

2024

中孚科技 永續報告書

Sustainability Report



目錄



1

企業概況

1.1 公司里程碑	4
1.2 價值驅動的核心競爭力	5
1.3 永續經營理念	6
1.4 營運績效與發展	7

2

永續發展策略與管理

2.1 永續發展組織	9
2.2 重大主題分析方法及結果	10
2.3 重大主題政策與管理目標	11

3

永續治理

3.1 穩健治理基石	15
3.2 誠信經營	19
3.3 反賄賂與風險管理	20
3.4 資訊安全管理與保護機制	22

4

綠色環境

4.1 氣候治理	28
4.2 氣候變遷策略與風險管理	28
4.3 氣候變遷的指標與目標	31
4.4 環境治理	32
4.5 溫室氣體管理	36

5

友善健康職場

5.1 人才策略	40
5.2 員工發展與培訓	46
5.3 縢效評鑑	47
5.4 職場健康與安全	47

6

創新產品與服務

6.1 品質標準與體系管理	55
6.2 驅動企業數位創新	56

7

永續供應鏈

7.1 供應鏈治理	58
7.2 行動實踐與管理	59
7.3 永續供應的未來	60

8

附錄

8.1 GRI 準則內容索引	61
8.2 國際驗證證書	66

關於報告書	1
董事長的話	2

關於報告書

本報告書為中孚科技股份有限公司（以下簡稱「中孚科技」或「本公司」）首次編製之永續報告書，旨在揭露中孚科技於環境保護、社會責任及公司治理三大構面之永續作為與管理績效。報告內容涵蓋重大永續議題之管理方針與具體成果，同時說明中孚科技與利害關係人之溝通方式與回應情形，並進一步就整體價值鏈中可能產生之 ESG 相關衝擊進行揭露與分析。

中孚科技深知永續發展已是時代使命、刻不容緩，自 2023 年 2 月 1 日成立「永續發展推動小組」以來，由財務長擔任永續長，統籌「環境保護」、「社會責任」、「公司治理」三大面向的工作小組，擬定永續發展策略及制定推動方向，積極回應氣候變遷、職業安全、供應鏈責任、勞動人權與治理效能等課題，確保本公司在跨部門協作與持續精進，能有效落實永續策略與行動。

面對極端氣候帶來的挑戰，中孚科技響應《巴黎氣候協定》目標，將 ESG 議題全面納入投資與營運決策，並制定相關行動方案，持續推動綠色採購與減碳管理，以降低營運過程的環境衝擊，實際支持全球淨零轉型。

中孚科技深信人才是推動永續發展的根本力量，本公司持續建構多元、共融與學習導向的職場文化，完善福利制度與資源配置，讓每位同仁都能在組織中持續學習、創新並展現價值。

永續發展不再是企業的選擇題，而是責任與競爭力的體現。中孚科技不僅追求短期績效，更以長遠視角出發，持續在環境、社會與治理三大面向精進，成為值得信賴的數位時代永續夥伴。

永續長

報告書架構

本報告書依循全球永續報導準則 (GRI Standards 2021) 編制，並採用聯合國永續發展目標 (SDGs)，以及氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD) 架構進行內容設計，期能提供完整、透明且具一致性的資訊揭露，以回應外部關切與支持公司內部永續管理發展。

報告期間與週期

本報告所涵蓋之資料期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，為中孚科技永續績效之首度揭露。

自 2025 年起，本公司將每年定期發行一份永續報告，以持續追蹤、管理與揭示本公司在 ESG 各面向之行動與成果。

報告邊界與範疇

除特別註明外，本報告揭露範圍主要涵蓋中孚科技營運據點之業務活動與管理機制。針對部分重大議題，若涉及供應鏈或其他利害關係人影響層面，亦將於相關章節中加以說明。

第三方確信說明

本報告之內容係由中孚科技依據內部程序自主編製，目前尚未委託外部第三方進行保證或查證，未來將視揭露成熟度與利害關係人期待，評估導入外部驗證機制，以提升資訊的公信力與可靠性。

董事長的話

自中孚科技創立至今，期間經歷金融風暴、新冠疫情衝擊、俄烏戰爭及供應鏈斷鏈等總體大環境挑戰，均秉持本公司的核心價值，以「創新、效率、創造客戶價值」為宗旨，沉穩面對變化與挑戰，依世界經濟論壇於 2025 年 1 月 15 日發佈的《全球風險報告》，氣候變遷惡化、極端氣候、資安威脅、地緣政治衝突、全球供應鏈不穩定，以及社會信任下滑，已成為全球十大風險焦點，深刻影響企業經營環境。同時，人工智慧與資訊網路技術的快速發展，為企業帶來轉型契機，也進一步提升了數據治理與網路韌性的迫切性，在這個複雜多變的世界，對企業經營者來說著實相當艱辛。

中孚科技深信，永續發展不是選擇，而是社會責任與核心競爭力的展現，我們以長遠視角出發，持續推動環境保護、社會責任、公司治理三大面向推動改善與創新，我們相信，唯有兼顧企業成長與社會責任，才能真正創造長期價值，並在產業中建立穩固的信任基礎，與利害關係人共同邁向永續未來。

在環境保護方面，首先於行政採購中優先選擇綠色商品，並已著手盤點營運活動中的溫室氣體碳排放來源，同時導入再生能源，並逐步規劃減碳路徑，積極接軌全球淨零趨勢。

在社會責任方面，重視人權保障，秉持多元共融原則，深化員工關懷，營造安全、平等與多元的工作環境。

在公司治理方面，持續強化資訊安全與數位治理，並參考國內外最新趨勢與國際準則，推動內部制度優化，確保營運符合法規要求與最佳實務，同時提升透明度與問責機制，建立更健全的治理架構，確保企業穩健發展。

永續發展是一場持久戰，中孚科技以堅持為信念，秉持務實且堅定的步伐推動永續行動，攜手利害關係人，串聯價值鏈夥伴，讓每一個行動不僅止於當下，更能啟發新的方向，攜手共創更具韌性與價值的永續未來。

董事長



01

企業概況



中孚科技成立於 2006 年 12 月 27 日，深耕台灣資訊服務業，作為本土企業，本公司透過北、中、南區完善的服務據點，為客戶提供單一窗口的專業服務，憑藉多年來的專業經驗，客戶已涵蓋醫療院所、金融機構、政府單位、電信事業及學術研究機構等多個領域。中孚科技亦為思科 (Cisco Systems) 金質合作夥伴 (Gold Certified Partner)，並與多家知名網路設備品牌建立整合商與經銷夥伴關係，採用縱向管理與橫向協作並行的組織架構，結合技術導向與市場需求，輔以高效的行政與財務管理，確保資源配置達到最佳效益，在網路領域中，將以創新與高效為基礎，為客戶提供最優質的整合服務並建構更完善、更安全、更具價值的網路資訊平台，與客戶在數位轉型時代中穩步前行。

1.1 公司里程碑



1.2 價值驅動的核心競爭力

資訊服務業提供專業知識與資訊技術，透過軟體、硬體或整合型服務，協助客戶或使用者進行資料處理、系統建置與知識管理等應用，其核心價值在於將龐大又複雜的資料與流程轉化為可運用的資訊系統，進而支援企業或個人在營運、管理與決策上的效率與品質。凡是能夠以資訊系統、軟硬體平台或數位服務形式，提供產品、專案或解決方案者，皆屬於資訊服務業的範疇。系統整合商（SI, System Integrator）為資訊服務業中在台灣最主要的經營模式，系統整合商扮演連結各類IT資源、技術平台與應用需求的關鍵角色，負責將軟體、硬體、網路及資安等各項技術整合為符合客戶需求的整體解決方案。

上游	中游	下游	市場
品牌原廠	代理商	系統整合商 經銷商 資訊顧問公司	製造業 電信業 金融業 政府機關 教育單位 其它

資訊服務業橫跨多項專業領域，其產業價值鏈可概略劃分為四大環節：上游、中游、下游及最終市場。各階段環環相扣，透過技術研發、產品供應、系統整合到實際應用，形成完整且高度協作的產業體系，攜手推動資訊技術的創新發展與應用落地。

上游：技術與產品供應者

上游主要由軟體開發商與硬體供應商組成，負責提供關鍵的應用技術、作業系統、網路設備、資安工具、雲端平台等產品與解決方案。此一階段為資訊服務業的技術基礎來源，也是創新研發的主要來源。

中游：產品通路與服務轉介者

中游涵蓋代理商，其角色為技術產品與服務的橋接者，負責引進上游資源、進行產品銷售、品牌推廣、技術轉移與初步技術支援，並與下游客戶建立銷售與服務管道。此階段是資訊服務鏈中轉換技術為可被採用的商品與服務的關鍵。

下游：解決方案提供者

下游則為整體資訊服務的執行者與落實者，包含系統整合商、經銷商與資訊顧問公司。系統整合商負責整合產品與技術，結合產業特性提供客製化解決方案，並具備專案管理、技術實作與售後維運能力；經銷商著重客戶快速取得原廠產品，提供價格優勢、授權管理或在地化服務；資訊顧問公司提供數位轉型規劃、資安策略、流程再造等高附加價值的顧問服務。

市場端：最終應用

資訊服務的最終市場涵蓋多元產業，包括製造業、電信業、金融業、政府機關、教育單位等，這些單位根據自身營運需求，導入系統與服務以提升管理效率、資訊安全與數位化能力。資訊服務業透過技術轉化與服務落地，滿足市場對數位轉型與營運韌性的高度需求。

儘管資訊服務業的進入門檻相對較低，但其本質高度技術密集，且需快速因應市場變化，尤其對於身處下游的系統整合商而言，競爭力的多元性與即時性尤為關鍵。除了需持續掌握最新的技術趨勢與整合能力，更需深入理解各產業場域的運作特性與需求，才能提出真正有價值且可行的解決方案。同時，整合商亦須具備優異的溝通與協調能力，能在技術與業務、供應鏈與終端用戶、內部各部門之間有效橋接與協作。綜合而言，系統整合商不僅是資訊服務業中的關鍵連結者，更是推動產業數位轉型與提升營運韌性的核心推手。

中孚科技深信真正的卓越來自長久以來的堅持，如同本公司的企業精神「堅持，成就卓越 (Commitment Leads to Excellence)」，不僅是一句口號，更是我們面對市場挑戰與技術變革時始終如一的態度與行動。在這個講求速度與創新的時代，我們選擇以穩健的腳步、專業的堅持與品質的承諾，走出屬於自己的卓越之路，為客戶、產業與社會創造長遠且可持續的價值。

自創立以來，中孚科技已深耕資訊網路資安領域近二十年，經營理念根植於三大核心價值「創新、效率、創造客戶價值」，這三項價值是本公司發展方向的指南，更是全體同仁每日實踐的信念。年歲累積的堅實技術底蘊與豐富的實務經驗，讓我們得以持續以創新科技驅動業務發展，專注於網路架構優化與資訊安全強化，並依據不同產業的需求，為客戶量身打造高效、穩定且具前瞻性的解決方案。我們相信唯有以客戶為中心、以技術為動能，才能在劇變的環境中創造競爭優勢，協助客戶穩健應對數位浪潮。

目前本公司擁有數百位專業人才，組成高度技術力與靈活應變能力的團隊，長期深耕於醫療、金融、政府、電信及學術研究等高標準產業領域。累積穩健的服務基礎與產業信任，能精準回應不同場域對高可用性與高資安環境的嚴苛需求，並具備規劃與導入高可用性、高安全性網路架構的專業能力。我們的服務不僅協助客戶穩健推動數位轉型，確保系統穩定性與營運持續性，也同步強化整體資安防護。憑藉透過持續提供高品質、可信賴的專業服務，中孚科技與客戶建立長期且穩定的合作關係，並以專業實力與誠信經營，贏得產業界廣泛肯定與信賴。

面對全球永續發展與數位轉型的雙軸挑戰，中孚科技深知企業的價值不僅來自眼前的成果，更來自於能否為客戶、產業與社會創造深遠的正向影響。因此，我們積極強化公司治理機制，提升資安韌性，並將永續理念融入營運策略與日常決策，在環境保護面推動綠色採購與減碳行動，在社會責任面落實以人為本的職場文化，在公司治理面提升透明度與問責機制，以實際行動支持永續經營。

展望未來，中孚科技將持續結合創新科技與專業服務，陪伴客戶在數位化與永續經營的道路上穩健前行，致力於成為最值得信賴的長期夥伴，攜手共創更具韌性、智慧與責任感的未來。

1.3 永續經營理念

中孚科技秉持「創新、效率、創造客戶價值」的經營理念，將其視為驅動企業持續成長與永續發展的核心動力。在追求卓越營運績效的同時，我們深刻意識到企業責任不僅止於獲利，更應回應社會與環境的永續需求。因此，我們致力於以創新科技為基礎，推動綠色數位轉型與智慧化服務方案，提升營運效率並降低資源耗用，為客戶創造具前瞻性與永續性的整合價值。

在面對全球氣候危機、社會變遷與治理風險等挑戰下，中孚科技為實現永續目標，積極響應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，將其納入企業營運策略與永續發展藍圖中。我們不僅將 SDGs 作為檢視企業社會責任的重要指標。重視內外部利害關係人的參與與合作，透過積極對話與共同承諾，並實際行動持續在環境保護、社會責任與公司治理三大面向深化作為，藉由明確的目標對應與績效管理，我們期盼提升組織韌性、擴大正向影響力，與全球利害關係人攜手共創永續價值鏈。

中孚科技於成立同時即申請加入台北市電腦商業同業公會，透過參與產業公協會掌握產業發展趨勢、參與政策建言，並促進資源共享與跨界交流。同時，我們亦重視參與公協會對企業內外部營運的正向影響。在公會與業界先進互動合作，不僅有助於擴展企業視野與合作機會，也有助於強化中孚科技在產業鏈中的影響力與代表性，並透過議題倡議、政策參與與標準共識的形成，可作為企業調整經營策略、完善內部規範、強化治理架構的關鍵依據，有助於提升整體競爭力與永續經營的實力。

| 公協會 / 組織名稱

台北市電腦商業同業公會

| 所在國家及地區

臺灣

展望未來，中孚科技將持續以聯合國永續發展目標 (SDGs) 為長期發展藍圖，深化永續治理機制，強化目標導向的管理行動，並積極回應環境保護、社會責任與公司治理三大面向的重大議題。實現永續不僅是企業的社會責任，更是確保營運穩定與提升價值鏈韌性的關鍵。

1.4 營運績效與發展

中孚科技專注於資訊網路架構建置與資訊安全強化，善於因應不同產業特性量身設計網路與資安架構，以高度技術力與靈活應變能力見長，並持續導入新興技術以保持技術領先，支援關鍵產業數位轉型與營運安全的技術服務。

近三年來，中孚科技穩健的營運表現與良好的價值分配結構，整體經濟價值持續成長，顯示核心業務具備穩固的發展動能。在價值分配方面，公司重視營運品質與人力資源投入，營運費用與員工薪資福利支出穩定提升，反映對內部營運效率與員工照顧的承諾。同時，資本報酬與政府貢獻項目亦持續優化，體現企業在資金運用與納稅義務上的責任意識。雖然近年未揭露具體的社區投資支出，但公司整體仍保有正向的留存經濟價值，展現出良好的資源累積與再投入潛力，有助於支撐創新發展與永續經營。

中孚科技展現出在創造與分配經濟價值之間的良性循環，顯示企業在成長的同時兼顧營運穩定與價值共享，為推動長期永續經營奠定良好基礎。

單位：新臺幣 / 仟元

組成	2022	2023	2024
直接經濟價值			
營業收益	1,112,324	1,212,623	1,529,840
營業外淨收益	10,221	1,965	25,164
分配的經濟價值			
營運費用	777,307	822,610	1,187,351
員工薪資與福利	183,095	252,194	250,840
社區投資	84	-	-
支付給資金提供者	119,029	102,145	85,446
政府往來	562	661	1,150
留存經濟價值 (直接經濟價值 - 分配的經濟價值)	42,468	36,978	30,217

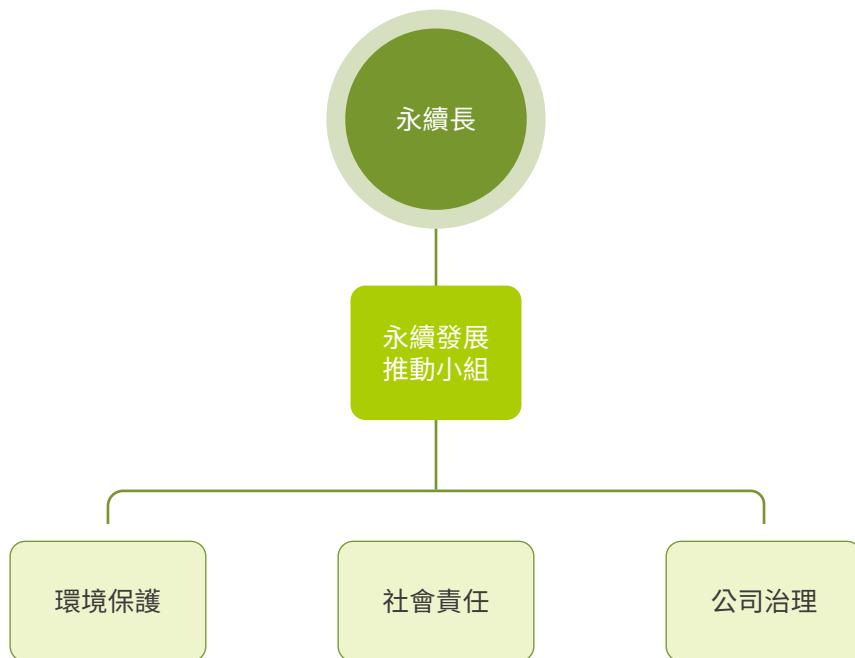


02

永續發展策略與管理



中孚科技將聯合國永續發展目標 SDGs 融入組織文化與日常營運為目標，透過參與與合作，攜手內部外部利害關係人，不斷於環境保護、社會責任與公司治理三大面向中發展，以利共創永續未來。



2.1 永續發展組織

2.1.1 治理組織組成與職責

中孚科技深知永續發展已是時代使命、刻不容緩，自 2023 年 2 月 1 日成立「永續發展推動小組」以來，由財務長擔任永續長，統籌「環境保護」、「社會責任」、「公司治理」三大面向的工作小組，擬定永續發展策略及制定推動方向，積極回應氣候變遷、職業安全、供應鏈責任、勞動人權與治理效能等課題，確保本公司在跨部門協作與持續精進，能有效落實永續策略與行動。

中孚科技強化從上而下的永續發展推動力道，透過制度化的組織架構與明確分工管理與執行永續發展政策與制度，對內推動跨部門合作，對外回應利害關係人關注議題，並定期召開會議將其執行情形、追蹤行動績效彙整，確保企業在發展永續工作時橫跨環境保護、社會責任、公司治理三大構面均能兼顧推進。

2.1.2 永續會議召集程序

永續發展推動小組定期召集功能性編組進行會議，彙整永續發展相關議題資訊衝擊程度，各項議題執行進度，及短中長期計畫落實，與擬訂調整或改善措施情形，向管理階層報告永續發展策略、行動方案及其相關議題資訊，包含整體策略方向、目標設定與進度報告、重大主題推行狀況、溫室氣體盤查成果等，使管理階層能充分監督環境保護、社會責任與公司治理之執行進度與目標達成率。

2.2 重大主題分析方法及結果

從利害關係人意見、全球趨勢、產業特性、內外部業務與活動情形，及聯合國永續發展目標 (SDGs) 跟國際準則 (GRI) 等，蒐集相關永續發展議題。



2.2.1 利害關係人溝通成果展現

中孚科技依據秉持誠信廉潔之信念，以透明、公平之衷心為出發點，以期與利害關係人建立長遠之伙伴關係。鑑別出政府機關、客戶、員工、股東及供應商為利害關係人群體。

為朝向永續發展標竿典範之目標邁進，更是尊重利害關係人權益，因此透過各溝通途徑，不僅蒐集意見回饋與重要參考來源，亦是作為公司持續調整永續發展目標與行動方案所不可或缺之據據。

利害關係人	關注主題	溝通管道	溝通頻率
政府機關	法令遵循	主管機關查核	不定期
客戶	誠信經營、法令遵循 客戶關係維繫與滿意度 資訊安全及個資保護	客戶會議 客戶滿意度調查 客戶辦理供應商大會	即時 不定期
員工	誠信經營、法令遵循 薪酬與福利、職場健康與安全	勞資會議 部門會議	每季一次 每月一次
股東	經濟績效、誠信經營 法規遵循、公司治理、風險管理	股東會	每年一次
供應商	誠信經營、法令遵循、供應商管理	年度供應商稽核 詢比議價	不定期

2.2.2 重大主題鑑別與評估

中孚科技確認重大主題時，會同時考量以下觀點：

對永續發展衝擊

公司營運活動對經濟、環境與人權的實際或潛在影響。

對組織營運衝擊

永續議題對公司長期發展與企業價值的影響。

可管理性

該議題是否具備可量化的指標與目標，並能由權責單位執行與定期檢視。

而 2024 年度經彙整 20 項關注議題，永續長帶領永續發展推動小組，再與董事長及各單位高階主管共同討論，評估各關注議題「正向 / 負向衝擊」與「實際 / 潛在衝擊 (發生可能性)」層面，並綜合利害關係人回饋資訊、2024 年度重大主題排序及顧問專家諮詢意見後，予以彙整分析最顯著衝擊的報導順序。

2.2.3 重大主題排序與確認

永續發展推動小組檢視前一步驟之鑑別與評估結果，及最顯著衝擊的報導順序內容，亦聽取公司目前永續發展計畫目標與行動方案執行情形、營運衝擊及利害關係人要求，從而基於本階段期間永續發展計畫目標與行動方案之穩定性與資源投入回饋情形，決議 2024 年度重大主題與排序，待未來評估調整永續發展計畫目標與行動方案。

2024 年度各重大主題會在本報告書各章節，回應管理方針、行動方案與管理措施。

○直接 △間接 □商業

項目	對應 GRI 特定主題	價值鏈衝擊					衝擊面向			
		內部		外部						
		員工	客戶	投資人	供應商	政府 / 社區	E	S	G	正 / 負向
溫室氣體排放管理	GRI 305			○		□	實際			負向
資源管理與循環經濟	自訂主題	□				△	潛在			正向
人權推動與評估	GRI 406	□			△		潛在			負向
人才培育與職涯發展	GRI 401 GRI 404	□					實際			正向
職業安全與勞工健康	GRI 403	□					潛在			負向
產品品質	自訂主題		○	○			潛在			正向
資訊安全與個人資料 保護	GRI 418	□	□		△		潛在	潛在		負向
誠信經營	GRI 205	□	△		○	○		潛在		負向
營運績效	GRI 201	△		○				潛在		正向
供應商管理	GRI 308		△	○	○		潛在	潛在	潛在	負向

註 1：依 GRI Standard 規定描述 GRI 特定主題的「正向 / 負向衝擊」，及「實際 / 潛在衝擊」之兩構面進行評估。

註 2：依 GRI Standard 規定描述 GRI 特定主題的衝擊邊界及評估利害關係人間之關聯性，分為三個涉入程度：是否直接造成此衝擊、與其他群體共同促成間接衝擊，或透過其商業關係與此衝擊有關聯。

2.3 重大主題政策與管理目標

中孚科技依據「環境保護」、「社會責任」、「公司治理」三大構面，針對溫室氣體排放、資源循環、人權保障、人才培育、職業健康、產品品質、資訊安全、誠信經營、營運績效與供應商管理等重大主題，訂定短中長期管理目標。透過提升員工訓練覆蓋率、推動節能減排、健全治理制度、落實供應鏈風險控管等策略，致力於回應利害關係人期待，並強化企業整體永續競爭力。



環境保護 E



重大主題	衝擊說明	短期目標 2024-2025	中期目標 2026-2030	長期目標 2031-2050
溫室氣體排放管理	資訊服務業雖非高碳排產業，惟資料中心與設備運作所消耗之電力為主要碳排來源，若未積極盤查與節能，將對氣候變遷議題構成實質負面影響。	<ul style="list-style-type: none"> 員工環保意識培訓覆蓋率達 90% 	<ul style="list-style-type: none"> 員工環保意識培訓覆蓋率達 95% 	<ul style="list-style-type: none"> 員工環保意識培訓覆蓋率達 100%
資源管理與循環經濟	推動辦公空間資源減量化、節能與資訊設備回收，有助於落實環境保護並促進營運成本控管，為潛在之正面影響。	<ul style="list-style-type: none"> 訂定碳管理目標與節能措施 	<ul style="list-style-type: none"> 單位營收用電年減 5% 	<ul style="list-style-type: none"> 2050 年達成淨零排放



社會責任 S



重大主題	衝擊說明	短期目標 2024-2025	中期目標 2026-2030	長期目標 2031-2050
人權推動與評估	資訊服務業雖主要為知識型工作環境，惟長時間工作、性別歧視或缺乏申訴管道等風險仍應審慎管理，以避免產生潛在人權侵害與聲譽風險。			
人才培育與職涯發展	資訊產業高度依賴專業人才，透過系統化訓練與職涯規劃機制，有效強化員工穩定度並提升整體組織競爭力，已具質正向影響。	<ul style="list-style-type: none"> 人權及多元共融培訓覆蓋率達 90% 	<ul style="list-style-type: none"> 人權及多元共融培訓覆蓋率達 95% 	<ul style="list-style-type: none"> 人權及多元共融培訓覆蓋率達 100%
職業安全與勞工健康	資訊服務業以辦公場域為主之作業環境仍需重視員工心理健康、久坐疲勞與過勞等問題，若缺乏預防性管理將衍生長期人力風險。	<ul style="list-style-type: none"> 持續關注社福團體並給予適當捐助 通過 TTQS 人才發展品質管理系統評核 	<ul style="list-style-type: none"> 促進勞工合法權益，保障員工各項自由 持續參與 TTQS 人才發展品質管理系統評核 	<ul style="list-style-type: none"> 鞏固勞資關係及提升多元共融 提升公司辦訓能力與績效，進而協助勞工有效提升專業能力與職場競爭力
產品品質	穩定性高與可靠度佳之專業能力與技術能量，可提升客戶體驗並提升市場競爭力，亦有助於建立與客戶的長期信任關係與維持營運績效，為潛在之正向貢獻。			



重大主題	衝擊說明	短期目標 2024-2025	中期目標 2026-2030	長期目標 2031-2050
資訊安全與個資保護	資訊服務業需處理大量商業資料，若未落實資安防護與個資控管，將可能導致外洩事件並產生法規風險與信任流失。			<ul style="list-style-type: none"> • 誠信宣導及資訊安全培訓覆蓋率達 100%
誠信經營	資訊服務業涉及多方客戶與合約關係，若公司治理薄弱或缺乏誠信管理機制，易產生舞弊、內控失誤與法律糾紛等潛在負向衝擊。	<ul style="list-style-type: none"> • 誠信宣導及資訊安全培訓覆蓋率達 90% 	<ul style="list-style-type: none"> • 誠信宣導及資訊安全培訓覆蓋率達 95% 	<ul style="list-style-type: none"> • 持續強化公司治理、提升資訊透明度，保障及尊重股東及利害關係人權利
營運績效	透過穩健營運可支持研發投資與優化人力資源配置，為企業永續發展之基礎，並為投資人決策與利害關係人溝通之重要依據。	<ul style="list-style-type: none"> • 官網設立 ESG 永續專區及完成第一版永續報告書 • 完成首次綠色採購申報 	<ul style="list-style-type: none"> • 持續推動 ESG 永續並制定相關政策和計劃 • 提升綠色採購金額 	<ul style="list-style-type: none"> • 持續優先購買對環境衝擊較少之產品，達到環境保護的效益
供應商管理	資訊服務業之委外廠商若缺乏環保或勞動條件合規性，將可能衍生資安、勞權與永續聲譽風險，需透過稽核與評估機制強化管理。			



03

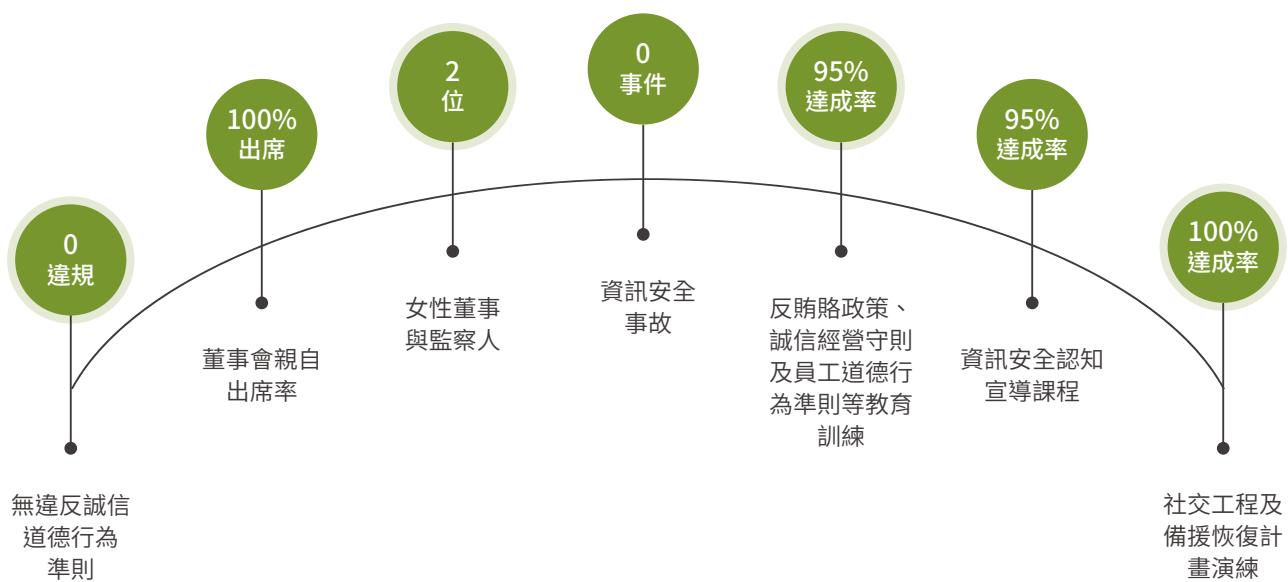
永續治理



中孚科技重視法規遵循與公司治理，持續強化董事會職能，並落實誠信經營、風險管理與資安管理等政策，提升企業韌性與營運效能。我們亦積極導入國際準則與最佳實務，強化透明度與問責機制，確保在穩健成長的同時，滿足利害關係人期待，邁向永續經營。



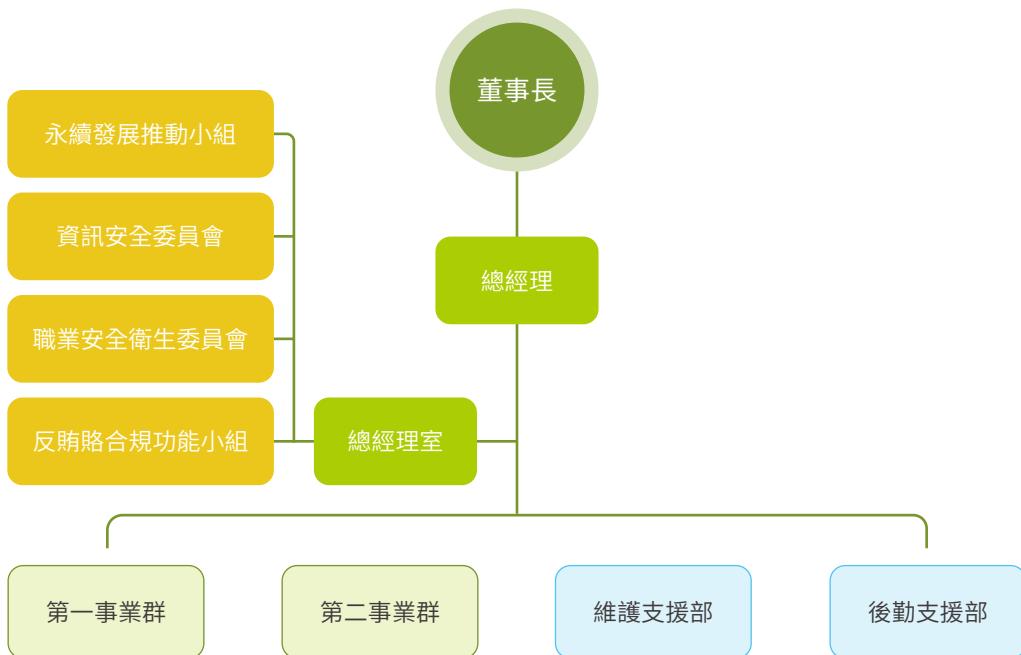
2024 年亮點



3.1 穩健治理基石

中孚科技多年來專注於網路架構優化、資訊安全增進的目標，秉持著「創新、效率、創造客戶價值」為宗旨，為客戶提供網路規劃建置、網路安全，以及保固維護等服務。我們深以一個台灣本土企業，而能提供國內各大醫療院所、金融機構、政府單位、電信事業、學術研究等完整的網路整合服務為榮，且期望提供客戶更完備、專業的服務，故現行編制各單位不僅作直向經營管理同時亦作橫向聯營協調，同時以技術本位輔以市場導向，再佐以行政及財務等效率管理而作資源分配及運用管理。中孚科技不僅為客戶的金質合作夥伴，同時也是各大知名網路設備品牌之整合商或經銷夥伴，擁有多位原廠認證之工程師並憑藉著多年的整合經驗與技術而擁有最專業之網路系統整合能力。

中孚科技組織圖



3.1.1 領導力

中孚科技秉持誠信治理與責任經營的原則，建立具透明、公正與專業導向的董事會治理架構。為確保董事會能充分發揮監督與指導功能，本公司於董事選任上採取審慎且制度化的標準，全面遵循「董事會議事規則」之規定，確保選任過程之公平性、公開性與正當性。所有董事皆經由嚴格遴選，具備足以勝任職務之知識背景、專業技能與企業倫理素養，並能符合公司長期營運與永續發展之目標。

3.1.1.1 董事會治理架構

中孚科技深知董事會多元化為提升治理效能與決策品質之關鍵要素，因此依公司營運型態與未來發展策略來擬訂適當方針。多元化評估面向包含兩大主要構成：

一、 基本條件與價值觀層面：

涵蓋性別、年齡、國籍與文化背景等，以形塑多元且包容的治理視角，促進組織決策的開放性與完整性。透過不同背景成員的對話與交流，有效避免思維同質化，增強對市場趨勢與社會責任議題之敏銳度。

二、 專業知識與技能層面：

涵蓋法律、財務、行銷、科技及產業經驗等核心專業領域，確保董事會在審核策略、風險管理與永續經營等議題上，具備跨領域綜合判斷與專業支持能力。現任董事成員組合亦反映出公司對多元專才的重視，協助公司在創新、合規、與策略引導上穩健發展。

中孚科技董事會於 2024 年召開次數共 2 次，董事平均出席率達 100%。

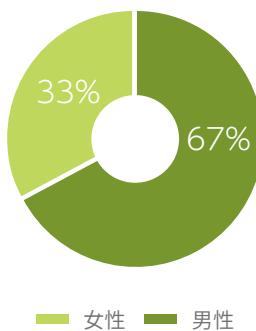
職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)
董事長	張志明	2	0	100%
董事	王繼達	2	0	100%
董長	曹希之	2	0	100%
法人董事代表	陶亞光	2	0	100%
董事	吳雨純	2	0	100%
監察人	邱瓊瑤	2	0	100%

3.1.1.2 董事會組成多元性

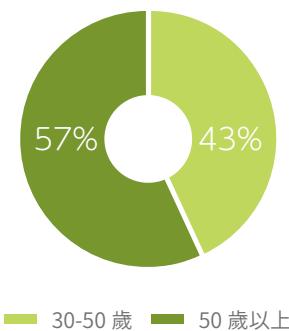
中孚科技審慎考量董事會之配置及多元化標準，全體董事選任程序公平、公開及公正，符合本公司「董事會議事規則」之規定，並依產業經驗及專業能力等，遴選具執行職務所需之知識、技術及素養者擔任董事。

在多元結構方面，涵蓋產業、財務金融及企業經營等專業領域，具備高度綜合性與實務性。目前董事會成員總計 6 席，可就公司策略、財務管理、風險控管等議題，從不同角度提出具建設性的專業建議，協助公司提升決策品質與治理效率。本公司董事會成員中具有員工身分者 4 位，占比達 66.7%，顯示公司積極納入基層聲音參與決策，提升溝通效率與政策落地性。女性董事與監察人計有 2 位，占比 33.3%，已符合《公司法》對性別比例之規範，亦展現公司對性別多元與包容治理的重視。

2024 年度董事會成員性別比例



2024 年董事會成員年齡分佈



3.1.1.3 董事會獨立性與利益衝突防免

中孚科技董事會督導公司發展策略、監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照法令、公司章程或股東會決議等，據以行使其職權。本公司董事會強調獨立運作及透明化之功能，皆屬獨立之個體獨立行使職權。本公司注重公司治理，訂有誠信經營守則、員工道德行為準則及反賄賂政策，藉以樹立良好商業運作模式，創造誠信經營企業文化。

3.1.1.4 永續治理發展

中孚科技深知公司治理為企業永續發展之根基，因此將永續治理視為企業營運與決策的核心支柱。為強化董事會對永續政策的引導與監督功能，本公司董事全體均秉持善良管理人之注意義務，積極參與與檢視企業永續實踐成效，並持續優化管理制度，以確保永續發展政策得以具體落實並與公司長期策略連結。董事會於推動永續發展的過程中，將利害關係人之權益納入決策考量，並聚焦於三大治理責任：首先，提出永續使命與願景，明訂相關政策、制度與管理方針，作為企業永續行動的指導原則；其次，將永續目標全面整合至公司營運策略與發展藍圖中，確保永續行動與商業價值兼容並進；最後，確保所有與永續相關的資訊揭露具備即時性與正確性，提升外部溝通之透明度與信任基礎。

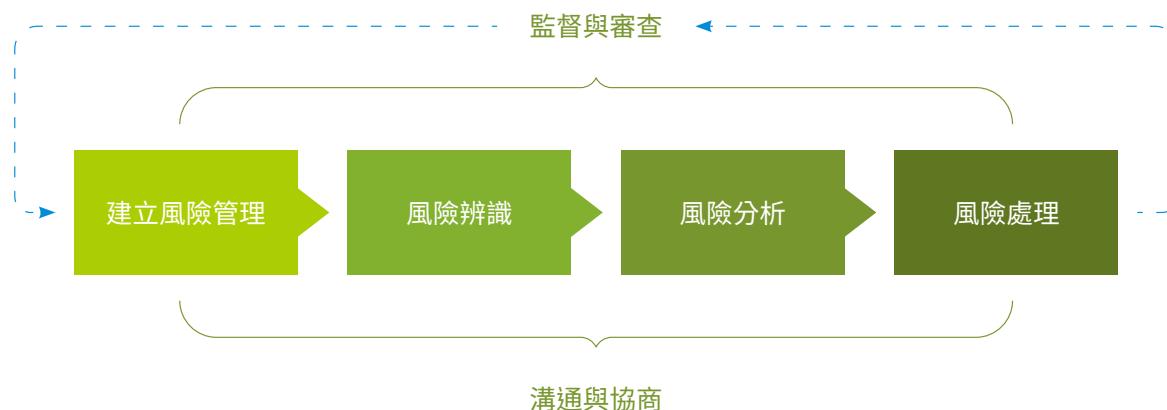
為有效執行上述治理責任，本公司已建立明確之治理架構，處理營運活動所衍生之經濟、環境與社會議題。此外，為健全永續推動之專業支持系統，本公司設有永續發展推動小組，負責統籌規劃、執行與監督各項永續行動方案，強化治理層對永續績效的掌握與問責。人力資源面亦同步調整，制定與永續發展策略一致之薪資報酬政策，並將員工績效考核機制與永續指標結合，設立獎懲制度，促進內部對永續價值之認同與實踐。

在對外溝通方面，本公司本於尊重利害關係人權益之原則，主動辨識並建構涵蓋股東、員工、客戶、供應商、政府等主要利害關係人清單，建立多元對話與回應機制。透過會議、問卷、書面回饋等方式，定期蒐集並了解利害關係人之期望與關注議題，進而據以調整公司永續策略方向。為進一步強化治理品質，公司亦遵循「誠信經營守則」及「員工道德行為準則」之建議，逐步完善內部控制架構與企業倫理規範，建立合規、透明且高效的治理機制，涵養企業誠信文化。為強化內部認知與行動力，公司亦定期辦理永續發展教育訓練，針對董事會成員與員工分別設計課程，推動永續理念深植於組織文化與實際執行中。透過上述整合性的治理行動，中孚科技得以在追求經營績效的同時，實踐對環境保護、社會責任與誠信治理的承諾，持續朝向兼具成長力與永續性的企業典範邁進。

3.1.2 風險控管

在全球快速變動的環境中，企業能否及時識別潛在風險並採取適切應對策略，已成為永續經營的關鍵，故對本公司來說風險管理是貫穿治理與營運之核心之一。因此，本公司以董事會為最高風險管理單位，統籌指揮風險管理計畫推動及運作，建立自上而下的風險管理機制，涵蓋市場業務、營運活動、氣候變遷、資安威脅及法規變動等面向，透過政策、組織架構、風險管理措施與跨部門合作，強化組織韌性與應變能力。

風險評估流程，提前因應潛在風險，提升企業的永續發展性。



中孚科技風險管理政策之建置係為辨認及分析本公司所面臨之風險，設定適當風險限額及控制，並監督風險及風險限額之遵循。風險管理政策及系統係定期覆核以反映市場情況及本公司運作之變化。透過訓練、管理準則及作業程序，以發展有紀律且具建設性之控制環境，使所有員工了解其角色及義務。本公司之董事會亦監督管理階層如何監控公司風險管理政策及程序之遵循，覆核本公司對所面臨風險之相關風險管理架構之適當性。研擬消除、降低、轉移、接受風險的減緩應對策略以及營運持續計劃，促進以適切風險管理為導向之經營模式，達成營運目標以增進股東價值，就各項業務經營所面對之行銷市場、生產營運、人力資源規劃以及財務會計控管等主要風險以兼顧安全與效率，建立具經濟效益之業務運作模式。

風險類別	具體風險項目	風險現況與影響	管控策略與措施
財務風險	利率變動風險	在利息收入方面，利率波動可能影響資金運用成本與財務操作彈性。	為穩健資金運作與避免利率波動風險，本公司大部分資金配置於營運用於銀行，並以資金經營為主體，採保守理財策略。面對未來利率波動，本公司將持續關注市場趨勢並即時應變。
	匯率變動風險	部份供應商貨款結算幣別以美元為主，匯率波動對財務報表有匯兌損益之影響，可能導致獲利波動。	因付款幣別為美元，故本公司對新台幣匯率波動有較高敏感度，已透過財務規劃與避險調整降低其衝擊。
	通貨膨脹風險	全球通膨情勢升溫，將推升原物料或設備成本，對營運利潤造成壓力。	透過長期合約談判與議價能力，降低通膨對採購與成本結構之衝擊，並持續監控市場動態調整採購策略。
	衍生性商品風險	商品價格若出現劇烈波動，可能影響採購預算與財務穩定性。	本公司對於此類商品未進行高比例持有或投資操作，風險評估結果顯示影響輕微，故目前無需採取特殊操作。
營運風險	供應鏈集中風險	若特定供應商發生斷鏈或延遲，將對生產排程、交期與成本造成不利影響。	建立多元供應商體系，與多家知名網路資安設備品牌建立穩定商業與供應夥伴關係，以分散供應集中風險。
	客戶集中風險	客戶主要集中於特定產業類別，若關鍵客戶流失或訂單波動，可能對營收穩定性造成影響。	客戶群橫跨醫療院所、金融機構、政府單位與研究機構等多元產業領域，有效降低單一產業或客戶依賴。

風險類別	具體風險項目	風險現況與影響	管控策略與措施
法規政策風險	產業政策變動風險	國內外政策若出現重大變化(如碳費徵收、資安規範強化等)，可能影響營運資源分配與策略推動。	透過持續追蹤法規與政策變動，提前預警並進行內部風險研判與情境模擬，提升政策彈性應對能力。
	法令遵循風險	若無即時掌握或違反相關法令規範，將可能面臨罰鍰、營運限制與信譽損失。	聘請專業法律顧問團隊定期進行法遵審查，並督導各部門落實內控與合規措施。
誠信風險	作業風險	若內部人員操作疏失或缺乏誠信觀念，可能導致作業流程中斷、資安風險升高或損害組織聲譽。	已訂定誠信經營政策與道德行為準則，並定期召開誠信委員會審議內部落實情形，同時導入 ISO 37001 反賄賂管理制度。
資訊風險	資訊安全風險	資安防護若不完善，可能遭駭客入侵或資料外洩，造成營運中斷與品牌形象受損。	已建置資訊安全管理制度系統 (ISMS)，導入 ISO 27001 驗證制度，強化資安風險管控與應變能力。
新興風險	永續風險	若未妥善回應永續議題，將影響客戶觀感及投標資格，進而影響投資人信任與競爭力。	本公司已成立永續發展推動小組，負責規劃與推進永續目標與行動計畫，提升公司永續經營價值。

3.1.3 法令遵循

為健全公司治理架構並落實企業誠信經營理念，應遵守公司法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法或其他商業行為有關法令，並建立內部治理制度，主要包括「誠信經營守則」、「員工道德行為準則」、「反賄賂政策」，透過制度化規範，導引全體從屬人員於日常營運與對外互動中恪守誠信、公平、透明與責任原則。上述規章不僅明訂公司各級人員於執行職務時應遵循之道德標準與行為守則，亦涵蓋誠信風險防範、內外部利害關係人溝通應對原則及董事獨立職責範圍，確保本公司在推動經營目標的同時，落實企業倫理與社會責任。

3.2 誠信經營

中孚科技為建立誠信經營之企業文化及健全發展，並建立良好商業運作之架構，訂有「誠信經營守則」，由總經理核准，所有同仁及董事會成員透過教育訓練及不定期宣導均已瞭解相關規範，新進同仁報到時，均詳細說明公司相關規範及誠信道德要求，並於聘雇合約書內明載道德要求，另需簽署「誠信經營、反賄賂暨反貪腐承諾書」。由總經理室擔任專責單位，負責公司流程程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務，以及通報內容之登錄建檔等相關作業，確保制度得以有效落實與持續精進，其主要任務內容包括：

- 1 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 2 訂定防範不誠信行為方案，並於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 3 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 4 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 5 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 6 協助管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

藉由上述制度化職能設計與持續監督機制，本公司得以建立一套透明、公正且具實效的誠信經營架構，強化公司治理品質，並實現企業永續發展的承諾。並提出誠信經營政策：應本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，經董事會通過，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

3.2.1 檢舉機制與保護制度

中孚科技訂有「誠信經營守則」、「員工道德行為準則」外，為建立本公司內、外部申訴檢舉管道及處理制度，並確保申訴檢舉人之合法權益，制定「利害關係人申訴檢舉辦法」，鼓勵利害關係人於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向監察人、經理人或其他適當人員呈報，而呈報違法情事依公司訂定相關之流程或機制，並將盡全力保護呈報者的安全，使其免於遭受報復。

3.3 反賄賂與風險管理

中孚科技秉持最高誠信標準，致力於在所有商業互動中建立公開、透明、負責任的企業文化。為強化廉潔治理與法遵管理體系，導入 ISO 37001 反賄賂管理系統制定「反賄賂政策」，建立符合國際標準之制度與控管流程，進一步預防賄賂、貪腐與不當利益輸送風險。



反賄賂政策

本公司禁止其業務營運中的任何賄賂和貪腐行為。

防止任何形式的貪腐行為，包括代表本公司及 / 或其員工，及與之相關的行為；在本公司開展業務活動時遵守適用反貪腐要求。

鞏固本公司開展業務時採取最高誠信標準的承諾。

發展本公司的企業文化，使之更臻完善，並實施負責任商業行為的最佳做法和標準，包括有關反貪腐範圍。

為確保上述政策原則能落實於日常營運及管理實務中，本公司進一步建置具系統性之制度架構與執行機制，透過組織分工、教育訓練、風險評估與檢舉處理流程等多元手段，全面強化公司反賄賂治理：

3.3.1 管理制度與推動機制

為將「反賄賂政策」自理念落實至具體行動，中孚科技已建構具備實務執行力與組織橫向整合效能的反賄賂治理架構，本公司成立反賄賂合規功能小組，由執行長統籌推動，成員涵蓋各事業群、財會、人資與供應鏈等關鍵職能單位。該小組不僅負責反賄賂相關制度之制定與修訂，亦統籌推動年度風險評估、內部稽核與查核作業，針對如採購流程、投標實務、對政府互動等高風險環節，加強控管與審查力道。透過定期召開跨部門會議，該小組亦肩負對高階主管報告重大事件與管理執行進展的責任，確保政策推動成果與組織目標保持一致。此外，合規功能小組亦負責主導內外部教育訓練與宣導活動，協助各單位處理違規行為調查、通報及後續改善措施落實，強化制度執行的閉環管理效能。

本公司為支持制度落實，同步制定「反賄賂政策」、「誠信經營守則」、「員工行為準則」及「供應商行為準則與道德規範」等配套文件，將政策精神具體化為各項可操作流程與標準，並明確適用對象涵蓋內部全體員工、董事會成員與所有外部合作夥伴，打造一致性與全覆蓋的合規框架。

反賄賂合規功能小組組織圖



3.3.2 員工教育與意識宣導

中孚科技深信反賄賂文化的建立須根植於每一位員工的日常行為與價值選擇，因此，推動持續且分層設計的教育訓練制度為反賄賂管理不可或缺的一環。公司每年依職能、風險程度與角色設計誠信經營與反賄賂課程，內容涵蓋賄賂風險辨識、招待與禮贈之管理原則、利益衝突處理規範、舉報制度操作與保護機制，並輔以國內外相關法令（如 FCPA、UKBA）與 ISO 37001 管理要求說明，使員工對於國際趨勢與法遵風險具備完整理解。故於新進人員在到職當日即須完成「誠信經營、反賄賂暨反貪腐承諾書」簽署並完成基礎訓練課程，而在職員工每年須完成再訓機制，課程以線上與實體並行方式辦理，並將出席紀錄納入年度考核及內部稽核追蹤指標中，此訓練制度已成為本公司文化中重要的合規基石。

3.3.3 風險評估與預防管理

中孚科技依據「反賄賂風險評估程序」及 ISO 37001 附錄 A 管理要求，設計風險評估與預防管理流程，針對潛藏賄賂風險的交易場景與組織活動進行系統性辨識與控管。每年針對如政府接觸、標案競投、業務開發、國際採購等高風險業務流程，執行涵蓋交易對象背景、是否涉及政府部門或關鍵公職人員之關聯性揭露、利益衝突風險與不當激勵行為發生機率等構面的評估。針對評估結果，公司設計差異化的風險控制策略，如提升授權層級審查標準、限制高風險區域之現金交易、建立風險預警指標等。更進一步，針對供應商、承攬商與策略合作對象導入盡職調查，透過查核其過往法律紀錄、政府關係、商譽評價與反賄賂政策揭露情況，於必要時採取暫緩合作、加強監控或終止合約等應對措施，確保外部合作對象亦能與公司維持一致的誠信水準。

3.3.4 合約與營運行為控管

為防堵潛藏於日常商業往來中的賄賂風險，本公司全面檢視合約內容與執行流程之誠信風險，所有對外合約均納入由公司法務部與合規單位審核之反賄賂條款，條文中明定禁止提供、接受、授權或默許任何形式之不正當利益，並要求交易條件、報價折讓、酬金獎勵等內容須明確列示與紀錄。合約中亦載明，本公司擁有於發現賄賂情事時無條件終止合約的權利，並可依法追償損失。針對高風險交易，本公司保留帳務查閱權限，必要時得要求合作對象提供補充文件或配合調查。於營運操作層面，則透過「禮贈品與接待管理規範」落實實務管控，針對可接受的饋贈形式、價值、頻率及部門審查流程皆訂有清楚界定，防止過度招待或利益輸送情事發生。

3.3.5 舉報制度與保護機制

中孚科技致力打造透明、安全且具信任基礎的揭弊文化，設置多元舉報通報機制，供內部員工、供應商、承攬商及其他利害關係人於發現不法行為或潛在違反反賄賂規範之情況時得以安心反映。舉報管道包括公司內部電子郵件、專用線上通報平台、實體匿名投遞箱以及針對外部合作夥伴設置的契約通報窗口。

所有舉報案件皆由反賄賂合規功能小組統一調查處理，並依調查程序全程保密，同時建立查核紀錄與進度追蹤系統，以確保處理時效與可稽性。本公司堅決保障善意舉報者不受任何形式的報復、刁難或解雇威脅，並將違反保護規定者依人資與法務標準進行懲處，情節嚴重者將提報至董事會處理。同時，本公司明文承諾，員工若因拒絕賄賂要求、揭發不法行為或配合調查，即使導致本公司短期損失或商業不利，本公司亦不予以任何懲處，充分展現本公司對誠信價值的實質支持與制度保障。



申訴管道

內外部利害關係人得採下列方式進行申訴檢舉，亦得匿名檢舉。

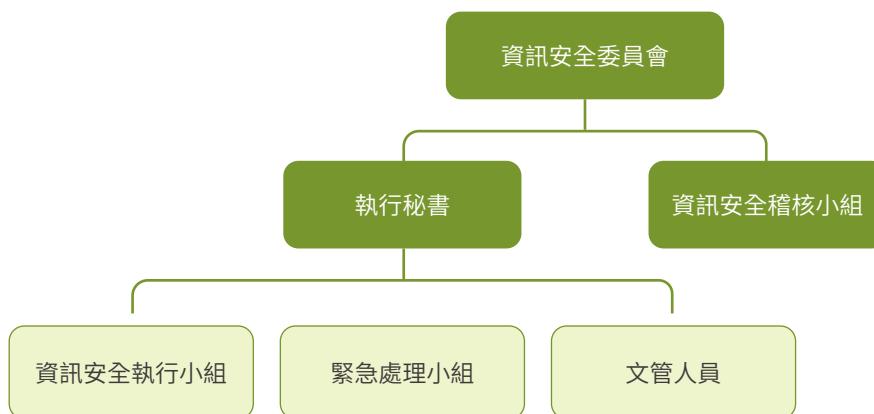
- 申訴檢舉專線電話：02-27908850#188
- 申訴檢舉電子信箱：hr@sanfran.com.tw
- 總經理專線電話：02-27908850#168
- 總經理電子信箱：alex@sanfran.com.tw
- 申訴檢舉意見箱：置放於公佈欄旁
- 外部利害關係人可透過本公司官網 / 聯絡我們進行申訴檢舉。

本公司將持續優化反賄賂治理體系，並定期檢討政策實施成效與法規符合性，強化跨部門整合、內外部意識溝通及整體合規文化，藉由完善制度與教育訓練，提升全體員工的誠信意識，建構誠信、透明、負責任的永續治理基石，確保公司長期穩健發展。

3.4 資訊安全管理與保護機制

隨著數位化與資訊科技的廣泛應用，資通安全已成為企業營運穩定性與永續經營的關鍵要素。中孚科技身為資訊服務業，更深刻理解資訊資產對企業營運的重要性。為防範資安風險、確保營運持續性並保障利害關係人資訊安全，本公司成立資訊安全委員會，由執行長擔任召集人，並由總經理室所屬資訊人員統籌與執行資訊安全政策。自 2019 年 12 月起，中孚科技導入 ISO 27001 資訊安全管理系統並取得認證，在內部建立完善的資訊安全管理架構與執行機制，透過內部稽核及風險管理，定期進行資訊環境風險評估與必要的控制測試，持續確保資安韌性。

資安組織圖



本公司資訊安全委員會係自上而下之管理體系，逐層向上一級報告、審核與負責，以妥善保護營運機密與客戶資料，避免其保密性、完整性、正確性及可用性遭受破壞。

董事會擔任最高監督單位，設立資訊安全委員會統籌資安政策推動協調與資源調度，並於每年向董事會報告資訊安全執行狀況；建立資訊安全委員會與下設三大功能性小組，分別為資訊安全執行小組、緊急處理小組、文管人員，執行資訊維運、風險管理、資安事故通報與應變，及定期資安內部稽核相關任務。

同時，以 ISO 27001 資訊安全管理系統 (ISMS) 採 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式品質管理架構，涵蓋：(1) 資訊安全政策的訂定與推廣；(2) 資訊安全管理系統的目標與範圍界定；(3) 資產盤點與風險評鑑方法論建立與執行；(4) 各項控制措施的實施與效能追蹤；(5) 系統性內部稽核與持續改善機；(6) 個資保護管理措施，進而配合持續改善機制，予以滾動式調整資訊安全管理制度、措施與目標績效。

資訊安全委員會每年定期召開資訊安全管理審查會議，針對風險評鑑方法論，就資訊安全管理制度實施範圍，落實資訊資產盤點及其風險評鑑執行情形，管理措施落實程度，及與風險處理狀況，進行檢視與討論，並評估透過有效性量測作業確認各項目標績效。

確保公司及客戶資料的保護與保存，防止人為不當意圖或不法情形。



符合法令規定、主管機關命令與客戶契約、專業職責要求。

確保所有資訊資料的正確性與完整性。

資訊安全管理制度目標

資訊安全事件發生時，能即時應對、通報與復原，保障利害關係人權益。

確保所有資訊系統與服務之可用性與持續營運能力。

證書

管理系統依據

CNS 27001:2023 (ISO/IEC 27001:2022)

驗證機構台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司特此證明。
依據 ISO/IEC 27001:2015/Amd.1:2020 標準進行的核檢、評估和驗證決定的結果，該組織

中孚科技股份有限公司
台北市內湖區行忠路 57 號 6 樓



將採用符合 ISO/IEC 27001:2022 標準要求的管理系統並且在本驗證的 3 年有效期
間內將對合規性進行監督。

範圍

資訊安全管理活動，包括流程導向企業資源規劃系統、網路服務及資訊機房管理
之能運作。

依據 2024-05-06 的適用性聲明書，版次 2.0

證書編號 ISMS190
核檢報告編號 IT276-R1

證書有效開始 2023-04-04
證書有效截至 2026-04-03
重新驗證核定期日 2026-04-01
版次 2.0，首次驗證 2020-05-04



請到我們的證書資料庫，以驗證此證書的
有效性。

台北, 2025-04-21

Lia-Teng Chang

驗證機構之台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司

台灣德國北德技術監護顧問
股份有限公司
台北市大安區敦化南路二段
333 號 9 樓 A1 室
tuv-nord.com/tw



TÜV®
ROC, TW5162, XA

Certificate

Management system as per
ISO/IEC 27001:2022

The Certification Body TÜV NORD CERT GmbH hereby confirms as a result of the audit,
assessment and certification decision according to ISO/IEC 27001:2015/Amd.1:2020,
that the organization

Sanfran Technologies Inc.
6F., No. 57, Xinzhang Rd., Neihu Dist.,
Taipei City 114, Taiwan (R.O.C.)

operates a management system in accordance with the requirements of ISO/IEC 27001:2022
and will be assessed for conformity within the 3 year term of validity of the certificate.

Scope

Information security management activities for Enterprise Resource
Planning, Networking Service and Server Room operation and maintenance.
As per the Statement of Applicability of 2024-05-06, version 2.0

Certificate Registration No. 44 121 20820005
Audit Report No. IT276-R1

Valid from: 2023-05-04
Valid until: 2026-05-03
Initial certification 2020-05-04

Taipei, 2025-04-21
Lia-Teng Chang
Certification Body at TÜV NORD CERT GmbH

TÜV NORD CERT GmbH
Am TÜV 1, 45307 Essen
tuev-nord-cert.de



Visit our database to
verify the validity of
this certificate.

3.4.1 資訊安全風險管理架構

考量公司規模與營運特性，中孚科技依據資訊安全管理制度（ISMS）標準，並參考資通安全風險管理架構建構完整風險管理方法論，作為強化資安治理、營運韌性與持續合規之依據。風險管理機制涵蓋資產辨識、威脅與弱點分析、風險評估、控制措施實施、機會識別與持續改善等階段，確保資訊資產於整體生命週期中皆能受到適當防護。風險評估程序係依據資通安全風險管理邏輯，先辨識資訊資產之類別與價值，再分析其面臨之潛在威脅與弱點，評估事件發生可能性及衝擊程度，進而計算風險值，用以衡量資訊流程之整體風險等級。風險來源涵蓋人為、文件／資料、軟體、硬體、通訊與環境等六類，全面揭示組織所處資安情境。針對評估結果，本公司設置風險擁有者負責核定可接受風險值與改善策略，由資訊安全執行小組負責彙整風險與機會評鑑報告，制定風險控制措施及「風險改善與機會實作計畫」，並對應ISO/IEC 27001附錄A要求，產出「適用性聲明」以供追蹤與稽核之用。此外，本公司同步納入機會評鑑作業，辨識可強化資訊安全成效與策略發展之契機，提升組織整體防禦能力。風險與機會評鑑作業每年至少執行一次，並於資訊資產異動或營運環境改變時啟動不定期複核，確保管理機制即時有效，並與國家資通安全要求接軌，實現持續改善與整體韌性強化之目標。

3.4.2 資訊安全政策

為規範資訊作業與管理行為，本公司訂有「資訊安全政策」制度，作為全體員工遵循資訊安全之行為準則。建構完善的資通安全政策架構，涵蓋實體環境、資訊存取、人員行為及營運持續等層面，以保障資訊資產機密性、完整性與可用性。政策重點包括：機房列為管制區，實施進出紀錄與權限審查；資訊系統依職務設定最小必要存取權限，落實帳號密碼管理與定期稽核；人員須遵守資訊保護行為準則，防範社交工程與資料外洩風險；設備異動、報廢與送修皆須依程序控管；並建置營運持續計畫，針對重大中斷事件設有通報、應變與復原機制。透過制度化管理與年度演練，強化資安治理效能，提升組織韌性，實踐永續經營。

3.4.3 資訊安全管理方案

中孚科技基於資訊安全管理制度（ISMS）架構，參考ISO/IEC 27001及相關法規指引，建置涵蓋實體環境、系統技術、人員行為與風險控管等層面的整體資通安全管理制度。管理策略聚焦於預防資安事件發生、降低營運中斷風險，並保障資訊資產之機密性、完整性與可用性。資通安全管理包含以下六大核心面向：

3.4.3.1 實體安全管理

本公司將資訊設備及關鍵機房劃設為安全管制區，非經授權人員不得進入，並落實進出紀錄與權限審查制度。機房環境之溫度、濕度、電力與消防設備均納入監控與維護範圍，並定期檢修與演練。資訊設備之報廢、搬移與送修均須填寫相關申請表並依流程審核，確保實體資產在生命週期各階段皆具可追溯性與保護機制。

3.4.3.2 存取控制管理

依最小必要權限原則，設定資訊系統、資料庫與網路資源之存取權限，並定期審核使用者帳號與特殊權限帳戶。通行碼管理採強制變更機制並限制共用帳號之使用。對於遠端連線、資料傳輸及外部合作對象之存取需求，均採取身份驗證與使用期限控管等措施，以避免未經授權之資料接觸或濫用。

3.4.3.3 人員資訊安全規範

透過資訊安全守則教育與日常監督，強化全體員工資訊安全意識。政策內容涵蓋社交工程防範、資訊文件保存與清除、桌面清空原則、可攜式儲存設備控管與電腦螢幕鎖定等行為準則，促使資訊安全成為組織文化的一部分。新進人員皆須完成資訊安全教育訓練，離職人員亦須完成權限終止與資料交接程序。

3.4.3.4 資訊風險管理與控管措施

本公司導入制度化風險評鑑流程，依資訊資產價值、威脅與弱點項目、發生機率與衝擊程度評估風險值，作為風險管理與資安資源配置依據。評估結果由風險擁有者核定，針對高風險項目制定改善計畫，並與控制措施一併納入「適用性聲明」進行持續追蹤與成效評估，達成風險最小化目標。

3.4.3.5 營運持續與資安事件應變管理

本公司設置營運持續運作計畫（BCP）與資安事件應變機制，包含關鍵業務流程辨識、衝擊分析、應變通報、替代場所使用、資料與系統復原等內容。每年定期辦理測試演練，驗證應變能力並調整實務應對策略。資安事件發生時，由緊急處理小組主責即時處置與災後清理，並提出改善建議以精進後續管理作為。

3.4.3.6 資訊資產與設備安全維運

針對資訊設備在安裝、操作、維護、報廢等各階段，皆有明確作業流程與責任分工，確保資訊資產安全性與營運穩定性。資料儲存媒體之管理，包含使用權限、實體保存、存取紀錄與異常事件通報機制。維護合約之管理則納入委外審查與履約監督，降低外部供應鏈風險對本公司資訊系統之影響。

3.4.4 資源投入與意識推廣

為持續強化整體資訊安全防禦能力，中孚科技為提升整體資訊安全防護能力與員工資安意識，本公司持續投入人力、制度與教育資源，並結合內外部稽核與日常推廣機制，建立以預防為主的資訊安全文化，確保資安管理系統能有效落實並持續精進。

3.4.4.1 教育訓練與宣導活動

定期辦理資安認知課程，每年度規劃資安宣導活動，最新課程涵蓋資訊安全政策、資安事件預防、資產盤點與風險管理、內部稽核與外部審查等主題，對象包含全體員工與管理階層。新人訓練納入資訊安全內容，為強化新進人員對資訊資產保護與行為規範的基本認識。社交工程演練與防範教育，為宣導社交工程案例與常見手法，提高員工應變警覺性。

3.4.4.2 制度與人力資源配置

設置資訊安全執行小組，為負責資訊安全制度之規劃、推動、審查與持續改善，涵蓋存取管理、風險評估、異常事件處理與稽核等職能。指定風險擁有者與各單位責任人，落實分層負責機制，確保制度與日常操作間有效接軌。投入環控與系統安全設備，包含機房溫溼度控制設備、門禁監控、異常通報機制、資訊設備維護合約管理等。

3.4.4.3 強化制度落實與循環改善

落實內外部稽核制度化，資訊安全制度實施成效定期進行內部稽核與管理審查，並接受第三方稽核（如 ISO/IEC 27001）確認執行效益。定期進行權限審查與存取紀錄稽核，確保帳號與設備使用紀錄具備可追蹤性，並即時發現潛在風險。辦理營運持續演練與資安事件應變模擬，驗證災害回應與資料復原機制之有效性。

教育訓練與演練實績

資訊安全相關宣導課程次數 5 次

資安社交工程演練實施次數 2 次

備援恢復計畫演練實施次數 1 次

運行穩定與事故統計

重大資安事故件數 0 件

核心系統皆可於規定時間目標內完成復原，無資料遺失紀錄

3.4.5 營業秘密與資料保護執行

中孚科技重視營業秘密與個人資料之保護，並建構完善之保密制度與落實執行機制，以維護企業競爭力與利害關係人權益。針對內部員工、外部廠商及求職應徵者，分別設立保密協議、保密切結書及個資同意書等制度性文件，明訂應盡之保密義務、法律責任與資訊使用範圍。營業秘密保護範圍涵蓋業務策略、財務資料、客戶與供應商清單、生產流程、技術規格、人事資訊及未公開之開發成果，並延伸至甲方對第三人所應負保密責任的資訊。所有受僱人員於任職期間及離職後，皆須承諾不洩漏、不使用、不轉移此類資訊，亦不得從事競業行為。對於合作廠商及訪客，則以保密切結書形式約定不得洩漏、複製、轉交在合作過程中所知悉之任何機密資料。此外，本公司亦依法取得個人資料保護當事人之同意，明確揭示資料蒐集目的、利用範圍與當事人權利，並由人資單位負責後續管理與回應。透過法定契約、制度宣導與法律責任告知機制，本公司營業秘密管理落實於日常營運與人員行為中，有效強化資訊保密文化與組織風險控管能力。



04

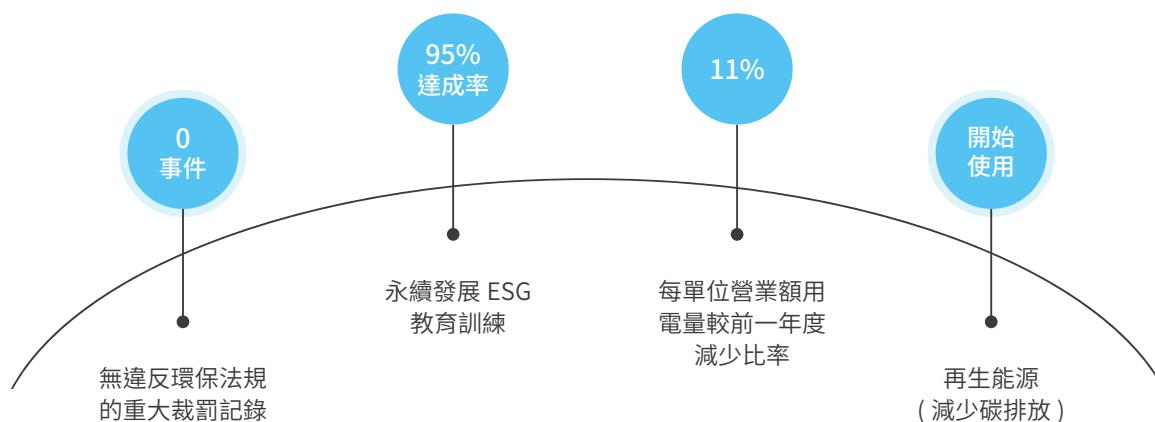
綠色環境



氣候變遷已成為全球性議題，國內法令與市場快速變化，更使其成為企業無法迴避的系統性風險，對環境、社會與企業存續皆帶來衝擊。我們積極辨識並推動減緩行動，並透過價值鏈合作因應風險與掌握機會，定期追蹤與督導相關目標，同時提升氣候治理資訊透明度，積極促進交流，共同邁向永續發展。



2024 年亮點



4.1 氣候治理

氣候變遷已為衝擊公司永續發展之重大議題，對此治理結構為求慎重因應，建置各層負責不同職責，由向上至下領導方向與督導成效，並由下至上落實執行及回報進度與阻礙，達到持續改善之循環管理。

中孚科技由永續長負責於氣候變遷、環境保護、能源管理與溫室氣體排放，蒐羅各界與國際的氣候環境趨勢議題，並藉由本公司風險管理機制與績效評估機制，檢視各單位所識別氣候變遷風險與機會結果，管理因應措施執行進度與困境，及績效成果，推動及落實執行企業永續經營策略之核心單位，定期追蹤氣候風險專案執行成效，至少每年一次向董事長報告。

4.2 氣候變遷策略與風險管理

中孚科技參酌氣候變遷國際指引作法，鑑別主要議題，推動減緩氣候變遷行動方案與風險管理措施。綜合本公司業務發展，公司整體經濟活動衝擊，與 2024 年鑑別結果，定期識別氣候風險與機會，同時審視傳統風險，以鑑別對公司財務之潛在影響，對氣候變遷風險議題，採取詳細風險管理流程予以管控，由各單位鑑別之氣候變遷風險重大性、管理措施、障礙與績效成果，彙整至永續發展推動小組之會議，後續再將討論內容、擬定策略與風險管理措施，確認短、中、長期計畫，管理績效評估成果，最後，董事會作為最高治理單位，藉由風險管理報告、稽核報告與季績效評估成果，督導氣候變遷行動策略與風險管理措施之落實內容與績效成果，以確保氣候變遷重大風險議題得以有效管控。經本公司永續發展推動小組的全面評估與規劃，中孚科技積極導入多項環境永續作為，致力於實現節能減碳與資源循環的核心目標，如積極低碳生活及響應綠色辦公。

鑑別風險與機會流程圖



4.2.1 氣候變遷的策略

氣候情境背景

轉型風險引用「NGFS long-term scenarios for central banks and supervisors (November 2024)」推估氣候情境：

(NGFS) 情境分類	說明	氣候情境	情境說明
有序轉型 (Orderly)	此分類假設氣候政策在早期就被導入，並隨著時間日趨嚴格，在此分類下的情境其實體風險及轉型風險都相對較低。	2050 淨零排放 (Net Zero 2050)	透過嚴格的氣候政策及技術創新，將全球升溫控制在低於 1.5°C ，在 2050 年前後達到全球淨零排放。
		低於 2°C (Below 2°C)	逐步提高氣候政策的強度，使全球升溫控制在低於 2°C 的可能性達到 67%。
		低需求 (Low Demand)	假設除碳費與技術之外，復出現降低能源需求的重大行為改變，可緩解經濟壓力並於 2050 年前後達到全球淨零排放。(在此情境下，美國、歐盟、英國、加拿大、澳洲與日本等地區對所有溫室氣體達成淨零排放。)
失序轉型 (Disorderly)	此分類假設由於氣候政策被推遲，或國家與產業之間出現意見分歧的狀況，在此分類下的情境其轉型風險相對較高。	轉型遞延 (Delayed transition)	假設年度碳排放量到 2030 年之前都不會減少，需要強而有力之政策來將全球升溫控制在低於 2°C 。
全球暖化失控 (Hot house world)	假設部分氣候政策在某些地區已開始實施，但在放大到全世界，其努力不足以阻止嚴重的全球暖化，在此分類下的情境將會產生較嚴重的實體風險，例如海平面上升這種不可逆的影響。	國家自主貢獻 (Nationally Determined Contributions, NDCs)	此情境包含所有承諾之目標，儘管尚未得到有效政策支持。
		當前政策 (Current Policies)	假設只延續目前執行之政策，未進一步採取轉型措施，導致較高的實體風險。
為時已晚 (Too-little too-late)	此分類假設氣候轉型延遲且缺乏協調性，最終導致未能有效限制實體風險發生。	世界碎片化 (Fragmented World)	假設全球各國的氣候政策延遲且分歧，導致較高的實體與轉型風險。訂有淨零排放目標之國家僅達成 80% 之目標，其餘國家則維持現行政策。

氣候情境及其對應本世紀末升溫

對應本世紀末升溫	IPCC-AR6	NGFS
$\sim 1.5^{\circ}\text{C}$	SSP1-2.6	Low Demand
		Net Zero 2050
$\sim 2^{\circ}\text{C}$	SSP2-4.5	Below 2°C
		Delayed transition
$\sim 3^{\circ}\text{C}$	SSP3-7.0	Nationally Determined Contributions
		Fragmented World
		Current Policies
$\sim 4^{\circ}\text{C}$	SSP5-8.5	-

參考資料：TCCIP 臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台

聯合國環境署 (UNEP) 於 2024 年 10 月 24 日發布「2024 排放差距報告 (Emissions Gap Report 2024)」，強調全球若欲將溫室氣體排放量控制於 1.5°C 之路徑內，即須於 2030 年前減少 42% 之溫室氣體排放量，全球環境升溫之嚴重性與急迫性可見一斑。惟觀察近期國際情勢，涉及氣候、環境之國際性談判峰會結果似乎均面臨停滯困境，以聯合國氣候變化大會 (United Nations Climate Change Conference，簡稱 COP) 為例，COP28、COP29 雖已就符合 2015 年巴黎協定架構，避免氣候變遷帶來嚴重影響達成重大協議、脫離化石燃料決議等，卻僅成功設定減碳時限與目標，對如何達成目標之具體描述或減少化石燃料使用承諾卻付之闕如。臺灣為達 2050 淨零排放目標，陸續修訂《氣候變遷因應法》、《溫室氣體排放量盤查登錄及驗證管理辦法》等相關法令，從法治面日趨強硬規範減碳目標，惟實際執行未果。各國減碳政策落實程度與實施時點有所差距，雖已識別出全球性問題也陸續找出解方與共識，惟過程極為緩慢，如臺灣碳費與歐盟碳邊境調整機制 (CBAM)，徵收運作仍尚未成熟，作為背景現況設定氣候情境。有鑑於國際間推動氣候變遷因應、溫室氣體減量、碳費徵收，及綠色與低碳技術發展，但仍受限於溫室氣體排放量較大國家，針對氣候變遷與溫室氣體投入資源與議題共識有所差異，及其國際間碳洩漏議題。

2024 年整體氣候相關風險與機會鑑別，後續參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (IPCC) 發布的氣候情境，及臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台數據，評估分析實體風險和轉型風險之潛在財務影響，據以擬定相應氣候策略。

氣候相關財務衝擊結果及因應策略與措施

中孚科技在轉型過程中，須同時面對政策法規變動、技術快速發展及利害關係人（如客戶）期待等多重挑戰。若未及時採取應對措施，相關轉型風險將可能對公司營運造成不利影響，甚至導致業務部分或全部縮減、運作受阻，或帶來財務損失。基於此，本公司特別針對氣候風險與機會進行重大主題分析，並建立管理機制，以下說明相關分析結果與管理情形：

轉型風險

類別	議題	衝擊	可能性	財務衝擊 (-)	管理方式
面向：市場					
顧客需求改變	客戶在選擇產品或服務時，產生與過去不同的考量	中高	高	<ul style="list-style-type: none"> 失去大型標案 非低碳產品的營收減少 增加顧客溝通的人力費用 	<ul style="list-style-type: none"> 在標案需求建議書中納入碳盤查或永續報告書，以滿足客戶規範 增加銷售低碳產品的相關投入 安排內部永續課程，提升專業知識技能，以回應客戶對永續發展上的相關需求
面向：法規					
強制申報合規要求	政府要求用電盤查、溫室氣體申報或採購綠電，導致作業成本上升	中高	高	<ul style="list-style-type: none"> 增加溫室氣體盤查與外部查驗費用 需投入合規專責人力 	建立溫室氣體盤查，培育內部人員，提升碳盤查相關專業能力
再生能源使用規範	政府要求大型數據中心或雲端服務供應商逐步使用綠電	低	高	<ul style="list-style-type: none"> 綠電採購成本增加 長期電力契約支出上升 	與售電業者簽訂綠電合約
面向：技術					
技術投資	必須投資於 AI 運算節能、智慧冷卻系統與低碳雲端基礎架構	中低	中高	增加資本支出及其他投資支出	盤點公司核心技術與氣候相關產品服務之關聯性，並透過投資併購有潛力的新創公司，使新技術投資更符合營運策略
面向：商譽					
永續形象不足	未能展現永續承諾，可能導致客戶質疑與品牌受損	中低	中高	<ul style="list-style-type: none"> 企業品牌形象價值下滑 難以招募數位人才 	<ul style="list-style-type: none"> 定期發布永續報告書，提升透明度 參與綠色供應鏈計畫，增加品牌公信力 設立永續專責單位與利害關係人溝通平台

對於氣候相關機會鑑別結果，因政策法規的推動、技術發展，以及利害關係人（如：客戶與投資人）對永續的高度期待，將為公司營運帶來新的契機。若能及早採取對應措施並積極布局，不僅有助於拓展市場需求、優化產品與服務，更能提升公司競爭力與品牌價值，合理預測將使公司業務持續成長、運作更為順暢，並創造長期的財務與永續效益。

轉型機會

類別	議題	衝擊	可能性	財務衝擊 (-)	管理方式
面向：市場					
客戶需求提升	客戶對低碳雲端、綠色數據中心與永續數位服務需求增加	中高	高	<ul style="list-style-type: none"> • 開拓新市場與增加營收 • 提升市場占有率 	<ul style="list-style-type: none"> • 與客戶共同設計低碳解決方案 • 將永續指標納入產品差異化行銷
面向：法規					
政策激勵與補助	政府提供再生能源採購補助、碳減量獎勵、低碳技術研發支持	中	中高	<ul style="list-style-type: none"> • 獲取補助或稅務優惠 • 降低能源支出 • 增加投資機會 	<ul style="list-style-type: none"> • 成立專責小組追蹤並申請補助 • 將政策資源轉化為競爭優勢
面向：服務					
解決方案改變	透過產品或服務的推陳出新，有助於降低或適應因氣候變遷風險所帶來之衝擊	高	中高	<ul style="list-style-type: none"> • 創造高附加價值服務 • 提高新型態營運模式產生之營收 	<ul style="list-style-type: none"> • 提供系統整合服務，協助客戶節能減碳 • 透過網路快速尋找與整合合作夥伴資源，提出永續解決方案
面向：商譽					
品牌與利害關係人	展現永續與淨零承諾，提升品牌價值並吸引人才與投資	中	高	<ul style="list-style-type: none"> • 增加客戶正面評價 • 提升雇主吸引力，招募優秀人才 	<ul style="list-style-type: none"> • 將永續表現納入對客戶簡報 • 與非營利組織、產業聯盟合作，提升外部認同

註：本公司就氣候變遷之情境分析與壓力測試，仍是以現行國內、外趨勢、法令動態、實際環境變化、模型推估，及客戶需求狀況進行預估。

4.3 氣候變遷的指標與目標

因應氣候變遷所帶來的轉型契機與品牌發展策略，中孚科技秉持關注全球氣候變遷、有效運用資源及履行企業責任之精神，在資訊服務產業中積極推動節能與低碳營運措施。例如，在資料中心、雲端平台及辦公環境評估能否導入高效能節能設備與管理系統，並優先採用綠色能源及低碳供應方案，持續提升服務運營之能源效率與減碳成效。同時，本公司自願發起低碳生活與環境保護聲明，為地球永續以個人開始做起，也積極蒐集低碳技術與數位化解決方案，減緩氣候變遷衝擊，並自主依據 ISO 14064-1：2018 要求，自發性做溫室氣體盤查，作為後續減量與優化計畫之基礎。

除訂定永續發展短、中、長期改善目標外，本公司亦透過滾動式調整機制，由永續推動發展小組定期檢視績效成果，並將氣候變遷相關風險與機會納入企業風險管理流程，確保行動策略與管理措施持續優化。最終績效成果將呈報董事會，確保全體同仁落實氣候行動，達成本公司之永續發展承諾與品牌願景。

4.4 環境治理

地球的氣候與環境正受到溫室氣體排放的影響而逐漸惡化，中孚科技身為地球公民的一份子，深切體認到企業對環境保護的責任與義務，並承諾持續投入資源與行動，共同為永續發展貢獻心力，積極致力於推動公司內部的溫室氣體盤查，以確實掌握營運過程中之排放狀況，作為科學化減量管理的基礎；同時持續推行與支援各項節能減碳措施，以實際行動落實企業社會責任。本公司嚴格遵守政府環境保護法規、客戶要求及其他相關規範，確保營運活動符合法令與國際標準，並根據盤查結果與現況評估，擬定具體可行的改善方案，積極對齊國家政策目標，期能透過長期且持續的努力，減緩氣候變遷衝擊，為全球環境保護與人類永續福祉貢獻力量。

4.4.1 實施政策與內部參與

中孚科技以落實環境永續為企業責任，建立明確的環境治理架構，將環境管理納入營運策略核心，藉由國際循環管理方法論 P-D-C-A (計劃—執行—檢查—行動)，滾動式調整溫室氣體減量行動方案與計畫，作為邁向淨零與提升氣候韌性的關鍵支柱。2024 年，本公司持續依循國際標準與本地法規推動環境議題治理，透過明確的組織設計、跨部門協作機制與董事會監督，確保各項行動方案落實執行。所以本公司自主推行溫室氣體盤查，以期確實掌握溫室氣體之排放狀況，並提出溫室氣體減量之可行方案而執行減量之工作計畫，並提出相關政策：

1

致力於公司內部溫室氣體盤查，以確實掌握溫室氣體之排放狀況。

2

持續推動與支援節能減碳措施，善盡企業責任。

3

遵守政府環保法規、客戶要求及其它相關規定。

4

根據現況擬定具體的改善措施，對齊「臺灣 2050 淨零排放」之國家重要政策。

關於推動任何相關永續策略，全體員工的參與與認知則非常重要，於是提出低碳生活與落實節能減碳理念，將節水、省電、省油、省紙、空調控溫及其他有助於能源效能提升的生活行為納入日常管理規範，期望全體同仁能在工作與生活中自覺遵循，將環保行動落實於細節之中。如用水方面，本公司鼓勵員工養成節約用水的習慣，例如隨手關緊水龍頭、刷牙時使用漱口杯，並在發現廁所或洗手台漏水時立即通報大樓管理單位，以防止資源浪費。用電方面在員工公出、公差或長時間未使用電腦及其他辦公設備時，應主動關閉電源或拔除插頭，並將個人電腦設定閒置一段時間即自動進入休眠模式。下班後，關閉不必要的照明；在辦公環境設計上，牆面與天花板優先採用乳白色或淡色系，以提升光線反射效果並減少燈具需求。此外，本公司也推廣健康步行文化，鼓勵員工在三層樓以內的距離不搭乘電梯，鼓勵員工上下班及公出時多選擇大眾運輸工具，並提醒車輛需定期維修保養，以維持良好油耗效率與減少廢氣排放。駕駛過程中應避免急煞與急加速，並減少不必要的載重，以進一步降低油耗。另外也強力推行無紙化管理，以電子公文與電子化作業流程為優先，僅在必要時列印，同時提倡雙面列印與背面重複使用，會議與活動以多媒體簡報取代紙本資料，並鼓勵重複使用公文信封等以減少資源消耗。

本公司也深知空調為溫室氣體排放及能源消耗之一大項目，依實際情況加裝電風扇或利用自然通風，以減少空調使用頻率與時間。此外，公司亦倡導其他有助於減碳的日常行為，例如鼓勵員工自備手帕、環保杯與環保餐具，在非必要情況下，不提供一次性餐具、包裝飲料及瓶裝水，邀請與會者自備環保用品。透過上述多面向的行動準則，本公司期望全體員工能將節能減碳理念內化為日常習慣，從每一個細節出發，攜手朝向低碳永續的企業目標邁進。



參加《天下雜誌》淡水河公約倡議

中孚科技位於台北的辦公室坐落於淡水河流域，隨著台灣經濟的蓬勃發展，河川水質不斷受到汙染，2020 年淡水河流域近 6% 的區域已達嚴重汙染。為喚起民眾對河川保育的意識，我們於 2022 年積極參與《天下雜誌》所舉辦的「淡水河公約」倡議，希望透過具體行動，貢獻自己的一份心力，共同守護這片重要的水域。





響應關燈一小時行動不落後

全球最大自發性公益減碳行動「Earth Hour 關燈一小時」活動，公司於2024年3月23日(六)晚間8時30分至9時30分)關閉公司照明一小時，並邀請全體員工加入響應，發揮自身影響力，為地球環境盡一份心力，一起讓世界變好。



倡導國際環保運動

每年4月22日為世界地球日(Earth Day)，2024年主題為「Planet vs. Plastics」，台灣以「多一塑不如少一塑」做呼應。邀請全體員工加入響應，台灣環境資訊協會以「多一塑不如少一塑」為號召，將54項綠行動分為「減塑」、「減碳」、「節約」以及「知識」，讓綠行動更加具體行動化。讓投資地球的行動與時俱進，再度攜手寫下地球日嶄新的一页。



Planet vs. Plastics Global Theme for Earth Day 2024



支持《解凍格陵蘭》公益放映計畫

《解凍格陵蘭》紀錄片由歐萊德、聯合報系及願景工程基金會三方組成的極地直擊隊，親自造訪11個城鎮、與專家學者、政府官員、當地居民深度訪談，紀錄氣候變遷對格陵蘭造成的環境、科學、民生、文化衝擊，更直擊冰山崩落實況……團隊希望讓大眾目睹氣候變遷事實，從環境教育著手，帶來改變的力量，並將台灣綠色永續的影響力擴及到國際，面對全球氣候變遷沒有人是局外人，中孚科技支持解凍格陵蘭公益放映計畫，作為環境教育之教材。中孚科技表達對全球暖化與氣候議題的重視，共同傳遞守護地球綠色家園的使命，一起讓世界變好。



中孚科技股份有限公司
支持《解凍格陵蘭》公益播放計畫





參加植樹活動

中孚科技為環境盡一份心力，每一株樹苗的栽種，象徵著我們為未來綠意盎然的世界播下希望的種子。我們相信，唯有以實際行動守護大地，才能讓永續精神深植於每一步成長，並為下一代留下一片更美好的藍天綠地。



辦公室各處電源關閉處設有節電標語提醒



4.4.2 再生能源與綠電佈局

中孚科技為落實低碳轉型及支持綠色能源發展，積極採購再生能源並持續推動綠色能源轉型，將再生能源採購視為減緩氣候變遷的重要行動之一。2024 年度，採用太陽能發電所取得的再生能源憑證，由經濟部標準檢驗局與國家再生能源憑證中心核發。購買之發電量為 1,000 度 (kWh)，相當於可減少約 0.474 公噸二氧化碳當量 (tCO₂e) 之溫室氣體排放 *，並提升營運過程的低碳比例。憑證的取得代表本公司實際使用並消費等量的再生能源電力，有助於抵減範疇二 (Scope 2) 之溫室氣體排放，並符合國際碳盤查及永續標準 (如 ISO 14064、RE100、SBTi) 對綠電採購的可追溯性要求。

本公司將持續增加再生能源的採購比例，並逐步建立年度綠電使用目標，以降低營運過程中的碳足跡，響應臺灣 2050 淨零排放政策，並回應國內外客戶與利害關係人對環境永續的期望。

註：依據 2024 年臺灣地區電力排放係數 0.474 kgCO₂e/kWh 換算



4.4.3 生物多樣性宣言

中孚科技秉持企業社會責任與永續經營理念，致力於降低營運對生態系統的負面影響，並在追求企業成長的同時，實現與環境共榮的雙贏目標。我們承諾提供安全、健康且符合環境要求的工作環境，並支持《聯合國生物多樣性公約》及聯合國永續發展目標 (SDGs)，積極參與全球生物多樣性保護行動，守護地球生態系統的穩定與完整。

在營運過程中，本公司透過完善的風險管理機制與預防措施，減緩可能對環境與社會造成的影響。我們將生物多樣性與環境保護納入企業永續文化的核心價值，並推動全體員工參與相關行動，共同承擔守護地球的責任。

本公司在環境保護與生物多樣性維護方面的行動承諾包括：



透過上述行動，本公司期望在創造經濟價值的同時，守護自然資源與生態系統的多樣性，積極為永續發展目標的實現及地球環境的長遠福祉貢獻力量。

4.5 溫室氣體管理

中孚科技自主依據 ISO 14064-1 標準與《溫室氣體排放量盤查登錄及查驗管理辦法》，建構完整的溫室氣體盤查制度。制度涵蓋營運據點所涉及的二大排放範疇：範疇一（直接排放）、範疇二（外購電力），並建立標準化作業指引，包含查證邊界定義、排放因子使用與計算方式一致性。2024 年本公司盤查範圍為中孚所在之辦公環境，追蹤各年度的排放變化趨勢，以確保溫室氣體管理策略的有效性與持續改善成效。

範疇別	區域	2022	2023	2024
一	臺灣	15.5808	17.1815	18.7823
二	臺灣	161.1522	170.7778	191.1087
溫室氣體總量	合計	176.7330	187.9593	209.8910
溫室氣體排放強度 (tCO ₂ e / 百萬營收)	臺灣	0.1589	0.1550	0.1372
較前一年增 / 減比率		-	-2.44%	-11.49%

盤查結果顯示，2024 年的範疇一（直接排放）與範疇二（能源間接排放）總量分別為 18.7823 公噸及 191.1087 公噸，較 2022 年基準值（15.5808 公噸及 161.1522 公噸）分別增加約 20.56% 與 18.58%，主要受營運規模擴張及業務量增加影響。整體而言，溫室氣體排放總量由 2022 年的 176.7330 公噸增加至 2024 年的 209.8910 公噸，成長幅度約 18.76%。然而，透過持續推動節能減碳措施與優化能源使用效率，溫室氣體排放強度（tCO₂e / 百萬營收）已呈現逐年下降趨勢。自 2022 年的 0.1589 降至 2024 年的 0.1372，累計降幅達 13.63%，其中 2023 年較前一年下降 2.44%，2024 年再下降 11.49%。此一趨勢顯示，公司在營運規模成長的同時，已成功提升能源使用效率並降低單位產出的碳排放，展現低碳轉型的正向成效。未來，本公司將持續依據基準年度數據進行滾動式檢討，並結合短、中、長期減碳目標，優化能源結構與節能管理措施，確保排放總量與排放強度雙軌並進控制，朝向公司政策及「臺灣 2050 淨零排放」國家目標穩步邁進。



05

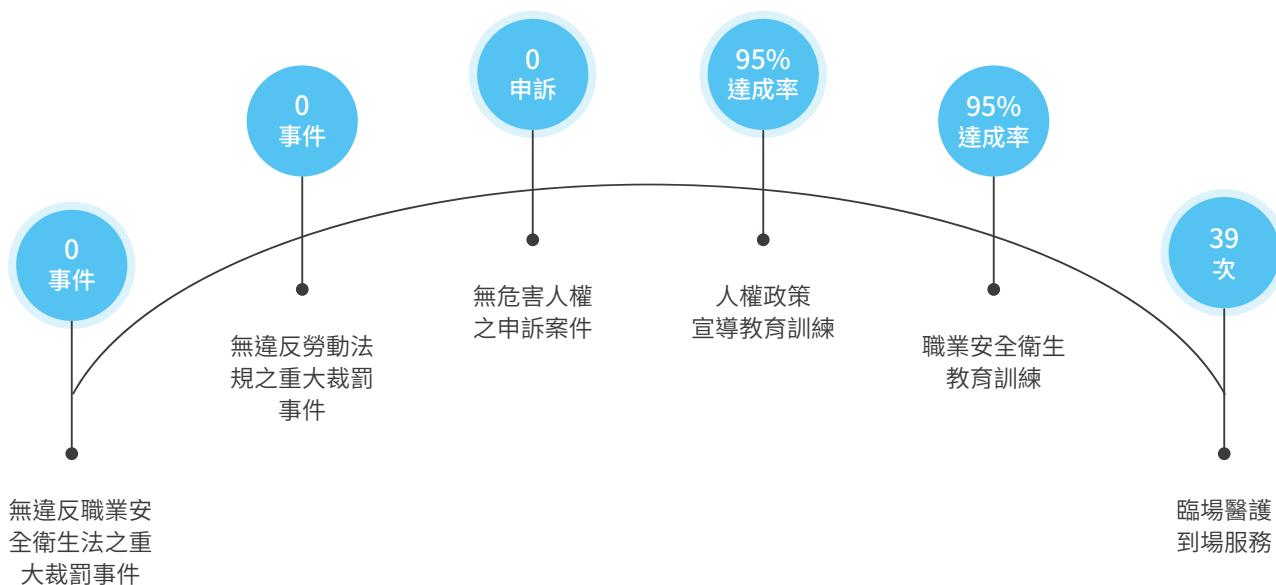
友善健康職場



中孚科技秉持以人為本的理念，提供員工安全、友善的工作環境，並透過完善的教育訓練與豐富的學習資源，協助同仁持續成長。我們規劃具競爭力的薪酬與多元福利措施，吸引並留住專業人才，共同打造優質團隊，凝聚向心力，推動企業長期發展與永續願景。



2024 年亮點



人權政策與友善勞動環境願景

中孚科技秉持尊重人權的核心價值，持續落實國際人權標準，遵守相關法規並依循聯合國世界人權宣言，尊重國際公認之基本人權，致力於為員工營造一個公平、安全、尊嚴與多元包容的工作環境。依據營運項目及特性，關注之人權議題及制定人權政策，將其納入企業治理與營運管理系統之中並透過制度化管理與定期檢核，確保員工在平等、安全、健康與尊重的環境中工作，並以具體措施貫徹下列四大人權保障原則：

提供公平的工作環境與多元包容

不因個人性別、性傾向、種族、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、外貌、身高、身心障礙等為由，而為差別待遇或任何形式之歧視，提供平等機會。

尊重職場人權

本公司遵循政府勞動法規，杜絕童工及其他形式之強迫勞動，關心及管理員工出勤狀況，保障言論與集會結社自由的工作環境。禁止工作職場任何有形或無形的性騷擾、霸凌、歧視之行為，本公司提供員工暢通的溝通管道，建構勞資關係和諧的職場環境。

提供安全的工作環境

本公司恪遵職業安全衛生相關法規、設置職業安全衛生管理組織，重視員工安全與健康之工作環境，致力降低職業災害之風險及保障員工之身心健康，提升工作與生活品質。

落實資訊安全

為尊重各利害關係人之隱私權，保障個人資料的蒐集及合法使用，本公司制定並嚴格落實資訊安全政策，以確保所有利害關係人的隱私受到適當的保護。

具體執行成果

項目	具體做法	影響對象	高風險員工數
禁用童工	恪遵當地政府勞動法令之規定，不僱用童工；各單位不得進用未滿十六歲者，並對獲聘人員進行查驗，以防止疏漏。	自招募開始，便依法執行聘僱流程，杜絕童工聘用問題	0人
禁止強迫勞動	恪遵政府之勞動法令，訂定「工作規則」，不強制或脅迫使員工進行非自願性之勞務行為。	全體員工	0人
杜絕不法歧視且確保工作機會均等	提供平等與多元化的工作環境，不因性別、宗教、種族、國籍、黨派等因素而有差別待遇之語言、態度及行為； 申訴方式 _____ 申訴電話：02-27908850#188 申訴電子信箱： hr@sanfran.com.tw 意見箱檢舉：置放於公佈欄旁 書面檢舉：台北市內湖區行忠路 57 號 6 樓總經理室收	求職者及全體員工	0人
符合基本月薪	依政府規定及公告，審視員工之基本薪資，提供員工合法之薪資福利。	全體員工	0人
提供安全與健康的職場環境	1. 訂有「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「緊急事故應變辦法」、「職業安全衛生計畫」，提供安全健康之職場，並設置急救人員、環安衛職安人員。 2. 每年舉辦員工健康檢查，員工年資滿半年以上享有本公司定期舉辦之員工健康檢查，頻率皆優於法令規定保障員工身體健康。 3. 特約醫護臨場諮詢，守護員工身心健康。 4. 每月定期由環安衛職安人員，巡檢滅火器，提供安全之環境。	全體員工	0人
舉行勞資會議，營造勞資雙向溝通	為建立溝通管道，促進勞資和諧，本公司定期舉行勞資會議，保障其發言權利且確保其原本公允之勞動條件。	全體員工	0人
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	提供婚喪喜慶之申請補助，並不定期舉辦員工之聚餐及旅遊相關活動，以維持員工工作之餘之身心健康；本公司亦投保團體保險、職災保險等對員工健康守護得以完善；並設有空中花園、休息室以及健身器材供員工使用，以及零食飲料等讓員工於工作中感到抒壓。	全體員工	0人

透過上述執行措施，中孚科技持續強化人權保障與勞動條件管理，不僅符合法規，更進一步與國際永續發展趨勢接軌。我們相信，只有打造人本關懷的職場環境，才能驅動企業與員工共同成長與創新。也為了確保人權政策有效落實，本公司遵循準則進行人權盡職調查，每年定期進行內部辨識潛在風險、擬定因應策略，巡檢與改善。透過系統性檢視人權政策、程序和計劃，識別潛在人權問題，持續監督執行成果並據以改善，建立以保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境。

中孚人權盡職調查監督項目及頻率



人權關注對象：員工

人權關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險	監督頻率
多元包容與機會均等	<ul style="list-style-type: none"> 禁用 16 歲以下童工 禁止強迫勞動 禁止就業歧視 	<ul style="list-style-type: none"> 人事單位發送錄送申請書時，檢視是否有非法雇用童工之情況 人事單位檢視受雇人之加保明細（出生年 / 月 / 日），確保未雇用童工 定期宣導勞基法遵循要點及禁止就業歧視 	常態性
工作環境安全健康	<ul style="list-style-type: none"> 提供安全健康之工作環境 管理同仁異常工作負荷情形 不強制勞動 	<ul style="list-style-type: none"> 公告工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 公告利害關係人申訴檢舉辦法 	常態性
員工集會與結社自由	<ul style="list-style-type: none"> 尊重員工的基本人權保障 加強勞動人權之照顧 提供多元化的溝通機制及平台 確保和諧雙贏的勞資關係 	<ul style="list-style-type: none"> 定期召開勞資會議 於員工手冊中載明意見溝通管道資訊 於辦公室及電子公佈欄，張貼利害關係人申訴檢舉辦法 	每季一次
身心健康及工作平衡	<ul style="list-style-type: none"> 定期提供員工免費健康檢查 積極舉辦健康管理講座 辦理員工國內旅遊 	<ul style="list-style-type: none"> 行政單位每年安排員工國內旅遊 行政單位每年安排員工進行健康檢查 行政單位每週發送健康週報 特約醫護診所不定期進行健康管理講座 	常態性



人權關注對象：供應商

人權關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險	監督頻率
<ul style="list-style-type: none"> 人權法規遵守 人權政策宣誓 	因原廠均為國際大廠，故各地有不同規畫，並會將該等資訊公告	每年檢視供應商是否進行人權說明或進行 Human Rights Due Diligence	每年一次

5.1 人才策略

推動平等與包容的人力資源政策，致力於打造開放、尊重差異的工作環境，確保每位員工皆能發揮潛能。基於多元包容之人才策略，認知到同仁為公司的基石，期待秉持共同理念，攜手邁向永續發展目標；因此，進用管理機制上，絕不因種族、階級、語言、宗教、政治、國籍、性別、年齡、婚姻或工會身分…等，而有任何聘用或待遇上之差別化或歧視性措施。

5.1.1 多元化的團隊結構

中孚科技長期致力於建構多元、包容、公平之職場文化，並透過實際任用成效落實性別平等、弱勢照顧與高齡就業等社會責任原則。建立多元共融的組織文化為基石，致力提升團隊的包容力與創新力。本公司深知具備多樣背景與觀點的人才組合，不僅有助於擴展思維視野與提升問題解決能力，更是組織韌性與競爭優勢的核心來源。

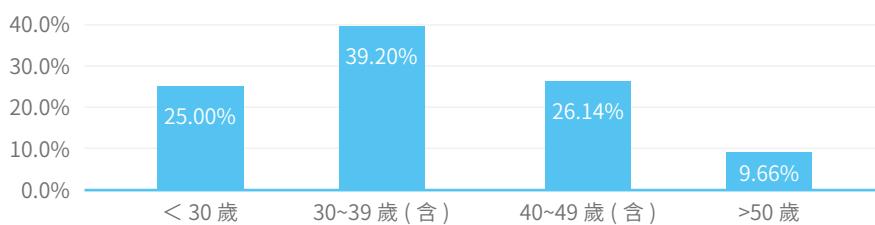
員工類別	2024 年		總計	比例
	男	女		
29 歲以下	38	6	44	25.00%
30 歲~ 49 歲 (含)	88	27	115	65.34%
50 歲以上	16	1	17	9.66%
總計	142	34	176	100%
高中 (職)	4	3	7	3.98%
大學專科	131	29	160	90.91%
碩士	7	2	9	5.11%
博士	0	0	0	0.00%
總計	142	34	176	100%
主管職	21	5	26	14.77%
非主管職	121	29	150	85.23%
總計	142	34	176	100%

註 1：以報導期間結束日 2024 年 12 月 31 日同仁數。

註 2：報導期間員工總數，並無重大變化。

年齡結構中，中孚科技秉持不因年齡設限的用人理念，致力於營造兼容並蓄且能讓不同年齡層人員充分發揮所長的職場環境。2024 年度員工年齡分布呈現多元化特徵，其中 30 歲至 49 歲 (含) 員工比例最高，達 65.34%，此年齡層員工具備穩定的專業技能與工作經驗，同時兼具學習力與適應力，能有效承接專案執行與組織發展的重要任務。29 歲以下員工占 25.00%，展現出新世代人才的創新活力與潛力；50 歲以上員工占 9.66%，提供組織寶貴的經驗傳承與專業深度。整體而言，本公司年齡結構偏向年輕化，有助於提升組織的靈活性、創新能力與長期競爭力。

按年齡類別

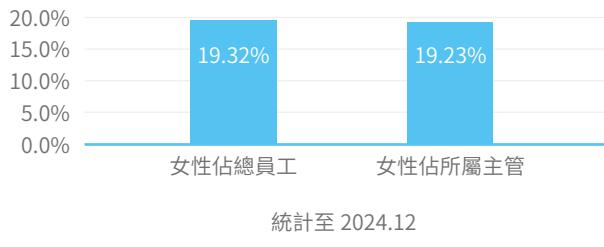


統計至 2024.12

員工學歷結構兼具多樣性與專業性，大學及專科學歷比例達 90.91%，碩士學歷占 5.11%。此學歷組合涵蓋技術研發、系統規劃、專案管理與營運支持等多面向專業需求，強化組織的綜合競爭力與專案執行能力。

主管與非主管職員工比例方面，主管職員工計 26 人，占總員工數 14.77%，顯示本公司持續推動職涯發展與內部晉升機制。性別分布中，主管階層女性占比 19.23%，與男性比例約為 2:8；全體女性員工比例為 19.32%。本公司將持續透過制度與文化推動性別平等與多元共融，並強化女性在決策層級的參與度，以促進更多元且具包容性的職場發展環境。

女性多元化指標



統計至 2024.12

為落實社會共融與多元用人理念，本公司也積極推動弱勢與特定族群就業機會，聘用身心障礙員工 2 名，其中 1 名擔任主管職，展現對不同能力人才在決策與管理層級發揮所長的肯定與信任，另進用原住民族員工 1 名，彰顯本公司對多元文化與族群平等的尊重與包容。為確保相關同仁能在工作中順利發揮專業，本公司依循勞動部相關法規，提供支持性工作環境、無障礙設施及必要輔具，並搭配職務內容調整與持續輔導，協助其穩定就業、強化職場自信，並拓展職涯發展機會。此舉不僅體現企業社會責任，也進一步促進組織文化的多元化與包容性。

在人才招募方面，本公司採用多元進用管道，包括：104 網路招募平台、獵人顧問公司協助引介、就業服務站仲介機構等提升招募效益並廣納不同背景之人才。也因人才是中孚科技最重要且珍視的資產，本公司深信唯有吸引並留任優秀人力，才能驅動企業持續成長與創新。因此，中孚科技致力於建構具市場競爭力的薪酬制度，並以多元化、具激勵性的薪資架構，作為實現員工與企業共榮共享的基礎。在薪資方面，員工薪資制度依「員工薪資管理辦法」辦理，並確保正常工作時間所得報酬不低於政府規定之基本工資。薪資結構包含本薪、加給、津貼及各項獎金，新進及在職人員之職位與職務，均依其學歷、經歷、工作經驗、專業知識與技能予以核定與敘薪，確保薪酬標準的公平性與合理性。後續依據個人績效表現與公司營運狀況進行薪資調整，確保整體薪酬優於同業水準，以持續提升人才吸引與留任力，並於藉此肯定員工貢獻，激發團隊合作精神與工作熱忱。

組織內歧視事件與改善機制—性騷擾防治

中孚科技為維護全體員工於職場中的性別平等與工作機會公平，積極營造一個安全、尊重、無性別歧視之工作環境，特訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」作為性別平權推動與性騷擾防治之行動依據。本辦法適用範圍涵蓋公司全體雇主、各級主管與所有受雇員工，凡在正常工作時間內於本公司所屬之辦公場所、交通設施及業務溝通過程中，發生與職務相關或基於業務接觸所引起之性騷擾情事，無論實際地點為何，皆屬本辦法之規範適用範疇。

在實務執行上，員工如遭遇或知悉性騷擾事件，可透過「性騷擾案件申訴書」正式提出申訴，詳細填寫事件經過、涉及對象與相關證據；公司受理單位則須使用「性騷擾案件受理紀錄表」登錄申訴人與相對人的基本資料、事件概要、訴求與佐證資料，以確保案件完整紀錄與可追溯性。於調查過程中，將進行多次訪談並填寫「性騷擾案件訪談紀錄表」，逐一記錄受訪者身份、訪談重點及補充說明，確保事實調查的客觀與完整。案件處理完畢後，則依「性騷擾案件結案報告書」彙整事件與調查過程、最終處理結果及相關附件，並由主管簽核，作為正式結案之依據與存檔紀錄。

為保障員工之身心健康與職場尊嚴，本公司嚴禁任何基於性別差異所產生之歧視、戲謔或不當態度與行為，亦禁止任何形式與性有關之不適當言語、身體碰觸或性要求，包含以性行為或與性有關之行為作為交換報酬、職務或待遇條件，或以威脅、懲罰、恐嚇等手段要求性行為者。所有與性別有關之不尊重、不當或敵意行為皆被視為性騷擾，並將依法依規處理，展現本公司對職場倫理、員工安全與平權文化的高度重視與零容忍態度。

中孚科技承諾持續推動性別平權與防治性騷擾行動，透過制度化規範與教育宣導，建構健康、平等且具尊重之職場文化，實現企業社會責任與永續經營精神。

5.1.2 新進與離職分析

中孚科技秉持建立完善、暢通、健全與友善之薪酬、照顧、升遷、培訓、溝通、制度、勞動條件及職場環境，持續對同仁給予良好照顧並吸引新進人才加入團隊，讓同仁能與公司共同朝向相同理念邁進；在人力資源穩定性與組織結構優化上，透過系統性之人員招募與留任機制，維持營運所需之人力配置並強化組織韌性。

根據 2024 年度整體人力資料統計，全年共計新進員工 36 人，離職員工 33 人，全年離職率約為 18.75%。整體離職率顯示本公司在人力配置上維持一定穩定度，現有的人員流動主要反映年度內部調整與組織優化過程中的自然變化。未來將針對離職原因進行系統性分析與對策研擬，以進一步提升留才成效。從新進與離職同仁的年齡結構觀察，新進人員中男性以 29 歲以下比例最高，占 38.64%，其次為 30 歲至 39 歲（含）占 13.04%；女性新進同仁以 30 歲至 39 歲（含）比例最高，占 2.90%。離職人員中，男性以 30 歲至 39 歲（含）比例最高，占 13.04%，其次為 40 歲至 49 歲（含）占 10.87%；女性則以 29 歲以下與 30 歲至 39 歲（含）為主，分別占 11.36% 與 8.70%。此結構顯示本公司在吸引年輕人才上具優勢，但在中生代專業人員的留任上仍可加強關注與改善。

性別結構方面，截至 2024 年底，員工總人數為 176 人，其中男性 142 人、女性 34 人，女性占比為 19.32%。此比例反映出資訊服務業在整體勞動市場中女性人才相對稀缺的產業特性，尤其在程式開發、系統架構與技術支援等職務類別，男性從業者歷來居多。然而，本公司在招募、晉升、培訓與福利制度上，均秉持不因性別而差別對待的原則，並積極透過人才培育計畫、職場彈性措施與多元文化倡議，吸引並鼓勵女性投入資訊科技領域。未來將持續增加女性於專案管理、產品設計、資安及雲端服務等多元職務的參與比例，促進性別結構的均衡與組織多元化發展。

中孚科技將持續透過年度性人員流動監測、組織結構檢討與人力資源策略調整，打造穩定且具競爭力的用人環境，促進員工留任、提升組織效能，作為企業永續經營與落實社會責任的重要基礎。

2024 年新進與離職同仁年齡結構表

項目	年齡	人數	比率
新進同仁	男性	29 歲以下	17
		30 歲 ~ 39 歲 (含)	9
		40 歲 ~ 49 歲 (含)	3
		50 歲以上	3
		總計	32
	女性	29 歲以下	1
		30 歲 ~ 39 歲 (含)	2
		40 歲 ~ 49 歲 (含)	1
		50 歲以上	0
		總計	4
離職同仁	男性	29 歲以下	6
		30 歲 ~ 39 歲 (含)	9
		40 歲 ~ 49 歲 (含)	5
		50 歲以上	0
		總計	20
	女性	29 歲以下	5
		30 歲 ~ 39 歲 (含)	6
		40 歲 ~ 49 歲 (含)	2
		50 歲以上	0
		總計	13

註 1：以報導期間結束日 2024 年 12 月 31 日同仁數。

註 2：小計為以各類別的員工人數作為分母，如：男性離職率的分母為男性員工總人數，男性 29 歲以下新進率的分母為男性 29 歲以下員工人數。

註 3：總計為全體員工數作為分母。

註 4：報導期間員工總數，並無重大變化。

5.1.3 人才多元關懷

員工是企業最寶貴的資產，故需致力於打造溫暖、安心與有保障的工作環境。本公司提供多元且人性化的福利制度，猶如及時甘霖，能在員工最需要的時刻提供關懷與支持。本公司給予多項假別，協助同仁合理安排返鄉、充電或旅遊休憩，鼓勵員工在工作與生活之間取得良好平衡，營造友善職場氛圍。

秉持人才為寶庫的管理理念，致力打造溫暖、有凝聚力的企業文化，為員工提供全方位的福利措施。除了符合法規的基本保障制度外，本公司更規劃多元化的鼓勵性福利方案，提升員工的歸屬感與幸福感。

在基本福利方面，本公司為全體員工提供團體保險保障，包含傷害保險、航空傷害、意外傷害醫療、傷害住院及燒燙傷病房等保險，減輕因意外或傷害所產生的經濟壓力；定期辦理健康檢查，守護員工身體健康；婚喪喜慶期間給予適當禮金或補助，展現對員工的關懷與照顧。為鼓勵團隊向心力及員工生活平衡，本公司額外設計多項鼓勵性福利措施，如中秋禮盒、揪團運動補助等，表達對節日與健康狀況的重視。另透過國內團體旅遊、戶外踏青、員工聚餐等多元活動，促進部門間交流與合作，強化職場情感連結，展現本公司員工在專業工作之外的活力與堅毅精神，成功地將健康促進、團隊合作與企業文化融合，進一步落實關懷員工、推動永續發展的人本經營理念。

關鍵項目	目的	詳細說明
員工假期	讓同仁充分休息，兼顧家庭與生活，並在工作之餘，舒展身心與建構員工休閒生活及興趣	<ul style="list-style-type: none"> • 人員實施周休二日 • 定期舉辦員工國內旅遊
員工旅遊		
員工保險	對於員工執行職務，落實權益保障	<ul style="list-style-type: none"> • 團體保險、職災保險
健康檢查	持續關懷與追蹤員工身體健康	<ul style="list-style-type: none"> • 安排員工健康檢查
特約醫護	讓同仁了解身體情況並得到醫囑建議或改善方式	<ul style="list-style-type: none"> • 提供醫護人員關懷員工健康
身心抒壓	促進員工身心健康與工作活力，減輕壓力並營造友善舒適的職場環境	<ul style="list-style-type: none"> • 空中花園 • 舒適休息室 • 健身器材 • 零食飲料
福利獎金制度	全方位慰勞、支持與援助員工，讓其安心、放心投入工作	<ul style="list-style-type: none"> • 婚喪及生育等補助金 • 年終績效獎金及中秋禮品



特約醫護到場，守護員工健康

中孚科技為協助落實員工健康保護工作，包含健康檢查異常的指導、健康資料的保管等，中孚科技透過合約方式，聘請外部的醫護人員（醫師及護理師）定期到本公司提供職業安全衛生法規定的臨場健康服務，以協助本公司完善員工健康保護工作、預防職業病及促進身心健康。





揪團運動補助，打造健康職場文化

中孚科技為促進員工身心健康、強化團隊凝聚力並深化跨部門交流，推行「揪團運動補助」措施，鼓勵同仁自主組隊參加各類體能運動賽事，除全額補助報名費用，亦提供比賽後的補給餐食支持，讓員工無後顧之憂地投入運動挑戰。該活動不僅有助於培養規律運動習慣與健康生活方式，更促進跨部門成員在場外互動交流，強化工作以外的情感連結，增進合作默契。



5.1.5 退休規劃

中孚科技秉持關懷員工、長期照顧的理念，致力於提供完善的退休福利制度，使員工在職期間無後顧之憂，並於退休後依然能獲得妥善保障與尊重。在制度保障方面，本公司依《勞動基準法》與《勞工退休金條例》辦理退休制度，設置退休準備金監督委員會，並每月依法提撥勞退金，保障員工未來生活安全。對於符合自願退休條件之員工，亦提供協助辦理退休規劃諮詢與交接輔導，促進勞動尊嚴與身心轉換順利銜接。

根據《勞動基準法》，本公司每月依同仁薪資比例提撥退休準備金，存入退休基金專戶。



根據《勞工退休金條例》，每月提繳 6% 薪資至員工個人退休金專戶，並代扣自願提繳金額，一併匯入勞保局帳戶。

此機制確保退休金資源穩定、安全，讓員工在服務結束後仍能擁有有尊嚴的退休生活。中孚科技視退休保障為對員工的承諾，也反映企業在社會高齡化趨勢下的長期責任。透過此一兼顧制度公平性與員工友善照顧的退休機制，不僅符合法令規定，更積極展現企業對同仁長期貢獻的肯定與感謝，期使每一位員工都能安心投入職場，在公司成就事業，也能有尊嚴地邁入人生新階段。

5.1.6 勞資雙向對話

為落實勞資雙方良性互動與企業治理透明化，中孚科技推動勞資協商機制，致力於建立暢通之溝通管道，以維護員工權益、促進組織和諧與營運穩定。本公司依勞動基準法，定期召開勞資會議，原則上每季舉辦一次，必要時亦可召開臨時會議，以確保重要議題得以即時溝通與處理。

本公司尊重多元意見表達，並鼓勵代表針對薪資福利、工作環境、職場安全、教育訓練、性別平等等勞動條件事項提出建言。會議議決事項將由相關部門依決議內容規劃後續行動方案並追蹤執行成果，確保落實會議效能。

同時，本公司亦承諾保障勞方代表原有之工作職務與薪酬待遇，避免因參與勞資事務而遭受不利對待，進一步強化制度信賴與雙方互信基礎。透過勞資會議機制，不僅可即時掌握員工關注議題，也有助於降低勞資爭議風險，營造公平、透明、合作共贏的勞動環境。如若有其他想溝通的事項，也提供申訴及建議溝通管道：

申訴與建議溝通管道途徑

公司基於鼓勵態度，保持暢通申訴管道，可由直屬主管協助處理，亦可直接向高層表達。

面向上有作業方式及各項措施提出改善建議、遭受不平待遇、發現不法情事、性騷擾、員工協助方案，或生活與工作疑義其他權益維護。

過程中，公司負責單位將負起保密責任，且不容忍申訴員工遭受任何形式之打擊報復。



申訴機制

- 申訴檢舉專線電話：02-27908850#188
- 申訴檢舉電子信箱：hr@sanfran.com.tw
- 總經理專線電話：02-27908850#168
- 總經理電子信箱：alex@sanfran.com.tw
- 申訴檢舉意見箱：置放於公佈欄旁

5.2 員工發展與培訓

為形塑具包容性、學習型與人本關懷的職場環境，持續透過制度化的教育訓練、多元文化推動與空間營造策略，厚植員工的專業力與歸屬感，打造一個人人能安心投入、自由發揮的企業文化。

中孚科技重視員工專業知識與職場安全素養之培育，於本年度持續規劃並推動多項職能訓練課程，內容涵蓋資訊安全、職業安全衛生、消防急救、內控稽核、品質管理、ESG 素養及法規遵循等多元面向，充分展現企業對於員工發展與營運風險控管的重視。

5.2.1 完善培育機制

新人教育訓練

為協助新進同仁快速融入組織文化，了解公司制度並具備基本職場認知與自我保護意識，針對每位新進人員皆實施全面且系統化之新人教育訓練課程。訓練內容涵蓋多項與資訊專業、員工權益、職場倫理與安全相關之主題，包含：資安認知宣導、協助維持員工身心健康、禁止強迫勞動、不歧視、性騷擾防治、勞資溝通機制等，並宣導公司提供之健康與安全工作環境措施。透過上述教育訓練，讓新進人員能於入職初期即具備應有之權益認知與風險意識，提升職場參與信心與安全感。此外，本公司亦配合勞工安全衛生相關法規，於新人訓練期間安排一般性安全衛生教育課程，並依據工作職種安排適切之作業風險說明與防護指引，使新進同仁在實際上工前充分了解職業安全衛生之基本要求，落實預防為先之安全文化。

員工年度定期訓練

除入職教育訓練外，亦針對在職同仁每年度持續實施職業安全衛生系列訓練，以確保其安全意識與應變能力隨業務與技術發展同步提升。訓練類別包括消防演練、急救人員訓練、一般性安全衛生教育等，並依職務需求由具認證之專責講師執行訓練課程。對於擔任急救人員或具特定作業風險之人員，則依規定安排定期複訓，確保持證人員具備最新應變知識與實務操作能力。各項訓練除依法規辦理外，本公司亦定期盤點訓練成效與實施率，納入 ESG 指標追蹤與內部審查機制。藉由制度化之持續教育與在職學習機制，不僅強化員工對職場風險之認知，也促進整體組織之安全文化深化與工作環境品質提升，進一步達成公司「零事故」與「健康職場」之永續目標。

綜觀而言，中孚科技期望藉由設計多元、彈性、體系、豐富、專業之培訓，讓同仁就職務、職能及職涯，系統性積累，持續性提升，相互合作，共享成長果實，大步邁向永續發展目標。2024 年度教育訓練課程類型與總時數，如下表：

課程類別	總人數	總時數
新進人員教育訓練	30	30
永續發展 ESG 教育訓練	168	336
人權政策宣導	167	167
職業安全衛生教育訓練	167	501
資訊安全認知宣導課程	168	1512
反賄賂與道德誠信教育訓練	168	672

秉持持續學習與永續成長之理念，中孚科技 2024 年度針對全體員工推動多元主題之教育訓練，課程設計涵蓋品質改善、職業安全、永續治理、數位科技與內部控制等面向，展現對員工培育與企業責任的高度關注。

根據訓練統計資料，各課程依其實務需求、員工覆蓋層級與風險性質進行設計與排程，致力以預防為本之策略，提升員工緊急應變與自主防護能力，課程皆由內外部合格講師擔任授課，並依照不同職類設計符合法規與實務作業需求之課綱，配合新進人員初訓與在職人員定期複訓制度，達成「資安零漏洞」、「職場零事故」與「風險可控化」之安全管理目標。透過全年度之教育訓練實施與總時數分析，公司得以針對性強化關鍵崗位之專業能力，同時支撐永續治理、社會責任與環境安全管理體系之實質落實。

5.3 績效評鑑

績效評鑑不僅為本公司對於同仁工作表現之評估，更是相互溝通平台與重要時刻，本公司全體員工，不論員工類別，如性別、職級（位）、雇用類型，均必須每年接受績效評鑑，設定評鑑項目與比重，涵蓋工作內容、任務目標、共同職能、專業技能、通識能力、管理領導等面向。藉由績效評鑑與對話交流，每位人員均可及時知悉績效評估內容、緣由與結果，同時瞭解本公司經營策略、目標及管理措施，即時作出相應規劃職涯計畫，也是讓公司與部門進一步理解人員想法、理念、障礙與需求，提供妥適之資源與意見。當然績效評鑑結果，仍是高度連結晉升、調薪及獎金發放，也因此本公司致力持續調整與完善績效評鑑機制之公平、合理與有效性，期望達到公司營運、勞動人權、人力資源發展，及永續發展之目標。故在人管理制度上，績效考核制度已全面覆蓋全體員工，2024 年度考核涵蓋率達 100%，並結合獎酬制度與發展規劃進行個別化管理，確保人盡其才、才盡其用，提升整體組織效能。

5.4 職場健康與安全

中孚科技秉持符合法規與遵守相關要求之原則，積極預防職業災害並持續改善管理系統運作，以實現與國際接軌的永續經營目標。本著保護員工生命安全與守護地球環境的企業責任，本公司堅定承諾將安全衛生納為組織營運的核心方針。

5.4.1 職業安全衛生防護

為提供員工一個安全無虞的工作環境，讓「零災害、零事故」為目標，中孚科技深知此為企業不可或缺的責任與使命。本公司致力於營造無壓力、具友善性與保障性的職場環境，讓員工能於舒適、安全的空間中安心投入工作，並藉此強化員工福祉與組織向心力，進一步為企業注入持續成長與永續發展的動能。藉由國際循環管理方法論 P-D-C-A（計劃-執行-檢查-行動），持續檢討完善管理制度。

本公司建立「職業安全衛生委員會」，並設置職業安全衛生管理單位與正職專任人員，討論之關鍵議題涵蓋職業安全衛生之相關政策、職業安全衛生管理計畫、職業災害統計檢討、工作環境安全巡檢等。

職業安全理念

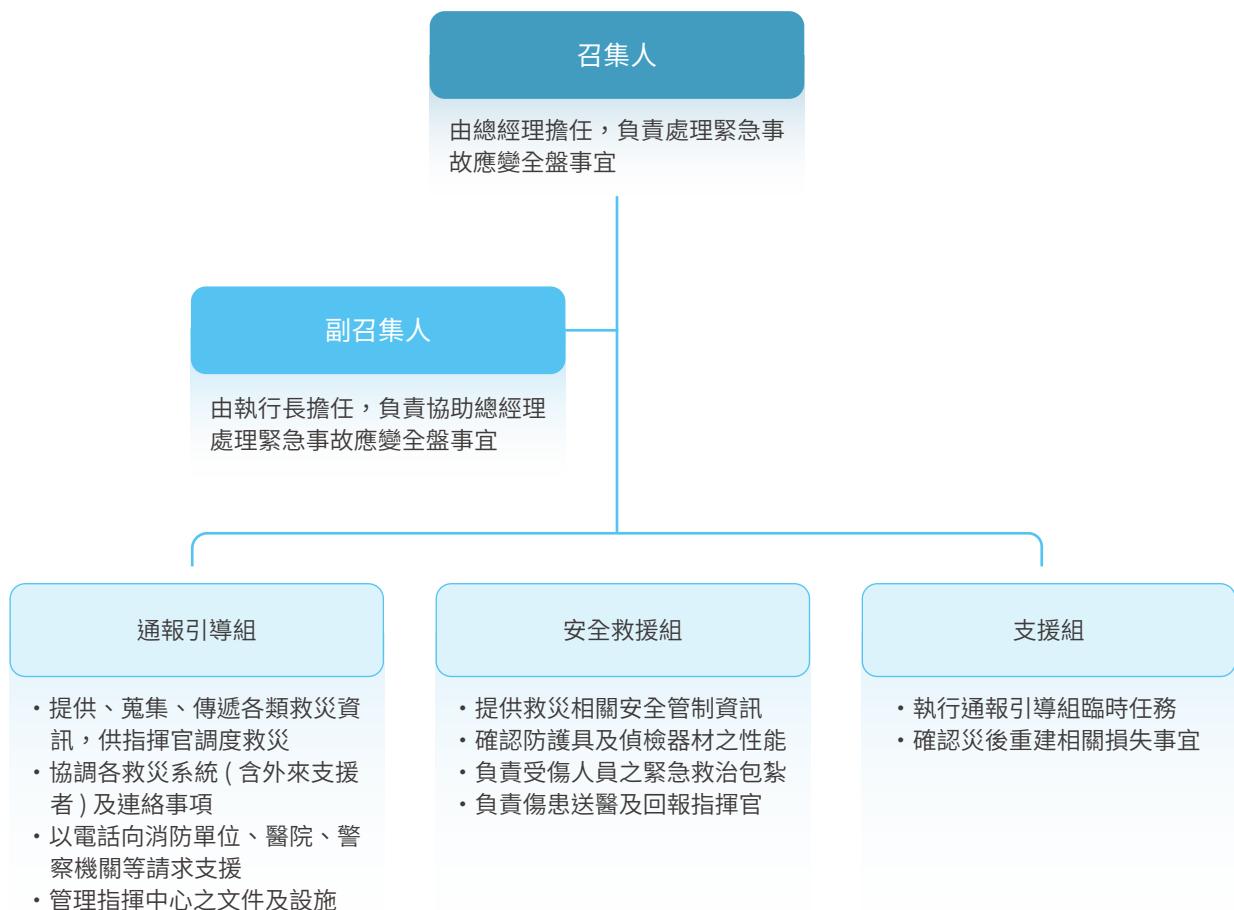
- 1 嚴格遵守環境與職業安全衛生相關法令要求。
- 2 保障員工安全衛生，是公司各級主管之首要責任及義務。
- 3 加強教育訓練，提升自主管理能力，建立全員安全意識。
- 4 提供安全、健康的工作環境，防止職業災害發生。
- 5 注重健康管理、設備改善及控制污染源等，達成污染預防及降低風險目標。
- 6 員工及外部單位建立良好之溝通管道，確實有效傳達公司政策理念。
- 7 設定目標並定期審查，推動管理績效持續精進。

中孚科技提供員工一個安全無虞及沒有壓力的優質環境，是企業必要之責任亦能為企業帶來更多活力與成長；在友善、安全的環境裡，讓員工們能得到充分照顧。

5.4.2 事故與災害調查機制

中孚科技為提高員工於災變或突發事故發生時之救災效率及應變能力，遂建立完善的災害應變與通報機制，當災害發生時，將即時啟動應變流程。由現場人員確認事實並同步通報緊急應變小組及檢查機構，必要時立即聯絡救災機構，以確保人員安全與緊急救援之即時性。確定災情後，立即執行緊急停工、搶救急救及緊急疏散等措施，防止災情擴大。後續保存現場並展開原因調查，據以研擬並落實改善對策，避免類似事件再次發生。透過此機制，本公司持續提升職場安全管理效能，展現對員工健康與營運韌性的承諾，實現「預防為先、持續改善」的安全管理理念。

緊急應變小組成員

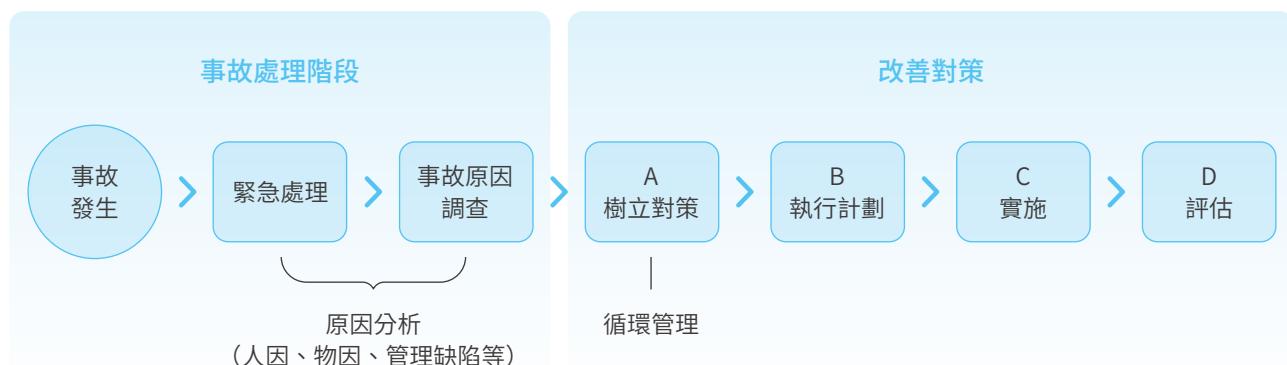


緊急事故之應變處理流程



中孚科技依法令標準建立完整的職災調查與回溯機制，所有異常事件皆須啟動事故通報、原因分析、改善追蹤與預防再發四階段程序，建立明確責任分工與時效控管機制，並納入職業安全委員會定期報告與追蹤。於發生任何異常或潛在事故時，第一線主管須完成初步評估，後續深入調查及召集跨部門檢討，所有事故之根因分析，定期進行類型統整與制度對策評估，實現由單點處理轉為系統預防之策略思維。

調查流程



2024 年度本公司無嚴重職業傷害發生，亦未有發生職業病情事，為避免類似工安事件發生，本公司加強教育訓練以期提高現場人員的注意。建立安全的工作環境，是對員工的責任，也是促進本公司往幸福企業發展的必要條件。至於所有入司人員（非員工面向），針對執行本公司所指派工作或任務者，經調查 2024 年並未有發生職業傷害與職業病之情事。

2024 年詳細統計數據如下表：

總經歷工時	總損失天數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	職業病率	死亡率
3,999,744	0	0.00	0	0	0

註 1：FR=(失能傷害件數 x 標準化因子 1,000,000)/ 總工時數

註 2：SR=(損失工時數 x 標準化因子 1,000,000)/ 總工時數

註 3：職業病率 = (職業病件數 x 標準化因子 1,000,000)/ 總工時數



中孚科技已取得「健康職場認證」，通過標準包含職場菸害防制推動、工作條件優於法令要求、完善健康促進機制，及積極推展健康促進活動，未來本公司將持續滾動式調整健康管理策略，朝向零職業病、全員健康目標邁進，展現企業對員工健康承諾與實踐力。



中孚科技寬敞且明亮的辦公室

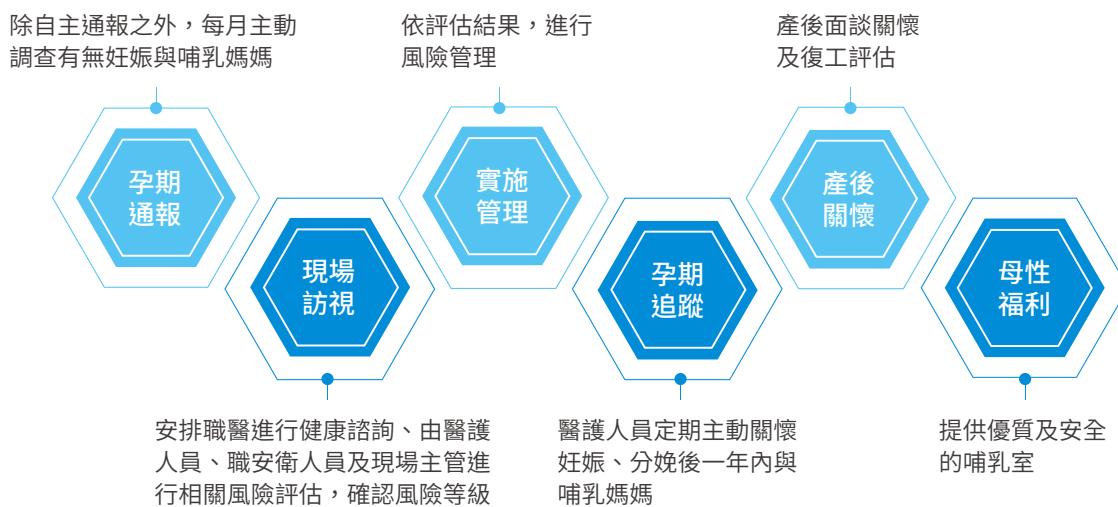


5.4.3 員工關懷與支持

中孚科技重視員工的全方位健康與職場安全，除遵循相關法規外，更主動建置多項健康保護與職安防護計畫，以確保員工在工作過程中的身心福祉。其中包含針對孕產期女性員工的「母性健康保護管理計畫」，提供工作風險評估、職務調整與健康諮詢服務，守護母性健康；透過「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，監測輪班、夜間及長時間工作人員的健康狀況，降低腦部與心血管疾病風險；以及「人因性危害預防計畫」，針對姿勢負荷、重複動作與作業環境進行改善，預防肌肉骨骼系統傷害。這些措施共同構築中孚科技關懷員工、預防為先的職場健康管理體系，實現安全、健康與永續的工作環境。

母性健康保護管理計畫

依《女性勞工母性健康保護實施辦法》推動母性健康保護計畫，員工於懷孕初期可提出妊娠通報，本公司即安排醫護人員藉由電話或面對面訪談形式，進行危害辨識、風險評估及工作內容確認，進而提供懷孕期間及產後相關衛教資訊，同時告知生育補助津貼…等相關資訊。同時，依據評估結果提供合適之工作調整、調班安排或轉介至較低風險單位，讓獲得充分保護，及瞭解自身權益，積極落實關懷與支持，及身心健康。



中孚科技設置優質及安全的哺乳室



異常工作負荷促發疾病評估流程



中孚科技透過完善的制度辨識及評估高風險群，建立輪班、夜間工作及長時間工作等異常工作負荷人員名冊，並利用健檢檢查數據（如血脂、血壓）結合 Framingham risk score 或 WHO/ISH 圖表，計算員工 10 年或終身心血管疾病風險；同時參考醫師意見，將已有腦心血管病史或正在藥物控制者納入中高風險群，並透過過勞量表、工作負荷程度表及工作型態評估表進行綜合風險評估。依評估結果，針對不同風險等級提供書面告知、健康指導、工作調整或更換之建議。

針對高風險員工，或必要時納入的中度風險員工，以及因長工時造成疲勞並主動申請者，由醫護人員進行面談及健康指導，並依風險等級安排面談頻率（高風險者每月一次或依醫師建議）。面談結果分為三類：診斷（無異常、需觀察、需醫療）、指導（不需指導、需健康指導、需醫療指導）與工作（一般工作、工作限制、需休假）。在健康管理措施上，低度風險員工可從事一般工作；中度風險員工則需改變生活型態、注意工時調整，並每年或每半年追蹤一次；高度風險員工需醫療協助與工作限制，並以每 1～3 個月追蹤一次為原則。

此外，本公司亦針對需要的員工實施調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施，包括限制或禁止加班、縮短每日工時、避免夜班或減少輪班頻率；必要時安排休養，並在復工前由醫師評估確認；依個別情況提供彈性調整（如配合家庭需求），並透過調整工作內容、型態或場所，減少或移除危害因子，主動追蹤具過勞與壓力風險的人員。為確保持續改善，本公司定期追蹤個人風險因子之改善情況，必要時安排再次面談或採取其他改善措施；對於環境因子無法改善的情況，則尋求外部專業團隊協助，確保整體工作環境與員工健康均達最佳狀態。

人因性危害評估流程



本公司對全體員工進行人因性危害預防進行需求評估，透過肌肉骨骼傷病及危害調查全面掌握風險狀況。傷病現況調查方面，透過健康與差勤監測，掌握確診案例、疑似案例、就醫情形與異常請假紀錄，並由醫護人員詢問員工身體疲勞、痠痛不適部位及其作業內容。同時，主動運用「肌肉骨骼症狀調查表」進行全員自覺症狀調查，內容涵蓋酸痛程度與關節活動受限狀況的 0–5 分制評分、員工基本資料（部門、職稱、身高、體重、慣用手等），以及針對上背、下背、頸、肩、手肘、手腕、大腿、膝蓋、腳踝等 15 個部位的評分紀錄。由受過專業訓練的安全衛生管理人員，依據傷病與危害調查結果，運用適當的人因工程評估方法辨識危害因子並評估風險程度，並搭配「簡易人因工程檢核表」、「肌肉骨骼症狀調查表追蹤一覽表」及「肌肉骨骼傷病調查一覽表」作為危害管控依據，以確認並追蹤改善成效。

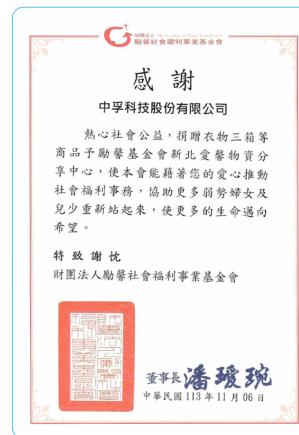
依優先順序與難易度執行改善方法，並以人因工程改善方案為首選。例如針對姿勢不良、過度施力、高重複動作、振動衝擊及組織壓迫等五大危害因子，提出相應的改善措施；若人因工程改善不可行，則依序考慮健康促進、管理改善及個人防護具等方案。為確保改善效果，本公司定期完成「肌肉骨骼傷病人因工程改善管控追蹤一覽表」，檢視改善成效並持續優化。在管控與追蹤方面，統計肌肉骨骼傷病員工人數與比率，對嚴重個案由職業醫學科醫師進一步診斷，並追蹤其病情、復健及工作適應情況；同時監測改善方案的落實成效，避免衍生新的問題，並依需要規劃職務調整，如減輕負重、改良工作場所或配備適當的輔具與護具，並持續記錄與評估員工健康恢復狀況，確保職場安全與員工健康的持續提升。

5.4.4 公益實踐

中孚科技秉持取之於社會，用之於社會的理念，持續投入社區關懷與公益行動，透過資源捐助與多元參與，支持弱勢族群與在地公益團體，促進社會共融與永續發展。於本年度，本公司響應多項社會公益活動，包括：

- 物資捐贈：**捐贈衣物予勵馨社會福利事業基金會，協助改善弱勢族群生活條件。
- 兒童運動推廣：**贊助藍迪兒童之家樂樂棒球活動，促進兒童健康發展與運動教育。
- 教育資源支持：**捐贈一批文具予北新醫院公益活動使用，並獲頒熱心公益感謝狀，肯定本公司在教育資源投入與社會服務上的貢獻。

透過上述行動，中孚科技不僅實踐企業社會責任，更深化與社區之間的連結，為建立關懷、健康與永續的社會環境持續努力。



06

創新產品與服務

中孚科技深信創新是推動企業成長與產業進步的核心動能。我們結合多年專業經驗與市場洞察，持續導入高效、安全且具價值的產品與服務，透過創新的解決方案，不僅協助客戶提升競爭力與營運效率，也回應數位轉型與永續發展的需求。未來將持續以創新思維引領服務升級，攜手客戶共創永續的新價值。



中孚科技長期深耕資訊網路領域，整合國際網通資安設備原廠等解決方案，提供客戶全方位服務，且深知資訊安全為企業永續經營的重要基石，為確保客戶資料、營運資訊及內部資產之完整性、可用性與機密性，本公司持續優化資訊安全管理架構，導入國際標準並確保資訊保護措施與全球最佳實務接軌，故依循 ISO/IEC 27001 國際資訊安全管理制度（ISMS）標準建立完善之管理架構。此架構涵蓋風險評估、存取控制、資安事件應變、持續監督與改善等面向，透過制度化的規範與技術防護，降低資訊外洩、系統中斷與駭客攻擊等潛在風險。本公司並定期進行內外部稽核，確保各項控制措施的有效性與合規性，同時透過員工教育訓練強化全員資安意識，形塑「全員參與、全面防護」的安全文化。藉由導入 ISO 27001，中孚科技不僅符合國際標準，更展現對客戶、合作夥伴及利害關係人負責的承諾，持續提升資訊安全治理能力，強化營運韌性，支撐企業長期永續發展。

6.1 品質標準與體系管理

6.1.1 控管效率及穩定度

中孚科技依循 ISO/IEC 27001 資訊安全管理制度（ISMS）建立組織化的資訊安全治理架構，涵蓋政策、程序、技術與管理等多重層面。其核心架構以「計畫（Plan）—執行（Do）—檢查（Check）—行動（Act）」之持續改善循環為基礎，並延伸至資訊安全風險的鑑別、評估與控制。公司參考 ISO 27001 所規範的 14 項控制領域，包括資訊安全政策、組織架構、人力資源安全、資產管理、存取控制、密碼管理、實體與環境安全、營運安全、通訊安全、系統取得與開發維護、供應鏈安全、資訊安全事件管理、營運持續管理以及法令遵循等，透過系統化的控管措施，確保資訊的機密性、完整性與可用性。在架構運作上，本公司由資訊安全委員會統籌跨部門協調與政策制定；並透過風險管理流程持續檢視資安威脅與脆弱點，定期實施內外部稽核，驗證控制措施的有效性與合規性。同時，配合教育訓練與宣導活動，提升全員對資訊安全的意識與責任感，形塑「資安即永續」的企業文化。透過 ISO 27001 架構的導入與持續精進，中孚科技得以強化營運韌性、維護客戶信任，並展現本公司在資訊安全與永續治理上的長期承諾。

6.1.2 專案策略中樞機制



中孚科技致力於提供客戶最優質的資訊服務，透過完善之專案管理程序，提升專案執行效率與成果，並兼顧利害關係人需求、業務效益實現、範圍與進度控管、風險防範及組織知識之持續累積。以系統化的方法規劃、執行、監督與結束專案，確保在既定時程、成本及品質要求下達成目標，並持續精進流程，創造更高效能與長期價值。

本公司於專案啟動階段，專案團隊即進行利害關係人之全面識別與影響評估，並據以擬定利害關係人管理計畫，於專案推行過程中持續檢視與更新，以確保相關方共識與支持。本公司定期召開專案會議，以掌握重大進展、即時解決問題並進行決策，確保專案依既定方向推進。隨後，團隊須與客戶明確確認業務目標與應達成之效益，並據以擬定最適方案，確保成果符合期待。於執行過程中，透過嚴謹之監控與衡量機制，確保交付成果不僅契合計畫，更能轉化為具體且可衡量之效益，以支持組織及客戶之長期發展。為確保專案執行具可預測性，團隊於計畫階段除須提出具可行性之專案計畫，並經各方審核認可後方可執行，亦須同時建立高效能團隊結構，將人員配置與責任分工納入計畫中，以確保資源調度及職責界定明確。執行過程中應依環境與資源狀況隨時滾動修正，並嚴格管控各項里程碑與交付件，透過透明且準確之進度報告即時揭露專案狀況，確保進程得以有效掌握與調整。同時，專案範圍於初期即須明確界定，責任歸屬與前提假設亦應同步確認，倘若範圍發生變動，則須依既定之變更管理流程辦理，以確保對成本、進度及職責分工之影響均能即時控管。且因專案管理因涉及多方資源、利害關係人及外部環境變數，具有一定之不確定性與風險，其來源可能包括需求變更、資源不足、技術挑戰、外部環境影響及溝通不良等。因此，本公司特別建立完整之風險管理程序，藉以降低專案受不確定因素影響之可能性，確保專案處於受控範圍。

風險管理首先著重於規劃，需確認專案風險管理事項並安排相關會議，建立風險管理計畫之基礎。接續進行風險辨識，由專案負責人邀請成員共同參與，透過集思廣益方式，收集所有可能導致專案無法如期、如質、如預算完成之風險項目。其後進行分析，需依既定評估準則逐一評估風險之可能性與影響程度，並由專案負責人確保分析符合風險管理規劃要求。完成分析後，團隊回應風險，依據風險重要度及優先順序擬定回應行動，並將解決方案納入專案計畫，確保回應措施能有效執行。於專案推行過程中，需持續監控風險，關注內外部環境條件之變化並追蹤既有風險狀況，及時調整應對方案。最後，藉由實施風險管控，專案團隊運用歷史資料法、訪談法等方式進行風險識別，將確認後之風險項目登錄於風險登記簿，並利用風險機率與衝擊矩陣表評分，據以制定具體之風險回應計畫並加以落實。

在專案進入完成階段前，必須確保所有設備交付均符合規格與驗收標準，本公司建立設備出貨管理制度，由負責人員於收到供應商寄送之設備時，即先檢查完整性，核對型號及數量確認無誤後方可入庫。於設備正式出貨前，需經客戶同意後進行燒機測試，以驗證系統軟體與硬體搭配之功能運作是否正常。若於檢驗過程中發現任何異常，則依「專案採購管理辦法」所訂之驗收規範辦理，確保交付設備品質無虞。透過此制度化流程，本公司能有效控管專案最終交付成果，並強化客戶對產品與服務之信任。最終當專案完成時，須執行完整之經驗回顧與教訓檢討，將專案執行過程中之成果、問題與解決方案予以歸納，轉化為組織知識資產，以供未來專案借鏡。此舉不僅確保專案於預算、時程與品質要求內圓滿完成，亦促進成員專業成長，並強化組織於專案管理領域之持續改進與能力提升。

綜上所述，本公司專案管理程序以系統化方法為基礎，結合利害關係人參與、業務效益落實、範圍與進度控管、嚴謹風險管理及知識傳承，建構出完整且持續優化之管理循環，藉此確保專案成果不僅符合當前需求，更能長遠支撐企業與利害關係人之永續發展目標。

6.2 驅動企業數位創新



企業在數位轉型的過程中常面臨系統分散、資料不一致與管理成本高昂等挑戰，因此中孚科技一路以來致力於透過系統整合（System Integration, SI）的專業服務，協助客戶打造更高效、安全且具永續性的數位環境。

透過系統整合，企業能夠消除部門與系統間的資訊壁壘，加速數據流通與應用，讓資源共享更為順暢，不僅提升了整體工作效率，也促進跨部門協作與決策敏捷度；同時，整合多套原本獨立運行的系統，能有效降低重複投資及維護成本，並減少人力與時間的額外支出，讓有限資源得以集中於核心業務發展。更重要的是，系統整合能依據客戶產業特性與營運需求進行客製化設計，提供兼具彈性與效率的解決方案，強化企業市場競爭力。

在風險控管方面，單一整合系統相較於多系統分散管理更為穩定，能減少相容性問題與作業錯誤，確保資訊安全與系統可靠度。數據層面上將多來源資料統合，提升資訊完整性與正確性，避免人工輸入錯誤，為企業策略規劃與營運決策提供堅實依據；而藉由數據洞察與即時服務，企業也能更快、更準確地回應客戶需求，進一步提升服務品質與滿意度，建立長期的信任與忠誠。

綜觀而言，系統整合不僅是一項技術服務，更是推動數位創新與永續經營的重要引擎，中孚科技將持續以 SI 解決方案，協助客戶在效率提升、成本優化、風險控管與客戶體驗等多方面創造長遠價值，並攜手合作夥伴與利害關係人，共同推動產業數位轉型的深耕與拓展。

07

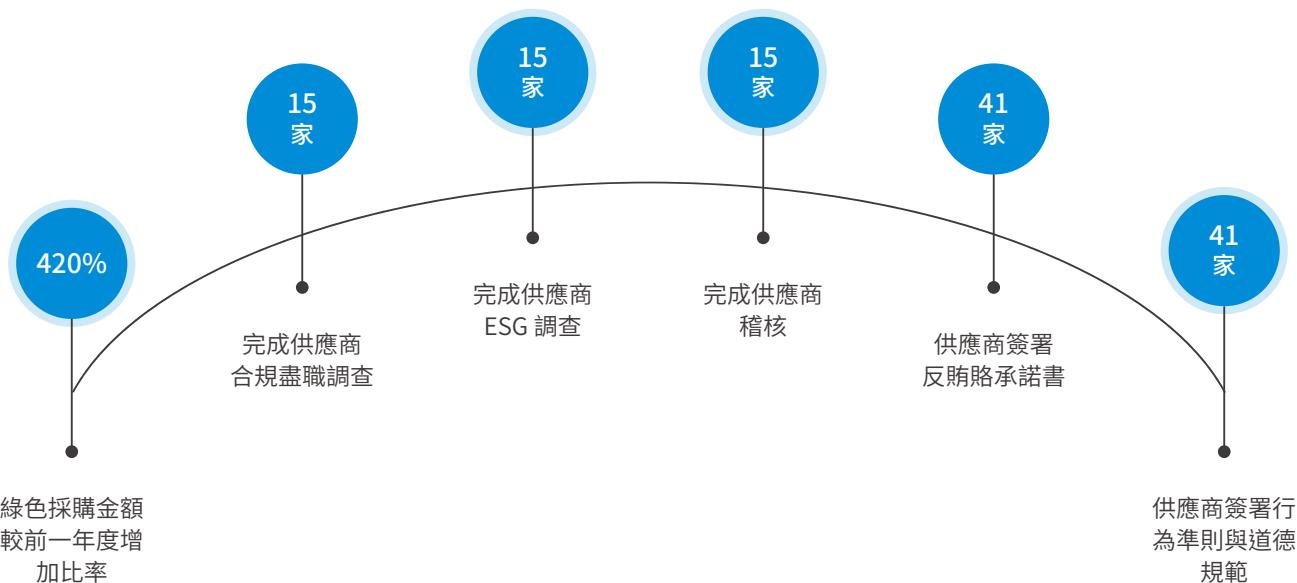
永續供應鏈



中孚科技致力於為客戶提供專業服務，並積極配合客戶在永續發展上的需求，建立穩固且互信的夥伴關係。我們亦將供應商視為重要合作夥伴，彼此凝聚永續發展理念，積極支持並落實環境保護、社會責任與公司治理等議題，透過持續的評估與行動，有效辨識並因應可能衝擊，共同邁向永續發展目標。



2024 年亮點



中孚科技除積極與上游供應商攜手合作，共同掌握國際永續與淨零趨勢、響應聯合國永續發展目標外，本身亦是其他企業的重要供應商。在這雙重角色下，我們不僅要求供應商落實低碳、創新與共好原則，也自我檢視並導入完善的 ESG 管理制度，將永續理念向下延伸、向外傳遞，形塑正向循環的價值鏈夥伴關係。透過這樣的互動，中孚科技不僅獲得外部肯定，更以實際行動推動產業鏈攜手邁向永續未來。



7.1 供應鏈治理

中孚科技視供應鏈為企業永續發展的關鍵夥伴，並逐步建構完善的供應鏈管理制度，以供應商行為準則確保其供應鏈符合道德與永續發展標準的重要工具。企業應定期對供應商進行監控與評估，並根據行為準則進行持續改進。這不僅有助於保護企業的聲譽，還能促進企業與供應商之間的合作與共同成長。同時依據當地法令或國際趨勢與準則，逐步導入環境保護、社會責任及公司治理面向於供應商管理流程中。

永續供應鏈的推動由永續發展推動小組統籌，響應多項與供應鏈永續發展相關的政策承諾，如永續供應鏈管理、溫室氣體盤查、綠色採購，以體現本公司重視與實踐環境保護、誠信經營、人權、職業安全與資訊安全等議題，後續將其作為具體執行準則，就內部供應商管理、評鑑機制等規範與執行程序，涵蓋選商、合約、稽核、教育訓練、重大事項通報與持續改善機制。

上述公司所響應之政策與執行標準，皆納入年度供應商稽核中，作為合作關係存續與改善依據，並透過教育訓練與交流活動等方式，持續強化供應商對永續策略的認同與參與，進而持續深化內部治理結構，持續評估全球永續趨勢與客戶要求，強化供應商 ESG 評核標準，逐步建立一個具韌性、責任感與前瞻性的永續供應鏈體系，深化整體治理基礎。

中孚科技將持續完善永續供應鏈，強化組織韌性與資訊創新，深化與市場的互信關係，朝長期價值實質落實邁進。

7.2 行動實踐與管理

7.2.1 永續採購識別

在供應商管理上，中孚科技不僅以品質、交期、價格與服務作為篩選基準，更積極將永續發展理念導入供應鏈評估與稽核之中。於基本資料蒐集及資格審查階段，本公司即要求供應商揭露其在 ESG 各面向的實際作為，作為後續合作評量的重要依據。具體而言，本公司關注供應商是否具備編制與公開永續報告書的能力，以展現其在環境保護、社會責任與公司治理方面的管理承諾；是否已完成碳盤查，並建立溫室氣體排放基準，作為日後推動減碳行動的依據；是否制定誠信經營相關規章，避免貪腐與不當行為；以及是否設立人權政策，以保障勞工權益與維護多元包容的工作環境。

同時，本公司也將產品層面的環境責任納入考量，包括是否已取得節能標章、碳足跡標籤、綠能認證或其他相關環保標章，藉此確保供應商在產品生命週期過程中兼顧環境影響。

進一步本公司亦要求所有合作夥伴遵循「供應商行為準則與道德規範」，該規範係參照負責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)、國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》及《世界人權宣言》等國際標準而制定，涵蓋勞工權益、健康與安全、環境保護、道德規範與管理體系五大面向。透過此規範，本公司不僅要求供應商在遵法合規上有所承諾，更期望其能具體落實自由就業、不使用童工、避免強迫勞動與歧視、保障結社自由，並在環境層面積極管理污染、廢棄物、水資源與能源消耗，進而控制溫室氣體排放。

同時，本公司在對供應商稽核與合作評估過程中，也會持續檢視供應商是否遵守誠信經營、防止賄賂與貪污、保護智慧財產與資訊安全、落實公平交易，以及對衝突礦產來源的嚴格管控。這些要求不僅是保障交易公平性與透明性的基礎，更是公司推動責任採購、落實永續供應鏈的核心環節。

藉由在供應商基本資料蒐集、篩選與後續稽核各階段全面導入永續概念，本公司得以將 ESG 原則與供應商行為準則緊密結合，確保合作夥伴能與公司攜手共同承擔環境、社會及治理責任，並在全球永續發展趨勢下，展現出供應鏈整體的韌性與競爭力。此舉除有助於降低整體營運風險外，也能促進供應鏈共同承擔環境保護與社會責任，實踐責任採購的承諾，並攜手邁向永續發展的長遠目標。

7.2.2 綠色採購

中孚科技自 2023 年 7 月 25 日響應行政院環境部推動之綠色辦公以來，率先於行政類採購項目中優先選用具環保、節能、省水或綠建材標章之綠色產品，範圍涵蓋 LED 燈管、紙張、清潔用品及資訊設備等。2024 年隨著本公司積極推動永續行動方案，綠色採購金額為新台幣 1,776 仟元，較前一年度成長 420.76%。未來本公司更將持續強化綠色採購政策，優先與兼具品質與環保理念的供應商合作，攜手落實友善環境與永續發展的企業承諾。

項目	2023	2024
綠色採購金額	341,065	1,776,130
較前一年增 / 減比率	-	420.76%

7.2.3 供應商稽核與改善

中孚科技深知供應鏈合作夥伴在營運及永續發展中扮演關鍵角色，因此建立了系統性的供應商評鑑機制，旨在全面識別、評估並管理來自供應端的各類潛在風險，提升整體營運韌性與對外部環境變動的因應能力。並定期進行檢視與管理，以提升整體供應鏈的永續韌性。評鑑對象主要聚焦於年度進貨前十大原廠與代理商，屬於公司營運中最具影響力的合作夥伴。原廠供應商需每年依規範簽訂合約，並作為公司直接合作之策略夥伴；代理商則必須具備一定的通路能力與市場實力，方能取得原廠授權並贏得信任。針對上述供應商，本公司除依照辦法進行評核外，亦配合盡職調查管理執行盡職調查，以確保其合規性、誠信經營與永續承諾。

在評鑑架構設計內容劃分為五大面向，涵蓋品質、交期、價格、服務及永續管理，確保評鑑結果兼顧經濟效益與責任價值。其中，永續管理進一步細分為環境能源管理、人權政策管理、衝突礦產管理及永續報告揭露等四個項目，藉此引導供應商逐步建構完整的 ESG 管理基礎，並符合國際責任採購趨勢。在實際運作上，若供應商能展現穩定品質、準時交期與具競爭力的價格，並提供完善的售後服務，即可獲得較高評分；而若同時已建立健全的環境能源制度、落實人權政策、採取衝突礦產控管措施並主動揭露永續報告，則會被認定為高度配合之合作夥伴。反之，若相關制度尚未建立或僅部分推動，將反映於評分結果。

為確保評鑑結果具備實質管理意義，本公司建立了分級標準作為合作依據：「積極配合」，適合長期合作；「保持合作」，需持續追蹤與改善；若僅獲「持續觀察」，並連續三年平均分數皆落於此區間，將終止合作關係。此外，若供應商經本公司總經理核定為不合格者，將立即停止交易，惟日後若提出申請，須經重新評估並獲採購課主管核准，方可恢復合作。透過此一完整制度，本公司不僅確保供應鏈的營運穩定性與產品可靠度，更進一步推動供應商共同承擔環境保護、社會責任及治理規範之責任。未來，將持續優化評鑑架構，逐步納入更多 ESG 管理指標，並以透明且一致的合作原則，攜手供應鏈夥伴朝向責任採購與永續發展的目標邁進。

資格標準		供應商間數
積極配合	15 ~ 11 分	8 家
保持合作	10 ~ 6 分	7 家
持續觀察	5 分	0 家

稽核方式		2024 年
實地 / 書面稽核	實際完成稽核家數	15 家
	目標達成率 (%)	100%
	實際達成率 (%)	100%

本公司於 2024 年度共計稽核供應商 15 家，實際完成率達 100%，稽核結果顯示供應鏈整體環境保護與社會責任之意識與管理水準明顯提升。

中孚科技透過完善的採購合約制度與持續監控、培育合作機制，與供應商共同建立起相互信賴與共同成長的長期夥伴關係，落實穩定供應鏈、強化企業韌性並推動整體產業之永續發展。在合作過程中，對供應商透過定期審核持續的監控與評估機制，將本公司將其在產品品質、交貨準時性、服務回應效率與社會責任履行狀況納入綜合評量，作為未來續約與合作深度的依據。如評估結果未達預期標準，則啟動改善通知流程，要求供應商限期改善，必要時進行供應商替換或調整策略。

7.3 永續供應的未來

中孚科技依循國際永續發展趨勢與利害關係人期待，持續強化永續採購原則，落實負責任供應鏈管理精神，從源頭審慎篩選供應商、訂定明確標準，延伸至合作期間之持續評鑑與輔導改善，建立兼具風險控管與共好成長的夥伴機制。為落實具體行動，公司與核心供應商應攜手推動 ESG 改善計畫，提升服務的可持續性與市場競爭力。除此之外，本公司更強化內部人力資源的參與與意識建構，透過定期舉辦永續發展與社會責任主題訓練，提升員工對綠色採購、誠信治理與社會議題的敏感度與實務操作能力，使永續理念深植於組織文化與日常營運中。

再者，強化資訊透明與利益關係人溝通，本公司自今年起編製並發布「永續報告書」，公開揭露在環境管理、供應鏈責任、員工照護與社會參與等面向的政策、目標與推動成果，並接受來自投資人、客戶、員工及外部監督機構的檢視與建議。展望未來，中孚科技將持續優化永續供應鏈管理機制，擴大與供應商、社會各界之合作參與，致力於建構一個公平、透明、環保且具有韌性的全球供應鏈，實現環境、社會與經濟三者平衡發展的永續願景。

附錄

8.1 GRI 準則內容索引

中孚科技已參照 GRI 準則，報導 GRI 內容索引中引用的 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）期間之資訊。

GRI 1：基礎 2021

適用之 GRI 行業準則：無

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述
GRI 2：一般揭露 2021		
2-1	組織詳細資訊	關於報告書 1 企業概況
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書 1 企業概況
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書
2-4	資訊重編	本年度無資訊重編
2-5	外部保證 / 確信	無
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2 永續發展策略與管理 7 永續供應鏈
2-7	員工	5 友善健康職場 5.1 人才策略
2-8	非員工的工作者	本年度無此情事發生。
2-9	治理結構及組成	3.1 穩健治理基石
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 穩健治理基石
2-11	最高治理單位的主席	3.1 穩健治理基石
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2 永續發展策略與管理 3 永續治理 4 綠色環境
2-13	衝擊管理的負責人	2 永續發展策略與管理 3 永續治理 4 綠色環境
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2 永續發展策略與管理

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述
GRI 2 : 一般揭露 2021		
2-15	利益衝突	2 永續治理 5 友善健康職場
2-16	溝通關鍵重大事件	2 永續發展策略與管理 3 永續治理 4 綠色環境
2-17	最高治理單位的群體智識	3 永續治理
2-18	最高治理單位的績效評估	3 永續治理
2-19	薪酬政策	3 永續治理 5 友善健康職場
2-20	薪酬決定流程	3 永續治理 5 友善健康職場
2-21	年度總薪酬比率	公司機密不透露
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話
2-23	政策承諾	3 永續治理 4 綠色環境 5 友善健康職場 6 創新產品與服務 7 永續供應鏈
2-24	納入政策承諾	3 永續治理 4 綠色環境 5 友善健康職場 6 創新產品與服務 7 永續供應鏈
2-25	補救負面衝擊的程序	3 永續治理 4 綠色環境 5 友善健康職場 6 創新產品與服務 7 永續供應鏈
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3 永續治理 4 綠色環境 5 友善健康職場 6 創新產品與服務 7 永續供應鏈
2-27	法規遵循	3 永續治理
2-28	公協會的會員資格	1.3 永續經營理念
2-29	利害關係人議合方針	2 永續發展策略與管理
2-30	團體協約	公司未成立工會，故無團體協商。但有進行勞資會議作充分溝通。

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述
GRI 3：重大主題揭露項目		
3-1	決定重大主題流程	2.2 重大主題分析方法及結果
3-2	重大主題列表	2.3 重大主題政策與管理目標
3-3	重大主題管理	2 永續發展策略與管理 本報告書各章節

重大主題

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述
GRI 3：重大主題 2021		
3-1	決定重大主題的流程	2 永續發展策略與管理
3-2	重大主題列表	2 永續發展策略與管理
營運績效		
GRI 3：重大主題 2021		
3-3	重大主題管理	2 永續發展策略與管理 3 永續治理
GRI 201：經濟績效 2016		
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4 營運績效與發展
誠信經營		
GRI 3：重大主題 2021		
3-3	重大主題管理	2 永續發展策略與管理 3 永續治理
GRI 205：反貪腐 2016		
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	貪腐風險納入誠信經營、法令遵循與稽核制度，本行業已落實評估。
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2 誠信經營 3.3 反賄賂與風險管理
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.2 誠信經營 3.3 反賄賂與風險管理 本年度無貪腐事件發生。

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述
能源與溫室氣體排放管理		
GRI 3：重大主題 2021		
3-3	重大主題管理	2 永續發展策略與管理 4 綠色環境
GRI 305：排放 2016		
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4 綠色環境
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4 綠色環境
供應商管理		
GRI 3：重大主題 2021		
3-3	重大主題管理	2 永續發展策略與管理 7 永續供應鏈
GRI 308：供應商環境評估 2016		
308-1	採用環境標準篩選新供應商	7 永續供應鏈
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	7 永續供應鏈
人才培育與職涯發展		
GRI 3：重大主題 2021		
3-3	重大主題管理	2 永續發展策略與管理 5 友善健康職場
GRI 401：勞雇關係 2016		
401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才策略
401-2	提供給全職員工的福利	5 友善健康職場
GRI 404：訓練與教育 2016		
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 員工發展與培訓

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述
職業安全與勞工健康		
GRI 3：重大主題 2021		
3-3	重大主題管理	2 永續發展策略與管理 5 友善健康職場
GRI 403：職業安全衛生 2018		
403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職場健康與安全
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 職場健康與安全
403-3	職業健康服務	5.4 職場健康與安全
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4 職場健康與安全
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2 員工發展與培訓 5.4 職場健康與安全
403-6	工作者健康促進	5.4 職場健康與安全
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 職場健康與安全
人權推動與評估		
GRI 3：重大主題 2021		
3-3	重大主題管理	2 永續發展策略與管理 5 友善健康職場
GRI 406：不歧視 2016		
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5 友善健康職場
資訊安全與個人資料保護		
GRI 3：重大主題 2021		
3-3	重大主題管理	2 永續發展策略與管理 3 永續治理
GRI 418：客戶隱私 2016		
GRI418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.4 資訊安全管理與保護機制

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述
產品品質與客戶滿意度		
GRI 3：重大主題 2021		
3-3	重大主題管理	2 永續發展策略與管理 6 創新產品與服務
自訂	產品品質客戶滿意度	6 創新產品與服務
資源管理與循環經濟		
GRI 3：重大主題 2021		
3-3	重大主題管理	2 永續發展策略與管理 4 綠色環境
自訂	資源管理與循環經濟	4 綠色環境

8.2 國際驗證證書





2024 永續報告書