中菲電腦
股份有限公司

Sustainability Report 2025

Environment | Society | Governance

2025 永續報告書



目錄

目錄 01

董事長永續觀點 02

報告邊界與編製依據 03

從中菲出發 企業基礎與永續起點 **04**

1. 深入中菲 05
2. 與利害關係人共創價值 09
3. 重大永續議題聚焦 11

穩健前行 打造可信賴的營運根基 **17**

1. 決策監督與治理運作 24
2. 法規遵循與內部控管 33
3. 營運表現與價值創造 35
4. 風險辨識與應變韌性 36

以人為本 共創成長與共融的職場 **42**

1. 團隊樣貌與人才發展 47
2. 安全職場與健康守護 54
3. 福利支持與退休照顧 63

友善共好 實踐環境承諾與社會連結 **69**

1. 能源使用與碳管理行動 70
2. 水資源使用與責任管理 73
3. 資源循環與廢棄物處理 74
4. 社會參與與公益實踐 75

附錄 **77**

附錄一：GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表 78
附錄二：永續會計準則SASB對照表 94
附錄三：確信報告 96
附錄四：溫室氣體排放查核聲明書 98

董事長永續觀點

近年來，資訊服務產業面臨數位轉型加速、資安要求提升及永續發展趨勢交織的關鍵變革。面對全球環境與產業結構的快速變動，中菲電腦持續秉持「品質專業，客戶滿意」之核心理念，穩健前行並主動因應市場挑戰，致力於在變局中創造長期價值。

2025年，我們更深化「創新與永續並行」的經營思維，透過整合內外部資源、提升研發能量及強化專業人才培育，持續提供高品質且具前瞻性的資訊解決方案，協助客戶在變動環境中提升韌性與競爭力。同時，我們亦持續深化與產業夥伴的合作關係，推動金融與各產業的數位升級與服務創新。

中菲電腦始終堅信，企業的成功不僅來自營收成長，更來自於對客戶、員工及社會長期責任的實踐。多年來，我們專注於協助客戶提升資訊化效益，並以穩健經營與誠信原則，建立良好口碑與信任基礎。這份信任，也成為我們持續成長與轉型的重要基石。

在永續發展方面，隨著國際ESG趨勢與法規逐步深化，我們更加關注資訊安全、客戶隱私、人才發展及環境責任等關鍵議題，並持續精進公司治理架構與風險管理機制。面對未來，我們將以更具系統性的方式，推動永續策略融入日常營運，逐步提升整體永續績效。

展望未來，中菲電腦將持續聚焦以下三大方向：

- **持續優化服務品質**
  深化專業能力與客戶價值
- **強化永續治理**
  兼顧經濟成長與社會責任
- **推動低碳轉型與綠色思維**
  提升企業永續競爭力

資訊科技持續演進，唯有不斷創新與調整，方能在市場中穩健發展。我們將秉持審慎踏實的態度，持續精進專業、深化ESG實踐，與利害關係人攜手邁向永續未來，實現企業與社會共榮的長期願景。



報告邊界與編製依據

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」或「我們」）發行之第三本永續報告書，由永續發展委員會統籌推動編製作業，負責報告書之架構規劃、跨部門溝通、資料彙整及數據確認，最終完成《2025年中菲電腦股份有限公司永續報告書》。

本報告書內容涵蓋公司治理、經營績效、永續職場、社會公益等面向，呈現本公司於永續發展各領域之具體作為與執行成果。我們期望透過主動且透明的資訊揭露，回應利害關係人關注，展現中菲電腦落實企業永續與善盡企業公民責任之承諾。

聯絡方式

若您對本報告書有任何寶貴意見，誠摯歡迎與我們交流指教

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

本報告書以本公司為報導主體，揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日。編製過程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之「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等相關規範。

本報告書揭露之數據與資訊，均由本公司各權責部門提供並確認，揭露範疇涵蓋臺北總公司及高雄分公司。報導期間內，本公司未發生資訊重編之情事。

審核與發行

為確保本報告書資訊嚴謹可信，相關數據經彙整後由各權責主管覆核定稿；其中財務數據涵蓋中菲電腦子公司資訊，後續委託第三方機構安永聯合會計師事務所，依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」規定，執行有限確信（limited assurance）。

確信作業完成後，相關結果已與董事會充分溝通，並經董事長確認後發行。確信範圍與結論詳見本報告書附錄之獨立確信報告書。

報告書發行時間

本報告書為中菲電腦編製之第三本永續報告書，旨在持續回應利害關係人對公司永續發展資訊之關注，並於發行後同步揭露於官方網站。配合金融監督管理委員會相關規範，自本報告年度起，發行時間由每年6月調整為8月。

- 上一發行版本：2025年6月發行。
- 現行發行版本：2026年8月發行。

從中菲出發

企業基礎與永續起點

- 深入中菲
- 與利害關係人共創價值
- 重大永續議題聚焦



Dimerco Data System Corporation

1.深入中菲

中菲電腦股份有限公司創立於1981年11月，總部設於臺北市，主要業務涵蓋電腦軟體設計、開發與銷售、電腦硬體設備代理與銷售，並提供資料處理、資訊顧問及電腦租賃等服務。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股票上櫃，並於同年10月15日正式掛牌交易。

自成立以來，中菲電腦深耕資訊系統服務領域，早期即聚焦金融業信託系統軟體與服務，逐步累積深厚的產業經驗。由於金融業對系統穩定性、資料保護與專業知識皆有高度要求，本公司除持續強化研發團隊之資通訊能力，亦鼓勵同仁進修金融相關知識並取得專業證照，為客戶提供更精準、穩健的系統規劃與服務。

中菲電腦始終將資訊安全與服務品質視為營運基石，自1998年取得 ISO 9001品質管理認證、2020年通過 ISO 27001資訊安全管理認證，並於2024年取得 ISO 27701隱私資訊管理認證，持續以嚴謹制度守護客戶資料安全，迄今維持客戶端使用者資料零外洩、客戶端零財務損失事故之紀錄。此外，本公司於1986年6月10日加入台北市電腦商業同業公會，透過產業交流與專業參與，持續掌握資訊服務產業脈動，穩健拓展企業發展能量。

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	462
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

1.1發展策略

中菲電腦以金融應用軟體開發與系統整合服務為核心營運方向，長期依循不同產業之業務型態、資訊化程度與系統建置需求，提供涵蓋軟體開發、系統規劃、功能客製、硬體設備整合、技術諮詢及維護支援之完整服務。公司服務範疇橫跨證券、金融、流通、醫療及政府機關等領域，透過深度理解客戶營運流程與產業規範，協助客戶建置穩定、安全且具擴充性的資訊系統，並以高品質交付與長期維運服務，建立穩固的合作關係。

金融產業為本公司深耕最深之領域。中菲電腦長期聚焦銀行信託、證券複委託、期貨交易及特定金錢信託等系統服務，憑藉多年累積之金融知識、法規掌握能力及系統開發經驗，持續提供符合客戶營運需求與監理要求的解決方案。其中，特定金錢信託相關產品具高度市場滲透率，已成為本公司穩定營收與專業品牌形象的重要支柱。

面對金融環境快速演進，中菲電腦掌握政策、人口結構與數位轉型所帶動之市場契機，持續深化金融資訊服務布局：

政府政策紅利

金管會推動信託2.0藍圖、普惠金融及相關金融法規開放，帶動金融機構對系統建置、功能升級與服務創新的需求，為本公司挹注持續成長動能。

超高齡社會商機

隨著臺灣邁入超高齡社會，安養信託與財產管理服務需求升溫。本公司已提前布局相關系統應用，並憑藉既有金融客戶基礎與技術經驗，掌握市場先行優勢。

數位金融轉型

金融業持續推動數位化服務、科技創新與營運流程優化，帶動系統整合、軟體開發及資訊安全需求擴大，為本公司核心業務奠定穩固市場基礎。

未來，本公司將持續以金融資訊服務為主軸，深化既有客戶合作，拓展多元產業應用，並透過技術升級、系統整合與專業服務，提升客戶營運韌性與數位競爭力，秉持穩健經營與精準服務之理念，打造兼具安全性、可靠性與創新價值的資訊解決方案，成為客戶推動數位轉型與永續營運的重要夥伴。

1.2產品與服務範疇

中菲電腦以金融應用軟體開發與系統整合服務為營運核心，業務範疇涵蓋軟體、硬體及平台建置等完整資訊服務。軟體服務以銀行信託帳務、證券核心帳務及金融交易系統為主，支援投資理財、證券交易、複委託、財富管理、款券借貸與申報管理等關鍵業務；硬體與平台服務則以IBM大型主機、IBM Power、EMC儲存設備、HP x86伺服器及微軟系統軟體為基礎，並整合Linux、Windows、網路設備、資安產品、資料庫、監控及備份軟體，提供系統建置、整合導入與維運支援。

透過軟硬體並進的服務架構，中菲電腦持續強化金融資訊系統之穩定性、即時性與營運韌性，協助客戶推動數位轉型、系統升級與關鍵營運優化，成為金融資訊服務領域值得信賴的長期夥伴。

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。

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。

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。

物流業系統軟體

提供物流業之進銷存管理功能

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。

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。

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。

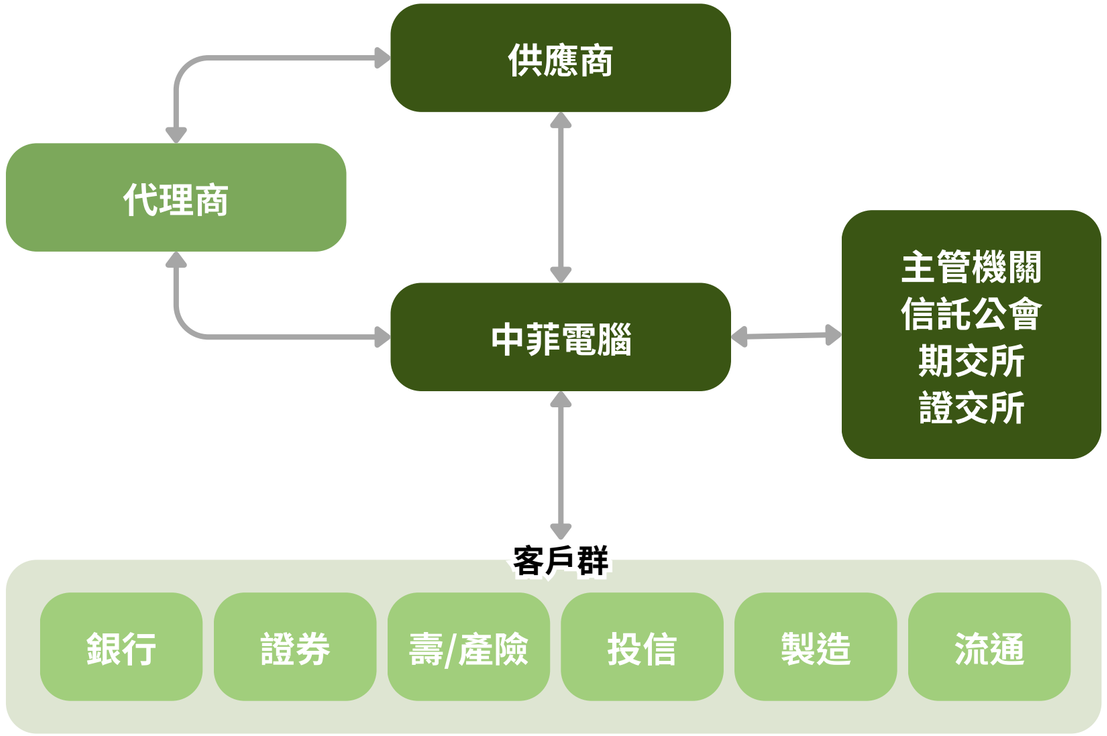
服務

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產品與服務範疇

上下游供應鏈圖



中菲電腦深耕資訊服務領域多年，客戶群涵蓋銀行、證券商、醫療院所、大型流通業及企業集團等多元產業，包括全家、長榮集團等具代表性客戶。憑藉穩健的技術實力與長期服務品質，本公司累計服務客戶由2024年271家提升至2025年的296家，年成長率達9.23%，展現跨產業資訊整合與系統服務之深厚能量。

中菲電腦近三年營業狀況

年度	2023年		2024年		2025年	
產品別	銷售值	比重%	銷售值	比重%	銷售值	比重%
銷貨收入	1,423,871	51.47	1,685,830	53.41	1,803,441	52.96
勞務收入	1,342,503	48.53	1,470,632	46.59	1,601,648	47.04
合計	2,766,374	100.00	3,156,462	100.00	3,405,089	100.00

說明：新台幣仟元

2.與利害關係人共創價值

2.1利害關係人辨識

中菲電腦珍視利害關係人的每一份回饋，視其為推動企業持續精進的重要力量，本公司參照GRI準則，初步盤點股東投資人、客戶、供應商、員工、政府機關、社會大眾、商業夥伴、公協會及非政府組織等9類常見利害關係人，並依循AA1000SES（2015）利害關係人參與標準，從依賴度、影響力、關注程度、責任及多元觀點五大面向進行鑑別。

經評估，本年度延續上一年度之重要利害關係人，包含客戶、員工、股東投資人、供應商及社會大眾等5類。此結果顯示，上述對象與本公司營運發展、價值創造及永續推動密切相關，並對公司決策與永續實踐具重要影響。



2.2利害關係人意見回饋

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，2025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的中菲電腦。

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盟友，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，讓客戶願意繼續採用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. 重大永續議題聚焦

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2025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，反映本公司推動永續發展之承諾。

1 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30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
30項永續議題

2 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7份、高階主管8份、董事會5份、利害關係人問卷：客戶6份、員工24份、股東投資人5 份、社會大眾6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

10個重大主題

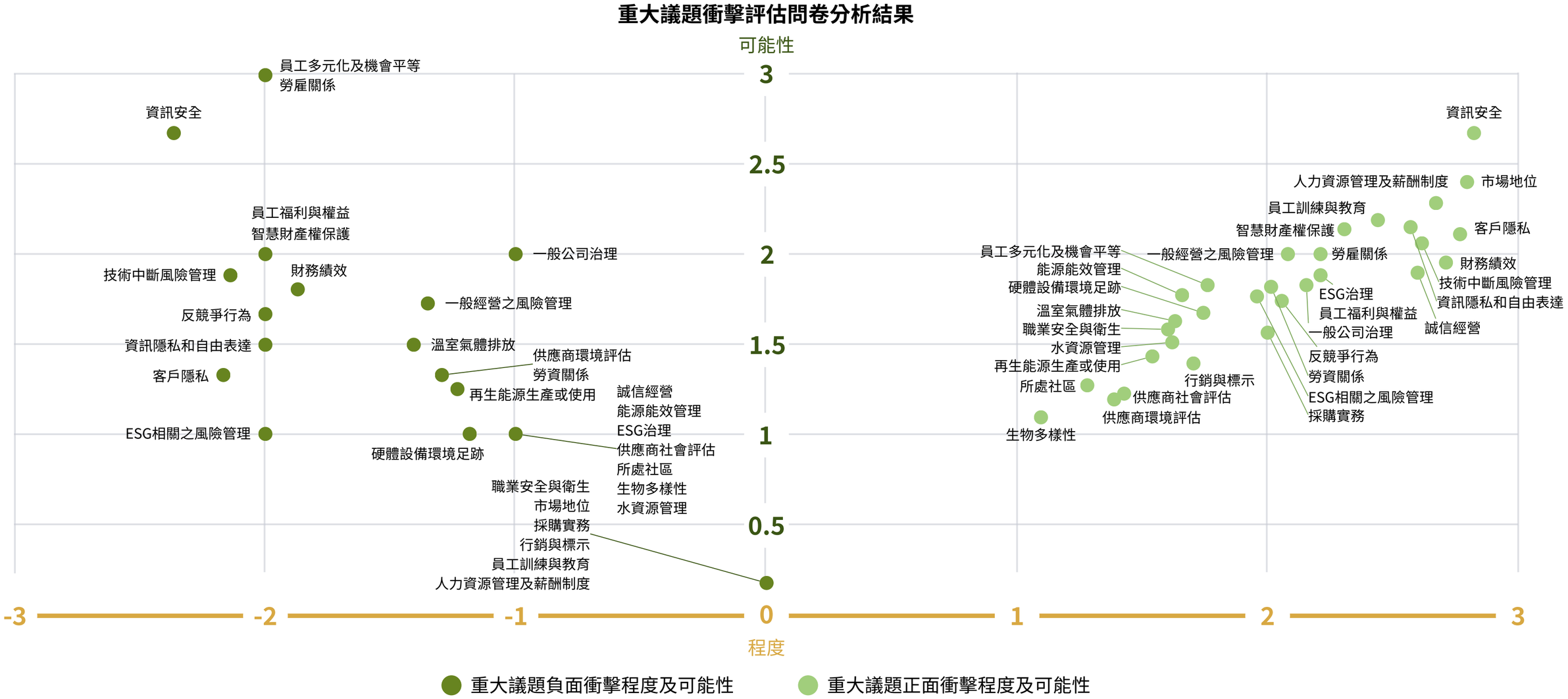
3 永續議題揭露報導

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重大性分析結果


利害關係人分析結果
可能性
3
2.5
2
1.5
1
0.5
財務績效
資訊安全
人力資源管理及薪酬制度
員工福利與權益
一般經營之風險管理
ESG相關之風險管理
勞資關係
ESG治理
勞雇關係
行銷與標示
智慧財產權保護
市場地位
職業安全與衛生
資訊隱私和自由表達
一般公司治理
員工多元化及機會平等
供應商環境評估
客戶隱私
誠信經營
供應商社會評估
再生能源生產或使用
硬體設備環境足跡
員工訓練與教育
技術中斷風險管理
溫室氣體排放
所處社區
能源能效管理
反競爭行為
水資源管理
生物多樣性
採購實務
人力資源管理及薪酬制度
智慧財產權保護
一般公司治理
員工多元化及機會平等
一般經營之風險管理
ESG治理
硬體設備環境足跡
能源能效管理
行銷與標示
所處社區
水資源管理
溫室氣體排放
供應商環境評估
生物多樣性
供應商社會評估
再生能源生產或使用
市場地位
誠信經營
資訊安全
財務績效
客戶隱私
員工訓練與教育
資訊隱私和自由表達
技術中斷風險管理
採購實務
勞雇關係
員工福利與權益
ESG相關之風險管理
職業安全與衛生
勞資關係
反競爭行為
-3
-2
-1
0
1
2
3
程度
利害關係人負面衝擊程度及可能性
利害關係人正面衝擊程度及可能性

3.1重大性分析結果


重大議題衝擊評估問卷分析結果
可能性
3
2.5
2
1.5
1
0.5
0
員工多元化及機會平等
勞雇關係
資訊安全
員工福利與權益
智慧財產權保護
技術中斷風險管理
財務績效
反競爭行為
資訊隱私和自由表達
客戶隱私
ESG相關之風險管理
一般公司治理
一般經營之風險管理
溫室氣體排放
供應商環境評估
勞資關係
再生能源生產或使用
硬體設備環境足跡
誠信經營
能源能效管理
ESG治理
供應商社會評估
所處社區
生物多樣性
水資源管理
職業安全與衛生
市場地位
採購實務
行銷與標示
員工訓練與教育
人力資源管理及薪酬制度
資訊安全
人力資源管理及薪酬制度
市場地位
員工訓練與教育
智慧財產權保護
客戶隱私
財務績效
技術中斷風險管理
資訊隱私和自由表達
誠信經營
員工多元化及機會平等
一般經營之風險管理
勞雇關係
能源能效管理
硬體設備環境足跡
溫室氣體排放
職業安全與衛生
水資源管理
再生能源生產或使用
所處社區
生物多樣性
ESG治理
員工福利與權益
一般公司治理
反競爭行為
勞資關係
ESG相關之風險管理
採購實務
行銷與標示
供應商社會評估
供應商環境評估
-3
-2
-1
0
1
2
3
程度
重大議題負面衝擊程度及可能性
重大議題正面衝擊程度及可能性

3.1重大性分析結果

2025年重大主題鑑別結果共識別出十項重大主題，與前一年度維持一致，顯示本公司永續議題具延續性與穩定性，也反映利害關係人對公司治理、營運發展、環境責任與社會影響等面向之關注未有重大變動。重大主題的延續，有助於本公司持續追蹤管理成效、強化年度資訊可比較性，並以長期視角推進永續策略與行動。

中菲電腦重大主題列表

人力資源管理及薪酬制度
訓練與教育
福利與權益
誠信經營
資訊安全
財務績效
客戶隱私
勞雇關係
智慧財產權保護
技術中斷

中菲電腦次要主題列表

反競爭行為
一般公司治理
供應商社會評估
市場地位
ESG治理
溫室氣體排放
生物多樣性
再生能源生產或使用
客戶健康與安全
當地社區
水資源管理
供應商環境評估
一般經營之風險管理
採購實務
廢棄物管理
硬體設備環境足跡
職業安全與衛生
能源管理
行銷與標示
ESG相關之風險管理

3.1重大性分析結果

重大主題彙整表

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重大性分析結果

重大主題彙整表

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。	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。	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

穩健前行

打造可信賴的營運根基

- 決策監督與治理運作
- 法規遵循與內部控管
- 營運表現與價值創造
- 風險辨識與應變韌性



Dimerco Data System Corporation

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. 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。
  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295人、下半年完成458人，達成率95%。
  2. 反貪腐教育上半年完成295人、下半年完成458人，完訓率達95%。
  3. 無發生舉報案件。
- 中期：公司已建立相關規章及獎懲之基礎，認知不誠信行為風險管理之重要性。
- 長期：公司已有供應商評估機制，並在此基礎上研議擴大誠信經營政策影響範圍。

改善或維持策略

1. 已達標之成效將持續辦理。
2. 擬於2026年建立具體誠信經營政策規章並據以開始擬訂獎懲制度以提供相關風險管理規劃之基礎。
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每年一次(M365)。
- 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。

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96分。
  3. 端點安全防護(EDR)部署涵蓋率達99%。
  4. 年度資安宣導課程完成率達99%。
- 中期：
  1. 2025已執行年度全系統災難還原演練。
  2. 2025年12月已完成社交工程演練模擬駭客的釣魚郵件。
- 長期：導入自動化平台整合開發流程及弱點檢測。

改善或維持策略

- 已達標之成效將持續辦理。
- 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：完成ISO 27001:2022及ISO 27701:2019追蹤稽核。

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. 已將公司內部的資訊資產依照公司內部制定的重要資產屬性目錄表編列。
  2. 所有員工皆會依照公司規定簽署NDA，並於工作契約載明保護範圍。
- 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%。計算公式：{1-（無法營運時數/年總營運時數）}*100%。
  2. 導入自動化復原機制至少於一個系統。

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%，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。

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核閱。

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. 2025年關鍵系統年度全系統演練，於24小時內恢復服務，RTO<=24小時。
  2. 2025年關鍵系統年度全系統演練，成功還原事件發生前24小時內資料，RPO<=24小時。
  3. 2025年6月完成全公司關鍵系統同地應變演練1次。
- 中期：加強技術備援與異地部署。
  1. 規劃異地（高雄）備援機制。
  2. 規劃使用異地備援資料執行應變演練。
- 長期：
  1. 升級及汰換公司資訊系統環境，強化公司內部資訊環境的韌性，已達到99.99%的可用性。
  2. 規劃自動化復原機制並挑選一個核心系統導入，加速災害發生時復原的時間。

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. 決策監督與治理運作

中菲電腦董事成員之提名與選任，除遵循公司法及證券主管機關相關規範外，亦綜合考量組織文化、營運型態、董事多元化、獨立性及公司長期發展需求，作為董事會組成之重要方針。董事會為本公司最高治理單位，由莊斯威董事長領導，轄下設有審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，分工推動公司治理、薪酬管理、風險監督及永續發展等重要事務。

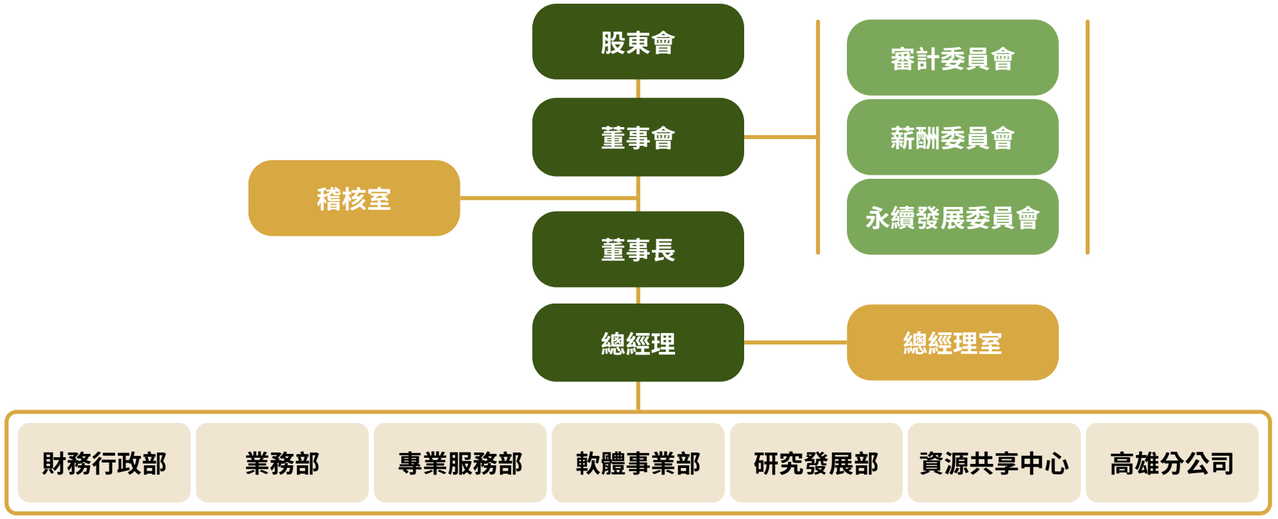
本公司重視董事會成員之多元組成與性別平衡，透過不同專業、性別與國籍背景之成員配置，強化董事會決策視野與治理品質，目前董事會設有女性董事2名、獨立董事3席；另有1名董事為新加坡籍並持有我國居留證，為董事會帶來跨國經驗與多元觀點。

董事成員具備資訊服務、人力資源、財務會計、法務、流通事業、投資公關、銀行金融及策略管理等多元專業背景，兼具產業經驗與治理視野，得以在營運判斷、財務分析、經營管理、危機應變、法規遵循、環境永續、企業社會責任及人權保障等面向，提供有效監督與決策建議。

董事會依據法令、公司章程及股東會決議行使職權，負責公司整體策略指導與經營團隊監督，並對公司及全體股東負責。透過健全治理制度與專業分工，中菲電腦持續強化董事會運作效能，厚植企業韌性與永續發展基礎。

為進一步推動永續治理，本公司任命人資長莊茹茵為永續長，統籌永續策略規劃、跨部門協調與執行追蹤，促進永續理念融入公司治理與日常營運。

中菲電腦組織圖



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	76	10,399	56	10,542
持股比例	0.00%	5.2%	4.39%	83.32%	7.09%	100.00%

說明：基準日2025.12.31

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 中菲行國際物流(股)公司董事	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）	統懋半導體(股)公司獨立董事 來毅數位科技股份有限公司獨立董事 嘉實資訊(股)公司法人董事代表 動力安全資訊股份有限公司董事	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董事會治理運作

本公司董事會依循治理制度及相關法規定期召開會議，確保公司策略規劃、經營管理與重大決策均在完善監督機制下穩健推動。2025年至2026年5月5日期間，董事會共召開7次會議，討論事項涵蓋營運計畫、財務績效、風險管理、內部控制、法規遵循及ESG相關議題，透過審慎決策與有效監督，維持公司穩健營運，並回應股東及利害關係人期待。

董事會成員均積極參與公司治理事務，各董事出席情形詳如表列。在報導期間ESG相關決議共計4件，皆屬治理面議題；經濟面及社會面則無相關決議事項，顯示董事會持續關注治理制度完善與營運監督效能，並積極推動公司治理相關作為。

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	7	0	100%
董事	張樹義	7	0	100%
董事	林恆宇	7	0	100%
董事	莊茹茵	7	0	100%
獨立董事	阮耀樟	7	0	100%
獨立董事	竇俊茹	7	0	100%
獨立董事	陳嘉鐘	7	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
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。
2026.03.10	討論2026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董事會專業能力提升

本公司重視董事專業知能之持續精進，鼓勵董事參與公司治理、法規遵循、風險管理及永續發展等相關進修課程，以強化董事會監督職能與決策品質。年度董事進修總時數共計21小時，展現董事會持續精進治理能力、落實專業職責之承諾。

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	2025.03.13	社團法人中華民國工商協進會	川普新政對企業經營投資之影響與因應	3.0	9.0
		2025.05.09	財團法人工業技術研究院 產業學院	AI安全與數位信賴	3.0	
		2025.06.17	社團法人中華獨立董事協會	公司治理與證券交易法規	3.0	
獨立董事	阮耀樟	2025.12.09	社團法人中華公司治理協會	永續經營的人才發展	3.0	6.0
		2025.12.09	社團法人中華公司治理協會	國際IFRS永續接露準則解析與企業因應對策	3.0	
獨立董事	竇俊茹	2025.08.18	社團法人中華民國內部稽核協會	漂綠與不實永續	6.0	6.0

1.3董事會績效考核

本公司董事會每年執行一次績效評鑑，並於次一年度第一季結束前完成。本次評估期間為2025年1月1日至2025年12月31日，評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會，並採董事會、董事成員及功能性委員會自我績效評估等方式進行。

2025年之評估結果顯示，整體董事會於營運參與程度、決策品質及治理效能等面向表現良好；個別董事成員對公司目標、任務及董事職責均能充分掌握，惟股東會出席情形仍有精進空間；各功能性委員會於職責認知、營運參與及決策品質等面向亦獲優良評價。本公司將持續透過定期評鑑機制，提升董事會運作效能與治理品質。



確立當年度受評估之單位、期間及範圍

確立評估之方式

挑選適當之評估執行單位

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」

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董事會績效考核

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

1.4審計委員會職責與運作

本公司於2020年度訂定公司治理實務守則，並於同年監察人任期屆滿後，經股東會選任3名獨立董事，正式設置審計委員會，以強化董事會監督職能，審計委員會主要協助董事會監督會計制度、稽核作業、財務報導流程及財務控制之品質與誠信，確保公司治理運作更臻完善。

審計委員會審議事項

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

本公司審計委員會每季至少召開一次會議，並定期向獨立董事說明稽核業務執行情形、稽核結果及後續追蹤進度，以強化內部控制與監督機制，2025年至2026年5月5日期間，審計委員會共召開7次會議。

獨立董事出列席統計表

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	7	0	100%
獨立董事	竇俊茹	7	0	100%
獨立董事	陳嘉鐘	7	0	100%

1.5薪酬委員會職責與運作

本公司依據「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」第三條規定，設置薪資報酬委員會，旨在建立健全且合理之董事及經理人薪酬制度，強化薪酬決策之專業性與透明度。

薪酬委員會職責範疇

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。

薪酬委員出列席統計表

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	3	0	100%
委員	劉以德	3	0	100%
委員	竇俊茹	3	0	100%

1.5薪酬委員會職責與運作

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：

- 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
- 董事酬勞：變動所得，以當年度公司獲利的3.75%為提撥上限
- 會議出席費：變動所得，本公司按次支付董事會之出席費
- 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
- 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
- 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
- 退職退休金：依據勞動基準法相關規範辦理
- 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.法規遵循與內部控管

本公司訂定「誠信經營守則」，明確規範董事、監察人、經理人及全體員工於執行業務時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受不正當利益，亦不得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當利益。若發現業務往來對象涉及不誠信行為，本公司得依契約條款終止或解除合作關係。

針對董事及經理人，本公司另依「上市上櫃公司訂定道德行為準則」及相關規定，制定「道德行為準則」，期許高階主管以身作則，落實誠信治理。稽核室則針對相關作業訂定程序、行為指南、違規懲戒及申訴制度，並定期向董事會報告執行情形。

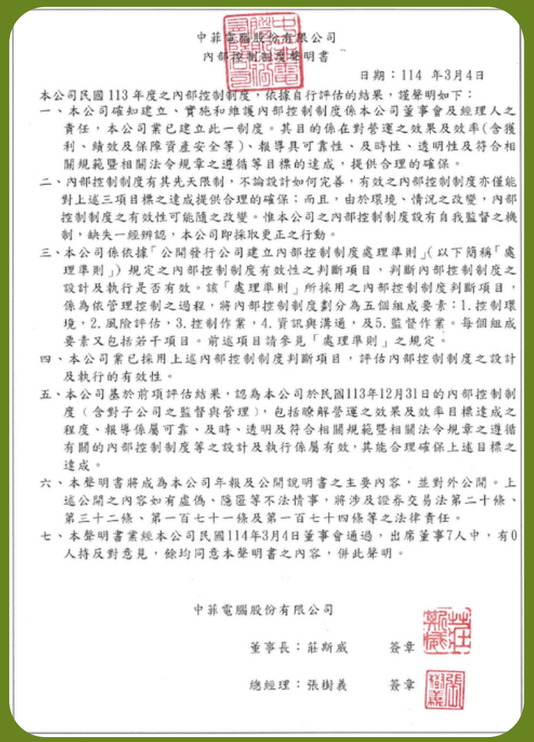
本公司定期辦理誠信經營教育訓練與宣導，並邀請商業往來對象共同參與，使其充分瞭解本公司誠信經營之政策、防範措施及違反不誠信行為之後果。另依「員工行為準則」建立檢舉事項受理與調查程序，並採取保密機制，保障檢舉人及調查過程之公正性。

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

2025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廉政管理制度

本報告書報導期間內，本公司未發生任何貪腐事件，亦無反競爭、反托拉斯或壟斷行為相關情事。此成果來自本公司持續落實誠信經營與法遵宣導，透過「誠信經營守則」之電子郵件、公告、會議宣導及年度教育訓練，強化全體員工對反貪腐政策與程序之認知，並將誠信守法精神融入日常營運。

此外，因本公司銷售多項美商大型原廠產品，相關供應商多要求合作夥伴完成反貪腐政策與程序訓練，作為產品銷售與合作之必要條件。本公司銷售IBM、HPE、Dell、Oracle、Microsoft、VMware、Cisco等美商原廠產品之相關人員，皆已依規定完成反貪腐訓練與程序要求，確保商業往來符合誠信、透明與合規原則，2025年度，本公司已完成反貪腐政策與程序溝通之成員共42人，占比93%，各職級參與反貪腐政策與程序溝通及訓練時數如下表所示。

2025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
2025/12/31 員工總人數	462	457	43	58	356
E-mail宣導 完成人數	462	457	43	58	356
百分比(%)	-	99	9	13	77

2025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
業務單位	29	27	10	1	16
Pr-sales	14	13	6	2	5
採購單位	2	2	-	-	2
合計人數	45	42	16	3	23
百分比(%)	-	93	36	7	51

3.營運表現與價值創造

本公司設有兩個營運據點，財務績效相關數據以合併報表資訊呈現，而近三年營運規模穩健擴張、業務動能持續增溫，三年間累積成長約23.09%。報導期間內，中菲電腦未獲政府補助，亦無政治獻金情事，並持續秉持企業社會責任，重視員工家庭安穩與人身安全保障。

說明：
1. 除每股盈餘單位為新臺幣元，其他各項單位為新臺幣仟元
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

中菲電腦近三年合併財務績效

項目／年度	2023年	2024年	2025年
營業收入（仟元）	2,766,374	3,156,462	3,405,089
營業毛利（仟元）	1,099,206	1,231,671	1,347,135
營業損益（仟元）	620,748	700,053	771,947
營業外收入及支出（仟元）	55,964	73,762	22,829
稅前淨利（仟元）	676,712	773,815	794,776
本期稅後淨利（仟元）	541,350	619,165	632,248
本期綜合損益總額（仟元）	645,561	620,979	633,197
每股盈餘（元）	8.37	8.44	8.57
員工福利金額（仟元）	11,598	17,665	21,510
股利（仟元）	371,614.99	419,570.22	468,977.22
員工薪資（含員工福利）（仟元）	713,584	786,354	852,066
支付政府的款項（仟元）	135,362	154,650	162,528
社區投資（仟元）	0	0	0

4.風險辨識與應變韌性

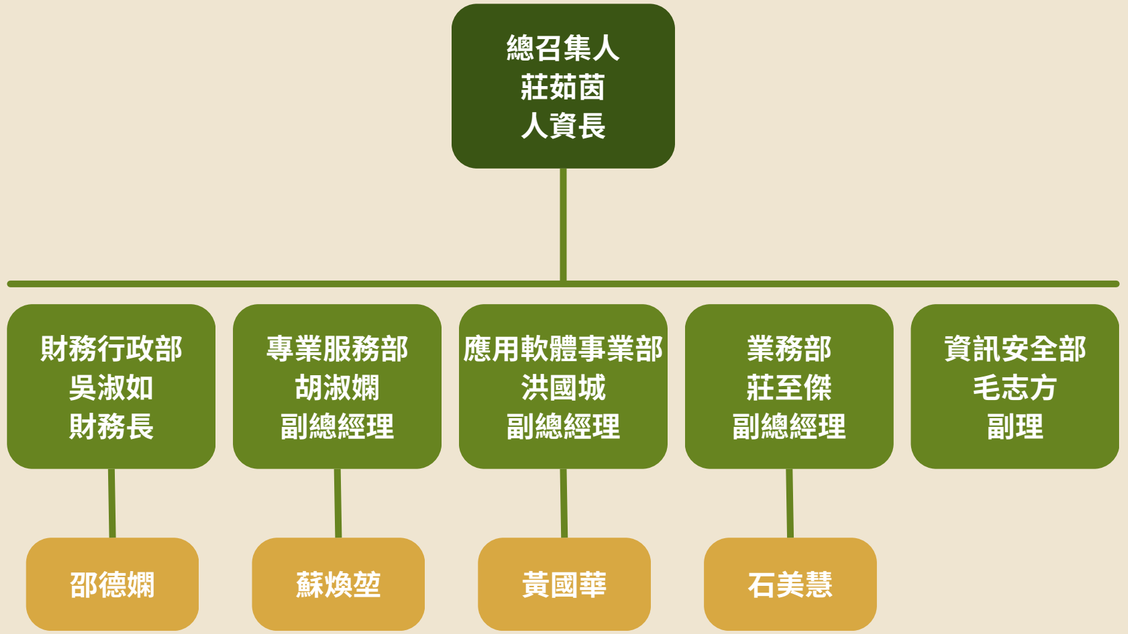
為深化企業永續治理並落實《上市上櫃公司永續發展實務守則》及金管會「公司治理3.0－永續發展藍圖」，中菲電腦已於2024年3月經董事會決議成立永續發展委員會，並訂定組織規程及永續發展守則。委員會由人資長及2位獨立董事組成，並由人資長莊茹茵兼任永續長擔任主席，負責統籌企業社會責任、永續發展策略、氣候相關議題、管理方針及具體推動計畫。

永續發展委員會負責辨識與公司營運及利害關係人相關之永續議題，擬定對應策略與工作方針，並追蹤、檢視及修訂執行成效。委員會下設ESG工作小組，透過定期會議推動永續議題管理、資料彙整及永續報告書編製，並已於2025年8月向董事會呈報2024年ESG運作成果及永續報告書完成情形。

永續發展委員會職責範疇

- 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。

永續發展委員會組織圖



中菲推動ESG相關工作已有數年，永續發展委員會亦歸納了相關經驗、觀察及反饋等，得出現階段中菲所擁有的內部優勢/劣勢，以及所面對之環境中的機會/威脅如下：

優勢

長期深耕金融資訊服務市場，累積深厚的金融業務知識及客戶信任，具備完善的資訊安全管理、法規遵循及系統整合能力，能迅速配合主管機關政策脈動及客戶需求調整產品與服務並提供完整的資訊服務解決方案。

劣勢

ESG尚需時間內化為企業核心策略。環境面相關能力，如綠色軟體設計、碳管理及綠色供應鏈管理仍有發展空間。

機會

金融機構對ESG資訊揭露、碳管理、資安治理及系統韌性的需求日益增加，為中菲帶來新的市場機會。此外，AI技術快速發展，也有助於提升軟體開發效率、優化專案管理及改善服務品質，若能與金融專業知識結合，將有機會發展高附加價值的ESG解決方案，提升企業競爭力。

威脅

資安攻擊日益頻繁，資安事件或將對企業商譽及營運造成重大影響。同時，AI技術快速演進可能改變軟體開發模式與人才需求，若未能及早建立相關能力，可能影響市場競爭力。

中菲未來應充分運用既有金融專業、資訊安全及法規遵循優勢，積極發展ESG相關產品與服務，提升產品差異化及市場價值。同時，研擬作法將ESG目標逐步納入產品開發、專案管理及績效管理制度，提升組織整體永續能力。最後，在兼顧資訊安全與法規遵循的前提下，建立AI應用治理機制，逐步轉化為企業長期競爭優勢與永續發展的重要基礎。

4.1資訊風險管理



在個資外洩事件頻傳、資安風險日益升高的環境下，中菲電腦高度重視資料保護與資訊安全治理，已取得ISO 27001資訊安全認證，並持續檢視潛在風險、強化防護機制與應變能力。

2025年11月，本公司開發測試網段出現連線異常，同仁通報MIS後，立即關閉該網段並啟動資安應變程序。經初步盤查，發現開發測試環境中部分主機密碼遭竄改，本公司隨即召開資安委員會研議處置措施，並依規定發布重大訊息公告。

事件發生後，本公司迅速執行斷網及開發測試環境還原作業，並委託第三方專業團隊勤業眾信進行資安鑑識，針對事件原因、影響範圍及系統安全狀態進行調查與分析。

經調查與監控結果顯示，本事件未發現資料外洩跡象，亦未發現勒索軌跡，包括加密檔案、勒索郵件或勒索信函等情形；相關設備與資料救援復原作業均已完成，未造成資訊外洩、服務中斷、營運中斷或財務損失。中菲電腦將持續依外部專家建議優化資安管理措施，提升資安防護、事件應變與營運韌性，審慎管理資訊安全風險。

4.2品質保障機制

「品質專業」為中菲電腦自成立以來秉持之核心信念。面對不同類型專案需求，本公司適時透過外包作業導入跨領域專業資源，以提升執行效率與服務品質，滿足客戶多元需求，並依循「外包供應商管理辦法」管理外包作業，適用範圍涵蓋機房工程、人力支援及相關事業部外包服務。各事業單位負責審查外包供應商資格、提出外包申請，並確認與驗收產品或服務品質；採購單位則依審查結果建立合格供應商名冊。

為落實永續發展與責任採購，本公司以「供應商評鑑表」作為新供應商篩選與既有供應商管理依據，評鑑內容涵蓋品質、服務、環境標準及誠信經營等面向。例如，本公司目前使用之設備皆符合ENERGY STAR或RoHS等環境標準；若供應商違反任一反貪腐評鑑項目，評鑑結果即列為不合格，並自合格供應商名冊中除名，採購人員亦不得再行下單。

報導期間內，總共完成125家供應商評鑑，評鑑結果全數通過，顯示供應商管理制度運作穩健，並展現對品質與誠信管理的重視。同時，本公司持續推動綠色採購，優先選用具環境友善特性之產品，2025年度綠色採購金額達新臺幣1,383萬元，並獲臺北市政府環境保護局列為績優綠色採購民間企業，展現公司將環境考量融入採購流程，落實永續消費理念的具體成果。

供應商評鑑標準

供應能力

- 公司永續性
- 品質要求
- 庫存品、維護品之提供

價格交貨項目

- 交期
- 票期
- 價格

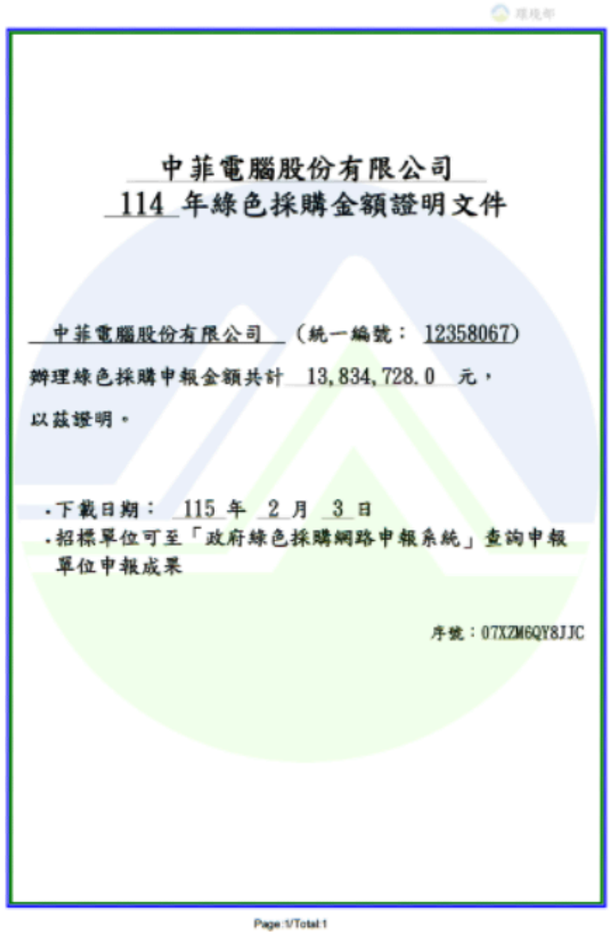
服務能力

- 維護能力
- 合格工程師
- 教育支援
- 技術資料支援

反貪腐評估

- 法遵原則
- 誠信原則
- 訂單原則

4.2品質保障機制



中菲電腦股份有限公司
114 年綠色採購金額證明文件

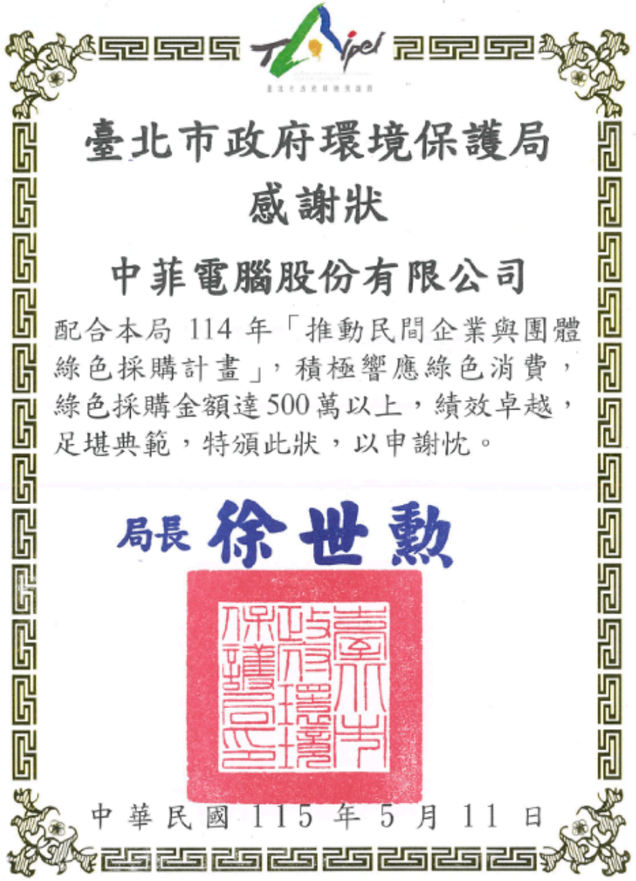
中菲電腦股份有限公司 （統一編號： 12358067）
辦理綠色採購申報金額共計 13,834,728.0 元，
以茲證明。

- 下載日期： 115 年 2 月 3 日
- 招標單位可至「政府綠色採購網路申報系統」查詢申報單位申報成果

序號：07XZM6QY8JJC

Page 1/Total 1

2025年綠色採購證明



臺北市政府環境保護局
感謝狀

中菲電腦股份有限公司

配合本局 114 年「推動民間企業與團體綠色採購計畫」，積極響應綠色消費，綠色採購金額達500萬以上，績效卓越，足堪典範，特頒此狀，以申謝忱。

局長 徐世勳

中華民國 115 年 5 月 11 日

2025年臺北市環保局感謝狀

4.3氣候韌性管理

面對氣候變遷日益加劇，雖本公司營運型態目前未受直接重大影響，仍將風險預防視為永續經營的重要基礎。現階段本公司尚未設置專責風險管理單位，惟已參考國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），依「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大核心，逐步建立氣候風險管理與資訊揭露架構。2024年度本公司已針對前三項揭露核心建立初步架構，2025年度則延續前一年度基礎，持續辨識氣候變遷可能帶來之衝擊，研擬相應措施，並由永續發展小組負責管理與追蹤。

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。

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。

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：**
  中菲未來將積極考慮使用多元化能源供應，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。

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、提供雲端相關服務模式，包括雲端環境管理、雲端資訊安全、網路流量、虛擬修補、工作負載……等。

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。

以人為本

共創成長與共融的職場

- 團隊樣貌與人才發展
- 安全職場與健康守護
- 福利支持與退休照顧



Dimerco Data System Corporation

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）。

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：已啟動，預計2026年完成建立完整薪酬制度。
- 中期：2位靜宜大學、3位德明科大實習生。
- 長期：達成年度薪資維持於P60+（主管以及非主管）。

改善或維持策略

- 建立完整的薪酬制度並定期檢討調整。
- 將持續與大專院校合作辦理實習計畫。
- 定期檢討並調整薪酬結構設計；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。

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。

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。

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。

具體指標

落實每年教育訓練計畫。

具體績效

- 短期：技術人員員工評鑑達標。
- 中期：技職人員達標。

KPI

- 短期：主管KPI設定訓練課程、技術人員每年完成員工評鑑達95%。
- 中期：全體員工評鑑（績效）評估達95%。

改善或維持策略

1. 2026預計針對領導溝通及績效管理面向規劃主管訓練課程，並且重新評估員工評鑑指標（績效管理機制）。
2. 2026預計完成技職人員評鑑達95%以上。

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：

- 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。
- 設定目標：根據需求設定明確的培訓目標
- 制定計畫：明確培訓內容、時間安排、培訓方式和參與人員等。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

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。

評估機制

每年進行員工滿意度調查。

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。(並將此規範範疇延伸到供應商和承攬商。)

具體績效

- 短期：共三場健康講座及持續每週兩次按摩師臨場服務。
- 中期：已有簽約商店包含餐飲及廠商共14家。

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）。

改善或維持策略

1. 持續舉辦健康講座與按摩師臨場服務。
2. 持續擴大簽署特約商店。

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。

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。
- 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。

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，並且處理完成7件反映意見案。
- 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

- 意見箱將持續辦理。
- 持續規劃員工意見調查方式及內容。
- 吹哨者機制，已開始研擬機制內容及運作方式。

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：

- 建立開放和透明的文化。
- 提供多元化的申訴管道。
- 及時回應和解決申訴。
- 保護申訴者的隱私和權益。
- 建立申訴跟進機制。
- 持續改進和優化。
- 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：

- 建立專責機構或委員會。
- 進行吹哨者培訓。

1. 團隊樣貌與人才發展

中菲電腦台北總公司及高雄分公司均未聘僱非員工工作者，員工聘僱型態以永久聘僱為主，以維持技術傳承、服務穩定與營運發展之連續性。目前本公司尚未與員工簽訂團體協約，未來將依營運規模、組織發展及員工需求適時評估調整。

2025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	124	338	0	0	462
永久聘僱員工人數	122	330	0	0	452
臨時員工人數	2	8	0	0	10
全職員工人數	123	333	0	0	456
兼職員工人數	1	5	0	0	6

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2025.12.31仍在職員工

1.1員工招募與留任管理

員工穩定與人才留任為企業永續經營的重要課題。面對資訊科技快速變遷與產業人才流動，本公司持續關注各年齡層員工流動情形，並透過招募、培訓及職場支持措施，強化人才留任與組織穩定。2025年整體離職率為10.12%，較2024年13.14%下降3.02個百分點，主要係因2025年新人任用與培訓規模較前一年度縮減，使30歲以下員工離職率明顯下降，整體流動情形較前一年趨於穩定。

本公司恪守勞動法令，致力營造多元、共融且無歧視之職場環境，確保員工不因種族、性別、宗教、年齡、政治立場或其他受保護身份而遭受不平等待遇。於聘僱過程中，本公司堅持以職務需求與工作能力作為評估基礎，不以與工作表現無關之因素設定任用條件，並定期由內部講師向主管宣導面試、個資保護及性傾向等相關議題，以提升管理階層之多元包容意識。

為擴大人才來源並實踐友善就業，本公司持續於原民網及104相關專區同步公告職缺，拓展多元招募管道。報導期間，本公司已足額聘用身心障礙者，原住民員工比例達0.6%；同時亦提供同性婚姻員工平等福利與補助，惟目前尚無申請案例。未來，本公司將依職務需求及組織發展情形，持續提升多元人才聘用與職場包容實踐。

2025年新進員工人數統計

年齡／性別	男性	女性	合計人數
30歲以下	34	16	50
30-50歲	21	9	30
50歲以上	6	1	7
合計人數	61	26	87

2025年離職員工人數統計

年齡／性別	男性	女性	合計人數
30歲以下	16	8	24
30-50歲	19	4	23
50歲以上	4	1	5
合計人數	39	13	52

說明：新進員工人數不扣除中途離職人員

2024年新進員工率統計

年齡／性別	男性	女性	合計(%)
30歲以下	29.93	33.96	31.05
30-50歲	5.33	12.28	7.08
50歲以上	1.92	5.26	2.82
合計(%)	14.25	20.16	15.81

2025年新進員工率統計

年齡／性別	男性	女性	合計(%)
30歲以下	26.15	29.09	27.03
30-50歲	11.41	14.52	12.20
50歲以上	9.68	4.76	8.43
合計(%)	16.22	18.84	16.93

2024年離職率統計

年齡／性別	男性	女性	合計(%)
30歲以下	24.82	20.75	23.68
30-50歲	5.33	12.28	7.08
50歲以上	3.85	5.26	4.23
合計(%)	12.57	14.73	13.14

2025年離職率統計

年齡／性別	男性	女性	合計(%)
30歲以下	12.31	14.55	12.97
30-50歲	10.33	6.45	9.35
50歲以上	6.45	4.76	6.02
合計(%)	10.37	9.42	10.12

說明：離職率係以2025年度離職人數除以2025年1月1日年初在職人數與2025年度新進人數之合計計算，計算公式如下：
離職率＝2025年度離職員工人數／（2025年1月1日年初在職員工人數＋2025年度新進員工人數）

1.1員工招募與留任管理

為吸引並留任公司發展所需之專業人才，強化員工激勵機制與組織向心力，本公司訂定「限制員工權利新股發行辦法」，期望透過長期獎酬制度，連結員工個人成長、公司營運成果與股東整體利益，促進人才穩定發展，並共同創造企業永續價值。相關內容說明如下：

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、2023年及2025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	2,000,000	275	30.40	第一批 2023.10.4	102.50	926,497	第二批 2025.10.4
2023	2,000,000	297	51.25	第一批 2025.11.8	121.5	947,445	第二批 2027.11.8
2025	2,000,000	340	57.75	-	-	-	第一批 2027.12.17

1.2專業能力培養

本公司致力於建構完善的員工培育體系，依不同職務需求提供多元培訓資源，內容涵蓋新人培訓、在職進修、專業課程、團體訓練，以及與職務相關之國內外培訓。培訓方向包含專業技術發展、職涯發展支持及管理能力培養，透過專業講師授課與員工交流互動，協助同仁強化專業能力、持續精進技術水準，並順利銜接新職務角色、提升工作表現；同時培養團隊領導與組織管理能力，厚植公司永續發展所需之人力基礎。

同時，本公司鼓勵經理人參與公司治理、永續管理及相關專業進修。報導期間，經理人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24小時，持續精進治理視野與永續經營能力。

2025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	2025.09.08 -2025.09.09	會計主管持續進修課程	12H
治理主管	2025.10.09	IFRS18「財務報表中之表達與揭露」準則與實務分析	6H
治理主管	2025.12.31	永續資訊編製與申報實務研習班	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。

報導期間，參與教育訓練之男性員工共338人，平均受訓時數為9.53小時；女性員工共124人，平均受訓時數為9.47小時，顯示本公司重視員工平等受訓權益，持續提供不同性別員工均衡且充足的學習資源。各職級訓練成效說明如下：

2025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	338	124	462	43	64	355
受訓總時數	3,220	1,174	4,394	983	964.5	2,446.5
平均時數	9.53	9.47	9.51	22.86	15.07	6.89

1.3薪酬管理與績效評核

本公司每年辦理員工績效考評，作為人才發展、職涯規劃及薪酬調整之重要參考依據。報導期間內，以技術職員工為主要考評對象，接受績效考評之員工占全體員工86%；其中，女性員工接受考評比例為71%，男性員工接受考評比例為92%。

所有適用考評制度之員工均已完成績效評核與能力評鑑。

未來，本公司將持續依據員工到職狀況及制度規劃，逐步提升績效管理制度之完整性、公平性與覆蓋範圍。

2025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	338	124	462	43	64	355
非技職員工人數	22	34	56	17	3	36
技職員工人數	316	90	406	26	61	319
實際參加評鑑技職員工人數	310	88	398	26	56	316
受評鑑人數占技職人員百分比(%)	92%	71%	86%	60%	88%	89%

中菲電腦持續關注薪酬結構之合理性與公平性。報導期間，薪酬最高個人之年度總薪酬，與其他員工年度總薪酬中位數之比率為17.71；薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比，與其他員工年度總薪酬增加百分比中位數之比率為85%。

綜觀本公司全體員工薪酬情形，女性與男性薪酬中位數比率為0.84。經盤點職務結構，男性員工多分布於研發、業務等專業及市場拓展職務，女性員工則多任職於後勤與行政支援單位，因職務屬性、專業技能及市場薪資水準差異，形成整體薪酬中位數落差。

本公司將持續關注薪酬結構與職務分布情形，並秉持公平任用與同工同酬原則，推動合理且具競爭力之薪酬制度。

2025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	0.88	1	0.89	1	0.91

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				各職級之年齡分布					
	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	30	76.9%	9	23.1%	0	-	12	30.8%	27	69.2%
中低階主管	90	80.4%	22	19.6%	2	1.8%	64	57.1%	46	41.1%
一般員工	218	70.1%	93	29.9%	142	45.7%	155	49.8%	14	4.5%
合計	338	73.2%	124	26.8%	144	31.2%	231	50%	87	18.8%

2.安全職場與健康守護

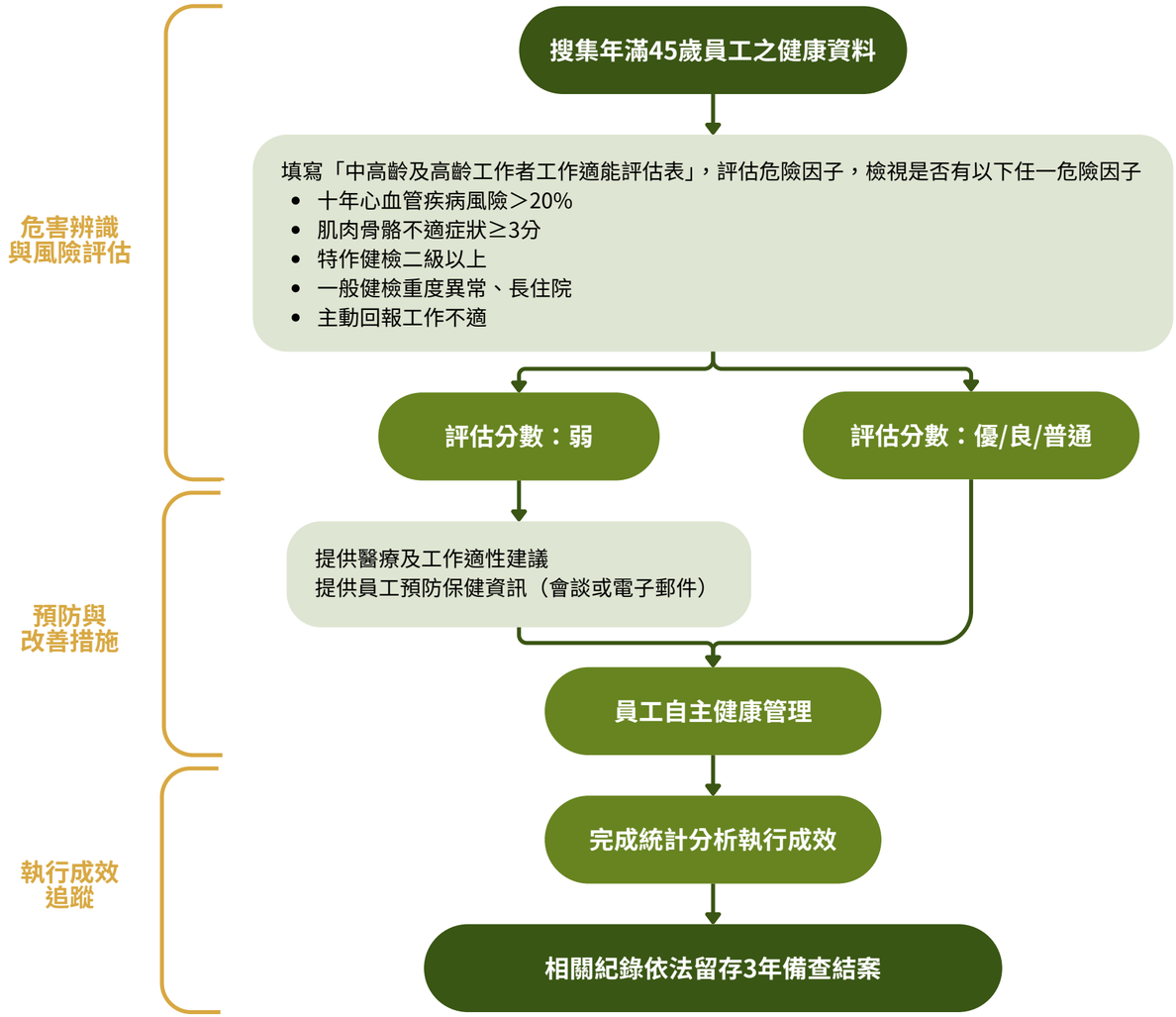
中菲電腦已導入職業安全衛生管理制度，管理範疇涵蓋全臺所有員工，並依據職業安全衛生相關規定，設置一名專職甲種職業安全衛生人員，負責推動職安衛管理、風險預防與健康促進等作業。

本公司深知預防重於事後補救，除定期簽訂「勞工健康服務契約書」外，亦每年制定勞工健康服務計畫，由合格專業職護或醫護人員提供臨場健康服務。同時，本公司訂定多項職業安全與員工健康保護措施，包含「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」及「異常工作負荷促發疾病預防計畫」等，以制度化方式強化職場安全、健康照護與友善工作環境。各項計畫執行流程說明如下：

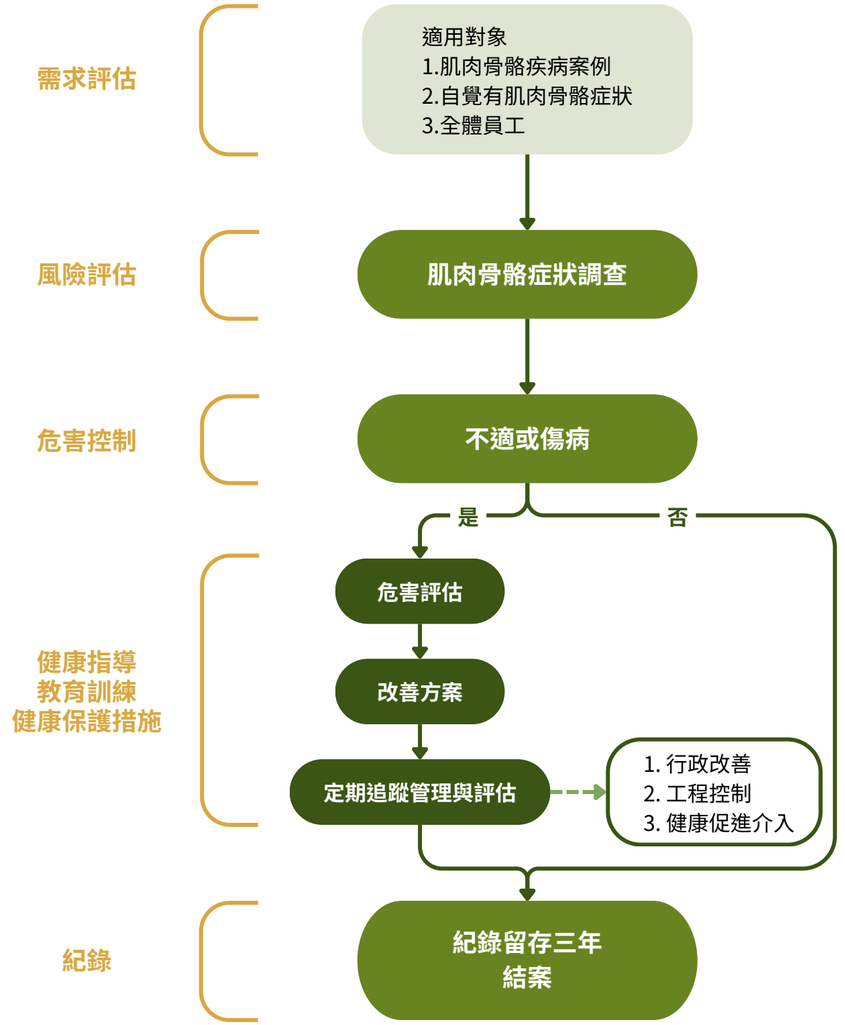
執行女性工作者母性健康保護計畫流程



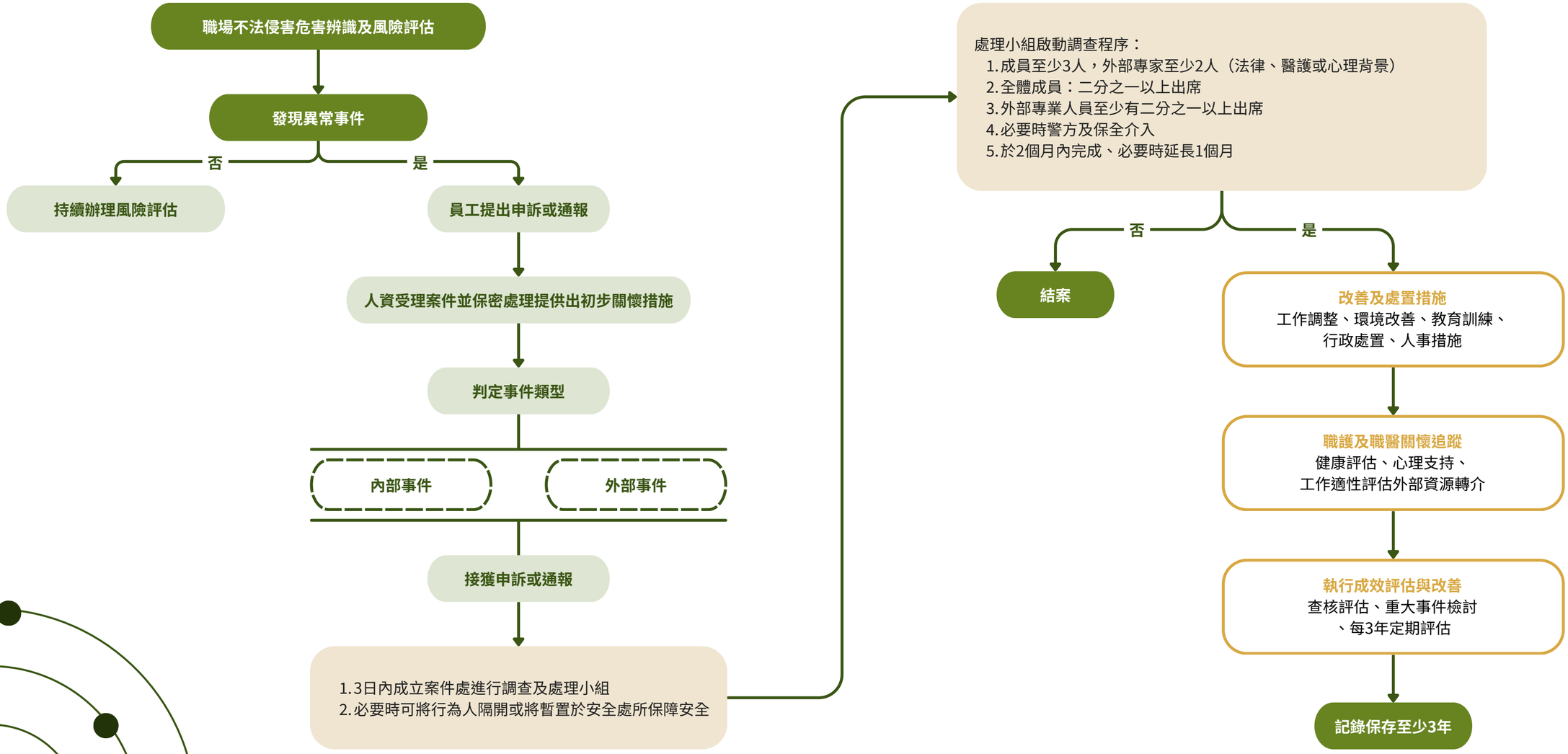
執行中高齡及高齡工作者健康服務流程



執行人因性危害預防計畫流程



職務遭受身體或精神不法侵害處置流程



本公司2025年勞工健康服務計畫執行期間為2025年2月至12月，並參考《中小企業臨場健康服務推動手冊》，規劃十年期職業健康服務三階段發展方向，分別訂定短期、中期及長期推動目標，以循序強化職場健康管理制度。

為落實各項健康服務措施並掌握執行進度，本公司建置年度「勞工健康服務計畫工作要項與期程」，作為追蹤與檢核依據。年底完成統計分析後，向事業單位報告執行成果，並據以訂定次年度職業健康服務目標。

階段一

起始階段

短期目標 **服務第1~5年** **2020~2025年**

1.建立健康服務政策與制度
- 制定健康服務政策，確保符合法規要求。
- 設立健康服務專責人員與特約醫護人員合作。
- (2020年起由佳鑫管顧進場服務)
- (2025/2/1起由德霖管顧進場服務)

2.健康風險評估
- 進行作業環境危害辨識與健康風險評估。
- 制定健康風險管理計畫。
- 定期進行員工健康檢查，進行異常追蹤。

3.健康教育與宣導
- 開展健康教育活動，提高員工健康意識。
- 提供健康資訊與資源。

4.職業病預防
- 制定職業病預防計畫，針對高風險員工進行個案管理。

階段二

基本服務

中期目標 **服務第5~8年** **2025~2028年**

1.落實管理健康檢查與監測
- 分析健康檢查結果，並進行分級管理與追蹤。

2.健康服務數位化
- 建立健康服務數據庫，實現數據化管理
- 使用健康管理軟體，提升服務效率。

3.健康促進活動
- 推動健康促進活動，如運動計畫、營養指導等。
- 提供心理健康支持與諮詢服務。
- 2025年申請相關健康職場認證。(健康啟動標章)

4.職業病管理與教育
- 提供職業病防治教育與培訓。
- 規劃2025年人因健康年、2026年職場過負荷預防年、2027年職場不法侵害預防年、母性健康保護推動年、職場中高齡友善推動年、職場運動年。

階段三

國際標準服務

長期目標 **服務第9~10年** **2029年以後**

1.國際標準認證
- 參考國際職業健康安全標準，提升健康服務品質。

2.健康職場幸福企業
- 建立工作生活平衡支持環境。
- 邁向身心健康快樂勞動。

3.健康文化建設
- 推動健康文化建設，營造健康工作環境。
- 鼓勵員工參與健康活動，提升健康意識。

本公司透過明確之勞工健康服務計畫，系統化推動職場健康管理與員工照護措施，不定期辦理健康促進與消防安全衛生教育訓練，藉由專題講座與實作演練，強化員工健康管理、職場安全及緊急應變能力，舉例來說，辦理消防安全講座及實作，內容涵蓋防火、防震知識、基本救命術、滅火器與消防設備使用方式、緊急應變措施及逃生要領等，協助員工提升災害預防與自我保護能力。2025年健康促進與消防安全衛生教育訓練，累計7場共計10小時，辦理情形說明如下：

講座類型	講座名稱	講座日期	講座時數
人因性危害預防	人因性危害-日常肩頸痠痛自我保健	2025/03/25	1H
健康促進與疾病預防	減重營養講座	2025/05/15	1H
法規宣導	勞動法令講座	2025/06/12	2.5H
職場不法侵害宣導	職場不法侵害與溝通講座	2025/06/27	1H
健康促進與疾病預防	代謝症候群講座	2025/10/23	1H
緊急應變與消防安全	消防防災宣導講座(CPR+AED)	2025/03/26	2H
	防火/滅火器實際操作演練/鋰電池火災	2025/09/25	1.5H

報導期間內，本公司取得2025年職場健康自主評核審核合格證明，展現職業健康管理制度之落實成效。



2025年職場健康自主評核審核合格證明

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」。

報導期間內，本公司共有2名員工於上下班通勤期間發生交通事故並造成職業傷害，事件發生後，公司即時啟動人員關懷機制，其中1名員工恢復情形良好，並已完成關懷與健康教育；另1名員工則由主管持續追蹤與關心。

員工職業傷害統計表

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

項目	說明	2023年	2024年	2025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	0
	女性職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
	總計職業傷害所造成的死亡比率	0	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	0
	女性總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
	總計嚴重職業傷害比率	0	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	0
	女性總計職業傷害比率	0	0	0
	總計職業傷害比率	0	0	0

2.1職場健康管理與預防

本公司依循《職業安全衛生法》及《勞工健康保護規則》第10條至第12條規定，辦理並提供臨場健康服務，以促進全體員工身心健康。透過專業臨場服務，本公司持續辨識並降低工作場所健康風險，協助員工建立健康自主管理觀念，改善潛在或既有健康問題，進而提升整體健康狀態。

本公司每年訂定勞工健康服務計畫書，從健康檢查與健康管理兩大面向推動員工照護措施，持續關注同仁健康情形。報導期間，本公司未發生職業病情事。2025年勞工健康服務計畫實施項目如下：





項次	實施項目《勞工健康保護規則》（第9、11條事項）	綱要及工作項目
1	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。	• 量化分析新進（在職）人員體格（健康）檢查資料，實施健康風險分級管理。 • 體格（健康）檢查高風險者，安排適性配工評估及健康指導。 • 特殊健康檢查，依勞工健康保護規則第21條之規定，分級實施健康管理(1~4級)；新進（在職）人員體格（健康）檢查資料，如事業單位已有與健康檢查機構自行分級，經確認正確性後配合辦理，若無則可參考「德霖_勞工一般健康（體格）檢查異常分級表」實施分級管理。
2	協助雇主選配勞工從事適當之工作。	
3	辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。	
4	辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。	• 依據「母性健康保護計畫」、「預防異常工作負荷促發疾病計畫」、「預防人因性肌肉骨骼危害計畫」、「預防職場不法侵害計畫」、「中高齡及高齡者適性工作計畫」執行。
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。	• 依法妥善留存勞工健康服務相關評估表單及執行紀錄。 • 職場流行病學專案資料分析或文獻回顧。
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。	• 職場健康促進活動：電子報、專案活動。 • 員工個人健康諮詢及衛生教育。

項次	實施項目《勞工健康保護規則》（第9、11條事項）	綱要及工作項目
7	工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置。	• 特別危害健康作業高風險者，安排會談評估或預防教育訓練。 • 急救相關藥品器材管理檢點、人員教育訓練、後送處置流程。
8	定期向雇主報告及勞工健康服務之建議。	• 勞工健康服務相關計畫PDCA及成效評值修訂。 • 職業安全衛生委員會或勞資會議討論議題。
9	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。	• 工作場所現場訪視，實施危害辨識及風險評估。 • 釐清員工傷病、健康情形與工作危害之相關性，提供醫療、工作適性或作業環境改善建議。
10	提出作業環境安全衛生設施改善規劃之建議。	
11	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。	
12	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。	• 傷病後復工困難者，安排傷病休養期及適性復工評估。
13	其他經中央主管機關指定公告者。	• 依據中央流行疫情指揮中心公告，實施防疫措施。

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年也持續舉辦健康促進活動，持續為同仁打造完善的健康支持系統。

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2025年度，其中新光醫院共有5位主管參與。

2025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.福利支持與退休照顧

3.1員工支持與福利措施

員工是中菲電腦永續發展的根本。我們堅信，薪資是對員工最基本的肯定，也持續透過完善的福利制度，照顧每一位中菲人。為落實員工福利照顧，本公司依據《職工福利委員會組織規程》第6條規定，成立「中菲電腦股份有限公司職工福利委員會」。其主要任務包括職工福利事業之審議、推動與督導，福利金之籌劃、保管與運用，福利事業經費之分配、稽核及收支報告，以及其他相關福利事項。

職工福利委員會固定每三個月召開一次會議，必要時得召開臨時會議，以即時回應員工需求並持續優化福利措施。目前公司提供多元福利與健康促進措施，包括流感疫苗補助、健康講座、減重比賽及定期按摩服務等，協助員工維持身心健康，打造更友善的職場環境。

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旅平險
- 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

為提升員工保障，本公司向友邦人壽投保「員工團體保險」，強化職業災害及意外事故之補償機制。保費由公司全額負擔，員工到職後即納入保障，保障內容如下表所示。

此外，本公司亦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，並包含新台幣50萬元之意外醫療保險。凡員工因公出差或參與公司團體活動，無論國內或海外，皆可依規定通知相關部門辦理保險事宜。

員工安全是企業穩健營運的重要基礎。本公司透過完善的保險機制分散風險，為員工打造安心、安全的職場環境，並落實企業社會責任。

中菲電腦員工團體保險保障明細表

癌症健康保險

投保險種	員工
癌症住院日額	500元/日
癌症手術	15,000元
癌症出院療養金	500元/日
癌症門診手術	500元/次
放射線治療	500元/次
化學治療	500元/次
癌症死亡保險金	10萬元/人

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

意外險保障

投保險種		員工
團體傷害保險(含重大燒燙傷)		200萬元/人
團體傷害醫療保險		10,000元
擇一給付	**※依醫師診斷證明日數給付**	500元/日
	每日病房費用保險金	500元/日
	加護病房費補償保險金	1,000元/日
	※提供收據實支實付	
	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-完全骨折		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育兒友善職場措施

本公司訂定「職場母性勞工健康保護實施計畫」，持續關懷懷孕、產後及哺乳期間女性員工之身心健康，並透過全期追蹤、產後關懷及彈性工作安排建議，落實母性健康保護。

2025年共關懷5位妊娠員工，妊娠關懷完成率及定期產檢率皆達100%；其中2位員工已完成產後關懷，協助其順利銜接職場。2025年度相關計畫已全數執行完畢，達成率100%。此外，本公司亦提供育嬰留職停薪制度，支持員工兼顧家庭照顧與職涯發展，打造安心、友善且具支持性的職場環境。

中菲電腦近三年育嬰留停統計表

年度	2023年			2024年			2025年		
性別/合計	男性	女性	合計	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	0	2	2
實際使用育嬰假的員工總數(a)	0	1	1	0	1	1	0	2	2
休完育嬰假後復職的員工總數(b)	0	1	1	0	0	0	0	2	2
復職比例(b/a*100%)	-	100%	-	-	-	-	-	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	0	0	0
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退休政策與執行現況

本公司依循相關法令規定，訂定員工退休辦法，明確規範退休給付條件、退休年齡及年資認定方式，以保障員工退休權益。相關提撥內容說明如下：

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105,052仟元	114年度提撥新臺幣19,582仟元

說明：本公司臺灣銀行勞工退休準備金專戶截至2025年底餘額

本公司於2022年成立「員工持股信託委員會」，透過員工自提與公司公提機制，提升員工福祉、凝聚組織向心力，並與員工共享企業經營成果。凡服務年資滿三個月之員工，均可申請加入員工持股信託計畫。除員工自提金額外，公司另按自提金額50%提撥公提金至員工個人信託專戶，並於每月底完成結算與提撥。2025年共有306位員工參與本計畫，公司每月提撥金額介於新臺幣476,000元至498,000元之間，全年累計提撥新臺幣5,830,000元，較前一年度成長1.51%。本公司將持續推動員工持股信託制度，協助員工累積長期資產，強化退休生活保障。



3.3退休政策與執行現況

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	2025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）	信託持股公提金（元）
1	483,500	471,500	476,000
2	482,500	469,500	484,500
3	482,500	481,500	482,000
4	484,000	481,000	480,500
5	480,000	480,500	482,000
6	475,500	476,500	483,500

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	2025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）	信託持股公提金（元）
7	473,500	480,500	481,500
8	472,000	480,500	481,500
9	473,000	479,000	491,500
10	470,000	484,000	498,000
11	470,000	481,000	494,500
12	469,500	478,000	494,500
合計	5,716,000	5,743,500	5,830,000

3.4營運異動公告規範

為確實保障員工工作權益，中菲電腦遵循《勞動基準法》及相關法令規定。若公司因重大營運變化需終止與員工之勞雇關係，均依法辦理勞動契約終止作業，並依規定提前預告。預告期間如下：



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。

友善共好

實踐環境承諾與社會連結

- 能源使用與碳管理行動
- 水資源使用與責任管理
- 資源循環與廢棄物處理
- 社會參與與公益實踐



Dimerco Data System Corporation

1. 能源使用與碳管理行動

柴油主要用於發電機運轉及公務車使用，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。

定量指標	單位	2023年	2024年	2025年
電力使用量	度／年	1,127,700	1,763,386	1,914,667
	GJ	4,059.72	6,348.19	6,892.80
柴油使用量	L／年	120	90	495.25
	GJ	4.22	3.16	17.91
組織特定度量	員工總數(人)	410	428	462
能源密集度	GJ／人	9.91	14.73	19.96

說明：
1. 電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ
2. 轉換係數來源以環境部114年公告最新燃料熱值，柴油8,636 kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ

本公司於2025年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查機制，建立2024年基準年數據，而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，我們期望透過更嚴謹的盤查與統計方式，掌握營運期間之溫室氣體排放情形，作為後續減碳管理基礎。

2024年排放強度較2023年增加約47.79%，主要係因盤查方法與資料蒐集範圍逐步完整，其中以範疇二用電排放為主要來源；2025年範疇一+範疇二排放量較2024年增加約4.24%，惟全職員工人數同步成長約7.94%，員工人數增幅高於總排放量增幅，排放強度較前一年下降約3.48%，使得近三年溫室氣體排放強度呈現先升後降趨勢。整體而言，本公司將持續精進溫室氣體盤查品質，並以排放數據作為節能減碳及營運管理改善之依據。

1. 能源使用與碳管理行動

項目	2023年	2024年	2025年
範疇一：直接溫室氣體排放(tonCO_2e)	0.3127	24.0109	23.2130
範疇二：間接溫室氣體排放(tonCO_2e)	558.2115	835.8449	873.0882
總排放量=範疇一+範疇二(tonCO_2e)	558.5242	859.8558	896.3012
組織特定度量（人數）	410	428	462
溫室氣體排放強度(tonCO_2e/全職員工數(人))	1.36	2.01	1.94

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. 2025年溫室氣體排放係數參考環境部2024年2月5日公告，以最新係數公告計算
4. 溫室氣體種類包含一氧化二氮N_2O、甲烷CH_4、二氧化碳CO_2、氫氟碳化物HFCs、全氟碳化物PFCs、六氟化硫SF_6、三氟化氮NF_3等

為提升間接排放資訊之完整性，本年度首次將員工通勤納入溫室氣體盤查範圍。公司透過問卷蒐集員工通勤方式、居住地與辦公地點距離等資料，並依各通勤方式之排放係數，計算員工通勤所產生之溫室氣體排放量，盤查結果如下表所示。

未來，本公司將持續蒐集與分析通勤數據，作為後續研議低碳通勤倡議之參考，鼓勵員工選擇低碳通勤方式，共同參與節能減碳行動，為環境永續盡一份心力。

範疇三：溫室氣體排放量（tonCO2e）

類別	2025年
員工通勤	253.8583

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.水資源使用與責任管理

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。

高雄分公司於2023年水費單無用水度數，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，遂於2024年度開始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。



中菲電腦近三年之用水量

年度	2023年	2024年	2025年
取水量（百萬公升）	6.129	5.912	6.369
組織特定度量（單位）	總公司員工	全體員工	全體員工
組織特定度量值	373	428	462
用水密集度	0.016	0.014	0.014

1.說明：
2.1. 取水量=排水量=耗水量
3.用水密集度=取水量/組織特定度量值

3.資源循環與廢棄物處理

中菲電腦臺北總公司與高雄分公司皆位於辦公大樓，營運期間主要產生一般生活廢棄物，無有害廢棄物產生。公司依循相關法規落實廢棄物分類與回收，並妥善辦理清運作業。

高雄分公司之廢棄物由所在大樓統一處理，過往產生量無法單獨計算；惟因2025年度喬遷新址，報導期間已納入廢棄物數量統計。臺北總公司則委託合格廠商清運，以降低營運活動對環境之影響，維護環境品質與民眾健康。近三年生活廢棄物統計表如下，2023、2024年度僅揭露臺北總公司數據，2025年度納入高雄分公司之數值。

中菲電腦近三年生活廢棄物統計表

年度		2023年	2024年	2025年
有害／非有害		非有害	非有害	非有害
離場	廢棄物產生量	22.56	22.62	24.1
	處理方式	焚燒	焚燒	焚燒

說明：單位為噸



4.社會參與與公益實踐

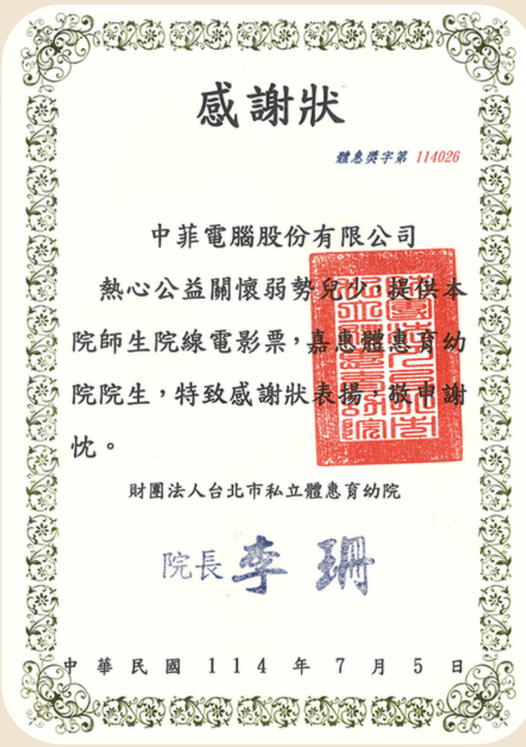
中菲電腦長期關注兒少照護與弱勢扶助議題，並與體惠育幼院、忠義基金會等單位合作，依各單位需求推動公益活動。公司透過內部公告傳遞活動資訊，鼓勵同仁依自身意願與能力自主參與，讓公益行動成為持續陪伴社會的力量。

2025年，本公司持續投入兒少關懷行動，包括贊助體惠育幼院院生觀賞電影，陪伴孩子享受輕鬆愉快的休閒時光；並辦理公益義賣活動，號召同仁及鄰近公司共同參與，募集所得全數捐予忠義基金會，用於失依兒少安置與助養服務。

其中，2025年2月愛心義賣募集新臺幣57,450元，2025年10月「有愛家倍圓滿」公益義賣會募集新臺幣58,400元，義賣品項包含零食餅乾、泡麵、罐頭、盥洗用品、文具用品及生活小物等。透過一次次自發參與與實際行動，中菲電腦期望將關懷延伸至更多需要支持的孩子與家庭，實踐企業對社會的責任。



忠義育幼院電影欣賞活動照



感謝狀

體惠獎字第 114026

中菲電腦股份有限公司

熱心公益關懷弱勢兒少，提供本院師生院線電影票，嘉惠體惠育幼院院生，特致感謝狀表揚，感申謝忱。

財團法人台北市私立體惠育幼院

院長 李 珊

中 華 民 國 114 年 7 月 5 日

忠義育幼院電影欣賞活動感謝狀

4.社會參與與公益實踐



2025年育幼院公益義賣活動照



忠義育幼院感謝狀一



2025年義賣活動文宣



忠義育幼院感謝狀二

附錄

- 附錄一：GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表
- 附錄二：永續會計準則SASB對照表
- 附錄三：確信報告
- 附錄四：溫室氣體排放查核聲明書



Dimerco Data System Corporation

附錄一：
GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表

使用聲明	GRI 1使用	適用GRI行業準則
中菲電腦股份有限公司已參考GRI準則報導2025/01/01～2025/12/31期間內，GRI內容索引表中引述的資訊	GRI 1：基礎 2021	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.深入中菲	05	-
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與編製依據	03	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告邊界與編製依據	03	
	2-4	資訊重編	報告邊界與編製依據	03	
	2-5	外部保證/確信	報告邊界與編製依據	03	

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
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產品與服務範疇	05	
	2-7	員工	1. 團隊樣貌與人才發展	47	
	2-8	非員工的工作者	1. 團隊樣貌與人才發展	47	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.決策監督與治理運作	24	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	1.決策監督與治理運作	24	
	2-11	最高治理單位的主席	1.決策監督與治理運作	24	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1董事會治理運作	24	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.決策監督與治理運作	24	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告邊界與編製依據	03	
	2-15	利益衝突	1.1董事會治理運作	24	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1董事會治理運作	24	

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	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2董事會專業能力提升	24	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.3董事會績效考核	24	
	2-19	薪酬政策	1.5薪酬委員會職責與運作	24	
	2-20	薪酬決定流程	1.5薪酬委員會職責與運作	24	
	2-21	年度總薪酬比率	1.3績效管理與薪酬評核	47	
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	董事長永續觀點	02	
	2-23	政策承諾	4.風險辨識與應變韌性	36	
	2-24	納入政策承諾	4.風險辨識與應變韌性	36	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.法規遵循與內部控管	33	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.法規遵循與內部控管	33	
	2-27	法規遵循	2.法規遵循與內部控管	33	
	2-28	公協會的會員資格	1.深入中菲	05	

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
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.與利害關係人共創價值	09	
	2-30	團體協約	1. 團隊樣貌與人才發展	47	無
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.社會參與與公益實踐	75	
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

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）					
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廉政管理制度	33	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.1廉政管理制度	33	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廉政管理制度	33	無發生此情事
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

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：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.能源使用與碳管理行動	70	
	302-2	組織外部的能源消耗量	1.能源使用與碳管理行動	70	
	302-3	能源密集度	1.能源使用與碳管理行動	70	
	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
特定主題準則：300系列（環境的主題）					
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.水資源使用與責任管理	73	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	-	-	無
	303-3	取水量	2.水資源使用與責任管理	73	
	303-4	排水量	2.水資源使用與責任管理	73	
	303-5	耗水量	2.水資源使用與責任管理	73	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性 主題揭露2016	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
	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
特定主題準則：300系列（環境的主題）					
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.能源使用與碳管理行動	70	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	1.能源使用與碳管理行動	70	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	1.能源使用與碳管理行動	70	
	305-4	溫室氣體排放強度	1.能源使用與碳管理行動	70	
	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

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：300系列（環境的主題）					
廢棄物					
GRI 306 廢棄物 主題揭露2020	306-3	廢棄物的產生	3.資源循環與廢棄物處理	74	
	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
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	4.2品質保障機制	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營運異動公告規範	63	

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)					
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.安全職場與健康守護	54	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	2.安全職場與健康守護	54	
	403-3	職業健康服務	2.安全職場與健康守護	54	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	2.安全職場與健康守護	54	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	2.安全職場與健康守護	54	
	403-6	工作者健康促進	2.1職場健康管理與預防	54	
	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.安全職場與健康守護	54	
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.安全職場與健康守護	54	
	403-9	職業傷害	2.安全職場與健康守護	54	無發生此情事
	403-10	職業病	2.1職場健康管理與預防	54	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
特定主題準則：400系列(社會的主題)					
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	1.1員工招募與留任管理	47	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	1.3薪酬管理與績效評核	47	
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

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)					
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
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

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)					
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.營運表現與價值創造	35	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.重大永續議題聚焦	11	
GRI 3：重大主題2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	3.重大永續議題聚焦	11	
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、穩健前行：打造可信賴的營運根基	17	
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.營運表現與價值創造	35	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.3氣候韌性管理	36	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.1員工支持與福利措施 3.3退休政策與執行現況	63	
		-	201-4	取自政府之財務援助	3.營運表現與價值創造	35	
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、以人為本：共創成長與共融的職場	46	

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：勞雇關係（GRI 401）							
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	1.1員工招募與留任管理	47	
		-	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.1員工支持與福利措施	63	
		-	401-3	育嬰假	3.2育兒友善職場措施	63	
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、以人為本：共創成長與共融的職場	42	
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專業能力培養	47	
		-	404-2	提升員工職能及過度協助方案	1.2專業能力培養	47	
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	1.3薪酬管理與績效評核	47	
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、穩健前行：打造可信賴的營運根基	21	
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

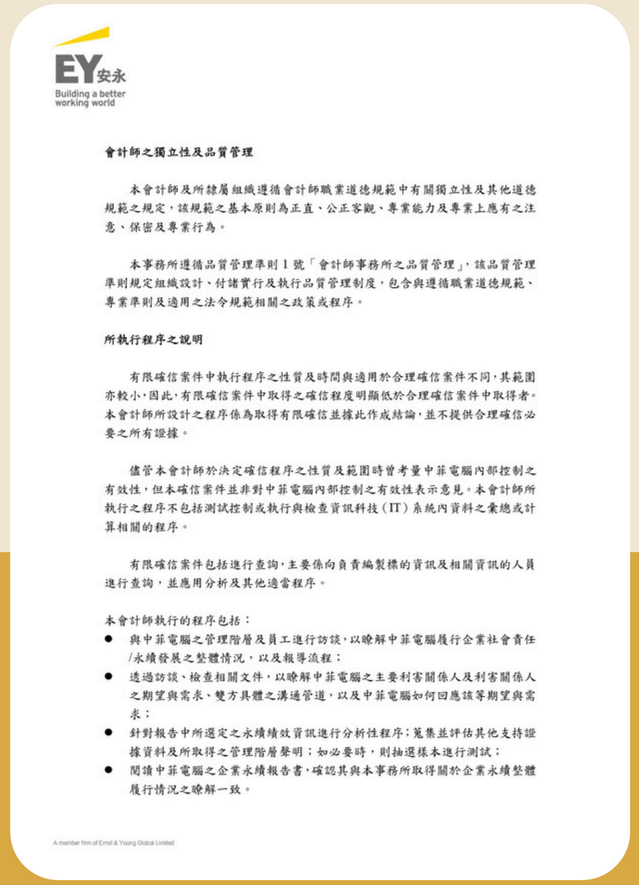
GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
自訂主題：人力資源管理及薪酬制度							
GRI 3：重大主題 2021	人力資源管理及薪酬制度管理方針	-	3-3	重大主題管理	參、以人為本：共創成長與共融的職場	43	
自訂主題：福利與權益							
GRI 3：重大主題 2021	福利與權益管理方針	-	3-3	重大主題管理	參、以人為本：共創成長與共融的職場	45	
自訂主題：誠信經營							
GRI 3：重大主題 2021	誠信經營管理方針	-	3-3	重大主題管理	貳、穩健前行：打造可信賴的營運根基	18	
自訂主題：資訊安全							
GRI 3：重大主題 2021	資訊安全管理方針	-	3-3	重大主題管理	貳、穩健前行：打造可信賴的營運根基	19	
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、穩健前行：打造可信賴的營運根基	22	
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、穩健前行：打造可信賴的營運根基	23	

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	(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	70
	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.水資源使用與責任管理	73
	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.深入中菲	05
	TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目之使用者數量	1.深入中菲	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.深入中菲	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.深入中菲	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	-

揭露主題	指標編號	指標說明	對應章節	頁碼
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.風險辨識與應變韌性	38
	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.風險辨識與應變韌性	37
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.團隊樣貌與人才發展	47
智慧財產保護及競爭行為	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.風險辨識與應變韌性	38
	TC-SI-550a.2	說明與營理中斷有關之商米持續性風險	4.風險辨識與應變韌性	38

附錄三：確信報告



EY安永
Building a better working world

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。

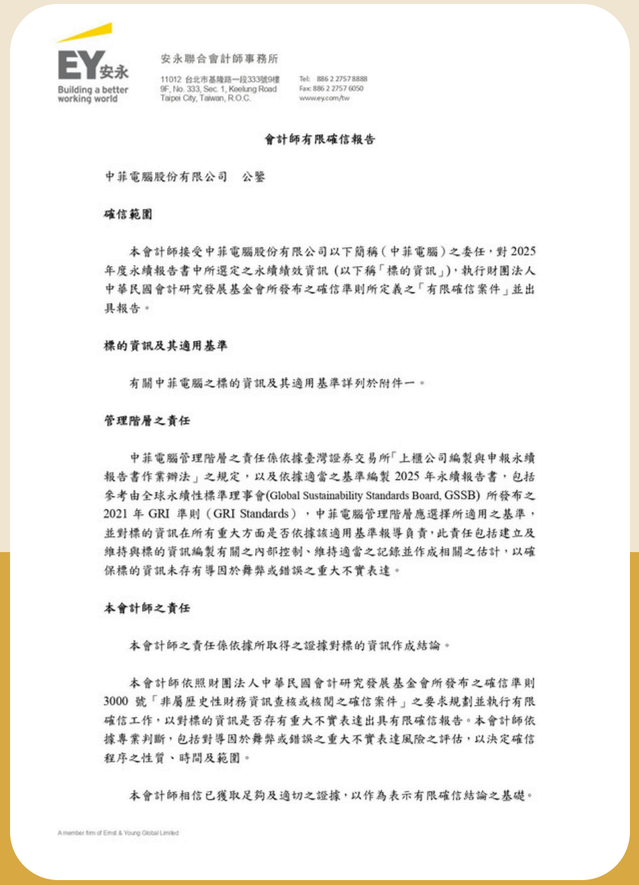
儘管本會計師於決定確信程序之性質及範圍時曾考量中菲電腦內部控制之有效性，但本確信案件並非對中菲電腦內部控制之有效性表示意見。本會計師所執行之程序不包括測試控制或執行與檢查資訊科技（IT）系統內資料之彙總或計算相關的程序。

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



EY安永
Building a better working world

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
www.ey.com/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 2025 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 2025 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。

A member firm of Ernst & Young Global Limited



EY安永
Building a better working world

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 [signature]

民國一一五年七月十三日

A member firm of Ernst & Young Global Limited

附錄三：確信報告



EY 安永 Building a better working world

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	2025 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 0.88 1 0.89 1 0.91 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）	2025 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。
2	第參章 第一節	概況與培育	2025 年新進員工人數統計 年齡/性別 / 男性 / 女性 / 合計人數 30 歲以下：34 / 16 / 50 30-50 歲：21 / 9 / 30 50 歲以上：6 / 1 / 7 合計人數：61 / 26 / 87 說明：新進人員人數不扣除中途離職人員 2025 年離職員工人數統計 年齡/性別 / 男性 / 女性 / 合計人數 30 歲以下：16 / 8 / 24 30-50 歲：19 / 4 / 23 50 歲以上：4 / 1 / 5 合計人數：39 / 13 / 52	2025 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。

A member firm of Ernst & Young Global Limited



EY 安永 Building a better working world

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」以及耕莘的「主管套餐」檢查。主管級員工最近一次實施檢查的時間為 2025 年度，其中新光醫院共有 5 位 主管參與。	2025 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、2023 年 2025 年及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，公司發現網路異常，已即刻啟動資安緊急應變程序，並於初步盤點後召開資安委員會研議處置措施並評估對公司營運尚無重大影響業無資訊外洩之情事，同時依規定發布重大訊息公告。	2025 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	第肆章 第二節	水資源管理	中菲電腦近三年之用水量 年度：2023 年 / 2024 年 / 2025 年 取水量（百萬公升）：6.129 / 5.912 / 6.369 組織特定度量（單位）：全體員工 / 全體員工 / 全體員工 組織特定度量值：373 / 428 / 462 用水密集度：0.016 / 0.014 / 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、2024 年及 2025 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	中菲電腦 2023 年、2024 年及 2025 年之用水量。

A member firm of Ernst & Young Global Limited

附錄四：溫室氣體排放查核聲明書

Verification Opinion

Verified as Satisfactory	
Reasonable Assurance: Based on the process and procedures conducted, the GHG statement contained in the Dimerco Data System Corporation GHG Inventory Report produced by Dimerco Data System Corporation, covering the direct GHG emissions and removals (Scope 1) and the indirect GHG emissions from imported energy (Scope 2):	• Is materially correct and is a fair representation of GHG data and information. • Has been prepared in accordance with ISO 14064-1:2018 and it's principles.
Limited Assurance: Based on the process and procedures conducted, there is no evidence that the GHG statement contained in the Dimerco Data System Corporation GHG Inventory Report produced by Dimerco Data System Corporation, covering the other indirect GHG emissions (Scope 3):	• Is not materially correct and is not a fair representation of GHG data and information. • Has not been prepared in accordance with ISO 14064-1:2018 and it's principles. • For certain categories, greenhouse gas emissions are estimated using secondary data, which may introduce inherent uncertainty in the resulting emissions figures.
The verification was conducted in accordance with the GHG Statements intended use	
Lead Verifier	Bella Lee
Independent Reviewer	Eddy Chuang
Signed on behalf of BSI	Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance
Issue Date	2026-08-20
BSI Group Singapore Pte. Ltd. Taiwan Branch, 2nd Floor, No.37, Ji-Hu Road Nei-Hu Dist., Taipei 114700, Taiwan	
NOTE: BSI Group Singapore Pte. Ltd. Taiwan Branch (hereafter referred to as BSI Taiwan) is independent to and has no financial interest in Dimerco Data System Corporation. This 3rd party Verification Opinion has been prepared for Dimerco Data System Corporation only for the purposes of verifying its statement relating to its GHG emissions more particularly described in the scope above. It was not prepared for any other purpose. In making this Statement, BSI Taiwan has assumed that all information provided to it by Dimerco Data System Corporation is true, accurate and complete. BSI Taiwan accepts no liability to any third party who places reliance on this statement.	

Certificate Number and date of issuance of opinion: CFV 848428 2028-08-20

Verification Engagement

Organization	Dimerco Data System Corporation 中菲電腦股份有限公司
Responsible party	Dimerco Data System Corporation 中菲電腦股份有限公司
Verification Objectives	To express an opinion on whether the organizational GHG Statement which is historical in nature: • Is accurate, materially correct and is a fair representation of GHG data and information • Has been prepared in accordance with ISO 14064-1:2018, the criteria used by BSI to verify the GHG Organizational Statement
Materiality Level	5%
Level of Assurance	• Reasonable for direct GHG emissions and indirect GHG emissions from imported energy • Limited for the other indirect GHG emissions
Intended Use	The intended use of the GHG Statement and Verification Opinion is to support the implementation of improvement actions and communication with other stakeholders.
Verification evidence gathering procedures	• Evaluation of the monitoring and control systems through interviewing employees observation & inquiry. • Verification of the data through sampling recalculation, retracing, cross checking and reconciliation. • Activity data was verified through consumption logs, records, daily logs, utility bills, invoices, service records, etc. • Secondary data used in calculations were verified through visiting the respective sites and accessing those references.
The verification activities applied in a limited level of assurance verification are less extensive in nature, timing and extent than in a reasonable level of assurance verification.	
Verification Standards	The verification was carried out in accordance with ISO 14064-3:2019, ISO 14065:2020 and ISO 17029:2019
Note: Dimerco Data System Corporation is responsible for the preparation and fair presentation of the GHG statement and report in accordance with the agreed criteria. BSI is responsible for expressing an opinion on the GHG statement based on the verification.	

Organizational GHG Statement

Organization		Dimerco Data System Corporation 中菲電腦股份有限公司 8F, No. 151, Xing'ai Rd., Neihu Dist., Taipei City 114067, Taiwan 台北市內湖區行愛路 151 號 8 樓
Organizations GHG Report containing GHG Statement		Dimerco Data System Corporation GHG Inventory Report Dimerco Data System Corporation GHG Inventory
Organizational Boundary		Operational Control
Locations included in the Organizational Boundary		See Appendix A
Scope of activities		The provision of the design, development and maintenance of computer application software, installation, integration and maintenance of computer systems, and administrative management services.
Reporting Boundary	Direct GHG emissions (Scope 1)	• Stationary combustion • Mobile combustion • Fugitive
	Indirect GHG emissions from imported energy (Scope 2)	• Imported electricity
	Indirect GHG emissions from transportation (Scope 3)	• Employee commuting
	Indirect GHG emissions from products used by organization (Scope 3)	• Purchased goods and services (Only fuel- and energy-related activities included)
	Indirect GHG emissions associated with the use of products from the organization (Scope 3)	Not significant
	Indirect GHG emissions from other sources (Scope 3)	Not significant
Criteria for developing the organizational GHG Inventory		ISO 14064-1:2018
Reporting Period		2025-01-01 to 2025-12-31

GHG Emission Summary:

Category	tonnes CO_2e
Direct emissions (Scope 1)	23.2130
Indirect emissions from imported energy (Scope 2) - Location Based	873.0882
Indirect GHG emissions from transportation (Scope 3)	253.8583
• Employee commuting	253.8583
Indirect GHG emissions from products used by organization (Scope 3)	213.2565
• Purchased goods and services	213.2565
Total (location based)	**1,363.416**

Appendix A

Location	Address
台北總部	臺北市內湖區行愛路 151 號 B1、B2、2 樓~8 樓、155 號 1 樓
高雄辦公室	高雄市新興區六合路 182 號 29 樓、186 號 29 樓、188 號 29 樓、190 號 29 樓

It All Started with a Dream.

Sustainability Report 2025

Environment | Society | Governance

2025 永續報告書

