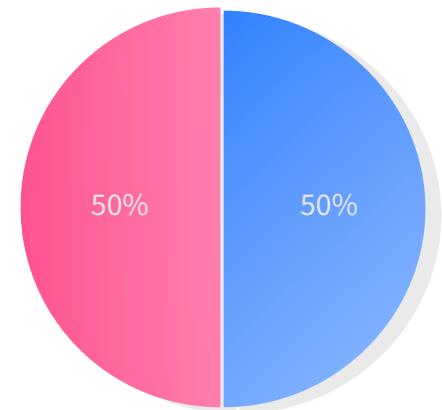
姓名	專業能力及產業經驗							
	營運判斷	會計財務	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
新世紀資通 (股) 公司 代表人：井琪	●		●	●	●	●	●	●
新世紀資通 (股) 公司 代表人：曾詩淵	●		●	●	●	●	●	●
新世紀資通 (股) 公司 代表人：李和音	●		●	●	●	●	●	●
新世紀資通 (股) 公司 代表人：林秀穎	●	●	●	●	●	●	●	●
英屬維京群島商 Avalion Enterprises Limited 代表人：何冠生	●		●	●	●	●	●	●
束宜鵬	●		●	●	●	●	●	●
呂志宏	●		●	●	●	●	●	●
曹慧玲	●	●	●	●		●	●	●
鮑詩詞	●		●	●	●	●	●	●

註：董事長曾詩淵於2024年4月22日請辭本公司董事長暨董事職務，於2024年4月29日生效。

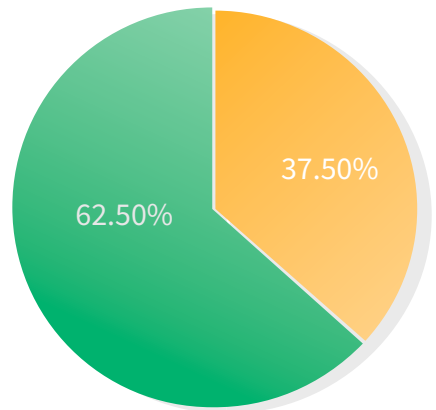
2024年4月30日董事會經全體出席董事一致無異議推舉由井琪董事擔任本公司第四屆董事會董事長，任期2024年4月30日起至2026年11月6日止。

註：獨立董事鮑詩詞於2024年6月17日股東常會當選就任，任期2024年6月17日起至2026年11月6日止。

董事性別及年齡分布圖

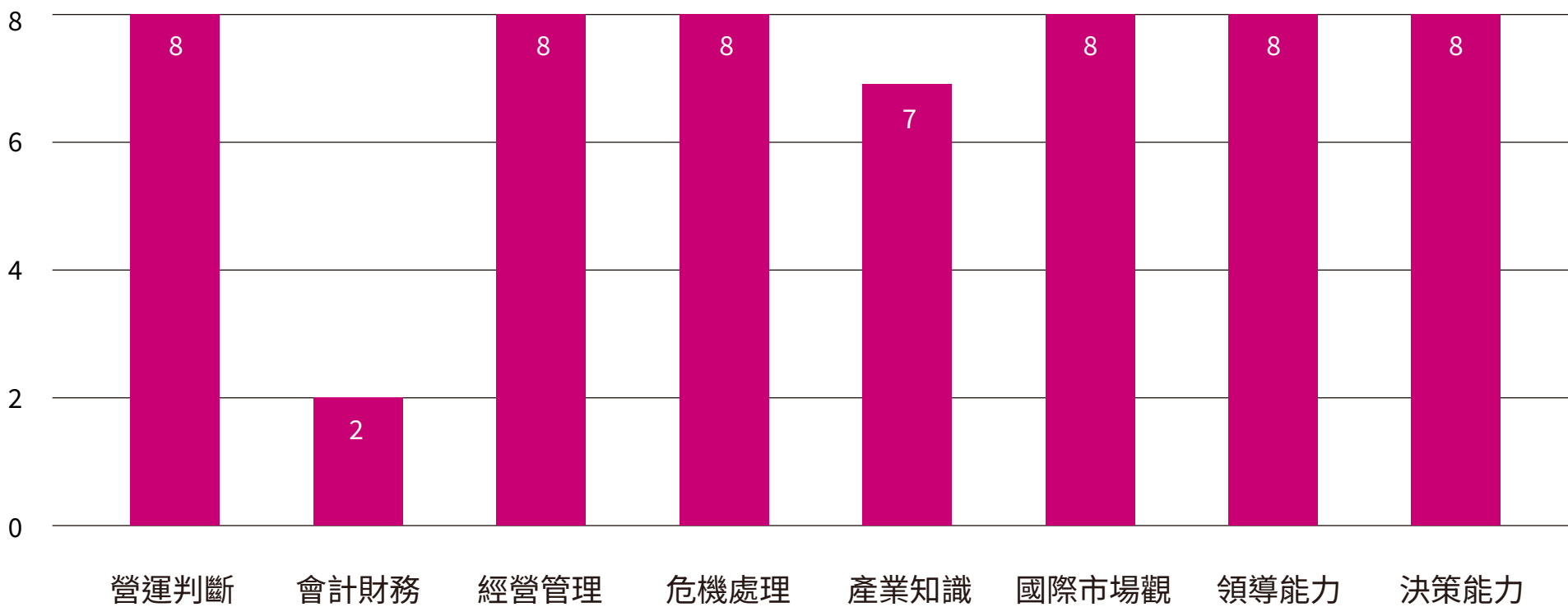


■ 女性 ■ 男性



■ 61~70歲 ■ 51~50歲

董事能力與經驗 (單位：人數)



董事進修 (GRI 2-17)

博弘雲端每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修課程，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。為使獨立董事隨時掌握與公司相關訊息，我們定期董事會議前向董事報告營收公告及相關產業消息；並依年度獨立董事自我評量之回饋意見，強化本公司各方面報告之內容。董事培訓則會依獨立董事之需求，並配合年度策略發展重點辦理相關課程。

2024年各董事進修情形

職稱	姓名	就任日期	進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數	備註
			起	迄					
法人董事代表人	井琪	2024/04/30	2024/06/11	2024/06/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3.0	3.0	
法人董事代表人	林秀穎	2023/11/07	2024/06/11	2024/06/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3.0	6.0	
			2024/09/30	2024/09/30	臺灣證券交易所	壯大臺灣資本市場高峰會	3.0		
法人董事代表人	李和音	2023/11/07	2024/06/11	2024/06/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3.0	3.0	
法人董事代表人	何冠生	2023/11/07	2024/06/11	2024/06/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3.0	3.0	
獨立董事	曹慧玲	2023/11/07	2024/06/11	2024/06/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3.0	3.0	
獨立董事	束宜鵬	2023/11/07	2024/06/11	2024/06/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3.0	3.0	
獨立董事	呂志宏	2023/11/07	2024/06/11	2024/06/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3.0	3.0	
獨立董事	鮑詩詞	2024/06/17	2024/06/11	2024/06/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3.0	3.0	

註：董事長曾詩淵於2024年4月22日請辭本公司董事長暨董事職務，於2024年4月29日生效。2024年4月30日董事會經全體出席董事一致無異議推舉由井琪董事擔任本公司第四屆董事會董事長，任期2024年4月30日起至2026年11月6日止。

註：獨立董事鮑詩詞於2024年6月17日股東常會當選就任，任期2024年6月17日起至2026年11月6日止。

董事及高階主管薪酬結構 (GRI 2-19、2-20)

最近二年度支付本公司董事、監察人、總經理及副總經理酬金占個體稅後純益 (損) 比例之分析

年度項目	酬金總額占稅後純益 (損) 比例			
	2023年度		2024年度	
	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司
董事	8.22%	8.22%	6.60%	6.60%
監察人				
總經理及副總經理	25.79%	31.45%	19.39%	25.09%

給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序及經營績效及未來風險之關聯性

1. 本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升整體組織團隊效能。
2. 本公司經理人績效目標與風險結合，確保職責範圍內可能之風險得以管理及防範，並依實際績效表現核給評等之結果，連結各相關人力資源及相關薪資報酬政策。本公司經營階層之重要決策，均衡酌各種風險因素後為之，相關決策之績效反映於公司之獲利情形。

董事及高階管理階層離職與退休政策

博弘雲端董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

董事與高階管理階層薪酬與ESG績效連結情形

董事及高階管理階層之薪酬尚未與ESG績效連結，原因為尚在建置相關指標及衡量機制。本公司未來將逐步導入ESG績效指標，將其獎酬與個人對ESG議題的參與度及ESG目標達成度等連動，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的參與與責任承擔。

董事會及各功能委員會績效評估 (GRI 2-18)

本公司訂有「董事會績效評估辦法」每年進行董事會、個別董事成員及功能性委員績效評估，至少每三年由外部專業得由獨立機構或外部專家學者團隊評估一次。2024年已進行內部自評並於2025年2月26日董事會中報告評估結果。本公司2024年度董事會、個別董事成員、審計委員會及薪資報酬委員會之績效評估4份問卷，經8位董事含獨立董事分別完成書面自行評估。

- ① 有關「董事會績效評估自評問卷」 含括五大面向由8位董事含獨立董事自評，統計結果如下：
- ② 有關「董事成員績效評估自評問卷」 含括六大面向，由8位董事（含獨立董事）自評，統計結果如下：

表一 董事會績效評估

自評內容	題數	平均得分
對公司營運之參與程度	12	4.9
提升董事會決策品質	10	5
董事會組成與結構	6	5
董事之選任及持續進修	6	4.7
內部控制	7	5
總計題數/平均得分	41	4.9

表二 董事成員績效評估自評結果

自評內容	題數	平均得分
公司目標與任務之掌握	3	5
董事職責認知	3	5
對公司營運之參與程度	8	4.98
內部關係經營與溝通	3	4.96
董事之專業及持續進修	3	5
內部控制	3	4.92
總計題數/平均得分	23	4.98

利益衝突管理 (GRI 2-15)

博弘雲端董事會議事辦法、審計委員會、薪酬報酬委員會及永續發展委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

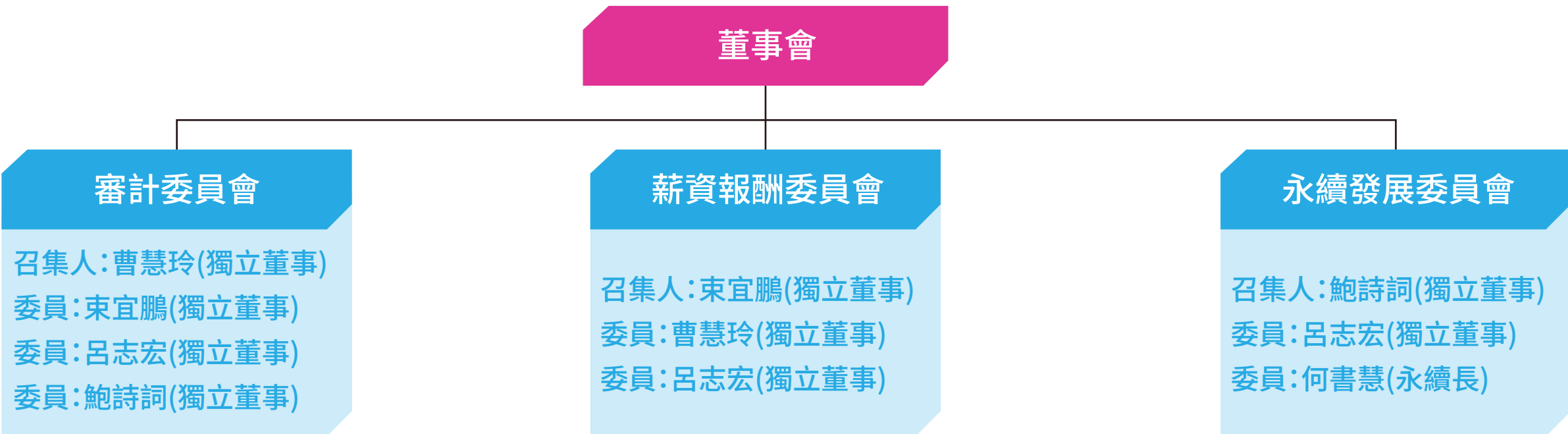
此外，本公司亦制定誠信行為準則、誠信經營作業程序及行為指南、道德行為準則及員工從業道德守則等，建立監督行為準則及申訴機制。截至2024年底止，博弘雲端並未發生重大利益衝突事件。

2.1.2 功能性委員會 (GRI 2-9、2-16)

本公司為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，在董事會下依職權及功能分設審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，負責重要議案及經濟、環境、社會、風險等重要議題之討論。功能性委員會分別由獨立董事組成或經理人參與之，使委員會之決策與建議具前瞻性、客觀性與周延性，有效執行獨立監督及制衡之機制，確保董事會各項決議與作為，各項議案均提經董事會報告及討論，若有涉及董事自身或其代表之法人有利害關係者應予迴避，部分議案亦提經股東會報告及討論，符合利害關係人之最大利益。

2024年度本公司召開兩次會議，溝通相關重大事件

開會日期	會議性質	會議事項	重要報告及具體建議
2024年10月8日	永續發展委員會籌備會	1. 永續發展委員會編制 2. 訂定「永續發展委員會組織規程」 3. 成立永續發展委員會，提請董事會通過	1. 永續發展委員會下設永續發展辦公室，統籌永續治理、永續環境、永續人力及社會共融小組，定期監督各面向之年度目標督執行狀況，落實企業的願景及短中長期目標。 2. 擬訂定「永續發展委員會組織規程」，提請董事會通過。 3. 預計2025年成立永續發展委員會，提請董事會通過。
2024年11月4日	董事會	1. 董事會通過訂定「永續發展委員會組織規程」 2. 董事會通過聘任永續發展委員及永續長	1. 董事會通過訂定「永續發展委員會組織規程」 2. 董事會通過聘任永續發展委員及永續長



功能性委員會	召開會議		出席率 (包含親自及代理出席)
	依組織規章應開次數	2024 年召開次數	
審計委員會	4	7	96.00% 註1
薪資報酬委員會	2	5	93.33% 註1
永續發展委員會	1	0	0.00% 註2
註1：2023年11月4日呂志宏獨立董事出具委託書委託其他曹慧玲獨立董事董事代理出席。			
註2：永續發展委員會之設置已於2024年11月4日經董事會決議通過，預定於2025年起召開會議，正式推動相關業務。			

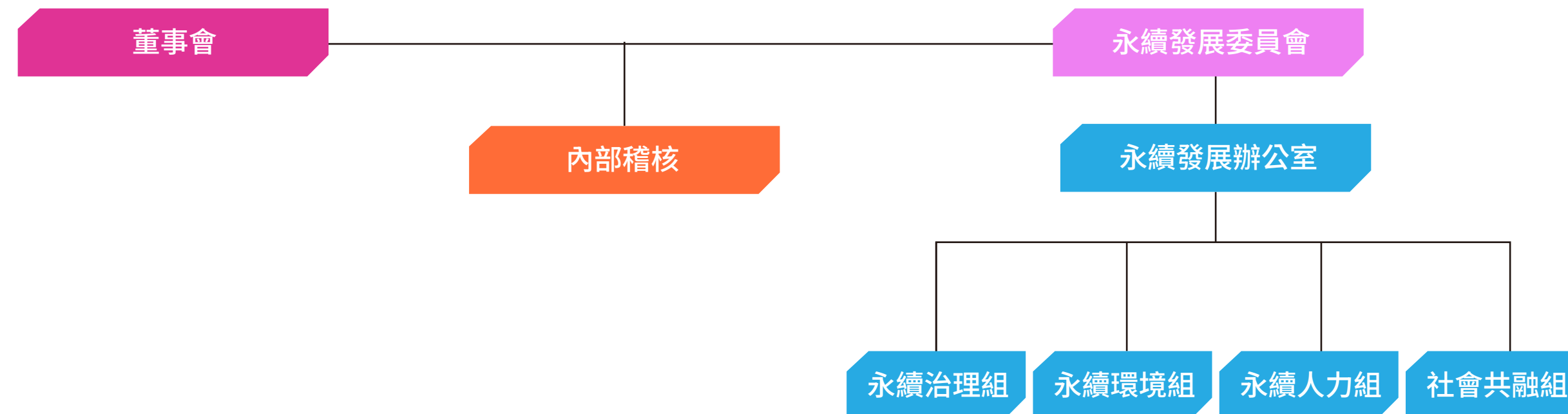
永續發展委員會 (GRI 2-12 c.、2-13、2-14)

博弘雲端成立永續發展委員會，做為公司內部最高階的永續發展專責單位，永續發展委員會由成員包括二名獨立董事及永續長，合計三人，並具備相關專業能力。為協助董事會持續推動永續發展政策與提升公司治理，納入公司之營運活動與發展方向。

其職權包括下列事項：

- 一、制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- 二、檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
- 三、督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 四、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。

委員會轄下按照功能權責成立永續發展辦公室及分為4個執行小組：永續治理組、永續環境組、永續人力組、社會共融組，由相關單位主管擔任小組組長。執行小組負責辨識公司營運相關之ESG重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，永續發展辦公室負責人定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每年向永續發展委員會報告。



薪資報酬委員會 (GRI 2-19、2-20)

本委員會成員由董事會任命之，且不得少於三人，其中全數成員皆為獨立董事，並推舉獨立董事一人擔任召集人及會議主席，且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：

- 一、本委員會應定期檢討組織規程相關事項，提供董事會修正。
- 二、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。
- 三、定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞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。
- 五、本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

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。

董事會討論本委員會之建議時，應綜合考量薪資報酬之數額、支付方式及公司未來風險等事項。

審計委員會

本公司「審計委員會」，由全體獨立董事共四位委員組成，每季定期檢視公司內部控制制度及內部稽核之執行和重大財務業務行為，並與簽證會計師及稽核主管進行溝通與交流，以確實監督公司運作及風險控管。審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 1 公司財務報表之允當表達
- 2 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效
- 3 公司內部控制之有效實施
- 4 公司遵循相關法令及規則
- 5 公司存在或潛在風險之管控

2.2 營運績效

2.2.1 經濟收入與分配 (GRI 201-1、201-4)

每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由財務部門彙總資料預算，並編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交預算小組審核，次年度第一次董事會議由董事長或董事長指定代表人報告預算編製結果並由董事會決議通過。

本公司依據國際財務報導準則及國際會計準則規定，按應計基礎處理每日會計帳務及編製財務報表。財務部每月分析比較預算與實際報表的差異金額及差異原因，若有重大差異或受不可抗力因素影響，應提請董事會討論研擬修正營業目標。各季財務報表皆經財務主管覆核完成後，由會計師查核簽證，並送至審計委員會審閱，最後於董事會提案核決。本公司各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公開於本公司官網及公開資訊觀測站。

經營績效

單位：新台幣仟元

經濟價值	項目/科目	2022年	2023年	2024年
直接經濟收入	營業收入淨額	5,061,879	4,748,542	4,002,787
	利息收入	417	6,879	9,598
	其他收入	520	662	183
產生的直接經濟價值		5,062,816	4,756,083	4,012,568
經濟分配	營運成本	4,745,185	4,378,365	3,559,503
	員工薪資與福利	221,624	255,517	287,663
	支付給股東：現金股利	0	21,920	81,246
	支付所得稅	26,982	23,298	17,662
公益投入		177	426	354
分配的經濟價值		4,993,968	4,679,526	3,946,428
保留的經濟價值		68,848	76,557	66,140

來自政府之財務收入比例

本公司臺灣據點於2024年及2023年主要獲得政府提供之其他補助，分別為新台幣11,925元及8,000元；2022年則獲得稅收減免及抵減1,200元。上述財務補助皆用於支持本公司營運及永續發展相關措施，佔總收入比例甚低，顯示本公司營運獨立性高，財務來源以自有資金為主。

2.3 責任商業行為

2.3.1 誠信經營 (GRI 2-23、2-24、2-26、205-1、205-2、205-3)

博弘雲端本於廉潔、透明及負責之經營理念，以誠信為基礎，依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」、「上市上櫃公司誠信經營守則」及相關法令規定制訂行為守則，公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

行為守則	制定/修訂日期	政策規範內容摘要	
誠信經營守則	2021年10月4日	一、不誠信行為之禁止 二、誠信經營商業活動 三、禁止行賄及收賄 四、禁止提供非法政治獻金 五、禁止不當慈善捐贈或贊助	六、禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益 七、禁止侵害智慧財產權 八、禁止從事不公平競爭之行為 九、防範產品或服務損害利害關係人
工作規則	2022年3月28日	一、受僱與解僱 二、工資、津貼及獎金 三、工作時間、休息、休假、請假 四、退休	五、女工 六、考勤、考核、獎懲、升遷 七、職業災害補償及撫卹 八、社會保險、福利措施與安全衛生
安全衛生工作守則	2022年4月25日	一、安全衛生管理權責 二、器具維護檢查 三、工作安全及衛生標準 四、教育訓練	五、健康指導及管理措施 六、急救及搶救 七、設備準備、維持即使用 八、事故通報及報告
從業道德規範	2022年7月6日	一、防止利益衝突 二、避免圖私利的機會 三、保密責任 四、公平交易	五、保護並適當使用本公司資產 六、遵循法令規章 七、鼓勵呈報任何非法或違反本準則之行為 八、懲戒措施
誠信經營作業程序及行為指南	2022年7月6日	一、禁止提供或收受不正當利益 二、政治獻金之處理程序 三、慈善捐贈或贊助之處理程序 四、利益迴避事項 五、保密及遵守智慧財產規定	六、禁止從事不公平競爭行為 七、防範產品或服務損害利害關係人 八、禁止內線交易及保密協定 九、與商業對象說明誠信經營政策 十、避免與不誠信經營者交易
道德行為準則	2022年7月6日	一、防止利益衝突 二、避免圖私利的機會 三、保密責任	四、公平交易 五、保護並適當使用公司資產 六、遵循法令規章
永續發展實務守則	2024年4月30日	一、落實公司治理 二、發展永續環境	三、維護社會公益。 四、加強企業永續發展資訊揭露
公司治理實務守則	2024年11月4日	一、建置有效的公司治理架構 二、保障股東權益 三、強化董事會職能	四、發揮審計委員會功能。 五、尊重利害關係人權益。 六、提昇資訊透明度。

本公司舉辦誠信經營相關訓練課程論受僱人的廉潔義務、保密義務以及誠信原則 – 以公司《從業道德規範》為中心，於課程中說明本公司執行業務的禁止行為，包含從業道德規範課程（營業秘密、智慧財產、資訊使用、公平競爭暨反托拉斯）/反貪腐課程（包含賄賂、提供或收受不當利益、詐欺、勒索、洗錢）等，2024年瞭解公司反貪腐政策和程序的人數，治理單位成員佔比100%、員工（臺灣、海外）人數佔比100%，藉以預防不誠信行為之發生。

檢舉申訴機制

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，博弘雲端內外部人員如查有本公司人員違反本守則之情事，得向本公司提出檢舉。檢舉管道可以透過專線電話、檢舉（申訴）信箱「whistleblowing@nextlink.com.tw」，供公司內外部人員使用，並依上述各項行為守則辦法處理。

2.3.2 人權政策 (GRI 2-23、2-24、406、407、408、409)

博弘雲端遵循「聯合國世界人權宣言」(Universal Declaration of Human Rights, UDHR)、「聯合國全球盟約」(The United Nations Global Compact, UNGC) 和「國際勞工公約」(International Labour Convention, ILO) 等國際人權公約，我們秉持公平、合理及尊重並善待所有員工，遵守當地勞動法規，禁止聘用童工、強制勞動等侵犯人權之行為，並將此精神推展至合作夥伴。

本公司在人力資源管理制度上透過《工作規則》等內部規章，全面納入人權保障措施，打造多元共融的職場文化，建立暢通且具信任感的溝通與申訴機制。同時，提供具市場競爭力的薪資與福利制度，並規劃多元的職涯訓練課程與成長發展機會，協助員工持續精進與發展潛能。我們在招募及培育人員上，秉持公平聘用原則，重視人才品格與專業能力，不因性別、年齡、膚色、宗教、種族、國籍、身心障礙、政治傾向等因素有所差別待遇，以實踐人權平等精神。

博弘雲端2024年度董事會成員、管理階層、員工及供應商並無發生違反前述人權標準規範，本公司無歧視、無違反員工結社與團體協商之自由，以保障員工與利害關係人之基本權利，亦無受到不平等與侵害人權之舉報情事。

2.3.3 法規遵循 (GRI2-27)

博弘雲端依循所有相關的環境、社會、治理與經濟法規，確保公司營運符合法律和道德標準，密切關注政策及法令動向，因應任何可能對公司財務及業務上帶來重大影響的變化。

本公司2024年度曾經發生過各類所得未於期限內申報完成，但我們已持續追蹤與優化，另無任何重大違反環境法規、社會法規及治理與經濟法規之事件。

其他近三年違反法規統計：皆無超過新台幣20萬元以上之裁罰或相等之裁處。

2.4 風險控管及應對

(GRI 2-25、TC-SI-550a.1、TC-SI-550a.2)

博弘雲端2024年度未發生效能問題、服務中斷、用戶服務總中斷等相關情事。

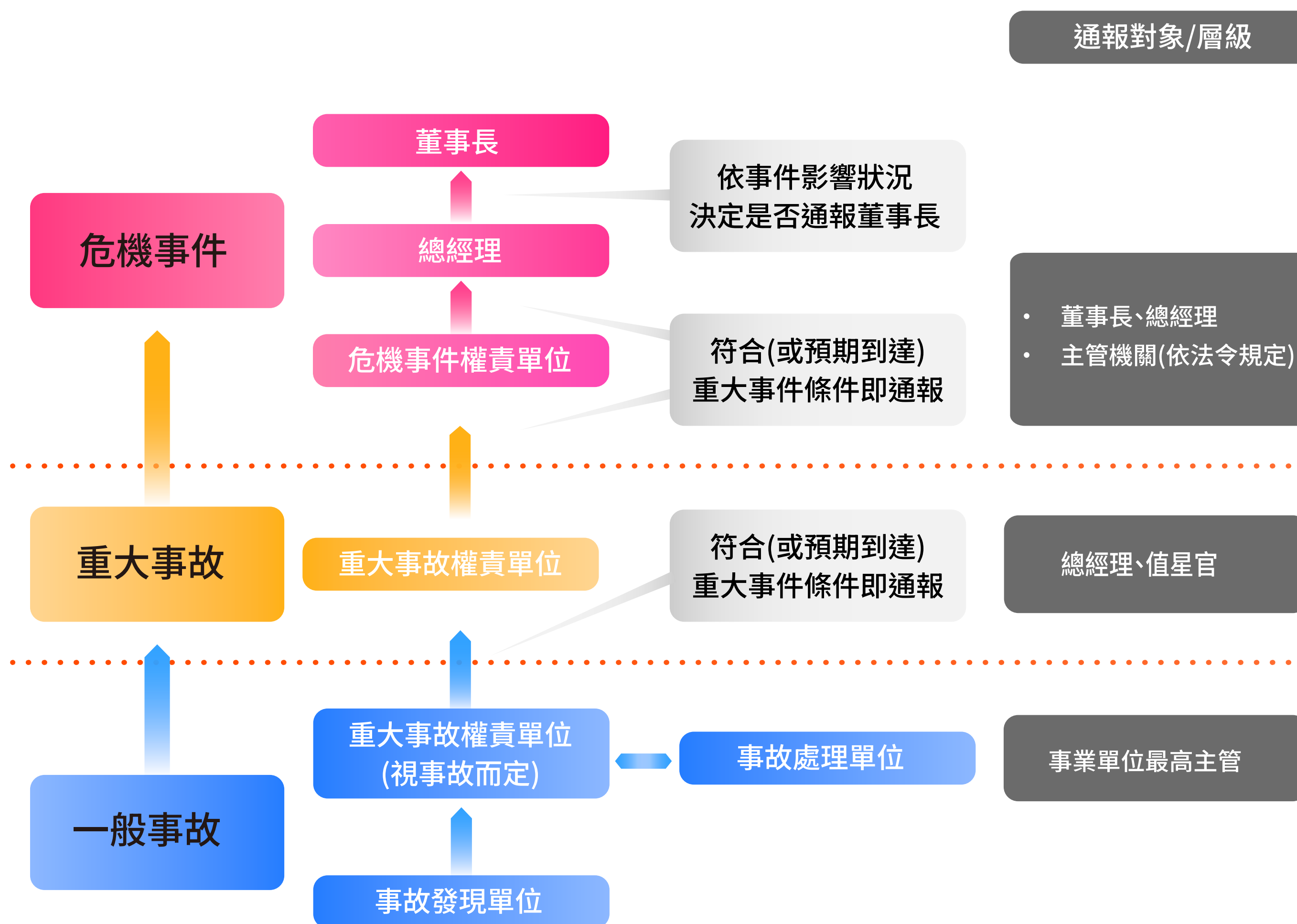
為確保博弘雲端能長期穩健經營，我們訂定【重大及危機事件通報管理辦法】，落實應變的通報，有效事件處理，藉以減輕事件造成之影響。應每年定期進行執行人員教育訓練；且每年至少1次重大/危機事件演練，準備演練計畫（含演練項目、日期、地點、參與人數及對象等）。在事故尚未發生前，應積極辨識並預先控制潛在風險；一旦事故發生，應立即採取措施以降低損失程度；事故結束後，則需迅速恢復產品與服務的正常運作，整體風險管理流程導入PDCA（計畫 Plan－執行 Do－查核 Check－行動 Act）循環機制，持續優化各項風險應對措施與管理制度，提升我們對突發事件的應變能力與營運韌性。

建立風險管理環境

對於目前所從事的雲端服務及相關技術解決方案業務，以及未來新創事業的拓展領域，應全面瞭解各項潛在的重大風險，包括市場變化、技術更新、資訊安全、法規遵循等，必須對公司自身的核心優勢與潛在劣勢具備清楚且深入的掌握，擬定風險因應策略及業務發展規劃。

風險鑑別程序

首先由「事故發現單位」發現事件或事故→初步判定事件是否符合通報條件→符合通報條件，事故發現單位應立即通報其主管及「事故管理單位」→負責蒐集資訊，判定事故狀況、分析影響範圍→依事件等級通報「事故處理單位」、「重大事故權責單位」、「危機事件權責單位」。



風險評估

我們訂有重大/危機事故項目條件，包括營運中斷、天然災害/能源短缺、網路攻擊、機敏資料外洩、法定傳染病、公司內部議題等，若其他事故如已受媒體或主管機關關注，則由事業單位主管判定是否為重大或已達危機，由總經理決定是否進行危機通報。

結案報告撰寫

事件處理完畢或相關狀況解除後，說明事件發生經過、處理流程與最終結果，作為後續檢討與制度優化的依據。

事故檢討與改善

分析事故原因、處理過程中可能的缺失，以及各單位在應變過程中的配合情況，提出具體改進建議。

擬定矯正與預防措施

根據檢討結果，制定矯正與預防措施，並擬定具體的執行計畫，落實改善作業與成效追蹤，藉此防範類似事件再次發生或降低其潛在影響。

管理辦法之檢視與修訂

每年定期檢討並視實際狀況調整相關管理辦法，確保制度能與內外部環境變化同步，強化整體風險管理效能，從制度層面進行持續優化。

持續訓練與實務演練

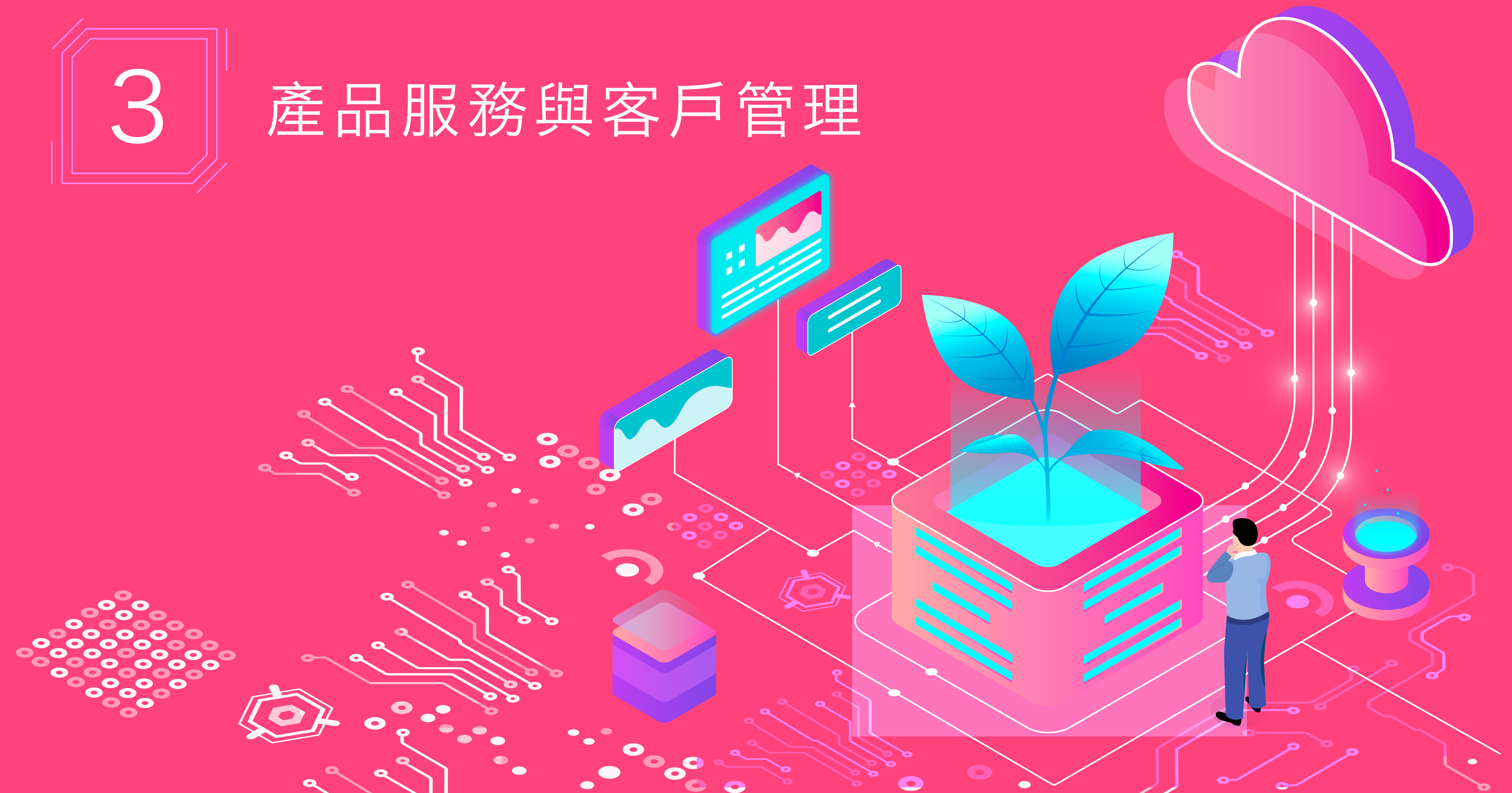
定期辦理人員教育訓練與重大事件應變演練，並依據演練中發現的問題進行後續處置與改善，藉此強化組織應變能力並提升人員對應急作業流程的熟悉度。

內部資訊通報與整合

所有演練、訓練紀錄及制度修訂結果，均納入內部管理機制中，促進各單位資訊透明與治理目標一致性。

3

產品服務與客戶管理



3.1 產品創新研發及數位責任

(GRI 2-6、417-1)

博弘雲端科技股份有限公司以客戶需求為導向，核心聚焦於雲端整合服務，致力提供一站式雲端應用解決方案。公司以主要公有雲平台（如 AWS、GCP、Azure）為基礎，結合多元商務應用，依據不同行業特性與客戶需求，提供涵蓋顧問諮詢、架構設計、系統建置、資安防護、資料應用分析、技術支援、託管維運等全方位服務，進而協助客戶持續優化營運效能。公司以支持企業數位轉型、強化營運韌性並提升整體競爭力為使命，深耕雲端產業價值鏈。

主要產品與服務

本公司以持續優化 (Optimization)、數據應用 (Data) 及雲端資訊安全 (Security) 為自有核心技術之三大發展主軸，積極推動自有服務與產品並協助客戶正確上雲與用雲，除提供各大公有雲 (AWS、GCP、Azure) 服務外，主要產品與服務包含：

1. 多雲專業服務

- 顧問諮詢：依據客戶需求及產業特性，協助客戶擬定雲端導入策略，包含多雲、混合雲的應用等。
- 雲端搬遷：依據客戶資訊系統盤點與評估結果，協助制訂雲端搬遷策略。
- 專案建置：基於雲端服務最佳實踐，透過系統化方法協助客戶規劃與建置各類型雲端服務架構及應用系統。
- 優化與調整：提供客戶雲端架構持續優化之改善建議。
- 資訊安全：提供客戶雲端資安解決方案。

2. MSP多雲託管服務

- 資源與成本優化：採用ITIL框架設計的管理流程，整合工單，監控，維運等作業，並採用New Relic的監控服務，提供多雲整合的維運監控。
- 多雲代管服務：雲端託管團隊提供一站式多雲代管，服務來自各大公有雲的客戶，最佳化的維運管理服務，降低維運的複雜度，提升效率。
- 專業技術團隊：7×24維運團隊，為客戶提供穩定且系統化的管理，維持營運系統的穩定性與可用性，降低IT工作運維負載。
- 整合式服務系統：透過專業團隊提供架構與規格上的優化建議，讓客戶在數位轉型過程中，可有效的節省費用。

3. 數據應用與人工智慧

- 本公司建置完整數據應用團隊，涵蓋數據工程師、資料分析師、資料科學家、商業智慧 (BI) 應用專家、專案經理與專業顧問等職能，具備從資料收集、數據平台建置至資料分析服務之全流程技術能力。針對不同行業與客戶需求，提供專業諮詢、資料建模與解決方案導入服務，已成功協助多家企業完成大型數據平台遷移及上雲部署。
- 在生成式人工智慧 (Generative AI) 與大型語言模型 (LLM) 迅速發展之趨勢下，企業導入AI應用的基礎，為完善且具一致性之數據基礎架構。本公司數據應用團隊積極推動大數據專案，涵蓋資料清洗、資料倉儲建置、資料一致性處理及智慧商務流程 (Smart BI) 導入，協助企業即時取得關鍵數據以支援營運決策。於資料結構化與一致化完成後，進一步導入AI與機器學習 (AI/ML) 模型，促進企業智慧化轉型。

4. Security資訊安全服務

- IAM身分及存取管理：良好的帳號與權限管理，確保系統存取安全。
- 端點偵測和回應：定期執行各類測試，發現系統脆弱點，即時因應處理，提升系統可靠性。
- 服務合規性：開發與維運過程持續進行資安測試，並整合入CI/CD流程，確保程式碼的安全性。
- 多層次網路資安防護：使用多層次的雲端安全解決方案，與第三方產品等強化縱深防禦。
- 資安最佳實務監控：定期進行資訊安全評估與測試，如弱點掃描或滲透測試，確保系統安全。
- 監控、分類安全事件：完善的監控與日誌紀錄，並能提供告警，達成持續合規的要求。
- 數位韌性：良好備份備援機制定期演練執行，符合系統RTO/RPO的要求，確保系統運營。

5. 企業營運協作平台

- 售前顧問諮詢：提供Google Workspace導入流程、專家企業信箱遷移諮詢與其他GWS等服務的規劃建議。
- 專案導入服務：服務的測試、建置，系統整合到試運行與上線、到教育訓練，協助客戶完成數位轉型的過程。
- 專業技術支援：提供專業技術支援，透過統一的HelpDesk，即時回覆客戶使用上的各種問題。
- Google Workspace代管服務：協助企業高效管理Google Workspace，透過全代管管理員控制台服務，提升企業資安層級、降低營運及維護成本。



創新研發產品

博弘雲端為持續開發出具差異化及高價值之產品服務，需持續維持研發團隊與研發量能，並且投入新產品與服務之開發。此外，由於生成式AI之崛起，本公司基於雲端服務第一線服務廠商之優勢，亦具備發展生成式AI業務之優勢。相關成果如下：

AICOM 新世代雲智能管理平台

AICOM為本公司整合雲端環境與人工智慧(AI)智能所建構之營運中樞平台，透過可視化儀表板，協助企業精準掌握多帳務與多專案之雲端成本結構，並即時監控資源使用狀況與異常行為。平台搭載權限控管機制，提升雲端資安防護與營運可控性，有效降低潛在營運風險與隱藏性成本。

AICOM結合智能分析與自動化技術支援流程，協助企業大幅減輕IT團隊維運負擔，專注於核心業務創新與價值創造。平台不僅驅動企業於數位轉型過程中實現成本優化與營運效率提升，更透過分析與預測功能，強化雲端資源調度與策略決策，並間接促進企業能源使用最佳化，為碳排減量與社會永續發展貢獻具體成果。

產品優勢與價值

AICOM為跨雲智能管理平台，結合AI技術與雲端服務，輔助企業：

1. 成本帳務優化管理：精準掌握多帳務、多專案成本，實現預算分配及隱形成本降低。
2. 雲資源用量變化管理：即時監控多帳戶資源動態，節省人力並優化資源配置。
3. 用戶安全風險管理：透過精細權限管理與稽核符規機制，強化安全性。
4. 自動化客戶支援管理：自動化工單追蹤與即時通知，提升支援效率與戶滿意度。

核心特色

- 一站式整合管理：單一介面整合跨雲資源，驅動高效決策與資料治理。
- 智能輔助分析：雲資源可視化與動態報表，持續優化用量與成本。
- 自動化監控告警：實時異常偵測與趨勢預警，快速因應並降低營運風險。

典型應用情境

- 多專案成本控管：即時追蹤各專案支出，確保資金分配合理、降低浪費。
- 雲資源運用最佳化：監控與自動分析資源配置，提高利用率並節省能耗。
- 權限安全管理：分層授權平台存取，保障數據存取安全、符合合規要求。
- 異常與風險控管：自動偵測資源與成本異常，即時告警並協助快速因應。
- 自動化客戶支援：智能客服與常見問答，加速問題處理、釋放客服人力。

社會影響

- 數位落差縮減：將複雜雲管理工具集中單一平台，提升各規模產業數位化程度。
- 節能減碳助力：透過成本及資源監控分析輔助決策，降低能源消耗與碳排放。
- 人才專注創新：減少一線IT重複性維運工作，技術人員能投入高附加價值的任務。
- 提升透明治理：清晰的成本與權限管理機制，促進企業內部治理與社會責任履踐。



LEMMA 生成式 AI 企業知識代理解決方案

LEMMA 採用生成式人工智慧技術與混合型檢索增強生成 (Retrieval-Augmented Generation, RAG) 架構，於公有與私有雲混合部署環境中，安全整合並保護企業內外部知識資產，支援智慧應用開發。系統協助企業建構全天候之對話型代理 (Conversational Agent) 與知識管理型代理 (Knowledge Management Agent)，實現自動化客服回應與高效率知識檢索，進一步釋放重複性作業人力，強化核心業務專注度與營運敏捷性。

LEMMA 並透過集中化雲端運算資源與算力調度，有效降低 IT 能耗，提升運算效率；同時搭載權限控管與稽核機制，提升資訊安全與客戶隱私保護水準，強化內部治理透明度與合規性。此系統不僅優化企業知識應用流程，也為企業節能減碳與數位治理提供整合性解方。

產品優勢與價值

- 加速知識賦能：標準化RAG架構結合LLM，將企業內外部知識轉化為可用資訊，縮短員工搜尋時間、提升決策速度。
- 客服自動化升級：全天候對話式代理大幅降低重複性工單，將人力釋放至高價值任務，並可因應多語需求拓展國際市場。
- 低碳數位化轉型：集中管理知識來源與算力資源，公有／私有雲混合部署，減少不必要的伺服器浪費與能耗，助企業逐步達成ESG節能減碳目標。

核心特色

1. 生成式AI智能代理：自動解析多輪對話與文件上下文，提供準確且即時的回應。
2. 多模態知識檢索：支援文字、圖像、語音多種格式，滿足各部門多元資料查詢需求。
3. 細緻權限控管：依職級、部門設定存取角色，輕鬆實現權限最小化。
4. 個人化互動引擎：基於使用者歷史與行為，動態推薦關聯知識，持續優化用戶體驗。
5. 彈性混合部署：公有／私有雲多元部署模式，兼具高效運算與數據主權。

典型應用情境

- 智能客服：顧客透過網頁上互動介面提問，LEMMA可即時回覆產品資訊。
- 行銷推薦：根據對話紀錄與用戶身分，主動推送個性化商品與活動訊息。
- 內部知識管理：員工透過代理一鍵查詢SOP、報告範本與法令要點。
- 人才培育：自動彙集培訓教材與題庫，結合對話引導、即時回饋，提升學習成效。

社會影響

- 縮小數位落差：透過標準化的 AI 架構，降低中小企業導入智能客服與知識管理的技術與成本門檻，讓更多組織都能享有高效的生成式AI服務能力。
- 節能減碳助力：公有／私有雲彈性部署與集中化算力管理機制，減少閒置伺服器運算與重複查詢請求，提升整體能源使用效率並降低碳排放。
- 釋放人才價值：自動化處理大量重複性客服與內部文件查詢任務，讓員工從繁瑣工作中解放，轉而專注於高附加價值的創新任務及決策。
- 強化資料保護：依職能與職級分層控管存取權限，確保企業運行的知識與客戶機密資訊不外洩，增進組織與社會大眾的信任度。
- 推動知識共享：一站式多模態檢索與自動摘要功能，促進跨部門知識流通與協作，加速內部學習與專業成長，為企業文化與社會教育注入新動能。

3.1.1 創新與反競爭 (GRI 206、TC-SI-520a.1)

隨著科技快速演進與雲端產業的蓬勃發展，博弘雲端秉持創新研發精神，持續投入關鍵技術的開發與應用，並將智慧資產管理視為公司營運風險控管與永續發展的重要一環。透過制度化管理與法規遵循，我們致力於保障技術成果、維護品牌價值，並提升整體營運韌性。

博弘雲端2024年度無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為等不當之商業行為及有關之法律程序處理所致現金方面損失。我們高度重視智慧財產權。

智慧資產管理策略目標

項目	目標
商標註冊	強化品牌識別與市場防禦，持續擴展國內外商標保護版圖
技術授權管理	建立與夥伴之清晰權利義務邊界，保障公司技術主權與商業機密
風險控管	降低潛在法律糾紛風險，保障創新成果並支援永續經營目標
教育與內部訓練	定期培訓員工對智慧財產的認識與合規操作，建構企業文化

3.1.2 資訊安全管理 (TC-SI-230a.1 TC-SI-230a.2)

博弘雲端深知新興科技帶來的資安挑戰與潛在風險，對於資訊安全的防護始終高度重視。為了讓客戶能安心使用我們的雲端解決方案，透過持續優化的管理制度與技術流程，我們致力於提升整體資訊安全防護能力，確保客戶系統與資料的完整性與可用性。

此外，博弘雲端每年定期辦理資訊安全演練，提升全體同仁對資安風險的認知與應變能力。我們除已取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證、ISO 27017 雲端服務資安管理認證，以及 ISO 9001 品質管理系統等多項國際標準認證外，更取得AWS Security Competency跟Google Cloud Security Specialization雲端資訊安全認證，並獲得AWS Level 1 MSSP (Managed Security Service Provider) 資格，持續以高標準保障客戶權益與服務品質，並鞏固我們在產業中的地位。

博弘雲端2024年度無發生資料外洩事件，若發生資料外洩事件，博弘雲端依「資訊安全風險評鑑管理程序書」執行通報程序、危機處理程序、問題管理流程、檢討及改善等，以管理相關事件。並設立跨部門資訊安全管理小組，以確保資訊安全管理政策有效落實，若超出可接受風險值之項目，應參考ISO27001最新版選擇適當之控管措施以及法令、法規之要求產出「資訊安全風險處理計畫」應陳報「資訊安全管理小組」開會審核，並列入追蹤管理，並得定期檢討可接受風險值與風險評估項目，以保持風險評鑑方法的有效性與適用性，確保資產受到最佳保護，核心流程對應至 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環。

P - 風險與機會評估

為強化組織資訊安全管理效能，應於分析內外部議題及關注方需求時，同步評估相關風險與機會，並透過「風險與機會評估登記表」實施風險識別、評鑑與控制規劃，並藉此決議是否進入風險處理計畫或採取矯正預防措施程序以控管風險。每年應至少執行1次風險評鑑，當有新增系統、系統有重大異動或作業環境改變時則應執行不定期之風險評鑑。

D - 風險辨識

本公司依據 ISO 31000 風險管理架構進行組織關鍵業務風險識別，並參考 ISO 27005 進行資訊資產風險辨識，建構針對各類資訊資產的「風險評估表」，識別其可能面臨之威脅與弱點，針對我們所提供之資訊服務，亦同步識別相關之資訊安全法令、法規與契約要求，並明確彙整至「外來文件一覽表」中，作為法遵依據。所有法規與要求文件應定期檢討與更新，以確保其適用性與時效性。

C - 風險鑑別結果

風險辨識階段所匯總之資訊，依質化與量化評估方式進行綜合分析。首先，根據資訊資產價值，轉換對應之資訊資產風險等級 (1至4級)，再進一步針對每項風險評估其機率等級(A)及衝擊等級(B)，前述評分結果將納入後續風險計算模型與決策參考依據，作為是否進行風險處理或採取其他控制措施的關鍵指標。

A - 殘餘風險管理

依據查核結果進行風險處置與制度優化，持續推動資訊安全管理制度之改進，對於已實施控制措施後所剩之殘餘風險，應由資訊安全管理小組進行綜合評估與管理決策，應完整紀錄各項資訊安全管理作業與執行成果，並定期向管理階層報告制度運作情形。若風險等級或事件具重大性，則應提報董事會審議，以確保組織層級對資訊安全的高度關注與支持。

3.1.3 客戶隱私保護 (TC-SI-220a.1 TC-SI-220a.2 TC-SI-220a.3 TC-SI-220a.4 TC-SI-220a.5)

博弘雲端為確保公司遵循相關法律、法規與合約要求，並妥善識別與保護敏感資訊 (包含個人資料與檔案)，建立明確之管理框架。公司已制定個人資料保護管理規章，要求在蒐集、處理及利用個人資料時，應尊重當事人權益，遵循誠信原則，不得超出特定目的之必要範圍，並確保蒐集目的具正當性與合理性。

與客戶往來之文件、資料等商業資訊均由內部系統嚴格控管所保存。對於內部相關人員作業權限之核准與開放，皆須遵循《個人資料保護法》及相關合約條款，以確保公司達到保護客戶隱私及防範營業秘密與智慧財產權遭竊或外依照"資訊保護管理程序"進行作業。並在技術面持續強化公司資訊系統資料安全、資料遮蔽與加密、外洩防護、稽核紀錄等措施。

面對法律程序與重大事件處置

當面臨法律程序或潛在風險事件時，我們將啟動一系列糾正措施，包括但不限於：優化內部作業流程、強化管理制度、重設流程設計、明確合作夥伴責任規範、加強員工教育訓練，以及導入相關技術升級。

博弘雲端於 2024 年度未發生任何資料二次使用或個人資料外洩事件，亦無因個資處理違規而產生法律程序或支付相關賠償金之情形。全年未曾接獲任何執法機關要求提供用戶資訊之請求，亦無因政府指令而對公司產品或服務進行監控、阻擋、過濾或審查之情事。

本公司致力於保護用戶的隱私權，對於任何資訊之索取，皆須經由內部審查與核准程序進行。若接獲外部提出的資料請求，將依據相關法律規定辦理，並確保用戶資料僅在符合業務必要需求及取得權責部門審核後，方予以回應，充分展現本公司於用戶資料保護及隱私管理上的高度重視與落實。

3.2 客戶關係管理

3.2.1 客戶滿意度調查

博弘雲端 2024 年度發放 2 次既有客戶滿意度調查，客戶滿意度調查共回收 342 份，整體滿意度達 90%。

本公司秉持「以客為本」的核心價值，視客戶滿意度為推動永續發展的重要指標之一。為深入了解客戶需求、持續優化服務流程及提升整體合作體驗，我們每半年定期進行客戶滿意度調查，蒐集回饋並作為內部優化與創新之依據。

在技術支援與顧問服務方面，我們致力於提供高品質、具前瞻性的專業解決方案，協助客戶面對快速變遷的市場環境。調查結果由相關部門定期檢視，並納入服務精進計畫，持續強化客戶關係與服務透明度。

透過系統化的回饋機制，我們期望與客戶建立長期互信的合作夥伴關係，共同實現價值共創與永續成長。客戶意見回饋請詳官網[博弘官網 - 客戶真心話](#)。

3.2.2 客戶溝通及服務管道

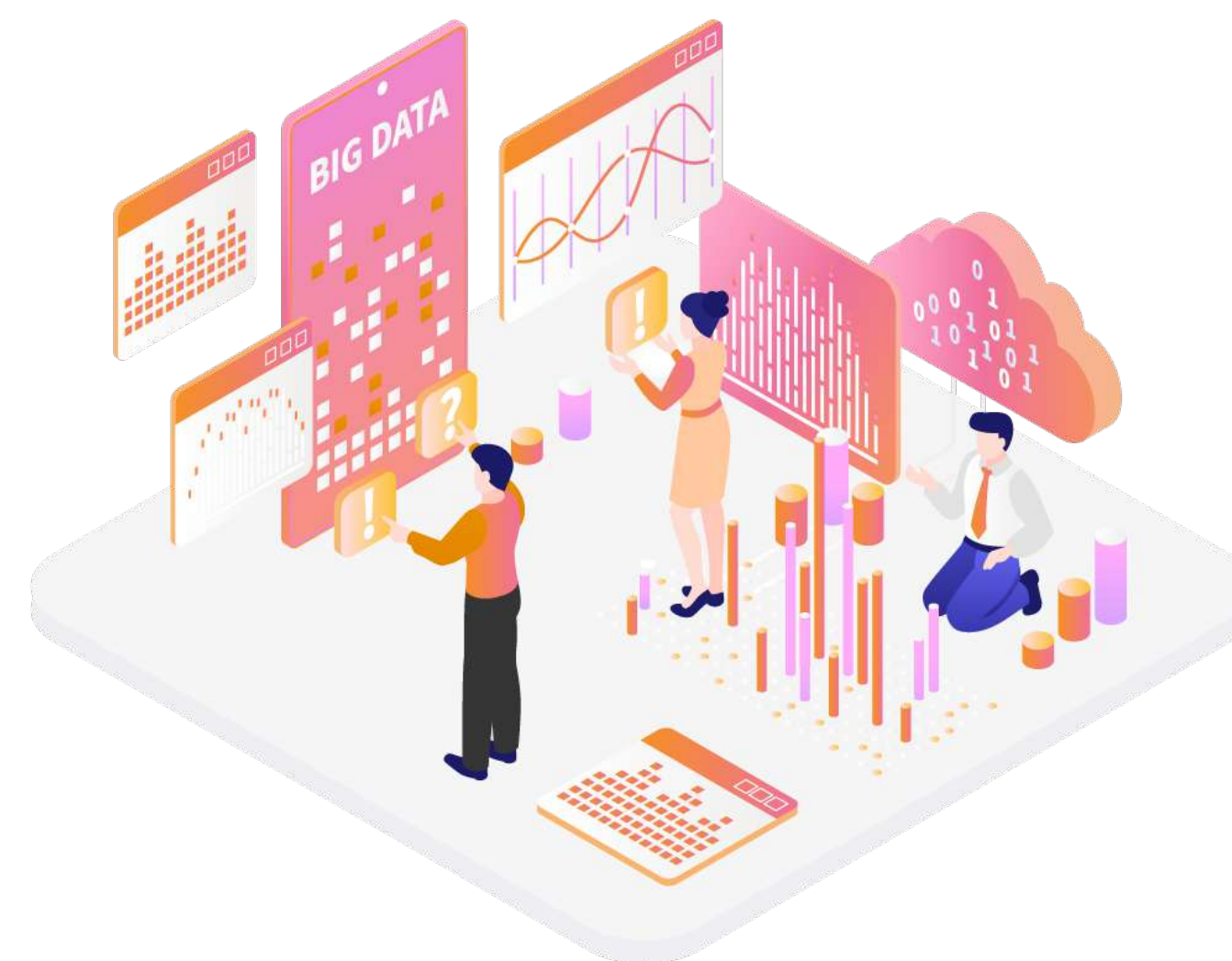
博弘雲端重視客戶意見及服務體驗，建構多元且順暢之溝通渠道，期能即時回應客戶需求，並精進服務品質。現行提供以下聯絡管道以利客戶洽詢及意見反映：

LINE 官方帳號 (LINE OA)：提供即時對話及訊息發佈，便於客戶於行動裝置上迅速聯繫，提升互動效率。

電子郵件 (Email)：為正式溝通平台，客戶可透過電子郵件提出建議、洽詢或反映問題，由專責人員妥善處理與回應。

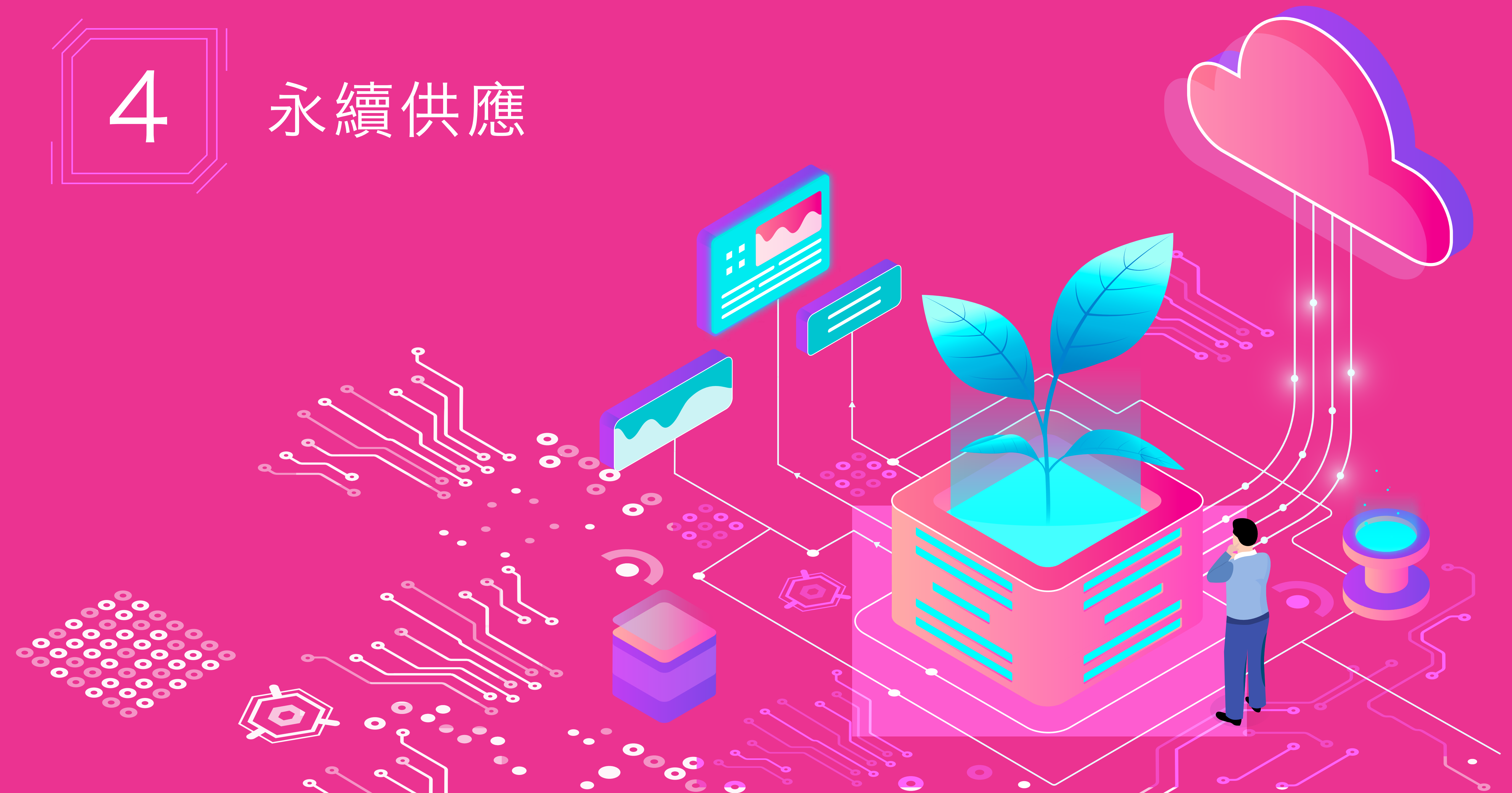
電話服務：針對即時諮詢與急迫需求，客戶可撥打服務專線與客服人員聯繫，獲得即時協助與資訊。

我們秉持公開透明與負責任之原則，定期彙整並檢視客戶意見，作為服務優化及產品創新之依據。未來亦將持續強化溝通機制，拓展數位及人本服務管道，以落實對顧客之承諾，體現永續經營核心價值。



4

永續供應



4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

近年來，在新冠疫情、地緣政治風險、通膨壓力、人工智慧、邊緣運算、大數據等新興技術快速發展的驅動下，企業日益重視雲端運算解決方案所帶來的彈性與價值，促使全球雲端市場持續擴張。根據2024 Mordor Intelligence預測，2024年全球公有雲市場規模將達5,186.9億美元，並預期於2029年成長至11,036億美元，年均成長率達16.3%。其主因在於公有雲服務以即用即付的彈性架構，重塑企業IT預算運用方式，讓企業可彈性調整資源配置，降低初期資本支出，同時提升創新實驗的可行性。截至2022年，超過60%的業務資料已儲存於公有雲，並預期此趨勢將持續上升。

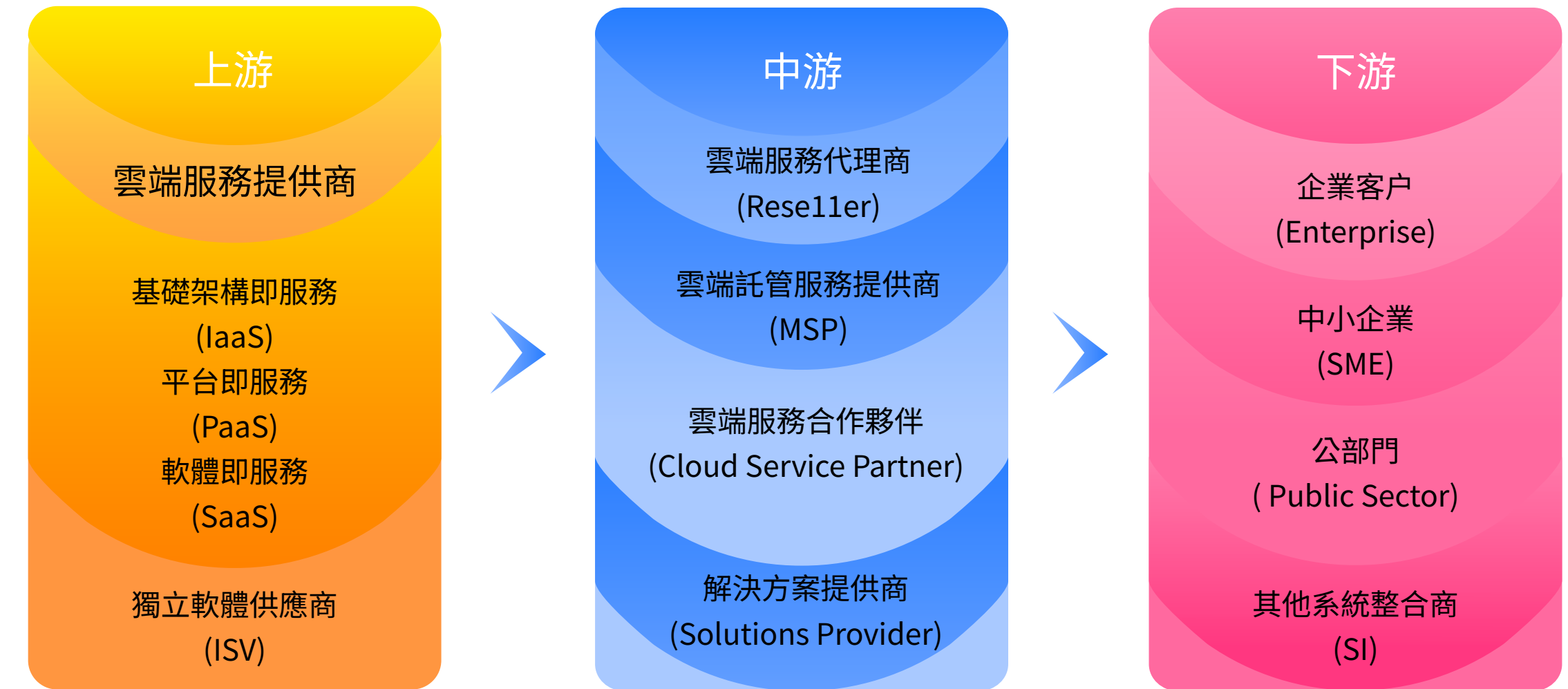
勤業眾信於《2024全球高科技、媒體及電信產業趨勢預測》報告中指出，雲端主權(Cloud for Sovereignty)將成為關鍵議題，強調儲存在雲端的資料需受所在地法律約束。隨著儲存資料的數量、價值及敏感性迅速提升，個資保護意識與資安威脅亦與日俱增，推動各國政策制定者聚焦於本地化雲端解決方案。該報告預估，2024年全球政府雲市場將突破410億美元，年增長率達16%。除政府雲外，分散式雲端(Distributed Cloud)亦為因應資料儲存地要求的重要解法，2024年市場規模可望達到70億美元，相較2022年成長顯著。

在亞太地區，Statista資料顯示，至2026年公有雲服務收入將達1,500億美元，為2023年的三倍以上。其中，以IaaS(基礎設施即服務)占比最高，預估可創造近660億美元營收，成為區域內主導領域。區域內主要業者以AWS為首(不含中國市場)，阿里雲則佔據IaaS市場逾30%。

臺灣市場方面，根據IDC「全球公有雲服務市場追蹤報告」指出，2022年臺灣IaaS市場規模為6.24億美元，年成長率達27.6%。儘管受總體經濟下行影響，2023年年成長率略降至20%，但資料駐地、永續發展及生成式AI等議題持續驅動需求，預期2027年市場規模將增至17.31億美元，2022至2027年年均成長率為22.6%。

展望未來，資料駐地的需求、淨零碳排議題與生成式AI之應用，將為臺灣雲端產業發展之關鍵驅動力。另因應缺工與少子化壓力，企業導入AI及機器學習技術以強化自動化與無人化應用場景，有助於成本控管與營運效率之提升，預期將進一步加速數位轉型進程。

在東南亞地區，根據Adroit Market Research資料，至2025年雲端運算市場規模可望達403.2億美元。該區域受惠於金融科技與電子商務應用迅速普及，加上人口結構年輕且數位能力強，吸引全球雲端供應商積極布局。雲端業者自原先以新加坡為主，逐步轉向馬來西亞、泰國與印尼等地進行大規模投資，並透過在地人才培訓擴大技術能量，顯示該區已成為全球雲端競爭新戰場。



A. 上游供應變化風險

博弘雲端主要向全球主要雲端服務供應商採購雲端應用服務，包含Amazon Web Services(AWS)、Google Cloud Platform (GCP) 與Microsoft Azure等國際品牌。根據研究機構Canalys資料，上述三大供應商合計佔據全球雲端市場約66%市占率，其中以AWS為市場領導者，顯示整體IaaS產業呈現寡占結構。

本公司為亞太地區專業雲端託管服務提供商之一，亦為區域內少數取得AWS核心級諮詢夥伴 (AWS Premier Tier Services Partner) 與代管服務認證 (AWS Managed Service Provider, MSP) 資格的業者，展現其於AWS技術與服務整合的深厚實力。子公司宏庭科技則為Google Cloud菁英合作夥伴 (Google Cloud Premier Partner) 與Microsoft Azure基礎設施解決方案合作夥伴，涵蓋多雲環境下的整合能力與應用深度。

此外，博弘雲端均取得多項雲端原廠技術認證與專業證照，包括AWS、GCP、Azure與阿里雲 (AliCloud) 等，持續強化內部技術能量與服務專業，確保團隊具備最新雲端解決方案實作能力與技術前瞻性。

整體而言，我們與主要國際雲端原廠維持長期且穩定之合作關係，在技術導入、客製化應用與人才培訓等層面均具備穩健基礎，進貨來源集中風險可控，營運上無重大依賴性風險。

B.中游競爭之潛在威脅

隨著數位轉型日益加速，中小型企業受限於IT預算與內部資源配置，普遍缺乏自主維運雲端環境的能力，進而帶動雲端託管服務 (Managed Service Provider, MSP) 市場的興起。MSP服務商除需熟稔原廠雲端平台技術外，亦須因應企業多元化需求，發展涵蓋運維、自動化、安全與合規的加值服務模式，補足原廠未涵蓋之功能，藉此強化服務黏著度與市場競爭優勢。

博弘雲端為少數具備專業Site Reliability Engineering (SRE) 團隊之MSP業者，具備協助客戶導入CI/CD流程與自動化維運機制的專業能力，有效提升系統穩定性與部署效率。除取得AWS、GCP、Azure等多雲平台原廠技術認證外，亦通過多項國際標準認證，包括ISO 9001 (品質管理)、ISO 27001 (資訊安全管理) 及ISO 27017 (雲端服務資安管理)，展現企業對服務品質與資訊安全的高度重視與持續精進。

此外，本公司獨立開發以AI技術為核心的智慧維運平台「AICOM」，可針對客戶多雲環境提供整合性監控、自動故障排除、資源優化等功能，協助企業簡化雲端基礎架構管理，降低營運負擔並提升服務可用性與效率。

目前，我們服務客戶遍及全球，累計服務超過2,000家企業，涵蓋金融、製造、零售等多元產業，並累積跨地域合規管理經驗，能因應各國對於雲端架構之規模、資安、隱私與資料儲存地的不同政策要求。

綜合而言，博弘雲端在專業技術、營運規模與服務能力等多方面具備全面優勢，足以有效應對同業競爭所帶來之潛在風險，並持續強化在全球雲端託管市場之領先地位。

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

本公司實踐永續供應鏈管理，著重於在既有供應鏈體系中導入環境保護、社會責任與經濟永續等元素，藉由整合內部治理與外部協作機制，從環境 (E)、社會 (S) 及治理 (G) 三面向全面提升供應鏈韌性與責任管理。永續供應鏈實務涵蓋綠色採購、產品生命週期管理、供應商管理至最終用戶的整體鏈結，並強化貨物流、資訊流與永續行動間之協同合作，實現供應鏈上下游之正向循環與共好發展。

根據資誠聯合會計師事務所針對全球企業CEO的最新調查結果顯示，供應鏈中斷已被列為十大營運風險之一，逾半數受訪CEO已啟動供應鏈調整與採購策略優化。永續供應鏈管理已成為企業確保營運連續性與實踐ESG的關鍵環節。採購策略更是企業展現責任治理與推動永續目標的重要工具。美國國家標準暨技術研究院 (National Institute of Standards and Technology, NIST 800-161) 供應鏈風險管理實踐，亦將永續列入風險管理關鍵議題。

本公司依據實務需求，建構涵蓋「永續規範」「風險鑑別」與「管理機制」三大主軸之供應鏈永續管理架構：

永續供應鏈規範

本公司秉持國際責任治理原則，參考《責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則》、《聯合國企業與人權指導原則》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》以及《世界人權宣言》等國際規範，訂定供應商評鑑辦法，要求所有供應商均應遵守本公司制定之行為準則及相關承諾文件，並確實依循所在地法律法規執行。

為深化企業社會責任實踐並促進供應鏈夥伴共榮，本公司積極推動將ESG條款納入供應商契約，並以「100%供應商簽署並履行ESG條款」作為中長期目標。透過持續對話與定期傳遞社會責任資訊，本公司致力與供應商建立雙向溝通與共創價值的永續夥伴關係。

自2024年起，本公司導入新供應商ESG評核流程，所有新進供應商須依供應商考核彙總表接受涵蓋社會、環境與治理面向之稽核評估，並經相關主管核可後，方可納入合格供應商名單。對於既有供應商，則採年度檢核機制，定期審視其是否持續符合本公司永續供應鏈規範，作為合作續約之參據，進一步確保整體供應鏈體系的合規性與永續性。

年度供應商評鑑

評核項目	分數
產品品質	30 分
交期遵守	25 分
成本	20 分
合作態度	20 分
永續發展	5 分
總分	100 分

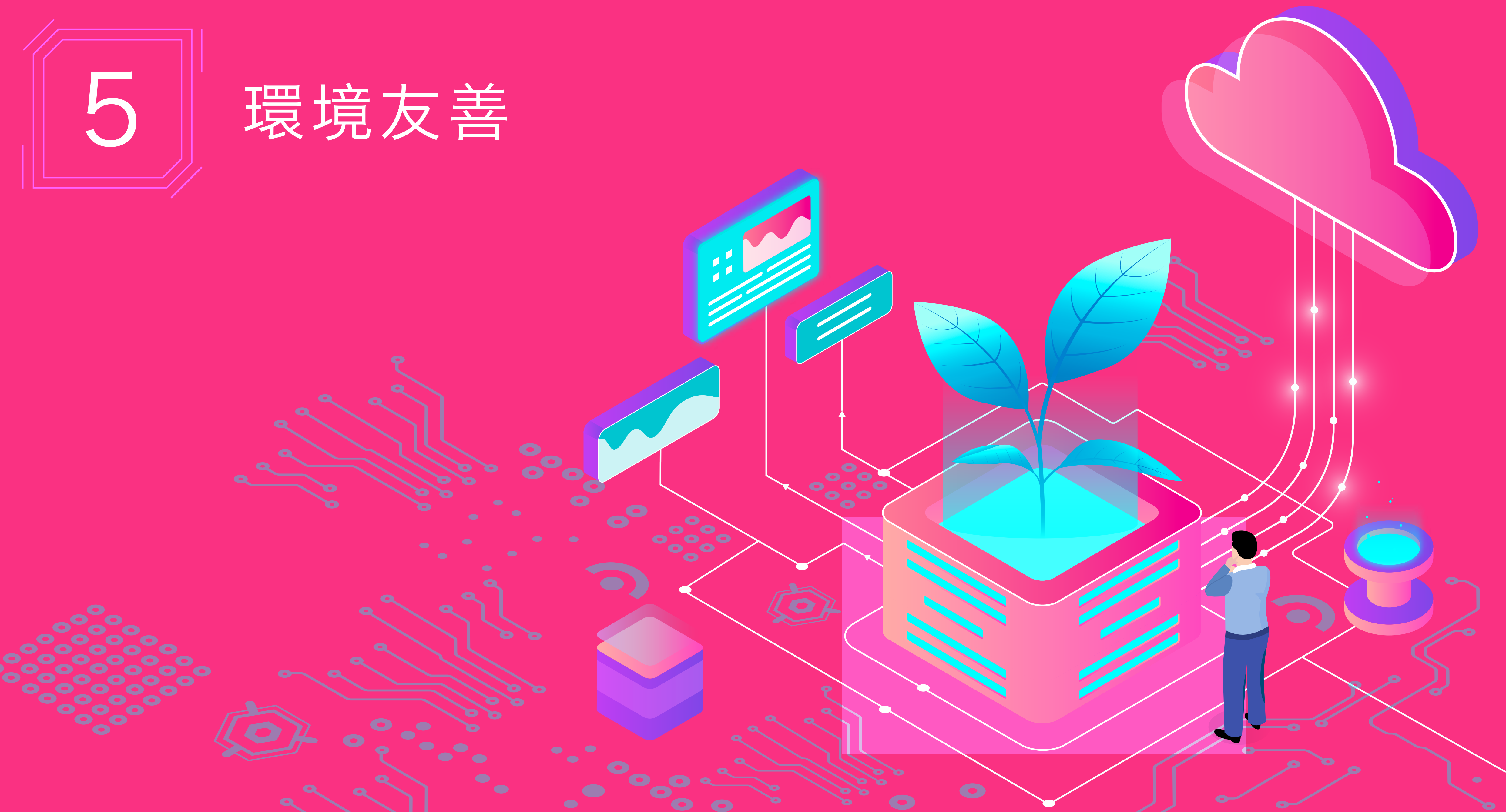
4.2.2 供應鏈稽核成效

本年度受稽核的供應商皆通過本公司稽核要求，未來將持續更新對環境與社會潛在衝擊的風險評估。

2024 年評鑑等級	數量
A 級	23
B 級	21
C 級	1
免考核 (代理、政府單位、員工福利相關、勞務相關)	102

5

環境友善



面對全球氣候變遷的挑戰，博弘雲端自2024年起啟動溫室氣體盤查作業，依循國家減碳政策方向，規劃具體的減碳目標與行動策略，推動相關改善措施，實現企業綠色營運，邁向永續環境發展的目標。因應重大性，此章節統計範疇為博弘雲端總部及臺灣子公司之環境數據。

5.1 氣候變遷風險機會



5.1.1 氣候治理

本公司為因應氣候的高度不確定性與政策、市場的快速變化，並及時掌握和推估氣候變化造成的可能影響，定期召集各部門高階主管辨識重大氣候風險與機會。同時也進一步評估洪水、乾旱、颱風與高溫可能對各營運據點帶來的風險，期能掌握外在環境的氣候變化與市場動態，更全面地考量整體的營運策略規劃。

董事會轄下成立「永續發展委員會」，由董事會委任具備企業永續專業知識與能力之獨立董事二名及永續長所組成，定期召開會議，負責制定、推動及強化公司及各子公司永續發展（包括氣候相關議題）重要政策之行動計畫與資本支出，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，並定期提報董事會。

「永續發展委員會」下設有永續發展辦公室，由一級主管組成之工作小組，區分為永續治理組、永續環境組、永續人力組，以及社會共融組，針對環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制。

5.1.2 氣候風險機會鑑別評估

本公司未來將參考國際財務報導準則基金會 (IFRS Foundation) 轄下之國際永續準則理事會 (ISSB) 發布的《國際財務報導準則第S2號 - 氣候相關揭露》(IFRS S2) 架構鑑別氣候風險及機會，預期將對營運所在地區納入氣候風險預測、相關政策法規、市場動態、基礎設施韌性、創新技術演進、客戶需求變化及人力資源可得性等關鍵因子，進行系統性分析。並據以調整營運策略，以強化公司在氣候變遷中長期風險下的韌性與競爭力。

本公司積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。

	短期	中期	長期
實體風險	法規政策的變化導致用電成本上升/電價上揚，將直接增加企業的營運成本，對財務狀況產生負面影響。	政府減排政策和排放報告義務強化、政策法規風險的持續影響將增加營運成本，企業需要調整策略以遵守法規。	氣候變化可能導致極端天氣事件頻發、數據中心的不穩定增加和消費者偏好的轉變也可能導致產品和服務需求長期下降。
策略	節約能源、提升能源使用效率、綠電為輔。	提升綠電使用率。	用再生能源、與碳中和的雲端服務提供商建立長期合作。
轉型機會	上述減緩後經評估將可增加「低碳產品與服務」。在業務短中長期規劃上，將以提供低碳資訊服務為主軸，著力在數位轉型、雲端技術結合AI提升客戶環境相關預測等智能方案，提升服務機會。		

氣候風險議題辨識及管理

董事會為集團內各公司風險控管的最高決策單位，直接監督集團內各公司風險治理架構。為健全風險評估及強化管理機能，永續發展委員會每年將更新主要風險辨識矩陣，並根據風險識別結果，由各部門進行因應策略規劃，整合及管理可能影響營運與獲利的風險，每年至少一次向董事會提出管理執行情形與風險控管報告，監督並追蹤檢討經營團隊風險管理執行情況，以期強化企業體質。

建構氣候變遷情境模型，預期將對營運所在地區納入氣候風險預測、相關政策法規、市場動態、基礎設施韌性、創新技術演進、客戶需求變化及人力資源可得性等關鍵因子，進行系統性分析。並據以調整營運策略，以強化公司在氣候變遷中長期風險下的韌性與競爭力。

本公司透過內部討論、盤點及評估，辨識出洪災、旱災，以及降水模式變化和氣候模式的極端變化等對產品運作及服務階段有潛在風險。



氣候變遷風險衝擊及因應之機會

主類別	風險情境	說明	影響範圍	因應措施與策略
轉型風險	政策和法規風險	• 碳定價、總量管制、再生能源法規	• 營業成本增加	• 配合主管機關相關指引，調整策略
	消費者偏好改變	• 低碳產品、永續商品	• 營業成本增加 • 銷售量降低	• 加強市場調研，調整產品策略，推出符合消費者需求的低碳商品與服務
	營運風險	• 外部因素導致服務中斷	• 財務成本增加 • 供應鏈成本增加	• 提高能源使用效率，並優先選用綠色節能設備
	名譽風險	• 利害關係人關切	• 品牌形象 • 投資人信心	• 推行企業社會責任與利害關係人溝通
實體風險	氣候變遷	• 強降雨造成洪災 • 海平面上升	• 員工通勤 • 網路通訊設備中斷 • 服務量能降低	• 建立災害應變計畫 • 建置異地備援系統與遠端辦公機制
機會	市場	• 雲端助攻ESG	• 綠色產品開發	• 關注碳交易市場發展，並持續掌握氣候政策與市場趨勢，以提升競爭力
	能源來源	• 使用低碳排的能源	• 生產與營運成本降低 • 永續績效提升	• 建立或實施低碳車輛方案
	產品和服務	• 低碳產品與服務之開發及拓展	• 產品服務附加價值增加 • 國際化、品質提升	• 持續開發客製化服務 • 整合服務銷售與企業永續需求，掌握碳管理商機
	韌性	• 參與再生能源及高效能源計畫	• 財物損失降低 • 強化供應鏈穩定性	• 評估將計畫納入公司減排規劃中

5.1.3 氣候相關指標與目標

博弘雲端長期致力於環境保護，期望以「提升能源效能、降低環境衝擊」的綠色營運模式，創造經濟與環境的和諧雙贏，抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量依據主管機關要求所揭示，再行規劃。

5.2 能源管理

5.2.1 能源管理 (GRI 302、TC-SI-130a.1)

能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題息息相關。提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。

博弘雲端為資訊服務業，主要的環境影響為辦公室營業場所。為實踐永續環境責任，我們積極推動綠色辦公，倡導員工落實節能節水、廢棄物源頭減量，並鼓勵使用再生紙等環保資源，從日常細節中累積對環境友善的正向影響。

為了有效提升能源使用效率，本公司依據世界企業永續發展協會（WBCSD）與世界資源研究所（WRI）發布之溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol）標準建立溫室氣體盤查機制。公司亦加強推廣節能政策，從源頭進行管理，鼓勵公務外出使用大眾運輸與電動車為主要交通工具，提升同仁節能減碳的觀念。

5.2.2 能源消耗

博弘雲端 2024 年能源總消耗量為 656.6205 GJ，能源密集度為 0.2524 GJ／百萬元新臺幣。本公司能源使用以市電為主，電力約占總能耗 99.97%，其餘能源則為辦公大樓緊急備用發電機所使用之柴油，占比約 0.03%。未來將持續推動節能管理與能源盤查，並以降低電力依賴與能源強度為主要目標。

博弘雲端 2024 年能源密集度較 2022 年與 2023 年略有上升，主要反映營運規模擴張所帶動之用電需求成長。對應此趨勢，本公司將規劃導入高效能節能設備，並積極推動能源使用效率改善計畫。未來隨著各項節能措施逐步落實，預期能源密集度將有望趨於下降，進一步展現本公司於能源效率管理及永續營運推動方面的積極作為與成效。



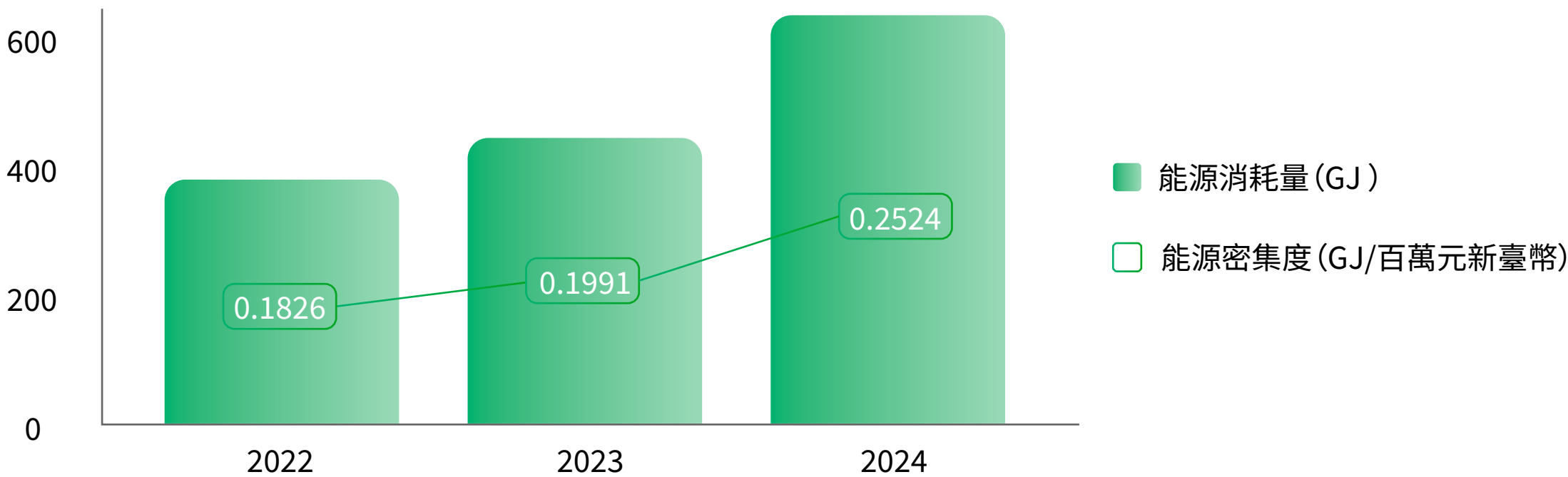
能源消耗分析表(單位:十億焦耳(GJ))

	2022 年	2023 年	2024 年
柴油	0.4255	0.3751	0.1730
電力	378.478	439.3144	656.447
能源總消耗量	378.904	439.689	656.620
能源密集度 (GJ/百萬元新臺幣)	0.1826	0.1991	0.2524

註:單位熱值轉換係數:經濟部能源局公告:柴油8400Kcal/公升;電力860 Kcal/度;1 Kcal= 4.187 KJ。

註:營業收入配合溫室氣體揭露範疇為臺灣地區,使用個體財務數據。

註:2022、2023年度係為估算數值。



5.2.3 節能措施 (GRI 302-4)

• 熄燈一小時

本公司推動辦公場域節能行動,於上班日期間實施定時熄燈措施,每日固定關閉辦公區域照明一小時。2024 年度共計 250 個上班日,全年累計實施熄燈時數達 250 小時,減少約 9.0059 噸二氧化碳當量。此項作法以日常行為管理為核心,除有效降低非必要能源耗用外,亦有助於強化全體員工節能減碳意識,深化節電文化,展現本公司對於能源效率與永續營運的積極承諾。

• 周一無肉日

本公司響應低碳飲食與綠色生活理念,推動「周一無肉日」倡議,鼓勵員工每週一選擇蔬食餐點,2024 年共響應 432 份蔬食便當。根據活動碳足跡評估,共減少約 1.119 公噸二氧化碳當量之溫室氣體排放,以實際行動減少餐飲碳足跡,並培養永續飲食習慣。此倡議不僅強化同仁對氣候變遷議題的認知,亦有助於促進環境友善的消費行為。未來將結合內部宣導、主題活動與福利方案等多元推廣管道,持續擴大參與層面,內化永續文化於日常生活之中。

• 減碳搭乘

本公司鼓勵員工於公務外出期間優先選擇大眾運輸工具或電動車等低碳交通方式,藉此降低燃油車使用比例,提升減碳運具之使用率,實質減少公務出行所產生之碳排放。透過此措施推動永續出行文化,預估至 2026 年可降低運輸載具類別 30% 之二氧化碳排放,展現本公司於營運過程中積極導入低碳行動之承諾。

5.3 溫室氣體排放管理

5.3.1 溫室氣體盤查 (GRI 305)

博弘雲端依循世界企業永續發展協會 (WBCSD) 與世界資源研究所 (WRI) 發布之溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol) 標準建立溫室氣體盤查機制,採用營運控制權法設定組織邊界,依發生頻率、影響程度、量化方法及風險程度等指標衡量排放源的重大性,作為是否納入盤查的標準,並委由外部第三方執行查證。本公司自 2024 年開始出具溫室氣體盤查報告書,故以此為基準年,定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

組織邊界及報告邊界

本年度報告以博弘雲端為主,報告邊界包含範疇一 (固定式燃燒源、逸散排放源)、範疇二 (外購電力)。鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源,包括二氧化碳、甲烷、一氧化二氮、氫氟碳化物四種溫室氣體。

排放係數

我們採用排放係數法計算,將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢 (GWP 值),換算成二氧化碳當量 (CO²e),以公噸二氧化碳當量 (tCO²e) 為單位。排放係數來源為行政院環保署最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」(6.0.4 版本),GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值 (IPCC 第六次評估報告) 之數值。

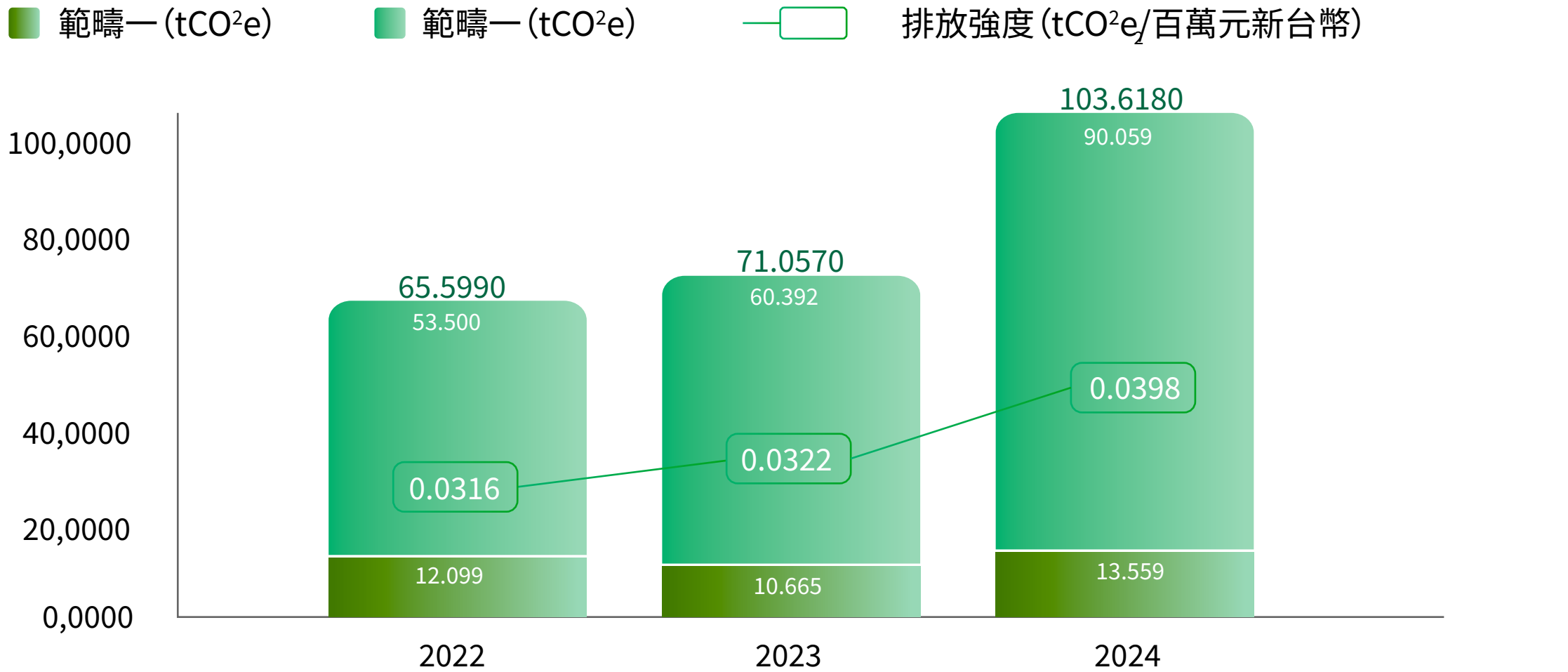
溫室氣體排放量及密集度

2024 年博弘雲端溫室氣體總排放量為 103.6180 tCO²e,以營業額 (百萬元) 為強度換算單位,排放強度為 0.0398 (tCO²e/百萬元新臺幣)。

2024 年度排放強度相較 2023 年上升 23.60%，主要係因 2024 年能源使用總量增幅高於同期營收成長幅度，尤其電力使用量增加顯著，進一步推升間接溫室氣體排放（範疇二）總量，致使單位營收對應之碳排放強度上升。此結果反映公司營運擴張階段對能源依賴性提升，未來將加速推動節能措施與再生能源導入，以有效控管排放強度並提升能源使用效率。

溫室氣體排放量	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一	12.0990	10.6650	13.5590
佔比 (%)	18.44	15.01	13.09
範疇二	53.5000	60.3920	90.0590
佔比 (%)	81.56	84.99	86.91
溫室氣體總排放量	65.5990	71.0570	103.6180
排放強度 (tCO ² e/百萬元新臺幣)	0.0316	0.0322	0.0398

註：營業收入配合溫室氣體揭露範疇為臺灣地區，使用個體財務數據。
註：2022、2023 年度係為估算數值。
註：本公司 2022 年至 2023 年已納入母公司遠傳電信 ESG 盤查個體範疇，符合集團合併財報邊界，並持續透過線上系統蒐集用電、水資源等環境數據。



5.4 水源管控

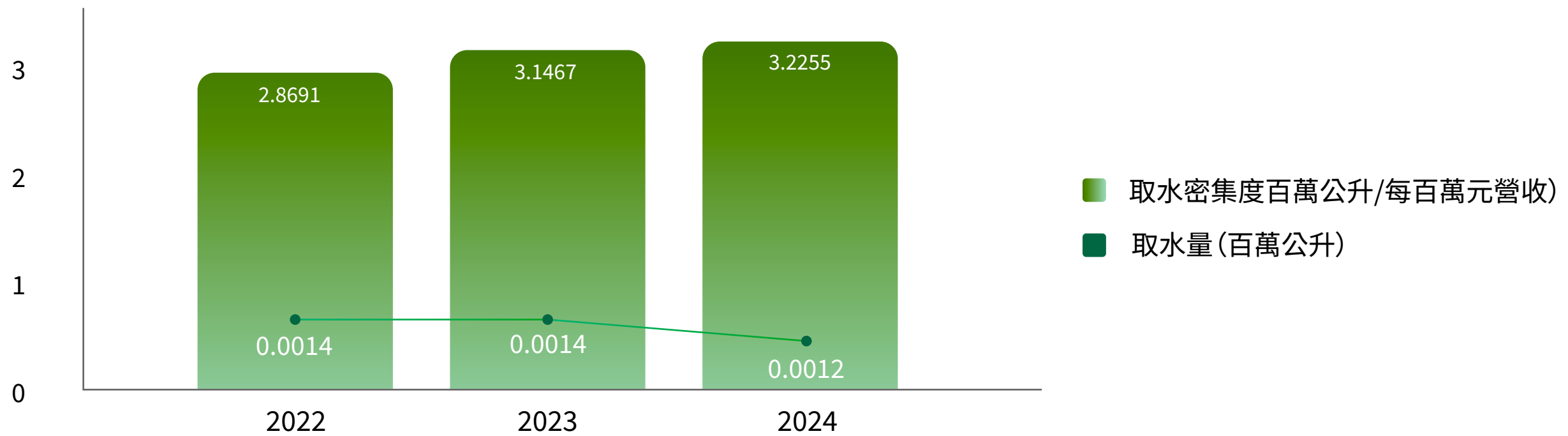
5.4.1 水資源管理 (GRI 303、TC-SI-130a.2)

博弘雲端主要營運所在地為臺灣地區，依據世界自然基金會（WWF）之「水風險篩選工具」（Water Risk Filter）進行據點水風險評估，屬於水資源壓力相對低度風險（Low-Medium）之區域，故我們使用水資源不會造成當地環境、社會產生重大衝擊影響。但我們仍積極推動節水行動，落實水資源永續管理。本公司非屬製造業、無工業製程用水需求，實際用水主要來自員工之日常生活。惟慮及全球水資源匱乏，博弘雲端仍重視企業的用水效率。由於實際用水量極低，本公司用水量之數據來源，係依人均用水強度乘以員工人數進行推估。近年來，公司透過提示與行為引導，鼓勵員工在日常工作中落實節約用水，以進一步提升公司整體之用水效率。

取水量（單位：千立方公尺（百萬公升））

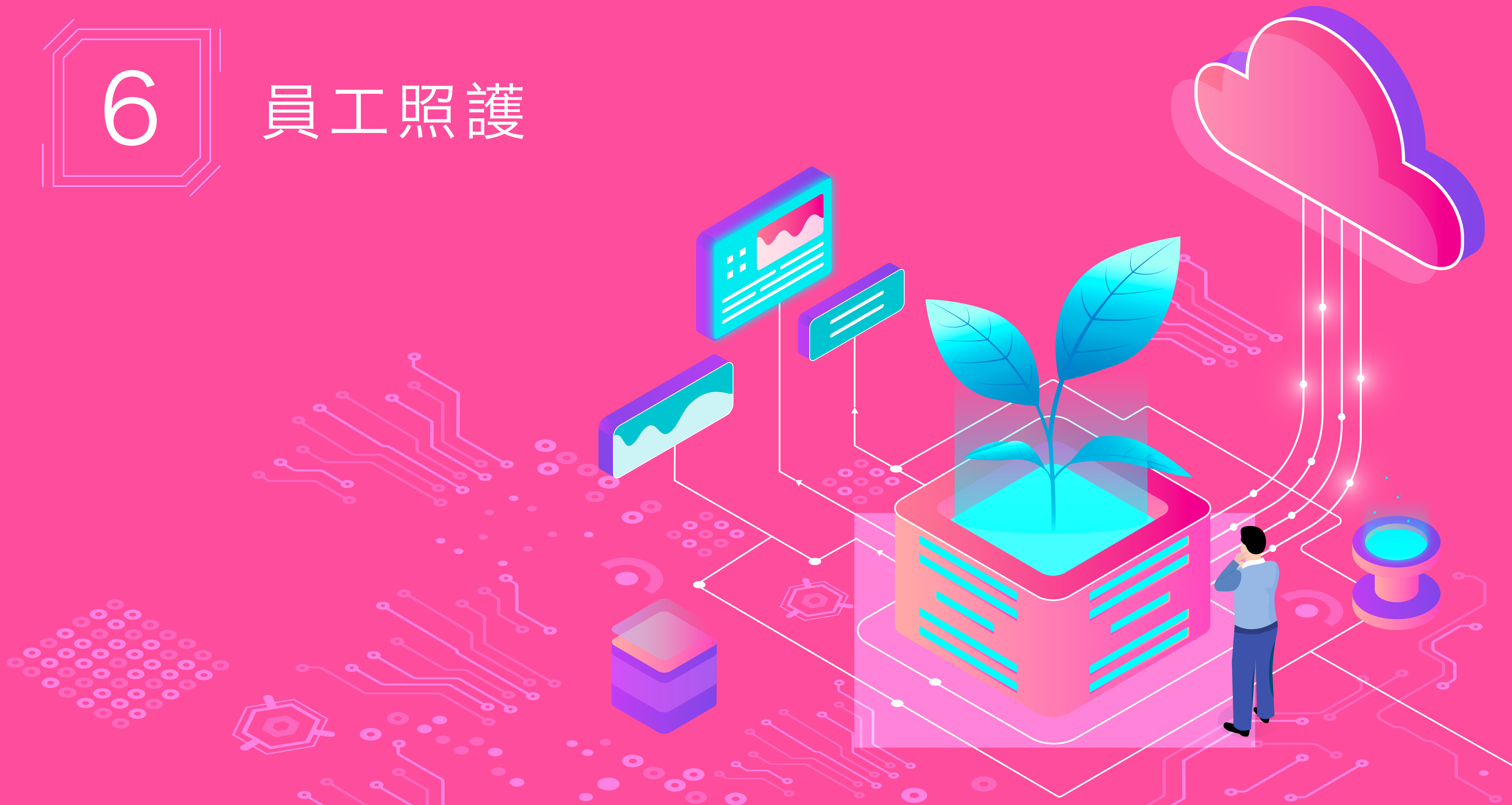
	2022 年	2023 年	2024 年
第三方的水 (百萬公升)	2.8691	3.1467	3.2255
取水密集度 (百萬公升/每百萬元營收)	0.0014	0.0014	0.0012

註：營業收入配合溫室氣體揭露範疇為臺灣地區，使用個體財務數據。
註：我們產業無工業製程用水需求，故取水量為耗水量，皆來自第三方的水，無使用地下水、地表水。
註：取水量以員工人數作為估算基準。



6

員工照護



此章節統計範疇為博弘雲端及旗下子公司之數據，分為臺灣地區及海外地區。

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

博弘雲端視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司依法執行禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。正職員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的參考依據。

6.1.2 人才招聘 (GRI 2-7、2-8、202-2、401-1、405-1、TC-SI-330a.1、TC-SI-330a.3)

截至2024年底止，博弘雲端全體員工共計204人，以勞雇類型劃分則臺灣地區183人，包含正職員工176人、臨時員工7人；海外地區21人，皆為正職員工，無臨時員工。

類型		性別	臺灣	海外
按勞雇契約簽訂年限區別	正職員工	男性	90	15
		女性	86	6
	臨時員工	男性	5	0
		女性	2	0
	員工總人數		183	21
按員工工時區別	全職員工	男性	90	15
		女性	86	6
	兼職員工	男性	5	0
		女性	2	0
	無時數保證員工	男性	0	0
		女性	0	0
	全職員工人數		183	21

註：定義說明

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者（不定期合約）。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者（定期合約）。
- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命（on-call）員工。

員工多元結構

本公司員工（包含海外）男女性占比分別為54%及46%，介於30-50歲，占總人數56%，另依法聘雇身心障礙者2人，且為落實本公司多元平等之理念。

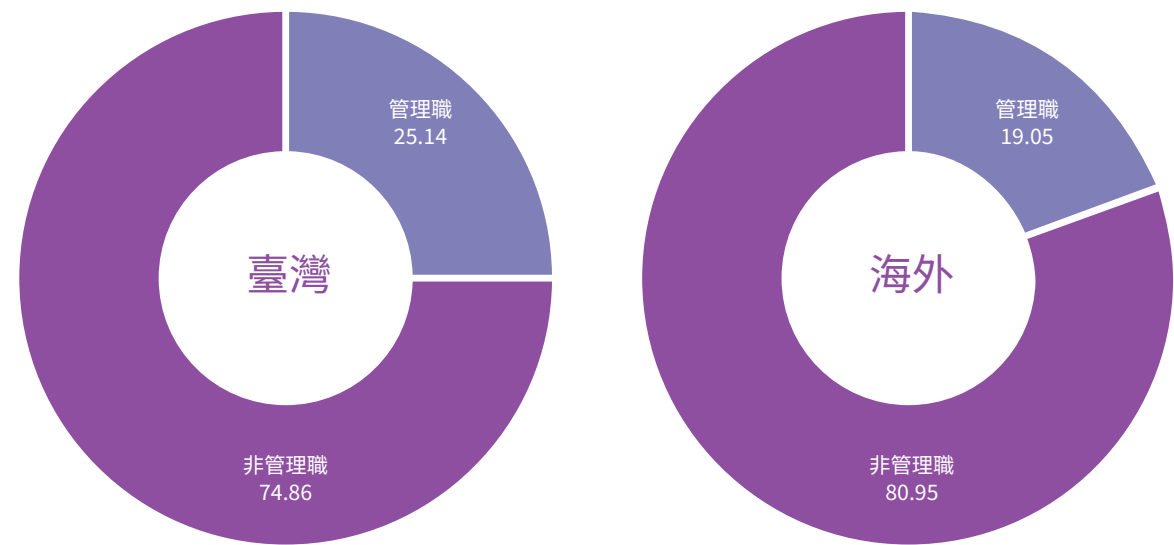
為了促進員工多元化與國際化發展，積極延攬來自全球之專業人才，目前員工組成涵蓋6個國籍，非據點當地員工比例達7.4%；為同步拓展海外市場與強化在地營運基礎，海外員工占總員工人數比重亦達10.3%，體現企業多元用才策略。

於招募非本國籍及海外員工過程中，本公司嚴格遵循各國移民、簽證及勞動法規，並審慎評估可能衍生之法規與行政風險，建構合規且完善之聘僱管理機制。相關措施包括協助申辦簽證、工作證與提供居留協助，同時結合當地組織單位提供在地生活諮詢與支持，協助外籍員工快速適應新環境，建構多元、包容與具支持性的職場文化。

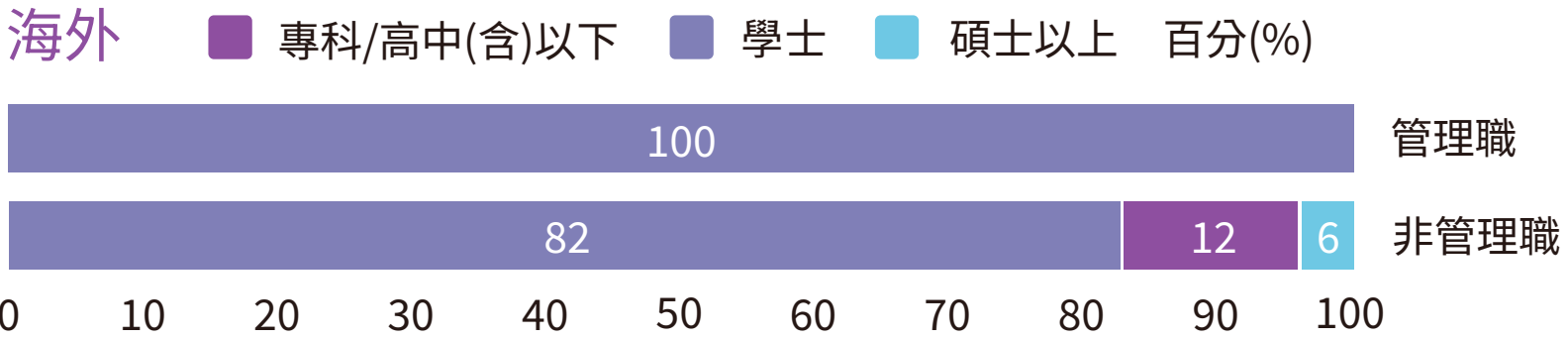
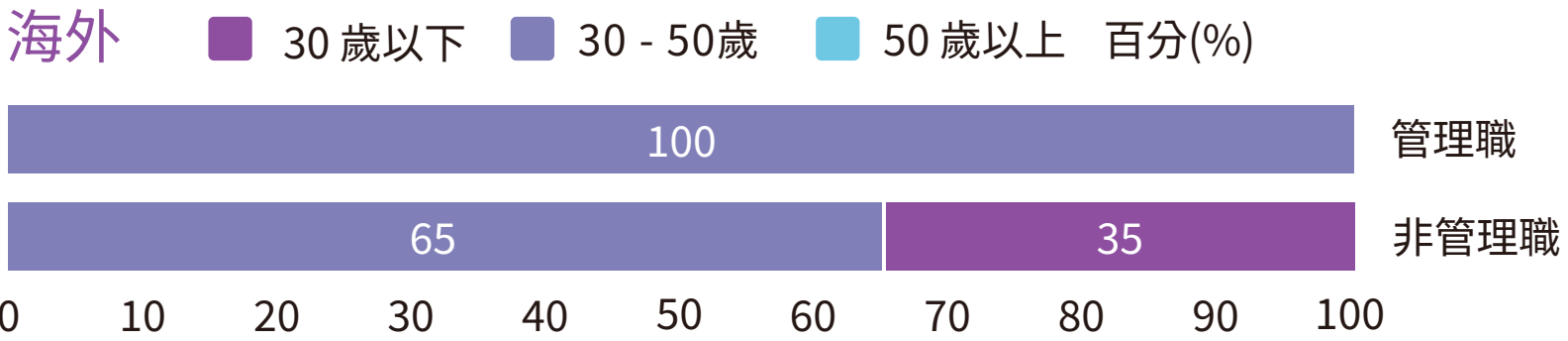
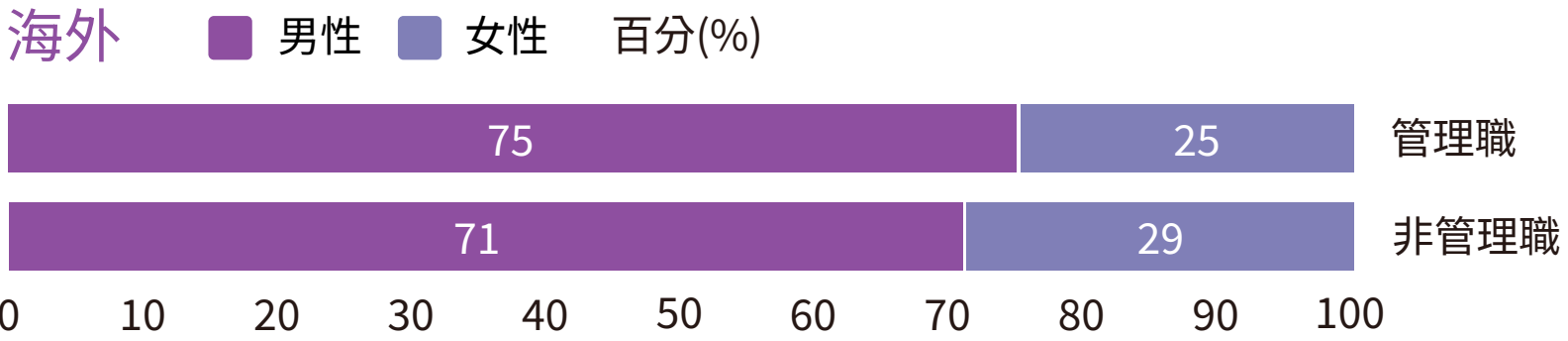
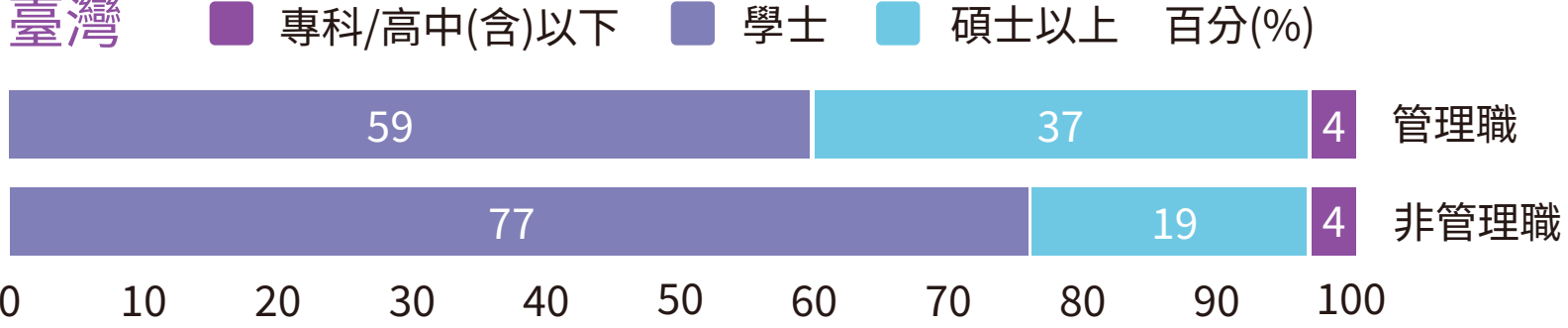
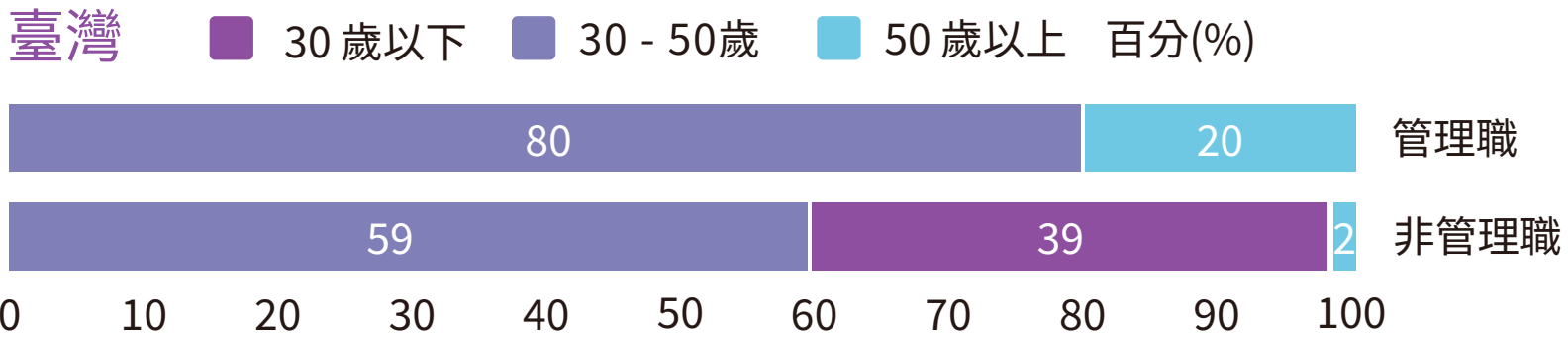
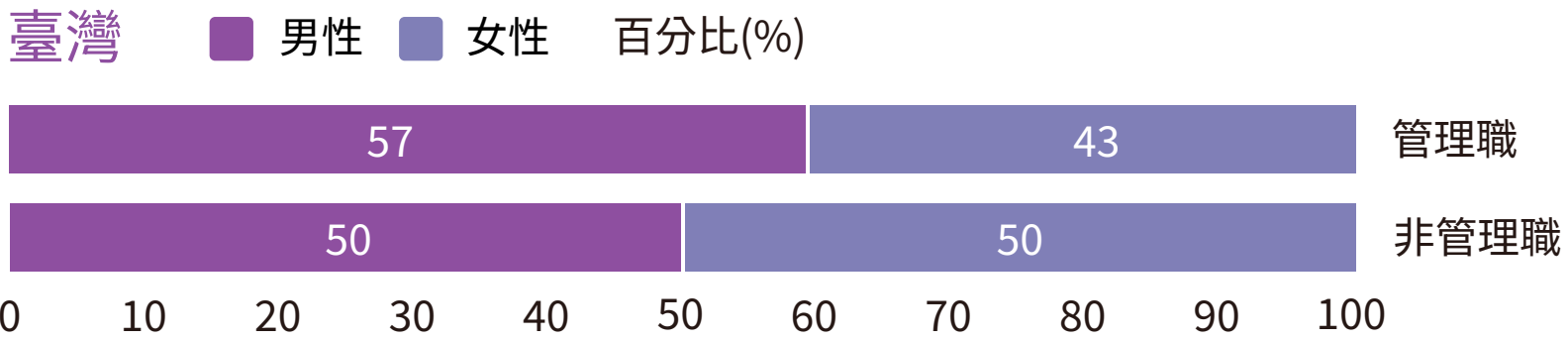
而本公司高階主管以當地員工為主，本年度臺灣地區100%高階主管為當地居民，海外地區100%高階主管為當地居民。

類型	職級別	管理職	非管理職	合計
臺灣	各職能別員工總人數	46	137	183
	各職能別員工總人數佔全體員工百分比(%)	25.14%	74.86%	100%
海外	各職能別員工總人數	4	17	21
	各職能別員工總人數佔全體員工百分比(%)	19.05%	80.95%	100%

2024年底按職能別及多元指標劃分之員工百分比(單位：%)



項目	分類		管理職	非管理職	合計
性別	臺灣	男性	26	69	95
		女性	20	68	88
	海外	男性	3	12	15
		女性	1	5	6
年齡	臺灣	30 歲以下	0	53	53
		30 - 50歲	37	81	118
		50 歲以上	9	3	12
	海外	30 歲以下	0	6	6
		30 - 50歲	4	11	15
		50 歲以上	0	0	0
教育程度	臺灣	碩士以上	17	26	43
		學士	27	106	133
		專科/高中(含) 以下	2	5	7
	海外	碩士以上	0	1	1
		學士	4	14	18
		專科/高中(含) 以下	0	2	2



類別	管理職	非管理職	合計
原住民	0	1	1
身心障礙者	0	2	2
外國籍員工	1	14	15

地區	高階管理階層	
	臺灣	海外
當地人為高階管理階層人數	9	1
非當地人為高階管理階層人數	0	0
高階管理階層總人數	9	1
雇用當地居民為高階管理階層所占百分比	100%	100%

人員流動 (GRI402-1)

本公司秉持與員工共同成長之理念，建立完善招募與人力資源管理制度，重視每位員工的職涯發展，同時尊重個人職涯選擇。2024年度，本公司於臺灣地區共招募新進員工86人，其中男性44人、女性37人；海外地區新進員工共5人，皆為男性，整體新進員工以30至50歲年齡層為主。

同年度，總計有57位員工離職，包含臺灣地區男性23人、女性30人，以及海外地區男性3人、女性1人。離職原因以家庭照顧、居住地搬遷及職涯轉換等個人因素為主。

為保障員工權益並持續精進人力資源管理作為，本公司要求各權責單位主管與離職員工進行面談，深入瞭解離職原因，並彙整作為未來招募策略與留才政策之重要依據，持續打造具吸引力與發展性的職場環境。

博弘雲端資遣預告期

本公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

- 工作3個月以上未滿1年：10日前
- 工作1年以上未滿3年：20日前
- 工作3年以上：30日前

2024年底新進員工總數及百分比

性別	地區	台灣	海外	總計	新進比例 (%)
	年齡	人數	人數		
男性	30 歲以下	25	2	27	24.02%
	30 - 50歲	19	3	22	
	50 歲以上	0	0	0	
	小計	44	5	49	
女性	30 歲以下	13	0	13	18.14%
	30 - 50歲	21	0	21	
	50 歲以上	3	0	3	
	小計	37	0	37	
合計		81	5	86	42.16%

註：當年度新進男性員工總數/當年底員工總數*100%

註：當年度新進女性員工總數/當年底員工總數*100%

2024年底離職員工總數及百分比

性別	地區	台灣	海外	總計	新進比例 (%)
	年齡	人數	人數		
男性	30 歲以下	10	0	10	12.75%
	30 - 50歲	12	3	15	
	50 歲以上	1	0	1	
	小計	23	3	26	
女性	30 歲以下	13	1	14	15.20%
	30 - 50歲	17	0	17	
	50 歲以上	0	0	0	
	小計	30	1	31	
合計		53	4	57	27.94%

註：當年度離職男性員工總數/當年底員工總數*100%。

註：當年度離職女性員工總數/當年底員工總數*100%。

6.1.3 勞資協議 (GRI 2-30)

博弘雲端戮力打造員工與公司之間開放、對等且具建設性的溝通平台，建立多元且暢通之溝通管道，透過定期勞資會議、員工意見調查等方式，積極傾聽員工聲音並即時回應，確保勞工權益獲得充分保障，持續維護穩定與和諧的勞資關係。

本公司未設立工會，亦無簽訂團體協約，惟依勞動基準法規定，定期召開勞資會議，作為溝通與協調重要平台。2024年度共召開勞資會議4次，會議內容涵蓋全體員工關切議題，包括員工人數變動、勞工活動安排、福利項目規劃，以及勞資會議代表之選任與解任等相關事務。

透過制度化之溝通機制與穩定的互動文化，本公司持續強化內部信任基礎與組織凝聚力，促進員工與公司共同成長。

員工溝通管道類型

溝通管道	說明
勞資會議	勞資會議由全體勞工直接選舉出勞方代表，與指派之資方代表共同參與舉辦，本年度共召開4次勞資會議。
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期每三個月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開10次福委會會議。（定期會議4次、臨時會議6次）
意見提案專區	提供同仁反映建議的溝通管道。
內部員工推薦指數 (eNPS) 調查	為瞭解員工對於企業文化、經營策略、公司提供福利及資源、主管的領導風格與各項建議等，定期舉辦員工意見調查。
月會	每月召開全員會議與員工溝通，佈達公司經營策略、營運狀況等，讓員工了解各項短中長期目標，並認知到他們對組織的重要性，與公司一起努力、成長。

2024年度員工意見反饋統計

溝通管道	意見件數	主要反饋內容	已處理件數	未處理件數
勞資會議	1	勞資會議可採取視訊方式舉辦參加	1	0
福委會會議	0	無	0	0
員工意見提案 (月間)	36	員工福利、其他雜問	36	0

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬 (GRI 2-21、405-2、202-1)

博弘雲端重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，各性別的薪資起薪平等，然最終的薪酬（基本薪資加薪酬）則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

非擔任主管職全時員工薪資

項目	博弘雲端
	2024年
非擔任主管職之全時數員工(人數)-年度平均	99
非擔任主管職之全時數員工薪資總額 (新台幣仟元)	103,547
非擔任主管職之全時數員工薪資平均數 (新台幣仟元)	1,046
非擔任主管職之全時數員工薪資中位數 (新台幣仟元)	886

基本薪資員工薪酬比 (女:男)

重要營運據點	管理職	非管理職
臺灣	0.83:1	0.91:1
海外	1.84:1	0.80:1

註：以男性員工的基本薪資 (酬) 為1。

註：管理職定義為M Code主管；非管理職定義為P Code員工。

註：僅計算2024年底在職同仁月全薪，且排除臨時員工薪資資料。

員工薪酬比 (女:男)

重要營運據點	管理職	非管理職
臺灣	0.80:1	0.93:1
海外	1.72:1	0.86:1

註：以男性員工的基本薪資 (酬) 為1。

註：管理職定義為M Code主管；非管理職定義為P Code員工。

註：僅計算2024年底在職同仁，且排除臨時員工參考「非擔任主管職全時員工薪資資料」。

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在臺灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2024年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資。

6.2.2 完善福利措施 (GRI: 401-2、201-3)

博弘雲端重視員工福祉，透過完善且具競爭力之福利制度，強化員工向心力並提升整體人力資源吸引力。本公司提供多項優於法令之福利措施，包括額外休假制度、各類保險補助、婚喪生育慰問金等，全面支持員工於職涯與生活間取得良好平衡。

為使福利制度規劃更貼近員工需求，本公司設有職工福利委員會，專責推動與規劃各項福利措施。全體全職員工皆得享上述福利權益。福利經費來源包括公司每月固定編列之福利金與員工自提部分，統一撥入福委會專戶，並依用途支用於各項活動與補助項目。

福利委員會定期檢視福利金運用成效，透過員工回饋機制持續優化措施內容，確保資源有效運用與員工需求充分回應，建構具支持性與參與感之職場環境。

博弘雲端福利措施

項目	說明
保險	- 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 - 規劃團體綜合保險，包含壽險、意外險、醫療險、癌症險、海外差旅險等保障
優於法令的給假福利	- 符合勞動基準法給予特休假 - 通過試用期者給予家庭日、Meaningful Day各1天，並提供家庭日津貼。到職第二年度起給予家庭日、Meaningful Day各2天。到職第三年度起給予家庭日、Meaningful Day各3天
員工持股	- 本公司重視員工權益，為提升員工向心力與歸屬感，透過設置員工認股權憑證方式，鼓勵員工參與公司經營成果，分享企業成長果實 - 本公司為吸引及留任公司所需專業人才，並激勵及提昇員工向心力，以共同創造公司及股東之利益，按公司法一百六十七條之二之規定，訂定本公司員工認股權憑證發行及認股辦法 2022年度員工認股權憑證發行總額為1,250,000單位，分別於2023及2024年執行完畢 - 本公司為吸引及留任公司所需專業人才，並激勵及提昇員工向心力，以共同創造公司及股東之利益，按公司法一百六十七條之二之規定，訂定本公司員工認股權憑證發行及認股辦法 2022年度員工認股權憑證發行總額為1,250,000單位，分別於2023及2024年執行完畢

項目	說明					
補助金或津貼	- 生育補助 - 三節獎金	- 生日禮金 - 婚喪禮金	- 健康檢查 - 運動津貼	教育訓練		
其他福利活動	- 員工旅遊 - 舒壓按摩 - 多元社團 (如桌遊社、登山社、籃球社等)，並補助社團經費 - 多元溝通，如員工淨推薦指數調查 (eNPS)、全體員工月會、意見提問管道 - 員工培訓，如證照補助、讀書會、專業技術分享會 - 舒適辦公環境，並提供辦公室零食、咖啡、牛奶、豆漿，免費健身房及游泳池、開放式工作區域	- 免費電影票 - 部門聚餐	- 每月生日慶生 - 每月下午茶	- 尾牙活動 - 公益活動	- 聖誕活動 - 諮詢服務	- 彈性工時 - 電子與實體圖書館

退休福利制度

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在臺灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。

退休制度		提撥情形
新制	臺灣地區員工依據臺灣勞動基準法及勞工退休金條例，於2005年7月1日 (含) 後入職之員工，享有新制退休金年資	依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」
舊制	臺灣地區符合條件之外籍同仁依據臺灣勞動基準法及勞工退休金條例，提撥舊制退休金	依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額2%，存至臺灣銀行之「勞工退休準備金專戶」

6.2.3 友善育兒職場 (GRI 401-3)

博弘雲端致力於打造友善、包容的育兒支持環境，除依法提供育嬰留職停薪假外，亦主動規劃多項貼近員工需求之家庭支持措施，協助育兒員工兼顧工作與家庭生活。

為減輕育兒負擔，本公司提供生育補助與彈性上下班機制，提升工作時間彈性與安排自主性；另於辦公場所設置哺集乳室，空間內配備冰箱及相關便利設施，提供哺乳期女性員工私密、安全且舒適之哺乳環境，讓同仁安心持續母乳哺育，無後顧之憂。

透過上述制度與設施之建置，展現對性別平權與家庭友善職場之重視，持續推動多元與共融的職場文化，2024年度本公司申請育嬰留停的復職率為100%，所有的員工皆在育嬰留停假結束後回到公司。

育嬰假人員分析

	2024年		
	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數 (A)	3	5	8
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	1	1	2
當年度育嬰留停應復職人數 (C)	1	0	1
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	1	0	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後12個月仍在職員工人數 (F)	0	0	0
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	33.33%	20%	25%
復職率 (%) (=D/C)	100%	0%	0%
留任率 (%) (=F/E)	0%	0%	0%

註：僅提供2024年度育嬰假人員分析，一位女性復職日為2025年5月2日。

6.3 人才培育與發展

6.3.1 培育訓練 (GRI 404-1、404-2)

博弘雲端重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。學習管道與培訓課程請詳見下方。

教育訓練課程類型

課程類型	培訓內容			
新人通識課程	• 新進同仁教育訓練	• 公司各部門介紹	• 經營理念分享	
法令通識課程	• 性平三法重點	• 職場健康課程	• 從業道德規範	• 資安及個資教育訓練

技術專業課程	• AICOM Product Training Day • GCP雲端基礎概念課程 • AWS雲端基礎概念課程 • Certified Kubernetes Administrator (CKA) and Certified Kubernetes Security Specialist (CKS)	• O.D.S. Training Kick-off • 資訊安全工程師中級研習班 • ISO/IEC 27001：2022 Lead Auditor Course	• SQL資料分析
其他類型專業課程	• 發行人證券商證券交易所會計主管初任進修班 • 董事會及功能委員會 (審計、薪酬) 法規解析與稽核重點 • 理解董事會運作常見實務缺失 • 印花稅備查之準備 • 企業初任內部稽核人員職前訓練研習班 • 公開發行內稽人員 (含代理) 初任進修課程 • 迎戰IFRS永續揭露準則元年-國際IFRS永續揭露準則解析與企業因應對策 • 商務策略學會：學會佈局放大商業價值商務簡報技巧		
主管課程	• 經理人內線交易防制研習課程 • 2024新任主管訓練課程	• 2024跨世代領導與溝通課程 • 從專業走向管理	
休閒生活	• 擺脫健檢紅字、輕鬆吃出健康	• 職場貴人妝	• 穿出職場好運
個人成長	• MY Color S察顏悅色 (解盤) 工作坊		

開課名稱、受訓人次及受訓時數總覽

2024年底員工總人數204人，總共開設37班次課程，共累積3,337人時數，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。

類別	課程名稱 (a)	受訓人次 (b)	課程時數 (c)	總計受訓時數
內部訓練課程	2024年度資安及個資教育訓練課程	182	1.5	273
	2024新任主管訓練課程	8	6	48
	2024跨世代領導與溝通課程	34	8	272
	AICOM Product Training Day	113	2.5	282.5
	MY Color S察顏悅色 (解盤) 工作坊	71	4	284
	Session 1 GCP Overview , IAM & Networking	74	1	74
	Session 2 GCP Core Service - 運算資料庫, 儲存	62	1.5	93

內部訓練課程	公司各部門簡介	83	4	332
	自有服務O.D.S. Training Kick-off	63	2	126
	性平三法重點	21	1.5	31.5
	性平三法重點	4	2	8
	穿出職場好運	39	2	78
	從專業走向管理	45	8	360
	從業道德規範	191	1	191
	新進同仁教育訓練	104	1.5	156
	經理人內線交易防制研習課程	11	3	33
	經營理念分享	66	1.5	99
	擺脫健檢紅字、輕鬆吃出健康	47	2	94
	職場健康-主管篇	43	1	43
	職場貴人妝	23	2	46
外部訓練課程	1. 董事會及功能委員會(審計、薪酬)法規解析與稽核重點 2. 最新「年報／永續資訊／財報繪製」相關法令彙析與內控管理實務 Certified Kubernetes Administrator (CKA) and Certified Kubernetes Security Specialist (CKS) Certified Kubernetes Administrator (CKA) Exam	1	3	3
	ISO/IEC 27001:2022 Lead Auditor Coures	1	2	2
	SQL資料分析	1	2	2
	公司治理與證券法規	1	40	40
	公開發行內稽人員(含代理)初任進修課程	2	8	16
	企業初任內部稽核人員職前訓練研習班	1	12	12
	印花稅備查之準備	1	18	18
	迎戰IFRS永續揭露準則元年-國際IFRS永續揭露準則解析與企業因應對策	1	18	36
	商務策略學會：學會佈局放大商業價值商務簡報技巧	1	3	3

外部訓練課程	理解董事會運作常見實務缺失	1	3	3
	發行人證券商證券交易所會計主管初任進修班	1	30	30
	經理人內線交易防制研習課程	1	3	3
	資訊安全工程師中級研習班(台科大專班)	3	32	96
合計				3,337

各性別平均受訓時數

性別	2024年
男性	15.41
女性	17.46

(單位:小時)

註:平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數
註:我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異。

2024年各職級平均受訓時數

職級	2024年
管理職	22.45
非管理職	14.35

(單位:小時)

註:平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

員工退休或離職過渡協助政策

本公司關注員工全生命週期之發展與照顧，理解退休轉換期可能伴隨身心理壓力與生活適應挑戰，例如：因離開職場產生的生活重心變動、經濟來源中斷、家庭互動調整及健康議題等。雖本公司目前員工年齡層相對年輕，尚無達退休年齡之員工，惟未來將持續優化退休規劃及教育措施，協助員工提早認識退休生活面臨之轉變與挑戰，逐步建構完整的退休準備機制。

此外，針對因組織調整或其他不可抗力因素所致之非自願離職員工，本公司除依法給付資遣費外，亦主動提供非自願離職證明，以協助員工申請政府失業給付，並串聯公部門就業協助資源，協助員工降低待業期間的心理與經濟壓力，展現對員工職涯轉銜與基本保障之高度重視。

6.3.2 績效考核 (GRI 404-3)

博弘雲端有完善之人力資源管理制度，透過新進人員試用期滿考核及全體員工之年度績效評核，真實反映員工工作表現，協助員工持續自我精進與專業成長。

此外，本公司設有員工獎懲辦法，明定獎懲適用情形及申報程序。對於員工在職場上之傑出表現或違規行為，將由所屬部門主管提報獎懲呈報表，經總經理核定後辦理公告。確保管理制度之公正性與激勵效益，促進組織與人才同步發展。

員工完成年度考核之情形

2024年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，各性別符合年度績效考核資格的全職員工除當年度留職停薪外，皆100%完成年度績效考核。

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理 (GRI 403-1~403-8)

前言

本公司重視工作者健康與安全，視其為營運穩定與企業永續之重要基石。職場中任何潛在的安全或衛生風險，不僅可能對員工及外部工作者的健康與生活造成衝擊，亦可能對公司營運與經濟造成影響。為此，本公司制定安全衛生工作守則，並設置職業安全衛生專責人員，負責職安衛制度之規劃、執行與管理。

本公司定期執行職場風險辨識與評估，並進行管理程序與預防措施之效益檢討，藉由制度化流程強化職場安全治理，預防職業災害發生。根據《職業安全衛生管理辦法》規定，本公司經評估為第三類之低度風險事業單位，依法無須設置職業安全衛生委員會，惟仍持續依照法規標準進行相關安全衛生管理作業，確保所有工作場域符合健康、安全與合規標準。

工作者溝通與通報機制

為強化職場安全文化與建立透明之溝通機制，本公司設有獨立之職業安全衛生通報機制，提供工作者反映與諮詢管道。員工可洽詢公司職業安全衛生專責人員或透過職安信箱osha@nextlink.com.tw反映職業安全衛生相關疑慮、檢舉違反管理控制程序之行為，或提出制度性改善建議，確保通報機制具有保密性與回應機制。

職業安全衛生風險評估

博弘雲端每年定期實施一次職業安全衛生內部檢視，透過檢視程序確認制度落實情形，以強化職安衛管理效能與持續改善之作為。

依據本公司安全衛生工作守則，如遇事故發生，立即實施應變作業，並以最迅速之方式通報雇主、工作場所負責人、職業安全衛生人員及其他相關人員，確保災害初期可獲及時掌控與處置。

此外，若發現工作場所潛藏之職安衛風險，可主動通報相關人員。當現場發生立即性危險時，工作者亦可在不影響他人安全前提下，暫停作業並退至安全區域，並即時通報直屬主管及職業安全衛生人員。

職安衛教育訓練

博弘雲端為雲端資訊服務業，營運於一般辦公大樓，為降低職業災害與意外風險，針對新進員工實施職業安全衛生教育訓練與宣導，提升員工安全衛生認知的基礎，新進員工入職安全說明如下：

- 大樓逃生與設備：介紹逃生路線、緊急出口及滅火器使用。
- 火災應變：講解撤離原則與消防演練。
- 地震與電梯逃生：說明地震「趴下、掩護、穩住」原則及電梯應變。
- 過勞預防：提供久坐與壓力管理建議，介紹健康促進計畫。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數
職業安全衛生教育訓練與宣導	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	全體員工	總計 104 小時

健康檢查與身心保護措施

博弘雲端重視員工健康管理與職場健康促進，規劃安排優於《勞工健康保護規則》法規之健檢內容與每二年進行健康檢查，協助員工及早發現潛在健康風險，並鼓勵全體同仁關注自我健康狀況。

鑑於本公司員工多數從事長時間辦公室內工作，涉及長時間久坐、頻繁使用電腦及高專注力的腦力負荷，為預防肌肉骨骼疾病與過負荷造成之職業健康問題，公司特別執行肌肉骨骼症狀、過勞量表之調查，了解員工之健康現況與潛在風險。

依據調查結果，後續進行健康管理與職業相關之身心保護措施與規劃健康促進活動，建構全方位員工身心健康支持系統，營造健康、安全且具永續性的工作環境。

職業身心健康服務

1.臨場醫護健康服務

與醫療機構合作，安排臨場醫護人員定期到辦公室提供簡易健康諮詢，確保員工能即時獲得健康指導支持。

2. 心理健康支持計畫

推行員工協助計畫 (EAP)，提供專業心理諮詢服務，協助員工處理工作壓力、情緒管理或個人問題，確保心理健康。

健康促進活動項目	活動說明及成效	
健康餐盒訂購服務	提供少鹽、少油、營養均衡的美味餐盒，兼顧美味與健康，用心守護同仁的飲食與健康。	
多元化運動社團活動	我們設有多個運動社團，包括籃球社、慢跑社、瑜珈社、Zumba社及登山社，鼓勵員工積極參與，促進身心健康並增進同事間的互動。每週皆有舉辦社團課程，同仁皆可自由選擇參與社團，藉此拓展運動興趣及培養運動習慣。	
	2024年社團參與狀況	
	社團名稱	參與狀況
	籃球社	總參與人次 824 人；總參與時數 1,648 小時
	慢跑社	總累計公里數 1,374 公里
	瑜珈社	社團總人數 52 人
	Zumba社	共開課40堂，總參與人次82人
	登山社	共舉辦4次登山社團活動，總參與人次47人
運動津貼	我們提供運動津貼，鼓勵同仁參與運動賽事，藉此不僅建立良好健康習慣，亦在挑戰與完成賽事過程中獲得心靈上的成就與滿足。	
免費健身房及游泳池設施	我們提供健身房及游泳池供員工免費使用，員工可於下班後或休息時間利用這些設施進行鍛鍊，改善久坐帶來的健康問題並提升整體體能。	
安排健康講座	邀請專業營養師，分享如何根據體檢報告的指標調整飲食，針對高血壓、血脂異常、血糖偏高等常見問題，提供實用又好吃的飲食建議，一起邁向更健康的自己。	
防疫措施	2024年疫情雖已趨緩，但仍有零星確診案例，為保護同仁健康，如有同仁確診，在健康狀況允許下請其居家上班，並優先採用視訊會議，減少員工移動與近距離接觸，以降低辦公室群聚感染的風險。此外，辦公室亦依確診情況，定期進行環境消毒。	

6.4.2 職業傷害與職業病 (GRI 403-9、403-10)

博弘雲端員工於2024年度無職業傷害、職業病、虛驚事件事故發生，依據勞動部職業病分類標準包括物理性、化學性、生物性、人因性、社會心理性危害，本公司亦未發生相關事件，本報告所載之統計數據僅涵蓋博弘雲端之正式員工，不包含供應商、承攬商或其他非本公司編制之外部人員。

員工職業傷害與職業病統計表

統計項目 (單位)	2024 年	
	臺灣	海外
工作總時數 (小時)	336,624	39,872
職業傷害死亡人次 (次)	0	0
職業傷害死亡比率 註1	0	0
嚴重職業傷害人次 (次) 註2	0	0
嚴重職業傷害比率 註3	0	0
可記錄事故人次 (次) 註4	0	0
可記錄事故比率 註5	0	0
職業傷害死亡人次 (次)	0	0
職業疾病發生率 註6	0	0

註1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×200,000。

註2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於6個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

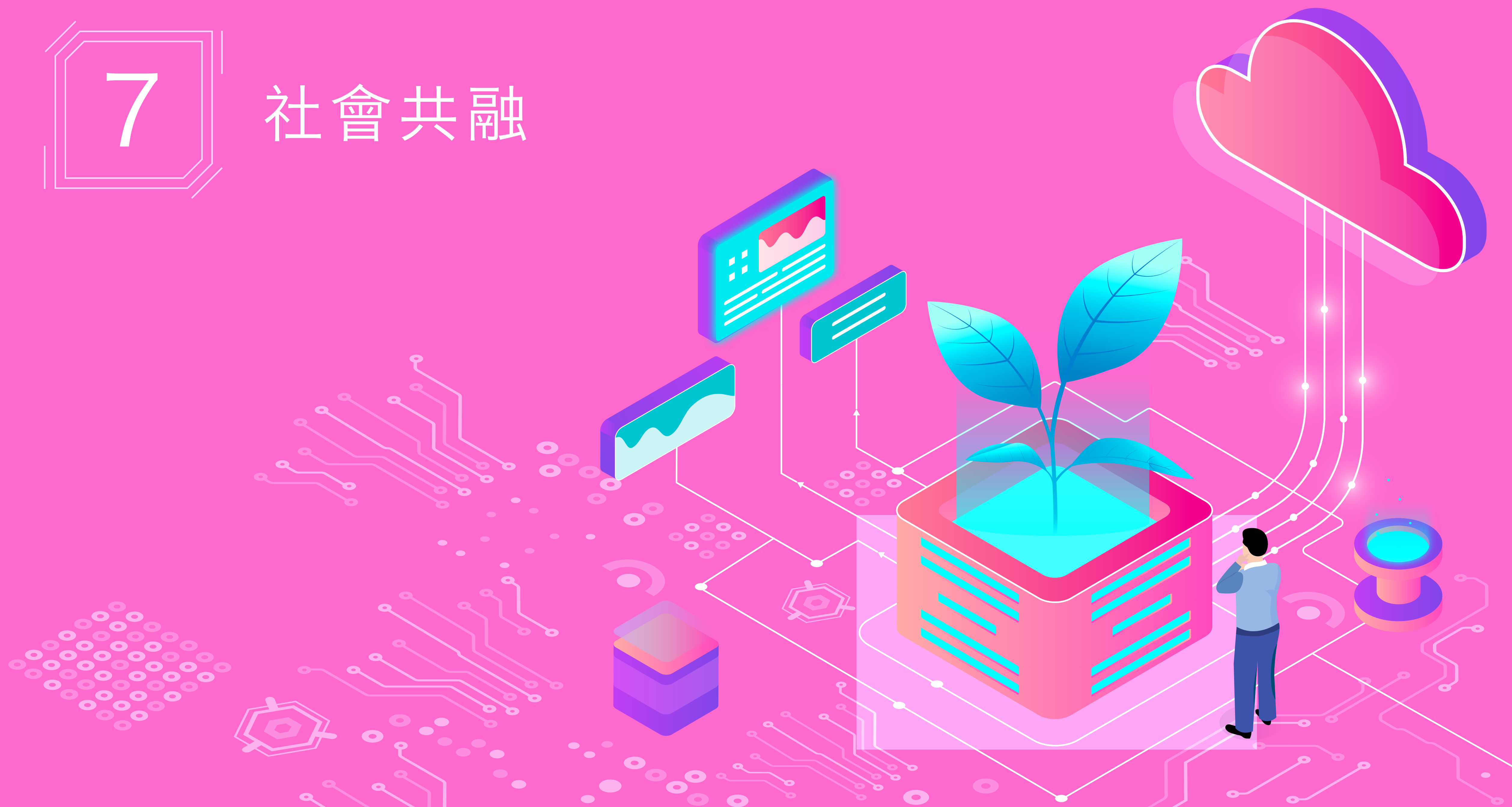
註4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×200,000。

7

社會共融



7.1 社會投資

7.1.1 社會投資策略

博弘雲端投入企業資源，同時邀請同仁協作，共同參與現金捐獻、捐血、舊鞋舊衣捐贈等計畫，透過多項專案活動，結合長期合作的機構與場域，希望能提升對於利害關係人之正面影響力。

2024年社會參與專案及資源投入狀況

捐贈種類	投入數量	
	數量	單位
現金慈善捐贈 註	52,420	元
捐血	4,500	cc
舊鞋舊衣捐贈	34	袋

註：公益月活動(慈善捐款) - 20位同仁 - 43,300元及跑步捐款活動(累計跑步912公里) - 中華民國腦性麻痺協會 - 捐款9,120元。

2024年社會影響力

博弘雲端為在地深耕的雲端服務企業，我們長期關注營運之社會連結與居民福祉，提升公司能見度與認同感，並增進員工與社區居民間的交流，2024年積極參與台北國際龍舟錦標賽(小型龍舟混合)及南港軟體園區盃籃球賽，由員工組成「雲上行舟隊」與「Nextlink籃球隊」參賽，展現企業精神並以實際行動支持社區運動文化。



2024年社會參與專案實績

實踐大學：遠距教學與資訊安全的雙重升級

專案簡介：實踐大學在我們的協助下，升級至Google Workspace的Teaching and Learning Upgrade方案。此舉不僅解決了自建郵件伺服器空間不足與資安防護力低的問題，還提升了遠距教學的應變能力與資訊安全，降低了人力與系統維護成本，並強化了學校的國際化發展。

利害關係人：實踐大學(臺北與高雄校區)、宏庭科技(技術合作夥伴)、Google Workspace(雲端平台提供者)、教職員與學生(服務使用者)

專案成果：讓教職員不被異地辦公影響行政效率、順暢進行線上大型會議與教學，並在資訊安全的前提下完成工作與管理教材，實踐大學在宏庭科技的協助下導入Google Workspace for Education – Teaching and Learning Upgrade 方案，帶來下列效益：

- 系統性取代自建郵件伺服器與檔案伺服器，解決空間，節省50%維護成本、優化教師與行政人員遠距辦公與教學體驗。
- 降低成本，強化資安機制，有效防範駭客入侵與惡意郵件，保護師生資訊安全。
- 教職員能在多地靈活登入系統，進行課務管理、教學互動與大型會議，無需擔心教學中斷或資料遺失，使線上教學零落差，遠距交流順暢。
- 導入彈性高、快速，可依各系所或各處室之需求導入。不限授權數、無需全校申請。

福智團體：雲端協作促進宗教與公益事業發展

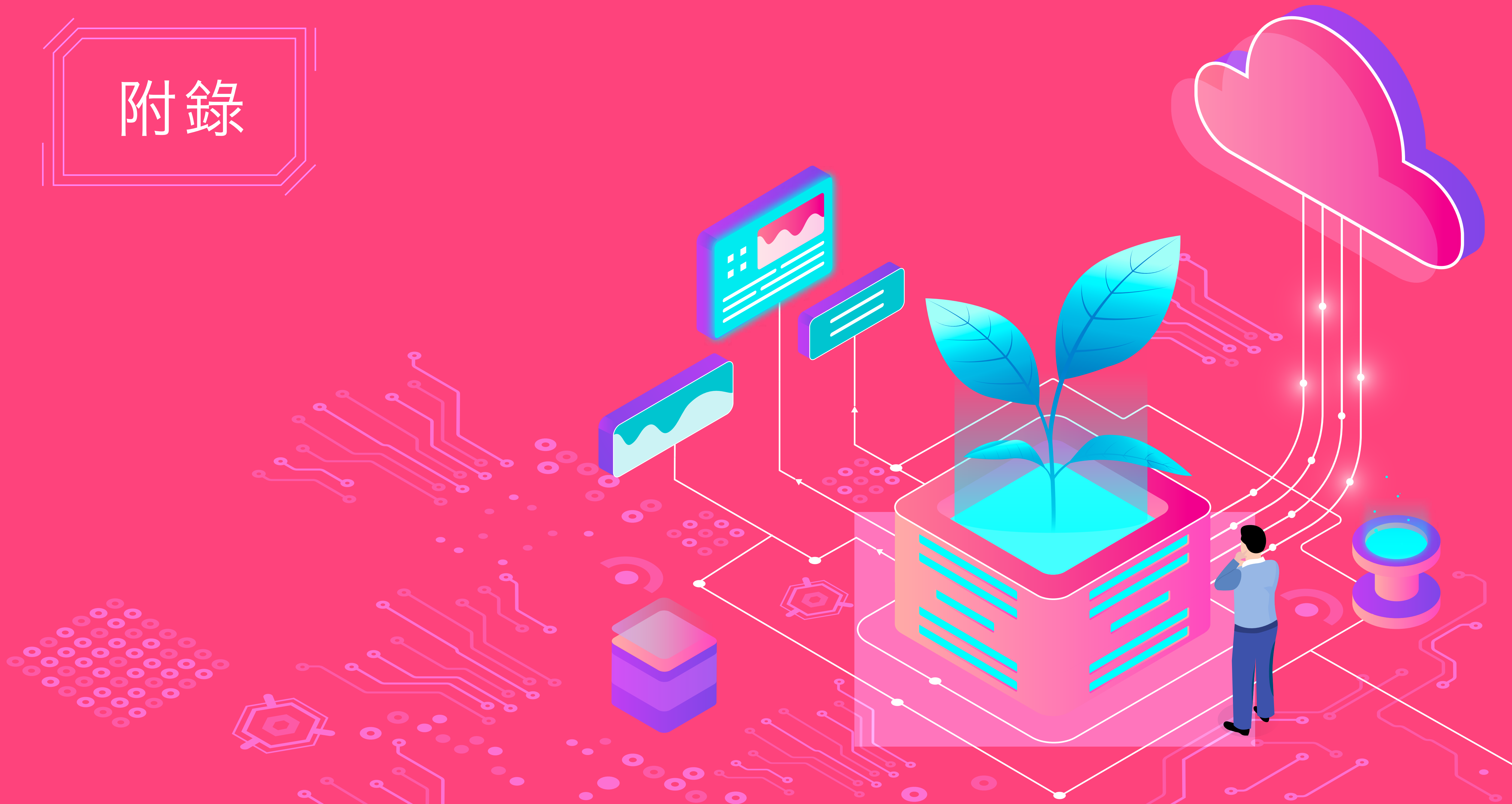
專案簡介：福智團體導入 Google Workspace，實現組織內部的高效協作與資訊整合。透過雲端工具，福智能夠更有效地推動教育、文化與公益事業，提升了整體運作效率與社會影響力，展現了宗教團體在數位轉型中的積極角色。

利害關係人：福智團體(宗教與公益組織)、Google Workspace(雲端平台提供者)、志工與信眾(服務使用者)

專案成果：在Nextlink技術支援下，從前由義工協助無法達到即時快速網頁部署，在經過架構優化後，福智對於網站的掌握度更高，人力成本及建設費用大幅縮小。人力成本節省30%、全年省下 4,000美金、即時快速網頁部署。



附錄



GRI準則索引表

使用聲明：博弘雲端已依循GRI準則報導2024年1月1日至12月31日期間的ESG資訊
適用GRI 1：基礎2021

一般揭露項目

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
GRI 2：一般揭露	2-1 組織詳細資訊	1.2.3 基本資訊	06	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	03	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	03	
		1.1.7 聯絡資訊	03	
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	03	
	2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信	03	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.1 產業概況	29	
		3.1 產品創新研發及數位責任	23	
	2-7 員工	1.2.3 基本資訊	06	
		6.1.2 人才招聘	37	
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才招聘	37	
	2-9 治理結構與組成	2.1.1 治理架構	14	
		2.1.2 功能性委員會	17	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 治理架構	14	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1.1 治理架構	14	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 利害關係人議和	07	
		2.1.2 功能性委員會	17	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4 重大議題管理	09	
		2.1.2 功能性委員會	17	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	09	
		2.1.2 功能性委員會	17	
	2-15 利益衝突	2.1.1 治理架構	14	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.1.2 功能性委員會	17	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.1 治理架構	14	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.1 治理架構	14	
	2-19 薪酬政策	2.1.1 治理架構	14	

	2-20 薪酬決定流程	2.1.1 治理架構	14	
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	39	
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	04	
	2-23 政策承諾	2.3.1 誠信經營	19	
		2.3.2 人權政策	20	
	2-24 納入政策承諾	2.3.1 誠信經營	19	
		2.3.2 人權政策	20	
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	12	
		2.4 風險控管及應對	20	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3.1 誠信經營	19	
GRI 3：重大主題 2021	2-27 法規遵循	2.3.3 法規遵循	20	
	2-28 公協會的會員資格	1.2.3 基本資訊	06	
	2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議合	07	
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	39	
	3-1 決定重大主題的流程	1.4 重大議題管理	09	
	3-2 重大主題列表	1.4 重大議題管理	09	

特定主題揭露項目

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2.1 經濟收入與分配	18	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5.1 氣候變遷風險機會	32	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	40	
	201-4 取自政府之財務援助	2.2.1 經濟收入與分配	18	
GRI202：市場地位2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	39	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才招聘	37	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	不適用		
	203-2 顯著的間接經濟衝擊			
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	不適用		本公司因保密不予揭露
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3.1 誠信經營	19	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3.1 誠信經營	19	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3.1 誠信經營	19	

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
GRI 206:反競爭行為 2019	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3.1 誠信經營	19	
		3.1.1創新與反競爭	25	
GRI 207:稅務2019	207-1 稅務方針	不適用		
	207-2 稅務治理、管控與風險管理			
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理			
	207-4 國別報告			
GRI 301:物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	不適用		
	301-2 使用回收再利用的物料			
	301-3 回收產品及其包材			
GRI 302:能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2 能源管理	33	
	302-2 組織外部的能源消耗量	5.2 能源管理	33	
	302-3 能源密集度	5.2 能源管理	33	
	302-4 減少能源消耗	5.2 能源管理	33	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	5.2 能源管理	33	
GRI 303:水與放流水2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.4.1 水資源管理	35	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.4.1 水資源管理	35	
	303-3 取水量	5.4.1 水資源管理	35	
	303-4 排水量	5.4.1 水資源管理	35	
	303-5 耗水量	5.4.1 水資源管理	35	
GRI 304:生物多樣性 2016	304-1 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	不適用		
	304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊			
	304-3 受保護或復育的棲息地			
	304-4 受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保護名錄的物種			
GRI 305:排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	34	
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	34	
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	34	
	305-4 溫室氣體排放強度	5.3.1 溫室氣體盤查	34	

	305-5 溫室氣體排放減量	不適用		本公司進行規劃溫室氣體管理策略，並預計於 2025 年完成 2024 年度溫室氣體排放盤查，確立 2024年為基準年，進一步制定具體之減量目標與執行計畫，積極推動溫室氣體排放管理與減量行動。
	305-5 溫室氣體排放減量	不適用		
	305-6 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	不適用		
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及其它顯著的氣體排放			本公司不屬於〈空氣污染防治法〉應申報空氣污染物之列管對象，因此無空氣污染排放紀錄。
GRI 306:廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊			
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理			
	306-3 廢棄物的產生			
	306-4 廢棄物的處置移轉			
	306-5 廢棄物的直接處置			本項目之「廢棄物」，指一般生活廢棄物。由於本公司位於商業辦公大樓，相關廢棄物皆由大樓配合之清運單位統一處理，目前尚無廢棄物統計數據，相關的廢棄物管理措施亦有待進一步規劃與落實。
GRI 308:供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4. 永續供應	29	本公司目前尚未採用環境標準篩選/評估，未來將會持續更新。
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4. 永續供應	29	
GRI 401:勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才招聘雇	37	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利。	6.2.2 完善福利措施	40	
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	40	
GRI 402:勞資關係 2018	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.1 人力管理	37	
GRI 403:職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.4.1 職業安全衛生管理	43	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.1 職業安全衛生管理	43	

GRI 403:職業安全衛生 2018	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	43	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4.1 職業安全衛生管理	43	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4.1 職業安全衛生管理	43	
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	43	
	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	6.4.1 職業安全衛生管理	43	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4.1 職業安全衛生管理	43	
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	44	
GRI 404:訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.1 培育訓練	41	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	41	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2 績效考核	43	
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	6.1.2 人才聘雇	37	
		2.1.1 治理架構	14	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	39	
GRI 406:不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	2.3.2 人權政策	20	
GRI 407:結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.3.2 人權政策	20	
GRI 408:童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.3.2 人權政策	20	
GRI 409:強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.3.2 人權政策	20	
GRI 410:保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	不適用		本公司無保全事件之重大衝擊事件。
	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練			
GRI 411:原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	2.3.2 人權政策	20	本公司無涉及原住民權利侵害事件。
GRI 413:當地社區 2016	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	7. 社會共融	46	
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	7. 社會共融	46	

GRI 414:供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4. 永續供應	29	本公司目前尚未採用社會標準篩選/評估,未來將會持續更新。
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4. 永續供應	29	
GRI 415:公共政策 2016	415-1 政治捐獻	不適用		本公司無相關情事。
GRI 416:顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	不適用		本公司無違反各國產品與服務相關之健康與安全性法規。
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			
GRI 417:顧客健康與安全 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.1 產品創新研發及數位責任 2.3.3 法規遵循	23	本公司無違反產品與服務相關之資訊標示法規。
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件			
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件		20	
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	3.1.3 客戶隱私保護	26	本公司無發生違反客戶隱私之相關情事。

SASB指標索引表

主題	代碼	揭露指標	回應章節與說明	頁數
硬體基礎設備的環境足跡	TC-SI-130a.1	(1)總能源消耗 (2)來自電網的比例 (3)來自再生能源的比例	5.2 能源管理	33
	TC-SI-130a.2	(1)總取水量 (2)總耗水量及其在高度或極高度水資源壓力區的比例	5.4 水源管控	35
	TC-SI-130a.3	如何將環境考量整合在數據資料中心的策略規劃之中	博弘雲端為雲端服務業,資料全數建置於雲端環境,因此無自建數據資料中心。	不適用
資訊隱私和表達自由	TC-SI-220a.1	與行為定向廣告和用戶隱私相關之政策及措施	3.1.3 客戶隱私保護	26
	TC-SI-220a.2	資料被用於二次使用的用戶數量		
	TC-SI-220a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理所致現金方面損失		
	TC-SI-220a.4	(1) 執法單位索取用戶資訊的次數 (2)被索取用戶資訊的用戶數量 (3) 用戶資訊被揭露事件次數占比		
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求監控、阻擋、內容過濾或審查之國家名單列表		
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1) 資料外洩次數 (2)個人可識別資訊受影響之資料外洩事件占比 (3) 受影響之用戶數量	3.1.2 資訊安全管理	26
	TC-SI-230a.2	如何辨識並處理資料安全風險,包含採用的第三方網路安全標準		

招募和管理全球多元化及技術性勞工	TC-SI-330a.1	(1) 外國籍員工 (2)海外員工的比例	6.1.2 人才聘雇	37
	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	6.1.2 人才聘雇	37
智慧財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處理所致現金方面損失	3.1.1 創新與反競爭	25
管理技術中斷帶來的系統性風險	TC-SI-550a.1	(1) 效能問題次數 (2)服務中斷各別次數 (3)用戶服務總中斷時次數	2.4 風險控管及應對	20
	TC-SI-550a.2	與運作中斷相關的營運持續性風險		

上市上櫃公司氣候相關資訊

1.氣候相關資訊執行情形：

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

適用GRI 1：基礎2021

項目	執行情形
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。	本公司為因應氣候的高度不確定性與政策、市場的快速變化，並及時掌握和推估氣候變化造成的可能影響，定期召集各部門高階主管辨識重大氣候風險與機會。同時也進一步評估洪水、乾旱、颱風與高溫可能對各營運據點帶來的風險，期能掌握外在環境的氣候變化與市場動態，更全面地考量整體的營運策略規劃。 董事會轄下成立「永續發展委員會」，由董事會委任具備企業永續專業知識與能力之獨立董事二名及永續長所組成，定期召開會議，負責制定、推動及強化公司及各子公司永續發展（包括氣候相關議題）重要政策之行動計畫與資本支出，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，並定期提報董事會。 「永續發展委員會」下設有永續發展辦公室，由一級主管組成之工作小組，區分為永續治理組、永續環境組、永續人力組，以及社會共融組，針對環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制。

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）。	本公司積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。 實體風險： 1.與氣候變遷相關之風險影響： 短期：法規政策的變化導致用電成本上升/電價上揚，將直接增加企業的營運成本，對財務狀況產生負面影響。 中期：政府減排政策和排放報告義務強化、政策法規風險的持續影響將增加營運成本，企業需要調整策略以遵守法規。 長期：氣候變化可能導致極端天氣事件頻發、數據中心的不穩定增加和消費者偏好的轉變也可能導致產品和服務需求長期下降。 2.與氣候變遷相關之策略計劃： 短期：節約能源、提升能源使用效率、綠電為輔。 中期：提升綠電使用率。 長期：使用再生能源、與碳中和的雲端服務提供商建立長期合作。 3.與氣候變遷相關之營運與業務機會： 上述減緩後經評估將可增加「低碳產品與服務」。 在業務短中長期規劃上，將以提供低碳資訊服務為主軸，著力在數位轉型、雲端技術結合AI提升客戶環境相關預測等智能方案，提升服務機會。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司透過內部討論、盤點及評估，辨識出洪災、旱災，以及降水模式變化和氣候模式的極端變化等對產品運作及服務階段有潛在風險。 強降雨造成的洪災會導致網路通訊設備造成中斷或損壞，影響到雲端服務可用性。亦可能影響員工前往辦公室之交通及居住地的安全。 因應轉型行動，低碳經濟轉型可能需面臨廣泛的政策與法規、技術及市場變化。根據上述變化之性質、速度與重點，在分析之時間範圍內，碳費與溫室氣體總量管制、再生能源法規規範，以及消費者喜好轉變等，可能使營業成本增加或使銷售量降低。考量目前本公司已有部分低碳產品之銷售且持續研發創新並拓展相關產品之多元性，各情境下市場銷售並未有重大影響，因此公司著重於營業成本之分析。於低碳轉型的情境下，碳定價對本公司之財務影響，將導致公司自身營運和供應鏈成本增加。 本公司藉由導入節能減碳專案、提高能源使用效率，並投資綠色能源設備。此專案對本公司之財務影響，將導致公司自身資本投入及營運成本增加。

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。	董事會為集團內各公司風險控管的最高決策單位，直接監督集團內各公司風險治理架構。為健全風險評估及強化管理機能，永續發展委員會每年將更新主要風險辨識矩陣，並根據風險識別結果，由各部門進行因應策略規劃，整合及管理可能影響營運與獲利的風險，每年至少一次向董事會提出管理執行情形與風險控管報告，監督並追蹤檢討經營團隊風險管理執行情況，以期強化企業體質。
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。	本公司未來將建構氣候變遷情境模型，預期將對營運所在地區納入氣候風險預測、相關政策法規、市場動態、基礎設施韌性、創新技術演進、客戶需求變化及人力資源可得性等關鍵因子，進行系統性分析。並據以調整營運策略，以強化公司在氣候變遷中長期風險下的韌性與競爭力。 截止年報刊印日止，本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，未來若有使用相關分析，將揭露於年報。
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。	為了達成淨零排放，本公司將擬訂低碳轉型計畫，將分別針對營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二），以及價值鏈產生的間接排放（範疇三）進行減量。執行內容包含： - 溫室氣體排放密集度降低。 - 採用再生能源，提升再生能源使用比例，並推廣至價值鏈，以實際行動支持低碳能源轉型。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司碳排量低，尚未設有內部碳定價制度，將配合主管機關相關指引，持續更新優化。
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。	本公司長期致力於環境保護，期望以「提升能源效能、降低環境衝擊」的綠色營運模式，創造經濟與環境的和諧雙贏，抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量依據主管機關要求所揭示，再行規劃。
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）。	請詳下列1-1及1-2。

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

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。					
1. 母公司：博弘雲端及子公司：宏庭科技自2024年開始盤查。 2. 其餘合併財務報告子公司應自2027年開始盤查。 本公司依照世界企業永續發展協會（WBCSD）與世界資源研究所（WRI）發布之溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol）標準建立溫室氣體盤查機制。 自2024年起，每年定期盤查母公司：博弘雲端及子公司：宏庭科技之溫室氣體排放量，完整掌握溫室氣體使用及排放狀況，並驗證減量行動之成效。 3. 此外，2024年溫室氣體盤查數據係依據營運控制法彙總，包括母公司：博弘雲端及子公司：宏庭科技溫室氣體排放量，說明如下：					
盤查範圍	盤查指標	2023年		2024年	
		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)
母公司：博弘雲端 子公司：宏庭科技	範疇一 (直接溫室氣體排放)	10.665	0.0322	13.559	0.0398
	範疇二 (間接溫室氣體排放)	60.392		90.059	
	小計	71.057		103.618	
備註： 1. 本公司2023年已納入母公司遠傳電信ESG盤查個體範疇，符合集團合併財報邊界，並持續透過線上系統蒐集用電、水資源與廢棄物等環境數據。 2. 本公司及子公司：宏庭科技已完成2024年範疇一、二盤查。 3. 海外子公司以共享辦公室為主，其範疇一、範疇二之溫室氣體排放非屬本公司可控制之範圍，故2024年暫不納入盤點及揭露範圍。					

1-1-2 溫室氣體確信資訊

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。
依據上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應執行確信之涵蓋範圍： 1. 母公司個體應自2028年開始執行確信。 2. 合併財務報告子公司應自2029年開始執行確信。 本公司將於依據主管機關要求，符合上述時間點前進行確信作業。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
依據上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應執行確信之涵蓋範圍： 1. 母公司個體應自2028年開始執行確信。 2. 合併財務報告子公司應自2029年開始執行確信。 本公司將於依據主管機關要求，符合上述時間點前進行確信作業，並於期間設定減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標。

NEXTLINK

LINK TO THE NEXT

