

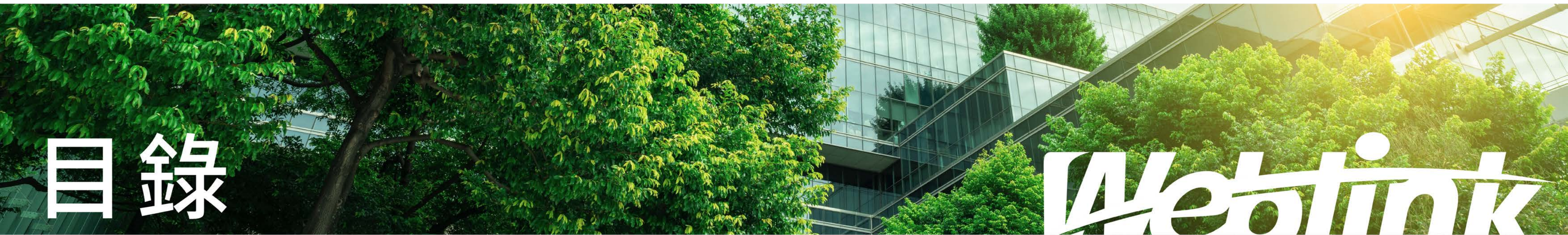
2024

展碁永續報告書

Weblink Sustainability Report

Weblink

與展碁連結，更接近永續



目錄

經營者的話	3
2024 年度永續績效	4
關於本報告書	5
重大性與利害關係人議合	6

01 永續與治理

1-1 公司簡介	16
1-2 營運概況	17
1-3 ESG 治理與永續目標	18
1-4 公司治理架構	19
1-5 道德行為準則與法規遵循	21
1-6 風險管理	23
1-7 資訊安全與隱私保護	25
1-8 營運與環境	27

02 創新服務

2-1 產品與服務模式創新	31
2-2 供應商管理	35

03 環境保護

3-1 環境政策	38
3-2 水資源管理	38
3-3 廢棄物減量	38
3-4 環境友善行動	38
3-5 潔淨科技推動與發展	39

04 氣候行動

4-1 氣候策略與相關因應作為	42
4-2 溫室氣體排放	44
4-3 我們的氣候行動	45

05 包容職場與社會

5-1 人權保障	50
5-2 人才吸引與發展	56
5-3 健康及安全的工作環境	60
5-4 社會參與	64

06 附錄

6-1 GRI Standards 指標索引	67
6-2 產業別永續指標資訊	74
6-3 SASB 指標索引	75

經營者的話

面對全球氣候變遷、社會責任與企業治理等挑戰，企業的角色除了追求員工和股東的最大利益外，更需要成為推動永續價值的積極參與者。作為一家專注於 3C 產品代理與銷售的企業，我們深知，唯有將環境保護、社會共好與良善治理納入經營核心，才能與客戶、夥伴及社會共創長遠價值。

2024 年是充滿變動與機遇的一年

我們觀察到消費者對產品背後價值的重視遠高於以往，品牌選擇不再僅憑價格與性能，而是關注企業是否具備環保意識、數據安全保障與誠信治理的能力。因此，我們更堅定地將 ESG（環境、社會、治理）作為公司營運與決策的重要指南。



董事長 陳偉聖

在環境面，我們減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟、提升能源效率，並與物流合作夥伴共同嘗試低碳運輸模式，並優化倉儲與包裝流程，提升能源效率並減少塑膠使用。降低環境足跡不僅是企業責任更能帶動供應鏈的正向循環。

在社會面，我們推動多元、包容的企業文化，重視員工福祉與職涯發展，並定期進行教育訓練以強化資訊安全、個資保護與顧客服務品質。我們同時投入社會公益，期望透過 3C 資源的力量，縮短城鄉落差，提升社會韌性。

治理方面，我們成立 ESG 工作小組，導入透明的自我檢視與風險控管流程，確保企業在穩健發展之餘，也能回應利害關係人的期待與監督。

這份永續報告書不僅記錄了我們過去一年的努力與成果，更象徵著我們對未來的承諾。未來，我們將持續深化 ESG 行動，攜手員工、供應商與合作夥伴，共同邁向更具韌性與責任的經營之路。

2024 年度 ESG 績效亮點

環境面



再生能源使用

積極推動 RE100 目標，逐步提升綠電使用比例，朝 2030 年淨零排放邁進

減碳行動

優化倉儲與包裝流程、導入低碳物流模式，有效降低碳足跡

節能管理

加強能源管理制度，提升營運能源效率

廢棄物處理

推動循環經濟及塑膠減量策略，強化回收再利用措施

環境倡議活動

執行多場淨灘與低碳旅遊活動，提升同仁及社區環境意識

社會面



多元與包容職場

積極落實性別平等與無歧視原則，加入「TALENT, in Taiwan」倡議，強化人才永續承諾

公益參與

執行淨灘、公益捐血及大甲媽祖遶境充電補給行動，展現企業社會責任

員工健康與安全

達成「零職災、零事故」目標，並持續推動健康講座與職場安全培訓，確保安全職場環境

員工參與與溝通

定期召開園丁會與員工溝通大會，積極蒐集員工建議並推動改善，增進企業內部凝聚力與認同感

員工健康促進

提供視障按摩服務與健康促進課程，持續打造幸福職場並關注身心健康

治理面



董事會職能與運作

設置審計與薪酬委員會，強化決策與風險治理，落實資訊透明

法規遵循與內控

強化合規稽核制度，2024 年無重大違規紀錄

資訊安全與數位韌性

落實資安教育與演練，無發生重大資安事件

利害關係人溝通

建立意見調查、訪談與重大議題鑑別流程

誠信經營與舉報制度

設置誠信信箱與教育訓練，建構誠信組織文化

報告書資訊

編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書為展碁出版的第 1 本報告書，未來展碁永續報告書每年定期出版，揭露展碁報告書 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於展碁網站。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

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

報告邊界與範疇

本報告書涵蓋內容之地理邊界為台灣展碁國際股份有限公司，並含括百分之百持有之子公司好漾生活股份有限公司，除經會計師簽證之財務資訊與部分永續性資訊外，不包含財務合併報表中之轉投資事業。部分資料涵蓋範疇為符合表述意義，另以註解方式說明。

資訊重編

展碁為第一次編制，本報告書未有資訊重編情形。

外部確信 / 保證情形

未有確信

永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫

聯絡單位	永續發展小組
聯絡電話	02 - 2371 - 6000
電子信箱	whistleblower.wlii@weblink.com.tw
公司 ESG 專區網站	https://www.weblink.com.tw/

重大性與利害關係人議合

利害關係人議合

參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五大原則，判斷對展碁具有影響性及受展碁影響的團體或組織。經鑑別與展碁直接相關的利害關係人分別為員工、股東 / 投資人、媒體、主管機關、公益團體 / 社區、供應商、客戶及董事 (含獨立董事)。為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，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永續議題並給予回應。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

利害關係人	重要性	關注議題	溝通方式與頻率
員工	配合公司經營規劃，強化內外部員工溝通管道，以取得員工共識與承諾，共同為公司經營規劃而努力	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 (營運績效) 公司治理與從業道德 法規遵循 職業健康與安全 資訊安全與隱私保護 	<ul style="list-style-type: none"> 公司每日新聞 (每日) 召開勞資會議 (園丁會)、福委會會議 (每季) 績效管理作業等訊息 (每年) 內部網站或內部電子郵件公告：公司重要營運訊息、教育訓練課程資訊、各項員工福利事項 (健檢、團險、按摩等)、福委會資訊等訊息 (不定期) whistleblower 申訴信箱 (即時)
客戶	公司秉持全面服務的經營態度，提供專業、完善的服務機制，為全方位通路平台	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 公司治理與從業道德 法規遵循 資訊安全與隱私保護 經濟績效 (營運績效) 	<ul style="list-style-type: none"> 簽署誠信經營廉潔承諾書 (不定期) 客戶會議 (不定期) 客服專線 (即時) 展碁官方網站 - 服務專區 (即時) 社交軟體 (即時) whistleblower 申訴信箱 (即時)
供應商	持續不斷的服務與創新是公司的核心理念，打造一個大家互利共好的平台是公司的核心價值，市場溝通是公司延伸原廠價值的核心理念，創造共贏的生態圈，是公司最終的願景	<ul style="list-style-type: none"> 資訊安全與隱私保護 誠信經營 法規遵循 產品行銷與標示 經濟績效 (營運績效) 	<ul style="list-style-type: none"> 業績審核會議 (每季) 簽署誠信經營廉潔承諾書 (不定期) 供應商會議 (不定期) whistleblower 申訴信箱 (即時)

利害關係人	重要性	關注議題	溝通方式與頻率
<p>投資人</p>	<p>投資人為公司最重視的利害關係人之一，公司應對股東負責，保障股東權益</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 經濟績效 (營運績效) · 資訊安全與隱私保護 · 職業健康與安全 · 法規遵循 · 誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> · 2024 / 5 / 30 股東大會、年報 · 已舉行二次視訊會議法人說明會以及二次面對面法人說明會 · 投資人信箱及更新投資人專區網站資訊
<p>媒體</p>	<p>媒體為連結公眾、政策制定者與企業的重要橋梁，擁有塑造輿論、推動行動與促進永續發展的強大影響力</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 經濟績效 (營運績效) · 資訊安全與隱私保護 · 誠信經營 · 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> · 公開資訊觀測站重大訊息 / 公告 (定期 / 不定期) · 媒體茶敘及新聞稿傳達與溝通 (不定期) · 公司官網 (不定期)
<p>公益團體 與社區</p>	<p>企業存在的價值，就是能對社會盡責，所創造出的價值能為社會所用。公司在社會參與中共同開創更多機會</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 人才吸引留任與發展 · 公司治理與從業道德 · 社會參與 / 社區關係 	<ul style="list-style-type: none"> · 志工 / 公益活動 (不定期) · 展碁官方網站 - 人才招聘 (即時) · whistleblower 申訴信箱 (即時)
<p>主管機關</p>	<p>取得政府的信任、支持和合作，為企業建立良好的外部環境，是公司發展的基礎</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 職業健康與安全 · 公司治理與從業道德 · 誠信經營 · 法規遵循 · 資訊安全與隱私保護 	<ul style="list-style-type: none"> · 公文往來 (不定期) · 法規諮詢回應 (不定期) · 專題會議 (不定期) · 參與專題會議
<p>董事 (含獨立董事)</p>	<p>董事會作為企業最高治理機構，對公司永續發展政策、氣候風險管理及 ESG 策略的制定與監督扮演關鍵角色</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 經濟績效 (營運績效) · 公司治理與從業道德 · 誠信經營 · 法規遵循 · 資訊安全與隱私保護 	<ul style="list-style-type: none"> · 每季董事會 / 審計委員會 · 董事會及功能性委員會績效評估 · 不定期與稽核及會計師溝通

決定重大主題的流程

展碁參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

步驟 1

了解組織脈絡

展碁考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 8 個治理面向、4 個社會面向及 3 個環境面向共 15 項永續議題。

步驟 2

鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，展碁進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊。

正面影響

實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。

負面衝擊

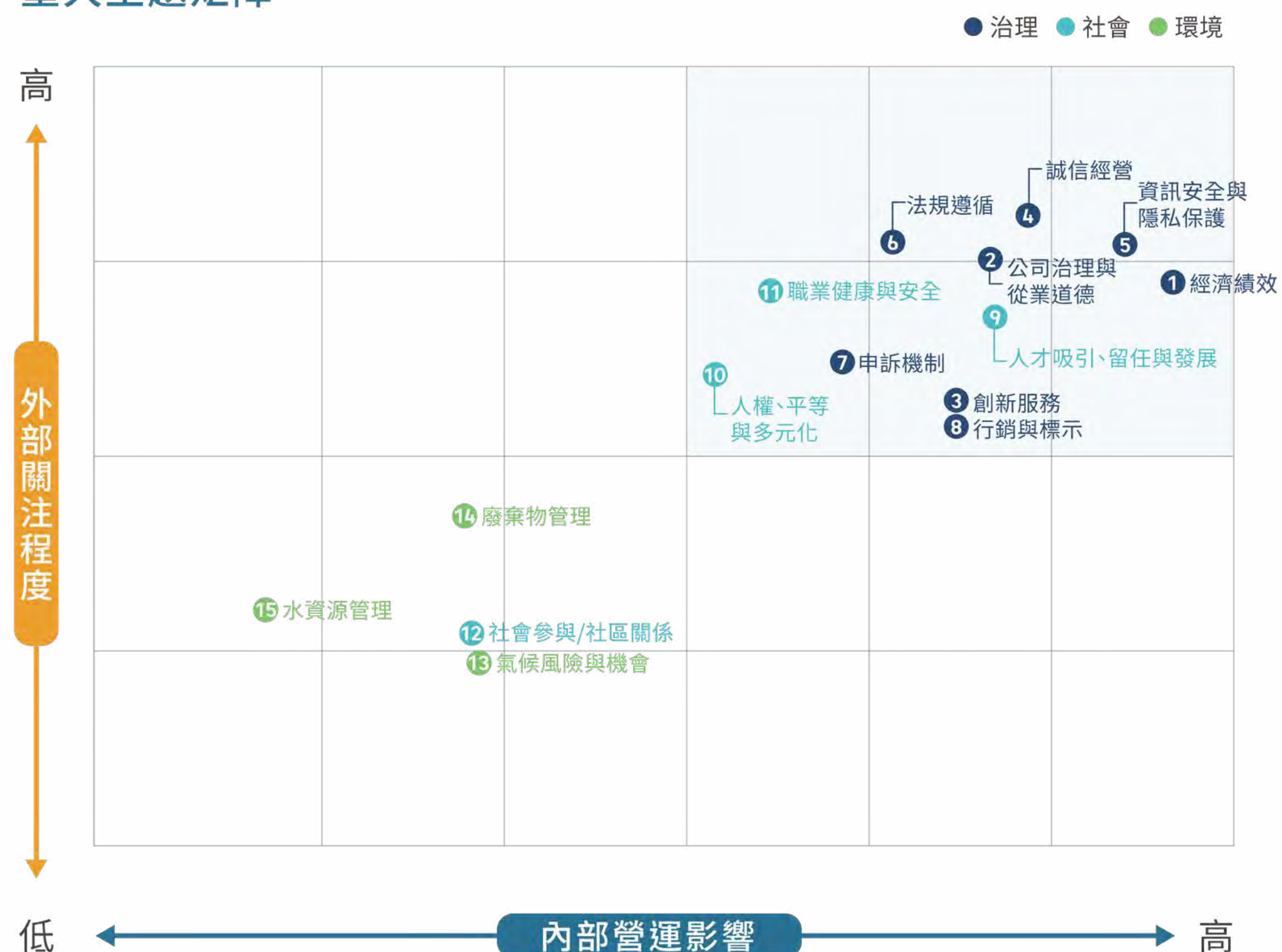
實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

步驟 3

排定衝擊重大程度

透過利害關係人問卷，了解利害關係人對永續議題的關注程度，並由高階主管填寫各主題對企業營運的衝擊程度後，繪製出重大主題矩陣。

重大主題矩陣



永續工作小組綜合以上分析結果，並參考國際永續規範及標準（GRI 準則、SASB、SDGs、TCFD）及展碁發展策略，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出共 11 項重大主題。公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

重大主題列表

● 治理 ● 社會 ● 環境

序號	重大議題	說明	正面影響	負面影響	內外利害關係者	回應章節
1	經濟績效	重視經營績效的提升,確保公司營收、淨利穩健成長、就業創造及社會投資,實現自身並促進經濟發展	提升財務穩健性與市場競爭力,優化資源配置,提高投資回報與企業信用評級	經濟衰退與市場競爭加劇導致財務壓力上升,供應鏈成本增加,影響盈利能力	員工、客戶、供應商、投資人媒體及董事(含獨立董事)	1. 永續與治理 1.2 營運概況
2	公司治理與從業道德	建立透明、公正的治理架構,確保決策符合法規與倫理標準,同時推動誠信經營文化	強化透明度與合規性,降低內部風險,增強股東信任,提高企業形象與投資吸引力	治理缺乏透明度可能引發舞弊與法律風險,內部監管與審計成本上升,影響決策效率	員工、客戶、公益團體/社區、主管機關及董事(含獨立董事)	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循
3	創新服務	聚焦透過技術創新及服務升級,滿足客戶需求並提升價值。持續改善用戶體驗,推動數位轉型與永續解決方案 創造經濟效益的同時,促進社會與環境的正向影響	技術創新提升生產力與產品價值,開拓市場,提高客戶滿意度與企業競爭力	創新成本高,市場需求變化快,可能導致投資回報降低,市場接受度不確定	員工、客戶、投資人、供應商、經銷商	2. 創新服務 2.1 產品與服務模式創新
4	誠信經營	公司運營中秉持誠實、透明與公平的原則。涵蓋反貪腐、防止利益衝突、遵守法規及強化道德管理機制,確保企業維護良好商譽,並建立與利益相關方的信任,推動永續發展	促進品牌價值與供應鏈信任降低合規風險,提高企業形象與合作夥伴關係	舞弊與內控失當導致信譽受損供應鏈透明度要求提升可能增加合作難度與成本	員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、公益團體/社區、主管機關、媒體、董事(含獨立董事)	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循
5	資訊安全與隱私保護	保護數據與系統安全,確保客戶與利益相關方的個人資訊不受未經授權的存取或洩露。涵蓋網路安全措施、隱私政策遵循及風險管理機制,旨在強化信任關係,降低安全風險,並保障企業的營運穩定性	強化數據安全與隱私保護,提高客戶信任,符合合規要求並提升運營效率	資料外洩與網路攻擊風險增加可能導致品牌信任危機與法律責任,監管罰款上升	員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、主管機關、媒體	1. 永續與治理 1.7 資訊安全與隱私保護

序號	重大議題	說明	正面影響	負面影響	內外利害關係者	回應章節
6	法規遵循	營運過程中須遵守相關法律與規範，包括環境、社會及治理領域的要求，涵蓋合規管理、內部稽核及持續改進，確保企業合法經營，降低風險，並維護良好的社會形象與永續發展能力	確保合規營運，降低法律與財務風險，提升政府合作關係，確保企業穩定發展	法規變動或管理不善可能導致罰款與經營風險增加，合規成本與行政負擔提升	員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、公益團體/社區、主管機關、媒體、董事(含獨立董事)	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循
7	申訴機制	企業應建立透明、公平且有效的管道，讓員工、客戶及其他利益相關方能安全地表達關切或提出申訴。確保申訴能獲得適當回應與改善，促進信任與組織良性運作	提供透明與有效的申訴機制，提升員工滿意度與組織凝聚力，減少內部衝突	申訴處理不善可能導致法律風險與信任危機，過度依賴申訴機制影響工作效率	員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、公益團體/社區、主管機關、媒體、董事(含獨立董事)	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循 5. 包容職場與社會 5.1 人權保障
8	行銷與標示	確保廣告和推廣活動真實、準確，不誤導消費者；在產品標籤上提供清晰、準確的信息，包括成分、使用方法、保存條件等。增強客戶信任，促進負責任的消費行為	促進誠信行銷與品牌價值，提供透明產品資訊，提高客戶信任與市場競爭力	誤導性行銷或廣告不當可能引發消費者投訴與法律責任，市場行銷成本上升	員工、客戶、投資人、供應商、經銷商	2. 創新服務 2.2 供應商管理
9	人才吸引、留任與發展	員工組成、雇用與離職、具競爭力的薪酬與福利，人才發展與培育的投資	提高員工滿意度與留任率，強化專業發展與內部晉升機會，增強企業競爭力	人才短缺影響業務擴展，過度依賴高薪吸引人才可能導致財務壓力	員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、公益團體/社區、主管機關、媒體、董事(含獨立董事)	5. 包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展
10	人權、平等與多元化	性別平等、同工同酬、員工多元化與平等機會、不歧視結社自由與集體協商，並提供多元化的溝通管道及溝通頻率	促進公平與包容性，強化企業文化與員工歸屬感，提升社會責任形象與競爭力	職場歧視或多元政策推行不當可能引發員工不滿與內部衝突，影響企業聲譽與資源分配成本上升	員工、投資人、供應商、經銷商、社區	5. 包容職場與社會 5.1 人權保障
11	職業健康與安全	提供員工安全衛生的工作環境，強化員工的健康管理為公司維持競爭力	減少職業傷害與工傷事故，提高員工生產力與企業形象	工安事故、職業病發生，影響員工健康與企業形象	員工、客戶	5. 包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境

重大議題之管理

展基依照各項重大議題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。相關的重大議題管理情形，分別於報告書相關章節說明其管理措施。

01

永續與治理

1-1 公司簡介	16
1-2 營運概況	17
1-3 ESG 治理與永續目標	18
1-4 公司治理架構	19
1-5 道德行為準則與法規遵循	21
1-6 風險管理	23
1-7 資訊安全與隱私保護	25
1-8 營運與環境	27



永續重大議題

經濟績效

衝擊面向

正面影響

提升財務穩健性與市場競爭力，優化資源配置，提高投資回報與企業信用評級。

負面衝擊

經濟衰退與市場競爭加劇導致財務壓力上升，供應鏈成本增加影響盈利能力。

受影響的利害關係者

員工、客戶、供應商、投資人媒體及董事。

政策或承諾

創造長期經濟價值，平衡股東、員工、政府與社會的利益；遵守國際財務報導準則（IFRS），定期發布財務報告與經濟績效確保股東與利害關係人獲得完整資訊。

行動方案

- 拓展新市場、開發新產品或服務
- 推動數位轉型以提升營收效率
- 調整公司整體薪資結構
- 每季舉辦法說會，向投資人說明公司財務及未來展望

追蹤機制

展碁每季編制財務報告，並由財務部與管理團隊進行績效檢討，以掌握營收、利潤、成本結構等指標的表現。所有重大經濟決策與績效報告皆須提交董事會審議，並由審計委員會定期監督財務合規與風險管理。透過法說會與員工滿意度調查，蒐集各方對公司經濟發展策略的回饋，並納入後續規劃。

管理流程

公司最高治理機構為董事會，其職責為指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東會負責，依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。並由審計委員會協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。公司並設有稽核室主要評估及改善風險管理、控制、治理過程之有效性。外部則有會計師查核簽證。

利害關係人的議合行動與有效性

透過公司網站 / 發言人 / 召開法說會揭露公司營運狀況
內部網站或內部電子郵件公告：公司重要營運訊息

永續重大議題

誠信經營

衝擊面向

正面影響

促進品牌價值與供應鏈信任，降低合規風險，提高企業形象與合作夥伴關係。

負面衝擊

舞弊與內控失當導致信譽受損，供應鏈透明度要求提升可能增加合作難度與成本。

受影響的利害關係者 員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、公益團體 / 社區、主管機關、媒體、董事 (含獨立董事)。

政策或承諾

展碁訂定「道德行為準則」，參考國內外政府機關及國際條約規定精神，為展碁所遵循的最高商業道德標準。

行動方案

展碁每年至少一次對現任董事、經理人及受雇員工辦理相關之教育訓練，新任員工則於職前訓練時宣導。

追蹤機制

由隸屬於董事會之獨立內部稽核部門擬定年度稽核計畫，定期向審計委員會及董事會報告，確保「道德行為準則」之落實。

管理流程

展碁官網設有檢舉申訴之電子信箱管道：
whistleblower.wlii@weblink.com.tw

利害關係人的議合行動與有效性

展碁於 2024 年未有違反誠信經營政策之情事，並未涉有相關訴訟，亦未接獲相關檢舉。

永續重大議題

法規遵循

衝擊面向

正面影響

確保合規營運，降低法律與財務風險，提升政府合作關係，確保企業穩定發展。

負面衝擊

法規變動或管理不善可能導致罰款與經營風險增加，合規成本與行政負擔提升。

受影響的利害關係者 員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、公益團體 / 社區、主管機關、媒體、董事 (含獨立董事)。

政策或承諾

展碁恪遵政府相關政策法令，不但注重遵法之落實，並配合法令更新隨時檢討內部作業規範。

行動方案

配合內部網站公告、舉辦教育訓練宣講等方式，強化同仁法遵意識。

追蹤機制

由隸屬於董事會之獨立內部稽核部門擬定年度稽核計畫，定期向審計委員會及董事會報告。

管理流程

透過公司內部網站設置法務系統，確保公司各單位執行業務符合法令規定。

利害關係人的議合行動與有效性

於 2024 年 3 月間，因 1 件違反產品資訊標示相關法規，受主管機關裁罰新台幣壹萬元整。

相關GRI / SASB指標 2-27, 206-1, 416-2, 417-2, 417-3

永續重大議題

資訊安全與隱私保護

衝擊面向

正面影響

強化品牌信任與競爭優勢

提升組織營運韌性

負面衝擊

發生資安事件，將衝擊企業形象，導致利害關係人的信任崩潰。

受影響的利害關係者 員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、主管機關、媒體。

政策或承諾

導入 ISO27001 暨 27701 管理制度並取得認證，持續精進防護能力與員工資安素養，以保護公司、客戶、合作夥伴及員工的資料安全。

行動方案

- **設備安全防護**：落實實體設備管控措施，提升設備安全性。
- **網路安全管控**：建置次世代防火牆，搭配資安監控中心 (SOC)，強化網路存取安全。
- **存取控制**：推動 MFA，落實特權帳號管理與全面性帳號盤點作業。
- **資安宣導與教育訓練**：實施社交工程演練、定期教育訓練與不定期資安宣導增強同仁資安意識。
- **持續營運**：建置備援系統，定期備份與復原演練，提升營運韌性。

追蹤機制

每年進行 ISO 27001 暨 27701 之內部稽核與外部驗證

每年定期執行有效性量測，並於管理審查會議上報告

管理流程

遵循 ISO 國際標準的 PDCA 管理循環，持續精進改善資訊安全管理系統，有效的將風險控制在可接受的範圍內。

利害關係人的議合行動與有效性

- **員工**：資安教育訓練 (定期)
- **供應商**：供應商稽核 (不定期)
- **經銷商**：客戶供應商稽核 (不定期)

相關 GRI / SASB 指標 GRI 418-1

1-1 公司簡介

展碁國際股份有限公司成立於 1977 年，原為宏碁科技軟體及週邊部門的一部分，後獨立成為專業的 3C 產品通路代理商。

公司代理超過 150 個國內外領導品牌，產品涵蓋資訊電子、應用軟體、雲端服務、資安系統、系統整合、數位娛樂及家電等多元領域。展碁致力於提供全面的產品代理、物流配送及售後服務，並成功打造全方位的通路平台。

公司名稱	展碁國際股份有限公司
股票代號	6776
組織創立時間	1977 年 12 月 22 日
董事長	陳俊聖
總經理	林佳璋
總部位置	台北市南港路三段 9 號 10 - 12 樓
主要產品及服務	提供全面的資訊電子、應用軟體、數位娛樂及家電等產品代理、物流配送及售後服務，打造全方位的通路平台
實收資本額	815,814,300
員工人數	437

展碁參與之公協會組織

組織	加入日期	適用之國家
台北市電腦商業同業公會	1988 年 10 月	台灣
台灣全球無線平台策進會	2020 年 3 月	台灣
社團法人台灣上市櫃公司協會	2023 年 7 月	台灣

價值鏈簡介

展碁為電子產品通路代理產業中之一員，在微利時代的趨勢下，垂直分工更形精細，使目前電子產品通路代理產業，形成上、中、下游三段專業分工，藉由上中下游之間不斷思索，而形成目前國內資訊電子產品通路結構：上游製造商及品牌商負責設計、研發、製造及品牌推廣；中游代理商負責配送、備貨、技術支援、售後維修服務；下游經銷商直接面對消費者，對產品功能作解說以及解決消費者問題。

生產者 (上游)

一般而言為原廠，原廠選擇通路代理商時，重視通路代理商的營運能力與財務狀況，避免通路代理商的營運能力或資金能力無法負荷原廠的市場成長需求。

流通業者 (中游)

為通路代理商或配銷商或盤商，上游業者(原廠)可與通路代理商配合或依其產品特性及公司政策搭配與配銷商或盤商合作。通路代理商與盤商不同之處，在於提供了配送、備貨、技術支援、售後服務等部份，也使得具有完善營運機制與營運規模的通路代理商，在產業鏈中創造更多的價值。

經銷體系 (下游)

泛指一般經銷商，即一般電腦門市、連鎖賣場、生活賣場、網路平台業者、系統整合商或增值經銷商等，將 3C 或 IT 商品販售給終端使用者。經由經銷商與通路代理商密切合作，共同提供最終客戶最佳的消費體驗。

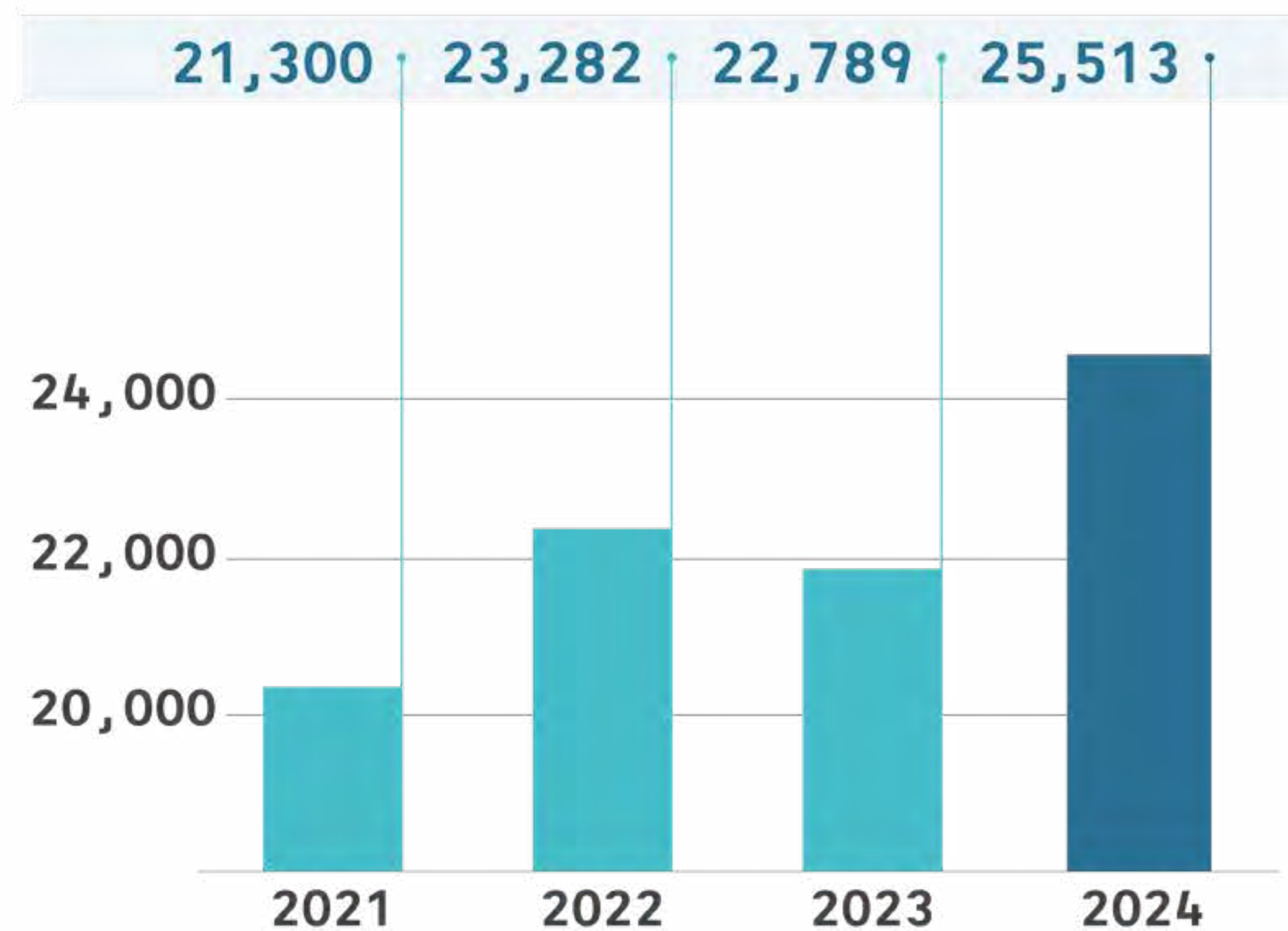
1-2 營運概況

2024 年 AI 成為臺灣資訊產業的成長動力，提升高階伺服器價值，並促使 AI 筆電、AI 桌機等新產品發展。隨著 AI 運算需求上升，雲端服務市場快速發展，企業更加重視資安與數位韌性，推動資訊安全與備援市場需求。在家電產業方面，政府持續推動節能補助政策，維持了節能產品的市場需求。展碁憑藉多產品線的代理，靈活的經營策略與管理能力，我們成功維持市場競爭力，並在相關領域取得穩健成長；營業收入達到了新高，全年累計營收達到新台幣 255 億元，淨利方面，我們實現了新台幣 3.35 億元的淨利，基本每股盈餘為新台幣 4.11 元。這些數據顯示了我們在市場中的穩定成長和競爭力。其它財務績效說明與分析，可詳閱展碁合併財報。

近三年的營運概況

合併營收

單位：新台幣 百萬元



合併稅後淨利

單位：新台幣 百萬元



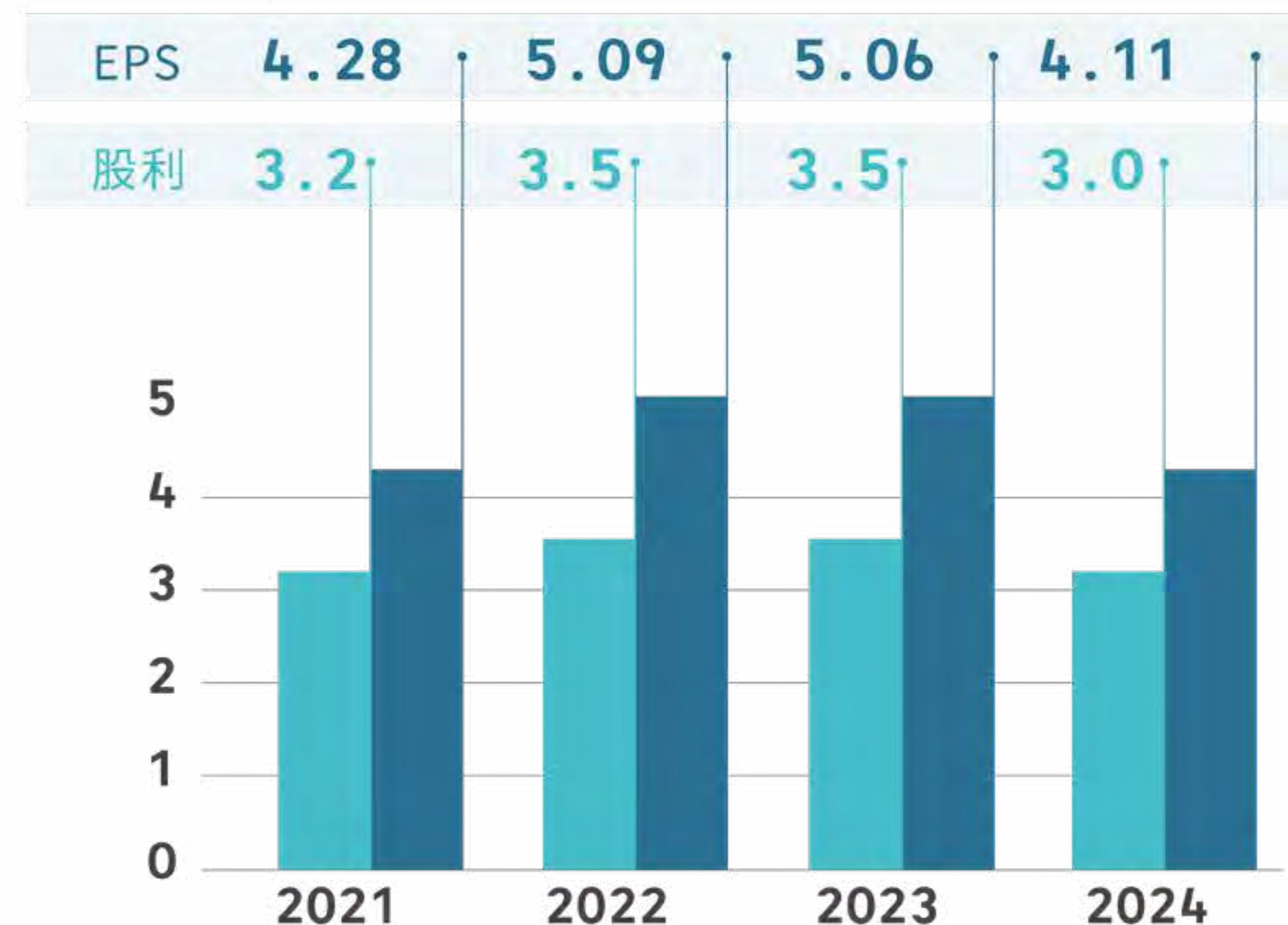
合併營業淨利

單位：新台幣 百萬元



股利 / 每股基本盈餘

單位：新台幣 元



經濟績效

單位：新台幣 百萬元

項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度
營業收入	23,282	22,789	25,513
利息 / 股利收入	40	46	77
產生的直接經濟價值 (A)	23,322	22,835	25,590
營業成本 (成本 + 費用) - (薪資與福利)	22,236	21,738	24,467
員工薪資與福利支出 (用人費用)	523	557	591
支付出資人款項 (股東股利 + 利息費用)	307	350	378
支付政府的款項 (包括稅款及罰金)	102	104	129
分配的直接經濟價值 (B)	23,168	22,749	25,566
留存的經濟價值 (A-B)	154	86	24

GRI 201-1 經濟績效編制

1-3 ESG 治理與永續目標

永續展基

展基依循宏碁集團 ESG 辦公室的輔導與政策，持續掌握來自與 ESG 相關之政策及法規，設立推動永續發展之單位為「永續發展工作小組」，由總經理擔任召集人，成員包括總務、人力資源、法務、供應商管理、採購、專案管理 / 研發、客戶服務、企業溝通、財務、資訊安全、產品物流與產品安全相關部門等，由部門依其職務所及範疇積極落實公司治理及維護公益之運作，於日常營運活動中注意企業永續責任之履行。展基乃依循重大性原則，針對與營運相關的環境、社會及公司治理議題進行風險與機會評估，透過利害關係人溝通與內部討論，確立永續發展之優先議題，並訂定相關風險管理政策與策略，以降低營運風險並提升永續競爭力。

ESG 政策

聯合國永續發展目標涵蓋人類永續發展面臨的重要議題與挑戰。2024 年，依據展基 ESG 關注焦點與價值鏈，檢視聯合國永續發展目標與公司營運的相關性，定義 SDG 3（健康與福祉）、SDG 5（性別平等）、SDG 7（可負擔的潔淨能源）、SDG 8（就業與經濟成長）、SDG11（永續城市與社區）、SDG12（負責任的消費與生產）、與 SDG 13（氣候行動）為優先項目，同時透過 SDG 17（夥伴關係），運用公司產品與服務，並發揮核心能力，以各種計劃方案，透過促進科技的普遍與創新應用，解決各種社會與環境的議題，也落實聯合國永續發展目標，實現企業公民的重要角色。



健康與福祉

確保健康的生活方式，促進各年齡層的福祉



性別平等

實現性別平等，賦予所有女性和女孩權力



可負擔的潔淨能源

確保所有人都可取得負擔得起、可靠、永續和現代的能源



就業與經濟成長

促進包容且永續的經濟成長就業與體面工作



永續城市與社區

建設包容、安全、有韌性和永續的城市和人類聚落



負責任的消費與生產

確保永續的消費和生產模式



氣候行動

採取緊急行動應對氣候變遷及其影響



夥伴關係

加強永續發展的執行手段活化全球夥伴關係

結合聯合國永續發展目標與展基永續發展關注的焦點，主要策略為：

- **環境保護**：減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟、提升能源效率等，訂定明確的目標和計畫。
- **企業治理**：透明的自我檢視與風險控管流程，強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
- **社會責任**：多元、包容的企業文化，重視員工福祉與職涯發展，提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

1-4 公司治理架構

董事會及委員會

董事會

展碁之董事會作為最高治理單位，健全有效率的董事會是公司治理的基礎。為持續強化公司治理及推動增進公司治理之各項政策，董事會不僅制定並定期檢視公司的宗旨、願景與策略，更將永續發展目標融入其中。為確保決策兼顧與企業相關之經濟、環境與社會之重大議題面向，董事會每季至少召開一次，遵循公司「董事會議事規則」，審核企業經營績效、討論重大投資議程、未來發展策略及檢視重要 ESG 策略議題與關鍵重大事件，包含法令、經濟、環境和社會衝擊、風險與機會、資安議題等。2024 年度每季均向董事會報告集團溫室氣體盤查及查證執行進度。

本報告書之資料及數據係由各主要負責部門提供，永續工作小組彙整編輯並經主管覆核修訂，再依內部作業程序送總經理及董事會審議通過後出版。

董事會的績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，展碁訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含董事會組成與結構、對公司經營之參與程度、提升董事會決策品質、內部控制以及董事之選任及持續進修等；各董事也針對董事會未來優先從事項目給予建議，有助於董事會運作與整體績效。同時為落實企業永續發展政策，展碁亦透過董事績效評估，檢視董事對於經濟、社會及環境議題之參與度，並定期針對經濟、社會及環境等事項與專責單位溝通、聽取匯報、檢視執行狀況並評估風險。

董事會之持續進修

展碁每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2024 年參與課程包括「美中台關係與未來國際情勢 - 投資大陸之政治風險」、「資訊安全暨風險管理」、「數位創新科技及人工智慧發展的全球趨勢與風險管理」、「勞動法法遵 - 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒」及「IFRS 永續揭露準則介紹及國內外碳排淨零趨勢」。

2024 年董事會全體董事進修時數達 63 小時，平均每位董事進修時數 9 小時，高於法規建議 6 小時，董事會進修情形可參閱展碁股東會年報第 46 頁。

董事成員多元化及獨立性

全體董事選舉採候選人提名制度，由董事會或符合法令持股比例之股東提名，並依《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力等，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。展碁於 2023 年 6 月 7 日屆期改選新任董事，本屆展碁董事會由 7 位董事所組成，任期依法均為 3 年（本屆任期自 2023 年 6 月 7 日至 2026 年 6 月 6 日止）本屆不具公司經理人身分之董事超過董事席次 2/3 以上（7 位董事僅 1 位董事同時具備公司經理人身分）；其中包括 4 位獨立董事，占董事席次高達七分之四，超過二分之一的比例，使本屆董事會更具獨立性。

展碁重視多元化和包容性，董事會成員在性別、年齡、種族與專業上呈現出多元性，本屆董事會有 7 位董事年齡在 61 歲以上；有 1 位女性董事，其餘為男性董事；均為本國籍董事。各董事之專長及多元化背景，可參閱展碁股東會年報第 11 頁。

運作情形

展碁之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》的利益迴避規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；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。至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或年報第 50 頁揭露。此外，董事會之議決事項，如獨立董事有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明，除應於議事錄載明外，並應依法令於董事會之日起二日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。

另展碁透過董事會定期會議，由總經理向董事會報告企業經營情形及重大投資計劃，以審核企業經營績效和討論公司發展策略及重大投資議題。

董事與高階主管之薪酬政策

給付酬金之政策

展碁給付董事酬勞之決策，乃根據展碁章程以及經薪酬委員會通過提報董事會決議核定之「董事酬金給付原則」辦理。除固定報酬及業務執行費用（含車馬費）外，董事酬勞部份係考量公司營運成果，並參酌董事對公司營運參與程度及貢獻價值，同時參考同業水準後，由薪酬委員會討論通過後，經董事會決議，依法提報股東常會報告。

此外，展碁「董事酬金給付原則」明定兼任員工之董事只領取員工報酬，除業務執行費用外，不領取其他董事酬金，以避免同時擔任董事與員工時之績效貢獻難以判別與梳理，亦防止重複獎酬。

展碁給付經理人之酬金可分為薪資、獎金及員工酬勞；薪資及獎金係依據工作職掌、總體環境及市場水準等因素，訂定足以反映工作績效之報酬，員工酬勞係根據展碁的公司章程規定，並經薪資報酬委員會、董事會決議通過後，依法提報每年股東常會報告。

訂定酬金之程序

依據公司章程第 22 條規定，展碁年度如有獲利，於預先保留彌補累積虧損之數額後，就其餘額應提撥不高於千分之八為董事酬勞，及不低於百分之二為員工酬勞，員工酬勞得以現金或股票為之，其分派對象及條件由董事會訂定之。詳細發放次數、發放日期及發放要件，則依年度薪酬委員會 / 董事會報告時提議之安排與流程辦理，並於股東會報告之。

績效評估與酬金之連結

展碁董事酬金係以「董事會績效評估辦法」（含各委員會績效評估）作為評核基礎，參酌董事對公司營運參與程度及貢獻價值（包括但不限於對公司事務投入之心力、會議出席率、持續進修等）。董事會績效整體評估結果於次年第一季提報董事會報告，其後於同次董事會進一步討論與決議該當年度之董事酬金。此外，根據展碁薪資報酬委員會組織規程，薪資報酬委員會之職責係包括定期檢討及定期評估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。

展碁經理人酬金係依所擔任之職位、承擔之責任及績效貢獻作為評核基礎，並依照各績效指標達成狀況分派，與公司經營績效呈高度關聯性。各績效指標包含公司目標、個人目標及 ESG 企業社會責任指標。公司目標包含財務（如公司營收、淨利達成率及成長率）及非財務指標（如子公司營運參與程度、新事業之推動與協助、庫存優化），個人年度目標包含各負責部門之績效表現、創新管理能力、新產品開發等，ESG 企業社會責任指標則包含如對企業社會責任計畫推動進度、內部控制與風險管理提升、公益參與率、員工 ESG 認知提升等。

績效評估與未來風險之關聯性

展碁支付董事及經理人之酬金，除參考相關同業水準及公司過去經營績效給付外，其發放標準、結構與制度亦將隨時視實際營運狀況及相關法令變動適時檢討調整之，且績效評估不以引導董事、經理人為追求酬金而從事逾越公司風險之行為。此外，展碁之薪酬委員會議會定期評估董事、經理人之薪資報酬，並將所提建議提交董事會討論，以謀公司永續經營與風險管控之平衡。

功能性委員會結構及運作情形

展碁董事會為最高治理單位，下設審計委員會及薪酬委員會。審計委員會負責財務報告、內部控制及審計相關事務，薪酬委員會則負責董事及高級管理層的薪酬政策和方案。

審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。

2024 年

審計委員會共舉行了 4 次會議

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，成員共 4 位（其中 4 位為獨立董事）負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。展碁通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。

2024 年

薪資報酬委員會共舉行了 4 次會議

1-5 道德行為準則與法規遵循

從業道德與誠信經營

展碁致力於誠信經營，並訂有「道德行為準則」及「誠信經營守則」，為展碁全面實踐企業倫理與誠信經營之最高行為準則與道德指引，並落實於展碁的商業行為中，該行為準則並公布於展碁官網中，表彰展碁對於道德行為的高標要求。「道德行為準則」內容遵守國內外政府機關及重要國際條約，對於誠信經營及尊重人權之精神要旨，並隨時關注近年企業社會責任議題適時調整，作為展碁同仁與客戶、業務夥伴、股東及社區互動的基本行為指南。對於誠信道德行為、保守營業機密、公司資產保護、防範內線交易、避免利益衝突、公平交易對待、真實陳報與法令遵循等行為，皆有詳細之定義，並設有懲罰機制以示展碁貫徹執行之決心。

反貪腐政策與零容忍原則

展碁採取零容忍政策對抗貪腐行為，透過不定期之內部教育訓練，將展碁反貪腐、零容忍之企業文化使每個同仁皆能清楚了解。尤其對於展碁董事會與高階主管，皆已全部完成反貪腐訓練，確保對於相關法律與政策有更充分之理解。透過此方式，以期全面強化展碁反貪腐政策、零容忍原則之內部落實。展碁反貪腐政策與零容忍原則，同時亦體現於展碁與客戶、廠商間之合約條件內，攜手展碁合作夥伴一同將展碁反貪腐、零容忍之立場推廣至展碁上下游供應鏈中。

防範內線交易管理

展碁已訂定「防範內線交易管理辦法」，維護所有利害關係人之權益，確保交易市場的公平與透明。該辦法適用對象包含所有有機會直接、間接知悉展碁未公開重大消息之董事、經理人以及員工等相關人員，辦法中明訂有保密義務，並嚴格禁止利用未公開重大消息進行股票交易或其他違反內線交易之行為。展碁並每年至少一次對董事、經理人以及員工辦理相關法令之教育訓練外，對於新任之董事、經理人於上任後 3 個月內安排教育宣導、對於新任員工於職前訓練時亦予以宣導，確保全部人員於入職起，即確實明白嚴守防範內線交易之重要性。

落實情形

展碁由人力資源、財務及法務等單位共同協力負責，為誠信經營與防範方案制定之專責單位，負責誠信經營政策與相關措施之制定及監督執行。運作及執行情形如下：

「誠信經營守則」

「誠信經營作業程序及行為指南」

「道德行為準則」

為展碁所有員工進行業務活動之最高行為準則，除既有員工已完成教育訓練外，於每位新進人員加入時，均施以教育訓練要求員工務必遵守

「董事暨經理人道德行為準則」

為展碁董事暨經理人以身作則，於進行公司經營活動時，為防止不道德行為並為免損及公司暨股東利益而制定之加嚴準則

定期舉辦誠信經營暨業務行為準則之相關教育訓練課程如下

課程名稱	訓練對象	113 年完訓人次
反賄賂、反貪腐及員工行為準則	全體同仁	313
職場不法侵害預防	全體同仁 / 董事	269
個人資料保護	新進同仁	98
尊重智慧財產	新進同仁	48
禁止內線交易	全體同仁	312

法規遵循與合規管理

展碁隨時密切關注任何與展碁業務開展重大相關之法令政策，並透過公司內部網站建立合規管理機制，以此強化、落實展碁各項業務確實遵守國家法令政策。惟展碁於 2024 年 3 月間，有一代理產品於包裝改版後，人員作業疏失誤出貨舊版不正確包裝，因此遭主管機關裁罰新台幣壹萬元整。展碁經本案後，已加強內部管理，改善作業流程，建立專責小組負責確認相關法規更新並建立事前諮詢管道，杜絕之後類似情況再次發生之可能。同時，展碁更綜合評估法令政策更新頻率以及產品特性，設立法規遵循小組，以期即時將最新的法令政策轉化為公司內部控制或作業流程之更新，即時應對相關法遵風險。

違規處理機制

展碁設有舉報管道（電子信箱：whistleblower.wlii@weblink.com.tw），提供安全且暢通的舉報管道，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報，由權責單位受理問題後，按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。倘經調查結果發現確有違規或違法情事，展碁將即刻依展碁內部規章議處，涉有違犯法令者並即依法送辦，以維護展碁以及利害關係人之權益。俟處置停當，展碁並將另召集權責單位，審視相關內部程序或規範是否有不足或闕漏，將個案經驗轉化為系統性制度，避免後續類似情事之發生。更多關於檢舉申訴之細節，詳如展碁官網公布內容：利害關係人檢舉申訴管道。

申訴事件標準處理流程

- ▼ **受理** 收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。
- ▼ **調查** 組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。
- ▼ **處理** 若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。
- ▼ **改善** 針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。
- ▼ **回報** 調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

1-6 風險管理

風險管理機制

展碁雖尚未設置專責的風險管理委員會，然公司透過現有的治理架構，包含董事會、高階主管會議及內部稽核機制，進行風險議題的監控與管理。由各部門遵循「永續發展實務守則」、「防範內線交易管理辦法」、「道德行為準則」、「內控自評程序與方法」等相關法令、辦法之規定，依其職責負責日常風險識別與因應措施的執行，並定期將重大風險項目提報高階主管審視、評估與控管營運過程中可能面臨之重大風險，涵蓋環境、社會及治理（ESG）等面向，以維護企業營運穩定及利害關係人權益。若涉及跨部門的重要危機事件，由總經理或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

風險管理流程

步驟 1

風險辨識

針對風險面進行全面辨識範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。

步驟 2

風險評估

依據業務性質，各部門及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，進行風險事件的分析評估，過程包括：

- 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。
- 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。

步驟 3

風險控制及監督

針對各單位日常營運活動相關風險，由各單位進行風險控制執行。

於高風險部門或跨部門重要危機事件的機構進行專項風險評估，並由總經理或其指派之人負責協調與監督。

針對風險控制過程中的缺失，進行立即修正及確保其管理措施符合規範。

步驟 4

風險溝通

風險管理執行情形由風險管理最高主管或其指定之人定期向董事會報告，確保風險資訊透明並促進有效決策。

展碁所屬為通路產業且為股票上市之公開發行公司，財務議題之風險管理為展碁重要之營運焦點，展碁分別有利率、匯率與通貨膨脹之相關風險分析與管理政策 (請詳展碁 2024 年度年報)，除財務風險外，其他風險與展碁營運攸關者表列如下：

風險項目	風險因素	對公司之影響	因應措施
客戶資訊安全與個資保護	線上購物、客服、會員管理等系統收集大量客戶個資，若資安防護不足，易發生資料外洩或駭客攻擊	個資外洩將導致法律責任、信譽受損、顧客流失與罰鍰	導入 ISO 27001 資訊安全管理系統、強化加密與權限控管、定期資安演練與員工訓練
品牌依賴與合作終止風險	營收過度依賴少數品牌 (如 Apple、Samsung) 若品牌更換代理政策或終止合作，將嚴重影響營運	代理權終止會造成營收短缺、庫存滯銷、業務中斷，導致財務波動	拓展產品組合與品牌線，降低單一品牌比例
公司治理透明度與誠信經營	若內部稽核不足或業務過程涉不實廣告、回扣等不當行為，將造成外部質疑與法規違反	損害企業聲譽、降低投資人與消費者信任，可能影響公開發行或評等	強化內部控制制度、落實誠信經營守則、成立稽核與道德申訴管道
技術更新快速庫存淘汰風險高	3C 產品生命週期短，若庫存周轉不佳或預測不準，易產生大量呆料與折價損失	庫存貶值會影響獲利能力與現金流，增加資產減損風險	導入智慧化庫存管理系統，提升銷售預測精準度，與品牌方協商退換貨機制
市場需求波動與經濟循環影響	消費性電子產品銷售易受景氣、疫情、戰爭等影響，需求不穩定	景氣衰退導致消費緊縮，銷售下滑，壓縮營收與毛利率	建立靈活促銷與彈性採購策略；增加非消費性電子產品之代理銷售
關鍵人才	在高科技領域，由於人才短缺以及少子化長期趨勢，高技能人才的薪酬往往大幅上升	人力與營運成本上升，影響獲利能力	持續優化人才招募工作流程。評估相關需求職位的薪資方案，確保其在業界保持競爭力。拓寬引進人才的管道，積極參與校園徵才、就業博覽會。

1-7 資訊安全與隱私保護

議題背景與重要性

在數位化、雲端化與遠距作業日益普及的情況下，資訊安全與個人資料保護已成為企業營運風險管理的核心議題。為確保展碁資通訊作業之安全與穩定，並保護個人資料之安全，參考「上市上櫃公司資通安全管控指引」、「個人資料保護法」，以及相關國際標準要求（如：ISO 27001:2022、ISO 27701:2019），訂定「資訊安全與個資保護政策」，以期達到以下目的：

資訊安全

確保核心重要系統、主機、網路設備及網路通訊安全，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或破壞等風險，並建立資訊安全管理制度，以期能確保資通系統與資訊之機密性、完整性與可用性。

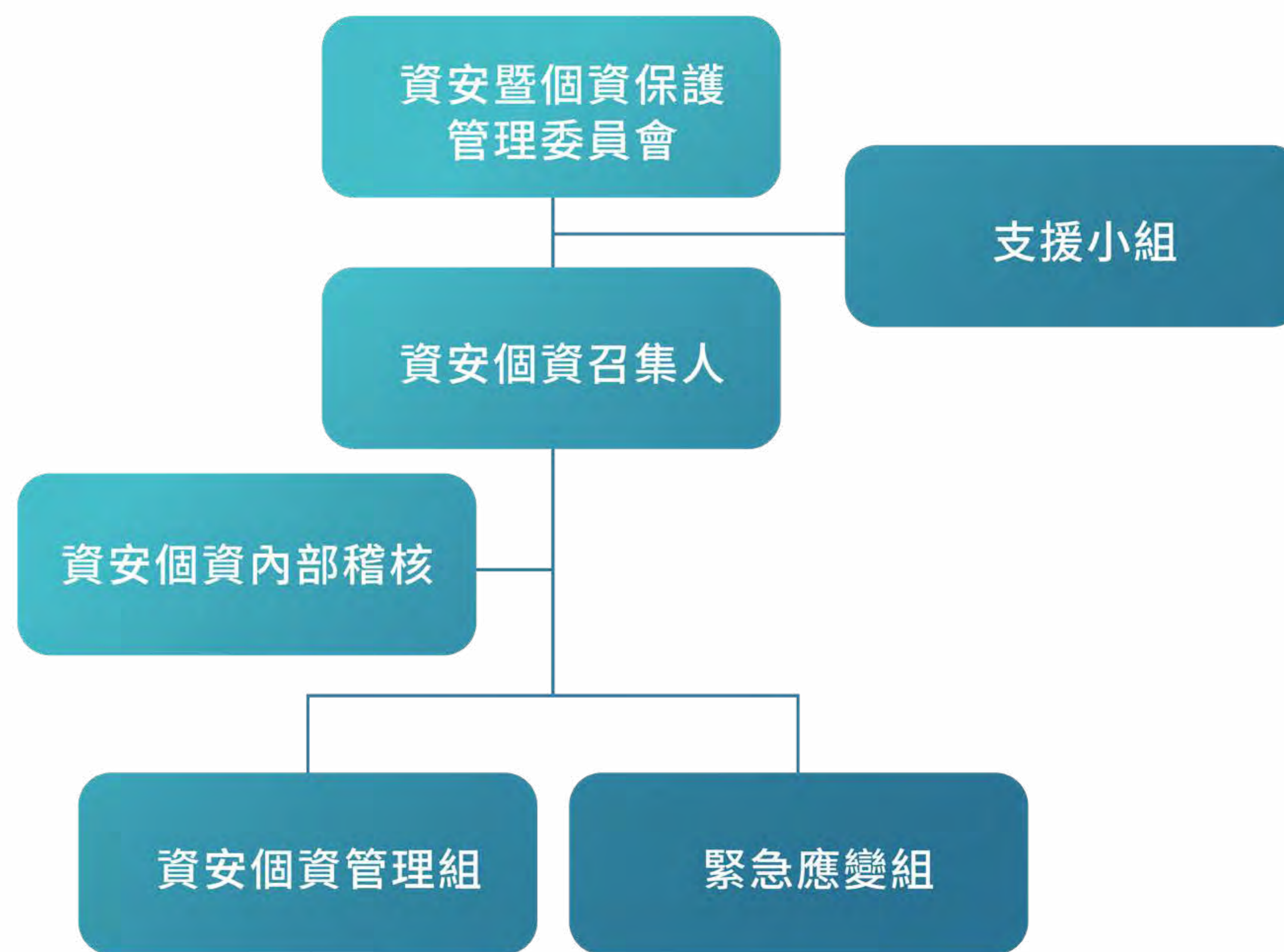
個人資料保護

落實個人資料保護法之規定，確保所有活動均能合理且合法的蒐集、處理及利用個人資料。

政策與治理架構

展碁遵循 ISO 27001 與 ISO 27701 國際標準要求，訂定「資訊安全與個資保護政策」，以保護展碁資通訊系統之機密性、完整性、可用性與適法性，落實個人資料保護法之規定，確保所有活動均能合理且合法的蒐集、處理及利用個人資料。

為強化展碁資訊安全與隱私保護管理，由總經理指派三位一級主管組成「資安暨個資保護管理委員會」，並由資訊單位部級以上一位主管擔任資安個資召集人，其下設有資安個資管理組與緊急應變組。



承諾與目標

在資訊化與數位轉型持續加速的背景下，資訊安全與個人資料保護不僅是企業營運風險的重要組成，更直接影響利害關係人的信任與公司聲譽。作為專業資訊通路業者，我們深知自身在供應鏈中扮演的關鍵角色，須妥善處理來自客戶、供應商與員工的大量敏感資料，並確保相關系統之機密性、完整性與可用性不受威脅。

展基承諾導入並落實 ISO / IEC 27001 資訊安全管理制度與 ISO / IEC 27701 隱私資訊管理制度，以建立系統性、可持續的資安治理體系。透過標準化流程與持續改善機制，提升資安防護能量、降低營運中斷與個資外洩風險，並確保公司、客戶、合作夥伴及員工的資料安全獲得充分保障。

我們的承諾包括

- 完成 ISO / IEC 27001 與 27701 認證，確保資訊與個資保護制度符合國際標準。
- 強化全員資安意識，全面推動員工資安訓練並定期檢核。
- 持續導入先進防護技術，如 EDR、MFA 與資安事件監控平台。
- 透明揭露資安績效與風險管理情況，回應利害關係人關注。

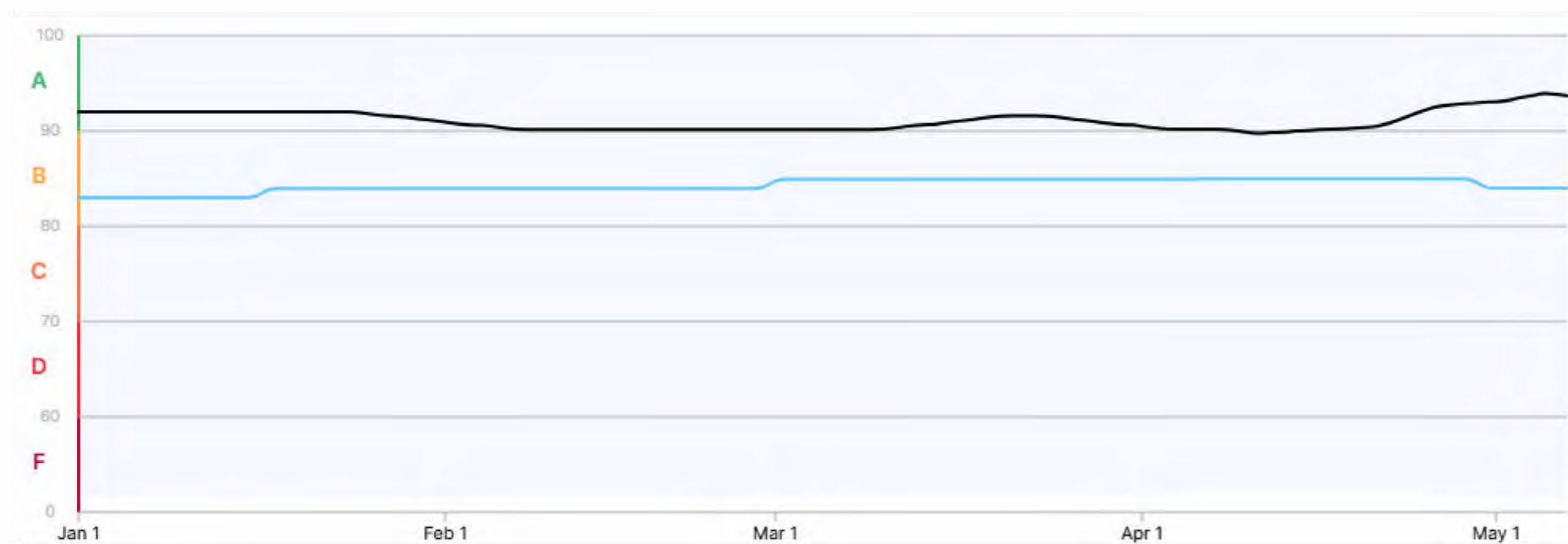
行動方案

項目	具體管理方案
設備安全防護	<ul style="list-style-type: none"> • 應用系統伺服器設置於專業機房，並有嚴格門禁管制系統，且保存進出紀錄存查 • 伺服器及個人電腦安裝端點偵測及回應系統 (EDR)，提升設備安全性 • 導入端點設備管理系統，逐步導入零信任架構
網路安全管控	<ul style="list-style-type: none"> • 建置次世代防火牆，強化網路防禦功能，阻擋駭客非法入侵 • 各營業據點通訊採用 VPN 連線，確保通訊安全 • 同仁於遠端欲存取公司內部資源須申請專屬 VPN 權限 • SSL VPN 啟用雙因子驗證 (MFA)，提升網路存取安全性 • 委託資訊安全公司監控異常網路通訊，每年進行兩次系統網路弱點掃描
存取控制	<ul style="list-style-type: none"> • 同仁存取公司資源均須使用個人專用帳號 • 帳號使用的密碼設有複雜度、長度及使用歷程限制，並強制定期變更密碼 • 同仁存取各應用系統需依權限申請程序申請使用授權 • 人員調、離職時知會資訊單位，並於生效日後予以關閉 / 刪除帳號及相關權限
資安宣導與教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 針對新進人員實施資訊安全教育訓練 • 不定期發布資訊安全宣導訊息，強化人員資安意識 • 指派資通安全管理人員參加資訊安全培訓課程與講習 • 製作資訊安全線上教育訓練課程，全體同仁都必須參加課程並通過課後測驗 • 實施社交工程演練，並針對未通過演練之同仁進行社交工程演練教育訓練，傳遞社交工程攻擊相關資訊及應具備的預防知識
持續營運	<ul style="list-style-type: none"> • 重要系統配置備援設備 • 資料每日定期備份，並建構異地存放與防勒索保護機制 • 每年定期實施復原演練

執行成果

指標	2024	2025 目標
重大資安事件件數	0	0
個資外洩事件件數	0	0
資安訓練完成率	97.4%	100%
資安宣導公告件數	5	8
社交工程演練點擊率	9.9%	6%

展碁透過外部專家執行公司執行公司網路及資訊安全評鑑 (如下圖)，藍色曲線為產業平均分數，黑色曲線為展碁的評鑑分數，今年表現皆優於產業平均，成熟度評比維持在 A 級。



追蹤機制

- 每月定期召開資安月會，追蹤資安年度計畫執行進度，及當月份重要議題討論。
- 每年進行 ISO 27001 暨 27701 之內部稽核與外部驗證。
- 每年定期執行有效性量測，並於管理審查會議上報告。

1-8 營運與環境

營運對環境的影響

作為 3C 產品與家電的專業代理銷售商，我們深知業務活動雖非製造端，但仍涉及物流運輸、產品包裝、門市營運、電子廢棄物管理等對環境造成影響的面向。因此，我們積極從代理產品選擇、供應鏈協作、日常營運流程等面向，導入環境友善原則；透過定期辨識與評估環境風險，將其納入永續經營策略中，並設置相應的環境管理目標與指標，朝向綠色轉型的目標邁進，實踐企業社會責任。

環境管理機制

為有效控管環境風險與提升資源使用效率，展碁已建置環境管理系統。各營運據點皆設有專責單位定期監控與管理相關環境數據，確保各項作業符合環境法規要求與內部標準。



減碳與能源管理

雖展碁不直接參與產品製造，但我們仍主動扮演促進綠色消費的推動者角色，並在內部營運中落實減碳行動

- **綠色產品代理**：優先代理具備節能標章、環保設計的 3C 與家電產品，引導消費者選擇低碳選項。
- **倉儲與物流優化**：導入智慧倉儲管理系統，減少重複運輸；與物流合作夥伴協作優化配送路線，降低碳排。
- **積極推動節能措施與再生能源導入**：包括高效率設備汰換、空調系統優化、LED 照明改造與導入能源管理系統等。

辦公用電管理

公司主要的能源消耗來源為辦公室用電，其中又以空調、照明、資訊設備使用為首要，我們推動並鼓勵員工節約能源。各辦公區利用弱電系統控制，中午自動熄燈 1 小時，平日下班後則設定每 2 小時自動定時熄燈，以達有效節能。另外，辦公室配備 LED 省能照明設備，應能降低耗能率。並透過節能宣導，邀請全體同仁隨手關閉無使用的電器電源、拔除插座，以期降低辦公室用電量。此外，展碁響應再生能源倡議，規劃階段性採購綠色電力，期 2035 年達成再生能源使用率 100% 之目標。

包裝與廢棄物管理

為減少營運過程中的環境衝擊，展碁積極推動綠色包裝措施，逐步汰換高環境負荷的包裝材料，並導入可回收、可再生或無毒的替代品。目前全面採用 90% 再生紙製成之紙箱進行產品出貨，亦將傳統 PVC 膠帶全面替換為水性墨環保膠帶，外包裝緩衝材使用至少 30% 再生材料。並積極與原廠及供應商合作，減少不必要的包裝材料，同時也落實回收再利用策略

- **環保包材倡議**：鼓勵供應商使用可回收分解材質包裝，減少一次性塑膠使用。
- **門市回收措施**：部分據點設有電子廢棄物回收箱，回收過時或故障的家電與 3C 產品，協助顧客負責任處理舊機。
- **內部廢棄物分類**：全面推動辦公區及倉儲區廢棄物分類與回收制度。

水資源與日常營運管理

雖然公司日常營運對水資源依賴程度相對較低，我們仍推動節水措施與綠色辦公文化

- 辦公大樓設置雨水回收系統，洗手間設置節水設備。
- 鼓勵員工自備水杯與餐具，減少一次性用品。
- 推廣無紙化作業，導入電子簽核與數位資料系統。

環境合規與未來展望

本年度展碁無重大環境違規紀錄，並持續關注國際環境法規趨勢，以確保合規經營。未來，我們將以「淨零碳排」為長期目標，進一步深化節能減碳行動，提升環境資訊揭露透明度，並與利害關係人共同推動綠色價值鏈發展。

02

創新服務

2-1 產品與服務模式創新	31
2-2 供應商管理	35



永續重大議題

創新服務

衝擊面向

正面影響

技術創新提升生產力與產品價值，開拓市場，提高客戶滿意度與企業競爭力。

負面衝擊

創新成本高，市場需求變化快，可能導致投資回報降低，市場接受度不確定。

受影響的利害關係者

員工、客戶、投資人、供應商、經銷商。

政策或承諾

展碁承諾建立以客戶為中心之創新合作機制，串聯供應商、經銷商與消費者，共創智慧與永續的服務體系。

行動方案

推動數位平台、智慧串接平台、雲端授權與 O2O 整合等策略，用實體店面提升消費體驗、數位社群平台的服務機制。

追蹤機制

雙向數位社群平台與客戶做互動式的服務平台資料追蹤、服務滿意度調查與稽核制度為提昇客戶滿意度的工具；透過供應商及經銷夥伴意見回饋進行流程修正與策略優化。

管理流程

永續概念要建構在每一個同仁，藉由行銷、業務與 IT 部門協同執行，建構橫跨供應鏈的創新平台，並設立 KPI 及 KMI 來確保創新行動有效落地。

利害關係人的議合行動與有效性

定期舉辦跨夥伴會議與問卷蒐集機制，促進多元利害關係人參與與建言，實現共識行動與服務優化。

相關GRI / SASB指標 417-1, 417-2, 417-3

2-1 產品與服務模式創新

供應商的創新服務

在全球邁向永續與數位轉型的趨勢下，展碁秉持誠信、創新、友善環境與共好理念，與相關供應商緊密合作，共同推動環境友善產品與服務模式創新。作為 3C 及家電產品通路商，展碁不僅是供應鏈的一環，更是協助供應商創新落地與市場接軌的關鍵推手。

展碁以代理「低碳產品」、「智慧服務」、「系統整合解決方案」與「永續協作」為主軸，積極實踐 ESG 價值，打造兼具友善環境與社會責任的供應鏈生態系統。

產品創新與差異化應用：從功能優化到場域整合

供應商如 Zyxel 持續推出整合節能、智慧控制與遠端管理的新一代產品，友善環境與使用者導向為設計理念，推出符合綠色規範的相關產品和使用者來共同愛護地球。

Zyxel 導入雲端管理平台 Nebula，採用低能耗、高能效設計，廣泛應用於校園、醫療機構等場域，協助相關單位低能耗的損失，用於友善環境。



智慧化服務模式：遠端維運與數位支援並進

展碁與供應商共同導入智慧客服、遠端診斷、OTA (Over - the - Air) 升級平台，提升售後支援效率。對客戶而言，不僅可快速獲得技術協助，也降低碳足跡與維護成本。

透過展碁整合之遠端管理系統，協助教育單位進行 Zyxel 設備批次升級，大幅減少現場施工與能源浪費。

微軟和 Adobe 的訂閱服務產品透過 API 系統整合，串聯 7×24 小時智慧營運平台，協助經銷商實現自動化商務管理與即時掌握客戶訂閱資料，全面提升營運效率。透過展碁提供遠端技術支援，快速排解產品使用問題，打造高效、低碳、永續的數位服務模式。

綠色產品設計與循環經濟倡議

供應商如 LG、Epson、Samsung、Zyxel 等皆將 ESG 理念落實於產品設計階段，包括使用回收材質、節能機制、長效保固與碳足跡揭露。展碁作為推廣平台，積極教育通路與消費者，並配合原廠辦理永續行銷活動。

展碁於 LG 福利品特賣會設立「永續專區」，展示 LG 使用再生塑膠材的清淨機與冰箱，搭配碳足跡說明與現場互動，成功吸引超過 2,000 名消費者參與，並提高綠色商品銷售比重。

Epson 原廠以免加熱噴墨技術節電 60% 以上，展碁於企業專案中推廣 EcoTank 系列連續供墨機型，減少臭氧、墨匣耗材與塑膠使用量，有效協助企業達成碳減排目標。

數位平台建構與營運效率提升

展碁與供應商共同導入電子資料串接交換（EDI）與供應商協作平台（SRM）減少碳足跡及紙張的使用，全面提升訂單準確率與物流回應速度，特別在疫情與原物料價格劇烈波動期間展現彈性供應能力。

展碁使用 API 與微軟和 Adobe 系統整合，大幅提升訂單處理效率。引進電子通知和數位平台管理，減少 70% 以上紙本作業。自動化通知提高了訂單效率和回應速度，準確率達 98%，並減少超過 80% 人為錯誤率。

品牌合作行銷與市場教育

展碁與原廠共同辦理數位行銷活動，提升綠色產品市占率與市場能見度。同時藉由教育訓練強化通路端人員永續意識。

展碁於 2024 年全面導入 Adobe VMP 雲端授權平台，整合 Adobe 系統協助簡化企業客戶軟體管理流程，同時利用線上會議系統舉辦產品與技術的線上研討會，用於減少人員碳足跡及紙張浪費，並透過 Line@ 官方平台提供產品和技術問題的互動支持及優惠銷售方案，目前已有超過 6 萬名用戶加入。

經銷商的創新服務

展碁身為台灣資訊與 3C 產品的專業代理與通路商，秉持「效率優化、數據賦能、環境共好」的理念，持續與全台數千家經銷商深化合作，推動創新服務模式。透過數位轉型、智慧決策、自動化流程與 ESG 導向實踐，協助經銷商升級營運能力與市場競爭力，以下依主題分類，說明展碁的經銷商創新服務模式及相關案例：

數位平台與流程創新



客製化 B2B 採購與 CRM 平台

協助經銷商即時查詢庫存、報價與技術資訊，提升採購效率。



API 串接

整合訂單、庫存與客服數據，提升資訊透明度與處理效率。



ERP 系統優化

提升 ERP 效能，配合 API 串接資訊，提升處理速度。



BI 智慧報表應用

協助經銷商掌握產品熱度與銷售趨勢，推進精準行銷。



自動化工具導入（如PRA）

優化對帳、請款與報表流程，節省人力並提高營運彈性。



系統轉單平台輔導

協助經銷商導入轉單自動化流程，提高訂單處理效率 60%。

因 API 系統串接，將資料導入展碁 ERP 對接，訂單處理從平均 3 小時縮短為 1 小時，出貨效率及準確率顯著提高。

多元合作與彈性交易機制

- 1 提供「買斷、寄售、轉單」等彈性交易模式，適應多變市場需求。
- 2 系統分潤機制導入，實現三方資源共享與風險共擔。
- 3 彈性信用與配貨制度：協助經銷商靈活因應市況，降低營運風險。

行銷賦能與通路成長支持



舉辦定期經銷商研討會

涵蓋新產品展示、數位轉型與實機操作，建立知識型顧問關係。



聯合行銷活動

與原廠協作進行 AI 筆電、儲能產品推廣。



客戶貢獻評分機制導入 (Customer Growth Index)，對績優夥伴提供資源與培訓優惠。

垂直產業解決方案共創

- 1 與 SI / ISV 合作，導入 AIoT 應用至智慧製造與辦公場景。
- 2 提供整合「產品 + 顧問服務 + 技術支援」架構，滿足客製化場景需求。
- 3 雲端授權與系統部署服務：協助經銷商推廣 Adobe、Microsoft 等軟體訂閱型市場。

展碁與某大系統合作，成功將 2084 組宏碁 M10 平板導入某醫療體系，建構完整數位簽核解決方案，有效減少紙張並提升行政效率。

ESG 導向與循環經濟實踐

- 1 導入模組化、可再製產品，推動退役設備回收與再利用。
- 2 教育通路納入 TCO、EPEAT 等環保標章評估，協助綠色採購。
- 3 建立在地技術支援中心，降低物流耗能，縮短服務時間。

於大甲媽遶境期間設置「香燈腳能量補給站」，結合 ACER POWER BAR 儲能設備，提供免費充電並捐贈予當地志工隊，展現企業社會關懷與低碳實踐。為政府標案型客戶提供環保標章與碳足跡諮詢，協助取得標案，強化品牌永續價值。

終端客戶的創新服務

在永續經營的藍圖中，展碁不僅著眼於與品牌、供應商及經銷夥伴的協同發展，更致力於強化終端客戶的服務體驗與使用價值。

面對數位轉型與綠色永續的雙重挑戰，展碁以客戶為中心，推動多項創新服務機制，藉由線上與線下整合、數位工具導入及永續理念實踐，建立全面性產品與服務創新模式。以下說明展碁於創新服務方面之具體作法與案例。

整合通路體驗的 O2O 服務模式

展碁攜手品牌與通路夥伴，建構「線上選購、線下體驗與取貨」的 O2O（Online to Offline）整合服務機制。消費者可先於線上平台查詢產品資訊、進行購物流程，再透過實體通路完成取貨與體驗，提升選購便利性與滿意度。此一機制促進消費決策透明化，並同步結合物流效率，為消費者創造流暢一致的消費旅程。

展碁整合線上平台與合作通路，消費者可於網路預購指定型號，至合作賣場即時體驗與取貨，並由展碁工班提供快速安裝服務，顯著縮短等待時間。

智慧客服與即時支援平台建置

展碁導入線上即時客服系統與諮詢機制，使終端客戶能迅速獲得產品規格說明、技術問題解答與維修申請協助。服務涵蓋品牌技術支援、RMA 流程查詢與保固範圍說明，進一步縮短等待時間並減少溝通成本，提升服務滿意度。

對於教育單位採購的資訊設備，展碁透過即時線上客服介面協助 IT 人員排除 UPS 斷電系統問題，避免設備停擺，確保教學不中斷。

企業與教育專案型客戶服務

針對學校、醫療機構及企業用戶，展碁提供專案導入服務，包括設備選型規劃、場域部署、使用者教育訓練、數位應用上線與後續維保支援等，打造「一站式交付」解決方案。

於某大學進行的智慧教室升級專案中，展碁負責超過 50 間教室的電腦、UPS 與電子白板導入，並建立遠端管理系統，協助校方監控設備運作狀態與進行預防性維修。

數位維修平台與預防性管理

在資訊設備維修服務方面，展碁協助終端企業導入如 APC PowerChute 等 UPS 管理系統，能自動進行開關機排程與斷電警示，降低系統異常風險，保障資料安全。同時，導入數位看板與維修平台管理系統，實現遠端診斷、預防性維護，降低維修人力與碳足跡。

某家醫療院所藉由展碁建置的遠端設備管理系統，平均每月減少派工人次約 20%，提升設備稼動率並降低碳排放逾 30%。

會員關懷與增值回饋服務

展碁透過會員制經營，結合品牌方提供多項增值服務，如延長保固期、優惠折扣、舊換新升級等，強化顧客忠誠與再購意願。亦針對中高階設備用戶，推出定期健檢與優先維修服務方案，提升客戶滿意度。

針對企業會員，展碁提供年度資訊設備健檢計畫，內含免費系統檢查、升級建議與維修優惠，協助中小企業降低 IT 營運風險。

2-2 供應商管理

展碁為電子產品通路代理產業中之一員，目前電子產品通路代理產業，形成上、中、下游三段專業分工：上游製造商及品牌商負責設計、研發、製造及品牌推廣；中游代理商負責配送、備貨、技術支援、售後維修服務；下游經銷商直接面對消費者，對產品功能作解說以及解決消費者問題。展碁為中游代理商，代理超過 150 個國內外領導品牌，產品涵蓋資訊電子、應用軟體、雲端服務、資安系統、系統整合、數位娛樂及家電等多元領域。截至 2024 年底，展碁供應商超過 300 家，統計前 20 大主要供應商分布於台灣、愛爾蘭、新加坡。若以採購金額看占比，在台灣採購佔比約 88%。

展碁主要供應商皆為國際知名品牌，展碁與主要供應商除對於環保、職業安全衛生或勞動人權等議題有遵循相關規範之合作意識外，並同時於契約中包含有遵循法令及 / 或責任商業聯盟 (RBA) 行為準則等相關 ESG 政策之約定。



供應商管理重點



廉潔正直

供應商應堅守道德標準及誠信原則，維持公平、誠實和透明的經營方式，杜絕任何不正當利益及不誠信行為。



真實資訊

供應商在交易過程中提供的所有資料和文件必須為真確，並不得有虛假、欺瞞、偽造或變造的情況，以確保資訊的精確性和可靠性。



誠信保密

供應商應遵循保密規範，保護機密資料，不得非法使用或揭露。無論在職期間或離職後均應嚴格履行保密義務。



人權維護

供應商應營造平等且無歧視和騷擾的工作環境，禁止使用童工和超時工作，並確保多元、安全和健康的工作條件。



永續環境

供應商應善用自然資源，提高資源利用效率，避免浪費，採用節能設備和環境管理措施，持續改進以降低對環境的影響。



遵循法令

供應商應遵守所有適用法律，防止商業賄賂，不得接受有價值物品以獲取不正當優勢或業務。

行銷與標示

展碁重視產品資訊的真實性、透明度及合法合規性，致力於與供應商建立誠信負責的夥伴關係。為強化產品與服務模式的創新同時落實 ESG 責任，展碁針對供應商制定一套完善的行銷與標示管理政策，確保消費者權益與品牌信任。

法規遵循與誠信原則

為確保產品標示與行銷資訊符合相關法律規範，展碁要求所有供應商必須配合下列原則：



符合法規標示要求

供應商需在產品外包裝與行銷資料中，明確標示產品名稱、產地、規格、使用方法、環保標章與安全警語，並遵守《消費者保護法》、《商品標示法》及《公平交易法》等規定。



誠信行銷規範

供應商不得誇大產品效能或誤導消費者，應清楚揭露使用限制與來源資訊，避免引起消費者錯誤期待。



違規處理制度

若查獲不實廣告或不當標示，展碁將依合約內容啟動改善或處分機制，情節重大者將終止合作並採取法律行動。

稽核與教育並行

展碁每年辦理供應商教育訓練，持續推動合規與資訊透明：



定期稽核與抽查

針對高風險或重點品類商品，展碁將進行行銷文宣與產品標示抽查，確保產品資訊與實際性能一致。



教育與溝通機制

透過年度供應商說明會與合規培訓，分享法規變動趨勢、ESG 理念與實務應用，加強供應商對合法合規的理解與落實。

產品行銷與綠色標示實踐

展碁在產品標示上積極協助供應商與品牌夥伴提升永續資訊揭露，強化終端消費者的環保意識：



法規導向資訊標示

產品包裝與網頁均標註能源效率、使用安全與環保材質，並配合政府政策推行節能標章、環保標章等。



永續產品推廣

展碁透過實體與電商平台清楚揭示產品特性與應用案例，協助消費者做出知情決策，並主動推廣具 ESG 價值的商品。

透過全面性的供應商行銷與標示管理政策，展碁與合作夥伴共同建立合法合規、誠信透明的行銷環境，兼顧消費者權益與企業永續價值。這不僅是品牌信任的基礎，更是實踐永續供應鏈治理的核心策略之一。

環境保護

3-1 環境政策境	38
3-2 水資源管理	38
3-3 廢棄物減量	38
3-4 環境友善行動	38
3-5 潔淨科技推動與發展	39



3-1 環境政策

展碁秉持宏碁集團的環境保護理念，制定全面的環境政策，涵蓋能源管理、資源效率提升及污染防治等方面。

公司承諾遵守國際環境法規及標準，並持續改善營運過程中的環境績效。展碁積極推動綠色供應鏈管理，秉持「減碳、節能、循環、創新」之核心理念，致力於降低營運過程中對環境之影響，實現企業責任與綠色成長並行之願景。要求合作夥伴共同遵循環保準則，並降低產品全生命週期的環境影響。

3-2 水資源管理

展碁主要營運項目為專業 3C 產品通路代理商，無實際生產製造活動，因此並不會大量使用水資源。有鑑於水資源議題的重要性，遵循集團所設定的每年總取水量需較前年降低 1% 的年度目標，2030 年的總取水量較 2019 年降低 30% 之中長期目標。為能順利達成目標，我們定期蒐集各辦公區用水數據及變化趨勢，每年審視目標達成狀況。

同時評估各辦公區用水設備是否需改善，並強化用水管理、節約用水宣導等措施，確保符合當地法規要求，並探索創新技術以進一步降低水資源使用量。2023 年用水量為 7,102 度，2024 年下降至 5,686 度，顯示已有效降低用水量，達成更好的用水效率。



3-3 廢棄物減量

展碁非生產製造業，產生的廢棄物以一般生活垃圾為主。為降低廢棄物產量，我們依循 3R—Recycle（回收）、Reuse（再利用）、Reduce（減量）等作法，並響應集團 Earth Mission - 21 天綠色挑戰活動，邀請全體同仁參加，以養成愛護環境的好習慣，塑造綠色環保理念。在日常生活中，我們鼓勵同仁減少使用一次性塑膠、餐具、紙杯，並藉由執行各項資源回收及定期進行事業廢棄物回收管理等方式，以強化廢棄物再利用作為。對於廢棄物的處理，我們秉持法令規範及遵守環境管理政策，一般生活垃圾處理委由大樓配合廠商或各地清潔隊清運至當地焚化廠；資源回收物品分類集中後送交回收廠商；屬於電子產品、廢機殼、五金廢料等事業廢棄物，交由合格廠商處理，以確保清運處理過程不破壞環境生態。

我們以 2022 年為基準年，設定 2030 年廢棄物總量比基準年減少 10%。雖 2024 年廢棄物略有增加，將持續加強減量行動，朝目標邁進。

年度	2023	2024
廢棄物總重量(噸)	8.31	10.44

3-4 環境友善行動

展碁推動多元化的環境友善行動，包括綠色辦公室計畫及節能活動等。公司透過內部培訓提升員工的環保意識，並鼓勵參與社區環保活動。此外，公司支持可再生能源發展，在營運中逐步提高綠電使用比例，減少對化石燃料的依賴。

用電管理

展碁用電主要能源消耗來源為空調、照明及資訊設備。為有效節約能源，辦公區域採用弱電系統集中控制，於中午自動熄燈一小時，減少照明用電，此外，平日下班後亦設定每 2 小時自動定時熄燈。為提升用電效率，公司於 2024 年搬遷新辦公室，並全面採用省能設備。2024 年總用電量為 1,161,996 度，較 2023 年的 1,138,182 度增加約 2.1%，與業務擴張及設備使用成長有關。儘管如此，公司持續導入節能設備與強化管理制度，期望逐年降低辦公室用電量，實現永續節能目標。

3-5 潔淨科技推動與發展

以 Acer Power Bar 再生料外殼案例為核心

隨著氣候變遷、資源枯竭與環境惡化問題日益嚴重，企業已不再僅以營利為單一目標，而必須兼顧環境保護、社會福祉與公司治理（即 ESG）的綜合表現。根據聯合國提出的永續發展目標（SDGs），製造業與科技產業被視為推動低碳轉型與循環經濟的關鍵角色。

全球市場趨勢顯示，消費者與投資人對企業永續表現的關注逐年上升，尤其是在產品設計與生產過程中能否採用「潔淨科技」包括再生材料應用、能源效率提升、碳排放降低等，成為衡量企業競爭力的重要指標。

在這樣的背景下，展碁身為資訊與通訊科技產品的重要流通平台，扮演著促進永續供應鏈轉型的關鍵角色。展碁積極響應全球永續發展潮流，提出「潔淨科技推動與發展」策略，致力於促進原廠產品與自有品牌產品朝向低碳、環保、再生方向邁進。



其中 Acer Power Bar 儲能行動電源以 PCR（Post - Consumer Recycled）再生塑膠材質製成外殼，成為展碁落實潔淨科技的重要示範案例。

Acer Power Bar 不僅在設計上達到節能減碳，更在材料選用上大幅降低對環境的衝擊，體現了產品全生命週期管理（Life Cycle Assessment, LCA）精神及展現以下潔淨科技成效：



材料創新

使用高比例消費後回收塑膠，減少新塑料需求。



減碳效益

單台 Power Bar 外殼製造碳排放量比全新料減少很多。



循環經濟

設計考量產品終端回收與材料再利用性。



符合法規

符合 RoHS 等多項環保指令要求。



市場教育

在產品包裝與說明書中標明再生材料使用資訊，提高消費者環保意識。

透過導入 Acer Power Bar 再生料外殼之成功經驗，展碁確立了推動潔淨科技的五大方向：政策制定、行動方案落實、績效追蹤、管理目標設定與流程管理，進而將潔淨科技理念深植於企業營運、產品開發與市場推廣之中，逐步引領產業永續轉型。



氣候行動

4-1 氣候策略與相關因應作為	42
4-2 溫室氣體排放	44
4-3 我們的氣候行動	45



永續重大議題

氣候風險與機會

衝擊面向

正面影響

因應氣候變遷，提升企業應對能力與永續發展。

負面衝擊

極端氣候事件導致企業供應鏈中斷與生產成本上升。

受影響的 利害關係者

員工、投資人、客戶。

政策或承諾

展碁遵循集團整合能源與氣候變遷策略，預計於 2035 年達成 RE100 的目標，亦以科學為基礎之目標（SBT）的方法學，制定長期的減碳目標，期於 2030 年達成營運碳排放相較於 2019 年減碳 50%。

行動方案

- **減碳行動**：導入節能技術、提高再生能源比率、落實碳中和目標（Net Zero）
- **原料替代**：改用低碳、可持續材料，降低產品生命週期的環境負擔

追蹤機制

展碁響應永續潮流並落實減碳管理機制，自 2019 年起，檢視水、廢棄物與溫室氣體各項資訊，合併納入宏碁集團資訊中，且均由第三方驗證單位查證。

管理流程

展碁考量國內外企業社會責任之發展趨勢與企業核心業務之關聯性、公司整體營運活動對利害關係人之影響等要素，建立推動永續發展之治理架構，設置推動永續發展專（兼）職單位，由董事會督導公司執行永續發展之情形，並授權高階管理階層處理相關事宜。

利害關係人的議合行動與有效性

透過公司年報及官網揭露公司永續經營狀況。

相關GRI / SASB指標 GRI 302-1~302-5、GRI 305-1~305-5

4-1 氣候策略與相關因應作為

展碁積極響應全球氣候變遷挑戰，制定全面的氣候策略以降低營運活動對環境的影響。公司參與宏碁集團的 RE100 計畫，承諾逐步實現 100% 使用再生能源的目標。此外，展碁已導入氣候風險評估機制，識別可能影響業務的物理及轉型風險，並制定相應的應對方案，包括提升能源效率、優化供應鏈及推動低碳產品設計。

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

展碁掌握來自與氣候變遷相關之政策法規、未來依據營運及策略，進一步辨識氣候風險與機會

	短期影響	中期影響	長期影響
業務影響	突發性氣候事件（如颶風、洪水、乾旱）可能導致生產中斷、設施損壞或供應鏈中斷，對企業業務造成直接損失。	氣候變遷可能導致自然資源供應減少、能源價格上升，進而影響進貨成本和產品價格。	氣候變遷可能導致市場需求結構變化，公司可能需要調整服務和業務模式以適應長期氣候趨勢。
策略影響	短期內需調整業務運營方式、風險管理策略可能需要加強應急計劃、加強保險覆蓋等。	中期內企業需要調整產品結構、供應鏈策略引進更多環保、永續發展的產品模式。	企業需要進一步深化環境管理、永續發展策略，包括投資遠端執行技術、減少碳排放量，參與氣候風險管理和減緩計劃。
財務影響	直接損失導致營收下降、成本增加，短期內可能對企業的財務狀況造成壓力。	中期內可能需要投入更多資源，對財務造成一定壓力，但也可能開發新的市場和機會。	長期內投入綠色創新、轉型可能帶來新的市場機會和競爭優勢，但也需要長期投資，對財務有一定影響。

極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

極端氣候事件對財務之影響



資產損失及保險成本增加

極端氣候事件可能導致企業資產的損壞或損失，進而增加保險成本。



生產中斷及損失收入

氣候災害可能導致供應商生產中斷，造成營業收入的損失或減少，對財務業績產生直接影響。



補救及重建成本

企業可能需要耗費資金來進行災後補救和重建工作，增加短期的支出。

轉型行動對財務之影響



能源轉型成本

例如投資再生能源、減少碳排放，則可能需要承擔相應的成本，包括技術更新、設備改造等。



合規成本增加

因應氣候變遷和政策要求，企業可能需要增加合規成本，如減排技術的投資、環境評估的費用等。



市場風險及認知風險

轉型行動可能會引起市場反應，如投資者的擔憂或支持，進而影響股價波動、融資成本等，增加財務風險。

氣候風險之辨識、評估及管理流程 如何整合於風險管理制度

將氣候風險辨識、評估和管理流程整合到整體風險管理制度中是公司維持長期穩健經營所必需的。以下是整合流程的一般步驟：



使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性情境分析的步驟：



4-2 溫室氣體排放

展碁致力於減少溫室氣體排放，並定期披露範疇 1（直接排放）、範疇 2（間接排放）的數據。公司採取多項減碳措施，包括：

- 在營運場所安裝節能設備，減少能源消耗
- 提高綠電使用比例，降低化石燃料依賴
- 與供應商合作推動低碳轉型，鼓勵使用可持續材料

2024 年度，公司成功將營運碳密集度（單位營收碳排放量）前年下降 7.1%，並計劃在 2030 年前達成 50% 的減排目標

年度		2023	2024
溫室氣體排放量 (公噸CO ₂ e)	範疇一	34	35
	範疇二 (以市場為基礎)	606	630
密集度 (公噸CO ₂ e / 百萬元)		0.281	0.261
確信機構		台灣檢驗科技(股)有限公司	
確信情形說明		宏碁集團 ISO 14064 - 1 證書下載 https://www.acer-group.com/sustainability/zh/reports-certificates.html 112 年及 113 年證書將獨立顯示展碁的用電量與溫室氣體排放量。	

4-3 我們的氣候行動

減少碳排放

目標

至 2030 年範疇一及範疇二減少 50% 的碳排放，並在 2050 年達成淨零排放 (Net Zero)。

措施

導入節能設備，提升能源效率，並增加綠電使用。

推動再生能源

推動太陽能與其他綠色能源的使用，並評估綠電購買協議 (PPA) 以支持可再生能源。

低碳產品與包裝

- 使用再生材料製造包裝，減少一次性塑膠的使用
- 開發低碳產品，減少產品的全生命週期碳排放

透明報告與數據公開

定期盤查並公開溫室氣體排放數據，確保行動與成果的透明性。

合作與倡導

與原廠、供應商、攜手合作，共同推動行業減碳行動。

繼續在氣候行動上努力，並積極尋求創新解決方案，實現綠色轉型。



包容職場與社會

5-1 人權保障	50
5-2 人才吸引與發展	56
5-3 健康及安全的工作環境	60
5-4 社會參與	64



永續重大議題

人權、平等與多元化

衝擊面向

正面影響

促進公平與包容性，強化企業文化與員工歸屬感，提升社會責任形象與競爭力。

負面衝擊

職場歧視或多元政策推行不當可能引發員工不滿與內部衝突，影響企業聲譽與資源分配成本上升。

受影響的利害關係者

員工、投資人、供應商、經銷商、社區。

政策或承諾

承諾保障所有利害關係者基本人權，制定《人權政策》，參考國際指導原則，落實於聘僱、晉升、工作條件、申訴制度等流程，促進職場平等與尊重。

行動方案

- 內部宣導人權與平等意識
- 強化人權保障與平等相關訓練
- 將人權與平等的政策，落實在薪酬、晉用、發展、與擢升的流程中
- 讓員工可以安全、匿名地舉報任何違反人權的不當行為

追蹤機制

- 展碁的投訴機制（如吹哨者信箱）
- 訓練推展成果與公開機制
- 園丁會的監督與反映機制
- 政府機關監督機制與風險管理

管理流程

建構人權盡職調查流程，從鑑別議題、辨識衝擊、擬定預防與減緩措施，到追蹤與補救行動，形成系統性管理架構。針對強迫勞動、歧視、平等薪酬、自由結社等風險，定期進行稽核與訓練，並建置匿名通報管道與懲戒機制，確保每位利害關係人都能在尊重與安全的職場中工作。相關機制透過「園丁會」等平台進行溝通與監督，並配合政府法規與國際人權標準滾動修正。

利害關係人的議合行動與有效性

透過定期舉辦勞資會議（園丁會）、員工意見調查與匿名通報制度，蒐集利害關係人的反饋並即時追蹤處理，建立雙向溝通與信任機制，有效強化人權保障文化。

相關GRI / SASB指標 GRI 405, 406, 407, 409

永續重大議題

人才吸引、留任與發展

衝擊面向

正面影響

提高員工滿意度與留任率，強化專業發展與內部晉升機會，增強企業競爭力。

負面衝擊

人才短缺影響業務擴展，過度依賴高薪吸引人才可能導致財務壓力。

受影響的利害關係者

員工、客戶、投資人、供應商、經銷商、公益團體 / 社區、主管機關、媒體、董事 (含獨立董事)。

政策或承諾

我們致力於營造一個賦能授權、賞罰分明、充分溝通、激發創意、快速效率及團隊合作的工作環境。恪遵全球各據點的勞動法令聘僱員工，秉持機會平等的原則，招募多元化的優秀人才。

行動方案

- 提供具市場競爭力的薪酬與福利、人性化管理及健全升遷發展制度
- 配合公司策略發展方向，優化核心事業與新事業之組織能力，發揮集團綜效
- 提供多元學習與發展環境，吸引並留住優秀人才

追蹤機制

每年組織會議進度追蹤，每月部門會議成果報告，與人力招募報表彙整。

管理流程

我們依循年度人力資源策略，透過部門需求盤點、招募選才、任用培育、績效考核與留任關懷等流程，系統性推動人才吸引與發展工作。藉由多元招募管道、完善的新人訓練與職涯規劃、公平的績效晉升機制及員工關係活動，強化員工對組織的認同感與歸屬感，並定期檢視各項人力資源措施的成效，以持續優化人才管理機制。

利害關係人的議合行動與有效性

參與第二屆「TALENT, in Taiwan 人才永續倡議聯盟」，積極回應六大人才永續指標，參與倡議聯盟活動，展現展碁對人才的高度重視。

相關GRI / SASB指標 GRI 405, 406, 407, 409

永續重大議題

職業健康與安全

衝擊面向

正面影響

減少職業傷害與工傷事故，提高員工生產力與企業形象。

負面衝擊

工安事故、職業病發生，影響員工健康與企業形象。

受影響的
利害關係者 員工、客戶。

政策或承諾

展碁承諾提供所有員工與合作夥伴安全、健康與尊嚴的工作環境，並將職業健康與安全（OHS）納入企業核心營運策略之一。我們堅信，每一位員工的安全與福祉，是企業永續經營與責任治理的重要基礎。

行動方案

公司已制定《職業安全衛生政策》，明確規範管理責任、風險辨識、緊急應變、教育訓練及事故通報流程，並定期進行作業環境風險評估與管理。

追蹤機制

落實作業安全標準作業程序（SOP）與標準化巡檢。

管理流程

為落實安全衛生業務管理，由人資行政部門作為管理代表，並建立安全衛生作業標準，推動職業安全衛生管理計畫。建立「零事故職場」，包括：

- 定期辦理安全教育訓練與急救演練
- 建置即時通報與回饋機制
- 強化高風險作業區之工程與管理控制

利害關係人的議合行動與有效性

參與健康職場認證，維持健康安全績效。以期降低人力損失，也提升員工的工作投入與生產效率，進一步強化企業永續形象與雇主品牌。

相關GRI / SASB指標 GRI 403

5-1 人權保障

人權政策

展碁相信每位員工皆應得到公平的對待與尊重，致力保障員工的人權並尊重基本自由，提供平等機會，保障個人隱私，提供自由與安全表達意見的管道，與營造安全及健康的工作環境。我們制定《人權政策》，保障人權可能有風險的員工、供應商與客戶，透過展碁的努力，落實人權的保障。亦期許我們的合作夥伴，符合該政策的標準以維護人權。

此外，《誠信經營暨業務行為準則》參考聯合國人權宣言、國際勞工組織（ILO）基本原則與工作權利宣言、及聯合國工商企業與人權指導原則，並要求所有同仁、董事成員、受益人、政策相關推展者、聯屬公司、廠商、通路夥伴、承包商，及所有其他與展碁有業務往來者亦須遵守，並規範事件通報處理程序。

人權風險評估

人權風險評估為展碁風險管理的一環，我們對潛在的人權風險進行系統性的定期評估。

由宏碁集團風險管理工作小組成員進行辨識與評估及討論，再與展碁共同針對辨識出的人權風險議題，擬定減緩措施並加以執行與管理。人權議題主要影響的對象為：展碁員工與供應商員工。2024 年的人權風險包括：強迫勞動、自由結社、平等薪酬、歧視、童工等議題。

人權盡職調查流程



潛在人權議題、衝擊與減緩措施

強迫勞動

對象：員工、供應商員工

實際或潛在的衝擊

- **人權風險**：強迫勞動會使員工身心遭受虐待，導致嚴重的身心健康問題。
- **人才風險**：強迫勞動可能導致公司人才流失，使公司必須投入更多的成本重新雇用並訓練員工。
- **法律風險**：強迫勞動足以使展碁面臨法律制裁，包括罰款、訴訟和品牌聲譽損害。
- **健康風險**：強迫勞動可能導致嚴重傷害甚至死亡，除讓公司喪失人才外，也連帶對及其家人造成心理受創。

預防或減緩措施

- 舉辦職場不法侵害預防訓練，積極向主管宣導強迫勞動的風險。
- 強化與員工溝通，所有工作都應是出於自願的。
- 要求遵守正直誠信與員工行為準則，並定期稽核供應商之遵循狀況。
- 要求主管嚴格遵守勞動基準法之工作時間規定。

追蹤或修補機制

- **合規檢查**：定期進行內部稽核，確保所有業務都符合相關的法律和標準，特別是關於勞動權益的法規。
- **透明度與報告機制**：透過一個安全的舉報機制，使員工能夠匿名舉報任何涉及強迫勞動的情況。透過勞動權益的培訓，讓員工了解如何反應勞動侵犯。針對加害人，依程度給予各種處分的可能，包括警告、解雇、法律追訴；若為供應鏈，則可能將不合規的供應商或合作夥伴排除在供應鏈之外。

自由結社

對象：員工

實際或潛在的衝擊

- **箝制言論**：妨礙員工參與決策的過程，足以傷害公司與員工的共同利益。
- **降低運作透明度**：當結社自由受到限制時，監督組織的力量可能會下降，組織運作的透明度也可能會降低。
- **打擊凝聚力**：當結社自由被剝奪時，會阻礙員工共同的興趣和價值觀的形成。

預防或減緩措施

- 落實人權保護和教育訓練。
- 組織季度勞資會議，以增進與員工的溝通。
- 進行全球員工意見調查，並多面向分析調查結果，採取必要改善行動（如透過多元線上學習活動強化員工發展）。

追蹤或修補機制

- **開放式溝通管道**：應用開放且多元的溝通平台，使員工能夠自由地分享想法。如園丁會、員工溝通大會，以有效追蹤意見表達的狀況。
- **開放式工作空間**：創建開放式的工作環境，有助於員工更容易互動和分享想法。對於任何被發現有迫害自由結社行為的員工，公司將實行適當的懲罰和制裁，包括紀律處分甚至解雇，視情節而定。

潛在人權議題、衝擊與減緩措施

平等薪酬

對象：員工

實際或潛在的衝擊

- **員工士氣低落**：當員工覺得工作沒有得到公平的報酬時，可能會導致不滿和積極性下降。
- **離職率增加**：當員工覺得沒有得到公平的報酬時，可能會開始尋找其他工作機會，導致公司的高離職率。
- **產生不信任的組織文化**：缺乏公平薪酬影響公司的整體氛圍和文化。
- **違反法律**：不平等報酬會導致法律訴訟，連帶為公司品牌聲譽帶來負面影響。

預防或減緩措施

- **平等機會培訓**：在正直誠信與員工行為準則的培訓中，強調公司重視每一位同仁的平等權利，及讓員工瞭解薪酬平等的重要性。
- **適切適時溝通**：在誠信經營暨業務行為準則中即強調公平性，也就是尊重與公平對待全體同仁。
- **系統化的薪酬制度**：薪酬給予標準參考職級架構與考績結果，並定期檢核數字差異。

追蹤或修補機制

- **進行薪酬調查**：定期進行內外部的薪酬調查，確保薪酬水平與市場相符。
- **平等機會晉升**：確保晉升機會公平，不受到與性別、種族等相關的歧視。
- **推動多元文化**：維繫鼓勵多元文化和包容性的環境，減少薪酬不平等風險。提供申訴管道並配合罰則。

歧視

對象：員工

實際或潛在的衝擊

- **工作滿意度降低**：放任職場歧視，會導致整體滿意度與士氣降低。
- **生產力降低**：充滿歧視的工作環境，會降低員工的生產力和效率。
- **降低競爭力**：職場歧視會導致職場的多樣性和包容性降低。
- **法律後果**：歧視可能導致法律訴訟並損害公司的聲譽和財務狀況。

預防或減緩措施

- **提供培訓和教育**：透過 ESG 與業務行為準則訓練，強調多元性的價值，提高對不同文化的尊重。
- **傾聽和回應**：落實性騷擾防治與懲戒辦法。
- **促進多元招聘**：確保招聘流程公正，吸引不同背景人才。

追蹤或修補機制

- **吹哨者信箱**：匿名報告歧視行為，降低舉報風險。
- **審查政策與數據**：統計新進員工背景並審查反歧視政策。
- **提供支持資源與處分**：輔導資源與懲處機制並行，建立支持系統。

潛在人權議題、衝擊與減緩措施

童工

對象：供應商員工

實際或潛在的衝擊

- **違法風險**：雇用童工是違法的，公司須受法律制裁。
- **影響聲譽**：雇用童工影響公司聲譽，不僅會受到社會批評，且產品可能遭受全面抵制。
- **戕害身心**：童工從事可能危及其身心健康或安全之工作。
- **法律訴訟風險**：童工在工作期間如果發生意外，公司必須面臨法律訴訟，且須支付高額的賠償金。

預防或減緩措施

確保供應商清楚理解並同意公司的政策。供應商應營造平等且無歧視和騷擾的工作環境，禁止使用童工和超時工作，並確保多元、安全和健康的工作條件。

追蹤或修補機制

建立舉報機制，使供應商、員工和其他相關人員都可以匿名報告任何涉及童工的活動。對於多次或嚴重違規的供應商，將撤銷其業務合作資格，並主動向政府單位舉報。公開揭露違規的供應商，包括懲戒和譴責的方式，影響其聲譽。

人權保障訓練

我們持續針對員工進行人權保障議題相關訓練，提供業務行為準則、反貪腐、隱私、安全健康的工作環境、性騷擾防治訓練課程等議題之教育訓練課程，以打造平等、包容與尊重的友善工作環境。人權保障相關訓練內容，皆因地制宜，因應各地不同的法規需求適度調整，以確保同仁在執行業務時，能完全恪遵法令規範。

訓練人次	課程時數	訓練人數	平均每人實際受訓時數
1912 人	2.78 小時	1297 人	2.78 小時

註 1：受訓對象數字不含子公司博瑞達

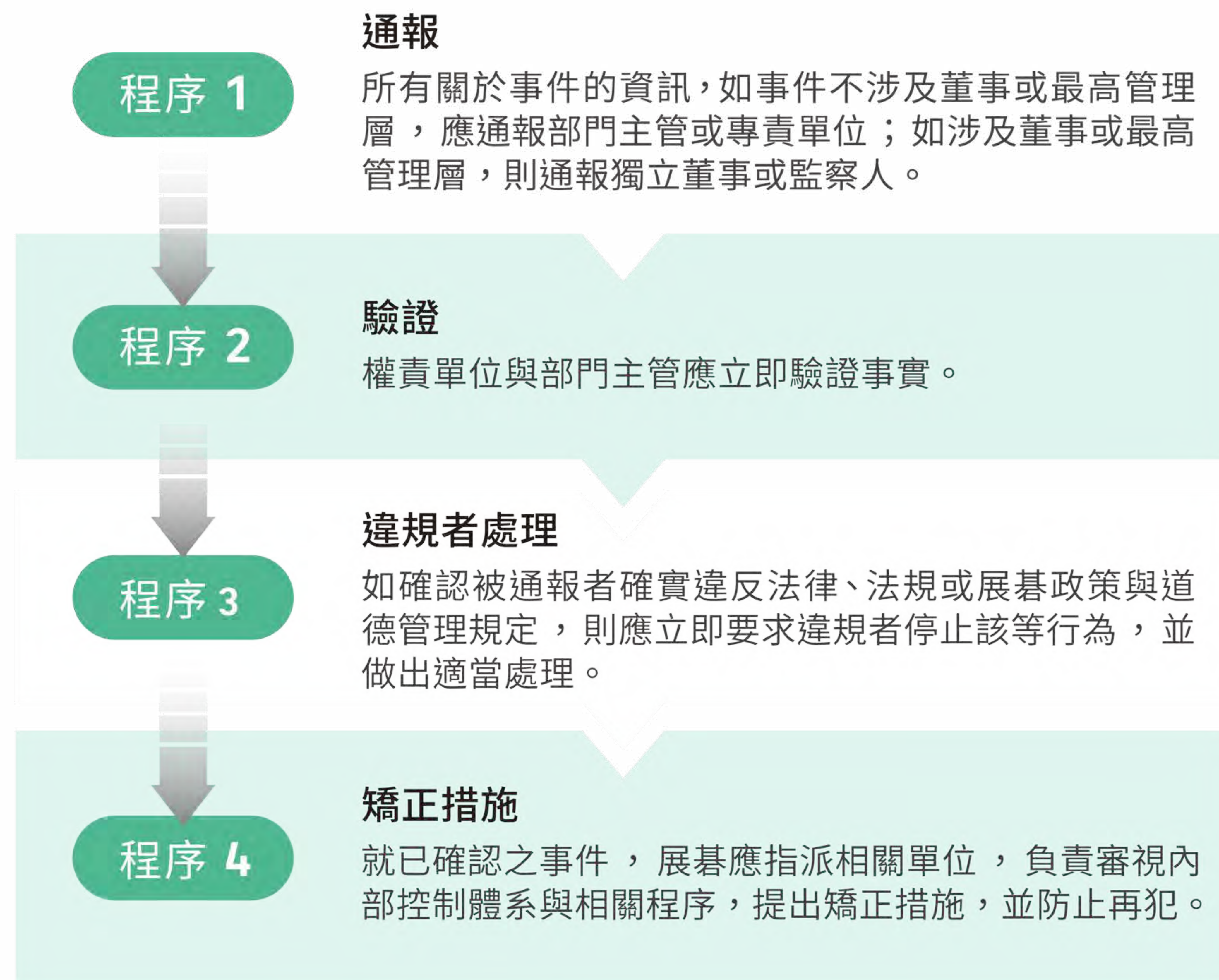
反歧視與騷擾

展碁重視員工的機會平等並且絕不容忍工作環境中的任何騷擾。為維護性別工作平等及人格尊嚴，提供員工執行勤務不法之侵害申訴管道，使員工免於遭受言語、肢體、心理、性騷擾及性別歧視的工作環境，特制定防治措施、申訴及戒懲規範，明訂申訴管道、作業流程及懲戒規定。

反歧視政策明文規範於誠信經營暨業務行為準則中，包括：

- **機會平等**：對員工的尊重，以及營造多元文化，致力於維護無歧視的工作環境，並給予員工尊嚴與尊重；對員工及求職者提供平等的僱用機會，絕不因種族、膚色、年齡等因素而有所歧視。
- **無騷擾工作環境**：絕不容忍工作環境中任何騷擾。騷擾包括行動、言語、書面表達或物品，會造成威嚇、惡意、冒犯性的工作環境。

歧視與騷擾事件通報處理程序



多元溝通管道

展碁很重視員工的意見與權益，致力於提供透明無障礙的溝通平台，以促進勞資雙贏的和諧關係，每季舉辦勞資會議（園丁會），針對員工權益與需求進行勞資雙方溝通，蒐集議案例如工作規則、友善環境、工作流程、業務討論...等。透過下述多元的溝通管道，員工得以將意見、建議，或是申訴內容反映給各權責單位，並由各權責單位進行了解、處理、關懷、追蹤與結案。

員工溝通與意見反映機制

面對面溝通

- Chairman & CEO's Message
- 勞資會議（園丁會）
- 員工溝通大會
- 職工福利委員會
- 關懷訪談
- HR 管道暢通，從組織端予以協助

定期召開 eESM 會議
董事長每季定期召開 eESM 會議，參加對象為公司高階主管，主管參與會議後，必須將公司策略連結自己所負責單位的業務內容，擬定方針與作法，並往下對所轄單位同仁佈達。

定期勞資協商制度
每季定期召開勞資會議（園丁會），由公司一級主管們與各單位遴選產生的員工代表直接面對面溝通，回應員工所提出的問題、建議並進行裁決，同時指派相關單位人員解決問題及跟催，增進公司的營運及管理效能。

不定期舉辦「員工溝通大會」
同仁藉由這個機會，能跟總經理面對面提出對公司政策、發展方向以及管理面等的建議與溝通。

內部交流溝通組織
透過福委會員工自主組織，了解員工對公司企業文化的參與度與認同感，並藉此評估公司端之因應作法。

離職人員意見訪談
HR 針對離職同仁皆會進行離職面談，俾使了解同仁離職的原因，以作為組織面改善優化之參考。

員工意見反映

- 員工意見調查
- 利害相關人檢舉申訴管道
- 工作場所性騷擾防治與申訴專線、信箱
- 執行勤務不法之侵害申訴專線、信箱

定期進行員工意見調查

每年定期舉辦員工意見調查，了解組織氣候，並針對重大問題進行深度訪談與訂定改善計畫。

「工作場所」執行勤務不法之侵害暨性騷擾防治與申訴專線、信箱。

為維護性別工作平等及人格尊嚴，提供員工執行勤務不法之侵害申訴管道，俾使員工免於遭受言語、肢體、心理、性騷擾及性別歧視的工作環境，特制定防治措施、申訴及戒懲辦法，明訂申訴管道、作業流程及懲戒規定。

利害相關人檢舉申訴管道

為維護利害關係人之權益，促進與利害關係人之溝通及強化公司治理，當發現公司同仁有違反展基「誠信經營暨業務行為準則」、有任何不法行為或違反公司治理活動時，可透過利害相關人檢舉申訴管道，由專責主管處理。

訊息佈達

- Acer Group Daily News
- Acer Group Good News
- My Weblink 內部網站
- 職工福利委員會

主動寄發相關集團之新聞公告

同仁透過公告，可快速獲知每日攸關集團的新聞彙總（Acer Group Daily News）與相關集團的好消息（Acer Group Good News），有助於同仁對公司整體業務發展的了解，凝聚集團內同仁的認同感。

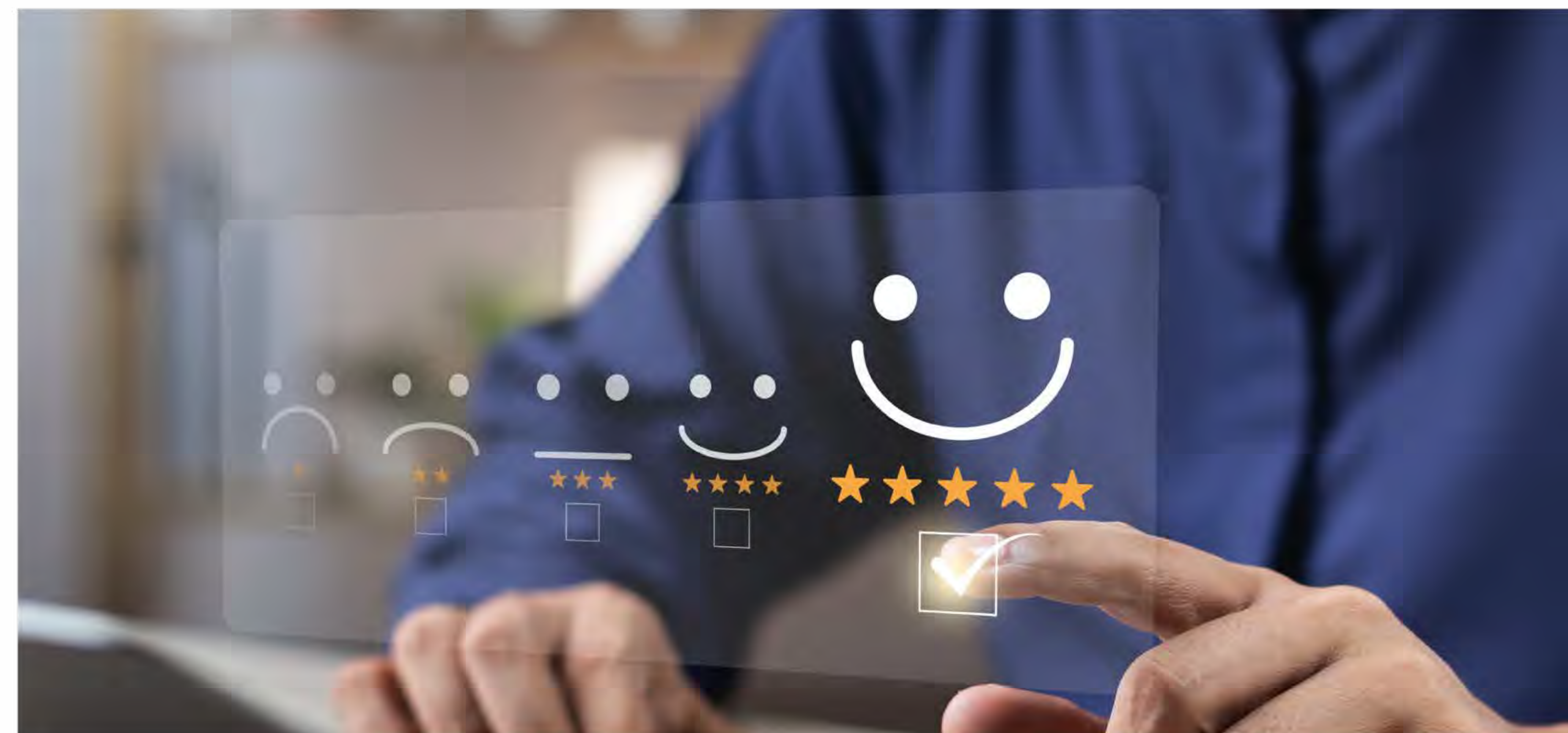
重要節慶日，透過內部公告及舉辦活動，向同仁傳達溫暖關懷並凝聚同仁情感。

勞資會議（園丁會）

有效的雙向溝通才能凝聚員工對組織的向心力及認同感，同時也讓員工能在被尊重與關懷的組織文化中得到成長與發展，創造企業與員工的雙贏。展基本諸人權，多元性與機會平等之原則，嚴守政府法令規範，定期舉辦勞資會議，建立勞資雙方暢通的溝通平台。每年舉辦四次之園丁會議，蒐集議案例如工作規則、友善環境、工作流程、業務討論等。

員工意見調查

為了解同仁需求並持續優化職場環境，每年於 1 至 2 月舉辦「員工意見調查」。調查採匿名方式進行，確保同仁能安心表達真實想法。問卷內容涵蓋六大領域，包括工作環境、員工關懷、團隊合作、職涯成長、工作滿意度，以及環境、社會與公司治理（ESG）議題，共設有 18 題封閉式問題及 1 題開放式回饋；2024 年員工填答率為 75%。



5-2 人才吸引與發展

我們深信多元文化是企業創新的關鍵，因此積極推動多元共融（Diversity, Equity and Inclusion）的企業文化，尊重並珍視每位員工的性別、年齡、背景、宗教信仰等獨特性，同時致力於建立平等機會的職場，確保所有人都能在不受歧視的環境中發揮所長。

我們透過具競爭力的整體薪酬，吸引及留住優秀人才；推廣工作與生活平衡方案，關懷員工身心靈的健康；並透過有系統的人才培育，啟動改變世界的力量。我們透過員工溝通大會、園丁會、員工意見調查等渠道，分享公司發展計劃及重要消息，以確保資訊透明化，讓員工安心表達想法或建議，以促雙向溝通並提升員工的參與感。

我們透過多元化訓練，結合線上 / 實體課程、講座及管理訓練，提升員工專業職能與通識職能，並支持內部在職訓練與外部研習，提供專業認證補助，全面幫助員工成長與發展。

多元與包容

在《誠信經營與業務行為準則》中，我們強調「機會平等」的工作環境政策。秉持誠信經營守則與業務行為準則精神，對員工及求職者提供平等的僱用機會，絕不因種族、膚色、遺傳基因、或其他受當地法律保護之特性而有所歧視，我們在職場環境中積極推動以下作為，以實踐多元與包容的價值：

- **多元與包容培訓**：透過訓練安排、宣導，加強全體同仁的意識，確保不論其背景如何，都有同等的技能發展、培訓和晉升機會；同步對主管強調多元招聘的重要性，不受任何帶有偏見的元素影響。
- **防止職場騷擾**：明確傳達對歧視和騷擾的零容忍政策，並將資訊放置於公司內部網站，同時建立通暢的申訴管道，確保能即時收到相關訴求和公正的調查。
- **重視勞動人權與性別平等**：2024 年女性員工佔總員工 62%，女性主管比例為 45%；女性在公司內部具備良好的晉升機會。

展碁將持續透過教育訓練、制度設計與實務行動，深化誠信經營與多元包容文化的融合，落實企業社會責任，實現永續發展的承諾。

員工結構

截至 2024 年 12 月底，展碁員工共 437 人；其中男性 166 人，女性 271 人。其中，以人員職務類別區分，涵蓋 246 位行銷業務人員、34 位客服人員，69 位業務支援人員及 88 位行政支援人員。無聘用任何派遣人員。平均年齡為 42.6 歲，平均年資為 10.5 年。

項目	男		女		小計		
	人數	比例	人數	比例	人數	佔全體員工	
年齡	30歲以下	13	8%	44	16%	57	13%
	30 - 50歲	109	66%	170	63%	279	64%
	50歲以上	44	27%	57	21%	101	23%
職務	行銷業務	88	53%	158	58%	246	56%
	客戶服務	22	13%	12	4%	34	8%
	業務支援	33	20%	36	13%	69	16%
	行政支援	23	14%	65	24%	88	20%

女性工作者比例

年度	2023	2024	
	總員工	63%	62%
女性佔	所有主管	45%	45%
	基層主管	52%	54%
	高階主管	24%	19%

所有主管性別比

男性	女性
55%	45%

人才招募

展碁在人才招募方面制定了全面且前瞻的策略，以應對不斷變動的市場環境。隨著疫情後市場經濟動能恢復有限、通膨問題未見好轉，以及地緣政治不穩定的風險，我們著眼於建立更強大的人才庫，以推動公司的永續發展。

2024 年，我們優化招募流程與管道，不僅透過專業人力平台與政府注力之媒合平台強化職缺曝光，更強調展碁特有的團隊文化、彈性制度與職涯發展機會，以吸引理念相符的人才加入。我們也持續推動內部職涯成長機會，鼓勵員工轉調、輪調與內部推薦，打造具備向心力的工作環境。未來，我們將持續透過經營人才策略，建立展碁作為優質雇主的正面形象。

2024 年新進正式員工為 88 人，平均新進率為 20.8%。2024 年離職正式人員為 66 人，平均離職率為 13.12%，較 2023 年度下降，主要原因是我們加強內部員工溝通管道，涵蓋員工溝通大會、員工意見調查以及透明清晰的申訴管道，使內部制度及策略更貼近員工需求，落實永續企業目標。

強化並提升雇主品牌形象

我們積極於專業人力平台、facebook、官網曝光公司內部各項活動，特別凸顯展碁在友善雇主、友善家庭職場等方面的成就，同時宣傳福利活動設施如視障按摩、健身房空間、圖書館等。

亮點

- 展碁加入「TALENT, in Taiwan 人才永續倡議聯盟」，以實際行動落實多元、包容的價值。
- 與各大專院校合作，提供友善、開放且重視學習的職場環境，為年輕人才提供良好的職涯起點，累積實務經驗。讓實習生在安心環境中成長，為未來職涯發展奠定堅實基礎。
- 參與經濟部 Contact TAIWAN 活動，招攬海外優秀行銷人才，累積人才資料庫接軌。

具競爭力的薪酬

提供合理且具市場競爭力的薪酬，吸引與留任優秀人才，是展碁重要的人力資源政策之一。公司每年進行整體市場及同業薪酬調查，並檢視內部薪資水準，以確保外部競爭與內部公平性，領取基本工資之員工百分比為零。除了每月固定薪資及年節獎金外，另設立了許多員工激勵措施，如績效獎金、季獎金、員工分紅等，並依照各部門營運績效及個人職責輕重、實質貢獻程度等，給予差異化分配，使員工能分享努力工作的成果。除了致力於以績效為導向之獎酬設計，並秉持就業平等原則，不因性別、年齡、族群等因素而異，確保每一位員工的工作權益，提供穩健且安心的工作環境。

展碁員工年薪資平均數、中位數及年度總薪酬比率

項目	2023	2024
非主管職正式員工 (人)	286	301
年薪資平均數 (萬元)	107.5	106.8
年薪資中位數 (萬元)	91.3	92.4
年度總薪酬比率 (倍數)	22	19
年度總薪酬比率之增加百分比 (倍數)	-1	-12

持續學習與成長

展碁訓練管理流程



展碁教育訓練體系

2024 年教育訓練成效評估與績效

	訓練目標	課程亮點
中高階主管	<ul style="list-style-type: none"> • 團隊創新與變革課程 • 情境領導課程 • 商業英語口說課程 	<ul style="list-style-type: none"> • 著重於創新與變革、情境領導與英語口說課程，涵蓋管理及語文等面向。 • 自 2019 年起，協助中高階主管提升領導能力，從策略思考層次發展相關才能，即卓越領導的四大天職（4 Essential Roles of Leadership），包括如何建構願景、激發信任、執行策略、以及釋放潛能。課堂訓練結束後，配合輔助線上學習與經驗分享（回訓方式），以透過多次的反思機會，內化管理能力的成長，採取不同的領導風格，以提升領導團隊的成效。
基層主管	<ul style="list-style-type: none"> • DDI 主管訓 • ESG 相關訓練：職場性騷擾防治攻略（主管篇） • Microsoft Copilot AI 工具訓練 	<ul style="list-style-type: none"> • 為強化基層主管的用人與帶人核心管理能力，該訓練分為兩個階段，階段一在於協助主管獲得良好的管理溝通、績效輔導、績效管理技巧，以提升團隊與個人績效，並與部屬共創價值；階段二協助主管專精於目標選才、目標設定、激勵與留才、與績效考核等領域。 • 協助主管了解「性騷擾防治法」的內容，加強正確的防治觀念，一起建構健康友善的職場環境。 • 透過 Copilot 工具運用，在實務工作流程中導入 AI，革命性全面賦能，重塑生產力。
一般同仁	<ul style="list-style-type: none"> • 行銷業務：品牌行銷課、行銷手法應用核心 • ESG 相關訓練：反賄賂及反貪腐政策教育訓練、職場性騷擾防治攻略（同仁篇）、禁止內線交易課程 • 資安通識訓練：NOBELIUM 惡意電子郵件攻擊事件教育訓練、社交工程演練教育訓練 • 通識課程：問題分析與解決、專案管理要領與技巧、簡報技巧、顧問式銷售 	<ul style="list-style-type: none"> • 多元職能強化：結合理論與實務，從品牌行銷、簡報技巧到顧問式銷售，系統性培養跨部門溝通與專案執行力，提升員工整體競爭力。 • 前瞻風險意識培養：透過 ESG 與資安通識課程，強化員工對企業永續、職場倫理及資訊安全的認知，建構企業穩健營運的防線。
新進同仁	<ul style="list-style-type: none"> • 新人報到引導 • 新人法務課程 • 新人訓 	<ul style="list-style-type: none"> • 從新進同仁入職第一天起，透過系列化地課程引導與訓練，協助新人更快地瞭解公司概況、管理制度、企業核心價值，以及內部規章制定與系統簡介。 • 此外，各單位也會為新人安排一對一的輔導員，適時給予諮詢與關懷，加速融入團隊。 • 每季舉辦新人訓，由各個後勤單位推派講師，教導財務、資訊安全、總務行政與健康護理等面向專業，最後由 HR 夥伴介紹公司福利活動、圖書館資源及各類型講座，兼具自我學習與身心靈紓壓的工作環境。

	主管-女	主管-男	一般同仁-女	一般同仁-男
參加人次(人)	142	161	757	461
參加時數(時)	143	225	515	467
訓練投資金額(元)	25,298	45,027	52,593	103,330
平均訓練投資金額(元)	2,811	2,814	2,191	9,394

註 1：受訓對象數字不含子公司博瑞達

績效管理與發展

展碁每年年初由主管與員工共同設定明確的工作目標，年底實施績效評核作業，2024 年全體員工績效考核比例達 100%。除了從工作績效進行考核外，亦包含企業理念與核心價值「專業、服務、效率」的行為展現。參與績效考核的人員以正職員工為主，先進行員工自評，再由主管進行複評；績效評核結果將做為調薪、獎金、職涯發展與人才盤點之重要依據，同仁可透過自我評核的過程，回顧工作表現及能力成長；主管則可透過比對同仁自評分數與主管評分，找出同仁的弱項及雙方認知的落差，作為後續人員輔導、職能面談的重要協助工具。

員工福利

展碁致力於打造一個健康、友善、安全的工作環境，提供全方位的福利制度，涵蓋職場環境、健康照護、工作與生活平衡、學習發展及家庭支持等面向。我們持續優化福利制度，期盼透過多元貼心的福利措施，提升員工的歸屬感與幸福感，攜手共築展碁永續共好的職場文化。

優質職場環境

- 明亮乾淨的辦公空間，提升舒適度與工作效率。
- 導入智慧會議系統，促進高效遠距協作，提升會議效率。
- 輕鬆自在的交誼空間，鼓勵同仁與客戶交流創意、增進合作。
- 設備齊全的哺集乳室，提供媽咪隱私且安心的舒適環境。
- 明亮乾淨的廁所及淋浴間，讓同仁能安心且舒適的使用。
- 設有友善廁所，照顧多元同仁需求。
- 設置 AED 設備與急救箱，建立安全健康的工作場域。

健康照護與關懷

- 每年提供免費、全方面的健康檢查，協助同仁掌握健康狀況。
- 特約醫師定期提供健康諮詢，專業健康護理師隨時照護同仁健康。
- 安全有隱私的醫務室，提供身體不適同仁安心休息的空間。
- 提供多元健身設備，鼓勵同仁隨時維持健康、釋放壓力。
- 舉辦健康講座、推廣健康專欄小叮嚀，傳遞正向生活觀念。
- 免費視障按摩服務，讓同仁舒壓放鬆、提振精神。

彈性工作與學習資源

- 鼓勵行動式辦公，設置電話亭與交流空間，提升彈性與創意。
- 設有圖書空間與線上圖書館資源，培養閱讀風氣，支持持續學習。
- 舉辦各類講座與知識分享，協助同仁拓展視野與提升職能。



溫馨關懷與生活支持

- 提供三節禮金、生日禮金、旅遊補助，傳遞企業溫度與感謝。
 - 結婚、生育、住院與喪葬補助，在重要時刻提供支持與關懷。
 - 免費團體保險照顧員工，眷屬亦享優惠加保方案。
 - 提供有薪生日假、志工假、家庭照顧假，照顧同仁個人與家庭需求。
 - 可預支下一年度之特休假，讓同仁能更彈性運用，安排生活。
 - 遇有育嬰需要，可申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要。
- 2024 年符合育嬰留職停薪資格共 5 人，即有 2 人提出申請，育嬰留停申請率 40%，且留停復職率為 100%。

活動交流團隊凝聚

- 每年舉辦集團家庭日、年終聯誼及提供部門聯誼費，增進員工凝聚力與歸屬感。
- 貼心準備節慶禮品，讓同仁感受節日氛圍與公司的用心陪伴。
- 舉辦藝文活動（如電影欣賞、展覽），豐富同仁文化生活。
- 獨享多樣化的員購優惠，讓同仁享有實質福利回饋。

退休制度

展碁的退休制度均依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」辦理，提列或提撥應有的員工退休金，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資；每年 12 月進行當年度退休金負債之精算作業，並於隔年 1 月出具正式版本之精算報告。至 2024 年底，展碁於台灣銀行提存之舊制退休準備金金額約為 7,800 萬元。就新制退休金制度而言，公司每月提撥 6% 員工薪資，員工自提 0~6%。我們的退休制度優於法令，只要年滿 50 歲、年資 15 年經主管同意，即可提前退休；對於因退休或資遣而終止勞雇關係之員工，展碁皆依法提供退休金或資遣費，以支持其退休後的生活，或支援其繼續就業之過渡經濟需求。

5-3 健康及安全的工作環境

健康及安全工作環境

展碁在健康與安全政策中，員工被視為企業最重要的資產之一，因為員工的健康與安全直接影響公司的運營效率和生產力。展碁致力於提供安全的工作環境，保護員工免於事故和傷害，並提供必要安全培訓和資源，鼓勵員工積極參與健康相關計劃、建立透明的溝通管道，以及定期進行優於法規的健康檢查和給予心理健康支持。

建立安全衛生管理機制

為進一步強化健康與安全管理，展碁建立健康管理及職業安全機制。健康管理透過健康檢查、健康追蹤、健康促進三階段，掌握員工的健康狀況、制定個別化的健康計劃，並促進健康生活方式的實踐。職業安全機制則透過專業識別、評估及控制工作場所的風險，確保遵循相關的法律法規和標準。

積極推動健康相關措施，這包括提供健康專欄以及辦理健康講座，設置醫務室及健身房，並提供身障按摩服務，以提升員工的整體健康水平及滿意度。臨場醫師駐診服務更是透過專業的醫生衛教指導，定期進行健康評估，以及早發現潛在的健康問題，並提供醫療建議，使同仁更能掌握健康風險。透過這些措施不僅能改善員工的身心健康，還能減少病假率和提高工作效率。

持續的評估與反饋，不斷改進其健康與安全政策，提升員工的安全技能和應變能力。對健康與安全的投資不僅能保護員工，還能提高員工的滿意度和忠誠度，促進公司可持續發展，為長期成功奠定堅實基礎。

落實安全衛生業務管理

展碁致力於創造安全與健康的工作環境，並將職場安全衛生視為企業永續發展的重要基石。為有效落實安全衛生政策及內部溝通，推動環安衛管理制度，每年依年度計畫執行安全衛生項目，以確保維持系統能有效運作，並推動各項安全衛生教育訓練，以符合法令規範。

展碁 113 年度在工作場所發生的職業傷害共計 0 件。新進員工於新人訓練時即針對工作環境、危害預防、身心健康維護等主題進行新人安全衛生教育訓練，使新進員工瞭解所處工作環境與可能發生之危害及預防措施。對於在職員工，則每年實施安全衛生教育訓練，宣導應注意事項與觀念，提升職業安全衛生意識。

另辦公室設有門禁管理系統，控管出入人員，並每年實施消防安全設備檢修申報及演練，以保障員工安全。

火災風險辨識

辦公室內的火災風險主要來自於電氣設備（如電腦、複印機等）過載、電線老化或人員疏忽使用。

減災措施

- 定期檢查電氣設備的安全狀況，避免過載及線路老化
- 配置適當數量的滅火器、火警警報器和緊急出口指示
- 定期進行火災演練，提高員工的火災應對能力
- 設立明確的火災應急計劃，包括疏散路線、集合點等

實施情形

- 定期進行消防設備檢查和測試，確保設備能正常運作
- 每年進行至少一次的火災應急演練，並進行員工教育訓練

對於員工健康意識提升及健康維護措施

- 安排職醫每二個月進行臨場服務，提供健康及用藥諮詢服務
- 聘僱專職護理師提供健康保健服務及健康促進活動，關注員工身心健康風險
- 定期舉辦員工健康檢查並規劃優於法規之健檢項目，提供更全面更完整健康篩檢
- 健康專欄提醒同仁疾病預防及重視健康維護
- 舉辦流感疫苗施打，有效減少辦公室內疾病傳播風險
- 舉辦減碳健行及淨灘活動，同仁可以走向戶外接觸大自然淨化心靈
- 定期舉辦捐血活動，促進新陳代謝，讓同仁更健康，更能為社會做公益
- 提供視障按摩紓壓服務，減少同仁因久坐造成身體痠痛困擾
- 設置專屬健身房，不限上下班時間使用，提供紓解壓力轉換工作情緒的放鬆空間
- 設置醫務室提供同仁在工作期間身心不適能有舒適休息環境
- 設置哺集乳室提供哺乳媽咪安全溫馨的哺集乳環境

健康認證統計

認證	2023	2022	2021
健康職場促進認證	V		
健康職場啟動認證			V

各類安全衛生人員統計 (含外點)

類別	職業安全衛生業務主管	專任職護	急救人員	防火管理員
人數	7	1	6	2

職業安全教育訓練成果

類別	課程名稱	對象	人數
職業安全衛生	新進員工職業安全衛生教育訓練	新進同仁	47 人
	在職員工職業安全衛生教育訓練	在職同仁	與 2025 合併辦理
	承攬商職業安全衛生教育訓練	清潔 / 裝、維修人員	6 家廠商
	職業安全衛生業務主管教育訓練	職業安全衛生業務主管	證照維持期限內
消防	消防管理人教育訓練	消防管理人	1 人
	消防安全講習 / 演練	自衛消防編組人員	15 人
救護	急救人員教育訓練	急救人員	證照維持期限內

健康職場投入統計

健康檢查

項目	執行內容	執行成效
新進同仁體格檢查	新進同仁入職繳交健檢報告	繳交率 100%
一般同仁健康檢查	每年舉辦，健檢項目優於法規內容	受檢率 97%
主管健康檢查	依職級、年齡預約檢查	受檢率 89%

健康管理

項目	執行內容	執行成效
健康指導與關懷	一般衛教諮詢、健康促進諮詢	12 人次
健檢報告高風險追蹤	健檢報告異常追蹤管理	45 人次
職醫臨場健康服務	健康諮詢、衛教服務、異常個案面談	諮詢面談 57 人次
人因性危害防止計畫	肌肉骨骼痠痛調查、異常個案追蹤管理	追蹤管理 4 人
心血管疾病預防計畫	風險評估、高風險個案追蹤管理	追蹤管理 11 人
執行勤務遭受不法侵害防治計畫	預防工作者執行勤務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害	無通報案例
女性勞工健康保護計畫	懷孕同仁：提供孕婦椅、作業危害評估、健康諮詢	懷孕同仁 1 人

健康促進計畫

項目	執行內容	執行成效
健康講座	健康相關議題講座	共 1 場，29 人次，滿意度 9.2 分
視障按摩服務	每週四、五下午提供服務	共計服務 569 人次
捐血活動	公益捐血活動	共 11 人
自費流感疫苗	與院所配合，至辦公區施打	共 48 人
健行減碳活動	低碳旅行，體驗大自然，淨化心靈	參與人數 204 人
海洋淨灘活動	各區舉辦淨灘活動，增加凝聚力	參與人數 120 人
專屬健身房	健身舒活空間	提供同仁上下班時間運動

外包承攬安衛管理

承攬類別	基本要求	管理作為
駐點型承攬	<ul style="list-style-type: none"> 投保勞工保險 參加健康檢查 完備安全衛生教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 工作場所環境及危害因素告知 安全衛生工作守則宣導 進場作業安全衛生切結
常態性承攬		
裝修工程專案承攬	<ul style="list-style-type: none"> 投保勞工保險或工程保險 作業前：實施安全檢點、進行安全 <p>衛生宣導</p> <ul style="list-style-type: none"> 作業中：落實監督管理 作業後：完成巡場檢查 特別要求：有聲響及味道的工項，於非上班時間施作 	<ul style="list-style-type: none"> 工作場所環境及危害因素告知 施工安衛規範及注意事項宣導 承攬商環境安全衛生切結 進場前安全衛生宣導及紀錄 現場監督查核

健全安全衛生執行查核

為確保公司職業安全衛生管理制度之執行成效，並持續改善現場作業風險，公司建立「安全衛生執行查核機制」，透過定期稽核、自我檢查、缺失改善與追蹤管理等措施，落實風險控管與預防性管理。

查核機制架構

類別	查核類型	頻率	執行單位
自主檢查	現場巡檢、安全日檢、部門自查	每日 / 每週	各單位人員
定期查核	跨部門安全衛生稽核	每季	職安人員
專案稽核	高風險作業專案（高處、吊掛、施工）查核	視作業時程	職安人員
臨時查核	發生異常事件後之回溯與追蹤查核	事件發生後即時	職安人員

確保安全衛生績效展延

在當今企業環境中，確保安全衛生績效不僅是法律的要求，更是企業社會責任的重要體現。展碁作為代理行業的領導者，透過建立健全的安全衛生政策、定期進行風險評估以及提供員工必要的培訓，能夠有效降低事故發生的機率，提升員工的安全意識。此外，持續收集與分析安全數據，使展碁能夠即時調整管理措施，確保安全衛生的持續改進。這不僅有助於創造一個更安全的工作環境，也能增強企業的形象與競爭力，最終實現永續發展的目標。

為能確保安全衛生績效能持續展延，我們訂定短、中、長期管理目標，每季追蹤達成狀況，並檢討達成狀況適時修正目標內容。針對年度內外部稽核不符合事項進行追蹤，於期限內完成矯正預防，同時列入次年度稽核重點，避免不符合情形再次發生。

我們重視工作場所內所發生的每件意外事故，當接獲意外事故通報時，除立即對受傷同仁進行健康關懷，並會同勞工代表啟動調查，研擬矯正預防措施及進行內部宣導以預防意外再次發生。

2024 年績效實績



5-4 社會參與

展碁秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，持續推動公益行動與社會關懷，實踐企業社會責任。我們結合員工參與與企業資源，推動多元計畫，涵蓋教育扶助、環境保護、健康促進、弱勢支持與災害救援等領域，並積極營造友善環境與幸福職場，形塑企業永續文化。展碁透過舉辦捐血、淨灘、閱讀推廣、視障按摩等行動，並與在地公益團體建立合作機制，強化對社會的長期支持，鼓勵員工在工作與生活中實踐利他精神與社會關懷。未來將持續深化社會參與作為，發揮永續影響力，與社會共好。

政策與承諾

展碁制定社會參與政策，明確承諾推動企業與社會共融、促進社會福祉與環境永續，政策核心包括三大原則：

- 積極回應在地社區需求，強化與地方的連結與合作
- 鼓勵員工參與公益行動，強化社會參與文化
- 聚焦教育扶助、緊急救援、環境保護三大公益主軸，提升永續影響力

行動方案

為落實上述承諾，展碁規劃年度社會參與行動方案，聚焦四大推動方向：



災害支援行動

建立內部捐贈及物資調度機制，快速因應突發性災害需求。



環境永續參與

透過企業志工淨灘活動與低碳旅遊行程，提升員工環保意識與實作參與。



健康與公益推廣

與在地捐血中心合作辦理常態性捐血活動，並提供員工定期視障按摩服務，關注在地弱勢群體，兼顧員工健康與社會照顧。



教育扶助倡議

推動閱讀公益及學習資源捐贈計畫，擴大對偏鄉與弱勢孩童的扶助。

視障按摩服務

展碁致力於推動多元共融的職場文化，長期導入視障按摩服務作為企業關懷的一環，不僅讓員工能在日常工作中獲得身心舒緩，也提供視障族群實際的工作舞台。透過制度化安排與穩定合作模式，創造雙贏效益，既強化企業內部健康照護，也協助視障者發揮專業所長。這項服務成為連結健康與公益的具體實踐。



閱讀推廣與教育公益

展碁亦推動「閱讀點亮生命」活動，致力於支持弱勢孩童閱讀發展，透過書籍捐贈與學習資源共享，強化教育平權，促進偏鄉兒童知識學習與素養提升。



大甲媽遶境 — ACER POWER BAR 公益行動

展碁於大甲媽祖遶境期間設立「香燈腳能量補給站」，提供香客充電與休息服務，推廣 ACER POWER BAR 綠能產品，實踐低碳與綠色生活理念。捐贈設備予志工隊與宮廟，擴大在地公益能量，並藉由與宗教團體合作，強化品牌與信仰文化連結。行動結合民俗、高科技與社會責任，展現企業關懷在地、響應永續的實際行動。



災害應變支援

2024 年 4 月 3 日花蓮地震造成全台多處地區停電與災損，展碁立即響應社會需求，捐贈 Acer Power Bar 儲能行動電源與太陽能板，協助第一線消防單位執行災害搶救工作，展現企業對於緊急應變與基礎能量供應的關懷行動。



捐血公益活動

2024 年 10 月 15 日，展碁舉辦公益捐血活動，號召北區同仁前往台北捐血中心捐血，為醫療與急救資源提供實質支持。透過此舉，提升員工對社會貢獻的參與度，未來亦計畫持續辦理相關公益行動，深化企業文化與正向價值傳遞。



低碳旅遊倡議

2024 年 5 月 25 日與 6 月 1 日，展碁邀集北區 204 位同仁及眷友至三貂嶺展開低碳旅遊體驗，沿三貂嶺瀑布群步道探索自然、採用餐盒與公共交通工具降低碳排放，並參觀三貂嶺生態隧道，學習生態保護與再利用的價值。此次行程落實低碳轉型理念，透過實地參與增進環境保護意識。



公益淨灘活動

為喚起大眾對海洋環境議題的關注，展碁於 2024 年 5 月 25 日與 6 月 1 日兩梯次號召北區同仁及眷友共 80 人，前往萬里海灘進行環保淨灘活動，清除塑膠與生活廢棄物。

10 月 20 日，新竹分公司 18 位員工與家屬前往南寮漁港，清理海洋垃圾並與在地漁民交流。11 月 9 日，北區儲運部 22 位員工及眷屬前往竹圍海水浴場進行清潔，強化民眾對於乾淨海岸的意識。



展碁將持續秉持公益初衷，與員工、社區、政府及合作單位攜手推動公益實踐，發揮企業力量，促進社會共好，實現永續企業的核心價值。

6-1 GRI Standards 指標索引

使用聲明

展碁已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容

使用的 GRI 1
GRI 1 2021

適用的 GRI 行業準則
N / A

GRI 內容索引表

一般揭露

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1. 永續與治理 1.1 公司簡介	P16	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書資訊：報告邊界與範疇	P5	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書資訊：報告涵蓋期間、頻率 報告書資訊：永續報告之責任單位	P5	
2-4	資訊重編	報告書資訊：資訊重編	P5	
2-5	外部保證 / 確信	報告書資訊：外部確信 / 保證情形	P5	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1. 永續與治理 1.1 公司簡介 2. 創新服務 2.2 供應商管理	P16、P35	
2-7	員工	5. 包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	P56	
2-8	非員工的工作者	5. 包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	P56	
2-9	治理結構與組成	1. 永續與治理 1.3 ESG 治理與永續目標 1.4 公司治理架構	P18-19、P21	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	P19	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
2-11	最高治理單位的主席	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	P20	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	P19	
2-13	衝擊管理的負責人	1. 永續與治理 1.3 ESG 治理與永續目標	P18	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	P19	
2-15	利益衝突	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	P20	
2-16	溝通關鍵重大事件	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	P20	
2-17	最高治理單位的群體智識	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	P19	
2-18	最高治理單位的績效評估	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	P19	
2-19	薪酬政策	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	P20	
2-20	薪酬決定流程	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構	P20	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策		最高年度總薪酬為組織機密資訊，省略揭露
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話 1. 永續與治理 1.3 ESG 治理與永續目標	P18	
2-23	政策承諾	重大性與利害關係人議和 1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循 5. 包容職場與社會 5.1 人權保障	P21-22、P47	
2-24	納入政策承諾	重大性與利害關係人議和 1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循 5. 包容職場與社會 5.1 人權保障	P21-22、P47	
2-25	補救負面衝擊的程序	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循	P21-22	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循	P21-22	
2-27	法規遵循	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循	P21-22	
2-28	公協會的會員資格	1. 永續與治理 1.1 公司簡介	P16	
2-29	利害關係人議合方針	重大性與利害關係人議合	P6-7	
2-30	團體協約	團體協約		無成立工會

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	P8	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	P9-10	
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	P12-15、P30、P41、P47-49	
重大主題：經濟績效				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	P12	
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.永續與治理 1.2營運概況	P17	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4. 氣候行動 4.1 氣候風險與機會氣候變遷	P42-43	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5. 包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	P60	
重大主題：公司治理與商業道德				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	P13-14	
405-1	治理單位與員工的多元化	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構 5. 包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	P19、P56	
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無此事項		
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無此事項		
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循	P22	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無此事項		

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
重大主題：創新服務				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	P30	
重大主題：誠信經營				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	P13	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循	P21-22	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	無此事項		
重大主題：資訊安全與隱私保護				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理 (客戶隱私)	P15	
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無此事項		
重大主題：法規遵循				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理 (法規遵循)	P14	
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無此事項		
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無此事項		
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循	P22	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無此事項		

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
重大主題：申訴機制				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理 (申訴機制)	P13、P22、P54	
重大主題：行銷與標示				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	P36	
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	無此事項		
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	1. 永續與治理 1.5 道德行為準則與法規遵循	P22	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無此事項		

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
重大主題：人才吸引、留任與發展				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	P48	
401-1	新進員工和離職員工	5·包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	P57	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5·包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	P59-60	
401-3	育嬰假	5·包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	P60	
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5·包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	P59	
404-2	404 - 2 提升員工職能及過渡協助方案	5·包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	P58	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5·包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	P59	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
重大主題：人權、平等與多元化				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	P47	
405-1	治理單位與員工的多元化	1. 永續與治理 1.4 公司治理架構 5. 包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	P19、P56	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5. 包容職場與社會 5.2 人才吸引與發展	P57	
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5. 包容職場與社會 5.1 人權保障	P52、P54	
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2. 創新服務 2.2 供應商管理 5. 包容職場與社會 5.1 人權保障	P35、P53	
職業健康與安全				
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	P49	
403-1	職業安全衛生管理系統	5. 包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	P60	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5. 包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	P61	
403-3	職業健康服務	5. 包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	P62	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5. 包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	P62	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5. 包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	P62	
403-6	工作者健康促進	5. 包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	P62	
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	5. 包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	P63	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5. 包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	P62	
403-9	職業傷害	5. 包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	P63	
403-10	職業病	5. 包容職場與社會 5.3 健康及安全的工作環境	P63	

環境面

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標 1. 永續與治理 1.8 營運與環境 3. 環境保護 3.2 水資源管理	P28、P38	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標 1. 永續與治理 1.8 營運與環境 3. 環境保護 3.2 水資源管理	P28、P38	
303-3	取水量	用水情況 1. 永續與治理 1.8 營運與環境 3. 環境保護 3.2 水資源管理	P28、P38	
303-4	排水量	用水情況	P38	
303-5	耗水量	用水情況	P38	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放量 4. 氣候行動 4.2 溫室氣體排放	P44	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放量 4. 氣候行動 4.2 溫室氣體排放	P44	
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	溫室氣體排放量	NA	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量 4. 氣候行動 4.2 溫室氣體排放	P44	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標 4. 氣候行動 4.2 溫室氣體排放	P44-45	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	NA	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標 1. 永續與治理 1.8營運與環境 3.環境保護 3.3廢棄物減量	P28、P38	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標 1. 永續與治理 1.8營運與環境 3.環境保護 3.3廢棄物減量	P28、P38	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況 1. 永續與治理 1.8營運與環境 3.環境保護 3.3廢棄物減量	P28、P38	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況 1. 永續與治理 1.8營運與環境 3.環境保護 3.3廢棄物減量	P28、P38	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況 1. 永續與治理 1.8營運與環境 3.環境保護 3.3廢棄物減量	P28、P38	

附錄 6.2 產業別永續指標資訊 (電子通路業)

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	4736.79	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	5686	千立方公尺(m ³)	用水量
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	NA	公噸(t)、百分比(%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	0%	比率(%)、數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	無製造產品，不適用此項指標	公噸(t)、百分比(%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	無製造產品，不適用此項指標	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	無製造產品，不適用此項指標	依產品類型而不同	

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明

附錄 6.3 SASB 指標索引

使用 SASB 指標：多線及專業零售商與配銷商 2023 - 12 版本

編號	揭露指標	編碼	對應章節及說明
能源管理	能源總消耗	CG-MR-130a.1	能源總消耗：4736.79 (GJ)
	總用電量百分比 %		總用電量佔電網百分比：100%
	再生能源百分比 %		再生能源百分比：3%
產品來源、包裝 & 行銷	獲得第三方認證環境 / 社會永續認證的產品收入	CG-MR-410a.1	無製造產品，不適用此項指標
	評估衡量產品中的化學相關的風險或危害的說明	CG-MR-410a.2	無製造產品，不適用此項指標
	討論如何減少包裝對環境的影響	CG-MR-410a.3	汰換高環境負荷的包裝材料，並導入可回收、可再生或無毒的替代品，參閱 1.8 營運與環境
資訊安全	具體描述資安風險鑑別的方式	CG-MR-230a.1	參閱 1.7 資訊安全與隱私保護
	數據洩露的數量 涉及個人資訊 (Personally Identifiable Information (PII) 洩露的百分比% 受影響的顧客數量	CG-MR-230a.2	參閱 1.7 資訊安全與隱私保護
勞動條件	門市及營運人員每小時平均工資 (新台幣：元) 門市及營運人員領取當地基本工資的百分比 %	CG-MR-310a.1	參閱 5.2 人才吸引與發展
	門市及營運人員自願離職率 % 門市及營運人員非自願離職率 %	CG-MR-310a.2	參閱 5.2 人才吸引與發展
	因訴訟引起的金錢損失總額	CG-MR-310a.3	2024 年無違反勞工法規相關事件
職場多元與包容	針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層及 (c) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	CG-MR-330a.1	參閱 5.2 人才吸引與發展
	與就業歧視相關的法律訴訟所造成的總金額損失	CG-MR-330a.2	2024 年無就業歧視相關事件
	零售據點和配送中心的數量	CG-MR-000.A	此數據揭露展碁及子公司好漾為主；零售據點 5 個、配送中心 2 個
	零售據點和配送中心的佔地	CG-MR-000.B	此數據揭露展碁及子公司好漾為主；零售據點和配送中心的佔地共 18,431.05 平方公尺