

2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

華經資訊企業股份有限公司

FORTUNE Information Systems Corp. | 股票代號 2468

誠信 · 創新 · 服務

目錄 CONTENTS

01	關於本報告書與經營者的話	03
02	2025 年永續亮點總覽	05
03	公司概況與永續治理架構	06
04	利害關係人與重大主題	08
05	公司治理面	13
06	社會面：友善職場	20
07	環境面：氣候與資源管理	29
附錄	確信情形與資料揭露現況	35

01 關於本報告書與經營者的話

報告書資訊一覽

報導期間	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（與合併財務報表一致）
編製依據	GRI Universal Standards 2021；參考 IFRS S1/S2 揭露架構；台灣證券交易所永續報告書作業辦法
報導邊界	台北總公司、桃園 / 新竹 / 台中 / 高雄分公司、子公司華經科技（採營運控制權法）
外部確信	財務報表：勤業眾信會計師事務所無保留意見查核 GHG 盤查：BSI 第三方查證 報告書本身尚未取得第三方確信
發行週期	年刊，本次發行：2026 年 8 月
聯絡窗口	永續發展推動小組 wayne.kuo@fis.com.tw (02)2793-5566

經營者的話

2025 年對華經資訊而言，是邁向跨越、策略轉型與企業價值全面升級的關鍵里程碑。本公司自 1977 年成立至今，深耕資通訊整合服務近半世紀，始終以務實誠信的態度面對產業技術變革。2025 年 4 月，華經正式加入全球半導體通路龍頭大聯大控股（WPG Holdings）生態圈，納入大聯大控股集團；截至 2026 年 4 月 23 日止持股比例為 50.03%。這項策略聯盟不僅深化了雙方在資通訊供應鏈的垂直與水平整合，更藉由規模經濟效益降低採購成本，為華經注入強大的資本效率與集團資源。我們在維持既有專業團隊獨立營運的同時，將永續治理由傳統法規遵循，全面升級為「企業價值管理與風險控管」的核心戰略工具。

在財務與營運績效上，隨著策略性業務調整展現成效，華經展現出極具爆發力的成長動能。2025 年合併總營收達新台幣 26.94 億元，較 2024 年大幅成長 19.9%；稅後淨利新台幣 8,750.9 萬元，每股盈餘（EPS）衝上 1.25 元，較前一年的 0.96 元大幅躍升 30.2%，其中第四季單季 EPS 更達 0.48 元，寫下近年優異表現。獲利品質的突破，源於我們的收入結構已成功由傳統端點設備建置案，加速轉型為「專案收入 + 持續性服務收入」並行之模式。隨著維運、雲端服務與委外服務等經常性收益比重提升，本業獲利結構呈逐季健康改善，公司亦擬派發現金股利 1.0 元回饋股東，為投資資安防護、技術創新與人才發展提供堅實的財務後盾。

面對 AI 企業級落地、多雲管理、零信任資安與 ESG 數位治理等產業趨勢，華經已明確擬定成長策略，聚焦於「三大成長引擎」——打造融合 AI、多雲、資安與 ESG 於一體的企業級治理平台、擴大高毛利零信任資安方案，以及推動 CMP 雲管理平台與 DOC.M 等自研產品訂閱化服務；並輔以「三大治理底座」——建立 AI 治理框架、建置專

案管理辦公室 (PMO) 及推行人才優化計畫。我們將資安、AI 治理與碳盤查工具轉化為賦能客戶「數位與永續雙軸轉型」的武器，實現從「內部 ESG 管理」跨越至「協助客戶創造永續價值」的定位升級。

在社會責任與人權盡職調查 (HRDD) 上，我們依循聯合國工商業與人權指導原則 (UNGPs)，建立涵蓋內部同仁與關鍵供應商的管理循環，全年人權培訓突破 1,175 人次，維持零申訴不誠信紀錄。在環境永續面向，2025 年溫室氣體總排放為 636.51 tCO₂e (範疇一至三)，碳排放密集度較前一年顯著下降 12.2%；我們致力於透過 ISO 50001 能源管理系統提升能源使用效率，並規劃再生能源轉型路徑，目標於 2029 年達成 100% 再生能源使用，逐步邁向 2050 年淨零。

展望未來，配合金管會接軌 IFRS S1/S2 及資本市場對永續資訊品質的要求，華經資訊將以提升投入資本報酬率 (ROIC) 與股東權益報酬率 (ROE) 為長期核心指標，深化資本效率與資訊揭露透明度，縮短市場評價落差，實現企業內在價值與市值的同步提升。我們誠摯感謝全體同仁、客戶、供應商及股東的長期支持，華經資訊將持續以高標準的公司治理，攜手大聯大集團與全體利害關係人，共創長期企業價值與永續共好榮景。

董事長 袁興文 謹識



02 2025 年永續亮點總覽

26.94億

2025年合併總營收
較2024年成長19.9%

1.25元

每股盈餘 (EPS)

356人

全體員工數
較2024年淨增13人 (+3.8%)

9項

重大主題
43份有效利害關係人問卷

636.51

溫室氣體總排放量(tCO₂e)
範疇一 + 二 + 三

29家

供應商完成ESG評鑑
佔列管供應商 100%

以上六項指標為本年度最具代表性之經營與永續績效摘要，完整數據與說明請見各章節。

03 公司概况與永續治理架構

公司概况

成立時間	1977 年 4 月 11 日
總部位置	台北市內湖區行愛路 78 巷 25 號 6 樓
產業類別	資訊服務業 (系統整合、軟體代理、IT 委外)
主要業務	軟體授權銷售 (Dell EMC、IBM、HPE、Microsoft、VMware、CISCO 等)、系統整合服務、資訊委外管理、自有 EASYWARE 軟體 (10 套)
實收資本額	新台幣 699,612 仟元
員工人數	356 人 (台灣單一國家，無海外員工)
集團關係	大聯大控股集團

華經資訊企業股份有限公司成立於 1977 年，專注於軟體授權銷售 (Dell EMC、IBM、HPE、Microsoft、VMware、Cisco 等國際品牌)、系統整合 (SI) 服務、資訊委外管理 (ITO)，並持續發展自有軟體 EASYWARE 系列 (共 10 套)，服務金融業、製造業、政府機關及流通業客戶。2025 年 4 月，華經正式加入全球半導體通路龍頭大聯大控股 (WPG Holdings) 生態圈，納入大聯大控股集團；截至 2026 年 4 月 23 日止持股比例為 50.03%。

本公司價值鏈上游供應商主要提供軟硬體設備、資訊系統整合所需零組件及專業技術服務；下游客戶則涵蓋企業及政府機關等資訊系統使用單位。2025 年度，本公司透過永續發展自評問卷向 29 家關鍵供應商進行調查，並持續強化供應商 ESG 管理。本年度公司價值鏈與前一報導年度相比並無重大變化。

永續治理推動架構

本公司永續發展治理架構採三層式設計：由董事會、董事長與總經理擔任「監督決策」層級，掌握永續發展方向與重大決策；公司治理主管擔任「推行治理」層級，統籌永續發展政策之推行與跨部門協調；並由法務、人資、總務、管理階層及稽核等單位共同組成「執行單位」，負責各項 ESG 議題之實際執行與資料蒐集彙整。執行單位定期向推行治理層級報告，並由推行治理層級定期向董事會報告執行成果。

層級	負責單位 / 職稱	主要職掌
監督決策	董事會、董事長、總經理	掌握永續發展方向，核定重大決策與年度目標
推行治理	公司治理主管	統籌永續發展政策推行、跨部門協調，並定期向董事會報告
執行單位	公司治理小組	公司治理、誠信經營、法規遵循
	員工關懷小組	人力發展、職業安全衛生、員工關懷
	社會參與小組	社區關懷、人文藝術、公益活動
	環境永續小組	環境保護、水資源管理、廢棄物管理、能源管理 溫室氣體盤查、綠色採購、生物多樣性規劃推動、環境教育
	制度驗證小組	ISO 27001、ISO 50001、ISO 14064-1、個資保護制度
	風險管理小組	內部稽核、風險監督

2025 年永續發展治理架構召開 11 次會議，溝通內容涵蓋年度 ESG 績效報告、資安管理現況、重大風險評估及法規遵循事項，各議案均經董事會決議通過並列管追蹤。

04 利害關係人與重大主題

重大性分析方法

本公司參考 AA1000 當責性原則（重大性、包容性、回應性、衝擊性）並依循 GRI 3：重大主題 2021，彙整治理、社會、環境及科技特有面向共 19 項候選永續議題，透過 43 份有效利害關係人問卷（涵蓋員工、客戶、投資人、供應商），以「衝擊重大性」與「財務重大性」雙軸評分，設定均值 3.5 分為門檻，鑑別出 9 項重大主題。

財務重大性加權模型

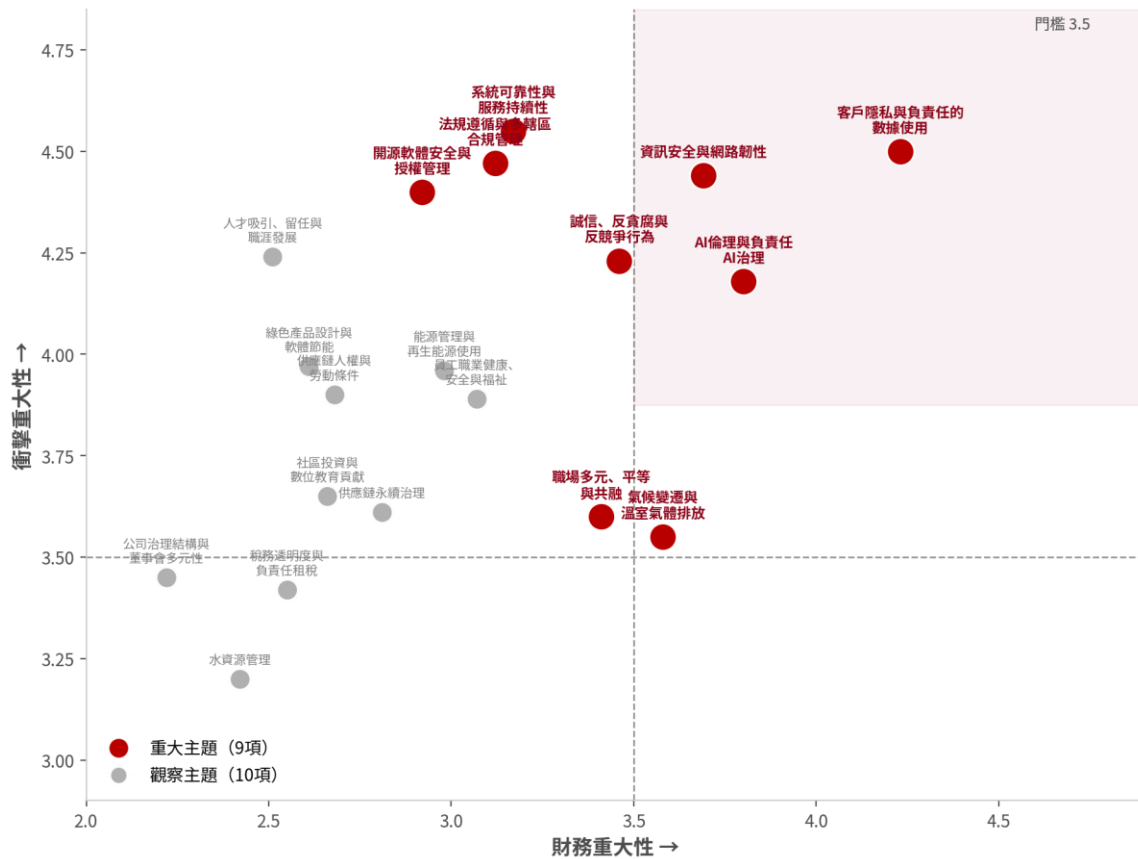
財務重大性評分並非單純採用利害關係人問卷原始分數，而是疊加外部風險與法規視角，以四個構面加權彙整，避免問卷單一來源可能低估之財務與法遵風險：

構面	權重	說明
內部利害關係人問卷	60%	43 份有效問卷之財務重大性原始評分
WEF 全球風險（短期）	15%	WEF 全球風險報告 2 年內風險排名對應
WEF 全球風險（長期）	10%	WEF 全球風險報告 10 年期風險排名對應
本土法規驅動因子	15%	台灣國內近期（2024–2025 年）具強制力之法規修正對應

方法說明

本土法規驅動因子評分標準：5 分 = 近一年內正式施行之強制性法規且直接對應議題核心；3–4 分 = 已修正但尚在過渡期或間接相關；1–2 分 = 政策性引導或非強制子法；0 分 = 近期無對應強制性法規修正。「法規遵循與多轄區合規管理」議題本身為避免評分邏輯循環，本土法規驅動分定為 0 分，僅以問卷與 WEF 構面計分。

此四項權重之設計原則，與後續調整機制，均提報永續發展推動小組審查後，並於年度間保持一致性，如需調整應留存決策紀錄，以符合 GRI 3 對重大性門檻設定透明度之要求。



▲ 雙重重大性矩陣：紅點為 9 項重大主題，灰點為 10 項觀察主題（門檻 3.5 分）

9 項重大主題（依加權均值排序）

排序	重大主題	衝擊	財務
1	客戶隱私與負責任的數據使用	4.50	4.23
2	資訊安全與網路韌性	4.44	3.69
3	AI 倫理與負責任 AI 治理	4.18	3.80
4	系統可靠性與服務持續性	4.55	3.17
5	誠信、反貪腐與反競爭行為	4.23	3.46
6	法規遵循與多轄區合規管理	4.47	3.12
7	開源軟體安全與授權管理	4.40	2.92
8	氣候變遷與溫室氣體排放	3.55	3.58
9	職場多元、平等與共融	3.60	3.41

較前一年度新增「AI 倫理與負責任 AI 治理」及「開源軟體安全與授權管理」兩項科技特有議題，其餘 7 項為延續性重大主題。

19 項候選議題完整評分表

以下為 43 份有效問卷之算術平均值，評分標準 1 分（極低）至 5 分（極高），重大性門檻為任一維度均值 ≥ 3.5 分：

排名	編號	議題名稱	衝擊重大性	財務重大性(加權)	加權均值	等級
1	S4	客戶隱私與負責任的數據使用	4.50	4.23	4.37	核心重大
2	T1	資訊安全與網路韌性	4.44	3.69	4.07	高度重大
3	T2	AI 倫理與負責任 AI 治理	4.18	3.80	3.99	高度重大
4	T3	系統可靠性與服務持續性	4.55	3.17	3.86	高度重大
5	G2	誠信、反貪腐與反競爭行為	4.23	3.46	3.85	高度重大
6	G3	法規遵循與多轄區合規管理	4.47	3.12	3.79	重大
7	T4	開源軟體安全與授權管理	4.40	2.92	3.66	重大
8	E1	氣候變遷與溫室氣體排放 (範疇一/二/三)	3.55	3.58	3.56	重大
9	S2	職場多元、平等與共融 (DEI)	3.60	3.41	3.50	重大
10	S3	員工職業健康、安全與福祉	3.89	3.07	3.48	觀察議題
11	E2	能源管理與再生能源使用	3.96	2.98	3.47	觀察議題
12	S1	人才吸引、留任與職涯發展	4.24	2.51	3.38	觀察議題
13	E4	綠色產品設計與軟體節能	3.97	2.61	3.29	觀察議題
14	S5	供應鏈人權與勞動條件	3.90	2.68	3.29	觀察議題
15	G4	供應鏈永續治理	3.61	2.81	3.21	觀察議題
16	S6	社區投資與數位教育貢獻	3.65	2.66	3.16	觀察議題
17	G5	稅務透明度與負責任租稅	3.42	2.55	2.98	觀察議題
18	G1	公司治理結構與董事會多元性	3.45	2.22	2.83	觀察議題
19	E3	水資源管理	3.20	2.42	2.81	觀察議題

利害關係人溝通機制

利害關係人	主要關注議題	2025 年溝通成果
股東及投資人	公司治理、經營績效、風險管理	股東常會；11/25 法人說明會；發布中英文版永續報告書
客戶	客戶服務、資訊安全、系統可靠性	ISO 27001:2022 換版驗證完成；客戶申訴管道（專線電話 02-5556-0000，專用電子信箱 fiscac@fis.com.tw）；未收到不誠信申訴案件
供應商	供應商管理、誠信經營、綠色採購	29 家供應商完成 ESG 永續自評問卷，公司治理構面符合率>95%
員工	人才培育、職場關懷、職業健康安全	內部訓練 2,346 人次；員工旅遊 8 場次 623 人次；員工滿意度調查，2025 年兩場勞資會議

9 項重大主題之管理方針

重大主題	政策承諾	2025 年執行成果	對應章節
客戶隱私與負責任的數據使用	個人資料保護管理辦法	完成個資盤點作業與事故演練，個資教育訓練 392 人次，全年無個資外洩事件	5 公司治理面
資訊安全與網路韌性	ISO 27001:2022 資訊安全管理系統	2025 年 1 月完成換版驗證（效期至 2027/4/6），資安訓練 20 人次 848 小時	5 公司治理面
AI 倫理與負責任 AI 治理	AI 使用規範（研擬中）	本年度新增鑑別議題，規劃 2026 年訂定 AI 使用與治理原則	5 公司治理面
系統可靠性與服務持續性	系統監控與備援機制	建立系統維運監控機制，年度演練與異常應變流程	5 公司治理面
誠信、反貪腐與反競爭行為	誠信經營守則	誠信宣導課程 819 人次，設置檢舉信箱，全年無貪腐或不誠信案件	5 公司治理面
法規遵循與多轄區合規管理	法規遵循管理機制	全年違規件數 0 件、金錢制裁 0 件、非金錢制裁 0 件	5 公司治理面
開源軟體安全與授權管理	開源軟體授權管理規範（研擬中）	本年度新增鑑別議題，規劃建立開源元件盤點與授權檢核流程	5 公司治理面
氣候變遷與溫室氣體排放	節能減碳與再生能源轉型	規劃導入 ISO 50001 能源管理系統，規劃 2029 年達成 RE100，溫室氣體盤查依 ISO 14064-1 完成第三方查證	07 環境面：氣候與資源管理
職場多元、平等與共融（DEI）	性別平等與職場友善政策	女性員工占比 28%、女性主管占比 36.36%、女性董事占比 28.57%	06 社會面：友善職場

05 公司治理面

董事會與功能性委員會

11次

2025年董事會議
平均出席率98.36%

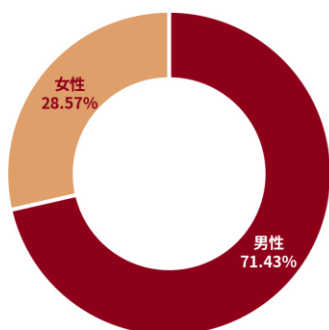
28.57%

女性董事占比
7席董事中2席為女性

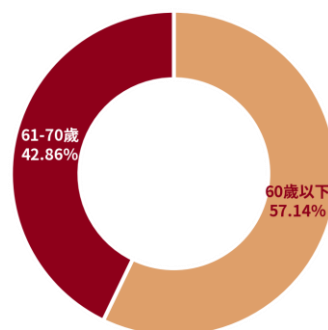
5次

審計委員會會議
出席率93.33%

董事會性別結構



董事會年齡結構



▲ 董事會多元化結構 (第7屆，任期2025/6/30-2028/6/29，共7席，含3席獨立董事)

董事會原則上每季召開一次，2025年累積召開11次，平均出席率98.36%。薪酬委員會3位成員（均為獨立董事，男女比例2:1）2025年召開2次，出席率100%；審計委員會3位成員（均為獨立董事，男女比例2:1）召開5次，出席率93.33%。

董事酬金（單位：新台幣仟元，2025年度）

類別	報酬(A)	退職退休金(B)	董事酬勞(C)	業務執行費用(D)
一般董事	1,967	0	0	400
獨立董事	0	0	0	1,502

依114年報揭露，2025年度一般董事合計酬金2,367仟元，占稅後純益2.70%；獨立董事合計酬金1,502仟元，占稅後純益1.72%。獨立董事酬金依「章程」及「董事及經理人薪資報酬作業辦法」按月支給固定車馬費，並於出席董事會議及功能性委員會另給付固定出席費，酬金為固定額，與績效無直接關聯。除上表所列外，董事未另就財務報告內所有公司提供服務（如顧問）領取酬金。

部分一般董事因兼任本公司經理人職務（如總經理、副總經理），另依「董事及經理人薪資報酬作業辦法」領取薪資、獎金及特支費13,698仟元、退職退休金216仟元；合計董事酬金與兼任員工薪酬七項總額16,281

仟元，占稅後純益 18.60%。薪酬委員會參酌前述辦法暨附表評估核定董事長、兼任其他職務之董事及經理人酬金，並向董事會提出建議。

董事持續進修

依公開資訊觀測站揭露，2025 年度全體現任董事之進修時數皆符合「上市上櫃公司董事進修推行要點」規定（與 2023、2024 年度之 100%達成率一致）。課程涵蓋公司治理、內線交易防範、資安風險、ESG 永續發展、高階經理人薪酬與績效制度設計、淨零路徑與碳管理策略等多元主題，由財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會、社團法人中華公司治理協會等認可機構開課。獨立董事林詩梅並完成數位金融相關進修課程。

職稱	姓名	進修起日	進修迄日	主辦單位	課程名稱	時數
法人董事代表人 / 董事長	袁興文	114/08/26	114/08/27	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	12
		114/08/06	114/08/06	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】	3
法人董事代表人	唐宇華	114/08/29	114/08/29	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	3
		114/10/16	114/10/16	金融監督管理委員會	第十五屆臺北公司治理論壇	6
		114/10/31	114/10/31	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
法人董事代表人	楊正寧	114/10/22	114/10/22	社團法人中華財經發展協會	生成式 AI 的產業發展與未來機會	3
		114/10/31	114/10/31	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
		114/11/04	114/11/04	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂-公司治理重要實務判決解析	3
法人董事代表人	莊仕雄	114/08/26	114/08/27	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	12
		114/09/30	114/09/30	社團法人中華公司治理協會	企業創新成長與 AI	3
獨立董事	曾國華	114/10/29	114/10/29	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	3
		114/10/29	114/10/29	社團法人中華公司治理協會	劃時代的 AI 發展與商業應用	3
		114/10/31	114/10/31	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
獨立董事	林詩梅	114/05/16	114/05/16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3
		114/05/27	114/05/27	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	3
		114/08/12	114/08/12	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【AI 發展與資安風險】	3
		114/11/14	114/11/14	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	3
獨立董事	王健全	114/06/04	114/06/04	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	3
		114/08/26	114/08/28	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025 ESG 高峰會	6
		114/10/01	114/10/01	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇-企業 AI 轉型	3

經濟績效與稅務

26.94億

2025年合併總營收
較2024年成長19.9%

1.25元

每股盈餘 (EPS)

18.96%

2025年有效稅率
稅前利益NT\$107,985仟元

項目	2025 年
營業收入	新台幣 2,694,203 仟元 (+20.0% YoY)
稅後淨利	新台幣 87,509 仟元
所得稅費用	新台幣 20,328 仟元
員工薪資福利	新台幣 411,578 仟元

本公司 2025 年度未取得政府之財務援助，亦未涉及複雜跨境稅務安排，稅務資訊完整揭露於年度財務報告。

誠信經營與反貪腐

819人次

誠信經營教育訓練

0件貪腐 / 檢舉案件

本公司訂有誠信經營守則，由永續發展推動小組協助董事會及管理階層落實，2025 年辦理誠信宣導課程（防範內線交易、杜絕徇私舞弊等）合計 819 人次，並設置檢舉信箱（fiscac@fis.com.tw）保護檢舉人身份。全年未有反競爭行為、反托拉斯或壟斷相關案件，亦無任何法律或行政調查。

類別	訓練人數	達成率
臺灣員工	356	100%
董事會	7	100%

風險管理

0件

重大資安事件 / 個資外洩

2025全年

本公司 2023 年訂定「風險管理政策及程序」，經董事會通過施行，涵蓋策略、營運、財務、資訊、法遵及新興風險六大類別，採衝擊（1-5 分）×威脅（1-5 分）矩陣評估，風險值 6 分以上即列為需研擬因應措施等級。2025 年度資訊安全風險評分最高（風險值 8/8/7），已建置防火牆自動化阻絕機制及 IPS/網頁過濾功能因應；財務風險方面已向母公司大聯大控股申請 2 億元資金貸與額度（2025/09–2026/08）。2025 年度無重大違反法規事件，全年違規件數、罰鍰件數均為 0 件。

ISO 27001

資訊安全管理系統

0件

重大資安事件 / 個資外洩

2025全年

一、資訊安全管理與前瞻布局

本公司深緻恪守國際最高資安標準，建置 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統 (ISMS)，並於 2025 年 1 月順利完成換版驗證 (證書有效期至 2027/4/6)。在資源投入方面，2025 全年度投入資安培訓新台幣 79.6 萬元 (完訓 20 人次、累計 848 小時)，並撥列 157 萬元採購資安軟硬體，全面升級台北、桃園及新竹等據點之入侵防禦 (IPS) 與網頁過濾效能。得益於嚴密的防護機制，2025 年全年度達到「零重大資安事件、零個資及資訊外洩」之良好實績。此外，因應前瞻科技發展，公司已完成 2 名 ISO 42001 人工智慧管理系統主導稽核員之派訓，預計於 2026 年正式頒布與推動 AI 使用規範。

二、客戶隱私保護與個資治理機制

在客戶隱私防護層面，本公司修訂並發布《個人資料安全保護政策》(FIS-04-007) 與《個人資料檔案安全維護施行細則》(FIS-04-006) 兩項核心規範，並於 2025 年 12 月 22 日獲董事會核定通過，將政策目標與執行面實質措施妥善分分流深化。

為落實治理，公司成立專責之「個資管理小組」，由總經理親自擔任主任委員、副總經理為管理代表，成員集結人資、法務、稽核主管及秘書，並於各部門與分公司指派 20 位個資專員，串聯起覆蓋全公司的防護網絡。2025 年管理實績與目標達成情形如下：

- 法規與盤查：年度法規盤查共彙整 14 部法令 (含個資法、資安法等) 計 114 條條文，並如期完成全公司個資盤點作業。
- 培訓與宣導：全年培訓達 392 人次。其中，一般人員認知宣導完成率 (86.25%) 與測驗合格率 (86.25%) 均優於預期目標 (85%)；針對個資管理小組之專業訓練完成率 (73.08%，未達 100% 目標)，公司已即刻啟動矯正措施，規劃於 2026 年導入全新線上教育平台，確保完訓率達 100%。
- 存取與維務控制：貫徹嚴格的權限控管，離職人員權限未移除人次為 0 (達標 ≤1 人次)。

- 事故應變與績效：建置涵蓋「外部通報、通報主管機關、通知當事人、事故追蹤」四大階段之個資事故應變 SOP。2025 全年度個資事故發生次數為 0，且未接獲任何個資外洩或疑似資安疑慮之投訴案件，完滿達成隱私保護承諾。

供應商管理

本公司 2025 年主要採購對象為 29 家已完成 ESG 評鑑之核心供應商，主要廠商均為台灣在地或設有台灣據點之廠商。稽核涵蓋公司治理、環境衝擊、社會衝擊三大構面，占列管供應商 100%，本年度稽核結果未發現具有重大負面衝擊之供應商；環境面向（碳盤查與目標設定）為相對較弱項，將持續輔導供應商完成碳盤查並訂定減碳目標。

本公司要求所有供應商應簽署永續發展承諾書，應遵守誠信經營、勞動人權、環境保護、資訊安全等要求，2025 年簽署回收承諾書計 244 份。

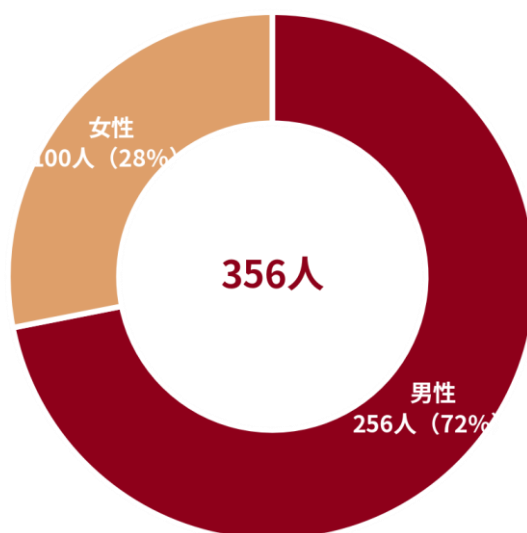
公協會之會員資格

本公司積極參與資訊服務產業相關公協會，掌握產業趨勢並促進同業交流，目前參與之公協會會員資格如下：

公協會名稱	會員資格
台北市電腦商業同業公會（TCA）	一般會員
雲端應用服務聯盟	一般會員
中華民國資訊軟體服務商業同業公會（TISSA）	甲級會員
台灣 CERT/CSIRT 聯盟	一般會員
高雄市電腦商業同業公會	一般會員
台灣全球商貿運籌發展協會	一般會員

06 社會面：友善職場

員工結構



▲ 2025 年員工性別結構 (全體員工 356 人，較 2024 年 343 人淨增 13 人，+3.8%)

項目	數值
平均年齡	41.01 歲
平均年資	9.07 年
女性管理職占比	36.36%
員工流動率	14.89% (新進 60 人 / 離職 53 人)
未聘僱非保證工時員工	是 (全員均為全職、正職員工)

性別	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	256	0	256	0	256
女性	100	0	100	0	100
總人數	356	0	356	0	356

本公司 356 名員工均為台灣在地全職正職員工，未聘僱兼職或臨時人力。

員工多元化

類別	分類	人數	比率
身心障礙	重度	2	0.59%
身心障礙	輕度	2	0.59%
少數族群	原住民	2	0.59%

在職員工年齡分布 (2025 年 12 月 31 日止)

年齡級距	人數	占比
30 歲以下	69	19.38%
30-50 歲	210	58.99%
50 歲以上	77	21.63%

員工學歷分布 (2025 年度)

學歷	人數	比率
博士	1	0.28%
碩士	35	9.83%
大專	289	81.18%
高中	30	8.43%
高中以下	1	0.28%

非員工組成

本公司部分事務委由派遣公司或承包商負責，例如辦公室保全、清潔人員等，近二年人數無重大變化。

2025 年	協力人員	派遣人員
男性	0	3
女性	0	1
總人數	0	4

在地雇用 (高階管理階層)

項目	數值
高階主管人數	11
高階主管為當地人比例	100% (本公司高階管理階層均為本國籍人士)

社區參與

本公司依「上市上櫃公司永續發展實務守則」第 27 條規定，評估公司經營對社區之影響，並由永續發展治理架構下之「社會參與小組」統籌推動社區關懷、人文藝術及公益活動。2025 年度透過企業志工參訪、文化走讀及生態教育等多元形式，帶領同仁參與社區發展、文化保存與環境教育相關活動，具體措施與參與情形如下：

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

2025 年度社區參與活動合計 7 場次、623 人次參與，涵蓋多元族群文化理解、生態保育與永續旅遊、城市文化記憶保存三大主軸。此外，本公司為培育在地優質人才，與鄰近大專院校合作提出在校實習計畫，2025 年度晉用實習生計 2 人次，透過產學合作善盡回饋在地社區與教育之責任。

新進與離職概況

2025 年離職率性別及年齡別分布

區間	女性人數(人)	女性比例(%)	男性人數(人)	男性比例(%)
30 歲以下	11	3.09%	18	5.06%
30-50 歲	10	2.81%	16	4.49%
50 歲以上	4	1.12%	5	1.40%
合計	25	7.02%	39	10.96%
離職性別占比	39.06%		60.94%	

2024 年離職率性別及年齡別分布

區間	女性人數(人)	女性比例(%)	男性人數(人)	男性比例(%)
30 歲以下	10	2.91%	25	7.27%
30-50 歲	9	2.62%	17	4.94%
50 歲以上	1	0.29%	6	1.74%
合計	20	5.81%	48	13.95%
離職性別占比	29.41%		70.59%	

註 1：離職員工比例(%) = 各區間離職人員數/年底總人數。註 2：離職員工性別占比(%) = 各性別離職人員數/總離職人數。

本公司 2025 年度離職率較 2024 年度下滑，且 2025 年度積極提供實習生及暑期打工機會，實際自願離職人數較 2024 年度有顯著下降。男女離職比率由 2024 年度之 7：3 提升至 2025 年度之 6：4，顯示公司在人力流動結構上趨於多元與均衡，逐步朝向成熟與穩定化發展。

30 歲以下員工離職比率下降，歸因於 2025 年度強化新人教育訓練、提供專業訓練及落實友善職場環境之宣導措施已逐漸展現成效。50 歲以上員工離職人數增加，則係因部分員工已達退休年齡，以及公司組織調整、子公司合併致部分人員自動解任所致。

育嬰留職停薪

本公司依性別工作平等法提供育嬰留職停薪制度，所有符合資格之員工均可申請；實際申請人數依員工意願及需求而定，相關統計數據如下：

項目	2023 年男	2023 年女	2024 年男	2024 年女	2025 年男	2025 年女
可申請育嬰留停	8	4	12	4	12	5
申請育嬰留停(A)	2	1	2	1	1	0
留停後復職(B)	1	1	1	1	1	0
復職後 12 個月在職(C)	1	0	0	1	0	0
復職率(B/A)	50%	100%	50%	100%	100%	—
留任率(C/B)	100%	0%	0%	100%	未滿 12 個月	—

彈性工時與居家辦公制度

本公司提供彈性工時制度，讓所有員工可依本身狀況調整上下班時間，最晚 10:00 進公司、最早 17:00 可下班，每日工作時數維持 8 小時即可。此外，為支持員工兼顧工作與家庭照顧安排，公司提供居家辦公制度，每人每月以 10 日為限，員工可依照本人實際需要連續或彈性分配其居家辦公天數。

2025 年度居家辦公實施情形（依性別）

性別	114 年(天)	113 年(天)	合計(天)
男	190	146	336
女	277	274	551
總計	467	420	887

2025 年度居家辦公總計 467 人次，較 2024 年度 420 人次成長 11.2%，其中女性同仁使用居家辦公之人次持續高於男性，顯示制度確實回應員工兼顧家庭照顧之實際需求。

人權盡職調查 (HRDD)

本公司依循聯合國工商業與人權指導原則 (UNGPs)，並參考 GRI 2、RBA 行為準則及歐盟 CSDDD 之精神，建立涵蓋內部員工及一階直接供應商之人權盡職調查循環。考量本公司為辦公室型態、全數國內員工之中小型資訊服務業者，已將框架裁剪為適用之規模，聚焦勞動合規、職場平等與供應商管理三大構面。

步驟	說明	本公司執行方式
① 識別與評估	辨識員工及供應商之實際與潛在負面人權影響	員工滿意度問卷 (含人權專區)、供應商永續評鑑問卷
② 預防與減緩	針對高風險議題制定具體改善措施	教育訓練、制度改善、供應商輔導
③ 追蹤	監控減緩措施執行成效並定期複查	年度勞資會議、供應商評鑑比較
④ 溝通揭露	對內公告、對外於永續報告書揭露	永續報告書、公司內部公告

2025 年度調查範圍涵蓋公司全體正職員工 (透過員工滿意度問卷進行，328 人受邀、217 份有效回覆，回收率 66%) 及 29 家一階直接供應商 (永續評鑑問卷全數回覆)。風險評估問卷共 18 題，分為勞動合規、職場平等、供應商三大構面。2025 年度未發生人權侵害或申訴案件。

人權政策承諾

項目	內容
人權政策	本公司人權政策承諾（依循聯合國工商業與人權指導原則 UNGPs）
政策最高決策單位	董事會（經永續發展推動小組提案）
推行單位	永續發展推動小組
審核頻率	每年
適用對象	所有員工、客戶、供應商、承攬商
調查或溝通機制	員工滿意度問卷（每年，2025 年回收 217 份）、供應商永續評鑑問卷（每年，2025 年 29 家完成）、勞資會議（2025 年辦理 2 場）
減緩與補償措施	教育訓練（2025 年約 1,175 人次參與人權相關課程）、制度改善、供應商輔導；2025 年未發生人權侵害或申訴案件
政策承諾連結	規劃於 2026 年公司網站永續發展專區揭露

調查範圍與重大人權議題

調查對象	調查範圍	鑑別出之重大人權議題
公司員工	全體正職員工（328 人受邀，217 份回覆，回收率 66%）	薪資與工時、健康與安全、多元包容、隱私權
一階供應商	關鍵直接供應商（29 家完成問卷回覆）	社會責任（職安/禁止童工/申訴機制）、薪資與工時、誠信經營

2025 年度減緩與補救措施

關注對象	高風險議題	減緩 / 補救措施	執行成果
員工	薪資與工時	收集同業薪資資訊；推行彈性工時	參考同業薪資水準訂定薪酬制度；2025 年舉辦 2 場勞資會議
員工	健康與安全	免費健康檢查；健康講座；辦公設備汰換規劃	全員提供年度健檢；持續優化辦公環境
員工	多元包容	性別平等與性騷擾防治教育訓練	完訓累計 411 人次，滿意度達 70%
員工	隱私權	個資保護及資安教育訓練	個資相關課程完訓 392 人次；全年無個資外洩事件
供應商	社會責任 / 薪資工時	採購單明定遵守事項；簽署保密合約與永續發展承諾書；永續評鑑問卷	社會責任構面符合率>90%；無重大違反勞動法令紀錄

人權相關教育訓練統計

課程類別	課程名稱	對象	完訓人次
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
個資保護	個人資料保護法教育訓練	全體員工	251
個資保護	個資盤點教學	全體員工	115
個資保護	個資小組教育訓練	個人資料保護小組	26
資安	2025 資安訓練與測驗	全體員工	162
永續通識	ESG 相關課程 (含永續與人權)	全體員工	210 (3 門課合計)
合計	人權相關訓練	-	約 1,175 人次

申訴機制與溝通管道

申訴對象	管道	聯絡窗口
員工 (勞動人權/職場安全)	定期勞資會議 (2025 年辦理 2 場) 、 人力資源室 HR 窗口溝通	
員工 (一般申訴)	主管與同仁不定期溝通會議、員工滿意度問卷 (每年辦理)	各單位主管
供應商	採購單位窗口、不定期會議	採購單位
外部利害關係人	公開資訊觀測站、公司網站	發言人室

2025 年未收到員工或供應商申訴或檢舉不誠信行為案件 (共計 0 件) 。

追蹤與下一步計畫

追蹤事項	現況	下一步計畫
供應商人權調查深化	29 家供應商完成自評問卷；部分供應商開始規劃 HRDD	規劃實地訪查，要求供應商提供勞動合規佐證文件
職場安全與霸凌防治	持續進行全員宣導	持續辦理教育訓練，完善申訴調查程序
個資保護	251 人次完訓個資保護課程；2025 年無個資外洩事件	持續辦理年度個資盤點與教育訓練
HRDD 正式流程建立	2025 年以員工滿意度及供應商評鑑為基礎進行初步盡職調查	2026 年起正式推動 HRDD 政策聲明及年度問卷，逐步完善揭露

232.3萬

員工訓練總費用 (NT\$)

完訓2,346人次

本公司 2025 年員工訓練總費用新台幣 2,323 千元，完訓人次合計 2,346 人次，人均訓練費用約新台幣 6,526 元；資安培訓 20 人累計 848 小時；誠信經營與職場安全相關教育訓練合計超過 1,200 人次。績效考核覆蓋率達 100%，每年依「員工考核辦法」進行績效評核，作為薪資調整、晉升及獎金發放之重要參考。非主管職全時員工（229 人）2025 年薪資平均數為新台幣 841 千元/年、中位數為新台幣 689 千元/年。

基層人員薪資與當地最低薪資比率

性別	基層人員標準薪資（時薪，新台幣元）	與當地最低薪資之比率
男	319 *	167.9% *
女	279 *	146.8% *

註：2025 年台灣法定基本工資為每月新台幣 28,590 元

以性別統計之薪酬差異比率（女：男，依職務類別）

職務類別	女性時薪(元)	男性時薪(元)	薪酬比(女：男)
管理人員	940	866	108.56%
行政人員	292	346	84.43%
技術人員	279	319	87.38%
業務人員	300	406	73.96%
整體平均	315	340	92.69%

0件

重大職業傷害事件

健康檢查覆蓋率100%

本公司職業安全衛生管理體系涵蓋台北總公司及全台 4 個分公司，全體正職員工 356 人（100%）均受保護。2025 年職場安全課程（含終結職場暴力、性騷擾防治等）累計完訓 411 人次，年度健康檢查全員覆蓋率 100%，消防疏散演練每年至少 1 次，勞資會議召開 2 次。全年預估總工時 717,504 小時，無死亡或屬嚴重之職業傷害案例，惟有 1 件可記錄之輕微職業傷害案例（占比 0.39%，詳下表），無職業病案例。目前職安衛管理以職業安全衛生法及勞動基準法為依歸，尚未取得 ISO 45001 認證。

因應《職業安全衛生法》職場霸凌防治修正案（2025 年 3 月 8 日正式施行），本公司人資與法務部門已著手建置對應之權責分工（RACI）矩陣，明確劃分預防機制建置、申訴受理及調查處理程序之權責單位。

2025 年	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例 (不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0，0.00%	0，0.00%	1，0.39%
職業病	0，0.00%	0，0.00%	0，0.00%

07 環境面：氣候與資源管理

氣候治理與目標

氣候風險與機會鑑別 (TCFD 揭露)

本公司參考氣候相關財務揭露 (TCFD) 架構，系統性鑑別氣候變遷對營運之實質與轉型衝擊：轉型風險方面，面對碳定價機制（如碳費徵收）與能源法規趨嚴，可能增加企業長期營運成本；實體風險方面，營運據點主要集中於台北都會區，極端氣候事件（如暴雨、強颱）可能對辦公設施運作及系統服務穩定性帶來潛在威脅；氣候機會方面，透過導入 ISO 50001 能源管理系統與推動再生能源採購，不僅能優化能源使用效率，更可降低長期能源支出，強化綠色營運韌性。

階段性減碳與綠電轉型藍圖

本公司訂定清晰之短、中、長期營運減碳目標如下

期程	目標年	目標內容
短期	2025	範疇二外購電力排放較基準年減少 1.5%；完成範疇三基線盤查
中期	2030	營運相關碳排放（範疇一 + 二），以 2023 年為基準年（339.13 tCO ₂ e）減少 5%
長期	2050	全面達成營運碳中和

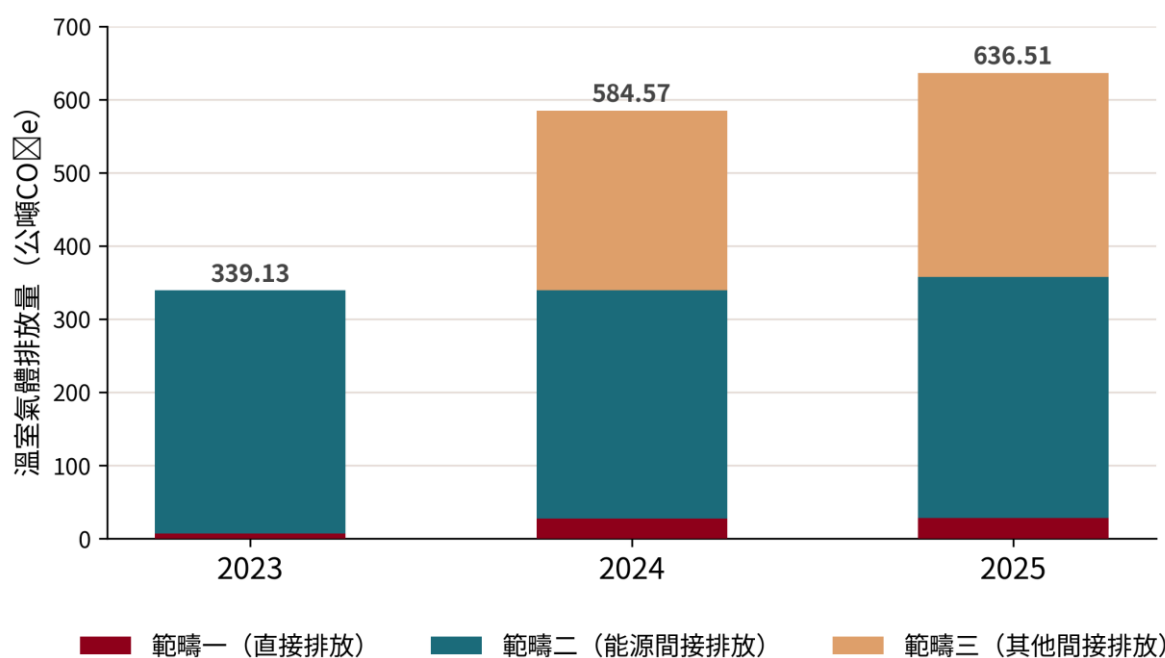
配合集團淨零藍圖，本公司致力於透過系統性節能減碳作為，逐步邁向低碳營運。已導入 ISO 50001 能源管理系統，持續提升能源使用效率並降低單位產出之能源消耗；同時依集團 RE100 淨零承諾要求，規劃於 2029 年達成 100% 再生能源使用之轉型路徑。本公司將以此為基礎，逐步完善減碳規劃，並以 2050 年達成營運碳中和為長期目標。

本公司 ISO 50001:2018 通過 BSI 外部驗證，證書有效期間為 2024 年 10 月 26 日至 2027 年 10 月 25 日。

內部碳定價 (ICP) 與 IFRS S2 接軌

因應綠電採購（太陽能 PPA 與綠電憑證 T-REC）所產生之溢價與營運成本增量，本公司規畫建置內部碳定價（Internal Carbon Pricing, ICP）機制。透過將減碳成本財務化，不僅能做為內部資本支出（CapEx）與能源採購之決策依據，亦做為接軌 IFRS S2 氣候相關財務揭露（轉型風險）量化評估之重要依據。在氣候情境分析方面，現階段採用 IPCC AR6 情境（SSP1–SSP5）進行定性風險評估，未來將逐步建構精確之氣候財務量化模型，持續提升永續資訊揭露品質。

溫室氣體排放趨勢



636.51

溫室氣體總排放量(tCO₂e)

範疇一 + 二 + 三

0.1326

排放密度 (tCO₂e/百萬元營收)

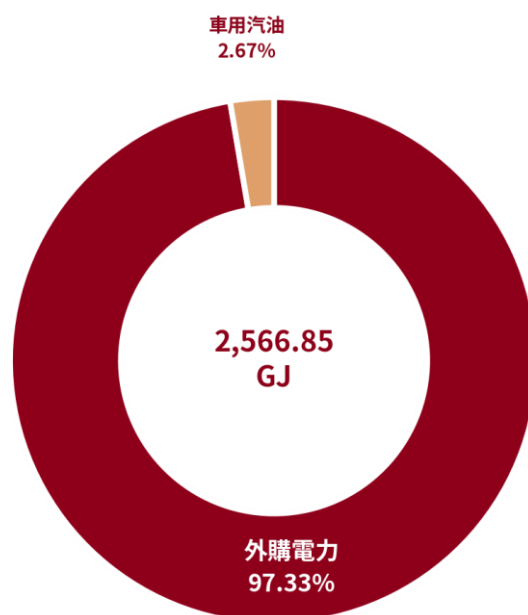
較2024年下降12.2%

本公司依循 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，統計範圍涵蓋台灣所有營運據點及子公司華經科技，採營運控制法彙編，並由 BSI 英國標準協會完成第三方查證。2025 年排放密集度為 0.1326 tCO₂e/百萬元營業額，較 2024 年 (0.151) 下降約 12.2%，主要因整體業績成長及節能措施使用電量減少所致。

項目(單位：公噸 CO ₂ e)	2025 年	2024 年	2023 年
範疇一 (直接排放)	28.28	27.83	7.32
範疇二 (能源間接排放)	328.94	311.37	331.81
範疇三 (其他間接排放)	279.29	245.37	不適用 (尚未納入盤查範圍)
總計	636.51	584.57	339.13
溫室氣體排放密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元營業額)	0.1326	不適用	不適用

註：2023、2024 年數據係依環境部溫室氣體排放量盤查作業指引自行盤查，未經第三方查證。

能源管理



▲ 2025 年能源結構 (總消耗量 2,566.85 GJ)

97,036度

2025年節電量

相當於減碳45.995公噸

本公司已於 2024 年導入 ISO 50001 能源管理系統，透過文件電子化、減少紙張使用、水電能源控管等措施提升能源效率。2025 年度目前尚未使用再生能源，實際執行成效減少用電量 97,036 度，換算減碳 45.995 公噸。能源密集度為 0.9527 GJ/百萬元營業額。

能耗項目	2025 年	2024 年	2023 年
電力-非再生能源(kWh)	693,960	656,901	672,879
電力-再生能源(kWh)	0	0	0
車用汽油(範疇一)(公升)	2,161.20	0	0
消耗能源總量(GJ)	2,566.85	2,364.84	2,422.36
能源密集度(GJ/百萬元營業額)	0.9527	1.0529 *	1.0143 *

註：2023、2024 年數據係自行盤查，未經第三方查證。

組織外部能源消耗

能源項目	2025 年
組織外部能源消耗量(GJ)	0 *
組織外部能源密集度(GJ/新台幣)	0 *

註：未取得外部能源使用數據。

水資源管理

1,513m³

2025年總取水量

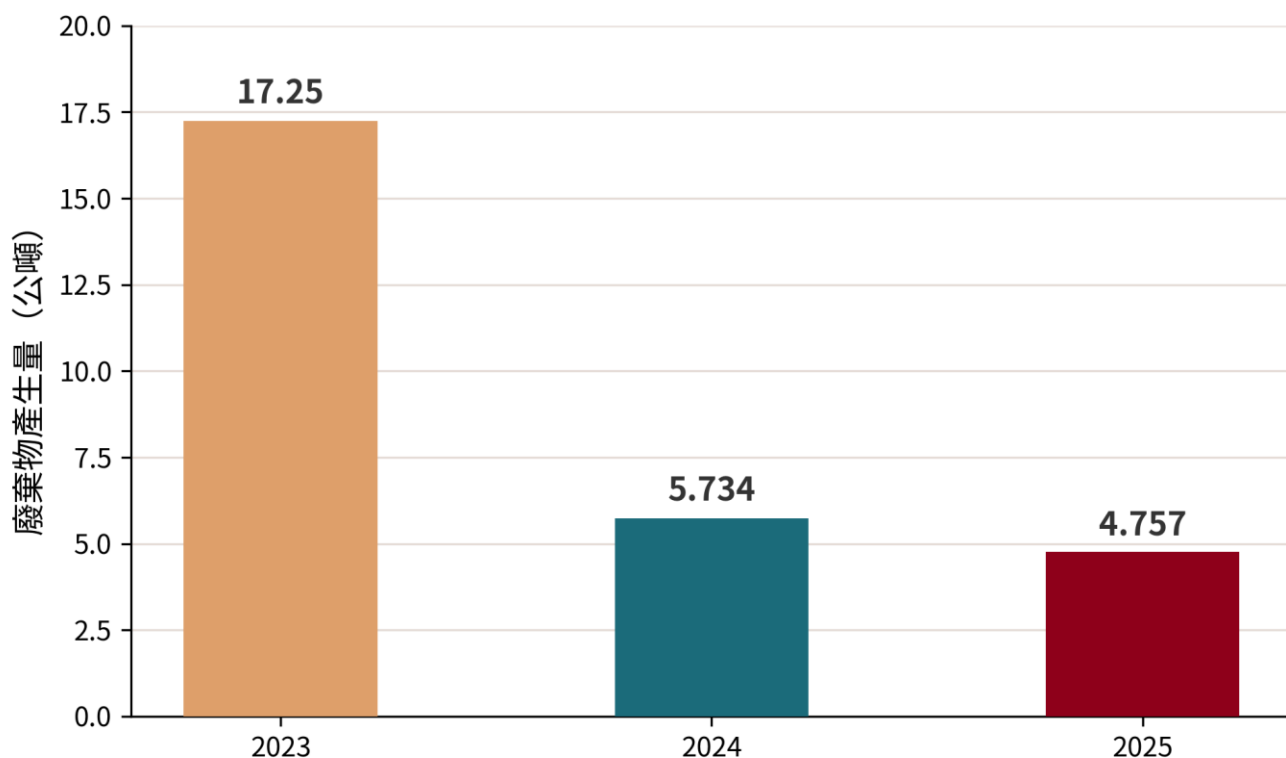
密集度0.5616公噸 / 百萬元營收

本公司 2025 年總取水量為 1.513 千立方公尺，因用水性質為一般辦公室民生用水，未另行計量排水量，故總耗水量與總取水量相同；用水密集度為 0.5616 公噸/百萬元營業額。用水來源全數為第三方自來水，本公司屬資訊服務業，排水主要為一般民生污水，無涉及優先關注化學物質之排放，2025 年度無不符合排放限値之事件。

用水管理措施方面，本公司已完成節水龍頭安裝，並於永續發展月會討論年度減量目標，經會議決議，訂定以 2024 年 (1.567 千 m³) 為基準年，年度用水減量目標為 10%，做為後續追蹤依據。

取水類別(單位：千立方公尺)	2025 年	2024 年	2023 年
第三方的水(自來水)	1.513	1.567	1.714
地表水/地下水/海水	0	0	0
總取水量	1.513	1.567	1.714
總排水量	1.513	1.567	1.714

近三年廢棄物產生量趨勢（全數為非有害事業廢棄物）



▲ 近三年廢棄物產生量趨勢（全數為非有害事業廢棄物）

本公司為資訊服務業，營運環境為辦公室空間，僅產生一般事業廢棄物，並無有害廢棄物。2025 年廢棄物密集度為 0.0018 公噸/百萬元營業額，較 2023 年（17.25 公噸）大幅下降。公司訂有廢棄物減量政策：2025 年資源回收量占總廢棄物排出量 35%；以 2024 年（5.734 公噸）為基準年，2026 年推動廢棄物總量減量 5%。

循環經濟方面，於永續發展月會檢討現行廢棄物管理現況，發現目前僅單純進行資源回收，尚缺乏轉賣或再利用之循環經濟機制。經會議決議，請總務單位評估購置小型廚餘處理機（打碎烘乾型），以落實廢棄物減量與循環再利用之具體作為，後續執行進度將於下期報告書追蹤揭露。

項目(單位：公噸)	2025 年	2024 年	2023 年
非有害事業廢棄物產生量	4.757	5.734	17.25
有害事業廢棄物產生量	0	0	0
廢棄物總量	4.757	5.734	17.25*
資源回收總量	3.817	2.644	無統計資訊

註：2023 年數據尚未實際測量，係以契約重量揭露。

生物多樣性

本公司深刻了解生物多樣性及防止毀林對生態平衡與氣候穩定之關鍵影響。2025 年度加入天下雜誌企業永續發展流域公約組織，作為關注生物多樣性及水資源議題之具體行動。本公司屬辦公室型態之資訊服務業，尚未鑑別出對生物多樣性具顯著衝擊之自身據點或供應鏈活動，後續將視 GRI 101 生物多樣性之要求，逐步完善相關鑑別與揭露機制。

附錄 確信情形與資料揭露現況

外部確信與驗證情形

項目	確信 / 驗證單位	現況
合併財務報表	勤業眾信聯合會計師事務所	無保留意見查核報告
溫室氣體盤查	BSI 英國標準協會	ISO 14064-1:2018
永續報告書本身	尚未委託	報告書整體確信將視金管會時程規劃辦理
資訊安全管理	BSI 英國標準協會	ISO 27001:2022 證書有效期至 2027/04/06 有效
能源管理	BSI 英國標準協會	ISO 50001:2018 證書有效期至 2027/10/26 有效

編製依循準則

本報告書依循 GRI Universal Standards 2021 編製，並參考 IFRS S1/S2 永續揭露架構、台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」撰寫。完整 GRI 內容索引表與 SASB Software & IT Services 產業別指標對照表詳列如下。

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	01 關於本報告書	3-4	
2-2	組織永續報導中包含的實體	01 關於本報告書	3-4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	01 關於本報告書	3-4	
2-4	資訊重編	01 關於本報告書	3-4	
2-5	外部保證/確信	01 關於本報告書	3-4	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	01 關於本報告書；05 公司治理面	3-4；13-19	
2-7	員工	06 社會面：友善職場	20-28	
2-8	非員工的工作者	06 社會面：友善職場	20-28	
2-9	治理結構與組成	03 公司概況與永續治理架構	6-7	

2-10	最高治理單位的提名與選	03 公司概況與永續治理架構	6-7
2-11	最高治理單位的主席	03 公司概況與永續治理架構	6-7
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	03 公司概況與永續治理架構	6-7
2-13	衝擊管理的負責人	03 公司概況與永續治理架構	6-7
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	03 公司概況與永續治理架構	6-7
2-15	利益衝突	03 公司概況與永續治理架構	6-7
2-16	溝通關鍵重大事件	03 公司概況與永續治理架構	6-7
2-17	最高治理單位的群體智識	03 公司概況與永續治理架構	6-7
2-18	最高治理單位的績效評估	03 公司概況與永續治理架構	6-7
2-19	薪酬政策	03 公司概況與永續治理架構	6-7
2-20	薪酬決定流程	03 公司概況與永續治理架構	6-7
2-21	年度總薪酬比率	03 公司概況與永續治理架構	6-7
2-22	永續發展策略的聲明	03 公司概況與永續治理架構	6-7
2-23	政策承諾	05 公司治理面；06 社會面：友善職場	13-19；20-28
2-24	納入政策承諾	05 公司治理面；06 社會面：友善職場	13-19；20-28
2-25	補救負面衝擊的程序	05 公司治理面	13-19
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	05 公司治理面	13-19
2-27	法規遵循	05 公司治理面	13-19
2-28	公協會的會員資格	05 公司治理面	19
2-29	利害關係人議合方針	04 利害關係人與重大主題	8-12
2-30	團體協約	06 社會面：友善職場	20-28

重大主題

GRI 3：重大主題 2021

3-1	決定重大主題的流程	04 利害關係人與重大主題	8-12
3-2	重大主題列表	04 利害關係人與重大主題	8-12
3-3	重大主題管理	04 利害關係人與重大主題	8-12

經濟面

GRI 201：經濟績效 2016

201-1	組織所產生及分配的直接 經濟價值	05 公司治理面	13-19
201-2	氣候變遷所產生的財務影 響及其他風險與機會	07 環境面：氣候與資源 管理	29-34
201-3	確定給付制義務與其他退 休計畫	05 公司治理面	13-19
201-4	取自政府之財務援助	05 公司治理面	13-19

GRI 202：市場地位 2016

202-1	不同性別的基層人員標準 薪資與當地最 低薪資的比率	06 社會面：友善職場	20-28
202-2	雇用當地居民為高階管理 階層的比例	06 社會面：友善職場	20-28

GRI 203：間接經濟衝擊 2016

203-1	基礎設施的投資與支援服 務的發展及衝擊	06 社會面：友善職場	20-28
203-2	顯著的間接經濟衝擊	06 社會面：友善職場	20-28

GRI 204：採購實務 2016

204-1	來自當地供應商的採購支 出比例	05 公司治理面	13-19
-------	--------------------	----------	-------

GRI 205：反貪腐 2016

205-1	已進行貪腐風險評估的營 運據點	05 公司治理面	13-19
205-2	有關反貪腐政策和程序的 溝通及訓練	05 公司治理面	13-19
205-3	已確認的貪腐事件及採取 的行動	05 公司治理面	13-19

GRI 206：反競爭行為 2016

206-1	反競爭行為、反托拉斯和 壟斷行為的法律行動	05 公司治理面	13-19
-------	--------------------------	----------	-------

GRI 207：稅務 2019

207-1	稅務方針	05 公司治理面	13-19
207-2	稅務治理、管控與風險管 理	05 公司治理面	13-19
207-3	稅務相關議題之利害關係 人議合與管理	05 公司治理面	13-19
207-4	國別報告	05 公司治理面	13-19

環境面

GRI 101：生物多樣性 2024

101-1	停止和扭轉生物多樣性喪 失之政策	07 環境面：氣候與資源 管理	29-34
101-2	生物多樣性衝擊之管理	07 環境面：氣候與資源 管理	29-34
101-3	獲取與惠益分享	07 環境面：氣候與資源	29-34

		管理	
101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
101-5	具有生物多樣性衝擊的地點	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因子	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
101-7	生物多樣性狀態之改變	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
101-8	生物多樣性狀態之改變	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
302-2	組織外部的能源消耗量	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
302-3	能源密集度	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
302-4	減少能源消耗	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
GRI 303：水與放流水 2018			
303-1	共享水資源之相互影響	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
303-2	與排水相關衝擊的管理	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
303-3	取水量	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
303-4	排水量	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
303-5	耗水量	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
305-4	溫室氣體排放強度	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
305-5	溫室氣體排放減量	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
305-6	破壞臭氧層物質的排放	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	07 環境面：氣候與資源管理	29-34

306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
306-3	廢棄物的產生	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
306-4	廢棄物的處置移轉	07 環境面：氣候與資源管理	29-34
306-5	廢棄物的直接處置	07 環境面：氣候與資源管理	29-34

GRI 308：供應商環境評估 2016

308-1	使用環境標準篩選新供應商	05 公司治理面	13-19
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	05 公司治理面	13-19

社會面

GRI 401：勞雇關係 2016

401-1	新進員工和離職員工	06 社會面：友善職場	20-28
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	06 社會面：友善職場	20-28
401-3	育嬰假	06 社會面：友善職場	20-28

GRI 403：職業安全衛生 2018

403-1	職業安全衛生管理系統	06 社會面：友善職場	20-28
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	06 社會面：友善職場	20-28
403-3	職業健康服務	06 社會面：友善職場	20-28
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	06 社會面：友善職場	20-28
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	06 社會面：友善職場	20-28
403-6	工作者健康促進	06 社會面：友善職場	20-28
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	06 社會面：友善職場	20-28
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	06 社會面：友善職場	20-28
403-9	職業傷害	06 社會面：友善職場	20-28
403-10	職業病	06 社會面：友善職場	20-28

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	06 社會面：友善職場	20-28
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	06 社會面：友善職場	20-28
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	06 社會面：友善職場	20-28

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架構	03 公司概況與永續治理架構；06 社會面：友善	6-7；20-28
-------	---------------	--------------------------	-----------

職場		
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率 06 社會面：友善職場	20-28
GRI 406 不歧視 2016		
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動 06 社會面：友善職場	20-28
GRI 408 童工 2016		
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險 06 社會面：友善職場	20-28
GRI 409 強迫或強制勞動 2016		
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 06 社會面：友善職場	20-28
GRI 413：當地社區 2016		
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動 06 社會面：友善職場	20-28
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動 06 社會面：友善職場	20-28
GRI 414：供應商社會評估 2016		
414-1	使用社會標準篩選新供應商 05 公司治理面	13-19
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 05 公司治理面	13-19
GRI 416：顧客健康與安全 2016		
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 05 公司治理面	13-19
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 05 公司治理面	13-19
GRI 417：行銷與標示 2016		
417-1	產品和服務資訊與標示的要求 05 公司治理面	13-19
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 05 公司治理面	13-19
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件 05 公司治理面	13-19
GRI 418：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 05 公司治理面	13-19

SASB Software & IT Services 產業別指標對照表

主題	代碼	指標內容	種類	衡量單位	備註/資料來源
硬體基礎設施之環境足跡	TC-SI-130a.1	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比、(3)再生能源百分比	量化	GJ · %	(1) 2,566.853 GJ (電力：2,498.257 GJ + 車用汽油：68.596 GJ) 華經資訊電力：2,121.778 GJ；華經科技電力：376.479 GJ (2) 97.33% (3) 0%
硬體基礎設施之環境足跡	TC-SI-130a.2	(1)總取水量、(2)總耗水量；各自於基線水壓力高/極高區域之百分比	量化	千立方公尺 · %	(1) 1.513 千立方公尺 (2) 1.513 千立方公尺
硬體基礎設施之環境足跡	TC-SI-130a.3	將環境考量整合至資料中心需求之策略規劃討論	討論及分析	不適用	無資料中心環境考量策略規劃討論
資料隱私與言論自由	TC-SI-220a.1	與精準廣告及使用者隱私有關之政策及實務描述	討論及分析	不適用	本公司無廣告業務
資料隱私與言論自由	TC-SI-220a.2	其資訊被用於次要目的之使用者人數	量化	數量	本公司主要服務對象為企業客戶而非一般消費者
資料隱私與言論自由	TC-SI-220a.3	與使用者隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	2025 年度無使用者隱私相關法律程序紀錄
資料隱私與言論自由	TC-SI-220a.4	(1)執法要求使用者資訊之次數、 (2)其資訊被要求之使用者人數、 (3)導致揭露之百分比	量化	次數/數量 · %	0 次
資料隱私與言論自由	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受政府監督/封鎖/內容過濾/審查影響之國家清單	討論及分析	不適用	本公司僅於台灣境內營運，核心服務未受政府監督 / 封鎖 / 內容審查影響
資料安全	TC-SI-230a.1	(1)資料被侵害數量、(2)屬於個人資料被侵害之百分比、(3)受影響使用者人數	量化	數量 · %	2025 年度確認無資料侵害事件、無個資外洩
資料安全	TC-SI-230a.2	辨認及因應資料安全風險之作法（含使用第三方網路安全標準）之描述	討論及分析	不適用	ISO27001 資安管理架構

招募與管理全球性多元且具技術之勞工	TC-SI-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	量化	%	本公司員工皆為台灣籍，需工作簽證員工比例為 0%
招募與管理全球性多元且具技術之勞工	TC-SI-330a.2	員工投入(敬業度)百分比	量化	%	尚未進行正式員工敬業度 (Engagement) 調查
招募與管理全球性多元且具技術之勞工	TC-SI-330a.3	(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工、(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體代表性百分比	量化	%	詳 20 – 21 頁
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	2025 年度確認無反競爭行為、反托拉斯訴訟
管理來自技術中斷之系統性風險	TC-SI-550a.1	(1)性能問題次數、(2)服務中斷次數、(3)客戶總停機天數	量化	次數・天數	0 次
管理來自技術中斷之系統性風險	TC-SI-550a.2	與營運中斷有關之營業持續風險描述	討論及分析	不適用	尚無正式書面之營運中斷業務持續風險描述文件
活動指標	TC-SI-000.A	(1)授權或訂閱之數量、(2)雲端基礎之百分比	量化	數量・%	授權/訂閱數量及雲端占比未曾統計
活動指標	TC-SI-000.B	(1)資料處理能力、(2)外包百分比	量化	常用單位・%	資料處理能力及外包百分比尚未統計
活動指標	TC-SI-000.C	(1)資料儲存量、(2)外包百分比	量化	petabytes・%	資料儲存量及外包百分比尚未統計

如對本報告書內容有任何疑義或建議，歡迎聯繫

華經資訊企業股份有限公司 永續發展推動小組

wayne.kuo@fis.com.tw | (02)2793-5566