

2024

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

目錄

1、 關於本報告書	5
1.01 經營者的話	5
1.02 關於本公司	7
1.03 報告書資訊	10
2、 利害關係人與重大主題	13
2.01 利害關係人議合	13
2.02 決定重大主題的流程	15
2.03 重大主題列表	17
2.04 重大議題之管理	18
3、 永續經營	20
3.01 永續發展策略	20
3.02 推動永續發展機制	22

- 3.03 董事會及功能性委員會 25
- 4、 治理面 36
 - 4.01 經濟績效 36
 - 4.02 誠信經營 38
 - 4.03 風險管理 39
 - 4.04 資訊安全及客戶隱私保護 43
 - 4.05 參與各類社團組織 47
 - 4.06 產品及服務管理 48
 - 4.07 供應商永續管理 49
- 5、 社會面 52
 - 5.01 人力發展 52
- 6、 環境面 61
 - 6.01 氣候變遷 61

6.02	溫室氣體管理.....	63
6.03	能源管理	64
6.04	水資源管理	66
6.05	廢棄物管理	67
7、	附錄.....	68
7.01	附錄一、GRI 內容索引表	68
7.02	附錄二、氣候相關資訊	76

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

普鴻資訊自創立以來，走過了二十五年的里程碑。回顧這段歷程，我們始終秉持「成就客戶、共創未來、穩定獲利」的核心價值，長期致力深耕於金融與資安領域，並以自主創新研發為驅動力，提供穩定且優質的服務，持續與客戶共同成長。我們深信，唯有真正了解客戶需求、不斷提升產品與技術，才能成為客戶值得依賴的策略夥伴，達成雙贏的長期目標。

在全球邁向永續的浪潮中，企業除了追求穩定獲利外，更肩負對社會與環境的長遠責任。面對時代變遷與外部環境的快速變革，我們秉持「永續經營、共創雙贏」的理念，積極回應各界對企業社會責任的期待。

在環境面向，我們持續推動環保措施，落實減碳節能實踐對環境的永續承諾；在社會面向，透過制度化的管理方式，推動職場多元與平等，落實同工同酬與公平晉升，同時積極投入員工培訓，培養具備未來競爭力的人才。在公司治理方面，我們建構有效治理架構，強化董事會職能，保障股東權益，重視利害關係人的聲音，並致力提升資訊透明度，持續精進治理品質與效能。並在資訊安全方面取得 ISO/IEC 27001 國際認證，以具體行動落實資訊治理及風險管理制度承諾。

展望未來，永續發展將持續是我們經營的核心。我們將以長遠視角擘劃企業藍圖，深化核心能力，勇於創新、穩健前行，並擴大我們在社會、環境與經濟層面的正向影響。感謝所有支持我們的夥伴，我們將攜手邁向更加穩健且具韌性的永續未來。



普鴻資訊股份有限公司

董事長 林群國

1.02 關於本公司

1.公司簡介

普鴻成立於 2000 年，主要業務產品分為「資訊安全」、「支付應用」、「金融應用產品」、「委外資訊服務」四大產品線，並於 2025 年推出「資料保護產品(ProTrust)」。

普鴻的技術團隊致力於金融領域知識及創新技術的培養，並時時關注客戶需求、國際趨勢及市場競爭狀況，快速因應市場需求，並達到創新服務效率。

支付應用

- 支付應用主要分為「財金支付產品」、「行動支付產品」、「票交支付產品」、「電子支付產品」四大產品線。

金融應用產品

- 支付應用主要分為「財金支付產品」、「行動支付產品」、「票交支付產品」、「電子支付產品」四大產品線。

資訊安全

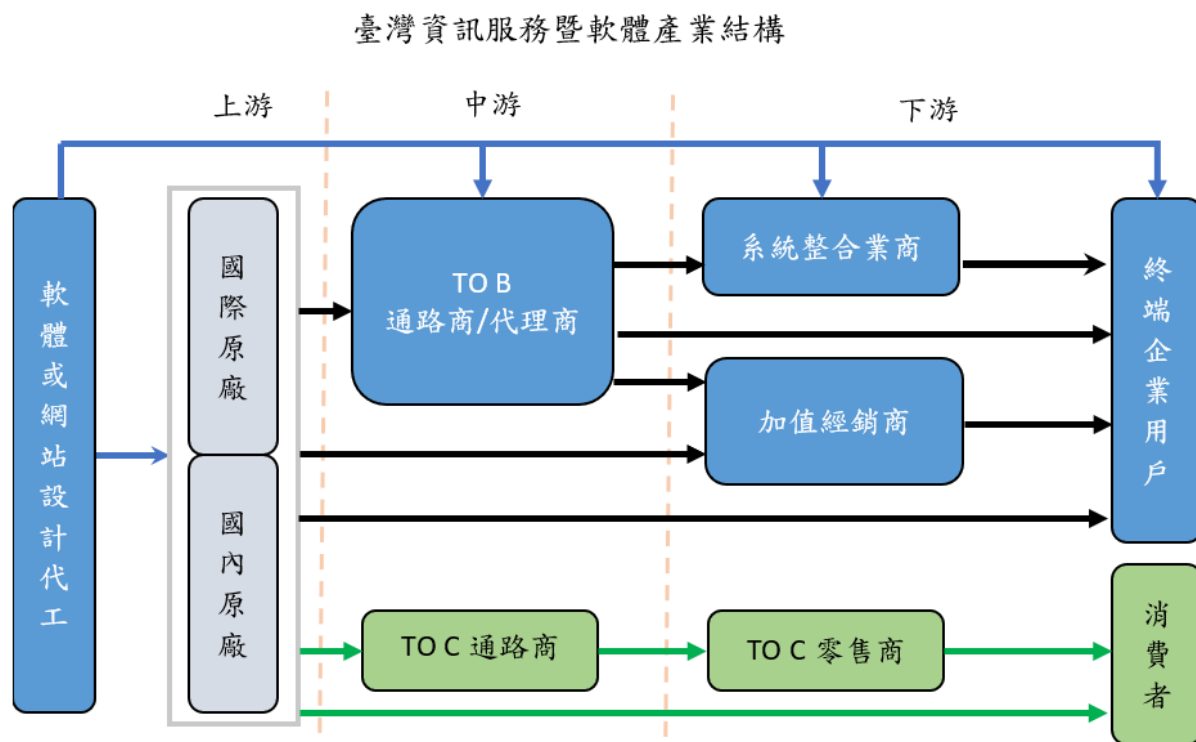
- 資訊安全主要有「硬體亂碼化設備」、「金鑰管理工作站」、「HSM監控系統」、「Security User Interface Program」、「多憑證管理系統」、「Security as a Service」六項。

委外資訊服務

- 普鴻提供最好的金融委外人力駐點服務，有專職的業務與顧問回應客戶的需求，針對不同的產業領域、平台技術與角色，為客戶提供完善的資訊服務。

2.價值鏈簡介

普鴻是軟體原廠開發商，專注於提供本地化的解決方案及資訊安全、支付應用、金融應用產品，並靈活調整以滿足相關市場的需求，在價值鏈中扮演產業上游的角色，中游為國內通路商或代理商，下游主要由系統整合業商與增值經銷商構成。



資料來源：資策會 MIC 經濟部 ITIS 研究團隊，2024 年 9 月；普鴻整理

3.公司簡介

公司名稱	普鴻資訊股份有限公司
公司型態	上櫃公司
創立時間	2000 年 7 月 22 日
上櫃日期	2018 年 12 月 24 日
總部位置	台北市松山區光復南路 1 號 9 樓之 2
產業類別	資訊服務業
主要產品及服務	資訊軟體服務、電子資訊供應服務
實收資本額	212,912,500 元(截至 2024 年 12 月 31 日)
淨銷售額	586,333 仟元(2024 年度合併銷貨收入淨額)
員工人數	257 人

1.03 報告書資訊

普鴻資訊股份有限公司 (以下簡稱為「普鴻」) 2024 年永續報告書 (以下簡稱為「本報告書」) 編製之相關資訊如下:

1.03.1 編製依據

本報告依全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布的 2021 版 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)。此外，本報告亦依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月 (首次)

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋普鴻資訊股份有限公司母公司本身（以下簡稱普鴻），包含台北辦公大樓（以下簡稱台北總處）、高雄分公司，未涵蓋合併財報子公司。本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	本公司尚未導入溫室氣體盤查，2024 年度以經濟部商業發展署提供的試算工具做換算溫室氣體排放量，用電統計資料為台灣電力公司之數據。水資源統計資料為臺北自來水事業處用水之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

2024 年本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續推動小組

電話：(02)2345-2366

電子信箱：Admin@provision.com.tw

公司 ESG 專區網站：<https://www.provision.com.tw/永續經營/>

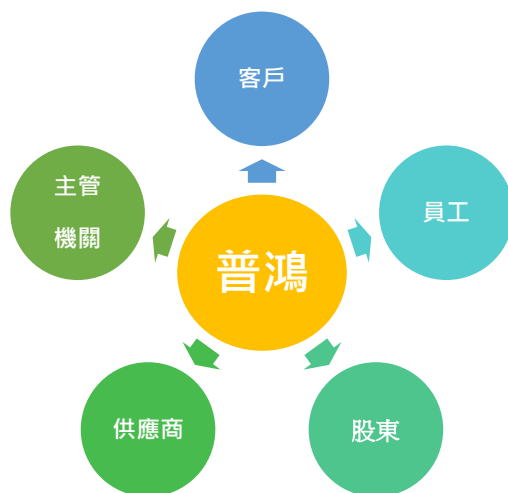
公司地址：台北市松山區光復南路 1 號 9 樓之 2

2、利害關係人與重大主題

2.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織，並參考 2023 年上櫃資訊服務業各公司之利害關係人，永續推動小組討論決議後呈董事長核決。

經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為**員工、客戶、股東、供應商、主管機關**。為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。



各利害關係人溝通機制及關注議題：

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
員工	普鴻以「共創未來」的夥伴模式 (Partnership) 與員工共享。員工是普鴻最重要的資產，也是推動公司持續前進的基礎。	1. 勞資會議 2. 內部網站電子交流平台 3. 公告	每季一次 按照需求 按照需求	人才吸引與留任人 才培訓與發展 勞雇關係/人權議題	人資單位	1. 勞資會議：4 次 2. 全體(季)會議：4 次 3. 員工福利與薪酬公告：2 件
客戶	普鴻以「成就客戶」為經營理念，秉持著專業、誠信的理念服務客戶，並致力於與客戶建立穩定的合作關係。	1. 會議或稽核 2. 客戶滿意度管理及調查 3. 拜訪及日常聯繫	每年一次 每年一次 按照需求	客戶服務 資訊安全管理 創新研發及服務	業務單位/ 技術單位/ 研發單位/ 資安單位	1. 年度稽核：合格 2. 使用者教育訓練大會及滿意度調查：一年一次
股東	普鴻以「穩定獲利」的漂亮成績單作為對股東的回饋。妥善運用資金，並提升營運及財務資訊透明度，以實現股東利益最大化。	1. 股東會 2. 財務報告 3. 公開資訊觀測站 4. 企業官網	每年一次 每季一次 按照需求 按照需求	營運績效 誠信經營 創新研發及服務	發言人/ 財務單位/ 管理單位	1. 股東大會：1 次 2. 重大訊息公告：23 則 3. 投資人來信覆文及回電：3 次
供應商	普鴻與供應商建立良好的夥伴關係，並確保供應商所提供之產品及服務符合普鴻的經營理念。	1. 供應商評鑑 2. 供應商交付管理	每年一次 按照需求	營運績效 誠信經營 供應商永續管理	採購單位	1. 供應商評鑑通過率 100% 2. 透過溝通，避免產品交付有所延誤或品質問題產生損失。
主管機關	普鴻配合國家發展政策、遵循政府法規，並與政府保持良好的溝通，創造地方就業機會及稅收來源。	1. 申報資料 2. 法規說明會	按照需求 按照需求	法規遵循 公司治理 誠信經營	發言人/ 財務單位/ 管理單位	1. 發布中英文重大訊息 23 則 2. 定期申報公告資料

2.02 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

了解組織脈絡

本公司考量營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，並參考上櫃資訊服務業之2023年重大議題，最終彙整出涵蓋8治理面向、5社會面向及6環境面向共19永續議題。

鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊：

- 1.實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
- 2.實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

排定衝擊優先順序

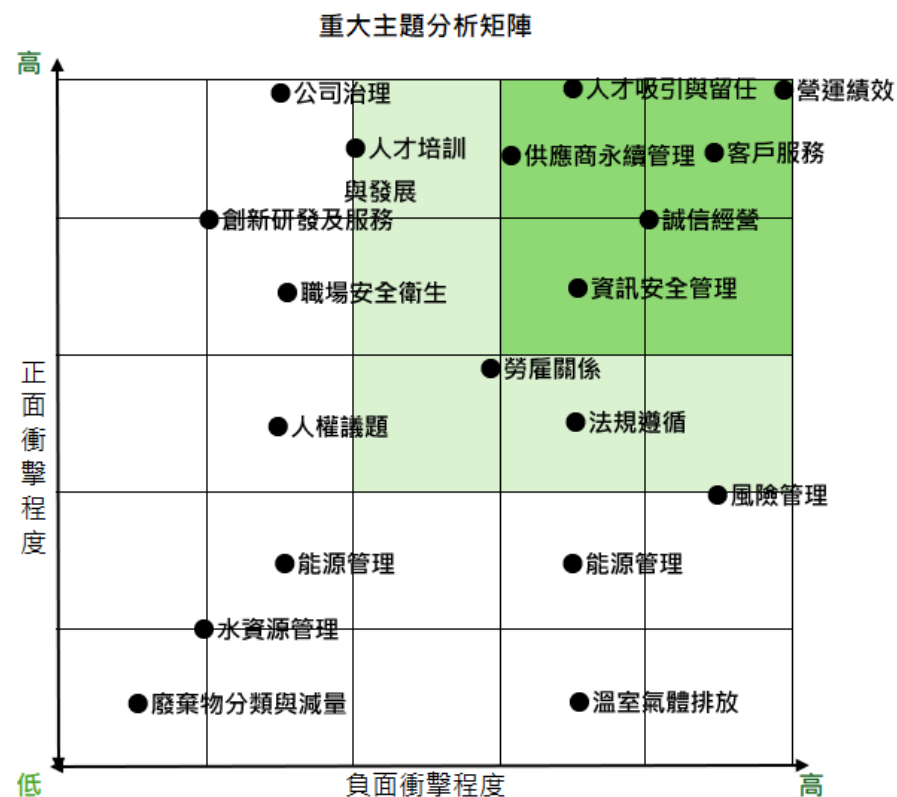
本公司參考上櫃資訊服務業之重大議題，經統計整合內外部結果，永續推動小組討論決議後呈董事長核決，有效評估各議題對公司營運的重要性。

確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共重大主題數量重大主題，包括列示所鑑別之重大主題。
本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

永續議題排序

項次	面向	永續議題	正面衝擊程度	負面衝擊程度	綜合影響	選定為重大主題
1	G	營運績效	5	5	10	V
2	G	客戶服務	4.5	4.5	9	V
3	S	人才吸引與留任	5	3.5	8.5	V
4	G	誠信經營	4	4	8	V
5	G	資訊安全管理	3.5	4	7.5	V
6	E	供應商永續管理	4.5	3	7.5	V
7	S	人才培訓與發展	3	4	7	
8	G	風險管理	2	4.5	6.5	
9	G	公司治理	5	1.5	6.5	
10	S	勞雇關係	3	3	6	
11	G	法規遵循	2.5	3.5	6	
12	S	職場安全衛生	3.5	1.5	5	
13	E	能源管理	1.5	3.5	5	
14	G	創新研發及服務	4	1	5	
15	E	溫室氣體排放	0.5	3.5	4	
16	S	人權議題	2.5	1.5	4	
17	E	能源管理	1.5	1.5	3	
18	E	水資源管理	1	1	2	
19	E	廢棄物分類與減量	0.5	0.5	1	



2.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 **6** 重大主題。

普鴻重大主題為首年揭露，故無從與上一個報導期間的重大主題進行比較。

2024 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
營運績效	無	新增重大主題
客戶服務	無	新增重大主題
人才吸引與留任	無	新增重大主題
資訊安全管理	無	新增重大主題
誠信經營	無	新增重大主題
供應商永續管理	無	新增重大主題

2.04 重大議題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性。

以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

1.營運績效

政策與承諾：公司將以「穩定獲利」的漂亮成績單作為對股東的回饋。營運策略以穩健成長為主要方向，並設定大於同業平均成長率之目標。

行動計畫：高階經營管理團隊致力於「資訊安全」、「支付應用」、「金融應用」、「委外服務」四大產品線等產品拓展，帶動經營績效持續創高。

2.客戶服務

政策與承諾：公司以「成就客戶」為經營理念，秉持專業、誠信的理念服務客戶；透過與客戶保持暢通之溝通管道，以維持穩定且長期的合作關係。

行動計畫：技術團隊致力於金融領域知識及創新技術的培養，業務團隊關注客戶需求、國際趨勢及市場競爭狀況，快速因應市場需求，並達到創新服務效率。

3.人才吸引與留任

政策與承諾：公司以「共創未來」的夥伴模式(Partnership)與員工共享，透過健全員工獎酬制度及員工福利，吸引優秀人才加入。

行動計畫：提供合理的薪資與獎酬，每半年進行一次績效考核及檢視升遷調薪。

4.資訊安全管理

政策與承諾：資訊安全委員會訂定資訊安全政策以避免本公司提供之資訊服務因人為、天然災害等因素導致資料不當使用、被破壞或竄改，持續跟隨 ISO

27001 相關標準通過驗證以強化管控和防護能力。

行動計畫：通過「ISO 27001 資訊安全管理」有效控管內部資料之安全性。

5.誠信經營

政策與承諾：公司依法制定相關管理政策為利害關係人把關，防範公司因承諾、要求或收受任何不正當利益，而做出違反誠信、違背受託義務甚至違法等行為所造成的損失。

行動計畫：內部人簽署遵循「誠信聲明書」，公司每月定期以電子郵件宣導內線交易與相關法令等規範。在職員工於到職時簽署遵循「員工工作規則暨保密同意書」要求受僱人遵守誠信經營政策。董事會秘書室每年定期向董事會報告公司誠信經營政策運作情形。

6. 供應商永續管理

政策與承諾：訂定「供應商評估與管理作業」確保供貨來源及品質，避免因產品不良而影響公司營運，促進供應鏈永續發展。

行動計畫：對於主要供應商每年定期評核並填寫「供應商評鑑報告書」，以確保廠商的品質水準能符合本公司對品質、環境及綠色產品之要求。

3、永續經營

3.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

- 環境永續：著重於減少碳排放及環境保護。
- 人才培育：強調實現永續發展的人才培育及技術創新。
- 企業治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
- 社會關懷：提升員工照顧、社會關懷的重視。



鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

為實踐企業永續社會責任，接軌國際發展趨勢，積極回應利害關係人之訴求，以達永續經營之目標，普鴻於 2017 年 3 月 24 日會通過「企業社會責任實務守則」，並於 2022 年 3 月 1 日修訂為「永續發展實務守則」，依循環境保護、社會共融與公司治理 (ESG) 之永續發展原則，積極落實企業永續行動與重大主題管理，結合公司核心業務，進行營運決策與商業活動，同時導入國際永續發展趨勢、遵循法律與道德規範，進而實踐企業永續經營理念與維護利害關係人權益。

因應國際永續準則發展趨勢、政府法規與政策推動方向，普鴻持續與客戶、員工、股東、供應商、社會大眾等重要利害關係人議和，並呼應全球永續性報告準則 (GRI Standards, GRI)，建立永續治理架構與永續發展策略，持續強化環境保護 (E)、社會責任 (S) 與公司治理 (G) 之行動方案，期待為社會與利害關係人創造更多永續價值。

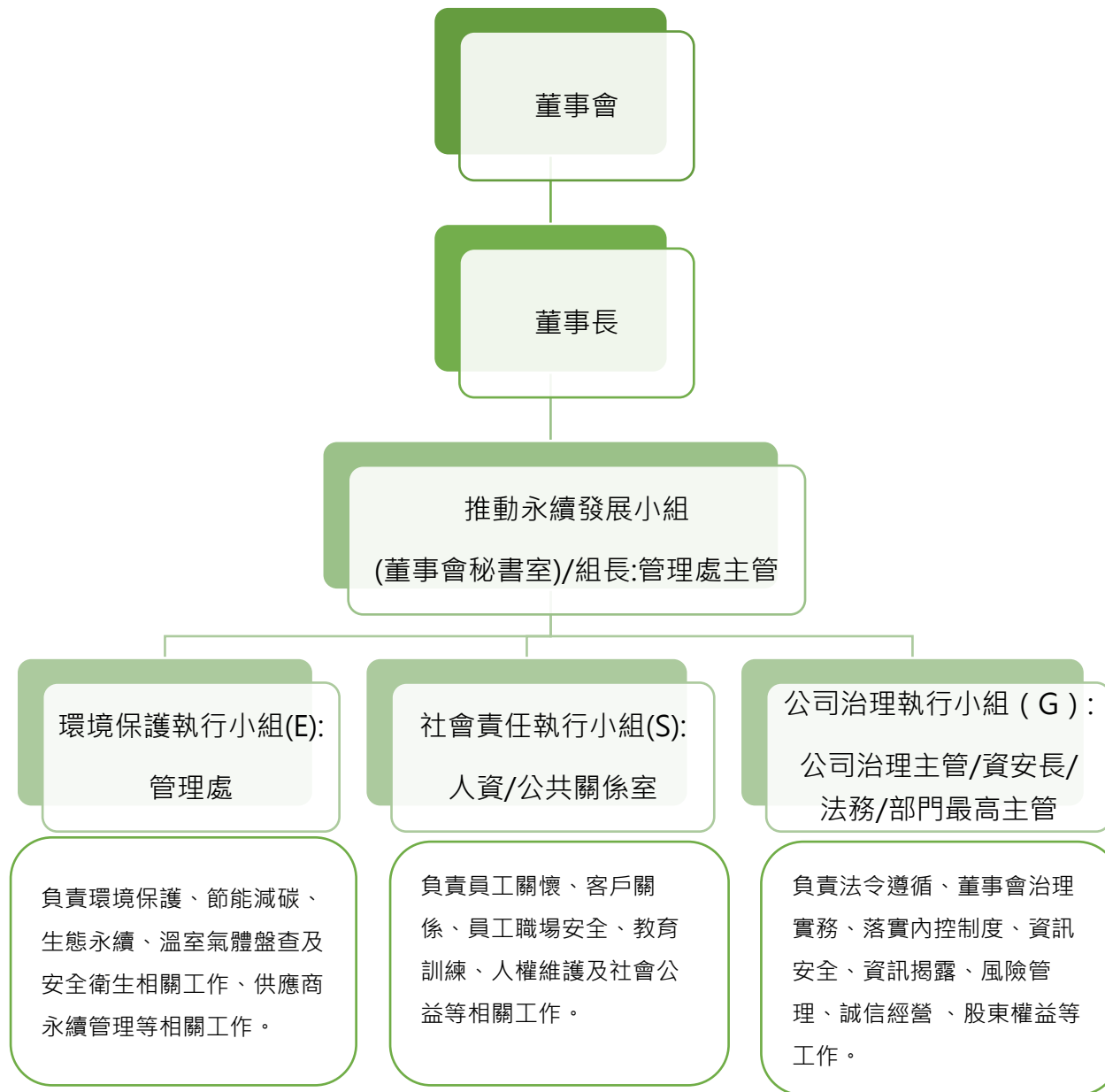
3.02 推動永續發展機制

3.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，普鴻成立推動永續發展小組，做為公司內部的永續發展治理單位，推動永續發展小組由公司治理主管、管理處主管、董事長特助組成。管理處訂定「永續資訊管理辦法」並經由董事會通過，規範推動永續發展小組之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。董事會已指派江金德獨立董事負責監督指導永續資訊。

推動永續發展小組由管理處主管擔任主任委員，轄下按照功能權責成立 3 個執行小組，包含環境保護執行小組；社會責任執行小組；公司治理執行小組，各組指派 1 名主管擔任小組組長。各執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每年向推動永續發展小組報告。稽核按稽核計畫進行查核永續資訊之管理。

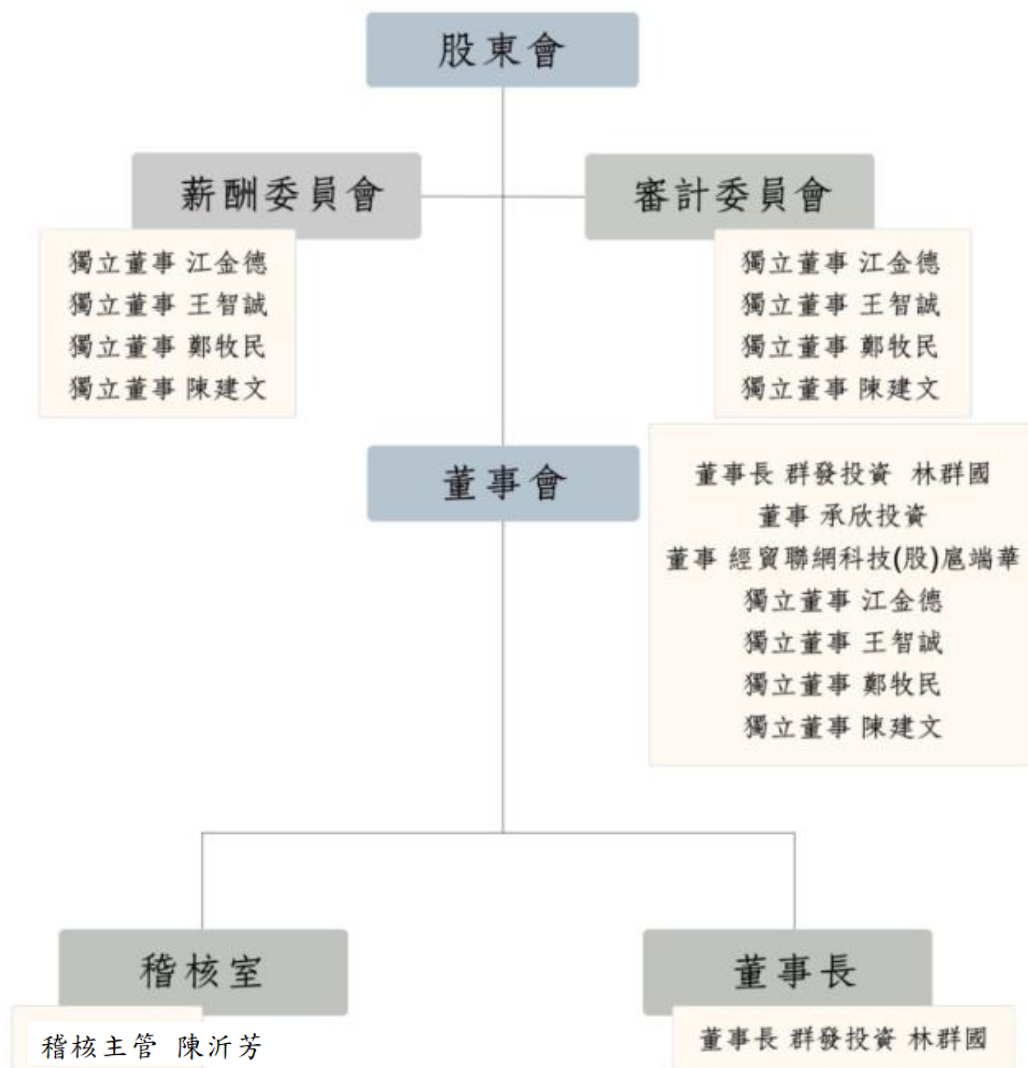
公司永續治理之組織圖



3.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，推動永續發展小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年推動永續發展小組共召開 1 次會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有 1 件，主要為陳報本公司 2024 年永續報告書進度規劃及溫室氣體盤查及查證時程計畫案，另 2024 年度無重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件。

3.03 董事會及功能性委員會



3.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

3.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1.董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由推動永續發展小組根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由推動永續發展小組負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。推動永續發展小組各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由推動永續發展小組主任委員彙整成「永續發展實務守則年度執行情形」呈報給董事會。

2.永續報導管理

每年度由推動永續發展小組各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組經理檢核資料，而後由永續發展小組進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行「永續報告書」。

3.03.1.2 督導永續管理之績效評估

本公司已建立董事會績效評估制度，於 2020 年 11 月 10 日訂定「董事會效評估辦法」並經董事會決議通過，以發揮董事會成員自我鞭策，提昇董事會運作之功能。內部董事會績效評估每年執行一次，定期辦理董事自評與同儕互評；外部董事會績效評估則至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行一次，董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

評估期間：2024 年 01 月 01 日~2024 年 12 月 31 日，績效評估範圍包含以下面向：

- 一、 董事會績效評估：1. 對公司營運之參與程度；2. 提升董事會決策品質；3. 董事會組成與結構；4. 董事之選任及持續進修；5. 內部控制。
- 二、 董事成員績效評估：1. 公司目標與任務之掌握；2. 董事職責認知；3. 對公司營運之參與程度；4. 內部關係經營與溝通；5. 董事之專業及持續進修；6. 內部控制。
- 三、 功能性委員會績效評估：1. 對公司營運之參與程度；2. 功能性委員會職責認知；3. 提升功能性委員會決策品質；4. 功能性委員會組成及成員選任；5. 內部控制。

董事會績效評估結果：董事會內部績效評估結果於 2025 年第一季結束前完成，並提報 2025 年 5 月 6 日董事會，本公司董事會及董事成員績效評估等顯示整體董事會運作良好；功能性委員會績效評估顯示功能性委員會運作良好，足以顯示本公司強化董事會效能之成果。

3.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事

進修時數達 48 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時。董事參與永續發展相關進修情形如下：

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	進修時數	類型	與永續發展相關進修
法人董事代表人	林群國	2024/09/20	營業秘密及資訊安全實務與證券法規	3.0	實體課程	
		2024/08/23	勞動爭議防免及公司治理	3.0	實體課程	
法人董事代表人	許菁芬	2024/11/08	公司治理-2026年企業永續轉型:TNFD的策略布局與生態多樣性機遇	3.0	實體課程	V
		2024/09/20	營業秘密及資訊安全實務與證券法規	3.0	實體課程	
法人董事代表人	扈端華	2024/11/30	建立ESG永續策略提升競爭力	3.0	實體課程	V
		2024/08/23	勞動爭議防免及公司治理	3.0	實體課程	
獨立董事	江金德	2024/11/21	ESG浪潮下董事會應注意之相關法令	3.0	實體課程	V
		2024/08/16	企業併購後整合議題探討與管理機制建立	3.0	實體課程	
獨立董事	王智誠	2024/11/01	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3.0	實體課程	
		2024/06/27	整合策略發展與ESG之企業風險管理新思維	3.0	實體課程	V
獨立董事	鄭牧民	2024/09/11	股東會、經營權與股權策略	3.0	實體課程	
		2024/09/04	非財會背景董監事如何審查財務報告	3.0	實體課程	
獨立董事	陳建文	2024/10/30	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班	12.0	實體課程	

3.03.2 董事會結構及運作情形

3.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2024 年 5 月 21 日至 2027 年 5 月 20 日，由 7 位董事（含 4 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 14%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 8~10 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	86%
	女性	14%
年齡	29 歲(含)以下	0%
	30-50 歲	0%
	51 歲(含)以上	100%

3.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 4 次董事常會及 1 次臨時董事會議，平均出席率為 100%。

職稱	姓名	實際出(列) 席次數 B	委託出 席次數	實際出(列) 席率%(B/A)	備註
董事長	林群國	2	-	100	2024.05.21 解任
董事	經貿聯網科技股份 有限公司 (代表人：扈端華)	5	-	100	
董事	承欣投資有限公司 (代表人：許菁芬)	5	-	100	
董事	群發投資有限公司 (代表人：林鴻昌) (代表人：林群國)	5	-	100	2024.05.21 林鴻昌解任 林群國就任
獨立董事	王智誠	5	-	100	
獨立董事	鄭牧民	5	-	100	
獨立董事	江金德	5	-	100	
獨立董事	陳建文	3	-	100	2024.05.21 就任

3.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 7 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

本公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之二以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

3.03.2.4 利益迴避

本公司董事長身兼總經理，董事長與總經理為同一人可使得經營效率增加、決策執行更順暢；本公司以增加一席獨立董事席次，且過半數董事未兼任員工或經理人為因應，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

本公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》的利益迴避規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

2024 年董事會所有議案均無涉及董事成員的利益衝突，請詳股東會年報第 23~24 頁。至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，已於公開資訊觀測站、公司網站或年報第 59 頁揭露。

3.03.2.5 薪酬政策

1.董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬訂於本公司章程內，並由股東會同意通過，授權董事會依董事對本公司營運參與之程度(包括企業經營策略、未來經營風險等重大政策之決議)及貢獻之價值，並參照同業水準議定之，董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事薪資(變動)、獎金(變動)、業務執行費用等，依董事及經理人薪資酬勞辦法規定，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年年報 16~18 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2024 年年報 19~20 頁。

董事及高階管理階層離職與退休政策 本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

2.薪酬比率

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 254%；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為 72%。

最高薪酬為總經理，薪酬結構包含基本工資、獎金、退職退休金及其它長期激勵措施，而中位數薪酬主要由基本工資和年終獎金構成。

3.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1.審計委員會

本公司審計委員會成員共 4 位(其中 4 位為獨立董事)，男女比例為 4：0。本屆審計委員會任期為 2024 年 5 月 21 日至 2027 年 5 月 20 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 4 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳本公司 2024 年年報第 27~28 頁。

職稱	姓名	實際出席次數	實際出(列)席%	備註
召集人	王智誠	4	100	
委員	鄭牧民	4	100	
委員	江金德	4	100	
委員	陳建文	2	100	2024.05.21 新任

2.薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 4 位（其中 4 位為獨立董事），男女比例為 4：0。本屆薪酬委員會任期為 2024 年 5 月 21 日至 2027 年 5 月 20 日，薪酬委員會至少每半年召開一次會議，2024 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳本公司 2024 年年報第 39 頁。

職稱	姓名	實際出席次數	實際出(列)席%	備註
召集人	王智誠	2	100	
委員	鄭牧民	2	100	
委員	江金德	2	100	
委員	陳建文	1	100	2024.05.21 新任

4、治理面

4.01 經濟績效

1.產生及分配的直接經濟價值

2024 年，本公司總營收為 586,333 仟元，較 2024 年衰退 13.24%，全年稅後淨利為 113,603 仟元，每股盈餘為 5.04 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

新台幣仟元，惟每股盈餘為元

項目/年度	2024 年度	2023 年度	增(減)幅度	
	金額	金額	金額	%
營業收入	586,333	675,833	(89,500)	(13.24)
營業毛利	247,231	295,013	(47,782)	(16.20)
本年度淨利	113,603	147,829	(34,226)	(23.15)
每股盈餘	5.04	6.08	(1.04)	(17.11)

2.確定給付制義務與其他退休計畫

自 94 年 7 月 1 日起實施勞退新制，依勞工退休金條例規定，原適用舊制退休金之員工經選擇後均適用新制，及新制施行後到職之員工。合併公司所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資 6%提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

3.取自政府之財務援助

2024 年度本公司獲得來自政府的財務援助 1,753 仟元，主要用於**金融通訊演算法軟硬體化整合升級創新**。

4.02 誠信經營

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	員工工作規則暨保密同意書	100%
現任員工	離職時	智慧財產權管暨保密同意書	100%
治理單位及管理階層	就任時	誠信聲明書	100%

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營守則	上市上櫃公司誠信經營守則	董事會	管理處	https://www.provision.com.tw/永續經營/企業治理/

4.03 風險管理

4.03.1 風險管理機制

本公司採取預防性政策進行風險管理，依法建立內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置風險管理工作小組、風險管理推動單位及風險管理執行單位，專責執行各項風險控管工作。

2022 年 11 月 1 日，本公司經董事會核准通過《風險管理政策與程序》，明確規範各風險因子的權責單位。各單位按照風險管理程序，涵蓋風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及資訊溝通，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，確保相關風險得到有效管理。

針對涉及跨部門的重要危機事件，本公司由總經理或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

風險管理流程



風險辨識

1.針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋主要包含：策略風險、營運風險、財務風險、資訊風險、法遵風險、誠信風險、其他新興風險(如：氣候變遷或傳染病相關風險)等，確保各層級風險皆納入管理範疇。

2.各營運單位依據公司策略目標及董事會核定之風險管理政策與程序，就其所屬單位之短、中、長程目標與業務執掌進行風險辨識。

風險分析

依據業務性質，各功能單位及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括：

1. 各營運單位針對已辨識出之風險事件，考量現有相關管控措施之完整性、過往經驗、同業案例等，分析風險事件之發生機率與影響程度，據以計算風險值。

2. 風險管理推動與執行單位擬依據公司風險特性擬訂適切的量化或質化量測標準，作為風險分析之依據。

3.風險管理推動與執行單位擬訂風險胃納(風險容忍度)，提報風險管理工作小組進行核定，以決定公司可承受之風險限額。並依據風險胃納研議各風險值對應之風險等級，及各風險等級之風險回應方式，作為後續風險評量及風險回應之依據

風險評量

各營運單位擬依據風險分析結果，對照經風險管理工作小組核定之風險胃納，依據風險等級規劃與執行後續風險回應方案。

相關風險分析與評量結果應確實記錄，並提報風險管理工作小組進行核定。

風險回應

針對風險回應擬訂定相關處理計畫，確保相關人員充分理解與執行，並持續監控相關處理計劃之執行情形。

企業考量企業策略目標、內、外部利害關係人觀點、風險胃納及可用資源，來擇定風險回應方式，使風險回應方案在實現目標與成本效益之間取得平衡。

監督與審查機制

- 1.風險監督與審查機制擬於風險管理程序中明確定義，以確實審查風險管理流程及相關風險對策是否持續有效運作，並將相關審查結果納入績效衡量與報告事項中。風險管理與組織中關鍵流程進行連結，以有效監督與提升風險管理落實實施之效益。
- 2.於高風險部門或跨部門重要危機事件的機構進行專項風險評估，並由執行長或其指派之人負責協調與監督。
- 3.針對風險控制過程中的缺失，進行立即修正及確保其管理措施符合規範。

風險溝通

風險管理執行情形由風險管理最高主管定期向董事會報告，每半年至少一次，確保風險資訊透明並促進有效決策。

4.03.2 法規遵循

為確保營運符合相關法令規章，普鴻定期關注可能影響公司營運與財務的國內外政策與法規動向，將取得之最新法規動態通知相關部門，確保公司內相關部門能落實執行。本公司透過不同的法規要求訂定相關政策與辦法，相關作為包含內部控制、財報編製、內線交易、反騷擾、反歧視、反貪腐、個人資料保護、資訊安全保護等。

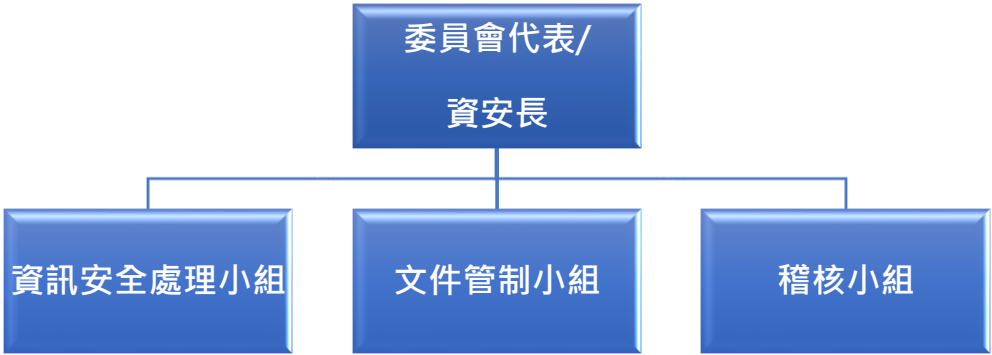
本公司 2024 年共發生 0 件重大違反法規事件(重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件)。

4.04 資訊安全

4.04.1 資訊安全管理

資訊安全治理架構

本公司於 2024 年成立「資訊安全委員會」，由資安長擔任主席及召集人，並設有資安專責主管及資安專責人員。資訊安全委員會定期每年至少舉行一次管理審查會議，主要職責涵蓋制訂資訊保護政策、執行風險評估、進行營運衝擊分析，並規劃災難復原演練等工作。同時，委員會還積極推動帳號權限管理檢核、防火牆規則審視、弱點掃描與滲透測試等技術措施，並透過資安教育訓練與社交工程演練，強化全體員工的安全意識與防範能力。為確保專案推進的效率與執行力，委員會下設三個功能小組，分別為「資訊安全處理小組」、「資安稽核小組」及「文件管制小組」，由資安長擔任總負責人，協調各小組間的合作與任務分配，以提升整體資安防禦能力，持續保障公司資訊與系統的穩定運行。



資訊安全管理系統

本公司始終恪守客戶合約內容與保密承諾，並為了有效管控機密資訊，本公司已於 112 年 12 月取得 ISO/IEC 27001：2022 國際標準的資訊安全認證，證書有效期為 112 年 12 月 29 日至 115 年 12 月 28 日，認證範圍包含金融支付應用系統開發暨基礎設施建置維護服務。本公司將依照 ISO27001 資安要求，持續強化公司資訊安全管理機制與防禦能力，以展現普鴻資訊對資訊安全的重視與保護客戶機敏資訊的承諾。相關作業及管理機制說明如下：

1. 資通安全風險管理架構：

- (1) 本公司由資安管理委員會負責資訊安全政策管理與規劃，並有資安小組負責資訊安全相關事件處理與通報。
- (2) 針對資訊安全之防毒、防災、防駭及防個資洩漏等機制，定期向總經理進行彙整報告。

2. 資通安全政策：

訂定資訊安全管理規範，確保本公司資訊資產之機密與安全及法律遵循，並制定危害發生處理程序以期降低影響至最低。



3. 具體管理方案：

- (1) 依據國際標準「規劃(Plan)、實作(Do)、審查(Check)、改善活動(Act)」的管理循環機制，檢視資訊安全政策適用性與保護措施。
- (2) 端點設備保護與控制：安裝防毒軟體、保持作業系統更新、導入 SPAM 機制、與文件加密安全方案。
- (3) 內部資安防護：建立次世代防火牆(Firewall)、郵件代理伺服器(Mail Gateway)、代理閘道(Proxy Gateway)及 Active Directory 目錄管理服務等安全防護平台。
- (4) 資料保護：重要資料透過備份系統進行異地及異質平台多重保存。
- (5) 本公司針對同仁定期進行資訊安全宣導，加強資安意識、強化資訊安全防護。

4. 資通安全管理資源：

- (1) 專責人力：設置資訊安全專責主管及安全專責人員，負責公司資訊安全規劃、技術導入與相關的稽核事項，以維護及持續強化資訊安全。
- (2) 認證維護：持續依據「ISO/IEC 27001：2022 國際標準」資訊安全認證，執行資安作業及管理。
- (3) 教育訓練：每年進行員工資訊安全教育訓練及社交工程釣魚郵件測試，以提升資安意識，並落實到每一位員工身上。
- (4) 資安公告：不定期製作資安公告，傳達資安防護重要規定與注意事項。
- (5) 資安會議：每年召開管理審查會議紀錄進行量測資安管理目標及量測表，以持續加強資安管理。

資訊安全教育訓練

本公司將資訊安全教育訓練列為員工必修課程，從新人報到階段即針對公司資安政策及規定宣導，針對在資安及產線相關同仁，舉辦供應鏈資安風險管理等課程，2024 年共開設 2 堂課程(2024 年 6 月 13 日內部資安宣導課程-社交工程演練、2024 年 9 月 12 日 ISO27001 資安教育訓練)，另有不定期進行資安宣導。

此外，本公司每年進行社交工程演練，發送釣魚信件給內部同仁，檢測員工對資訊安全威脅的敏感度並進一步提升其防範能力，並規劃教育訓練課程給誤入釣魚信件的同仁。



2024/6/13

社交工程演練宣導
課程



2024/9/12

ISO27001資安教育
訓練



不定期之資安宣導

4.05 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
台北市電腦商業同業公會 (TCA)	會員
中華民國資訊軟體服務商業同業公會 (TISSA)	會員
中華民國資訊經理人協會	會員
台大資管促進發展協會	會員
中華民國資訊安全學會	會員
台灣資訊安全協會	會員
台灣 E 化資安分析管理協會	會員
台灣區電機電子工業同業公會	會員
後量子資安產業聯盟	會員
成功大學永續金融科技產學小聯盟	會員

4.06 產品及服務管理

4.06.1 行銷與標示

2024 年均已遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。

主要產品及服務

普鴻的產品主要分為「支付應用」、「金融應用產品」、「資訊安全」、「委外資訊服務」四大產品線，並於 2025 年推出「資料保護產品 (ProTrust)」。

有鑑於支付及清算系統是促進一國經濟體系及金融市場發展的重要基礎，普鴻長期深耕金融業客戶，以專業的產業知識與創新卓越的技術，專注於支付清算與資訊安全的系統研發，為客戶提供穩定且優質的服務，期許公司成為銀行客戶之策略夥伴，共創雙贏。

4.07 供應商永續管理

普鴻與供應商建立長期夥伴關係，共同建立穩定發展的永續供應鏈，共同為客戶創造更大效益。主要採購類別為軟體系統、資訊設備硬體、外包協作服務等三大類，除了確保供應商產品的品質、交期與價格之外，亦敦促供應商落實環境保護、改善安全與衛生、重視人權，共同善盡企業的企業社會責任，並做好風險管理與營運持續計畫。

1. 價值鏈

普鴻是軟體原廠開發商，專注於提供本地化的解決方案及資訊安全、支付應用、金融應用產品，並靈活調整以滿足相關市場的需求，在價值鏈中扮演產業上游的角色，中游為國內通路商或代理商，下游主要由系統整合業商與增值經銷商構成。

(1) 產業價值鏈上游：國內的軟體產品供應商雖然不及外商的強勢，但由於專注於臺灣國內市場的深耕多年，已經成為許多中小企業所喜愛和信賴的選擇。國際原廠通常負責提供技術生態系的核心軟體及平台，奠定整個產業的基礎。而國內原廠專注於提供本地化的解決方案或產品，並靈活調整以滿足特定市場的需求。

(2)產業價值鏈中游：國內代理商擁有通路的優勢，能夠代理和銷售本土和外商的軟體產品和資訊服務。透過這種方式，成功創造了利潤和價值。

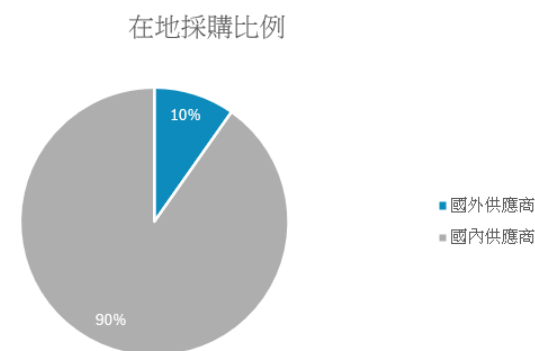
面向企業端的通路商或代理商主要針對企業客戶提供服務，並且往往負責銷售原廠的產品或解決方案，其扮演著將國際或國內原廠產品推廣至市場的重要橋梁角色。

(3)軟體產業價值鏈的下游：主要由資訊服務商(系統整合業商)與增值經銷商構成，這是大部分臺灣軟體業者之經營模式。這些公司的主力通常是系統整合商，根據用戶的具體需求提供軟硬體、資通訊和整合解決方案的服務。這些解決方案往往包括一系列的系統規劃與建置，旨在實現最佳化、客製化和持續的支援維運。

2.採購支出比例

本公司 2024 年共有 25 家合格供應商，依採購之金額對在地與國外採購比例為 90%：10%。

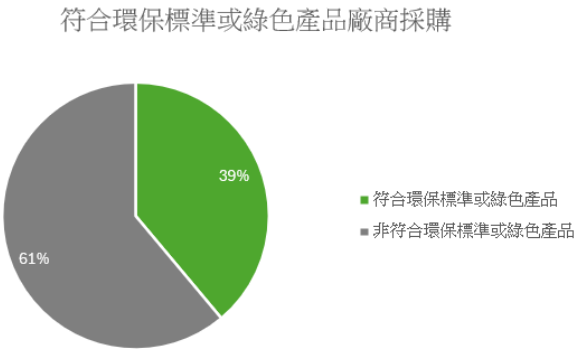
(在地採購定義：交易對象為具有台灣營利事業機構統一編號之廠商)。



3.評選標準及稽核情形

每年對採購金額新台幣兩萬元以上供應商(排除庶務類)做一次年度評核，評核項目為信譽及市場評價、技術能力評估、產品 / 服務之品質評估、產品 / 服務之功能或規格符合度、價格與預算之符合程度、付款或保密條件之可配合程度、交期是否準時、產品已取得之認證 / 驗證、受評估廠商取得之認證 / 驗證等，加分採購項目包括：

- (1) 取得環保或有害物質管理相關之證書(ISO14001、TS16949)或責任商業聯盟行為準則(RBA) ；
- (2) 採購環保標章、第二類環保標章、節能標章、省水標章、綠建材標章、碳足跡減量標籤、依經濟部能源局之能源效率標示為一級與二級效率等級之產品及國外標章和 RoHS 法規的綠色產品，則可依此額外加分，期以引導及要求供應商遵循。



2024 年度完成 25 家供應商年度稽核，本年度評核結果合格之供應商共計 2 5 家（其中良好有 1 6 家，中等有 9 家）；劣等 0 家（不列為合格之供應商）。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

1.人權承諾

本公司善盡企業社會責任、保障全體員工基本人權，認同並承諾遵循國際人權相關公約，包括「聯合國人權宣言」、「聯合國全球盟約」等各項國際人權公約之規範，並恪守公司所在地之勞動法令，包含「勞動基準法」與「性別工作平等法」。本公司具體政策如下：

- (1) 不限制員工結社自由。
- (2) 不強迫、不強制員工勞動。
- (3) 不聘僱、不支持雇用童工。
- (4) 性別平等與多元雇用，不因種族、年齡、政治取向及宗教信仰等而歧視或勞動差別待遇。
- (5) 建構友善環境，減少碳排放量，節能減廢。
- (6) 預防職業災害與疾病，保障員工工作中的安全及維護員工健康。

2.適用範疇

「人權承諾與政策」適用於本公司及子公司，並期許要求合作廠商遵守，重視相關風險的管理，共同致力於對人權議題之關注。

3.教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司不定期辦理人權保護相關教育宣導，以降低人權事件的發生頻率。

4.溝通平台、減緩及補償措施

為確保的人權承諾的全面落實，員工於工作場所遇有需申訴情事，可向人資單位進行申訴。本公司同時制定了「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的相關事件，提出相應的減緩及補償措施。2024 年末發生人權侵害事件。

各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

員工組成

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 257 人，男女性占比分別為 75%及 25%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 41%。本公司營運地點於台灣，無海外地區員工。本公司未聘任非保證時數員工。

員工組成結構表

2024(台灣地區)	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	0	2	165	0	167
女性	0	1	59	0	60
總人數	0	3	224	0	227

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)；臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)；全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義；兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。；無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工。

5.01.2.2 非員工結構

截至 2024 年底，共計雇用 30 位專業工程師，專門因應特殊專案系統需求，提供客戶完整的 Total Solution 解決方案。

非員工結構表

2024	協力人員	派遣人員
男性	26	0
女性	4	0
總人數	30	0

5.01.3 員工權益及福利

本公司相信員工是企業永續經營的核心關鍵，貫徹「成就客戶、共創未來、穩定獲利」的核心價值，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。

同時，通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，本公司確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。本公司以幸福就業環境為目標，並設置職工福利委員會，每年定期精心策畫各類活動及精進公司各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，使工作與生活的和諧。

福利項目及福利內容如下：

- 1.人壽保險：企業團體保險。
- 2.健康保險：勞工保險、全民健康保險。
- 3.獎金福利：年節獎金、員工生日禮金。
- 4.娛樂福利：國內外旅遊補助、藝文欣賞活動及社團活動。
- 5.補助福利：生日禮金、三節禮金、托兒津貼、婚、喪、住院及生育等補助金等。
- 6.健康促進：定期辦理年度員工健康檢查、每月三次護理師健康訪談、每年兩次醫生健康諮詢服務，協助員工進行自我健康照顧。



2024.06.19-2024.06.23
越南五天四夜員工旅遊



宜蘭米食一日遊



員工電影包場

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

本公司致力於落實勞動力平等，即便不同職級的薪酬比例呈現一定差異，但在 2024 年非主管的女性薪酬比例逐年接近男性，顯示本公司追求薪酬平等已有顯著成效。由於本公司技術部門工作人員以男性為主，加計職務加給後男性主管及職員薪酬高於女性主管及職員，未來公司也將持續協助女性主管及職員賦能，以弭平性別薪酬差異。

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率 (本公司營運地點於台灣，無海外地區員工)

2024	年度薪酬(女：男)	基本薪資(女：男)
主管(臺灣)	0.46：1	0.77：1
非主管(臺灣)	1.19：1	1.11：1

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形

項目/年度	2024	2023	增(減)幅度	
	金額	金額	金額	%
員工薪資-平均數(仟元/人)	1,033	1,032	1	0.00%
員工薪資-中位數(仟元/人)	952	914	38	4.16%

本公司產業類別歸屬資訊服務業，本資料於每年 6 月底統一揭示於公開資訊觀測站(首頁>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資>非擔任主管職務之全時員工薪資資訊)。

育兒保障

本公司鼓勵員工育兒，響應國家生育政策，在員工福利制度上特別重視生產、育兒與家庭相關的補助與津貼。同時，本公司不限年資，適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度，配合政府政策，2024 年符合育嬰留停資格的男性員工有 3 位、女性員工則有 3 位，其中有 1 位女性員工申請育嬰留停。

育嬰假的復職與留任情形

2024	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	5	3	8
當年度申請留職停薪人數	1	1	2
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	1	1	2
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	1	1
復職率(B/A)	0%	100%	50%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	0	0	0
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數(D)	0	0	0
留任率(D/C)	0%	0%	0%

職業安全與衛生

本公司制訂職業安全衛生守則，共同防範各種意外事故發生，主管及管理單位亦一年一次檢視工作環境。

配置勞工安全衛生主管及定期環境消毒，提供安全舒適的工作環境予員工，2024 年度員工職災件數及人數均為 0。

定期辦理年度員工健康檢查、每月三次護理師健康訪談、每年兩次醫生健康諮詢服務。

本公司注重消防安全管理，每年度安排消防安全檢查，2024 年度無火災事件。

5.01.4 團體協約

- 1.未成立工會：公司目前已透過勞資會議確保員工的權益和意見能充分表達。
- 2.已簽訂團體協約者：無此情形。

5.01.5 人才培育與發展

1.績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工考核辦法」，本公司每半年進行一次績效評核，每年共計 2 次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2024 年度績效考核覆蓋率達 100%。

2.教育訓練

普鴻深信人才是企業發展最重要的資產，因此我們持續投入資源，為員工打造多元且完善的學習發展體系，致力於提升整體競爭力與適應力。

我們提供涵蓋各職能領域的豐富培訓課程，鼓勵員工積極參與，精進專業技能與知識。透過內部講師、外部專家講座、線上學習平台等多種管道，

員工可依據自身職涯發展需求，彈性選擇合適的課程，實現個人成長與組織目標的雙贏。

為營造鼓勵學習精進的工作氛圍，我們特別重視主管的領導力發展。主管不僅是團隊的領導者，更是學習的推動者。我們鼓勵主管以身作則，積極參與培訓課程，並將所學知識運用於實際工作，成為同仁的學習典範。同時，我們也鼓勵主管引導所帶領的同仁參與培訓，共同提升團隊的專業能力與創新思維。

我們相信，透過持續不斷的學習與成長，員工能夠不斷突破自我，為公司帶來更多價值。未來，普鴻將持續優化學習發展體系，提供更豐富多元的培訓資源，激發員工的學習熱情，共同打造一個充滿活力與創造力的學習型組織。我們期許每一位員工都能在普鴻實現個人職涯發展，與公司一同成長，共創永續未來。

3. 激勵制度

本公司訂定員工持股信託儲蓄辦法，設立員工持股會，提高員工留任意願。

2024 年度發行限制員工權利新股，藉此激勵員工及提升員工向心力。

6、環境面

6.01 氣候變遷

1.氣候監督及治理架構

本公司訂立「永續發展實務守則」，確保董事能充分了解公司氣候相關風險與機會。

於 2022 年 5 月 3 日，董事會通過了溫室氣體盤查及查證時程，並每季向董事會報告。在管理階層方面，由公司治理主管和管理處主管統籌跨部門合作，根據業務性質協調各永續及氣候相關負責人進行風險與機會辨識，並將成果納入每年的永續行動報告流程，進行後續風險監督與管理。

2.氣候策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：

- (1) 業務面：短期內，極端氣候可能會導致供應鏈中斷，影響軟硬體交付及服務提供。中期及長期，持續的環境變化可能推動綠色金融服務需求增長，公司需調整產品以應對市場需求。



- (2) 策略面：短期內，普鴻資訊需加強氣候風險管理，確保業務持續性。中期來看，公司策略可能轉向更多的可持續發展投資，如開發低碳及高能效的金融科技產品。長期策略上，公司或需進一步整合環境、社會及治理因素，以提升市場競爭力。
- (3) 財務面：短期內，應對氣候風險需增加應急預算及保險費用。中期，對綠色技術及產品的投資將增加資本支出，但也可能帶來新的收入來源。長期，積極的 ESG 策略有助於吸引更多投資者，降低融資成本，並提升公司整體財務穩定性。

3.氣候相關風險鑑別、評估與管理

普鴻將氣候風險管理整合到整體風險管理制度中。透過建立跨部門協作的流程，永續發展小組根據業務性質協調各部門辨識風險與機會，並將成果納入年度永續行動報告中。確保氣候風險管理與企業整體風險管理制度相結合，有效提升應對氣候變化的能力。

氣候風險與評估鑑別暨管理流程：



4.指標目標

為推動辦公室環保與節能減碳，針對用電量、用水量等資源消耗於 2023 年首次進行盤查，以 2023 年作為基準年並根據盤查結果訂定減量目標。

- 用電量：主要營運使用能源為電力，電力 100% 來自電力公司之電網，訂定人均用電量年減 1% 目標。
- 用水量：普鴻為資訊服務廠商，無工廠與製程，公司用水均來自台灣自來水公司，訂定人均用水量年減 1% 目標。

6.02 溫室氣體管理

普鴻為資訊服務業者，溫室氣體主要排放來自範疇二（電力營運使用），本公司透過能源管理減少溫室氣體排放，同時向員工進行課程宣導，提高員工節能意識，減少溫室氣體排放，展現公司環境共好之願景。

本公司尚未導入溫室氣體盤查，以經濟部商業發展署提供的試算工具做換算。

項目	2023 年	2024 年
範疇一：直接溫室氣體排放(tonCO ₂ e)	1.440	2.502
範疇二：間接溫室氣體排放(tonCO ₂ e)	8.744	9.207
總排放量=範疇一+範疇二(tonCO ₂ e)	10.184	11.709
組織特定度量（人數）	246	257
溫室氣體排放強度(tonCO ₂ e/全職員工數(人))	0.0414	0.0456
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. 本表採用經濟部商業發展署商業服務業碳排乎你知之試算工具(https://sigggq.tw/login.jsp?lang=tw)做換算。		



6.03 能源管理

本公司為資訊服務業，非大量產生汙染、大量耗能之產業，亦無生產會對環境、造成衝擊的實體商品。除此之外，在常見的原物料、水資源、單位所在可能影響當地生態多樣性、產生廢棄物或是廢污水方面，也都沒有危害環境的疑慮，但本公司仍致力於提升各項資源之利用，降低環境衝擊。

普鴻為了在發展永續環境盡一份力，推動辦公室環保，鼓勵員工節約能源與節約用水、廢棄物減量、施行無紙化作業、選用節能電子用品及管控空調等友善環境措施。公司使用 IBM Lotus Notes 系統進行線上簽核、存取郵件等工作，並使用人資 E 化管理系統(104 eHRMS)，降低人資後勤作業及紙張消耗成本，內部也已建置員工入口網站，結合薪資管理、差勤管理、總務採購、請款放款、公告宣導、績效考核等功能，透過電子簽核功能，將內部流程數位化管理，減少紙張之耗用，提升作業效率。

2024 年無違反環境法規之情事發生，故未有違法或罰款之情形。

本公司在資訊軟體業務擴張、持續發展新服務的同時，本公司盡力控制自身的電力使用。主要營運使用能源為電力，電力 100% 來自電力公司之電網，並無使用再生能源，溫室氣體主要排放來自範疇二（外購電力）。



2024 年辦公室總電量 18,638 度(kWh)，相比 2023 年，人均用電量微上升幅度為 1%，未達人均用電年減 1%的目標。在資訊業務成長的因素影響下，設備用電量增長控制不易，但我們仍致力於推動節能措施及提升設備能源使用效率，達到減碳成效：

- 辦公室全面採用節能燈具，優先採購符合節能標章之用電設備。
- 每月一次午休時間一小時關閉電燈。
- 辦公室空調四季設定恆溫 25 度維持穩定用電。
- 使用環控系統搭配電源時序控制之節能措施，以控制電燈和冷氣開關，減少不必要之用電浪費。

年份	購買使用電力	員工人數	人均用電量
2023	17,701 度(kWh)	246	72 度(kWh)
2024	18,638 度(kWh)	257	73 度(kWh)

註：

1. 本公司統計範圍為：台灣母公司(台北總公司及高雄分公司)，為自行盤點。

2. 所有辦公據點使用非再生能源，主要設備能源種類為公務車使用之汽油及辦公用電。尚無使用再生能源之燃料亦無出售能源。

3. 其中非再生燃料-汽油用量 2023 年度 611 公升；2024 年度 614 公升。

4. 本公司涵蓋的能源類型：非再生燃料、電力。

5. 本數據統計自油品採購紀錄及台電用電資料。

6. 本數據使用量統一四捨五入以整數表達。

6.04 水資源管理

珍惜用水與愛護水資源是普鴻重要責任之一，在營運過程中，用水來源均來自自來水公司，未使用地下水或其他水源，除一般民生污水外不會產生額外的廢水。2024 年辦公室總用水 1,224 度，相比 2023 年，人均用水量下降幅度高達 47%，大幅超越人均用水量年減 1%的目標。此外，本公司重視水資源議題，大力倡導節水之重要性，於用水設備附近張貼節約用水標語，養成同仁節約用水習慣。

水資源管理措施：

- 宣導員工應有節約水資源之觀念與隨手關閉之實際作為。
- 建立通報機制，發現供水設備損壞即時與維修人員聯繫，避免長時間流水浪費。
- 飲用水設備定期檢查保養、更換過濾材，提升用水設備效率。
- 使用自動感應給水水龍頭、調節馬桶沖水量裝置及採用省水認證標章的衛生設備，以達節水目的。

年份	用水度數(公噸)	員工人數	人均用水量
2023	2,214	246	9.000
2024	1,224	257	4.763
註： 1. 此統計資料範圍為台北總公司及高雄分公司。 2. 本數據統計自臺北自來水事業處用水資料。			

6.05 廢棄物管理

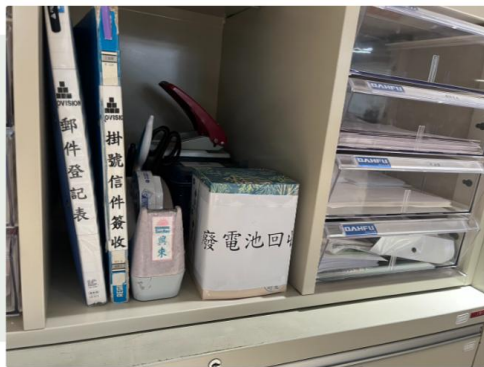
普鴻無生產、製造實體商品，因此在營運的過程中不會產生有毒廢棄物，亦不致造成對環境的重大污染與衝擊，但為減少資源浪費情形、落實資源的循環再利用，本公司積極推動垃圾減量及回收再利用等措施，以達成資源永續利用的願景，並積極就現行各項作業流程推動無紙化作業，透由電子化表單取代傳統紙本申請單。惟一般事業廢棄物統一由大樓管理委員會處置銷毀，無法實際測量重量，故無設定減量目標。

廢棄物管理措施：

- 紙類、寶特瓶、紙類等分類後由大樓管理中心統一處理。
- 電池由總務部門整理至超市進行回收。
- 舊家具、螢幕由總務部門交由回收廠商處理。

小電池大未來

每天伴隨著我們的3C產品，或多或少皆有淘汰下來的廢電池，從辦公室中常見的麥克風、無線滑鼠等用品，一年中產生的廢電池相當可觀。廢電池如無進行妥善處理，電池中的有害物質及重金屬等將嚴重汙染土地，再藉由土壤滲透進水資源當中。廢電池的回收是環保的重要一環，普鴻資訊落實電池回收，將廢電池集中收集後處理，愛護環境是您我有責的重要課題。



淨灘活動

普鴻邀請同仁及眷屬們一起前往基隆海邊淨灘，大家花一上午的時間分工合作，還原美麗的海景。
藉由淨灘活動，提升同仁的環保意識，一起愛惜台灣這片土地，為愛護地球，人人盡一份力。



7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	10	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	11	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	10	
2-4	資訊重編	資訊重編	11	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	11	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商永續管理	49	
2-7	員工	人力結構	54	
2-8	非員工的工作者	人力結構	55	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	29	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	31	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	31	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	27	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	22	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	26	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-15	利益衝突	利益迴避	31	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	30	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	28	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	27	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	32	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	32	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	33	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	5	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	5	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	5	
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性	-	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	38	
2-27	法規遵循	法規遵循	42	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	47	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	13	
2-30	團體協約	團體協約	59	
重大主題				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	15	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	16	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	18	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	36	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	-	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效	37	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	37	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	-	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	-	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	50	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	-	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	-	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	-	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	反競爭行為	-	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務	-	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務	-	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務	-	
207-4	國別報告	稅務	-	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	64	
302-2	能源密集度	能源使用情況	65	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	65	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	66	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	66	
303-3	取水量	用水情況	66	
303-4	排水量	用水情況	66	
303-5	耗水量	用水情況	66	
GRI 305：排放 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	63	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	63	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	-	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	63	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	-	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	-	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	-	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	67	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	67	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	67	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	67	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	49	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	-	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	-	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	56	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
401-3	育嬰假	員工權益及福利	57	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	--	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	-	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	58	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	58	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	-	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	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	職業安全及衛生政策	-	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策	-	
403-9	職業傷害	職業傷害	-	
403-10	職業病	職業傷害	-	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工教育訓練	-	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	-	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	59	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
405-1	治理單位與員工的多元化	成員及多元化	54	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	57	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		-	
GRI 407 結社自由與團體協商 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		-	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		-	
GRI 409 強迫或強制勞動 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		-	
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	當地社區	-	
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	當地社區	-	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	49	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的	供應商管理	-	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
	行動			
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	顧客健康與安全	-	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	顧客健康與安全	-	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示	48	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	行銷與標示	48	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	48	
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私保護	-	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	普鴻已參照 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	61
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	6.01 氣候變遷	61
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	61
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	62
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或 再生能源憑證(RECs)數量。	6.01 氣候變遷	-
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	63
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	-
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	62

