

2022

精誠資訊永續報告書



目錄

總覽 2

關於報告書	2
董事長的話	3
永續亮點	4
精誠簡介	7
創造永續價值鏈	8
經營績效	12

永續經營 14

企業永續經營	15
重大性分析與利害關係人議合	19

公司治理 26

經營與治理	28
風險管理	34
資訊安全與隱私保護管理	35

友善職場 38

人才培育與發展	40
人權保護機制	45
福利與權益	47
職業安全	50
健康促進	52

科技行善 54

三大行善主軸	56
培育軟體人才	57
新創合作	62
社會參與	64

環境永續 66

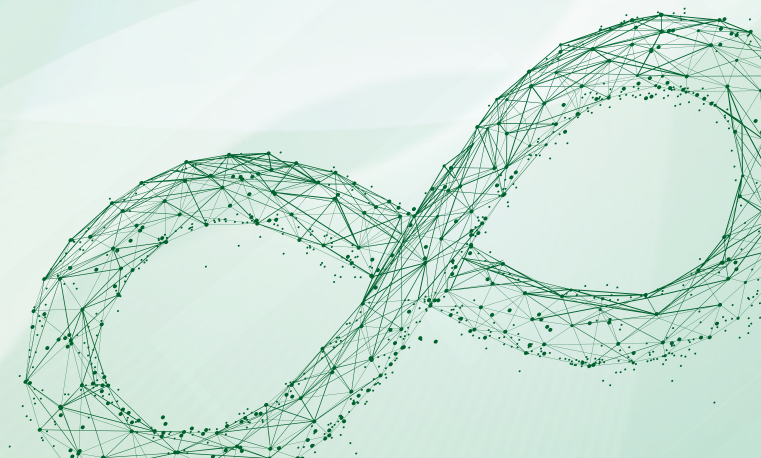
環境永續政策	68
氣候變遷風險機會與財務衝擊揭露	70
環境暨能源管理	74
溫室氣體管理	76

夥伴關係 78

客戶關係	80
供應商永續管理	82

附錄 86

GRI 指標對照表	86
SASB 永續會計準則委員會對照表	88
永續績效總表	89
獨立第三方查證意見報告書	90
查證報告書	91
聯絡資訊	93



關於報告書

GRI 1, 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14, 3-2

歡迎閱讀精誠資訊股份有限公司（以下簡稱精誠資訊）發行的第四本永續報告書 (Sustainability Report)，本報告完整涵蓋精誠資訊在環境永續、社會參與及公司治理 (ESG) 的永續經營策略，並呈現與利害關係人溝通的結果，展現精誠資訊積極承擔企業永續發展責任的決心。

報告範疇

報告框架

- 全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) - GRI 準則 2021 版
- 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) - Software & IT Services
- 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)
- 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

揭露範圍

本報告範疇為精誠資訊台北總公司及台灣關係企業（精誠軟體服務、嘉利科技、鼎盛資科、奇唯科技、精誠隨想行動科技、康和資訊系統、精誠科技整合、泰鋒電腦、宜誠資訊、台灣資服科技、內秋應智能科技、朋昶數位科技、敦新科技、智慧資安科技、精睿資訊科技、精誠微雲科技、達友科技）

報告週期

每年定期編制報告

與期間

本報告期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日

資訊重編

揭露範圍擴大：新增二家子公司（精誠微雲科技、達友科技）

數據量測

財務營運績效取自於 [年報](#)，包含合併財務報表之所有關係企業，依據國際財務報告準則 (IFRS)，幣值以新台幣計算，並由勤業眾信聯合會計師事務所簽證，詳情請參閱 [財報](#)。

本報告書由永續推動小組及相關執行單位統計相關數據，並以國際通用指標及單位呈現；其中財務營運相關數據揭露範疇與年報一致，以精誠資訊及所有關係企業為範圍，環境永續相關數據揭露範疇則以精誠資訊台北市內湖總部大樓為範圍。

保證確信

委託 SGS 台灣檢驗科技股份有限公司
採用 AA1000AS V3 第一類型中度保證等級

撰寫流程與品質管理

本報告書資料及數據經由各單位窗口負責提供，由永續推動小組統整資料，並於撰寫報告書過程中與各窗口進行內部確認溝通報告內容與績效數據，再經過各部門主管審查報告書內容正確性，最後經過永續長檢視、編制為正式報告書後呈報董事會核准發行。期待透過更透明且完整的資訊揭露，讓關心我們的各界利害關係人，更加瞭解精誠資訊在 2022 年實踐企業永續發展的表現和成果。

意見回饋

精誠資訊股份有限公司 / 永續推動小組

信箱：csr@systex.com

電話：+886-2-7720-1888

網站：<https://www.systex.com>

地址：台北市內湖區瑞光路 318 號

下載永續報告書



下載 111 年年報



董事長的話

GRI 102-14

疫情高峰過後，全球企業都必須快速因應來自供應鏈、市場通路、消費習慣的大幅改變，以對應變局。身為台灣資訊服務業龍頭，精誠集團除了持續精進經營基本面外，進一步以「軟體力」、「數據力」、「演算力」、「雲端力」、「微服務力」及「資安力」的核心能力迅速為客戶創造指數型成長動能；同時，秉持「科技行善」，Tech for Good 的理念，善盡世界公民責任，藉助科技協助客戶減碳，採行更積極的綠色方案，創造更美好的環境與世界。

多項 ESG 解決方案成為企業客戶最佳永續夥伴

以「成為企業客戶最佳永續夥伴」作為目標，精誠積極研發並整合供應商能量，為客戶永續賦能，以淨零碳排為目標實踐永續經營。目前共發展出 24 項綠色環境永續解決方案，善用科技力節能減碳，做到無紙化與節約營運費用，促進企業永續發展；10 項保護企業智慧資產與確保個資安全服務方案，幫助企業善盡社會責任；13 項公司治理相關服務，協助企業落實公司治理與法規遵循，維持強健經營體質！

獲「天下永續公民獎」大型企業組「新秀獎」肯定

針對 Environment 部分，精誠持續汰換耗電設備、使用再生能源並優化能源使用配置，承諾推動節能減碳措施，除通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查認證外，並持續維持 ISO 14001 環境管理系統驗證、ISO 50001 能源管理系統驗證及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證的有效性。此外，集團內多家子公司也獲得行政院環保署以及台北市政府表揚為「綠色採購績優單位」，精誠本身則榮獲台北市政府零碳標竿獎工商產業乙組「典範獎」。

在 Social 方面，以培養世界級的臺灣軟體人才為目標的「YTP 少年圖靈計畫」，在 2022 年首度試辦海外組競賽，共計有來自印尼、新加坡、越南等多國隊伍參賽，獲得臺灣永續能源研究基金會 2022 TSAA 台灣永續行動獎「SDG4-銀獎」，以及 2022 TCSA「社會共融領袖獎」。此外，精誠也與大聯大控股、商周集團等科技生態圈夥伴共同倡議「ESG 科技創新推動聯盟」，以「創新競賽 X 創新補助」雙軌模式，支持因應氣候變遷的「農漁牧業創新」和翻轉極端氣候的「節能減碳創新」，持續為了永續發展目標努力。

在 Governance 領域，精誠在永續資訊揭露方面，2022 年度入選台灣證券交易所第 8 屆公司治理評鑑「上市公司成績級距前 6%~20%」以及 2022 TCSA 台灣企業永續獎「永續報告書白金獎」，並首度入選天下雜誌「天下永續公民獎」大型企業組前 50 名、獲頒「新秀獎」。另外，為降低風險衝擊，提升經營管理效能，精誠董事會通過組成「風險管理委員會」並訂定風險相關政策，進一步強化公司治理。

重視人才，持續投資員工健康與學習

精誠於 2021 年啟動的「精誠寶寶快樂成長基金」計畫，藉由提供獎金與休假獎勵，鼓勵員工生育，截至 2022 年底，累積補助 195 位精誠寶寶 (246 人次)，共計新台幣 708 萬元；參與《康健雜誌》2022 CHR 健康企業公民許諾；也榮獲勞動部人才發展品質管理系統認證 TTQS 企業機構版「銅牌」、勞動部 111 年度工作生活平衡獎「友善家庭獎」與人力銀行票選 2022 幸福企業科技研發業「金獎」。

這些獎項的肯定來自於我們多年持續投資員工健康、學習與快樂的成果，精誠在 2022 年獲頒教育部體育署年度「企業聘用運動指導員獎座」、衛福部國健署年度『健康職場認證-健康促進標章』，精誠內湖總部大樓也再度通過取得台北市政府衛生局「優良哺乳室認證」。我們鼓勵員工不斷學習，除了內部與外部實體課程外，2022 年起我們提供員工自學平台管道，讓員工自行選擇想要學習的課程，讓學習更具彈性。

科技行善是為幫股東創造價值

2022 年，精誠營收連續 7 年寫下新高，除了自身的努力，我們也連結國內外生態圈夥伴共同參與，領導協奏 VAD、Industry 以及 MegaSI 三大生態圈，掌握成長商機。藉由環境保育、社會責任與公司治理的落實，數位科技與軟體應用的深耕創新，水平、垂直再至生態整合的多角化佈局，迅速且彈性因應景氣循環與環境變化的挑戰，重新定義資訊服務產業新型態服務，進而達到穩健獲利，創造長期的股東價值，並兼顧利害關係人的期待與企業永續的目標。

精誠資訊董事長暨總經理

永續亮點

亮點績效

再生能源憑證 89,000 度	持續通過 4 項環安衛 ISO 認證 14001 / 14064-1 50001 / 45001	台北市政府零碳標竿獎 工商產業乙組 典範獎	
新增 TIPS 商標驗證 智慧財產管理制 (TIPS) A 級驗證	2022 合併營收創新高 較去年同期 ↑ 12.29%	台灣證券交易所 第 9 屆公司治理評鑑 6~20%	董事會通過設置 風險管理委員會 & 相關管理政策程序
	2022 天下永續公民獎 大型企業組新秀獎 	2022 TCSCA / TSAA 永續報告書獎 白金獎 社會共融領袖獎 台灣永續行動獎 SDG4 銀獎 	
精誠寶實快樂成長基金 累計 (2021~2022) 246 人次 寶實 共計 708 萬元		與大聯大控股 & 商周 共同推動 ESG 倡議 IMV ESG 科技創新推動聯盟	111 年勞動部工作生活平衡獎 友善家庭獎 
首次通過 勞動部人才發展品質管理系統 企業機構版銅牌 	2022 員工教育訓練 總時數 143,209 小時 較去年同期 ↑ 35.44%	AGP 新創加乘器計畫累計入選 新創團隊 (2018~2022) 36 家 新創團隊	

永續特輯

【幸福職場】榮獲 2022 勞動部 工作生活平衡獎「友善家庭獎」



精誠資訊榮獲 2022 年勞動部工作生活平衡獎「友善家庭獎」殊榮，促進員工健康不遺餘力，致力打造員工均衡生活；不但推出「精誠寶實快樂成長基金」，鼓勵員工打造幸福家庭，提供每胎最高 12 萬生育補助，更透過舉辦程式種子營，拉近員工與子女的距離，讓精誠員工相信公司文化與發展、也願意與組織及團隊共同合作一起成長，展現對精誠的向心力與認同感。

深化「運動企業文化」

精誠資訊相信同仁的健康活力，就是公司長期價值。透過營造多元幸福職場環境，讓同仁在專注工作之餘也能兼顧家庭與身心靈健康。精誠不僅自行開發同仁專屬的健康「Health Up! APP」，整合同仁健康、運動數據等相關資訊數據，更聘請專任健康活力教練，規劃「上班時間體育課」系列運動課程，提供同仁在上班時間依自己需求及工作安排自由選擇參與合適的課程，鼓勵同仁養成規律運動習慣。此外更舉辦多項「運動競賽」（如籃球賽、壘球賽、減脂大賽等），號召更多員工參與運動，深化「運動企業文化」。



母性保護友善

有鑑於台灣面臨人口呈現負成長課題，為了鼓勵同仁婚育，精誠規劃「精誠寶實快樂成長基金」計畫，提供獎金與休假雙重大禮，成為台灣首家同時加碼有薪假期與生育補助的資訊服務企業；計畫開辦至 2022 年底，已累計補助 246 人次精誠寶實、共新台幣 708 萬元。此外更提供「婚育禮品」給新婚同仁、懷孕同仁、家有新生兒的男女性同仁，不僅含有祝福之意，也藉此支持關懷進入婚育階段的同仁。另外，為提供哺乳同仁友善環境，也在 7 處據點設專屬哺集乳室，出入採門禁管制確保安全，提供奶瓶消毒鍋、專用奶瓶清潔劑、母乳專用冰箱，其中內湖總部大樓於 2022 年再次通過「臺北市政府衛生局優良哺集乳室認證」。



彈性工時與優於法規給假

精誠實施優於法規的假勤制度，不僅享有彈性工時制度，更擁有多項給薪假期，包含：「正職同仁每年 8 天全薪病假」、「新進正職同仁到職當年最高 9 天全薪特休」、「正職同仁增給特休天數」、「正職同仁每年 1 日給薪生日假」、「正職或約聘同仁每年 1 日給薪志工假」、「正職同仁 8 日給薪產檢假」及「正職同仁最高 70 天給薪產假」，藉此讓同仁能達到工作和生活平衡，減輕工作壓力，並感受到公司關心與重視，進而提高歸屬感與向心力、提高工作效率、增強企業競爭力。



1 天生日假



1 天志工假



增給特休假



8 天全薪病假



【節能典範】榮獲臺北市政府
零碳標竿獎工商產業乙組「典範獎」



精誠資訊榮獲 2022 年臺北市政府零碳標竿獎工商產業乙組「典範獎」殊榮，為響應支持臺北市政府達成 2050 淨零排放政策目標，透過檢視永續及氣候變遷因應策略，滾動檢討節能減碳績效與管理方針，實施「電力系統、空調設備、照明系統、節水設備、綠化環境、再生能源、環境教育宣導」等節能減碳措施，降低能資源耗用及溫室氣體排放，與政府共同推動達成 2050 淨零排放目標。



設置節能減碳設備與優化管理系統

為達到節能減碳目的與落實 2050 淨零排放路徑，精誠資訊內湖總部實施多項節能減碳措施：

- 導入三大 ISO 環境相關查驗證：ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 50001，檢視內部環境管理績效。
- 將全棟辦公室燈具汰換為高效率 LED 平板燈、合計 1,709 盞。
- 建置 EMS 智慧能源管理系統，提供「用電效率用電效率數據分析、空調系統效率、監控室內空氣品質、外氣冷房效率」管理。EMS 能管系統將能耗資料與產出端聯結，找出內部高密度能源使用單位，作為年度節能改善項目參考依據。自 2021Q4 系統啟用後，經 EMS 能管系統數據調教全棟冰水主機每日運轉時數，預估每年減少 250 小時使用時間。
- 冰水主機串聯改為並聯後，透過 EMS 系統數據分析，可降低冰水主機運作時數配置、進而減少能耗，提升冰水主機運轉效益。
- 定期保養電力系統、空調系統、動力系統等設備，確保設備能源使用效率。
- 自 2021Q4 EMS 系統啟用後以來，迄今已節省超過 335,393 度電、相當於 927 坪太陽能板一年發電量、碳排放量減少 170,715 公斤 CO₂e、種植 14,226 棵樹木，在有效節碳的同時降低營運成本。



註：EMS 智慧能源管理系統 2023.04.12 即時數據

環境管理措施

- 照明：人員出入較少區域裝設紅外線感應裝置自動啟閉照明、引進自然採光、非辦公主要區域照明減盞。
- 空調：溫度設定不低於 26°C 與自動設定空調運轉時間。
- 動力：電梯設定自動啟停、調整非尖峰時段電梯運轉數量、使用高效能排風扇抽風機及揚水馬達。
- 用水：全棟水龍頭加裝節水器。
- 資源循環：設置資源回收區與推動資源回收分類。
- 環境美化與教育宣導：屋頂綠化與使用綠建材、舉辦節能減碳教育訓練、張貼節能減碳標語鼓勵同仁減少使用電梯、鼓勵同仁使用電子名片以減少名片印製、宣傳環保集點 Green Point 推廣文宣等。
- 再生能源：購買 T-REC 再生能源憑證。



精誠簡介

GRI 2-1, 2-6



願 景

成為世界級的軟體公司

使 命

為股東創造最大價值 / 為企業創造第二條指數型成長曲線

永續精神

科技行善 Tech for Good

精誠資訊 SYSTEX Corporation(台股代號 6214) 成立於 1997 年，截至 2023 年 4 月底，資本總額為新台幣 2,723,033,040 元，位居台灣前一百大服務業，服務超過 30,000 家企業 / 機構客戶，設置的營運據點在兩岸三地及日本，主要市場涵蓋兩岸三地、亞洲以及歐美地區；代理經銷超過 70 項產品，為多家國際級原廠首要合作夥伴。精誠以「a Data Software Company」為公司定位，透過「軟體力、數據力、演算力、雲端力、微服務力、資安力」核心能力，推動「雲端、數據、資安、軟體開發、維護維運」五大加值服務，幫客戶實現創新商業模式，打造第二條指數型成長曲線。

除了持續不斷精進本業外，精誠以「生態 (領導生態共創)、永續 (連結發展價值)」為主軸，堅定地投入資源在企業社會責任領域，致力於「為台灣培養世界級軟體人才」，具體實踐公司治理、發展永續環境及維護社會公益等三大面向各項永續方案，並加強企業社會責任資訊揭露。精誠結合本業專長，全心投入並攜手生態圈夥伴、善用核心能力讓社會更美好，進而擴大展現社會影響力。

1997 年

公司成立年份

兩岸三地、日本

營運據點

331 億元

2022 年營業收入
(新台幣)

逾 30,000 家

企業／機構客戶數

3,867 人

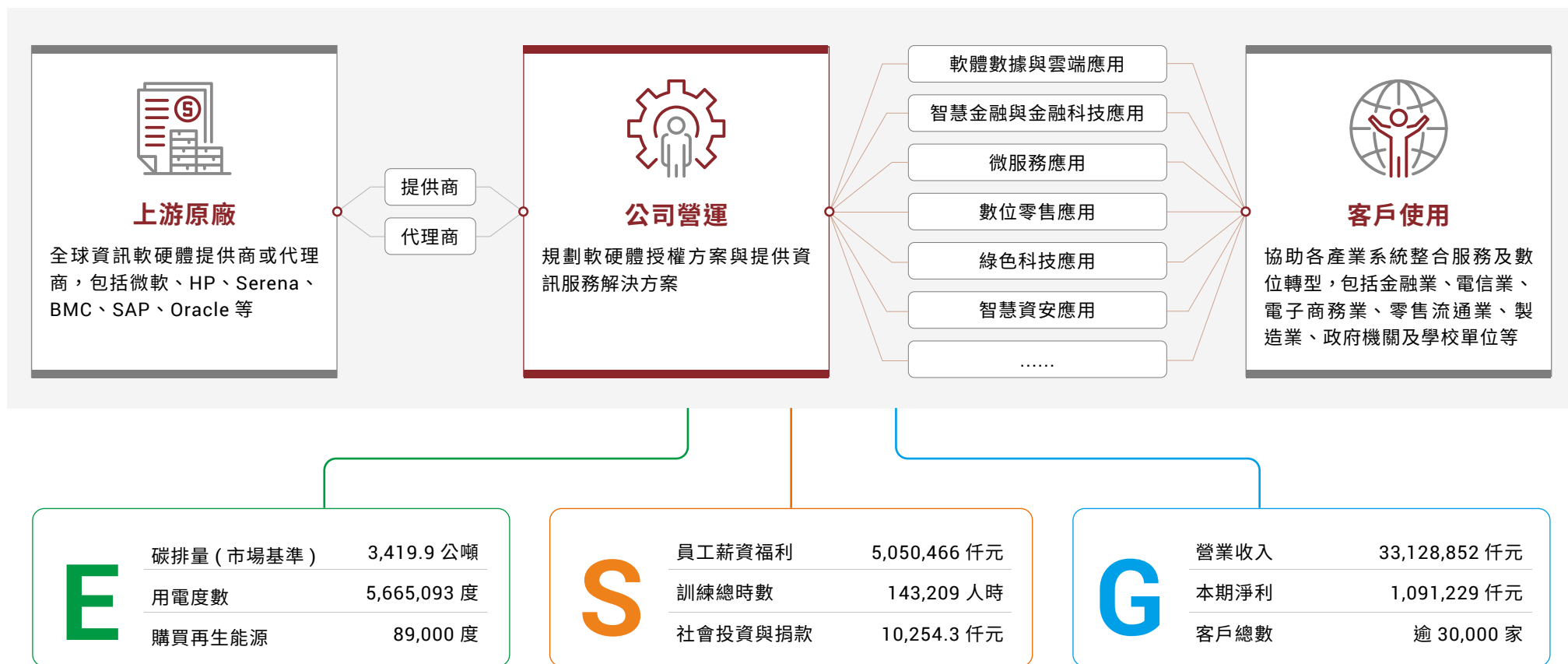
員工總人數
(精誠資訊暨台灣關係企業)

創造永續價值鏈

GRI 2-6

我們的價值鏈

精誠資訊作為全球資訊軟硬體提供商或代理商，規劃軟硬體授權方案與提供資訊服務解決方案，核心領域遍及「軟體數據與雲端應用、智慧金融與金融科技應用、微服務應用、數位零售應用、綠色科技應用、智慧資安應用」等，提供各產業所需「雲端、數據、資安、軟體開發、維護維運」加值服務，協助價值鏈客戶實現系統整合及數位轉型。



>> 外在環境驅動資訊服務產業發展

在大規模公衛危機及不確定政治與經濟環境衝擊下，為台灣產業帶來升級壓力，帶動遠距辦公、數位轉型、雲端及數據應用、與因應而生的資安議題等，持續推動軟體產業發展。伴隨淨零轉型、永續 ESG 與落實數位轉型的重要性更為提升，永續發展將直接影響企業在全球的續存性與競爭力，並影響未來企業投資決策，使得企業在 ESG 永續的要求強度將日益增加，唯有透過資訊科技賦能才能掌握低碳社會的新經濟，包括日常營運績效管理、企業資源規劃、供應鏈數據整合、甚至因應減碳需進行碳足跡與碳盤查數據，都需要導入更現代化的數據管理平台，讓企業內不同角色決策者可輕鬆取得所需資訊進行決策判斷，因而帶動數據整合加值應用加速發展。同時，在廣泛雲端與數據應用下，企業面臨來自四面八方的資安威脅，所有透過數位化功能提供的業務流程和線上體驗，其「數據安全性、機密性、數據的道德使用」將是企業資安佈局的優先事項；並且政府法令規範方面也隨資安威脅升高而要求日趨嚴格，資安議題將不僅為了降低營運風險，更是各界公定標準，也推進各企業持續增加資安議題相關投資。因此，精誠集團作為企業客戶最佳的永續夥伴，因應整體產業趨勢及市場需求提供客戶 8 大類產品服務，包含 ESG、Data、Cloud、Cybersecurity、Manufacturing、Finance、IT infra. 及 Customized Service。

⑧ 更多資訊請見官網：<https://www.systemx.com/>

• 資訊服務應用與解決方案

精誠集團提供主要商品與服務列舉如下

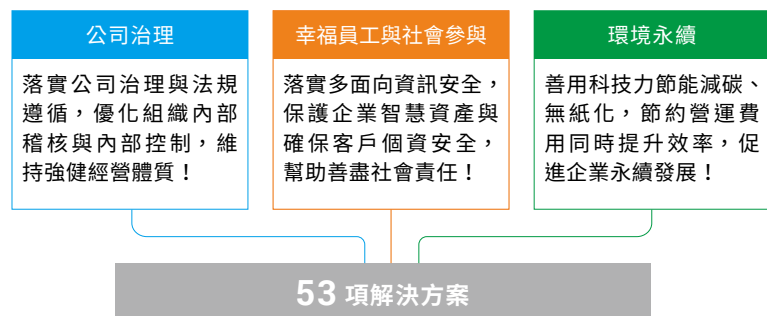
主要產品 (服務)	主要用途及功能說明
商用軟體授權採購	微軟全系列產品，包含能提供彈性的大量授權合約方案，協助客戶以最適切的價格擁有合法商用授權。另一方面也提供資安防護軟體、專業電腦繪圖暨多媒體製作軟體、備份軟體、虛擬化軟體、超融合一體機、資料分析工具軟體等。
MSP 雲端託管服務	提供一站式雲端管理，從雲端環境顧問輔導、雲端基礎架構設計與部署，到雲端資安監控，涵蓋基礎架構、網路、應用程式、資訊安全等服務託管。
公私有雲 & 虛擬化建置及導入	協助客戶利用公有雲、私有雲、混合雲等雲端服務，達到快速提供服務、自動化調配 IT 資源、簡化管理流程、高彈性化服務的目標。
全新智能 iWow	行動金融資訊服務－結合財經新聞與金融報價系統，包含個股資訊、語音報價、選股分析、即時互動等功能，個人化的金融投資數據分析整合，運用 AI 技術結合財經數據、金融商品評估、推薦等金融諮詢服務。
ABS 系列產品	提供台 / 外幣金融商品，如債 / 票券、股票、基金之前中後台交易及其他衍生性金融商品軟體系統之維護、開發建置及相關顧問諮詢服務，包括：ABS、ABS/PLUS、MMS 等。
整合行銷服務	提供整合性行銷服務內容，從專案計畫提案至活動執行，全方位服務。提供商戶洽談、OMO 線上線下整合，架構全通路服務，聚焦數位整合與創新行銷服務，協助客戶數位轉型，為多家企業成功導入整合行銷服務。
應用軟體客製化	成熟的軟體工程、系統整合、客製化開發涵蓋政府管理、便民服務、企業應用之企業資源規劃、客戶關係管理、供應鏈管理、商業智慧、商業程序管理、企業電子化等。
倉儲管理應用系統	運用資訊科技協助營管單位有效掌握物品的流向、存貨數量及倉庫使用率的應用系統機制，可掌握庫存貨品數量狀況，減少倉儲管理成本，提供正確的貨品資訊以簡化倉儲相關作業。
資訊科技系統與服務管理	ITIL(IT Infrastructure Library) 最佳實務所部署之資訊科技服務管理機制，為企業導入適切的系統、資料庫、網管、儲存、資安與應用軟體之管理工具，提供效能優化與流程改善，提昇服務品質並降低總體建置成本。
資訊安全服務方案	資安設備規劃與建置。提供 APT(進階持續性威脅) 的防禦規劃與檢測服務。規劃及建置高可用性的資安架構，包括 Multi-node 建置 / 服務加速 / 異地備援等。規劃建立即時監控服務，提供服務可用性管理，各式分析與報告，包括存取效能分析 / 網路瓶頸等分析。資訊 / 數據風險稽核管理規劃。強化 5A 控管機制－帳號、認證、授權、控管、稽核，可針對企業核心資訊系統的相關特權管理人員，補強資訊安全控管，並提供完整稽核解決方案。
全方位智慧營運戰情室 (War Room)	整合企業內部關鍵 KPI，藉由歷史數據分析與 AI 數據預測，加速經營管理階層以數據做決策，並能即時洞察問題與變化趨勢。

⑧ 更多精誠集團商品及服務項目，請見「111 年報_營運概況 p.79」

永續產品與服務

面對全球永續發展趨勢，精誠集團以核心能力為客戶導入永續解決方案，協助客戶推動永續發展並實現永續目標，創造出嶄新的市場機會及產品服務。精誠集團盤點各事業單位協助客戶導入 ESG 相關專案，以 ESG 三大面向歸納 53 項方案，不僅自行研發永續解決方案，在原廠代理方面亦積極代理具 ESG 概念的軟硬體產品，協助客戶建立數據化永續管理模式，為客戶永續轉型賦能，助力客戶達成節能減碳並實現永續經營。精誠集團將持續創新研發，充分運用精誠核心能力，與客戶、原廠及供應商深化合作，發展出全方位的 ESG 永續解決方案。

更多 ESG 永續解決方案資訊，請見「[官網_ESG 解決方案](#)」



>> 代理永續解決方案

精誠集團產品共享中心 (DC) 提供包括系統、存儲、軟體、雲端、資安等全球最具權威與知名品牌產品、解決方案與團隊服務機制，協助組織內的業務團隊提供企業客戶完整的資訊解決方案與增值服務。精誠集團合作代理的供應鏈上游夥伴群，如：CISCO、DELL Technologies、F5 Network、Fortinet、HP、HPE/Aruba、IBM、Lenovo、Microsoft、MicroFocus、Net App、Nutanix、PaloAlto、PureStorage、Salesforce、UiPath、Veritas、VMware 等，在產品研發或軟體開發上均積極推動企業永續議題；集團持續與上游夥伴群深化關係、通力合作共同推動企業客戶永續經營所需產品與服務。

>> 自有及加值永續解決方案

精誠集團提供自有或加值永續解決方案列舉如下

分類	公司	解決方案	永續價值
G	精誠資訊	Cyber Center 資安卓越中心	資安監控服務幫助企業實現數位轉型和數據安全保障。在社會方面協助企業保障客戶隱私和個人信息安全，加強企業對客戶、供應商和員工等利益相關方的關注。在治理方面協助企業加強資訊安全管理，並與其公司治理機制相結合，例如確保數據安全、防範內部欺詐等，有助於提高公司治理的透明度和效率。
G	精誠軟體服務	ESG 資訊資產管理 - 精礦系統	精礦系統優化資訊資產管理以及協助政府／企業邁向 ESG 永續發展。從資訊資產投資決策開始，即啟動優化資訊資產管理，提高產品使用度，量化資訊資產 ESG 績效狀況：E(綠色採購)、S(供應商社會責任)、G(公司治理投資)，提供綠色採購建議。
G	智慧資安	HEIS 資安意識人因分析系統	HEIS 資安意識人因分析系統透過自動化方式，有效降低因人工操作招致的系統能耗；且針對社會責任，能保護客戶和公司數據的安全。協助企業員工對於未知的郵件點擊率從 56% 降低到 37%，大幅提升企業永續營運之機會。
G	精誠軟體服務	Adobe Sign 無紙化簽核解決方案	協助企業客戶無紙化，並加速數位檔案歸檔，減化行政流程，加快進度，進而達成節約紙與電。依 Adobe 白皮書內容平均可以減少客戶 10~20% 的紙本作業流程。
E	奇唯科技	健保電子化審查系統	導入「健保電子化審查系統」後，將健保申報後一連串的行政作業如核減、抽樣審查、申復、爭議等各項流程全數改為雲端數位作業，同時滿足醫院管理及稽核機制。依已實施門診病歷電子檔送審院所分享，每年紙張約減少 57 萬張、每年影印機用電量約減少 3,700 度、抽審時段約節省 2 個人力。
E	精誠資訊	電子票券平台	精誠電子票券平台可幫助企業快速採購各種國內大型連鎖商店的商品，消費者憑電子序號或電子禮券至各特約品牌全台門市使用，即可透過精誠即時核銷系統驗證進行商品兌換，節省發送與庫存成本，節能又環保。截至 2022 年底，電子禮券已發行逾 22,404 仟張、使用核銷數量逾 11,652 仟張。
S	精誠隨想行動科技	Health UP!	打造幸福企業是每家企業公司的終極目標，協助企業建置員工運動健康 APP，透過運動協助提升員工身心靈健康、達到企業及員工健康的雙贏局面。

• 精誠集團企業碳管理與能源管理服務

Carbon EnVision 雲端碳管理系統

帳號管理

係數管理

單據上傳

數據分析

ESG 資料庫

清單產出

✓ 量身訂做企業減碳策略

✓ 全面分析碳排風險

✓ 符合規範計算碳排

✓ 彙整多元係數資料

✓ 整合多廠據點，應用多情境權限

✓ 圖形化排碳熱點，最新法規議題彙整

精誠資訊自有 SaaS 雲端服務系統，透過導入雲端碳管理系統解決方案、偕同顧問團隊共同輔導企業，進行組織型碳盤查邊界及基準設定、串聯上下游供應商資料交換、內部營運活動數據和即時碳排計算，由此定錨企業減碳目標及規劃減碳管理策略等全方位服務。Carbon EnVision 有效彙整 70% 上、下游價值鏈產生碳足跡，降低以往 50% 人力作業蒐集資料時間，依據企業往年碳排放量實踐每年減碳目標的，協助企業持續減碳淨零。本系統預計於 2023 年完成 ISO 14064-3 協議程序 AUP 查證。



② 更多雲端碳管理系統資訊，請見「[Carbon EnVision 雲端碳管理系統](#)」

EnVision360 永續能源治理解決方案

設備用電感測

碳排統計

能源管理系統

機房管制系統

✓ 設備管理

✓ 及時用電管理

✓ 偵測非必要耗電及異常停機

✓ 分析設備老化程度

✓ 符合 ISO 14064-1 規範

✓ 企業內部直接間接能耗

✓ 供應鏈能耗系統銜接

✓ 契約容量最佳化估算

✓ 用電異常警示

✓ 太陽光電發電、儲能充放管理

✓ ISO 50001 報表

✓ PUE 最佳化

✓ 空調管控

✓ 照明管控

✓ 門禁管控

因應國際氣候變遷趨勢與政府法規要求，企業開始重視能源治理議題。精誠資訊從過往服務眾多客戶的經驗中，彙整能協助企業進行節能減碳解決方案，包含設備用電感測、碳盤查系統、能源管理系統、機房環境管制系統等，以符合企業的需求。EnVision360 提供企業掌控能源使用情況、以提供企業制定每年節約能源策略，契約用電容量超過 800 瓩之法人及自然人，達到其年度節電率 1% 以上。



② 更多能源管理系統資訊，請見「[EnVision360 永續能源治理解決方案](#)」

經營績效

連續 7 年營業收入創下歷史新高

GRI 201-1

財務表現

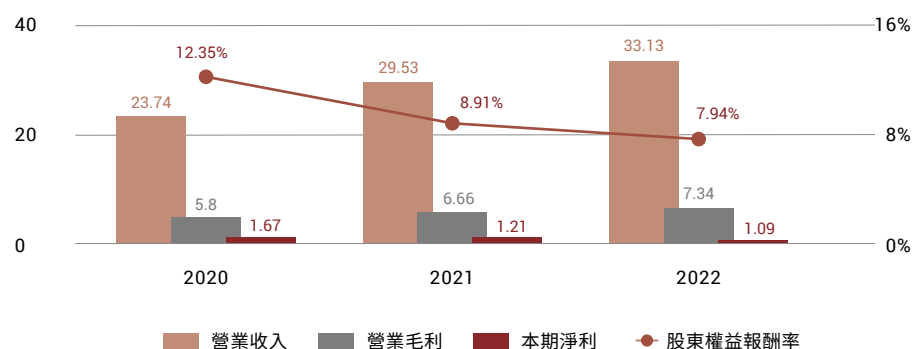
精誠在 2022 年合併營收為新台幣 33,128,852 仟元，與 2021 年相較成長 12.20%，連續 7 年創下歷史新高。精誠持續透過「軟體力、數據力、演算力、雲端力、微服務力、資安力」核心能力，協助客戶打造創新價值的數據服務與商業模式，創造指數型成長。此外，隨著企業客戶在雲服務、資安解決方案、電商服務及綠色科技等領域需求增長，也帶動精誠營收成長。展望 2023 年，雖然市場對經濟發展持保守看法，但資安、雲服務、ESG（環境保護、社會責任、公司治理）、電商服務等解決方案，皆是創造企業成長的關鍵，精誠將因應科技發展趨勢，善用核心能力、把握成長議題，持續滿足客戶期待與需求。2022 年合併稅後淨利因資本市場表現不佳而業外投資獲利減少，為新台幣 1,091,229 仟元，年減 10.11%。

>> 近三年財務表現

單位：新台幣仟元

分類	項目	2020 年	2021 年	2022 年
營運財務表現	營業收入	23,735,090	29,526,957	33,128,852
	營業毛利	5,801,798	6,655,386	7,339,652
	營業損益	924,873	1,133,452	1,257,294
	本期淨利	1,666,345	1,213,916	1,091,229
分配經濟價值	員工薪資福利	3,906,659	4,561,536	5,050,466
	現金股利	1,346,967	1,346,967	1,361,517
	所得稅費用	175,457	228,519	264,709
	社會投資／捐款	883	6,498	10,254.3

單位：新台幣 10 億元



市場佔比

金融資訊服務市佔率第一名

精誠在資訊服務市場表現優異，在金融資訊服務上，提供銀行及企業證、期、權、債、票、匯完整國際金融資訊，市佔率為業界第一。行動金融資訊服務市佔率持續提升，包含金融產業、電信業、醫療院所、流通業、政府機關與運輸業等垂直行業應用，多項服務於 APP 市集達成第一。

在全台灣擁有 12 個服務中心、超過 400 位專業維護工程師，其規模為台灣最大。同時，提供最多國際原廠授權的技術教育訓練中心，提供超過 400 種以上全方位專業資訊教育訓練課程。

服務項目	說明	市占率
資訊報價服務	全台超過 1,000 家證券商服務據點採用	逾 90%
金融商務交易系統	獲得 30 家以上金融客戶採用	國內市佔第一
資料處理服務	全國最大的資料處理及印製委外服務廠商	金融銀行業 60%
		電信業 80%
資訊安全系統	MOC 資安維運系統已承攬 18 個縣市政府地政局的資安服務	82%
商業軟體代理	台灣微軟市佔率最高的 LSP (Licensing Solution Provider)	商業軟體 10~50%

得獎榮耀與外部查證

>> 獎項肯定

- **台灣證券交易所**
第 9 屆公司治理評鑑「上市公司 6%~20%」
- **台灣永續能源研究基金會**
2022 TCSA 台灣企業永續獎「永續報告書白金獎」、「社會共融領袖獎」
2022 TSAA 台灣永續行動獎「SDG4 銀獎」
- **天下雜誌**
2022 天下永續公民獎「大型企業組新秀獎」
2022 台灣兩千大調查「台灣軟體業第 1 名」
- **遠見雜誌**
2023 第 19 屆 ESG 企業永續獎「教育推廣組入圍」
- **亞洲企業商會**
2022 亞洲企業社會責任獎 (AREA)「人力投資獎」
- **勞動部**
2022 年度工作生活平衡獎「友善家庭獎」
- **經濟部**
2022 Buying Power 社會創新產品及服務採購獎勵機制「參獎」
- **行政院環境保護署**
110 年度「績優民間企業與團體綠色採購」^{*1}
- **衛福部**
111 年度「健康職場認證 - 健康促進標章」
- **教育部**
111 年度「企業聘用運動指導員獎座」

註：1. 精誠資訊及精誠科技整合同獲此獎項肯定。

2. 精誠資訊、精誠軟體服務、奇唯科技、精誠科技整合、泰鋒電腦及朋昶數位同獲此獎項肯定。

- **臺北市府**
2022 零碳標竿獎「工商產業乙組典範獎」
111 年度「臺北市民間企業及團體綠色採購績優單位」^{*2}
2022 年度再度取得「優良哺乳室認證」
- **1111 人力銀行**
2022 幸福企業「科技研發類金獎」
- **康健雜誌**
2022 CHR 健康企業公民許諾

>> 各項查驗證

【公司治理】通過 ISO 9001 品質管理系統、ISO 22301 營運持續管理系統、ISO 27001 資訊安全管理系統、BS 10012 個人資料管理系統、TIPS 台灣智慧財產管理制度 A 級認證、微軟全球百大 Azure Expert MSP 認證。

【環境永續】通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並持續維持 ISO 14001 環境管理系統、ISO 50001 能源管理系統驗證有效性。

【幸福員工與社會參與】通過勞動部人才發展品質管理系統認證 TTQS「企業機構版銅牌」，持續維持 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證有效性。

政府補助 GRI 201-4

精誠提供全國最大資訊服務量，為企業內外創造新的價值。精誠集團 2022 年度取自政府等相關單位之投資抵減稅務補助為新台幣 1,772.8 仟元。

參與公協會與倡議 GRI 2-28

為促進產業發展，精誠積極參與產業公會及相關活動。有鑑於人才培育一直是精誠核心競爭力，在 2023 年因應 ESG 和 DEI 浪潮，加入「TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」，為工作者創造更好的未來。

主要產品 (服務)	主要用途及功能說明
台北市電腦商業同業公會	會員 (精誠資訊、精誠軟體服務、鼎盛資科、奇唯科技、精誠隨想行動科技、康和資訊系統、精誠科技整合、泰鋒電腦)
中華民國資訊軟體協會	監事 (奇唯科技)、會員 (精誠資訊、精誠軟體服務、鼎盛資科、康和資訊系統、朋昶數位科技)
中華民國無店面零售商業同業公會	會員 (精誠資訊)
台中市電腦商業同業公會	會員 (泰鋒電腦)
台北市度量衡商業同業公會	會員 (鼎盛資科)
台北市進出口商業同業公會	會員 (鼎盛資科)
台北國際金融資訊協會	會員 (精誠資訊)
台灣車聯網產業協會	會員 (精誠資訊)
台灣健康資訊交換第七層協定協會	會員 (奇唯科技)
台灣連鎖暨加盟協會	會員 (精誠資訊)
台灣連鎖加盟促進協會	會員 (精誠資訊)
台灣雲端物聯網產業協會	會員 (精誠資訊)
政治大學金融科技國際產學聯盟	會員 (精誠資訊)
高雄市電腦商業同業公會	會員 (精誠資訊)
社團法人台灣醫療影像資訊標準協會 (MISAT)	會員 (奇唯科技)
台灣能源技術服務產業發展協會	會員 (精誠資訊)
工研院 SECPAAS 資安整合服務平台	合作夥伴 (精誠資訊、精誠科技整合)
經濟部工業局技術服務機構服務能量登錄	精誠軟體服務、精誠科技整合、泰鋒電腦
ESG 科技創新推動聯盟	共同倡議成員 (精誠資訊)
中華智慧運輸協會 ITS	會員 (精誠資訊)
多元宇宙應用聯盟	創始會員 (精誠資訊)
氣候相關財務揭露倡議 TCFD	支持者 (精誠資訊)

01

永續經營

企業永續經營 15

重大性分析與利害關係人議合 19

願

景：成為世界級的軟體公司

永續精神：Tech for Good

核心能力：軟體力、數據力、演算力、雲端力、微服務力、資安力

重大主題

- GRI 2-9, 2-12, 2-14
- GRI 2-22, 2-23, 2-24
- GRI 2-25, 2-29, 3

對 SDGs 的貢獻



企業永續經營

成為世界級的軟體公司

願景與使命

精誠以「成為世界級的軟體公司」為願景、「a Data Software Company」為定位，擔任「領導協奏者」(Orchestrator) 角色，領導協奏「VAD、Industry、Mega SI」三大生態圈。透過運用「軟體力、數據力、演算力、雲端力、微服務力、資安力」六大核心能力，協助企業客戶提升競爭力，在數據經濟時代加速零碳與數位「雙軸轉型」，創造第二條指數型成長曲線。

>> 永續精神

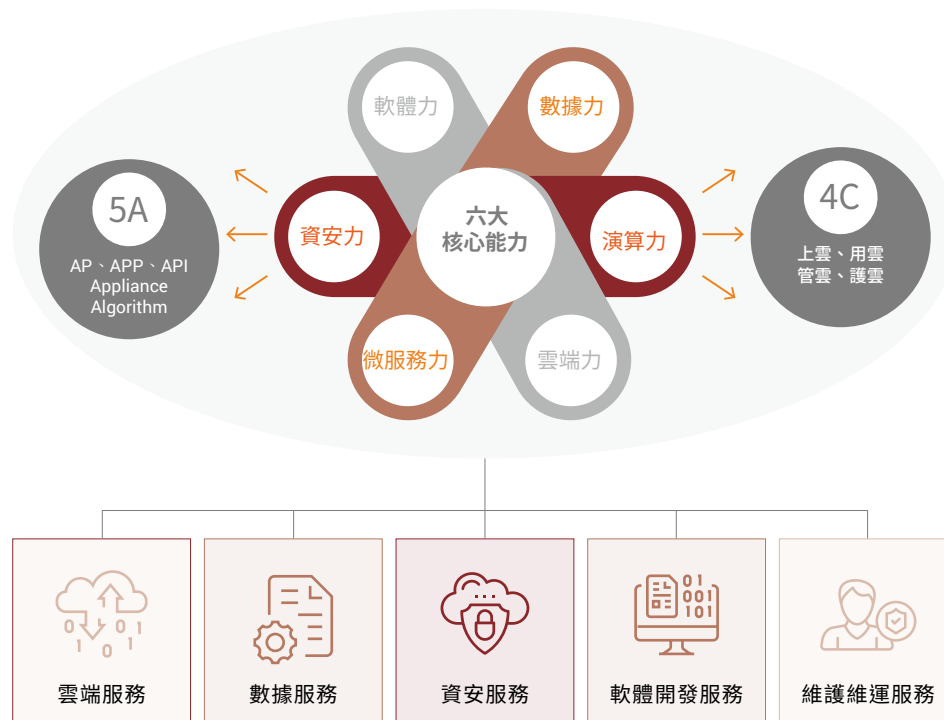
基於「科技行善 Tech for Good」永續精神，精誠以核心能力推動企業社會責任，連結生態圈夥伴共同參與，發揮合作力量，期許身為產業榜樣，能帶動更多同仁或企業加入，打造善的正向循環，藉此呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 第 17 項目標，建立多元夥伴關係，協力促進永續願景。

為了落實企業永續發展，精誠在 2021 年設立永續長 (Chief Sustainability Officer, CSO)，由人資長兼任，負責統合永續推動小組之專案計畫及績效表現，並促進公司各部門之間的協調與合作，不定期向董事長報告永續事務推動進度，發展出更穩固的永續經營模式，藉此展現精誠對永續發展的高度重視。



>> 培育科技力人才・推動加值服務

未來企業數位轉型 AI 化的成功關鍵是培育科技力人才，而科技力人才需要具備的六大核心能力，其內涵是 5A@4C，是 5A 核心技術能力 (AP, APP, API, Appliance, Algorithm) 及 4C 雲服務架構 (上雲、用雲、管雲、護雲) 的技術組合。精誠培育科技力人才與團隊、集合兩岸三地超過 2,800 位軟硬體技術研發團隊人員、連結生態圈夥伴力量、推動「雲端服務、數據服務、資安服務、軟體開發服務、維護維運服務」五大加值服務並深耕產業客戶，在關鍵時刻提供企業客戶需要的技術能量，幫助客戶數位轉型過程中規劃及建置不同體驗情境、協助客戶優化其客戶經營與消費者體驗，藉此打造創新商業模式、成就客戶全通路行銷力。持續透過滿足客戶需求與期待，展現在智慧綠能、智慧資安、智慧電商、智慧製造、智慧金融、智慧醫療與智慧城市等領域跨界應用，為客戶成長第二曲線做出貢獻。



永續治理架構

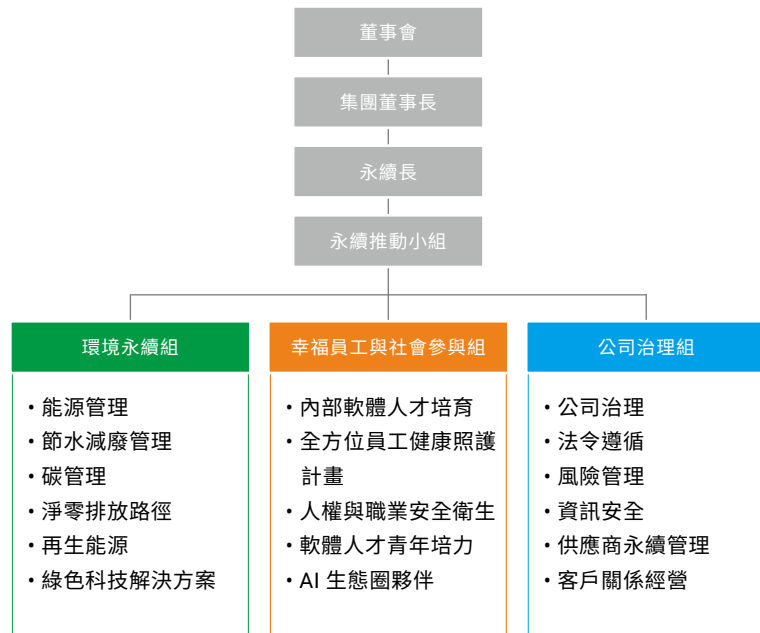
GRI 2-9, 2-12, 2-14, 2-22, 2-23, 2-24

精誠於 2020 年成立永續推動小組，最高治理階層為集團董事長，並於 2021 年設立永續長一職，指派其擔任永續推動小組主要領導者，統籌公司治理、環境永續、幸福員工與社會參與三個工作小組，負責監督管理專案執行成效及促進公司各部門推動永續發展事務之協調與合作。2022 年精誠董事會通過《永續發展實務守則》，永續發展事務由董事會負責督導推動情形，永續長將不定期向董事長報告專案進度並每年向董事會報告永續事務推動執行情形。

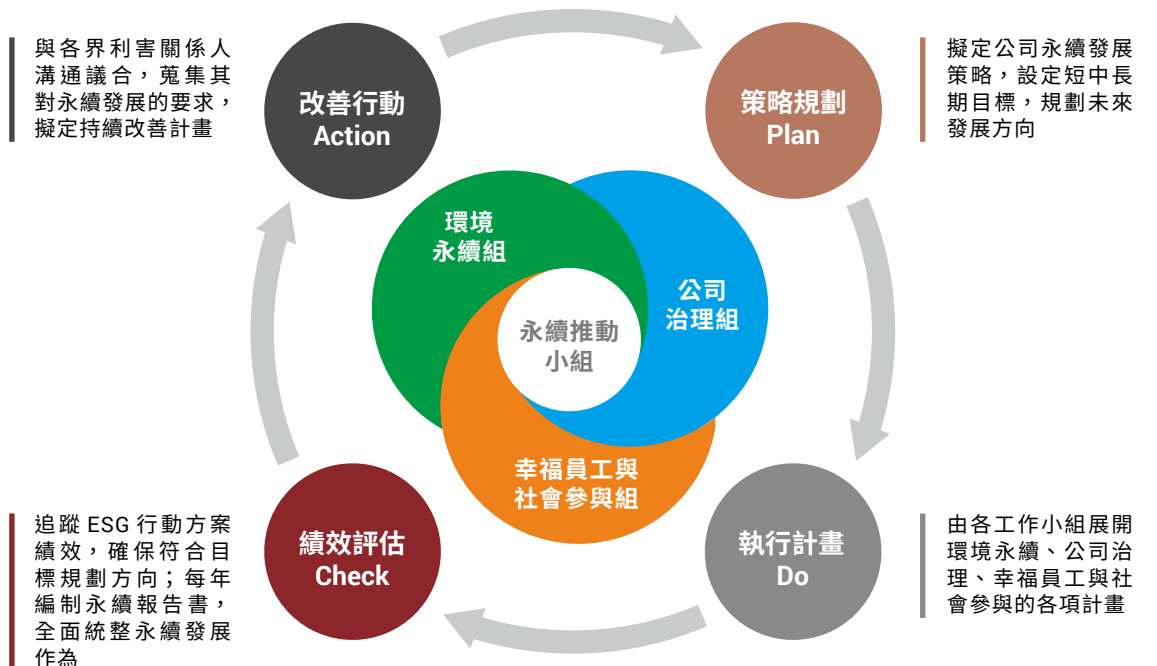
永續推動小組作為推動永續發展權責單位，依據《永續發展政策》精神，由相關部門主管擔任工作小組領導者，負責工作小組相關重大主題與專案推動及執行，依 PDCA 循環進行管理，將永續發展策略整合於日常營運中，並落實持續改善與精進的永續精神。每年編製永續報告書時，永續推動小組工作小組協助盤點蒐集權責相關的指標資料，在完成永續報告書編制工作後，由第三方進行確信或保證，經永續長檢視、呈報董事會核准後發行。

為落實企業永續發展並精進永續事務推動執行，永續推動小組於 2022 年共召開 3 次會議，並由永續長不定期向董事長報告專案計畫與進度，再於 2022 年 12 月 21 日向董事會報告永續發展事務推動成果與新年度推動規劃。

>> 永續事務推動組織架構



>> 永續推動小組管理制度



永續策略藍圖

面向	Environment 環境永續	Social 幸福員工與社會參與	Governance 公司治理
SDGs 永續發展目標	  	     	  
發展願景	善用精誠核心能力，以綠色營運實現精誠的淨零排放目標；持續研發綠色科技，以協助企業客戶打造淨零碳排、低碳轉型策略，助攻立足國際供應鏈。	因應企業數位轉型的技術人才需求，精誠積極培育具備核心能力的科技力人才，提供全方位軟硬體學習資源及完善幸福職場，致力於為台灣培育出世界級軟體人才。	集結精誠技術團隊、連結生態圈夥伴力量、推動五大增值服務並深耕產業客戶，協助客戶打造創新商業模式，創造指數型成長。
長期目標	2050 年達成淨零排放	每年培訓費用逾 3,000 萬元	提升公司治理評鑑至前 5%
中期目標 (2025 年)	- 以 2020 年為基準年，用水量累積減量 32%、用電量累積降減 9%、廢棄物量累積減少 7% - 達成再生能源佔比 2% - 持續環境相關 ISO 查驗證	- 關鍵人才留存率 95% - 員工平均訓練時數逾 30 小時 - 持續 ISO 45001 查驗證 - 員工健康促進支出 400 萬元以上	- 維持公司治理評鑑 6~20% - 各項誠信經營宣導指標完成度 99%
短期目標 (2023 年)	- 以 2020 年為基準年，用水量累積減量 30%、用電量累積降減 5%、廢棄物量累積減少 3% - 達成再生能源佔比 2% - 持續環境相關 ISO 查驗證	- 關鍵人才留存率 93% - 員工平均訓練時數逾 30 小時 - 持續 ISO 45001 查驗證 - 高風險個案關懷率 100%	- 維持公司治理評鑑 6~20% - 各項誠信經營宣導指標完成度 99%
2022 年達成狀況	☺ 以 2020 年為基準年，用水量累積減量 29%、用電量累積降減 3.2%、廢棄物量累積減少 0.3% ☑ 持續通過環境相關 ISO 查驗證	☑ 員工平均訓練時數 37 小時 ☑ 持續通過 ISO 45001 查驗證 ☑ 高風險個案關懷率 100%	☑ 維持公司治理評鑑 6~20% ☑ 各項誠信經營宣導指標完成度 98.9%
核心價值	科技行善 軟體力、數據力、演算力、雲端力、微服務力、資安力		
策略作法	以三大 ISO 環境相關查驗證：ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 50001 作為精誠綠色營運的穩固基礎，並開發各式綠色科技，研發出 AI 智慧能源管理與供應鏈減碳系統等創新服務，作為實踐 2050 淨零排放目標的關鍵策略。	啟動大規模徵才計畫，招募技術領域的優秀人才，秉持「科技行善 Tech for Good」的企業永續精神，以「培育軟體人才」、「新創合作」及「社會參與」為三大行善主軸，展開各項創新計畫專案。	掌握隨時代快速演進的企業雲服務與數位轉型商機，持續透過投資併購策略，連結與擴大軟體生態圈合作，攜手夥伴提供企業創新最適解決方案，目標成為世界級的軟體公司，發展最完整的新型態增值服務。
商業效益	24 項環境永續解決方案 碳管理系統、能源管理系統、智慧用電管理、無紙化電子帳單 / 線上簽核 / 電子支付、電子票券平台、健保電子化審查系統、電動車充電系統	6 項社會責任解決方案 企業安防監控、廠區工安管理系統、槽車填充智能工安、多功能辨識解決方案 (防疫、門禁)	23 項公司治理解決方案 MOC 資安監控維運中心、HEIS 資安意識人因分析系統、郵件安全雲、ESG 永續報告書與永續管理系統、DLP 個資保護系統、AML 反洗錢人工智慧

SDGs 永續發展目標

面向	SDGs	次目標指標	專案	2022 年績效作為	章節
公司治理		8.2 透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能	永續產品服務	以核心能力為客戶研發並導入永續解決方案，共 53 項	創造永續價值鏈
		16.6 制定透明、負責且有效的治理架構	誠信經營委員會	每月宣導員工行為準則計 46,161 人次 ，累計執行率 99.1%	經營與治理
友善職場		3.4 透過預防與治療促進心理健康	EAP 員工協助方案	共計 78 人次 同仁使用	健康促進
			健康促進活動	「Health UP! APP」累計近 1,700 人次 同仁下載	
		3.7 支持員工有充足和可負擔的生育資源	生育關懷	「精誠寶實快樂成長基金」計畫共 156 人次 「精誠寶實」受惠、總生育補助達新台幣 444 萬元	永續亮點
		3.8 提供方便與可負擔的基本醫療保健	健康檢查補助	參與健檢總員工人數 1,246 人 ；新進員工健檢人數 673 人	健康促進
		4.4 提升員工企業管理職能及職業技術能力	培育科技人才	提供完善的訓練課程架構，訓練總人次 31,690 人次 、總時數 143,209 小時	人才培育與發展
		8.2 透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能	技術發展委員會	以六大核心能力培訓架構，內部訓練總人次 4,473 人次 、總時數 65,064 小時	
環境永續		7.2 提高再生能源的使用	再生能源憑證	採購 8.9 萬度 綠色電力憑證	環境暨能源管理
		7.3 提升能源使用效率	環境永續政策	持續通過 ISO 50001 能源管理系統驗證	
		12.2 實現自然資源的永續管理及有效率使用	環境永續政策	持續通過 ISO 14001 環境管理系統驗證	環境暨能源管理
		12.5 透過預防、減量、回收與再使用，減少廢棄物產生	辦公室用紙管理	電子化表單取代紙本申請單，較前一年減少 317,000 張 用紙	
		13.1 強化對氣候變遷的減緩與調適能力	環境永續政策	通過 ISO 14064-1 溫室氣體排放查證	溫室氣體管理

面向	SDGs	次目標指標	專案	2022 年績效作為	章節
科技行善		4.4 將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加	YTP 少年圖靈計畫 X School 軟體學院 產學合作	來自全台 高中組 223 隊 、 國中組 50 隊 ，及 海外組 16 隊 ，共計 840 人 報名參加 共 56 人 參與培訓課程 提供陽明交大產碩專班 4 位同學 及台科大產碩專班 3 位同學 學雜費補助	培育軟體人才
		5.b 改善科技的使用能力，特別是 ICT，以提高婦女的能力	YTP 少年圖靈計畫	共 136 位女性同學 報名	培育軟體人才
		8.3 支持生產活動、就業創造創新，鼓勵微型企業成長	AI 新創加乘器計畫	共 7 家新創團隊 入選 AGP 計畫	新創合作
		8.6 落實學用合一培訓措施，強化青年就業能力	SEI 菁英養成實習計劃	提供 134 位實習生 名額，傳授產業實務經驗	培育軟體人才
		10.3 確保機會平等，減少不平等	YTP 少年圖靈計畫 未來素養學堂	贊助 SCIST 南台灣學生資訊社 10 萬元 ；贊助「資訊之芽」在南臺灣開班費用；免費提供 NHDK 四校聯盟舉辦 競賽平台環境 捐贈 100 萬元 為偏鄉孩子創造無差異的學習機會	培育軟體人才 社會參與
		17.16 在永續發展上的多邊合作	AI 新創加乘器計畫 ESG 科技創新推動聯盟	共 7 家新創團隊 入選 捐贈 200 萬元 支持聯盟提案競賽活動，促進科技創新	新創合作 社會參與
		8.4 改善全球生產效率，減少價值鏈對環境的負面影響	支持環境友善產品	採購五大綠色產品總金額 2.95 億元	當地採購
		12.7 促進永續發展的採購流程	供應商永續管理	累計共 2,147 家 簽署「廠商廉潔承諾書暨供應商共同宣言」	供應商永續管理

重大性分析與利害關係人議合

GRI 3-1, 3-2, 3-3

精誠集團參照 GRI 準則 (GRI Standards) 的八大原則定義報告書內容，依重大性評估流程，盤點公司永續發展現況，作為永續報告書的編撰方針與揭露依據。透過「鑑別與蒐集、調查關注程度、評估衝擊程度、審查與討論」四大步驟執行重大性分析。研究標竿企業與同產業關注議題，進行永續議題整併，共歸納出 20 項永續議題。以問卷方式了解利害關係人對永續議題的關注程度、由永續推動小組成員評估正負面衝擊與發生可能性，統整並排序利害關係人意見及正負面衝擊性，並諮詢外部專家建議，根據排序結果進行討論，最後由永續長核准，確立 9 項重大主題。

ⓘ 更多人權風險評估與管理，請見「[p.45 人權保護機制](#)」

在 2022 年歸納統整的 20 項永續議題，新增「智慧財產權管理」併入「創新研發」，調整議題名稱為「創新研發與智財權管理」，同時因應國際趨勢將「員工多樣化與平等機會」及「不歧視」等永續職場議題整併為「多元、平等、共融」，並將人權評估納入 GRI 一般揭露，評估人權衝擊及發生可能性，並製作人權風險矩陣圖，加強管理人權議題，降低營運對人權的衝擊。相較前一年重大主題分析結果，經營治理議題「永續產品服務」與「資訊安全」提升為前二名而新列入重大主題；「法遵」議題經過內部管理與教育訓練，利害關係人普遍認為負面衝擊降低而未列入重大主題。

重大性分析

>> 重大性評估流程

01 鑑別與蒐集

精誠根據 AA 1000 SES (Stakeholder Engagement Standards) 利害關係人議合標準，鑑別出 7 類主要利害關係人，包括員工、客戶、股東、原廠、供應商、政府及媒體。參照國際永續標準 GRI 準則、SASB (Software & IT Services)，並參考標竿企業及利害關係人關注議題等，統整出 **20 項永續議題**，並將議題分為經濟、環境、人才／社會三大面向。

20 項
永續議題

02 調查關注程度

採用重大性分析工具，建立線上問卷表單，發送給公司高層及各利害關係人代表。透過問卷調查方式，了解利害關係人對各永續議題關注程度。

69 份
利害關係人問卷

03 分析重大主題

由永續推動小組分別評估三大面向議題對該面向的「**正負面衝擊程度**」與「**發生可能性**」，共回收 10 份經濟面、7 份環境面、7 份社會面問卷，總計 24 份，據以繪製重大性分析矩陣。

24 份
衝擊性問卷

04 審查與討論

將永續議題「正負面衝擊程度」與「發生可能性」進行排序，並將「利害關係人關注程度」納入考量，同時尋求外部專家建議，根據排序結果進行討論，最後由永續長核定 **9 項重大主題**。永續推動小組再參照 GRI 考量面列出對應的揭露指標進行資料盤點。

9 項
重大主題

• 永續議題清單

治 理	
① 經濟績效	⑥ 客戶關係管理
② 公司治理	⑦ 風險管理
③ 誠信經營	⑧ 創新研發與智財權管理
④ 供應鏈永續管理	⑨ 資訊安全
⑤ 合法性／法規遵循	⑩ 永續產品服務

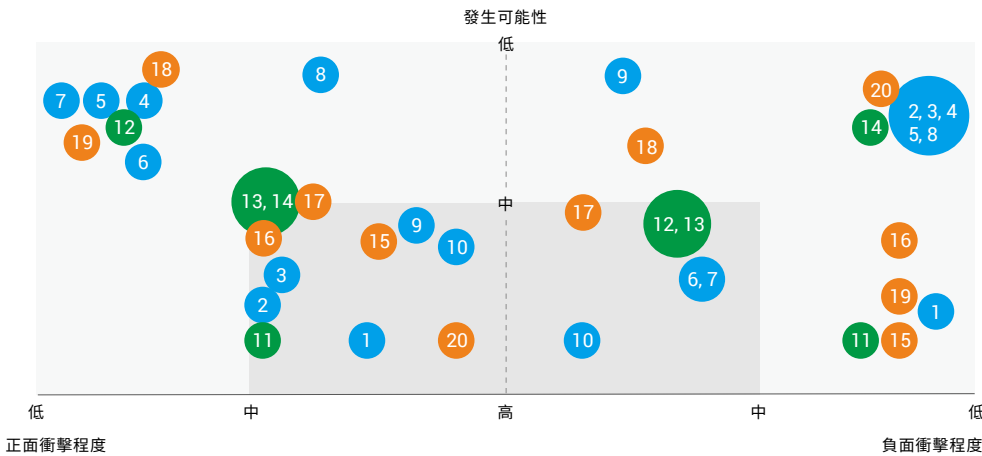
環 境
⑪ 綠色營運
⑫ 溫室氣體排放
⑬ 廢棄物管理
⑭ 氣候變遷策略

社 會
⑮ 人才吸引與留任
⑯ 員工身心健康
⑰ 人才發展
⑱ 多元、平等、共融
⑲ 客戶隱私
⑳ 社會參與

• 正負面衝擊矩陣

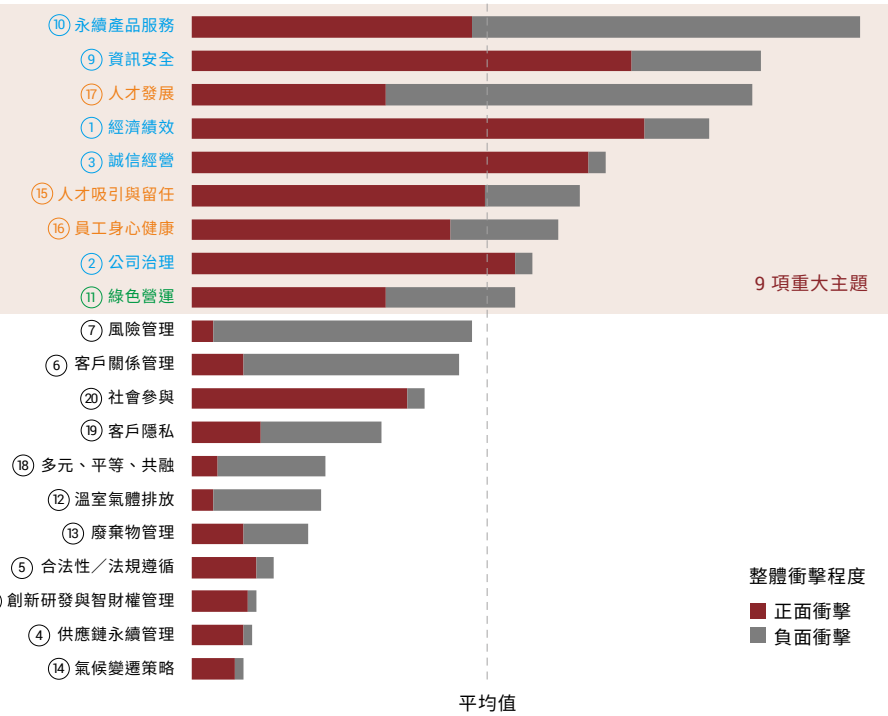
參照 GRI 3 重大主題 2021 將永續議題分為經濟、環境及人才三大面向，評估精誠集團永續議題管理作為，對該面向造成的正負面衝擊程度與發生可能性。其中社會參與、永續產品服務、經濟績效為正面衝擊性較高的議題，負面衝擊較高的議題則分別為永續產品服務及人才發展。

高度正面 衝擊議題	「社會參與」秉持科技行善的永續精神，運用精誠集團核心能力，為台灣培育世界級軟體人才，藉此持續擴大社會影響力，至今已有 3,000+ 人參與。 「永續產品服務」以科技力提供綠色產品服務幫助客戶達成淨零目標、降低營運成本，對經濟和環境面皆帶來正面衝擊。而「經濟績效」公司營收穩健成長，增加永續專案推動預算，為經濟、環境及人才帶來正面影響。
高度負面 衝擊議題	「永續產品服務」雖然能為客戶帶來正面衝擊，但由於永續系統服務市場競爭激烈，若錯失市場機會將對股東 / 投資人造成負面經濟衝擊，精誠集團將積極開發並整合協力廠商永續產品，提供具高度競爭力的全方位永續解方。 「人才發展」議題因人才為資訊服務業重大資產，若未因應市場趨勢，並針對同仁需求提供對應的職涯發展計畫，將造成員工權益受損、員工流失、公司降低競爭力等負面衝擊；精誠集團將持續關注員工職涯發展需求，提供數位轉型及關鍵人才培育計畫，給予同仁對應的資源及透明的升遷管道。



• 重大主題排序

統整正負面擊程度、發生可能性，以及利害關係人關注程度，計算出永續議題之整體重大性排序，以高於平均值的議題作為本年度重大主題，共計 9 項。重大主題較去年新增了「永續產品服務」及「資訊安全」，主要源於企業因應永續轉型的急迫性，精誠積極整合永續資源與客戶共綠共益，此外，身為資訊服務業龍頭，保障客戶隱私及公司商業機密，強化資訊安全管理，精誠責無旁貸；而「合法性／法規遵循」因整體衝擊性較低而未納入此次重大主題，然而精誠仍會持續關注法規變動情形，符合經濟、社會及環境相關法規要求。



重大主題與精誠價值鏈的關係

精誠集團鑑別 9 項涵蓋治理、環境與社會的重大主題，並說明這些重大主題對精誠的意義，闡述對組織內外部價值鏈各利害關係人的直接影響。

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

面向	重大主題	重大主題的意義及衝擊說明	對應 GRI 與 SASB 主題	對應 SDGs	回應章節	組織內部			價值鏈		
						精誠	子公司	員工	客戶	原廠	供應商
經濟 / 公司治理	永續產品服務	永續發展轉型為國際趨勢，集團以核心能力為客戶導入永續解決方案，協助客戶創造出嶄新的市場機會及產品服務，對經濟、環境及社會皆帶來正面影響。此外，近年市場有更多永續產品競爭者，集團積極開發與整合供應商力量創新永續解決方案，進而實現永續經營，避免對股東／投資人產生負面衝擊。	• 自訂議題	SDG 8 SDG 12	• 創造永續價值鏈	●	●	○	●	●	○
	資訊安全	集團為資訊服務業龍頭，每天處理龐大資訊機密資料，面對日益增加的資安攻擊，持續強化資訊安全管理，保障商業機密資訊及客戶隱私，對經濟面具正面影響；避免機密外洩事件發生對客戶或員工等利害關係人造成負面衝擊。	• 418 客戶隱私 • TC-SI-220 資料隱私 • TC-SI-230 資料安全 • TC-SI-550 服務中斷風險	-	• 資訊安全與隱私保護管理	●	●	●	●	●	●
	經濟績效	集團營運的財務表現除了對公司內部及股東／投資人的經濟利益形成直接正面影響，也增加永續解決方案推動預算，為經濟、環境及社會面形成正面影響。	• 201-1 直接經濟價值	SDG 8 SDG 16	• 經營績效	●	●	●	●	●	●
	公司治理	公司治理有助於提升營運效率。基於廉潔、透明及負責之經營理念，精誠集團制定健全治理政策，保障股東權益、提升公司商譽，為經濟面形成正面影響。	• 2-9~2-20 治理 • 2-22~2-28 策略、政策與實務	SDG 8 SDG 16	• 經營與治理	●	●	○	○	○	○
	誠信經營	誠信經營為企業經營根本，若發生不道德事件，將衝擊同仁及合作夥伴對集團長久的信任。集團嚴格遵守商業道德，確保財務透明，成為值得客戶信賴的品牌，對經濟面有正面影響。	• 205-2, 205-3 反貪腐	SDG 8 SDG 16	• 經營與治理	●	●	●	●	●	●

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

面向	重大主題	重大主題的意義及衝擊說明	對應 GRI 與 SASB 主題	對應 SDGs	回應章節	組織內部			價值鏈		
						精誠	子公司	員工	客戶	原廠	供應商
環境	綠色營運	精誠內湖大樓主要碳排放來自日常營運硬體設備的能源使用，透過管理營運過程所需的能資源，包含電力、水資源、用紙或使用節能設備等，藉此降低營運過程對環境負面衝擊。	• 302-1 能源消耗 • 305 排放 • TC-SI-130 硬體設備環境足跡	SDG 7 SDG 12 SDG 13	• 環境永續政策 • 環境暨能源管理 • 溫室氣體管理	●	●	○	○	○	○
社會	人才吸引與留任	人才為精誠集團永續發展的重要資產，吸引關鍵人才留任將提升公司競爭力。集團以友善職場與完善福利制度，吸引卓越人才與提高留任率，對員工權益具正面影響。	• 401 勞雇關係 • TC-SI-330 招募管理全球人才		• 人才培育與發展 • 福利與權益 • 培育軟體人才	●	●	●	○	○	○
	人才發展	臺灣面臨資訊人才短缺的問題，員工也重視公司是否能提供最新技術職能發展。針對內部同仁，精誠建構完整人才發展體系，培育科技力人才，以因應數位轉型需求，對員工職涯發展具正面影響，避免人員離職影響經營產生負面衝擊。對於外部人才，精誠規劃對應國高中、大學、新創等不同階段的培育計畫，藉此提升國家及企業數位競爭力，擴大精誠的社會影響力。	• 404-1, 404-3 訓練與教育	SDG 3 SDG 4 SDG 5 SDG 8	• 人才培育與發展	●	●	●	○	○	○
			• 413 當地社區	SDG 10 SDG 17	• 科技行善						
	員工身心健康	工作壓力及長期辦公久坐可能對同仁健康造成影響。集團極力營造安心職場環境，制定健康促進方案與預防計畫，幫助員工維持健康身心，對員工權益帶來正面影響。	• 403 職業安全衛生		• 職業安全 • 健康促進	●	●	●	○	○	○

重大主題管理方針 GRI 2-24

面向	重大主題	管理方式			
		承諾與管理策略	邊界範圍	負責單位	評估機制
經濟 / 公司治理	永續產品服務	以「成為企業客戶最佳永續夥伴」作為目標，積極研發並整合供應商創新永續解決方案，協助客戶建立數據化永續管理模式，為客戶永續轉型賦能，幫助客戶實踐永續經營。	精誠資訊暨所有關係企業 *1	各事業單位	由總經理每季監督並評估營運結果，訂定業務目標，相關事業單位瞭解客戶使用情形，持續優化及擴大永續解決方案。
	資訊安全	訂定「資訊安全政策」、「資訊安全管理辦法」等集團資訊安全相關辦法與作業細則，持續通過 ISO 27001 等資安相關查證並定期實施各項危機演練，加強員工資安教育訓練，強化資安風險防禦能力。	精誠資訊暨所有關係企業 *1	數據資訊研發部、資安 Taskforce 委員會	由數據資訊研發部規劃員工資安教育訓練，每年實施 ISO 27001 驗證與定期執行資安演練。
	經濟績效	集結精誠技術團隊、連結生態圈夥伴力量、推動五大加值服務並深耕產業客戶，協助客戶打造創新商業模式，創造指數型成長。	精誠資訊暨所有關係企業 *1	財務長室	「董事會」作為最高決策團隊，負責監督公司的整體營運及政策執行成果。
	公司治理	透過「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，由外部專業獨立機構定期進行董事會績效評估，確保董事成員之多元性及獨立性。	精誠資訊暨所有關係企業 *1	財務長室	「董事會」作為最高決策團隊，負責監督公司的整體營運及政策執行成果。
	誠信經營	透過制定誠信行為準則、風險評估機制與檢舉管道，落實誠信經營管理，並要求員工簽署「誠信經營守則」，安排教育訓練課程，將誠信精神深化於員工日常工作之中。對外也要求供應商簽署廉潔承諾書暨共同宣言等誠信經營相關規範，攜手供應商落實誠信經營。	精誠資訊暨所有關係企業 *1	誠信經營委員會	由「誠信經營委員會」負責防範措施及監督執行。
環境	綠色營運	以三大 ISO 環境相關查驗證：ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 50001 作為精誠綠色營運的穩固基礎，善用各式數位科技執行智慧能源管理與碳盤查等，並逐步提升再生能源使用率，以實踐 2050 淨零排放的目標。	精誠內湖總部大樓 *3	職業安全衛生、環境暨能源推行委員會	由「職業安全衛生、環境暨能源推行委員會」定期召開討論會議，依照淨零排放設定目標路徑，檢視各階段環境目標達成情況並適時提出改善方案。
社會	人才吸引與留任	啟動大規模徵才計畫，擴大招募具備「軟體力、數據力、演算力、雲端力、微服務力、資安力」核心能力的優秀人才，以「新人輔導課程」、「Mentor 制度」及「專屬人力資源服務代表」，關懷新進員工適應狀況，幫助員工快速融入職場環境；落實各項福利制度，打造幸福職場。	精誠資訊暨部分關係企業 *2	人力資源部	由人力資源部定期檢視關鍵人才及新進員工留任率，追蹤政策執行成果，並調查同仁離職原因。
	人才發展	循「成為世界級的軟體公司」願景，提供完整的資訊服務，透過「員工訓練發展管理辦法」制定完善訓練發展架構，結合績效管理制度，並持續加碼投資具備核心能力人才，激發最大潛能。針對外部潛力人才則規劃對應不同學習階段的軟體人才培育計畫，藉此儲備更多卓越軟體人才。	精誠資訊暨部分關係企業 *2	人力資源部	由人力資源部提供教育訓練資源，對內持續提升員工訓練時數，藉此累積員工核心能力；同時，對外積極投入大專院校及中學生資訊教育，及早培養並累積世界級軟體人才。
	員工身心健康	為了幫助員工維持健康的身心，聘任專職「健康管理師」、設置「健康管理中心」、舉辦上班時間運動課程及多項運動競賽，並開發健康 APP，協助員工以數位化方式精準掌握自身健康狀況。	精誠資訊暨部分關係企業 *2	人力資源部	由健康管理師每年評估健康檢查報告及數據，進行健康諮詢與改善建議。

註：1. 所有關係企業：精誠軟體服務、嘉利科技、鼎盛資科、奇唯科技、精誠隨想行動科技、康和資訊系統、精誠科技整合、泰鋒電腦、宜誠資訊、台灣資服科技、內秋應智能科技、朋昶數位科技、敦新科技、智慧資安科技、精睿資訊科技、精誠微雲科技、達友科技。

2. 部分關係企業：精誠軟體服務、嘉利科技、鼎盛資科、奇唯科技、精誠隨想行動科技、康和資訊系統、精誠科技整合、泰鋒電腦、宜誠資訊、台灣資服科技、內秋應智能科技、朋昶數位科技、智慧資安科技、精睿資訊科技、精誠微雲科技。

3. 精誠內湖總部大樓：精誠資訊、康和資訊系統、精誠科技整合、泰鋒電腦、內秋應智能科技、精睿資訊科技、精誠微雲科技。

重大主題短中長期目標

 持續進行中
  目標達成

面向	重大主題	2022 年目標	2022 年績效	達成情況	短期目標	中期目標	長期目標
					2023 年	2025 年	2030 年
經濟 / 公司治理	永續產品服務	• 永續解決方案 50 項	• 永續解決方案共 53 項		• 新增或調整後的永續解決方案達 50 項	• 新增或調整後的永續解決方案達 50 項	• 新增或調整後的永續解決方案達 50 項
	資訊安全	• 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 • 未發生任何資料洩漏事件	• 持續通過 ISO 27001 驗證 • 未發生任何資料洩漏事件		• 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 • 未發生任何資料洩漏事件	• 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 • 未發生任何資料洩漏事件	• 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 • 未發生任何資料洩漏事件
	經濟績效	• 經營正獲利	• 經營正獲利且營收成長 12.3%		• 經營正獲利	• 經營正獲利	• 經營正獲利
	公司治理	• 擴大 TIPS 智慧財產管理制度認證範圍 • 維持公司治理評鑑 6~20% • 無發生重大違反法規事件	• 取得 TIPS 智慧財產管理制度專利與商標 A 級認證 • 維持公司治理評鑑 6~20% • 無發生重大違反法規事件		• 維持公司治理評鑑 6~20%	• 維持公司治理評鑑 6~20%	• 提升公司治理評鑑至前 5%
	誠信經營	• 誠信經營宣導指標完成度 98% • 廠商廉潔承諾書暨供應商共同宣言」簽署率 95% • 「供應商企業社會責任行為準則」簽署率 70% • 「供應商企業社會責任自評問卷」回填率 50%	• 誠信經營宣導率 98.9% • 「廠商廉潔承諾書暨供應商共同宣言」簽署率逾 99% • 「供應商企業社會責任行為準則」簽署率 82.93% • 「供應商企業社會責任自評問卷」回填率 57.73%		• 誠信經營宣導完成度 99% • 「廠商廉潔承諾書暨供應商共同宣言」簽署率 96% • 「供應商企業社會責任行為準則」簽署率 80% • 「供應商企業社會責任自評問卷」回填率 60% • 「供應商資訊安全及個資保護問卷」回填率 60%	• 誠信經營宣導完成度 99% • 「廠商廉潔承諾書暨供應商共同宣言」簽署率 97% • 「供應商企業社會責任行為準則」簽署率 85% • 「供應商企業社會責任自評問卷」回填率 65% • 「供應商資訊安全及個資保護問卷」回填率 65%	• 誠信經營宣導完成度 99% • 廠商廉潔承諾書暨供應商共同宣言」簽署率 97% • 「供應商企業社會責任行為準則」簽署率 90% • 「供應商企業社會責任自評問卷」回填率 65% • 「供應商資訊安全及個資保護問卷」回填率 65%
環境	綠色營運	• 用水累積降減 23% • 用電累積降減 6% • 廢棄物累積降減 4% • 持續環境相關 ISO 查驗證	• 用水累積降減 29% • 用電累積降減 3.2% • 廢棄物累積降減 0.3% • 維持環境相關 ISO 查驗證		• 用水累積降減 30% • 用電累積降減 5% • 廢棄物累積減量 3% • 再生能源佔比 2% • 持續環境相關 ISO 查驗證	• 用水累積降減 32% • 用電累積降減 9% • 廢棄物累積減量 7% • 再生能源佔比 2% • 持續環境相關 ISO 查驗證	• 用水累積降減 32% • 用電累積降減 25% • 廢棄物累積減量 10% • 再生能源佔比 10%
社會	人才吸引與留任	• 持續 ISO 45001 職安衛管理系統驗證 • 育嬰留停復職率 65%	• 維持 ISO 45001 職安衛管理系統驗證 • 育嬰留停復職率 77%		• 關鍵人才留任率 93% • 新進人員留任率 80%	• 關鍵人才留任率 95% • 新進人員留任率 83%	• 關鍵人才留任率 95% • 新進人員留任率 85%
	人才發展	• 員工平均訓練時數 30 小時 • YTP 計畫國中組參與 50 隊	• 員工平均訓練時數 37 小時 • YTP 計畫國中組參與 50 隊		• 員工平均訓練時數逾 30 小時 • YTP 計畫國中組 60 隊參與	• 員工平均訓練時數逾 30 小時 • YTP 計畫國中組 70 隊參與	• 員工平均訓練時數逾 30 小時 • YTP 計畫逾 1,000 人參與
	員工身心健康	• Health UP! APP 下載率 30% • 高風險個案關懷率 100%	• Health UP! APP 下載率 43.9% • 高風險個案關懷率 100%		• 持續 ISO 45001 驗證 • 高風險個案關懷率 100% • 員工健檢率 75%(法規年限同仁 100%)	• 持續 ISO 45001 驗證 • 員工健康促進活動支出費用 400 萬元以上 • 員工健檢率 75%(法規年限同仁 100%)	• 持續 ISO 45001 驗證 • 員工健康促進活動支出費用 500 萬元以上 • 員工健檢率 75%(法規年限同仁 100%)

利害關係人溝通議題與管道

GRI 2-25, 2-29

利害關係人	利害關係人對精誠集團的意義	溝通議題	溝通頻率與溝通途徑	我們的回應	回應章節
員工	員工是公司最重要的夥伴，人才與創新是企業建構核心競爭力最重要的關鍵，也是邁向永續經營最重要的基礎。	- 人才吸引與留任 - 人權保護 - 人才培育與發展 - 職業安全衛生	- 每年 業務年會、技術年會 - 每季 勞資會議 - 每月 法令遵循宣導、業務大會 - 不定期 內部公告、議題會議、溝通信箱、訓練課程	- 榮獲勞動部工作生活平衡獎「友善家庭獎」 - 人才訓練總時數 143,209 小時 - 生育補助 (精誠寶實計畫、福委會) 共新台幣 459.6 萬元 - 健康促進支出共新台幣 8,890 仟元	- 人才培育與發展 - 人權保護機制 - 福利與權益 - 職業安全 - 健康促進
客戶	精誠客戶涵蓋各產業，以客戶需求為核心，聚焦提升客戶優質體驗，共同創造客戶成長的第二曲線。	- 客戶隱私 - 資料安全 - 客戶服務	不定期 專人拜訪、客戶供應商稽核、電話聯繫、專屬信箱	- 定期執行各項資訊安全演練，確保營運不中斷 - 未發生任何資料洩漏事件 - 資訊安全宣導及測驗共 7,200 人次 - PMP 國際專案管理師證照累計共 102 張	- 資訊安全與隱私權保護 - 客戶關係
股東／投資人	股東的支持是精誠穩健成長的力量，為股東創造最大利益為公司營運宗旨，透明揭露營運及財務資訊。	- 經濟績效 - 反貪腐	- 每年 股東會、年報、永續報告書 - 每季 董事會、功能性委員會、法人說明會、財務報告書 - 每月 公布營運績效、公開資訊觀測站 - 不定期 重大訊息公告、海內外投資法人面對面及電話溝通會議	- 營業收入歷史新高 - 金融資訊服務市場市佔率第一 - 提供永續解決方案 53 項 - 誠信經營宣導率 98.9% - 取得 TIPS 台灣智慧財產管理 A 級認證	- 精誠簡介 - 經營績效 - 經營與治理
原廠	與原廠緊密合作擴展業務市場，提供客戶多元化產品服務及完整解決方案。	- 客戶隱私 - 資料安全	不定期 會議及電子郵件、原廠會議	- 同仁取得資安證照如 ISO 27001、ISO 27701、CISSP、CISM 等證照累計 501 張 - 微軟全球百大 Azure Expert MSP 認證	- 資訊安全與隱私權保護 - 客戶關係
供應商	與供應商建立長期夥伴關係，共同為客戶創造更大效益。	- 供應商衝擊評估 - 資訊安全	不定期 議價會議、溝通拜訪會議、電子郵件、供應商會議	- 簽署「廠商廉潔承諾書暨共同宣言」累計 2,147 家 - 簽署「供應商企業社會責任行為準則」累計 1,244 家 - 回填供應商企業社會責任自評問卷共 866 份、供應商資訊安全及個資保護問卷共 843 份	供應商永續管理
政府	遵循各營運據點之地方政府法規，創造地方就業機會及稅收來源。	- 法令遵循 - 稅務治理	- 每年 政府機關評鑑 - 不定期 公文、會議、電話、電子郵件、公開資訊、座談會、研討會	- 無發生重大違反法規事件 - 所得稅費用新台幣 2.64 億元 - 政府投資抵減補助新台幣 177.28 萬元	- 經營績效 - 經營與治理 - 風險管理 - 福利與權益 - 環境永續政策
媒體／社會大眾	媒體是向利害關係人溝通的重要管道；持續向社會大眾傳遞公司品牌形象，有助於推廣至更多的利害關係人。	社會參與	不定期 論壇、研討會、新聞稿、議題專訪、記者會	- YTP 少年圖靈計畫培育共 840 人 - AGP 新創加乘器計畫共 7 個新創團隊入圍 - 贊助 ESG 科技創新推動聯盟倡議新台幣 200 萬元 - 累計贊助 PaGamO 未來素養學堂計畫新台幣 200 萬元	- 培育軟體人才 - 新創合作 - 社會參與

利害關係人意見回饋問卷：<https://tw.systemx.com/stakeholders/>

02

公司治理

經營與治理	28
風險管理	34
資訊安全與隱私保護管理	35

掌握 後疫時代的企業雲服務與數位轉型商機，持續透過投資併購策略，連結與擴大軟體生態圈合作，攜手夥伴提供企業創新的最適解決方案，目標成為台灣最大雲服務收入公司，發展最完整的新型態增值服務。

重大主題

- GRI 2-9~2-13, 2-15~2-20
- GRI 2-22~2-27, 205-2, 205-3, 418
- SASB TC-SI-220, 230, 520, 550

對 SDGs 的貢獻



亮點績效



331 億元

營收成長創新高
(新台幣)



6~20%

第 9 屆公司治理評鑑



TIPS

台灣智慧財產管理
通過 TIPS A 級認證

短中長期目標

集結精誠技術團隊、連結生態圈夥伴力量、推動「雲端、數據、資安、軟體開發、維護維運」五大加值服務並深耕產業客戶，協助客戶打造創新商業模式，創造指數型成長。

2022 2023

2025

2030

- 經營正獲利
- 維持公司治理評鑑 6~20%
- 誠信經營宣導完成度 99%
- 維持 ISO 27001 驗證有效性

- 經營正獲利
- 維持公司治理評鑑 6~20%
- 誠信經營宣導完成度 99%
- 維持 ISO 27001 驗證有效性

- 經營正獲利
- 提升公司治理評鑑前 5%
- 誠信經營宣導完成度 99%
- 維持 ISO 27001 驗證有效性

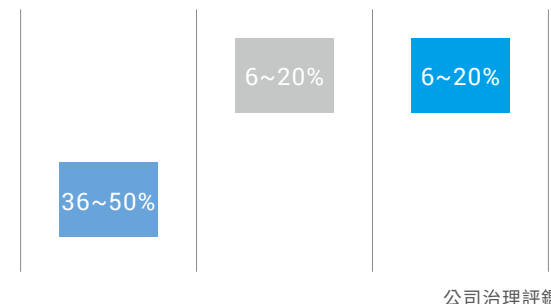
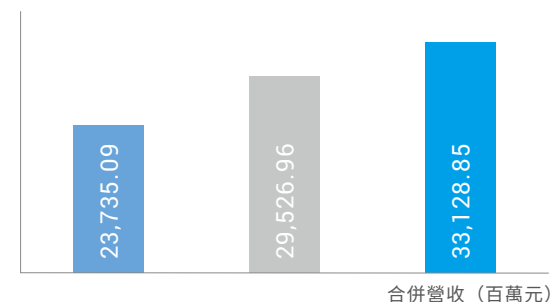
☑ 目標達成 ☹ 持續進行中

2022 目標與達成	2022 年目標	2022 年績效	達成
 經營獲利	經營正獲利	營收正獲利且成長 12%	☑
 智慧財產制度認證	通過專利及商標 A 級認證	通過專利及商標 A 級認證	☑
 重大違法事件	0 件	0 件	☑

註：重大違法係指單一案件遭政府裁罰逾新台幣 50 萬元以上。

三年績效進程

■ 2020 ■ 2021 ■ 2022

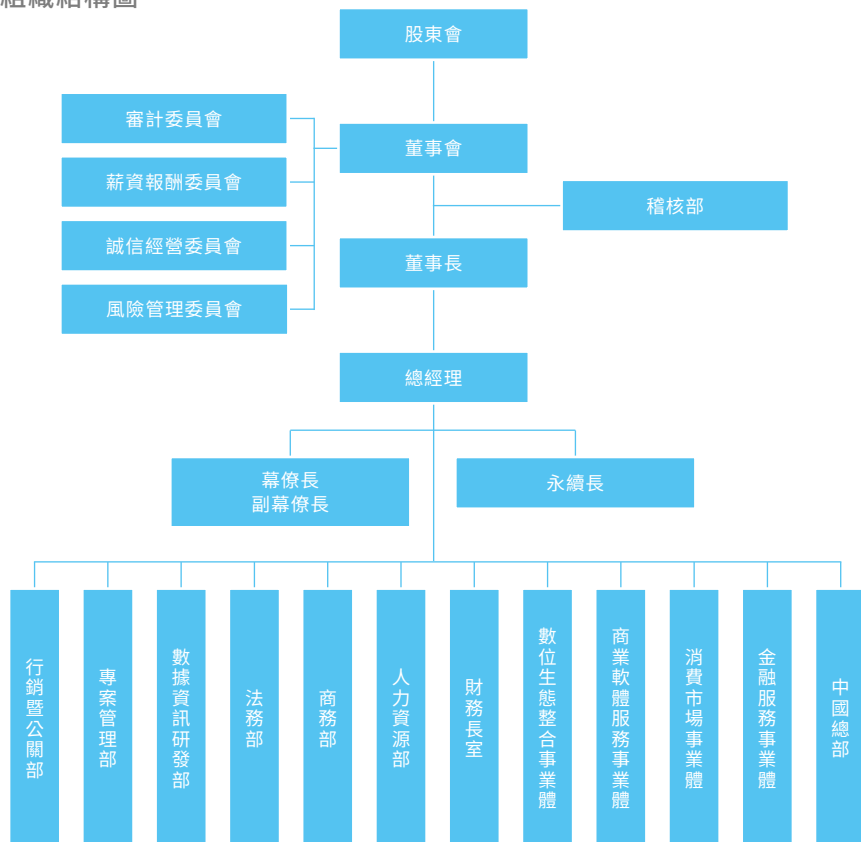


經營與治理

董事會 GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-13, 2-15, 2-23

董事會為公司的最高決策團隊，負責監督公司整體營運責任，同時監督管理階層的政策執行成果，以確保健全及有效率董事會運作。

>> 組織結構圖



註：2022 年新增風險管理委員會及數據資訊研發部。

>> 董事會成員多元化

董事會成員選舉

董事會成員提名與遴選係遵照公司章程規定，採用候選人提名制，遵守《董事選舉辦法》及《[公司治理實務守則](#)》，確保董事成員多元性及獨立性。

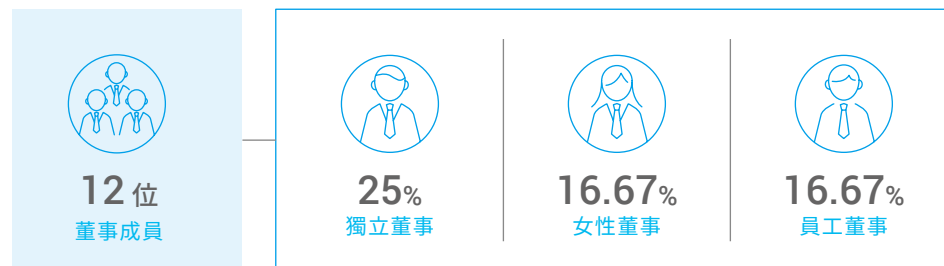
第十屆董事會 12 名董事成員（含 3 名獨立董事），除有 2 名女性成員，黃亭融女士及黃祈融女士，長於經營管理與財務會計事務外；長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理且具有產業知識及國際市場觀者，有林隆奮先生、鄭登元先生、盧大為先生、蕭崇河先生及吳正煥先生。

更多董事及獨立董事專業能力，請見「[官網_董事會成員多元化](#)」

女性及具有員工身份董事佔比均為 16.67%，2 位董事年齡在 45 歲以下、7 位在 56~65 歲、3 位在 66~75 歲；1 位獨立董事任期年資在 3 年以下、1 位獨立董事任期年資為 4~6 年、1 位雖已擔任本公司獨立董事任期已逾 9 年，但具有經營管理、領導決策、危機處理等專業能力及實務經驗，對本公司在營運管理及投資決策方面，提供專業的指導與建議，對本公司有明顯助益，仍繼續選任為本公司獨立董事；至 2022 年底，董事會董事平均任期為 10.75 年。

董事會選有 3 席獨立董事、佔全體董事 25%。另，除黃亭融董事及黃祈融董事互為二親等以內親屬未超過董事半數之席次外，其他董事成員皆無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事，本公司董事會尚具獨立性。

公司規劃於 2023 年增設 1 席獨立董事，使獨立董事將增為 4 席，佔全體董事席次 31%，讓董事會能更具獨立性。



>> 董事會進修情形 GRI 2-17

董事會遵守《[公司治理實務守則](#)》及《[獨立董事職責範疇規則](#)》規定，持續安排董事會成員參與涵蓋公司治理主題的進修課程並揭露進修情形。

2022 年精誠董事會為每位董事規劃「監督風險管理及危機管理」及「新型態資安威脅與資訊安全治理」等課程，董事平均受訓時數 6 小時，以確實發揮董事會監督營運及經營決策的功能。

• 2022 年董事進修情形

職稱	姓名	初次選任日期	進修課程	時數
董事長	林隆奮	2002.03.28	• 董監如何監督風險管理及危機管理，強化公司治理	3
董事	鄭登元	2002.03.28		
董事	盧大為	2007.06.13		
董事	蕭崇河	2002.03.28		
董事	謝金河	2010.06.18		
董事	黃亭融	2016.06.17		
董事	黃祈融	2016.06.17	• 跨境跨界的新型態資安威脅與資訊安全治理	3
法人董事代表人	林治民	2007.06.13		
法人董事代表人	吳正煥	2019.06.13		
獨立董事	鄭文鋒	2013.06.21	• 從全球政經情勢談台商經營及併購策略 • 公司治理與證券法規 - 內線交易法律規範與實務案例解析	3
獨立董事	賴建華	2019.06.13		
獨立董事	黃大倫	2022.05.26		

>> 董事會績效評估 GRI 2-18

為落實公司治理並提升董事會功能，精誠訂定《[董事會績效評估辦法](#)》並經董事會通過，規範每年應至少執行一次內部董事會績效評估、每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。每年執行的內部董事會績效評估方式包括董事會及功能性委員會內部自評與董事成員自評；每三年外部績效評估則以問卷及實地訪查方式評核。

精誠每年 12 月發送內部董事會自評問卷，並於次年度最近一次董事會報告績效評估結果。2022 年內部績效評估結果已於 2023 年 2 月 22 日董事會提報。

• 2022 年董事會績效評估情形

週期	每年執行一次
期間	2022.01.01-2022.12.31
範圍	功能性委員會、董事成員
方式	董事會及功能性委員會內部自評、董事成員個別自評的方式進行績效評估。
內容	• 董事會績效評估衡量項目包括：對公司營運參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事選任及持續進修、內部控制等五大面向。 • 董事成員自我績效評估衡量項目包括：公司目標與任務掌握、董事職責認知、對公司營運參與程度、內部關係經營與溝通、董事專業及持續進修、內部控制等六大面向。 • 功能性委員會績效評估衡量項目包括：對公司營運參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等五大面向。
結果	• 2022 年董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及個別董事成員以問卷自評方式之整體評估結果介於同意至非常同意之間，若以換算得分達 80 分為符合標準，評分結果皆高於 80 分，顯示本公司董事會整體運作情況完善，符合公司治理。

註：外部績效評估則於 2021 年委任社團法人中華公司治理協會執行，故 2022 年未執行外部績效評估。相關評估結果請見「[官網_董事會績效評估](#)」。

🔗 更多董事會績效評估情形，請見「[官網_董事會績效評估](#)」

>> 董事會薪酬 GRI 2-19, 2-20

精誠設置薪資報酬委員會，訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效目標、薪資報酬政策、制度、標準與結構，並定期評估其績效目標達成情形，以健全公司董事及經理人薪資報酬制度。高階經理人績效與薪酬，定期由薪酬委員會審議通過後提報董事會決議。

• 董事薪酬

遵循《[公司章程](#)》及《董事酬勞辦法》規範，董事長及董事薪酬依其對公司營運參與程度、貢獻價值、個人表現及公司長期經營績效，綜合考量公司經營風險，並參酌國內外業界水準，授權董事會議定。如公司年度經營獲利，則可按不超過當年獲利 2% 額度作為當年度董事酬勞（當年度獲利係指稅前利益扣除分派員工、董事酬勞前的利益）。

酬金項目	- 董事酬金包含報酬、董事酬勞、業務執行費用（如車馬費）等 - 獨立董事按身份對應基數計算酬勞，經董事會決議通過每季支領固定報酬 2 位兼任員工的董事成員另領取兼任員工相關酬金		
薪酬評估項目	- 營運參與程度 - 貢獻價值	- 公司長期經營績效 - 經營與未來風險關聯合理性	- 個人表現 - 董事會績效評估結果

註：董事成員酬金與薪酬級距表請見「[111 年報 - 公司治理報告 p.22~24](#)」

• 高階經理人薪酬

為使高階經理人重視公司長期經營目標、激勵提升經營績效及創造獲利、並落實高階經理人薪酬與公司經營績效關聯，高階經理人薪酬連結職位職責、專業能力、績效目標及管理範疇，亦與財務性及非財務性等關鍵績效目標高度連結，且將特殊貢獻或重大影響事件納入考量，並參酌國內外業界水準，由董事會議定。

酬金項目	高階經理人酬金包含薪資、獎金、員工酬勞、退職（休）金	
薪酬評估項目	- 整體營運貢獻度 - 個人績效表現 - 財務性：營收及獲利等指標 - 非財務性：策略發展、領導管理、法遵、資訊安全、人才培育、提升企業社會形象等永續經營指標	- 職責與專業能力 - 經營與未來風險關聯合理性

註：高階經理人酬金與薪酬級距表請見「[111 年報 - 公司治理報告 p.25~27](#)」

功能性委員會與運作機制 GRI 2-23, 2-25, 2-26, 205-2, 205-3

董事會依職權及功能下設審計委員會、薪酬報酬委員會、誠信經營委員會及風險管理委員會。透過組織設置相互監督，並由稽核部於日常執行內部各項查核作業，將查核結果向董事會進行報告。

>> 審計委員會

為健全董事會監督責任、強化董事會管理機制，於 2007 年設置審計委員會並訂定《[審計委員會組織規程](#)》。2022 年召開 7 次會議，出席率達 100%，審議事項主要包括：依證券交易法 14 條之 5 規定審議 2021 年度及 2022 年一至三季財務報告、對子公司資金貸與及背書保證相關事宜與簽證會計師報酬、依證券交易法第 14 條之 1 規定修訂內部控制制度等。

組成	- 由全體獨立董事組成，且其中至少一人具備會計或財務專長 - 本委員會委員任期為 3 年，連選得連任	
監督職權	- 公司財務報表允當表達 - 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效 - 內部控制有效實施	- 遵循相關法令及規則 - 存在或潛在風險管控
檢舉管道	設置「審計委員會信箱」，提供利害關係人對公司管理階層、董事及董事會建言或申訴。	
檢討評估機制	- 就運作績效及組織規程等相關事項，定期覆核及評估、並提報董事會，供董事會為修正組織規程之參考 - 每年參與「內部董事會績效評估」並實施自評	

註：委員會自評項目請見「[p.29 董事會績效評估](#)」

>> 薪資報酬委員會

為健全董事及經理人薪資報酬制度，於 2011 年設置薪資報酬委員會並訂定《[薪資報酬委員會組織規程](#)》。2022 年召開 4 次會議，出席率達 100%。

組成	- 委員會成員人數 3 人，由董事會決議委任，過半數成員應為獨立董事 - 目前成員由 3 位獨立董事組成	
監督職權	- 訂定並定期檢討董事及高階經理人績效目標與薪資報酬政策、制度、標準與結構 - 定期評估董事及高階經理人績效，訂定其個別薪資報酬內容及數額	
評估機制	每年參與「內部董事會績效評估」並實施自評	

🔗 更多審計委員會及薪酬委員會運作情形，請見「[官網 - 功能性委員會與運作機制](#)」

>> 誠信經營委員會

為健全誠信經營管理，於 2020 年設置隸屬董事會的「誠信經營委員會」並訂定《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，負責制定誠信經營政策與防範措施及監督執行，並於每年底向董事會報告當年度執行情形。

組成	• 由幕僚長（主席）、副幕僚長、人資主管、財務主管、商務主管、法務主管組成	
政策	• 精誠本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。	
行為準則	• 員工行為準則 • 董事及經理人行為準則	• 誠信經營守則 • 誠信經營作業程序及行為指南
風險評估	• 《誠信經營守則》訂有不誠信行為風險評估機制，定期分析及評估營運範圍內較高不誠信行為風險的營業活動，據以訂定防範方案，並定期檢討防範方案妥適性與有效性。	
檢舉管道	• 設置「誠信經營委員會信箱」並訂定《誠信經營檢舉制度辦法》，提供利害關係人檢舉不誠信或不當行為。 • 鼓勵內外部人員檢舉不誠信或不當行為，依檢舉情事情節輕重，酌發新臺幣 50 萬元以下獎金。	

• 誠信經營意識宣導與培訓

精誠落實每年持續深化誠信經營意識，依循《誠信經營守則》規範精誠董事、經理人及同仁遵守本守則並落實公司參酌國內外通用標準或指引所訂定防範方案。2022 年實施項目包含：

誠信經營守則宣導	• 針對同仁進行 2 次誠信經營宣導，貫徹誠信經營理念，2022 年累計宣導 7,157 人次。 • 針對處級以上主管舉辦誠信經營講座，2022 年舉辦 2 次講座，累計培育 538 人次。
員工行為準則宣導	• 每月對經理人及同仁內部發送「《員工行為準則》宣導電子郵件」，以新聞案例提醒恪守法令規章並要求簽署。2022 年累計宣導及簽署 46,161 人次。
內部重大資訊處理程序宣導	• 每年要求經理人及同仁完成「內線交易宣導」線上課程及測驗，確保知悉法令資訊。
新進員工誠信經營訓練	• 要求新進同仁（不含約聘 / 臨時員工）完成「新進人員訓練研習營」針對誠信經營課題的線上課程，共培育 688 人次、總時數 435.7 小時。

• 誠信經營執行計畫

為強化誠信經營企業文化及公司健全發展，精誠推動誠信經營執行計畫，要求董事成員及高階經理人簽署《遵循誠信經營政策聲明》，並要求高階經理人及同仁每月均簽署《員工行為準則》，確保執行業務時秉持誠信原則並恪遵法令規範。誠信經營執行計畫包含五大專案，2022 年執行成效為：

誠信與道德價值融入公司經營策略	• 落實智慧財產管理計畫，有效商標及專利證書之數位化管理，維持 TIPS A 級認證有效性。 • 完成簽署「誠信經營聲明書」，第 10 屆董事共 12 人、BU 級以上主管共 29 人。 • 完成 2 次誠信經營講座，要求處級以上主管參與，上半年培育 266 人次、下半年培育 272 人次。	
分析不誠信行為風險	• 完成不當行為案例列入日常誠信經營宣導事項。 • 完成不當行為與公司懲處規範對應。	
較高不誠信行為風險監督與制衡	• 落實執行採購人員及其主管每年工作輪調機制。 • 落實帳務與收款分流。	
誠信政策推動與協調	公司內部	• 每月宣導《員工行為準則》，全年累計宣導 46,161 人次、執行率 99.1% • 完成誠信經營宣導共 2 次，全年累計宣導 7,157 人次、執行率 98.9% • 內線交易宣導課程完訓率 98.9%
	外部供應商	• 廉潔承諾書及共同宣言累計簽署率 >99%，79 家關鍵供應商 100% 簽署 • 企業社會責任行為準則簽署率 82.9%，79 家關鍵供應商 100% 簽署 • 企業社會責任自評問卷回填 57.7% • 資訊安全及個資保護問卷回收率 56.2%
設置檢舉信箱與執行	• 增訂《誠信經營檢舉制度辦法》 • 2022 年接獲 1 項舉報事件，經稽核部查證屬實後對該案業務執行人員記一小過處分，並加強內部宣導。	

註：外部供應商統計採用成本類供應商進行計算。

更多誠信經營委員會運作情形，請見「[官網_誠信經營政策執行](#)」

智慧財產管理

通過 TIPS 專利與商標 A 級認證

SASB TC-SI-520

>> 智慧財產管理策略

為保障得之不易的開發成果、持續提升公司價值及獲利能力，進而鞏固產業領導地位，精誠積極創建並落實符合營運發展所需「智慧財產管理制度」，並訂定下述智慧財產管理策略，做為公司推動智慧財產發展及管理之經營方針：

- 持續提升專利及商標數量與品質。
- 因應市場需求積極投入重點商機相關開發工作。
- 運用智慧財產達成經濟價值創造及商業拓展。
- 落實商標與專利管理，保護公司權益並維持競爭優勢。
- 強化員工管理並提升員工智慧財產管理認知。
- 持續優化智慧財產管理制度相關規範與所需資源。

>> 智慧財產管理制度

為保障開發成果、強化競爭優勢並提升公司價值及獲利能力，精誠積極智慧財產管理制度，制定《專利商標管理辦法》，規範專利及商標等智慧財產管理與維護；另設有智慧財產諮詢機制，協助智慧財產運用單位辨識智財相關風險並即時擬定因應策略。

• 智慧財產應用

精誠以商品化方式積極活化與運用智慧財產，並逐步加強公司智慧財產授權及技術移轉，將專利深化至各項產品中，藉以增進客戶體驗，進而提升客戶滿意度並創造收益。此外，透過各項專利與商標取得，作為侵權保護手段，以維護公司產品、品牌識別及研發成果，穩固市場優勢地位。

• 智慧財產意識宣導與訓練

透過數位訓練課程方式持續對相關同仁進行智慧財產觀念強化，亦積極安排各項智慧財產相關內外部教育訓練，以強化各單位主管對於電腦程式著作應知法律責任與知識，了解相關風險所在，以有效降低內部智慧財產風險。

>> 智慧財產管理成果

截至 2022 年底，精誠已提出 139 件國內專利申請，其中已獲准專利共計 107 件。專利成果聚焦於金融科技領域，運用於本公司之「mMIDST 贏家行」、「iWow 愛挖寶」等重點股市看盤軟體。此外，本公司重視商標權取得及運用，截至目前註冊獲准商標已達 209 件，以透過靈活運用商標靈活運用提升品牌識別度，拓展商業價值。

累積獲准專利

107 件

累積註冊商標

209 件

• 智慧財產保護及控管措施

智慧成果工作紀錄	• 要求開發相關人員詳實紀錄工作成果並妥善保存相關產出於公司專案版本管理工具，並結合嚴密權限控管機制與文件運用限制，以確保開發相關成果能正確、完整且有效的成為受法律保護之商標、專利及營業秘密等智慧財產。
管理系統工具	• 導入「文件管理系統」，結合既存「文件分級管理機制」，規範公司內外部正式文件之分類、分級、標示、接觸權限、傳遞、保存及銷毀等相關處理流程及事項，避免公司利益因機密資訊不當取得、使用、接觸或揭露等行為而遭受危害。
僱傭契約規範	• 新進員工於入職時簽署僱傭契約，除明定員工於在職及離職後約定期間內，應對本公司營業秘密及相關智慧財產負擔保密義務外，其因職務所產生智慧財產權利與利益應歸屬本公司。
定期稽核	• 定期執行研發循環內部稽核作業，以確保依據智慧財產管理策略目標及規範的智慧財產管理程序有效實施及維持。
爭議處理	• 建立智慧財產內外部諮詢及處理相關程序與溝通管道，使智慧財產運用相關內外部事件可及時因應與處理，以避免智慧財產爭議造成公司直接或間接損失。

制度化智慧財產管理流程	• 建立公司各項智慧財產管理制度，本年度共新增及修訂包含《智慧財產管理手冊》、《專利商標管理辦法》、《文件管理機密分級管理辦法》等 18 份制度文件。
提升員工智慧財產管理認知	• 透過數位課程形式辦理「智財基本概念」、「組織之智財管理政策、目標及相關規定」、「權責人員進階課程」等三種類型教育訓練，以提升智慧財產管理制度導入範圍員工對於智慧財產管理意識及能力，降低肇因於內部智慧財產管理風險。
強化文件及機密管制措施	• 建立《智慧財產管理制度文件管制作業程序》、《智慧財產管理紀錄管制作業程序》及《智慧財產管理機密分級管理辦法》等程序辦法，規範智財管理相關文件及紀錄之分類、機密分級及標示、傳遞及保存等事項之外，積極優化各研發機密管理系統控管功能，以降低機密資訊不當取得、使用、接觸或揭露等侵害風險。
通過台灣智慧財產管理制度 (TIPS) A 級認證	• 於 2022 年就專利及商標管理制度通過台灣智慧財產管理制度 (TIPS) A 級認證 (2016 年版)。

更多智慧財產管理情形，請見「[官網_智慧財產管理與應用](#)」

內部控制制度

精誠遵循法令建立會計制度及內部控制制度，稽核部訂有《內部稽核實施細則》，據以衡量現行控制制度與程序有效性及遵循程度。稽核項目主要為執行經董事會通過的稽核計畫，另視需要執行專案稽核或覆核；內部稽核覆核並綜整各單位自行檢查結果後，提報董事會並作為評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。

在供應鏈管理面向，精誠於交易往來前，會先評估該交易對象合法性，並考量其是否有不誠信行為紀錄。依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》規定的內部控制制度判斷項目，檢視內控制度設計及執行有效性。

組成	- 內部稽核單位隸屬於董事會。 - 稽核主管經審計委員會同意，並提報董事會通過任免。	
監督職權	- 建立公司內部控制制度。 - 衡量現行內部控制政策和程序對營運活動影響。 - 對集團各公司業務、財務、風控及法遵情形查核。	- 覆核子公司稽核計畫和報告。 - 對主管機關和會計師檢查意見及內部控制聲明書所列改善事項持續追蹤落實。 - 訂定內部控制制度自評作業。 - 持續落實稽核人員專業知識培訓。
評估機制	內部稽核人員每半年考核一次。	

更多內部稽核運作情形，請見「[官網_內部稽核與運作機制](#)」

重大訊息溝通 GRI 2-16

為提升公司經營資訊透明度，精誠透過公司官網及公開資訊觀測站（代碼 6214）及時揭露重大事件訊息，確保利害關係人權益。列舉 2022 年公司組織重大改變相關訊息如下：

日期	變更事項
2022.05.26	- 董事會一致推舉林隆奮先生擔任董事長。 - 公告第十屆董事會「審計委員會」與「薪資報酬委員會」。
2022.08.03	代子公司精聚資訊（股）公司公告投資精聯資訊（股）公司。
2022.08.19	代重要子公司精聚資訊（股）公告董事會決議辦理現金增資。
2022.09.16	代重要子公司精聚資訊（股）公告發行普通股現金增資基準日。

更多重大資訊溝通情形，請見「[官網_公司重大資訊](#)」及「[公開資訊觀測站](#)」

稅務治理 GRI 2-23

依循稅務治理發展趨勢，並基於秉持企業永續發展精神及落實誠信經營理念，精誠資訊制定稅務政策，恪遵各營運據點當地稅務法規，落實企業公民誠實納稅義務，以優化稅務管理，進而提升企業價值。

稅務政策
恪遵各營運據點當地稅務法規與稅務相關資訊揭露要求，落實財務報告資訊公開透明。
關係企業間交易依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 所公布移轉訂價指導原則。
避免以不當避稅為目的將交易活動移轉到無實質營運的低稅率國家或避稅天堂。
提升稅務人員專業智能及能力，以優化稅務管理效率。
秉持誠信經營理念，支持政府推動永續發展相關政策，並與各地稅務機關保持溝通管道暢通。
公司重要決策皆考量稅務影響。
優化稅務管理，強化風險管理，為股東創造價值。

精誠稅務監督管理者為財務長，日常稅務管理與作業則由會計主管負責執行，並聘任合格稅務專業人員辦理公司各項稅務事宜，每年持續落實稅務人員專業培訓，藉此優化稅務管理效率。公司依據稅務法規規定每年按時繳納稅賦，2022 年營利事業所得稅新台幣 264,709 仟元，有效稅率 19%，佔合併營收比例 0.8%。

項目	2020 年	2021 年	2022 年
稅前淨利（新台幣仟元）	1,851,179	1,451,615	1,393,064
所得稅費用（新台幣仟元）	175,457	228,519	264,709
有效稅率	9.48%	15.74%	19.00%
佔公司合併營收比例	0.74%	0.77%	0.80%

註：有效稅率 = 所得稅費用 / 稅前淨利 * 100%

更多稅務治理情形，請見「[官網_稅務治理](#)」

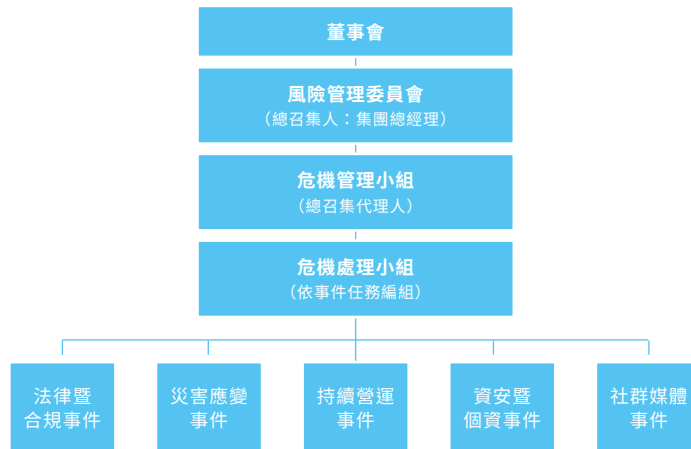
風險管理

GRI 2-23, 2-24; SASB TC-SI-550

有鑑於國內外永續發展與法規趨勢對風險管理的重視，精誠建立完整風險管理體系，藉此降低風險衝擊、提升經營管理效能與對應風險的企業韌性，藉此增加公司競爭優勢，以實現永續經營目標。2022 年經董事會通過跨部門組成「風險管理委員會」，並訂定「[風險管理實務守則](#)」、「[風險管理政策與程序](#)」等風險相關法規，以有效控制各項風險、規範各部門與各風險管理作業流程。

風險管理政策			
原則	- 整合性 - 結構化和全面性	- 客製化 - 包容性	- 動態 - 有效資訊利用 - 人員與文化 - 持續改進

風險管理組織



註：2022 年新增風險管理委員會，並以董事會作為風險管理最高治理單位。

為健全與強化風險管理機能，本公司以董事會作為風險管理最高治理單位，考量公司規模、業務特性、風險性質與營運活動，設置隸屬於董事會之風險管理委員會，進行風險管理相關運作機制監督，藉此透過風險管理健全機制，將風險管理融入日常營運活動中，達成企業永續經營目標。

• 風險管理委員會【2022 新設】

風險管理委員會對董事會負責，除確實執行董事會決議的風險管理政策，亦負責「審查及定期檢討風險管理政策、程序與架構、核定風險容忍度及風險管理優先順序與等級、確保風險管理機制落實於日常營運作業流程、審查風險管理執行情形」，並每年至少一次向董事會報告執行成效或提交議案由董事會決議。

• 危機管理小組

危機管理小組作為推動風險管理權責單位，負責擬定風險管理政策、程序與架構、擬定風險容忍程度並建立風險量測標準、分析辨識公司風險並建立量測標準、監督各部門風險管理活動執行情形，及協調運作風險管理所需跨部門互動與溝通。同時，在提升風險管理意識方面，危機管理小組以提升集團整體風險意識為目標，負責規劃風險管理相關教育訓練。2022 年每季召開 1 次會議，共計 4 次。

• 危機處理小組

危機管理小組下設「危機處理小組」，依照精誠集團危機處理組織架構任務編制，於危機可能發生或已發生時立即啟動，負責找出危機主因並進行應變處置。各項作業風險管理依其業務性質由相關單位負責，並訂有「[危機作業管理辦法](#)」。

危機判定準則	依危機事件判定原則
事件通報	判定為危機事件，或即將導致危機時，應立即召集危機處理小組成員進行危機處理
危機事件處理	- 危機處理小組指揮官依相關危機類型作業細則進行處理，得視實際情狀調整及應變 - 適時召開危機處理小組會議，並向風險管理小組報告
危機解除	- 危機處理小組會議共同決定危機是否解除 - 若判斷危機解除時，需通報風險管理小組

- 更多風險管理組織與相關作為，請見「[官網_風險管理](#)」
- 更多人權風險管理，請見「[p.45 人權保護機制](#)」
- 更多氣候風險管理，請見「[p.70 氣候變遷風險機會與財務衝擊揭露](#)」
- 更多風險管理措施，請見「[111 年報_財務狀況及績效檢討分析與風險事項 p.309](#)」、「[官網_傳染性疾病風險](#)」、「[官網_資安風險](#)」

資訊安全與隱私保護管理

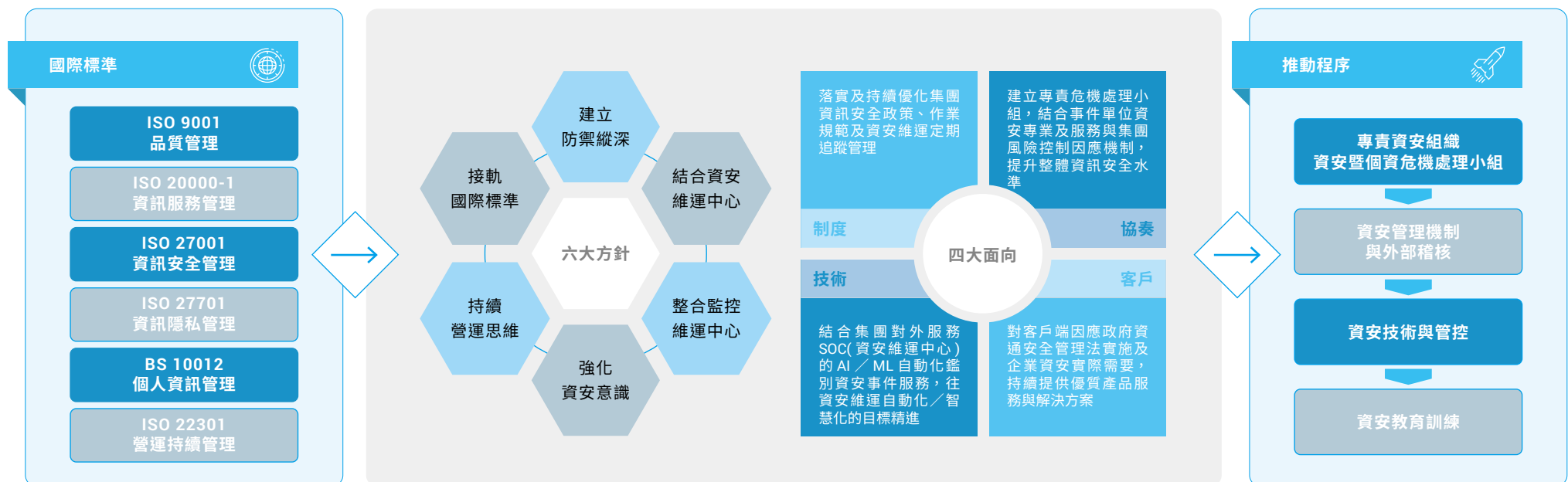
GRI 2-23, 418-1 ; SASB TC-SI-220, 230, 550

精誠為台灣資訊服務產業指標企業，重視利害關係人權益保障，透過持續強化資訊安全與個資隱私管理、並精進運作機制及推動作為，藉此化解內外部利害關係人可能面臨的資安風險與個資侵害課題。本公司循 ISO 27001 資訊安全管理系統等多項 ISO 標準，整合跨部門、跨功能資訊能量，成立推動資訊安全與個資保護管理的「資安暨個資危機處理小組」，並建立符合標準的資訊安全管理制度；由小組負責訂定集團資訊安全政策相關辦法與作業細則，包含「精誠集團資訊安全政策」、「精誠集團資訊安全管理辦法」及相關作業細則，並確實實施各項規定、執行資訊安全教育訓練，以落實相關管控與防禦作為。

在客戶權益方面，公司對於資訊服務的提供、建置、管理與維運等流程，依據產品與服務性質所衍生的作業方式與服務流程，逐一因地制宜的提供完善機制及申訴程序，如：金融相關產品設有客服中心，產品與系統維護設有線上服務支援中心，提供客戶

高品質的支援服務。精誠提供的服務受「資安保密協定」規範，內部訂有「電子商務個人資料處理程序」控管，2022 年並未發生任何經證實違反客戶隱私之事件。

為確保資訊安全管理運作機制符合國際標準，精誠積極導入國際認證標準驗證。通過經過第三方獨立單位資安相關 ISO 認證，包括精誠資訊：ISO 9001、ISO 27001 (DMIS、Data Center、電子發票系統)、ISO 22301、BS 10012；精誠軟體服務：ISO 27001；奇唯科技：ISO 27001；康和資訊系統：ISO 27001；精誠科技整合：ISO 20000-1、ISO 27001、ISO 27701；泰鋒電腦：ISO 27001；台灣資服科技：ISO 27001。我們持續強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備、網路安全，並保障人員安全、法令遵循、客戶權益及個資保護等。陸續推出的資訊安全相關服務也持續導入 ISO 27001 驗證，完善整體資安服務能量。



>> 推動程序

01 專責管理單位 | 資安暨個資危機處理小組

02 資安管理機制與資安證照 | 集團累積取得資安證照：501 張

資安事件

2022 年發生之資安事件在絕大部分在用戶瀏覽下載期間，已被用戶端防毒系統阻隔，無真實落地攻擊；或是在縱深防禦的安控機制下受到保護，未達到內部啟動資安危機處理機制之條件，也未達到法定通報主管機關之等級。故在 2022 年未發生任何經證實違反資料洩漏事件。

MIS 重大事件應變流程

當監測系統、機房等單位進行事件通知時，將啟動應變作業及建立應變組織，在調查問題與提出解決辦法的同時，確認事件等級與影響範圍，並決定與執行應變措施，解決事件後執行復原作業並記錄事件。

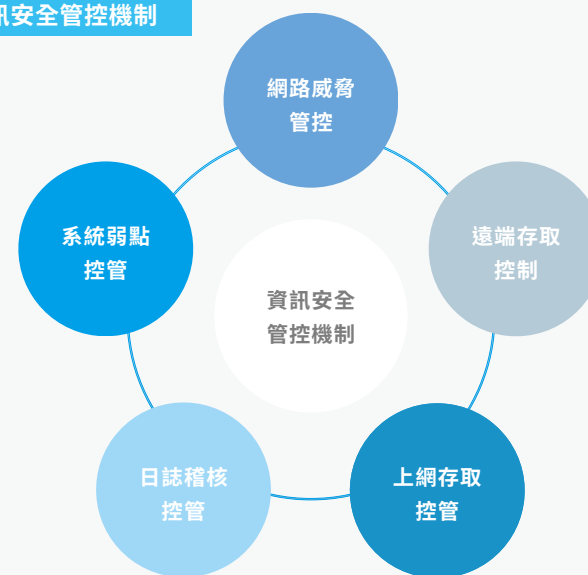
等級	事件狀況
A	所有關鍵系統中斷
B	數個關鍵系統中斷
C	造成單一關鍵系統中斷
D	造成業務短暫停頓，但不需進行復原
E	控制失效，但不影響業務運作、傷害、損失

資安證照

精誠為落實資訊安全管理機制，依循 ISO 27001 資訊安全管理系統標準，建構公司資安管理系統機密性、完整性及可用性，規劃事前預防、過程監控到緊急應變的管理作為，以確保資訊安全風險管理有效性。

除了實施公司層級 ISO 認證，如：ISO 9001、ISO 20000-1、ISO 27001、ISO 27701、ISO 22301、BS 10012，公司亦積極鼓勵同仁學習與精進資安相關證照，目前集團累積取得符合資通法規範資安證照計 501 張。

資訊安全管控機制



2022 年新取得資安證照：ISO 27001、ISO 27701、CISSE、CSSLP、CISM、EDRP、CEH、CFHI...等

154 張

精誠集團累計取得符合資通法規範資安證照

501 張

03 資安技術與管控作為 | 社交工程演練

2022 上半年 **4,356** 個測試帳號：惡意郵件開啟率 **7.78%** ✓、惡意郵件連結點擊率 **0.51%** ✓

2022 下半年 **4,451** 個測試帳號：惡意郵件開啟率 **4.85%** ✓、惡意郵件連結點擊率 **0.09%** ✓

客戶隱私權與個人資料保護

精誠由權責單位負責建立個資保護規範，包含個人資料蒐集、處理及利用等有關管理措施，每年進行個資安全故事應變演練，確保個資事件因應及處理能力。另每年進行一次個人資料保護管理審查，確保個人資料保護政策落實執行。精誠取得「BS 10012:2017 個人資訊管理系統」(PIMS) 國際標準驗證，持續落實個人資訊管理制度並通過續審驗證。精誠的服務亦受「資安保密協定」規範，內部訂有「電子商務個人資料處理程序」控管。公司官網設有[客戶隱私投訴信箱](#)，2022 年並未收到與侵犯客戶隱私權有關的投訴。

集團資安升級計畫

2022 年持續推動「集團資安升級計畫」，執行項目包括「強化資訊安全防護架構，導入入侵偵測與防禦系統、網站應用程式防火牆」、「因應憑證風險，全面完成憑證導入與更新」及「辦理安全性檢測作業，執行 46 個網站弱點掃描作業」，提高資安防護能力。

定期實施各項危機處理演練

為使發生緊急資安危機能迅速應對，資安暨個資危機處理小組設置五大面向演練，包括社交工程演練、資安演練、弱點掃描、測試機房防災演練、資訊系統復原演練，每年皆規劃 1 ~ 2 次演練，對象涵蓋集團台灣各子公司、測試機房、共用資訊系統等。2022 年五大面向演練全數完成，並配合客戶執行供應商資安實地查核、支援子公司 ISO 27001 驗證、精誠 NOC ISO 27001 內部稽核，及完成回覆客戶供應商稽核問卷。以社交工程演練為例，為持續增進員工對郵件安全意識，每年實施兩次演練，2022 年兩次社交工程演練測試結果符合「國家資通安全通報應變作業綱要」及「防範惡意電子郵件社交工程施行方案」規定，惡意郵件開啟率與連結點擊率結果均遠低於合格率目標 (8%, 6%)，歷年演練已逐漸降減整體點擊惡意郵件情形，顯示資安意識的提升。目前已完成規劃 2023 年「社交工程演練」、「機房防災演練」、「弱點掃描」執行時程。

項目	頻率	對象	執行完成內容
社交工程演練	每年 2 次	集團台灣各子公司	2022.05 演練 2022.12 演練
資安演練	每年 2 次	資訊系統、網站、電腦	2022.04 FBI 個資外洩演練 2022.10 FBI 外勤系統外洩演練
弱點掃描	每年 2 次	資訊系統、公開網站	2022.04 第 1 次弱掃 2022.11 第 2 次弱掃
測試機房防災演練	每年 2 次	集團各測試機房	2022.06 機房防災 (火災) 演練 2022.12 機房防災 (地震) 演練
資訊系統復原演練	每年 1 次	集團共用資訊系統	32 個系統完成還原演練，完成率約 89%

04 資訊安全教育訓練

全集團同仁
資安宣導及測驗
7,200 人次

全集團同仁
個資宣導及測驗
7,191 人次

全集團同仁
資安通識線上課程 3 小時
3,867 人次 **11,601** 小時

專案同仁
專業資安線上課程 9 小時
237 人次 **2,133** 小時

資安種子
專業訓練實體課程共 26 堂
874 人次 **9,278** 小時

03

友善職場

人才培育與發展 40

人權保護機制 45

福利與權益 47

職業安全 50

健康促進 52

啟動大規模徵才計畫，招募技術領域的優秀人才，投資具備 5A 核心技術能力 (AP, APP, API, Appliance, Algorithm) 及 4C 雲服務架構 (上雲、用雲、管雲、護雲) 技術組合的人才，以滿足客戶數位轉型需求與期待，創造企業成長第二曲線。

重大主題

- GRI 2-7, 2-8
- GRI 401, 403, 404-1, 404-3
- SASB TC-SI-330

對 SDGs 的貢獻



亮點績效



員工教育訓練

人數 ↑ 56.6%

時數 ↑ 35.4%



勞動部人才發展品質管理系統

通過 TTTQS
企業機構版銅級認證



勞動部工作生活平衡獎

友善家庭獎

短中長期目標

因應企業在數位轉型人才需求，精誠積極培育幫助客戶數據整合、轉型、生態整合、打造創新商業模式、驅動客戶成長第二曲線與具領導勇氣的「科技力人才」。並且提供具備完善薪酬與福利制度的多元幸福職場，讓員工兼顧家庭與身心健康，提升向心力與企業競爭力。

2022 2023

- 關鍵人才留任率 93%
- 新進人員留任率 80%
- 員工平均訓練時數逾 30 小時
- 持續 ISO 45001 驗證
- 高風險個案關懷率 100%

2025

- 關鍵人才留任率 95%
- 新進人員留任率 83%
- 員工平均訓練時數逾 30 小時
- 持續 ISO 45001 驗證
- 員工健康促進支出費用 400 萬元以上

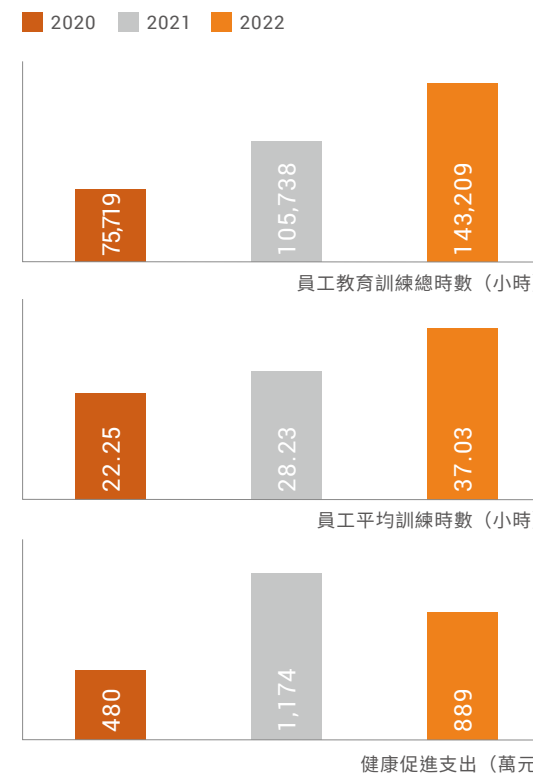
2030

- 關鍵人才留任率 95%
- 新進人員留任率 85%
- 員工平均訓練時數逾 30 小時
- 持續 ISO 45001 驗證
- 員工健康促進支出費用 500 萬元以上

☑ 目標達成 ☹ 持續進行中

2022 目標 與達成	2022 年目標		2022 年績效	
	目標	達成	目標	達成
	🕒 員工平均訓練時數	>30 小時	37 小時	☑
	🛡️ 職安衛管理系統驗證	通過驗證	通過驗證	☑
	⚠️ 高風險個案關懷率	100%	100%	☑

三年績效進程



人才培育與發展

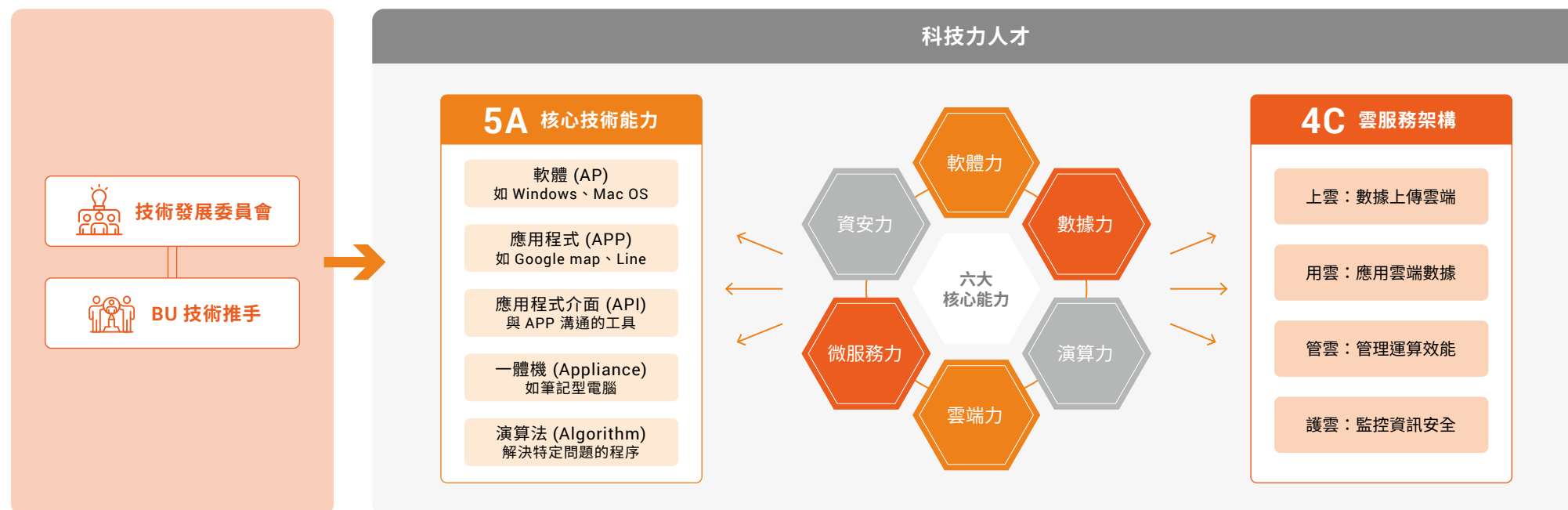
培育科技力人才

精誠以「軟體力、數據力、演算力、雲端力、微服務力、資安力」的核心能力，為企業「數位轉型 AI 化」奠定厚實基礎，並延續 2022 年人才培育規劃、持續加碼投資具備 5A 核心技术能力 (AP, APP, API, Appliance, Algorithm) 及 4C 雲服務架構 (上雲、用雲、管雲、護雲) 技術組合的人才，以滿足客戶數位轉型需求與期待，創造企業成長第二曲線。

「人才」是精誠的核心競爭力，我們持續精進提升同仁技術能力，藉由檢視同仁個人技術圖譜，了解軟體人員技術項目與程度，讓每個技術領域皆有專屬學習地圖。對應各事業體業務發展需求，提供相關課程與自學平台資源，期許同仁除了精進本身實力之外，也能增加其他技術能力，成為具有幫助客戶數據整合、轉型、生態整合、打造創新商業模式、驅動客戶成長第二曲線與具領導勇氣的「科技力人才」。

2022 年，精誠成立技術發展委員會，將集團的技術發展策略與目標，結合各 BU 的事業版圖、技術藍圖與學習地圖，將單位的技術發展需求與軟體人員的學習發展結合，提供同仁線上、線下的訓練課程做學習的選擇，讓同仁學習的時間更為彈性，更符合組織的策略目標。

>> 精誠資訊數位轉型藍圖



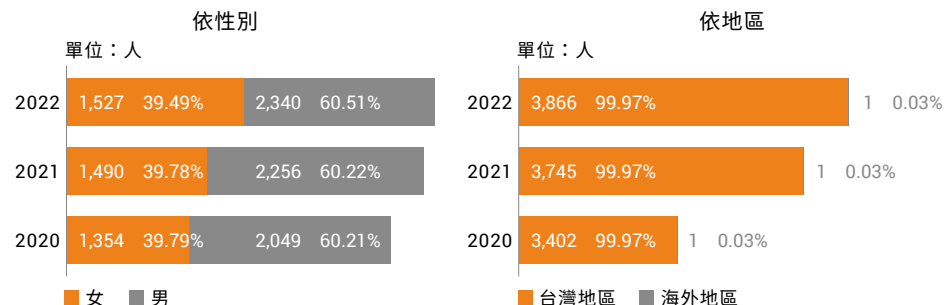
人力結構

統計精誠集團台灣人力結構，至 2022 年底，精誠資訊與關係企業成員皆有增加，集團總員工數共 3,867 人（不計留停期間同仁），其中精誠資訊 2,101 人、關係企業 1,766 人。依管理職與非管理職分類，人數皆較 2021 年微幅增長，包括 33 位高階主管、中階主管 258 位及 3,576 位非主管職同仁。在性別結構上，相較 2021 年無太大差異，男女比約為 6：4，男性 2,340 人（60.51%）略多於女性 1,527 人（39.49%）；年齡分布上主要集中在 30（含）～50 歲間（61.88%），但在超過 50 歲的比重（14.58%），較前一年微幅增加。

精誠整體（含管理階層）不定期契約員工共 3,523 人，佔整體員工 91.1%，不定期契約員工比例較前一年小幅增長，其中女性 1,389 人（39.43%），男性 2,134 人（60.57%）。約聘人員計 344 人，約聘人員男女佔比與正職員工或整體無太大差異，約為 6：4。整體職務類型以軟體／技術人才為主，共 2,873 人，佔整體約 74.30%。按教育程度分佈，大專以上學歷佔整體約 94.28%。按員工國籍分佈，外國籍員工 15 人，佔整體約 0.39%。

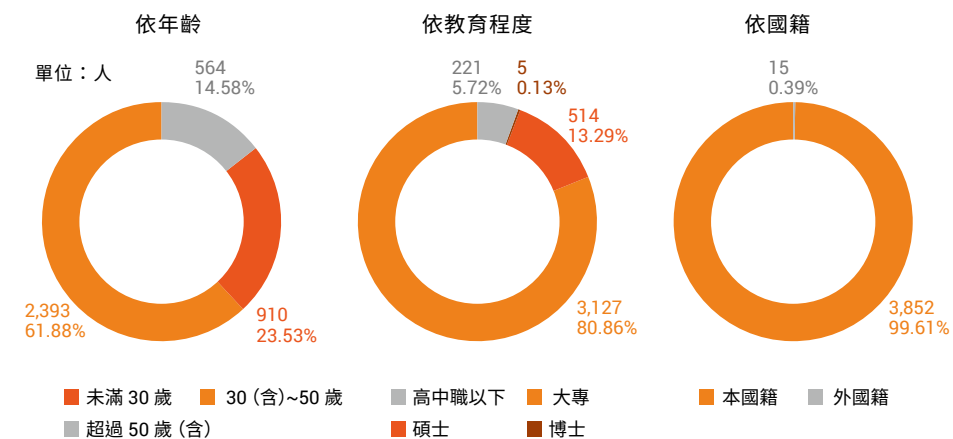
• 近 3 年全體員工人數及佔比統計（依性別、地區）

GRI 2-7, 405-1; SASB TC-SI-330



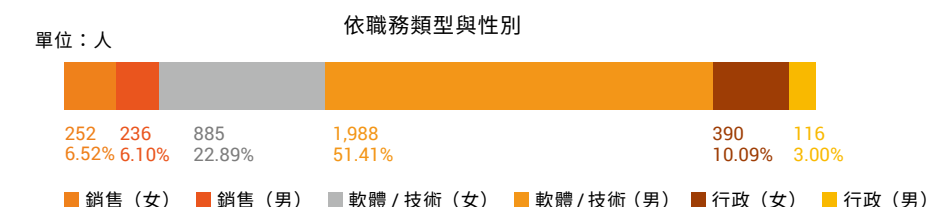
• 2022 年全體員工人數及佔比統計（依年齡、教育程度、國籍）

GRI 405-1; SASB TC-SI-330



• 2022 年職務類型佔比統計（依性別）

SASB TC-SI-330



• 2022 年管理階層類型佔比統計（依性別、年齡）

GRI 405-1

類別	項目	性別佔比 (%)		年齡佔比 (%)			人數合計	佔比 (%)
		女	男	未滿 30 歲	30(含)～50 歲	超過 50 歲(含)		
管理階層	高階主管	0.08	0.78	0	0.26	0.59	33	0.85
	中階主管	1.78	4.89	0	3.70	2.97	258	6.67
非管理階層		37.63	54.85	23.53	57.93	11.02	3,576	92.48
佔比合計 (%)		39.49	60.51	23.53	61.88	14.58	3,867	100

註：高階主管為事業（BU）以上、幕僚單位（FN）主管；中階主管為處、部級主管。

• 2022 年僱用類型人數統計（依性別、地區）

GRI 2-7, 2-8

類別	性別		地區		合計
	女	男	台灣地區	海外地區	
不定期契約員工（正職員工）	1,389	2,134	3,522	1	3,523
定期契約員工（約聘／臨時員工）	138	206	344	0	344
全職員工	1,514	2,329	3,843	0	3,843
兼職員工	13	11	24	0	24

註：1. 不定期契約員工（正職員工）：無限期勞雇合約的員工；定期契約員工（臨時／約聘員工）：有固定定期勞雇合約的員工，在特定期間或專案結束後合約結束；兼職員工（部分工時）：工作時數少於全職的員工

2. 至 2022 年底聘用實習生 67 人。另使用派遣人力 4 人及清潔、機電與保全人員 17 人。

人才招募

取得勞動部人才發展品質管理系統認證 TTQS 企業機構版「銅牌」

>> 多元包容

精誠透過各式招募管道尋求相關人才，身心障礙人士皆依法規足額進用。2007 年起僱用視障按摩師，於各據點駐點服務，同仁利用工作閒暇之餘，進行免費舒壓按摩，除能照護同仁身心健康、獲得高度評價外，亦增加進用身心障礙人員工作機會。截至 2022 年 12 月底，精誠進用身障人數 39 人 (含 15 位重度身障者)，佔整體員工人數 1.01%；其中精誠資訊進用身障人數為超額錄用。另外在僱用少數族群方面，精誠進用原住民人數 22 人，佔整體員工人數 0.57%。

精誠擁有完整的員工職涯發展體系規劃，以專業職與管理職雙軌制度，提供員工個別發展及考核計畫，再配合個別員工的需求以及特質，協助個人追求職涯發展與成長空間。針對新進同仁，精誠提供關懷制度與新人輔導課程，協助新進同仁瞭解公司經營理念與企業文化，並輔以職能需求安排學習課程，讓新進同仁快速掌握工作環境。

關懷新進人員



新人輔導課程

協助引導了解公司企業文化、熟悉組織與相關內部規章制度。

Mentor 制度

Mentor 在 新 人 入 職 初 期，幫助新人更快融入工作與環境，縮短新人摸索期，提升新人留存率。

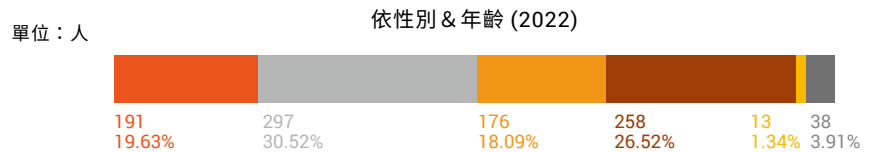
專屬人力資源服務代表

人力資源部配置專人適時了解員工狀況，提供單一窗口協助各項服務。

>> 新進與離職員工 GRI 401-1

• 新進員工數及比例

2022 年新進人員 973 人、佔整體員工人數 25.16%；其中女性新進人員 380 人、佔整體新進人員 39.05%；女性新進比例 (24.89%) 略低於男性 (25.34%)。依年齡分類，新進人員未滿 30 歲者佔 50.15% 最高，較 2021 年 (49.64%) 與 2020 年 (46.52%) 逐步增加，顯示近 3 年新進員工微幅趨向年輕化。

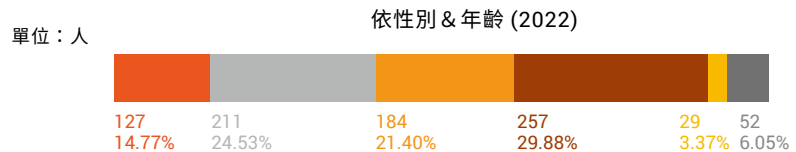


註：1. 新進比例 = 年度該類別新進人數 / 該類別總人數 * 100

2. 2022 年新進 973 人之中，台灣籍員工 969 人 (佔 99.6%)、非台灣籍員工 4 人 (佔 0.4%)。

• 離職員工數及比例

2022 年離職人員 860 人、佔整體員工人數 22.24%；其中女性人員離職 340 人、佔整體離職人員 39.53%；女性離職比例 (22.27%) 略高於男性 (22.22%)。依年齡分類，離職人員以 30(含) ~ 50 歲佔 51.28% 最高，較 2021 年 (53.17%) 與 2020 年 (53.1%) 顯示近 3 年 30(含) ~ 50 歲離職員工佔比漸減。



註：1. 離職比例 = 年度該類別離職人數 / 該類別總人數 * 100

2. 2022 年離職 860 人之中，台灣籍員工 856 人 (佔 99.5%)、非台灣籍員工 4 人 (佔 0.5%)。

■ 未滿 30 歲 (女) ■ 未滿 30 歲 (男) ■ 30(含)~50 歲 (女) ■ 30(含)~50 歲 (男)
■ 超過 50 歲(含) (女) ■ 超過 50 歲(含) (男)

完整人才發展體系

精誠重視人才培育及員工專業精進，不論在專業技術能力與員工生涯發展上，公司皆有系統化規劃及提供員工學習發展計畫。同仁除了可以參加外部訓練、專業認證考試外，公司內部更依據公司組織策略、職能模型、個人發展需求，規劃出公司完整訓練課程，提供技術發展、達人講座、新人輔導課程、領導管理課程、關鍵人才培育、SEI 菁英養成實習計劃等多元學習課程。

>> 訓練架構與績效 GRI 404-1

公司制定完整的「員工訓練發展管理辦法」，鼓勵同仁參與內 / 外部進修研習課程，並提供員工在職進修經費補助；同時將訓練發展結合績效管理制度，激勵員工發揮最大的才能，達到公司經營目標。

2022 年精誠內部所舉辦的實體訓練課程，共 7,799 人次參與，總訓練時數 79,250 小時，數位學習課程共 23,288 人次參與，總訓練時數 51,222 小時；此外，提供員工參加外部專業訓練課程共 603 人次，總訓練時數達 12,736.9 小時。2022 年員工總訓練時數 143,209 小時，全體員工平均訓練時數 37.03 小時；平均訓練時數若依性別分類，女性 31.21 小時、男性 40.83 小時；若依管理職（中高階主管）及非管理職分類，主管職 50.43 小時、非主管職 35.94 小時。軟體 / 技術員工參加技術發展類實體及數位課程平均訓練時數 22.65 小時。



實體課程

7,799 人次 | 79,250 小時

數位課程

23,288 人次 | 51,222 小時

外部訓練

603 人次 | 12,736.9 小時

• 2022 年實體課程訓練人次與時數

類別	項目	性別			訓練時數 (小時)
		女	男	合計	
技術發展	人工智慧	22	52	74	965
	行動軟體開發	20	63	83	1,638
	系統開發	379	544	923	5,618
	前端開發	243	431	674	20,588
	軟體架構	14	34	48	324
	雲服務	80	403	483	15,278
	微服務	144	276	420	5,265
	資料科學	89	79	168	1,092
	資料庫	52	83	135	995
	資訊安全	201	699	900	10,144
	專案管理	149	188	337	5,851
通識訓練	達人、紓壓講座	830	879	1,709	4,332
	新人	255	438	693	4,292
業務行銷	業務行銷	14	35	49	196
總計		2,768	5,031	7,799	79,250

• 2022 年數位課程訓練人次與時數

類別	項目	性別			訓練時數 (小時)
		女	男	合計	
技術發展	系統開發	15	24	39	76
	通識訓練	29	184	213	879
	資訊安全	74	239	313	2,204
專案管理	專案管理	49	75	124	365
	雲服務	190	379	569	2,699
通識教育	通識訓練	2,258	3,319	5,577	2,526
	新人	3,398	5,586	8,984	25,690
	資訊安全	1,777	2,856	4,633	12,323
業務行銷	產品服務	323	334	657	474
	通識訓練	1,074	1,034	2,108	3,747
領導管理	領導管理	14	57	71	239
總計		9,201	14,087	23,288	51,222

• 2022 年外部訓練人次與時數

訓練類別	女性人次	男性人次	總訓練人次	總時數 (小時)
外訓	140	463	603	12,736.9

>> 內部訓練課程

新人輔導課程

為協助新入職員工熟悉環境，瞭解公司經營理念及文化內涵，精誠以新進同仁需求為核心，設計實體、數位混成學習課程，安排高階主管講授課程並與新人互動。為鼓勵新人參與精誠 CSR 志工活動，安排專人介紹 YTP 少年圖靈計畫；亦針對職業安全衛生宣導，培養員工正確職業安全衛生觀念。



領導管理類課程

為強化主管管理才能，根據不同階層管理職人員及管理職能架構，設計領導管理發展訓練課程。為持续提升主管領導與管理能力，以確保組織績效能有效達成。精誠亦開設 Mentoring 技巧課程，增進資深同仁與主管之新人帶領技巧，建立正確的新人輔導觀念，幫助新人能更快融入工作與環境。

技術發展類課程

精誠擁有長久累積的最佳實務，建立「技術發展委員會」，內含軟體力、數據力、演算力、雲端力、微服務、資安力等技術 TaskForce；每年舉辦技術年會以持續發表最新技術發展趨勢與產業應用；配合 BU 發展策略需求舉辦技術訓練課程，有效地培育技術人才核心能力，確保軟體開發及行業應用整合的專業技術品質。

行銷業務類課程

業務人員銷售工作已從產品取勝，轉變到客戶導向，成為最後銷售致勝的重要關鍵。從了解客戶需求、提供全方位解決方案至最後締結成交過程中，透過對客戶有效提問，來判斷釐清客戶真正需求，培育成為客戶最佳產品專家顧問，進而促成客戶最終決策。



個人效能類課程

為協助精誠同仁跨界、跨域學習，透過數位學習平台，協助同仁隨時可利用零碎時間達成學習目標，每年度均有個人效能類課程供同仁選擇進修。

關鍵人才培育

依組織策略與儲備人才的需求，以及達成高績效、高貢獻的組織人才策略，精誠每年度進行關鍵職位與關鍵人才盤點與培育規劃。

達人講座

邀請業界專家分享最佳實務，內容以趨勢議題、科技應用等為主題，讓主管與同仁透過達人講座獲得更多實務經驗，以實踐成就客戶價值與提升企業經營績效的雙贏理念。

菁英養成實習計劃

提供實習生暑期與長期實習計畫，實習期間安排同學參與由高階主管授課的產業應用課程，並由 Mentor 指導實作訓練，同學透過實習機會更了解精誠，表現優異的實習生可優先轉任正職同仁。



人權保護機制

GRI 2-23, 2-24

精誠集團遵循國際公認之人權規範與原則，包含《聯合國世界人權宣言 (UDHR)》、《聯合國全球盟約 (UNG)》及國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》，恪遵當地勞動法規，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，以公正與公平態度對待與尊重所有同仁，同時加強提升內部同仁與利害關係人之人權意識，降低人權風險。

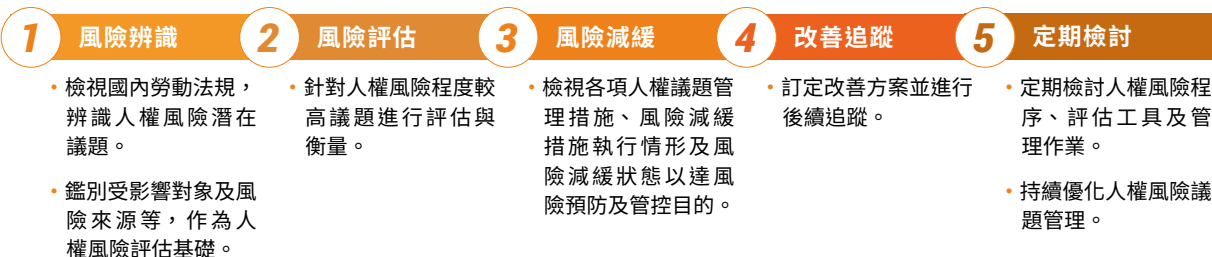
人權政策

本公司人權政策適用於精誠資訊暨所屬關係企業，並用相同標準期許供應商與商業合作夥伴、客戶亦能夠遵守本政策精神與基本原則。

- 提倡工作平權，禁止任何形式的歧視，保障員工不因種族、性別（含性別取向）、年齡、婚姻、社經地位、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙或工會會員身分等差異，而遭受任何形式的差別待遇或歧視。
- 反對職場性騷擾及不法侵害。
- 禁止強迫勞動、人口販運與雇用童工。
- 定期實施人權盡職調查，優化人權風險管理作為。
- 恪遵各營運據點適用的薪資及工時法規，實施公平薪酬機制、以男女同工同酬為原則，定期公平檢視績效成果，按時給付個人薪酬。
- 協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
- 提供安全、衛生與健康的工作環境。
- 建立多元溝通管道，提供匿名檢舉或申訴機制，尊重員工結社自由。

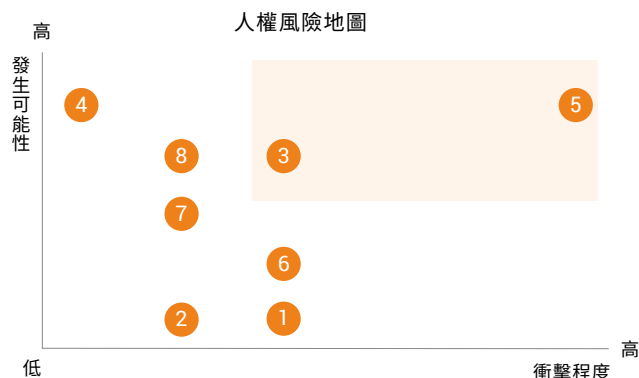
人權盡職調查

本公司訂有人權盡職調查程序，先進行人權風險潛在議題辨識，再對可能受影響對象實施風險評估，依評估結果制定與執行風險減緩措施，並追蹤改善方案執行狀況及定期檢討，以有效降低人權風險，達到人權風險管理目標。



01 風險議題辨識、風險評估與人權風險地圖

- 精誠蒐集 8 項人權風險主題。
- 請內部利害關係人依衝擊程度與發生可能性進行人權風險評估，最後評估出「人道的待遇、工時」2 項人權重大主題，並據以制定風險減緩措施及風險管理指標。
 - (1) 人道的待遇：職場各項對待可能造成員工身心靈影響；評估為高度風險。
 - (2) 工時：員工工時較長，影響生活品質形成員工負荷；評估為中高度風險。



人權風險議題

- 自由選擇職業
- 童工或未成年勞工
- 工時
- 工資與福利
- 人道的對待
- 不歧視
- 自由結社
- 健康與安全

02 制定風險減緩措施

- 對應「反性騷及不法侵害、禁止強迫勞動與雇用童工、工作平權、禁止歧視」等人權政策、及「工時、工資福利、不歧視、自由結社、健康與安全」等人權議題的風險辨識與評估結果，據以制定調適措施。

人權政策項目	關注議題	風險情境	風險調適措施
反對職場性騷擾及不法侵害	人道的對待	• 招募面試時 • 主管與員工或員工與員工間互動	• 制定「性騷擾防治措施暨申訴懲戒辦法」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。 • 定期舉辦性騷擾防治、不法侵害之宣導課程，提升主管與員工相關正確觀念。 • 提供安全保密的申訴管道，保護申訴者不受威脅。 • 成立性騷擾申訴處理委員會，公正處理相關申訴案件。
禁止強迫勞動與雇用童工	工時	• 人力不足或短期業務量增加 • 配合特定專案需求	• 確實遵循勞動法令規範，明訂於工作規則及相關規章並加強宣導。 • 加班申請系統，明確說明延長工作時間相關規定。 • 訂定出勤及加班管理規範，透過系統機制協助主管及員工控管工作時間及延長工時時數。 • 定期舉辦勞動法令課程，協助主管瞭解勞動法令規範，建立正確之管理觀念。
	童工與未成年勞工	• 招募面試時 • 工作場所	• 工作規則明訂禁止僱用童工。 • 招募任用時確認求職者年齡，新進報到須核對身份證件。 • 工作規則明訂員工得因健康或其他正當理由，不接受正常工作時間以外之工作。 • 員工加班由員工提出申請，經主管核准後實施。
提倡工作平權，禁止任何形式歧視	不歧視	• 招募面試時 • 工作場所	• 工作規則明訂禁止任何形式的歧視行為，提供平權之職場環境。 • 確實控管身心障礙員工進用人數與比例。 • 建構友善身障者之無障礙工作環境。
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	健康與安全	• 工作場所 • 執行業務期間	• 設置「健康管理師」與「健康諮詢室」，定期辦理員工健康檢查，並邀請特約醫院醫師提供健康諮詢之臨場服務。 • 提供員工生活、飲食、衛教、運動與健康促進之相關資訊，安排講座說明會。 • 與專業顧問公司合作「員工協助方案(EAP)」，提供全方位之專業諮詢服務。 • 設置健身房、綜合球場，休閒咖啡吧，提供多元的休憩與運動場所。
通識教育提供安全、衛生與健康的工作環境	健康與安全	• 工作場所 • 執行業務期間	• 依「職業安全衛生組織管理辦法」，成立職業安全衛生管理機構及職業安全衛生委員會，每季定期召開會議，落實勞工安全衛生相關事宜。 • 持續改善工作環境之安全衛生條件，防止職業災害之發生，確保工作場所安全。 • 定期監測工作環境之飲用水、照明、消防設備等品質檢測。 • 定期辦理在職員工勞工安全衛生及急救人員教育訓練，提高員工危害風險意識。 • 彈性工時，設置哺(集)乳室並提供哺(集)乳措施。
建立多元溝通管道，尊重員工結社自由	自由結社	• 執行業務期間 • 勞資雙方認知差異及溝通不良	• 確實遵循勞動法令規範，並明定於工作規則及相關規章辦法。 • 建立暢通的溝通管道，降低因認知差異造成之爭議產生。 • 定期召開勞資會議，妥善與員工溝通，確保勞資對話暢通。 • 即時佈達公司政策與規定，使員工清楚自身勞動權益事項。
實施公平薪酬機制	工資與福利		

03 人權風險管理指標與執行成效 GRI 406-1

- 2022 年減緩措施執行成效中，2 項人權風險重大議題均達成預期管理目標。

關注議題	人道的對待	工時	健康與安全	工資與福利	不歧視
管理目標	性騷擾及不法侵害申訴人數不大於 1 件	因超時工時遭裁罰案件數不大於 1 件	非上下班通勤事故之公傷發生率低於 0.5%	勞資爭議案件數低於 3 件	身心障礙進用人數超過全體人數的 1%
2022 績效	1 件	0 件	9 件	1 件	進用 39 人
風險比例	0.03%	0.00%	0.23%	0.03%	0.00%
達標情況	✓	✓	✓	✓	✓

註：1. 身心障礙進用人數以該年度年底人數為計算基礎。集團進用身障人數 39 人 (含 15 位重度身障者)，超過整體集團人數 1%，其中精誠資訊進用身障人數為超額錄用。

2. 公傷人數包含公司場域、客戶端、公出發生之職災；不包含上下班通勤途中事故。

3. 後續處理情形：一件性騷擾與不法侵害申訴案件，初步判斷為不法侵害案件、經不法侵害處理小組進行調查與處置後圓滿解決。一件勞資爭議案件透過溝通說明與協商和平落幕。

04 人權教育訓練

- 新進人員報到日宣導：含性騷擾及不法侵害預防、勞動法令與規範，共宣導 973 人次。
- 新任主管法遵課程：宣導人權相關內容 (含：雇主責任、職安衛、人權等)，共培訓 56 人次、總時數 112 小時。
- 防治性騷擾線上課程：宣導人權相關內容 (含：職場性騷擾及不法侵害防治、溝通管道及相關法令規定等)，共培訓 706 人次、總時數 353 小時。
- 新進人員訓練研習營 (對象：正職同仁)：職業安全衛生及人權宣導相關課程，11 場次實體課程共培育 693 人次及總時數 1,039.5 小時；線上課程共培育 688 人次、總時數 1,032 小時。

新進人員訓練與宣導		新任主管訓練	防治性騷課程
973 人次	1,381 人次	56 人次	706 人次
新進報到日宣導	2,071.5 小時	112 小時	353 小時
	新進人員訓練研習營	新任主管法遵課程	

福利與權益

薪酬制度

本公司建立完善的績效管理及薪酬制度，連結組織與個人績效目標，定期檢視、回饋與考核，並且根據公司整體績效、部門績效及個人績效與貢獻給予獎勵，以符合「高績效、高貢獻、高報酬」的薪酬政策。

精誠遵循本公司人權政策實施公平薪酬機制、以男女同工同酬為原則，定期公平檢視績效成果，按時給付個人薪酬；各職務薪資並無男女之別，且所有職務基本薪資皆高於法定最低基本工資。2022 年精誠基層人員 (1 及 2 職等) 12 月平均薪資為法定最低基本工資 1.50 倍。

同仁薪酬比 (依職務類型) (女：男) GRI 405-2

銷售人員	軟體／技術人員	行政人員
1.18 : 1	0.91 : 1	0.91 : 1

註：1. 資料範圍為 2022 年精誠資訊暨關係企業在職滿半年以上的非主管正職員工。

2. 「總薪酬」為「基本薪資」加上額外薪酬，如加班費或獎金。

非主管全時員工薪資概況

項目	2020	2021	2022	差異
非主管全時員工人數	1,728	1,803	1,908	5.8%
非主管全時員工薪資平均數	941 仟元	962 仟元	969 仟元	0.7%
非主管全時員工薪資中位數	781 仟元	787 仟元	797 仟元	1.3%

註：1. 資料範圍為 2022 年精誠資訊在職滿半年以上的非主管正職員工。

2. 此資料與股市公開觀測站揭露一致 (代號：6214)，詳情請見股市公開觀測站

<https://mops.twse.com.tw/mops/web/t100sb15>。

績效管理

為協助同仁不斷精進成長，精誠建立完整之定期績效面談與評估制度。精誠同仁績效評核並無依性別不同而有所區別，採取每年 2 次正職員工績效考核作業（考核啟動時排除未通過試用考核、留職停薪、連續請假超過三個月以上者）。2022 年下半年度績效評核人數 3,143 人，較 2021 年略有增長，故整體比率較前一年略有增加，約佔整體 81.28%；約聘人員則依其聘僱契約，不納入績效考核作業。各級主管均受過完整績效面談與考核訓練，藉以提供同仁指導、鼓勵支持與職涯諮商，協助同仁成長。

>> 績效考核機制

考核項目以關鍵績效指標 (KPI) 為原則並以此作為評估基礎，區分為財務性指標及非財務性指標。每年績效設定過程，由主管與員工針對目標進行溝通與回饋，以協助員工工作進度與方向能夠與組織目標一致。

在主管與同仁共同確認績效目標後，過程中藉由定期互動檢視績效進度以即時進行滾動式改善。在績效考核階段，主管透過每年年中與年末進行績效面談與評估，藉以瞭解員工職涯發展方向，以加速自我及集團共同成長茁壯。績效評核結果將作為同仁晉升與調薪依據；年終績效評核則視同仁績效達成或考核結果而異，由最高主管做最後核定。

接受定期績效及職涯發展檢視員工比例（依性別、職務類型）

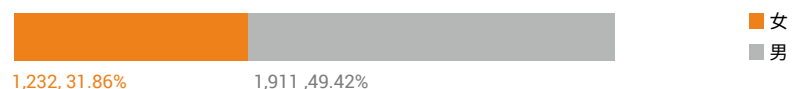
GRI 404-3

考核指標

- 財務性指標：依單位及職務屬性連結個人或單位財務目標
- 非財務性指標：於每年期初由主管與員工共同確立目標

單位：人

依性別



單位：人

依職務類型

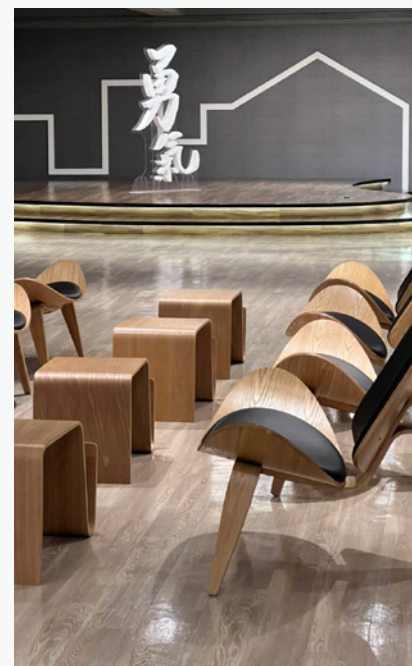


註：資料範圍為 2022 年精誠資訊暨關係企業符合考核作業資格的正職員工。

福利制度 GRI 401-2

除了政府法令規定各項福利制度，如勞健保、退休金制度、各類請假類別之外，精誠亦提供優於法規的福利項目，如「彈性上下班制度」、「優於勞基法的假別」、「慶賀婚育禮品」、「集團產品享有員購價」及「精誠寶實快樂成長基金」計畫等，透過完善福利制度照顧同仁生活，促進身心健康及維持勞資雙方和諧。另外，精誠設置「職工福利委員會」，提供如節慶、生日、生育、結婚、喪葬等個人福利，以及針對旅遊、社團活動經費等項目提供禮金或補助。本公司不定期舉辦員工活動、旅遊活動，豐富同仁休閒生活，增進同仁間情誼交流。同時，為提供同仁健康活力，精誠積極設置各項友善工作環境，讓同仁在工作之餘能自行運用各項設施，達到身心靈平衡。

>> 友善環境設施



辦公室運動場域

- 內湖總部設置綜合體育館，內湖總部與台中辦公室皆設有健身房及瑜珈教室，提供員工更完善的運動休閒場所。

靜心放鬆空間

- 內湖總部 B1 打造「靜心放鬆空間」，提供自動販賣機、咖啡吧、圖書區及打盹區。
- 內湖總部 8F 打造「休憩雲空間」，讓同仁能自行選擇到舒適環境進行創新研發或辦公。
- 台北古亭、新竹、台中等工作據點均提供舒適辦公空間。

書香天地

- 內湖總部 B1 圖書區設置「童書區」，提供同仁自由借閱，藉由「親子共讀」互動以養成孩子閱讀習慣。2022 年共計 727 人次借閱童書。

>> 優於法令福利制度

優於法令假勤制度

- 彈性上、下班制度：依每日 8 小時工時、彈性調整上下班時間，上班時間 08:30~09:30，下班時間 17:30~18:30。
- 全薪特休假：正職員工到職當年依到職比例最高 9 天、其餘年資增給特休天數。
- 生日假、全薪病假：正職員工每年生日當月給薪生日假 1 日、每年全薪病假 8 日。
- 【2022 年新設】志工假：正職及約聘員工每年 1 日給薪志工假。
- 產檢假及產假：正職及約聘女性員工 8 日給薪產檢假、最高 70 日給薪產假。

② 更多薪資保險、假勤、退休等福利制度，請見「[官網_福利制度](#)」

>> 母性保護措施

因應台灣人口負成長課題，為了鼓勵同仁婚育，精誠規劃「婚育禮品」、「生育補助與關懷」及「貼心哺集乳環境」等激勵措施，藉此展現對同仁婚育支持與關懷。



婚育禮品

- 贈送新婚同仁「祝你好孕」禮品、贈送懷孕同仁「月亮枕」與妊娠期間及時身心健康狀況關懷、贈送家有新生兒的男女性同仁「悶燒罐」。

生育補助與關懷

- 「精誠寶實快樂成長基金」計畫提供獎金與休假雙重大禮（最高有薪產假 70 天、每胎最高補助新台幣 12 萬元）。
- 職工福利委員會提供每胎新台幣 3,000 元補助。

貼心哺集乳環境

- 於 7 個辦公據點設置專屬哺集乳室，規劃舒適安全的空間、出入採門禁管制，提供奶瓶消毒鍋、專用奶瓶清潔劑、母乳專用冰箱。
- 內湖總部大樓哺集乳室於 2022 年再度通過「臺北市府衛生局優良哺集乳室認證」。

托育服務

- 與合格之托育機構簽訂「托育方案」特約合約，提供同仁子女就讀優惠，使其工作時能更無後顧之憂。

② 更多母性保護措施情形，請見「[官網_母性保護措施](#)」

對於同仁育嬰留職停薪申請，公司完全遵守相關法令規定作業，而同仁育嬰留職停薪期限屆滿時亦可申請復職。2022 年申請育嬰留停者共 44 名（其中：女性 38 人；男性 6 人），整體復職率約 77%。

• 申請育嬰留停及期滿復職統計 GRI 401-3

項目	性別	2021 年	2022 年
當年度享有育嬰假的員工總數 (A)	男	159	130
	女	97	99
	合計	256	229
當年度實際申請育嬰假的員工總數 (B)	男	4	6
	女	21	38
	合計	25	44
育嬰留停當年度應復職的員工總數 (C)	男	2	6
	女	4	20
	合計	6	26
育嬰留停當年度實際復職的員工總數 (D)	男	2	5
	女	4	15
	合計	6	20
前一年度育嬰留停應復職且復職人數 (E)	男	2	2
	女	10	4
	合計	12	6
前一年育嬰留停復職後工作超過 12 個月人數 (F)	男	0	1
	女	10	3
	合計	10	4
申請率 (B/A)	男	3%	5%
	女	22%	38%
	合計	10%	19%
復職率 (D/C)	男	100%	83%
	女	100%	75%
	合計	100%	77%
留任率 (F/E)	男	0%	50%
	女	100%	75%
	合計	83%	67%

註：(A)2022 年度育嬰留停資格為 2019/1/1-2022/12/31 生育之員工且 2022 年底在職之產假及陪產假申請人，均「符合」育嬰假留停資格。(B)符合育嬰假留停資格並於當年實際使用者。(C)開始申請年度加計申請時間，預計 2022 年度復職者。(D)開始申請年度加計申請時間，實際 2022 年度復職者。(E)開始申請年度加計申請時間，實際 2021 年度復職者。(F)2021 年休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數。

溝通管道 GRI 2-25, 2-26

精誠重視同仁聲音，並關注利害關係人的意見回饋；除了設置「專屬信箱溝通管道」並公告於公司官網利害關係人專區之外，也透過公司內部網站 (EIP) 公告公司相關政策及活動通知，並且定期召開勞資會議。如有重大營運改變，均依當地法令通知受影響的同仁。

01 專屬信箱溝通管道	
項目	說明
員工申訴信箱 / 性騷擾暨不法侵害申訴信箱	針對內部員工設有專用的溝通信箱，由專責窗口負責直接與員工進行溝通，亦供同仁申訴或檢舉不法情事，包含性騷擾暨不法侵害申訴。
誠信經營委員會信箱	督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實。檢舉案件均將以密件方式建檔專案處理，並於接獲檢舉日起 30 日內，以適當方式予以回覆結果或預定回覆日期。
審計委員會信箱	提供利害關係人對公司管理階層、董事及董事會建議及申訴管道。建議與申訴案件由專人處理且均完全保密，並由獨立管道查證，以保護提報人員；案件於接獲檢舉日起 30 日內，以適當方式予以回覆結果或預定回覆日期。
CSR 信箱	本公司除了精進經營基本面外，也藉由永續報告書向各界說明精誠的永續發展策略，以及如何因應未來環境所帶來的新挑戰，讓同仁、股東及利害關係人更瞭解精誠在環境、社會及公司治理等各方面努力的成果。

註：本公司「員工行為準則」規定針對檢舉人員及提報事項完全保密，並保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置及威脅。

② 更多利害關係人聯絡管道，請見「[官網_利害關係人聯絡窗口](#)」

02 其他溝通管道	
項目	說明
內部公告與知識管理	為有效傳達公司政策與資訊共享，依照政策或訊息的屬性、目的與內容進行分類，再透過內部網站 (EIP) 「公告專區」、「知識管理系統」、「福委會專區」等路徑進行公告及活動通知；或是刊登精誠重要新聞，讓同仁能即時且快速了解公司或相關產業動態。同時亦同步以郵件或 APP 推播公告給精誠同仁，讓同仁即時掌握公司最新政策、活動資訊及動向。
勞資會議	依據勞動部頒布《勞資會議實施辦法》規定，每個季度定期召開勞資會議，會議由勞方與資方代表出席，討論勞資議題、員工福利等相關事宜，以協商溝通機制來促進勞資雙方和諧溝通討論。2022 年共召開 4 次勞資會議。

職業安全 GRI 403

職業安全衛生管理系統

為落實職業安全衛生管理工作，依勞動部「職業安全衛生法」及「職業安全衛生組織管理辦法」等相關法規，制定「勞工安全衛生工作守則」，適用範疇包含精誠總公司及各子公司的工作者；其中，非員工的工作者係為與本公司簽訂契約的承攬商，包含保全、清潔與機電。公司指派職業安全管理師、職業安全衛生管理員、甲級職業安全衛生業務主管、事業各部門主管及勞工代表，組成「職業安全衛生委員會」，針對如何降低工作場所之危害，提供員工安全衛生的健康環境的相關議題，進行溝通與諮詢，以維護工作場所之安全與衛生。2022 年精誠持續維持 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證有效性。

職業安全衛生委員會	
組成	• 由職業健康管理師、職業安全衛生管理員、甲級職業安全衛生業務主管、事業各部門主管及勞工代表共同組成。
執掌	• 對安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。 • 規劃職業安全衛生相關事務，定期討論安全衛生管理、教育訓練實施計畫、職業病預防及健康促進事項推動，並針對安全衛生議題廣加討論。 • 協助推動至各部門員工能認識並遵循職業安全衛生的規定。
管理評估機制	• 依《職業衛生安全標準作業程序》規定，將「組織環節風險與機會、環境考量面鑑別、法規面鑑別、危害鑑別」等程序納入風險評估，按嚴重性與可能性進行排序，訂定相應措施並確保措施有效性。
協商與溝通	• 「職業安全衛生委員會」由雇主擔任主任委員，每季定期召開會議 1 次，在 2022 年召開 4 次會議。

② 職業安全衛生管理架構與更多管理情形，請見「[官網_職業安全](#)」

職安教育訓練與防災演練 GRI 403-5

為了建立同仁職業安全衛生意識，精誠針對新進同仁安排職業安全衛生相關課程訓練，並且不定期對全體同仁宣導急救設施操作演示，加深同仁印象；同時依據法規及客戶業務需求，安排相關人員接受職業安全衛生專業培訓，包含考取「甲種職業安全衛生業務主管」、「職業安全衛生管理員乙級技術士」證照、「防火管理人」結業證書等。此外，日常防災觀念則透過每半年實施消防演練、宣導消防常識，以加強同仁防災觀念。

新進人員職業安全訓練

2,071.5 小時

新進人員訓練研習營

加強工作場所安全宣導、工作場所環境危害鑑別及風險評估，以期達到零風險工作環境目標。2022 年 11 場次實體課程共培育 693 人次、總時數 1,039.5 小時；線上課程共培育 688 人次、總時數 1,032 小時。



專業人員訓練

1,167 小時

職業安全衛生專業培訓

安排員工參與專業培訓及複訓課程，精進環安衛相關知識與技能。2022 年共取得 99 張相關證照（含「甲種職業安全衛生業務主管」、「職業安全衛生管理員乙級技術士」證照、「防火管理人」結業證書等），總計訓練時數 1,167 小時。



消防演練

2 次

自衛消防編組演練

依消防法規每半年舉辦消防演練，讓同仁熟悉緊急疏散避難流程，減少遇災傷亡情形。2022 年共實施 2 次（3/17、9/16）。



職業災害統計 GRI 403-9

2022 年職業傷害人次合計 9 人次，其中女性 3 人、男性 6 人，職業傷害比率男性 0.78、女性 0.39、合計 1.16，均為本公司工作場域、公出通勤或客戶端場域案件，傷害類別為骨折及擦挫傷，並未有嚴重職業傷害或死亡案件。各案件同仁均已由健康管理師進行後續關懷追蹤並皆於 6 個月內康復。 更多職業災害統計情形，請見「[官網_職業安全](#)」

註：1. 總工作時數 = 7,734,000。(當年工作日數 * 8 小時 * 總人數)

2. 職業傷害比率 = (職業傷害事件數 / 總工作時數) * 1,000,000。

安心職場環境



每年定期維護保養空調設備及清洗冷卻水塔，每月保養飲水機，確保飲用水質安全。

環境衛生

健康認證

通過國民健康局「健康職場自主認證」，落實職場無菸措施。



在大樓出入口及廁所設有無障礙設施，確保身障者無礙使用環境設施。

無障礙設施

消防安全

每年完成消防設備安全檢修申報及改善，並制定消防安全防護計劃作為大樓消防安全依據。



針對大樓安全實施門禁管理，設有中央監控系統由保全人員全天 24 小時監控。

門禁安全

急救設施

設置 AED 裝置，因應心臟疾病突發狀況，同時定期宣導推廣心肺復甦術等急救方法。



申報建築物安全檢修報告，取得「台北市建築物公共安全自主管理檢查合格標章」。

建築檢修

消防演練

設置防火管理人、落實消防安全教育，每半年舉辦消防演練，加強宣導員工消防常識。



健康促進

GRI 403-6, 403-7



榮獲衛福部國健署健康職場認證 - 健康促進標章

精誠相信員工的健康活力，就是公司的長期價值。精誠提供全方位員工健康照護計畫，讓員工在專注工作之餘也能兼顧家庭與身心靈健康，呼應「SDG3 健康與福祉」及「SDG8 尊嚴就業與經濟發展」，實質提高員工幸福感並改善工作績效，以提升員工向心力與企業競爭力、締造健康職場並帶動公司經濟發展。2022 年健康支出約新台幣 8,890 仟元。

全方位員工健康照護計畫

為打造健康友善的職場環境，精誠以 4 大面向展開全方位員工照護計畫，包含檢測、關懷、衛教與推廣，鼓勵員工培養健康意識，進而帶動家庭成員一起動起來。



01 檢測

- 在職員工健康檢查：提供優於法規員工健檢（員工未滿 40 歲兩年一次、滿 40 歲每年一次），補助新台幣 3,500 元 / 每人次。員工自行選擇配合的 14 家醫療院所健檢方案。每年健康管理師依據前一年健檢報告分析結果、並參考衛福部國民健康數據資料，客製調整員工健檢項目。
- 新進員工健檢：依法規規定新人到職須提交健檢報告，公司補助每人（上限）新台幣 1,000 元。
- 體適能檢測：舉辦體適能檢測活動，提供心肺適能、肌力檢測、柔軟度、身體組成等項目測驗。
- 女性檢測：不定期舉辦女性相關檢測，如乳房篩檢、子宮頸抹片檢查等。

健康檢查人數	經費投入	滿意度分數
1,246 人次 員工健檢補助	5,110 仟元	91 分
673 人次 新人健檢補助		

02 關懷

GRI 403-2, 403-3

專職健康管理師與設置健康管理中心

- 精誠依法配置 4 位專任健康管理師，另與合格顧問公司配合特約護理人員，針對身體狀況異常同仁進行長期追蹤，提供健康諮詢追蹤與改善建議及客製化擬訂健康促進方案、預防計畫等服務。
- 職業安全危害因子辨識：藉由「人因性危害」、「異常工作負荷促發疾病」、「母性健康保護」三方面辨識篩選風險個案，藉此研擬預防計畫，以降低員工健康風險發生機會。

人因性危害預防計劃	異常工作負荷促發疾病預防計劃	母性健康保護管理計劃
具潛在風險 31 人 問卷 2,152 份	具潛在風險 34 人	55 人 懷孕及產後復職員工

專科醫師諮詢

- 除了臺大醫院，2022 年新增台中榮總及高雄榮總，共計與 3 個專科醫師團隊合作，提供同仁健康諮詢與臨場服務，服務範圍含括北中南部辦公據點，評估員工工作環境及提供個人健康諮詢，進行一對一關懷及追蹤管理，加強員工對於健康的認知及重視度。
- 2022 年共舉辦 33 場次健康諮詢、共計 144 人次參與。

經費投入
309 仟元

員工協助方案 (EAP)

- 與專業顧問公司合作「員工協助方案 (EAP)」，提供同仁 24 小時即時員工協助服務，含法律、工作、健康、婚姻、親子等方面諮詢，及身心關懷平台暨線上預約，陪伴同仁減輕心理壓力並幫助提升心理層面健康情形。此外，針對特殊事件另即時安排安心團體諮商服務。
- 2022 年共 78 人次使用 EAP 諮詢。

經費投入
368 仟元
滿意度
97%

03 衛教

- 每月透過 e-mail 及精誠自行研發「Health Up! APP」發送「主題電子報」分享相關健康資訊，如：【EAP 關懷報】、【健康報報】、【活力報報】，讓同仁可參考應用於工作及家庭，維持家庭氣氛和諧、增進個人工作效能。
- 不定期舉辦「紓壓和健康主題講座」，如：紓壓、溝通、心理、親子等健康主題，以紓解員工身心壓力、協助員工工作調適。
- 2022 年因應疫情舉辦線上講座 7 場次、共 417 人次參與。

參與人次
417 人次

衛教資訊
113 篇

經費投入
65 仟元

04 推廣

以科技力為社會服務是精誠不變的信念，2021 年精誠開發「Health Up! APP」，每年投入約新台幣 660 仟元維運費用，整合同仁各種健康、運動數據、年度健檢報告資料等數據記錄，讓同仁透過 APP 隨時關注自身的健康狀況。同時為了促進同仁培養規律運動習慣，中高階主管帶領事業單位組隊參與各項運動競賽，藉此深化「好動」企業文化。

上班時間體育課

- 聘請專任健康活力教練，規劃「上班時間體育課」系列運動課程，含肌力訓練、有氧運動、TRX、籃球、羽球等。
- 2022 年舉辦 316 場次、共訓練 2,969 人次。
- 支持體育人入職場，獲頒教育部體育署 2022 年度「企業聘用運動指導員獎座」。

經費投入
425 仟元

競賽活動 3 對 3 門牛賽

- 自 2018 年起每年舉辦精誠盃 3 對 3 籃球比賽；2022 年共計 47 隊、259 人參與競賽，總賽程 109 場賽事。
- 另舉辦籃球趣味競賽共 258 人次參與。

經費投入
770 仟元

競賽活動 壘球樂活邀請賽

- 2022 年首次舉辦精誠盃壘球樂活邀請賽，共 8 隊、88 人參與競賽，總賽程 22 場賽事。

經費投入
450 仟元

競賽活動 減脂大賽

- 2022 年首次舉辦減脂大賽，共 188 人參與競賽；最高減脂率 7.5%，前 10 名平均減脂 5.7%，成功減脂超過 0.5% 共 90 人。
- 配合減脂大賽活動舉辦限定運動課程共 52 人次參與。

經費投入
66 仟元

競賽活動 路跑活動

- 結合環境永續，2022 年首次舉辦結合環境友善「Let's Run! Run for Green! 跑步 5K 即種一棵樹」路跑活動，捐助宜蘭防風林共計 500 棵樹。
- 2022 年路跑活動共 363 人次報名，超過 300 人實際參與。

經費投入
1,100 仟元

線上運動競賽

- 透過「Health Up! APP」遊戲化運動競賽功能，舉辦「線上 Hibody 競賽」和「線上健走慶端午賽」2 場線上競賽活動。
- 2022 年兩場線上競賽共計 405 人次參與競賽。「線上健走慶端午」參賽 355 人次共累計健行距離 24,000 公里。

經費投入
46 仟元

多元社團活動

- 設置「職工福利委員會」並制訂「社團成立管理辦法」，以提供活動經費補助，鼓勵各單位及同仁舉辦或參加各種休閒、旅遊及社團活動。包含羽球社、瑜珈社、高爾夫球社、籃球社、壘球社、路跑社、讀書社、愛閱社、桌遊社、童書社及品生活社等。

經費投入
131.7 仟元

免費按摩 舒壓

- 為讓同仁在工作忙碌之餘能照顧自己的健康，精誠在 11 處辦公室（大台北區、台中地區）提供視障按摩老師駐點服務。讓同仁利用忙碌閒暇之餘，進行免費舒壓按摩，不僅能照護同仁身心健康、獲得高度評價外，亦增加晉用身心障礙人員工作機會。
- 2022 年度提供 434 個按摩時段、共服務 3,717 人次。

愛心捐血 活動

- 與台北捐血中心合作辦理 2 場捐血活動。
- 2022 年總計 165 人次參與捐血、共募集血液 64,000ml。

經費投入
50 仟元



精誠盃 3 對 3 門牛賽



路跑活動



減脂大賽限定運動課程

更多健康促進方案內容，請見「[官網_健康促進](#)」

秉持「科技行善 Tech for Good」的企業永續精神，
以「培育軟體人才」、「新創合作」及「社會參與」
為三大行善主軸，展開各項創新的計畫專案。

04

科技行善

三大行善主軸 56

培育軟體人才 57

新創合作 62

社會參與 64

重大主題

• GRI GRI 413-1

對 SDGs 的貢獻



亮點績效



YTP 少年圖靈計畫

榮獲 **2022 TSAA 台灣永續行動獎**
2022 AREA 亞洲企業社會責任獎



2022 TCSA

社會共融領袖獎

短中長期目標

依循聯合國提出的永續發展目標，精誠奠基於本業六大核心能力，積極實踐企業社會責任，以壯大台灣軟體生態圈為己任，為台灣培育世界級軟體人才，並協助新創公司加速市場驗證與拓展市場，盼攜手各界在 SDG 4, SDG 5, SDG 8, SDG 10, SDG 17 等面向發揮正面影響力，共同邁向 2030 永續社會。

2022 2023

2025

2030

- YTP 少年圖靈計畫國中組
逾 60 隊參與

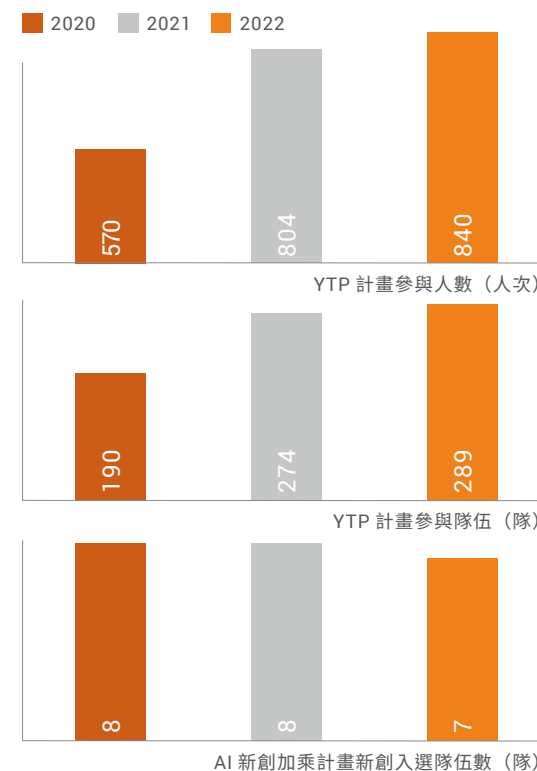
- YTP 少年圖靈計畫國中組
逾 70 隊參與

- YTP 少年圖靈計畫
逾 1,000 人參與

☑ 目標達成 ☹ 持續進行中

2022 目標 與達成	2022 年目標		2022 年績效	達成
	YTP 計畫參與人次	>800 人	840 人	☑
	YTP 計畫國中組參與隊伍	50 隊	50 隊	☑
	AGP 新創加乘器計畫	持續辦理	持續辦理	☑

三年績效進程

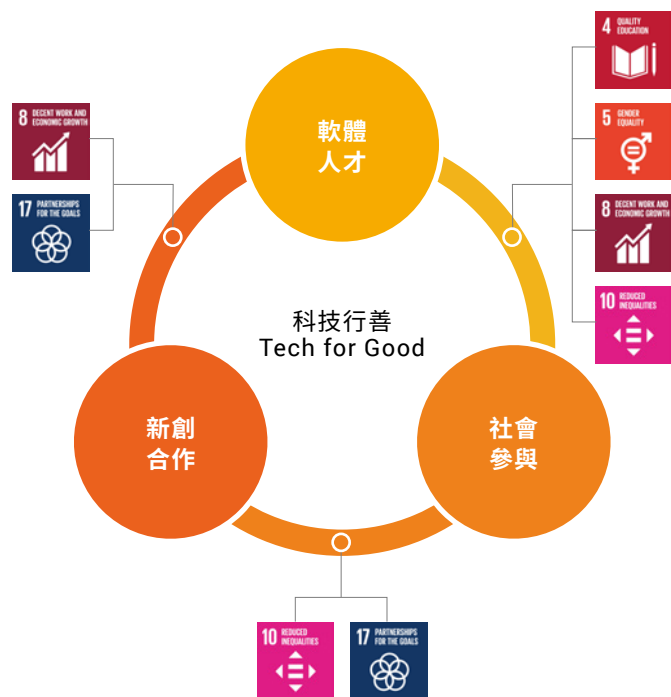


三大行善主軸

精誠深信科技不只是工具，更可以用來行善，秉持「科技行善 Tech for Good」的企業永續精神，致力於培育世界級軟體人才，以「培育軟體人才」、「新創合作」及「社會參與」為三大行善主軸，展開各項創新的計畫專案，期望有效發揮精誠六大核心能力「軟體力、數據力、演算力、雲端力、微服務力、資安力」，落實企業社會責任。

呼應 SDGs 永續發展目標

參照聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 及行政院鑑別之我國永續發展聚焦領域，積極實踐企業社會責任。攜手各界在 SDG 4, SDG 5, SDG 8, SDG 10, SDG 17 等面向發揮正面影響力，共同邁向 2030 永續社會。



發揮社會影響力

精誠展現對科技行善的高度投入，在 2022 年持續挹注籌備培育軟體人才相關課程、執行新創合作活動與贊助社會參與的捐款等相關費用，使得公司在培育軟體人才的努力也獲得各界肯定。

01 YTP 少年圖靈計畫



- 2022 獲得 TSAA 台灣永續行動獎「SDG4 銀獎」肯定
- 2022 獲得 AREA 亞洲企業社會責任獎「人才投資獎」殊榮

精誠在培育軟體人才的投入，自 2016 年啟動以培育軟體人才為主軸的「YTP 少年圖靈計畫 (Young Turing Program, YTP)」，至 2022 年已舉辦 7 屆，每年皆將擴大社會影響力作為計畫精進目標。2020 年起呼應 SDG 5「性別平等」議題，關注女性在資訊工程領域發展課題，在計畫內設置「女性保障名額」機制，提高女性從線上初賽晉級程式挑戰營的機會，期盼藉此提升女性科學人才投入 STEM 領域，讓女性展現資訊實力。

除了促進性別平等議題之外，「YTP 少年圖靈計畫」著眼於發掘年輕軟體人才並關注擴大影響族群，從計畫之初規劃高中程式競賽，持續思考如何及早啟發對程式開發有興趣的學子們，因此在 2021 年向下扎根舉辦國中組競賽，讓對程式語言開發有興趣的國中生有比賽與交流的舞台，引導培養鑽研資訊領域的熱忱。同時，為了擴大參賽者視野與促進交流，計畫不僅提供成果優異學生出國參訪的機會，在 2022 年起更帶著「YTP 少年圖靈計畫」走向世界，首次舉辦海外組競賽，邀請海外高中生組隊參加程式競賽與專題實作，進一步加深國內外軟體人才交流。

「YTP 少年圖靈計畫」累積豐富能量，範圍覆蓋高中至國中，歷屆參賽人次累計已近 3,000 人，不僅是台灣單一企業舉辦規模最大的中學軟體人才培育活動，豐碩成果與社會影響力也在 2022 年獲得台灣永續行動獎 (TSAA) 及亞洲企業社會責任獎 (AREA) 肯定。

發揮社會影響力

02 AI+ 新創加乘器計畫



- 協助 AI 新創與客戶對接，加速國際化市場驗證，5 年共發掘 36 家新創團隊。

為協助台灣 AI 新創加速產品與服務在行業的落地應用，精誠自 2018 年啟動「AI+ 新創加乘器計畫 (AI+ Generator Program, AGP)」，串聯新創與精誠 3 萬家企業客戶媒合對接，長遠目標則是促進新創進軍國際市場。為培育潛力新創走向國際，精誠透過客製化輔導，已助力多家新創加速市場驗證、提升產品銷售與拓展國內外事業版圖。

AGP 計畫呼應 SDG 17 夥伴關係議題，透過串聯方式壯大台灣軟體生態圈，至 2022 年連續舉辦 5 屆以來，累計已發掘及輔導 36 家新創團隊，並攜手新創團隊共同為投入企業客戶 ESG 領域合規佈局，善用核心能力與社會共好共榮。

03 ESG 科技創新推動聯盟



- 支持因應氣候變遷的「農漁牧業創新」、翻轉極端氣候的「節能減碳創新」，共 17 組團體獲得獎金支持。

ESG 科技創新推動聯盟呼應 SDG 17 夥伴關係議題，以「創新競賽 X 創新補助」雙軌模式，提供資源鼓勵並協助農漁牧相關領域更多學生或新創團隊加入永續行列，共同用科技能力解決社會問題，打造更美好的環境。

2022 年第一屆舉辦科技創新競賽共有涵蓋 18 縣市的 169 組企業或團體組隊報名參賽，串聯公部門、學術單位及一二三級產業跨界合作，組成 31 位專家評審團隊，支持新創產業發展。

培育軟體人才

全球新興科技迅速演進，為各國政府及企業組織創造眾多機會與挑戰，也激發積極推動數位轉型變革。因此，面對新興科技趨勢浪潮，擁有專業技能及跨學科職能的資訊軟體人才更是未來國家發展的重要關鍵，而如何「強化台灣軟體核心能力、培養世界級軟體人才」即成為精誠最關注的社會議題。

教育是百年大計，更是智慧的累積及國家永續發展的基石；精誠呼應聯合國教育科學文化組織「2030 年教育願景」及教育部 108 課綱中小學數位學習中程計畫，秉持「科技行善 Tech for Good」的永續精神，與年輕學子、外部專家、學校及老師等利害關係人充分對話溝通，發展出對應各學習成長階段的軟體人才培育計畫，針對國小、國中、高中、大學／研究所、資訊業新手及創業家，提供合適培育資源，如程式競賽營隊、專題實作、產業講師指導、獎助學金、海外學習、企業實習、模擬競賽、業務媒合及支持獎項等，期望為台灣培育出更多卓越的軟體人才，提升國家及企業的數位競爭力。

對應各學習成長階段的軟體人才培育計畫



CSC 程式種子營

為從小啟發孩子對於軟體程式興趣，精誠推動「CSC 程式種子營 (Coding Seeds Camp, CSC)」，規劃適合小學、國中生的程式實作課程，藉由提供孩童程式環境與資源，及早培養其軟體工程思維及程式語言能力，同時養成其自學、創新、實作解決問題能力，為台灣未來軟體人才播下種子。CSC 程式種子營以同仁及客戶子女為主要培育對象，不僅深化客戶關係，也提升同仁家屬的企業向心力。營隊自 2017 年起開辦 4 年，累計培育 535 位 10~14 歲學童；近兩年則因考量 Covid-19 疫情對孩童的影響，暫停舉辦。

YTP 少年圖靈計畫

台灣單一企業舉辦的規模最大的國／高中程式競賽
7年來累積投入超過新台幣 1,500 萬元資源



為了幫台灣培育世界級軟體人才，用科技力量翻轉社會與環境，精誠規劃「YTP 少年圖靈計畫」鼓勵台灣年輕學子投入軟體產業。計畫著眼於發掘具潛力的年輕軟體人才，透過在內部招募同仁擔任 YTP 活動志工及專題導師志工，外部則攜手學界資深教授與專家學者擔任專題指導，以及歷屆參賽者擔任競賽出題審題者或海外參訪窗口，緊密串聯內外部資源與能量，開啟學子們與產業連結、引導其運用軟體力解決問題及思考可能的新商業模式，進而讓「YTP 少年圖靈計畫」能持續擴大深化展現正向循環、建立口碑並加深社會影響力。

2022 年舉辦第七屆 YTP 少年圖靈計畫，除持續舉辦「高中組程式競賽營」，也連續第二年向下扎根舉辦「國中組程式競賽營」，此外更首度舉辦「海外組賽事」，透過持續擴大競賽範圍，開啟更多年輕軟體潛力人才透過「YTP 少年圖靈計畫」獲得深化交流機會。2022 年吸引高中組 223 隊、國中組 50 隊、海外組 16 隊，總計 840 人參加，分別來自 171 所國高中及海外學校。



多元豐富培訓資源

- 為了長期有計劃性培育潛力人才，鼓勵高中生提早投入軟體學習，勇於創新、創業，讓台灣軟體產業走進世界舞台。每屆計畫為期一年，提供六大資源。



串聯夥伴力量擴大深化社會影響力

- 整合內外部資源，攜手學生、精誠員工及大學教授共同參與響應。
- 由精誠內部同仁擔任活動志工、返回母校與年輕學子分享實務經驗，再於專題實作階段擔任導師志工，透過職場真實經驗帶領同學製作可落地應用、對社會有助益的專題內容。
- 邀請大學教授共同響應計畫、擔任專題指導，將學界知識帶入學生的專題實作中，讓參與學生同時擁有知識及技術的成長，將腦中的夢想落地執行。
- 邀約曾參加過活動的學長姐回饋，包含協助程式競賽營的出題及審題工作，以過來人經驗幫助學弟妹精進程式能力、分享自己的學習經驗，將過去參賽累積能量轉化為計畫動能，影響更多年輕後輩、放大成果，創造良善正循環。



>> 執行成果

- 7年來累計 2,850 人次學生參與競賽，參賽人數與隊伍數持續創新高，迄今已有全台及東南亞共 171 所學校學生參與；其中，台灣國高中組更有 38 人次曾取得台灣國際資訊奧林匹亞競賽國手資格。
- 2022 年參賽團隊表現優異，尤其是運用新興科技能力，在專題實作階段嶄露無遺，共有 12 組學生選擇以機器學習、NLP 自然語言處理、AI 人工智慧、Big Data 巨量數據、Block Chain 區塊鏈等領域進行專題研究。計畫亦邀請臺灣各大學在不同領域專精的教授，包含台大、台科大、台師大教授指導同學，讓同學專題技術基礎更紮實、發揮創意解決社會問題。

呼應 SDGs

更多 YTP 少年圖靈計畫內容，請見「[YTP 官網](#)」

呼應 SDG 5 鼓勵女性參與資訊競賽



- 關注性別平等議題，推動「女子保障名額」機制激勵女性同學參與，創造女力無限可能。
- 「女子保障名額」機制讓女性報名者線上初賽測驗至少須答對一題（含）以上，即獲得參加程式挑戰營資格。
- 近 3 年皆有超過百位女性同學報名參加，2022 年更提升至 136 位女性同學報名，較前一年增加 34.7%。



呼應 SDG 10 減少教育資源不平等



- 關注機會平等，提供來自台中（含）與花蓮（含）以南的程式挑戰營參賽同學全額交通補助，降低路程較遠地區同學參賽障礙並提高其參與意願。
- 2022 年全台已有 18 縣市均有同學報名參與，普及率達 94.7%。
- 2022 年串聯南部資訊教育資源，協助「資訊之芽」在南臺灣開班，讓南台灣同學有更多管道與機會參與資訊學習。
- 2022 年贊助南部 13 所學校組成的「SCIST 南臺灣學生資訊社」新台幣 10 萬元，協助在南部深化、推動資訊學習。
- 免費提供 CMS 競賽平台資源，鼓勵同學自辦練習賽，目前已有「NHDK 四校聯盟」（台南高工 X 新化高中 X 大灣高中 X 高雄中學）採用。

呼應 SDG 4 致力於培育世界級軟體人才



- 提供「達人教學、交流平台、技術課程、獎助學金、海外參訪」等多元資源讓青年學子具備技術提升，彼此交流互動的機會，同時具有不同角度看待事情以及解決問題的能力與格局。
- 2021 年新增「國中組競賽」、2022 年新增「海外組競賽」，激發更多潛力人才互動交流。
- 連續 7 年舉辦高中組、連續 2 年辦理國中組及 2022 年新增海外組競賽，已累計 2,850 人次、965 隊參與。



SEI 菁英養成實習計劃

為了串聯產學界資源、讓學生提前瞭解軟體人才工作模式，精誠自 2014 年起啟動「菁英養成實習計劃 (SYSTEX Elite Internship, SEI)」，透過實務課程與實習訓練，提供大學 / 研究所在學生於就業前了解產業運作模式，並提供職場體驗與學習場域，使其了解資訊服務業實際營運模式。

計畫每年開放實習名額給資工、資管科系與對程式開發有興趣的同學，實習期間表現優異同學，畢業後優先獲得正職工作機會。實習過程中由 Mentor 全程輔導，透過完善實習平台與環境、及紮實訓練與培育，協助同學將所學與產業接軌，也為客戶與精誠共同培育未來軟體業優秀人才、為台灣儲備軟體人才庫！



菁英養成實習計劃
SYSTEX Elite Internship

計畫特色

主管實務課程

各事業單位高階主管傳授實務經驗

專題實作

主管指定題目，同學於指定時間內展示專題報告結果 / 軟體開發 Demo

企業參訪

安排新創公司 / 大型企業參訪，開拓同學視野

線上學習平台帳號

提供線上學習平台帳號，讓同學獲得多元學習管道與機會

>> 計畫亮點

精誠提供多元職場體驗，包括程式設計、產品規劃、系統開發等職缺，讓同學就學期間透過實習實作階段，增進職場技能；並有機會參與專案規劃執行，獲得職場實務技能；同時藉由不定期技術講座、技術主管經驗分享增加互動交流機會。

擴大目標
學校參與

- 實習生組成以資工、資管、統計為主，相較以往更加符合事業單位技術需求。

專屬
設計體驗

- 以實習生為中心，設計參訪行程，拓展視野。
- 開設線上學習平台帳號供實習生學習。
- 為實習生製作名片，增加融合感。

整體
滿意度佳

- 透過 5 週 SEI 課程、活動與參訪，實習生對課程滿意度佳，整體滿意度達 98%。
- 實習生在問卷中表達對主管的感謝與重視。

>> 計畫影響力

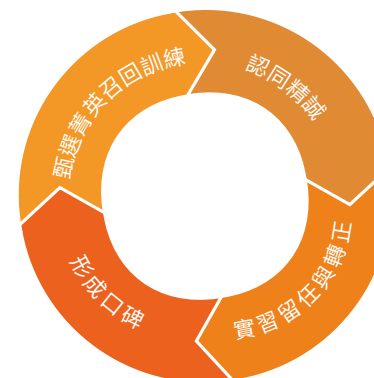
SEI 菁英養成實習計劃讓學生提前體驗職場，培養正確工作價值觀與抗壓性，使其於畢業前了解自己興趣所在並找尋未來職涯方向。2021 年 SEI 菁英養成實習計劃因疫情嚴峻暫停舉辦，在 2022 年恢復實習計劃，期藉此讓更多實習學員職涯發展規劃更為清晰，找到未來發展定位。歷年來有精誠 mentor 179 人次支持計劃、累計培養實習生 577 人次。

更符合儲備人力需求

43 位受訓實習生中，背景為資工、資管、統計共 32 人，佔比達 74.4%，較 2020 年 72.5% 提升。

實習生僱主品牌經營

實習生參加 SEI 計劃後，對於精誠實習建立良好印象、形成正向循環，成為資工 / 資管人實習首選。



BU 主管傳授實戰經驗

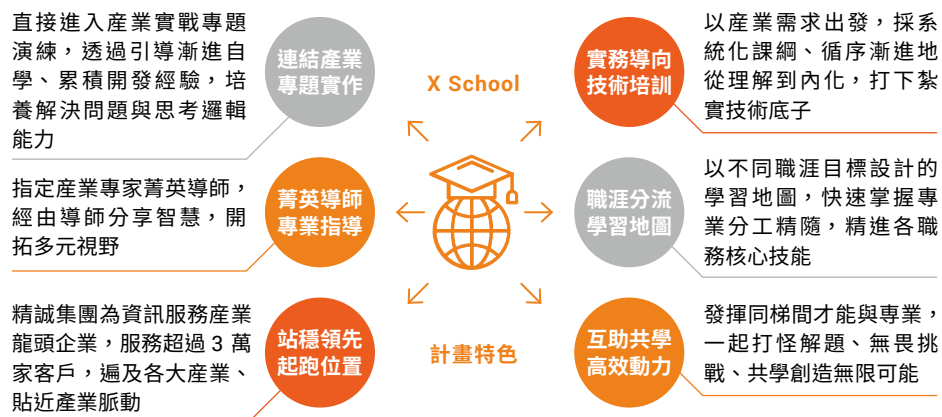
實習結束時，有 92.5% 表達願意與考慮至精誠工作或繼續實習。

提前預約優秀人才

29 位 (72.5%) 繼續在公司實習，其中包含 7 位同學在職調訓，留任較 2020 年 42% 大幅提升。

X School 軟體學院

為培育更多符合產業發展趨勢的優秀軟體人才，精誠資訊於 2022 年辦理第二屆「X School 軟體學院」，提供有志投入資訊成為產業軟體工程師的年輕人，為期 10-12 週的職前集訓課程，課程規劃以產業需求出發的系統化課綱與實務導向技術為主。進入開發團隊則由 Mentor 帶領，透過引導漸進自學、累積開發經驗，培養解決問題與思考邏輯能力。第二屆開辦智慧金融軟體學院 Java 和 .Net 二種技術實務導向培訓班，共 55 人參與培訓課程。培訓期間由精誠提供每人每月 3 萬元學習津貼，讓學員安心學習，成功完訓後薪資可達 4 萬元以上。



產學合作

有鑑於資訊應用日趨多元，衍生在各產業的應用情境需求快速增長，為加速跨領域科技創新與應用發展，精誠積極培養具有資訊能力且同時具備跨領域專業知識技能的跨界人才，為資訊產業預留世界級的潛力資訊菁英。2022 年攜手國立陽明交通大學生物科技學院深化產學合作，除捐贈實驗室所需專業設備外，更希望及早延攬具備世界級醫療與資訊能力的跨界人才，因此於工程與計算生醫產業碩士產學專班合作培訓 4 位學生，提供入選同學在學期間學雜費補助，畢業後更有機會至精誠服務。同時，精誠亦攜手國立台灣科技大學推動產學合作，藉此培養具備 AI 視覺技術專業能力的潛力人才，因此於人工智慧視覺技術產業碩士專班合作培訓 3 位學生，同樣提供入選同學在學期間學雜費補助、及畢業後至精誠服務的機會。

校園講座與企業參訪

01 校園講座

共 10 場次、690 人次

- 為促進經驗傳承分享，精誠與大專院校合作，安排高階主管、校友到校進行校園講座，讓同學們瞭解公司文化及產業趨勢、認識工作職場。講題包含「FinTech 發展趨勢與應用創新案例」、「各產業之數位轉型新趨勢與科技應用」、「數位轉型帶來新商務時代」、「從數位行銷到數據行銷」、「未來每個行業都是科技業」、「疫後零售大趨勢」等。
- 2022 年共舉辦 10 場校園講座，總計參與人數 690 人。



林隆奮董事長 @ 中興大學資工系



張皇裕副總 @ 台師大資工系



班鐵翎副總 @ 大同大學資工系



鄭家林處長 @ 東海大學資工系

02 企業參訪

共 6 場次、344 人次參訪

- 透過實體企業參訪活動及交流，認識工作環境、CSR 活動與企業文化，同時藉由公司同仁分享職涯心得，使同學從中了解產業趨勢、未來發展，提早進行職涯規劃。
- 2022 年共舉辦 6 場學生企業參訪，總計參與人數 344 人。

新創合作

AGP 新創加乘器計畫



呼應行政院 2018 年提出 4 年「台灣 AI 行動計畫」，精誠有鑑於當時台灣雖已有具市場潛力的 AI 新創公司，卻缺少整體生態圈的關鍵發展要素：軟體與數據的投入。

因此公司基於多年來專注發展軟體及數據生態圈，於 2018 年啟動 AI 新創加乘器計畫 (AI+ Generator Program, AGP)，結合公司內外「生態、技術、行銷等面向」的「跨界、跨業、跨境資源」，協助台灣產業填補 AI 發展的缺口，盼藉此幫助 AI 新創公司打造行業應用情境、更有效率拓展市場與客戶驗證，進而解決環境、社會與經濟面向問題，讓台灣軟體產業站上世界舞台。

媒合 AI 新創與客戶網絡

新創團隊要達成商業上的成功，除了獲得成長動能的投資之外，另一項關鍵要素為接觸客戶的商業網路。加入 AGP 的新創團隊，可透過 50 多位資深主管與外部專家協助優化商業模式，並可連結精誠 50 多家 AI 生態夥伴，以及應用 AI+Lab 運算平台等豐富資源，建立完整解決方案，進一步達成與精誠 30,000 多家企業客戶媒合對接。



優化商業模式

逾 **50** 位
資深主管與外部專家



連結合作夥伴

逾 **50** 家
AI 生態夥伴



媒合對接客戶

逾 **30,000** 家
國內外企業客戶

>> 專注領域



第五代行動
通訊技術



工業物聯網



金融科技



資訊安全



ESG

>> 計畫特色

1

團隊募集
Sourcing

AGP 接洽新
創培育機構

2

資格確認
Qualification

領域專業人
士評估市場
潛力

3

企業媒合
Matching

潛在企業夥
伴合作洽談
機會

4

市場驗證
Evaluating

提供商業建
議加速市場
驗證

5

市場拓展
Generating

打通國際市
場提升產品
銷售

串連國際新創資源

精誠聚焦在 AI Startup 產品的「市場驗證與國際化潛力」，AGP 的角色與外界孵化器、加速器及育成中心互補，期待一同協作，攜手幫助台灣新一代的 AI 創業家打造更好的商業基石，同時協助企業客戶找到可落地的 AI 情境應用。參與 AGP 計畫的合作培育機構與孵化器組織包含台大創創中心、台科大創新育成中心、成功大學技轉育成中心、SparkLabs Taipei、台灣矽谷創業家協會、BRIDGE TO MASSCHALLENGE 等。

發掘具有潛力的 AI 新創

• 2022 年共 7 家新創團隊入選

為提供企業客戶更多元 ESG 解決方案，2022 年第 5 屆 AI 新創加乘器計畫選出 7 家 ESG 導向的潛力新創加入。未來，精誠 AGP 將攜手 7 家入選新創，提早為企業客戶 ESG 合規布局，並依據入選團隊屬性，協助媒合精誠服務過的 3 萬家企業客戶及生態圈夥伴，助政拓展國內外事業版圖。

百林商智 RPA	全球首創結合瀏覽器技術的機器人流程自動化 (RPA) 產品，幫助企業輕鬆為電腦上有規律且重複的工作賦予自動化。
邑流微測 FlowVIEW	專精影像式液體自動化檢測，具有獨家奈米薄膜系統和 AI 技術，適用特定產業於微汙染檢測、液態樣品分析、水資源診斷等檢測需求。
柏瑞醫 Biomedica	提供精準醫療 AI 輔助篩檢，協助醫檢人員快速精準辨識，進而降低偽陰率。另提供 DataSense 工作站和無程式碼 AI 塑模工具，為再生醫療及精準醫療智慧實驗室提供軟硬整合的 AI 工作站方案。
視旅科技 Sightour	提供 AI 光學字元辨識解決方案 ANYFORM。自動學習的 AI 模型、無程式碼的介面，以及容易串接企業系統的優勢，讓企業客戶可快速客製文件數位化處理流程、使無紙作業更流暢進行。
擁樂數據服務 COMMEET	全台第一家雲端費用管理系統，為企業建構高效費用報支流程。另每筆報支也能透過 AI 技術來估算碳排放量，協助企業更容易執行 ESG 數據盤查。
聯雲智能 8iops	專注優化公有雲服務，幫助企業管理雲端運算量與費用，並監控雲端資安風險；管理平台提供視覺化監管、分析、優化工具與示警機制，讓管理人員能依情境提高雲管理效率。
邊信聯科技 FiduciaEdge	專注於邊緣運算安全及隱私保護技術，能有效減少駭客攻擊邊緣節點時造成全系統崩潰的風險。應用場景包含城市基礎建設、工廠設備等大規模終端設備的資安部署。

成功對接全球產業客戶

• 計畫迄今 5 屆，累計輔導 36 家新創團隊



透過 AGP 計畫能協助壯大台灣 AI 生態圈，加速 AI 產品落地應用，執行五年共入選 36 家新創團隊在歷經「客製化」輔導後，拓銷成果皆相當豐碩。

成功案例 @2021 新創團隊媒合

行動投保與遠距核保解決方案	組合「桓竑智聯 iHH」、「數位身分 Authme」和「艾揚科技 ioNetworks」等各自專業技術，提供壽險業者行動投保與遠距核保解決方案。
開發一站式 eKYC 和防洗錢解決方案	與「重量科技 KryptoGo」合作，透過 NLP 技術開發一站式 eKYC 和防洗錢解決方案，加速金融機構 KYC 流程。同時也推出 NFT 錢包，提供企業客戶貼近 Z 世代客群的行銷科技方案。
AI 系統開發平台	與「工合 (InfuseAI)」合作，為半導體產業客戶建置 AI 系統開發平台，為客戶帶來更有效率 AI 開發和學習環境。

更多 AI 新創加乘器計畫內容，請見「[AGP 官網](#)」

社會參與

改善偏鄉教育

連續 3 年 (2021~2023) 支持偏鄉學校

精誠相信改善教育資源不平等，是青年培力重要環節，因此精誠自 2020 年起與 PaGamO 素養品學堂合作「未來素養學堂－偏鄉閱讀素養典範學校支持計畫」，迄今已邁入第 3 年，每年贊助新台幣 100 萬元，並捐贈旗下悅知文化出版書籍，協助偏鄉學童透過文本提升閱讀素養。透過 PaGamO 數位工具，學校可隨時掌握學生學習狀況，了解學生是否真正得到適切幫助和改善，而公司也藉此精確數據掌握投入資源後對偏鄉學校的改變與影響。公司連續 3 年持續支持桃園市永安國中與桃園市蚵間國小，為孩子創造無差異的學習機會。

精誠資訊認養學校 (2021~2023)

- 桃園市新屋區永安國中
- 桃園市新屋區蚵間國小



桃園市永安國中

• 110 學年度升高中會考成績增 A 減 C

永安漁港附近的永安國中，是桃園市最小且最南端的國中，屬於偏遠學校，全校只有 80 位學生，許多同學的家長工時較長且多為隔代教養，學校除提供夜讀機會，確保同學晚間安全與學習環境。學校導入數位遊戲平台 PaGamO，藉由遊戲與解鎖任務過程降低學生對學習的恐懼，進而找回學習興趣、提升學習動機、養成閱讀習慣，達到輔助同學提升學習成果的目的。

- 110 學年度學校增加每週每班一節數位閱讀課，融入彈性課程並有專任教師帶領。
- 經過連續 3 年推動閱讀素養計畫後，永安國中學生的閱讀素養明顯提升，107 到 110 學年度升高中會考成績增 A 減 C 學力倍增，達成全桃園市減 C 進步率第一 (53.4%) 及全科減 C 幅度最大的成果。



桃園市蚵間國小

全校一至六年級加上幼兒園僅有百人的蚵間國小，參與閱讀素養計畫後，學生閱讀能力顯著提升，更有同學代表新屋區參與桃園市作文競賽，奪下第二名。



支持產業創新與永續發展

>> ESG 科技創新推動聯盟



由於碳排放造成全球極端氣候，對於環境生機、物種生存、糧食生產等眾多議題產生衝擊，因此精誠 2022 年加入大聯大控股與商周集團共同倡議的「ESG 科技創新推動聯盟」並贊助新台幣 200 萬元支持聯盟提案競賽活動。透過整合科技產業夥伴的專業資源、解決方案、產品優勢，以「創新競賽 X 創新補助」雙軌模式，從「Innovation 創新性」、「Market 具市場性」、「Value 永續價值」3 面向，鼓勵更多學生或新創團隊加入永續行列，支持因應氣候變遷的「農漁牧業創新」、翻轉極端氣候的「節能減碳創新」。透過科技賦能，創造台灣全新可能；支持科技創新，促進永續發展！

>> 公民森林行動計畫



精誠響應由「好事交易所」與林務局共同發起的新型態植樹行動「公民森林計畫」，並與精誠路跑活動結合，讓同仁不僅參與身心健康的路跑活動、又能愛護地球，極富環境教育意義。精誠參與公民森林計畫總計認養宜蘭 500 顆樹，為協助打造海岸森林、建構國土海岸線盡一份心力。截至 2023 年 4 月底，累積已吸收 2,717 kgCO₂。

>> 普羅佛拉明哥舞集

佛拉明哥被評定為人類非物質文化遺產，「普羅佛拉明哥舞集」創辦人蔡宜容女士基於對佛拉明哥的熱愛，積極推廣這門源自西班牙的文化藝術，在地培育更多舞者，也不定期邀請國內外知名舞者進行培訓，不僅可提升身體柔軟舒展及心肺功能、達到舒壓效果，也能展現舞者自信、表達自我，更帶動多元文化藝術交融與發展。精誠為支持文化推廣，贊助「普羅佛拉明哥舞集」新台幣 20 萬元，為其致力於佛拉明哥文化推廣提供助力。



>> 采蝶棒球隊贊助計畫

為支持國內棒球運動發展與推廣，精誠贊助同福文教基金會「采蝶棒球隊贊助計畫」新台幣 15 萬元，支持計畫目標成就 3 名同學加入職業棒球隊。采蝶棒球隊由前職棒時報鷹隊捕手陳執信總教練領軍逾 10 年，在台東訓練原住民與當地國中、小合作，帶領來自單親、隔代教養、低收入戶家庭的原民孩子打棒球，提供免費食宿與讀書環境，期盼藉由長期陪伴與球技傳授，穩定孩子們的生活，創造更多可能，盼藉此讓孩子們具備掌握自己人生的能力、進而圓夢。

05

環境永續

環境永續政策	68
氣候變遷風險機會與財務衝擊揭露	70
環境暨能源管理	74
溫室氣體管理	76

以三大 ISO 環境相關查驗證：ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 50001 作為精誠綠色營運的穩固基礎，並開發各式綠色科技，研發出 AI 智慧能源管理、碳盤查系統與供應鏈減碳系統等創新服務，作為實踐 2050 淨零排放目標的關鍵策略。

重大主題

- GRI 2-23, 2-27, 302-1, 305
- SASB TC-SI-130

對 SDGs 的貢獻



亮點績效



台北市政府
零碳標竿獎
工商產業乙組
典範獎



持續通過 3 項
環境 ISO 認證
ISO 14001、ISO 50001
ISO 14064-1



行政院環保署
績優民間企業與
團體綠色採購

短中長期目標

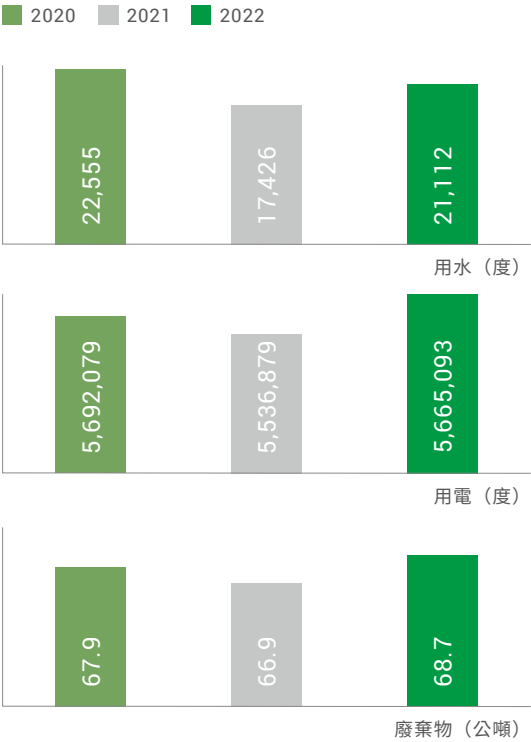
善用精誠核心能力，以綠色營運實現精誠的淨零排放目標；持續研發綠色科技，以協助企業客戶打造淨零碳排、低碳轉型策略，助攻立足國際供應鏈。

2022	2023	2025	2030	2050
● 節能減廢（較基準年 2020 年） 用水量累積減少 30% 用電量累積減少 5% 廢棄物量累積減少 3% ● 再生能源佔比 2% ● 持續環境相關 ISO 查驗證 ● 節能減廢（較基準年 2020 年） 用水量累積減少 32% 用電量累積減少 9% 廢棄物量累積減少 7% ● 再生能源佔比 2% ● 持續環境相關 ISO 查驗證 ● 節能減廢（較基準年 2020 年） 用水量累積減少 35% 用電量累積減少 25% 廢棄物量累積減少 10% ● 再生能源佔比 10% 淨零排放				

	(較基準年 2020 年)	2022 年目標	2022 年績效	達成
2022 目標與達成	💧 用水累積減量	23%	29%	✓
	⚡ 用電累積減量	6%	3.2%	⊖
	🗑️ 廢棄物累積減量	4%	0.3%	⊖

✓ 目標達成 ⊖ 持續進行中

三年績效進程



環境永續政策

因應全球面臨嚴重氣候災難，導致氣候變遷、自然資源劇減及喪失生物多樣性等議題，導致全球各國人民與企業組織都遭受到程度不一的衝擊，氣候災變甚至直接間接地威脅人類生存與發展，也對企業營運與國家經濟運作帶來不利影響。為呼應全球環境保護意識提升，並確實掌握極端氣候對營運的潛在衝擊，精誠訂定「精誠集團職業安全衛生、環境暨能源政策及宣言」，持續推動節能減碳、實施綠色採購等環境保護措施，並每年持續完成三大環境相關查驗證：「ISO 14001 環境管理系統」、「ISO 14064-1 溫室氣體排放」、「ISO 50001 能源管理系統」，藉以有效追蹤管理各項環境數據及績效作為，降低營運過程中對環境的負面影響。

環境永續政策 GRI 2-23

職業安全衛生、環境暨能源政策及宣言

“

本公司為從事資訊服務及軟體開發之產業，秉持落實推動職業安全衛生、環境暨能源改善之具體成果，以維持安全至上，並響應政府推動節能減碳之政策目標，已具良好成效。將更在職業安全衛生、能源節約、資源保育等方面不斷求變，以為更好、更安全健康的環境努力，我們承諾將會：

環安衛能源守法：遵循職業安全衛生、環境暨能源法規之要求並持續進行教育訓練與自主檢視。

綠色採購護生態：優先採購符合低污染、可回收、省資源、高效率之環保產品。

節能減碳用智慧：定期檢視能源績效，執行節能措施、設備改善等職業安全衛生、環境暨能源項目。

資源循環倡永續：提升各項資源使用效率，促進資源循環使用與倡議環境的永續發展。

工作者諮商參與：以消除危害及降低職業安全衛生風險為最終目的，提高工作者安全意識、諮商管道，加強承攬商管理，務必達到全員參與之過程。

持續完善盡責任：以系統管理之風險著手，朝著企業社會責任、永續發展目標 (SDGs) 目標方向前進。

環境永續營運管理機制 GRI 2-27

透過持續營運管理之機制，針對可能發生的自然災害、颱風、地震、火災、電力中斷、水資源短缺等問題制定因應對策，以確保災害發生後可迅速恢復營運。精誠環境永續政策以三大環境 ISO 查驗證為基礎，於集團內部展開五大行動方案，包含淨零排放、綠色採購、科技應用、教育訓練與遵守法規，期望透過具體的行動作法達到整體減碳目標。

作 為	成 果
 淨零排放	持續改善管理系統，確保系統持續運作之有效性，依設定節能減碳之長中短期目標，並規劃減排路徑，朝達成 2050 年淨零排放目標邁進。 2022 年 持 續 完 成 3 項 ISO 14001、14064-1、50001 認證，確保管理系統有效運作。
 綠色採購	強化綠色採購，促使供應商皆能符合綠色潮流趨勢，共同達成環境保護的承諾。 公司內部庶務性物品採購，優先評估採購「綠色商品」並獲得行政院環保署及台北市政府環保局綠色採購績優單位。
 科技應用	持續發展數位化科技應用與系統服務，藉由流程數位化、無紙化作業，建構低碳產業生態系。 2022 年集團共舉辦 9 場綠能推廣活動，全年合計總出席人數，實體 151 人、線上 190 人，共計 341 人參與。
 教育訓練	強化同仁在環保與安衛方面之教育訓練，宣導環保與珍惜資源的理念，確保勞工安全健康、預防疾病與工作場所之危害。 2022 年共舉辦 11 場次實體課程、共有 693 人次參與、總時數為 1,039.5 小時，完訓率 100%。
 遵守法規	遵循政府環境保護與安衛法規，並響應政府節能政策。 2022 年無違反環境法律及或法規而遭受重大罰款和非金錢的處罰案件。

淨零排放承諾

精誠宣示在 2050 年達到淨零排放

為了達到《巴黎氣候協定》將全球升溫控制在 1.5°C 以內的目標，聯合國 2019 年承諾 2050 全球淨零排放目標 (Net Zero by 2050)。面對全球共同關注議題，精誠也在 2021 年承諾 2050 年達到淨零排放，透過「承諾、盤查、管理、減量、抵減、評估」減碳路徑邁向淨零承諾。目前雖尚未導入科學基礎碳目標倡議 (Science-based targets initiative, SBTi)，但仍參考其架構設定減碳路徑，以期朝 2050 淨零排放目標穩步前行。

01 承諾

- 宣示 2050 淨零排放目標

02 盤查

- 計算溫室氣體排放量及分析排放源

03 管理

- 導入環境及能源相關管理系統，提升數據管理效率

04 減量

- 擬定節能減碳措施與作為，並提升能源使用效率
- 支持再生能源發展，提高再生能源使用率

05 抵減

- 透過碳補償機制減少外部排放量

06 評估

- 定期內部評估與檢視減碳目標成效

淨零排放目標與績效

2022 達成

2023 目標

2030 目標



碳排管理

- 支持綠色能源政策：購買 8.9 萬度再生能源憑證，佔用電比率 1.6%
- 完成 2022 年排放數據的溫室氣體內部盤查，預計於 2023 年 8 月完成第三方查證
- 規劃電力轉供合約，逐步提升再生能源使用比例

- 再生能源佔比 2%

- 再生能源佔比 10%

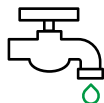


能源管理

- 透過能源管理系統分析空調運轉模式，透過外氣引進功能降低空調系統負載並減少空調運轉時間，以節省空調用電
- 持續維持 ISO 50001 認證有效性
- 用電較基準年 2020 年累積減量 3.2%

- 用電較基準年 2020 年累積減量 5%

- 用電較基準年 2020 年累積減量 25%



水資源管理

- 飲用水設備：每 3 個月定期水質檢測
- 廁所 / 茶水間：全面加裝節水器具
- 節水標語：用水處加強節水教育宣導
- 用水較基準年 2020 年累積減量 29%

- 用水較基準年 2020 年累積減量 30%

- 用水較基準年 2020 年累積減量 35%



環境管理

- 持續保持 ISO 14001 管理系統認證有效性
- 辦公室廢棄物垃圾分類，並力行資源回收
- 廢棄物較基準年 2020 年累積減量 0.3%

- 廢棄物較基準年 2020 年累積減量 3%

- 廢棄物較基準年 2020 年累積減量 10%

氣候變遷風險機會與財務衝擊揭露

GRI 201-2

根據世界經濟論壇發布的全球風險報告(The Global Risk Report 2023)指出,「氣候行動失敗」和「極端氣候事件」再度盤據未來 10 年內全球風險最高位置,不僅顯示氣候危機議題迫切與重要性,更反映企業組織在實施氣候行動同時必須做好成效管理,以避免無效行動。為了完整評估氣候變遷相關風險與機會,精誠遵循氣候相關財務揭露(TCFD)架構的「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大構面作為鑑別分析參考依據,並且在 2023 年成為 TCFD 支持者。

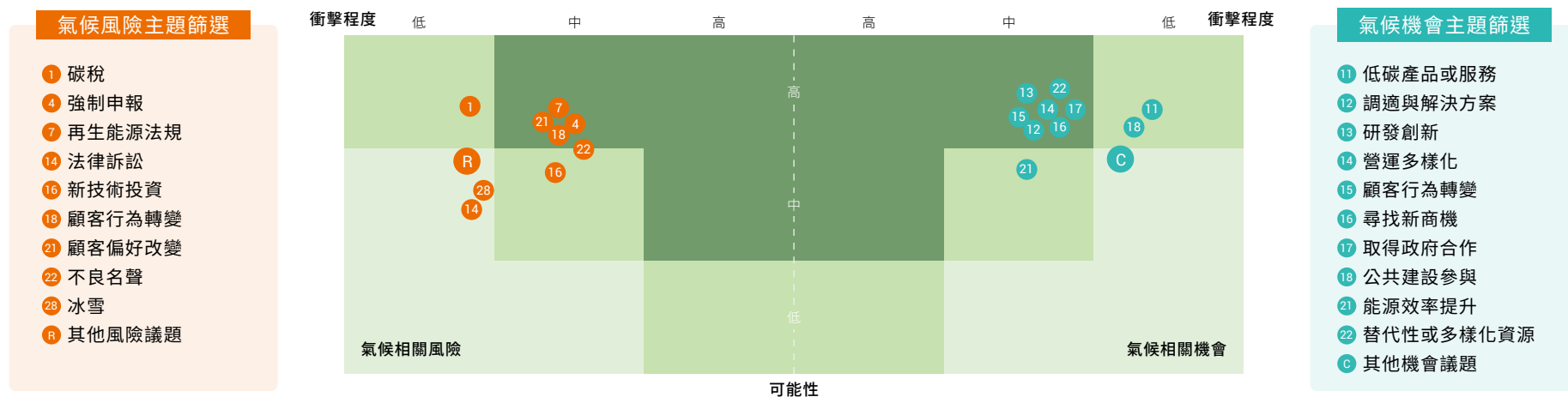
>> 氣候相關財務揭露框架 (Task Force for Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)

01 治理 | 永續事務推動最高治理階層為集團董事長,設置永續推動小組並指派永續長擔任主要領導者、負責監督 ESG 永續事務各項專案執行成效。

- 2020 年成立永續推動小組,最高治理階層為集團董事長,並於 2021 年設立永續長一職,擔任主要永續推動小組領導者,統籌氣候風險評估、訂定氣候相關策略、目標與作法。(註:永續推動小組說明請見「[p.16 永續治理架構](#)」)。
- 永續推動小組轄下設有「環境永續組」,負責實施氣候相關風險機會辨識、研議氣候變遷與環境相關策略與目標,並規劃執行相關方案措施。
- 除了將氣候相關風險機會評估納入風險管理中,亦透過董事會平均每兩個月召開一次的會議,討論經營策略議題與重大事件(如:治理、環境、社會、風險機會等議題)。

02 策略 | 訂定環境暨能源政策,並以 2050 年達成淨零排放為目標,實施氣候相關風險機會辨識、氣候情境分析及研議因應策略措施。

- 永續推動小組轄下設「環境永續組」,負責實施氣候相關風險機會辨識、研議氣候變遷與環境相關策略與目標,並規劃執行相關方案措施,以因應氣候相關風險機會的財務衝擊。
- 氣候相關管理期程以 2 年內為短期、3-5 年為中期、5 年以上為長期。
- 氣候相關風險機會辨識矩陣圖



(1) 氣候相關重大主題財務衝擊與管理方式

精誠蒐集 36 項氣候相關風險主題及 22 項氣候相關機會主題，請內部利害關係人依衝擊程度與發生可能性進行評估，最後評估辨識氣候相關風險機會各 7 項重大主題，並據以分析各主題的財務衝擊情形與對應管理方式。其中，氣候風險重大主題均為轉型風險，涵蓋市場、商譽、法規、技術等類別，為「顧客行為改變、顧客偏好改變、強制申報、再生能源法規、碳稅、新技術投資、不良名聲」；氣候機會重大主題涵蓋產品與服務、市場、韌性等類別，為「研發創新、顧客行為轉變、營運多樣化、調適與解決方案、尋找新商機、取得政府合作、替代性或多樣化資源」。以下針對氣候風險與機會重大主題分析管理情形：

面向	類別	議題	說明	衝擊	可能性	財務衝擊 (-)	管理方式
轉型	市場	顧客行為改變	因為全球或地區性的永續意識抬昇，使顧客在選擇產品或服務時，產生與過去不同的考量。	中	高	•非低碳產品的營收減少 •增加顧客溝通的人力費用 •增加顧客所需產品服務研發成本	•為業務同仁安排永續相關課程，提升專業知識技能，以回應客戶對永續產品及服務的相關需求，並提供適度誘因，讓顧客容易且即時性的選擇。 •增加低碳產品的研發與行銷相關投入。 •增加集團內永續產品與解決方案的曝光度，設立種子講師回應業務需求，並協助與客戶溝通。
	商譽	顧客偏好改變	因為全球或地區性的永續意識抬昇，顧客開始對特定產品與服務產生偏好或排斥。				
		強制申報	國際間或國內政府為掌握溫室氣體排放量所制訂之法規，並強制公司執行盤查、申報與查證。				
	法規	再生能源法規	國際間或國內有關再生能源的法規，可能影響到目前與未來的能源來源、組成、價格等。				
	市場	碳稅	國際間或國內政府所制訂，與溫室氣體排放或氣候變遷相關之稅制。	中低	高	•增加額外稅收 •增加更換辦公節能設備的成本支出	•持續追蹤國際碳關稅趨勢，預先針對課稅區域進行碳稅試算，以因應未來擴大徵收範圍時，可即時回應國際市場及客戶需求。 •更換提升能源效率的辦公設備、降低用電量、電費及碳稅。
	技術	新技術投資	因為氣候變遷議題的因素，必須在新技术上的投資；但因定位或投資標的錯誤，或遭遇技術瓶頸，造成投資虧損。	中低	中高	•增加研發投資費用	•全面盤點公司核心技術與氣候相關產品服務之關聯性，並透過投資併購有潛力的新創公司，使新技術投資更符合營運策略。
	商譽	不良名聲	因為全球或地區性的永續意識抬升，而產品或服務的提供會對環境、社會與人產生負面衝擊。			•產品銷售產生負面影響的金額 •員工招聘成本提高 •資金借貸成本提高 •品牌價值降低	•積極投入永續相關評比，打造永續企業形象，自我檢視及持續改善，主動揭露對於永續議題投入的正向成果，以提升品牌正面效益。 •與供應鏈永續評比高的商家合作，共同行銷永續的價值，提高顧客好感度與品牌知名度。

面向	類別	議題	說明	衝擊	可能性	財務衝擊 (+)	管理方式
機會	產品與服務	研發創新	採用創新製程或處理程序，或改變服務的提供方式，有助於全球氣候變遷的減緩與調適。	中	高	•提高新型態營運模式產生之營收 •提升顧客信任度與黏著度	•鼓勵創新研發與永續相關之技術，積極申請專利智財權，建立技術壁壘。
		顧客行為轉變	顧客行為發生改變，對於選擇產品或服務的提供，產生不同的考量。			•低碳產品產生較高的毛利率 •企業形象提升	•整合生態系合作夥伴資源，提供完整低碳解決方案，創造市場差異化，建立顧客與品牌有意義的連結。
		營運多樣化	提供更多樣的低碳產品與服務，穩固市場地位與競爭力。			•提高新型態營運模式產生之營收	•以關鍵技術為核心，跨領域發展出新產品服務，增加營運多樣化，提高組織彈性度，具備永續的競爭力。
		調適與解決方案	透過產品或服務的推陳出新，有助於降低或適應全球因氣候變遷風險所帶來之衝擊。			•客戶端產生的銷售成長	•提供系統整合服務，協助客戶節能減碳，降低執行困難程度，實現淨零發展路徑。
	市場	找尋新商機	於既有市場提高獲利，或於新興市場中找尋新的商業機會。			•提高新型態營運模式產生之營收	•透過網路快速尋找與整合全世界合作夥伴資源，提出多種永續解決方案，擴大客群創造市場。
		取得政府合作	參與政府氣候變遷相關專案，獲得補貼或獎勵，並爭取產品與服務的能見度。			•降低初期投入（研發、設廠等）成本 •因政府補貼而降低之支出	•積極響應政府政策方針，強化與政府的互動關係；適時提供相關產品服務，協助客戶回應法規需求。
	韌性	替代性或多樣化資源	在不同條件下，提高供應鏈的可靠性和運作能力。			•透過詢價、比價、議價降低成本	•落實供應鏈永續管理，評估供應商的潛在風險與機會，強化供應鏈的韌性。

(2) 氣候相關情境分析：以 IEA NZE 2050 及 RCP8.5 兩種氣候情境分析用電財務衝擊，並使用 3 種情境分析 2025-2050 年的碳稅成本。

- 【IEA NZE 2050】依據國際能源總署 2050 淨零排放情境『控制全球升溫在 1.5° C 內、(能源轉型) 使用低排放電力取代化石燃料』，預估 2050 碳價較 2030 年增加 1 倍及每年能源密集度降低 1%，因此在用電量預估減少 20% 及能源成本增加 1 倍情形下，預估 2050 年將增加用電成本 60%。
- 【RCP8.5】依據 RCP8.5 情境推估 2030 年全球平均氣溫上升約 1.62° C，預計將使得用電量增加 9.7%，在 2030 年能源成本增加 25% 情形下，預估用電成本將增加 37%。依據 RCP8.5 情境推估 2050 年全球平均氣溫上升約 2.59° C，預計將使得用電量增加 15.5%，在 2050 年能源成本增加 1 倍情形下，預估用電成本將增加 131%。
- 【徵收碳稅】參考 NGFS 發布之情境參數，選擇高、中、低度三種不同排放情境的碳定價（分別是每噸碳 US\$2.63、US\$231.86、US\$268.13），預估精誠未來的碳排放成長，計算出碳定價對公司的財務衝擊程度。分析結果顯示，低度排放情境預估累計增加新台幣 4.64 億元的碳稅成本，對本公司的財務影響最大。

03 風險管理 | 風險管理事務最高治理階層為董事會，設置隸屬於董事會之風險管理委員會，監督風險管理機制有效運作。

- 2022 年設置「風險管理委員會」及訂定風險相關政策文件與管理辦法，明定董事會負責核定風險管理政策、程序與架構，確保營運策略方向與風險管理政策一致、建立適當風險管理機制與文化、監督確保風險管理機制有效運作。
- 風險管理委員會須對董事會負責，除確實執行風險管理政策外，亦設置危機管理小組負責風險管理事務推動與執行，確保風險管理機制落實於日常營運。每年至少一次由風險管理委員會向董事會報告風險管理相關事務推動進程（包含策略目標、執行規劃與績效）。再由危機管理小組負責跨部門溝通協調與風險意識教育訓練。
- 危機管理小組負責公司整體風險辨識與量測事宜，是以企業整體經營角度評估各議題的影響程度，可藉此確認「氣候相關風險」相對於公司各項風險的影響位階。
- 「永續推動小組」負責氣候相關風險與機會辨識，每年重新評估氣候相關衝擊並規劃因應策略、目標與作為；由永續推動小組下設「環境永續組」負責氣候變遷與環境相關方案規劃執行，再向風險管理委員會匯報氣候相關方案規劃執行成效。

04 指標與目標 | 分為四大面向：碳排管理、環境暨能源管理、水資源管理、廢棄物管理，分別設定短中長期目標及具體作法。詳細資訊可參考「[p.69, 74 環境永續章節](#)」。

- 關鍵指標：
 - (1) 節能減廢：用水減量、用電減量、廢棄物減量
 - (2) 維持環境相關 ISO 查驗證有效性
 - (3) 再生能源佔比
- ISO 查驗證：
 - (1) 溫室氣體查證情形：

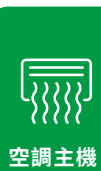
依據「ISO 14064-1:2018」標準指引，每年揭露營運邊界涵蓋運營的「直接溫室氣體排放源（類別 1）」、「能源間接溫室氣體排放源（類別 2）」及「其他間接溫室氣體排放源（類別 3-6）」排放情形，並通過第三方查證。
 - (2) 環境管理與能源管理系統查證情形：

依「組織環境風險與機會管理程序」、「環境考量面鑑別管理程序」、「法規鑑別管理程序」、「能源鑑別及審查管理程序」等規範實施管理系統作業程序，並每年執行 ISO 查驗證。
- 目標與績效：精誠以 2050 年達成淨零排放為目標，並據此規劃減碳路徑與短中長期目標，再透過內部管理機制推動各項方案以達成階段目標，朝「2050 淨零排放」的終極目標前行。短中長期目標與達成情形請參考「[p.69 淨零排放目標與績效](#)」。
- 實施氣候相關風險機會辨識、氣候情境分析及研議因應策略措施。環境暨能源管理措施內容請參考「[p.74, 75 環境暨能源管理](#)」。

🔗 更多氣候相關財務揭露的分析資訊，請見「[氣候相關財務揭露](#)」文件

環境暨能源管理

SASB TC-SI-130



空調主機

- 精誠內湖總部大樓部分樓層持續更新空調主機變頻水泵，達到節能效果降低主機耗能。
- 2022 年已完成更換 4 台資訊中心空調主機與更新水塔散熱材，可節省 110,000 度用電度數。
- 2023 年規劃汰換總部資訊中心冷卻水泵，並增加變頻控制器，透過自動化控制減少電力使用。



冰水主機

- 透過能源系統數據分析，每層樓空調主機容量可供給 2 層樓使用。
- 為達節能減碳，2022 年 5 月完成每 2 層串聯空調系統，每月即可節省 4 台空調主機耗電量，每年預估節省 328.0943 仟度電。
- 2023 年規劃替換總部 B1 冰水主機，並搭配 EMS 能源管理系統控制最佳化運轉，以減少電力使用。



EMS 能源管理系統

- 2022 年透過 EMS 能源管理系統分析空調運轉模式，非夏季可透過外氣引進功能大幅減少空調系統的負載，並可減少空調運轉的時間，經 EMS 系統控制後，全年可達成超過 70,000 度節電效益。



宣傳標語

- 精誠內湖總部大樓樓梯間設置卡路里消耗熱量標示，也透過健康標語宣導，鼓勵員工多走樓梯，響應節能減碳與促進健康活動。

環境暨能源管理系統監測計畫

監測項目	監測細項	量測方式	頻率
飲用水	大腸桿菌	委外	每季 / 次
溫室氣體盤查	溫室氣體排放量	自行	每年 / 次
消防演練	演練	自行	每半年 / 次
辦公室之水資源消耗	用水度數	自行	每月 / 次
辦公室之廢棄物 (垃圾)	垃圾重量	委外	每月 / 次
辦公室資源回收	資源回收重量	委外	每季 / 次
組織內外部議題 & 利害關係人要求鑑別	--	自行	每年 / 次
環境考量面	--	自行	每年 / 次
能源審查 & 能源基線	--	自行	每年 / 次
法規鑑定	--	自行	每季 / 次
目標達成度	--	自行	每季 / 次
管理方案達成度	--	自行	不定期
能源數據收集計畫	--	監控系統	持續監控
ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1 內部稽核	--	自行	每年 / 次
ISO 14001、ISO 50001 管理審查會議	--	自行	每年 / 次
ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1 外部稽核	--	委外	每年 / 次

再生能源

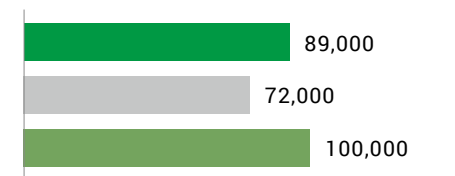
在 2022 年購入 T-REC 再生能源憑證 89 張 (89,000 度)，共計碳減量 45.3 公噸，佔比 1.6%。

>> 外購電力與再生能源統計表

外購電力 (度)	再生能源 (度)	再生能源佔比	類別 2 碳排放量 (公噸 CO ₂ e)	
			所在地基準	市場基準
5,665,093	89,000	1.6%	2,883.53	2,838.23

註：類別 2 碳排放數據為內部盤查結果，外部第三方查證預計於 2023 年 8 月完成。

• 近 3 年使用再生能源統計



2022 2021 2020 再生能源憑證 (度)

環境管理措施

水資源管理



- 精誠為資訊服務業，用水均為辦公場所日常生活用水。
- 精誠內湖總部大樓使用自動感應給水水龍頭、調節馬桶沖水量裝置，以達節水目的。
- 茶水間製作節水標語宣導，隨時提醒同仁節約用水，為地球盡一份心力。

2022 績效

較基準年用水量 ↓ 1,443 度

推估碳排放 ↓ 79.94 公斤 CO₂e



2023 目標

較基準年用水累積
減量 30%

辦公室用紙



- 處理一般無機密性及個資紙張，採取廢紙再利用方式，藉此提醒員工節約用紙重要性，更落實要求同仁盡量使用雙面列印輸出及單面回收紙再利用。
- 處理具個資及機密資料紙張，則採定期集中由主管簽核後，進行紙張水銷作業，除符合個資法資料保護規定，也符合環保資源再生原則。
- 用系統電子化表單代替紙本申請單。使用取得環保署認證字號租賃環保影印機及環保標章影印紙。

2022 績效

較前一年用紙量 ↓ 31.7 萬張

推估碳排放 ↓ 2,028.8 公斤 CO₂e



2023 目標

較前一年用紙
減量 275,000 張

辦公室廢棄物



- 精誠為資訊服務業，所產生廢棄物為一般廢棄物而未有生產製程的有害廢棄物。
- 本公司廢棄物處理作業依資訊安全及財產管理等相關規定，於報廢前先完成儲存設備消磁及實體破壞作業，再委由資源回收專業處理廠商辦理資源回收處理，以防止資料外洩，並符合資訊廢棄物減量、處理、預防污染及再利用原則。
- 辦公室廢棄物確實分類，每月委由簽約清潔公司統計廢棄物及資源回收數據，減少對環境的危害。

2022 績效

2022 年力行辦公室整理整頓活動，故廢棄物總重量較基準年增加 0.8 噸。

較基準年廢棄物量 ↑ 0.8 噸

推估碳排放 ↑ 161.2 公斤 CO₂e



2023 目標

較基準年廢棄物累積
減量 3%

溫室氣體管理 GRI 305

溫室氣體盤查

為了更精確的衡量及管理溫室氣體，精誠自 2021 年起導入溫室氣體盤查與管理，依據「ISO 14064-1: 2018」溫室氣體排放查證要求建議，進行一致性且系統化管理，將盤查結果進行統計及歸納，供日後規劃及實施改善計畫的參考。公司成立「溫室氣體盤查推行委員會」負責製作及提供查證報告等作業，經由「內部稽核管理程序」進行資料查證，修正缺失後進行內部發行。盤查報告完成後，委託獨立第三方單位進行外部查證，以確保其正確性與完整性。盤查組織邊界採用「營運控制權法」，邊界設定以精誠資訊股份有限公司內湖總部大樓為盤查範圍。透過持續推動節約能源、低碳綠化等保護地球環境的措施，善盡身為地球公民責任。

在 2022 年精誠內湖總部大樓溫室氣體排放量 (市場基準) 為 3,419.88 公噸，其中外購電力碳排放佔比最高，佔比達 82.99%；此數據為精誠內部盤查結果，外部第三方查證預計於 2023 年 8 月完成，查證後數據將於公司官網更新。

>> 溫室氣體排放總量

精誠盤查內湖總部大樓類別 1 至類別 6 溫室氣體排放源，排放係數選用皆以 IPCC、行政院環保署或相關主管機關所公佈之最新排放係數資料為主。溫室氣體排放源涵蓋內容有

- 直接溫室氣體排放源 (類別 1)：
針對直接來自於精誠內湖總部大樓所擁有或控制的排放源。包含移動燃燒源、固定燃燒源、逸散排放源等三類。
- 間接溫室氣體排放源 (類別 2-6)：
遵循本公司之顯著性排放評估準則，依據預期用途、滿足預期使用者之需求及控制權之標準，由「溫室氣體盤查推行委員會」依 ISO 14064-1: 2018 附錄逐項進行討論。於「溫室氣體盤查推行委員會」依據評估準則內選擇為 30 分以上為顯著性排放。類別 2 針對來自外購電力產生的溫室氣體排放。類別 3-4 考量鑑別結果，包含員工差旅及商務旅行、電力間接碳足跡與處理廢棄物的溫室氣體排放。

類別	排放源說明		排放量 (公噸 CO ₂ e)	
			小計	合計
類別 1：直接 GHG 排放源	固定燃燒源		0	8.1006
	移動燃燒源		4.9351	
	逸散燃燒源		3.1655	
類別 2：輸入能源的間接 GHG 排放源	外購電力	所在地基準 (市場基準)	2,883.5323 (2,838.2313)	
類別 3：運輸產生的間接 GHG 排放源	員工差旅及商務旅行	員工差旅搭乘高鐵	4.4294	54.8166
		員工差旅搭乘飛機	19.6538	
		員工差旅搭乘計程車	30.7334	
類別 4：組織使用產品的間接 GHG 排放源	原物料加工、製造、運輸	電力間接碳足跡	499.6612	518.7352
	處理廢棄物	一般事業廢棄物最終處置	19.0740	
類別 5：使用產品的間接 GHG 排放源	無顯著性間接溫室氣體排放			
類別 6：其他來源產生的間接 GHG 排放源	無顯著性間接溫室氣體排放			

權責單位 溫室氣體盤查推行委員會



查證程序 溫室氣體盤查程序 • 內部盤查 • 外部第三方查證



盤查邊界 營運控制權法 • 精誠資訊內湖總部大樓

• 直接溫室氣體排放源 (類別 1) 各類氣體排放統計 【統計範圍：精誠內湖總部大樓】

項目	CO ₂ 二氧化碳	CH ₄ 甲烷	N ₂ O 氧化亞氮	HFCs 氫氟碳化物	PFCs 全氟化碳	SF ₆ 六氟化硫	NF ₃ 三氟化氮	總排放當量
溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	4.7421	0.0479	0.1451	3.1655	0	0	0	8.1006
氣體別佔比	58.54%	0.59%	1.79%	39.08%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

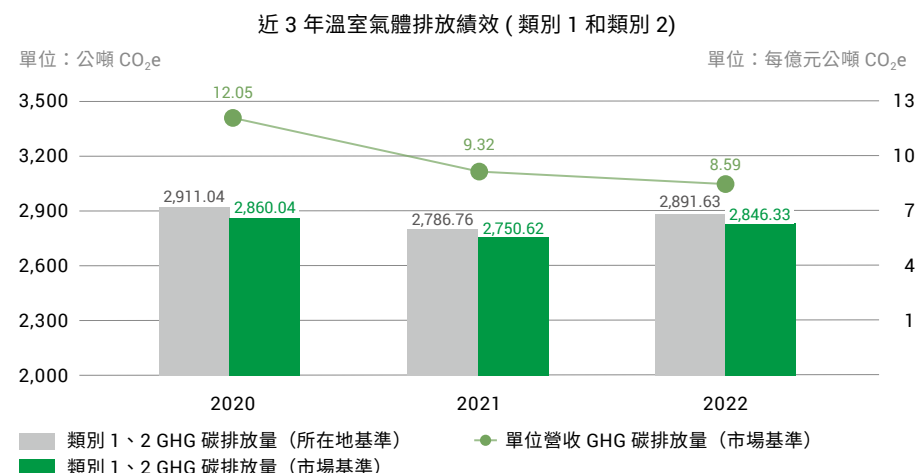
>> 溫室氣體排放績效

精誠導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查發現，外購電力產生溫室氣體排放佔比最高，因此除了實施環境與能源管理各項措施，選購及租賃具節電功能的環保標章設備，並每年汰換改善耗電設備及宣導節能措施，定期檢視通風管線與清洗送風機，調節空調主機溫度，設定辦公場所溫度不低於 26° C，藉此減少電力耗用以降低環境負荷。在提高設備能源使用效率之外，精誠亦支持再生能源發展，除了每年購入 T-REC 再生能源憑證，更在 2022 年規劃電力轉供合約，預計於 2023 年使用綠電。

• 近 3 年溫室氣體排放績效 (類別 1 和類別 2) 【統計範圍：精誠內湖總部大樓】

項目	2020 (基準年)	2021	2022
類別 1 GHG 碳排放量 (公噸 CO ₂ e)	13.7720	7.2465	8.1006
類別 2			
• 全年用電度數 (度)	5,692,079	5,536,879	5,665,093
• T-REC 再生能源 (度)	100,000	72,000	89,000
• 所在地基準 GHG 碳排放量 (公噸 CO ₂ e)	2,897.2682	2,779.5135	2,883.5323
• 市場基準 GHG 碳排放量 (公噸 CO ₂ e)	2,846.3684	2,743.3695	2,838.2313
類別 1、2 合計 GHG 碳排放量 (公噸 CO ₂ e)			
• 所在地基準	2,911.040	2,786.760	2,891.633
• 市場基準	2,860.140	2,750.616	2,846.332
精誠資訊合併營收 (新台幣億元)	237.35	295.27	331.29
單位營收 GHG 碳排放量 (公噸 CO ₂ e/ 新台幣億元)			
• 所在地基準	12.265	9.438	8.728
• 市場基準	12.050	9.316	8.592

2022 年因企業營運規模所需，使得外購電力增加，也影響類別 2 溫室氣體碳排放量較前一年增加。但若檢視單位營收溫室氣體碳排放量，近 3 年有持續下降趨勢，顯示精誠使用每度電創造營收持續增加，讓每度電更有效運用。但考量到事業規模導致用電碳排放量增加課題，公司在 2022 年已簽署綠電合約，藉此減緩事業規模擴張導致用電增加的衝擊。



精誠集團致力推動永續發展，期許與客戶及合作
供應商一同善盡企業社會責任，並推動永續事
務發展，與供應鏈夥伴共創共榮。

06

夥伴關係

客戶關係 80

供應商永續管理 82

對 SDGs 的貢獻



亮點績效



取得 PMP/ACP
有效證照
102張



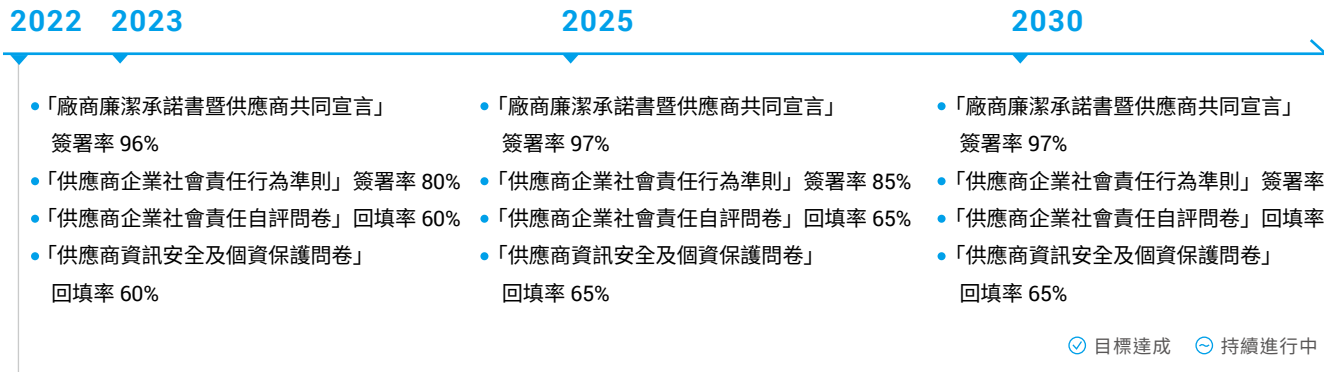
關鍵供應商簽署企業社
會責任行為準則比率
100%



精誠好夥伴 App
供應商加入
>500家

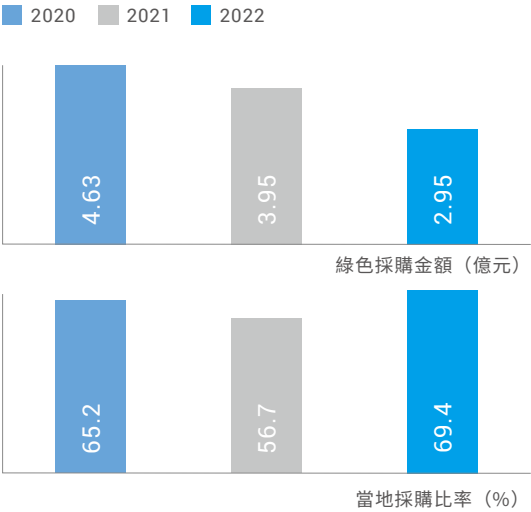
短中長期目標

精誠為客戶提供專業服務，積極配合客戶對永續發展的要求，與客戶建立穩固的夥伴關係。同時亦積極響應供應鏈永續管理，期藉此帶給供應商正面影響，促進永續發展。



2022 目標 與達成		2022 年目標	2022 年績效	達成	
		「廠商廉潔承諾書暨供應商共同宣言」簽署率	95%	>99%	
		「供應商企業社會責任行為準則」簽署率	70%	82.93%	
		「供應商企業社會責任自評問卷」回填率	50%	57.73%	

三年績效進程



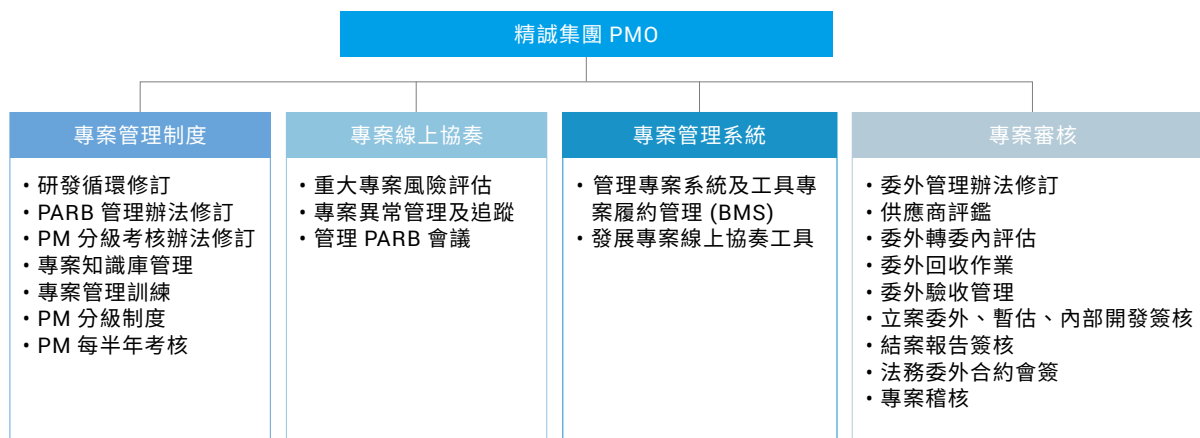


關鍵供應商簽署企業社
會責任廉潔承諾書比率
100%

客戶關係

專業團隊

精誠資訊設有專案管理辦公室處 (PMO)，負責規劃、監控和協調集團中的所有專案，集中管理集團專案並掌控專案風險，確保專案經理 (PM) 能帶領專案團隊如期、如質、如預算完成專案交付，為客戶創造價值，提供高滿意度之產品與服務。



>> 專案管理制度

PMO 負責制定專案管理方法論、標準和流程，確保專案管理活動得以良好執行，以能夠更有效地監督、評估和管理專案，減少潛在風險。PMO 定期檢視並修訂「研發循環」、「PARB 管理辦法 (Project Assessment & Review Board)」等制度，結合訓練、認證與激勵方式，制定「專案經理分級制度」、「升降級暨考核制度」，每半年進行一次 PM 考核，對於考核優秀 PM 給予獎勵，並提供作為各單位分派專案 PM 的參考依據。

>> 專案管理系統

精誠 PMO 建立專案管理平台，透過線上協奏工具、專案履約管理系統 (BMS) 及工具，進行重大專案風險評估以及掌握各專案之進度，並追蹤管理異常及重大風險專案，及時召開專案評估審查會議，給予專案團隊充足的資源與協助，提高專案效率與效能、客觀評估專案執行績效。

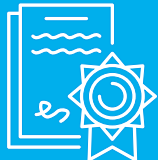
>> 專案委外審核

為達到專案之委外管控、降低風險、提高資訊安全與擷節成本等委外管理目的，PMO 制訂「委外管理相關辦法」，定期舉行供應商評鑑、管理委外回收及驗收作業，亦協助執行專案立案、變更及結案之審查，舉辦專案稽核等，藉此衡量委外廠商執行能力及評估潛在風險，確保其按時交付預期成果。

>> 專案管理教育訓練

公司持續進行專案管理培育及教育訓練，邀請資深 PM 傳承專案管理經驗、定期舉辦 PM 教育訓練課程、PM workshop、外聘講師講座等課程，提升 PM 管理能力，建立完整專案管理思維，使 PM 在職涯發展上有成長機會。同時隨著客戶對雲服務需求倍增，從 2022 年起推動 PM 雲端技術通識教育訓練，並訂定為集團 PM 必修課程，使集團 PM 皆具備雲端專業知識，以能快速回應客戶期待與需求，及提升承接「多雲混合」架構專案能力。

2022 年 PM 教育訓練參與人數 1,501 人次、總時數 10,036 小時。為建立高優質 PM 管理團隊，精誠 PMO 推動「PMP 國際專案管理師專班培訓」，目前集團內已獲取 102 張 PMP/ACP 有效證照，打造實力堅強之專業團隊。



取得 PMP/ACP
有效證照

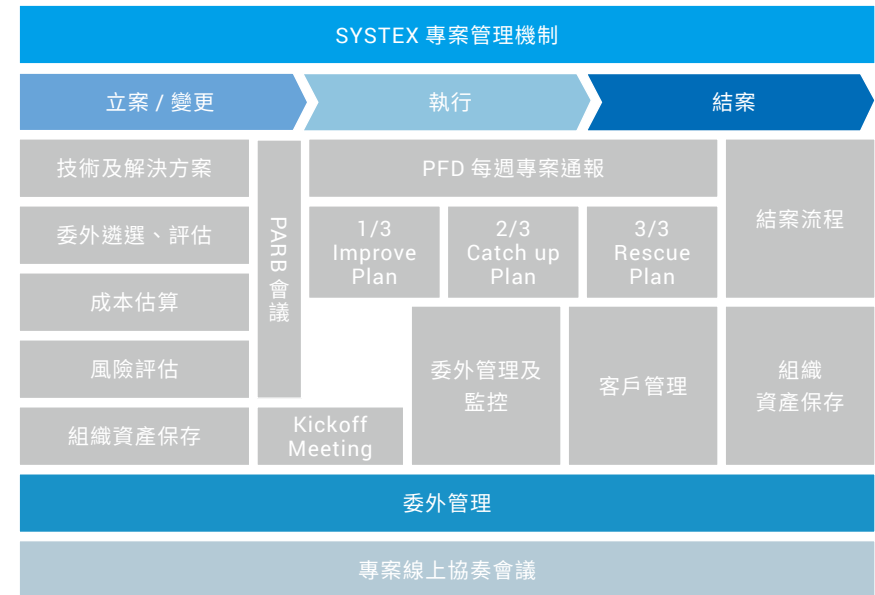
102 張

服務品質

精誠為台灣最大的資訊服務集團，承接專案橫跨多項領域，專案規模從小至大、高複雜度皆有，累積超過 3 萬家客戶。為有效管理專案並提供符合客戶期待的服務品質，精誠建立「專案管理機制」，打造專案管理流程與平台，透過「立案與變更」、「執行」、「結案」三大流程搭配線上協奏工具，使 PM 與專案團隊成員能隨時管理、溝通、評估專案現況，讓整體專案執行更為流暢。

從專案立案起始，專案團隊透過協同合作，提供技術及解決方案，確保高品質產品與服務交付，並透過委外遴選、評估機制來確保履約無虞，同時嚴格估算成本與時程，進行風險審查及把關。在執行階段，PM 透過線上協奏工具，定期召開專案會議、執行專案履約通報，依照專案里程碑提交必要文件，並於專案期間維持良好客戶關係與妥善執行委外管理。在結案階段，為確保專案交付品質，專案結案前皆會召開結案驗收會議，驗收完成並系統化提報結案後，將由 PMO 依系統數據協助檢視 PM 執行專案之績效，於專案管理系統中留存專案軌跡及文件，作為組織資產妥善保存。

PMO 定期檢視 PM 專案執行狀況，藉由管理系統提前偵測異常專案，適時提升專案風險等級，以利專案有效追蹤控管，並針對異常專案建立 lessons learned，搭配定期舉辦之 PM 宣導會議，促進 PM 經驗交流與成長，提高 PM 管理能力。精誠將持續完善與優化專案管理機制，同時提升 PM 專案管理能力，藉此提供客戶更優質的產品與服務。



>> 成為客戶最佳的永續夥伴

精誠集團除了提供專業服務之外，也積極參與及回應客戶對永續發展議題的關注，與客戶共同為永續意識提升及永續事務推動盡一份心力。2022 年集團配合客戶填答供應商永續稽核共 390 份問卷並執行 39 場實地稽核。

2022 年精誠資訊獲得富邦金控供應商永續評鑑績優廠商、遠傳電信企業社會責任評鑑永續楷模獎、台灣大哥大永續治理績優供應商；精誠軟體、康和資訊及嘉利科技獲得新光銀行落實企業 ESG 管理感謝狀。



精誠資訊獲富邦金控
供應商永續評鑑績優廠商



精誠資訊獲遠傳電信
企業社會責任評鑑永續楷模獎

供應商永續管理

精誠為致力於落實社會責任、推動環境永續發展、維護基本人權，並期許合作之供應商能採用相同準則，一同善盡企業社會責任，特依據本公司「誠信經營守則」及「精誠集團永續報告書」制定「供應商企業社會責任行為準則」，要求本公司及各關係企業之供應商，在其所有業務活動範圍內皆應符合經營所在國或所在地區的法律規範並遵循本準則。

精誠採購之供應商分為 4 大類：原廠、集團子公司、通路廠商和委外廠商。累計至 2022 年止，精誠已有 2,147 家供應商簽署「廠商廉潔承諾書暨供應商共同宣言」，佔整體比例逾 99% 以上。「精誠好夥伴」APP 共 500 多家供應商加入。在 2021 年通過的「供應商企業社會責任行為準則」，累計至 2022 年止已有 1,244 家供應商簽署，其中 79 家關鍵供應商已 100% 簽回。

每年針對 ESG 及高風險供應商不定期實地稽核；在 2022 年由於新冠肺炎持續影響，採用線上及實地兩種方式評鑑；2022 年共計評鑑 74 家供應商，其中 21 家為關鍵供應商。未來每年也會挑選 20~25 家關鍵供應商做為評鑑基準，持續要求供應商落實永續管理政策。精誠攜手供應商共創永續經營與誠信責任，正向提升 IT 生態創新與夥伴關係。



簽署「廠商廉潔承諾書暨
供應商共同宣言」

2,147 家



回覆「供應商企業
社會責任行為準則」

1,244 份



加入精誠好夥伴
APP 數量

逾 500 家

供應鏈永續管理程序

遵循準則

- 簽署「供應商企業社會責任行為準則」
- 簽署「廠商廉潔承諾書暨供應商共同宣言」

2 份文件

評估風險

- 填寫「供應商企業社會責任自評問卷」，鑑別供應商遵循準則之程度
- 由精誠專業團隊自主評估，鑑別重大缺失並優先管理
- 追蹤重大違規廠商，關注其改善狀況，降低潛在風險

10 項題目

永續稽核

- 現場稽核「供應商 ESG 評鑑表」確認關鍵供應商之績效作為
- 傳統供應商評鑑管理提升為「永續供應商評鑑管理」
- QDCS (品質/時程/成本/服務) + ESG (環境/社會/治理)

35 項檢核

持續改善

- 根據「供應商企業社會責任行為準則」與稽核結果要求供應商改善
- 給予輔導及協助，安排複查檢視達標情況
- 對於無法達標的供應商，可能降低交易量或終止交易

30 條準則

廠商廉潔承諾書暨供應商共同宣言

本公司於交易往來前，先評估該交易對象合法性，並考量其是否有不誠信行為紀錄；秉持誠信正直經營理念，建立良好公司治理與風險管控機制，且於內部管理及外部商業活動中確實執行。為符合精誠優質交易往來供應商資格，自 2019 年起，成為精誠新廠商皆需簽署「廠商廉潔承諾書暨供應商共同宣言」，以落實誠信經營企業文化，維護商業活動之健全發展。

供應商十大共同宣言

1. 廉潔陽光原則
2. 遵守誠實守信原則
3. 遵守交易及合約約定
4. 遵守資訊安全政策
5. 遵守個人資料保護
6. 遵守保密義務
7. 尊重勞動權益
8. 遵守安全衛生環保政策
9. 遵守資恐防制、洗錢防制相關法令
10. 遵守法令規定

>> 供應商篩選 GRI 308-1, 414-1

本公司以實際採購行為帶給供應商正面的影響。於新供應商篩選時，遵循「供應鏈永續管理程序」辦理，要求供應商簽署「供應商企業社會責任行為準則」與「廠商廉潔承諾書暨供應商共同宣言」；並查詢經濟部商業司及財政部稅務入口網資訊，確認為正常繳稅之合法公司且視其需要安排評鑑。供應商除了需符合精誠專案客戶需求、考量供應商下單量、服務、品質、交期和永續發展等，亦包括供應商誠信經營狀況。公司以現有績優供應商每年進行一次評比，採購可依現況推薦名單加入評比。績優供應商適用採購提出強驗方式驗收。

針對評鑑不合格者或行政院公共工程委員會政府採購網所公布之「拒絕往來之廠商名單」，則列為精誠不合格廠商，並提報登錄名單中予以停止交易權。倘有出現對社會或環境造成重大衝擊之新聞事件，經查明屬實者，採購單位亦應主動將其列為精誠不合格廠商。若要恢復交易，需先經過系統查證流程，先查公共工程委員會，不在停權名單且在公司內部查帳款是否有 AR 未收，是否還在《W49 通報 - 客戶疑有票信不良記錄》名單內，才可恢復交易權。

供應商企業社會責任行為準則

精誠為致力於落實社會責任、推動環境永續發展、維護基本人權，並期許合作之供應商能採用相同準則，一同善盡企業社會責任，特依據本公司「誠信經營守則」及「精誠集團永續報告書」制定本「供應商企業社會責任行為準則」，要求本公司及各關係企業之供應商，在其所有業務活動範圍內皆應符合經營所在國或所在地區的法律規範並遵循本準則，本公司也鼓勵各供應商要求其下游供應商、承包商或服務提供者認同並採行本準則。



>> 績優供應商評比與實地稽核

• 績優供應商評比

以現有績優供應商每年進行一次績優供應商評比，依當年度下單量、服務、品質、交期和永續發展為評比項目，再依得分訂出評比分數級別 (2022 年合格績優供應商 20 家)：

A 級 85~100 分
合格績優
供應商

B 級 71~85 分
連續三次則剔除
績優供應商名單

C 級 70 分以下
剔除績優
供應商名單

• 委外供應商評鑑

精誠不定期對供應商執行現場稽核，稽核成員由精誠之採購處、物控暨帳款處、營運稽核單位及委外審核小組組成，針對供應商之公司專長、專案實績及合作模式進行評鑑，並且每週通報供應商之不良交易紀錄，以維護整體供應鏈品質。此外，針對年度結案委外勞務服務專案進行「勞務服務專案評鑑」，根據供應商之服務品質與配合度，依分數訂出評鑑級別，2022 年度共有 56 家供應商獲評為 A。

>> 關鍵供應商 ESG 評鑑

每年依照交易額、下單量、具獨特性等條件定義出關鍵供應商 (以 4 大類供應商之通路廠商及委外廠商為主)，執行企業永續與社會責任稽核計畫，評鑑面向從經濟、社會、環境展開 16 項議題及 35 個題目，要求供應商針對每項題目進行說明，並提供佐證的附件資料，確保具備實際的相關作為。由精誠採購團隊組成稽核小組，視供應商情況進行實地稽核。

在 2022 年由於受到疫情的影響，採用線上及實地資料查核，針對 21 家關鍵供應商進行評鑑。根據分析結果顯示，供應商主要在「永續治理」、「供應商管理」及「永續揭露」的評分較低。未來將協助供應商持續改善，減少潛在風險發生機率。

ESG 評鑑面向及議題

公司治理

- 永續治理
- 永續揭露
- 品質管理
- 供應商管理
- 營業秘密保護

社會責任

- 人權
- 社區居民議合
- 健康與安全

環境永續

- 管理系統
- 溫室氣體
- 空氣污染
- 水資源管理
- 廢棄物管理
- 循環經濟
- 產品包裝
- 綠色產品

供應商 ESG 推動計畫

精誠預計於 2023 年執行「供應商 ESG 推動計畫」，利用數位科技打造「供應商雙向互動平台」，透過平台對供應商進行訊息推播、採購單發送確認、交期回覆等，並為供應商舉辦線上教育訓練，提供合規交易、ESG 宣導及資安教育等課程。為提高整體供應商服務品質，預計舉辦「供應商交流會」，邀請績優供應商分享實際推動經驗，以及進行法令遵循及合規誠信交易宣導。

此外，2021 年底已規劃完成「供應商資訊安全及個資保護問卷」，2022 年已回收 843 份問卷，平均為 84.79 分，期望透過問卷提起供應商對於資安防護之意識，增強整體供應鏈資訊安全。

供應商資訊安全及個資保護問卷

問卷分為「資訊安全」及「個資保護」兩大面向：在資訊安全部分，要求供應商自評是否通過資通安全驗證、設置程式安全檢測機制、建立資料加密保護措施等，在個資保護部分，要求供應商檢視是否建立公司個資保存機制、稽核機制，以及是否有持續改善措施等。未來將持續監督供應商落實資訊安全相關作為。

問卷面向及題目

資訊安全

- 取得資通安全相關驗證
- 擬定資安訓練
- 建制防毒機制並定期更新病毒碼
- 建置程式安全檢測機制
- 定期備份重要資料及軟體
- 採取敏感性、機密性資訊之資料加密等保護措施
- 留有資通安全事件處理紀錄及改善措施

個資保護

- 制定個資保護政策與規範
- 建置個資妥善保存機制
- 落實個資保護教育訓練
- 設置個資稽核機制
- 落實個資安全維護之持續改善作為

精誠好夥伴 APP

「精誠好夥伴 APP」是精誠集團創新研發、做為與夥伴供應商的互動管理訊息平台，包括精誠集團未來採購相關公告、通知及重要資訊與新聞、以及未來採購單接收通知、查詢付款等內容皆整合在此 APP 上，讓夥伴們隨時隨地掌握精誠集團採購最新訊息。

為了讓供應商了解精誠的永續管理政策，特別開發以下功能服務，整合至「精誠好夥伴」APP 中，讓供應商隨時接受到 ESG 最新趨勢議題，並透過 APP 回覆供應商企業社會責任自評問卷的自評結果，讓精誠可以即時掌握供應商符合情況，實現善用數位科技的力量、落實數位化的永續管理方式。

宣導 ESG 相關議題

逾 20 則
ESG 推播訊息

公告「廠商廉潔承諾書暨供應商共同宣言」

10 項
共同宣言

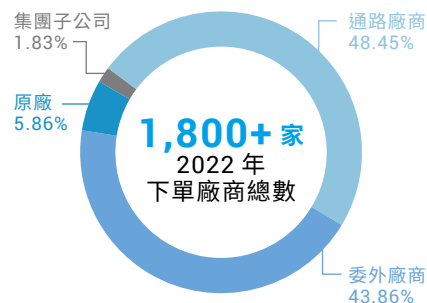
回填「供應商企業社會責任自評問卷」

866 份
供應商企業社會責任
自評問卷回填數

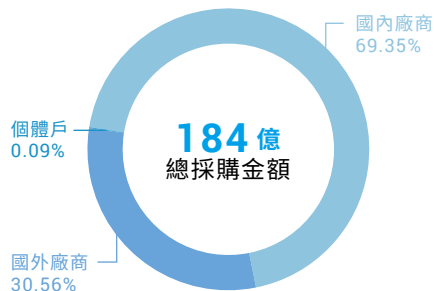
當地採購 GRI 204-1

精誠資訊採購之供應商分為 4 大類：原廠、集團子公司、通路廠商和委外廠商。委外廠商又細分為人力駐點、AP 開發、工程建置和資安委外等四類。在 2022 年下單廠商約為 1,800 多家，下單約 184 億元新台幣。精誠運用廠商的產品及服務，包含軟體開發技術、Big Data 分析、顧問服務等，結合自身軟體核心能力、研發出客戶所需的解決方案，替客戶創造更大效益。

供應商類別比例



當地採購比例

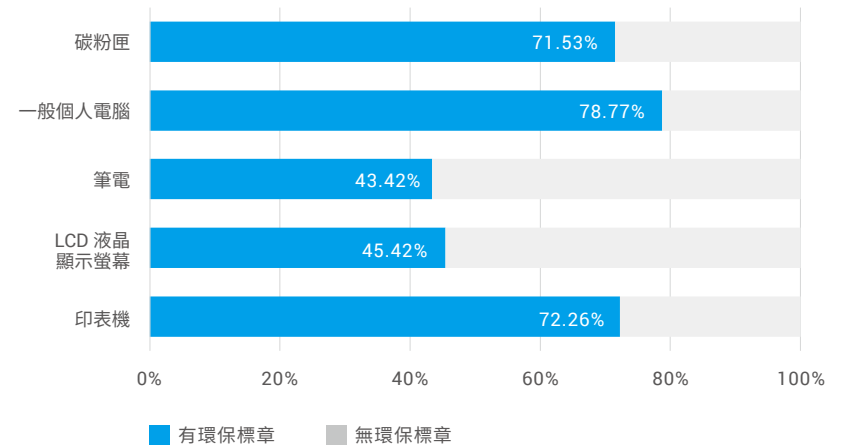


綠色採購

2022 年採購五大綠色產品總金額
2.95 億元，佔比 61.38%

精誠資訊以實際行動支持環境永續理念，透過綠色採購制度，選擇購買擁有高能源效率，且不含蒙特婁議定書之管制物質、重金屬、有害化學物質之產品，優先採用獲得國內外國際標準機構或政府單位認證之環保標章，以低耗能、無毒性、再生材質、可回收等具備環境友善訴求的辦公區用品，包含五大類產品：一般個人電腦、商用 / 家用筆電、LCD 液晶顯示螢幕、印表機及碳粉匣，期望透過實際採購的行動，帶動綠色產業的發展。

五大類綠色採購比例



精誠集團響應主管機關推動綠色採購行動，提高綠色採購能量，精誠資訊及精誠科技整合在 2022 年榮獲行政院環保署 110 年度「績優民間企業與團體綠色採購」；精誠資訊、精誠軟體服務、奇唯科技、精誠科技整合、泰鋒電腦及朋昶數位榮獲臺北市政府 111 年度「臺北市民間企業及團體綠色採購績優單位」，期藉由支持政府共同打造優質綠色家園。



GRI 指標對照表

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於報告書	2
		精誠簡介	7
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	2
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	2
2-4	資訊重編	關於報告書	2
2-5	外部保證／確信	關於報告書	2
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	精誠簡介	7
		創造永續價值鏈	8~11
2-7	員工	人才培育與發展	41
2-8	非員工的工作者	永續績效總表	89
治理			
2-9	治理結構及組成	企業永續經營	16
		經營與治理	28
2-10	最高治理單位的提名與遴選	經營與治理	28
2-11	最高治理單位的主席 ^{*1}	經營與治理	28
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	企業永續經營	16
2-13	衝擊管理的負責人	經營與治理	28
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	2
		企業永續經營	16
2-15	利益衝突	經營與治理	28
2-16	溝通關鍵重大事件	經營與治理	33
2-17	最高治理單位的群體智識	經營與治理	29
2-18	最高治理單位的績效評估	經營與治理	29
2-19	薪酬政策	經營與治理	30
2-20	薪酬決定流程	經營與治理	30
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	企業永續經營	16
		企業永續經營	16
2-23	政策承諾	經營與治理	28, 31, 33
		風險管理	34
		資訊安全與隱私保護管理	35
		人權保護機制	45
		環境永續政策	68

使用聲明：精誠資訊已參照 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間的內容

使用的 GRI 1：GRI 1：基礎 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
2-24	納入政策承諾	企業永續經營	16
		重大性分析與利害關係人議合	23
		風險管理	34
		人權保護機制	45~47
2-25	補救負面衝擊的程序	重大性分析與利害關係人議合	24
		經營與治理	30~31
		福利與權益	50
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	經營與治理	30~31
		福利與權益	50
2-27	法規遵循 *2	公司治理	27
		環境永續政策	68
2-28	公協會的會員資格	經營績效	13
利害關係人			
2-29	利害關係人議合方針	重大性分析與利害關係人議合	24
2-30	團體協約	無成立工會	
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	重大性分析與利害關係人議合	19~25
3-2	重大主題列表		
3-3	重大主題管理		
對應重大主題			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	12
GRI 205：反貪腐 2016			
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	經營與治理	31
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	永續績效總表	89
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體管理	76, 77
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體管理	76, 77
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	溫室氣體管理	76
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體管理	77
305-5	溫室氣體排放減量	永續績效總表	89
305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	無破壞臭氧層之物質排放 (ODS)	
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (Sox)，及其它顯著的氣體排放	無此項目氣體排放	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	人才培育與發展	42
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	福利與權益	48~49
401-3	育嬰假	福利與權益	49
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全	50
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	職業安全 健康促進	50~51 52
403-3	職業健康服務	健康促進	52
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	職業安全	50~51
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全	51
403-6	工作者健康促進	健康促進	52~53
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	健康促進 官網_傳染性疾病風險	52~53
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	永續績效總表	89
403-9	職業傷害	職業安全	51
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	人才培育與發展	42
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	福利與權益	48
GRI 413：當地社區 2016			
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	科技行善	55~65
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	資訊安全與隱私保護管理	35~37
自主揭露特定主題			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	氣候變遷風險機會與財務衝擊揭露	70~73
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	官網_福利制度	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	13
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	福利與權益	47
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應商永續管理	85

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商永續管理	83
GRI 402：勞資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期	如有重大營運改變，均依當地法令通知受影響的同仁	
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	人才培育與發展	41
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	福利與權益	47
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權保護機制	47
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	新供應商使用社會準則篩選	供應商永續管理	83
GRI 415：公共政策 2016			
415-1	政治捐獻	無政治捐獻	

註：1. 本公司董事長兼任總經理，係為提升經營效率與決策執行力，並於 2020 年 12 月 23 日董事會決議通過。董事長平時亦密切與各董事充分溝通公司營運近況與計劃方針，以落實公司治理。

2. 2022 年集團子公司康和資訊在廣告行銷方面經臺北市衛生局判定違反法規共計 1 次，裁罰金額新台幣 5 萬元，非屬重大違法案件。案件已依主管機關判定結果進行改善、調整相關行銷宣傳內容，並已與客戶溝通商品行銷文案內容，以避免再次違規。

SASB 永續會計準則委員會對照表

主題	指標代號	指標名稱	對應章節	頁碼
硬體基礎建設之環境足跡	TC-SI-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 來自電網的比例 (3) 來自再生能源的比例	永續績效總表 環境暨能源管理	89 74
	TC-SI-130a.2	(1) 總取水量 (2) 總耗水量及在高度或極高度水資源壓力地區之百分比	環境暨能源管理 總耗水量與總取水量相等，且本公司未有取自高度或極高度水資源壓力地區的用水 (佔比 0%)。	75
	TC-SI-130a.3	說明如何將環境考量整合在數據中心的策略規劃之中	環境暨能源管理	74
	TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法	資訊安全與隱私保護管理	36~37
	TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目之使用者數量	本年度無此情事	
資訊隱私和自由表達	TC-SI-220a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理所導致的財務損失	本年度無此情事	
	TC-SI-220a.4	(1) 執法單位索取用戶資訊的次數 (2) 被索取用戶資訊的用戶數量 (3) 用戶資訊被揭露事件次數比例	本年度無此情事	
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求而被監控、阻擋、內容過濾或審查之國家列表	本年度無此情事	
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1) 數據外洩次數 (2) 涉及個人身份資訊 (PII) 的百分比 (3) 受影響的用戶數量	本年度無此情事	
	TC-SI-230a.2	說明識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網絡安全標準	資訊安全與隱私保護管理	35~37
招聘與管理全球多樣化及技術性勞工	TC-SI-330a.1	(1) 外國籍與 (2) 海外員工之百分比	人才培育與發展	41
	TC-SI-330a.3	(1) 管理階層 (2) 技術人員 (3) 其他員工的性別與種族群體比例	人才培育與發展	41
智慧財產保護及競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損失	本年度無此情事	
管理來自技術中斷之系統風險	TC-SI-550a.1	(1) 效能問題次數 (2) 服務中斷次數 (3) 用戶服務中斷次數	本年度無此情事	
	TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	官網_風險管理	

永續績效總表

面向	主要指標	2020 年	2021 年	2022 年
經濟面	合併營收 (新台幣仟元)	23,735,090	29,526,957	33,128,852
	母公司淨利 (新台幣仟元)	1,666,345	1,213,916	1,091,229
	所得稅費用 (新台幣仟元)	175,457	228,519	264,709
	現金股利 (新台幣仟元)	1,346,967	1,346,967	1,361,517
	研究發展費用 (新台幣仟元)	478,534	478,731	518,721
	獨立董事比率 (%)	23.07	23.07	25
	累積獲准專利件數 (件)	99	99	107
	關鍵供應商家數 (家)	-	79	79
	關鍵供應商家數佔比 (%)	-	5.34	4.73
	關鍵供應商採購金額佔比 (%)	-	78.47	73.37
	簽署「廠商廉潔承諾書暨供應商共同宣言」之關鍵供應商簽署比率 (%)	-	100	100
	簽署「供應商企業社會責任行為準則」之關鍵供應商簽署比率 (%)	-	100	100
	當地採購比率 (%)	65.2	56.71	69.44
	溫室氣體排放 (含類別 1~ 類別 6) (公噸 CO ₂ e)	3,609.11	3,353.642	3,465.185
環境面	所在地基準 市場基準	3,558.208	3,317.498	3,419.884
	· 類別 1 (公噸 CO ₂ e)	13.772	7.246	8.101
	· 類別 2 (公噸 CO ₂ e)	2,897.269	2,779.514	2,883.532
	所在地基準 市場基準	2,846.369	2,743.37	2,838.231
	· 類別 3~ 類別 6 (範疇 3)(公噸 CO ₂ e)	698.068	566.882	573.552
	· 資料涵蓋率 (%)	56.50	52.56	58.07
	能源使用 (千兆焦耳) (包括電力、汽油、柴油與天然氣)	20,642.228	19,989.307	20,462.718
	· 間接能源使用 (度) (電力)	5,692,079	5,536,879	5,665,093
	· 再生能源購買度數 (度)	100,000	72,000	89,000
	· 來自再生能源比例 (%)	1.8	1.3	1.6
	用水量 (度)	22,555	17,426	21,112
	· 資料涵蓋率 (%)	56.50	52.56	58.07
	總廢棄物產生量 (公噸)	67.9	66.9	68.7
	· 一般廢棄物 (公噸)	58.5	56.7	56.1
	· 資源回收 (公噸)	9.4	10.2	12.6
	· 廢棄物回收率 (%)	13.8	15.2	18.3
	· 資料涵蓋率 (%)	56.50	52.56	58.07
	辦公室用紙 (仟張)	2,675	2,497	2,180
	綠色採購金額 (新台幣億元)	4.63	3.96	2.95

面向	主要指標	2020 年	2021 年	2022 年
員工數 (人)	全集團含海外	3,839	4,228	4,350
	台灣	3,403	3,746	3,867
	母公司 _ 精誠資訊	1,885	2,068	2,101
	內湖總部大樓 _ 精誠資訊	1,065	1,087	1,220
	非員工工作者 (人)	17	20	21
	員工訓練時數 (人時)	75,719	105,738	143,209
	員工平均訓練時數 (人時 / 人)	22.25	28.23	37.03
	員工訓練人數 (人次)	9,102	20,233	31,690
	全體員工女性比例 (%)	39.79	39.78	39.49
	管理階層女性比例 (%)	25.33	22.58	24.74
	中階管理階層女性比例 (%)	27.94	24.42	26.74
	高階管理階層女性比例 (%)	4.00	9.68	9.09
	離職率 (%)	17.98	18.53	22.24
	研發人員佔員工比率 (%)	70.91	72.24	74.30
社會面	身心障礙進用人數 (人)	46	41	39
	育嬰留停復職率 (%)	63	67	77
	育嬰留停留任率 (%)	55	83	67
	高風險個案關懷率 (%)	100	100	100
	職業安全衛生管理系統內部稽核所涵蓋之工作者人數 (人)	3,420	3,766	3,888
	· 非員工人數 (人)	17	20	21
	· 非員工佔比 (%)	0.50	0.53	0.54
	職業安全衛生管理系統外部稽核所涵蓋之工作者人數 (人)	1,082	1,107	1,241
	· 非員工人數 (人)	17	20	21
	· 非員工佔比 (%)	1.57	1.81	1.69
	員工薪資福利 (新台幣仟元)	3,906,659	4,561,536	5,050,466
	社會投資 / 捐贈 / 捐款 (新台幣仟元)	883	6,498	10,254.3

註：部分指標數據未進行統計，故以“-”標示。
環境面統計數據範圍為精誠內湖總部大樓。
社會面統計數據範圍為精誠資訊暨台灣關係企業。
能源使用值採用能源局熱值表進行換算。
非員工工作者包含派遣人力及保全、清潔與機電人員。
離職率 = 全年離職人數 ÷ 全年年底公司員工數。

獨立第三方查證意見報告書

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE SYSTEX CORPORATION'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2022

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION
SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Systex Corporation. (hereinafter referred to as Systex) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2022. The scope of assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level to assess whether the text and data in accompanying tables contained in the report presented and complies with the GRI Universal Standard (2021) and AA1000 Accountability Principles (2018) during verification (2023/05/08-2023/05/30) in Systex head quarter. The assurance process did not include the evaluation of specific performance information outside the scope, such as climate-related financial disclosures (TCFD) and sustainability accounting standards (SASB).

SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT
This Assurance Statement is provided with the intention of informing all Systex's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES
The information in the Systex's Sustainability Report of 2022 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of Systex. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Sustainability Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all Systex's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE
The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance and standards including the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) GRI 1: Foundation 2021 for report quality, GRI 2 General Disclosure 2021 for organization's reporting practices and other organizational detail, GRI 3 2021 for organization's process of determining material topics, its list of material topics and how to manages each topic, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and/or ISAE3000.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assurance Standard Options	Level of Assurance
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)
B	AA1000ASv3 Type 1 Moderate (AA1000AP Evaluation only)

TWUPP 5008 Issue 2305

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA
The scope of the assurance included evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options
1 GRI Universal Standard (2021) (Reference)
2 AA1000 Accountability Principles (2018)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Universal Standards (2021) listed in the GRI content index where the organization has referenced for the preparation of the reported information.

ASSURANCE METHODOLOGY
The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS AND MITIGATION
Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) and SASB related disclosures has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE
The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from Systex, being free from bias and conflicts of interest with the organization, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 10211, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE/VERIFICATION OPINION
On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the disclosure with inclusivity, materiality, responsiveness, and impact information in the scope of assurance is reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TWUPP5008 Issue 2305

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY
Systex has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, Systex may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

MATERIALITY
Systex has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

RESPONSIVENESS
The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

IMPACT
Systex has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, Systex's CSR Report of 2022, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1 Foundation 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with reference to the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to Material Topic have been disclosed. The report has properly disclosed information related to Systex's contributions to sustainability development. For future reporting, it is recommended to have more descriptions on how the organization has applied due diligence as a method for the identification and the evaluation of its impacts on the economy, environment, and people, as well as the role of the highest governance body in overseeing these processes.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Stephen Pao
Knowledge Deputy General Manager
Taipei, Taiwan
11 June, 2023
www.sgs.com

TWUPP5008 Issue 2305

查證報告書

精誠資訊



ISO 9001
品質管理系統
(資料管理整合事業部)



ISO 22301
營運持續管理系統
(資料管理整合事業部)



ISO 27001
資訊安全管理系統
(資料管理整合事業部)



ISO 27001
資訊安全管理系統
(科技創新服務事業部)



ISO 27001
資訊安全管理系統
(電子發票系統)



BS 10012
個人資訊管理
(資料管理整合服務事業部)



ISO 14001
環境管理系統



ISO 50001
能源管理系統



ISO 45001
職業安全衛生管理系統



ISO 14064-1
溫室氣體排放^{*1}

註：此 ISO 14064-1 證書為 2022 年完成查證證書。2023 年 ISO 14064-1 溫室氣體排放查證預計於 2023 年 8 月完成，通過查證證書將於公司官網更新。

精誠資訊



TIPS
台灣智慧財產管理制度認證



TTQS
人才發展品質管理系統

精誠軟體服務



ISO 27001
資訊安全管理系統

奇唯科技



ISO 27001
資訊安全管理系統

康和資訊系統



ISO 27001
資訊安全管理系統

精誠科技整合



ISO 20000-1
資訊服務管理系統



ISO 27001
資訊安全管理系統



ISO 27701
資訊隱私管理系統

泰鋒電腦



ISO 27001
資訊安全管理系統

台灣資服科技



ISO 27001
資訊安全管理系統

聯絡資訊

精誠資訊股份有限公司 (總公司)

114 台北市內湖區瑞光路 318 號

電話：+886-2-7720-1888

鼎盛資科股份有限公司 (台北總公司)

104 台北市中山區南京東路二段 172 號 1、2 樓

電話：+886-2-2508-2201

康和資訊系統股份有限公司

114 台北市內湖區瑞光路 318 號 5 樓

電話：+886-2-8798-7166

宜誠資訊股份有限公司

105 台北市松山區復興北路 369 號 3 樓

電話：+886-2-8712-3009

朋昶數位科技股份有限公司

105 台北市松山區復興北路 167 號 3 樓

電話：+886-2-2718-7266

精睿資訊科技股份有限公司

114 台北市內湖區瑞光路 318 號 7 樓

電話：+886-2-8797-6118

精誠軟體服務股份有限公司 (台北總公司)

100 台北市中正區羅斯福路二段 100 號 17 樓

電話：+886-2-2367-0188

奇唯科技股份有限公司

103 台北市大同區長安西路 106 號 3 樓

電話：+886-2-2556-7557

精誠科技整合股份有限公司

114 台北市內湖區瑞光路 318 號 6 樓

電話：+886-2-8798-6668

台灣資服科技股份有限公司

404 台中市北區太原路一段 532 號 5 樓之 3

電話：+886-4-3702-0500

敦新科技股份有限公司

114 台北市內湖區洲子街 61 號 2 樓

電話：+886-2-8797-2636

精誠微雲科技股份有限公司

114 台北市內湖區瑞光路 318 號 4 樓

電話：+886-2-8798-6166

嘉利科技股份有限公司

100 台北市中正區重慶南路二段 51 號 13 樓

電話：+886-2-2357-7711

精誠隨想行動科技股份有限公司 (台北總公司)

114 台北市內湖區瑞光路 258 巷 2 號 7 樓之 4

電話：+886-2-87525527

泰鋒電腦股份有限公司 (台北總公司)

114 台北市內湖區瑞光路 318 號 8 樓

電話：+886-2-8752-3566

內秋應智能科技股份有限公司

114 台北市內湖區瑞光路 318 號 4 樓

電話：+8862-7720-1888

智慧資安科技股份有限公司

114 台北市內湖區基湖路 35 巷 13 號 8 樓

電話：+886-2-8751-5789

達友科技股份有限公司

114 台北市內湖區基湖路 35 巷 11 號 4 樓

電話：+886-2-2658-8970

The background is a vibrant teal color with a complex pattern of white circuit lines, hexagons, and dots. The lines are of varying thickness and connect various points, creating a sense of a digital network. Hexagons are scattered throughout, some as standalone shapes and others as part of the circuit paths. Small dots, both white and light blue, are also distributed across the background, adding to the technical and futuristic aesthetic. The overall composition is balanced and modern.

SYSTEMEX 精誠資訊