



中菲電腦 股份有限公司

Sustainability Report 2024

2024 永續報告書



目錄

董事長序言	02
本報告書說明	03
永續藍圖與策略願景	04
1. 中菲電腦概況	5
2. 利害關係人議合	9
3. 重大主題識別	11
韌性治理與永續績效	16
1. 公司管理與監督	23
2. 合規制度落實	31
3. 企業經營成效	33
4. 風險治理架構	35
專欄—中菲電腦與 IBM 合作，協助台灣保險業加速數位轉型	38

人才永續與文化共融 40

1. 組織概況與人才養成	45
2. 職業安全與健康管理	50
3. 員工福祉與退休保障	61

環境責任與社會影響力 66

1. 能源管理與溫室氣體盤查	67
2. 水資源管理	68
3. 廢棄物管理	68
4. 公益關懷行動	69

附錄 71

附錄一：資訊重編與更正	72
附錄二：GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表	73
附錄三：永續會計準則SASB對照表	86
附錄四：確信報告	88
附錄五：溫室氣體排放查核聲明書	90



董事長序言



近年來，資訊服務業面臨前所未有的變革與挑戰，中菲電腦（DIMERCO DATA SYSTEM）始終秉持「品質專業，客戶滿意」的核心理念，持續推動創新與發展。我們深知，唯有在瞬息萬變的市場環境中保持靈活與前瞻，才能為客戶提供最優質的服務，實現企業的永續經營。

本公司以「創新發展」為指引，致力於整合內外資源、強化研發能力、提升員工專業技能，持續為客戶提供最新資訊與最佳解決方案，協助企業穩健立足台灣，拓展國際市場。我們堅信，透過不懈努力與持續創新，將能兼顧經濟成長與社會責任，成為業界永續發展的典範。

自成立以來，中菲電腦明確定位自身角色，不以短期獲利為目標，而是專注協助客戶發揮資訊化作業的最大效益，強化其產業競爭優勢。「唯有客戶滿意，中菲電腦才算成功」是我們始終如一的承諾，並透過客戶的高度信任與良好口碑，不斷印證這一理念。逐年成長的營收與業界肯定，亦反映我們的專業與投入，從多次榮獲IBM最佳經銷商獎項與客戶滿意度殊榮，到取得ISO與CMMI品質認證，皆為實力的證明。

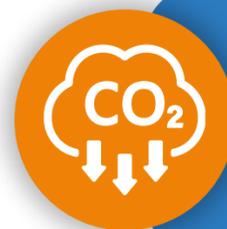
隨著規模與服務版圖持續擴展，我們堅持以永續經營為目標，結合專業人才、客製化服務與不斷創新的精神，為客戶創造更大價值，資訊科技日新月異，今日的成就或將成為明日的阻礙，唯有持續放眼未來、拓展視野，方能在全球市場中穩健前行。面對市場快速變化與永續發展趨勢，對於展望未來，我們聚焦三大目標：



持續提供高品質服務，
穩健成長



成為永續發展典範，
兼顧經濟與環境責任



引領行業邁向綠色、
低碳、可持續發展

中菲電腦將以創新與責任並行，實現企業與社會共榮。



莊斯威





本報告書說明



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）所發行之第二本永續報告書，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「2024年中菲電腦股份有限公司永續報告書」。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。

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：莊茹茵永續長

電話：02-8170-5168 #6109

E-mail：amandac@ddsc.com.tw

地址：台北市內湖區行愛路151號8樓

遵循規範

以本公司為報導主體並揭露2024年01月01日至2024年12月31日相關資訊，本報告書參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)2021年所發布的新版永續性報導準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）、氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）、SASB永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）以及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定的「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等指引進行編輯，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，若進行資訊重編一事，相關內容將於附錄一中說明。

審核與發行

為確保本報告書中數據可信度，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二本永續報告書，每年6月本公司將定期發行「永續報告書」，亦同時揭露資訊於官方網站上。

- 上一發行版本：2024年6月發行。
- 現行發行版本：2025年8月發行。



序言/說明

永續藍圖與策略願景

韌性治理與永續績效

專欄

人才永續與文化共融

環境責任與社會影響力

附錄

04.

壹

永續藍圖與策略願景





1. 中菲電腦概況



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。

為深化對產業發展趨勢及政府政策的掌握，本公司自1986年起加入台灣規模最大的電腦公會——台北市電腦商業同業公會，透過公會平台掌握全球產業動態，累積長期經營所需之前瞻判斷能力。

因此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是另一專業領域，因此我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、2020及2024年分別通過ISO 9001品質認證、ISO 27001資安認證及ISO 27701隱私資訊管理認證，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。

中菲電腦基本資料

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	428
總部位置	台北市內湖區行愛路151號8樓
高雄分公司	高雄市新興區六合路188號29樓
資本額	968,000,000元
公司外觀	



1.1 經營方向

本公司依不同行業需求，開發完成多項應用軟體，涵蓋證券商、銀行及流通業，並依據客戶的資訊化需求，提供量身訂製的系統服務。針對各產業特性與客製化需求，設計或調整系統功能，打造專屬解決方案，同時整合所需之硬體與週邊設備，並提供系統建置後的技術諮詢與維護支援，與客戶建立長期穩定的合作關係。高品質與整合服務亦為本公司的核心銷售策略。

我們的客戶遍及金融、醫療與政府單位，尤以金融產業耕耘最深，長期聚焦於證券複委託與期貨交易系統，其中特定金錢信託產品市占率超過八成，為公司奠定穩固的獲利基礎。秉持穩健經營的理念，我們持續提升技術與服務品質，強化市場競爭力。

面對政策鬆綁、消費行為轉變、保險科技崛起、產業整併與系統創新需求等因素，台灣保險業正加速邁向數位轉型。中菲電腦觀察到三大驅動力：



營運模式

疫情後保險業營運模式加速從人工作業轉向自動化與智慧化，特別是在核保、對保與理賠流程，以提升營運效率與客戶體驗。



資安強化

面對個資與資安法規強化，保險業者需導入更完善的系統架構，快速回應市場需求並維持競爭力。



政策支持

隨著政策開放與監管機關支持，保險公司得以發展創新服務與跨業合作，推升對 API 管理與創新應用的需求。

因應此趨勢，2024年中菲電腦攜手 IBM，協助台灣保險業者整合數位解決方案，優化現金流與整體績效，展現我們在保險科技領域的專業能力與市場影響力，全力掌握此先機。



1.2 產品項目與服務內容

中菲電腦的營業項目區分成以銀行信託帳務及證券核心帳務系統為主，以及硬體以IBM大型主機、EMC磁碟機、HP x86搭配微軟的系統軟體為主。詳細說明如下：

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－物流業系統軟體

提供物流業之進銷存管理功能

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－自營整合帳務平台軟體

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。

應用軟體設計與銷售－企業訊息通知整合平台

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。

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。

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

提供客戶系統整合過程中所需之硬體平台建置及導入。

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

提供客戶系統整合過程中所需之軟體平台建制及導入。

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

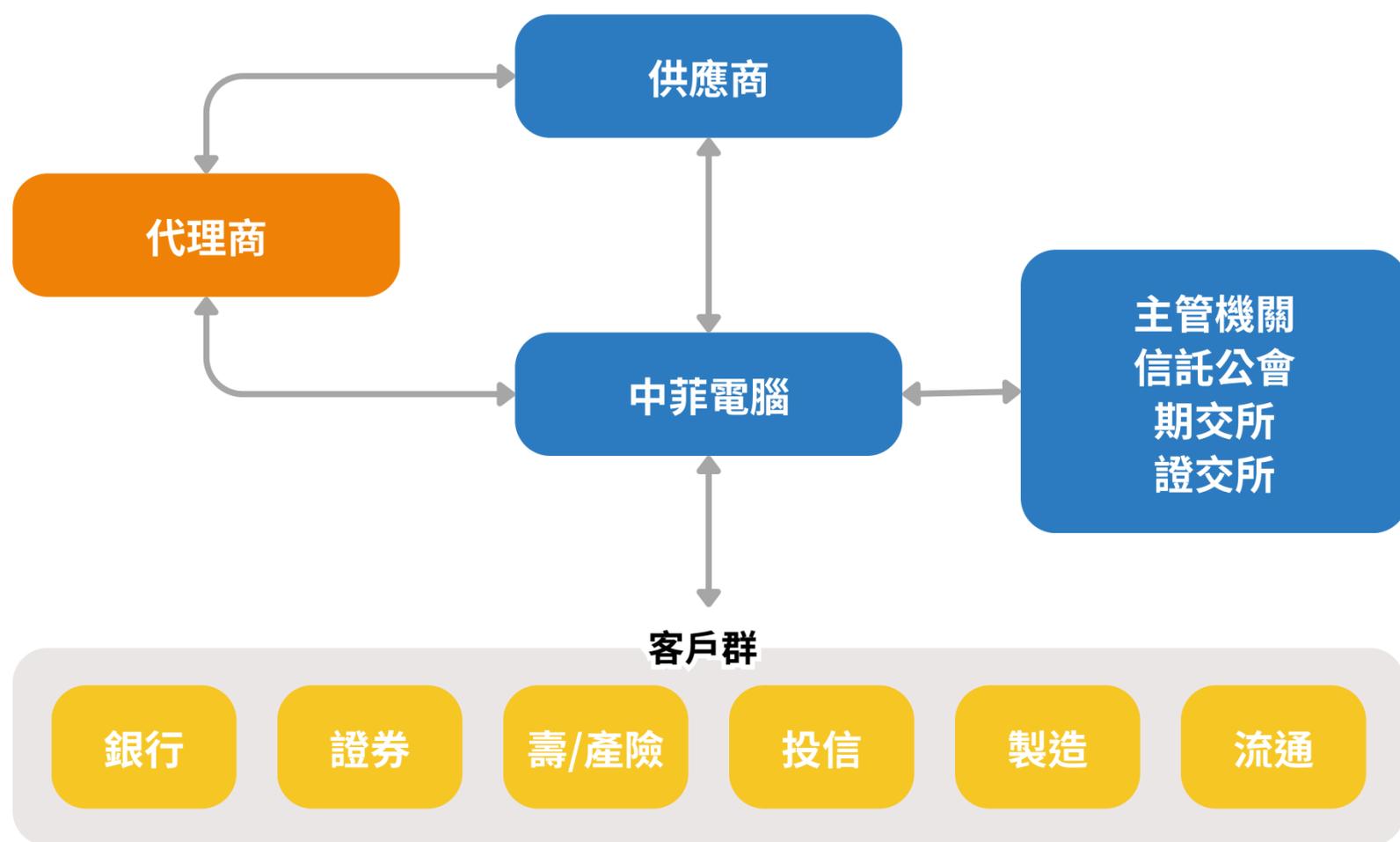
提供客戶資訊化過程所需之整合、建置及因應客戶需求的客製化服務。



1.2 產品項目與服務內容



上下游供應鏈圖



本公司的客戶類型橫跨銀行、券商、醫院、大型流通業（如全家）以及大型企業（如長榮集團）等皆為中菲電腦之客戶，多年來穩健發展，累計客戶數量達到271家。

年度	2022年		2023年		2024年	
	銷售值	比重%	銷售值	比重%	銷售值	比重%
銷貨收入	1,339,496	53.95	1,423,871	51.47	1,685,830	53.41
勞務收入	1,143,382	46.05	1,342,503	48.53	1,470,632	46.59
合計	2,482,878	100.00	2,766,374	100.00	3,156,462	100.00

說明：新台幣仟元





2. 利害關係人議合

2.1 界定利害關係人

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2024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。



2.2 利害關係人溝通

永續經營的關鍵在於用心傾聽利害關係人的聲音，透過定期或即時的多元溝通管道，接納各方意見，深入了解其關注事項，並以化解誤解與避免紛爭為優先目標。我們透過勞資會議、股東大會、年報、官網等平台，廣泛蒐集各界建言，並據此調整規劃，在報導期間，實際作為有：

勞資會議

為符合ISO 27001之資安規定等要求，原實施個人電腦補助辦法，透過會議決定將改由公司統一採購電腦供員工使用，而尚在補助期間的人員仍延續補助，2024年7月公告實施「公發電腦領用辦法」，以及「員工使用公發資訊設備管理規範」，望員工妥善保管使用，2024年完成4次會議。

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。2024年共寄發103封客戶滿意度調查信函，其中上半年寄出41封、下半年62封，下半年回收率較上半年提升3%，這些回饋持續驅動我們不斷提升服務品質。



2.2 利害關係人溝通

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對象	官網	即時	良好
客戶	組織成長主要動力來源	官網	即時	良好





3. 重大主題識別

自2023年永續報告書發行以來，中菲電腦強化利害關係人參與重大主題識別，廣泛蒐集意見，為永續資訊揭露奠定堅實基礎。透過重大主題鑑別流程，分析公司營運活動、商業關係及永續脈絡，識別2024年度重大主題，並依據GRI 3重大主題管理標準，有效回應利害關係人的關注議題。

為確保揭露內容符合利害關係人需求，鑑別流程分為三大步驟：一、瞭解組織脈絡；二、鑑別永續議題之實際及潛在衝擊並評估其顯著性；三、決定永續議題揭露內容。藉此，確保重大主題具備實質性與關聯性，反映公司永續發展承諾。



STEP 01 瞭解組織脈絡

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31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

3大永續面向 31項永續議題



STEP 02 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊與評估衝擊顯著性

由議題衝擊問卷：
永續工作推動小組10+高階主管+董事會、利害關係人問卷：客戶25份、員工62份、股東投資人10份、社會大眾25份及供應商11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

10個重大主題



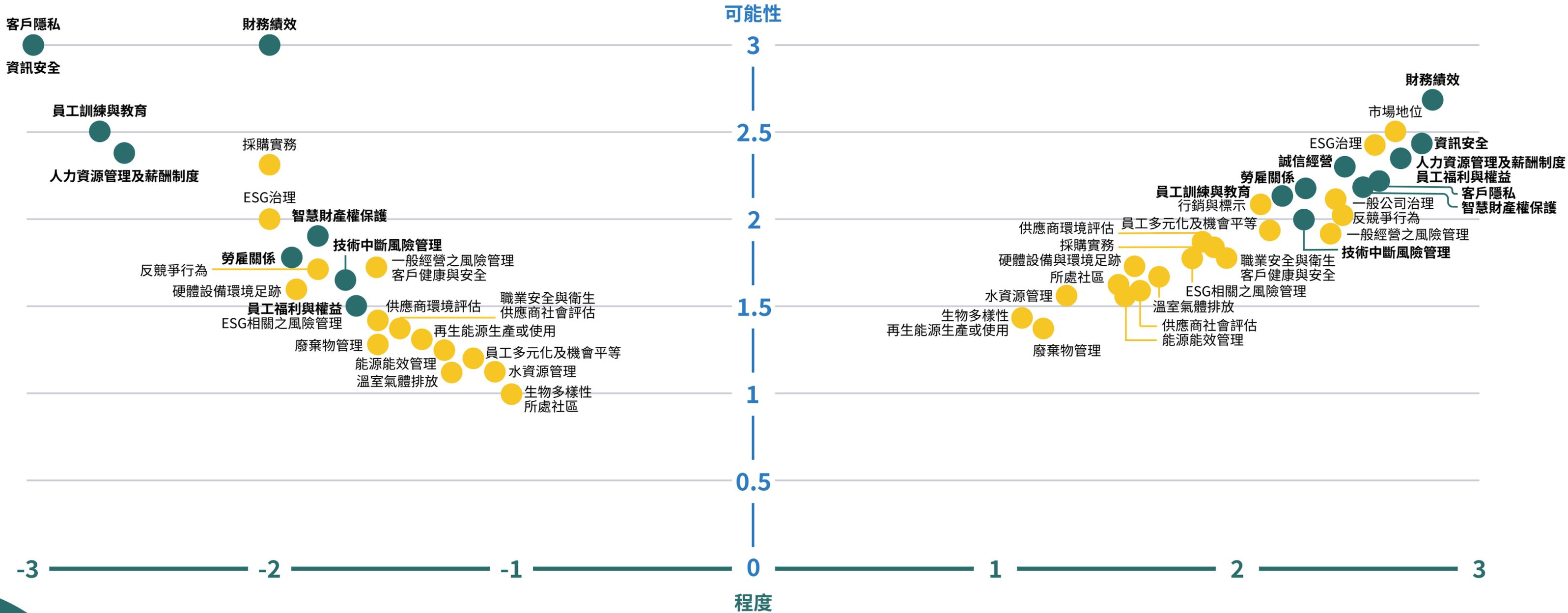
STEP 03 永續議題揭露報導

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



3.1 鑑別結果

重大議題





3.1 鑑別結果

2024年重大主題鑑別共識別出十大主題，與前一年度相比，新增「智慧財產權保護」及「技術中斷」兩項議題。「一般公司治理」及「員工多元化與機會平等」雖未納入本次報導範疇，但相關議題仍持續關注，並於各章節中適時揭露與說明。

中菲電腦重大主題

資訊安全

人力資源管理及薪酬制度

福利與權益

誠信經營

訓練與教育

財務績效

客戶隱私

智慧財產權保護

技術中斷

勞雇關係

中菲電腦次要主題

員工多元化及機會平等

一般公司治理

ESG治理

溫室氣體排放

採購實務

ESG相關之風險管理

反競爭行為

供應商社會評估

生物多樣性

客戶健康與安全

廢棄物管理

水資源管理

市場地位

再生能源生產或使用

一般經營之風險管理

硬體設備環境足跡

當地社區

供應商環境評估

職業安全與衛生

能源管理

行銷與標示



3.1 鑑別結果

重大主題列表



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/直接相關待確認
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	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
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。	實際/正面	客戶，社會大眾



3.1 鑑別結果

重大主題列表



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/直接相關待確認
財務績效	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。	實際/正面	股東/投資人，員工
客戶隱私	公司將努力持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。	實際/正面	客戶，社會大眾
勞雇關係	公司將提供平等就業機會、維持工資與福利公平、注冊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。	實際/正面	員工
智慧財產權保護	智慧財產權為公司之核心資產，亦是維護客戶信任與保障產業永續發展的重要基石。我們將以高標準的管理制度與員工教育機制，確保公司自有及客戶授權之智慧財產皆能受到妥善保護，避免侵權風險並強化企業責任。	智慧財產權的妥善管理與積極保護，不僅能有效降低侵權風險與法律責任，更是推動技術創新與建立客戶信任的關鍵驅動力。同時，藉此也提升了客戶對資訊安全與專案交付品質的信任。	實際/正面	客戶，供應商
技術中斷	「技術中斷」(Technology Disruption) 為重大營運風險與創新機會並存的挑戰。我們將致力於建構具前瞻性與韌性的技術策略，確保能因應產業結構變遷、客戶需求變革與新興技術帶來的衝擊，同時轉化為永續成長的動能。	技術中斷可能是一項激發創新、推動轉型的重要契機。我們得以重新定義服務流程、提升作業效率、並開創多元商業模式，新技術的導入，技術轉型過程，皆能進一步提升組織內部的學習力與創新能力。	實際/正面	客戶，社會大眾



序言/說明

永續藍圖與策略願景

韌性治理與永續績效

專欄

人才永續與文化共融

環境責任與社會影響力

附錄

16.

貳

韌性治理與永續績效





重大主題：誠信經營

？ 本主題重大原因

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。

KPI

- **短期：**
 1. 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。
 2. 員工至少接受 1 次反貪腐教育訓練且完訓率達95%。
 3. 無任何與貪腐賄賂相關之舉報案件。
- **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。

具體績效

- **短期：**
 1. 誠信政策宣導上半年完成261人、下半年完成426人，達成率100%。
 2. 反貪腐教育上半年完成261人、下半年完成426人，完訓率達99%。
 3. 無發生舉報案件。
- **中期：**達成部分：公司已建立相關規章及獎懲制度，然不誠信行為風險管理待建立。
- **長期：**達成部分：已有供應商評估機制，待更擴大對象及強化誠信經營推動。

改善或維持策略

1. 已達標之成效將持續辦理。
2. 將於2025評估導入不誠信行為風險作業。
3. 強化供應商評估機制，並逐步檢討強化誠信經營政策落實至代理商、客戶或其他往來對象。



重大主題：資訊安全

本主題重大原因

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。

KPI

- **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預計每年一次（M365）。
- **長期：導入DevSecOps。**

管理策略

1. 改善資安風險可視性。（Security Scorecard）。
2. 降低可被攻擊面。（Checkpoint Harmony）。
3. 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）。
4. 強化應用系統韌性。
5. 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。

具體績效

- **短期：**
 1. 已取得足夠資通安全管理及技術證照。
 2. Security Scorecard達98分。
 3. 端點安全防護（EDR）部署涵蓋率達100%。
 4. 年度資安宣導課程完成率達95%。
- **中期：**
 1. 2024已執行年度備份還原演練。
 2. 2024年12月已完成社交工程演練模擬駭客的釣魚郵件。
- **長期：**將啟動導入軟體簽章。

改善或維持策略

1. 已達標之成效將持續辦理。
2. 導入DevSecOps將依規畫期程辦理。



重大主題：財務績效

？ 本主題重大原因

財務績效為本公司永續發展策略之基礎，對於能否持續提供高品質資訊服務、投入研發創新並穩定營運，具關鍵性影響。穩健的財務績效亦為本公司履行對股東、員工、客戶及供應鏈責任的保障，有助於建立永續信任關係，並支撐中長期永續目標的推動。

具體指標

營收成長率、股利配發率。

KPI

短中期：持續維持營收成長+高股利配發率。

管理策略

本公司將依循以下策略維持營收成長：

- 不斷創新和提升產品和服務
- 開發新市場和客戶群
- 建立良好的客戶關係
- 提升客戶價值
- 提高效率和降低成本
- 持續投資和發展

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。

具體績效

短中期：維持營收成長及高股利配發率。

改善或維持策略

將持續辦理相關活動。



重大主題：客戶隱私

？ 本主題重大原因

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。

🎯 KPI

短期：通過ISO 27701。

⚙️ 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。

📈 具體績效

短期：2024年7月通過ISO 27701。

🔄 改善或維持策略

已達標之成效將持續辦理。



重大主題：智慧財產權保護

? 本主題重大原因

有效保護智慧財產權不僅有助於防止商業機密外洩與不當使用，更能保障公司投入於研發與創新的成果，維持市場優勢，並強化客戶對本公司專業性與可靠性的信任。

具體指標

參考ISO 27001。

KPI

- **短期：**
 1. 資訊資產分類與盤點。
 2. 合約審核與NDA簽署：所有與智慧財產權相關的合約須經法務審核並簽署NDA。
- **中期：**智慧財產權教育訓練完成率：至少80% BU員工完成IP相關訓練課程。
- **長期：**強化IP保護及合規性，如專利申請、開源軟體合規率等。

管理策略

- 建立資訊資產管理制度。
- 法務審查作業流程標準化。
- 推動IP教育訓練制度化。
- 建立研發成果保護流程與專利策略。
- 開源軟體合規政策與工具導入。

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。

具體績效

- **短期：**
 1. 訂定資訊資產分類規範。
 2. 導入合約管理系統，確保IP條款標準化。
- **中期：**舉辦智慧財產權內部研討會，提升BU團隊的IP知識。
- **長期：**建立專利申請、開源軟體使用規範。

改善或維持策略

由負責單位主管每年底提交執行情形報告呈總經理核閱。



重大主題：技術中斷

？ 本主題重大原因

金融監管機構要求。

📊 具體指標

ISO 27001（資訊安全管理） NIST SP 800-34（業務連續與災難復原計畫）。

🎯 KPI

- **短期：**
 1. 災難事故發生時，公司關鍵系統的RTO（Recovery Time Objective，恢復時間目標）最大容忍時間不超過24小時。
 2. 災難事故發生時，公司關鍵系統RPO（Recovery Point Objective，恢復點目標）最大容忍時間不超過24小時。
 3. 同地應變演練每年至少一次。
- **中期：**
 1. 完成異地備援建置至少一地。
 2. 異地應變演練每年至少一次。
- **長期：**
 1. 公司關鍵系統年度可用性達到99.9%。計算公式： $\{1 - (\text{無法營運時數} / \text{年總營運時數})\} * 100\%$
 2. 導入自動化復原機制至少於一個關鍵系統。

📋 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

在短期內，我們將優化災難恢復計劃（BCP/DRP），確保關鍵系統在災難發生時能在24小時內恢復並減少資料丟失，並定期進行同地應變演練來驗證應變能力。中期目標為建立異地備援系統並定期進行異地切換演練，以加強系統的韌性與應對能力。長期來看，我們將著重提升系統的可用性至99.9%，並導入自動化復原機制，確保系統故障能迅速、準確地恢復，從而維持高水平的服務穩定性與客戶信任。

📈 具體績效

- **短期：**建立完整的業務持續性管理（BCM）與災難復原（DR）架構。
 1. 設立 BCM/DR 管理團隊，確保持續改善技術風險應變能力。
 2. 定期盤點關鍵系統風險。
 3. 落實RTO/RPO測試與定期演練，以確保災難應變流程運作順利。
- **中期：**加強技術備援與異地部署。
 1. 建立雲端備份架構，提升彈性與災難復原能力。
 2. 建立本地虛擬複寫機制，確保跨區備援一致性。
- **長期：**
 1. 自動化監控與異常偵測：建立SIEM+SOAR（Security Orchestration, Automation and Response），強化即時事件處理。
 2. 強化資安與技術風險應變：
 - (1) 導入零信任架構，確保技術服務不中斷且安全可靠。
 - (2) 定期進行關鍵系統檢測，確保不受攻擊影響。
 - (3) 建立Ransomware應變機制，確保勒索軟體攻擊時資料不受影響。

🔄 改善或維持策略

由負責單位主管每年底提交執行情形報告呈總經理核閱。



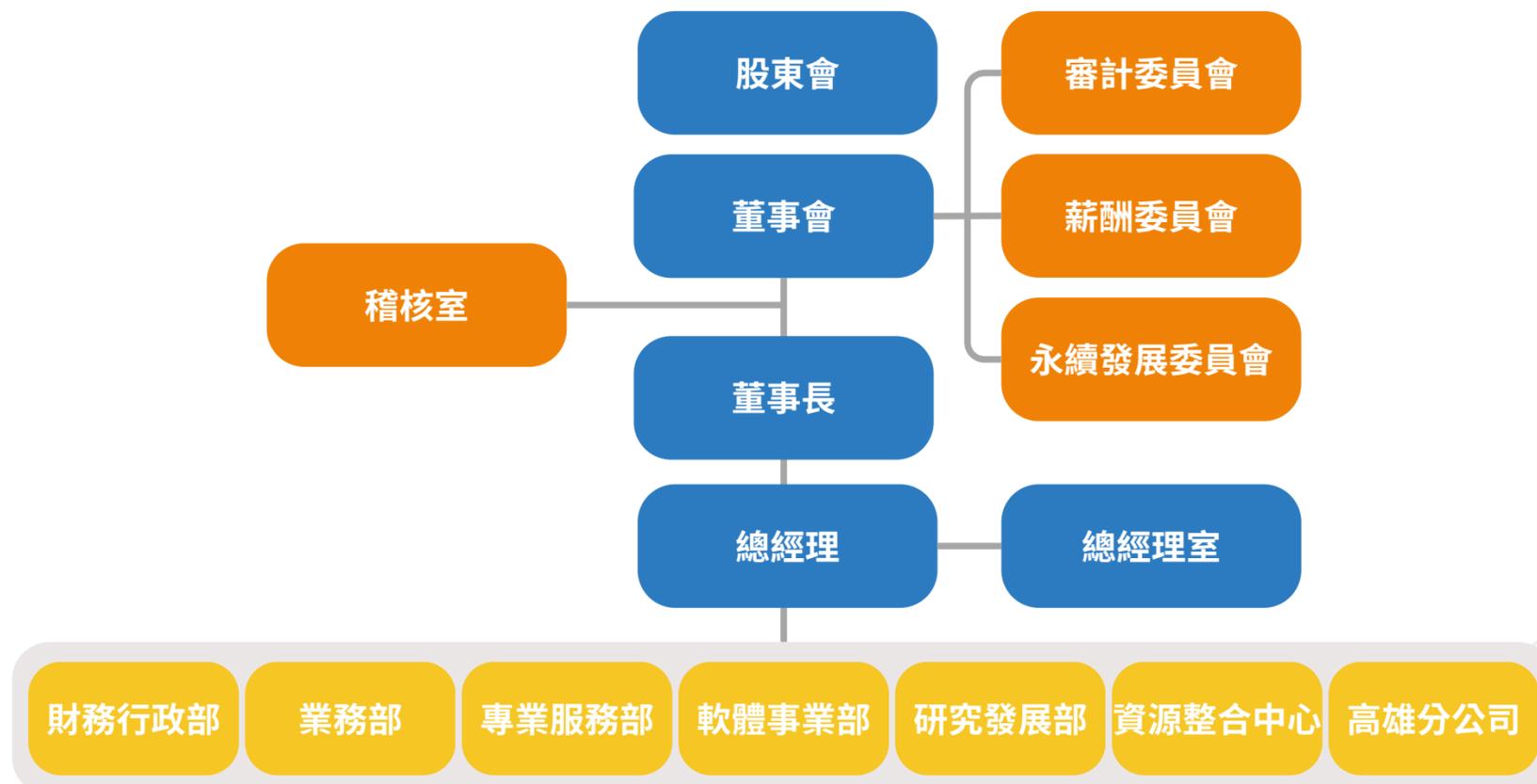
1. 公司管理與監督



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，以及2024年3月新成立的永續發展委員會，由莊茹茵人資長兼任永續長，以「人」為重，持續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，女性董事目前有2名，未來將增加女性董事席次；而獨立董事3席，佔7席董事成員的二分之一。

本公司董事會成員具備多元產業背景，涵蓋資訊服務、人事管理、財務會計、策略管理及銀行金融等領域，兼具專業知識與豐富經驗，能在公司治理、環境永續、企業社會責任、法規遵循與人權保障等方面提供有效監督與決策。董事會負責公司策略指導與經營團隊監督，對公司及全體股東負責，並依據法令、公司章程及股東會決議行使職權，配合健全的治理制度與運作機制，確保治理效能，具備營運判斷、財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際視野與領導能力等綜合素養，支持公司永續發展。

中菲電腦組織圖



所有權性質

數量	股東結構					
	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	13	66	11,426	67	11,573
持股比例	0.00%	5.08%	4.88%	83.62%	6.42%	100.0%

說明：基準日2024.04.01



董事會之組成

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	專業資格與經驗
董事長	莊斯威	男	71~80	2023.05.31	逢甲大學電算系 美商美國總統輪船(股)公司台灣分公司經理 中菲電腦(股)公司總經理	中菲行國際物流(股)公司董事 中慧通金融科技(股)公司董事長	組織領導與策略管理 資訊服務相關產業
董事	張樹義	男	61~70	2023.05.31	淡江大學全球華商經營管理數位學習碩士在職專班 濟業電子(股)公司科長 中菲電腦(股)公司經理、協理、副總經理	中菲電腦(股)公司總經理	組織領導與策略管理 資訊服務相關產業
董事	林恆宇	男	41~50	2023.05.31	Nanyang Technological University Republic Singapore 鋸堡科技(股)公司設備工程師	聚陽實業(股)公司發言人 兼投資人關係部協理	組織領導與策略管理 投資公關相關領域
董事	莊茹茵	女	31~40	2023.05.31	Simon Fraser University, Communication and Linguistic KKBOX GROUP 人事部專案副理	中菲電腦(股)公司人資長兼永續長	組織領導與策略管理 人資管理相關領域
獨立董事	阮耀樟	男	51~60	2023.05.31	紐約市立大學管理碩士 中菲行國際物流(股)公司集團財務長	中菲行國際物流(股)公司 對外投資及投資關係管理副總裁	財務會計與組織領導 流通事務相關產業
獨立董事	竇俊茹	女	61~70	2023.05.31	東吳大學法律司法實務組 榮民工程事業處法務組辦事員	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	法務與組織領導 資訊媒體相關產業
獨立董事	陳嘉鐘	男	61~70	2023.05.31	台灣大學農業經濟研究所 玉山銀行(中國)總行長(董事)	中華電信(股)公司獨立董事 統懋半導體(股)公司獨立董事 嘉實資訊(股)公司法人董事代表	組織領導與策略管理 銀行金融與經營決策

說明：董事任期三年



1.1 董事會運作與利益迴避

依據治理制度及相關法規，董事會定期召開會議，確保公司策略、經營管理及重大決策在健全監督機制下推動。在2024年至2025/05/05期間，董事會共召開6次會議，討論內容涵蓋營運計畫、財務績效、風險管理、內部控制、法規遵循及ESG相關議題，藉由審慎決策，維持公司穩健經營，回應股東及利害關係人期待。董事會成員積極參與，各董事出席情形如表所示。其中，ESG議題決議共計治理面4件，經濟面與社會面均為0件，展現董事會對公司治理議題的高度關注與積極參與。

董事出席董事會情形

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	莊斯威	6	0	100%
董事	張樹義	6	0	100%
董事	林恆宇	6	0	100%
董事	莊茹茵	6	0	100%
獨立董事	阮耀樟	6	0	100%
獨立董事	竇俊茹	5	1	83%
獨立董事	陳嘉鐘	6	0	100%



此外，董事會確實執行董事對利害關係人議案之利益迴避規定，詳細說明如下：

會議日期	議案內容及後續處理	決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
2024.03.07	討論2024年各項薪資報酬項目	委員會全體成員同意通過	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。
2025.03.04	討論2025年各項薪資報酬項目	委員會全體成員同意通過	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。



1.2 董事會進修情形

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36小時：



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	陳嘉鐘	2024.04.16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事應如何監督企業風險管理及危機處理	3.0	6.0
		2024.05.13	財團法人工業技術研究院 產業學院	生成式AI的機會與挑戰	3.0	
獨立董事	竇俊茹	2024.12.18	社團法人中華民國內部稽核協會	企業經營管理的法律風險與內部稽核人員因應之道	6.0	6.0
獨立董事	阮耀樟	2024.12.26	社團法人中華公司治理協會	集團全球稅務遵循之實施與管理	3.0	6.0
		2024.12.26	社團法人中華公司治理協會	全球最低稅負制之簡介與探討	3.0	
董事	莊茹茵	2024.01.05	財團法人台灣永續能源研究基金會	企業永續管理師證照培訓班	8.0	18.0
		2024.01.19	財團法人台灣永續能源研究基金會	企業永續管理師證照培訓班	8.0	
		2024.03.20	社團法人中華公司治理協會	提升韌性強化永續治理研討會	2.0	



1.3 董事會績效

董事會每年執行一次評鑑，於次一年度第一季結束前完成，本次報導的評估期間為2024.01.01~2024.12.31。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：

董事會績效評估程序

01

確立當年度受評估之單位、期間及範圍

02

確立評估之方式

03

挑選適當之評估執行單位

04

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」

05

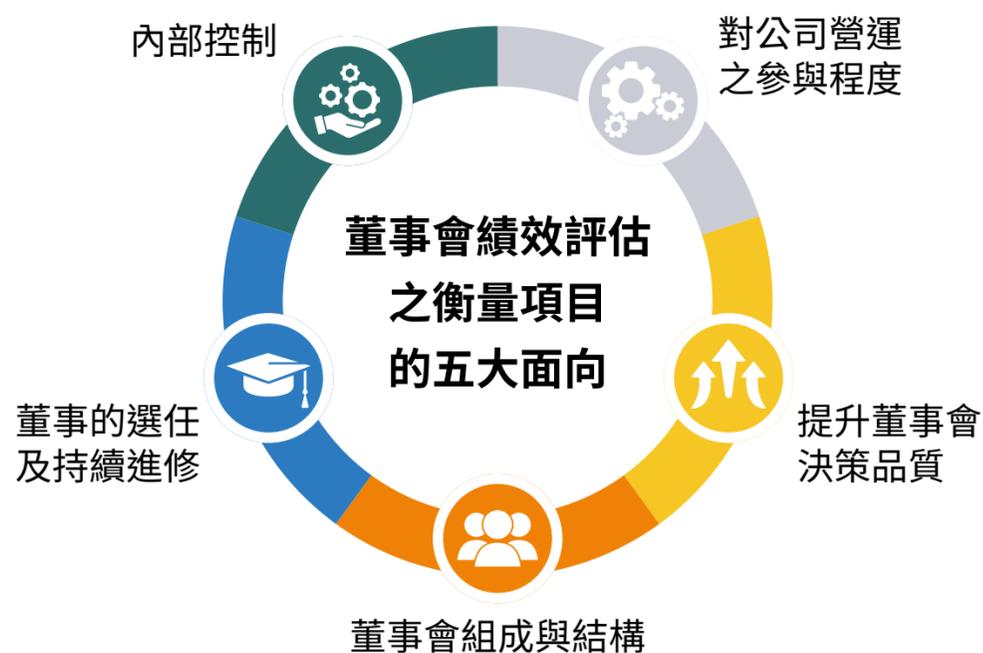
統籌之執行單位將資料統一回收後，針對第七條評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進





1.3 董事會績效

評估指標及評分標準



2024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



1.4 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

 公司內部控制之有效實施

 公司遵循相關法令及規則

 簽證會計師之選(解)任及其能力資格、獨立性與績效

 公司存在或潛在風險之管控

我們每季至少一次召開之審計委員會，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。於2024年至2025/05/05期間，總共召開6次會議，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率
獨立董事	阮耀樟	6	0	100%
獨立董事	竇俊茹	5	1	83%
獨立董事	陳嘉鐘	6	0	100%



1.5 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

在報導期間，共計召開2次會議，薪資報酬委員出席會議情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率
召集人	阮耀樟	2	0	100%
委員	劉以德	2	0	100%
委員	竇俊茹	2	0	100%

董事及經理人之績效評估及薪資報酬，參考同業水準，並綜合考量個人績效、投入時間、職責、目標達成度、兼任職位表現、內部同職級薪資、業務目標達成及公司財務狀況等因素，評估其與經營績效及風險合理性，避免因薪酬設計導致逾越風險承受度或與財務表現背離之行為，確保符合法規並具人才吸引力。

董事及經理人年度酬金結構

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



2. 合規制度落實



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」及相關規定訂定制定「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

2024年度內控聲明書

中菲電腦股份有限公司
內部控制制度聲明書

日期：114年3月4日

本公司民國113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)、報導具可靠性、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113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主要內容，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114年3月4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

簽章

總經理：張樹義

簽章



2.1 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，歸功於本公司日常宣導作為，如「誠信經營守則」之E-mail、公告、會議，以及每年落實執行有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練，2024年度各職級參與反貪腐政策和程序的溝通及訓練時數如下說明：

2024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
2024/12/31員工總人數	428	426	40	100	288
E-mail宣導完成人數	428	426	40	100	286
百分比 (%)	-	100	100	100	99.31

2024年度各職級參與實體課程講習成果

反貪腐實體課程講習	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	25	25	5	4	16
Pr-sales	14	14	6	4	4
採購單位	2	2	-	-	2
合計人數	41	41	11	8	22
百分比 (%)	-	100	100	100	100





3. 企業經營成效

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。在報導期間，中菲電腦未獲政府補助，亦無政治獻金情事，為善盡企業社會責任，重視社區投資金額，期望帶動更多企業共同關注臺灣社區發展，強化社區穩定，進而保障員工家庭安穩與人身安全。



說明：

1. 單位為新臺幣仟元
2. 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
3. 支付政府的款項（仟元）：係指稅金
4. 各年度財務資料均經會計師查核簽證，見中菲電腦年報

中菲電腦近三年合併財務績效

項目／年度	2022年	2023年	2024年
營業收入（仟元）	2,482,878	2,766,374	3,156,462
營業毛利（仟元）	979,099	1,099,206	1,231,671
營業損益（仟元）	536,888	620,748	700,053
營業外收入及支出（仟元）	43,338	55,964	73,762
稅前淨利（仟元）	580,226	676,712	773,815
本期稅後淨利（仟元）	530,605	624,280	619,165
本期綜合損益總額（仟元）	495,565	645,561	620,979
每股盈餘（元）	6.86	8.37	8.44
員工福利金額（仟元）	11,304	11,598	17,665
股利（仟元）	318,955.71	371,614.99	419,570.22
員工薪資（含員工福利）（仟元）	642,562	713,584	786,354
支付政府的款項（仟元）	117,379	135,362	154,650
社區投資（仟元）	0	0	0



3.1 卓越營運

中菲電腦於113年度榮獲財政部「績優營業人獎」，此獎項由臺北國稅局自轄內269,777家營業人中嚴選69家，獲獎率僅萬分之2.6，須符合依法納稅、近兩年無違章紀錄，並經財政部及國稅局層層審查核定，肯定本公司在誠信經營、落實節能減碳及永續發展上的努力與實踐。同時，2024年適逢櫃檯買賣中心成立30週年，中菲電腦亦榮獲「上櫃資深掛牌獎」，表彰公司長期深耕資本市場、穩健經營的表現與貢獻。自掛牌以來，我們始終秉持誠信、穩健、創新的經營理念，持續強化公司治理，提升資訊服務技術，為客戶創造價值。

這些榮耀不僅展現公司穩定的營運實力與市場信任，也象徵我們在資本市場與永續經營上的堅持。面對未來挑戰，中菲電腦將持續以專業與創新為核心，深化ESG理念，強化永續治理，提升競爭力，善盡企業社會責任，穩健邁向下一個成長里程碑，持續為股東、客戶及社會創造長遠價值，共同邁向永續發展的新篇章。



4. 風險治理架構

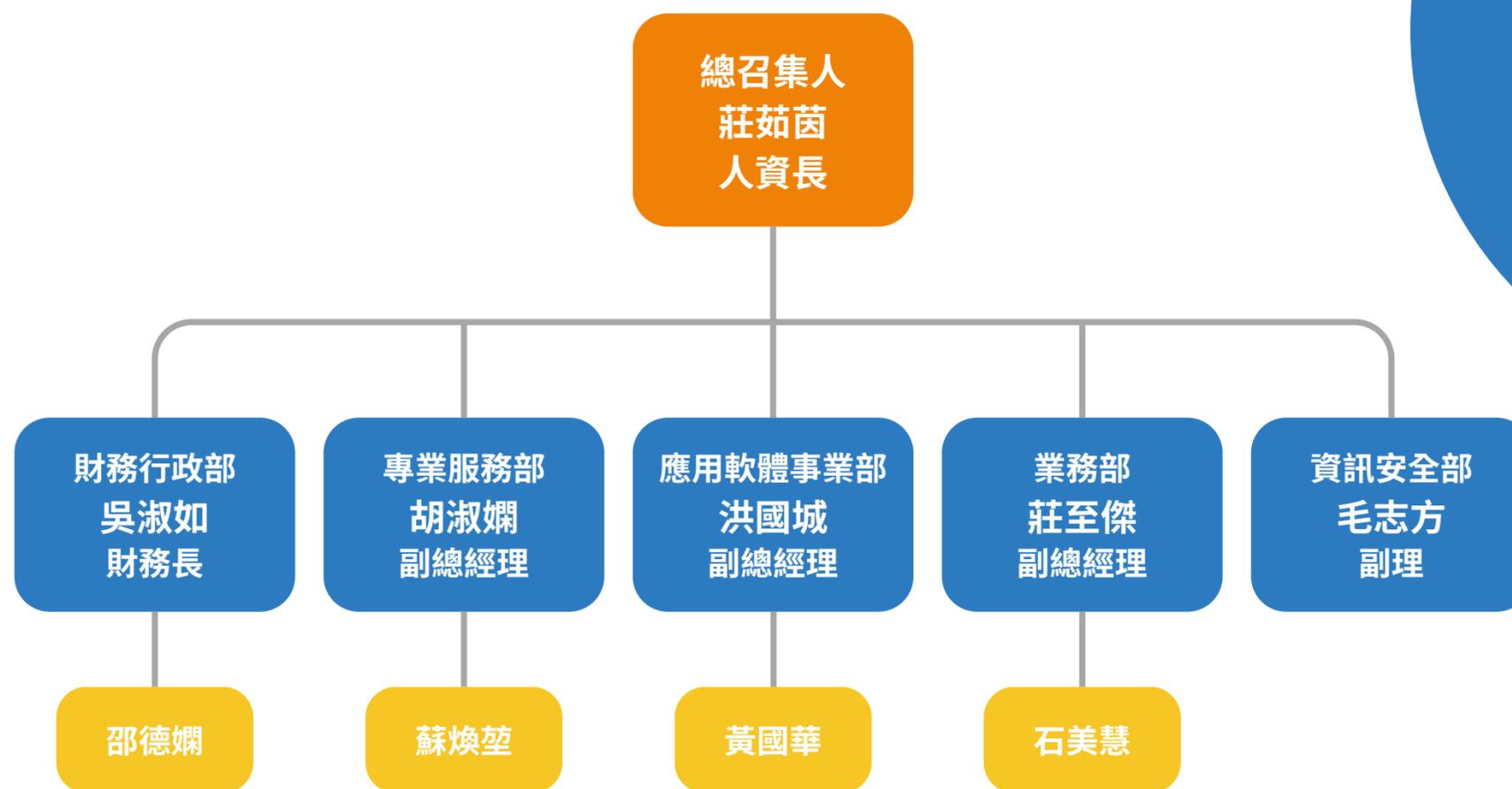


依據《上市上櫃公司永續發展實務守則》，中菲電腦於2024年成立永續發展委員會，並訂定組織章程。委員會由董事會指派至少三名成員組成，半數以上為獨立董事，負責協助董事會推動企業永續發展與強化公司治理，實踐永續經營目標。其職權包括制定永續發展策略與目標、擬定推動計畫、宣導誠信經營、追蹤與檢視執行成效，以及辦理董事會交辦事項，委員會每年至少召開兩次會議。

同時，為強化風險管理及應變能力，未來將評估設置風險管理小組，並制定相關政策與作業程序，另同步規劃成立衝擊管理委員會，相關組織規程與守則正研擬中，以持續完善治理架構。

本公司依循金管會「公司治理3.0—永續發展藍圖」，聚焦強化董事會職能、提升資訊透明度、強化利害關係人溝通、接軌國際規範及深化永續治理文化，並依《公開發行公司治理實施準則》及董事會績效評估辦法，落實公司治理與永續經營。

永續發展委員會組織圖



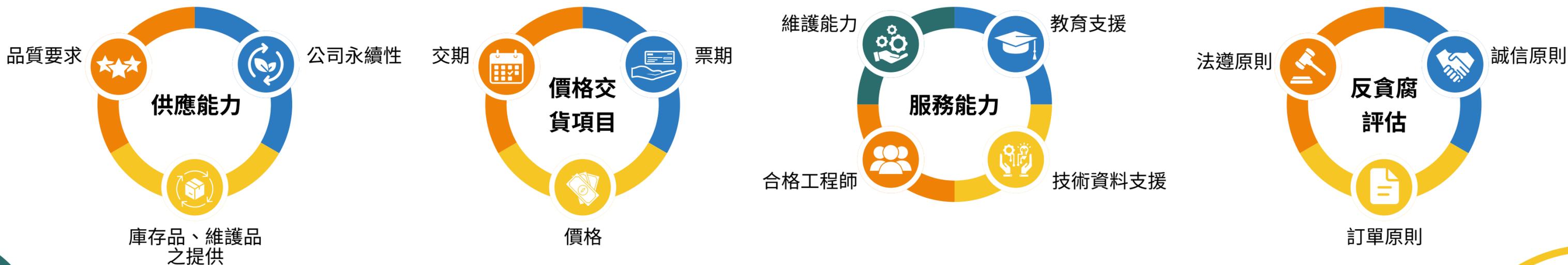
在個資外洩頻傳的環境下，中菲電腦高度重視資料保護，已取得ISO 27001資訊安全認證，並持續檢視與因應相關風險。報導期間內，未發生任何資訊外洩、服務中斷或技術故障導致營運中斷情形。

4.1 品質維護

「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165間供應商進行評鑑，評鑑結果為全數通過。

供應商評鑑標準





4.2 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「防範於未來」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，2024年度延續前一年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，並由永續發展小組專責管理。

組織之衝擊程度及發生可能性



風險

政策和法規風險

- 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 STAR/RoHS/Carbon Trust Standard等
- 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
- 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

名譽風險

- 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。

市場風險

- 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。
- 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。

技術風險

- 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
- 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可忍受創新失敗的風險前進



機會

產品和服務

- 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

市場

- 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



序言/說明

永續藍圖與策略願景

韌性治理與永續績效

專欄

人才永續與文化共融

環境責任與社會影響力

附錄

38.

專欄



中菲電腦與 IBM 合作， 協助台灣保險業加速數位轉型

中菲電腦與 IBM 合作深耕台灣保險產業超過20年，從硬體規劃、導入、維運到創新應用服務，始終以客戶需求為核心，致力成為保險業數位轉型的重要夥伴。隨著政策鬆綁、消費行為變化及保險科技興起，台灣保險業正處於快速轉型階段，面對既有系統無法支援創新需求，業者積極升級核心系統或採用「大周邊小核心」模式優化服務。中菲電腦順應此趨勢，推出「自有資金投資系統」及「投資型帳戶交易系統」，助力保險業者提升營運效能，成果備受肯定。

副總經理胡淑嫻指出，保險產業轉型受到三大因素驅動：一是疫情後營運模式朝自動化、智慧化發展，提升核保、理賠等流程效率；二是因應資安與個資法規要求，強化資訊設備與系統架構；三是政策鬆綁帶動新業務及跨業合作，增加對API管理與創新應用服務的需求，進一步促成中菲與 IBM 的深化合作。

雙方攜手提供從諮詢、規劃、導入到維運的整合服務，協助保險業者將舊有核心系統升級至 IBM Power System 與 Flash System，並導入 IBM IWS 優化 API 串接、IBM IDR 強化數據整合，驗證公有雲效能，並透過教育中心培訓客戶 IT 團隊。專業服務部協理蘇煥堃分享，這些整合措施已成功協助壽險業者將每日批次作業時間縮短50%，備援切換時間由3小時降至0.5小時，並建立資料中台，強化數據整合、資安防護與合規稽核能力。

展望未來，中菲電腦將持續強化自有產品與 IBM 的合作，依據政策與市場需求，提供合規、安全、高效、易擴充的解決方案，協助保險業者加速轉型，打造以保戶為核心的創新保險服務。



中菲電腦專業服務部協理蘇煥堃（左），以及中菲電腦副總經理胡淑嫻（右）



序言/說明

永續藍圖與策略願景

韌性治理與永續績效

專欄

人才永續與文化共融

環境責任與社會影響力

附錄

40.



人才永續與文化共融





重大主題：人力資源管理及薪酬制度

？ 本主題重大原因

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。

KPI

- **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）。

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，包含：
 1. 制定清晰的薪酬政策目標。
 2. 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。
 3. 績效評估和獎勵機制。
 4. 建立適當透明度和溝通薪資機制。
- 將透過以下策略達成：
 1. 確定組織及大學雙方需求和目標後建立合作夥伴關係。
 2. 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。
 3. 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。
- 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。

具體績效

- **短期：**規劃2025年建立完整薪酬制度。
- **中期：**2024年共有7位靜宜大學及3位德明科大學生參與實習計畫。
- **長期：**依最新統計結果，已達成年度薪資維持於P60+（主管以及非主管）。

改善或維持策略

1. 建立完整的薪酬制度是中菲電腦在2025年的重要目標之一。
2. 將持續與大專院校合作辦理實習計畫。
3. 重新調整薪酬結構設計；根據市場調查和內部職位評估，設計合理的薪酬結構，確保薪酬具有競爭力並能吸引和留住人才並且定期進行薪酬制度的評估和改進，根據市場變化和公司發展需求，即時調整薪酬政策。





重大主題：訓練與教育

？ 本主題重大原因

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。

KPI

- **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**：包含非行政部門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，及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。

具體績效

- **短期**：技術人員已達標每年完成員工評鑑表，而主管KPI設定訓練課程持續規劃中。
- **中期**：包含非行政部門已達標每年完成員工評鑑表。

改善或維持策略

1. 2025預計規劃主管訓練課程，針對領導溝通及績效管理面向。
2. 2025目標值，完成員工評鑑達95%以上。





重大主題：福利與權益

? 本主題重大原因

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（並將此規範疇延伸到供應商和承攬商）。

KPI

- **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）。

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。

具體績效

- **短期**：2024年3月開始每周兩次按摩師臨場服務。
- **中期**：簽署特約商店優惠（餐飲、廠商等）持續規劃中。

改善或維持策略

1. 2025年將舉辦健康講座一場，並持續按摩師臨場服務。
2. 2025已開始簽署特約商店。





重大主題：勞雇關係

? 本主題重大原因

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。

KPI

- **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. 及時回應和解決申訴。
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。

具體績效

- **短期**：已完成增設意見箱。
- **中期**：員工意見調查，已規劃期程辦理。
- **長期**：建立吹哨者機制，持續討論研議。

改善或維持策略

1. 意見箱將持續辦理。
2. 針對工作及領導滿意度，預計2025完成員工意見調查（或敬業度調查）。
3. 吹哨者機制，已開始研擬機制內容及運作方式。





1. 組織概況與人才養成



中菲電腦台北、高雄之營運據點均無聘僱非員工工作者，亦未與員工簽訂團體協約，未來將依公司發展需求適時調整。根據2024年104人事資料統計，男性永久聘僱員工人數約為女性的三倍。此一差異主要因本公司以研發為導向，且依行政院性平會資料，2008年至2021年間女性理工科畢業生比例雖逐年上升，仍不足30%，反映理工領域性別結構，致使員工性別比例出現差異。

2024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	112	316	0	0	428
永久聘僱員工人數	109	312	0	0	421
臨時員工人數	3	4	0	0	7
全職員工人數	111	312	0	0	423
兼職員工人數	1	4	0	0	5

說明：

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2024.12.31仍在職員工





1.1 招聘與留才策略

員工流動為企業經營的重要課題，在資訊科技快速變遷下，本公司亦面臨以50歲以下員工為主的高流動率挑戰。報導期間，尚未聘僱弱勢、少數族群或原住民員工，未來將依職務需求，適度提升聘用比例，以履行企業社會責任。

本公司恪守勞動法令，致力於營造多元共融、無歧視的職場，確保員工不因種族、性別、宗教、年齡、政治立場等受保護身份遭受不平等待遇。聘僱過程中，堅持不以與工作能力無關之因素影響條件設定。內部安排講師針對面試及個資（含性傾向）議題，定期向主管宣導，打造友善職場環境，並規劃於2025年舉辦多元包容意識訓練課程。

2024年已足額聘用身心障礙者，並提供同性婚姻員工平等福利與補助（目前尚無申請案例），相關政策將持續落實。另為提升原住民員工比例，將於原民網、104專區同步公告職缺，擴大招募管道，本公司秉持以人為本、尊重多元的理念，推動以下措施：



聘用視障按摩師，並與身障團體及就業服務機構合作，提供無障礙職場、專業培訓與彈性工作安排。



提供文化敏感性培訓，積極招聘原住民，支持其文化實踐，促進多元共融的職場氛圍。

2024年新進員工人數統計

年齡／性別	男性	女性	合計
30歲以下	41	18	59
30-50歲	9	7	16
50歲以上	1	1	2
合計人數	51	26	77

2024年離職員工人數統計

年齡／性別	男性	女性	合計
30歲以下	34	11	45
30-50歲	9	7	16
50歲以上	2	1	3
合計人數	45	19	64

說明：新進員工人數不扣除中途離職人員



1.1 招聘與留才策略

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」，期望留任更多優秀人才，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：
 1. 自給與日起任職屆滿2年，既得50%限制員工權利新股
 2. 自給與日起任職屆滿4年，既得50%限制員工權利新股

限制型股票認購生效後，分別於2021年及2023年發行限制員工權利新股，實際執行狀況如下：

年度	發行股數	認購人數	認購金額	既得領回日期	領回日股價	領回股數	預計既得日期
2021	20,000,000	275	30.40	第一批 2023.10.4	102.50	926,497	第二批 2025.10.4
2023	20,000,000	297	51.25	-	-	0	第一批 2025.11.8 第二批 2027.11.8





1.2 人才培訓

本公司致力於提供多元且完善的在職訓練，涵蓋新人訓練、在職進修、專業課程、團體訓練，以及與職務相關的國內外培訓，藉由專業講師授課與員工間的交流互動，提升專業能力並激發潛力，強化人才培育。同時，鼓勵經理人積極參與公司治理相關進修與訓練，在報導期間，於財團法人中華民國會計研究發展基金會，累計進修時數共30小時，持續精進永續管理與治理能力。

2024年經理人參與公司治理相關訓練統計

職稱	進修日期	課程名稱	進修時數
財務長	2024.12.16 -2024.12.17	會計主管 持續進修課程	12H
治理主管	2024.3.22	以「風險管理」 推動企業永續發展	6H
治理主管	2024.4.23	最新「年報編製」相關ESG永續 政策法令與淨零碳排 對財報影響實務解析	6H
治理主管	2024.6.3	「內稽人員應有的公司治理」 素養及「財報風險評估實務」	6H

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316人、平均受訓時數為7.68；女性員工總人數為112人、平均受訓時數為10.88，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：

2024年員工教育訓練統計

	男性員工	女性員工	員工總數	高階主管	中低階主管	一般員工
人數	316	112	428	40	100	288
受訓總時數	2,426.05	1,218.35	3,644.4	559.15	484.65	2,600.6
平均時數	7.68	10.88	8.51	13.98	4.85	9.03



1.3 績效與薪資

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，唯2024/10/01後報到的18位人員尚未完成評鑑，致下表評鑑人數未達100%，與原先接受評鑑人數不一，而產生有差異之現象。

2024年員工評鑑統計

	男性員工	女性員工	員工總數	高階主管	中低階主管	一般員工
人數	316	112	428	40	100	288
非技職員工人數	20	30	50	13	8	29
實際參加評鑑技職員工人數	284	76	360	27	91	242
2024/10/01報到之技職人員	12	6	18	0	1	17
受評鑑人數占技職人員百分比 (%)	95.95	92.68	95.24	100	98.91	93.44

說明：技職人數：統計至2024/12/31

綜觀本公司全體之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。

2024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	0.94	1	0.89	1	0.93

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）

	各職級之性別分布				各職及之年齡分布					
	男性	同職級佔比	女性	同職級佔比	30歲(含)以下	同職級佔比	30~50歲	同職級佔比	50歲(含)以上	同職級佔比
高階主管	31	77.5%	9	22.5%	0	-	15	37.5%	25	62.5%
中低階主管	78	78.0%	22	22.0%	0	-	63	63%	37	37%
一般員工	297	71.9%	81	28.1%	135	32%	138	50%	15	18%
合計	316	73.8%	112	26.2%	135	32%	216	-	77	-



2. 職業安全與健康管理

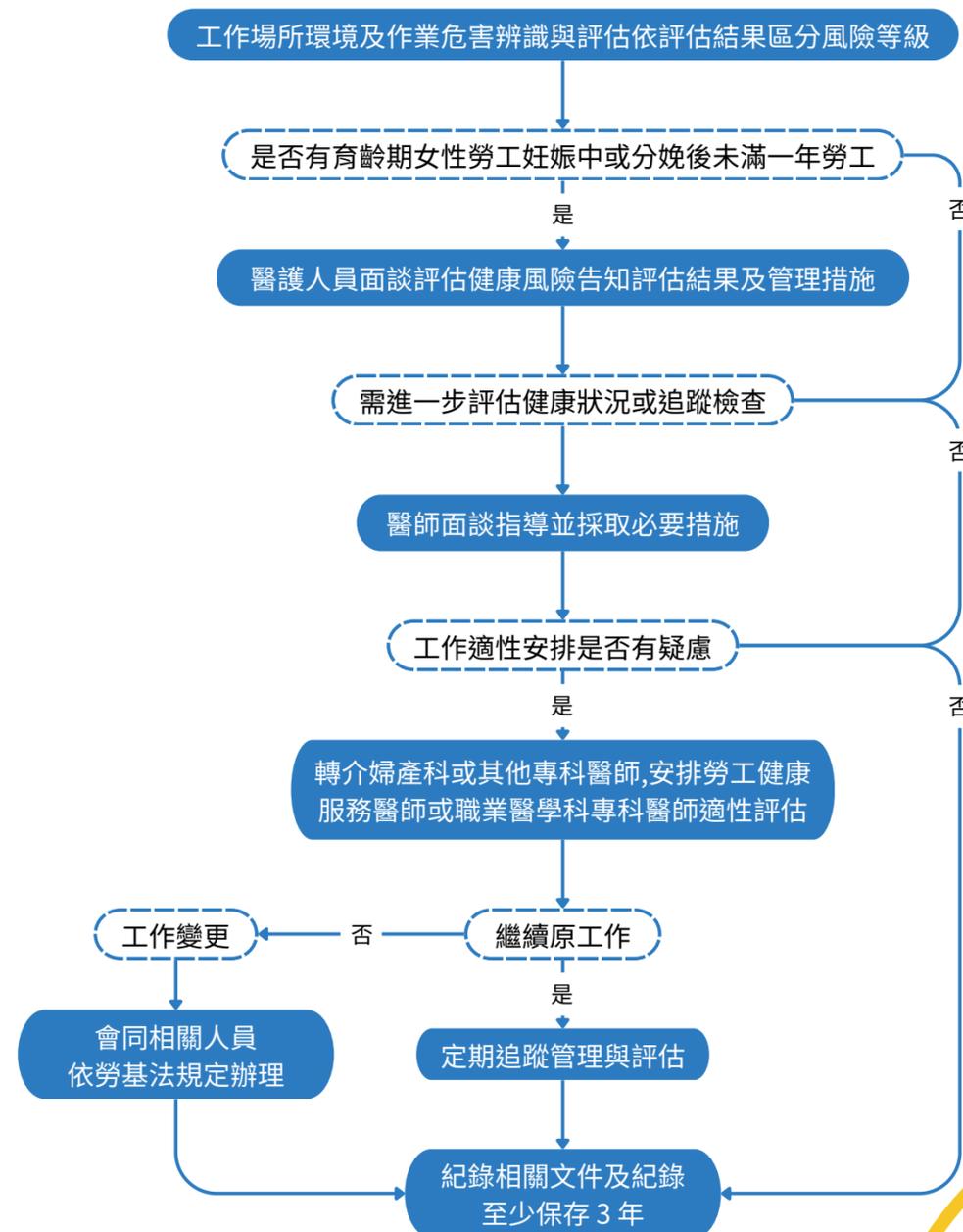


中菲電腦已實施職業安全衛生管理系統，涵蓋全臺所有員工，且依據職業安全衛生管理辦法規定，設置一名專職「甲種職業安全衛生人員」。

本公司深知預防勝於治療，除了定期簽訂「勞工健康服務契約書」，每年訂有勞工健康服務計畫書，由專業合格之職（醫）護提供臨場健康服務，以及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下：

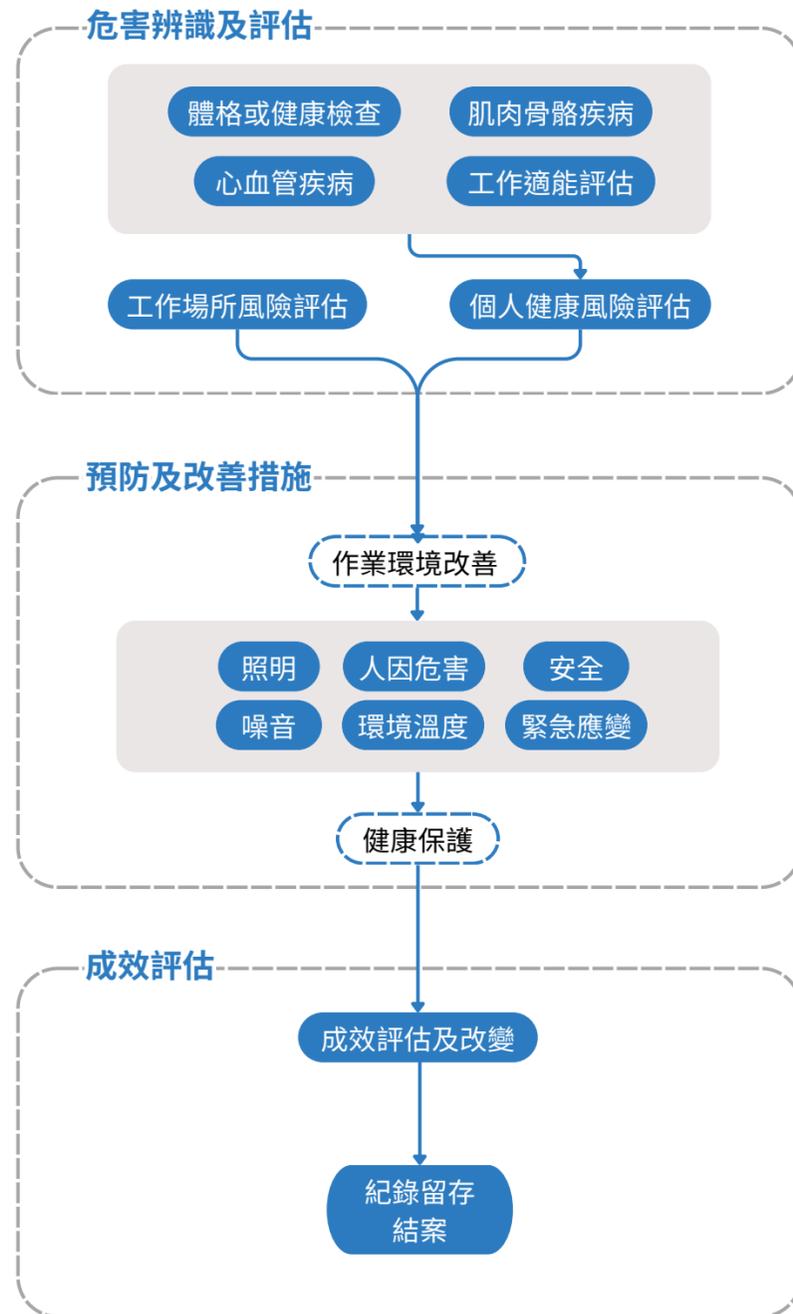


執行女性工作者母性健康保護計畫流程





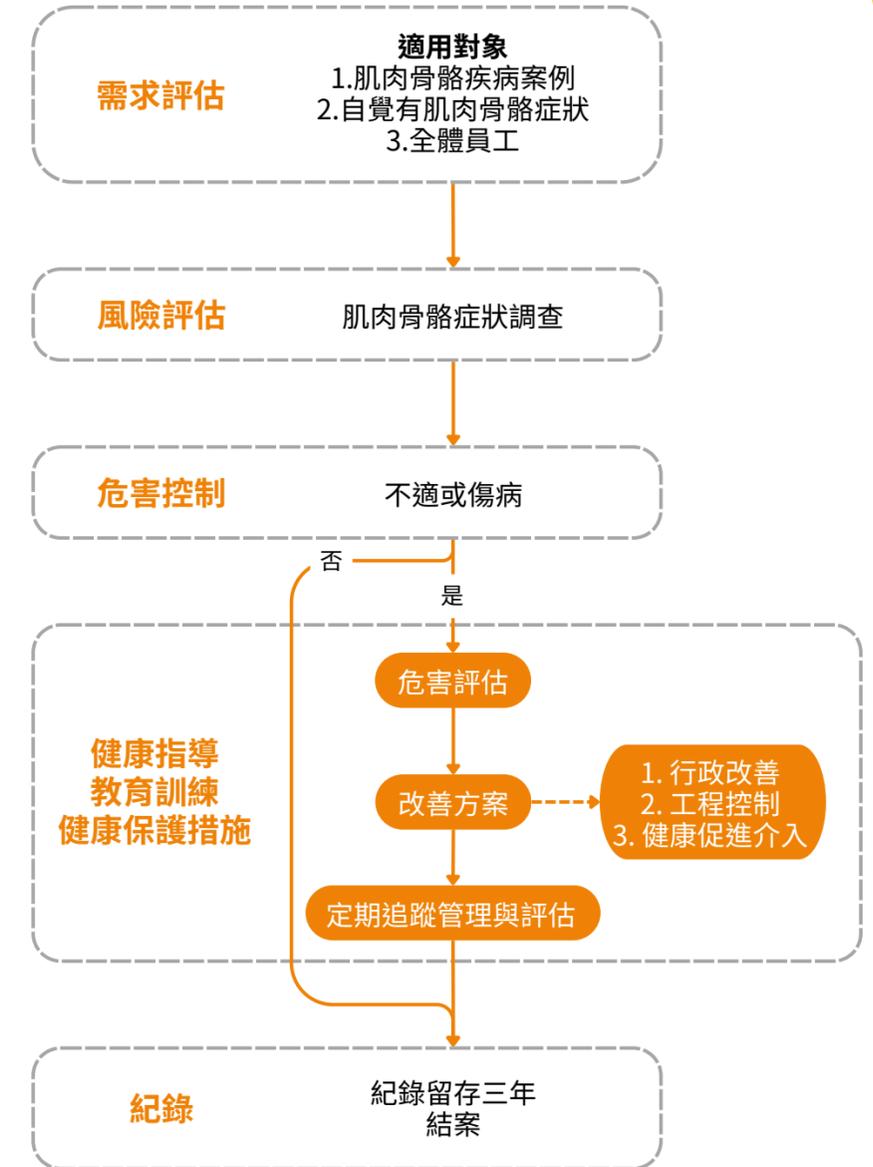
執行中高齡及高齡工作者健康服務流程



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





2. 職業安全與健康管理

2024年勞工健康服務計畫，服務時程自2024年1月至2024年12月止，業務推動分成短中長期規劃，各期程目標說明如下：

短期目標（第1季）

每年配合職安署修訂最新指引，建置各項勞工健康保護的作業計畫及相關作業規範，包括擬定勞工健康保護計畫、異常工作促發疾病、人因性危害預防、職場不法侵害預防、母性健康保護計畫及中高齡及高齡工作者健康服務計畫，符合法規達成率100%。



中期目標（第2~3季）

依據勞工健康保護計畫、異常工作促發疾病、人因性危害預防、職場不法侵害預防、母性健康保護計畫及中高齡及高齡工作者健康服務計畫內容，辦理問卷調查回收率80%。且於每月月底前提供新人體格檢查報告，建檔及分析達成率80%。



長期目標（第4季）

依據勞工健康保護計畫、異常工作促發疾病、人因性危害預防、職場不法侵害預防、母性健康保護計畫、中高齡及高齡工作者健康服務計畫內容、健康檢查異常及體格檢查異常等高風險個案，訪談達成率80%，且依公司作業及危害特性，辦理健康促進活動或每月衛教文宣達成率80%。





透過制定明確的勞工健康服務計畫，於報導期間，勞工健康臨場服務執行成果均達成目標，詳細報告內容如下：

2024年勞工健康服務計畫暨年度評核表

序號	法規/ 計畫項目	臨場 服務事項	目標	計畫時程				執行人員	資源運用 (內/外)	實施辦法	執行結果	成效評核 (完成率%)
				Q1	Q2	Q3	Q4					
1	【勞工健康保護規則】9-1：勞工體格(健康)結果分析及評估、健康管理及資料保存	新進員工： 體格檢查表評估與統計	1.短期：1~4月承辦提供體格檢查報告，建檔及分析達成率60% 2.中期：8月承辦提供體格檢查報告，建檔及分析達成率80% 3.長期：當年度承辦提供體格檢查報告，建檔及分析達成率95%	V	V	V	V	人事單位 行政部 醫護人員	勞工體格及健康檢查認可健康檢查機構	於報到日提供依法規規定之檢查報告，供公司選配工；體格檢查紀錄至少保留七年	完成113年新進員工體格檢查報告，共78份。	100%
		在職員工： 年度健康檢查後數據統計及分析評估	1.短期：承辦提供年度健康檢查報告，建檔及分析達成率60% 2.中期：承辦提供年度健康檢查報告，建檔及分析達成率80% 3.長期：當年度承辦提供體格檢查報告，建檔及分析達成率95%	V	V	V	V				1.健康檢查資料統計分析。 2.健康異常人員列冊管理追蹤。 3.一般及特殊健康檢查健康管理分級。 4.健康檢查紀錄至少保留七年	1.112年承檢醫院符合勞動部認可健康檢查醫療機構。 2.完成112年在職員工一般勞工定期健康檢查報告，建檔及分析共377份(含高階主管自繳紙本檢查報告20份)
2	【勞工健康保護規則】9-2：協助雇主選配勞工從事適當之工作	新進員工體格檢查異常： 執行體格檢查	依建檔及分析結果，每年訪談體檢及健康檢查異常個案達成率80%	V	V	V	V	行政部 職安人員 醫護人員 單位主管	勞工體格及健康檢查認可健康檢查機構	1.異常項目之複檢。 2.工作建議。 3.健康指導與衛教。	1.依同仁個別性給予健康指導及就醫建議，並安排醫師面談，進行適性評估。 (1)職護書面評估：新進員工體格檢查報告78份；在職員工健康檢查報告377份。 (2)新進員工體格檢查異常共計面談關懷人數8位。尚未接受面談人數1位；視個案狀況，持續追蹤訪談。 (3)在職員工健康檢查異常共計面談關懷人數14位。尚未接受面談人數7位、離職5位。視個案狀況，持續追蹤訪談。 2.報告中「依處理及注意事項」至門診追蹤2位。	1.體格檢查項目異常之訪談率88.8% 2.健康檢查項目異常之訪談率73%
		在職員工健康檢查異常： 列冊管理追蹤										
		公傷事故及傷病三天以上： 健康復原與復工協助	每年訪談公傷事故及傷病三天以上個案達成率80%						1.由職安人員不定時提供傷病假名單。 2.協助醫療轉介職能復健或重建公司或補助器材。 3.健康關懷與工作建議。 4.復工評估/協助。			
3	【勞工健康保護規則】9-3：辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導	提供個別健康指導及就醫建議，包含：飲食、運動、生活習慣、用藥及就醫等	每年訪談健康檢查異常個案達成率80%					行政部 職安人員 醫護人員 單位主管	承檢健康檢查醫院	1.健康與工作負荷風險評估與分級。 2.適工評估與建議。 3.健康衛教指導。 4.健康復原追蹤。	共計面談關懷人數42位、尚未接受面談人數50位、離職4位；視個案狀況，持續追蹤訪談。	48%



2024年勞工健康服務計畫暨年度評核表

序號	法規/ 計畫項目	臨場 服務事項	目標	計畫時程				執行人員	資源運用 (內/外)	實施辦法	執行結果	成效評核 (完成率%)
				Q1	Q2	Q3	Q4					
4	【勞工健康保護規則】9-4：辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估	人因性危害：健康風險分級與員工肩頸痠痛改善	每年完成肌肉骨骼症狀調查高風險個案達成率80%	V	V	V	V	行政部 職安人員 醫護人員 單位主管	承檢健康檢查醫院、職能復健	1.人因性危害預防及通報流程。 2.工作環境危害因子辨識評估。 3.提供「肌肉骨骼症狀自覺問卷調查表」分級管控管理。 4.分析作業流程、內容及動作。 5.分級管理(3分以上)提供健康衛教指導及追蹤復原狀況。 6.適工評估與工作建議。 7.視情況提供員工護具。	1.112年人因性危害預防分析： (1)有危害：0位 (2)疑似有危害：46位 (3)無危害：311位 2.共計面談關懷人數：20位、離職1位；視個案狀況，持續追蹤訪談。 (1)職護：14位 (2)醫師：6位	45.60%
		異常工作負荷：工作與健康過負荷風險評估	每年完成異常工作負荷需要諮詢及建議諮詢個案達成率80%	V	V	V	V	行政部 醫護人員 單位主管	特約臨場健康服務的醫護人員	1.健康檢查異常項目複查追蹤。 2.健康衛教指導。 3.適工評估與工作建議。 4.工時與加班管控。	1.112年異常工作負荷分析： (1)不須面談：306位 (2)建議面談：50位 (3)需要面談：1位 2.共計面談關懷人數：20位、離職2位；視個案狀況，持續追蹤訪談。 (1)職護：17位 (2)醫師：3位	43%
		職場母性健康保護計畫：執行母性保護策略方案	每年完成母性健康保護個案達成率80%	V		V		行政部 職安人員 醫護人員 單位主管	內部：哺集乳室 外部：醫療院所、國民健康署衛教單張及影片	1.母性員工通報。 2.作業場所環境及作業危害評估與分級。 3.母性勞工健康評估、健康面談及管理追蹤。 4.工作適性評估與建議。 5.返回職場復工評估與協助。	1.工作場所環境及作業之危害。 (1)化學性危害：1項(進出機房暴露噪音環境) (2)生物性危害：0項 (3)人因性危害：1項(長時間使用電腦作業之重複性動作) (4)物理性危害：0項 (5)工作壓力：0項 (6)其他：2項(長時間靜坐，但可自行變換姿勢、單獨駕車/騎車外出) 2.共計面談關懷人數：3位，皆為第一級管理。 3.健康訪談後，需調整工作。 (1)調整或縮短工時：0位 (2)需變更工作：0位	1.健康指導達成率100% 2.於113/03/28、09/12由醫師評估作業環境結果：第一級風險管理
		職場不法侵害預防	修訂職場不法侵害預防計畫 執行職場不法侵害預防策略方案	每年完成暴力危害及風險評估之調查問卷調查80%				V	行政部 職安人員 醫護人員 單位主管	• 內部：法務部、行政部 • 外部：醫療院所、心理諮商所、警政單位、檢調單位	1.雇主簽署並承諾支持「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」。 2.由主管人員填寫檢視「職場不法侵害行為自主檢核表」 3.設置專責單位及人員管理。 4.各種作業環境檢核紀錄表。 5.適性配工與工作設計檢核紀錄表。 6.建置通報系統與處理呈流程。 7.員工身心健康與工作適性評估，工作調整建議。 8.資源運用與資訊提供及宣導。 9.轉介專業人員協助(如身體受傷提供醫護協助，心理受傷提供心理輔導)。	1.已有預防計畫書，並建立申訴管道，於公司內網公告「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」。 2.以問卷評估方式，辨識與評估工作場所環境及作業之危害。 3.113年10月主管評估「職場不法侵害行為自我檢視檢核表」，合計15份均無表列行為。 4.113年10月各部門進行「危害辨識及風險評估」，合計32。 5.113/11/01由職安人員完成評估確認工作場所可能發生之潛在風險。 6.113年申訴事件處理:0件。
	中高齡及高齡工作者健康服務計畫：45歲以上員工健康體能管理	每年完成中高齡及高齡工作者個案達成率80%	V	V	V	V	醫護人員	承檢健康檢查醫院、國健署委託體適能檢測單位	1.健康狀況評估。 2.體適能量測。 3.健康檢查報告分析。 4.健康衛教與體能改善追蹤。	於高風險個案訪談時若大於45歲以上則進行工作適能評估，並提供衛教指導；共計面談關懷人數：13位。 工作適能評估表： (1)弱1位 (2)普通4位 (3)良8位	100%	



2024年勞工健康服務計畫暨年度評核表

序號	法規/ 計畫項目	臨場 服務事項	目標	計畫時程				執行人員	資源運用 (內/外)	實施辦法	執行結果	成效評核 (完成率%)
				Q1	Q2	Q3	Q4					
5	【勞工健康保護規則】9-5： 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	提供由勞動部及職業安全衛生研究所、期刊等有關職業衛生或職業健康之研究報告	每年提供事業單位，勞動部及職業安全衛生研究所、期刊及研究報告1則	V				行政部 職安人員 醫護人員 單位主管	職安署勞動及職業安全衛生研究所、職業傷病防治中心、各區健康服務中心、設置職業醫學科之醫療院所	1.設施設備安全性定期檢查與維護。 2.健康教育宣導。 3.名單造冊列管。 4.健康與作業關聯性調查。 5.健康面談與衛教指導。 6.工作適能評估與建議。 定期健康關懷。	尚未執行，建議可發布與人因工程危害、異常負荷與心血管疾病預防相關的電子報。	0%
		傷害、疾病紀錄之保存	每月完成並提供每次臨場服務紀錄	V	V	V	V				勞工健康服務醫師每年4次，每次2小時； 勞工健康服務護理人員每月4小時臨場服務；共提供52份報告。	100%
6	【勞工健康保護規則】9-6： 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	辦理健康促進活動	依公司需求,不定時協助辦理心理師講座或諮詢		V	V	V	醫護人員	臨場健康服務的醫護人員	依據年度健康檢查異常項目及經費與規劃健康促進活動。	不定時製作健康宣導訊息使用公司內部網站或E-MAIL、公佈欄供同仁參考,共3件。如下： • 預防呼吸道傳染疾病 • 熱傷害自我保護懶人包 • 流感+COVID-19疫苗接種EDM	100%
		提供各項健康資訊宣導	不定時提供衛教文宣								100%	
7	【勞工健康保護規則】9-7： 工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置	急救人員設置	每年協助檢視醫藥箱配置及急救人員配置	V	V	V	V	職安人員 單位主管	勞動部職業安全衛生署-職業安全衛生教育訓練資訊網	業單位應參照工作場所大小、分佈、危險狀況與勞工人數,備置足夠急救藥品及器材,並置急救人員辦理急救事宜。	依照公司規模及人數設置急救人員,並依規定每三年定期回訓,共13位。	100%
		急救藥品及器材設置管理			V		V				行政部 醫護人員	臨場健康服務的醫護人員
		個人健康諮詢服務	每年完成高風險個案達成率80%	V	V	V	V	1.工作相關傷病人數,共計:0位。 2.各項健康相關諮詢提供指導及建議並完成紀錄,24位。	100%			



2024年勞工健康服務計畫暨年度評核表

序號	法規/ 計畫項目	臨場 服務事項	目標	計畫時程				執行人員	資源運用 (內/外)	實施辦法	執行結果	成效評核 (完成率%)
				Q1	Q2	Q3	Q4					
8	【勞工健康保護規則】9-8: 定期向雇主報告及勞工健康服務之建議	勞工健康管理績效彙整與報告。	1.每年年初會與承辦共同制定年度健康服務計畫 2.每年完成並提供成果報告暨勞工健康服務計畫評核表	V	V		V	行政部 職安人員 醫護人員	臨場健康服務的醫護人員	與會職安人員,共同制定年度健康規劃及年度計畫,職護於年底彙整資料。	1.113/01/23、06/14 進行年度臨場健康服務說明執行業務項目。 2.第四季彙整當年度健康檢查分析及服務臨場服務內容呈報主管。 3.彙整年度執行成果。	100%
9	【勞工健康保護規則】9-9: 其他經中央主管機關指定公告者	中央主管機關公告辦理	每年提供事業單位,勞動部公告與事業單位相關訊息1則	V				職安人員	中央主管機關法令	因應廣泛影響勞工之職業衛生議題,提供改善建議。	勞動部公告「113年度勞動檢查方針」。	100%
10	【勞工健康保護規則】11-1: 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	辨識辦公區域危害風險,觀察員工作業流程	每年辦理環境危害辨識				V	職安人員 醫護人員	臨場健康服務的醫護人員	特約醫師及職護每年度至少進行現場訪視一次,辨識與評估工作場所環境及作業之危害。	113/12/03 與醫師會同職安人員共同討論及辨識與評估工作環境,並說明降低風險的控制措施。	100%
11	【勞工健康保護規則】11-2: 提出作業環境安全衛生設施改善規畫之建議	辨識辦公區域危害風險,觀察員工作業流程	每年辦理環境危害辨識				V	職安人員 醫護人員	臨場健康服務的醫護人員	1.每年進行現場訪視,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。 2.相關人員提出改善措施建議。 3.作業環境及個人危害暴露因子之檢測。	1. 113/12/03 與醫師進行工作現場危害評估辨識。辦公室及賣場作業應預防肌肉骨骼相關危害及異常工作負荷促發之腦與心血管危害。 2.依健康檢查資料追蹤個人病史(如:三高)提供相關衛教諮詢。	100%
12	【勞工健康保護規則】11-3: 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	每年進行過勞量表及肌肉骨骼症狀問卷調查	每年完成異常工作促發疾病、人因性危害預防高風險個案達成率 80%				V	行政部 職安人員 醫護人員 單位主管	臨場健康服務的醫護人員	以問卷評估方式,合併於年度健康檢查中執行調查。	高風險人員續以問卷再評估、健康訪談,提供同仁健康管理方式。	100%
13	【勞工健康保護規則】11-4: 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	辨識辦公區域危害風險,觀察員工作業流程	每年辦理環境危害辨識,針對職災及傷病勞工復工評估達成率80%				V	職安人員 醫護人員	依據公司作業規定	為使職業災害勞工恢復並強化其工作能力,協助職災及傷病	依同仁個別性給予健康指導及就醫建議,並安排醫師面談,進行復工評估。 (1)職災及傷病人數,0位。	今年無職災及傷病對象

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」。



2. 職業安全與健康管理

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。

員工職業傷害統計表

項目	說明	2023年	2024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	0
	女性職業傷害所造成的死亡比率	0	0
	總計職業傷害所造成的死亡比率	0	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	0
	女性總計嚴重職業傷害比率	0	0
	總計嚴重職業傷害比率	0	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	0
	女性總計職業傷害比率	0	0
	總計職業傷害比率	0	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 員工健康監測與預防

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。本公司2024年間無發生職業病之情事。

2024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



2.1 員工健康監測與預防



2024年勞工健康服務計畫表

項目	主辦	說明
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	

說明：服務時程2024.01.01至2024.12.31

中菲電腦每年依規定安排員工健康檢查，提供完善的檢查項目，費用全數由公司負擔，另設有自費項目供同仁自由選擇，並於健檢當日貼心準備早餐，秉持用心、謹慎的態度，我們始終將員工健康視為首要，甚至比員工更關心他們的健康狀況，這正是我們珍視人才、實踐永續發展的具體行動。同時，2025年也將舉辦健康促進活動，持續為同仁打造完善的健康支持系統。



2.1 員工健康監測與預防

對於部門主管及協理以上之員工，除了每年的一般健檢外，每兩年另安排一次新光「到院一日健檢」以及耕莘的「主管套餐」檢查，其中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，由於有南北兩地的辦公室，因此我們分別委託北部的新光醫院、耕莘醫院、南部聖功醫院的進行健檢，主管級員工最近一次實施檢查的時間為2024年度，其中新光醫院共有16位主管參與，耕莘醫院共有56位主管參與，高雄聖功醫院共有2位主管參與。

2024年主管套餐健檢項目

新光醫院健檢項目

生命徵象評估
理學檢查
血液常規檢查
尿液常規檢查
血糖尿病檢查
血脂肪
腎功能
甲狀腺
肝功能
X光檢查
腫瘤指標
無痛內視鏡
超音波
心臟機能
各科會診
免費服務
當天報告解析
後續服務

耕莘醫院健檢項目

A式體內各系統器官之功能檢查

膽機能檢查
胰臟功能檢查
幽門桿菌檢查
心臟功能檢查
超音波檢查

B式女性癌症篩檢

大腸直腸癌
乳癌
鼻咽癌

C式男性癌症篩檢

大腸直腸癌
攝護腺癌
鼻咽癌

D式心臟功能

心臟功能檢查
冠狀動脈疾病
高敏感度C反應蛋白

高雄聖功醫院健檢項目

生命徵象評估
理學檢查
血液常規檢查
尿液常規檢查
血糖尿病檢查
血脂肪
腎功能
甲狀腺
肝功能
防癌篩檢
X光檢查
腹部超音波
眼科檢查



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式；女 A+B+D式



3. 員工福祉與退休保障

3.1 員工關懷與福利

「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，目前提供的福利如右：



中菲電腦員工福利項目

- 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
- 投保美商安達產物商務平安保險
- 伙食：公司發放代金
- 每年定期舉辦員工暨眷屬員工康樂活動與年終尾牙晚會
- 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
- 三節禮品
- 女性員工哺乳室
- 年終抽獎禮品
- 年度旅遊
- 公司制服：為塑造良好企業形象及展現整體團隊精神
- 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
- 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
- 證照補助
- 發行限制員工權利新股及員工持股信託

3.1 員工關懷與福利

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，員工一入職便立即投保，保障內容如下表說明。另外，本公司與美商安達產物保險簽訂商務平安保險，保額為新臺幣1,000萬元（含意外醫療保險保額新臺幣50萬元），無論國內或海外，員工因公出差或團體活動時，通知相關部門辦理。我們深知員工安全即是企業營運的重要保障，藉由完善的保險機制來分散風險，打造安心、安全的職場環境，落實企業社會責任。



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

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
	擇一給付		癌症死亡保險金	10萬元/人	
	住院醫療費用限額	15,000元/次			
	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				



3.2 育嬰留停制度

本公司訂定職場母性勞工健康保護實施計畫，致力於守護懷孕、產後及哺乳期間女性員工的身心健康，落實母性勞工的健康保障。同時，育嬰留職停薪制度亦展現我們對員工家庭與工作平衡的重視，體現企業對友善職場環境的承諾。

中菲電腦近兩年育嬰留停統計表

年度 性別/合計	2023年			2024年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
享有育嬰假的員工總數	2	1	3	2	1	3
實際使用育嬰假的員工總數 (a)	0	1	1	0	1	1
休完育嬰假後復職的員工總數 (b)	0	1	1	0	0	0
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	0	1	1
在職比例 (c/b*100%)	-	1	-	-	-	-

說明：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 退休政策與實施現況

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、五章載明給付條件及年齡及年資之認計。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2,199仟元	2024年度提撥新臺幣18,140仟元

說明：本公司臺灣銀行勞工退休準備金專戶截至2024年底餘額

2022年成立的中菲電腦股份有限公司「員工持股信託委員會」，旨意為提高員工福祉、對公司的向心力、共享企業經營成果，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。於2024年間有295位員工支持信託持股公提計畫，累計總金額相較前一年度增長了0.48%。

年度 月份	2023年度每月提撥公提金額	2024年度每月提撥公提金額
	信託持股公提金 (元)	信託持股公提金 (元)
1	483,500	471,500
2	482,500	469,500
3	482,500	481,500
4	484,000	481,000
5	480,000	480,500
6	475,500	476,500
7	473,500	480,500
8	472,000	480,500
9	473,000	479,000
10	470,000	484,000
11	470,000	481,000
12	469,500	478,000
合計	5,716,000	5,743,500



3.4 營運變動公告時限規範

為確實保障員工的工作權益，中菲電腦嚴格遵循《勞動基準法》等相關法規。若公司因重大營運變動需調整或終止與員工的勞動契約，將全面依據政府法令辦理，並按照規定履行相應的預告期間及程序，確保員工權益受到妥善保障。

預告期間之條款規定

- 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。





序言/說明

永續藍圖與策略願景

韌性治理與永續績效

專欄

人才永續與文化共融

環境責任與社會影響力

附錄

66.

肆

環境責任與社會影響力





1. 能源管理與溫室氣體盤查

柴油主要用於發電機運轉，整體能源消耗情形如以下表所示。由於業務營運需求，本公司以電力為主要能源來源，相關數據詳列如下。儘管2024年能源密集度較前一年提升32.72%，但柴油用量已減少25%。鑑於主要能源消耗來自電力，未來將聚焦於制定節電策略，以提升能源使用效率。

定量指標	單位	2023年	2024年
電力使用量	度/年	1,127,700	1,763,386
	GJ	4059.72	6,348.19
柴油使用量	L/年	120	90
	GJ	4.22	3.16
組織特定度量	員工總數 (人)	410	428
能源密集度	GJ/人	9.91	14.73

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

本公司於2025年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查機制，建立基準年數據，並預計於下半年委請第三方單位查證；2023年則採用環境部環保署試算工具，換算電力排放量及溫室氣體排放強度。

我們期望透過嚴謹的統計方式，清查本公司報導期間的溫室氣體盤放狀況，為減碳做準備。

項目	2023年	2024年
範疇一：直接溫室氣體排放 (tonCO ₂ e)	0.3127	24.0109
範疇二：間接溫室氣體排放 (tonCO ₂ e)	558.2115	835.8449
總排放量=範疇一+範疇二 (tonCO ₂ e)	558.5242	859.8558
組織特定度量 (人數)	410	428
溫室氣體排放強度 (tonCO ₂ e/全職員工數 (人))	1.36	2.01

1. 說明：

2. 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
3. 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
4. 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
5. 溫室氣體種類包含一氧化二氮N₂O、甲烷CH₄、二氧化碳CO₂、氫氟化物HFCs、全氟碳化物PFCs、六氟化硫SF₆、三氟化氮NF₃等

1.1 綠色作業實踐

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，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來為自來水，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。

高雄分公司為承租空間，2023年水費單無用水量，故取水量以總公司數據表示之，而2024年適逢業務擴增，高雄分公司喬遷新址，遂在本次報導期間改以全體員工數作為計算單位，使本報告書的數據更趨一致性。透過連續性的用水情形揭露，本次報導期間用水密度較上一年度下降14%；此一變化除反映部分同仁因業務需求外派外，亦顯示全體同仁落實綠色行動已具成效，未來也將持續執行。

中菲電腦近兩年之用水量

年度	2023年	2024年
取水量 (百萬公升)	6.129	5.912
組織特定度量 (單位)	總公司員工	全體員工
組織特定度量值	373	428
用水密集度	0.016	0.014

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. 2023年取水量僅有台北總公司，組織特定度量為總公司員工數；2024年取水量為台北總公司及高雄分公司合計，故組織特定度量改為全體員工數

3. 廢棄物管理

臺北總公司、高雄分公司皆位於辦公大樓，營運期間僅產生一般生活廢棄物，無有害廢棄物產生，公司依循法規，落實廢棄物分類回收，高雄地區由大樓集體處理，廢棄物產生量無法計數，而總公司則委託合格廠商清運，確保無對環境造成重大影響，持續維護環境與民眾健康。因此中菲電腦近兩年生活廢棄物統計表僅揭露臺北總公司之數據。

中菲電腦近兩年生活廢棄物統計表

中菲電腦近兩年生活廢棄物統計表			
年度		2023年	2024年
有害/非有害		非有害	非有害
離場	廢棄物產生量	22.56	22.62
	處理方式	焚燒	焚燒

說明：單位為噸



4. 公益關懷行動

中菲電腦長期與體惠育幼院、忠義育幼院、受暴家庭扶助計畫、台東兒少及關愛之家等單位攜手合作，串聯起一段段溫暖孩子心靈的公益旅程，沒有制式的規劃表、沒有固定的時間表，隨著每個合作單位提出的活動需求，透過內部公告將活動訊息傳遞給同仁，鼓勵大家依照自身意願與能力，自主投入這份善意的接力賽。我們始終相信，唯有源自內心的「自主參與」，才能讓關懷的力量持續擴散，溫暖社會的每一個角落。

有時，我們邀請育幼院的孩子們走進電影院，在志工的陪伴下度過歡樂的觀影時光，看著他們專注又開心的眼神，讓人感受到純粹的幸福；有時，則透過義賣活動，集結每一份助養善款，成為支持育幼院穩定運作的重要力量。捐血活動現場除了同仁們踴躍捐血，也邀請社區民眾一同加入，還特別準備糕菲庇護工場製作的手工糕點，讓參與者帶走一份甜甜的心意。

面對受暴家庭的艱辛處境，我們鼓勵同仁支持受暴家庭的扶助計畫，提供受暴家庭完整的安全協助、危難救助、身心療癒、關係輔導。到了歲末，則是孩子們最期待的聖誕愛心募集時光，他們寫下心願卡，期待著聖誕老人的驚喜，而同仁們則化身聖誕小天使，親手挑選禮物，讓溫暖與祝福隨著節慶一同傳遞。





2024年捐贈公益收入給忠義基金會



2024年育幼院公益義賣活動一



2024年育幼院公益義賣活動二



2024年捐血活動一



2024年捐血活動二





序言/說明

永續藍圖與策略願景

韌性治理與永續績效

專欄

人才永續與文化共融

環境責任與社會影響力

附錄

71.

附錄





附錄一：資訊重編與更正

2023年資料重編說明

原繕寫內容誤列為未加入任何公協學會，實際上本公司早於1986年6月10日即已加入台北市電腦商業同業公會。

中菲電腦《2023永續報告書》更正說明：

2023報告書章節	原內容	重編／更正內容	頁碼
1.企業績效	員工薪資 (含員工福利) (千元) 2021年：563.77 2022年：642.56 2023年：713.58	員工薪資 (含員工福利) (千元) 2021年：563,768 2022年：642,562 2023年：713,584	36
2.水資源管理	組織特定度量值：358 用水密集度：0.017	組織特定度量值：373 用水密集度：0.016	65





附錄二：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2024/01/01~2024/12/31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
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.中菲電腦概況	05	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	本報告書說明	03	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	本報告書說明	03	
	2-4	資訊重編	附錄一：資訊重編與更正	72	
	2-5	外部保證/確信	本報告書說明	03	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2產品項目與服務內容	07	
	2-7	員工	1.組織概況與人才養成	45	
	2-8	非員工的工作者	1.組織概況與人才養成	45	



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	2-9	治理結構及組成	1.公司管理與監督	23	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.公司管理與監督	23	
	2-11	最高治理單位的主席	1.公司管理與監督	23	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1董事會運作與利益迴避	25	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.公司管理與監督	23	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	本報告書說明	03	
	2-15	利益衝突	1.1董事會運作與利益迴避	25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1董事會運作與利益迴避	25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2董事會進修情形	26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.3董事會績效	27	
	2-19	薪酬政策	1.5薪酬委員會	30	
	2-20	薪酬決定流程	1.5薪酬委員會	30	
2-21	年度總薪酬比率	1.3董事會績效	27		



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
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	董事長序言	02	
	2-23	政策承諾	4.風險治理架構	35	
	2-24	納入政策承諾	4.風險治理架構	35	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.合規制度落實	31	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.合規制度落實	31	
	2-27	法規遵循	2.合規制度落實	31	
	2-28	公協會的會員資格	1.中菲電腦概況	05	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	2.1界定利害關係人 2.2利害關係人溝通	09 10	
	2-30	團體協約	1.組織概況與人才養成	45	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：200系列（經濟的主題）					
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	-	-	無
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	-	-	無
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	-	-	無
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	4.公益關懷行動	69	
採購實務					
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
反貪腐					
GRI 205 反貪腐 主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	-	-	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1反貪腐制度	32	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.1反貪腐制度	32	無發生此情事
反競爭行為					
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	32	無發生此情事



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
稅務					
GRI 207 稅務 主題揭露 2019	207-1	稅務方針	-	-	不適用
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	-	-	不適用
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	-	-	不適用
	207-4	國別報告	-	-	不適用
特定主題準則：300系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料 主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	-	-	不適用
	301-2	使用回收再利用的物料	-	-	不適用
	301-3	回收產品及其包材	-	-	不適用
能源					
GRI 302 能源 主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	1.能源管理與溫室氣體盤查	67	
	302-2	組織外部的能源消耗量	1.能源管理與溫室氣體盤查	67	
	302-3	能源密集度	1.能源管理與溫室氣體盤查	67	
	302-4	減少能源消耗	-	-	無
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	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
水與放流水					
GRI 303 水與放流水 主題管理揭露 2018	303-1	共用水資源之相互影響	2.水資源管理	68	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	-	-	無
	303-3	取水量	2.水資源管理	68	
	303-4	排水量	2.水資源管理	68	
	303-5	耗水量	2.水資源管理	68	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	不適用
主題揭露2016	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	不適用
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	不適用
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	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
排放					
GRI 305 排放 主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	1.能源管理與溫室氣體盤查	67	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	1.能源管理與溫室氣體盤查	67	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-	-	不適用
	305-4	溫室氣體排放強度	1.能源管理與溫室氣體盤查	67	
	305-5	溫室氣體排放減量	-	-	不適用
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	不適用
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	-	-	不適用
廢棄物					
GRI 306 廢棄物 主題揭露2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	-	-	無
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊的管理	-	-	無
	306-3	廢棄物的產生	3.廢棄物管理	68	
	306-4	廢棄物的處置移轉	-	-	無
	306-5	廢棄物的直接處置	-	-	無
GRI 306 廢汙水和廢棄物 主題揭露2016	306-3	嚴重洩漏	-	-	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
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.1品質維護	36	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	-	-	無
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	3.4營運變動公告時限規範	65	
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	2.職業安全與健康管理	50	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	2.職業安全與健康管理	50	
	403-3	職業健康服務	2.職業安全與健康管理	50	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	2.職業安全與健康管理	50	
	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	2.1員工健康監測與預防	58	
	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	2.職業安全與健康管理	50	
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	2.職業安全與健康管理	50	
	403-9	職業傷害	2.職業安全與健康管理	50	無發生此情事
	403-10	職業病	2.1員工健康監測與預防	58	無發生此情事



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
員工多元化與平等機會					
GRI 405	405-1	治理單位與員工的多元化	1.1招聘與留才策略	46	
員工多元化與平等機會 2016	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	1.3績效管理制度	49	
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
結社自由與團體協商					
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
童工					
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
強迫或強制勞動					
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
保全實務					
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
原住民權利					
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
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	-	-	無
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	-	-	無
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估 主題揭露2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	-	-	無
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	-	-	無
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露2016	415-1	政治捐獻	3.企業經營成效	33	無發生此情事
顧客的健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全 主題揭露2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	-	-	無
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	無
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示 主題揭露2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	-	-	無
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-	-	無
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	無



重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則編號	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	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	3.重大主題識別	11	
GRI 3：重大主題2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	3.重大主題識別	11	
重大主題：訓練與教育（GRI 404）							
GRI 3：重大主題 2021	訓練與教育 管理方針	-	3-3	重大主題管理	參、人才永續與文化共融	40	
GRI 404	訓練與教育 主題揭露 2016	-	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	1.2人才培訓	48	
		-	404-2	提升員工職能及過度協助方案	-	-	無
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核 的員工百分比	1.3績效與薪資	49	
重大主題：財務績效〔經濟績效（GRI 201）〕							
GRI 3：重大主題 2021	經濟績效 管理方針	-	3-3	重大主題管理	貳、韌性治理與永續績效	16	
GRI 201	經濟績效 主題揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.企業經營成效	33	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其 它風險與機會	4.風險治理架構	35	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.1員工關懷與福利 3.3退休政策與實施現況	61 64	
		-	201-4	取自政府之財務援助	3.企業經營成效	33	



GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題：客戶隱私 (GRI 418)							
GRI 3：重大主題 2021	客戶隱私管理方針		3-3	重大主題管理	貳、韌性治理與永續績效	16	
GRI 418	客戶隱私主題 揭露2016		418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	-	-	無發生此情事
重大主題：勞雇關係 (GRI 401)							
GRI 3：重大主題 2021	勞雇關係管理方針		3-3	重大主題管理	參、人才永續與文化共融	40	
GRI 401	勞雇關係主 題揭露 2016		401-1	新進員工和離職員工	1.1招聘與留才策略	46	
			401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.1員工關懷與福利	61	
			401-3	育嬰假	3.2育嬰留停制度	63	
自訂主題：人力資源管理及薪酬制度							
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、人才永續與文化共融	40	
自訂主題：福利與權益							
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、人才永續與文化共融	40	
自訂主題：誠信經營							
GRI 3：重大主題 2021	誠信經營管理方針		3-3	重大主題管理	貳、韌性治理與永續績效	16	



GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
自訂主題：資訊安全							
GRI 3：重大主題 2021	資訊安全管理方針		3-3	重大主題管理	貳、韌性治理與永續績效	16	
自訂主題：智慧財產權保護							
GRI 3：重大主題 2021	智慧財產權保護管理方針		3-3	重大主題管理	貳、韌性治理與永續績效	16	
自訂主題：技術中斷							
GRI 3：重大主題 2021	技術中斷管理方針		3-3	重大主題管理	貳、韌性治理與永續績效	16	



附錄三：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	(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.能源管理與溫室氣體盤查	67
	TC-SI-130a.2	(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	2.水資源管理	68
	TC-SI-130a.3	說明如何將環境考量整合在數據中心的策略規劃之中	不適用	-
資訊隱私和自由表達	TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶私有的政策與做法	1.中菲電腦概況	05
	TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目之使用者數量	1.中菲電腦概況	05
	TC-SI-220a.3	與用戶隱私有之法律程序處理所導致的財務損失	1.中菲電腦概況	05
	TC-SI-220a.4	(1) 執法單位索取用戶資訊的次數 (2) 被索取用戶資訊的用戶數量 (3) 用戶資訊被揭露事件次數比例	1.中菲電腦概況	05
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求而被監控、阻擋、內容過濾或審查之國家列表	無	-
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1) 數據外洩次數 (2) 涉及個人身份資訊 (PII) 的百分比 (3) 受影響的用戶數量	4.風險治理架構	35
	TC-SI-230a.2	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	4.風險治理架構	35



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	(1) 外國籍與 (2) 海外員工之百分比	不適用	-
	TC-SI-330a.3	(1) 管理階層 (2) 技術人員 (3) 其他員工的性別與種族群體比例	1.組織概況與人才養成	45
智慧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	(1) 效能問題次數 (2) 服務中斷次數 (3) 用戶服務中斷次數	4.風險治理架構	35
	TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商米持續性風險	4.風險治理架構	35



附錄四：確信報告



安永聯合會計師事務所
11012 台北市基隆路一段333號9樓
9F, No. 333, Sec. 1, Keelung Road,
Taipei City, Taiwan, R.O.C.
Tel: 886 2 2757 8888
Fax: 886 2 2757 6050
ey.com/zh_tw

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2024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

中菲電腦管理階層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2024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在重大不實表達出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷,包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估,以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已獲取足夠及適切之證據,以作為表示有限確信結論之基礎。

A member firm of Ernst & Young Global Limited
A member firm of Ernst & Young Global Limited



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。

A member firm of Ernst & Young Global Limited



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: 王慶鈞



民國一十四年六月六日

A member firm of Ernst & Young Global Limited



附錄四：確信報告

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	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">2024 年各職級薪酬中位數</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">職級</th> <th colspan="2">高階主管</th> <th colspan="2">中低階主管</th> <th>一般員工</th> </tr> <tr> <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>0.94</td> <td>1</td> <td>0.89</td> <td>1</td> <td>0.93</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>	2024 年各職級薪酬中位數						職級	高階主管		中低階主管		一般員工	男	女	男	女	男	女	薪酬中位數 比率	1	0.94	1	0.89	1	0.93	2024 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。																							
			2024 年各職級薪酬中位數																																																	
職級	高階主管		中低階主管		一般員工																																															
	男	女	男	女	男	女																																														
薪酬中位數 比率	1	0.94	1	0.89	1	0.93																																														
2	第參章 第一節	概況與 培育	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">2024 新進員工人數</th> </tr> <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>41</td> <td>18</td> <td>59</td> </tr> <tr> <td>30-50 歲</td> <td>9</td> <td>7</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>50 歲以上</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>合計人數</td> <td>51</td> <td>26</td> <td>77</td> </tr> </tbody> </table> <p>說明：新進人員人數不扣除中途離職人員</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">2024 離職員工人數</th> </tr> <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>34</td> <td>11</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>30-50 歲</td> <td>9</td> <td>7</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>50 歲以上</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>合計人數</td> <td>45</td> <td>19</td> <td>64</td> </tr> </tbody> </table>	2024 新進員工人數				年齡/性別	男性	女性	合計人數	30 歲以下	41	18	59	30-50 歲	9	7	16	50 歲以上	1	1	2	合計人數	51	26	77	2024 離職員工人數				年齡/性別	男性	女性	合計人數	30 歲以下	34	11	45	30-50 歲	9	7	16	50 歲以上	2	1	3	合計人數	45	19	64	2024 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。
2024 新進員工人數																																																				
年齡/性別	男性	女性	合計人數																																																	
30 歲以下	41	18	59																																																	
30-50 歲	9	7	16																																																	
50 歲以上	1	1	2																																																	
合計人數	51	26	77																																																	
2024 離職員工人數																																																				
年齡/性別	男性	女性	合計人數																																																	
30 歲以下	34	11	45																																																	
30-50 歲	9	7	16																																																	
50 歲以上	2	1	3																																																	
合計人數	45	19	64																																																	

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	中菲電腦每年依規定安排員工健康檢查。 除了每年的一般健檢外，每兩年另安排一次新光「到院一日健檢」以及耕等的「主管套餐」檢查。主管級員工最近一次實施檢查的時間為 2024 年度，其中新光醫院共有 16 位主管參與，耕等醫院共有 56 位主管參與，高雄聖功醫院共有 2 位主管參與。	2024 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、旅行險、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行險。 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	2024 年 01 月 01 日至 12 月 31 日，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	第肆章 第二節	水資源管理	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">中菲電腦近兩年之用水量</th> </tr> <tr> <th>年度</th> <th>2023 年</th> <th>2024 年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取水量（百萬公升）</td> <td>6,129</td> <td>5,912</td> </tr> <tr> <td>組織特定度量（單位）</td> <td>總公司員工</td> <td>全體員工</td> </tr> <tr> <td>組織特定度量值</td> <td>373</td> <td>428</td> </tr> <tr> <td>用水密集度</td> <td>0.016</td> <td>0.014</td> </tr> </tbody> </table> <p>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. 2023 年取水量僅有台北總公司，組織特定度量為總公司員工數；2024 年取水量為台北總公司及高雄分公司合計，故組織特定度量改為全體員工數</p>	中菲電腦近兩年之用水量			年度	2023 年	2024 年	取水量（百萬公升）	6,129	5,912	組織特定度量（單位）	總公司員工	全體員工	組織特定度量值	373	428	用水密集度	0.016	0.014	中菲電腦 2023 年及 2024 年之用水量。
中菲電腦近兩年之用水量																						
年度	2023 年	2024 年																				
取水量（百萬公升）	6,129	5,912																				
組織特定度量（單位）	總公司員工	全體員工																				
組織特定度量值	373	428																				
用水密集度	0.016	0.014																				



附錄五：溫室氣體排放查核聲明書

bsi.
Opinion Statement

Greenhouse Gas Emissions
Verification Opinion Statement

This is to verify that: **Dimerco Data System Corporation**
8F., No. 151, XingAi Rd.
Neihu Dist.
Taipei City
114067
Taiwan

中華電腦股份有限公司
臺灣
台北市
內湖區
行愛路 151 號 8 樓
114067

Holds Statement No: **GHGEV 824259**
Verification opinion statement
As a result of carrying out verification and validation procedures in accordance with ISO 14064-3:2019, it is the statement for mixed engagement including reasonable assurance for verification activity as well as validation and agreed-upon procedures (AUP) contains the following:

- The Greenhouse Gas Emissions with Dimerco Data System Corporation for the period from 2024-01-01 to 2024-12-31 was verified and validated.
- The verified organization-level greenhouse gas emissions include direct greenhouse gas emissions 24,0109 tonnes of CO₂ equivalent and indirect greenhouse gas emissions from imported energy 835.8449 tonnes of CO₂ equivalent.
- Dimerco Data System Corporation has defined and explained its own process and pre-determined criteria for significance of indirect Greenhouse Gas Emissions and quantify and report these identified significant emissions accordingly.

For and on behalf of BSI: *Joe Hsieh*
Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance

Originally Issue: 2025-08-18 Latest Issue: 2025-08-18
Page: 1 of 4

...making excellence a habit.

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be read. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by The British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above name client only.
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

Statement No: **GHGEV 824259**

The Greenhouse Gas Emissions Verification activities are based on reasonable level of assurance:

- The data and information of greenhouse gas emissions are based on historical in nature, and no material misstatements for the period from 2024-01-01 to 2024-12-31 Greenhouse Gas Emissions calculation were revealed.
- Data quality was considered acceptable in meeting the principles as set out in ISO 14064-1:2018.
- The emission factor for electricity of year 2024 is 0.474 kgCO₂e per kWh.

EMISSIONS	Notes	tonnes CO ₂ e
Category 1: Direct GHG emissions and removals		
24.0109		
1.1 Stationary combustion		0.2421
1.2 Mobile combustion		6.4478
1.3 Industrial processes (anthropogenic systems)		0.0000
1.4 Fugitive (anthropogenic systems)		17.3210
1.5 Land use, land use change and forestry		0.0000
Direct emissions in tonnes of CO ₂ e from biomass		0.0000
Category 2: Indirect GHG emissions from imported energy		
835.8449		
2.1 Indirect emissions from imported electricity	location-based approach	835.8449
2.2 Indirect emissions from imported energy (steam, heating, cooling and compressed air)		0.0000

Originally Issue: 2025-08-18 Latest Issue: 2025-08-18
Page: 2 of 4

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be read. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by The British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above name client only.
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

Statement No: **GHGEV 824259**

Agreed-upon procedures (AUP)

- AUP are specific types of verification activities, BSI have performed the evidence-gathering procedures for the period from 2024-01-01 to 2024-12-31
- BSI do not express any assurance on the GHG emissions, removals and storage in listed below.

EMISSIONS	Notes	AUP Item(s)	tonnes CO ₂ e
Category 4: indirect GHG emissions from products used by organization			
			171.5775
4.1 Emissions from Purchased goods	Energy: Use the Average-data method	1,763,385.5986 k Wh	171.5775

Originally Issue: 2025-08-18 Latest Issue: 2025-08-18
Page: 3 of 4

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be read. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by The British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above name client only.
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

Statement No: **GHGEV 824259**

The direct GHG emissions and removals(cat.1) and indirect GHG emissions from imported energy emissions(cat.2) were verified in selected branches and representative offices, including but not limited to the following:

Location: Dimerco Data System Corporation
8F., No. 151, XingAi Rd.
Neihu Dist.
Taipei City
114067
Taiwan
中華電腦股份有限公司
臺灣
台北市
內湖區
行愛路 151 號 8 樓
114067

Verification Information:
The Greenhouse Gas Emissions with Dimerco Data System Corporation for the period from 2024-01-01 to 2024-12-31 was verified, including direct greenhouse gas emissions 24,0109 tonnes of CO₂ equivalent and indirect greenhouse gas emissions from imported energy 835.8449 tonnes of CO₂ equivalent.
The boundary of verification includes the Kaohsiung Branch Office of Dimerco Data System Corporation.
高雄範圍涵蓋中華電腦股份有限公司高雄分公司

Originally Issue: 2025-08-18 Latest Issue: 2025-08-18
Page: 4 of 4

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be read. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by The British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above name client only.
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.



IT ALL STARTED WITH A DREAM.

Sustainability Report 2024

