

華經資訊企業股份有限公司暨子公司
2025 年推動永續發展執行情形

一、2025 年推動永續發展執行情形：

(一)落實公司治理

1. 董事進修情形：

職稱	姓名	就任日期	主辦單位	課程名稱	進修日期	進修時數
董事之法人代表人 董事長	袁興文	2025/06/30	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	初任董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管 12hr 實務研習班	2025/08/26-27	12
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會【企業併購實務及案例解析】	2025/08/06	3
董事之法人代表人	唐宇華	2025/06/30	社團法人中華民國企業永續發展協會	CDP 問卷對應 IFRS S2 相關問題解析報告發布會	2025/08/29	3
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	第十五屆臺北公司治理論壇	2025/10/16	6
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會	2025/10/31	3
董事之法人代表人	楊正寧	2025/06/30	中華財經發展協會	生成式 AI 的產業發展與未來機會	2025/10/22	3
			台灣金融研訓院	公司治理講堂(第 240 期) - 公司治理重要實務判決解析	2025/11/04	3
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會	2025/10/31	3
			財團法人安侯建業永續發展教育基金會	企業 IPO 規劃應注意事項：一般公司與集團分拆	2025/11/11	3
董事之法人代表人	莊仕雄	2025/06/30	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	初任董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管 12hr 實務研習班	2025/08/26-27	12
			社團法人中華公司治理協會	企業創新成長與 AI	2025/09/30	3

職稱	姓名	就任日期	主辦單位	課程名稱	進修日期	進修時數
獨立董事	曾國華	2025/06/30	社團法人中華公司治理協會	淨零路徑與碳權管理策略布局	2025/10/29	3
			社團法人中華公司治理協會	劃時代的 AI 發展與商業應用	2025/10/29	3
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會	2025/10/31	3
獨立董事	林詩梅	2025/06/30	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度防範內線交易宣導會	2025/05/16	3
			財團法人台灣金融研訓院	董監事會運作實務與公司治理研習班-企業永續經營	2025/05/27	3
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會【AI 發展與資安風險】	2025/08/12	3
			社團法人中華公司治理協會	數位金融大革命:穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	2025/11/14	3
獨立董事	王健全	2025/06/30	社團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇-美國關稅政策與供應鏈重組的企業應對策略	2025/06/04	3
			財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025 ESG 高峰會	2025/08/26-28	6
			財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇-企業 AI 轉型	2025/10/01	3

2. 公司治理主管進修情形：

職稱	姓名	就任日期	主辦單位	課程名稱	進修起訖日期	進修時數
公司治理 主管	郭威江	2025/03/11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班-臺北班	2025/04/22-23	12
			社團法人中華民國企業永續發展協會	CDP 對應 IFRS S2 問題解析宣導課程--強化氣候資訊揭露以提升企業氣候韌性	2025/08/11	6
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度防範內線交易宣導會	2025/09/26	3
			財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會	2025/10/31	3

3. 董事會多元化具體執行情形

公司董事會共計 7 位董事，其中包括 3 位獨立董事，整體組成在年齡、性別、專業背景與產業歷練方面具高度多元性，展現本公司落實公司治理、提升決策品質與監督效能的決心。

● 年齡與性別結構

本屆董事出生年份介於 1955 年至 1970 年間，年齡分布如下：

年齡區間	人數	占比
60 歲以上	2 人	約 29%
50~59 歲	3 人	約 43%
49 歲以下	2 人	約 29%

此結構兼顧資深經驗與新世代觀點，確保董事會在決策穩健性與前瞻性之間取得平衡。董事中女性占 2 席，占比 29%，已達成本公司訂定之「董事會至少具備一位女性董事」多元性目標。

● 專業與產業背景多元性

董事專業與產業背景彙整如下：

姓名	身分別	專業背景	產業經歷
袁興文	董事長	法律、會計財務	投資控股、電子通路
唐宇華	董事	企業管理、資訊管理	資訊服務業
莊仕雄	董事	資訊管理、數位科技	資訊與科技服務
楊正寧	董事	企業管理、行銷	系統整合、資訊服務
林詩梅	獨立董事	法律	法律服務、企業法務
王健全	獨立董事	經濟研究	學術研究、政府顧問
曾國華	獨立董事	會計、審計	會計師事務所、產業獨董

從上述分析可見，董事會涵蓋法律、會計、資訊、行銷、管理、經濟等多元專業領域，並具備來自資訊科技、法律服務、產業研究與會計審計等不同行業經歷，符合《公司治理實務守則》所強調之專業技能與產業多元性原則。

此外，獨立董事部分亦展現監督職能的均衡配置——一人具備法學專業與國際法務經驗，一人來自產業研究與經濟領域，另一人則為資深會計師，具備產業公司實務與審計經驗，形成有效互補。

● 董事會獨立性與獨立董事續任情形

本公司目前獨立董事占比約 43%，高於主管機關規定的三分之一門檻。其中，獨立董事林詩梅女士已連任三屆，具備英國倫敦大學法學碩士與台灣律師資格，專長涵蓋公司法、證券法、外資投資與企業併購，對公司決策提供專業意見，續任符合獨立性規範。

公司亦設有董事會績效評估機制，並實施利益迴避制度，強化治理透明度與董事職責落實情形

綜上所述，本公司董事會具備年齡層分布均衡、性別代表性佳，並涵蓋法律、會計、行銷、科技與產業經營等多元專業，充分展現公司對董事會結構設計之前瞻與審慎規劃。此一多元、專業且獨立的董事會組成，將有助於強化公司長期監督治理機制，提升決策品質與風險辨識能力，進而鞏固公司永續經營基礎並強化企業價值。

4. 與利害關係人溝通執行情形：

利害關係人	優先關注議題	溝通管道及回應方式	2025 年與關係人溝通情形
股東及投資人	公司治理 永續發展策略 風險管理 股東參與 營運績效	年度股東大會 定期舉辦法說會，公布季度財務報告及營運訊息 將重大訊息同步公開於證交所公開資訊觀測站與公司網站 針對重大事件之公佈，揭露於公開資訊觀測站與公司網站 設置股東及投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通 聯絡窗口：發言人陳小姐 電子郵件信箱： carrie.chen@fis.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> ● 6 月 30 日股東常會 ● 發布 40 則中英文重大訊息 ● 11 月 25 日舉辦法人說明會 ● 發布中英文版 2024 永續報告書

利害關係人	優先關注議題	溝通管道及回應方式	2025 年與關係人溝通情形
客戶	客戶溝通 客戶服務	依客戶需求評估規劃完善的系統整合方案。 服務據點遍布全台，有台北總公司、桃園分公司、新竹分公司、台中分公司、高雄分公司。 提供客戶多元溝通管道：包含 24 小時服務專線、客戶申訴專線、網站訪客留言版。 客服中心：02-5556-0000	<ul style="list-style-type: none"> ● ISO 27001 完成續驗 ● 通過 ISO 50001 續證 ● 發布中英文版 2024 永續報告書 ● 未收獲申訴或檢舉不誠信行為案件
供應商	供應商管理 誠信經營道德 規範 遵循環境管理 法規 綠色採購 智慧財產權	供應商管理 於採購單中明確告知供應商應遵守之相關規定 簽署保密合約 不定期會議 聯絡窗口：採購單位 謝小姐 電子郵件信箱： amy.hsieh@fis.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> ● 就關鍵供應商辦理永續發展自評，共計 29 家供應商回覆問卷 ● 發布中英文版 2025 永續報告書 ● 未收獲申訴或檢舉不誠信行為案件
員工	人才培育與發展 員工關懷與友善工作環境 職業健康與安全 勞僱關係 誠信經營及經營績效	主管與同仁不定期進行溝通會議 定期勞資會議 每年提供員工免費健康檢查、諮詢及不定期辦理健康講座 聯絡窗口：人力資源室 劉先生 電子郵件信箱： daniel.liu@fis.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> ● 舉辦 2 場勞資會議 ● 辦理彈性工時制度，員工彈性上下班 ● 發布中英文版 2024 永續報告書 ● 舉辦慶生會 ● 辦理員工滿意度調查 ● 辦理內部教育訓練，總計參與人次 2,346。 ● 舉辦國內外員工旅遊 8 場次，員工及眷屬總計參與 623 人次 ● 未收獲申訴或檢舉不誠信行為案件

5. 2025 年重要管理階層之接班計畫執行情形：

- 本公司關鍵管理職務，對象包含本公司各子公司總經理、事業中心主管，負責組織內相關經營管理業務。
- 2025 年度進行關鍵管理職務人力盤點，篩選出專業能力、管理及業務績效優異具潛力員工 2 名進行晉升主管，並於各管理層級設有職務代理人，透過代理人制度，增加工作實務參與，提升對代理職務熟悉度及專業度。
- 為培育重要管理階層及其職務代理人，培訓機制上除專業能力、公司治理相關課程外，亦安排列席董事會及參與內部定期重要經營管理會議，實際執行情形如下：

項目	次數/日期	參加人員	內容
經營管理會議/業務發展暨技術中心月會	36 次	部門主管以上人員	各部門管理／營運報告
董事會	7 次	重要管理階層人員	列席董事會進行業務報告
內訓課程：打造高效率的 AI 工作流程	1/20	業務、主管人員	利用 AI 生成式工具有效處理資訊、提升工作效率
內訓課程：客戶應對技巧培訓	6/27	工程師、主管人員	提升服務人員的溝通技巧，建立客戶信任
內訓課程：孫子兵法與談判謀略	7/11	業務、主管人員	以孫子兵法為主，打造專屬談判策略，提昇業務團隊銷售業績
關鍵客戶經營地圖	9/12	業務、主管人員	運用關鍵客戶經營地圖的工具模組，釐清解決方案之價值，強化在市場上的品牌影響力
年度預算會議	11/21	事業中心主管	2025 年集團營運計劃及策略報告

配合公司各階段營運管理挑戰，以上述運作模式，循序漸進培訓接班人選，並檢視接班計畫進行成效，進行動態管理與調整，確保各重要管理階層接班無虞，以達成公司各階段營運目標，實現公司永續經營之企業社會責任。

6. 2025 年誠信經營執行情形：

- 內部教育訓練

課程類別	課程名稱	對象	參加人次
永續	ESG 課程-迎接低碳競爭時代來臨前的準備	全體員工	68
永續	ESG 課程-循環經濟與永續發展	全體員工	70
永續	ESG-202509 2025-ESG 的 11 堂課	全體員工	72
永續	節能減碳宣導	全體員工	333
職場通識	新進人員教育訓練-華經集團通識	全體員工	19
職場安全	終結職場暴力大作戰	全體員工	67
職場安全	職場性騷擾防治教育訓練	全體員工	11
職場安全	防範職場性騷擾宣導	全體員工	333
資安	2025-ISMS-01 2025 資安訓練與測驗	全體員工	162
個資保護	PIPA-202501 2025 年個資小組教育訓練	個人資料保護小組	26
個資保護	PIPA-201 個人資料保護法教育訓練	全體員工	251

課程類別	課程名稱	對象	參加人次
永續	ESG 課程-迎接低碳競爭時代來臨前的準備	全體員工	68
永續	ESG 課程-循環經濟與永續發展	全體員工	70
永續	ESG-202509 2025-ESG 的 11 堂課	全體員工	72
永續	節能減碳宣導	全體員工	333
職場通識	新進人員教育訓練-華經集團通識	全體員工	19
職場安全	終結職場暴力大作戰	全體員工	67
個資保護	PIPA-202503 2025 年個資盤點教學	全體員工	115
誠信經營宣導	防範內線交易案例宣導	全體員工	333
誠信經營宣導	杜絕徇私舞弊案例宣導	全體員工	333
誠信經營宣導	防範內線交易宣導	內部人	153
總人次			2,346

- 定期查核
為避免同仁從事不誠實或不道德之行為及考量舞弊風險等因素，由稽核透過內控制度獨立稽查，確保整體機制之運作，管理與預防不誠信行為之發生。
- 檢舉制度與檢舉人保護
2025 年受理外部檢舉案件 0 件、員工檢舉案件 0 件，共計 0 件，並無涉及重大違反誠信經營之情事。

7. 2025 年供應鏈永續管理執行情形：

為落實永續供應鏈管理政策，於 2025 年推動供應商永續評鑑機制，透過問卷方式，盤點主要供應商在「環境保護」、「碳管理」、「社會責任」、「公司治理」與「個資保護」等五大構面的管理現況，並進行自我評分，以評估合作夥伴對永續議題的重視程度與實際作為，作為後續分類管理、風險控管與合作策略的重要依據。

本次問卷共收到 33 份回覆，涵蓋 29 家供應商。部分供應商有重複填寫彙整回覆內容，各構面符合率如下所示：

評鑑構面	主要指標	符合率估算
環境管理	是否具備 ISO 14001、節能減碳作為	超過 90%
碳盤查與目標設定	Scope 1 & 2 盤查、有無減碳目標	約 85%
社會責任	禁止童工、職安、申訴機制等	超過 90%
公司治理	法規遵循、反貪腐、誠信經營	超過 95%
個資保護	是否有資安政策與制度（ISO 27001 等）	超過 90%

- 整體表現變化
2025 年度評鑑涵蓋供應商數量與範圍擴大，回覆率與資訊完整性明顯提升，整體 ESG 表現優於 2024 年。尤其在「公司治理」與「社會責任」方面，供應商表現穩定良好，無重大違反勞動法令紀錄。相較之下，「環境面向」仍為整體較弱項，惟參與溫室氣體盤查的比例略有上升。
- 構面別差異與改善趨勢
 - 環境構面：
2024 年供應商多數未針對環境議題進行回應，2025 年則有超過 40% 供應商完成碳盤查，但設定減量目標的仍少。整體環境管理制度與認證（如 ISO 14001）回覆率亦有所提升。

- 社會構面：供應商在職業安全與勞工權益方面持續維持高符合率，2025 年評鑑結果顯示無違規或違法罰鍰紀錄。較 2024 年，人權盡職調查機制雖仍不普及，但部分供應商已開始規劃建立相關制度。
- 治理構面：
 - 2025 年供應商整體誠信經營與合規管理意識提升，並建立內外部檢舉管道，較 2024 年顯著改善。
- 接續執行措施
 - 進行實地訪查機制。
 - 要求供應商提供佐證文件。
 - 針對不同等級供應商，制定差異化的改善與追蹤週期。

(二)2025 年社區參與具體措施

類別	活動主題與地點	主要參與內容	永續價值與教育意義	參與人次
多元族群文化理解	向天湖賽夏族文化 / 南庄客家文化	原住民族矮靈祭認識、客家移墾歷史與文化保存	強化多元文化尊重與族群共融，支持文化傳承	2 場 共 201 人次
多元族群文化理解	東部藍皮解憂號與部落主體性認識	鐵道歷史與部落山林知識、原民主體性觀點	推廣文化多樣性，提升原民自我認同與土地關係理解	1 場 30 人次
生態保育與永續旅遊	溪頭與杉林溪自然生態	綠建築、自然教育中心、生態觀察	培養生物多樣性保護、減少環境衝擊之旅遊觀念	1 場 78 人次
生態保育與永續旅遊	阿里山森林鐵路與林業歷史	林業開發歷史、巨木群保護與復育	反思森林資源管理，提升林業永續與保育意識	1 場 41 人次
城市文化記憶保存	台北城市走讀	歷史、殖民、現代化脈絡走讀	推動地方文化理解與文化資產再生意識	1 場 71 人次
城市文化記憶保存、產業轉型	瑞芳猴硐煤業史	能源轉型、礦災教訓、產業再生	強化能源政策理解、支持轉型正義與社區再生	1 場 102 人次
城市文化記憶保存	艋舺文化走讀	河港商貿與城市發展	理解城市文化累積與多元社會形塑	1 場 100 人次

- 為培育優質人才，與鄰近大專院校合作，提出在校實習計畫，晉用實習生計 2 人次。

(三)2025 年維護勞動人權具體措施

1. 遵循相關勞動法規，保障員工勞動權益：

遵循勞動基準法、勞動事件法、就業服務法、性別工作平等法、性騷擾防制法、勞資爭議處理法、個人資料保護法等勞動法令，訂定公司相關管理規章，以保障員工勞動權益。

2025 年度本公司未有違反勞動法令受裁罰及勞資爭議案件發生。
2. 招募、進用員工遵循就業平權：
 - (1) 基於就業機會均等人權原則，提供平等的工作機會給所有求職者，人員晉用及晉升主要考量專業能力、學經歷及職能條件等，未以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻及身心障礙等作為任用與否之考量，落實僱用多樣性。
 - (2) 公司管理規章中訂有薪資、考評、晉升及獎金等相關規定，確保員工權益及薪酬與升遷機會的公平性。

(3)提供員工工具尊嚴、安全的工作環境。

a. 員工健康管理：

每年度定期安排員工健康檢查、特約專業醫護人員，每月三次至公司提供臨場醫護諮詢服務及員工健康追蹤管理、員工休閒旅遊活動舉辦。

b. 辦公大樓安全管理：

每年定期消防安全檢查及申報、每月定期電梯、機械車位、機電、緊急發電機等保養維修、24小時設置保全人員。

3. 辦理員工滿意度調查，並進行原因分析，據以規劃 2026 年改善措施。

4. 產假和親職權益保護：

依性別平等工作法提供了促進工作平等的措施，包括產假、產檢假、育嬰留職停薪、設置哺乳室、哺乳時間以及為育兒需求調性調整工作時間的規定。2025 年度執行情形如下表：

項目	人數	天數
產假	2	1112 天
陪/產檢假	5	28 天
育嬰留職停薪	2	57 天

5. 保障員工權利設置申訴措施如下：

保障員工事項	因應措施	申訴管道	執行情形
提供合理申訴管道	訂定「申訴及懲戒辦法」	Safe.workplace@fis.com.tw	2025年未有申訴案件發生
禁止工作場所性騷擾事件	1. 訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」 2. 定期教育訓練宣導	Safe.workplace@fis.com.tw	2025年未有申訴案件發生

6. 勞資溝通管道：

本公司定期舉辦勞資會議，保持勞資雙方有效溝通，過去一年內（2025 年），並無發生重大勞資協商事件，職工福利委員會及勞資會議共召開 4 次。

(四)2025 年環境永續具體措施

1. 完成 ISO 50001 驗證，訂定 2025 年能源使用減量 1.5%目標。實際行動計畫如下：

(1) 總公司實施午間關燈 1.5 小時。

(2) 高雄分公司汰舊並新購一級變頻空調，預計年節電 8124kw，換算減碳 4.013 公噸 CO₂e。

(3) 實施成效如下：

地區	2024 度數	2025 度數	增減度數	增減百分比
台北	480,250	411,680	-68,570	-14.28%
高雄	68,160	54,400	-13,760	-20.19%
桃園	18,505	17,798	-707	-3.82%
新竹	14,062	12,655	-1,407	-10.01%
合計	580,977	496,533	-84,444	-14.53%

2. 減少用水目標，其中減少用水將在男女廁所換裝省水水龍頭，有效減少用水。

3. 2015 年起辦公室推動文件電子化，導入電子線上簽核管理系統，降低紙張之使用，以及使用噴墨式影印機取代傳統碳粉滾筒加熱式影印機，提高影印效率減少用電量，避免影印機產生 PM_{2.5} 及舊碳粉匣回收處理。

4. 配合國稅局政策使用電子發票，達到少紙化及電力節省。
5. 本公司照明已全面更換使用 T5 節能燈管和 LED 燈泡，除此之外，公共區域照明設備裝設感應計時器，無人使用時自動斷電，日照充足時不會啟動，達到節約用電的效果。
6. 本公司空調全面採用變頻式空調系統，溫度設定在 26~28 度之間，較傳統壓縮機節約能源。
7. 響應節能減碳，採行股利發放電子通知。

(五)2025 年資通安全管理具體措施

1. 為強化資訊安全管理技術，2025 年派遣同仁 20 人次參與外部教育訓練，總時數達 848 小時，投入金額約為 79.6 萬元。
2. 為提升資訊安全防護能量，2025 年採購資訊安全相關軟硬體設備，總金額達新台幣 157 萬元。
3. 原資安認證為 ISO27001:2013 版，2024 年度投入顧問與各部門人力，進行版本升級，已於 2025 年 1 月通過 ISO 27001:2022 換版驗證(證書有效期為 2025/2/14~2027/4/6)。

(六)2025 年個人資料保護具體措施

本公司為管理個人資料之蒐集、處理及利用等相關事項，依個人資料保護法及施行細則之規定，制訂「個人資料保護管理辦法」，建立保護員工個人資料規範，在收集、處理和使用員工資料時遵守特定要求。

1. 員工資料管理：須有權限之人(人資人員、總經理)，方得於系統、網路存取個人資料及書面資料。
2. 員工資料使用：因業務需求，需對外提供員工個人資料予客戶或標案使用，需簽呈申請核准，且經員工本人同意，始得對外提供員工個人資料。
3. 每年至少一次，辦理個人資料保護法之相關教育訓練，促使人員了解個人資料保護及利用之重要性、適法性及安全性意識，妥善保護個人資料。辦理個人資料保護教育訓練，總計 392 人次完成訓練。
4. 完成個人資料檔案盤點作業、個資事故演練。
5. 依內部管理審查會議建議整併現行個人資料保護相關辦法，個人資料保護管理辦法提升為個人資料保護政策，整併作業管理程序、施行細則。
6. 2025 年未發生個人資料檔案外洩事件。

(七)2025 年智財權管理具體措施

1. 自有軟體應用系統開發管理經 ISO 27001 完成續審。
2. 本年度商標 01751857 號 EASYWARE WMS 將於 2026 年 1 月 15 日到期，已完成辦理辦理展延，專用期限至 2036 年 1 月 15 日。
3. 本年度無智慧財產權受侵害或侵害他人智慧財產權情事。
4. 列管之智慧財產權數量如下：

類別	公司別	數量
商標	華經資訊	4
	華經科技	1
自有應用軟體	華經資訊	10

二、2026年永續發展推動組工作計畫

組別	現況與問題分析	工作目標	工作計畫
公司治理組	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶供應商稽核加強對於個資保護制度查核 • 個資外洩事件頻傳，罰則及損害賠償金額提高 • ESG評鑑納入揭露個資保護執行情形揭露 	強化內部個人資料保護措施	<ul style="list-style-type: none"> • 派訓2人參與ISO 27701個資管理系統訓練 • 定期檢視內部個資管理制度，規劃並修正個人資料保護措施
	<ul style="list-style-type: none"> • 證交所規劃上市櫃公司ESG報告書每5年皆應實審一次 	加強永續報告書編製品質	<ul style="list-style-type: none"> • GRI準則近期改版，建議增加編製永續報告書人員專業訓練，建議送訓法務2人次，人資送訓GRI人權揭露課程 • 2025永續報告書進行第一次內部稽核，依稽核缺失進行修正永續資訊彙整
	<ul style="list-style-type: none"> • 永續發展實務守則要求將碳權之取得納入公司減碳策略規劃中，且據以推動，以降低公司營運活動對氣候變遷之衝擊 • ESG評鑑納入內部碳定價機制 	研擬內部碳定價措施	<ul style="list-style-type: none"> • 了解內部碳定價隱含成本、影子價格等內部碳費措施機制 • 分別規劃內部碳定價計價規範 • 與各單位跨部門討論合理機制
員工關懷組	<ul style="list-style-type: none"> • 上市上櫃公司為履行其保障人權之責任，應制定相關之管理政策與程序 • ESG治理評鑑正式納入評鑑指標 	完成人權盡職調查	<ul style="list-style-type: none"> • 蒐集並分析員工滿意度調查結果，提出改善方案 • 參閱其他公司盡職調查內容，訂定自身調查流程 • 預計2026/2提出調查報告 • 執行次年度人權盡職調查
	<ul style="list-style-type: none"> • 因應客戶及證交所ESG評鑑加強勞動人權關注，要求落實職場安全及衛生規範 • 檢視本公司安全衛生工作守則，落實相關規範於防護措施，以減輕職場事故本公司可究責性 	落實職場安全衛生工作守則	<ul style="list-style-type: none"> • 送訓甲種職業安全衛生主管 • 落實本公司安全衛生守則措施文件化 • 辦理職場危害辨識、教育訓練、工安巡檢及稽核、異常回報及事故通報等具體執行措施

組別	現況與問題分析	工作目標	工作計畫
環境永續組	<ul style="list-style-type: none"> 金管會永續發展藍圖規定,2027年所有上市上櫃公司須揭露不晚於2026年為基準年溫室氣體盤查資訊。 永續資訊應納入內部控制制度。 	完成 ISO 14064-1 第三方查證	<ul style="list-style-type: none"> 2025/10月啟動外部輔導。 預計2026年Q2完成第三方查證。
	<ul style="list-style-type: none"> 上市櫃永續發展實務守則增加企業應考量生物多樣性對營運造成影響。 ESG評鑑正式納入評鑑指標。 2025年加入天下雜誌流域公約組織。 	規劃生物多樣性措施	<ul style="list-style-type: none"> 啟動水資源管理機制。 全面使用環境友善清潔劑。 規劃流域走讀,提升流域保護概念。 揭露水資源使用資訊。
制度驗證組	<ul style="list-style-type: none"> 2025年客戶供應商資安外部稽核,多次客戶強調應對資訊服務委外廠商進行稽核。 	供應鏈ESG評鑑(結合資安、個資程序)。	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈評鑑預計提前舉辦。 供應鏈評鑑啟動實地稽核。
	<ul style="list-style-type: none"> AI使用越來越頻繁,但因AI使用不當導致機密資訊外洩,或原始碼遭埋入惡意程式等資安風險亦時有所聞,客戶端已有禁止使用DeepSeek等AI使用規範,需進行規劃日常作業使用AI應如何管控。 	規劃AI使用規範。	<ul style="list-style-type: none"> 派訓ISO 42001人工智慧(AI)管理系統主導稽核員2人。 草擬AI使用規範。