



永續報告書

2025 Sustainability Report

股票代碼 6898

目錄 CONTENTS

0

0.1 經營者聲明	01
0.2 關於本報告書	03
0.3 永續榮耀	04

1

1.0 關於程曦資訊	05
1.1 盡責治理	12
1.2 永續發展策略	20
1.3 風險管理	21
1.4 氣候變遷管理	23

2

2.0 利害關係人議合	29
2.1 利害關係人共融	30
2.2 重大主題與衝擊	32

3

3.0 創新服務價值	35
3.1 智慧服務	37
3.2 客戶關係	41
3.3 客戶隱私	43

4

4.0 人才永續	45
4.1 員工結構	48
4.2 適才適任	50
4.3 職業安全衛生	59

5

5.0 永續環境	65
5.1 環境管理政策	67
5.2 能資源管理	68
5.3 污染防治	69
5.4 溫室氣體排放	71
5.5 生物多樣性與不毀林政策	72

6

6.0 社會共融	75
-----------------	-----------

7

7.0 附錄	78
7.1 GRI 準則內容索引	79
7.2 第三方查證意見聲明書	84
7.3 上市上櫃公司氣候相關資訊	86
7.4 國際財務報導準則 第 S2 號 - 氣候相關揭露	88



0.1 經營者聲明

致關心程曦資訊永續的朋友們：

面對人工智慧快速發展、企業營運模式轉型、氣候變遷與社會韌性等多重挑戰，程曦資訊持續以「愛、新、勤、誠」為核心精神，秉持「創新客戶服務、企業社會責任、永續經營」三大信念，將永續發展融入公司治理、客戶服務、人才培育、環境管理與社會共融之中。我們深知，企業的成長不僅來自技術與服務的升級，更來自對利害關係人承諾的實踐，以及對社會與環境長期價值的堅持。

2025 年，我們在既有服務基礎上持續推動 AI 應用與數位轉型，透過跨部門協作成立 AI 戰鬥小組，盤點高重複性與高耗時流程，導入 AI 工具以提升營運效率、服務品質與決策能力。同時，我們亦重視 AI 應用過程中的資料安全、個資保護與風險控管，期望以負責任創新的方式，為客戶創造更具溫度與深度的服務體驗。

在服務品質與創新成果方面，程曦資訊持續展現客服專業與營運韌性。年度公司客戶服務滿意度達 98.5%，並連續七年獲得卓越客服大獎肯定，亦於 2025 年獲頒最佳客服 AI 系統應用團隊獎項；桃園 1999 市民諮詢服務亦獲台灣服務業大評鑑金牌獎。這些成果不僅是外部對程曦服務品質的肯定，更代表全體同仁在第一線服務、流程管理、數位工具應用與團隊協作上的共同努力。

我們始終相信，「惟有幸福的程曦人，才能成就程曦的永續發展」。程曦資訊全體員工人數達 1,028 人，女性員工占 69.46%，女性董事占 42.86%，持續朝多元、平等與包容的治理及職場文化邁進。公司以公平無歧視為原則推動招募、任用、培育與留才，並持續超額進用身心障礙者，2025 年身心障礙員工聘僱比率達 5.45%。我們不僅提供就業機會，更期望協助每一位夥伴建立自信、發揮所長，讓多元人才成為程曦服務創新與永續競爭力的重要基礎。

在人才發展方面，2025 年公司持續推動主管職能、專業職能、AI 應用、法遵安全、健康促進與生活平衡等多元訓練及活動，員工平均訓練時數達 29.03 小時，員工滿意度為 7.42 分，年度訓練與活動滿意度多數達 4.3 分以上。我們透過 Team Building、家庭日、健康促進、快閃紓壓活動與節慶關懷，建立兼具專業成長與人文溫度的工作環境，使員工能在工作中實現價值，也能在生活中感受支持。

董事長
黃士軍



0.1 經營者聲明

在環境永續方面，程曦資訊雖屬辦公室及客服中心型態之服務業，對自然環境之直接衝擊相對有限，但我們仍將節能減碳、資源效率與污染預防視為企業責任。2025 年，公司通過 ISO 14001 環境管理系統第三方驗證，完成年度溫室氣體自主盤查，並因應盤查邊界擴大至全集團，將 2025 年設定為溫室氣體管理基準年。公司持續推動節約用電、空調最佳化、LED 燈具汰換、減少一次性用品、垃圾分類與資源回收，並以 2030 年碳中和為長期努力方向。

我們亦透過綠色採購與廢棄物管理，將環境責任落實於日常營運。2025 年，程曦資訊綠色採購金額達新臺幣 5,740,817 元，資訊產品類綠色採購占資訊產品類總採購 40.41%，並榮獲臺北市 2025 年績優綠色採購表揚。公司同時以廢棄物總量減量及回收再利用為管理策略，2025 年廢棄物密集度為 0.5015 公噸／人，優於「相較前一年度減少 3%」之管理目標。這些行動展現我們將環境永續轉化為制度、採購、辦公行為與員工參與的具體實踐。

在社會共融方面，程曦資訊持續以服務專業回應社會需要，並透過公益專線、弱勢關懷、運動教育捐贈與身心障礙者就業支持，擴大企業的正面影響力。2025 年，我們持續支持基層學校體育發展，並延續公益客服能量，以專業服務協助社會資源傳遞。對程曦而言，企業社會責任不是單次性的捐助，而是將自身核心能力投入公共需求，讓服務成為社會信任與共好的橋梁。

展望未來，程曦資訊將持續以穩健治理為基礎，以數位創新為動能，以人才幸福為根本，以環境永續與社會共融為方向，深化 ESG 管理架構與資訊透明揭露。我們將持續傾聽客戶、員工、股東、供應商、社區及所有利害關係人的期待，將永續理念落實於每一項服務、每一次決策與每一個行動之中。感謝所有夥伴一路以來的支持與指教，未來程曦資訊將與各界攜手前行，為客戶創造價值，為員工打造幸福職場，為社會與環境貢獻更長遠而正向的力量。



0.2 關於本報告書

0.2.1 報告書編撰原則

本報告書內容係依據利害關係人議題衝擊評估及程曦資訊在報告期間之相關重大主題進行分析所擬定，參考最新「GRI 準則」(GRI Standards) 及 IFRS S2《氣候相關揭露》要求編製，詳細內容可參閱本報告書附錄中的 GRI Standards 揭露項目對照表。本年度永續報告書無因應組織重大變更重編情形。

0.2.2 報導期間與範疇邊界

本報告書係程曦資訊每年度發行永續報告書，資料期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，報告書有關公司治理面的財務經營績效，係依循國際財務報告準則 (IFRSs) 編製，其範圍涵蓋程曦資訊及合併財報的各子公司。環境面及社會面的各項績效指標，揭露範圍為程曦資訊總公司。

■ 報告書發行說明

前一版本：2025 年 8 月發行

本版本：2026 年 8 月發行

下一版本：預計於 2027 年 8 月發行

為響應環保無紙化，善盡企業公民責任，本報告書以繁體中文版本公告於公司網頁 (<https://www.chainsea.com.tw/investor/sustainable/>)，供各讀者參閱。



■ 報告書品質保證

本報告書資料及數據經由各部門同仁蒐集與彙整，先經由各部門主管審查，再提交至永續發展委員會確認，完成改善及資料數據完備後，由董事長核定後發行。本報告書的財務數據，係經會計師事務所簽證之財務報告資料，以新台幣為計算單位。企業永續報告書經外部獨立第三方格瑞國際驗證有限公司依據 AA1000 AS v3 保證標準進行保證，並通過 Type 1 中度保證等級確認，查證聲明書參照附錄。

■ 聯絡方式

報告書內容如有任何疏誤更正或資料更新，請以公司網站公告之電子檔案內容為準。如對內容有任何意見、建議或諮詢，歡迎利用以下聯絡資訊與我們聯絡。

聯絡窗口：

永續發展窗口：陳仕凱 財務長

地址：臺北市大同區重慶北路 1 段 1 之 1 號 10 樓

電話：+886-2-7706-6188

電子郵件：CSIR@chainsea.com.tw

公司網站：<https://www.chainsea.com.tw/>



0.3 永續榮耀

0.3 永續榮耀



榮獲 2025 年 1111 人力銀行「幸福企業銀獎」

肯定企業在員工關懷、職場環境與福利制度之努力，展現重視人才與永續經營的企業價值，持續打造友善且具競爭力的工作環境。



榮獲「2025 台灣服務業大評鑑金牌獎」

今年的評鑑強調數位與人文的結合，桃園 1999 服務熱線正是這一理念的成功實踐，公司通過數位科技與人性化服務的結合，不僅提升服務效率，還能讓市民在每次互動中感受到溫暖，正如此次程曦隊呼：“智慧領航，服務最強！貼心有感，幸福綻放！”



榮獲「2025 年卓越客服大獎：最佳客服 AI 系統應用團隊」

肯定企業在客服流程導入 AI 技術與創新應用之成果，提升服務效率與品質，展現數位轉型與客戶體驗優化之實力。



通過中華電信 _ 永續聯盟認證

參與中華電信永續夥伴認證，獲得銀級證書，凸顯本公司落實低碳、零碳服務，並為全球氣候變遷及 ICT 產業的永續轉型作出貢獻。



榮獲由 ESG 世界公民數位治理基金會主辦的 2025 年金恆獎「銀獎」

肯定企業在永續治理、數位轉型與社會責任之實踐成果，展現推動 ESG 發展與持續優化的決心與成。



國健署健康職場認證—【健康促進標章】

我們致力推動無菸環境及計畫性推動職場健康促進，每年都會定期舉辦健康職場活動，邀請公司全體同仁一同參與。

1.0

關於程曦資訊

- 1.1 盡責治理
- 1.2 永續發展策略
- 1.3 風險管理
- 1.4 氣候變遷管理



1.0 關於程曦資訊

1.0 關於程曦資訊

SDGs 目標項目	細項目標 (Targets)	程曦資訊行動
 4 優質教育	4.4 在西元 2030 年前，增加擁有相關技能（包括技術與職業技能）的青年與成人人數，以利就業、獲得體面工作與創業。	- 將人才培育視為公司發展的重要策略。 - 透過年度職能盤點與分析，進行教育訓練規劃與執行，達成 TTQS 標準要求。 - 提供專精於客戶服務專業領域之人員管理與培訓，擁有完整教育訓練制度及標準作業程序。
 8 尊嚴就業與經濟發展	8.2 透過多元化、技術升級與創新，提高經濟生產力，包括將重點放在高附加價值與勞動力密集產業。 8.5 在西元 2030 年前，實現所有男女（包括青年與身心障礙者）的完整且具生產力的就業，以及體面的工作，並落實同工同酬。	- 為 DCRM 領域領導品牌，協助企業數位轉型，提升產業競爭力。 2025 年員工總人數達 1028 人，提供大量就業機會。 - 健全董事會與薪資報酬委員會，確保公平的薪資報酬制度，獲利時提撥員工酬勞。
 9 產業、創新與基礎設施	9.b 支援開發中國家的國內科技開發、研究與創新，包括確保有利的政策環境，以實現工業多元化與商品價值提升。	- 致力於數位轉型與 DCRM 創新體驗，結合數位工具、營運、數據及流程管理優勢。 - 具備原生技術支援優勢，提供一站式服務滿足不同產業需求。

SDGs 目標項目	細項目標 (Targets)	程曦資訊行動
 12 負責任的消費與生產	12.6 鼓勵企業（尤其是大型跨國公司）採用永續實務，並將永續性資訊納入其報告週期。	2021 年設置永續委員會，2025 年提升至功能性委員會，強化衝擊管理監督。 - 發布永續報告書，落實資訊透明化，主動向利害關係人溝通永續績效。
 13 氣候行動	13.2 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃。	- 積極參與「台灣淨零排放碳中和協會」，擔任常務理事，推動淨零排放目標。 - 成立風險管理小組，考量環境（E）面風險因應，擬訂風險管理政策與架構，參考 IFRS S2 氣候相關要求實施揭露。
 16 和平正義與有利的制度	16.6 在各級建立有效、負責且透明的機構。 16.7 確保各級決策反應民意，具有包容性、參與性及代表性。	- 完善公司治理架構，設置審計委員會、薪資報酬委員會、資訊安全小組及風險管理小組。 - 落實誠信經營，通過「公司治理實務守則」與「防範內線交易管理辦法」。 - 確保資訊透明度，及時揭露重大營運與財務資訊。
 17 全球夥伴關係	17.17 依據合作經驗與資源策略，鼓勵及促進有效的公民營以及公民社會的合作。	- 積極參與各界公協會（如中華民國資訊軟體協會、台灣淨零排放碳中和協會等），瞭解產業趨勢並良性互動。 - 擔任多家協會之理事、監事，協助推動產業發展與淨零排放目標。

1.0 關於程曦資訊

程曦資訊創立於 1993 年，自成立以來，秉持『品質、尊嚴、榮譽、從容』的理念，從系統起家，擅長藉由數位工具，結合營運、數據及流程管理優勢，協助企業經營顧客關係，進而達成數位轉型的目的，為 DCRM (Digital Customer Relationship management) 領域的霸主，也是大中華區顧客關係管理領導品牌。2016 年為因應顧客體驗 (Customer Experience) 趨勢興起，為專精於客戶服務專業領域，成立子公司一程高資訊服務股份有限公司，結合專案營運管理經驗、服務流程規劃、人員管理能力及原生技術支援等優勢，提供企業客戶深度服務及 DCRM 完整解決方案。



願景	成為全球性企業之創新服務策略夥伴
愛心 勤誠	✓ 愛自己、愛家人、愛公司、愛同事、愛客戶、愛競爭對手 ✓ 求新、創新 ✓ 勤勞、勤儉 ✓ 誠實、忠誠

程曦資訊希冀所有同仁可以從愛自己出發，擴及家人、公司、同事、客戶與競爭對手，在充滿「愛」的氛圍裡，將會使我們更有動力去求新與創新，將夢想與工作結合，以豐富自己的職涯生活；而勤勞勤儉、誠實忠誠，則能使我們不怕挫折，踏實、勇敢的走每一步！

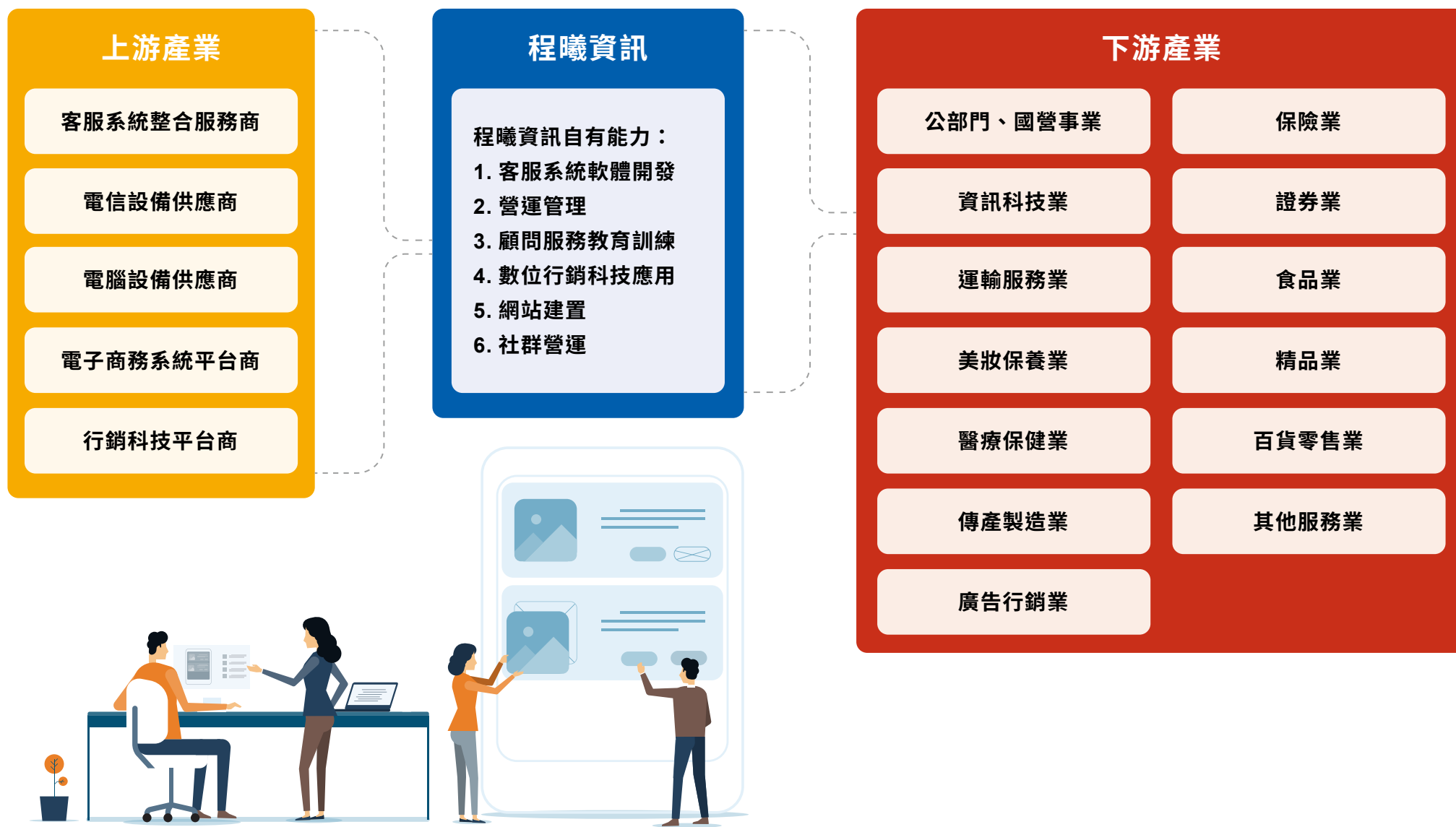
程曦資訊一直秉持著以愛為核心，以整體產業發展為目標，我們樂於分享知識，更樂於創新，願與同仁一同成長，更期待與客戶一起茁壯，程曦資訊從硬梆梆的資訊整合，到充滿暖意從心出發的服務整合，我們期許幫政府散播對公眾的服務愛，幫企業傳遞人因科技的服務愛，我們做有價值的工作，協助客戶掌控方法並達成目標，以持續的服務熱情，堅持以具有溫度與深度的創新體驗，讓程曦人與程曦的夥伴「共」創價值與美「好」。

公司名稱	程曦資訊整合股份有限公司
總部所在位置	臺北市大同區重慶北路 1 段 1 之 1 號 10 樓
2025 年底資本額 (單位：新台幣仟元)	290,161
2025 當年度合併營收 (單位：新台幣仟元)	1,196,661
員工總人數	1028
營運辦公室總數	營運據點數量：台灣 (2) 103 臺北市大同區重慶北路一段 1-1 號 10 樓 800 高雄市新興區中正三路 55 號 24 樓之 1
主要產品 / 服務說明	程曦資訊主要核心業務為優化 AI 賦能的服務委外營運，以良好的流程規劃控管能力和穩固的系統技術支援，全面升級為 AI 賦能的「客服營運」與「講習訓練服務」二大服務項目，是目前客服業界唯一同時具單一企業內能掌握高階 AI 應用技術與產品、AI 營運經驗及 AI 流程管理能力之公司，提供客戶一站式服務的廠商，能滿足不同產業客戶在客服中心委外上的需求，為公部門、各產業指標企業服務委外營運首選。

1.0 關於程曦資訊

■ 產業促進

程曦資訊主要業務包含「客服營運」與「講習訓練服務」等，為提供相關服務上游產業包括應用 / 系統整合服務、電子商務、行銷科技及相關設備等行業，下游客戶則涵蓋所有服務委外需求的產業。



1.0 關於程曦資訊

程曦資訊除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。



■ 營運管理優勢

持續精進的流程管理思維

提供客戶滿意的服務品質是程曦資訊使命，因此我們將品質管理要求融入於每個環節中，並結合 ISMS 資訊安全管理系統驗證，讓資訊安全管理達到最大效益，在所有可能的風險內做好預先規劃與防範，確保資訊的安全與穩定性，讓客戶營運不中斷。

人才是企業最重要的資產，程曦資訊作為產業的領頭羊及企業永續的最佳夥伴，我們將人才培育視為公司發展的重要策略，透過年度職能盤點與分析，進行教育訓練的規劃與執行，並據以實施達成 TTQS 標準要求。



1.0 關於程曦資訊

■ 符合高標準的專業能力

為了協助客戶建構具有國際標準的顧客體驗營運管理，程曦資訊已有多位主要幹部取得「COPC 推動領導者」認證，並將 COPC 國際標準導入各項營運專案。

* COPC (Customer Operations Performance Center) 是目前國際公認的針對客戶服務績效和管理的權威標準，是客服運作績效中心公司的認證標誌。



1.0 關於程曦資訊

■ 管理經驗豐富的團隊

因應顧客體驗趨勢興起，程曦資訊於 2016 年成立子公司一程高資訊服務股份有限公司，專精於客戶服務專業領域之人員管理與培訓，擁有完整教育訓練制度及標準作業程序，包含營運管理規劃與標準化作業流程、Inbound/Outbound 服務技能、流程處理及滿意度調查與數據分析等。程高資訊與程曦資訊間，獨立運作亦互相支援，在策略和專業的引導下，發揮資源的綜效，為客戶的品牌創造最高的效益。



1.1 盡責治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

程曦資訊依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理暨防範內線交易之管理辦法」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，程曦資訊亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。



■ 治理實務

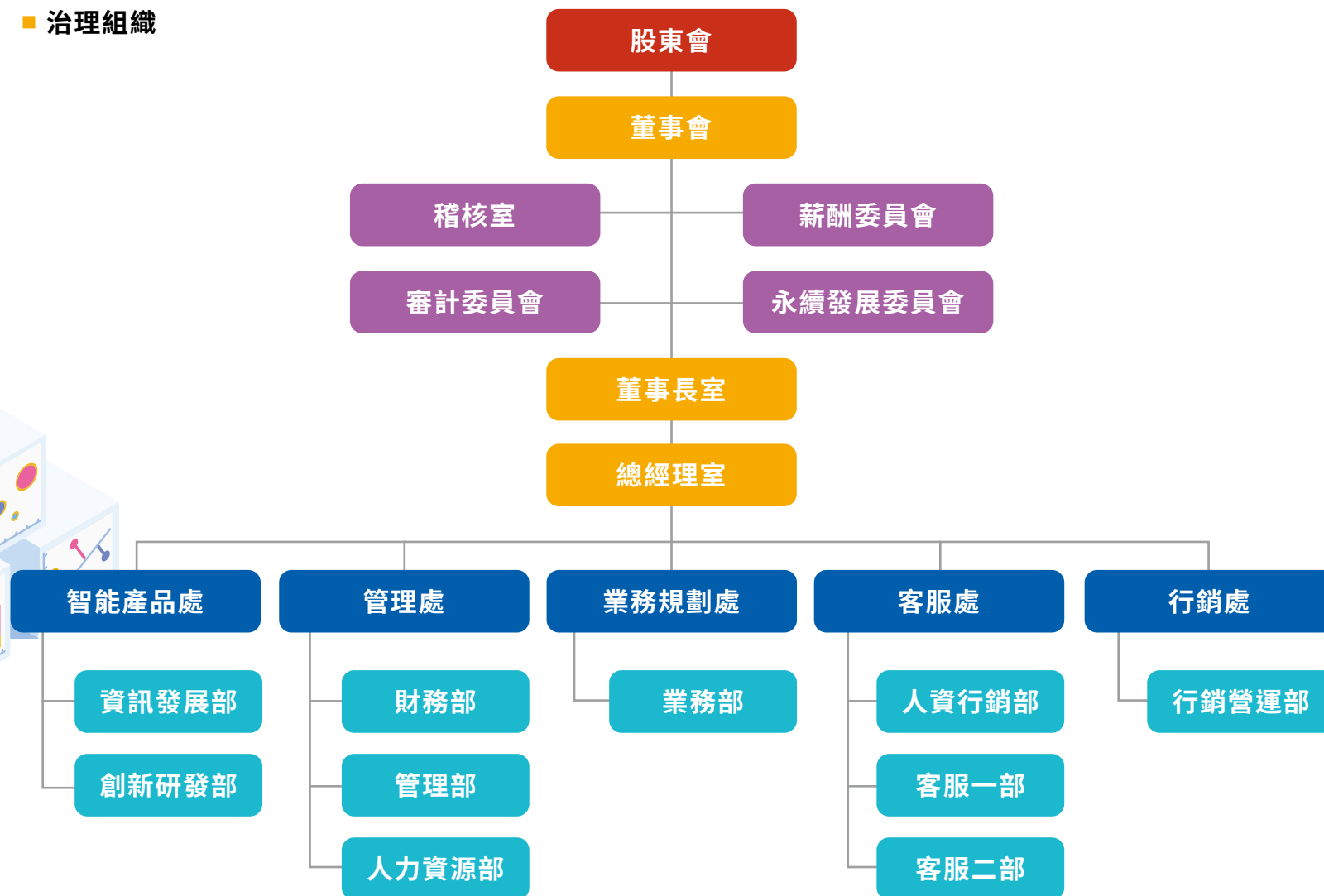
股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高決策機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

程曦資訊重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。程曦資訊設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會任命財務部門主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係；同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

1.1 盡責治理

■ 治理組織



註：本公司董事長兼總經理係為提升經營效率與決策執行力，惟為強化董事會之獨立性，本公司董事長密切與各董事充分溝通公司營運近況與計劃方針以落實公司治理，此外，本公司於 2025 年 12 月 23 日補選獨立董事一席，現有四席獨立董事，並有過半數董事未兼任員工或經理人，以提升董事會職能及強化監督功能。

1.1 盡責治理

■ 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。程曦資訊公司章程載明公司於上市櫃期間董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式，用人唯才為原則；同時依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，亦宜考量成員多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。程曦資訊董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有 7 名董事（含 4 名獨立董事），任期 3 年，依法至少每季召開一次董事會，2025 年度共召開 9 次會議，董事平均出席率（含委託出席）達 100%。當年度未發生關鍵負面重大事件，故無關鍵重大事件之溝通件數。2025 年度重大資訊發布共 39 則，具體溝通情形可於 <https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t05st01> 輸入代碼 6898 查詢。

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，程曦資訊董事會通過「獨立董事之職責範疇規則」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。現階段處在推行 ESG 階段，尚未將 ESG 發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，程曦資訊將持續關注趨勢，待未來內部推行 ESG 更加成熟後，將與薪酬委員研議是否將永續績效納入薪酬評估範疇。

2025 年度董事會共發生 4 次需利益迴避情形（參閱年報 P21-P22），另外董事會成員的多元及獨立性，請參閱年報 P10-P11。

董事會及各委員會的提名與遴選流程

資格要求

依據本公司公司章程、公司治理實務守則，於上市上櫃期間董事（含獨立董事）之選舉採候選人提名制度，董事會考量公司未來營運發展，接受各董事推薦各領域專業的人士為董事人選，董事（含獨立董事）候選人名單經董事會審議其符合董事（含獨立董事）所應具備知識、技能及素養。

邀約及資料審查

由董事長出面邀約通過檢核的人選為董事（含獨立董事）候選人，取得候選人同意後，請候選人填寫董事（含獨立董事）學（經）歷聲明書，檢附最高學歷畢業證書或相關學分證明、專業證照等影本，主要經歷部分提供曾任和現任機構出具之離、在職證明。

董事會決議

董事（含獨立董事）候選人提案提交董事會討論，決議通過後提股東會選舉通過。

程曦資訊為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

程曦資訊考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，未來公司治理主管亦將持續規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。程曦資訊相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

1.1 盡責治理

■ 審計委員會

本公司依公司章程及「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第三條之規定，設立審計委員會，其成員由專業超然性的四位獨立董事組成。審計委員會之運作，目的為確保公司經營符合政府相關法令及規範，負責以下列事項之監督：

- 公司財務報表之允當表達。
- 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- 公司內部控制之有效實施。
- 公司遵循相關法令及規則。
- 公司存在或潛在風險之管控。

2025 年度審計委員會共召開 7 次會議，審計委員會詳細運作情形資訊請參考年報 P24。



■ 薪資報酬委員會

程曦資訊為健全公司治理及本公司董事及經理人薪資報酬制度，依「證券交易法」第 14 條之 6 暨「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，設立薪資報酬委員會，除了以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並訂定薪資報酬委員會組織規程，以利遵循。

本公司依「公司章程」規定給付董事酬金，公司當年度如有獲利應提撥不低於 0.5% 為員工酬勞及不高於 5% 為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。公司年度總決算如有本期稅後淨利時，應先依法提繳稅捐、彌補以往年度虧損，次就餘額提存 10% 為法定盈餘公積，並依法令或主管機關規定提撥或迴轉特別盈餘公積，嗣餘盈餘並同已前一年度累積未分配盈餘由董事會擬具分配案提報股東會核議。

公司經理人之年度薪酬含薪資、獎金以及盈餘分配之員工酬勞；相關薪資報酬係參考同業通常水準支給情形，並考量個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性核定等作為依據，由薪資報酬委員會向董事會提出建議，以供其決策之參考。

2025 年薪酬委員會共召開 3 次會議，委員會詳細運作情形資訊請參考年報 P31。

■ 資訊安全小組

程曦資訊為提升集團的資訊安全及個資管理，成立「資訊安全小組」，負責訂定內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全、個資管理作業與資安政策推動與落實，並每年向高階管理階層報告執行結果。

本公司資訊安全政策願景為強化同仁資安認知、避免資安事件發生、落實日常持續運作、確保服務提供可用，並於 2025 年召開 1 次會議，全體小組成員均親自出席，出席率 100%。

■ 風險管理小組

本公司考量環境、社會及公司治理面之風險因應，由董事長擔任召集人，各單位主管擔任組員，組成風險管理小組。主要職掌如下：

- 擬訂風險管理政策、架構、組織功能，建立質化與量化之管理標準，定期向董事會提出報告並適時向董事會反應風險管理執行情形，提出必要之改善建議。
- 執行風險管理決策，並定期檢視公司整體風險管理機制之發展、建置及執行效能。
- 協助與監督各部門進行風險管理活動。
- 協助審議風險限額擬定之相關作業。
- 視環境改變調整風險類別、風險限額配置與承擔方式。
- 協調風險管理功能跨部門之互動與溝通。

1.1 盡責治理

■ 永續發展委員會

為落實企業社會責任與永續經營，程曦資訊於 2021 年設置永續委員會，隸屬於董事長管轄，於 2025 年將永續委員會提升至功能性委員會，由董事及高階經理人組成，強化經濟、環境及人群衝擊管理之監督，並定期向董事會報告執行成效。

■ 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。程曦資訊依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，程曦資訊依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，而「審計委員會組織規程」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

程曦資訊除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據。

程曦資訊透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室稽核結果並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

■ 稽核流程圖



1.1 盡責治理

1.1.1 倫理誠信

程曦資訊以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人力資源部門向其宣導公司的誠信內規，要求其簽署「職務承諾暨保密承諾書」，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

構面	作為
員工誠信意識培養	- 人資行銷部門於新進人員報到階段，宣導公司的誠信內規，要求簽署「職務承諾暨保密承諾書」。 - 管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，形塑公司整體的誠信文化。
內部誠信經營推動	- 由管理處作為誠信經營政策推動專責單位。 - 制訂「公司誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易之管理辦法」等內規，並由董事會決議通過。 - 誠信內規於公司官網公開，設有聯絡窗口供利害關係人查詢和反映意見。
多元檢舉管道	- 利害關係人可透過公司官網、員工信箱等提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查。 - 檢舉人需具名檢舉並提供事件經過與證據；專責人員如與檢舉人或被檢舉人有利害關係應迴避。 - 調查過程秉公處理，並承諾保護檢舉人不因檢舉而遭不當處置。
商業互動誠信規範	- 同仁應向交易對象說明誠信經營政策，並拒絕不正當利益。 - 應避免與涉有不誠信行為之對象交易，如發現不誠信行為應評估是否拒絕往來。 - 與交易對象簽訂契約時，應將誠信經營政策納入契約條款，並包含違反條款時的賠償及解除契約權利。
倫理誠信文化推廣	- 規劃向在職同仁進行線上誠信訓練。 - 定期安排高階主管向同仁宣達企業誠信文化的重要性。 - 人力資源部定期評估誠信經營措施有效性並向董事會報告執行成果。 - 稽核室監督查核公司誠信落實情形，並視需要向董事會報告。

1.1.2 商業道德

重大主題	商業道德
對公司的重要性	商業道德是企業責任的基線。透過落實法規遵循、誠信經營、反貪腐及反競爭，才能使企業穩健成長與永續經營。
政策	遵循商業道德 永續經營
目標	- 落實法遵訓練 建立守法文化 - 法規零違反
當年度投入資源及具體成果	- 完成法遵相關訓練，2025 年度在職訓練實施；新人除客服專員外皆有參與。 - 安全衛生：每年安排員工健康檢查、甲種職業安全衛生業務主管 & 急救人員 & 勞工健康服務護理人員資格皆於有效期限內。 - 消防：每月自行檢查消防安全設備及避難設施、每半年進行消防編組組訓、每年進行消防安全設備檢修及申報、防火管理人員資格皆於有效期限內。 - 其他：建築物安全每兩年檢查申報一次。 2025 年度無違反法規、倫理誠信、反貪腐及反競爭行為事件。 - 年度違法件數及罰款均為零，
負責部門與申訴機制	- 窗口：管理處 - hr@chainsea.com.tw
評估機制	- 永續發展委員會年度審查商業道德遵循執行績效。 - 環安衛相關法規定期實施法遵符合性評估。

1.1 盡責治理

商業道德為企業經營根本，程曦資訊於新進同仁報到時即向人員宣導本公司誠信內規、員工工作守則之外。因法規種類浩繁，各部門透過與政府機關互動或是媒體報導得知法規修正動態，各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規：

構面	作為
公司治理	• 設置功能性委員會監督公司財務運作及內部制度。 • 促使董事會積極參與公司重要議案決策。 • 未來持續依循公司治理實務守則，提升同仁之商業道德意識。
人員管理	• 制訂相關誠信內規，透過內部會議宣導誠信正直為核心價值。 • 落實自我審查、建立檢舉管道及保護機制，構築法遵防火牆。 • 管理階層以身作則，確保業務行為遵循法令與公司政策。 • 年度審查會議檢視遵循情形，制定執行業務的指引。 • 要求同仁遵守「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「員工工作守則」。 • 制定行為守則以預防違反公平競爭行為，降低違法風險。
人員培訓	• 為提升同仁從業道德與法規遵循認知，設定內規。 • 人力資源部與其他部門合作，定期進行法規培訓。 • 根據職掌不同提供對應訓練，如新人訓練、實體課程、跨單位宣導及外部訓練。 • 內部公告提供法規遵循指引。
職業安全衛生	• 遵循環境保護及職業安全衛生法規，建立法規鑑別管理制度。 • 確保公司在服務提供過程中符合環境保護、職業安全的要求。

綜整 2025 年度，程曦資訊並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等違法事件。

1.1.3 資訊安全

重大主題	資訊安全及個資保護
對公司的重要性	程曦資訊安全的核心意義在於提供公司營運所需穩定、安全的資訊系統，確保資訊的可用性、正確性及機密性。透過適當的存取權限設計，保障資訊的合法存取，並防止未經授權的非法使用。建置主動偵測及被動防禦機制以防止資訊資源及個資被破壞、竊取及外流的風險。並輔以充份的備份 / 備援機制，保障因駭客入侵及天災人禍導致的資料損失或營運中斷之風險，作為公司永續經營的基石。
政策	• 本公司各項資訊安全管理規定必須遵守政府相關法規之規定。 • 建立個人電腦使用之管理機制，並規範網路系統的存取權限，防止未經授權之存取。 • 建立帳號密碼管理原則，至少每三個月進行一次變更。 • 確保資訊系統穩定性，同仁電腦軟硬體須由資訊單位確認無誤後進行安裝。 • 定期網路流量稽核，防止同仁電腦被入侵或任何非法的資料傳輸行為。 • 資訊系統權限與網路、資料之存取，需提出申請經主管簽核同意。 • 建立主 / 被動資訊安全防護系統，確保公司資訊資產不被竊取、破壞，保障公司營運資料的正確性、可用性與機密性。 • 個人電腦及伺服器需安裝防毒軟體。 • 建立防火牆系統，阻檔外部攻擊。 • 定期執行弱點掃描，及早發現系統漏洞並修補。 • 建立公司營運系統備援及資料備份機制，確保公司營運資料的可用性與完整性。 • 重要營運系統虛擬化、並建立備援機制。 • 訂定災難復原計劃，並定期執行演練。 • 異地及雲端備份，確保備份資料的可用性。 • 電腦機房建置不斷電管理系統。 • 本公司所有員工均負有維持資通安全之責任，並遵守相關資通安全管理規範。

1.1 盡責治理

目標	短期目標 - 加強同仁資安訓練及宣導，讓資安意識成為公司文化 DNA 之一。 - 每年一次公司之資訊安全政策評估。 - 每季一次進行社交工程演練。 - 每年一次舉辦資訊安全認知教育訓練。 - Feedback 資安情資與 TWCERT 共享，提升跨組織防禦程度。 - 每季發送全公司資安宣導文章。 - 強化公司資安防護弱點，持續評估導入必要的資安防護系統。 - 強化整合各資安設備提高聯防程度。 - 建置 Cybersecurity 平台提升自動化程度。 - 落實 ISO/IEC 27001 運作。 長期目標 - 零重大資安事件。
當年度投入資源及具體成果	- 落實郵件防毒 / 防駭。 - 完成釣魚郵件通知 / 宣導。 - 完成重大資安事件宣導。 - 每週或對特殊需求進行系統弱掃並 patch 更新。 - 完成 ISO 27017/27018 雲端資訊安全及雲端個人資料保護系統導入。 - 每日對外異常流量監測。 - 災難復原演練 -2025 年進行 2 次災難復原演練。 - 內部稽核 / 客戶稽核皆未發現重大缺失。 2025 年度未發生重大資安事件。
負責部門與申訴機制	- 窗口：資訊服務部 - Security@chainsea.com.tw
評估機制	ISMS 管理審查會議及年度績效會議報告。

■ 2025 年度重大資安成效

資訊專案	投入資源	效益
奧義資安軟體導入 CyCraft MDR System	NT\$ 6,000,750 元	提升資訊安全防護
續簽 McAfee 防毒軟體維護合約	NT\$ 580,125 元	強化資訊資產安全
續簽 FortiGate 防火牆維護合約	NT\$ 595,200 元	網路防護機制強化
續簽 M365 授權	NT\$ 1,499,293 元	郵件防護及備份機制強化
ISO/IEC 27001:2022 維護 ISO/IEC 27017:2015 初次驗證 ISO/IEC 27018:2019 初次驗證	NT\$ 1,082,500 元	導入 ISO 27017/27018 可將資安延伸至雲端服務與個資保護，補強雲端特定風險與合約規範。透過整合稽核簡化管理流程，對內強化合規體系，對外提升客戶對雲端環境與隱私保護的信任度。
資訊安全訓練	線上訓練課程時數 1 小時	提升公司員工網路釣魚及資料外洩預防安全概念
社交工程演練	660 人次參與	通過率 86%

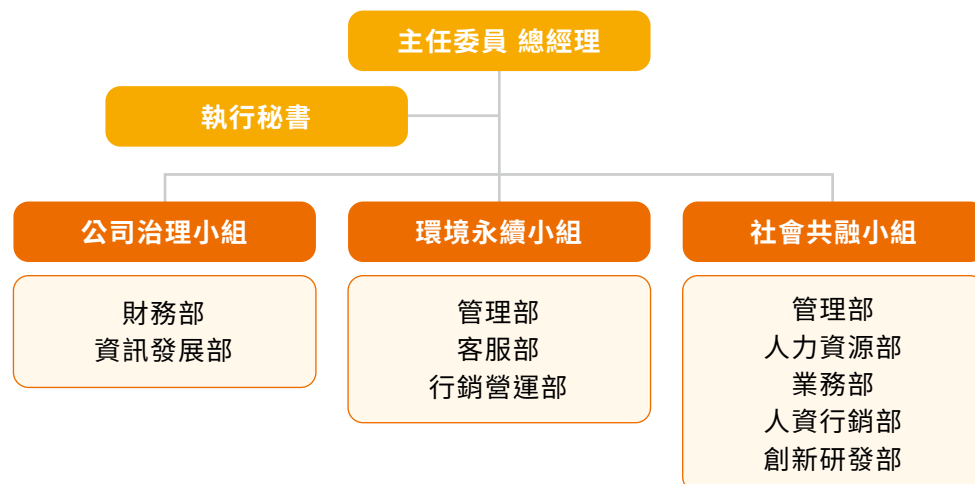
1.2 永續發展策略

1.2 永續發展策略

程曦資訊自 2021 年成立「永續委員會」，2025 年度提升為由功能性永續發展委員會，為本公司永續發展與永續經營之主要工作決策與推動單位，委員會由董事及高階經理人組成，轄下三個工作小組，包括公司治理小組、環境永續小組及社會共融小組。

永續委員會功能	主任委員職責
✓ 企業永續發展工作目標與策略之訂定 ✓ 企業永續發展工作之推動與督導 ✓ 企業永續發展工作成果之檢討 ✓ 處理其他與企業永續發展有關之事宜 ✓ 永續報告書審查	✓ 永續發展政策之擬訂 ✓ 督導永續委員會之委員執行各項政策及永續報告書之編製 ✓ 每年向董事會報告永續發展業務執行情形

■ 永續發展委員會組織圖



聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）是聯合國在 2015 年發布的一項計畫，提出 17 項永續發展目標及 169 個細項目標，作為 2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

程曦資訊將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、創造健康友善的職場環境來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩能源耗用及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高福利等面向一起努力，展望未來，程曦資訊能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。



1.3 風險管理

1.3 風險管理

程曦資訊風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險評鑑作業，以風險發生機率及對程曦資訊衝擊程度評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。

■ 程曦資訊風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	總經理室	訂定公司未來營運政策。
營運及市場風險	總經理室 業務規劃 各有關部門	依據公司策略，執行產品之研發、生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利。
財務與流動性風險	財務部	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	業務部 財務部	客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收。
法律風險	管理部	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
工作者安全風險	管理部	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提昇管理績效。
氣候變遷風險	管理部	溫室氣體排放管理、碳權管理、能源管理、符合國際及當地環保法令或環評要求等風險。
資訊安全風險	資訊發展部	一般及數位資訊安全及保密、無從確保資訊內容及處理方法、無從及時存取資訊及使用相關資產等風險。
人力資源風險	人力資源部 人資行銷部	員工人權議題，包含但不限於勞資關係、童工、強迫勞動、人才發展管理，包括但不限於招募及留任人才、人才發展之風險。



1.3 風險管理

■ 2025 年度公司之風險項目及因應策略如下：

風險面向		因應策略
公司治理 財務面	利率變動	公司財務結構一向健全，資金運用保守穩健，設有專職人員隨時掌握金融資訊，並以保守穩健之立場運用財務工具降低利率變動之風險。
	匯率變動	- 降低美金的淨部位，以降低匯兌風險。 - 本公司財務人員隨時搜集有關匯率變化資訊，並參閱銀行及投資機構提供之金融財經資訊，以即時掌握匯率動態。 - 開立外幣存款帳戶，視實際資金需求及匯率走勢，調節所持有外幣部位。
	信用風險	設有專職人員負責交易相對方之授信額度之定、授信核准及其他監控程序以確保逾期應收款項之回收已採取適當行動，並逐一覆核應收款項之可回收金額以確保無法回收之應收款項已提列適當減損損失。
產品競爭	市場競爭	- 保持與客戶之間密切聯繫，隨時了解並滿足客戶最新需求，亦定期與研發技術人員拜訪客戶，以掌握客戶產品之未來趨勢予以先開發新產品應對。 - 研發技術的創新，確保屬於全球領導族群。
公司治理	資安風險	- 對於檔案安全及設備安全進行管理，系統應定期實施整體備份，且定期執行重整作業，以節省硬碟使用空間並增加系統運作效能。 - 設備安全應對於門禁、機房進行管制，並對器材及機房設備維修管理，且機房安全措施予以定期檢查。 - 設定權限管理，落實資安內控循環。 - 落實異地備援機制。 - 定期委外實施資訊安全查核。 - 落實 ISO/IEC 27001、ISO/IEC 27017 及 ISO/IEC 27018 資訊相關管理系統運作。
環境面	氣候變遷風險	- 對於風災影響，於颱風警報發布時，成立防颱總部，確實掌握颱風動向及公司內現況，發布廠內颱風預報，使人員有效瞭解颱風狀況並採取防颱措施，力求風災影響最小化，引發水災時，由防颱總部協調人力進行狀況應變及排除，並於水退後進行後續復原工作。 - 落實 ISO 14001 環境管理系統，並落實實施。 - 參考 IFRS S2 氣候風險管理與揭露，並每年滾動檢討實施。 - 響應政府節能政策，落實溫室氣體盤查，建立減排目標。 - 符合政府法規及客戶需求。
社會面	職業災害風險	員工為重要資產，保障工作環境安全，避免因職災損工造成潛在成本與風險。持續落實職業安全衛生管理系統 (ISO 45001) 運作，推行無災害工時紀錄。
	勞動力不足風險	加強人員留任：提升員工薪酬福利，注重員工關懷，致力於降低員工離職率。

1.4 氣候變遷管理

1.4 氣候變遷管理

程曦資訊依據氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）的架構，自 2025 起參考 IFRS S2 氣候相關揭露要求，分為治理、策略、風險管理、指標和目標，程曦資訊由管理階層進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，並且規劃定期向董事會報告，由董事會監控。

1.4.1 治理 (Governance)

■ 董事會與管理階層對氣候相關風險與機會之監督與治理

程曦資訊深知氣候變遷對全球經濟與企業營運的深遠影響，為確保公司具備足夠的氣候韌性並掌握綠色轉型契機，本公司已建立由上而下的氣候治理架構，將氣候相關風險與機會整合至企業整體營運策略中。

- **董事會的監督責任** 董事會為程曦資訊氣候治理的最高指導與監督單位。本公司由董事長親自擔任氣候風險與機會治理之主任委員。氣候風險與機會治理情形併年度永續風險管理議題，每年由董事長於董事會報告，由董事會監督執行成效。董事會負責監督氣候相關策略的制定、目標的設定以及執行成效的評估，確保管理階層妥善應對氣候變遷帶來的挑戰。
- **管理階層的評估與管理角色** 在管理階層方面，程曦資訊透過「永續發展委員會」與各一級單位主管共同推動氣候風險管理。具體職責分工如下：

治理單位	氣候治理職責說明
董事長 (主任委員)	擔任氣候風險與機會治理之主任委員，統籌並向董事會報告年度執行情形。
永續發展委員會委員	負責氣候環境背景資料的蒐集，建立氣候風險與機會項目清單。實施氣候風險機會及營運衝擊分析，並協助決定重大風險項目。每年透過會議滾動檢討執行策略及目標之成效。
各一級單位主管	負責對所管理業務之風險進行監控，評估風險來源與風險類別，並實施風險鑑別、評估與處理。
管理部	擔任溫室氣體排放與綠色採購等重大主題之負責部門與申訴窗口，定期滾動檢視能源耗用情形。

透過此一嚴密的治理架構，程曦資訊確保氣候變遷議題從最高決策層到日常營運層皆能獲得充分的重視與落實。

1.4 氣候變遷管理

■ 氣候變遷治理政策與承諾

為達成環境永續，程曦資訊承諾將環境保護納入公司營運決策與服務流程，並以「遵循法規、節能減碳、綠色服務、環境永續」作為環境管理政策核心。公司已於 2025 年通過 ISO 14001 環境管理系統第三方驗證，承諾落實節能減碳，減少不必要的浪費，持續檢討能源管理，並推動綠色採購。同時，公司承諾於自身營運、採購及員工參與活動中，避免造成森林破壞、自然棲地轉換及生物多樣性減損，支持海洋、濕地、森林及城市綠地等自然環境保育。

1.4.2 策略 (Strategy)

■ 氣候相關風險與機會對營運模式與價值鏈之影響

程曦資訊以客戶關係管理、客服中心委外服務、企業流程委外服務及數位化客戶服務解決方案為主要營運內容。本公司透過系統化的鑑別流程，盤點出可能影響營運的短、中、長期氣候風險與機會（短期為 1-5 年、中期為 6-10 年、長期為 10 年以上）。

● 重大氣候風險鑑別與價值鏈影響

本公司鑑別出 11 項氣候風險，其中 3 項被評估為「高」風險等級，並深入分析其對價值鏈的潛在影響：

風險類別	重大風險項目 (高風險)	時間範疇	對價值鏈之潛在影響分析
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中期	自身營運：極端天氣可能導致辦公室或客服中心營運受影響，甚至造成設備損害，導致營運中斷。 下游：客服中心若因天災中斷服務，將直接影響客戶的業務運作與滿意度。
轉型風險	限電、停電	短 / 中 / 長期	自身營運：如遇台電電力中斷，將導致公司設備包含客服中心無法運轉，造成公司營運中斷。 下游：服務中斷將導致客戶流失或面臨服務水準協議 (SLA) 的違約賠償。
實體風險	平均氣溫上升	短 / 中 / 長期	自身營運：氣溫上升將導致辦公室與機房空調用電量增加，進而使營運成本與碳排放量上升。 上游：電力需求增加可能導致外購電力成本上升。



1.4 氣候變遷管理

• 重大氣候機會鑑別與價值鏈影響

除了風險控管，程曦資訊亦積極發掘氣候變遷帶來的潛在商機，鑑別出 3 項氣候機會：

機會類別	重大機會項目	時間範疇	對價值鏈之潛在影響分析
資源效率	減少用水量和耗水量	中 / 長期	自身營運：降低水費支出，提升資源使用效率。
資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	中 / 長期	自身營運：透過數位化與自動化客服解決方案，提升服務效率，降低單位服務能耗。
產品與服務	採用更高效率的運輸方式	短 / 中 / 長期	自身營運：鼓勵員工搭乘大眾運輸或採用視訊會議，降低範疇三 (業務旅運) 的碳排放。

■ 氣候相關風險與機會對財務狀況、財務績效及現金流量之影響

針對鑑別出的重大氣候風險與機會，程曦資訊進一步評估其對公司財務狀況的潛在衝擊，並擬定相應的因應策略：

重大氣候風險 / 機會	潛在財務影響 / 機會	因應措施與財務規劃
颱風、水災 (風險)	財務績效 (營收下降 / 損失)：營運受影響，導致財務損失、營收下降。	策略行動：定期實施防災演練，減少人員及設備損害；強化基礎設施對颱風水災的防禦能力。提升天災抵禦能力，降低營運中斷機率與可能損失。
氣溫上升 (風險)	財務績效 (成本增加)：用電量增加、成本與碳排放量上升。溫室氣體排放衍生碳稅、碳費衝擊營運成本。	策略行動：推動節能專案，持續執行節能措施；透過綠色採購購置節能設備如 LED 燈及高效能空調機等，取代高耗能設備。預期可節約用電、節省成本。
限電、停 / 斷電 (風險)	財務績效 (營收下降 / 損失)：如遇台電電力中斷，將導致公司設備包含客服中心無法運轉，公司營運中斷。	策略行動：擴充不斷電設備 (UPS)，容量可支援 IT 資料中心所有電力需求，UPS 電池可針對小型專案支援 30 分鐘以上，大型專案支援 240 分鐘以上。強化氣候韌性，降低營運中斷機率與可能損失。
綠色採購 (機會)	財務績效 (成本降低)：採用節能、耐用、可回收或具環保標章的設備與耗材，中長期可降低營運成本。	策略行動：優先採購具環保標章或節能標章產品；2025 年度資訊類產品綠色採購佔該類別總採購 40.41%，金額達 5,740,817 元。

1.4 氣候變遷管理

■ 氣候韌性 (情境分析)

為評估公司在不同氣候情境下的營運韌性，程曦資訊設定基準情境與 1.5° C 情境，鑑別與分析本公司營運範疇及資產整個生命週期的短中長期的氣候風險與機會。

• 情境分析假設

轉型風險：基準情境與 1.5° C 情境分別引用聯合國氣候變遷專門委員會 (IPCC) 的 RCP8.5 與 RCP 2.6 氣候情境。

實體風險：對立即性實體風險與長期性實體風險進行風險評估。

• 轉型計畫與韌性管理

為因應上述情境，程曦資訊已擬定轉型計畫：

ISO 管理系統導入：本公司 ISO 14001、ISO 45001 已將氣候風險與機會納入風險管理，並展開至各單位運作。2025 年已通過 ISO 14001 環境管理系統第三方驗證。

自然碳匯與生物多樣性策略：將自然相關風險納入辦公室營運與採購管理。以「建立制度、降低間接衝擊、奠定年度化行動基礎」為主，透過採購、營運、員工行動及公益合作支持自然碳匯環境的維護。

不毀林與責任採購：對紙品、木竹材、家具、裝修材料及包材等高風險品項，優先選用合法、環保或永續來源產品（如 FSC、PEFC 標章）。

1.4.3 風險管理 (Risk Management)

■ 辨識、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程

程曦資訊已將氣候風險與機會納入公司整體的風險管理體系中，並透過 ISO 14001 環境管理系統與 ISO 45001 職業安全衛生管理系統展開至各單位運作。本公司建立了一套系統化的五步驟氣候風險管理流程：

管理步驟	負責單位	具體執行內容與方法論
Step 1 氣候風險及營運範圍評估	永續發展委員會委員	由永續發展委員會委員完成氣候環境背景資料蒐集，建立氣候風險與機會項目清單。
Step 2 建立內部營運衝擊調查問卷	永續發展委員會委員	針對各單位設計營運衝擊調查問卷，以量化與質化方式收集內部對各項氣候風險的認知與評估。
Step 3 決定重大風險項目	永續發展委員會委員	彙整問卷結果，實施氣候風險機會及營運衝擊分析，綜合考量風險發生的可能性與衝擊程度，決定重大風險項目。
Step 4 建立執行策略及目標設定	永續發展委員會	針對鑑別出的重大氣候風險與機會，建立具體的執行策略，並設定相應的量化管理目標。
Step 5 滾動檢討執行策略及目標之成效	永續發展委員會	每年透過永續發展委員會議滾動檢討執行策略及目標之成效，並向董事會報告。

1.4 氣候變遷管理

■ 氣候風險管理與整體風險管理制度之整合

程曦資訊的氣候風險管理已深度整合至公司整體的風險管理制度中。透過 ISO 14001 環境管理系統的導入，公司建立了環境風險辨識、目標管理、法規遵循及持續改善機制。管理部作為溫室氣體排放與綠色採購等重大主題的負責部門，定期滾動檢視能源耗用情形，並透過永續發展委員會會議檢討目標達成情形。

1.4.4 指標和目標 (Metrics and Targets)

■ 與跨行業指標類別攸關之資訊 (氣候相關指標)

程曦資訊深知溫室氣體排放數據是氣候風險管理與減碳策略擬定的基礎。本公司為善盡環境保護之責任，實施溫室氣體盤查。因屬辦公室營運屬性，範疇一將公務車柴油耗用納入，範疇二為間接排放（電力），範疇三自 2024 年起將商務旅行及電力柴油之上游採礦及輸配送列入盤查。

- **溫室氣體盤查資訊** 2025 年度實體範圍較 2024 年度新增子公司程高與點鑽之盤查，因實體範圍擴充造成盤查數據重大變更，故設定 2025 年度為基準年。溫室氣體排放係數依環境部最新公告係數，GWP 值採 AR6 版本。

排放類別	2023 年度	2024 年度	2025 年度 (基準年)
範疇一 (公噸 CO ₂ e)	2.7700	19.9924	33.2628
範疇二 (公噸 CO ₂ e)	177.3600	148.7802	362.3239
範疇一 + 二總計 (公噸 CO ₂ e)	180.1300	168.7726	395.5867
範疇三 (公噸 CO ₂ e)	NA	39.1456	103.9284
範疇一 + 二 排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 員工人數)	0.2823	0.2235	0.3848
範疇三 排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 員工人數)	NA	0.0518	0.1011

註：2025 年度員工總人數為 1,028 人

● 能源管理指標

程曦資訊為辦公室營運活動，能源來源為外購電力及公務車柴油。本公司並無再生能源使用。

能源項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
用電量 (GJ)	1,292.52	1,129.98	2,751.83
汽油用量 (GJ)	13.96	-	-
柴油用量 (GJ)	24.25	6.93	8.35
能源耗用總量 (GJ)	1,330.73	1,136.91	2,760.18
能源密集度 (GJ/ 員工人數)	2.09	1.51	2.69

● 廢棄物管理指標

公司設定廢棄物密集度減量目標為相較前一年度廢棄物密集度減少 3%。

廢棄物項目	2024 年度	2025 年度
一般生活廢棄物 (公噸)	409.50	515.55
廢棄物產生密集度 (公噸 / 人)	0.5424	0.5015
廢棄物密集度目標 (公噸 / 人)	-	0.5261

註：2025 年度實際廢棄物密集度為 0.5015 公噸 / 人，優於 3% 減量目標 0.5261 公噸 / 人。

1.4 氣候變遷管理

■ 揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊 (氣候相關目標)

為積極回應全球氣候行動，程曦資訊設定了具體的短、中、長期減排目標，並制定相應的策略行動計畫。

• 氣候相關量化管理目標

項次	說明
短期目標	完成溫室氣體盤查及通過第三方查證，並於網站及公開資訊揭露。資訊類產品綠色採購比率 10% 以上。廢棄物密集度相較前一年度減少 3%。
中期目標	達成碳中和
長期目標	達成淨零排放

• 達成目標之關鍵策略行動與計畫時程

為確保上述減碳目標如期達成，本公司已規劃並正執行以下具體行動方案：

策略行動主軸	具體執行方案與計畫	2025 年度執行成效
綠色採購	優先採購具環保標章或節能標章產品；資訊產品及 OA 辦公室用品導入綠色採購。	資訊類產品綠色採購佔總採購 40.41% (金額 5,740,817 元)，榮獲臺北市 2025 年績優綠色採購表揚。
提升能源效率	以高效率之 LED 燈具汰換舊有燈具；因應季節用電調整最佳化空調關閉時間；宣導節約用電。	空調設備定期清潔保養；下班隨手關閉電腦及螢幕；響應地球日關燈一小時。
資源循環與減廢	落實廢棄物分類、減量與資源回收工作；內部會議鼓勵同仁自帶水壺或馬克杯。	2025 年度廢棄物密集度 0.5015 公噸/人，成功達成減量 3% 目標。
生物多樣性與自然碳匯	推動不毀林採購，優先選用 FSC、PEFC 等環保標章產品；支持員工植樹、城市綠化或海洋保育行動。	影印紙完全採用 FSC、PEFC 等紙類環保標章產品；持續推動 Walkii 健康森林計畫。



2.0

利害關係人議合

2.1 利害關係人共融

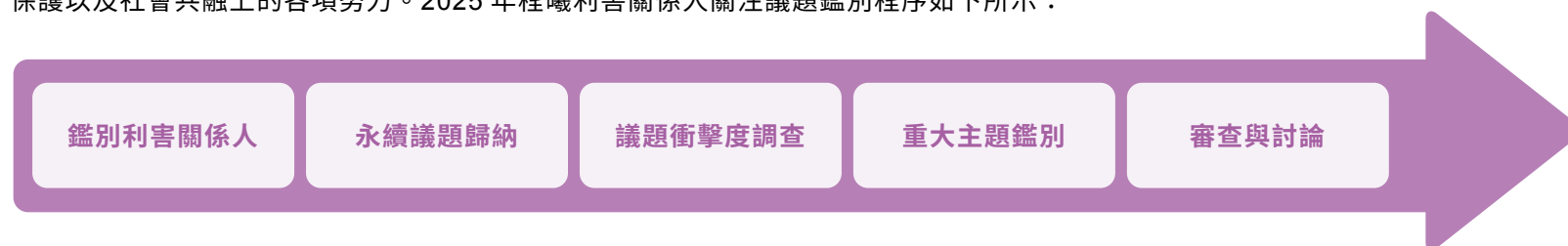
2.2 重大主題與衝擊



2.1 利害關係人共融

2.1 利害關係人共融

本報告書編製過程針對利害關係人關注主題實施重大性分析，希望透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關切的議題，並衡量對公司的影響，作為編製報告的參考基礎。希望透過資訊的揭露，跟利害關係人進行有效溝通，傳達本公司致力於企業經營、環境保護以及社會共融上的各項努力。2025 年程曦利害關係人關注議題鑑別程序如下所示：



■ 2025 年程曦利害關係人關注議題鑑別程序

順序	項目	說明	成果
1	鑑別利害關係人	由本公司永續委員會透過與各部門主管內部討論，並參考同業之利害關係人群體，依循 AA1000 SES 的五大原則，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力等特性，鑑別出主要關係人有：員工、客戶、供應商 / 承攬商 / 外包商、主管機關及股東 / 投資人 5 類利害關係人。	5 大類利害關係人
2	永續議題歸納	議題的蒐集考量永續性的脈絡，主要係以永續性報告書協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的 GRI Standards 指引為基礎，並考量標竿學習、公司營運與產業特性等，共歸納出 20 項議題，包含公司治理、環境、社會相關議題，作為問卷設計內容。	20 項永續發展主題
3	議題衝擊度調查	為瞭解利害關係人對於永續議題的關注程度，程曦以線上問卷發放的方式，進行利害關係人議題衝擊度調查，並由高階主管對於公司永續經營之重大影響調查，作為排序之參考。本年度利害關係人衝擊度問卷回收 66 份，內部衝擊度問卷 (永續委員會委員) 回收 11 份。	內外部衝擊問卷 77 份
4	重大主題鑑別	透過問卷分析，將各主題之關注得分與管理階層對永續經營之衝擊得分進行分析，經由永續委員會討論與外部顧問建議後，2025 年共鑑別出 8 個重大主題，進行揭露其相關管理作為。	8 個重大主題
5	審查與討論	經鑑別後之重大主題、回應章節與邊界分析，本公司將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中，將每年持續檢討重大主題是否有需要調整之必要。	永續報告書

2.1 利害關係人共融

■ 利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人類別	主要利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道 (回應平台)	溝通頻率
客戶	客戶為程曦重要的經營夥伴，我們傾聽客戶需要、提供專業服務並掌握產業趨勢，以成就客戶目標且共同成長。	- 供應鏈永續 - 商業道德 - 職業健康與安全 - 服務創新與責任 - 客戶服務 - 風險管理 - 能源管理 - 溫室氣體排放 - 資訊安全	- 永續報告書 - 永續報告書 - 永續報告書 - 永續報告書 - 滿意度調查 - 永續報告書 - 永續報告書 - 永續報告書 - 永續報告書 - 永續報告書	- 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年
主管機關	除遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行，藉由透明的雙向溝通取得政府的信任、支持及合作。	- 商業道德 - 職業健康與安全 - 水資源管理 - 能源管理 - 勞雇關係 - 溫室氣體排放 - 服務創新與責任 - 生物多樣性 - 資訊安全 - 氣候政策 - 人權維護 - 公司治理 - 當地社區 - 綠色採購	- 永續報告書 - 職災月報表申報 - 永續報告書 - 永續報告書 - 永續報告書 - 永續報告書 - 永續報告書 - 永續報告書 - 永續報告書 - 永續報告書 - 永續報告書 - 永續報告書 - 年報 - 永續報告書 - 永續報告書	- 每年 - 每月 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年
股東 / 投資人	為本公司出資投資人及股東，應公平取得公司重大資訊，秉持誠信與永續經營，資訊公開透明，維護股東 / 投資人權益。	- 商業道德 - 公司治理 - 風險管理 - 經濟績效 - 氣候政策	- 永續報告書 - 年報 - 永續報告書 - 永續報告書 - 永續報告書	- 每年 - 每年 - 每年 - 每年 - 每年

利害關係人類別	主要利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道 (回應平台)	溝通頻率
供應商 / 承攬商 / 外包商	程曦期與合作夥伴建立永續夥伴關係，持續提供滿足利害關係人需求的服務，共同落實企業永續發展。	- 供應鏈永續 - 商業道德	- 供應商評鑑 - 永續報告書	- 每年 - 每年
員工	員工是程曦永續發展最重要的夥伴，我們致力於打造多元、平等、健康的工作環境，期與員工共同成長與發展。	- 職業健康與安全 - 勞雇關係 - 訓練與教育 - 員工多元化與平等 - 人權維護	- 健康檢查 - 勞資會議 - 教育訓練 - 勞資會議 - 教育訓練 - 永續報告書	- 每年 - 每季 - 不定期 - 每季 - 不定期 - 每年



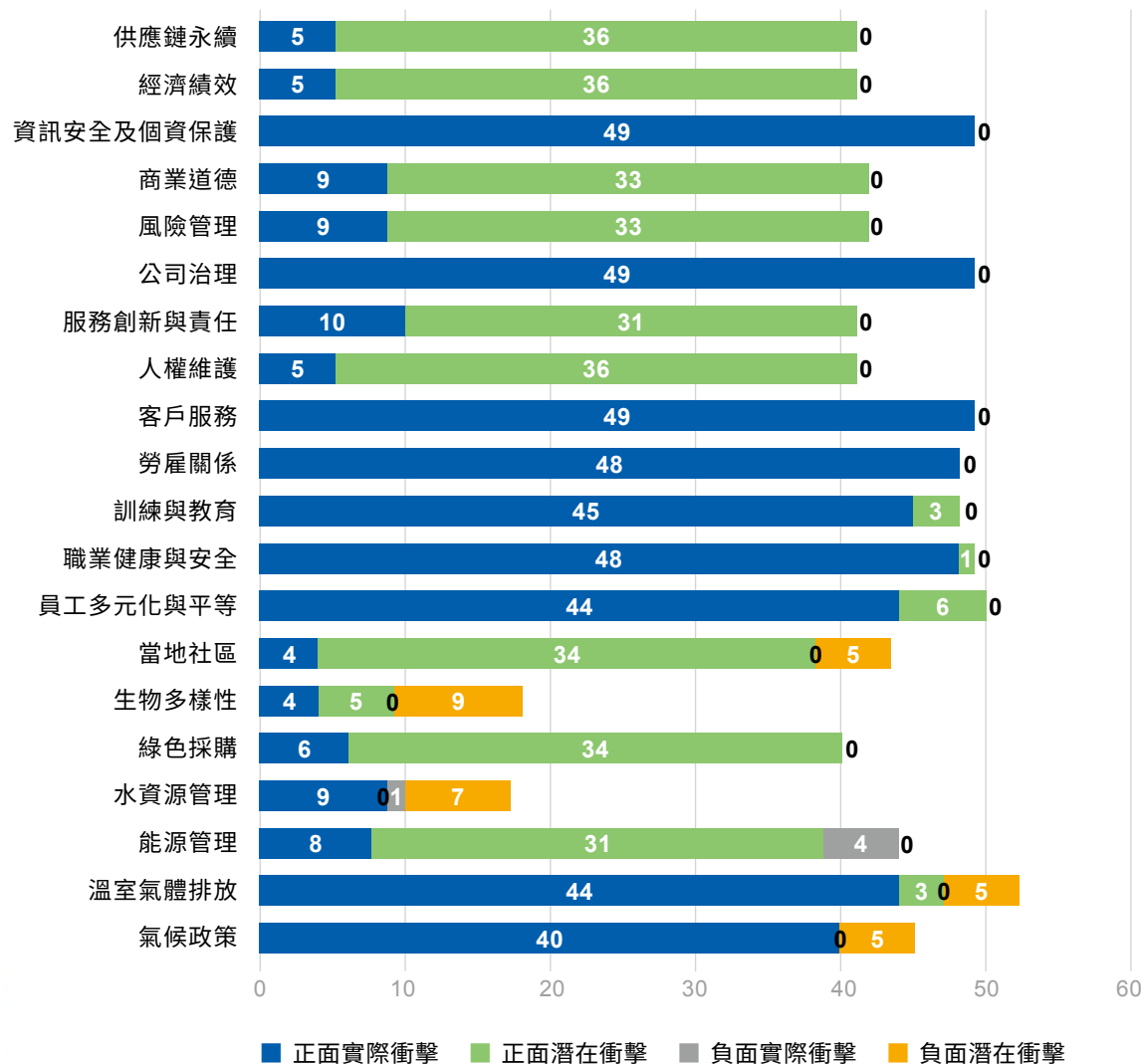
2.2 重大主題與衝擊

2.2 重大主題與衝擊

程曦資訊永續委員會擬定 20 項永續議題，本年度回收利害關係人問卷 66 份，涵蓋股東 / 投資人、員工、客戶、供應商等，得出主要利害關係人對各項永續議題有關經濟、環境和人群的衝擊程度評分；發放線上問卷予公司 11 位主管填寫各永續議題對程曦營運面衝擊程度之評分，將二者評分彙整，再經由永續推行委員會討論後決定本年度的重大主題，程曦資訊將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露程曦資訊投身公益的成果。



■ 永續議題衝擊分布



註：本年度永續議題皆為正面衝擊議題，無須優先因應之負面實際衝擊議題。

2.2 重大主題與衝擊

■ 永續議題列表

永續議題	編號	排序	永續議題	編號	排序
☆ 員工多元化與平等	S2	1	服務創新與責任	S8	11
☆ 職業健康與安全	S3	2	經濟績效	G5	12
☆ 資訊安全及個資保護	G4	3	☆ 綠色採購	E5	13
☆ 訓練與教育	S4	4	供應鏈永續	G6	14
☆ 客戶服務	S6	5	人權維護	S7	15
公司治理	G1	6	氣候政策	E1	16
勞雇關係	S5	7	當地社區	S1	17
☆ 溫室氣體排放	E2	8	能源管理	E3	18
☆ 商業道德	G3	9	生物多樣性	E6	19
風險管理	G2	10	水資源管理	E4	20

註：☆者為重大主題。綠色採購因主管機關要求及潛在溫室氣體減排效益故挑選為重大主題。

■ 重大主題變更

2024 年	2025 年	2025 年度相較 2024 年度變更
資訊安全	員工多元化與平等	新增
法規遵循	職業健康與安全	上升 3 名
訓練與教育	資訊安全及個資保護	下降 2 名
客戶服務	訓練與教育	下降 1 名
職業健康與安全	客戶服務	下降 1 名
溫室氣體排放	溫室氣體排放	-
綠色採購	商業道德	下降 6 名 (法規遵循更名為商業道德，含誠信、反貪腐、反競爭及法遵)
-	綠色採購	下降 1 名



2.2 重大主題與衝擊

■ 重大議題與程曦之邊界範圍

重大性主題	正負面衝擊描述	GRI 準則	重大主題價值鏈衝擊邊界					管理方針揭露章節
			程曦	客戶	政府機關	供應商	股東 / 投資人	
商業道德	商業道德是企業責任的基線。2025 年度持續達成零違反商業道德情形，屬正面實際衝擊。	GRI 205-3 GRI 206-1	●	●	●	●	●	1.1.2 商業道德
綠色採購	響應政府政策，透過綠色採購可減少溫室氣體排放，有助於公司達成淨零，屬正面潛在衝擊。	自定義	●	●	●			5.2 能資源管理
訓練與教育	透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，達成人才永續，屬正面實際衝擊。	GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3	●	●				4.2 適才適任
職業健康與安全	2025 年度落實職業安全衛生管理系統，透過安全衛生宣導，健康促進活動，降低潛在危害屬正面實際衝擊。	GRI 403-1 ~ GRI 403-10	●	●	●			4.3 職業安全衛生
客戶服務	維繫良好的顧客關係與健全的資安機制，2025 年度客戶續約率近九成，屬正面實際衝擊。	GRI 418-1	●	●				3.1 智慧服務 3.3 客戶隱私
溫室氣體排放	台灣預計於 2026 年起課徵碳費，現行已落實溫盤執行節能措施，預期減少公司可能碳費衝擊，屬正面潛在衝擊。	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4	●		●	●	●	5.2 能資源管理
員工多元化與平等	公司透過尊重不同性別、年齡、專業背景、文化與經驗之員工，促進多元觀點交流、提升創新能力與決策品質，並強化組織面對市場變化的韌性，為正面實際衝擊。	GRI 405-1	●	●				4.1 員工結構
資訊安全	資安事件之發生，易造成公司營運中斷及資訊外洩，高度資訊化時代，資訊安全是不可避免之資安議題，2025 年度零重大資安事件，屬正面實際衝擊。	自定義主題	●		●		●	1.1.3 資訊安全

3.0

創新服務價值

3.1 智慧服務

3.2 客戶關係

3.3 客戶隱私



3.0 創新服務價值

SDGs 目標項目	細目標 (Targets)	程曦資訊行動
 8 尊嚴就業與經濟發展	8.2 透過多元化、技術升級和創新，包括重點關注高附加價值和勞動密集型部門，提高經濟生產力。	- 投入 AI 實驗與數位轉型，發展 DCRM 數位客戶關係管理優勢。 - 提供涵蓋五大關鍵服務（客戶關係服務、會員伴銷、顧客流程規劃、系統租賃及數位整合行銷）的一站式服務。 - 推動數位產業南向發展，提升國際競爭力。
 9 產業創新與基礎設施	9.b 支持開發中國家的國內技術開發、研究與創新，包括確保有利於工業多樣化和商品價值增加的政策環境。	- 成立「數位產業聯盟」，整合智慧製造、智慧零售、智慧城市、資安與永續發展五大領域。 - 積極促進跨產業協作，加速數位解決方案輸出東南亞。
 11 永續城市與社區	11.5 到 2030 年，大幅減少災害造成的死亡人數和受影響人數，並大幅減少災害對全球國內生產總值造成的直接經濟損失，重點是保護窮人和弱勢群體。	- 營運「1988 公益服務專線」，支援丹娜絲風災募款諮詢，協助災後重建。 - 營運「桃園 1999 市民諮詢服務熱線」，提供便捷的市民服務管道，提升城市韌性。
 16 和平正義與有力的制度	16.6 在各級建立有效、負責和透明的機構。	- 建立「3CM 管理架構」（人力資源、教育訓練、品質管理），確保客服營運品質與透明度。 - 建立多元客戶意見申訴管道與處理流程，2025 年客戶滿意度達 98.5%。
 17 夥伴關係	17.17 根據夥伴關係的資源籌措策略，鼓勵及推動有效的公營部門、公私營部門以及民間社會夥伴關係。	- 協助政府部門（勞動部、經濟部、衛福部等）承接民眾服務專線。 - 與賑災基金會、新興民族文教基金會跨領域協作，共同推動數位公益與賑災專案。 - 啟動公益客服專案，協助 NPO 機構進行關懷勸募。

根據 IDC 最新研究，指出不同規模或產業類型的企業，都對 AI 進行廣泛實驗，認為 2025 年企業將從 AI 實驗，轉向透過 AI 重塑企業，為支援轉型，IDC 預測 2025 年全球 AI 支出將達 2270 億美元，2030 年則將超過 19.9 兆美元，創造全新 AI 經濟。IDC 預估，台灣人工智慧平台市場規模將從 2025 年的 1.15 億美元成長到 2028 年的 2.35 億美元，且多數企業將透過數位創新技術來改善技術基礎、提升人才素質及優化流程，以滿足不斷變化的客戶需求，開創新的收入來源、提升利潤與競爭力，並探索新的商業模式。

程曦資訊作為國內數位轉型整合服務的領導者，在 DCRM（數位客戶關係管理）領域展現出卓越的競爭優勢，尤其在數據分析、流程改造與客戶關係管理方面更是明顯領先同業。公司以顧客關係服務委外營運為主要核心業務，提供涵蓋五大關鍵服務項目的綜合解決方案，包括：客戶關係服務、會員伴銷、顧客流程規劃、系統租賃及數位整合行銷。這些服務不僅為客戶提升了運營效率，還幫助他們在瞬息萬變的市場中保持競爭優勢。

程曦資訊的服務範疇廣泛，涵蓋政府與民間企業。自 2004 年以來，公司開始承接勞動部、經濟部、衛福部等政府部門及國營企業的民眾服務專線委外服務，至今已成功累積數十個專線服務項目。這些服務涵蓋了民眾日常生活的各個方面，包括食、衣、住、行、育、樂等各層面。憑藉多年來深厚的產業知識與豐富的服務經驗，自 2012 年起，程曦資訊進一步拓展至高技術含量的顧客服務市場，涵蓋資訊科技、生技醫藥、美妝保養、交通運輸、生活消費以及電子商務等多個領域。這種多元化的客戶佈局，不僅突顯了公司強大的創新服務能力，也彰顯了我們在不同市場領域中的穩固地位。

3.1 智慧服務

重大主題	客戶服務
對公司的重要性	維繫良好的顧客關係與健全的資安機制，能使公司品牌在市場上更受注目，也是獲利的核心關鍵。
政策 / 承諾	以最高標準與服務熱忱，用心呵護每位顧客，讓每一次的服務接觸都能感到滿足與感動。
短期目標	1. 客戶滿意度維持 90% 以上。 2. 發展銷售導向的行銷及會員經營業務。 3. 開發公益客服業務。
中長期目標	1. 以數位行銷結合顧客體驗服務流程，完成初步的銷售成果。 2. 利用公司 Youtube 官方頻道及社群廣告資源，結合 Martech 行銷工具除協助客戶進行會員經營外，同步達成自有會員 CDP (Customer Data Platform，顧客資料平台) 經營成果。
1. 當年度投入資源 2. 具體成果	1. 程曦資訊透過多點辦公室的建置、強壯與串連，同時達到異地管理及線上訓練，已具備完善的作業流程與營運經驗。 2. 啟動公益客服專案，協助國內兒少、婦女、身心障礙等 NPO 機構進行專案式關懷勸募電話外撥，提高勸募成效，維持 NPO 機構運作與社會照護。
負責部門 / 申訴機制	負責部門：業務部 / 客服部 contactus@chainsea.com.tw
評估機制 / 成果	2025 年已完成滿意度調查，滿意度調查結果 98.5%，優於目標值，並針對客戶回饋問題已 100% 進行檢討與改善。

■ 客戶服務肯定事蹟

榮獲【2025 年卓越客服大獎】「最佳客服 AI 系統應用團隊」殊榮。

「卓越客戶服務大獎」屬於客服中心的金馬獎，表彰台灣客服中心產業，在服務創新、系統創新及運用、營運管理、客戶關係管理、行銷管理、客戶體驗等領域表現優異的企業團體，程曦資訊已連續七年榮獲此獎項肯定。



榮獲【「2025 台灣服務業大評鑑金牌獎」殊榮。

由《工商時報》主辦的「台灣服務業大評鑑」已持續 14 年，2025 再次匯集各領域傑出業者同台角逐，為服務產業注入新動能，桃園市政府委外營運的「桃園 1999 市民諮詢服務熱線」延續 2020 至 2023 年連續四年獲得金牌獎的佳績，今年再次成功重回金牌獎寶座，這不僅肯定了過去一年的努力，也展現程曦資訊集團作為桃園市政府營運夥伴，在數位轉型、創新服務與社會責任方面的卓越表現。

■ 年度重大服務事蹟

1988 專線 支援丹娜絲風災募款諮詢

中颱丹娜絲重創中南部，行政院指示賑災基金會啟動「114 年丹娜絲風災募款專案」，協助災區重建，為即時回應民眾詢問，作為募款單位，賑災基金會與財團法人新興民族文教基金會及程曦資訊合作，自 7 月 21 日至 8 月 20 日開設「1988 公益服務專線」，提供每日 9 時至 21 時的電話服務，協助民眾查詢捐款方式、流程及相關問題，確保善款能順利送達災區。

新興民族文教基金會致力於推動數位公益，1988 客服專線的開設，正是基金會結合科技與服務力量的具體實踐。基金會與程曦資訊的合作，不僅強化了災後重建的諮詢服務，也讓更多民眾能夠便捷地參與募款，將愛心傳遞到最需要的地方。

民眾可透過 1988 專線了解包括 LINE Pay、銀行匯款、超商捐款等不同捐款方式，也能查詢賑災基金會專戶帳號、捐款流程與注意事項。客服人員每日早上 9 點至晚間 9 點提供接聽服務，並同步彙整民眾常見問題供政府參考。

本次 1988 客服專線由賑災基金會主導募款工作，財團法人新興民族文教基金會負責專線運營與服務規劃，程曦資訊協助提供技術支持。三方協作，通過跨部門、跨領域的合作，保障募款工作順利進行，並讓全社會共同參與災後重建，攜手打造更具韌性的社會。



推動數位產業南向發展

2025 年 7 月 2 日，數位產業聯盟正式成立，程曦資訊董事長黃士軍作為智慧零售產業聯盟召集人之一，攜手業界推動台灣數位產業的南向發展，此聯盟由中華民國全國創新創業總會創業投資委員會發起，並由采威國際董事長蕭哲君擔任首任會長，透過「五箭齊發」戰略，整合智慧製造、智慧零售、智慧城市、資訊安全與永續發展等五大領域的核心企業。

聯盟將專注推動數位轉型，積極促進跨產業協作，強化台灣數位產業的國際競爭力，並聚焦東南亞布局，加速數位解決方案輸出，此外，聯盟也將全力籌備 2026 智慧城市展，打造面向全球的數位合作平台，擴大台灣與國際間的技術與資源交流。



3.1 智慧服務

3.1.1 優質的服務

程曦資訊是目前國內少數同時具備數據分析、營運經驗及流程管理等能力，提供客戶服務及技術整合專業領域一站式服務的 DCRM 廠商，以顧客關係服務委外營運為主要核心業務，提供客戶關係服務、會員伴銷、顧客流程規劃及數位整合行銷等服務，能滿足不同產業客戶在各類顧客關係管理經營發展的需求，為公部門及各產業指標企業服務委外營運首選。

■ 服務委外

服務委外營運是將組織人力運用多元化的主要方式之一，將客戶服務委託外部專業團隊，企業以服務水準及指標來管理委外團隊的營運績效，協助企業建立良好顧客關係及對外形象。程曦資訊的委外服務項目，包括：

✓ 電話諮詢服務

包含業務諮詢、訂單諮詢、電話轉接、客訴處理、三方通話、接案後送等項目，合作客戶涵蓋企業客戶、政府部門、公/國營事業，包含 OPPO、萬達通、台灣萊雅、南僑集團、元大人壽、亞尼克、可口可樂、杜老爺、臺灣證券交易所、萬代南夢宮娛樂、家天使、縣市政府 1999 專線、公部門為民服務專線（內政部、勞動部、食藥署...）、台灣自來水、台灣高鐵、台灣電力公司...等。

✓ 客訴處理

程曦資訊身為國內跨產業最大綜合型營運委外公司，營運中的客戶高達 100 餘個，每年處理上萬件客訴案例，程曦分享客訴處理程序，傾聽並瞭解抱怨顧客的需求，協助企業發現缺點，進而改善產品或服務的品質，代表企業展現其重視顧客的態度，以及傑出的問題處理能力，藉此提升顧客的忠誠度。相關客戶包括：信義房屋、台灣高鐵、蝦皮購物、麗嬰房、PANDORA、Levis 等。

✓ 全通路客戶服務

自 2013 年起，在華碩電腦服務委外專案即導入文字交談、網路掃文監控、論壇管理及回覆等服務。近年來，國內外各企業為因應消費者全通路的消費模式需求，「全通路客戶服務」已成必要的服務管道。程曦資訊相關客戶，包括：全民共享普發現金、1988、台灣高鐵、蝦皮購物、美妝保養品牌（蘭蔻 Lancome、植村秀、碧兒泉）、小樹屋、OK 忠訓國際、潔客幫等。

✓ 技術諮詢

在技術諮詢服務方面，程曦資訊擁有 3C、APP、充電樁業務、小型家電及其他電機相關產品的專業維修技術諮詢客服，可提供技術問題諮詢、故障排除、報修服務等。在此類服務上，程曦客戶包括 OPPO、Realme、威摩科技、萬達通等，主要服務內容是提供產品、系統、技術相關諮詢及線上支援服。

✓ 員工關懷

程曦資訊為企業量身規劃員工關懷專線服務流程，提供直接且暢通的反映管道，既能承擔改善企業內部文化使命，又能落實企業對員工意見的重視，幫助企業傾聽員工心聲，可有效降低勞資關係衝突的風險，並持續改進及創造有助於員工成長與發展的環境，讓員工具歸屬感、向心力並能創造效益，一同成就幸福有感的企业。相關服務客戶包括：台灣萊雅、克蘭詩等。



3.1 智慧服務

■ 顧客經營與外撥服務

外撥範圍很廣，企業為拓展商機，在業務上主動出擊，確保再消費或鼓勵潛力客戶成交，是擴展商機的手段之一。

✓ 顧客經營及外撥服務

程曦資訊以會員為軸心，量化資料做為決策依據的外撥流程規劃，提供平台，進行會員資料的匯總與整合，分析需求並選擇最佳通路進行聯繫，透由顧客旅程，將行銷方案、活動內容和話術進行多節點的結合，將電話、文字服務、網站、多媒體簡訊、LINE@ 平台、臉書等，導流到消費者最適管道，並篩選有需求的消費者，始進行外撥推廣，除降低消費者被干擾的不適感，也有效提升業務效果。

✓ 會員伴銷

程曦資訊透過電話外撥服務協助企業掌握顧客的回饋與建議，可在業務上主動出擊，如追蹤關懷舊客戶，以確保他們對服務滿意或進一步鼓勵成交，擴展商機，並藉由與會員接觸時，透過服務貼標分群分眾，於解決顧客問題後伴隨電話行銷，將適合的廣告資訊主動提目標族群，引導購物，甚至提供會員專屬客製資訊，透過 RFM 模型與會員評分機制，擬定行銷與會員經營策略，將可為客戶創造更好、更長久且穩定的獲利。程曦資訊提供的多元的外撥服務，包括：會員回購、外撥關懷、宣傳推廣等，服務過的客戶則有：日商沃德天然水、中化健康生技、NICORIO、勤億蛋品、可爾必思…等。

✓ 滿意度調查

程曦資訊協助客戶透過網路問卷調查、電訪等市場調查方式，協助客戶收集顧客評分和建議，以滿意度調查 Customer Satisfaction Score (CSAT) 及淨推薦指數調查 Net Promoter Score (NPS)，收集和分析顧客的聲音，了解滿

意度趨勢，作為客戶未來流程優化的依據與行銷決策的資料參考，讓客戶在未來服務流程決策上更精準。

✓ 點數會員行銷

程曦集團轄下子公司點鑽整合行銷公司將持續維繫點鑽 UUPON 原有業務與會員活絡度，以跨產業資源合作，穩定活躍平台會員，提升品牌知名度與多元點數應用。

■ 顧問流程規劃

程曦資訊多年來致力於客戶關係管理 (CRM) 領域，累積多年服務管理經驗，於客服中心健診、顧客體驗改善、神訪測試及服務評核、教育訓練等項目，皆能提供具體服務解決方案，協助企業改善內部流程，將專業服務品質導入企業各個層面，有效提升客戶滿意度、改善第一線服務人員的服務品質等成效，以協助客戶順利的實現預期目標與效益。

■ 數位整合行銷

數位時代來臨，顧客與企業溝通的管道越來越多元，全通路互動模式正在飛速成長，程曦資訊擁有專業數位行銷團隊，能協助企業善用從社群媒體平台、客戶關係管理 (CRM) 等方式，促進品牌行銷效益精準化，並執行數位行銷相關業務，讓客戶能專注於本業，不必再為了數位行銷的繁雜業務而分心。



3.2 客戶關係

客戶滿意為企業經營的核心價值，程曦資訊以豐富客戶服務經驗與整合需求及流程能力，協助客戶建立滿足顧客體驗需求的服務管理模式，藉由顧客滿意度來提升商業收益，並以卓越的執行力提供客戶高標準的品質與服務，以成為全球性企業之創新服務策略夥伴』為長期發展願景。

3.2.1 管理架構

故為滿足客戶需求，程曦資訊將客服營運管理經驗統整為一個管理架構，稱為3CM管理(3 Committee Management)，管理架構分為三個小組：人力資源小組、教育訓練小組、品質管理小組，讓每項工作在對應到人的職責，範圍涵蓋客服營運所需的系統及管理項目，各委員會分別進行6個重點管理大項，每個管理大項又往下延伸數個管理項目，以達客戶服務營運管理需求。

■ 客服營運管理相關小組

人力資源小組	教育訓練小組	品質管理小組
- 負責單位及主管：人力資源部 / 部主管 - 權責：績效評核管理、晉升及獎懲、留才制度、外包管理、建構管理、服務預算	- 負責單位及主管：客服(人資行銷部)處 / 處主管 - 權責：制定服務項目、服務標準、標準作業流程、管理辦法制定、知識庫循環、教育訓練規劃	- 負責單位及主管：客服處 / 處主管 - 權責：品質管理、資訊安全管控、服務品質監管、緊急應變備援、即時監控管理、人力預測管理

3.2.2 客戶意見處理

程曦資訊目前客戶數達百家，客戶與公司間的維繫，主要依靠業務人員與各專案經理溝通了解客戶的意見與需求，並提供多元化的溝通管道（如，客服專線 Contact Center，CTC），了解客戶的意見與需求，由全球 IT 營運中心 GIOC（Global IT Operation Center）透過系統新增服務請求立案追蹤，並派發任務給權責職能部門，待完成妥善處理後，再回覆客戶。

■ 客戶意見申訴管道

電話 (總機)：(02)7706-6188

信箱：contactus@chainsea.com.tw

FB 粉絲專頁：www.facebook.com/ChainseaService/

客戶意見處理流程



3.2.3 客戶滿意調查

客戶滿意度為程曦資訊持續改善優化服務的重要依據，針對新客戶的意見調查會由業務同仁直接進行關懷外撥，掌握專案初上線時的需求掌握，服務啟動概況，若有嚴重需求落差或意見反饋，將由高階主管親自拜訪客戶進行了解，並請所屬專案進行調整或改善；此外，每年進行一次客戶滿意度調查，針對所有客戶主動發出邀請，並依據結果擬定改善計畫，由相關職能部門提出改善措施，再由業務部門追蹤改善狀況，完成改善方案，以實現客戶滿意。

■ 調查項目：

1. 新客戶滿意度

調查對象：服務上線後滿 3 個月的客戶

訪談人員：各專案負責之業務

調查方式：電話、E-MAIL、通訊軟體等

執行頻率：每季

新客戶滿意度調查流程



2. 舊客戶滿意度

調查對象：當年度合約客戶

調查方式：網路問卷調查

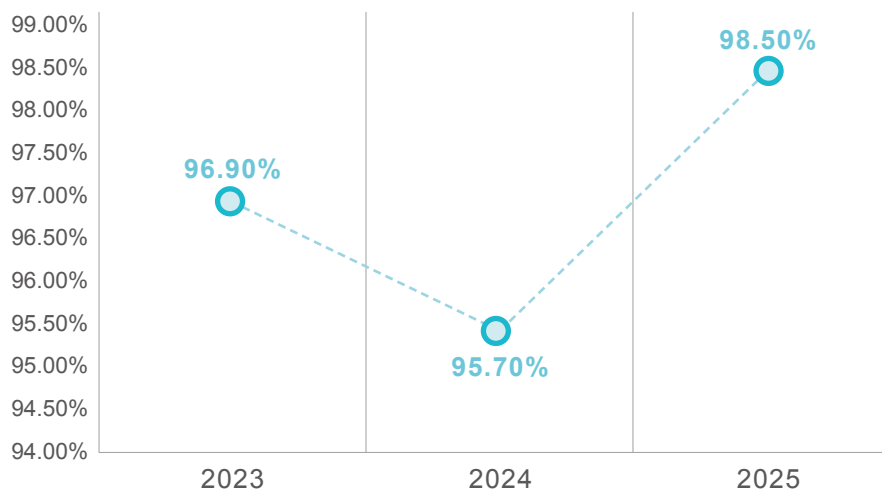
執行頻率：每年

舊客戶滿意度調查流程



■ 近年滿意度調查

2025 年客戶滿意度調查為 98.5%，超過原訂 90% 目標，顯示程曦資訊已確實地傾聽客戶聲音，瞭解客戶真正的需求，並將其意見轉為服務品質，後續仍由品質管理委員會持續加強管控，以每年客戶平均滿意度在 90% 以上為目標，持續優化客戶服務流程，以客戶滿意最終目標。



3.3 客戶隱私

程曦資訊提供服務過程會涉及到客戶隱私，為確保客戶隱私受到保障，除建置完整之資安管控機制外，更重視人員相關教育訓練，不斷加強人員資安觀念、持續推廣宣傳資安重要性，並更將「人的控管」納入資安保護範圍。

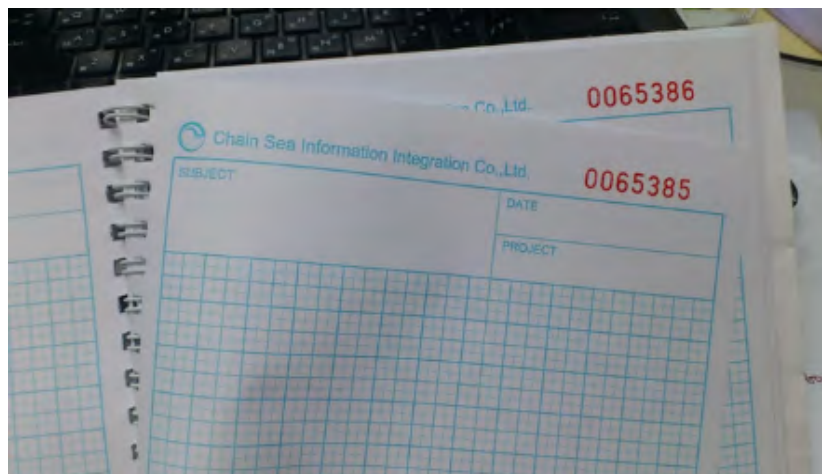
3.3.1 人的控管

員工是客户隱私最大的威脅，這包含因『經驗不足』、『訓練不足』、『錯誤假設』或『受到誘使』的非蓄意錯誤，以及懷恨在心而產生的故意報復性行為等，因此，如何選擇及避免員工犯錯是程曦資訊最重要的挑戰，從人員選擇、後續教育訓練機制及作業規定等，程曦資訊已有完整並行之有效的管理措施，近三年來未發生任何經證實侵犯客戶隱私、遺失客戶資料之申訴事件，申訴件數為 0 件。

資安思維下的人的控管

聘雇前的考核	甄選適當人才，新進人員之甄選以面試為取捨之依據，除了學經歷，還必須加筆試，以為新進人員專業知識優劣之判別依據。
職務行為的控管	✓ 簽署機密資料及知識產權承諾書，並每年都必需重簽署最新版本。 ✓ 職前資訊安全課程訓練，每位新進員工都必須完整上完資訊安全相關課程。 ✓ 不定期的資安觀念再教育，透過在職訓練再強化資安認知，和防範外部威脅的認知，以避免人為錯誤或疏失。 ✓ 資安海報宣導，為加強宣導資安觀念，於公佈欄張貼宣導海報，時刻提醒人員資安重要性。
通訊與作業安全	✓ 智慧型手機控管，上班時需將手機交至專案主管附近之手機集中區放置或鎖於置物櫃內。 ✓ 筆記本控管，工作日誌或工作記事本，需使用本公司製作印有冊次及頁碼編號之手冊，使用手冊不得任意撕毀或損害。 ✓ 不可攜帶 USB 存取裝置，話務人員之電腦亦不可以讀取及使用 USB 裝置。

筆記本控管 - 工作日誌或工作記事本圖



資安海報宣導



3.3 客戶隱私

3.3.2 專案屬性制訂作業規範

各專案涉及客戶隱私之不同，客戶之要求及標準亦有不同，除了標準之一般規定，程曦資訊也會因客戶需求，彈性調整人員應遵守規定，依專案屬性制訂資訊安全管理標準作業規範，並透過不斷的教育訓練，讓人員了解那些行為可能造成個資外洩或資安風險，並規定負責資訊業務之督導，應每年接受 1~2 次 2 小時資訊安全課程；其餘人員（含新進人員），應每年至少接受 1 次 1 小時資訊安全課程，並透過模擬與演練加深人員印象，如人員違反資安相關規定時，將視影響情節之狀況進行懲處，以避免客戶隱私遭到洩漏。

發生資訊安全事故時，人員亦應依規定立即通報值班人員，填寫系統異常紀錄表單並通報相關承辦窗口協助處理，如為重大異常事件（如：網路中毒、作業系統當機情況時），客服中心督導級以上之管理人員另應於事發後三工作天內立即召開資安檢討會議擬定相關因應措施、決策新增或修改資安規範，並立即進行人員宣達且提供該次會議紀錄備查。

■ 其他管制（實體及環境安全）

1. 設立門禁管制。
2. 攝影機監控話務中心全場地及出入口，專案主管有查看權限。
3. 門禁卡片給予編號，識別人員進出狀態。



4.0

人才永續

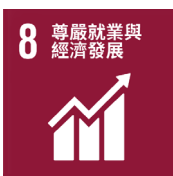
4.1 員工結構

4.2 適才適任

4.3 職業安全衛生



4.0 人才永續

SDGs 目標項目	細目標 (Targets)	程曦資訊行動
 4 優質教育	4.4 到 2030 年，大幅增加具備相關技能（包括技術和職業技能）的青年和成年人人數，以實現就業、體面工作和創業。	- 規劃完整培育體系，2025 年員工平均訓練時數達 29.03 小時。 - 舉辦 AI 通識與 NotebookLM 操作等數位轉型課程，提升員工未來競爭力。 - 成立「AI 戰鬥小組」推動員工賦能，打造學習型組織。
 5 性別平等	5.5 確保女性獲得充分、有效的參與機會，並在政治、經濟和公共生活的各個決策層級中獲得平等的領導機會。	- 提升女性領導力，2025 年女性董事占比達 42.86%。 - 職場性別比平衡，女性員工佔 69.46%，並落實同工同酬原則。 - 辦理「性別平等與性騷擾防治」訓練，營造友善職場。
 8 尊嚴就業與經濟發展	8.5 到 2030 年，實現所有女性和男性（包括青年和殘疾人）的充分和生產性就業以及體面工作，並實現同工同酬。	- 聘僱身心障礙員工 56 人（5.45%），遠高於法定標準，提供自力更生機會。 - 提供優於勞基法薪資，正式基層員工薪資與最低薪資比率達 1.34~1.37:1。 100% 員工參與績效考核，並提供三節獎金、員工持股等多元福利。
 10 減少不平等	10.2 到 2030 年，賦予所有人權力並促進其社會、經濟和政治包容性，無論其年齡、性別、殘疾、種族、族裔、出身、宗教或經濟或其他地位如何。	- 承諾不因性別、年齡、身障、國籍等給予差別待遇，2025 年無歧視申訴事件。 - 員工年齡結構多元，涵蓋 30 歲以下至 50 歲以上各年齡層，促進職場包容性。
 12 負責任的消費與生產	12.5 到 2030 年，透過預防、減量、回收和再利用，大幅減少廢棄物的產生。	- 舉辦「一次性產品與循環經濟」課程，鼓勵減少一次性產品使用。 - 透過 AI 戰鬥小組優化流程，減少紙本使用與資源浪費，降低碳排放。

重大主題	訓練與教育
對公司的重要性	員工是公司最重要的資產、共創價值的夥伴，故公司向來重視人才培育，並注重員工權益和整體利益，提供員工與公司共同成長的環境。
政策 / 承諾	- 勞雇關係：遵循勞動法歸相關規範，使員工於公司安心任職。 - 訓練與教育：依各類人員的專業能力及職務需求，規劃完整的培育體系。
短期目標	- 勞雇關係：提供多元溝通管道，保障員工權利 - 訓練與教育：強化公司發展所需人才育成，強化徵才、育才留才計畫。培養營運管理人才、電銷服務、數位行銷經營才。 - 員工滿意度 7 分含以上 - 員工平均訓練時數 25 小時以上
中長期目標	- 勞雇關係：增加公司認同感與企業幸福感，打造健康幸福職場，員工零申訴。 - 訓練與教育：建立各角色人才職涯發展計畫，讓人才可適才適所。 - 員工滿意度 8 分含以上 - 員工平均訓練時數 30 小時以上
- 當年度投入資源 - 具體成果	- 推廣健康幸福職場活動 - 完善教育訓練 - 員工滿意度 7.42 分 - 員工平均訓練時數為 29.03 小時
負責部門 / 申訴機制	人力資源部 & 營運部門 / 設置申訴專線、意見反應電子信箱
評估機制 / 成果	員工滿意度調查

■ 2025 年度重大績效

為強化永續經營的內部實踐，程曦資訊持續關注員工的專業成長、身心健康與生活品質，2025 年度透過多元訓練與豐富活動，全面提升員工的職能發展與幸福感，並與企業 ESG 策略高度對齊。

強化職能與共通能力：打造未來競爭力

2025 年度公司舉辦主管職能、專業職能及共通能力的訓練課程超過 10 場，涵蓋 AI 應用、客訴處理技巧、績效輔導、業務銷售與招募技巧等關鍵技能。其中，「AI 通識課程」與「NotebookLM 操作與應用」兩堂課程呼應數位轉型趨勢，幫助員工掌握未來所需的創新能力與實戰技能。

企業成立「AI 戰鬥小組」，以跨部門協作方式推動數位轉型與永續發展，結合人資、資訊、營運及各事業單位，盤點高重複性與高耗時流程，導入 AI 工具提升效率與決策品質。小組以「提升營運效能、強化員工賦能、降低資源浪費」為核心目標，透過自動化流程減少紙本使用與人工作業，進一步降低碳排放。同時，規劃內部 AI 培訓課程，提升員工數位素養與應用能力，打造學習型組織。在治理面，建立 AI 應用準則與資料安全機制，確保資訊隱私與合規運作。未來將持續擴大 AI 應用場景，促進企業永續競爭力與 ESG 目標實現。

職場安全與法遵教育：守護同仁與企業穩定

依法規定執行之法定訓練方面，包含「資訊安全宣導教育訓練」、「性別平等與性騷擾防治」、「職場不法侵害_拒絕霸凌」與「消防安全講習」，透過案例分享與實務講解，有效提升員工對資安、職安與法律風險的認知與應變能力，強化企業風險管理能力。

促進工作與生活平衡：打造健康快樂職場

本年度共舉辦 5 場生活平衡與健康促進課程，包括「情緒掌控力」、「保健品食用教學」、「我不是教你詐」、尸以及「一次性產品與循環經濟」。這些課程不僅關懷員工身心靈需求，也回應企業關注員工長期照護與永續生活的理念。

此外，「一次性產品與循環經濟」課程更是鼓勵企業積極減少一次性產品使用，導入循環經濟理念，從源頭降低資源浪費。透過可重複使用設計、材料回收再利用及供應鏈合作，延長產品生命週期，降低環境負擔。同時推動員工與客戶共同參與，建立永續消費與生產模式，朝低碳與資源永續目標邁進。

Team Building：提升凝聚力與員工參與感

團隊向心力與員工關係的經營是公司文化的重要基石。2025 年辦理三場 Team Building 活動，以 AI 為核心，主題：「2025 玩轉智能：團隊挑戰 AI 極限」，不僅增進跨部門交流，也創造更多透過彼此合作，共同探索 AI 無限可能性的機會。

另外，公司響應 Earth Hour「地球一小時」行動，於指定時段關閉不必要照明與設備，降低能源使用與碳排放，實踐節能減碳。透過內部宣導與員工參與，提升環境保護意識，凝聚永續共識，展現企業對氣候行動與社會責任的長期承諾。

員工關懷與家庭參與：構築有溫度的企業文化

我們致力於打造具人文關懷的職場環境，透過北中南分區舉辦的家庭日活動，讓員工與家人能共同參與、共享美好時光，培養職場外的正向連結。同時辦理「快閃紓壓活動」、「聖誕節禮物與茶會」及「年終尾牙」等活動，強化員工歸屬感與企業凝聚力。

每場員工訓練與活動滿意度幾乎都超過 4.3 分以上的高分，透過全年一系列橫跨職能培育、健康促進、法律教育與幸福關懷的活動與訓練，程曦資訊在 2025 年持續實踐「以人為本」的永續經營理念，建立員工與企業共好、身心與能力並進的正向循環。未來將持續以 ESG 為核心，深化內部文化、強化外部競爭力，邁向更具韌性的永續企業。

4.1 員工結構

程曦資訊面對激烈的商業流程委外（Business Process Outsourcing, BPO）企業流程委外及數位行銷服務市場競爭，與員工共同成長是邁向成功的關鍵，而給予員工優厚的薪酬福利制度，並有完整良好的人才培育計畫，才能留住並吸引人才，提高員工的能力與積極性，我們期許與同事一起樂在工作享受生活！

改變自己，程就未來；勇敢追夢，曦手向前。

4.1.1 員工統計

程曦資訊人才晉用以台灣當地為主，2025 年全體員工共 1,028 人；非固定期限僱員工 916 人，固定期限僱員工 112 人；全職員工 823 人，兼職員工共 205 人。女性員工佔全體員工 69.46%，男性員工佔全體員工 30.54%。

員工分析		2023 年		2024 年		2025 年	
員工總數		638		755		1028	
勞雇合約（註 1）		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	186	0	225	0	285	29
	女	452	0	530	0	631	83
勞雇類型（註 2）		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	170	16	210	15	253	61
	女	416	36	496	34	570	144

註 1：勞雇合約分為不定期員工（正職）與定期員工（約聘僱）。

註 2：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時）及兼職員工（一週工時未達法定工時，僅為部分工時，本公司為工讀生）。

註 3：本公司無非員工的工作者。

註 4：以當年度 12/31 在職員工人數統計。

註 5：2025 年度因為營運量能成長，故整體員工人數較 2024 年成長 36.16%。

■ 員工多元化與平等

重大主題	員工多元化與平等機會
對公司的重 要性	- 程曦資訊以客服中心委外、BPO 企業流程委外及 CRM 服務為核心，人才穩定與多元組成直接影響服務品質、客戶體驗及營運韌性。 - 落實不因性別、年齡、學歷、種族、國籍、政治傾向及出身背景等差別待遇，有助於營造友善公正之工作環境並降低勞資與聲譽風險。
政策 / 承諾	公司承諾不因員工之性別、年齡、學歷、種族、國籍、政治傾向及出身背景等因素而給予不同待遇，並以營造友善、公正及具包容性的工作環境為管理目標
短期目標	- 持續以公平、無歧視之原則辦理招募、任用、培育及留才作業。 - 持續透過人力銀行、學校及就業輔導機構招募人才，擴大多元人才來源。 - 維持員工申訴管道暢通，並以員工公平、歧視申訴零件為努力目標。
中長期目標	- 持續強化多元人才招聘、培育與留任制度，使不同性別、年齡及背景員工均能獲得公平發展機會。 - 結合年度職能盤點、教育訓練及考核制度，支持員工專業能力提升與內部職涯發展。 - 持續打造友善、健康且具包容性的職場文化，使員工多元化成為服務創新與永續經營之基礎。 - 持續推動治理與人力結構多元化之資訊透明揭露，強化利害關係人信任。
投入資源與 實際行動	2025 年女性董事 3 人，占 42.86%，較 2024 年女性董事占比 14.29% 提升。 2025 年一般員工女性 709 人，占 68.97%；男性 308 人，占 29.96%。 2025 年一般員工年齡以 30 歲以上未滿 50 歲者為主，共 575 人，占 55.93%；未滿 30 歲者 244 人，占 23.74%；50 歲以上者 198 人，占 19.26%。 2025 年聘僱身心障礙員工 56 人，占總員工人數 5.45%，其中男性 24 人、女性 32 人。 - 公司提供聚餐補助、績效獎金、專案工作競賽獎金、員工團體保險、健康檢查、健康促進政策及多元活動，以支持員工福祉與工作生活平衡。
負責部門 / 申訴機制	人力資源部 & 營運部門 / 設置申訴專線、意見反應電子信箱
評估機制	- 由公司定期彙整員工與治理成員之性別、年齡及身心障礙員工統計，作為年度永續資訊揭露依據。 2025 年度無因歧視或不平等待遇而接獲員工申訴事件。

4.1 員工結構

程曦資訊致力營造友善、公正且具包容性的工作環境，透過人力銀行、學校及就業輔導機構招募並留育人才，並承諾不因員工性別、年齡、學歷、種族、國籍、政治傾向及出身背景等因素而給予不同待遇。公司以人才為重要資產，結合教育訓練、職涯發展、福利制度與健康職場措施，支持員工於客服、CRM 及 BPO 服務專業領域中穩定成長。

2025 年，程曦資訊女性董事共 3 人，占董事總數 42.86%，較 2024 年提升；一般員工中女性 709 人，占 68.97%，男性 308 人，占 29.96%。就年齡結構而言，一般員工以 30 歲以上未滿 50 歲者為主要族群，共 575 人，占 55.93%；未滿 30 歲者 244 人，占 23.74%；50 歲以上者 198 人，占 19.26%。公司亦持續提供身心障礙者就業機會，2025 年聘僱身心障礙員工 56 人，占總員工人數 5.45%，其中男性 24 人、女性 32 人。

為保障員工權益，程曦資訊設有主管、HR 信箱、勞資會議及員工滿意度調查回饋等多元溝通與申訴管道，並持續以員工公平及歧視申訴零件為目標。2025 年度，公司未因歧視或不平等待遇而接獲員工申訴事件，展現其推動平等機會與友善職場之管理成效。程曦資訊深感取之社會需長期且致力於回饋社會，在企業社會責任上不希望僅是透過捐款回饋，而是選擇聘僱身障朋友，訓練其擁有一技之長，得到自力更生的謀生能力，故公司聘僱遠高於法定標準的身障朋友。

程曦資訊透過人力銀行、學校、就業輔導機構招募並留育人才，讓員工做有價值的工作，協助客戶掌控方法並達成目標，以持續的服務熱情，堅持以具有溫度與深度的創新體驗，讓程曦人與程曦的夥伴「共」創價值與美「好」；不因性別、年齡、學歷而有不同待遇，目前員工及治理成員主要結構如下表。

多元化指標			2023 年		2024 年		2025 年		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男	6	85.71%	6	85.71%	4	57.14%	
		女	1	14.29%	1	14.29%	3	42.86%	
	年齡	未滿 30 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
		30 以上 未滿 50 歲	1	14.29%	0	0.00%	0	0.00%	
		50 歲以上	6	85.71%	7	100.00%	7	100.00%	
員工	一般員工	性別	男	182	28.5%	218	28.87%	308	29.96%
			女	447	70.1%	525	69.54%	709	68.97%
		年齡	未滿 30 歲	100	15.7%	156	20.66%	244	23.74%
			30 以上 未滿 50 歲	410	64.3%	453	60.00%	575	55.93%
			50 歲以上	119	18.7%	134	17.75%	198	19.26%
		類別	身障人士	48	7.5%	48	6.36%	56	5.45%
			一般員工	581	91.1%	695	92.05%	961	93.48%
	主管	性別	男	4	0.6%	7	0.93%	7	0.68%
			女	5	0.8%	5	0.66%	4	0.39%
		年齡	未滿 30 歲	1	0.2%	1	0.13%	0	0.00%
			30 以上 未滿 50 歲	4	0.6%	6	0.79%	6	0.58%
			50 歲以上	4	0.6%	5	0.66%	5	0.49%
		類別	身障人士	0	0.0%	0	0.00%	0	0.00%
			一般員工	9	1.4%	12	1.59%	11	1.07%

註：主管定義為部門主管含以上；其餘則為一般員工。

4.2 適才適任

程曦資訊提供良好的薪酬制度及員工福利，依法遵守相關勞動法規，尊重員工權益，訂定各類薪資、福利、休假、退休等辦法，從優保障員工薪酬福利。完善教育訓練制度、考核機制及暢通的晉升管道，吸引、激勵與留任優秀人才，讓員工與公司共同成長。本公司以在地化聘雇為主，高階主管（處級主管以上）100% 為當地聘雇。

程曦資訊也相當重視人才留任，員工離職時，人資透過離職訪談進行了解原因，並定期關懷員工工作狀況及身心健康，確保員工樂於工作，以留下寶貴的人才，減少人員異動，確保公司競爭力。

4.2.1 薪酬福利

程曦資訊依法提供優於勞動基準法薪資標準，每年更會依據上一年度的營收狀況及產業薪資水準予以調薪，個人薪酬取決於學經歷背景及專業知識技能及績效表現，承諾不因性別、宗教、種族、國籍、黨派而有不公平對待，同工同酬並公平公正的薪酬制度，鼓勵員工創造良好績效。2025 年度依據健保級距計算，正式基層員工男性薪資與最低薪資比率為 1.37:1，正式基層員工女性薪資與最低薪資比率為 1.34:1。

除基本薪資外，依據績效進行薪資調整及晉升提報。客服同事依各專案之執行每月皆訂有明確的績效考核辦法，另非客服同仁之其他同事則採行年中及年終會有一次績效考核；獎金制度依據各專案執行發給，專案負責人及其他同事依據公司整體目標達成率核發績效獎金。2025 年度全體員工不分男女、階層皆 100% 參與績效考核。

程曦資訊除依法提供之勞健保、休假及退休制度外，並給予三節獎金、年終獎勵及績優員工工持股的獎勵。福委會每年規劃討論及執行各項福利措施，使員工能平衡工作與生活。

公司亦會提供聚餐補助及績效獎金、專案工作競賽獎金，不定期還會舉辦激勵趣味活動等，以慰勞員工的辛苦付出與貢獻，善盡照顧員工之責任。此外，每位員工生日都可領取專屬生日蛋糕禮，讓員工對公司福利更有感。

■ 員工福利項目

全職員工福利項目

團體意外險、勞健保

特別休假

產假、育嬰假

結婚 / 喪葬補助

依法退休制度（勞退）

中秋、端午禮金、勞動節禮券

年終獎金

定期健檢

員工持股（績優同事）

生日點數、生日蛋糕



■ 舒適的工作環境

公司內部規劃有明亮舒適的工作環境、休憩區及員工餐廳，讓員工保有好心情。



■ 免費健康檢查

關懷員工身體健康，每年依法提供符合資格同事之免費的員工健康檢查，由人資負責規劃與特約院所合作進行健康檢查，確保員工身心健康安全。

■ 家庭日與節慶活動

為紓解平時工作的辛苦及壓力，公司常舉辦各項活動，包含邀請員工家屬一起同樂的家庭日及全省走透透由高階主管與同事同樂的快閃活動、節慶活動。

■ 尾牙餐會與年終摸彩

犒賞辛勞一年的員工，每年舉辦尾牙聚餐並提供優厚的獎品進行抽獎活動，不分職級所有員工一起參與，以增加員工間感情交流。



■ 2025 年度活動一覽

2025 Team Building (2025/05/16)、(2025/06/11)、(2025/07/17)

團隊向心力與員工關係的經營是公司文化的重要基石。2025 年辦理三場 Team Building 活動，以 AI 為核心，主題：「2025 玩轉智能：團隊挑戰 AI 極限」，不僅增進跨部門交流，也創造更多透過彼此合作，共同探索 AI 無限可能性的機會。



2025 快閃活動 - 揪你一起來玩樂 (2025/06/13~2025/06/27)

為了體恤每位在工作崗位上辛苦付出的同仁，公司行銷團隊會於夏季六月時，出沒在程曦北、中、南各個專案據點，為大家帶來紓壓遊戲和美食！



2025 健康職場 - 電影欣賞 (2025/07/07~2025/07/25)

舉辦電影欣賞活動，透過觀賞《造山者》啟發員工思考與交流，培養人文關懷與團隊凝聚力，促進多元觀點與文化素養，提升組織向心力與正向氛圍。



南部家庭日 (2025/09/20)

每年程曦都會舉辦家庭日活動，讓平時忙碌於工作的同仁們能帶著親朋好友一起參與，創造美好時光的同時，也能和同事維繫感情。這次特別帶領同仁到台南南元休閒農場，當天除了烤肉以外，我們還安排了多項的團康活動！



程曦聖誕活動 (2025/12/17~2025/12/24)

為了增進員工間的交流與凝聚力，並營造溫馨歡樂的節日氛圍，公司舉行聖誕節活動贈送每位同仁聖誕禮品，並提供下午茶點，共同迎接美好的歲末時光。



北部家庭日 (2025/11/01)

程曦家庭日特別邀請同仁與眷屬們，一起前往飛牛牧場，讓各部門同仁與親友齊聚一堂，不僅在農場遊玩培養情感，更透過我們設計的活動，讓同仁們團結合作共同闖關。



2025 尾牙活動 (2026/01/08~2026/01/30)

邁入 2026 年，公司精心籌辦尾牙活動，分別辦於台北、台中、高雄，邀請同仁齊聚一堂、共享美味佳餚，享受與同仁聚在一起的歡樂時光！



4.2 適才適任

■ 母嬰關懷

為保障有哺集乳需求的女性員工，貼心的設置哺乳室供有需求的媽媽們使用，也讓有需要申請育嬰留職停薪的爸爸、媽媽可以安心申請。

■ 育嬰假

育嬰留停	性別	總數 / 比例		
		2023 年	2024 年	2025 年
實際享有育嬰留停資格的員工數	男	2	2	3
	女	26	24	22
實際提出育嬰留停的員工數	男	1	1	1
	女	14	11	9
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	1	0	3
	女	5	10	8
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	1	0	1
	女	5	7	4
育嬰留停期滿後實際復職的員工比例 (復職率 = B/A)	男	100%	-	33.3%
	女	100.0%	70.0%	50.0%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	1	0
	女	2	4	5
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工比例 (留任率 = 2025C/2024B)	男	0	100%	0%
	女	100%	80%	71%

復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%

留任率 = (復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%

依勞動基準法及勞工退休金條例規定提存退休金，程曦資訊舊制退休金依勞動基準法第 56 條第 1 項規定，在舊制年資勞工每月薪資總額 2% 至 15% 範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲；並依同條第 2 項規定，於年度終了前估算次年度符合退休條件者所需之退休金，如有不足應於規定期限內補足，以作為預作未來勞工退休金之用；新制退休金按月提撥 6% 至員工個人新制勞保局勞工個人退休金專戶，員工另可選擇所得 6% 內範圍自願提繳。凡符合法定退休條件員工，得自由提出退休申請，舊制年資者由公司協助辦理相關手續領取舊制退休金，新制退休者可依法自行提領。



4.2.2 人才培育

培養適合企業之核心人才，有賴於完善的員工教育訓練規劃，程曦資訊除提供學習機會與資源，更針對個人專業及潛能表現，進行不同的職能及職涯相關課程，以協助員工順利成長，鼓勵員工挑戰自我，與公司共同成長。

每年由人力資源部依據「教育訓練管理辦法」研擬員工訓練計畫，調查各單位專業訓練需求，再根據需求內容開設相關課程，確保課程能提升員工工作能力，並挖掘員工潛能。

客服人員	• 新人職前訓練與保母制 (實作演練) • 各職能專業課程，強化關鍵職能的成長與學習 • 內部講師培訓課程、多元職務輪調 • 資訊安全課程
專業人員	• 新人職前訓練與保母制 • 依各類專案能力及職務需求安排訓練課程 • 資訊安全系列課程 • 營運系統系列課程
儲備主管	• 中高階管理技能訓練、儲備幹部培訓營，強化管理職能與技巧 • 客服管理學院，培育客服儲備管理人才 • 取得 COPC 推動領導者證書 • Team-Building

為提升員工專業知識及能力，程曦資訊根據各類員工給予不同之教育訓練安排，分為客服類別、技術類別、一般後勤類別之員工教育訓練，為確保課程品質，每次課程結束皆會進行課程滿意度調查，並根據員工回饋意見及法規變動等原因每年依據公司發展、產業新知、業務需求調整課程內容，以確保教育訓練有效性。

由各部門主管及人資根據員工職能及職涯發展狀況，每年度排定教育訓練計畫，並定期監督其執行有效性。此外，針對退休或終止勞雇關係之員工，本公司納入公司人才庫，作為後續專案優先聘僱參考，退休員工離職前規劃相關課程，以利其安排退休生活。

訓練成效統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
每名員工受訓平均時數 (註 1)		33.3	33.6	29.0
員工依性別受訓平均時數 (註 2)	女	29.5	32.7	28.3
	男	42.4	35.6	30.8
員工依類別受訓平均時數 (註 3)	主管	34.1	31.9	27.6
	一般員工	30.2	35.3	30.5

註 1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。

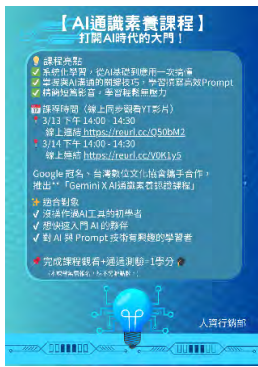
註 2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數。

註 3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數。

4.2 適才適任

■ 2025 年度特色訓練

課程類別	課程名稱	目的說明	相關照片
專業職能	2025/01/16 神訪 WORK SHOP	透過神秘客訪查情境訓練，提升客服應對能力與服務品質，強化同理心與標準流程落實，優化顧客體驗並持續精進服務表現。	
專業職能	2025/02/20 進階客訴處理技巧	強化客服面對高難度客訴之應對能力，學習情緒安撫、問題分析與溝通協商技巧，提升危機處理效率，降低客訴升級風險，維護品牌形象與顧客關係。	
主管職能	2025/02/27 績效管理與輔導技巧	提升主管績效管理與輔導能力，建立目標設定、績效追蹤與回饋機制，強化面談與教練技巧，協助員工持續成長並達成組織目標。	
法定訓練	2025/03/01 資訊安全	提升員工資訊安全意識，強化資料保護、帳密管理與釣魚攻擊辨識能力，降低資安風險，確保企業資訊與系統運作安全穩定。	

課程類別	課程名稱	目的說明	相關照片
共通職能	2025/03/13 AI 通識素養課程	提升員工 AI 基礎認知與應用能力，理解 AI 原理、工具運用與風險倫理，促進跨部門導入與創新應用，強化數位轉型競爭力。	
共通職能	2025/03/26 NotebookLM 操作與應用	提升員工運用 NotebookLM 之能力，學習資料整理、重點摘要與知識應用，強化文件分析與決策效率，促進工作流程優化與知識管理。	
工作生活平衡	2025/04/21 「一次性產品與循環經濟」環保議題	推動減少一次性產品使用，導入循環經濟概念，透過再利用與回收機制，降低資源耗損與環境衝擊，提升企業永續發展與環保責任。	
主管職能	2025/04/24 招募面談技巧	提升面試官招募與面談技巧，學習結構化面談、行為評估與人才判讀方法，強化選才準確度，提升人員適配性與組織招募效率。	

4.2 適才適任

課程類別	課程名稱	目的說明	相關照片
共通職能	2025/5/29 攻破業務盲點：從聆聽、試探到成交的銷售心法	強化業務人員聆聽需求、洞察客戶痛點與試探技巧，學習有效溝通與成交策略，提升轉化率與客戶滿意度，持續創造銷售績效與業績成長。	
法定訓練	2025/07/01 雲服務資安及雲服務個人隱私保護	提升員工對雲端服務資安與個人隱私保護之認知，強化資料存取控管與風險辨識能力，落實法規與內部規範，確保資訊安全與隱私合規，降低資安風險。	
共通職能	2025/09/26 我不是教你詐	提升員工防詐騙識別與應對能力，透過實務案例解析與情境演練，學習辨識常見詐騙手法，強化風險判斷與通報機制，降低受騙風險，保障個人與企業資訊安全。	
法定訓練	2025/11/06 資訊安全宣導	提升員工資訊安全意識，強化資料保護、帳密管理與釣魚攻擊辨識能力，降低資安風險，確保企業資訊與系統運作安全穩定。	
專業職能	2025/11/21 文字客服服務技巧	提升文字客服的溝通技巧與應對能力，強化訊息表達清晰度、同理回應與問題處理效率，優化顧客體驗並提升服務品質與滿意度。	

4.2.3 勞資溝通

尊重且暢通的勞資溝通是達成勞資和諧的重要方式，由全體員工推選代表組成勞資委員會，每季至少召開會議乙次，全體員工 100% 皆可以透過勞資委員會溝通員工意見。程曦資訊傾聽員工的聲音、尊重員工想法，藉由多元的申訴及溝通管道加強與員工之間的溝通，遵循各項法規以維護員工權益，以建立友善和諧的職場環境。

■ 溝通管道

勞資會議

- 每季舉辦，2025 年共舉辦 4 次

溝通及申訴管道

- 為建立友善職場，促進員工關係，設置申訴專線、意見反應電子信箱等多樣的溝通管道，員工能在安全保密的情況下表達對公司的意見。
- 公司收到員工的意見，由人力資源部根據問題性質聯繫相關單位處理，並回覆員工處理狀況，2025 年員工意見反應皆已處理完畢。

新人關懷

- 新進員工到職第一個月由人資行銷部定期關懷訪談、客服專員由專案主管關懷訪談；並由主管指派之新人保母帶領認識同事，協助新進員工迅速融入程曦資訊大家庭。

104 滿意度調查

- 透過外部單位 104 人力銀行進行員工滿意度調查，透過 104 人力銀行直接發 MAIL 給員工，調查結果由 104 產出回饋，針對客服反應薪資獎勵的部分，已依不同專案性質規劃了新的獎金制度。

■ 員工滿意度

本公司於 2026 年 1 月執行 2025 年員工滿意度調查，以了解組織氣候，並針對重大問題進行深度溝通和訪談與訂定改善計畫，作為後續推動組織改善與人才策略規劃之基礎。本次調查內容包括薪酬福利、工作環境與設備、主管與團隊氛圍、AI 數位應用、學習成長與教育訓練以及工作投入與留任意向六大構面，全職員工覆蓋率達 79%，建立了未來追蹤進展之參考基準。調查結果顯示，超過 86% 的員工認同公司價值觀與發展方向，我們將以此為起點，持續推動溝通與改善，期於 2026 年底提升至 90% 的認同目標。

此外，針對員工於調查中提出之建議與意見，將彙整後納入勞資會議討論，並由相關單位研擬具體改善方案，持續精進工作環境與管理制度，以回應員工需求、強化組織向心力與整體滿意度。

對象	2025/01/01 前入職，2025/12/31 在職之員工
題目	薪酬福利、工作環境與設備、主管與團隊氛圍、AI 數位應用、學習成長與教育訓練、工作投入與留任
調查人數	765 人
覆蓋率	79%
負責調查單位	人資行銷部
調查頻率	每年一次
調查期間	2025/01/01~2025/12/31
整體滿意度	7.42 分 (最低 1 分、最高 10 分)
調查結果	公司整體的員工整體滿意度調查結果較同產業表現佳 (比對產業為倉儲或運輸輔助業)，而其中薪酬力、發展力、推廣力、永續力的滿意度較同產業表現低。
提升改善方案	針對調查結果，2026 年持續改善內容如下： - 為合理考核員工對組織之承諾、工作勝任度、績效表現及貢獻，達到人才辨識及管理制衡的目的，依考核結果作為員工晉升、調薪、年終獎金及其他人事作業參考之依據。 - 每年定期舉辦通識訓練，如性別平等、資通安全及健康管理等課程，並持續鼓勵員工接受專業訓練，提升員工綜合素養與職場適應能力。 - 定期宣導企業目標使命願景，增加同仁的向心力。



4.3 職業安全衛生

政策	程曦資訊集團 職業安全衛生政策 品質 尊嚴 榮譽 從容 我們將致力推動下列職業安全衛生及環境政策： (1) 守法與安全承諾 遵循職業安全衛生及環境法規，致力於提供安全健康的工作條件，並對職場不法侵害採取零容忍態度，保護員工身心健康。 (2) 節能減碳與環境管理 定期檢討設備及作業流程，結合營運管理，減少環境衝擊，推動節能減碳，並提升資源利用效率，促進環境保護並承諾 2030 前達成總部之碳中和目標。 (3) 尊重與包容的文化 建立互相尊重、包容及機會均等的職場文化，設置清晰的申訴管道，確保員工權益受到尊重和保護。 (4) 責任明確與員工參與 明確界定主管與員工的權利與義務，並鼓勵全體員工積極參與職業安全衛生及防護工作，共同消除危害與降低風險。 (5) 教育訓練與持續改善 定期提供職安衛、環境保護及防治不法侵害的教育訓練，不斷強化員工的安全與環保意識，並持續提升政策執行成效，實現企業的永續發展目標。
承諾	• 遵循環安衛相關法規與顧客環安衛相關之要求 • 提供安全健康的工作條件以預防與工作相關的傷害和不健康 • 持續消除危害及降低職業安全衛生風險 • 持續支持工作者在職業安全衛生相關議題之諮詢及參與 • 持續改善環安衛管理制度以提昇環安衛運行績效
負責部門	管理部
目標	• 落實四大保護計畫，包含人因性危害鑑別、工作場所環境及作業危害辨識與評估、辨識及評估高風險群、職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表、定期健康檢查、健康促進活動推動、安全衛生教育訓練實施。 • 提升員工在相關災害之緊急應變對應流程、消防逃生等熟悉度。 • 零職災。
投入資源及具體成果	• 推行健康促進活動 • 依法規完成健康檢查 • 落實 ISO 45001 職業安全衛生管理系統運作 • 落實公司內部關懷專線「1113」運作，以舒緩員工工作壓力
評估機制	• 員工健檢率 • 臨場問卷過負荷及人因問卷填寫率

4.3 職業安全衛生

4.3.1 職業安全衛生管理

為防止職業災害，保障工作者安全及健康，程曦資訊自發性導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，落實風險管理以降低作業場所之危害，提升職安衛績效，於 2025 年通過第三方驗證，驗證範圍為總公司，總公司所有員工及非員工工作者皆是公司、內部稽核及外部驗證管控範圍。



為預防緊急事故的發生，程曦資訊建立事故調查流程，以完整規劃各災害發生之緊急應變流程。另外每年也定期辦理消防演練，以隨時應變緊急狀況之處理。

本公司為辦公室作業型態，職場危害及風險為久坐、滑倒及壓力負荷，本公司透過提供人體工學椅、壓力負荷量表衡量輔以健康講座減緩相關風險與危害；可能職業病類型為壓迫造成之神經麻痺，2025 年度所有員工及非員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件 (含可記錄之職業病)。

4.3 職業安全衛生

■ 職業安全衛生「四零」目標

零事故

加強辦公室安全性，並提供舒適工作環境。

零疾病

全體員工參與健康檢查。

零申訴

設立申訴信箱及專線。

零感染

做好防疫措施，加強環境消毒，體溫管控。

■ 職業健康與安全具體措施

健康檢查

- 每年依據法令規定安排員工進行健康檢查，經評估，本公司皆為辦公室一般行政作業，無高風險工作，因此無特殊健檢項目。

教育訓練

- 內部舉辦職業安全衛生教育訓練。

辦公環境改善

- 辦公室碎紙機及裁紙機上方都有張貼警示標語，請同仁注意使用安全。

身心健康管理

- 依需求做健康照護管理，提供不同專業評估，身體及心理諮商並讓主管知悉，調整並評估工作內容。
- 防止異常工作負荷、特殊危害健康作業、母性健康保護、人因危害預防、杜絕職場暴力、職護臨廠服務、評估人員復工 / 配工。
- 鼓勵同仁自主健康管理，定期測量血壓有效預防心血管疾病。



4.3 職業安全衛生

■ 2025 年職業安全衛生績效

議題	交通意外	職場安全
管控措施	1. 交通安全宣導課程 2. 建置通報機制 3. 健康狀況追蹤 4. 減少非必要外勤活動	1. 落實承攬商管理制度 2. 落實職安人員運作，維護職場工作者安全 3. 宣導四大防護計畫 4. 特定區域提供加裝防護設備、提供照明 5. 依循 ISO 45001 要求強化職場安全管理 6. 大樓設有保全管理
2025 年實施成效	1. 員工及非員工工作者職業災害死亡 0 人 2. 員工及非員工工作者交通意外傷害件數 0 件 3. 員工職業病件數 0 件	1. 職業災害死亡及重大職業災害 0 人



■ 職業傷害統計

統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時 (每月職災申報整年度出勤工時)		1,365,232	1,572,032	1,906,080
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害 (註 1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害 (註 2)	人數	0	1	1
	比例	0	0.6361	0.5246
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註 1: 以 100 萬工作小時計算比例。非員工部分 2025 年度未發生任何重大職業傷害及職業病。

註 2: 嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以及六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註 3: 可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病，但數據統計應包含死亡人數；不包括現場自行處理輕傷及上下班交通事故；

註 4: 可記錄之職業傷害比例為：(可記錄之職業傷害人數 x1,000,000) / 總經歷工時

註 5: 職災 1 件為人員滑倒，已透過宣導與警示標示強化。

4.3 職業安全衛生

4.3.2 職業安全衛生教育訓練及健康促進

程曦資訊在教育訓練上提供了完善的資源，新進人員必須接受基本新人教育訓練，除內訓外也依據法規要求安排員工在職訓練。此外程曦資訊定期於員工月會舉辦職安相關之宣導及教育訓練，包括職安相關事故案例分享，以強化員工對工作場所以及危害的認知，提升安全意識。

■ 2025 年度職業安全訓練

課程類別	課程名稱	目的說明	相關照片
工作生活平衡	2025/03/28 情緒掌控力 壓力管理必修分	提升員工情緒覺察與自我調節能力，學習壓力管理與正向思考技巧，強化面對挑戰的穩定度與韌性，維持良好工作表現與身心健康。	
主管職能	2025/05/16 職場不法侵害_拒絕霸凌	建立友善安全職場環境，提升員工對職場不法侵害與霸凌的辨識能力，強化申訴與應對機制，促進尊重與零容忍文化，保障勞動權益與心理安全。	
法定訓練	2025/06/01 性別平等與性騷擾防治	推動性別平等觀念，提升員工對性騷擾的辨識與防治意識，建立尊重與友善的職場環境，強化申訴與處理機制，落實零容忍政策，保障員工權益與工作安全。	
工作生活平衡	2025/08/21 保健品怎麼吃才有效？破解迷思，選對才是關鍵！	提升員工對保健食品正確認知，學習成分辨識與適當攝取方式，釐清常見迷思，強調均衡飲食與生活習慣，協助做出安全且有效的健康選擇。	
法定訓練	2025/09/12 消防安全講習	提升員工消防安全意識與應變能力，熟悉火災預防、初期滅火與逃生流程，強化緊急應對與疏散行動，降低災害風險，確保人員與場域安全。	
共通職能	2025/12/05 職場不法侵害宣導	提升員工對職場不法侵害之認知與警覺，學習辨識與預防相關行為，強化申訴與通報機制，建立尊重與安全的工作環境，落實零容忍政策，保障員工權益與職場安全。	

4.3.3 員工健康管理及促進

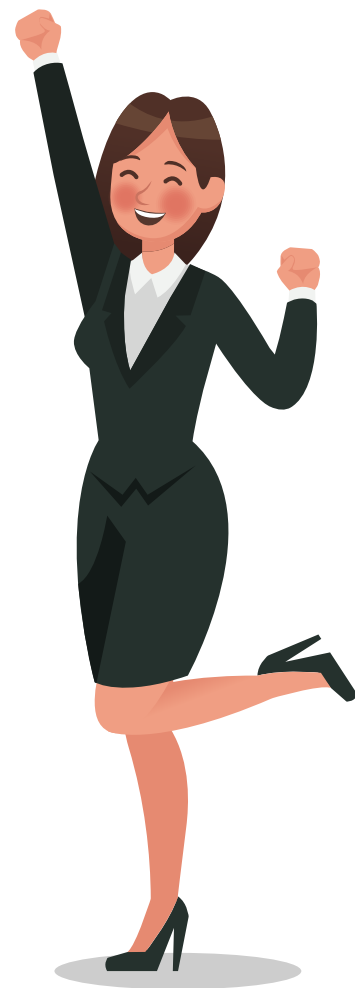
隨著時代的進步，職場健康所涵蓋的範疇從安全的工作環境，延伸到身心靈層面，程曦資訊始終將「員工」視為公司最重要的資產，而健康快樂的員工更是使企業成長茁壯的基石，因此程曦資訊近年來以創造「身心健康的職場生活」為方向，積極推動【職場健康UP！UP！】方案將健康融入生活，鼓勵員工養成規律良好的作息，而程曦資訊自2019年榮獲國健署健康職場認證【健康啟動標章】獎項以來，2022年更持續榮獲此殊榮，實屬對本公司於健康職場努力的莫大肯定。程曦為鼓勵同仁增進自我健康管理，我們與「伊士邦健身中心」合作簽約，提供同仁合適且專業的運動場地。此外，亦舉辦公司同仁減重比賽，以達健康促進之功效，未來還將成立瑜珈等運動社團，幫助同仁達到健康減重及紓壓之療效。

■ 獲國健署健康職場認證—【健康促進標章】



■ 【舒適安心的工作環境】- 無菸一身清

程曦資訊重視清淨整潔的工作場域，為維護良好的辦公環境，實施「無菸一身清」計畫：室內全面禁菸、戶外定點吸菸，透過張貼無菸標誌及宣傳海報，以增進員工菸害意識，並獎勵員工戒菸。



■ 打造幸福職場

程曦資訊備有隱密的媽媽集(哺)乳室，讓女性員工能安心哺育下一代，亦安排職場婦女身心健康講座，及推動性別工作平等措施，保障女性員工生理假、產假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪和提供性騷擾防治管道等措施，以實際行動建立員工美好工作環境。



隱密的媽媽
集(哺)乳室

■ 【平衡身心的照護管理】- 慢性病預防與照護管理

程曦重視同仁健康，除提供員工定期健康檢查，亦有準備血壓計，讓同仁能隨時監測血壓，並特別規劃內部電子報刊「曦月刊」固定單元「健康補給站」，提供健康關懷、健康常識等內容，提供同仁健康新知。



程曦月刊固定單元「健康補給站」



公司提供血壓計，讓同仁隨時測量

■ 情緒管理與紓壓

為全方位創造健康生活，紓解工作時所面對的龐大壓力，公司每年舉辦至少兩次身心健康講座與顧問諮詢，也設立公司內部關懷專線「1113」，如員工遇到任何問題，皆有人員協助處理，讓員工適當紓發工作壓力，使心靈獲得滿足，在工作中盡情發揮所長。每年度公司提供視障按摩服務，舒緩同仁辦公室久坐的身體壓力負荷。



5.0

永續環境

5.1 環境管理政策

5.2 能資源管理

5.3 污染防治

5.4 溫室氣體排放

5.5 生物多樣性與不毀林政策



5.0 永續環境

SDGs 目標項目	細項目標 (Targets)	程曦資訊行動
 12 負責任的消費與生產	12.5 到 2030 年，透過預防、減量、回收和再利用，大幅減少廢棄物的產生。 12.7 促進符合國家政策和優先事項的永續公共採購實務。	- 推動「綠色採購」，2025 年資訊產品類綠色採購占比達 40.41%，並榮獲績優綠色採購表揚。 - 影印紙 100% 採用 FSC 及 PEFC 環保標章產品。 - 落實廢棄物分類與資源回收，2025 年廢棄物密集度優於減量目標 (0.5015 公噸 / 人)。 - 推廣同仁自備餐具與杯具，減少一次性產品使用。
 13 氣候行動	13.2 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃中。	- 導入 ISO 14001 環境管理系統並通過第三方驗證。 - 每年進行溫室氣體自主盤查 (範疇 1、2、3)，並設定 2025 年為基準年以追蹤減量成效。 - 設定 2030 年達成碳中和目標。 - 響應地球日關燈一小時活動。
 15 陸域生態	15.2 到 2030 年，促進各類森林的永續管理，停止毀林，恢復退化的森林，並大幅增加全球植樹造林和再造林。	- 制定「不毀林政策」，確保紙品與木竹材來源合法且具備永續認證 (FSC/PEFC)。 - 避免營運活動對自然棲地造成直接擾動，並將生物多樣性保育納入永續治理架構。 - 規劃員工參與淨灘與健康森林計畫，提升保育意識。

重大主題	溫室氣體排放
對公司的衝擊	溫室氣體排放衍生碳稅、碳費衝擊營運成本，故透過節能方案之實施達到節能減碳，降低能源缺乏及排放衝擊。
政策	落實節能減碳，減少不必要的浪費。
目標	- 持續檢討能源的管理。 - 綠色採購。 - 以高效率之 LED 燈具汰換舊有燈具。 2030 年度碳中和。
當年度投入資源及具體成果	- 宣導節約用電。 - 完成年度溫室氣體自主盤查。 - 通過 ISO 14001 環境管理系統驗證。 - 因應季節用電調整最佳化空調關閉時間。
負責部門與申訴機制	- 窗口：管理處 - Email：CSIR@chainsea.com.tw
評估機制	- 定期滾動檢視能源耗用情形。 - 永續發展委員會會議檢討目標達成情形。



5.1 環境管理政策

重大主題	綠色採購
對公司的衝擊	採用節能、耐用、可回收或具環保標章的設備與耗材（如同伺服器、辦公耗材），中長期可降低營運成本。
政策	推動環保產品使用與永續供應，降低環境衝擊，實踐企業社會責任與永續發展目標
目標	- 優先採購具環保標章或節能標章產品。 - 資訊類產品綠色採購比率 10% 以上。
當年度投入資源及具體成果	- 完成內控制度綠色採購要求建置。 - 資訊產品及 OA 辦公室用品導入綠色採購。
負責部門與申訴機制	- 窗口：管理處 - Email：CSIR@chainsea.com.tw
評估機制	2025 年度資訊類產品綠色採購佔總採購 40.41%。 - 榮獲臺北市 2025 年績優綠色採購表揚。 - 永續發展委員會會議檢討目標達成情形。

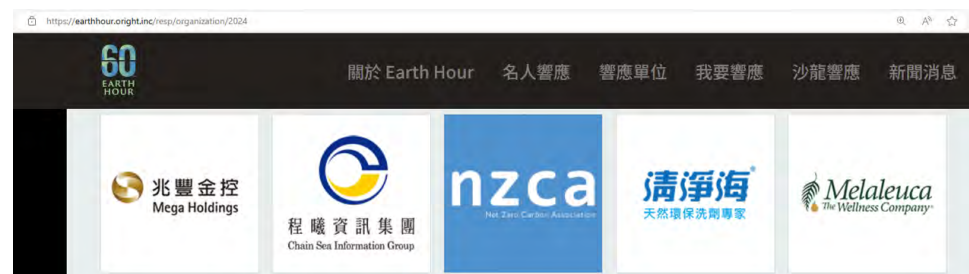
5.1 環境管理政策

隨著氣候變遷及能源議題，環境保護與節能減碳已成為業界共識，亦是程曦資訊尋求永續發展的基本要素。基於關懷地球，保護環境，程曦資訊全體同仁深切體認，地球資源有限及永續經營發展的重要。程曦資訊為有效管理營運範疇各項活動對於環境產生之衝擊，積極推動各項環境保護措施，導入 ISO 14001 環境管理系統，制訂環境政策，貫徹實施，以達節約能源、預防及降低環境污染、減少溫室氣體排放之目標，並於 2025 年經第三方驗證通過。



我們的做法：

- 空調設備定期清潔保養，維持空調設備高效率運轉狀態。
- 落實廢棄物分類、減量與資源回收工作。
- 加強員工教育訓練，強化緊急應變能力。
- 依法實施作業環境檢測，提供員工安全舒適的工作環境。
- 內部會議鼓勵同仁自帶水壺或馬克杯。
- 下班停止工作時，隨手關閉電腦及螢幕開關。
- 選用符合節能標章之冷氣機、電冰箱等電器產品，多功能事務機使用環保標章的碳粉匣，低溫，減少夾紙。
- 同仁自備餐具、杯具，減少一次性餐具、杯具使用。
- 會議結束後隨手關閉會議室的電燈、空調及投影機開關。
- 辦公室使用 LED 節能減碳燈。
- 響應地球日關燈一小時。



5.2 能資源管理

全球暖化日趨嚴重，能源與氣候變遷已是全球共同面臨的首要議題，程曦資訊為了有效利用能源，除建立節能績效指標並提出可執行之節能方案，藉由驗證節能方案績效以有效降低能耗。程曦資訊為辦公室營運活動，能源來源為外購電力。本公司並無再生能源使用。

■ 能源耗用量

項目	2023 年	2024 年	2025 年
用電量 (度)	359,034	313,882	764,396
用電量 (GJ)	1,292.52	1,129.98	2,751.83
汽油用量 (公升)	427.70	-	-
汽油用量 (GJ)	13.96	-	-
柴油用量 (公升)	689.66	217.60	262.99
柴油用量 (GJ)	24.25	6.93	8.35
能源耗用總量 (GJ)	1,330.73	1,136.91	2,760.18

註：每度電為 3,600KJ，1GJ=1*10⁹ 焦耳。柴汽油熱值依環境部最新公布標準，汽油熱值為 7,586kcal/L；2025 年度能源新增程高、點鑽子公司，故整體能源耗用較 2024 年度大幅度增加。

■ 能源密集度

項目	2023 年	2024 年	2025 年
員工總人數	638	755	1,028
能源耗用總量 (GJ)	1,330.73	1,136.91	2,760.18
能源密集度 (GJ/ 員工人數)	2.09	1.51	2.69

■ 綠色採購

程曦資訊順應世界環保趨勢，推行「綠色採購」概念，可減少環境負擔並為企業省下營運成本。

程曦資訊在選擇商品掌握「可回收、低污染、省資源」為首要考量，以達到降低環境之污染及節省資源之消耗，促進廢棄物之減量及回收再利用，並提升環境品質。



■ 綠色採購方針

- ✓ 節能採購方針：優先選擇低污染、低耗能及可回收，具備環境保護認證標章或依據相關認證標準所製造之設備或產品。
- ✓ 降低一次性物品採購方針：應採購可重複使用及耐久用品，降低環境危害。

■ 綠色採購項目

- ✓ 購買商品 - 影印紙，完全採用 FSC 及 PEFC 等紙類環保標章產品。
- ✓ 租賃影印機及其各色碳粉匣等，完全採用綠色環保標章產品。
- ✓ 各類設備或電器等優先選用綠色環保標章、節能標章等產品。
- ✓ 裝修工程優先選用綠建材標章及省水標章等產品。

■ 綠色採購成效

類別	項目	2023 年度 金額 (元)	2024 年度 金額 (元)	2025 年度 金額 (元)
資訊產品類	桌上型 個人電腦	260,400	770,280	3,129,420
	筆記型電腦	177,503	355,360	2,030,155
	電腦主機	3,313,800	877,500	-
	顯示器	431,078	--	-
OA 辦公室 用具產品類	數位複印機	6,720	95,660	-
總計		4,189,501	2,275,026	5,740,817
佔該公司總體採購之比率		6.23%	0.73%	1.82%
佔 " 資訊產品類 " 總採購之比率		41.12 %	9.55%	40.41%

5.3 污染防治

程曦資訊營運活動屬低度汙染之辦公室作業，為響應環保，節能減碳，愛護地球，確實做到垃圾分類與資源回收、節約用水並落實事業廢棄物管理。

以廢棄物總量減量為管理策略，並以回收再利用為目標取代過去末端處置模式，將廢棄物轉化成可再利用資源。公司於 2025 年通過 ISO 14001 環境管理系統第三方驗證，並持續推動節能減碳、綠色採購、垃圾分類、資源回收、減少一次性餐具與杯具使用、內部會議自備水壺或馬克杯、辦公設備節能與環保標章產品採購等措施。降低廢棄物產生量，亦可透過採購端選擇可回收、低污染、省資源及耐久用品，減少產品生命週期之環境衝擊。

■ 廢棄物管理

程曦資訊於營運過程所產生的廢棄物，皆依法妥善處理，並在產生廢棄物源頭確實做好回收分類，對於廢棄物的處理模式為收集、分類、減量及回收，主要辦法是以回收取代掩埋及焚化，降低環境衝擊，並有效管理以提高資源再利用的價值。程曦資訊營運活動無產生有害事業廢棄物，公司產出一般事業廢棄物皆委由管委會處理，託符合規定的廠商清除處理，存放營運範圍內廢棄物並符合存放規定定期清理。

公司設定廢棄物密集度減量目標為相較前一年度廢棄物密集度減少 3%，2025 年度實際廢棄物密集度為 0.5015 公噸 / 人，優於 3% 減量目標 0.5261 公噸 / 人。



■ 廢棄物管理政策

程曦資訊承諾遵循環境相關法規，以廢棄物總量減量為管理策略，並以回收再利用為管理目標，優先於源頭減少不必要之資源耗用與一次性用品使用，於產生端確實執行垃圾分類與資源回收，並委託符合規定之單位進行清除處理，以降低掩埋、焚化及廢棄物外流至自然環境之風險

■ 生活廢棄物分類



■ 廢棄物產生量

項目	2024 年	2025 年
人數	755	1,028
一般生活廢棄物 (公噸)	409.50	515.55
廢棄物產生密集度 (公噸 / 人)	0.5424	0.5015
廢棄物密集度目標 (相較前一年度減少 3%)	-	0.5261

註：依環境部公告 2025 年度每人每日一般廢棄物產生量為 1.374 kg / 人 / 日；2024 年度為 1.486 kg / 人 / 日



5.4 溫室氣體排放

溫室氣體排放是造成氣候變遷的主要因子，程曦資訊身為地球的一份子，兼顧永續環境責任，希望藉由溫室氣體盤查結果採取相關政策來減少溫室氣體排放，並每年檢討及持續改善。程曦資訊溫室氣體盤查，因屬辦公室營運屬性，大量業務活動，故範疇一將公務車柴油耗用納入，範疇二則為間接排放（電力），範疇三自 2024 年起將商務旅行及電力柴油之上游採礦及輸配送列入盤查。實體範圍 2025 年度較 2024 年度新增程高與點鑽子公司之盤查。

■ 本公司重大排放源

類別	設備別 (排放源)
類別一 (範疇 1)	1.2 移動式燃燒 公務車 - 柴油 (CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O)
類別一 (範疇 1)	1.4 人為系統 / 逸散 冰水主機—HFC-134a/R-134a，四氟乙烷 HFC-134a/R-1 (HFCs)、家用型冰箱—HFC-134a/R-134a，四氟乙烷 HFC-134a/R-1 (HFCs)、化糞池—水肥 (CH ₄)、滅火器—二氧化碳 (CO ₂)、公務車冷媒—R134a、HFC-1234yf (HFCs)、飲水機—HFC-134a/R-134a，四氟乙烷 HFC-134a/R-1 (HFCs)、空調設備—HFC-32/R-32 二氟甲烷，CH2F2 (HFCs)
類別二 (範疇 2)	2.1 外購電力 用電設施設備—電力 (CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O)
類別三 (範疇 3)	3.5 業務旅運 員工出差 (高鐵)—里程、員工出差 (自行開車)—里程 (CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O)
類別四 (範疇 3)	4.1 採購貨物 車用汽油等能資源上游開採及輸配排放—柴油 (CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O)、採購影印紙—重量 (CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O)、電力上游開採及輸配排放—電力 (CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O) ₂ O)

■ 年度溫室氣體排放情形

類別	2023 年	2024 年	2025 年
範疇 1 (公噸 CO ₂ e)	2.7700	19.9924	33.2628
範疇 2 (公噸 CO ₂ e)	177.3600	148.7802	362.3239
範疇 1+ 範疇 2 排放量	180.1300	168.7726	395.5867
範疇 3 (公噸 CO ₂ e)	NA	39.1456	103.9284
範疇 1+ 範疇 2 排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 員工人數)	0.2823	0.2235	0.3848
範疇 3 排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 員工人數)	NA	0.0518	0.1011

註 1: 2023 年度電力排碳係數為 0.494 kgCO₂e/ 度，2024 年度電力排碳係數為 0.474 kgCO₂e/ 度，2025 年度沿用 2024 年度電力排碳係數。溫室氣體排放係數依環境部最新公告係數，GWP 值採 AR6 版本。

註 2: 因 2025 年度實體範圍擴充，造成盤查數據重大變更，故將設定 2025 年度為基準年。

5.5 生物多樣性與不毀林政策

程曦資訊以客戶關係管理、客服中心委外服務、企業流程委外服務及數位化客戶服務解決方案為主要營運內容，營運據點以辦公室及客服中心為主，並非土地開發、採礦、農林漁牧或大型製造業，因此對森林、濕地、海洋及其他自然棲地之直接擾動風險相對較低。然而，程曦資訊認知到辦公室營運、資訊設備採購、紙張與耗材使用、裝修工程、員工活動及供應鏈選擇，仍可能透過資源消耗、廢棄物、溫室氣體排放及原物料來源，對生物多樣性與自然環境造成間接影響。基於「創新客戶服務、企業社會責任、永續經營」之經營信念，公司將生物多樣性保育、不毀林承諾與自然碳匯支持納入環境管理與永續治理架構，以降低營運活動對自然資本之衝擊，並擴大企業對環境的正面影響。

■ 政策承諾

程曦資訊承諾於自身營運、採購及員工參與活動中，避免造成森林破壞、自然棲地轉換及生物多樣性減損；對於紙品、木竹材、辦公家具、裝修建材與相關包材等可能涉及森林資源之品項，優先採購具合法來源、可追溯來源、FSC、PEFC、環保標章、節能標章、綠建材標章或其他可信賴永續認證之產品，以降低非法砍伐、天然林破壞、高保育價值區轉換及泥炭地開發等風險。

生物多樣性與不毀林政策適用於程曦資訊及納入合併環境管理範圍之子公司、辦公室、客服營運據點、採購活動、員工環境參與活動及主要供應商溝通。管理部為政策推動與申訴窗口，並由永續發展委員會定期檢視政策執行成效。若涉及重大採購、裝修工程或供應商遴選，公司將逐步納入生物多樣性、不毀林及環境標章條件，以落實源頭管理。

程曦資訊已於 2025 年通過 ISO 14001 環境管理系統第三方驗證，並以遵循法規、節能減碳、綠色服務及環境永續為環境管理政策核心。公司透過節約用電、廢棄物分類與資源回收、減少一次性用品、選用節能標章設備、使用 LED 節能燈具、導入綠色採購及辦理員工環境宣導等方式，降低辦公室營運對能源、資源與生態環境之壓力。2025 年亦完成年度溫室氣體自主盤查，將環境績效納入永續發展委員會會議檢討，作為政策持續改善之依據。



5.5 生物多樣性與不毀林政策

管理面向	程曦資訊承諾	2025 年執行情形與管理方式	年度成效
生物多樣性保育	避免營運活動造成自然棲地破壞，並支持海洋、濕地、森林及城市綠地等自然環境保育。	辦公室營運依 ISO 14001 環境管理系統推動環境面衝擊鑑別、法規遵循、節能減碳、廢棄物分類與員工教育訓練。	2025 年通過 ISO 14001 第三方驗證，建立系統化環境管理基礎。
不毀林與責任採購	對紙品、木竹材、家具、裝修材料及包材等高風險品項，優先選用合法、環保或永續來源產品。	影印紙完全採用 FSC、PEFC 等紙類環保標章產品；租賃影印機及碳粉匣採用綠色環保標章產品；各類設備或電器優先選用環保標章、節能標章產品；裝修工程優先選用綠建材及省水標章產品。	2025 年綠色採購金額達新臺幣 5,740,817 元，資訊產品類綠色採購占資訊產品類總採購 40.41%，並獲臺北市 2025 年績優綠色採購表揚。
資源減量與污染預防	減少一次性用品、加強廢棄物分類與資源回收，降低廢棄物進入自然環境之風險。	辦公室推動同仁自備餐具與杯具、會議自帶水壺或馬克杯、垃圾分類、資源回收、下班關閉電腦與螢幕、會議結束關閉電燈、空調及投影設備。	降低一次性用品與辦公室廢棄物產生，並降低能源消耗與間接環境衝擊。
員工參與與環境教育	透過活動與教育提升員工自然保育意識，使環境永續理念內化為組織文化。	持續推動節電、Earth Hour 關燈一小時、減少一次性用品及環境保護宣導。公司既有環境行動包含員工淨灘與健康森林計畫，作為後續年度活動制度化之基礎。	建立員工參與海洋保育、植樹與環境減廢之行動模式。

2025 年，程曦資訊以「低直接衝擊、強化間接影響管理」為生物多樣性管理主軸，將自然相關風險納入辦公室營運與採購管理。公司營運型態雖未直接涉及保護區、濕地、森林或高生物多樣性敏感區之開發，但仍透過能源管理、責任採購、廢棄物減量及員工環境教育降低對自然環境之間接負荷。

在環境管理方面，公司 2025 年導入並通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，建立環境風險辨識、目標管理、法規遵循及持續改善機制。公司 2025 年完成年度溫室氣體自主盤查，範疇一與範疇二排放量合計為 395.5867 公噸 CO₂e，範疇三排放量为 103.9284 公噸 CO₂e；由於 2025 年盤查實體範圍新增程高與點鑽子公司，故公司將 2025 年設定為溫室氣體盤查基準年。此項盤查有助於掌握營運活動對氣候及自然環境之間接壓力，並作為後續節能減碳與自然碳匯策略之基礎。

在責任採購方面，公司 2025 年延續綠色採購政策，將「可回收、低污染、省資源」作為採購判斷原則。公司採購具環保標章之電腦設備、節能冷氣等辦公設備，並將環境保護納入企業營運標準。對於與森林資源相關之紙品與木竹材，公司優先採購 FSC、PEFC 等環保標章紙品及綠建材標章產品，藉此降低紙品與建材供應鏈中可能涉及之毀林、非法砍伐或天然林轉換風險。



■ 自然碳匯

程曦資訊雖非自然資源密集產業，但公司認同自然碳匯在 2050 淨零轉型中所扮演之角色，並將自然碳匯策略定位為「以責任採購降低毀林風險、以員工參與支持森林與濕地保育、以低碳營運減輕自然環境壓力、以公益合作擴大自然保育效益」。

■ 自然碳匯策略承諾

程曦資訊將對照「臺灣 2050 淨零轉型自然碳匯關鍵戰略行動計畫」，依森林、土壤及海洋三大自然碳匯領域，推動適合服務業營運型態之支持措施，包括責任紙品與木竹材採購、植樹與城市綠化支持、濕地與海洋保育行動、減少廢棄物流入自然環境、員工環境教育及公益合作，並逐年揭露執行進度與成效。

2025 年，程曦資訊自然碳匯策略以「建立制度、降低間接衝擊、奠定年度化行動基礎」為主。公司未直接經營森林、農地、濕地或海洋保育區，因此不以自行主張碳匯量作為揭露重點，而是以國家自然碳匯戰略為對照，透過採購、營運、員工行動及公益合作支持自然碳匯環境的維護。



國家自然碳匯領域	國家關鍵戰略方向	程曦資訊對應策略與措施	2025 年執行進度或達成情形
森林碳匯	增加森林面積、加強森林碳匯經營管理、提高國產材利用、強化森林碳匯科技研發。	推動不毀林採購，優先選用 FSC、PEFC、環保標章、綠建材或合法來源產品；支持員工植樹、城市綠化或具公信力之造林及保育計畫。	2024 年度透過 Walkii 健康森林計畫，種植 8 棵樹苗，作為未來年度化推動基礎。2025 年落實綠色採購，資訊產品類綠色採購占比 40.41%。
土壤碳匯	強化土壤管理方式、建構負碳農法、推廣有機友善耕作、增加土壤有機質及建立 MRV 機制。	透過員工公益活動及外部合作，支持友善環境耕作、濕地保育或具土壤碳匯效益之自然場域；於採購及活動設計中優先選擇低衝擊、減廢及可回收方案。	2025 年公司透過 ISO 14001 管理制度、資源回收、減少一次性用品與員工教育，降低廢棄物與污染進入陸域環境之風險。
海洋碳匯	強化海洋及濕地碳匯管理、推動海域及濕地棲地保育、建立海洋碳匯 MRV、推動海草床、紅樹林、鹽沼等復育。	透過淨灘、海洋廢棄物減量、減塑、環境教育及濕地保育合作，降低海洋垃圾與污染對海洋生態系之壓力。	公司 2023 年度環境保護行動結合臺灣國際淨灘行動，於基隆海科館辦理員工及親友淨灘，清除約 74 公斤垃圾，並使用 ICC 紀錄表分類紀錄廢棄物種類與數量。2025 年則持續於辦公室推動減少一次性用品、垃圾分類與資源回收。

6.0

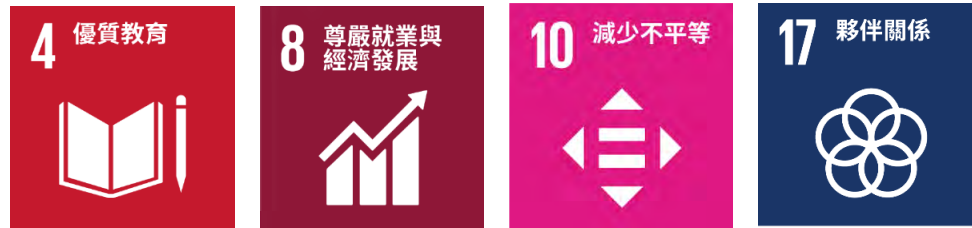
社會共融



6.0 社會共融

程曦資訊基於回饋社會、關懷弱勢的理念，透過扶助弱勢或慈善團體、支持多元教育等多元化方式將資源投入公益活動，善盡企業社會責任，期望世界變得更美好。

■ 超額進用身心障礙者



響應政府推動之身心障礙者就業計畫，程曦長期以來除積極協助社福團體辦理職訓課程外，進用身心障礙員工，其中更有多位為重度與極重度身心障礙人士，遠超政府規定數量。

我們不僅提供身心障礙同仁良好且舒適的工作環境及福利，更為其建立理想、自信的職場生活與職涯發展。因此，不僅在 2010 年榮獲行政院「創造就業貢獻獎」；2011、2012、2016 年獲頒臺北市政府「企業足超額進用認證標章」；

2020 年榮獲高雄市進用身心障礙者績優機關肯定；更因照顧身障同仁不遺餘力，獲頒第 12、13、17、18 屆勞動力發展署「金展獎」。2023 年度台電資深客服人員李宜家榮獲「臺北市 112 年度模範身心障礙勞工」。2025 年度身心障礙聘僱比率為 5.45%。

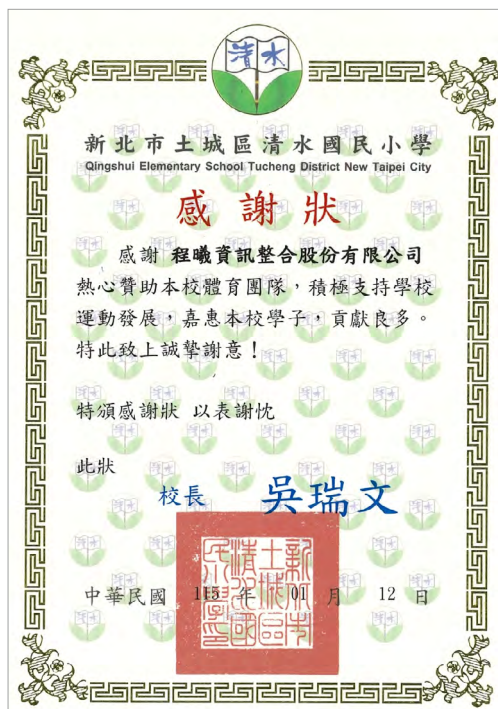


運動教育捐贈



捐贈清水國小躲避球校隊

支持國內基層學校體育發展、培育青年運動人才。



捐贈西松高中 游泳校隊

支持國內基層學校體育發展、培育青年運動人才。



捐贈南科國際實驗高中 樂樂棒球隊

支持國內基層學校體育發展、培育青年運動人才。



7.0

附錄

- 7.1 GRI 準則內容索引
- 7.2 第三方查證意見聲明書
- 7.3 上市上櫃公司氣候相關資訊
- 7.4 國際財務報導準則
第 S2 號 - 氣候相關揭露



7.1 GRI 準則內容索引

使用聲明	程曦資訊股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 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	本公司屬興櫃資訊服務業，尚無 GRI 行業準則				
註	於主題前標示 * 者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.0 關於程曦資訊 0.2 關於本報告書	05 02	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	0.2 關於本報告書	02	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	0.2 關於本報告書	02	
	2-4	資訊重編	0.2 關於本報告書	02	
	2-5	外部保證 / 確信	0.2 關於本報告書	02	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.0 關於程曦	05	
	2-7	員工	4.1 員工結構	48	
	2-8	非員工的工作者	4.1 員工結構	48	
治理	2-9	治理結構及組成	1.1 盡責治理	12	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 盡責治理	12	
	2-11	最高治理單位的主席	1.1 盡責治理	12	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續發展策略 1.1 盡責治理 1.3 風險管理	20 12 21	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
治理	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續發展策略 1.1 盡責治理 1.3 風險管理	20 12 21	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續發展策略	20	
	2-15	利益衝突	1.1 盡責治理	12	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 盡責治理	12	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 盡責治理	12	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 盡責治理	12	
	2-19	薪酬政策	1.1 盡責治理	12	
	2-20	薪酬決定流程	1.1 盡責治理	12	
	2-21	年度總薪酬比例	省略揭露	-	最高年度總薪酬為公司機密資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	0.1 經營者聲明	01	
	2-23	政策承諾	1.1 盡責治理 1.2 永續發展策略 3.2 智慧服務 4.3 職業安全衛生 5.1 環境管理政策	12 20 41 59 67	
	2-24	納入政策承諾	1.1 盡責治理 1.2 永續發展策略 3.2 智慧服務 4.3 職業安全衛生 5.1 環境管理政策	12 20 41 59 67	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 風險管理	21	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.1 盡責治理	12	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
策略、政策與實務	2-27	* 法規遵循	1.1.2 法規遵循	17	
	2-28	公協會的會員資格	1.0 關於程曦	05	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	2.1 利害關係人共融	30	
	2-30	團體協約	4.2.3 勞資溝通	57	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	2.2 重大主題與衝擊	32	
	3-2	重大主題列表	2.2 重大主題與衝擊	32	
* 資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.1.3 資訊安全	18	
* 綠色採購					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.0 永續環境	65	
經濟面					
經濟績效					
GRI 201：經濟績效 2016	201-2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	1.4 氣候變遷治理	23	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	4.2 適才適任	50	
間接經濟衝擊					
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.0 社會共融	75	
環境面					
能源管理					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.2 能資源管理	68	
	302-3	能源密集度	5.2 能資源管理	68	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
* 溫室氣體排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.0 永續環境	65	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.4 溫室氣體排放	71	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.4 溫室氣體排放	71	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5.4 溫室氣體排放	71	
	305-4	溫室氣體排放強度	5.4 溫室氣體排放	71	
	305-5	溫室氣體排放減量	-	-	本年度為基準年尚無相關量化減量活動
	305-6	破壞臭氧層物質 (ODS) 的排放	-	-	不適用，營運活動無 ODS 排放
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	-	-	不適用，營運活動無相關排放
社會面					
勞雇關係					
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 適才適任	50	
	401-3	育嬰假	4.2 適才適任	50	
* 職業健康與安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 職業安全衛生	59	
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	4.3 職業安全衛生	59	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.3 職業安全衛生	59	
	403-3	職業健康服務	4.3 職業安全衛生	59	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.3 職業安全衛生	59	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 職業安全衛生	59	
	403-6	工作者健康促進	4.3 職業安全衛生	59	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.3 職業安全衛生	59	
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統涵蓋的工作者	4.3 職業安全衛生	59	
	403-9	職業傷害	4.3 職業安全衛生	59	
	403-10	職業病	4.3 職業安全衛生	59	
* 訓練與教育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.0 人才永續	45	
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	4.2 適才適任	50	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 適才適任	50	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 適才適任	50	
* 員工多元化與平等機會					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 員工結構	48	
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	4.1 員工結構	48	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	-	-	資料未取得，計畫於 2026 年度揭露
* 客戶服務					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1 智慧服務	37	
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	3.3 客戶隱私	43	

7.2 第三方查證意見聲明書



程曦資訊整合股份有限公司 2025 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2606012

程曦資訊整合股份有限公司(以下簡稱程曦資訊)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對該公司 2025 年永續報告書進行評估和查證外,與程曦資訊並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關程曦資訊之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於程曦資訊提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由程曦資訊回覆。

保證範圍

程曦資訊與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及程曦資訊在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估程曦資訊遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結程曦資訊之永續報告書內容,對於程曦資訊的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關程曦資訊 2025 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了程曦資訊對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為程曦資訊所提供的證據足夠以表明其遵循 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體相關於程曦資訊之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與程曦資訊之主管討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員;
- 在抽樣基礎上稽核程曦資訊之績效數據;
- 審查報告中所作宣告的支持性證據;
- 針對程曦資訊之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性、及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

包容性

程曦資訊已建立與主要利害關係人合作的過程,包含員工、客戶、供應商/承攬商/外包商、主



管機關及股東/投資人等,於 2025 年展開一系列利害關係人活動,涉及環境、社會和公司治理等一系列重大主題。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了程曦資訊的包容性議題。

重大性

報告書已載明程曦資訊所關注經濟、環境和人群面向等主題,並鑑別出 8 項重大主題包括商業道德、綠色採購、訓練與教育、職業健康與安全、客戶服務、溫室氣體排放、員工多元化與平等及資訊安全及個資保護等。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了程曦資訊的重大性議題。

回應性

程曦資訊執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括勞資會議、教育訓練、永續報告書、客戶滿意度調查、供應商評鑑、職災月報表申報、年報、電話及電子信箱等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了程曦資訊的回應性議題。

衝擊性

程曦資訊已鑑別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。程曦資訊已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告涵蓋了程曦資訊的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

程曦資訊提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了程曦資訊的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本聲明書的意見聲明供程曦資訊使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景,且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為,
並由格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)
於 2026 年 06 月 26 日簽署發行

簽證 陳文俊 總經理



7.2 第三方查證意見聲明書



Independent Assurance Statement Based on 2025 Sustainability Report of ChainSea Information Integration Co., Ltd.

Statement No.: 2606012

ChainSea Information Integration Co., Ltd. (hereinafter referred to as ChainSea) and GREAT International Certification Co., Ltd. (hereinafter referred to as GREAT) are independent companies and organizations. Except for the evaluation and verification of the company's 2025 sustainability report, GREAT has no financial relationship with ChainSea.

The purpose of this independent assurance statement (hereinafter referred to as the Statement) is only to serve as the conclusion of guaranteeing the relevant matters within the scope defined in the following relevant ChainSea's Sustainability Report, and not for other purposes. Except for the Statement for fact verification, GREAT does not bear any relevant legal or other responsibilities for the use of other purposes, or anyone who reads this Statement.

This Statement is based on the conclusions made by the relevant information verification provided by ChainSea to GREAT. Therefore, the scope of the review is based on and limited to the content of the information provided. GREAT believes that the information content is complete, accurate and precise. Any questions about the content of this Statement or related matters will be answered by ChainSea.

The Scope of Assurance

The verification scope of ChainSea and GREAT agreement includes:

- The contents of the entire sustainability report and all operating performance of ChainSea from January 1, 2025 to December 31, 2025;
- According to the type 1 of AA1000 Assurance Standard v3, evaluate the nature and degree of ChainSea's compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018), excluding the verification of the reliability of the information/data disclosed in the report.
- This Statement is made in Chinese and translated into English for reference.

Verification Opinion

We summarize the content of ChainSea's sustainability report, and provide a fair standpoint of ChainSea's related operations and performance. We believe that the specific performance indicators of ChainSea in 2025, such as environment, society and corporate governance, are presented correctly. The performance indicators disclosed in the report demonstrate ChainSea's expectations and efforts to identify and satisfy stakeholders.

Our verification work is carried out by a group of teams with verification capabilities according to the AA1000 Assurance Standard v3, as well as the planning and execution of this part of the work to obtain the necessary information data and instructions. We believe that the evidence provided by ChainSea is sufficient to show that its reporting method and self-declaration in accordance with the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 appendix are in line with the GRI Sustainability Reporting Guidelines.

Verification method

To gather the evidence relevant to the conclusions, we performed the following:

- To conduct a senior management review of issues from external parties related to ChainSea's corporate policies to confirm the appropriateness of the statement in this report;
- To discuss with the managers of ChainSea about the way of stakeholder participations, and have no direct contact with external stakeholders;
- To interview with employees related to the preparation of the sustainability report and information provision;
- To audit the performance data of ChainSea on a sampling basis;
- To evidence supporting the claims made in the review report;
- To Review the management process of the principles of inclusivity, materiality, responsiveness, and impact described in the company report and its related AA1000 Accountability Principles (2018).

Conclusion

The results of a detailed review of the AA1000 Accountability Principles (2018) including inclusivity, materiality, responsiveness, impact and GRI sustainability reporting standards are as follows:

- Inclusivity

ChainSea has established a process of cooperation with major stakeholders, including employees, customers, suppliers/contractors/outsourcers, competent authorities and shareholders/investors, etc., and will launch a series of stakeholder activities in 2025, involving environment, society and corporate governance, a series of major themes. In terms of our professional opinion, this report covers the inclusivity issues of ChainSea.



- Materiality

The report has stated that ChainSea focuses on economy, environment and people topics, and identified 8 major topics including business ethics, green procurement, training and education, occupational health and safety, customer services, greenhouse gas emissions, employee diversity and equality, and information security and personal data protection, etc. In terms of our professional opinion, this report appropriately covers the materiality issues of ChainSea.

- Responsiveness

ChainSea responds to requests and opinions from stakeholders. Implementation methods include labor-management meetings, education and training, sustainability report, customer satisfaction survey, supplier evaluations, filing of monthly on occupational injuries, annual reports, phone calls and email, etc., those numerous internal and external stakeholder communication mechanisms, as an opportunity to provide further responses to stakeholders, and to promptly respond to stakeholder concerns. In terms of our professional opinion, this report covers the responsiveness issues of ChainSea.

- Impact

ChainSea has identified and fairly demonstrated its impact with balanced and effective measurement and disclosure. ChainSea has established a process for monitoring, measuring, evaluating and managing impacts, which helps to achieve more effective decision-making and results management within the organization. In terms of our professional opinion, this report covers the impact issues of ChainSea.

- GRI Guidelines

ChainSea provides the self-declaration of compliance with the GRI Sustainability Reporting Standards and relevant information. Based on the results of the review, we confirm that the report refers to the social responsibility and sustainability of the GRI Sustainability Reporting Standards. Relevant disclosure items for developments have been disclosed, partially disclosed, or omitted. In terms of our professional opinion, this self-declaration covers ChainSea's social responsibility and sustainability themes.

Assurance level

According to the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 Appendix, we have verified that this Statement is a moderate level of assurance, as described in the scope and methods of this Statement.

Responsibility

The responsibility of the sustainability report, as stated in this Statement, is owned by the person in charge of ChainSea. The responsibility of GREAT is solely to provide professional opinions based on the scope and methods described, and to provide a Statement for the stakeholders.

Ability and Independence

GREAT is composed of experts in various management system fields. The verification team is composed of members with professional background, who have received training in a series of sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000 AS v3, ISO 9001, ISO 14001 and ISO 45001, and are qualified as lead auditors.

On behalf of the assurance team JUNE 26, 2026,

GREAT International Certification Co., Ltd.

Taiwan, Republic of China

Signed by General Manager W. J. Chen



7.3 上市上櫃公司氣候相關資訊

1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	報告書揭露章節
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	1.4 氣候變遷治理
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)	1.4 氣候變遷治理
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	1.4 氣候變遷治理
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	1.4 氣候變遷治理
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	1.4 氣候變遷治理
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	1.4 氣候變遷治理
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	1.4 氣候變遷治理
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1) 及 (1-2)。	1.4 氣候變遷治理 下表

1-1 溫室氣體盤查資訊

- 敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e / 百萬元）、資料涵蓋範圍及確信情形。
- 本公司溫室氣體排放量盤查現況係屬自主管理與自願揭露，以利瞭解現況趨勢並提早因應，尚未經外部第三方驗證機構確信。

2024 年度溫室氣體排放情形				
範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	確信機構	確信情形說明
母公司	19.9924	0.01770	GREAT	如查證聲明書
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	確信機構	
母公司	148.7802	0.1317	GREAT	
範疇三	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	確信機構	
母公司	39.1456	0.0347	GREAT	
2025 年度溫室氣體排放情形				
範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	確信機構	確信情形說明
集團	33.2628	0.0278	格瑞驗證	如查證聲明書
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	確信機構	
集團	362.3239	0.3027	格瑞驗證	
範疇三	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	確信機構	
集團	103.9284	0.0868	格瑞驗證	

註：2024 年度合併營收為 1,129.6 百萬元，2025 年度合併營收為 1,197 百萬元。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

- 敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
- 本公司基準年為 2025 年度，排放數據如 1-1，減量目標、策略及行動計劃規劃中，計畫 2026 年揭露。



格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

聲明書編號：Great-GHGER-26-0407

溫室氣體排放與移除查證聲明書

程曦資訊整合股份有限公司

溫室氣體排放和移除的盤查在以下地點進行：

台北市大同區重慶北路一段 1-1 號 10、8、4 樓
台北市信義區忠孝東路五段 689 號 5 樓
台北市內湖區新明路 143 巷 7 號 B1 之 A 室
台中市北屯區文心路四段 81 號 8 樓之 1
高雄市新興區中正三路 55 號 23 樓之 3、24 樓之 1、2、3
台中市北屯區文心路三段 447 號 8 樓之 2
屏東縣屏東市自由路 450 號 5 樓之 1

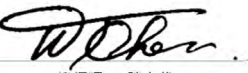
已根據 ISO 14064-3:2019 於 2026 年 04 月 21、24 日進行查證，符合以下標準要求：

ISO 14064-1:2018

溫室氣體排放資訊：

直接排放(類別 1)： 33.1540 噸二氧化碳當量；
間接排放(類別 2)： 362.3239 噸二氧化碳當量；
其他間接排放類別(類別 3~類別 6)將於下一頁面表列。

- ❖ 查證目標：格瑞以獨立第三方立場，公正客觀地收集、查證支持溫室氣體主張所揭露之資訊，確保報告資訊符合準確性、完整性、一致性及透明度之準則，且內容無錯誤或遺漏之處。
- ❖ 報導期間：2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日。
- ❖ 類別 1 和類別 2 以合理保證等級進行查證，類別 3 和類別 4 以有限保證等級進行查證。
- ❖ 不確定性評估：95%信心水準，總不確定性：-2.71%~+2.71%。
- ❖ 實質性：5%。



總經理 陳文俊

初次發行日期：2025 年 06 月 02 日；最新發布日期：2026 年 05 月 14 日

This verification statement is invalid without the full scopes, categories, criteria, level of assurance and findings available on the Statement.
Verification Body: Great International Certification Co., Ltd. Address: 4F, No. 28, Dahua 1st St., Dayuan Dist., Taoyuan City 337002, Taiwan (R.O.C.)

Page 1 of 3

7.4 國際財務報導準則第 S2 號 - 氣候相關揭露

面向	揭露項目	對應章節	頁碼
治理	治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	1.4 氣候變遷治理	23
	管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	1.4 氣候變遷治理	23
策略	可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會	1.4 氣候變遷治理	23
	氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊	1.4 氣候變遷治理	23
	氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊	1.4 氣候變遷治理	23
	氣候韌性之氣候相關情境分析與評估	1.4 氣候變遷治理	23
	氣候相關風險與機會對個體於目前及預期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響	1.4 氣候變遷治理	23
風險管理	辨識、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程	1.4 氣候變遷治理	23
指標和目標	與跨行業指標類別攸關之資訊	1.4 氣候變遷治理	23
	行業基礎指標之資訊	1.4 氣候變遷治理	23
	揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊	1.4 氣候變遷治理	23



程曦資訊集團
Chain Sea Information Group

熱忱以對 全力以赴 程曦與您「共」創價值與美「好」

台北辦公室

台北市103大同區重慶北路一段1-1號10樓

高雄辦公室

高雄市800新興區中正三路55號24樓之1