

DIGITIMES 大橡股份有限公司

永續報告書
2 0 2 5



目錄

前言

PREFACE

綜合績效與亮點	02
董事長的話	04
總經理暨永續長的話	05
關於本報告書	07

1. 公司介紹

CH 01

1-1. 基本資訊	08
1-2. 經營績效	08
1-3. 倡議組織及公協會	08
1-4. 組織架構	09
1-5. 產品與價值鏈	10

2. 永續溝通

CH 02

2-1. 永續推進原則	12
2-2. 組織與執掌	12
2-3. 利害關係人溝通與主題	13
2-4. 重大主題評估與鑑別	14
2-5. 目標管理	17

3. 永續治理

CH 03

3-1. 組織治理與策略	19
3-2. 商業道德、誠信與反貪腐	20
3-3. 法規遵循	21
3-4. 稅務管理	21
3-5. 風險管理與內部控制	21
3-6. 供應鏈管理	23

4. 人才與社會

CH 04

4-1. 人才發展與培訓	25
4-2. 多元、平等與包容	27
4-3. 勞動權益與職場安全	28
4-4. 社會參與與產業影響力	30

5. 數位責任與永續經營

CH 05

5-1. 節能減碳與資源管理	32
5-2. 資訊管理與氣候風險	32
5-3. 溫室氣體盤查	33
5-4. 營運韌性與持續運營	34
5-5. 數位責任與資訊管理	34
5-6. 資訊安全	35

6. 附錄

APPENDIX

附錄一、第三方保證聲明書	38
附錄二、GRI 準則索引	39
附錄三、編輯小組	42



2025 綜合績效與亮點

從治理制度、數位轉型、資訊安全到人才發展，建立 大橡 永續經營的新基礎

FIRST SUSTAINABILITY REPORT

首度發布永續報告書，讓永續從理念走向制度與量化管理

Define Clarity

以清晰資訊創造長期價值

2025 年營收

7.14 億元

年增約 4.3%

國際資安認證

2 項

ISO 27001 / ISO 27701

重大永續議題

10 項

建立管理目標與 KPI

利害關係人問卷

162 份

涵蓋 6 類溝通群體

2025 年底員工

222 人

女性員工占 53.2%

女性管理職比例

40%

推動多元與公平晉升

專業必修完課率

99%

職安及資安訓練 100%

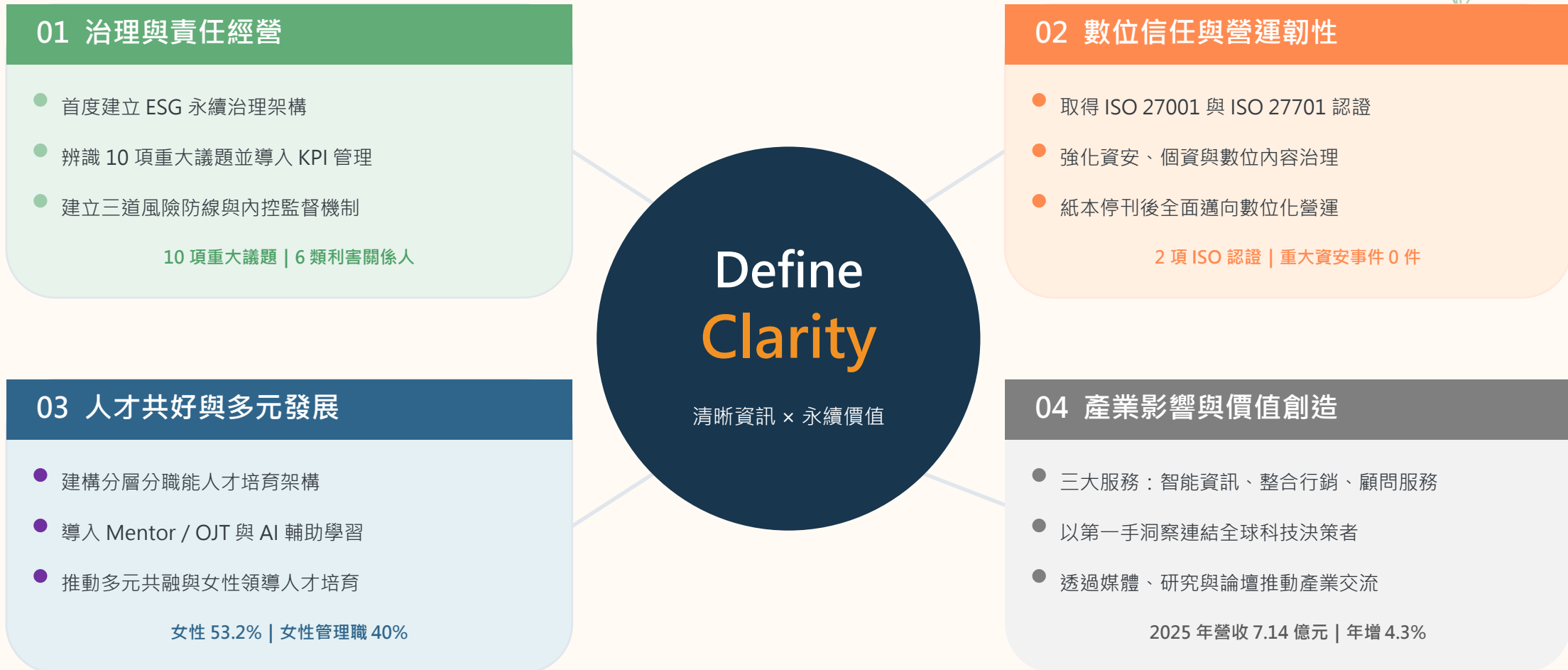
紙本時代數位轉型

26 年

全面邁向數位化營運

四大永續價值亮點

以治理、人才、數位與產業影響力，回應科技服務業的永續責任



董事長的話

1998 年，大橡誕生於台灣科技產業蓬勃發展的年代。那是一個構築全球供應鏈、半導體與資訊產業快速崛起的關鍵時期。我們與台灣科技產業共同成長，從產業觀察者、紀錄者，到成為決策資訊的重要提供者，我們有幸躬逢全球科技版圖的變遷與重構，陪伴企業走過景氣循環與技術世代更迭，見證台灣從製造重鎮走向全球科技核心。

2026 年，我們發布第一份永續報告書，這不只是時間軸上的新頁，更代表公司治理與經營思維的再升級。從內容平台到制度建構，我們逐步將誠信經營、資訊透明與風險管理納入核心治理架構，讓企業發展與社會責任並行。

過去一年，我們完成兩項國際資安 ISO 認證，進一步強化資訊治理與資料保護機制，確保在數位時代下的專業可信度。同時，長達 26 年以實體報報紙形式發行的電子時報也在 2024 年 12 月 31 日正式停刊，象徵我們全面邁向數位化營運的新階段。這不僅是媒體形態的轉型，更是對效率、環境與未來競爭力的回應。

科技改變世界，而企業的責任，是在變動中維持清晰與穩健。展望未來，我們持續深化公司治理、強化制度透明度，並以數位創新為動能，推動科技向善，為產業、投資人與社會創造長期且可持續的價值。我們亦將強化以更具韌性的治理架構、更穩健的制度基礎，以及更具國際視野的數位能力，持續深化產業影響力，為投資人、客戶與社會創造長期價值。

從 1998 到 2026，這不只是公司的成長軌跡，更是我們對時間與責任的承諾。
永續，是我們面向未來的經營哲學，更是大橡持續前行的方向。

大橡股份有限公司
董事長



總經理暨永續長的話

大橡創立於1998年，自成立以來，我們始終深耕科技產業資訊服務，陪伴產業成長、見證科技變革。歷經多年發展與轉型，2026年，我們正式發布第一份永續報告書，為公司發展寫下新的里程碑。

這份報告不僅是資訊揭露的開始，更代表我們在公司治理、資訊安全與數位轉型上的制度化成果。從強化內部控制與風險管理，到取得兩項國際資安ISO認證，再到2024年12月31日電子時報實體報正式停刊、全面邁向數位化營運，每一項決策，都體現我們對未來競爭力與永續責任的承諾。

在快速變動的科技產業環境中，穩健的公司治理是企業長期發展最重要的基石。面對全球市場競爭與法規要求日益提升，我們持續強化治理架構與內部控制制度，確保決策透明、權責分明，並以風險管理為核心思維，建立具韌性的營運體系。

2024年起，我們在資訊安全、法遵管理與內部流程優化方面持續精進，落實制度化管理，提升組織運作效率與治理品質。我們相信，良好的治理不僅是合規要求，更是企業誠信與責任的具體展現，也是對投資人、客戶與全體利害關係人的長期承諾。

未來，我們將持續深化董事會職能、強化內部監督機制，並以數位化工具提升治理透明度與資訊揭露品質。在穩健治理的基礎上，推動創新發展與永續價值創造，保持清晰方向與穩定成長。公司治理是一條持續優化與自我精進的道路，我們將秉持誠信、透明與責任的原則，為大橡打造更具韌性與信任基礎的未來。

大橡股份有限公司
總經理暨永續長



1. 公司介紹

1-1. 基本資訊

1-2. 經營績效

1-3. 倡議組織及公協會

1-4. 組織架構

1-5. 產品與價值鏈



關於本報告書

大橡秉持 Define Clarity 的品牌使命，以 Decision Intelligence Platform（決策智慧平台）為企業定位，透過專業新聞、研究分析、數據洞察及產業連結，揭露公司於公司治理、數位責任、人才發展及永續經營之推動成果。本報告書同時展現大橡在 AI、數位轉型、資訊安全及全球科技產業中的永續價值與未來發展方向。

報告書編輯與定稿

本報告書由 ESG 永續發展小組統籌規劃，各權責單位依重大主題提供相關資料，經跨部門彙整、審核及確認後完成編製，並提報管理階層及董事會審閱定稿，以確保揭露內容之完整性、正確性及透明度。

涵蓋範圍

企業經營

揭露範圍涵蓋大橡全體營運活動，包括智慧資訊服務（ICaaS）、整合行銷服務（MaaS）及顧問諮詢服務（Consulting），內容包含營運績效、財務成果、公司治理、風險管理、法遵及供應鏈管理等資訊。

人才發展

揭露員工人才發展、多元共融、勞動權益、職業安全、教育訓練、客戶隱私、資訊安全及社會參與等重要議題，呈現公司對員工、客戶、供應商及其他利害關係人之永續承諾與管理成果。

環境永續

揭露公司於能源使用、碳排放、資源管理、營運韌性、資訊設備管理及數位營運等環境相關績效，說明公司持續降低營運環境衝擊及提升永續管理作為。

數位責任

揭露資訊安全、AI 應用治理、資料保護、數位內容品質、知識平台建置及數位創新成果，展現大橡大橡作為全球科技決策智慧平台，在 AI 時代推動可信資訊、數位治理與產業永續發展的核心價值。

報告書依循標準

本報告書主要參照國際永續揭露準則 GRI Standards 2021、AA1000 SES 利害關係人議合標準編製。

報告書邊界與揭露期間

本報告書為 2026 年 8 月發布。報告期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，內容以大橡股份有限公司為主，財務數據與公司財報合併財務範疇一致。環境面向之資訊績效以大橡民生辦公室為揭露範疇；人群(包括人權)面向之資訊績效以大橡民生與內湖辦公室為揭露範疇，相關未來將逐步擴展報告書之邊界，以求與財務報告一致。(GRI 2-2)

本報告書資料數據乃是透過大橡永續發展推行小組，包含人事、總務、採購、稽核、股務等單位所組成，合作彙整相關數據。

相關列入公司年報之成本與會計資訊已由會計師查證，另資訊安全管理透過年度 ISO 27001 第三方查證所得的資料。

資訊重編

本報告為第一次編寫的永續報告書，無資訊重編。

外部保證 / 確信

本報告書委請獨立第三方驗證機構德商優麗國際管理系統驗證股份有限公司 DQS Taiwan Inc. 依循 AA1000AS v3 保證標準，並以第 1 應用類型（Type 1）、中度保證等級（The Moderate Assurance）作為查證依據，保證本報告書內容符合 GRI 準則及 AA1000AP（2018）當責性原則。

本報告書內的財務資訊由資誠聯合會計師事務所進行簽證。

本報告書公開於大橡官方網站供利害關係人閱覽，如有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡電話：02-87128866 # 832 李小姐

mailto:esgofc@大橡.com

1. 公司介紹

1-1. 基本資訊

大橡於 1998 年由五十餘位產業領袖共同創立，是立足於產業中心的決策智慧平台（Decision Intelligence Platform）。秉持「Define Clarity | 以清晰的眼光看見真實」的品牌使命，我們相信真正的價值，在於對產業脈絡的深度理解與精準判斷。憑藉深厚專業底蘊的第一手原生洞察，大橡已成為全球市場理解產業脈絡、探索未來走向最值得信賴的決策夥伴。

大橡的核心價值，是為決策者提供從「深度洞察」到「策略執行」的完整服務：以 AI 驅動的 智慧資訊平台，整合新聞、數據與動態追蹤，捕捉產業關鍵脈動與市場趨勢，為全球決策者提供 清晰且可靠的情報基礎。結合研究團隊與專有資料模型，提供高階前瞻分析、客製化策略研究與 深度顧問洞察，從制高點協助企業制定高競爭力、可執行的長期策略。深厚的產業洞察與專家網絡，協助企業打造高信任度的品牌對話場域，將產業影響力轉化為可衡量的商業成果與持續的市場成長。

超過 15 萬名專業會員的信任，讓我們的洞察成為全球媒體與投資機構的重要參考，影響半導體、AI、新能源與智慧應用等產業決策，牽動兆級市場價值。迎向全球產業轉型的浪潮，大橡以 AI 與技術為引擎，推動決策智慧的進化，持續拓展智能邊界，建構一個高效且可信的知識網絡，陪伴決策者以「清晰」洞察未來，掌握前行方向。

大橡股份有限公司 公司資訊	
設立日期	1998 年 1 月 22 日
資本額	398,000,000
負責人	黃欽勇
總部所在地	台北市民生東路四段 133 號 12 樓
員工人數	222 人 (至 2025 年 12 月 31 日止)
營運地點	台灣

1-2. 經營績效

大橡核心營運聚焦於三大高附加價值業務。奠基於「智能資訊服務（Intelligent Cloud-as-a-Service；ICaaS）」與「整合行銷服務（Marketing-as-a-Service；MaaS）」兩大營收引擎，為進一步擴大市場與強化獲利，自2024 年起開展「諮詢顧問服務（Consulting）」以進軍國際市場。此三大核心主軸建構高度 互補、且具備強大綜效之商業模式，除穩固大橡於全球科技產業資訊之領先地位外，更為企業客戶提供高階決策賦能。

◎ 2025 年度營運績效

單位：新台幣百萬元

項目	內容
實收資本額	280
營業收入	714
營業成本	345
營業費用	256
現金股利	75
支付所得稅	24
社會投資/捐贈費用	0
留存的經濟價值	18

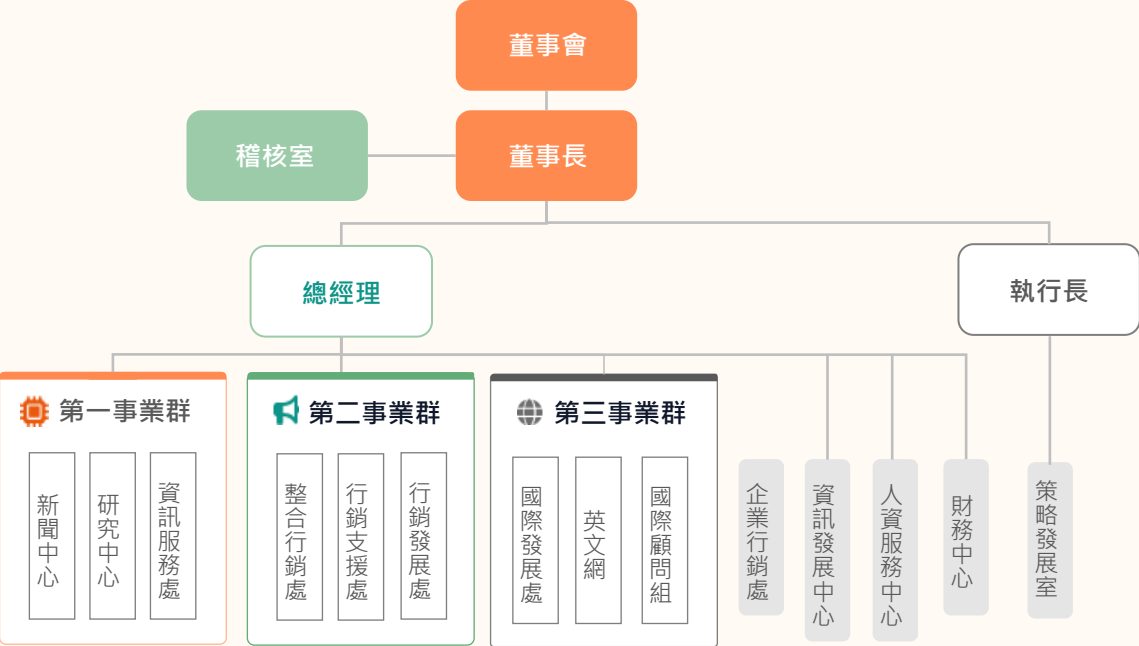
註：員工薪資福利包含在營業費用中

1-3. 倡議組織及公協會

大橡積極參與國內外重要產業公協會與倡議組織，透過多元的議合管道，掌握國際科技永續趨勢並發揮產業影響力。大橡於 2025 年 4 月 30 日正式加入台北市電腦商業同業公會（TCA），旨在深化與資通訊產業夥伴的協作機制。

我們將 TCA 視為落實數位永續的重要平台，未來將透過該平台參與產業標準制定、資安防護交流及綠色供應鏈倡議。這項合作不僅強化了我們在科技生態系中的角色，更體現了我們將外部議合轉化為永續行動的決策方向。我們會持續透過公協會的力量，與夥伴共創具韌性的產業環境，並將相關推動績效與合作成果，定期揭露於永續報告書中。

1-4. 組織架構



◎ 各部門執掌	
稽核室	1.查核評估公司各項內部控制制度、衡量營運效能及風險控制，適時提供改善建議，以確保內部控制制度之健全性、合理性及有效運作。 2.公司年度稽核計畫之制訂、執行及追蹤。
策略發展室	1.主導公司中長期策略發展規劃與新產品研發。 2.負責重要投資專案之規劃、評估、籌備、決策執行監督。 3.策略性國際合作案之評估、推動與督導。 4.董事長受邀講座與公開活動、行程與人脈之管理、文字與影像產出之協助。 5.公司董事會與股東會之規劃與執行。 6.法令諮詢及爭議案件管理、專利權暨商標權與合約管理。

第一事業群	1.以先進資訊科技與架構、專業科技產業資訊為核心，專注於為企業客戶提供即時性資訊，決策性研究資料，與以產業數據為基礎的資料庫服務。致力滿足客戶在各決策階段及不同決策層級的多元資訊需求，助力其於快速變化的科技產業環境中保持競爭優勢。 2.下設新聞中心、研究中心與資訊服務處。新聞中心專責全球科技新聞的採編與內容製作；研究中心聚焦產業與技術發展趨勢，掌握供應鏈動態，撰寫專業研究報告並提供諮詢服務；資訊服務處銷售產品與服務、經營會員關係與服務客戶需求。
第二事業群	1.以多元精準行銷服務為核心產品，提供客戶一站式行銷顧問服務，協助企業客戶提升整合行銷效能與專業品牌聲望。 2.下轄行銷發展處負責產品企劃、行銷資源拓展、策展與客製化活動執行；整合行銷處負責行銷業務推展及營運支援管理。
第三事業群	1.以境外會員訂閱、國內外專案研究與顧問服務主軸。 2.下轄英文網維運英文產業新聞資料庫及撰述研究評析報告；國際發展處推廣海外行銷業務、開發異業合作資源；國際顧問組承接跨國研究案提升品牌知名度與影響力。
企業行銷處	專責企業品牌定錨與形象包裝設計，結合行銷推廣及公共關係管理，支援影音產品業務與提供全方位整合行銷服務。
資訊發展中心	1.專責資訊安全管理架構及相關政策之擬定與推動。 2.確保安全穩定的資料傳輸與營運管理所需的軟硬體系統服務。 3.關注資訊技術發展趨勢及研究商業應用與執行方案。
人資服務中心	1.專責人力資源政策規劃與執行，透過人才甄選任用、員工培訓發展、薪酬福利管理，提升人才資產價值及組織競爭力。 2.提供環境安全、職災防制、採購及資產管理服務，完善工作環境。
財務中心	專責財會管理制度及投資策略之規劃，執行資金調度、授信控管、投資評估、帳務及稅務申報等作業，提供正確財務及經營管理分析資訊。

1-5. 產品與價值鏈

大椽作為決策訊息的清晰建構者，我們的核心價值在於對產業脈絡的深度理解與精準判斷。憑藉深厚專業底蘊的第一手原生洞察，成為全球市場理解產業脈絡、探索未來走向最值得信賴的決策夥伴。透過以下產品服務與價值鏈架構，落實品牌理念。

智能資訊服務

AI 驅動的智慧資訊平台

整合新聞、數據與動態追蹤，捕捉產業關鍵脈動與市場趨勢，為全球決策者提供清晰且可靠的情報基礎。

整合行銷服務

高信任度的品牌對話場域

憑藉深厚的產業洞察與專家網絡，協助企業打造高影響力的溝通對話，將品牌聲望轉化為可衡量的商業成長。

諮詢顧問服務

前瞻分析與客製化策略

結合專業研究團隊與專有資料模型，提供高階客製化研究與深度顧問洞察，協助企業制定高競爭力的長期策略。

大椽的價值鏈以「第一手原生洞察」為核心，串聯上游資訊源至下游企業決策者。上游：大椽 鏈結產業夥伴、媒體與資料庫等多元外部資源，建立穩固的數據基礎；中游：由 大椽 核心團隊進行專業判讀，將知識轉化與編輯加值；下游：將知識產品轉化為實際影響力，服務企業客戶、訂閱用戶與廣大產業生態系。

1 上游：多元資訊與專業研究

數據獲取

透過全球特派員、專利數據庫及各國產業協會合作，確保資訊透明度與真實性。

在地洞察

專注於大中華區科技供應鏈，將亞太科技重鎮脈動轉化為全球可用指標。

2 中游：知識轉化與編輯加值

深度分析

由產業分析師與新聞編輯團隊，將碎片化數據轉化為系統性科技資訊與研究報告。

數位優化

透過 AI 工具輔助翻譯與內容分類，提升傳播效率，掌握關鍵科技趨勢與永續影響。

3 下游：決策影響與生態系連結

多元載體

透過網站、電子報、App 及產業論壇，將永續知識滲透至企業各職能領域。

品牌引導

協助科技企業進行品牌識別與 PR 溝通轉型，推動產業透明化與永續價值。

2. 永續溝通

2-1. 永續推進原則

2-2. 組織與執掌

2-3. 利害關係人溝通與主題

2-4. 重大主題評估與鑑別

2-5. 目標管理



2. 永續溝通

2-1. 永續推進原則

大橡以全球科技產業的決策智慧平台（Decision Intelligence Platform）為定位，ESG 的核心也應該反映大橡的品牌價值與企業角色。以品牌使命 Define Clarity，作為 ESG 的永續推進原則與品牌精神結合。

一、以真實資訊，建立可信任的決策基礎

大橡堅持專業、客觀與誠信的核心價值，透過第一手產業資訊、研究分析及數據洞察，協助全球企業、政府及投資人做出更具前瞻性的決策。我們相信，資訊透明與可信賴的內容，是推動永續發展最重要的基石。

二、以科技洞察，推動產業永續轉型

面對 AI、半導體、能源轉型及全球供應鏈重組等重大變革，大橡持續關注科技對環境、社會及治理的影響，透過研究、媒體及論壇平台，促進永續科技的交流與合作，協助產業掌握未來趨勢，提升永續競爭力。

三、以全球連結，共創永續價值

大橡致力於串聯全球科技產業、政府、研究機構及創新夥伴，建立跨國合作平台，推動知識共享與國際交流，攜手打造更具韌性、更具包容性的全球科技生態系。

四、以人才成長，厚植永續競爭力

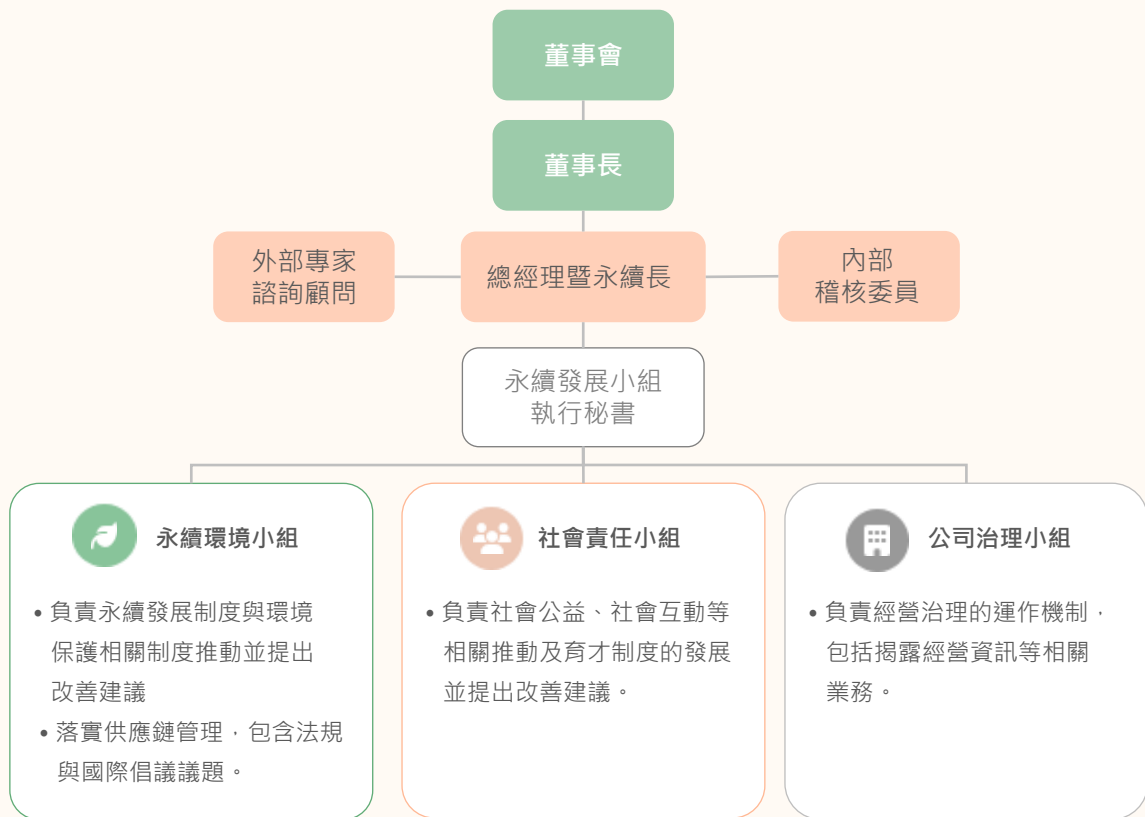
我們相信人才是企業永續發展的核心。大橡持續投入人才培育、多元學習及跨域合作，鼓勵創新思維與專業成長，打造尊重、多元及共融的工作環境，讓每位同仁都能與企業共同成長。

五、以誠信治理，實踐永續經營

大橡遵循誠信經營與公司治理原則，建立完善的風險管理及資訊安全機制，重視智慧財產權、個人資料保護及利害關係人溝通，並透過透明管理與持續精進，實踐企業永續經營。

我們將品牌價值融入環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）各項行動，作為推動永續發展的重要依循。對內，公司將永續推進原則及相關政策公告於企業內網，並結合教育訓練、主管會議及內部溝通機制，提升全體同仁對永續發展理念的理解與參與，促進各部門共同落實永續管理。對外，公司未來將透過企業官方網站公開揭露永續政策、永續報告書及相關永續資訊，持續透過內部宣導與外部資訊揭露，深化永續文化與利害關係人溝通。

2-2. 組織與職掌 | 大橡永續發展小組



為落實永續 / ESG 相關工作的推動，大橡成立永續發展小組，由總經理擔任召集人，旗下設立永續環境小組、社會責任小組、公司治理小組，分別負責環境、社會、治理及風險管理相關工作的規劃及推動，稽核委員會則定期查核相關工作的落實情形，確保公司的永續發展策略、目標及進度。

2-3. 利害關係人溝通與關注主題

利害關係人鑑別

大橡參考AA1000 SES 利害關係人議合標準之五大原則（責任性、影響力、依賴性、關注張力、多元觀點）設計問卷，並透過問卷調查方式執行評估。本次評估之利益關係人涵蓋員工、投資人/股東、客戶、工會、供應商/承攬商、非營利組織、政府機關等七類群體。依據調查結果綜合評比，管理者、員工、董事會、股東、客戶、供應商/承攬商 得分位居前六，故將此六類群體列為本次報告之核心利害關係人。

⦿ 利害關係人關注主題及溝通方式

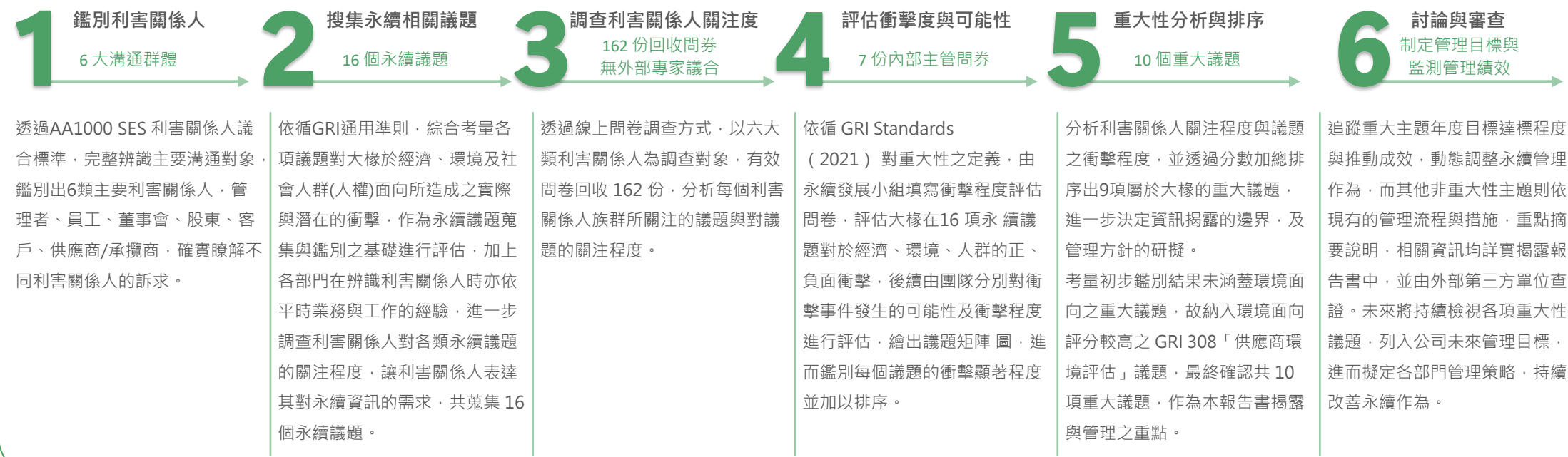
利害關係人	關注主題	溝通方式與頻率
管理者	資訊安全、經營績效、採購實務、供應商社會、稅務	經營管理會議(每月)、主管會議(每月)、內部 Dashboard (即時)、專案報告(不定時)
員工	勞雇關係、勞資關係、員工多元化、經濟績效、訓練與教育	勞資會議(每季)、營運會議(每半年)、內部網站公告(即時)、Email (即時)、教育訓練(不定時)、績效考核(每半年)、福委會活動(不定時)
董事會	經濟績效、反貪腐、客戶隱私、反競爭行為、稅務	董事會(每兩個月)、重大議案簡報(不定時)
股東	經濟績效、反貪腐、反競爭行為、稅務、勞資關係	每年召開股東常會(每年)、發行公司年報(每年)
客戶	客戶隱私、不歧視、員工多元化、勞資關係、反競爭行為	企業網站(即時)、業務拜訪(不定時)、客服窗口(不定時)、研討會(不定時)
供應商	採購實務、客戶隱私、供應商社會、反貪腐、供應商環境	供應商評鑑(每年)、稽核訪查(不定時)、專案合作會議(不定時)

2-4. 重大議題評估與鑑別

重大議題鑑別與分析

確認重要利害關係人後，大橡依循 GRI 2021 永續性報導準則，經由鑑別、排序、確認、檢視等步驟，確認利害關係人對永續議題的關注度、永續議題對大橡經營的影響程度，以及永續議題對經濟、環境與社會人群的衝擊，辨識出具重大性的議題，而擬定永續的長期目標、建立管理方針與行動方案，並定期透過內部績效指標檢核、國際趨勢及同業比較，檢視執行成效，以此作為 本報告書資訊揭露的基礎，主動向利害關係人傳達我們在永續目標的進展，確保其所關注的資訊已於報告書中揭露，持續回應利害關係人的期待與建議。

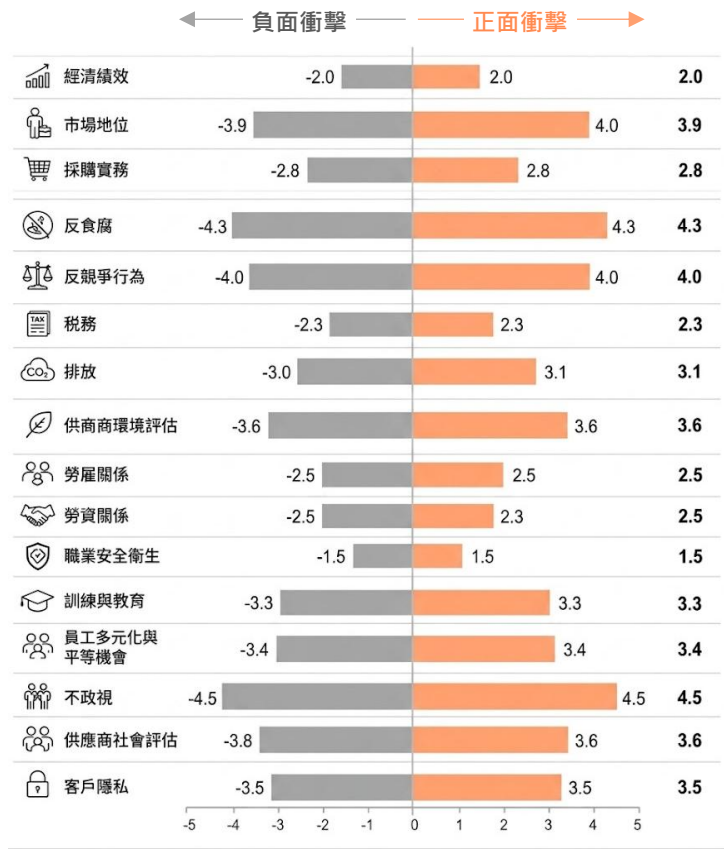
◎ 重大議題評估流程



永續議題正面/ 負面衝擊評估

大橡永續發展小組對各議題正負面衝擊進行評估，以1 到5 分進行評估，5分表示衝擊最大。各議題的正負面衝擊評估如下圖所示。

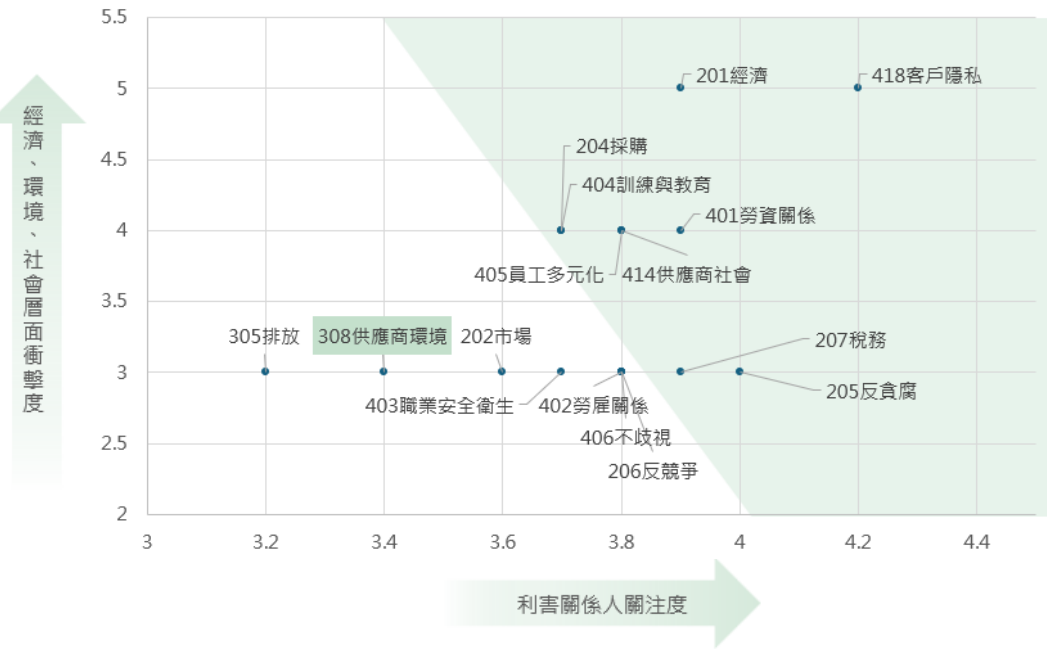
◎ 永續議題正負面衝擊得分排序



重大議題矩陣圖

彙整利害關係人問卷關注度及大橡內部對永續議題正負面衝擊評估之綜合分析如下圖，透過分數加總排序出9 項屬於大橡的重大議題。考量初步鑑別結果未涵蓋環境面向之重大議題，故納入環境面向評分較高之 GRI 308 「供應商環境評估」議題，最終確認共 10 項重大議題，作為本報告書揭露與管理之重點。

◎ 重大議題矩陣圖



◎ 10項重大議題對價值鏈衝擊影響

針對本年度鑑別出之 10 項重大議題進行價值鏈衝擊分析。透過界定議題的價值鏈衝擊，本公司得以更有效地配置管理資源，並與上下游價值鏈夥伴攜手制定相應的減緩與調適策略，發揮共好影響力。

NO.	重大主題	對大椽的意義與重要性	對應 GRI	對應章節	價值鏈衝擊		
					上游 多元資訊與研究	大椽	下游 決策影響與生態系
1	經濟績效	企業營運績效直接影響公司永續經營能力及客戶服務品質。	201 經濟績效	1-2 經營績效		●	●
2	採購實務	採購合作夥伴、資訊來源及外部服務供應商管理。	204 採購實務	3-5 供應鏈管理	●	●	
3	反貪腐	涵蓋供應商合作、營運管理及商業往來。	205 反貪腐	3-2 商業道德	●	●	●
4	稅務	依法納稅及健全稅務治理屬公司營運責任。	207 稅務	3-4 稅務管理		●	
5	供應商環境管理	重視供應商環境管理與永續採購機制。	308 供應商環境	3-5 供應鏈管理	●		
6	勞雇關係	建立良好勞資關係及人才留任制度。	401 勞雇關係	4-1 人才發展		●	
7	訓練與教育	持續培育新聞、研究及 AI 應用等專業能力。	404 訓練與教育	4-1 人才發展		●	
8	員工多元化	打造多元、平等及共融之職場環境。	405 員工多元化	4-2 多元包容		●	
9	供應商社會管理	關注供應商勞動人權、商業倫理及社會責任。	414 供應商社會	3-5 供應鏈管理	●	●	
10	客戶隱私	保障會員、訂閱客戶及合作夥伴資訊安全與隱私。	418 客戶隱私	5-6 資訊安全		●	●

2-5. 目標管理 | 針對10 項重大議題之管理方針與執行成效

重大主題	管理方針	2025年執行成果	達成 進度	未來目標（量化/短中長）
經濟績效	持續提升數位會員、研究報告及國際業務收入，優化產品組合，提高營運韌性。	推動 Dashboard、企業會員及國際合作專案，持續拓展海外市場。	✓	短期：會員收入年成長 10%，海外營收占比達15%。 中期：企業會員數成長50%，海外營收占比達25%。 長期：海外營收占比達35%，建立國際化數位服務平台。
採購實務	建立公平採購制度，優先選擇合法、誠信及永續供應商。	完成主要供應商資格檢視及合作管理。	✓	短期：100%主要供應商完成資格審查。 中期：導入供應商ESG風險分級機制；高風險供應商100%完成ESG評估。 長期：100%主要供應商導入永續管理機制。
反貪腐	落實誠信經營及利益衝突管理，持續宣導反貪腐政策。	無重大違反誠信事件。	✓	短期：誠信教育訓練覆蓋率100%，重大違規0件。 中期：建立供應商誠信承諾制度，主要供應商簽署率100%。 長期：持續維持重大貪腐事件0件。
稅務	遵循各地稅法及公司治理規範，依法申報納稅。	無重大稅務違規事件。	✓	短期：重大稅務違規0件。 中期：100%依法完成各國稅務申報。 長期：持續提升稅務治理透明度，重大違規維持0件。
供應商環境	鼓勵供應商重視環境保護與永續管理。	將ESG概念納入合作評估。	✓	短期：完成主要供應商ESG盤點。 中期：80%供應商完成環境管理評估。 長期：100%主要供應商符合公司永續採購政策。
勞雇關係	建立公平、安全及多元職場，維護員工權益。	定期績效考核及人才發展制度。	✓	短期：員工滿意度調查覆蓋率70% 中期：員工自願離職率較2025年下降5%。 長期：建立高績效與幸福職場文化，人才留任率提升10%。
訓練與教育	建立完整教育訓練制度，提升AI、國際及專業能力。	辦理 AI、產品及國際市場教育訓練。	✓	短期：每人每年平均教育訓練20小時。 中期：主管及專業人才100%完成AI與數位能力訓練。 長期：打造企業學習平台，每人每年30小時以上學習時數。
員工多元化	推動多元共融及公平晉升制度。	持續落實公平任用及跨部門合作。	✓	短期：女性主管比例達35%。 中期：管理職男女比例差距縮小至20%以內。 長期：建立多元共融職場，管理階層多元比例持續提升。
供應商社會	建立長期合作夥伴關係，促進供應鏈永續。	強化合作夥伴溝通機制。	✓	短期：年度在地採購金額比例達90%↑。 中期：建立年度供應商交流機制並提供ESG相關訓練資源。 長期：100%主要供應商建立長期合作及永續夥伴關係。
客戶隱私	強化資訊安全及會員個資保護機制。	持續執行帳號安全管控及 ISO 27001 管理。	✓	短期：資安教育訓練覆蓋率100%，重大資安事件0件。 中期：ISO 27001持續維持認證，重大事件0件。 長期：建立AI時代個資治理機制，客戶資料外洩事件維持0件。

3.永續治理

3-1. 組織治理與策略

3-2. 商業道德、誠信與反貪腐

3-3. 法規遵循

3-4. 稅務管理

3-5. 風險管理與內部控制

3-6. 供應鏈管理



3. 治理與永續責任

3-1. 組織治理與策略

大椽以董事會為公司最高治理單位，依循《公司法》、公司章程及股東會決議行使職權，負責公司整體經營策略、重大決策及監督管理。董事會成員具多元專業背景，透過不同專業與實務經驗，共同履行董事職責，確保公司治理健全、資訊揭露透明，並監督高階經營團隊執行公司營運策略。董事會秉持誠信經營與公司治理原則，督導公司建立完善之內部控制及風險管理機制，並要求全體董事及經營團隊遵循道德行為準則，以維護公司及全體股東之最佳利益。為持續強化公司治理架構，大椽將依公司發展需求及相關法令規範，逐步規劃設置審計委員會及薪資報酬委員會，以進一步提升董事會監督效能、健全內部治理機制及強化利害關係人之信任。

◎ 董事會成員與多元化專業能力情形

職務	姓名	性別	國籍	年齡	學經歷	營運 判斷	財會 分析	經營 管理	危機 處理	產業 知識	國際 視野
董事長	黃欽勇 (兼任本公司員工)	男	R.O.C	61-70歲	韓國圓光大學公共行政學碩士、竹科廣播(股)公司董事長、玉山科技協會理事、曾任穎崴科技、宜鼎國際教育基金會、中華航空公司、桃園機場公司、大聯大控股公司董事、曾任經濟部、臺北市政府、宜蘭縣政府顧問、資策會產業情報中心(MIC)負責人	√		√	√	√	√
董事	葉紫華	女	R.O.C	71歲以上	輔仁大學企業管系、宏碁股份有限公司行政長	√	√	√	√	√	√
董事	邵中和	男	R.O.C	71歲以上	淡江大學管理科學研究所碩士、國立陽明交通大學控制工程學系、旭揚創業投資(股)公司董事長、宏碁電腦公司共同創辦人	√		√	√	√	√
法人董事代表	杜書全	男	R.O.C	61-70歲	學經歷：美國加州州立大學計算機工程碩士、國立陽明交通大學計算機工程學士、聯強國際(股)產規事業部總經理、聯強國際(股)集團事業開發暨策略副總裁	√		√	√	√	√
法人董事代表	袁興文	男	R.O.C	51-60歲	東吳大學法律、會計雙學位	√	√	√	√	√	√
監察人	林再林	男	R.O.C	71歲以上	國立臺北科技大學電機科、世平興業(股)公司合夥創辦人、台灣產業控股協會副理事長、台北市電子零件商業同業公會(TECSA)常務理事	√		√	√	√	√
監察人	魏志坤	男	R.O.C	61-70歲	大同大學院事業經營研究所碩士、大同(股)公司企劃暨產品經理、大椽(股)公司業務資深副總及內容工作群資深副總	√		√	√	√	√

董事會

本屆董事會成員，分別為董事 5 席，監察人 2 席。任期為 114 年 6 月 2 日至 117 年 6 月 1 日，連選得連任。遴選方式係依據公司章程規定，董事及監察人之選舉採候選人提名制，由股東會就董事及監察人候選名單中選任之。董事會職責包括制定營運方向、監督經營績效、防制利益衝突及確保公司法令遵循等；董事會議中，如涉有董事本身利害關係與公司利益相關時，應自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代其他董事行使表決權，以防止利益衝突之發生。

大椽董事及監察人之薪資、酬勞及業務執行等薪酬，均依據「董事、監察人及經理人薪資酬勞辦法」執行。另大椽於公開發行後，將依據相關規範訂定公司「永續發展實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」等辦法，以強化公司內部治理。

大椽將單一違規案件經主管機關裁罰金額達新臺幣 100 萬元（含）以上者，定義為重大違規事件。檢視 2025 年度，公司未發生重大違反環境、社會或經濟相關法令之情事，亦無涉及反競爭、壟斷或反托拉斯行為之法律訴訟。未來將持續強化風險辨識、預警及合規管理機制，以提升整體法遵韌性與公司治理成熟度。

3-2. 商業道德、誠信與反貪腐

誠信文化與行為規範

「專業誠信」是大橡的核心經營理念與永續基石。公司制定「大橡集團行為準則」與「工作規則」為準繩，並接軌主管機關規範，持續完備「誠信經營守則」與「道德行為準則」等規章。明文嚴禁董事、經理人及全體同仁於商業活動中，直接或間接提供、要求或收受任何形式之不正當利益（包含金錢、餽贈、回扣、佣金、疏通費或款待應酬等），並透過定期全員教育訓練，落實法遵與誠信文化。

治理架構、稽核監督與檢舉保護機制

董事會為公司最高治理單位，恪盡善良管理人義務，負責經營策略、財務績效與法規遵循之監督。轄下設置具獨立職權之稽核室，定期執行業務查核並向董事會報告。

此外，公司建立透明之申訴與檢舉管道（涵蓋一般意見、不誠信行為及性騷擾申訴），由稽核室統籌受理與調查：

利益迴避：檢舉情事若涉及董事或高階主管，直接呈報獨立董事。

吹哨者保護：全程嚴格保密處理，各專責單位定期彙整案件改善措施並呈報董事會。

價值鏈誠信與風險管控

大橡恪守核心誠信價值，並將誠信理念全面擴展至供應鏈管理，攜手夥伴共創誠信商業環境。

供應鏈承諾：自 2024 年起全面推動供應商簽署「企業社會責任聲明書」與「誠信合作切結書」。

合約約束力：於商務契約明定誠信條款，若交易對象涉有不誠信行為，大橡得隨時終止或解除契約。

風險與權益維護：定期針對客戶與供應商進行風險評估以降低營運衝擊，並嚴格落實客戶隱私維護與權益保障。

深化公司治理藍圖

未來，大橡將依據主管機關之「公司治理藍圖」，從「平等對待股東」、「強化董事會結構與運作」、「提升資訊透明度」及「推動永續發展」四大構面持續精進，並積極參與上市櫃公司治理評鑑，健全企業治理韌性。

反貪腐

為落實誠信經營，大橡密切關注營運所在地之法規與法遵環境，並定期參考國際透明組織（Transparency International, TI）發布之清廉印象指數（Corruption Perceptions Index, CPI）。依據最新評估，台灣 CPI 指數長年維持於 67–68 分（在全球 180 個國家與地區中排名前 25 名、屬低貪腐風險區域）；大橡主動建構制度化、透明且具高度應變力之反貪腐管理機制。透過風險評估、內控制度、舉報處理與制度回饋，將誠信原則深植於各項營運管理流程之中。當前已針對所有營運據點完成貪腐風險評估，涵蓋採購、財務、人資、法務、製造等關鍵職能。評估結果納入管理制度檢討基礎，並結合內控與稽核作業，持續精進風險應對機制，提升整體治理效能與制度韌性。

反貪腐溝通

大橡致力透過教育訓練與多元宣導方式，深化全體同仁對誠信經營與反貪腐的理解與實踐，強化誠信原則在日常工作中的具體落實。

全員教育訓練：涵蓋新進人員入職訓練與在職員工年度必修課程，以數位學習、實務案例解析及互動研討等形式進行。課程主題聚焦「不當利益辨識、利益衝突申報、內線交易防範、反競爭行為、資訊保密、洗錢防制及檢舉管道操作」。

多元溝通與宣導：每年透過內部網站、主管會議及誠信溝通專區，定期宣導誠信政策並重申檢舉人保護機制，鼓勵全員主動通報可疑情事，確保反貪腐理念全面落實於日常營運中。

未發現反貪腐事件

2025 年度，未發現經查證屬實之貪污、賄賂或重大違反誠信經營案件，亦無因誠信或反貪腐相關議題遭主管機關裁罰或處分之紀錄。未來，大橡將持續強化反貪腐管理機制與誠信文化推動，鞏固公司治理與永續經營基礎。

0 件

反貪腐貪污案件

100%

全據點清廉風險評估

0 件

重大違規事件

3-3. 法規遵循

大橡各適法單位如財務中心、人資服務中心、策略發展室-法務及股務、稽核室等，均時刻掌握各項應遵守之法律及政府法令修正趨勢，並做必要之同仁適法性教育訓練，以確保公司組織之各項運作均能符合政府各項法令要求。大橡嚴格遵守各項營運相關之法令規範。2025年度公司未發生任何重大違反環境、社會、勞動、商業道德或經濟領域法令之事件，亦無受相關主管機關處分或裁罰之情事。

3-4. 稅務管理

大橡將負責任的稅務管理視為推動企業永續經營與實踐社會責任的重要基石。在治理架構上，由董事會肩負重大稅務政策與風險管理之最高監督職責；高階管理階層（總經理與財務長）負責重大稅務案件之決策與核決；並指派財務專責部門統籌日常稅賦申報、稅制變更追蹤、風險評估及主管機關之專業溝通。為防範潛在稅務爭議與營運風險，公司建立常態化管控機制，定期落實所得稅風險評估、移轉訂價檢核、關係人交易審查與法令變動追蹤；同時透過財務報表、年報、永續報告書及問卷等多元管道，維持與稅務機關、投資人、金融機構及客戶等利害關係人之透明溝通。2025 年度本公司未發生任何重大稅務違規或遭主管機關裁罰之情事，持續以嚴謹治理守護股東權益與企業信譽。

稅務風險管理

大橡秉持誠信透明原則落實稅務治理，建立健全之稅務風險管理機制。公司每年常態性執行所得稅風險評估、移轉訂價檢核、關係人交易審查及稅務法令變動追蹤等關鍵查核作業，以確保各項商業交易與稅賦申報皆高度符合最新法令規範。2025 年度本公司未發生任何重大稅務裁罰事件，持續以嚴謹法遵維護股東權益與企業商譽。

稅務議題溝通

大橡積極與利害關係人建立常態化之稅務溝通管道，具體落實資訊對稱與法遵揭露。若遇重大稅務爭議案件，將依嚴謹之公司治理程序即時向利害關係人揭露與說明。

利害關係人	稅務機關	投資人	銀行	客戶
溝通方式	稅務申報 例行查核	年報 永續報告書	財務報表揭露	ESG問卷

3-5. 風險管理與內部控制

大橡為確保稽核人員秉持公正超然立場執行內部稽核工作，於董事會之下設置稽核室，屬於一獨立稽核單位，依營運規模、業務發展情況、管理需要及其他法令規定，配置適當人數之專任稽核人員。稽核人員本著獨立客觀之精神，依據年度稽核計畫展開稽核工作，確認公司內部各項業務執行符合法令及內部控制制度，於例行稽核作業時，如遇受查單位對內控流程或作業不熟悉之際，稽核人員會及時點出關鍵風險及重要控制點，並說明如何有效控制，對於各項稽核結果稽核人員亦會與受查單位充分溝通，如發現單位有重大違規情事或公司有受重大損害之虞時會據實揭露於稽核報告，稽核人員定期對審計委員會報告內部稽核結果與檢討稽核缺失追蹤後續改善情形；稽核主管亦定期列席董事會報告，及時提供董事會瞭解營運潛藏的風險。稽核室協助董事會與高階管理階層進行獨立、客觀的評估內部控制制度的完備性、有效性，適時提供改善建議，合理確保內部控制制度能持續實施。公司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課程，提昇及維持其稽核品質及執行成效。公司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。

3-5-1. 風險管理

大橡視風險管理為實現企業永續經營的重要基礎，透過完善的風險管理機制，持續辨識、評估、監控及因應可能影響公司營運、財務及聲譽之各類風險，並將風險管理融入日常營運及決策流程。大橡風險管理架構，涵蓋營運、財務、法遵、資訊安全、個人資料保護及氣候變遷等重要風險，藉由明確的權責分工及跨部門協作，持續提升企業韌性，以降低重大事件對營運造成之衝擊，確保公司穩健發展。

3-5-2. 風險管理架構

大橡參考國際內部稽核協會（IIA）所提出之「三道防線（Three Lines Model）」建立風險管理架構，由各營運單位、法務管理單位及內部稽核單位共同執行風險管理工作，形成完整的治理機制。

第一道防線：各事業單位 辨識及管理日常營運風險，執行內部控制並定期檢視與改善，降低風險於發生前。

第二道防線：法務/管理 策略發展室 - 法務建立制度、法規遵循、合約審查及整體風險監督控管。

第三道防線：內部稽核 獨立隸屬董事會，定期查核內部控制有效性並直接向董事會及審計委員會提出報告。

3-5-3. 風險管理架構

大橡依據營運特性及產業環境，定期辨識可能影響企業經營之各類風險，涵蓋財務、法遵、資訊安全、個人資料保護、市場、營運、供應鏈及氣候變遷等面向。各權責單位依據業務職掌，評估風險來源、發生可能性及潛在衝擊程度，並據以擬定管理措施及追蹤改善情形。

類型	主要風險	管理措施	權責單位
財務風險	資金流動、投資及收付款管理	建立資金調度及現金流預測機制，定期檢視市場變化，適時調整資金配置，以維持財務穩健及流動性。	財務中心
法遵風險	法令變動、契約履約及訴訟風險	持續追蹤法規更新，辦理法遵宣導、合約審查及法律諮詢，降低營運法律風險。	策略發展室 - 法務
資安風險	系統中斷、駭客攻擊、個資外洩	大橡建立完善資安管理機制，動態盤點核心資訊資產並落實分級風險管控。公司已取得 ISO 27001 (資安) 及 ISO 27701 (隱私) 雙重國際驗證，並整合資安監控、權限管控、弱點修補與全員培訓等防護作為，全面防範網路攻擊、系統中斷與人為疏失風險，嚴密守護客戶個資、營業秘密及資訊資產安全。	資訊發展中心

3-5-4. 申訴與檢舉管道

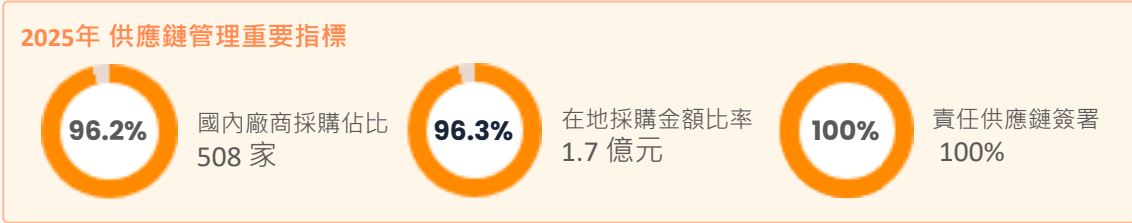
- 申訴與檢舉機制上，大橡致力建立透明、公正且具回應性之溝通與申訴管道，包含：
- 內部員工多元管道：**設有專屬信箱與申訴管道，受理範圍涵蓋法令遵循、誠信經營、勞動權益、性騷擾、職場霸凌及不法侵害等事項。
- 嚴密調查與反報復保護：**受理後依標準程序調查，全程落實保密原則，嚴格禁止對申訴人施加任何形式之不利待遇或報復行為。
- 外部專區與永續議合規劃：**將積極規劃於官網建置「利害關係人專區」，擴大受理股東、客戶、供應商等各界對商業道德、資安、人權及供應鏈管理等 永續議題之意見與檢舉，作為深化治理與永續精進之基石。

員工申訴管道

- 大橡致力於建立和諧的勞資關係，依法定期舉辦勞資會議，透過合作協商就勞動條件、員工福利等事項進行深入討論，以促進雙方的共識與合作。
- 公司設立完善的申訴機制，包括反貪腐、反歧視、反性騷擾及人權保障等方面，並要求員工承擔檢舉相關行為的責任與義務。每月的新員工訓練中，特別強調這些政策，確保員工充分了解並遵守相關規範。
- 若發現員工有違反操守或行為準則的情事，所有同仁均有義務向管理階層或相關單位檢舉。公司承諾對檢舉者及參與調查的相關人員提供全面保護，避免因檢舉行為遭受不公平對待及報復行為。
- 檢舉可透過以下方式進行：
- 申訴信箱：hr@digitimes.com | 申訴專線：(02) 8712-8866 #221、223

3-6. 供應鏈管理

大棧以「清晰資訊 × 永續價值」為核心，打造連結產業生態系的完整價值鏈。身為串聯產業資訊的核心媒介，大棧深知供應商是營運與永續發展的重要合作夥伴，為了與夥伴共榮發展，我們從上游源頭管理做起，攜手朝向永續經營的目標邁進。



在地採購

供應商為大棧營運的重要合作夥伴，為了與夥伴共榮發展，我們攜手朝向永續經營的目標邁進，並以實際行動及策略「優先採購台灣在地產品與服務」，支持在地產業發展；在追求公司營運成長的同時，也帶動在地經濟成長，與產業夥伴共同前進。2025 年度，全年國內在地採購家數 508 家，佔總交易家數 96.2%，在地採購金額約 17,093 萬元，佔總採購金額 96.3%。

年度採購狀況	國內		國外		小計	
廠商家數	508家	96.2%	20家	3.8%	528家	100%
交易金額	170,927,651	96.3%	6,505,869	3.7%	177,433,520	100%

註：區域定義係以交易對象營業登記地址為基準，區分國內與國外。

責任供應鏈

大棧致力永續經營，與供應商攜手展現企業社會責任，與供應商(企業廠商)往來前，會簽訂《誠信合作切結書》及《供應商企業社會責任聲明書》，確保供應商理解支持，並具體實踐負責任的商業行為及企業永續發展目標；對供應商要求構面含括：商業道德、勞工權益與關懷、環境保護等。

2025 年度往來之實體企業供應商(扣除線上電商/信用卡交易/自然人)共計 248 家，皆已完成《誠信合作切結書》及《供應商企業社會責任聲明書》，簽署率 100%。

供應商評鑑

欲成為大棧往來合格供應商前，交易前須通過採購部門之書面審查，確認廠商之合法經營資格及共同實踐企業社會責任之承諾，2025 年度往來之實體企業供應商全數通過書面審查作業。為確保供應商之服務品質，每年度公司會辦理年度供應商評鑑作業，2025 年度公司針對前 30 大供應商、交易金額達 100 萬元（含）上廠商、資訊類交易金額達 50 萬元（含）以上廠商，共計 50 家廠商進行評鑑。評鑑內容含括：品質管理、交期達成、價格優勢、服務競爭力評估；評鑑結果 A 級（90分以上）優良廠商 36 家、B 級（80-89分）一般水準廠商 14 家、C 級（70-79分）待改善廠商 0 家、D 級（69分以下）不合格廠商 0 家；年度評鑑執行率 100%。公司將持續推動供應鏈 ESG 管理與責任採購制度，攜手供應商共同提升永續治理能力。

年度評鑑結果	A 級 優良廠商	B 級 一般廠商	C 級 待改善	D 級 不合格
活動廠商	32	7	0	0
資訊廠商	4	5	0	0
其他廠商	0	2	0	0
合計	36	14	0	0

新供應鏈篩選範例

大棧制定「供應商管理程序」完整的規範了供應商遴選流程，針對新供應商建置一套完善的評估機制，依品質、價格、交期等作為篩選基本依據，此外新供應商尚需簽回《誠信合作切結書》及《供應商企業社會責任聲明書》方可進行新供應商之評鑑。

為確保供應商在環境、人權、勞工道德行為等的加強，2026 年起大棧的《供應商企業社會責任聲明書》將加入「環境保護」要求

4. 人才與社會

4-1. 人才發展與培訓

4-2. 多元、平等與包容

4-3. 勞動權益與職場安全

4-4. 社會參與與產業影響力



4.人才與社會影響

大橡深信人才是推動企業成長與產業創新核心動能。我們致力打造多元、平等、健康且具發展性的職場環境，並以「誠信、正直、專業」作為企業文化核心，鼓勵員工持續學習、跨域合作與創新實踐，提升個人與團隊價值，進而創造企業、員工與社會共好的永續影響力。

作為知識密集型科技媒體與產業研究服務企業，大橡的核心競爭力來自於產業洞察、數據分析能力與專業內容價值，因此公司高度重視人才發展與知識傳承，透過完善的人才培育制度、多元學習資源及友善工作環境，支持員工在職涯、工作與生活間取得平衡，打造具韌性與創新力的組織環境。

同時，公司亦積極投入社會參與與產業連結，透過實習培育、在地採購、公益合作及責任供應鏈管理等方式，擴大企業對社會與產業生態的正向影響。

4-1. 人才發展與培訓

教育訓練制度與成果

大橡秉持「人才是企業永續發展的重要基石」的理念，建立多元且系統化的人才培育制度，透過 AI 賦能領導培育、混成學習產業洞察、職能導向培育體系、企業文化訓練與職業安全衛生，以及創新激勵與職涯發展五大核心架構，持續提升員工專業能力、數位素養及組織向心力。

2026 年度累計教育訓練時數達 3,952.6 小時，人均訓練時數 17.8 小時，其中以職能導向培育體系占 59% 為主，聚焦專業職能與管理能力發展；企業文化訓練與職業安全衛生占19%，深化企業文化認同與安全意識；另透過混成學習產業洞察（9%）、創新激勵與職涯發展（8%）及AI賦能領導培育（5%），持續培養員工創新思維、數位應用能力及前瞻產業視野。

依員工類別		訓練總時數	人均時數
管理職	女性	309.2	21.8
	男性	519.6	19.6
一般人員	女性	1954.0	17.4
	男性	1169.9	14.0
合計		3952.6	17.8

人才培育核心類別	訓練時數	比率
職能導向培育體系	2343.6	59%
混成學習產業洞察	353.5	9%
企業文化與職業安全衛生	766	19%
AI賦能領導培育	188.5	5%
創新激勵與職涯發展	301	8%
總計	3952.6	100%



大橡人才培育核心架構說明如下：

一、**職能導向培育體系**：公司依據組織需求建立涵蓋產業研究、數據分析、媒體編輯、業務行銷、產品開發及營運管理等分層培育架構，由部門主管精準定義核心技能，確保訓練與工作高度對接。人力資源單位每年定期調查訓練需求，結合營運目標與產業趨勢擬定年度計畫，營造支持成長的學習環境。

二、**多元混成學習與產業洞察**：公司整合實體課程、數位學習（E-learning）、工作坊及專題研討，並導入 AI 工具提升學習效能，同時支持同仁參與外部專業論壇與國際會議。此外，定期由產業分析師分享全球科技趨勢與供應鏈動態，並全面開放自有產業資料庫，厚植同仁市場洞察與決策判斷力。

三、**企業文化訓練與職業安全衛生**：大橡重視文化傳承與職場安全，新進同仁到職即接受企業文化、法遵、資安、個資保護、ESG 及職安衛等基礎訓練，在職同仁亦定期深化安全意識與應變能力。同時推行 Mentor 與 OJT 導師制度，由資深夥伴實務指導，加速新進同仁融入組織並促進經驗傳承。

四、**AI 賦能領導培育**：因應數位轉型趨勢，公司強化同仁在 AI 工具應用與數據分析之關鍵能力，推動 AI 導入日常工作流程以優化作業效率。管理階層則依層級規劃策略思維、團隊領導與決策管理課程，並藉由共識營及跨部門交流強化組織協作與策略執行力。

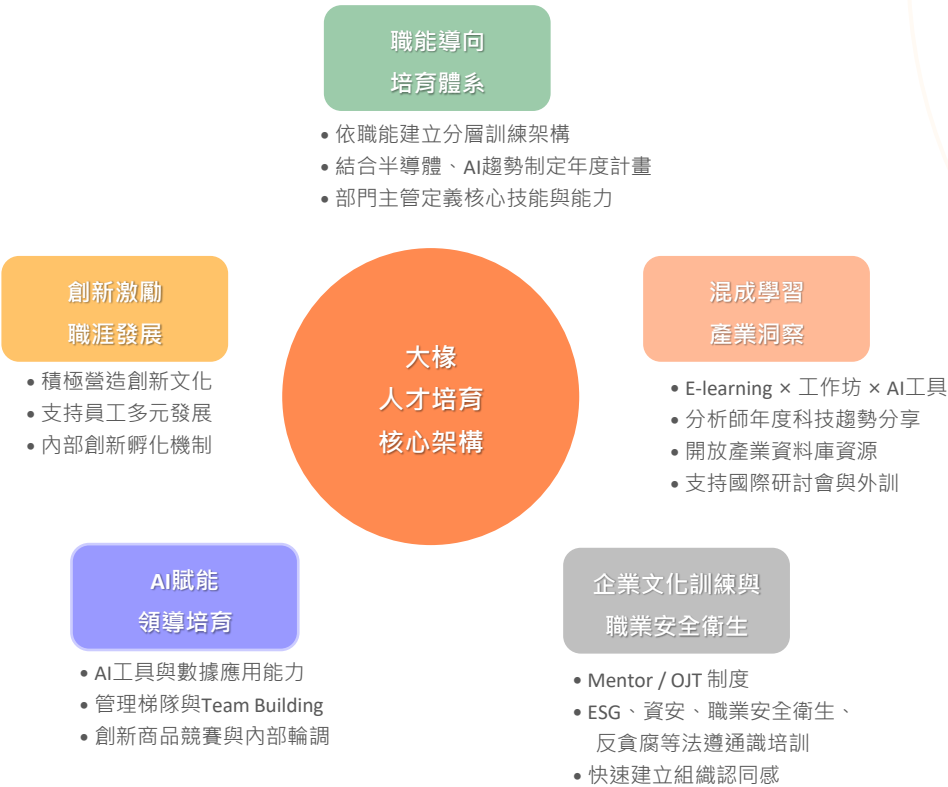
五、**創新激勵與職涯發展**：公司營造開放創新的文化，鼓勵跨領域學習與內部輪調。定期舉辦「創新商品競賽」，除了實質獎勵外，亦挹注資源協助具市場潛力的優秀提案進行商業模式驗證與落地孵化，實踐多元職涯發展並驅動企業持續成長。

六、**教育訓練績效管理**：為確保培育資源發揮最大效益，公司建立訓練績效評估機制，定期檢視資源投入、參與度與訓練成果，持續優化課程品質與制度，使人才資本累積與組織營運績效形成良性循環。

為了達成組織及個人目標，並瞭解同仁工作績效，大橡員工每年接受至少兩次的績效考評，依據考核結果做為人員獎酬、晉升、調遷、訓練之參考；針對績效或能力有落差之同仁，經主管評估後亦會協助員工進行績效輔導與改善計畫，以提升人員能力及績效，進而達成個人及組織目標。

未來大橡將持續深化人才策略，推動內部講師制度與 AI 數位學習工具應用，強化知識傳承與組織韌性。同時全面深化反貪腐、誠信經營、法令遵循及職場不法侵害預防等通識教育，培育兼具專業、創新、誠信與永續力的卓越團隊。

◎ 人才培育五大核心架構



4-2. 多元、平等與包容

大橡致力營造平等、尊重且包容的工作環境，並建立妥適管理機制，確保職場中不存在任何形式之歧視、不當對待或騷擾行為。我們相信，多元化的人才與友善開放的文化，能夠激發創新思維與團隊合作價值。

公司嚴格遵守相關勞動法令及任用規範，於招募、甄選、任用、考核、升遷與調任等各項人力資源制度中，不因種族、宗教、性別、年齡、國籍、婚姻狀況、性傾向、身心障礙或其他身份而有差別待遇，確保所有員工皆享有公平的工作與發展機會。

為達公平公開之人才招聘原則，公司建立完善的人才招募機制，透過履歷審查、職能測驗與面談流程，確保人才適才適所，發揮個人專業價值。

員工結構與多元化概況

截至 2025 年底，大橡員工總人數為 222 人，其中正職員工 216 人，占整體員工比例約 97.3 %，兼職與實習生 6 人，占整體員工比例約 2.7 %。

在性別分布方面，女性員工共 118 人，占整體員工比例約 53.2 %；男性員工 104 人，占比約 46.8 %，顯示公司持續推動性別平衡與多元共融職場。

在年齡結構方面，30 歲以下員工 63 人，占整體員工約 28.4 %；30 至 50 歲員工 110 人，占比約 49.5 %；50 歲以上員工 49 人，占比約 22.1 %，呈現兼具年輕創新與資深經驗的多元人才組成。

在管理職組成方面，女性管理職共 34 人，占管理職總數約 40 %，公司持續推動女性領導人才培育與公平晉升機制。

◎ 女性與男性的基本薪資與薪酬比例

員工類別	地區	基本薪資比率 (女:男)	薪酬比率 (女:男)
管理人員	台灣	76.6%	100.3%
一般人員	台灣	92.1%	90.7%

此外，大橡亦持續推動多元人才招聘，截至 2025 年底，共聘有 9 位外國籍員工、2 位原住民族員工及 2 位身心障礙員工、49 位中高齡員工；在非員工人力方面，亦由合作廠商派遣 1 名專業人員提供辦公室清掃服務，展現大橡對多元共融職場的重視。

項目		一般職員		管理職		經理人		合計
		男	女	男	女	男	女	
年 齡	> 50歲	10	9	15	10	5		49
	30~50歲	22	36	29	22		1	110
	<30歲	21	39	2	1			63
小計		53	84	46	33	5	1	222
分 類	正 職	52	79	46	33	5	1	216
	兼職 (含實習)	1	5					6
	全時	52	81	46	33	5	1	218
	部分工時	1	3					4
國 籍	本國籍	75	99	20	13	5	1	213
	外國籍	3	5	1				9
特殊身份	原住民	1	1					2
	身心障礙		1		1			2

4-3. 勞動權益與職場安全

權益保障及勞資關係

大橡重視員工權益保障與勞資和諧，持續透過制度化管理與多元溝通機制，建立透明、互信且穩定的勞資關係。公司定期召開勞資會議、職工福利委員會議，提供勞方與資方雙向溝通平台，針對工作環境、福利制度、職場改善及員工建議等議題進行討論與回應，2025 年度勞資會議與職工福利委員會議執行率皆為 100%。截至 2025 年底，公司員工總數為 222 人。公司持續透過人才發展、職涯培育、福利制度與工作環境優化等措施，提升員工留任與組織認同感。

2025 年度新進員工概況

因應大橡組織變革與企業發展策略布局，2025 年公司積極推動人才擴充與組織能力升級，配合國際市場拓展及海外市場布局、AI 技術應用發展需求，積極延攬優秀人才加入，強化公司長期成長動能。

2025 年度共計新進員工 81 人，新進員工比例達 36.49%，顯示公司持續投入人才資源，以支持組織轉型與未來營運發展。從年齡結構分析，新進人才以 50 歲以下員工為主要組成，占新進員工約 94%，其中 30 歲以下共 38 人，占 46.9%；30 至 50 歲共 38 人，占 46.9%，展現公司兼顧青年人才培育與中堅專業人才延攬的人才策略；50 歲以上新進員工共 5 人，占 6.2%。性別分布方面，新進女性員工共 50 人（61.7%），男性員工共 31 人（38.3%）。公司持續秉持公平、多元與適才適所的招募原則，依據不同事業發展需求延攬多元背景與專業人才，建立兼具創新能力、國際視野與專業深度的人才團隊，支持大橡邁向國際化、數位轉型及永續發展目標。

◎ 2025 年度新進員工依年齡、性別分析

性別 / 年齡	< 30 歲		30 - 50		> 50 歲		合計
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
新進人數	25	13	21	17	4	1	81
新進員工比例	11.26%	5.86%	9.46%	7.66%	1.80%	0.45%	36.49%

2025 年度離職員工概況

2025 年因應大橡組織轉型與業務發展需求，公司持續進行組織優化與人才結構調整，透過人才引進與職務配置調整，強化各事業單位營運能力。年度離職員工共計 58 人，自願離職率為 26.13%（註：三個月內離職員工、資遣、退休及定期契約屆滿人員不列入計算）。

從年齡結構分析，離職員工以 30 至 50 歲族群為主要組成，共 34 人，占 58.6%，此族群多具備一定工作經驗，人才流動有助於公司持續優化人才配置與引進不同專業背景；30 歲以下離職員工共 19 人，占 32.8%，公司將持續透過完善新人培訓、Mentor / OJT 制度及職涯發展機制，提高人才培育成效與組織連結。性別分布方面，離職女性員工共 35 人（60.3%），男性員工共 23 人（39.7%），整體符合公司員工性別結構分布情形。大橡持續秉持公平、多元及尊重人才的管理理念，透過完善的人才發展制度、學習資源及工作環境優化，提升員工留任意願，打造穩定且具成長性的工作環境。

◎ 2025 年度離職員工依年齡、性別分析

性別 / 年齡	< 30 歲		30 - 50		> 50 歲		合計
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
離職人數	12	7	20	14	3	2	58
離職員工比例	5%	3%	9%	6%	1%	1%	26%

註：2025 年自願離職員工比例 = (離職員工總人數 / 年底總人數) x 100%，三個月內離職員工、資遣、退休、定期契約到期人員不列入計算。

育嬰與友善職場措施

大棧重視員工工作與生活平衡，持續推動友善職場措施，包括彈性管理制度、育嬰留職停薪制度及居家辦公措施；為方便員工母性照顧需求，亦於辦公室設置哺乳室，鼓勵母嬰親善。

2025 年度育嬰留停統計資訊：

本年度共有 3 位同仁符合育嬰留停申請資格（女性 1 人、男性 2 人）

全年度共 1 位女性同仁申請育嬰留職停薪，申請率 33.3 %

全年度育嬰留停期滿 1 人（女性），復職 1 人，復職率 100 %

前年度育嬰留停期滿復職 1 人（男性），留任超過 1 年，留任率 100%

職業安全與健康促進

在職業安全與健康方面，公司持續推動職業安全衛生教育訓練與健康促進措施，並透過資訊安全、個資保護及法遵教育，強化全體同仁風險意識與安全文化。

公司除規劃完善的團體醫療保險福利外，每年亦提供員工健康檢查，並針對結果給予醫療及健康促進諮詢。除職業安全醫護專家提供職業健康服務外，公司更提供心理師諮商、物理師復健指導、紓壓按摩、運動教練等多元服務，建構身心靈支持系統，促進職場安全及同仁身心健康。

2025 年度未發生任何重大職業傷病或死亡事件。

年度	2024 年			2025 年		
類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計
享有育嬰假員工人數	1	1	2	0	1	1
實際使用育嬰假員工人數	1	1	2	0	1	1
育嬰留停申請率	100%	100%	100%	0%	100%	100%
當年度應復職員工人數	1	1	2	0	0	0
當年度實際復員工人數	1	0	1	0	0	0
復職率	100%	0%	50%	0%	0%	0%
前一年度休完育嬰假後復職的員工	0	0	0	1	0	1
前一年度休完育嬰假後復職且在職超過一年的員工人數	0	0	0	1	0	1
留任率	0	0	0	100%	0	100%

員工福利制度

大椽以照顧同仁身心健康、追求工作生活均衡為原則，提供完善的福利措施，全方位支持員工及其家庭。
多元福利：公司成立職工福利委員會，提供同仁包括：生日禮金、三節禮品、婚喪喜慶慰問、藝文展覽與購書補助、電影欣賞會、部門聚餐交誼、旅遊。

健康與家庭保障：大椽為每個同仁家庭設想，額外提供完整團體保險，無論疾病住院、意外就醫、癌症醫療、身故保障皆有保障。為促進身心健康，公司於上班時間提供舒壓按摩服務、健身運動課程、心理師諮商、物理師復健等措施，每年辦理員工健康檢查，並辦理醫師諮詢及健康促進活動。除各式法定假別外，大椽亦提供生日假，讓同仁在特別的日子，為自己安排休假，樂活一整天。

退休保障：公司每月法辦理退休金提繳，歸屬新制退休金（勞工退休金條例）的部分，每月提繳6%至個人退休金專戶中；列屬於舊制退休金（勞動基準法）或保有舊制年資的員工，則按月依精算報告提撥退休準備金；以期保障同仁退休後生活。



多元福利

- ✓ 節慶關懷：生日禮金、三節禮品、婚喪喜慶慰問
- ✓ 藝文休閒：展覽與購書補助、電影欣賞
- ✓ 團隊交流：部門聚餐、旅遊與跨世代協作



家庭與風險保障

- ✓ 完整團體保險：疾病住院、意外、癌症醫療與身故保障
- ✓ 眷屬也能加入：員工可自費享優惠方案
- ✓ 面對突發風險，員工與家庭都有支持



身心健康與休假

- ✓ 上班時間健康服務：舒壓按摩、運動課程、心理諮商、物理治療 / 復健
- ✓ 年度健康管理：健康檢查、醫師諮詢與健康促進活動
- ✓ 專屬生日假：在特別的日子自在安排休假



退休保障

- ✓ 新制退休金：每月依投保級距提繳6%至個人專戶
- ✓ 舊制年資保障：由勞工退休準備金監督委員會管理監督
- ✓ 依法定期提撥：依精算報告準備退休金，守護退休生活

4-4. 社會參與與產業影響力

大椽持續以實際行動投入社會參與，透過產學合作、在地採購、公益支持及責任供應鏈管理，發揮企業對社會與產業生態的正向影響力。

產學教育與人才培育

公司與教育機構合作，持續提供學生產業研究講座、實習機會、專業指導等活動，協助青年提早接軌科技產業與媒體研究領域，培養實務能力與產業視野，縮短學用落差，並透過實務專案與職場體驗，協助青年建立職涯方向。2025年度分別與陽明交通大學、逢甲大學、德明科技大學進行教育講座、產學實習等合作，並與 AI EXPO TAIWAN 展會期間辦理 AI Junior Award，鼓勵大專院校學生運用AI技術，提出創新解決方案。

社會公益與在地關懷

大椽持續透過實際行動參與公益活動與社會關懷，包括三節禮盒採購支持社福機構與小農產品、公益團體捐助及社會服務參與等，實踐企業社會責任。

公司亦透過與公益團體及社福單位合作，持續關注弱勢族群需求，期望結合企業資源與員工力量，擴大社會正向影響力，實踐共好永續的企業價值。

5.數位責任與永續運營

5-1. 節能減碳與資源管理

5-2 資訊管理與氣候風險

5-3. 溫室氣體盤查

5-4. 營運韌性與持續運營

5-5. 數位責任與資訊管理

5-6. 資訊安全



5.數位責任與永續營運

大橡深信，數位轉型與永續經營相輔相成。隨著企業營運高度數位化，資訊安全、數位責任及營運韌性已成為企業永續發展的重要基礎。因此，大橡秉持數位治理必須納入企業治理核心，透過完善的資訊安全管理制度、內部控制機制、資訊系統管理及資安教育訓練，強化資訊資產、客戶資料及營運系統的安全與穩定，降低營運風險，提升企業營運韌性。

面對數位轉型及生成式 AI 等新興科技帶來的機遇與挑戰，大橡持續精進資訊安全治理、深化數位責任文化，提升數位服務品質與治理效能，致力打造安全、可靠且具韌性的數位營運環境。

本章節將從能源使用與節能、碳排與氣候風險、營運韌性與持續運營及數位責任與資訊管理等四個面向，說明大橡在數位治理與永續營運的管理作法。

各章節依循「管理方針、管理措施、未來展望」三大架構進行揭露，展現大橡持續精進資訊治理、強化風險管理及提升營運韌性的具體作為，並以建立安全、可信賴的數位營運環境為目標，支持企業永續發展。

5-1 節能減碳與資源管理

大橡持續推動數位化管理及資訊系統優化，透過電子化流程與資訊平台的導入，降低紙本作業及行政資源消耗，提升營運效率，同時減少能源使用與環境負荷。

大橡亦積極推動電子簽核、數位文件管理及線上協作作業，逐步降低紙張列印需求，並鼓勵跨部門以線上會議及數位工具進行溝通協作，減少不必要的交通往返及行政作業成本。在資訊設備管理方面，資訊發展中心依據公司需求規劃資訊設備採購、維護及汰換作業，提升設備使用效率，並透過系統化管理延長設備使用年限，降低資源浪費。以下為管理重點說明：

管理重點	執行情形
電子簽核	持續推動
數位文件管理	持續執行
線上會議	持續推動
資訊設備生命週期管理	已建立制度
設備維護與更新	定期執行

未來，大橡將持續透過數位化流程改善及資訊設備管理，逐步提升數位文件管理比例，友善能源使用效率，並配合公司永續發展策略，持續評估各項節能措施，朝向低碳、智慧化的營運模式發展。

5-2. 資訊管理與氣候風險

面對全球氣候變遷所帶來的極端天氣及營運風險，大橡不間斷強化資訊基礎設施及資訊系統管理，降低因天然災害、設備故障或其他突發事件對企業營運所造成之影響。

公司於資訊系統管理制度中建立備份、設備管理及系統復原等相關機制，並規劃重要資訊系統之備援措施，確保在停電、設備異常或其他不可預期事件發生時，仍能維持關鍵營運功能及資料完整性。資訊設備亦配合不斷電系統 (UPS)、資料備份及安全管理措施，降低營運中斷風險。

大橡定期盤點檢視資訊設備及機房環境管理措施，透過設備維護、備援管理及風險管控，降低極端氣候、停電或設備異常等事件對營運之影響。

氣候風險管理表	管理措施
停電	UPS 不斷電系統、自備發電機
天災	資料備份
系統故障	系統復原
網路攻擊	Firewall、WAF、防毒
機房異常	環境監控系統

未來將持續精進氣候風險管理及營運持續機制，強化資訊基礎設施韌性，提升大橡面對各項風險之應變能力。

5-3. 溫室氣體盤查

為有效管理溫室氣體排放，大橡自 2025年起導入溫室氣體盤查制度，依循 ISO 14064-1:2018 標準建立一致且系統化的管理機制，並將盤查結果作為減碳管理與持續改善的重要依據。公司成立「溫室氣體盤查推行委員小組」，負責盤查資料蒐集、查證報告編製及內部管理作業，經內部稽核程序確認資料完整性後，再委由第三方公正機構進行查證，以確保盤查結果的正確性與可信度。

大橡採進行溫室氣體盤查，組織邊界以民生大樓營運據點為範圍。2025 年溫室氣體總排放量為 140.203 公噸 CO₂e，其中以類別2能源間接排放（外購電力）100.431 公噸 CO₂e，占總排放量 71.63 %為主要排放來源；其次為類別4其他間接排放 140.203 公噸 CO₂e（17.35%）及類別一排放 12.380 公噸 CO₂e（8.83%）。由此可見，大橡碳排放主要來自外購電力，因此未來將持續推動節能措施、提升能源使用效率，並評估導入再生能源等低碳策略，以降低能源間接排放，強化企業減碳績效與氣候韌性。

溫室氣體範疇別及範疇一排放型式排放量統計表									
項目	類別 1				類別 2	類別 3	類別 4	類別 5	總排放當量 ^註
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放	能源間接排放	其他間接排放	其他間接排放	其他間接排放	
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	12.380				100.431	3.069	24.324	0.000	140.203
	0.008	0.000	0.000	12.372					
氣體別占比 (%)	8.83%				71.63%	2.19%	17.35%	0.00%	100.00%
	0.01%	0.00%	0.00%	8.82%					

註：依溫室氣體排放盤查登入管理辦法第二條第一款規定，溫室氣體排放量以公噸二氧化碳當量(公噸CO₂e)表示，並四捨五入至小數點後第三位。

面對全球氣候變遷及自然資源日益有限的挑戰，大橡持續落實節能減碳及能源管理措施，將環境永續理念融入日常營運，以降低能源消耗與溫室氣體排放。未來將持續推動無紙化辦公，透過電子簽核、電子文件及數位化流程，減少紙張使用；同時加強同仁節能意識，落實隨手關閉照明、電腦及辦公設備、空調溫度適當設定（夏季維持 26–28 °C）、中午休息時間關閉非必要照明等節能措施，並定期宣導節能觀念，建立全員共同參與的低碳文化。

以 2025 年溫室氣體總排放量 140.203 公噸 CO₂e為基準，大橡將持續精進能源使用效率，並以每年降低溫室氣體排放量 5%為減碳目標，持續檢視各項節能措施的執行成效，逐步降低能源間接排放，提升資源使用效率與企業氣候韌性，善盡企業對環境永續發展的責任。

5-4. 營運韌性與持續營運

為確保資訊服務持續穩定運作，大橡健全完善之資訊系統管理及內部控制制度，涵蓋系統開發、程式變更、權限管理、資料備份、設備管理及系統復原等管理機制，並依循相關作業程序執行，以提升資訊系統之可靠性及營運韌性。

所有資訊系統開發及程式修改均須依照既定流程辦理，包括需求提出→需求分析→程式開發→測試驗收→正式上線→持續維護。所有系統修改均須經需求提出、測試驗收及權責主管核准後始得正式上線，以降低系統異動風險。

透過權限控管及異動紀錄，確保資訊系統之完整性與可追溯性。重要系統及資料亦建立定期備份及復原管理機制，以降低系統異常或災害事件對營運造成之影響。

營運持續管理重點，包括系統需求申請流程、系統測試流程、程式版本管理、權限管理、定期備份、系統復原、備援管理、內部控制制度，均符合 CE100「電腦化資訊處理循環」規範。

未來，大橡將精進強化資訊基礎設施管理及營運持續計畫，定期檢視各項管理制度及控制程序，提升企業面對外部環境變化及數位風險之應變能力。

5-5. 數位責任與資訊管理

大橡秉持「數位發展以資訊安全為基石」之管理理念，建立資訊安全治理架構，持續推動資訊安全政策、風險管理及資訊安全文化，確保企業資訊資產、客戶資料及營運系統之機密性、完整性與可用性。其範籌包括：取得 ISO27001 以及 ISO27701、資安事件管理、弱點掃描、Firewall、SOC、Log管理、備份、教育訓練、社交工程演練均按高標準落實執行。

由資訊安全最高主管（資安處長 or 資安長）統籌資訊安全治理工作，並設置資安專責單位及資安工程團隊，負責資訊安全政策推動、風險管理、資安事件應變、系統安全管理、弱點管理、教育訓練及法規遵循等工作，持續提升企業資訊安全管理能力。

此外，公司定期辦理資訊安全教育訓練，課程內容涵蓋資訊安全政策、密碼管理、多因素驗證（MFA）、社交工程防護、網路釣魚識別及個人資料保護等主題，並透過社交工程演練及資安宣導，提高全體同仁之資訊安全意識，建立良好的資訊安全文化。

未來，大橡將深化健全資訊安全治理及數位責任管理，完善資訊安全制度及教育訓練機制，並持續提升資訊服務品質與資訊管理能力，打造安全、可信賴且具韌性的數位營運環境。

管理項目	2025 執行情形
資安治理架構	已建置資安長及專責單位
資安政策	已建立並持續更新
資安教育訓練	定期辦理
社交工程演練	已執行分階段測試
系統備份	定期執行
權限管理	依職務授權並定期檢視
營運持續機制	已建立備份與復原程序
持續改善	每年檢討並精進管理制度

5-6. 資訊安全

一、資訊安全治理與政策

大橡秉持「數位發展以資訊安全為基石」之管理理念，將資訊安全視為永續經營的核心支柱。於 2024 年 7 月通過 ISO / IEC 27001:2022 認證，建立完整的資訊安全管理系統，確保資訊資產的保護與風險管理。

為落實個人資料保護與隱私管理，大橡於 2025 年 9 月通過 ISO / IEC 27701:2019 認證，並成立「資訊安全管理委員會」及「個資管理委員會」，明確定義各單位權責。

確保資訊資產與客戶個人資料之：

機密性 (Confidentiality)

完整性 (Integrity)

可用性 (Availability)

政策適用範圍涵蓋公司全體員工、資訊服務廠商及第三方人員。委員會負責資安風險評估、政策制定、控制措施審定及適用性聲明書之維護，定期檢視與優化。

二、持續改善機制 (PDCA循環)

大橡依循 PDCA 持續改善循環，落實資訊安全管理：

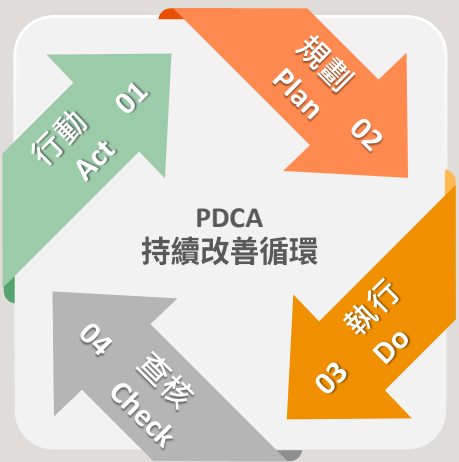
- 計畫 (Plan)：制定資訊安全政策與風險評估
- 執行 (Do)：建立控制措施與安全架構
- 查核 (Check)：定期稽核與效能量測
- 行動 (Act)：持續改善與最佳實

◎ 資訊安全管理組織 (資訊安全管理委員會)



- 資安措施檢討改善
- 資安威脅及技術掌握
- 資安違規事件處理
- 適用性聲明書重新檢視
- 資安教育訓練與宣導
- 社交工程演練與教育

- 資訊安全持續監控
- 技術脆弱性掃描與查證
- 資安事故通報成效檢視
- 內部稽核與合規查核



- 資安風險評估
- 資安風險管理與對策制定
- 遵循 ISO / IEC 27001 要求
- 資安管理面向政策訂定

- 端點裝置安全組態管理
- 帳號與存取權限管理
- 網路安全與實體環境安全
- 密碼學與金鑰管理
- 保全開發政策落實

三、資訊安全管理三大面向

大橡依資訊安全營運需求訂定以下三大管理面向：

管理面向	主要管理項目
資訊系統 安全管理	端點裝置安全、金鑰管理、備份機制、弱點掃描與修補
	端點裝置分發回收與軟體安裝控制、安全性更新與惡意軟體防範、備份週期與保存期限訂定、加密機制與金鑰生命週期管理、軟體更新與弱點掃描、新系統開發安全需求納入等具體措施。
資訊系統存取控管	存取控制、身份認證、權限管理、資產管理
網路與實體安全	網路防護、事故通報、實體設施防護、應變機制

各面向之管理措施均納入年度資安教育訓練、社交工程教育及弱點掃描、源碼掃描、滲透測試計畫等，並定期由資訊安全管理委員會檢視執行成效。三大面向之管理措施相互銜接，形成涵蓋：端點、存取、網路與實體環境之縱深防禦架構，並定期透過弱點掃描與內部稽核驗證其有效性。

- 全公司教育訓練：每年執行法規/個資/資訊安全全員的教育訓練課程，共執行達成：600小時以上。
- 資安人員教育訓練：每年每人需執行資安領域課程 12HR以上，共4人次(含資安長)，共執行48~50HR。

鑑於資安新興趨勢，如：DDoS 攻擊、勒索軟體、社交工程演練、網站側錄與漏洞監控與修補問題等，大橡已加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)會員，藉由資安領域的交流，關注資安議題並規劃因應計畫，針對不同資安情境進行DDoS、APT 攻防演練，強化處理人員的應變能力，以期能在第一時間即時偵測並阻擋。

未來大橡將持續精進資安管理之落實，導入更多自動化資安監控工具，提升整體資訊系統安全管理韌性。

四、永續經營與資訊安全整合

社會責任（ Social ）

- 員工資安意識培訓：持續開展資訊安全教育、社交工程教育，提升全體員工的資安防護能力。
- 客戶隱私保護：依循GRI 418客戶隱私準則，確保客戶資料的保護與當事人權利的尊重。

供應商/合作廠商管理（ Supply Chain ）

- 廠商資安評估：對資訊服務廠商及第三方人員進行資訊安全能力評估。
- 供應商企業社會責任聲明書/誠信合作切結書：將企業誠信、保密與個資保護要求納入，明確規範個人資料保護責任與事故通報機制。

環境與效能（ Environmental & Efficiency ）

- 綠色IT：優化資料系統維運能源效率，減少IT基礎設施的環境足跡。
- 資源優化：透過虛擬化與雲端系統計算技術，提升資源利用效率，降低能耗與碳排放。

經濟治理（ Economic Governance ）

- 風險管理：定期評估資訊安全風險對業務的影響，確保成本效益最優。
- 投資決策：將永續發展納入資訊安全投資規劃，平衡成本與長期價值

五、個人資料保護

- 大橡依「個人資料保護法」與「ISO/IEC 27701:2019個資隱私管理標準」落實個人資料之蒐集、處理、利用及保護。成立「個資管理委員會」，明確定義人員權責。
- 當事人權利：尊重當事人行使查閱、更正、停止蒐集利用等權利，於法令期限內進行身份確認與處理。
- 定期審查：每年召集相關權責人員進行個資保護審查會議，檢視制度適切性與有效性。

六、GRI 418客戶隱私披露

- 大橡依循「GRI 418：客戶隱私2016」準則，於2025年度永續報告書中揭露客戶隱私投訴與個資事故統計資訊為0件。
- 如發生大量或重大侵犯客戶隱私案件，將於報告書中說明其性質、影響範圍及後續改善措施。

七、未來展望

大橡將持續優化資訊安全治理架構，強化永續經營與資訊安全的整合，具體規劃如下：

- 深化與各部門溝通機制，確保資訊安全政策落實與有效執行
- 完善客戶隱私事故辨識、統計與揭露機制，提升揭露數據正確性與透明度
- 強化與客戶/合作廠商/供應商間的資訊安全管理，建立相關配合廠商資安風險評估與監督機制
- 推進綠色IT與能源效率優化，減少環境足跡
- 確保資訊安全管理制度符合國際標準並與時俱進，支撐永續經營目標達成

6.附錄

附錄一、第三方保證聲明書

附錄二、GRI 準則索引

附錄三、編輯小組



附錄一、第三方保證聲明書



保證聲明書

致：大橡股份有限公司 的 management 與利害關係人

據德國品質管理系統驗證股份有限公司(DQS) 接受 大橡股份有限公司 (大橡) 委託，依據AA1000AS v3 2020年標準與GRI永續性報導準則(GRI通用準則2021)執行大橡2025年度永續報告書保證(以下稱永續報告書)。

此次保證的目的是除了對有關報告書報導流程做出獨立性結論，並對報告書資訊化與量化的驗證聲明，以減少利害關係人的誤解，提高報告書資訊數據的整體可信度。

聲明書範疇及依據標準

DQS永續報告書之保證作業，根據AA1000AS v3 2020保證標準及全球永續性標準理事會(GSSB)發布的GRI永續性報導準則(GRI通用準則2021)執行。

本聲明書包含下列：

- 1) 依照實質性原則(AA1000AP 2018年版)包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則，衡量大橡的永續性框架。
- 2) 大橡的經濟、環境與人(包括人權)指標報告；此永續報告書所涵蓋的活動年度自 2025 年 1 月 1 日到 2025 年 12 月 31 日。
- 3) 報告書範疇：
 - 財務數據與公司財務合併財務範疇一致。
 - 環境面向之資訊歸納以大橡民生辦公室為揭露範疇；及人(包括人權)面向之資訊歸納以大橡民生與內湖辦公室為揭露範疇。
- 4) 大橡負責發行、回應、績效數據、案例研究及下列管理永續發展相關數據與資訊系統相關的資訊。
- 5) 本報告書乃參考 GRI 通用準則 2021 版本編製並宣告。

保證等級

依照AA1000AS v3 2020保證標準第一應用類型，中度保證等級的要求。

限制性

本保證的內容不包含大橡的財務數據來源、建築物設備與服務流程或其他不涉及永續性的資訊等。

獨立聲明與保證單位的職能

DQS集團是一個提供基於GRI、CDP及其他特定管理與報導機制的獨立專業服務機構，與大橡為相互獨立的組織，在執行永續報告書保證時並無與大橡或利害關係人有任何利益衝突。關於大橡的永續報告書，DQS除了對報告書保證事實報告內的資料蒐集、分析、彙整與呈現由大橡負責，DQS執行此項報告保證作業的責任係依據與大橡議定之範疇及參數準則規定，保證的委任範圍乃參考GRI 準則為依據，該報告書內所提供之數據與資訊，做出聲明外，不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

DQS集團確保保證團隊擁有所需的能力，在整個參與過程中保持中立，並遵守道德規範，更多資訊，包括公正聲明，請參閱DQS公司網站：www.dqsglobal.com

DQS Taiwan Inc.
Rf, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014

document no: TP-0064
www.dqsglobal.com



保證方法

本次保證所採用的保證規範乃參考AA1000AS v3 2020年版及DQS所發展的方法如以下步驟：

1. 鑑別報告書所陳述的內容與資料，根據相關資料提供者和保證過程所需的證據類型進行分類。
2. 審查永續報告書的重大議題的範圍，乃依照程序文件選定揭露。
3. 與大橡位於台北市松山區民生東路四段133號12樓的主要相關經理及資訊提供者面談。
4. 評估收集到的資料並提供建議，以供在需要時立即修正，或改善將來報告書內容。

意見聲明

包容性。人們應在影響到他們的決定中擁有發言權。

大橡使用AA1000SES 進行利害關係人識別，永續發展團隊透過記錄和執行報告，已充分識別出關鍵利害關係人，並收集與分析相關關注議題。

重大性。決策者應識別並清楚明白重要的永續發展議題。

大橡報告中所包含的永續性資訊，已完整納入本報告書範疇內，涵蓋所有與永續議題相關的永續績效指標，大橡未來的報告書應加強提供應盡調查與監督的深度與廣度的揭露。

回應性。組織應就重大性永續發展議題及其相關衝擊上採取透明的行動。

大橡已全面納入與永續性相關的資訊，在面對針對重大議題及其相關影響所採取的具體行動，應針對這些議題設定中長期可量化的目標的同時，應建立完善的追蹤機制來評估行動的落實情況與成效。

衝擊性。組織應對其行為如何影響更廣泛的生態系統進行監測、衡量和問責。

大橡採用參考GRI準則進行績效指標揭露，透過系統有效監控與評估其在經濟、環境與人(包括人權)領域各項影響執行狀況，但在相關生態影響及對其他利益相關者揭露。

結論

基於上述保證活動，依據AA1000AS v3第一應用類型中度保證的條件，DQS保證團隊沒有發現到任何在本次保證業務範圍內的揭露資訊存在重大錯誤，收集和整合資料的過程已完成本次獨立保證。

代表保證團隊

September 3, 2026

Taiwan


Bob Chen
Managing Director

DQS Taiwan Inc.
Rf, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014

document no: TP-0064
www.dqsglobal.com





查驗意見書 --溫室氣體排放量

茲證明，

大橡股份有限公司

台北市 105412 松山區民生東路 4 段 133 號 12 樓

已實施並維持一溫室氣體查驗

查驗範圍

查驗準則：ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放及移除之量化及報告附指引之規範，ISO 14064-3:2019 溫室氣體主之確證與查驗附指引之規範。

角色與責任：大橡股份有限公司 管理層確保組織溫室氣體資訊系統之發展、記錄維護及文件化程序已符合標準要求，管理層並負責評估、決定及報告溫室氣體排放資訊，及提供支援溫室氣體主張所須之其他資訊。

DQS 受聘對大橡股份有限公司 報告的下列期間的溫室氣體 (GHG) 排放量進行獨立查驗，並對溫室氣體報告中報告的能源消耗、類別 1、類別 2 和類別 3-6 的溫室氣體排放，以及用於收集、分析和審查資訊的基礎系統和流程發表查驗聲明。

查驗期間：自 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日

查驗數據：採 IPCC 2021 年第六次評估報告 (AR 6) 公告之 GWP 值匯總排放量，總計 140,203 公噸二氧化碳當量，包含

- 直接溫室氣體 (類別 1) 排放量：12,380 公噸二氧化碳當量
- 能源間接溫室氣體 (類別 2) 排放量：100,430 公噸二氧化碳當量
- 其他間接溫室氣體 (類別 3-6) 排放量：27,392 公噸二氧化碳當量

- 類別 3：3,065 公噸二氧化碳當量
- 類別 4：24,323 公噸二氧化碳當量
- 類別 5：未揭露
- 類別 6：未揭露

Issuing Office: DQS Taiwan Inc., Rf, 23, Yuan Huan West Road, Feng Yuan Dist., Taichung City, Taiwan 420

1 / 2



查驗意見及保證程度：

依據查驗者所執行之查驗過程與程序

Level 1 - 合理保證程度：類別 1 及 2

有充分證據顯示大橡股份有限公司 2025 年之溫室氣體主張 2026-07-03 V2 針對類別 1 及 2 不同實質性，且係根據協定之查驗準則所揭露的溫室氣體量化、監測與報告的國際標準予以準備，並公正地呈報溫室氣體資料及相關資訊。

Level 2 - 有限保證程度：類別 3, 4, 5 及 6

沒有充分證據顯示大橡股份有限公司 2025 年之溫室氣體主張 2026-07-03 V2 針對類別 3, 4, 5 及 6 之溫室氣體主張在實質上正確且無法公正地展現溫室氣體數據與資訊。

溫室氣體盤查通過查驗已符合下列標準之要求

ISO 14064-1 : 2018

查驗登錄編號 50600797 GHG-1

首次發證日期 2026-07-19

修訂日期

DQS Taiwan Inc.


Bob Chen
經理

本附件 (版本: 2026-07-19) 與上述證書同時使用才有效

2 / 2

附錄二、GRI 準則索引 (1/3)

GRI 聲明

GRI 通用準則使用聲明	參照 GRI 準則出版 2023 年永續報告書，數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 2：一般揭露

類別	指標	揭露要求	報告書章節或省略說明	頁碼
組織與報導	GRI 2-1	組織詳細資訊	1-1. 基本資訊	08
	GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	07
	GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	07
	GRI 2-4	資訊重編	關於本報告書	07
	GRI2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	07
活動與工作者	GRI 2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	1-4 產品與價值鏈	10
	GRI 2-7	員工	4-2 多元、平等與包容	27
	GRI 2-8	非員工工作者	4-2 多元、平等與包容	27
治理	GRI2-9	治理結構與組成	3-1 組織治理與策略	19
	GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-1 組織治理與策略	19
	GRI 2-11	最高治理單位的主席	3-1 組織治理與策略	19
	GRI 2-12	最高治理單位在監督衝擊管理的角色	3-1 組織治理與策略	19
	GRI 2-13	衝擊管理的負責人	3-1 組織治理與策略	19
	GRI 2-14	最高治理單位於永續性報導的角色	3-1 組織治理與策略	19
	GRI 2-15	利益衝突	3-1 組織治理與策略	19
	GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	3-2. 商業道德、誠信與反貪腐	20
	GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	3-1. 組織治理與策略無	19
	GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	3-2. 商業道德、誠信與反貪腐	20
	GRI 2-19	薪酬政策	省略，本公司非上市櫃公司，薪酬乃機密暫不揭露	
	GRI 2-20	薪酬決定的流程	省略，本公司非上市櫃公司，薪酬乃機密暫不揭露	
	GRI 2-21	年度總薪酬比率	省略，本公司非上市櫃公司，薪酬乃機密暫不揭露	

附錄二、GRI 準則索引 (2/3)

類別	指標	揭露要求	報告書章節或省略說明	頁碼
策略、政策和實踐	GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話、總經理暨永續長的話	04、05
	GRI 2-23	政策承諾	2-1 永續溝通原則	12
	GRI 2-24	納入政策承諾	2-1 永續溝通原則	12
	GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	關於本報告書	07
	GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	關於本報告書	07
	GRI 2-27	法規遵循	3-1 法規遵循	21
	GRI 2-28	公協會會員資格	1-3 倡議組織及公協會	8
利害關係人議會	GRI 2-29	利害關係人議會方針	2-4 重大主題評估與鑑別	14
	GRI 2-30	團體協約	省略，本公司未建立工會，不適用	

GRI 3：重大主題 2021

指標	揭露要求	報告書章節或省略說明	頁碼
GRI 3-1	決定重大主題的流程	2-4 重大主題評估與鑑別	14
GRI 3-2	重大主題列表	2-4 重大主題評估與鑑別	14

GRI 重大主題

類別	GRI主題準則	揭露要求	報告書章節或省略說明	對應重大主題	頁碼
經濟	GRI 201：經濟績效	GRI 3-3 重大主題管理	2-5 目標管理		17
		201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1-4 經營績效	經濟績效	0
		201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	4-3 勞動權益與職場安全	經濟績效	28
	GRI 204 採購實務	GRI 3-3 重大主題管理	2-5 目標管理		17
		GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3-6 供應鏈管理	採購實務	23
	GRI 205 反貪腐	GRI 3-3 重大主題管理	2-5 目標管理		17
		GRI 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	3-2 商業道德、誠信與反貪腐	反貪腐	20
		GRI 205-2 反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3-2 商業道德、誠信與反貪腐	反貪腐	20
		GRI 205-3 已確認的貪腐事件和採取的行動	3-2 商業道德、誠信與反貪腐	反貪腐	20

附錄二、GRI 準則索引 (3/3)

類別	GRI主題準則	揭露要求	報告書章節或省略說明	對應重大主題	頁碼
經濟	GRI 207 稅務	GRI 3-3 重大主題管理	2-5 目標管理		17
		GRI 207-1 稅務方針	3-4 稅務管理	稅務	21
		GRI 207-2 稅務治理、控制與風險管理	3-4 稅務管理	稅務	21
		GRI 207-3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	3-4 稅務管理	稅務	21
環境	308 供應商環境	GRI 3-3 重大主題管理	2-5 目標管理		17
		GRI 308-1 採用環境標準篩選新供應商	3-6 供應鏈管理	供應商環境管理	23
		GRI 308-2 供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	3-6 供應鏈管理	供應商環境管理	23
社會	GRI 401：勞雇關係	GRI 3-3 重大主題管理	2-5 目標管理		17
		401-1 新進員工和離職員工	4-3 勞動權益與職場安全	勞雇關係	28
		401-2 提供給全職員工的福利	4-3 勞動權益與職場安全	勞雇關係	28
		401-3 育嬰假	4-3 勞動權益與職場安全	勞雇關係	28
	GRI 404：訓練與教育	GRI 3-3 重大主題管理	2-5 目標管理		17
		404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4-1 人才發展與培訓	訓練與教育	25
	GRI 405 員工多元化	GRI 3-3 重大主題管理	2-5 目標管理		17
		GRI 405-1 治理單位與員工的多元化	4-2 多元、平等與包容	員工多元化	27
		GRI 405-2 女男基本薪資和薪酬的比率	4-2 多元、平等與包容	員工多元化	27
	GRI 414 供應商社會	GRI 3-3 重大主題管理	2-5 目標管理		17
		GRI 414-1 新供應商使用社會準則篩選	3-6 供應鏈管理	供應商社會管理	23
		GRI 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3-6 供應鏈管理	供應商社會管理	23
	GRI 418 客戶隱私	GRI 3-3 重大主題管理	2-5 目標管理		17
		GRI 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	5-6 資訊安全	客戶隱私	35

附錄三、報告書編製說明

本報告書由跨部門組成之「永續發展小組」共同推動，負責重大議題鑑別、跨單位數據蒐集、內容撰寫、內部審查及第三方查證協調等工作。

一、編撰與審核流程：

- 1. **數據蒐集與盤點：**由各功能組依據 GRI 通用準則與主題標準提供原始數據與佐證資料。
- 2. **跨部門初審：**由總編輯與執行秘書進行交叉比對與邏輯檢核。
- 3. **第三方外部查證：**委託獨立第三方機構進行資料抽樣查證，並取得獨立保證/查證聲明書。

二、出版資訊：

- **報告發行時間：**2026 年 8 月（首次發行）
- **發行週期：**每年定期發行乙次
- **出版形式：**電子版本（PDF）發布於公司官方網站 ESG 專區，不進行紙本印刷以落實無紙化減碳。

◎ 報告書編製成員

發行人	黃欽勇
召集人	蘇育正
執行秘書	徐淑英
責任編輯	李雯娟
經濟構面編輯組	李昶輝、李雯娟（蒐集並編撰企業行銷處、稽核室、法務、財務中心等單位提供之資訊）
環境構面編輯組	徐淑英、陳燕燕（蒐集並編撰溫室氣體盤查、總務、在地採購等資訊）
社會構面編輯組	任淑芸、呂靜怡、傅國書（蒐集並編撰人力資源發展中心、資訊發展中心務等單位提供之資訊）