



中菲電腦永續報告書 2023

# CONTENT 目錄

董事長的話	3
報告書編撰原則	4

## 壹 永續發展之路

1. 關於中菲電腦	6
2. 公司治理	12
3. 利害關係人議合	21
4. 鑑別重大主題	24



## 貳 風險管理與績效

1. 企業績效	36
2. 風險管理	37
3. 法規遵循	40

## 參 培養永續中菲人

1. 概況與培育	48
2. 職業安全健康	52
3. 福利與退休制度	58

## 肆 環境永續與社會公益

1. 能源與溫室氣體排放	64
2. 水資源管理	65
3. 社會公益	66



## 附錄

附錄一：GRI永續性報導準則 (GRI準則) 對照表	67
附錄二：永續會計準則SASB對照表	80
*確信報告	82



## 董事長的話

中菲電腦(DIMERCO DATA SYSTEM)本著「品質專業，客戶滿意」的理念正式成立。

我們清楚自己的角色，我們不以短期獲利為目的，而是全力協助顧客，使其電腦化作業得以發揮最大功效、並在各自產業中掌握絕對競爭優勢。「唯有客戶滿意，中菲電腦才算成功」，堅持這般理念一路走來，客戶的口碑證明了中菲夢想的全然實現。

年年升高的獲利與業界評價，是我們全心投入後的豐碩果實。從屢獲IBM最佳經銷商大獎、最佳客戶滿意度的殊榮，到ISO、CMMI品質認證的取得，證明我們的用心與專業。

從一個夢想遠眺，西進的腳步正全力開展，我們對客戶服務的承諾，也將隨著公司規模與服務觸角的延伸，不斷創造加值的空間。永續經營的企圖、專業的人才、客製化貼心的服務及不斷研發的精神，仍然是我們最重要的資產與對客戶不變的諾言。

電腦科技日新月異，今天的成就，可能是明日成長的阻礙。永續經營的企業唯一共同之處，在於「放眼未來」，所以，眼光要遠，不能只見眼前的利益；視野要寬，不能以台灣市場為唯一的舞台。

今日，中菲電腦以亮麗業績、客戶口碑、ISO認證、CMMI認證，為「品質專業、客戶滿意」的夢想畫下完美句點。展望未來，我們清楚勾勒出「Innovation Development 勇於創新 不斷發展」的成長藍圖，為了實現夢想，中菲以實際行動全面整合內外資源，成立專案小組、致力於創新開發的研究，培訓員工吸取新知，不斷提供客戶最新資訊，積極協助企業立足台灣，成功邁向國際市場。

未來，在永續ESG的道路之上，中菲面臨的挑戰包括：市場競爭日益激烈，需要不斷提升產品與服務的創新能力和競爭力。環境問題日益嚴重，需要應對氣候變化、資源枯竭等問題，實現綠色可持續發展。社會對企業的期望不斷提高，需要更好地履行企業社會責任，維護人權和勞工權益。

而我們將抱持著三個願景，擬訂策略，持續前行：

1. 在經濟活動中持續提供高品質、客戶滿意的服務，獲取穩定的營收增長。
2. 成為行業內的永續發展模範企業，以社會責任為導向，實現經濟增長與環境保護的雙贏。
3. 成為全球負責任的企業公民，引領行業走向綠色、低碳、可持續的發展方向。

董事長

莊斯威



## 報告書編撰原則

本報告書為中菲電腦股份有限公司（以下簡稱中菲電腦、本公司以及我們）所發行之第一本永續報告書，無資訊重編一事，以本公司為報導主體並揭露2023年度（2023年01月01日至2023年12月31日）相關資訊，內容囊括公司治理、經濟績效、永續勞動、公益活動等各面向的實踐及數據績效，宗旨在於主動揭露我們所有永續行動，向各利害關係人負責與善盡社會公民責任。

## 編製依循與審查

永續發展委員會推動中菲電腦永續報告書編撰任務，負責編撰規劃、溝通彙整、資料數據確認，集結成「2023年中菲電腦股份有限公司永續報告書」。本報告書參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發行之最新版GRI準則(GRI Standards 2021年版)、氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 以及SASB永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 進行撰寫。

各數據、資料由本公司各部門提供，範疇囊括臺北總公司以及高雄分公司，而財務數據則包含中菲電腦子公司的部分，經彙整後交由各單位主管覆核定稿後，委託第三方單位：安永聯合會計師事務所，依據確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之規定，進行有限確信(limited assurance)，確信工作完成後，相關結果已與董事會充分溝通，最後經董事長確認發行，而確信範圍及結論請參閱本報告書附錄之獨立確信報告書。

## 報告書發行時間

此為中菲電腦編製之第一本永續報告書，未來本公司將每年定期發行「永續報告書」，亦同時公開於官方網站上，供人閱覽。

上一發行版本：無。

現行發行版本：2024年6月發行。

## 聯絡方式

若您對本報告書有任何疑慮或建議，歡迎您主動與我們聯繫。

聯絡人：莊茹茵

電話：02-8170-5168 #6109

E-mail：[amandac@ddsc.com.tw](mailto:amandac@ddsc.com.tw)

地址：台北市內湖區行愛路151號8樓





# 壹 永續發展之路



## 1. 關於中菲電腦

中菲電腦於1981年11月設立於台北市之股份有限公司，所營業務主要為經營各種電腦軟體之設計開發及銷售、電腦硬體設備之代理及銷售、電腦資料處理服務、電腦資訊顧問業務及電腦租賃等業務。本公司於1999年8月16日經財政部證券暨期貨管理委員會核准為一股票上櫃公司，於1999年10月15日股票正式掛牌買賣。

在競爭激烈的資訊系統服務業，本公司在幾十年前便選擇插旗金融業的信託系統軟體以及服務，由於金融體系對我們來說另是一專業領域，因此研發人員除了有資通相關能力外，我們積極鼓勵同仁進修金融相關知識並考取相關證照，為日後跟金融相關客戶討論系統架構打下良好基礎，也深知存放在客戶端（即金融相關業者）的使用者資料須嚴加管理，為加強對客戶之服務與產品品質之確保，於1998年和2020年分別通過 ISO 9001 品質認證和ISO 27001 資安認證，使中菲電腦得以交出客戶端的使用者資料零外洩、客戶端零財損事故發生的優秀成績單。

企業名稱：中菲電腦股份有限公司

成立時間：1981年

市場別／股票代碼：上櫃／5403

員工人數：410位

總部位置：台北市內湖區行愛路151號8樓

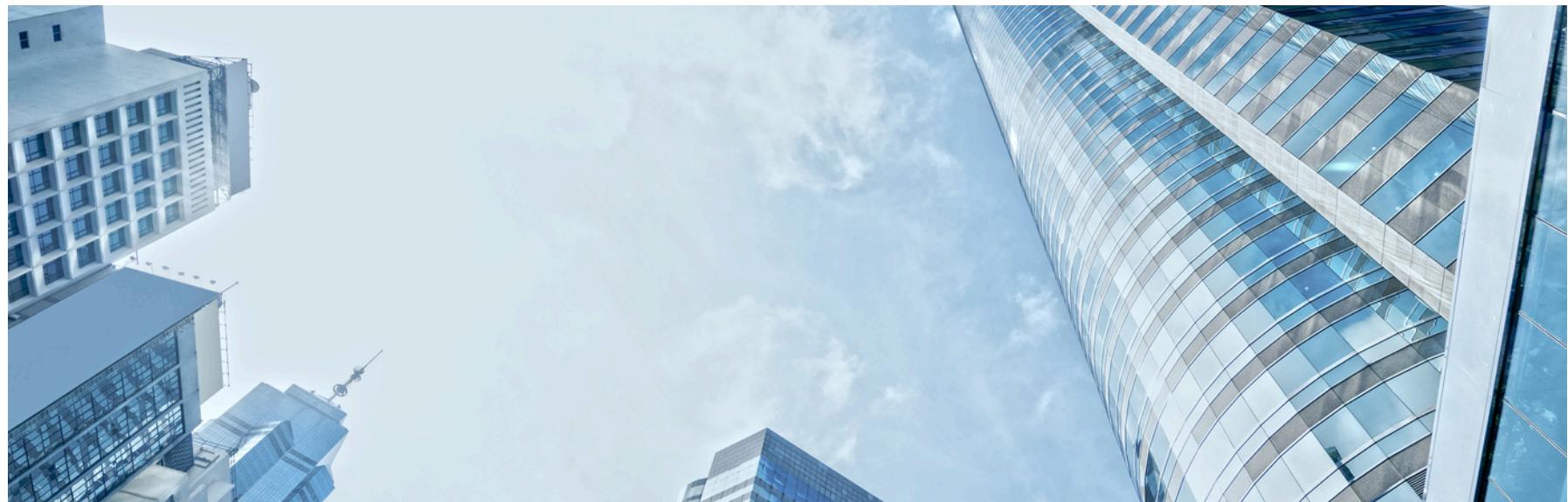
高雄分公司：高雄市三多四路110號20樓之3

資本額：968,000,000元



## 1.1 經營方向

本公司已依單一行業別需求開發完成證券商、金融業及流通業等應用軟體，並依據個別客戶電腦化之各項需求提供完整服務，行銷政策即係依此開發完成之行業別應用軟體，針對不同客戶之需求設計或修改系統，使其為適用於單一客戶之軟體系統，同時提供電腦化過程中所需之各項電腦硬體及週邊設備，並於系統建立完成後提供客戶問題諮詢及軟硬體設備維護服務，因此本公司與客戶均維持長期合作之良好關係，並以提供高品質及完整之服務為重要之銷售策略。另本公司為因應企業委外處理作業大量外包之趨勢，已建構IDC設備環境，發展IDC資訊委外處理、異地備援、主機代管及最新概念的機房建置規劃等整體服務業務。今年度公司主要經營方針為致力深耕客戶關係及產品研發，並透過提升專案管理能力及員工專業服務技術，以降低營運成本，積極強化公司經營體質，以實際行動全面整合內外資源，並已成立專案小組，致力創新開發研究，培訓員工吸取新知，不斷提供客戶最新資訊，積極協助企業立足台灣，成功邁向國際市場，由於經營方向的規劃，本公司尚未參與任何公學協會。



## 1.2 產品與服務

中菲電腦主要的營業項目為軟體銷售，其中以銀行信託帳務及證券核心帳務系統為主。詳細說明如表：

主要產品或服務項目	重要用途及功能
應用軟體設計與銷售－證券業系統軟體	提供證券、期貨、選擇權、複委託、財富管理、款券借貸等證券業務等前、中、後台系統；因應交易即時性，除原有核心帳務系統外有strade全風控主機連線。另外因應商品多樣化、數位化與自動化的趨勢，中菲電腦提供證券客戶新一代的數位線上櫃檯，最終用戶一站式的平台。
應用軟體設計與銷售－銀行金融業系統軟體	提供銀行金融業之銀行業全方位的信託系統；包含特定金錢信託國內外有價商品的投資理財業務前台下單、後台帳務處理及申報、財富管理平台、客戶管理(CRM)、保管銀行管理信託業務管理、個人/法人信託、集合管理系統、安養信託、不動產信託、員工福利及持股信託、家族信託等。 另提供信託中台，將所有信託商品資料彙整並將原有交易、申報、報表及查詢等功能與帳務核心拆分，達到交易及帳務分離的小核心大周邊的目標。
應用軟體設計與銷售－保險業系統軟體	提供保險業之投資型保單下單、資金投資系統及業務人員業績計算系統。
應用軟體設計與銷售－物流業系統軟體	提供物流業之進銷存管理功能

## 主要產品或服務項目

應用軟體設計與銷售－自營整合帳務平台軟體

應用軟體設計與銷售－企業訊息通知整合平台

硬體銷售－IBM Power 平台(IBM i/AIX)、Linux、Windows、伺服器及網路/資安產品等

套裝軟體銷售－作業平台、虛擬化、異質平台、資訊安全、監控、資料庫軟體、備份軟體等

服務－系統安裝與整合、系統維護、硬體維護及應用軟體平台建置服務

## 重要用途及功能

提供金融及一般企業財務金融投資及帳務管理系統，金融商品包含股票、基金、ETF、權證、債券…等。

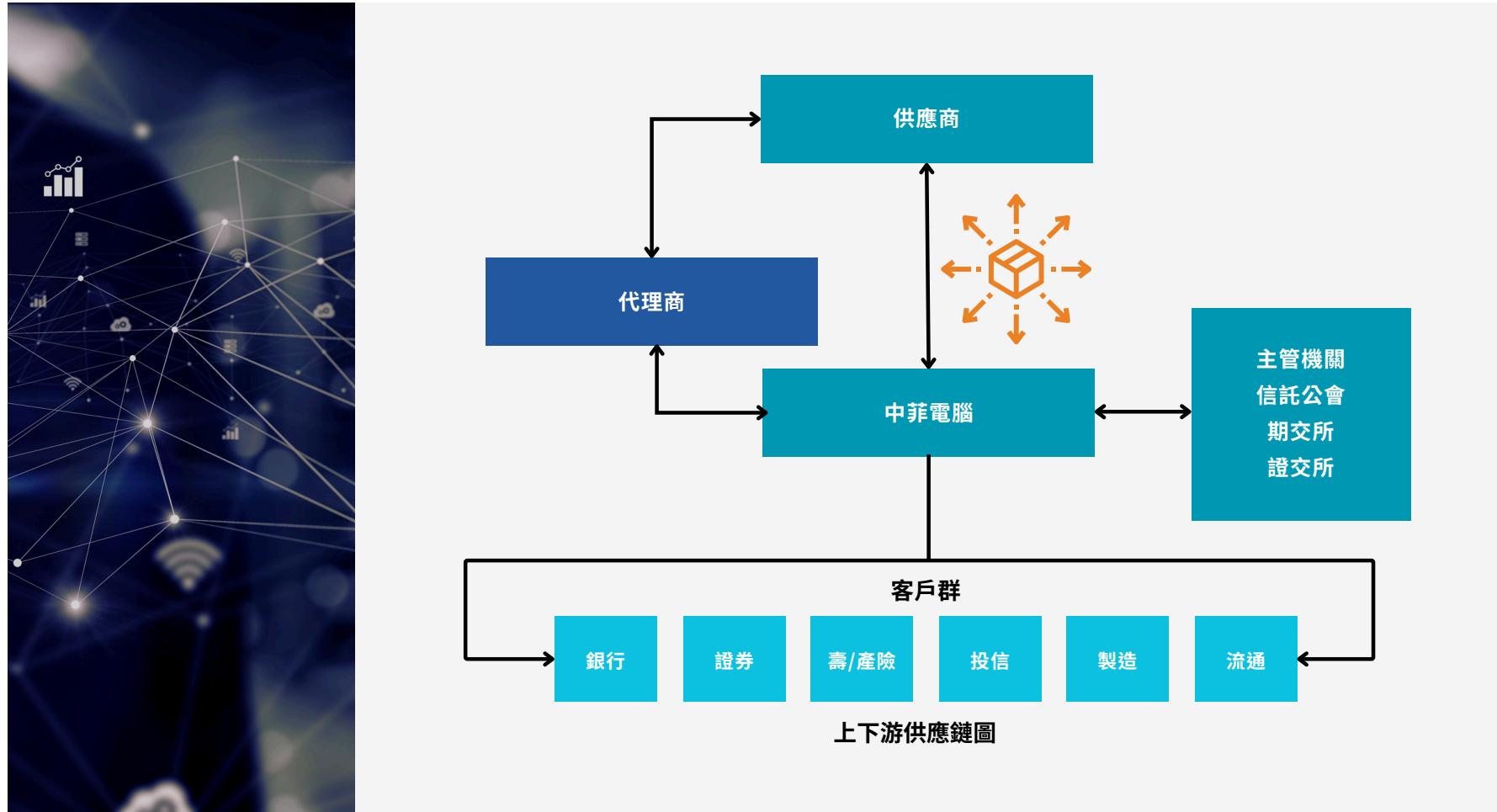
提供金融及企業訊息通知整合平台、透過單一平台整合所有對外通知服務，包括簡訊、推播、LINE、Email、傳真。

提供客戶系統整合過程中所需之硬體平台建置及導入。

提供客戶系統整合過程中所需之軟體平台建制及導入。

提供客戶資訊化過程所需之整合、建置及因應客戶需求的客製化服務。

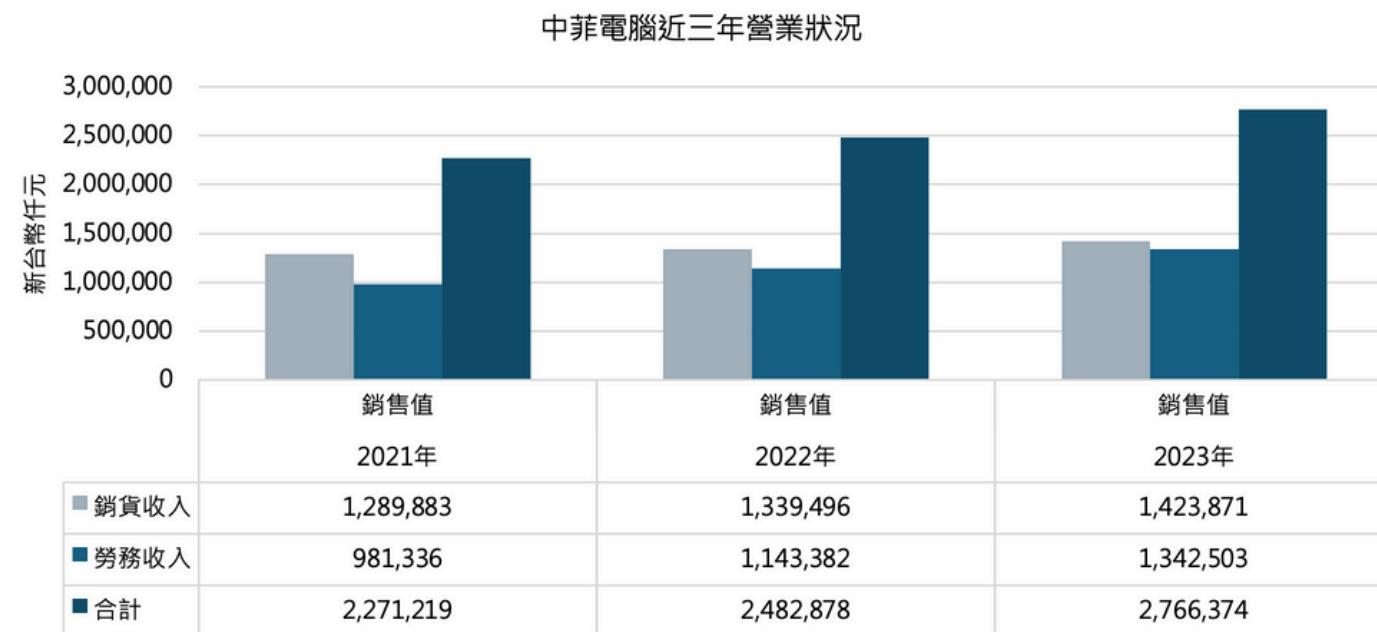
本公司的客戶類型橫跨銀行、券商、醫院以及大型流通業等皆為中菲電腦之客戶，經過多年耕耘，目前客戶數量達到317家。



## 中菲電腦近三年的營業狀況

中菲電腦近三年營業狀況						
年度	2021年		2022年		2023年	
產品別	銷售值	比重%	銷售值	比重%	銷售值	比重%
銷貨收入	1,289,883	56.79	1,339,496	53.95	1,423,871	51.47
勞務收入	981,336	43.21	1,143,382	46.05	1,342,503	48.53
合計	2,271,219	100	2,482,878	100	2,766,374	100

說明：新台幣仟元

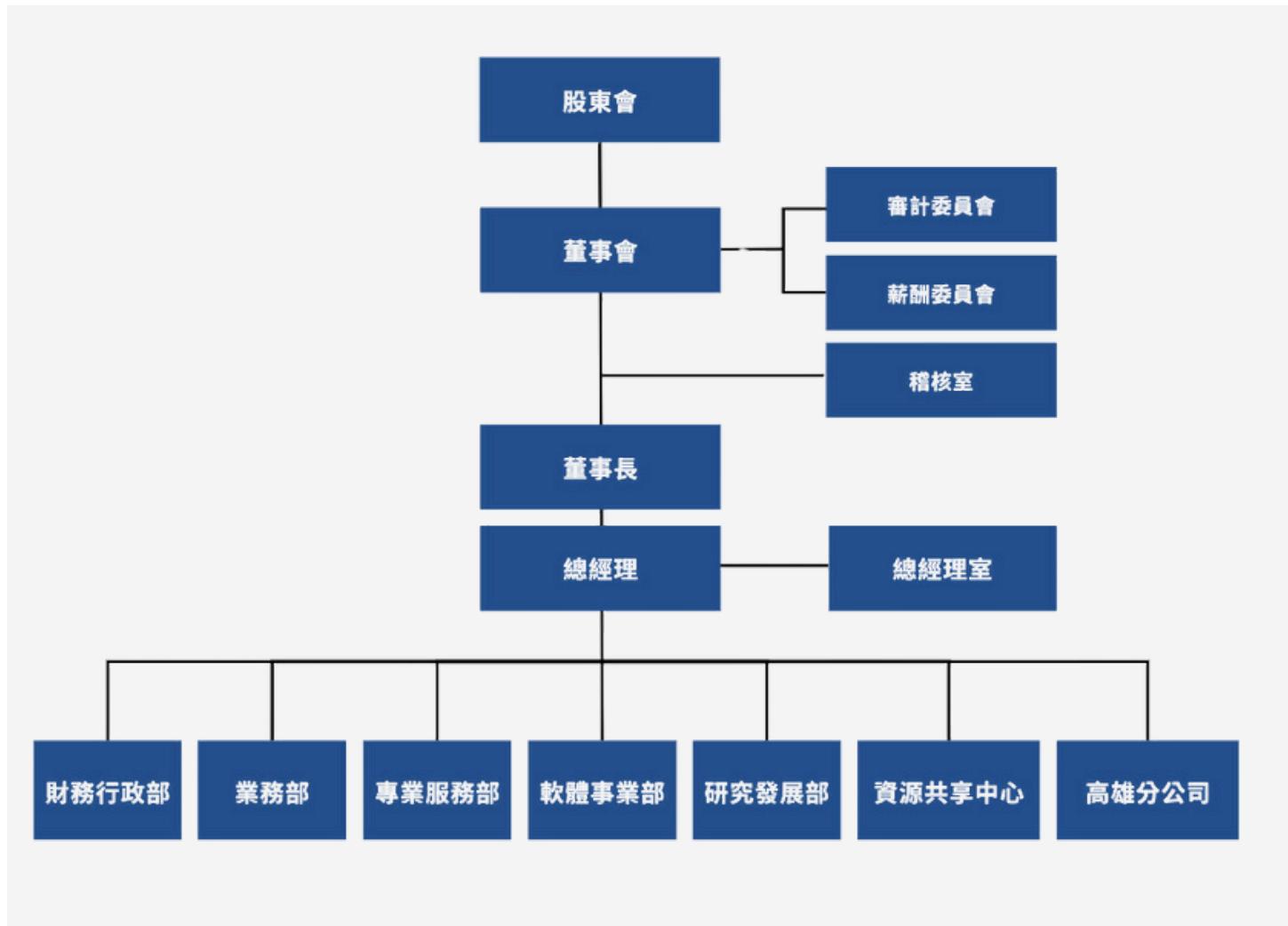


## 2.公司治理

### 2.1 董事會

本公司董事成員提名與選任政策，除依據公司法及證券主管機關規定之外，另考量組織文化、營運型態、多元化及長期發展，擬訂方針以及獨立性組成董事會，亦為中菲電腦之最高治理單位。董事會由莊斯威董事長領軍，轄下依功能設有審計委員會、薪酬委員會，預計2024年將成立永續發展委員會，任命莊茹茵人資長為永續長，亦統整推動中菲電腦的永續治理。我們注重董事會成員組成之性別平等，目前有二位女性董事，已近董事席次三分之一；而獨立董事3席，佔7席董事成員的二分之一。

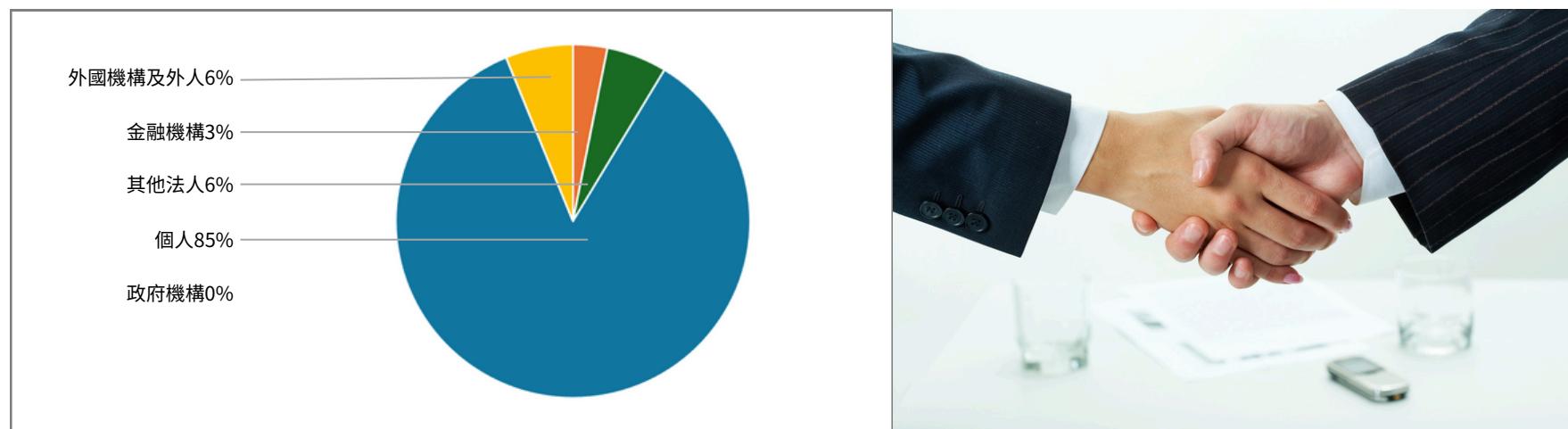
本公司董事會成員擁有產業界的多元化背景，董事會成員的經歷包含資訊服務、人事管理、財務會計及策略管理領域的資深人士、以及銀行金融業經營管理的專業人士。董事們的專業及豐富經驗都能夠在公司治理、環境永續、企業社會責任、法令遵循與人權保障方面的監督與決策上有所貢獻。在本次報導期間，歷經董事會決策的ESG議題為：經濟面5件、社會面5件。



所有權人佔比如圖示，基準日2023.04.02。

所有權性質						
股東結構 數量	政府機構	金融機構	其他法人	個人	外國機構及外人	合計
人數	1	10	60	8,858	48	8,977
持股比例	0.00%	3.13%	5.51%	85.20%	6.16%	100.00%

說明：基準日 2023.04.02



### 董事會組成

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	選(就) 任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	莊斯威	男	61~70	2023.5.31	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 逢甲大學電算系</li> <li>• 美商美國總統輪船(股)公司台灣分公司經理</li> <li>• 中菲電腦(股)公司總經理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 中菲行國際物流(股)公司董事</li> <li>• 中慧通金融科技(股)公司董事長</li> </ul>
董事	張樹義	男	61~70	2023.5.31	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 淡江大學全球華商經營管理數位學習碩士在職專班</li> <li>• 濟業電子(股)公司科長</li> <li>• 中菲電腦(股)公司經理、協理、副總經理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 中菲電腦(股)公司總經理</li> </ul>
董事	林恆宇	男	41~50	2023.5.31	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nanyang Technological University Repulic Singapore</li> <li>• 鋸堡科技(股)公司設備工程師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 聚陽實業(股)公司發言人兼投資人關係部協理</li> </ul>
董事	莊茹茵	女	31~40	2023.5.31	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Simon Fraser University, Communication and Linguistic</li> <li>• KKBOX GROUP人事部專案副理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 中菲電腦(股)公司人資長</li> </ul>
獨立董事	阮耀樟	男	51~60	2023.5.31	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 紐約市立大學管理碩士</li> <li>• 中菲行國際物流(股)公司集團財務長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 中菲行國際物流(股)公司對外投資及投資關係管理副總裁</li> </ul>
獨立董事	竇俊茹	女	61~70	2023.5.31	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 東吳大學法律司法實務組</li> <li>• 榮民工程事業處法務組辦事員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 聯合報股份有限公司法務暨安全衛生室經理兼法務組主任</li> </ul>
獨立董事	陳嘉鐘	男	61~70	2023.5.31	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 台灣大學農業經濟研究所</li> <li>• 玉山銀行(中國)總行長 (董事)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 兆豐金融控(股)公司董事</li> <li>• 兆豐國際商業銀行董事</li> <li>• 中華電信(股)公司獨立董事</li> </ul>

董事之專業能力	
姓名	專業資格與經驗
莊斯威	組織領導與策略管理、資訊服務相關產業
張樹義	組織領導與策略管理、資訊服務相關產業
林恆宇	組織領導與策略管理、投資公關相關領域
莊茹茵	組織領導與策略管理、人資管理相關領域
阮耀樟	財務會計與組織領導、流通事務相關產業
竇俊茹	法務與組織領導、資訊媒體相關產業
陳嘉鐘	組織領導與策略管理、銀行金融與經營決策

## 2.2 董事利益迴避

董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：

### 112年第一次董事會議案及決議結果

**會議日期：**112年3月9日

**議案內容及後續處理：**審查本公司112年董事及經理人各項薪資報酬項目案。

**決議結果：**委員會全體成員同意通過

**公司對薪資報酬委員會意見之處理：**各董事及經理人在討論其薪資報酬項目時，因利益迴避不參與討論及決議。



## 2.3 董事會進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
獨立董事	阮耀樟	2023.12.22	社團法人中華公司治理協會	ESG下的董事會治理	3.0	6.0
		2023.12.22	社團法人中華公司治理協會	國際租稅變動 趨勢及對企業之影響	3.0	
獨立董事	竇俊茹	2023.03.14	社團法人中華民國內部稽核協會	法律自保之道-如何面對偵查審判程序	6.0	6.0
董事	莊茹茵	2023.12.22	社團法人中華公司治理協會	國際租稅變動 趨勢及對企業之影響	3.0	6.0
		2023.12.22	社團法人中華公司治理協會	ESG下的董事會治理	3.0	
董事	林恆宇	2023.12.22	社團法人中華公司治理協會	國際租稅變動 趨勢及對企業之影響	3.0	6.0
		2023.12.22	社團法人中華公司治理協會	ESG下的董事會治理	3.0	
董事	張樹義	2023.12.22	社團法人中華公司治理協會	ESG下的董事會治理	3.0	6.0
		2023.12.22	社團法人中華公司治理協會	國際租稅變動 趨勢及對企業之影響	3.0	
獨立董事	陳嘉鐘	2023.02.16	財團法人台灣金融研訓院	資安治理講堂 - 資安策略思維與實務	3.0	9.0
		2023.02.10	社團法人中華公司治理協會	數位經濟下的競爭與消費者保護議題	3.0	
		2023.01.05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會所屬功能委員會之興利職能	3.0	
董事	莊斯威	2023.12.22	社團法人中華公司治理協會	國際租稅變動 趨勢及對企業之影響	3.0	6.0
		2023.12.22	社團法人中華公司治理協會	ESG下的董事會治理	3.0	

## 2.4 董事會評鑑執行

董事會每年執行一次評鑑，於次一年度第一季結束前完成。董事會評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估；評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估或其他適當方式進行績效評估。績效評估程序、評估指標、評估標準與評估結果說明如下：



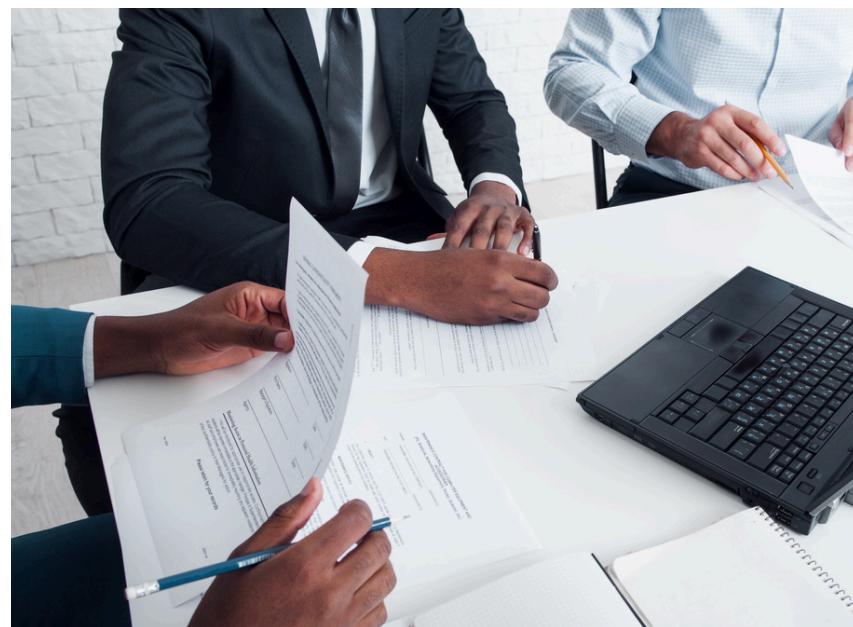
步驟一：確立當年度受評估之單位、期間及範圍

步驟二：確立評估之方式

步驟三：挑選適當之評估執行單位

步驟四：每年年度結束時，由各執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」及「功能性委員會績效評估自評問卷」

步驟五：統籌之執行單位將資料統一回收後，針對第七條評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進



### 評估指標及評分標準

董事會績效評估之衡量項目  
的五大面向

- 對公司營運之參與程度
- 提升董事會決策品質
- 董事會組成與結構
- 董事的選任及持續進修
- 內部控制

董事成員績效評估之衡量項目  
的六大面向

- 公司目標與任務之掌握
- 董事職責認知
- 對公司營運之參與程度
- 內部關係經營與溝通
- 董事之專業及持續進修
- 內部控制

功能性委員會績效評估之衡量項目  
的五大面向

- 對公司營運之參與程度
- 功能性委員會職責認知
- 提升功能性委員會決策品質
- 功能性委員會組成及成員選任
- 內部控制

### 2023年董事會評估結果

- 董事會績效評估：董事對公司營運之參與程度、董事會決策品質等各項評估尚稱優良。
- 個別董事成員績效評估：各董事對公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度皆優，惟出席股東會需加強。
- 功能性委員會績效評估：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能性委員會決策品質等評估結果為優良。

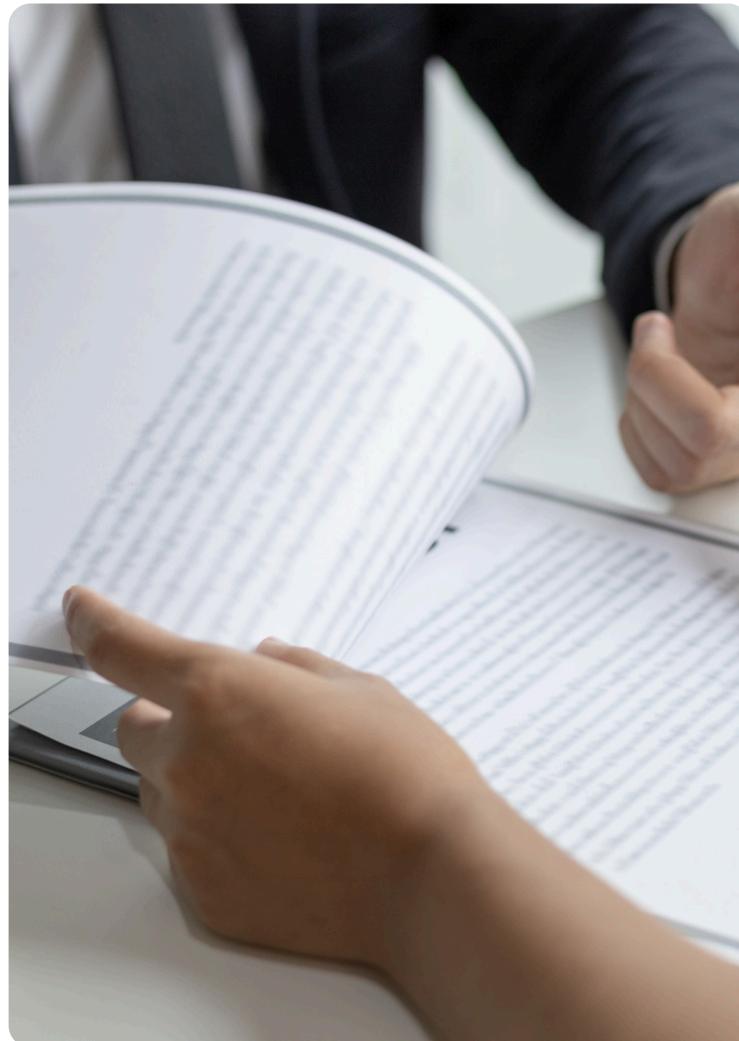


## 2.5 審計委員會

本公司於2020年度訂定公司治理實務守則，並於2020年監察人任期屆滿後，於股東會選出3名獨立董事，並於當年成立審計委員會，旨在協助董事會履行其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的品質和誠信度，主要審議事項包括：

- 公司財務報表之允當表達。
- 簽證會計師之選（解）任及其能力資格、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。

我們每季至少一次召開審計委員會，並向獨立董事進行稽核業務及稽核結果與其追蹤情形說明。



## 2.6 薪酬委員會

薪資報酬委員會之設置係依「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」第三條之規定，建構健全的董事及經理人薪資報酬制度。

其職責範圍：

- 定期檢討本規程並提出修正建議。
- 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。
- 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。年報中應揭露董事及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。

董事及經理人之績效評估及薪資報酬，參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、內部近年給予同等職位者之薪資報酬，以及短期及長期業務目標之達成、財務狀況等，評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性，且不應引導為追求個人薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為，或與財務績效表現重大悖離，以確保薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。

身分類別	董事酬金項目			經理人酬金項目			
	報酬	董事 酬勞	會議 出席費	薪資、獎 金等	退職 退休金	員工 酬勞	員工 持股信託
董事	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	✓		✓				
總經理				✓	✓	✓	✓
副總經理				✓	✓	✓	✓

說明：

1. **報酬**：固定所得，董事長比照總經理敘薪標準、獨立董事按月給付固定金額，不另行參與董事酬勞分配
2. **董事酬勞**：變動所得，以當年度公司獲利的 3.75%為提撥上限
3. **會議出席費**：變動所得，本公司按次支付董事會之出席費
4. **薪資**：固定所得，適用於全體員工(含董事兼任員工者)，依聘僱契約給付
5. **獎金**：三節獎金(固定所得)、績效獎金(變動所得)，員工依職務性質擇一領取。三節獎金共發放 2 個月月薪；績效獎金依年度營運目標標準給付，由董事長每年核定各部門年度績效獎金目標水準
6. **員工酬勞**：變動所得，當年度公司如有獲利應提撥 7.5%，於董事會決議並報告股東會後給付之
7. **退職退休金**：依據勞動基準法相關規範辦理
8. **員工持股信託**：年資滿三個月以上之全職正式員工適用，依據員工持股信託實施方案辦理



### 3.利害關係人議合

#### 3.1 鑑別利害關係人

中菲電腦重視各利害關係人之聲音，因為這都是促使我們進步的動力！參考GRI準則列出9類常見之利害關係人：股東/投資人、銀行、客戶、供應商、員工、政府機關、社區居民、商業夥伴、公協會及非政府組織，利用AA1000SES（2015）利害關係人參與標準的五個面向：依賴度、影響力、關注程度、責任和多元觀點進行鑑別，最後鑑別出本公司2023年之重要利害關係人為客戶、員工、股東/投資人、供應商、社會大眾等5類利害關係人。



## 3.2 利害關係人溝通

永續經營的關鍵在於「用心」聆聽各利害關係人的聲音關係，設置固定頻率或即時性的多向溝通管道，秉持接納各方多元意見的胸懷，並藉由與利害關係人溝通獲得寶貴的意見，了解利害關係人需要被滿足的各項事宜，以解決不必要的誤會與紛爭為首要下，透過勞資會議、股東大會、年報與官網等，蒐集來自各界的建言後進行調整規劃，舉例來說：

**勞資會議：**2023年完成4次會議，其中進行「工作規則」、「員工請假規則」修訂並完成臺北市勞工局同意核備，修訂目的除了符合法規外，亦是讓南北地區的同仁有同樣的規範與保障，對於有哺（集）乳需求的同仁，在原規定之休息時間還另給予哺（集）乳60分鐘，且視為正常工作時間；修訂「中高齡及高齡工作者健康服務計畫」，給予本公司45（含）歲以上之同仁更多關懷，並有職務再設計規劃，協助同仁排除工作障礙打造友善就業環境。

**股東大會：**向股東報告公司年度營運績效、盈餘分配與增資狀況，因應法規修訂「公司章程」、「取得或處分資產處理程序」以強化股東權益，並進行董事改選等。

**年報：**每年定時公布前一年度公司的經營情形，說明市場趨勢並向股東、社會大眾表示公司未來的發展方向，增加使對本公司感興趣之投資人的信心。

**官網：**本公司對外溝通最即時性的平台，可以第一時間向我們反饋，得以做適當調整，另一方面，讓陌生的客戶可以在資訊公開的網路，找尋到值得令人信賴中菲電腦。

**供應商評鑑：**雖說是評鑑，但也是與供應商溝通的契機，定期與合作夥伴互動，藉以找到永續經營的道友，可作為控管企業經營外力風險的方法之一。

**客戶滿意度調查：**本公司每年執行2次滿意度調查，從產業經驗、處事態度積極性、專案文件豐富度、聯絡管道暢通度、產品調校能力、問題判斷及處理能力、人員溝通協調力、對客戶環境掌握度等，全方面了解顧客需求，培養長期信任關係，讓客戶願意繼續本公司的產品或服務。



事先發掘未來營運上可能碰到的風險與管理上的狀況，作為之後公司研擬管理方針之基礎，讓中菲電腦在經營策略上，可以彈性調整與應變，與利害關係人一同邁向雙贏，以實踐企業永續經營的理念。

利害關係人	利害關係人對中菲電腦的意義	溝通渠道	頻率	溝通效力
員工	組織關鍵資源及競爭力	• 勞資會議	• 一季一次	• 良好
股東/投資人	決定組織重大方向	• 股東大會 • 年報	• 一年一次 • 一年一次	• 良好
供應商	重要合作夥伴	• 官網	• 即時	• 良好
社會大眾	組織產品及服務最終訴求	• 官網	• 即時	• 良好
客戶	組織成長主要動力來源	• 官網	• 即時	• 良好

## 4. 鑑別重大主題

中菲電腦透過重大主題鑑別流程分析對本公司營運活動、商業關係及永續脈絡之議題，鑑別出2023年度之重大主題，於GRI 3重大主題管理中，將會有效地回應各利害關係人關注的議題。為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「瞭解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊與評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等3大步驟，決定重大永續主題。

步驟一 了解組織脈絡	步驟二 鑑別永續議題之實際及 潛在衝擊與評估衝擊顯著性	步驟三 永續議題揭露報導
為瞭解組織脈絡與搜尋永續議題，中菲電腦參考包含全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所出版之GRI準則(GRI Standards)主題、永續會計準則(SASB)與氣候變遷風險(TCFD)等，共彙整出36項永續議題，包含公司治理面、經濟面、社會面等3大永續面向。	由議題衝擊問卷：永續工作推動小組+高階主管+董事會、利害關係人問卷：客戶16份、員工40份、股東投資人10份、社會大眾25份及供應商10份，以該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，評分結果經外部專家與公司內部於會議中開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定10項中菲電腦之重大性永續議題。	重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，透過永續報告書向利害關係人進行溝通與回應。
3大永續面向 36項永續議題	10個重大主題	

## 4.1 鑑別結果

重大主題排序

- 25.人力資源管理及薪酬制度
- 28.訓練與教育
- 29.福利與權益
- 30.員工多元化及機會平等
- 8.誠信經營
- 13.資訊安全
- 1.財務績效
- 3.客戶隱私
- 26.勞雇關係
- 5.一般公司治理

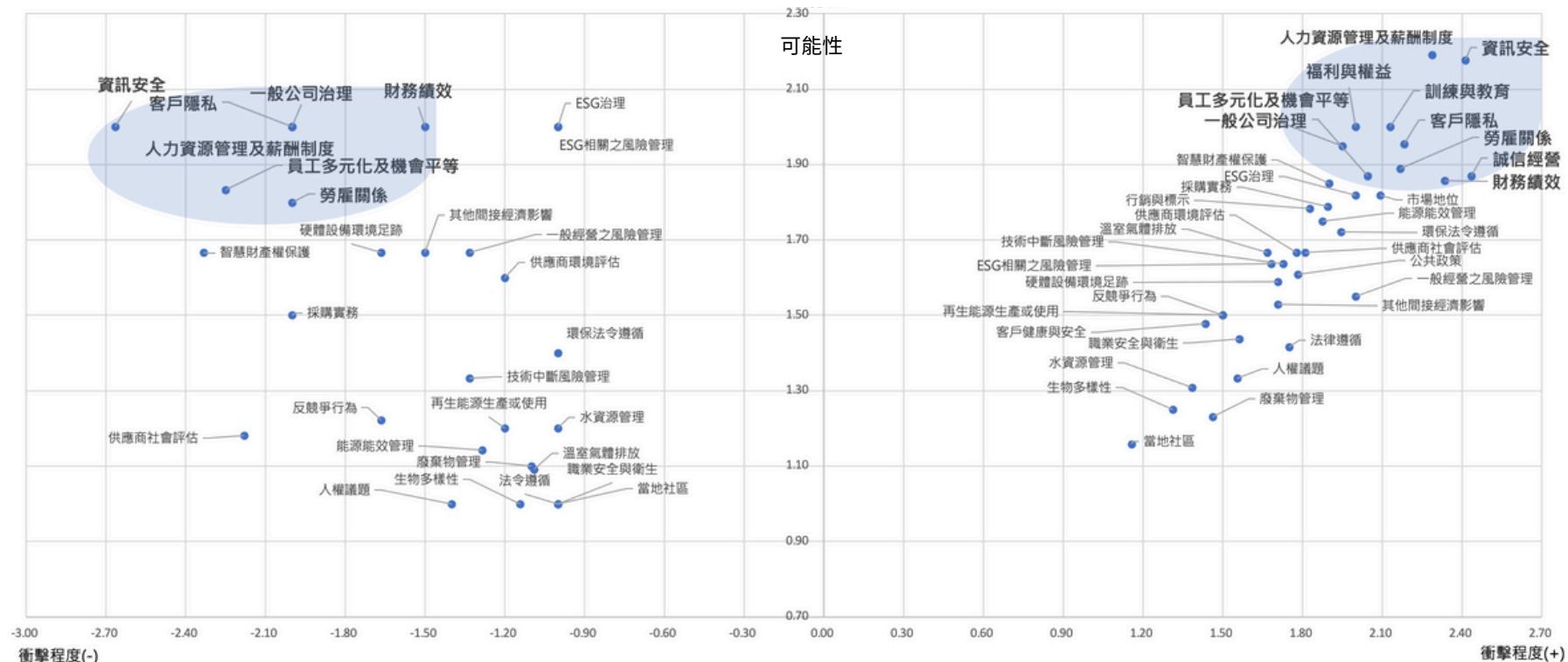
次要問題主題排序

- 2.其他間接經濟影響
- 4.市場地位
- 6.ESG治理
- 7.採購實務
- 9.反競爭行為
- 10.法令遵循
- 11.一般經營之風險管理
- 12.ESG相關之風險管理
- 14.智慧財產權保護
- 15.技術中斷風險管理
- 16.溫室氣體排放
- 17.能源管理
- 18.水資源管理

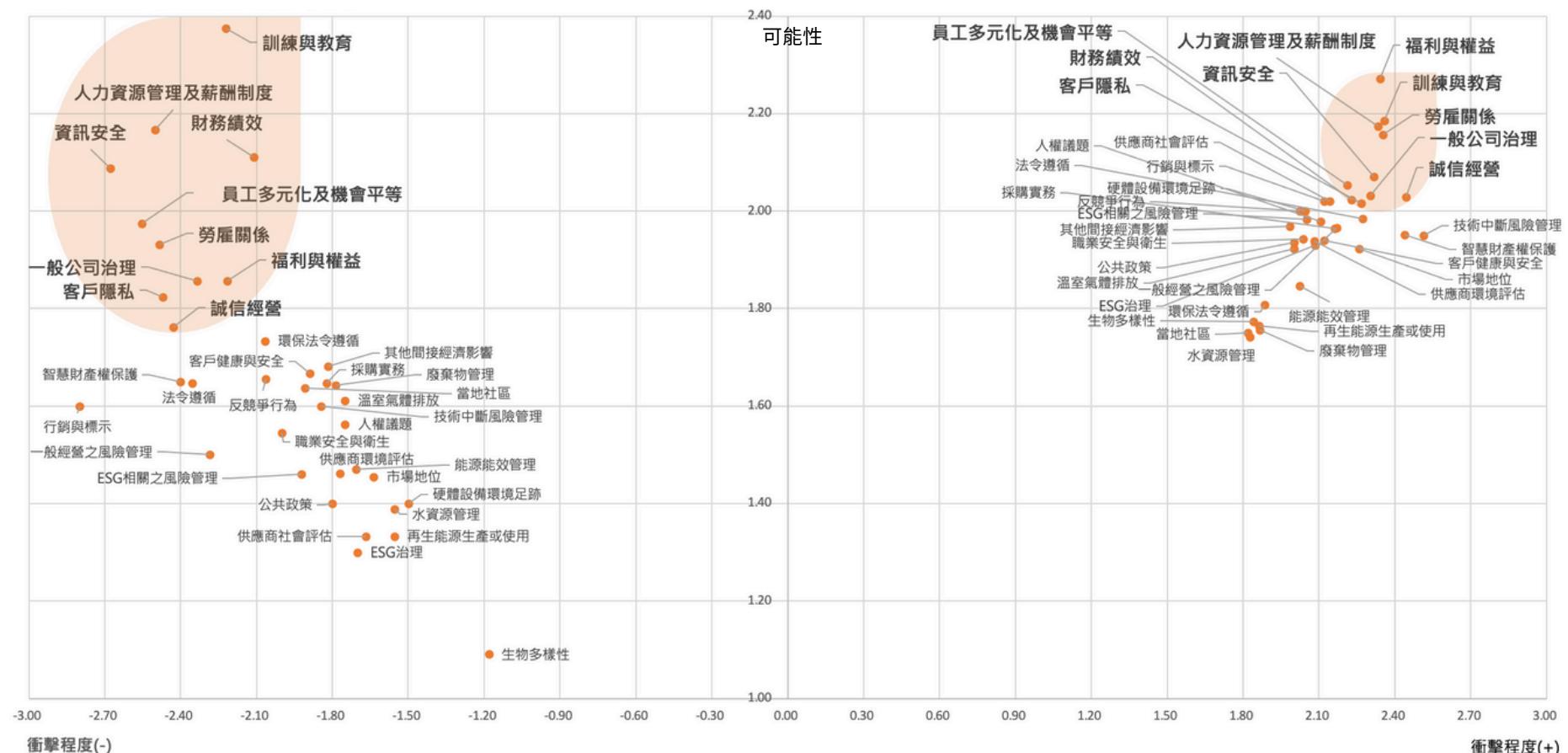
次要問題主題排序

- 19.廢棄物管理
- 20.再生能源生產或使用
- 21.硬體設備環境足跡
- 22.環保法令遵循
- 23.生物多樣性
- 24.供應商環境評估
- 27.職業安全與衛生
- 31.人權議題
- 32.當地社區
- 33.公共政策
- 34.行銷與標示
- 35.客戶健康與安全
- 36.供應商社會評估

## 議題衝擊問卷統計分布圖



## 利害關係人問卷統計分布圖



## 重大主題列表 (1/3)

重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際/潛在正面/負面	主要影響對象 造成/促成/直接相關
人力資源管理及薪酬制度	公司將努力促成內部多元包容性，提升員工福利，保障其安全與健康，維持透明度與溝通管道，鼓勵員工參與社會責任活動，建立公平、透明、績效相關薪酬制度，並建立監督機制及持續進化。	優良的人力資源管理及薪酬制度可增進員工向心力、避免客戶或競爭者爭才。	實際/正面	員工
訓練與教育 (GRI 404)	公司將持續提供員工專業技能培訓、領導力培訓、個人發展計劃，加強ESG知識和意識培訓、環境和社會議題培訓，長期持續建立內部學習文化。	市場人才需求旺盛尋才不易，內部教育訓練可掌握人力素質，且可營造共同成長氛圍	實際/正面	員工
福利與權益	公司將努力提供具競爭力的薪酬和福利、保障員工健康與安全、工作平衡及職業發展機會，促進多元和包容性、員工參與與溝通、勞工權益及社會責任支持。	增加員工向心力，提升效率，善盡企業社會責任。	實際/正面	員工
員工多元化及機會平等 (GRI 405)	公司將致力於多元化招聘和僱用、提供平等機會及專業發展支持，培養文化包容性、促進性別平等及支持身心障礙者。	可吸引並保留員工、提升公司聲譽及滿足企業社會責任。	實際/正面	員工

## 重大主題列表 (2/3)

	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際/潛在正面/負面	主要影響對象 造成/促成/直接相關
誠信經營	公司將持續遵守法律法規、保持透明度與溝通管道、秉持誠實溝通原則、尊重利益相關方權益、進行合理競爭、恪遵企業道德、重視風險管理與揭露，並持續改進。	社會對企業的基本要求，幫助投資者做出更明智的投資決策，建立良好的ESG形象，提升企業價值和競爭力。	實際/正面	股東／投資人、供應商、客戶	
資訊安全	公司將全力保護客戶數據隱私、保障資訊系統安全、提供準確性和可靠性保證、持續監控和更新、進行員工培訓和培養意識、嚴守合規與標準遵循。	可能導致客戶權益受損，進而影響大眾使用金融服務之利益。	潛在/負面	客戶、社會大眾	
財務績效 (GRI 201經濟績效)	公司將專注永續利潤追求、風險管理和控制及創新和效率提升，維持透明度與規律報告，並將股東價值最大化。	投資人報酬率增加，企業價值提升，增強企業市場地位，進而促進長期價值創造。	潛在/正面	股東／投資人、員工	
客戶隱私 (GRI 418)	公司將努力推動客戶數據保護與隱私保密、確保合法收集和使用、維持透明度與可控性、保護數據安全、建立數據存儲和保留期限、定期進行安全與風險評估及員工培訓與意識建立，以保護客戶權利。	若未能有效保護客戶隱私可能導致資料外洩或被駭客攻擊，進而對客戶和業務造成威脅，並導致社會責任負面形象。	潛在/負面	客戶、社會大眾	

## 重大主題列表 (3/3)

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際/潛在正面/負面	主要影響對象造成/促成/直接相關
勞雇關係 (GRI 401)	公司將提供平等就業機會、維持工資與福利公平、注重員工安全與健康保護、尊重勞工權益、提供職業發展支持、工作平衡與彈性、溝通和參與管道以及維護內部多元和包容性。	應持續提升多樣和包容性，以免導致團隊壓力和合作障礙，影響企業創新和競爭力。	潛在/負面	員工
一般公司治理	公司將維持治理透明度與公開報告、獨立董事和監督機制、重視股東權益保護、持續優化風險管理與內部控制、提倡道德操守和企業文化、達成薪酬透明與合理性、確保利益相關方之參與及持續改進與評估。	透明度增強利害關係人對企業的信心，董事會獨立性有助於提高公司的決策效率和風險管理水平，股東權益保護則可促進公司價值的長期增長。	實際/正面	員工、股東、社會大眾



## 貳 風險管理與績效



誠信經營

基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為。



資訊安全

國際資通安全標準、資通安全管理及技術證照、Security Scorecard(資安成熟度評估分數)、端點安全防護 (EDR) 部署涵蓋率、年度資安宣導課程完成率、災難還原演練頻率、社交工程演練頻率、資安攻防演練頻率、建置資安監控中心。



客戶隱私

國際標準



一般公司治理

功能委員會設立及運作風險控管機制及執行成效。

## 重大主題：誠信經營

社會對企業的基本要求，應維護投資人權益，建立良好ESG形象，提升企業價值和競爭力。

### 具體指標

基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為。

短期	<ol style="list-style-type: none"><li>落實全體員工誠信政策宣導及訓練之推動，一年二次教育訓練。</li><li>員工至少接受 1 次反貪腐教育訓練且完訓率達 95% 。</li><li>無任何與貪腐賄賂相關之舉報案件。</li></ol>
中期	制定公司規章，規定獎懲制度，確保執行之有效性，並且定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險。
長期	落實至代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策。

### 管理策略

依據本公司道德行為準則及誠信經營守則，由內而外分短中長期持續精進。

### 評估機制

由負責單位主管每年底提交執行情形報告呈總經理室核閱。



## 重大主題：資訊安全

可能導致客戶權益受損，進而影響大眾使用金融服務之利益。

### 具體指標

國際資通安全標準、資通安全管理及技術證照、Security Scorecard(資安成熟度評估分數)、端點安全防護 (EDR) 部署涵蓋率、年度資安宣導課程完成率、災難還原演練頻率、社交工程演練頻率、資安攻防演練頻率、建置資安監控中心。

短期	1. 符合國際資通安全標準(ISO 27001/ISO 27701)及足夠資通安全管理及技術證照。 2. Security Scorecard 達90分(資安成熟度評估分數達A級)。 3. 端點安全防護 (EDR) 部署涵蓋率達80%。 4. 年度資安宣導課程完成率達90%。
中期	1. 災難還原演練每年至少一次。 2. 社交工程演練模擬駭客的釣魚郵件每年一次
長期	導入DevSecOps



### 管理策略

- 改善資安風險可視性。(security scorecard)。
- 降低可被攻擊面。(Checkpoint Harmony)。
- 提升資安治理與風險意識。(年度資安宣導課程/社交工程演練模擬駭客的釣魚郵件)。
- 強化應用系統韌性。
- 建立安全的網路、系統和應用程序基礎設施以及完善的安全治理結構，以降低潛在的安全風險和威脅對組織的影響。

### 評估機制

由負責單位主管每年底提交執行情形報告呈總經理室核閱。

### 預防或補救措施

預防措施包含強化加密技術，建構多層次防禦，確實身份驗證和授權，員工安全培訓，及安全更新和漏洞管理；

而補救措施包含事前制訂事件反應計劃、數據備份和恢復，隔離感染系統以及安全審計和改進。

## 重大主題：客戶隱私

我們面對的客戶主要為金融業者，在資訊發達的時代，任何可能導致個人資料外洩或被駭客攻擊之情事，皆可能造成企業客戶的損失，導致社會責任負面形象，並對業務造成威脅。

### 具體指標：國際標準

**短期****ISO27701**

### 管理策略

本公司將透過以下管理策略達成客戶隱私保障之目標：

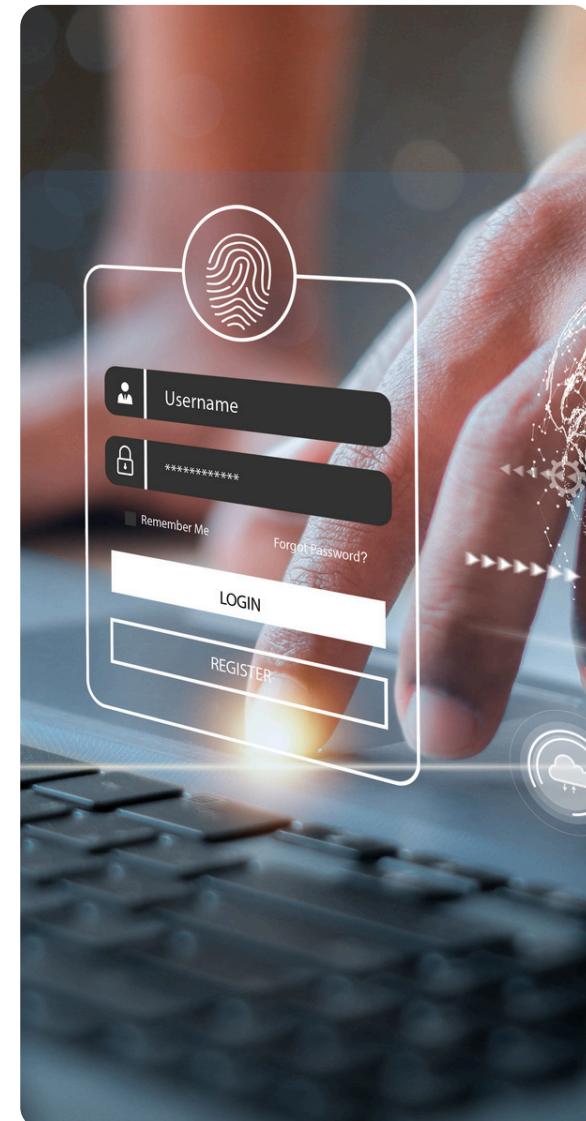
- 確定組織的範疇。
- 建立風險評估和控制措施。
- 建立個人資訊保護政策。
- 確保合法性。
- 進行內部培訓。
- 建立資訊保護流程。
- 制定供應商管理措施。
- 持續改進。

### 評估機制

由負責單位主管每年底提交執行情形報告呈總經理室核閱。

### 預防或補救措施

預防措施包括訂定明確隱私政策，最小化數據原則，採用安全技術措施，保持透明和告知變更及員工培訓；而補救措施包括訂定隱私事件處理計畫，客戶通知和補償，以及數據追蹤和修復。



## 重大主題：一般公司治理

有關利害關係人對企業的信心，公司的決策效率和風險管理水平，以及公司價值的長期增長。

### 具體指標

功能委員會設立及運作風險控管機制及執行成效。

短期

成立永續發展委員會(訂定組織規程)及訂定永續發展守則。

短期

1. 永續發展委員會下成立風險管理小組(訂定風險管理委員會組織規程)及訂風險管理政策與程序。
2. 成立衝擊管理委員會(訂定組織規程)及訂定守則。

### 管理策略

依據“公司治理3.0-永續發展藍圖”以「強化董事會職能，提升企業永續價值」、「提高資訊透明度，促進永續經營」、「強化利害關係人溝通，營造良好互動管道」、「接軌國際規範，引導盡職治理」及「深化公司永續治理文化，提供多元化商品」。

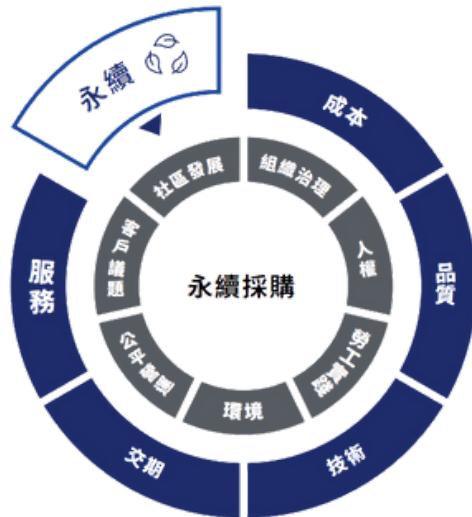
### 評估機制

依金管會「公開發行公司治理實施準則」及本公司董事會績效評估辦法辦理。



## 1.企業績效

本公司擁有兩個營運據點，因此財務績效相關數據以合併報表資訊呈現。在2023年間，中菲電腦無取得來自政府的任何補助、無政治獻金情事以及無社區投資金額，為善盡企業社會責任，2024年起我們將重視「社區投資」的金額，期望拋磚引玉讓更多企業注重我們所在臺灣寶島的發展，安定的社區力量，亦能促進員工的家庭安穩，使人身安全更有保障。



中菲電腦近三年合併財務績效			
項目 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入 (仟元)	2,271,219	2,482,878	2,766,374
營業毛利 (仟元)	826,436	979,099	1,099,206
營業損益 (仟元)	439,049	536,888	620,748
營業外收入及支出 (仟元)	22,430	43,338	55,964
稅前淨利 (仟元)	461,479	580,226	676,712
本期稅後淨利 (仟元)	368,852	462,847	541,350
本期綜合損益總額 (仟元)	56,723	(35,040)	21,281
每股盈餘 (元)	5.59	6.86	8.37
員工福利金額 (仟元)	7,242	11,304	11,598
股利 (仟元)	219,205.14	318,955.71	371,614.99
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	563.77	642.56	713.58
支付政府的款項 (仟元)	92,627	117,379	135,362
投資社區(仟元)	0	0	0

說明：

- 單位為新臺幣仟元
- 員工薪資 (含員工福利)：包含帳列薪資費用 (不含董事酬勞) +獎金+加班費
- 支付政府的款項 (仟元)：係指稅金
- 各年度財務資料均經會計師查核簽證

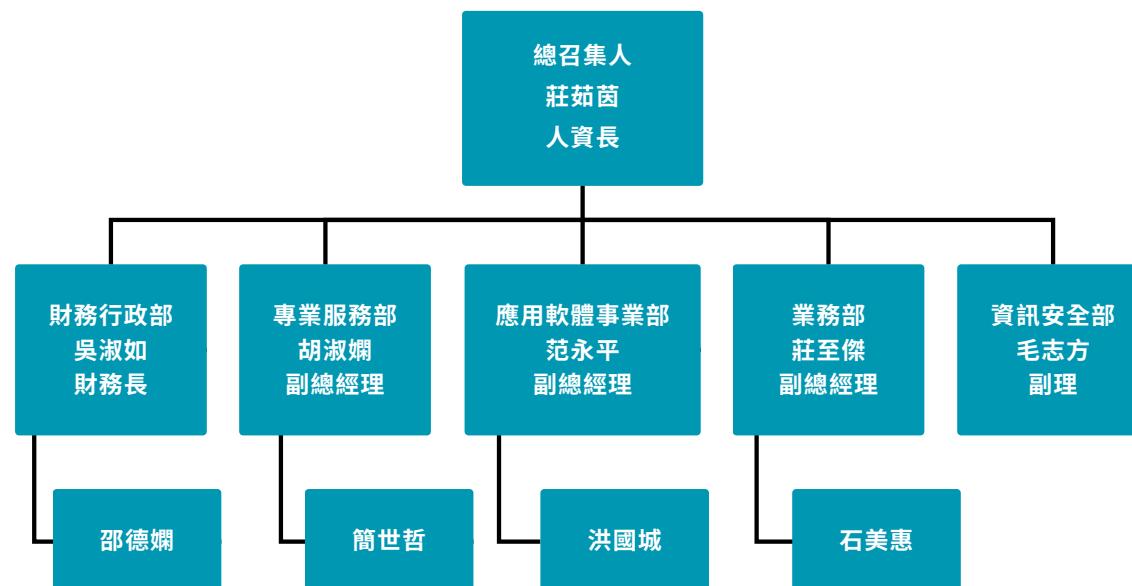
## 2.風險管理

依據上市上櫃公司永續發展實務守則，我們於2024年度成立永續發展委員會並制定相關組織章程，成員由董事會委任至少三名人員組成之，半數以上為獨立董事，職責在於為協助董事會持續推動企業永續發展與提升公司治理，以實踐永續經營之目的，其職權應包括下列事項：

- 制定企業永續發展方向、策略及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。
- 宣導及落實公司誠信經營等面向之相關工作。
- 企業永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。
- 其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。

預計每年至少召開會議二次，並得視需要時另行召開會議。

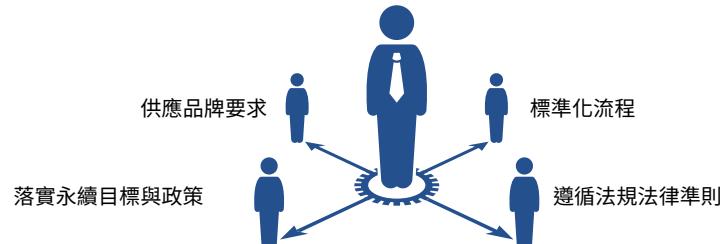
在個資外洩案層出不窮的大環境下，我們對於資料保護格外謹慎，首先中菲電腦擁有嚴格的ISO 27001認證，並且隨時在檢討與因應相關資訊安全風險，因此在報導期間，沒有任何資訊外洩情事發生，亦無發生服務中斷或技術導致運中斷的情事。



## 2.1 品質管理

「品質專業」是中菲電腦成立至今一直以來的堅持，在面對不同的類型專案，適時地將部份業務透過外包作業，尋求不同領域專業的支援，以求高效率、高品質滿足客戶的需求！

依據本公司訂立之「外包供應商管理辦法」，相關事業部之外包作業，包含機房工程與人力支援等皆為適用範圍，相關事業單位審查外包供應商資格、外包作業之申請與產品或服務品質之確認與驗收，採購單位按審查資料建立合格供應商名冊，「供應商評鑑表」之標準係為達到本公司永續發展之期望，用以篩選出符合規範的新供應商，舉例來說：目前所使用的設備皆有ENERGY STAR或RoHS符合環境標準，且定期進行供應商評鑑，其中若有違反任一項反貪腐評估評鑑項目者，則評鑑結果不通過、註明為不合格者，於合格供應商名冊中除名，採購人員將拒絕進行下單。



在報導期間，我們針對125間供應商進行評鑑，  
評鑑結果為全數通過

供應商評鑑標準			
供應能力	價格交貨項目	服務能力	反貪腐評估
<ul style="list-style-type: none"><li>公司永續性</li><li>品質要求</li><li>庫存品、維護品之提供</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>交期</li><li>票期</li><li>價格</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>維護能力</li><li>合格工程師</li><li>教育支援</li><li>技術資料支援</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>法遵原則</li><li>誠信原則</li><li>訂單原則</li></ul>

## 2.2 氣候風險管理

氣候變化愈加極端，雖然本公司營業形態不會受到直接性影響，然而「防範未然」為永續經營中重要的一環，雖然目前尚未設置專責風險管理單位。但我們參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)發布之TCFD(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)氣候相關財務資訊揭露建議書，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心。在2023年度先針對前三項揭露核心建立初始架構，藉此了解在氣候變遷風險上的衝擊，提出因應措施，2024年起由永續發展小組專責管理。



轉型情境		組織之衝擊程度及發生可能性
風險	政策和法規風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 設備能效相關規範趨嚴： 未來在設備使用上會選擇有ESG相關認證的標籤如 ENERGY TAR/RoHS/Carbon Trust Standard等</li> <li>✓ 碳費/稅之開徵： 碳費/碳稅的實施可能會對組織的營運成本產生重大影響，組織應該密切關注政府政策的變化，並考慮制定相應的策略，以減輕碳費或碳稅可能帶來的風險，例如投資於能源效益、可再生能源和碳中和措施</li> <li>✓ 再生能源使用相關法規趨嚴： 我們組織對能源依賴程度較低，但我們組織密切關注法規隨時滾動式檢討因應策略</li> </ul>
	技術風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 低碳相關技術發明取代組織現有產品： 一直都是以市面上最成熟及穩定的軟體元件為開發底層，並無太大的風險。如未來有需求在開發過程中可依工程師掌握度導入相應技術及元件。低碳相關技術與現有技術會並行研發銷售比如使用雲端服務</li> <li>✓ 減碳新技術之投資： 資訊商需投資學習各種類雲端服務供應商環境，學習如何將客戶地端環境移植到雲端環境，學習如何管理雲端環境、雲端資訊安全、網路流量、虛擬修補、工作負載.....在創新低碳技術研發上也以可忍受創新失敗的風險前進</li> </ul>
	市場風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 客戶為減碳偏向採購效能較高之設備： 一直以來客戶都有在以高效硬體將作業集中，業務衝擊影響並不大。未來可能調整產品線，以銷售更環保的產品</li> <li>✓ 能源價格，尤以電價，提高造成營運成本上升： 對於中菲可以考慮使用不同來源的能源，多元化能源供應例如太陽能、風能、天然氣等，以分散能源供應風險並，密切監測能源市場動態，以及可能影響能源價格的因素，並嘗試預測未來價格趨勢，有助於制定適應性策略。對於中菲的客戶，集中化通常帶來給客戶的都是能源成本的降低。</li> </ul>
	名譽風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 客戶認為組織低碳轉型之努力不足： 客戶端陸續在廠商供應鏈及合約中有要求，但目前客戶並無此認知。</li> </ul>
機會情境		組織之衝擊程度及發生可能性
機會	產品和服務	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 組織推出低碳產品或服務模式： 雲地整合技術服務如提供客戶由地端移植到雲端搬遷服務、提供雲端相關服務</li> </ul>
	市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 綠色金融及低碳消費帶給組織新的市場需求： 金融業相關上雲應用、碳排的計算的軟體解決方案等</li> </ul>

### 3. 法規遵循

本公司制訂「誠信經營守則」明訂本公司董事、監察人、經理人、全體員工於執行業務時，不得直接間接提供、承諾、要求或收受不正當利益，或透過其他途徑向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供或收受不正當利益，經發現業務往來對象有不誠信行為者，得隨時終止或解除契約之條款，針對董事及經理人還依「上市上櫃公司訂定道德行為準則」及相關規定訂制定「道德行為準則」望高階主管們以身作則勿以身試法，稽核室對各項方案明定作業程序、行為指南及違規之懲戒、申訴制度，並落實執行，定期向董事會報告。

我們定期對董事、經理人、員工、受任人及實質控制者舉辦教育訓練與宣導，並邀請與公司從事商業行為之相對人參與，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果。依據「員工行為準則」針對受理檢舉事項之調查標準作業程序皆有其調查作業程序，並對檢舉事項採取保密機制。

- 檢舉受理單位：人力資源單位
- 專線：02-81705168 分機6018
- 信箱：[selena@ddsc.com.tw](mailto:selena@ddsc.com.tw)

#### 內控聲明書



日期：113 年3月7日

本公司民國 112 年度之內部控制制度，依據自行評估的結果，謹聲明如下：

- 一、本公司確知建立、實施和維護內部控制制度係本公司董事會及經理人之責任，本公司業已建立此一制度，其目的係在對營運之效果及效率(含獲利、績效及保障資產安全等)、報導其可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標的達成，提供合理的確保。
- 二、內部控制制度有其先天限制，不論設計如何完善，有效之內部控制制度亦僅能對上述三項目標之達成提供合理的確保；而且，由於環境、情況之改變，內部控制制度之有效性可能隨之改變。惟本公司之內部控制制度設有自我監督之機制，缺失一經辨認，本公司即採取更正之行動。
- 三、本公司係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」(以下簡稱「處理準則」)規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：1. 控制環境，2. 風險評估，3. 控制作業，4. 資訊與溝通，及 5. 監督作業。每個組成要素又包括若干項目，前述項目請參見「處理準則」之規定。
- 四、本公司業已採用上述內部控制制度判斷項目，評估內部控制制度之設計及執行的有效性。
- 五、本公司基於前項評估結果，認為本公司於民國112年12月31日的內部控制制度（含對子公司之監督與管理），包括瞭解營運之效果及效率目標達成之程度、報導係屬可靠、及時、透明及符合相關規範暨相關法令規章之遵循有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效，其能合理確保上述目標之達成。
- 六、本聲明書將成為本公司年報及公開說明書之內容，並對外公開。上述公開之內容如有虛偽、隱匿等不法情事，將涉及證券交易法第二十條、第三十二條、第一百七十一條及第一百七十四條等之法律責任。
- 七、本聲明書業經本公司民國113年3月7日董事會通過，出席董事7人中，有0人持反對意見，餘均同意本聲明書之內容，併此聲明。

中菲電腦股份有限公司

董事長：莊斯威



總經理：張樹義



### 3.1 反貪腐制度

在本報告報導期間無發生任何貪腐事件，亦無反競爭行為、反托拉斯及壟斷行為之情事，歸功於本公司每年落實執行有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練，2023年度各職級參與訓練時數如下說明：

2023 年度各職級參與訓練時數成果					
E-mail 宣導	應參加人數	實參加人數	高階主管	中低階主管	一般員工
12/31 員工人數	410	362	38	87	237
百分比(%)	-	88.29	9.27	21.21	57.80
03/07 後到職未收到 E-mail 宣傳人數	-	48	0	6	42
百分比(%)	-	11.70	0	1.46	10.24

2023 年度各職級參與實體課程講習成果					
實體課程講習	應參加人數	實參加人數	高階主管	中低階主管	一般員工
業務人員	27	26	4	6	16
Pr-sales	14	4	3	0	1
採購單位	2	0	-	-	-
合計人數	43	30	7	6	17
百分比(%)	-	69.77	16.28	13.95	39.53

參

# 培養永續中菲人



## 人力資源管理及薪酬制度

優良的人力資源管理及薪酬制度可增進員工向心力，照顧員工家庭及增進企業長期價值。



## 訓練與教育

尋才不易，內部教育訓練可掌握人力素質，且可營造共同成長氛圍



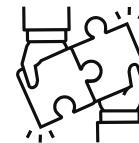
## 福利與權益

重視員工權益，並期望持續提高公司福利制度，致力打造幸福的職場環境。



## 員工多元化機會平等

可吸引並留住員工、提升公司聲譽及滿足企業社會責任。



## 勞雇關係

和諧勞雇關係可使員工安心就業，獲得成就感，促進企業創新、競爭力及ESG表現。

## 重大主題：人力資源管理及薪酬制度

優良的人力資源管理及薪酬制度可增進員工向心力，照顧員工家庭及增進企業長期價值。

### 具體指標

為提供具競爭力的薪酬福利，定期參酌專業機構對市場薪酬及福利水準之調查報告。

短期

建立完整薪酬制度

中期

持續與校園合作並透過實習計畫培養優秀人才

長期

年度薪資維持於P60+ ( 主管以及非主管)

2. 將透過以下策略達成：

- 確定組織及大學雙方需求和目標後建立合作夥伴關係。
- 制定及執行實習計畫，包括：指導和培訓方式內容、評估和反饋機制、提供發展機會等。
- 與表現優秀的實習生建立長期關係，提供全職就業機會或建立人才庫，以便日後招聘。

3. 每年進行人才市場調查和薪酬分析，蒐集資料獲得組織所屬行業、地區和相關職能/位市場薪酬水平。

### 評估機制

由負責單位主管每年底提交執行情形報告呈總經理室核閱。

### 管理策略

1. 提供具競爭力的薪資福利組合，提供人才永續發展的職涯環境，包含：

- 制定清晰的薪酬政策目標。
- 制定薪酬結構-設計薪酬框架和層級，以便員工在組織內有清晰的晉升路徑。確定薪資、津貼、獎金、福利等組成部分。
- 績效評估和獎勵機制。
- 建立適當透明度和溝通薪資機制。



## 重大主題：訓練與教育

尋才不易，內部教育訓練可掌握人力素質，且可營造共同成長氛圍。

### 具體指標

落實每年教育訓練計畫。

短期

主管 KPI 設定訓練課程、技術人員每年完成員工評鑑表達 95%。

中期

非行政部門都包含每年完成員工評鑑表達 95%

### 管理策略

提供具競爭力的薪資福利組合，提供人才永續發展的職涯環境，將以下列策略加以管理：

- 1.需求分析：確定組織培訓需求，包括員工目前的技能水平、業務發展需求以及個人發展目標。
- 2.設定目標：根據需求設定明確的培訓目標
- 3.制定計畫：明確培訓內容、時間安排、培訓方式和參與人員等。

4.資源準備：確定培訓所需的資源，包括培訓講師、教材、培訓場地等，確保培訓順利進行。

5.培訓實施：按照計畫進行培訓，確保培訓內容符合預期目標，培訓過程有效果。

6.監督和評估：在培訓過程中監督培訓的進展，即時調整計畫或培訓內容，確保達到預期效果。對培訓結束後進行評估，收集員工的反饋和意見，以改進未來的培訓計畫。

7.持續改進：根據評估結果和反饋意見，持續改進年度培訓計畫。

8.激勵和獎勵：對參與培訓並表現優異的員工給予激勵和獎勵。

### 評估機制

由負責單位主管每年底提交執行情形報告呈總經理室核閱。



## 重大主題：福利與權益

重視員工權益，並期望持續提高公司福利制度，致力打造幸福的職場環境。

### 具體指標

持續改善工作條件和員工福利，以期建立、實施和維持良好的人權管理體系。（並將此規範延伸到供應商和承攬商。）

短期

增設健康講座每年至少一次、每週兩個半天的按摩師臨場服務

中期

簽署特約商店優惠（餐飲、廠商等）、遠距工作選擇及家庭支持計畫（如育兒假）

### 管理策略

提供具競爭力的薪資福利組合，提供人才永續發展的職涯環境。

### 評估機制

每年進行員工滿意度調查。



## 重大主題：員工多元化及機會平等

可吸引並留住員工、提升公司聲譽及滿足企業社會責任。

### 具體指標

落實僱用多元員工並確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇承諾政府勞動法令，聘僱時不因與工作能力無關之「種族、膚色、年齡、宗教、國籍、祖源、婚姻狀況、性別、性傾向、性別認同、兵役狀況或政治立場」因素，影響聘僱條件。

短期

1. 辦主管面談及多元包容意識訓練課程，為員工打造整體的多元共融體驗，落實友善職場環境。
2. 進用足額身障人士。
3. 同性婚姻同仁申請相關福利與結婚補助，依流程提撥。

中期

提升原住民員工比例

### 管理策略

人是企業永續發展的關鍵，以人為本，尊重包容多方交流，打造多元共融的職場：

1. 聘雇視障按摩師，與身障人士組織、就業服務機構等建立合作關係，並提供無障礙的工作環境、專門培訓和支持、靈活的工作安排以及配合身障員工的需求。
2. 為所有員工提供文化敏感性培訓，積極招聘和培訓原住民，提供支持其文化做法。

### 評估機制

由負責單位主管每年底提交執行情形報告呈總經理室核閱。



## 重大主題：勞雇關係

和諧之勞雇關係可使員工安心就業，獲得成就感，促進企業創新、競爭力及ESG表現。

### 具體指標

建立多項員工意見反映管道（多元溝通管道），即時回應員工需求與建議。

短期	增設溝通管道如員工意見箱、法務申訴專線…等
中期	每2年執行「員工意見調查」，填答率／敬業度逐年提升
長期	建立吹哨者機制

### 管理策略

本公司將採取下列管理策略有效建立員工反映管道以促進勞雇關係和諧：

1. 建立開放和透明的文化。
2. 提供多元化的申訴管道。
3. 即時回應和解決申訴。
4. 保護申訴者的隱私和權益。

5. 建立申訴跟進機制。

6. 持續改進和優化。

7. 提供承辦人員培訓和教育。

吹哨者機制之建立除參酌以上策略外，亦要注意：

1. 建立專責機構或委員會。
2. 進行吹哨者培訓。

### 評估機制

由負責單位主管每年底提交執行情形報告呈總經理室核閱。

### 預防或補救措施

預防措施包括：

1. 建立良好的勞動關係
2. 建立健全的勞動合約和政策
3. 提供適當的培訓和發展機會
4. 建立多元和包容的企業文化
5. 提供工作壓力管理支援
6. 定期進行員工滿意度調查

補救措施包括：

1. 即時依法處理
2. 調解和協商
3. 修訂政策和程序
4. 改善企業文化
5. 尋求外部協助

## 1. 概況與培育

中菲電腦所有營運據點皆無聘僱非員工之工作者，也無與員工簽屬團體協約，未來將視公司整體發展而適時做調整。

透過本公司內部104人事資料平台統計，2023年全體員工概況說明如下，依下表顯示「男性」永久聘僱員工人數比女性高了3倍之多，經參閱行政院性平會-理工科畢業男女比之資料，2008年至2021年的女性理工科畢業人數呈現逐年遞增趨勢，但比例佔全體的30%以下，再加上我們係以研發為導向之事業體，才產生性別比懸殊現象。

2023年員工人數概況					
契約類型	女性	男性	其他	未揭露	總數
員工人數	103	307	0	0	410
永久聘僱員工人數	100	305	0	0	405
臨時員工人數	3	2	0	0	5
全職員工人數	103	304	0	0	407
兼職員工人數	0	3	0	0	3

註：

1. 中菲電腦無性別由員工自行認定、不揭露性別、無時數保證之員工及非員工之工作者。
2. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(臺灣為有投勞保之員工)。
3. 永久聘僱：簽訂不定期契約之個人。
4. 臨時：簽訂定期契約之個人。
5. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，臺灣為每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。
6. 兼職：排除全職之員工。
7. 人數統計至2023.12.31仍在職員工。

## 1.1 招募與留任

員工的流動是企業經營的重要課題，在資訊科技飛速更新的世代，本公司亦面臨高流動率的問題，主要係以50歲以下的員工為主，另外在報導期間內，本公司暫無聘僱弱勢、少數族群或原住民員工，未來將視職務需求而增加比例，以盡企業社會責任。

2023 年新進員工人數統計				2023 年離職員工人數統計			
年齡 / 性別	男性	女性	合計人數	年齡 / 性別	男性	女性	合計人數
30 歲以下	44	11	55	30 歲以下	31	11	42
30-50 歲	11	3	14	30-50 歲	7	5	12
50 歲以上	6	0	6	50 歲以上	0	1	1
合計人數	61	14	75	合計人數	38	17	55

說明：新進員工人數不扣除中途離職人員

本公司為吸引及留任所需專業人才，並激勵員工及提升員工向心力，以期共同創造公司及股東之利益，特訂定「限制員工權利新股發行辦法」，期望留住更多優秀人才，相關說明如下：

### 員工之資格條件

- 本辦法適用於限制員工權利新股給與日當日已到職之本公司正式編制內全職正式員工為限：
- 實際被給與員工及可認購限制員工權利新股之數量，將參酌包括但不限於資歷、年資、職級、工作績效(能力評鑑之年度總評需合格達六十分以上)、整體貢獻及特殊功績或其它管理上需參考之條件等因素擬定之分配標準，由董事長核定後提報董事會同意，惟具經理人或董事身份之員工，應先經薪資報酬委員會同意，再提董事會同意；非具經理人或董事身份之員工，應先經審計委員會同意，再提董事會同意。
- 本公司給與單一員工依發行人募集與發行有價證券處理準則第五十六條之一第一項規定發行員工認股權憑證累計得認購股數，加計累計取得限制員工權利新股之合計數，不得超過發行股份總數之千分之三，且加計本公司依發行人募集與發行有價證券處理準則第五十六條第一項規定發員工認股權憑證累計給與單一員工得認購股數，不得超過已發行股份總數之百分之一。

### 既得條件

- 員工任職屆滿日前仍在本公司任職，未曾有違反勞動契約、工作規則及本辦法相關規定等情事，既得條件如下：
- 自給與日起任職屆滿2年，既得50%限制員工權利新股
- 自給與日起任職屆滿4年，既得50%限制員工權利新股

## 1.2 教育訓練

本公司提供多元化訓練及完善在職訓練。其中包含新人訓練、在職學習發展課程、專業訓練、團體訓練，以及各種與工作職務相關之國外派訓與國內機構之訓練課程。透過專業人才之傳授訓練與員工彼此間之交流及互動，除可以提升員工專業素質及能力外，更可激發員工潛在能力，培育養成人才。例如：

- 在職訓練

由主管或資深幹部在日常業務所進行的指導、訓練，每年度由教育訓練單位為中心，規劃進行年度教育訓練活動，如：系統分析師課程訓練、JAVA設計課程訓練、AS/400課程訓練及專業服務部技術講習。

- 外部訓練

員工因工作需求，且經主管確認後，可申請參加外部專業課程，提升專業技能。

在報導期間，參加教育訓練的男性員工總人數為307人、平均受訓時數為7.34；女性員工總人數為103人、平均受訓時數為7.4，彰顯出重視每一位員工可接受訓練之權益。而以各職級劃分訓練成效的說明如下：



2023年員工教育訓練統計				
	訓練指標	高階主管	中低階主管	一般員工
受訓人次	—	72	104	538
受訓總時數	3,016	357	410	2,249
員工總人數	410	38	93	279
平均時數	7.36	9.39	4.41	8.06

## 1.3 績效管理制度

每年年初為本公司的績效考評時間，原則上全體員工皆會接受評核，下表評鑑人數未達100%之原因歸納於技職人數統計到2023年年底，與原先接受評鑑人數不一，而產生有差異之現象。

2023年中菲電腦評鑑統計				
	技職類	高階主管	中低階主管	一般員工
技職人數	362	26	84	252
受評鑑技職人數	314	26	79	209
當年度到職人數	48	-	5	43
百分比(%)	86.74	100	94.08	82.94

說明：  
 1.技職人數：統計至2023.12.31  
 2.當年度到職人數：依試用期考核表2023.01.06通知後報到人數統計

綜觀本公司全體之女性與男性薪酬中位數比率為0.89，盤點公司職務性質，發現男性員工多位居於研發、業務相關職務，而女性員工多是後勤行政，因此產生此薪資落差。

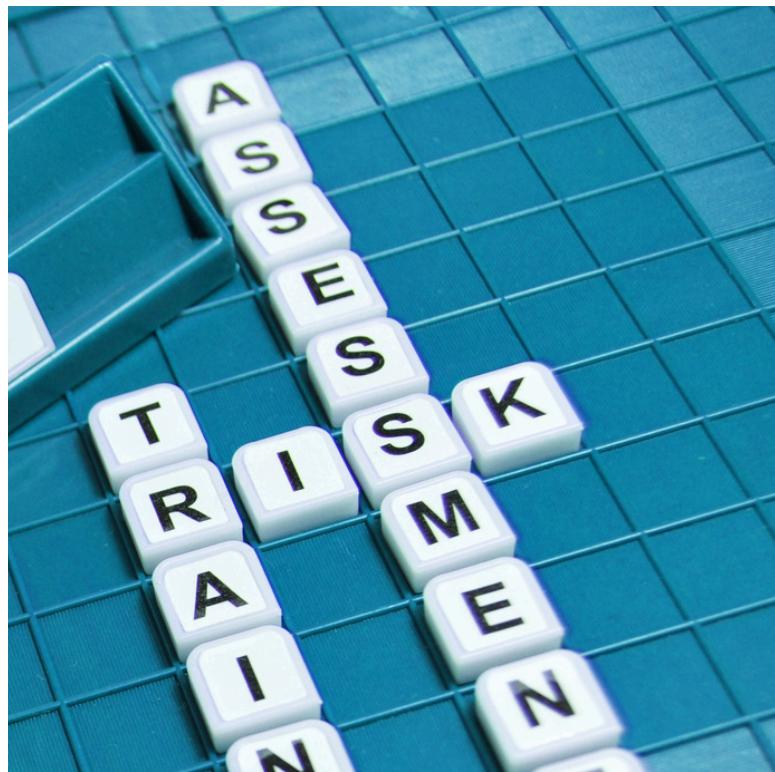
2023年各職級薪酬中位數						
職級	高階主管		中低階主管		一般員工	
性別	男	女	男	女	男	女
薪酬中位數比率	1	0.91	1	0.93	1	0.89

說明：  
 1.高階主管：經理級以上  
 2.中、低階主管：其他管理（含顧問）

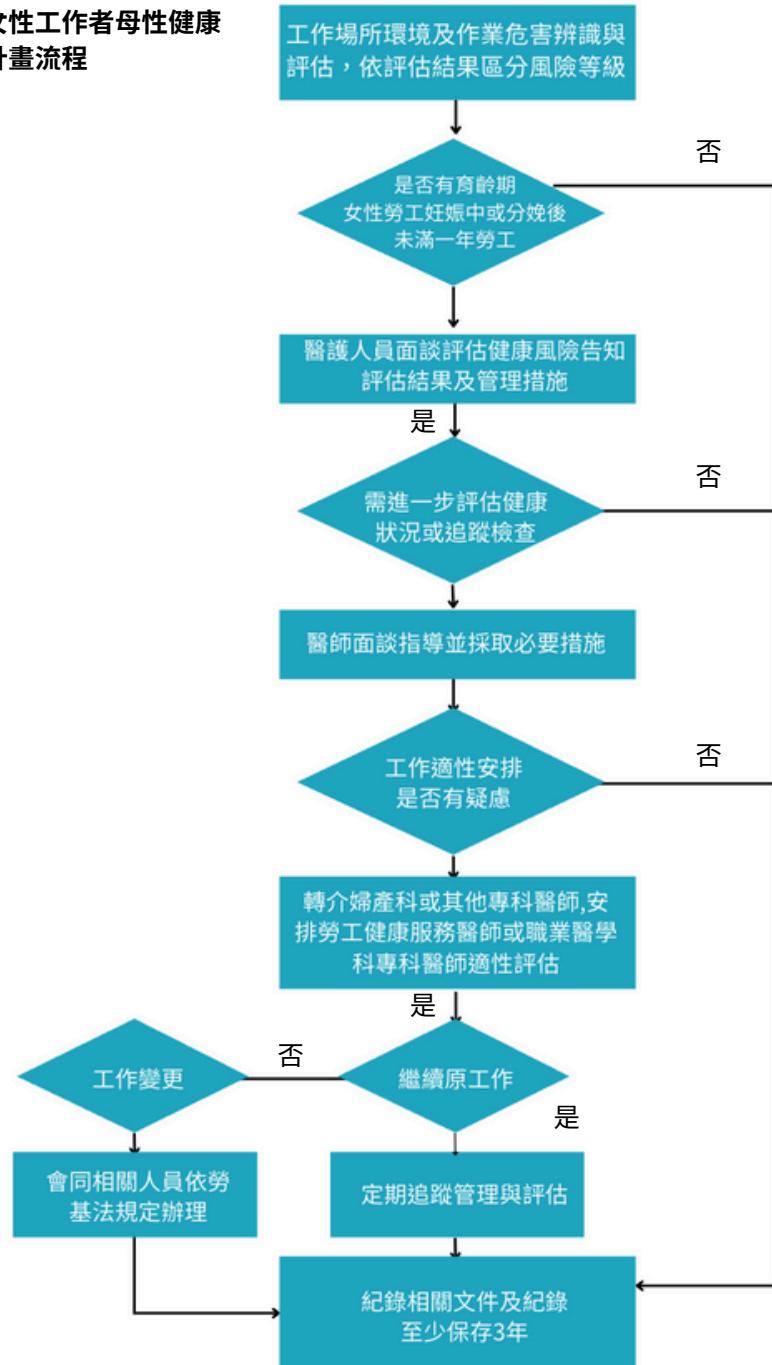
## 2. 職業安全健康

中菲電腦已實施職業安全衛生管理系統，涵蓋全臺所有員工，且依據職業安全衛生管理辦法規定，設置一名專職「甲種職業安全衛生人員」。

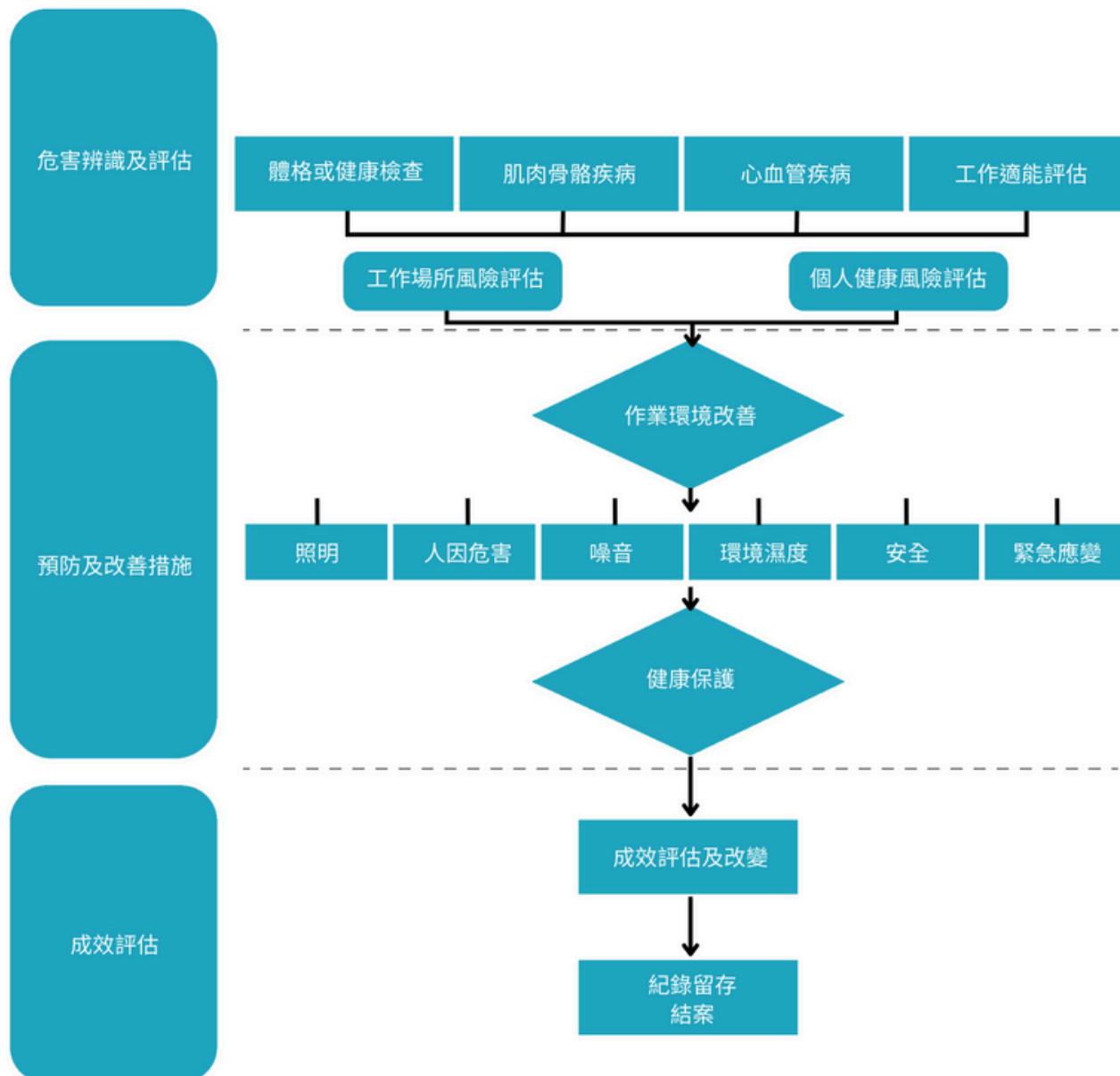
我們深知預防勝於治療，除了定期簽訂「勞工健康服務契約書」，由專業合格之職（醫）護提供臨場健康服務外，本公司制定職安相關作業辦法，如：「職場母性勞工健康保護實施計畫」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」、「中高齡及高齡工作者健康服務計畫」、「不法侵害預防計畫」、「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」等，各計畫執行流程說明如圖：



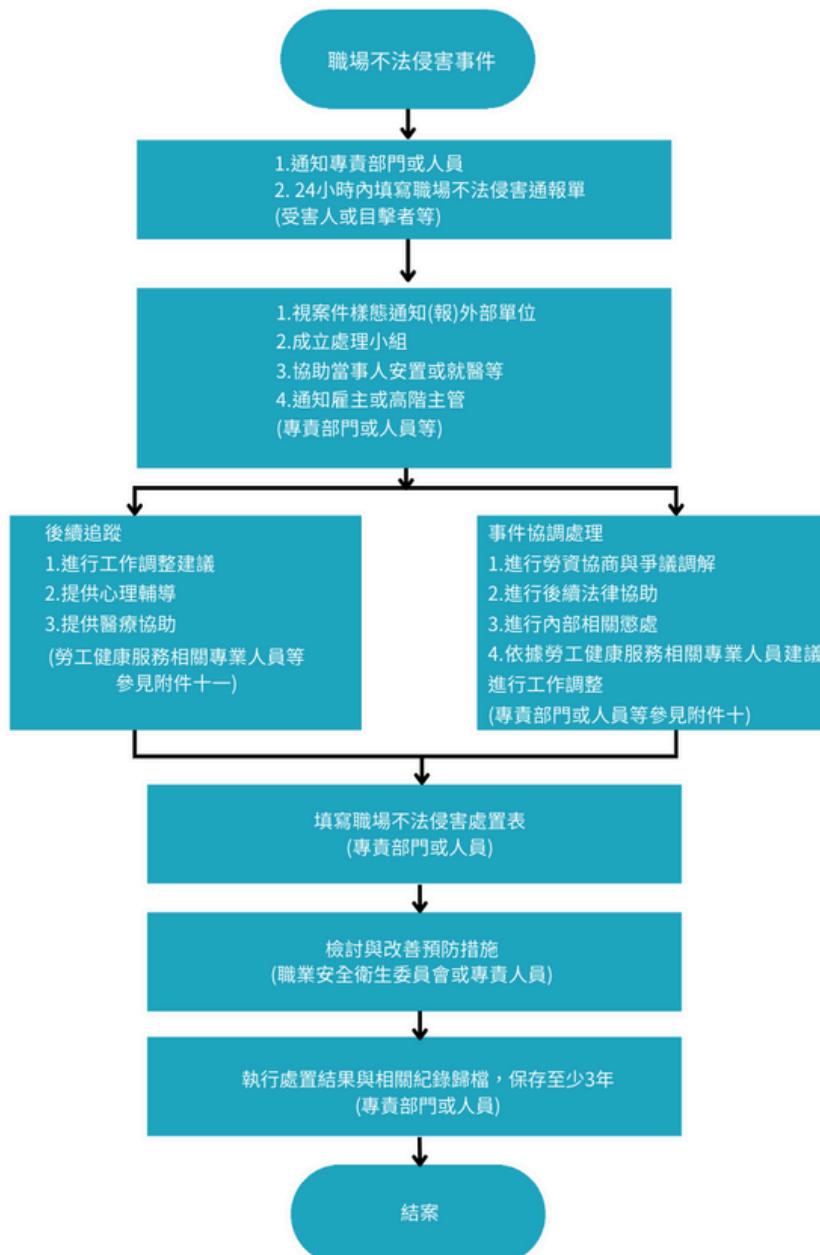
### 執行女性工作者母性健康 保護計畫流程



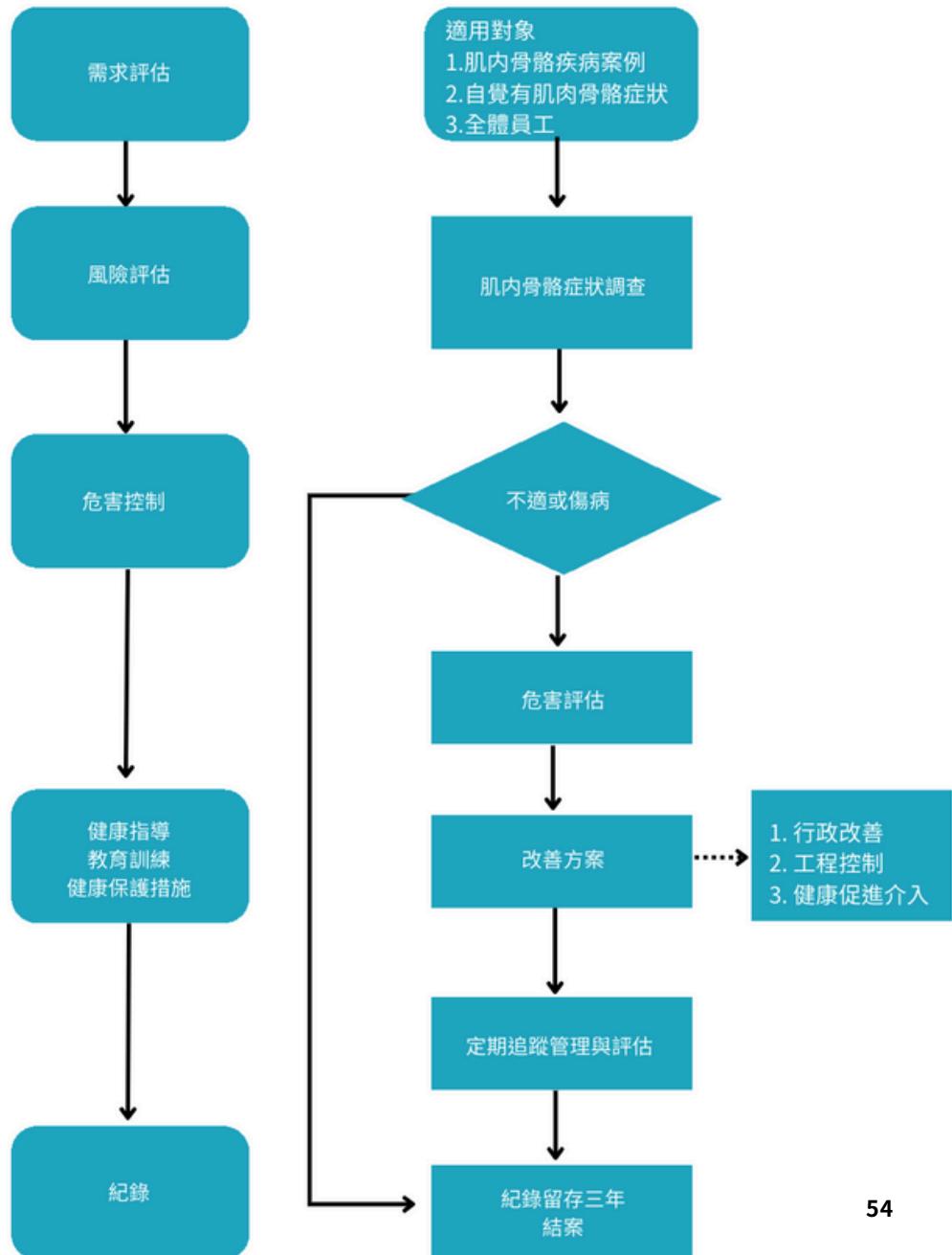
## 執行中高齡及高齡工作者健康服務流程



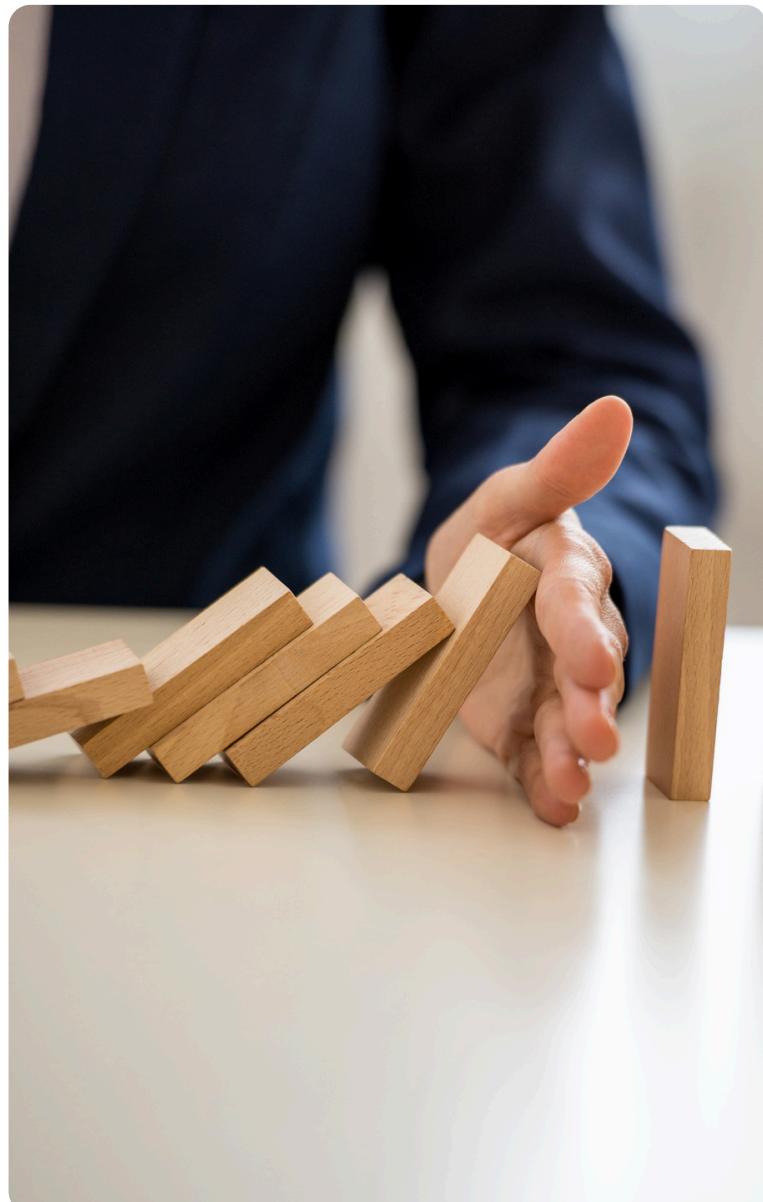
## 職務遭受身體或精神不法侵害處置流程



## 執行人因性危害預防計畫流程



本公司定期依據「不法侵害預防計畫」由相關單位及人員進行各項評估問卷填寫，以落實維護「職業安全健康」。



經由不同層面的照護流程下，中菲電腦於報導期間發生無任何職業傷害。

職業傷害統計		
項目	說明	2023年
職業傷害所造成的死亡比率%	男性職業傷害所造成的死亡比率	0
	女性職業傷害所造成的死亡比率	0
	總計職業傷害所造成的死亡比率	0
嚴重的職業傷害比率% (排除死亡人數)	男性總計嚴重職業傷害比率	0
	女性總計嚴重職業傷害比率	0
	總計嚴重職業傷害比率	0
可記錄的職業傷害比率% (含死亡人數、嚴重職業傷害人 數)	男性總計職業傷害比率	0
	女性總計職業傷害比率	0
	總計職業傷害比率	0
說明：		
1.職業傷害所造成的死亡比率=職業傷害所造成的死亡人數/工作小時* 1,000,000		
2.嚴重的職業傷害比率=嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）/工作小時*1,000,000，嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害		
3.可記錄的職業傷害比率=可記錄的職業傷害數/工作小時* 1,000,000		



## 2.1員工健檢與職業病

依據職業安全衛生法及勞工健康保護規則之第10條至第12條規定，以促進全體員工之身心健康，辦理及提供相關臨場服務。藉由臨場健康服務，減少工作場所健康風險，建立員工健康自主管理之觀念，協助員工改善潛在或現存之健康問題，以提升個人健康狀態，我們每年訂有勞工健康服務計畫書，從健康檢查、健康管理兩方面著手，時刻關心全體員工之健康情形。在報導期間，無發生職業病之情事。

每年度的員工健康檢查項目，我們嚴格遵守法規規範，並給予同仁最完善的檢查項目，所有檢查費用皆由中菲電腦承擔，另也有自費項目讓同仁自行圈選檢查，當且健檢完畢後，每人可享有一份美味早餐。秉持用心、謹慎的態度對待自家員工，比同仁更重視自己的健康，這也是我們對待人才的永續之道。

2023 年勞工健康服務計畫表			
	項目	主辦	說明
健康 檢查	一般體格檢查	人事單位	於報到日提供依法規規定之檢查報告，供公司選配工，並依法規之規定留存
健 康 管 理	勞工體格(健康)檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存；異常者之追蹤管理及健康指導	特約護理師	依左列之項目規劃及實施辦理
	協助雇主選復配勞工從事適當之工作	特約醫師及特約護理師	依體格(健康)檢查或自身或職業引起之不適，予特約醫師評估作業型態、性質等，並與人資單位、單位主管及員工討論工作適任及適切性之建議和措施
	辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理	特約護理師及職安人員	依各類別之風險危害評估，規劃及實行改善或應對措施，並針對不同之個案給予相關健康服務事項及轉介
	職業衛生或職業健康之相關研究報告及傷害、疾病紀錄之保存	特約醫師及特約護理師	依左列之項目規劃及實施辦理
	勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施	特約護理師	依不同類別、特性或時事等，規劃及辦理相關之健康促進活動、方案及措施
	工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置	特約護理師	必要時依左列之項目實施辦理
	定期向雇主報告及勞工健康服務之建議	行政部	每年討論或檢討勞工健康服務之進度及成效
	辨識與評估工作場所環境、作業及組織內部影響勞工身心健康之危害因子，並提出改善措施之建議	特約護理師及職安人員	依左列之項目規劃及實施辦理
	人因性危害預防計畫	特約護理師	依左列之項目規劃及實施辦理
	異常工作負荷促發疾病預防計畫		
	母性健康保護計畫		
	職場身心不法侵害預防計畫		
	提出作業環境安全衛生設施改善規劃之建議	特約醫師及特約護理師	依左列之項目規劃及實施辦理
	調查勞工健康情形與作業之關連性，並採取必要之預防及健康促進措施		
	提供復工勞工之職能評估、職務再設計或調整之諮詢及建議	特約醫師、職安人員及特約護理師	依左列之項目規劃及實施辦理

說明：服務時程 2023.01.01 至 2023.12.31

對於部門主管及協理以上之員工，除了每年的一般健檢外，每兩年安排一次到院一日的「主管套餐」項目檢查，有四種檢查套餐供選擇，讓主管們依自身狀況選擇兩種合適的檢查套餐，由於有南北兩地的主管，因此我們分別委託北部的新光醫院、南部的耕莘醫院進行健檢，最近一次實施檢查的時間為2022年度，其中新光醫院共有21位主管參與，耕莘醫院共有35位主管參與。

2022 年主管套餐健檢項目									
新 光 醫 院 健 檢 項 目	● 生命徵象評估		● 腫瘤指標		耕 莘 醫 院 健 檢 項 目	A 式體內各系統器官之功能檢查		● C 肝炎篩檢	
	● 理學檢查	● 血液常規檢查	● X 光檢查	● 無痛內視鏡		● 大腸直腸癌	● 非小細胞癌	● 胰臟功能檢查	
	● 血糖	● 血脂肪	● 腎功能	● 心臟機能	● 各科會診	● 乳癌	● 大腸直腸癌	● 超音波檢查	
	● 甲狀腺	● 腎功能	● 尿液分析	● 免費服務	● 當天報告解析	● 心臟功能	● 高半胱胺酸	● 大腸直腸癌	
	● 肝功能			● 後續服務		● 高敏感度 C 反應蛋白	● 高半胱胺酸	● 非小細胞癌	
							● 胃幽門螺旋桿菌檢查(1369)	● 攝護腺癌	
							● 胃癌抗原		
							● A 型肝炎抗體		
說明：									
1. 當天報告解析：一對一資深專科醫師報告解析									
2. 免費服務：全新舒適健檢服、精緻營養餐點、當日免費停車一次									
3. 後續服務：報告解說,分發,醫療諮詢,協助門診追蹤									
4. 耕莘醫院套餐選擇：男 A+C+D 或 A+C+E 式；女 A+B+D 或 A+B+E 式									

### 3. 福利與退休制度

#### 3.1 完善福利

「人才」為中菲電腦之根本，我們堅信薪資為最基本的肯定，為更完善照顧到每位中菲人，依職工福利委員會組織規程第6條之規定成立「中菲電腦股份有限公司職工福利委員會」主要的任務有：職工福利事業之審議、推進及督導事項、福利金之籌劃、保管及動用事業、福利事業經費之分配、稽核及收支報告事項以及其他有關事項。

固定每三個月召開一次會議，必要時得召開臨時會議，以期即時照顧員工之需求，目前提供的福利如下：

中菲電腦員工福利項目	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 保險：除勞、健保外，另投保友邦人壽團險包括意外險、癌症及住院醫療險</li> <li>✓ 投保美商安達產物商務旅平險</li> <li>✓ 伙食：公司發放代金</li> <li>✓ 每年定期舉辦員工暨眷屬員工康樂活動與年終尾牙晚會</li> <li>✓ 員工關懷補助：關心員工之平日生活，提供住院之關懷慰問、生日禮金、結婚祝賀、喪葬致意等人情關懷</li> <li>✓ 三節禮品</li> <li>✓ 女性員工哺乳室</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 年終抽獎禮品</li> <li>✓ 年度旅遊</li> <li>✓ 公司制服：為塑造良好企業形象及展現整體團隊精神</li> <li>✓ 設置圖書館，並於辦公室內張貼職場生活小故事暨優質文品分享</li> <li>✓ 每年定期舉辦健康檢查，並聘請專業醫護人員提供員工健康諮詢</li> <li>✓ 證照補助</li> <li>✓ 實施員工持股信託福利制度；並分別於 2021 年及 2023 年發行限制員工權利新股</li> </ul>

為提高員工的人身保障，本公司向友邦人壽投保「員工團體保險」增強職業災害及意外事故補償，保費全額由公司支付，全體員工一入職便立即投保，保障內容如下表說明。另外，本公司還分別與美商安達產物保險簽訂商務平安保險及富邦人壽簽訂旅遊平安保險，保額為新臺幣1,200萬元(含意外醫療保險保額新臺幣50萬元)，適用地區包括國內及國外。員工的風險即是中菲電腦的營運風險，合宜的風險規避，致力於打造出讓同仁安心就業的職場環境。

中菲電腦員工團體保險保障明細表					
	投保險種	員工	投保險種	員工	
意 外 險 保 障	團體傷害保險(含重大燒燙傷)	200 萬元/人	癌 症 健 康 保 險	癌症住院日額	500 元/日
	團體傷害醫療保險	10,000 元		癌症手術	15,000 元
	※依醫師診斷證明日數給付	500 元/日		癌症出院療養金	500 元/日
	每日病房費用保險金	500 元/日		癌症門診手術	500 元/次
	加護病房費補償保險金	1,000 元/日		放射線治療	500 元/次
	※提供收據實支實付			化學治療	500 元/次
	住院醫療費用限額	15,000 元/次		癌症死亡保險金	10 萬元/人
	住院手術費用限額	15,000 元/次			
	住院前後一週門診保險金	250 元/次			
	醫師診察費	250 元/次			
	意外事故急診上限	5,000 元/次			
	意外骨折為住院津貼-全完骨折	250 元 x1/2x 所定日數			
	意外骨折為住院津貼-龜裂	250 元 x1/4x 所定日數			
說明：					
1. 每日病房費用保險金上限 356 天					
2. 加護病房費補償保險金上限 7 天					

### 3.2 育嬰留停

本公司制定職場母性勞工健康保護實施計畫，以確保妊娠、分娩後、哺乳等女性員工之身心健康，以達到母性勞工健康保護之目的。育嬰留停亦是我們關心員工家庭生活平衡的指標之一。

年度 性別/合計	2023 年		
	男性	女性	合計
享有育嬰假的員工總數	2	1	3
實際使用育嬰假的員工總數(a)	0	1	1
休完育嬰假後復職的員工總數(b)	0	1	1
復職比例(b/a*100%)	-	100%	-
休完育嬰假且復職後 12 個月仍在職的員工總數(c)	0	3	0
在職比例(c/b*100%)	0	1	0

說明:

1.2023 年尚有育嬰留停尚未復職之男性員工，無法取得之數據皆以「-」表示。

2.計算方式：休完育嬰假後復職的員工總數=育嬰留職停薪預計於該年度復職總數。

### 3.3退休制度及實施

中菲電腦的員工之退休計畫，配合法令規定，訂定員工退休辦法，其中第四、五章載明給付條件年齡及年資之認計。

提撥內容詳述如下：

員工退休金提撥狀況		
退休制度	舊制	新制
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
提撥方式	每月薪資總額提撥 2.5%至臺灣銀行退休準備金帳戶	每月依員工個人薪資提繳百分之六存入勞保局設立之個人勞工退休金專戶
提撥金額	勞工退休準備金累積金額達新臺幣 87,100 仟元	112 年度提撥新臺幣 16,769 仟元
說明：本公司臺灣銀行勞工退休準備金專戶截至 2023 年底餘額		

為提高員工福祉、對公司的向心力、共享企業經營成果，於2022年成立中菲電腦股份有限公司「員工持股信託委員會」，使員工退休後之生活獲得保障，服務年資滿三個月，即符合入會資格可申請加入。員工除了自提資金外，公司另發放自提資金0.5倍之公提金於員工個人信託專戶，並於每月月底進行結算、提撥。在報導期間共有291為員工參與自提，而本公司公提金明細如右：

2023年度每月提撥公提金額	
月份	信託持股公提金（元）
1	483,500
2	482,500
3	483,500
4	484,000
5	480,000
6	475,500
7	473,500
8	472,000
9	473,000
10	470,000
11	470,000
12	469,500
合計	5,716,000

### 3.4 營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益，中菲電腦嚴守《勞動基準法》相關法令規定。若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各條款之規定：

- 繼續工作3個月以上，未滿1年者，於10日前預告之。
- 繼續工作1年以上，未滿3年者，於20日前預告之。
- 繼續工作3年以上者，於30日前預告之。





# 肆 環境永續與社會公益



綠色措施

與供應商合作及綠色採購，建立環境監測系統以追蹤碳足跡、用水和能源使用情況



水資源管理

組織內的節能措施以及本公司產生的商業行為，都要往永續的面向思考



社會公益

2023年，我們邀請所有夥伴們響應「秀愛傳情、耶誕圓夢計畫」募集小朋友們的生活（教育）資助金以及禮物

## 1. 能源與溫室氣體排放

柴油主要為發電機的使用量，整體中菲電腦能源消耗總量如下表，由於事業營運之需要，本公司的電力為主要的能源消耗，詳細說明如下表：

定量指標	單位	2023 年
電力使用量	度 / 年	1,127,700
	GJ	4059.72
柴油使用量	L / 年	120
	GJ	4.22
組織特定度量	員工總數(人)	410
能源密集度	GJ / 人	9.91
說明：		
1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ		
2. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值 · 柴油 8,400 kcal/L ; 1 kcal=4.184 KJ		



中菲電腦尚未導入溫室氣體盤查，目前規劃於2025年導入ISO 14064-1，2023年先以環境部環保署提供的試算工具做換算。

項目	2023年
範疇一：直接溫室氣體排放(tonCO <sub>2</sub> e)	0.3127
範疇二：間接溫室氣體排放(tonCO <sub>2</sub> e)	558.2115
總排放量 = 範疇一 + 範疇二(tonCO <sub>2</sub> e)	558.5242
組織特定度量 ( 人數 )	410
溫室氣體排放強度(tonCO <sub>2</sub> e/全職員工數(人))	1.36
說明：	
1.範疇一：直接溫室氣體排放，針對直接來自於組織所擁有或控制之排放源	
2.範疇二：能源間接排放源，係指來自於輸入電力、熱或蒸汽而造成間接之溫室氣體排放	
3.溫室氣體排放係數參考環保署公佈之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，以最新係數公告為主計算	
4.本表採用環境部環保署的試算工具做換算	
5 溫室氣體種類包含一氧化二氮 N <sub>2</sub> O、甲烷 CH <sub>4</sub> 、二氧化碳 CO <sub>2</sub> 、氫氟化物 HFCs、全氟碳化物 PFCs、六氟化硫 SF <sub>6</sub> 、三氟化氮 NF <sub>3</sub> 等	

## 1.1 綠色措施

因應整合環境因素考量，組織內的節能措施以及本公司產生的商業行為，都要往永續的面向思考，相關措施制定如下：

- 能源效率和節能措施：實施節能技術使用節能設備和技術，如高效冷卻系統、LED 照明、節能伺服器等，以減少能源消耗。
- 環境監測和報告：實施監測系統：建立環境監測系統以追蹤碳足跡、用水和能源使用情況，確保策略的有效執行。
- 與供應商合作及綠色採購：與硬體供應商合作，要求他們提供環保產品和材料，以減少產品的環境足跡。



## 2. 水資源管理

中菲電腦利用水資源風險評估工具，查詢辦公室所在位置之水風險評估，結果為Low-Medium(1-2)，雖然我們的用水主要為自來水，且幾乎用於全體員工之日常生活用水之中，有鑑於水資源議題日漸重要，身為地球村的一份子，我們也要重視每滴水資源的使用。

中菲電腦之用水量	
年度	2023 年
取水量 (百萬公升)	6.129
組織特定度量 (單位)	總公司員工
組織特定度量值	358
用水密集度	0.017

說明：

1. 取水量=排水量=耗水量
2. 用水密集度=取水量/組織特定度量值
3. 高雄分公司為承租空間，水費單無用水度數，故本表的取水量僅呈現總公司之數據

### 3.社會公益

中菲電腦也關注孩童們的發展！2023年，我們邀請所有夥伴們響應「秀愛傳情、耶誕圓夢計畫」募集小朋友們的生活（教育）資助金以及禮物，總共募資8,754元，期望未來可以擴大社會參與，在營運富饒時也回饋社會。



## 附錄一：GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表

使用聲明：中菲電腦股份有限公司已參考GRI準則報導2023/01/01~2023/12/31期間內，GRI內容索引表中引述的資訊

GRI 1使用：GRI 1：基礎 2021

適用GRI行業準則：N/A

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>1. 組織及報導實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1 2-2 2-3 2-4 2-5	組織詳細資訊 組織永續報導中包含的實體 報導期間、頻率及聯絡人 資訊重編 外部保證/確信	壹、關於中菲電腦 報告書編撰原則 報告書編撰原則 報告書編撰原則 報告書編撰原則	6 3 3 3 3	-
GRI 2 一般揭露 2021	2-6 2-7 2-8	活動、價值鏈和其他商業關係 員工 非員工的工作者	壹1.2產品與服務 參1概況與培育 參1概況與培育	8~9 48 48	-
<b>3. 治理</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9 2-10 2-11	治理結構及組成 最高治理單位的提名與遴選 最高治理單位的主席	壹2.1董事會 壹2.1董事會 壹2.1董事會	12 12 12	-

## GRI準則類別/主題

## 編號

## GRI準則揭露內容

## 對應章節

## 頁碼

## 省略/備註

**3. 治理**
 GRI 2  
 一般揭露  
 2021

- 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色
- 2-13 衝擊管理的負責人
- 2-14 最高治理單位於永續報導的角色
- 2-15 利益衝突
- 2-16 溝通關鍵重大事件
- 2-17 最高治理單位的群體智識
- 2-18 最高治理單位的績效評估
- 2-19 薪酬政策
- 2-20 薪酬決定流程
- 2-21 年度總薪酬比率

- 壹2.1董事會
- 壹2.1董事會
- 壹2.1董事會
- 壹2.2董事利益迴避
- 壹2.1董事會
- 壹2.2董事會進修情形
- 壹2.3董事會評鑑執行
- 壹2.4薪酬委員會
- 壹2.6薪酬委員會
- 1概況與培育

 12  
 12  
 12  
 15  
 12  
 16  
 17  
 20  
 20  
 51
**4. 策略、政策與實務**
 GRI 2  
 一般揭露  
 2021

- 2-22 永續發展策略的聲明
- 2-23 政策承諾
- 2-24 納入政策承諾
- 2-25 補救負面衝擊的程序
- 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制
- 2-27 法規遵循
- 2-28 公協會的會員資格

- 董事長的話
- 貳2風險管理
- 貳2風險管理
- 貳3法規遵循
- 貳3法規遵循
- 貳3法規遵循
- 壹1.1經營方向

 3  
 37  
 37  
 40  
 40  
 40  
 7

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>5. 利害關係人議合</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29 2-30	利害關係人議合方針 團體協約	壹3.1鑑別利害關係人 壹3.2利害關係人溝通 參1概況與培育	21 22~23 48	-
<b>特定主題準則：200系列（經濟的主題）</b>					
<b>市場地位</b>					
GRI 202 市場地位主題揭露2016	202-1 202-2	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 雇用當地居民為高階管理階層的比例	- -	- -	無
<b>間接經濟衝擊</b>					
GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露2016	203-1 203-2	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 顯著的間接經濟衝擊	- 肆3社會公益	- 66	無
<b>採購實務</b>					
GRI 204 採購實務主題揭露2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	-	-	無

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>反貪腐</b>					
GRI 205 反競爭行為 主題揭露2016	205-1 205-2 205-3	已進行貪腐風險評估的營運據點 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 已確認的貪腐事件及採取的行動	- 貳3.1反貪腐制度 貳3.1反貪腐制度	- 41 41	無發生此情事
<b>反競爭行為</b>					
GRI 206 反競爭行為 主題揭露2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.1反貪腐制度	-	無發生此情事
<b>稅務</b>					
GRI 207 稅務 主題揭露 2019	207-1 207-2 207-3 207-4	稅務方針 稅務治理、管控與風險管理 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理 國別報告	- - - -	- - - -	不適用 不適用 不適用 不適用
<b>特定主題準則：300系列（環境的主題）</b>					
<b>物料</b>					
GRI 301 物料 主題揭露 2016	301-1 301-2 301-3	所用物料的重量或體積 使用回收再利用的物料 回收產品及其包材	- - -	- - -	不適用 不適用 不適用

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>能源</b>					
GRI 302 能源 主題揭露2016	302-1 302-2 302-3 302-4 302-5	組織內部的能源消耗量 組織外部的能源消耗量 能源密集度 減少能源消耗 降低產品和服務的能源需求	肆、能源與溫室氣體排放 肆、能源與溫室氣體排放 肆、能源與溫室氣體排放 - -	64 64 64 - -	- 無 - 無 無
<b>水與放流水</b>					
GRI 303 水與放流水 主題管理揭露 2018	303-1 303-2 303-3 303-4 303-5	共用水資源之相互影響 與排水相關衝擊的管理 取水量 排水量 耗水量	肆、水資源管理 - 肆、水資源管理 肆、水資源管理 肆、水資源管理	65 - 65 65 64	- 無 - - -
<b>生物多樣性</b>					
GRI 304 生物多樣性 主題揭露2016	304-1 304-2 304-3 304-4	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區 或其它高生物多樣性價值的地區 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊 受保護或復育的棲息地 受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄 的物種	- - - -	- - - -	不適用 不適用 不適用 不適用

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>排放</b>					
GRI 305 排放 主題揭露 2016	305-1 305-2 305-3 305-4 305-5 305-6 305-7	直接（範疇一）溫室氣體排放 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 溫室氣體排放強度 溫室氣體排放減量 臭氧層破壞物質（ODS）的排放 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	參1能源與溫室氣體排放 參1能源與溫室氣體排放 - 參1能源與溫室氣體排放 - - -	57 57 - 57 - - -	不適用 不適用 不適用 不適用 不適用
GRI 306 廢棄物 主題揭露2020	306-1 306-2 306-3 306-4 306-5	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 廢棄物相關顯著衝擊的管理 廢棄物的產生 廢棄物的處置移轉 廢棄物的直接處置	- - - - -	- - - - -	無 無 無 無 無
GRI 306 廢汙水和廢棄物 主題揭露2016	306-3	嚴重洩漏	-	-	無
供應商環境評估 GRI 308 供應商環境評估 主題揭露2016	308-1 308-2	使用環境標準篩選新供應商 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	貳2.1品質管理 -	38 -	- 無

GRI準則類別/主題

編號

GRI準則揭露內容

對應章節

頁碼

省略/備註

## 特定主題準則：400系列(社會的主題)

### 勞資關係

GRI 402 勞資關係主題揭露2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	參3.4營運變更之最少公告期限	62	
-------------------------	-------	--------------	-----------------	----	--

### 職業安全衛生

GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	參2.職業安全健康	52~54	-
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	參2.職業安全健康	52~54	-
	403-3	職業健康服務	參2.1員工健檢與職業病	56~57	-
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	參2職業安全健康	52~54	-
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	-	-	無
	403-6	工作者健康促進	參2.1員工健檢與職業病	56~57	-
	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	參2.1員工健檢與職業病	56~57	-
GRI 403 職業安全衛生 主題揭露2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	參2職業安全健康	52	-
	403-9	職業傷害	參2職業安全健康	55	無發生此情事
	403-10	職業病	參2.1員工健檢與職業病	56	無發生此情事

### 不歧視

GRI 406 不歧視主題揭露2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	-	-	無
------------------------	-------	-----------------	---	---	---

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>結社自由與團體協商</b>					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	-	-	無
<b>童工</b>					
GRI 408 童工主題揭露2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	-	-	無
<b>強迫或強制勞動</b>					
GRI 409 強迫或強制勞動 主題揭露2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	-	-	無
<b>保全實務</b>					
GRI 410 保全實務主題揭露2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	-	-	無
<b>原住民權利</b>					
GRI 411 原住民權利 主題揭露2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>當地社區</b>					
GRI 413 當地社區主題揭露2016	413-1 413-2	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	-	-	無
<b>供應商社會評估</b>					
GRI 414 供應商社會評估 主題揭露2016	414-1 414-2	使用社會標準篩選新供應商 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	-	-	無
<b>公共政策</b>					
GRI 415 公共政策主題揭露2016	415-1	政治捐獻	貳1企業績效	36	無發生此情事
<b>顧客的健康與安全</b>					
GRI 416 顧客健康與安全 主題揭露2016	416-1 416-2	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	- -	- -	無 無
<b>行銷與標示</b>					
GRI 417 行銷與標示 主題揭露2016	417-1 417-2 417-3	產品和服務資訊與標示的要求 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 未遵循行銷傳播相關法規的事件	- - -	- - -	無 無 無

## 重大主題揭露

GRI編號	議題	行業準則	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021 GRI 3：重大主題2021	管理方針 管理方針	- -	3-1 3-2	決定重大主題的流程 重大主題列表	壹4鑑別重大主題 壹4鑑別重大主題	24 25	- -
<b>重大主題：訓練與教育(GRI 404)</b>							
GRI 3：重大主題 2021  GRI 404	訓練與教育 管理方針 訓練與教育 主題揭露 2016	- - - -	3-3 404-1 404-2 404-3	重大主題管理 每名員工每年接受訓練的平均時數 提升員工職能及過度協助方案 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	參、培養永續中菲人 參1.2教育訓練 - 參1.3績效管理制度	44 50 - 51	- 無 - -
<b>重大主題：員工多元化及機會平等(GRI 405)</b>							
GRI 3：重大主題 2021  GRI 405	員工多元化及機會平等 管理方針 員工多元化及機會平等 主題揭露 2016	- - - -	3-3 405-1 405-2	重大主題管理 治理單位與員工的多元化 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	參、培養永續中菲人 參1.1招募與留任 參1.3績效管理制度	46 49 51	- - -

## 重大主題揭露

GRI編號	議題	行業準則	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
-------	----	------	----	-----------	------	----	-------

### 重大主題：財務績效〔經濟績效(GRI 201)〕

GRI 3：重大主題 2021  GRI 201	經濟績效 管理方針 經濟績效 主題揭露 2016	- - - - -	3-3 201-1 201-2 201-3 201-4	重大主題管理 組織所產生及分配的直接經濟價值 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 確定給付制義務與其他退休計畫 取自政府之財務援助	壹4.鑑別重大主題 貳1.企業績效 貳2.2氣候風險管理 參3.1完善福利 參3.3退休制度及實施 貳1.企業績效	28 36 39 58 61 36	- - - - - -
--------------------------------	--------------------------------------	-----------------------	---	--	--	----------------------------------	----------------------------

### 重大主題：客戶隱私(GRI 418)

GRI 3：重大主題 2021  GRI 418	客戶隱私 管理方針 客戶隱私主 題揭露2016	- - -	3-3 418-1	重大主題管理 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	貳、風險管理與績效 -	34 -	無發生此情事
--------------------------------	----------------------------------	-------------	--------------	-------------------------------	----------------	---------	--------

## 重大主題揭露

GRI編號	議題	行業準則	編號	準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>重大主題：勞雇關係(GRI 401)</b>							
GRI 3：重大主題 2021 GRI 401	勞雇關係 管理方針 勞雇關係主 題揭露 2016	- - - -	3-3 401-1 401-2 401-3	重大主題管理 新進員工和離職員工 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 育嬰假	參、培養永續中菲人 參1.1招募與留任 參1.概況與培育 參3.2育嬰留停	47 49 48 60	- - - -
<b>自訂主題：人力資源管理及薪酬制度</b>							
GRI 3：重大主題 2021	人力資源管 理及薪酬制 度管理方針	-	3-3	重大主題管理	參、培養永續中菲人	43	-
<b>自訂主題：福利與權益</b>							
GRI 3：重大主題 2021	福利與權益 管理方針	-	3-3	重大主題管理	參、培養永續中菲人	45	-

## 重大主題揭露

GRI編號	議題	行業準則	編號	準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>自訂主題：誠信經營</b>							
GRI 3：重大主題 2021	誠信經營	-	3-3	重大主題管理	貳、風險管理與績效	32	-
<b>自訂主題：資訊安全</b>							
GRI 3：重大主題 2021	資訊安全管理方針	-	3-3	重大主題管理	貳、風險管理與績效	33	-
<b>自訂主題：一般公司治理</b>							
GRI 3：重大主題 2021	一般公司治理管理方針	-	3-3	重大主題管理	貳、風險管理與績效	35	-

## 附錄二：永續會計準則SASB對照表

揭露主題	指標編號	指標說明	對應章節	頁碼
硬體基礎建設之環境足跡	TC-SI-130a.1 TC-SI-130a.2 TC-SI-130a.3	(1)總能源消耗量(2)來自電網的比例(3)來自再生能源的比例 (1)總取水量(2)總耗水量及在高度或高度水資源力地區之百分比 說明如何將環境考量整合在數據中心的策略規劃之中	肆1能源與溫室氣體排放 肆2水資源管理 不適用	64 65 -
資訊隱私和自由表達	TC-SI-220a.1 TC-SI-220a.2 TC-SI-220a.3 TC-SI-220a.4 TC-SI-220a.5	描述與行為廣告和用戶私有的政策與做法 資訊被使用於次要目之使用者數量 與用戶隱私有之法律程序處理所導致的財務損失 (1)執法單位索取用戶資訊的次數(2)被索取用戶資訊的用戶數量 (3)用戶資訊被揭露事件次數比例 核心產品或服務受到政府要求而被監控、阻擋、內容過濾或審查之國家列表	壹1關於中菲電腦 壹1關於中菲電腦 壹1關於中菲電腦 壹1關於中菲電腦 無	6 6 6 6 -
資訊安全	TC-SI-230a.1 TC-SI-230a.2	(1)數據外洩次數(2)涉及個人身份資訊(PII)的百分比(3)受影響的用戶數量 說明識別和解決數據安全險的方法，包括使用第三方網絡安全標準	貳2風險管理 貳2風險管理	37 37



## 附錄二：永續會計準則SASB對照表

揭露主題	指標編號	指標說明	對應章節	頁碼
招聘與管理全球多樣化及技術性勞工	TC-SI-330a.1 TC-SI-330a.3	(1)外國籍與(2)海外員工之百分比 (1)管理階層(2)技術人員(3)其他員工的性別與種族群體比例	不適用 參1概況與培育	- 48
智惡財產保護及視事行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損失	不適用	-
管理來自技術中斷之系統風險	TC-SI-550a.1 TC-SI-550a.2	(1)效能問題次數(2)服務中斷次數(3)用戶服務中斷次數 說明與營理中斷有關之商米持續性風險	貳2風險管理 貳2風險管理	37 37



## 會計師有限確信報告

中菲電腦股份有限公司 公鑒

### 確信範圍

本會計師接受中菲電腦股份有限公司以下簡稱（中菲電腦）之委任，對 2023 年度永續報告書中所選定之永續績效資訊（以下稱「標的資訊」），執行財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則所定義之「有限確信案件」並出具報告。

### 標的資訊及其適用基準

有關中菲電腦之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

### 管理階層之責任

中菲電腦管理階之責任係依據臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，以及依據適當之基準編製 2023 年永續報告書，包括參考由全球永續性標準理事會(Global Sustainability Standards Board, GSSB) 所發布之 2021 年 GRI 準則 (GRI Standards)，中菲電腦管理階層應選擇所適用之基準，並對標的資訊在所有重大方面是否依據該適用基準報導負責，此責任包括建立及維持與標的資訊編製有關之內部控制、維持適當之記錄並作成相關之估計，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

### 本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

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

本會計師相信已獲取足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。

### 會計師之獨立性及品質管理

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

保密及專業行為。

本事務所遵循品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定組織設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

#### **所執行程序之說明**

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

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

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

本會計師執行的程序包括：

- 與中菲電腦之管理階層及員工進行訪談，以瞭解中菲電腦履行企業社會責任 /永續發展之整體情況，以及報導流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解中菲電腦之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道，以及中菲電腦如何回應該等期望與需求；
- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序；蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 閱讀中菲電腦之企業永續報告書，確認其與本事務所取得關於企業永續整體履行情況之瞭解一致。

#### **先天限制**

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

**結論**

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

安永聯合會計師事務所

會計師：丘慶鈞



一一三年五月三日

附件一：

編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準																																								
1	第參章 第一節	概況與 培育	<p style="text-align: center;"><b>2023年各職級薪酬中位數</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>職級</th><th>高階主管</th><th>中低階主管</th><th>一般員工</th></tr> <tr> <th>性別</th><th>男</th><th>女</th><th>男</th><th>女</th><th>男</th><th>女</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>薪酬中位數 比率</td><td>1</td><td>0.91</td><td>1</td><td>0.93</td><td>1</td><td>0.89</td></tr> </tbody> </table> <p>說明：            1. 高階主管：經理級以上            2. 中、低階主管：其他管理職（含顧問）</p>	職級	高階主管	中低階主管	一般員工	性別	男	女	男	女	男	女	薪酬中位數 比率	1	0.91	1	0.93	1	0.89	2023年01月01日至12月31日中菲電腦高階主管、中低階主管、一般員工的男女薪酬中位數比率。																						
職級	高階主管	中低階主管	一般員工																																									
性別	男	女	男	女	男	女																																						
薪酬中位數 比率	1	0.91	1	0.93	1	0.89																																						
2	第參章 第一節	概況與 培育	<p style="text-align: center;"><b>2023新進員工人數</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>年齡/性別</th><th>男性</th><th>女性</th><th>合計人數</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>30歲以下</td><td>44</td><td>11</td><td>55</td></tr> <tr> <td>30-50歲</td><td>11</td><td>3</td><td>14</td></tr> <tr> <td>50歲以上</td><td>6</td><td>0</td><td>6</td></tr> <tr> <td>合計人數</td><td>61</td><td>14</td><td>75</td></tr> </tbody> </table> <p>說明：新進人員人數不扣除中途離職人員</p> <p style="text-align: center;"><b>2023離職員工人數</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>年齡/性別</th><th>男性</th><th>女性</th><th>合計人數</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>30歲以下</td><td>31</td><td>11</td><td>42</td></tr> <tr> <td>30-50歲</td><td>7</td><td>5</td><td>12</td></tr> <tr> <td>50歲以上</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr> <td>合計人數</td><td>38</td><td>17</td><td>55</td></tr> </tbody> </table>	年齡/性別	男性	女性	合計人數	30歲以下	44	11	55	30-50歲	11	3	14	50歲以上	6	0	6	合計人數	61	14	75	年齡/性別	男性	女性	合計人數	30歲以下	31	11	42	30-50歲	7	5	12	50歲以上	0	1	1	合計人數	38	17	55	2023年01月01日至12月31日，中菲電腦新進人員及離職人員依照男女、性別統計表。
年齡/性別	男性	女性	合計人數																																									
30歲以下	44	11	55																																									
30-50歲	11	3	14																																									
50歲以上	6	0	6																																									
合計人數	61	14	75																																									
年齡/性別	男性	女性	合計人數																																									
30歲以下	31	11	42																																									
30-50歲	7	5	12																																									
50歲以上	0	1	1																																									
合計人數	38	17	55																																									

編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準
3	第參章 第二節	職業安全健康	2023 年健檢項目與檢查人數 說明：檢查人數為臺北 358 人+高雄 38 人之合計	2023 年 01 月 01 日至 12 月 31 日， 中菲電腦員工福利包括健康檢查、人壽團險、旅平險、員工持股信託福利、限制員工權利新股，共 5 項。
	第參章 第三節	福利與退休制度	投保友邦人壽團險包括意外險、癌症及住院醫療險 投保美商安達產物商務旅平險 實施員工持股信託福利制度 並分別於 2021 年及 2023 年發行限制員工權利新股	
4	第貳章 第二節	風險管理	在報導期間，沒有任何資訊外洩情事發生，亦無發生服務中斷或技術導致運中斷的情事	2023 年 01 月 01 日至 12 月 31 日間，中菲電腦資料外洩事件數量、服務中斷或技術導致運中斷的情事。
5	第壹張 第二節	公司治理	本公司董事參與公司治理有關之進修與訓練情形，年度進修總時數共 45 小時	2023 年 01 月 01 日至 12 月 31 日間，中菲電腦董事訓練時數。

