

2025

叡揚資訊永續報告書

Galaxy Software Services
Sustainability Report



CONTENTS

關於本報告書	002
董事長的話	003

CH1 永續管理

關於叢揚	006
營運績效	012
永續策略與願景	015
利害關係人溝通與	019
重大議題分析	

CH5 員工照護

人才吸引與留任	066
人才培訓與發展	070
員工福利與權益	072
員工健康與安全	078

CH2 公司治理

治理架構	030
誠信經營	035
風險管理	038
資訊安全	042
AI 治理	048

CH6 綠色環境

氣候相關資訊執行情形	083
能源管理	086
水資源管理	091
廢棄物分類與減量	093
綠色採購	094
產品綠色影響力	095

CH3 創新服務

創新研發	050
品質管理	056

CH7 社會關懷

軟體人才培育	099
社會公益	104
科技行善	108

CH4 夥伴關係

客戶服務	060
供應鏈管理	063

附錄

(1) GRI 標準揭露	109
GRI 自主揭露	113
(2) SASB 永續會計準則	118
委員會對照表	
(3) TCFD 氣候相關揭露	120
(4) 查證聲明書 / 證書	121
(5) 溫室氣體聲明確信報告	124
(6) 2025 叢揚資訊溫室	126
氣體盤查報告書	

關於本報告書

本報告書為勸揚資訊股份有限公司（以下簡稱「勸揚資訊」或「本公司」）發行之永續報告書（以下簡稱本報告書），以「永續管理」、「公司治理」、「創新服務」、「夥伴關係」、「員工照護」、「綠色環境」與「社會關懷」等七大章節架構，呈現勸揚資訊在公司治理、經濟、環境與社會面向永續發展之願景與策略，回應利害關係人對勸揚資訊在永續發展所關注的議題，並朝永續發展持續努力。

● 報告邊界與揭露範疇

本報告書除財務績效係以合併財務報表範疇提供外，其餘則依勸揚資訊之營運活動作為本次揭露範疇，揭露內容係以臺灣地區相關營運活動為主要報告範疇，若有範疇不一致之情形將於報告書中特別說明。本報告書中所有財務數字均以新臺幣為計算單位。環境安全及社會參與之計算單位以國際上慣用單位為主。

● 報告期間

本報告書中的數據及內容以 2025 年度（2025/01/01 至 2025/12/31）為主。

● 報告書撰寫原則與綱領

本報告書係依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI）發行之永續性報導準則（GRI Standards）2021 年版編製，針對重大永續主題透明揭露各項管理方針與執行績效資訊。

● 報告書管理流程

資料蒐集與彙整	由勸揚資訊各單位蒐集及彙整資料數據。
內部審查	本報告書經由勸揚資訊高階主管審議，並經董事會通過後始對外發布。
外部查核	本報告書所揭露之財務數據係採用經安侯建業聯合會計師事務所（KPMG）查核後之財務報告。
外部確信	本報告書由安永聯合會計師事務所（EY）依循確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」。針對四項自訂指標內容，且其中包含依據「永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）」所發布之產業別揭露準則所編製之永續資訊進行確信，會計師有限確信報告附於本報告書附錄。

● 報告發行時間

勸揚資訊未來每年將定期發行永續報告書，並於本公司官方網站及公開資訊觀測站發布，本報告書發行日期為 2026 年 8 月。



如您對本報告書內容有所疑問或建議

請以下列聯絡方式與我們連絡

聯絡窗口：勸揚資訊股份有限公司 永續發展推動辦公室

地 址：台北市中山區德惠街 9 號 5 樓

電 話：+886-2-2586-7890

公司網址：www.gss.com.tw

董事長的話

勸揚資訊於 1987 成立以來就如公司英文名稱，完全以 software 與所需的服務為主，並在 1995 制定如下之核心意識 (Core Ideology)：

- 追求員工、顧客、公司的共同成長，並回饋與奉獻社區。
- 提供資訊科技及服務以解決問題，並提高工作及生活之方便性。
- 誠實與正直地追求利潤，同時堅持利潤須來自於對社會有益的工作。

為尋求公司穩健與持續發展，長期以來就非常重視人才養成與傳承、軟體開發機制、系統架構與設計等方面的研發及方法論，且總能在快速變化的數位科技中適時觀察出我們所需投入的新技術與商業模式，並用心分析環境變化與客戶所關心之議題，經由成熟的軟體工程、專案管理及優異的系統架構所開發出的系統，搏得金融業、政府、醫院、電信與製造業等客戶的好評。

2025 年勸揚資訊在資安、人工智慧 (AI) 與數位轉型領域持續深耕，營運績效與產品服務均展現穩健成長，年度全年營收達新台幣 20.19 億元，較前年度顯著成長約 16.33%，創下歷年新高紀錄，主要受惠於 AI、資安與數位轉型等需求提升，因此公司在研發投入與技術創新方面持續布局，以 AI 技術為核心驅動力，同時落實在資安防護技術上的強化，以讓企業客戶在推動數位轉型的同時，能夠善用 AI 價值，並兼顧網路資安防護與治理的要求。

努力經營績效的同時，除了持續深化推動包含 ISO 14064、ISO 50001、ISO 14067 等三項國際標準之認證與管理系統解決企業的「Vital NetZero 零碳雲」，更進一步推出「Vital ESG」雲端永續指標管理，作為企業可長期彙整多維度的治理指標平台。而勸揚也持續於 115 年度透過 Vital NetZero 完成母公司之組織碳盤查，取得符合 ISO 14064-1 確信證明。

在社會方面，我們透過下列形式參與並回饋社會：

(一) 學校與學生產學合作

- ① 學生工讀機會。
- ② 鼓勵同仁至學校演講分享經驗。
- ③ 接受學校申請到公司參訪等。

積極貢獻長年孕育人才的經驗與影響力，帶動青年學子接軌畢業後進入職場的適應力與競爭力，每年持續以自身專業的領域知識，回饋與貢獻資訊產業人才質量，落實勸揚的核心意識。

(二) 長期投入對社會有益之行動，從 2012 年起持續與博幼基金會合作，讓小朋友的畫作變成公司小筆記本上的圖案，除公司內部使用以外，亦將小筆記本捐贈給博幼基金會，同時自 2017 年起每年皆號召社區鄰居共同響應挽袖捐血活動，希望凝聚善意的力量，以行動關懷弱勢群體，將回饋社會落實在日常生活中，讓愛內化為勸揚人的日常。

(三) 以公益價格，甚至捐贈軟體給 NPO 弱勢團體，參與 NPO 數位轉型。

在治理方面，我們專注於建置有效的公司治理架構、保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、持續提昇資訊透明度達到公司治理品質及成效，2025 年除了於公司治理評鑑分數維持在 6%~20% 排名級距外，更榮獲台灣董事學會 2025 中堅潛力獎，彰顯企業的堅韌與創新。另外也持續通過 ISO 27001、27701、27017、27018 等資安認證、ISO 30401 知識管理系統與 TIPS 台灣智慧財產管理規範驗證，健全公司智慧財產管理制度，並藉由透過各項認證，強化公司人員在風險管理與運作機制的素養，以提升客戶與合作夥伴等利害關係人之信賴。

展望未來，身為地球一份子，勸揚資訊所處的產業與提供的服務就是為永續創造可能。在積極追求營運表現的同時，我們將秉持初衷，持續守護環境、關懷社會，真誠回應利害關係人的需求，期以帶給社會正面影響力，實踐經濟、環境與社會共榮共存的永續經營之道。

董事長

吳培錦



ESG 績效亮點回顧

E

綠色環境與氣候變遷
淨零轉型與生態守護

918.4119

公噸 CO2e 總排放量

↓ 較 2024 年下降 28.6%
↓ 人均用電下降 6.39%

以 2024 年為基準年，類別 1 排放量較前一年顯著下降 28.6%。人均用電度數較前一年度下降 6.39%。

2025 年度溫室氣體排放的細部結構 (公噸 CO2e)

類別 1 (直接排放)	25.8413
類別 2 (電力間接)	292.8568
類別 3 (運輸間接)	430.1024
類別 4 (商品/廢棄物)	169.6114

「零碳雲」自主管理與第三方確信

採用自研產品「Vital NetZero 零碳雲」進行精準碳盤查，母公司已取得符合 ISO 14064-1 之第三方確信。

低衝擊環境管理

2025 年用水量 4,598 度 (人均 5.24 度)，100% 採用民生自來水且無製程廢水。無有害廢棄物，並與慈濟及超市合作建立家具與電池回收機制。

綠色採購總額達 1,330 萬 883 元

筆記型電腦具環保標章比例高達 99%，連續 4 年榮獲臺北市府環保局綠色採購卓越感謝狀。

生物多樣性環境教育

與荒野保護協會合作舉辦講座，引導員工從認識自然開始，具體實踐生態保育行動。

S

供應鏈管理、員工照護與友善
職場、社會關懷與科技行善

43%

在地採購金額占比達

↑ 22%
年成長

責任供應鏈管理與在地採購

2025 年共 29 家關鍵供應商完成 ESG 自評。支持在地經濟，在地採購金額占比達 43% (年成長 22%)。

優質職場與員工滿意度

無重大違規與職業災害。提供 EAP 方案 2025 諮詢次數共計 78 人次、每季舉辦健康講座並致力打造友善工作環境。

15.5小時

人均培訓時數

9.16分

員工滿意度

全年受訓 3,868 人次，總時數達 13,639 小時，致力於人才發展與成長。

「科技行善」支援數位轉型

結合核心雲端能力 (如 Vital BizForm、OD、HCM)，免費協助巴喜告原住民關懷協會、失親兒基金會等非營利組織推動數位轉型。

長期投入社會公益

自 2012 年起支持博幼基金會，2017 年起每年舉辦捐血活動。每年固定進行公益採購支持弱勢團體產品與其永續營運。

G

公司治理與資訊安全
穩健經營與數位防護

20.19億元

合併營收

↑ 16.33%
年增長

榮獲台灣董事學會「2025 中堅潛力獎」。治理評鑑維持在上櫃公司前 6%~20%，市值未達 50 億元類別中排名前 2% 至 10%。

董事會多元化與高度獨立性

第 14 屆董事會共 9 席，包含 4 席獨立董事女性董事達 2 席 (22.22%)

2025 年委任「安永企業管理諮詢 (EY)」執行外部績效評估，運作完善且獨立。

第三方確信與雙語透明揭露

永續報告書經董事會通過，並取得安永 (EY) 依 ISAE 3000 提供之有限確信，發行中英文雙語版本，確保國際透明度。

董事會級資安委員會與國際認證

設有由全體獨立董事組成的資安委員會，2025 年會議出席率 100%，通過 ISO 27001、27017、27018 與 27701 四項國際資安與隱私標準驗證。

智財管理與誠信文化

連續通過 TIPS A 級驗證。落實誠信經營守則，2025 年檢舉信箱總計 0 件投訴。

CHAPTER 1

永續管理 Sustainable

關於叢揚	006
營運績效	012
永續策略與願景	015
利害關係人溝通與重大議題分析	019

關於叡揚

公司簡介

叡揚資訊成立於 1987 年，是臺灣資訊軟體產業的領導廠商，也是區域級資訊軟體與雲端 SaaS 服務供應商。自成立以來，本公司便開啟引進全球領導品牌工具軟體業務，並持續引進資訊治理與資訊安全管理工具。經由成熟的軟體工程、先進的協同、行動通訊與雲端等資訊科技，叡揚資訊開發出各種流程 e 化與創新應用系統，2008 年更推出日文版知識管理系統，進軍日本市場。如今，叡揚資訊已服務超過 2,000 家企業、公部門與醫院等客戶與上萬名雲端用戶，備受肯定與信賴。

叡揚資訊營運之核心理念，係追求員工、顧客、公司的共同成長，並回饋與奉獻社區；提供資訊科技及服務以解決問題，並提高工作及生活之方便性；誠實與正直地追求利潤，同時堅持利潤須來自於對社會有益的工作，並秉持「品質與價值，承諾必實現」的承諾。為吸引優秀人才與擴大服務範圍，本公司於 2010 年成立高雄辦公室，增加營業據點。2020 年登錄興櫃股票交易，並於同年 12 月掛牌上櫃。

為確保叡揚資訊的技術與服務品質，歷年來已通過 ISO 9001 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、ISO27017 雲端服務資訊安全管理系統、ISO 27018 雲端服務之個資保護系統，以及 CMMI 能力成熟度第三級評鑑與我國國家標準局 CNS 15190 評鑑等多項國內外認證，更通過國內多項創新研發發展獎項，足以顯示本公司以最高規格管理與研發最新服務，致力於滿足客戶需求。

1987 年
公司成立

逾 **2,000 家**
客戶數

2022 年
北士科研發中心
成立

2020 年
掛牌上櫃

2023 年
高雄研發中心
成立

● 勸揚資訊大事記

1987 年	· 勸揚資訊成立	2018 年	· 推出「企業即時通訊平台 Iota」、Vital 雲端家族服務產品「Vital TTC 物聯客」與「Vital HAS 醫療資訊分析系統」
1995 年	· 針對銀行業推出「B.E.S.T. 金融業策略暨經營管理系統」	2019 年	· 推出 Vital 雲端家族服務產品「Vital LCA 長照機構評鑑」 · 經金管會核准為股票公開發行公司
1998 年	· 通過 ISO 9001 品質管理系統認證 · 推出「S.P.E.E.D. 公文管理系統」	2020 年	· 推出「Iota C.ai 對話服務平台」、「AVC 應用系統弱點整合平台」 · 登錄興櫃股票交易，12 月掛牌上櫃
2000 年	· 推出「Heart 顧客關係管理系統」 · 「B.E.S.T. 金融業策略暨經營管理系統」獲傑出資訊應用暨產品獎	2021 年	· 推出 Vital 雲端家族服務產品「Vital HCM 人力資源管理」 · 獲中華徵信所台灣地區大型企業排名 TOP 5000 — 電腦軟體服務業第五名 · Iota C.ai 對話服務平台獲第 30 屆台灣精品獎 · 進駐台南沙崙智慧綠能科學城，串聯綠能產業生態
2002 年	· 獲第十屆經濟部產業科技發展獎—優等獎	2022 年	· 上櫃後第一次進行公司治理評鑑，在八個級距中，獲第三級距成績 · 推出「Vital NetZero 零碳雲」，協助企業盤查碳排放量 · 於北投士林科技園區成立創富研發中心
2003 年	· 推出「Vitals 知識管理系統」 · 「控管組織之角色權利的管理系統」獲我國發明專利第 196584 號	2023 年	· 獲 SGS 全球首張資服業 ISO 30401 知識管理驗證 · 公司治理評鑑系統獲第二級距 (6%~20%) · 成立高雄研發中心，深耕高雄，積蓄軟體研發能力 · 獲中華徵信所「2023 年版台灣地區大型企業排名 TOP 5000」 電腦軟體服務業第六名 · Iota C.ai 對話服務平台獲「2023 Young 漾世代—金漾獎」智慧應用組第一名 · 「Iota C.ai 對話服務平台」獲第 25 屆 SNQ 國家品質標章 · 獲工業局「第五屆性別主流標竿廠商」
2005 年	· 商業週刊 1000 大服務業排名調查，資產報酬率第 244 名 · 獲第十三屆經濟部產業科技發展獎—優等創新企業獎	2024 年	· 獲 2024 李國鼎永續發展獎 · 獲中華電信金級供應商殊榮，彰顯 ESG 領域卓越成就 · 獲金恆獎銀獎，雙軸轉型再創佳績 · 獲 SGS「隱私暨個資管理卓越獎」，深化資安與隱私保護實踐 · 榮登《富比士》2024 年亞太最佳中小企業名單 · 獲財政部「113 年度使用統一發票績優營業人」 · 「Vitals KPIM」榮獲第 26 屆 SNQ 國家品質標章認證 · 「Vitals KPIM 指標管理系統」獲金漾獎智慧應用組佳作 · 通過 TIPS 台灣智慧財產管理制度驗證 布局前瞻技術 · 「Vitals ESP 企業知識協作平台」榮獲第 32 屆「2024 年台灣精品獎」
2007 年	· 通過 CMMI 能力成熟度第三級評鑑 · 推出「Heart-ITSM 資訊服務管理系統」	2025 年	· 「Vitals KPIM 指標管理系統」榮獲第 26 屆「NHQA 國家醫療品質獎」 智慧醫療類產業應用組 標章 · 榮獲台灣董事學會 2025 中堅潛力獎 · 胡瑞柔群總經理 榮獲 2025 Young 漾世代—金漾獎「女力科技類」 · 楊東城院長 榮獲全球頂尖敏捷 CEO 大獎 · 張培鏞董事長 榮獲 2025《天下雜誌》軟體產業標竿企業家第二名 · 榮獲《天下雜誌》「2025 天下永續公民獎」小巨人組 · 取得 勞動部勞動力發展署「人才發展品質管理系統 (TTQS)」企業機構版
2008 年	· 推出「Vitals/KM V3.0 知識管理系統」日文版，開拓日本市場		
2009 年	· 推出 teamKube 會辦活—會議、交辦、活動工作平台 · Vitals/KM 知識管理系統獲第 18 屆台灣精品獎		
2010 年	· 成立高雄辦公室		
2011 年	· 愛報告 (Vis-a-Vis) 雲端服務獲百年雲端創新應用傑出獎佳作		
2012 年	· 推出「teamLife 企業資訊入口網站與協同服務平台服務」 · 推出「Vdegree 愛客戶—雲端客戶關係維繫服務」，且獲雲端創新獎佳作		
2013 年	· 取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，為台灣第一家通過此認證的 SaaS 雲端軟體服務提供廠商 · 通過國家標準局 CNS 15190 評鑑 · Vitals/KM 知識管理系統入圍產業資通訊科技競賽「亞太資通訊科技奧斯卡獎」永續經營組		
2014 年	· Vitals/KM 改名為 Vitals ESP，並獲第 23 屆台灣精品獎		
2015 年	· 獲經濟部 2015 年卓越中堅企業獎 · 推出「Vital 雲端服務家族」 · 雲端服務系統與雲端服務方法獲經濟部智慧財產局發明專利第 1471734 號		
2016 年	· Vital 雲端服務家族獲台灣雲端物聯網產業協會—雲端物流網創新獎肯定 · 推出「Tracko 案件追蹤管理系統」		
2017 年	· 獲經濟部第五屆國家產業創新獎 · 雲端服務產品 Vital CRM、Vital Knowledge 一同獲第 26 屆台灣精品獎 · 獲選為 Gartner 2017 年全球 CRM 供應商指南唯一台灣廠商代表 · 推出「QuEye 軟體自動化持續整合平台」、「Vitals ESP PSMS 問題分析解決系統」、Vital 雲端家族服務產品「AP/AR 應收付帳款系統」		

[關於勸揚](#)[營運績效](#)[永續策略與願景](#)[利害關係人溝通與重大議題分析](#)

- 
- 台北總公司
地址：台北市中山區德惠街 9 號 5 樓
 - 創富辦公室（北士科研發中心）
地址：台北市北投區承德路六段 120 號 8 樓
 - 高雄研發中心
地址：高雄市前鎮區中山二路 91 號 3 樓



營運據點

目前勸揚資訊的服務據點包含台北、高雄，營運範圍則遍及台灣、中國、日本、泰國、寮國、墨西哥、南非。為打入日本市場，適逢經濟部產業發展署（原工業局）推動促進台日企業交流與合作，新增兩名合作夥伴與三名經銷商，逐步拓展勸揚資訊 Vitals/KM 通路。

關於叡揚

營運績效

永續策略與願景

利害關係人溝通與重大議題分析

主要服務

叡揚資訊的產品線主要可分為以下幾類：「企業 e 化應用軟體」、「資訊治理及資訊安全」、「運帷服務」、「雲端及巨量資料服務」。下圖可概括表示目前所營事業區塊，以及該區塊所孕育創造差異的關鍵能力。

叡揚的服務涵蓋應用系統軟體開發及資訊系統運轉所需的穩定性、安全性工具。本公司及子公司企業 e 化應用軟體的設計與服務，及綜合成熟的軟體工程、先進的協同作業、行動通訊、雲端等資訊科技所開發出的流程 e 化與創新應用，提供給政府、金融、醫療、製造及流通等各產業。同時也應客戶營運需求，服務範圍涵蓋系統規劃、設計、開發、整體專案管理、顧問諮詢服務、整合資訊系統服務及運帷服務等。



圖、叡揚資訊服務主要服務一覽

● 企業 e 化應用軟體

將為企業營運帶來更有效率的管理系統，包含人才的選、用、育、留與績效分析的人資系統；能夠支援跨瀏覽器與行動裝置，將公文製作簽核等流程透明化且達成無紙化的公文管理系統；將企業內部知識留存查詢、便於分享交流，強化組織知識流通性的企業知識社群平台。

此外，亦有應用系統對話機器人的開發與運作平台，提供企業內部訊息平台與對話機器人建構引擎之整合性解決方案，可以解決企業針對不同應用系統常有開發手機版 APPs 需求之問題，提升企業運作效率。因應銀行商品日漸多元化，本公司也推出金融業徵授信與風險管理解決方案，提供銀行線上審核流程，滿足快速核貸需求，且完整蒐集企金業務資料以免風險發生，更導入智慧化邏輯運用，整合 End-to-End 作業流程與系統平台，以提升銀行之授信作業品質、作業效率與生產力。

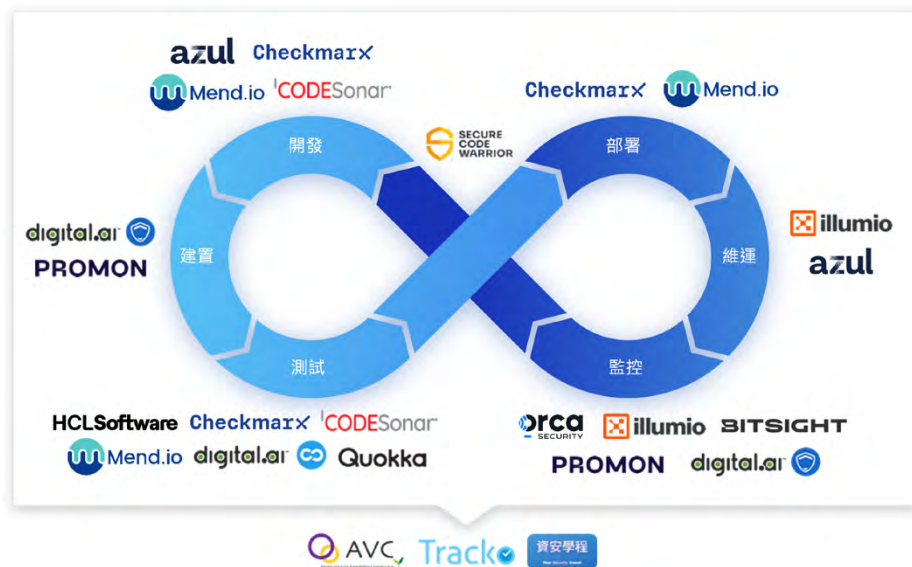
關於勸揚

營運績效

永續策略與願景

利害關係人溝通與重大議題分析

一站式資訊安全解決方案



● 資訊治理及資訊安全

在資訊治理方面下，勸揚資訊提供系統作業面管理優化的工具與服務，如跨平台系統批次作業與資料交換自動化，系統效能監控與優化之工具、建構開放式服務生態的應用程式介面（API）管理等。以及資訊安全的管控與服務，包含程式碼與第三方套件漏洞掃描、行動 APPs 之防竄改、網路微分段、安全碼撰寫...之顧問諮詢與服務等。

● 運帷服務

資訊系統的變化與更新日新月異，且資通訊技術不斷進步，加上網路應用興盛，政府部門與企業的資訊業務亦由單純的客服、維護，急速擴張到資訊服務生命週期管理的策略規劃、設計建置、上線運轉與維護改造。然企業與政府內資訊部門恐有人力不足，面對長期維護高複雜度且技術多元的應用系統實屬困難，勸揚資訊做為具規模且可信賴的廠商，承接運帷業務之委託，以協助客戶免除因應用系統管理產生的問題。除穩定的運帷服務外，本公司也提供各項專業諮詢服務與商務運轉系統之建置，同時將技術移轉予客戶，達成互惠雙贏的目標。針對部分核心或特殊作業，本公司輔以專案方式提供系統開發服務，必要時提供勸揚資訊的高素質團隊結合客戶內部人才，即時解決客戶載運帷中產生的問題與額外需求。

● 雲端與巨資服務

勸揚資訊所提供的雲端服務，是以中小企業為主要客群打造的全方位 e 化解決方案。透過線上自助採購及供裝平台，不受任何地域與時區限制，可提供中小企業成長或數位轉型所需之客戶關係管理、智慧表單、協同知識管理、公文管理、人力資源管理、會計與財務管理等各方面的 e 化服務，有效提升客戶的生產力並強化企業競爭力。

巨量資料服務則提供大數據分析的解決方案，進行巨量資料處理的架構設計與大數據應用系統的規劃開發，藉由視覺化工具建立互動式數據分析。以此服務所開發之醫療資訊分析系統即為最佳範例：依據醫院營運及醫療品質管理架構，匯集各類數據並規畫完整的資料庫，以視覺化與互動式查詢模式，提供即時深度查詢與探索，提升醫院的決策效率。

[關於穀揚](#)[營運績效](#)[永續策略與願景](#)[利害關係人溝通與重大議題分析](#)

Vital Family 雲端全系列家族

Vital Family Since 2009 AI 賦能 · 智領未來

 **VITAL CRM 客戶關係管理**
掌握客戶關係、創造長銷效益

台灣精品 2028
TAIWAN EXCELLENCE 2028

 **VITAL Knowledge 協同知識管理**
企業雲端智慧知識工作圈，
智能搜尋知識傳承最全面

台灣精品 2024
TAIWAN EXCELLENCE 2024

 **VITAL CMP 驗證管理**
ISO 文管、資安、永續報告書

 **VITAL OD 公文管理**
即時線上辦公文，與政府溝通更順利

 **VITAL HCM 人力資源管理**
考勤計薪易上手，法規遵循不遺漏

 **VITAL NetZero 零碳雲**
數位化碳管理，支持 ISO 50001、
ISO 14064-1、ISO 14067 國際標準

 **VITAL ESG 永續指標管理**
上市櫃公司永續指標、SASB、IFRS

 **VITAL BizForm 智慧表單**
企業表單在雲端，設計簽核最簡單

 **VITAL Finance 財務會計管理**
會計總帳結合應收付帳款，
輕鬆掌握財務數據

 **VITAL VDU AI 辨識**
告別手動輸入，智慧辨識超省心



統一的 UI / UX 風格
單一帳號登入使用

關於勸揚

營運績效

永續策略與願景

利害關係人溝通與重大議題分析

營運績效

財務績效

勸揚資訊在 2025 年度整體營業利益較前一年度持續成長，財務表現更是優於過往。近年產業變化較大，多數企業致力於數位轉型與資訊服務的導入，且因 AI 及資訊安全等需求大幅增加，對本公司營收成長有正面助益。2025 年勸揚資訊與子公司之合併營收為新臺幣 20.19 億元，較 2024 年成長 16.33%，且近五年營收皆為正成長。營業毛利為新臺幣 10.12 億元，較 2024 年成長 11.55%。營業利益則為新臺幣 3.00 億元，較前一年度成長 17.79%。根據上述財務數據，足見本公司於 2025 年度之財務表現優異。詳細資訊請參考 2025 年年報。

勸揚資訊
2025 年度年報



勸揚資訊近三年度財務績效

單位：新台幣仟元

項目	2025 年度	2024 年度	2023 年度
營業收入	2,019,269	1,735,871	1,589,956
營業毛利	1,012,432	907,573	831,733
營業利益	300,100	254,765	231,270
稅前淨利	322,228	258,075	239,378
本期淨利	275,361	216,940	200,256
每股盈餘（元）	7.41	5.84	5.68

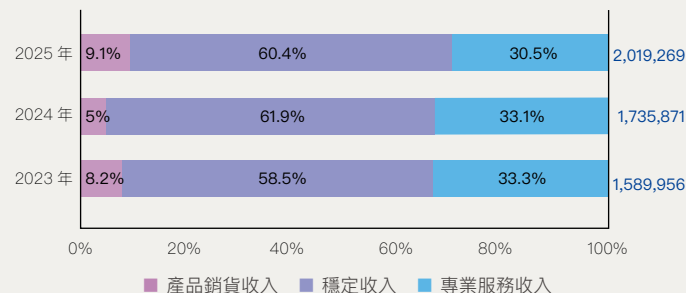
註：因 2025 及 2024 年均辦理資本公積轉增資，2024 及 2023 年每股盈餘採追溯調整。

近三年業務佔營收比重

收入模式分為

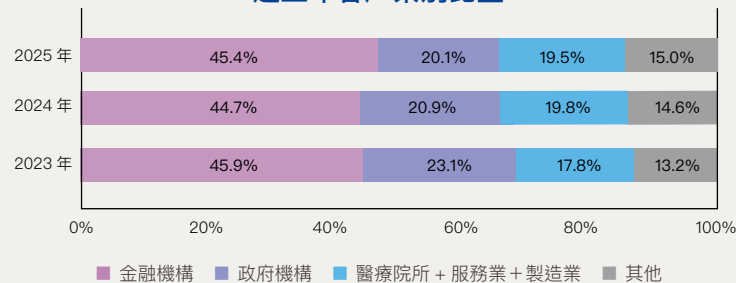
1. 產品永久授權 + 維護模式
2. 訂閱模式（經銷產品期間授權、雲端服務）

單位：新台幣仟元



註：(1) 穩定收入包含產品期間授權（訂閱式）收入、維護收入與委外服務收入
(2) 產品銷貨收入模式逐漸轉為期間授權

近三年客戶業別比重



政府補助

無。

稅務政策

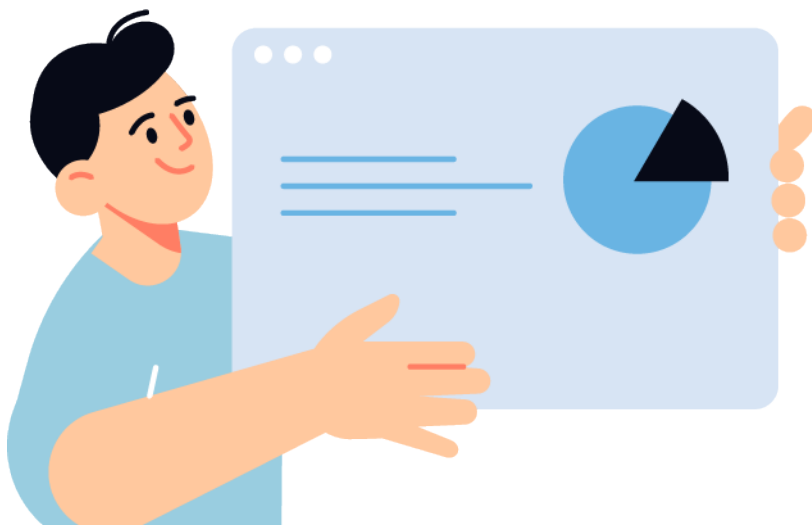
觀揚資訊始終貫徹創建以來的核心理念—「誠實與正直地追求利潤」，是故本公司致力於資訊透明化，善盡應負之社會責任，並擔負規定之稅賦。本公司絕對遵循我國各項租稅政策，在日常作業過程中若有適用法令不明之處，也將主動與稅捐稽徵所討論、配合營業稅及營所稅稽查提供文件。下表為本公司合併子公司近二年之稅務資訊，詳細相關資訊請參閱觀揚資訊 2025 年度合併財務報告。

2025 年度
合併財務報告



近二年稅務資訊（單位：新臺幣仟元）

年度	2025 年度	2024 年度	平均值
稅前淨利	322,228	258,075	290,152
所得稅費用	46,867	41,135	44,001
有效稅率 (%)	14.54%	15.94%	15.16%
已支付所得稅	49,189	55,680	52,435



參與公協會

為加強勸揚資訊與同業間技術學習與合作，以及與各類組織廣泛交流及積極互動取得合作機會，促進新知共享、擴大業務範圍，本公司參與國內外各面向專業組織與活動，並以團體力量促使產業永續發展。

勸揚資訊參與外部組織一覽

資訊與網路科技組織

- 台北市電腦商業同業公會 (TCA)
- 台北市電腦商業同業公會 AI 大聯盟 (TCA)
- 中華民國電腦學會
- 中華民國開放系統協會 COSA
- 中華民國資訊應用發展協會
- 數位經濟暨產業發展協會 DTA
- 台灣數位科技與政策協進會 (數策會)
- KMPC 知識管理實務交流會
- 中華民國人工智慧學會
- 中華民國資訊軟體服務商業同業公會 TISSA
- 台灣數位治理協會 (DGA)
- TDEA 臺灣數位企業總會
- AMT 亞太行銷數位轉型聯盟協會
- AQM 品質經理人協會

各產業組織

- 台灣區電機電子工業同業公會
- 特定非營利活動法人日本情報技術取引所 JIET
- 財團法人紡織產業綜合研究所 (紡研所)
- 中華民國全國中小企業總會
- 中華民國全國中小企業總會 – 五臨大會聯誼會
- 中華民國全國創新創業總會 (新創會)
- 台灣企業領袖交流會
- 台灣區絲織工業同業公會
- 台灣經貿網
- 外貿協會 – 新南向國家企業家聯誼會
- 台灣電子製造設備工業同業公會
- 台北市機器商業同業公會
- 台灣連鎖暨加盟協會 (TCFA)
- 物流聯盟 (GLCT)
- 台灣化學產業協會 (TCIA)
- 數位賦能與 ESG 永續創新產學聯盟 (政治大學)
- 中華人力資源管理協會 (人資協會 CHRMA)
- TMBA 台灣工具機暨零組件工業同業公會
- IEAT 台北市進出口商業同業公會
- TPCA 台灣電路板協會
- 台灣塑膠製品工業同業公會

資訊安全組織

- 台灣數位鑑識發展協會 (ACFD)
- 資安整合服務平台

經營與管理國際商業合作組織

- 社團法人台灣新世代團隊領袖發展協會 (ANGEL LAB)
- 商周 CEO 學院領袖會
- 泰國華商經貿聯合會
- 台灣上市櫃公司協會

ESG 永續相關組織

- OSCAR 台灣淨零排放韌性供應鏈聯盟
- 泰國 ESG 碳中和聯盟協會
- ESG SERVICE CORPORATION TRADE ASSOCIATION
- ESG 世界公民雙軸轉型企業會員
- (ESG 世界公民數位治理基金會, ESGWD)
- 新北市綠色能源產業聯盟

醫療相關組織

- 國家生技醫療產業策進會



永續策略與願景

勸揚資訊作為臺灣軟體資訊軟體產業的領導廠商，推出各種企業應用管理系統與雲端服務，為企業、政府等各方客戶提升工作便利性、促使資源使用更具效率，且達成溝通即時化、辦公無紙化等多項效益，無疑是各界組織朝永續發展大幅邁進的得力工具。

有鑑於在地中小企業在永續經營的推動上相較大型企業困難，除去資源豐富度之落差外，也存在資訊系統老舊卻無即時更新、管理流程傳統繁複、人力資源運用效率低落，甚有帳務管理困難等多種問題。勸揚資訊為各式中小企業導入資訊服務應用，協助整體社會一同向永續發展踏出步伐。同時，憑藉於知識管理領域的豐富經驗，持續精進自身知識管理運作機制，與國際接軌，期待未來能提供更全面、更專業的解決方案，協助企業建構數位大腦，奠定永續經營基礎。

本公司 2023 年設立「ESG Committee」擔任永續發展之推動及執行，並向總經理報告。於 2025 年改組為「永續發展推動辦公室」直接向執行長報告，負責規劃及協調跨部門執行相關的永續行動方案。每季除針對溫室氣體盤查與確信等執行狀況，提報至董事會外，同時每年安排至少一次會議向董事會報告永續發展推動成果，由董事會就永續發展之環境、社會及公司治理議題進行監督與指導。

關於勸揚

營運績效

永續策略與願景

利害關係人溝通與重大議題分析



企業 e 化 環境優化

發展願景

- ① 運用資訊科技及服務協助各企業數位轉型並有效解決營運問題，攜手商業夥伴朝向永續發展的目標。
- ② 正視氣候變遷的影響，定期辨識相關的風險，規劃與管理降低風險、調適能力、災後復原能力等，以因應及減緩氣候變遷的影響。
- ③ 落實綠色採購與責任消費，促進綠色經濟發展。
- ④ 致力於資源、能源及廢棄物的管理與使用效益，並倡導自身養成環境保育的企業人格，持續為生態發展與地球環境努力。



2025 年達成

1. 持續落實綠色採購理念，並連續 4 年榮獲臺北市政府環境保護局頒發「推動民間企業與團體綠色採購計畫」績效卓越感謝狀。
2. 運用自身雲端產品 Vital NetZero 完成母公司及子公司之組織碳盤查；母公司持續取得符合 ISO 14064-1 確信。
3. 每季宣導節能減碳資訊，並於世界環境日，邀集同仁的節能環保撇步與環保宣言，凝聚同仁的環保意識、行動力、及仿效影響力。
4. 落實節能減碳，2025 年人均用電較前一年度下降達 6.39%，展現同仁們已將節能內化為日常行動。
5. 舉辦自然生態講座《從認識開始，為自然發聲》，引導同仁重新看見台灣生物多樣性的自然生態。

短期目標 (2026 年)

1. 制定各項能源與廢棄物管理政策。
2. 延續溫盤計畫，增進 GHG protocol 各類別溫室氣體盤查。
3. 持續提供雲端線上數位工具，為各類型企業提供永續營運的數位解決方案。

中期目標 (2027-2029 年)

1. 持續關注環境永續議題，規劃環境保育與生物多樣性等教育訓練，從心出發，深化勸揚人環境永續意念。
2. 延續溫盤計畫，規劃揭露合併報表之母、子公司溫室氣體盤查數據及取得溫室氣體盤查確信。
3. 運用企業專長，持續推出數位工具方案，為客戶創造永續競爭力。

長期目標

1. 研擬使用綠電的可行性，並規劃逐年增加零碳能源的使用。
2. 2050 年淨零碳排。
3. 運用企業專長，持續推出數位工具方案，為客戶創造永續競爭力。

關於勸揚

營運績效

永續策略與願景

利害關係人溝通與重大議題分析



落實責任 回饋社會

發展願景



- ① 落實僱主責任，用心經營員工關係，關懷員工身心健康，打造安全合宜的職場環境。
- ② 重視各族群受教與就業的權利，實現各族群與性別等多元共融與平等的目標，並倡導母性政策，支持並提供員工生育關懷與協助。
- ③ 秉持追求員工、顧客、公司共同成長的初心並持續回饋與奉獻社區，攜手三方合作，積極參與社區營造，善盡勸揚人與社會共同邁進的願景，充分發揮正向能量，創作更大的社會效益。
- ④ 透過人才培育、創新、建教合作、公益合作等活動，落實企業社會責任，回饋社會造福更多有需要的人，深耕企業價值。

2025 年達成

1. 多元化人才培訓課程，受訓總人數共 3,868 人次，受訓總時數共 13,639 小時，平均受訓時數 15.5 小時。
2. 員工滿意度達 9.16 分（滿分 10 分）。
3. 持續舉辦校園演講 21 場次參與人數 1,000 人、企業參訪共計 16 所校系，約 760 人次。
4. 連續 5 年以上協辦「大專校院資訊應用服務創新競賽」，積極支持青年學子實踐創新構想。
5. 攜手長榮大學、國立成功大學、國立嘉義大學，共開設 13 堂線上與實體課程。
6. 持續推動 EAP 計劃，關懷與協助員工身心健康，並落實每季至少一場健康講座。
7. 落實人權保障，無重大違規與職災事件。
8. 持續邀集社區企業共同舉辦挽袖捐血活動。

短期目標 (2026 年)

1. 落實員工技能提升及再培訓，維持企業競爭力。
2. 關懷員工身心健康，持續舉辦各類身心健康講座及課程。
3. 員工滿意度達 8 分（滿分 10 分）。
4. 落實人權保障，無重大違規案件。
5. 重視職場安全，定期宣導職安衛教並進行災害防護演練。
6. 拓展多元管道，深耕校園，積極參與校園徵才、產學合作及舉辦企業參訪。
7. 持續回饋社會，每年固定邀集社區企業共同舉辦挽袖捐血活動。

中期目標 (2027-2029 年)

1. 持續員工關懷計劃，提升新人留任率。
2. ER 計劃：提升員工關係，進而降低離職率。
3. 員工滿意度達 8 分（滿分 10 分）。
4. 拓展多元管道，深耕校園，積極參與校園徵才、產學合作及舉辦企業參訪。
5. 落實人權保障，無重大違規案件。
6. 積極參與公益合作等活動，落實企業社會責任。

長期目標

1. 全體員工離職率降低。
2. 落實人權保障，無重大違規案件。
3. 拓展多元管道，深耕校園，積極參與校園徵才、產學合作及舉辦企業參訪。
4. 積極參與公益合作等活動，落實企業社會責任。

關於勸揚

營運績效

永續策略與願景

利害關係人溝通與重大議題分析



攜手邁進 共創永續

發展願景



- ① 以「誠實與正直地追求利潤，同時堅持利潤須來自於對社會有益的工作」為企業理念，並秉持「品質與價值，承諾必實現」的承諾，建置有效的公司治理架構、保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、持續提昇資訊透明度達到公司治理品質及成效，並強化公司人員在風險管理與運作機制的素養，落實法遵，同時重視利害關係人權益，聆聽各面向洞見並回應需求，攜手利害關係人成長。
- ② 落實責任消費，制定合宜的供應商管理方針，促進供應鏈永續發展。
- ③ 用心觀察環境變化與客戶所關心之議題，經由成熟的軟體工程、專案管理及優異的系統架構在快速變化的數位科技中研發新技術與商業模式，持續創造穩定的營收成長。
- ④ 運用資訊科技及服務協助與中小企業的數位成長，邁向永續發展的目標。

2025 年達成

1. 營收創新高。
2. 持續通過 ISO 27001、27017、27018、27701
3. 等資安認證。
4. 持續通過台灣智慧財產管理制度 (TIPS) A 級驗證。
5. 強化誠信經營之企業理念，定期執行誠信經營宣導。
6. 公司治理評鑑平均分數提升，級距維持 6~20%。
7. 榮獲台灣董事學會 2025 中堅潛力獎。
8. 無發生重大違法事件、無檢舉事件。

短期目標 (2026 年)

1. 持續投入研發，提升獲利目標。
2. 持續取得智慧財產管理制度 (TIPS) 驗證、公司治理評鑑第二級距，並提升治理評鑑指標。
3. 持續強化隱私資訊與資訊安全防護。
4. 落實風險管理機制，並由審計委員會督導。
5. 規劃導入 IFRS S1, S2 相關報告書。

中期目標 (2027-2029 年)

1. 持續智慧財產權管理制度 (TIPS)。
2. 持續導入各項資安國際標準並通過驗證。
3. 提升誠信經營宣導完成度。
4. 維持公司治理評鑑指標上櫃公司 6~20%，持續提升平均分數，強化評鑑指標。
5. 提升營收獲利。
6. 訂定供應商企業社會責任相關政策並具體規範。
7. 規劃導入 IFRS S1, S2 相關報告書。

長期目標

1. 持續智慧財產權管理制度 (TIPS)。
2. 持續導入各項資安國際標準並通過驗證。
3. 搭配 ISO 國際標準，建置更多防護工具。
4. 規劃導入 IFRS S1, S2 相關報告書。
5. 提升公司治理評鑑指標至前 5%。

利害關係人溝通與重大議題分析

利害關係人鑑別

關於利害關係人溝通與重大議題的鑑別與分析，為提升議題鑑別結果之一致性與可信度，本公司於 2024 年重新設計利害關係人問卷，並同步檢視與更新重大議題清單，以反映法規趨勢、產業環境變化及公司營運重點之調整，強化不同利害關係人間之比較性，並確保重大議題鑑別流程符合國際標準要求。關於 2025 年的利害關係人與重大議題的調查程序與說明詳如本章節之內容。

於 2024 年至 2025 年期間，本公司共蒐集 228 份外部利害關係人問卷，另蒐集 24 份內部主管問卷。整體鑑別與分析流程係參照 AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard)，並以「依賴性」、「責任性」、「緊密度」、「影響力」及「溝通頻率」等五個面向作為判斷標準。

本公司首先進行議題更新與利害關係人鑑別，並據以進行權重評估，依上述

五個面向計算各利害關係人之權重占比並進行排序，據以確認主要利害關係人類別，包含：員工、客戶、供應商、政府機關、股東與投資人、社會與社區、媒體等共 7 類。鑑別結果與歷年報告一致，未新增其他利害關係人類別。

內部主管衝擊評估問卷共取得 24 份，用以評估各議題事件於正、負面之「發生機率」，以及議題發生後對公司所造成之正、負面「衝擊程度」，作為重大性判斷之重要依據。

外部利害關係人衝擊評估問卷共取得 228 份，並以「正面衝擊之關注程度與衝擊程度」及「負面衝擊之關注程度與衝擊程度」作為兩軸，據以產出重大議題矩陣，作為重大性分析與後續議題管理之基礎。



重大議題鑑別與分析流程

勸揚資訊遵循 GRI 於 2021 年最新發布通用準則，參考國內外永續指引、相關法規趨勢及同業議題項目，產出本公司 2025 年之永續議題選項，確保本公司之重大議題符合永續發展脈絡，且能夠有效回應利害關係人的期待。

勸揚資訊透過重大議題衝擊鑑別問卷，調查利害關係人與內部主管對於「勸揚資訊營運的正 / 負面衝擊影響程度及發生機率」及「經濟、環境、人群（包括對其人權）的正 / 負面衝擊影響」，並以結果排序勸揚資訊 2025 年的重大議題，妥善管理會對本公司造成實質衝擊的重要議題與利害關係人的期待。

重大議題鑑別流程

設計



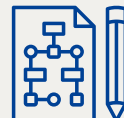
參考國際永續趨勢、同業標竿企業之重大議題，設計以「勸揚資訊營運的實際及潛在的正負面影響程度及發生機率」及「經濟、環境、人群（包括對其人權）的正 / 負面衝擊影響」作為調查主軸的重大議題問卷。

蒐集



發放重大議題問卷給勸揚資訊內外部利害關係人填寫。內外部利害關係人包括：勸揚資訊各單位主管、員工、客戶、供應商、政府機關、股東 / 投資人、社區 / 非營利組織、媒體。

鑑別



回收問卷共計 252 份：其中包含外部利害關係人問卷 228 份、內部主管問卷 24 份。藉由分析問卷結果，產出重大議題矩陣。

產出

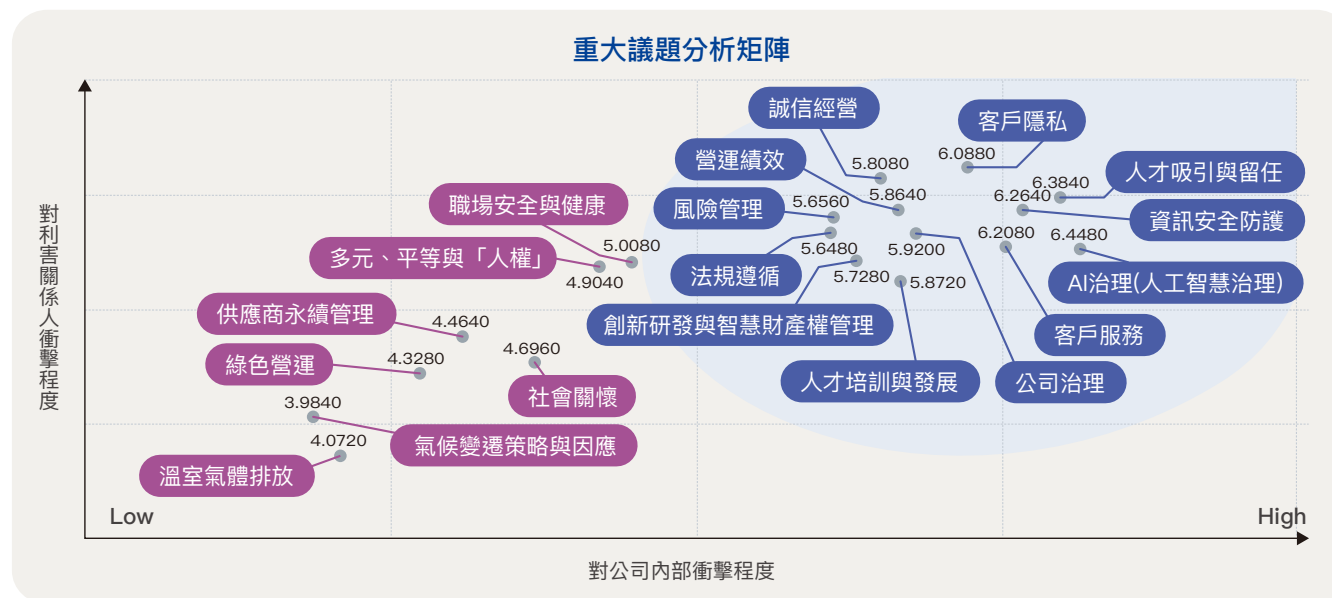


經由高階主管檢視鑑別完成之重大議題矩陣並進行議合，由此定義出 2025 年勸揚資訊之重大議題，並向董事會提報。



重大議題鑑別結果

勸揚資訊依據各個議題對「勸揚資訊營運的正 / 負面衝擊影響程度及發生機率」及「經濟、環境、人群（包括對其人權）的正 / 負面衝擊影響」此二面向，鑑別出 2025 年度之 12 項重大議題。本報告書除以重大議題為主要揭露內容，並呈現 GRI 準則所要求之相關管理方針與永續績效，亦將揭露其他次要主題內容，但聚焦呈現勸揚資訊經營管理的成果與未來目標。



(前 12 項)
重大議題

社會面：人才吸引與留任、客戶服務、人才培訓與發展
治理面：客戶隱私、資訊安全防護、AI 治理 (人工智慧治理)、誠信經營、營運績效、公司治理、風險管理、法規遵循、創新研發與智慧財產權管理

(第 13-19 項)
次要議題

社會面：職場安全與健康、多元、平等與「人權」、社會關懷
治理面：供應商永續管理
環境面：綠色營運、氣候變遷策略與因應、溫室氣體排放

勸揚資訊 2025 年永續議題一覽

1	人才吸引與留任	社會面
2	客戶隱私	治理面
3	資訊安全防護	治理面
4	AI 治理 (人工智慧治理)	治理面
5	客戶服務	社會面
6	誠信經營	治理面
7	營運績效	治理面
8	公司治理	治理面
9	風險管理	治理面
10	法規遵循	治理面
11	人才培訓與發展	社會面
12	創新研發與智慧財產權管理	治理面
13	職場安全與健康	社會面
14	多元、平等與「人權」	社會面
15	社會關懷	社會面
16	供應商永續管理	治理面
17	綠色營運	環境面
18	氣候變遷策略與因應	環境面
19	溫室氣體排放	環境面

與上期重大主題比較之變動

本年度重大主題調查結果相較於前次調查有以下四項主要變動：

項目	變動類型	說明
1	新增重大議題	AI 治理（人工智慧治理） 列為第 2 名重大議題 隨著人工智慧技術快速發展及其廣泛導入企業產品與服務，叡揚資訊識別此為重要的新興重大議題。在強化 AI 應用競爭力的同時，亦需確保合規性、資料安全與倫理使用，因此本年度首次將「AI 治理（人工智慧治理）」列為獨立重大議題。
2	議題分拆	「資訊安全防護」與「客戶隱私」 由合併議題分拆為兩項獨立議題 2022 年調查以「資訊安全防護與客戶隱私」作為單一議題揭露。由於兩者在衝擊範疇、管理機制與對應 GRI 揭露要求上各有其特殊性，本年度調查結果亦顯示利害關係人對兩項議題的關注程度存在差異（資訊安全防護排名第 3；客戶隱私排名第 5），故本年度起分別作為獨立重大議題進行揭露與管理。
3	議題合併	「勞雇關係」 議題納入「人才吸引與留任」統一揭露 原重大議題中之「勞雇關係」，其核心內涵—包括勞資溝通機制、員工議合管道及勞資雙向互動已充分涵蓋於「人才吸引與留任」議題的管理方針與行動計畫之中。本年度問卷調查結果亦顯示，利害關係人對勞雇關係的關注與人才吸引留任高度重疊，故合併為同一議題統一揭露，以避免重複報導。
4	次要議題整合	「綠色營運」 取代「能源管理」與「水資源管理」兩項次要議題 原各自列示的「能源管理」（次要）與「水資源管理」（次要）兩項次要議題，因叡揚資訊係以軟體與雲端服務為主要業務，實體資源使用量有限，兩項議題的管理方針與實務高度重疊。為更貼近本公司實際營運模式並提升報導效率，本年度起整合為「綠色營運」單一次要議題，涵蓋能源管理、水資源管理及辦公室綠化等環境面作為。

重大議題與價值鏈

重大議題	GRI 對應	價值鏈衝擊邊界							回應章節
		組織內部	組織外部						
		 員工	 股東 / 投資人	 客戶	 供應商	 政府機關	 社區 / 非營利組織	 媒體	
人才吸引與留任	GRI 3-3 重大主題 管理 2021 GRI 401-1, 401-2 勞雇關係 2016	●	○						5.1 人才吸引與留任 5.3 員工福利與權益
AI 治理（人工智慧治理）	GRI 3-3 重大主題管理 2021	●	●	●		○			2.5 AI 治理
資訊安全防護	GRI 3 重大主題 2021 GRI 418 客戶隱私 2016	●	○	▲		▲			2.4 資訊安全
客戶服務	GRI 3-3 重大主題管理 2021	●		●					4.1 客戶服務
客戶隱私	GRI 3-3 重大主題管理 2021 GRI 418 客戶隱私 2016	○		●		▲			4.1 客戶服務
營運績效	GRI 3-3 重大主題管理 2021 GRI 201-1 經濟績效 2016	●	●	○	○				1.2 營運績效
公司治理	GRI 3-3 重大主題管理 2021	●	●	○		○	○	○	2.1 治理架構
誠信經營	GRI 3-3 重大主題管理 2021	●	●	○		●			2.2 誠信經營
人才培訓與發展	GRI 3-3 重大主題管理 2021 GRI 404-1, 404-3 訓練與教育 2016	●							5.1 人才吸引與留任 5.2 人才培訓與發展
法規遵循	GRI 3-3 重大主題管理 2021	●	●	○		●			2.2 誠信經營
創新研發與智慧財產管理	GRI 3-3 重大主題管理 2021	●	○	●					3.0 創新服務
風險管理	GRI 3-3 重大主題管理 2021	○	●	●	●		●		2.3 風險管理

重大議題管理方針與成效

重大議題	衝擊說明	政策與承諾	行動計畫	2025 年成果
人才吸引與留任	現今資訊軟體需求大幅成長，對於技術人才的需求隨之增加。本公司人力成本不斷上升，留才及育才日益困難，故勸揚資訊致力於招攬技術精湛人才，提升競爭力。同時，重視勞雇雙方互動與溝通，建立多元溝通管道，確保勞雇雙方皆能有效溝通，對人權產生正面影響。	勸揚資訊透過持續改善工法以提高生產力，同時加強員工福利，健全員工獎酬制度，吸引優秀人才加入，並透過與學校的產學合作計畫，建立專屬勸揚資訊的技術人才培育學堂。另建立多元溝通管道，使勞雇雙方皆能有效溝通，提升員工滿意度，使公司得以穩定永續發展。	✓ 提供合理的薪資與獎酬 ✓ 每半年進行一次績效考核及檢視升遷調薪 ✓ 每季定期於台北與高雄辦公室分別召開勞資會議，謀求勞資雙方最大共識與利益 ✓ 透過產學合作計畫，持續建立人才培育管道	✓ 招聘正職新進員工 145 名，正職新進率 17.70%。 備註：145 名新進人員及 81 名實習生
AI 治理 (人工智慧治理)	正面：勸揚資訊在確保合規的前提下，積極推動 AI 創新應用於產品，並制定相應的數據安全保護措施，藉此提升企業競爭力與市場信譽度。 負面：若勸揚資訊不當應用人工智慧或忽視其風險，可能導致不道德問題或違法行為，進而嚴重影響企業的運營及財務狀況。	勸揚資訊已訂有 AI 治理相關內部規範，承諾在應用人工智慧技術時遵循合法、透明、負責任之原則，確保 AI 的應用符合現行法規要求，並積極保護相關數據安全與客戶權益。	✓ 規劃制定 AI 治理外部政策宣言（規劃中） ✓ 持續檢視並完善 AI 應用相關內部規範 ✓ 持續推動各產品線導入 AI 功能，提供客戶創新應用服務	✓ 制定 AI 使用規範，確保 AI 的應用符合現行法規要求，並積極保護相關數據安全與客戶權益。 ✓ 增加購置 AI 相關資源，GPU Server 等平台或算力，也透過舉辦技術討論會議、競賽、實際使用經驗分享會，除技術人員之外，推動全員參與，持續精進應用體驗和效果。
資訊安全防護	重視資通安全，落實資訊安全管理制度，成立資安辦公室並培訓技術人員取得資安相關證照，建構完善的資訊安全防護網，保護公司及客戶資訊不受未授權存取、竊改或破壞，確保企業穩定營運，對經濟面及客戶信任有正面影響。	勸揚資訊訂有資訊安全政策，以避免本公司提供之資訊服務因人為、天然災害等因素導致資料不當使用、被破壞或竊改，並承諾提供安全的應用系統解決方案及雲端服務，符合客戶基於國家資通安全管理法規對受委託廠商的資安要求，持續依循 ISO 27001 相關標準並通過驗證以強化管控和防護能力。	✓ 成立直屬於董事會層級之資訊安全委員會 ✓ 採 PDCA 管理循環模式運作資訊安全管理制度 ✓ 持續推動 ISO27001:2022 轉版認證 ✓ 持續推動導入 ISO27017 雲端服務安全管理制度 ✓ 公司投保企業網路資訊安全保險，以減緩資安事故導致組織營運中斷的風險	✓ 持續維持通過 ISO 27001、27017、27018 國際標準驗證。

關於勸揚

營運績效

永續策略與願景

利害關係人溝通與重大議題分析

重大議題	衝擊說明	政策與承諾	行動計畫	2025 年成果
客戶服務	依客戶的實際需求與售後回饋，持續強化、改良產品功能，提升市場競爭力，進而發展出更貼近客戶需求的產品，提升最終使用者的使用效益，以增進公司獲利，並實現永續經營理念。	勸揚資訊始終秉持「品質與價值、承諾必實現」之堅持，設有客戶服務申訴管道及客服中心，處理客戶不滿意或申訴案件，透過與客戶保持暢通之溝通管道，維持穩定且長期的合作關係。	✓ 發送客戶滿意度問卷，藉以了解並掌握顧客對業務及專案執行成果之滿意程度，並訂有目標滿意度分數 8.5 分之要求 ✓ 設置客服中心，即時回應客戶服務需求	✓ 客戶滿意度 2025 年度達 9.24 分。
客戶隱私	落實客戶關鍵隱私資料的管理，保護客戶機敏性資料不遭洩漏，有效維護客戶隱私權，對人權產生正面影響，並強化客戶對勸揚資訊的信任；若隱私資料遭洩漏則可能對客戶造成財務及人身安全風險。	為因應「個人資料保護法」及其施行細則，勸揚資訊建立「個人資料保護管理辦法」，並承諾保護客戶隱私資訊與機敏性資料，避免於執行受委託作業時致客戶隱私遭洩漏；持續依循 ISO 27018、ISO 27701 相關標準並通過驗證，以強化隱私保護能力。	✓ 採 PDCA 管理循環模式運作隱私保護管理制度 ✓ 透過 ISO27701 標準架構，依數位發展部數位經濟相關產業個人資料檔案安全維護管理辦法規定，精進推動作法及新增範本，有效推動至全公司符合法遵要求 ✓ Vital 雲端服務家族投保專業責任險，以善盡與承擔專案履約責任	✓ 持續維持通過 ISO 27701 國際標準驗證。
營運績效	勸揚資訊透過持續投入研發及重視獲利並提升企業價值與永續經營，回饋於員工、股東及社會，對經濟面有正面影響。	勸揚資訊營運策略以穩健成長為主要方向，並設定大於同業平均成長率之目標。秉持精益求精、在既有基礎上精進並演化，持續健康成長，並提供多樣且品質優良、符合客戶需求的服務及軟體產品。	✓ 致力於「企業 e 化應用軟體」、「資訊治理及資訊安全」、「運帷服務」、「雲端及巨量資料服務」等產品拓展，帶動經營績效持續創高	✓ 2025 年營收成長率達 16.33%。
公司治理	重視公司治理，制定公司治理政策，以董事會為最高決策團隊，同時委請外部獨立專業機構執行董事會績效評量，確保公司治理制度健全運作，正向提升經濟面的影響。	依據公司治理 3.0 – 永續發展藍圖，持續強化「強化董事會職能，提升企業永續價值」、「提高資訊透明度，促進永續經營」、「強化利害關係人溝通，營造良好互動管道」、「接軌國際規範，引導盡職治理」及「深化公司永續治理文化，提供多元化商品」等五大主軸。	✓ 設置公司治理主管一職落實與深化公司治理，確保企業永續發展 ✓ 委請外部獨立專業機構每年執行董事會績效評量	✓ 獲公司治理評鑑上櫃公司第二級距 (6~20%)。在市值未達 50 億元類別之排名則獲得前 2% 至 10% 的佳績

重大議題	衝擊說明	政策與承諾	行動計畫	2025 年成果
誠信經營	勸揚資訊秉持廉潔、透明及負責任之經營態度，建立誠信經營之企業文化，將法令遵循意識深植勸揚人心中，強調一切業務均不得逾越法規，以求穩健成長並永續經營。	誠信經營是勸揚資訊穩固發展的根基，成立以來秉持廉潔、透明、負責的經營態度，建立誠信經營之企業文化，落實誠信經營的企業管理模式。	✓ 訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「防範內線交易管理辦法」等，明確規範所有人員皆應遵守之相關法令 ✓ 定期舉辦誠信經營相關宣導	✓ 全體員工完成誠信經營宣導
人才培訓與發展	人才一直是勸揚資訊最重要的資產，透過縝密的人才培育制度累積出成長所需的專業人才，並且培養出在不同業務區塊皆可相互支援、強化的能力。培養更多永續專業人才，對各面向皆有正面影響。	勸揚資訊為提升員工專業技術能力、加強工作效率及對產品品質之重視，持續進行內、外部人才培訓，以強化各機能別員工之專業能力。	✓ 持續提供同仁不同知識領域的外部訓練課程 ✓ 落實實施定期員工教育訓練	✓ 外部訓練課程總受訓時數達 2,984 小時。 ✓ 內部實體與線上訓練課程總受訓時數達 13,639 小時。
法規遵循	勸揚資訊秉持廉潔、透明及負責任之經營態度，建立誠信經營之企業文化，將法令遵循意識深植主管同仁心中，強調一切業務均不得逾越法規，以求穩健成長並永續經營。	勸揚資訊建立內部政策、程序及執行計畫，透過法規追蹤、教育訓練與宣導、提供舉報管道等方式以避免或降低未遵循法規所導致之風險。持續強化同仁法規遵循意識，確保符合要求以及維護顧客權益。	✓ 落實實施定期員工教育訓練及宣導	✓ 重大違法情事 0 件。
創新與智慧財產權管理	資訊相關之技術發展與市場瞬息萬變，透過不斷提升公司的研發能力，持續研發新型態關鍵深度及創新技術，並將成果技術移轉給各產品線整合運用以創造最大之價值。	勸揚資訊訂有智慧財產權管理辦法以防止專利、商標權及營業秘密被侵害，並持續投入新產品及新技術之開發，確保及提升公司競爭優勢。	✓ 投入自然語言處理、影像辨識等 AI 技術研發，並導入至既有產品線。 ✓ 持續通過台灣智慧財產管理制度 (TIPS)A 級驗證	✓ 持續通過台灣智慧財產管理制度 (TIPS)A 級驗證。
風險管理	訂定風險管理政策及內部稽核制度，以有效管理營運並因應風險。	勸揚資訊訂有「風險管理作業範疇」以降低營運可能面臨的風險，確保公司業務以及整體營運能夠持續穩定發展，權衡風險後預防可能損失，同時保護員工與股東等利害關係人之最大利益，確保達成永續經營目標。	✓ 訂有「風險管理作業範疇」作為執行風險管理之遵循指南。	✓ 定期向董事會報告風險管理運作情形。

利害關係人溝通

叡揚資訊與利害關係人除透過日常業務中各種方式保持互動外，另設有多樣化、豐富的溝通管道供利害關係人與叡揚資訊建立對話橋樑，針對各項重要議題進行討論。2025 年度叡揚資訊與利害關係人之溝通管道、頻率、執行狀況與其所關注之重大議題如下：

類別	利害關係人重要性	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年度執行狀況	回應章節
 員工	員工是叡揚資訊最重要的資產，員工的專業技術與能力更與公司競爭力密不可分	- 資訊安全防護與客戶隱私 - 氣候變遷策略與因應 - 能源管理	教育訓練	不定期	2025 年參與教育訓練共 3,868 人次，課程時數共 13,639 小時。	2.3 風險管理 2.4 資訊安全 4.1 客戶服務 6.3 產品綠色影響力 6.2 環境暨能源管理
			員工意見信箱	即時 / 不定期	2025 年 0 件投訴意見來信	
			員工滿意度調查	每年一次	2025 年，所有部門皆達成目標值 8 分（滿分 10 分）門檻	
			勞資會議	每季一次	2025 年度北高共計召開 8 次勞資會議	
			個人面談與團體會談	不定期	透過面談了解同仁工作狀況，促進主管及同仁之關係	
 客戶	叡揚資訊秉持「品質與價值，承諾 必實現」的核心價值，為客戶提供最高品質服務，且以顧客需求為本進行研發與控管，建立與客戶穩健長久的關係	- 氣候變遷策略與因應 - 風險管理 - 營運績效	客戶服務信箱	即時 / 不定期	客訴件數不可超過 24 件，2025 年度共 6 件	1.2 營運績效 2.2 誠信經營 2.3 風險管理 4.1 客戶服務 6.2 環境暨能源管理
			客戶滿意度調查	不定期	客戶滿意度達 9.24 分，如客戶有建議則以系統追蹤回覆	
			誠信經營檢舉信箱	不定期	2025 年度 0 件來信檢舉	
 供應商	依內部與採購作業等各項程序進行規範，與供應商建立良好的合作關係，達成共好雙贏的目標	- 人才吸引與留任 - 營運績效 - 公司治理	供應商評鑑	每年一次	2025 年度供應商評鑑通過率 100%。	1.2 營運績效 2.1 治理架構 2.2 誠信經營 5.1 人才吸引與留任 5.3 員工福利與權益
			供應商交付管理	不定期	透過不定期溝通，避免產品交付有所延誤或品質問題產生損失	
			誠信經營檢舉信箱	不定期	2025 年度 0 件檢舉。	

類別	利害關係人重要性	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年度執行狀況	回應章節
 政府機關	關注技術發展、法規修訂趨勢與政府產業計畫，進而審視自身是否符合最新之法規要求	- 資訊安全防護與客戶隱私 - 公司治理 - 法規遵循	電話、電子郵件溝通、會議、外勤查核	不定期	釐清稅務問題、配合提供文件、配合政府補助案查核	2.1 治理架構 2.2 誠信經營 2.3 風險管理 2.4 資訊安全 4.1 客戶服務
			外部研討會	不定期	即時了解法規變更與適用遵循	
 股東 / 投資人	股東、投資人為企業永續經營、創造社會福祉的重要推手	- 誠信經營 - 公司治理 - 法規遵循 - 資訊安全防護與客戶隱私 - 客戶服務	公開資訊觀測站、官網營運績效公布	每年 / 每季一次	定期透過公開資訊觀測站、公司網站公告重大訊息、財務及營運相關資訊	2.1 治理架構 2.2 誠信經營 2.3 風險管理 2.4 資訊安全 4.1 客戶服務
			法說會、股東會	每年至少一次	2025 年 3 月與 11 月召開法說會。 2025 年 5 月召開股東會。	
 社區 / 非營利組織	攜手追求創新發展，透過產學合作促進優秀人才培育，並投入各項公益活動、非營利組織活動，促進企業與社會共榮	- 能源管理 - 水資源管理 - 誠信經營	校園演講、校園徵才、企業參訪	不定期	1. 校園演講 21 場次參與人數 1,000 人 2. 企業參訪共計 16 所校系，約 760 人次	2.1 治理架構 2.2 誠信經營 6.3 產品綠色影響力 6.2 環境暨能源管理 7.0 社會關懷
			大學實務課程	不定期	攜手長榮大學、國立成功大學、國立嘉義大學，共開設 13 堂線上與實體課程	
			黑客松競賽	每年一次	2025 GSS AI Chatbot 黑客松競賽	
			公益活動	不定期	2025 年度生日捐社會公益投資經費逾新臺幣 145,900 元	
			參與外部公協會	不定期	2025 年，勸揚資訊已加入 14 個資訊與網路科技組織與 2 個資訊安全組織	
 媒體	媒體對本公司之報導內容，顯著影響公司聲譽，故須保持友善且暢通的溝通管道，避免資訊落差產生誤會	- 公司治理 - 誠信經營 - 人才培訓與發展 - 勞雇關係 - 職場安全與健康	電話、電子郵件溝通	即時 / 不定期	由公司統一發布媒體消息，也更新最新資訊至公司官網	2.1 治理架構 2.2 誠信經營 2.3 風險管理 4.1 客戶服務 5.1 人才吸引與留任 5.3 員工福利與權益 5.2 人才培訓與發展 5.4 員工健康與安全

CHAPTER 2

公司治理 Governance

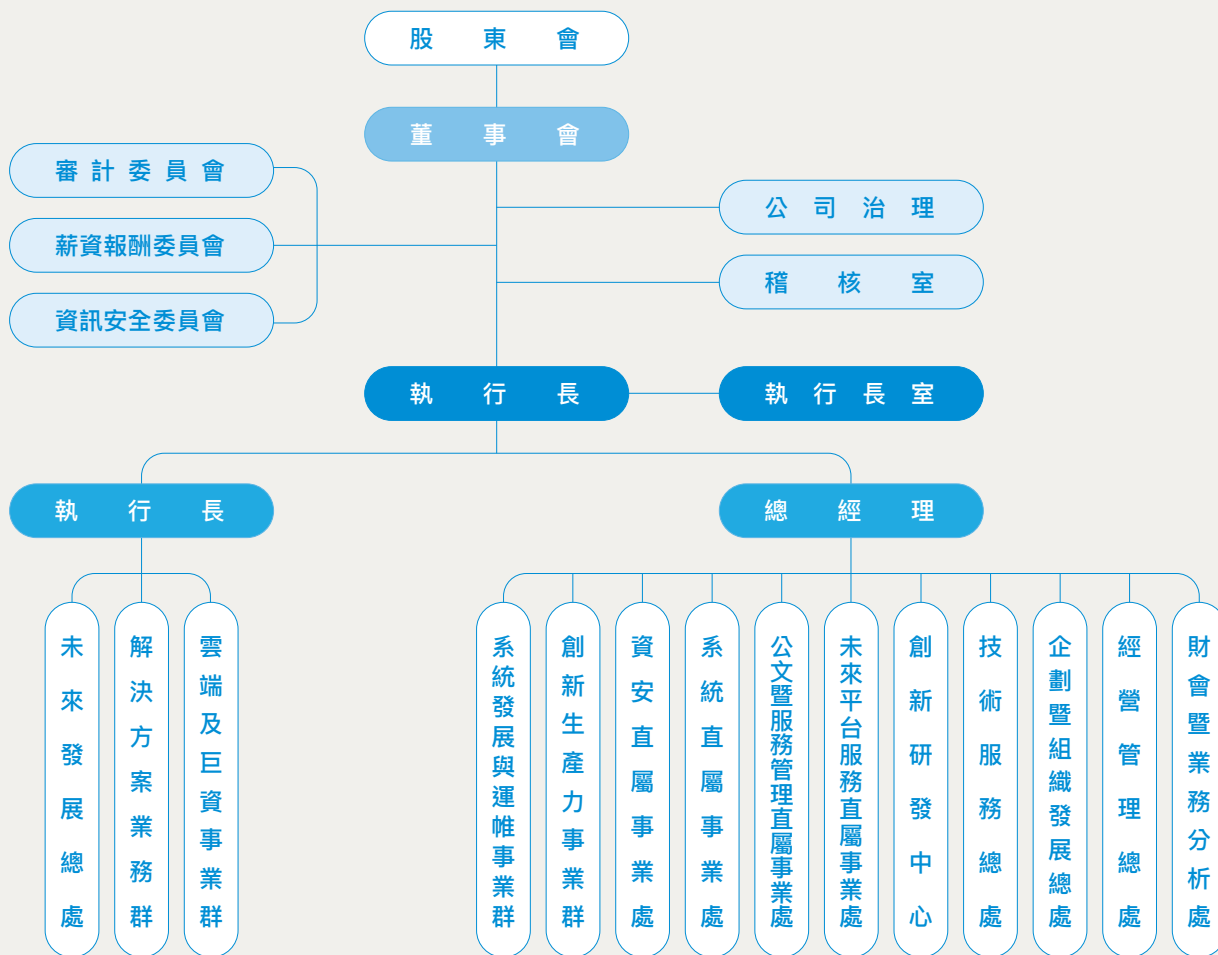
治理架構	030
誠信經營	035
風險管理	038
資訊安全	042
AI 治理	048

治理架構

政策承諾

勸揚資訊秉持永續發展的信念，建立完整的公司治理架構與制度，以確保本公司能夠有效運作，並保障股東權益、強化董事會職能、發揮各功能性委員會之效能、尊重利害關係人權益與提升資訊透明度，達成穩健而長久的經營、落實公司治理精神，且加強本公司之競爭力與股東權益的最大化。為充分保障股東權益，並精進董事會與功能性委員會之領導管理能力，本公司於 2020 年通過設置公司治理主管一職，另於 2021 年通過由本公司財會暨業務分析處主管擔任該職。

公司組織架構圖



董事會

董事會負責公司整體營運與發展，為公司的最高決策與治理團隊。為求選任董事過程須完全公平、公正、公開，且董事會成員組成須多元化並具備執行職務所需之知識、技能及素養，本公司訂有「董事選舉辦法」規範全體董事選舉採候選人提名制度，並依本公司「公司治理實務守則」規定要求董事會整體應具備之相關能力，如此便能確保董事會之獨立性與多元性。

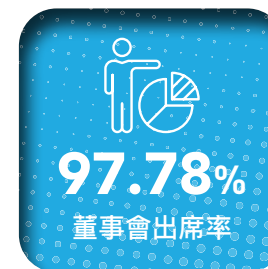
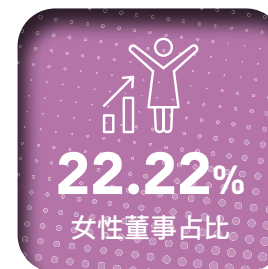
勸揚資訊第 14 屆董事會由 9 席學識經驗豐富且多元的董事所組成，其中設有 4 席獨立董事，專業能力涵蓋財務、會計、法務、商務、資訊科技、營運管理及投資併購等多元專業領域。此外，本公司各功能性委員會皆由全體獨立董事組成，負責如經濟、環境、資安、風險等重要議案之討論，使委員會之決策與建議客觀且具有前瞻性，並達到有效執行獨立監督及制衡之機制。同時，董事會之各項議案討論，若有涉及董事自身或其代表之法人有利害關係者均予以迴避，部分議案亦依法提經股東會報告及討論，符合利害關係人之最大利益。

有關本公司董事成員詳盡之學經歷、多元專業領域及兼任情形，已公布於本公司官方網站與 2025 年年報中。本公司基於提升經營效率與決策力之考量，現有三位董事兼任員工或經理人，其中董事長張培鏞兼任執行長係因與總經理工作分工，此外，四位獨立董事在財會及法務領域學有專精，皆能有效發揮監督公司之職能，而未來公司也將逐步採專業分工，以達到強化公司治理之目的。

本公司相當重視董事會組成之性別多元化，本屆董事會成員中包含 2 席女性董事，占比為 22.22%，男性董事則有 7 席，占比為 77.77%。年齡分布上，8 位董事在 61~70 歲間，1 位董事在 70 歲以上。依本公司「公司治理實務守則」之規範，董事會每季至少應召開 1 次，2025 年度共召開 7 次董事會。

董事會多元化情形

姓名	性別	年齡		會計	財務	法務	商務	資訊科技	營運管理	投資及併購
		61~70	71~80							
張培鏞	男	○			○		○	○	○	○
陳世安	男	○			○		○	○	○	○
陳志雄	男	○			○		○	○	○	○
陳淑卿	女	○						○	○	○
呂芳銘	男		○		○		○	○	○	○
呂清雄	男	○		○	○				○	○
楊康	男	○				○	○		○	○
李漢銘	男	○					○	○	○	○
蕭幸金	女	○		○	○		○	○	○	○



為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，援引「上市上櫃公司治理實務守則」訂定本公司董事會績效評估辦法，每年應針對整體董事會、個別董事成員與功能性委員會進行自評，並於隔年董事會中提報。本公司並訂有應至少每三年委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估之規定，2025 年度委任安永企業管理諮詢服務股份有限公司執行董事會外部績效評估，評估結果顯示本公司董事會與功能性委員會運作完善。

本公司整體公司治理表現亮眼，且公司治理評鑑表現優異，評鑑成績於上櫃公司的八個級距中維持在前 6% 至 20% 的第二級距，在市值未達 50 億元類別之排名則獲得前 2% 至 10% 的佳績，顯示本公司在相似市值規模群組中表現更為突出。

針對 ESG 報告的各項重大議題及公司與利害關係人之溝通執行情形，應每年至少一次向董事會進行報告，2025 年度之執行情形已於 2025 年 12 月 30 日向董事會進行報告。



2025 年重大議題及利害關係人
溝通執行情形報告

2025 年本公司董事平均進修時數均已達法規建議之 6 小時以上。為持續提升董事專業知能及強化董事會治理效能，公司除規劃與內線交易防範及誠信經營相關課程「內線交易的防治」外，亦因應全球經濟與產業發展趨勢，安排「川普 2.0 顛覆全球經濟秩序－衝擊與因應之道」等課程，協助董事掌握最新公司治理議題、總體經濟環境及產業發展趨勢。

董事會績效評估目標

董事會架構

- 董事會架構及成員適合業務及規模所需，涵蓋董事會需要關注的所有領域，尤其在審計、薪酬、風險管理及提名等
- 已明確定義各功能性委員會的角色及職責、報告流程及運作機制，功能性委員會運作適當並能履行董事會委任之職責
- 董事組成背景多元，具備決策所需之專業知識、能力和經驗

結果：進階

董事會成員

- 董事會對公司戰略具有永續發展的核心價值觀，能明確地設定公司所有策略性目標
- 董事會定有嚴謹之選任董事程序及接班人計畫
- 董事會運作建立開放和誠信的文化，董事可以自在地提出問題與發表建言

結果：進階

流程與資訊

- 公司有適當的書面文件明確記錄董事成員的專業技能、知識和道德操守，運用在董事遴選、績效評估和進修課程規劃中
- 董事會具有足夠的資源、架構及政策的支持，能確實評估、監督公司已存在或潛在之各種風險
- 董事會能確保提報董事及董事會資訊的形式和內容是適當的，且經營團隊已提供董事會履行其決策制定所需的相關資訊

結果：進階

董事所參與之進修課程 / 日期及時數

課程名稱	課程日期	受訓人員	受訓人數	時數	總時數
川普 2.0 顛覆全球經濟秩序－衝擊與因應之道	2025/06/27	董事、公司治理主管	8	3	24
內線交易的防治	2025/09/16		8	3	24

此外，董事亦依個人專業領域及職務需求，自行參與外部機構辦理之相關進修課程，持續精進專業知識與治理能力。相關進修情形請參閱公開資訊觀測站揭露之董事進修資訊。

薪酬政策

● 董事薪酬

本公司董事之固定報酬係依董事會通過之「董事及經理人薪資酬勞辦法」辦理之。此外，董事酬勞之給付係依據公司章程規定，公司年度如有獲利，應提撥不高於百分之三為當年度董事之酬勞，並考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險胃納，給予合理報酬。

● 經理人薪酬

本公司總經理及副總經理之薪酬包含每月固定薪資及變動項目之年終獎金、其他獎金、員工酬勞等。前述每月固定薪資以保持本公司在同業市場中之平均競爭水準為原則，變動項目則綜合考量公司及其個人經營績效發放之。變動項目之評核指標包含：

- A. 財務績效指標：依本公司管理報表，各事業群部門對公司營收及利潤貢獻度、目標達成率等
- B. 非財務指標：參酌其營運管理能力（如人才培育、品質與風險）等。
而員工酬勞之給付係依據公司章程規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之五為員工酬勞。

以上相關薪酬皆提報薪資報酬委員會審議及董事會決議，本公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估公司未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。



審計委員會

為健全董事會職責與強化管理機制，勸揚資訊於 2019 年 12 月起依據《證券交易法》規定組成審計委員會替代監察人，並由全體獨立董事組成，且至少應有 1 人具備會計或財務專長。審計委員會主要監督事項包括：風險管理機制之運作與執行情形、公司財務報表之允當表達、簽證會計師之委任（解任）、獨立性及績效評估、內部控制制度之有效執行、法令及相關規範之遵循情形，以及公司既有或潛在風險之辨識與管控等六大面向。此外，亦須與內部稽核主管進行月度內部稽核報告與年度稽核計畫溝通、與會計師進行財務報表查核情形說明，以履行監督職責。本公司風險管理運作與執行情形每年至少提報董事會及審計委員會一次，最近一次提報日期為 2025 年 12 月 30 日。

勸揚資訊
2025 年度年報



審計委員會每季至少應召開 1 次會議，2025 年度共召開 7 次會議，且全體成員實際出席率為 100%。
本年度詳細議案與相關資訊已揭露於本公司官方網站與 114 年度年報中。

薪資報酬委員會

勸揚資訊為完善董事與經理人薪資報酬制度，於 2019 年 9 月始成立薪資報酬委員會，由全體獨立董事組成。本委員會旨在以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。其主要職責為：訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬等兩項。

薪資報酬委員會每年至少應召開 2 次會議，2025 年度共召開 5 次會議，且全體成員實際出席率為 100%。

資訊安全委員會

資訊安全委員會為勸揚資訊於 2021 年 12 月 29 日在董事會中通過新設之委員會，目標為加強控管及監督資安風險、保護企業資產、健全公司體質並強化董事會職能。本委員會由全體獨立董事組成，且至少應有 1 人具備資訊專業背景。其主要職責為：審查資安管理政策、擬訂資安管理架構及組織功能，定期檢視公司整體資安管理機制之發展與建置及執行結果、審查新業務之資安管理機制、審查年度資訊安全推動計畫、核備重大資安事故損失之檢討與因應措施、審查主管機關與董事會及各項資安政策中另有規範或要求需呈報董事會者等。

資訊安全委員會每年應至少召開 1 次會議，2025 年度共召開 3 次會議，且全體成員實際出席率為 100%。

誠信經營

誠信經營是勸揚資訊穩固發展的根基。為建立誠信經營之企業文化及落實誠信經營管理，勸揚資訊秉持廉潔、透明、負責的經營態度，且為穩固誠信經營的企業文化，已訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「防範內線交易管理辦法」等辦法，明確規範本公司所有人員皆應遵守相關法令，面對各方利害關係人時須以誠信為本，並督促公司防止不誠信行為。誠信經營政策目前由執行長室負責推動，同時涵蓋防範方案之制定及監督，並每年定期向董事會報告、隨時檢討實施成果與改進方案，以提升誠信經營之效益。

勸揚資訊誠信經營政策



協助將誠信經營與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營作業程序及行為指南



分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，訂定及修正誠信經營作業程序及行為指南



誠信政策宣導訓練之推動及協調



規劃檢舉制度，確保執行之有效性



協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告

本公司鼓勵內外部人員檢舉任何非法或違法誠信經營守則之不當行為，且為落實檢舉、執行之有效性，於公司官方網站之股東專區已設有誠信經營之檢舉管道，內外部人員可以透過舉報信箱：integrity@gss.com.tw 或舉報專線：(02)2586-7890#10376 逕行舉報。為使本守則與檢舉管道之功用落實，本公司允許人員以匿名方式進行舉報，並確保檢舉人身份與檢舉內容完全保密，同時保護檢舉人與相對人不因檢舉情事遭受不當處置或合法權益受侵害。

若收到檢舉函件，本公司將指派檢舉受理專責人員或單位進行調查，待檢舉案件調查完成後，則依情節輕重採取後續措施，必要時向主管機關報告或移送司法機關偵辦。如經調查發現重大違規情事或公司受重大損害之虞，應立即做成報告並書面通知獨立董事。違反誠信經營之申訴制度則依公司管理規則及申訴作業規定處理，並於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期與情事等資訊。經查核，本公司截至 2025 年 12 月 31 日止，並未發現有違反誠信經營之事項，亦未收受任何相關檢舉函件。

為提升本公司全員誠信、道德相關規範及營業秘密知識，除要求新進人員簽署「個人資料處理及保密同意書」、「誠信廉潔承諾書」及「保密及智財權約定書」外，本公司每年至少對董事、經理人及受雇員工辦理一次與誠信經營相關之法令宣導，以傳達誠信之重要性，並將誠信經營納入員工績效考核內容，設立明確有效之獎懲制度。

本公司所定之「防範內線交易管理辦法」已明確規範公司董事、經理人、受雇人員及證交法 157 條之 1 規定之人，對獲悉重大影響股票價格消息時，於該消息明確後未公開前或公開後 18 小時內，不得自行或以他人名義買入或賣出本公司股票或其他具有股權性質之有價證券，並規範董事等內部人不得於年度財報公告前三十日，和每季財報公告前五日之封閉期間交易其股票，本公司業已於財務報告封閉期間前發信及訊息提醒，避免董事及相關內部人誤觸該規範。



誠信經營相關課程宣導

課程名稱	課程日期	受訓人員	受訓人數	時數	總時數
公司誠信經營宣導 (含內線交易)	2025/5 月	全體同仁	769	1	769
內線交易及案件解析	2025/9 月	董事、經理人等主管	13	3	39

內部控制與稽核

勸揚資訊自創立以來便秉持誠信正直的理念，也將法規遵循視為最基本的首要條件。自 2019 年公開發行以來，即遵循公開發行公司之相關法規與規定，制定本公司內部各項作業辦法，上櫃後也即時就《公司法》、《證券交易法》、以及其他與公司治理或整體營運相關規範之更新進行追蹤與內規修正。本公司「道德行為準則」要求公司全體人員加強證券交易法與其他法令規章之遵循，亦鼓勵員工檢舉違反法規或本準則之行為，並盡力保護呈報者之安全。2025 年度，本公司並無發生任何環境或社會法規之違法事件。

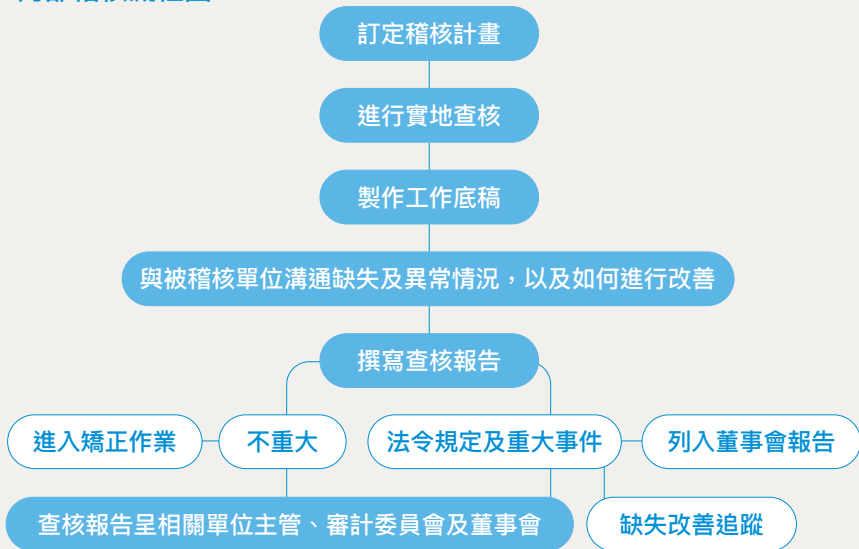
法規遵循相關課程宣導

課程名稱	課程日期	受訓人員	受訓人數	時數	總時數
內線交易及案件解析	2025/9 月	董事、經理人等主管	13	3	39

法規遵循

為協助董事會及經理人檢查及覆核內控制度之缺失及衡量營運之效果與效率、提供適時的改善建議，勸揚資訊設有稽核室專責內部稽核工作，且訂有「內控制度稽核實施細則」以確保內控制度有效實施，並以內部稽核結果作為檢討、修正內控制度之依據。本公司內部稽核之重點係依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之相關規定辦理，依據年度查核結果及辨別各循環之風險程度後，擬訂次年度稽核計劃，經董事會通過後依照執行，另視營運需要進行專案稽核。目前的內部稽核方式依據主管機關及風險評估所訂稽核計畫及作業週期，以定期及不定期執行查核作業。

內部稽核流程圖



2025 年度稽核人員進修課程

課程名稱	課程日期	受訓人員	時數
「內部稽核數位轉型」實務研討	2025/6/4	稽核主管	6
內稽人員必懂的「生成式 AI」與「AI 數據保護」	2025/7/23	稽核主管	6

內控自評作業

本公司透過年度內控自評作業，要求所有單位及子公司需就其作業項目進行自我檢視，包含法令規章遵循及從業道德規範之認知及可能之風險評估，並調整內部控制制度之設計、執行，以落實自我監督機制。內部稽核覆核並彙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。每年執行內控自評作業，確保內部管理流程之有效性。

稽核室使用本公司自有產品「Vital Knowledge 知識管理系統」，依職能分工設定權限，將內控查核文件及內控自評佐證資料以系統集中管理，並進行線上審核。同時，使用系統產出內控自評表及內控自評缺失改善表，提供權責單位檢核及稽核室覆核以提高作業效率。

風險管理

風險管理政策

穀揚資訊（以下簡稱本公司）為實踐企業永續發展，管控營運過程所應考量之風險，評估各風險對於公司營運所面臨的潛在衝擊，展開風險控管與因應機制，於 2024 年根據金融監督管理委員會頒布之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」、臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定之「上市上櫃公司風險管理實務守則」並參考 ISO 31000 風險管理系統架構，調整風險治理與管理組織架構、檢視並修訂發布「風險管理政策與程序」（原為「風險管理作業範疇」）、辦理風險管理教育訓練、落實風險管理程序等作業，以有效推動本公司各單位落實風險管理作業，以達保障利害關係人、落實公司治理、達成永續經營目標。

● 風險治理與管理組織架構

本公司建置完善的風險治理與管理架構，透過董事會、功能性委員會及高階管理階層之參與，使風險管理與公司之策略、目標產生連結，透過風險管理程序，辨識重大風險項目，投入適切資源，展開風險控管與因應機制，確保策略與目標之達成。

本公司風險治理與管理組織區分為董事會與執行層級。

① 董事會層級

由董會為最高風險管理最高治理單位，而隸屬於董事會之審計委員會，主要協助董事會進行風險管理相關運作機制之監督。

② 執行層級

A. 風險管理執行委員會

本公司總經理及各事業群與事業處，及業務、行銷與行政最高主管組成，由總

經理擔任召集人，協調風險管理運作之跨單位互動與溝通，同時監督各單位風險管理活動之執行。

B. 風險管理工作小組

由風險管理執行委員會指派各單位人員組成，負責處理風險管理執行委員會交辦事項，及協助建置、推動、維運及檢討風險管理機制。

C. 稽核室

依風險管理政策與程序進行查核，定期將稽核結果提報董事會，以確保本公司有效落實風險管理機制。

● 風險管理政策與程序

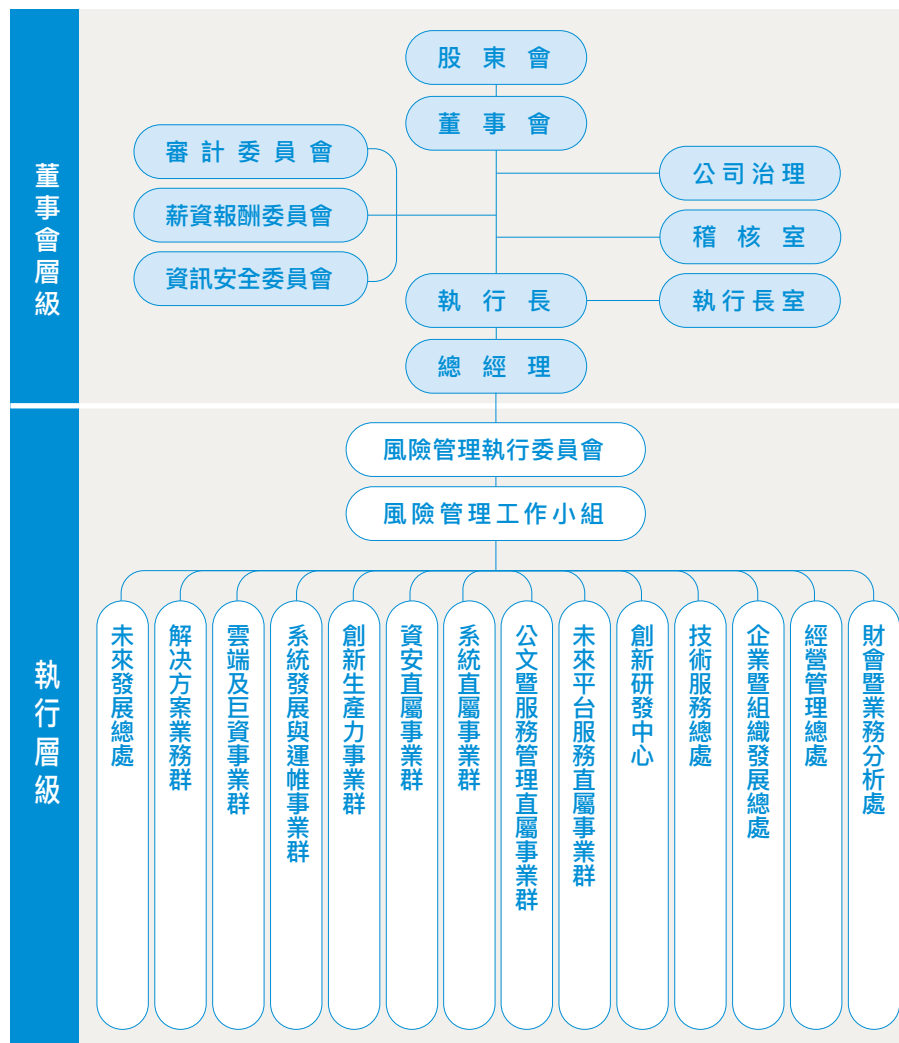
本公司依循「上市上櫃公司風險管理實務守則」要求，於 2024 年 5 月 7 日經董事會通過後實施「風險管理政策與程序」，其內容涵蓋風險管理目標、風險治理與文化、風險管理組織架構與職責、風險管理程序、風險報導與揭露等內容。

● 風險管理教育訓練

為強化高階主管及專業經理人對於風險管理的重視，透過主管會議、線上課程等方式，進行最新法令、內部風險管理規範與評估機制宣導與訓練，以協同有效推動至全體員工融入至日常決策及營運活動中，形塑全方位的企業風險管理文化。



風險治理與管理組織架構



風險管理評估

本公司風險管理程序，依循「上市上櫃公司風險管理實務守則」要求，其程序內容包括風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應、監督與因應等流程。評估影響營運目標達成之各類風險，並透過將風險管理融入營運及日常例行業務運作中，落實風險管理策略與作業，以達到提升管理效能、提供可靠資訊及分配資源之目標、實現營運目標。各作業執行說明如下：

⚠ 風險辨識

本公司依策略、營運、財務、資安、法遵、氣候變遷、傳染病七大構面，辨識可能導致本公司營運目標無法達成、造成公司損失或負面影響之潛在風險事件；或為營運擴展精進發展之正面機會事件。

⚠ 風險分析

以風險評估因子所發生可能性（發生機率），及發生其事件所造成的正面或負面的衝擊（衝擊影響）進行評估。

⚠ 風險評量

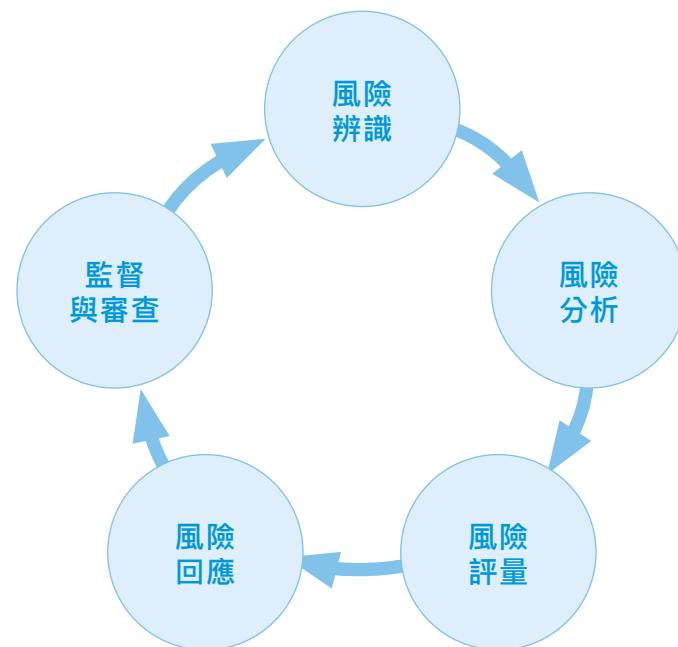
依風險分析評量結果，與本公司所擬定的風險胃納（風險容忍度，詳風險機會分布矩陣表）進行比對，決定需優先處理的風險或值得投入的機會項目。

⚠ 風險回應

針對待處理的風險或值得投入機會項目，規劃並執行行動計畫。

⚠ 監督與審查

- (1) 風險管理工作小組定期向風險管理執行委員會報告執行情況，以達監督各單位風險管理活動之執行。
- (2) 風險管理執行委員會每年至少一次向董事會與審計委員會報告執行成果，以確保實踐本公司永續發展目標。



風險辨識與分析七大構面

策略

營運

財務

資安

法遵

氣候變遷

傳染病

風險機會分布矩陣表

發生衝擊等級	發生機率等級		
	可能性低 (1)	可能性中 (2)	可能性高 (3)
非常嚴重 (3)	中 (3)	高 (6)	高 (9)
嚴重 (2)	低 (2)	中 (4)	高 (6)
輕微 (1)	低 (1)	低 (2)	中 (3)

註：風險評估因子，發生衝擊等級 * 發生機率之評估結果為 6 或 9 者，為判斷優先處理的風險或值得投入的機會項目

風險分析評量結果

發生衝擊等級	非常嚴重		· 營運 – 人力資源 · 營運 – 產品專案 · 資安 – 資安與個資安全事件管理 · 資安 – 資料管理與保護	· 策略 – 政治及政策發展 · 策略 – 經濟因素 · 策略 – 技術研發與競爭優勢 · 營運 – 銷售及收款 · 營運 – 採購及付款 · 營運 – 資訊管理 · 氣候變遷 – 客戶對於氣候變遷相關要求
	嚴重			
	輕微			
		低	中	高
發生機率等級				

圖列為 2025 風險分析評量結果，斜體字代表「機會」，其風險與機會之因子採取改善與精進的作法，並定期於進度會議中追蹤執行改善與精進之進度。



2025 年風險管理執行情形報告

為符合「上市上櫃公司風險管理實務守則」規定，2025 年 12 月 30 日將風險管理執行情況提報至董事會。

2025 年風險管理
執行情形報告



資訊安全

本公司為台灣資訊軟體業的領導廠商，憑藉成熟的軟體工程、先進的協同、行動通訊、雲端等資訊科技，贏得各界客戶的信賴與肯定。而資訊安全與個人資料管理為本公司提供客戶資訊軟體服務必要的基礎，2013 年成為台灣第一家通過 ISO 27001(資訊安全管理) 驗證的資訊軟體與雲端 SaaS 服務供應商，至 2025 年已通過 ISO 27001、ISO 27017(雲服務資訊安全)、ISO 27018(雲服務個資保護) 及 ISO 27701(隱私資訊管理) 等國際標準驗證，以強化本公司資訊安全及個人資料作業管理，及提升客戶與合作夥伴等利害關係人之信賴。

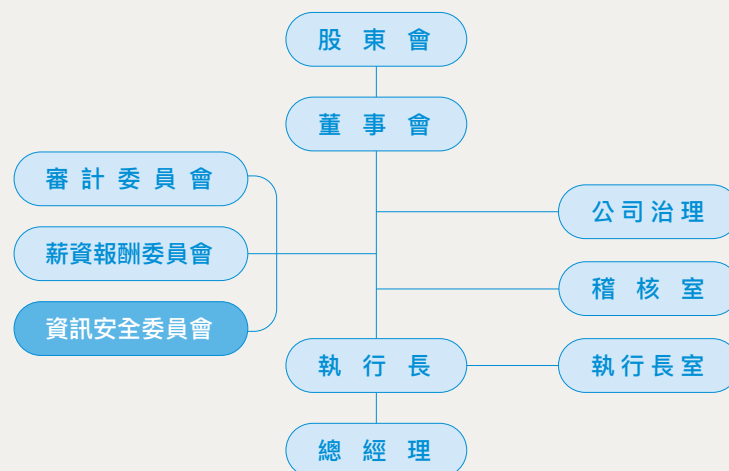
本公司於 2021 年 12 月成立資訊安全委員會，直屬於董事會層級，負責審查資安管理政策、擬訂資安與個資管理架構及組織功能，並定期檢視資安與個資管理策略發展、制度建置及執行成果，以及因應重大資安與個資事件風險控管等整體資安推動機制；該委員會由三名獨立董事組成，其一委員具備資訊科技專長，符合該委員會所需之專業能力。

為有效推動資安與個資管理策略及執行管理制度，本公司成立「資訊安全管理委員會」，由各事業處高層主管組成，由資安總監兼資訊安全管理委員會召集人，每年兩次向董事會報告年度工作計畫與成效，其委員會下設「資安辦公室」統籌本公司資安防護事務，區分為資訊安全執行小組與緊急處理小組，其中資訊安全執行小組由各事業處指派資安官組成，其資安官皆具備 ISO 27001 主導稽核員證照，協助事業處推動暨落實各項資安與個資管理作業，以建構本公司資安與個資管理環境，形成資安與個資保護罩。

資訊安全管理委員會組織架構，詳右圖執行層級。

資訊安全委員會（董事會層級）與
資訊安全管理委員會（執行層級）組織架構

董事會層級



執行層級



本公司採 PDCA 管理循環，P 規劃 (Plan)、D 執行 (Do)、C 查核 (Check) 及 A 行動 (Act) 四大階段，規劃暨運作資訊安全與個人資料保護管理制度，以確保政策與目標之達成且持續改善，其各階段具體執行與管理措施，說明如下：

● 規劃階段 (Plan)

順應國際資安趨勢與本公司資安發展策略，著重資安與個資風險管理，關注資安威脅，規劃資訊安全及個人資料保護防護管制措施，以公正第三方進行 ISO 27001、ISO 27017、ISO 27018 及 ISO 27701 等國際標準驗證，建構符合利害關係人所認同資安及隱私資訊保護管理之環境，同時加強資通訊軟體設備與人員訓練的投入，以充分落實各項資安與個資管理活動的執行。

● 執行階段 (Do)

由資訊安全管理委員會統籌資安與個資管理資源，負責推動執行資安及個資管理制度與人員訓練，運用 NIST 資通安全架構模型，在人員、設備、網路、應用系統、資料等不同領域，建構事前安全防護、事中緊急應變及事後復原之多重資安防禦創新技術與管理機制，有效維護本公司重要資產的機密性、完整性及可用性，並強化專案客戶資安與個資管理防護與供應商管理。

● 查核階段 (Check)

定期透過內外部稽核，檢視分析年度目標達成狀況，及管理制度的執行成效；並規劃資安與個資演練作業，以模擬事件攻擊，以達事件發生時之緊急應變管理。

● 行動階段 (Act)

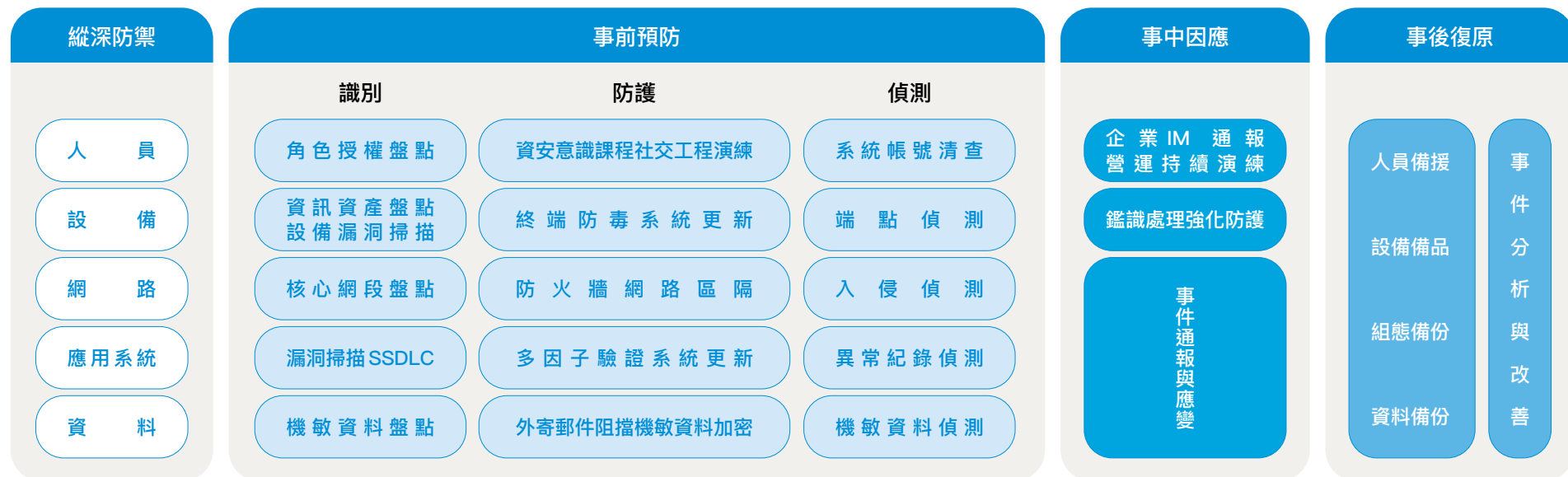
隨時關注國內外重大資安情資以掌握資安威脅，連結年度發展策略，持續精進與優化資安與個資防護措施，舉凡管理制度、資安與個資事件因應處理等；並落實監督稽核矯正，以確保制度有效性。



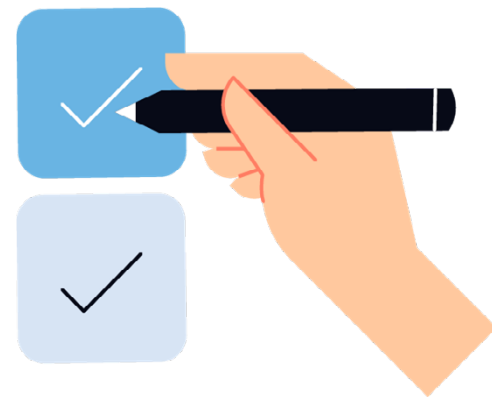
資訊安全與個人資料保護管理制度 採 PDCA 管理循環模式運作



運用 NIST 資安防禦架構對應資安與隱私資訊保護管理措施示意架構圖



本公司持續關注內外部影響資安與個資管理運作議題，及利害關係人期望，長期推展 ISO 27001，2025 年擴及至全公司，以及擴大 ISO 27701、ISO 27017 及 ISO 27018 雲端產品之驗證範圍（詳圖、資訊安全與個人資料保護管理措施推動執行成果），定期檢視暨修訂資訊安全政策，並將資訊安全政策及隱私權政策公告於公司官網。另，本公司建立完善資安暨個資事件管理，除持續投保資安險及 Vital 雲服務專業責任險、辦理資安與個資事件模擬演練，2025 年以「安全事件管理程序書」程序規範為基礎，增訂「安全事件通報應變辦法」，規範當事件發生內外部單位之權責與處置流程，以提升事件發生時因應能量。



2025 年度資訊安全與個人資料管理制度推動計畫與執行情形

擴大導入 ISO 27001、ISO 27018、ISO 27701、新增導入 ISO 27017，並取得驗證證書

執行情形：

- 通過 ISO 27001:2022，範圍由所有服務事業處、業務處及行政部門代表，擴大至全公司。
- 通過 ISO 27017:2015、ISO 27018:2019，範圍由三項雲服務產品，擴大增驗達八項雲服務產品 Vital CRM、Vital BizForm、Vital Finance、Vital HCM、Vital CMP、Vital Knowledge、Vital NetZero、Vital OD。
- 通過 ISO 27701:2019(包含 PII 控制者及處理者控制要求)，由原單一系統之行銷、銷售及合約管理至專案開發、建置、維護、維運與客戶服務範圍，擴大增驗至所有資訊服務事業處、業務處、行銷部門，以及資訊處、合約管理部、經營及品質管理辦公室。

持續檢視暨修訂資安與個資管理制度之推動範本及管制要求，確保執行合規與一致性

執行情形：

- 依循資通安全管理法及其子法、個人資料保護法及其施行細則、ISO 27001 等國際標準、公司資安及個資管理制度管制要求，制訂「資通安全維護計畫」、「個人資料安全維護計畫」、「安全軟體開發生命週期與個資管理作業指引」、「資安防護與系統架構檢核表」等文件，提供全體員工執行資安與個資作業有所參考，增進執行合規與作業一致性。

強化事件演練作業，並持續投保資安險，增進利害關係人權益與提升資安管理承諾

執行情形：

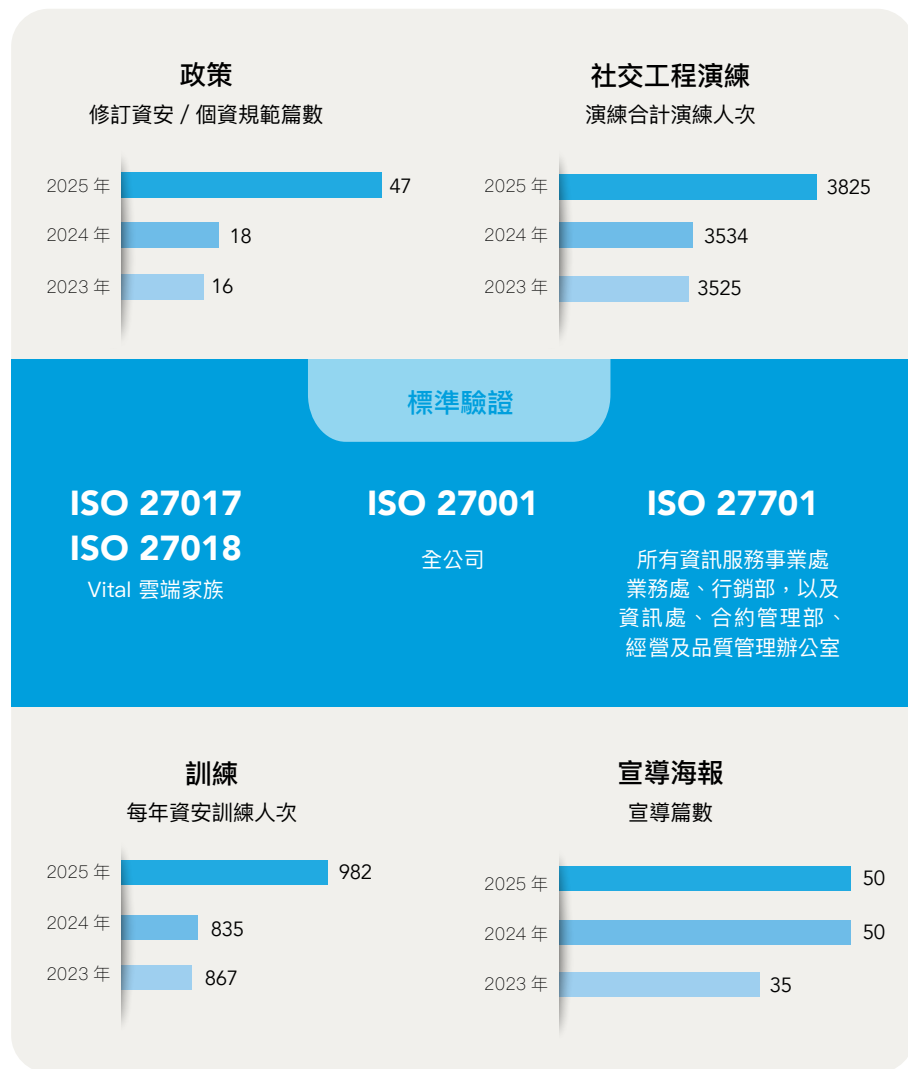
- 辦理資安事件模擬演練，增進內外部溝通機制，同時確保符合上櫃公司重大訊息發布、通報個資事件通報主管機關與當事人等法令法規之合規性。
- 公司投保企業網路資訊安全保險，以減緩資安事故導致組織營運中斷的風險。
- Vital 雲端服務家族投保專業責任險，以善盡與承擔專案履約責任。

多元資安與個資宣導與訓練，提升員工基礎意識及實作經驗

執行情形：

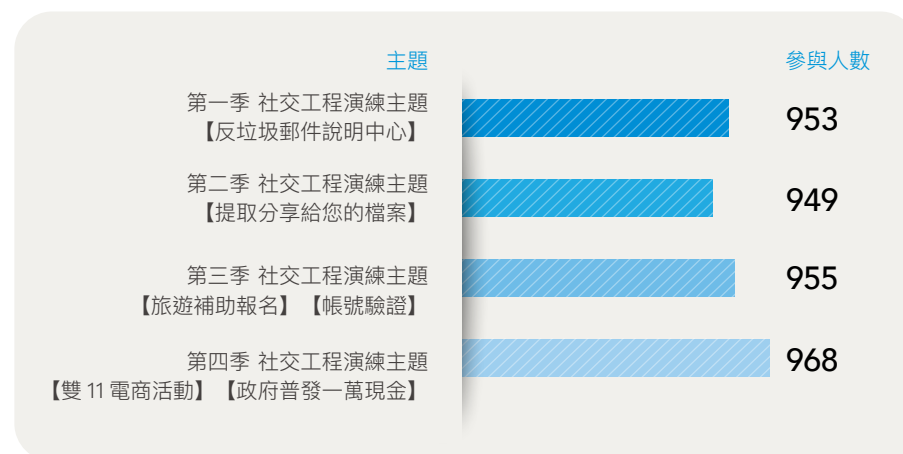
- 透過企業入口網 (GIP)、知識管理系統 (Vitals ESP)、課程等多元宣導與訓練方式，提升員工基礎意識及實作經驗。
- 企業入口網 (GIP)：於本公司入口網每季提供最新資安與個資宣導簡報。
- 知識管理系統 (Vitals ESP)：建立「資安管理」工作區，成為資訊安全執行小組學習資源共享平台。
- 課程訓練：區分為高階主管、資訊安全執行小組、全體員工等不同類型之訓練課程。
- 高階主管：由本公司法務室或邀請外部專家進行案例分享。
- 資訊安全執行小組：持續性的提供 ISO 27001 系列標準之實作課程，不定期更新教材確保內容符合公司運作所需，以提升執行團隊實作經驗。
- 為執行 ISO 27001:2022 轉版作業，開立 2 場次資安轉版課程 (條文解析、文件與稽核宣導)，累積共計 287 人參與訓練。
- 為符合「數位發展部數位經濟相關產業個人資料檔案安全維護管理辦法」及 ISO 27701，共開立 3 場次個資實作課程 (個資盤點、風險評鑑、稽核)，累積共計 497 人。
- 全體員工：每年提供至少 3 小時資安與個資教育訓練，共計 982 人參與訓練。

資訊安全與個人資料保護管理措施推動執行成果



除資訊安全、雲服務與隱私資訊保護管理體系，搭配資安官推動機制與專業資安技術人員及資安設備等資源投入外，強化新進員工及全體員工的資安意識，持續性取得資安專業證照 (2025 年已累積取得超過 90 張 ISO 27001:2022 主導稽核員證書)，以及定期電子郵件社交工程演練皆為本公司重點推動的資安與個資管理工作，右圖為近年來資訊安全與個人資料保護管理措施推動成果。

2025 年社交工程演練成果



2025 資安與個資宣導



2025 年資安與個資教育訓練成果



全體員工資安訓練

ISO 27001 與 ISO 27017 架構與條文解析

資安文件與稽核訓練

個資盤點訓練

個資文件宣導

ISO/CNS 27001、ISO 27701、ISO 27017、ISO 27018 證書

本公司持續採取高度關注資訊安全與個人資料保護管理議題的用心，不論在導入 ISO/CNS 27001、ISO 27017、ISO 27018、ISO 27701 等國際標準與推動制度，更確實落實各項控制措施實作並通過驗證，以提升公司與產品競爭優勢。



ISO/IEC 27001:2022

CNS 27001:2023

ISO/IEC 27701:2019



ISO/IEC 27017:2015

ISO/IEC 27018:2019

AI 治理

本公司為資訊軟體開發產業上櫃公司，近幾年面對 AI 浪潮，受到軟體開發技術變革與應用等層面的影響與衝擊，比起其他產業想必尤為顯著。隨著人工智慧技術的快速發展，AI 已日益成為推動資訊軟體產業創新與成長的核心動力。本公司身為上櫃資訊軟體開發商，更需要積極導入 AI 於產品及服務流程中，致力於提升營運效率、加值客戶體驗並促進產業升級。

除了前幾年初期嘗試，2025 年持續因應市場面與工具面的推陳出新，投入更多的試驗，搭配軟體開發流程使用有關適當工具，增加購置 AI 相關資源，GPU Server 等平台或算力，除技術人員之外，推動全員參與，針對九大循環相關作業構思引用 LLM 大型語言模型進行試驗實作，以利提升各類情境的作業效率，也透過舉辦技術討論會議、競賽、實際使用經驗分享會，持續精進應用體驗和效果。

再以短中長期時間維度整理並架構本公司在 AI 發展的策略，簡要說明。

短期 AI 治理基礎建立期

- (1) 持續投入資源於建立 AI 軟硬體環境與算力
- (2) 培育員工 AI 技術與管理能力
- (3) 導入 AI 管理制度
- (4) 建構 AI 治理基礎並提升層級

中期 AI 治理執行期

- (1) 擴大 AI 於研發與營運流程之應用範圍
- (2) 建立 AI 相關的標準化開發與應用流程
- (3) 強化跨部門協作，持續推動全員使用 AI 協同作業

長期 AI 治理深化與卓越提昇期

- (1) 持續發展差異化 AI 產品與服務，提升市場競爭力
- (2) 以 AI 為核心推動創新，達成永續成長與卓越經營



CHAPTER 3

創新服務 Innovation

創新研發	050
品質管理	056

創新研發

勸揚資訊是台灣資訊軟體業的領導廠商，也是區域級資訊軟體與雲端 SaaS 的服務供應商。透過成熟的軟體工程、先進的協同、行動通訊、雲端等資訊科技，開發出創新的流程 E 化與創新應用系統，贏得金融業、政府、醫院與製造業等 2,000 餘客戶及超過上萬個雲端用戶的肯定。目前大部分的業務都來自舊客及舊客引介，足顯本公司已在業界擁有良好口碑。

創新是公司進步最重要的原動力，透過持續精緻化、深化、擴大研發成效，使本公司能夠與時俱進，照顧到不同企業的需求，並取得客戶的信任。本公司已投入 AI 技術研發十餘年，領域包含自然語言處理、影像辨識等技術，並陸續將此技術導入公文系統、人資系統、知識管理等既有產品線，後來也成功應用在 1999 市民熱線的自動派案、經濟部智慧財產局的專利自動分類等。另外，本公司也在紡織產業發展 AIOT 的智慧染整應用，透過 AI 深度學習以及大數據分析，結合設備，自動判斷染布是否有色差、預測設備需要保養的時間以及分析零件壽命。而自行開發的 AI 對話機器人產生器「iota C.ai 對話服務平台」，讓使用者毋須撰寫程式，非 IT 人員也能在圖像化介面設計互動腳本，可對應企業客服、人資管理等不同業務單位的需求。

本公司也在 2021 年向經濟部申請「鼓勵國內企業在臺設立研發中心計畫」，並且已經於 2022 年正式在北投士林科技園區的「華固創富大樓」成立「創富研發中心」，持續挹注研發能量。同時為持續深耕高雄，2022 年亦新購高雄辦公室，規劃成立高雄研發中心，並於 2023 年 5 月完成進駐，打造優質環境為同仁與客戶服務。

本公司於 2025 年度在研發投入與技術創新方面持續布局，以 AI 技術為核心驅動力量，不僅將 AI 模型與大型語言模型（LLM）整合於自有產品線中，透過智能分析與自動化應用提升客戶營運效率，也積極拓展企業內部生成式 AI 的實際應用場景，並於「AI Solutions Day」研討會中展示了多項 AI 解決方案，分享結合生成式 AI 應用的實際案例與策略思維，引領企業客戶精準制定智能化轉型路徑。此外，我們也持續落實在資安防護技術上的強化，得以讓企業客戶在推動數位轉型的同時，能夠兼顧網路資安防護與治理的要求。

為推動數位轉型與全球化布局，勸揚也將企業知識協作平台與雲端服務推向東南亞及日本等國際市場，為企業提供更全面的數位服務解決方案，展現出強勁的創新動能與市場競爭力。



研發策略

創新管理為資訊軟體業是否能永續經營的關鍵元素，叡揚資訊於創新研發有三大引擎，透過三大引擎將創新概念發想，進而發展成符合客戶需求的產品。

叡揚資訊創新研發三大引擎



國際產業趨勢追蹤

追蹤國際最新產業趨勢，自行嘗試技術可行性，篩選出符合發展優勢或具市場潛力的新創概念



技術人才培育規劃

依概念中所需之關鍵技術與人才進行統籌規劃，由專責單位進行技術人才培育，透過產學合作計畫，建立專屬人才培育農場



創新技術產品化

各事業處研發團隊將持續測試、強化與改良產品，提升產品市場競爭力

每年第四季本公司會深度盤點下一年度預計研發的內容，並與相關部門召開研發監控管理會議，以確保本公司的產品與創新能力於當今競爭激烈的科技環境下仍有一席之地。叡揚資訊持續精益求精，未來預計發展的重要方向將著重於 AI(Artificial Intelligence；人工智慧) 與 Bot(機器人) 技術植入既有的企業 e 化應用系統。

● 強化人工智慧 (AI) 與大型語言模型 (LLM) 的應用整合，以輕量 AI 貼近企業需求

公司自 2013 年起專注於人工智慧技術，持續拓展應用深度與廣度。近年在生成式 AI 蓬勃發展下，結合多元大型語言模型 (LLM)，將 GenAI 能力全面導入知識管理協作平台、公文系統、客戶服務與營運流程優化等場景，推出多項智

能生成等模組，協助客戶在內部知識檢索、文件撰擬與流程自動化上大幅提升效率與品質。

2026 年度，將進一步以「任務導向」為核心推進 Agentic AI 架構，結合企業流程盤點與資料治理，協助客戶從單點生成應用，升級為可主動承接任務、拆解步驟、串連多系統並回饋優化的 AI 架構，作為企業決策與營運的智能夥伴。同時持續發展輕量化與專領域 AI 模型，降低 GPU 等高算力需求，兼顧成本與效能，推動 AI 更易在各產業與中小企業落地應用，形成可負擔、可治理且可擴充的企業級 AI 解決方案。

● 提升「Iota C.ai 對話服務平台」應用範疇，擴大企業組織內部流程優化的價值

「Iota C.ai 對話服務平台」整合 AI 人工智慧及 Chatbot，透過機器人生成平台快速生成對話式服務，非資訊人員也能透過視覺化的操作平台，將組織的流程與知識轉化設計出對話機器人，融合 AI 理解後，更能透過口語化的問與答提供服務對象需要的解答或引導至正確的系統，呈現直覺的人機介面。其應用情境從人資問答，到企業內產銷人發財的各職權機器人等，所有想像得到的 Chatbot 應用，都能夠快速透過此平台完成，成為組織內同仁的專屬秘書，協助完成行政流程、疑問解答等。

● 持續引進國際頂尖的資安資訊與技術，推動安全開發與 AI 加值的資安治理

面對「資安即國安」與各產業監管強度不斷提升的趨勢，本公司長期專注於應用程式安全、資料安全與行動安全等領域，並建構符合 DevSecOps 精神的 AVC (Application Vulnerability Correlation) 平台，協助客戶在微服務與雲原生架構下兼顧敏捷開發與軟體安全品質。

● 推進 Vital 雲端服務產品線升級，兼顧協同作業、資安與低碳轉型

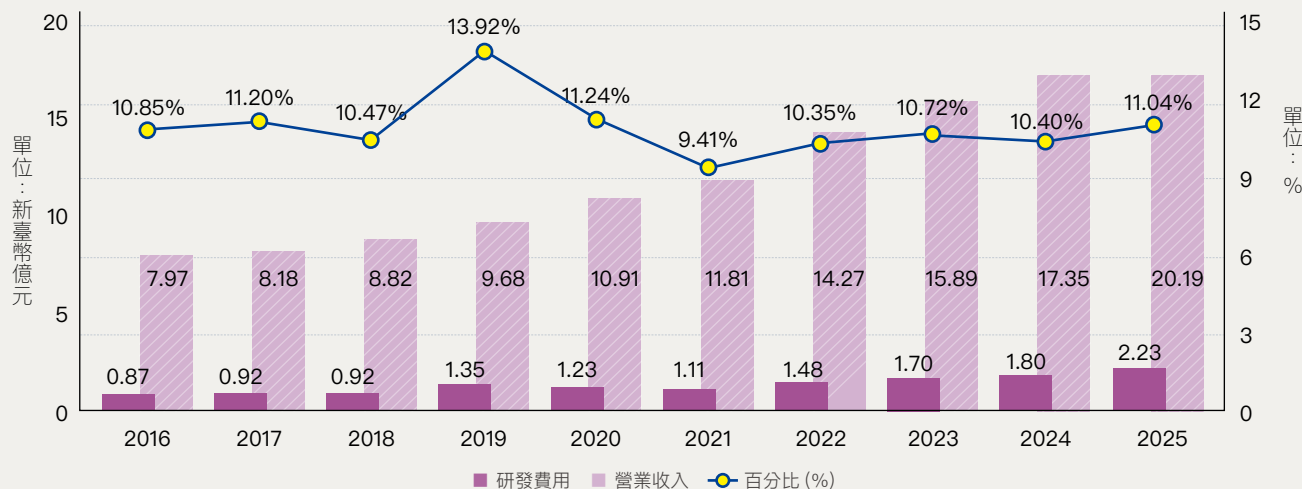
隨著客戶結構由中小企業延伸至金融機構、醫療院所與大型企業，公司已為 Vital 雲端服務取得雲端資安 ISO 27017 與雲端個資 ISO 27018 等國際標準查驗，並推出企業級用戶管理與多因子認證等強化功能，滿足高度監管產業對用戶認證與權限控管的嚴謹要求。

未來 Vital 系列將持續優化使用者體驗與多租戶架構，並深化 AI 在流程自動化、異常偵測與營運洞察上的應用。同時，持續結合 Vital NetZero 零碳雲，協助企業透過雲端工具管理能源用量、溫室氣體排放與產品碳足跡等 ESG 資料，推動「數位轉型 × 淨零轉型」雙軸並進，加速企業達成減碳目標並提升競爭力。

叡揚資訊也持續與國際頂尖資安與 AppSec 夥伴合作，引進源碼掃描、開源元件管理、行動應用安全檢測與安全程式教育等解決方案，並結合 AI 技術提升漏洞分析與修補建議之效率。同時延續「安全達人養成計劃」及 Secure Code Warrior 等安全開發訓練，擴大企業與學界參與，強化人員能力、制度流程與工具整合，全面提升 SSDLC 與安全開發文化。

另外，為確保及提升競爭優勢，本公司將持續投入新產品與技術之開發。本公司近三年研發經費之營收占比平均為 10.72%，平均每年投入新臺幣 1.91 億研發經費。短期目標上，將會維持每年投入 10% 之營業收入作為研發費用，持續提升本公司之研發量能。

近年投資研發趨勢圖



近三年平均每年
研發經費投入

1.91 億

近三年研發經費之
營收占比平均為

10.72%



研發成果

2025 年研發成果

● 整合型知識工作者平台

1. AI 賦能的 Vitals ESP 企業知識協作平台，成為智能生成助手，針對不同權限使用者的口語問題，提供解答、重點摘要、翻譯、輔助產製 ESG 報告書。我們將 Vitals ESP 系統中 200 多個 API 進一步打包成 MCP 伺服器，提供企業內部 AI Agents 使用，進而與企業共創工作流程。
2. 延續多年在知識管理與企業應用系統的深厚經驗，推出「Vitals EIP 企業資訊入口」，以知識管理為核心設計理念，協助企業整合日常所需的資訊、系統與內部資源，打造一站式的工作起點，作為企業整合資訊與日常工作的共同平台。
3. 「小鯨」AI 公文助理能依口語指令生成草稿、學習機關文風，並提供專利詞彙校正功能，顯著提升文書效率。
4. Vital BOLE 伯樂智慧招募系統結合多維度分析與語言模型，能精準比對履歷與職缺需求，自動完成面試邀約與問答，協助企業快速鎖定關鍵人才，實現「找得快」與「找得對」兩大核心目標，並為企業帶來可觀的導入效益：篩選效率提升 75%、人才匹配品質提升 38%、招募成本降低至少 60%、候選人滿意度提高 35%。
5. Vital 雲端服務家族 Agentic AI 解決方案，全線完成內建 AI 功能，更透過支援 MCP (Model Context Protocol) 協定，讓企業能在符合金融業、醫療業嚴謹的合規水準下，安全地運用 AI 代理人來執行複雜任務，實現從「對話」到「行動」的數位轉型。
6. AI 賦能的 Vital NetZero 淨零碳排雲端服務功能，運用視覺語言模型 (VLM) 自動化辨識擷取電費等表單資訊。

7. Vital ESG 永續指標管理系統，支援上市櫃公司及 SASB 等多面向的量化指標管理，可協助企業持續改善與精進永續競爭力。
8. InsAI 智慧辨識系統運用視覺語言模型 (VLM) 精準辨識中英文混雜文件，化身為資料辨識專家。

● 軟體開發工作者平台

1. 結合大型語言模型及 Agentic AI，賦能新一代對話機器人生成平台工具 (C.ai)
2. DevSecOps 安全軟體開發管理及應用程式弱點整合平台

截至 2025 年底，本公司共獲得 13 項專利與 118 件商標，將持續掌握前瞻技術，持續精緻化、深化、擴大研發成效，將研發成果最大化，同時積極申請專利與商標，促使達到營運、研發與智財管理整合之策略。



智慧財產權管理

勸揚資訊為國內首例資訊軟體與雲端 SaaS 服務符合 TIPS 規範之供應商，透過自行研發及結合外部學界知識的力量，將研發技術產出的成果提供予客戶作為新的產品解決方案，同時融入既有產品以創造產品新價值，為保障研發成果、提升競爭優勢。本公司於 2023 年首次導入並通過台灣智慧財產管理規範 (TIPS)，積極強化智財管理能量，持續申請 TIPS 管理規範之 A 級驗證，並維持其證書有效性。

2025 年智慧財產管理執行情形報告



延續 TIPS 管理規範精神，以本公司營運與研發方向，以及利害關係人需求，持續辦理以下事項：

- ① 每年至少一次檢視並設定年度智慧財產管理政策與目標，以及不定期的智財新知，透過內部知識管理平台宣達全體員工。
- ② 不定期召開工作小組，確認各項智財執行事項的推動，符合原訂年度智財目標。
- ③ 規劃研發與智財權責人員的訓練課程，提升研發與智財人員之專業知識，以達研發與智財產出一致性為目的。
- ④ 持續性檢視制度落實情況，增修管理制度，如訂定「研發紀錄撰寫作業辦法」有效累積研發知識與經驗；修訂「智財機密文件管理辦法」，強化機密文件管理等，以符合公司運作智財管理所需。
- ⑤ 提升智財管理執行作業效率，推動智財評估表單線上化。
- ⑥ 為符合「上市上櫃公司治理實務守則」規定，2025 年 8 月 5 日將智慧財產管理計畫執行情況提報至董事會。
- ⑦ 2025 年一共核發二筆專利獎勵金（含專利提案與專利核准），合計 28,000 元。
- ⑧ 2025 年一共新申請 8 件商標（核准 10 件）、1 件專利（核准 4 件）。

智慧財產管理制度近年來推動執行情形

年份	推動執行情形
2019	訂定「機密文件管理辦法」
2021	訂定「智慧財產權管理辦法」
2022	決定 2023 年導入台灣智慧財產權管理規範 (Taiwan Intellectual Property Management System, 簡稱 TIPS)
2023	成為首家資訊軟體與雲端 SaaS 服務供應商通過 TIPS 驗證
2024	- 訂定「研發紀錄撰寫作業辦法」有效累積研發知識與經驗 - 修訂「智財機密文件管理辦法」，強化機密文件管理 - 持續申請並通過 TIPS 之 A 級驗證
2025	- 推動智財評估表單線上化 - 全面重新審視表單紀錄機密等級及保存期限，提升機密文件管理 - 持續申請並通過 TIPS 之 A 級驗證

推動智財管理制度，無論在治理評鑑、研發投抵及各類研發補助計畫申請，皆為本公司帶來許多助益，另透過 TIPS 導入推動，全面提升全體員工智財基本意識，強化研發團隊在創新研發技術與智財申請佈局能量，並整合 ISO 9001、ISO 27001 及 TIPS 管理規範要求，落實文件、人員、設備、環境等機密管理要求等內部效益，有效推動營運發展策略及保護組織核心價值資產，同時持續透過產學合作整合各方力量，促進智財商業化之運用。



內部專利獎勵

為鼓勵本公司員工從事發明與創作，以提高產品品質及競爭能力、並累積智慧財產，於 2023 年導入 TIPS 時，重新檢視並修訂智財獎勵制度，這正是本公司之所以擁有如此深厚的團隊實力及研發量能的關鍵因素之一。

本公司智財獎勵制度，分為專利提案、專利獲准、智財侵害檢舉，以及技術授權等四大類獎金，其核發條件及金額，詳下表說明：

獎勵核發類型	獎勵核發條件	TIPS 導入前獎勵核發金額
專利提案獎金	研發人員（或專利提案人）提出之新構想，由 PDO 提案審查委員會審議核定可提出專利申請案件者	每案新臺幣 5,000 至 20,000 元
專利獲准	發明獲准獎金	每案新臺幣 60,000 元為上限
	新型獲准獎金	每案新臺幣 40,000 元為上限
	設計獲准獎金	每案新臺幣 30,000 元為上限
智財侵害檢舉	員工發現他人有侵害本公司任何智慧財產權之行為，經 PDO 提案審查委員會審議核定實屬侵害之情事者	1. 侵害檢舉提案核定獎金：每案新臺幣 10,000 元 2. 侵害鑑定或其他法律等行為，使得本公司直接獲得權利金或賠償金收入，另行核發每案新臺幣 30,000 元為上限
技術授權	員工所研發之技術或智慧財產權授權予他人或其他公司，而直接獲得權利金收入時，經 PDO 提案審查委員會審議核定後，頒予相關員工一定金額之技術授權獎金	PDO 提案審查委員會審議核定

註：獎金以每案單人予以核撥，若屬多人共同提出，獎金協調分配比例後發放。

品質管理

長期以來，本公司透過完善且嚴謹的產品設計與迭代開發機制，持續提供客戶全方位且優質的產品與服務。本公司以「品質與價值，承諾必實現」作為品質管理核心原則，致力於維持卓越產品品質。在經營管理機制與產品開發流程方面，本公司採用「平衡計分卡」作為營運策略與績效管理工具，並從「財務、客戶、內部流程、學習與成長」四大構面推動策略與行動方案，另自 2006 年起納入「風險管理」構面，以全面提升經營績效與風險控管能力。

勸揚資訊平衡計分卡策略



品質管理成效

勸揚資訊於 2025 年持續以制度化管理與持續改善為核心，推動品質管理體系落實於營運各面向，整體品質管理目標達成度維持良好水準。於客戶專案與產品承作方面，年度獲利表現符合預期目標，顯示品質管理策略與營運執行具備良好成效。

- ① 在專案與服務品質管理方面，本公司持續依循 CMMI (Capability Maturity Model Integration) 開發準則進行專案管理與流程優化，並於 2025 年 8 月再度通過評鑑，確保開發流程與管理機制符合國際最佳實務。年度關鍵績效指標中，流程遵循度達 97.8%，發票準開率達 92.1%，顯示本公司在流程控管與作業準確性方面具備高度穩定性與成熟度。
- ② 在產品與技術發展面向，本公司透過產品研發委員會與技術研發委員會之治理架構，全面導入敏捷開發 (Scrum) 框架，強化產品開發之透明度與回饋機制，並持續精進研發品質管控流程。核心技術研發部門除專注於前瞻技術研究及支援產品應用拓展外，亦同步關注智慧財產管理，積極推動專利申請與技術布局，以強化無形資產累積及企業長期競爭力。

此外，本公司將品質管理文化延伸至全公司各部門，強化內部服務品質與組織協作效能。行政部門於年初訂定內部服務滿意度提升策略與量化指標，透過跨部門協同推動，內部滿意度調查結果呈逐年提升趨勢。為進一步提升流程透明度與知識傳承效率，運用本公司 Vitals ESP 系統之 P.Map 模組，系統化整理並串聯各部門作業流程，有效降低員工學習成本與溝通落差，提升整體營運效率。



綜合上述，量測目標及實際成效如下表：

品質管理目標	度量項目	實際值	2025 年度實際成效
提升專案與服務品質	流程遵循度	97.8%	持續依循 CMMI 最新版本進行專案管理與品質控管，透過定期流程稽核與教育訓練，確保各類型專案均符合標準化開發流程；部分流程採敏捷開發（Scrum）模式，以強化與客戶需求對齊，降低設計與開發認知落差
	發票準開率	92.1%	發票準開率受客戶與公司內部因素影響，本公司持續優化作業流程，逐年提升開立準確度，以強化財務管理健全性
做出有價值的產品	使用 Scrum 開發	全部產品	每年制定產品研發計畫並定期檢視進度與成果，透過產品監控報告及新功能推廣活動提升產品價值。2025 年亦開設敏捷管理專班，協助主管與研發人員取得 CSM（Certified Scrum Master）認證，深化敏捷實務應用
提升內部服務滿意度	內部滿意度調查分數	9.16	自 2023 年起建立並優化 SOP 流程，並以 P.Map 系統串聯各項作業，有效降低學習與溝通成本；滿意度由 2024 年 9.10 分提升至 2025 年 9.16 分，顯示服務品質持續改善

P.Map 功能示意圖



為深化品質管理與持續提升服務水準，本公司長期致力於制度化與國際標準接軌，並於品質與流程管理領域取得多項重要成果。全體部門已全面通過 ISO 9001 品質管理系統驗證，建立一致且高標準的品質管理架構；軟體服務部門更取得國際認可之軟體能力成熟度整合模型（Capability Maturity Model Integration, CMMI）Level 3 認證，並持續依最新版本標準精進流程，於 2025 年 8 月再度通過 CMMI 評鑑，彰顯本公司在軟體開發成熟度與流程管理上的持續投入與卓越表現。

在品質制度推動下，本公司著重內部流程之持續優化與改善文化之培養，同仁已內化精進思維，主動提出流程改善建議。每年穩定產出十餘項改善提案，從多元角度檢視並強化流程之完整性與運作效率，進一步提升整體營運品質與服務流暢度。

除品質與流程管理外，本公司亦積極發展知識管理體系，並於 2023 年 6 月榮獲 SGS 頒發全球資訊服務業首張 ISO 30401:2018 知識管理系統證書，成為業界重要標竿。透過導入系統化知識管理方法，本公司有效累積並傳承核心知識資產，強化組織學習能力與競爭優勢。

在智慧財產管理方面，本公司亦創下產業領先紀錄，於 2023 年 12 月成為首家通過台灣智慧財產管理制度（TIPS）A 級驗證之資訊軟體與雲端 SaaS 服務供應商。透過完善的智慧財產管理機制，本公司有效保護研發成果、推動技術權利化並累積智財資產，同時強化機密資訊管理體系與員工智財保護意識。未來亦將持續依據 TIPS 規範推動 A 級驗證，以確保制度持續符合高標準要求。

展望未來，本公司將持續秉持精益求精之精神，深化品質管理、知識管理及智慧財產策略之整合發展，打造更具競爭力與永續發展的企業體系，為客戶與產業創造更高價值。



ISO 9001:2015 品質管理系統



CMMI ML3 V2.0



ISO 30401:2018 知識管理系統



TIPS 台灣智慧財產管理規範驗證通過證書 (A 級)

CHAPTER 4

夥伴關係 Partnerships

客戶服務 ————— 060

供應鏈管理 ————— 063

客戶服務

客戶服務流程與滿意度調查

本公司持續精進旗下的各項產品，以期能滿足客戶的需求以及期待。公司內部的品質管理系統在合約執行後，會發放滿意度調查問卷給予客戶，以了解並掌握顧客對業務同仁及整體專案的執行成果的滿意程度。若客戶的回饋意見屬非常不滿意或不滿意等級，且為重大品質事件或品質瑕疵事件，會交由客戶服務部後續處理。將客戶回饋記錄在公司系統後，專責人員會將情況轉達給該專案負責主管，由其了解客戶意見與進行關懷，並將處理過程紀錄於系統，再由專責人員確定客戶意見已經得到妥善處理、該產品或是服務也通過測試，最後就會通知客服人員於系統紀錄結案。

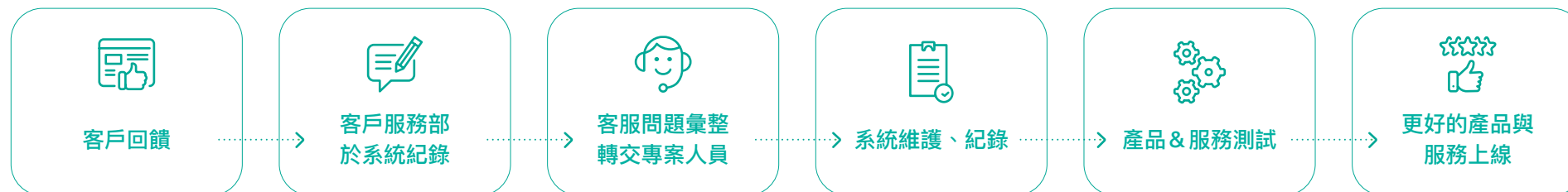
客戶滿意度是本公司用以改善產品的重要指標。2025 年本公司整體的客戶滿意度於滿分 10 分中取得 9.24 分，確實達成目標滿意度分數 8.5 分的要求。若有接獲客戶對本公司服務、產品不滿意的回饋，則後續會由該回饋的相關部門進行處理與回應，並且記錄在內部系統中，避免類似的問題再次發生。

客戶為企業運作之本，勸揚資訊重視客戶真實使用產品的心聲，透過完善的客戶意見回饋機制，本公司持續往更專業且以人為本的公司願景邁進。

客戶滿意度
9.24分



勸揚資訊客戶服務流程

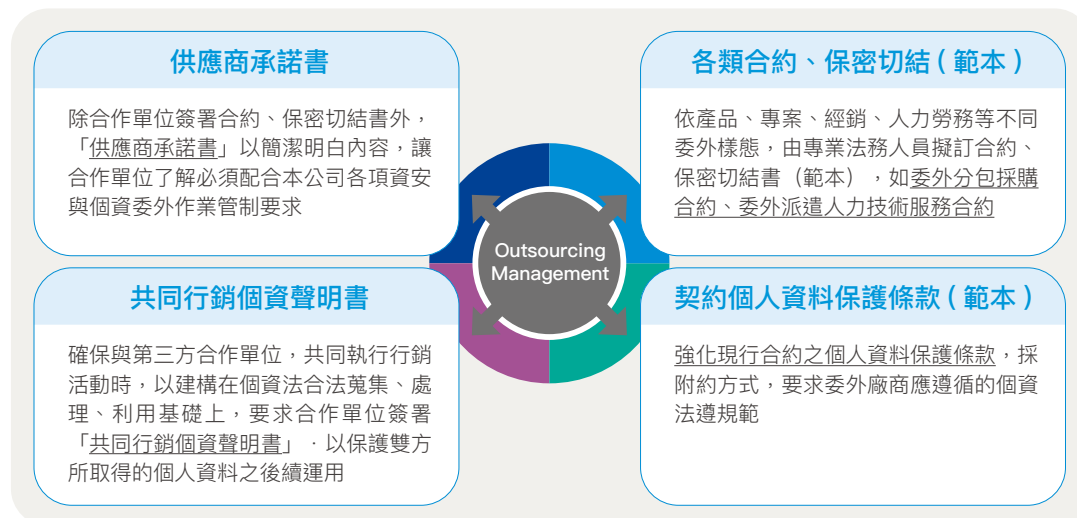


客戶隱私與權益保障

以確保客戶隱私與權益的最高指導原則上，本公司承諾保護客戶隱私資訊與機敏性資料，避免內部同仁於執行受委託作業時因個人的不當服務作業，導致洩漏客戶隱私資訊與機敏性資料。故全體同仁必須依循本公司嚴謹完善的資訊安全與個人資料保護管控措施，並參與教育訓練（參閱資訊安全章節），接觸與處理客戶隱私資訊與機敏性資料，不允許貪圖方便未經客戶作業規範與本公司管控程序逕自處理資料。

為了落實前述的指導原則，本公司依循個人資料保護法及其施行細則，以及數位經濟相關產業個人資料檔案安全維護管理辦法、ISO 27001、ISO 27701 等相關法令法規及國際標準，建立完善且合規的個人資料管理保護架構，另針對個人資料委外作業安全訂有各類情境使用之契約或協議等範本供內部同仁遵循及使用，主要皆為客戶隱私資訊與機敏性資料，善盡保護與管理責任。

個人資料委外作業安全規範與文件



完善暨合規個人資料管理保護架構



本公司也設有客戶服務申訴管道及客服中心，處理客戶的申訴案件。以暢通與有效率之溝通管道，與客戶維持穩定且長期的合作關係。2025 年，未有經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件發生。

客戶服務申訴管道

客戶服務專線	電子信箱	電話
客戶服務中心	service@gss.com.tw (客戶)	(02)2586-7890 #10500
Vital 雲端服務	vital@gss.com.tw	(02)2592-6609
個資服務信箱	PIPA@gss.com.tw	(02)2586-7890 #10141

為增進客戶對於本公司產品與服務的信賴，本公司通過全組織 ISO 27001 驗證，並逐年擴大 ISO 27701、ISO 27017 及 ISO 27018 驗證範圍，同時建置並投入資安防護硬體設備與軟體工具資源，以保障客戶的資訊安全與個人資料保護之權益。

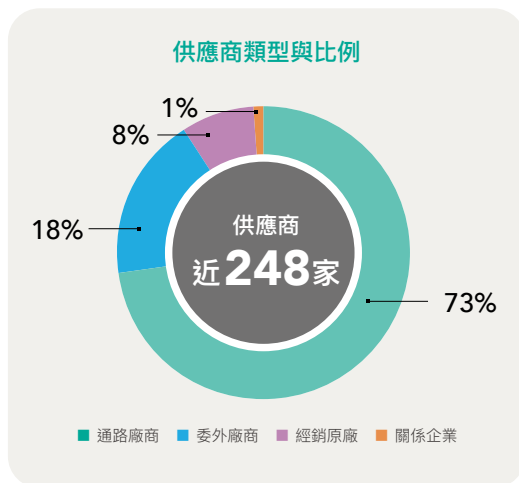


供應鏈管理

供應鏈管理

勸揚資訊為落實企業社會責任，積極將環境、社會與公司治理（ESG）理念導入供應鏈管理中，期望與供應商建立正向、穩定且具責任感的夥伴關係，共同促進經濟、環境與社會之正向發展。為此，本公司依據「公司永續發展實務守則」訂定《供應商行為準則》，要求本公司及子公司之供應商於其業務活動中，遵循所在地之法規，並於職業安全衛生、勞動人權、資通訊安全與隱私權保護等核心議題上，符合本準則所訂之責任標準與行為規範。

自 2023 年起，本公司要求供應商於正式合作前應簽署《供應商承諾書》，表明將配合本公司之永續發展政策，實踐企業倫理與社會責任。進一步地，自 2024 年起，逐步推動供應商填寫《供應商 ESG 自評表》，審查重點聚焦於資訊安全與個人資料保護、勞動權益與職業安全衛生管理、環境意識與環保管理措施、智慧財產保護與誠信廉潔制度，以及性騷擾防治與職場平等教育訓練等五大核心面向。透過此管理，公司可掌握供應商於永續議題上的管理制度建置與實施情形，作為後續評選與合作依據之一。



2025 年，依據請購類型與營運重大性原則，篩選出特定之關鍵供應商優先導入此機制，當年度共計 29 家關鍵供應商完成填寫。透過此自評與承諾機制，公司得以掌握關鍵供應商在各項重大永續議題上的整備度與潛在風險，並將其結果納入後續評選與長期合作之重要決策依據。

勸揚資訊合作供應商約 248 家，主要分為四類型：經銷原廠、委外廠商、通路廠商與關係企業。供應鏈上游涵蓋國內外平台供應商及國外軟體原廠，客戶群體則廣泛分布於政府、公部門、醫療、教育與企業等多元產業領域。

展望未來，勸揚資訊將持續優化供應鏈永續管理制度，規劃逐步導入供應商風險評分機制與實地稽核等前瞻管理措施，由內而外提升整體供應鏈的責任治理與抗風險能力。

供應商評選與管理

勸揚資訊理解在追求經濟收入與營運成長的雙贏目標下，企業亦肩負防範營運對社會、環境與社區帶來潛在衝擊之責任。因此本公司邀請供應商夥伴共同建立誠信經營的產業環境。對於供應商的相關工作交付、驗收和付款作業，本公司依據內部與採購作業相關控制程序規範，制定「供應商管理程序書」，並確實要求內部同仁落實遵循，確保採購流程之透明度與合規性。

本公司每年會針對供應商進行評鑑，評比條件包括供應商之財務及管理能力的產品品質、技術及專案管理能力、維修售後服務、配合度、價格及付款條件等，並將評比結果記錄於供應商評鑑表，作為未來續約、汰換或選擇合作夥伴之關鍵決策依據。此外，本公司重視智慧財產與資訊安全，因此會在供應商合約中確實約定保密條款。

供應商評比條件

供應商之財務
及管理能力技術及專案
管理能力

產品品質



配合度

維修
售後服務價格及
付款條件

供應商管理流程

1
與評比項目

建立供應商基本資料、合約

2
確定採購需求、選擇供應商

確定採購需求、選擇供應商

3
管理供應商之執行活動

管理供應商之執行活動

4
驗收供應商之產出與交付

驗收供應商之產出與交付

5
處理供應商發票與付款

處理供應商發票與付款

6
供應商再評估

供應商再評估

結束

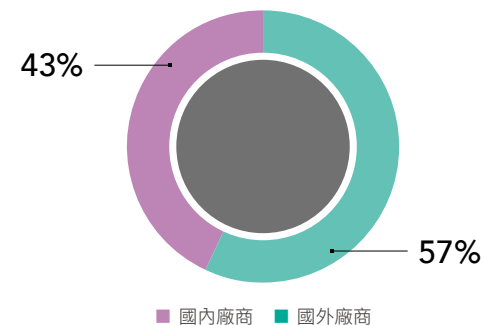
END

本公司計劃在未來建立更完善的供應商永續管理制度，將企業社會責任、誠信經營與供應商永續發展等概念制度化並落實，一同與供應商夥伴負起企業對社會應盡的義務與責任。

在地採購

2025 年本公司在地採購金額占總採購金額之比例達 43%，相較 2024 年之 42% 持續穩定成長。整體在地採購金額亦實現了 22% 的年度增長。身為資訊軟體服務廠商，即使核心採購多來源於國外軟體原廠，本公司仍致力於營運支持範疇與日常營運中提升在地採購之比例。在具體實踐上，我們主要透過將辦公室營運設備、硬體電腦及相關周邊週轉需求落實在地化採購，以實際行動支持本土供應鏈發展，持續為台灣在地經濟與社會共榮貢獻心力。

採購金額比例



CHAPTER 5

員工照護 Care

人才吸引與留任	066
人才培訓與發展	070
員工福利與權益	072
員工健康與安全	078



人才吸引與留任

近年資訊軟體需求成長，人才需求不斷增加，然而現今國內軟體人才略顯不足，留才及育才日益困難，人力成本亦不斷上升。叡揚資訊持續耕耘三十餘年，多年累積，已培育出許多軟體優秀人才，使員工在不同業務區塊皆可互相支援、強化的跨領域能力，更發展出一套專屬叡揚資訊的引才、留才、育才制度，使員工在完善的薪酬制度下，享有優質的員工福利與健全的員工獎勵制度，提供公司內、外部培訓課程，強化各職能別員工之專業職能，同時致力於打造友善職場，維護職場多元平等，包容多元意見，創造更多正向價值。

叡揚資訊用人唯才，積極建立一個和諧、公平又具競爭力的環境，重視個人成長，更鼓勵團隊合作，追求客戶、公司與員工的共同成長。公司持續透過多元管道延攬具有共同理念的優秀人才，一起開創軟體業的未來。

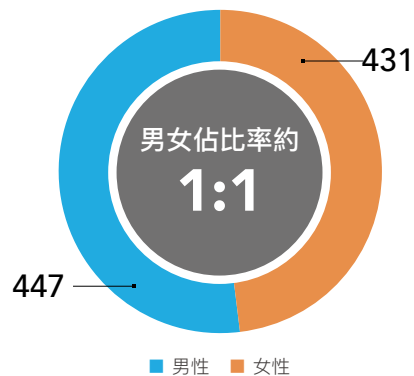


人才結構

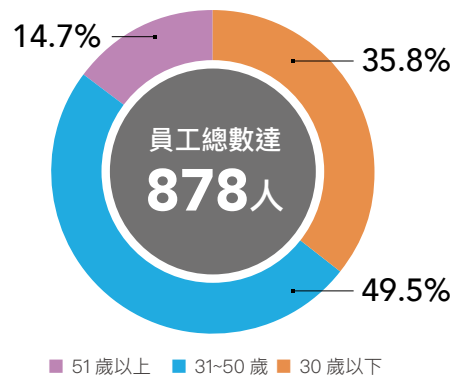
致力建構多元且包容的職場環境，截至 2025 年底，勸揚資訊員工總數達 878 人，其中正職員工人數共 819 人，佔員工總數高達 93.3%。員工年齡以 31~50 歲為大宗，有 435 人，佔 49.5%；在性別方面，男性佔 51%，女性佔 49%，男女佔比約 1:1，其中在主管方面，男性主管佔 48.7%，女性主管佔 51.3%，男女佔比也約為 1:1，充分展現公司在性別平等上的成效。

本公司以培育本土人才為己任，積極聘任台籍員工，透過舉才，實踐對國家人才培育之責。勸揚資訊舉才秉持公平、友善精神，不受國籍、血緣等因素影響，2025 年公司聘任 6 名外國籍員工、2 名原住民、8 名身心障礙者，其中有 1 名身心障礙者擔任公司管理職，展現勸揚資訊多元包容的職場環境，友善接納不同背景的員工，創造共好共榮。為提供更高客戶服務效率，全年度約有 61 人之非員工工作者協助公司相關業務執行。

2025 年
員工男女人數



2025 年
員工年齡分佈比例



2025 年勸揚資訊員工結構

性別	全時員工	部份工時員工	約聘員工
男性	424	20	3
女性	395	34	2
合計	819	54	5

2025 年勸揚資訊員工年齡分布

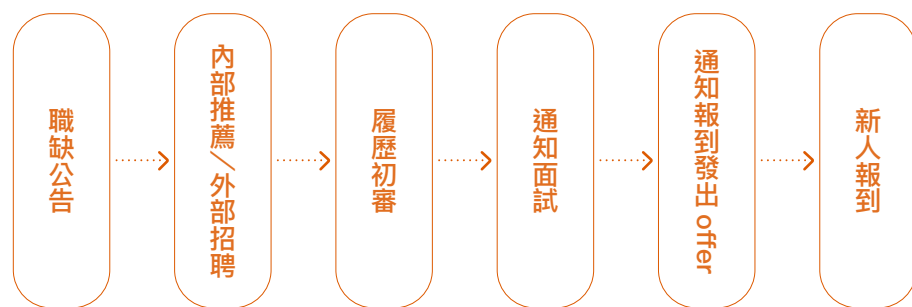
年齡	男性	女性	合計	比例 (%)
51 歲以上	63	66	129	14.7%
31 - 50 歲	231	204	435	49.5%
30 歲以下	153	161	314	35.8%
合計	447	431	878	100%



人才招募

勸揚資訊求才若渴，徵才制度完善，藉內部推薦與外部招聘方式雙軌並行，發掘優秀人才。內部推薦管道方面，本公司提供相關獎勵，一旦經推薦獲任用，將發放舉才獎金，鼓勵員工舉薦優秀人才。勸揚資訊 2025 年總共招聘了 145 名新進員工及 81 名實習生。

勸揚資訊人才招聘流程圖



● 新進員工輔導

勸揚資訊設有輔導員制度（mentor），由優秀且具備一定年資之同仁擔任，協助新進員工能更快適應公司環境與文化，並在輔導員的專業及生活協助之下，新進員工能發揮其最佳實力，更加順利的融入公司並完成工作。輔導員任期為三個月，輔導任務結束後需接受單位主管評核，確保輔導任務達到預期效果。

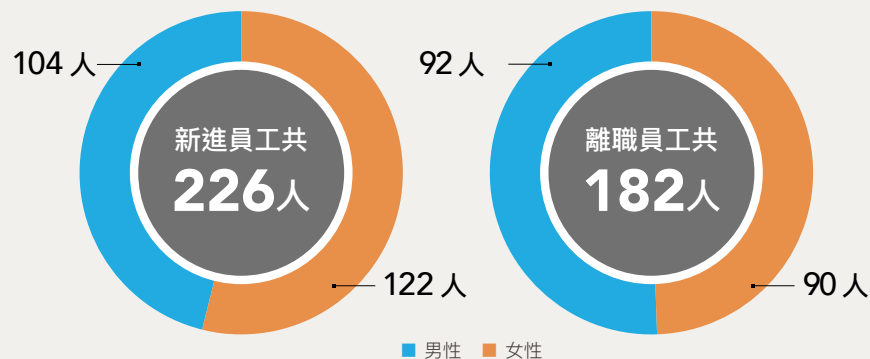
● 離職員工

2025 年共有 182 位離職員工，包括因實習生培訓計劃到期等因素，非全時離職人數共 55 位，全職員工離職率為 15.86%；其中包括 9 位非自願離職。

為提升人才招募精準度及降低員工離職率，我們持續進行管理所需的教育訓練及調整薪酬政策，成效顯著。2025 年離職率與去年相比，降低 0.09%。

2025 年新進員工與離職員工狀況

年齡	新進員工		離職員工	
	男性	女性	男性	女性
51 歲以上	4	1	7	1
31-50 歲	30	30	30	33
30 歲以下	70	91	55	56
合計	104	122	92	90



薪酬與考核制度

勸揚資訊提供合理的薪資與獎酬，以利招募並留任優秀人才。本公司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，各類型職務的男女平均薪資比亦維持平衡。2025 年臺灣地區非主管職之全時員工人數 750 人，薪資總額達新臺幣 7.95 億元，薪資平均數為新臺幣 1,061 仟元，薪資中位數為新臺幣 938 仟元。

勸揚資訊提供員工合理的績效考核與精進制度，定期檢核全體員工之績效及職涯發展，綜合考量員工工作表現、品德等，反映於員工薪酬。非主管之同仁每半年需進行一次績效考核並參與人力提升計畫會議，以制定人力規劃與同仁改善計畫。此外，同仁的升遷調薪檢視亦每半年進行一次，以確保本公司提供公平公正的升遷管道，及與同仁能力相符且具備競爭力的薪酬。



近三年台灣地區非主管職之全時員工薪資分布

職別	2023 年	2024 年	2025 年	年度差異
非主管之全時員工 (人)	667	689	750	8.9%
非主管之全時員工 薪資總額 (新臺幣仟元)	666,033	695,721	795,486	14.3%
非主管之全時員工 薪資平均數 (新臺幣仟元)	999	1,010	1,061	5.0%
非主管之全時員工 薪資中位數 (新臺幣仟元)	877	873	938	7.4%

備註：

1. 定期績效評估和職涯發展制度適用於正職員工，由於總人數分母計算包含部分工時之員工（例如實習生培訓計劃的參與者），故百分比會受當年度實習培訓之人數影響。
2. 就部分工時員工而言，另外制定了績效評估辦法，作為同仁晉升成為正職員工的評估基準之一，2025 年度共有 28 位部分工時員工晉升為正職員工。

近二年台灣地區接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數

職別	2024 年			2025 年		
	男性	女性	總人數	男性	女性	總人數
行政 / 後勤	9	60	69	7	53	54
產品 / 技術	338	210	548	331	231	562
業務 / 行銷	20	47	67	16	38	54
管理人員	55	57	112	57	60	117
合計	422	374	796	411	382	793
占當年度員工總數 百分比	53.02%	46.98%	96.02%	43.51%	47%	90.3%

人才培訓與發展

勸揚資訊以人為本，重視員工教育訓練，發展完整人才培訓課程，配合本公司營運目標及員工個人發展，依據職級提供對應之多元學習管道，舉辦相關教育訓練課程，鼓勵同仁於職場上終身學習，提升個人及組織競爭力，從創立至今，累積 30 多年的培訓經驗，正式於 2023 年成立勸揚學院，包含管理學院、資訊學院、與行銷銷售學院等三大領域。

同時，勸揚也將內部人才訓練體系因材施教，區分為四階段，由基礎至高階分為新人、所有同仁、基層主管與中高階主管。新人訓練集中於新進人員必修課程與 OJT 在職訓練，所有同仁訓練則分為共通課程、一般課程與專業職能課程供學習，而基層主管與中高階主管的訓練課程則更重視提升主管管理職能。

同時為持續提升人員素質，鼓勵同仁積極學習，培育打破區域性的限制，培訓課程皆採線上與實體方式雙軌進行，並依不同職務之工作要點安排相關課程訓練，將課堂均質化，強化學習的深度與廣度。

此外，本公司亦定期舉辦內、外部講座，增加培訓課程之廣度，並鼓勵員工參與外部訓練，以達自我學習、終身學習之目標，2025 年外部訓練課程總受訓時數為 2,984 小時，金額共計新臺幣 242 萬元。



勸揚資訊人才訓練體系藍圖



備註：

1. 每年除勸揚學院固定開辦之課程，另依同仁需求及新趨勢等不定期舉辦各類課程與講座，協助個人及組織提升競爭力。
2. 新進人員除必修課程與 OJT 在職訓練外，另外配置 1 位輔導員，可協助同仁快速融入公司環境，並了解組織文化。
3. 除內部課程外，為鼓勵同仁自我發展，提供外部訓練課程補助，協助同仁自我提升。



2025 勸揚資訊員工人數與受訓時數

職別		員工人數	受訓總時數	平均受訓時數
主管（經理級以上）	男性	59	1,755.8	29.8
	女性	60	1,840.8	30.7
非主管職	男性	388	4,924.9	12.7
	女性	371	5,117.7	13.8



2025 年受訓總人數共 **3,868 人次**，受訓總時數共 **13,639 小時**，平均受訓時數 **15.5 小時**。

員工福利與權益

人權政策

勸揚資訊訂有「人權政策」，致力維護員工基本人權，遵守相關勞動法規，支持並遵循國際人權公約，包括聯合國《世界人權宣言》、《商業與人權框架》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，建立尊重人權保障之職場環境，保障員工獲得平等、有尊嚴的對待。本公司遵守勞動基準法、性別工作平等法要求，及落實職場多元性，不因性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙為由，而為差別待遇 或任何形式歧視，致力營造尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境。

勸揚資訊承諾人權保障之原則



- 禁止雇用童工
- 禁止強迫或強制勞動
- 禁止歧視行為並確保工作機會平等



- 提供安全健康的工作環境
- 協助員工促進身心健康並平衡工作與生活
- 定期檢視及評估人權相關政策及作為



• 勸揚資訊人權風險管理機制與成效

勸揚資訊辨識出八個人權風險項目，分別為工作平權、強迫勞動、歧視與職場不法侵害、性騷擾、職場安全、童工、勞資爭議等，同時建立風險管理機制，採取相關行動，將風險發生率降至最低，進而達到消除風險之目標。2025 年人權風險管理成效完全符合規範，並且無任何重大職災傷亡、勞資糾紛等事件發生，成效亮眼。

• 性騷擾防治與申訴機制

宣導與教育訓練：勸揚資訊內部持續進行相關宣導，確保同仁了解職場不法侵害防治措施和申訴機制，針對管理階層，我們特別強化防治訓練，協助主管落實職場不法侵害之預防，並深化對性騷擾議題的重視，實質守護員工權益。

防治措施和申訴機制：針對案件發生緣由進行事後檢討，並對個案進行追蹤及監督，確保懲戒或輔導措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生，並依此進行職場環境與制度的調整。

2025 年人權風險管理機制與成效

風險項目	風險管理機制說明	風險管理成效
工作平權	- 招募面試禁止各種歧視言論行為，並提供公平的徵才機會 - 按人數比例進用身心障礙及原住民之員工 - 提供友善身障者的工作環境及資源補助	- 在性別方面，男性佔 51%，女性佔 49%，男女佔比約 1:1 - 聘任 6 名外國籍員工、2 名原住民、8 名身心障礙者，其中有 1 名身心障礙者擔任公司管理職，展現穀揚資訊多元包容的職場環境 - 均符合工作平權相關規範
強迫勞動	- 工作規則制定正常工時每日不超過 8 小時，每週不超過 40 小時為原則 - 每月定期檢視加班狀況 - 設定出勤異常系統通知，提醒主管留意同仁工時及工作狀況	每日工時超過 8 小時者，由員工申請並自由選擇加班費或補休，補休優於勞基法
歧視、職場不法侵害	- 工作規則禁止任何形式的歧視行為，提供平權的職場環境 - 實施「執行職務遭受不法侵害預防計畫」 - 設有電子信箱管道提供員工申訴發聲	無申訴案件
性騷擾	- 工作規則明訂「性騷擾防制措施及懲戒辦法」 - 利用辦公環境及文宣，建立員工防治性騷擾觀念 - 提供保密的申訴管道，以維護申訴人權益	本年度受理之職場性騷擾申訴案件共計 1 件。為確保調查之公正性與客觀性，本公司特別委請外部專家組成調查小組進行審議。經嚴謹調查程序與事實釐清，裁定該案「性騷擾不成立」。透過外部專家的參與，確保了申訴程序的公平性，並落實對勞資雙方權益的衡平保障。
職場健康	- 每年進行全體員工年度健康檢查，有助同仁掌握自身健康狀況 - 依不同職務、年資及年齡，提供不同補助方案 - 設置專職職護與特約職醫，提供健康諮詢服務及健康議題講座，並於各辦公室皆設置血壓計、體溫計等，有助同仁隨時掌握身體狀況 - 設置哺育乳室，提供安心舒適哺育乳空間 - 實施異常工作負荷問卷調查，檢視員工是否過勞	- 安排北中南共九間特約健檢中心提供同仁選擇 - 安排 4 場職醫講座及 2 場健康講座
職場安全	- 設置職業安全衛生管理員，監測工作環境安全衛生事宜 - 每年實施一般勞工衛生教育訓練 - 推動四大計畫：母性健康保護計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫	無重大職災傷亡
童工	- 招募甄選過程作履歷表篩選及個人資料審查 - 新進報到時核對身份證件	無聘用童工之行為
勞資爭議	- 確實遵循勞動法令規範，明定於工作規則及相關規章辦法 - 定期辦理勞資會議，確保勞資對話溝通管道暢通 - 設有內部員工電子信箱，提供同仁意見反應及回饋 - 針對主管舉辦法令宣導，協助主管了解最新勞動法令規範，建立正確管理觀念	無勞資糾紛案件

溝通管道

本公司設立員工申訴管道，分別為「員工意見信箱」、「性騷擾申訴信箱」、「不誠實檢舉信箱」讓員工能立即反應狀況。若發生性騷擾事件，將依據「性騷擾防制措施及懲戒辦法」之規範流程進行處理，亦設有性騷擾申訴處理委員會專門處理性騷擾申訴案件。



員工意見信箱

申訴人用 Email 提出，由人資主管妥善處理同仁建言或申訴，並盡快回應同仁。
當此管道無法運作或失效，同仁可直接向高階主管反應。

申訴管道：655@gss.com.tw

性騷擾申訴信箱

申訴人以言語或書面內容向人資部門提出，由性騷擾申訴處理委員會開會並做出決議。

申訴管道：gss885@gss.com.tw 02-2586-7890#10616

不誠信檢舉信箱

檢舉人用 Email 舉報具體事證，由高階主管視情節輕重，依相關法令或人事辦法處分。

申訴管道：integrity@gss.com.tw

● 員工滿意度調查

本公司也對內部同仁進行滿意度調查，年度目標分數為 8 分（滿分 10 分），2025 年所有部門均達標，整體滿意度 9.16。調查後，將以匿名方式彙整同仁意見，請相關單位提出具體改善方案與作為，再彙整公告給同仁。



調查主題	2025 年調查結果	後續改善措施與計畫
內部同仁滿意度調查	年度目標值為 8 分（滿分 10 分），所有支援部門的滿意度調查結果皆達到目標，整體滿意度 9.16	將同仁提及須加強的意見，以匿名方式請相關單位回覆如何改善之具體作為，彙整後公告給同仁

● 勞資會議

本公司尊重員工的想法與意見，致力於員工溝通，除上述溝通管道外，每季皆定期於台北與高雄辦公室分別召開勞資會議，勞、資雙方皆派員出席，謀求雙方最大共識與利益，共造雙贏。2025 年台北與高雄分別召開 4 次勞資會議，共八場。



● 資遣預告期

勸揚資訊遵循《勞動基準法》第 16 條及《大量解僱勞工保護法》，若營運將發生重大變化、影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更時，會恪遵當地勞動法規，在終止勞動契約前進行事前預告，以盡可能避免或減輕任何形式的負面衝擊。最短預告期間：工作三個月以上一年未滿者，於 10 日前預告之；工作一年以上三年未滿者，於 20 日前預告之；工作三年以上者，於 30 日前預告之。報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。

員工福利

員工是勸揚資訊的珍貴資產，本公司重視員工基本權益，不僅建立完整的薪酬制度，給予員工優渥薪資，更透過獎金制度，鼓勵員工在職位上發揮長才、提升績效，創造員工與公司的共榮。在員工福利方面，勸揚資訊成立「職工福利委員會」，積極爭取員工相關福利，並舉辦內部活動，促進員工間的情誼、紓解工作壓力，達到工作與生活間的平衡。

勸揚資訊藉由建立完整權益保障制度，保障員工在職場的權益。本公司依勞動相關法規規定，按每月薪資總額 3% 提撥員工退休準備金至專戶儲存，辦理員工退休金支付；按月提撥 6% 退休金，儲存於勞工退休金個人專戶，保障員工之權益。員工亦可自行選擇依每月薪資 0-6% 提撥至個人退休金帳戶。員工一旦達法定退休年齡，即可向政府申請月退休金或是一次退休金。勸揚資訊 2025 年已提撥員工退休準備金新臺幣 2,514 仟元至計劃，保障員工勞動權益。

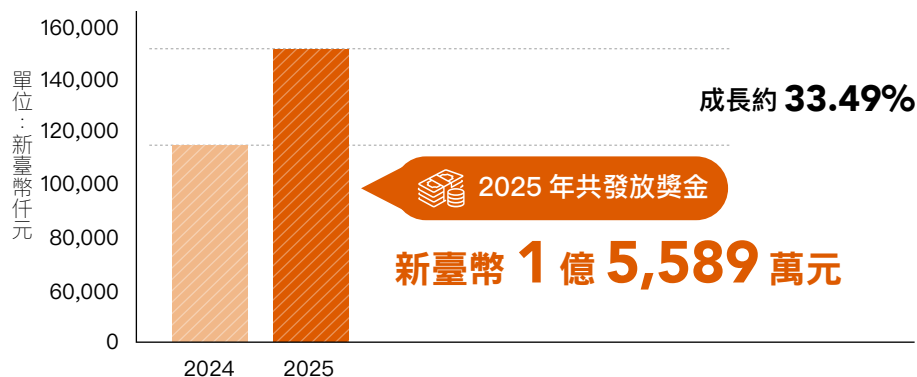


勸揚資訊員工福利一覽表

類別	項目
持股信託	· 依任職年資，員工可自提一定比例之金額，公司每月依員工實際提撥金額做相對提撥比例
獎金津貼	· 視個人績效表現發放年終獎金、績效獎金 · 婚喪喜慶津貼 · 發放節日禮金與生日禮金 · 推動引薦人才獎金制度，鼓勵員工共同為公司舉才 · 依年資每五年發放資深員工獎金 · 每年發放傑出貢獻獎金
休假福利	· 有薪生日假：員工可於生日當月任選一日休假（優於法令） · 健檢公假：優於法每年提供半天公假
保險照護	· 團體綜合保險：提供壽險、意外保險、意外醫療及職業災害等團體保險 · 旅平險：提供出差旅行平安險額度 600 萬
交通福利	· 創富接駁車：同仁可於辦公室及捷運芝山站間往返 · 汽車停車位：以低於市場價格租給同仁
工作生活平衡	· 彈性上下班時間 · 社團活動補助
新人福利	· 輔導員制度：每位新進同仁皆安排一位輔導員，並提供餐券給新進同仁與輔導員 · 每季舉辦新人茶會
娛樂福利	· 每季舉辦慶生下午茶會 · 每年舉辦軟體工程師節活動 · 每年舉辦聖誕節抽獎活動 · 年末不定期抽獎活動 · 員工旅遊補助
其他福利	· 每年度員工健康檢查 · 提供同仁免費暢飲咖啡 · 冬至湯圓發放

● 獎勵津貼

勸揚資訊重視給予員工實質回饋，並建立一套獎金制度。本公司每年年終固定發放年終獎金，根據個人績效報告定期發放績效獎金，亦針對資深與具傑出貢獻的同仁發放獎金。此外，協助公司挖掘優秀人才獲聘用，也可向公司申請介紹獎金。2025 年共發放獎金新臺幣 1 億 5,589 萬元，較 2024 年多出新臺幣 3,910 萬 8738 元，成長約 33.49%，本公司務實回饋，給予員工最實在的獎勵。



● 福祉車

勸揚除了期望打造一個友善的職場環境，更希望也協助同仁照顧家中長輩，於 2022 年底購入福祉車一輛作為公務使用，提供有照護需求的同仁優先登記借用。期望藉此減輕同仁照護的壓力，也讓家中長輩有更優質與更安心的就醫體驗，不用再為了行動不便及重重障礙而不願就醫或心情沉重。



● 勸揚咖啡日

近年喝咖啡風氣日盛，甚至成為一種生活風格，越來越多員工以「喝杯咖啡」來開啟一天，因此本公司將員工的儀式感連結員工福利，將原本的週一咖啡日更改咖啡無限提供，由公司全額買單。



● 勸揚資訊創富接駁車

勸揚資訊於 2021 年新設創富辦公室，2022 年 5 月正式入駐台北科技走廊北士科園區第一座科技辦公大樓，辦公空間可容納約 300 人，提供員工更多工作地點選擇與更舒適的工作環境。為增加員工上、下班通勤的便利性，本公司設有創富接駁車，每天三個時段發車，滿足同仁往返辦公室與捷運芝山站間的接駁需求。

發車時間	
早上	08:00 – 10:00
中午	12:00 – 13:00
下午	18:00 – 20:00

● 員工交流活動

為促進同仁互動，加深彼此間的情誼，本公司固定每季舉行新進同仁茶會，讓主管與新進同仁能零距離對話，討論職涯與職能發展；軟體工程師節為每年的第 256 天 (2 的 8 次方)，節日當日，承襲傳統，公司將發放綠色乖乖，為系統與工程師心靈一路亮綠燈祈願；另外，聖誕節當日舉辦抽獎活動，在團康活動中加深加厚彼此間的關係。

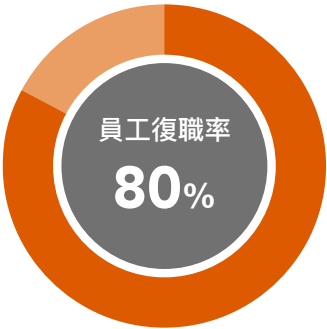


軟體工程師節發放綠色乖乖



● 完善的育嬰假制度

歡揚資訊積極保障員工生育權利，將內部育嬰假制度化保障員工工作權，達到工作與家庭間的平衡，協助員工達成自我實現。2025 年共有 6 人申請育嬰假，復職率達 75%，復職後留任率為 80%。



近 3 年育嬰假統計表

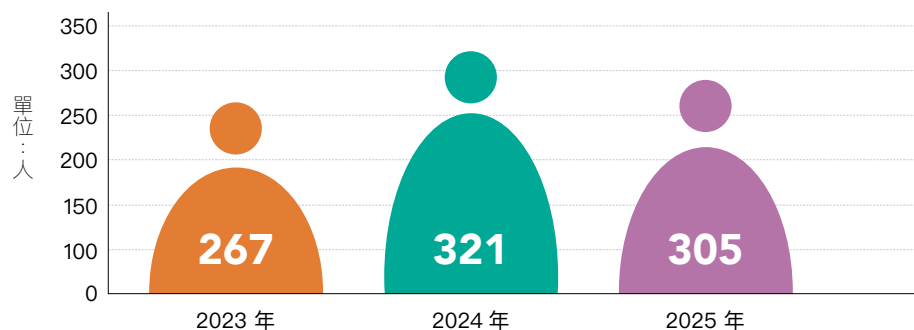
項目	2023 年			2024 年			2025 年		
	男性	女性	總人數	男性	女性	總人數	男性	女性	總人數
實際申請人數	1	2	3	1	5	6	2	4	6
育嬰假後應該復職的員工總數 (A)	2	4	6	0	1	1	1	3	4
育嬰假後實際復職的員工總數 (B)	1	4	5	0	1	1	1	2	3
復職率 (B/A)	50%	100%	83%	–	100%	100%	100%	67%	75%
上一年度休完育嬰假後復職的員工總數 (C)	0	1	1	1	4	5	1	4	5
復職後十二個月仍在職的員工總數 (D)	0	1	1	1	4	5	0	4	4
留任率 (D/C)	–	100%	100%	100%	100%	100%	0%	100%	80%

員工健康與安全

勸揚資訊秉持以人為本的精神，為提供同仁安全、友善之職場環境，本公司嚴格遵守職業安全衛生相關法令，並建立內部職安管理機制，以提升整體安全衛生為目標，致力於持續改善安全衛生的工作成效。

每年辦理優於法規之員工健康檢查，並安排護理師定期追蹤關懷員工狀況。員工可自行評估個人健康狀況，決定當年度進行健康檢查或將補助累積至隔年再進行更進一步的健康檢查方案，遵守並符合職業安全衛生相關法令。

近三年完成健檢人數



每季定期舉辦規劃健康講座，並邀請職業醫學醫師至公司提供健康諮詢服務（2025 年實施情況：3 月、6 月、9 月、11 月由職業醫學醫師駐點提供健康諮詢；並依同仁實際需求另規劃辦理健康生活相關主題講座），以提升員工身心健康。

2025 年舉辦 6 場身心與健康相關講座、推動線上職場安全衛生教育訓練、舉行健康檢查，且為提供安全健康之工作環境，並符合法令規範，每半年辦理辦公室

二氧化碳濃度監測、每年辦理照度檢測，定期安排消防教育訓練及演練，使同仁熟悉火災應變與逃生作業，並設置合格之急救人員，以因應緊急狀況，期達成零職災之目標。延續 2025 年的職安管理成效，本公司進一步訂定 2026 年的職安管理目標，期待藉由提供同仁訓練課程，達到零職災與疾病發生的目標。

此外，為能全方位照護員工的身心狀況，協助員工於工作、生活、健康取得平衡，2024 年起即與專業顧問公司合作 EAP 員工協助方案 (Employee Assistance Program)，由專業的心理師、律師、理財顧問等，提供同仁一對一的免費諮詢服務，包含心理諮詢、管理諮詢、法律諮詢、理財諮詢等，且所有諮詢服務均受隱私權保密政策保護，為同仁提供更優質完善的身心照護機制，陪伴同仁渡過不同階段的挑戰。



2025 職安管理績效與 2026 職安管理目標

2025 年
職安管理亮點績效

- 推動健康促進相關講座共 6 場
- 每年優於法規定期舉辦年度健康檢查，並制定給予同仁年度健康檢查補助額度的累積制度，2025 年完成 305 人
- 每半年辦理辦公室二氧化碳濃度監測、每年辦理照度及低電壓檢測
- 定期安排消防教育訓練及演練
- 設置合格之急救人員 16 人
- 2025 年零職災

2026 年
職安管理目標

- 持續推動職場安全衛生、消防安全、急救等課程與宣導，並著重於後疫情時代，辦理相關課程，引導同仁學習自我覺察的認知與技能
- 確保職場安全及健康的工作環境，以零職災為目標

職業傷害統計

類別	男性	女性
職業傷害件數	0	0
失能傷害總損失日數	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0

備註：

1. 職業傷害統計分析以勞動部及全球永續性報告指標 (GRI 準則) 所公布之重要指標：失能傷害頻率 (FR)、失能傷害嚴重率 (SR) 為主要統計依據，其統計數據皆不含交通意外事故。
2. 失能傷害頻率 (FR) = (失能傷害總人次數 × 1,000,000) / 實際出勤總工作時數。
3. 失能傷害嚴重率 (SR) = (失能傷害總損失天數 × 1,000,000) / 實際出勤總工作時數。



職醫講座



血糖教練健康講座



逆轉脂肪肝遠離代謝症候群健康講座



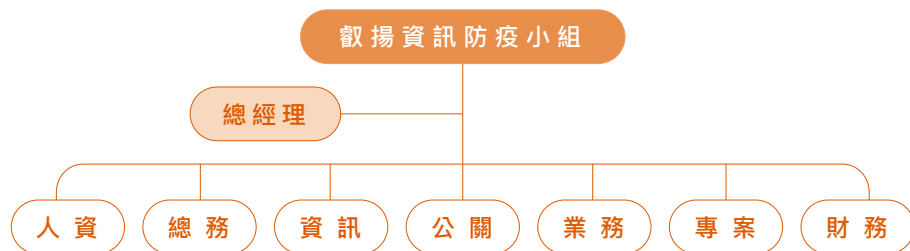
消防編制組員教育訓練

疫病管理與因應措施

有鑑於近年 COVID-19 嚴重特殊性傳染肺炎席捲全球，勸揚資訊早於 2020 年 2 月便啟動防疫小組機制，明訂各單位、最高負責人之職責與應變方向，並隨中央疫情指揮中心發布之防疫政策實時調整內部防疫作為。為確保公司營運不中斷並保護員工免於染疫風險，已模擬四級警戒應變辦法，並將內部作業數位化，同時設置防疫健康照護信箱 (healthcare)，專責公司內部確診通報與風險管控，由防疫小組、職護、職安衛共同關懷同仁、提供諮詢及後續追蹤，本公司疫病管理及因應措施如下所述。



勸揚資訊防疫小組組織架構圖



防疫小組工作說明

角色	單位	職務
防疫長	人力資源部主管	統籌指揮緊急應變行動，成立防疫小組統籌相關防疫事項
人資	人力資源部	- 掌握中央最新疫情訊息政策及相關法令 - 彙報公司疫情及發布內部防疫公告 - 依據主管機關制定法令及政策，提供防疫相關假別
	職場護理師、職業安全衛生人員	- 員工染疫風險通報、紀錄及後續追蹤關懷 - 員工每日健康問卷調查 - 防疫知識宣導
總務	總務部	- 防疫物資採買 - 辦公環境清潔消毒及加裝隔板 - 訪客疫調及實聯制
資訊	系統工程部	- 建立遠距辦公機制、VPN 居家辦公演練、線上會議機制 - 異地辦公及在家上班的軟體設備及網路設定
	應用系統開發部	建立線上表單及簽核流程線上化
公關	行銷部、發言人	- 對外訊息發布 - 大型活動前執行風險評估
業務	各事業處業務	- 客戶異常情形回報 - 向客戶說明公司疫情狀況及防疫應變措施
專案	技術服務總處、經營及品質管理辦公室、資安小組	確保技術服務履約
財務	財會暨業務分析處	資金調度以確保資金安全

勸揚資訊疫情應變措施與計畫

1-2 級警戒
預防與宣導措施

① 認識與宣導

- 提供所有員工對目前與未來疫情發展資訊
- 宣導所有員工對疫情預防之可能有效方法
- 建立員工與相關社群「配合防疫措施，利己利人」之正確心態

② 減少被感染機會

- 減少進出人員擁擠或密閉之區域或場所，如無法避免時，應採取必要之防護措施
- 公司及居家環境之清潔、衛生及消毒作業之確認，以及飲水、食物被汙染機會之確認

③ 減少感染他人機會

- 個人與家人身體狀況之自我檢視
- 減少出入高感染機率地區及場所，如無法避免時，應採取必要之防護措施，與家人、同事接觸時之注意事項

④ 通報與管制

- 正式或官方情報與資訊之收集
- 社區或社群之情報與資訊交流
- 公司員工及訪客進出之管控
- 公司內部通報制度之建立
- 相關情報之研判與最短時間完成管制決策
- 相關防疫器材及裝備之採購

2 級警戒
應變計畫

① 啟動最嚴格之預防措施，員工每日對個人與家屬健康狀況自我檢視與通報

② 每日早晚量測體溫 1 次並作紀錄

③ 發現員工或訪客疑似感染症狀，應立即通報主管及 HR，依照疾管署指示進行後續處理計畫

④ 完成疑似病例之可能接觸調查，先行隔離可能接觸人員（如：同一區或同一層辦公室），與可能接觸區域之加強消毒工作

⑤ 因應上列隔離動作，可能產生之工作產量縮減、停滯及重點業務工作之人力重新配置

- 重點人員居家辦公
- 落實職務代理制度
- 人力備援計畫、部門正副主管儘量避免同棟（層）樓辦公

⑥ 資訊部門資料異地備存

⑦ 評估可能遭遇之業務衝擊與應變對策，及各項應變對策執行小組之再檢討確認

3 級警戒
緊急應變計畫

① 可能接觸人員有效隔離 10 至 14 天，全辦公區加強清潔消毒

② 可能接觸設備之安全檢討與追溯

③ 積極配合主管機關與政府衛生單位之指示辦理

CHAPTER 6

綠色環境 Environment

氣候相關資訊執行情形	083
能源管理	086
水資源管理	091
廢棄物分類與減量	093
綠色採購	094
產品綠色影響力	095

面對全球氣候變遷帶來的營運挑戰與轉型機遇，叡揚資訊積極建立氣候韌性，並將環境永續思維融入長期發展策略。在內部管理上，我們落實節能、節水與廢棄物減量，致力推動辦公室與資訊機房的綠色低碳營運，將環境衝擊降至最低。

在外部影響力上，我們發揮軟體服務業的核心本領，透過高效率的雲端數位平台，協助客戶跨越數位與淨零的雙軸轉型。旗下「Vital NetZero 零碳雲」及多元雲端產品線，正是我們落實「綠色創新」的具體實踐。我們透過科技的力量，協助各產業建構高效、精準的碳管理機制，為守護下一代的永續地球環境貢獻資訊科技的核心力量。



氣候相關資訊執行情形

本公司執行長室擔任永續發展之推動及執行，並成立「永續發展推動辦公室」，與多位不同領域的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，負責規劃及協調跨部門執行相關的永續行動方案。每季除針對溫室氣體盤查與確信等執行狀況，提報至董事會外，並亦視氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，以及相關永續行動之規劃方案執行狀況定期彙報董事會。董事會除聽取報告外，亦會給予建議及督導，同時提出應加強及改善之方針，供推動及執行單位參考。

面對氣候變遷問題，需要辨別可能面臨的風險，短期的影響包含對公司營運，如業務的接洽與進行，與供應商的供需時程中斷等，因而管理層必須制定應變氣候變異的辦法與流程，降低受影響的範圍；財務面則可能因氣候風險而導致資產價值受影響、國內外政策改變，產生相當程度的風險。

對於中長期的影響，須降低營運上的風險，制訂對應的政策，如保持與國外原廠之間的合作、因應可能隨之而來的法規與政策上的調整，以及服務機制的轉型，並持續投入創新與研發，財務面也須提早規劃因氣候影響而增加的投入。因而需積極規劃並落實低碳目標，如本公司自有機房已逐步集中至雲端或 IDC 機房，共同與各大 IDC 機房業者落實科技減碳與再生能源的使用，增加能源使用效益。亦投入多項雲端系統開發，協助各企業營運系統推上雲端，減少自建機房，共同達到節能減碳的利基，並因應企業需求推出自有開發的碳盤查雲端服務 (Vital NetZero)，透過此工具可簡化且加速企業進行相關的蒐集與計算，並訂定減碳目標，共同為環境盡一份心力。

若面臨極端氣候，可能直接或間接造成營運與財務的衝擊。因應氣候變遷可能



造成之影響，如上所述，除了在內部落實減碳，更持續運用本公司的核心技術與量能，推動各項無紙化作業，如電子公文系統、線上簽核系統等。並運用自有碳盤查產品 (Vital NetZero)，依循 ISO14064-1 規範每年進行組織溫室氣體盤查。降低財務面的衝擊並可同時協助其它公司轉型過程所需的產品、導入與服務，帶來持續而穩定的營收。

本公司遵循「公司永續發展實務守則」，定期召開永續發展推動辦公室小組會議，對於氣候風險的評估與因應流程，並依 TCFD，藉由治理、策略、風險管理及訂定指標與目標，達到有效管理氣候變遷之風險與機會。

環境暨能源管理

作為引領前行的資訊服務業，勸揚資訊深知自身營運型態雖非高污染、高耗能產業，亦無製造實體商品對自然環境造成直接衝擊。然而，面對全球氣候變遷與永續發展的宏大課題，我們堅信每個企業都肩負著不可推卸的綠色責任。我們深信，即使身處數位世界，也能為地球環境貢獻一份堅實的力量。

在法規遵循上，勸揚資訊始終秉持高標準自我要求。不論過去或未來，我們皆嚴格恪守各項環境法規，維持「零違規情事、零申訴處分、零環境罰款」的優良紀錄。這不僅是我們對法律的底線尊重，更是落實環境永續責任的自我超越與積極展現。

自成立「永續發展推動辦公室」以來，勸揚資訊便將「數位科技」視為驅動企業永續轉型的核心動能。我們充分發揮自身核心優勢，運用自主開發的智慧化系統，全面推進日常行政與營運流程的數位化與無紙化。這項變革不僅大幅度催化了內部的管理效率，更實質減少了不必要的資源消耗，攜手為地球減輕負擔。同時，我們更積極投入內部碳盤查工作，並據此制定具體可行的減碳計劃，將永續經營的理念深度植入每一個營運環節中。

我們深知，員工是推動綠色轉型最核心的力量。為此，我們持續透過多元的內部教育訓練與政策宣導，全方位提升全體同仁對永續發展的意識與參與度。我們積極營造一個尊重、開放且友善的企業文化，讓「綠色思維」與「環境關懷」內化為每位勸揚人的共同 DNA。

作為地球公民的一份子，勸揚資訊在日常辦公環境中也持續深化環保措施。我們長期推動綠色辦公室宣導，鼓勵員工從生活微小處做起，將「節約能源與用

水、廢棄物減量、落實無紙化作業、選用節能電子用品、精準管控空調與照明」等友善環境的舉措徹底融入日常。這些看似微小的綠色行動，匯聚起來便是對地球最直接、最深厚的愛護與實質貢獻。

此外我們邀請荒野保護協會舉辦《從認識開始，為自然發聲》講座，引導同仁重新看見台灣多樣的自然生態。講座結束後，勸揚也將持續推動環境保育相關的生態導覽或淨灘活動，鼓勵勸揚同仁身體力行加入永續的行列。



勸揚邀請荒野保護協會舉辦《從認識開始，為自然發聲》講座，同仁與講師互動熱烈

能源管理

本公司秉持業務發展與環境永續並重的原則，持續落實低碳營運與能源精實管理。綜觀近年（2023–2025 年）之能源耗用趨勢，本公司在推動節能減碳措施及優化資源配置上已展現顯著成效。

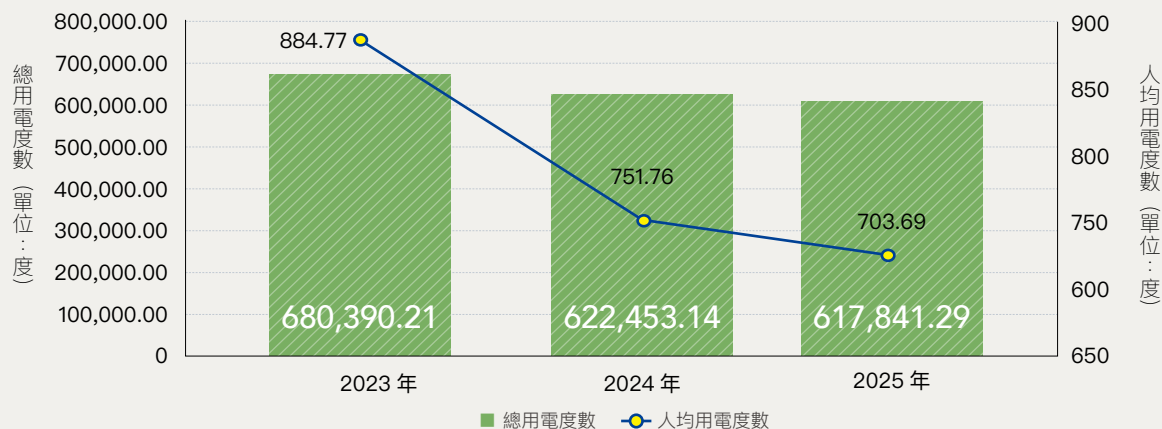
● 總用電量與人均用電雙軌優化（母公司表現）

1. 2024 年度績效：總用電量降至 622,453.14 度，較 2023 年度大幅減少約 8.5%。此階段主要歸因於本公司積極落實電力設備盤查，依規劃將高耗能設備逐步遷移至專業主機代管中心，從源頭降低辦公場域之直接能源消耗，並同步進行老舊辦公設備的汰換更新。
2. 2025 年度績效：節能效益持續深化，母公司總用電量進一步降至 617,841.29 度（較 2024 年再下降 0.74%）。
3. 人均用電卓越表現：在人均用電度數方面，受惠於全體同仁環保意識提升與綠色辦公措施的全面落實，人均用電由 2023 年的 884.77 度、2024 年的 751.76 度，至 2025 年顯著降至 703.69 度。經核算，2025 年人均用電較 2024 年大幅下達 6.39%，展現極佳的能源使用效率優化。

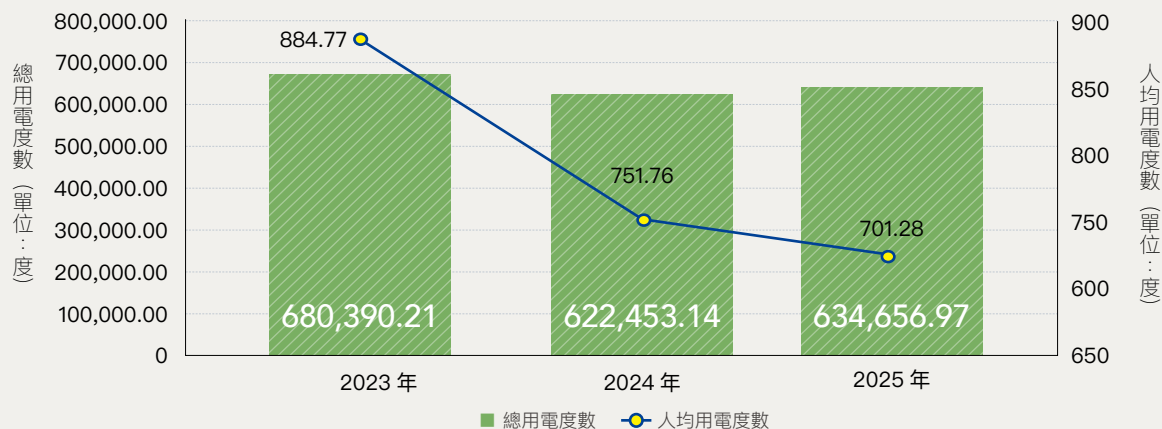
● 納入子公司之集團整體節能表現（母子公司合併）

為全面評估集團之環境足跡，本公司同步監測納入子公司後之合併數據。在合併基準下，集團人均用電量亦展現逐年遞減的優異軌跡：

近三年用電度數與人均用電（母公司）



台灣地區近五年電費支出與人均電費（2025 年加入子公司 – 網軟）



1. 集團合併人均用電由 2023 年的 884.77 度，降至 2024 年的 751.76 度，並於 2025 年持續收斂至 701.28 度。
2. 2025 年度之合併人均用電度數較 2024 年再度精進下降 6.72%。數據實證，不論是母公司單一場域或擴大至集團整體營運，同仁的人均能耗皆轉趨精實，永續思維已成功內化。

● 電費支出與綠色營運成本效益

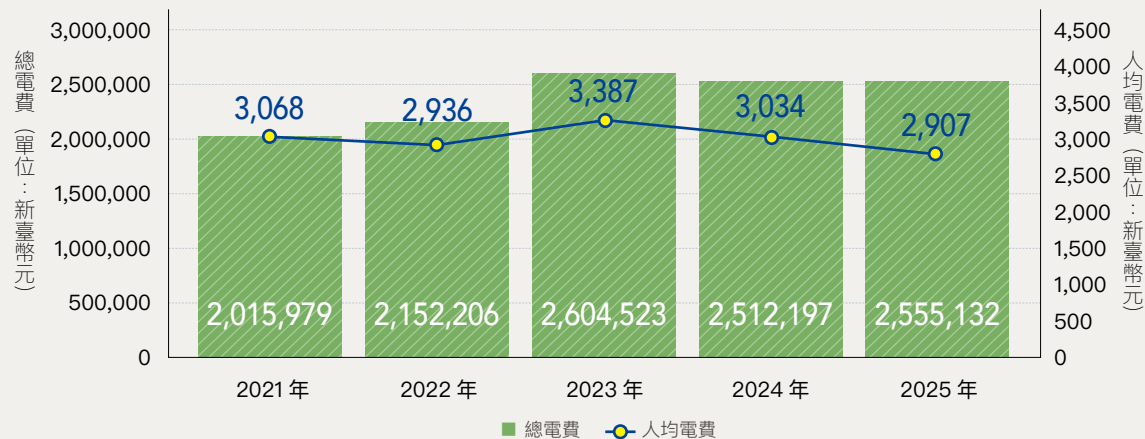
配合近五年（2021–2025 年）之電費支出圖表分析，本公司在面對外部電價調漲等環境變數下，透過用電總量的控管，有效穩定營運成本：

1. 母公司電費：2025 年度母公司相應之總電費支出為新臺幣 2,552,132 元，受惠於用電量下滑，人均電費成功由 2024 年的 3,034 元降至 2,907 元。
2. 母子公司合併電費：2025 年度納入子公司後之集團總電費支出為新臺幣 2,640,152 元，合併人均電費亦由 2024 年的 3,034 元有效調降至 2,917 元。

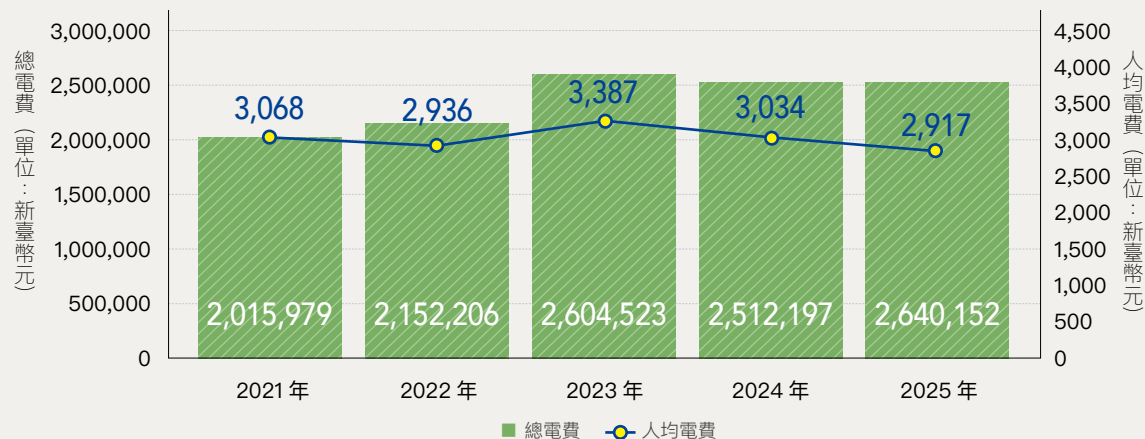
● 永續展望與綠能規劃

2025 年度能源能耗與人均指標的全面雙降，初步展現了本公司階段性節能措施的扎實成效。展望未來，我們將持續精進智慧化能源監控系統的應用，並積極評估與導入多元化永續方案一如綠色電力（綠電）採購、深化低碳供應鏈管理等，期能進一步降低營運活動對環境的潛在影響，積極落實淨零轉型目標，邁向更具韌性的永續經營模式。

臺灣地區近五年電費支出與人均電費（母公司）



臺灣地區近五年電費支出與人均電費（2025 年加入子公司 – 網軟）



本公司深知節能減碳的重要性，並將其視為企業社會責任的一環。為凝聚同仁的環保意識與行動力，我們每季向全體同仁發送節能減碳宣導資訊，誠摯邀請大家一同響應，將綠色理念融入日常。並於世界環境日時，邀請同仁提供自己節能環保的小撇步或環保宣言，讓大家一起學習仿效。

在制度與實務層面，本公司亦持續精進各項節能與資源循環措施，致力提升整體能源使用效率。具體而言，我們落實以下措施：



照明管理

照明管理：辦公大樓於午間休息及下班後實施照明關閉，以減少不必要的能源消耗。



空調管理

辦公區域室溫嚴格管控於建議之 26°C，在確保舒適度的前提下，有效節省空調用電。



廢棄物管理

我們積極推動垃圾減量，並嚴格執行資源分類回收，期能最大限度地減少環境負擔。



綠色生活推廣

我們鼓勵同仁養成自備購物袋及環保餐具的習慣，從生活細節中實踐環境友善行動。展望未來，叡揚資訊將持續強化節能減碳的宣導與教育，並積極尋求更具效益的節能方案。我們承諾優先採購符合節能標章的產品，以實際行動支持綠色產業，並期能與全體同仁攜手，共同打造一個更永續、更美好的工作環境與社會。



同仁透過 QR Code 填寫環保宣言，化為大堂幕上的創意文字雲。
數位互動讓環保宣導變得既有趣又知性，成功引發熱烈迴響。

溫室氣體管理

本公司自 2022 年起即首次參照 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查之標準，自主進行部分類別 1 及類別 2 之溫室氣體盤查，2023 年更逐步開展完整的溫室氣體盤查，並依據金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃於 2026 年前，完成盤查個體公司。本次報告期間，勸揚之溫室氣體總排放總量為 918.4119 公噸 CO₂e。

勸揚資訊近兩年之溫室氣體盤查

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
直接排放 (類別 1)	(噸 CO ₂ e)	145.1249	36.1913	25.8413
間接排放 (類別 2)	(噸 CO ₂ e)	336.1128	295.0427	292.8568
運輸產生之間接排放 (類別 3)	(噸 CO ₂ e)	—	379.3848	430.1024
組織使用商品間接排放 (類別 4)	(噸 CO ₂ e)	—	64.8793	71.9298
處置廢棄物 (類別 4)			—	97.6816
排放量小計	(噸 CO ₂ e)	481.2377	775.4981	918.4119
溫室氣體排放密集度 (一)	(噸 CO ₂ e/ 員工人數)	0.6258	0.9366	1.0460
溫室氣體排放密集度 (二)	(噸 CO ₂ e/ 百萬元營業額)	0.3084	0.4549	0.4549

註 1: 溫室氣體排放係數採用臺灣環境部官方網站公告 113 年 2 月 5 日版本、電力排放係數採用能源局公告之 113 年度電力排放係數 0.474、全球暖化潛勢 (GWP) 採用 IPCC 第六次評估報告 (2021) 數值。

註 2: 2025 年盤查邊界為勸揚資訊臺灣地區辦公室據點。

註 3: 2025 年直接排放 (類別 1) 包含公務車及相關逸散氣體之排放量。

註 4: 2024 年為勸揚資訊溫室氣體盤查之基準年。

註 5: 2025 員工人數 878 人，2025 勸揚個體營業額 1,990.19 百萬。

註 6: 2025 年類別 4 增加處置廢棄物。

項目	2023 年	2024 年	2025 年
電力 (度)	680,390.20	622,453.14	622,453.14
汽油 (公升)	5,749.88	5,773.42	4,975.98
柴油 (公升)	469.71	435.83	302.79



能源使用及排放

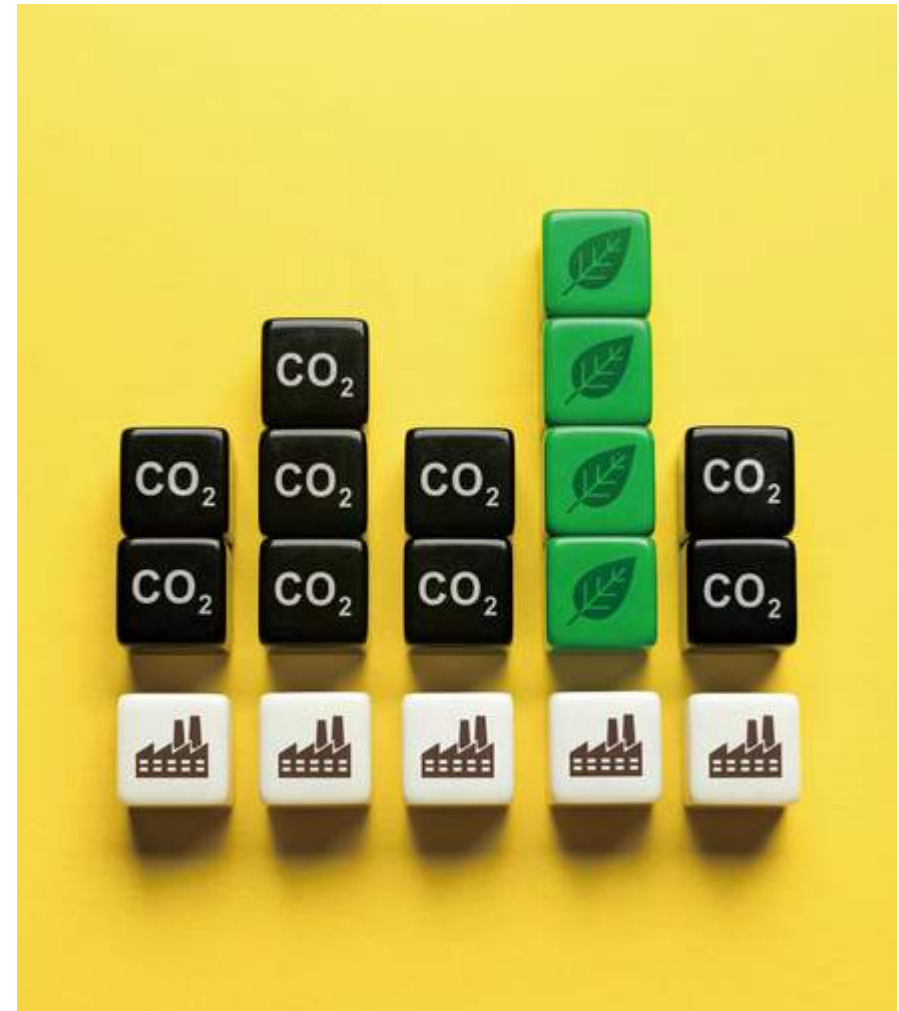
勸揚資訊使用之能源項目為電力與非再生燃料（汽油及柴油），其中以電力為主要使用能源，目前無使用再生能源。2025 年電力使用量為 617,841.29 度、汽油使用量為 4,975.98 公升、柴油使用量為 302.79 公升，經換算後能源總消耗量為 2390.64GJ，能源密集度為 1.20GJ / 個體營業額百萬元。

勸揚資訊近三年之各項能源使用量

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	GJ	2,449.40	2,239.74	2,223.14
車用汽油用量	GJ	187.65	181.65	156.56
柴油用量	GJ	16.51	15.74	10.93
能源總消耗量	GJ	2,653.56	2,437.13	2,390.64
勸揚個體營業額	百萬元	1,560.25	1,704.672	1990.19
能源密集度 (能源總消耗量 / 勸揚個體營業額)	GJ / 百萬元	1.7007	1.4297	1.2012

備註：

1. 柴油係為福祉車提供有照護需求的同仁借用。
2. 各類能源熱值轉換係數來源為《經濟部能源署 114 年能源統計手冊》
電力 1kWh=3,598.24KJ，電力消費面熱值統一以 3,598.24KJ，以利國際比較。
車用汽油 1L=31,463.68KJ (7,520kcal)
柴油 1L=36,103.74KJ (8,629kcal)
3. 1 千兆焦耳 (GJ) =10⁹ 焦耳 (J) =10⁶ 千焦耳 (KJ)
1kcal=4.184kJ



水資源管理

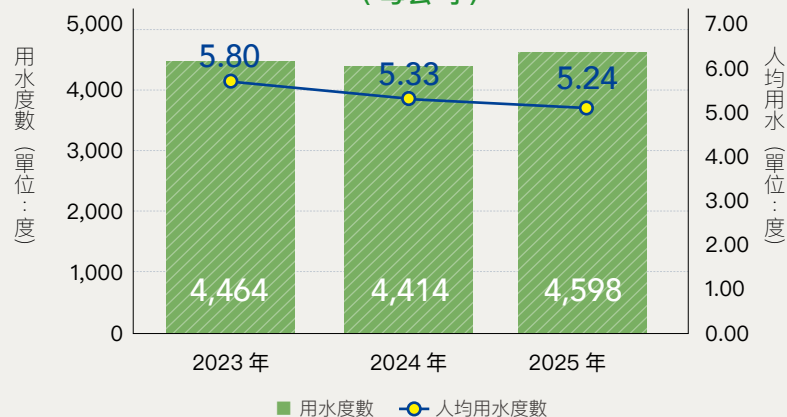
水資源的永續利用是企業落實環境責任的重要基石。本公司一貫秉持審慎且精實的態度管理水資源，目前所有營運場域之用水均由台灣自來水公司供應，無使用地下水或其他替代水源，且本公司之營運據點皆未位於基線水壓力高或極高區域。因產業屬性，營運主要為辦公場所之民生用水，並無任何製程廢水產出，所有生活污水均依法規排入公設污水下水道系統，確保不對當地生態造成負面衝擊。

● 辦公場域用水管理績效（母公司表現） 綜觀近三年（2023–2025 年）之數據，本公司在業務及同仁規模持續成長的背景，透過節水措施成功使人均能耗維持穩定下滑軌跡：

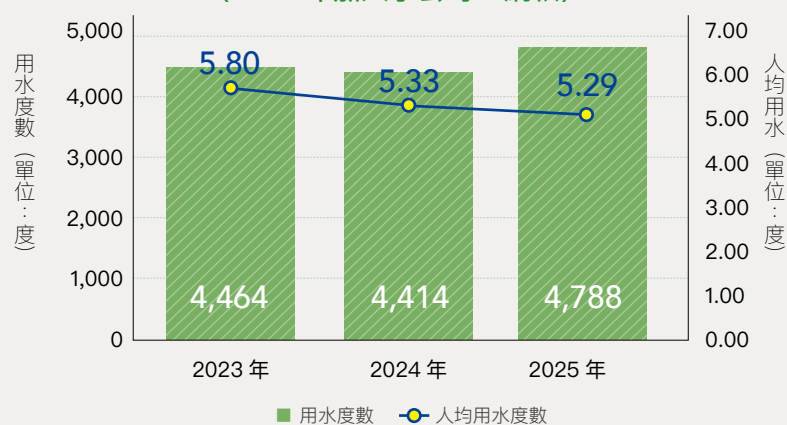
1. 總用水量與水費支出：2025 年度母公司總用水量為 4,598 度（圖表相較 2024 年的 4,414 度微幅成長 4.17%）；相應之總水費支出則有效控管在新臺幣 99,579 元，較 2024 年（99,646 元）更為節省。
2. 人均用水效率顯著提升：在人均用水度數方面，受惠於省水設備的導入與同仁珍惜水資源的習慣內化，人均用水展現優異的遞減趨勢，由 2023 年的 5.80 度、2024 年的 5.33 度，於 2025 年進一步降至 5.24 度。2025 年人均用水較 2024 年精進下降了 1.69%。
3. 人均水費效益：母公司人均水費支出亦同步走低，自 2023 年的 134.20 元、2024 年的 120.35 元，至 2025 年實質降至 113.42 元。

● 集團整體水資源績效（母子公司合併表現）為完整擴大永續治理邊界，本公司同步納入子公司數據進行合併分析。在集團整體基準下，水資源使用效率同樣展現正向的節能效益：

臺灣地區近三年用水度數與人均用水
(母公司)



臺灣地區近三年用水度數與人均用水
(2025 年加入子公司 – 網軟)



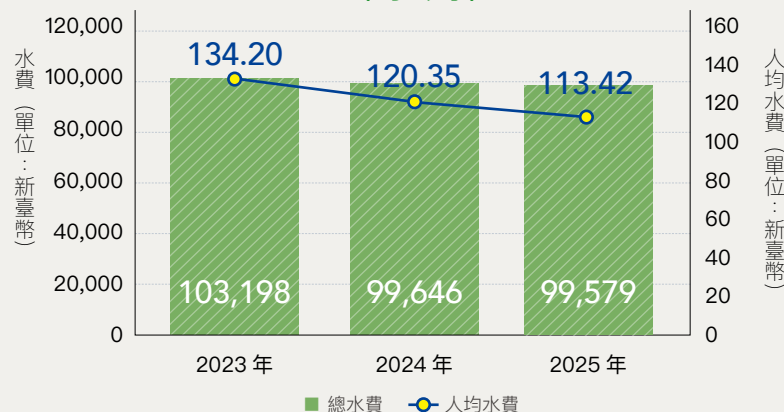
1. 合併總量與費用：2025 年度母子公司合併總用水量為 4,788 度，相應之合併總水費支出為新臺幣 104,000 元。
2. 數據分析與環境變數說明：納入子公司數據後，集團整體之「人均用水度數（5.29 度）」與「人均水費（114.92 元）」仍較 2024 年度呈現微幅收斂。惟本公司與子公司之營運據點皆位於綜合辦公大樓內，日常用水多配合大樓管理委員會之公共用水進行統一分攤計費。即使用水總量易受大樓整體公共設施維護、消防演練等外部環境因素波動影響，本公司仍透過內部自主管理，使集團人均能耗指標維持在精實且穩定的區間。

● **持續精進措施與永續承諾**，近年人均用水指標的穩定，肯定了本公司在辦公場域內所落實的綠色行為改變。鑑於大樓供水系統、盥洗設備及公共茶水間等所有水線基礎設施，均屬大樓共用並由管委會統一維護與改造，本公司之水資源治理方針完全側重於「同仁綠色行為引導」與「大樓公共物業議合」：

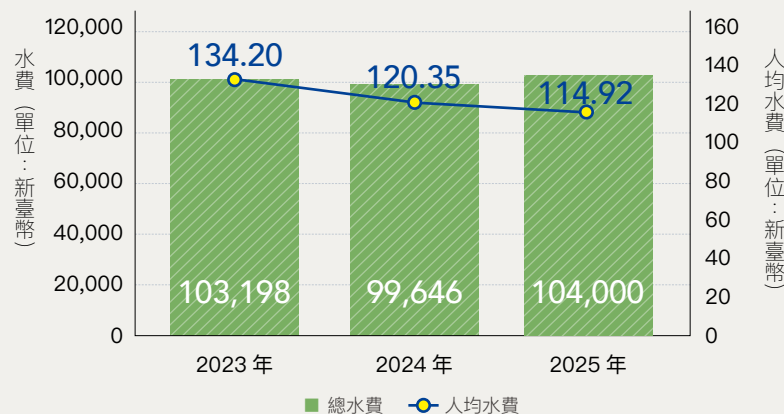
1. 內部行為引導與宣導：積極倡導節約用水觀念，除於全體同仁內部會議與宣導管道推動「珍惜水資源」意識外，亦配合大樓於公共用水區域（如洗手台、茶水間）進行柔性節水提醒，將「隨手關水、適量使用」之觀念內化為同仁的日常習慣。
2. 大樓物業共同監督：雖然公司內部無直接控管之水線，但本公司身為大樓產權所有者，積極與大樓物業管理單位保持密切溝通。定期關注大樓管線巡檢報告，若發現公共區域設備漏水或異常耗水，主動促請管委會即時修繕，並追蹤外牆清洗等大型耗水活動之效率，共同防堵無謂的水資源浪費。

展望未來，本公司將持續監測集團各辦公據點的用水費用與能耗走向，在兼顧大樓整體公共管理規範下，攜手全體同仁與物業管理單位，共同為水資源的永續利用盡一份心力。

臺灣地區近三年水費支出與人均水費
(母公司)



臺灣地區近三年水費支出與人均水費
(2025 年加入子公司 - 網軟)



廢棄物分類與減量

叡揚資訊無生產、製造實體商品，因此在營運的過程中不會產生有毒廢棄物，亦不致造成對環境的重大污染與衝擊，但為減少資源浪費情形、落實資源的循環再利用，本公司仍積極推動垃圾減量及回收再利用等措施，以達成資源永續利用的願景，並積極就現行各項作業流程推動無紙化作業，透由電子化表單取代傳統紙本申請單。2025 年叡揚以人均噸數推算全公司廢棄物統計，一年約處理 278.1072 噸，未來將持續宣導節約資源措施。

廢棄物與處理方式



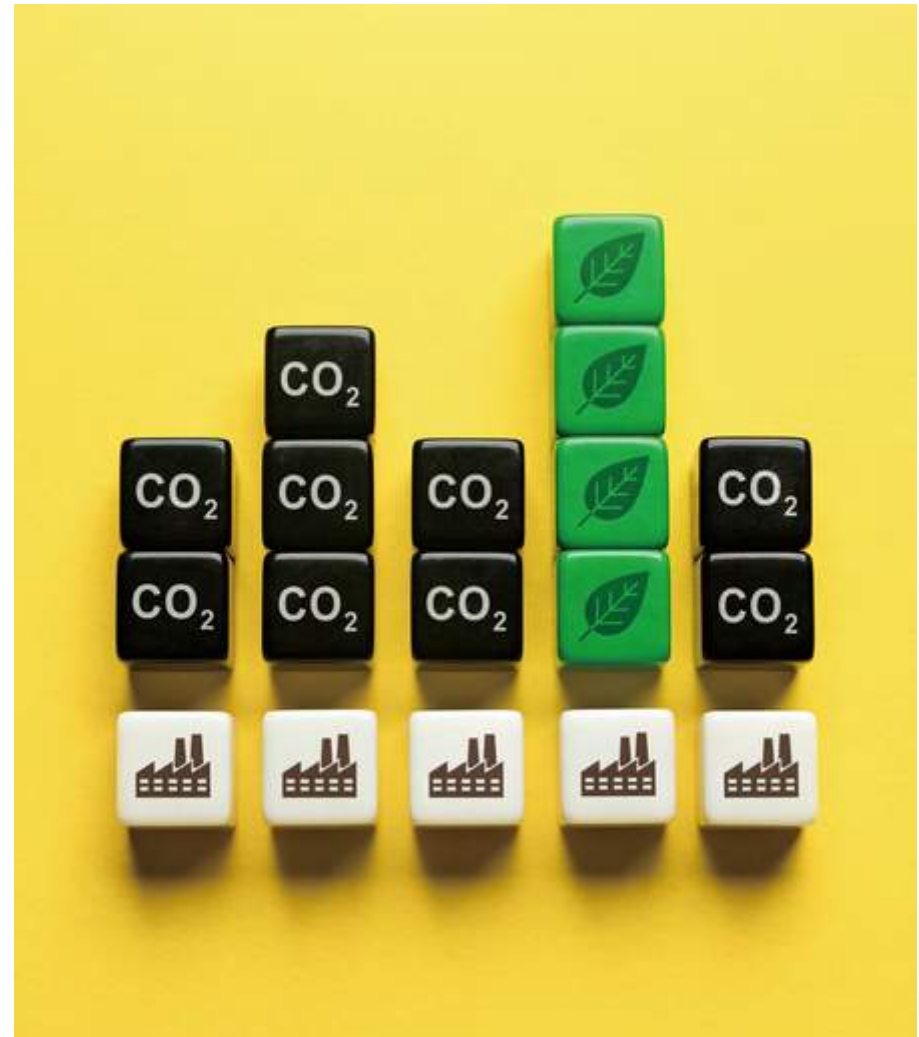
紙類、寶特瓶、廚餘等
分類後由大樓管理中心統一處理



電池
由總務部門捐給慈濟基金會或整理至超市進行回收



舊家具、螢幕
由總務部門捐給慈濟基金會或其他公益團體



綠色採購

勸揚資訊秉持環境保育與永續發展之核心理念，將環境永續思維融入採購決策流程，實踐責任採購。在日常營運與資訊設備的管理上，公司優先選購具備國家環保或節能標章之筆記型電腦、投影機及周邊設備，落實從使用端降低能源消耗與營運端之碳排放。針對辦公室事務機等設備，則透過以租代買的綠色租賃模式強化資源循環利用，並確保事務機本身、各色碳粉匣及圓鼓卡匣等耗材皆符合環保標準，有效減少電子廢棄物。此外，日常辦公用紙亦嚴格挑選符合 FSC（森林管理委員會）認證之紙張，以實際行動支持森林永續發展，兼顧高效作業需求與環境保育。

2025 年的綠色採購總金額為新台幣 13,300,883 元，同時連續 4 年榮獲臺北市政府環境保護局頒發「推動民間企業與團體綠色採購計畫」績效卓越感謝狀；且當年度所採購的筆記型電腦，具有環保標章的比例為 99%，相當於本公司 100 位同仁中，就有 99 位所使用的筆電設備，達成於採購環節中減少環境衝擊、提升能源使用效率的目標。

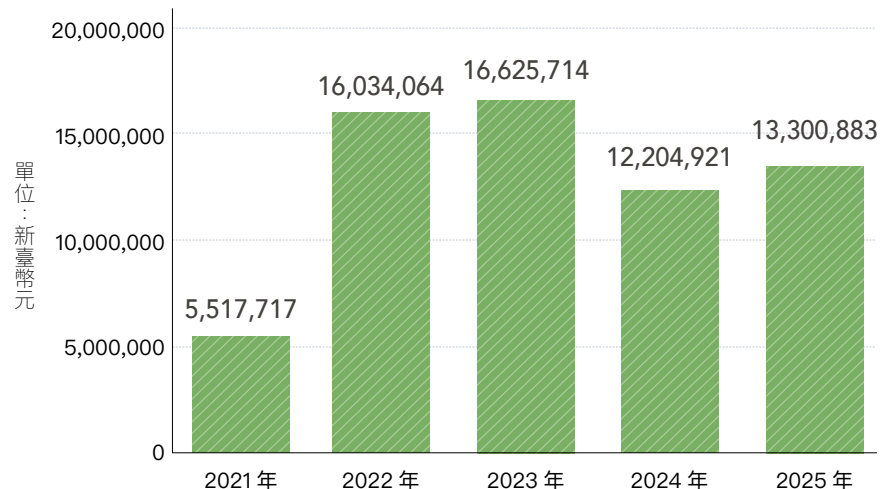
綜上所述，勸揚資訊將持續優化內部作業及進行內部教育，提升員工對綠色採購政策之認知與配合度，擴大綠色採購適用範圍，共同實踐低碳轉型與永續目標。



2025 年

綠色採購總金額
13,300,883 元

近五年綠色採購金額

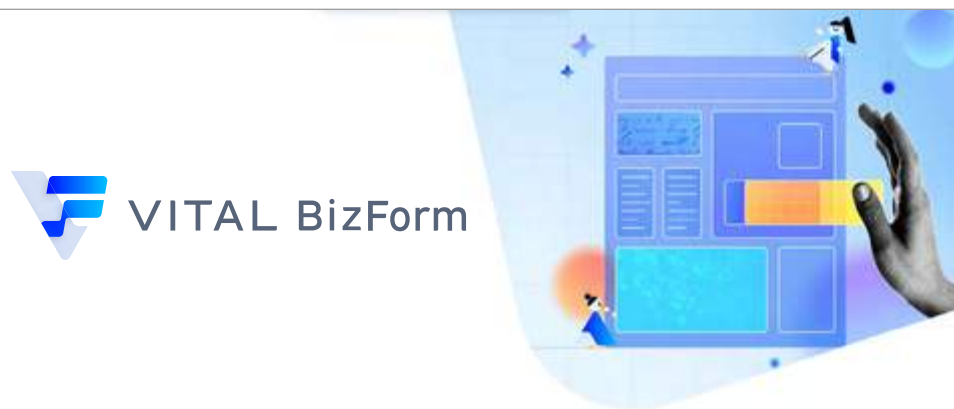


產品綠色影響力

無紙化數位發展 效率與環保並存

● Vital BizForm 雲端智慧表單

Vital BizForm 雲端智慧表單是勸揚資訊為企業推出的新興雲端服務，透過視覺化的表單設計、提供多元範本與功能欄位，並將表單的製作、填寫、追蹤、歸檔至最終資料蒐集全數統整，不但使企業線上簽核更彈性便利，大幅提升文件簽核效率，更為企業省下大量表單用紙，為企業帶來治理面與環境面雙贏的絕佳效益。



● Vital OD 公文管理

Vital OD 雲端公文管理系統以「精、速、實、簡、省」五個面向，協助提升公文辦理之效率。企業可透過公文管理、線上簽核及行動簽核，輕鬆處理公文、掌控流程。涵蓋收發檔等作業，並整合電子交換與機關資料同步，縮短公文往來時程。同時達成公文無紙化，節能減碳愛地球！



從紙本到雲端：裕元花園酒店如何將數位科技結合服務溫度，實踐低碳營運與永續經營

近年來，裕元花園酒店積極響應 ESG 與節能減碳趨勢，於 2024 年取得台中市觀光局低碳旅館認證，並榮獲行政院環保標章旅館「銀級」肯定，展現對環境永續的長期投入。在此基礎上，總經理唐忠謙帶領團隊啟動作業優化計畫，導入勸揚 Vital BizForm 雲端智慧表單作為關鍵管理工具，藉此提升整體效率、降低人力與時間成本，為飯店營運打造更穩健的管理架構，同時也將數位科技融入服務流程，提升顧客體驗。

2 年建置逾 65 張表單，從內部作業到對外服務全面落地

自採用 Vital BizForm 以來，短短 2 年的時間，裕元花園酒店已建立超過 65 張電子表單，應用範圍涵蓋餐飲、客房、行銷業務、行銷傳播、人資、總經理室等多個部門，不僅支援內部日常作業，也延伸至對外溝通與服務場景，將數位化觸角延伸至每一個服務環節。

數據化管理，推動低碳營運

在裕元花園酒店營運中，行銷傳播部負責大量設計與輸出作業，每月光是各部門的開單量就需使用至少 150 張紙，旺季甚至高達 200 張。過去相關碳排量多半依經驗估算，缺乏明確數據。在雲端流程正式運作下，用紙量與對應碳排量得以清楚記錄與量化追蹤，成為裕元花園酒店推動綠色營運與永續管理的具體實踐之一，展現其對環境保護的承諾。



詳全文



裕元花園酒店攜手勸揚推動數位轉型，打造兼具效率與服務品質的營運模式。前排右一為總經理唐忠謙



裕元花園酒店重視服務品質與環境責任，以數位化行動實踐永續理念

每年省 30 萬、簽核效率提升 8 成 — 新創總會導入 Vital OD，創造驚人轉型成效！

在台灣創業史上，社團法人中華民國全國創新創業總會（以下簡稱新創總會）始終扮演著重要角色，其以平台之姿，為台灣眾多創業家與中小微企業連結外部資源，近年來，更因應全球局勢變化及政府政策方向，加強在數位轉型、永續發展及創業投資等領域的資源整合與鏈結，協助台灣企業提高競爭力並成功立足於市場。

隨著全球創新創業浪潮興起，政府投注在新創領域的資源日益增加，使業務量大幅成長，連帶公文收發量也跟著快速攀升，單月最高要處理 300 – 400 份公文，若延續使用傳統紙本文件處理方式，不只流程冗長且查找相當不容易。

省時省錢又安全，Vital OD 創造 5 大效益

整體而言，新創總會在導入 Vital OD 後，共帶來 5 大效益。其一是縮減高達 8 成的公文簽核時間，一般例行性公文的簽核時間由 1 小時降為 10 分鐘以內，而像合約用印、請款等程序較多的公文，也可以在 2 – 3 天內處理完畢。

以無紙化呼應 ESG 趨勢。ESG 是各組織與企業現今最重要的任務，而 Vital OD 將公文由紙本轉為電子檔，省去大量紙張，恰與綠色轉型概念相符。「Vital OD 上線滿一年，就省下 15,000 張紙」陳俐君表示。

周世豐認為，藉由 Vital OD 簡化公文處理流程和時間，讓新創總會得以更專心在核心業務上，致力扮演好「企業版 1999」角色，協助新創與中小微企業解決從找資源、財務、法律、投資、人才培訓等任何營運問題，並助力企業升級轉型，成為其在成長道路上最堅實可靠的後盾。



詳全文

CHAPTER 7

社會關懷 Social Care

軟體人才培育 ————— 099

社會公益 ————— 104

科技行善 ————— 108



軟體人才培育

勸揚資訊秉持追求員工、顧客、公司共同成長的初衷，攜手三方合作，持續回饋與奉獻社區、積極參與社區營造、發揚與社會共好的願景，創作正向社會效益。本公司也透過人才培育、創新、產學合作、公益贊助等活動，落實企業社會責任，深耕企業價值。

產學合作暨實習培訓計畫

人才是勸揚資訊最重要的資產，三十多年的時光，勸揚資訊培育出了無數的軟體頂尖人才，也幸運有了這些人才，本公司才得以茁壯成今日的規模。面對全球科技的快速發展，資訊軟體產業的人才需求也大幅增加，本公司作為產、官、學接軌的媒介，如何招募具高度潛力的人才，並且制定人才培訓計畫，使新鮮人能夠順利為社會貢獻所長、找到自我價值，都是本公司關心的議題之一。

● 實習培訓計畫

本公司積極在各個大專院校辦理產學合作計畫說明會，2025 年共計在各大專院校辦理 20 場說明會，總參與人數 1200 餘人。2025 年度 39 位實習生實習計畫結束後，若不含因升學規劃離開的實習生，實習計畫結束後，實習生轉為正式員工比率高達 88%。

2025 年
實習生轉正共有
23 位

2025 年
實習生轉正率達
88%

實習培訓計畫

本公司設定以實習生為本的三個目標主軸，提升實習生工作效率與增進學習體驗。實習計畫的前五週將會安排紮實的基礎技能培訓，並擁有專門的新訓部門提供實習生學習。完成五週紮實的培訓後，將會至第一線實際參與各部門的產品開發與專案。

實習計畫目標主軸



學而「實習」之
不亦樂乎

- 學以致用，將所學應用在職場上
- 提早接觸業界、替未來做好準備
- 若認同公司文化、表現也獲得肯定，畢業可直接轉正



扎實的訓練
與未來接軌

- 提供完整且扎實的新人基礎技能培訓、團隊銜接訓練
- 不管是直接參與或是從旁觀摩，實習時就可以接觸完整的軟體開發生命週期



關懷、互動、分享

- Mentor 機制
- Team Building 互動時刻，縮短彼此距離，加速破冰
- 實習生午餐月會：開發經驗分享、問題反應與討論、培養情誼
- 學長姐經驗分享：職涯解惑



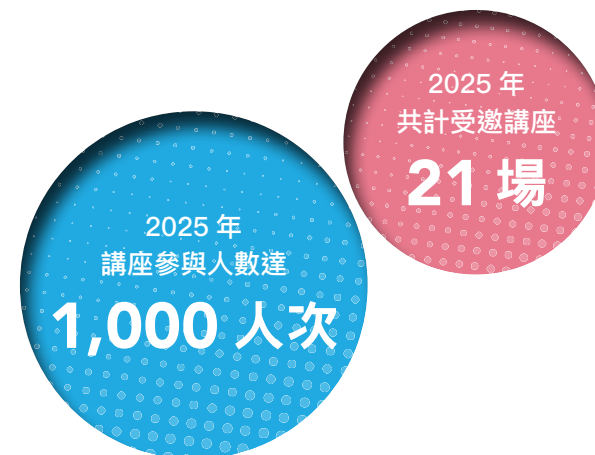
實習生定期聚會

實習計畫時程規劃

時程規劃	項目	說明
第一週到第五週	新人基礎技能培訓、產品線銜接訓練	• Development Tool and Guideline • SQL • Front End Basic • .NET_MVC • Front End Advanced • Back End • 產品線銜接訓練
第五週到實習計畫結束或轉正	部門實習	• 公司各產品線專案 / 產品開發、維護、測試
不定期	通識訓練課程	• 個資法訓練課程 • ISMS 訓練課程
	人員關懷	• 聚餐
	職涯規劃面談	• 面對面分享與解惑

校園講座

本公司 2025 年平均每月受邀二場校園演講，將企業舞台搬進各大校園。由主管階級以上擔任講師，以輕鬆易懂的方式，對校園莘莘學子親自講授大數據分析、資訊安全、軟體業未來趨勢相關主題。2025 年共計受邀 21 場講座，講座參與人數約 1,000 人次。勸揚資訊將實務透過巡迴講座的方式，讓同學們瞭解公司文化及產業趨勢，提早進行職涯規劃。本公司重視並要求經理級以上主管每年需至學校演講一次，且授課時間皆視為工作時間。



企業參訪

2025 年勸揚資訊提供 16 所校系，約 760 人次來到勸揚資訊進行企業參訪透過本公司同仁不藏私地分享實戰經驗，使同學從過程中了解產業趨勢、未來發展，提早進行職涯規劃。交流過程亦使同仁激發新穎創意，發揮企業參訪最大價值。



校園課程

勸揚資訊秉持人才永續精神，積極投入產學合作與人才培育，2025 年攜手長榮大學、國立成功大學、國立嘉義大學，共開設 13 堂線上與實體課程，涵蓋技術教學、職涯發展等主題，期望協助青年學生深化專業能力、拓展職涯視野。

與長榮大學合作的課程中，聚焦 Computer Vision 基礎與實務應用，協助學生掌握前瞻 AI 技術。與國立嘉義大學產學課程則著重開發工具與前後端整合，深化學生技術底蘊，使其精準對接業界實務需求與場域應用。

與國立成功大學合作的「成大職涯教練計劃課程」，則以跨域學習與職涯探索為核心，針對大學生設計四堂深具啟發性的課程，透過業界專家分享與互動，學生得以提前接觸企業實務與職場文化，深化對未來職涯的思考與規劃。



大專暑期黑客松競賽

勸揚資訊長期致力於推動產學合作與數位人才培育，2025 年協辦第 30 屆「大專校院資訊應用服務創新競賽」，積極支持青年學子實踐創新構想。活動共吸引來自全台 8 所大學及 2 所高中的 64 位學生，組成 12 組團隊參賽。

其中，「勸揚智慧場域創新應用組」以「智慧場域」為核心理念，鼓勵參賽團隊運用本公司自有數位服務工具——包括 iota C.ai 對話服務平台、Vital CRM、Vital BizForm 一開發應用於校園管理、企業營運、城市治理、客服服務及智慧醫療等場景的創新專案。競賽重視跨域整合與實務應用，期待學生透過技術創新回應社會多元需求。

競賽期間，勸揚資訊提供專業技術講座與專家 Q&A 諮詢，協助參賽學生深入理解 AI 核心技術，並實際操作 iota C.ai 平台，完成具實用性與創意價值的 Chatbot 專案。透過實作與業師互動，學生不僅強化技術能力與專案經驗，更拓展對產業應用趨勢的認識，提升未來就業競爭力。



資訊長致詞

T 大使計畫

因應數位化的時代及各項數位科技的發展，數位發展部於 2025 年推動「T 大使－未來製造者」第六屆計劃，透過在實際工作場域的演練與實作，協助即將進入職場的青年學子瞭解數位轉型的精神。

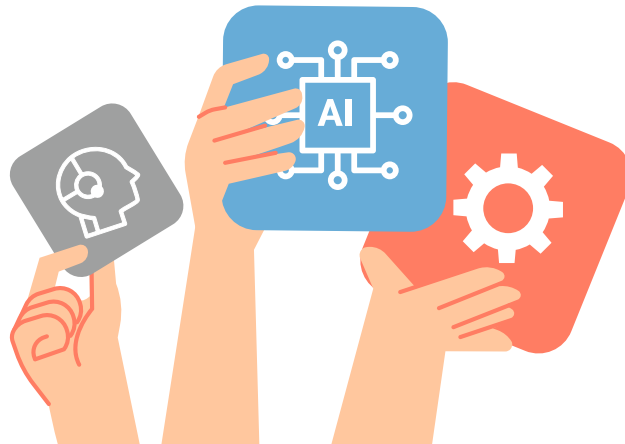
勸揚資訊自第一屆「T 大使」開始，就使用 Vital 雲端服務家族作為工具，帶領 T 大使們一起進場協助中小企業客戶進行數位轉型，至今已成功培訓多位 T 大使，並在許多中小企業點燃數位轉型的星火。從只有 20 週的計劃期間，引導青年們熟悉數位轉型的概念、數位工具的使用、各種職場禮儀、會議記錄撰寫...等，到帶領青年一起協助中小企業客戶，勸揚也透過此計劃，慢慢調整與成長。

在實際導入的場域，勸揚的業師會陪同 T 大使一起前往中小企業，以勸揚長期從事資訊服務的經驗，與 T 大使合作助中小企業進行數位轉型。在導入過程中，有中小企業業者反饋 T 大使擁有較開放的思維，能靈活使用數位工具，常提供他們與眾不同的數位觀點，在進行數位轉型實務上給予實質上的建議，表現可圈可點。

勸揚資訊長期投入培育優秀的資訊人才，不僅與大專院校合作軟體工程師實習，也藉由參與「T 大使」計劃，培育非工程師專業的人才，本次第五屆「T 大使」勸揚培育了 12 位來自不同領域的人才，也成功留任 3 位「T 大使」，為勸揚找到優秀人才。



第六屆 T 大使與勸揚資訊業師合影



社會公益

勸揚資訊希望凝聚善意的力量，以捐款、關懷偏鄉教育、捐贈等方式，鼓勵同仁發揮一己之力，以行動關懷弱勢群體，將公益參與的元素滲進日常生活中，成為一種新生活型態。

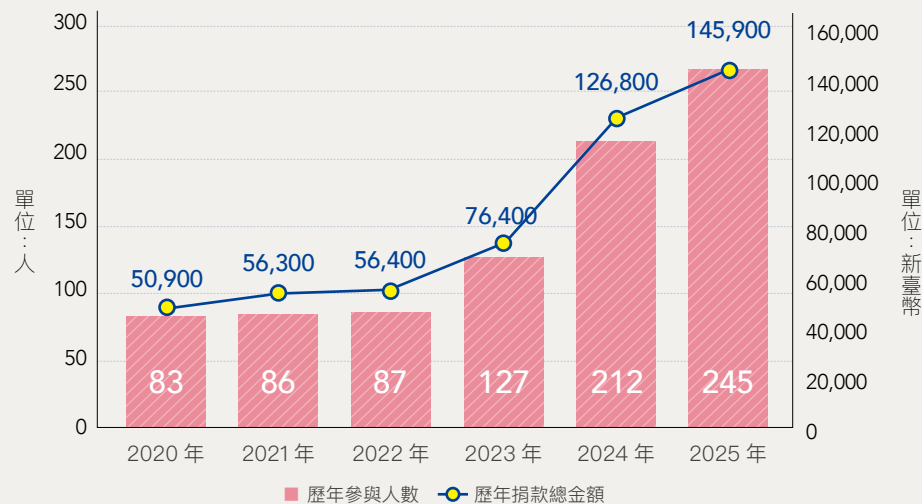
愛心生日捐款

勸揚一直致力於支持社會公益團體，為了進一步擴大影響力，我們特別推出了企業生日捐計劃。這個計劃鼓勵我們的員工在生日當月，自主響應並選擇將公司發放的生日禮金捐出，以支持各種社會公益活動。

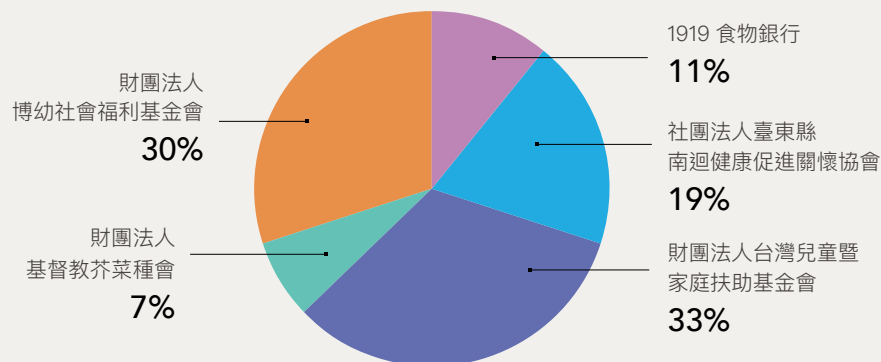
2025 年企業生日捐共計 245 名同仁參與、共募得 145,900 元，此筆款項將捐助勸揚長期支持的公益團體：財團法人博幼社會福利基金會、財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會、1919 食物銀行、社團法人臺東縣南迴健康促進關懷協會、財團法人基督教芥菜種會。



近年勸揚資訊生日捐參與人數與捐款總金額



2025 年公益團體捐贈比例



挽袖捐血

勸揚資訊積極投入人力資源並定期響應血庫募捐活動，串連公司內部與合作夥伴，發揮良善社會影響力。勸揚持續攜手社區合作夥伴，邀請萬家香、大同大學、台北市景福宮及台灣經濟研究院，以及圓山、晴光與新喜里里長辦公室共同宣傳響應。2025 年起除了於德惠辦公室自行辦理捐血活動，更響應台灣人壽於高雄經貿大樓舉辦的捐血活動，鼓勵高雄辦公室同仁一起參與捐血。2025 年度共計募得捐血袋數 311 袋、233 人次響應，累積 8 年來累積共募集 357,250ml 熱血，致力為社會奉獻本公司員工的溫暖力量。勸揚將持續與捐血中心合作辦理捐血活動，以便利和安全的服務鼓勵員工積極參與捐血活動。



2025 年總捐血袋數

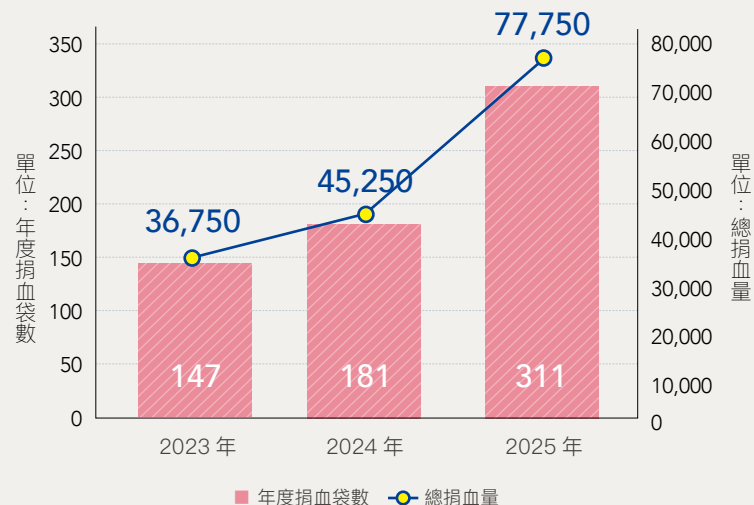
311 袋



2025 年總捐血量

77,750 c.c.

近三年勸揚資訊總捐血袋數與捐血量



二手捐物送愛心

叡揚資訊長期致力於企業社會責任的實踐，積極發揮企業影響力，以實際行動關懷社會。2025 年，我們號召兩個辦公室的同仁一起響應二手衣物募集活動，最終共募集 30 箱衣物，並全數捐贈予長期服務弱勢族群的伊甸社會福利基金會，鼓勵員工主動參與、發揮影響力。

此外，為了協助弱勢青年縮短數位落差、支持失家兒掌握更多學習與發展機會，叡揚捐贈 15 台筆記型電腦給社團法人中華育幼機構兒童關懷協會。這批筆電不僅支援協會日常行政作業，更直接提供給協會所陪伴的兒少使用，成為孩子們探索知識與技能的重要工具。

伊甸基金會成立逾 40 年，長期致力於為身心障礙者、年長者及弱勢兒童提供多元社會服務，具備完善的資源整合與社福網絡。中華育幼機構兒童關懷協會則致力於關懷全台育幼院的孩子及離院青年，服務對象多為 15 至 23 歲、因家庭變故而失依的年輕人。

叡揚將關懷精神融入企業文化之中，以行動串聯員工的善意與社會的實際需求，持續推動更具系統性的社會關懷與永續發展行動。



企業志工日

【從認識開始，為自然發聲】環境教育講座

勸揚資訊秉持對環境永續的重視，長期投入資源管理、能源效率提升與廢棄物減量等措施，並將生態保育融入企業文化。2025 年勸揚邀請荒野保護協會於德惠辦公室及創富研發中心，舉辦《台灣自然生態之美》環境教育講座，累計共 45 位同仁參與。

講座結合環境教育知識及講師經驗分享，讓員工深入了解台灣島內的自然環境生態以及現況挑戰，強化對生態系統脆弱性的認識與關注。透過此次講座分享，參與者不僅提升對環境的保育意識，更將責任內化為個人與企業的日常實踐。



社區發展

以採購創造影響力 支持弱勢自立共好

勸揚資訊深信，企業的每一次採購選擇，都有機會成為善的循環。2025 年，我們共投入新台幣 33,310 元辦理公益採購，購置天然洗潔精、星願米與會議茶點，用於公司辦理的捐血活動禮品以及環境講座。合作對象包含長期關注弱勢族群生計與就業培力的單位：社團法人台灣福氣社區關懷協會、社團法人臺灣自閉兒家庭關懷協會，以及樂芽永續股份有限公司。

勸揚希望藉由採購行動、透過具影響力的消費選擇，支持公益團體永續營運，並實質培力服務對象培養就業技能與自立能力。以有影響力的採購支持這些團體持續提供培訓與工作機會，讓更多人能夠靠自己的力量翻轉人生。

勸揚結合企業採購力與公益使命，發揮資源運用最大效益，實踐「共好永續」的核心精神。



科技行善

支援偏鄉數位轉型，深化科技公益影響

勸揚資訊長期關注社會弱勢的發展需求，持續以自身核心能力投入公益科技行動。2025年，本公司延續前一年度，持續響應數位發展部數位產業署推動之「偏鄉數位提升計畫」，協助位於偏鄉地區的多個非營利組織（含企業）進行數位轉型。透過流程優化與系統建置，提升其行政效率與服務品質，實質改善偏鄉資源落差。

在本次計畫中，勸揚資訊提供旗下 Vital 系列產品（包含 Vital BizForm 表單簽核管理系統、Vital HCM 人事管理系統及 Vital OD 公文管理系統）協助非營利組織導入數位工具，亦由專業顧問團隊提供客製化輔導與教育訓練，確保系統操作上手與實際應用效益。為滿足組織多樣化需求，我們針對流程進行彈性調整，使科技工具真正符合在地服務實務。

本年度協助對象包含：臺東縣巴喜告原住民關懷協會、財團法人台北市失親兒福利基金會、財團法人國際單親兒童文教基金會、財團法人屏東縣私立畢嘉士社會福利基金會，以及台灣德森蜜生物科技有限公司。這些單位多位處偏遠或資源不足地區，勸揚以自身數位能力陪伴、建構數位行政核心系統，解決長期以來因地理、資源限制所造成的管理困境，進一步強化其服務量能與永續發展潛力。

除原計畫支應之經費外，勸揚資訊另投入新台幣 75 萬元資源，延長系統服務期間 20–32 個月，持續提供後續技術支援與顧問協助，期能穩定推動且持續深化非營利組織的數位應用。勸揚資訊期盼透過這項計畫，成為在地公益組織數位升級的重要推手，並以實際行動落實企業對社會永續的承諾。

對象	Bizform 表單管理	OD 公文管理	HCM 人力資源管理
臺東縣巴喜告原住民關懷協會	●	●	--
財團法人台北市失親兒福利基金會	--	●	--
財團法人國際單親兒童文教基金會	--	●	--
財團法人屏東縣私立畢嘉士社會福利基金會	●	●	●
台灣德森蜜生物科技有限公司	●	--	--
● 表示本次預計導入勸揚資訊之雲端系統工具 ○ 表示之前已導入勸揚資訊之雲端系統工具 ∞ 表示個案端內部已有使用其他廠商之系統工具 -- 表示個案端內部考量導入量能，故本次計畫還未計畫導入			

使用數（單位：次）	Vital BizForm	Vital OD	Vital HCM
臺東縣巴喜告原住民關懷協會	233	28	--
財團法人台北市失親兒福利基金會	--	39	--
財團法人國際單親兒童文教基金會	--	1,132	--
財團法人屏東縣私立畢嘉士社會福利基金會	60	50	1,255
台灣德森蜜生物科技有限公司	147	--	--

附錄一 GRI Standards 內容索引表

(1) GRI 標準揭露

使用聲明	勸揚資訊已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	N/A



GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
一般揭露				
GRI 2: 一般揭露 2021	組織及報導實務			
	2-1 組織詳細資訊	關於本報告書 1.1 關於勸揚	002 006	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1 關於勸揚 1.2 營運績效	006 012	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	002	
	2-4 資訊重編		—	報導期間內並無進行重編
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書 附錄：查證聲明書 / 證書	002 121	
	活動與工作者			
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於勸揚 4.2 供應鏈管理	006 063	報導期間無重大改變
	2-7 員工	5.1 人才吸引與留任	066	報導期間無無時數保證員工之情事
	2-8 非員工的工作者	5.1 人才吸引與留任	066	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2: 一般揭露 2021	治理			
	2-9 治理結構及組成	2.1 治理架構	030	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理架構	030	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 治理架構	030	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3 風險管理	038	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.3 永續策略與願景	015	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 / 報告書管理流程	002	本年度報告書經董事會審議通過
	2-15 利益衝突	2.1 治理架構	030	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.1 治理架構	030	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 治理架構	030	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 治理架構	030	
	2-19 薪酬政策	2.1 治理架構	030	
	2-20 薪酬決定流程	2.1 治理架構 揭露項目 2-20 薪酬決定流程	030	
	2-21 年度總薪酬比率		—	基於內部管理之保密考量和限制（機敏資訊），故資訊暫不揭露
	策略、政策與實務			
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	003	
	2-23 政策承諾	5.3 員工福利與權益	072	
	2-24 納入政策承諾	5.3 員工福利與權益	072	
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.2 誠信經營 5.3 員工福利與權益	035 072	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 誠信經營 5.3 員工福利與權益	035 072	
	2-27 法規遵循	2.2 誠信經營	035	
	2-28 公協會的會員資格	1.2 營運績效	012	
	利害關係人議合			
	2-29 利害關係人議合方針	1.4 利害關係人溝通與重大議題分析	019	
	2-30 團體協約		—	本公司無成立工會組織

重大主題					
GRI 3: 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.4 利害關係人溝通與重大議題分析	019	
	3-2	重大主題列表	1.4 利害關係人溝通與重大議題分析	019	
	3-3	重大主題管理	1.4 利害關係人溝通與重大議題分析	019	
人才培訓與發展					
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	5.2 人才培訓與發展	070	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 人才吸引與留任	066	
人才吸引與留任					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 利害關係人溝通與重大議題分析	019	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才吸引與留任	066	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工福利與權益	072	
資訊安全防護與客戶隱私					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 利害關係人溝通與重大議題分析	019	
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	4.1 客戶服務	060	
營運績效					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 利害關係人溝通與重大議題分析	019	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-4	取自政府之財務補助	1.2 營運績效	012	
創新與智慧財產權管理					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 利害關係人溝通與重大議題分析	019	
客戶服務					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 利害關係人溝通與重大議題分析	019	
風險管理					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 利害關係人溝通與重大議題分析	019	

公司治理					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 利害關係人溝通與重大議題分析	019	
誠信經營					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 利害關係人溝通與重大議題分析	019	
勞雇關係					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 利害關係人溝通與重大議題分析	019	
一般主題					
GRI 204: 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.2 供應鏈管理	063	
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-6	工作者健康促進	5.4 員工健康與安全	078	
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	2.1 治理架構 5.1 人才吸引與留任	030 066	



(2) GRI 自主揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運績效	012	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.3 風險管理	038	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工福利與權益	072	
	201-4 取自政府之財務援助	1.2 營運績效	012	
GRI202：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	不適用	—	基於內部管理之保密考量和限制（機敏資訊），故資訊暫不揭露
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才吸引與留任	066	
GRI203：間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	不適用	—	
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	6.6 產品綠色影響力 7.3 科技行善	095 108	
GRI204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.2 供應鏈管理	063	
GRI205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 誠信經營	035	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	035	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	035	本年度無此情事
GRI206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	不適用	—	本公司目前沒有任何因違反公平競爭的行為而被調查的案件
GRI207：稅務 2019	207-1 稅務方針	1.2 營運績效	012	
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	1.2 營運績效 2.3 風險管理	012 038	
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	1.2 營運績效	012	
	207-4 國別報告	附錄一 GRI 索引	109	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	不適用	—	本公司為資訊軟體服務業，產業不適用
	301-2 使用回收再利用的物料	不適用	—	
	301-3 回收產品及其包材	不適用	—	
GRI302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	6.2 能源管理	086	
	302-2 組織外部的能源消耗量	6.2 能源管理	086	
	302-3 能源密集度	6.2 能源管理	086	
	302-4 減少能源消耗	6.4 廢棄物分類與減量 6.5 綠色採購 6.6 產品綠色影響力	093 094 095	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	6.6 產品綠色影響力	095	
GRI303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	6.3 水資源管理	091	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	勸揚資訊所使用水均屬辦公及生活用水，取水與排水皆符合當地政府規範	—	
	303-3 取水量	6.3 水資源管理	091	
	303-4 排水量	不適用	—	本公司營業範疇內無生產製程用水，故無排放工業水，所有辦公及生活用水，皆納管排入政府指定下水道系統，故無統計排水與耗水量
	303-5 耗水量	不適用	—	本公司營業範疇內無生產製程用水，故無排放工業水，所有辦公及生活用水，皆納管排入政府指定下水道系統，故無統計排水與耗水量
GRI304：生物多樣性 2016	304-1 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	不適用	—	
	304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	不適用	—	
	304-3 受保護或復育的棲息地	不適用	—	
	304-4 受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄	不適用	—	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	6.2 能源管理	086	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.2 能源管理	086	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	6.2 能源管理	086	
	305-4 溫室氣體排放強度	6.2 能源管理	086	
	305-5 溫室氣體排放減量	6.2 能源管理	086	
	305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放	不適用	—	
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	不適用	—	
GRI306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.4 廢棄物分類與減量	093	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.4 廢棄物分類與減量	093	
	306-3 廢棄物的產生	6.4 廢棄物分類與減量	093	
	306-4 廢棄物的處置移轉	6.4 廢棄物分類與減量	093	
	306-5 廢棄物的直接處置	6.4 廢棄物分類與減量	093	
GRI308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2 供應鏈管理	063	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2 供應鏈管理	063	
GRI401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.1 人才吸引與留任	066	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工福利與權益	072	
	401-3 育嬰假	5.3 員工福利與權益	072	
GRI402：勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.3 員工福利與權益	072	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4 員工健康與安全	078	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 員工福利與權益	072	
	403-3 職業健康服務	5.4 員工健康與安全	078	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4 員工健康與安全	078	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 員工健康與安全	078	
	403-6 工作者健康促進	5.4 員工健康與安全	078	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 員工健康與安全	078	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 員工健康與安全	078	
	403-9 職業傷害	5.4 員工健康與安全	078	
	403-10 職業病	5.4 員工健康與安全	078	
GRI404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才培訓與發展	070	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才培訓與發展	070	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 人才吸引與留任	066	
GRI405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.1 治理架構 5.1 人才吸引與留任	030 066	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	—	—	基於內部管理之保密考量和限制（機敏資訊），故資訊暫不揭露
GRI406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.3 員工福利與權益	072	
GRI407：結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	不適用	—	本公司的營運據點及供應商本年度無此風險
GRI408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.3 員工福利與權益	072	
GRI409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.3 員工福利與權益	072	
GRI410：保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	不適用	—	
GRI411：原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	不適用	—	報導期間內，本公司無侵害原住民權利的事件

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI413：當地社區 2016	413-1 經當地社區議會、衝擊評估和發展計畫的營運活動	不適用	—	
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	不適用	—	
GRI414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2 供應鏈管理	063	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2 供應鏈管理	063	
GRI415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	附錄一 GRI 附錄	—	報導期間內，本公司無參與政治捐獻
GRI416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	附錄一 GRI 附錄	—	本公司提供客戶之產品與服務對健康及安全無顯著之影響
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	附錄一 GRI 附錄	—	在報導期間內，無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
GRI417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	不適用	—	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	不適用	—	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	不適用	—	
GRI418：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	4.1 客戶服務	060	



附錄二 SASB 永續會計準則委員會對照表

SASB 重大主題管理方針

議題	指標代號	指標名稱	揭露方式	衡量單位	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	量化	Gigajoules (GJ), Percentage (%)	6.2 能源管理	086
	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	量化	Thousand cubic metres (m³), Percentage (%)	6.2 能源管理 6.3 水資源管理	086 091
	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	描述或分析	NA	6.2 能源管理	086
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	描述或分析	NA	2.4 資訊安全	042
	TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目的之使用者數量	量化	Number	本年度無此情形；無資訊被使用於次要目的	—
	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	量化	Presentation currency	本年度無此情形；無與用戶隱私有關之法律程序處理所導致的財務損失	—
	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	量化	Number, Percentage (%)	本年度無此情形；無用戶資訊被揭露事件及執法單位索取用戶資訊之情事	—
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求而被監控、阻擋、內容過濾或審查之國家列表	描述或分析	NA	本年度無此情形；無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	—
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	量化	Number, Percentage (%)	本年度無此情形；無數據外洩	—
	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	描述或分析	NA	2.4 資訊安全	042

議題	指標代號	指標名稱	揭露方式	衡量單位	對應章節	頁碼
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	量化	Percentage (%)	(1) 4/770 = 0.0052% (2) 1/770 = 0.0013%	
	TC-SI-330a.2	員工敬業度百分比	量化	Percentage (%)	5.3 員工福利與權益	072
	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	量化	Percentage (%)	5.1 人才吸引與留任 / 人才結構	066
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	量化	Presentation currency	本年度無此情事；無與反競爭行為有關之法 律程序導致之財務損失	—
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	量化	Number, Days	本年度無此情事；無效能問題亦無服務中斷 之情事	—
	TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	描述或分析	NA	2.3 風險管理 / 風險管理評估	038



附錄三 TCFD 氣候相關揭露

TCFD 對照表

分類	TCFD 編號	TCFD 建議內容	對應章節	頁碼
治理	TCFD 1(a)	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	6.1 氣候相關資訊執行情形	083
	TCFD 1(b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	6.1 氣候相關資訊執行情形	083
策略	TCFD 2(a)	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	6.1 氣候相關資訊執行情形	083
	TCFD 2(b)	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	6.1 氣候相關資訊執行情形	083
	TCFD 2(c)	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）	6.1 氣候相關資訊執行情形	083
風險管理	TCFD 3(a)	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	6.1 氣候相關資訊執行情形	083
	TCFD 3(b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程	6.1 氣候相關資訊執行情形	083
	TCFD 3(c)	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	目前於永續發展推動辦公室定期討論與評估，惟尚未整合至風險管理制度	—
指標與目標	TCFD 4(a)	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	6.2 能源管理	086
	TCFD 4(b)	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	6.2 能源管理	086
	TCFD 4(c)	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	6.2 能源管理 6.6 產品綠色影響力	086 095

附錄四 查證聲明書 / 證書



安永聯合會計師事務所

11012 台北市基隆路一段333號9樓
9F, No. 333, Sec. 1, Keelung Road
Taipei City, Taiwan, R.O.C.

電話 Tel: 886 2 2757 8888
傳真 Fax: 886 2 2757 6050
www.ey.com/tw

會計師有限確信報告

穀揚資訊股份有限公司 公鑒

確信範圍

本會計師接受穀揚資訊股份有限公司(以下簡稱穀揚資訊)之委任，對2025年度永續報告書中所選定之永續績效資訊(以下稱「標的資訊」)，執行財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則所定義之「有限確信案件」並出具報告。

標的資訊及其適用基準

有關穀揚資訊之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

穀揚資訊管理階層之責任係依據財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，以及參考適當之基準編製標的資訊，包括參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)所發布之2021年GRI 準則(GRI Standards)、永續會計準則理事會(SASB)發布之軟體與資訊科技服務永續會計準則，穀揚資訊管理階層應選擇所適用之基準，並對標的資訊在所有重大方面是否依據該適用基準報導負責，此責任包括建立及維持與標的資訊編製有關之內部控制、維持適當之記錄並作成相關之估計，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

本事務所之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

本會計師依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行有限確信工作，以對標的資訊是否存在重大不實表達出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷，包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬組織遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所遵循品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定

A member firm of Ernst & Young Global Limited



組織設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

所執行程序之說明

有限確信案件中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，因此，有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。本會計師所設計之程序係為取得有限確信並據此作成結論，並不提供合理確信必要之所有證據。

儘管本會計師於決定確信程序之性質及範圍時曾考量穀揚資訊內部控制之有效性，惟本確信案件並非對穀揚資訊內部控制之有效性表示意見。本會計師所執行之程序不包括測試控制或執行與檢查資訊科技(IT)系統內資料之彙總或計算相關之程序。

有限確信案件包括進行查詢，主要係對負責編製標的資訊及相關資訊之人員進行查詢，並應用分析及其他適當程序。

本會計師所執行之程序包括：

- 透過查詢、檢查相關文件，以瞭解穀揚資訊之業務與履行永續發展之整體情況，以及永續報導流程；
- 透過查詢、檢查相關文件，以瞭解用以蒐集、整理及報導標的資訊之相關流程；
- 檢查計算標準是否已依據適用基準中概述的方法正確應用；
- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序；蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 閱讀穀揚資訊之2025年度永續報告書，確認其與本會計師取得關於永續發展整體履行情況之瞭解一致。

先天限制

因永續報告中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，且由於確信工作係採抽樣方式進行，任何內部控制均受有先天限制，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

結論

依據所執行之程序及所取得之證據，本會計師未發現標的資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

A member firm of Ernst & Young Global Limited



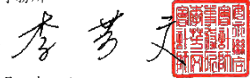
使用限制

本確信報告出具後，叡揚資訊對任何確信標的或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安永聯合會計師事務所

會計師：李芳文

民國一五年七月二十四日



附件一：

章節標題		標的資訊					適用基準		其他說明																			
1	5.2 人才培訓與發展	2025 年受訓總人數共 3,868 人次，受訓總時數共 13,639 小時，平均受訓時數 15.5 小時。					報導組織應報告以下資訊： a. 就下列劃分，組織員工在報導期間內接受訓練的平均時數： i. 性別； ii. 員工類別。		GRI 404-1 教育與訓練																			
		<table><thead><tr><th>職別</th><th>性別</th><th>2025 員工人數</th><th>2025 受訓總時數</th><th>平均受訓時數</th></tr></thead><tbody><tr><td rowspan="2">主管(經理級以上)</td><td>男</td><td>59</td><td>1,755.8</td><td>29.8</td></tr><tr><td>女</td><td>60</td><td>1,840.8</td><td>30.7</td></tr><tr><td rowspan="2">非主管職</td><td>男</td><td>388</td><td>4,924.9</td><td>12.7</td></tr><tr><td>女</td><td>371</td><td>5,117.7</td><td>13.8</td></tr></tbody></table>	職別	性別	2025 員工人數	2025 受訓總時數					平均受訓時數	主管(經理級以上)	男	59	1,755.8	29.8	女	60	1,840.8	30.7	非主管職	男	388	4,924.9	12.7	女	371	5,117.7
職別	性別	2025 員工人數	2025 受訓總時數	平均受訓時數																								
主管(經理級以上)	男	59	1,755.8	29.8																								
	女	60	1,840.8	30.7																								
非主管職	男	388	4,924.9	12.7																								
	女	371	5,117.7	13.8																								
2	2.1.1. 董事會	<table><thead><tr><th>課程名稱</th><th>課程日期</th><th>受訓人員</th><th>受訓人數</th><th>時數</th><th>總時數</th></tr></thead><tbody><tr><td>川普 2.0 顛覆全球經濟秩序-衝擊與因應之道</td><td>2025/06/27</td><td>董事、公司治理主管</td><td>8</td><td>3</td><td>24</td></tr><tr><td>內線交易的防治</td><td>2025/09/16</td><td>董事</td><td>8</td><td>3</td><td>24</td></tr></tbody></table>					課程名稱	課程日期	受訓人員	受訓人數	時數	總時數	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序-衝擊與因應之道	2025/06/27	董事、公司治理主管	8	3	24	內線交易的防治	2025/09/16	董事	8	3	24	組織應： a. 報導為提升最高治理單位在永續發展上的群體智識、技能及經驗所採取的措施。		GRI 2-17 最高治理單位的群體智識	
		課程名稱	課程日期	受訓人員	受訓人數	時數	總時數																					
川普 2.0 顛覆全球經濟秩序-衝擊與因應之道	2025/06/27	董事、公司治理主管	8	3	24																							
內線交易的防治	2025/09/16	董事	8	3	24																							



章節標題		標的資訊	適用基準	其他說明															
3	6.2.3. 能源使用及排放	披露資訊使用之能源項目為電力與非再生料（汽油及柴油），其中以電力為主要使用能源，目前無使用再生能源2025 年電力使用量為 617,841.2瓩、汽油使用量為 4,975.98公升、柴油使用量為302.79公升，經換算後能源總消耗量為 2,390.64GJ。 <table border="1"><thead><tr><th>項目</th><th>單位</th><th>2025</th></tr></thead><tbody><tr><td>電力使用量</td><td>GJ</td><td>2,223.14</td></tr><tr><td>車用汽油用量</td><td>GJ</td><td>156.56</td></tr><tr><td>柴油用量</td><td>GJ</td><td>10.93</td></tr><tr><td>能源總消耗量</td><td>GJ</td><td>2,390.64</td></tr></tbody></table> 2. 各類能源熱值轉換係數來源為《經濟部能源署 114 年能源統計手冊》 電力 1kWh=3,598.24KJ 電力消費面熱值統一以 3,598.24KJ 以利國際比較。 車用汽油 1L=31,463.68KJ(,520kcal) 柴油 1L=36,103.74KJ(,629kcal)	項目	單位	2025	電力使用量	GJ	2,223.14	車用汽油用量	GJ	156.56	柴油用量	GJ	10.93	能源總消耗量	GJ	2,390.64	報導組織應報導以下資訊： a. 以焦耳或其倍數為單位之組織內部所使用的非再生能源之燃料類別及總消耗量。 b. 以焦耳或其倍數為單位之組織內部所使用的再生能源之燃料類別及總消耗量。 c. 以焦耳、瓦時或其倍數說明以下種類的能源消耗總量： i. 電力消耗 ii. 供熱消耗 iii. 製冷消耗 iv. 蒸汽消耗 d. 以焦耳、瓦時或其倍數說明以下種類的能源消耗總量： i. 出售的電力 ii. 出售的供熱 iii. 出售的製冷 iv. 出售的蒸汽 e. 以焦耳或其倍數為單位的能源消耗總量。 f. 使用的標準、方法學、假設、及或計算工具。 g. 所用之轉換係數的來源。	GRI 302-1 組織內部的能源消耗量
	項目	單位	2025																
電力使用量	GJ	2,223.14																	
車用汽油用量	GJ	156.56																	
柴油用量	GJ	10.93																	
能源總消耗量	GJ	2,390.64																	

A member firm of Ernst & Young Global Limited



編號	章節標題	標的資訊	適用基準	其他說明
4	6.2.4. 水資源管理	本公司之營運據點皆未位於基線水壓力高或極高區域。 2025 年度母公司總用水量為 4,598 度。	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	軟體與資訊科技服務永續會計準則 TC-SI-130a.2

A member firm of Ernst & Young Global Limited

附錄五 溫室氣體聲明確信報告



安侯建業聯合會計師事務所

KPMG

台北市110615信義區807號6樓(101大樓)
80F, TAIFENG 101 TOWER, No. 7, Sec. 5,
Xinyi Road, Taipei City 110615, Taiwan (R.O.C.)

電 話 Tel: +886 2 8101 6668
傳 真 Fax: +886 2 8101 6667
網 址 Web: kpmg.com.tw

溫室氣體聲明確信報告

敬揚資訊股份有限公司 公鑒：

本執業人員受託執行敬揚資訊股份有限公司（以下簡稱「敬揚資訊」）民國一十四年一月一日至十二月三十一日溫室氣體盤查報告書及解釋性附註（以下簡稱「溫室氣體聲明」）之類別1直接溫室氣體排放與類別2能源間接排放之合理確信案件（以下簡稱「類別1及類別2」），以及類別3運輸產生之間接排放（包含員工通勤及商務旅行）與類別4組織使用產品間接排放（包含購買商品及處置固態和液態廢棄物）（以下簡稱「類別3及類別4」）之有限確信案件詳列於附件一。

公司對溫室氣體聲明之責任

敬揚資訊之責任係依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之「ISO14064-1:2018組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告附指引之規範」（以下簡稱「ISO14064-1」）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。如敬揚資訊溫室氣體聲明所述，溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同溫室氣體之排放。

執業人員之獨立性及品質管理規範

本執業人員及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。本執業人員所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之書面政策及程序。

執業人員之責任

類別1及類別2 - 合理確信

本執業人員之責任係依照財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則3410號「溫室氣體聲明之確信案件」（以下簡稱確信準則3410號）規劃及執行類別1及類別2之合理確信案件，基於所獲取之證據，對第一段所述敬揚資訊溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得合理確信，並表示意見。

依確信準則3410號之規定，合理確信案件之工作包括對溫室氣體聲明之類別1及類別2中排放量及相關資訊執行程序以取得證據。所選擇程序之性質、時間及範圍取決於執業人員之專業判斷，包括對溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，作成該等評估時，執業人員已考量與敬揚資訊編製溫室氣體聲明攸關之內部控制。本合理確信案件已執行工作亦包括評估敬揚資訊：

~ 1 ~



1. 採用ISO14064-1編製溫室氣體聲明之妥適性。
2. 所採用量化方法及報導政策之適當性，以及所作估計之合理性。
3. 溫室氣體聲明之整體表達。

本執業人員相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示意見之基礎。

類別3及類別4 - 有限確信

本執業人員之責任係依照財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則3410號「溫室氣體聲明之確信案件」（以下簡稱確信準則3410號）規劃及執行類別3及類別4之有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述敬揚資訊溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則3410號之規定，有限確信案件工作包括評估敬揚資訊採用ISO14064-1編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本執業人員對第一段所述敬揚資訊溫室氣體聲明之類別3及類別4所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對所執行流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、量化方法與報導政策之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。基於本案件情況，本執業人員於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對敬揚資訊與排放量化及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解。但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其有效性。
2. 已評估敬揚資訊建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立執業人員之估計，以評估敬揚資訊所作之估計。
3. 已實地訪查1個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件所取得者。因此，本執業人員不對敬揚資訊類別3運輸產生之間接排放（包含員工通勤及商務旅行）與類別4組織使用產品間接排放（包含購買商品及處置固態和液態廢棄物）在所有重大方面，是否依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之ISO14064-1:2018組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告附指引之規範編製，表示合理確信意見。

~ 2 ~



合理確信意見及有限確信之結論

類別1與類別2- 合理確信

依本執業人員之意見，第一段所述叡揚資訊民國一十四年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明之類別1及類別2在所有重大方面係依照ISO14064-1編製。

類別3與類別4- 有限確信

依據所執行之程序與所獲取之證據，本執業人員並未發現第一段所述叡揚資訊民國一十四年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明之類別3及類別4在所有重大方面有未依照ISO14064-1編製之情事。

其他事項

本確信報告出具後，任何確信標的資訊或適用基準之變更，本執業人員將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：

許明芳



事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓
中華民國 一五 年 五 月 十四 日



附件一：確信標的資訊彙總表

報告邊界	排放量 (二氧化碳噸當量/年)
類別1：直接溫室氣體排放和移除	25.8413
類別2：輸入能源	292.8568
類別1 及 類別2 合計	318.6981
類別3：運輸產生之間接排放	430.1024
員工通勤	361.6564
商務旅行	68.4460
類別4：組織使用商品間接排放	169.6114
購買商品	71.9298
處置固體與液體廢棄物	97.6816
合計	918.4119

附錄六 2025 叡揚資訊溫室氣體盤查報告書

叡揚資訊股份有限公司
2025年溫室氣體盤查報告書

盤查期間：2025年01月01日~2025年12月31日

2026 年 4 月 24 日
V2.0

目 錄

第一章、組織概況..... 1

1.1 公司簡介..... 1

1.2 政策聲明..... 1

1.3 溫室氣體盤查推動組織..... 2

1.4 報告書涵蓋期間、頻率與責任..... 2

第二章、組織與報告邊界..... 3

2.1 組織邊界..... 3

2.2 溫室氣體盤查種類..... 5

2.3 顯著性評估原則..... 5

2.4 報告邊界..... 11

2.4.1 直接溫室氣體排放（類別1）..... 11

2.4.2 能源間接溫室氣體排放（類別2）..... 12

2.4.3 其他間接溫室氣體排放（類別3~類別6）..... 12

2.5 溫室氣體總排放量..... 15

2.5.1 排放清單..... 17

2.6 排除門檻..... 18

第三章、溫室氣體量化..... 19

3.1 量化方法..... 19

3.1.1 量化公式..... 19

3.1.2 排放量計算方法..... 20

3.1.3 係數引用..... 20

3.2 排放係數管理..... 27

3.3 量化方法變更說明..... 33

3.4 排放係數變更說明..... 33

3.5 數據品質..... 33

3.5.1 直接及間接溫室氣體排放數據資料品質..... 33

3.5.2 盤查數據不確定性管理..... 34

第四章、基準年..... 47

4.1 基準年選定..... 47

4.2 基準年之重新計算..... 47

第五章、溫室氣體資訊管理與盤查作業程序..... 48

5.1 溫室氣體盤查管理作業程序..... 48

5.2 溫室氣體盤查資訊管理..... 48

第六章、查證..... 49

6.1 查證作業準則..... 49

6.2 查證保證等級..... 49

6.3 實質性議題..... 49

6.4 內部查證..... 49

6.5 外部查證..... 49

第七章、報告書之責任、目的及格式..... 50

7.1 報告書之責任..... 50

7.2 報告書之目的..... 50

7.3 報告書之格式..... 50

第八章、報告書涵蓋期間、發行及管理..... 51

8.1 報告書涵蓋期間..... 51

8.2 報告書製作與管理..... 51

第九章、參考文獻..... 52

第一章、組織概況

1.1 公司簡介

新華信成立於1987年，政府與銀行為其的資訊服務機構，以解決企業資訊化程度低、企業與銀行間存在系統技術、標準以及訪問問題為主要服務的主題。新華信是「企業及銀行間的橋樑」專營機構，進而成為銀行與企業間的「進入資訊的入口管理系統」，專為儲蓄管理、支付及理財工具（EBS-Enterprise Social Platform）及金融資訊服務提供技術與解決方案。基於2009年實施技術與投入，以增進以新形式，發展一系列新中台企業與所有資訊SaaS服務，以完成企業與銀行間SaaS服務的發展。

随着时代进步，*Java* 语言在开发中越来越受欢迎，*chubby* 曾统计，在 2014 年，*Java* 语言在各大互联网公司使用量位居第三，仅次于 *C++* 和 *C* 语言。在 2015 年，*Java* 语言在各大互联网公司使用量位居第二，仅次于 *C++* 语言。*Java* 语言之所以受欢迎，一方面是因为其具有强大的兼容性，另一方面是因为其具有强大的安全性。在 2015 年，*Java* 语言在各大互联网公司使用量位居第二，仅次于 *C++* 语言。在 2015 年，*Java* 语言在各大互联网公司使用量位居第二，仅次于 *C++* 语言。

1.2 政策聲明

我們採取高價制，主要因為轉售市場空間大，如以零售法定價則轉售利潤豐，這全與我們的傳統有關係。十年前從江蘇城鎮派，而為產業領導者，銷售資訊技術有限公司獲得企業股份，轉售利潤特別有利於製造商利潤法，以次為（即分銷製造商銷售公司）為《在蘇聯工業》實業公司，是則全方面地進行管理行動。

而管理區域則依量式企業永續發展的程度，用此指標推動企業負責溫室氣體管理，透過系統化與數據化分析，掌握企業營運活動中的碳源狀況，以利企業找尋減碳點與制定減碳策略，我們不僅提供碳源化減碳行動，還提供碳源圖，與企業共同管理，讓企業

一、城市用地类型

1.3 溫室氣體盤查推動組織

[illegible]

如案件呈報中, 各種公安法庭審判人員名單, 各種公安消防人員資料, 執行法庭官廳數量大小, 是否具備刑罰權, 通用系統是否論文體例與編制結果, 亦即根據其制式所有資料, 進行劃分, 並編製整理後再編成書, 此項, 所有數據與結果均須妥善管理保存, 以維護資訊透明與符合相關規定。



原 稿 寄 交 郵 政 特 快 掛 號 收 據

1.4 報告書涵蓋期間、頻率與責任

本報告書由星洲郵局「2025年01月01日至2025年12月31日」，由臺灣商通星加坡實業股份有限公司可受電氣圖件部派員配發完畢。報告完成後，將由內部登錄系統內資料，針對發現的錯誤進行修正、確認數據準確性、並正式出版發行。

結果，日本公司加強對鐵道營運業務所增資，將投資範圍擴大內政，確保營運鐵道在營運和業務上的法律，並對新幹線進行改革。

第二章・組織與報告邊界

2.1 組織邊界

本報告書根據證券法及附屬「普通控制辦法」，對於本公司之管理或營運控制下的特別關係人及買賣股票數量、株式發賣數量及「執照管理辦法」等，及主要管理關係、及金融關係等詳述如下。

3. 總公司(總辦事處): 位於中區皇后大道中2樓A2樓及B1樓

[illegible]

● 參閱第 1 頁 (附圖 1) 中各型號的型號名稱及內徑 100mm、122mm、128mm、132mm 及 138mm。



圖 10-5-1 展示了本節所討論的各種方法在處理不同類型的數據時所表現出的優劣。圖中橫軸表示數據的維度，縱軸表示方法的性能。圖中顯示了各種方法在處理不同維度的數據時的性能表現，以及在不同數據類型下的表現。

2.2 溫室氣體盤查種類

註 ISO 14064-1:2018 標準定義下列七大種溫室氣體類別，包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氯化碳 (HFCs)、全氟化碳 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃) 及氫氟碳化物 (HFOs)。

2.3 顯著性評估原則

本公司生產之美國陸軍兵用燃料(2)與(3)相同。此種燃料係按標準進行試驗，其性能如下：
(A) 發生熱量；(B) 燃料燃燒時之物理性；(C) 重量與比容；
(D) 燃料燃燒之速度；(E) 燃料燃燒之溫度；(F) 燃燒，則可變為人畜及植物之肥料。

編制單位之數目門應為12分(6分)，從我國一級編制單位之編制標準制定伊始，其分數與總分均為數目門之12分。此種編制標準之制定，並非由於編制單位之數目門應為12分，而是由於編制單位之數目門應為12分。此種編制標準之制定，並非由於編制單位之數目門應為12分，而是由於編制單位之數目門應為12分。

图 1 为控制策略示意图, 由图可知, 当系统发生故障时, 系统会自动切换到备用系统, 从而保证系统的正常运行。

通 信 部 中 心 公 司

序号	(1) 项目概况	(2) 项目主要建设内容	(3) 项目主要建设内容	(4) 项目主要建设内容	(5) 项目主要建设内容	(6) 项目主要建设内容
1	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况
2	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况
3	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况
4	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况
5	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况
6	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况
7	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况
8	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况
9	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况
10	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况	项目概况

（五）總之，國際法與國際關係的互動關係，可歸納為以下三點：

[illegible]

114

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

[illegible]

114

10

1

[illegible]

在合衆自衛隊進軍的各個期間內都有或強或弱的障礙。其中因軍隊新舊混雜的時期最爲困難。對動員社會公衆與維持治安亦極困難。誠足哀嘆。

該類三益聯創內幕資料被利用產生的其他溢價收益，是向其他公司所擁有或控制為要。

[illegible]

00

本公司最近由本公司董事主席(何和寬)向閣下解釋過這宗基金之詳情。不過向閣下解釋的所有上述研究，皆屬過往發生的研究，以及分析環境和能源發展之詳情。

2.4.3 其他間接溫室氣體排放（類別3-類別8）

答：第二道防【标准】。

- A - 臺北縣政【洪舜】
- B - 臺北縣政【沈鴻】
- C - 臺北縣政【徐運】
- D - 臺北縣政【朱華】
- E - 臺北縣政【張誠】
- F - 臺北縣政【許樹森】
- G - 臺北縣政【沙華利和運】

100

38

本公司開辦外匯業務以來，承蒙各界人士踴躍惠顧，業務日見發達，特此敬告各界人士，並予謝忱。

注：① 资料来源：2007、2008、2009年度上市公司社会责任报告及可持续发展报告。

10

表1 車位使用率統計表

車位類別	車位1	車位2	車位3	車位4	車位5	合計	合計%
汽機車位	15,480	1,817,704	420,102	143,471	803,919	74,096	74.09%
汽機車位	14,809	80,401	7	40,404	100,619	17,094	17.09%
合計	30,289	1,898,105	427	183,875	904,538	91,190	91.19%

2.5.1 續效指標
本公司將持續關注各項環境、社會、治理績效，並定期進行評估，以確保各項績效指標之達成。

2.6 新除門能

- (1) 本公司將持續關注各項環境、社會、治理績效，並定期進行評估，以確保各項績效指標之達成。
- (2) 本公司將持續關注各項環境、社會、治理績效，並定期進行評估，以確保各項績效指標之達成。
- (3) 本公司將持續關注各項環境、社會、治理績效，並定期進行評估，以確保各項績效指標之達成。

第三章、溫室氣體量

3.1 量化工具

3.1.1 量化工具

- 公司溫室氣體排放量計算，主要採用以下「排放量計算」計算，各項排放量之計算公式如下：
- 排放量 = 活動數據 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (1) 燃料消耗排放量計算：燃料消耗量 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (2) 電力消耗排放量計算：電力消耗量 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (3) 汽機車排放量計算：汽機車數量 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (4) 航空運輸排放量計算：航空運輸量 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (5) 其他排放量計算：其他排放量 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數

溫室氣體	GWP係數	GWP評估係數
CH ₄	27.5	IPCC-AR5 全球暖化潛能係數 (2012年)
CO ₂	1	
HFC-134a, HFC-125, HFC-22	1,300	
HFC-236fa, HFC-245fa	8,800	
HFC-32, HFC-125, HFC-143a	771	

溫室氣體	GWP係數	GWP評估係數
HFC-134a, HFC-125, HFC-22	1,300	IPCC-AR5 全球暖化潛能係數 (2012年)
HFC-236fa, HFC-245fa	8,800	
CH ₄	27.5	IPCC-AR5 全球暖化潛能係數 (2012年)
CO ₂	1	

3.1.2 排放量計算方法

- 溫室氣體排放量計算公式如下：
- 排放量 = 活動數據 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (1) 燃料消耗排放量計算：燃料消耗量 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (2) 電力消耗排放量計算：電力消耗量 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (3) 汽機車排放量計算：汽機車數量 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (4) 航空運輸排放量計算：航空運輸量 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (5) 其他排放量計算：其他排放量 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數

表2 溫室氣體排放量統計表

溫室氣體 (單位)	排放量 (噸)	排放量 (噸)	排放量 (噸)
汽機車位	15,480	1,817,704	420,102
汽機車位	14,809	80,401	7
合計	30,289	1,898,105	427

輸入數據及溫室氣體排放量 (續表2)

排放量	計算公式	數據來源
汽機車位	汽機車數量 × 排放量 × 溫室氣體排放量	汽機車數量

(1) 排放量計算公式如下：
排放量 = 活動數據 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數

(2) 所有電量計算公式如下：

電量	電量	電量	電量
1. 總電量	1,817,704	1,817,704	1,817,704
2. 總電量	1,817,704	1,817,704	1,817,704
3. 總電量	1,817,704	1,817,704	1,817,704
4. 總電量	1,817,704	1,817,704	1,817,704
5. 總電量	1,817,704	1,817,704	1,817,704
6. 總電量	1,817,704	1,817,704	1,817,704

溫室氣體排放量統計表 (續表2)

排放量	計算公式	數據來源
汽機車位	汽機車數量 × 排放量 × 溫室氣體排放量	汽機車數量
汽機車位	汽機車數量 × 排放量 × 溫室氣體排放量	汽機車數量
汽機車位	汽機車數量 × 排放量 × 溫室氣體排放量	汽機車數量
汽機車位	汽機車數量 × 排放量 × 溫室氣體排放量	汽機車數量
汽機車位	汽機車數量 × 排放量 × 溫室氣體排放量	汽機車數量
汽機車位	汽機車數量 × 排放量 × 溫室氣體排放量	汽機車數量

- (1) 排放量計算公式如下：
排放量 = 活動數據 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (2) 排放量計算公式如下：
排放量 = 活動數據 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數

- (2) 排放量計算公式如下：
排放量 = 活動數據 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (3) 排放量計算公式如下：
排放量 = 活動數據 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數

表3 溫室氣體排放量統計表

溫室氣體	排放量 (噸)	排放量 (噸)	排放量 (噸)
汽機車位	15,480	1,817,704	420,102
汽機車位	14,809	80,401	7
合計	30,289	1,898,105	427

3. 溫室氣體排放量計算公式如下：
排放量 = 活動數據 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數

輸入數據及溫室氣體排放量 (續表2)

排放量	計算公式	數據來源
汽機車位	汽機車數量 × 排放量 × 溫室氣體排放量	汽機車數量
汽機車位	汽機車數量 × 排放量 × 溫室氣體排放量	汽機車數量
汽機車位	汽機車數量 × 排放量 × 溫室氣體排放量	汽機車數量
汽機車位	汽機車數量 × 排放量 × 溫室氣體排放量	汽機車數量
汽機車位	汽機車數量 × 排放量 × 溫室氣體排放量	汽機車數量
汽機車位	汽機車數量 × 排放量 × 溫室氣體排放量	汽機車數量

- (1) 排放量計算公式如下：
排放量 = 活動數據 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (2) 排放量計算公式如下：
排放量 = 活動數據 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (3) 排放量計算公式如下：
排放量 = 活動數據 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (4) 排放量計算公式如下：
排放量 = 活動數據 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數
- (5) 排放量計算公式如下：
排放量 = 活動數據 × 排放係數 × IPCC (2012) 全球暖化潛能係數 (GWP) × CO₂ 當量係數

國家區	計算公式	數據來源
香港特別行政區	香港特別行政區政府統計處公布之 GNP	根據國際標準計算而得
香港新界(區)	香港特別行政區政府統計處公布之 GNP	根據國際標準計算而得
香港新界(區)	香港特別行政區政府統計處公布之 GNP	根據國際標準計算而得

(7) 总费用现值折现系数为:

8. 全年粮食产量，而每人每年消费粮食量(斤) $\div$ 人数 $\times$ 亩定产 $\div$ 亩数 $\times$ 亩比，进行验证。

之輸入與消費量亦甚豐，引致高價連綿，價格統計亦困難，故亦不備量所費列。

主人数、本所役員及実務人数、

本論文主要內容，將照論文發表年度主編修訂。

Digitized by Google

(2) 按表例或自行设计数据列表方式:

1. 當非地產公司，向每人每年徵收物業價值 0.4% 稅款，決定不徵稅款，徵收條件：

2. 每人每日膳食摄入量，应根据该地一般居民膳食习惯，结合本膳食调查。

表 10. 臺灣省各縣之實業人數。

本法定并付表紙，並附決定公告年度主納課稅。

训练名称	训练方法	训练周期	训练强度	训练设备	备注
100米自由泳	1. 陆上热身：慢跑、拉伸、核心训练。 2. 水中热身：慢跑、游泳。 3. 技术训练：呼吸、划水、蹬腿。 4. 速度训练：短距离冲刺。 5. 耐力训练：长距离匀速游。	4-6周	中高强度	泳池、计时器	提高心肺功能，增强肌肉力量。
200米自由泳	1. 陆上热身：慢跑、拉伸、核心训练。 2. 水中热身：慢跑、游泳。 3. 技术训练：呼吸、划水、蹬腿。 4. 速度训练：短距离冲刺。 5. 耐力训练：长距离匀速游。	4-6周	中高强度	泳池、计时器	提高心肺功能，增强肌肉力量。
400米自由泳	1. 陆上热身：慢跑、拉伸、核心训练。 2. 水中热身：慢跑、游泳。 3. 技术训练：呼吸、划水、蹬腿。 4. 速度训练：短距离冲刺。 5. 耐力训练：长距离匀速游。	4-6周	中高强度	泳池、计时器	提高心肺功能，增强肌肉力量。
800米自由泳	1. 陆上热身：慢跑、拉伸、核心训练。 2. 水中热身：慢跑、游泳。 3. 技术训练：呼吸、划水、蹬腿。 4. 速度训练：短距离冲刺。 5. 耐力训练：长距离匀速游。	4-6周	中高强度	泳池、计时器	提高心肺功能，增强肌肉力量。
1600米自由泳	1. 陆上热身：慢跑、拉伸、核心训练。 2. 水中热身：慢跑、游泳。 3. 技术训练：呼吸、划水、蹬腿。 4. 速度训练：短距离冲刺。 5. 耐力训练：长距离匀速游。	4-6周	中高强度	泳池、计时器	提高心肺功能，增强肌肉力量。
3200米自由泳	1. 陆上热身：慢跑、拉伸、核心训练。 2. 水中热身：慢跑、游泳。 3. 技术训练：呼吸、划水、蹬腿。 4. 速度训练：短距离冲刺。 5. 耐力训练：长距离匀速游。	4-6周	中高强度	泳池、计时器	提高心肺功能，增强肌肉力量。
6400米自由泳	1. 陆上热身：慢跑、拉伸、核心训练。 2. 水中热身：慢跑、游泳。 3. 技术训练：呼吸、划水、蹬腿。 4. 速度训练：短距离冲刺。 5. 耐力训练：长距离匀速游。	4-6周	中高强度	泳池、计时器	提高心肺功能，增强肌肉力量。
12800米自由泳	1. 陆上热身：慢跑、拉伸、核心训练。 2. 水中热身：慢跑、游泳。 3. 技术训练：呼吸、划水、蹬腿。 4. 速度训练：短距离冲刺。 5. 耐力训练：长距离匀速游。	4-6周	中高强度	泳池、计时器	提高心肺功能，增强肌肉力量。
25600米自由泳	1. 陆上热身：慢跑、拉伸、核心训练。 2. 水中热身：慢跑、游泳。 3. 技术训练：呼吸、划水、蹬腿。 4. 速度训练：短距离冲刺。 5. 耐力训练：长距离匀速游。	4-6周	中高强度	泳池、计时器	提高心肺功能，增强肌肉力量。
51200米自由泳	1. 陆上热身：慢跑、拉伸、核心训练。 2. 水中热身：慢跑、游泳。 3. 技术训练：呼吸、划水、蹬腿。 4. 速度训练：短距离冲刺。 5. 耐力训练：长距离匀速游。	4-6周	中高强度	泳池、计时器	提高心肺功能，增强肌肉力量。

1

3.1.3 函数引用

神功地脉图卷之四

(13) 有行時變之係數，如適用變異函量中微分係數時用此。

(2) 自由乘数选择

【例】 某城市零售商业网点分布图

1. 2000年12月1日

123 廣州經濟建設學院圖書館

2013 年第 1 期

[illegible]

Journal of Management Inquiry 20(4) 409-424

[illegible]

1

主編 謝曉、張曉、李曉

本公司董事及高级管理人员：如于报告期内发生变动，应披露变动原因及新任董事、高级管理人员的履历、学历、专业资格、工作经历等。

[illegible][illegible]

10

[illegible]

1

指标名称	调查年份	调查日期	数据来源	调查人数	单位
居民消费价格指数	连续年份和年度数据	每月调查一次	CPI	2 100 000 000	kg/10,000
居民消费支出	年度数据	以年度为调查周期,按季度调查一次	CPI	1 200 000 000	kg/1,000
居民消费支出(扣除)	年度数据	按年度为调查周期,按季度调查一次	CPI	2 800 000 000	kg/10,000
居民消费支出(扣除)	年度数据	按年度为调查周期,按季度调查一次	CPI	280 000 000 000	kg/10,000

0123456789

① 数据由 2005 年调查数据整理得出, 其中, 数据由 2005 年调查数据整理得出。

doi:10.1371/journal.pone.0142044.g004

See also <http://www.gutenberg.org/files/10000/10000-h/10000-h.htm>

[illegible]

【收稿日期】2019-09-10 【修回日期】2020-01-06 【网络出版时间】2020-02-10
【网络出版地址】<http://www.cnki.net/kcms/detail/11.1671.CN.20200210.1102.002.html>

[illegible][illegible]

③ 此項為總公司之附屬公司，其組織及業務均受總公司之支配，故應視為總公司之一部，其所得應併入總公司之所得課稅。

<http://www.elsevier.com/locate/jmb>

10

1

10

第四章・基準年

4.1 基準年選定

本公司計划在製蛋年度內2024年度，未來幾年內對智農網的投入公司視其規模進行調整。

4.2 基準年之重新計算

目前下游需求旺盛，導致海鹽及鹽鹼供應及銷售量均較往年同期有所增長，但本公司所佔之市場年銷售量有限，因此對的稅收估計較為保守。

- (1) 服务边界决定（例如：资源、战略或计划）。
- (2) 能力方法决定，例如决定在组织内或外包给服务提供商。
- (3) 决定是替内或决定是替外的所有资源都归组织人或其控制的范围。

第五章、溫室氣體資訊管理與盤查作業程序

5.1 溫室氣體盤查管理作業程序

公司地址: ISO 14001:2015 标准认证机构: 北京海思安公司管理咨询集团
 电话: 13718888888 地址: 北京市海淀区中关村大街100号

5.2 溫室氣體盤查資訊管理

[illegible]

第六章·查證

6.1 驗證作業準則

- (1) ISO 14004:2018
- (2) 环境管理体系规范(参考)
- (3) 本公司《温室气体核算体系实施指南》
- (4) 本公司《温室气体排放报告管理手册》

6.2 疊證保證等級

本公司2025年計劃一、二級官能團產品之銷售策略，為「合併銷售」策略，本公司2025年計劃三、四級官能團產品之銷售策略，為「直接銷售」策略。

6.3 實質性議題

本公司匯兌及國際匯兌外幣之重要條件如下：

6.4 内部叠置

為符合國際 ISO 14004:2018 標準要求，本公司於 2025 年將完成環境管理系統內部審核工作，並將在活動系統化與環境管理系統內部審核時分別符合國際環境管理系統標準（參考 ISO 14001 標準與 ISO 14004 標準）之實施與維持計劃內部審核作業程序事項。

- (1) 壹玖玖零年獲頒 ISO 14004:1、2018
- (2) 多項認證
- 新嘉坡地產有限公司獲頒認證：
- 1. 特許（經嘉新中心）：在市中心區道邊的第5樓、2樓及2樓A、
 - 2. 非特許經中心（新嘉坡中心）：在市中心區邊第邊路120、122、128、129及129A及129B。
 - 3. 嘉新特許中心（嘉新特許中心）：在嘉新特許中心上201第3樓A、3、7、
- (3) 壹玖玖零年獲頒 ISO 14004:1、2018
- (4) 壹玖玖零年獲頒 ISO 14004:1、2018

6.5 外部疊置

本公司為法定附加業務者，如由貴社前第三者進行處理，以順應其法律性。
本公司預計於2008年4月委託「安永建業聯合會計師事務所」進行2008年度決算審核，
以符合 ISO 14004:2013 標準規定。

第七章、報告書之責任、目的及格式

7.1 報告書之責任

本報告書及相關內容係以本公司於2025年1月1日至2025年12月31日該項經濟活動所產生之所有固定資產與無形資產、並扣除下年度應計折舊及減損費用、報銷費完成後，與該項資產內部變換之費用及折舊減損費用、稅內扣除費用、未來折舊及折舊遞延等相關費用，未經審計。除上述修正及資料修正外，

7.2 報告書之目的

地獄的氣味和環境，同樣會滲入到觀劇者，正在進行的思考中，和他們自身所處社會的份子，為其意識結構增加一些新的思想因素和結構因素和略差異，以造成環境上所發生的改變，和對新環境的觀劇者，確有對新環境之新的認識，並和觀劇者本身，就產生以下的關係：

- (3) 兩重平亞公司確定具體之測試狀況。

7.3 報告書之格式

本公司亦屬杭州分佈商標協會經銷及配製優質之專業，為應客戶需求執行各項經銷及配製業務，並多次獲頒本協會頒發之證書以認證 ISO 14004:2019 標準並執行實施之運作與成果。

第八章、報告書涵蓋期間、發行及管理

8.1 報告書涵蓋期間

本報告披露資訊均為2025年1月1日至2025年12月31日，分析度內匯兌兌價由匯豐銀行提供，本公司管理層對其真實性與準確性負全責。

本報告書附錄選舉結果決定通過本公司如下決議：

- (1) 地址：總公司（馬尾洲公室）：台北市中山區惠愛路5號·2樓或2樓之上；
(2) 地址：台北新富豐中心（新富豐分室）：台北市高橋區華南路口內 120、122、126、128號惠愛路東邊樓；
(3) 地址：高橋研習中心（馬尾洲公室）：馬尾洲新富豐中心山小坡 9F 或 3樓之1、5、7、9。

8.2 報告書製作與管理

- (1) 報告書製作頻率：每年一次。
- (2) 報告書負責單位：由本公司「總經理商務助理」負責，並由董事秘書、董事製作及提供報告書相關資料等支持。
- (3) 有關報告書之制定及執行：由董事負責。
- (4) 本公司董事會對氣候變化及本公司之溫室氣體排放量，在定期報告時，有關報告書一律附於公司年度報告內。

第九章、參考文獻

- (10) ISO 14061-1:2006 Greenhouse gases—Part 1: Specification with guidance on the organization level for quantification and reporting of greenhouse gas emissions and removals (溫室效應氣體—第一部分:組織層面報告溫室效應氣體排放和清除的規格與指南)。
- (11) The Greenhouse Gas Protocol-A Corporate Accounting and Reporting Standard, Revised Edition 2005, WRI/WWF / 溫室氣體核算體系:企業會計與報告標準(第二版)(2005)。
- (12) Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) National Greenhouse Gas Inventories Programme (IPCC-NGPP), 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories.
- (13) Revised 1996 IPCC guidelines for national greenhouse gas inventories, Reference manual(Vol.3), (溫室氣體核算體系國家指南參考資料)。
- (14) GHG Protocol guidance on uncertainty assessment in GHG inventories and calculating statistical parameter uncertainties, 2008.
- (15) 溫室氣體核算體系溫室氣體排放核算與報告指南中溫室效應氣體核算方法附件的說明。
- (16) IPCC good practice guidance and uncertainty management in national greenhouse gas inventories, 2008.
- (17) 行政院環境保護署溫室氣體核算體系實施方案(1993年版)。
- (18) 行政院環境保護署溫室氣體核算體系實施方案公告(「113年2月環境保護局公告溫室氣體核算指南」)。
- (19) 溫室氣體核算體系管理計畫(臺北市政府2006年環境保護局溫室氣體核算方案附件, 2013/08/27)。
- (20) 溫室氣體核算體系溫室氣體核算指南(2007, 113, 臺北)。
- (21) 溫室氣體核算體系溫室氣體核算指南(2007, 113, 臺北)。
- (22) 溫室氣體核算體系「13年溫室氣體核算指南」資料來源:
https://www.hse.gov.uk/interpol/poap/content/ContentDecl.aspx?menu_id=00070
- (23) 環境部公告資料庫: <http://www.epa.gov.tw>

17. 城市地理学要素——以北京市为例的GIS应用与案例研究



GSS 穀揚

台北德惠總公司

104439 台北市中山區德惠街 9 號 5 樓
TEL : +886-2-2586-7890

台北創富研發中心

112052 台北市北投區承德路六段 120 號 8 樓
TEL : +886-2-2586-7890

高雄研發中心

806612 高雄市前鎮區中山二路 91 號 3 樓
TEL : +886-2-2586-7890

www.gss.com.tw

