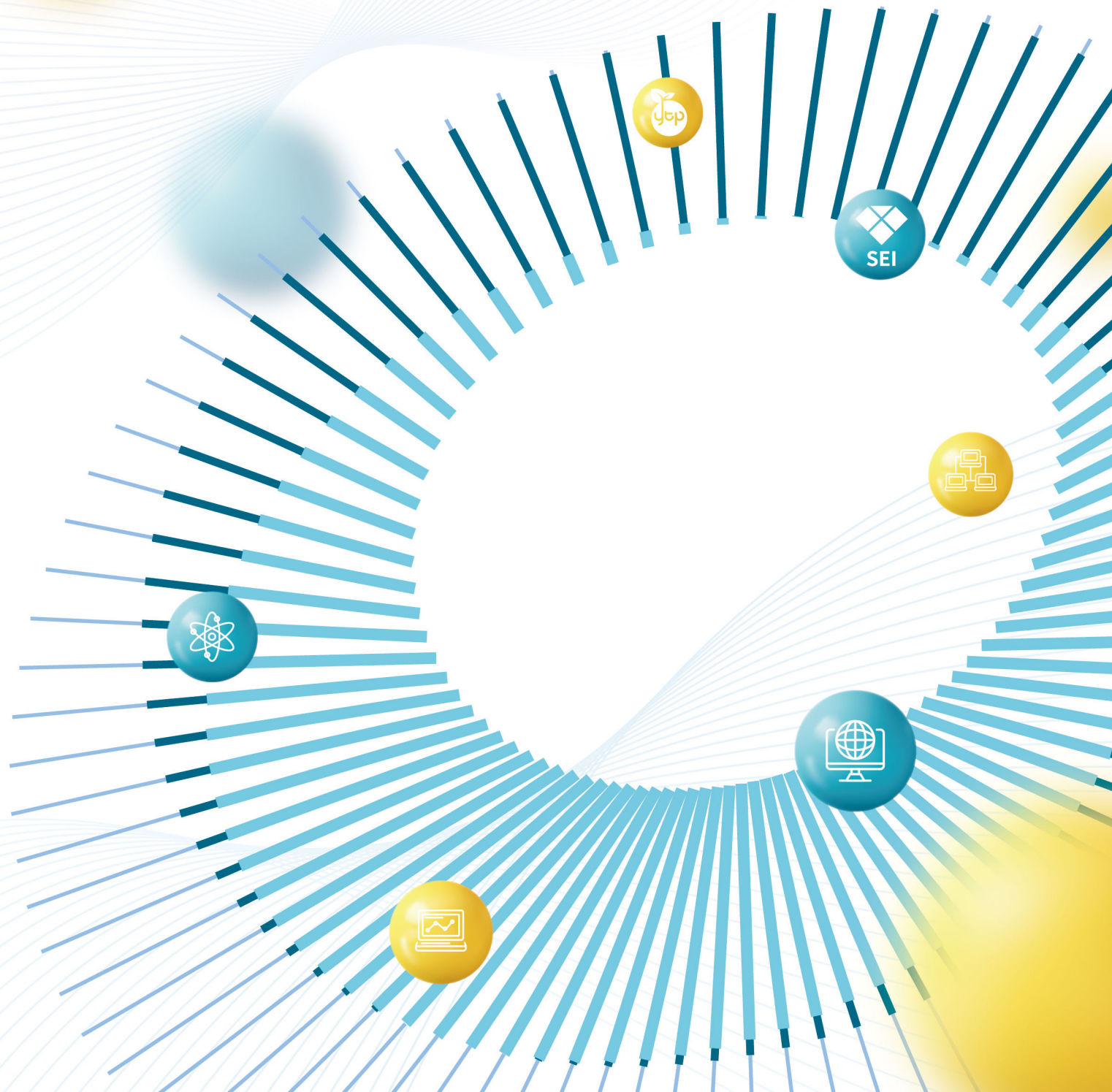


2023

精誠資訊 永續報告書

SYSTEMX 精誠資訊



目錄

總覽	2	關於報告書	2	環境永續	68	環境永續政策	70
		董事長的話	3			氣候變遷風險機會與財務衝擊揭露	72
		永續亮點	4			環境暨能源管理	76
						溫室氣體管理	78
永續經營	6	精誠簡介	7	夥伴關係	80	客戶關係管理	82
		企業永續經營	8			供應商永續管理	84
		重大性分析與利害關係人議合	13				
		創造永續價值鏈	20	附錄	89	GRI 指標對照表	89
		經營績效	25			SASB 永續會計準則委員會對照表	91
						永續績效總表	91
公司治理	28	經營與治理	30			獨立第三方查證意見報告書	93
		風險管理	36			查證報告書	94
		資訊安全與隱私保護管理	37			聯絡資訊	97
友善職場	40	人才培育與發展	42				
		人權保護機制	47				
		福利與權益	48				
		健康促進	52				
		職業安全	54				
科技行善	56	三大行善主軸	58				
		培育軟體人才	59				
		新創合作	64				
		社會參與	66				

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）發行的第五本永續報告書 (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。前次報告書發行日為 2023 年 6 月，本報告書發行日為 2024 年 8 月。

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內湖總公司及台灣關係企業（精誠軟體服務、精誠金融科技（原嘉利科技）、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、精智資訊科技、精誠微雲科技、達友科技）

- 2023 年新增揭露精智資訊科技

報告週期與期間

每年定期編製報告，本報告期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日

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

- 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
- 社會面向相關數據揭露範圍以精誠資訊及台灣關係企業為範圍
- 環境永續相關數據揭露範疇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

為確保永續報告書報導及編製品質，本報告書依據《[永續報告書編製及驗證作業程序](#)》進行編製作業，由永續推動小組統籌報告書編製、下設工作小組協助盤點蒐集權責相關指標資料，經永續推動小組彙整、偕同各部門主管校閱與修訂後，並由第三方進行確信或保證，最後編製為正式報告書、經永續長檢視再提報董事會通過後發行；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 2023 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@systemx.com

電話：+886-2-7720-1888

網站：<https://www.systemx.com>

地址：台北市內湖區瑞光路 318 號（內湖總部大樓）

下載永續報告書



下載 112 年年報



下載 TCFD 報告



ESG 網站



董事長的話



合作連結



放大價值



發揮企業韌性

2023 年可說是企業致力於「數位轉型」與「永續營運」並進的一年。精誠以 "a Data Software Company" 為公司定位，引領全集團員工與生態圈夥伴合作連結、放大價值，運用多元軟體力驅動多元跨界數據，協助企業客戶取得經營與永續之間的平衡；本身也秉持「科技行善」Tech for Good 的理念，以科技力協助客戶減碳，採行更積極的綠色方案外，更持續投入 ESG 計畫善盡社會公民責任。

彰顯「科技行善」精神，持續強化永續治理

基於「科技行善」永續精神，以核心能力推動企業社會責任，以為臺灣培養世界級軟體人才為宗旨，曾多次獲得第三方獎項肯定的「YTP 少年圖靈計畫」已經邁入第 8 年，參與活動的學生正式超過 3,600 人次；首次參與「2023 TALENT, in Taiwan 臺灣人才永續行動聯盟」倡議，共同推動人才培育的希望工程；此外，在撰寫永續報告書方面，除獲得 2023 TCSA 臺灣企業永續獎「永續報告書白金獎」的肯定外，也取得「2023 SGS ESG Awards 永續報告書獎」，並且為該獎項 15 家獲獎企業中，唯一的資服業者。

為強化永續治理，並使永續資訊揭露更為透明，精誠主動設置資安專責管理單位及人員，提升優化資安風險管理作為；此外，為鼓勵合作伙伴投入永續經營，2023 年推出 SustainLink 平台，運用科技力強化管理

供應鏈，以公開透明的採購資訊，優化供應商永續治理，並持續於臺灣證券交易所第 10 屆公司治理評鑑取得「上市公司成績級距前 6%-20%」的成果。

用心打造讓員工感到驕傲的工作環境

人才是軟體業最重要資產，我們關心員工的身心健康與家庭生活，自 2021 年啟動「精誠實實快樂成長基金」以來，截至 2023 年底，已經累積補助 248 位精誠實實，共計新台幣 1,136 萬元；我們不吝於提供員工更好的工作環境，陸續完成辦公室與運動場所整修，每年舉辦籃球、保齡球、跑步等體育活動，營造運動文化，也因此獲得首屆 IT Matters Awards「最佳 IT 雇主獎」、台北市政府 112 年度勞動安全獎「大心老闆第一名」、教育部體育署「運動企業認證」，並且成為 2023 年康健雜誌「CHR 健康企業公民許諾企業」。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。

生態整合的創新商業模式，為客戶及股東創造價值

2023 年，精誠營收連 8 年寫下新高，從組織面來看，精誠以 VAD/ Industry/ Mega SI 三大生態圈，彼此合作共創成長，除了數位轉型，也關注社會貢獻的影響力轉型議題，投資生態夥伴來加大延伸市場成長的舞

台，例如 ESG @ IT 的倡議及輔導，精誠以自身發展的各項 ESG 相關解決方案以因應全球永續發展趨勢；加上運用生成式 AI 技術為企業實踐應用場景的落地；面對產業對資安需求的迫切，攜手國際夥伴，跨入資安領域，以多元的商業模式不斷創造新的成長動能，進而達到穩健獲利的目標，從 2015 年開始到 2023 年每年配發股東 5 元股利，持續為股東創造價值。

長期專注於軟體產業，我們瞭解也相信科技的力量將會為人類帶來更多的正向改變，運用精誠人的「數據」與「軟體」DNA，創造有意義的獲利，Profit with Purpose，成為一家對社會做出貢獻、更具成長價值且有正面影響力的企業，不僅是我們對所有利害關係人的承諾，也是促使精誠不斷前進的動力！

精誠資訊董事長暨總經理

李和隆

永續亮點

亮點績效

E

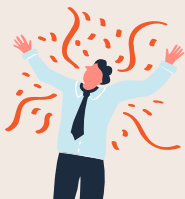
S

G



2023 TCSA
永續報告書獎白金獎

台灣100大
永續典範企業獎



2023 S&P Global
CSA ESG Scores

較2022年 **↑ 8分**



2023 Morningstar
Sustainalytics

低風險

使用再生能源

簽署電力轉供合約
2023 使用
12 萬度



持續通過4項ISO

14001 / 14064-1
50001 / 45001

溫室氣體抵換專案

通過抵換專案確證
聲明(2023-2032)
167 tCO₂e/年



精誠寶寶 快樂成長基金

2021.04-2023.12

248 位寶寶
1,136 萬元

8th 少年圖靈計畫

2016-2023
歷屆競賽參與者
3,605 人次



6th 新創加乘器計畫

2018-2023 歷屆累計輔導
44 家新創企業

台灣人才永續行動聯盟

2023 TALENT, in Taiwan

大心老闆獎第一名

112 臺北市政府
勞動安全獎



最佳IT雇主獎

2023 IT Matters
Awards
IMA 資訊經理人協會

Buying Power 參獎

112 經濟部
社會創新產品及服務
採購獎勵機制

教育提升卓越獎

2024 ASSET
永續典範獎人文企業獎

運動企業認證

112 教育部體育署

合併營收再創新高

2016-2023
連續8年

較22年
年增
6.2%



上市公司6%-20%

第10屆公司治理評鑑
台灣證券交易所

精進永續治理

修訂永續發展實務守則
新訂永續發展政策
新訂稅務政策

數位智財管理

累計有效專利
64 件
累計有效商標
342 件



強化資安風險管理

設置資安專責單位及人員
完成年度資安演練

優化供應鏈管理

供應商企業社會責任行為準則—新增無衝突礦產聲明

推出供應鏈管理平台
SustainLink

提升PM能力

累計PMP證照數
123 張
累計ISO 27001證書
149 張



TIPS A級認證

台灣智慧財產管理制度

永續特輯

營造幸福職場 榮獲 112 年度臺北市政府勞動局勞動安全獎「大心老闆獎第 1 名」

精誠資訊榮獲 2023 年臺北市政府勞動局勞動安全獎「大心老闆獎第 1 名」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計畫」，鼓勵員工營造幸福家庭，提供每胎最高 12 萬生育補助，2024 年更加碼「全薪陪產檢及陪產假」與「全薪育兒彈性假」，成為員工家庭照護貼心後援。更透過舉辦程式種子營，拉近員工與子女的距離，讓精誠員工認同企業文化，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。



01 貼心母性保護

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 2023 年底，累計已有 248 位精誠寶實受惠、共補助新台幣 1,136 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。此外，辦公職場也提供哺乳同仁友善環境，在 8 處據點設專屬哺集乳室，出入採門禁管制確保安全，並提供哺集乳相關設備用品，其中內湖總部大樓於 2023 年再度通過並取得台北市政府「優良哺集乳室認證」特優等級。

母性保護措施・呵護寶實健康成長

- ✓ 贈送「婚育禮品」給進入婚育階段的男女性同仁
- ✓ 提供新生寶實每胎最高補助新台幣 12 萬元、提供生產同仁最高有薪產假 70 天
- ✓ 優良哺集乳室環境與設備



02 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 天全薪特休假」、「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」、「女性同仁 8 日給薪產檢假」及「女性同仁最高 70 天給薪產假」，2024 年加碼「男性同仁 8 天給薪陪產檢及陪產假」與「正職同仁 3 天給薪育兒彈性假」，持續關注與重視同仁所需，讓同仁感受家庭照護無後顧之憂、達到工作和生活平衡，減輕工作壓力，進而提高歸屬感與向心力、增強企業競爭力。



03 塑造運動企業文化

精誠資訊相信同仁身心健康，就是公司長期價值。不僅營造多元幸福職場環境，也積極打造多元運動環境，讓同仁在專注工作之餘也能兼顧身心靈健康。精誠除了自行開發同仁專屬健康管理「Health UP! APP」，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，並在多個據點設置運動空間（如體育館、健身房及瑜珈教室等），藉此鼓勵同仁養成自主規律運動習慣。此外更舉辦多項「運動競賽」（如籃球賽、羽球賽、保齡球賽、路跑活動等），由單位主管號召更多同仁組隊參加，相互激勵並增進團隊合作精神，深化「運動企業文化」。

亮點 2023 年再度獲得「運動企業認證」標章

精誠塑造運動企業文化，長期投入資源舉辦運動課程與多項運動賽事，2023 年新增舉辦保齡球賽及羽球賽，獲教育部體育署肯定、頒發「運動企業認證」標章。



01 永續經營

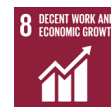
- 願景：成為世界級軟體公司
- 使命：為股東創造最大價值、為企業創造指數型成長
- 永續精神：Tech for Good
- 核心能力：軟體力、數據力、演算力、雲端力、微服務力、資安力

精誠簡介	7
企業永續經營	8
重大性分析與利害關係人議合	13
創造永續價值鏈	20
經營績效	25

重大主題對應

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

對 SDGs 的貢獻



精誠簡介

GRI 2-1, 2-6



1997 年

公司成立年份



兩岸三地、日本
越南

營運據點



351 億元

2023 年合併營收 (新台幣)



逾 40,000 家

企業／機構客戶數



4,077 人

員工總人數

(精誠資訊暨台灣關係企業)

願景

成為世界級的軟體公司

使命

為股東創造最大價值
為企業創造指數型成長

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，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 40,000 家企業／機構客戶，設置的營運據點在兩岸三地、日本、越南等，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。精誠以成為「客戶心中最會合作連結、放大價值的公司」作為生態整合定位，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，精誠驅動「數位轉型 & 影響力轉型」，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。



企業永續經營

GRI 2-6

願景與使命



願景

成為世界級的
軟體公司

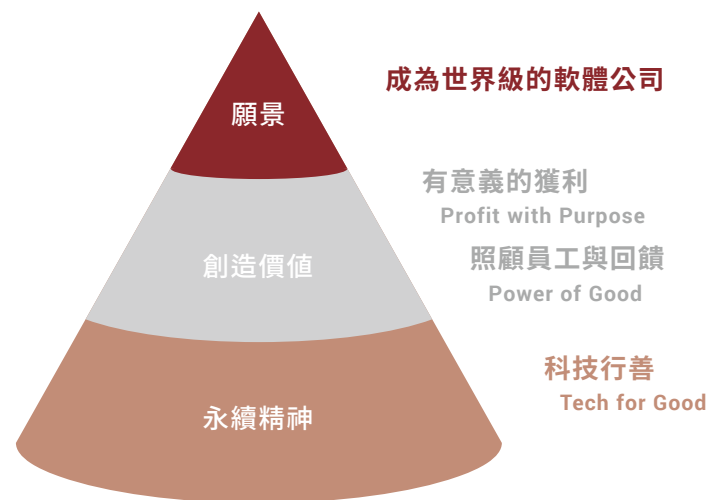
使命

為股東創造最大價值
為企業創造指數型成長

精誠以「成為世界級的軟體公司」為願景、「為股東創造最大價值、為企業創造指數型成長」為使命，以成為「客戶心中最會合作連結、放大價值的公司」作為生態整合定位，擔任「領導協奏者」(Orchestrator) 角色，領導協奏「Industry、Mega SI、VAD」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，重新定義並加值台灣軟體產業的世界級實力，攜手客戶共創更有意義的獲利。

● 永續精神

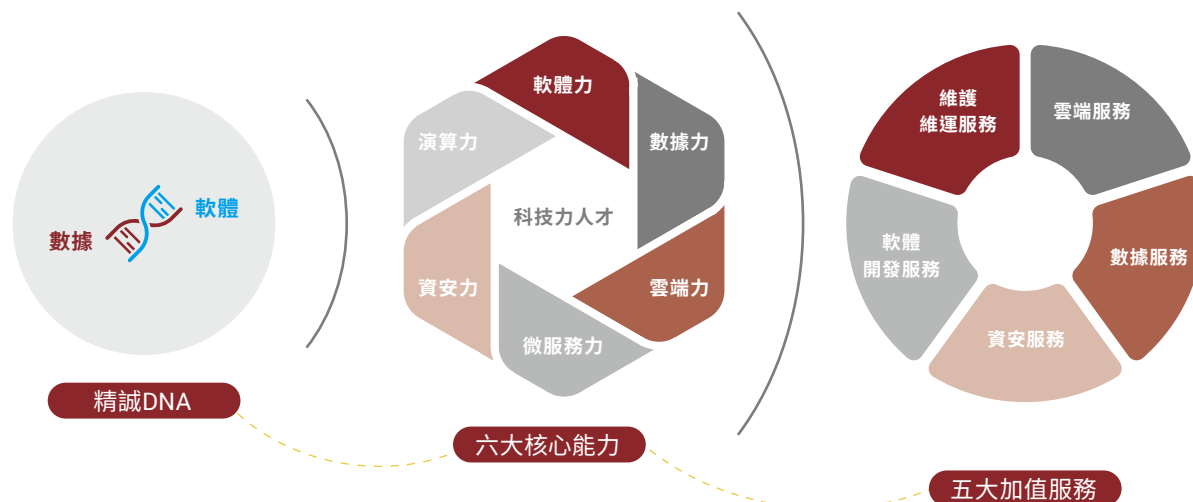
基於「科技行善 Tech for Good」永續精神，精誠以核心能力推動企業社會責任，盼創造「有意義的獲利&照顧員工與回饋社會」價值，並連結生態圈夥伴共同參與，發揮合作力量，期許作為產業領頭羊、能帶動更多同仁或企業加入永續生態圈，打造善的正向循環，藉此呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 第 17 項目標，建立多元夥伴關係，協力促進永續發展。



● 培育科技力人才・推動加值服務

精誠經營邁入推動新型生態系戰略的成長階段，其中成功整合關鍵是加入 AI 演算法，透過「啟能系統整合 (SI)・賦能人工智慧 (AI)・融入生態系解決方案，提升端到端・最終用戶體驗」。而達成新成長階段目標的成功關鍵是培育科技力人才。數據與軟體是精誠人的 DNA，融入在兩岸三地超過 3,200 位軟硬體技術研發團隊人員工作中，使其具備六大核心能力，藉此推動五大加值服務並深耕產業客戶。精誠的科技力人才擅長以軟體驅動數據、善用 AI 演算法，幫助客戶在數位轉型 AI 化過程中建置多元體驗情境、優化其客戶經營與消費者體驗展現在智慧綠能、智慧資安、智慧電商、智慧製造、智慧金融與智慧醫療等領域跨界應用，不僅為客戶經營成長做出貢獻，更為精誠邁入新成長階段累積豐碩成果。

■ 生態系競爭戰略中的科技力人才



永續治理架構

GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-14, 2-22, 2-23, 2-24

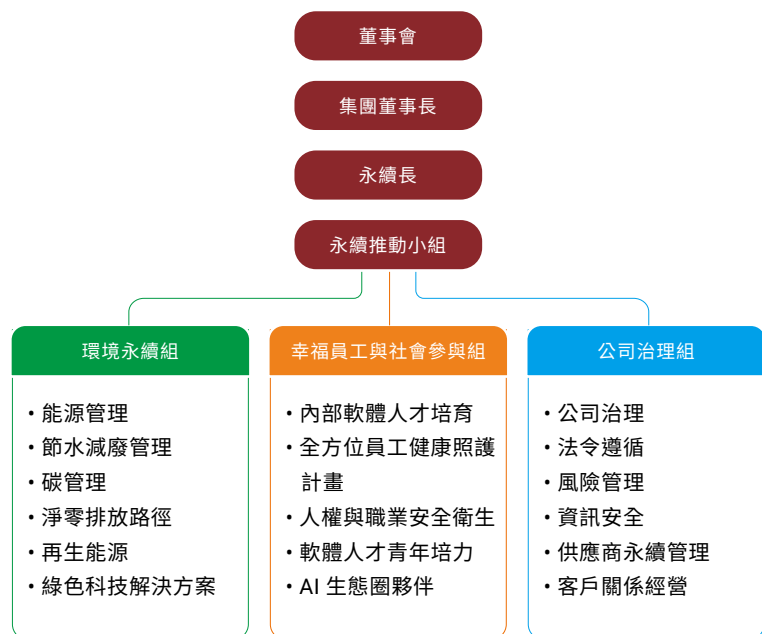
為了落實企業永續發展，精誠集團董事會授權董事長擔任永續治理架構最高治理階層，於 2020 年成立永續推動小組，並於 2021 年設立永續長 (Chief Sustainability Officer, CSO) 一職，由人資長兼任。董事會指派永續長擔任永續推動小組主要領導者，統籌公司治理、環境永續、幸福員工與社會參與三個工作小組，監督管理永續推動小組專案執行成效及促進公司各部門推動永續發展事務之協調與合作。2022 年 8 月精誠董事會通過《[永續發展實務守則](#)》，永續發展事務由董事會負責督導推動情形，永續長不定期向董事長報告專案進度並每年向董事會報告永續事務推動執行情形，發展出更穩固的永續經營模式，藉此展現精誠對永續發展的高度重視。

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。

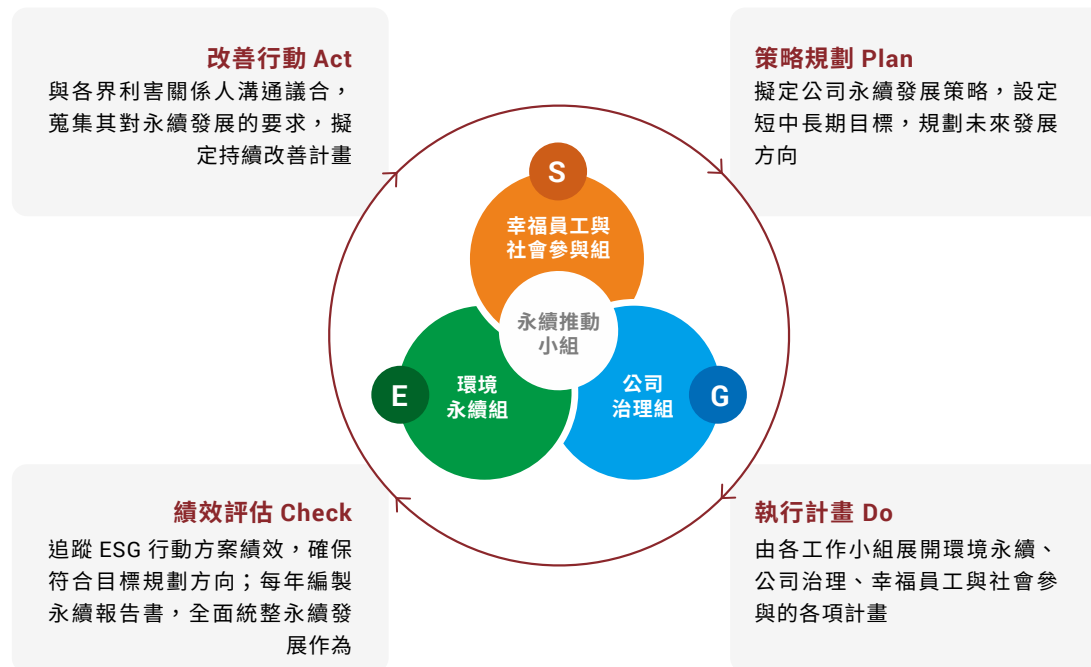
為確保永續報告書報導及編製品質，每年依據《[永續報告書編製及驗證作業程序](#)》進行編製作業，由永續推動小組統籌報告書編製、下設工作小組協助盤點蒐集權責相關指標資料，經永續推動小組彙整、偕同各部門主管校閱與修訂、以完成永續報告書編製工作，並由第三方進行確信或保證、經永續長檢視再提報董事會通過後發行，藉此強化精誠資訊在 2023 年實踐企業永續發展表現和成果的資訊揭露。

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 2023 年共召開 3 次會議 (2023/03/21、2023/10/23、2023/11/20)，並由永續長不定期向董事長報告專案計畫與進度，再於 2023 年 12 月 20 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

GRI 2-22

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	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 13 CLIMATE ACTION	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 4 QUALITY EDUCATION 5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
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，致力於為台灣培養世界級軟體人才。	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。
永續核心價值	科技行善 Tech for Good		
長期策略作法	以三大環境相關查驗證：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 碳管理及減碳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」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佳解決方案，目標成為世界級的軟體公司，發展最完整的新型態加值服務。
長期策略目標	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 (2027 年)	單位營收用電年減5%、單位營收用水年減1%、單位營收廢棄物年減1%、溫室氣體排放年減3% 再生能源佔比14% 持續環境相關ISO 查驗證	關鍵人才留任率95% 員工平均訓練時數逾30 小時 持續ISO 45001 查驗證 員工健康促進支出費用400 萬元以上	經營正獲利 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 (2024 年)	單位營收用電年減5%、單位營收用水年減1%、單位營收廢棄物年減1%、溫室氣體排放年減3% 再生能源佔比4% 持續環境相關ISO 查驗證	關鍵人才留任率95% 員工平均訓練時數逾30 小時 持續ISO 45001 查驗證 員工健檢率75%(法規年限同仁100%)	經營正獲利 維持公司治理評鑑6%-20% 各項誠信經營宣導指標完成度99%
2023 達成	單位營收用電年減6.5%、單位營收用水年減3.4%、單位營收廢棄物年減42.2% ✓ 溫室氣體排放年增3.8% 再生能源佔比2% ✓ 維持環境相關ISO 查驗證 ✓	關鍵人才留任率95.1% ✓ 員工平均訓練時數34.3 小時 ✓ 維持ISO 45001 查驗證 ✓ 高風險個案關懷率100% ✓ 員工健檢率83.8%(法規年限同仁100%) ✓	經營正獲利且營收成長6.2% ✓ 維持公司治理評鑑6%-20% ✓ 各項誠信經營宣導指標完成度99.6% ✓
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、無紙化電子帳單 / 電子支付 / 電子發票 / 行動理專、喜客券電子票券服務、健保電子化審查系統、電動車充電系統	4 項社會共融解決方案 Health Up! App 健康運動應用方案、人臉辨識解決方案、槽車填充智能工安、廠區門禁工安管理系統	23 項公司治理解決方案 MOC 資安監控維運中心、ESG 資產管理解決方案、金融業營運不中斷服務 BCP、ESG 永續報告書編製平台、全方位稽核管理平台、AML 反洗錢解決方案

SDGs 永續發展目標

為實踐永續發展，精誠以「環境永續、幸福員工與社會參與、公司治理」為發展主軸面向，同時呼應聯合國永續發展目標，及參考台灣永續發展目標，執行以下永續專案：

SDGs	次目標指標	專案	2023 年績效作為	章節
	3.4 透過預防與治療促進心理健康	- EAP 員工協助方案 - 健康促進活動 - 健康風險地圖	- EAP 員工協助方案共計94 人次同仁使用。 「Health UP! APP」累計超過2,200 人次同仁下載。 - 進行健康風險評估並繪製健康風險地圖，最後評估「三高預防、母性健康保護」2 項健康重大主題，並制定相應風險減緩措施。	健康促進
	3.8 提供方便與可負擔的基本醫療保健	- 健康檢查補助 - 愛心捐血活動	- 年度健檢每人補助新台幣3,500 元、共補助2,773 名員工；新進員工健檢每人補助上限新台幣1,000 元，共補助604 名新進員工。全年度累計補助共新台幣11,479 仟元。 - 與台北捐血中心合作辦理2 場捐血活動，共187 人次捐血者響應、募集血液70,500 ml。	
	3.c 增加衛生工作者招聘、培養、培訓和留用	健康促進活動	- 依法聘用4 位專任健康管理師，提供健康關懷與諮詢服務。 - 聘用1 位專職運動教練並與多位外聘教練合作，提供員工運動課程服務。	
	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 2023 年共 44 位「精誠寶實」受惠、補助新台幣 428 萬元；歷年累計共補助 248 位精誠寶實、累計補助新台幣 11,360 仟元。 「母性健康保護管理計畫」提供 41 位懷孕及產後復職員工健康關懷。 - 規劃「全薪陪產檢及陪產假 8 天」及「全薪育兒彈性假 3 天」並於 2024 年實施。	永續亮點 健康促進 福利與權益
	4.1 提供免費中小學教育	程式種子營	暑期舉辦「程式種子營」，培育對象為對軟體程式有興趣的員工中小學齡子女，年度共99 人次參與。歷屆累積共 634 人次參與、總投入新台幣1,535 仟元。	培育軟體人才
	4.4 提升就業、好工作與企業管理職能	培育科技力人才	提供完善的訓練課程架構，年度員工教育訓練共計 53,109 人次、總時數 140,046 小時、員工平均訓練時數 34.35 小時；員工教育訓練總投入近新台幣 29,000 仟元、人均教育訓練投入新台幣 7,098 元。	人才培育與發展
	4.4 提升青年獲取資訊通訊科技 (ICT) 技能 (台灣永續發展目標)	- YTP 少年圖靈計畫 - X School 軟體學院 - 產學合作	- 第 8 屆 YTP 少年圖靈計畫有來自全台中組 181 隊及國中組 80 隊，共計 755 人報名參加；歷屆累計共 1,226 隊、3,605 人次參賽。 - 第 3 屆 X School 軟體學院 -Java 後端工程師專班共 36 人參與培訓課程。 - 與逢甲大學資電學院簽署產學人才合作備忘錄，開辦「資工學士後專班」學位學程。	培育軟體人才
	5.5 女性參與決策領導層的平等機會	女性參與管理決策	高階管理層女性佔比 12.9% (年增 3.8%)、中階管理層女性佔比 27.5% (年增 0.8%)、整體管理層女性佔比 26% (年增 1.3%)，與營收相關部門管理層女性佔比 23.6% (年增 1.2%)。	福利與權益
	5.b 改善科技使用能力，以提高婦女 ICT 能力	YTP 少年圖靈計畫	YTP 少年圖靈計畫推動「女性保障名額」機制，第 8 屆共 117 位女性同學報名，近 4 年每年均有超過百位女性報名、累計共有 454 位女性同學參與。	培育軟體人才
	7.2 提高再生能源使用	使用再生能源	簽署綠電轉供合約，年度使用 12 萬度綠電，再生能源佔比 2%。	環境暨能源管理
	7.3 提升能源使用效率	環境永續政策	- 持續維持 ISO 50001 能源管理系統驗證有效性。 - 持續汰換總部大樓耗能冰水主機，全年達成超過 66,000 度節電效益。	
	8.2 透過多元化、科技升級與創新提高經濟體產能	- 永續產品服務 - 技術發展委員會 - 加重研發投入	- 以核心能力為客戶研發並導入永續解決方案，共 51 項。 - 以六大核心能力培訓架構，實施技術發展類內部實體或線上教育訓練共 11,341 人次、總時數 81,219 小時，軟體 / 技術員工參加技術發展類課程平均訓練時數 27 小時 (年增 19.1%)。 - 年度投入研究發展費用新台幣 558,824 仟元 (年增 7.7%)。	創造永續價值鏈 人才培育與發展 永續績效總表

SDGs	次目標指標	專案	2023 年績效作為	章節
	8.3 鼓勵微型企業成長	- AI 新創加乘器計畫 - ESG 科技創新推動聯盟	- 第 6 屆 AI 新創加乘器計畫共 8 家新創團隊入選 AGP 計畫，歷屆累計共 44 家新創團隊獲選。 - 第 2 屆 IMV 科技創新獎金競賽共選出 18 組新創團體，歷屆累計共 35 組新創團體獲獎。	新創合作 社會參與
	8.4 減少價值鏈對環境的負面影響	綠色永續供應鏈	- 年度當地採購總額新台幣125 億元 (佔比68.6%)、五大綠色產品總採購金額新台幣2.99 億元 (佔比63.5%)。 2,652 家供應商簽署《供應商誠信交易與廉潔承諾書》；1,798 家供應商簽署《供應商企業社會責任行為準則》。	供應商永續管理
	8.6 落實學用合一培訓措施，強化青年就業能力	SEI 菁英養成實習計畫	SEI 菁英養成實習計畫提供135 位實習生名額，傳授產業實務經驗，歷屆累計培養688 位實習生名額。	培育軟體人才
	8.8 創造安全有保障的工作環境	職業安全衛生管理	- 持續維持ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證有效性。 - 員工參與內外部職業安全衛生相關教育訓練共3,209 人次、總時數4,572.5 小時。	職業安全
	10.2 促進多元族群就業	促進多元共融	進用身障者共 40 人 (含 16 位重度以上身障者)、進用原住民共 25 人、進用外國籍者共 15 人、進用高中職學歷者共 213 人、進用超過 50 歲 (含) 者共 780 人。	人才培育與發展
	10.3 確保機會平等，減少不平等	- 性別平等措施 - YTP 少年圖靈計畫	- 年度人權及性平教育訓練共計3,155 人次、總時數4,082.5 小時；另進行性平案例進行全集團宣導1 次，共4,279 人次。 - 提供全額交通補助給中南部、花蓮以南及離島參賽者；另投入近新台幣 40 萬元贊助支持南部高中及北部大專院校推廣資訊教育。	人權保護機制 培育軟體人才
		PaGamO	第 3 屆捐贈 PaGamO 新台幣 100 萬元，提供平台免費學習帳號給 2 所偏鄉學校，歷屆共捐贈新台幣 300 萬元。	社會參與
	10.6 發掘社會創新模式 (台灣永續發展目標)	- AI 新創加乘器計畫 - ESG 科技創新推動聯盟	- 第 6 屆 AI 新創加乘器計畫共 8 家新創團隊入選 AGP 計畫，與精誠攜手共同協助企業客戶實現永續經營。 - 第 2 屆 IMV 科技創新獎金競賽共選出 18 組新創團體，藉由獎金支持其發展與優化永續解決方案。	新創合作 社會參與
	12.2 實現自然資源永續管理及有效率使用	- 環境永續政策 - 環境管理措施	- 持續維持 ISO 14001 環境管理系統驗證有效性。 - 推動電子化表單取代紙本申請單，較前一年減少 95,000 張用紙。	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	環境管理措施	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。全年廢棄物總產出量為 43.6 公噸，其中資源回收 12.4 公噸，回收率 28.4%。	環境暨能源管理
	12.6 永續資訊納入報告週期	發佈永續報告書	每年發佈精誠集團永續報告書，歷屆累計中文版報告書 5 本 (2019-2023)、英文版報告書 3 本 (2021-2023)。	關於報告書
	13.2 管理溫室氣體排放	溫室氣體管理	每年通過 ISO 14064-1 溫室氣體排放查證。	溫室氣體管理
	13.3 加強氣候教育，強化機構與人員能力	環境教育與外部倡議	- 精誠集團舉辦 9 場次環境相關趨勢研討會活動、共計 1,170 人次參與。另於台南沙崙智慧綠能中心舉辦 11 場產官學綠色科技參訪活動，共計 329 人次參與。 - 響應綠色行動如 Earth Hour 關燈一小時活動、解凍格陵蘭公益放映計畫。	環境永續政策
	16.5 減少腐敗與賄賂行為	誠信經營委員會	每月對集團全體同仁宣導員工行為準則，其中誠信經營或營私個資保護相關共計 11 次、宣導 45,411 人次、達成率 99.1%。	經營與治理
	16.6 制定透明、負責且有效的治理架構	永續供應鏈	- 舉辦 2 次誠信經營守則宣導及測驗，共計完成 7,824 人次。 - 舉辦 1 次禁止內線交易宣導及測驗，共計完成 4,002 人次。 2023 年發生賄賂與行賄事件共 0 件。 《供應商誠信交易與廉潔承諾書》簽署率逾 99%。	供應商永續管理
	16.b 推動非歧視性政策促進永續發展	人權風險減緩措施	員工行為準則宣導人權性平案例共計 1 次、宣導 4,279 人次、達成率 99.4%。	人權保護機制
	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	- 第 6 屆 AI 新創加乘器計畫共 8 家新創團隊入選 AGP 計畫，歷屆累計共 44 家新創團隊獲選。 - 共同倡議「ESG 科技創新推動聯盟」成為創始會員、舉辦「IMV 科技創新獎金競賽」，第 2 屆共選出 18 組新創團體、總獎金新台幣 510 萬元。	新創合作 社會參與

重大性分析與利害關係人議合

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。

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 2021 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。

● 更多人權風險評估與管理，請見「[p.47 人權保護機制](#)」

● 更多氣候風險請見「[p.72 氣候變遷風險機會與財務衝擊揭露](#)」

2023 年，考量精誠集團未遭遇導致重大性分析結果劇烈改變的企業經營重大課題，因此精誠自 2023 年起，將重大性分析頻率由每年執行一次改成每兩年執行一次。若未來遇影響經營課題發生在非執行重大性分析的年度，則會新增執行重大性分析。

重大性分析

● 重大性評估流程

01 鑑別與蒐集

精誠根據 AA 1000 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。



治理	① 經濟績效	⑤ 合法性／法規遵循	⑨ 資訊安全
	② 公司治理	⑥ 客戶關係管理	⑩ 永續產品服務
	③ 誠信經營	⑦ 風險管理	
	④ 供應鏈永續管理	⑧ 創新研發與智財權管理	
環境	⑪ 綠色營運	⑬ 廢棄物管理	
	⑫ 溫室氣體排放	⑭ 氣候變遷策略	
社會	⑮ 人才吸引與留任	⑰ 人才發展	⑲ 客戶隱私
	⑯ 員工身心健康	⑱ 多元、平等、共融	⑳ 社會參與

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。

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。

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。

正負面衝擊矩陣

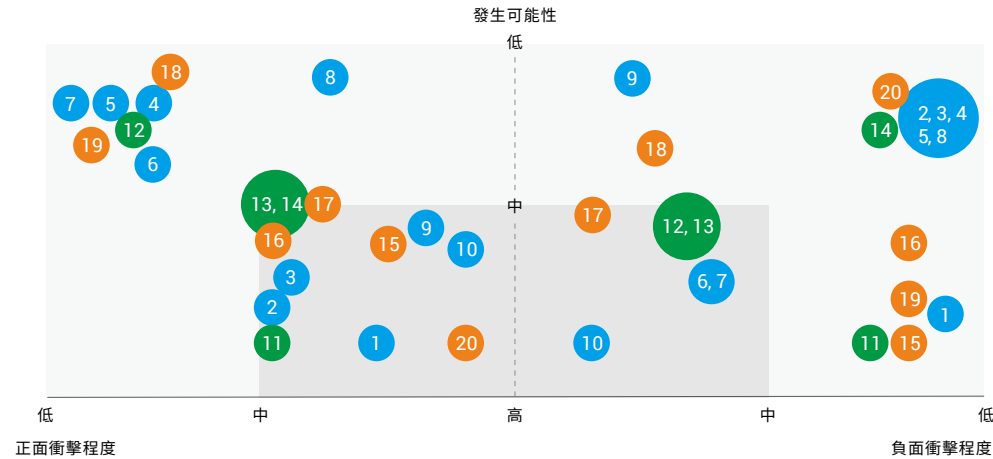
參照 GRI 3 重大主題將永續議題分為經濟、環境及社會三大面向，評估精誠集團永續議題管理作為，對該面向造成的正負面衝擊程度與發生可能性。其中社會參與、永續產品服務、經濟績效為正面衝擊性較高的議題，負面衝擊較高的議題則分別為永續產品服務及人才發展。

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。

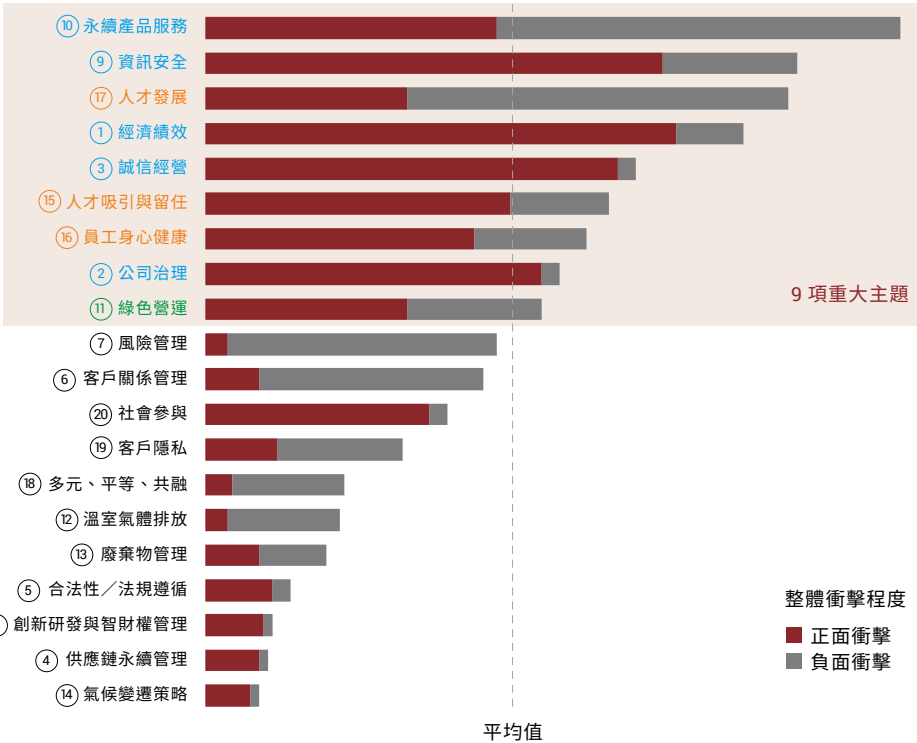


重大主題排序

精誠統整正負面衝擊程度、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
變動

2022 年重大主題較 2021 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	• 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	• 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，培育指數型科技人才，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 SDG 10 SDG 16 SDG 17	• 人才培育與發展 • 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健康風險預防計畫，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	由數據資訊研發部下設專責單位「資通安全技術處」，負責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	遵循《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、精智資訊科技、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、敦新科技、智慧資安科技、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、精智資訊科技、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	2023 年目標	2023 年績效	達成 情況	短期目標	中期目標	長期目標
					2024 年	2027 年	2030 年
經濟 / 公司治理	永續產品服務	• 新增或調整後的永續解決方案達 50 項	• 永續解決方案共 51 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 6.2%		• 經營正獲利	• 經營正獲利	• 經營正獲利
	公司治理	• 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% • 無發生重大違反法規事件		• 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% • 無發生重大違反法規事件	• 提升公司治理評鑑至前 5% • 無發生重大違反法規事件
	誠信經營	• 誠信經營宣導達成率 99% • 「供應商誠信交易與廉潔承諾書」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%	• 誠信經營宣導達成率 99.6% • 「供應商誠信交易與廉潔承諾書」簽署率逾 99% • 「供應商企業社會責任行為準則」簽署率逾 99% • 「供應商企業社會責任自評問卷」回填率 65.5% • 「供應商資訊安全及個資保護問卷」回填率 66.1%		• 誠信經營宣導達成率 99% • 「供應商誠信交易與廉潔承諾書」簽署率 96% • 「供應商企業社會責任行為準則」簽署率 96% • 「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%	• 誠信經營宣導達成率 99% • 「供應商誠信交易與廉潔承諾書」簽署率 97% • 「供應商企業社會責任行為準則」簽署率 97% • 「供應商企業社會責任自評問卷」回填率 67% • 「供應商資訊安全及個資保護問卷」回填率 67%	• 誠信經營宣導達成率 99% • 「供應商誠信交易與廉潔承諾書」簽署率 99% • 「供應商企業社會責任行為準則」簽署率 99% • 「供應商企業社會責任自評問卷」回填率 70% • 「供應商資訊安全及個資保護問卷」回填率 70%
環境	綠色營運	• 單位營收用電年減 5% • 單位營收用水年減 1% • 單位營收廢棄物年減 10% • 溫室氣體排放年減 1% • 再生能源佔比 2% • 持續環境相關 ISO 查驗證	• 單位營收用電年減 6.5% • 單位營收用水年減 3.4% • 單位營收廢棄物年減 42.2% • 溫室氣體排放年增 3.8% • 再生能源佔比 2% • 維持環境相關 ISO 查驗證	 	• 單位營收用電年減 5% • 單位營收用水年減 1% • 單位營收廢棄物年減 1% • 溫室氣體排放年減 3% • 再生能源佔比 4% • 持續環境相關 ISO 查驗證	• 單位營收用電年減 5% • 單位營收用水年減 1% • 單位營收廢棄物年減 1% • 溫室氣體排放年減 3% • 再生能源佔比 14% • 持續環境相關 ISO 查驗證	• 單位營收用電年減 5% • 單位營收用水年減 1% • 單位營收廢棄物年減 1% • 溫室氣體排放年減 3% • 再生能源佔比 20% • 持續環境相關 ISO 查驗證
社會	人才吸引與留任	• 關鍵人才留任率 93% • 新進人員留任率 80%	• 關鍵人才留任率 95.1% • 新進人員留任率 79.3%	 	• 關鍵人才留任率 95% • 新進人員留任率 81%	• 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 60 隊	• 員工平均訓練時數 34.3 小時 • YTP 計畫國中組參與 80 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	• 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%)	• 維持 ISO 45001 職安衛管理系統驗證 • 高風險個案關懷率 100% • 員工健檢率 83.8%(法規年限同仁 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

精誠集團 2023 年與利害關係人溝通情形已於 2023 年 12 月 20 日董事會進行報告。

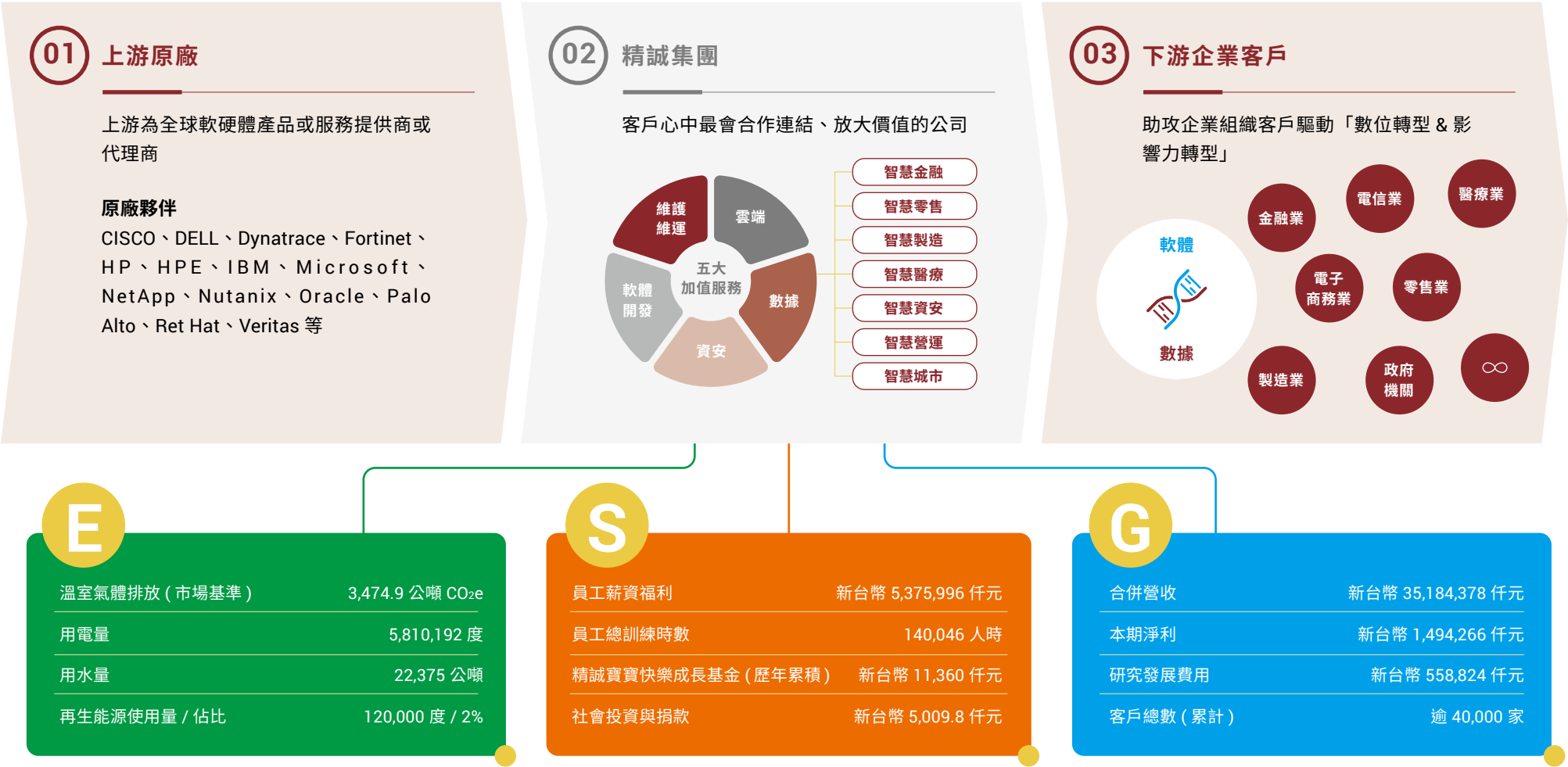
利害關係人	利害關係人對精誠集團的意義	溝通議題	溝通頻率與溝通途徑	我們的回應	回應章節
員工	員工是公司最重要的夥伴，人才與創新是企業建構核心競爭力最重要的關鍵，也是邁向永續經營最重要的基礎。	- 人才選訓用留 - 人權保護 - 職業安全衛生	- 每年 業務年會、技術年會 - 每季 勞資會議 - 每月 法令遵循宣導、業務大會 - 不定期 內部公告、議題會議、溝通信箱、訓練課程	- 人才訓練共培育 53,109 人次、140,046 小時；實施人權案例宣導 4,249 人次及人權教育訓練 3,155 人次共 4,083 小時 - 榮獲臺北市政府勞動安全獎「大心老闆獎」第 1 名 - 生育補助（精誠寶寶、福委會）共新台幣 4,409 仟元 - 健康促進支出共新台幣 16,555 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，未發生任何資料洩漏事件 - 完成 57 家客戶供應商實地稽核及永續自評表問卷 691 份 - 完成對員工資訊安全宣導及測驗共 7,818 人次 - 同仁取得資安證照累計 552 張	- 資訊安全與隱私權保護 - 客戶關係管理
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、TCFD 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	- 每年 / 季 / 月於規定前公告財務報告及相關經營成果 - 營業收入歷史新高；金融資訊服務市場市佔率第 1 - 自辦 / 受邀召開法人說明會，受邀線上共計 3 場、實體 1 場 - 提供永續解決方案 51 項 - 發布中 / 英文重大訊息各 37 則 - 投資法人面對面、線上及電話溝通會議 78 家 / 112 人次	- 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	參與原廠稽核活動 33 場次、原廠合規訓練 38 場次、市場趨勢說明會 90 場次	- 資訊安全與隱私權保護 - 客戶關係管理
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	2,652 家供應商簽署《供應商誠信交易與廉潔承諾書》 1,798 家供應商簽署《供應商企業社會責任行為準則》 - 回填供應商企業社會責任自評問卷共 982 份、供應商資訊安全及個資保護問卷共 991 份 - 舉辦 1 場供應商線上交流會，共 52 企業、105 人次參與	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 - 依法納稅，所得稅費用新台幣 3.46 億元 - 申辦取得政府補助總額新台幣 18,361.6 仟元	經營績效
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	- 第 8 屆 YTP 少年圖靈計畫共 755 人參與 - AGP 新創加速器計畫共 8 個新創團隊入選；協助安排超過 50 場次的市場媒合會議，對接 5 家創投機構，成功協助 8 家新創落地企業客戶 - 贊助「AAMA AIoT 共創計畫」新台幣 100 萬元 - 累計贊助 PaGamO 未來素養學堂計畫新台幣 300 萬元	- 培育軟體人才 - 新創合作 - 社會參與

創造永續價值鏈

GRI 2-6

我們的價值鏈

精誠集團作為全球資訊軟硬體提供商或代理商，以「客戶心中最會合作連結、放大價值的公司」作為生態整合定位，結合價值鏈上游原廠軟硬體產品或服務，加上精誠自有研發或加值服務，規劃整體軟硬體授權方案與提供資訊服務解決方案，核心領域遍及「智慧金融、智慧零售、智慧製造、智慧醫療、智慧資安、智慧營運、智慧城市」等跨界應用，提供「雲端、數據、資安、軟體開發、維護維運」五大加值服務，協助價值鏈下游金融業、電信業、電子商務業、零售業、製造業或政府機關學校等客戶驅動「數位轉型 & 影響力轉型」。



● 外在環境驅動資訊服務產業加速發展

在極端氣候、政治經濟不穩定、疫情後公衛發展及科技與 AI 應用大爆發的政治經濟環境衝擊之下，讓全球與台灣的產業轉型升級壓力遽增，不僅帶動碳管理、數位轉型、科技應用、風險管理、資訊安全等議題蓬勃發展，同時也加速相關產業因應趨勢做出行動。伴隨淨零目標、數位轉型與發揮企業永續影響力的重要性提升，永續事務推動與發展直接影響企業永續與競爭力，並影響企業未來投資決策，因此面對企業組織客戶的永續需求日益增強，唯有透過資訊科技賦能、讓軟體優勢為硬體加值，持續演化、進化、轉化為新型態服務，才能在未來新經濟模式中掌握優勢、取得決戰先機。未來新型態生態圈整合關鍵是 AI 演算法與應用，融入在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、碳管理與碳權等面向的議題並提供更具有價值的服務，讓不同角色決策者即時取得所需資訊進行決策判斷，創造更高效化管理模式，帶動資訊服務業倍數成長與蓬勃發展。同時，在廣泛雲端與數據應用下，企業面臨的資安威脅更加變化多端，各種透過數位功能提供的服務都有潛在資安攻擊威脅，因此「數據安全性、機密性、數據的道德使用」也成為企業資安佈局優先事項；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，使得資安議題不僅是為了降低營運風險，更被當作是各界公定標準，進而推進各企業持續增加資安議題相關投資。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。

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

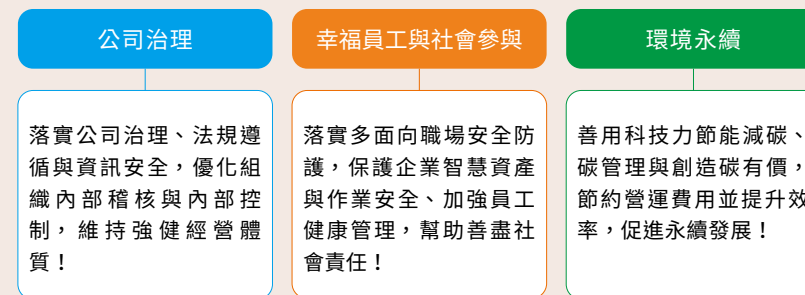
主要產品 (服務)	主要用途及功能說明
微軟軟體授權與開發服務	微軟全系列產品大量授權合約服務；資安軟體、專業電腦繪圖暨多媒體製作軟體、備份軟體、虛擬化軟體、資料分析工具軟體等授權服務。協同合作平台、產品加值服務、行動化、電子化、數位化專案開發，以及客製化軟體開發專案。
多雲混合雲等整合服務	提供公有雲、私有雲、混合雲等雲端服務，達到自動化調配 IT 資源、簡化管理流程、高彈性化服務以及虛擬化解決方案。MSP 雲端託管服務從基礎架構與部署設計到雲端資安監控，為企業提供完整且多元雲服務解決方案。
整合行銷服務	提供整合性行銷服務內容，從專案計畫提案至活動執行，OMO 線上線下整合，架構全通路服務，聚焦數位整合與創新行銷，協助客戶數位轉型。

多精誠集團商品及服務項目，請見「112 年報_營運概況 p.77-80」

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 51 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永續理念的軟硬體產品，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。

51 項解決方案



更多精誠永續解決方案資訊，請見「[官網_ESG 解決方案](#)」

● 代理永續解決方案

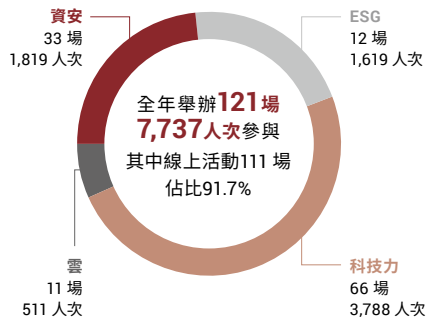
精誠集團產品共享中心 (DC) 提供包括系統、存儲、軟體、雲端、資安等全球最具權威與知名品牌產品、解決方案與團隊服務機制，協助組織內的業務團隊提企業客戶完整的資訊解決方案與加值服務。精誠集團合作代理的供應鏈上游夥伴群，如：CISCO、DELL、Dynatrace、Fortinet、HP、HPE、IBM、Opentext、Microsoft、NetApp、Nutanix、Oracle、Palo Alto、Pure Storage、Ret Hat、UPAS、Veritas、Vmware 等，在產品研發或軟體開發上均積極關注永續議題並推動永續發展；集團持續與上游夥伴群深化關係、通力合作共同推動企業客戶永續經營所需產品與服務。

● 分享與擴散前瞻趨勢

有鑑於自然與商業環境趨勢快速變化，科技、市場、消費者需求等方面都在不斷演進，為了讓更多企業組織能保持敏銳、隨時調整經營策略因應外在變化，精誠集團不僅提供永續解決方案，更洞察趨勢變化、秉持知識共享精神，藉由精誠全方位支持體系，免費讓現有或潛在客戶參與前瞻性趨勢分享活動，使其及早掌握行業趨勢，進而加速精進和升級經營管理策略。精誠將核心專業知識與趨勢變化充分融合，集結內部各單位專家講師，針對不同閱聽對象規劃合適的趨勢策略主題活動，透過無私知識分享，與潛在客戶建立合作夥伴關係，更加深鞏固既有客戶的長期戰略合作，讓精誠與客戶在市場中能持續保持競爭優勢。

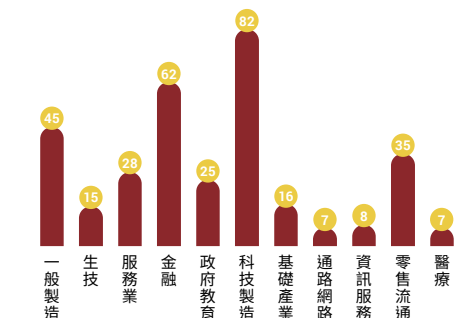
精誠集團 2023 年舉辦免費趨勢研討會或科技講堂共計 121 場，共有 7,737 人次參與活動，同時呼應減碳與防疫議題及趨勢擴散效應，其中共有 111 場為線上或實體及線上同步活動，線上活動佔比超過 91.7%，不僅積極響應減碳趨勢，也觸及更多關心永續或前瞻議題的閱聽者。此外，精誠集團亦接受單一企業邀請進行企業內部前瞻趨勢分享，2023 年針對全台 14 個縣市及 1 個海外地區舉辦共 330 場企業分享會，並呼應減碳與防疫議題，其中 78 場企業分享會為線上活動，藉此回應減碳與防疫課題。

■ 2023 年免費趨勢研討會或科技講堂



此外，精誠集團 2021 年進駐台南沙崙綠能科學城成立「台南沙崙智慧綠能中心」，作為集團綠色科技落地應用示範基地，透過串聯當地產官學資源共同打造綠色科技生態圈。本中心每年提供各組織單位參訪介紹，2023 年舉辦 11 場產官學參訪活動、共計 329 人次參與活動。

■ 2023 年各產業企業內部前瞻趨勢分享會



● 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	以最新大數據平台進行 7×24 即時資安監控，幫助企業實現數位轉型和數據安全保障，有助提高公司治理的透明度和效率，降低資訊安全事件對環境造成的影響，並保障客戶隱私和個人資訊安全。幫助組織確保其資訊安全，減少風險，提高透明度，並建立社會信任。
	精誠軟體服務	精安心全方位稽核管理平台	協助企業訂定核心主機系統重要安全參數作業規範，透過一站式稽核管理平台，解決 IT 安全管理員的所有挑戰，滿足合規性要求，讓企業面對資安風險化被動為主動，落實企業永續運營。
	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。
S	精誠隨想行動科技	Health Up! App 健康運動應用方案	協助企業建置員工運動健康 APP，提供健康管理、競賽活動、智能應用模組等功能，可串聯運動數據，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，促進企業健全成長。
	精誠資訊	人臉辨識解決方案	透過人臉辨識技術，提升企業通行方便性，有助降低冒用他人卡片，竊取重要商業機密的風險，並有助事前偵防、事中及時告警、事後快速追查，大幅提高企業安全管理，加速企業內部作業效率。
E	精誠資訊	EnVision360 永續能源治理解決方案	經由永續能源治理解決方案提供企業掌控能源使用情況，並提供資訊供企業制定每年節約能源策略，契約用電容量超過八百瓩之法人及自然人，達到其年度節電率 1% 以上。
	奇唯科技	健保電子化審查系統	將醫療院所的紙本病歷雲端數位化，有效管理申報及抽審申復爭議檢核案件，提升作業效率。依已實施門診病歷電子檔送審院所統計，每年紙張約減少 57 萬張，每年影印機用電量約減少 3,700 用電度，抽審時段約節省 2 個人力。
	精誠資訊	儲值暨紅利管理雲端服務平台	提供經營客戶的行銷利器，以雲服務為架構，減少設備生產、報廢造成的環境汙染，並減少實體會員卡片、集點貼紙接觸，降低病菌傳播機率，提升競爭優勢的同時，亦達到友善地球環境。

精誠集團永續解決方案成功案例

01 喜客券電子票券服務

【立即贈禮・顛覆企業禮贈品模式】企業採用「喜客券」服務，能夠縮短採購流程、降低管理成本；而消費者可依自身需求，決定在何時何地兌換贈品，甚至可以根據禮券面額選擇自己真正需要的禮品，達到企業與消費者雙贏。消費者取得電子票券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，亦可於《兌兌喜客券平台》選購與贈送，大幅節省過往人力發送與印刷成本，節能又環保。



喜客券平台所提供的門市系統整合服務超過 15,000 個店點，從平台設計建置與運營、系統維運、帳務管理、行銷推廣到客戶服務，精誠皆有完整的自有服務團隊。喜客券平台代理超過 100 家知名零售品牌，可協助零售業者打造 B2B2C 的企業導客服務。目前精誠喜客券的自買使用率已達 90%、送禮更有 75% 的使用率。截至 2023 年底，電子禮券已發行逾 34,874 仟張、使用核銷數量逾 12,475 仟張；歷年推動以來已減少過往傳統紙本禮券用紙逾近 3,500 萬張紙張，讓企業組織客戶經營會員同時更能實踐環境保護行動。

產業企業或政府組織，都能使用多元電子禮券經營會員或組織成員和穩固關係

產業企業或政府組織能：

- 結合企業組織原有會員紅利點數，提供更貼近用戶生活需求的選項以供選擇
- 企業組織尚未經營會員紅利機制，導入喜客券服務發展點數經濟
- 異業結合，增加企業組織原有 APP 或 EC 電商等外部兌換商品
- 企業組織利用電子化禮品取代實體商品，推出會員行銷活動

成功案例 攜手悠遊付，助攻會員經營

精誠提供一條龍式專業服務，攜手悠遊卡公司推出「悠客券電子票券服務平台」，包含系統建置、營運維護、帳務管理到會員行銷，整合精誠喜客券系統品牌商，提供超過 200 萬悠遊付會員多元電子商品選項，實踐會員與日常生活應用場域串聯，發展更便利、更永續的數位生活圈。



更多喜客券電子票券平台資訊，請見「[喜客券服務](#)」

02 ESG 智能永續指標數據平台

【ESG 數據資料庫暨投資參考指標實現永續金融】有鑑於國際組織對於各種永續標準評鑑差異極大，「ESG 智能永續指標數據平台」依據證交所產業分類，並參考國際標準框架，建立了臺灣專屬的 ESG 指標，透過企業永續報告書、公開資訊觀測站、新聞資訊以及金管會、環境部與勞動部等政府公開資訊，利用 AI 量化分析企業在 ESG 方面的作為，包含 ESG 個股指標、及環境面、社會面、治理面等統計圖表資訊，並提供產業比序，投資人可針對個股 ESG 指標評分查詢，做為投資參考，日後更將擴充國際評鑑資訊，符合法人進階需求。



第一金證券與精誠資訊共同宣布臺灣第一個「ESG 智能永續指標數據平台」正式上線，是適合投資者使用的資訊平台，直接一手掌握上下游關鍵供應鏈相關數據，並且提供證券客戶庫存查詢、下單串接等服務。同時運用 AI 蒐集永續即時新聞事件進行量化分析，加速資料自動判別分類，可做到評分調整。



第一金證券 陳致全董事長（左三）

第一金證券母公司第一金控為金管會『永續金融先行者聯盟』的創始成員，此次與精誠資訊合作建立「ESG 智能永續指標數據平台」，即是具體落實先行者聯盟計畫中『提供對市場或民眾有幫助之永續應用或分析工具』的承諾事項，提供客戶既能投資，亦能全面性評估和管理 ESG 風險的永續指標，鼓勵投資人將永續投資概念深入理財活動中，一同實踐 2050 淨零轉型的國家目標。

03 精礦系統 - ESG 資訊資產管理與分析

【協助企業落實綠色採購】精誠集團子公司精誠軟體服務「精礦系統」，能串接各種現有市售資產盤點軟體並進行資料整合。透過一站式分析，即時比對資訊資產與版權分析，確保資訊資產合規；同時可管理多元供應商合約資訊，並結合資訊資產報修與進度追蹤，以視覺化圖表協助企業做到綠色採購。2023年經申請商標註冊，並取得國內設計／新型專利，更在榮獲2023年IIA國際創新獎「產品類」獎項，是臺灣資訊服務業中唯一得獎的資訊服務產品。



系統提供採購資料蒐集、合約管理、多向分析等特色功能，將資產盤點由人工改為自動比對，幫助企業即時掌握包含綠色採購、供應商分析、資訊資產投資分析，能隨時提供完整且正確資訊，幫助決策單位提高公司治理資訊透明度。尤其適用於跨國企業、分行據點數多、或內部員工數對比IT人力差距較大之企業，當面臨需要隨時查看當年度資訊資產比例及所訂定的設備綠色採購比例達成情形時，精礦系統一鍵產生合規分析報表，大幅提升資訊資產盤點的績效。

成功案例 精礦系統榮獲2023年IIA國際創新獎



企業因應稽核所需，須整理全集團軟體資產配置記錄與購買授權使用規範是否相符，由於軟體均已安裝至各硬體，人工盤點須耗費龐大人力成本及時間投入，且單次盤點成果無法持續更新與再次沿用，使人工作業投入無法創造更多價值。因此精礦系統以系統化方式提供企業系統化盤點與

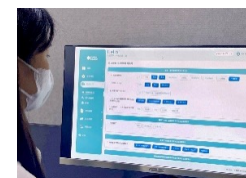
即時比對，不僅降低人工作業時間與成本，藉由即時一鍵產出資產報表，可隨時符合任何時間的稽核所需，為企業創造更多附加價值。



更多精礦系統平台資訊，請見「[精礦系統-ESG 資訊資產管理與分析](#)」

04 Carbon EnVision 雲端碳管理系統

【一站式SaaS雲端碳管理系統 + 專業減碳策略顧問】透過協助客戶導入雲端碳管理系統、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%人力作業與重複蒐集資料時間，並依據企業往年碳排放量設定每年減碳目標的，協助企業持續減碳淨零。本系統已於2023年通過ISO 14064-3協議程序AUP查證。



帳號管理

係數管理

單據上傳

數據分析

ESG 資料庫

清冊產出

- ✓ 量身訂做企業減碳策略
- ✓ 圖形化分析全面碳排風險
- ✓ 符合程序規範計算碳排放量
- ✓ 彙整國內外多元係數資料
- ✓ 整合母子多廠據點，多情境彈性權限
- ✓ 串聯運輸路徑，加速查證效率

成功案例 助力醫材領導品牌實現碳管理策略

Carbon EnVision協助口罩國家隊CSD中衛將散落於廠區各地的紙本數據數位化，降低人工負擔同時提升數據品質，並透過組織型碳盤查，了解碳排放全貌，進而規劃淨零減碳措施，協助企業有效落實碳盤查，進一步取得ISO 14064-1溫室氣體查證執照，實現低碳轉型。



CSD中衛 張豐聯董事長（中）

CSD身為臺灣專業醫療耗材的領導品牌，自發性執行碳盤查。為提升碳盤查效率，CSD藉由數位工具進行輔助盤查轉型，以節省溝通與人力成本。精誠開發「Carbon EnVision雲端碳管理系統」，讓企業主管與同仁可協作管理碳數據，並執行一條龍的數位整合盤查服務，逐步實踐綠色轉型願景。

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

經營績效

GRI 201-1

財務表現

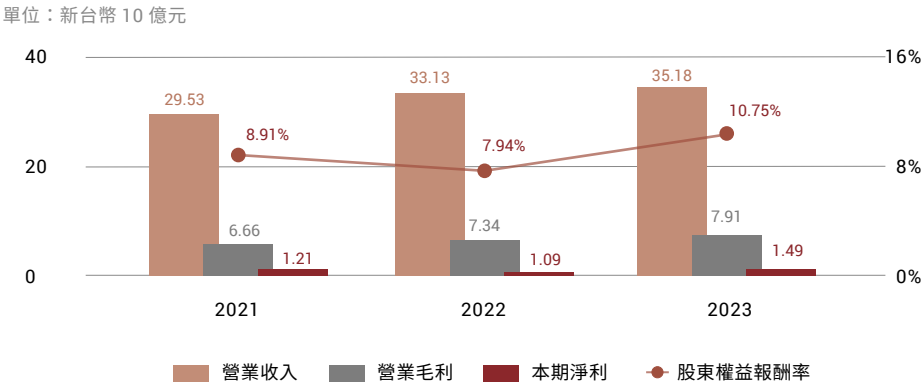
連續 8 年營業收入創下歷史新高

精誠在 2023 年合併營收為新台幣 35,184,378 仟元，與 2022 年相較成長 6.2%，連續 8 年創下歷史新高，合併稅後淨利為新台幣 1,494,266 仟元，年增 36.93%。精誠能連續 8 年營收創新高，主因在於持續領導 VAD、Industry、Mega SI 三大生態圈，協助企業導入生成式 AI 應用與提升永續發展能力，掌握資訊服務業的成長商機。不僅如此，精誠提供企業全域資安聯防訂閱式資安解決方案、攜手國際夥伴共同拓展日本、新加坡等地的資安市場，成功提高市場競爭力及獲利能力。展望 2024 年，AI 技術已經廣泛應用到各領域，企業客戶更需要新的體驗情境，增加其服務價值。精誠除持續鎖定五大加值服務外，更將積極推動企業訂閱式方案，以優化營業利益率與持續提升服務收入，同時加速海外市場佈局。同時，精誠呼應關鍵成長議題，將加速投資各項生成式 AI 加值服務，推動 AIGC 企業應用場景落地，並持續發展永續相關解決方案，擴大永續生態圈連結合作，運用科技力創造新經濟的附加價值，爭取更多成長商機。

● 近三年財務表現

單位：新台幣仟元

分類	項目	2021 年	2022 年	2023 年
營運財務表現	營業收入	29,526,957	33,128,852	35,184,378
	營業毛利	6,655,386	7,339,652	7,907,981
	營業損益	1,133,452	1,257,294	1,469,800
	本期淨利	1,213,916	1,091,229	1,494,266
分配經濟價值	員工薪資福利	4,561,536	5,050,466	5,375,966
	現金股利	1,346,967	1,361,517	1,361,517
	所得稅費用	228,519	264,709	346,382
	社會投資／捐款	6,498	10,254.3	5,009.8



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，具有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	市佔率
報價資訊服務	全台超過 1,000 家證券商服務據點採用	逾 90%
證期權電子商務系統及交易帳務系統	獲得 30 家以上金融客戶採用	國內市佔第一
資料處理與帳單印製服務	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%
微軟軟體代理	台灣微軟市佔率最高的 LSP (Licensing Solution Provider)	微軟市佔率逾 40%

得獎榮耀與外部查證

● 獎項肯定

台灣證券交易所	第 10 屆公司治理評鑑「上市公司 6%-20%」
臺北市府	112 年度勞動安全獎「大心老闆獎第 1 名」 112 年度優良哺乳室認證「特優等級」
台灣永續能源研究基金會	2023 TCSA 台灣企業永續獎「永續報告書白金獎」、「台灣 100 大永續典範企業獎」
中華民國資訊經理人協會	2023 IT Matters Awards「最佳IT 雇主獎」
環境部	111 年度「綠色採購績優單位」*1
經濟部	2023 Buying Power 社會創新產品及服務採購獎勵機制「參獎」
教育部	112 年度「運動企業認證」認證標章 112 年度「企業聘用運動指導員獎座」
台灣社會企業永續發展協會 & 聯經LINKING	2024 ASSET 永續典範獎「人文企業獎_教育提升卓越獎」
亞洲企業商會	2023「國際創新獎 IIA 產品獎」*2
CIO Taiwan	2024 Elite Vendor 供應商品牌調查「傑出服務商獎」、「在地雲端整合服務獎」、「資安產品與服務獎」
天下雜誌	2023 兩千大調查台灣軟體業第1 名
遠見雜誌	2023 ESG 企業永續獎「教育推廣組入圍」
SGS 台灣檢驗科技	2023 ESG Awards「永續報告書獎」
BSI 英國標準協會	2023 BSI Awards「資訊韌性卓越獎」
CDP 氣候變遷問卷	2023 年氣候變遷問卷獲B 評等
1111 人力銀行	2023 幸福企業「科技研發業金獎」
康健雜誌	2023 CHR 健康企業公民許諾企業

註：1. 精誠資訊與關係企業精誠科技整合及奇唯科技同獲此獎項肯定。
2. 關係企業精誠軟體服務榮獲此獎項肯定。

更多獲獎資訊，請見「[官網_里程碑](#)」

● 各項查驗證

分類	集團子公司	通過查驗證項目
公司 治理	精誠資訊	ISO 9001 品質管理系統 (DMIS- 中和作業中心) ISO 22301 營運持續管理系統 (DMIS- 中和、三重作業中心) ISO 27001 資訊安全管理系統 (DMIS- 中和作業中心) ISO 27001 資訊安全管理系統 (TAF) (內湖機房) ISO 27001 資訊安全管理系統 (電子發票系統及加值中心) BS 10012 個人資訊管理系統 (DMIS- 中和作業中心) PCI DSS 支付卡產業資料安全標準 TIPS 台灣智慧財產管理制度認證 A 級認證
	精誠軟體服務	ISO 27001 資訊安全管理系統 ISO 27701 隱私資訊管理系統
	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 (MOC 機房) ISO 27001 資訊安全管理系統 (UKAS) CNS 27001 資訊安全管理系統 (TAF)
	泰鋒電腦	ISO 27001 資訊安全管理系統
	台灣資服科技	CNS 27001 資訊安全管理系統 (TAF) ISO 27001 資訊安全管理系統 (DAKKS) ISO 27701 隱私資訊管理系統
	智慧資安	ISO 27001 資訊安全管理系統 (TAF) ISO 27001 資訊安全管理系統 (UKAS) ISO 27701 隱私資訊管理系統
環境 永續	精誠資訊	ISO 14064-1 溫室氣體排放 ISO 14001 環境管理系統 ISO 50001 能源管理系統
社會 共融	精誠資訊	ISO 45001 職業安全衛生管理系統 TTQS 勞動部人才發展品質管理系統 (2022.10.5-2024.10.4) 衛生福利部健康職場認證健康促進標章 (2023.1.1-2025.12.31)

政府法令遵循

GRI 2-15, 2-27, 417-3, 419-1

為確保精誠集團符合環境、社會及經濟相關政府法令規範及監管機關要求，持續關注法規變動情形並即時評估法規變動造成潛在影響。

2023 年法遵情形

類別	違法案件數	裁罰金額 (新台幣元)
誠信經營相關 (含背信、詐欺、賄賂等)	0	0
智慧財產權	0	0
勞動相關 (含勞基法、性平、職業安全衛生等)	0	0
環境相關 (含污染防治、廢棄物清理等)	0	0
資安相關 (含個資保護、資安風險、客戶隱私等)	0	0
行銷廣告相關 (含廣告誇大不實、違法刊登等)	1	70,000

註：1. 重大違法係指單一案件遭政府裁罰逾新台幣 50 萬元以上。
2. 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，非屬集團列管重大違法案件。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。

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 2023 年獲得自政府相關單位補助總額為新台幣 18,361.6 仟元 (其中包含科專計畫補助)。

集團各公司獲政府補助資訊請見「[p.92 永續績效總表](#)」

參與公協會與倡議

GRI 2-28, 415-1

為了推動生態圈發展、促進產業交流與資源合作共享，精誠積極參與公協會平台，藉此共同帶動環境保護、社會責任和經濟增長議題發展，激勵產業創造永續事務更大成就。有鑑於人才培育一直是精誠核心競爭力，精誠自 2023 年因應永續和 DEI 浪潮，首次加入天下雜誌發起「TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」倡議並在隔年持續響應，承諾為工作者創造更好的未來。精誠集團 2023 年參與公協會投入總額為新台幣 1,750.5 仟元 (以下列舉總投入金額前 15 項)。

項次	公／協會	參與資格	2023 年投入金額
1	中華民國資訊經理人協會	[會員] 精誠資訊	305,000
2	政治大學金融科技國際產學聯盟	[會員] 精誠資訊	300,000
3	美國國際專案管理學會	[會員] 精誠資訊	215,485
4	台北市電腦商業同業公會	[會員] 精誠資訊、精誠軟體服務、精誠金融科技 (原嘉利科技)、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、敦新科技、達友科技	169,120
5	天下永續會	[會員] 精誠資訊	114,286
6	全球半導體產業協會	[會員] 精誠資訊	86,034
7	台灣資訊安全協會	[會員] 精誠資訊、智慧資安科技	85,000
8	中華民國資訊軟體協會	[會員] 精誠資訊、精誠軟體服務、鼎盛資科、奇唯科技、康和資訊系統、內秋應智能科技、朋昶數位科技、智慧資安科技、達友科技	76,404
9	台灣併購與私募股權協會	[會員] 精誠資訊	60,000
10	台灣雲端物聯網產業協會	[會員] 精誠資訊	47,619
11	中華智慧運輸協會ITS	[會員] 精誠資訊、康和資訊系統	39,167
12	EcoVadis	[會員] 鼎盛資科	38,298
13	國家生技醫療產業策進會	[會員] 精誠資訊	33,336
14	台灣連鎖暨加盟協會	[會員] 精誠資訊	30,000
15	台灣董事學會	[會員] 精誠資訊	30,000

註：1. 精誠集團 2023 年未發生政黨捐款，政治捐獻金額為新台幣 0 元。
2. 2023 年投入金額為公協會會費及捐贈金額。

02 公司治理

長期策略

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，為經濟治理面形成正面影響。

- 定期實施董事會內外部績效評估，確保董事會多元性及獨立性並落實董事會運作功能
- 健全風險管理體系，有效降低風險衝擊與提升企業競爭力
- 強化資訊安全與個資隱私管理，預防內外部利害關係人資安侵害衝擊

經營與治理	30
風險管理	36
資訊安全與隱私保護管理	37

重大主題對應

GRI 2-9~2-13, 2-15~2-20, 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



新台幣 352 億元

合併營收成長創新高
年增 6.2%



上市公司 6%-20%

第 10 屆公司治理評鑑



TIPS A 級認證

台灣智慧財產管理制度 -
商標及專利



64 件

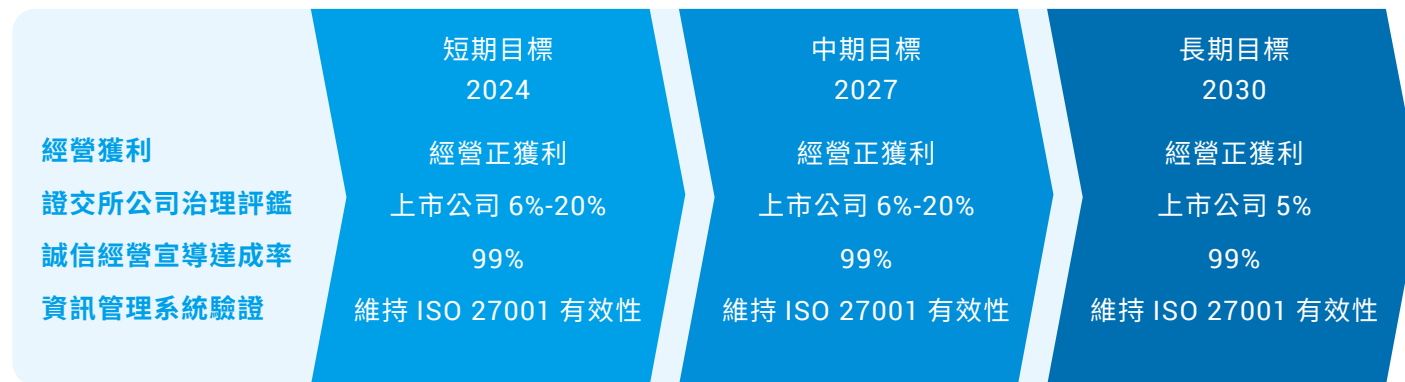
累計有效專利件數

342 件

累計有效商標件數

短中長期目標

集結精誠技術團隊與生態圈夥伴力量，協助客戶打造創新商業模式，創造經營績效指數型成長。建構更完整風險管理機制，確實降低各項潛在風險衝擊並提升企業經營韌性。



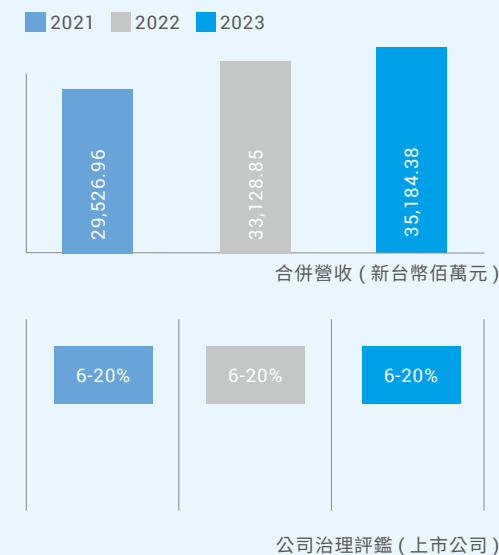
2023 目標與達成

☑ 目標達成 ☹ 持續進行中

	目標	績效
經營獲利	經營正獲利	經營正獲利 年增 6.2% ☑
公司治理評鑑 - 上市公司	6%-20%	6%-20% ☑
誠信經營宣導達成率	99%	99.6% ☑
資料洩露事件	0 件	0 件 ☑
ISO 27001 驗證	維持驗證有效性	通過 ISO 27001 驗證 ☑
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



經營與治理



長期策略

定期績效評估，確保董事會多元及獨立性並落實董事會運作功能

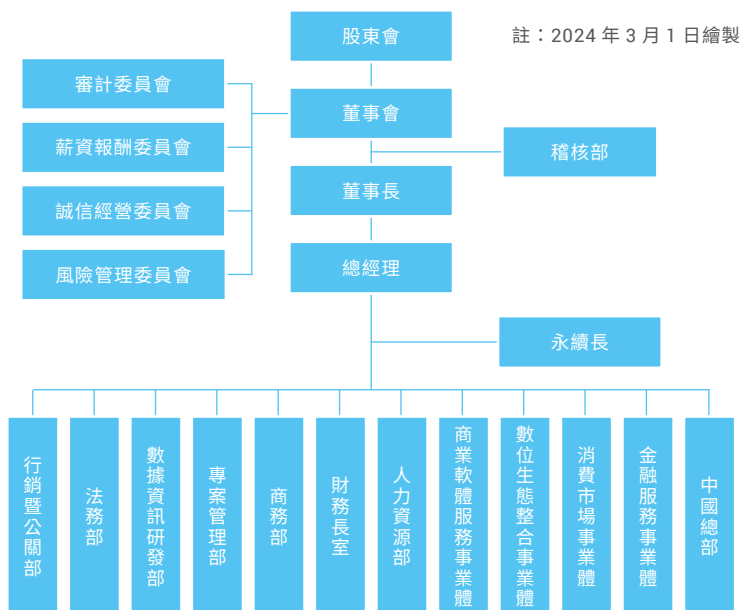
精誠基於廉潔、透明及負責之經營理念，精誠集團制定健全治理政策，保障股東權益、提升公司商譽。2023 年精誠增設一席獨立董事，使獨立董事達到 4 席，佔全體董事席次 30.77%，使董事會更具獨立性。2023 年董事會實施內部績效評估，董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及個別董事成員之整體評估結果皆高於 80 分，顯示本公司董事會整體運作情況完善，符合公司治理。

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的董事會運作。

● 組織結構圖



註：本公司董事長與總經理為同一人，係為提升經營效率與決策執行力，並於 2020 年 12 月經董事會決議通過。減緩利益衝突因應措施請見「[官網_公司治理架構](#)」。

● 董事會成員多元化

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。

更多董事選舉情形，請見「[官網_董事會成員選舉及獨立董事選任](#)」

截至 2023 年底，第十屆董事會 13 位董事成員（含 4 位獨立董事），除有 2 位女性成員，黃亨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；長於國內外財經事務的謝金河先生；長於法律事務的林治民先生；至於賴建華先生、鄭文鋒先生、黃大倫先生及盧希鵬先生等 4 位獨立董事，則分別長於財務會計事務、領導與經營管理與具有學術及產業知識與國際市場觀。

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](#)」

至 2023 年底，女性及具有員工身份董事佔比均為 15.38%，2 位董事年齡在 50 歲以下、5 位在 56-65 歲、6 位在 66-75 歲；2 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並有明顯助益，仍繼續選任為本公司獨立董事。董事會董事平均任期為 10.88 年。

董事會選有 4 席獨立董事、佔全體董事 30.77%，較前屆董事會（25%）更具獨立性。另，除黃亨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。



13 位
董事成員



30.77%
獨立董事



15.38%
女性董事



15.38%
執行董事

● 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。

2023 年精誠董事會為每位董事規劃「全球經濟情勢與產業展望」及「台灣潛力產業機會及挑戰」等課程，以確實發揮董事會監督營運及經營決策的功能。

2023 年董事進修情形

職稱	姓名	進修課程	時數
董事長	林隆奮	- 全球經濟情勢與產業展望 - 詭譎多變局勢下，台灣潛力產業機會及挑戰	3
董事	鄭登元		
董事	黃亭融		
董事	黃祈融		
董事	盧大為		
董事	蕭崇河		
董事	謝金河		
法人董事代表人	林治民	全球經濟情勢與產業展望	3
法人董事代表人	吳正煥	- 全球經濟情勢與產業展望 - 詭譎多變局勢下，台灣潛力產業機會及挑戰	3
獨立董事	鄭文鋒		
獨立董事	賴建華		
獨立董事	黃大倫		
獨立董事	盧希鵬	公平待客原則的關鍵新課題 - 數位金融永續發展與消費者保護	3
		生成式 AI 下產業的變革、機會與挑戰	3
		進入 Web3 世界 - 上鏈是未來的上網	3
		詭譎多變局勢下，台灣潛力產業機會及挑戰	3

● 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。2023 年內部績效評估結果已於 2024 年 2 月 27 日董事會提報。

2023 年董事會績效評估情形

週期	每年執行一次
期間	2023.01.01-2023.12.31
範圍	整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會
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共 27 項，換算得分於 91.11-100 分間，平均得分為 99.20 分。 - 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共 19 項，換算得分介於 90.53-100 分間，平均得分為 99.19 分。 - 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。審計委員會績效評估項目共 19 項，換算得分介於 90.53-100 分間，平均得分為 97.37 分。薪資報酬委員會績效評估項目共 14 項，換算得分介於 92.86-100 分間，平均得分為 97.62 分。
結果	2023 年董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及個別董事成員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 2023 年末執行外部績效評估。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「[112 年報_公司治理報告 p.21-23](#)」

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	

● 更多高階經理人薪酬情形，請見「[112 年報_公司治理報告 p.24-26](#)」

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、薪資報酬委員會、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](#)》。2023 年召開 6 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 2022 年度及 2023 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.31 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](#)》。2023 年召開 2 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，依檢舉事情情節輕重，酌發新臺幣 50 萬元以下獎金。

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範疇，2023 年執行成效為：

誠信與道德價值 融入公司經營策略

- 完成智慧財產管理計畫；持續維持智慧財產管理制度(TIPS)2016 年版A 級驗證之有效性。
- 完成2 次處級以上主管參與的誠信經營講座，上半年培育315 人次、下半年培育316 人次。

分析不誠信行為風險

- 不當行為案例列入日常誠信經營宣導事項。
- 對應不當行為與公司懲處規範並適時修正。

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49,690 人次、訓練達成率99.1%。
完成2 次誠信經營宣導，全年累計宣導7,824 人次、訓練達成率99.6%。
完成1 次禁止內線交易宣導，共訓練4,002 人次、訓練達成率98.6%。
- **【外部供應商】**
誠信交易與廉潔承諾書累計簽署率>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率65.5%。

設置檢舉信箱與執行

- 2023 年無舉報事件。

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](#)」

● 誠信經營違規案件統計請見「[p27 政府法令遵循](#)」

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《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。2023 年實施誠信經營意識宣導與培訓包含：

誠信經營守則宣導

- 對全體同仁進行 2 次誠信經營宣導，貫徹誠信經營理念，2023 年累計宣導 7,824 人次。
- 對處級以上主管舉辦 2 次誠信經營講座，2023 年累計培育 631 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。2023 年累計宣導及簽署 49,690 人次。

禁止內線交易宣導

- 每年對經理人及同仁進行 1 次「禁止內線交易宣導」線上課程及測驗，確保知悉法令資訊，2023 年訓練 4,002 人次。

新進員工誠信經營訓練

- 要求新進員工（正職員工必修、約聘/臨時員工選修）完成「新進人員訓練研習營-誠信經營」線上課程，共培育 778 人次、累計 490.1 小時。

智慧財產管理

SASB TC-SI-520

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。

智慧財產管理策略

- 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。

智慧財產管理目標

依據智慧財產管理政策訂定 2024 年度管理目標為：

- 修訂智慧財產管理制度。
- 內部辦理至少 3 場之智慧財產教育訓練

● 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，精誠積極優化智慧財產管理制度，制定《精誠資訊暨關係企業專利商標管理辦法》，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	• 為降低人員洩漏機密之風險，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	• 為避免智慧財產爭議對本集團造成直接或間接之損失，本集團已建立良好之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。

智慧財產意識宣導與訓練及風險回應

為提升同仁對智慧財產保護之觀念及認知，精誠以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。

智慧財產權宣導

- 對全體同仁進行 2 次智慧財產權宣導，2023 全年累計宣導 7,511 人次。

智慧財產權教育訓練

- 對智財業務相關同仁舉辦「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，2023 全年累計培育 665 人次、累計訓練 740.5 小時。

新進員工智慧財產權訓練

- 要求新進員工（正職員工必修、約聘 / 臨時員工選修）完成「新進人員訓練研習營」針對智慧財產權課題的線上課程，2023 全年累計培育 685 人次、累計訓練 185 小時。

● 智慧財產管理成果

申請專利與商標	• 截至 2023 年 12 月底，本集團持有有效專利共計 64 件、有效商標 342 件，期望藉由商標之靈活運用，提升品牌識別度，拓展商業價值。
制度化智慧財產管理流程	• 本集團已持續建立各項智慧財產管理制度，2023 年度共新增及修訂包含《精誠資訊暨關係企業智慧財產管理手冊》、《精誠資訊暨關係企業專利商標管理辦法》、《精誠資訊暨關係企業文件管理機密分級管理辦法》等 8 份規章文件。
提升員工智慧財產管理認知	• 對智財業務相關同仁，以數位課程形式辦理「TIPS 智財基礎訓練 -2023」、「TIPS 智財進階訓練 -2023」及實體線上混合形式辦理「營業秘密法的前世今生與國家安全法的修法」等智財管理教育訓練，降低肇因於內部之智慧財產管理風險。
通過台灣智慧財產管理制度 (TIPS) A 級認證	• 於 2022 年 9 月就專利及商標管理制度提出台灣智慧財產管理制度 TIPS (2016 年版) A 級認證申請，並於 2022 年 12 月經資策會實地驗證審查結果為「通過」，證書有效期至 2024 年 12 月 31 日。 • 於 2023 年度針對本集團各項智慧財產權管理制度進行精進及調修，以維持管理制度之有效性。

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。

酬金項目	- 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。
薪酬評估項目	- 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，精誠制定《內部重大資訊處理作業程序》，以確保對外資訊一致性與正確性，並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 2023 年公司組織重大改變相關訊息如下：

2023.02.22	公告本公司董事會決議修訂《111 年度限制員工權利新股發行辦法》。
2023.04.26	本公司限制員工權利新股註銷完成變更登記。
2023.05.25	- 公告本公司112 年股東常會增選獨立董事一席當選名單。 - 公告本公司審計委員會成員異動。
2023.11.01	- 公告本公司董事會決議通過大陸子公司合併案。 - 公告本公司112 年度第三季合併財務報告。

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

關注稅務治理發展趨勢，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，2023 年營利事業所得稅新台幣 346,382 仟元，有效稅率 18%，佔合併營收比例 0.98%。

日期	2021 年	2022 年	2023 年
稅前淨利 (新台幣仟元)	1,451,615	1,393,064	1,925,270
所得稅費用 (新台幣仟元)	228,519	264,709	346,382
有效稅率	15.74%	19.00%	18.00%
佔公司合併營收比例	0.77%	0.80%	0.98%

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



長期策略

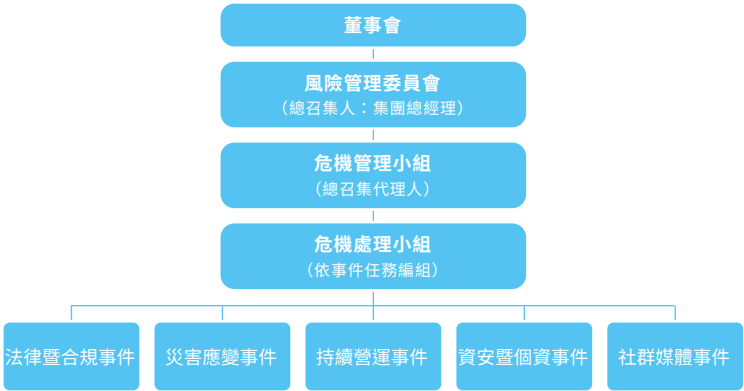
健全風險管理體系，有效降低
風險衝擊與提升企業競爭力

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



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

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。2023 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

- 更多風險管理組織及相關作為與管理措施，請見「[官網_風險管理](#)」「[112 年報_財務狀況及績效檢討分析與風險事項 p.298-303](#)」「[官網_健康風險](#)」、「[官網_資安風險](#)」
- 更多人權風險管理，請見「[p.47 人權保護機制](#)」
- 更多氣候風險管理，請見「[p.72 氣候變遷風險機會與財務衝擊揭露](#)」

資訊安全與隱私保護管理

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



長期策略

強化資安與個資隱私管理，預防利害關係人資安侵害衝擊

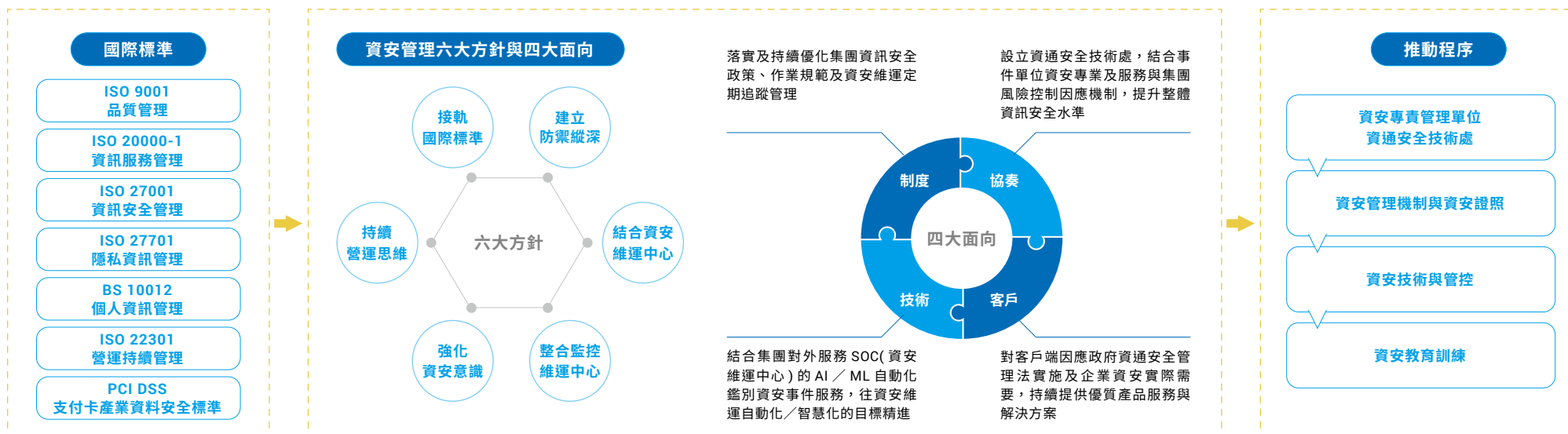
精誠集團為資訊服務業指標企業，每天處理龐大資訊機密資料。為了防範潛在資訊安全威脅，精誠建立資訊安全與個資隱私管理機制並持續完善管理作為。精誠訂定《精誠集團資訊安全政策》、《資訊安全管理辦法》等集團資訊安全相關辦法與作業細則，持續通過 ISO 27001 等資安相關查證並定期實施各項危機演練，加強員工資安教育訓練，強化資安風險防禦能力。

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「資通安全技术處」，並建立符合標準的資訊安全管理制度，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與資安及個資危機事件因應預防演練及管控，規劃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《精誠集團個人資料保護管理辦法》控管，2023 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 (DMIS)、ISO 27001 (DMIS、Data Center、電子發票系統)、ISO 22301 (DMIS)、BS 10012 (DMIS)、PCI DSS；精誠軟體服務：ISO 27001；鼎盛資料：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；智慧資安：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。精誠陸續推出的資訊安全相關服務也持續導入 ISO 27001 驗證，完善整體資訊安全服務能量。



● 推動程序

01 專責管理單位

精誠於 2023 年 12 月成立「資通安全技術處」作為資訊安全專責管理單位；「資安暨個資危機處理小組」作為風險管理委員會下設任務編組單位，負責處定期向風險管理委員會匯報資安風險管理執行成效；另組成資安 Taskforce 委員會，其成員包含資安單位、IT 部門、法務部門及業務單位等相關主管與同仁共約 15 人，提供集團事業體與關係企業關於資訊安全管理的顧問諮詢、技術服務和資安教育訓練建議。2023 年資安 Taskforce 委員會共召開 12 次專案會議。

資通安全技術處

- 訂定與推動實施集團資安辦法、政策、作業管控細則。
- 實施集團資安及個資危機事件因應預防演練及管控。
- 規劃實施集團資訊安全教育訓練。
- 持續性強化集團資安管理防禦管控。

● 更多資訊安全管理之組織角色與責任，請見「[官網_資安風險](#)」

02 資安管理機制與資安證照

資安事件

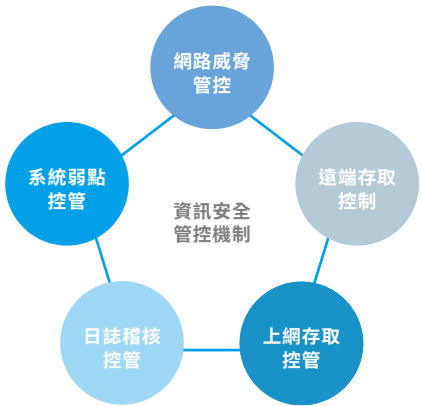
2023 年發生之資安事件，絕大部分在用戶瀏覽下載期間，已被用戶端防毒系統阻隔，無真實落地攻擊；或是在縱深防禦的安控機制下受到保護，未達到內部啟動資安危機處理機制之條件，也未達到法定通報主管機關之等級。在 2023 年未發生任何經證實違反資料洩漏之事件。

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

資訊安全管控機制



● 更多資訊安全各項演練執行成效，請見「[官網_資訊安全政策及管理方案](#)」

資安證照

精誠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。精誠陸續推出的資訊安全相關服務也持續導入 ISO 27001 驗證，基於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，完善整體資安服務能量並確保資訊安全風險管理有效性。

除了實施公司層級 ISO 認證，精誠亦積極鼓勵同仁學習與精進資安相關證照，2023 年全集團同仁新取得證照 114 張（含 ISO 27001、ISO 23301、CCSP、CISSP、CISM、CEH、CND…等）。截至 2023 年底，集團同仁累計取得符合資通法規範資安證照計 552 張。



114 張

2023 同仁新取得
資安證照



552 張

至 2023 年底，集團
同仁累計取得資安證照

03 資安技術與管控作為

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，每年進行個資安全事故應變演練，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。精誠提供的服務亦受《資安保密協定》規範，內部訂有《精誠集團個人資料保護管理辦法》控管，並設有「[客戶隱私投訴信箱](#)」，2023 年並未收到與侵犯客戶隱私權有關的投訴。此外，在 2023 年亦未收到任何來自政府或執法機構針對客戶資料的資訊請求。

為因應各公司行業別特性之差異，本集團各子公司皆設立個人資料保護法及資通安全管理法兩大體系之法規維護客戶權益，俾利各部門落實對客戶資料之保護，妥善保管客戶資料，在符合法令及授權範圍內合法蒐集、處理及利用客戶資料，並推行個人資料保護及資訊安全管理訓練課程，2023 年度全集團同仁個人資料保護宣導及測驗共計 7,834 人次通過，確保同仁充分了解個人資料處理及保護的重要性，以維護客戶的隱私權。

2023 上半年集團演練測試 4,549 個帳號：惡意郵件開啟率 8% ✓ 惡意郵件連結點擊率 1.17% ✓
2023 下半年集團演練測試 4,770 個帳號：惡意郵件開啟率 7.21% ✓ 惡意郵件連結點擊率 0.25% ✓

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，資通安全技術處設置五大面向演練，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。2023 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超過 50 場次、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逾 700 份。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，2023 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%)，展現資安意識的提升。目前已完成規劃 2024 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	• 2023.05 上半年演練 • 2023.11 下半年演練
資安演練	每年 2 次	資訊系統、網站、電腦	• 2023.04 FBI 個資外洩演練 • 2023.10 FBI 個資外洩演練
弱點掃描	每年 2 次	資訊系統、公開網站	• 2023.05 第 1 次弱掃 • 2023.11 第 2 次弱掃
測試機房防災演練	每年 2 次	集團各測試機房	• 2023.05 機房防災 (火災) 演練 • 2023.11 機房防災 (火災) 演練
資訊系統復原演練	每年 1 次	集團共用資訊系統	• 26 個系統完成還原演練，完成率約 100%

資安升級計畫

2023 年持續推動「集團資安精進計畫」，執行項目包括「SSDLC 建置與導入」、「外部資安評級等級提升」及「提高社交工程演練難度，測試方式從每人每次兩封不同測試樣本信件增加成三封」，以提升同仁資安意識程度。另外因應主管機關要求，2023 年 12 月正式成立資安專責單位「資通安全技術處」，並配置資安專責主管及資安專責人員等編制。

04 資訊安全教育訓練

7,818 人次

2023 全體同仁
資訊安全宣導及測驗
(訓練達成率 99.4%)

7,834 人次

2023 全體同仁
個資保護宣導及測驗
(訓練達成率 99.5%)

4,339 人次

13,017 小時
2023 全體同仁
資安通識線上課程 3 小時

149 人次

1,341 小時
2023 專案同仁
專業資安線上課程 9 小時

852 人次

10,893 小時
2023 資安種子
專業訓練實體課程共 38 堂



03 友善職場

長期策略

人才為精誠集團永續發展的重要資產，公司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，進而帶動提升公司競爭力。

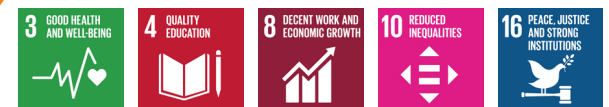
- 擴大招募具備核心能力的科技力人才，以多元訓練培養同仁職能發展
- 持續精進並落實各項福利制度，打造幸福職場
- 制定健康促進方案與健康風險預防計畫，幫助員工維持健康身心

人才培育與發展	42
人權保護機制	47
福利與權益	48
健康促進	52
職業安全	54

重大主題對應

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

對 SDGs 的貢獻





亮點績效



大心老闆獎第 1 名

112 年度台北市政府勞動安全獎



最佳 IT 雇主獎

第 1 屆資訊經理人協會
IT Matters Awards



健康促進支出創新高

> 新台幣 4,000 元

人均健康促進支出



運動企業認證

教育部體育署
112 年度運動企業

短中長期目標

因應企業在數位轉型人才需求，精誠積極培育具領導勇氣的「科技力人才」，並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。

	短期目標 2024	中期目標 2027	長期目標 2030
關鍵人才留任率	95%	95%	95%
新進人員留任率	81%	83%	83%
員工平均訓練時數	>30 小時	>30 小時	>30 小時
職業安全衛生系統驗證	維持 ISO 45001 有效性	維持 ISO 45001 有效性	維持 ISO 45001 有效性
員工健檢率	75% (法規年限同仁 100%)	75% (法規年限同仁 100%)	75% (法規年限同仁 100%)

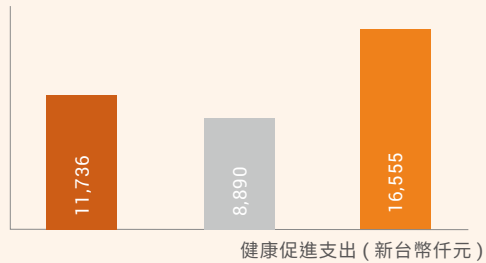
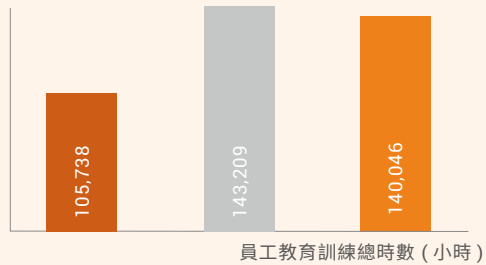
2023 目標與達成

✓ 目標達成 ⚡ 持續進行中

	目標	績效
關鍵人才留任率	93%	95.1% ✓
新進人員留任率	80%	79.3% ⚡
員工平均訓練時數	>30 小時	34.35 小時 ✓
職業安全衛生系統驗證	維持驗證有效性	通過 ISO 45001 驗證 ✓
高風險個案關懷率	100%	100% ✓
員工健檢率	75%	83% ✓

三年績效進程

■ 2021 ■ 2022 ■ 2023



人才培育與發展

SASB TC-SI-130



長期策略

擴大招募具備核心能力的科技力人才，以多元訓練培養同仁職能發展

人才為精誠集團永續發展的重要課題，吸引關鍵人才留任將提升公司競爭力。精誠對於新進同仁適時提供關懷，幫助新進同仁快速融入職場環境，並且持續完善多元人才培育體系，協助同仁瞭解職涯發展方向，以加速自我及集團共同成長茁壯。

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，並延續歷年人才培育規劃、持續加碼投資具備 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。

「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。

完整人才發展體系

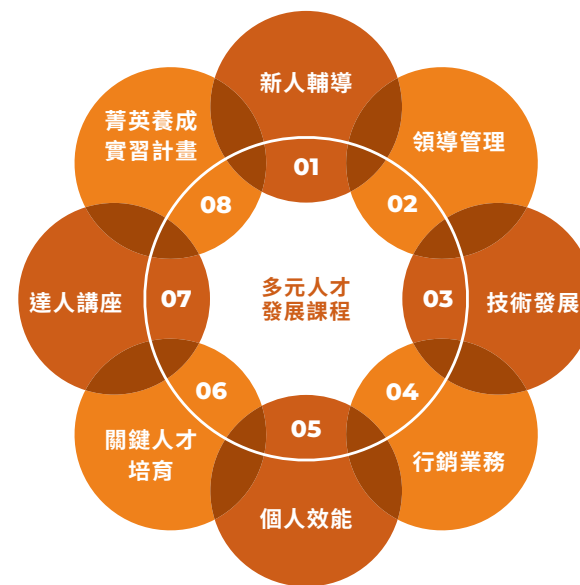
精誠重視人才培育及員工專業精進，不論在專業技術能力與員工生涯發展上，公司皆有系統化規劃及提供員工學習發展計畫。同仁除了可以參加外部訓練、專業認證考試外，公司內部更依據公司組織策略、職能模型、個人發展需求，規劃出公司完整訓練課程，提供技術發展、達人講座、新人輔導課程、領導管理課程、關鍵人才培育、SEI 菁英養成實習計畫等多元學習課程。

● 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。

2023 年精誠內部所舉辦的實體訓練課程，共 8,410 人次參與，總訓練時數 75,465 小時；數位學習課程共 44,038 人次參與，總訓練時數 51,969 小時；此外，提供費用補助讓員工參加外部專業訓練課程共 661 人次，總訓練時數達 12,613 小時。2023 年員工總訓練時數 140,046 小時，全體員工平均訓練時數 34.35 小時；平均訓練時數若依性別分類，女性 27.42 小時、男性 39.01 小時；若依管理職 (中高階主管) 及非管理職分類，主管職 39.68 小時、非主管職 33.93 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 26.97 小時。



實體課程

8,410 人次
75,465 小時

數位課程

44,038 人次
51,969 小時

外部訓練

661 人次
12,613 小時

2023 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	344	708	1,052	4,466
	行動軟體開發	10	33	43	921
	系統開發	322	596	918	6,772
	前端開發	91	213	304	10,424
	軟體架構	27	70	97	634
	雲服務	59	433	492	9,944
	微服務	201	515	716	10,594
	資料科學	94	162	256	2,412
	資料庫	76	178	254	2,070
	資訊安全	238	785	1,023	14,255
專案管理	網站 API 開發	13	19	32	476
	專案管理	77	93	170	2,956
通識訓練	新人	274	458	732	4,501
	資訊安全	120	201	321	642
	永續 ESG	101	122	223	335
	達人、紓壓講座	638	285	923	1,535
領導管理	管理發展	261	593	854	2,531
總計		2,946	5,464	8,410	75,465

2023 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	雲服務	78	201	279	1,704
	資訊安全	2,191	3,684	5,875	16,549
專案管理	專案管理	129	198	327	637
	雲服務	99	195	294	911
通識教育	通識訓練	4,466	6,175	10,641	13,915
	新人	5,318	8,096	13,414	12,404
業務行銷	產品服務	6,254	4,670	10,924	4,154
	通識訓練	1,138	537	1,675	747
領導管理	領導管理	180	429	609	946
總計		19,853	24,185	44,038	51,969

2023 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	163	498	661	12,613

亮點績效

提升 ESG 永續意識

面對國內外永續發展快速演變，精誠希望逐步推動提升內部永續意識，讓全體同仁能充分了解到永續發展的重要性，以及對環境、社會和經濟的正面影響和負面衝擊。通過培養永續意識，同仁能更了解公司永續目標和經營核心，並賦予自身工作職能更多面向的意義與貢獻，讓同仁在日常工作中積極將這些價值體現出來、實踐各項永續作為，進而形塑更穩健與具競爭力的企業文化、實現公司永續經營的長遠目標。

誠信經營

- 對全體同仁進行 2 次誠信經營宣導，貫徹誠信經營理念，2023 年累計宣導 7,824 人次、訓練達成率 99.6%。
- 對處級以上主管舉辦 2 次誠信經營講座，2023 年累計培育 631 人次。
- 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。2023 年累計宣導及簽署 49,690 人次，其中誠信經營主題相關宣導 45,411 人次、訓練達成率 99.1%。
- 要求新進員工（正職員工必修、約聘 / 臨時員工選修）完成「新進人員訓練研習營 - 誠信經營」線上課程，共培育 778 人次、累計 490.1 小時。
- 每年對經理人及同仁進行 1 次「禁止內線交易宣導」線上課程及測驗，確保知悉法令資訊，2023 年訓練 4,002 人次、訓練達成率 98.6%。

智財管理

- 對全體同仁進行 2 次智慧財產權宣導，2023 全年累計宣導 7,511 人次、訓練達成率 99.3%。
- 對智財業務相關同仁舉辦智慧財產管理相關教育訓練，2023 全年累計培育 665 人次、共 740.5 小時。
- 要求新進員工（正職員工必修、約聘 / 臨時員工選修）完成「新進人員訓練研習營 - 智慧財產權」線上課程，2023 全年累計培育 685 人次、共 185 小時。

資訊安全

- 對全體同仁進行 2 次資訊安全宣導及測驗，2023 年累計宣導 7,818 人次、訓練達成率 99.4%。
- 對全體同仁進行 2 次個資保護宣導及測驗，2023 年累計宣導 7,834 人次、訓練達成率 99.5%。
- 對全體同仁進行「資安通識 3 小時」線上課程，2023 年訓練 4,339 人次、共 13,017 小時。
- 對集團專案同仁進行「專業資安課程 9 小時」線上課程，2023 年累計訓練 149 人次、共 1,341 小時。
- 對集團資安種子同仁進行「資安種子訓練 38 堂」實體課程，2023 年累計訓練 852 人次、共 10,893 小時。

人權意識

- 11 月對經理人及同仁內部發送「《員工行為準則》宣導電子郵件 - 人權新聞案例」，2023 年宣導 4,279 人次、訓練達成率 99.4%。
- 對新進員工於新進人員報到日進行「性騷及不法侵害預防、勞動法令與規範宣導」，2023 年宣導 910 人次。
- 對新任主管進行「法遵 - 人權、職安衛、雇主責任」課程，2023 年培訓 12 人次、共 24 小時。
- 進行各類人權通識課程（含合理對待等主題），2023 年培訓 933 人次、共 1,549.5 小時。
- 要求新進員工（正職員工必修、約聘 / 臨時員工選修）完成「新進人員訓練研習營 - 人權、職安衛」實體及線上課程，共培育 2,210 人次、共 2,509 小時。

職安衛與環境

- 除前項與人權相關的職業安全衛生教育訓練外，其他職安衛與環境相關訓練為
- 補助同仁參與外部專業人員證照培訓與複訓課程（含環境證照課程），2023 年培訓 108 人次、共 1,547 小時。

近 3 年教育訓練資源投入

精誠積極培育並持續投入資源具備核心能力的潛力人才，訂定「2030 年員工教育訓練投入逾新台幣 3,000 萬元」的長期目標。2023 年員工教育訓練總投入已近新台幣 2,900 萬元，年增 1.11%，人均教育訓練支出超過新台幣 7,000 元。精誠將持續更多元的教育訓練規劃，為同仁職涯發展灌注能量，協助同仁成長。

● 多元教育訓練規劃

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。為持續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。

菁英養成實習計畫

提供實習生長期或暑期實習計畫，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。



人力結構

統計精誠集團台灣人力結構，至 2023 年底，精誠資訊與關係企業成員皆有增加，集團總員工數共 4,077 人（不計留停期間同仁），其中精誠資訊 2,098 人、關係企業 1,979 人。依管理職與非管理職分類，分為 31 位高階主管、269 位中階主管及 3,777 位非主管職同仁。在性別結構上，相較 2022 年無太大差異，男女比約為 6：4，男性 2,438 人（59.8%）略多於女性 1,639 人（40.2%）；年齡分布上主要集中在 30（含）-50 歲歲間共 2,346 人（57.54%），但在超過 50 歲共 780 人、比重（19.13%）較前一年增加。

精誠整體（含管理階層）不定期契約員工共 3,710 人（91.0%），其中女性 1,473 人（36.13%）、男性 2,237 人（54.87%）。約聘人員共 367 人，男女比約為 11：9。職務類型以軟體 / 技術人才為主，共 3,012 人（73.88%）。按教育程度分布，大專以上學歷佔整體共 3,864 人（94.78%）。按員工國籍分布，外國籍員工 15 人（0.37%）。按工作區域分布，海外地區員工 3 人（0.07%）。

2023 年管理階層類型佔比統計（依性別、年齡）

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	0.10	0.66	0	0.10	0.66	31	0.76
	中階主管	1.82	4.78	0	3.09	3.51	269	6.60
非管理階層		38.29	54.35	23.33	54.35	14.96	3,777	92.64
佔比合計 (%)		40.20	59.80	23.33	57.54	19.13	4,077	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。

2023 年僱用類型人數統計（依性別、地區）

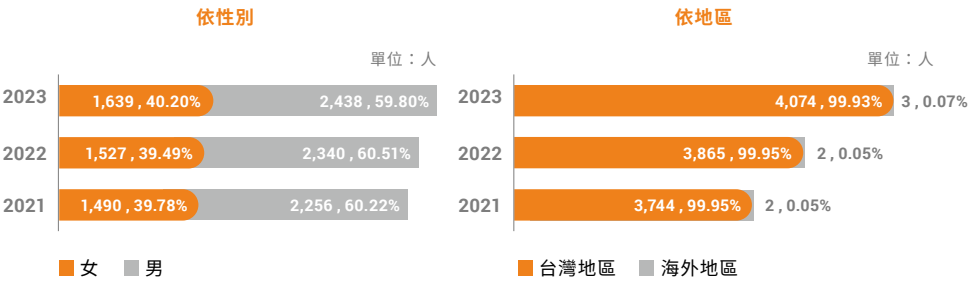
類別	性別		地區		合計
	女	男	台灣地區	海外地區	
不定期契約員工（正職員工）	1,473	2,237	3,707	3	3,710
定期契約員工（約聘 / 臨時員工）	166	201	367	0	367
無時數保證員工	0	0	0	0	0
全職員工	1,630	2,425	4,052	3	4,055
兼職員工	9	13	22	0	22

註：1. 不定期聘雇員工（正職員工）為無限期勞雇合約的員工；定期聘雇員工（臨時／約聘員工）是有固定期限勞雇合約的員工，在特定期間或專案結束後合約結束；兼職員工（部分工時）是工作時數少於全職的員工。

2. 截至 2023 年底計實習生 99 人。另聘用派遣人力 4 人及清潔、機電與保全人員 17 人。

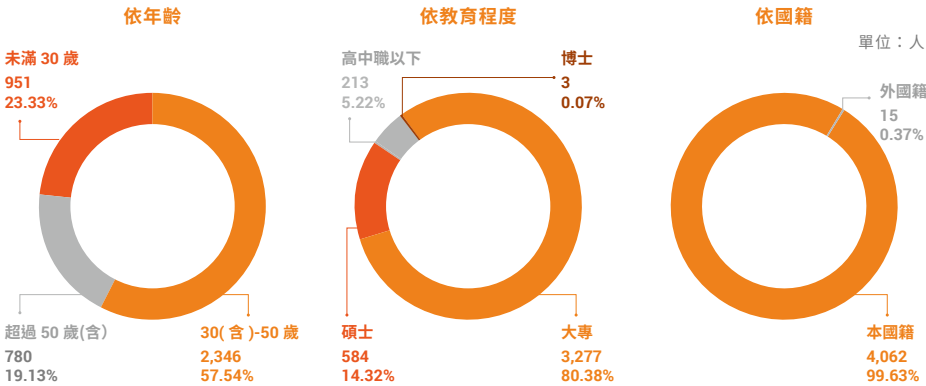
近 3 年全體員工人數及佔比統計

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



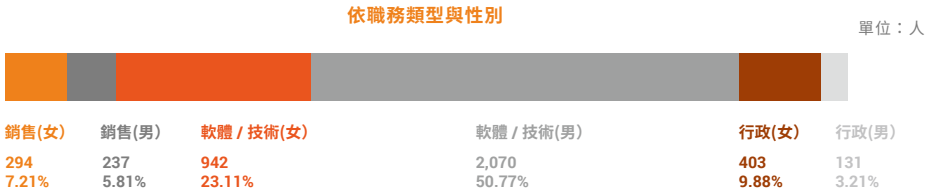
2023 年全體員工人數及佔比統計

GRI 405-1; SASB TC-SI-330



2023 年全體員工人數及佔比統計

SASB TC-SI-330



人才招募

● 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 2023 年底，精誠進用身障人數 40 人 (含 16 位重度以上身障者)，佔整體員工人數 1%；其中精誠資訊進用身障人數已超過法規應進用人數。在僱用少數族群方面，精誠進用原住民人數 25 人，佔整體員工人數 0.61%。

2023 年多元族群人數及佔比統計



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，讓新進同仁快速融入工作環境。

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，提升新人留任率。
- 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。
- 提升新人試用期間關懷作為

因應新進人員留任率 79.3% 未達 80% 目標 (即 2023 年新進人員於 2023 年底仍在職者佔比)，經檢視離職面談分析結果，前 3 大離職因素是「工作適應」相關課題，因此後續將於新進人員試用期間、加強由 Mentor 對新人進行工作了解與作業面適應輔導，藉此降低新進人員適應不良問題。

● 員工新進與離職 GRI 401-1

2023 年新進員工數及比例統計 (依性別、年齡、地區)

2023 年新進人員 1,048 人、佔整體員工人數 25.71%；其中女性新進人員 463 人、佔整體新進人員 44.18%，佔比較 2022 年略增；女性新進比例 (28.25%) 略高於男性 (24%)。依年齡分類，新進人員未滿 30 歲者佔 52% 最高，較 2022 年 (50.15%) 與 2021 年 (49.64%) 逐步增加，顯示近 3 年新進員工微幅趨向年輕化。

類別	人數	新進比例 (%)
女	463	28.25
男	585	24.00
合計	1,048	25.71

類別	人數	新進比例 (%)
台灣	1,047	25.70
海外	1	33.33
合計	1,048	25.71

類別	人數	新進比例 (%)
未滿 30 歲	545	57.31
30(含)-50 歲	449	19.14
超過 50 歲 (含)	54	6.92
合計	1,048	25.71

註：1. 新進比例 = 年度該類別新進人數 / 該類別總人數 *100%
2. 2023 年新進 1,048 人之中，台灣籍員工 1,046 人 (佔整體新進人員 99.8%)、非台灣籍員工 2 人 (佔整體新進人員 0.2%)。

2023 年新進員工數及比例統計 (依性別、年齡、地區)

2023 年離職人員 963 人、佔整體員工人數 19.11%；其中女性人員離職 392 人、佔整體離職人員 40.71%；女性離職比例 (19.30%) 略高於男性 (18.98%)。依年齡分類，離職人員以 30(含)-50 歲佔 51.09% 最高，相較 2022 年 (51.28%) 與 2021 年 (53.17%)顯示近 3 年 30(含)-50 歲離職員工佔比漸減。

類別	人數	離職比例 (%)
女	392	19.30
男	571	18.98
合計	963	19.11

類別	人數	離職比例 (%)
台灣	963	19.12
海外	0	0
合計	963	19.11

類別	人數	離職比例 (%)
未滿 30 歲	357	27.29
30(含)-50 歲	492	17.34
超過 50 歲 (含)	114	12.75
合計	963	19.11

註：1. 離職比例 = 年度該類別離職人數 / (年底該類別總人數 + 該類別離職人數) *100%
2. 2023 年離職 963 人之中，台灣籍員工 962 人 (佔整體離職人員 99.9%)、非台灣籍員工 1 人 (佔整體離職人員 0.1%)。

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)》、《聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)》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。

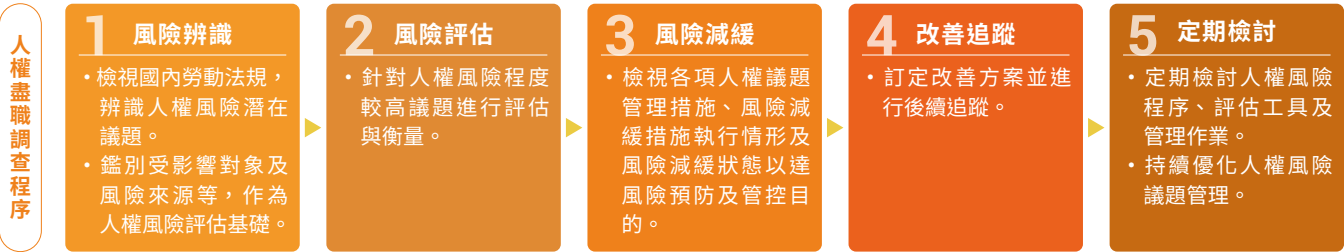
人權政策

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

精誠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

02 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「人道的對待、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) 人道的對待：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
- 1 自由選擇職業
 - 2 童工或未成年勞工
 - 3 工時
 - 4 工資與福利
 - 5 人道的對待
 - 6 不歧視
 - 7 自由結社
 - 8 健康與安全

03 制定風險減緩措施

- 精誠將「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」等人權政策與 8 項人權議題充分對應，並依據人權風險辨識與評估結果，據以制定人權風險調適措施。其中高度風險的「人道的對待」調適措施如下：

人權風險	風險程度	人權政策項目	風險調適措施
人道的對待	高度風險	反對職場性騷擾及不法侵害	• 制定並更新《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及宣導活動，以提升主管與員工正確觀念與意識。 • 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。

更多人權風險減緩措施情形，請見「[官網_人權保護機制](#)」

04 人權風險管理指標與執行成效

GRI 406-1

- 2023 年減緩措施執行成效中，「人道的對待」風險議題未達成預期管理目標。

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%
2023 績效	4 件	0 件	1 件	1 件	進用40人
風險比例	0.1%	0.00%	0.025%	0.025%	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40人(含16位重度以上身障者)，超過整體集團人數1%。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。
2. 後續處理情形：2件性騷擾及2件不法侵害申訴案件，分別經性騷擾申訴處理委員會及不法侵害處理小組進行調查(其中1件性騷擾申訴不成立)，其餘皆處置後圓滿解決；後續納入每年員工行為準則定期宣導作業中。另有1件勞資爭議案件透過協調協商和平落幕。

05 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910人次。
- 新進人員訓練研習營：職業安全衛生及人權宣導實體課程(對象：正職同仁)，12場次共培訓623人次、934.5小時；線上課程(對象：正職同仁必修、約聘/臨時同仁選修)共培訓1,587人次、1,574.5小時。
- 新任主管法遵課程：對新任主管宣導人權相關內容(含：雇主責任、職安衛、人權等議題)，共培訓12人次、24小時。
- 員工行為準則-人權案例宣導：對全體同仁進行1次人權案例宣導，共宣導4,279人次、訓練達成率99.4%。
- 人權通識課程：含職場性騷擾及不法侵害防治、溝通管道及相關法令規定、健康等主題，共培訓933人次、1,549.5小時。

新進人員訓練與宣導

910 人次

新進人員報到日宣導

2,210 人次 2,509 小時

新進人員訓練研習營

新任主管訓練

12 人次

24 小時

新任主管
法遵課程

員工行為準則

4,279 人次

人權案例宣導
(11月)

人權通識課程

933 人次
1,549.5 小時

福利與權益

長期策略 持續精進並落實各項福利制度，打造幸福職場

精誠致力於打造員工工作生活平衡，透過持續優化家庭照護相關福利制度，使公司成為員工家庭照護的貼心後盾，讓精誠員工認同企業文化與發展、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。

薪酬制度 GRI 202-1

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酬，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。2023 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 1.48 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
1.10 : 1	0.91 : 1	0.90 : 1

- 註：1. 資料範圍為 2023 年精誠資訊暨關係企業(不含精誠金融科技(原嘉利科技))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 GRI 2-21

項目	2021	2022	2023
非主管全時員工人數	1,803	1,908	1,865
非主管全時員工薪資平均數	962 仟元	969 仟元	1,006 仟元
非主管全時員工薪資中位數	787 仟元	797 仟元	822 仟元

- 註：1. 資料範圍為 2023 年精誠資訊在職滿半年以上的非主管全時正職員工。
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>。
3. 年度總薪酬比例：本公司 2023 年員工最高個人年度總薪酬與其他員工年度總薪酬之中位數比率為 6.63 : 1；最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數比率為 2.36 : 1。

績效管理

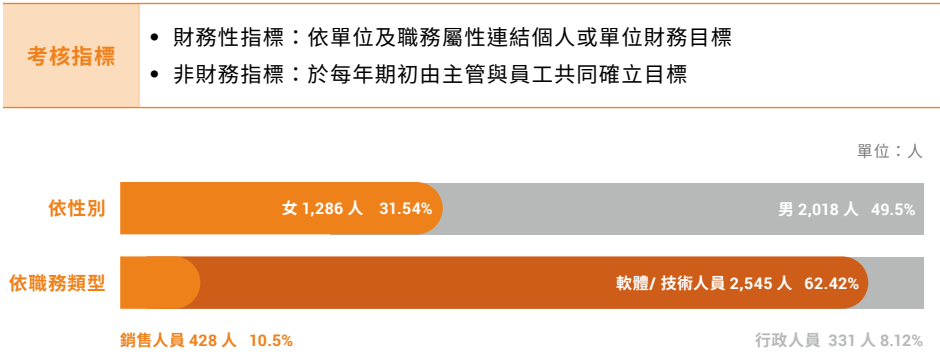
為協同仁不斷精進成長，精誠建立完整之定期績效面談與評估制度。精誠同仁績效評核並沒有依性別不同而有所區別，採取每年 2 次正職員工績效考核作業（新進人員會優先進行 3 個月試用考核；若績效考核作業啟動時，未通過試用考核、留職停薪、連續請假超過三個月以上者，依績效考核管理辦法不納入該次考核作業名單）。2023 年下半年度績效評核人數 3,304 人，較 2022 年略有成長，佔整體 81.04%；約聘人員則依其聘僱契約，不納入績效考核作業。各級主管均受過完整績效面談與考核訓練，藉以提供同仁指導、鼓勵支持與職涯諮商，協同仁成長。

● 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，以協助員工工作績效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



註：資料範圍為 2023 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

除了政府法令規定之各項福利制度，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「精誠寶寶快樂成長基金計畫」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。另針對正職員工，精誠提供專屬福利項目包含團體保險（含定期壽險、意外醫療、意外傷害、癌症醫療、重大疾病、職業災害等）、優於法令的請假類別（含生日假、全薪病假、增給特休假）及精誠寶寶快樂成長基金計畫。

● 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、高雄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。2023 年共計借閱童書 535 本。

多功能活動展區

- 2023 年整修內湖總部 1F，打造多功能活動展場區域讓同仁能舉辦商務展覽、記者會、研討會、音樂會等多元性質活動。



● 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。
- 增給特休假：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。
- 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。
- 【2024 年修正】陪產檢及陪產假：4 月起實施正職及約聘男性於配偶產檢或生產時，享有 8 天給薪陪產檢及陪產假。
- 【2024 年新增】育兒彈性假：4 月起實施所有員工於寶寶出生 6 個月內享有 3 天給薪育兒彈性假。

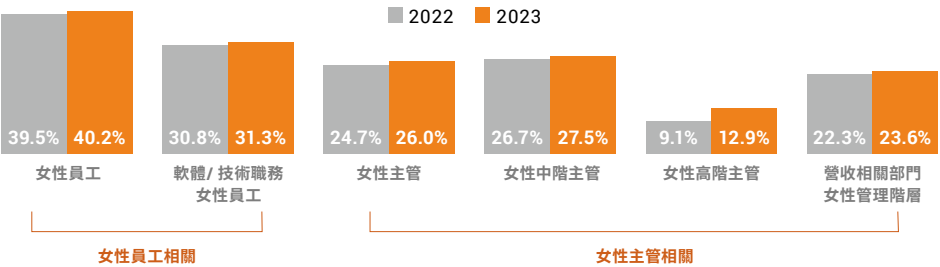
● 更多薪資保險、假勤、退休等福利制度，請見「[官網_福利制度](#)」

多元共融與母性保護

由於多元共融對企業文化養成具有關鍵影響力，不僅能使企業員工能提高歸屬感與向心力，更是促進企業長期發展重要策略，同時亦可符合政府和社會對企業持續優化工作環境的期待。為了建立一個更加包容、友善和創新的工作環境，精誠推動促進多元共融和母性友善措施，例如提供彈性工作安排、職業發展支持、平等薪酬政策和多元共融福利政策，我們致力於消除性別差異，讓每位同仁都有機會實現自己的職業抱負，並透過建立更彈性和適應能力的多元團隊，共同應对外部市場環境的變化與挑戰。

近 2 年各類女性員工佔比統計

2023 年精誠集團各類女性佔比較 2022 年略增，顯示公司日常營運已有更多女性投入。



● 多元共融與母性友善措施

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。此外，在 2024 年新增「育兒彈性假」支持男女性同仁照顧新生寶寶；另規劃男性同仁獨有的優於法令「8 日陪產檢及陪產假」，加深公司支持男性同仁參與家庭生育議題。

彈性工時與給薪假

- 除每日彈性上下班彈性工時外，同仁若為撫育未滿三歲子女的需求，提供「未滿 3 歲子女家長彈性工時」，員工可提出調整工作時間。
- 【女性員工】給薪產檢假 8 日及最高 70 天給薪產假。
- 【男性員工】給薪陪產檢及陪產假 8 日。
- 【男女員工】新生兒 6 個月內享有 3 日給薪育兒彈性假。

婚育禮品

- 贈送新婚同仁「祝你好孕」禮品 (2023 年下半年改致贈「幸福吃飯·愛的禮物」)、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」(2024 年起改致贈「斗篷浴巾 & 繪本童書」)。

生育補助與關懷

- 「精誠寶寶快樂成長基金計畫」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 8 處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 2023 年再度通過並取得台北市政府「優良哺集乳室認證_特優等級」。

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。

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。

● 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。2023 年申請育嬰留停者共 34 名 (其中：女性 32 人；男性 2 人)，整體復職率約 81%。

申請育嬰留停及期滿復職統計

GRI 401-3

項目	性別	2022 年	2023 年
當年度享有育嬰假的員工總數 (A)	男	130	133
	女	99	110
	合計	229	243
當年度實際申請育嬰假的員工總數 (B)	男	6	2
	女	38	32
	合計	44	34
育嬰留停當年度應復職的員工總數 (C)	男	6	2
	女	20	19
	合計	26	21
育嬰留停當年度實際復職的員工總數 (D)	男	5	2
	女	15	15
	合計	20	17
前一年度育嬰留停應復職且復職人數 (E)	男	2	5
	女	4	15
	合計	6	20
前一年育嬰留停復職後工作超過 12 個月人數 (F)	男	1	3
	女	3	14
	合計	4	17
申請率 (B/A)	男	5%	2%
	女	38%	29%
	合計	19%	14%
復職率 (D/C)	男	83%	100%
	女	75%	79%
	合計	77%	81%
留任率 (F/E)	男	50%	60%
	女	75%	93%
	合計	67%	85%

註：(A) 2023 年度育嬰留停資格為 2020/1/1-2023/12/31 生育之員工且 2023 年為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 2023 年度復職者。(D) 開始申請年度加計申請時間，實際 2023 年度復職者。(E) 開始申請年度加計申請時間，實際 2022 年度復職者。(F)2022 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 / 員工意見問卷 / 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與問卷，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	設置專屬信箱以確保誠信經營政策之落實、防止不誠信行為，並隨時檢討實施成效及持續改進。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。

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。2023 年精誠資訊及關係企業分別各召開至少 4 場勞資會議。

健康促進

GRI 403-6, 403-7

榮獲112 年度教育部體育署運動企業認證

長期策略

制定健康促進方案與健康風險預防計畫，
幫助員工維持健康身心

精誠相信員工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「SDG 3 健康與福祉」，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。2023 年健康支出約新台幣 16,555 仟元。

健康風險評估與風險調適

為能有效管理員工健康狀況與促進健康，精誠蒐集 10 項健康風險主題，透過問卷調查及四大計畫結果、同仁健檢報告結果、工作現場環境訪視、健康影響程度等重要指標，分析出健康風險評估地圖。考量公司同仁為長期辦公室作業為主，以及近年來致力於提升生育獎勵制度，並參照內外部專家意見，最後評估出「三高預防、母性健康保護」2 項健康重大主題，並據以制定風險減緩措施與行動。



健康風險減緩措施與年度執行成效

高風險議題：三高預防

執行措施	- 優於法規健康檢查及高風險個案追蹤關懷 - 台大、中榮、高榮醫師健康諮詢服務 - 辦理不同健康主題講座 - 辦理多方面運動賽事活動 - 補助多種類運動性社團
2023 年執行成效	2023 年員工健康檢查共 2,773 人，含新進人員體格檢查共補助新台幣 11,479 仟元。疾病關懷 224 人、意外傷病關懷 23 人、新進人員檢查異常關懷 248 人，共 495 人。 2023 年共安排 34 場醫師健康諮詢服務，提供 202 人次諮詢服務。 2023 年辦理共 10 場講座，主題包含睡眠、紓壓、人際關係、人因、營養、女性保健。 - 持續辦理第五屆籃球賽、共 394 人次參與。首次舉辦保齡球賽、共 252 人參與。另舉辦線上健走，共計 565 人參與競賽、總健走距離 69,326 公里。2023 年持續舉辦路跑活動，共 462 人次報名參加。持續辦理上班時間體育課，共舉辦 532 場次、訓練 4,326 人次。 - 支持多類運動社團，如羽球社、瑜珈社、高爾夫球社、籃球社、壘球社等，共補助新台幣 327 仟元。
獎項肯定	- 榮獲 112 年《教育部體育署》「企業聘用運動指導員獎座」。 - 再度榮獲 112 年《教育部體育署》「運動企業認證」。

高風險議題：母性健康保護

執行措施	- 實施「母性健康保護計畫」 - 優於法令產假、陪產及產檢假 - 提供生育補助 - 贈送婚育禮品 - 提供哺集乳環境及完善設備 - 提供托育服務
2023 年執行成效	- 懷孕中及妊娠未滿 1 年之女性同仁提供相關問卷及一對一關懷諮詢共 41 人，經評估後皆無特殊危害。另創立精誠寶實交流天地 line 群組，讓媽媽們可以在群組互相分享資訊交流、提供心理上的支持。 - 優於法規提供女性同仁 8 天給薪產檢假及最高 70 天給薪產假；2024 年 4 月起提供男性同仁 8 天給薪陪產檢及陪產假。 - 除福委會提供每胎新台幣 3,000 元補助外，精誠寶實成長基金計畫另提供每胎最高新台幣 12 萬元補助。 - 贈送新婚同仁「祝你好孕」禮品、贈送懷孕同仁「月亮枕」與家有新生兒的男女性同仁「悶燒罐」。 - 全台 8 處辦公室設置獨立哺集乳室，提供哺集乳用品並設置門禁系統由各辦公室專人管理，增加安全性。 - 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。
獎項肯定	內湖總部大樓哺集乳室於 2023 年再度通過並取得台北市政府「優良哺集乳室認證」特優等級。

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，提升員工自我健康管理意識，進而帶動家庭成員一起動起來。

檢測

- 員工健康檢查
- 體適能檢測
- 女性檢測

關懷

- 設置健康管理中心
- 專職健康管理師
- 專科醫師諮詢
- EAP 員工協助方案

衛教

- 健康講座
- 衛教知識

推廣

- 競賽活動
- 上班時間體育課
- 多元社團活動
- 免費紓壓按摩
- 其他活動(愛心捐血活動等)

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），補助每人新台幣 3,500 元。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
2,773 人次 員工健檢補助	604 人次 新人健檢補助	11,479 仟元
		92 分

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
具潛在風險 42 人
問卷 2,094 份

異常工作負荷促發
疾病預防計劃
具潛在風險 33 人

母性健康保護管理計劃
41 人
懷孕及產後復職員工

專科醫師諮詢

- 2023 年持續與臺大醫院、台中榮總及高雄榮總共計 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。
- 2023 年舉辦 34 場次健康諮詢、共計 202 人次參與。

經費投入
989 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。
- 2023 年共 94 人次使用 EAP 諮詢。

經費投入
394 仟元
滿意度
100%

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。
- 2023 年舉辦線上講座 10 場次、共 665 人次參與。

參與人次
665 人次

衛教資訊
131 篇

經費投入
60 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」，2023 年投入約新台幣 651 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，並與多位外聘教練合作，規劃大台北地區及台中地區同仁「上班時間體育課」，提供肌力訓練、有氧運動、TRX、壺鈴、籃球、羽球等多種運動課程。
- 2023 年舉辦 532 場次、共訓練 4,326 人次。
- 支持體育人加入職場，獲頒教育部體育署 112 年度「企業聘用運動指導員獎座」。

經費投入
895 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；2023 年共計 45 隊、233 人參與競賽，總賽程 89 場賽事。
- 另舉辦籃球趣味競賽共 161 人次參與。

經費投入
726 仟元

競賽活動 - 保齡球賽

- 2023 年首次舉辦精誠盃保齡球賽，共 307 人參與競賽、總賽程共計 100 局比賽。

經費投入

145 仟元

競賽活動 - 羽球賽

- 2023 年首次舉辦精誠盃羽球賽，共 25 隊、214 人參與競賽。

經費投入

400 仟元

競賽活動 - 路跑活動

- 2023 年結合「2023 Panasonic 台北城市路跑賽」持續舉辦路跑活動，共 462 人報名參加。

經費投入

400 仟元

線上運動競賽

- 透過「Health Up! APP」遊戲化運動競賽功能，2023 年持續舉辦「線上健走競賽」活動，共計 565 人次參與競賽、總健走距離共 69,326 公里。

經費投入

38 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

327 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。
- 2023 年度提供 578 個按摩時段、共服務 4,731 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。
- 2023 年總計 187 人次參與捐血、共募集血液 70,500ml。

經費投入

50 仟元



精誠盃 3 對 3 門牛賽



路跑活動



精誠盃保齡球賽

更多健康促進方案內容，請見「[官網_健康促進](#)」

職業安全

GRI 403

職業安全衛生管理系統

GRI 403-1

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》，適用範圍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。2023 年精誠持續維持 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證有效性。

危害辨識、風險評估及事故調查

GRI 403-2

精誠訂有《危害鑑別管理程序》，對工作場所範圍內與活動及服務相關各項作業，持續主動鑑別可能造成人員受傷或事故的危害，並評估其對應之風險 / 機會與檢討控制管理效果，以制（修）訂相關政策與目標，以持續提升職業安全衛生管理績效。精誠每年定期進行危害鑑別，依嚴重性與可能性進行排序，2023 年評估「工作壓力」為重大危害風險項目，後續由健康管理師訂定異常工作負荷促發疾病預防計劃做風險管控。精誠依據職業安全衛生法規定，所有工作者遇緊急災害可能導致生命危害時，可自行離開工作環境且事後得免於處分。精誠訂有《緊急應變管理程序》對事故調查及預防進行規範，事故發生後由事故發生單位檢討事故由並填報事件報告單；另職業安全管理權責單位可視事故嚴重性成立事故調查小組、檢討事故發生原因並提出調查報告。

職業安全衛生委員會

GRI 403-4

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。
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 2023 年召開 4 次會議。

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季實施消防演練、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

新進人員訓練研習營

2,509 小時

針對新進正職同仁舉辦職業安全衛生及人權宣導相關實體課程 12 場次，共培訓 623 人次、934.5 小時。要求新進同仁（正職同仁必修、約聘 / 臨時同仁選修）完成「新進人員訓練研習營」職業安全衛生與人權線上課程，共培育 1,587 人次、總時數 1,574.5 小時。

專業人員
訓練

職業安全衛生專業培訓

1,547 小時

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。2023 年同仁參與職業安全衛生相關證照訓練（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），共培育 108 人次、總時數 1,547 小時、新取得 68 張相關證照。



消防演練

自衛消防編組演練

4 次

依消防法規舉辦消防演練，讓同仁熟悉緊急疏散避難流程，減少遇災傷亡情形。2023 年共實施 4 次（3/17、6/16、9/15、12/15）。

職業災害統計

GRI 403-9

2023 年職業傷害人次合計 1 人次，其中女性 1 人、男性 0 人，職業傷害比率男性 0、女性 0.13、合計 0.13，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。

註：1. 總工作時數 = 7,869,881。(含精誠資訊及 12 家關係企業職災申報統計)

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

安心職場環境

環境衛生

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。

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。

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。

建築檢修

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」。

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。

無障礙設施

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。

門禁安全

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。

消防演練

設置防火管理人、落實消防安全教育，每季舉辦消防演練，加強宣導員工消防常識。

更多職業災害統計情形，請見「[官網_職業安全](#)」

04 科技行善

長期策略

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。

- 規劃對應各學習階段的培育計畫，藉此提升國家及企業數位競爭力，擴大精誠的社會影響力
- 協助新創公司加速市場驗證，壯大台灣軟體生態圈

三大行善主軸	58
培育軟體人才	59
新創合作	64
社會參與	66

對 SDGs 的貢獻





亮點績效



YTP 少年圖靈計畫

歷屆累計參與競賽 (2016-2023)
突破 3,600 人次



教育提升卓越獎

2024 ASSET 永續典範獎
「人文企業獎」



連續 4 年 (2021-2024) 贊助 2 所偏鄉學校

PaGamO 偏鄉閱讀素養
典範學校計畫



連續 3 年 (2022-2024) 贊助創新提案競賽

ESG 科技創新推動聯盟
IMV 科技創新提案競賽

短中長期目標

依循聯合國永續發展目標，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，為台灣培養世界級軟體人才，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。



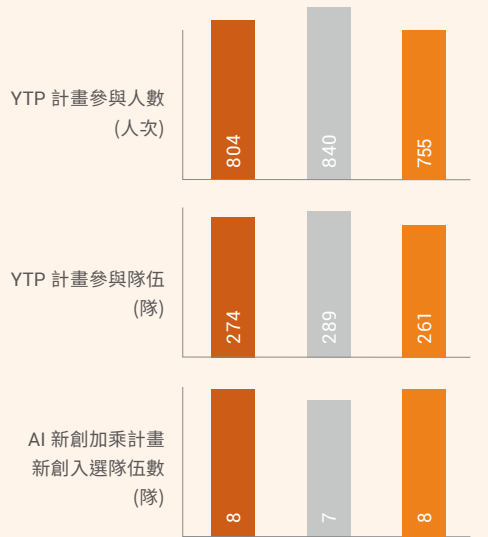
2023 目標與達成

✔ 目標達成 ⚡ 持續進行中

	目標	績效
YTP 少年圖靈計畫	國中組 60 隊	國中組 80 隊 ✔
AGP 新創加乘器計畫	持續辦理	持續辦理 8 家新創團隊入選 ✔
CSC 程式種子營	恢復舉辦	第 5 屆 99 人次參與 ✔
SEI 菁英養成實習計畫	持續辦理	第 10 屆 135 人次參與 ✔

三年績效進程

■ 2021 ■ 2022 ■ 2023



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，致力於培養世界級軟體人才，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 2023 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



● 榮獲 2024 ASSET 永續典範獎「人文企業獎_教育提升卓越獎」肯定

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 2023 年已舉辦 8 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。2023 年邀請 2022 年海外組競賽獲勝的印尼選手來台參訪，加深互動。

「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超過 3,600 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榮獲 2024 ASSET 永續典範獎「人文企業獎_教育提升卓越獎」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，6 年共發掘 44 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 4 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 2023 年連續舉辦 6 屆以來，累計已發掘及輔導 44 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 18 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。

2023 年第二屆舉辦科技創新競賽共有涵蓋 14 縣市的 92 組企業或團體組隊共 416 位成員報名參賽，串聯公部門、學術單位及一二三級產業跨界合作，組成 38 人次專家評審團隊，支持新創產業發展。

培育軟體人才



長期策略

規劃對應各學習階段的培育計畫，藉此提升國家及企業數位競爭力，擴大精誠的社會影響力

精誠秉持「科技行善」核心理念，致力於「為台灣培養世界級軟體人才」提升國家及企業的數位競爭力；鼓勵台灣年輕學子投入軟體產業、發掘具備軟體潛力人才，藉此壯大台灣軟體人才實力。

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，提供合適的培育資源，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。



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 年迄今舉辦 5 屆，其中 2021-2022 年考量疫情因素暫停舉辦，自 2023 年起恢復舉辦，累積投入經費超過新台幣 153 萬元、累計培育 634 位 9-14 歲學童。

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

8年來累積投入超過新台幣 2,100 萬元資源

為達成「為台灣培養世界級軟體人才」願景，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老師，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。

2023 年推動第 8 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 3 年向下扎根舉辦「國中組程式競賽營」。2023 年吸引高中組 181 隊、國中組 80 隊，總計 755 人參加，分別來自 173 所國高中學校。



8 屆
2016 年發起



3,605 人次
累計競賽參賽者



1,226 隊
累計競賽隊伍



3,316 人次
宣傳觸及學生數



615 人次
累計精誠志工



逾新台幣
2,100 萬元
投入經費

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。



啟發熱忱

- 舉辦免費競賽活動與提供競賽獎金，鼓勵對程式開發有興趣參賽同學持續鑽研學習，作為未來生涯發展的選項。

卓越養成

- 通過「程式挑戰營」考驗，表現優異的同學可以拿到競賽獎金、獎學金以及出國參訪新創企業或大學的機會。

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

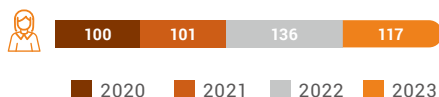
- 8年來累計3,605人次學生參與競賽，參賽人數與隊伍數持續創新高；其中，台灣國高中組更有42人次曾取得台灣國際資訊奧林匹亞競賽國手資格。2023年國中組報名參與人數更突破200人、達209人，創下新高！
- 2023年參賽團隊表現優異，尤其是運用新興科技能力，在專題實作階段嶄露無遺，共有20組學生選擇以機器學習、NLP自然語言處理、AI人工智慧、Big Data巨量數據、Block Chain區塊鏈等領域進行專題研究。計畫亦邀請臺灣各大學在不同領域專精的教授，包含台大、台科大、台師大、陽明交大等大學教授指導同學，讓同學專題技術基礎更紮實、發揮創意解決社會問題。

呼應SDG 5· 鼓勵女性參與資訊競賽



- 關注性別平等議題，推動「女性保障名額」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4年皆有超過百位女性同學報名參加，至2023年已累計有女性同學454人次報名。

女性保障名額（參與人次）



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）或花蓮（含）以南與離島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。
- 2023年全台及離島已有18縣市均有同學報名參與，普及率達81.8%。
- 2023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。
- 2023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，2023年有延平中學申請使用。

呼應SDG 4· 致力於培養世界級軟體人才



- 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。
- 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8年舉辦高中組、連續3年辦理國中組及2022年辦理海外組，已累計3,605人次、1,226隊參與競賽。
- 2023年恢復海外參訪活動，帶領5位於專題實作表現優異的同學前往UC Berkeley，透過暑期課程與新創公司參訪，拓展學生國際視野。
- 2023年邀請海外組優勝隊伍來台，至台大、台科大等大學參訪交流，並舉辦Hackthon競賽活動，促進國內外學生合作切磋。



▲ 第8屆程式競賽營大合照



▲ 國中組

SEI 菁英養成實習計畫



菁英養成實習計畫
SYSTEM X Elite Internship



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

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

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儲備人力需求。
- 每年 100 位實習生名額，逐年擴大與大專學校系所產學合作機會。

專屬設計體驗

- 規劃暑期實習生營隊，以實習生為中心，設計產業實務課程、新創分享、參訪行程，拓展視野。
- 開設線上學習平台帳號供實習生自主學習。
- 為實習生製作名片，增加融合感。

整體滿意度佳

- 透過 5 週暑期實習生營隊的課程、活動與參訪，實習生對課程滿意度佳，整體滿意度達 4.7 分。
- 實習生在問卷中表達對主管的感謝與重視。

計畫影響力

SEI 菁英養成實習計畫讓學生提前體驗職場，培養正確工作價值觀與工作技能，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 菁英養成實習計畫因疫情嚴峻暫停舉辦，在 2022 年恢復實習計畫，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。

更符合儲備人力需求

2023 暑期營隊共有 92 位同學參加，背景為資工、資管等資訊相關科系共 68 人，佔比 73.9%。

BU 主管傳授實戰經驗

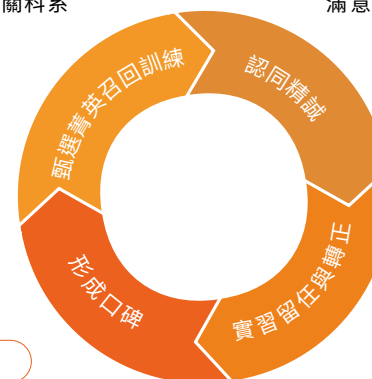
2023 暑期營隊實務課程學生回饋滿意度達 4.7 分（滿分 5 分），同學皆對於課程回饋表達滿意。

實習生雇主品牌經營

實習生參加 SEI 計畫後，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。

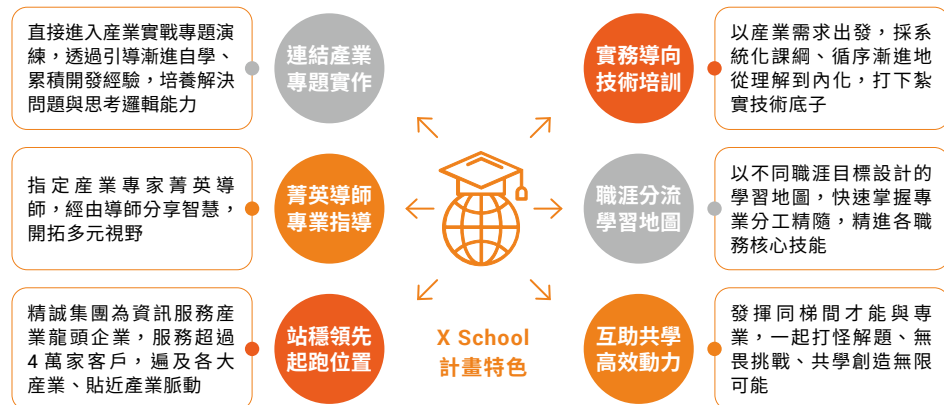
提前預約優秀人才

2023 年實習計畫的長期實習生報到人數共 135 人，年增 43.6%。



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，精誠資訊已舉辦 3 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 3 屆開設 Java 後端工程師專班共 36 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工程與計算生醫產業碩士產學專班合作培訓 4 位學生，同時亦與國立台灣科技大學人工智慧視覺技術產業碩士專班合作培訓 3 位學生，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。

2023 年攜手逢甲大學資電學院，未來除了在技術環節能相互學習與支援外，透過合作促進產學接軌，提高逢甲大學學生產學實習與就業工作媒合之優勢。對於學生教育及學士後專班有非常大之助益與吸引力，透過協同產業共構人才培育模式，以課程讓業師與逢甲資電學院教師合作，使得學生學涯職場無縫接軌而受益，形成良善的循環，學士後專班預計於 2023 年 11 月招生並於 2024 年入學。

校園講座與企業參訪



01 校園講座與實習生計畫說明會

校園講座及說明會共 **33** 場

- 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「微服務發展趨勢」、「資安產業職涯分享」、「AI 與未來職場」、「數位轉型帶來新商務時代」等。
- 2023 年共舉辦 19 場校園講座及 14 場實習生計畫說明會，共 1,050 人次參與



▲ 台北商業大學產學媒合成果發表



▲ 國立台中教育大學



▲ 輔仁大學醫資系



▲ 國立台南大學應數系



02 企業參訪

共 **8** 場次、**380** 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。
- 2023 年共舉辦 8 場學生參訪活動，總計參與人數 380 人。

新創合作



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 40,000 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 40,000 家

國內外企業客戶

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。精誠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。

專注領域



第五代行動通訊技術



工業物聯網



金融科技

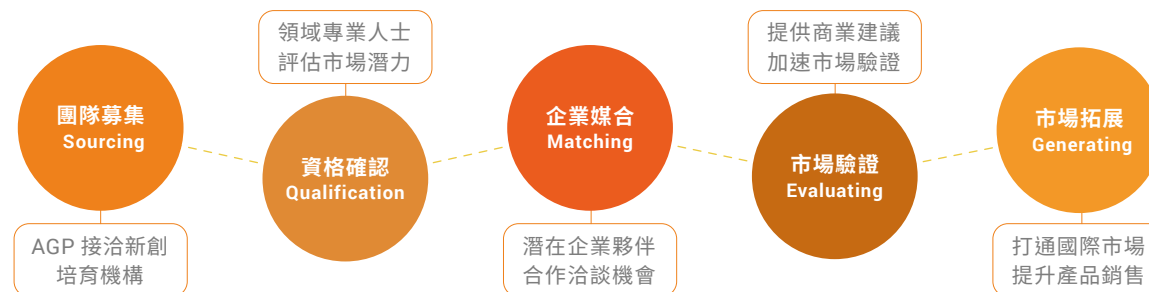


資訊安全



ESG

計畫特色



串聯國際新創資源

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、KPMG 安侯建業、中華開發創新加速器、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

● 2023 年共 8 家新創團隊入選

為提供企業客戶多元場景的自動化解決，2023 年第 6 屆 AI 新創加乘器計畫選出 8 家提供自動化技術的潛力新創加入。未來，精誠 AGP 將攜手 8 家入選新創，協助企業客戶建置自動化作業流程，同時也協助媒合精誠服務過的 4 萬家企業客戶以及生態圈夥伴，助攻拓展國內外事業版圖。

兌追
RE:DREAMER

建立一個開放的商務資料交換及授權框架作為商務3.0的基礎。透過其開發的SNAP Network可進一步將巨量資料，以區塊鏈技術儲存於資料庫中，建立安全、開放且流通的授權框架。

亞博福爾摩沙
Asiabots

提供全通路智能客服方案，協助企業的客服部門進行數位轉型並為用戶提供更具凝聚力的客服體驗。

邦拓鏈
FST Network

提供容器化資料治理系統，企業IT可依據資料使用者習慣，將資料匯流的方式以邏輯化管理，加速完成巨量資料梳理以及標準化的格式產出。

谷林運算
GoodLinker

專注AIoT技術，工廠可以透過其數位化基礎建設服務，實現機器聯網、無紙化生產記錄和環境監測等目標。

松慧資訊
Custos

提供一套基於真實數據的減碳方案，幫助企業忠實反映其採納永續營運後，所達成的減碳成效。企業可對員工的環保行動成效以數據進行驗證，並與減碳商家組成綠色經濟社群。

律果科技
LegalSign.ai

提供一站式生成式AI合約生命週期管理服務，推動法律工作的數位轉型，幫助企業法務團隊提高效率、降低風險，實現更大的商業價值。

泰科動力
TAC DYNAMICS

專注於物流自動化。其自主研发的TACONnect平台、AMR自主機器人及微型倉儲技術，提供企業全方位的倉儲解決方案。

極現科技
earthbook

提供無人機智能雲端平台，企業可租借無人機並透過雲端平台做影像採集與分析。適合高頻且大面積的多樣性巡檢場景，以較少的人力來提升巡檢效益。



呼應SDG 8·鼓勵微型企業成長

呼應SDG 17·在永續發展上的多邊合作



- 協助壯大台灣 AI 生態圈，加速 AI 產品落地應用，執行 6 年共入選 44 家新創團隊。在歷經「客製化」輔導後，成功對接全球產業客戶，拓銷成果皆相當豐碩。
- 2023 年精誠與新創生態圈及 AGP 新創企業共計 17 家新創企業，共創超過新台幣 7,000 萬元商機；歷屆 (6 屆) AGP 累積推動 13 家新創企業，共創超過新台幣 6,000 萬元商機。
- 2023 年舉辦交流場次超過 60 場，包含論壇 1 場、媒體見面會 1 場、商機媒合會超過 50 場。
- 協助新創企業展出成果，2023 年發布媒體露出共 2 則，歷屆累計媒體露出共超過 10 則。
- 2023 年與 2 家新創企業參加 Startup Island Taiwan 舉辦的越南拓銷團，同時也對當地加速器、VC、媒體和新創團隊分享精誠如何協助台灣新創拓展國內外商機。

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4年(2021-2024)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4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4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。2間學校歷經3年(2021-2023)推動數位閱讀素養學習，不僅成為計畫典範學校，也在「PaGamO素養合作社」機制中、跨校分享推動經驗。

精誠資訊認養學校 (2021-2024)

- 桃園市新屋區永安國中
- 桃園市新屋區蚵間國小



● 執行成果

桃園市永安國中

112年度會考分科增A比例大幅增加

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。

- 永安國中結合學校特色或學科課程教學，進一步引導學生跨領域學習；著重數位閱讀課及晨光時間加強推動閱讀素養，利用學科結合素養文本，引導學生互動討論。
- 永安國中112年度會考分科增A比例大幅增加(國文5.56% → 11.11%；社會0% → 8.33%；自然2.78% → 5.56%)。
- 參與PaGamO計畫期間，在桃園市會考成績2021年全科減C第一名、2022年部分分科減C或增A第一名、2023年全科增A第一名，於2021-2022獲得桃園市府會考成績獎勵的連續2年最高獎金(2021年獎金60萬、2022年獎金45萬)，於2023年獲得全市第二高獎金34萬元。



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。

- 蚵間國小推動專屬教學特色「學生閱讀共學」，結合閱讀文本內容與生活經驗聯繫，引導學生討論，並透過小組互助學習。
- 著重晨間閱讀及課餘時間加強閱讀；導師透過導讀方式引導學童共學較高難度文章。參與計畫學生不再對閱讀文章感到厭惡而每週期待新閱讀任務到來，並增加文章檢索訊息能力；學校透過「親子共讀」機制，鼓勵學生與家長一同進行閱讀，進一步提高學生任務完成率及答對率。
- 桃園蚵間國小閱讀素養正確率提升(45.32% → 49.85%，平台平均正確率35%-45%)。
- 曾就讀於蚵間國小的戴同學進入大坡國中後，在112學年度會考獲得5A9+成績，創下大坡國中校史會考最高級分紀錄，證明偏鄉學校不只扶弱也能拔尖。



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，因此精誠自 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。聯盟推動迄今已邁入第 3 年，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！

2023 年第 2 屆舉辦 IMV 科技創新競賽共有涵蓋 14 縣市的 92 組企業或團體組隊共 416 位成員報名參賽，串聯公部門、學術單位及一二三級產業跨界合作，組成 38 人次專家評審團隊，最後評選出 18 組得獎團隊、頒發科技創新總獎金新台幣 510 萬元。



第 2 屆科技創新競賽分為「農林、漁牧、節能」3 類別，分別集結企業組與校園組競賽。在企業組方面，農林類「怡口科研」運用潔淨循環再生技術製造植保製劑、保鮮製劑，取代化學農藥後還可創造節約用水、用電的附加效益，獲得企業農林組第 1 名肯定。漁牧類「凱亞養殖場」以專利魚塢披覆技術及智慧養殖設備發展新型態的漁電共生養殖池，兼顧綠電、養殖、環境永續等面向議題，獲得企業漁牧組第 1 名。

🔗 更多 IMV 科技創新競賽內容，請見「[IMV 官網](#)」



● AAMA AIoT 共創計畫

為強化 AIoT 產業生態系健全發展，2023 年創業者共創平台與研華科技、中華電信及精誠資訊攜手展開「AAMA AIoT 共創計畫」，以數據驅動為核心、聚焦物聯網創新應用發展領域 -- 智慧能源、智慧製造、智慧金融、智慧醫療及智慧物流，透過四階段遴選機制，發掘具發展潛力之新創團隊。

計畫提供總價值超過新台幣 100 萬元雲端開發資源、技術支援、投資媒合及共同行銷推廣，透過主題式學習計畫，參與新創將直接與研華科技、中華電信及精誠資訊產品主管，一同探索及驗證創新合作機會，共擬 AIoT 方案開發計畫，串聯內外資源、共同行銷產品與通路推廣，共創彼此商機。

精誠 AI+ 新創加速器邀請 AAMA AIoT 的 5 家新創與參觀台南智慧綠能中心，現場邀請中南部業務與新創交流，了解產品及探索合作潛在外籍投資人。



05 環境永續

長期策略

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。

- 優化營運管理過程所需的能資源，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
- 逐步提升再生能源使用率，實踐2050 淨零排放的目標

環境永續政策	70
氣候變遷風險機會與財務衝擊揭露	72
環境暨能源管理	76
溫室氣體管理	78

重大主題對應

GRI 302-1, 305
SASB TC-SI-130

對 SDGs 的貢獻





亮點績效



綠色採購績優單位

精誠資訊、奇唯科技、精誠科技整合獲 111 年環境部綠色採購績優



提高使用再生能源

簽署電力轉供合約
使用 12 萬度綠電
年增 34.8%



持續實施並通過三大環境 ISO 認證

- ISO 14064-1
- ISO 14001
- ISO 50001



通過溫室氣體抵換專案確證聲明 (2023-2032)

167 tCO₂e/ 年

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。

	短期目標 2024	中期目標 2027	長期目標 2030
單位營收用電量 (度 / 新台幣億元)	年減 5%	年減 5%	年減 5%
單位營收用水量 (度 / 新台幣億元)	年減 1%	年減 1%	年減 1%
單位營收廢棄物量 (公噸 / 新台幣億元)	年減 1%	年減 1%	年減 1%
溫室氣體碳排放量 (tCO ₂ e)	年減 3%	年減 3%	年減 3%
再生能源佔比	4%	14%	20%

2023 目標與達成

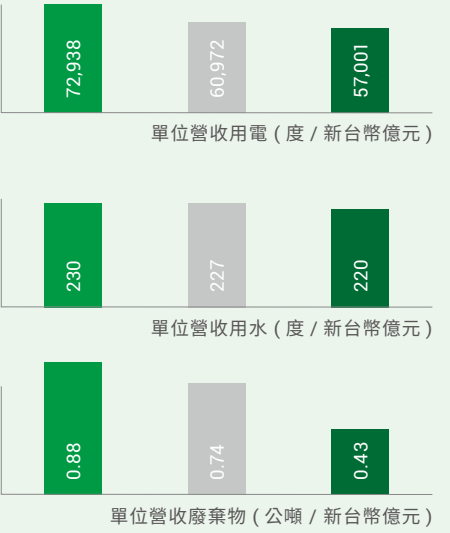
✔ 目標達成 ⚡ 持續進行中

	目標	績效
單位營收用電量 (度 / 每億元)	年減 5%	年減 6.5% ✔
單位營收用水量 (度 / 每億元)	年減 1%	年減 3.4% ✔
單位營收廢棄物量 (噸 / 每億元)	年減 10%	年減 42.2% ✔
溫室氣體碳排放量 (tCO ₂ e)	年減 1%	年增 3.8% ⚡
再生能源佔比	2%	2% ✔
三大環境 ISO 查驗證	維持認證有效性	通過並維持認證 ✔

註：一般廢棄物原以推估方式統計重量，自 2022 年 10 月起改以秤重方式統計重量，故減幅變動較大。

三年績效進程

■ 2021 ■ 2022 ■ 2023



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、高能效之環保產品。
- **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。



淨零排放

作為

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 年內湖總部大樓淨零排放目標邁進。

2023 年
成果

- 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

作為

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。

2023 年
成果

- 精誠內部庶務性物品採購，優先評估採購「綠色商品」並獲得環境部及台北市政府環保局綠色採購績優單位。



科技應用

作為

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。

2023 年
成果

- 精誠碳管理解決方案共計 99 份評估問卷。
- ESG@IT 行銷活動共計 62 場次、觸及客戶人數超過 1,000 人次。



教育訓練

作為

強化同仁在環境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。

2023 年
成果

- 要求新進員工完成「新進人員訓練研習營 - 職安衛」實體及線上課程，共培育 2,210 人次、共 2,509 小時。
- 同仁參與外部證照培訓課程 (含環境證照課程)，共培訓 108 人次、共 1,547 小時、新取得 68 張相關證照。



遵守法規

作為

遵循政府環境保護與安衛法規，並響應政府節能政策。

2023 年
成果

- 2023 年未違反環境法律及或法規而發生遭受重大罰款及非金錢的處罰案件。

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 年內湖總部大樓達到淨零排放。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。

承諾

• 宣示 2050 淨零排放目標

盤查

• 計算溫室氣體排放量及分析排放源

管理

• 導入環境及能源相關管理系統，提升數據管理效率

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

抵減

• 透過碳補償機制減少外部排放量

評估

• 定期內部評估與檢視減碳目標成效

淨零排放目標與 2023 年績效

	2023 目標	2023 達成	2024 目標	2030 目標
 碳排管理	• 再生能源佔比 2% • 溫室氣體碳排年減 1%	• 支持再生能源政策，簽署電力轉供合約，使用 12 萬度再生能源，再生能源佔比 2% • 完成 2023 年排放數據的溫室氣體內部盤查，於 2024 年 4 月完成第三方查證 • 規劃逐步提升再生能源使用比例 • 溫室氣體碳排年增 3.8%	• 再生能源佔比 4% • 溫室氣體碳排年減 3%	• 再生能源佔比 20% • 溫室氣體碳排年減 3%
 能源管理	• 單位營收用電量年減 5%	• 單位營收用電年減 6.5% • 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 • 汰換耗能冰水主機，改使用 1 級節能磁浮冰水主機，提高能源使用效率	• 單位營收用電量年減 5%	• 單位營收用電量年減 5%
 水資源管理	• 單位營收用水量年減 1%	• 單位營收用水量年減 3.4% • 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	• 單位營收用水量年減 1%	• 單位營收用水量年減 1%
 環境管理	• 單位營收廢棄物量年減 10%	• 單位營收廢棄物量年減 42.2% • 持續維持 ISO 14001 認證有效性 • 辦公室廢棄物垃圾分類，並力行資源回收 • 廢棄物回收率達 28.4%	• 單位營收廢棄物量年減 1%	• 單位營收廢棄物量年減 1%

註：自 2022 年 10 月起，將一般廢棄物改變測量方式為以秤重統計重量，故減幅變動較大。

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 2024) 指出，「極端氣候事件」再度盤據未來 10 年內全球風險最高位置，且前 10 大風險半數與環境息息相關，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，精誠作為 TCFD 支持者，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，據以揭露氣候相關財務衝擊情形。

● 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。

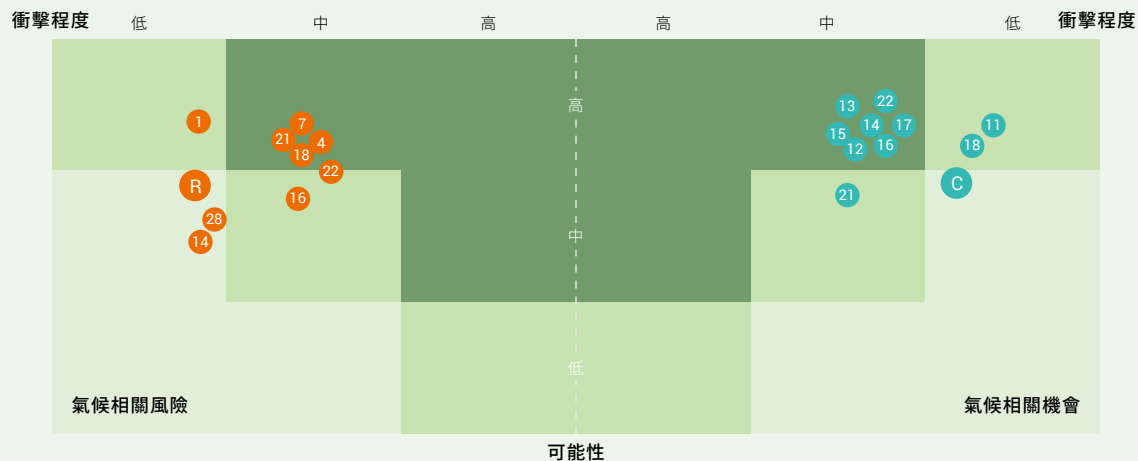
- 精誠集團董事會授權董事長擔任永續治理架構最高治理階層，並於 2022 年成立永續推動小組，再於 2021 年設立永續長一職，擔任主要永續推動小組領導者，統籌氣候風險評估、訂定氣候相關策略、目標與作法。(註：永續推動小組說明請見「[p.9 永續治理架構](#)」)。
- 永續推動小組轄下設有「環境永續組」，負責每 2 年定期實施氣候相關風險機會辨識、研議氣候變遷與環境相關策略與目標，並規劃執行相關方案措施。
- 除了將氣候相關風險機會評估納入風險管理中，亦透過董事會平均每兩個月召開一次的會議，討論經營策略議題與重大事件 (如：治理、環境、社會、風險機會等議題)。

02 策略 訂定環境暨能源政策，並以2050年達成總部淨零排放為目標，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」，負責每 2 年定期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

氣候風險主題篩選

- 1 碳稅
- 4 強制申報
- 7 再生能源法規
- 14 法律訴訟
- 16 新技術投資
- 18 顧客行為轉變
- 21 顧客偏好改變
- 22 不良名聲
- 28 冰雪
- R 其他風險議題



氣候機會主題篩選

- 11 低碳產品或服務
- 12 調適與解決方案
- 13 研發創新
- 14 營運多樣化
- 15 顧客行為轉變
- 16 尋找新商機
- 17 取得政府合作
- 18 公共建設參與
- 21 能源效率提升
- 22 替代性或多樣化資源
- C 其他機會議題

(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 風險	市場	顧客行為改變	因為全球或地區性的永續意識抬升，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升，顧客開始對特定產品與服務產生偏好或排斥。				
	法規	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。			- 盤查與申報之內外部人力費用 - 未按時申報的罰金	培育內部碳管理師，提升碳盤查相關專業能力，並導入碳盤查軟體系統，以減少人力成本。
		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。			- 因法規強制外購再生能源的支出金額增加 - 再生能源供給不足導致價格持續攀升	- 先購買足額的再生能源憑證，再規劃與再生能源業者簽署電力轉供合約，並逐步提高再生能源使用率。 - 推動節能方案，增加能源效率，以減少能源使用量。
	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，必須在新技術上的投資；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 年碳價較 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）。危機管理小組亦負責跨部門溝通協調與提升風險意識教育訓練。
- 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」負責定期實施氣候相關風險與機會辨識，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彙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, 76 環境永續章節](#)」。

- 關鍵指標：(1) 節能減廢：單位營收用水減量、單位營收用電減量、單位營收廢棄物減量、溫室氣體排放減量；(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《組織環節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 年內湖總部大樓達到淨零排放為目標，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.71 環境永續政策](#)」。
- 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。

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



長期策略

優化營運管理過程所需的能源及資源，藉此降低營運過程對環境負面衝擊

精誠集團為資訊服務業，並未有生產製程，各項能源與資源主要用於辦公場所日常營運所需。經檢視環境暨能源管理系統監測計畫，精誠最主要能資源為外購電力，其餘包含水資源、用紙等，因此透過每年檢視減量績效，持續優化精進各項能資源減量措施，以減緩企業營運對環境產生的負面衝擊。

節能措施



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。
- 2023 年已完成更換 2 台總部資訊中心空調主機。
- 2024 年規劃建置總部大樓冷卻水變頻系統，透過自動化控制減少電力使用。另規劃建置總部資訊中心冷卻水變頻系統。



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。
- 2023 年替換總部 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，較汰換前全年可達成節省超過 66,000 度用電。
- 2024 年規劃更換總部 1 樓冰水主機。



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。



內部碳定價

- 因應總部大樓淨零排放目標，於 2024 年推動實施內部碳定價，依內部公告碳價收取碳費，專款專用購買再生能源，以減少總部大樓碳排放。



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

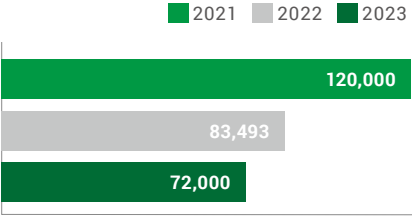
監測項目	監測細項	量測方式	頻率
飲用水	大腸桿菌	委外	每季 / 次
溫室氣體盤查	溫室氣體排放量	自行	每年 / 次
消防演練	演練	自行	每季 / 次
辦公室之水資源消耗	用水度數	自行	每月 / 次
辦公室之廢棄物 (垃圾)	垃圾重量	委外	每月 / 次
辦公室資源回收	資源回收重量	委外	每月 / 次
組織內外部議題 & 利害關係人要求鑑別	--	自行	每年 / 次
環境考量面	--	自行	每年 / 次
能源審查 & 能源基線	--	自行	每年 / 次
法規鑑定	--	自行	每季 / 次
目標達成度	--	自行	每季 / 次
管理方案達成度	--	自行	不定期
能源數據收集計畫	--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

精誠在 2022 年規劃簽署電力轉供合約，並於 2023 年使用再生能源 12 萬度、佔整體電力比例 2%，共計碳減量 59.3 公噸。

● 外購電力與再生能源統計表

全年用電 (度)	再生能源 (度)	再生能源佔比	類別二碳排放量 (公噸 CO ₂ e)	
			所在地基準	市場基準
5,810,192	120,000	2%	2,810.96	2,810.96



近 3 年使用再生能源統計 (度)

環境管理措施



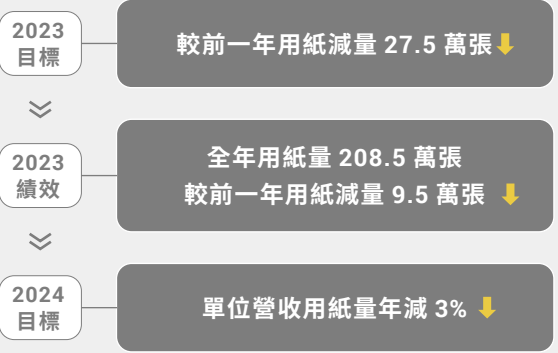
水資源管理

- 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。



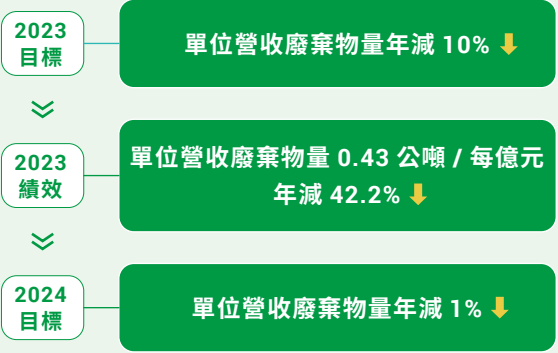
辦公室用紙

- 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。使用取得環境部認證字號租賃環保影印機及環保標章影印紙。



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。



註：由於一般廢棄物改變測量方式為以秤重統計重量，故減幅變動較大。

溫室氣體管理



長期策略

逐步提升再生能源使用率，實踐 2050 淨零排放的目標

呼應全球迫在眉睫的氣候危機議題，精誠檢視溫室氣體排放結構，著重外購電力減排規劃，除了持續提升再生能源佔比外，更於 2024 年推動內部碳定價，藉此擴大減碳效益。

溫室氣體盤查 GRI 305

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 2023 年精誠內湖總部大樓溫室氣體排放量 (市場基準) 為 3,474.9 公噸，其中外購電力碳排放佔比最高，佔比達 80.89%。



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 AR6、環境部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		7.8538	20.4516
	移動燃燒源		5.9797	
	逸散燃燒源		6.6181	
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)	2,810.9551(2,810.9551)	
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	7.1079	78.0482
		員工差旅搭乘飛機	39.1614	
		員工差旅搭乘計程車	31.7789	
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	554.8089	565.4428
	處理廢棄物	一般事業廢棄物最終處置	10.6339	
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			
總量排放 (類別 1-6)			3,474.8977	

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)	13.5481	0.0670	0.2184	6.6181	0.0000	0.0000	0.0000	20.4516
氣體別佔比	66.24%	0.33%	1.07%	32.36%	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，在 2022 年規劃電力轉供合約，並於 2023 年使用再生能源。更在 2024 年推動實施內部碳定價，收取碳費後專款專用優先購買再生能源，持續擴大減碳效益。

溫室氣體排放績效 (類別 1 和類別 2)

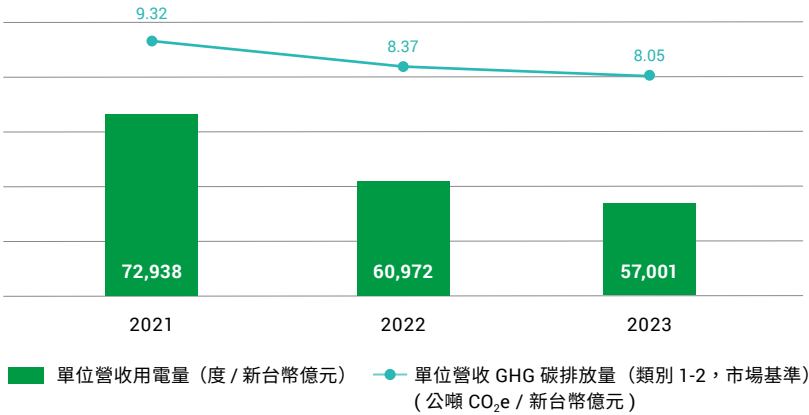
【統計範圍：精誠內湖總部大樓】

項目	2020 (基準年)	2022	2023
類別 1 GHG 碳排放量 (公噸 CO ₂ e)	13.7720	11.0019	20.4516
類別 2			
• 全年用電度數 (度)	5,692,079	5,665,093	5,810,192
• 再生能源 (度)	100,000	83,493	120,000
• 所在地基準 GHG 碳排放量 (公噸 CO ₂ e)	2,897.2682	2,804.2210	2,810.9511
• 市場基準 GHG 碳排放量 (公噸 CO ₂ e)	2,846.3684	2,762.8922	2,810.9511
類別 1、2 合計 GHG 碳排放量 (公噸 CO ₂ e)			
• 所在地基準	2,911.040	2,815.223	2,831.407
• 市場基準	2,860.140	2,773.894	2,831.407
精誠資訊合併營收 (新台幣億元)	237.35	331.29	351.84
單位營收用電量 (度/新台幣億元)	86,447	60,972	57,001
單位營收 GHG 碳排放量 (類別 1-2) (公噸 CO ₂ e / 新台幣億元)			
• 所在地基準	12.265	8.498	8.047
• 市場基準	12.050	8.373	8.047

註：單位營收用電量與單位營收碳排放量均以精誠集團 (含海外) 為範圍進行估計。

2023 年因企業營運規模所需，使得外購電力增加。但若檢視單位營收用電量，近 3 年呈現持續下降趨勢，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，在 2024 年推動內部碳定價，藉此持續增加再生能源佔比，以減緩事業規模擴張導致用電增加的衝擊。

近 3 年用電與減排績效 (類別 1 和類別 2)





06 夥伴關係

長期策略

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。

- 推動永續供應鏈管理，有效降低供應鏈風險與提升營運競爭力
- 重視並回應客戶意見，持續提升服務品質，完善客戶服務

客戶關係管理	82
供應商永續管理	84

對 SDGs 的貢獻





亮點績效



123 張

專案管理
累計取得 PMP/ACP 有效證照



8.66 分

重要專案客戶滿意度調查



SustainLink

2023 推出供應商雙向互動平台



100%

關鍵供應商簽署比率
• 供應商誠信交易與廉潔承諾書
• 供應商企業社會責任行為準則

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。同時亦積極推動供應鏈永續管理，期藉此帶給供應商正面影響，促進永續發展。

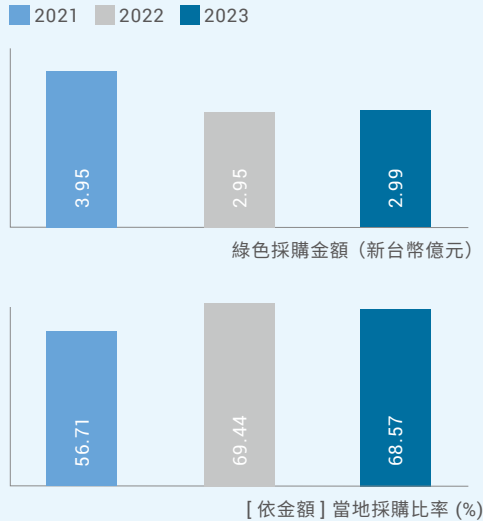
	短期目標 2024	中期目標 2027	長期目標 2030
「供應商誠信交易與廉潔承諾書」簽署率	96%	97%	99%
「供應商企業社會責任行為準則」簽署率	96%	97%	99%
「供應商企業社會責任自評問卷」回填率	65%	67%	70%
「供應商資訊安全及個資保護問卷」回填率	65%	67%	70%

2023 目標與達成

✓ 目標達成 ⚪ 持續進行中

	目標	績效
「供應商誠信交易與廉潔承諾書」簽署率	96%	>99% ✓
「供應商企業社會責任行為準則」簽署率	80%	>99% ✓
「供應商企業社會責任自評問卷」回填率	60%	65.5% ✓
「供應商資訊安全及個資保護問卷」回填率	60%	66.1% ✓

三年績效進程



客戶關係管理



長期策略

重視並回應客戶意見，持續提升服務品質，完善客戶服務

精誠重視客戶意見與回饋，藉此與客戶建立更緊密合作關係，提高客戶對公司服務的肯定與信賴度，讓客戶信任成為雙方未來成長的種子，進而讓客戶推薦更多潛在客戶加入精誠服務生態系中，使精誠成為推動客戶成長的夥伴。為了強化客戶服務能量與品質，精誠不僅持續優化專案管理制度，更首次針對 2023 年關鍵客戶進行滿意度調查，透過更深入與客戶對話，了解客戶對服務過程的回饋並據以作出因應作為，以塑造更緊密的客戶服務關係，藉此成為客戶心目中最會合作且最願意合作的資訊廠商。

專業團隊

針對客戶研發與系統服務需求而建立的各項專案，精誠設有專案管理處 (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。

1 專案管理制度

- 研發循環修訂
- PARB 管理辦法修訂
- PM 分級考核辦法修訂
- 專案知識庫管理
- 專案管理訓練
- PM 分級制度
- PM 每半年考核

2 專案線上協奏

- 重大專案風險評估
- 專案異常管理及追蹤
- 管理 PARB 會議

3 專案管理系統

- 管理專案系統及工具專案履約管理 (BMS)
- 發展專案線上協奏工具

4 專案審核

- 委外管理辦法修訂
- 供應商評鑑
- 委外轉委內評估
- 委外回收作業
- 委外驗收管理
- 立案委外、暫估、內部開發審核
- 結案報告審核
- 法務委外合約會簽
- 專案稽核

精誠集團 PMO

專案管理教育訓練

2023 集團累計 PMP/ACP 有效證照 123 張

精誠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。隨著客戶對雲服務需求倍增，從 2022 年推動 PM 必修課程「雲端技術通識教育訓練」。2023 年起實施雲端技術進階課程，進一步培養雲端技術種子 PM 人員，加強對三大公有雲服務及兩大私有雲服務的關鍵技術能力，增進專案管理團隊對雲服務技術掌控力。

2023 年 PM 教育訓練參與人數 904 人次、總時數 5,213.8 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 123 張 PMP/ACP 有效證照，打造實力堅強之專業團隊。此外，考量資訊安全在專案管理生命週期中的關鍵性，精誠 PMO 針對 PM 舉辦資安技術培訓，使集團 PM 已成功取得 149 張 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，以持續強化客戶資訊資產的保護措施，防範各類資訊安全威脅，提升客戶資訊安全水平及整體運營效率。

管理機制

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，並作為各單位分派專案給 PM 的參考依據。

專案管理系統

精誠自 2023 年新增更多元的專案管理工具，透過線上專案管理系統，進行重大專案風險評估、要求 PM 每週回報專案現況以即時掌握各專案進度，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

為達到專案委外管控、降低風險、提高資訊安全與擷節成本等管理目的，PMO 制訂《委外管理辦法》，定期舉行委外供應商選商評鑑、管理委外回收及驗收作業，亦協助執行專案立案、變更及結案審查，舉辦結案績效評鑑或稽核作業等，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。

註：2023 年委外供應商績效評鑑情形請見「[p.86 委外專案服務績效評鑑](#)」

服務品質

精誠作為台灣最大資訊服務集團，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 4 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。

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 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。

● 客戶滿意度

為了解重要客戶的意見，精誠集團針對 2023 年已結案專案，篩選出重要客戶進行滿意度調查。精誠滿意度調查採 7 分量表，針對「服務品質、專業能力、整體服務」進行調查。本次調查對 93 家客戶發送問卷並回收 66 份有效問卷。



重要客戶定義

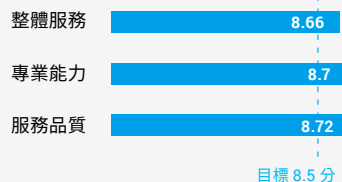
專案金額達新台幣 300 萬元以上、且專案內容具服務性質的客戶，調查涵蓋率達 70%。

調查涵蓋率 = 專案總計金額佔當年度結案專案總計金額

精誠將客戶滿意度調查 7 分量表結果轉化為 10 分量尺 (10 分為滿分)，並訂定 8.5 分為目標，若遇各問卷單一問項得分低於 4 分，則視為客戶針對該問項提出客訴，後續由該專案權責主管於期限內依規範進行客訴處理並訂定改善計畫。

本次調查單一問項得分低於 4 分共 1 件，精誠已於 2024 年 4 月由 PMO 監督專案權責單位提出改善計畫並落實。2024 年客戶滿意度調查目標為 9 分。

2023 客戶滿意度調查



● 客戶供應鏈評鑑

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。2023 年集團配合客戶填答供應商永續稽核共 691 份問卷並執行 57 場實地稽核，獲得客戶永續評鑑的滿意度達 95.36%。

2023 年精誠集團連續六年獲得富邦金控供應商永續評鑑績優獎、連續六年獲得台灣大哥大永續治理績優供應商、遠傳電信社會責任楷模獎、也獲得國家中央科學研究院優良供應商、中華開發優良供應商、華泰電子績優供應商等肯定。



691 份

供應商稽核問卷



57 場

實地稽核



95.36%

實地稽核滿意度



▲ 精誠資訊獲台灣大哥大永續治理績優供應商



▲ 精誠資訊獲富邦金控供應商永續評鑑績優獎

供應商永續管理

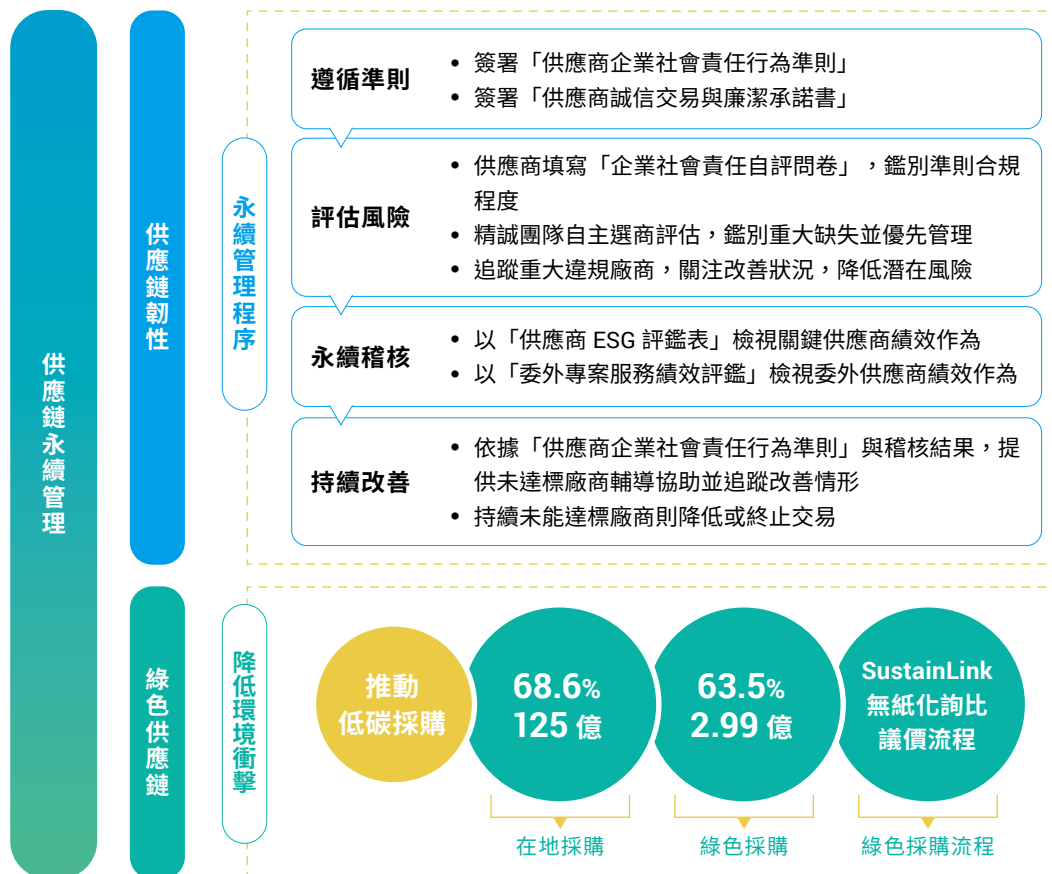


長期策略

推動永續供應鏈管理，有效降低
供應鏈風險與提升營運競爭力

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，並期許合作供應商能採用相同準則，一同善盡企業社會責任，特依據精誠集團《誠信經營守則》及《永續發展實務守則》制定《供應商誠信交易與廉潔承諾書》、《供應商企業社會責任行為準則》，要求精誠資訊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。精誠攜手供應商共同承擔永續經營與誠信責任，藉此正向提升 IT 生態創新與夥伴關係。

供應商永續管理架構



精誠供應商分為 4 大類：原廠、集團子公司、通路廠商和委外廠商。截至 2023 年止，已有 2,652 家供應商簽署《供應商誠信交易與廉潔承諾書》，佔整體比例逾 99% 以上；1,798 家供應商簽署《供應商企業社會責任行為準則》；其中全數關鍵供應商 (79 家) 則 100% 簽署此兩份文件。另外，精誠每年對供應商實施「企業社會責任自評問卷、資安及個資保護問卷」，以追蹤供應商法遵與資安保護情形。



關於檢核供應商資格與績效作為，精誠對新進供應商落實篩選機制，並每年對現有供應商實施「績優供應商評比、關鍵供應商 ESG 評鑑、委外供應商選商評鑑、委外專案服務績效評鑑」，以強化供應鍊韌性。



供應鏈永續管理程序

● 遵循準則 2 份文件

供應商誠信交易與廉潔承諾書

精誠於交易往來前，先評估該交易對象合法性、考量其不誠信合規紀錄，並要求供應商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 年起要求新供應商皆需簽署《供應商誠信交易與廉潔承諾書》，以落實誠信經營企業文化，維護商業活動健全發展。2023 年精誠交易供應商共 2,652 家簽署本文件。

供應商共同宣言

- 陽光廉潔原則 - 禁止賄賂
- 資訊真實原則 - 禁止偽造虛假
- 交易誠信原則 - 遵守合約約定
- 資安管理原則 - 遵守資訊安全政策
- 個資保護原則 - 遵守個資保護
- 保密控管原則 - 遵守保密義務
- 人權維護原則 - 遵守勞動法規與權益
- 環境永續原則 - 遵守職安衛環保法令政策
- 法令遵循原則 - 遵守洗錢防制、反貪腐法令、資恐防制等法令政策

供應商企業社會責任行為準則

為攜手供應商共同致力於落實企業社會責任，精誠要求集團各關係企業供應商應簽署及遵循《供應商企業社會責任行為準則》，並遵守法規規範，也鼓勵供應商據以要求其供應商遵守本準則，以達成永續發展目標。本準則以「治理、環境、社會、永續資訊揭露」4 面向、30 條準則說明供應商應遵守事項。2023 年精誠交易供應商共 1,798 家簽署本準則。



2023 年新增「無衝突礦產聲明」
承諾不支持、不接受、不使用衝突礦產

● 供應商篩選與評估風險 GRI 308-1, 414-1

精誠以實際採購行為帶給供應商正面影響。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《供應商誠信交易與廉潔承諾書》與《供應商企業社會責任行為準則》；並查詢經濟部商業司及財政部稅務入口網資訊，確認為正常繳稅合法公司且視其需要安排「績優供應商評比」或「委外供應商選商評鑑」。列為合格績優供應商者適用強驗方式進行驗收。

績優供應商評比

精誠每年 2 月實施「績優供應商評比」，將現有績優供應商名單、加上交易額、交易案件數或採購推薦等條件決定評比名單，以供應商下單量、服務、品質、交期和永續發展為評比項目，再依供應商現況評出分數等級。

2023 年精誠實施績優供應商評比共 20 家廠商，均評為 A 級合格績優供應商。

註：原廠（精誠代理及策略產品）不須評比即為績優供應商，故全體績優供應商名單共約 100 家廠商。

A 級	合格績優供應商	85-100 分
B 級	連續三次則剔除績優供應商名單	71-85 分
C 級	剔除績優供應商名單	70 分以下

委外供應商選商評鑑

依據《委外管理辦法》，精誠建立委外供應商評鑑小組選擇最適委外供應商，透過「委外供應商評鑑平台」對供應商技術能力、專案管理實績、品質管理、配合度等履約能力進行評估，亦可配合實地查訪。2023 年新增 31 家委外供應商通過委外供應商選商評鑑。通過選商後，精誠實施委外供應商監控管理，並每週即時通報供應商不良交易紀錄，以維護供應商履約管理。



31 家

2023 新增通過委外
選商評鑑供應商

■ 不合格供應商處理方式

針對供應商評鑑不合格者，將先予以列入不合格名單中，後續經供應商完成補正措施且查證經濟部商工登記資料與財政部稅籍登記資料等系統、並同時檢視公司系統未有應收帳款紀錄、且不在《客戶疑有票信不良記錄通報》名單中，則採購單位可據以恢復其交易權。

● 供應商績效評鑑

關鍵供應商 ESG 評鑑

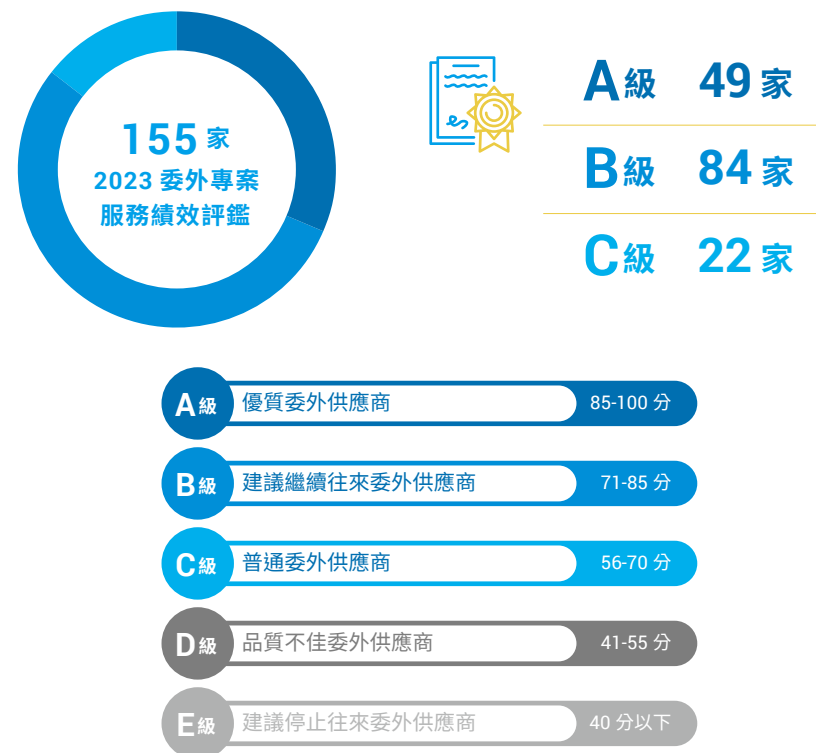
精誠每年依照交易額、下單量、具獨特性等條件定義出關鍵供應商（以通路廠商及委外廠商為主），從中挑選 20-25 家關鍵供應商執行企業永續與社會責任稽核計畫，評鑑面向從經濟、社會、環境展開 16 項議題共 35 個題目，要求供應商針對每項題目進行說明，並提供佐證的附件資料，確保具備實際的相關作為。由精誠採購團隊組成稽核小組，主要採線上查核，亦可視情況進行實地稽核。

2023 年參與關鍵供應商 ESG 評鑑共 20 家廠商，整體平均分數達合格標準。根據分析結果顯示，供應商主要在「供應商管理」、「管理系統」及「溫室氣體」評分較低，已透過檢視供應商作為及提供建議方案協助供應商持續改善，減少潛在風險發生機率並提升供應鏈韌性。若關鍵供應商未達合格標準，則會通知供應商評鑑結果並提供建議，以確保供應商落實永續管理政策與作為。



委外專案服務績效評鑑

精誠委外供應商分為人力駐點、AP 開發、工程建置和資安委外等 4 類。為建立標準化委外管理流程，使委外供應商管理有所依循，精誠訂定《委外管理辦法》，以達到加速委外採購效率及兼顧管理透明化與合理性、確保獲得最佳委外服務品質與高配合度的委外供應商、降低專案委外風險的目的。因此在委外專案結案時，本公司針對年度結案委外勞務服務專案進行「委外專案服務績效評鑑」，根據供應商之服務品質與配合度，依分數訂出評鑑級別 A-E 級，針對 A 級供應商鼓勵加強採購與合作、對 B/C 級供應商則討論缺失並要求改進、對 D/E 級供應商則要求提出具體改善計畫，若無改進事實，則避免與該供應商合作。2023 年度執行委外專案服務績效評鑑共計 155 家供應商，全數獲得 C 級以上評鑑，其中 49 家委外供應商獲評為 A 級。



供應商 ESG 推動計畫

為了推動永續供應鏈管理，精誠每年持續精進並實施「供應商永續推動計畫」，與供應商建立良好溝通機制，引導供應商共同遵守永續原則、落實法遵、以確保實踐職業安全衛生及勞動人權等法規要求，降低供應鏈風險並提高供應商穩定性；透過舉辦供應商交流會，提供精誠推動永續案例以促使供應商提高永續意識，進而攜手供應商建立精誠永續生態圈、帶動提升供應商品牌永續價值及競爭力。

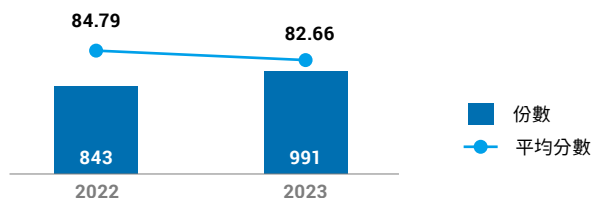
● 提升供應鏈資訊安全及個資保護

回收991份資安問卷

精誠集團作為台灣資訊服務業領導品牌，重視資訊安全與個資保護議題，並善用核心能力、致力於協助供應商提升企業資安防護意識，藉此與供應商共同增強整體供應鏈資訊安全防禦能力。因此 2021 年規劃並於 2022 年起啟動「供應商資訊安全及個資保護問卷」調查，每年衡量供應商資訊安全風險情形。問卷分為「資訊安全」及「個資保護」兩大面向、40 個題目，包含供應商資通安全驗證、程式安全檢測機制、資料加密措施、個資保存及稽核機制等。

2023 年回收「供應商資訊安全及個資保護問卷」共 991 份、年增 17.6%；平均分數 82.66 分。

近2年供應商資訊安全及個資保護問卷調查



● 供應商線上交流會

52 家廠商、105 人次參與

為提升整體供應商服務品質並降低供應鏈中斷風險，精誠於 2023 年 12 月舉辦「供應商線上交流會」，共計 52 家廠商、105 人次參與。會中由精誠分享永續推動經驗並邀請績優供應商分享實際推動示範案例、以及進行法令遵循及合規誠信交易宣導，期藉此提升供應商永續意識並精進各項永續作為，共同為企業客戶提供穩定且高品質的精誠科技力永續生態圈服務。

● 精誠好夥伴 APP

「精誠好夥伴 APP」是 2018 年由精誠集團創新研發、作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、及採購單接收通知、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。此外，供應商可透過 APP 收到永續最新趨勢議題、回覆供應商自評問卷，實現數位永續管理模式。

2023 年重磅推出 SustainLink 供應商互動平台

2023 年精誠數位永續管理再晉級，進化數位科技力量打造「供應商雙向互動平台 -SustainLink」，平台提供 9 大項功能，包含線上採購管理作業、簽署永續準則與宣言、精誠解決方案工商服務、回覆供應商評鑑問卷等業務層面功能，與無紙化採購管理作業碳排管理數據、免費資安評級服務 YODA、綠色採購等永續管理層面功能，藉由雙向互動平台模式強化供應鏈韌性、推播詢比議價作業使採購資訊更透明、即時掌握線上採購無紙化的綠色減碳數據、免費資安評級服務增強供應商資安防禦能力。SustainLink 優化供應鏈流程、降低環境衝擊並提高作業效率，加強供應鏈深度合作，使供應商進化永續管理力量。



免費資安評級服務 YODA



提供供應商免費弱掃服務，可出具供應商專屬的資安評級報告書、說明資安評級與資安風險清單、提供資安弱點修復建議及專人線上服務，藉此協助供應商改善資安防護能力。

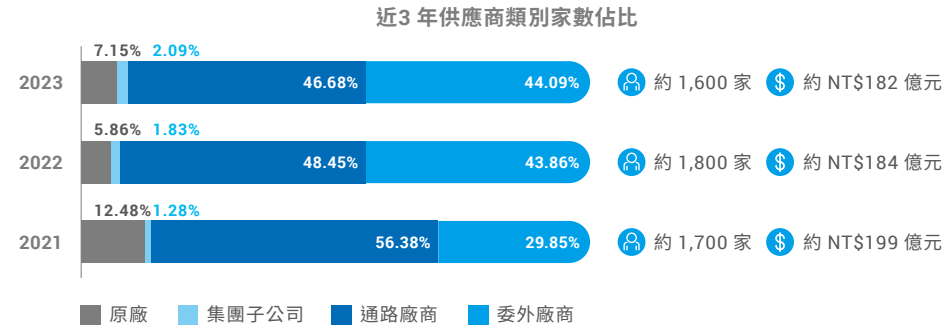
綠色供應鏈

精誠以「客戶心中最會合作連結、放大價值的公司」作為生態整合定位，善用「軟體力、數據力、演算力、雲端力、微服務力、資安力」核心能力，整合供應商產品及服務，包含軟體開發技術、Big Data 分析、顧問服務等，研發出客戶所需解決方案，協助客戶實現創新商業模式、創造更高經營效益。

精誠集團供應商分為 4 大類：原廠、集團子公司、通路廠商和委外廠商。在 2023 年供應商共計近 1,600 家，總採購金額逾新台幣 182 億元。從供應商類別家數來看，近 3 年精誠採購供應商主要為通路廠商與委外廠商，佔全體供應商家數超過 90%。若以供應商類別採購金額來看，供應商金額佔比較高則為原廠，約佔總採購金額 50%。

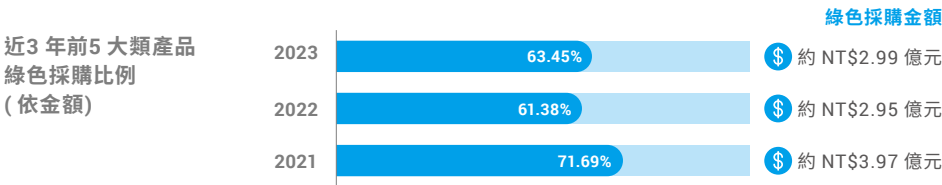
● 當地採購 GRI 204-1

為了降低企業營運過程中對環境產生負面衝擊，精誠於採購作業考慮關心環境的綠色供應商，並將「減少商品運輸碳足跡、提高供應鏈服務彈性與靈活性、創造在地就業機會」等永續採購思維納入思量。除了客戶指定的原廠所提供軟體與服務外，主要供應商以當地採購為優先。以供應商家數來看，近 3 年在地供應商佔全體供應商約 94%。由於精誠提供客戶採購指定原廠軟體的服務，因此若以供應商採購金額來看，國內供應商金額佔總採購額則約 70%。

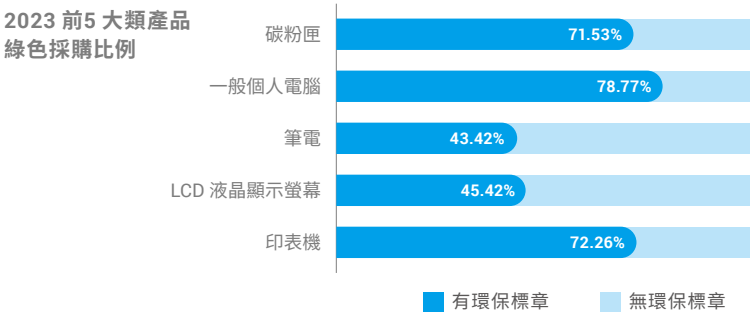


● 綠色採購 2023年五大綠色產品總採購金額新台幣2.99億元，佔比63.45%

精誠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。



註：前 5 大類產品統計了客戶指定或本公司採購商品，導致綠色採購總額與佔比受客戶採購需求影響會有較大變動。



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 精誠簡介	2 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	無資訊重編	
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 創造永續價值鏈	7 20-24
2-7	員工	人才培育與發展	45
2-8	非員工的工作者	永續績效總表	92
治理			
2-9	治理結構及組成	企業永續經營 經營與治理	9 30
2-10	最高治理單位的提名與遴選	經營與治理	30
2-11	最高治理單位的主席 ^{*1}	經營與治理	30
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	企業永續經營	9
2-13	衝擊管理的負責人	企業永續經營 經營與治理	9 30
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書 企業永續經營	2 9
2-15	利益衝突	經營績效 經營與治理	27 30
2-16	溝通關鍵重大事件	經營與治理	35
2-17	最高治理單位的群體智識	經營與治理	31
2-18	最高治理單位的績效評估	經營與治理	31
2-19	薪酬政策	經營與治理	32
2-20	薪酬決定流程	經營與治理	32
2-21	年度總薪酬比率	福利與權益	48
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	企業永續經營	9, 10

使用聲明：精誠資訊已參照 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 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
2-23	政策承諾	企業永續經營	9
		經營與治理	30, 33, 35
		風險管理	36
		資訊安全與隱私保護管理人權	37
		人權保護機制	47
		環境永續政策	70
2-24	納入政策承諾	企業永續經營	9
		重大性分析與利害關係人議合	17
		風險管理	36
		人權保護機制	47-48
2-25	補救負面衝擊的程序	重大性分析與利害關係人議合	19
		經營與治理	32-33
		福利與權益	51
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	經營與治理	32-33
		福利與權益	51
2-27	法規遵循	經營績效	27
		公司治理	29
		環境永續政策	70
2-28	公協會的會員資格	經營績效	27
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	19
2-30	團體協約	本公司雖未成立工會，但每季召開勞資會議，確保溝通管道暢通	
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	13-19
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	25
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	91

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	78, 79
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	78, 79
305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	78
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體管理	79
305-5	溫室氣體排放減量	永續績效總表	91
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 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	人才培育與發展	46
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	49-51
401-3	育嬰假	福利與權益	51
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	54
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	健康促進	52-53
		職業安全	54-55
403-3	職業健康服務	健康促進	53
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	54-55
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全	55
403-6	工作者健康促進	健康促進	52-54
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	52-54
		官網_健康風險	
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	92
403-9	職業傷害	職業安全	55
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	42-43
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	49
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	37-39

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
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	72-75
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 永續績效總表	27 92
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	48
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 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	45
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	福利與權益	48
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	48
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	85
GRI 415：公共政策 2016			
415-1	政治捐獻	經營績效	27
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-3	遵循行銷傳播相關法規的事件	經營績效	27
GRI 419：社會經濟法規遵循 2016			
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	經營績效	27

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	91 77
	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	77
			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%）。	
	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	76
資訊隱私和自由表達	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	38-39
	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	
	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	
			資訊安全與隱私保護管理	39
	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	
			資訊安全與隱私保護管理	37-39
	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	37-39
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	45-46
	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	45, 50
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		2021 年	2022 年	2023 年
經濟面	合併營收 (新台幣仟元)		29,526,957	33,128,852	35,184,378
	母公司淨利 (新台幣仟元)		1,213,916	1,091,229	1,494,266
	股東權益報酬率 (%)		8.91	7.94	10.75
	所得稅費用 (新台幣仟元)		228,519	264,709	346,382
	現金股利 (新台幣仟元)		1,346,967	1,361,517	1,361,517
	研究發展費用 (新台幣仟元)		478,731	518,721	558,824
	獨立董事比率 (%)		23.07	25	30.77
	關鍵供應商家數 (家)		79	79	79
	關鍵供應商家數佔比 (%)		5.34	4.73	5.51
	關鍵供應商採購金額佔比 (%)		78.47	73.37	74.47
	簽署「供應商誠信交易與廉潔承諾書」之關鍵供應商簽署比率 (%)		100	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	100
環境面	關鍵供應商 ESG 評鑑家數		22	21	20
	當地採購比率 (%)		56.71	69.44	68.57
	溫室氣體排放 (含類別 1- 類別 6) (公噸 CO ₂ e)	所在地基準	3,353.642	3,388.775	3,474.898
		市場基準	3,317.498	3,347.446	3,474.898
	• 類別 1 (公噸 CO ₂ e)		7.2465	11.0019	20.4516
	• 類別 2 (公噸 CO ₂ e)	所在地基準	2,779.514	2,804.221	2,810.955
		市場基準	2,743.370	2,762.892	2,810.955
	• 類別 3- 類別 6 (範疇 3)(公噸 CO ₂ e)		566.882	573.552	643.491
	• 資料涵蓋率 (%)		52.56	58.07	62.25
	能源使用 (千兆焦耳)(包括電力、汽油、柴油與天然氣)		19,989.307	20,462.718	21,104.759
	• 間接能源使用 (度)(電力)		5,536,879	5,665,093	5,810,192
	• 再生能源購買度數 (度)		72,000	83,493	120,000
環境面	• 來自再生能源比例 (%)		1.3	1.5	2.0
	• 單位營收用電量 (度 / 新台幣億元)		72,938	60,972	57,001
	用水量 (度)		17,426	21,112	22,375
	• 資料涵蓋率 (%)		52.56	58.07	62.25
	• 單位營收用水量 (度 / 新台幣億元)		229.55	227.22	219.51

面向	主要指標		2021 年	2022 年	2023 年
環境面	總廢棄物產生量 (公噸)		66.9	68.7	43.6
	• 一般廢棄物 (公噸)		56.7	56.1	31.2
	• 資源回收 (公噸)		10.2	12.6	12.4
	• 廢棄物回收率 (%)		15.2	18.3	28.4
	• 資料涵蓋率 (%)		52.56	58.07	62.25
	• 單位營收廢棄物量 (公噸 / 新台幣億元)		0.88	0.74	0.43
	辦公室用紙 (仟張)		2,497	2,180	2,085
	• 單位營收用紙量 (張 / 新台幣億元)		9,545	7,402	6,552
	綠色採購金額 (新台幣億元)		3.96	2.95	2.99
社會面	員工數 (人)	全集團含海外	4,228	4,350	4,508
		台灣	3,746	3,867	4,077
		母公司 _ 精誠資訊	2,068	2,101	2,098
		內湖總部大樓 _ 精誠資訊	1,087	1,220	1,306
	非員工工作者 (人)		20	21	21
	員工訓練時數 (人時)		105,738	143,209	140,046
	員工平均訓練時數 (人時 / 人)		28.23	37.03	34.35
	員工訓練人數 (人次)		20,233	31,690	53,109
	全體員工女性比例 (%)		39.78	39.49	40.20
	管理階層女性比例 (%)		22.58	24.74	26.00
	中階管理階層女性比例 (%)		24.42	26.74	27.51
	高階管理階層女性比例 (%)		9.68	9.09	12.90
	離職率 (%)		15.63	18.19	19.11
	研發人員佔員工比率 (%)		72.24	74.30	73.88
	身心障礙進用人數 (人)		41	39	40
	育嬰留停復職率 (%)		67	77	81
	育嬰留停留任率 (%)		83	67	85
	高風險個案關懷率 (%)		100	100	100
	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者人數 (人)		3,766	3,888	4,098
	• 全體工作者人數 (人) (含員工及非員工)		3,766	3,888	4,098
	• 資料涵蓋率 (%)		100	100	100
	職業安全衛生管理系統內部稽核 / 外部稽核所涵蓋之工作者人數 (人)		1,107	1,241	1,327
	• 全體工作者人數 (人) (含員工及非員工)		3,766	3,888	4,098
	• 資料涵蓋率比 (%)		29.39	31.92	32.38

面向	主要指標	2021 年	2022 年	2023 年
社會面	員工薪資福利 (新台幣仟元)	4,561,536	5,050,466	5,375,966
	社會投資／捐贈／捐款 (新台幣仟元)	6,498	10,254.3	5,009.8

- 註：1. 環境面統計數據範圍為精誠內湖總部大樓。
2. 社會面統計數據範圍為精誠資訊暨台灣關係企業。
3. 能源使用值採用能源署熱值表進行換算。
4. 一般廢棄物原以推估方式統計重量，自 2022 年 10 月起改以秤重方式統計重量。
5. 非員工工作者包含派遣人力及保全、清潔與機電人員。
6. 離職率 = 全年離職人數 ÷ (全年年底公司員工數 + 全年離職人數) * 100%。
7. 職業安全衛生管理系統內部稽核與外部稽核範圍及人數相同。

政府補助統計表

公司	補助金額 (新台幣仟元)
精誠資訊	2,063.5
精誠軟體	7,460
奇唯科技	4,797
精誠科技	3,430
泰鋒電腦	602
敦新科技	9,066

註：數據範圍為精誠資訊暨台灣關係企業。

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 2023

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE
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 2023. 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 Standards and AA1000 Accountability Principles (2018) during assurance (2024/04/26–2024/05/21) in Systex headquarter. 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 2023 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 assurance 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.

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)	n/a
B	AA1000ASv3 Type 1 (AA1000AP Evaluation only)	Moderate

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 Standards (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) is conducted at a moderate level of scrutiny, and therefore the reliability and quality of specified sustainability performance information is excluded.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards is listed in the GRI content index as material in the report and is conducted with reference to the Standards.

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 assurance, 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 20121, 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.

ASSURANCE / VERIFICATION OPINION
On the basis of the methodology described and the assurance 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 organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

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, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, Systex may collect more responses from diversified stakeholders to integrate their engagement results into governance, strategy, and relevant decision-making processes across the full organisation.

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. It is recommended to evaluate the establishment of a functional committee to enhance robust processes for understanding, measuring, evaluating, and managing the organization's impacts across the entire organization.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS
The report, Systex's Sustainability Report of 2023, 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, Systex is encouraged to prepare for the transition to reporting in accordance with the GRI Standards, with more comprehensive details of its management processes on the identified impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights as well as the role of the highest governance body in overseeing these processes.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-Q9JC5

Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
29 May, 2024
WWW.SGS.COM

TWLPP 5008 Issue 2404

TWLPP5008 Issue 2404

TWLPP5008 Issue 2404

查證聲明書

精誠資訊

ISO 9001 品質管理系統 (DMIS- 中和作業中心)



ISO 22301 營運持續管理系統 (DMIS- 中和、三重作業中心)



ISO 27001 資訊安全管理系統 (DMIS- 中和作業中心)



ISO 27001 資訊安全管理系統 (TAF) (Data Center)



ISO 27001 資訊安全管理系統 (電子發票系統)



BS 10012 個人資料管理 (DMIS- 中和作業中心)



PCI DSS 支付卡產業資料安全標準



ISO 14001 環境管理系統



ISO 50001 能源管理系統



ISO 14064-1 溫室氣體排放



精誠資訊

ISO 45001
職業安全衛生管理系統



TIPS
台灣智慧財產管理
制度認證



TTQS
人才發展品質管理系統



ISO 27001
資訊安全管理系統



ISO 27701
隱私資訊管理系統



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 (UKAS)



CNS 27001
資訊安全管理系統 (TAF)



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
(DAKKS)



CNS 27001
資訊安全管理系統 (TAF)



ISO 27701
隱私資訊管理系統



智慧資安

ISO 27001
資訊安全管理系統 (UKAS)



ISO 27001
資訊安全管理系統 (TAF)



ISO 27701
隱私資訊管理系統



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

精誠微雲科技股份有限公司

100 台北市中正區重慶南路二段 51 號 13 樓
電話：+886-2-8798-6166

精智資訊科技股份有限公司

114 台北市內湖區瑞光路 318 號 8 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

100 台北市中正區羅斯福路二段 100 號 18 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

116 台北市大安區復興南路一段 303 號 5F
電話：+886-2-8978-5386

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 樓之 1
電話：+886-2-2658-8970

精誠金融科技股份有限公司

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：+886-2-8752-5527

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：+886-2-7720-1888

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：+886-2-8798-6088

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

The background features a series of thin, light blue wavy lines that create a sense of motion and depth. Scattered throughout are several spheres: a blue one in the upper left, a yellow one in the upper right, a blue one in the lower right, and a yellow one in the lower right. There are also some blurred yellow and blue shapes in the corners, suggesting a larger, more complex environment.

SYSTEMEX 精誠資訊