



寶碩財務科技股份有限公司

APEX International Financial Engineering

2025

企業永續報告書

Sustainability Report



報告書目錄



經營者的話 03

關於本報告書 04

一、永續管理 06

1.1 永續發展委員會 10
1.2 SDGs永續發展目標 11
1.3 獲獎榮耀與管理系統 13
1.4 外部組織參與 14
1.5 利害關係人鑑別 15
1.6 重大主題鑑別 17

二、公司治理 21

2.1 治理架構 21
2.1.1 董事會 24
2.1.2 功能性委員會 27
2.1.3 內部稽核 29
2.2 誠信經營 30
2.3 風險管理 33
2.4 資訊安全與客戶隱私 34

三、經營與創新研發 37

3.1 營運績效 37
3.2 創新研發 41

四、永續環境 42

4.1 能源管理 42
4.1.1 綠色採購 44
4.2 溫室氣體管理 45
4.3 氣候相關財務揭露 (TCFD) 47
4.4 水資源管理 50
4.5 廢棄物管理 51

五、友善職場 52

5.1 員工概況 53
5.2 適才適任 56
5.2.1 人才培育 58
5.3 員工福利政策 61
5.4 職業安全與健康 67
5.4.1 職業安全教育訓練與災害演練 67
5.4.2 職業災害統計 68
5.4.3 健康職場推動 68
5.5 公益回饋 70

附錄 72

附錄一、GRI 索引表 72
附錄二、上櫃公司氣候相關資訊 78
附錄三、SASB 永續會計準則對照表 79



董事長的話

面對全球經濟變局、產業重整與科技快速演進，**2025** 年對寶碩而言，是持續調整體質、深化核心能力、並穩步推進轉型的一年。過去一年，我們在金融科技本業上持續精進，並同步推動綠能、資安與創新應用布局，讓永續不只是企業責任，更成為企業經營韌性與長期競爭力的重要基石。

寶碩深耕金融資訊服務多年，始終相信，企業要走得長遠，不能只追求短期成長，更要建立可持續的經營模式。**2025** 年，我們持續投入軟體服務、系統整合與智慧金融解決方案，並將**AI** 技術逐步導入產品功能與服務流程，提升服務品質與營運效率。同時，我們也積極評估海外市場機會，期盼將多年累積的技術實力與產業經驗，延伸至更廣闊的應用場域。

在環境面，我們延續對能源轉型的承諾，持續發展太陽能光電、儲能與能源相關服務，並審慎推進案場投資與工程承攬機會。從既有案場的穩定運作，到後續綠能機會的評估與布局，我們希望透過具體行動回應低碳經濟趨勢，也為公司開創更多元的永續成長動能。

在社會面，我們重視人才、信任與共好。人才是寶碩最重要的資產，唯有建立安全、包容、可持續成長的職場環境，企業才能累積真正的競爭優勢。**2025** 年，我們持續推動人才培育與跨域能力養成，期待讓同仁在專業發展與個人成長之間取得更好的平衡，也讓組織在變動的市場中保持活力。

在治理面，我們持續強化董事會監督、永續治理與資訊安全管理，將**ESG** 內化為公司日常經營的一部分。面對數位金融與資訊服務產業對資安、法遵與風險管理的高度要求，我們深知，唯有持續提升治理品質與制度透明度，才能不辜負股東、客戶、員工及所有利害關係人的期待。

展望未來，寶碩將持續秉持「創新、永續、共榮」的核心精神，穩固金融科技本業，拓展綠能與創新服務機會，並以更務實、更審慎的步伐，打造兼具韌性、效率與責任的企業體質。我們相信，永續不是額外的選項，而是企業邁向下一階段成長的必經之路。未來，寶碩也將與所有夥伴攜手前行，為市場、社會與環境創造更長遠的價值。

董事長 許榮唐

關於本報告書

寶碩財務科技股份有限公司（以下簡稱寶碩或本公司）依循金融監督管理委員會「上市櫃公司永續發展行動方案」指引，並遵照全球永續性報告準則（GRI Standards:2021）編製2025年度永續報告書（以下簡稱「本報告書」）。藉由本報告書向利害關係人全面揭露公司過去一年的概況，包含公司治理、環境管理、員工關係與社會參與等面向的具體作為與成效，輔以相關目標、績效指標及數據，強化資訊透明度。內容亦針對利害關係人關注的重要議題進行回應，期盼促進溝通與理解，並邀請各界持續關注與指教，共同推動公司穩健邁向永續經營。

● 報告邊界與揭露範疇

揭露類別	涵蓋範圍
報導期間	本報告書所揭露資訊範圍為2025年度（2025年1月1日至2025年12月31日）。惟為符合GRI報導原則中的永續性脈絡及可比較性，相關績效趨勢比較會涵蓋2025年前之資料。
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，惟報告數據不包含投資之子公司。
永續環境數據	台灣（台北總公司、新竹分公司、台中辦公室）
社會參與數據	台灣（台北總公司、新竹分公司、台中辦公室）
資訊重編	本年度未有資訊重編情形。



● 編撰架構

- 全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之「2021年版永續性報導準則（GRI Standards 2021）」；本報告書附錄提供GRI準則對照表、氣候相關資訊揭露等資訊供利害關係人參閱。
- 「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」。
- 參考「氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」。
- 參考「永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）」。

關於本報告書

• 資訊品質

本報告書係依照本公司內部控制制度之永續資訊作業辦法編製，所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；環境、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認、修訂與校閱，以國際通用指標計算方式呈現。本報告書尚未經獨立之第三方查驗證機構確信，擬待後續安排；本報告書經總經理及董事長檢核通過後，並呈董事會核准後發行。

• 發行週期

寶碩規劃每年定期發行永續報告書，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：2026年8月
- 下一年度發行：2027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。

報告書負責單位：永續發展委員會

發言人、永續長：林秉翰 協理

地址：台北市內湖區新湖二路329號5樓

電話：02-8791-9799 分機：5502

Email：jakelin@mail.apex.com.tw

公司官網：www.apex.com.tw



1. 永續管理

● 關於寶碩

寶碩擁有優秀的財務工程研發團隊，融合財工專業知識與先進 AI 技術，持續創新研發高端科技系統。三十多年來，公司深耕金融資訊服務領域，累積深厚的專業實力，並贏得業界高度肯定與良好聲譽。秉持「專業、創新、卓越」的經營理念，寶碩持續精進金融資訊服務，並不斷拓展業務版圖與公司規模。

因應全球綠能發展趨勢，寶碩積極推動企業轉型，成立綠能發展相關部門，以「創能、儲能、節能、系統整合」四大主軸拓展綠能科技產業，並結合既有金融科技專業，逐步轉型為能源聚合電力服務公司。未來，寶碩將持續以創新技術與前瞻視野推動永續發展，為台灣再生能源發展貢獻心力。

公司名稱	寶碩財務科技股份有限公司
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
當年底資本額 (單位：新台幣仟元)	新台幣 821,778 仟元
員工人數	台灣：148人
各區營運據點	台北市內湖區新湖二路329號5樓 新竹市科學園區研發二路19號2樓 台中市北屯區崇德路二段252號13樓



註：資料統計至2025年底。

● 公司沿革

時間 (西元年)	重要里程碑	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)	2006	推出H.264版「Meeting Live 視訊會議暨同步教育訓練 ASP 平台」。
1989	獲台灣加值型網路第一張核准執照。		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。
1996	成立全省高速網路機房，發展路服務事業。	2007	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
1997	成功開發「認購權證發行管理系統」。		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。
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。		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。
1999	獲天下雜誌『企業成長力調查』第21名。		於深圳成立業務單位，拓展大陸地區視訊會議系統的業務。
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」	2009	「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。
2002	於證券櫃檯買賣中心上櫃掛牌。		成立友盈（上海）信息技術有限公司。
	獲天下雜誌評選為『潛力一百強企業』第25名。		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。
2003	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」。	2010	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。
	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」。		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。
	成功研發高階多方即時視訊會議整合系統並推出市場。	2011	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。
	成功開發「結構型商品 (Structured Notes) 設計發行與避險交易管理系統」。		視訊會議系統Meeting Live完成V3.3版及SaaS軟體版開發。
2004	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。	2012	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。
	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。		推出 IFRS 7 & 9 解決方案，提供金融工具評價與風險揭露系統。
2005	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。		整合陸港股報價資訊，並推出持股健診平台。
	創新發明「投影式電視牆」。		推出Hi-Meeting視訊平台。
	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」		完成TAA資產管理投資策略系統，進軍大陸市場。
			成為 Oracle golden level partner 。
			推出DateMeNow約會網站。
			推出股市錢威Windows 8版本。

● 公司沿革

時間 (西元年)	重要里程碑
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。
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。

時間 (西元年)	重要里程碑
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。
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821,778仟元。



● 寶碩之價值鏈

上游供應商主要包括資訊源廠商、作業系統製造商及硬體設備提供商。本公司定位為資訊系統增值服務廠商，專注於開發多元化資訊服務平台，滿足下游客戶需求，涵蓋證券、期貨、銀行、壽險與產險、金融控股公司、法人操盤者及一般投資人等。

此外，周邊合作廠商則以軟硬體供應商及電信固網業者為主，共同形成完整的產業生態系，支持本公司持續提供高品質的資訊服務。



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

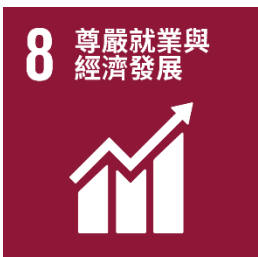


1.2 SDGs永續發展目標

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。

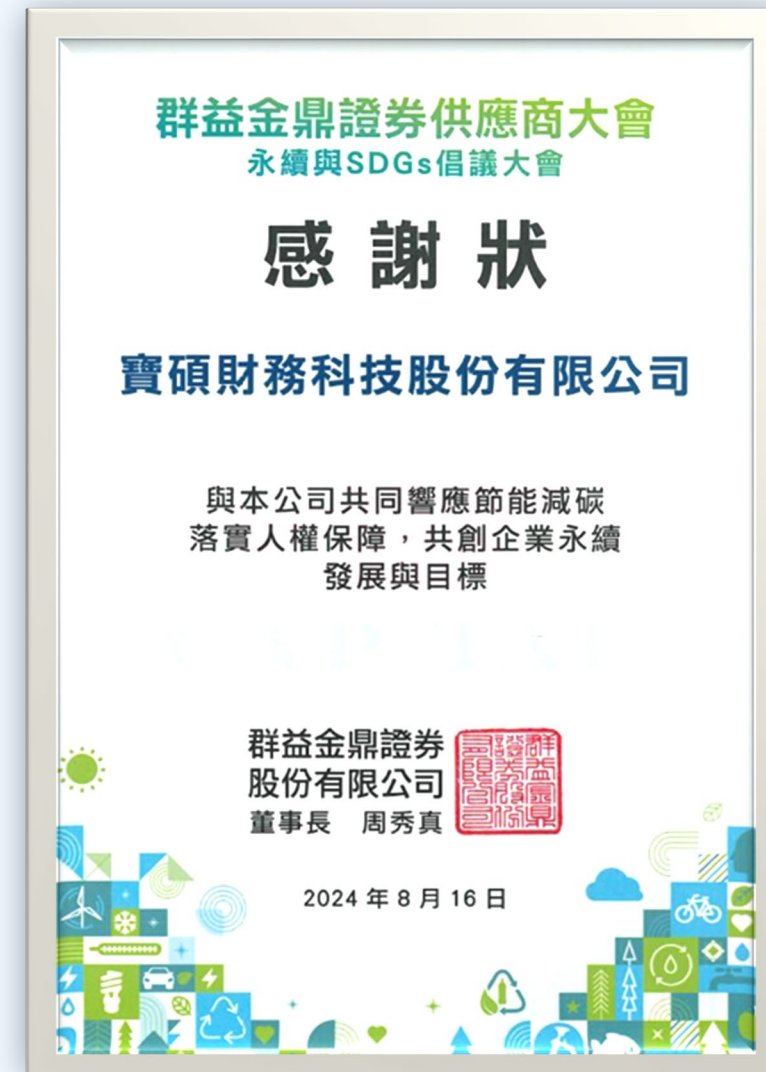
寶碩將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、溫室氣體盤查及節能減碳，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，寶碩能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業公民責任。

SDGs	次項目標指標	寶碩回應
	1.4 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。
	3.4 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。
	4.5 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。

SDGs	次項目標指標	寶碩回應
 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 尊嚴就業與經濟發展	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 和平正義與有力的制度	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。

▶ 1.3 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
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/2026年	請詳2.4 資訊安全與客戶隱私
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



▶ 1.4 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



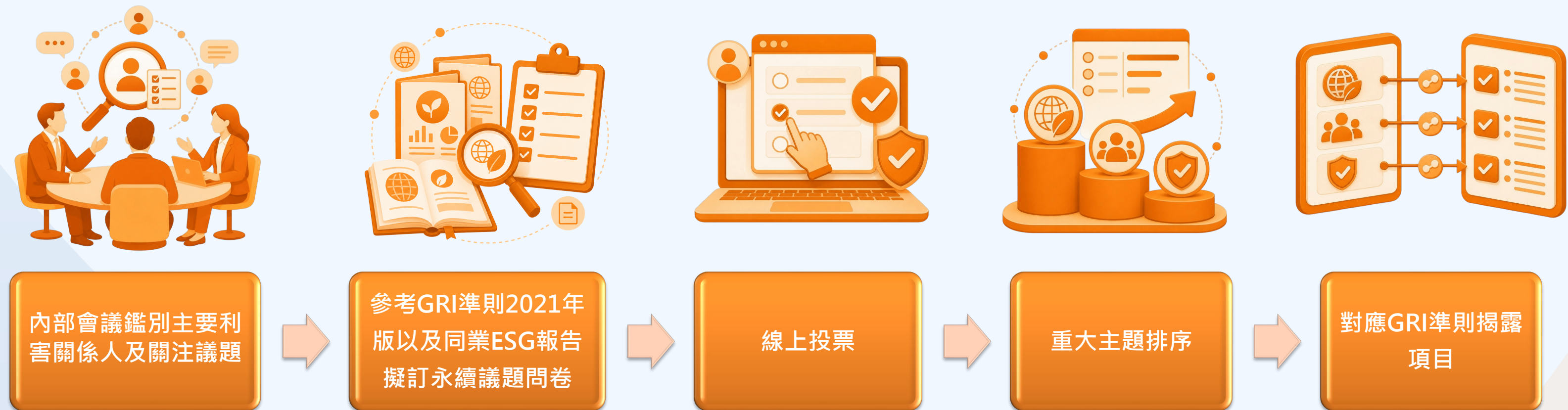
台北國際金融資訊協會
/會員



1.5 利害關係人鑑別

本公司所稱之利害關係人，係指對寶碩營運產生影響，或因寶碩之經營活動而實際或潛在受到影響的個人或團體。為有效鑑別利害關係人，本公司參考AA1000利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000SES) 及同業情形，由各部門依日常業務接觸對象，依五大原則綜合考量其依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性，進行問卷評分並根據問卷結果討論，鑑別出四大類聚焦溝通的主要利害關係人：股東、客戶/消費者、供應商及員工，作為後續溝通與回應的重要依據。

主要利害關係人鑑別流程：



利害關係人關注議題與溝通管道

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。針對利害關係人所關切的公司治理、環境永續、員工福祉與社會關懷等面向，由相關單位依分工負責議題資訊蒐集、回應與追蹤；永續發展委員會進行統籌整合，並由永續長定期彙報與主要利害關係人之溝通情形，提交董事會參酌，作為未來營運策略規劃與優化之依據。

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重要力量。本公司務實執行經營策略，持續提升企業價值。	- 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：02-8791-9799 #5502 Email：jakelin@mail.apex.com.tw	- 公開資訊觀測站及公司網站 - 股東常會/每年 - 法說會/每年 - 透過發言人管道反應/不定期
客戶	寶碩秉持客戶至上，提供優質專業服務，滿足客戶需求，攜手共創雙贏。	- 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：管理部 周昱璋 電話：02-8791-9799 #6806 Email：ycc1689@mail.apex.com.tw	- 業務拜訪 / 每月性會議 - 溝通會議/不定期 - 電子郵件及電話聯繫
供應商	寶碩與供應夥伴保持良好溝通，秉持誠信合作，共同為客戶創造更大效益。	- 資安/營業秘密保護 - 倫理誠信 - 營運績效 - 法規遵循	聯絡窗口：管理部 林麗芳 電話：02-8791-9799 #5202 Email：jessica@mail.apex.com.tw	- 採購合約 - 業務溝通 / 電子郵件及電話聯繫 - 簽署供應商永續發展承諾書
員工	寶碩重視員工權益與人才培育，打造健康、多元且安心的職場環境。	- 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：02-8791-9799 #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

▶ 1.6 重大主題鑑別

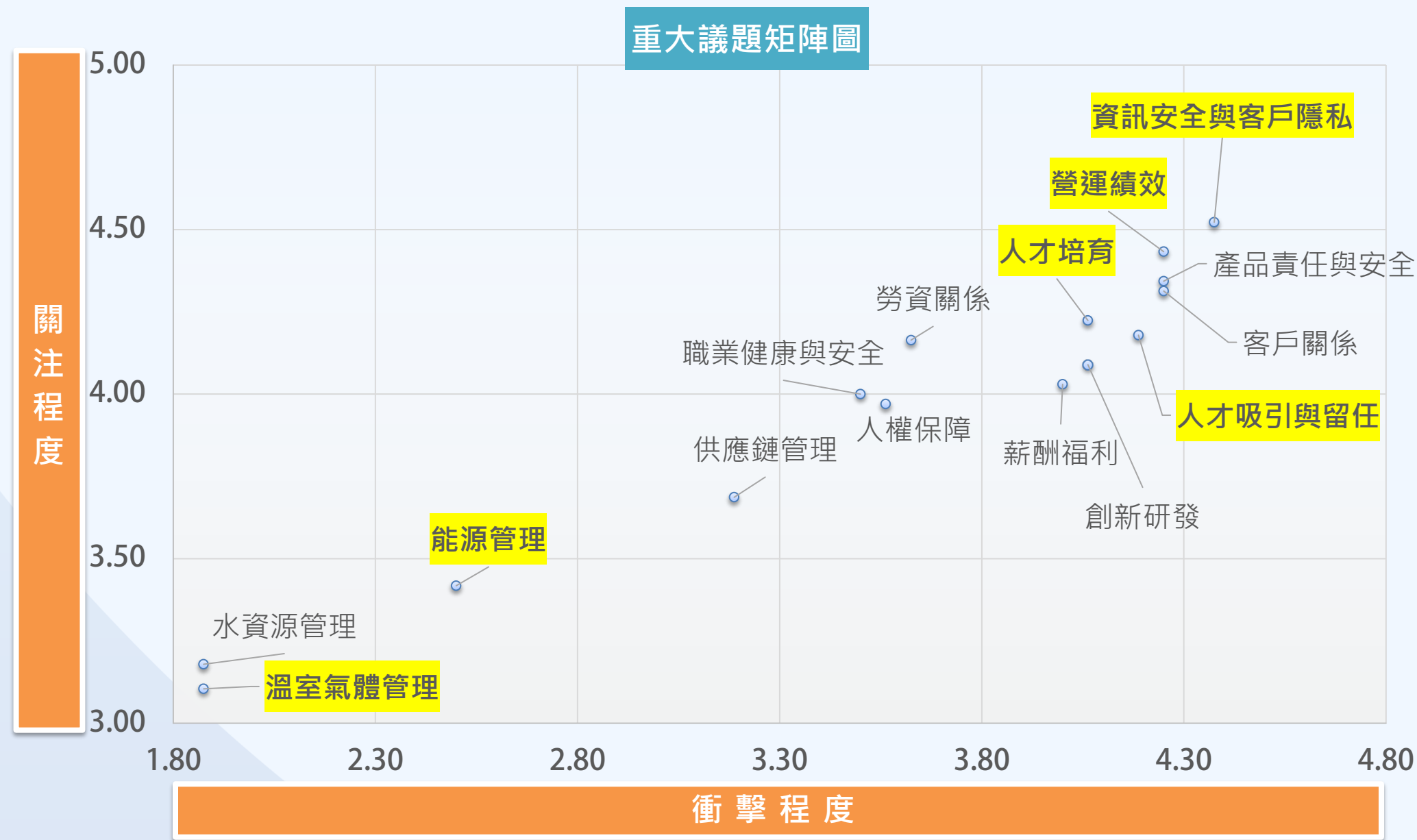
寶碩遵循GRI於2021年最新發布通用準則，參考國內外永續指引、相關法規趨勢及同業議題項目，產出本公司2025年度之永續議題選項，確保本公司之重大議題符合永續發展脈絡，且能夠有效回應利害關係人的期待。

- 蒐集：參考國際永續趨勢、同業標竿企業之重大議題及利害關係人關注議題，統整出15項永續議題，並將議題區分為經濟 / 公司治理、環境、社會三大面向。
- 調查：建立線上問卷，發放問卷予本公司高階主管及各利害關係人代表填寫，透過問卷調查方式，了解利害關係人對永續議題衝擊程度與關注程度。
- 分析：共回收有效問卷利害關係人問卷67份、高階主管問卷16份，藉由問卷分析，產出重大議題矩陣。
- 鑑別與產出：依據永續議題對「主要利害關係人對寶碩營運有關經濟、環境及人群關注程度」與「高階主管評估議題對寶碩營運衝擊程度」之評分，將二者評分彙整後得出重大議題矩陣，同時召開重大議題會議。且為平衡報導，並非選擇分數最高之議題，而是將議題分為ESG三個面向，透過會議討論問卷結果，從三個面向各別挑選分數最高之2~3項主題，鑑別出6項重大議題。



寶碩2025年度重大主題

2025年度寶碩永續報告書的6項重大主題按評分高低排序，分別為：資訊安全與客戶隱私、營運績效、人才吸引與留任、人才培育、能源管理及溫室氣體管理。本公司將在本報告書中說明各重大主題的管理方針並揭露相關資訊。



註1：公司治理、風險管理、倫理誠信屬於GRI永續性報導準則2021年版 (GRI Standards：2021) 的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

註2：黃底為本年度重大主題。

歷年重大主題		
重大主題	2024年	2025年
1	營運績效	資訊安全與客戶隱私
2	薪酬福利	營運績效
3	資訊安全	人才吸引與留任
4	法規遵循	人才培育
5	人才培育	能源管理
6	節能減碳	溫室氣體管理

確定重大主題和邊界

面向	重大主題排序	對公司的重要性	內部邊界		外部邊界			對應GRI準則2021 一般揭露/主題準則	報告書揭露章節
			公司	員工	股東/投資人	客戶	供應商		
經濟面	資訊安全與客戶隱私	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。	●	●	●	●	●	自訂主題	2.4 資訊安全與客戶隱私
經濟面	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	3.1 營運績效
社會面	人才吸引與留任	公司身處高度知識密集的資訊服務產業，「專業人才」是企業維持核心競爭力與推動營運成長的最關鍵資本。建立具競爭力的人才吸引與留任機制，不僅是本公司控管營運風險的必要防線，更是創造長期獲利、實現企業永續經營的核心驅動力。	●	●	○	○	○	GRI 401	5.2 適才適任
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	5.2.1 人才培育
環境面	能源管理	作為專業系統開發公司，我們的主要能耗來自辦公營運與資訊機房電力。落實「能源管理」不僅能透過優化機房能效與推行綠色辦公來實質降低營運成本，更是響應全球淨零碳排趨勢的具體展現。妥善的能源控管有助於降低企業碳足跡，實踐社會責任，進而提升整體的永續競爭力。	●	○	○	○	○	GRI 302	4.1 能源管理
環境面	溫室氣體管理	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 305	4.2 溫室氣體管理

報告書報導原則

寶碩依循 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。



2. 公司治理

▶ 2.1 治理架構

政策承諾

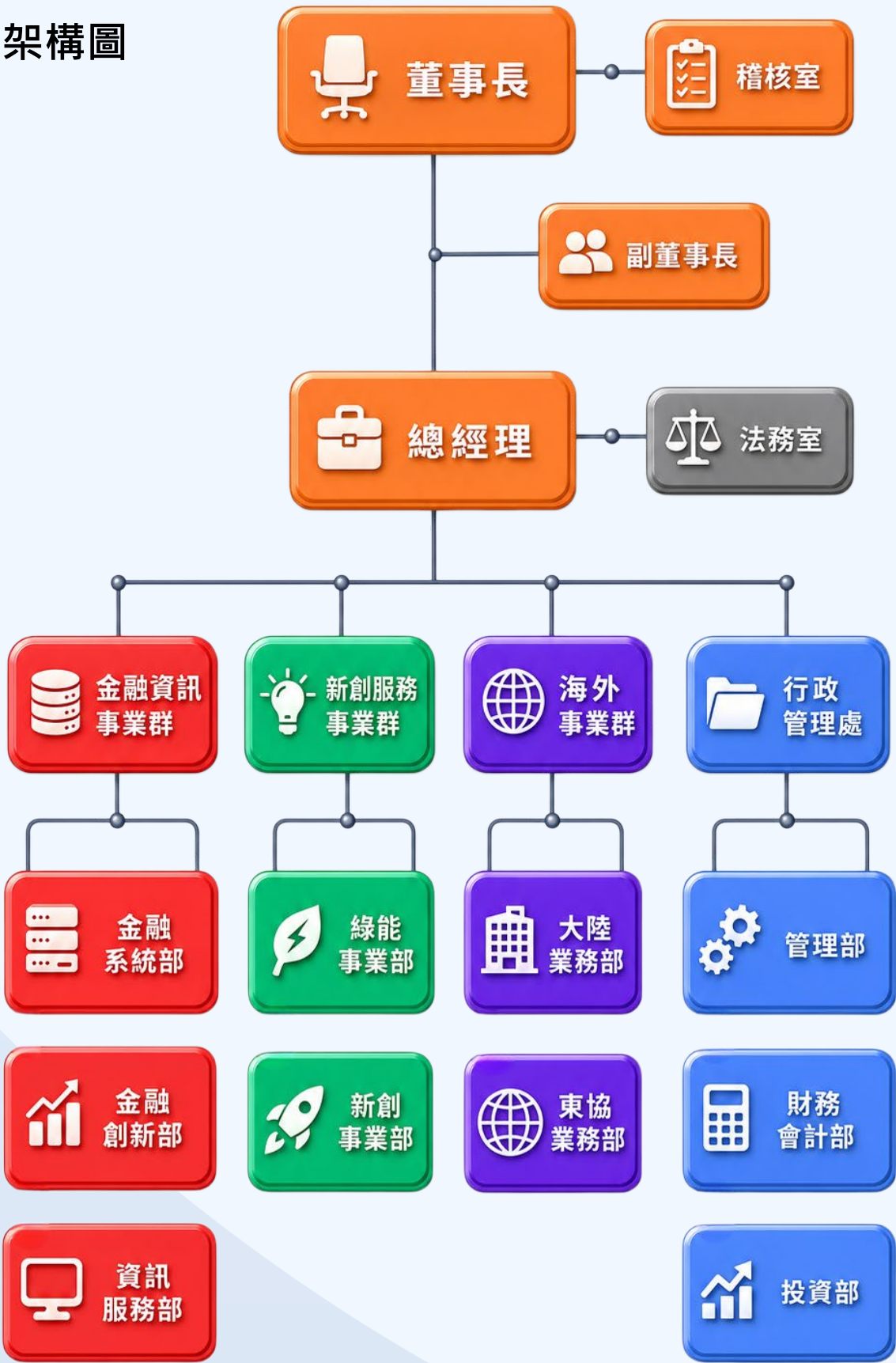
寶碩依據《公司法》、《證券交易法》及相關主管機關函令，建構完善之公司治理制度。為強化董事會職能、保障股東權益、尊重利害關係人權益並提升資訊透明度，董事會已通過「公司治理實務守則」，本於公平、公正、公開之程序，遴選具備專業背景與經驗之董事成員，確保董事會具備多元性與專業性；同時依規定設置獨立董事與審計委員會，透過其專業性與獨立性，協助董事會落實誠信經營與資訊透明。

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，這不僅有助於降低經營風險，亦可提升公司競爭力並創造品牌價值。我們致力於構築誠信負責的企業文化，並恪遵各項法令以落實誠信經營；透過運作良好的公司治理架構，確保公司營運健全發展，進而保障投資人及其他利害關係人之權益。

董事會作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，且於執行業務時恪盡善良管理人之注意義務，以持續完善公司治理機制並強化公司競爭力。

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，持續揭露營運、財務、董事會及股東會相關資訊，確保投資人及股東能即時掌握公司最新動態。

公司組織架構圖



註：資料截至2025年底。

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。
稽核室	負責內部控制制度運作之調整、評估及改進建議。
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。
資訊服務部	負責證券即時報價、視訊、學校金融實驗室產品的研究開發，產品維運與客戶工程服務及系統的管理與研發支援。
綠能事業部	太陽能業務之經營與管理：案件之開發、評估審查、規劃與執行。
新創事業部	負責GAM高頻採購及IFRS 16解決方案等產品市場的開發及銷售業務。
法務室	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。

2025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42小時。
- 獨立董事佔比43%。
- 提供董事適當且適時之公司資訊。
- 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。

▶ 2.1.1 董事會

董事會規劃公司經營策略、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6次董事會，董事出席率達100%。

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。

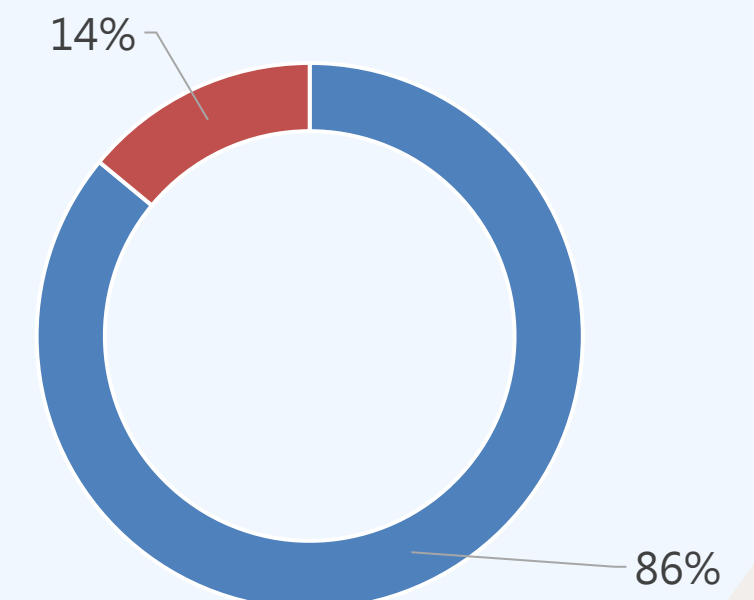


董事多元化情形

職稱	姓名	實際出席率 (%)	兼任其他公司董事的 家數
董事長	許榮唐	100	2
董事	蔡文杰	100	5
董事	許嘉濬	100	4
董事	陳奮賢	100	0
獨立董事	林文凱	100	0
獨立董事	雷宇軒	100	0
獨立董事	王婉嘉	100	0

註：更多有關寶碩董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形，請參閱公司官網。

當年度董事性別比



■ 男性 ■ 女性



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，2025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。

董事會進修

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42小時，其中ESG相關課程佔比高達85%以上，顯示本公司對永續經營之重視。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。

全體董事會進修總時數	42
ESG課程相關的總時數	36
董事ESG相關課程比重	85.71%
註：(ESG課程相關的總時數/董事訓練總時數) × 100%	

2.1.2 功能性委員會

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，2025年度共召開6次審計委員會會議，全體出席率達100%。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5次會議；此外，當年度獨立董事亦與會計師召開1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。

審計委員	實際出席率 (%)
林文凱	100
王婉嘉	100
雷宇軒	100

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。

薪酬委員	實際出席率 (%)
王婉嘉	100
林文凱	100
雷宇軒	100

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。

薪酬政策		
項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	有	有
退休福利	無	有

目前尚未將公司的ESG目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待ESG推行成熟後再行研議。

資安暨個資管理委員會

為強化本公司資訊安全治理，並有效推動資訊安全政策、計畫擬定、資源調度、跨部門協調及相關管理作業，本公司設置「資安暨個資管理委員會」。該委員會由資安長統籌，並由公司各研發及管理單位指派人員共同組成，負責綜理資訊安全及個人資料保護相關事宜。

本公司資訊安全管理工作由管理部及各單位共同推動，透過制度化管理機制，落實資訊安全政策、風險控管、系統防護及資料保護作業。同時，本公司已通過 CNS 27001:2014 (ISO/IEC 27001:2013) 資訊安全管理系統國際標準認證 (請詳2.4 資訊安全與客戶隱私)，以確保客戶核心系統與重要資料之機密性、完整性及可用性。

本公司資訊安全工作小組之主要權責如下：

- (1) 資訊安全政策、計畫及技術規範之研議、建置、推動及成效評估等事項。
- (2) 資料及資訊系統安全需求之研議、使用管理、存取控管及保護等事項。
- (3) 資訊機密維護、個人資料保護及資訊安全稽核等事項。



▶ 2.1.3 內部稽核

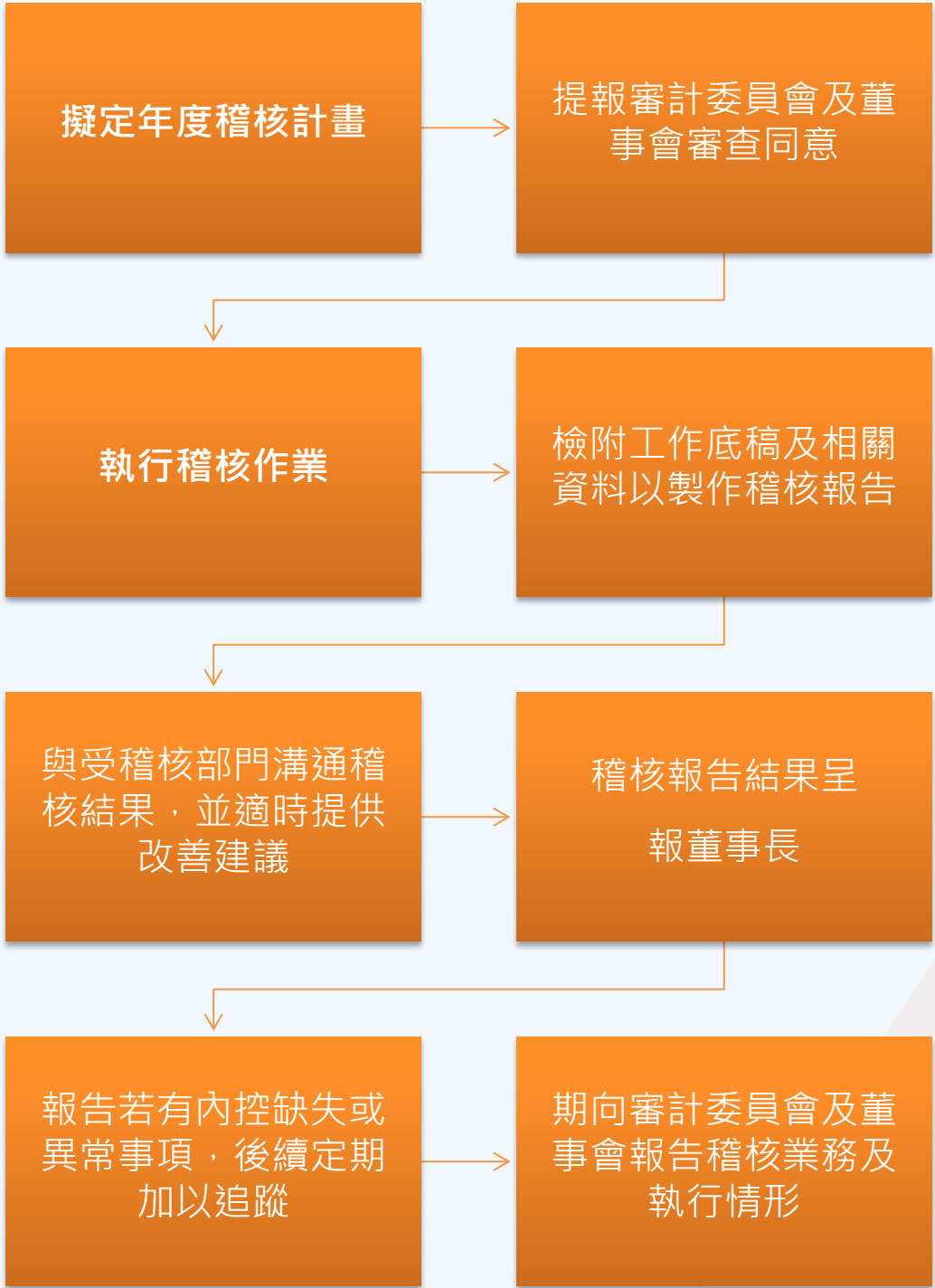
寶碩實施內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。寶碩依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，設定並確實執行內部控制制度，並隨時檢討改進，以因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效。

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114 項稽核作業，稽核符合率100%，且無重大不符合項目。

稽核作業流程圖



▶ 2.2 誠信經營



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，寶碩截至2025年底並無發生違反倫理誠信重大內部事件。

誠信經營宣導與教育訓練	
接受反貪腐教育訓練之 總人數	接受反貪腐教育訓練 總時數
34	17



- 申訴及舉報管道
- 檢舉信箱：wldoffice@mail.apex.com.tw
- 檢舉電話：(02) 87919799 #5012

法規遵循

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，2025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：重大違法記錄以單筆裁罰超過10萬元。)

2.3 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。

風險範疇

面對日新月異的經營環境，本公司透過團隊負責風險管理相關經營規劃活動的展開，風險管理範疇涵蓋公司治理、環境及社會面。本公司各功能部門辨識其所可能面對之風險因子後，應訂定適當之衡量方法，俾作為風險管理的依據。

風險類別	風險說明	風險管理策略
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。
	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。

2.4 資訊安全與客戶隱私

資訊安全與客戶隱私		
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
當年度投入資源		- 資訊安全推動組織建立各任務小組並定期開會討論相關工作事宜。 - 通過CNS 27001:2023（ISO/IEC 27001:2022）年度驗證及推動改版驗證作業程序。 - 新增及汰換資訊安全設備及資安防護軟體，加強防護強度。共計投入經費超過1,497仟元。
評估機制/成果		2025年3月通過CNS 27001:2023（ISO/IEC 27001:2022）資訊安全管理系統年度複驗。 - 發佈18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2600 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，共151人受測，開啟信件比例為21.85%，點選連結比例為7.28%；依未點選連結人數換算，整體演練通過率為92.72%，已符合通過率90%以上之目標。 2025年度有5次客戶外稽（含1場TUV年度驗證），1次內稽。 - 資安委員會議共5次，小組討論會議共3次。 2025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。 - 鼓勵員工取得資安相關證照。

寶碩身為財務科技服務提供者，深知資訊安全與個資保護為維繫客戶信任、確保服務穩定及支持公司永續營運的重要基礎。為保障公司及客戶資訊資產之安全，降低資料毀損、失竊、洩漏、竄改、濫用及侵權等風險，公司制定資訊安全政策，持續強化資訊安全管理制度，確保各項資訊服務系統與作業環境之機密性、完整性及可用性。

寶碩參考《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》等相關規範，建立資訊安全管理系統，並通過 CNS 27001:2014 (ISO/IEC 27001:2013) 資訊安全管理系統國際標準認證，以系統化管理機制確保客戶核心系統與重要資料之安全性。公司亦依循 ISO 27001 / CNS 27001 之「規劃—執行—檢查—行動」(PDCA) 管理模式，建立、實作、運作、監視、審查、維持及持續改善文件化之資訊安全管理系統，提升整體資安治理效能。另為統籌資訊安全與個資保護相關管理事項，寶碩設立「資安暨個資管理委員會」，其組成與職責請參閱本報告書「2.1.2 功能性委員會」。

為落實資訊安全管理，寶碩針對資訊資產、系統使用、網路環境、實體場所、帳號權限、系統開發及委外服務等面向建立管控機制，並要求全體人員遵循資訊安全規範，善盡資訊資產保護責任。公司透過門禁管理、帳號權限覆核、防毒軟體更新、網路安全控管、重要設備備援或監控，以及委外服務資安要求等措施，降低未授權存取、資料外洩及系統中斷等風險。



寶碩定期辦理資訊安全風險評估、弱點掃描、社交工程演練、教育訓練及內部稽核，並建立資安事件通報與業務持續運作管理機制，以提升員工風險辨識與應變能力，維持核心系統與關鍵作業之穩定運作。公司亦透過客戶外部查核、資安情資平台及管理審查會議，持續檢視資訊安全管理制度之有效性，強化資訊資產保護、營運韌性及客戶信任。

單位：新台幣仟元

投入資安經費	類別	2025年
	軟體	378
	硬體	1,119
	總計	1,497

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 2025 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0，充分展現公司對資訊安全與隱私權的重視與承諾。



寶碩已取得CNS 27001:2014 (ISO/IEC 270 01:2013)
資訊安全管理系統認證。

3. 經營與創新研發

▶ 3.1 營運績效

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，不斷開發新產品與服務。 - 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 Email：cs@mail.apex.com.tw
當年度投入資源		2025年總投入研發費用為98,266仟元，佔總營收38%。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		2025年營業毛利較2024年增加10%。

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檯投資決策交易管理/金融 6 3 行銷與交易管理、中檯投資限額控管/市場信用風險管理到後檯投資帳務管理與會計出帳，提供前中後檯一貫性 (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。

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。



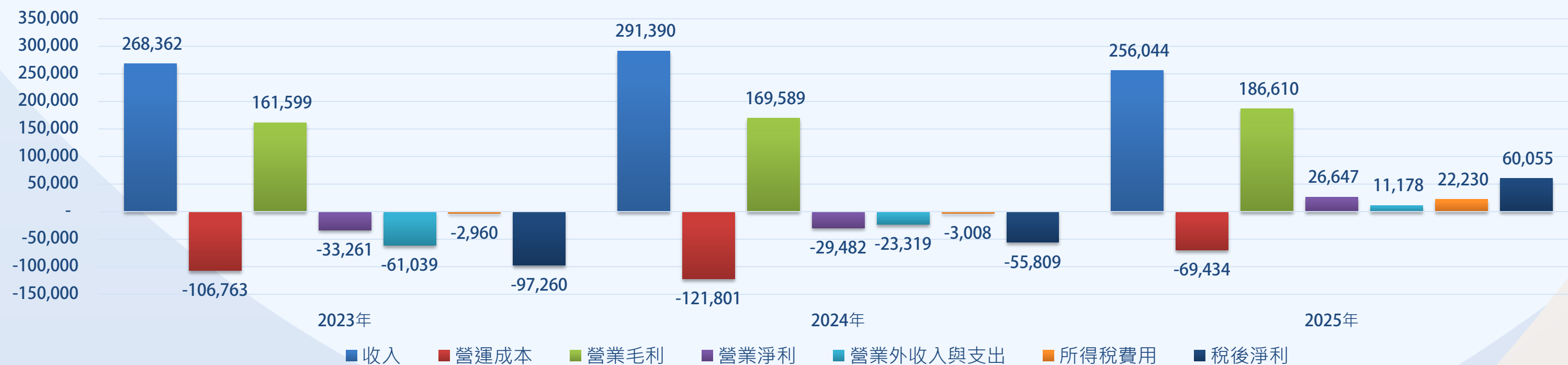
近三年財務表現

項目 (單位：新台幣仟元)		2023年	2024年	2025年
營業財務表現	收入	268,362	291,390	256,044
	營運成本	-106,763	-121,801	-69,434
	營業毛利	161,599	169,589	186,610
	營業淨利	-33,261	-29,482	26,647
	營業外收入與支出	-61,039	-23,319	11,178
	所得稅費用	-2,960	-3,008	22,230
	稅後淨利	-97,260	-55,809	60,055
分配經濟價值	員工薪資與福利	161,464	156,292	149,101
	支付出資人的款項	0	0	0
	支付政府的款項	2,156	895	1,024

財務統計 (單位：新台幣仟元)



財務統計 (單位：新台幣仟元)



3.2 創新研發

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。

成功開發之技術		
申請年度	專利產品	申請地點
2010年	線上理財教學評量系統與方法 中華民國新型專利號：I406200 案號：099106121	中華民國
2011年	圖像式攝影控制系統及其控制方法APEX-2010-002_TW 中華民國新型專利號：I454137 案號：100123384	中華民國
2010年	金融認證系統APEX-2010-003_TW 中華民國新型專利號：I427574 案號：099133507	中華民國
2010年	金融認證方法APEX-2010-003_TW 中華民國新型專利號：I490828 案號：102147440	中華民國
2018年	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年	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年	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年	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年	金融交易開電下單系統APEX-2020-004_TW	中華民國

近兩年投入研發的人力&費用		
(單位：新台幣仟元/人)	2024年	2025年
研發費用	95,732	98,266
研發/營收比率	38.00%	36.00%
研發人力	87	88
碩士以上學歷/研發人員比率	34.00%	30.41%



4. 永續環境

▶ 4.1 能源管理

能源管理		
政策/承諾		本公司承諾遵守相關環保與能源法規，將提升能源使用效率視為企業永續發展的重要基礎。我們致力於推動以下能源管理政策： - 落實綠色營運：將節能理念融入日常營運與採購流程，優先選購具環保或節能標章之資訊設備與辦公用具。 - 優化機房能效：針對資訊服務業最高耗能的機房設施，持續導入節能技術與虛擬化架構，降低整體運算能耗。 - 深化全員意識：透過內部宣導建立員工節能習慣（如隨手關燈、控管空調溫度），落實企業環保文化。
目標	短期	- 整體用電減量：以2023年為基準，達成每年辦公室及機房整體用電量（或單位營收用電強度）減少 3%。 - 基礎設施升級：主要辦公區域優先選擇以 LED 節能照明設備汰換。 - 機房整併專案：老舊實體伺服器之汰換與虛擬化整併，實質降低機房基礎設施能耗。
	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		管理部 Email：hr-mgr@mail.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		2025年使用電力507,116度，占比總能源耗用94.62%；相較2024年減少約4%。

寶碩營運以軟體開發為主，未有生產製程，各項能源與資源主要用於辦公場所日常營運所需。故能源消耗主要集中在電力使用，涵蓋空調、照明等營運需要之設備運行，常見的原物料、水資源、單位所在可能影響當地生態多樣性、產生廢棄物方面，都無危害環境之疑慮。**2025年寶碩亦無違反環境法規之相關情事**。但身為地球一份子，本公司仍致力為環境永續盡一份力，透過有效的管理措施，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年	606,726	2,184.21	10,737	350.40	2,534.62
2024年	526,422	1,895.12	6,273	204.72	2,099.84
2025年	507,116	1,825.62	3,176	103.72	1,929.33

能源強度			
年度	總能源消耗量 (GJ)	總營業額 (百萬)	能源強度
2023年	2,534.62	268	9.4575
2024年	2,099.84	291	7.2159
2025年	1,929.33	256	7.5365



▶ 4.1.1 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設備與用品，以降低營運活動對環境造成的影響。在採購過程中，公司優先選擇具備節能標章、環保認證或採用可回收材質之產品，涵蓋電腦、印表機、文具用品等各類辦公需求，並重視產品本身的節能、減碳與環保性能。

寶碩相信，支持環保產品的使用不僅有助於提升資源利用效率，也能帶動供應鏈朝向永續發展，共同為環境保護做出實質貢獻。



4.2 溫室氣體管理

溫室氣體管理		
政策/承諾		寶碩持續推動節能減碳政策，透過宣導節能觀念，提升員工於日常辦公中節約用電及減少資源浪費之意識。同時，公司於設備採購及汰換時，優先選用節能標章或高能源效率設備，以取代老舊高耗能設備，降低營運用電需求，進而減少溫室氣體排放。
目標	短期	2026年揭露2025年度母公司個體盤查資訊。
	中長期	2028年揭露2027年母公司個體盤查資訊及確信情形。 - 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 Email：cs@mail.apex.com.tw
當年度投入資源		- 推動電子簽核及數位文件管理，降低紙張、列印耗材使用及相關碳排放。 - 鼓勵線上會議及彈性辦公，減少員工通勤與差旅所產生之溫室氣體排放。
評估機制/成果		2025年溫室氣體排放總量為247.864公噸CO ₂ e；相較2024年減少約6%。

面對極端氣候帶來的全球挑戰，寶碩雖非能源密集產業，但深知企業在永續發展中的關鍵角色。為落實環境永續責任，本公司成立「溫室氣體盤查小組」，自 2022 年起自主啟動盤查計畫，依循 ISO 14064-1 國際標準與環境部《溫室氣體排放量盤查作業指引》，針對類別 1及類別 2進行數據揭露。

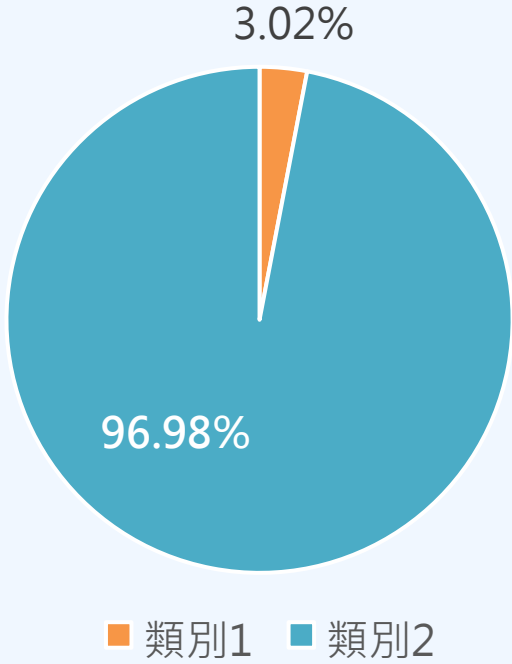
2023 年起，我們的首要任務為完善溫室氣體盤查機制，旨在建構精確的排放基準線，藉此精準掌握能源使用趨勢，並作為未來設定減碳目標與績效評估的科學依據。

類別 1 (直接溫室氣體排放)： 主要源於本公司所擁有或控制之排放源，目前以公務車使用之汽油消耗為主要排放來源。

類別 2 (能源間接排放)： 主要為外購電力產生之能源間接排放，涵蓋辦公室及公共區域用電。目前電力來源 100% 來自台電電網，暫無使用再生能源。

排放源類型		類別 1	類別 2	總排放當量
		直接排放	能源間接	
2023年	排放當量 (公噸 CO2e / 年)	27.3634	299.7276	327.086
	類別一及類別二氣體別占比 (%)	8.37%	91.63%	100%
2024年	排放當量 (公噸 CO2e / 年)	14.8009	249.5240	264.325
	類別一及類別二氣體別占比 (%)	5.60%	94.40%	100%
2025年	排放當量 (公噸 CO2e / 年)	7.4909	240.373	247.864
	類別一及類別二氣體別占比 (%)	3.02%	96.98%	100%

當年度類別一及類別二氣體別占比 (%)



註：

- 電力排碳係數採用經濟部能源署於2025公告之2024年係數，其係數為0.474公斤CO2e。
- 以上數據為公司自主性盤查結果，並未經過查證。

排放強度			
年度	總排放量 (公噸CO2e)	總營業額 (百萬)	溫室氣體排放強度
2023年	327.086	268	1.2205
2024年	264.325	291	0.9083
2025年	247.864	256	0.9682

溫室氣體排放強度



▶ 4.3 氣候相關財務揭露 (TCFD)

寶碩設有內控制度及內部稽核制度，並將氣候變遷議題納入企業永續發展策略，以落實涵蓋環境、社會及治理面向之整合性風險管理。面對全球暖化所引發之極端氣候，以及近年能源與氣候變遷議題影響日益加劇，寶碩持續善盡企業永續發展責任，以提升企業韌性並促進永續營運。

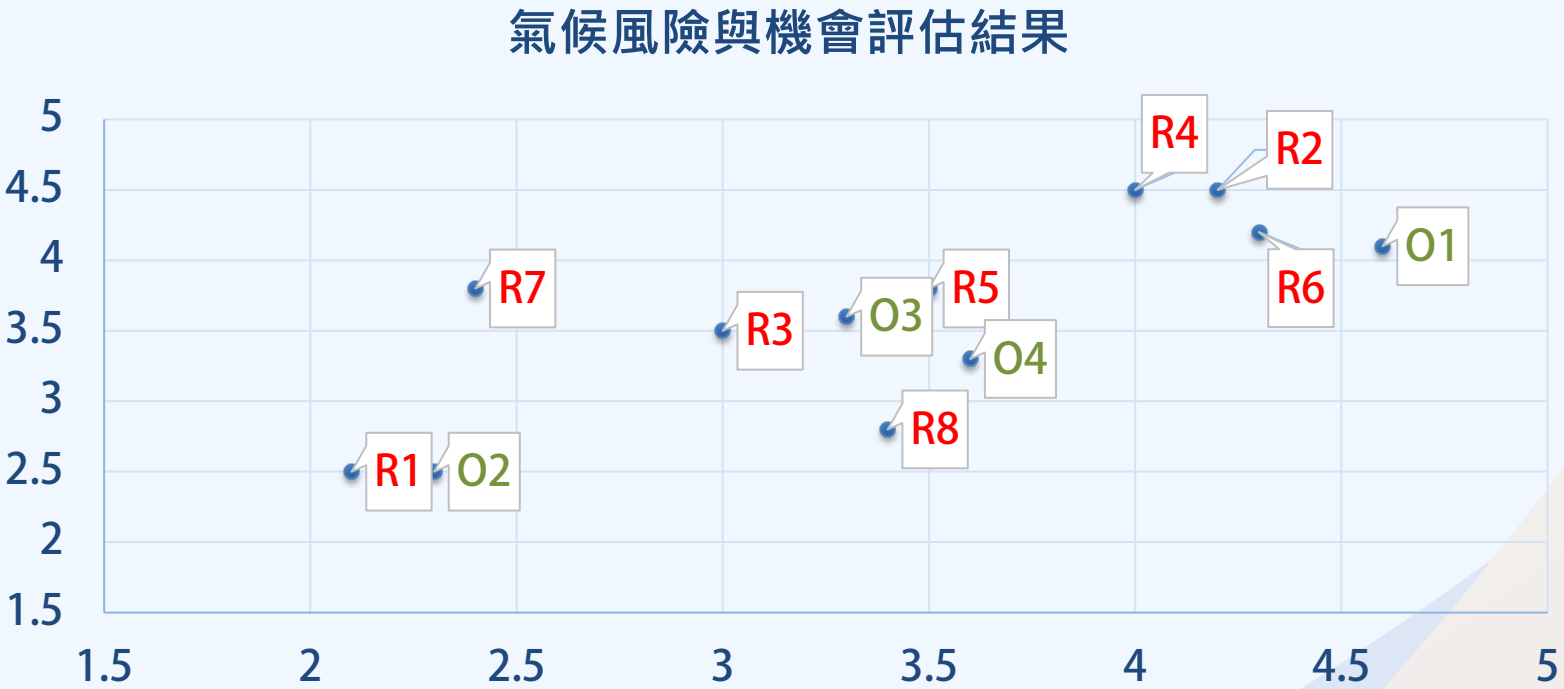
寶碩參考氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，從治理、策略、風險管理、指標與目標等面向進行氣候議題管理。寶碩氣候風險與機會策略之最高決策單位為董事會，主要負責核定相關政策，並監督及維持氣候管理制度之有效性。永續發展委員會成員及公司各部門透過討論方式，鑑別氣候相關風險與機會，研擬後續因應策略，並每年定期向董事會報告執行情形。

寶碩蒐集八項氣候相關風險及四項氣候相關機會主題，並由永續發展委員會依各主題之發生機率及對公司營運之衝擊程度進行評估，進一步辨識出氣候相關風險與機會之重大主題，據以分析其潛在財務衝擊及因應機制。其中，氣候風險重大主題共計兩項，分別為轉型風險中政策與法規類之「強化排放量報導義務」，以及實體風險中長期性類別之「平均氣溫上升」；氣候機會重大主題則為資源效率類之「採用更高效率的傳輸方式」。



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及治理機制。 - 管理階層評估、管理及因應氣候相關風險與機會之作為。	- 短期、中期及長期氣候相關風險與機會之鑑別情形。 - 氣候相關風險與機會對公司業務、策略及財務規劃之潛在衝擊。	- 氣候相關風險之鑑別及評估流程。 - 氣候相關風險之管理、監督及因應流程。	- 氣候相關風險與機會之評估指標。 - 溫室氣體排放量盤查及管理情形。
➢ 氣候相關風險與機會之治理情形，併同年度永續風險管理議題，由總經理每年定期向董事會報告，並由董事會監督相關執行成效。 ➢ 由永續發展委員會成員中之總經理擔任氣候風險與機會治理主任委員，並由永續發展委員會及各一級單位主管共同執行氣候相關風險與機會之鑑別、評估及因應措施。	➢ 依據 TCFD 架構，鑑別短期、中期及長期氣候相關風險與機會，並評估其對公司營運、策略及財務規劃之潛在衝擊。氣候相關風險之期間定義為：短期 1 至 5 年、中期 5 至 10 年、長期 10 年以上，並透過永續發展推動小組進行討論與評估，以辨識氣候相關風險與機會。 ➢ 相關鑑別結果請參閱下頁「氣候風險與機會表」。	➢ 永續發展推動小組依循 TCFD 建議架構，並考量公司產業特性，從治理、策略、風險管理、指標與目標四大面向進行氣候風險管理，鑑別對公司可能產生重大潛在衝擊之風險，並針對各項風險因子評估不同情境下之財務衝擊路徑及影響程度，逐項盤點相關因應措施，設定管理指標，納入定期監督、追蹤與改善機制。 ➢ 董事會負責確保公司風險管理機制足以辨識、評估及因應所面臨之各項風險，並將氣候相關風險管理融入日常營運流程，以強化風險與機會之偵測及管理能力，提升公司因應氣候變遷之韌性與低碳競爭力。	➢ 依循 ISO 14064-1 標準，完成溫室氣體類別 1 及類別 2 之盤查，並以碳中和作為長期願景，定期管理及檢視溫室氣體排放量；相關盤查範圍、方法及排放量資訊，請參閱「溫室氣體管理」章節。

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			



氣候相關衝擊及因		
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	- 依主管機關規定，公司須於 2026 年揭露 2025 年溫室氣體盤查情形，並於 2028 年完成 2027 年度溫室氣體盤查查證及依法申報。因應相關法規要求，評估可能增加內外部人力、顧問輔導及查證費用；若未能依主管機關規定時程完成申報，亦可能面臨相關罰款或法遵風險。 - 因應措施： 成立溫室氣體盤查小組，並安排適當教育訓練，以提升內部碳盤查及排放量管理能力。同時，持續關注主管機關公告之最新法規與申報要求，依規定時程完成溫室氣體盤查、揭露及報導義務，以降低未按時申報之風險。
技術轉型不及時	收入降低	- 面對綠色市場快速發展，越來越多同業投入 ESG、低碳及數位轉型相關解決方案，市場競爭日益加劇。寶碩已關注此一市場趨勢之轉變，若未能及時開發並推出符合客戶需求之產品或服務，可能削弱公司市場競爭力，進而影響業務拓展及營收表現。 - 因應措施： 寶碩將積極透過技術轉型，評估並發展與綠色市場相關之解決方案，例如太陽能電廠建置、儲能設施導入等相關應用服務，並透過投入人才培育及與市場夥伴緊密合作，提升公司低碳轉型服務能力，以協助客戶達成淨零及永續發展目標。
平均氣溫上升	成本增加	- 面對氣候變遷日益嚴峻，極端氣候事件頻繁發生，全球暖化導致高溫天數增加，將直接影響企業營運用電需求。經評估，電價調漲及用電需求增加，可能使公司營運成本上升，進而對財務表現造成一定壓力。 - 因應措施： 寶碩持續加強節約用電宣導，提升員工節能意識；於設備採購時優先選用具節能標章或高能源效率之設備，並定期進行空調設備清潔與檢修，以提升能源使用效率。同時，落實溫室氣體盤查作業，掌握營運過程中之排放情形，作為後續節能減碳與能源管理之依據。
採用更高效率傳輸方式	新收入來源	- 透過導入新技術或優化資料處理方式，提升資訊產品及系統服務之資料傳輸效率，降低資訊設備與系統運作所產生之用電成本，進而提升營運效率並創造更具效益之獲利模式。 - 因應措施： 鼓勵創新思維並結合永續發展精神，開發傳輸效率更佳之技術產品與服務；同時，定期檢視並汰換老舊或高耗能之資訊及辦公設備，從源頭減少電力損耗，提升整體能源使用效率。

4.4 水資源管理

身為資訊服務業，寶碩的營運並非屬於用水密集型產業，也不涉及任何生產製程用水。公司的用水需求皆來自辦公場所日常活動，例如：員工飲用水及環境清潔用水等。公司所使用的水源100%來自台灣自來水公司供應之自來水，未取用地下水或其他水源。因此，公司的總取水量與總排水量相等，且所有取水來源均非位於水資源壓力地區。

單位：百萬公升	總取水量	總排水量	總耗水量
2023年	2.0192	2.0192	0
2024年	1.5479	1.5479	0
2025年	1.5426	1.5426	0



管理措施

寶碩雖然並非位於水資源壓力地區，且營運活動不屬於用水密集型產業，但公司仍積極推動各項節水措施。透過電子郵件向員工宣導節約用水的重要性，提醒同仁於日常生活中珍惜水資源；同時，也在茶水間與廁所洗手台張貼節水公告，以提升員工節水意識。

數據顯示寶碩用水量逐年遞減，2025年較2024年減少0.34%，展現具體成效。未來，公司將持續把水資源管理納入企業永續發展策略，優化水資源使用效率、減少浪費，朝向可持續經營目標邁進。

4.5 廢棄物管理

寶碩屬於資訊服務業，營運活動以辦公室作業為主，並未涉及生產製程或製造活動，因此營運過程中主要產生之廢棄物為員工日常辦公及生活所衍生之一般生活垃圾。目前公司未產生或涉及有害廢棄物；未來若因營運需求而產生特殊或有害廢棄物，寶碩亦將依循相關法規與環境管理要求，委由合格專業單位進行清運及處理，確保廢棄物處理流程符合環境管理規範，並降低對周遭環境造成污染或衝擊之風險。

為減少資源浪費並落實環境保護責任，寶碩積極推動減量（Reduce）、再利用（Reuse）與回收（Recycle）等 3R 原則，透過日常辦公管理、資源分類回收及員工環保意識宣導等方式，持續推動各項資源減量與回收再利用措施。公司期望藉由提升資源使用效率、降低不必要之耗用，逐步建立更具環境友善性的辦公模式，實踐資源永續利用之願景，並為企業永續發展與環境保護善盡責任。

目前，員工日常生活垃圾係由辦公大樓管理委員會統一委外簽約清運及處理，因相關廢棄物係與大樓其他使用者共同管理，實務上難以單獨區分及精確統計寶碩所產生之重量，故本報告書暫未揭露其廢棄物重量。

管理措施

1. 減量（Reduce）：

- 推廣電子化作業：透過內部系統及數位工具，減少紙本文件使用，推動無紙化辦公。
- 節能減碳：優化辦公室空調及照明設備之使用，建立能源管理標準，降低不必要的能源消耗。
- 精簡包裝：公司內部採購或與供應商合作時，減少包裝材料使用，避免過度包裝。

2. 回收（Recycle）：

- 設置回收站：辦公室設置分類回收箱，並清楚標示紙類、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，確保廢舊設備獲得妥善處理及回收利用。

3. 再利用（Reuse）：

- 雙面列印與紙張再利用：鼓勵員工採用雙面列印，並將單面紙作為草稿或內部用途使用。
- 包裝材料再利用：將供應商或物流過程中產生之包裝材料，如紙箱、填充物等，進行二次利用。

5. 友善職場

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

寶碩鼓勵多元共融之企業文化，尊重每位員工之個體差異與多元觀點，並秉持公平對待原則，不因年齡、性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或是否隸屬工會等因素而有所差別待遇。公司重視員工多元性與平等發展，致力於打造兼具包容性、公平性與健康安全的職場環境。

寶碩員工組成多元，截至 2025 年 12 月底，總員工人數為 148 人（不含董事），其中男性員工 92 人，占比 62.16%；女性員工 56 人，占比 37.84%。為落實在地深耕並吸引在地優秀人才，公司全體員工均為中華民國籍，本國籍員工比例達 100%。就年齡結構而言，50 歲以下員工占比達 85.14%，顯示公司人力組成以青壯年人才為主，具備穩定且具發展潛力的人才基礎。

寶碩高階主管共 8 人，其中男性 6 人，占比 75%；女性 2 人，占比 25%。此外，高階主管均為本國在地人才，聘用比例達 100%，充分展現公司對在地人才之重視與培育。寶碩持續致力於吸引並留任優秀人才於在地發展，促進區域就業機會，同時強化與當地社區之連結，為地方經濟發展帶來正面影響。



近三年員工人數&分布

統計/年度		2023年	2024年	2025年
員工總數		156	144	148
勞雇類型（註）		非固定（全職）	非固定（全職）	非固定（全職）
性別	男	102	92	92
	女	54	52	56
地區	台灣	155	143	147
	上海	1	1	1

註：本公司目前員工為為非固定期限契約員工（正職），暫無固定期限契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之）。

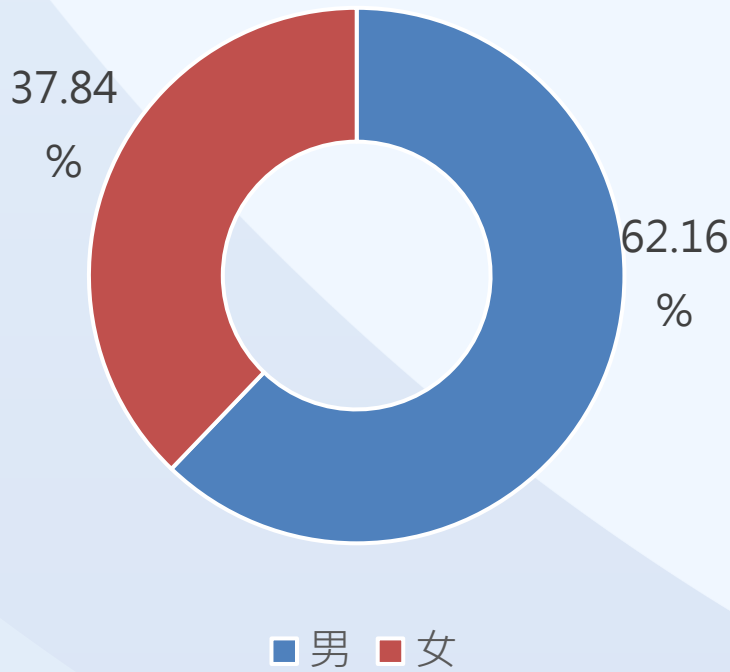
近三年非員工工作者人數&分布

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
工作者總數		1		3		3	
契約類型		派遣	委任	派遣	委任	派遣	委任
性別	男	0	0	0	1	0	1
	女	1	0	1	1	1	1
地區	台灣	1	0	1	2	1	2
工作類型		清潔人員	顧問	清潔人員	顧問	清潔人員	顧問
性別	男	0	0	0	1	0	1
	女	1	0	1	1	1	1
地區	台灣	1	0	1	2	1	2

近三年員工多元化分布（依性別、年齡、學歷）

多元化統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別	男	102	65.38%	92	63.89%	92	62.16%
	女	54	34.62%	52	36.11%	56	37.84%
年齡	未滿30	28	17.95%	18	12.50%	20	13.51%
	30以上未滿50	103	66.03%	102	70.83%	91	61.49%
	50以上	25	16.03%	24	16.67%	37	25.00%
學歷	高中職以下	8	5.13%	6	4.17%	8	5.41%
	大學/ 專科	96	64.86%	89	64.49%	95	67.86%
	碩士	51	32.69%	48	33.33%	45	30.41%
	博士	1	0.64%	1	0.69%	0	0.00%

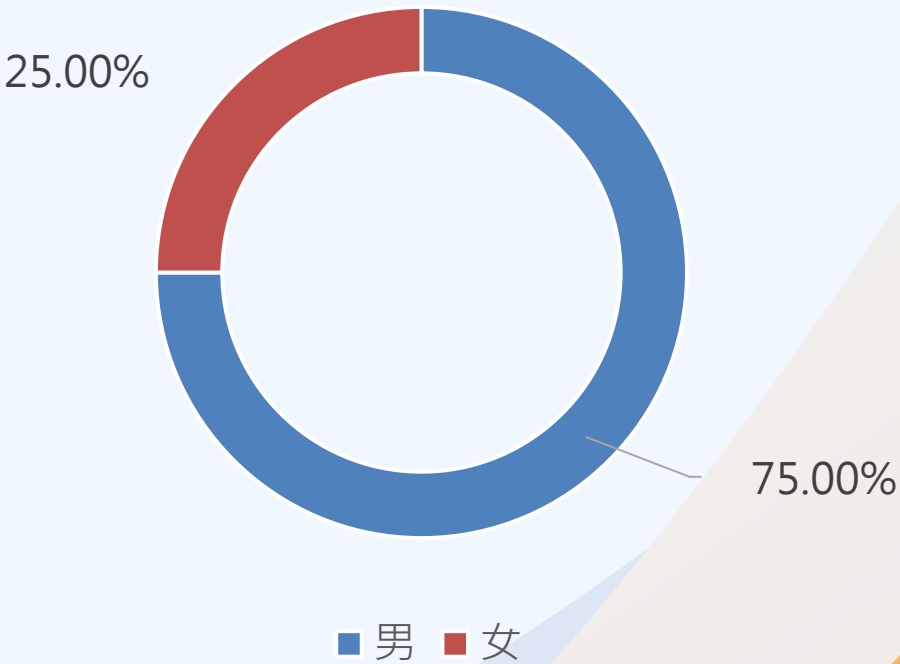
當年度員工性別比例



統計/年度	男	女
總數	6	2
當年度高階主管性別比例	75%	25%

註:此處高階主管係以部門主管進行統計。

當年度高階主管性別比



5.2 適才適任

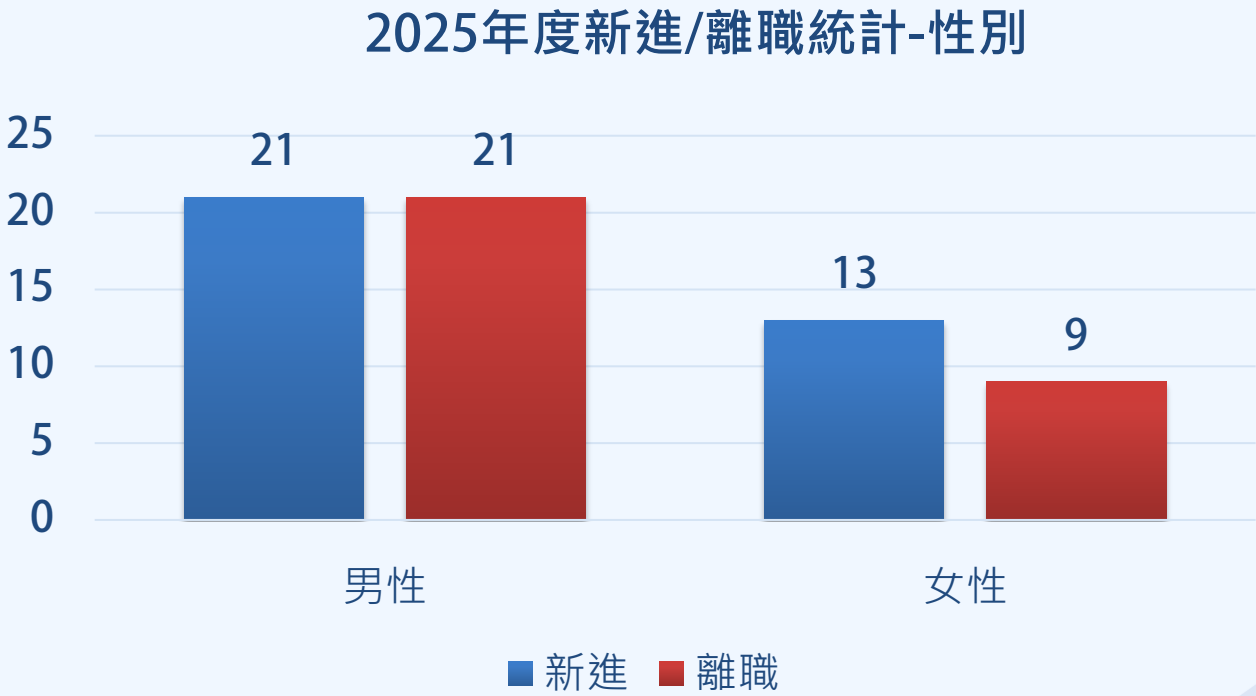
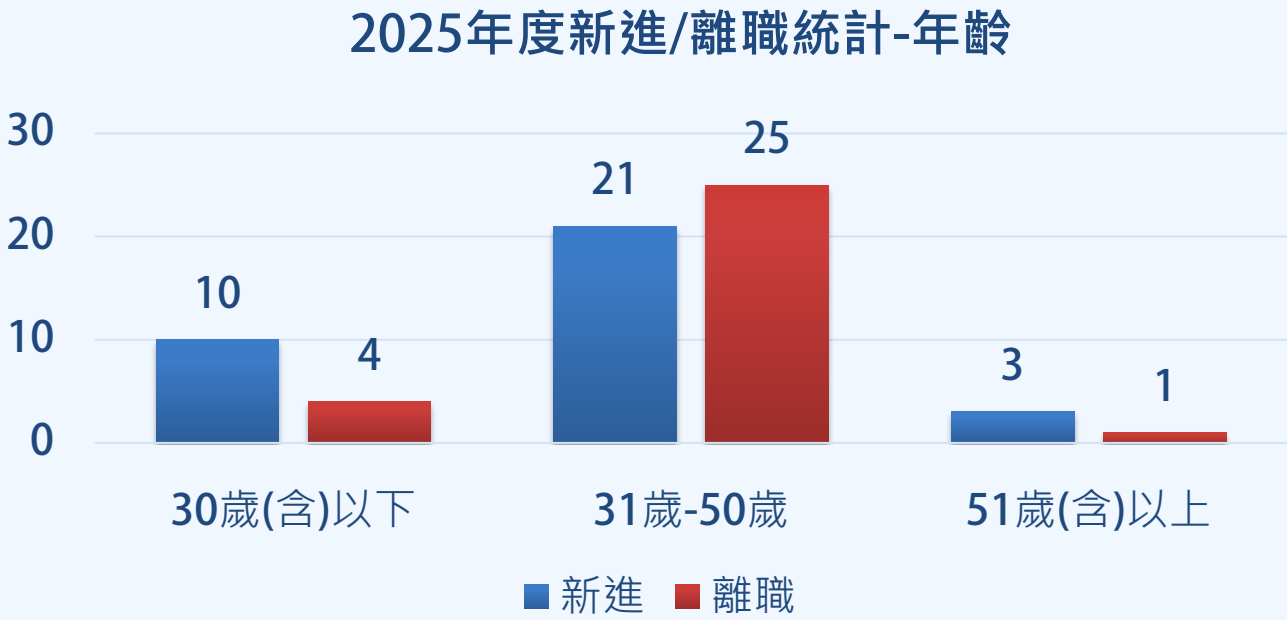
健全的人力資源是寶碩實現永續經營的關鍵。為了吸引並留任優秀人才，公司提供具市場競爭力的薪酬與福利，獎勵卓越績效與長期貢獻的員工。同時，公司秉持公平對待每位員工的原則，建立透明的考核與獎懲制度，營造公平競爭的良性職場氛圍，使員工更專注於工作表現，並進一步強化寶碩吸引與留任人才的企業文化，提升員工的向心力與參與度。此外，寶碩擁有完善的職涯發展體系，為表現優異的員工提供明確的晉升機會，鼓勵學習與自我成長，持續培養優秀人才。

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。

人才吸引與留任		
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@mail.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		依法提供勞健保、產假/育嬰留停，另有員工分紅、業績獎金、年終獎金、三節/生日獎金等福利。

寶碩重視人才吸引與留任，持續透過薪酬福利、教育訓練、主管關懷及內部溝通機制，打造穩定且友善的職場環境。本年度離職員工人數較前一年度減少，顯示公司在員工關係經營與人才留任措施上逐步發揮成效。未來，公司將持續關注員工需求，優化人才培育與留任制度，支持組織穩健發展。

員工新進與離職統計/年度		2024年		2025年	
		總數	比例	總數	比例
新進員工					
年齡	未滿30	16	11.11%	10	6.76%
	30以上未滿50	25	17.36%	21	14.19%
	50以上	3	2.08%	3	2.03%
性別	男	23	15.97%	21	14.19%
	女	21	14.58%	13	8.78%
離職員工					
年齡	未滿30	11	7.64%	4	2.70%
	30以上未滿50	31	21.53%	25	16.89%
	50以上	14	9.72%	1	0.68%
性別	男	33	22.92%	21	14.19%
	女	23	15.97%	9	6.08%
註1：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數／當年度（12/31）員工總數）*100%。 註2：離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數／當年度（12/31）員工總數）*100%。 註3：離職人數於2024年達到相對高點，2025年則明顯下降，顯示人員流動情形已有改善。					



5.2.1 人才培育

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@mail.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。 ● 2025年度內外訓開課共54次，總時數633小時。



多元人才教育訓練

寶碩深知員工的持續學習與成長，是企業永續發展與維持競爭力的重要基礎。公司積極推動多元化教育訓練計畫，建立系統化的人才培育機制，並以在職訓練為核心，結合新進人員培訓、專業技能提升及管理職能發展等課程，協助員工因應產業變化與業務需求。

為使培訓資源更貼近組織發展與職務需求，各單位每年於 12 月底前擬定次年度教育訓練計畫，作為培訓推動之依據。訓練活動依執行方式可分為內訓、外訓及多元學習管道；內訓包含工作崗位訓練、內部培訓課程及委託外部專業機構規劃之專業課程，外訓則涵蓋外部專業訓練、進修課程及業界研討會。公司亦持續運用線上學習平台、數位課程及遠距訓練等資源，鼓勵員工依職務需求與個人發展彈性學習，提升整體培訓成效。

性別	2024年			2025年		
	人次	訓練時數	平均受訓時數	人次	訓練時數	平均受訓時數
男	65	454	6.98	147	365	2.48
女	51	250	4.90	92	268	2.91

寶碩為建立合理、公平且公正的獎懲機制與升遷管道，持續透過績效考核制度，評估員工工作表現與發展潛力，作為人才培育、職涯發展及獎酬調整之依據。公司重視員工積極進取與專業成長，期望透過明確的考核與回饋機制，激勵員工發揮所長、提升團隊協作效能，進而強化公司整體營運績效，營造正向且具成長性的工作環境。

定期接受績效及職業發展檢核之員工	考核人數		該類別員工人數		百分比
	男	女	男	女	
主管職	6	2	6	2	100%
行政人員	13	20	13	20	100%
業務人員	2	5	2	5	100%
工程人員	13	0	13	0	100%
研發支援人員	58	30	58	30	100%





 5.3 員工福利政策

寶碩致力於營造舒適、安全且具支持性的工作環境，持續改善辦公室環境與相關設施，並配合市場變化及業務發展，適時檢視與調整各項獎金辦法，以提升員工工作投入與組織認同。員工若有相關需求或建議，可透過管理部及申訴信箱反映，由公司作為後續改善與溝通之依據。2025 年度，公司未有員工申請育嬰假留職停薪。寶碩持續以制度化方式支持員工於不同職涯階段及人生階段之需求。

人權政策

寶碩重視並保障員工基本人權，遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國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》等國際人權原則，落實禁用童工、禁止強迫勞動、消除就業歧視、保障性別平等及公平對待所有員工等承諾，杜絕任何侵犯或違反人權之行為。

公司嚴格遵循各營運據點之勞動與人權相關法令，並持續向在職員工宣導相關規範，同時將人權政策教育納入新進員工培訓課程，確保員工充分了解勞工權益及相關重要資訊。寶碩亦設有申訴與檢舉管道，供員工反映相關問題，並承諾對檢舉人資料嚴格保密，確保其不因檢舉行為而受到任何形式之不利對待。2025 年度，寶碩未發生任何違反人權之案件。

人權訓練	新進人員			
	新人總數	參與人數	新人受訓比例	受訓總時數
	34	34	100%	34



福利制度

寶碩秉持「員工是公司最重要資產」的理念，致力於提供完善且多元的福利措施，以支持員工工作與生活平衡。公司提供團體保險、勞健保、退休金制度、三節獎金或禮品、業績獎金、部門聚餐、員工旅遊，以及生育、結婚、喪葬及急難救助等福利項目，並設有優於法規之彈性上下班制度與生日假，提升員工對公司的歸屬感與滿意度。

此外，寶碩設立職工福利委員會，提供社團活動經費及相關補助，鼓勵員工參與社團活動與員工旅遊，豐富休閒生活並促進同仁間交流。公司亦定期進行員工關懷調查，瞭解員工需求並提供必要協助，持續打造友善、健康且具支持性的職場環境。

員工福利項目	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 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 每月下午茶 尾牙聚餐
健康照護	員工健檢 育嬰假
節慶獎勵	生日假 聖誕節餐敘





育嬰假

為協助員工兼顧工作與家庭照顧責任，寶碩依相關法規提供育嬰留職停薪制度，使有照顧嬰幼兒需求之同仁能安心安排家庭照護。公司於育嬰假期滿前一個月主動詢問員工復職意願，並協助進行復職準備與工作銜接，以支持員工順利回歸職場，維持工作與家庭生活平衡。

2024 年度，共計 2 人申請育嬰留職停薪；2025 年度未有員工申請。

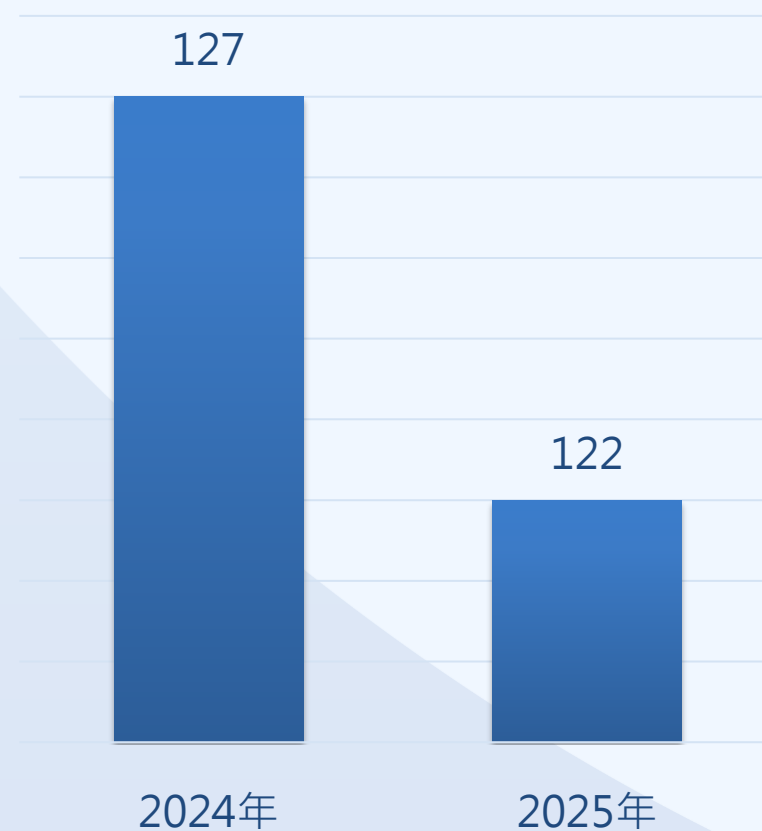


薪酬制度

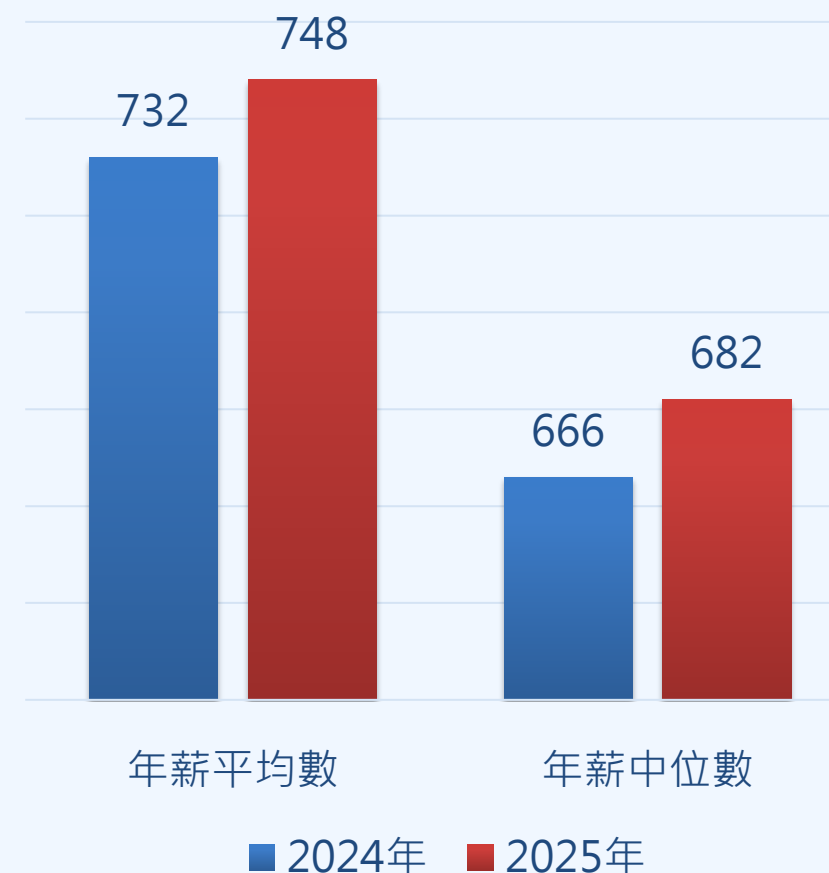
寶碩員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異有敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在非擔任主管職務的員工年薪平均數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

非主管職務之正職員工	員工人數	年薪平均數 (仟元)	年薪中位數 (仟元)
2024年	127	732	666
2025年	122	748	682
差異	-5	+16	+16

非主管職之全時員工人數



非主管職之全時員工薪資





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，自2005年7月1日起，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，存儲於員工勞保局之個人專戶內，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。

勞資溝通

寶碩重視勞資雙方之良好溝通，為使員工能順暢表達意見與建議，公司設有「意見提案」機制，提供同仁於保密情況下反映問題與提出想法，並由相關單位進行評估，作為制度優化與管理改善之參考。公司恪遵各營運據點之勞動相關法令，內部人事行政管理均依法辦理，並至少每三個月召開一次勞資會議，由勞方與資方代表共同出席，透過定期溝通與對話，促進勞資合作，保障員工表達意見及爭取勞動條件之權益。近年寶碩勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

資遣預告期

寶碩遵循《勞動基準法》第 16 條及《大量解僱勞工保護法》等相關規定，若公司營運發生重大變化，可能影響員工就業權益或勞動條件時，將依當地勞動法規於終止勞動契約前進行事前預告，以盡可能降低對員工之負面影響。依規定，員工工作年資滿三個月以上未滿一年者，應於 10 日前預告；滿一年以上未滿三年者，應於 20 日前預告；滿三年以上者，應於 30 日前預告。報告期間，寶碩未發生重大營運變動情事。

▶ 5.4 職業安全與健康

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。2025年寶碩無任何員工發生職業傷害或職業病之案例。



▶ 5.4.1 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，整體職業安全風險相對較低，惟公司仍重視員工職業安全衛生意識之建立，不定期舉辦安全衛生相關課程，以提升同仁對健康與安全工作環境之認知，強化職場安全觀念。

依據職業安全衛生相關法規，寶碩公司規模屬一百人以上未滿五百人之第三類事業單位，須設置甲種職業安全衛生業務主管。2025 年度，寶碩已有 1 位同仁完成甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練並取得相關資格，以協助公司推動職業安全衛生管理工作。

此外，職業安全衛生業務主管須每二年至少接受 6 小時在職教育訓練，以確保相關知識與技能能與法規要求及實務需求接軌。2025年，主管機關進行職業安全衛生查核時，寶碩皆符合相關規定，未發生任何裁罰事件。

▶ 5.4.2 職業災害統計

2025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，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、下班時騎車發生之交通事故。

職業災害統計		2025年	危害及改善說明
職業傷害類型/人數	跌傷	2	已加強安全宣導並提醒同仁注意行車安全，以降低事故發生。

▶ 5.4.3 健康職場推動

隨著社會與經濟環境變遷，職場安全與健康已成為企業營運中不可忽視的重要議題。寶碩呼應 SDG 3 健康與福祉及 SDG 8 尊嚴就業與經濟發展，並依循相關法令規定，積極推動員工健康照護措施，內容涵蓋健康服務、健康教育及健康工作環境三大面向，期望為員工打造安全、健康且友善的職場環境。

在健康管理方面，公司不定期辦理員工健康講座，並每年安排員工健康檢查，透過健康風險評估、健康管理、健康促進及工作環境危害評估等措施，協助員工提升健康意識，落實職場健康照護。寶碩亦持續宣導正確健康知識，鼓勵員工建立正向健康觀念，維持身心靈健康。

在工時管理方面，寶碩依《勞動基準法》及員工工作性質訂定不同上下班班別，並提供彈性工時制度，員工可依各班別規定，於 30 分鐘至 2.5 小時內彈性安排上下班時間。員工如有加班需求，須事先提出申請並經主管核准，加班費依勞基法規定計算，或可選擇轉換為補休。公司將持續推動身心健康保護措施，協助員工維持工作與生活平衡。

健康管理

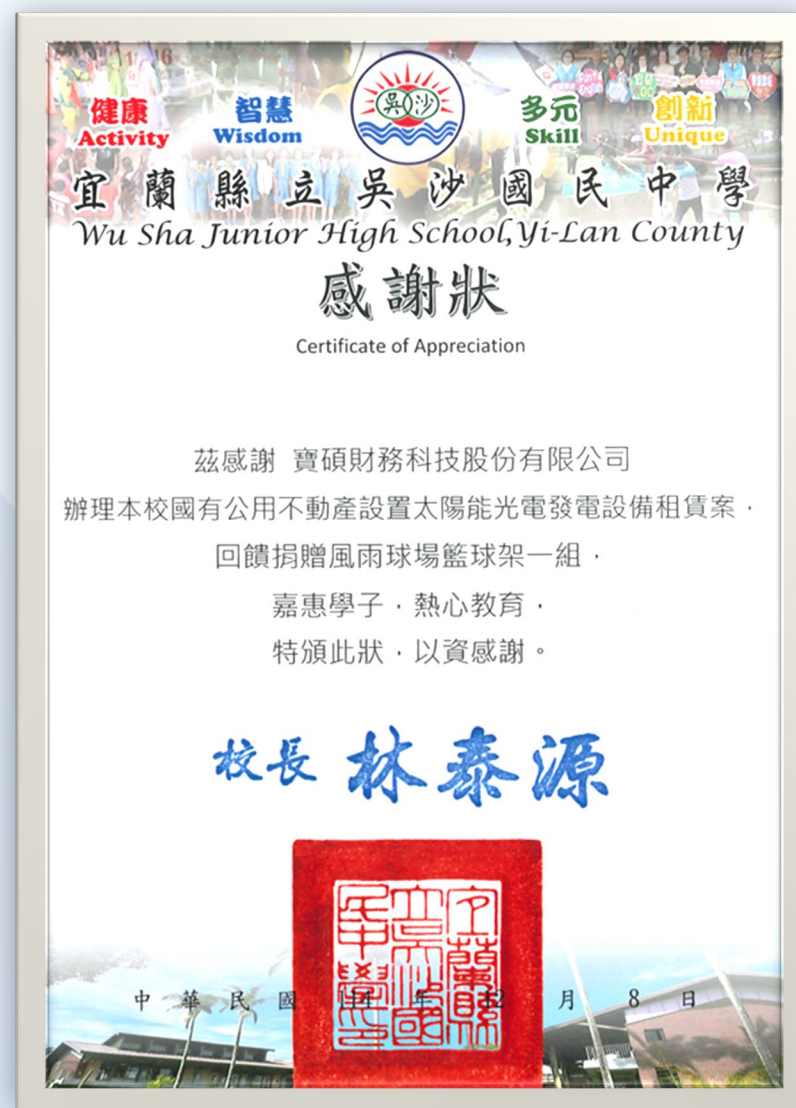
寶碩每年度委託合法立案之健檢機構至公司辦理員工健康檢查，並依需求安排特定項目檢查；針對無法於當日參與健檢之同仁，亦協助安排至配合院所完成檢查。公司依據健康檢查結果進行異常分級管理，提供員工個人健康指導，並加強疾病預防、衛生教育宣導及複檢追蹤等健康管理措施，持續關注員工健康狀況，協助同仁建立良好健康意識。



5.5 公益回饋

寶碩在追求營運發展的同時，亦持續關注教育支持、校園環境改善及弱勢關懷等公益議題，期望透過企業資源的投入，協助在地學校及社福團體推動相關活動，將資源提供予有需要的對象，善盡企業社會責任。

2025 年度，寶碩延續對校園環境的支持，捐贈風雨球場籃球框架予宜蘭地區學校，協助學校完善校園設施，提升校園活動場域之使用品質。公司期望透過實際行動支持學校教學與活動環境改善，讓校園資源能更貼近師生日常使用需求。





此外，寶碩亦參與國際兒童村公益愛心物資捐贈，支持弱勢兒少照顧與陪伴服務。透過活動參與及物資支援，公司希望為社福團體提供實質協助，並讓公益資源能更有效地傳遞至需要關懷的群體。

未來，寶碩將持續依據公司資源與社會需求，投入教育支持、校園環境改善及社會關懷相關公益活動，透過穩定且務實的方式支持在地社群與弱勢族群，落實企業對社會的責任。



附 錄

▶ 附錄一、GRI 索引表

使用聲明	參考GRI 準則報導2025 年1月1日至12月31日期間之內容				
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的GRI行業準則	目前尚無適用的GRI 行業準則				
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	1. 永續管理	P.06	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P.04	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.04	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	P.04	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	P.04	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1. 永續管理	P.06	
	2-7	員工	5.1 員工概況	P.53	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	P.53	
治理	2-9	治理結構及組成	2.1.1 董事會	P.24	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理架構	P.21	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 治理架構	P.21	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 治理架構	P.21	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 治理架構 2.3 風險管理	P.21 P.33	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 治理架構	P.21	
	2-15	利益衝突	2.1 治理架構	P.21	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
治理	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 治理架構	P.21	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 治理架構	P.21	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 治理架構	P.21	
	2-19	薪酬政策	5.3 員工福利政策	P.61	
	2-20	薪酬決定流程	5.3 員工福利政策	P.61	
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	保密規定限制
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.03	
	2-23	政策承諾	2.1 治理架構	P.21	
	2-24	納入政策承諾	2.1 治理架構	P.21	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1 治理架構	P.21	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.5 利害關係人鑑別	P.15	
	2-27	法規遵循	2.2 誠信經營	P.30	
	2-28	公協會的會員資格	1.4 外部組織參與	P.14	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.5 利害關係人鑑別	P.15	
	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	1.6 重大主題鑑別	P.17	
	3-2	重大主題列表	1.6 重大主題鑑別	P.17	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
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	3.1 營運績效	P.37	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1 營運績效	P.37	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.3 氣候相關財務揭露(TCFD)	P.47	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.1營運績效	P.37	
	201-4	取自政府之財務援助	-	-	不適用/本年度無取自政府財務補助
市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工概況	P.53	
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	2.2 誠信經營	P.30	
★創新研發					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2 創新研發	P.41	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
環境面					
★能源（能源管理）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 能源管理	P.42	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能源管理	P.42	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	
	302-3	能源密集度	4.1 能源管理	P.42	
	302-4	減少能源消耗	4.1 能源管理	P.42	
	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	303-1	共享水資源之相互影響	-	-	不適用
	303-2	與排水相關衝擊的管理	-	-	不適用
	303-3	取水量	4.4 水資源管理	P.50	
	303-4	排水量	4.4 水資源管理	P.50	
	303-5	耗水量	4.4 水資源管理	P.50	
★排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 溫室氣體管理	P.45	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	P.45	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	P.45	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 溫室氣體管理	P.45	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體管理	P.45	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	-	-	不適用
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它重大的氣體排放	-	-	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
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 適才適任	P.56	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 適才適任	P.56	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工福利政策	P.61	
	401-3	育嬰假	5.3 員工福利政策	P.61	
勞/資關係					
GRI 402：勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 員工福利政策	P.61	
職業安全衛生					
GRI 403：職業安全 衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全與健康	P.67	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全與健康	P.67	
	403-3	職業健康服務	5.4 職業安全與健康	P.67	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職業安全與健康	P.67	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全與健康	P.67	
	403-6	工作者健康促進	5.4.3 健康職場推動	P.68	
	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	5.4 職業安全與健康	P.67	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全與健康	P.67	
	403-9	職業傷害	5.4.2 職業災害統計	P.68	無發生職業傷害事件
	403-10	職業病	5.4.2 職業災害統計	P.68	無發生職業病事件

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★訓練與教育（人才培育）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1人才培育	P.58	
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	5.2.1人才培育	P.58	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.1人才培育	P.58	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1人才培育	P.58	
員工多元化與平等機會					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1員工概況	P.53	
客戶隱私					
GRI418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4 資訊安全與客戶隱私	P.34	

附錄二、上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	詳4.3 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）。	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
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。	
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。	
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。	
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。	詳4.3 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）。	

附錄三、SASB 永續會計準則對照表

主題	代碼	指標	種類	揭露情形	衡量單位
資料安全	SV-PS-230a.1	辨認及因應資料安全風險之作法之描述	討論及分析	詳2.4 資訊安全與客戶隱私	不適用
	SV-PS-230a.2	與管理客戶資訊之蒐集、使用及保存之政策與實務之描述	討論及分析	詳2.4 資訊安全與客戶隱私	不適用
	SV-PS-230a.3	(1) 資料被侵害數量、(2) 係屬 (a) 客戶機密商業資訊與 (b) 個人資料被侵害之百分比、(3) 受影響之 (a) 客戶與 (b) 個人之數量	量化	詳2.4 資訊安全與客戶隱私	數量，百分比(%)
勞工多元與投入	SV-PS-330a.1	(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	量化	詳5.1 員工概況	數量，百分比(%)
	SV-PS-330a.2	員工之 (1) 自願及 (2) 非自願離職率	量化	(1) 自願：27人；90% (2) 非自願：3人；10%	數量，百分比(%)
	SV-PS-330a.3	員工投入百分比	量化	詳見 5.3 員工福利政策。2025 年寶碩勞資關係穩定，未發生員工申訴或重大不滿事件。	數量，百分比(%)
專業誠信	SV-PS-510a.1	確保專業誠信之作法之描述	討論及分析	詳3.1.4誠信經營與法規遵循	不適用
	SV-PS-510a.2	與專業誠信相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	無此情事	表達貨幣

活動指標	代碼	種類	衡量單位	揭露情形
按 (1) 全職與兼職、(2) 臨時及 (3) 約聘之員工數量	SV-PS-000.A	量化	數量	詳5.1 員工概況
員工之工作時數、可計費工作時數之百分比	SV-PS-000.B	量化	時數，百分比(%)	未揭露此資訊



寶碩財務科技股份有限公司

APEX International Financial Engineering

2025企業永續報告書

2025 Sustainability Report

