

普鴻資訊股份有限公司

114 年度永續發展實務守則執行情形

推動項目	執行情況
<p>一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？</p>	<p>本公司推動永續發展單位為董事會秘書室，該單位統籌永續發展執行項目與目標訂定、追蹤行動方案之進展與績效改善、定期檢討企業社會責任之目標達成度、蒐集及整合公司員工及一般社會團體關切議題並定期向董事會呈報執行成果。</p> <p>董事會督導情形：本公司董事會於公司履行永續發展時，充分考量利害關係人之利益，執行以下事項以督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 「114 年度永續發展實務守則執行情形案」預計於 114 年 11 月 06 日提報董事會。 (2) 114 年 5 月 6 日董事會通過溫室氣體盤查人員權責執掌表及盤查實施計劃。 (3) 預定於 115 年 12 月完成訂定溫室氣體查證規劃。
<p>二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？</p>	<p>本公司依重大性原則進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，減少因風險所帶來的損失為原則，對潛在風險進行辨識、評估、處理及監控，並定期追蹤各單位日常作業。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 環境：設置不斷電系統，維持公司永續營運。 2. 社會：公司規範優於勞動法規，如彈性上班、提供每年一次免費健康檢查，另有員工聚餐、旅遊等福利，並定期宣導職業安全衛生規範、資訊安全政策。 3. 公司治理：定期宣導內線交易防範、誠信經營等。每年進行董事會績效評估，並投保董監責任險防範相關風險。

<p>三、環境議題</p> <p>(一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？</p> <p>(二)公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？</p> <p>(三)公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？</p> <p>(四)公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司屬資訊服務業，為落實環境保護，已訂定節約能源、資源再利用等政策並承諾持續改善。 2. 本公司在系統開發的過程中，均使用節能產品，全面系統電子化，以善盡環境保護與提升資源效率的企業責任。 3. 本公司辦公大樓已完成新型冰水主機之汰換，並依據不同季節進行空調溫度控制，本公司燈具已陸續更換為節能燈具，有效利用能源以達成節能減碳的目標。每月第一週的週五為普鴻地球日，於中午12點至13點，響應關燈一小時。 4. 本公司因應編制114年永續報告書，已完成統計過去兩年用電量及用水量，惟廢棄物總重量委由大樓管委會統一處理無法統計，未來將依規定時程進行溫室氣體排放量統計，另於「永續發展實務守則」訂定關於公司宜制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策規定。
<p>四、社會議題</p> <p>(一)公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</p> <p>(二)公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司依照相關法規及國際人權公約制定「人權承諾與政策」並於公司官網公告，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。 公司承諾善盡企業社會責任、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」。 2.1 員工薪酬：本公司之年終獎金制度係考量員工年度績效考核情形後，給予全體同仁，以激勵所有同仁共同為本公司目標努力。公司酬金政策係依據個人績效表現能力及對公司的貢獻度，並與經營績效之關聯性成正相關。員工酬勞則係依本公司章程規定，於公司當年度獲利

<p>(三)公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？</p> <p>(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？</p> <p>(五)針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？</p> <p>(六)公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權</p>	<p>提撥 2%~10%計算之。</p> <p>2.2 員工福利措施：公司設立職工福利委員會，定期舉辦員工聚餐會、三節禮金、生日禮金、婚喪喜慶之補助。實施「員工持股信託」，提撥相對公提金予入會員工，藉以提升員工薪資福利，強化勞資夥伴關係。訂定「員工工作規則」，並設立獎勵與懲戒制度，載明薪酬休假及其他福利。</p> <p>2.3 職場多元化與平等：實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，現職有超過 42% 的女性主管職位，促進永續共融的經濟成長。</p> <p>3.1 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，主管及管理單位定期一年一次檢視工作環境，並對員工進行宣導。</p> <p>3.2 本公司一年一次提供員工免費健康檢查服務，每年落實每月兩次護理師駐場健康諮詢及每年兩次醫生健康諮詢服務。</p> <p>3.3 本公司當年度員工職災之件數及人數均為零。</p> <p>4. 本公司教育訓練包含內訓及外訓，按職務功能屬性之專業領域區分課程。包含至少每月一次舉辦技術講座、新進員工進行職前教育訓練、主管晉升培育訓練等。</p> <p>5. 本公司皆遵循相關法規與國際準則，未有其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為。公司訂有個人資料保護之管理辦法，管理及保護客戶隱私。透過個資內部稽核及資安教育訓練，為客戶的資料把關。面對客戶顧客抱怨事件，本公司訂有「客訴處理作業」，明訂客戶對產品申訴之處理流程，並知會業務、產品等相關部門，擬定改善對策。</p> <p>6.1 本公司訂有供應商管理政策，採購人員在與供應商合作時，也以溝通強調反貪腐原則，並每年審核供應商資格。</p>
--	--

等議題遵循相關規範，及其實施情形？	6.2 本公司要求供應商遵循規範並進行自評與簽署承諾書。
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	本公司參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編製「114 年度永續報告書」，揭露公司非財務資訊之報告書。惟現行法規尚未強制規定應取得第三方驗證單位之確信或保證意見，本公司將於 114 年度永續報告書內揭露報告書內容對應 GRI 準則之內容索引，並於報告書內註明各揭露項目是否取得第三方確信或保證。

114 年永續發展推動之重要執行狀況簡述如下：

分類	活動日期	重點項目	說明
人才培育	2025/01/16	財金支付暨硬體亂碼化設備（金融 HSM）校園課程-台北科技大學資訊財金系演講	透過產學合作深化學生對金融資安技術的實務認識。藉由業界實務經驗分享，讓學生提前了解金融資安領域的技術需求與職涯發展方向，縮短學用落差。普鴻資訊致力於資安人才培育，期許透過校園交流為產業注入新血，共同打造更安全的金融科技環境。
人才培育	2025/2/20	普鴻資訊與政大金融資安中心合辦後量子密碼學課程研習	為迎接量子時代並強化後量子密碼學知識，透過研習營深入了解後量子密碼學 (PQC) 的核心演算法原理、相關數學基礎知識，以及現行產業導入 PQC 的實務應用現況。透過系統性的學習，協助同仁建立前瞻技術能力，為企業在量子時代提供更安全可靠的資安產品與服務奠定基礎。
人才培育	2025/03/12	北科大國際升企業參訪	透過實地參訪讓國際學生深入了解台灣金融業與軟體業的發展現況、資安技術應用。參訪過程包括公司介紹、金融資安產品展示，以及與企業主管的座談交流，協助國際生拓展金融科技與資安領域的產業視野，建立未來職涯發展的連結與可能性。
人才培育	2025/4/10	東海資安社演講	普鴻資訊受東海大學資安社邀請，由楊家明副總經理主講「金融科技資安思維與關鍵」。透過實務案例分享金融資安的核心

【附件四】

			思維與技術要點，啟發同學對資安領域的認識與興趣，期許培育更多優秀人才投入金融資安產業。
人才培育	2025/5/9/	中山資工系演講	普鴻資訊受中山大學資訊工程學系邀請進行專題演講，由吳樂亞副總經理分享金融資安領域的實務經驗與技術趨勢。作為專注於金融科技與資訊安全解決方案的領導企業，普鴻資訊深耕金融資安服務多年，本次演講將剖析金融產業面臨的資安挑戰、防護技術應用，以及產業人才所需具備的核心能力。透過業界第一線的實戰經驗分享，讓同學提前掌握金融資安領域的發展脈動與職涯方向，為未來投入資安產業奠定紮實基礎。
員工培訓	2025/2/11	資安教育	強化勒索病毒防護意識培訓，提升員工對勒索病毒攻擊手法的辨識能力，並掌握有效的預防措施與應變機制。
員工培訓	2025/3/14	金融市場的數位巨變	探討金融產業在數位科技浪潮下的全面轉型。從傳統銀行業務到金融科技創新，剖析數位化如何重塑金融服務的面貌、改變消費者行為，以及為產業帶來的機遇與挑戰。
員工培訓	2025/04/25	開源軟體專案權利狀態實務解析與社群互動建議	從開源授權的實務風險出發，剖析授權狀態誤判的常見陷阱與應對策略，並建立開源程式碼改作的完整操作流程。協助組織與個人建立透明溝通文化，順利融入開源社群生態。
員工培訓	2025/5/15	AI Agent 對金融資訊服務業的挑戰與契機	透過對技術趨勢與產業轉型的全面分析，協助金融從業人員掌握 AI Agent 的應用潛力，組織制定前瞻策略，在競爭激烈的市場中把握先機。
員工培訓	2025/10/17	穩定幣發展現況與安控措施	本課程探討穩定幣的全球發展與安控實務，內容包括數位貨幣體系架構、各國監管規範比較、安全控管措施設計，以及我國穩定幣發展現況與政策展望。透過完整的知識架構與實務案例分析，協助同仁掌握穩定幣的技術原理、法遵要求與風險管理，為數位金融時代做好準備。

【附件四】

永續推動	2025/4/18	2025 第四屆永續金融與數位安全高峰會	由中華民國資訊安全學會主辦的「永續金融與數位安全高峰會」今年邁入第四屆，旨在探討金融機構數位轉型過程中，如何建立安全可靠的交易環境，實現永續發展目標。普鴻資訊很榮幸能夠參與並贊助本屆盛會，期待與產官學各界專業人士深入交流，共同為永續金融的未來貢獻心力。
永續推動	2025/03/28	2025 世界關燈日	每年三月最後一週的星期六為世界關燈日，意在希望全球各地能提高對環境保護的意識，公司每月最後一週星期五普鴻關燈日，於中午 12 點至 13 點，響應關燈一小時。
永續推動	2025/8/26	SecureNext 2025：資料自由、法規有序、營運無憂高峰論壇	面對日益嚴格的法規要求與營運持續性的挑戰，政府與金融產業必須在合規、效率與永續發展之間取得平衡。本次活動聚焦資料保護、法遵安全、資安國造等核心議題，並融入 ESG 永續治理思維，分享實務經驗與前瞻策略。期許協助 IT 與資安決策者在變局中找到兼顧安全、合規與永續發展的穩健之道，共同為金融資安與企業永續經營貢獻心力。
員工關懷	2025/4/12	大板根森呼吸一日遊	作為重視企業永續發展的組織，普鴻資訊將員工關懷納入 ESG 治理核心。本次活動帶領同仁走進大板根森林步道，並安排陶藝手作增進親子互動。我們深信員工的幸福與滿足是企業最重要的資產，透過實際行動落實對員工及其家庭的關懷承諾。
員工關懷	2025/6/18- 2025/6/22	2025 普鴻員工旅遊	探索世界文化遺產平泉的中尊寺與毛越寺，欣賞日本三景之一的松島灣美景，體驗銀山溫泉的懷舊風情與藏王的壯麗自然景觀。同時走訪仙台城跡、瑞鳳殿等歷史古蹟，深入認識東北地區的武士文化與人文底蘊，為同仁創造兼具休閒與文化體驗的難忘旅程