

91APP

股票代號 6741



91APP, Inc.

2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT 2025

目錄

1 關於本報告書

1.1 經營者的話	04
1.2 關於本公司	06
1.3 報告書資訊	09
1.4 ESG績效亮點	11

2 永續經營

2.1 永續發展願景與使命	15
2.2 永續目標及策略主軸	16
2.3 推動永續發展機制	21
2.4 董事會及功能性委員會	22

3 利害關係人與重大議題

3.1 利害關係人議合	32
3.2 決定重大主題的流程	38
3.3 重大主題列表	40
3.4 重大議題之管理	40

4 治理面

4.1 經濟績效	46
4.2 稅務治理	47
4.3 誠信經營與反貪腐管理	48
4.4 獨立溝通與檢舉管道	50
4.5 風險管理	51
4.6 資訊安全	55
4.7 公協會參與	60
4.8 產品管理	62
4.9 供應商管理	63

5 社會面

5.1 人力發展	67
5.2 職業安全及衛生	86
5.3 社區參與	89

6 環境面

6.1 氣候變遷	95
6.2 溫室氣體管理	102
6.3 能源管理	106
6.4 水資源管理	108
6.5 廢棄物管理	110

7 附錄

7.1 附錄一、GRI 準則內容索引表	113
7.2 附錄二、SASB指標索引表	119
7.3 附錄三、TCFD氣候相關財務揭露對照表	124
7.4 附錄四、第三方確信報告	125

CONTENTS

1

關於本報告書

- 1.1 經營者的話
- 1.2 關於本公司
- 1.3 報告書資訊
- 1.4 ESG績效亮點



1 關於本報告書

歡迎您閱覽91APP, Inc. (以下簡稱「本公司」、「91APP」) 發行的第 4 本永續報告書。

本報告書主要向所有利害關係人報告 91APP 於 2025 年實踐環境永續、社會參與及公司治理的成果與努力，並揭露各項永續議題之資訊，展現 91APP 積極承擔企業永續發展責任的決心。

I 1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

1.1 經營者的話 (GRI 2-22)

2025 年，全球政經環境與產業結構持續變化，使企業在成長與投資決策上面臨更高不確定性。在此背景下，91APP 全年合併營收仍維持 12% 成長，優於整體市場及主要同業，並順利完成策略併購，邁入下一個發展階段。

我們深知，企業必須持續追求規模成長，而真正的挑戰在於，如何讓成長能被有效管理與衡量。因此，在完成併購、組織與營運規模擴大的同時，公司同步擴大治理與管理機制，確保營運複雜度提升的過程中，仍能維持長期韌性與治理品質，為後續發展奠定穩固基礎。

效率經營 放大影響

91APP 以 SaaS 與雲端技術為核心，長期深耕零售與餐飲兩大高頻、具剛性需求的產業，隨著策略併購完成，服務的總體潛在市場亦隨之擴大。我們以 Commerce、Marketing、POS 與 Payments 四大解決方案，結合 OMO 與 D2C 的營運方法，協助客戶在交易、營運、行銷與金流等核心環節中，建立可長可久的自營成長引擎。

這樣的效率型 SaaS 架構，使公司能以相對輕量的營運模式支撐規模擴張，並在不同產業場景中持續複製經驗。隨著 AI 技術發展，91APP 亦持續推進 AI 與 AI Agent 的應用，將相關能力內建於營運與決策流程中，協助客戶提升效率與決策品質，與客戶共同成長、共榮共享。

穩健治理 建立信任

在治理面向上，91APP 持續依循國際標準，強化制度化管理與內部控管機制，並於台灣永續評鑑評等提升至 AA 級，反映公司在治理成熟度與執行紀律上的長期累積成果。公司亦連續兩年獲頒外資評選之「中堅潛力獎」，顯示市場對 91APP 在成長潛力與治理基礎上的持續信任。

作為以 SaaS 模式提供服務的公司，91APP 自成立以來即將資訊安全視為營運關鍵議題，設置資安委員會，並持續取得 SOC 2 認證，將資訊安全要求內化為日常營運與管理流程。同時，公司亦與政府合作推動電商資安聯防機制，確保客戶資料安全與服務穩定性，作為支撐業務擴展與跨產業服務的重要基礎。

I 1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

人才為本 產業回饋

在人才與職場面向，91APP 長期重視同仁身心健康，並於 2025 年取得衛生福利部國民健康署健康職場促進自主評核合格證明。公司以數據為基礎規劃健康促進措施，提供醫護與心理健康支持，並透過運動社團與家庭日等活動，打造兼顧工作與生活的健康職場環境。

在人與社會層面，91APP 透過 91APP 基金會推動產業型公益，將公司累積的數位與產業專業，結合同仁的實際參與，轉化為對產業與社會的具體支持。透過「電商義診」與「新創相談室」等行動，由具備實務經驗的同仁投入專業協助，陪伴中小型品牌與新創團隊面對數位轉型與營運挑戰，並逐步形成制度化、可延續的公益模式。同時，本公司福委會亦與基金會合作，舉辦多元活動，涵蓋環境、人文與產業議題，鼓勵同仁共同參與和交流。



氣候管理 奠定基礎

在環境面，91APP 承諾於 2050 年達成淨零碳排，並持續完成溫室氣體盤查與第三方確信，建立具一致性與可查核性的管理基礎。公司亦參考 TCFD 架構，評估氣候變遷對營運可能帶來的風險與影響，作為中長期管理與決策的重要依據。

隨著營運規模擴大，91APP 於 2025 年啟動範疇三排放盤查試行，並持續評估碳匯、綠電與自然相關風險 (TNFD) 等議題，逐步完善環境治理架構。我們理解，隨著組織與服務量能提升，相關數據的變化需以長期視角審視，因此更重視制度建立、管理能力與改善路徑，確保在成長過程中，仍能以永續為核心持續精進。

穩健前行 永續價值

展望未來，91APP 將持續深化核心解決方案的整合與應用，在不同產業場景中複製可驗證的營運經驗，穩健推進全產業科技 (Every-Tech) SaaS 公司的長期願景。我們相信，唯有在經濟成長、治理紀律、環境責任與社會價值之間取得平衡，企業才能真正走得長遠，並為所有利害關係人創造可持續的價值。

91APP 董事長
何英圻

何英圻

1.2 關於本公司

公司簡介 (GRI 2-1, GRI 2-6)

91APP, Inc. (股票代號：6741) 創立於 2013 年，為台灣首家掛牌上櫃的 SaaS 龍頭服務公司，主要服務涵蓋零售與餐飲產業，提供以 AI 賦能的全通路解決方案，協助客戶深度融合線上線下銷售場景與高效經營。2021 年榮獲國家新創品牌認可，成為 SaaS 國家隊代表。總部位於台北，公司人數約 800 人。

91APP, Inc. 長期深耕實體品牌與通路核心場景，協助客戶整合在不同通路下的交易、行銷、門市營運、金流等環節，提供以 AI 賦能的 Commerce、Marketing、POS、Payments 四大解決方案，全通路虛實融合相互支援，促進加乘效應，並結合代運營與顧問團隊，協助客戶提升營運效率與經營規模，讓綜效極大化。且此全通路解決方案架構具備跨產業適用性，可因應不同產業的營運節奏與管理需求。

公司以零售產業為起點，近年隨著餐飲聯盟規模擴大，已形成零售與餐飲兩大高頻營運產業的服務架構。目前主要營運市場包含台灣、香港、馬來西亞，並持續透過策略合作與資源整合，拓展服務場景與產業深度。

展望未來，將持續打通跨產業市場空間，增進強化全通路解決方案效益，為客戶創造更大價值，帶動整體營收成長向上，保持領先市場的競爭優勢，以鞏固 91APP 在台灣及亞太區 SaaS 領導地位。在積極擴張市場版圖的同時，亦著眼於公司治理與永續發展，並在增強營運韌性與市場信任的基礎上，持續驅動股東長期價值。

設立日期	2013年9月
上櫃日期	2021年5月
員工人數	804人(註)
股票代號	6741
產業類別	數位雲端
實收資本額	NT\$6.03億
總部位置	台北
海外據點	香港、馬來西亞

註：本表員工人數與 2025 年度合併財務報告範疇一致（含資廚管理顧問股份有限公司及其子公司）。有關非財務數據之報導邊界與排除範圍，請參閱本報告書「1.3.3 報告邊界與範疇」章節之詳細說明。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

發展沿革



1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

營運價值鏈 (GRI 2-6)

91APP 作為零售科技領航者，位處價值鏈之中樞。我們整合上游供應商提供之雲端算力與技術底座，透過內部核心研發與 AI 技術賦能，串接合作夥伴之多元行銷與金物流資源，最終提供下游品牌客戶全通路 OMO 解決方案，協助其達成數位轉型並觸及終端消費者。

價值鏈環節	主要對象	活動與服務內容
 供應端 (上游)	雲端基礎設施供應商(IaaS)、軟體/ 開發工具服務商	採購穩定之算力、存儲空間與基礎平台， 建立安全高效之技術底座。
		
 核心營運	內部研發、維運、數據安全與資安團隊	軟體研發與 AI 賦能。 提供系統維護、數據分析、全通路系統整合服務。
		
 價值傳遞 (夥伴)	金流/物流商、數位行銷/廣告代理商	透過生態系協作， 提供從支付、物流到導流的一站式服務整合。

本公司之營運價值鏈於 2025 年度發生以下顯著變動：

- 

1 營運範疇擴張
本公司於 2025 年底完成併購資廚管理顧問股份有限公司 (以下簡稱「iCHEF」)。此變動使 91APP 的價值鏈下游服務對象從原本的「零售品牌」進一步擴大至「餐飲零售」領域，深化了本公司在全通路 OMO 生態系的布局。
- 

2 AI技術賦能深化
相較於 2024 年，2025 年本公司在上游採購與內部研發中，大幅提升了 AI 運算資源與 AI 應用工具的比重。這不僅強化了產品端的「AI 賦能解決方案」，也改變了我們與雲端基礎設施供應商 (IaaS) 的技術合作深度。
- 

3 報導邊界調整
2025 年，本公司價值鏈已將 iCHEF 及其子公司納入重要組成。考量現階段數據整合進度，本年度之非財務績效數據 (含溫室氣體盤查、人力資源統計等) 暫未將 iCHEF 及其子公司納入統計邊界，預計將於2026年度全面整合並揭露。

1.3 報告書資訊

1.3.1 編製依據

本報告依全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布的GRI永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)，並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 發布之軟體與資訊科技服務 (Software & IT Services) 行業指標進行揭露。此外，本報告亦依照「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在永續發展方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。詳細內容請參照本報告書附錄之「GRI 準則內容索引表」及「SASB指標索引表」。

1.3.2 報告涵蓋期間、頻率 (GRI 2-3)

本報告書揭露91APP於2025年度 (2025年1月1日至12月31日) 在ESG的行動與成果。為求專案及活動績效完整性，部分內容會涵蓋2025年1月1日之前，以及2025年12月31日之後，將於報告中補充說明。

91APP以年度為單位每年定期發行永續報告書，皆可於本公司企業官方網站查詢及下載。

出版
日期

- 首次出版 2023年7月
- 上一版本 2025年8月
- 現行版本 2026年8月
- 下一版本 2027年8月

1.3.3 報告邊界與範疇 (GRI 2-2, 2-4)

本報告書之財務數據涵蓋範圍與 91APP, Inc. 2025 年度合併財務報告一致。

在非財務數據 (環境與社會面向) 之報導邊界，主要採「營運控制權法」界定。鑑於本公司 2025 年度於台灣市場之營收佔合併營收約 95%，基於資訊揭露之重大性原則，本報告書非財務數據之實體範疇以台灣之核心營運單位為主，包含：91APP, Inc.、英屬開曼群島商九一應用軟體股份有限公司台灣分公司、九易宇軒股份有限公司、全通路零售系統股份有限公司。

本公司於 2025 年底完成併購資廚管理顧問股份有限公司 (iCHEF) 及其子公司。考量數據整合進度與報導一致性，2025 年度之永續發展績效數據尚未納入 iCHEF 及其子公司；然相關財務影響已反映於合併財報數據中。

91APP HK Limited 及其他海外據點因營收尚未達到資訊揭露之重大性，暫不納入非財務數據統計範疇。

本報告書之永續發展績效額外涵蓋「91APP基金會」之執行成果。

2025 年本公司永續報告書無資訊重編情形。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

1.3.4 外部確信/保證情形 (GRI 2-5)

報告內部審核

本報告書之資訊及數據係經三階段內部審查方得以揭露。第一階段係由各部門負責人提供並經部門主管審核之資料；第二階段由 91APP 公司治理暨永續發展小組彙整資訊統籌完成本報告書，並經各部門確認內容；最後階段由總經理進行核定並提報董事會予以公開揭露。

報告外部查證

本報告書所揭露之各項資訊與統計數據，皆來自本公司各權責單位自行撰寫與統計，財務數據部份係採用經會計師簽證後之公開發表資訊；所有數據之描述皆以一般慣用之數值描述方式或引用政府公開資訊及自行統計而得，與前一年度報告書中並無差異，若有特殊狀況亦會於報告書中特別說明。本報告書內容已委請勤業眾信聯合會計師事務所，依中華民國確信準則第3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，針對所選取之確信標的資訊，執行獨立第三方之有限確信 (Limited Assurance) 工作，並於附錄揭露確信報告。

1.3.5 永續報告之責任單位 (GRI 2-3)

聯絡窗口：91APP公司治理暨永續發展小組

電子信箱：esg@91app.com

連絡電話：+886-2-6623-6741

ESG網站：<https://ir.91app.com/tw/esg.php>

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄



1.4 ESG 績效亮點

卓越治理與數位信任

核心財務與營運指標

- 營收成長：全年合併營收維持 12% 穩健增長，營運續創歷史新高。
- 獲利能力：營業毛利率高達 74%、營業淨利率 32%。

權威評鑑與市場肯定

- 公司治理評鑑：榮獲第 12 屆上櫃第二級距（前 6%~20%）。
- 台灣永續評鑑：榮獲 AA 級優異評等。
- EcoVadis 國際評鑑：榮獲銅牌認證，位居全球前 35%。
- 市場信任獎項：連續兩年獲頒外資評選之「中堅潛力獎」。
- 天下雜誌排行：實力再獲實證，連續三年榮登天下雜誌「兩千大企業」指標排行。

專利技術與產品管理

- AI 貼標新型專利：取得獨家 AI 模型 jooii「具有商品組合標籤的零售系統」新型專利，協助品牌客戶精準推薦。
- 個人化推薦新型專利：取得 jooii「跨平台商品推薦系統」新型專利技術，運用雙塔模型與嵌入向量技術優化個人化體驗。
- Google 官方高度肯定：榮獲 Google Agency Excellence Awards「應用程式業務拓展獎」與「品牌跨屏策略獎」雙重榮譽。
- 跨國市場肯定：子公司 91APP HK 榮獲第八屆亞洲電商大獎之「最佳電子商務解決方案獎」。

資安誠信

- SOC 2 Type II 認證：自成立以來將資訊安全視為關鍵，持續取得美國會計師無缺失安全性確信報告。
- PCI DSS 4.0.1 驗證：通過 Level 1 支付卡產業最高等級安全認證，保障用戶支付卡資料安全。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄



人才為本與社會賦能

核心人才與共好指標

- 家庭與復職留任：積極育兒支持，同仁休完育嬰假後之復職留任率高達 85%。
- 本業驅動社會價值：引導品牌客戶與消費者參與公益，D2C 平台發票捐贈高達 569,614 筆。
- 性別與多元共融：女性同仁比例常年穩定維持於 57 %。

健康幸福職場

- 國家級健康職場：取得衛生福利部國民健康署 114 年「健康職場促進自主評核合格證明」。
- 科技驅動減碳健身：結合 Walkii APP 舉辦增肌減脂挑戰賽，346 人參與、減重 243.9 公斤、齊心走出 1.3 億步。
- 育兒支持體系：提供每月 5,000 元育兒津貼（補助期長達 10 個月）與萬元生育補助，消除夥伴重返職場焦慮。

多元平權

- 性別薪酬平權實績：主張專業價值，高階主管之女性對男性平均年薪比高達 1.02。
- 穩定女力發展環境：女性主管占比維持在 8%，其中 3% 以上具備收入成長功能的管理職位帶領團隊。
- 前沿技術人才育成：鼓勵同仁依職能取得 AWS 相關雲端技術專業證照、TIPS 自評員、職安衛管理員等關鍵證照。

社會共好與賦能

- 地方創生數位義診：與地創基金會合作，帶領高階主管與同仁協助 12 組地方創生組織進行數位升級。
- 青年數位人才孵育：透過 91APP 基金會財務資助梅竹黑客松競賽等學術技術推廣。
- 在地與責任採購：重要營運據點台灣在地採購比例高達 92%。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄



核心減碳與永續指標

- 淨零願景承諾：承諾以 2050 年淨零排放為中長期管理與決策之最高願景。
- 科學減量查證：取得會計師依 ISAE 3410 準則出具之有限確信報告。
- 源頭廢棄物減量：2025 年推動辦公室減廢，人均生活垃圾廢棄量較前一年度大幅下降 23.86%。

雲端減碳與綠色數位

- 營運持續氣候韌性：實施多雲部署策略，部署於兩個以上資料中心並定期執行災難恢復演練，抵禦極端氣候衝擊。
- 綠色數位生態圈：透過篩選與管理機制，首選具能源轉型承諾之高效雲端基礎設施，帶動供應鏈責任。

綠色營運與價值鏈轉型

- 一級能效綠色採購：落實設備更新，辦公空間之電器設備與辦公硬體優先採購具備「一級節能標章」機種。
- 高效照明系統升級：累計更新 356 盞 LED 燈具，較傳統燈管節能率提升達 42%~58%，預估每年省電 39,473 度。
- 行政流程全面無紙化：持續推動辦公無紙化簽核，2025 年度電子表單核章量較前一年度大幅成長 17.08%。

資源循環與碳管理

- 溫室氣體第三方保證：依據 ISO 14064-1 完成溫室氣體盤查，由勤業眾信會計師事務所獨立第三方有限確信。
- 範疇三碳盤查前導佈局：2025 年第四季主動提前完成資本財、燃料與能源活動等類別之範疇三 (Scope 3) 試行盤查。
- 一般廢棄物優化成果：透過實施分類與紙張銷毀循環，人均生活垃圾量由 26.95 公斤/人顯著降低至 20.52 公斤/人。
- 資通訊電子廢棄物永續：針對報廢筆記型電腦與螢幕設備，每年定期委託合法專業回收商進行拆解並轉化為再生料。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄



2

永續經營

- 2.1 永續發展願景與使命
- 2.2 永續目標及策略主軸
- 2.3 推動永續發展機制
- 2.4 董事會及功能性委員會



2.1 永續發展願景 與使命



願景

作為全球商務產業中，持續創新且值得信賴的SaaS領導者。



使命

透過創新技術與專業服務，助力產業轉型與永續，促進商業進步與繁榮。

核心價值

誠信

客戶的信任是 91APP 最寶貴的資產，91APP 一路走來以紮實的實踐贏得信任，對客戶，91APP 堅守說實話的原則，嚴守每一分承諾。

創新

91APP 在商業模式、技術和管理領域勇於挑戰現狀，持續創新。91APP 以開創性的精神引領產業，始終致力於為客戶提供最先進的解決方案。

專業

91APP 以卓越的專業知識為支柱，為客戶提供最先進的解決方案。這不僅體現 91APP 對商業模式瞭解透澈，同時對客戶需求能有深刻理解。透過精準的專業分工，確保每位團隊成員都能在解決客戶的問題上發揮獨特的專業技能。

協作

91APP 不僅注重內部的緊密協作，打造強大的系統及服務架構，同時聯結各領域的優秀合作夥伴，建立「91APP 合作夥伴聯軍」，形成一站式的零售品牌全方位服務體系，實現與客戶的共享與共榮。最終，91APP 攜手同事、客戶、合作夥伴，共同應對數位時代的挑戰與機會，並共創更卓越的成就。

卓越標準

透過持續不斷實踐，91APP 確保所有產品及服務都達到最優質的水平，並始終追求更卓越的表現，挑戰自我，以提供客戶最高品質的解決方案。

國際視野

91APP 樹立積極的國際觀，持續精進自身的專業實力，同時融合多元文化的精髓。透過進軍不同市場和產業，91APP 深刻理解客戶需求，並敏銳掌握全球潮流趨勢。國際化的觀點不僅激勵創新思維，更賦予 91APP 靈活因應外部迅速變動的能力，以提供客戶更具前瞻性的解決方案。

永續共榮

91APP 透過先進的解決方案，以可持續的商業實踐為基礎，致力於實現環境友好、社會責任和經濟效益的平衡，不僅協助客戶順利完成數位轉型，同時提升整體供應鏈效能，推動商業環境/產業的永續共榮。91APP 與夥伴及客戶攜手合作，共同塑造永續而美好的未來，履行實現永續共榮的承諾。

2.2 永續目標及策略主軸

回應聯合國永續發展目標(SDGs)

91APP 為深化永續影響力，積極響應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，並將具體細項目標 (Targets) 融入核心業務之管理。相關實質作法與對應章節請詳下表：

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

聯合國SDGs		91APP作法	對應章節
目標	細項目標		
	4.7 永續發展與全球公民教育	提供多元的培育計畫與專業職能訓練，並透過內部宣導落實誠信經營、人權平權及環境永續觀念，厚植同仁支持永續發展之知識與技能。	4.3 誠信經營與反貪腐管理 5.1 人力發展
	8.1 永續經濟成長 8.2 經濟生產力的多樣化、創新與升級 8.5 充分就業和同工同酬的工作	積極追求穩健的經濟績效、落實風險管理與誠信經營，並持續深化核心技術創新與研發，協助零售產業數位升級以提升整體生產力；同時，我們也致力打造多元包容的職場環境與完善的人才吸引與留任機制，確實保障尊嚴勞動與平權。	4.3 誠信經營與反貪腐管理 4.5 風險管理 4.8 產品管理 5.1 人力發展
	9.5 加強研究，提升工業技術 9.C 普遍獲得資通訊技術	驅動核心軟體技術與零售系統之研發創新，落實高標準智慧財產管理體制，建立健全的智財保護機制，以厚植公司核心技術實力與創新動能。 建構嚴謹的資訊安全與客戶隱私防護架構，維護穩定且值得信賴的雲端服務環境，作為支持數位零售生態系安全普及的重要後盾。	4.6 資訊安全 4.8 產品管理

聯合國SDGs		91APP作法	對應章節
目標	細項目標		
	10.2 促進普遍的社會、經濟和政治包容 10.3 確保機會平等和消除歧視	積極打造多元與包容的職場環境，不因性別、年齡或背景而有差別待遇，透過友善措施與多元宣導，落實包容性的企業文化。 制定嚴謹的人權政策與反歧視方針，確保全體同仁享有平等的職涯發展、晉升與薪酬機會，實質保障員工尊嚴與權益。	5.1 人力發展
	12.5 大幅度減少廢物產生 12.6 鼓勵公司採用永續做法和永續報告 12.8 促進對永續生活方式的普遍理解	落實完善的客戶關係管理，將永續方針自然內化於日常營運實踐；同時，我們全面推行綠色辦公，透過資源回收與源頭減量積極減少營運廢棄物，並持續推動內部永續意識宣導與教育訓練，深化全員之永續發展共識。	4.1 經濟績效 5.1 人力發展 6.3 能源管理
	13.1 加強對氣候災害的抗災能力和調適能力 13.3 建立應對氣候變化的知識和能力	建立溫室氣體盤查作業並逐步擬定減碳路徑，同時主動鑑別氣候變遷風險、建構具備高度韌性之營運持續機制，以確保核心雲端服務在極端氣候事件下仍能維持穩定且不間斷的運作。	6.1 氣候變遷 6.2 溫室氣體管理
	16.5 大幅度減少貪污賄賂 16.6 建立有效、負責和透明的制度 16.B 促進和執行非歧視性法律和政策	堅守誠信經營原則，建立嚴謹的內部風控與反貪腐體制；在深化公司治理的同時，落實股東平權並提高資訊透明度。此外，亦積極執行非歧視性之人權政策與管理制度，以保障全員平等權益，全力打造合規、平等且值得信賴的透明組織。	4.2 稅務治理 4.3 誠信經營與反貪腐管理 5.1 人力發展

永續發展執行成效

91APP透過鑑別對「誠信治理、社會共融、環境永續」三大面向之實質衝擊，據以制定相對應的策略主軸與短、中、長期階段性管理目標，展現本公司對於創造長期永續價值之堅定承諾。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄



誠信治理

策略主軸

- 卓越治理與數位賦能
- 誠信經營與風險控管
- 數位資安防護與隱私
- 韌性供應鏈管理
- 永續落實與監督

2025目標

- 持續精進公司治理制度，並維持治理評鑑前段排名。
- 於5月底前召開股東常會，落實股東參與權。
- 深化資安風險管控，達成年度重大資安零事故目標。
- 啟動永續供應鏈管理機制。
- 公司治理暨永續發展小組定期向董事會報告推動計畫及執行成果。

2025執行成果

- 2025年度公司治理評鑑結果列為6%~20%排名之級距，較前一年度排名上升一級，顯現治理成效精進。
- 2025年股東常會於5月23日召開，落實股東平權並保障投資人充分行使參與權與表決權。
- 2025年度未發生重大資訊安全事件，達成資安零事故之管理目標。
- 2025年起，將《供應商及合作夥伴永續發展準則》及《ESG自評問卷》納入新合作夥伴之評選前置條件，並依評分結果進行分級管控。
- 公司治理暨永續發展小組定期每季向董事會報告推動計畫及執行成果，相關運作詳見本報告書2.3.2運作情形說明。

短中期目標(~2030年)

- 參照國際永續評鑑指標，優化治理體制及實務運作績效。
- 提前召開股東常會，落實股東平權並保障公平資訊取得。
- 強化資訊安全防護體系優化風險動態管理機制。
- 推動永續供應鏈管理，攜手合作夥伴達成共同增長。
- 深化ESG策略與營運之結合，提升永續資訊揭露品質。

長期目標(~2050年)

- 穩健提升經營實績，強化獲利能力以實現利害關係人長期價值。
- 貫徹誠信經營文化，高度提升資訊透明度，成為業界誠信之典範。
- 設立董事會轄下之資訊安全委員會，維持最高等級之資安防禦能力。
- 建立全方位永續供應鏈機制，推動產業鏈價值之綠色轉型。
- 定期每三年引進外部機構執行董事會及功能性委員會績效評估。



社會共融

策略主軸

- 人才資本育成與包容職場
- 專業職能與引領創新
- 同工同酬與多元平等
- 全方位健康與身心福祉

2025目標

- 透過各類活動問卷及多元溝通管道收集員工回饋，作為職場優化之參考依據。
- 定期召開季度 QBR 會議，強化組織溝通透明度，並確保營運目標與人才發展之對齊。
- 規劃推動 AI 工具應用及舉辦競賽活動，深化同仁數位職能並提升作業效能。
- 定期執行性別薪酬分析，確保同工同酬原則之落實。
- 規劃及推動身心健康計畫，支持多元社團活動促進工作與生活平衡。

2025執行成果

- 2025年度結合各類身心福祉活動進行回饋調查，同仁滿意度皆維持優異水準；並透過每季召開QBR會議落實目標對焦，有效強化組織溝通效率與協作能量。
- 2025年舉辦「91APP AI 大賞」，共計入圍16項創新應用作品並進行內部公開展示，有效激發同仁對 AI 工具之職能應用與實務發想。
- 2025年度以女性對男性之平均年薪酬比例進行分析，高階主管為1.02、中階主管為0.97、一般專業職為0.76。本公司致力於落實同工同酬原則，未來將持續優化專業職之人才結構與多元晉升路徑。
- 2025 年度辦理多場健康講座與專業按摩服務，相關執行成效詳見本報告書 5.2.1職業安全及衛生政策說明。

短中期目標(~2030年)

- 定期執行員工調查，持續優化職場環境以提升敬業度與滿意度。
- 透過產學合作機制，招募並育成就業市場卓越人才。
- 規劃系統化專業培育體系，增進員工職能競爭力與組織創新功能。
- 定期監控性別薪酬結構，維持性別薪酬平等並落實同工同酬原則。
- 推動全方位健康促進計畫，獎勵並支持社團多元發展，營造平衡之工作環境。
- 擴大投入產業公益活動，實踐企業社會價值。

長期目標(~2050年)

- 成為數位化商業領域之人才搖籃，建構具備高度心理安全感與歸屬感的共融職場文化。
- 育成就業市場關鍵技術人才，引領數位轉型技術標準並驅動商業生態系全面升級。
- 落實全面性別平權與多元包容文化，消除職場潛在偏見，建構具備社會影響力之共榮職場典範。
- 營造工作與生活平衡之職場氛圍，建構全方位身心健康職場環境。



策略主軸

- 資源循環與淨零路徑
- 低碳營運與氣候韌性
- 環境績效與數據管理

2025目標

- 完成2024年度溫室氣體盤查(範疇一、範疇二)，並取得第三方確信報告書。
- 推動綠色辦公與減廢計畫，依據定期盤查數據，動態優化節能執行對策。
- 進行 TCFD 氣候風險辨識與機會評估，並研議氣候變遷調適行動方案。
- 推動 ESG 專業職能培育，支持同仁取得永續相關證照，強化揭露資訊之正確性。
- 優化溫盤統計作業流程，並逐步輔導海外子公司建立盤查機制。

2025執行成果

- 2025 年度完成取得首次溫室氣體第三方有限確信報告，查證範圍涵蓋台灣辦公室營運據點。此外，年度內亦完成範疇三初步試行盤查，除規劃逐步接軌 IFRS S2 外，盤查結果亦將作為後續減碳規劃之重要依據。
- 受營運規模擴張影響，2025年度溫室氣體範疇一及範疇二總排放量較前一年度增加12.22%，未來將持續推動各項減碳計畫，因應營運成長帶來之碳排衝擊。
- 完成 TCFD 風險辨識與機會評估，並將氣候調適計畫落實至營運規劃。
- 2025年度共計2位同仁取得ESG管理師證照，強化內部永續管理能量。
- 已逐步規劃對香港辦公室進行溫室氣體盤查之教育訓練。

短中期目標(~2030年)

- 每年完成溫室氣體盤查並取得第三方確信，完備碳管理基礎。
- 積極接軌 IFRS S1及S2永續揭露準則，制定短中長期減碳路徑與目標。
- 持續優化辦公空間能源效率，落實能資源節約、減廢與無紙化措施。
- 深化 TCFD 氣候變遷風險評估，滾動式調整應對衍生之財務風險與機會之計畫。
- 優化溫室氣體數據盤查流程，定期統計並揭露溫室氣體排放量、用水與廢棄物數據，據以制定管理方針。
- 研議將環境永續績效納入高階管理階層酬勞評估項目，確保目標達成。

長期目標(~2050年)

- 以2050淨零排放為願景，攜手商業夥伴穩健落實價值鏈之永續營運及低碳轉型。
- 導入ISO 14001環境管理或 ISO 50001能源管理系統認證，落實標準化營運。
- 深化環境管理資訊揭露，強化數據可信度與管理品質，建構與國際接軌之永續典範。

2.3 推動永續發展機制

2.3.1 推動永續發展之治理架構

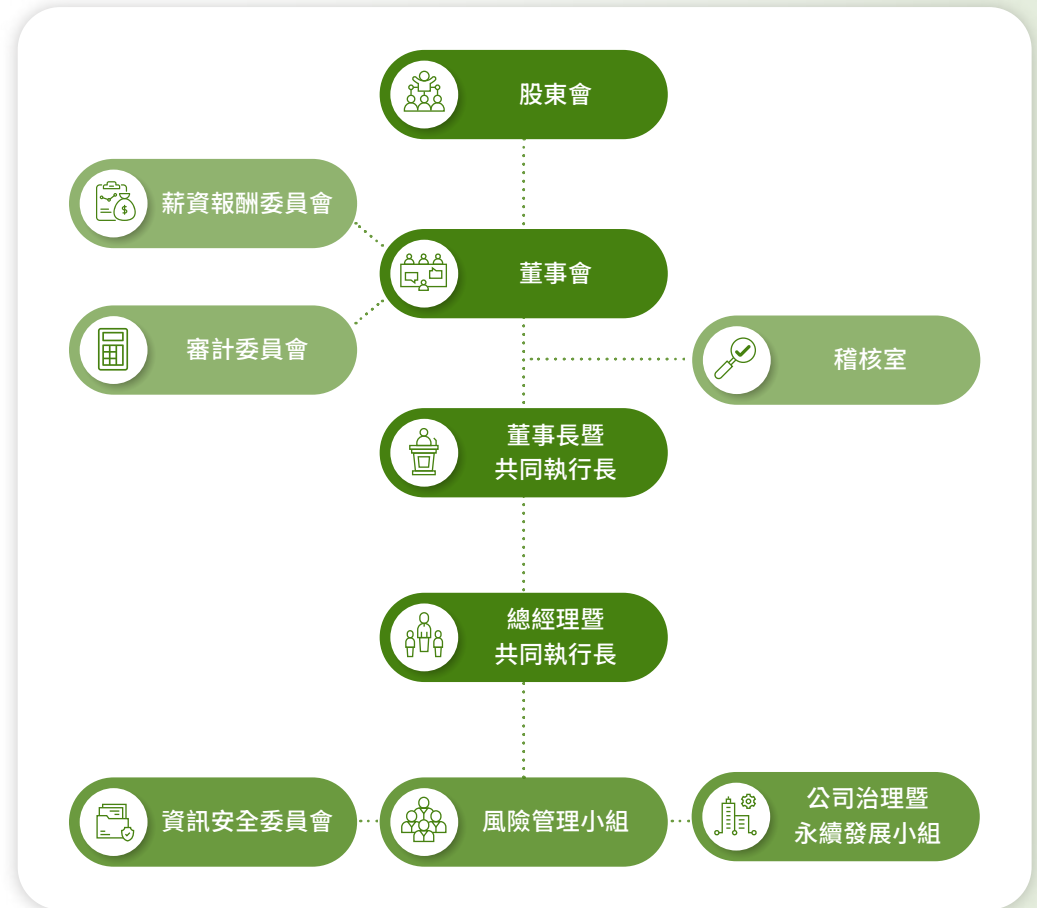
(GRI 2-9, GRI 2-13)

91APP於2022年1月成立公司治理小組，由總經理召集各部門主管組成，負責推動公司治理評鑑、利害關係人議合及溫室氣體盤查協作計畫，定期向董事會報告運作情形。董事會作為公司最高治理單位，負責監督衝擊管理，審查並指導治理小組的各項活動，確保公司策略符合國際準則與趨勢。此後，為積極推動永續發展之管理，於2023年7月發布自主編製之永續報告書，並於2024年7月成立公司治理暨永續發展小組，由總經理召集各權責單位主管組成，針對公司治理、人才發展與社會參與、環境管理等面向，推動永續發展運作，隨時注意國內外永續發展相關準則資訊及企業環境之變遷，並視需要徵詢外部專家與顧問意見。



2.3.2 運作情形 (GRI 2-13, 2-16)

本公司於報導期間內，建立了嚴謹的溝通機制以確保最高治理單位能有效監督永續議題。透過定期董事會會議，由總經理及公司治理主管向董事會報告各項與重大主題相關之關鍵事件。2025年度，董事會針對環境、社會及治理範疇之關鍵事項共計審閱23項議案(含19項報告案及4項討論案)，內容涵蓋資通安全、風險管理、利害關係人溝通、誠信經營、智慧財產權、溫室氣體排放管理等核心領域。透過董事會之專業監督與審閱，有效強化組織營運韌性及優化決策品質。



1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

2.4 董事會及功能性委員會

2.4.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.4.1.1 永續治理之角色及督導情形 (GRI 2-12)

最高治理單位的監督職責

91APP 董事會為公司永續發展與衝擊管理之最高決策與監督單位。由公司治理暨永續發展小組依據 GRI、SASB 及 ISSB(IFRS) 準則，每年執行雙重重大性評估程序。董事會透過審議年度「永續報告書」之正式議案，對重大議題之識別結果、衝擊評估及管理目標進行最終核定與監督。

衝擊管理之監督機制與頻率

董事會採取「定期報告」與「重大事項審議」雙軌機制，監督與企業相關之經濟、環境與社會之重大議題。2025 年度董事會共計審理 23 件與永續發展相關之報告與討論案，確保經營團隊之執行進度符合永續策略。

監督有效性與決策連結

2025 年度所有永續相關討論案均經全體出席董事無異議通過。董事會藉由定期聽取執行小組之彙報，藉以評判策略可行性，並督促經營團隊落實管理作為，體現最高治理單位對於永續衝擊之實質監督與動態管理。

永續報導的編製程序與核准當責 (GRI 2-14)

本公司建立三階段嚴謹審核流程，確保報導資訊之準確性與完整性。第一階段由各部門負責人提供原始數據並經主管覆核；第二階段由「公司治理暨永續發展小組」彙整並進行國際準則一致性檢查，送交總經理核定。最終階段由董事會負起永續報導之核准職責，除審閱年度重大主題識別結果與衝擊管理之成效外，並就報導內容與組織經營策略之方向及契合度進行核定。本報告書由董事會核准後對外發布，體現最高治理單位對於報導透明度與永續承諾之重視。



2.4.1.2 督導永續管理之績效評估 (GRI 2-18)

91APP 已完成 2025 年度董事會、個別董事會成員及功能性委員會績效評估作業，評估結果已提報 2026 年 3 月 12 日薪資報酬委員會及董事會，作為檢討及改進之依據。董事會、個別董事會成員及功能性委員會績效自評平均分數為 4.85 ~ 4.96 分 (滿分 5 分)，顯示董事對各項評核指標運作結果非常認同，整體運作良好。

未來本公司擬聘請外部專業獨立機構或外部專家學者團隊，每三年執行一次董事會及功能性委員會績效評估，以提升董事會運作績效。

1 關於本報告書	評估項目	說明與內容
2 永續經營	評估週期	每年至少一次
3 利害關係人與重大議題	評估期間	2025/05/23~2025/12/31
4 治理面	評估範圍	董事會、個別董事會成員及功能性委員會委員之績效評估員之績效評估
5 社會面	評估方式	董事會、董事會成員及功能性委員會之內部自評
6 環境面	評估內容	❶ 董事會績效評估之衡量項目，包括下列五大面向： (1) 對公司營運之參與程度。 (2) 提升董事會決策品質。 (3) 董事會組成與結構。 (4) 董事的選任及持續進修。 (5) 內部控制。 ❷ 董事成員績效評估之衡量項目，包括下列六大面向： (1) 公司目標與任務之掌握。 (2) 董事職責認知。 (3) 對公司營運之參與程度。 (4) 內部關係經營與溝通。 (5) 董事之專業及持續進修。 (6) 內部控制。 ❸ 功能性委員會績效評估之衡量項目，包括下列五大面向： (1) 對公司營運之參與程度。 (2) 功能性委員會職責認知。 (3) 提升功能性委員會決策品質。 (4) 功能性委員會組成及成員選任。 (5) 內部控制。
7 附錄		

2.4.1.3 對永續發展之持續進修 (GRI 2-17)

為強化決策品質及風險韌性，本公司每年定期安排董事進修課程。2025年度全體董事進修時數共66小時，其中永續議題相關課程達23小時，佔訓練比例34.85%，展現董事會對永續發展職能之重視。有關董事進修之更多資訊，請參閱本公司2025年度年報第23頁。

董事參與永續發展相關課程或研討會如下：

主辦單位	進修日期	課程/研討會名稱	時數
財團法人台灣金融研訓院	2025/03/20	公司治理講堂	3小時
財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025/08/26	2025 ESG高峰會	6小時
財團法人台灣金融研訓院	2025/10/14	從消費者保護觀點談公平待客及永續治理	3小時
中華民國工商協進會	2025/11/05	生物多樣性保育與企業環境責任	2小時
社團法人中華公司治理協會	2025/11/17	環境經濟新角色-企業TCFD/TNFD與生物多樣性自然財務揭露	3小時
財團法人中華經濟研究院	2025/11/20	碳定價機制國內外發展趨勢	3小時
財團法人台北金融研究發展基金會	2025/12/15	變革起跑!115年公司治理評鑑轉型ESG評鑑的關鍵亮點	3小時

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

2.4.2 董事會結構及運作情形

2.4.2.1 成員及多元化 (GRI 2-9, GRI 2-11)

91APP 最高公司治理單位為董事會，由董事長擔任主席，領導董事會制訂策略並監督各項業務之執行。董事會成員為全體股東投票產生，負責訂定公司願景、營運預算計畫與規劃公司中長期發展方向。本公司董事會由 9 名董事所組成，包含 5 席一般董事及 4 席獨立董事，任期 3 年。

為精進營運決策效率，本公司董事長與總經理均兼任共同執行長，兩者負責之職務範疇各異，落實權責分立以避免利益衝突。為進一步強化治理獨立性，本公司自 2024 年起增設一席獨立董事，使獨立董事席次占比提升至 44.44 %，並透過審計委員會及薪資報酬委員會，由獨立董事發揮嚴謹監督職能，確保權責劃分明確並有效減緩潛在風險。

2025 年共舉行 10 次董事會，全體董事平均出席率為 97.78 %，顯見董事會運作健全。全體董事皆具備深厚之專業背景與實務經驗，對經營決策與策略規劃提供實質助益，有效落實公司治理監督之責。

91APP 董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置薪資報酬委員會及審計委員會。薪資報酬委員會負責協助董事會訂定及檢討董事及經理人績效，以及薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並定期評估董事及經理人之薪資報酬。審計委員會負責監督本公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任、適任性及獨立性與績效、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。

依本公司「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」規定，除董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係外，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包含基本條件與價值(性別、年齡、國籍及文化)、專業知識技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力為營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳 2025 年度年報第 6~7 頁。

董事會成員結構 (GRI 405-1)

項目	分類	人數	百分比
性別	女性	3	33.33%
	男性	6	66.67%
年齡	未滿30歲	0	0.00%
	30-49歲	2	22.22%
	50歲以上	7	77.78%

董事會組成多元化政策之管理目標及其達成情形

管理目標	達成情形
女性董事比例達董事席次三分之一	達成
有三分之二以上董事成員具備相關核心項目之能力	達成
獨立董事任期不得連任超過三屆	達成

董事會成員多元化政策落實情形

職稱	董事長	董事				獨立董事			
姓名	何英圻	楊明芳	李昆謀	高儷玲	林之晨	盧希鵬	池美娜	游佩瑜	謝健南
性別	男	男	男	女	男	男	女	女	男
年齡	51-60歲	51-60歲	41-50歲	51-60歲	41-50歲	61-70歲	51-60歲	51-60歲	71-80歲
國籍	中華民國								
兼任本公司員工	■	■	■	■					
獨立董事任期三屆(含)以下						■	■	■	■
專業背景									
法律							■		
財務	■	■	■	■	■	■	■	■	■
會計				■		■	■		
電子商務	■	■	■	■	■	■	■	■	■
資訊科技	■	■	■		■	■			■
行銷管理	■	■		■		■		■	■
專業能力									
營運判斷	■	■	■	■	■	■	■	■	■
會計及財務分析	■	■	■	■	■	■	■	■	■
經營管理	■	■	■	■	■	■	■	■	■
危機處理	■	■	■	■	■	■	■	■	■
產業知識	■	■	■	■	■	■	■	■	■
國際市場觀	■	■	■	■	■	■	■	■	■
領導力	■	■	■	■	■	■	■	■	■
決策力	■	■	■	■	■	■	■	■	■

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

2.4.2.2 運作情形 (GRI 2-17)

為落實公司治理並提升董事會功能，91APP 致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過定期績效評估、維持多元化成員架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會治理效能。為支持董事能發揮其專業職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化並維護股東權益。此外，為確保董事會決策過程之獨立性，對於涉及董事利害關係之議案，相關董事均落實利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事行使表決權。

91APP董事會至少每季召開一次，2025年共召開10次，董事會成員積極參與董事會運作，全體董事出席率達97.78%。

91APP具備良好之治理架構，於2025年修訂「內部控制制度」、「關係人、特定公司及集團企業交易作業程序」、「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」、「永續發展實務守則」、「經理人薪資報酬管理辦法」等重要公司治理規章，持續依循國內外公司治理規範及實務運作，進行內部規章修正。

2.4.2.3 提名與遴選 (GRI 2-10)

91APP董事選舉按「公司章程」規定採候選人提名制度。依據「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」規定董事會成員組成應考量多元化、公司經營發展規模、利害關係人之觀點及實務運作需要；成員應具備執行職務所必須之專業知識、技能、素養，以及應對潛在衝擊之能力，確保董事本身行使其職權之獨立性。候選人名單經董事會審查後，依法提交股東會選任。

91APP落實董事會多元化政策，以強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司鼓勵不同性別、年齡、背景及專業領域之人士參與董事會。

2.4.2.4 利益迴避 (GRI 2-15)

91APP已建立嚴謹之利益衝突防範機制，除於「董事會議事規則」及「審計委員會組織規程」董事須遵守利益迴避之規定外，亦透過「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」等政策，針對董事及全體同仁之利益衝突迴避訂定明文規範。此外，本公司於網站設置利害關係人溝通專區及設有專門溝通管道，由專責人員負責處理相關之疑義。

董事會成員須定期揭露其及其他企業董事會之兼任情形、與供應商或利害關係人之交叉持股狀況，以及是否存在具控制力的股東之情形。同時為確保資訊揭露的完整性及正確性，公司設有專責單位定期審查相關資訊，董事會成員亦須簽署聲明，確認其所提供資訊之真實性。此外，公司亦定期向利害關係人揭露相關資訊於年報中，以確保資訊透明，維護公司及所有利害關係人的權益。



2.4.2.5 薪酬政策

董事薪酬政策 (GRI 2-19)

本公司董事給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性：

一、給付酬金之政策、標準與組合本公司董事(含獨立董事)之報酬及酬勞係依「公司章程」、「董事及功能性委員酬金給付辦法」規定辦理。

(一) 董事報酬：考慮要素應包含但不限於服務的價值、本公司營運狀況、同產業其他公司的薪酬水平，由薪資報酬委員會提建議，董事會決定之。

(二) 董事酬勞：公司獲利時，按公司章程提撥比率支給之。

二、訂定酬金之程序

(一) 董事酬勞：依公司章程規定，本公司年度如有獲利，分派董事酬勞應不超過當年度獲利狀況之百分之三。但本公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

(二) 董事報酬：依照本公司「董事及功能性委員酬金給付辦法」辦理。

三、經營績效及未來風險之關聯性

本公司給付董事之酬勞係依照公司當年度獲利情形，按「公司章程」規定比率提撥，由薪資報酬委員會評估個別董事對董事會參與程度及營運貢獻度，依據「董事會、功能性委員會及經理人績效評估辦法」之評估結果，訂定個別董事之酬金數額建議後，提交董事會討論。

未來本公司將積極推動永續發展各項核心指標納入董事會績效評估自評作業，並將定期評估結果作為薪資報酬委員會建議個別董事成員酬金數額之依據，確保最高治理單位之經營績效與永續治理責任互相連結。董事離任時，除依法令規定之給付外，不另行提供額外離職金或其他補償。本公司無設置董事會酬金索回機制及退休福利機制。

2025年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司2025年度年報第14-15頁及第19頁。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄



高階管理階層薪酬政策 (GRI 2-19)

本公司經理人薪資報酬係依「經理人薪資報酬管理辦法」規定辦理，包含固定薪資及變動獎酬，其薪資結構原則上以執行公司內部業務為限，其職責任務應具體衡量績效評量標準與責任輕重，按目標達成及貢獻大小，適當調整經理人薪資合理性；變動獎酬係考量公司營運狀況，並參照績效評估達成情形，由薪資報酬委員會審議，董事會通過後發放。

一、員工酬勞依公司章程規定，本公司年度如有獲利，分派員工酬勞應不低於當年度獲利狀況之百分之三。但本公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

二、經理人報酬：固定薪資部份由公司按月以現金形式支付之。變動獎酬部份則視營運狀況發給。

此外，本公司亦逐步規劃將永續發展各項績效指標，結合高階經理人之職能納入年度績效評核項目中，實現永續發展長期目標與高階主管薪酬之評核連結。

退休福利方面，高階管理階層與全體員工均享有相同之退休金提撥比例，確保全體員工退休保障。

若發生弊端或違反法規情事，可追回已發放之績效獎金或獎勵。

2025年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司2025年度年報第16-17頁。

薪酬決定流程 (GRI 2-20)

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，依「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」及本公司「薪資報酬委員會組織規程」規定，委任本公司薪資報酬委員會委員。

本公司董事及經理人之薪酬相關政策、制度、標準與結構由獨立的薪資報酬委員會訂定及評估，包含按月發給之薪資及根據年度獲利狀況發放之酬勞等。

依循法令規定，本公司董事及經理人之薪酬相關議案由薪資報酬委員會提出審議通過後，送交董事會決議。

透明的薪酬治理實績 (GRI 2-21)

本公司秉持透明治理原則，致力於建立公平的激勵體系。2025 年度 91APP「年度總薪酬比率」為 6.51，「年度總薪資報酬變化比率」則為 1.79。此數據反映出公司在營運穩健成長下，最高薪酬個人之報酬與組織整體績效達成高度關聯；同時，公司透過年度調薪與績效獎金制度，確保整體同仁薪資維持具競爭力的成長水準，體現落實利潤分享與勞資雙贏之治理目標。

註：

1.年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 全體員工（不含該最高者）之年度總薪酬中位數。

2.年度總薪資報酬變化比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 全體員工（不含該最高者）之年度總薪酬中位數增加百分比。

2.4.3 功能性委員會結構及運作情形 (GRI 2-9)

審計委員會

本公司審計委員會於2019年7月18日設置，由全體獨立董事組成。其主要職責包含監督公司財務報表之允當表達、評估內部控制制度之有效性、確保公司法令遵循、管控現存或潛在風險，以及審核簽證會計師之委任、解任及其獨立性與績效等。

本公司審計委員會成員共計4位，性別比例平衡(男女比1:1)。本屆委員會任期為2025年5月23日至2028年5月22日止，每季至少召開一次，2025年度共舉行4次會議，整體出席率為100%。有關個別成員詳細資料與委員會運作情形，請詳2025年度年報第24頁。

薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會成員共4位，由全體獨立董事組成，性別比例平衡(男女比1:1)。該委員會負責協助董事會訂定董事及經理人績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構；並透過定期評估及檢視績效考核與各項薪酬獎金之發放方式，同時參酌同業水準進行競爭力之比較，將建議提交董事會討論。

本屆薪酬委員會任期為2025年8月21日至2028年5月22日止，2025年共舉行5次會議，整體出席率為88%。有關個別成員詳細資料及委員會運作情形，請詳2025年度年報第34頁。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄



3

利害關係人 與重大議題

3.1 利害關係人議合

3.2 決定重大主題的流程

3.3 重大主題列表

3.4 重大議題之管理



3 利害關係人與重大議題

3.1 利害關係人議合 (GRI 2-29)

鑑別利害關係人

91APP 秉持透明、雙向且持續的原則，依循AA1000 SES 利害關係人議合標準的依賴程度、責任度、急迫性、影響力及多元觀點等五大原則，經公司內部及跨部門討論，鑑別出七類主要利害關係人，包含政府/主管機關、客戶、員工、股東/投資人、媒體、供應商及社區/非營利組織，並確認溝通管道，確實了解不同利害關係人的關注面向。為確保議合具備實質影響力，本公司將各類別之議合成果與重大議題落實情形，每年呈送董事會確認。2025年度利害關係人溝通情形已於2025年11月13日向董事會完成報告。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2025年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025年度溝通實績
 政府/主管機關	- 資訊安全與隱私保護權 - 誠信經營 - 公司治理 - 法規遵循	參加法令宣導說明會、公聽會	不定期	在法規方面，長期關注數位產業發展、政府數位法規修訂趨勢(如數位雲端、電子商務、第三方支付與電子支付、數位經濟、資訊安全、AI發展等)，並出席相關溝通與討論會議。
		設立聯絡窗口， 與主管機關維持良好互動	不定期	在政府溝通方面，2025年1月，副總統蕭美琴出席AI人才高峰會並蒞臨91APP展區，聆聽且認可91APP推動「AI+人」專業工作模式，協助產業落實AI應用，呼應政府AI產業化及產業AI化之目標。2025年7月，91APP董事長同時也是行政院經濟發展委員會創新經濟顧問，偕同台灣網路暨電子商務產業發展協會(TiEA)理監事拜會副總統蕭美琴，針對AI在軟體產業發展進行研議交流，盼帶動台灣數位產業健全經營發展。除此針對電商、廣告、支付、AI、資安等產業脈動趨勢，91APP持續與政府及主管機關(如數發部、經濟部等相關單位)保持密切互動與交流。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025年度溝通實績
 政府/主管機關	- 資訊安全與隱私保護權 - 誠信經營 - 公司治理 - 法規遵循	配合主管機關監理與查核	不定期	在產業推動方面，91APP積極參與政府及公協會活動、各大產業論壇。2025年7月，台灣數位媒體應用暨行銷協會(DMA)二十周年大會，時任數發部次長(現任部長)林宜敬蒞臨指導，91APP董事長同時也是DMA理事出席共同支持產業創新發展，探討AI對於媒體廣告行業的影響與佈局。此外，91APP亦支持台灣新創發展，2025年8月參與台灣創投年會，總統賴清德親臨現場，91APP共同支持國家推動數位新創發展；2025年9月，91APP董事長受邀至國發會《創業綻放－創業大聯盟競賽》台北場創業家講座，與900多位創業者進行創業專題分享；2025年10月，91APP董事長也受金管會、證交所、櫃買中心共同主辦亞洲創新籌資平台啟動典禮之邀，出席啟動儀式，支持政府政策推動台灣成為「亞洲那斯達克」。2025年11月，出席國發會「國家新創品牌NEXT BIG」活動，與國發會主委葉俊顯、經濟部部長龔明鑫互動交流，共同促進台灣新創圈發展。
		拜會主管機關，建立直接交流機會	不定期	
		公文往來、電子郵件及電話溝通	不定期	在資安方面，長期參與無店面公會資安委員會，和警政署、高檢署、數發部等各與會長官共同探討相關議題，攜手加入防詐行列。2025年10月，91APP資安長出席亞太區規模最大HITCON CISO SUMMIT 2025 資安長高峰會，並與政府部門及來自國內外百位資安長共同參加圓桌會議，針對數位韌性專題進行研討與推動。
 客戶	- 資訊安全與隱私保護權 - 客戶關係管理 - 法規遵循 - 智慧財產權管理 - 風險管理	客服專線及電子信箱	24小時	對全體客戶展開各階段服務滿意度調查，了解客戶於各階段服務項目的評價進而進行調整與品質提升，商店對客戶服務的滿意程度佔比為95%。
				不定期對營運中客戶進行專人電話服務關懷，了解客戶營運中遇到的問題，進而提供建議與內部反饋，提升客戶服務體驗。
		91APP官方網站	不定期	不定期針對重大資訊如功能上線、服務項目調整等主動發布公告於系統後台。

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025年度溝通實績
 客戶	- 資訊安全與隱私保護權 - 客戶關係管理 - 法規遵循 - 智慧財產權管理 - 風險管理	EDM	1次/月	
		LINE OA 合作商店專屬頻道	不定期	不定期透過 eDM 與合作品牌專屬 LINE OA 管道分享新功能應用、品牌經營案例、零售商務趨勢...等，平均每月瀏覽人次超過 5,000。
		系統教育訓練課程	開放 線上平台	- 於系統後台提供 91APP 產品功能使用線上影片教學，包含開店建置/日常維運/會員經營/行銷活動，共四大主題，21 支線上影片資源教材。 - 持續參與 TWCERT 資安組織，增加威脅掌握度及反應能力。
		OSM 店家後台公告及推播	不定期	- 系統後台加入 OTP 兩階段驗證，強化客戶身分驗證資安防護。 - 要求供應商配合填寫「合作夥伴資安自評表」，並搭配 91APP 之資安技術檢核，加強供應商對個資保護的防護意識。
		資安通報與合作	不定期	- 遵循法規持續修訂「91APP個人資料檔案安全維護計畫」，並內部宣導實施。 - 參與無店面公會資安委員會例會，分享主題：多變時代下的聯防策略。
		官網利害關係人專區建置 顧客及消費者聯繫管道	24小時	

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄



員工

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025年度溝通實績
員工	- 資訊安全與隱私保護權 - 法規遵循 - 客戶關係管理 - 經濟績效 - 人才吸引與留任	全公司年度大會	每年	公司設置勞資委員會，選派勞方代表及資方代表各5位，每季開會1次，由勞資雙方代表於會議中討論員工所關切之議題，並公開表決各項提案。公司對員工意見極為重視，本著共存共榮之經營理念與明確的管理政策，內部溝通管道通暢，維持良好和諧之勞資關係。
		勞資會議	每季	
		Quarterly Business Review (QBR)	每季	
		職工福利委員會	每月	- 透過舉辦全公司年度大會及每季 Quarterly Business Review (QBR)會議，布達公司未來整體目標及檢討各處工作情形。 - 公司全力推動員工健康，透過13個不同類型運動社團持續推廣運動風氣，並結合ESG舉辦家庭日，共180位同事與家屬參與。 - 公司照顧員工身心健康，除了辦理年度健康檢查，也透過體適能檢測及健康講座，讓同事了解在生活或職場上面對壓力跟情緒時的身心反應，學習調整自己的技巧，提升工作效率。
		公司資訊共享平台	不定期	
		電子郵件、內部通訊軟體	24小時	
		官網利害關係人專區建置 員工建議與申訴管道	24小時	- 公司積極推動友善的工作環境，建立母性友善職場，針對妊娠前後女性同事提供完善的諮詢，於育嬰留停期間、復職前2個月進行員工關懷，了解復工後需求，讓女性同事從懷孕、生產後返回職場，各階段都能安心，維持生活及工作平衡。 - 公司定期針對新進員工關懷，舉辦新人歡迎會，促進彼此交流及融入公司，透過新人關懷問卷、試用期目標設定、1 on 1 訪談，給予及時回饋及建議。 - 公司設有專責部門負責員工環境及設備安全性之評估與維護，並定期與員工宣導正確之觀念，提升職場環境安全。 - 全公司2025年教育訓練時數共2,162小時，包含ESG管理師證照課程、永續報告書稽核實務訓練、AI與自動化技能培訓、資訊安全規範訓練。
		績效考核面談暨職涯發展回饋	每半年	
		內部教育訓練	不定期	
		法令遵循及資安保護訊息宣導	不定期	

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025年度溝通實績
 股東/投資人	- 資訊安全與隱私保護權 - 法規遵循 - 誠信經營 - 風險管理 - 經濟績效	股東常會	每年	- 發布中英文重大訊息共76則。 - 法人說明會共4場。
		法人說明會	不定期	
		公布財務報告	每季	
		公布營收績效	每月	
		於公開資訊觀測站揭露公司重要財務及業務相關資訊	不定期	
		設有發言人及代理發言人	24小時	
 媒體	- 資訊安全與隱私保護權 - 經濟績效 - 法規遵循 - 客戶關係管理 - 社會參與	採訪活動、記者會、論壇演講	不定期	- 不定期透過媒體，以新聞稿、專訪、論壇演講等方式，與各方利害關係人溝通91APP之創新發展與年度相關作為。 - 每月發布營收新聞稿，定期揭露營收與公司營運概況。
		發布新聞稿	不定期	
		官網利害關係人專區建置公共關係聯繫管道	不定期	
 供應商	- 智慧財產權管理 - 法規遵循 - 永續產品服務 - 綠色營運 - 永續供應鏈	電話、電子郵件、專人拜訪	不定期	- 每月定期與物流供應商約訪，針對異常事件、作業改善與服務流程優化等議題進行會議討論。 - 不定期協助客戶與倉儲合作夥伴進行線上會議，討論作業疑問與其他需求，並依據客戶實際訪倉、在倉回饋作為合作夥伴年度評分之依據。 - 每年要求倉儲合作夥伴(輪流)進行資安檢核自評並提交弱掃報告。 - 不定期舉辦物流合作交流與物流趨勢發展會議。
		供應商說明會、各類業務交流會議	不定期	
		供應商管理系統	不定期	
		資安合作與聯防	不定期	
		官網利害關係人專區建置供應商聯繫管道	24小時	

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025年度溝通實績
 社區/非營利組織	- 資訊安全與隱私保護權 - 社會參與 - 永續供應鏈 - 綠色營運	公協會參與	不定期	91APP董事長身兼行政院經濟發展委員會創新經濟顧問，亦擔任台灣網路暨電子商務產業發展協會(TiEA)常務理事、產業政策委員會委員、數位治理工作小組委員；同時擔任台灣數位媒體應用暨行銷協會(DMA)理事，與政府建立溝通橋梁，推動台灣AI、數位廣告、電商等產業發展，為產業爭取健全經營環境。 91APP參與台灣網路暨電子商務產業發展協會(TiEA)、中華民國無店面零售商業同業公會(含產業發展委員會、資安委員會等參與)、台灣上市櫃公司協會、台灣連鎖暨加盟協會、台灣數位平台經濟協會(DEAT)、台灣數位媒體應用暨行銷協會(DMA)、台灣資安主管聯盟、台北市電腦同業公會、台北市進出口商業同業公會、中華民國軟體協會資安長聯誼會、中華民國軟體協會AI促進會、AppWorks峰會之會員，與多家公協會、政府智庫等多有密切交流互動，為推動台灣網路軟體、電商等數位產業發展盡一份心力。
		電話、電子郵件、專人拜訪	不定期	91APP重視社會參與及永續議題，2025年8月關注偏鄉孩童，91APP同仁響應「2025善愛嘉年華」年度盛會，共同關懷偏鄉孩童公益行動，欣賞偏鄉孩童各項表演，溫馨送暖及給予鼓勵，支持嘉年華現場相關義賣，分別達成SDG 4、10等指標。 2025年8月支持台灣在地音樂文化，邀請200位91APP同仁與家人共同參加「幾米森林裡的樂章—臺瘋交響流行音樂會」，達成SDG 4、10等指標。 2025年9月聚焦氣候議題，舉辦「守護我們的星球」電影包場，邀請導演舒夢蘭映前分享，同仁與家人共同關注全球氣候危機及環境永續議題，達成SDG 4、12、13等指標。
		計畫推動、活動參與	不定期	- 公司年節贈禮(如春節、中秋節等)聚焦社會關懷與環境永續，贈禮品項採社會企業與在地生產商品(如甘樂文創、愛加倍庇護工場)，包裝採可回收材質及符合國際森林管理FSC™驗證環保紙漿，減少樹木砍伐，並結合全蔬菜油墨印刷，降低印刷品及印製過程中揮發性有機化合物排放，為環境盡一份心力，分別達成SDG 8、10、12等指標。 - 支持地方創生數位發展與人才培育，結合91APP基金會支持「2025未來大人物—數位之星」獎項，給予善用數位力量發展的台灣優秀青年鼓勵。

3.2 決定重大主題的流程 (GRI 3-1)

重大性分析

91APP視重大性分析為永續治理的核心基礎。本公司治理暨永續發展小組參照全球永續性報告協會 (GRI) 永續報導準則、永續會計準則委員會 (SASB) 之產業揭露標準，以及國際永續準則理事會 (ISSB) 所制定之 IFRS 永續揭露準則，透過嚴謹的評估流程，執行利害關係人議合與重大主題分析。此分析結果不僅作為 91APP 永續資訊管理與揭露的架構，亦是落實盡職調查程序及編撰永續報告書的參考依據。

重大性分析流程

91APP參考GRI 1 的報導原則，依循準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性的脈絡、時效性及可驗證性八大原則，制定「鑑別與確立、蒐集與調查、分析及排序、管理與報導」四大步驟，了解91APP與永續議題的脈絡，執行關注度及衝擊度調查與分析，撰寫永續報告書。

步驟一：利害關係人鑑別與確立

91APP公司治理暨永續發展小組依循AA1000 SES利害關係人議合標準的五大原則，經公司內部及跨部門討論，鑑別出七類主要利害關係人，包含政府/主管機關、客戶、員工、股東/投資人、媒體、供應商及社區/非營利組織，並確認溝通管道，確實了解不同利害關係人的關注面向。

步驟二：重大主題蒐集與調查

91APP以全球永續性報告協會 (GRI) 與聯合國永續發展目標 (SDGs) 作為主題蒐集之基礎，並參考永續會計準則委員會 (SASB)、國內外軟體資訊標準企業與產業發展趨勢等永續主題，再依各主題與91APP營運之關聯性進行歸納，以環境、社會、治理三大類別區分，辨識出18項永續主題，並設計「91APP永續利害關係人意見調查問卷」，由相關部門針對業務執行中所接觸之七大利害關係人群體，發送利害關係人意見調查問卷，藉此調查不同利害關係人對18項永續主題之關注程度，以了解各利害關係人關注面向，並擬訂未來溝通策略。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄



步驟三：重大主題分析與排序

91APP公司治理暨永續發展小組採用歐盟提出之「雙重重大性」(Double Materiality)原則進行永續議題重大性分析。流程依循GRI 3：重大主題2021的重大性鑑別四步驟，邀請高階管理階層與內外部利害關係人，分別根據利害關係人對於永續議題的「關注程度」，以及各項永續議題對於本公司營運及ESG永續發展兩大面向之「衝擊程度」，共同評估其對91APP本身及利害關係人是否具重大影響，以利本公司後續針對鑑別出的議題進行重大主題永續情形揭露，並且制定管理方針，定期追蹤並調整執行對策。

依據重大主題鑑別結果可知，利害關係人認為資訊安全與隱私保護權、經營績效、誠信經營、公司治理、法規遵循、智慧財產權管理、風險管理、客戶關係管理等8項主題對公司價值之衝擊度較高。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

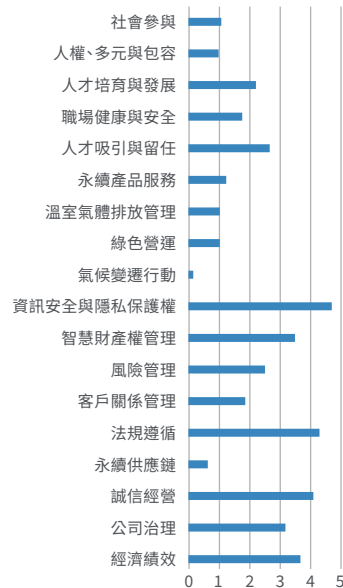
5 社會面

6 環境面

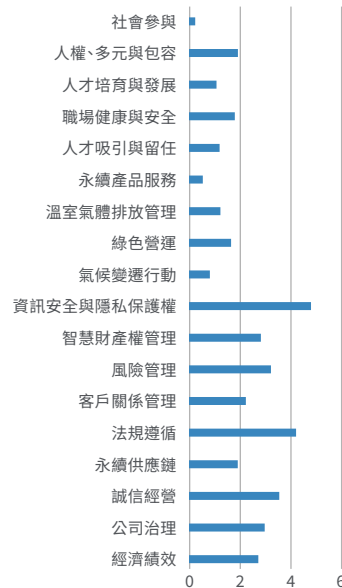
7 附錄

對【經濟、環境、人群(包含其人權)】之衝擊排序

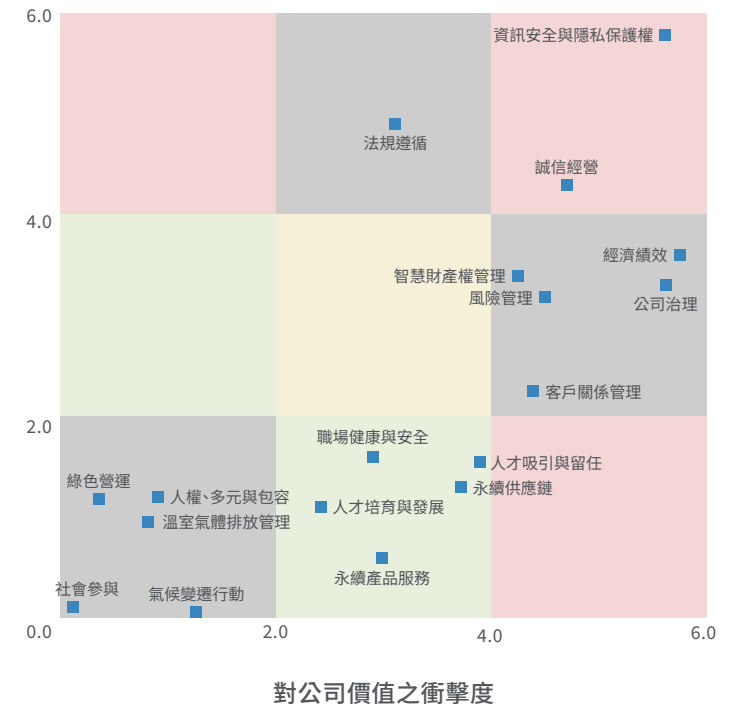
正向



負向



對經濟、環境、人與人權之衝擊度



步驟四：重大主題管理與回應

綜合評估對「公司價值」與「對經濟、環境、人與人權」的影響，91APP進行永續主題排序與重要性識別。考量國際環境趨勢及公司營運狀態，除重大主題鑑別結果的8項重大主題外，另加入「人權、多元與包容」、「溫室氣體排放管理」、「人才吸引與留任」等3項重大主題，並持續關注其他重大主題，定期由公司治理暨永續發展小組監督與檢視各項重大主題執行狀況，於91APP投資人官網、公開資訊觀測站，以及年度永續報告書中，向利害關係人揭露相關具體作為與行動成果。本公司於2025年向董事會報告關鍵重大事件總數為23件，內容為資訊安全與隱私保護權、經濟績效、誠信經營、風險管理、溫室氣體排放管理，確保董事會決策能實質回應利害關係人之核心需求。

3.3 重大主題列表 (GRI 3-2)

91APP 彙整衝擊指數與利害關係人關注議題，以雙重大性原則最終確立11項重大主題。本年度重大主題維持穩定，與上一報導期間相比無變動，體現本公司永續管理政策之延續性。



3.4 重大議題之管理 (GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3)

重大主題衝擊邊界與管理方針

● :直接衝擊 ○ :間接衝擊

為確保各項重大主題之改善方向與執行情形，本公司定期與各部門進行經濟、社會及環境面向討論，並將各重大主題之正負面衝擊影響、目標達成與未來方向之管理方針、對應之 GRI 與 SASB 永續準則、價值鏈衝擊邊界及對應章節，詳列於下表：

重大主題	正面衝擊	衝擊說明	對應GRI/SASB主題	價值鏈衝擊部位			管理方針與對應章節
	負面衝擊			上游供應商	組織內部	下游客戶	
 資訊安全與隱私保護權	完善客戶個資與隱私保護，確保資訊安全	透過維護內部資安、執行資安稽核與設備管理，給予個資及營業資訊完善保護，確保第三人非經同意無法取得隱私資訊。	GRI 418:客戶隱私				4.6 資訊安全
	公司或客戶資料外洩，造成商業機密外流風險	若面臨資訊設備失竊或遭受攻擊，可能導致公司或客戶資料外洩，造成商業機密外流並違反個資相關法規。	TC-SI-220: 資訊隱私和言論自由 TC-SI-230:資料安全	●	●	●	

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

重大主題	正面衝擊	衝擊說明	對應GRI/SASB主題	價值鏈衝擊部位			管理方針與 對應章節
	負面衝擊			上游供應商	組織內部	下游客戶	
 經濟績效	建立完整營運與財務策略，創造長期穩定價值與營收	針對營運狀況、財務績效、營運成本、市場開發及投資盈虧落實管理措施，可長期且穩定地為公司與利害關係人創造價值及營收。	GRI 201:經濟績效		●	●	4.1 經濟績效
	公司面臨財務困難，導致營運中斷風險	若未能有效執行財務與營運管理措施，公司恐面臨財務困難，進而可能導致整體營運中斷之風險。					
 公司治理	建立有效治理架構，強化治理並維護股東權益	透過維持董事會及各功能性委員會有效運作，提升董事專業與多元性並導入薪酬與績效連結機制，能強化治理、維護股東權益，贏得客戶支持與信任。	GRI 2: 一般揭露 (2-9 至 2-21 治理架構與組成)		●	●	2.4 董事會及 功能性委員會 4 治理面
	利害關係人權益未獲保障，降低企業競爭力	若未能落實有效之治理機制，股東等利害關係人之權益將無法被保障，使其難以信任公司決策，進而降低企業競爭力。					
 誠信經營	落實誠信經營規範與教育訓練，提升企業守法形象	透過安排教育訓練、制定及監察相關規範，並由董事與高階經理人遵循聲明、監督內部管理與商業活動，能有效落實誠信承諾，提升企業守法好形象。	GRI 205:反貪腐 GRI 206:反競爭行為 TC-SI-520: 智慧財產權保護 與競爭行為	○	●	●	4.3 誠信經營與 反貪腐管理
	發生違反誠信經營事件，損害企業形象與客戶信任	若未能落實管理而發生違反誠信經營之事件，將對企業形象與聲譽造成實質損害，進而導致客戶及利害關係人之信任度下降。					

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

重大主題	正面衝擊	衝擊說明	對應GRI/SASB主題	價值鏈衝擊部位			管理方針與對應章節
	負面衝擊			上游供應商	組織內部	下游客戶	
 法規遵循	確保整體法規遵循紀律，避免違法及懲罰事件發生	落實組織整體法規遵循紀律，包含會計、稅務、產品與勞工等特定法規，並遵循國際宣言與國家法令，能有效確保無違法及懲罰事件發生。	GRI 2-27:法規遵循		●	○	4 治理面
	缺乏法規遵循面臨法律訴訟，造成財務損失與營運風險	若缺乏法規遵循，可能使公司面臨法律訴訟與主管機關裁罰，進而造成罰款、賠償金或業務中斷等財務損失與營運風險。					
 智慧財產權管理	落實智財管理機制，確保研發資產與技術受到良好保障	透過落實專利管理、商標保護、著作權管理與技術授權等智慧財產權管理機制，有效確保企業研發資產和核心技術受到良好保障。	TC-SI-520：智慧財產權保護與競爭行為		●	●	4 治理面
	缺乏智財管理機制，導致競爭對手仿冒並威脅競爭優勢	若缺乏智慧財產權管理機制，將可能導致競爭對手仿冒企業之核心技術和解決方案，進而對公司的市場競爭優勢造成嚴重威脅。					
 風險管理	掌握市場機會與落實風險評估，制定完善預防措施	透過每年進行組織風險評估及審查，掌握市場機會並因應潛在風險，針對高風險項目制定完善因應策略與預防措施，並落實管理責任。	GRI 2-12：監督衝擊管理的角色 TC-SI-550：管理來自技術中斷		●	○	4.5 風險管理
	缺乏有效風險管理機制，發生風險時造成營運中斷與重大損失	若缺乏有效風險管理機制，風險發生時將可能造成營運中斷與不可逆之重大損失，進而使公司投資人及客戶失去信心，並使企業聲譽下降。					

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

重大主題	正面衝擊	衝擊說明	對應GRI/SASB主題	價值鏈衝擊部位			管理方針與對應章節
	負面衝擊			上游供應商	組織內部	下游客戶	
 客戶關係管理	提升產品與服務品質，維繫客戶關係並增進滿意度	透過與客戶積極溝通產品與服務資訊，深入了解其需求以提升產品與服務品質，能有效維繫客戶關係及增進滿意度，為企業帶來正面的經濟績效。	GRI 417:行銷與標示		●	●	4.8 產品管理
	客戶忠誠度大幅降低，進而影響公司營收	若未能有效維繫與管理客戶關係，可能導致客戶忠誠度大幅度降低，進而對公司營收與長期商業發展造成負面影響。					
 人才吸引與留任	提供完善照顧與福利留任措施，吸引優秀人才加入	透過提供員工團體保險、優於法規之假別與良好薪資溝通等照顧福利，並落實升遷、獎金與退休等制度，能有效吸引更多人才加入並使優秀人才選擇留任服務。	GRI 401:勞雇關係 GRI 404:訓練與教育		●	○	5.1 人力發展
	無法吸引優秀人才及既有人才流失，影響企業營運	若缺乏具競爭力之照顧與留任措施，公司可能面臨無法吸引優秀人才加入，以及既有核心人才流失等問題。					
 人權、多元與包容	採取人權管理與作為，落實多元包容並保障權益	透過制定人權政策與管理方針，針對性別、童工、原住民權益、強迫勞動等領域，以及員工（如男女同酬、少數族群僱用）與供應商（如採購政策、稽核）等對象採取相關作為，落實保障。	GRI 2-7:員工 GRI 401:勞雇關係 GRI 405:員工多元化與平等機會 GRI 406:不歧視 TC-SI-330:招募與管理全球性、多元及具技術之勞工	○	●	○	5.1 人力發展
	發生人權侵害事件，面臨違規或商譽損失風險	若未能有效落實人權政策與多元包容方針，可能造成實質之人權侵害事件，進而導致面臨法律違法或企業商譽受損。					

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

重大主題	正面衝擊	衝擊說明	對應GRI/SASB主題	價值鏈衝擊部位			管理方針與 對應章節
	負面衝擊			上游供應商	組織內部	下游客戶	
 溫室氣體 排放管理	導入盤查並訂定減量目標，符合法規並滿足供應鏈減碳要求	透過導入溫室氣體盤查，並訂定減量目標與減量策略，能明確掌握排放量並發掘減量空間與機會，進而符合主管機關規範，滿足供應鏈減碳要求。	GRI 305:排放 TC-SI-130: 硬體基礎設施之環境足跡	○	●	○	6.2 溫室氣體管理
	未確實進行碳管理，導致不合法規、服務成交率減少與品牌形象受損	若未確實進行碳管理，可能發生溫室氣體排放情形不合法規要求、或劣於同業表現之狀況，進而導致服務成交率減少及品牌形象受損。					



4

治理面

- 4.1 經濟績效
- 4.2 稅務治理
- 4.3 誠信經營與反貪腐管理
- 4.4 獨立溝通與檢舉管道
- 4.5 風險管理
- 4.6 資訊安全
- 4.7 公協會參與
- 4.8 產品管理
- 4.9 供應商管理



4 治理面

4.1 經濟績效 (GRI 201-1)

2025年度合併營收為新台幣18億，較去年同期成長12%，營業毛利率及營業淨利率分別為74%及32%，皆維持在穩定區間，稅後淨利為新台幣5.09億元，續創歷史新高，每股盈餘為新台幣4.4元，營運穩健成長。2025年度產生直接經濟價值為新台幣18.83億，分配的經濟價值為新台幣13.79億，留存的經濟價值為新台幣5.04億。上述經濟價值資料係根據經查核之財務報表與管理帳編製，其他財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。



員工退休金制度 (GRI 201-3)

本公司遵循各地相關退休法規，致力於保障員工的退休權益，確保員工退休後能夠享有穩定的生活保障。

本公司依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》相關規定，訂定「員工退休辦法」，辦理員工退休相關事宜。適用勞工退休金新制之員工，其退休金依《勞工退休金條例》辦理；適用勞動基準法舊制之員工，則依相關規定提撥退休準備金。員工有符合下列情形之一者，得依規定申請自願退休：

- 一、任職滿十五年以上，年滿五十五歲者。
- 二、任職滿二十五年以上者。
- 三、任職滿十年以上，年滿六十歲者。

確定提撥計畫

本公司依《勞工退休金條例（新制）》規定，按適用員工每月工資之6%提撥退休金，存入勞工保險局之個人退休金專戶；員工亦得於法定範圍內，自主選擇自願提繳退休金。2025年度，本公司新制退休金提撥金額合計為新台幣39,173仟元。

針對適用《勞動基準法（舊制）》之外籍員工，本公司按其工資之2%提撥退休準備金，存入臺灣銀行勞工退休準備金專戶，並依法保障其退休金權益，相關款項不得作為扣押、讓與、擔保或抵銷之用途。截至2025年12月31日止，勞工退休準備金累積金額為新台幣51仟元。

產生及分配的直接經濟價值 (單位：新台幣仟元)

分類	年度	2025
直接經濟價值之產生	營業收入	1,806,585
	利息收入	70,952
	其他收入	5,228
合計		1,882,765
直接經濟價值之分配	營業成本	465,370
	員工薪資和福利	567,376
	支付出資人款項	200,948
	支付政府款項	144,916
合計		1,378,610
留存的經濟價值		504,155

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

4.2 稅務治理

稅務政策 (GRI 207-1)

91APP秉持誠信正直之核心價值，視稅務合規為落實企業公民責任與經濟貢獻之重要實踐。本政策經總經理核准，定期評估其適用性，或依法規變動進行審查及修訂，旨在確保稅務治理與公司之誠信經營政策高度一致：

- 一、遵循所有營運所在地之稅務法規與其立法精神，確保全面遵守當地稅法。
- 二、不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規劃，確保遵循法律精神，不從事任何逃稅行為。
- 三、不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家，確保避免利用利潤轉移等手段進行避稅。
- 四、關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循國際公認移轉訂價準則，確保交易公平、合理。
- 五、稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理，確保財務資訊透明度，合法合規。
- 六、基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係與良好溝通。
- 七、公司的重要決策皆考量租稅的影響。
- 八、定期分析營運環境，評估稅務風險，並採取適當措施降低風險。

稅務治理 (GRI 207-2)

本公司註冊地國為開曼群島，無實質經濟活動，主要營運地國於台灣。本公司及子公司對於各項業務之執行，均依照註冊地國及主要營運地國之法律規定及相關政策辦理。為有效管理稅務風險，本公司遵循內部控制流程，以識別、評估和管理來自稅法與法規變動及營運活動所帶來的風險。這些不利變動可能導致公司的有效稅率上升，並對業績產生不利影響。本公司對風險進行適當的衡量、管理與控制，以確保公司穩健經營，並隨時注意法規變動情形及發展趨勢，即時因應市場環境變化並採取適當之因應措施。

稅務確信程序與管理職責 (GRI 207-2)

在稅務治理方面，本公司由總經理負責最終管理責任，並由會計管理處專責稅務行政與政策維護。為確保合規品質，本公司透過外部專業稅務機構，提供稅務諮詢服務，強化專業知識、稅務趨勢及法令變動資訊。此外，由審計委員會代表董事會，監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上之品質與誠信度。經由定期審查會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循、企業風險管理等重大事項，落實稅務合規於法遵監控機制中。

稅務相關議題之利害關係人議合與管理 (GRI 207-3)

- 一、內部利害關係人：本公司關係企業間交易皆遵循移轉訂價原則，採符合常規交易標準辦理；公司收入結構以非關係人交易為主，確保稅務基礎之獨立性。
- 二、外部利害關係人：本公司主要外部利害關係人為政府之稅務機關，係本公司稅務遵循之主要議合對象。本公司日常稅務申報與繳納、暫繳申報、年度申報皆於法規期限內辦理完成。若遇稅務上之疑義或接獲補充說明之通知，皆主動且即時與稅務當局人員溝通回覆，確保資訊傳遞之時效性與準確性。
- 三、公共政策參與：本公司目前未主動參與稅務相關之公共政策遊說或倡議。針對稅務環境之變動，主要透過外部專業稅務機構提供之法令更新，並參加產業公協會關注政策動向，確保能及時因應相關稅務規範。

- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大議題

4 治理面

- 5 社會面
- 6 環境面
- 7 附錄

4.3 誠信經營與反貪腐管理

4.3.1 誠信經營政策與治理架構 (GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 205-1)

91APP已訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」並經董事會通過，作為公司誠信經營之政策及作業指導原則。董事會下設有審計委員會、薪酬委員會及稽核室，依權責監督及查核誠信經營之遵循情形，並由總經理室統籌規劃管理，以總經理擔任召集人，成立「公司治理暨永續發展小組」，作為推動誠信經營之專責單位。該小組統籌並協調人資、稽核及法務等相關單位，負責制定誠信經營相關政策與規章制度，並推動教育宣導及防範措施，以確保誠信經營守則之有效落實。此外，總經理室每年定期針對所有營運據點，進行反貪腐風險評估，2025年度已完成全數共5個據點（覆蓋率達100%）之評估，鑑別出之潛在風險主要集中於採購程序、金流作業及商務往來等環節。針對前述風險，公司已建立標準化之核決權限、誠信經營宣導及資金監測機制，以落實防弊控管，2025年度經評估結果均符合規範，未發生任何違背誠信經營之事件。

為落實監督機制，小組每年至少一次向董事會報告各權責單位執行情形，於董事會監督下，確保公司落實誠信經營之最高指導原則。最近一次執行情形已於2026年3月12日向董事會報告。

本公司落實執行誠信經營政策及相關執行情形：

- 一、持續追蹤法規變動：對可能產生的風險和影響進行評估分析，根據法規變化制定或修訂相關內部規範，確保本公司行為符合法律要求和道德標準。
- 二、辦理誠信廉潔培訓：每年對全體同仁辦理誠信廉潔、依規執業為主題之教育訓練，並舉行全體測驗考核，建立同仁杜絕貪腐、避免職務上利益衝突等守法合規精神。
- 三、落實法令遵循查核：各單位對法令遵循狀況定期自我評估，並由稽核單位複核，達到有效控管並落實執行，確保與預防不誠信行為之產生。
- 四、建立完善檢舉機制：制定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，於公司官網建立內、外部檢舉管道及處理制度。本公司承諾嚴密保護檢舉人身份資料，受理單位應以保密方式處理案件並透過獨立管道查證。2025年度未接獲任何檢舉非法與不道德或不誠信行為之案件。
- 五、定期審查發展策略：定期召開會議，審查誠信經營發展方向與策略。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

I 4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

4.3.2 反貪腐管理 (GRI 205-3, GRI 206-1)

2025年度達成零違規目標

2025年91APP於各項指標均無違規紀錄：未遵循行銷傳播相關法規的事件為0件、貪腐事件為0件、因貪腐違規與商業夥伴終止合作或未續約事件為0件、涉及任何貪腐相關法律訴訟案件事件為0件、因反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟、或已結案之法律行動為0件，及因前述所導致的經濟損失為0元。

誠信文化與教育成效 (GRI 205-2)

本公司為使董事、經理人及員工確實知悉並遵循誠信經營原則，每年定期辦理線上教育課程與測驗，以強化公司之誠信制度與企業文化。2025年度教育課程包含資訊安全、智慧財產權、營業秘密、誠信廉潔與AI應用企業實務，受訓對象均位於台灣營運據點，全體在職員工全數完成線上課程並通過測驗，溝通與覆蓋率達100%。

2025年度誠信經營與法令遵循培訓統計 (GRI 205-2)

訓練類別	課程名稱	完訓人數							
		董事會	占比	高階主管	占比	中階主管	占比	一般同仁	占比
內部線上課程	反貪腐政策溝通及訓練	4	44%	15	100%	98	100%	484	100%
內部線上課程	資訊安全暨法令年度教育訓練	4	44%	15	100%	98	100%	484	100%
外部培訓	公司治理講堂	3	33%	-	-	-	-	-	-
外部培訓	從消費者保護觀點談公平待客及永續治理	1	11%	-	-	-	-	-	-
外部培訓	國際多角化經營之財稅規劃實務與案例解析	1	11%	-	-	-	-	-	-
外部培訓	115年公司治理評鑑轉型ESG評鑑關鍵亮點	1	11%	-	-	-	-	-	-
外部培訓	董事會如何督導企業併購後整合管理機制	1	11%	-	-	-	-	-	-
外部培訓	AI在產業發展運作及其治理策略	1	11%	-	-	-	-	-	-

說明：

1. 董事會完訓比例計算方式：本公司董事會成員共計 9 席，完訓占比 (44%) 係以實際參訓人數 (4人) 除以董事會總人數計算。

2. 高階、中階主管及一般同仁完訓占比計算方式：本表員工培訓統計範疇係以全職員工為準，故2025 年度員工總人數為 601 人；扣除 4 人兼任董事，各職級係以調整後之實際在職人數(總計597人)分別作為分母計算。

4.3.3 反競爭行為 (GRI 206-1)

本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。2025年度公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.4 獨立溝通與檢舉管道 (GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 205-3)

91APP訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」及利害關係人溝通管道，供內外部利害關係人申訴檢具不法情事。如91APP人員有犯罪、舞弊或違反法令之虞，公司應提供檢舉管道與檢討改善計畫，並承諾嚴密保護檢舉人身份資料。

由稽核室擔任處理內外部申訴及檢舉之專責單位，並提供以下信箱及專線作為檢舉人之檢舉途徑：

- 一、檢舉信箱：audit@91app.com
- 二、檢舉專線：+886-2-6604-8128

檢舉案件應至少提供下列資訊供受理單位釐清檢舉意旨及具體事證，以利查證：

- 一、檢舉人姓名及正確聯絡資料（允許匿名檢舉）。
- 二、被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
- 三、可供證明不法或不當行為事實之具體事證。

91APP對檢舉人、檢舉事項及承辦人員相關內容應予嚴格保密，不得透漏與案件無關人員。

91APP對人員檢舉不誠信行為或不當行為，如經查證屬實者，得給予檢舉人適當獎勵；檢舉人員如屬公司員工，且有虛報或惡意指控之情事，將予以紀律處分。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄



4.5 風險管理

4.5.1 風險管理機制

風險管理政策與方針 (GRI 2-23, GRI 3-3)

本公司承諾以積極並具成本效益的方式，整合並管理所有對營運及獲利可能造成影響之各種策略、營運、財務及危害性等潛在風險，透過建置企業風險管理專案，為所有利害關係人提供適當的風險管理。為強化整體機制，本公司於2023年11月14日經董事會決議修訂「風險管理政策與程序」，明確規範風險辨識、衡量、因應及監督之作業流程。

本公司風險管理之核心原則

- 一、建構有效的風險管理架構：由各部門風險管理單位依不同風險類型執行因應措施，強調全員全面風險控管，落實層層防範。
- 二、建置完善的風險管理機制：對於可能威脅經營之不確定因素，由風險管理小組召集相關單位商議，並視需要徵詢外部顧問意見，儘早提出因應對策。
- 三、形塑企業風險管理文化：稽核室積極督導各部門遵循管理辦法與核決權限，提升全體員工之風險管理意識與執行力度。

風險辨識

依公司產業特性及內外部經營環境等因素，就其所屬單位之目標與業務執掌進行風險辨識

風險分析

依實務狀況分析以辨識的風險事件，運用各項資訊來判斷風險事件發生的可能性，並研判其結果對公司之影響程度

風險評量

依風險分析結果所研判之風險程度，決定是否需要持續監控及檢討，或採取各種風險應變方案

風險回應

尋求、評估及擬訂風險應變方案及執行風險應變計畫

監督與審查機制

風險管理的監督職責由風險管理小組負責，本公司董事會則透過審查風險管理報告和稽核報告，確認風險管理政策之有效執行

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

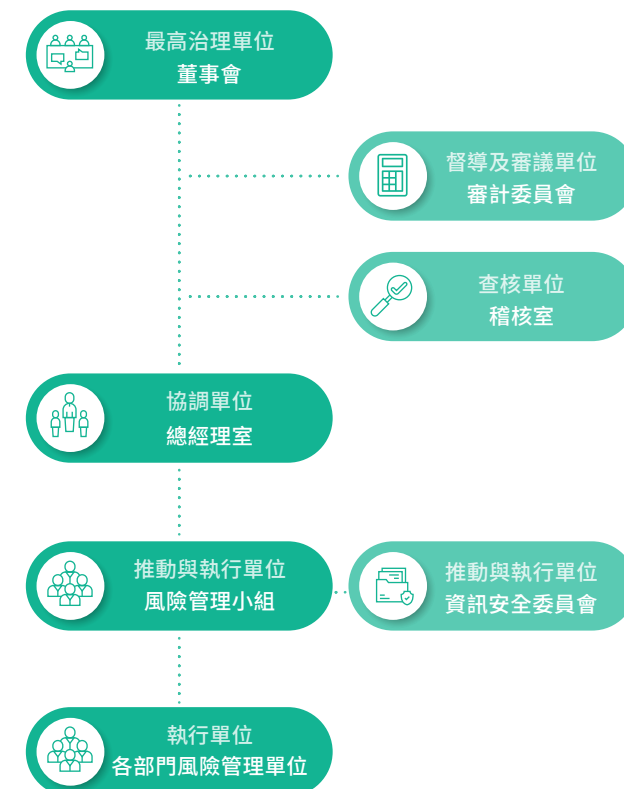
5 社會面

6 環境面

7 附錄

組織架構與職掌 (GRI 2-12, 2-13)

單位	職掌
董事會	本公司風險管理之最高決策單位，負責訂定風險管理政策及架構，確保風險管理運作之有效性。
審計委員會	督導整體風險管理運作，並負責風險管理政策之審議與執行情形之監控。
總經理室	由總經理擔任召集人，負責協調各部門風險管理運作執行。
風險管理小組	成員由相關單位主管組成，負責執行董事會核定之風險管理政策，並監督本公司風險管理機制，檢視依內部分層負責呈報之風險控管報告與處理風險相關議題，並將運作情形每年至少一次提報審計委員會及董事會。
資訊安全委員會	負責所有資訊安全管控、辦法擬定、內部稽核、資安事件處理、彙報及改善計畫與執行。資訊安全委員會亦為本公司個人資料之管理單位，負責訂定個人資料保護政策及安全維護計畫等法規規定事項。
稽核室	負責查核風險管理之運作，及對整體的風險項目進行評估，以超然獨立之精神執行稽核業務，並適時提供改進建議。
各部門風險管理單位	包含業務、行銷、營運、人資及會計等單位，由各單位主管負有第一線風險管理之責任，負責辨識、分析、管理及監控所屬單位內之相關風險，確保風險管控機制與程序能有效執行。



風險辨識與運作情形 (GRI 3-3, 2-27)

本公司依據重大性原則，辨識與營運相關之環境、社會及公司治理 (ESG) 議題。本公司定期檢視年度運作情形，並於2025年11月13日向審計委員會及董事會提報「2025年度風險管理運作情形報告」，本公司於報導期間內並無發生任何違反公司治理、環境保護及社會相關法令的情況發生。此外，本公司亦無涉及任何因違規而導致之法律訴訟或罰鍰處分。

2025 年度重要風險項目管理實績

重要風險項目		風險辨識議題	風險程度	因應措施	2025年度運作情形
1 關於本報告書	資訊安全風險	安全防護缺失所產生資安風險	低	1.端點偵測防護。 2.定期執行滲透測試、弱點掃描。 3.取得SOC2認證，並通過 PCI DSS 支付卡產業安全標準。	1.本公司已部署600台以上端點偵測與回應(Endpoint Detection and Response,EDR) 軟體，並持續監控，防護公司電腦避免遭受APT駭客進階持續攻擊。 2.各進行4次PCI DSS規範弱點掃描、網站弱點掃描及內部主機弱點掃描。 3.持續取得由安永會計師簽證的SOC2無缺失稽核報告。
		人為疏失所產生個資洩漏風險	低	1.不定期社交工程演練。 2.每年實施資安教育訓練與測驗。	1.執行2次全公司員工電子郵件社交工程演練，提高資安意識，避免遭受駭客以電子郵件手法入侵。 2.實施1次資安教育訓練與測驗，補測後通過率100%。
3 利害關係人與重大議題	營運風險	市場變化	低	持續研發投入符合市場需求之產品及服務。	持續關注市場趨勢及客戶行為變化，確保產品與服務之優化方向及研發投入成果符合市場需求。
		遭受意外事件致營業中斷	低	1.異地備份。 2.系統復原演練	1.為降低因外部事件可能導致系統中斷之風險，本公司已建置異地備份機制，採行即時備份作業，以確保關鍵營運資料之安全與持續可用。 2.辦理1次系統復原演練，驗證災害復原機制之有效性，確保關鍵系統可於異常發生時迅速恢復運作。
5 社會面	法遵風險	未能遵循主管機關相關法規	低	定期更新法規資訊進行適法性評估，視需要組成跨部門小組，研擬並執行合規計畫。	為因應相關法規變動，本公司檢視並修訂4份管理辦法，提經董事會決議通過。
	氣候變遷風險	颱風、水災造成立即性營運衝擊、影響營業收入	低	1.提供員工安全培訓和完善的應急備案，確保在極端氣候事件中能夠維持日常營運。 2.貫徹多雲策略和定期演練災難恢復計畫，確保單一供應商受極端氣候影響時仍能快速恢復服務。	1.持續規劃並推動各部門不定期辦理營運持續計畫(BCP)演練，強化組織於突發事件下之應變與復原能力。 2.持續推動多雲架構並定期執行災難恢復計畫，確保於異常情況下系統能維持正常運作。
6 環境面	氣候變遷風險	全球平均溫度上升，導致營業收入減少、營運成本增加	低	1.承諾以2050年淨零碳排為目標。 2.依循ISO 14064-1溫室氣體盤查標準執行溫室氣體盤查與查證作業。 3.規劃導入TCFD，並納入公司整體風險管理制度。	1.為因應氣候變遷相關風險，本公司已訂定短、中、長期減碳目標，並依實際執行進度滾動式檢討與修正減碳計畫，確保目標之可達成性與持續改善。 2.2025年第二季已完成母公司及部分子公司之溫室氣體盤查並取得有限確信報告，後續將持續推動香港子公司盤查作業，以確保能在法定時限內完成盤查及查證作業。 3.已依照 TCFD 四大核心要素初步完成氣候變遷對營運層面之風險分析，並將配合 IFRS S2 導入時程，逐步評估氣候變遷對公司財務之潛在影響，作為後續風險應對及決策依據。

4 治理面

4.5.2 系統韌性與技術中斷應變 (SASB TC-SI-550a.1, TC-SI-550a.2)

本公司所開發暨運營的解決方案，採用多雲使用政策，選擇市場領先且成熟國際雲端服務供應商，提供資料儲存及資料處理等服務。

對於雲端發生單一機器系統故障、區域內單一資料中心故障、整個區域的資料中心故障及整個雲端服務商發生事故等不同層次故障情況，部分會造成該公司服務短時間變慢或短時間服務中斷或無法即時修復之風險。

服務中斷等級與處理規範

本公司依據異常影響範圍，將服務中斷劃分為四個等級，並訂定嚴謹的復原時間目標：

- 等級一：單一機器系統故障
針對虛擬機器 (VM)、儲存空間及資料庫，選用高可靠性配置與備份策略。發生單一故障時，對線上服務無任何影響。
- 等級二：區域內單一資料中心故障
所有服務均部署於兩個以上之資料中心。當單一中心故障時，運算資源將自動切換至其他中心接手，確保服務持續性。
- 等級三：整個區域資料中心失效
若發生區域性停機，本公司將啟動災難還原計畫，目標於 6 小時內恢復關鍵系統運作。
- 等級四：雲端服務商全面事故或長期無法修復
面對此類極端事件，本公司將投入全數研發資源，目標於 72 小時內將關鍵系統遷移至其他雲端服務供應商。

權責歸屬與合約保障

關於雲端服務異常影響本公司服務中斷之權責，本公司是透過代理商簽訂合約，並接受雲端服務商的客戶協定，包含對於用戶的Service Level Agreement (SLA)，針對各項服務皆有一定程度的異常時限，若雲端服務發生超過時限之異常，按照比例賠償本公司。

本公司與客戶的合約皆有訂定因雲端業者或不可歸責於本公司之因素所導致中斷、異常，均可免責或不對客戶所受損失負賠償責任等相關條款，此外，如91APP服務因可歸責於本公司(本公司人員操作、設計失誤等；雲端業者故障不在範圍內)之事由有功能異常、錯誤或中止者，本公司應依合約規範內容延長合約期限，對客戶負責。如客戶提法律訴訟程序，本公司因91APP服務所應負之責任，以本公司違約或損害發生時點，客戶已向本公司繳納之年度系統服務年費之總額為上限。

2025年度91APP向客戶提供服務中斷30分鐘內者計有8件，超過30分鐘者計有2件，皆屬於等級一之異常狀況，整體平均每起事件影響約17分鐘，公司積極於短時間或特定時間內完成改善，並恢復服務，展現高度的系統韌性與應變效率。

4.6 資訊安全

4.6.1 資訊安全管理

資訊安全對象及範圍 (GRI 418-1)

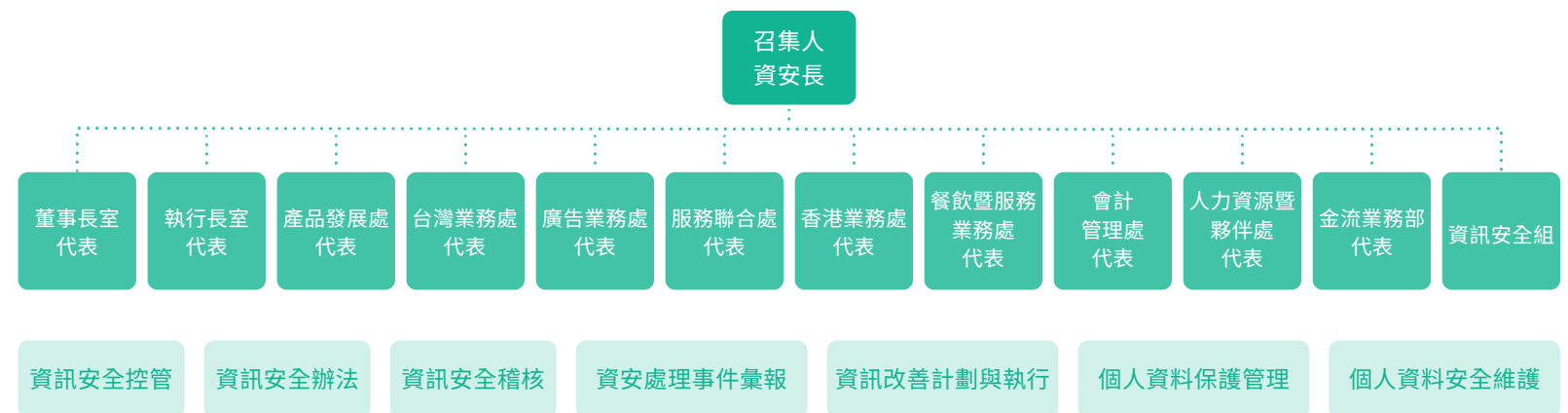
91APP 致力於建構最高規格的資訊安全環境，保護對象涵蓋全體員工、客戶、第三方合作夥伴及營運相關之資訊軟硬體設備。為落實資訊安全與隱私權保護，本公司制定嚴謹的規章制度與數據安全標準，並將其納入管理運作體系，以確保供應鏈與客戶端之資訊安全維護。

資訊安全治理架構 (SASB TC-SI-230a.2)

本公司自2016年起，依據「91APP資訊安全政策」，由總經理責成，研發部門主管為召集人，與各部門主管或其指派之代表共同組成「資訊安全委員會」，負責所有資訊安全管控、辦法擬定、內部稽核、資安事件處理彙報及改善計畫與執行。資訊安全委員會亦為本公司個人資料之管理單位，負責訂定個人資料保護管理政策及安全維護計畫等法規規定事項。

本公司設有資安專責單位，包含資安專責主管及2名資安專責人員，具有Certified Information Systems Security Professional(CISSP)、Certified Secure Software Lifecycle Professional(CSSLP)、Certified Ethical Hacker(CEH)等專業證照。2022年，91APP董事會委任產品發展處資深副總林大維出任91APP資安長，整合研發、法務、稽核等單位，統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行、風險管理與遵循度查核。此專責單位每年定期向董事會彙報資安管理成效、資安相關議題及方向。

本公司資訊安全委員會由資安長擔任召集人，各處處長或其指定之代表擔任委員，與資訊安全組共同組成資訊安全委員會。



- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大議題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面
- 7 附錄

資訊安全政策 (SASB TC-SI-230a.1)

在個人資料保護及資訊安全的內控制度上，本公司訂有「電腦化資訊循環-資通安全檢查之控制」及「91APP資訊安全管理辦法」，於「電腦化資訊循環-資通安全檢查之控制」中訂定資訊安全政策相關內容，並於「91APP資訊安全管理辦法」中對系統權限、設備安全、個人資料、資安事件等訂有管理規定。資訊安全組每週整理資安內外狀況，透過定期會議回報並推進資安工作與改善事項；如遇有重大項目，透過每週定期會議由資安主管回報總經理，並與公司處級主管協作推動。另依據ISO PDCA(計畫Plan、執行Do、查核Check、行動Act)精神，資安專案與工作不僅投入資安委員會的討論與推動，也同時持續追蹤進度與成效，以達到持續改善的目標。

一、計畫階段：

由資訊安全組參考ISO 27001 及SOC2(美國會計師協會制定之「服務組織控制」，是一種可確保服務提供者安全地管理資料並保護客戶利益和隱私的審核過程)規範，協同產品發展架構部、基礎設施服務部等單位，在資安委員會指導下，訂立工作目標與重點項目，確保91APP服務符合安全性、可用性、處理完整性、機密性和隱私權等五項確信服務準則。

二、執行階段：

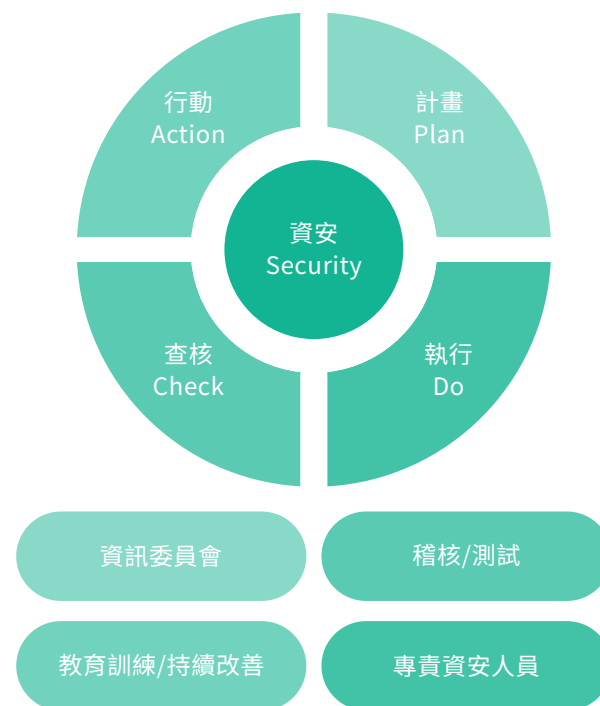
由專責資安人員與相關部門協作，共同推進完整防禦機制，包含服務的多層次保護、辦公室資訊安全確保、合作夥伴資安評估、客戶端資安建議與防護推薦等面向，系統化保障資訊安全。

三、查核階段：

91APP 24小時監控系統安全狀況、定期進行弱點掃描，另外也委託國內知名資安廠商進行系統滲透測試。此外，本公司也委由安永會計師事務所進行SOC2 資訊安全稽核作業。內部也會進行社交工程演練，強化資安意識。

四、行動階段：

根據查核等結果，91APP 進行持續改善。對於稽核及滲透測試等結果立定專案即時追蹤到完結。另外也會強化資訊安全教育，並定期檢討，將持續改善事項循環至「計畫階段」，持續改善。



一、計畫階段：風險評估與計畫制定

- 遵循資安標準 (ISO 27001、SOC2等)
- 風險評估 (結合資安情資與查核結果)
- 對策制定與擬定推進計畫

二、執行階段：多層防禦 (Defense in depth) / 多面向防禦

- 辦公室環境資安防護
- 合作夥伴資安查核 (供應鏈資訊安全)
- 系統資安強化
- 客戶資安協助與建議

三、查核階段：監控與評估資安管理成效

- 系統安全監控
- 定期弱點掃描
- 定期外部滲透測試
- 內部稽核
- 外部稽核
- 資安教育訓練
- 社交工程演練
- 災難還原演練

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

資訊安全控制措施 (SASB TC-SI-230a.1)

本公司透過六大控制維度，確保系統與數據之機密性、完整性與可用性：

一、系統安全

(一) 系統架構與設定

1. 所有系統與軟體均必須使用合法版本並適當設定。
2. 所有系統及第三方服務均必須設定系統權限，僅供必要人員使用。

(二) 防火牆

1. 網路、資料庫、電腦均必須建置防火牆，並定期更新防火牆軟體與規則。
2. 必需定期執行弱點掃描與滲透測試，並彙整報告歸檔。
3. 系統一旦發現有高風險弱點，須列專案處理，並提出明確修復期限。

(三) 密碼管理

1. 網路、資料庫、軟體、電腦需使用個人獨立帳號與密碼登入。
2. 應制定密碼相關要求規定，並定期查核所有系統及員工密碼是否符合之。

(四) 資料安全

1. 個人可攜式設備(如隨身碟、外接硬碟、筆記型電腦、手機、記憶卡等)應限非公務使用，且不得連接公司網路。
2. 不得使用個人雲端硬碟，儲存本公司系統所保有之任何資料檔案。
3. 信用卡、密碼、交易等敏感性資料應以加密方式儲存，並僅經授權之所屬人員得開啟處理、利用。
4. 以網際網路傳輸上述資料時，亦應以加密方式傳輸。

(五) 設備安全

1. 所有資訊實體設備需妥善保管、維護，若有遺失、遭人盜用，或發生其他危害設備安全事件，需立即通報並啟動應變措施。
2. 依資訊安全管理辦法之設備安全管理規定，施行設備安全相關作業。

(六) 系統備援

1. 所有儲存於第三方及內部實體之系統及資料須定期進行備份。
2. 備份資料之所有資料安全保護規格比照原資料安全規格辦理。
3. 定期進行演練並紀錄過程和結果，確保系統在切換至備份時仍可正常提供服務。

二、緊急應變

為快速有效反應資訊安全緊急事件，應定義資安事件應變作業，通報、控管、處理各類資安緊急事件。

三、人員安全管理

- (一) 所有員工均應簽署保密協定，並於新進訓練課程施以資安政策宣導。
- (二) 應每年執行資訊安全教育訓練。
- (三) 外部訪客亦需遵循本公司資訊安全相關規定。

四、個資保護

- (一) 本公司系統所保有個人資料檔案應以加密方式儲存，僅經授權之所屬人員得開啟處理、利用。以網際網路傳輸個人資料時，亦應以加密方式為之。
- (二) 各單位遇有個人資料遭竊取、洩漏、竄改、惡意破壞毀損、作業不慎、駭客攻擊、非法入侵等危害個人資料安全事件，應依資訊安全管理辦法之個人資料侵害緊急應變管理規定，立即通報並啟動應變措施。
- (三) 所有涉及個人資料處理業務(包含業務終止後)，皆須依照資訊安全管理辦法之個人資料保護安全維護管理規定辦理。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

投入資訊安全管理之資源 (SASB TC-SI-230a.3)

本公司由資安委員會指導，資訊安全組負責，並由各處協助辦理下，於2025年度推動事項及執行成果如下：

一、資安認證

- (一) 本公司2025年持續取得由安永會計師簽證的SOC2無缺失稽核報告，證明91APP持續符合美國會計師協會訂立的「服務與組織控制」安全性、可用性、處理完整性、機密性和隱私權等五項確信服務準則。
- (二) 本公司受國際信用卡組織要求必須通過及維持PCIDSS支付卡產業安全標準之合規狀態，強化支付卡系統環境各項措施，並定期執行相關安全檢測，以保障蒐集、儲存或傳輸用戶支付卡相關資料時的安全性。

二、資安教育訓練與測驗

- (一) 進行年度資訊安全暨法令宣導教育訓練。
- (二) 進行法務與資安測驗，補測後通過率100%。

三、社交工程演練

每年度執行2次全公司同事電子郵件社交工程演練，提高本公司同事資安意識，避免遭受駭客以電子郵件手法入侵。

四、資安通報

共發布9次資安相關公告，進行軟體更新降低資安風險。

五、TWCERT資安情資

每月定期將資安組織提供Indicator of Compromise(IoCs)資安情資，導入防禦設備、阻擋駭客攻擊。

六、端點偵測防護

部署600台以上端點偵測與回應(Endpoint Detection and Response, EDR)軟體，並持續監控，防護公司同事電腦避免遭受APT駭客進階持續攻擊。

七、滲透測試

委託安基資訊團隊進行5 URLs滲透測試。

八、弱點掃描

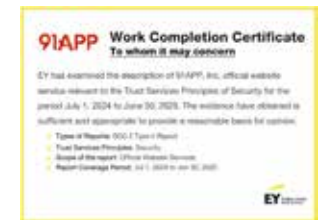
- (一) 進行4次PCIDSS規範弱點掃描。
- (二) 進行4次網站弱點掃描。
- (三) 進行4次內部主機弱點掃描。

九、APP資安檢測

取得「行動應用App基本資安標章」，以確保本公司之APP，符合國內行動應用App基礎安全要求之資安規範。

十、即時監控告警

- (一) 發展資安Log即時分析與監控機制，偵測系統或人員使用異常行為，發送通知警訊，以便早期偵測發現資安事件。
- (二) 成功處置 172 次告警事件。



1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

4.6.2 客戶隱私保護

隱私保護政策與承諾 (GRI 418-1, SASB TC-SI-220a.2)

為遵循《個人資料保護法》及相關規範，本公司自2016年起實施《91APP 隱私權保護政策及聲明》，並於2019年7月經董事會通過訂定「個人資料保護管理辦法」。該辦法明確規範個人資料之蒐集目的、類別、利用範圍、處理方式、安全機制與當事人權利，適用範圍涵蓋本公司及各子公司之客戶、合作夥伴、供應商、網站與App使用者，全文已於官網公開揭露。

本公司嚴格落實資料主權歸屬客戶之原則，未經客戶同意，91APP絕不會將使用者資訊用於次要目的。

隱私治理與合規實績 (GRI 418-1, SASB TC-SI-220a.1, TC-SI-220a.3)

2025年度，91APP在用戶隱私與政府請求之合規表現如下：

- 一、零投訴事件：未曾發生任何經證實侵犯客戶隱私之投訴事件。
- 二、零資料外洩：無任何資料失竊或遺失客戶資料之事件。
- 三、零金錢損失：無因涉及使用者隱私相關事件之法律程序而導致的金錢損失。
- 四、執法機構請求處理：2025 年度政府或執法機構請求提供用戶訊息之次數為 6 次，受影響之使用者人數為 6 人，導致揭露之百分比為 100%。此外，本年度亦無任何國家對本公司產品或服務進行監控、封鎖、內容過濾或審查之情事。

管理架構與職掌 (SASB TC-SI-230a.2)

自2016年起，由總經理責成成立「資訊安全委員會」，作為個人資料管理之專責單位。

- 一、組織分工：由資安長擔任召集人，統合研發、法務、稽核等單位，負責個資保護政策之訂定、內部稽核、事件通報與風險改善。
- 二、專職單位：設有資安專責主管1名及專責人員2名，具備 CISSP、CSSLP、CEH 等國際專業證照。
- 三、治理監督：專責單位定期向董事會報告管理成效，最近一次報告日期為 2026年3月6日。

2025年度個人資料保護實施成效 (GRI 404-1, GRI 418-1, SASB TC-SI-230a.1)

本公司透過制度化管理與技術防護，持續強化隱私保護責任：

- 一、員工教育訓練：辦理資訊安全與個資保護課程，總參與人數601人，訓練總時數601小時，完訓後測驗及格率達100%。
- 二、國際安全認證：
 - (一) 持續通過 SOC 2 Type II 無缺失稽核報告。
 - (二) 通過 PCI DSS 4.0.1 Level 1 支付卡產業最高等級認證。
 - (三) 持續取得 App基本資安標章 (L3等級測試)。
- 三、供應鏈管理：完成15次合作夥伴資安風險評估與控管，確保第三方數據處理之安全性。
- 四、事件應變：2025年度未發生任何個資侵害或洩露事件。本公司堅持對資安事件採取「零容忍」原則，並落實標準通報應變程序。本公司將持續透過制度化管理、教育訓練與技術防護措施，保障所有利害關係人個人資料安全，並精進資料治理機制，落實保護責任。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

4.7 公協會參與

參與產業公協會與社團組織 (GRI 2-28)

91APP 積極參與各大產業公協會與社團組織，透過密切的交流互動，掌握產業趨勢、參與政策溝通並推動數位轉型與資安規範之發展。我們與政府智庫及相關公協會保持良好聯繫，並定期出席溝通會議，協助建構更完善的電子商務與數位轉型生態系。

91APP 於 2025 年度參與之重要組織與角色

參加組織	91APP參與角色
TiEA台灣網路暨電子商務產業發展協會	甲級會員、理事長/秘書長/副秘書長 (2025年4月卸任)
中華民國無店面零售商業同業公會	一級會員、產業發展委員會、資訊安全委員會
DMA台灣數位媒體應用暨行銷協會	理事、會員 (董事長何英圻於2025年當選DMA台灣數位媒體應用暨行銷協會理事)
DEAT台灣數位平台經濟協會	會員
台灣上市櫃公司協會	會員
台灣連鎖加盟協會	會員
台灣資安主管聯盟	會員
台北市電腦同業公會	會員
台北市進出口商業同業公會	會員
中華民國軟體協會-資安長聯誼會	會員
中華民國軟體協會-AI促進會	會員
AppWorks峰會	會員
台灣董事學會	會員

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

產業公益與政策推動實績 (GRI 2-28)

作為台灣SaaS公司的一員，91APP長期關注數位產業發展、政府數位法規修訂趨勢（如數位雲端、電子商務、第三方支付與電子支付、數位經濟、資訊安全、AI發展等），積極與政府單位溝通互動，並參與13大相關公協會。

一、引領產業對話，建構健全經營環境

91APP董事長何英圻、總經理楊明芳、公關總監林均郁，擔任TiEA台灣網路暨電子商務產業發展協會第四屆理事長、秘書長、執行副秘書長，協助匯聚整合會員意見，與政府建立溝通橋梁，推動台灣網路軟體、電商等數位產業發展，為數位產業爭取健全經營環境。

在政府溝通方面，2025年1月，副總統蕭美琴出席AI人才高峰會並蒞臨91APP展區，聆聽且認可91APP推動「AI+人」專業工作模式，協助產業落實AI應用，呼應政府AI產業化及產業AI化之目標。2025年7月，91APP董事長何英圻同時也是行政院經濟發展委員會創新經濟顧問，偕同台灣網路暨電子商務產業發展協會(TiEA)理監事拜會副總統蕭美琴，針對AI在軟體產業發展進行研議交流，盼帶動台灣數位產業健全經營發展。除此針對電商、廣告、支付、AI、資安等產業脈動趨勢，91APP持續與政府及主管機關(如數發部、經濟部等相關單位)保持密切互動與交流。

二、推動產業創新與新創生態發展

在產業推動方面，91APP積極參與政府及公協會活動、各大產業論壇。2025年7月，台灣數位媒體應用暨行銷協會(DMA)二十周年大會，時任數發部次長(現任部長)林宜敬蒞臨指導，91APP董事長何英圻同時也是DMA理事出席共同支持產業創新發展，探討AI對於媒體廣告行業的影響與佈局。此外，91APP亦支持台灣新創發展，2025年8月參與台灣創投年會，總統賴清德親臨現場，91APP共同支持國家推動數位新創發展；2025年9月，91APP董事長何英圻受邀至國發會《創業綻放－創業大聯盟競賽》台北場創業家講座，與900多位創業者進行創業專題分享；2025年10月，91APP董事長何英圻受金管會、證交所、櫃買中心共同主辦亞洲創新籌資平台啟動典禮之邀，出席啟動儀式，支持政府政策推動台灣成為「亞洲那斯達克」。2025年11月，出席國發會「國家新創品牌NEXT BIG」活動，與國發會主委葉俊顯、經濟部部長龔明鑫互动交流，共同促進台灣新創圈發展。

三、落實資安防禦與數位韌性

在資安方面，長期參與無店面公會資安委員會，和警政署、高檢署、數發部等各與會長官共同探討相關議題，攜手加入防詐行列。2025年10月，91APP資安長林大維出席亞太區規模最大 HITCON CISO SUMMIT 2025 資安長高峰會，並與政府部門及來自國內外百位資安長共同參加圓桌會議，針對數位韌性專題進行研討與推動。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄



4.8 產品管理

4.8.1 數位產品安全 (GRI 3-3, 418-1)

91APP 視「資訊安全」與「數據隱私」為數位服務產品最重要的安全指標。本公司在產品研發、上線至營運管理的全生命週期中，均納入安全性評估，以保障客戶數位資產與會員個資之高度安全。

- 一、合規研發：產品開發嚴格遵循《個人資料保護法》，並取得 SOC 2 無缺失稽核報告及 PCI DSS 支付卡產業安全認證，確保交易環境之安全性。
- 二、多層次防禦：部署 600 台以上 EDR 端點偵測系統，並定期執行滲透測試與弱點掃描，主動辨識並修復系統潛在安全風險。
- 三、個資安全維護：針對信用卡及交易等敏感資料採取高強度加密儲存與傳輸技術，確保用戶委託處理之會員個資獲得產業最高標準之保護。

2025 年度，本公司未發生任何涉及侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事件，亦無相關受罰記錄。

4.8.2 產品資訊透明與行銷標示 (GRI 417-1, 417-2, 417-3)

本公司重視服務資訊的對稱性與透明度，確保顧客在選購與使用 91APP 服務時，能獲得完整且準確的資訊。本公司 100% 產品與服務類別均已依照法規及產業慣例，完整揭露相關資訊，保障用戶與終端消費者之權益。

服務資訊揭露

- 一、價格與服務方案透明：於官網及系統管理後台 (OSM) 詳列各項服務方案、設定費及系統服務費。同時於服務合約中明確規範服務水準承諾 (SLA) 及中斷補償機制，確保收費項目公開透明，且服務品質具有明確保障。
- 二、合約保障與規範：訂定《用戶服務條款》，規範雙方權利義務。本公司亦要求用戶於線上商店揭露必要聯繫資訊，並於官網公開《隱私權政策》，保障終端消費者之知情權。
- 三、即時變更通知：當服務規範、資安條款或系統營運規範更新時，同步於官網公告並透過 OSM 系統發送通知，確保用戶即時掌握規範動態。

行銷合規且無違規紀錄

本公司始終以提供高品質產品及優質服務為目標，2025 年度本公司未發生任何違反產品與服務資訊標示、或違反行銷傳播相關法規之情事，亦無相關受罰記錄。

顧客溝通、申訴處理與滿意度提升 (GRI 3-3)

本公司建立標準化申訴處理流程，確保顧客意見獲得即時回饋與有效解決，作為服務優化依據。

- 一、多元溝通與申訴管道：客戶可透過 OSM 問題單系統、專屬客服信箱 (servicetw@91app.com) 或利害關係人窗口提出申訴。
- 二、分級管理機制：依據服務水準協議 (SLA) 將異常狀況分為「嚴重、高、中」三級，提供明確之補償方式 (如合約效期延長)，並由專責窗口全程追蹤。
- 三、持續優化與檢討：定期彙整分析申訴案件，轉化為內部服務流程優化之建議，強化營運韌性並持續提升顧客滿意度。

四、利害關係人聯繫窗口：

(一) 客戶服務：servicetw@91app.com
(週一至週五 10:00~18:00)

(二) 顧客、消費者及供應商：

游柏碩 資深副總經理

- 聯絡電話：+886-2-2653-8091 #103
- 電子信箱：poshouyu@91app.com

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

4.9 供應商管理

供應鏈概況 (GRI 2-6)

91APP 作為提供零售軟體雲服務 (SaaS) 之領先廠商，其供應鏈結構不同於傳統製造業，主要以「資訊技術服務」及「營運支援服務」為核心。2025 年度，本公司合作之供應商總數約為 600 家，主要區分為以下三大類別：

- 一、關鍵技術與專業服務：包含公有雲平台、資安防護、軟體開發服務、廣告媒體平台、法律、會計及人資專業勞務等。此類供應商為支持本公司 SaaS 核心產品運行。
- 二、營運與倉儲物流：包含金流與物流配送、辦公設備採購及基礎水電服務。此類夥伴負責支援本公司與客戶端之日常營運。
- 三、一般行政支援：主要為維持辦公室日常運作之一般性採購、零星採購需求與短期支援服務之供應商。

本公司供應商地理分布高度集中於台灣，當地採購金額占比達 92%，不僅有助於即時溝通與風險控管，亦能實質帶動在地產業發展。2025 年度，本公司之供應鏈組織架構與主要合作關係未發生重大變動。

供應商永續管理機制與適用範圍 (GRI 2-23)

91APP 重視供應鏈在企業永續發展中的關鍵角色，致力於將環境、社會與治理 (ESG) 理念融入供應鏈管理。為強化供應鏈永續風險管理與責任治理，本公司於 2024 年推動建置「供應商永續管理機制」，完成訂定《供應商管理辦法》、《供應商及合作夥伴永續發展準則》及《ESG 自評問卷》，作為管理供應鏈永續風險與價值共創的制度依據。透過推動 ESG 三大面向之核心要求，建立具透明度、責任性與韌性的合作夥伴關係。本機制適用於所有與本公司具有商業合作關係之供應商及合作夥伴。

實施策略與風險分級

本公司採取系統化的管理策略，將永續要求嵌入採購流程中：

- 一、建立永續合作基準：自 2025 年起，本公司將《供應商及合作夥伴永續發展準則》與《ESG 自評問卷》納入合作前置條件。於合約簽訂階段，由法務單位要求供應商簽署並留存，作為雙方合作之永續承諾依據。
- 二、實施風險分類管理：依據《ESG 自評問卷》量化評分結果，區分供應商永續風險等級：
 - A 級供應商：列為優先合作對象，鼓勵其持續深化永續作為。
 - B 級供應商：納入追蹤名單，定期檢視評估結果與改善進度。
 - C 級供應商：須於期限內提出改善計畫，若無法改善，將依內部規範調整合作關係。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

供應商永續管理要求五大面向

本公司明確規範供應商於以下領域之基本要求，確保供應鏈之合規與責任：

- 一、人權與勞動保障：禁止童工與強迫勞動，保障工時與薪資權益，尊重結社自由，並設有申訴與補救機制。
- 二、職業安全與健康：落實職安風險評估，提供必要防護設備，建立職業傷害通報與健康支持制度。
- 三、環境保護：遵循環保法規，落實污染防治、廢棄物管理，並推動節能減碳與資源再利用。
- 四、誠信經營與治理：禁止不當利益輸送、賄賂與舞弊行為，重視資訊揭露與智慧財產保護。
- 五、永續採購與供應鏈責任：避免使用高風險來源原料，推動責任供應鏈與溯源管理。

2025 年度供應商管理執行情形

本公司針對不同專業範疇之供應商進行深度評核與議合：

- 一、資安風險評估與管理：針對20家涉及資訊傳輸之合作夥伴啟動資安風險評估，檢視其制度健全度與資料保護機制，確保防護能力符合本公司標準並納入風險管理體系。
- 二、倉儲夥伴營運績效評核：對4家核心倉儲夥伴實施深度評核，指標聚焦於「營運效能」（客戶入倉時效達成率）、「系統穩定」（API 串接異常處理）與「資安合規」。
- 三、關鍵夥伴 ESG 永續自評：優先針對 6 家關鍵合作夥伴進行盤點，評估結果為 4 家 A 級、1 家 B 級、1 家 C 級。本公司針對評核表現落後之 C 級供應商，已啟動溝通與議合，並要求於合作期間提出改善規劃。

綠色採購與當地採購 (GRI 204-1)

91APP 全面採用原生雲端SaaS服務架構，緊密追蹤合作之公有雲服務商 (AWS、Google Cloud、Microsoft Azure) 之永續進程。該等供應商均已承諾於 2030 年達成 100% 使用無碳能源目標，本公司透過選用高效能、低碳排之雲端基礎設施，協助客戶共同達成綠色數位生態圈願景。

本公司持續推動在地採購，透過與當地供應商合作，促進在地經濟及降低運輸能耗。2025年度重要營運據點採購支出中來自台灣當地供應商的比率為92%。

項目(新臺幣仟元)	台灣	海外	總計
採購金額	124,236	11,299	135,535
採購比例	92%	8%	100%

註1：當地供應商定義為其設立登記地與營運據點所在地在同一個國家。

註2：重要營運據點定義為營業收入占總營收超過10%之據點。



以禮傳心，實踐永續與共好

透過責任採購落實環境永續與綠色承諾，2025年度公司在春節、中秋贈禮禮盒製作與選品上，支持弱勢就業、守護海洋及在地小農：

一、對外致贈方面，規劃春節與中秋禮盒數量超過上千份，贈禮品項皆採社會企業在地生產商品或社福單位商品(如甘樂文創、愛加倍庇護工場等)，持續支持地方發展成長及弱勢就業；包裝採可回收材質及符合國際森林管理FSC™驗證環保紙漿，減少樹木砍伐，並結合全蔬菜油墨印刷，降低印刷品及印製過程中揮發性有機化合物排放，落實環境保護。

二、內部發動公司福委會規劃同仁年節贈禮，與社會企業「直接跟農夫買」採購自台南麻豆風災戶所種植文旦630顆，作為贈禮品項同時支持友善農耕與弱勢農友。此外，透過採購「波波諾諾 海之森」中秋禮盒610盒，結合使用在地食材、減塑包裝，並與「自然保育與環境資訊基金會」合作，每售出一盒，即提撥35元支持台灣的珊瑚礁體檢與生態潛水員培訓計畫，共同為守護海洋與環境盡一份心力。

此外，整體印刷採用蔬菜油墨，大幅降低揮發性有機物(VOCs)排放，對環境友善，實踐生物多樣性保護與氣候責任。透過此一企業節慶贈禮行動，91APP不僅傳遞品牌溫度與在地連結，更以實際行動落實綠色採購、支持弱勢就業、推動永續設計，發揮企業社會影響力，朝向更具包容性與責任感的永續經營邁進。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄



2025中秋禮盒

2026春節禮盒

5

社會面

5.1 人力發展

5.2 職業安全及衛生

5.3 社區參與



5 社會面

5.1 人力發展

5.1.1 人權政策與承諾

91APP 深信，對人的尊重與關懷是營運中最堅實的基石。我們認同並支持《聯合國世界人權宣言（UDHR）》、《國際人權法典》、《國際勞工組織—工作基本原則與權利宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）》、《經濟合作暨發展組織跨國企業準則》以及《聯合國全球盟約十項原則（UNGC）》等國際人權準則。由董事長核准通過《保障人權政策》，我們將人權保障落實於日常營運，確保每一位同事與外部夥伴都能在有尊嚴的環境下共同成長。

支持國際人權公約與環境安全 (GRI 408-1, 409-1)

91APP 恪遵國際人權標準與勞動法規，本公司之人權管理範疇涵蓋台灣營運總部及海內外各據點。透過日常營運制度，致力於確保公司內部不違反人權，並針對核心風險採取嚴格預防措施：

- 一、禁用童工：嚴格禁止任用未滿 16 歲之童工，於招募與入職階段 100% 落實身分核對，確保符合勞動法規。
- 二、禁止強迫勞動：嚴格禁止任何形式之強迫勞動，所有同仁皆依合法合意之書面勞動契約進行勞務提供，保障其結社自由與勞動權益。
- 三、安全健康環境：遵循相關法規持續改善工作環境的安全與衛生，採取各項預防措施以降低職災風險。

針對供應鏈管理，本公司透過《供應商及合作夥伴永續發展準則》，將禁用童工與禁止強迫勞動列入核心合作要件。2025 年度透過供應商自評問卷結果，關鍵供應商均未有聘用童工或強迫勞動之潛在重大風險，亦未發生人權侵害之相關事件。

重視職場平等與多元包容 (GRI 406-1)

我們珍視每一位同事的獨特性，杜絕任何形式之歧視與差別待遇：

- 一、零歧視承諾：不因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、國籍、籍貫、出生地、容貌、五官或身心障礙而有不同對待，落實職場平權。
- 二、特定族群權利保障：確保原住民、婦女、外籍專業人才、契約人員與身心障礙人士等群體之勞動權利獲得充分保障。2025 年度本公司未發生任何涉及歧視之投訴或爭議情事。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

I 5 社會面

6 環境面

7 附錄

- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大議題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面
- 7 附錄

守護數位時代人權：個資隱私 (SASB TC-SI-220a)

我們深知資料安全與隱私是數位時代最重要的基本權利。91APP 針對客戶資料之存取、處理、傳輸與保存，以及人員與設備安全，均已建立完整的管控機制與完善保護流程，嚴謹守護每一份隱私與信任。

誠信檢舉與救濟機制 (GRI 2-25, 2-26)

為了建構「勇於任事、守護誠信」的環境，我們建構了多軌並行的申訴管道與救濟機制：

- 一、多元申訴管道：同仁及夥伴可透過專線電話（+886-2-6604-8128）或獨立信箱（audit@91app.com）舉報任何違法或不誠信行為。
- 二、檢舉人保護制度：我們承諾對檢舉人身分絕對保密，保證同仁不會因檢舉而遭受資遣、降調、考績歧視或騷擾等不當處置。
- 三、治理高度監督：案件由稽核主管獨立受理。若涉及高階主管或董事，將直接呈報至獨立董事監督，確保處理過程公正透明。

人權風險預防與供應鏈共好

我們將人權重視延伸至價值鏈夥伴，邀請供應商簽署《供應商及合作夥伴永續發展準則》並參與「ESG 自評問卷」，落實 SDG 17.16 加強全球永續發展夥伴關係。

- 一、人權教育訓練：2025 年度本公司針對每位新進同仁（共 159 位，受訓率100%）提供人權政策與法遵教育訓練。
- 二、2025 年度實績總結：本公司營運據點及關鍵供應商均未發生任何涉及歧視、使用童工、強迫勞動或違反人權相關案件。



5.1.2 人力結構

5.1.2.1 受僱員工與工作者結構 (GRI 2-7, 2-8)

91APP 致力於建立穩定且透明的聘僱關係。截至 2025 年 12 月 31 日，本公司總受僱人數為 604 位，所有同事之服務地點均位於台灣。我們維持高度穩定的聘僱模式，以高達 99.5% 的永久聘僱比例，為夥伴提供安穩且具歸屬感的職場環境。

2025年度受僱員工統計 (GRI 2-7)

本公司之受僱員工數據採「實際人數」計算，性別與僱用類型分布如下表：

員工類型	女性		男性		總數	
	人數	%	人數	%	人數	%
全職員工	349	57.78%	252	41.72%	601	99.50%
兼職員工	2	0.33%	1	0.17%	3	0.50%
永久聘僱員工	349	57.78%	252	41.72%	601	99.50%
臨時員工	2	0.33%	1	0.17%	3	0.50%
無時數保證員工	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
總計	351	58.11%	253	41.89%	604	100.00%

註：

- 1. 本表數據採「實際人數」計算，統計期間截至 2025 年 12 月 31 日。所有同事之服務地點皆位於台灣。百分比（%）之分母為全公司總員工數。
- 2. 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 3. 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 4. 永久聘僱員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
- 5. 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
- 6. 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工；本公司未聘任非保證時數員工。
- 7. 相對於2024年度，本公司之人數與組成無顯著變動。

非員工之工作者 (GRI 2-8)

除核心團隊外，91APP 亦透過專業委外契約與外部夥伴長期合作。截至 2025 年底，共有 2 位承攬清潔夥伴協助維護台灣總部之辦公環境。雖然雙方不具直接雇傭關係，我們仍將其視為職場環境中不可或缺的支持力量。本公司高度重視非員工工作者之工作安全與友善環境，確保其在 91APP 辦公空間內均能獲得妥適的技術支援與安心受尊重的作業環境。

5.1.3 員工多元包容及平等

人才職級與多元化分布 (GRI 405-1)

91APP 致力打造無偏見的職場環境，重視每位同事在不同生命階段與職涯發展中的潛力。透過透明職級體系，我們提供平等的晉升機會，2025年度主管職與一般職之性別與年齡分布如下，展現中青代人才培育之均衡成果。

2025 年度員工職級與年齡分布統計表

性別	年齡區間	主管職		一般職	
		人數	%	人數	%
女性	<30歲(不含30歲)	2	0.33%	99	16.39%
	30-50歲(不含50歲)	46	7.61%	197	32.62%
	>50歲	3	0.50%	4	0.66%
	女性小計	51	8.44%	300	49.67%
男性	<30歲(不含30歲)	1	0.17%	52	8.61%
	30-50歲(不含50歲)	52	8.61%	131	21.69%
	>50歲	13	2.15%	4	0.66%
	男性小計	66	10.93%	187	30.96%
總計		117	19.37%	487	80.63%

註：

- 1. 統計期間截至 2025 年 12 月 31 日，服務地點皆位於台灣。
- 2. 總計百分比分母為年底全體總人數 604 人。
- 3. 「主管職」係指具備管理職能與帶領團隊之職位；「一般職」則指非管理職之專業職位。

在地人才提拔與高階治理 (GRI 202-2)

本公司深耕台灣市場，積極提供本土專業人才通往決策核心的職涯路徑。截至 2025 年 12 月 31 日，本公司高階管理階層（定義為副總經理（含）以上之核心經營決策主管與經理人）共計 19 位，皆由台灣本地人才擔任，在地聘用比例達 100%。

具市場競爭力的薪酬與起薪保障 (GRI 202-1)

91APP 視同事為公司最重要的資產。我們除了維持平均薪資位階於同業 PR77 的競爭力外，更確保每一位加入 91APP 的新夥伴皆能享有優於或符合法定標準的薪酬保障。2025 年度基層員工標準起薪與最低薪資比率如下：

2025 年度基層員工標準起薪與最低薪資比率

基層員工薪資	台灣
女性	1.12
男性	1.00

註：

- 2025 年度本公司之重要營運據點為台灣，上表統計之基層員工服務地點均位於台灣。
- 最低薪資比例 = 最低薪資之個人薪資 / 政府公告最低薪資。



人才流動概況 (GRI 401-1)

91APP 視人才為成長動能。2025年度共迎來 159 位新夥伴，我們透過入職陪伴協助其融入。對於因個人職涯規劃而異動之同仁，本公司亦給予充分尊重與關懷。2025 年度新進與離職員工統計如下，顯示組織在人才吸引與穩定間的平衡。

2025 年度新進員工統計表

性別	年齡區間	人數	%
女性	< 30歲(不含30歲)	53	15.10%
	30-50歲(不含50歲)	54	15.38%
	> 50歲	0	0.00%
	女性小計	107	30.48%
男性	< 30歲(不含30歲)	21	8.30%
	30-50歲(不含50歲)	31	12.25%
	> 50歲	0	0.00%
	男性小計	52	20.55%
總計		159	26.32%

註：

- 1. 統計期間為 2025 全年度，範圍涵蓋台灣所有營運據點。
- 2. 新進率之計算方式：各類別新進人數 / 各該性別之年底總人數（2025 年底本公司台灣營運據點之女性總人數為 351 人、男性總人數為 253 人）。
- 3. 總計百分比分母為年底全體總人數 604 人。

2024-2025 年度離職員工統計表

性別	年齡區間	2024		2025	
		人數	%	人數	%
女性	<30歲(不含30歲)	40	11.59%	44	12.54%
	30-50歲(不含50歲)	44	12.75%	58	16.52%
	>50歲	0	0.00%	0	0.00%
	女性小計	84	24.35%	102	29.06%
男性	<30歲(不含30歲)	25	9.92%	20	7.91%
	30-50歲(不含50歲)	31	12.30%	31	12.25%
	>50歲	4	1.59%	0	0.00%
	男性小計	60	23.81%	51	20.16%
總計		144	24.12%	153	25.33%

註：

1. 2024 及 2025 年度統計期間，範圍涵蓋台灣所有營運據點。

2. 離職率之計算方式：各類別離職人數 / 各該性別之年底總人數（2024 年底本公司台灣營運據點之女性總人數為 345 人、男性總人數為 252 人；2025 年底本公司台灣營運據點之女性總人數為 351 人、男性總人數為 253 人）。

3. 總計百分比分母分別為 2024 年底全體總人數 597 人、2025 年底全體總人數 604 人。

4. 2025 年度總離職率為 25.33%，較 2024 年度之 24.12% 變動幅度相對持平。依據 104 人力銀行發布之《2025 人資 F.B.I. 研究報告》調查顯示，臺灣 2023 年與 2024 年度整體人員總離職率市場常態基準約落在 23.4% 至 24.4% 之間，其中電子資訊業於 2024 年度之同業總離職率平均值為 25.0%，本公司近兩年度離職率趨勢與該產業市場基準相近。另外，本公司已建置業務移交及多元化人才招募機制，進而補強日常營運管理之韌性，顯示整體人力資源仍維持穩健。

多元人才支持與文化共融 (GRI 405-1, SASB TC-SI-330a.1, SASB TC-SI-330a.3)

我們積極落實多元背景的支持，確保每位夥伴皆能發揮所長，並致力營造多元、平等與共融之職場環境：

一、身心障礙支持：2025 年度實際進用身心障礙員工共 2 名，佔全體員工 0.33%。依《身心障礙者權益保障法》第 38 條規定，進用重度以上身心障礙者每進用一人以二人核計，經加權後採計人數為 4 人（約佔全體員工 0.66%）。因法定應進用人數為 5 人，致不足額人數為 1 人。本公司將持續落實多元與包容之招募政策，積極進用身心障礙員工，以落實企業社會責任。

二、國際人才共融：積極營造無國界環境，目前聘有 5 位外國籍同事，佔全體員工1%。我們提供完善的簽證申辦、稅務代扣及入職引導服務，確保跨國人才在台穩定發展。

類別	女性	男性	本國籍	外國籍
高階管理階層	0.50%	2.65%	3.15%	0.00%
非高階管理階層	7.95%	8.28%	16.22%	0.00%
技術人員	15.56%	21.03%	36.42%	0.17%
所有其他員工	34.10%	9.93%	43.38%	0.66%

註：

- 1. 數據統計邊界：本表員工類別與人數統計範疇，係以 2025 年底與本公司簽訂直接勞動契約之全體員工（包含全職、兼職與定期契約同仁）。
- 2. 高階管理階層：係指副總經理（含）以上之核心經營決策主管與經理人。
- 3. 非高階管理階層：指排除高階主管後，具備中基層團隊考核與人事管理職權之主管。
- 4. 技術人員：指非主管職之產品研發、軟體工程、資訊安全、數據分析與系統維運等專業技術同仁。
- 5. 所有其他員工：指非主管職之業務銷售、客戶服務、行銷企劃，以及人力資源、財務會計、行政法務等營運支持後勤同仁。

攜手成就職場專業 (GRI 405-1)

91APP 深切重視女性在科技產業中展現的韌性與創造力，我們致力打造性別平等且具包容性的成長環境。透過多元的發展機會與透明的晉升機制，我們陪伴每位女性同事在職涯各個階段發揮所長，並在關鍵決策職位上展現影響力。

2025年度，本公司女性同事佔比達 55% 以上之高水準。我們不僅在專業職務中給予支持，更積極建構女性領導人才之發展環境。2025年度女性主管佔比在 8% 左右，且有女性夥伴在具備收入成長功能的管理職位帶領團隊前行。我們深信，多元的性別觀點是推動數位創新的重要動能。

項目	2025年
女性同事佔比 (%)	58.11%
女性主管佔比 (%)	8.44%
女性初階主管 (%)	7.62%
女性中高階主管 (%)	0.82%
女性擔任具收入成長功能(如業務)管理職位 (%)	3.15%
非主管職女性同事佔比 (%)	49.67%
年度新進女性同事佔比 (%)	17.72%

註：

- 1. 統計期間截至 2025 年 12 月 31 日，服務地點皆位於台灣。各項指標百分比之計算，分母皆為 2025 年度之全公司總員工人數。
- 2. 中高階主管：係指總監級(含)以上之核心管理人員。
- 3. 初階主管：係指總監級(不含)以下之管理人員。
- 4. 具收入成長功能之管理職位包含直接影響營收之單位主管（如業務管理職）。

共享成長的薪酬體系 (GRI 3-3)

91APP 始終秉持同工同酬原則，同仁的薪資衡量完全取決於其專業經驗、內部公平性、市場行情及績效表現，不因性別、種族、宗教或政治立場而有差別待遇。我們嚴謹遵循薪資相關法令，確保每位夥伴的勞動價值獲得充分尊重。

具市場競爭力的薪酬承諾

為了實踐對人才的長期承諾，我們持續投入資源以維持薪酬優勢：

一、薪酬位階：2025 年度，91APP 同仁之平均薪資位階達同業水準之 PR77。

二、調薪幅度：過去三年（2023-2025）之年度薪資平均調整幅度落在0% 至 6% 之穩定區間。

三、全方位保障：除法定勞健保與足額提繳退休金外，公司主動為全體同仁加保「團體保險」，守護夥伴的工作與生活安全。

落實性別薪酬平等 (GRI 405-2)

91APP 主張專業價值不應受性別框架限制。2025年度，我們在推動薪酬平權上取得正面突破，特別是在高階領導層，女性展現了卓越的影響力與實質貢獻。

2025 年度女性對男性薪酬比率統計表

員工類別	月薪中位數比 (女性/男性)	平均年薪比(女性/男性)
高階主管	1.12	1.02
中階主管	0.85	0.97
一般專業職	0.75	0.76

註：

1. 計算方式：以各類別「男性薪酬」為基準（1.0），計算女性薪酬之比率。

2. 職級定義：「高階主管」為副總（含）以上人員；「中階主管」為副總以外之主管職；「一般專業職」為非管理職之同仁。

3. 數據說明：一般專業職之比率差異，主係男女擔任之職位特性不同，導致薪資上之結構差異；本公司內部同職位、同績效之核薪，皆嚴格秉持同工同酬原則。

5.1.4 員工權益及福利

全方位員工福利與家庭支持 (GRI 401-2, 401-3, 403-6)

91APP 致力打造平衡發展的成長環境，將全方位的夥伴關懷視為同仁達成工作與生活平衡的關鍵。我們設立職工福利委員會，透過「彈性職場、健康促進、專業增值、家庭友善與社群支持」五大核心維度，建立支持性的成長環境。

持續增長的夥伴照顧資源 (GRI 401-2)

本公司落實公平且具競爭力的回饋機制，近三年平均每位同仁的福利費用呈現穩健成長趨勢。2025 年度人均福利費用達 1,426 仟元，年增率達 7.5%，體現與夥伴共享經營果實的決心。

近三年度員工平均福利費用統計表

年度	2023年	2024年	2025年
員工福利費用/人(新台幣仟元)	1,317	1,327	1,426

註：

- 福利費用包含基本薪資、各類獎金、勞健保提繳、團體保險、各項津貼補助（如育兒、生育、結婚）、教育訓練經費、社團與健康促進活動等整體性回饋。
- 計算基準為各該年度之年度福利總額除以全體員工總數。



全方位福利 (GRI 401-2, 403-6)

91APP 視每位夥伴為最重要之資產，於台灣重要營運據點，我們針對全職同仁提供優於法令的多元福利，涵蓋身心健康與職涯增值，以下為具體福利實施情形：

項次		福利項目	福利內容
1 關於本報告書	1	優於法令休假制度	新進夥伴到職即享有 4 天額外特休假，鼓勵適時休息。
	2	彈性工時機制	提供上下班時間前後 30 分鐘彈性調整，協助避開尖峰交通。
2 永續經營	3	專業發展與執照補助	各單位皆編列專屬教育訓練經費，補助與職務相關之專業培訓及證照考取；針對具時效性之專業執照延展，公司亦全額資助相關費用。
3 利害關係人與重大議題	4	團隊凝聚基金	提撥部門團建（Team Building）與聚餐經費，促進夥伴互動與跨團隊溝通。
	5	多元津貼補助	結婚補助 3,600 元、生育補助 10,000 元、每月 5,000 元育兒津貼、新生兒喜悅包及喪葬撫卹。
4 治理面	6	全方位健康照顧	- 舉辦「Walkii 健康記步」共走 2.65 億步（約減少 37.63 公噸碳排放）；結合 InBody 檢測與科技體適能評估達 134 人次，協同仁掌握健康狀態。 - 開辦營養師、高品質睡眠及管理職正念減壓等專業課程，共 86 位夥伴參與，提供同仁多元身心照護管道。 - 全額補助 316 劑流感疫苗（投入逾 12.8 萬元）；提供職醫諮詢 31 人次（含 7 位新手媽媽專屬關懷）。 - 聘任專業視障按摩師，每年服務約 670 人次，提供友善紓壓管道，促進身心障礙者就業機會；簽署特約醫療機構提供便捷服務。 - 取得 2025 年度「健康職場促進自主評核合格證明」，體現出我們對營造安全、健康職場的長期承諾與實質投入。
5 社會面	7	多元社團補助	支持 13 個運動與藝文社團，年度投入經費約 108 萬元。
	8	母性友善職場	提供新生兒父母漸進式復工計畫與彈性工時；設置獨立哺乳室及優化女性友善空間。
	9	定期健康檢查	定期提供健康檢查服務，主動追蹤夥伴生理狀態。
	10	辦公室能量補給	免費提供多樣化零食補給，並設置優惠價格自動販賣機。
	11	特約廠商合作方案	簽署多元特約店家，擴大夥伴在食、衣、住、行、育、樂之消費優惠。
6 環境面			
7 附錄			

陪伴夥伴跨越家庭轉折期 (GRI 401-3)

91APP 視夥伴身分轉換的每一刻為重要紀事，透過完善的育兒支持體系，陪伴同仁在職涯衝刺與家庭照顧間取得平衡。我們嚴謹遵循《性別工作平等法》與《育嬰留職停薪實施辦法》，提供不分性別的育嬰留停申請機制。配合「每月 5,000 元育兒津貼」與「漸進式復工計畫」，致力於消除夥伴對重返職場的憂慮，營造一個讓新生命喜悅與職涯成就並存的成長環境。

母性守護：全方位的育兒增溫計畫 (GRI 403-6)

我們深耕母性健康照顧，將其視為陪伴夥伴跨越人生轉折期的核心使命，透過多層次的職場及經濟支援，確保每位準媽媽與新生兒家庭皆能獲得適時的資源與溫暖。91APP 提供完善的母性健康保護，不僅設置專屬集乳室、安排職護定期關懷與衛生教育，更由專業臨場醫師針對孕期夥伴提供保護評估與一對一諮詢，2025 年度受益人次達 31 人。

共享新生命喜悅

為了與夥伴共同迎接新生命的到來，我們建立了經濟支持機制。

- 一、當同事本人或配偶分娩時，提供 10,000 元生育補助與專屬新生兒喜悅包。
- 二、在夥伴返回職場或分娩後的次月起，我們更進一步提供每名新生子女每月 5,000 元的育兒津貼，補助期長達 10 個月或至子女滿 1 歲。
- 三、2025 年度，這份關懷已實質惠及 61 人次，總計撥付補助金額達新台幣 33.8 萬元（含新生兒喜悅包物資價值）。這項計畫不僅代表經濟上的支持，更體現了我們與夥伴共同分擔養育重擔、守護家庭平衡的實質承諾。



育嬰留職停薪與復職留任實績 (GRI 401-3)

根據 2025 年度統計，公司共有 10 位夥伴申請育嬰留職停薪。我們全力支持及尊重每位夥伴在人生不同階段中的規劃發展，透過多元的復職溝通與友善措施，整體留任率維持在 85% 以上的高水準。這份數據不僅體現了夥伴對 91APP 文化環境的深厚信賴，也證明了公司在陪伴同仁跨越家庭轉折期上的實質成效。

2025 年度育嬰留職停薪統計表

項目	女性	男性	總計
2025年度享有育嬰假的員工總數	11	14	25
2025年度申請育嬰假員工總數	8	2	10
2025年育嬰留停後應復職人數 (A)	9	1	10
2025年育嬰留停後實際復職人數 (B)	6	1	7
2024年育嬰留停實際復職人數 (C)	11	3	14
2024年育嬰留停實際復職後且工作滿一年人數 (D)	10	2	12
復職率(%)=B/A	66.67%	100.00%	70.00%
留任率(%)=D/C	90.91%	66.67%	85.71%

數據計算說明：

- 1. 享有育嬰假的員工總數：以 2025 年度申請產假及陪產假者，為符合育嬰留職停薪申請資格人數之計算基準。
- 2. 復職率：指育嬰假後實際復職之同事總數，除以育嬰假後應復職之同事總數。
- 3. 留任率：指休完育嬰假復職後十二個月仍在職之同事總數，除以前一報導期間（2024 年度）內休完育嬰假後復職之同事總數。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

穩健的退休金制度與承諾 (GRI 201-3)

本公司依循營運地法令建立透明且穩健的退休金提撥機制，將夥伴的職涯保障視為企業責任的延伸，為同仁未來的生活奠定堅實基礎。

一、新制 (勞退條例)：針對適用新制之同仁，公司每月依據提繳工資分級表，足額提撥 6% 至個人退休金專戶；同時鼓勵同仁於 6% 範圍內自願提繳，共同強化退休後的經濟韌性。

二、舊制 (勞基法)：針對適用舊制之特定身份同事，91APP 依法按月提撥工資之 2% 存儲於退休準備金專戶。該專戶依法獨立設置，確保獨立性且不得作為扣押、讓與、擔保或抵銷之標的，以最高標準捍衛夥伴權益。

員工持股 (GRI 401-2)

本公司目前尚未推行長期之員工持股信託計畫；未來將視公司營運發展與整體薪酬福利政策，滾動式評估規劃相關激勵機制。

多元溝通與勞資和諧 (GRI 2-30, GRI 402-1)**互信的雙向對話機制**

我們將開放透明的溝通視為組織文化基石，透過多元且流暢的對話管道，確保每位夥伴的聲音皆能被傾聽與回應。

一、勞資委員會：本公司嚴謹遵循《勞動基準法》，由勞資雙方各選派 5 位代表組成「勞資委員會」。目前本公司尚未成立工會且無簽訂團體協約，但透過每季定期舉行之勞資會議，針對同仁關心之勞動條件、員工福利等議題，進行民主討論與表決；該會議之決議均透明化佈達，並適用於全體同仁(涵蓋比率為100%)。藉由制度化的集體溝通，致力維繫勞資雙方和諧且優於法令的勞資關係。

二、營運透明化：定期召開年度計畫會議，詳實布達營運目標與策略方向，確保同事掌握組織動能與重大決策。

重大營運變動之保障 (GRI 402-1)

當組織發生重大營運變化時，本公司承諾以誠信與尊重為原則進行預先溝通。依據台灣相關法令規定，本公司將按夥伴年資提供 10 至 30 日之法定預告期，透過及早通知與完善配套措施，最大程度降低對同仁的影響，落實對每位夥伴職涯安全感的長期承諾。

5.1.5 人才培育與發展

91APP 深信，夥伴的專業成長是公司持續創新與突破的核心動能。我們致力於營造一個具包容性與靈活性的成長環境，不僅激發潛能，更陪伴每位夥伴在快速變動的數位時代中拓展職能、實現個人發展目標。

全方位的培育體系：陪伴夥伴的每個關鍵時刻 (GRI 404-2)

本公司針對不同職涯階段的同仁，設計多元化的技能提升計畫：

一、新進夥伴成長禮：

我們在新進夥伴入職之初，安排了系統化的導引與專業訓練。從認識「91APP」開始，涵蓋「品牌新零售-OMO & 會員經營」、「行銷與廣告應用」到「商務應用工具」等一系列實戰課程。同時，透過資訊安全、系統操作與職場安全訓練，陪伴新夥伴於溫暖的氛圍中加速融入，獲得職場所需之專業養分。此外，安排各部主管與到職滿三個月的新進同仁進行深度對談，提供適時的建議與回饋，實質陪伴同仁持續成長。

二、領導力賦能與實踐：

針對主管職位，我們設計了「新主管訓練」，包含如何運用 AI 協助面試、績效管理與目標設定等工具。針對關鍵幹部，我們則透過「幹部訓練班」聚焦行動準則與領導實踐，陪伴幹部以身作則引領團隊，將核心準則有效擴散至各級團隊，深植專業工作者根基。

三、AI 數位轉型與專業職能：

為引領夥伴與新科技接軌，我們舉辦了多場「AI x Apps Script」工作坊，並針對各業務職能之需求，提供「數據紅利」、「AM 心法：峰值體驗與 MOT」等前瞻性課程，持續提升同仁在數位時代的職場競爭力。

專業能力培育與證照補助

91APP重視員工專業能力與職涯發展，鼓勵同仁取得與職務相關之專業證照，提升專業技能與職場競爭力。目前，公司各部門可依據業務需求，自行制定證照補助辦法，協助同仁參與相關培訓與檢定，並給予必要的費用補助與學習資源支持。

2025年，公司內部員工取得與工作職能相關之證照包含AWS相關雲端技術專業證照、TIPS自評員、職業安全衛生管理員、甲種安全衛生業務主管、急救人員及ESG初階與中階管理師等。未來，公司將持續鼓勵員工依職務需求取得專業證照，並檢視與優化各部門證照補助政策，以強化員工專業發展，並與公司整體人力資源發展策略連結。

持續投入的成長實績

2025 年度，91APP同仁累計共參與訓練達2,162小時。我們詳實追蹤各項訓練參與情況，確保學習資源使用的公平性與多元性，作為後續人才培育計畫的重要依據。

員工教育訓練平均時數 (GRI 404-1)

員工類別	主管職	一般職	個人平均時數
男性	9	1	3
女性	17	2	4
個人平均時數	12	1	4

註：

- 1. 平均時數=該類別員工教育訓練總時數 / 該類別員工總人數。
- 2. 「主管職」係指具備管理職能與帶領團隊之職位；「一般職」則指非管理職之專業職位。

2025年度內部重點培訓課程摘要表 (GRI 404-2)

訓練類別	重點課程摘錄	參訓對象	總人次
領導力與文化	幹訓班(工作準則領航與擴散)、新主管訓練(AI面試/績效管理)	關鍵幹部、新任主管	71
新夥伴成長	91APP 入職導引、AM/PM 新人系列課程(共 7 堂)	特定職務之新進同仁	148
專業與 AI 實戰	AI x Apps Script 工作坊、CJ 行銷課程、AM 心法：峰值體驗與 MOT	全體/特定部門	105
行動準則共識	各單位行動準則系列 Workshop	各部門同仁	108
總計			432

透明的績效與職涯發展 (GRI 404-3)

透過每半年定期的績效考核作業，由主管與同仁共同檢視過往表現，並給予具建設性的有效回饋，攜手訂定未來成長目標。

一、適性陪伴與利潤共享

針對績優的同仁與關鍵人才，我們提供明確的發展與留任規劃；對於績效未達預期者，則由主管主動陪伴討論其改善計畫，提供必要的訓練資源以協助夥伴重拾動能。評核結果不僅作為升遷與獎勵的參考，更是實踐「利潤共享」理念的基石，公司視年度營運狀況，參酌市場水準與個別表現，落實薪酬調整與獎金發放，讓夥伴與公司共同分享成長的果實。

二、2025年度績效及職涯發展評估統計

2025年度，全公司共有 520 位夥伴參與績效評核，整體受評率達 86%。未受評者主要為入職未滿 6 個月之新夥伴，我們透過此機制確保每位符合資格的夥伴皆能獲得公平且專業的職涯指引。

員工類別	性別	接受績效評估人數	該類別同事總人數	受評百分比 (%)
主管職	女性	50	51	98%
	男性	55	66	83%
一般專業職	女性	262	300	87%
	男性	153	187	82%
總計		520	604	86%

註：依公司規定，入職滿6個月(含)以上之正式員工，皆須參與年度績效與職涯發展評核。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

重要管理階層之接班計畫及運作

為強化重要管理階層之接班機制，本公司定期盤點及遴選具潛力之接班人選，並結合人才發展制度與個人發展計畫，透過多元培育機制強化管理能力，逐步建立穩健之管理接班梯隊。本公司最高經理人（總經理或相同職級之經理人）之接班人選，主要透過內部管理人才培養及人才庫機制進行規劃；當重要管理階層職務出現異動或接班需求時，將綜合考量公司營運需求及人才發展情形，自內部培育之管理人才中遴選適任人選。

本公司人才發展機制由人力資源部門統籌規劃與推動，各部門依組織架構進行分層管理配置，並透過職務代理制度培養中階主管，以建立完整之管理人才庫。重要管理階層接班之培育及接班規劃如下：

一、高潛力人才培養

定期安排潛力接班人與董事長進行一對一交流，並透過專案任務進行實務歷練，以強化策略思維及經營管理能力。培訓範疇涵蓋策略規劃、海外布局及虛實融合等重要議題，培育具備未來競爭力之經營管理人才。

二、年度營運策略對焦

每年初舉辦公司年度大會，由執行長及各部門高階主管向全體同仁說明年度營運目標與策略方向，促進組織目標對齊並強化跨部門協作。

三、關鍵人才培育機制

每季辦理 Quarterly Business Review (QBR)，邀請總監級以上主管及部門提名之關鍵人才共同參與，定期檢視營運成果並培養策略管理能力，以培育未來管理階層接班人選。

四、管理職能培訓

定期舉辦幹部培訓課程，強化中高階主管之領導力、決策力與團隊整合能力，以培育具備前瞻視野之管理人才。2025年度參與培訓人數為42人，總訓練時數為935小時。

五、績效管理與人才盤點

每半年辦理員工績效評核，透過績效回饋及人才盤點，掌握員工發展潛力及組織需求，作為接班規劃之重要參考依據。

六、個人培育與專業發展

各中高階主管得依其專業能力與管理職能需求提出個人培訓計畫，透過外部專業課程或內部輔導機制，持續提升管理能力並培育接班人才。

5.2 職業安全及衛生

5.2.1 職業安全及衛生政策

我們將夥伴的職場安全與身心健康視為永續經營的基石，透過完善的管理機制與實質投入，為台灣地區全體同事、承攬人員及臨時工作者，打造全方位的保護網。91APP 定期召開勞資會議，將職業災害預防與健康促進落實於日常管理，結合專業醫護資源與動態監測，確保每位夥伴皆能在安心、健康的環境中展現專業。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

一、職業安全衛生管理與預防機制 (GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-7, 403-8)

本公司遵循《職業安全衛生法》，配置職業安全衛生管理人員，職安衛管理機制覆蓋率達 100% 之受僱同事與直接指揮監督之工作者，並積極落實以下預防措施：

(一) 管理體系與稽核 (GRI 403-1, 403-4, 403-8)：本公司確保管理系統 100% 覆蓋全體員工及相關工作者，並由內部稽核機制 100% 定期檢核落實成效；同時，透過定期勞資會議等雙向溝通管道，確保同仁積極參與安全衛生議題之諮詢與意見表達。

(二) 風險評估與計畫 (GRI 403-2, 403-7)：依法完成「人因性危害、異常工作負荷、不法侵害、母性保護」四大計畫之制定與公告。本公司已建立常態化之危害辨識與風險評估流程，除訂有同仁發現即時危害時之「主動通報與安全避險機制」外，每年定期進行一次職場安全巡檢，降低潛在危險，並針對發現之潛在風險項目均100%完成追蹤改善，亦針對承攬商（如清潔、保全）落實安全規範，將職業災害預防延伸至商業關係夥伴。

針對非例行性之高處燈具汰換及辦公室裝修工程等作業，總務單位皆於施工前對作業流程執行危害辨識，對施工人員落實安全危害告知，並實施現場監督。2025年度燈具與空調設備汰換作業期間，施工現場與高處作業之風險控制達成率為 100%。

(三) 環境動態監測 (GRI 403-2)：一年辦理兩次以上作業環境監測，針對辦公室環境照度、二氧化碳濃度進行專業量測，維持高品質辦公空間。

(四) 健康檢查與諮詢 (GRI 403-3)：我們為同仁定期每 2 年安排健康檢查。2025 年已進行健檢中心評估，並預計於 2026 年安排全體健檢。本公司透過內部綜合評估，並考量數位雲端產業常見之辦公室久坐型態對同仁造成的影響，規劃及安排健檢主軸及核心項目；針對健檢異常比例較高之項目，由每季臨場醫師提供個別諮詢，強化同仁自我健康管理意識，亦作為規劃相對應之健康促進課程（如營養師引導、身心減壓）與職場優化政策之依據，全面將潛在健康風險降至最低。

二、職安衛教育訓練與資訊溝通 (GRI 403-4, 403-5)

(一) 教育訓練與需求評估：本公司重視安全意識扎根，每年依據法規變更、新型態職場健康風險及員工實際需求，進行職安衛教育訓練之規劃與需求評估，定期舉辦新進員工職安衛教育訓練。2025 年共辦理 45 場次訓練，受訓達 159 人次，全面提升新進同仁職業安全素養。

(二) 諮商與溝通機制：本公司依法設立由勞資雙方代表共同組成（包含資方代表 3 人、勞方代表 3 人，勞方比例達 50%）之勞資會議，作為正式認可之工作者代表議合機制。勞資會議每季定期召開一次 (GRI 403-4)，由雙方代表針對健康促進計畫、職場環境優化及職安衛政策進行實質溝通與諮商。此外，不定期於內部通訊平台發送時事及熱門健康醫療資訊，確保溝通管道即時且多元。

I 5 社會面

6 環境面

7 附錄

三、全方位健康促進實績 (GRI 403-6)

本公司依循現代公共衛生之分層預防管理觀念，將職場健康促進劃分為「健康防護與促進、特定群體健康管理、身心復原與紓壓機制」三大防護層級。相關健康促進活動與醫療諮詢之個人資料，均嚴格依據個資法落實隱私保護。2025 年度健康管理方針與活動摘要如下表所示：

面向	預防管理層級	方案與成果說明	2025年度執行成效
1 關於本報告書 2 永續經營 3 利害關係人與重大議題 4 治理面	 全員健康力	第一層級： 健康防護與促進 針對全體員工建立常態化健康生活型態。善用 Walkii APP 科技工具推動「數位減碳健身」與「團隊里程挑戰」，將每日步數轉化為減碳實績；並針對辦公室久坐型態，提供專業 InBody 與科技體適能檢測，引導建立正確體態。	- 健走與減碳競賽共 346 人次參與。 - 累計步行達 7,100 萬步。 - 參訓同仁實質減重達 243.9 公斤。 - 體適能檢測與健康講座累計 163 人次參與。
5 社會面	 醫護與母性	第二層級： 特定群體健康管理 聚焦傳染病防範與特定族群的精準照護。全額補助流感疫苗施打並延伸至同仁家屬，建立職場集體免疫屏障；同時由臨場職醫每季進駐提供個人化評估，特別針對新手媽媽提供專項之產後健康照護與個別諮詢。	- 流感疫苗共施打 316 劑 (含同仁 285 劑、家屬 31 劑)，公司全額補助 128,250 元。 - 職醫臨場諮詢累計 31 人次 (包含 7 位 新手媽媽產後專項照護)。
6 環境面 7 附錄	 疲勞與日常紓壓	第三層級： 身心復原與紓壓機制 建立職場日常疲勞與壓力的緩衝機制。開辦睡眠管理、情緒覺察與正念引導講座，協助同仁調節異常工作負荷、緩解潛在焦慮；並長期引進專業視障按摩師駐點服務與多元跨領域社團，提供實質的身心紓壓後援。	- 睡眠與正念引導講座同仁反響熱烈，活動滿意度達 4.7 至 4.8 分高標。 - 視障按摩服務每月穩定服務 56 人次，年度滿意度維持 4.9 分。 - 補助成立及經營 TRX、攀岩、花藝等 13 個 跨領域社團，豐富同仁專業工作之餘的身心交流空間。

5.2.2 職業傷害 (GRI 403-9, GRI 403-10)

91APP持續落實職場安全管理與風險預防措施。2025年度本公司受僱員工及外部承攬夥伴，均無發生任何職業病、重大職業傷害或職災死亡事件，維持零職災之安全職場環境。

2025年度職業傷害與健康損害統計表

指標項目	受僱員工	非員工之工作者 (承攬人)
工作相關健康損害(GRI 403-10)		
職業病死亡人數	0	0
可記錄之工作相關健康損害案件數	0	0
職業傷害(GRI 403-9)		
因工死亡人數	0	0
重大職業傷害人數 (不含死亡)	0	0
可記錄職業傷害人數	0	0
失能傷害指標		
失能傷害頻率 (FR)	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0

註：

1. 失能傷害頻率 (FR) = (失能傷害次數 / 總經歷工時) * 1,000,000。
2. 失能傷害嚴重率 (SR) = (總損失日數 / 總經歷工時) * 1,000,000。
3. 統計範圍涵蓋台灣地區全體營運據點。

5.3 社區參與

5.3.1 社會參與政策與願景 (GRI 413-1)

91APP 致力於打造一個鼓勵同仁參與社會公益的平台，將個人善意匯聚為企業的集體行動。我們以「數位賦能」為核心，將專業技術延伸至地方創生、人才培育與文化推動。本公司定期針對主要營運據點（台北辦公室）進行利害關係人溝通與環境社會衝擊評估。鑑於本公司屬於數位雲端產業，日常營運型態主要為辦公室作業，經評估對當地社區之環境、性別平等及居民健康等面向均無重大實質負面衝擊。在衝擊管理與溝通管道方面，本公司已於官方網站設置利害關係人溝通專區與聯絡信箱，建立公開透明之當地社區申訴與溝通管道，確保即時回應社區之各項意見表達。此外，我們亦透過與政府機關及指標性公協會（如TiEA、DMA）的密切互動，確保企業穩健發展與社會整體利益方向一致，共同促進台灣數位產業健全發展。

5.3.2 社會公益實績與數位賦能 (GRI 413-1)

一、責任採購：將心意化為每一次的永續選擇

每一次的企業決策，都是一次實踐社會責任的機會。在 2025 年的中秋賀禮規劃中，91APP 將對同仁的關懷，延伸為對台灣土地與海洋的支持。

(一) 支持土地的韌性：與台南文旦小農站在一起

透過社會企業「直接跟農夫買」，採購來自台南麻豆李佳原先生的630顆「四十年老欖文旦」。李佳原先生是一位堅持與草共生、減藥除草的友善環境農友。然而在2025年的文旦生長期，台南遭受嚴重颱風與暴雨侵襲，造成超過八成的落果，更帶給農友巨大衝擊。在這樣的時刻，91APP選擇用採購來表達最直接的支持，購入這批倖存的珍貴文旦。這不僅是為同仁送上安心美味的節慶水果，更是希望幫助在地小農走過天災的挑戰，支持他們永續耕耘的理念。

(二) 守護海洋的湛藍：為台灣珊瑚礁找回顏色

此外，91APP亦為同仁挑選搭配另一款波波諾諾的【海之森】中秋禮盒。這款禮盒不僅使用在地食材、減塑包裝，更是一項為海洋保育而生的產品。其與「自然保育與環境資訊基金會」合作，每售出一盒，就提撥35元支持台灣的珊瑚礁體檢與生態潛水員培訓計畫。我們共採購了610盒禮盒。透過這次採購，也直接為珊瑚礁保育計畫貢獻捐款。禮盒內的保育年曆，更將這份守護海洋的心意，從中秋節延伸到同仁的日常生活當中。

(三) 支持弱勢就業與綠色包裝

對外致贈方面，規劃春節與中秋禮盒數量超過上千份，贈禮品項皆採社會企業在地生產商品或社福單位商品(如甘樂文創、愛加倍庇護工場等)，持續支持地方發展成長及弱勢就業；包裝採可回收材質及符合國際森林管理 FSC™ 驗證環保紙漿，減少樹木砍伐，並結合全蔬菜油墨印刷，降低印刷品及印製過程中揮發性有機化合物排放，落實環境保護。

二、同事參與：從內部凝聚溫暖的改變力量

(一) 跨越城鄉的陪伴：響應「2025 善愛嘉年華」

91APP基金會與91APP福委會籌辦關注偏鄉孩童活動，邀集91APP同仁攜眷響應由中華民國對外貿易發展協會與社團法人小樹傳愛協會主辦「2025善愛嘉年華」大型公益活動。活動中同仁與家人不僅體驗由多國駐台單位帶來的異國文化、以及故宮、科教館等機構提供的AI繪本、無人機教學等豐富內容，更重要的是，透過親身走訪，深刻體會關懷弱勢、促進共融的永續精神，共同關懷偏鄉孩童公益行動，欣賞偏鄉孩童各項表演，溫馨送暖及給予鼓勵，支持嘉年華現場相關義賣。

(二) 深化永續 DNA：內部手作工作坊

91APP與地方創生夥伴合作，為同仁舉辦結合永續理念的手作體驗，將抽象的ESG議題轉化為有趣的親身實踐。

1. 913 舊衣提袋手作體驗

2025年5月8日，91APP與甘樂文創共同舉辦「舊衣衫製作環保袋」體驗課程，14位同仁將自身舊衣物重新設計縫製為耐用提袋。本次活動不僅實踐資源再利用，更深化同仁對於「快時尚」與塑膠污染議題的理解。活動亦結合甘樂推動之「913 舊衣衫循環共享提袋計畫」，鼓勵社區店家合作流通舊衣提袋，減少塑膠袋依賴。本次活動再製的14件提袋（總重約7公斤），預估共能減少1,400次塑膠袋使用及84公斤的碳排放量。

2. 風味釀梅手作體驗

同日亦舉辦「釀梅體驗」活動，邀請30位同仁選用高雄小林村青農所種植之天然青梅進行傳統釀製。小林村自八八風災後積極推廣與山林共生的低碳農業，本次使用之9公斤青梅為保價契作成果，直接支持了1戶在地農戶的災後產業復興。在師傅指導下，同仁親手為梅子去蒂頭、殺菁、封蓋，再以毛筆書寫個人酒標，透過親手參與過程，感受土地、氣候與食物背後的故事與重量。



三、數位領航：加速 AI 應用與發展

在 AI 浪潮重塑全球產業的關鍵時刻，91APP 基金會支持數位及 AI 人才，推動 AI 與數位力普及，透過參與並支持多場指標性技術論壇，將「人+AI」的協作 DNA 植入產業。

(一) 產業與技術賦能：專家實務分享

1. 探索生成式 AI 應用：Generative AI 年會

在 5 月份舉辦的 Generative AI 年會中，這場為期兩天的盛會吸引將近一千位產業人士與技術開發者，深入探討生成式 AI 的應用。為提升專業工作者因應 AI 時代之能力，91APP 基金會投入資源促進技術對話，並推出三位重磅專家：產品長李昆謀、首席架構師吳剛志及產品發展處資深經理陳俊毅，分別從商業面與開發面探討企業導入 AI 的策略與「AI + 人」的新工作模式。基金會也在會場設置企業展攤進行面對面深度交流，啟發關於 AI + 人的共創思維。

2. 重塑管理決策敏捷度：未來經理人年會

進入 9 月，為推動企業領導者掌握 AI 浪潮，91APP 參與了以「AI 時代的管理現場」為主軸的未來經理人年會。活動邀請產品長李昆謀分享「AI Agent 重塑銷售現場，助攻團隊行動快、狠、準」，提出「擴增 AI 員工、打造 AI 服務、迎接 AI 助理」三大關鍵策略，布局 AI 購物時代，助益專業經理人在變革中強化決策敏捷度。

3. 對接國際技術脈動：.NET Conf Taiwan 技術社群盛會

在技術深耕方面，11 月登場的 .NET Conf Taiwan 技術社群盛會亦有我們的身影。由 91APP 首席架構師吳剛志擔任專題主講，透過深度技術分享推動台灣開發者對接國際趨勢，聚焦探索 .NET 生態系最新技術，使專業技術人員掌握脈動並實際應用於產品開發中。

4. 直擊行銷科技未來：MarTech 行銷科技高峰會

針對行銷領域的數位轉型，91APP 關注並投入 MarTech 行銷科技高峰會。在行銷科技被 AI 重新定義的今天，論壇集結國內外頂尖領袖開講，帶領產業領航者理解最前端的行銷技術，從商務銷售到廣告實務，協助品牌尋求持續成長的突破口。

5. 跨域金融科技交流：中國信託「數位科技創新週」

此外，我們將 AI 轉型經驗延伸至金融領域，參與了中國信託「數位科技創新週」。面對科技浪潮重塑金融業版圖，由 91APP 產品長李昆謀分享「零售業的 AI 轉型與企業組織的 AI 發展」，與跨領域專家交流生成式 AI 導入經驗，分享如何透過 AI 賦能達成銷售關鍵，引領同仁想像未來金融的可能性。

(二) 產學合作與競賽：深耕校園人才

91APP 基金會關注青年數位人才培育及發展，今年首次支持全台規模最大的梅竹黑客松競賽，9 月 20 日至 21 日於國立清華大學體育館舉辦，吸引來自全台 240 多位學生參與。

本屆活動由新竹市政府出題，邀請學生運用 AI、大數據、物聯網及程式技術開發最小可行性產品 (MVP)，挑戰創新與實作能力。參賽者來自全台大專院校，挑戰題目涵蓋智慧城市、AI 賦能、物聯網應用、便民市政服務等實務方向。在兩天一夜的密集競賽中，學生必須將構想轉化為可操作的原型，展現創新、技術與團隊協作能力。

91APP 基金會透過贊助支持梅竹黑客松競賽，鼓勵學生運用 AI 及數位工具進行創新實作，為未來數位轉型人才奠定基礎。91APP 基金會將持續透過支持青年競賽與培育平台，推動學生 AI 與創新能力的發展。

四、支持地方創生：促進社區共融與發展

91APP基金會攜手關鍵評論網共同推出「未來大人物－數位之星」獎項，透過獎金、數位資源輔助等支持，協助台灣優秀青年團隊運用數位方式強化地方社區的產業活力、文化永續及在地就業機會，促進城鄉社區的共融與正向循環。

(一)「未來大人物－數位之星」獎項：

91APP基金會遴選善用數位工具及使用數位創新方式推動社會改變的青年，給予「未來大人物－數位之星」殊榮、獎金及數位資源。得獎者有29號花園執行長葉婷婷，善用數位電商銷售為在地婦女培力帶來營收助力，也提供婦女與青年返鄉就業發展機會；ARTOGO共同創辦人莊少維憑藉數位創新能力，為藝術文化賦能，提供數位導覽相關解決方案；PNGL穿山甲負責人房家緣從租借服務到群募平台及電商平台，善用第一線用戶消費數據發展出台灣本土品牌。

(二) 策展「地方創生數位之星大賞」：

本次亦從歷屆未來大人物中遴選出乙木羊農牧創辦人黃怡菁、山頂壯圓創辦人陳昀鎂、洄遊吧創辦人兼執行長黃紋綺、蘭子、大山北月創辦人莊凱詠等，深耕地方、運用數位力量推動地方創生的團隊參展，91APP基金會提供宣傳資源支持，促進共融與延伸永續發展。

(三) 地方創生數位義診

91APP基金會與台灣地方創生基金會合作，於2025年12月起協助12組地方創生組織進行「數位電商發展成熟度評級」，了解組織在數位發展的痛點。後續於2026年1月由91APP主管及同事擔任公益講師與數位電商諮詢師，為其進行「數位電商義診」，協助地方創生組織數位升級，讓電商與數位工具也能成為經營標配。

五、社會共好功能：發票捐贈助力公益

91APP積極將「綠色低碳」與「社會共好」的精神融入核心產品設計中。我們協助品牌客戶透過 D2C 平台推動「雲端發票捐贈勾選機制」，不僅引導消費者在日常消費中參與社會公益，更實質減少傳統紙本發票之列印與潛在之碳排放。2025 年度透過 91APP 平台完成的雲端發票捐贈量，累計高達 569,614 筆，除了即時傳遞消費者善舉外，同時也免除弱勢團體或社福機構逐筆核對發票的繁瑣人工作業成本。

5.3.3 支持文化發展與推動產業前行

一、本土藝文與影視支持

(一) 支持在地文化「臺瘋交響流行音樂會」

由91APP基金會支持的「幾米森林裡的樂章 2025 臺瘋交響流行音樂會」於台北流行音樂中心登場，攜手91APP福委會特別邀請 200 位同仁與家人參與，共同沉浸在音樂與藝術的交會中。灣聲樂團與台灣知名插畫家幾米首次跨界合作，將台灣流行音樂文化，與經典旋律、古典編制結合，由金曲獎最佳作曲人李哲藝擔任總導演與音樂總監，並集結多位新生代音樂家演出，打造沉浸式音樂饗宴。音樂會畫面取材自幾米經典繪本〈森林唱遊〉、〈月亮忘記了〉、〈星空〉、〈謝謝你毛毛兔，這個下午真好玩〉等十部作品，並融合五月天、伍佰、周杰倫、蘇打綠的經典流行歌曲。隨著旋律與畫面交織，不少人都喚起了最純粹的回憶與感動，也再次深刻體會到台灣文化的魅力。

(二) 關心環境永續，「守護我們的星球」電影包場

91APP基金會與91APP福委會在松菸誠品電影院，舉辦國產紀錄片《守護我們的星球》電影包場活動，響應支持台灣優質影視創作，並共同關注地球暖化議題。這部由金鐘獎得主舒夢蘭導演歷時15年製作完成的作品，是台灣首部跨越南北極拍攝的生態紀錄片，不僅展現了台灣影視製作的深厚實力，更深刻喚起大眾對環境永續議題的關注。當天共有百位同事與家人走進戲院，感受極地的壯闊與震撼，更深刻理解因地球暖化、氣候變遷對人類與環境所帶來的全面影響。現場更邀請舒夢蘭導演親臨現場進行映前分享，深入交流拍攝背後的理念與故事，期望透過此次活動，將這部深具意義的國產紀錄片推薦給更多人，一同守護我們珍貴的地球。

(三) 致敬台灣半導體精神，支持產業永續與世代責任

91APP基金會支持台灣原創內容及文化影視產業發展，於11月舉辦《造山者—一世紀的賭注》紀錄片電影包場活動。《造山者》以真實影像紀錄台灣半導體晶片產業五十年來的奮鬥歷程，呈現上一代科技人才的使命感與台灣產業在全球競爭中的卓越影響力，甚至成為地緣政治下兵家必爭之地。當天與會者包含91APP客戶、同事與家人等共150位，透過蕭菊貞導演現場映前導讀分享，及觀看優質國產紀錄片所寫下台灣科技產業的文化底蘊與堅韌精神，進一步理解紀錄片所要傳承的意義。

二、推動產業政策與資安

積極參與 TIEA、DMA 等 13 大相關公協會，並由高層擔任重要職務，建立政府溝通橋樑。在資安方面，持續參與防詐行列，並出席 HITCON CISO SUMMIT 資安長高峰會推動數位韌性。

2025 年度，91APP 基金會為落實社會數位力推動與 AI 人才培育，針對上述之技術社群交流、專業數位論壇及校園競賽之實質財務支持累計投入達新台幣71萬元。除資金支持外，我們更投入核心管理職與專業人力擔任公益講師、技術顧問及新創導師，將91APP內部的數位轉型實戰經驗無償轉化為社會公共知識，以實質行動促進產業知識共享，與社會各界共創數位生態圈的共好價值。



6

環境面

- 6.1 氣候變遷
- 6.2 溫室氣體管理
- 6.3 能源管理
- 6.4 水資源管理
- 6.5 廢棄物管理



6 環境面

6.1 氣候變遷

91APP 深知氣候變遷對全球經濟與企業經營的深遠影響，為積極因應氣候風險，我們參考「氣候相關財務揭露建議」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）框架，建立治理架構、鑑別風險與機會，並設定減碳指標與管理目標。

氣候監督及治理架構 (GRI 2-12, GRI 2-13)

本公司將氣候變遷視為企業永續經營的核心議題，建立自上而下的治理架構，確保氣候相關風險與機會獲得充分討論與監督。

一、本公司由董事會負責整體風險管理之最終監督，並由總經理擔任召集人，設立風險管理小組及公司治理暨永續發展小組，推動各項風險管理與永續發展相關工作；同時，為強化永續治理架構，持續推動永續發展委員會之設立，以提升氣候變遷及永續議題之決策與管理層級。

二、風險管理小組定期檢視與討論公司關鍵風險之管理情形，包含氣候相關風險與機會；公司治理暨永續發展小組則負責推動氣候變遷及永續發展相關行動方案之執行，包含永續報告書編製、溫室氣體盤查與查證導入，以及節能減碳等專案推動，並將相關運作及執行情形定期向董事會報告，以強化董事會對氣候議題之監督與治理。

氣候策略 (GRI 201-2)

本公司參考氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）指引，鑑別出 6 項氣候風險及 4 項氣候機會，並將影響期間區分為短期（1~3年）、中期（3~5年）、長期（5年以上），其潛在財務影響敘明如下：

一、氣候變遷風險識別總表

類型	項目	風險因子	潛在財務影響	影響期間
轉型風險	政策和法規	強制排放量報導義務	因應政府單位強制要求揭露溫室氣體排放量，本公司須於 2027 年揭露本公司及合併報表內子公司溫室氣體盤查資訊，於 2029 年揭露本公司及合併報表內子公司溫室氣體確信資訊，將帶來額外的合規成本，包括委託專業機構盤查與查證、內部系統建置及人力資源投入，可能推升營運費用。	中期

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

類型	項目	風險因子	潛在財務影響	影響期間
轉型風險	技術	低碳技術的轉型成本	評估投入資源優化產品架構、導入碳盤查系統，或使用綠電等，將導致短期內技術與設備支出增加，影響營運成本或費用。	長期
	市場	客戶行為變化、市場訊息不確定	客戶對ESG標準提高造成遴選供應商條件改變、公司對供應商溫室氣體排放揭露及減碳要求，以及因氣候劇烈變化，市場偏好綠色產品或技術，預估將投入一定的時間及資金，造成營運成本增加。	長期
	名譽	消費者偏好轉變、利害關係人的專注與負面回饋日益增加	因氣候劇烈變化，造成消費者偏好之產品型態(低碳或是對環境及社會負有責任之商品)及消費行為發生改變、公司ESG評比或作為未達市場預期影響品牌形象，進而影響投資人或法人機構投資意願、人才留任意願等。	長期
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	颱風、強降雨或淹水等極端氣候事件，可能造成短暫營運中斷及員工通勤受阻，並影響客戶端物流與營運穩定度；另餐飲業因農作物受災，可能出現食材品質與價格大幅波動，進而影響來客數及銷售表現，對本公司交易量及營收產生間接影響。	短期
	長期性	降雨(水)、平均氣溫上升、海平面上升	全球平均氣溫上升，可能增加員工熱傷害風險，並提高辦公室電力及冷媒使用需求；長期而言，氣候變遷亦可能對餐飲業之原物料供應與營運環境造成影響。另海平面上升可能使部分客戶及供應商所在地列入高風險區域，增加營運中斷風險，進而影響營運成本與營收表現。	長期

二、氣候變遷機會識別總表

類型	機會因子	潛在財務影響	影響期間
資源效率	減少用水量和耗水量	減少用水量及廢棄物處理量、提高再生能源使用比例，有望降低營運費用。	中期
產品與服務	開發或增加低碳商品和服務、消費者偏好轉變	開發低碳解決方案，因應客戶或消費者對產品或服務之低碳轉型需求。	長期
市場	善用公共部門獎勵辦法	透過部分資產配置綠色債券，增加投資收益及提高市場評價。	短期
韌性	參與可再生能源項目並採用節能措施、能源替代或多元化	實踐多雲策略及營運持續計畫(BCP)，提高對氣候變遷因應之韌性。	長期

極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

極端氣候事件之立即性風險包含颱風、強降雨或淹水，可能導致營運短暫中斷、員工通勤困難、電費使用增加、辦公室設備損壞等，預估將衝擊營收及增加營運與維修成本。

在長期性風險的部分，全球氣溫及海平面上升，亦可能造成營運中斷、營收下降及營運成本提高。

為因應極端氣候事件而導入之轉型行動，包含積極推動節能減碳專案、開發低碳解決方案、提高再生能源使用比例及其他減緩氣候風險及調適措施，皆可能造成營運成本或費用增加。

氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司訂定「風險管理政策與程序」，作為本公司風險管理最高指導原則，風險管理範疇涵蓋營運活動過程中所面臨之各類風險，包括但不限於資訊安全、營運、法遵及其他可能之新興風險，氣候變遷風險已納入本公司風險管理中。

在管理流程的部分，主要分為：風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應及監督與審查機制，敘明如下：

一、風險辨識：參考氣候變遷政策及法規、經濟活動、社會、環境、科技等相關面向，並參考TCFD建議，針對不同風險類別及風險因子進行探討及辨識。

二、風險分析：衡量氣候相關風險與機會發生的可能性，對公司營運之影響，評估及影響程度、期間及潛在的財務衝擊。

三、風險評量：依風險分析結果所研判之風險程度，決定是否需要持續監控及檢討，或採取各種風險應變方案。

四、風險回應：針對鑑別出之重大顯著風險及機會，考量公司政策及營運方針，擬定相關因應策略。

五、監督與審查機制：設定相關目標及管控機制，督促權責單位應落實相關行動計畫，並定期將執行情形提董事會報告。

情境分析

為評估本公司對於氣候變遷風險之韌性，參考聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC）第六次評估報告（Sixth Assessment Report, AR6）提出共享社會經濟路徑（Shared Socioeconomic Pathways, SSP）的五個情境中，選擇永續發展路徑（SSP1-2.6）及高碳發展路徑（SSP5-8.5）作為評估公司所面臨實體風險之衝擊程度；另參考臺灣2050淨零排放路徑及臺灣NDCs 3.0（國家自訂貢獻）評估轉型風險，說明如下：

類型	氣候情境	情境說明	參數	分析因子	主要財務影響
實體風險	SSP1-2.6	永續發展路徑，全球升溫控制在1.5°C，極端氣候事件減緩	台灣年高溫36°C以上日數，21世紀中、末期增幅為6.8日及6.6日；台灣年最大1日暴雨強度，21世紀中、末期約增幅15.7%、15.3%	辦公室冷卻成本、員工生產力、辦公室運營穩定性	辦公室冷媒使用增加、電費上升、員工熱傷害導致生產力下降，醫療及保險費用增加、極端降雨帶來淹水災害及辦公室設施損害造成營運費用增加

類型	氣候情境	情境說明	參數	分析因子	主要財務影響
實體風險	SSP5-8.5	高碳發展路徑，高碳排放持續，全球氣溫升高超過 2°C，極端氣候事件頻繁	台灣年高溫36°C以上日數，21世紀中、末期增幅為8.5日及48.1日；台灣年最大1日暴雨強度，21世紀中、末期約增幅20%、41.3%	辦公室冷卻成本、員工生產力、供應鏈中斷、營運中斷	辦公室冷媒使用增加、耗電量上升、員工熱傷害導致生產力下降，醫療及保險費用增加、供應鏈可能受極端氣候影響導致服務中斷、交通運輸中斷，造成營收下降、營運費用增加
轉型風險	臺灣NDC 3.0 (國家自訂貢獻)	短中期內增加法規強制揭露及提升減碳力度	2030年較基準年(2005)碳排放量減少28%	政策遵循成本	每年溫室氣體盤查及第三方確信費用、減碳及自然碳匯等相關專案等支出造成營運費用增加
	臺灣2050 淨零排放路徑	逐步採用淨零政策與技術，產業電氣化、再生能源普及	2050年達到淨零碳排、再生能源佔比60~70%	再生能源使用、碳費影響、範疇三排碳量	再生能源價格波動、碳費轉嫁及範疇三盤查造成營運成本或費用增加

指標與目標

一、本公司為因應氣候變遷所規劃之轉型計畫

- (一) 提升能源使用效率：持續導入節能設備，並透過調整雲端系統架構及多雲策略，提升運算資源配置效率，降低整體能源消耗。
- (二) 持續精進低碳運營方案：持續精進產品系統架構與運算效能，提升雲端資源使用效率，並透過運營模式優化，降低單位服務之碳排放強度。
- (三) 提高再生能源使用比例：依營運特性及可行性，逐步評估再生能源之導入，並提升使用比例，作為中長期降低碳排放之重要措施。
- (四) 推動綠色營運與內部減碳行動：持續推動無紙化簽核流程、節能管理及員工減碳等相關措施及教育訓練，強化全體同仁對低碳營運之認知與參與。

二、辨識及管理風險之指標及目標

類型	風險說明	指標及目標
轉型風險	強制排放量報導義務	1.溫室氣體減量管理 (1)短期(1~3年)： ・2026年合併公司之溫室氣體盤查(範疇一及範疇二)覆蓋率達100%，並設定為基準年 ・2028年完成合併公司溫室氣體第三方確信作業 ・推動內部碳定價 (2)中期(~2030年)：溫室氣體排放量較基準年減量28% (3)長期(~2050年)：2050年淨零碳排，達成範疇一、二、三淨零排放
	評估建置低碳技術、碳盤查系統、使用再生能源	2.廢棄物管理 (1)短期(1~3年)：人均廢棄物重量較基準年2024年每年減少1% (2)中期(~2030年)：人均廢棄物重量較基準年2024年減少5% (3)長期(~2050年)：達到零廢棄
	客戶遴選供應商條件改變、產品及服務低碳需求	3.水資源管理 (1)短期(1~3年)：人均用水量較基準年2024年每年減少1% (2)中期(~2030年)：人均用水量較基準年2024年減少5% (3)長期(~2050年)：人均用水量較基準年2024年減少25%
	消費者偏好產品型態或消費方式轉變、ESG評比不佳導致投資人投資意願低落	4.再生能源使用比率 (1)短期(1~3年)：完成初步評估使用再生能源相關方案及執行方式 (2)中期(~2030年)：逐步採購再生能源，使用比率達10%以上 (3)長期(~2050年)：100%使用再生能源
實體風險	立即性 - 颱風、強降雨	氣候調適計畫： 1.持續優化多雲策略與營運持續計畫 (BCP)，提升極端氣候事件下之系統韌性與營運穩定性。 2.持續導入節能設備並優化基礎設施與雲端運作架構，降低高溫、供電異常或環境變化對營運之潛在影響。 3.定期評估氣候變遷相關實體風險及其對營運之影響，並滾動調整因應措施。
	長期性 - 全球氣溫上升	

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

三、本公司已將內部碳定價機制納入短中期規劃，並持續追蹤國內外政策法規趨勢與實務發展，逐步評估導入可行性與推動方式。

四、本公司已依循 TCFD 建議指引、臺灣 2050 淨零排放路徑及策略，以及臺灣 2035 年國家自定貢獻（NDC 3.0）減排目標，訂定氣候相關短、中及長期目標，相關目標內容已於前述章節揭露。

各項氣候相關目標所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程及年度執行進度，已於後續「溫室氣體目標達成情形」等相關章節中完整說明。目前本公司尚未採用碳抵換機制或購買再生能源憑證（RECs）作為達成氣候相關目標之方式，後續將視政策法規發展及實務條件，評估相關工具於本公司之適用情形。



6.2 溫室氣體管理

6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標 (GRI 3-3)

本公司營運活動以雲端服務為主，碳排放來源主要來自辦公室用電。為積極落實環境永續並達成 2050 年淨零碳排之長期目標，本公司建立了完善的盤查機制與減量路徑，並將氣候變遷因應納入常態化管理。

一、盤查範疇與確信機制

本公司依據 ISO 14064-1：2018 及溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）每年定期執行溫室氣體盤查。為確保數據之透明度與公信力，本公司於 2025 年第二季正式取得會計師依 ISAE 3410 準則出具之有限確信報告。此外，本公司亦致力於內部賦能，於 2023 年 9 月完成內部查證人員訓練，並訂定「溫室氣體盤查與查證作業程序」，確保相關作業流程有所依循。

二、減量基準年與目標設定

為規劃溫室氣體減量策略，本公司於 2023 年首次完成本公司、分公司及臺灣子公司之溫室氣體盤查，直接溫室氣體(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)及能源間接溫室氣體(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)之溫室氣體排放量分別為 4,208 公噸 CO₂e 及 291,892 公噸 CO₂e，並以 2023 年作為基準年。透過階段性的目標設定，致力於營運活動之減碳：

- ・短期目標 (1~3 年)：持續提升盤查覆蓋率，並規劃於 2028 年完成合併公司範圍之第三方確信作業。
- ・中期目標 (~2030 年)：預計溫室氣體排放量較基準年減少 28%。
- ・長期目標 (~2050 年)：落實 2050 年淨零碳排，並將範疇三排放納入長期管理藍圖。

三、管理策略與具體行動計畫

- (一) 能源管理：持續推動老舊設備汰換、照明系統升級及辦公室用電管理措施，以提升整體能源使用效率，並降低營運活動所衍生之能源消耗。
- (二) 溫室氣體管理規劃：依營運特性與資源配置情形，規劃範疇三溫室氣體盤查之推動時程，逐步強化對整體碳排放之掌握與管理。
- (三) 減碳管理機制評估：評估導入減碳目標管理機制之可行性，並審慎研議將減碳績效納入相關管理制度之適用方式，同時持續關注碳定價相關制度發展，以作為未來規劃之參考。
- (四) 範疇三盤查試行：2025 年第四季已初步完成溫室氣體範疇三試行盤查作業，涵蓋資本財及燃料與能源相關活動等類別，估算 2024 年度範疇三排放量約 69,112 公噸 CO₂e。本公司將依據盤查結果，辨識關鍵排放來源及潛在減碳機會，作為後續減碳方案規劃、管理重點設定及供應鏈溝通之參考，並預計自 2026 年起逐步導入範疇三盤查作業。

6.2.2 溫室氣體排放量 (GRI 305-1, 305-2, 305-4, 305-5)

溫室氣體排放(範疇一、範疇二)

本公司每年依據 ISO 14064-1:2018 及 GHG Protocol 進行溫室氣體盤查。為確保數據之實質可信度，本公司持續導入第三方外部確信，並已於 2026年第二季取得會計師依據 ISAE 3410 準則出具之2025年度溫室氣體有限確信報告。

一、最近三年度溫室氣體盤查資訊 (單位：公噸CO₂e)

排放類別	氣體種類	年度		
		2023	2024	2025
範疇一：直接排放量	氫氟碳化物(HFCs)	4.208	4.203	4.478
範疇二：間接排放量	二氧化碳(CO ₂)	291.892	269.951	303.175
總排放量		296.100	274.154	307.653
排放密集度(公噸CO ₂ e/百萬元營業額)		0.213	0.169	0.170

註：

- 1.本公司採取營運控制法彙總溫室氣體排放量。資料涵蓋範圍（組織邊界）包含：91APP, Inc.、英屬開曼群島商九一應用軟體股份有限公司台灣分公司，以及子公司九易宇軒股份有限公司、全通路零售系統股份有限公司。關於各類別之排放係數及計算方法，其全球暖化潛勢（GWP）值係採用 IPCC 第六次評估報告（AR6）之數值，並依循台灣經濟部能源署最新公告之電力排放係數進行核算。
- 2.溫室氣體盤查基準年為2023年。
- 3.數據說明：2025 年度排放總量較前一年度增加 12.22%，主要原因係營運規模擴張、辦公空間及用電需求增加所致。惟整體營收規模逐年之增長與資源利用效率優化，本公司 2025 年度之溫室氣體排放密集度較基準年（2023 年）呈現下降趨勢（由 0.213 降至 0.170），本公司將持續滾動式調整減碳策略，以因應營運成長對環境之影響。
- 4.在減量措施方面，範疇一的溫室氣體來源主要為冷媒及除鏽潤滑劑等微量逸散，本公司已落實定期設備維護及使用管理，防範異常逸散情事發生；範疇二之溫室氣體來源為外購電力，本公司持續推動辦公室節能設備更換及升級，並落實照明及空調設備用量之自主管理，以持續優化整體排放密集度為目標。

二、第三方確信情形

項目	2024 年度	2025 年度
確信範圍	91APP,Inc.、英屬開曼群島商九一應用軟體股份有限公司台灣分公司、九易宇軒股份有限公司、全通路零售系統股份有限公司	91APP,Inc.、英屬開曼群島商九一應用軟體股份有限公司台灣分公司、九易宇軒股份有限公司、全通路零售系統股份有限公司
確信機構	勤業眾信聯合會計師事務所	勤業眾信聯合會計師事務所
確信準則	ISAE 3410 / ISO 14064-1	ISAE 3410 / ISO 14064-1
確信意見	有限確信	有限確信



範疇三排放盤查結果 (GRI 305-3)

本公司依據 GHG Protocol Scope 3 分類架構及營運特性，針對各類別進行重大性評估，並採用營運控制法界定盤查範圍，揭露範疇三各類別之溫室氣體評估結果與排放情形。

類別 \ 年度	2024	2025
類別1: 購買之商品及勞務	35.242 公噸CO ₂ e	181.834 公噸CO ₂ e
類別2: 資本財	25.722 公噸CO ₂ e	14.735 公噸CO ₂ e
類別3: 與燃料及能源相關活動	8.148 公噸CO ₂ e	9.990 公噸CO ₂ e
類別5: 營運中產生之廢棄物	本公司一般廢棄物由大樓管理委員會統一處理並委託合格業者清運，無法取得個別租戶之實際重量資料，故此類別暫無法計算	
類別6: 商務旅行	尚未取得完整活動數據，故暫未進行排放量計算	
類別7: 員工通勤	尚未取得完整活動數據，故暫未進行排放量計算	293.443 公噸CO ₂ e
類別8: 上游租賃資產	本公司為商辦大樓之承租戶，僅租用部分樓層作為辦公區域，相關能源使用及公共區域電費均已計入範疇二。至於由大樓管理委員會所提供之其他勞務或商品所衍生之碳排放，因目前尚無相關數據可供取得，故此類別暫無法計算	
總計	69.112 公噸CO ₂ e	500.002 公噸CO ₂ e

註：

1. 本公司採取營運控制法彙總溫室氣體排放量。資料涵蓋範圍（組織邊界）包含：91APP, Inc.、英屬開曼群島商九一應用軟體股份有限公司台灣分公司，以及子公司九易宇軒股份有限公司、全通路零售系統股份有限公司。關於各類別之排放係數及計算方法，其全球暖化潛勢（GWP）值係採用 IPCC 第六次評估報告（AR6）之數值。
2. 範疇三項目經本公司依重大性評估方法學篩選，排除部分項目屬於不適用或非屬重大排放源（類別4及類別9~15）。
3. 本表統計之溫室氣體類別為二氧化碳(CO₂)。

6.3 能源管理

6.3.1 能源使用政策

本公司致力於提升能源使用效率，並降低營運活動對環境之負荷，透過設備汰換、系統升級及日常用能管理等措施，持續優化能源使用表現，並提升資源利用效率，作為溫室氣體管理與減碳行動之重要基礎。

- 能源效率管理：全面採購具備「一級節能標章」之電器，並針對辦公室空調設定專人管理。
- 行為改變與數位化：推動行政流程電子化，從源頭減少紙張物料使用，降低隱性能源消耗。
- 資源循環利用：針對資訊廢棄設備，委託專業合法廠商回收拆解，確保資源進入循環體系。

6.3.2 能源使用情況

本公司持續盤點能源耗用成效，並將電力使用量轉換為熱值單位進行效率追蹤。

一、能源消耗統計 (GRI 302-1, GRI 302-3)

類別 \ 年度	2023		2024		2025	
	kWh	GJ	kWh	GJ	kWh	GJ
外購電力(非再生能源)						
能源消耗總量	590,875.28	2,127.15	546,460.00	2,133.42	639,609.00	2,302.59
能源密集度(GJ/百萬營收)	1.53		1.32		1.27	

註：

1. 資料涵蓋範圍（組織邊界）：與溫室氣體盤查範圍一致，包含本公司、分公司及部分子公司（91APP, Inc.、英屬開曼群島商九一應用軟體股份有限公司台灣分公司、九易宇軒股份有限公司、全通路零售系統股份有限公司）。
2. 能源熱值轉換係數來源：本公司目前僅使用外購電力（非再生能源），其電力消耗量（kWh）轉換為熱值單位（GJ）之計算方法與轉換係數，係依據經濟部能源局最新公告之《能源產品單位熱值表》進行換算。
3. 能源密集度：各年度之能源消耗總量/各年度合併財務報告之營業收入（2023年度合併營業收入為1,389百萬元；2024年度合併營業收入為1,619百萬元；2025年度合併營業收入為1,807百萬元）。

二、具體節能措施與成效 (GRI 302-4)

本公司持續推動辦公空間之綠色轉型，透過硬體設備升級與日常節能管理，實質降低營運能耗。各項具體措施與成效如下：

(一) 高效設備投資：本公司實施辦公室汰換老舊設備計畫，自2021至2025年間累計投資約新台幣84萬元汰換老舊冷氣與冰箱，全面改採一級能效機種。

(二) 照明系統升級：本公司持續進行照明設備優化，自2022年起更新356盞LED燈具（累計投資41萬元），相較傳統T5燈管，節能率提升達42%~58%，估計每年省電39,473度（約142.10 GJ）。前述節省度數之估算方法，係依據汰換前後燈具之規格功率差異，乘以更換盞數、每日平均點燈時數（12小時）及全年度預估營運天數推估而得。

(三) 辦公室節能管理實務：

1. 溫控管理：室內空調溫度設定維持於攝氏24度，並隨季節變化調整通風，有效降低空調能耗。

2. 無紙化推動：本公司持續深化數位營運，2025年電子表單核章量較前一年度大幅成長17.08%，不僅優化效率，更有效減少實體紙張購買與廢棄產生的能源負荷。

3. 廢棄物循環：落實辦公室資源分類及回收，並確保報廢之資通訊設備均由合法廠商轉化為再生料，降低環境衝擊。



6.4 水資源管理

6.4.1 水資源管理政策 (GRI 303-1, GRI 303-3, GRI 303-5, SDG 6.4)

本公司屬數位雲端產業，營運活動不涉及生產製造用水，非屬高耗水量事業。用水用途主要為日常民生用水，且來源 100% 來自台灣自來水公司，未使用地下水或其他替代水源。

一、水風險評估與韌性強化 (GRI 303-1)

為確保營運韌性，本公司定期監測氣候變遷對水資源的情勢影響。依據世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) Aqueduct Water Risk Atlas 之評估結果，本公司主要營運據點之「綜合水風險 (Overall Water Risk)」評級為「Low – Medium」。雖然該地區具備限度的水資源壓力，然整體風險可控。本公司仍持續關注極端氣候風險，視情況調整節水措施或推動再利用方案。

二、管理機制與實施措施 (GRI 303-1)

本公司支持聯合國永續發展目標 SDG 6.4 (提高用水效率、確保淡水供應)，建立節水管理機制，落實環境守護責任：

- 水資源消耗與排放流向：本公司水資源用途100%用於辦公場所之日常生活用水，主要消耗源自飲用、空調蒸發與環境清潔；使用後之生活污水 100% 經由辦公大樓之專用污水管線，納入既有之公共污水下水道系統進行集中處理與合規排放。
- 硬體優化：逐步規劃於生活用水設備上加裝省水閥，降低民生用水量。
- 行為宣導：於茶水間及洗手間張貼節水標語，強化員工節約用水觀念。
- 數據控管：定期統計用水量，作為節水成效檢視與策略調整之依據。
- 合規排放：污水均依照主管機關規範排放處理，無產生額外工業廢水，亦無造成水污染之風險。

三、減量目標設定 (GRI 303-1)

- 短期目標 (1~3 年)：人均用水量較基準年 (2024 年) 每年減少 1%。
- 中期目標 (~2030 年)：人均用水量較基準年減少 5%。
- 長期目標 (~2050 年)：人均用水量較基準年減少 25%。

6.4.2 水資源使用情況 (GRI 303-3, 303-4, 303-5)

最近三年度水資源統計

本公司依據重要營運據點之辦公場域水費單進行統計，2023 至 2025 年各年度水資源耗用情形彙總如下表：

類別 (單位:百萬公升)	年度	2023	2024	2025
取水量-第三方的水(淡水)		5.3260	5.4110	5.7370
總取水量		5.3260	5.4110	5.7370
總排水量		5.2323	5.3158	5.6360
總耗水量		0.0937	0.0952	0.1010
人均用水量		0.0102	0.0094	0.0096

註：

- 1. 資料涵蓋範圍（組織邊界）：與溫室氣體盤查範圍一致，包含本公司、分公司及部分子公司（91APP, Inc.、英屬開曼群島商九一應用軟體股份有限公司台灣分公司、九易宇軒股份有限公司、全通路零售系統股份有限公司）。
- 2. 總取水量：係依據本公司營運據點之自來水費單與大樓分攤度數進行統計。
- 3. 總耗水量：由於辦公大樓未設置專用排水流量計，本公司之總耗水量係參考經濟部水利署之生活用水統計，並依據員工年底在職人數與日常用水量進行蒸發耗用推估，本公司營運活動之實質水資源耗損（耗水量）約佔總取水量之 1.76%。
- 4. 績效表現：2024 年人均用水量較 2023 年顯著減少 8.06%，顯示初步節水措施具備成效。
- 5. 變動分析：2025 年隨著營運規模與團隊人數擴大，總用水量雖上升，但人均用水量僅微幅增加 2.46%，整體用水強度維持相對穩定。
- 6. 確信說明：考量合併公司屬數位雲端產業，經重大性評估非屬重大環境衝擊議題，故目前用水量數據尚未經第三方驗證。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

6.5 廢棄物管理

6.5.1 廢棄物管理政策 (GRI 306-1, GRI 306-2, SDG 12.5)

本公司屬數位雲端產業，無實際生產製造行為，亦未產生或排放事業廢棄物，故事業廢棄物總重為零。日常營運產生之廢棄物均屬一般生活廢棄物，雖經重大性評估顯示非屬重大環境議題，但本公司仍秉持環境責任，呼應聯合國永續發展目標 SDG 12.5（大幅減少廢棄物產生），致力於降低環境負荷。

一、管理機制與減量措施 (GRI 306-2)

本公司透過資源回收與循環利用計畫，將廢棄物管理落實於日常營運中：

- 資源分類與循環：全方位實施垃圾分類，並優先採用對環境衝擊較低之再生物料，減少資源浪費。
- 文件銷毀再利用：透過定期之廢棄紙類銷毀作業，委託具備合格資質之專業機密文件銷毀機構進行集中處理。為確實監測並掌握第三方組織之履約與法規遵循情形，本公司於每批次文件銷毀完成後，均確實取得廠商出具之「銷毀證明」與「保密切結書」做為履約審查依據，確保機密資訊安全。銷毀後之紙品亦經壓縮產出為紙磚，全數載運至國內知名紙廠（如永豐餘、正隆紙廠）進行水銷再生利用，落實環境永續。
- 資訊設備永續利用：針對汰舊之筆記型電腦、螢幕及手機等硬體，定期委託具備政府合格許可之甲級廢棄物清除廠商進行報廢處置。透過合規清運、資訊安全銷毀與分類處理流程，確保企業機密資訊安全，並將電子廢棄物完整轉化為再生料，落實資源循環。

二、減量目標設定

本公司以 2024 年為廢棄物管理基準年，並設定階梯式減量路徑：

- 短期目標 (1~3 年)：人均廢棄物重量較基準年每年減少 1%。
- 中期目標 (~2030 年)：人均廢棄物重量較基準年減少 5%。
- 長期目標 (~2050 年)：達成「零廢棄」願景。

6.5.2 廢棄物產生與處置實績

一、數據統計方法與範疇 (GRI 306-3)

由於辦公場所位於商辦大樓內，生活廢棄物由管理委員會統一集中處理，無法取得租戶個別秤重資料。為提升管理透明度，本公司自 2024 年 5 月起採取每週實測秤重方式紀錄一般垃圾，並依此推估年度總量。資料涵蓋範圍與溫室氣體盤查範圍一致。

二、最近二年度廢棄物重量統計表(單位：公噸) (GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5)

類別	廢棄物種類	處理方式	2024	2025
一般廢棄物	生活垃圾	焚化	12.118	10.318
	廢紙	回收	3.135	1.565
一般廢棄物 合計			15.253	11.883
指標性電子廢棄物	筆記型電腦	專業廠商拆解回收(再生利用)	0.070	0.246
	電腦螢幕	專業廠商拆解回收(再生利用)	0.231	0.132
	其他周邊	回收	0.024	0.010
指標性電子廢棄物 合計			0.325	0.388
總計			15.578	12.271
人均廢棄物產生量 (公斤/人)			26.95	20.52

註：

- 1. 資料涵蓋範圍（組織邊界）：與溫室氣體盤查範圍一致，包含本公司、分公司及部分子公司（91APP, Inc.、英屬開曼群島商九一應用軟體股份有限公司台灣分公司、九易宇軒股份有限公司、全通路零售系統股份有限公司）。
- 2. 績效分析：2025 年度廢棄物總量約為 12.271 公噸，較 2024 年度呈現下降趨勢。在營運規模擴張下，人均廢棄物量顯著下降，顯示節廢措施與員工宣導已初見成效。
- 3. 環境影響評估：2025 年度廢棄物總量僅佔全國一般廢棄物產生量約 0.0001%，對環境衝擊影響極低。

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

7

附錄

7.1 附錄一、GRI 準則內容索引表

7.2 附錄二、SASB指標索引表

7.3 附錄三、TCFD氣候相關財務揭露對照表

7.4 附錄四、第三方確信報告



7 附錄

7.1 附錄一、GRI 準則內容索引表

GRI 內容索引表說明

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

項目	說明
使用聲明	91APP, Inc.已依循 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	無

GRI 準則內容索引表

編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.2 關於本公司	06	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.3.3 報告邊界與範疇	09	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.3.2 報告涵蓋期間、頻率 1.3.5 永續報告之責任單位	09 10	
2-4	資訊重編	1.3.3 報告邊界與範疇	09	本報告書未有資訊重編情形
2-5	外部保證 / 確信	1.3.4 外部確信 / 保證情形	10	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 關於本公司 4.9 供應商管理	06,08 63	
2-7	員工	5.1.2.1 受僱員工與工作者結構	69	
2-8	非員工的工作者	5.1.2.1 受僱員工與工作者結構	69	
2-9	治理結構及組成	2.3.1 推動永續發展之治理架構 2.4.2.1 成員及多元化 2.4.3 功能性委員會結構及運作情形	21 25-26 30	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.4.2.3 提名與遴選	27	

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
2-11	最高治理單位的主席	2.4.2.1 成員及多元化	25-26	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.4.1.1 永續治理之角色及督導情形 4.5.1 風險管理機制 6.1 氣候變遷	22 52 95	
2-13	衝擊管理的負責人	2.3.1 推動永續發展之治理架構 2.3.2 運作情形 4.5.1 風險管理機制 6.1 氣候變遷	21 21 52 95	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.4.1.1 永續治理之角色及督導情形	22	
2-15	利益衝突	2.4.2.4 利益迴避	27	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.3.2 運作情形	21	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.4.1.3 對永續發展之持續進修 2.4.2.2 運作情形	24 27	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.4.1.2 督導永續管理之績效評估	23	
2-19	薪酬政策	2.4.2.5 薪酬政策	28-29	
2-20	薪酬決定流程	2.4.2.5 薪酬政策	29	
2-21	年度總薪酬比率	2.4.2.5 薪酬政策	29	
2-22	永續發展策略的聲明	1.1 經營者的話	04-05	
2-23	政策承諾	3.4 重大議題之管理 4.3.1 誠信經營政策與治理架構 4.5.1 風險管理機制 4.9 供應商管理 5.1.1 人權政策與承諾	40-44 48 51 63 67	
2-24	納入政策承諾	3.4 重大議題之管理 4.3.1 誠信經營政策與治理架構 5.1.1 人權政策與承諾	40-44 48 67	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.4 獨立溝通與檢舉管道 5.1.1 人權政策與承諾	50 68	

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.4 獨立溝通與檢舉管道 5.1.1 人權政策與承諾	50 68	
2-27	法規遵循	4.5.1 風險管理機制	52	
2-28	公協會的會員資格	4.7 公協會參與	60-61	
2-29	利害關係人議合方針	3.1 利害關係人議合	32-37	
2-30	團體協約	5.1.4 員工權益及福利	81	
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.2 決定重大主題的流程	38-39	
3-2	重大主題列表	3.3 重大主題列表	40	
3-3	重大主題管理	3.4 重大議題之管理 4.5.1 風險管理機制 4.8.1 數位產品安全 4.8.2 產品資訊透明與行銷標示 5.1.3 員工多元包容及平等 6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	40-44 51-52 62 62 76 102	
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1 經濟績效	46	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.1 氣候變遷	95-97	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1 經濟績效 5.1.4 員工權益及福利	46 81	
GRI 202：市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1.3 員工多元包容及平等	71	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.3 員工多元包容及平等	71	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.9 供應商管理	64	

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.3.1 誠信經營政策與治理架構	48	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.3.2 反貪腐管理	49	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.3.2 反貪腐管理	49	
		4.4 獨立溝通與檢舉管道	50	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.3.2 反貪腐管理	49	
		4.3.3 反競爭行為	50	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	4.2 稅務治理	47	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.2 稅務治理	47	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.2 稅務治理	47	
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.3.2 能源使用情況	106	
302-3	能源密集度	6.3.2 能源使用情況	106	
302-4	減少能源消耗	6.3.2 能源使用情況	107	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	6.4.1 水資源管理政策	108	
303-3	取水量	6.4.1 水資源管理政策	108	
		6.4.2 水資源使用情況	109	
303-4	排水量	6.4.2 水資源使用情況	109	
303-5	耗水量	6.4.1 水資源管理政策	108	
		6.4.2 水資源使用情況	109	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放量	103-104	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放量	103-104	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放量	105	

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
305-4	溫室氣體排放強度	6.2.2 溫室氣體排放量	103,105	
305-5	溫室氣體排放減量	6.2.2 溫室氣體排放量	103,105	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.5.1 廢棄物管理政策	110	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.5.1 廢棄物管理政策	110	
306-3	廢棄物的產生	6.5.2 廢棄物產生與處置實績	111	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.5.2 廢棄物產生與處置實績	111	
306-5	廢棄物的直接處置	6.5.2 廢棄物產生與處置實績	111	
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.1.3 員工多元包容及平等	72-73	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.1.4 員工權益及福利	77-78,81	
401-3	育嬰假	5.1.4 員工權益及福利	77 79-80	
GRI 402：勞/資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1.4 員工權益及福利	81	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.2.1 職業安全及衛生政策	86	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2.1 職業安全及衛生政策	86	
403-3	職業健康服務	5.2.1 職業安全及衛生政策	86	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.2.1 職業安全及衛生政策	86	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.1 職業安全及衛生政策	86	
403-6	工作者健康促進	5.1.4 員工權益及福利 5.2.1 職業安全及衛生政策	77-79 87	
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	5.2.1 職業安全及衛生政策	86	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2.1 職業安全及衛生政策	86	
403-9	職業傷害	5.2.2 職業傷害	88	

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
403-10	職業病	5.2.2 職業傷害	88	
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	4.6.2 客戶隱私保護 5.1.5 人才培育與發展	59 83	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1.5 人才培育與發展	82-83	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.5 人才培育與發展	84	
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	2.4.2.1 成員及多元化 5.1.3 員工多元包容及平等	25-26 70,74-75	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.3 員工多元包容及平等	76	
GRI 406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1 人權政策與承諾	67	
GRI 408：童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1 人權政策與承諾	67	
GRI 409：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	5.1.1 人權政策與承諾	67	
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.3.1 社會參與政策與願景 5.3.2 社會公益實績與數位賦能	89 89-92	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.8.2 產品資訊透明與行銷標示	62	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.8.2 產品資訊透明與行銷標示	62	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.8.2 產品資訊透明與行銷標示	62	
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	4.6.1 資訊安全管理 4.6.2 客戶隱私保護 4.8.1 數位產品安全	55 59 62	

7.2 附錄二、SASB指標索引表

永續揭露主題及指標

主題	代碼	指標	說明
1 關於本報告書	TC-SI-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 電網電力百分比及 (3) 再生百分比	(1) 2,302.59 GJ (2) 100% (3) 0%
2 永續經營		(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	(1) 總取水量為5,737 m ³ ，於基線水壓力高或極高區域之百分比為0%； (2) 總耗水量為100.97 m ³ ，於基線水壓力高或極高區域之百分比為0%
3 利害關係人與重大議題			
4 治理面	TC-SI-130a.3	將環境考量整合至資料中心需求之策略規劃之討論	本公司採取 100% 雲端營運模式，無自建、租賃或營運之實體資料中心，故並無實質之資料中心空間建置或硬體擴充需求。本公司將環境考量全面落實於雲端服務供應商之遴選策略，優先選擇已承諾 100% 再生能源轉型之合作夥伴（如 AWS / Google Cloud），從源頭降低數位服務之潛在環境衝擊。
5 社會面			
6 環境面			
7 附錄			
	TC-SI-220a.1	與精準廣告及使用者隱私有關之政策及實務之描述	本公司制定有完善的《隱私權聲明》，適用於集團旗下子公司所經營之網站與服務。在政策與實務落實上，本公司對個人資料之蒐集與利用，嚴格限定於提供電子商務服務、售後服務、履行法定義務及客戶管理等特定目的之必要範圍內。 針對使用者隱私與資料利用，本公司採取下列實務防護措施： ① 利用限制與第三方規範：除非事先說明、符合合約履行必要或法令規定，本公司絕不將足以識別使用者身分之資料提供給第三人或移作目的外利用；日常服務所記錄之 IP 位址與瀏覽活動等流量分析資料，僅供改善服務品質之網路行為調查，採取去識別化管理，不與特定個人相連繫。

主題	代碼	指標	說明
資料隱私與言論自由			② 安全防護技術：本公司以合於產業標準之合理技術及程序，維護個人資料之安全。 ③ 當事人權利保障：充分保障資料當事人依法行使查詢、閱覽、修改、要求刪除或停止處理利用之權利。若使用者選擇不提供相關個資，本公司亦全面尊重其自主決定權。 上述完整之隱私權政策與告知事項，均常態公開揭露於本公司官方網站，並視法令與服務性質隨時檢討修訂。
	TC-SI-220a.2	其資訊被用於次要目的之使用者人數	0人，本年度無此情事。
	TC-SI-220a.3	與使用者隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	本年度無此情事。
	TC-SI-220a.4	(1) 執法要求使用者資訊之次數、 (2) 其資訊被要求之使用者人數、 (3) 導致揭露之百分比	(1) 6次 (2) 6人 (3) 100%
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受政府所要求之監督、封鎖、內容過濾或審查之影響之國家清單	本年度無此情事。

主題	代碼	指標	說明
資料安全	TC-SI-230a.1	(1) 資料被侵害數量、 (2) 屬於個人資料被侵害之百分比、 (3) 受影響之使用者人數	(1) 0件 (2) 0% (3) 0人 本年度未發生資料被侵害情事。
	TC-SI-230a.2	辨認及因應資料安全風險之作法 (包括使用第三方網路安全標準) 之描述	本公司設有專責資安單位與資安長，依據「資訊安全管理辦法」建立主動風險辨認與多層次防禦機制。 在第三方網路安全標準方面，本公司常態維持由第三方公正單位驗證之SOC 2 服務組織控制審查（涵蓋安全性、可用性、處理完整性、機密性和隱私權五大準則），並嚴格遵循 PCI-DSS 支付卡產業安全標準與國內行動應用 App 基礎安全規範。 在日常風險因應上，本公司採取24小時系統安全監控，定期執行弱點掃描與外部滲透測試，導入端點偵測防護（EDR）與資安情資。同時制定有完善的緊急應變作業程序，定期實施員工資安教育訓練與社交工程演練，以全面降低並因應資料安全風險。其他說明請詳見4.6資訊安全章節。
招募與管理全球性、多元及具技術之勞工	TC-SI-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	截至2025年度，本公司共有5名非本國籍同事，需要工作簽證者為5人，佔全體員工百分比為1%。
	TC-SI-330a.2	員工投入百分比	截至2025年度，本公司尚未執行員工敬業度調查，未有相關百分比數據。未來將視組織發展與人力資源策略需求，規劃導入具體之員工參與度或敬業度評量機制，以作為人才發展與組織健康管理之依據。

主題	代碼	指標	說明
招募與管理全球性、多元及具技術之勞工	TC-SI-330a.3	(a) 高階管理階層、 (b) 非高階管理階層、 (c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別 (2) 多元群體之代表性之百分比	(a)高階管理階層：女性 0.50%、男性 2.65%；本國籍 3.15%、外國籍 0.00%。 (b)非高階管理階層：女性 7.95%、男性 8.28%；本國籍 16.22%、外國籍 0.00%。 (c)技術人員：女性 15.56%、男性 21.03%；本國籍 36.42%、外國籍 0.17%。 (d)所有其他員工：女性 34.10%、男性 9.93%；本國籍 43.38%、外國籍 0.66%。 其他說明請詳見5.1.2人力結構章節。
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	本年度無此情事。
管理來自技術中斷	TC-SI-550a.1	(1) 性能問題及 (2) 服務中斷之次數； 客戶總停機天數	(1) 8 次 (2) 2 次；服務授權數量與本公司營運機密有關，故暫不揭露。
	TC-SI-550a.2	與營運中斷有關之營業持續風險之描述	針對營運中斷風險，管理實務如下： ❶ 分級復原策略：依異常範圍將服務中斷劃分為四個等級。單一機器或資料中心故障時，透過高可靠性配置與備份，運算資源可自動切換；若遇區域停機或全面事故等極端事件，則啟動災難還原計畫與關鍵系統跨雲遷移機制，於時限內恢復運作。 ❷ 合約與風險轉移：雲端供應商異常超過 SLA 時限將依約索償。本公司與客戶合約中，亦明確訂定雲端業者故障或不可歸責於本公司因素之免責條款；若因可歸責於本公司之事由導致異常，則依約延長合約期限，並設有損害賠償上限。 ❸ 日常韌性管理：日常積極監控系統安全狀況，遇中斷事件均由技術團隊於短時間內完成改善並恢復服務。 其他說明請詳見4.5.2系統韌性與技術中斷應變章節。

活動指標

活動指標	代碼	說明
(1) 授權或訂閱之數量 (2) 雲端基礎之百分比	TC-SI-000.A	(1) 與公司營運機密有關，暫不揭露。 (2) 100%
(1) 資料處理能力 (2) 外包百分比	TC-SI-000.B	(1) 與公司營運機密有關，暫不揭露。 (2) 100%
(1) 資料儲存量 (2) 外包百分比	TC-SI-000.C	(1) 與公司營運機密有關，暫不揭露。 (2) 100%

7.3 附錄三、TCFD 氣候相關財務揭露對照表

面向	建議揭露事項	對應章節	頁碼
治理	Ⓐ 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	6 環境面	95
	Ⓑ 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。		95
策略	Ⓐ 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。		95-97
	Ⓑ 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。		95-97
	Ⓒ 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)。		98-99
風險管理	Ⓐ 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。		98
	Ⓑ 描述組織在氣候相關風險的管理流程。		98
	Ⓒ 描述氣候相關風險鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。		98
指標與目標	Ⓐ 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。		99-101
	Ⓑ 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。		102-105
	Ⓒ 描述組織在氣候管理相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。		100-111

7.4 附錄四、第三方確信報告

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大議題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

7 附錄

勤業眾信
臺灣會計師公會之特許會員
110401 台北市信義區松仁路10號10樓

Deloitte & Touche
20F, Taipei Main Branch Plaza
No. 100, Songren Rd.,
Xinyi Dist., Taipei 110401, Taiwan
Tel: +886 (2) 2721-8888
Fax: +886 (2) 4921-4888
www.deloitte.com/tw

會計師有限確信報告

91APP, Inc. 公鑒：

91APP, Inc.民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對 91APP, Inc. 所選定之績效指標執行確信程序，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

91APP, Inc.所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照對臺灣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」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之適用原則、行業準則及主題準則、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，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。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊或相關之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告，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中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有實已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 1 -

● 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；

● 對標的資訊獲取樣本進行檢查、驗算及觀察等程序，以取得有關確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有先天之限制，故該等資訊之相關性、實定性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解釋。

獨立性及品質管理規範

本會計師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、公義客觀、專業能力與專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所應訂、討論實行及執行品質管理制度，充分與道德職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信範圍

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面未有未依照適用基準編製而需作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，91APP, Inc.對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

勤業眾信聯合會計師事務所
會計師 曾 建 銘

中華民國 114 年 月 月 20 日

- 2 -

確信標的	代	說明	代	說明	代	說明	代	說明
1. 114年度永續報告書（含附屬資訊）	1	114年度永續報告書（含附屬資訊）	1	114年度永續報告書（含附屬資訊）	1	114年度永續報告書（含附屬資訊）	1	114年度永續報告書（含附屬資訊）
2. 114年度永續報告書（含附屬資訊）	2	114年度永續報告書（含附屬資訊）	2	114年度永續報告書（含附屬資訊）	2	114年度永續報告書（含附屬資訊）	2	114年度永續報告書（含附屬資訊）
3. 114年度永續報告書（含附屬資訊）	3	114年度永續報告書（含附屬資訊）	3	114年度永續報告書（含附屬資訊）	3	114年度永續報告書（含附屬資訊）	3	114年度永續報告書（含附屬資訊）
4. 114年度永續報告書（含附屬資訊）	4	114年度永續報告書（含附屬資訊）	4	114年度永續報告書（含附屬資訊）	4	114年度永續報告書（含附屬資訊）	4	114年度永續報告書（含附屬資訊）

- 3 -

確信標的	代	說明	代	說明	代	說明	代	說明
1. 114年度永續報告書（含附屬資訊）	1	114年度永續報告書（含附屬資訊）	1	114年度永續報告書（含附屬資訊）	1	114年度永續報告書（含附屬資訊）	1	114年度永續報告書（含附屬資訊）
2. 114年度永續報告書（含附屬資訊）	2	114年度永續報告書（含附屬資訊）	2	114年度永續報告書（含附屬資訊）	2	114年度永續報告書（含附屬資訊）	2	114年度永續報告書（含附屬資訊）
3. 114年度永續報告書（含附屬資訊）	3	114年度永續報告書（含附屬資訊）	3	114年度永續報告書（含附屬資訊）	3	114年度永續報告書（含附屬資訊）	3	114年度永續報告書（含附屬資訊）
4. 114年度永續報告書（含附屬資訊）	4	114年度永續報告書（含附屬資訊）	4	114年度永續報告書（含附屬資訊）	4	114年度永續報告書（含附屬資訊）	4	114年度永續報告書（含附屬資訊）

- 4 -

確信標的	代	說明	代	說明	代	說明	代	說明
1. 114年度永續報告書（含附屬資訊）	1	114年度永續報告書（含附屬資訊）	1	114年度永續報告書（含附屬資訊）	1	114年度永續報告書（含附屬資訊）	1	114年度永續報告書（含附屬資訊）
2. 114年度永續報告書（含附屬資訊）	2	114年度永續報告書（含附屬資訊）	2	114年度永續報告書（含附屬資訊）	2	114年度永續報告書（含附屬資訊）	2	114年度永續報告書（含附屬資訊）
3. 114年度永續報告書（含附屬資訊）	3	114年度永續報告書（含附屬資訊）	3	114年度永續報告書（含附屬資訊）	3	114年度永續報告書（含附屬資訊）	3	114年度永續報告書（含附屬資訊）
4. 114年度永續報告書（含附屬資訊）	4	114年度永續報告書（含附屬資訊）	4	114年度永續報告書（含附屬資訊）	4	114年度永續報告書（含附屬資訊）	4	114年度永續報告書（含附屬資訊）

- 5 -

An aerial, top-down view of a city with stylized, light blue and white buildings. A large, white, semi-transparent circle is centered on the page, serving as a background for the logo and text.

91APP

© 2026 91APP, Inc. All Rights Reserved.