



2024  
SUSTAINABILITY REPORT  
昕力資訊永續報告書

# 目 錄

## 關於本報告書

01

## 經營者的話

02

## 04 環境永續

4.1 溫室氣體管理

33

4.2 能源管理

36

4.3 永續供應鏈管理

37

## 01 關於昕力資訊

- 1.1 公司概況 05
- 1.2 經營理念與企業核心價值 08
- 1.3 產品事業簡介 09
- 1.4 外部參與 11

## 05 幸福職場與社會

- 5.1 公司人力概況 39
- 5.2 人才培育與發展 41
- 5.3 薪酬與福利制度 44
- 5.4 職場健康與安全 48
- 5.5 公益關懷 54

## 02 永續治理

- 2.1 永續政策與承諾 13
- 2.2 永續推動組織架構 13
- 2.3 2024年永續專案推動成果 14
- 2.4 利害關係人與重大主題評估流程 15
- 2.5 重大主題衝擊管理 17
- 2.6 永續目標規劃 20
- 2.7 利害關係人溝通 21

## 03 公司治理

- 3.1 公司治理組織 23
- 3.2 董事會職能及運作 24
- 3.3 經營績效 27
- 3.4 內部控制與誠信經營 28
- 3.5 資訊安全管理 29
- 3.6 智慧財產保護 30
- 3.7 創新管理 31

## 06 附 錄

- GRI準則指標索引 (ESG) 56
- SASB永續會計準則 (ESG) 60

# 關於本報告書

## 參考報告框架

全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) - GRI 準則 2021 版

永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) - Software & IT Services

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

## 報告期間

本次報告期間為2024年1月1日至2024 年12月31日，內容主要呈現前一年度(2024年)昕力資訊股份有限公司之環境、經濟、社會等企業永續發展成果。

報告更新頻率為每年一次，

首次發行：2025 年 11月

下次發行：2026 年 8 月

## 報告邊界

本報告書非財務性數據邊界，主要包含昕力資訊股份有限公司，合併財務報表上的其他子公司未含於此報告書中。

## 外部確信

本報告書未經第三方確信，撰寫係參考上述報告框架，經各權責單位主管審核資料之正確及完整性，由ESG小組統整及撰寫，最終經董事會確認後發行。

## 意見回饋

### 昕力資訊股份有限公司 / ESG小組

✉️ service@tpisoftware.com

📞 +886-2-2658-0508

🌐 <https://www.tpisoftware.com/contact-us>

📍 臺北市內湖區瑞光路437號3樓

## 經營者的話

作為昕力資訊的董事長，我很榮幸在此分享我們在2024年的永續發展成果與未來展望。

2024年，昕力資訊持續展現穩健的經營成果，全年營收達新台幣8.4億元，較去年成長12%。我們積極拓展海外市場，成功進入東南亞地區，特別是透過收購越南首家自建保險核心系統的公司，進一步鞏固我們在該區域的市場地位。此外，我們加大對研發的投資，推出資安及永續的新產品線，提升市場競爭力。

去年，我們正式發布《昕力資訊永續發展政策》，為企業在環境、社會及治理（ESG）方面的發展奠定清晰方向。在環境保護方面，我們積極推動低碳營運，致力於減少碳足跡。台北內湖總部導入自主研發的《ElectriSwift》產品，提升能源管理效率，營造更環保的辦公環境；我們也參與台電小額綠電競標，成功得標一萬度綠電，預計於2025年導入高雄辦公室，進一步落實綠色能源使用。此外，我們自主研發ERP系統，全面數位化紙本作業，不僅提高營運效率，也有效降低碳排放與紙張消耗。

社會責任方面，我們致力於打造友善且具吸引力的職場環境，並獲得業界高度肯定：2024年榮獲第一屆104人力銀行雇主品牌大賞「最佳吸引力獎」，以及第二屆Yourator雇主品牌大賞「優良企業獎」，彰顯公司在人

才培育與職場文化上的努力。我們積極推動多元共融，並在TCSA台灣企業永續獎中獲得「性別友善平等獎」，展現我們對性別平權與包容性文化的承諾。此外，我們的「昕知識·共好圈」計畫致力於推廣知識共享與教育資源，並在TSAA台灣永續行動獎中榮獲SDG 04銅級獎，進一步落實企業社會責任。

在公司治理層面，我們持續提升競爭力，並在國內外市場獲得高度肯定。2022年至2024年，我們連續三年入選英國《金融時報》亞太高成長500強，成為台灣唯一入選的企業，展現穩健的成長動能。此外，我們連續兩年（2023~2024）獲得台灣精品獎，肯定我們在技術創新與產品品質上的卓越表現。在全球市場，我們榮獲《全球銀行及金融獎》(Global Banking & Finance Awards®)評選為「南亞洲最佳開放銀行APIs」(Best Open Banking APIs Southern Asia 2024)，體現我們在數位金融領域的領導地位。為確保客戶資訊安全，我們強化資安管理體系，並成功通過ISO 27001資訊安全管理認證，提供更安全、可靠的數位服務，確保企業營運的穩定性與客戶信任。

在快速變遷的科技產業中，我們觀察到市場競爭加劇與技術更新的挑戰。然而，數位轉型的趨勢也為我們帶來新的商機。我們將持續關注市場動態，靈

活調整策略，以應對風險並把握機會。同時，我們將深化全球布局，進一步拓展國際市場，提升品牌影響力，在未來3至5年，我們的策略包括：持續加大研發投入，確保在核心技術上保持領先地位；進一步拓展海外市場，特別是新興經濟體，增加全球市場份額；深化環境、社會與公司治理（ESG）策略，實現企業與社會的共榮共好。

最後，我要衷心感謝所有利害關係人的支持與信任，您的參與與合作是我們持續前進的動力。未來，昕力資訊將秉持誠信與創新的精神，與各位攜手共創美好未來。

董事長 姚勝富



# 2024 榮耀與肯定

## Environment

### | 榮獲 2024年世界地球日

Custos減碳大賽冠軍



t.Hub總部

### | 導入自主研發產品《ElectriSwift》

打造低碳營運辦公環境



參與台電小額綠電競標

得標10,000度綠電

2025年導入高雄辦公室

公司自主研發ERP系統

紙本作業全面數位化

降低碳排及減少大量紙張

發布《昕力資訊永續發展政策》

## Governance

### | 登錄興櫃

台灣唯一連續三年(2022~2024)

列入英國《金融時報》亞太高成長500強

強化資訊安全

通過ISO 27001資訊安全管理

### | 「舊鞋救命」活動

與社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會合作

「舊鞋救命」活動，募集約200雙鞋



## Social

### | 第一屆 104 人力銀行雇主品牌大賞

- 最佳吸引力獎



### | TCSA台灣企業永續獎

- 性別友善平等獎

發布《昕力資訊人權政策》

### | TSAA台灣永續行動獎

SDG 04 銅級

(主題：昕知識・共好圈)



### | 第二屆 Yourator 雇主品牌大賞

- 優良企業獎

7781 ↑

### 台灣精品獎

連續兩年(2023~2024)獲獎



### | 《全球銀行及金融獎》(Global Banking & Finance Awards®)

評選為南亞洲最佳開放銀行APIs

「Best Open Banking APIs Southern Asia 2024」



# 01 關於 昕力資訊

- 1.1 公司概況
- 1.2 經營理念與企業核心價值
- 1.3 產品事業簡介
- 1.4 外部參與

## 1.1 公司概況

### 1.1.1 企業簡介



總部

台灣 台北



成立時間

2005 年



員工數

超過 500 人



營運據點

台北 | 新竹 | 台中  
高雄 | 越南 | 泰國



客戶數量

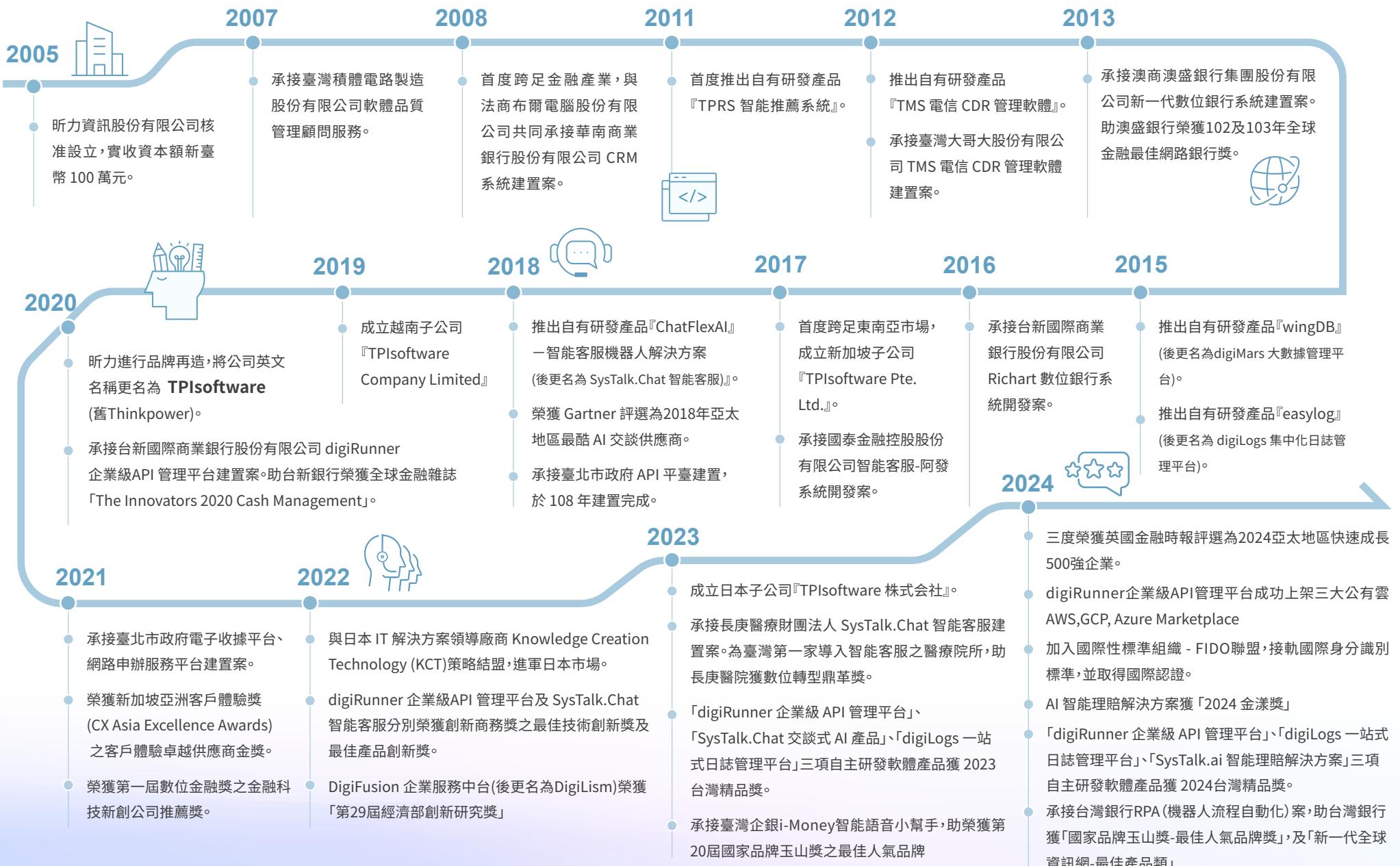
累積超過 400+

昕力資訊 TPIsoftware (股票代號 7781) 成立於 2005 年，是台灣首屈一指的國際級數位轉型軟體公司。以「Tech for Change」「AI 科技驅動創新，賦能企業數位轉型」為使命，是台灣少數專精於軟體研發的公司，憑藉專利技術與標準化製程，打造高效率、高安全性及高品質的軟體產品，協助企業在數位浪潮中脫穎而出。並跟緊全球 AI 浪潮、資安議題、ESG 綠色永續等趨勢，打造經銷體系，將產品落地全球市場，已在台灣、越南、泰國、美國等國家取得實績，並積極將成功經驗複製其他海外據點。

昕力資訊服務之客戶橫跨金融保險、政府機構、醫療照護、零售電商、製造生產等多元產業，獲選 Gartner「亞太地區 Cool Vendor」，並受國際知名研究機構 IDC 納入報告調查指標。也是台灣唯一連續三年列入英國《金融時報》亞太高成長 500 強、並連續兩年獲「台灣精品獎 Taiwan Excellence」的純軟體廠商。



## 1.1.2 企業沿革

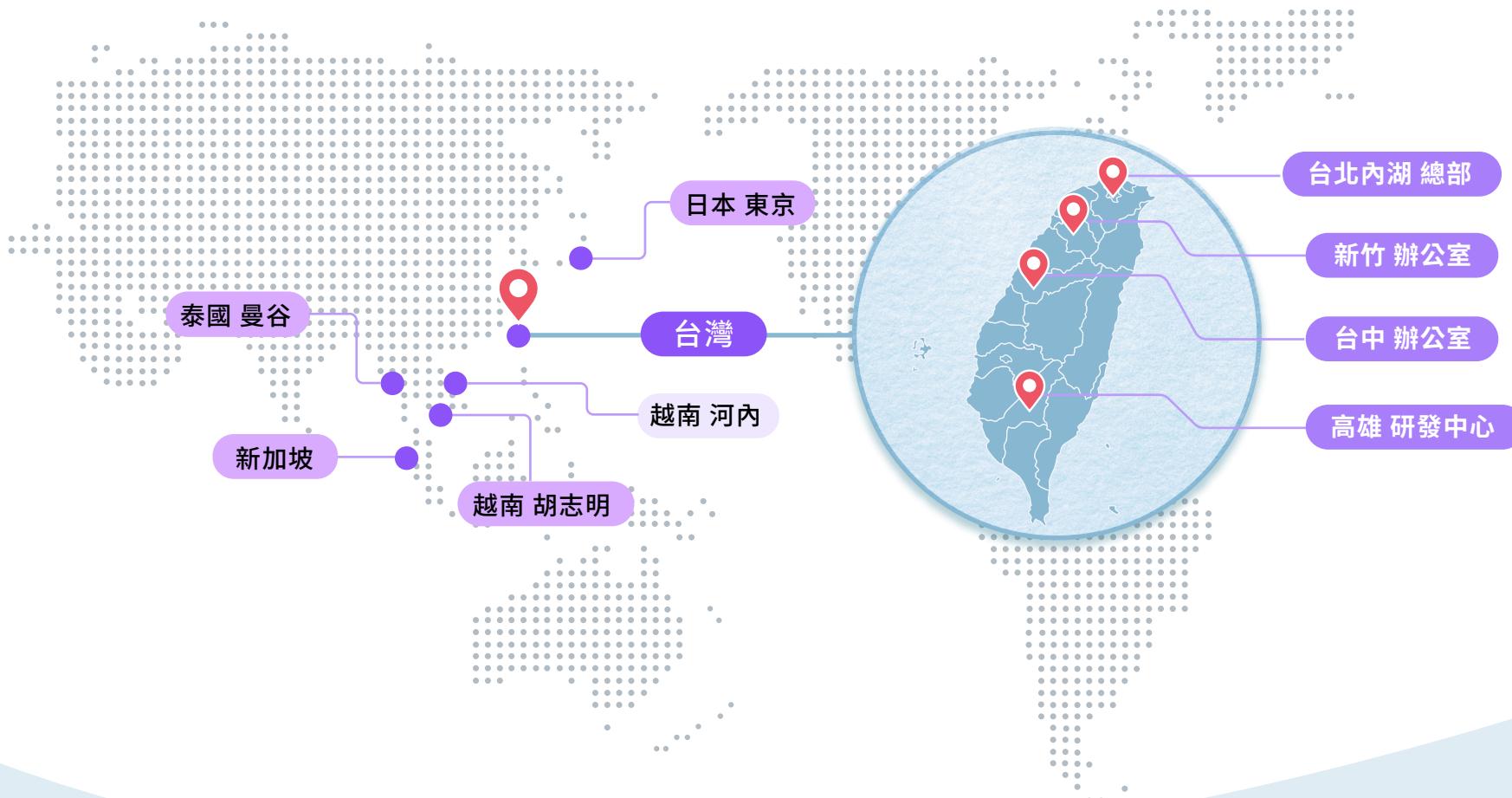


### 1.1.3 昕力資訊營運據點

2020年，昕力資訊（TPIsoftware）完成品牌再造，以「**TPIsoftware**」信賴(Trust)、完美(Perfection)、創新(Innovation)的全新形象走向國際，打造四大核心產品線，分別為：DigiLism數位服務中台、SysTalk.ai交談式AI、ESGSwift永續解決方案及GadoSecurity資安防護四大產品線，推動全球數位轉型。

目前透過新加坡、越南、泰國、日本子公司及策略經銷夥伴，結合三大公有雲，產品觸及亞洲、北美等市場。

昕力資訊將持續以技術賦能，加速海內外企業數位轉型與永續成長。未來將深化全球合作布局，導入AI Agent技術與資安防護機制等等核心產品線服務，全面推動客戶邁向智慧營運，鞏固市場領導地位。



## 1.2 經營理念與企業核心價值

昕力資訊自成立以來，始終秉持創新與技術，賦能企業數位轉型為核心理念，專注於打造具前瞻性與永續性的軟體解決方案。

我們深信，技術不僅是企業競爭力的關鍵，更是推動產業進步與社會永續的動力。秉持對品質與安全的高度承諾，昕力資訊致力於以高標準、靈活彈性的軟體產品，協助國內外企業應對挑戰、掌握契機，穩健邁向數位化未來。



## 1.3 產品事業簡介

### 1.3.1 組織經銷網絡

為打造可持續發展的數位生態系統，昕力資訊與多家全球領先的雲端平台建立緊密的策略合作關係，包含 AWS、Google Cloud Platform 及 Microsoft Azure 等。這些合作不僅確保我們產品的兼容性與彈性部署能力，更讓企業客戶能在可靠、安全且永續的雲端基礎上推動數位轉型。我們視這些平台為並肩合作的技術夥伴，共同為企業打造高效能、高擴展性的應用場景。

另外我們以自主研發為核心，提供 100% MIT 自有產品，位居軟體產業供應鏈上游。因應全球文化及客戶需求差異，昕力資訊積極拓展與在地經銷代理商的合作，過去兩年在越南、柬埔寨、泰國成功插旗，營收將在2025年突破1.3億，預計未來三年將帶來 30% 成長，持續拓展海外經銷布局。



## 1.3.2 主要產品與服務

昕力資訊深信科技創新是推動數位轉型與永續發展的關鍵力量，我們深入市場，落地了解實務需求，發展出具備高度彈性與延展性的企業及軟體產品，建立四大產品支柱：關鍵應用系統中台、企業級 AI Agents 應用平台、智慧能源與碳管理、企業資安防護與監控平台，協助企業在效率、安全、智能與永續四大面向同步升級。



### 永續產品發展

以 DigiLism 整合中台及 SysTalk.ai AI 人工智慧為基石，擴展至智慧能源與 ESG 領域，開發出兩款永續產品：

#### **GreenSwift** 智慧能源管理系統

- 支援碳排數據自動盤查、碳足跡核算、視覺化 ESG 報表與碳揭露報告生成，協助企業建立減碳策略及符合國際標準。

#### **ElectriSwift** 智慧碳管理平台

- 以 AI 驅動能源數據分析與預測，用於建築／機房／生產設備等場域的節能管理，透過即時監控與異常用電偵測，大幅提升能源效率，減少浪費。

我們也率先在企業總部與各據點內部導入自家能源管理系統，實際監測與優化用電，將永續行動落實在日常營運之中，展現我們對 ESG 承諾的高度實踐力。

## 1.4 外部參與

昕力資訊積極參與多項與企業營運相關之外部公協會組織。於資訊軟體領域，本公司為多個專業公協會成員，藉此掌握產業最新趨勢與技術發展。基於本公司長期深耕金融與醫療兩大關鍵產業，亦加入相關產業協會，以強化與產業利害關係人之連結，並及時回應市場需求。

此外，為呼應全球永續發展趨勢與推動內部ESG轉型，公司近期加入「遠見ESG共好圈」及「政大數位賦能與ESG永續創新產學聯盟」，期望透過跨界合作與知識交流，提升綠色產品能見度與永續創新能力。

公協會名稱	參加單位/部門	參與身份
IMA中華民國資訊經理人協會	總經理室	會員
臺灣金融科技協會	總經理室	會員
中華民國資訊軟體協會	總經理室	會員
社團法人台北內湖科技園區發展協會	營運管理處	會員
台北市電腦公會	總經理室	會員
越南 VINASA	總經理室	會員
台灣人才永續行動聯盟	營運管理處	會員
台北醫療聯盟	總經理室	會員
台灣波蘭商業協會	總經理室	會員
政大數位賦能與ESG永續創新產學聯盟	總經理室	會員
ESG遠見共好圈	營運管理處	會員



02

## 永續治理

- 2.1 永續政策與承諾
- 2.2 永續推動組織架構
- 2.3 2024年永續專案推動成果
- 2.4 利害關係人與重大主題評估流程
- 2.5 重大主題衝擊管理
- 2.6 永續目標規劃
- 2.7 利害關係人溝通

## 2.1 永續政策與承諾

為長期推動企業永續經營，昕力資訊於2024年正式發布《企業永續發展政策》及《人權政策》<sup>1</sup>，並由董事會通過《永續發展實務守則》，共同作為公司推動環境、社會與公司治理（ESG）策略的核心依據。

上述政策與守則明確揭示公司對於永續發展的承諾與方向，涵蓋相關目標設定、管理方針及績效追蹤機制，確保永續議題納入整體經營策略之中。此外，昕力亦以資訊與軟體為核心專業，持續拓展綠色產品與解決方案，致力於實現數位轉型與低碳發展並進的永續目標。

<sup>1</sup>昕力資訊《人權政策》



## 2.2 永續推動組織架構

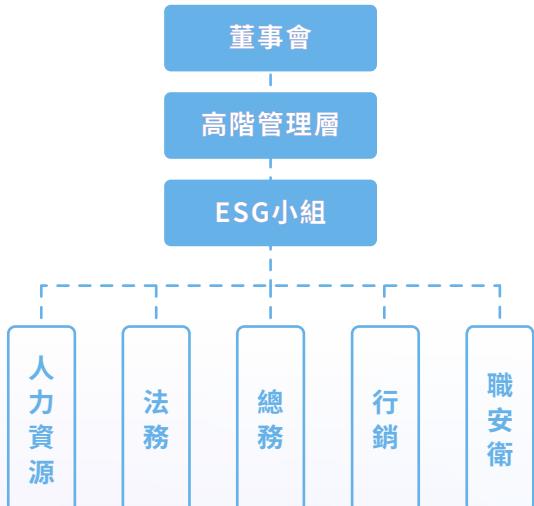


為強化推動與執行效能，董事會作為最高治理機關，負責審議永續政策並監督執行成效，永續報告書亦經董事會審核通過後發佈；高階管理層則負責策略制定及成果回報。

2024年，昕力資訊進一步成立ESG小組，由人力資源、法務、總務、職安衛與行銷等跨部門人員組成，透過定期會議推動公司永續發展策略與年度計畫。該小組於2024年共召開13次會議，積極推進永續工作事項、利害關係人意見收集及永續報告資料彙整等工作。同時，小組亦積極培育內部碳管理與永續專業人才，促進知識內化及組織韌性提升。

透過完善的治理機制與跨部門合作，昕力資訊持續推動企業在永續領域的成長與創新，確保在全球永續轉型浪潮中維持長期競爭優勢。

### 永續推動組織架構



## 2.3 2024年永續專案推動成果

對昕力資訊而言，永續並非一蹴可幾的成果，而是一條需要用心耕耘的旅程。2024年，我們循序展開多項永續專案，從四大面向穩健推進，將永續理念一點一滴融入日常營運與企業文化之中，持續走在善盡責任與創造共好的道路上。

我們以政策制定與重大性議題鑑別為起點，逐步奠定ESG推動的核心基礎，聚焦公司需長期關注的十項永續主題。透過永續課程與內部電子報，持續培養同仁的永續素養。

同時，將理念化為行動，透過二手物循環活動實踐減碳與資源再利用的精神，也積極參與多項外部永續評選，獲得肯定。未來，我們將持續深化各項永續作為，穩健提升企業在永續發展上的長遠競爭力。

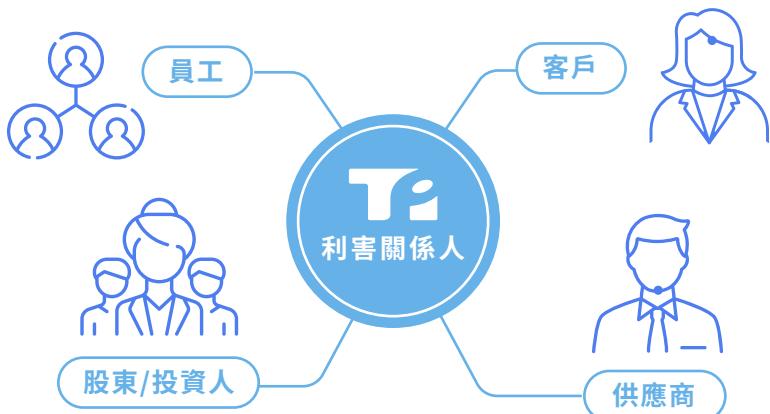
四大面向	面向指標	已執行成果
制定永續政策	制定各項政策	發布《人權政策》及《永續發展政策》，董事會通過《永續發展實務守則》
	規劃永續目標	首次進行利害關係人問卷調查，聚焦出10項重大主題
培養永續素養	ESG教育訓練	召開13場ESG小組會議，舉辦1場新人教育訓練及1場環境主題講座
	持續性宣傳永續價值	發布18次雙周永續電子報，介紹各項永續熱門時事話題
展開永續行動	公司內外部永續活動	ESG小組參與Custos減碳大賽榮獲第一名。落實行動關注SDG 8(責任消費與生產)：公司自建的惜物網進行二手物拍賣、雙十一舉辦舊鞋救命活動，共募集約200雙舊鞋。
	強化環境保護行動	首次以ISO 14064-1:2018為框架，進行組織溫室氣體盤查，並參與台電小額綠電競標，2025年度於高雄辦公室導入1萬度綠電
檢視永續成效	參與外部永續評比	以《昕知識·共好圈》獲選永續能源研究基金會永續行動獎銅級、企業永續獎之性別平等領袖及104百大雇主之最佳吸引力獎
	編制永續報告書	尚未被法規要求，公司各部門合力編制2024年永續報告書初版

## 2.4 利害關係人與重大主題評估流程

為有效鑑別對公司營運及利害關係人具重大影響的永續議題，昕力資訊參考 GRI 3-1 及 AA1000 SES 議合標準，建立系統性之重大性分析流程，並定期每兩年進行一次重大主題鑑別與更新，具體步驟如下：

### (一) 鑑別利害關係人

本公司依據AA1000 SES標準，綜合影響程度、相互依存度與溝通頻率，聚焦於下列四類主要利害關係人，作為永續議題溝通與回應的核心對象，分別為：員工、客戶、股東/投資人及供應商。



### (二) 彙整潛在永續議題清單

參考國際永續揭露框架與產業指標（包含 GRI 準則、SASB《軟體與資訊科技服務》標準）、世界經濟論壇全球風險報告、標竿企業揭露內容與利害關係人關注議題，統整出21項潛在永續議題，並依其特性劃分為環境、社會(人力資源)、公司治理三大面向。

### (三) 進行利害關係人關注程度調查

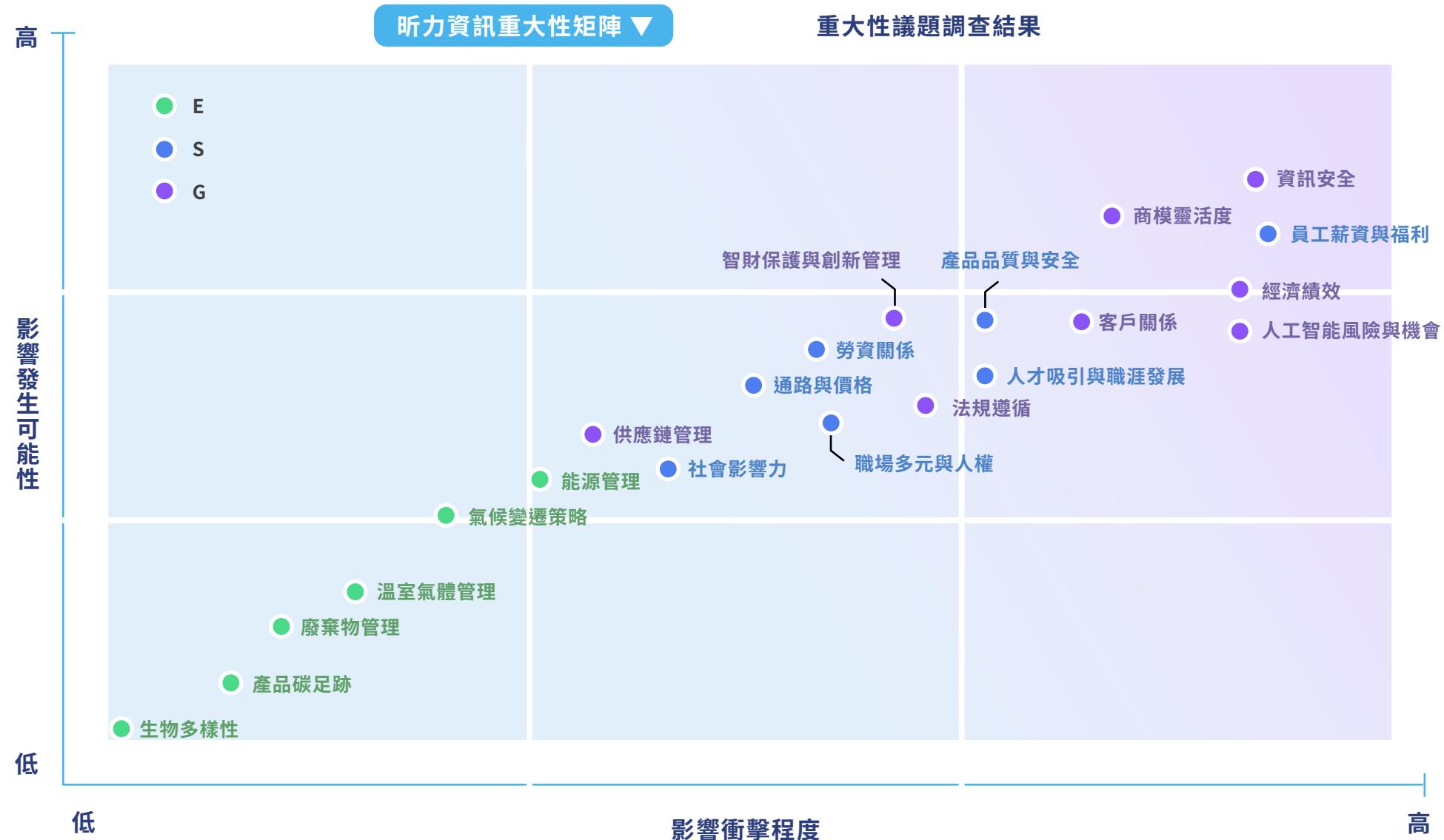
依照「發生可能性」及「衝擊影響程度」設計重大性分析問卷，發送予各類利害關係人代表，調查其對各議題之關注程度。本次共回收115份有效問卷（102份來自昕力同仁、7份來自供應商、5份來自投資人及一份來自客戶），作為議題優先排序之重要參考數據。

### (四) 評估對企業影響程度並鑑別出重大主題

綜合考量利害關係人關注程度、議題對企業營運之實質影響，經內部高階管理層討論後，鑑別出10項對昕力資訊具重大意義之永續主題，並提報董事會審議確認，確保重大主題鑑別之治理有效性。

### (五) 制定與管理ESG短中長期目標

依據已鑑別之重大主題，擬定具體可追蹤之四大永續主題目標，包括：淨零碳排、產品與商業績效、人才永續經營及資訊安全，並持續監測執行成效，於永續報告書中定期揭露進展，以展現公司對永續承諾及責任。



## 2.5 重大主題衝擊管理-E



重大主題	溫室氣體管理	能源管理	氣候變遷策略
重大主題意義與衝擊說明	自有產品為溫室氣體盤查系統，且需跟上國際減碳趨勢及法規要求。	公司逾八成碳排來自類別二，影響減碳成效重大，因此亦自主開發能源管理產品，提升用電效率、降低間接排放，發揮實質影響力。	公司對標國際2050淨零目標，積極因應氣候變遷挑戰，將風險轉化為商業轉型機會，推動永續發展與創新競爭力提升。
GRI特定主題指標/SASB	GRI 305：排放2016	GRI 302：能源2016	GRI 201：經濟績效2016 GRI 302：能源2016 GRI 305：排放2016
價值鏈衝擊	供應鏈 自身營運 產品/服務	供應鏈 自身營運 產品/服務	供應鏈 自身營運
顯著性衝擊	商業轉型機會  商業轉型風險	商業轉型機會  商業轉型風險	氣候變遷機會  氣候變遷風險
承諾及行動	<p><b>開發溫室氣體盤查產品：</b> 為協助產業降低減碳成本，昕力資訊自主研發《GreenSwift智慧碳管理平台》，並攜手顧問與查驗證機構，共同打造完整的溫室氣體盤查生態圈，推動企業更高效、合規地邁向淨零目標。</p> <p><b>自主進行溫室氣體盤查：</b> 參考ISO 14064-1:2018框架，透過自有開發產品，完成2024年度溫室氣體盤查，並規劃短中長期減碳目標。</p>	<p><b>落實能源管理政策：</b> 為提升用電效率並降低營運碳排，規範辦公室空調使用時段為8:30至18:30，並推動節能宣導，如隨手關燈等行為，強化日常管理對減碳的貢獻。</p> <p><b>開發能源管理產品：</b> 積極發展自有產品《ElectriSwift智慧能源管理系統》，並導入至內湖總部辦公場域t.Hub大樓十樓。</p> <p><b>導入再生能源：</b> 類別二碳排約占類別一與二總排放量的85%，對整體減碳成效具關鍵影響。為強化綠電使用與落實減碳目標，2024年已參與台電小額綠電競標，並規劃自2025年起於高雄辦公室導入5年期、每年1萬度的再生能源。</p>	<p><b>舉辦環境友善活動：</b> 2023及2024年度皆參與北市府舉辦之減碳存摺活動，鼓勵同仁響應綠運輸。2024年擴大舉辦二手手物拍賣、舊鞋捐贈活動及零廢棄主題講座，提升同仁環境友善意識。</p> <p><b>參與遠見ESG共好圈：</b> 透過講座、活動、COP分享會等共好圈資源，拓展同仁及高階主管永續發展領域的眼界，並將永續思維落實在公司政策及營運策略。</p>
對應章節	4.環境永續	4.環境永續	4.環境永續
對應SDGs	 	  	  

## 2.5 重大主題衝擊管理-S



重大主題	產品品質與安全	人才吸引與職涯發展	職場多元與人權	
重大主題意義與衝擊說明	公司近期積極推動自有產品開發，從傳統資訊解決方案提供者轉型為軟體產品供應商，提升市場競爭力與長期價值創造。	在人才競爭激烈的資訊產業中，優秀人才關乎公司營運穩定、成長動能與財務表現，為企業持續發展的關鍵資產。	為實現成為國際性軟體公司的願景，公司積極營造開放包容的工作環境，重視員工人權與文化差異，接納多元背景與國際人才，強化組織韌性與全球競爭力。	
GRI特定主題指標/SASB	SASB主題：產品品質與安全	GRI 404：訓練與教育	SASB：招聘與管理全球多樣化及技術性勞工	
價值鏈衝擊				
顯著性衝擊	↗ 客戶信任及商譽 ↘ 公司營運風險	↗ 公司正向營運 ↘ 人才流失風險	↗ 公司正向營運 ↘ 人才流失風險	
承諾及行動	<p><b>台灣首創軟體研發工廠-Realixm：</b> 透過提供創新專利以及成熟且標準化的軟體製程，以工廠生產線概念組裝設計個是軟體產品，大幅降低時間與成本並提供軟體品質。</p> <p><b>標準化產品研發流程：</b> 透過Butterfly Project推動文件規範標準化，助力四大產品線穩健發展。</p> <p><b>管理產品品質及資安：</b> 自有產品定期進行第三方滲透測試與弱點掃描，以及五項自有產品通過ISO27001認證，強化資安防護與風險管理。</p>	<p><b>吸引好人才，開啟友善職涯</b></p> <p><b>優化求職體驗與作業效率：</b> 例如優化面試安排流程、提供詳細的職位和工作內容介紹，並給予人選即時的反饋和回覆。</p> <p><b>多元招募管道：</b> 目前與104人力銀行、LinkedIn、Yourator等平台合作，並有內部轉介機制，藉由多方渠道開發公司需求的職缺人才。</p> <p><b>完善的導師制度：</b> 新進夥伴由導師(Mentor)帶領，了解團隊成員、工作環境及主要工作內容，確保順利展開職務。</p>	<p><b>職涯有方向，人才更安心</b></p> <p><b>明確的職涯路徑圖：</b> 公司針對各職位提供詳細的職位說明書(JD)，讓人才清楚了解可能的晉升途徑及其他發展方向；同時設置轉職申請管道，鼓勵員工在公司內部探索不同領域的職涯發展機會。</p> <p><b>完整的訓練體系：</b> 提供包含Hahow線上課程、新人訓練及各類專業外部培訓等多元課程，持續強化員工職能發展，助力人才成長與留任。</p>	<p><b>建立開放且多元的團隊：</b> 公司致力於打造多元共融的職場環境，尊重每位同仁的背景與文化，現有團隊成員來自馬來西亞、越南等地，透過多元觀點的交會，促進創新思維與彼此尊重的人權文化。</p> <p><b>健全職場安全政策：</b> 公司制定《職場不法侵害通報及處置辦法》、《性騷擾防治措施及申訴懲戒辦法》等規範，落實預防與處置機制，致力維護職場安全與尊重。</p> <p><b>提供有彈性的工作模式：</b> 公司持續優化友善職場措施，如：透過彈性工時與遠距辦公制度，協助員工平衡工作與家庭需求。</p>
對應章節	1.關於昕力資訊 3.公司治理	5.幸福職場與社會	5.幸福職場與社會	
對應SDGs				

## 2.5 重大主題衝擊管理-G



重大主題	資訊安全	商業模式靈活度	人工智能風險與機會	智慧財產保護及創新管理
重大主題意義與衝擊說明	公司協助多家企業推動數位轉型，資訊安全不僅關係客戶信任，更直接影響企業商譽與永續經營，為營運關鍵風險之一。	過去公司以產業解決方案為核心，近年積極開發自有產品，拓展多元營收來源，提升獲利能力與市場競爭力。	近年人工智能議題備受矚目，自有產品亦積極導入相關應用，持續推動技術創新。	自有產品開發被視為公司未來成長的新動能，智慧產權管理亦成為後續策略發展的關鍵重點。
GRI特定主題指標/SASB	SASB：資訊安全	SASB五大類主題：商業模式與創新	自訂重大主題	SASB：智慧財產保護及競爭行為
價值鏈衝擊	供應鏈 產品/服務	供應鏈 產品/服務	供應鏈 產品/服務	供應鏈 產品/服務
顯著性衝擊	客戶信任及商譽  公司營運風險	商業轉型機會  商業轉型風險	商業轉型機會  商業轉型風險	公司護城河建立  公司營運風險
承諾及行動	<p><b>資安自有產品-GadoSecurity:</b> 提供企業高強度的數位安控與資訊安全平台，建構強韌數位安全防護網路。</p> <p><b>確保資訊系統與網路安全：</b> 公司建立定期漏洞掃描機制，每季透過內部弱點掃描工具執行資安檢查，主動發掘潛在風險，強化系統防護能力。</p> <p><b>強化員工資安意識：</b> 每年辦理資訊安全教育訓練，並列為全體同仁必修課程，強化資訊安全意識與行為準則。同時實施不定期電腦安全抽查，確保資訊設備使用符合資安規範，落實日常風險控管。</p> <p><b>建立應變機制：</b> 公司制定資訊災害復原演練計畫，並每年定期執行演練，以提升系統復原能力與應變效率，確保營運持續性。</p> <p><b>自主導入ISO認證：</b> 導入ISO 27001資訊安全管理系統，定期檢視並嚴格遵循最新資訊安全法規與標準，持續提升整體資安管理水準。</p>	<p><b>靈活的組織架構：</b> 公司採用利潤中心制架構，以快速應對市場變化，並提升資源分配的效率與靈活性。</p> <p><b>增加多元收入來源：</b> 昕力過去以軟體解決方案為核心業務，近年為提升經濟績效，積極推動多元化策略，拓展自有產品開發及人力資源服務等多元收入渠道。</p> <p><b>拓展海外服務據點：</b> 昕力除持續提供國內優質軟體服務外，近年積極拓展東南亞市場，與當地經銷商攜手合作，深耕海外客戶基礎。</p>	<p><b>產品與服務創新：</b> 公司設立AI產品部門，專注開發人工智能相關產品，如SysTalk.ai系列，並與多元產業客戶合作，提供垂直整合的AI解決方案，助力客戶數位轉型。</p> <p><b>數據驅動商業模式：</b> 運用AI技術融合企業大數據，優化決策流程，提升決策效率與準確性，推動企業持續成長。</p> <p><b>人工智能領域培訓：</b> 公司內部持續投入資源培養AI專業人才，推動員工技術升級；2024年，我們成功培訓了19人次員工，累計訓練時數達157小時，並取得了9張AI相關專業證照，顯示公司對AI技能培訓的重視。</p>	<p><b>專利分析及策略規劃：</b> 掌握市場相關技術專利狀況，避免侵權風險；同時根據產品發展方向，建議申請專利的領域與範圍，打造具防禦性與攻擊性的專利組合。</p> <p><b>智慧財產權專利數：</b> 積極投入創新與研發工作，2024年度，共新增6項發明/新型專利及1項設計專利。截至2024年12月31日止，累計持有有效專利達21項，顯示公司對於創新成果持續投入並獲具體成果。</p> <p><b>內部推廣專利知識：</b> 積極向內部同仁普及智慧財產權相關知識，提升專利保護意識與企業整體智慧財產管理能力。</p> <p><b>產品創新管理：</b> 透過Butterfly Project及Realixm軟體工廠概念的導入，結合專利技術與標準化流程，實現產品與行銷的無縫協作，大幅提升交付效率與創新管理水平。</p>
對應章節	3.公司治理	1.關於昕力資訊	1.關於昕力資訊 3.公司治理	3.公司治理
對應SDGs	 4 QUALITY EDUCATION  11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH  17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	 4 QUALITY EDUCATION  8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	 4 QUALITY EDUCATION  8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

## 2.6 永續目標規劃

重大主題	E	• 產品品質與安全 • 商業模式靈活度 • 智慧財產保護及創新管理 • 人工智能風險與機會	S	• 資訊安全 • 產品品質與安全
目標主軸	淨零碳排	產品與商業績效	人才永續經營	資訊安全
短期目標 2026年	<ul style="list-style-type: none"> <li>類別1+2碳排放較基準年減少5% (2024年為基準年)</li> <li>ESGSwift產品線簽約客戶達到50+</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立持續獲利之永續商業模式</li> <li>60%客戶導流至產品中心，以提升產品服務體驗</li> <li>產品中心導入 AI Agent，協助使用者快速查找產品文件、授權資訊與操作指南，提升使用效率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自願離職率低於18%</li> <li>員工每人每年受訓時數達至15小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成全員資訊安全教育培訓，訓練達成率 100%。</li> <li>建立關鍵系統的定期漏洞掃描機制，每季度內部使用弱點工具檢查一次。</li> <li>驗證範圍通過 ISO 27001資訊安全管理及 ISO 27701 隱私資訊管理。</li> </ul>
中期目標 2030年	<ul style="list-style-type: none"> <li>類別1+2碳排放較基準年減少 10%(2024年為基準年)</li> <li>ESGSwift產品線簽約客戶達到 200+</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立持續獲利之永續商業模式</li> <li>80%客戶導流至產品中心，以提升產品服務體驗</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自願離職率低於15%</li> <li>每人每年受訓時數達至16.5小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立全面的零信任架構，覆蓋公司所有數位資產與網路。</li> <li>將綜合運用多種技術應用於威脅偵測與即時警報。</li> </ul>
長期目標 2035年	<ul style="list-style-type: none"> <li>類別1+2碳排放較基準年減少 20%(2024年為基準年)</li> <li>ESGSwift產品具備一站式碳管理解決方案，助力客戶實現永續發展與碳中和目標。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立持續獲利之永續商業模式</li> <li>90%客戶導流至產品中心，以提升產品服務體驗</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自願離職率低於12%</li> <li>每人每年受訓時數達至18小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>確保關鍵合作夥伴與供應鏈同步落實資訊安全管理要求。</li> </ul>

## 2.7 利害關係人溝通

利害關係人		員工	客戶	供應商	股東/投資人
關注之 永續議題	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工薪資與福利</li> <li>產品品質與安全</li> <li>人才吸引與職涯發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資訊安全</li> <li>人工智能風險與機會</li> <li>客戶關係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資訊安全</li> <li>人工智能風險與機會</li> <li>產品品質與安全</li> <li>供應鏈管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>商業模式靈活度</li> <li>經濟績效</li> </ul>	
議合方式 及頻率	<ul style="list-style-type: none"> <li>The Big Day(每年一次)</li> <li>員工意見及性騷擾申訴意見信箱(不定期)</li> <li>HR關懷訪談(每季一次)</li> <li>員工滿意度調查(每年一次)</li> <li>听力月會(每月一次)</li> <li>內部電子報(定期發送)</li> <li>網路論壇及群組(不定期)</li> <li>高階主管信函(每季一次)</li> <li>勞資會議(每季一次)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶滿意度調查(每月一次)</li> <li>出席客戶舉辦之活動(不定期)</li> <li>技術小聚/工作坊/研習營(不定期)</li> <li>TPI Day(不定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以電話、email 形式溝通(不定期)</li> <li>供應商年度評鑑(每年一次)</li> <li>重大採購政策變更通知(不定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>投資人專區網站揭露(不定期)</li> <li>投資人關係信箱/信件(不定期)</li> <li>召開法人說明會(定期及不定期)</li> <li>實體/電話會議溝通討論(不定期)</li> <li>新聞稿發布(不定期)</li> </ul>	
實績 與亮點	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年104銀行進行員工滿意度調查，獲「重視員工體驗」認證</li> <li>2024年 104銀行舉辦雇主品牌大賞，獲科技業組【最佳吸引力獎】</li> <li>2024年 台灣永續能源研究基金會舉辦台灣企業永續獎，獲【性別平等領袖獎】</li> <li>2025年 Yourator 數位人才媒合平台舉辦雇主品牌大賞，獲【優秀企業獎章】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對人力專案相關客戶，每月進行滿意度調查，回覆顯示95%以上客戶對於听力提供的服務感到滿意。</li> <li>听力不定期針對新技術或產品舉辦工作坊，邀請客戶參與；亦積極出席客戶舉辦的研討會、講座及供應商大會，達成雙向交流。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過多元化溝通管道建立雙方關係，有效解決與供應商之間的問題，並建立更穩定的合作關係。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過投資人專區網站及新聞稿發布公司最新訊息，提升資訊對稱及透明度。</li> <li>透過召開法人說明會、投資人關係信件、實體或電話會議往來及溝通，保持良好關係。</li> </ul>	



03

## 公司治理

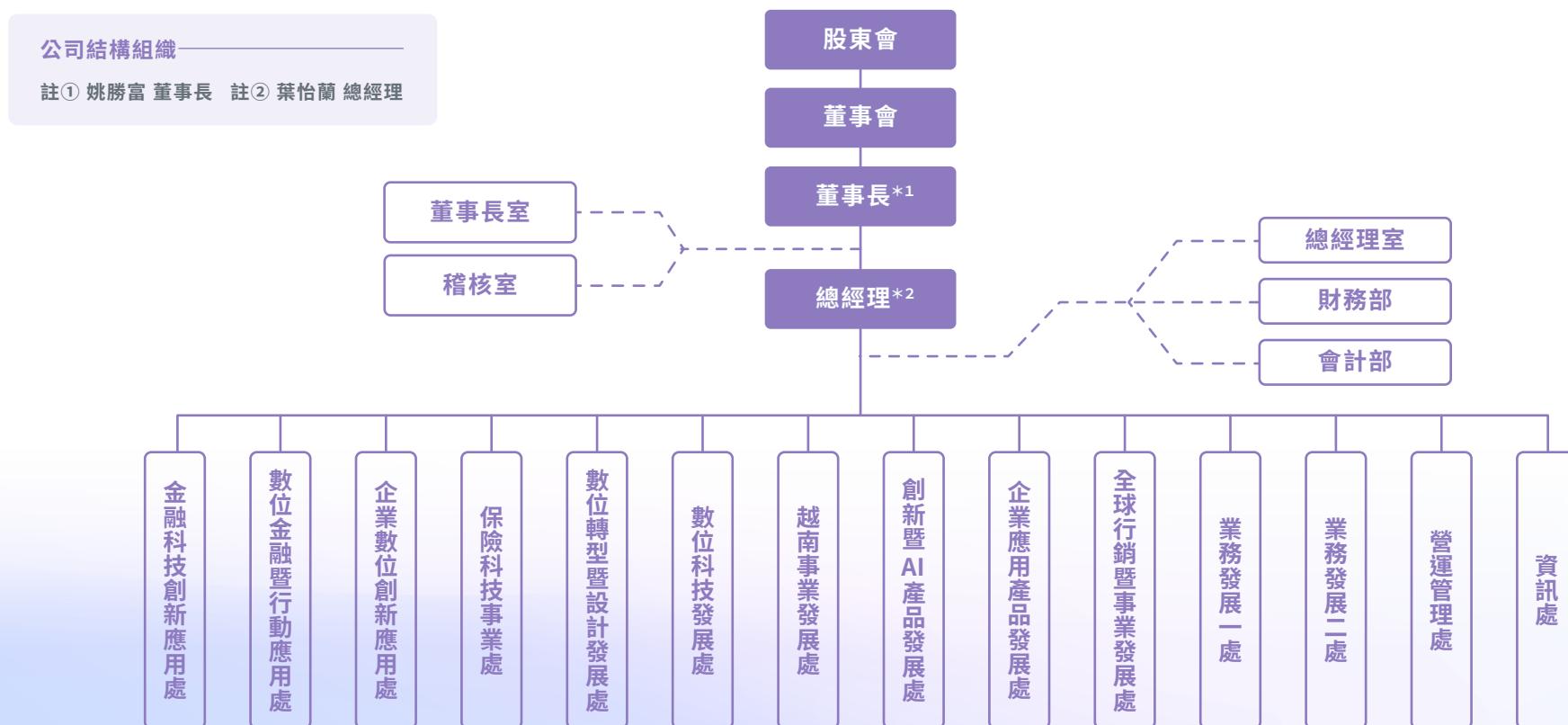
- 3.1 公司治理組織
- 3.2 董事會職能及運作
- 3.3 經營績效
- 3.4 內部控制與誠信經營
- 3.5 資訊安全管理
- 3.6 智慧財產保護
- 3.7 創新管理

## 3.1 公司治理組織

### 扁平化組織 · 獨立的利潤中心制

為靈活應對市場變化，昕力資訊的組織架構有別於一般傳統企業，自總經理層級以下成立各利潤中心，於不同產業領域發揮其專業能力，並對該單位損益結果負責以最大化該單位財務表現，及根據績效評估分配獎勵與調整資源暨擬定策略以符公司發展目標及方向。

公司除設有各利潤中心外，並配置財務部、會計部、營運管理處、全球行銷暨事業發展處等後勤支援單位，以及業務發展、資訊處等部門，共同協助利潤中心的日常運作與發展。整體來說，因處於日新月異的軟體資訊產業，公司的組織層級較為彈性及扁平化，具有快速決策、提供員工高自主性、溝通渠道開放、強調團隊合作及快速適應市場等特色。



## 3.2 董事會職能及運作

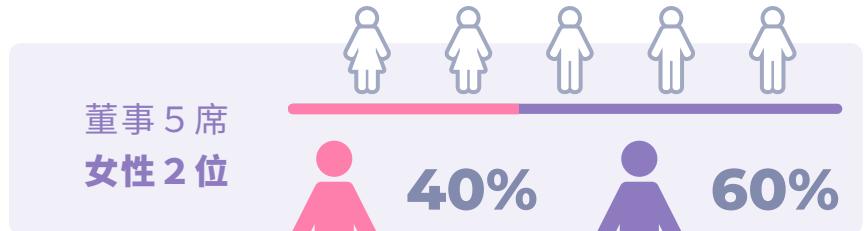
### 3.2.1 多元及獨立的董事會

本公司董事會由多元且具專業背景的成員組成，截至2024年底，昕力資訊共有董事5席及監察人2席。其中，女性董事共2位，占比40%，顯示公司在性別平衡上的持續努力。成員涵蓋資訊科技、投資併購及零售等產業經驗，並展現經營管理、財務會計及風險管理專長的卓越能力。此外，董事會有2位成員專注於ESG領域，積極響應永續發展趨勢，推動公司在環境、社會及治理議題上的表現提升。

董事間無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，符合《證券交易法》第26條之3第3項規定，因此本公司董事會具有高度的獨立性。此外，依據《證券交易法》及本公司《董事會議事規範》等相關法令，建立完善的利益迴避機制，確保董事在執行職務時能秉持獨立性與公正性。當董事或其關係人涉及會議討論或表決事項的利益衝突時，董事必須主動揭露並進行利益申報，並依法迴避相關討論與表決。該規定適用於董事會及其功能性委員會，旨在杜絕潛在利益輸送，維護決策的客觀性與股東權益。

### 3.2.2 董事會的提名及遴選

本公司董事會遴選依據《公司法》及《證券交易法》等相關法令規定，並遵循本公司《公司治理實務守則》及《董事選任程序》相關規範，秉持公正、客觀及獨立的原則進行。遴選過程透過明確且透明的程序，評估候選人在專業能力、產業經驗及職業道德等方面的適任性，並特別重視多樣性與性別平衡。候選人提名方式依照公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度為之，確保具備財務、經營管理及永續等關鍵領域的專長，以滿足公司永續發展與長期經營的需求。此外，遴選過程強調董事的獨立性，杜絕任何利益衝突，確保所有候選人能以公平、透明的方式競選董事職位，進一步提升董事會治理效能。



本公司於2025年3月25日舉行股東臨時會並進行獨立董事選任，新任董事名單請參閱公司官網或公開資訊觀測站  
<https://ir.tpisoftware.com/Governance/boardofdirectors>



董事會成員	國籍	選任日	任期	性別		年齡			產業經驗			專業能力		
				男	女	31-40	41-50	51-60	資訊科技	投資併購	零售	經營管理	財務會計	ESG
董事長 姚勝富	中華民國	112.06.09	3年	○				○	○			○		
百星投資(股)公司代表人董事 蔡宗成	中華民國	112.11.14	3年	○			○			○		○	○	
百星投資(股)公司代表人 董事 杜玉婷	中華民國	112.11.14	3年		○			○		○	○	○	○	
宜晨投資(股)公司代表人 董事 姚旭杰	中華民國	112.11.14	3年	○			○		○	○		○		○
謙理(股)公司代表人 董事 楊婷嵐	中華民國	113.04.01	3年		○	○				○				○

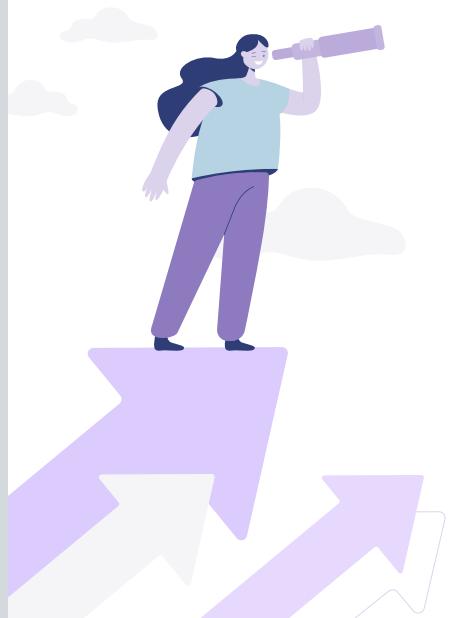
### 3.2.3 董事會的績效評估

本公司董事會績效評估依據《上市上櫃公司治理實務守則》及《董事會績效評估辦法》，每年至少進行一次董事會績效評估，及每三年應以委外方式至少進行一次執行董事會績效評估，以確保董事會運作效率及治理效能。

評估範疇包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會績效，涵蓋多項評估指標並至少應包含下列五大構面：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任與持續進修、內部控制等。

本公司以內外部自評相結合的方式進行績效評估。內部自評由本公司績效評估之執行單位依據制定的績效評估辦法進行，透過「董事會績效評估自評問卷」及「功能性委員會績效評估自評問卷」等相關自評問卷量化評分與質化分析確保全面性；外部評估則委託具備專業性及獨立性之外部評估機構或外部專家學者團隊，且外部評估機構應主要為承辦有關董事會相關教育訓練課程、提升企業公司治理等服務之相關機構或管理顧問公司，及外部專家學者團隊應聘任至少三位董事會或公司治理領域之專家或學者，評估公司董事會績效評估執行狀況，並撰寫外部評估分析報告。

評估結果將於次年度第一季前呈報董事會審閱並依規定向主管機關申報，作為遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據，確保董事會能持續為公司創造價值並實現永續發展目標。



### 3.2.4 董事會的進修課程

本公司董事會依據《上市上櫃公司董事進修推行要點》要求，制定全面的董事進修計畫，確保董事能持續提升專業知識與治理能力，以應對快速變化的市場環境與永續發展需求。進修範疇涵蓋公司治理、財務管理、風險控管、內部控制、法規遵循及ESG（環境、社會與治理）相關議題。

此外，公司每年檢視董事進修需求，量身規劃進階課程，涵蓋數位轉型、國際市場布局及永續治理策略等專業領域。透過系統化的進修計畫，董事會不僅能持續深化對公司營運及產業趨勢的理解，亦能以專業能力協助公司邁向永續經營目標，全面提升治理效能。

2024年本公司董事會成員積極參與公司治理及證券法規相關進修課程，總計完成21小時之專業教育訓練。課程內容涵蓋最新公司治理實務、法規遵循及董事職責之相關議題，有助於提升董事會整體治理效能與法令遵循能力。

透過持續學習與專業精進，董事成員得以強化對公司永續發展、風險控管及股東權益維護之認知與實踐，展現本公司落實企業治理與推動永續經營的承諾。

### 3.2.5 董事會的薪酬政策

本公司為落實良好公司治理，健全董事及功能性委員會成員薪資報酬制度化且兼顧公平性的董事薪酬制度，訂定董事之薪酬如下：

依據公司章程規定，於每會計年度如有盈餘時，得提撥不高於3%作為董事會酬勞，以獎勵董事對公司營運與發展之貢獻。董事酬勞之核定，係由本公司薪資報酬委員會依據相關制度與標準進行審議後，提交董事會決議。

#### 董監事及功能性委員薪資報酬給付準則

依本公司《董監事及功能性委員薪資報酬給付準則》規定，提供公平性的董事薪資制度，本公司薪資報酬委員會亦定期檢討及呈報董事會本公司董事績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。本公司定期評估本公司董事之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

### 3.2.6 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會旨在以專業客觀之地位，協助董事會訂定並定期評估本公司董事、監察人及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。薪資報酬委員會每年至少召開二次，定期評估檢視薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

姓名	職稱	學歷	經歷
楊立人	召集人	美國德州大學奧斯汀校區 工程專案管理博士委員	淡江大學商管學院院長 淡江大學企業管理學系教授
翁佳樑	委員	日本東京大學建築工學博士	國立高雄科技大學營建工程學系副教授 高雄縣政府觀光交通處處長 日本東京大學生產技術研究所協力研究員
鄭任斌	委員	國立臺灣大學法律學系學士	進源律師事務所主持律師 和桐化學股份有限公司法務副總經理、公司治理主管 瑞光健康科技股份有限公司董事會顧問

#### 董事之相關薪酬



註：非員工身份之董事，本公司不提供相關報酬。

因委員辭任，故本公司於  
2025年5月13日舉行董事會  
補行委任兩席薪資報酬委員會成員，新任薪資報酬委員請參閱公司官網或公開資訊觀測站



<https://ir.tpisoft.com/Governance/remuneration>

### 3.3 經營績效

昕力資訊2024年合併收入為新臺幣843,721千元，較2023年度成長約9%，並創下歷史新高。2024年公司在新產品研發與國際市場拓展方面進行大量投資，導致短期獲利承壓，但這些策略性投入為未來穩健成長奠定了堅實基礎。2024年下半年，昕力資訊成功以100%股權收購越南首家自建保險核心系統的公司，拓展越南市場版圖。該公司具備強大的技術實力及深厚的地緣關係，對推展海外市場具有重要助益，並結合在金融保險業的系統服務經驗，發揮合併綜效，提升公司在全球市場的競爭力。昕力資訊目前已成功將核心產品上架全球三大雲端平台—AWS、GCP及Azure，展現對國際市場的技術實力與市場企圖。此舉不僅強化台灣自主研發軟體的國際能見度，也讓昕力資訊成為全球企業值得信賴的合作夥伴。

分類	項目	2023年 (單位：新台幣仟元)		2024年 (單位：新台幣仟元)	
		2023年	2024年	2023年	2024年
營運財務表現	營業收入	775,922		843,721	
	營業毛利	294,585		106,237	
	營業損益	(17,672)		(436,143)	
	本期淨利	(20,146)		(434,463)	
分配經濟價值	員工薪資福利	598,203		829,811	
	現金股利	-		-	
	所得稅費用	3996		(2,538)	
	社會投資/捐款	-		450	

## 3.4 內部控制與誠信經營

### 3.4.1 內部稽核之組織及運作

本公司設置隸屬於董事會之稽核室，並依公司規模、業務情況、管理需要及其他相關法令之規定配置適任及適當人數之專任稽核人員，負責本公司內部稽核業務及對子公司稽核業務進行監理。

本公司稽核主管之任免應經董事會同意，並提報董事會決議。

稽核單位應依風險評估結果擬定年度稽核計劃，並作成稽核報告及追蹤報告，定期交付獨立董事查閱。其目的在於協助董事會及經理人評估及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率。

查核範圍應涵蓋所有營運活動，依企業所屬產業特性以營運循環類型區分之控制作業外，尚應包括「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第8條所規定之控制作業。

稽核單位與受查單位就查核結果充分溝通，對於查核所發現之內部控制制度缺失及異常事項，據實揭露於稽核報告，由受查單位提交改善計畫，並依照改善計畫預計完成時限進行追蹤，定期作成追蹤報告，依法定時限交付獨立董事查閱。

稽核人員應秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，並應本誠實信用原則，確實執行稽核職務。內部稽核人員應持續進修，以提昇稽核品質及能力。

本公司為落實公司自我監督機制，及時因應環境之改變，以調整內部控制制度之設計及執行，並提昇內部稽核部門之評估品質及效率，每年辦理自行評估內部控制制度。內部稽核覆核各單位所執行的自行評估作業，包括檢查該作業是否執行並覆核文件以確保執行的品質，並綜合自行評估結果，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

內部稽核人員於法定時限前，向主管機關辦理申報各項應申報的業務。

### 3.4.2 誠信經營

本公司重視企業倫理與誠信經營，將誠信視為永續發展之根本基礎。為強化內部治理與防範不當行為，公司已啟動誠信經營制度之規劃，並預計於次年度制定「誠信經營守則」相關政策，明確規範防貪、防舞弊、利益衝突迴避及內線交易等行為準則。

本公司規劃由董事會負責誠信經營政策之審議與推動，並指定專責單位執行後續管理與稽核機制，以建構誠信文化。未來亦將逐步導入員工教育訓練、通報機制及檢舉保護制度，促進全體同仁了解並實踐誠信經營理念。

本公司承諾將持續推動誠信經營制度之建立與內化，並擬定對供應鏈與合作夥伴的誠信原則要求，逐步建構透明、公平與負責任的企業營運環境。



2025年已通過誠信經營政策，政策請詳見官網投資人專區  
<https://ir.tpisoft.com/ESG/performance>



## 3.5 資訊安全管理

資訊安全為本公司重大永續議題之一，面對日益嚴峻的資安威脅與資料保護需求，昕力資訊持續強化內部管理制度與技術防線，致力確保客戶、合作夥伴及員工的資訊安全與隱私權。本公司驗證範圍已通過國際資訊安全管理制度認證 ISO 27001，並將資安管理制度落實於日常營運中。為進一步強化資通安全治理，本公司訂定《資訊安全管理辦法》，規範資訊系統、設備、網路與資料之保護機制，以降低因人為疏失、蓄意攻擊或天然災害所導致之資安風險。

在內部管理方面，資訊安全教育為全體同仁之必修課程，透過定期宣導與教育訓練，提升員工資安意識；同時實施定期電腦安全稽核與抽查機制，以落實資訊設備使用安全。本公司持續關注資訊保護的相關法規及國際趨勢，未來也將強化各項資安作為，提升整體營運體質與信任基礎，落實對利害關係人的承諾。

為提升全體員工對資訊安全的認知與防護能力，昕力資訊每年定期舉辦資訊安全教育訓練課程。2024 年，訓練總時數達 1,800 小時，涵蓋 480 人次，課程內容涵蓋資安政策、資料保護與法遵規範等主題，強化員工對資訊風險的辨識與應對能力，並落實全員參與的資訊安全治理文化，確保企業機密資訊與客戶資料安全無虞。

### ● 2024年資訊安全訓練成果



## 3.6 智慧財產保護

### • 專利獎勵核發原則

昕力資訊深知智慧財產權對企業創新與維持市場競爭力的關鍵性，自2021年起，公司頒布《專利獎勵核發原則》，透過制度化獎勵機制，鼓勵員工積極投入創新與研發工作。凡經評選獲授權之專利，均可依規獲得相對應獎勵，進一步促進內部創意能量的釋放與研發效能的提升。

### • 研發循環

為系統性提升智慧財產的保護效率與治理強度，昕力資訊建立「研發循環」制度，作為公司內部控制與創新管理的重要機制，全面涵蓋創意構思、研發執行、成果產出至智慧財產註冊等流程。該制度不僅強化技術文件與研發成果的保密控管，也提升智慧財資產的可追蹤性與營運風險管理成效。



### • 專利檢索與分析

為強化智慧財產管理，昕力導入「專利檢索與分析」流程，協助各部門掌握市場專利佈局、降低侵權風險。並依據技術與產品方向，規劃專利申請策略，累積專利資產，提升商業談判籌碼與法律攻防能力，進一步鞏固技術優勢與市場競爭力。

### • 教育訓練

為提升全員智慧財產素養與專利保護意識，昕力資訊每年定期舉辦智慧財權教育訓練課程。2024年，訓練總時數達1115.5小時，涵蓋485人次，強化內部專利知識之推廣與智慧資產的保密維權能力，落實全員參與的智慧財產治理文化。

## 3.7 創新管理

昕力致力於創新管理，結合二十年專案經驗，自建標準化軟體製程「Realixm」，導入生產線思維與模組化設計，提升研發效率。自2023年推動 Butterfly Project，進一步應用 Realixm 軟體工廠概念，透過專利技術、標準化流程與產品行銷整合，顯著提升產品交付速度與品質，降低開發資源浪費。此一創新模式不僅加速產品上市30%、降低研發成本40%，更強化企業在多元產業中的應變能力與市場競爭力。

2024年，昕力三項自主研發產品——「digiRunner 企業級 API 管理平台」、「digiLogs 一站式日誌管理平台」及「SysTalk.ai 智能理賠解決方案」榮獲2024年台灣精品獎肯定，展現我們在數位轉型與智慧應用領域的產品創新實力，亦反映公司持續投入研發、強化解決方案價值的成果。

### 3.7.1 開源創新與社群協作

承襲創新精神，昕力資訊於2024年正式啟動「digiRunner 開源專案」，以開放、透明、協作的核心理念，將過去二十年在金融、醫療、製造、零售及公共服務等領域累積的技術經驗與解決方案，透過開源形式與全球開發者社群共享。此項戰略性舉措不僅體現昕力對技術民主化的承諾，更透過社群驅動的創新模式，加速產品迭代與安全性提升。

digiRunner 開源專案聚焦於建構產業特定的框架、函式庫與工具，支援包括金融科技 API、醫療互通性工具、IoT 整合框架、零售個人化解決方案及公共服務資料共享平台等。透過 GitHub 平台託管專案儲存庫，並輔以完整技術文件、編碼規範與協作支援管道，昕力積極培育開放且活躍的開發者生態圈。

此開源策略不僅強化昕力在全球技術社群的能見度與影響力，更透過集體智慧加速創新腳步，同時吸引頂尖開發人才投入，進一步鞏固公司在數位轉型領域的領導地位。





永續  
環境

## 環境永續

- 4.1 溫室氣體管理
- 4.2 能源管理
- 4.3 永續供應鏈管理

## 4.1 溫室氣體管理

### 4.1.1 溫室氣體排放資訊

昕力資訊響應 2050 國際淨零目標，致力將全球升溫控制於巴黎協定設定的 2°C 內。儘管身為無製造設施且碳排放強度較低的資訊軟體業者，對於環境的直接衝擊相對有限，本公司仍秉持企業責任，積極導入節能與減碳措施，並期望透過科技專業與數位解決方案，擴大對外部環境永續發展的正面影響力。因此，昕力資訊參考 ISO 14064-1:2018 框架，運用自有產品《GreenSwift》自主進行溫室氣體盤查，以營運控制法界定盤查範圍，彙編所屬場域之溫室氣體排放量，再進一步採排放係數法進行計算。

#### 類別 1



#### 逸散排放源

空調(冰水主機、冷氣)、飲水機、冰箱、  
化糞池(CH4)、滅火器(ABC型)

#### 類別 2



#### 外購電力

電力(CO2)

#### 類別 3



#### 員工通勤及出差勤

各式交通工具  
如：汽機車、公車及捷運

### ● 2024 年度溫室氣體盤查清冊

類別一：直接溫室氣體排放與移除	CO2	CH4	N2O	HFCS	PFCS	SF6	NF3	排放量(公噸CO2e)	佔比%
1.1 固定式排放	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
1.2 移動式排放	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
1.3 製程排放	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
1.4 逸散性排放	0	0	0	2.2341	0	0	0	2.2341	0.58%
1.5 土地使用變更之直接排放與移除	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
類別二：輸入能源之間接溫室氣體排放	CO2	CH4	N2O	HFCS	PFCS	SF6	NF3	排放量(公噸CO2e)	佔比%
2.1 外購電力 <sup>1,2</sup>	229.6891	0	0	0	0	0	0	229.6891	59.29%
2.2 外購能源	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
類別三：運輸造成之間接溫室氣體排放	CO2	CH4	N2O	HFCS	PFCS	SF6	NF3	排放量(公噸CO2e)	佔比%
3.1 員工通勤	108.6040	0	0	0	0	0	0	229.6891	28.03%
3.2 員工出差勤	46.8695	0	0	0	0	0	0	46.8695	12.10%
<b>總計</b>	<b>385.1626</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.2341</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>387.3967</b>	<b>100%</b>

2024 年公司溫室氣體總排放量為 387.3967 公噸 CO2e，排放強度為 0.4661 公噸 CO2e／百萬元營收。其中，以間接排放（範疇二）為主要來源，占比59.29%，反映營運過程中電力使用是最主要的碳排放來源；運輸造成之間接排放（範疇三）占比40.13%，亦為重要排放來源；直接排放（範疇一）則僅占 0.58%。未來公司將持續推動再生能源使用及節能等措施，降低碳排放對環境的影響。

2024			
項目	排放量 (公噸CO2e)	排放強度 (公噸CO2e／百萬元)	各類別溫室氣體排放佔整體排放比例 (%)
類別一：直接溫室氣體排放	2.2341	0.0027	0.58
類別二：間接溫室氣體排放	229.6891	0.2764	59.29
類別三：運輸造成之間接溫室氣體排放	155.4735	0.1871	40.13
<b>溫室氣體總排放量</b>	<b>387.3967</b>	<b>0.4661</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup>能源署 2025-04-23 公告 2024 年度電力排碳係數 = 0.474 公斤 CO2e / 度

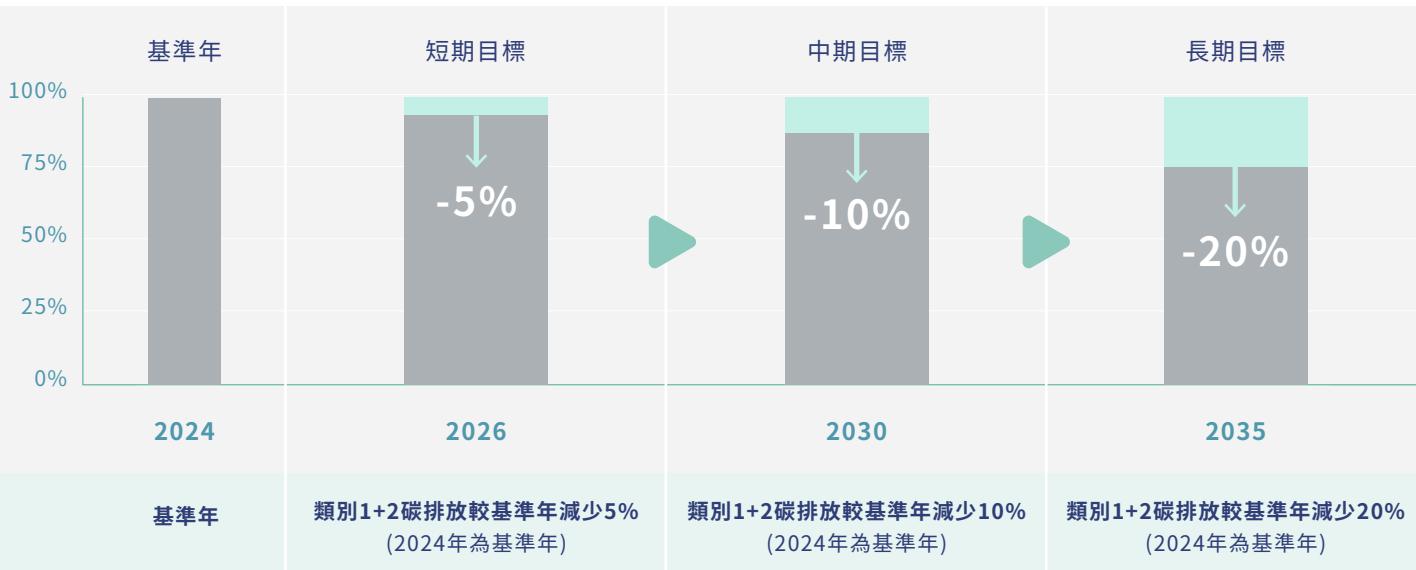
<sup>2</sup>外購電力 CO2 當量 = (電力使用量 x 電力排放係數 x 1)

<sup>3</sup>本次揭露不包含海外子公司，故採用 2024 年度個體財報之營收數字 831.082 百萬台幣去做計算

## 4.1.2 溫室氣體排放減量目標

為呼應全球 2050 淨零碳排的長期目標，昕力資訊將環境永續視為企業核心發展方向。雖然軟體產業的碳排放量相較於製造業並不顯著，且主要排放來源集中於用電，但我們深知能源使用管理仍是推動減碳行動的關鍵切入點。因此，公司持續強化辦公場域之能源效率，以逐步降低範疇二之溫室氣體排放的方式，邁向永續營運。

為確保減碳策略具備明確脈絡與可持續性，我們已依據時間軸設定短期、中期以及長期的目標，具體規劃如右表所示：



## 4.1.3 參與外部減碳活動

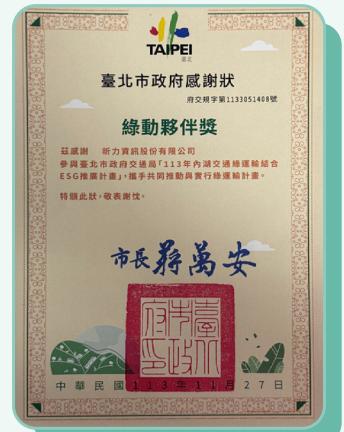
### Custos 減碳大賽奪冠

昕力資訊積極響應外部減碳倡議，於 2024 年參與松慧資訊舉辦之地球日減碳活動，透過使用環保餐具、搭乘大眾交通、樓梯取代電梯等多項環保行動，建立同仁減碳思維及習慣。在為期兩週的參與期間，參與同仁共完成 915 次綠色行動，平均每人每日展現 2.6 次環保行動力，累計節省碳排放量達 176 公斤，也獲得大賽第一名的佳績。此舉不僅提升員工的環境意識，更展現公司推動永續實踐的行動力與責任感。



### 推廣綠運動有成

昕力資訊總部位於交通繁忙的台北市內湖區，為減緩通勤尖峰時段的壅塞並降低交通相關碳排放，公司積極倡導同仁多加利用大眾運動工具，以實際行動支持低碳通勤。憑藉推動綠色交通的努力，昕力資訊於『基北北桃我的減碳存摺活動』中，榮獲內湖科技園區第一季交通運具總減碳量第三名及綠動夥伴獎，肯定公司在永續交通推廣上的貢獻。



## 4.2 能源管理

昕力資訊營運上所使用的能源以電力為主，2024 年度能源來源百分之百來自台灣電力公司，無汽油及柴油等化石燃料之耗用，且尚未導入再生能源。2024 年度公司總用電量為 421,327 度，碳排放主要集中於範疇二（用電）排放。有鑑於此，公司將持續強化能源管理，並透過多項措施推動節能與低碳行動。

目前，公司的總部辦公室已通過綠建築標章鑽石級認證，並優先採用節能電器及逐步提升 LED 照明設備之覆蓋率，降低能耗與間接碳排放。透過這些基礎行動，公司已建立能源效率管理的核心架構，並結合產業特性與自身優勢，進一步規劃出兩大能源管理方針：

### (一) 逐年提升綠電使用比例

昕力資訊積極響應國家能源轉型政策，於 2024 年末成功向台電競標取得 10,000 度綠電，致力於降低範疇二的排放。

現階段公司重點在於逐步建立綠電使用基礎，未來也將會在成本可控的前提下，規劃逐年提升綠電占整體用電的比例，並持續評估最佳化方案，以實際行動支持能源轉型與減碳目標。

### (二) 逐步導入自有節電產品《 ElectriSwift 》

逐步導入公司自主研發的能源管理系統《 ElectriSwift 》，進一步優化辦公室的用電效率。 ElectriSwift 透過蒐集環境數據並結合 AI 模型，自動化調整空調設備的運轉模式，在維持舒適度的同時提升能源效率。

未來，昕力資訊亦計劃將此解決方案推廣至產業生態系，透過數位工具協助供應鏈夥伴共同推動減碳轉型，以綠色科技為基礎，協助更多企業實現節能減碳。



## 4.3 永續供應鏈管理

昕力資訊致力於落實社會責任、推動環境永續發展、維護基本人權，並期許合作供應商能採用相同準則，一同善盡企業社會責任。要求昕力資訊之供應商，在其所有業務活動範圍內皆應符合經營所在國或所在地區的法律規範並遵循本準則。

為確保供應鏈的永續性與合規性，昕力資訊建立供應商管理制度，涵蓋供應商篩選、績效評估與持續監測機制。我們優先考量環保、勞動權益及商業道德表現優良的供應商，並定期進行審查，以確保其符合環境保護、勞工安全、道德經營等標準。透過長期夥伴關係的建立，昕力資訊與供應商攜手打造負責任的供應鏈，提升產業的社會影響力。

昕力資訊之供應商截至 2024 年止，已有 97 家供應商簽署《供應商承諾書》、《往來廠商廉潔承諾書》，佔整體比例逾 63%以上。

### ● 鑑別供應商等級

為強化供應鏈的永續管理，昕力資訊依據供應商對業務的重要性，以及其在環境與社會面向的影響力，將供應商進行分級管理，並針對不同等級投入相應的管理資源與關注，確保永續理念能夠落實於整個供應鏈。其中，第一級供應商占比約 85%，第二級供應商占比約 10%，第三級供應商占比約 5%。

### ● 永續評鑑

為確保供應商符合環境、社會及治理（ESG）標準，昕力資訊每年針對前十大供應商進行「供應商永續性評估問卷」，檢視供應商在 ESG 方面的落實情況。同時，我們透過「供應商評鑑表」進一步審查供應商的整體績效表現，確保其營運與管理符合公司永續發展的要求。



### ● 遵循準則

我們要求關鍵供應商簽署「供應商承諾書」，確認其願意遵循企業社會責任與環境保護相關規範。此外，關鍵供應商亦須簽署「往來廠商廉潔承諾書」，確保商業行為符合誠信經營原則，杜絕任何不當行為或腐敗風險。

### ● 持續改善

針對評鑑結果未達標準的供應商，我們將提供必要的輔導與協助，並持續追蹤改善情形，確保供應鏈穩定且符合永續發展目標。若供應商經改善後仍無法達成最低標準，昕力資訊將依據相關規範，對其進行必要處置，包括降低合作規模或終止合作關係。

透過以上機制，昕力資訊確保供應商能夠共同落實企業社會責任，並攜手推動環境永續與負責任的供應鏈管理。



# 05

## 幸福職場 與社會

- 5.1 公司人力概況
- 5.2 人才培育與發展
- 5.3 薪酬與福利制度
- 5.4 職場健康與安全
- 5.5 公益關懷

## 5.1 公司人力概況

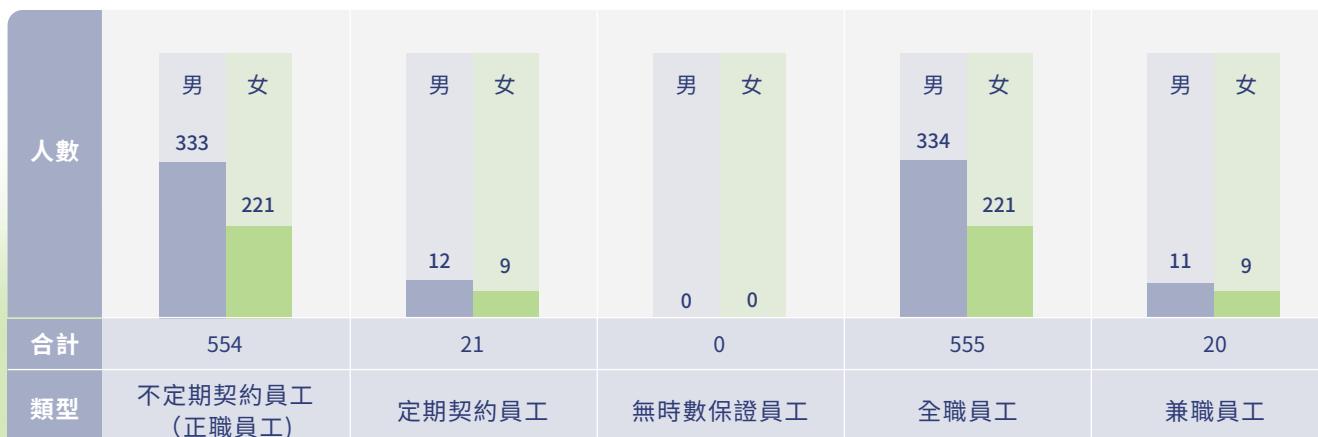
截至2024年底，公司共有員工575人，其中男性占60.1%、女性占39.9%，並以不定期契約正職為主要僱用型態（554人），另有21名定期契約員工。員工年齡以30至50歲為主（73.8%），未滿30歲及50歲以上則分別占19.7%與6.5%，顯示公司人力結構涵蓋不同年齡層。管理階層方面，本公司高階主管皆為台灣國籍，男女比趨近於1:1，反映公司在性別平等與多元發展上的進展。也因此，昕力資訊於2024年榮獲台灣能源研究基金會「企業永續獎」之性別平等領袖獎，肯定公司在推動性別平權上的持續努力與成效。

2024年度，台灣本國籍員工有546位(98.5%)，外國籍8位(1.5%)，且除正式員工外，另有委外人力71位及清潔人員5位。公司要求委外廠商遵守勞動法令與人權規範，確保其工作條件與安全符合昕力的永續管理原則。

### ● 2024年管理階層類型佔比統計（依性別、年齡）

類別	項目	性別佔比		年齡佔比(%)			人數合計	佔比(%)
		男	女	未滿30歲	30-50歲	50歲以上		
管理階層	高階主管	1.4% (8)	1.3% (7)	0%	1.4%(8)	1.3%(7)	15	2.7%
	中階主管	2.2% (12)	1.3% (7)	0%	2.9%(16)	0.5%(3)	19	3.4%
非管理階層		56.5% (313)	37.3% (207)	19.7%(109)	69.5%(385)	4.7%(26)	520	93.9%
佔比合計		60.1% (333)	39.9% (221)	19.7%(109)	73.8%(409)	6.5%(36)	554	100%

### ● 2024年雇用類型人數統計



\*僅限台灣地區員工數據

\*不定期契約員工（正職員工）為不限期勞雇契約之員工；定期契約員工為有固定期限勞雇契約之員工；全職員工=不定期契約員工+定期契約員工-兼職員工；兼職員工(部分工時)為工作時數少於全職的員工。

\*截至2024/12/31合計實習生13人、工讀生1人、專案定期契約員工7人。

\*高階主管：副總及處級以上主管/中階主管：部長級以上主管

## 5.1.1 新進及離職員工分析

2024年公司共計新進員工103人，其中男性61人、女性42人，以30至50歲族群為主，占62.1%；未滿30歲者占36%，50歲以上則占1.9%，顯示公司新進人力以中壯年及青年世代為主。同期自願離職員工共有100人，其中男性67人、女性33人，亦以30至50歲族群為主要離職群體（64%），其次為未滿30歲者占32%，50歲以上占比4%。整體觀察顯示，公司人力進出以中壯年年齡層為主，且新進與離職人數相近，反映人力資源流動呈現穩定狀態。

智力資訊秉持「以人為本」的管理理念，於營運調整或組織變革時，嚴格依循勞動法規提供符合法定標準的預告期，並主動進行溝通與輔導，協助同仁順利銜接新的工作安排，展現企業在勞動權益維護與永續治理上的承諾。

### ● 新進員工數據 (依年齡、性別)

項目	< 30 歲		30~50 歲		> 50 歲		合計
	男	女	男	女	男	女	
新進人數	21	16	38	26	2	0	103
新進員工比例(/全員工人數)	20.4%	15.6%	36.9%	25.2%	1.9%	0%	100%

### ● 自願離職員工數據 (依年齡、性別)

項目	< 30 歲		30~50 歲		> 50 歲		合計
	男	女	男	女	男	女	
自願離職人數	19	13	44	20	4	0	100
自願離職員工比例(/全員工人數)	19%	13%	44%	20%	4%	0%	100%



## 5.2 人才培育與發展

### 5.2.1 全方位育才

昕力資訊建構完整的訓練體系與職涯管理機制，致力於培育潛力人才，打造鼓勵知識成長與自我實現的學習環境。2024年持續推動多元化員工訓練計畫，依據職級與性別提供線上與實體課程，課程內容涵蓋管理、專業職能、通識教育、資訊安全等面向，全面強化員工關鍵能力。根據統計，2024年全體員工平均受訓時數為9.7小時。

為鼓勵員工自主學習與持續成長，昕力資訊導入線上學習平台 Hahow，提供超過350堂課程，涵蓋經營管理、數據分析、程式語言等多元主題，並每月持續更新內容，協助員工掌握最新知識與技能，強化職涯競爭力。公司亦透過該平台定期推動教育訓練課程，建構彈性且多元的學習環境，深化人才培育成效。

#### ● 2024年課程外部訓練訓練人次與時數

類別	項目	性別佔比			接受訓練總時數 (人*時)
		男	女	合計	
永續發展	提升企業及個人對於永續發展與環境管理的專業知識與實務操作能力。	6	3	9	188
技術發展	專注於雲端運算、開發工具、人工智能及其他先進技術的實務應用與技術深造。	15	40	55	571
專案管理	強化專案管理理論與實踐能力，涵蓋國際證照考試及專案談判技巧。	2	1	3	53.5
通識訓練	提供廣泛的職場議題探討與跨領域知識，助力個人成長與專業視野拓展。	5	0	5	28.5
業務行銷	著重於數據分析、商業提案與用戶體驗設計，增強業務推動與行銷策略能力。	3	0	3	7.5
內稽內控	專注於內部稽核與合規性管理，建立有效的內控機制以支援業務運作。	1	2	3	36
法規人權	增強勞工安全、法律遵循與職場權益保護的知識，確保法規合規與員工福祉。	2	0	2	80
<b>總計</b>		<b>34</b>	<b>46</b>	<b>80</b>	<b>964.5</b>

#### ● 2024年課程內部訓練訓練人次與時數(含實體及線上課程)

類別	項目	性別佔比			接受訓練總時數 (人*時)
		男	女	合計	
永續發展	溫室氣體盤查	7	7	12	288
專案管理	專案管理PM	31	31	61	61
通識訓練	英語口說	7	7	17	680
	公司治理與證券法規	5	5	7	21
領導管理	高階主管培訓	11	11	20	160
	基層主管	17	17	33	396
	資訊安全	271	271	450	1800
內稽內控	資安稽核員	6	6	12	480
	智慧財產權	290	290	485	115.5
法規人權	職業安全	290	290	485	436.5
	性別平等	339	339	544	816
新人訓練	4月新人訓練	13	13	30	480
<b>總計</b>		<b>1287</b>	<b>869</b>	<b>2156</b>	<b>6734</b>

#### ● 2024年員工接受訓練之平均時數

公司整體	主管職(部長以上)		非主管職	
	男	女	男	女
9.7	13.4	16.4	10.9	7.5

\*含實體與線上課程(含內訓&外訓)

## 5.2.2 重視內部永續人才培育

听力致力於數位轉型與永續發展，並積極推動ESG政策與專業人才培育。2024年成立跨部門ESG小組，透過雙周工作坊整合行銷、總務、職安衛及法務等專業同仁，討論年度重點議題並推動內部行動。同時鼓勵同仁參與永續課程與證照考取，自2023年起已培育超過36位具ISO 14064-1溫室氣體盤查、iPAS淨零碳管理師及ISO 14067碳足跡證照等專業資格的人才。

此外，公司亦透過每雙周發布永續電子報，持續傳遞ESG趨勢、國際動態與公司成果，強化同仁對永續的理解與實踐，讓價值能在日常工作中落實，進而行塑具競爭力的企業文化，共同推動公司邁向長遠的永續目標。

## 5.2.3 人才培育與知識分享

听力資訊以永續人才為核心理念，發揮資訊技術專長，致力打造「知識共好圈」，推動人才培育、建立多元共融（DEI）文化、深化利害關係人溝通，並擴大企業的社會影響力。自2015年起，公司創立外部知識分享平台「听力大學」，由同仁以專案經驗、新技術研究、錯誤反思與技術應用等主題撰寫文章，促進專業知識交流與累積，形塑持續學習的組織文化。2024年，平台共發表技術與專案分享文章88篇。

為讓更多人能以多元方式接觸並交流技術知識，公司自成立「听力大學」後，不定期舉辦「技術小聚」。「技術小聚」由听力工程師團隊擔任講師，以輕鬆互動的授課方式，將艱深的技術知識、數位服務及軟體應用轉化為實體教學分享會，並提供免費參與與線上直播，降低學習門檻。活動主題緊扣市場趨勢與社群討論熱點，涵蓋AI應用、金融上雲、API管理與風險、數據資料庫Neo4j、Blazor工具、NoSQL平台MongoDB等領域，促進業內外知識交流與應用。2024年共舉辦6場「技術小聚」，截至目前已超過4.1萬人次瀏覽活動資訊，FB廣告曝光共1,132,596次，後續吸引高達4.8萬人次瀏覽技術小聚活動影片，觀看時數累積4,800小時以上，每月仍穩定成長中。

憑藉「昕知識·共好圈」的理念與行動，听力資訊於2024年榮獲永續能源研究基金會頒發之永續行動獎SDG4（優質教育）銅級肯定，彰顯公司在推動知識分享與教育普及方面的持續貢獻。



## 5.2.4 績效管理

昕力資訊致力於建立公開透明、具成效的人才管理機制，以協助員工提升工作效能與職涯發展。公司導入 OKR（Objectives and Key Results）目標管理法，確保個人目標與組織策略高度一致，並透過自建的績效管理系統（PMD），以視覺化方式呈現全員目標，並全面對內公開，強化跨部門溝通與責任意識。

主管可透過系統即時檢視員工目標達成進度、提供回饋，並邀請多方利害關係人參與評估，促進透明且具啟發性的績效管理文化。同時，公司每季與每年度進行定期績效評核，協助主管掌握團隊發展狀況，並作為員工職涯規劃與能力精進的重要依據。此外，昕力資訊各部門由處長定期進行績效評估，對表現優異之同仁予以嘉獎，並將嘉獎紀錄納入員工晉升之參考依據，促進公平透明之人才發展機制。

## 5.2.5 職涯導航指南：職位說明書

為促進員工職涯發展與專業能力養成，昕力資訊於 2024 年建置並發布四大職系之職務說明（Job Description, JD），涵蓋專案管理（PM）、系統分析（SA）、程式開發（PG）與品質保證（QA）等核心職能。透過明確的職務定義與發展路徑，協助員工了解職涯成長方向，並作為內部訓練規劃與績效管理之依據，強化人力資本的制度性發展。



## 5.2.6 碩士學程及各項進修補助

昕力資訊重視人才培育與員工專業技能精進，提供多項進修補助措施，鼓勵同仁持續學習與自我提升。自 2022 年起實施碩士學位進修補助辦法，對績效評核優良之員工提供每人最高新台幣 8 萬元的學費補助。

為強化員工國際溝通能力，公司亦積極推動外語學習方案，包括多益測驗（TOEIC）補助，凡測驗成績達 605 分以上者，即可全額補助報名費用。此外，2024 年昕力與線上英語平台合作，推出英語培訓補助方案，協助員工依自身程度進行彈性學習，進一步提升外語表達溝通能力。

針對技術專才；公司亦自 2023 年起推動雲端證照補助政策，鼓勵同仁取得 GCP、AWS 等雲端技術認證，截至 2024 年底共 73 位員工完成相關證照考取，強化企業在數位轉型與雲端服務領域之專業能量。



## 5.3 薪酬與福利制度

### 5.3.1 薪酬概況

本公司持續關注薪酬制度的公平性，致力於打造性別平等的工作環境。根據2022至2024年各職務別之性別薪資比資料顯示，所有職位的女性員工薪酬與男性員工相當，且多數職位的比值逐年上升，顯示薪酬平權狀況持續改善。

目前本公司正職同仁的基本薪資皆高於台灣最低基本薪資。在銷售人員部分，女性平均薪酬從2022年的0.98提升至2024年的1.09，顯示女性薪酬已略高於男性。軟體技術人員則維持相對穩定，女性薪酬約為男性的94%至95%。後勤單位女性薪酬比則自2022年的0.92逐步提升至2024年的0.97，顯示本公司持續縮小後勤部門的性別薪酬差距。高階主管方面，自2023年起女性平均薪酬已與男性持平甚至略高（1.11），體現公司對高階女性領導的肯定與支持。

#### ● 薪酬結構與性別平等趨勢（2022–2024）

類別	2022		2023		2024	
	男	女	男	女	男	女
銷售人員	1	0.98	1	1.1	1	1.09
軟體技術人員	1	0.96	1	0.94	1	0.95
後勤單位	1	0.92	1	0.96	1	0.97
高階主管	1	1	1	1.11	1	1.11
CEO/一般員工 薪資中位數(年薪)	5.93		6.31		5.24	
CEO/一般員工 薪資平均數(年薪)	5.48		5.67		4.89	

#### ● 性別薪酬比年度變化（以男性=1為基準）



### 5.3.2 員工認股及勞退機制

昕力資訊為感謝同仁的長期貢獻並分享公司成長果實，特別推出員工認股方案。此方案提供同仁認購公司股票的機會，凡於特定日期前任職的正職員工皆可參與。我們相信，員工成為股東後，能與公司建立更緊密的夥伴關係，並激發共同開創未來的動力。此措施不僅是回饋，更是邀請同仁攜手成為長期夥伴，共同推動昕力的發展。

本公司依據《勞工退休金條例》規定，按月為員工提繳不低於其每月工資6%之勞工退休金，並將款項儲存於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，以保障員工退休後之生活。此外，公司亦鼓勵員工依個人規劃進行自願提繳，於2024年度共有46位同仁選擇自行提撥退休金，以進一步提升退休保障。

### 5.3.3 各項福利制度

本公司重視員工福祉，透過外部福利平台「有福企」整合多項友善職場措施。例如：員工可於生日當月享有一天帶薪生日假，全年亦提供五天有薪病假，以支持同仁在健康管理與工作之間取得平衡。此外，職工福利會員會亦積極規劃多元補助措施，包括於員工生日當月發放小樹點作為祝福與鼓勵，每年定期提供電影票補助以豐富同仁的休閒生活，並設有子女教育補助，協助減輕家庭照顧壓力。本公司將持續透過多元福利方案，營造兼顧工作與生活的友善職場文化。

#### 筆記型電腦及其周邊資訊設備補助

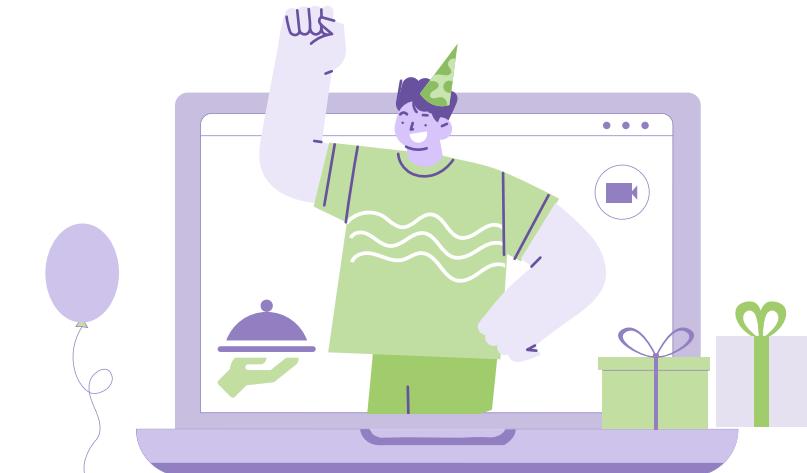
昕力資訊推出《筆記型電腦及其周邊資訊設備補助辦法》，鼓勵同仁選用符合工作需求的設備，以提升工作效率與舒適度。這項補助涵蓋範圍廣泛，不僅包含電腦、硬碟、記憶體等硬體升級，也包含螢幕、滑鼠、鍵盤等周邊設備，甚至連平板、觸控筆、連接線、筆電支架及抗藍光保護貼都在補助之列。本補助目的在讓員工能更靈活地配置個人化工具，確保在最理想的狀態下工作，全面提升整體工作效能。

#### 打造幸福職場，生日祝福最有感

感謝每位同仁的辛勤付出，我們提供優於同業的生日福利，讓每位昕力夥伴都能在生日當天感受到公司的溫暖與祝福。除了享有一天的有薪生日假，讓同仁能自由規劃專屬自己的慶祝時光，我們還額外提供3,000元小樹點，讓這份心意更具實質意義。這項福利不僅是對同仁的肯定，也體現了公司對員工個人生活的尊重與關懷，鼓勵同仁在工作與生活間找到完美平衡。

#### 讓美食成為催化劑，強化團隊歸屬感

為促進部門間的凝聚力與情感交流，我們提供每季員工聚餐福利。各部門可依據自身喜好，自由選擇餐廳與聚餐形式，每位員工享有約900元的餐費額度。這項福利不僅提供同仁在工作之餘放鬆交流的機會，更能增進彼此的情誼與默契，打造更和諧、有效率的團隊氛圍。我們期盼透過這樣的定期聚會，讓每位昕力人都能在溫馨的大家庭中，感受到歸屬與關懷。



#### 員工福利項目

- |           |          |              |
|-----------|----------|--------------|
| ● 生日禮     | ● 定期健檢   | ● 團體保險       |
| ● 生日假     | ● 有薪病假五天 | ● 婚喪補助       |
| ● 三節禮金或禮品 | ● 員工紓壓按摩 | ● 子女教育補助     |
| ● 社團活動    | ● 咖啡機    | ● 員工優惠貸款     |
| ● 部門定期聚餐  | ● 特約商店福利 | ● 員工進修補助     |
| ● 員工旅遊補助  | ● 電影欣賞   | ● 筆記型電腦配購及自購 |
| ● 電影欣賞    |          |              |

## 5.3.4 友善家庭措施

### 育嬰假概況

2024 年度共有 16 位同仁享有育嬰假資格，實際申請人數達 15 位，申請率 93.8%。其中應復職人數 5 人，已有 4 人順利復職，復職率 80%；另前一年度復職之 2 名員工均持續留任超過 12 個月，留任率達 100%。

整體而言，公司育嬰假制度申請情況踴躍，並展現出高度的復職與留任穩定性，有效支持員工在育兒與職涯間取得平衡。

類別	2023			2024		
	男	女	合計	女	男	合計
當年享有育嬰假人數	6	2	8	7	9	16
	6	2	8	6	9	14
	0	2	2	0	5	5
	0	2	2	0	4	4
	0	2	2	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後	0	2	2	0	2	2
申請率	100%	100%	100%	86%	100%	93.8%
	0%	100%	100%	0%	80%	80%
	0%	100%	100%	0%	100%	100%

### 友善家庭措施

- 彈性工時
- 親子室
- 優於法規十天產檢假
- 遠距辦公政策
- 親子活動舉辦
- 哺乳室設置

### 親子祝福禮

為體恤與關懷即將迎接新生命的員工，昕力資訊特別準備了育兒用品祝福禮，內含 14 項精選育兒用品，總價值約 7,500 元。

這份禮物涵蓋了從寶寶出生到開始食用副食品階段的實用物品，如：奶瓶、餐具、嬰兒牙刷等，希望能減輕新手爸媽在採購上的辛勞與煩惱，讓他們能更專注於迎接與陪伴小寶貝，感受公司的溫暖與支持。2024 年，公司共發出 13 份祝福禮，共同慶祝昕力寶寶的誕生。



### ■ 提供優於法規提供產檢假10天

昕力資訊重視每一位準媽媽的身心健康，特別提供優於法規的產檢假10天，讓懷孕中的員工能安心就產檢與準備迎接新生命的到來。

這不只是福利上的加碼，更是一種企業文化的展現——我們相信，支持員工的家庭，就是支持他們的職涯與成長。透過實際制度體現尊重與關懷。

02

### ■ 孕期需求遠距辦公申請

公司重視孕期同仁之健康與工作平衡，提供彈性遠距辦公申請機制，以減少通勤過程的不便與潛在風險，營造友善且安全的工作環境。

2024年共有6位同仁受惠於此措施。

03

### ■ 臨時托育空間設置—親子室

昕力資訊設有臨時托育空間，讓員工在有突發需求時能帶孩子一同上班。

親子室空間包含繪本、桌遊、幼兒遊戲區等豐富設施，並由專業幼保系人員協助一同照顧，提供安全、安心的育兒環境。這項貼心安排，正是友善育兒文化的最佳體現——不讓家庭成為工作的阻力，而是企業願意共同承擔的責任，營造包容與尊重的職場生態。

04



### ■ 提供多元育兒學習資源

昕力資訊深知父母在育兒旅程中持續學習的重要性，因此與Hahow平台合作，提供豐富的育兒課程。

從幼兒心理到親子溝通，讓員工可彈性學習、提升育兒能力。這不只是教育資源，更是一種文化投資，讓企業與員工攜手成長，共同打造關懷家庭、鼓勵學習的友善育兒氛圍。

05



### ■ 哺集乳室設置與隱私保護

支持母乳哺育是企業友善文化的一環。

昕力資訊設置哺集乳室，並提供完善的門禁保護與隱私保護，讓媽媽可安心使用。這不僅是對女性員工身心需求的體貼，更反映出企業願意以實際行動支持母職角色，是性別平等與家庭友善環境交會的具體展現。

06

## 5.4 職場健康與安全

昕力資訊深知員工是公司最寶貴的資產，因此致力於提供一個安全、健康且友善的工作環境。我們堅信，完善的職場健康與安全管理不僅能保障員工福祉，更是提升營運效率、增強企業韌性的基石。本公司將職場健康與安全視為企業永續發展的核心要素，並承諾遵守所有相關法規，持續改善健康安全管理制度。

### 5.4.1 職業安全衛生管理

昕力注重職場健康安全環境，設置《安全衛生工作守則》適用於昕力全數員工以及非聘用之員工，資料涵蓋率100%，並且為提升職場健康安全，每年定期執行相關教育訓練，以提升員工職業安全衛生認知力。

### 5.4.2 昕健康力關懷

員工健康是企業永續發展的基石，我們主動推動多項健康與關懷計畫，打造安全友善的職場。這些計畫涵蓋了「異常工作負荷預防計劃」、「人因性危害預防計劃」、「母性健康保護計畫」及「不法侵害預防計畫」。同時，我們推出「健檢額度累進制度」，提供彈性且全面的健康檢查。也透過多元的健康促進活動，如健走活動、健康講座等，且2024年無職災或職業病之案例，昕力全方位守護每位同仁的身心健康，讓員工在充滿活力的環境中，與公司共同成長。



#### ■ 異常工作負荷促發疾病預防計劃

員工健康是企業永續發展的基石，我們主動推動多項健康與關懷計畫，打造安全友善的職場。這些計畫涵蓋了「異常工作負荷預防計劃」、「人因性危害預防計劃」、「母性健康保護計畫」及「不法侵害預防計畫」。同時，我們推出「健檢額度累進制度」，提供彈性且全面的健康檢查。也透過多元的健康促進活動，如健走活動、健康講座等，且2024年無職災或職業病之案例，昕力全方位守護每位同仁的身心健康，讓員工在充滿活力的環境中，與公司共同成長。

#### ■ 人因性危害預防計劃

昕力資訊積極落實人因性危害預防計畫，以預防及降低因重複性作業、長時間固定姿勢等作業型態，所引發的肌肉骨骼疾病。我們定期以問卷方式調查員工肌肉骨骼狀況。此外，也鼓勵員工適時休息、調整工作節奏，以減少身體負擔。透過全面性的人因工程改善，旨在創造一個更安全、更舒適的工作環境，確保員工的長期健康。

01

02

# 03

## 母性健康保護計劃

昕力資訊致力於建立友善職場，推動母性健康保護計畫，預防工作場所可能對女性勞工妊娠、分娩後及育齡期的生殖健康造成負面影響，並進行危害評估。



我們提供懷孕同仁工作調整、彈性工時及友善哺乳空間等支持措施，確保其在工作期間能獲得充分的保護與照顧。我們期望讓女性員工在職涯發展的同時，也能安心地兼顧家庭與生育需求，實現工作與生活的平衡。

## 不法侵害預防計劃

昕力資訊秉持著所有員工都應在安心安全的環境中工作，因此我們積極推動不法侵害預防計畫。

預防員工因他人行為（包括肢體或精神上的騷擾、霸凌或暴力行為）而遭受的侵害。我們建立明確的申訴管道與處理機制，並確保所有申訴案件都能被嚴謹、公正且保密地處理。

同時，我們透過定期的教育訓練，提升員工對於不法侵害的認知與應對能力，鼓勵同仁互相尊重，共同營造零容忍的職場文化。我們承諾提供安全、尊重的職場環境，保障每位員工的身心安全與尊嚴。

# 04

## 員工健檢

昕力資訊為員工健康把關，推動優於法規的員工健檢福利。不僅健檢項目優於法規，我們更採用健檢額度累進制度，讓同仁可選擇每年健檢，或將額度遞延累積，享有更高階的健檢項目。此制度賦予員工彈性，可依自身需求規劃健康管理。

同時，我們設置健檢額度查詢表單，方便員工掌握可用額度，有效安排最適合自己的健康檢查內容，確保每位同仁都能獲得最完善的照顧。

2024年選擇進行健康檢查的員工中，健檢使用率達到91%，顯示同仁對此制度的高度認同與實際參與，此外，我們也提供「健檢公假」，讓員工無須犧牲私人時間，即可安心完成檢查，進一步降低健康管理的阻力。這些措施不僅展現了企業對員工健康的關懷，也有助於早期發現潛在健康風險，強化整體組織的韌性與穩定性。

# 05



## 5.4.3 健康活動與關懷

### ■ 設置醫護室及健康小站

昕力資訊重視同仁的即時健康照護，在台北辦公室設立醫護室，並安排專職護理師提供專業服務。為方便同仁隨時關注自身健康狀況，我們也在各辦公室設置健康小站，配備血壓計、體脂計及醫藥箱等健康設備。這項措施讓員工能更便利地進行自主健康管理，並在需要時獲得即時協助。透過醫護室與健康小站的雙重保障，我們營造了一個更安全、更安心的工作環境，展現公司對員工健康福祉的長期承諾。

01

### ■ 健檢報告諮詢活動

許多人面對報告中的「紅字」常感困惑，不知如何應對，且為協助同仁更深入了解自身健康狀況。為此，我們於2024年舉辦健檢報告諮詢活動，特別邀請國泰專業醫師，提供一對一的健檢報告解說與諮詢服務。活動採預約制，確保每位同仁的隱私受到妥善保護，職護也會全程陪同。透過這項服務，我們希望幫助同仁釐清健康疑慮，獲得專業的建議，並更有效地規劃個人健康管理。

02

### ■ 醫師臨場服務

03

昕力資訊積極落實健康職場承諾，每三個月由專業醫師為員工提供專業的臨場健康服務，提供包含員工健康諮詢、高風險人員健康訪談以及母性健康保護等多元服務，並透過現場訪視辦公室環境，針對員工辦公環境提出相關預防建議，例如調整桌椅高度，確保符合人體工學，以預防因不良姿勢造成的肌肉骨骼疾病。這項服務讓員工能就近獲得專業醫療建議，透過主動關懷，及早發現並處理潛在健康問題。2024年總計有28人次參與，這也體現了公司對員工健康的重視與照顧。

### ■ 打造友善健康職場，辦公舒適不打折

昕力資訊積極落實人因性危害預防計畫，除了透過問卷調查與環境評估，我們更進一步為每位新進同仁準備包含筆電支架的新入禮包，此外，我們也提供輔具申請機制。若同仁有肌肉骨骼相關症狀並提供相關證明，即可申請輔具補助，例如筆電支架，以減輕身體負擔。這項制度不僅展現公司對同仁健康的深度關懷，更確保每位員工都能在最舒適與健康的狀態下工作。

04



## ■ 放鬆身心，從辦公室開始

昕力資訊深知員工身心健康的重要性，因此我們於各辦公室設置按摩服務，請專業按摩師，讓同仁在忙碌之餘能享有便捷的放鬆管道，有效緩解長時間工作所造成的肩頸痠痛與身體疲勞。這項服務不僅能舒緩壓力、提升專注力，更體現公司對員工的體貼與關懷。2024年，此服務的使用率平均70%，其中台北辦公室使用率高達90%以上，顯見其廣受同仁歡迎，已成為我們職場福利中不可或缺的一部分，為員工注入滿滿活力。

05

06

## ■ 急救人員設置

昕力資訊為保障同仁健康安全，積極遵循《勞工健康保護規則》，於辦公室內設置合格的急救人員。這些急救人員均經過專業培訓並取得證照，能在緊急狀況發生時，提供即時的初步處置。這項措施確保了當意外或突發健康事件發生時，同仁能迅速獲得協助，有效降低傷害風險。目前公司共有12名急救人員，分佈於不同辦公室，也感謝同仁義不容辭地擔任急救人員，為每位同仁的健康安全提供了有力的保障。

## ■ 教育訓練及講座

昕力資訊為提升同仁的身心健康與職場適應能力，舉辦多元化的職場安全健康教育訓練。2024年，我們舉辦講座主題包含「放鬆入眠,充飽能量 - 失眠原因探索與放鬆方法」及「職場生存指南—職場溝通與衝突因應策略」等主題。這些教育訓練目的在提供員工實用的知識與技巧，協助他們認識職業安全衛生、改善睡眠品質，並提升人際溝通能力。總計有665人次參與，顯見此類活動廣受同仁歡迎。

昕力資訊致力於推廣健康知識，不定期發佈《昕力健康報》，為同仁提供實用且專業的健康資訊。內容涵蓋多種重要健康議題，如代謝症候群、高血壓介紹等，目的在提升員工對自身健康的關注與認知。透過這份電子報，我們希望幫助同仁建立正確的健康觀念，學會如何預防疾病，並在日常生活中實踐健康管理，共同打造一個更注重身心健康的職場文化。

07

## 董事長及總經理率領員工參加「臺北城市創意路跑」

昕力資訊持續推動健康職場計畫，將員工身心健康視為企業永續發展的基石。為鼓勵同仁透過運動促進健康與團隊合作，公司鼓勵及支持員工參與南山人壽舉辦的「臺北城市創意路跑」。

在這次活動中，由董事長與總經理親自領軍，組成了digiRunner跑步團，包括董事長及總經理在內共有27名員工熱情響應。公司不僅全額補助報名費，更提供完賽獎勵：挑戰組1,000元小樹點，休閒組300元小樹點。此舉不僅展現了高階主管對健康職場的高度重視，也有效強化了團隊凝聚力。未來，昕力將持續以多元方式推動健康促進，落實ESG社會責任，打造永續且充滿活力的工作環境。



## 健走活動-昕力健康走

在追求企業永續發展的進程中，員工的健康福祉已成為不可或缺的一環。企業運動作為連結員工健康、環境永續與社會責任的重要途徑，逐漸成為企業文化與ESG策略中的關鍵實踐。2024年本公司舉辦全員參與的健走活動，成功結合健康促進與減碳行動，共吸引322位員工參與，參與率達55%。在大家的齊心協力下，共累積超過1億步，等同於減少碳排放約15.5公噸，展現出企業在健康與永續間的高度整合力。

本次活動不僅提升員工的運動意識與生活品質，更實際回應了聯合國永續發展目標SDG 3(健康與福祉)。透過日常的健走行動，員工不僅能強化體能與心理健康，同時以具體行動參與氣候行動，落實個人健康與地球環保的雙重目標。企業運動的推動，不僅是促進員工健康的管理工具，更是傳遞企業永續理念與社會價值的實踐平台。本公司未來將持續深化健促進政策，並透過創新且具參與感的活動設計，引導員工以身體力行支持永續發展，共同打造一個更健康、更綠色的職場與社會。

## 多元運動社團

昕力資訊鼓勵同仁培養健康的生活習慣，並擁有多元的運動社團，包括馬拉松社、拳擊社與羽球社等運動社團。這些社團不僅為員工提供交流與運動的平台，社團更透過定期舉辦的團練與友誼賽，增進彼此的互動與團隊默契。

我們鼓勵員工平衡工作與生活，透過運動釋放壓力、維持身心健康，讓每位同仁都能以最佳狀態面對挑戰，共同營造充滿活力與正向氛圍的職場文化。



## Teambuilding 「探索昕地方-城市尋寶」

昕力資訊積極打造活力健康職場文化，於2024年舉辦 Teambuilding 「探索昕地方-城市尋寶」活動。此次活動結合運動與趣味解謎，邀請員工走出辦公室、動腦又動身，提升團隊凝聚力。活動規劃涵蓋北部與中部場次，北部主題包含「木柵欄裡的秘密」、「淡水・1884」、「北城清涼記」，中部則有「串城流浪記」，每一場都充滿地方特色與挑戰巧思。



活動設計鼓勵團隊合作，讓員工們在闖關過程中不僅需發揮邏輯與創意，還要依靠團隊合作完成任務，促進交流、強化同仁彼此間的理解與連結。昕力資訊透過這樣具體行動實踐健康職場理念，展現企業對員工身心健康與職場幸福感的重視。

## 5.4.4 守護員工心理健康，是我們的重要責任

昕力資訊致力於打造一個安全、尊重且無暴力的職場環境。為此，我們訂定並實施《性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》與《職場不法侵害通報及處置辦法》，並由董事長宣示對職場不法侵害行為零容忍的堅定立場。

我們已建立明確的多元申訴管道與處理機制，若同仁遭遇或發現任何不法侵害，可透過溝通專線：(02)8751-6738或員工關懷信箱：[Complaint@tpisoftware.com](mailto:Complaint@tpisoftware.com)或直接向營運管理處進行通報。我們承諾將以最嚴謹、公正且保密的方式處理每一件申訴，確保員工能安心工作，共同維護零容忍不法侵害行為的職場文化。

昕力資訊將不法侵害預防視為重要議題，在高階主管會議中進行宣導與教育訓練以及中高階主管每年需填寫《職場不法侵害行為自主檢核表》。此舉旨在強化管理階層對此議題的重視，並確保相關政策能有效執行。我們透過提升主管們對不法侵害的辨識與應對能力，從上而下營造一個安全、尊重與零容忍的職場文化，保障每位同仁的權益。

### EAP服務

昕力資訊關心每一位員工的心理健康，我們與Far Hugs心理服務平台合作，為同仁提供專業的心理諮詢服務。我們每年提供不定期契約全時員工6,000元心理服務費用補助。

這項服務目的為協助同仁調適情緒、緩解生活中的困擾，無論是面對情感、家庭、人際關係，或是職場壓力、自我探索等議題，都能獲得專業支持。且我們致力於絕對保護個人隱私，當同仁使用本服務，公司不會知道使用者身分，鼓勵同仁安心使用，在需要時獲得專業協助，讓身心狀態保持平衡與健康。2024年總計使用次數為38次，這也體現了同仁們對此服務的信任與需求。

昕力資訊為深化員工心理健康照護，由FarHugs合作每月發送心理健康電子報至同仁信箱。電子報內容豐富多元，主題涵蓋職場議題與生活層面，如「我被職場PUA了嗎？」、「為什麼情緒總跟著天氣上上下下？」等主題，目的在提供實用的心理知識與應對策略。這項服務讓同仁能輕鬆獲取新知，學習自我關懷，共同營造更健康、更具韌性的職場環境。



註：2025年心理諮詢服務補助費用調整為7500元/位。

### 駐點關懷

昕力資訊深知部分同仁駐點客戶端辦公的辛勞，因此我們的HRBP會定期前往駐點地區，進行實地員工關懷。HRBP會與同仁面對面交流，不僅帶了點心與溫暖，更傾聽了他們的想法與建議，了解是否有需要公司協助之處。同時，這也是一個布達公司重要事項（如年度活動、福利政策）的機會。2024年，HRBP共關懷了366人次，而駐點同仁的平均工作滿意度也達到4.7分，這也體現了公司對每位同仁的重視與照顧。

## 5.5 公益關懷

### 5.5.1 昕力有愛，讓舊鞋成為溫暖的腳印

昕力資訊秉持「取之社會，用之社會」的精神，於 2024 年雙 11 這個以消費與購物著稱的日子，發起與舊鞋救命國際基督關懷協會的公益合作，將節日氛圍由「買買買」轉化為「送送送」，向非洲偏鄉地區伸出援手。當地居民因經濟困難與資源匱乏，長期面臨無鞋可穿的困境，不僅影響日常生活，更危害衛生與健康。為此，我們號召全體同仁響應「舊鞋救命」募捐行動，鼓勵捐出家中不再需要的舊鞋，賦予它們新的生命，並將愛心傳遞到最需要的地方。

透過在雙 11 舉辦此活動，我們希望提醒大眾，在追求物質的同時，也能關注世界的另一端，將購物的喜悅轉化為分享的力量。最終，此次活動共募集約 200 雙鞋，每一雙鞋都承載著昕力人的溫暖與關懷，幫助非洲朋友踏上更安全的生活之路。

### 5.5.2 公益關懷與永續行動：城市尋寶的低碳足跡與愛心延續

Teambuilding「探索昕地方-城市尋寶」活動，雖然主軸並非以減碳為核心，但透過「在地探索」與「戶外步行」設計，減少場地資源浪費並鼓勵使用大眾運輸，實踐低碳行動，展現企業對永續的承諾。活動結束後，將剩餘的30份餐盒捐贈予台灣關愛基金會，落實資源共享與社會回饋，延伸正向影響力。



統一編號: 26396415 核准字號: 內授中社字第1000701106號 捐贈日期: 2024/09/07			
捐贈者 Name	昕力資訊股份有限公司	身分證/統編 ID	27714944
收據地址 Address		電話 TEL	02-26580508
捐助事項 Amount/Item	餐盒 30份。		
備註 P.S	實物捐助		

戶名: 財團法人台灣關愛基金會 劃撥帳號: 50219719  
電話: (02)2239-3809 傳真: (02)8230-0120  
EMail: twhhf@twhhf.org  
會址: 11698台北市文山區興隆路三段255巷8號  
**感謝您帶給關愛之家無限溫暖及幫助，使我們能幫助更多人**

簽章

本收據須列印包含經辦人名字及收據編號始為有效

第一聯：捐助人留存

Harmony Home Foundation Taiwan  
財團法人台灣關愛基金會

林郁修





# 06

## 附錄

GRI準則指標索引（ESG）

SASB永續會計準則（ESG）

## 6. 附錄

### GRI準則指標索引 (ESG)

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2 一般揭露	2-1 組織詳細資訊	關於昕力資訊	5	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
	2-4 資訊重編	-	-	無資訊重編
	2-5 外部保證／確信	關於本報告書	1	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於昕力資訊	9-10	
	2-7 員工	幸福職場與社會	39	
	2-8 非員工的工作者	幸福職場與社會	39	
	2-9 治理結構及組成	公司治理	24	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	公司治理	24	
	2-11 最高治理單位的主席	公司治理	23	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續治理	13	
	2-13 衝擊管理的負責人	永續治理	13	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	永續治理	13	
	2-15 利益衝突	公司治理	24	
	2-16 溝通關鍵重大事件	永續治理	15	
	2-17 最高治理單位的群體智慧	公司治理	25	
	2-18 最高治理單位的績效評估	公司治理	25	
	2-19 薪酬政策	公司治理	26	
	2-20 薪酬決定流程	公司治理	26	
	2-21 年度總薪酬比率	公司治理	44	
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	2	
	2-23 政策承諾	永續治理	13	
	2-24 納入政策承諾	永續治理	13	

## 6. 附錄

### GRI準則指標索引 (ESG)

GRI準則		揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2 一般揭露	2-25	補救負面衝擊的程序	公司治理	21	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	公司治理	21,53	
	2-27	法規遵循	N/A	-	2024年無重大違規事件
	2-28	公協會的會員資格	關於昕力資訊	11	
	2-29	利害關係人議和方針	永續治理	15,21	
	2-30	團體協約	永續治理	21	
GRI 3 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	永續治理	15	
	3-2	重大主題列表	永續治理	17-19	
	3-3	重大主題管理	永續治理	17-19	
GRI 201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	公司治理	27	
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計劃	幸福職場與社會	44-45	
GRI 202 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	幸福職場與社會	44	
	202-2	僱用當地居民為高階管理階層的比例	幸福職場與社會	39	
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	幸福職場與社會	54	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	幸福職場與社會	42	
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	環境永續	-	
GRI 205 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	公司治理	28	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	公司治理	28	

## 6. 附錄

### GRI準則指標索引 (ESG)

GRI準則		揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	環境永續	36	
	302-2	組織外部的能源消耗量	環境永續	36	
	302-3	能源密集度	環境永續	36	
	302-4	減少能源消耗	環境永續	36	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	環境永續	36	
GRI 305 排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	環境永續	34	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	環境永續	34	
	305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	環境永續	34	
	305-4	溫室氣體排放強度	環境永續	34	
	305-5	溫室氣體排放減量	環境永續	35	
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新廠商	環境永續	37	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	環境永續	37	

## 6. 附錄

### GRI準則指標索引 (ESG)

GRI準則		揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	幸福職場與社會	40	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	幸福職場與社會	45-47	
	401-3	育嬰假	幸福職場與社會	46	
GRI 402 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	幸福職場與社會	40	
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	幸福職場與社會	48	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	幸福職場與社會	48	
	403-3	職業健康服務	幸福職場與社會	48	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	幸福職場與社會	48	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	幸福職場與社會	48	
	403-6	工作者健康促進	幸福職場與社會	48-53	
	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	幸福職場與社會	48-53	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	幸福職場與社會	48	
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	幸福職場與社會	41	
	404-2	提升員工職能及過度協助方案	幸福職場與社會	43	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	幸福職場與社會	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	幸福職場與社會	24,39	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	幸福職場與社會	44	
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	永續治理	13	
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	環境永續	37	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	環境永續	37	
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	公司治理	29	2024年無此情事

## 6. 附錄

### SASB永續會計準則 (ESG)

一般議題類別	編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
硬體基礎攝氏的環境足跡	TC-SI-130a.1	1. 能源消耗總量 2. 來自電網的比例 3. 來自再生能源的比例	環境永續	36	
	TC-SI-130a.2	1. 總取水量 2. 總耗水量及其在高度或極高高度水資源壓力地區的百分比	-	-	不適用
	TC-SI-130a.3	說明如何將環境考量整合在數據中心的策略規劃之中	環境永續	33	
資訊隱私和表達自由	TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策及措施	公司治理	29	
	TC-SI-220a.2	資訊被使用於二次目的之使用者數量	-	-	2024年無此情事
	TC-SI-220a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理所導致的財務損失	-	-	2024年無此情事
	TC-SI-220a.4	1. 執法單位索取用戶資訊的次數 2. 被索取用戶資訊的用戶數量 3. 用戶資訊被揭露事件次數比例	-	-	2024年無此情事
	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	-	-	2024年無此情事
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	-	-	2024年無此情事
	TC-SI-230a.2	說明識別和解決數據安全風險的方法,包括使用第三方網絡安全標準	公司治理	29	

## 6. 附錄

### SASB永續會計準則 (ESG)

一般議題類別	編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
招聘與管理全球多元性及技術性勞工	TC-SI-330a.1	需要工作簽證的員工之百分比	幸福職場與社會	39	
	TC-SI-330a.3	1. 管理階層 2. 非管理階層 3. 技術人員 4. 其他員工的性別與種族 / 國籍比例	幸福職場與社會	39	
智慧財產保護及競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損	公司治理	30	
管理來自技術中斷的系統風險	TC-SI-550a.1.1	1. 效能問題次數 2. 服務中斷次數 3. 用戶服務中斷次數	-	-	2024年無此情事
	TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	公司治理	17-19	