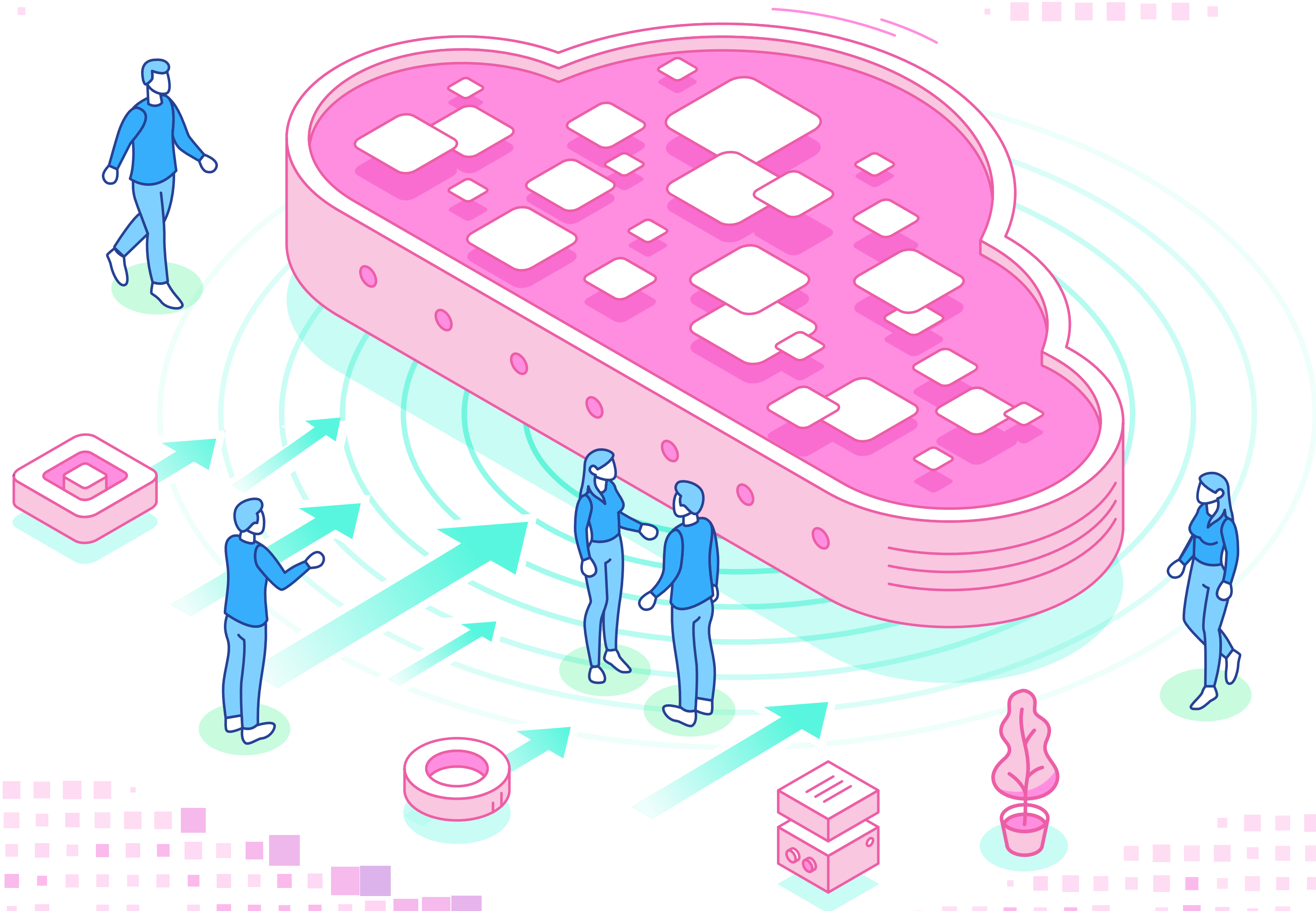


NEXTLINK

博弘雲端科技股份有限公司

2025永續報告書

股票代碼 6997



02 與治理沿公司 誠信經營

06 員工照護

GRI準則索引表	55
SASB指標索引表	57
上市上櫃公司氣候相關資訊	58

01

基本資訊

P.3 - P.12



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、Nextlink、本公司或我們)發行之永續報告書(以下稱本報告書)，揭露本公司於2025 年度(2025 年 1 月 1 日至 2025 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：2026 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2027 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 2025 年 1 月 1 日以前以及2025 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)及重要營運據點為主，包含母公司博弘雲端、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))。

2025 年 9 月起，本公司於香港新增租賃辦公室，供博弘(香港)及宏庭(香港)科技股份有限公司共同使用。該辦公室於實際租賃使用期間所產生之營運活動，已依各項永續數據之可取得性、資料完整性及估算方法，分別納入本報告書相關章節揭露；若部分數據因租賃型態、共用空間、帳單歸屬或資料取得限制而未能單獨辨識，則於相關章節註明揭露範圍、估算基礎或未納入原因。

本報告書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**2025年年報**。本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

股票代碼：博弘 6997

1.1.4 資訊重編(GRI 2-4 all)

本報告書為本公司第二年度依據 GRI 準則編製之永續報告書。本年度揭露資訊與前期揭露原則一致，無重大資訊重編情形。

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)

本報告書2025年度尚未委託第三方機構辦理外部保證或確信。未來，本公司將依主管機關規定辦理溫室氣體資訊之第三方確信。依現行法規時程，母公司個體應自2028年起執行溫室氣體盤查資訊確信，合併財務報告子公司應自2029年起執行溫室氣體盤查資訊確信。本公司將配合法規適用時程規劃及推動相關確信作業，持續建立溫室氣體管理制度，訂定減量目標、推動策略及具體行動方案，以提升資訊揭露之可靠性與透明度。

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)

親愛的夥伴、利害關係人與關心我們未來的朋友們：

在生成式 AI、資料治理、資安合規與永續轉型快速推進的時代，企業對雲端服務的期待，已不再只是基礎架構的導入，而是希望透過雲端技術提升營運效率、強化韌性，並回應市場與利害關係人對永續發展的要求。博弘雲端作為企業多雲整合與雲端託管服務夥伴，始終以客戶需求為核心，協助企業在 AWS、Google Cloud、Microsoft Azure 等多雲環境中，建構更安全、穩定且具彈性的數位營運基礎。

過去一年，隨著 AI 應用從概念驗證逐步走向企業級部署，客戶面臨的挑戰也更加複雜，包含雲端成本控管、跨雲資料同步、AI Agent 導入、災難復原、資訊安全與資料留境等議題。面對這些變化，博弘雲端持續深化「雲端整合、專業服務、產品研發」三大核心能力，並將服務從雲端代理銷售，逐步延伸至高附加價值的顧問服務、自有產品與 AI 解決方案。

我們深知，唯有持續創新，才能為客戶創造長期價值。因此，我們持續發展自有的 AICOM® 雲智能管理平台，協助企業掌握雲端資源使用、成本結構、異常偵測與營運管理效率；同時也推動 LEMMA® 企業 AI 應用代理，將生成式 AI、知識管理與企業內部流程結合，協助客戶提升資料应用能力、決策效率與營運智慧化程度。這些產品與服務不僅代表博弘雲端的技術研發能量，也展現我們從雲端服務商進一步邁向 AI 與數位治理夥伴的決心。

永續不只是企業責任，更是未來競爭力的一部分。博弘雲端本身雖非高耗能製造業，但我們理解雲端架構設計、資源配置效率、系統穩定性與資訊安全，都會影響客戶的營運效率與永續表現。因此，我們透過雲端資源監控、成本治理、架構優化與自動化維運，協助客戶降低不必要的資源浪費，提升系統使用效率，並逐步發展能支持企業低碳營運與永續轉型的數位服務能力。

人才是博弘雲端最重要的根基。雲端技術日新月異，從多雲管理、資安防護、資料分析到生成式 AI，皆需要具備高度專業與持續學習能力的人才團隊。博弘雲端持續投入跨雲、資安、AI、專案管理及維運服務等專業訓練，並透過友善職場、員工健康照護、人權保障、多元溝通與社會參與，打造讓同仁能安心工作、持續成長並實現自我價值的職場環境。

在區域布局方面，博弘雲端持續深耕臺灣市場，並拓展香港、馬來西亞、新加坡及越南等亞太據點。隨著 AWS 亞太(台北)區域啟用及各地對資料留境、低延遲服務與在地雲端支援需求提升，博弘雲端將持續發揮在地技術團隊與跨國服務經驗的優勢。透過 Renova Cloud 的整合與東南亞市場布局，我們期望進一步強化區域服務能量，打造更具國際競爭力的雲端服務生態系。

對雲端服務業而言，信任是最重要的資產。從 7×24 託管維運、資安防護、災難復原，到內部控制、風險管理與永續治理，博弘雲端皆秉持務實、嚴謹與負責任的態度，持續強化服務品質、資訊安全與法規遵循。我們相信，唯有讓客戶信任、讓員工安心、讓合作夥伴共好，企業才能在快速變動的環境中穩健前進。

展望未來，博弘雲端將以「多雲成長、AI 賦能、跨國布局」作為未來三至五年的發展主軸，持續深化雲端整合、專業服務與自有產品研發能力。透過 AICOM® 雲智能管理平台、LEMMA® 企業 AI 應用代理及資安託管服務的發展，我們將協助客戶提升雲端管理效率、AI 应用能力與營運韌性。

同時，博弘雲端將以臺灣經驗為基礎，擴展香港、馬來西亞、新加坡及越南等亞太市場，並透過 Renova Cloud 的整合強化東南亞服務能量。未來，公司將以技術創新、資訊安全、人才培育與永續治理為核心，持續打造具備跨國服務能力與長期競爭力的雲端永續生態系。

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



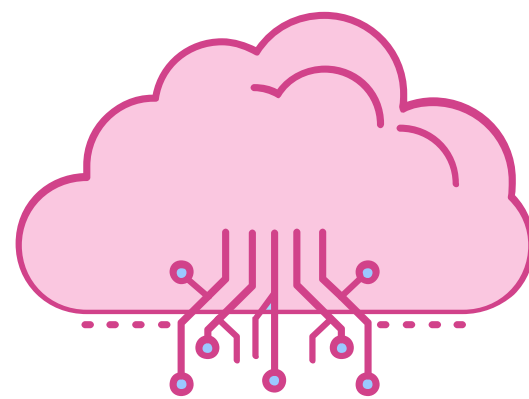
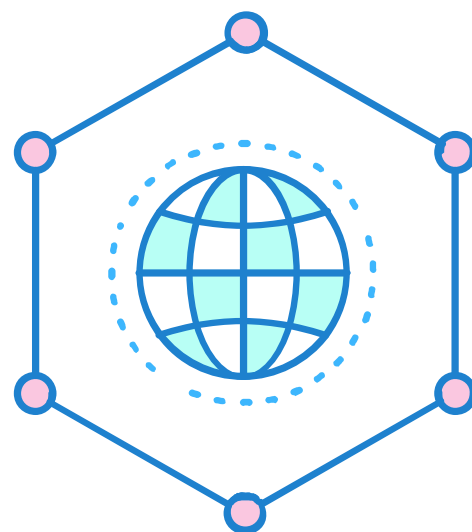
1.2.2關於我們

博弘雲端定位為企業多雲整合與雲端託管服務商，長期與 Amazon Web Services(AWS)、Google Cloud 及 Microsoft Azure 等國際公有雲平台合作，提供雲端遷移、架構建置、維運代管、資安防護、數據應用與 AI 導入等服務。隨著生成式 AI 應用由概念驗證走向企業級部署，企業對雲端算力、資料治理、資安合規及多雲管理的需求持續提升，博弘雲端亦將服務重心由雲端代理銷售，逐步延伸至高附加價值的專業服務與自有產品研發。

2025年，博弘雲端以「雲端整合、專業服務、產品研發」作為三大核心引擎，聚焦金融、零售、製造及公部門等重點產業，協助客戶從基礎架構上雲，進一步擴展至數據分析、智慧商務流程、AI Agent 應用及資訊安全管理。本公司亦持續發展自有 SaaS 產品，包括AICOM® 雲智能管理平台及LEMMA®企業 AI 應用代理，以提升服務差異化與客戶黏著度。

在區域布局方面，博弘雲端除深耕臺灣市場外，亦持續擴展香港、馬來西亞、新加坡及越南等亞太市場。2025年完成與 Renova Cloud 之併購協議簽署，作為擴大東南亞服務能量的重要布局。未來，公司將以多雲技術、跨國服務、維運託管及整合研發為核心能力，持續強化企業客戶在雲端智慧化時代下的營運效率、資安韌性與數位創新能力。

永續連結：博弘雲端將永續實踐分為內部治理與外部服務兩個面向。內部面向包含公司治理、友善職場及社會參與；外部面向則透過雲端資源優化、數據分析及 AI 應用，協助客戶提升營運效率並探索低碳資訊服務機會。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

2019~2025



■ 榮獲 AWS Certified 200 認證



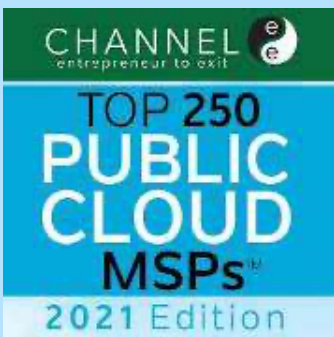
■ 榮獲全球暨亞太區唯一，首批 Amazon QuickSight 服務交付計劃認證之合作夥伴



■ 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

- 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
- 拍攝勞動部臺灣就業通職場萬花筒介紹產業職業影片
- 全台唯一同時具備雙重 (中小企業及大型企業) Google Workspace 專業認證的菁英合作夥伴



■ 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

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	212人(國內195人，海外17人)

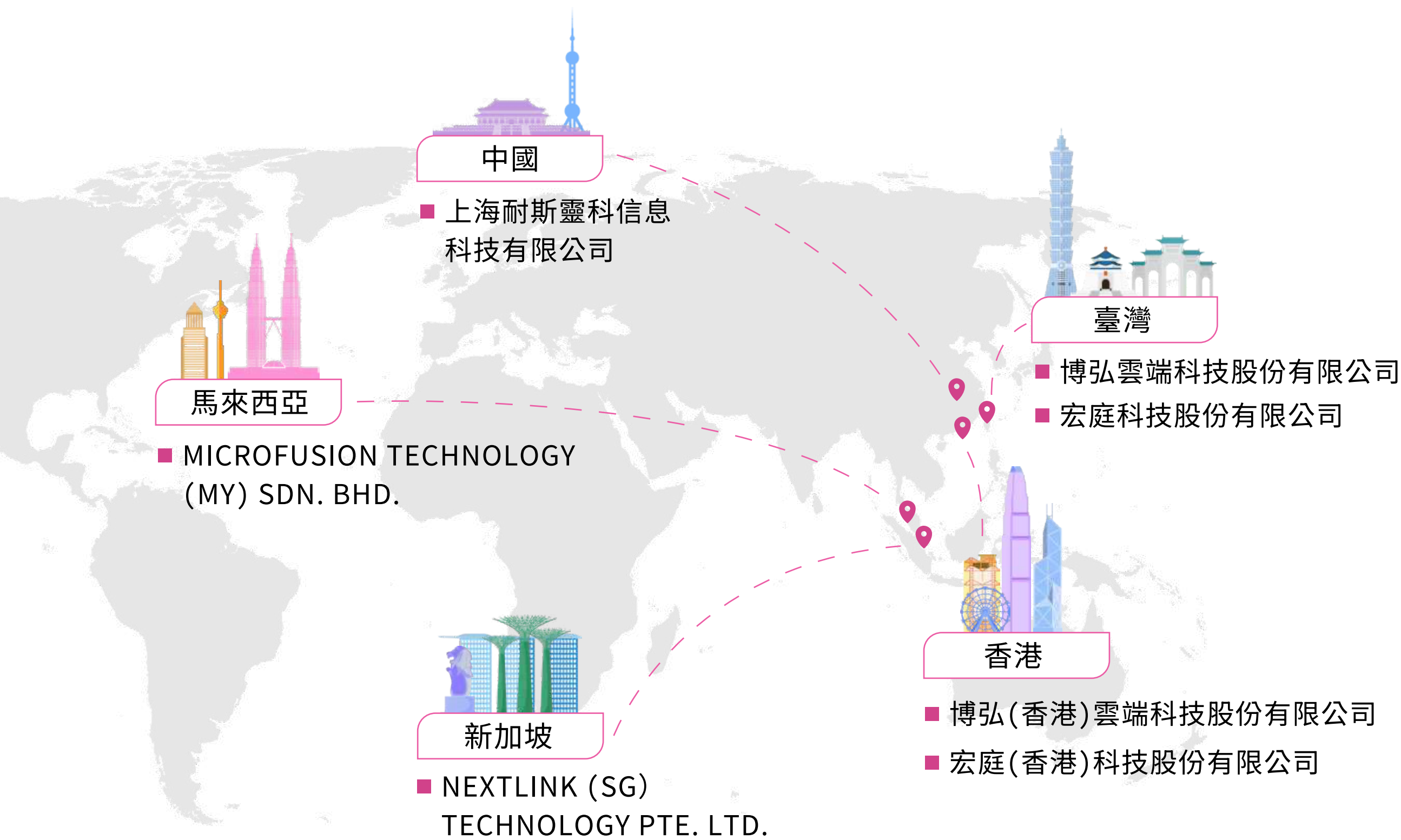
公協會會員 (GRI 2-28)

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。2025年本公司加入1 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

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。2025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1}	溝通結果	溝通窗口
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	IR@nextlink.com.tw
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	主管機關來往函文 IR@nextlink.com.tw
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供應鍊管理」章節	whistleblowing@nextlink.com.tw
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8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	內部員工溝通信箱
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	2025年度發放2次既有客戶滿意度調查，2025年度客戶滿意度調查共回收765份，整體滿意度達93.25%，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	IR@nextlink.com.tw
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	IR@nextlink.com.tw
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	IR@nextlink.com.tw

註 1：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 重大主題管理

1.4.1 重大主題評估流程(GRI 2-14、3-1、3-2)

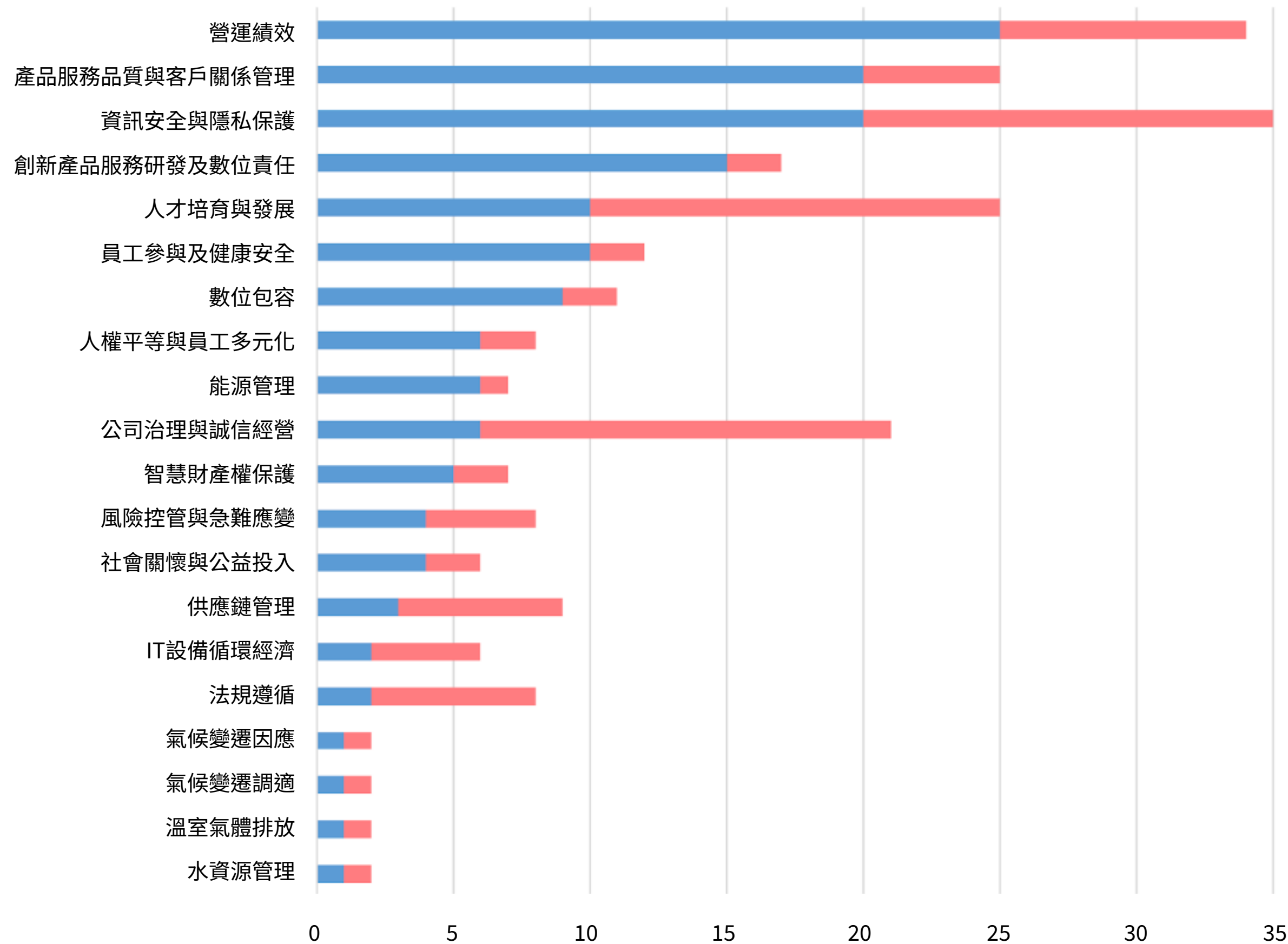
博弘雲端由永續發展辦公室每年依據本公司（或集團）的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循GRI 2021年版本之GRI 3準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題。並且永續發展委員會負責決議，不定期與各利害關係人溝通情形報告至董事會。詳細評估流程如下：

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，以期完整盤點與博弘雲端相關之永續議題。經檢視，2025 年之主要營運活動、產業環境及價值鏈結構未有重大變動，故本年度以前期盤點之 20項永續議題為基礎，進行適用性檢視與更新。
Step 2 決定重大主題	■ 內部諮詢與趨勢對焦：本年度未重新執行大規模利害關係人問卷調查，惟博弘仍依據前期累積之利害關係人回饋結果，並參考永續發展委員會及相關主管意見，檢視法規趨勢、市場變化、客戶要求及營運狀況對公司之可能影響。 ■ 評估衝擊程度：依據重大性原則，由內部管理階層重新審視各項議題對經濟、環境與社會(含人權)的實際與潛在衝擊。經評估「衝擊程度」與「發生可能性」兩大指標，確認各議題之風險等級與前一年度相比無顯著差異。 ■ 排序及決定重大主題：綜合考量營運穩定性與利害關係人長期關注焦點，篩選當期重大主題，並報告予董事會，討論並決議通過重大主題鑑別結果，列入重大主題共有6項。
Step 3 重大主題資訊報導	■ 由永續發展辦公室判斷重大主題對應之國際準則，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	■ 每年定期檢視重大主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；並於次期重大主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。

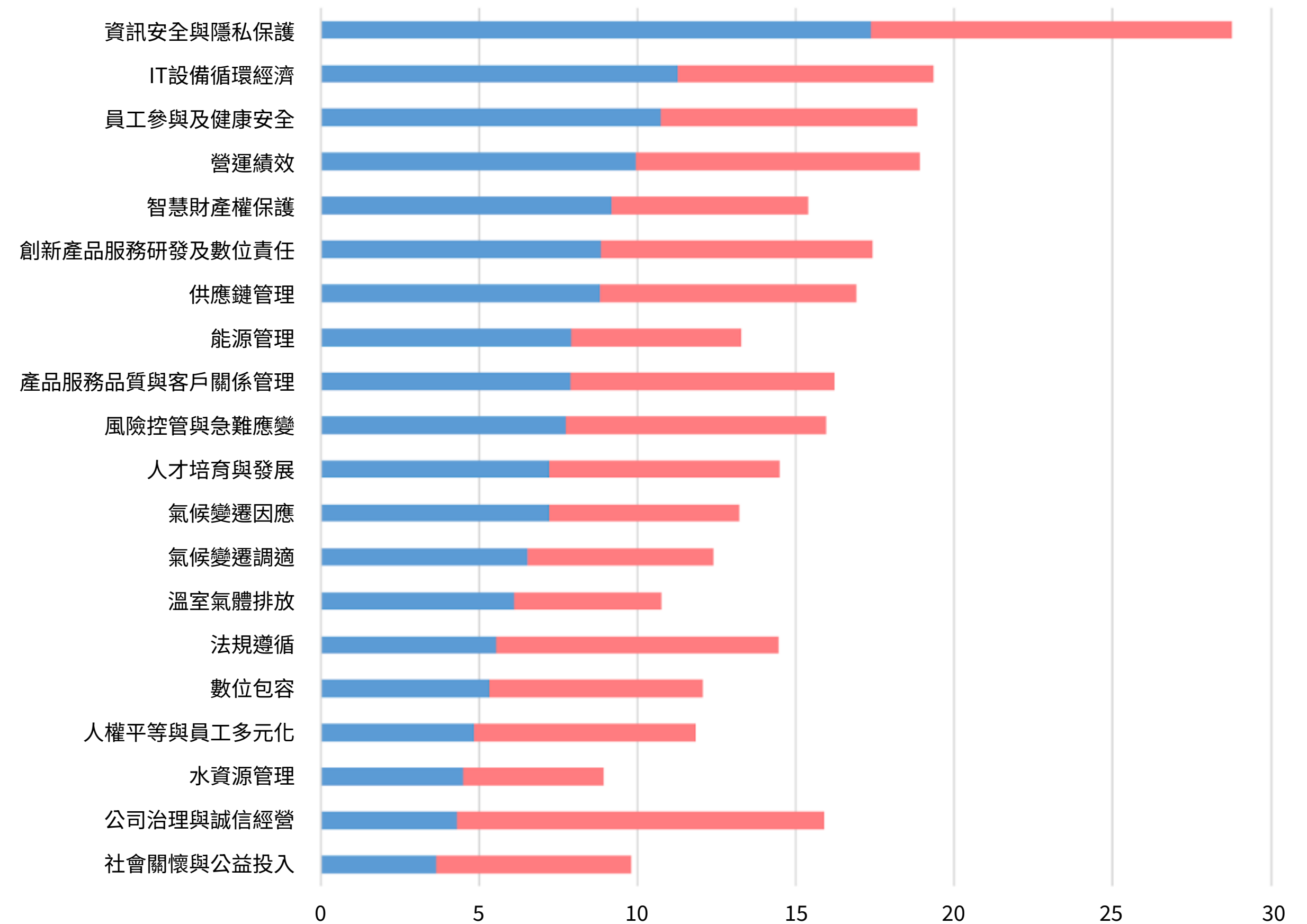
重大性鑑別結果

正面 負面

對博弘雲端營運的衝擊



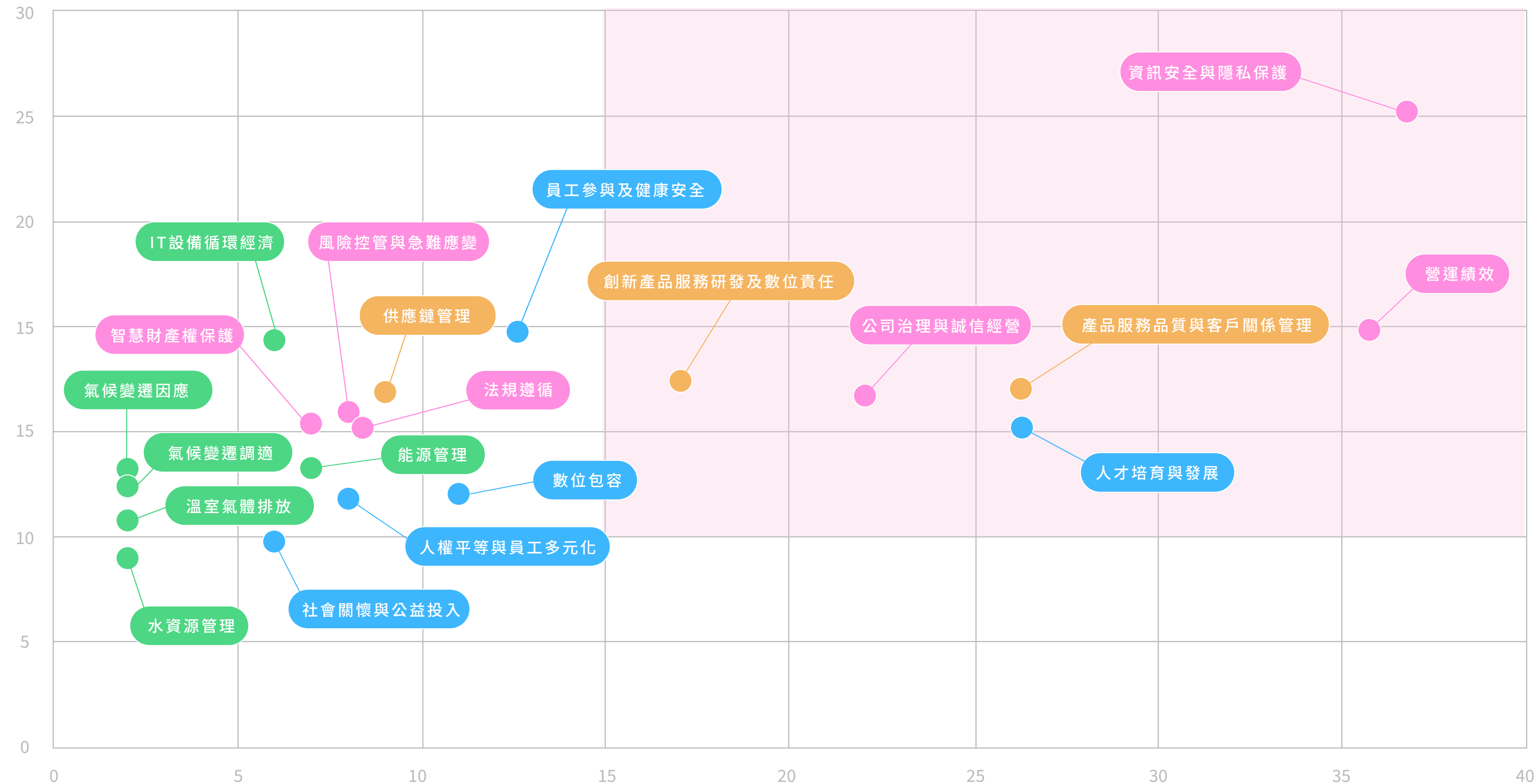
對經濟、環境及社會的衝擊



重大主題矩陣圖



對經濟、環境及社會的衝擊



對博弘雲端營運的衝擊

- 環境議題
- 社會議題
- 治理議題
- 供應鍊議題

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

本公司董事會為博弘雲端重大主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主題管理項目，包含盤點及檢視重大主題管理方針，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，共同討論重大主題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

重大主題	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	• 持續強化多雲服務能力、資安與雲端合規基礎，並透過多元產業客戶布局、專業服務及自有產品研發，降低單一市場或單一服務模式之營運風險。	• 持續推動雲端整合、專業服務及產品研發，拓展金融、製造、零售及公部門等客戶應用場景，並透過AICOM、LEMMA等自有產品提升服務附加價值。	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	• 透過董事會及功能性委員會監督、內部控制、誠信經營規範、檢舉申訴管道及教育訓練，建立合規、透明且負責任之治理架構。	• 持續落實誠信經營守則、道德行為準則及反貪腐宣導，並維持檢舉申訴機制運作。2025年未發生經確認之反貪腐事件、重大利益衝突事件或反競爭法律程序。	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	• 建立具市場競爭力之薪酬福利制度，推動平等任用、職涯發展、教育訓練及多元溝通機制，強化員工留任與專業能力提升。	• 持續辦理新人訓練、技術課程、資安個資訓練、主管培育及外部證照補助，並透過績效考核、職涯回饋及員工溝通機制，支持員工長期發展。	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	• 以資訊安全管理制度、風險評鑑、弱點管理、事件通報、災難復原演練、個資保護及外部認證為基礎，持續強化資訊安全與隱私保護能力。	• 已通過新版ISO 27001：2022認證 • 2025年10月取得ISO 27701 隱私資訊管理認證 • 實施災難演練及異地備援。 • 2025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，持續投入 AI、大數據、雲端應用及資安技術，並於產品設計與導入過程中關注數位責任、資料保護、使用者體驗及 AI 應用風險。	• 持續推動 AICOM® 雲智能管理平台及 LEMMA® 企業 AI 應用代理之研發與應用，協助客戶提升雲端資源管理、知識管理、AI 應用導入及營運決策效率。	3.1 產品創新研發及數位責任 7.1.1 社會參與成果
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	• 透過品質管理制度、客戶滿意度調查、服務回饋機制、技術支援流程及跨部門改善追蹤，持續提升產品服務品質與客戶體驗。	• 持續維持 ISO 9001、ISO 27001 等第三方管理系統認證，並透過客戶滿意度調查、LINE 官方帳號、電子郵件及電話等管道蒐集客戶回饋。2025 年未發生重大客訴案件。	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。

02

公司治理與誠信經營

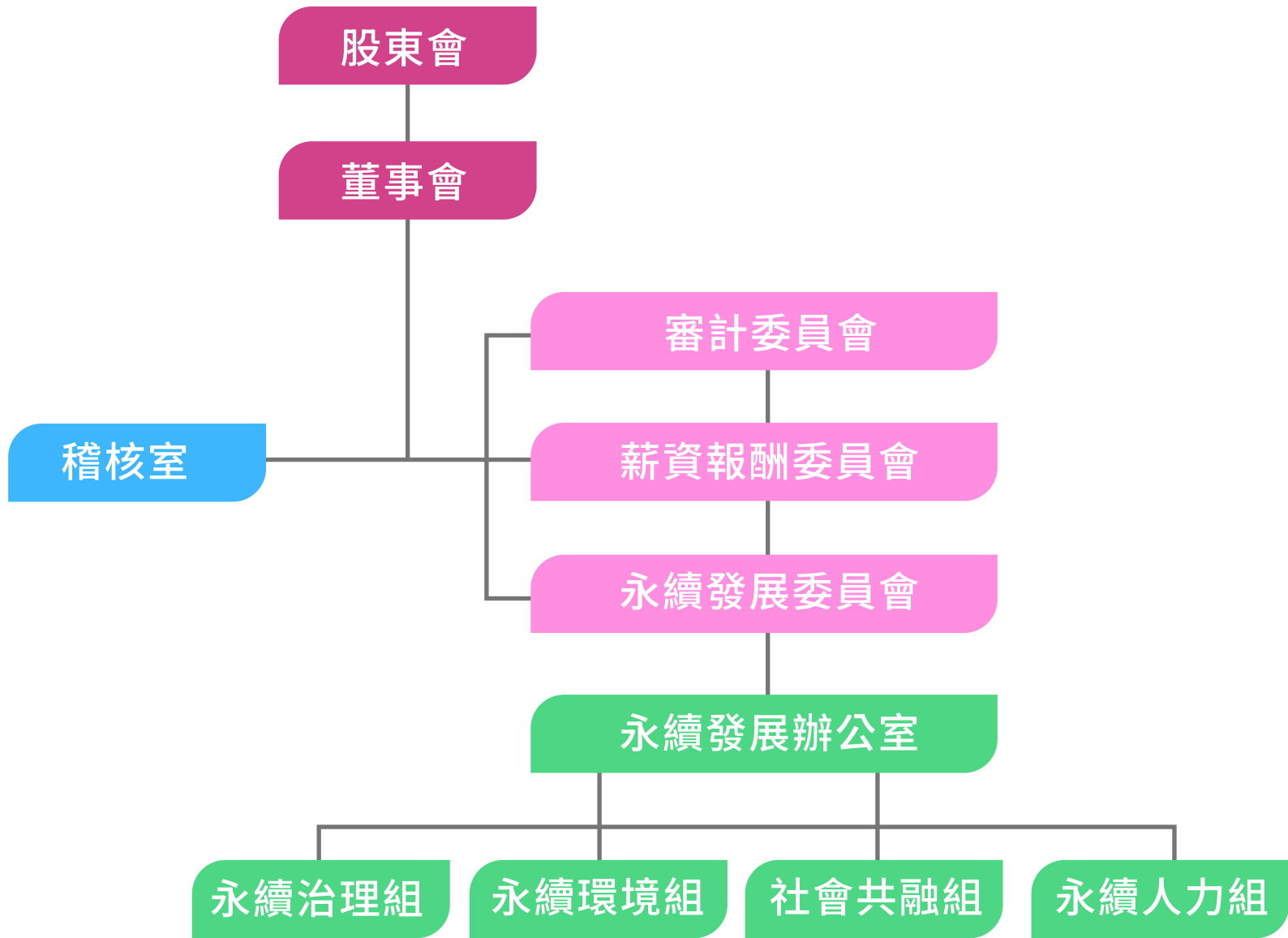
P.14 - P.23



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，永續發展委員會由董事會委任具備企業永續專業知識與能力之二名獨立董事及一名外部專家組成；永續長負責永續發展辦公室之日常執行，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)

董事會為博弘雲端最高治理單位，負責公司整體經營策略、風險管理、內部控制及永續發展方向之監督與決策。董事會依公司章程及董事選舉辦法運作，董事選舉採候選人提名制度，董事任期為三年，並向股東會負責。截至揭露基準日，本屆董事會由 8 名董事組成，其中包含 4 名獨立董事，獨立董事占比為 50%，高於法令要求；女性董事 3 名，占比為 37.5%。董事會成員具備雲端科技、資訊安全、企業經營、財務會計、風險管理及國際市場等專業背景，能從產業發展、財務監督與公司治理等面向，提供經營團隊決策建議與監督。為強化治理分工，董事會轄下設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會。審計委員會負責財務報導、內部控制與風險管理之監督；薪資報酬委員會負責董事及經理人薪酬制度之審議；永續發展委員會則負責永續發展政策、年度計畫、永續資訊揭露及報告書審議，並定期向董事會報告執行情形，以確保永續議題納入公司營運決策與監督機制。本公司原則上每季召開一次董事會，2025年累積召開6次董事會，平均出席率為97.92%。

各董事出席情形與議案內容請詳博弘雲端2025年報

博弘雲端董事會成員資料

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 美國南卡羅來納大學 管理資訊系統碩士 臺灣大學商學系 國貿組學士 AT&T 技術發展部門 副總裁	遠傳電信(股)公司總經理/董事 Far Eastern Info Service (Holding) Ltd. 董事長暨總經理 全虹企業(股)公司董事長 旭天能源(股)公司董事長 遠時數位科技(股)公司董事長 遠想原創(股)公司董事長 富鴻網(股)公司董事長 聚流平台科技(股)公司董事長 思納捷科技(股)公司董事長 新世紀資通(股)公司總經理/董事 遠東百貨(股)公司董事 太平洋崇光百貨(股)公司董事 鼎鼎聯合行銷(股)公司董事 遠通電收(股)公司董事 遠創智慧(股)公司董事

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	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 愛立信東北亞區執行副總裁暨中國移動全國事業部總經理 臺灣愛立信總經理	遠傳電信(股)公司執行副總經理 遠盛資源(股)公司董事長 數聯資安(股)公司董事長 英屬開曼群島商數位聯合公司董事長 數聯信息技術(上海)公司董事長 新世紀資通(股)公司董事 富鴻網(股)公司董事 領華企業公司董事 遠通電收(股)公司董事 旭天能源(股)公司董事 遠創智慧(股)公司董事 遠傳電信(股)公司系統整合分公司經理人 遠盛資源(股)公司高雄分公司經理人 宏庭(香港)科技(股)公司董事 MICROFUSION TECHNOLOGY (MY) SDN. BHD董事 NEXTLINK (SG) TECHNOLOGY PTE. LTD董事
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 威世臺灣通用器材經理	遠傳電信(股)公司財務長暨執行副總經理 宏庭科技(股)公司董事長 新勤(股)公司董事長 德誼數位科技(股)公司董事 Far Eastern Info Service (Holding) Ltd.董事 數聯資安(股)公司監察人 英屬開曼群島商數位聯合公司董事 遠播文創(股)公司董事 遠時數位科技(股)公司監察人 全虹企業(股)公司監察人 新世紀資通(股)公司監察人 遠盛資源(股)公司監察人 遠欣(股)公司監察人 聚流平台科技(股)公司監察人 旭天能源(股)公司監察人 數聯信息技術(上海)公司監察人 遠傳保險代理人(股)公司監察人 遠想原創(股)公司監察人 米神國際(股)公司監察人 富鴻網(股)公司監察人 鼎鼎聯合行銷(股)公司監察人 遠通電收(股)公司監察人 遠創智慧(股)公司監察人
董事	英屬維京群島商 Avalion Enterprises Limited 代表人：何冠生	男	✓				✓	美國聖地牙哥州立大學IMBA 碩士 瑞典商TILGIN 亞太區經理 安茂微電子業務處處長	本公司總經理 英屬維京群島商Avalion Enterprises Limited 負責人 宏庭科技(股)公司總經理/董事 博弘(香港)雲端科技(股)公司總經理/董事 宏庭(香港)科技(股)公司總經理 上海耐斯靈科信息科技有限公司監事 MICROFUSION TECHNOLOGY (MY) SDN. BHD.總經理/董事 NEXTLINK (SG) TECHNOLOGY PTE. LTD.總經理/董事 華富通投資(股)公司董事長 欣明實業股份有限公司董事
獨立董事	束宜鵬	男		✓	✓			臺灣大學資訊工程研究所碩士 聖約翰大學電子工程學系學士 遠傳電信(股)公司資訊科技群執行副總經理 和信電訊(股)公司副總經理 花旗銀行網路通訊處副總裁 臺灣惠普資訊科技(股)公司資訊部經理 南山人壽保險(股)公司資訊工程師	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 大同大學電機系學士 華威國際科技(股)公司公司顧問 原相科技(股)公司執行副總經理 京元電子股份有限公司董事 精拓科技股份有限公司法人董事 紘康科技(股)公司獨立董事 IDC 國際數據資訊有限公司資深顧問	中華開發資本資深顧問

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			
獨立董事	曹慧玲	女		✓	✓			中華民國執業會計師 政治大學會計學研究所碩士 臺灣大學會計學系學士 展宇管理顧問(股)公司總顧問 全虹企業(股)公司副總暨財務長 遠傳電信(股)公司財務協理 華新麗華(股)公司處長 勤業眾信聯合會計師事務所經理	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 淡江大學電算學系學士 鴻海精密(股)公司副總/事業群資訊長 華碩電腦(股)公司全球資訊長 聯強(美國)(股)公司資訊處長 大眾電腦(美國)(股)公司資訊處長 神通聯華集團資訊經理	優安互連(股)公司董事

註1：公司董事長與總經理或相當職務者（最高經理人）為同一人、互為配偶或一親等親屬者，應說明其原因、合理性、必要性及因應措施(例如增加獨立董事席次，並應有過半數董事未兼任員工或理人等方式)之相關資訊。

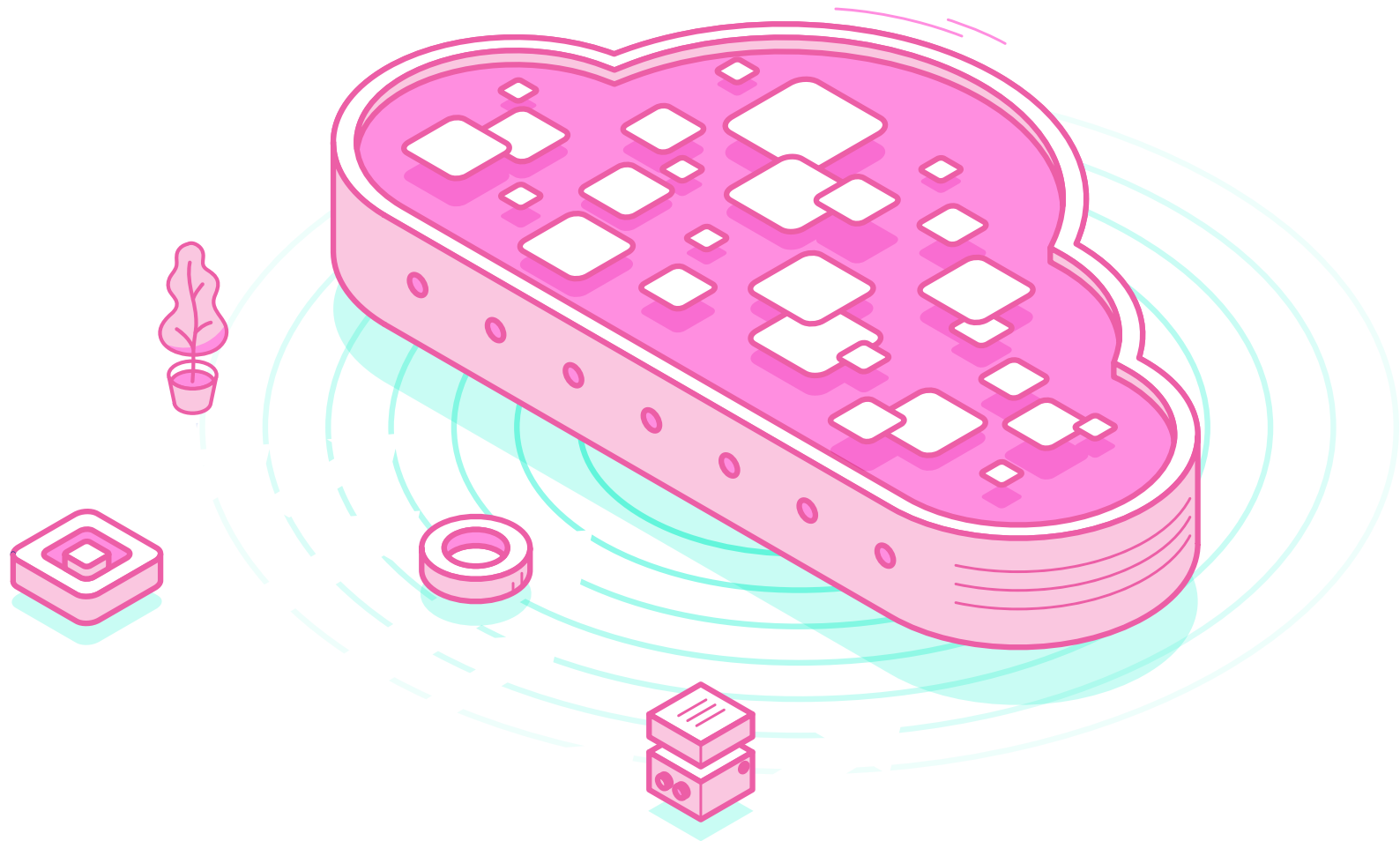
註2：股數係依據股東名冊所載。

註3：獨立董事鮑詩詞先生於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；法人股東新世紀資通（股）公司改派其第四屆董事代表人，自2025年7月1日起指派曾詩淵先生接任，原代表人李和音女士於同日卸任。

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。

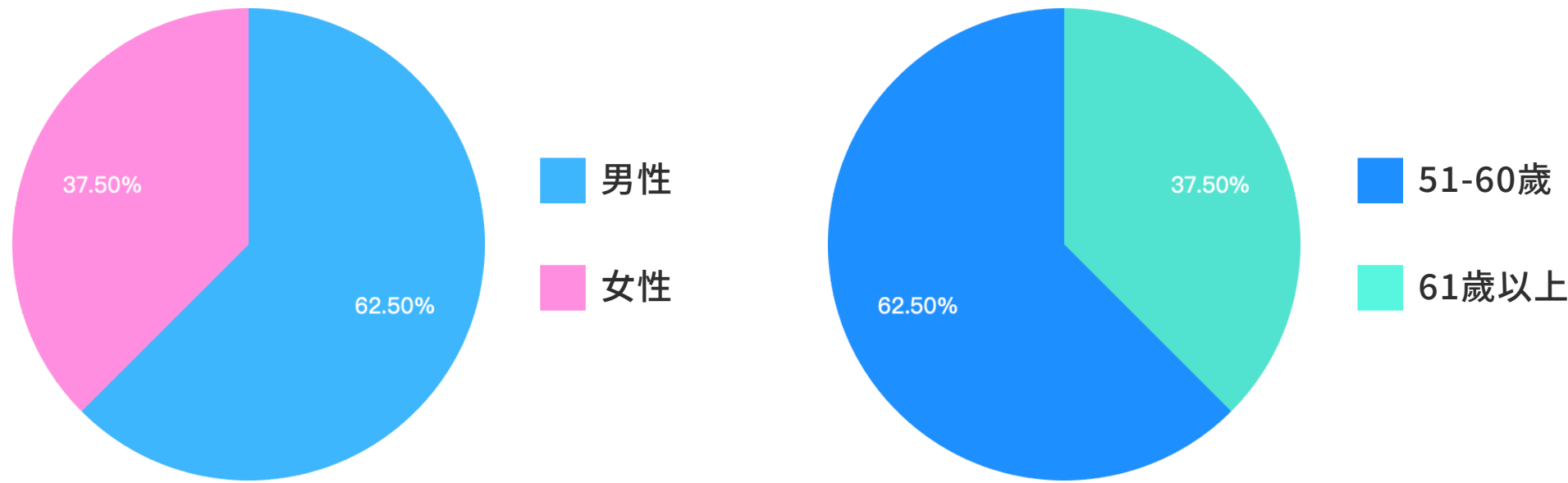
項目	多元化政策目標	多元化執行成果
專業能力	具法律、會計、產業、財務、行銷或科技、公司業務所需之專業及產業知識等，各約佔一席以上，以達互補之效，監督公司營運，致力於股東權益極大化。	目前8席董事均具備營運判斷、經營管理、危機處理能力，且有高度國際市場觀及領導決策專業能力。 2席董事具備會計及財務分析之專長，6席對於公司所屬產業別更具備專業產業知識。
性別平等	女性董事佔比目標不少於董事席次 1/3。	目前8席董事中有3席女性，佔比達 37.5%。
獨立性	獨立董事席次不得少於董事席次之1/3。	目前8席董事中有4席獨立董事，佔比達 50%。



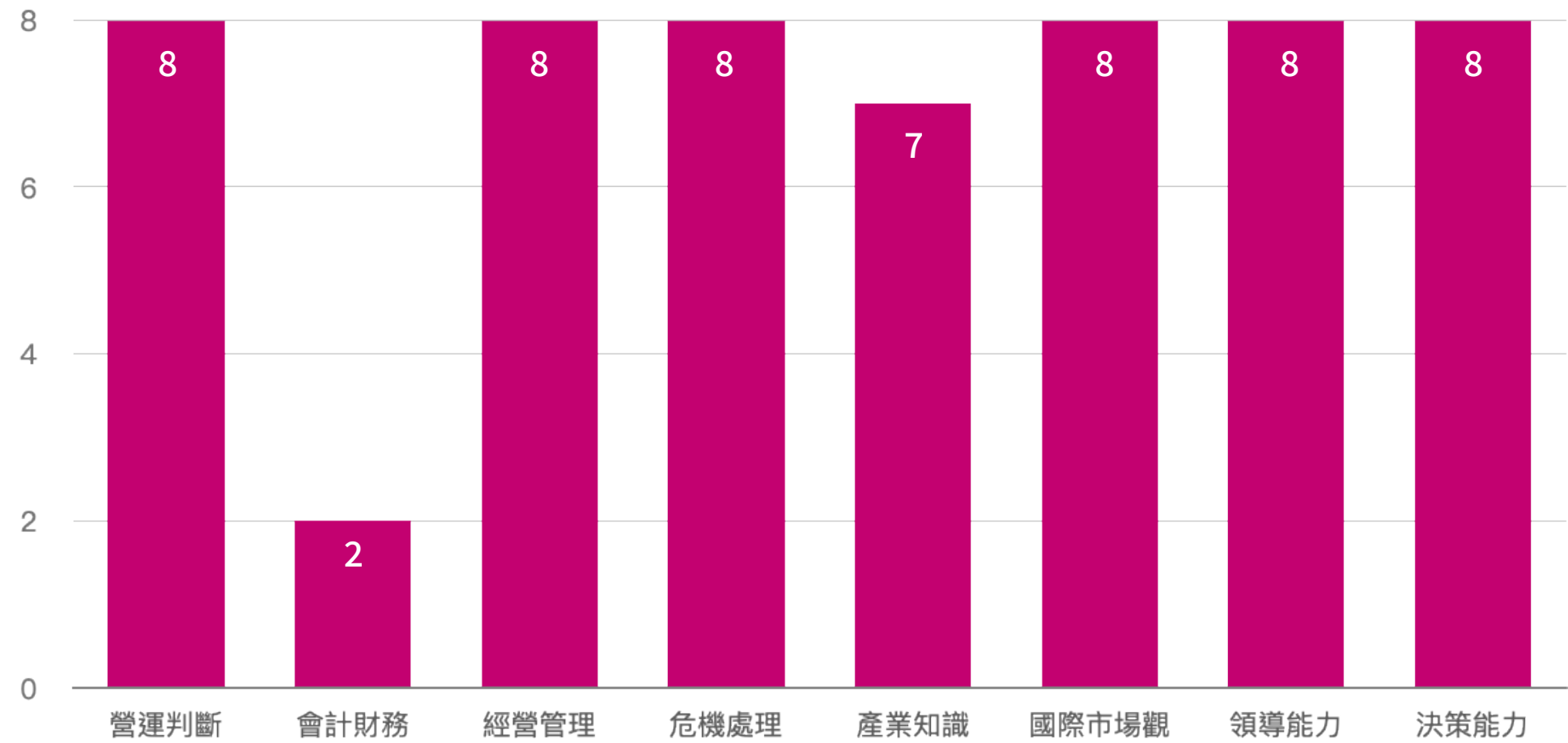
董事成員背景多元化

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：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	●		●	●	●	●	●	●

董事性別及年齡分布圖



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。

2025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	2025/06/04	2025/06/04	財團法人臺灣金融研訓院	美國關稅政策與供應鏈重組的企業應對策略	3.0	6.0	
法人董事代表人	井琪	2024/04/30	2025/11/21	2025/11/21	財團法人台北金融研究發展基金會	法律視角下的企業治理：董監事不可不知的經營風險與責任	3.0		
法人董事代表人	林秀穎	2023/11/07	2025/06/04	2025/06/04	財團法人臺灣金融研訓院	美國關稅政策與供應鏈重組的企業應對策略	3.0	6.0	
法人董事代表人	林秀穎	2023/11/07	2025/08/01	2025/08/01	社團法人中華公司治理協會	從經營權與股東行動主義觀點，由外資投票實務案例解析，國際思維之董監責任	3.0		
法人董事代表人	曾詩淵	2025/07/01	2025/07/09	2025/07/09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.0	12.0	
法人董事代表人	曾詩淵	2025/07/01	2025/09/08	2025/09/08	社團法人臺灣專案管理學會	企業數位轉型與數位治理	3.0		
法人董事代表人	曾詩淵	2025/07/01	2025/10/01	2025/10/01	財團法人臺灣金融研訓院	企業 AI 轉型	3.0		
法人董事代表人	何冠生	2023/11/07	2025/06/23	2025/06/23	社團法人中華財經發展協會	AI時代來臨：企業智慧轉型的機遇與挑戰	3.0	6.0	
法人董事代表人	何冠生	2023/11/07	2025/07/09	2025/07/09	社團法人中華財經發展協會	川普2.0對全球經濟的影響	3.0		
獨立董事	曹慧玲	2023/11/07	2025/03/27	2025/03/27	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	洗錢防制新興金融犯罪趨勢、案例及防範因應	3.0	6.0	
獨立董事	曹慧玲	2023/11/07	2025/06/04	2025/06/04	財團法人臺灣金融研訓院	美國關稅政策與供應鏈重組的企業應對策略	3.0		
獨立董事	束宜鵬	2023/11/07	2025/04/10	2025/04/10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	美國大選後美中經濟與臺灣產業展望	3.0	6.0	
獨立董事	束宜鵬	2023/11/07	2025/04/16	2025/04/16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	智慧財產管理—以專利權及營業秘密為中心	3.0		
獨立董事	呂志宏	2023/11/07	2025/05/08	2025/05/08	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業員工獎酬制度之內稽內控實務	6.0	6.0	
獨立董事	鮑詩詞	2024/06/17	2025/07/29	2025/07/29	證券櫃檯買賣中心	2025年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3.0	6.0	
獨立董事	鮑詩詞	2024/06/17	2025/08/20	2025/08/20	社團法人臺灣專案管理學會	人工智慧趨勢解析與企業風險管理策略	3.0		

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			
	2024年度		2025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	6.60%	6.60%	8.0%	8.0%
監察人				
總經理及副總經理	19.39%	25.09%	12.68%	15.88%

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

本公司給付經理人之酬金主要分為薪資及獎金二類。薪資係依工作職掌、總體環境及市場水準等因素訂定，以反映其職責及工作績效；獎金則依經理人績效達成率、貢獻度及公司整體營運成果核定。酬金訂定程序依公司章程及相關內部規範辦理，年度如有獲利，依章程規定提撥董事酬勞及員工酬勞；惟公司尚有累積虧損時，應先保留彌補虧損數額。

經理人酬金與公司經營績效及個人績效表現具關聯性，評估項目包含公司營收、毛利、淨利等財務績效，以及個人績效指標達成、公司文化及永續指標參與情形。另本公司亦視實際營運狀況、法令變動及未來風險適時檢討酬金發放標準、結構與制度，避免誘導經理人為追求酬金而從事逾越公司風險承受程度之行為。

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

本公司董事薪酬目前尚未直接與 ESG 績效指標連結，主要係因相關量化指標及衡量機制仍在建置中。惟經理人薪資報酬已兼顧商業績效與永續責任，並將 ESG 議題參與情形及年度永續工作推動成果納入績效考量範疇。未來，本公司將依年度永續發展重點，逐步完善 ESG 績效指標、衡量方式及薪酬連動機制，以強化董事及高階管理階層對公司永續目標之參與及責任承擔。

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。2025年已進行內部自評並於2026年2月24日董事會中報告評估結果。本公司2025年度董事會、個別董事成員、審計委員會、及薪資報酬委員會及永續發展委員會之績效評估5份問卷，經8位董事含獨立董事分別完成書面自行評估。

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：

表一 董事會績效評估自評結果

自評內容	題數	平均得分
對公司營運之參與程度	12	5
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	5
內部控制	7	5
總計題數/平均得分	41	5

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	5
董事之專業及持續進修	3	5
內部控制	3	5
總計題數/平均得分	23	4.99

利益衝突管理(GRI 2-15)

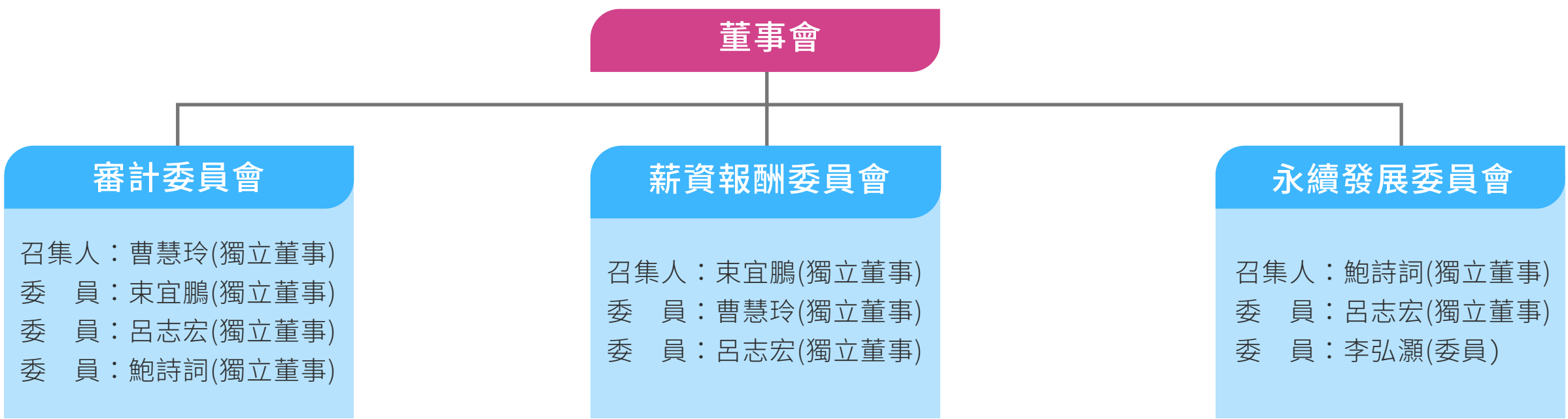
博弘雲端董事會議事辦法、審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。
 此外，本公司亦制定誠信行為準則、誠信經營作業程序及行為指南、道德行為準則及員工從業道德守則等，建立監督行為準則及申訴機制。截至2025年底止，博弘雲端並未發生重大利益衝突事件。

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。

2025年度本公司召開兩次會議，溝通相關重大事件

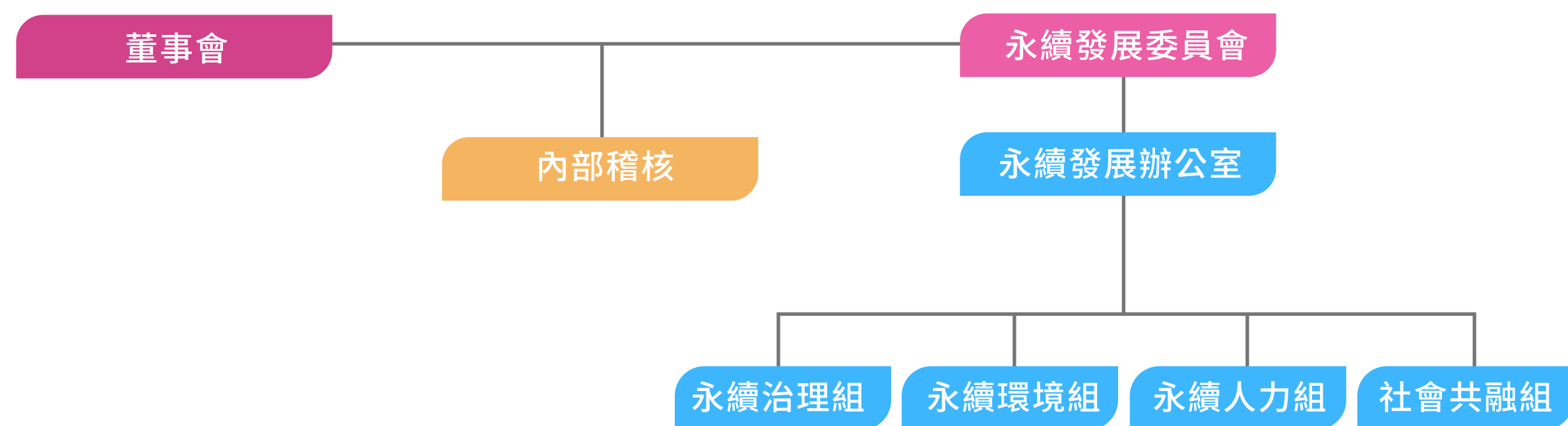
開會日期	會議性質	會議事項	重要報告及具體建議
2025年5月12日	董事會	1. 通過本公司委任永續發展委員會委員案	1.因應本公司永續發展及相關職務配置規劃，本公司永續發展委員會委員何書慧女士自即日起辭任委員一職，專責永續相關事務。改委任李弘灝先生擔任永續發展委員會委員。李弘灝先生具備企業永續專業知識與能力，足以監督本公司永續業務持續穩健推動與執行。
2025年8月4日	董事會	1. 通過本公司一一三年度永續報告書	1. 通過本公司一一三年度永續報告書



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	2025 年召開次數	
審計委員會	4	5	100%
薪資報酬委員會	2	2	100%
永續發展委員會	1	1	100%

永續發展委員會(GRI 2-12 c.、2-13、2-14)

博弘雲端於董事會轄下設置「永續發展委員會」，作為公司永續治理之最高專責組織，負責永續發展政策、年度計畫、策略方向及永續資訊揭露之審議與監督。依據本公司永續發展委員會組織規程，委員會成員由董事會決議委任，並應具備企業永續相關專業知識與能力。2025年，永續發展委員會由二名獨立董事及一名具永續專業之外部專家組成，以強化永續議題之獨立監督及專業審查。
 永續發展委員會之主要職權包括：制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略；檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效；督導永續資訊揭露並審議永續報告書；以及督導永續發展守則或其他經董事會決議之永續相關工作。委員會每年至少召開一次會議，並定期向董事會報告永續發展執行情形，使董事會能掌握重大永續議題、氣候相關風險與機會，以及公司永續目標之推動進度。
 在執行層面，委員會轄下設置永續發展辦公室，由永續長統籌推動日常永續管理工作，並依功能權責分為永續治理組、永續環境組、永續人力組及社會共融組。各執行小組由相關單位主管擔任小組負責人，負責辨識與公司營運相關之 ESG 重大主題、擬定管理策略與目標、追蹤年度執行成果，並協助編製年度永續報告書。永續發展辦公室定期彙整各小組執行進度與目標達成情形，提報永續發展委員會審議，形成由董事會監督、委員會審議、永續長統籌、各小組執行之永續治理架構。



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。董事會通過之薪資報酬如優於本委員會之建議，除應就差異情形及原因於董事會議事錄載明外，並應於董事會通過之即日起算二日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。

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：

01 公司財務報表之允當表達

02 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效

03 公司內部控制之有效實施

04 公司遵循相關法令及規則

05 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)

博弘雲端透過年度預算編製、月度差異分析及董事會監督機制，管理公司營運績效與財務資源配置。每年第四季，各部門依據次年度營運目標、業務計畫及資源需求編列預算，由財務部門彙整後編製預計損益表、資產負債表及現金流量表，並依內部預算審查程序提報管理階層審閱。年度預算案經審計委員會審議後，提報董事會決議，以作為次年度營運管理及資源配置之依據。

本公司依據國際財務報導準則及相關會計準則編製財務報表，並以權責發生基礎處理日常會計帳務。財務部每月比較實際營運結果與預算差異，分析差異金額及主要原因；如發生重大偏離或受外部不可控因素影響，則提報管理階層評估，必要時提交董事會討論營運目標或資源配置調整。

財務報告監督方面，各季合併財務報表經財務主管覆核及會計師核閱後，提交審計委員會審議，並提報董事會核決；年度合併財務報告及個體財務報告則經會計師查核簽證後，依規定提報審計委員會及董事會審議。本公司各季及年度財務報告均依主管機關規定公告於公開資訊觀測站，並同步揭露於公司網站，以維持資訊透明度與投資人可取得性。

經營績效

單位：新台幣仟元

經濟價值	項目/科目	2023年	2024年	2025年
直接經濟收入	營業收入淨額	4,748,542	4,002,787	4,452,485
	利息收入	6,879	9,598	8,408
	其他收入	662	183	468
產生的直接經濟價值		4,756,083	4,012,568	4,461,361
經濟分配	營運成本	4,378,365	3,509,063	4,007,901
	員工薪資與福利	255,517	287,663	273,995
	支付給股東：現金股利	21,920	81,246	110,503
	支付所得稅	23,298	17,662	34,347
	公益投入	426	354	349
分配的經濟價值		4,628,703	3,895,988	4,427,095
保留的經濟價值		127,380	116,580	34,266

來自政府之財務收入比例

本公司臺灣據點於2025年及2024年主要獲得政府提供之其他補助，分別為新台幣22,400元及11,925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)

博弘雲端以誠信經營作為公司治理與責任商業行為之基礎，已訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，作為董事、經理人及員工執行業務時之行為依據。相關規範涵蓋廉潔義務、保密義務、利益衝突迴避、營業秘密保護、智慧財產權、資訊使用、公平競爭、反托拉斯及反貪腐等主題。為降低不誠信行為風險，本公司透過內部控制制度、稽核計畫及檢舉管理機制，辨識並管理營運過程中可能涉及之貪腐、利益衝突或不當利益往來風險。若發現疑似違反誠信經營規範之情事，相關案件將依檢舉及調查程序處理，並由權責單位追蹤改善情形；重大案件則依內部規定向管理階層或董事會報告。

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

2025年，本公司辦理誠信經營相關教育訓練，課程內容包含受僱人的廉潔義務、保密義務及誠信原則，並說明公司執行業務時之禁止行為，包括賄賂、提供或收受不當利益、詐欺、勒索及洗錢等反貪腐議題。2025 年治理單位成員及員工對公司反貪腐政策與程序之瞭解比例皆為 100%。本年度未發生經確認之反貪腐事件。

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)

博弘雲端秉持尊重人權與多元共融之企業文化，致力於打造公平、安全、健康且具包容性的工作環境，並支持及遵循國際公認之人權標準，包括《聯合國世界人權宣言》（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）、《聯合國全球盟約》（United Nations Global Compact, UNGC）、《聯合國企業與人權指導原則》（UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）及國際勞工組織（ILO）《工作基本原則與權利宣言》等相關規範。公司亦遵守各營運所在地之勞動法令與相關法規，將人權保障精神落實於日常營運與管理制度中。

為落實人權承諾，博弘雲端透過《工作規則》及相關內部管理辦法，將人權保障原則納入招募任用、薪酬福利、績效管理、教育訓練、職涯發展、勞資溝通及申訴處理等管理流程，確保所有員工均享有公平待遇與平等發展機會。公司堅持多元、平等及共融（Diversity, Equity and Inclusion, DEI）原則，不因性別、年齡、種族、膚色、國籍、宗教信仰、政治立場、婚姻狀況、身心障礙或其他與工作能力無關因素而有任何差別待遇或歧視行為。

本公司嚴格禁止任何形式之童工、強迫勞動、人口販運、職場歧視、性騷擾、霸凌及其他侵害人權之情事，並尊重員工依法享有之結社自由及團體協商權利。同時，透過員工申訴機制、勞資會議、內部溝通平台及意見反映管道，提供員工暢通且保密之溝通與申訴途徑，確保相關案件能獲得即時、公正且妥善之處理。

在供應鏈管理方面，博弘雲端持續將人權、勞工權益、誠信經營及永續發展等要求納入供應商管理機制，並透過供應商評估、合作規範及永續倡議，鼓勵合作夥伴共同遵循人權原則，降低供應鏈潛在人權風險，擴大責任商業行為之正向影響力。

2025 年接獲 1 件性平相關申訴，已依程序完成處理；本年度未發生經主管機關裁罰或認定之重大歧視、童工、強迫勞動或重大人權侵害事件。

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2025年度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。

2.4 風險控管及應對

(GRI 2-25、TC-SI-550a.1、TC-SI-550a.2)

博弘雲端2025年度未發生重大效能問題、服務中斷、用戶服務總中斷等相關情事。

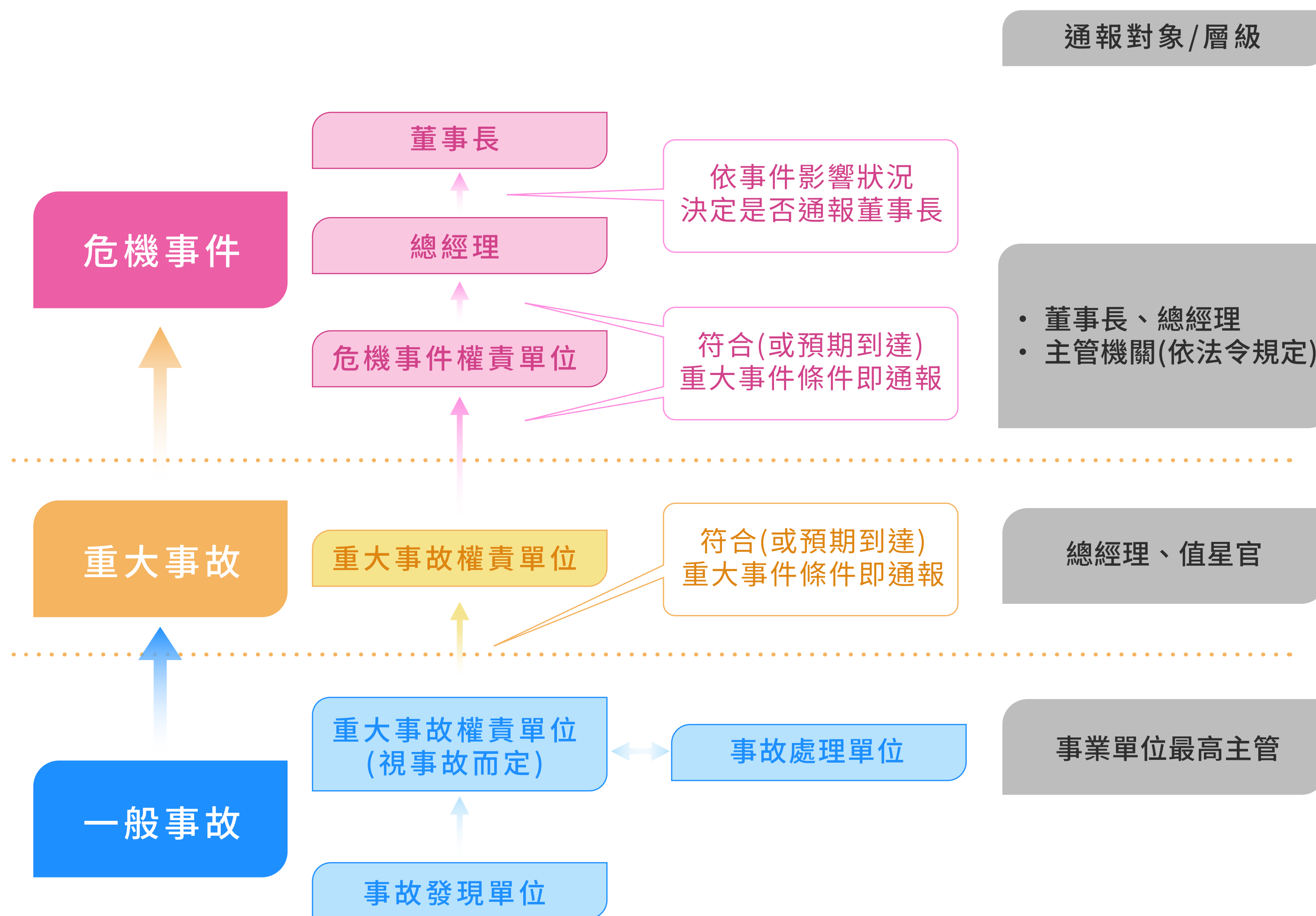
為確保博弘雲端能長期穩健經營，我們訂定【重大及危機事件通報管理辦法】，落實應變的通報，有效事件處理，藉以減輕事件造成之影響。應每年定期進行執行人員教育訓練；且每年至少1次重大/危機事件演練，準備演練計畫（含演練項目、日期、地點、參與人數及對象等）。在事故尚未發生前，應積極辨識並預先控制潛在風險；一旦事故發生，應立即採取措施以降低損失程度；事故結束後，則需迅速恢復產品與服務的正常運作，整體風險管理流程導入PDCA（計畫 Plan—執行 Do—查核 Check—行動 Act）循環機制，持續優化各項風險應對措施與管理制度，提升我們對突發事件的應變能力與營運韌性。

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。

風險改善措施

- **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。

03

產品服務與客戶管理

P.25 - P.29



3.1 產品創新研發及數位責任

(GRI 2-6、417-1)

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。

多雲專業服務

提供各項雲端專業服務，包含雲端遷移，雲原生架構與技術顧問與導入，系統整合，教育訓練等。



MSP多雲託管服務

以各公有雲為基礎，為客戶提供各層面技術所需，從基礎架構、各項運行的應用系統、數據平台等提供完整的維運託管服務。



公有雲平台代理

提供各大公有雲平台，包含AWS GCP，Azure的代理銷售服務，包含帳務管理分析，各項雲端服務的導入與規劃。



數據應用與人工智慧

提供一站式服務，從資料收集、儲存、轉換處理、資料分析、數據決策到商務應用，幫助客戶有效地收集、管理和分析數據。

企業營運協作平台

為企業數位轉型提供了多元化的數位服務，以GWS企業協同合作平台為基礎，協助客戶推動數位轉型，使企業客戶可專注於商業價值。



雲端資訊安全服務

提供雲端安全防護、雲端安全組態管理、資安健檢與弱點掃描等各類資訊安全防護解決方案。



創新研發產品

博弘雲端持續投入自有產品與高附加價值服務研發，將「雲端整合、專業服務、產品研發」作為未來成長的三大核心引擎。隨著企業雲端應用逐步從單一雲端採購走向多雲治理、AI 實踐與資安合規管理，本公司以既有雲端服務與 MSP 維運經驗為基礎，發展 AICOM® 雲智能管理平台與 LEMMA® AI企業知識代理解決方案，協助客戶提升雲端資源管理效率、資料應用能力及營運決策品質。

本公司透過自有 SaaS 產品及生成式 AI 解決方案，逐步強化從雲端代理服務商轉型為具備產品化能力之技術服務商。AICOM® 已通過 AWS FTR 認證並上架 AWS Marketplace，LEMMA® 則已應用於企業 AI 專案服務，作為本公司發展 AI Agent、企業知識管理及後續 AI 資安應用的重要基礎。

AICOM® 新世代雲智能管理平台

AICOM® 為博弘雲端自有之智能雲端管理平台，結合多雲管理、成本分析、資源監控、權限控管與異常告警等功能，協助企業以單一介面掌握多帳務、多專案及多雲環境之資源使用情形。透過可視化儀表板與自動化監控機制，AICOM® 可支援企業進行雲端成本優化、資源調度、帳權治理及維運風險管理，降低雲端環境複雜度並提升營運可控性。

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，提升支援效率與客戶滿意度。

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行。

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，安全整合並保護企業內外部知識資產。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。

解決方案優勢與價值

- 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。

核心特色

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

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。
- 知識推薦：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：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。
- 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)

博弘雲端以雲端整合、專業服務及自有產品研發作為核心發展方向，重視智慧財產權、商業機密及品牌資產之保護。本公司透過商標註冊、技術授權管理、合約審閱、機密資訊控管及員工教育訓練等方式，降低智慧財產權侵害及不當競爭風險，並維護公司研發成果與品牌價值。本公司遵循公平交易、反壟斷、反托拉斯及其他營運所在地相關競爭法規，不以不當方式限制市場競爭，亦不從事價格操縱、市場分割、圍標或其他反競爭行為。2025年，博弘雲端未發生涉及反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為之法律程序，亦無因相關法律程序所致之現金損失。

2025 年反競爭行為指標

指標	2025 年
涉及反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為之法律程序件數	0件
與反競爭行為相關法律程序所致現金損失	0元

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)

博弘雲端深知雲端服務、AI應用及數位轉型所伴隨之資訊安全風險，將資訊安全視為維護客戶信任、服務穩定性及營運韌性之核心基礎。本公司以資訊安全管理制度、風險評鑑、弱點管理、教育訓練、資安演練及外部認證為基礎，持續強化資訊安全防護能力，確保資料、系統、設備、網路及雲端服務之機密性、完整性與可用性。

本公司已取得 ISO 27001 資訊安全管理系統、ISO 27017 雲端服務資安管理等國際標準認證，並具備 AWS 與 GCP Security 專業能力認證；年報亦揭露公司取得 AWS L1 MSSP 資安認證，且持續透過資訊安全標準認證與資安策略優化，強化資通安全管理與防護能力。本公司資安政策目標包含建立安全可靠之資訊作業與服務環境、保護業務服務安全、確保資訊正確性與完整性、建立業務永續運作計畫，並確保業務服務符合法令要求。

2025 年，博弘雲端未發生重大資料外洩事件。若發生資訊安全事件，公司將依資訊安全風險評鑑、通報、危機處理、問題管理、檢討及改善等程序辦理，並由資訊安全管理小組追蹤事件處理與矯正措施執行情形。

2025 年資訊安全指標

指標	2025 年
資料外洩事件次數	0件
涉及個人可識別資訊之資料外洩事件占比	0%
受影響用戶數量	0人/0位用戶

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)

博弘雲端重視客戶隱私、個人資料及商業機密保護，並依《個人資料保護法》、相關法規、客戶合約及內部資訊安全管理制度辦理個人資料之蒐集、處理及利用。本公司要求個人資料處理應尊重當事人權益，遵循誠信原則，並不得逾越特定目的之必要範圍。

本公司與客戶往來之文件、專案資料、商業資訊及其他敏感資料，均依資訊保護管理程序及權限控管機制保存與管理。內部人員存取客戶資料，須依職務需求、權限核准及最小權限原則辦理；技術面則持續強化資料遮蔽、加密、外洩防護、存取紀錄與稽核追蹤等措施，以降低客戶資料不當存取、洩漏或濫用之風險。

在個人資料保護方面，年報亦揭露公司由資安小組負責推動個資保護，並依 ISO 27001:2022 資訊安全管理要求，持續強化資料安全、資料遮蔽與加密、外洩防護及稽核紀錄等措施；公司亦每年辦理個資保護教育訓練。2025 年，博弘雲端未發生經確認之個人資料外洩事件，亦無因客戶隱私或個人資料處理違規而產生法律程序或支付相關賠償金之情形。全年未接獲執法機關要求提供用戶資訊之請求，亦無因政府要求而對公司產品或服務進行監控、阻擋、過濾或審查之情事。

2025 年客戶隱私與用戶資訊指標

指標	2025 年
TC-SI-220a.1 與行為定向廣告及用戶隱私相關政策	本公司主要提供企業雲端服務、資安服務、資料應用及 AI 解決方案，非以行為定向廣告為主要商業模式，亦未將客戶或使用者資料用於行為定向廣告。本公司依《個人資料保護法》、客戶合約、資訊安全管理制度及內部個資保護程序，管理個人資料與客戶資料之蒐集、處理、利用、保存、存取權限及刪除作業，並透過權限控管、加密、資料遮蔽、日誌紀錄、教育訓練及事件通報機制，降低資料不當使用、未授權存取或外洩風險。
TC-SI-220a.2 資料被用於二次使用之用戶數量	0 人/0 位用戶。本公司 2025 年末將使用者資訊用於原蒐集目的以外之二次使用，亦未出售、出租或提供使用者資訊予第三方作為行為定向廣告或其他非原服務目的使用。
TC-SI-220a.3 與用戶隱私有關法律程序所致現金損失	0 元
TC-SI-220a.4 執法單位索取用戶資訊次數	0
TC-SI-220a.4 被索取用戶資訊之用戶數量	0
TC-SI-220a.4 用戶資訊被揭露事件次數占比	0%
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	無

3.2 客戶關係管理

3.2.1客戶滿意度調查

博弘雲端秉持「以客為本」之服務理念，重視客戶需求、服務體驗及長期合作關係。公司透過定期客戶滿意度調查、多元服務管道及內部回饋檢討機制，持續蒐集客戶意見，作為服務流程優化、技術支援改善及產品創新之依據。

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。客戶意見回饋請詳本公司官網『客戶真心話』專區。2025 年本公司未發生重大客訴案件。

指標	2025 年
客戶滿意度調查辦理次數	2次
有效回收份數	765份
上半年整體滿意度比例	92.5%
下半年整體滿意度比例	93.7%

客戶意見處理流程

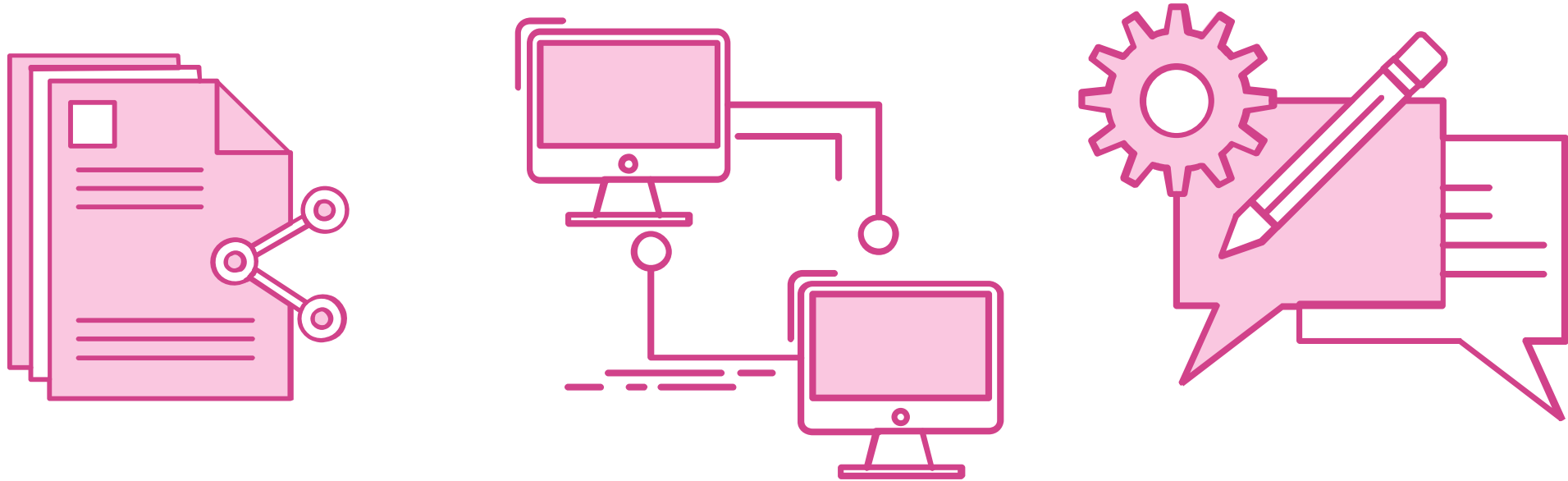
流程	說明
意見蒐集	透過客戶滿意度調查、LINE 官方帳號、電子郵件、電話及日常服務互動蒐集客戶意見。
分類分析	依服務品質、技術支援、回應時效、產品功能、帳務或其他建議進行分類。
權責分派	由行銷、業務、技術支援、顧問服務或產品團隊依議題性質進行回覆與處理。
改善追蹤	對具改善必要之回饋事項建立追蹤紀錄，作為服務流程優化與產品改善依據。
成效檢視	定期檢視滿意度調查結果及客戶回饋趨勢，作為後續客戶關係管理與服務品質提升之參考。

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，建立多元且順暢之溝通管道，以即時回應客戶需求並持續精進服務品質。客戶可透過 LINE 官方帳號、電子郵件及電話等方式提出洽詢、建議或問題反映，由專責人員依案件性質進行回覆、協調及追蹤。

溝通管道	說明
LINE 官方帳號	提供即時對話及訊息發布，協助客戶快速聯繫公司並取得相關服務資訊。
電子郵件	作為正式溝通管道，客戶可提出服務建議、業務洽詢、技術需求或問題反映，由專責人員處理與回覆。
電話服務	針對即時諮詢或較急迫之需求，客戶可透過服務專線與客服或業務窗口聯繫。
官網回饋與公開案例	公司透過官網揭露部分客戶回饋案例，作為服務成果與客戶合作經驗之展現。

本公司定期彙整客戶意見與滿意度調查結果，並將相關回饋提供予內部權責單位作為改善依據。未來將持續優化客戶溝通流程、提升回應效率，並強化數位化服務管道，以維持長期穩定之客戶關係。



04

永續供應

P.31 - P.32



4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

(1) 全球公有雲市場：從「數位轉型」邁向「AI 原生轉型」受惠於生成式 AI (GenAI)、邊緣運算及大數據技術的爆發式成長，雲端運算已從單純的IT基礎設施演變為企業創新核心引擎。根據 Mordor Intelligence調查，全球公有雲市場展現強勁成長力道：市場規模：2024年全球公有雲市場約為5,186.9億美元，預計至2029年將翻倍成長至11,036億美元，複合年均成長率(CAGR)達16.3%。商模優勢：「即用即付(Pay-as-you-go)」模式已徹底改變企業IT預算配置，大幅降低前期硬體支出。企業得以在低風險環境下快速驗證新商模，並具備極高的資源伸縮彈性。

(2) 關鍵發展趨勢：雲端主權與分散式架構隨著地緣政治緊張及隱私法規(如GDPR)趨嚴，「雲端主權(Cloud for Sovereignty)」已成為全球政策制定者與大型企業的首要考量；在地合規：雲端主權強調數據受在地法規約束。勤業眾信 (Deloitte) 指出，針對政府機構合規需求量身打造的「政府雲」市場在2024年已突破410億美元(年增16%)。分散式雲端：為解決數據駐地需求，分散式雲端(Distributed Cloud)成為新解方，其市場規模從2022年的40億美元快速成長，預計已達成階段性擴張。

(3) 亞太與臺灣市場：在地化需求與 AI 驅動

- 亞太地區(APAC) Statista預估，亞太區公有雲收入於2026年將成長至1,500億美元以上。IaaS為王：基礎設施即服務(IaaS)是成長最快的領域，產值將近660億美元。競爭格局：AWS依然穩居亞太區(不含中國)的技術領先地位；而在特定區域與特定產業，阿里雲則憑藉其在電商與大數據的積累，佔據超過30%的市場份額。
- 臺灣市場 (Taiwan) 根據 IDC 研究報告顯示，臺灣企業在數位韌性與法規要求下，上雲需求極為強勁：規模預測：臺灣 IaaS 市場規模預計於2027年達到17.31億美元。成長動能：2022年至2027年的複合成長率高達22.6%，明顯高於全球平均水準。核心驅動力：資料駐地(Data Residency)、淨零碳排(ESG)及生成式 AI 是推動臺灣公有雲市場兩位數成長的三大關鍵因素。

(4) 未來展望：自動化與區域擴張

- 解決人力缺口：面對缺工與少子化挑戰，企業正加速導入AI與機器學習(ML)，將重複性服務轉化為自動化流程，優化營運效率與成本結構。
- 東南亞戰場：Adroit Market Research 指出，東南亞雲端市場規模於2025年將達到403.2億美元。隨著金融科技與電商普及，全球雲端大廠正從新加坡延伸，大舉投資馬來西亞、泰國及印尼，並展開長期的人才培訓，東南亞已成為雲端服務商的新戰略高地。



A. 上游供應變化風險

本公司及子公司主要向上游國際雲端服務大廠，如 Amazon Web Services (AWS)、Google Cloud (GCP) 及 Microsoft Azure 採購雲端基礎設施及 AI 應用服務。根據 2025 年底最新研調機構數據顯示，三大供應商合計佔據全球市場約 67% 的份額，整體產業呈現高度集中之寡占態勢。

本公司作為亞太區雲端託管服務領航者，不僅具備 AWS 核心級諮詢合作夥伴(Premier Tier)、AWS MSP、Google Cloud 菁英合作夥伴及 Microsoft Azure 核心合作夥伴等全方位頂級認證，更深化與原廠在 GenAI 基礎架構 (如AWS Bedrock, Google Vertex AI) 的技術對接。憑藉與各國際大廠長期深化的戰略夥伴關係，本公司在技術演進與資源分配上具備優先權，進貨與供應端風險極低且穩定。

B. 中游競爭之潛在威脅

隨企業數位轉型進入「AI 轉型」深水區，單純的搬遷上雲已無法滿足客戶，市場競爭核心已轉向 AI 雲端維運託管 (A-MSP)。中小型企業普遍面臨 AI 技術門檻與雲端成本失控(Cloud Sprawl)的挑戰。

C. 下游市場需求與客戶關係管理

本公司深耕亞太雲端市場多年，扮演引領下游客戶導入 AI 大數據與雲端應用之關鍵整合角色。透過捕捉「一站式服務」之趨勢，本公司提供從架構諮詢、資安加固到 AI 應用開發的全方位方案，有效解決客戶在轉型過程中面臨的技術斷層。

為降低區域性經濟變動風險，本公司除了鞏固既有客戶的高續約率（高黏著度）外，亦積極將成功模式複製至東南亞。目前全球服務對象已穩定成長並跨越多元產業（如金融、製造、零售），透過擴大服務廣度與地理布局，本公司已有效分散單一市場波動之風險，確保下游銷售管道之穩健成長。

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（PwC）2025年最新全球企業CEO調查，永續供應鏈重塑已從過去的策略觀望正式進入執行階段。高達77%的CEO指出永續與氣候風險正實質衝擊其供應鏈，更有41%的企業面臨十年內存續危機，迫使採購策略加速轉向「區域化」與「多重來源」以抵禦地緣政治。

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，目前為中長期推動方向，2025年尚處於逐步導入階段。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

評鑑項目	配分
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

本年度受稽核的商品類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。2025年納入供應商評鑑及分類管理之供應商共 118 家。

2025年評鑑等級	數量
A級	14
B級	79
C級	5
免考核(代理類供應商)	20

註: 代理類供應商因採原廠制式服務或交易模式，暫不適用一般商品類供應商評鑑。

05

環境友善

P.34 - P.38



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，本章各項環境數據因資料可取得性不同，實際統計範疇請詳各節註解。

5.1 氣候變遷風險機會

博弘雲端所處之雲端資訊服務業，雖非高耗能製造業，惟氣候變遷所帶來的政策法規、能源價格、客戶低碳需求、極端天氣及基礎設施韌性等議題，仍可能影響公司營運成本、服務穩定性、供應鏈管理及市場機會。本公司因此將氣候相關風險與機會納入永續治理及風險管理機制，透過跨部門辨識、內部討論及管理階層檢視，逐步強化氣候韌性與低碳服務能力。

5.1.1 氣候治理

董事會為博弘雲端氣候相關風險與機會之最高監督單位，負責監督公司永續發展、風險管理及氣候相關議題之推動情形。為因應氣候高度不確定性與政策、市場快速變化，本公司定期召集各部門高階主管辨識重大氣候風險與機會，並評估洪水、乾旱、颱風及高溫等實體風險對營運據點、員工通勤、辦公室營運及服務支援可能造成之影響，以納入整體營運策略規劃。年報亦揭露公司定期召集各部門高階主管辨識重大氣候風險與機會，並評估洪水、乾旱、颱風與高溫可能對各營運據點帶來之風險。董事會轄下設置「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二名獨立董事及一名外部專家組成，負責制定、推動及強化公司及各子公司永續發展，包括氣候相關議題之重要政策、行動計畫與資本支出，並檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，定期提報董事會。永續發展委員會下設永續發展辦公室，並由一級主管組成工作小組，分為永續治理組、永續環境組、永續人力組及社會共融組。各小組依權責推動環境管理制度、環境法規與國際準則遵循、永續轉型、資源使用效率提升及氣候變遷因應機制等事項，並彙整執行成果提報永續發展委員會及董事會。

5.1.2 氣候風險機會鑑別評估

博弘雲端參考 IFRS S2 氣候相關揭露架構及主管機關氣候相關資訊揭露要求，初步盤點氣候變遷可能對公司營運、策略及財務造成之影響。本公司目前已辨識轉型風險、實體風險及氣候相關機會，並將持續納入政策法規、市場需求、能源價格、基礎設施韌性、創新技術、客戶需求變化及人力資源可得性等因素，作為後續氣候風險管理與情境分析之基礎。

	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

本公司目前已透過內部討論、盤點及初步評估，辨識洪災、旱災、降水型態變化、高溫及極端氣候事件等對營運據點、員工通勤、辦公室營運及服務支援可能造成之潛在風險。後續將逐步參考 IPCC 氣候情境及 IFRS S2 架構，建立更完整之氣候變遷情境分析方法，評估不同時間尺度下氣候風險對營運成本、服務連續性、客戶需求及基礎設施韌性之影響。

在風險管理方面，董事會為集團內各公司風險控管之最高決策單位，永續發展委員會負責檢視重大永續與氣候相關議題，並由永續發展辦公室及各工作小組彙整風險辨識結果與因應策略。年報亦揭露，公司依重大性原則進行環境、社會及治理議題之風險評估，環境面風險管理政策包含建立溫室氣體盤查機制、推動辦公室節能、熄燈計畫及低碳運具使用，以提升氣候韌性。

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

博弘雲端以「提升能源效率、降低營運排放、發展低碳服務」作為氣候管理方向。本公司將持續追蹤溫室氣體排放量、能源使用量、排放密集度、節能措施執行成果及再生能源導入可行性。2025年，本公司已將溫室氣體盤查邊界擴大至全集團，並以2025年作為全集團溫室氣體盤查之基準年，作為後續年度排放趨勢追蹤與減量管理之基礎。

註：本公司目前尚未設置內部碳定價制度；後續將配合主管機關指引、營運需求及資料完整性，持續評估導入可行性。年報亦揭露公司碳排放量低，尚未設有內部碳定價制度。

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2025年能源總消耗量為675.2742 GJ，能源密集度為 0.1518 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99.98%，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0.02%。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。2025 年能源密集度為 0.1518 GJ／百萬元新臺幣，較2024年及2023年下降。惟因2025年起能源揭露範疇擴大至全集團，並改採合併財務數據作為能源密集度計算基礎，與2024年以前之個體財務數據口徑有所差異，故年度間比較應併同考量揭露邊界及財務數據口徑變動。未來本公司將持續推動能源使用管理及節能措施，以提升能源使用效率並降低對能源之依賴。

能源消耗分析表（單位：十億焦耳GJ）

項目/科目	2023年	2024年	2025年
柴油	0.3751	0.1730	0.1458
電力	439.3144	656.4475	675.1285
能源總消耗量	439.6895	656.6205	675.2742
能源密集度(GJ/百萬元新臺幣)	0.1991	0.2524	0.1518

註：單位熱值轉換係數：經濟部能源局公告：柴油8629Kcal/公升；電力860 Kcal/度；1 Kcal= 4.187 KJ。
註：2024年（含）以前，營業收入對應之溫室氣體揭露範疇為臺灣地區，並採用個體財務數據；自2025年起，溫室氣體揭露範疇擴大至全集團，故改採合併財務數據。
註：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。2025年度共計250個上班日，全年累計實施熄燈時數達250小時。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，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，深化永續文化內化於日常生活之中。2025年，本公司共提供606份蔬食便當，依臺灣低碳飲食相關宣導資料估算，每餐不吃肉約可減少0.78 kgCO₂e 排放，本活動合計約減少0.473公噸二氧化碳當量(tCO₂e)。

• 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年可達成減碳量約2.2631公斤二氧化碳當量，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，作為排放源重大性評估及納入盤查之依據。本年度溫室氣體資訊尚未經第三方確信。本公司自2024年起開始執行溫室氣體盤查，初期盤查範圍涵蓋母公司博弘雲端及主要子公司。2025年，為提升溫室氣體資訊完整性與集團管理一致性，本公司將盤查邊界擴大至全集團，納入合併財務報告範圍內之主要營運個體，涵蓋臺灣、香港、中國、馬來西亞及新加坡等營運據點。由於2025年盤查邊界較前一年度擴大，本公司範疇一、範疇二以2025年作為全集團溫室氣體盤查之基準年，作為後續排放趨勢分析、能源管理及減量規劃之基礎。

若未來因組織邊界、營運活動、併購處分、排放係數或計算方法發生重大變動，導致基準年排放量不具可比性，本公司將依基準年重算原則評估是否調整基準年排放資料，以維持溫室氣體資訊之一致性與可比較性。

組織邊界及報告邊界

2025年本公司溫室氣體盤查採營運控制權法設定組織邊界，盤查範圍涵蓋全集團合併財務報告範圍內之主要營運個體，包括博弘雲端科技股份有限公司、宏庭科技股份有限公司、博弘(香港)雲端科技股份有限公司、宏庭(香港)科技股份有限公司、上海耐斯靈科信息科技有限公司、MICROFUSION TECHNOLOGY(MY)SDN. BHD. 及 NEXTLINK(SG)TECHNOLOGY PTE. LTD. 等營運據點。

本年度範疇一及範疇二溫室氣體盤查邊界涵蓋全集團主要營運據點。範疇一主要包含固定式燃燒源及逸散排放源；範疇二主要包含外購電力所產生之能源間接排放。盤查之溫室氣體種類包含二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、一氧化二氮(N₂O)及氫氟碳化物(HFCs)。

2025年本公司亦首次嘗試依 GHG Protocol 範疇三分類架構，盤點並揭露部分價值鏈溫室氣體排放，納入類別 1 購買之商品與服務、類別 2 資本財、類別 3 燃料及能源相關活動、類別 4 上游運輸與配送、類別 5 營運產生之廢棄物及類別 6 商務旅行。由於範疇三為本公司首年度系統性盤點，部分類別仍受資料可取得性、供應商資料完整性及活動數據精細度限制，故本年度暫不設定範疇三基準年，並將2025年作為後續資料品質改善、排放趨勢追蹤及減量管理之起點。

2024年以前之盤查資料因組織邊界尚未擴及全集團，與2025年全集團盤查邊界不同，故本報告於進行年度趨勢說明時，均註明各年度盤查範圍，避免不同邊界資料直接比較。

排放係數

本公司溫室氣體排放量係採排放係數法計算，將活動數據乘以排放係數，並依全球暖化潛勢(GWP)換算為二氧化碳當量(CO₂e)，揭露單位為公噸二氧化碳當量(tCO₂e)。範疇一及範疇二主要採用行政院環境部公告之溫室氣體排放係數及各地區電力排放係數計算，GWP 採用 IPCC 第六次評估報告(AR6)數值。

範疇三則依各類別資料特性採用適用方法進行估算，包含支出法、活動數據法、距離法及住宿晚數等方式。當供應商未能提供產品或服務特定排放係數時，本公司參考公開資料庫、產業平均係數、EEIO 係數或其他可取得之公開係數進行估算。範疇三排放量屬價值鏈排放推估結果，實際排放量可能因供應商資料完整性、係數來源、活動數據精細度及估算假設而有所差異。

溫室氣體排放量及密集度

2025年博弘雲端範疇一及範疇二溫室氣體總排放量為 102.159 tCO₂e，其中範疇一排放量為 13.547 tCO₂e，占 13.26%；範疇二排放量為 88.612 tCO₂e，占 86.74%。以合併營業收入作為強度換算單位，2025年範疇一及範疇二排放強度為 0.0233 tCO₂e/百萬元新臺幣。

由於2025年溫室氣體盤查邊界擴大至全集團，與2024年以前盤查邊界不同，兩年度排放量及排放密集度不宜直接作為同一邊界下之減量績效比較。本公司將以2025年全集團盤查結果作為後續年度排放趨勢追蹤、能源管理及減量規劃之基礎。

(單位：t CO₂e)

溫室氣體排放量	2023年	2024年	2025年
	既有盤查範圍	既有盤查範圍	合併財報邊界(全集團)
範疇一	10.665	13.559	13.547
佔比(%)	15.01%	13.09%	13.26%
範疇二	60.392	90.059	88.612
佔比(%)	84.99%	86.91%	86.74%
溫室氣體總排放量	71.0570	103.6180	102.159
排放強度(t CO ₂ e/百萬元新臺幣)	0.0322	0.0398	0.0233

註：2024年（含）以前，營業收入對應之溫室氣體揭露範疇為臺灣地區，並採用個體財務數據；自2025年起，溫室氣體揭露範疇擴大至全集團，故改採合併財務數據。香港辦公室自2025年10月1日起完成租賃並納入營運據點管理，相關能源使用及溫室氣體排放數據係依實際營運期間納入統計。由於2025年已採全集團作為盤查邊界，前述據點納入屬全集團邊界下之營運期間差異，未改變本年度盤查邊界設定方法。

註：2023年度係為估算數值。

註：2023年資料係配合集團內部盤查需求蒐集，惟報告書揭露口徑與2025年全集團邊界不同。

範疇三溫室氣體排放量

2025年本公司首次嘗試揭露範疇三溫室氣體排放，量化類別包含類別1 購買之商品與服務、類別2 資本財、類別3 燃料及能源相關活動、類別4 上游運輸與配送、類別5 營運產生之廢棄物及類別6 商務旅行。2025年範疇三排放量合計為17,330.338 tCO₂e，排放強度為3.8927 tCO₂e/百萬元新臺幣。

本年度範疇三排放主要來自類別1 購買之商品與服務，排放量為17,247.810 tCO₂e，占範疇三總排放量99.52%。此結果反映本公司作為雲端服務、軟體服務及技術顧問服務業者，主要價值鏈排放集中於上游採購之商品、服務及相關雲端服務支出。未來本公司將持續優化採購資料分類、供應商資料蒐集及排放係數適用性，以提升範疇三盤查資料品質。

博弘雲端 2025 年範疇三 (GHG Protocol 15 類別) 排放量

類別	排放量 (tCO ₂ e)	占比
類別1：購買之商品與服務	17,247.810	99.52%
類別2：資本財	12.136	0.07%
類別3：燃料及能源相關活動(不含範疇一、二)	20.938	0.12%
類別4：上游運輸與配送	0.622	0.01%
類別5：營運產生之廢棄物	1.772	0.01%
類別6：商務旅行	47.060	0.27%
範疇三總排放量合計	17,330.338	100.00%

註 1：本公司主要提供雲端服務、軟體服務及技術顧問服務，無實體產品製造及銷售流程，故類別9 下游運輸與配送、類別10 售出產品之加工、類別11 售出產品之使用、類別12 售出產品之終端處理等類別，經營運型態評估後屬不適用。

註 2：經公司確認，2025年度無類別13 下游租賃資產、類別14 加盟及類別15 投資相關活動，故未產生相關範疇三排放量。

註 3：類別7 員工通勤、類別8 上游租賃資產因本年度資料蒐集尚不完整，暫未納入本年度量化範圍，未來將視資料可取得性逐步評估納入盤查。

5.4水源管控

5.4.1 水資源管理(GRI 303、TC-SI-130a.2)

博弘雲端主要營運型態為雲端資訊服務及辦公室作業，非屬製造業，無工業製程用水需求，亦無自有資料中心之冷卻用水。公司實際用水主要來自員工日常辦公及生活用水，水源皆為第三方供水，未使用地下水、地表水或其他替代水源。

本公司主要營運所在地為臺灣地區，並依據世界自然基金會（WWF）Water Risk Filter 進行據點水風險評估。經評估，主要辦公據點屬於水資源壓力相對低度風險區域，且本公司用水型態以辦公室民生用水為主，未辨識出重大水資源相關衝擊。儘管如此，公司仍持續透過節水提醒、員工行為引導及辦公環境管理，鼓勵員工於日常工作中落實節約用水，以提升整體用水效率。

由於本公司辦公據點用水量相對有限，且部分場域未設置可獨立辨識公司用水量之水表，本年度取水量係依人均用水強度及員工人數進行估算。本公司將持續檢視估算方法之合理性，並視後續營運據點與資料取得情形，逐步提升水資源數據之完整性。

取水量

單位：千立方公尺(百萬公升)

項目	2025年
第三方的水(百萬公升)	3.2255
取水密集度(百萬公升/每百萬元營收)	0.0012

註：揭露範疇為臺灣地區，故使用個體財務數據。
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。

5.5廢棄物管理

5.5.1 廢棄物管理(GRI 306-1、306-2、306-3、306-4、306-5)

本公司屬資訊服務業，主要提供雲端服務、資訊系統整合及技術顧問等服務，營運活動以辦公室作業為主，未從事生產製造程序，因此營運過程所產生之廢棄物主要為一般生活垃圾、廢紙、塑膠容器及其他可回收資源，未產生製程廢棄物及有害廢棄物。

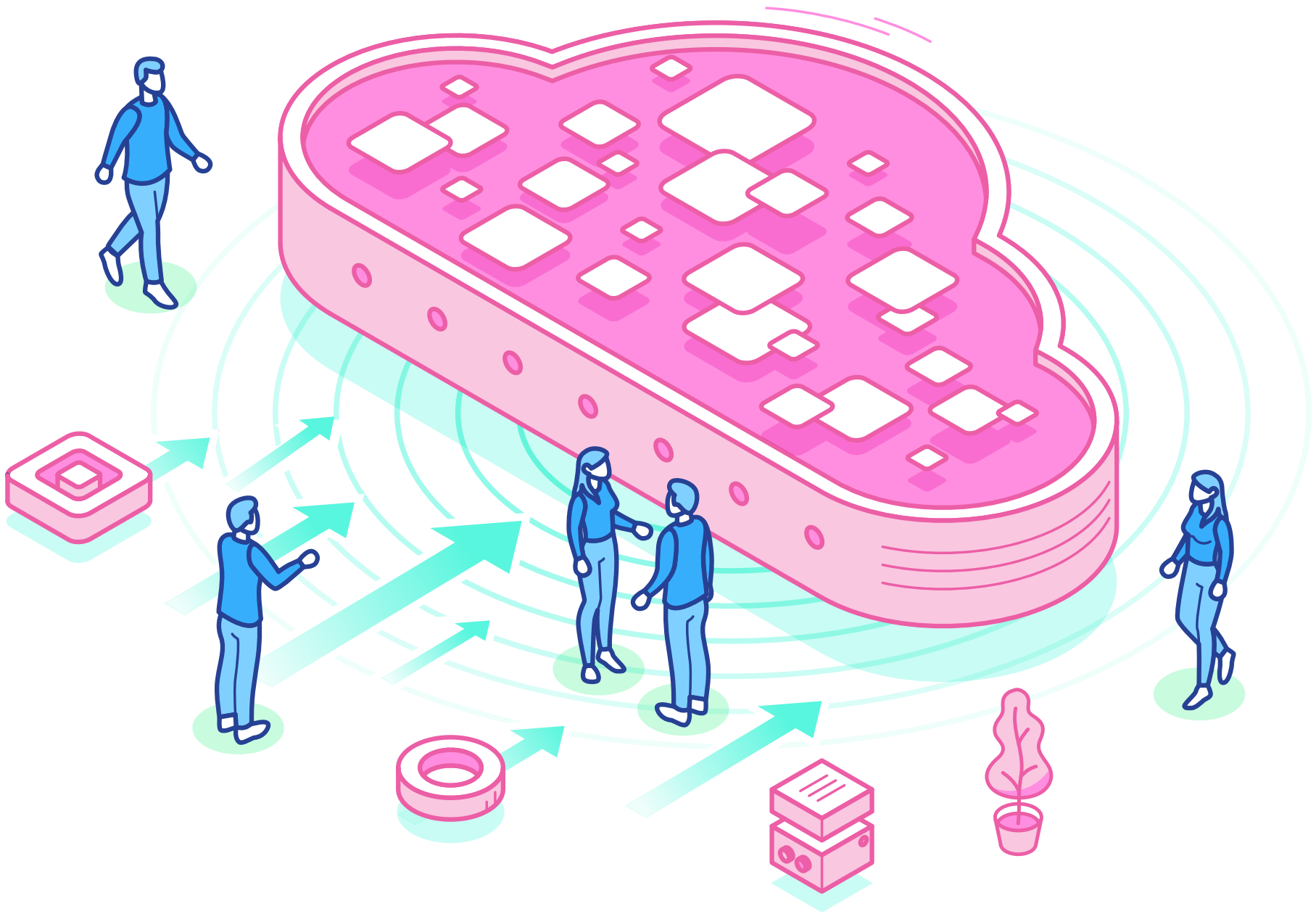
為降低廢棄物對環境造成之影響，本公司依循相關環境法規及辦公大樓管理規範，落實垃圾分類與資源回收作業，並透過電子簽核、雲端文件管理、線上會議及數位化作業流程等措施，持續減少紙張及一次性用品使用，以提升資源使用效率並降低廢棄物產生量。

本公司臺灣地區主要營運據點位於台北時代廣場辦公大樓，廢棄物由大樓管理單位統一收集，並委託合格清運廠商進行後續處理。由於大樓未提供個別承租戶之廢棄物實際秤重資料，本公司依大樓提供之每月廢棄物載運上限10公噸，以及本公司承租戶數占整體戶數比例約4.1%進行估算，2025年度臺灣地區廢棄物產生量約為4.92公噸。

本公司產生之廢棄物均透過大樓管理單位統一移轉處理，未自行進行焚化、掩埋或其他最終處置作業，因此無直接處置之廢棄物。另為進行範疇三類別5「營運產生之廢棄物」溫室氣體排放量估算，在無法取得實際最終處理方式之情況下，本公司採保守假設，將一般生活廢棄物全數視為焚化處理進行排放量計算。未來，本公司將持續評估建立更完善之廢棄物統計及最終處理方式追蹤機制，以提升環境資訊揭露品質。

項目	2025年	項目	2025年
廢棄物產生量(公噸)	4.92	直接處置廢棄物(公噸)	0
移轉處置廢棄物(公噸)	4.92	有害廢棄物(公噸)	0

註：2025年廢棄物統計範疇僅涵蓋臺灣地區；香港地區目前尚無法取得相關數據，故未納入本年度統計。



06

員工照護

P.40 - P.50



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 人權管理政策與盡職調查

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)積極響應國際人權與勞動規範，遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、國際勞工組織(ILO)核心勞動標準、《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs)、OECD《責任商業行為盡職調查指引》及 ISO 26000 社會責任指引，據以建立完善的人權政策與管理機制。我們要求全體同仁於執行業務、提供雲端服務、資料與資安服務，以及 AI 解決方案時，必須將「尊重人權、誠信服務、個資保護與資訊安全」內化為核心行為準則。

作為雲端資訊服務的領導業者，博弘雲端除維護員工的工作權、健康權、平等與不歧視等基本權益外，亦高度重視數位時代下的客戶隱私、資訊韌性、AI 倫理及數位人權風險。為防範並減緩營運與價值鏈對利害關係人造成的實際或潛在衝擊，我們持續透過政策宣導、教育訓練、申訴管道、資安控管、供應商管理及人權盡職調查機制，全面落實人權風險的「辨識、預防、減緩與補救」，全面構築永續價值鏈。

人權政策

博弘雲端人權政策面向	管理實務與2025年度實施情形
提供安全健康且具支持性的工作環境	- 推動職業安全衛生、辦公環境管理、健康促進、職場不法侵害防治與性騷擾防治教育。 - 依年度教育訓練計畫辦理資安、個資、職業安全、性別平等、職業倫理及管理職能相關課程。 2025年教育訓練總時數、職業安全或職場健康相關訓練時數 116小時及全體員工。
人道對待與禁止強迫勞動	- 禁止任何形式之強迫勞動、不人道對待、職場霸凌、騷擾、脅迫或報復行為，並透過申訴管道與內部處理程序維護員工人格尊嚴。 2025年度沒有收到不人道對待、強迫勞動或重大職場不法侵害申訴案件。
杜絕不法歧視並確保工作機會均等	- 於招募、任用、薪酬、升遷、訓練及職務分派過程中，遵循平等與不歧視原則，不因性別、年齡、族群、宗教、身心障礙、婚育狀態、政治立場或其他與工作能力無關因素而有差別待遇。 2025年，本公司接獲 1 件性平相關申訴案件，已依《性別平等工作法》及內部申訴調查程序完成受理、調查、決議通知及後續處置。公司已採取必要人事處置，並持續強化性別平等、職場尊重及申訴管道宣導。除前述案件外，2025 年本公司未發生經確認之童工、強迫勞動、違反結社自由、重大職業災害或重大個資外洩事件。
就業最低年齡	- 依勞動法規辦理人員聘僱與身分查核，不聘用童工，並保障青年工作者及實習人員之合法勞動條件。 2025年度沒有聘用童工情形。
結社自由、勞資溝通與申訴權利	- 尊重員工依法享有之結社、集會、意見表達及溝通權利，透過勞資會議、主管溝通、員工申訴管道及其他內部溝通機制蒐集與回應員工意見。 2025年度沒有干涉員工集會結社或申訴報復情形。
隱私、個人資料與資訊安全保護	因應雲端服務、資安服務、資料工程及AI應用之業務特性，將客戶資料、員工個資、權限控管、系統日誌、雲端設定與資料使用納入管理重點，透過資安制度、教育訓練與事件通報程序，降低資料外洩、未授權存取及不當使用風險。
AI與數位服務責任	於資料與AI相關解決方案導入過程中，關注資料來源合法性、個資保護、模型偏誤、輸出正確性、人工覆核及客戶使用情境，避免技術被用於歧視、未經授權監控、誤導或其他可能侵害人權之用途。

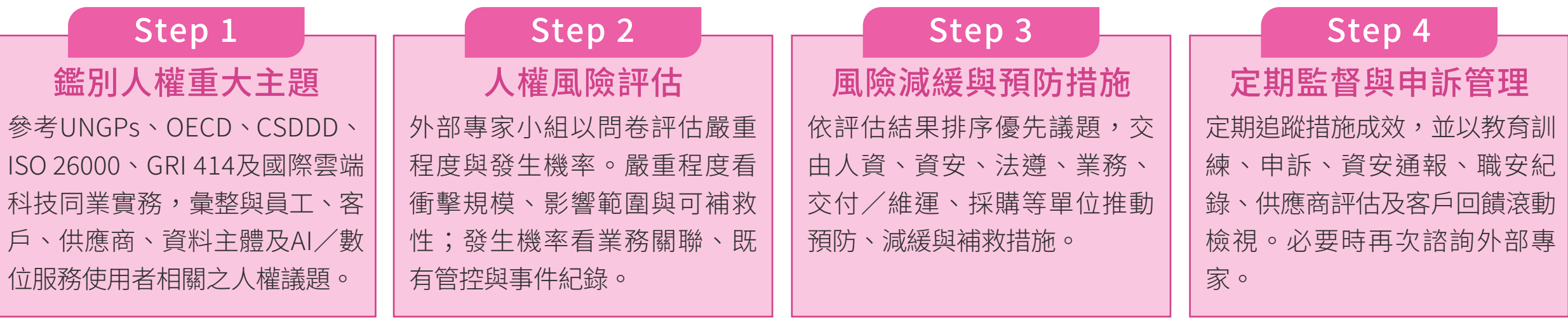
重大人權事件管理

博弘雲端將重大人權事件管理與重大訊息、職業安全衛生、個人資料保護、資訊安全事件通報及員工申訴處理程序銜接。重大人權事件包括但不限於造成員工死亡或重大傷害之職業災害、經主管機關裁罰或認定之重大歧視、性騷擾、職場不法侵害、強迫勞動或重大勞動權益事件，以及對客戶、員工或終端使用者權益造成重大影響之個資或資訊安全事件。

人權盡職調查

博弘雲端於 2025 年以「內部營運、雲端服務價值鏈與客戶技術使用情境」作為人權盡職調查範疇，盤點員工、客戶、供應商與合作夥伴、外包或承攬人員及數位服務使用者等利害關係人可能受到之實際或潛在人權衝擊。本公司先行彙整國內外人權趨勢、雲端與 AI 產業實務、申訴紀錄、教育訓練、資安與個資管理、職安與工時管理、供應商管理資訊及公司營運特性等資料，並邀請外部專家小組依「嚴重程度」及「發生機率」進行評估，系統性辨識與博弘雲端營運高度相關之重大人權議題，作為後續擬定減緩、預防及補救措施之依據。

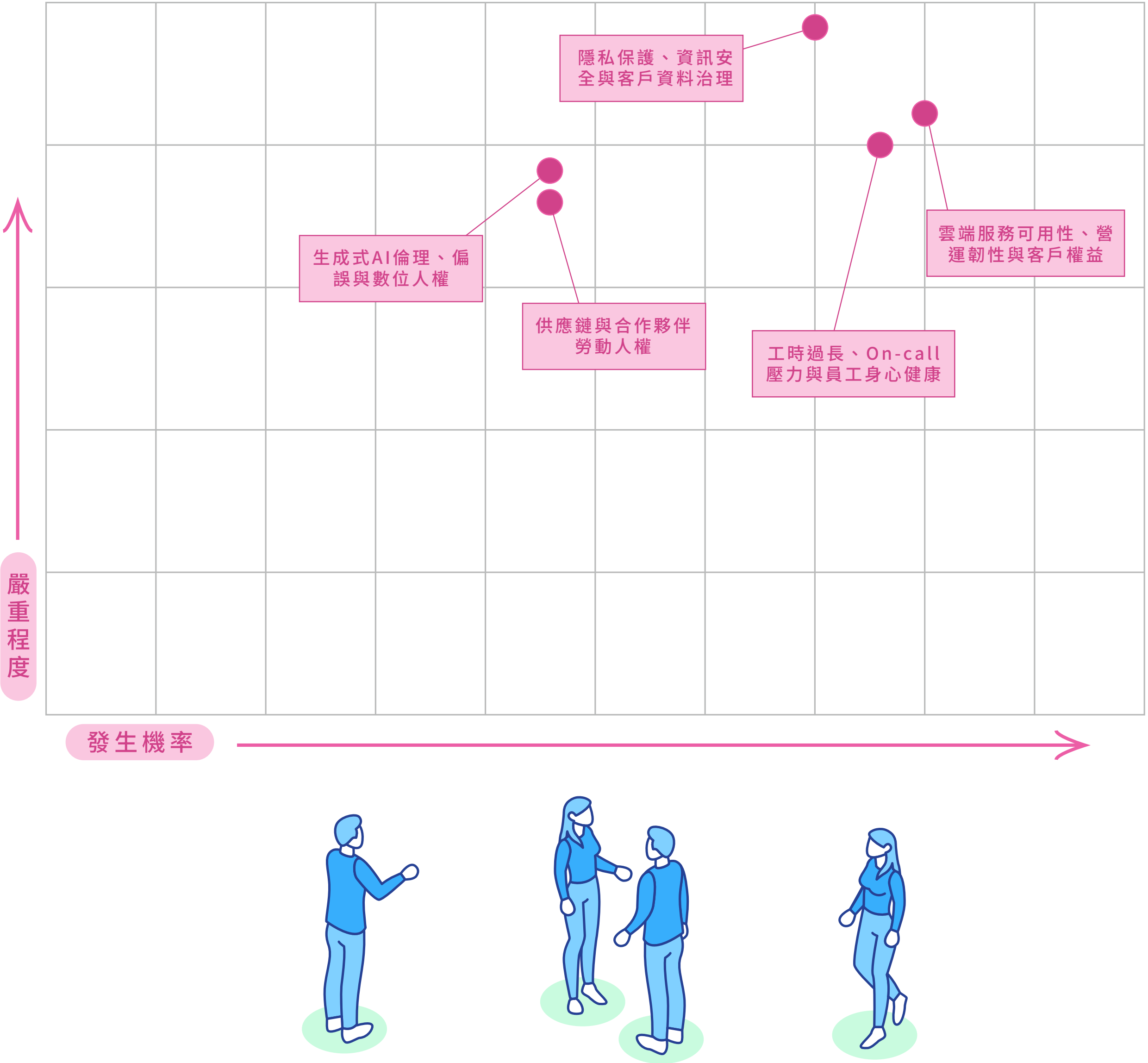
人權盡職調查步驟



人權風險矩陣

經外部專家小組問卷評估後，本年度主要人權風險聚焦於「隱私保護、資訊安全與客戶資料治理」、「生成式AI倫理、偏誤與數位人權」、「工時、On-call壓力與員工身心健康」、「雲端服務可用性與客戶權益」及「供應鏈與合作夥伴勞動人權」五項，並列為2025年度重點監控與防範項目。矩陣分數係依外部專家評分平均值彙整，並四捨五入至小數點一位；其中嚴重程度係考量衝擊規模、影響範圍及可補救性，發生機率則考量與本公司營運關聯、既有管理措施及過往事件紀錄。

2025年 核心人權議題	嚴重程度 (1-5)	發生機率 (1-5)	議題定錨與評估理由
隱私保護、資訊安全與客戶資料治理	4.8 高	3.5 中	雲端服務、資料工程、資安監控及AI應用均可能涉及客戶資料、員工個資、權限設定與系統日誌。若發生資料外洩、未授權存取或雲端設定錯誤，將直接影響隱私權、資訊自主權及客戶營運權益，故列為高度優先議題。
生成式AI倫理、偏誤與數位人權	3.8 中	2.3 中	隨資料與AI應用服務擴展，AI輸出錯誤、偏誤、資料來源不當、個資誤用或高風險用途可能影響平等權、隱私權、工作權與消費者權益，需建立AI導入與使用風險控管。
工時、On-call壓力與員工身心健康	4.0 高	3.8 中	雲端遷移、系統上線、維運排除及24/7服務情境可能導致工程與維運人員長工時、夜間待命及心理壓力，雖可透過管理制度降低嚴重性，但發生機率相對較高。
雲端服務可用性與客戶權益	4.2 高	4.0 高	服務中斷、資安事件、變更失誤或災難復原不足可能影響客戶營運、交易、資料存取及終端使用者權益。此議題與雲端代管、監控、事件回應及客戶服務品質密切相關。
供應鏈與合作夥伴勞動人權	3.6 中	2.3 低	本公司雖非硬體製造業，仍與雲端平台、資料中心、軟硬體設備、資安工具、外包顧問及承攬服務等價值鏈關聯，需關注供應鏈中工時、職安、薪資、強迫勞動、歧視及商業道德風險。



人權風險減緩與補救措施

人權風險	減緩措施	補救措施	內部規章	評估工具
隱私保護、資訊安全與客戶資料治理	- 依資訊安全、個人資料保護及客戶合約要求，控管客戶資料之存取、傳輸、保存及使用。 - 針對雲端架構、帳號權限、金鑰管理、備份及日誌紀錄進行檢視，降低設定錯誤與未授權存取風險。 - 定期辦理資安、個資及職業倫理相關教育訓練，強化同仁對資料處理與保密責任之認知。	- 若發生疑似資料外洩或資安事件，依事件通報及應變程序進行隔離、調查、復原與客戶溝通。 - 完成根因分析後，檢討權限、流程、教育訓練與技術控制措施，並持續追蹤改善成效。	- 資訊安全管理辦法 - 資訊安全政策 - 個人資料保護管理政策 - 重大及危機事件通報管理辦法	- 教育訓練紀錄 - 權限盤點紀錄 - 系統日誌與異常通報紀錄 - 資安事件處理紀錄
生成式AI倫理、偏誤與數位人權	- 導入AI或資料應用專案時，評估資料來源、個資保護、授權範圍、模型輸出風險及可能影響之利害關係人。 - 針對生成式AI服務或AI Agent導入，建立人工覆核、敏感資料遮罩、輸出驗證及客戶使用提醒，降低錯誤、偏誤或不當使用風險。 - 避免將AI工具用於歧視性決策、未經授權之監控或其他可能侵害人權之用途。	- 若發現AI應用造成錯誤資訊、偏誤輸出或資料誤用，應立即暫停相關應用或調整設定，並進行影響範圍盤點。 - 依受影響對象與事件性質，進行更正、說明、移除資料或調整流程，必要時啟動跨部門檢討。	- 博弘集團一生成式 AI 工具使用須知與規範 - 資訊安全政策 - 個人資料保護管理政策 - 專案管理作業辦法	- AI專案風險檢核表 - 資料來源與授權檢核表 - 模型／提示詞審查紀錄 - 客戶需求與驗收紀錄
工時、On-call壓力與員工身心健康	- 依勞動法令與內部考勤制度管理工時、加班、休假及輪值安排，避免因專案上線、維運異常或客戶緊急需求造成過度工作負荷。 - 針對雲端代管、資安監控及緊急事件處理等工作情境，規劃輪值、交接、備援人力與主管關懷機制。 - 推動健康檢查、職場健康宣導、職場不法侵害防治及性騷擾防治教育，維持友善且具心理安全感之工作環境。	- 依法提供加班費或補休，並由人資或主管定期檢視加班與請休情形。 - 針對高工時或高壓力單位，檢討人力配置、專案時程、值班制度與主管管理方式，必要時提供關懷訪談或外部支持資源轉介。	- 工作規則 - 考勤及請假作業辦法 - 執行職務遭受不法侵害預防計畫 - 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範	- 考勤系統 - 加班統計表 - 請休假紀錄 - 員工申訴紀錄 - 教育訓練紀錄
雲端服務可用性與客戶權益	- 透過雲端代管、監控告警、異常通報、變更管理及備援建議，降低服務中斷對客戶營運及終端使用者之影響。 - 於專案規劃及維運過程中，與客戶確認服務水準、權責邊界、資料備份、災難復原及事件升級程序。 - 強化跨部門協作與技術知識管理，確保重大事件發生時能即時回應與復原。	- 發生重大服務異常時，依事件處理程序進行通報、排除、復原與客戶說明。 - 事件結束後完成事後檢討，提出根因分析、矯正預防措施與持續追蹤，以降低重複發生機率。	- 內部控制第三章維運循環－維運服務作業 - 事件事故管理程序 - 變更需求管理程序 - 專案管理作業辦法	- 監控告警紀錄 - Ticket系統紀錄 - 事件報告 - RCA根因分析報告 - 客戶會議紀錄
供應鏈與合作夥伴勞動人權	- 於供應商及合作夥伴遴選、合約或評估流程中，納入法規遵循、資訊安全、商業道德、勞動條件與基本人權要求。 - 針對雲端平台、軟硬體設備、資安工具、外包顧問及承攬服務等關鍵供應商，逐步要求其遵循供應商行為準則或等同承諾。 - 持續關注資料中心、硬體設備及外包服務價值鏈可能涉及之職安、工時、薪資、強迫勞動與歧視風險。	- 若供應商發生重大社會或人權爭議，應依合作關係、影響程度與改善意願進行溝通、要求改善或調整合作。 - 對於重大缺失且未改善之供應商，得列入觀察、限制合作或停止往來。	- 請採購作業管理辦法 - 供應商管理辦法 - 博弘集團供應商行為準則	- 供應商基本資料表 - 供應商評鑑表 - 合約與承諾書 - 供應商改善追蹤紀錄

博弘雲端未來將持續修訂與維護人權政策，辦理人權、資安、個資、職場安全與性平相關教育訓練，維持申訴與溝通管道暢通，並追蹤與回饋現有風險減緩與預防措施。隨著雲端服務、資安服務、Data & AI及海外市場發展，本公司亦將逐步強化客戶用途風險、AI治理、供應鏈議合及價值鏈人權管理，以提升管理階層與員工之人權意識及整體營運韌性。

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

截至2025年底止，博弘雲端全體員工共計212人，以勞雇類型劃分則臺灣地區195人，包含正職員工186人、臨時員工9人；海外地區17人，皆為正職員工，無臨時員工。

2025年底員工結構

單位：人

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	98	9
		女性	88	8
	臨時員工	男性	5	0
		女性	4	0
	員工總人數		195	17
按員工工時區別	全職員工	男性	98	9
		女性	88	8
	兼職員工	男性	5	0
		女性	4	0
	無時數保證員工	男性	0	0
		女性	0	0
	全職員工人數		195	17

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

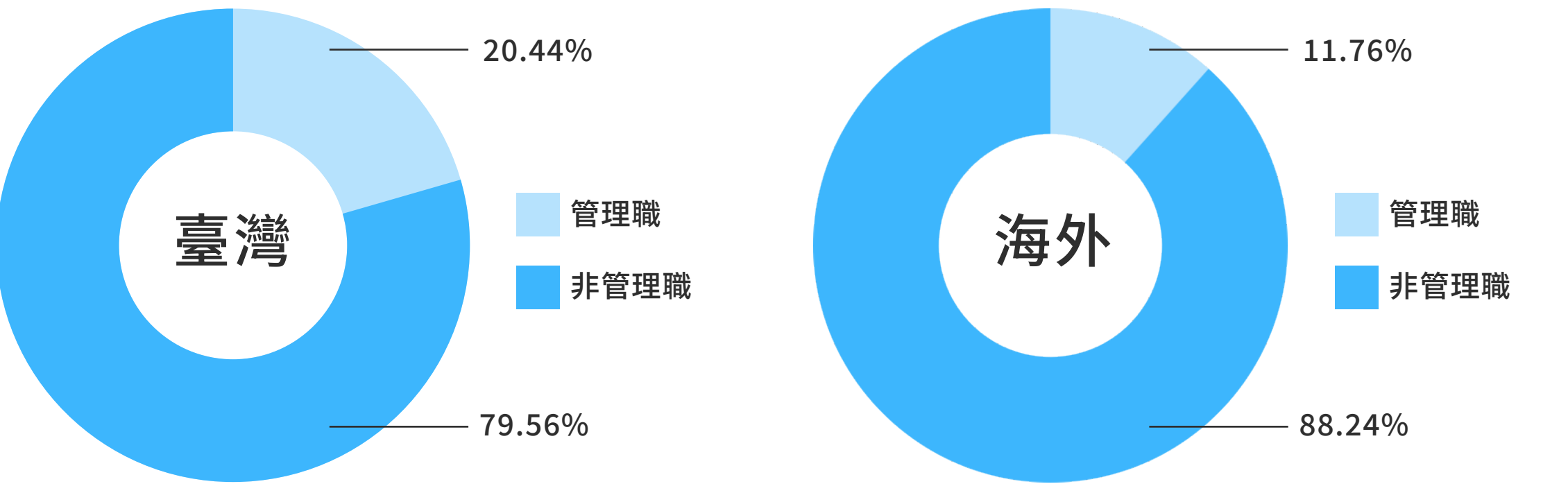
2025 年，本公司員工男女性占比分別為 52% 及 48%。員工年齡結構以 30 至 50 歲為主占總人數 64%，顯示公司具備穩定之中堅人才基礎。另本公司依法聘僱身心障礙員工 2 人，並持續落實多元、平等與包容之職場理念。

為促進人才多元化與國際化，本公司積極延攬具雲端、資訊安全、數據應用及專案管理能力之專業人才。2025 年，本公司員工組成涵蓋 6 個國籍，非據點當地員工共 14人，占全體員工 6.6%；海外員工共 17 人，占全體員工 8.0%。本公司於招募非本國籍及海外員工時，遵循各國移民、簽證及勞動法規，並視需要提供簽證、工作證、搬遷與居留協助，協助員工適應在地工作與生活環境。

2025年，本公司臺灣及海外地區高階管理階層皆由當地居民擔任，當地居民擔任高階管理階層比例均為 100%。

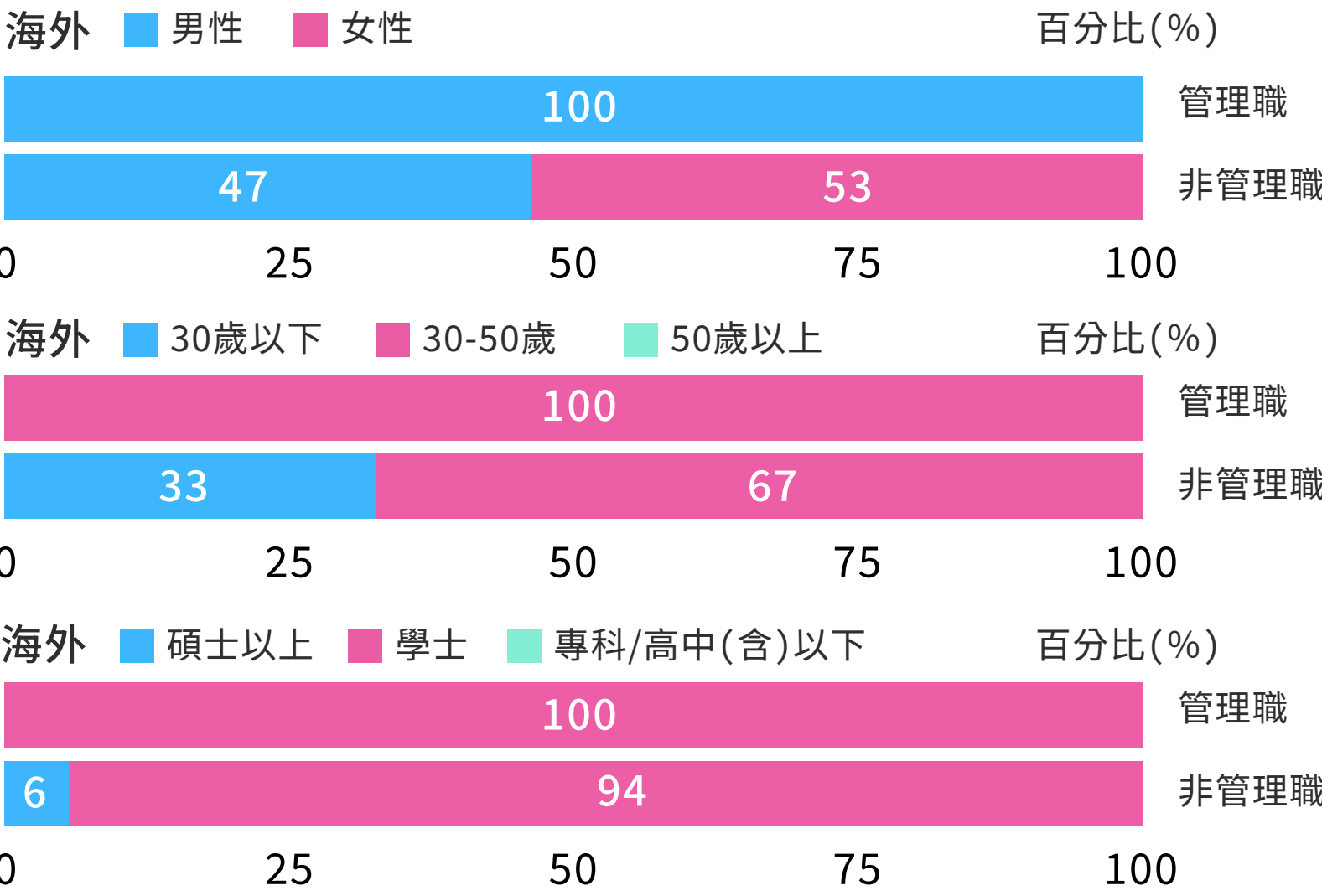
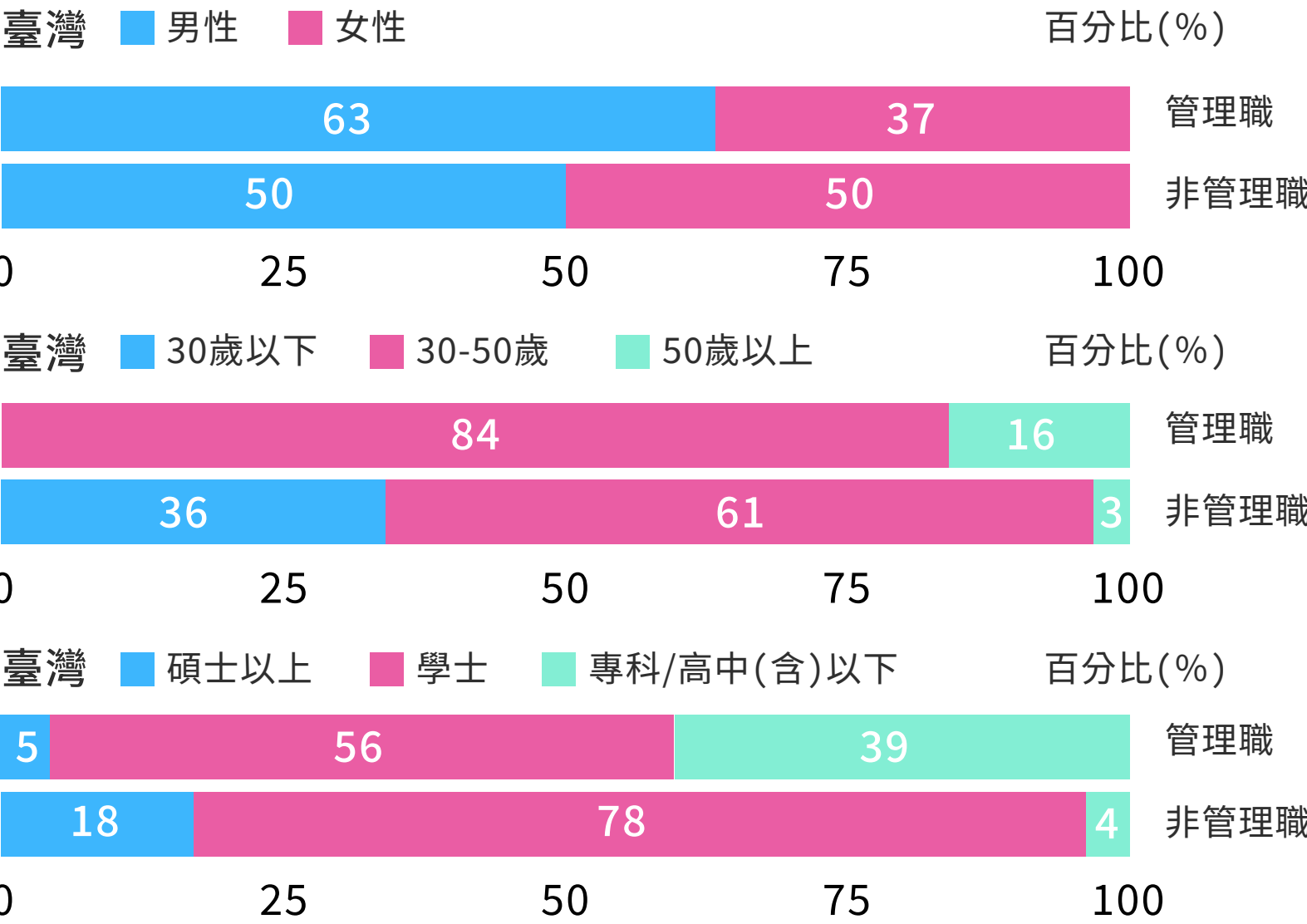
地區	職級別	管理職	非管理職	合計
臺灣	各職能別員工總人數	38	148	186
	各職能別員工總人數佔全體員工百分比(%)	20.44%	79.56%	100%
海外	各職能別員工總人數	2	15	17
	各職能別員工總人數佔全體員工百分比(%)	11.76%	88.24%	100%

2025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	24	74	98
		女性	14	74	88
	海外	男性	2	7	9
		女性	0	8	8
年齡	臺灣	30歲以下	0	56	56
		30-50歲	32	95	127
		50歲以上	6	6	12
	海外	30歲以下	0	5	5
		30-50歲	2	10	12
		50歲以上	0	0	0
教育程度	臺灣	碩士以上	15	28	43
		學士	21	122	143
		專科/高中(含)以下	2	7	9
	海外	碩士以上	0	1	1
		學士	2	14	16
		專科/高中(含)以下	0	0	0

註：本表統計範圍為截至 2025 年 12 月 31 日之正式員工，不含臨時員工、派遣人員、承攬及外包人員



類別	管理職	非管理職	合計
原住民	0	0	0
身心障礙者	0	2	2
外國籍員工	2	12	14

地區	臺灣	海外
	高階管理階層	高階管理階層
當地人為高階管理階層人數	6	0
非當地人為高階管理階層人數	0	0
高階管理階層總人數	6	0
雇用當地社區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。2025年度，本公司於臺灣地區共招募新進員工99人，其中男性49人、女性50人；海外地區新進員工共15人，整體新進員工以30至50歲年齡層為主。

同年度，總計有83位員工離職，包含臺灣地區男性33人、女性34人，以及海外地區男性11人、女性5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，必須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

2025年底新進員工總數及百分比

性別	地區	臺灣	海外	總計	新進比例(%)
	年齡	人數	人數		
男性	30歲以下	17	3	20	25.94%
	30-50歲	32	3	35	
	50歲以上	0	0	0	
	小計	49	6	55	
女性	30歲以下	28	4	32	27.83%
	30-50歲	22	5	27	
	50歲以上	0	0	0	
	小計	50	9	59	
合計		99	15	114	53.77%

註：當年度新進男性員工總數/當年底全體員工總數*100%

註：當年度新進女性員工總數/當年底全體員工總數*100%

2025年底離職員工總數及百分比

性別	地區	臺灣	海外	總計	離職比例(%)
	年齡	人數	人數		
男性	30歲以下	11	4	15	20.75%
	30-50歲	20	7	27	
	50歲以上	2	0	2	
	小計	33	11	44	
女性	30歲以下	13	2	15	18.40%
	30-50歲	21	3	24	
	50歲以上	0	0	0	
	小計	34	5	39	
合計		67	16	83	39.15%

註：當年度離職男性員工總數/當年底全體員工總數*100%

註：當年度離職女性員工總數/當年底全體員工總數*100%

6.1.3 勞資協議(GRI 2-30)

博弘雲端致力於建立開放、對等且具建設性的員工溝通機制，透過勞資會議、福委會會議、員工意見提案、內部員工推薦指數(eNPS)調查及全員月會等多元管道，蒐集員工對工作環境、福利制度、組織溝通及營運方向之意見，並由相關權責單位追蹤處理，以維護穩定且互信的勞資關係。

本公司目前未設立工會，亦未簽訂團體協約，因此2025年受團體協約保障之員工比例為0%。雖未適用團體協約，本公司仍依各營運所在地勞動法規、公司工作規則及內部管理制度訂定員工聘僱條件、薪酬福利、工時休假及勞資溝通機制，並定期召開勞資會議，作為勞資雙方溝通與協調之正式平台。

2025年，本公司共召開4次勞資會議，討論內容涵蓋員工人數變動、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事項。除正式勞資會議外，公司亦透過福委會會議、員工意見提案專區、eNPS調查及每月全員月會，持續蒐集員工意見並回應員工關切。2025年，本公司未發生重大勞資爭議事件，亦無因勞資爭議導致營運損失之情形。

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8次福委會會議。（定期會議4次、臨時會議4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(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。

2025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	0	勞資會議可採取視訊方式舉辦參加	0	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	4	0

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬(GRI 2-21、405-2、202-1)

博弘雲端重視人才留任與組織長期發展，致力於提供具市場競爭力且兼具公平性的薪酬制度。本公司薪資核定係參考營運所在地法規、同業薪酬行情、職務內容、專業能力、工作經驗及績效表現等因素，不因性別、年齡、種族、語言、宗教、婚姻狀況、政治立場或其他非工作能力相關因素而有差別待遇。

本公司員工薪酬由本薪、伙食費、津貼、獎金及員工酬勞等項目組成，並依公司營運成果及個人績效表現進行薪酬調整與獎酬發放。依公司章程規定，年度如有獲利，應提撥1%至2%作為員工酬勞，且其中不低於10%分派予基層員工，以使經營成果能適當回饋予員工。薪酬發放亦與年度盈餘、個人績效考核結果及工作貢獻度連結，作為吸引、留任及激勵人才之重要機制。

2025年，本公司各重要營運據點之基層人員平均每月基本薪酬皆高於當地法定最低薪資。本公司亦定期檢視不同性別於各職級之基本薪資及總薪酬比率，以確保薪酬制度符合公平、透明與同工同酬之原則。

非擔任主管職全時員工薪資

單位：新台幣仟元

項目	博弘雲端
	2025年
非擔任主管職之全時員工（人數）- 年度平均	100人
非擔任主管職之全時員工薪資總額	109,893
非擔任主管職之全時員工薪資平均數	1,099
非擔任主管職之全時員工薪資中位數	938

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	0.80：1	0.85：1
海外	N/A	0.74：1

註1：以男性員工的基本薪資(酬)為1。

註2：管理職定義為M Code主管；非管理職定義為P Code員工。

註3：僅計算2025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	0.91：1	0.85：1
海外	N/A	0.68：1

註1：以男性員工的基本薪資(酬)為1。

註2：管理職定義為M Code主管；非管理職定義為P Code員工。

註3：僅計算2025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。2025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，透過具支持性與彈性的福利制度，協助員工兼顧職涯發展、家庭生活與身心健康。本公司依各營運所在地法規及公司制度，提供保險、休假、健康照護、家庭支持、教育訓練補助、員工活動及退休金等福利措施，以提升員工歸屬感與組織凝聚力。

為使福利制度更貼近員工需求，本公司設有職工福利委員會，負責規劃及推動各項福利措施。福利經費來源包括公司依法提撥及員工自提之福利金，統一撥入福委會專戶，並依用途支用於員工活動、補助及關懷項目。福利委員會亦透過員工回饋、活動參與情形及福利金運用狀況，持續檢視福利制度之適切性與資源運用效益。

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	• 優於勞動基準法給予特休假。 • 通過試用期者給予家庭日、MeaningfulDay各1天，並提供家庭日津貼。到職第二年度起給予家庭日、MeaningfulDay各2天。到職第三年度起給予家庭日、MeaningfulDay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。
補助金或津貼	• 生育補助 • 三節獎金 • 生日禮金 • 婚喪禮金 • 健康檢查補助 • 運動津貼 • 教育訓練補助

項目	說明
其他福利活動	• 員工旅遊 • 舒壓按摩 • 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 • 聖誕節交換禮物活動 • EAP諮詢服務 • 彈性工時 • 多元社團（如籃球社、慢跑社、撞球社、桌遊社、瑜珈社、有氧舞蹈社等），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，如辦公室零食、咖啡、牛奶、健身房、開放式吧台及工作區域、電子與實體圖書館

退休福利制度

為保障員工退休後之基本生活與權益，本公司依各營運所在地法規辦理退休金提撥。在臺灣地區，適用勞工退休金新制之員工，公司依《勞工退休金條例》每月提撥不低於員工薪資 6% 至勞工保險局之個人退休金專戶；適用勞動基準法舊制退休金制度者，公司則依規定按月提撥退休準備金至臺灣銀行之勞工退休準備金專戶。

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。 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		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制度外，亦透過生育補助、彈性上下班、哺集乳室等措施，協助育兒員工兼顧工作與家庭生活。

為減輕員工育兒負擔，本公司提供生育補助與彈性工時安排，提升工作時間彈性與自主性；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，支持員工於育兒期間持續維持職涯發展與家庭照顧平衡。

2025 年，本公司符合育嬰留職停薪資格之員工共 7 人，實際申請育嬰留職停薪者共 2 人；當年度應復職人數 2 人，實際復職人數 2 人，復職率為 100%。

育嬰假人員分析

	2025年		
	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	4	3	7
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	1	0	1
當年度育嬰留停應復職人數(C)	1	1	2
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	1	1	2
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)	25.00%	0%	14.29%
復職率 (%) (=D/C)	100%	100%	100%
留任率 (%) (=F/E)	N/A	N/A	N/A

註：僅提供2025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)

博弘雲端將人才培育視為維持雲端服務品質、技術創新與組織韌性的重要基礎。隨著雲端架構、人工智慧、資訊安全與數據應用快速發展，公司依據營運策略、部門職能需求及員工職涯發展規劃，建立多元化培訓機制，透過新人訓練、專業技術課程、法遵與資安訓練、主管培育、外部進修及內部知識分享，協助員工持續提升專業能力與跨部門協作能力。

本公司除安排內部教育訓練外，亦依職務需求提供外部訓練與證照考試費用補助，鼓勵員工參與原廠訓練、專業認證及國際技術研討會，以強化雲端技術、資訊安全、數據分析及專案管理能力。新進人員入職後即安排 Orientation、部門介紹、職業安全衛生訓練及部門內部教育訓練，協助新人快速熟悉組織文化與工作流程。

教育訓練課程類型

課程類型	培訓內容	
新人通識課程	• Orientation-經營理念分享 • 新進同仁教育訓練	• F.S.L Gemini and NotebookLM 分享 • 公司各部門簡介

法令通識課程	• 2025企業新制：合規實務與國際接軌全攻略 • 永續內控全盤解析		• 營運視角解析投資循環及研發循環 • 越南勞動法、社保法、個人所得稅與外國人就業規定實務解析
技術專業課程	• GitHub Enterprise Cloud Internal Training • ISV Training Day-GitHub Copilot Training • Nextlink Gen AI Solution Day 生成式 AI 產業解決方案分享 • Google Cloud Next '25 好東西分享會 • 軟體開發方案說明會 • F.S.L Nextlink Solutions Sharing		• 企業合併、收購之會計處理與評價實務 • 網頁安全開發深入解析 • 惡意程式偵測、分析與防護實務 • 資通安全管理法遵循實務 • Generative AI Essential on AWS • DevOps day • Prisma cloud教育訓練
其他類型專業課程	• Generative AI Essentials on AWS • 職業安全衛生業務主管回訓 1. 永續內控全盤解析 2. 營運視角解析投資循環及研發循環		• 會計主管持續進修 • Google Cloud Technical Event • 甲種職業安全衛生業務主管
主管課程	• (新任)主管訓練 • 公關發言培訓課程 • 投資人關係經營分享會	• 零職場不法侵害及性騷擾宣導 • 團隊溝通技巧 • 上市櫃公司永續揭露實作實習	
休閒生活	• 外食族吃出健康有訣竅		• 揮毫迎新春，共享美好年
個人成長	• F.S.L NotebookLM功能介紹以及如何使用		• F.S.L Nextlink臺灣讀書會分享 - 兵學聖典 “孫子兵法”

開課名稱、受訓人次及受訓時數總覽

類別	課程名稱	受訓人次 (b)	課程時數 (c)	總計受訓時數
內部訓練課程	(新任)主管訓練	33	1	33
	Orientation-經營理念分享	92	1	92
	公司各部門簡介	112	4	448
	新進同仁教育訓練	112	2	224
	F.S.L Gemini and NotebookLM 分享	23	1.5	34.5
	F.S.L Nextlink Solutions Sharing	68	2	136
	F.S.L Nextlink臺灣讀書會分享 - 兵學聖典 “孫子兵法”	45	2	90

內部訓練課程	F.S.L NotebookLM功能介紹以及如何使用	60	1	60
	GitHub Enterprise Cloud Internal Training	69	1	69
	Google Cloud Next '25 好東西分享會	73	1.5	109.5
	ISV Training Day-GitHub Copilot Training	44	1	44
	Nextlink Gen AI Solution Day 生成式 AI 產業解決方案分享	63	1	63
	Nextlink Support Plan Day	64	1.5	96
	公關發言培訓課程	7	4.5	31.5
	外食族吃出健康有訣竅	42	1	42
	軟體開發方案說明會	66	1.5	99
	揮毫迎新春，共享美好年	30	1	30
外部訓練課程	上市櫃公司永續揭露實作實習	1	9	9
	投資人關係經營分享會	1	3	3
	零職場不法侵害及性騷擾宣導	30	7	210
	團隊溝通技巧	30	7	210
	1. 永續內控全盤解析 2. 營運視角解析投資循環及研發循環	1	12	12
	2025企業新制：合規實務與國際接軌全攻略	2	3	6
	Generative AI Essentials on AWS	1	8	8
	Google Cloud Technical Event	2	24	48
	永續內控全盤解析	1	6	6
	甲種職業安全衛生業務主管	1	42	42
	網頁安全開發深入解析	2	6	12
	營運視角解析投資循環及研發循環	1	6	6
	Generative AI Essential on AWS	12	8	96
	職業安全衛生業務主管回訓	3	6	18
	DevOps day	3	16	48
	會計主管持續進修	1	12	12
	Prisma cloud教育訓練	1	4	4
	企業合併、收購之會計處理與評價實務	2	3	6
	越南勞動法、社保法、個人所得稅與外國人 就業規定實務解析	12	6	72
	資通安全管理法遵循實務	2	7	14
	惡意程式偵測、分析與防護實務	2	6	12
	消防講習	4	1	4

各性別平均受訓時數

性別	2025年
男性	9.89
女性	13.88

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。

2025年各職級或職能平均受訓時數

職級	管理職
管理職	17.45
非管理職	10.39

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

本公司關注員工全職涯發展，除透過教育訓練、證照補助與職涯發展資源協助員工提升專業能力外，亦依相關法令辦理退休、資遣及離職相關程序。由於本公司目前員工年齡結構相對年輕，2025 年尚無達退休年齡之員工；未來將視員工年齡結構與組織發展需求，逐步強化退休準備、職涯轉銜及財務規劃相關支持措施。

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，亦提供非自願離職證明，協助員工申請政府失業給付，並視需求提供公部門就業服務資源資訊，以降低員工職涯轉銜期間之經濟與就業壓力。

6.3.2 績效考核(GRI 404-3)

博弘雲端建立定期績效考核與職涯發展檢核機制，透過新進人員試用期滿考核及年度績效評核，檢視員工工作目標達成情形、專業能力、團隊合作及職務貢獻，作為員工發展、薪酬調整、獎懲及培訓規劃之參考依據。新進員工於試用期滿時由主管進行考核與回饋，協助其確認工作適應情形及後續發展方向；全職員工則依年度績效考核流程進行評估，並由主管提供工作表現與職涯發展相關回饋。

本公司亦訂有員工獎懲辦法，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反公司規範之行為，由所屬部門主管依程序提報，經權責主管核定後辦理，以維持管理制度之公平性、激勵效果與組織紀律。

2025 年，本公司所有新進員工皆完成試用期考核；符合年度績效考核資格之全職員工，除當年度留職停薪者外，皆完成年度績效考核。

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理(GRI 403-1~403-8)

因應人權風險盤點結果，博弘雲端將「工時、On-call 壓力與員工身心健康」及「職業健康安全」列為重點關注事項，並依資訊服務業與雲端維運業務特性，持續強化辦公環境安全、工作負荷管理、職場不法侵害防治、性騷擾防治、健康促進與緊急應變管理。

博弘雲端重視員工健康與職場安全，並將其視為維持營運穩定與企業永續發展的重要基礎。本公司主要營運型態為雲端資訊服務及辦公室作業，職業安全衛生風險以長時間久坐、電腦作業造成之肌肉骨骼不適、工作壓力、用電安全、火災與緊急災害應變等為主。為降低相關風險，本公司依職業安全衛生相關法規訂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。

本公司依《職業安全衛生管理辦法》評估屬第三類低度風險事業單位，依法無須設置職業安全衛生委員會；惟公司仍持續依循法規要求進行職場安全衛生管理，包含職業安全衛生教育訓練、工作環境安全檢視、消防與緊急應變宣導、健康檢查、臨場醫護健康諮詢及員工健康促進活動，以維持安全、健康及合規之工作環境。

另針對雲端維運、專案上線、系統異常排除及客戶緊急支援等工作情境，本公司亦將工時、輪值、工作壓力及身心健康納入職業安全衛生風險檢視範圍，作為後續人力調度、主管關懷及健康促進措施之參考。

管理面向	博弘雲端職業安全衛生管理作法
安全衛生教育訓練	全體員工依職務需求接受職業安全衛生、消防安全、職場不法侵害防治、性騷擾防治、資安與個資保護等相關訓練，並針對主管、專案管理、雲端維運及資安職能加強專業課程。
辦公環境與人因風險管理	定期檢視辦公空間、照明、電氣設備、逃生動線、空調及工作站配置，並透過健康宣導提醒同仁注意長時間螢幕使用、久坐、姿勢與眼睛保健等人因風險。
緊急應變與營運韌性	依據辦公室及服務營運需求，辦理消防、災害應變、資安事件及雲端服務異常之通報與應變演練，提升同仁對突發事件之辨識、通報、分工與處理能力。
工時與身心健康管理	透過考勤系統、主管管理及人資追蹤，檢視加班、輪值及請休假情形；針對高壓力或高工時情境，推動工作量溝通、排班協調、主管關懷及必要之支持資源。
定期檢視與持續改善	定期彙整職災、虛驚事件、申訴、健康宣導、教育訓練及工時資料，作為職業安全衛生與員工關懷措施之改善依據。

工作者溝通與通報機制

為建立透明且可追蹤之職業安全衛生溝通機制，本公司設有職業安全衛生通報管道。員工可洽詢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、檢舉違反管理程序之情事，或提出制度改善建議。公司設有獨立職安信箱，作為員工反映職業安全衛生疑慮、提出建議及進行諮詢之管道。

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，確認職安衛制度落實情形，並作為後續改善管理措施之依據。若發現工作場所存在潛在職安衛風險，員工可主動通報主管或職業安全衛生專責人員；如現場發生立即性危險，工作者得在不影響他人安全之前提下暫停作業、退至安全區域，並即時通報主管及職安衛相關人員。如發生事故，本公司將依安全衛生工作守則及緊急應變程序執行急救、通報與必要防護措施，並通知雇主、工作場所負責人、職業安全衛生人員及其他相關人員，以降低事故影響並追蹤後續改善。

職安衛教育訓練

博弘雲端在乎每一位夥伴的健康與安全！每位新進同仁入職時，會了解基本的工作守則外，也透過職安衛教育訓練。讓員工從認識大樓逃生路線、滅火器操作、災變避難應變，到預防久坐與過勞的貼心提醒，帮助大家安心融入職場。此外，也會不定期與所在的辦公大樓共同舉辦民防、消防、急救、職安衛等實用講座，透過輕鬆互動的學習方式，讓員工都能具備保護自己與家人同事的安全知識！

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
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116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，提供優於《勞工健康保護規則》之健康檢查內容，並每二年安排員工健康檢查，協助員工及早掌握潛在健康風險，且檢查內容優於法規標準，並安排臨場醫護人員至辦公室提供健康諮詢。

考量員工多數從事長時間辦公室與電腦作業，本公司亦執行肌肉骨骼症狀及過勞量表調查，以了解員工健康狀況與潛在人因性及過負荷風險。依調查結果，公司規劃健康管理、職業相關身心保護措施及健康促進活動，協助員工降低久坐、電腦作業及工作壓力造成之健康影響。

職業身心健康服務

項目	內容
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至辦公室提供簡易健康諮詢，協助員工取得健康指導與支持。
員工協助方案(EAP)	提供員工諮詢與支持服務，協助員工面對工作、生活或心理壓力相關議題。
肌肉骨骼舒緩措施	提供肩頸按摩服務，協助員工舒緩長時間辦公、久坐及電腦作業造成之肩頸不適與工作壓力。該服務每週三、五下午辦理，每次 30 分鐘，臺灣正職員工皆可預約使用。

2025年舉辦之健康促進活動

健康促進活動項目	活動說明及成效	
健康餐盒及周一無肉日 素食便當訂購服務	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。2025年度的周一無肉日，總計訂購素食便當606個。	
多元化運動社團活動	我們設有多個運動社團，包括如籃球社、慢跑社、撞球社、桌遊社、瑜珈社、有氧舞蹈社等，鼓勵員工積極參與，促進身心健康並增進同事間的互動。每週皆有舉辦社課，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。	
	2025年社團參與狀況	
	社團名稱	參與狀況
	籃球社	總參與人次:739，總參與時數1,478小時
	慢跑社	總累計公里數1,324公里
	瑜珈社	共開課30堂，總參與人次:100人次
	有氧舞蹈社	共開課36堂，總參與人次:168人次
	桌遊社	總參與人次:87人次
	撞球社	2025/12/09成立，總參與人次:20人次
運動津貼	我們提供運動津貼，鼓勵同仁參與各項運動賽事，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。	
傳染病防護措施	公司持續關注員工健康與辦公環境衛生，若有同仁出現傳染性疾病或身體不適情形，將依實際狀況採取居家辦公、視訊會議、環境清潔或消毒等措施，以降低辦公室群聚感染風險。	

6.4.2 職業傷害與職業病(GRI 403-9、403-10)

2025年，博弘雲端未發生職業傷害死亡、嚴重職業傷害、職業病、火災、重大職安事件及虛驚事件。惟臺灣地區有 1 件員工上下班途中交通事故，經公司依內部程序及當地法規判斷，納入本年度可記錄職業傷害統計。該案件未造成死亡、嚴重職業傷害或職業病。

本公司員工主要從事辦公室作業、雲端技術服務、系統維運及專案支援等工作，潛在職業安全衛生風險包含長時間久坐、電腦使用造成之肌肉骨骼不適、工作壓力、通勤安全及緊急災害應變等。公司透過職業安全衛生教育訓練、工作環境安全檢視、健康檢查、臨場醫護諮詢、員工申訴／諮詢管道及安全宣導，持續降低潛在職安衛風險。本年度職業傷害與職業病統計範圍為博弘雲端員工，並依臺灣與海外地區分別揭露。供應商、承攬商及其他非本公司編制之外部人員，因其雇用關係、工時紀錄及職業安全衛生管理主要由所屬雇主負責，故未納入本年度職業傷害率及職業病發生率計算。惟若外部工作者於本公司營運場所發生重大職安事件，本公司仍將依內部通報程序協助處理並追蹤改善。2025 年，本公司未接獲外部工作者於本公司營運場所發生重大職業傷害或職業病之通報。

員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2025年	
	臺灣	海外
工作總時數(小時)	355,880	35,712
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 ^{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}	1 ^{註5}	0
可記錄事故比率 ^{註6}	0.56	0
職業疾病件數(件)	0	0
職業疾病發生率 ^{註7}	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5：2025 年臺灣地區可記錄事故包含 1 件員工上下班通勤途中交通事故。公司基於當地法規要求及保守揭露原則，將該通勤災害納入可記錄職業傷害統計。該事件造成員工輕微受傷，經就醫治療後已恢復正常工作，未造成死亡、嚴重職業傷害或職業病。
註6：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7：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×200,000。

07

社會共融

P.52 - P.53



7.1 社會投資

7.1.1 社會投資策略

博弘雲端將社會投資聚焦於「公益參與、員工行動、數位賦能」三大方向，透過現金捐贈、捐血、舊鞋舊衣捐贈、育幼院關懷及員工參與活動，將企業資源與員工力量導入社會關懷行動。公司亦結合雲端服務專業，協助教育、公益及非營利組織提升數位協作、資訊安全與營運效率，使社會參與不僅止於資源投入，也能延伸至本業能力所創造的社會價值。

2025年社會參與專案及資源投入狀況

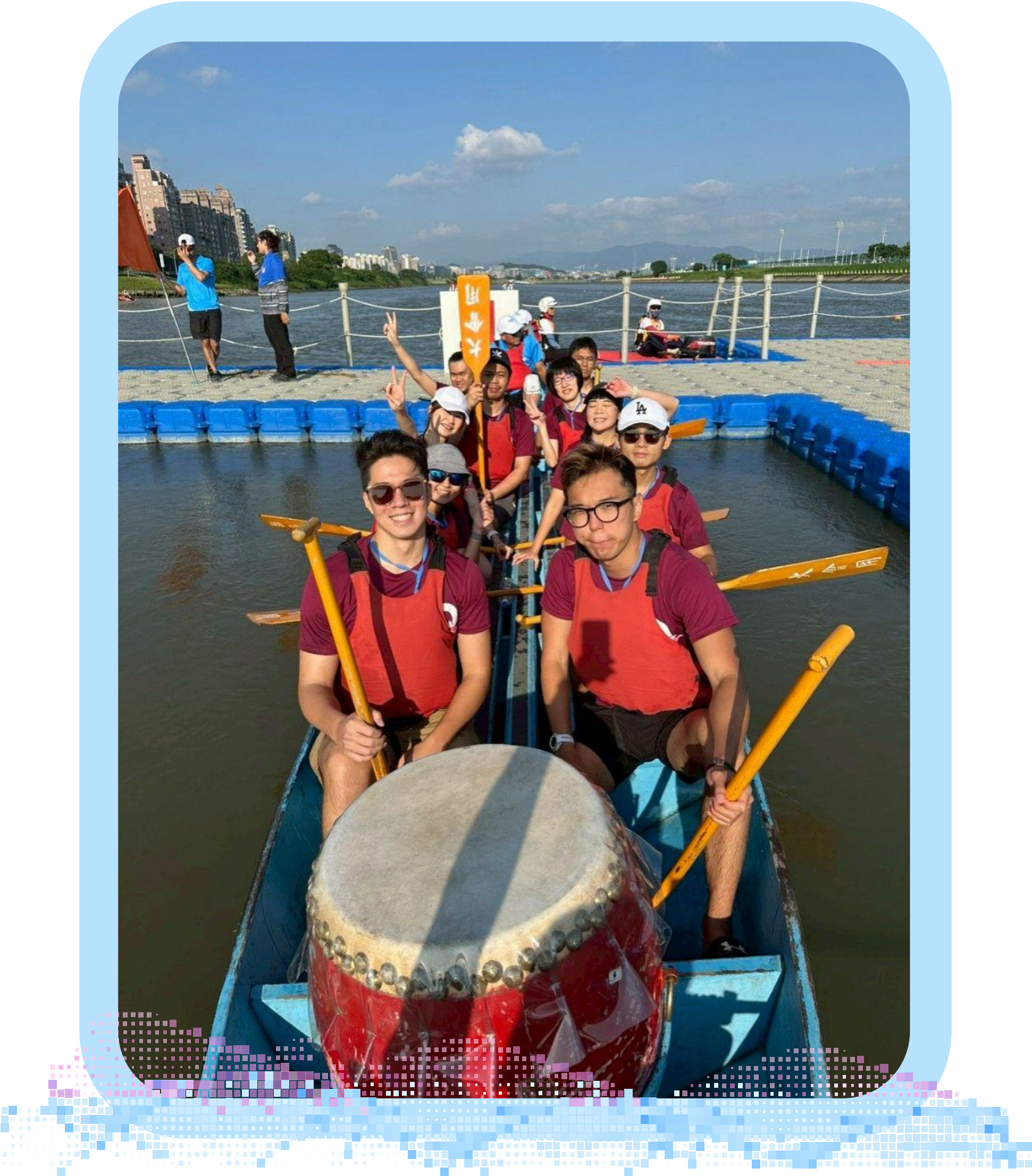
捐贈種類	說明		說明
	投入數量	單位	
現金慈善捐贈 ^{註1,2}	87,340	元	公益月、跑步捐款、育幼院關懷與物資捐助
捐血	7,000	CC	員工參與捐血活動
舊鞋捐贈 ^{註3}	85	雙	小孩鞋 30 雙、大人鞋 55 雙

註 1：現金慈善捐贈包含公益月慈善捐款 27,849 元、跑步捐款活動 13,740 元、育幼院聖誕禮物 8,686 元及生活設備捐助 37,065 元。
註 2：本公司持續鼓勵員工將健康促進與公益參與結合，推動跑步捐款活動。2025年，本公司依2024年員工慢跑活動累計總里程 1,374 公里，轉化為公益捐款行動，捐贈予財團法人基督教芥菜種會，支持其社會關懷與弱勢服務工作。透過此活動，本公司除鼓勵員工培養規律運動習慣外，亦將員工參與能量延伸至社會公益，實踐健康職場與社會共融之永續理念。
註 3：舊鞋捐贈包含小孩鞋 30 雙及大人鞋 55 雙。

2025年社會影響力

博弘雲端持續以「科技共好、團隊共創」為核心理念，除了長期投入數位治理、公益關懷與社會參與外，亦重視員工健康文化與團隊凝聚力的建立。公司鼓勵員工積極參與多元運動與公益活動，提升員工向心力與企業認同感，打造兼具活力與永續精神的企業文化。

2025 年，由員工自主組成「Nextlink 雲上行舟隊」參與「台北國際龍舟錦標賽」，透過團隊合作、默契培養與共同挑戰，展現企業重視團隊共創、健康職場與正向文化的核心價值。博弘雲端期望藉由員工參與活動，持續深化企業內部凝聚力，並將團隊精神延伸至企業永續與社會共融實踐之中。



博弘雲端持續運用雲端科技專業與數位服務能量，協助公部門與永續企業推動數位轉型與營運升級。2025 年以「公共數位韌性」與「永續產業支持」為核心，透過協助衛生福利部疾病管制署強化公共數位治理，以及攜手里仁推動永續農業雲端轉型，展現企業以科技創造社會價值、支持永續發展之實踐成果。

衛生福利部疾病管制署：提升公共數位韌性與資安治理能力

專案簡介：衛生福利部疾病管制署(Centers for Disease Control, Ministry of Health and Welfare，縮寫CDC)，簡稱疾病管制署或疾管署，是行政院衛生福利部的下轄機關，主責國家現代化防疫體系。有鑑於行政院數位發展部所提出的核心理念「強化全民數位韌性」對於疾管署資訊室來說至關重要，疾管署盼能運用雲端資源如 Google Cloud 和 Google Workspace 來提升數位韌性，進而幫助組織降低風險、保障資料安全、增強業務連續性，最終提高民眾對於公部門的信任。

專案成果：博弘雲端於2026年首度獲得 Google Cloud 年度合作夥伴獎，更同時具備 Google Cloud 與 Google Workspace 之 Services、Co-sell 及 Technology Premier Partner 多重頂級合作夥伴資格，透過專業雲端顧問與技術服務能量，協助疾管署打造穩定、安全且具高彈性的公共數位服務環境，提升政府數位治理效能與公共服務品質，獲得六大關鍵成效：

面向	專案成果
數位韌性	提升防疫系統穩定性與擴展能力
資訊安全	強化郵件與資料安全防護
業務持續性	支援遠距與不中斷服務
數位治理	提升公部門協作效率與管理透明度
社會影響力	強化公共服務穩定性與民眾信任

- 建立具高擴展性與高可靠性的雲端架構，支援防疫系統穩定運作與即時流量調度。
- 導入 Google Cloud 與 Google Workspace，提升資安防護、權限管理與資料安全性。
- 協助公部門強化數位治理與合規管理，提升業務持續營運能力。
- 透過 Google Meet、Google Docs 等協作工具，提升遠距協作與跨單位溝通效率。
- 降低實體設備維運與管理負擔，提升資源運用彈性與整體營運效率。
- 協助打造穩定、安全且具韌性的公共防疫數位服務環境，提升民眾對公共服務之信任。

里仁：以雲端科技支持永續農業與數位轉型

專案簡介：里仁長期致力於推動永續農業、責任消費與生態共好，為提升數位營運效率與網站服務穩定性，攜手博弘雲端導入 AWS 雲端託管服務。博弘雲端依據里仁實際營運需求，提供客製化雲端架構與 7×24 專業維運服務，協助里仁優化雲端資源配置、提升系統穩定性與營運效率，透過科技力量支持永續產業發展與數位轉型。

專案成果：里仁長期秉持「動物好、土地好、人也好」的永續共好理念，致力於推動責任消費、支持本土有機農業與生態保護。博弘雲端透過雲端技術與專業維運服務，協助里仁提升數位營運韌性與資源運用效率，支持永續供應鏈穩定發展，並以科技力量協助永續理念擴大影響力，共同實踐企業永續與社會共好的核心價值。

ESG面向	專案成果
永續產業支持	協助永續社會企業推動數位轉型
營運韌性	提升網站穩定性與流量應變能力
資源效率	降低 IT 維運與管理成本
數位轉型	完成 IDC 至 AWS 雲端架構升級
社會影響力	支持責任消費與永續農業發展

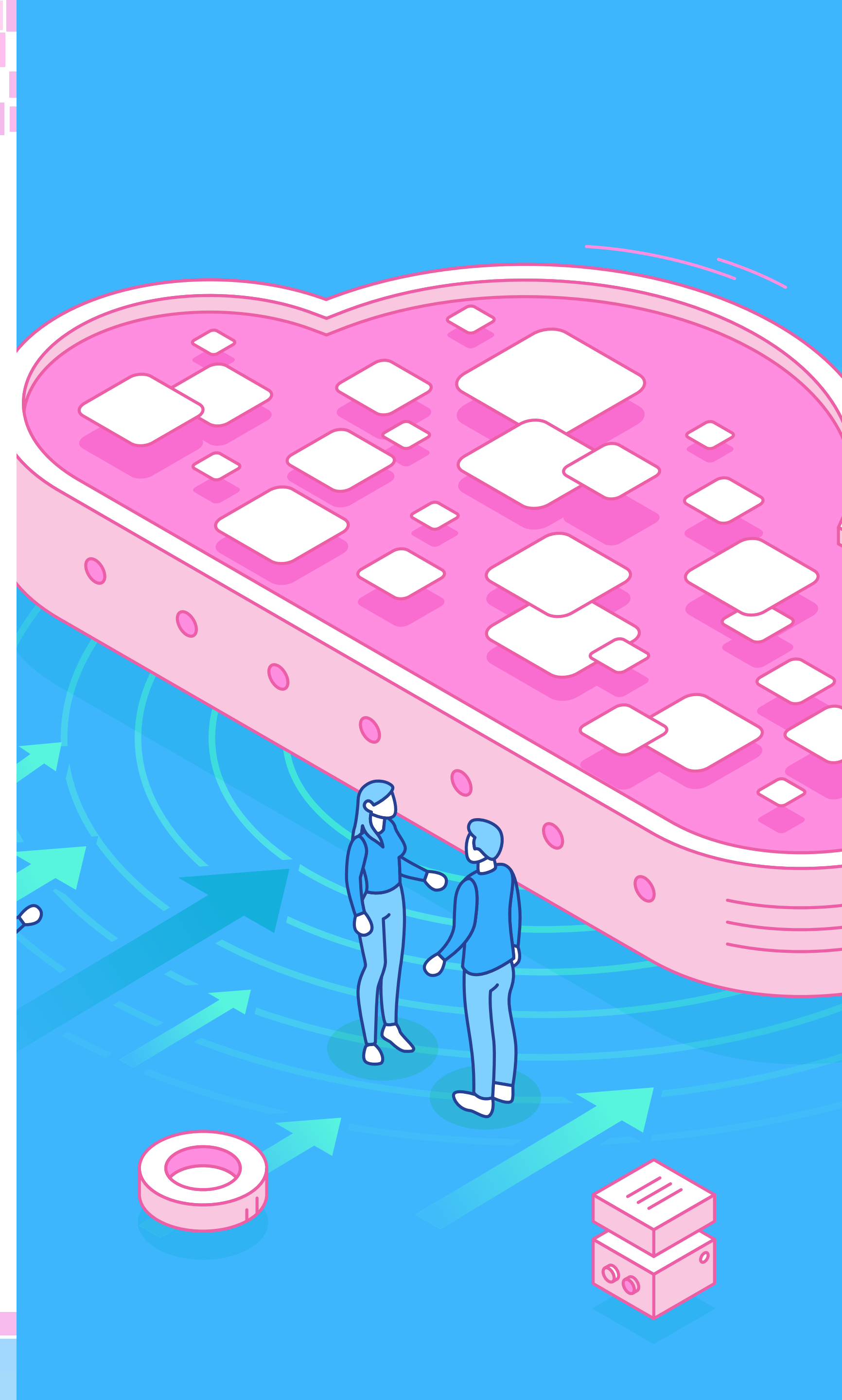
- 協助里仁完成從自有 IDC 架構至 AWS 雲端平台之轉型與升級。
- 提供 7×24 雲端託管與即時技術支援，提升網站與服務穩定性。
- 降低內部 IT 維運負擔與管理成本，提升整體營運效率。
- 依據流量需求彈性調整雲端資源，強化系統韌性與服務品質。
- 透過雲端架構優化，支持里仁會員經營、永續理念推廣與數位服務發展。
- 協助永續社會企業導入數位科技，推動責任消費與永續農業之長期發展。





附錄

P.55 - P.59



GRI準則索引表

使用聲明：博弘雲端已依循GRI準則報導2025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	省略說明
GRI 2： 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.2.3 基本資訊	6	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	3	
		1.1.7 聯絡資訊		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	3	
	2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信	3	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.1 產業概況	31	
		3.1 產品創新研發及數位責任	25	
	2-7 員工	1.2.3 基本資訊	6	
		6.1.2 人才招聘	43	
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才招聘	43	
	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	19	
	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	7	
		2.1.2 功能性委員會	19	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4 重大主題管理	9	
		2.1.2 功能性委員會	19	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大主題評估流程	9	
		2.1.2 功能性委員會	19	
	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	19	
	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	

GRI 2： 一般揭露 2021	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	45	
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	4	
	2-23 政策承諾	2.3.1 誠信經營	21	
		2.3.2 人權政策	22	
	2-24 納入政策承諾	2.3.1 誠信經營	21	
		2.3.2 人權政策	22	
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大主題衝擊管理	12	
		2.4 風險控管及應對	22	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3.1 誠信經營	21	
GRI 3： 重大主題 2021	2-27 法規遵循	2.3.3 法規遵循	22	
	2-28 公協會的會員資格	1.2.3 基本資訊	6	
	2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議和	7	
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	45	
	3-1 決定重大主題的流程	1.4 重大主題管理	9	
	3-2 重大主題列表	1.4 重大主題管理	9	

特定主題揭露項目

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
GRI 101： 生物多樣性 2024	101-1 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	不適用	-	本公司並無重大的生物多樣性衝擊之據點與產品，故不揭露
	101-2 生物多樣性衝擊之管理			
	101-3 獲取與惠益分享			
	101-4 生物多樣性衝擊之鑑別			
	101-5 具有生物多樣性衝擊的地點			
	101-6 生物多樣性喪失的直接驅動因子			
	101-7 生物多樣性狀態之改變			
	101-8 生態系統服務			
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	20	
	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	34	
	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	46	
	201-4 取自政府之財務援助	2.2.1 經濟收入與分配	20	

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
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	45	
		6.1.2 人才招聘	43	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例			
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	21	
	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	21	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3.1 誠信經營	21	
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	21	
		3.1.1 創新與反競爭	27	
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	5.2.1 能源管理	35	
	302-2 組織外部的能源消耗量	不適用	-	
	302-3 能源密集度	5.2.1 能源管理	35	
	302-4 減少能源消耗	5.2.1 能源管理	35	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	不適用	-	
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	37	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.4.1 水資源管理	37	
	303-3 取水量	5.4.1 水資源管理	37	
	303-4 排水量	5.4.1 水資源管理	37	
	303-5 耗水量	5.4.1 水資源管理	37	
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	36	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	36	
	305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	36	
	305-4 溫室氣體排放強度	5.3.1 溫室氣體盤查	36	

GRI 305：排放 2016	305-5 溫室氣體排放減量	5.2.3 節能措施	36	2025 年本公司將溫室氣體盤查邊界擴大至全集團，並以 2025 年作為基準年，因與前期盤查邊界不同，目前尚無同一邊界下之年度減量績效可供比較。惟本公司已推動節能、低碳飲食及低碳交通等減量措施，後續將持續追蹤排放趨勢及減量成效。
	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	不適用	-	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	5.5.1 廢棄物管理	38	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5.1 廢棄物管理	38	
	306-3 廢棄物的產生	5.5.1 廢棄物管理	38	
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.5.1 廢棄物管理	38	
	306-5 廢棄物的直接處置	5.5.1 廢棄物管理	38	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2 供應鏈管理	32	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	4.2 供應鏈管理	32	
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	43	
	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	46	
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	46	

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
GRI 402：勞資關係 2018	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才招聘雇	43	
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	48	
	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	48	
	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	48	
	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	48	
	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	48	
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	48	
	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	48	
	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	48	
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	50	
	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	50	
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	47	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	47	
	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	48	
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 人才招聘雇 2.1.1 治理架構	43 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	45	
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	22	
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	22	
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	22	
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	22	
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。
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	22	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	52	
	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	52	
GRI 414： 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2 供應鏈管理	32	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	4.2 供應鏈管理	32	

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 2016	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： 行銷與標示 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	25	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		22	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.3.3 法規遵循		
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	28	本公司無發生違反客戶隱私之相關情事。

SASB指標索引

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	35
	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	37
	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。	-
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	28
	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	28
	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 人才招聘雇	43

招募和管理全球多元化及技術性勞工	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	6.1.2 人才招聘	43
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	27
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	22
	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

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： 1. 溫室氣體排放密集度降低。 2. 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CO2e）、密集度（公噸CO2e/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，2025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	2024年		2025年	
		排放量 (噸CO2e)	密集度 (噸 CO2e/營業額新臺幣百萬元)	排放量 (噸CO2e)	密集度 (噸 CO2e/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)	13.559	0.0398	13.547	0.0233
	範疇二 (間接溫室氣體排放)	90.059		88.612	
	小計	103.618		102.159	
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。本公司及子公司：宏庭科技已完成2024年範疇一、二盤查。 2. 2024年（含）以前，營業收入對應之溫室氣體揭露範疇為臺灣地區，並採用個體財務數據；自2025年起，溫室氣體揭露範疇擴大至全集團，故改採合併財務數據。					

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.母公司個體應自民國（下同）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。