



寶碩財務科技股份有限公司

2024年度

永續報告書

Sustainability Report



www.apex.com.tw

目錄

經營者的話	3
永續績效	4
一、永續管理	5
1.1 永續發展委員會	5
1.2 確認利害關係人	6
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	7
1.4 鑑別重大主題	10
1.5 永續發展目標	15
二、關於寶碩	17
2.1 公司簡介	17
2.2 經營理念	24
2.3 歷年獲獎榮耀與管理系統	25
2.4 外部組織參與	28
三、公司治理	29
3.1 治理實務	30
3.1.1 董事會	31
3.1.2 功能性委員會	33
3.1.3 內部稽核	35
3.1.4 倫理誠信	36
3.2 風險管理	38
3.3 法規遵循	40
3.4 營運績效	42
3.5 資訊安全管理	46
3.6 智慧財產權	49
四、永續環境	50
4.1 能源管理	53
4.1.1 氣候與碳管理	54
4.2 氣候相關財務揭露	57
4.3 水資源管理	61
4.4 廢棄物管理	61
五、社會關懷	63
5.1 員工概況	63
5.1.1 人權保障	63
5.1.2 員工統計	64
5.2 適才適任	65
5.2.1 薪酬福利	66
5.2.2 人才培育	67

5.2.3 員工福利政策	71
5.2.4 勞資溝通	74
5.3 職業安全衛生	75
5.3.1 職業安全教育訓練與災害演練	75
5.3.2 職業災害統計	75
5.3.3 健康職場推動	76
5.4 公益參與	77

六、附錄

附錄1. 編輯方針	78
附錄2. GRI 索引表	80
附錄2. SASB 永續會計準則對照表	87
附錄4. TCFD 揭露項目對照	88

經營者的話

擁抱永續，不只是潮流，而是責任

過去一年，寶碩財務科技在挑戰與機會中不斷前行，並堅守 ESG 承諾。我們相信，「永續不是口號，而是競爭力」。因此，我們將 ESG 內化於企業策略，從金融科技專業出發，串聯綠色能源、資訊安全與社會共榮，實現對股東、客戶與社會的長期價值。我們積極拓展能源事業版圖，推動綠能建置與再生能源交易，並將永續理念融入營運核心，邁向低碳經濟未來。

以人為本，創造共榮價值

我們深知，社會責任不只是承諾，更是企業價值的體現。我們致力於透過安全穩健的交易平台，維護市場信任，並持續打造多元共融的職場文化，推動平等與包容，創造一個讓員工能夠發揮潛能、實現工作與生活平衡的環境。同時，我們投入資源研發智慧金融與客製化 IT 系統解決方案，並將 AI 應用導入產品開發流程，以創造市場競爭優勢。我們也強化資安治理，成立「資安暨個資管理委員會」，導入並取得 ISO 27001 國際標準認證，從制度與技術面雙軌推進，以保障客戶與企業資訊資產的安全，用制度與技術雙重防護，讓信任成為企業最堅實的基礎。。

共創影響，邁向永續未來

未來，寶碩將以「創新、永續、共榮」為核心，從金融科技的深耕者，加速轉型為一個涵蓋金融、能源及創新服務的多元化永續企業。我們將持續專注核心本業，同時積極擁抱新市場的機會，透過跨界整合，創造更大的正面影響力。我們期待與所有所有股東、員工與合作夥伴共同攜手，一起打造一個「有韌性、有溫度、更具影響力」的未來，因為永續，不只是未來，更是現在的行動。

董事長 許榮唐

總經理 蔡文杰

永續績效

面向	2024 年永續作為
治理/ 經濟面	- 公司個體營收新台幣 291,390 仟元。 - 董事進修專業課程總時數達 51 小時；公司治理主管進修達 6 小時。 - 未接獲人員違反誠信之檢舉案件；未有重大違反公司治理法規紀錄；內控作業亦未有重大缺失。（註） 註：重大違法記錄以單筆裁罰超過10萬元。 - 未發生重大資安事件造成公司營運中斷；未發生個資外洩事故。 - 通過 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統驗證。
環境面	- 溫室氣體排放量範疇 1 產生 14.8009公噸 CO2e；範疇 2 產生 249.5240公噸 CO2e。合計為 264.325公噸 CO2e。 - 綠色採購金額共計3,478仟元。 - 能源消耗密集度較前一年下降 23.78%。
社會面	- 女性員工比例達 36.11%；女性主管比例達 10%。 83.33%員工年齡低於 50 歲(含)。 - 員工人均訓練時數達 4.89 小時。 - 無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。 - 無違反勞動法規紀錄。 - 無勞資爭議事件。

一、永續管理

1.1 永續發展委員會

本公司由董事會決議成立永續發展委員會（下稱 ESG 委員會），由公司董事/總經理及高階經理人組成，其人數不少於 3 人，並指派高階經理人擔任永續長。ESG 委員會下設立永續發展推動組織，由永續長擔任召集人，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱 ESG）等面向，ESG 委員會下設立永續發展推動組織，由永續發展推動組織各小組蒐集利害關係人對經營績效、資訊安全、節能減碳、人才培育、薪酬福利以及法規遵循等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。為落實企業永續發展目標，精進永續事務推動，永續發展推動組織每年至少召開一次會議，並定期向董事會報告永續發展執行規劃與成果。

永續發展推動組織-組織圖



利害關係人與重大主題鑑別流程



1.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人



利害關係人為影響寶碩或受寶碩影響的群體，由永續資訊揭露小組初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與寶碩的互動頻率、相互影響程度與對彼此的依賴程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出對寶碩而言具有重要性的四類主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶、員工、供應商。



1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

寶碩的主要利害關係人因身份類別的不同，各自關注的議題亦有所差異。為此，寶碩各部門積極通過多元管道與利害關係人保持良性互動，確保關注寶碩的利害關係人能適時了解公司營運概況。同時，寶碩也能及時掌握利害關係人對公司的需求與期望並迅速作出回應。

寶碩永續資訊揭露小組負責蒐集主要利害關係人在例行業務往來中提出的關注議題，並交由 ESG 委員會進行彙整與分析。同時，參考 GRI 永續報導準則 2021 年版及同業 ESG 報告，歸納出涵蓋經濟、環境與社會三大面向的 12 項永續議題，以確保寶碩揭露的永續資訊符合 GRI 準則對完整性與多元性的要求。

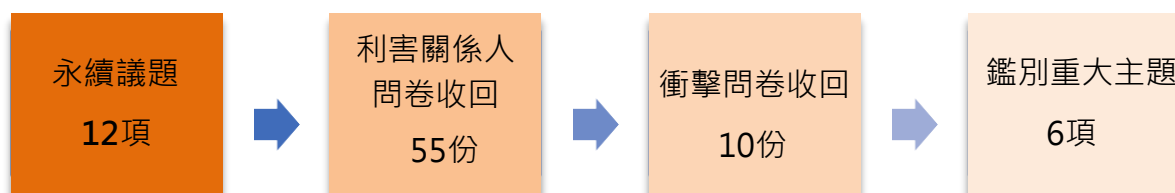
主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道	頻率
股東/投資人	股東支持是寶碩穩健成長的力量，務實穩健地執行公司的經營策略，持續追求企業成長，以獲取更高利潤來回饋所有股東。	- 營運績效 - 法規遵循 - 倫理誠信 - 資安/營業秘密保護 - 薪酬福利	聯絡窗口： 財務會計部/發言人 林秉翰 電話：02-87919799#5502 Email： jakelin@mail.apex.com.tw	- 公開資訊觀測站及公司網站(不定期) - 召開股東常會(每年) - 召開法說會每年至少一次 - 透過發言人管道反應(不定期)

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道	頻率
客戶	客戶是寶碩的重要經營夥伴與公司營收的主要來源，公司秉持客戶至上的政策，將產品品質、安全與售後服務視為核心承諾，提供量身訂製、設計開發及安全可靠的專業服務，確保產品品質達到最高標準，充分滿足客戶需求，與客戶攜手合作，共創雙贏局面。	• 資安/營業秘密保護 • 產品責任/產品安全 • 法規遵循 • 客戶滿意度 • 勞資溝通 • 職業安全	聯絡窗口： 資訊服務部 周昱璋 電話：02-87919799#6806 Email： ycc1689@mail.apex.com.tw	• 業務拜訪 / 例行性會議(每月) • 溝通會議(不定期) • 電子郵件及電話聯繫(不定期)
供應商	寶碩與供應夥伴維繫長期良性互	• 資安/營業秘密保護 • 倫理誠信	聯絡窗口： 管理部 林麗芳	• 採購合約(不定期) • 業務溝通 / 電子郵件及電話聯繫

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道	頻率
	動，保持暢通之溝通管道，並秉持誠信與其往來，共同為客戶創造更大效益。	• 營運績效 • 法規遵循	電話：02-87919799#5202 Email： jessica@mail.apex.com.tw	(不定期) • 簽署供應商永續發展承諾書
員工	員工為公司營運最重要的根基，注重員工權益以及人才培育，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	• 薪酬福利 • 營運績效 • 資安/營業秘密保護 • 職業安全 • 倫理誠信	聯絡窗口： 管理部 游寶準 電話：02-87919799#5201 Email： polly@mail.apex.com.tw	• 公司內部網站 • 電子郵件 • 員工意見箱 • 職工福利委員會

1.4 鑑別重大主題

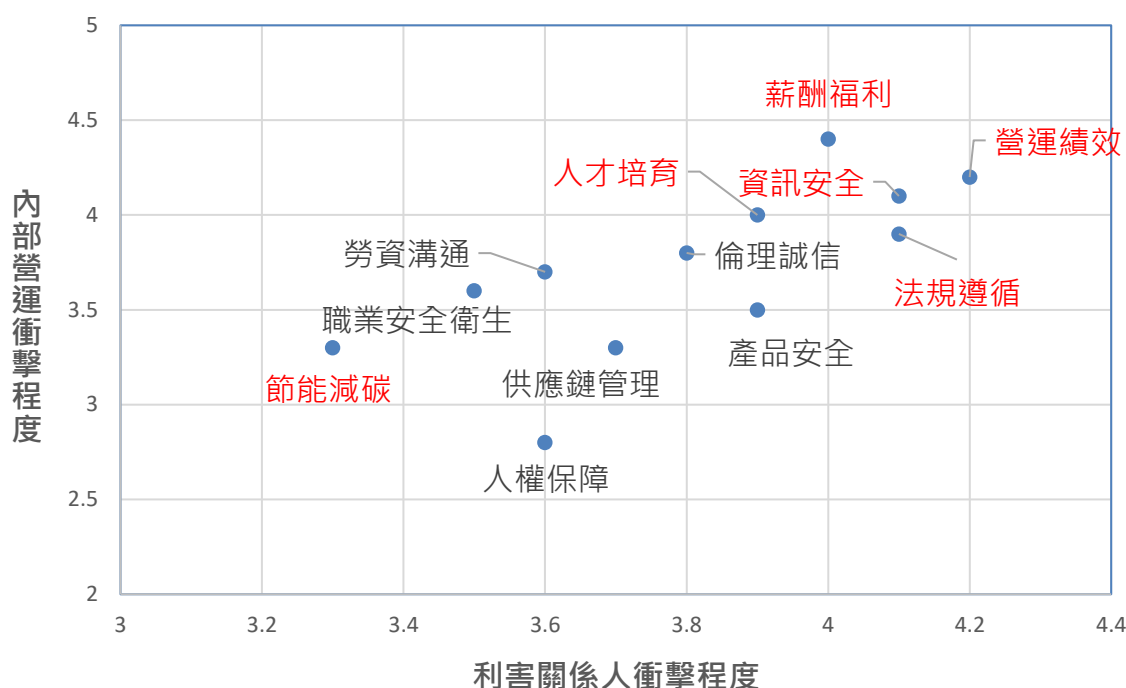
重大主題鑑別流程



面向	永續議題
環境面	節能減碳
社會面	人才培育、薪酬福利、勞資溝通、職業安全、人權保障
公司治理及 經濟面	營運績效、法規遵循、倫理誠信、供應鏈管理、資訊安全、 產品安全

寶碩ESG委員會擬定12項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收55份有效問卷，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；再發放衝擊問卷予公司15位主管填寫各永續議題對寶碩內部與外部產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由ESG委員會討論後將環境(E)、社會(S)與治理(G)三個面向取分數前6名之永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度寶碩應優先揭露環境(E)、社會(S)與治理(G)面向的6項重大主題分別為節能減碳、人才培育、薪酬福利、營運績效、法規遵循、資訊安全。寶碩將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露寶碩投身公益的成果。

寶碩2024年度重大主題分佈圖



註：本年度為首年報告書，無重大主題變更情形。

重大主題衝擊面向評估與對應章節

針對六大重大主題，寶碩採取相應措施，包括持續提升服務能量以創造更大利潤、強化資訊安全、密切關注法規動向並及早應對；重視學習與創造價值，提升員工福利；以及與供應夥伴共同推動節能減碳行動。

ESG 面向	重大主題(衝擊面向)	對應章節
環境面	節能減碳(正負面潛在)	節能減碳
社會面	人才培育(正負面潛在)	人才培育發展
	薪酬福利(正負面實質)	薪酬福利
公司治理面及經濟面	營運績效(正負面實質)	營運績效
	法規遵循(正負面實質)	法規遵循
	資訊安全(正負面實質)	資訊安全

撰寫報告書原則



寶碩參考 GRI 準則、SASB準則、TCFD氣候相關財務揭露的要求編制 ESG 報告，全面考量主要利害關係人，包括股東/投資人、員工、客戶及供應商的需求，並揭露公司在經濟、環境和社會發展中的作為。報告體現了公司對營運地區及周邊區域發展趨勢的重視，透過積極措施改善或減少對當地的影響，同時反映公司在內外部產生的重大影響及對利害關係人的實質影響，確保內容完整且能真實呈現寶碩的顯著貢獻與挑戰。

在資訊揭露上，寶碩以準確性和詳盡性滿足利害關係人的需求，同時以平衡的方式呈現正面與負面績效，便於外界進行客觀評估。報告的資訊設計易於理解，確保讀者能快速掌握核心內容，並採用國際通行標準進行數據蒐集與呈現，使利害關係人能有效分析公司的長期績效。此外，所有揭露的資訊均經過細緻檢視，具備高可靠性與可驗證性，並確保在適當的時機提供關鍵資訊，提升公司資訊透明度，展現寶碩在永續發展上的承諾與努力。

確定重大主題和邊界 (●直接影響 ○間接影響)

面向	重大主題	對寶碩的重要性	內部邊界		外部邊界			對應 GRI 準則	報告書揭露章節
			公司	員工	股東/ 投資人	客戶	供應商		
環境面	節能減碳	本公司遵守環保法規及客戶要求，持續推動節能減碳措施，持續永續經營精神，善盡企業責任。	●	○	○	○	○	GRI 302、305	4.1.1
社會面	薪酬福利	提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。	●	●	○	○	○	GRI 401	5.2.1
社會面	人才培育	公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為資訊產業的領導者。	●	●	○	○	○	GRI 404	5.2.2

面向	重大主題	對寶碩的重要性	內部邊界		外部邊界			對應 GRI 準則	報告書揭露章節
			公司	員工	股東/ 投資人	客戶	供應商		
經濟/公司 治理面	營運績效	公司致力滿足客戶對產品之高品質要求，並佈置完整銷售通路與技術維運服務團隊，能夠即時解決客戶問題，呼應客戶需求，成為客戶重要夥伴公司以高品質產品滿足客戶，以卓越經營績效回饋股東，近年積極擴增機房、提昇設備，優化產品服務安全性，維持穩定的經營成長，持續提昇競爭力與保有領先地位。	●	●	●	●	●	GRI 201	3.4
經濟/公司 治理面	法規遵循	法規遵循是公司維繫當地政府及社區關係的基石，公司一旦發生違法情事將對財務及企業形象有莫大傷害；合規紀錄也會影響股東及客戶對公司的認同。	●	●	●	○	○	GRI 2-27	3.3
經濟/公司 治理面	資訊安全	確保資料、系統、設備、網路安全及所屬之資訊資產的機密性、完整性、可用性及適法性；並符合相關法令、法規與合約之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅。	●	●	●	●	●	自定議題	3.5

1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals,SDGs) 是聯合國在 2015 年發布的一項計畫，提出 17 項永續發展目標及 169 個細項目標，作為 2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

寶碩將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、溫室氣體盤查及節能減碳，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，寶碩能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業公民責任。

SDGs	次項目標指標	寶碩回應
 1 消除貧窮	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	• 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 • 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
 3 良好健康和福祉	3.4 透過預防與治療促進心理健康 3.8 提供方便與可負擔的基本醫療保健	• 提供員工定期的健康檢查。 • 舉辦健康講座及衛教宣導。 • 提供員工團體保險的基本醫療保障。 • 員工是寶碩的重要資產，員工的身心健康是寶碩的責任。
 4 優質教育	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	• 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 • 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。

5 性別平等 	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	• 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 • 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
8 體面工作和經濟增長 	8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.6 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.7 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	• 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 • 創造穩定且優質的就業機會，確保員工能在安全與友善的環境中發揮潛力。 • 鼓勵員工合理分配工作時間，避免加班，並提供彈性工時制度，讓員工在工作與家庭生活間取得平衡。
9 產業創新與基礎設施 	9.5 鼓勵創新，並提高研發人員數量與研發支出。	• 逐年提高研發團隊資源。 • 鼓勵員工創新思維，定期汰換老舊設備，持續開發傳輸更高效產品，從源頭減少電力使用。
10 減少不平等 	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	• 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 • 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。 • 捐贈物資為孩童教育創造無差異的學習機會。
16 和平正義與健全制度 	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	• 強化公司治理，透過內控確保員工符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及檢舉流程。 • 透過利害關係人溝通，瞭解對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。

二、關於寶碩

2.1 公司簡介

寶碩集團擁有優秀的財務工程研發團隊，融合財工知識及先進AI技術創新研發高端的科技系統，30多年來在金融資訊服務領域的耕耘，贏得業界的肯定與美譽。

因應全球綠能發展趨勢，寶碩集團積極轉型，成立綠能發展相關部門以「創能、儲能、節能、系統整合」四大發展主軸，拓展綠能科技產業，並結合寶碩集團金融科技專業，轉型成為能源聚合電力服務公司，為台灣再生能源盡一分心力。

寶碩財務科技秉持著專業、創新、卓越的經營理念，在金融資訊服務領域力求精進，擴展業務版圖及公司規模。

創立日期	1988年11月
總部位置	台北市內湖區新湖二路329號5樓
資本額	821,777仟元
當年度個體營收	291,390仟元
員工人數	台灣：144人
營運據點	台灣（台北總公司、新竹分公司、台中辦公室）
主要產品/服務	財務工程系列產品 智慧投資系列產品 視訊會議產品 數位金融學院 綠能相關業務
產品數量	不適用

註：資料統計至 2024年底。

公司沿革：

時間(西元年)	重要里程碑
1988	1 月 23 日 公司成立。(原名儒碩股份有限公司)
1989	獲台灣加值型網路第一張核准執照。
1996	成立全省高速網路機房，發展路服務事業。
1997	成功開發「認購權證發行管理系統」。
1998	成功開發國內第一套「虛擬交易所」，提供學校投資教學研究。
1999	獲天下雜誌『企業成長力調查』第 21 名。 成功開發「整合性帳務管理系統」。
2001	成功開發「可轉換公司債資產交換、利率交換交易管理系統」
2002	於證券櫃檯買賣中心上櫃掛牌。 獲天下雜誌評選為『潛力一百強企業』第 25 名。 成功開發「遠期利率協定、利率上限/下限/區間選擇權、利率交換選擇權交易管理系統」。 成功運用基因工程搜尋技術建置退撫會「資產配置與電子下單資訊管理系統」。
2003	成功研發高階多方即時視訊會議整合系統並推出市場。 成功開發「結構型商品 (Structured Notes) 設計發行與避險交易管理系統」。 推出「智慧型下單管理系統 (Auto.Net) 」、「證期權策略交易控管系統 (Winder.Net) 」及「贏利大師 (InterestMaster.Net) 」--整合公債期貨、公債選擇權以及利率期貨之系統。 儒碩與寶碁兩公司正式合併，公司更名為寶碩財務科技股份有限公司。
2004	推出「風控大師 (RiskMaster.Net) 」風險管理系統及「Meeting Live」視訊會議系統第二版。 創新發明「投影式電視牆」。
2005	推出「外匯虛擬交易所」、「大中華版體驗式教學平台」、「銀行金融整合行銷平台」及「財富管理平台」
2006	推出 H.264 版「Meeting Live 視訊會議暨同步教育訓練 ASP 平台」。 獲商業周刊調查為 2005 年千大服務業【稅後淨利成長最高企業】第 11 名。 獲勤業眾信會計師事務所調查為台灣高科技 Fast 50 獲利排名第 19 名

時間(西元年)	重要里程碑
2007	產品「華人社群虛擬交易所」榮獲「中華民國傑出企業管理人協會」主辦的『第十一屆·中華民國傑出企業金峰獎』「創新研發」獎項。 辦理九十五年度盈餘暨員工紅利轉增資發行新股，資本額由新台幣 6.86 億元增資為 7.18 億元。 於深圳成立業務單位，拓展大陸地區視訊會議系統的業務。 「金融資訊多視窗投影顯示系統及其方法」獲頒中華民國發明專利。
2009	成立友盈(上海)信息技術有限公司。 提供第三方「金融商品評價報告」顧問服務，並經前五大會計師事務所認可。 完成「資產配置模擬管理系統」Web2.0 之開發建置，並成功地上線運作。 完成「風險管理與風險預算模擬系統」之開發建置，並成功地上線運作。 完成國內最大資產規模之「市場風險管理暨資本計提系統」之開發建置，成功地上線運作。 視訊會議系統 Meeting Live 完成 V3.3 版及 SaaS 軟體版開發。
2010	視訊系統 Meeting Live 完成 HD 高清晰度開發，具備與國際大廠相同的影像品質。
2011	推出 IFRS 7 & 9 解決方案，提供金融工具評價與風險揭露系統。 整合陸港股報價資訊，並推出持股健診平台。 推出 Hi-Meeting 視訊平台。 完成 TAA 資產管理投資策略系統，進軍大陸市場。
2012	成為 Oracle golden level partner。 推出 DateMeNow 約會網站。 推出股市錢威 Windows 8 版本。
2013	完成 IFRS 7&9 評價與揭露系統平台。 完成戰術及戰略資產配置系統平台。 推出股市錢威 WP8 版本。 推出操盤家國際版股市即時系統。

時間(西元年)	重要里程碑
2014	代理喬鼎資訊儲存設備代理合約。 代理美國慷孚系統公司備份軟體代理合約。 代理盒子軟體 Server diff 伺服器負載平衡設備合約。 推出「股市錢威 Android App」。 推出「金融雲百寶箱」服務，金融報價帶入加值雲端範疇。 推出金界通 HTML5 即時網頁報價系統與即時帳務中台系統，將使用者各種使用報價之載具均可用同一技術達成服務。
2015	完成投顧報告平台系統。 取得專利：金融認證方法(102147440)。 推出因應臺灣證券市場未來逐筆交易及高頻交易發展,提供完整 API 快速接口交易服務。 推出寶鑽操盤家單機系列(國際版,港中台美日韓市場)。 獲得經濟部工業局 金融數位學院 3.0 Opendata 補助案。 成立物聯網發展部。
2016	Meeting live 視訊軟件配合富士康電視屏在中國各省的推展，進行戰略性合作。 與資策會資安所簽定金融社群語意大數據分析平台戰略合作備忘錄。
2017	取得經濟部智慧金融雲平台之補助案。 獲得經濟部能源局業界能專計畫補助。
2018	完成經濟部智慧金融雲平台之補助案。 取得經濟部智慧城鄉生活應用發展計畫(地方創新類)之補助案。
2019	成立寶金雲國際金融科技股份有限公司。
2021	成立寶固綠能科技股份有限公司。 以拓展綠能事業並投入相關綠能產業，規劃包括太陽能(地面型、屋頂型、農電共生等)、儲能系統服務與儲能電池芯等。 太陽能建置工程 EPC(Engineering Procurement Construction) 接案顯著增加，各案場開發時程均已排定如期，於今年下半年陸續完工發電後，貢獻下半年營運成長。
2022	取得臺灣期貨交易所「新一代虛擬交易所」建置案。 設立子公司寶鍊證券投資顧問股份有限公司。 設立子公司寶暘創業投資股份有限公司。

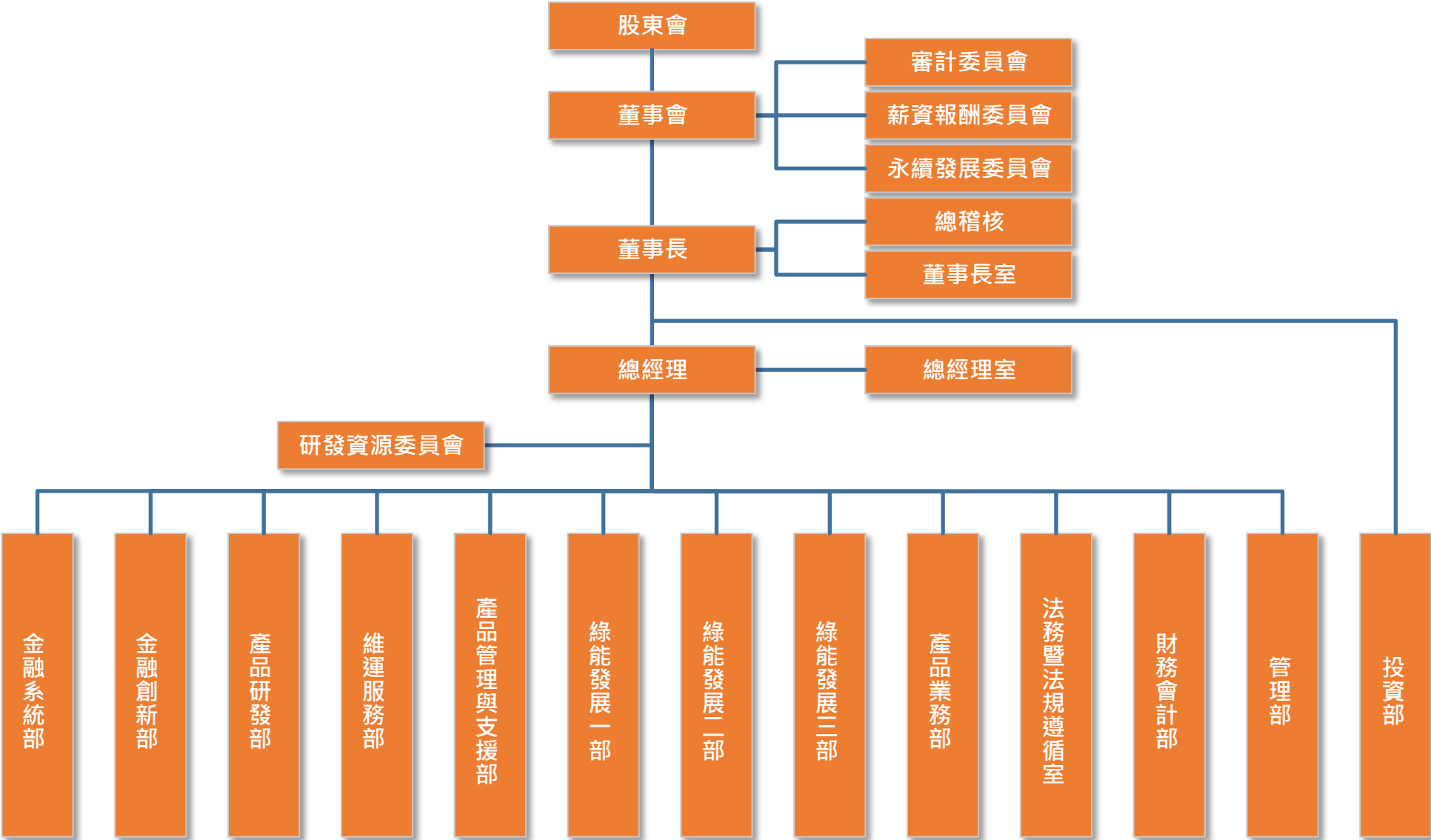
時間(西元年)	重要里程碑
2023	通過 ISO 27001 資訊安全驗證，建置符合國際標準之資訊安全管理系統 (ISMS)。
2024	私募發行 2,000 萬普通股，實收資本額達 821,777 仟元。

寶碩在整體產業鏈的上中下游位置圖

上游供應商以資訊源廠商、作業系統製造商及硬體設備提供商為主。本公司為資訊系統增值服務廠商，開發多樣化資訊服務平台，提供下游端客戶如證券、期貨、銀行、壽產險、金控、法人操盤者及一般投資戶等之需求提供服務。至於周邊廠商則為軟硬體廠商及電信固網業者。



組織結構(2024年組織圖)



各主要部門所營業務：

主要部門	主要職掌
董事長室、總經理室	負責公司經營方針、營運規劃與績效考核。
總稽核	負責內部控制制度運作之調整、評估及改進建議。
研發資源委員會	管理整合公司研發資源、資訊技術及資訊安全。
金融系統部	負責金融商品資產管理前、中、後台之投資決策、稽核控管與帳務管理等金融系統與專案的開發與規劃建置。
金融創新部	負責新金融商品交易的市場風險、作業風險及交易避險等交易與風險管理系統的開發。
產品研發部	負責視訊、證券即時報價、學校金融實驗室產品的研究開發。
維運服務部	負責視訊、證券、學校等系統的產品維運與客戶工程服務。再生能源工程施工品質進度管理。
產品管理與支援部	負責視訊、證券及學校等產品系統的管理與研發支援。
綠能發展一部	再生能源業務之經營與管理：案件之開發、評估審查、規劃與執行。
綠能發展二部	儲能儲電業務之開發與經營。
綠能發展三部	節電業務之拓展與經營。
產品業務部	負責視訊、證券及學校等產品市場的開發及銷售業務。
法務暨法規遵循室	負責公司法規遵循、法律事務及合約管理等。
財務會計部	負責財務運作及規劃、稅務處理及各項帳務處理。
管理部	負責公司管理規範、人力資源管理、行政庶務、採購、資訊管理。
投資部	負責公司自有資金運用以及開發測試多項投資模組，以期建立穩定獲利之交易策略。

2.2 經營理念

遠景

- 寶碩深耕金融資訊服務領域30餘年，秉持著專業、創新以及卓越的精神，融合財工知識及先進AI技術，研發高端財務系統，提供客戶最即時、最專業、最完整的系統整合服務。
- 更以永續發展為目標，從金融發展到再生能源，運用集團優勢與豐富資源，從節能、創能、儲能及系統整合到電力交易，電廠建置到資本市場服務，全力發展成為能源聚合電力服務公司。

任務

- 寶碩致力於關注各方利益：為客戶提供品質卓越的領先產品與服務，保障其需求；為員工營造良好的工作環境，鼓勵企業家精神，並提供優於標準的待遇；為投資者創造豐厚的投資回報，滿足其期待。除了滿足直接利害關係人的需求，寶碩也承擔作為全球企業公民的重要責任，致力於有效利用資源，並積極關注我們共同的地球環境。

價值

- **專業的服務**：憑著多年金融資訊服務經驗，全省完整工程維護體系，不論於前、中、後台系統平台，或軟、硬體及網路通訊專業整合技術，寶碩提供最即時與最專業系統整合服務優勢，深獲客戶信賴。
- **創新的產品**：隨著新技術新應用的出現，寶碩運用大數據分析、財務工程、人工智慧及先進科技，不斷地開發出創新產品與服務，如視訊會議、資產管理、風險管理等系統，帶領著寶碩財務科技邁向新的里程碑。
- **卓越的品質**：卓越品質是寶碩對客戶不變的承諾，不斷研發精進，累積經驗與成果，研發開創卓越產品與服務，贏得各大金控、銀行、證券、保險、政府機構及學術等單位肯定，維持業界領導的優勢，展現寶碩優越的研發實力。

2.3 歷年獲獎榮耀與管理系統

獎項名稱	頒授機關或機構	獲獎時間	獲獎原因或簡介
ISO27001 通過 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統驗證	台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司	2023 年	資訊安全管理系統符合
永續評鑑卓越獎	元大金融控股股份有限公司	2024 年	合作廠商
『永續與 SDGs 倡議大會』感謝狀	群益金鼎證券股份有限公司	2024 年	合作廠商





元大金控

Yuanta Financial Holdings

A級優良供應商

永續評鑑卓越獎

寶碩財務科技股份有限公司

特頒此狀 以茲表揚

中華民國 113 年 07 月 19 日

群益金鼎證券供應商大會

永續與SDGs倡議大會

感謝狀

寶碩財務科技股份有限公司

與本公司共同響應節能減碳
落實人權保障，共創企業永續
發展與目標

CAPITAL

群益金鼎證券
股份有限公司
董事長 周秀真



2024 年 8 月 16 日



2.4 外部組織參與

寶碩在持續提升自身產品競爭力的同時，亦積極與各界利害關係人展開溝通交流，致力於建立長期且穩健的合作關係。公司充分利用參與相關產業協會的機會，與協會成員保持良性互動，不僅分享經驗與專業知識，還深入了解產業最新的技術動向與市場發展趨勢，為未來的創新與成長奠定更堅實的基礎。

台北市電腦商業同業公會
/會員

中華民國資訊軟體協會
/會員

台灣電腦網路危機處理暨協調
中心twcertcc/會員

台北國際金融資訊協會
/會員



三、公司治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

董事會為公司最高治理機關，負責擘劃經營政策、檢視財務績效，並確保公司營運符合法令規範。寶碩董事會成員皆具專業背景，並恪盡善良管理人之注意義務，以完善公司治理機制、強化公司競爭力。

寶碩依據《公司法》、《證券交易法》及相關主管機關函令，建構完善之公司治理制度。為強化董事會職能、保障股東權益、尊重利害關係人權益並提升資訊透明度，董事會已通過「公司治理實務守則」，本於公平、公正、公開之董事提名及選任程序遴選具備專業背景與經驗之董事成員，確保董事會具備多元性與專業性，以健全公司治理機制，並依規定設置獨立董事與審計委員會等公司治理機制，透過獨立董事之專業性與獨立性，協助董事會落實誠信經營與資訊透明。

此外，董事會亦通過「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，明定董事、經理人及其他內部人不得利用未公開之重大資訊謀取私利，以落實誠信經營原則。寶碩並秉持正確、即時與公平揭露之原則，建立健全資訊揭露制度，透過公司網站及公開資訊觀測站，持續揭露公司營運、財務、董事會及股東會相關資訊，以確保投資人及股東即時掌握公司最新動態。



3.1 治理實務

2024年公司治理主管業務執行成果

- 提供董事進修課程資訊並協助完成董事進修達51小時。
- 提供董事適當且適時之公司資訊。
- 獨立董事佔比43%。
- 評估及投保合宜之董事及經理人責任保險。

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事長負責董事會設定公司所有策略性目標；總經理，負責公司日常營運之規劃管理，進行企業永續經營與策略發展之規劃，並帶領經營團隊向董事會報告其執行成效。董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

寶碩重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。寶碩依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為進一步強化對董事履行職責的支持，提升董事會運作效能，董事會於2024年10月決議任命林秉翰協理為公司治理主管。負責協助董事履行職務，提供必要資料與安排進修課程，並依法處理董事會及股東會相關會議事宜。此外，也將協助公司執行董事會及股東會的決議，維護良好的投資人關係。未來，公司將持續致力於提升整體公司治理效能，進一步增強利害關係人對寶碩的信任與支持。公司治理主管當年度進修與公司治理相關專業課程達 6 小時。

同時，公司之財務報表均委託國富浩華聯合會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，並建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是寶碩持續努力的目標。

3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。

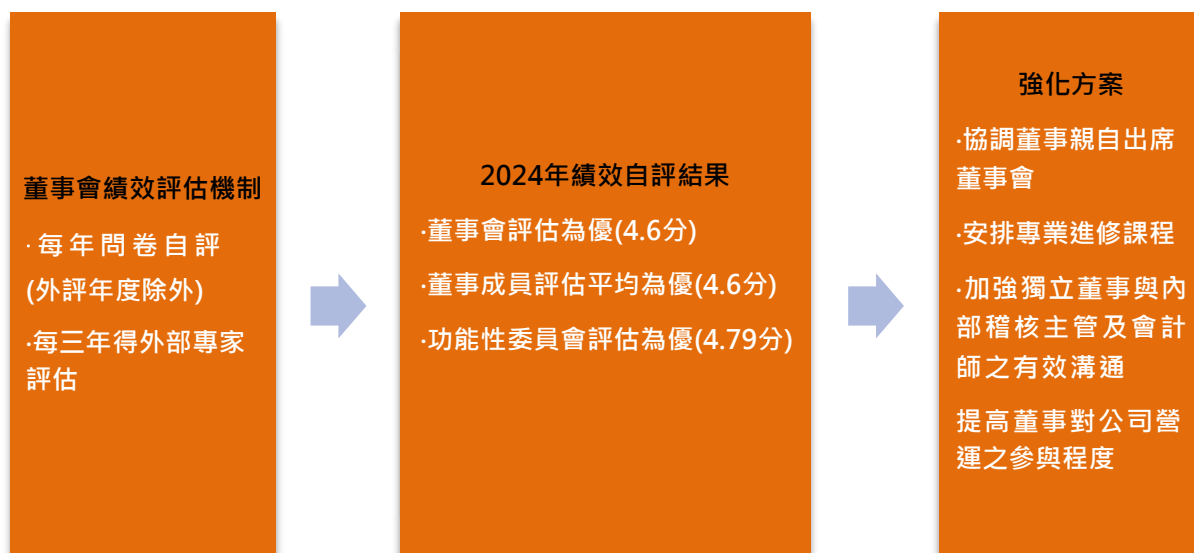
寶碩公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，遵守「董事選任程序」及「公司治理實務守則」，透過定期改選方式，用人唯才為原則；董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，亦宜考量成員多元化方針，包括但不限於基本組成（如：年齡、性別、國籍等）與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，以強化董事會職能達到公司治理理想目標。寶碩董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有 7 名董事組成，任期 3 年，包含 3 位獨立董事，且注重董事會成員組成之性別平等，致力提升女性董事席次，依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開 14 次董事會，董事平均出席率達 97.83%。

註：有關寶碩董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱公司官網。

為建構良好的董事會運作制度並強化獨立董事之監督功能，寶碩公司依據《證券交易法》等相關法令規定，設置具專業背景與獨立性之獨立董事，並致力確保其於執行職務時維持充分之獨立性。獨立董事除依職責協助董事會作出符合公司整體利益及全體股東權益之決策外，亦依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》之要求，對重大交易、關係人交易、財務報告及潛在利益衝突事項，進行實質審查與監督，以防範內部人控制或不當決策之風險，進一步提升公司治理透明度與制度健全性。

寶碩亦要求董事秉持高度自律精神，落實利益迴避原則。寶碩董事會通過「董事會議事規範」，凡董事會議案涉及董事本人或其代表法人與公司間存有利害關係者，該董事應於會議中說明其利害關係之重要內容；若該關係可能損及公司利益，則不得參與該案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。必要時，董事長得指定其他董事擔任該次會議主席，以維持決策程序之公正性與客觀性。

同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問卷自評方式發放給董事會成員進行自評，並且每三年得由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。



寶碩各部門日常會透過例行管道定期、不定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人與公司之間可能相互產生潛在負面重大衝擊之際，將由權責部門針對利害關係人在財務、公司經營、法遵紀錄、資訊安全與侵害員工人權與危害健康等諸多面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告調查結果，由董事長視具體結果是否對公司整體營運產生重大危害而評估是否在董事會報告，最後並由董事會對盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2024年寶碩與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報告之紀錄。具體實踐下來，讓寶碩對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

寶碩為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，本公司已為全體董事購買台灣產險美金 150 萬元之責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

寶碩考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計 51 小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。寶碩相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會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，並將評估結果提交予董事會討論。寶碩董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由 3 名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2024 年度共召開 11 次審計委員會會議，全體出席率為 90.91%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行會議，報告公司內部稽核執行狀況，當年度獨立董事與稽核主管共召開 6 次會議；此外，當年度獨立董事亦與會計師召開 2 次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

薪資報酬委員會

寶碩為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規章」，在董事會設置薪酬委員會，本委員會成員人數為三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。目前 3 名委員皆由獨立董事出任，且本委員會成員之專業資格與獨立性，應符合「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第五條及第六條之規定。當年度共召開 4 次會議，全體出席率達 100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。

同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。



3.1.3 內部稽核

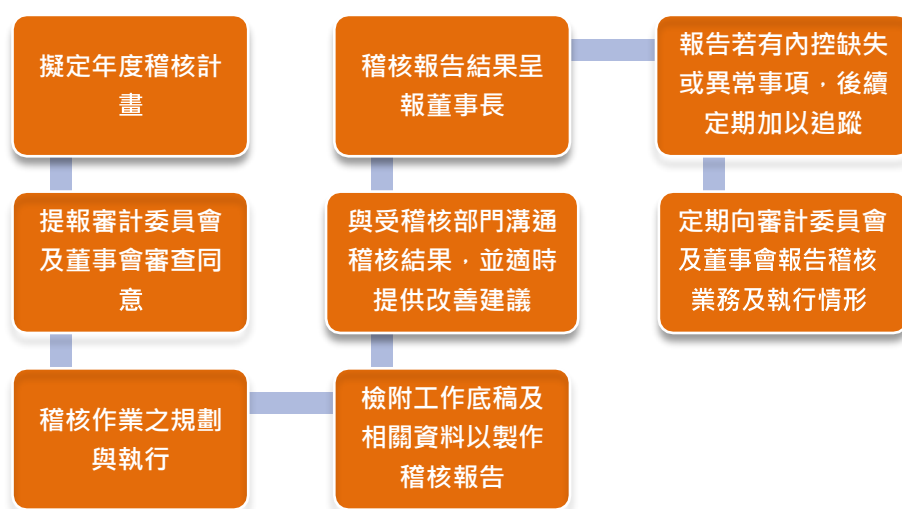
寶碩實施內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。寶碩依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，設定並確實執行內部控制制度，並隨時檢討改進，以因應公司內外在環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效。

寶碩依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，內部稽核主管之任免經審計委員會同意，並提董事會決議。稽核人員秉持公正超然立場執行稽核作業，依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，實地稽核後發現之缺失及異常事項均通知受查單位限期改善，並作為稽核報告追蹤改善措施，稽核項目完成後稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並定期出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告，審計委員會與內部稽核主管溝通狀況良好。

寶碩每年除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，再由稽核室複核公司各單位及子公司之自行評估報告，併同稽核室所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據。

寶碩為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓 2 人共合計 24 小時。寶碩透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行 113 項稽核作業，並無重大不符合項目。

稽核作業流程圖



3.1.4 倫理誠信

寶碩以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人資專員向其宣導公司的誠信內規，說明員工行為準則內誠信廉潔承諾，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

為健全誠信經營管理，由總經理室負責誠信經營政策推動與監督之兼職單位，已制定「誠信經營守則」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」等內規，由董事會決議通過後；於公司官網揭露誠信內規供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向專責單位諮詢。

同時，寶碩建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區及信箱與電話提出檢舉，由專責單位指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，寶碩並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。本公司處理單位應將重大案件檢舉情事、處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

在商業互動中，寶碩同仁在執行業務時，應向交易對象清楚說明公司的誠信經營政策及相關規定，並堅決拒絕任何形式或名義的直接或間接不正當利益的提供、承諾、要求或收受。同時，應避免與涉及不誠信行為的代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象進行交易。一旦發現業務往來或合作對象存在不誠信行為，應評估是否將其列入拒絕往來對象，切實落實公司誠信經營的理念。在與交易對象簽訂契約時，需充分了解對方的誠信經營狀況，並將遵守寶碩誠信經營政策納入契約條款。契約應明確規定，若任一方知悉有任何人員違反對方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益的規定，應立即據實通報，提供相關證據並配合調查。如因不誠信行為造成損害，受損方有權依契約要求損害賠償，並可從應支付的契約款項中扣除相應金額。此外，若任何一方在商業活動中涉及不誠信行為，另一方有權隨時無條件終止或解除契約，以維護誠信經營的原則。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，寶碩未來逐步規劃向在職同仁進行誠信訓練；定期安排高階主管利用開會場合向同仁宣達企業誠信文化之重要性；同時就管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並就相關業務流程進行評估遵循情形，每年向董事會報告執行成果；再由稽核室查核公司整體誠信落實情形，並視需要向董事會報告。

依照相關辦法，公司截至 2024 年底並無發生違反倫理誠信重大內部事件。

申訴及舉報管道

- 檢舉信箱：wldoffice@mail.apex.com.tw
- 檢舉電話：(02)87919799 #5012



3.2 風險管理

面對快速變化的經營環境挑戰，寶碩建立了以各權責部門為核心的風險管理架構，開展全面的風險評估作業。透過分析風險發生的可能性及其對寶碩的影響程度，公司針對特定高風險項目制定應對策略，確保風險得到有效管理，進一步達成永續經營的目標。

寶碩風險管理架構及策略

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	董事長室	訂定公司未來營運政策。
營運及市場風險	總經理室 業務 各有關部門	依據公司策略，執行專案系統及產品之研發、生產與銷售，並致力於研發技術改善，提升品質及考量產品安全，以增加公司獲利。
財務與流動性風險	財務	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	財務	客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收。
法律風險	法務	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
環安衛風險	總務	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提昇管理績效。
風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	節能減碳	參閱「4.1.1 氣候與碳管理」章節
	氣候變遷風險	參閱「4.2 氣候相關財務揭露」章節
員工照顧	職業災害風險	• 公司鼓勵員工選擇搭乘大眾交通工具上下班降低機車通勤所帶來的潛在風險。 • 定期為員工進行職業健康檢查，早期發現可能的職業病徵兆。 • 提供充足且良好的照明，減少視覺疲勞和工作誤差。
	過勞工作	• 導入敏捷式開發，以程式模組化，減少重工。

風險項目	權責部門	風險業務事項
	勞動力不足	設計具競爭力的薪酬與員工福利措施完整的培訓及在地人才發展培育計劃 • 注重員工關懷，致力於降低員工離職率。
營運績效	市場競爭力	• 關心產業動態，確實掌握競爭者或新進者產品或服務威脅。 • 優化產品功能及介面，增加客戶黏稠度。 • 落實專案管理作業，累積專案經驗有效控管成本。 • 安排研發人員開發能力進修課程。
	資安風險	• 成立資訊安全委員會，由資安長為召集人。審議、推動及監督各項資訊安全工作。 • 每年執行安全性檢測、資通安全健診、社交工程及資通安全事件演練。 • 強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力，以期能事先防範及第一時間有效偵測並阻絕擴散。 • 公司每年度安排全體同仁參加資安宣導課程，並培養具有資安證照的同仁。 • 保護用戶個資，確保個資被妥當使用。
	永續供應鏈中斷	• 多元化供應商：與多個供應商建立合作關係，以減少對單一供應商的依賴。 • 與供應商建立長期互信和合作基礎。以獲得供應商的支持和優先待遇。 • 長期供應合約：與供應商簽訂長期供應合約，確保穩定的供應和價格。 • 備用供應商和備份計劃：確定備用供應商，以應對主要供應商無法提供的情況。同時，制定備份計劃。

3.3 法規遵循

政策/承諾		寶碩在營運上始終以符合相關法令規定為首要原則，並持續關注國內外可能影響營運的政策與法令動態，主動確保法規遵循的落實，進而建立積極守法的企業文化。
目標	短期	本公司主動關注國內外可能影響營運與財務的政策及法規動向，並積極確保相關部門有效執行，持續維持當年度無重大違法紀錄。
	中長期	● 建立完善的法規風險評估體系，定期分析潛在風險。針對高風險領域，制定特別的管控措施。 ● 將法規遵循融入公司治理，確保長期有效。不斷優化法規管理制度，提升應對複雜環境的能力。
負責部門/ 申訴機制		法務暨法規遵循室/ wldoffice@www.apex.com.tw
當年度投入資源		● 功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內部控制制度，並通過公司治理準則實務及董事會績效評估，促使公司董事會更能監督公司重要議案。 ● 為提升同仁從業道德與法規遵循認知，公司根據法令及內部規章，由權責部門，不定期進行業管所涉法規訓練。外部訓練則依循法規推派稽核主管及財會主管參與相關訓練，受訓時數達 24 小時。
評估機制/成果		2024年度寶碩無任何重大違法記錄（註）。 註：重大違法記錄以單筆裁罰超過10萬元。

法規遵循是企業經營的基石。寶碩在新進同仁報到時，便向其宣導誠信內規，以奠定合規文化的基礎。針對繁多的法規，公司各部門通過與政府機關互動或關注媒體報導，及時掌握相關法規修訂動態，並組織內外部培訓，將最新法規要求傳達給部門同仁，確保公司營運全方位符合各項法規的要求。

在公司治理方面，寶碩設立功能性委員會，負責監督公司財務運作和內控制度的執行情況，並制定「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，以促使董事會積極參與公司重大議案的決策。此外，公司設置專責的公司治理主管，協助董事會運作並提供專業建議，進一步強化董事會的職能表現。未來，寶碩將持續遵循公司治理評鑑指引及公司治理實務守則，不斷提升公司全體同仁的法遵意識，確保公司治理體系更加完善。

在人員管理方面，寶碩以誠信正直為核心價值，制定相關內規並多次宣導，建立健全的法遵機制。透過法規的制定與落實、自我審查、暢通的檢舉管道及對檢舉人的保護等措施，構築完善的法遵防火牆。同時，管理階層以身作則，要求全體同仁確保業務行為符合法令及公司政策、內規。公司每年透過內控自評檢視法遵情況，並接受內部稽核，確保規範的執行力。寶碩制定指引，要求集團各公司同仁無論職位、職級或所在地，均應遵守「誠信經營守則」。這些準則涵蓋工作環境規範、機會平等、保密條款、禁止兼職、避免利益衝突、饋贈及商務禮儀規範，並強調尊重員工與客戶、檢舉與保護、以及相關豁免規定等，以提升大眾信任和企業形象，確保公司永續經營與發展。公司堅持以誠信、公平的原則參與市場競爭，營造法規遵循的企業文化，致力於建立值得信賴和尊敬的企業聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，公司根據法令及內部規章，由各權責部門，不定期進行業管所涉法規訓練。此外，透過公司內部公告或電子郵件提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛面向，制訂相關管理辦法以管理公司作業活動、產品或服務有關且應遵循之職安衛、環保法令規章及其他要求事項。

寶碩整體法遵實務而言，2024年度並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄(註)。

註：重大違法記錄以單筆裁罰超過10萬元。

3.4 營運績效

政策/承諾		• 秉持專業的服務態度。 • 掌握市場創新技術，不斷開發新產品於服務。 • 卓越品質是對客戶不變的承諾。 • 開創綠能事業積極參與綠能市場。
目標	短期	(1).財務工程系列產品：隨金融市場的全球化和監管要求的提高（例如IFRSs、ICS 2.0、資安法等），金融機構必須不斷提升管理效率和降低成本。本公司開發的金融商品投資交易管理方案和金融風險管理方案已經成功應用於多家金融機構，包含政府基金、銀行、郵政、保管銀行、壽險、產險、證券、投信、期貨經理、票券商、其他投資機構等客戶。
		(2).智慧投資系列產品：本公司為三大交易所、集保、證券商、期貨商等金融機構提供全面的IT系統升級服務，涵蓋金融監理、法遵、合規、稽核、風控、開戶、行情、交易、帳務、金流、融資券、借券、網路頻寬和設備、資訊安全等各個方面。同時，致力研發證券市場交易和帳務系統、交易中台、港美股複委託下單和帳務系統、債券複委託下單和帳務系統、國外期貨選擇權APP等，致力於創造新商機。
		(3).數位金融學院系列產品：在兩岸政府積極從理財基本教育的養成做起，以期待能夠結合學術理論與實務的經驗，培育國際金融人才。加上數位金融4.0及金融科技Fintech興起，金融業需要金融專業與IT技術雙具的人才，已經引起國內高教與技職教育的巨大變革，各校紛設與大數據分析及金融科技學程或學分課程；本公司全面改造金融大學系列產品，推行金融科技智慧創新實驗室(FinTech金融實驗室2.0)，結合社群媒體智慧數據分析、理財機器人、程式交易、政府開放數據(OpenData)等專屬課程，成為金融教學產品營收成長動力。

	中長期	(1) 深耕財務工程技術與國際金融在地化發展，培養財工與IT結合之開發人才，持續推展金融商品資產管理方案、金融商品投資交易管理方案及金融風險管理方案之應用，除擴大壽險/產險/銀行/證券/政府基金/投信/期貨經理/保管銀行/票券商/其他投資機構等採用，並可提供暨有系統客戶所需之系統開發人才，能更具時效性的配合客戶所需進行系統客製化之開發。
		(2) 配合教育部數位金融 4.0 及金融科技(Fintech)破壞式創新教學計畫全面提升金融商品教育學程規劃，發展仿真實習金控中心(證券/銀行/保險)教學實驗室及數位金融 4.0教案與教具，為產業培育國際金融人才。
		(3) 金融相關行業因應政府資安規範新政策，必須升級IT資訊系統符合監理單位規範。
		(4) 拓展再生能源業務：全力發展多元太陽能光電場工程案；推行儲能服務：開拓儲能自動頻率控制（AFC）調頻備轉輔助服務，利用充放電特色調節電力系統頻率，維持供電系統穩定度，進而提高發電經濟效益，同時打造綠電憑證交易平台，協助企業對環境保護及永續發展的投入。
		(5) 人工智慧安全(AI Security)業務發展:人工智慧(AI)近年來迅速發展和成熟，隨著對AI安全系統驗證的需求逐漸攀升的趨勢，本公司提前進入新興領域中取得競爭優勢，以滿足市場對於高效、可靠AI安全系統的迫切需求。
負責部門/ 申訴機制		產品業務部 信箱：cs@mail.apex.com.tw
投入資源		2024年總投入研發費用為 95,732 仟元，佔總營收33%。寶碩對各種研發計劃，均會考量寶碩之核心競爭力、外在競爭者之研發動向、產業變動發展趨勢及寶碩客戶端對各種產品之需求等因素，每年擬定研發計劃，將未來預計發展之各項專案加以定案，並提撥經費，以便按部就班加以執行。
評估機制/成果		2024 年營業收入較 2023 年增加8.58%。

金融科技(Fintech)興起及智能監管(Regtech)時代的來臨、數位轉型帶起數位行銷人才需求，驅動金融業商業模式的創新，金融服務必須順應科技發展的趨勢方能掌握商機。

(1).財務工程系列產品 本公司多年來持續隨著各金融政策之推行，不斷研發強化金融業所需之金融資訊系統-金融商品投資交易管理方案/金融風險管理方案等系統，近年致力於保險業/銀行業等金融機構從前臺投資決策交易管理/金融 6 3 行銷與交易管理、中臺投資限額控管/市場信用風險管理到後臺投資帳務管理與會計出帳，提供前中後臺一貫性(STP；Straight Through Processing)金融商品投資交易管理平台系統，於 112 年 4 月完成驗證通過，取得ISO27001資安管理認證，以提供客戶多元且完整安全控管之系統，更加提升投資交易管理的效益與效率。

(2).智慧投資系列產品 全球股市緊密連動關係，各國交易所間商品互相掛牌交易，造成資金磁吸效應，金融資訊需求將形成兩極化發展，高端投資人及券商亟欲多國化、互動化、策略交易、程式交易、高頻交易等等資訊系統服務提升獲利能力，將帶動高附加價值服務的市場發展；散戶型投資人則將轉往中長期投資，獲取波段投資利益，金融資訊需求將以個人化、雲端化方式處理，any time、any where、any device 提供同步資訊，本公司將積極投入資源，搶佔市場，再創業績高峰，再加上證券商期貨商為因應數位金融4.0 及金融科技 Fintech 時代來臨，轉投資大數據技術/AI 人工智慧/機器學習/自然語意辨識/雲端運算/雲端儲存/身分識別/機器人理財/智能投顧/程式交易/交易策略/高頻交易/計量分析/社群媒體智慧數據分析等IT資訊系統，對股市資訊服務相關業者及金融科技新創公司不啻為好商機。

(3).金融學院 金融業界因應金融科技(Fintech)創新應用興起，對 IT 資訊人才人工智慧深度學習人才等需求殷切。這波風潮將導引國內數位金融相關學程興起，全面翻轉金融及資訊教學課程，一方面以產學合作方式引進產業師資；另外一方面帶動對金融教育的重視及人工智慧的需求增加，FinTech 金融實驗室2.0，結合社群媒體智慧數據分析、理財機器人、程式交易、政府開放數據(OpenData)及人工智慧深度學習等專屬課程，業師及教案等有著龐大的潛在需求。

(4).綠能科技 開創綠能事業積極參與綠能市場。憑藉寶碩長年耕耘金融科技服務的紮實實力，以「扎根金融場域」、「拓展再生能源」、「推行儲能服務」、「媒合綠能交易」四大主軸佈局未來十年發展藍圖，響應國家能源政策以助力解決企業用電需求，實踐永續金融生態系。

近三年財務表現

項目	基本要素	2022	2023	2024
營業財務表現	營業收入	302,536	268,362	291,390
	營業成本	(81,419)	(106,763)	(121,801)
	營業毛利	221,117	161,599	169,589
	營業淨利	31,676	(33,261)	(29,482)
	營業外收入與支出	(42,096)	(61,039)	(23,319)
	所得稅費用	(1,872)	(2,960)	(3,008)
	稅後淨利	(12,292)	(97,260)	(55,809)
分配經濟價值	員工薪資和福利	160,478	161,464	156,292
	支付出資人的款項 (當年度配股配息)	0	0	0
	支付政府的款項	796	2,156	895

(單位：新台幣仟元)

3.5 資訊安全管理

政策/承諾		秉持維護本公司作業環境之資訊安全理念，對於公司所儲存或傳遞之資料應作周全保護與防範，以杜絕毀損、失竊、洩漏、竄改、濫用與侵權等事故，以持續提昇各資訊服務系統所有作業之機密性、完整性與可用性
目標	短期	• 辦理ISO 27001改版計畫，修訂相關文件及並落實管理流程。 • 保護客戶資料及關鍵核心系統持一定水準的系統可用性。 • 公司資訊安全教育訓練及社交工程演練。 • 落實執行專案及產品之資訊安全開發流程，
	中長期	• 強化災難復原演練計畫，加強事件應變能力。 • 引入先進的安全防護技術（如人工智慧威脅偵測、零信任架構）以加強網路和系統安全。
負責部門/ 申訴機制		資訊安全委員會 E-mail：cs@mail.apex.com.tw
投入資源		• 成立資訊安全推動組織建立各任務小組。 • 通過 ISO/IEC 27001:2013 驗證及進行改版驗證作業程序。 • 汰換資訊安全設備，加強防護強度。
評估機制/成果		• 2024 年 4 月通過 ISO/IEC 27001:2013 資訊安全管理系統驗證。 • 發佈 22 份以上之資安公告，宣達各種資安風險及相關資安規範，共計超過 3300 發送人次。 • 舉辦 3 場資安相關教育訓練。 • 針對資訊系統共進行 1 次營運持續演練，確保資訊系統發生異常時能夠儘速 恢復服務。 • 進行社交工程演練，點選連結通過率高達 90%以上。 • 2024年度未發生任何衝擊公司營運或侵犯客戶隱私權的資安事件。

為確保公司穩健的持續營運及保護企業客戶的隱私，並在各項資訊傳輸中提供全面的資訊安全保障，寶碩制定了完善的資訊安全政策，以加強資訊安全管理，確保資訊資產的機密性、完整性及可用性。公司參考《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及《上市上櫃公司資通安全管控指引》的要求，建立了資訊安全管理系統，並通過 CNS 27001:2014(ISO/IEC 27001:2013) 資訊安全管理系統國際標準認證，確保客戶核心系統和重要資料的安全性。此外，寶碩定期進行風險評估與風險管理，以識別風險擁有者，並持續監測和評估資訊安全目標的實現情況。透過不斷改進資訊安全管理系統，公司致力於打造更加可靠的資訊安全防護，全面保障客戶與公司的資訊資產安全。

為辦理寶碩資訊安全之政策、計畫、資源調度等研議與協調，及資訊安全管理具體作業事項，於本公司設立資訊安全推動組織，並由總經理派任資安長，綜理資訊安全相關事宜，並由管理部及各單位負責具體的資訊安全工作推動。

寶碩依據ISO 27001/CNS 27001 指導規範之『規劃—執行—檢查—行動』（PDCA）模式，建立、實作、運作、監視、審查、維持與持續改善文件化的資訊安全管理系統。

寶碩專注於員工的資安意識和責任，定期辦理教育訓練和演練活動，提升員工對於資訊安全的知識和技能。也定期進行了弱點掃描、社交工程演練等作業，確認員工能有效防範和處理各種資安風險。

每年定期舉行資訊安全內部稽核，以發現實施未落實之處，加以檢討改進，並配合客戶外部查核，以確保達成客戶對資訊安全的期望。持續關注內外部資安威脅情資，加入TWCERT等資安情資分享平台，強化資通安全防護及管理機制。同時在管理審查會議中提報整體資訊安全系統的運作成效，審視資訊管理系統的合宜性、適切性及有效性。並經由高階管理階層的承諾，讓資訊安全管理系統之運作更加落實有效，達到保護資訊資產的機密性、完整性與可用性，及核心系統能夠滿足持續營運管理的目標。

寶碩已於2023年4月21取得CNS 27001:2014(ISO/IEC 27001:2013)資訊安全管理系統認證。

隱私權管理

寶碩高度重視股東、客戶、供應商、員工等各類利害關係人的權益，尤其是在資訊安全與隱私保護方面，公司承諾持續強化資訊安全管理機制，確保資訊安全與隱私保護機制的穩定運作。截至 2024 年度，寶碩未發生任何對公司營運造成影響或侵犯客戶隱私的重大事件，且資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料的事件總數為零，充分展現公司對資訊安全與隱私權的重視與承諾。

證書

管理系統依據

CNS 27001:2014 (ISO/IEC 27001:2013)

(包含 Cor 1:2014 和 Cor 2:2015)

驗證機構台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司特此證明，
依據 ISO/IEC 27006:2015/Amd.1:2020 標準進行的稽核、評估和驗證決定的結果，該組織

寶碩財務科技股份有限公司
臺北市內湖區新湖二路 329 號 5 樓



另有其他地點，請參考附件

將採用符合 ISO/IEC 27001: 2013 標準要求的管理系統並且在本驗證的 3 年有效期間內將對符合性進行監督。

範圍

資訊安全管理系統包含

- 金融系統部台北與新竹及金融創新部之開發流程
- 產品研發部與管理部台北網路服務及機房維運管理
- 金融系統部與管理部新竹網路服務及機房維運管理

依據 **2023-02-20** 的適用性聲明書，版次 **1.1**

證書編號 ISMS255

稽核報告編號 IT-373

證書有效期始 2023-04-21

證書有效期至 2025-10-31

(升級至 ISO/IEC 27001:2022 時至 2026 年 04 月 20 日)

重新驗證稽核到期日 2026-03-31

版次 2，首次驗證 2023-04-21



請訪問我們的證書資料庫，以驗證此證書的有效性。

台北, 2023-04-21

Lie-Teng Chang

驗證機構之台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司

台灣德國北德技術監護顧問
股份有限公司
台北市大安區敦化南路二段
333 號 9 樓 A1 室
tuv-nord.com/tw



Management System
Certification
MS031

TUV®
ROC, TW5259, CA

TUVNORDGROUP

3.6 智慧財產權

寶碩深刻理解自主研發技術的重要性，因此持續投入創新，以強化企業競爭力並實現永續發展。為確保技術成果的價值最大化，我們積極推動智慧財產管理計畫，完善專利、商標及其他知識產權的保護機制。透過健全的管理制度，我們致力於鞏固企業基礎，提升市場競爭優勢，並確保長遠發展。

申請年度	專利產品	申請地點
2018	金融記錄管理系統 APEX-2018-002_TW 中華民國新型專利號：M576703 案號：107213893	中華民國
2020	程式交易培育服務系統及方法 APEX-2020-001_TW 中華民國發明專利號：I747447 案號：109127893	中華民國
2020	金融人才追隨服務系統 APEX-2020-002_TW 中華民國新型專利號：M610185 案號：109212919	中華民國
2020	金融交易策略驗證系統及方法 APEX-2020-003_TW 案號：109140428	中華民國
2020	金融交易閃電下單系統 APEX-2020-004_TW	中華民國

四、永續環境

寶碩承諾以實際行動守護永續環境，致力於減少對自然資源的消耗，降低營運過程中的環境影響。我們積極推動節能減碳、廢棄物減量與資源回收再利用的措施，並遵循國際環保標準與相關法規，確保每一項作業環節都符合環境永續的原則。同時，我們將環境保護納入企業策略核心，倡導綠色思維，鼓勵員工及利害關係人共同參與環境保護行動，為實現碳中和與資源永續利用的目標而努力，攜手創造對地球友善的未來。

我們的做法

【減碳】

- 透過本公司宣導員工節約能源等，辦公室空調溫度調整 26°C 節省成本並有效地減少溫室氣體排放量。
- 減少並控管辦公室紙張用量，午休定時節電，並減少不必要之照明燈具，節電又環保。
- 積極鼓勵員工在出差洽公時優先選擇搭乘公共交通工具，以減少碳排放並支持環保出行。同時，在公務車的選擇上，優先考量其燃油效率，並逐步採用油電混合車型，進一步降低能源消耗和對環境的影響。

【減廢 - 垃圾分類】

- 於辦公室、茶水間及公共區域設置明確標示的垃圾分類桶，分為一般垃圾、可回收物（如紙類、塑膠、金屬、玻璃）等分類項目。
- 辦公室內部推廣使用可重複使用的餐具與杯具，並減少一次性塑膠袋及其他拋棄式物品的使用。
- 設置回收箱專門收集廢舊電池、電子設備及燈管，避免有害廢棄物對環境的影響。
- 積極推進辦公流程電子化，減少紙張使用量，從源頭減少垃圾的產生。

【綠色採購】

寶碩公司致力於推動綠色採購政策，積極選用符合環保標準的辦公室設備及產品，以減少對環境的影響。公司在採購過程中優先選擇具備節能標章、環保認證或可回收材質的產品，從電腦、印表機到文具用品，皆注重其環保性能。此外，我們還透過採購再生紙、低耗能設備及無毒材料，降低資源消耗與廢棄物產生，實踐綠色採購理念。寶碩相信，透過支持環保產品的使用，不僅能提升資源利用效率，還能帶動供應鏈的永續發展，共同為環境保護做出實質貢獻。本年度綠色採購金額共計為3,478仟元。

寶碩財務科技股份有限公司
113 年綠色採購金額證明文件

寶碩財務科技股份有限公司（統一編號：23131763）
辦理綠色採購申報金額共計 3,478,170.0 元，
以茲證明。

- 下載日期：114 年 2 月 5 日
- 招標單位可至「政府綠色採購網路申報系統」查詢申報
單位申報成果

序號：4AM031JBYT5N



臺北市政府環境保護局 感謝狀

寶碩財務科技股份有限公司

配合本局 113 年「推動民間企業與團體綠色採購計畫」，積極響應綠色消費，綠色採購績效卓越，特頒此狀，以申謝忱。

局長 徐世勳



中華民國 114 年 5 月 7 日

4.1 能源管理

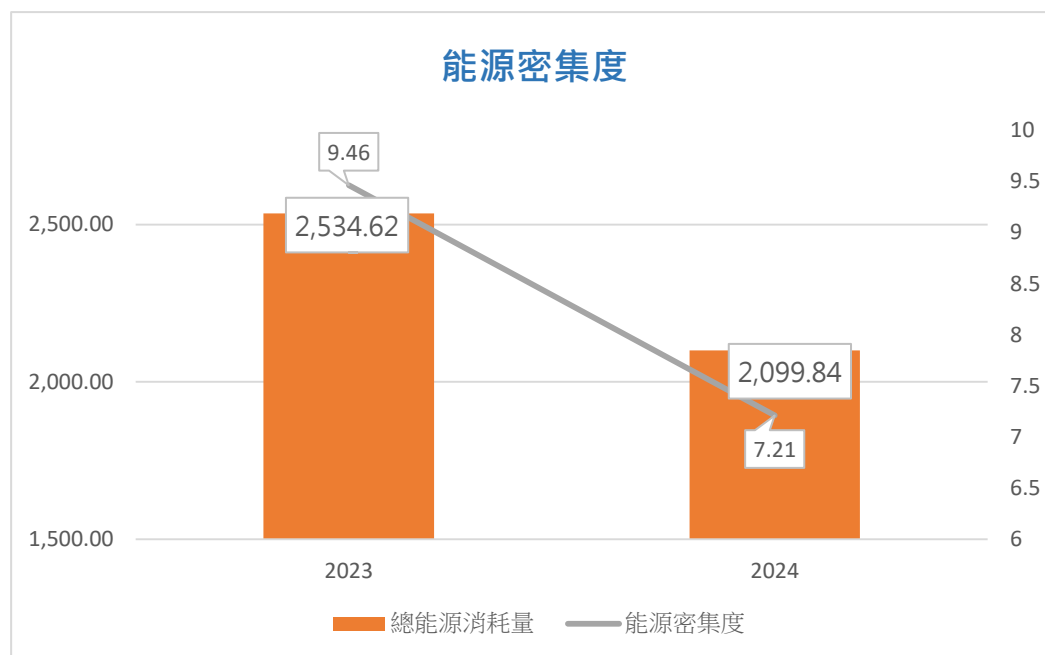
地球的能源資源有限，寶碩深刻意識到有效管理能源資源的重要性，並致力於避免資源浪費，積極推動節能減碳政策。公司持續關注能源消耗議題，其能源主要來源為電力與公務車使用的汽油。由於公司以軟體系統開發為主，能源消耗主要集中在電力使用上，涵蓋空調、照明等設備運行。透過有效的管理措施，我們努力降低能源使用對環境的影響，實現資源永續利用的目標。

能源統計

年度	電力(度)	電力(GJ)	車用汽油(L)	車用汽油(GJ)	合計(GJ)
2023	606,726	2184.21	10737	350.40	2,534.62
2024	526,422	1,895.12	6273	204.72	2,099.84

排放強度

年度	能源消耗量(GJ)	營收(百萬)	能源消耗密集度
2023	2534.62	268	9.46
2024	2099.84	291	7.21



4.1.1 氣候與碳管理

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，寶碩雖非能源使用大戶，我們有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，公司自2022年進行溫室氣體盤查，期望透過內部盤查及稽核後以便瞭解現況趨勢提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據。

政策/承諾		寶碩持續推動節能減碳之政策，並積極宣導提升員工節能意識及採購節能標章設備以取代老舊設備。
目標	短期	2026年前完成溫室氣體盤查作業程序。
	中長期	減少高耗能電器設備之使用，引進新技術達成節能控制措施。
負責部門/ 申訴機制		溫室氣體盤查小組/ cs@www.apex.com.tw
當年度投入資源		● 針對效率較差設備進行汰換，減少能源損失。 ● 推廣員工節能意識，鼓勵參與節電活動。 ● 實施中午休息時段關閉辦公室照明設備。
評估機制/成果		●2024年溫室氣體排放總量為 264.325 公噸CO ₂ e。

寶碩致力於推動溫室氣體減量，並成立溫室氣體盤查小組，依照ISO 14064-1與行政院環境部溫室氣體查驗指引，進行溫室氣體類別1（範疇一）及類別2（範疇二）自主性盤查。寶碩於2023年起之工作重點為優先完善溫室氣體盤查工作，以利做為未來減碳目標設定之參考。

直接溫室氣體排放(類別1)

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為公務車使用之汽油耗用為主。

能源間接(類別2)

本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。以辦公室及公共區域之用電為主，電力100%來自電力公司之電網，並無使用再生能源。

2023~2024年依排放源類型分析排放量統計

排放源類型		類別 1	類別 2	總排放當量
		直接排放	能源間接	
2024 年	排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	14.8009	249.5240	264.325
	類別一及類別二 氣體別占比(%)	5.60%	94.40%	100%
2023 年	排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	27.3634	299.7276	327.086
	類別一及類別二 氣體別占比(%)	8.37%	91.63%	100%

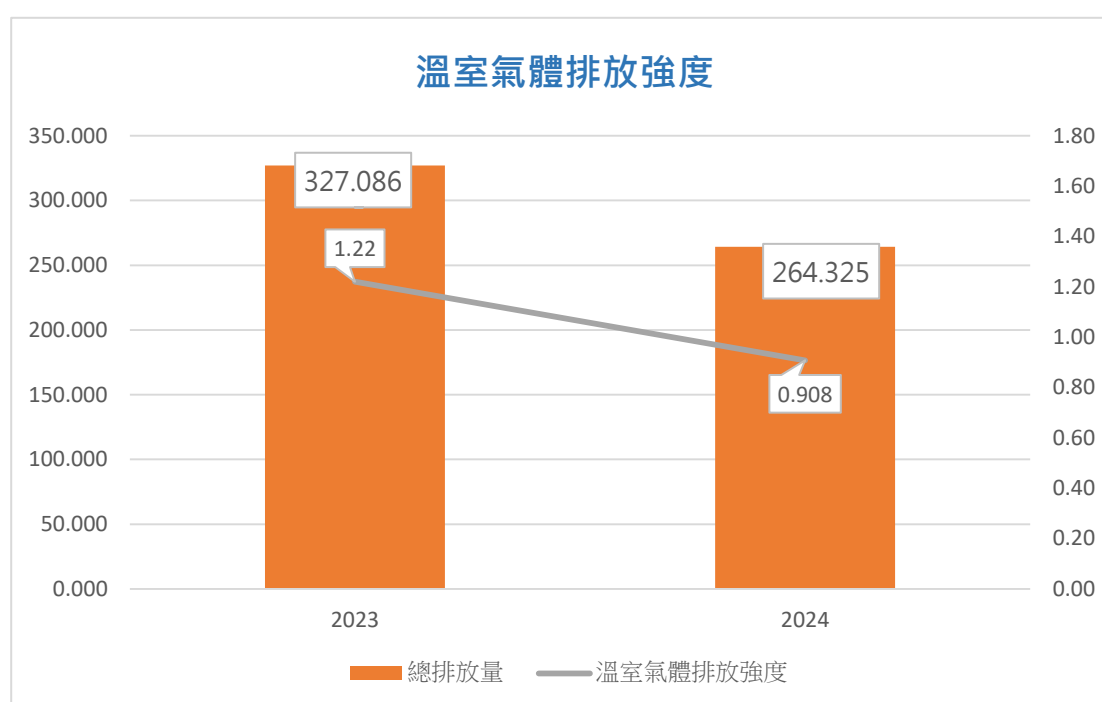
註：

- 1.電力排碳係數用經濟部能源署公告之2024年數據，電力排碳係數為0.474公斤 CO₂e。
- 2.以上數據為公司自主性盤查結果，並未經過查證。

溫室氣體排放強度(密集度)

年度	總排放量 (公噸 CO2e/年)	總營業額 (百萬)	溫室氣體排放強度(密集度)
2023	327.086	268	1.22
2024	264.325	291	0.908

註：營業額為個體財報數據。



相關節能減碳及廢棄物管理措施有：

1. 透過本公司宣導員工節約能源等，節省成本並有效地減少溫室氣體排放量。
2. 減少並控管辦公室紙張用量，午休定時節電，並減少不必要之照明燈具，節電又環保。
3. 加強廢棄物回收、資源回收，以達垃圾減量目的。

4.2 氣候相關財務揭露

寶碩設有內控制度及內稽制度，並將氣候變遷納入企業永續發展策略中以落實永續營運有關環境、社會及治理面之整合性風險管理。因全球暖化導致的極端氣候，以及近年來能源及氣候變遷議題等影響性日趨重要，寶碩善盡企業永續發展責任，方能於產業界永續發展。

寶碩參考氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，寶碩氣候風險與機會策略之最高決策單位為董事會，主要負責核定相關政策，並監督與維持氣候管理制度之有效性。由永續發展委員會成員及公司各部門以討論方式進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，並且每年定期向董事會報告。

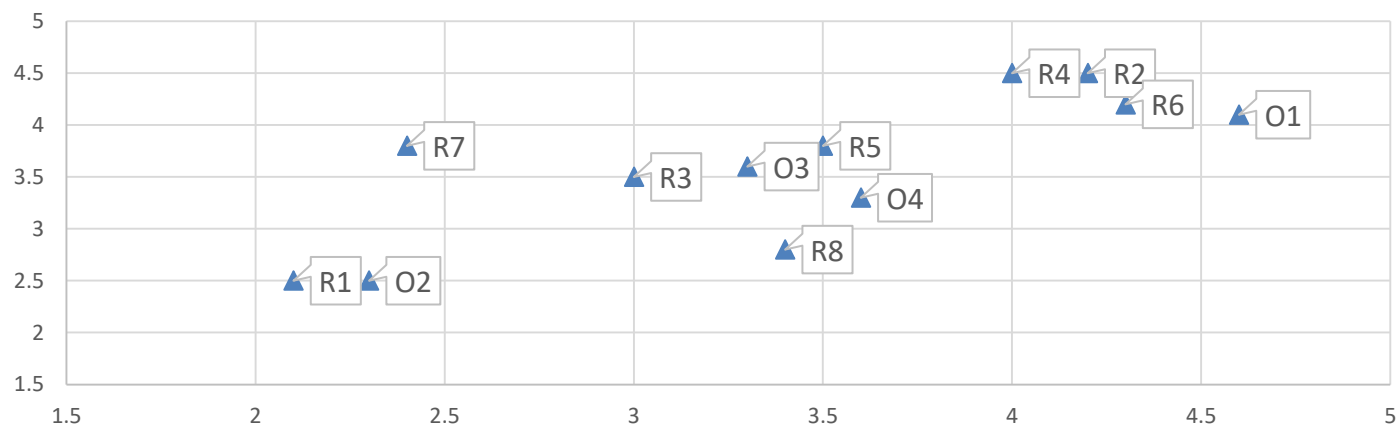
2024年蒐集八項氣候相關風險及四項氣候相關機會之主題，由永續發展委員會依發生機率與對公司營運衝擊程度進行評估，最後辨識氣候相關風險及機會重大主題，並據以分析各主題的財務衝擊與其因應機制。其中，氣候風險重大主題有兩項，轉型風險為政策和法規類之「強化排放量報導義務」、實體風險為長期性類「平均氣溫上升」；氣候機會重大主題評定有資源效率類「採用更高效率的傳輸方式」一項。



治理	策略	風險管理	指標和目標
- 董事會對氣候相關風險與機會之監督情形 - 管理階層評估及管理氣候相關風險與機會之作為	短、中長期氣候風險與機會 - 對業務、策略與財務規劃之風險及機會衝擊	- 氣候風險鑑別及評估 - 氣候風險管理氣候相關風險之流程	- 氣候風險評估指標 - 溫室氣體排放盤查
➤ 本公司由董事會決議成立永續發展委員會（下稱 ESG 委員會），由公司董事/總經理及高階經理人組成，其人數不少於 3 人，並指派高階經理人擔任永續長。 ➤ ESG 委員會下設立永續發展推動組織，由永續長擔任召集人，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。	➤ 依據TCFD架構，鑑別短、中長期氣候相關風險與機會，及對組織營運、策略和財務規劃之衝擊。氣候相關風險定義，短期1~5年、中期5~10年、長期為10年以上。透過永續發展推動小組討論與評估，與氣候相關的風險與機會。 ➤ 參閱下頁2024年度氣候風險與機會表。	➤ 由永續發展推動小組依循TCFD的建議與產業特性，從治理、策略、風險管理、指標與目標四大面向全面進行氣候風險管理，鑑別潛在衝擊重大風險，同時針對各風險因子進行不同情境下之財務衝擊路徑和衝擊規模評估，逐項盤點因應措施，並進行指標設定納入定期監督與追蹤改善。 ➤ 董事會確保風險管理機制充分處理公司所面臨之風險，並融合日常營運流程中，以延伸風險機會偵知與管理縱深，強化因應氣候變遷與提升低碳的競爭力。	➤ 已進行溫室氣體類別1 及類別2 自主性盤查，同時以碳中和作為願景，定期管理溫室氣體排放量，相關細節請參閱「節能減碳」章節。

2024 年度氣候風險與機會表					
編號	氣候變遷風險議題	風險等級	編號	氣候變遷機會議題	機會等級
R1	溫室氣體排放定價提高	低	O1	採用更高效率的運輸方式	高
R2	強化碳排放量報導義務	高	O2	使用低碳能源	低
R3	原物料物品上漲	中	O3	採用獎勵性政策	中
R4	技術轉型不及時	高	O4	使用新技術	中
R5	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中			
R6	平均氣溫上升	高			
R7	市場訊息不確定	低			
R8	客戶行為變化	低			

氣候風險與機會評估結果



氣候相關衝擊及因應		
風險與機會項目	財務影響	衝擊及因應機制
強化碳排放量報導義務	成本增加	- 依照主管機關要求需於2026年揭露2025年溫室氣體盤查情形、2028年完成2027年查證，並依法申報。評估可能增加內外部人力費用或會依主管機關規定時程按時申報之罰款。 - 因應措施：成立溫室氣體盤查小組，並經適當教育訓練提升碳盤查能力，隨時關注主管機關公告最新消息，並依相關規定揭露報導義務以避免未按時申報之風險。
技術轉型不及時	收入降低	- 面對蓬勃發展的綠色市場，越來越多同業競相推出 ESG 或低碳數位轉型解決方案。寶碩已敏銳察覺到市場型態的轉變。若無法及時推出符合市場需求的產品或服務，將嚴重削弱寶碩在市場上的競爭力，進而影響業務收入。 - 因應措施：積極透過技術轉型，找出與綠色市場相關解決方案，如太陽能電廠興建、儲能設施建置等，透過投入人才培育與市場緊密合作，以有效協助客戶進行淨零目標。
平均氣溫上升	成本增加	- 面對氣候變遷日益嚴峻的挑戰，極端氣候事件頻傳，全球暖化現象加劇，高溫天數顯著增加，這無疑對企業的營運用電造成了直接影響。經評估，電費調漲與用電需求的雙重增長，恐將導致公司在財務成本上面臨更大的壓力。 - 因應措施：加強節約用電宣導、選購綠能標章設備、定期空調設備清檢、落實溫室氣體盤查。
採用更高效率傳輸方式	新收入來源	- 透過新的技術或資料處理方式，提升資訊產品傳輸效率，降低用電成本以創造更佳的獲利模式。 - 因應措施：鼓勵創新思維與永續精神開發傳輸更有效率之技術產品，定期檢視汰換老舊耗能之設備，從源頭減少電力之損耗。

4.3 水資源管理

身為資訊服務業，寶碩的營運並非用水密集型產業，不涉及任何生產製程用水。我們所有的用水需求均來自辦公場所的日常活動所需，例如員工飲用及環境清潔。公司 100% 使用由台灣自來水公司供應的自來水，未曾取用地下水或任何其他水源。因此，我們的總取水量與總排水量是相等的，且所有取水來源均非位於水資源壓力地區。

用水量盤查

類別	2023年	2024年
用水量(百萬公升)	2.0192	1.5479

節水措施

寶碩積極推動節水措施，透過電子郵件向員工宣導節約用水的重要性，提醒同仁在日常生活中注意珍惜水資源。此外，公司在茶水間與廁所的洗手台張貼節水公告，進一步提高員工的節水意識。在持續努力推動水資源管理的成果下，2024年的用水量較2023年減少23.34%，成效顯著。未來，寶碩將水資源管理納入企業永續發展策略，持續優化水資源利用效率，減少浪費，實現可持續的經營目標。

4.4 廢棄物管理

寶碩屬於資訊服務業，營運過程中主要產生的廢棄物為生活垃圾，未涉及有害廢棄物，且所有廢棄物均委由專業單位處理，確保不對環境造成重大污染或衝擊。同時，為減少資源浪費並落實環保精神，公司積極推動減量（Reduce）、再利用（Reuse）與回收（Recycle）等3R措施，實施各項資源減量與回收再利用計畫，以實現資源永續利用的願景，為可持續發展與環境保護貢獻力量。員工之生活垃圾則由大樓管委會委外簽約處理，因統計不易，故報告書未揭露其重量。

減量回收再利用措施

1. 減量（Reduce）

- 推廣電子化作業：透過內部系統及數位工具，減少紙張文件的使用，提倡無紙化辦公。
- 節能減碳：優化辦公室空調及照明設備的使用，設定能源管理標準，降低不必要的能源消耗。
- 精簡包裝：在公司內部或與供應商合作時，減少包裝材料的使用，避免過度包裝。

2. 回收 (Recycle)

- 設立回收站：於辦公室設置分類回收箱，清楚標示紙類、塑膠、電子廢棄物等分類區域。
- 廢舊電子設備回收：建立電子設備及耗材回收機制，確保廢舊設備妥善處理並回收利用。

3. 再利用 (Reuse)

- 雙面列印與紙張再利用：鼓勵員工使用雙面列印，並將廢棄單面紙用於草稿或內部用途。
- 再利用包裝材料：將供應商或物流過程中的包裝材料 (如紙箱、填充物) 進行二次利用。



五、社會關懷

寶碩致力於保障員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，並提供友善平等的工作機會。同時，公司推行性別平等政策，營造互相尊重的工作氛圍，以促進和諧的職場文化。寶碩為員工提供具有市場競爭力的薪酬，提升員工對公司的向心力，降低人員流動率，確保企業穩健經營與長期發展。

公司擁有完善的教育訓練體系，定期舉辦各類專業培訓課程，幫助員工充實專業技能，提升職場競爭力。此外，透明的升遷機制使員工能夠清晰地規劃自身職涯發展，為未來創造更多可能性。寶碩也致力於促進良性的勞資互動，鼓勵員工在勞資會議上暢所欲言，公司則以開放的態度回應並與員工達成共識。

在職業安全與健康管理方面，寶碩依循相關法規，強化管理績效，有效保障員工的身心健康，確保每位員工在安全的環境中工作。同時，公司秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，不僅在業績上屢創佳績，更積極投入公益事業，關懷弱勢族群，履行企業社會責任，以實際行動回饋社會並促進永續發展。

5.1 員工概況

寶碩致力於平等對待每位員工，推行各項平權措施，消除可能導致職場不平等的勞動條件，全面保障員工的勞動權益。

5.1.1 人權保障

寶碩致力於員工權利的保障，打造友善且尊重人權的工作環境。公司參考《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約，承認並尊重國際公認的基本人權。這包括尊重員工的結社自由、關懷弱勢族群、禁止僱用童工、杜絕各種形式的強迫勞動和僱傭歧視，以及防止任何侵犯或違反人權的行為。公司同時致力於保障性別平等，公平對待所有員工。薪酬政策明確規定，員工的薪資核定不因性別、年齡、種族、宗教或政治立場而有任何差異，充分體現公平與尊重。

寶碩嚴格遵循各營運據點的勞動人權相關法令，並持續對在職員工進行相關規範的宣導。公司更將人權政策教育納入新進員工的培訓課程，確保全體員工充分了解勞工權益及相關重要資訊。此外，寶碩設立了專屬檢舉管道，員工可透過該管道反映問題。同時，公司承諾對檢舉人資料嚴格保密，並確保檢舉人免受任何形式的不利對待。2024年度內，寶碩無任何違反人權的案件發生，展現對員工權益與人權保障的高度重視

5.1.2員工統計

2024 年度		男	女	人數加總	佔各類別比例(%)
年齡	30 歲 (含) 以下	15	8	23	16
	31 歲-50 歲	60	37	97	67
	51 歲 (含) 以上	17	7	24	17
學歷	高中職以下	2	2	4	3
	大學/ 專科	54	37	91	63
	碩士	35	13	48	33
	博士	1	0	1	1
管理職	30 歲 (含) 以下	0	0	0	0
	31 歲-50 歲	5	0	5	50
	51 歲 (含) 以上	4	1	5	50
非管理職	30 歲 (含) 以下	15	7	22	16.42
	31 歲-50 歲	53	38	91	67.91
	51 歲 (含) 以上	15	6	21	15.67

寶碩員工組成多元，截至2024年12月底，總員工人數為144人(不含董事)，男性員工92人，比例為63.89%，女性員工52人，比例為36.11%。本國籍共143人，外國籍共1人，無約聘及派遣人員，身心障礙同仁共3人。為落實在地深耕，吸引在地優秀人才，全體員工中華民國籍比例達99.3%。在年齡組成的分布上，以31~50 歲占最高比例為67.91%。在學歷組成的分布上，以大學/專科占最高比例為63%。

寶碩高階主管10人，男性為9人 (90%)，女性為1人 (10%)，在管理職組成的分布上，以31~50 歲非管理職占最高比例為50%。此外，公司高階主管均為本國在地人才，聘用比例達 100%。這充分展現寶碩對在地人才的重視與培育，致力於吸引優秀人才在地發展，促進區域就業機會，進而強化與當地社區的連結，為地方經濟帶來正面影響。

5.2 適才適任

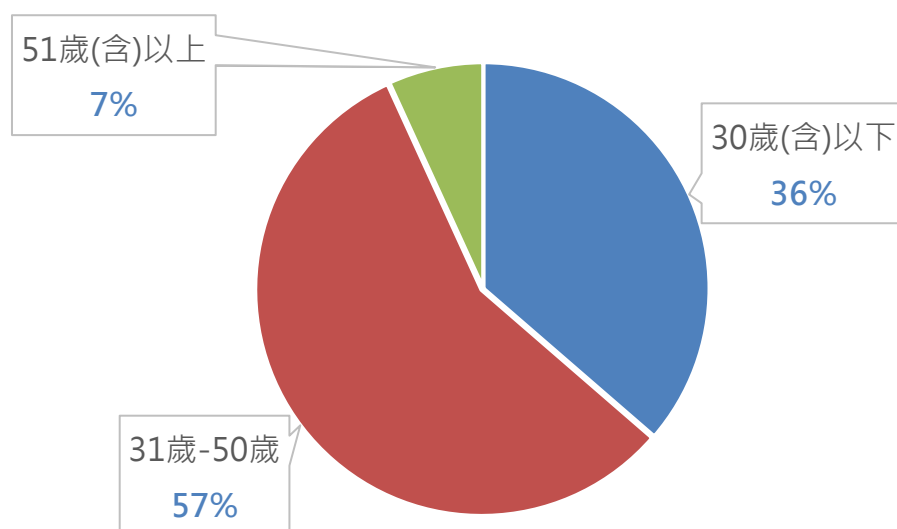
健全的人力資源是寶碩實現永續經營的關鍵。為了吸引並留任優秀人才，公司提供具市場競爭力的薪酬與福利，獎勵卓越績效與長期貢獻的員工。同時，公司秉持公平對待每位員工的原則，建立透明的考核與獎懲制度，營造公平競爭的良性職場氛圍，使員工更專注於工作表現，並進一步強化寶碩吸引與留任人才的企業文化，提升員工的向心力與參與度。此外，寶碩擁有完善的職涯發展體系，為表現優異的員工提供明確的晉升機會，鼓勵學習與自我成長，持續培養優秀人才。同時，公司規劃完整的教育訓練計畫，安排專業進修課程，協助員工在各自的專業領域持續精進，實現自我價值。最後，寶碩透過多元的溝通管道與員工保持順暢對話，讓同仁能夠適時表達意見，公司也積極回應並採取適當措施，促進勞資雙方的信任與和諧關係，共同打造穩健發展的企業環境。

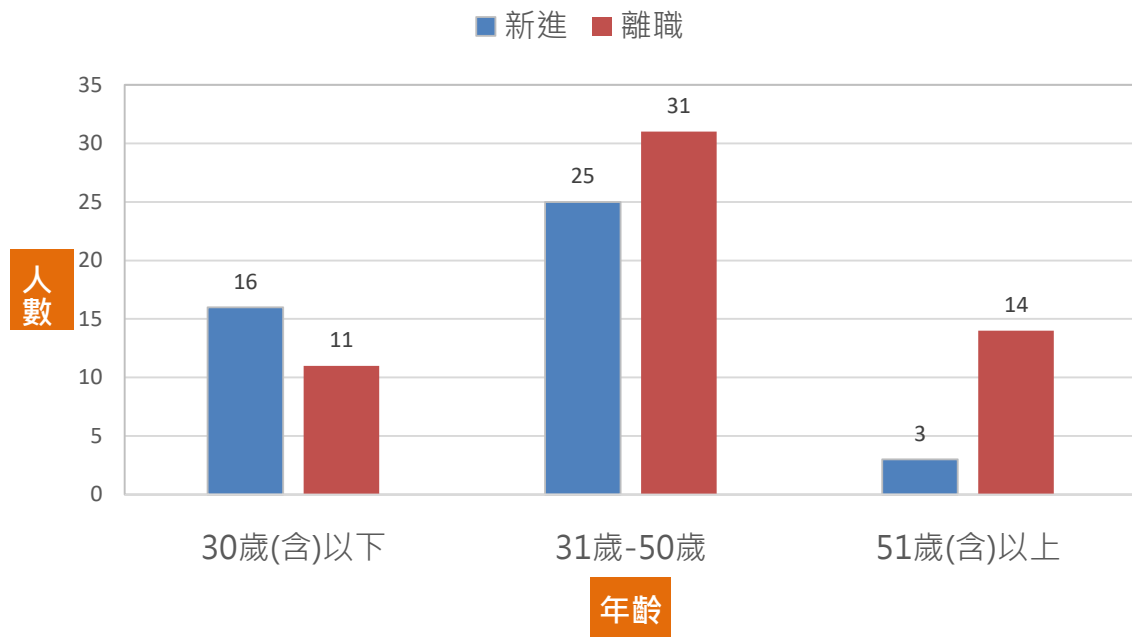
新進與離職員工統計

2024 年度共晉用44位正式員工，56人離職，整體離職率為37%；新進員工中，以31~50 歲占比最高，為25 人。新進員工多集中50 歲以下，占新進員工之93%，而離職員工則以31 歲-50 歲離職人數最高達31人。寶碩持續招募新人，並強化企業文化及相關留任制度，以求新進人員快速到位，迅速補足人才缺口。

2024 年度		男		女	
		離職人數	新進人數	離職人數	新進人數
年齡	30 歲(含)以下	6	7	5	9
	31 歲-50 歲	18	14	13	11
	51 歲(含)以上	9	2	5	1
合計		33	23	23	21

2024年新進員工





5.2.1 薪酬福利

寶碩堅持平等原則，確保所有員工享有同工同酬的權利，不因性別、年齡、種族等因素而有所差異。公平合理的薪資制度不僅能激勵員工提升工作動力與向心力，更有助於增強企業整體競爭力。寶碩的薪資制度以員工的服務年資、學經歷及專業能力為主要考量，確保薪酬評定公平公正，不因個人生理或心理因素而有所差異。隨著員工在公司累積資歷並精進產業知識與專業技能，公司亦樂於分享經營成果，讓同仁的努力與貢獻獲得相應回報。

此外，公司依照法規為每位員工投保勞工保險與全民健康保險，並提撥勞工退休金，提供完善的社會保險保障，讓員工無後顧之憂。寶碩將持續定期檢視與優化薪酬制度，確保薪資福利與市場趨勢同步，致力於打造更優質的工作環境，吸引並留住優秀人才，與員工共同成長。



5.2.2 人才培育

政策/承諾		本公司注重人才培育，設立專責單位提供員工及主管客製化的培訓與學習資源，協助其提升工作職能與發展職涯。我們以營運獲利為目標，積極推動高品質的培訓計畫，為各部門培育與儲備潛力人才。
目標	短期	● 新進人員教育訓練率達100%。 ● 因應市場需求變化培訓專業人才，選任培養接受未來挑戰的領導人才。
	中長期	● 每年各類員工平均受訓時數達8小時。 ● 強化主管管理職能要求，因應未來公司面對的新挑戰及業務變化。 ● 鼓勵員工個人進修，協助其職涯發展。
負責部門/ 申訴機制		管理部/ hr-mgr@www.apex.com.tw
當年度投入資源		● 鼓勵同仁分享個人技術及開發經驗。 ● 提供同仁線上學習管道，可讓同仁選擇適當時間授課。
評估機制/成果		● 教育訓練課後測驗評估其有效性。 ● 2024年度內外訓開課共37次，總時數704小時。

寶碩深知員工的持續學習與成長是企業永續發展的關鍵，因此積極推動多元化的教育訓練計畫，確保人力資本不斷增值。公司建立系統化的學習發展機制，以在職訓練為核心，並結合新進人員培訓、專業技能提升、管理層發展等多層次課程，確保員工能適應產業變化與業務需求。此外，寶碩也依據年度發展目標與市場趨勢，持續優化培訓內容，為員工打造良好的學習環境，進一步提升整體競爭力。

為提升人力資源素質與競爭優勢，寶碩積極推動全面且系統化的人才培育機制。各單位每年於12月底前擬定年度教育訓練計畫，作為培訓實施的依據，以確保員工能夠獲得與其職務發展相匹配的專業知識與技能。公司不僅投入充足的教育訓練預算，還建立定期檢討機制，透過成效評估與回饋機制，持續優化培訓課程，提升學習成果與應用成效。

所有受訓員工須於課程結束後進行課後考核或填寫心得報告，以促進個人反思與部門內部知識分享，確保學習內容能夠有效轉化為實務應用。近年來，寶碩更積極導入數位學習平台，推動自主學習與個人化培訓計畫，使員工能夠依照自身需求彈性安排學習進度。此外，公司亦重視職涯發展規劃，提供多元培訓管道，如專業認證課程、跨部門學習機會及管理職能發展計畫，以協助員工在不同職涯階段獲得適切的培訓資源。

透過完善的教育訓練體系，寶碩不僅提升員工的專業能力與職場競爭力，更強化組織整體的知識資本，進而打造終身學習的企業文化，推動企業永續發展，與員工共同成長。

管理階層	性別	人數	訓練時數	平均受訓時數
管理職	男	9	141.5	15.7
	女	1	7.5	7.5
非管理職	男	56	312.5	5.6
	女	50	242.5	4.9
合計		116	704	6.07

訓練活動依執行方式可分為內訓、外訓及其他多元學習管道。內訓包含工作崗位訓練、公司內部培訓課程，以及委託外部專業機構量身打造的专业課程，以確保員工能夠獲得與職務需求相符的知識與技能。外訓則涵蓋派遣員工參與外部專業訓練、進修課程或業界研討會，以拓展視野並掌握最新趨勢。

此外，寶碩積極運用多元化學習資源，例如線上學習平台、數位課程、遠距訓練及知識分享論壇等，讓員工能依據個人需求與學習風格彈性選擇最適合的學習方式，確保培訓內容的多樣性與實用性，進一步提升整體學習成效。

2024 課程名稱		受訓人次	開課次數	開課時數
外訓	「財報審閱」常見缺失及重要內控法規實務解析(視訊上課)	1	1	6
	【GPU 期權定價班】	1	1	30
	【期權基礎開發班】	1	1	33
	【期權進階模型班】	1	1	30
	<<線上授課>>ASP.NET Core MVC 開發實戰	1	1	6
	內稽人員的新挑戰--永續資訊揭露和管理政策及相關稽核要點之解析	1	1	6
	市場風險FRTB標準法研習班(第1期)	1	1	4
	永續資訊揭露政策解析與內控內稽重點研討	2	2	12
	氣候變遷風險研習班(第16期)	1	1	8
	最新「年報/永續資訊/財報編製」相關法令彙析 與 內控管理實務	1	1	6
	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	1	1	12
	資安人員資通安全影音課程	2	1	12
	資金貸與、背書保證及取得處分資產規定與實務解析	1	1	6
內訓	113年度資訊安全認知教育訓練	61	2	122
	113年度資訊安全認知教育訓練-資安維護基本能力	57	1	57
	113年度資訊安全認知教育訓練-資料保護與治理	53	1	53
	113年第一次新人教育訓練	28	1	84
	性騷擾防治與性別歧視禁止教育訓練課程	40	1	60
	個資、內線交易防範與誠信經營	9	1	9
	第一次ESG永續報告書撰寫教育訓練	26	1	78
	第二次ESG永續報告書撰寫教育訓練	16	1	48
	新人入職訓練	22	14	22
總計		327	37	704



5.2.3 員工福利政策

政策/承諾		本公司深知人才為企業永續發展之關鍵，故致力於提供員工優質工作環境與具競爭力的薪酬福利，並建立完善的考核及獎金制度，以吸引、留住並激勵人才。我們承諾將持續關注員工發展，以提升公司整體競爭力，並期許員工與公司一起成長。
目標	短期	● 每年依照員工個人績效表現適時給予調整薪資結構。
	中長期	● 改善辦公室環境及設施，創造舒適安全的工作氛圍， ● 適時調整各項工作獎金辦法，配合各項業務發展。
負責部門/ 申訴機制		管理部/ hr-mgr@www.apex.com.tw
當年度投入資源		● 配合市場變化及業務發展，訂定符合市場競爭力且公平之薪酬福利制度。 ● 依據員工表現給予適當之獎金鼓勵。
評估機制/成果		● 2024年，共計有 2 人申請育嬰假留職停薪。 ● 2024年，共計有 1人申請退休。

員工績效考核

為建立合理、公平和公正的獎懲機制與升遷管道，寶碩公司認識到激勵員工積極進取的重要性，這對於提拔優秀人才和提升公司營運績效至關重要。透過這些考核，我們能夠準確評估員工表現，並為其職涯發展提供指導，促進團隊的協作與成長。我們希望這些措施能創造出一個積極向上的工作環境，使每位員工在寶碩實現自我價值，貢獻力量。

2024年進行績效考核員工共計145人，包含男性93人、女性52人，皆完成考核，占全體員工100%。

考核進行方式	考核人數	
	男	女
主管職	9	1
行政人員	10	19
業務人員	2	4
工程人員	13	0
研發支援人員	59	28

福利制度

寶碩始終堅持「員工是公司最重要資產」的理念，為員工提供完善的福利措施，包括團體保險、勞健保、退休金制度、三節獎金/禮品、業績獎金、部門聚餐、旅遊、生育、結婚、喪葬及急難救助等項目。亦提供優於法規的福利項目，如「彈性上下班制度」、「生日假」等。此外，我們設立了職工福利委員會，提供多項社團經費或補助，以支持員工的需求。

我們也鼓勵員工積極參與社團活動及員工旅遊，這不僅能豐富同仁的休閒生活，還能增進彼此間的情誼交流，進一步促進員工的工作滿足感和健康福祉。寶碩定期進行員工關懷調查，瞭解員工需求並提供必要之協助。

福利項目	內容說明		
基本福利	勞健保	團體保險	
	教育訓練	年終獎金	
獎金/禮金/補助	員工分紅	業績獎金	三節獎金
	生日禮金	婚喪喜慶獎金	
休閒福利	員工旅遊	社團活動	部門聚餐
健康照護	員工健檢	育嬰假	

育嬰假

為使員工新生子女得到完善的照護，寶碩給予需要照顧嬰幼兒之同仁育嬰留職停薪假（以下簡稱育嬰假），公司將於育嬰假期滿一個月前主動詢問復職意願，並協助同仁進行復職準備與工作接軌，以維持同仁在工作家庭之間的生活平衡。2024年，共計有 2 人申請育嬰假留職停薪。

退休制度

為保障員工退休的財務規劃，寶碩退休制度係依照勞動基準法及相關法規訂定，依政府政策採個人退休金專戶制，公司對適用新制員工每月依工資申報金額提繳 6% 勞工退休金，存儲於員工勞保之個人專戶內，員工退休金支付，係根據同仁服務年資基數及核准退休日前六個月平均工資計算。員工自符合資格日起即可領取退休金。2024年，共計有 1 人申請退休。



5.2.4 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，為了讓同仁有暢通的管道來表達想法與意見，寶碩設有「意見提案」機制，可以在保密的情況下，表達意見與反應問題，並將其建議逐一轉化成政策以便落實。寶碩恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，會議由勞方與資方代表出席，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。近年寶碩勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。



5.3 職業安全衛生

寶碩致力於提供安全、健康的工作環境，不僅符合法規要求，更展現對員工的關懷與承諾。為保障員工身心健康，依據《職業安全衛生法施行細則》第11條及《職業安全衛生設施規則》第324條之3的規定，積極推行職業安全衛生相關業務，並持續推動各項安全衛生措施。不定期舉辦安全與衛生相關課程，以提升員工對健康與安全的意識。2024年寶碩無任何員工發生職業傷害或職業病的案例。

5.3.1 職業安全教育訓練與災害演練

寶碩工作內容以資訊服務為主，工安風險較低，但為了建立同仁職業安全衛生意識，仍不定期舉辦安全與衛生之相關課程，增強員工健康環境的相關意識，加深同仁印象。

此外，依據職業衛生法規，寶碩規模在一百人以上未滿五百人被分為第三類，需要設置甲種職業安全衛生業務主管，故派員受甲種職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練考取證照完成。職業安全衛生業務主管也需每二年至少接受6小時的回訓在職教育訓練，以確保其知識和技能能夠與時俱進。主管機關進行職業安全衛生查核皆符合規定，無任何罰款事件。

5.3.2 職業災害統計

2024年度寶碩員工並無因工作造成死亡、重大職災及職業病之職安事件。為降低員工發生上下班通勤交通事故，並積極宣導加強員工職業安全訓練，鼓勵同仁多搭乘大眾交通工具，以減少上、下班時騎車發生交通事故。



5.3.3 健康職場推動

隨著社會與經濟之變遷，國際勞工組織(ILO)及世界衛生組織(WHO)提倡勞工職場安全及健康服務是基本權利，寶碩為呼應「SDG3 健康與福祉」及「SDG8 尊嚴就業與經濟發展」，並依循法令規定，積極於健康議題之策劃、推動、執行，其內容涵蓋三大面向：健康服務、健康教育、健康工作環境。不定期辦理員工健康講座、每年安排員工健康檢查。基於保護員工健康的立場，著力於健康風險評估、健康管理、健康促進及工作環境危害評估及建議等服務，且提供員工衛教觀念，期許在工作期間不致因健康問題而影響工作且能落實職場勞工之健康照護。

本公司依照勞動基準法規定，並根據員工工作性質，訂定不同上下班時段班別。公司亦提供彈性工時，員工可在各班別規定內，於 30分鐘～2.5小時內彈性安排上下班時間。員工加班需事先申請，經主管核准後方可加班，加班費依勞基法規定計算，或可選擇轉換為補休。

寶碩致力於建立完善的勞工健康服務制度，並積極推動身心健康保護措施，以提升員工職場健康相關知能。以關懷員工的角度出發，積極規劃並宣導正確的健康知識，期許能打造一個健康友善且充滿活力的職場環境。希望員工能培養正向積極的健康觀念，維持身心靈的健康，將職場健康融入日常生活中，最終達到樂活的家庭與工作生活平衡。

健康管理

公司每年度委託合理立案之健檢機構到公司實施健康檢查，安排特定項目之健康檢查。並安排無法當日參加健康檢查的同仁至當地配合院所進行健康檢查。針對檢查結果進行異常分級管理，提供員工個人健康指導並加強疾病相關衛生教育宣導、複檢追蹤等健康管理措施，並持續管理員工健康。



5.4 公益參與

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，寶碩透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，將資源提供給真正有需要幫助的對象，透過集合眾人善心，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。

寶碩在追求業務成長的同時，不忘回饋社會，積極參與公益事業。公司長期關注教育發展，透過捐贈獎助學金/競賽獎金，鼓勵學子們努力向學，追求卓越。寶碩也積極參與地方建設，興建太陽能風雨球場的過程中，寶碩亦秉持著關懷社會的理念，捐贈籃球架設施予學校單位，為學校師生打造更完善的運動空間，讓學子們在風雨無阻的情況下，也能盡情享受運動的樂趣。展現公司對於教育、體育及地方發展的關懷與支持。



感謝狀

感謝寶碩集團熱心捐助本校風
雨球場之籃球框架，嘉惠學子。

特頒此狀謹表謝忱



附錄一 編輯方針

寶碩財務科技股份有限公司（下稱寶碩、本公司）為積極響應全球永續發展趨勢，並展現對環境、社會及治理（ESG）的承諾，特發行2024年永續報告書（下稱本報告書）。本報告書旨在向所有關心寶碩的利害關係人，包括股東/投資人、客戶、員工、供應商，透明揭露本公司在永續發展方面的具體行動與績效。寶碩誠摯邀請各界人士持續關注我們的永續發展進程，並提供寶貴意見。您的支持與鼓勵將成為我們不斷進步的動力，讓我們共同為打造一個更美好的未來而努力。

ESG 資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2024年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明，本報告書資訊無重編。
報告邊界	台灣（台北總公司、新竹分公司、台中辦公室）
財務數據	與寶碩財務科技股份有限公司公開之個體財報數據一致。報告數據不包含投資之子公司。
資訊重編	本年度為寶碩財務科技股份有限公司首次發行 ESG 永續報告書，無資訊重編事宜。

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱 GRI)發布之永續性報導準則 2021 年版(GRI Standards 2021, GRI 準則 2021 年)撰寫，同時符合「上市/櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供 GRI 準則內容索引供利害關係人參照。

本報告書揭露之財務數據經過國富浩華聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards，IFRS）查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；本報告書資料及數據，由永續發展推動小組成員蒐集與彙整，業經有關部門主管審查，再提交至永續資訊揭露小組確認，完善建議及資料數據後，呈董事長核定。

- 本年度的報告書並未進行外部查證。

發行頻率

這是寶碩發布的第一本 ESG 報告書，未來寶碩每年會發佈報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，並響應環保無紙化，善盡企業公民責任，本公司完整繁體中文版本報告書之電子檔可於本公司官網下載。

- 本次發布日期：2025 年 8 月。
- 下次發行日期：2026 年 8 月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

寶碩財務科技股份有限公司 發言人、永續長 協理 林秉翰

地址：台北市內湖區新湖二路329號5樓

電話：02-87919799 分機：5502

Emai：jakelin@mail.apex.com.tw

寶碩官網

<https://www.apex.com.tw/>

附錄二 GRI 索引表

★為重大主題					
使用聲明	寶碩已依循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：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	不適用				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	p. 17	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	p. 78	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	p. 78	
	2-4	資訊重編	編輯方針	p. 78	本報告書無重編情形
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	p. 78	不適用/屬自我揭露
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	p. 17	
	2-7	員工	5.1 員工概況	p. 63	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	p. 63	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	p. 30	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	p. 30	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	p. 30	

	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	p. 30	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務 3.2 風險管理	p. 30 p. 38	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展委員會	p. 5	
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	p. 30	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	p. 30	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	p. 30	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	p. 30	
	2-19	薪酬政策	5.1 員工概況	p. 63	
	2-20	薪酬決定流程	5.2 適才適任	p. 65	
	2-21	年度總薪酬比例	--	--	此為機密資訊故不揭露。
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	p. 3	
	2-23	政策承諾	3.1.4 倫理誠信 5.1.1 人權保障	p. 36 p. 63	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 倫理誠信	p. 36	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4 倫理誠信	p. 36	

	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信	p. 36	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	p. 40	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 外部組織參與	p. 28	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	p. 7	
	2-30	團體協約	-		不適用/未簽署團體協約
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	p. 10	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	p. 10	
經濟面					
★經濟績效 (營運績效)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	p. 42	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	p. 42	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候相關財務揭露	p. 57	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	p. 66	
	201-4	取自政府之財務補助	-	-	不適用/本年度無取至政府財務補助

反貪腐					
GRI 205：反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1 治理實務	p. 30	
環境面					
能源(能源管理)					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能源管理	p. 53	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	不適用/尚未對外部能源消耗進行統計。
	302-3	能源密集度	4.1 能源管理	p. 53	
	302-4	減少能源消耗	4.1.1 氣候與碳管理	p. 54	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	不適用/無對個別產品和服務計算能源需求。
★ 水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018管理方針	303-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1.1 氣候與碳管理	p. 54	
	303-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1.1 氣候與碳管理	p. 54	
GRI103：水與放流水 2018	303-3	取水量	4-3 水資源管理	p. 61	
	303-4	排水量	4-3 水資源管理	p. 61	
	303-5	耗水量	4-3 水資源管理	p. 61	

★ 排放(氣候與碳管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1.1 氣候與碳管理	p. 54	
GRI 305：排 放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1.1 氣候與碳管理	p. 54	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1.1 氣候與碳管理	p. 54	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.1.1 氣候與碳管理	p. 54	
廢棄物(廢棄物處理)					
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 廢棄物	p. 61	
社會面					
★勞雇關係(薪酬福利)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1 薪酬福利	p. 66	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	p. 64	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1 薪酬福利	p. 66	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	p. 66	
★勞/資關係					
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.4 勞資溝通	p. 74	

職業安全衛生					
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3. 職業安全衛生	p. 75	
	403-3	職業健康服務	5.3. 職業安全衛生	p. 75	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.1 職業安全衛生教育訓練與災害演練	p. 75	
	403-6	工作者健康促進	5.3.3 健康職場推動	p. 76	
	403-9	職業傷害	5.3.2 職業災害統計	p. 75	
	403-10	與工作有關的健康影響	5.3.2 職業災害統計	p. 75	
★ 訓練與教育(人才培育)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	p. 67	
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	5.2.2 人才培育	p. 67	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	p. 67	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.3 員工福利政策	p. 71	
★ 員工多元化與平等機會					
GRI 3：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 員工概況	p. 63	

自訂主題					
資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 資訊安全管理	p. 46	
自訂重大主題	自訂	資安防護管理系統	3.5 資訊安全管理	p. 46	

附錄三 SASB 永續會計準則對照表

Professional & Commercial Services

主題	指標代碼	指標描述	對應報告書章節	頁碼
資訊安全	SV-PS-230a.1	辨識及處理資料安全風險的方法說明	3.5 資訊安全管理	p.46
	SV-PS-230a.2	有關客戶資料收集、使用及保留的政策與實務說明	3.5 資訊安全管理	p.46
	SV-PS-230a.3	(1) 資料外洩次數；(2) 其中(a)涉及客戶機密商業資料及(b)屬個人資料外洩的百分比；(3) 受影響的(a)客戶及(b)個人人數	無此情事	
勞動力多元化與參與	SV-PS-330a.1	(1) 女性及(2) 不同團體代表在(a)行政管理階層、(b)非行政管理階層及(c)所有其他僱員中所佔的百分比	5.1.2 員工統計	p. 64
	SV-PS-330a.2	員工的(1)自願及(2)非自願流失率	5.2 適才適任	p. 65
專業操守	SV-PS-510a.1	確保專業操守的方法說明	3.1.4 倫理誠信	p. 36
	SV-PS-510a.2	因與專業操守相關的法律訴訟而引致的貨幣損失總額	無此情事	
營運活動指標	SV-PS-000.A	員工人數，按以下類別劃分：(1) 全職和兼職，(2) 臨時，以及 (3) 合約	5.1.2 員工統計	p. 64

附錄四、TCFD 揭露

項目	報告書揭露章節
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	4.2 氣候相關財務揭露
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	4.2 氣候相關財務揭露
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.2 氣候相關財務揭露
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	4.2 氣候相關財務揭露
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	4.2 氣候相關財務揭露
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.2 氣候相關財務揭露
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs) 數量。	4.2 氣候相關財務揭露
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)	4.2 氣候相關財務揭露



寶碩財務科技股份有限公司