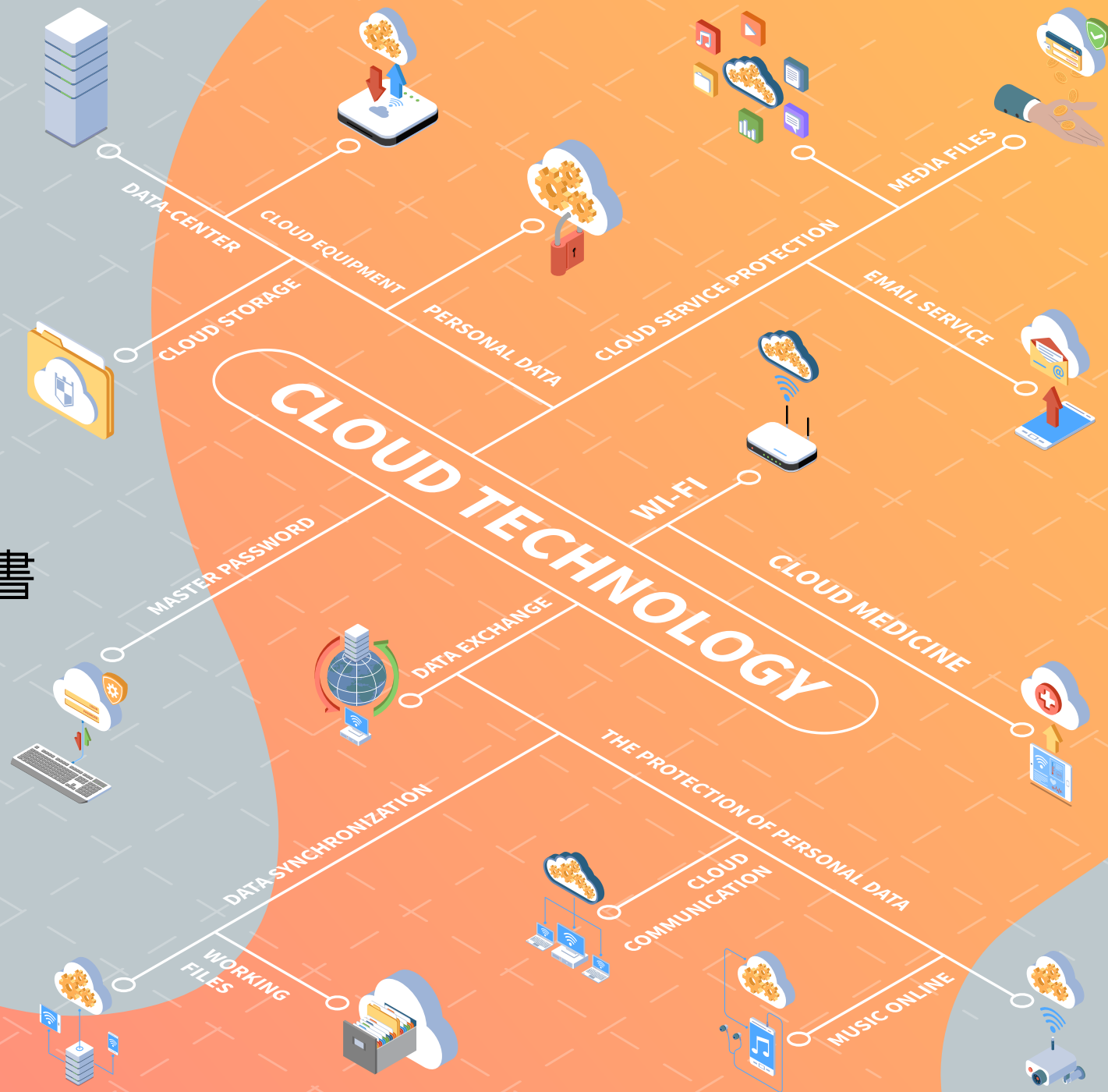


仁大資訊 企業社會責任報告書



目錄	01
董事長的話	02
公司簡介	03



◆ 05 永續發展在仁大

1.1 推動機制與策略	06
1.2 利害關係人鑑別及溝通	07
1.3 重大主題鑑別與回應	08

◆ 09 經營治理

2.1 營運績效	10
2.2 誠信經營	11
2.2.1 公司治理架構	
2.2.2 誠信經營守則	
2.3 資通安全管理	12
2.4 產品與服務創新	14
2.5 客戶關係維護	15
2.5.1 客戶服務	
2.5.2 社會和環境責任要求	
2.5.3 來自顧客的肯定	
2.6 供應商夥伴關係	17
2.6.1 正直與誠信	
2.6.2 行業行為準則	

◆ 18 環境保護

3.1 業務據點營運	19
3.2 產品與服務	19

◆ 20 人才管理與社會參與

4.1 厚植人力資本	21
4.1.1 包容平等的員工任用	
4.1.2 全方位的員工訓練	
4.1.3 人才管理與激勵	
4.2 員工權益與關懷	23
4.2.1 勞資關係	
4.2.2 職業安全衛生	
4.2.3 員工關懷措施	
4.3 社會參與	25

◆ 26 附錄

關於報告書	27
GRI 準則索引	28

歡迎閱讀 仁大資訊《企業社會責任報告書》

日新月異的資通訊科技產業不僅扮演著推動人類社會文明演化的要角，在醫療、教育、能源、農業、運輸、製造等領域的智能化應用，更是全球邁向永續發展所不可或缺的龐大助力。

仁大資訊成立於1999年，透過資訊軟、硬體的銷售/租賃、維運、機房建置、以及後續維護的核心能力，近年來我們不停歇地挑戰自己、挑戰市場，創造、開拓領先的產品、服務和商業模式，服務對象也自早年的金融業、電信業，逐步擴及製造業及醫療業等產業，已發展成為國內最具代表性的資訊服務公司之一¹。

論語中子曰：「志於道，據於德，依於仁，游於藝」，仁大以「人」為出發點，同時本著「視人如親」精神提供資訊科技服務及資源，厚植人力資本、確保客戶滿意、以及創造股東價值。在最基本的誠信經營之外，我們的企業永續接軌聯合國的永續發展

目標(UN Sustainable Development Goals, SDGs)，目前聚焦於促進人類生活品質與平等成長，藉由深耕醫療產業、建立與大專院校間的產學合作、提供具競爭力和成長空間的工作職位，推廣多元創新的資訊科技服務並輔以社會參與活動；同時，我們也看到透過產品與服務，在環境保護的面向上創造節能減碳效益以及推動循環經濟模式的潛力。未來我們將致力於結合仁大的核心能力，追求一個共好的多贏生態系。

本書是仁大資訊自發性發行的第一本企業社會責任報告書，期望藉此分享仁大的企業永續思維及推行成果，同時也期勉我們的同仁們秉持「簡單、不矯情」的原則與公司的利害關係人互動議合，共創永續未來。

仁大資訊董事長 林士茵



¹ 公司沿革請參見仁大資訊官網：關於仁大 > 沿革與獎章

公司簡介

仁大資訊為未公開發行公司。我們以「專業」、「承諾」、「效率」為經營理念，專注於提供客戶「一站購足」式 (one stop shopping) 的資訊服務；除了少數零星的海外專案之外，公司絕大多數營收來自於國內市場，成立20年來未曾虧損。

我們提供的服務項目主要包含：

- ◆ 國內外ICT大廠的軟硬體代理及租賃
- ◆ 網路管理與資安
- ◆ 資料備份與備援服務
- ◆ 資訊機房建置規劃及顧問服務

總部

台灣新北市

成立年份

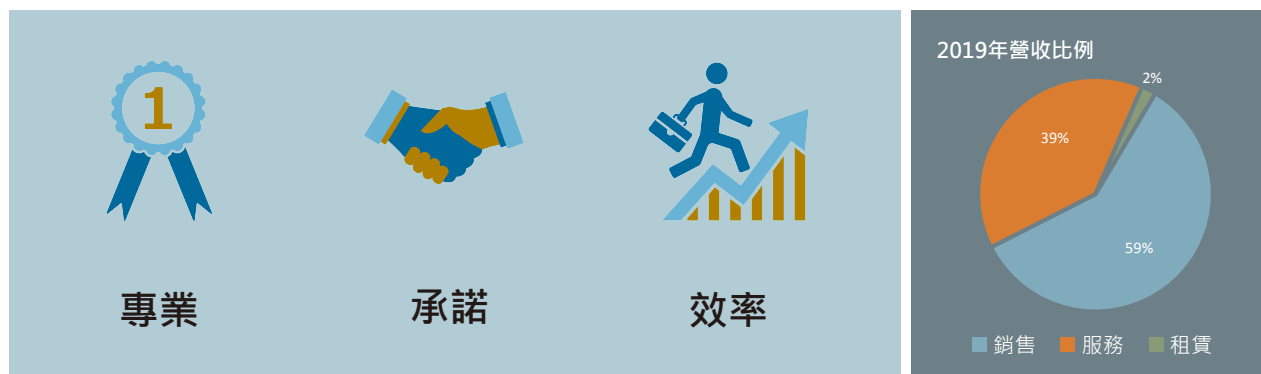
西元1999年

員工數

575

2019年營收

新台幣16億3千3百萬元



此外，近年來仁大結合影城開發出全新雲端購票系統「Code GO! 行動購票」，建立台灣首創QR Code虛擬電影票券；投入人工智慧 (AI) 之研究領域，並成立機器人事業群，發展文字解析、語音辨識引擎等技術虛實整合，同時整合熱門社群軟體LINE，提供機器人線上客服，並提供全新的商務應用，利用LINE連接企業應用程式，透過更多專屬的會員服務、行銷推廣等，讓消費者與品牌的距離更靠近。

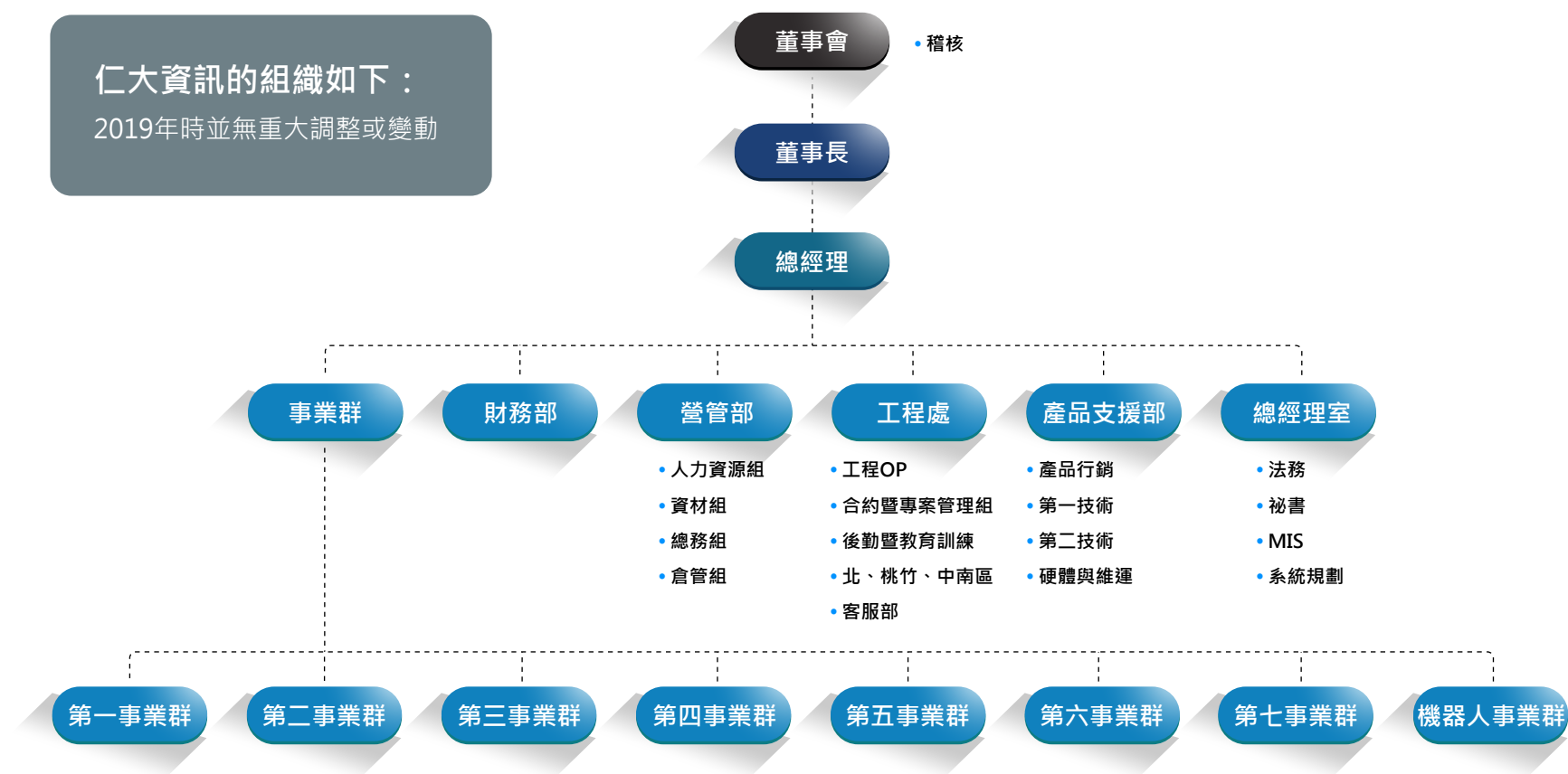
仁大資訊總部設於台灣新北市，全台共設有14個服務據點²，提供客戶最迅捷的服務。2019年年底時，員工總數為575人³。

² 包含自購、租賃及居家辦公室

³ 含2位留職停薪的正職員工及27位其他類型員工在內

集團組織

仁大資訊的組織如下：
2019年時並無重大調整或變動



目前仁大參加的公協會以台北市事務器械商業同業公會、新北市電腦商業同業公會、台北市電腦商業同業公會，新北市醫療器材商同業公會，以及新北市工業會為主，並響應及推動國際產業守則，如「負責任商業聯盟」(Responsible Business Alliance)的行為準則等。

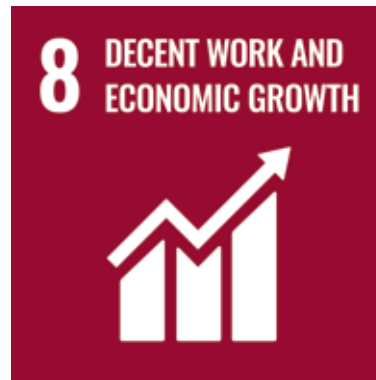
永續發展在仁大

近年來永續發展的議題演進快速，仁大除了追求本身的精進以外，也善加結合及運用組織內、外部的資源，創造綜效。

1.1 推動機制與策略

仁大內部由財務、營運管理、工程、產品支援、法務、以及事業群業務代表組成永續工作小組研析國際趨勢、檢視仁大的主要利害相關人及重大主題，並不定期集會提出相關策略或推動作法，上呈總經理及董事長核可後由相關部門負責後續執行，以確保公司能妥善因應永續風險及利害關係人要求，進而提升永續經營能力。考量仁大在資通訊科技的核心能力及專精產業，除了最基本的公司治理以外，目前我們的企業永續聚焦於促進人類生活品質與平等成長，特別是呼應了聯合國永續發展目標SDG3「良好的健康和福祉」、SDG4「高品質教育」、SDG8「尊嚴勞動和經濟成長」、SDG9「產業創新和基礎設施」、和SDG17「對於目標的夥伴關係」。

在永續資訊揭露上，亦由前述之永續工作小組規劃、彙整、提出企業社會責任報告書內容，並經總經理及董事長檢視後公開發行。



1.2 利害關係人鑑別及溝通

仁大的永續工作小組負責鑑別最主要的利害關係人，並經經營階層確認，目前以員工、股東、客戶、供應商、主管機關、社會大眾等為我們最為關注的對象。各主要利害關係人關注的永續重點主題、日常溝通管道及溝通頻率，請詳見下表：

員工

關注主題

營運策略、資訊安全及隱私、人才任用與發展、勞動權益保障、職業安全衛生、員工關懷

溝通管道／頻率

經營階層之各地辦公室巡迴 / 2 ~ 3 /年
勞資會議 / 每季
內部教育訓練 / 視需求安排

2019溝通績效

- ◆與一線員工當面溝通公司營運、勞動權益等議題
- ◆宣達調班給薪、工時、女性勞工夜間工時等並達成共識
- ◆建立員工對於仁大組織文化、誠信經營、職業安全衛生等正確認知

股東

關注主題

營運策略、公司治理、產品與服務創新、人才任用與發展

溝通管道／頻率

董事會 / 2019年共召開4次董事會

2019溝通績效

決定員工紅利及董監酬勞、檢視財務報告、稽核報告及營運計畫、修訂公司章程、申請授信、資產處置等

客戶

關注主題

資訊安全及隱私、產品與服務創新、客戶關係；供應鏈管理、能資源使用與管理、有害物質管理、氣候變遷的因應

溝通管道／頻率

營運會護 / 審查 / 一般1~2次/年
永續相關問卷調查(RBA、EvoVadis、客戶自己的問卷等) / 一般1次/年
其他文件簽署(與CSR相關者) / 一般1次/年
供應商大會 / 一般1次/年

2019溝通績效

- ◆就仁大的服務品質及績效完成檢討
- ◆向客戶揭露永續績效並進行後續溝通
- ◆了解客戶期待並予以承諾遵行
- ◆了解客戶發展重點及採購政策

供應商

關注主題

資訊安全及穩私、產品與服務創新、勞動權益保障、職業安全衛生；供應鏈管理、能資源使用與管理、有害物質管理、氣候變遷的因應

溝通管道／頻率

營運會護／審查／一般1~2次/年
永續相關問卷調查(RBA、EvoVadis、客戶自己的問卷等)／一般1次/年
其他文件簽署(與CSR相關者)／一般1次/年

2019溝通績效

- ◆就供應商的服務品質及績效完成檢討
- ◆向供應商揭露永續績效並進行後續溝通
- ◆使供應商了解仁大期待並予以承諾遵行

主管機關

關注主題

公司治理、職業安全衛生；智財權、公平競爭

溝通管道／頻率

座談、公聽會、拜訪等／不定期

2019溝通績效

- ◆了解政令推動重點，並予以回饋

社會大眾

關注主題

社會參與、數位包容

溝通管道／頻率

社區參與活動、學校實習合作等／不定期

2019溝通績效

- ◆大專生實習專案，讓同學學以致用並發掘潛力人才

1.3 重大主題鑑別與回應

透過與1.2所列主要利害關係人間的溝通，以及蒐研全球永續趨勢、同業關注重點，經永續工作小組彙整討論及董事長、總經理確認優先順序後，仁大的重大永續主題包含營運策略、公司治理、資訊安全及隱私、產品與服務創新、客戶關係、人才任用與發展、勞動權益保障、職業安全衛生等八項，將作為本報告書的揭露重點，於各章節中說明；而智財權、公平競爭、社會參與、數位包容、供應鏈管理、能資源使用與管理、有害物質管理、氣候變遷的因應、員工關懷等則為追蹤關注議題，亦將於本報告書中適度提及仁大的相關作為。

經營治理

良好的經營治理是企業尋求永續發展的根本，本章節將藉由仁大的營運績效、經營信念，資通安全管理、產品及服務創新，以及與商業夥伴間的伙伴關係等不同面向予以闡述。

2.1 營運績效

透過行動化及系統化管理，確實達成客戶期望是仁大資訊的宗旨，而我們專業的顧問團隊就是客戶創新商業模式及確保正常營運的最佳後盾。在這樣的理念之下，仁大的經營階層每年與各事業單位主管訂定發展方向，並擬定達成營運目標的策略 – 除了針對既有產品、服務之外，也賦予事業單位主管開發新業務的使命。

仁大資訊在1999年創立之初員工數不到10人，經過我們二十年來不斷地提升與創新專業及服務，公司業務擴及海外市場並屢創營收里程碑；2019年，我們成長為逾570人規模的組織。期間不僅頻受主要客戶的頒獎肯定，上市公司中菲電腦股份有限公司亦於2009年時成為仁大的法人股東，以期創造綜效。

至於自政府取得的財務補助，主要為勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署審核通過的訓練費用補助，2017年至2019年間，每年分別申請到127,874元、165,508元、及227,728元。

此外，為了仁大的永續經營，我們已經擇定了三個梯次的接班經理人，以確保公司的營運可無縫接軌，持續成長茁壯。

財務績效

單位：新台幣，千元

	2017	2018	2019
資產總額	1,319,607	1,244,338	1,405,782
負債總額	999,690	921,471	1,049,356
總股東權益	319,917	322,867	356,426
營業收入	1,453,115	1,381,177	1,633,276
稅後淨利	47,568	31,465	60,086

營運所分配的經濟價值

單位：新台幣，千元

	2017	2018	2019
營業成本	1,330,395	1,051,554	1,240,342
員工薪資與福利	199,651	225,184	242,622
支付出資人款項 (現金股利)	28,388	46,160	24,080
支付政府款項 (所得稅與營業稅)	23,772	28,913	29,821

仁大2019年的資產總額、總股東權益、營業收入及稅後淨利均創**歷史新高**。

2.2 誠信經營

以誠信為企業文化，建立良好治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境是仁大資訊的承諾，也是一家負責任的企業所應具備的基本條件，我們藉由完整的組織規劃以及員工教育，將這個信念落實至我們的日常運作中。2019年，本公司無任何違法事件。

2.2.1 公司治理架構

仁大資訊依公司法及「董事及監察人選舉辦法」選舉董事，考量多元化成員組成及專業知識技能，設有五位董事與二位監察人，任期三年，本屆董事會任期至2023年5月。目前的五位董事均為公司股東(但為非執行董事)，有二位來自於法人股東中菲電腦。含林董事長在內，仁大的董事會共有二位女性董事，另二位監察人均為女性；七位董監事的平均年齡為56.6歲。目前董事會下尚未設置功能委員會。

仁大的董事們只領取董事酬勞，依公司章程規定，董監酬勞為當年度公司獲利的3%(含)以下，2019年每位董事及監察人的平均薪酬為新台幣56,490元。2019年仁大共召開4次董事會，除董事及監察人以外，公司總經理、內稽主管、財務主管等亦視會議需要列席董事會。

未來本公司股票公開發行後，將於董事名額中設置二位(含)以上的獨立董事，同時得依據證券主管機關之相關規定設置審計委員會替代監察人職權 - 審計委員會應由全體獨立董事組成。另董事會得視公司營運之需要，設置薪資報酬委員會或其他功能性委員會，其成員資格、職權行使及相關事項，悉將依相關法令規定辦理，由董事會另定之。

另為強化董事會及公司治理效能，我們亦將考量安排董事會成員之教育訓練，以及透過自評、外評來了解並提升董事績效的做法。

2.2.2 誠信經營守則

仁大的「誠信經營守則」經董事會通過後實施，其內容載述公司對董事、經理人、員工等之期望，承諾應於內部規章及對外文件中明示誠信經營之政策，以及董事會與管理階層積極落實誠信經營政策，並於內部管理及外部商業活動中確實執行 - 「謹言慎行」，亦為經營階層對本公司接班梯隊的基本要求。

「誠信經營守則」中除定義利益之態樣、強調法令遵循和誠信經營商業活動，以及說明公司政策及承諾外，亦明令：

- ✓ 禁止不誠信行為
- ✓ 禁止行賄及收賄禁止提供非法政治獻金⁴
- ✓ 禁止不當利益輸送的慈善捐贈或贊助
- ✓ 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益
- ✓ 禁止侵害智慧財產權
- ✓ 禁止從事不公平競爭之行為
- ✓ 防範產品或服務損害利害關係人
- ✓ 利益迴避

另其中也規範了內部教育訓練及考核、懲處與申訴管道。仁大「舉報及申訴管理辦法」適用於本公司各階層人員，或外部利害關係人(如客戶、供應商、承包商等)，主要針對與公務有關，且違反道德誠信原則或其他不當、不公平之行為，並明訂申訴管道⁵。

⁴ 仁大不參與政治活動，亦不直接或間接贊助政治獻金。

⁵ 有關性騷擾行為之舉報，則透過仁大「性騷擾防治措施暨懲戒辦法」規定辦理。

稽核室負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並定期向董事會報告。配合仁大的「員工行為規範」，我們除透過簽署「員工廉潔行為聲明書」以及職場倫理道德教育訓練課程的實施，要求同仁們確實遵循「誠信經營守則」外，亦持續關注國內、外誠信經營相關規範之發展，並鼓勵董事、經理人及員工提出建議，據以檢討改進公司訂定之誠信經營政策及推動之措施，以提昇公司誠信經營之落實成效。此外，仁大的公司資本不使用於股市投資。

2.3 資通安全管理

在網路效能強大、資訊科技應用日新月異的現在，資訊安全與個資保護蔚為顯學，尤其在2020年新冠肺炎(COVID-19)肆虐全球之際，運用網路、雲端的作業呈現爆炸性成長。仁大資訊以提供客戶資訊產品與服務為主要業務，資訊安全管理的重要性更是不言可喻。

為規範公司對於個人資料之蒐集、處理及利用，並保護個人資料當事人權利，公司制定了「個人資料安全保護政策」，以符合個人資料保護法令暨其相關規範要求，同時強化個人資料檔案安全維護措施，以防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏。

「個人資料安全保護政策」適用對象：

- ✓ 仁大資訊所有人員
- ✓ 力派遣公司派遣至本公司，或其他由本公司指定處所之所有人員
- ✓ 受本公司委任或承攬本公司業務，或其他與本公司因業務往來而提供服務之所有人員

為落實前述政策，我們訂定了「資通安全政策施行準則」，規範由營運管理、法務、稽核、人資、財務、資訊管理 (MIS)、業務及工程各單位主管組成「仁大個資資訊安全暨資訊服務管理小組」，並說明所有個人資料保護與資通安全政策與管理項目，並提供相關佐證資料供查驗，做為確保本公司個資保護與資通安全管理系統運作持續順暢之依據，不僅適用於本公司各事業群/單位之所有個人資料及資訊資產，亦適用於本公司與本公司業務往來之相關機構、協力廠商與第三方機構，所涉及個人資料之蒐集、處理運用...等活動。

個資資訊安全暨資訊服務管理重點：

- ✓ 資通安全管理
- ✓ 資通安全防護設備
- ✓ 存取控制與加密機制管理
- ✓ 資通安全情資分類
- ✓ 作業與通訊安全管理



除了軟、硬體的管理外，本公司將各項個資及資通安全管理作業公告週知，期供同仁遵循，並要求同仁依「資安自我檢核表」確認遵循情形，同時簽訂保密切結書。每年，仁大亦針對一般使用者及主管施行3小時以上之資通安全認知宣導及教育訓練，以工程處為例，2019年4月起每個月安排資安宣導課程，其中包含強調智慧財產權的重要性及如何由日常營運中落實，以完整深化同仁們的觀念進而身體力行。



- 格遵公司資訊安全規範
- 勿將客戶端維護使用之帳號密碼任意書寫
- 維護手冊與帳號密碼一律分開保存
- 勿隨意將帳號密碼提供給其他廠商使用
- 維護使用硬碟均需設定防寫入
- 勿圖方便將帳號密碼交予使用者自行操作

「個資、資訊安全暨資訊服務管理小組」每半年召開資通安全管理審查會議，針對資安政策與年度量測指標的落實度加以審查與評估，同時確認資通安全維護計畫之實施情形，確保其持續適切性、合宜性及有效性；我們亦與商業夥伴等簽訂保密切結書。2019年，並未發生資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件。為更進一步落實資通安全管理，仁大目前正在導入ISO 27001 資訊安全管理系統，預計於2020年底通過第三方驗證，與國際接軌。



2.4 產品與服務創新

資訊技術及應用日新月異，客戶對於專業廠商的期待與需求越來越高。仁大的經營階層與事業單位主管每年共同鎖定獲利潛能高且具話題性的新領域，領先客戶需求投入小規模的試行研發，再視成效進行後續投資。仁大的服務範圍，能自早期軟硬體租賃、網路管理與資安、資料備份與備援、資訊機房建置規劃及顧問等基礎建設服務，擴及後來的機器人事業、LINE 服務及電子票務、大數據及人工智慧的醫療應用等領域，正是公司持續追求創新的成果 - 新產品的推出及進展，是我們評估事業單位主管績效的重要一環。

在創新資訊服務的同時，為鼓勵同仁具備創新與改進之精神、開拓令客戶滿意之科技資訊服務，以及強化人工智慧 (AI) 之研究領域與改善服務流程之先進技術成果，仁大依據專利法、商標法、著作權法、營業秘密法等智慧財產權相關法令，針對本公司員工（包括契約人員）、外包廠商或合作對象等，訂定了「智慧財產權管理辦法」，以確保公司在創新服務、流程改善及人工智慧 (AI) 之技術上得以獲取最大利益，亦不侵害他人權益。



2.5 客戶關係維護

2019年與仁大有業務往來的客戶達數百家，案件規模在500萬元以上的客戶也超過30家，客戶關係的管理及維護實為一大挑戰。秉持著「不應酬」的企業文化，我們希望藉由良好的品質及服務，鞏固客戶的「心占率」。

2.5.1 客戶服務

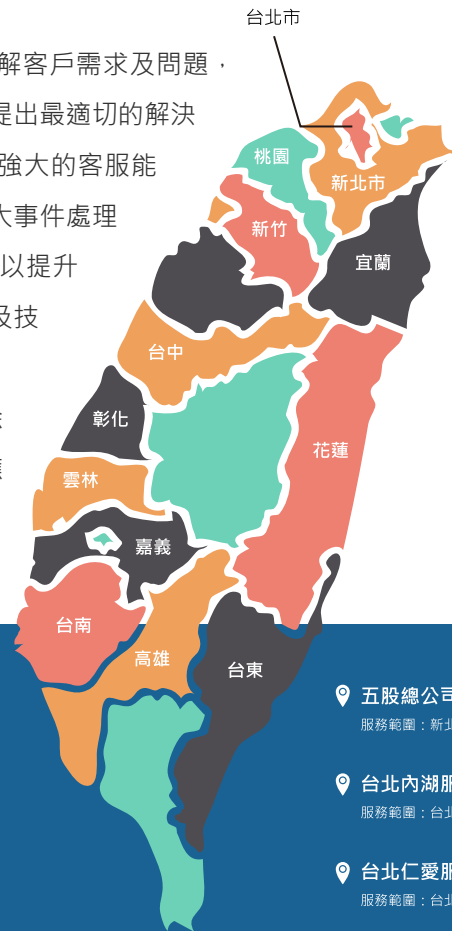
為達成對客戶的承諾，仁大致力於了解客戶需求及問題，觀察使用者的操作環境與使用習慣以提出最適切的解決方案。為即時服務客戶，我們建置了強大的客服能量以及明確的報修、客訴與異常及重大事件處理流程，除了於全省設立14個服務據點以提升機動性以外，並設立全天候報修專線及技術客服UHD(User Help Desk)的假日輪班，以期於第一時間協助客戶排除問題。除了對於技術問題的專業回應之外，客服人員必須具備能讓客戶「聽到微笑」的親切態度，提供服務。



為維持客戶服務品質與瞭解工程師執行狀況，客服人員需每週採以亂數抽選方式，針對已結案案件之百分之十，進行滿意度調查。

「仁大一直都在」是我們的堅持。遇到重大天災或突發資安問題時，人大以協助客戶迅速解決問題為最優先 – 我們以往甚至曾經為非客戶的企業緊急提供人力、物力救援，協助度過難關。

全台14個服務據點：



五股總公司
服務範圍：新北市、基隆

台北內湖服務處
服務範圍：台北市全區

台北仁愛服務處
服務範圍：台北市全區

雲林服務處
服務範圍：雲林

嘉義服務處
服務範圍：嘉義

台南服務處
服務範圍：台南

桃園服務處
服務範圍：桃園、中壢

新竹服務處
服務範圍：新竹、苗栗

台中服務處
服務範圍：大台中地區

彰化服務處
服務範圍：彰化、南投

高雄服務處
服務範圍：高雄、屏東

宜蘭服務處
服務範圍：宜蘭、羅東

花蓮服務處
服務範圍：花蓮

台東服務處
服務範圍：台東

2.5.2 社會和環境責任要求

近年來，電子產品中環境關聯物質管制、勞工安全衛生及人權、氣候變遷、衝突礦物/衝突金屬等項目，已經是企業社會責任的基本議題，雖然仁大以產品代理、顧問諮詢以及軟體開發為主要業務，並非前述議題的熱點所在，這一兩年來也陸續接收到客戶透過「負責任商業聯盟」(Responsible Business Alliance，簡稱 RBA) 及EcoVadis等國際平台所發放的問卷，並就相關議題的作法、績效等進行溝通。仁大除檢視並提升自身現況以外，亦開始就這些議題與供應商進行交流及要求(詳見2.6 供應商夥伴關係)，以期發揮企業公民的影響力。

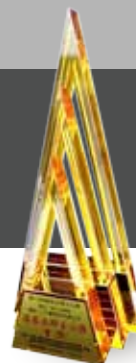
在確保客戶健康與安全上，仁大的工程團隊均依客戶安衛部門之規範現場施工，2019年無違反有關產品與服務的健康、安全法規及自願性規約。

2.5.3 來自顧客的肯定

自公司設立以來，仁大的創新、品質及快速服務屢獲顧客的滿意與肯定，這也是我們營運持續成長的主要原因，不僅屢獲主要客戶頒發的供應商獎項，亦多次獲頒中華民國國家企業競爭力發展協會主辦的國家品牌玉山獎。



第14屆
國家品牌玉山獎
傑出企業類



第14屆
國家品牌玉山獎
Code Go虛擬票證平台-最佳產品類



2.6 供應商夥伴關係

因公司業務特性，仁大主要的採購產品為電腦主機、伺服器、電腦週邊、系統軟體、資料庫備份、印表機等等。

**95%都是下單台灣代理商或經銷商，廠商總數逾2,500家，主要在新竹以北；
2019年，支付廠商的費用約為新台幣13億1800萬元。**

為有效掌握供應商供貨品質，仁大訂有「供應商管理作業」，避免因品質不良或來源不足而影響貨品品質，同時每年底針對全年度採購金額累積排名前二十名的供應商，進行品質、交期、配合度等要項上的評鑑。

2.6.1 正直與誠信

正直與誠信是我們選擇供應商的首要條件。供應商須簽署仁大的「誠信承諾聲明書」，聲明遵守仁大的「誠信經營守則」，以及近三年度未曾有賄賂、非法政治獻金、涉嫌內線交易、非常規交易等公開或非公開之不誠信行為紀錄。

2.6.2 行業行為準則

前述二千餘家供應商不僅是仁大的商業夥伴，在電子產品中環境關聯物質管制、氣候變遷、勞工安全衛生以及人權，衝突金屬/衝突礦物等議題上，我們更需要供應商的配合及參與才能發揮最大效果。仁大主要依據「負責任商業聯盟」(Responsible Business Alliance，簡稱 RBA) 所倡導的行為準則 (RBA Code of Conduct)，與關鍵供應商進行溝通及要求。供應商必須簽署仁大「廠商社會責任政策聲明書暨廉潔承諾書」，俾使其了解該行為準則的內涵及意義；同時我們為供應商準備了企業社會責任自評問卷，就回覆內容初步了解並進而提升供應商在勞工權益、安全衛生、環境等面向的表現⁶。

目前公司未外聘常駐保全人員，僅委請中興保全公司遠端監控仁大辦公室及到場處理異常情形。

⁶ 仁大與其供應商間之溝通及調查，主要自2020年開始展開。

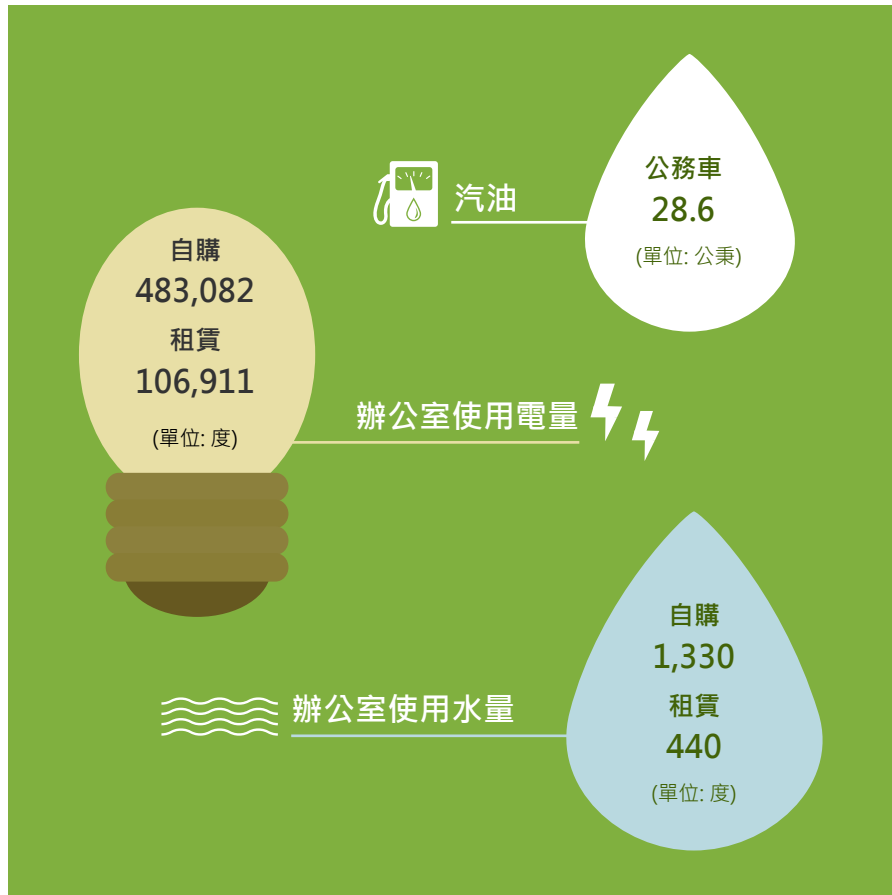
環境保護

仁大資訊對於環境面的影響，主要在於本身的業務營運，以及我們所提供的產品與服務兩個面向。仁大承諾在前述面向上落實環保作為，減輕環境衝擊並進而創造環境效益。

3.1 業務據點營運

本公司逾半的業務收入來自於銷售國內外科技大廠的軟硬體，其次為資訊顧問諮詢，再加上少量的租賃服務(2019年占總營收2%)，因此在仁大全省14個辦公據點所造成的直接環境衝擊，相對有限⁷。

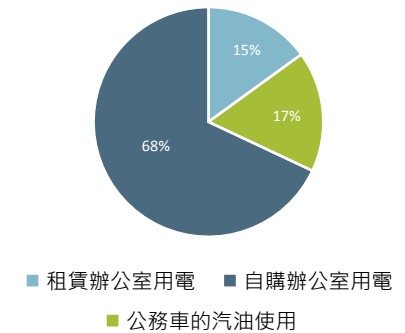
2019年仁大主要使用的能、資源估算：



⁷ 仁大的雲林、嘉義、彰化、台東、宜蘭等地據點採居家辦公室模式，未納入本節相關估算中。

仁大約68%的溫室氣體排放與自購辦公室的用電相關，我們除了持續優化照明、空調，也會向同仁們進行相關宣導，降低對於環境的衝擊。此外，我們也透過安裝節水器、電子化簽呈、推廣綠色採購、廢棄物分類等活動推廣，擴大環保措施層面。

溫室氣體排放分布



3.2 產品與服務

就仁大提供的三大服務領域，說明各自的主要環境衝擊如下：

- 銷售國內外科技大廠的軟硬體：就電子產品而言，仁大主要依客戶需求規格或標案規範進行採購，主要的影響層面在於產品中的限用有害物質管制、產品能耗、產品運輸的過程等。我們提供的產品均符合相關規範，其中以政府標案較常要求採用符合節能標章的產品。
- 資訊顧問諮詢：如影城的Code Go!等服務，不需電影票，手機掃QR Code就可以進場看電影 - 不僅省時，也節省紙張等資源。
- 租賃服務，除了可為客戶節稅、減少固資盤點/折舊、不用一次付出大筆金額採購的好處外，租賃產品到期回收後，仁大會依設備狀況進行整理、轉賣、編入內部固定資產、做資源回收、或少量指定捐贈 - 此與循環經濟的最大化設備價值的理念相通。

在產品與服務的面向上，以往我們較欠缺對於環境面向的評估，但確實存在有思考與發揮的空間，這是在明確對焦促進人類生活品質與平等成長的SDGs之外，未來我們可與客戶及合作夥伴多加創造價值之處。

人才管理與社會參與

打造良好健康的友善職場，提供同仁吸收新知及技術的平台促進自我實現，並鼓勵員工參與社會公益活動是仁大的理念，也是結合利害關係人創造共享價值的基礎。本章將說明我們如何落實強化人力資本以及回饋社會。

4.1 厚植人力資本

4.1.1 包容平等的員工任用

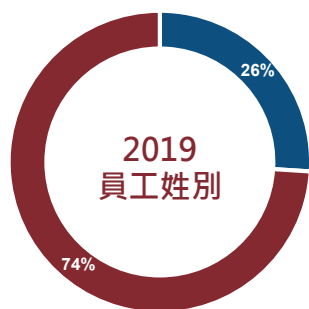
厚實的人力資本是仁大成長茁壯的根基，仁大的員工政策重點如下：

- 禁止雇用被強迫的員工及童工。員工在事先合理告知的情況下，可以自由離職，而低於18歲的員工不得從事危險性工作
- 任何員工或應徵者都不因種族、宗教、膚色、國籍、年紀、性別、政治立場、性傾向、性別認同及表達、婚姻狀況、殘疾等因素，而受到騷擾或歧視
- 員工的報酬遵守所有適用的薪資法令及當地條例，包括有關於最低工資及法律上規定的福利

2019年年底，仁大資訊的員工總數為575人，我們的人力組成請見圖表⁸，仁大的員工均為本國籍，以男性居多，除少數其他類型員工外均為正職員工；正職員工絕大多數未滿50歲，每年的新進員工亦然。過去三年，我們聘用2至3位少數族群員工(均為原住民)，以及6位身心障礙員工。

2019年，仁大並未發生任何騷擾或歧視事件。

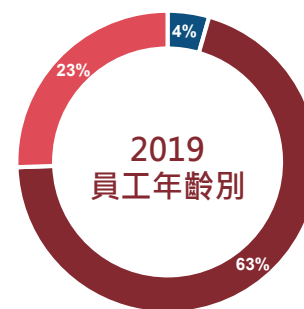
		2017年		2018年		2019年	
正職員工	男性	277	70%	348	70%	401	73%
	女性	119	30%	117	25%	147	27%
	總人數	396	100%	465	100%	548	100%
其他類型員工 (派遣、實習人員等)	男性	35	88%	35	88%	24	89%
	女性	5	13%	5	13%	3	11%
	總人數	40	100%	40	100%	27	100%
全體員工	男性	312	72%	383	76%	425	74%
	女性	124	28%	122	24%	150	26%
	總人數	436	100%	505	100%	575	100%
30歲以下員工數	男性	91	75%	120	79%	141	78%
	女性	30	25%	31	24%	39	22%
	總人數	121	100%	151	100%	180	100%
31-49歲員工數	男性	181	69%	220	73%	244	71%
	女性	83	31%	80	27%	101	29%
	總人數	264	100%	300	100%	345	100%
50歲以上員工數	男性	5	45%	8	57%	16	70%
	女性	6	55%	6	43%	7	30%
	總人數	11	100%	14	100%	23	100%
30歲以下新進員工數	男性	44	77%	69	82%	83	78%
	女性	13	23%	15	18%	24	22%
	總人數	57	100%	84	100%	107	100%
31-49歲新進員工數	男性	35	74%	54	90%	59	64%
	女性	12	26%	6	10%	33	36%
	總人數	47	100%	60	100%	92	100%
50歲以上新進員工數	男性	0	0	3	75%	10	77%
	女性	0	0	1	25%	3	23%
	總人數	0	0	4	100%	13	100%



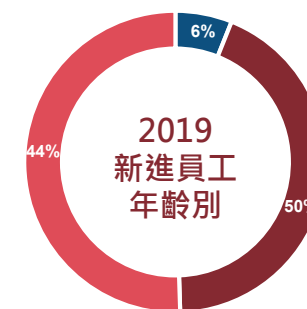
■ 男性 ■ 女性



■ 正式員工 ■ 其他類型員工



■ 31-49歲 ■ 30歲以下
■ 50歲以上



■ 31-49歲 ■ 30歲以下
■ 50歲以上

⁸ 僅員工總數、員工性別統計、員工健康與安全統計納入其他類型員工，其他統計均僅針對正職員工。

4.1.2 全方位的員工訓練

資訊科技業變遷快速，除了同仁既有的學經歷之外，也需要持續於工作中學習成長，才能滿足職務上的要求。仁大的員工學歷分佈如下，以大學/專科學歷占大多數 - 2019年正職員工中，有83%為大專學歷：

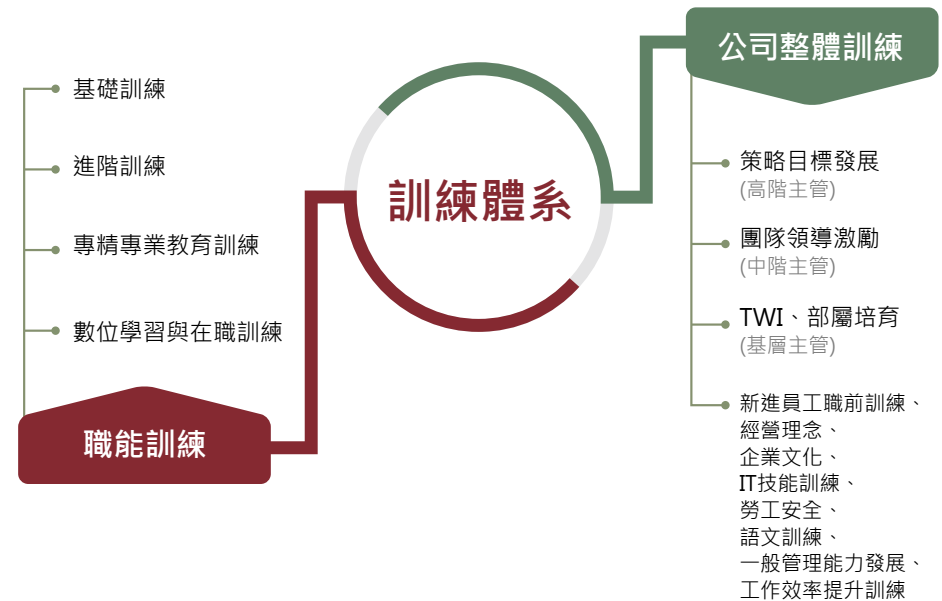
學歷分佈		2017年		2018年		2019年	
高中職及以下	男性	35	85%	37	80%	58	85%
	女性	6	15%	9	20%	10	15%
	總人數	41	100%	46	100%	68	100%
大學 / 專士	男性	229	68%	300	74%	321	71%
	女性	109	32%	105	26%	133	29%
	總人數	338	100%	405	100%	454	100%
碩士	男性	13	81%	11	79%	22	85%
	女性	3	19%	3	21%	4	15%
	總人數	16	100%	14	100%	26	100%

在以服務為導向的發展策略下，仁大建置了教育訓練體系，除了由人力資源部門規劃、執行公司整體訓練外，亦由各單位負責與業務、維修、技術、行政相關的教育訓練。「專業精一」是我們對於同仁們在本職學能上的要求，我們希望即便未來同仁們不在仁大服務了，在就業市場上依然搶手。

透過「教育訓練管理辦法」，仁大提供相關訓練課程或外訓補助，以滿足同仁之各種需求。公司內部教育訓練包含新進人員教育訓練、在職訓練、專業人員教育訓練、其他技能訓練，著重於各部門之作業程序及日常管理之作業重點(如管理技能、知識、工作重點、企業形象...等共同訓練)。外部訓練包含公司以外單位所舉辦的在職訓練、專業知識及技能訓練或國內、外觀摩、考察、受訓之有關課程或認證考試。無論內、外訓，課後均須提供「受訓人員意見調查表」等予人資部門，以評估訓練效益並列入受訓人員年度考核紀錄。

同仁參加特定廠商的相關產品或其他認證訓練，公司一律全額補助該課程訓練或測驗費用乙次；內部訓練之內部講師，公司給予榮譽假或講師津貼，而擔任內部講師或授課成效優異者，部門主管得將其表現列入年終考核成績予以獎勵。

而公司人資部門負責教育訓練計劃的推行及成效評核，並隨時向主管或主辦單位提出改善意見，適時修正教育訓練計劃，並作為次年擬定年度教育訓練計劃之參考。2019年，仁大員工外部訓練總時數逾1,200人時，而外部訓練費用逾93萬元。



4.1.3 人才管理與激勵

在公司的經營管理層面，除了為前述接班梯隊安排職務歷練之外，我們每年全額補助4至6位具潛力之公司主管，進修國內在職企管碩士學位課程(EMBA)，以激勵並提升主管們在經營管理上的認知與能力。

仁大的員工薪酬係考量產業競爭環境與標竿市場行情，由經營階層與人資部門主管共同決定薪酬策略，再依據個人潛力與實際績效展現得到，與員工議定後辦理之，與種族、國籍、年紀等個人因素無關。經統計，2019年仁大男性、女性一般員工的固定薪資比約為1：0.96，非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(月薪，固定薪資部分)為34,140元，非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為31,500元。而男性(含總經理)、女性主管的固定薪資比約為1：0.67 - 女性主管與男性主管固定薪酬落差較為顯著主因為產業特性所致，亦即本公司技術管理職(薪酬較高)以男性主管居多，而行政職則以女性主管較多。

至於員工績效的考評，則由工程、管理、技術、業務部門依功能屬性，就單位別及員工的職級於每月、每季、每半年或每年，依據個人潛力與實際績效展現予以評定。其中，工程部門的部分理級主管績效以團隊年度平均為之；業務單位的所有人員，則依每月的績效報告評定之。此外，每年年末時公司股東固定捐出一定張數股票，供員工抽獎。

4.2 員工權益與關懷

4.2.1 勞資關係

仁大主要透過以下三種管道，促進勞資溝通以及強化勞資關係：

- 董事長每年走遍仁大14個辦公據點兩到三次，與一線同仁當面溝通公司營運

、勞動權益等議題

- 公司每季召開勞資會議。以2019年為例，四次會議中主要宣達調班給薪、工時、女性勞工夜間工時等議題並達成共識
- 不定期舉辦內部教育訓練，建立員工對於仁大組織文化、誠信經營等正確認知

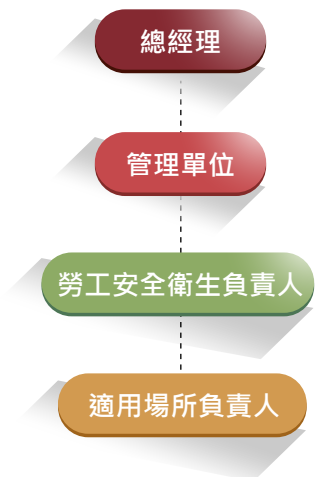
此外，我們公告針對以下事項的申訴管道，以供同仁們反映：

- 勞動契約、工資、工作時間、休息、休假、女工、退休、職業災害補償、技術生及工作規則等
- 安全衛生設施及安全衛生管理等
- 職工福利金提撥、職工福利金之保管運用等
- 投保單位及被保險人、保險費、投保薪資及保險給付等

4.2.2 職業安全衛生

仁大同仁的健康安全，最為經營階層所重視。以2020年上半年延燒至今的新冠肺炎(COVID 19)疫情為例，公司在2月初農曆新年剛結束時即展開超前部署，即時開放口罩供同仁們預購，以及採購耳溫槍、防護衣等供員工使用，讓我們能將營運受到的衝擊降至最低。

針對職業安全衛生管理需求，本公司由總經理擔任最高管理代表，設置管理組織如右：



透過「職業安全衛生管理計畫」，我們完善規範職安衛管理系統與組織、訂定相關工作守則及職災統計調查、規劃及執行安全衛生教育訓練、訂定工作安全分析及標準作業程序、實施安全衛生自動檢查、檢查儀器與個人防護具、加強醫療保健、以及辦理勞工衛生活動。另我們訂定「勞工安全衛生管理規章」及相關管理辦法如「電氣管理辦法」、「水管理及飲水機水質管理辦法」等，以明確權責及執行細節。

本公司過去三年未發生職業病或任何死亡事故，工傷事件均為交通意外所致⁹：

員工健康與安全統計		2017年	2018年	2019年
工傷率(IR)	男性	0.38	1.25	0.00
	女性	0.85	1.70	0.00
	總人數	1.23	2.96	0.00
職業病率(ODR)	男性	0.00	0.00	0.00
	女性	0.00	0.00	0.00
	總人數	0.00	0.00	0.00
誤工率(LDR)	男性	0.19	16.00	29.73
	女性	0.38	1.28	0.00
	總人數	0.57	17.28	29.73
死亡數	男性	0.00	0.00	0.00
	女性	0.00	0.00	0.00
	總人數	0.00	0.00	0.00

就員工健康促進方面，仁大每年辦理健康檢查，所有體檢報告除提供給員工本人外，健檢承辦人無權檢視健檢報告。除勞健保等法定保險外，公司亦提供同仁及眷屬(自費)團險。

4.2.3 員工關懷措施

本公司主要之員工關懷及福利措施如下：

- 薪 資：除固定薪資外，另設有激勵獎金員工分紅認股制度
- 給 假：提供週休二日、陪產假、生理假、家庭照顧假
- 活 動：國內旅遊、國外旅遊及社團活動(由福委會舉辦)
- 補 助：婚、喪、生育、住院、生日等補助、三節禮金及禮品
- 員工協助方案：年度健康檢查、員工以成本價購買公司3C產品、配公務門號、平板電腦
- 休閒：員工健身房，提供跑步機、桌球等多樣休閒運動設施
- 學習發展：免費提供各種技術、語言、相關職能等專業課程，激發員工潛能，打造優質人才
- 住宿：同仁因工作必要時，我們提供總公司住宿樓層或其他租賃宿舍的免費住宿，依「員工宿舍管理辦法」實施之

透過前述人才管理作為，我們觀察到過去三年的員工流動率持續下降，自2017年的38%下降至2019年的23%，將持續努力確保在汰弱留強之餘，人才得以常留仁大發展。

員工流動人數及流動率		2017年		2018年		2019年	
30歲以下	男性	45	11%	51	11%	44	8%
	女性	18	5%	13	3%	9	2%
	總人數	63	16%	64	14%	53	10%
31-49歲	男性	64	16%	41	9%	50	9%
	女性	18	5%	16	3%	18	3%
	總人數	82	21%	57	12%	68	12%
50歲以上	男性	1	0.3%	0	0.0%	5	0.9%
	女性	1	0.3%	1	0.2%	3	0.5%
	總人數	2	0.5%	1	0.2%	8	1.5%

⁹ 仁大從寬認定交通意外所造成的工傷事件。

4.3 社會參與

仁大的企業永續發展目前聚焦於促進人類生活品質與平等成長，因此社會參與是中的一個重要面向，除了公益慈善之外，我們亦希望能結合公司核心能力投入數位包容(digital inclusion)，不僅協助學子或社區強化因應未來的數位社會，亦從中發掘潛力人才。說明如下：

- 人工智慧 (AI) 之研究領域是仁大業務的發展重點之一，我們透過成立機器人事業群，發展文字解析、語音辨識引擎等技術虛實整合。2018年起我們陸續贊助並參與相關研討會，分享機器人在醫療、長照上的相關應用，獲得主管機關、與會人員的肯定及熱烈迴響
- 我們向國內三間科技大學提供大四學生的實習機會，以2019年為例，我們留任了兩位在實習期間表現突出的同學；另仁大提供機器人設備，供國立中山大學、私立中原大學等大專院校做為機器人編碼教學所用
- 除了透過公司福委會進行家電、衣物募集專案以外，我們也熱烈響應某客戶在台東的國中球場修繕工程，投入人力物力，讓偏鄉的青少年能擁有設備齊全、安全無虞的運動場地
- 我們捐贈清寒學子教育補助金，以及捐贈一台復康巴士供「聖方濟日照中心」使用

此外，我們也發起淨灘活動，同時在評估結合同仁們的專業，提供青少年學子們課後課業輔導的可能性，希望能夠創造出更大的環境及社會價值。

仁大資訊淨灘護海洋，為大自然盡一份心力



環境污染勢必造成未來人類、動物和生物生存危機，每年有500萬到1300萬噸的塑膠垃圾碎屑漂散到海洋中，進而被海鳥、魚類和其他生物攝入。預估到2050年，大海中塑膠的重量，會比魚的重量還重。而隨著食物鏈不斷累積，最後將這些塑膠吃進肚子的，還是人類自己。

臺灣四面環海，美麗的海岸線是我們珍貴的資源，在那背後需要我們微薄的力量齊手維護，仁大資訊關心環保不停步，這次積極推動淨灘活動，員工熱血參與，攜家帶眷大人小孩身體力行，親自關心身邊的環境，體驗淨灘的意義，還給沙灘原始風貌，為大自然盡一份心力！

關於本報告書 GRI準則索引

關於本報告書

仁大資訊股份有限公司（以下簡稱仁大資訊或仁大）承諾視企業永續發展為公司責無旁貸的推行使命，在經營治理、環境保護、人才管理及社會參與面向上，偕同利害關係人鑑別出仁大的重大永續主題，並協力創造共生、共榮的經濟、環境、社會價值。

透過發布仁大的第一本企業社會責任報告書，我們一方面展現過往的努力與成果，一方面則展望未來，期許本公司成為具備堅強韌性 (resilient) 的企業公民，以因應充滿不確定性的複雜時代挑戰。

報告期間與週期

本報告書以揭露2019年（2019年1月1日至12月31日）仁大於各項永續管理方針、重大主題、回應及行動的績效資訊為主；為展現相關趨勢，本報告書中部分資訊回溯至2019年以前。未來本公司將每年出版企業社會責任報告書，下一期報告（2020年度）預定將於2021年8月出版。

報告邊界與編製準則

本報告書的邊界與仁大之財務報告邊界一致。報告書中財務數據係採自經會計師查核後之財務報告，除另有註明者外，所有金額均以新台幣為單位；而其他統計數據皆來自於自行統計與調查結果。

本報告書參考全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）之永續性報導準則（GRI Standards）進行編製，並於報告書末檢附GRI指標索引供讀者參考。

聯絡資訊

聯絡人：許小玲

E-mail：csr@hpicorp.com.tw

電話：+886-2-2298-2958 分機 2201

地址：新北市五股區五工三路118號

網站：<http://www.hpicorp.com.tw>

GRI 準則索引

對應章節		小節	所參考之GRI指標	頁碼
章	節			
董事長的話	--	--	102-14 決策者的聲明	02
關於仁大資訊	--	--	102-1 組織名稱 102-2 活動、品牌、產品和服務 102-3 總部位置 102-4 營運活動地點 102-5 所有權與法律形式 102-6 提供服務的市場 102-7 組織規模 102-10 組織與其供應鏈的重大改變	03
永續發展在仁大	1.1 推動機制與策略	--	102-18 治理結構 102-19 委任權責 102-20 管理階層負責經濟、環境和社會主題 102-32 最高治理單位於永續性報導的角色	06
	1.2 利害關係人鑑別及溝通	--	102-13 公協會的會員資格 102-40 利害關係人的參與 102-42 鑑別與選擇利害關係人 102-44 提出之關鍵主題與關注事項	07
	1.3 重大主題鑑別與回應	--	102-47 重大主題表列 307-1 違反環保法規 419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定	08

GRI 準則索引

對應章節		小節	所參考之GRI指標	頁碼
章	節			
經營治理	2.1 營運績效	--	102-45 合併財務報表中所包含的實體	10
			103-1 解釋重大主題及其邊界	
			103-2 管理方針及其要素	
			201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	
			201-4 取自政府之財務補助	
	2.2 誠信經營	2.2.1 公司治理架構	102-18 治理結構	11
			102-22 最高治理單位與其委員會的組成	
			102-23 最高治理單位的主席	
			102-24 最高治理單位的提名與遴選	
			102-27 最高治理單位的群體智識	
			102-28 最高治理單位的績效評估	
			103-1 解釋重大主題及其邊界	
		2.2.2 誠信經營守則	405-1 治理單位與員工的多元化	11
			102-16 價值、原則、標準及行為規範	
			103-2 管理方針及其要素	
	2.3 資通安全管理		103-3 管理方針的評估	12
			205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	
			415-1 政治捐獻	
			103-1 解釋重大主題及其邊界	
	2.4 產品與服務創新		103-2 管理方針及其要素	14
			103-3 管理方針的評估	
			103-1 解釋重大主題及其邊界	
			103-2 管理方針及其要素	

GRI 準則索引

對應章節					頁碼	
章	節	小節	所參考之GRI指標			
經營治理	2.5 客戶關係維護	2.5.1 客戶服務	103-1	解釋重大主題及其邊界	15	
			103-2	管理方針及其要素		
			103-3	管理方針的評估		
		2.5.2 社會和環境責任要求	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	16	
			416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		
			2.5.3 來自顧客的肯定	--	--	16
	2.6 供應商夥伴關係	2.6.1 正直與誠信	102-9	供應鏈	17	
			102-16	價值、原則、標準及行為規範		
			204-1	來自當地供應商的採購支出比例		
2.6.2 行業行為準則		308-1	採用環境標準篩選新供應商	17		
	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練				
	414-1	新供應商使用社會準則篩選				
環境保護	3.1 業務據點營運	--	302-1	組織內部的能源消耗量	19	
			302-2	組織外部的能源消耗量		
			303-3	取水量		
			305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放		
			305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放		
			305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放		
	3.2 產品與服務	--	--	--	19	
	人才管理與社會參與	4.1 厚植人力資本	4.1.1 包容平等的員工任用	103-1	解釋重大主題及其邊界	21
				102-8	員工與其他工作者的資訊	
103-2				管理方針及其要素		
401-1				新進員工和離職員工		
405-1				治理單位與員工的多元化		
4.1.2 全方位的員工訓練			406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	22	
			404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數		
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案			

GRI 準則索引

對應章節				
章	節	小節	所參考之GRI指標	頁碼
人才管理與社會參與	4.1 厚植人力資本	4.1.3 人才管理與激勵	102-35 薪酬政策	23
			102-36 薪酬決定的流程	
			404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	
			405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 *另參考證券交易所要求，揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數	
	4.2 員工權益與關懷	4.2.1 勞資關係	103-2 管理方針及其要素	23
		4.2.2 職業安全衛生	103-1 解釋重大主題及其邊界	23
			103-2 管理方針及其要素	
		4.2.3 員工關懷措施	403-1 職業安全衛生管理系統	24
			403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	
關於本報告書	--	--	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	25
			401-3 育嬰假	
			413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	26
			102-46 界定報告書內容與主題邊界	
			102-50 報導期間	
			102-52 報導週期	
			102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	
			102-54 依循GRI準則報導的宣告	