



2023 永續報告書

Sustainability Report



目錄

3 前言

- 3 關於本報告書
- 4 經營者的話
- 5 管理者的話
- 6 永續成果
- 7 榮耀肯定

32 Environment-CPC

落實綠色減碳政策

- 33 氣候治理與行動
- 38 溫室氣體盤查
- 41 落實 ISO 14001
- 42 電力資源管理
- 43 水資源管理
- 44 報廢筆電活化利用
- 45 政府綠色採購
- 46 支持再生能源
- 47 生物多樣性教育

8 關於CPC

- 9 組織介紹
- 14 永續經營
- 17 永續政策目標與執行追蹤
- 19 CPC具體回應SDGs

48 Social-CPC

型塑多元平等共融DEI / 重視國家社會發展

- 49 人才吸引與留任
- 54 員工多元平等共融DEI
- 58 人才培育與發展
- 63 職場健康安全
- 65 福利與退休制度
- 67 學員教室品質
- 68 企業義診服務
- 71 產業發展轉型推動
- 75 社區營造與共融

22 CPC與利害關係人

- 23 重大主題流程
- 24 利害關係人溝通與議合
- 25 利害關係人回應
- 26 重大主題分析

77 Governance-CPC

完善治理經營策略

- 78 董監事會結構與運作
- 80 董監事薪酬
- 81 財務管理與績效
- 83 倫理與誠信
- 85 風險管理
- 87 內部控制與內部稽核
- 90 法規遵循管理
- 91 資訊安全與個人資料保護

96 服務品質管理

- 97 客戶服務管理
- 100 供應商管理

102 附錄

- 103 GRI 內容索引表
- 108 SASB 對照表
- 109 TCFD 對照表
- 110 SDGs 對照表
- 112 會計師確信報告



關於本報告書



報告期間

本報告書之資訊揭露期間，除為求資訊可比較性而作跨年度揭露外，係以自2023年1月1日至2023年12月31日止之年度資訊進行編撰。預計每年度之第3季，產出前一年度之永續報告書。



報告範疇

內部邊界為CPC治理層級及全區含汐止總部、台北承德學習中心、桃園、台中、斗六南雲、台南（含南科）、高雄服務處等範疇之資訊；外部邊界則包含汐止總部辦理心手相汐之友善社區、課程學員、委辦單位等期望。並考量成本效益，進行重大主題管理與揭露。

資訊重編

CPC無重大前期資訊異動；故無重編前年度資訊。



封面故事

以CPC年度主軸-多元、公平、共融（DEI）與人權精神，採以色彩繽紛手勢象徵擁抱、支持及接受多元作意向呈現。



報告書撰寫原則

為使本報告書揭露資訊具有一致性與可比較性，故撰寫本報告係依循全球永續性標準理事會（GSSB）所發布之永續性報導準則2021年版（簡稱 GRI 準則），同時參考國際永續會計準則委員會所訂之準則（簡稱 SASB 準則），與國際金融穩定委員會所提出之TCFD（氣候相關財務揭露）等，俾將相關適用於CPC之準則納入本報告書之揭露項目。

GRI 2-3、2-4



報告書發行

CPC每年度定期發行永續報告書
現行發行版本：2024年8月發行
上一發行版本：2023年7月發行

意見回饋

如對本報告書有任何指教或疑問，歡迎聯繫：
ESG 新事業發展委員會
黃寧雅組長 02842@cpc.org.tw
許羣政永續長 02166@cpc.org.tw



報告書品質保證

內部審核

本報告書所揭露之數據或資料，係由CPC各權責單位，依相關管理作業彙出提供，並納入內控制度與內部稽核制度，再經ESG新事業發展委員會永續推展組彙整 / 確認後，呈報至總經理與董事長審閱、核定後揭露，並於董監事會議中提報。

外部確信

本報告書取得安永聯合會計師事務所出具會計師獨立確信報告。

經營者的話 董事長序

GRI 2-22



財團法人中國生產力中心 董事長

布景飛

重視人權與多元共融價值

中國生產力中心自1955成立迄今已經跨越一個甲子，我於2000年時加入CPC這個大家庭，始終不忘打造「為產業提升生產力、為企業培養經管人才」的決心，因為我相信這件事情能幫助臺灣與在這塊土地上的企業走向更美好的明天。

身為一個企業經營者，我向來秉持「以人為本」的經營思維，視員工為公司重要資產，持續推動人才永續；同時讓每位員工有一個穩定安全的工作環境，有良好的家庭生活，然後讓這個幸福感擴散到社會，形成正向循環。於是，在2008年展開CPC WAY，將「寓樂趣於工作，植喜悅於生活，既熱愛工作也享受生活」作為組織行事最高準則，我們善用管理制度，以E化工具來幫助同仁提升工作效能。此外，我也強調塑造一個具有「書香、研究、有討論、有動力能達成分享與成長之園地」，讓有能力、有理想、有抱負的同仁能夠學習、成長、茁壯、發展，如此一來，組織就可以生生不息，永續發展。

在面對全球 ESG、淨零排放浪潮的衝擊，以及社會正義和員工行動主義的推波助瀾下，臺灣企業作為全球供應鏈重要的一環，也應開始思考如同企業減碳責任一樣，要如何關注企業人權，以及將多元、公平與共融的價值融入企業治理當中，透過DEI的實踐，建立具包容性和創新性的環境，以吸引和留住人才，進而維持企業競爭力和ESG的永續發展績效。而我一直強調，企業的「企」字，如果拿掉上面的「人」就會變成「止」，人才是企業的根本，企業若缺乏人才就會停止，因此更於2024年制定「CPC人權承諾政策」，確實保障所有員工基本人權，並強化多元、公平與共融（Diversity, Equity and Inclusion, 簡稱DEI）的組織文化，與持續關注國際人權趨勢及相關議題，以強化人權保障措施，促進永續經營之正向發展。

關於未來，CPC將持續從內部不斷蓄積以人為本、和諧共融的能量，再逐步擴散到產業與整個大環境，以ESG和DEI多元共融完善公司治理，與臺灣企業共同打造更幸福的明日。

管理者的話 總經理序

GRI 2-22



財團法人中國生產力中心 總經理

張寶誠

落實永續經營 共築人物境共好

CPC創立68年來，持續扮演政府與企業間提昇生產力與競爭力之橋樑，同時為國內企業淨零及永續發展，積極扮演善盡使命之社會責任。面對永續議題，CPC早於2012年即與APO(Asian Productivity Organization)各會員國簽署「綠色生產力台北宣言」，堅持平衡、成長、共生之理念，促進永續發展、環境保護及社會公平正義，2013年經APO理事會通過成為APO綠色卓越中心，隨即積極連結各會員國之生產力組織，協助企業推動綠色轉型。近年更深入搜集淨零排放新趨勢與相關政策法規後，設置獨立運作之溫室氣體「查驗證辦公室」、擬具ESG永續發展培訓藍圖，期提升自我能力及落實協助企業達成一起成長、共創卓越之永續目標。

在協助企業永續發展同時，CPC並未忘推動自身ESG永續策略，不僅先後獲得ISO9001、ISO27001及ISO 14001、45001環安衛雙品質管理系統驗證，更透由內部「ESG新事業發展委員會」，盤點自身業務連結聯合國永續發展目標(SDGs)各有關項目，且依循相關準則，如國際GRI準則與SASB準則及TCFD框架等，編撰屬於CPC之永續報告書，並於2023年獲得「TCSA台灣企業永續獎銀級獎」殊榮。

在永續發展議題、2050淨零等浪潮下，企業治理更加關注ESG績效展現。且隨著#MeToo運動覺醒、00世代與銀髮族同時加入職場，全球都在倡議新職場文化，而DEI (Diversity, Equity & Inclusion, 多元、公平、共融) 則在過去幾年席捲全球，成為企業之必修課之一。依據麥肯錫於2020年調查指出，企業員工組成多元化程度較高者，其獲利表現較其他其企業高出12%。

由此可見，企業未來之競爭力已非僅侷限在有形資產，更多是無形資產中之人才資本能量之展現。然而，企業永續經營離不開優質之企業文化。有鑑於此，CPC於2023年出版《生產力人的足跡》，詳實記載領導與變革持續貫徹20餘年之演變歷程與成果，讓所有CPC人了解CPC從何而來？未來又將走向何處去？藉以培養歸屬感與傳承CPC優質之企業文化。接著於2024年制定「人權承諾政策」，實踐對員工福祉、人才管理、多元族群任用、性別平等、保障數位人權等重要課題，落實DEI於企業文化中。

未來，CPC將繼續作為企業於永續經營路途上最堅實之好夥伴，陪伴企業一同實現平衡、成長、共生之願景目標！

永續成果

溫室氣體盤查類別1&2
減少約 **11.2** 公噸CO₂e
約減量 **1.6** %

購買再生能源綠電
60,000 度

購買綠色產品 (登錄)
5,824,571 元

ISO 14001通過驗證

女性主管比率
50 % ↑
女性員工比率
50 % ↑

育嬰假復職
與
留存率
80 %

員工培育時數
平均 **67.5** 小時

ISO 9001通過驗證
ISO 45001通過驗證

土耳其賑災公益投入
1,000,000 元
及 公益認購
306,728 元

企業義診服務
198 場次,
達成率 **88** %

公開課程培育
113,500 人次

公開課程學員滿意度
平均 **92.76** 分

董監事出席率
100 %

違反誠信經營或反貪腐
事件總數
0 件

重大違反法規事件總數
0 件

ISO 27001通過驗證

榮耀肯定



環境面 E

溫室氣體查驗機構資格

環境部2023年6月28日環署授氣籌字第1129102167號函，取得該部溫室氣體查驗機構許可證；及證交所7月12日臺證治理字第1120012208號函，同意成為金管會方案不分產業別之確信機構

民間綠色採購績優企業獎

新北市政府環保局為表揚各單位踐行永續生活之努力，表揚綠色採購金額達新臺幣500萬元以上之企業及團體



社會面 S

2023國家人才發展獎-傑出個案獎

勞動部2023年12月15日勞動發能字第1120519554D號函，依據國家人才發展獎選拔表揚計畫表揚

【零碳實踐革命】、 【給經營管理者的數據實戰】榮獲2023年度第25屆金書獎

經濟部中小及新創企業署第25屆金書獎，歷經三階段嚴謹評審與熱烈討論程序，提報3本叢書甄選參賽，最終評選其中2本為優良「金書」



治理類 G

健康職場認證健康促進標章

榮獲衛生福利部頒發之標章，致力於推動職場菸害防制暨健康促進，建立優良之健康工作環境

TTQS訓練品質評核(訓練機構版)-金牌

台北承德學習中心、台中、台南、高雄服務處
各服務處經評核委員實地評鑑以函發證金牌

TTQS訓練品質評核(訓練機構版)-銀牌

桃園、南雲
各服務處經評核委員實地評鑑以函發證銀牌



永續類

台灣企業永續獎-銀獎

2023年度榮獲TCSA永續報告類-銀獎(NGO)

永續發展服務機構

經濟部工業局2023年5月15日頒發「永續發展服務機構」服務能量登錄證書

獲評績優計畫-

「優質臺灣製造價值躍升計畫」、
「推動智慧機械與智慧製造產業發展計畫」
行政院管制計畫獲評甲等-「智慧農業計畫」

關於CPC

- 9 組織介紹
- 14 永續經營
- 17 ESG政策目標與執行追蹤
- 19 CPC具體回應SDGs

本章重大主題

- ESG永續發展機制

CPC回應SDGs



12.6



組織介紹— 1955年成立

希望藍圖

Mission 企業最具信賴價值之經營管理顧問機構 使命

- 經營模式的拓荒者 價值速度的推動者 知識管理的傳播者

Vision 願景

- 扮演產業價值鏈轉型的推手
- 擔任企業經濟體網絡化的樞紐
- 造就CPC成為知識管理的領導品牌

Core values Strategies 核心價值 策略

- 創新
- 專業
- 盡責
- 精實
- 學習
- 卓越知識雲端化
- 服務專業國際化
- 創新行動績效化
- 精實營運全面化
- 服務能量高值化

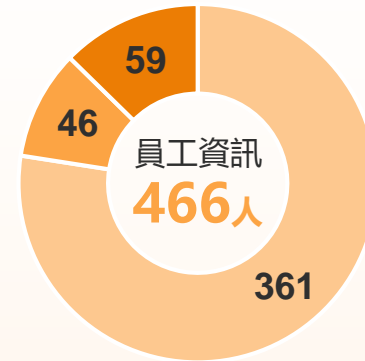
主要產品與服務

CPC為經濟部於1955年成立財團法人組織，旨於協助企業提升生產力，對產業界進行企業管理諮詢輔導與培訓經營管理人才，並與政府機關合作協助提升台灣產業競爭力，扮演政府與企業之間的橋梁。為成立最早、規模最大的經營管理顧問機構。

- 經管輔導
- 教育訓練
- 政府專案
- 媒體出版
- 技術服務
- 海外交流
- myMKC管理知識中心

GRI 2-1、2-2

地理分布與員工資訊



- 北區(汐止、承德、桃園)
- 中區(台中、南雲)
- 南區(台南、南科、高雄)



財務績效

2023年營業收入

1,684,022,890 新台幣元

各區營業收入佔比(新台幣仟元)

北區: 1,310,590(77.8%)
 中區: 155,585(9.2%)
 台南: 105,092(6.2%)
 高雄: 112,756(6.7%)

組織介紹— 服務價值藍圖

GRI 2-6

輔助政府 (政策智庫)

從配合到整合，以經管與前瞻專業之經驗，結合實務運籌能力，整合各方供需資訊，提供政府政策制定協助

價值服務

國品永續精銳聯盟
CPC會員及社群專屬服務
專業證照訓練輔考
海內外標竿企業考察參訪



創新開發 (協同研發)

智慧製造體驗道場	CBIS
MES+	E-TPIM
5S	i-BENCH/DX-BENCH/ME-BENCH
LSM-Digital Lean	BI+TPM
食農教育士	Pcals
SME ECO system	

市場擴散 (國際化)

APO COE on GP & SM
國際經管新知交流
海外台商諮詢診斷輔導 (含中國大陸)
兩岸經貿考察

服務領域 (知識服務)

農業、製造業、服務業
服務業務多元化，統整E、K、M化之能量，應用於各行業等多元性產品

組織介紹— 服務範疇

GRI 2-6

政府專案 轉型資源提供

配合政府經濟與產業發展政策，透過政府採購法招標機制，積極爭取政府專案的規劃與執行。

教育訓練 未來人才培育

整合內外部顧問、講師、學者及專家，透過公開班及廠訓，依職缺、階層別、職能別協助企業培育人才，**每年培育約12萬人次。**

經管輔導 數位、智慧轉型服務

每年輔導企業4百餘案，包含傳產及高科技產業，業別遍及三級產業。

媒體出版 經管新知分享

經由專業經管雜誌、書籍、顧問領航技術手冊等，持續提供國內外前瞻經管新知與思維趨勢，**歷年榮獲金書獎與金鼎獎肯定。**

技術服務 提升營運價值

企業E化、連鎖加盟、智慧製造、設計服務等。

海外交流 國際資源接軌

辦理考察團及國際專業人士來臺考察與企業參訪等，開拓國內外市場商機。代表中華民國發起亞洲生產力組織(APO)，協助會員國培育專業人才，促進國際技術交流。

myMKC管理知識中心 數位經管知識平台

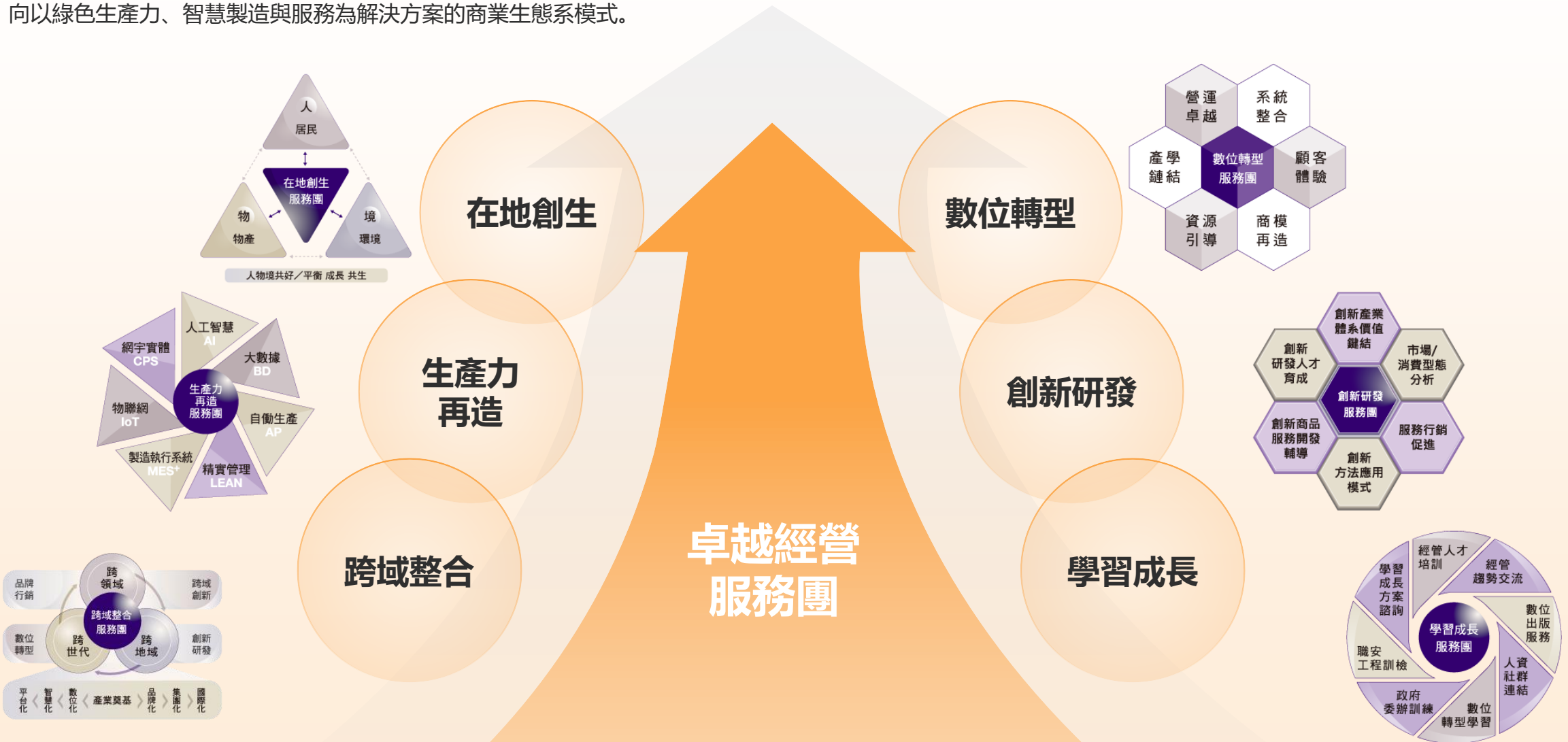
2010年，藉由打造myMKC.com雲端知識平台，推動經管顧問知識數位化發展，累積與傳遞CPC顧問的專業知識服務能量。



組織介紹— 六大卓越經營服務團 (2007年成立)

GRI 2-6

透過六大卓越服務團積極運作，並提供各項數位化、智慧化與跨界、跨域、跨世代整合性服務，讓身處生態系中的每一位成員，藉由平衡、成長、共生，一起邁向以綠色生產力、智慧製造與服務為解決方案的商業生態系模式。



組織介紹—參與公協會

GRI 2-28

CPC深知能具備專業多元之業務發展，係協助政府政策與產業共同永續發展之關鍵，因此積極參與加入各公協會，除迅速掌握相關趨勢脈動外，亦能就自身對產業之專業觀察，給予適度之專業建議與協助。

類別	協會名稱	2023年會費(新台幣元各國貨幣另標示)	角色
永續發展	永續循環經濟發展協會	1,000/20,000	董事長個人會員/會員
	中華強友文教協會	6,000	會員
公司治理	中華民國內部稽核協會	2,000	長期會員
產業交流	台中市工業區廠商協進會	11,880	會員
	日本產業培訓協會	JPY 30,000	-
	社團法人台灣連鎖加盟促進協會(南部分會)	10,000	贊助會員
	社團法人台灣連鎖加盟促進協會	10,000	贊助會員
社會關懷	台南市安平產業園區廠商協進會	10,000	會員
	社團法人台灣銀髮產業協會	10,000(入會10,000)	會員
知識擴散	中華圖書資訊館際合作協會	3,000	會員
	中華民國圖書館學會	3,000	會員
	台北市雜誌商業同業公會	15,600	長期會員
	中華民國圖書館學會	3,000	會員
創新科技	中華民國工商協進會	20,000	乙種會員
	社團法人台灣服務科學學會	10,000	會員
	台灣設計聯盟	20,000	會員
	台灣研發管理經理人協會	5,000	會員
	World Design Organization(WDO)	EUR 2,000	會員
	The International Federation of Interior Architects/Designers(IFID)	USD 2,550	會員
	International Council of Design(ico-D)	CAD 2,600	會員
台灣研發管理經理人協會	5,000	會員	

永續經營— CPC接軌全球永續發展議題

GRI 2-28

永續發展脈絡-落實

為接軌聯合國2030永續發展目標(SDGs)及我國政府推動公司治理3.0永續發展藍圖等趨勢政策，CPC向來超前部署以身作則，以「先求自己做對、做好，再來服務企業」為自我要求，不僅於2012年取得ISO 9001驗證，近年更陸續通過27001資訊安全管理系統（2021年通過）、14001環境管理系統（2022年通過）、45001職業安全衛生管理系統（2022年通過）等國際驗證，且皆由法國標準協會(AFNOR)、義大利機械工程協會(ICIM)所核發。

永續發展脈絡-推動

憑藉60多年顧問服務累積的優勢，積極推展ESG服務能量，協助企業建構永續環境管理系統、了解企業碳排實態、提出減量具體規劃與改善路徑，進而輔導企業撰寫永續營運CSR/ESG報告書。

CPC洞悉趨勢發展，自2022年成立「ESG新事業發展委員會」，並依循全球永續報告協會(GRI)及永續會計準則委員會(SASB)等國際準則，與接軌聯合國永續發展目標(SDGs)，編撰「CPC永續報告書」，作為CPC對外揭露重視利害關係人，期望落實內部ESG永續發展之成果展現。

又，同年成立「查驗證辦公室」，著手申請並陸續通過TAF、環境部、金管會認證合格成為溫室氣體查證機構，協助企業邁向「臺灣2050淨零排放」路徑目標，並將持續扮演匯聚資源平台之角色，以「厚植營運韌性、適應環境反撲、掌握永續藍圖」為推動力，順應科技創新和數位轉型潮流，透過生產力再造、永續經營理念的導入與實踐，使經營體質獲得真正的質變，強化創新研發能量與營運力，推展政府政策工具，協助企業研提產業技術、產品與服務之創新研發計畫，引導中小企業投入創新研發活動；輔導企業建構升級轉型之能量；協助企業健全人才培育發展，提升學習成效與經營成果。

永續願景與承諾

期透過政府資源，厚植我國企業技術水準、創新研發能力，強化企業經營體質，以更前瞻、國際化與多元化的服務，為企業創造附加價值，密接國家重要產業政策與企業發展，強化競爭優勢，整體產業發展，奠定厚實的競爭基礎，邁向永續經營。

並配合整體永續發展策略，將同時於CPC WAY增列「我們承諾為朝永續發展(ESG)目標戮力不懈」之精神。

ESG永續發展主軸



配合環境部政策，落實綠色辦公；亦將政府資源帶入中小企業共同落實

接軌國際人權趨勢，導入DEI精神；於2023以多元平等共融組織文化為ESG主軸，訂定人權承諾政策，增進內部成員與利害關係人間之人權意識

落實董監事、總經理治理經營策略；建置專責稽核部門，完善內部控制機制，健全營運能量

永續經營— ESG永續發展機制

GRI 2-12~2-14

委員會組織架構及運作

自2022年4月13日於第28屆第5次董監事會，提報通過「CPC ESG新事業發展委員會」之成立，委員會積極「對內」規劃ESG相關作為，以重視利害關係人期望，落實內部永續管理機制；亦「對外」推展ESG服務能量，係依循行政院國發會2022年3月30日發布之「臺灣 2050 淨零排放政策路徑藍圖」，由總經理帶領，下設4個工作小組，並由協理、主任等層級主管擔任組長，共同盤點出政策或承諾/管理行動及短中長期目標，及執行過程監督與成果評估。

2023年度工作推動重點

- 推動內部ESG亮點策略與編撰年度永續報告書等，彙集查證、輔導及培訓等相關成果案例，整合媒體廣宣資源，進行內外部服務能量推展
- 擴增取得經濟部標檢局自願性方案與環境部(EPA)專案之溫室氣體盤查領域，並申請碳足跡管理查證機構，持續投入參加標檢局召集之碳排放查證能量工作小組，承接通過之領域別查證相關工作
- 推動內部「溫室氣體盤查及碳足跡管理」種子人員培訓，依其專業領域擴散輔導與培訓業務能量，參與政府相關淨零碳排政策計畫與自辦及補助輔導業務



主任委員：總經理

- 每月召開1次工作會議
- 每年1次呈報作為與成果至董事會
- 永續報告書經內部簽呈作業至最高層級董事長核准後發行

執行秘書：副總經理

永續長

秘書處

內部
ESG永續推展組外部
查驗證業務組外部
輔導業務組外部
培訓業務組

內部ESG永續推展組-
2位主管具TCSA台灣永續
獎見習評審員資格



永續經營— ESG永續發展機制

GRI 2-6

六大服務團串聯ESG

對外透過六大卓越經營服務團生態系模式推展ESG實踐路徑。於2023年11月16日舉辦68周年感恩回饋論壇以「未來新常態-優質企文∞智慧資本∞永續共好」為主軸，與企業一起探討如何在通膨、地緣政治與氣候變遷的高風險環境下，以優質企業文化型塑基盤，用知識積累智慧資本，並以共利共好之經營理念來完善永續經營，企盼在逐漸復甦的經濟環境中，企業能奪得先機，創造先占優勢。產官學研各界人士參與踴躍，近300位嘉賓共襄盛舉。



安永企業管理諮詢服務吳欣倫
執行副總經理暨合夥人
主題分享

永續時代下的國際趨勢



CPC張寶誠總經理
主題分享

未來新常態- 優質企文∞智慧資本∞永續共好

業界專家趨勢解析 + 六大服務團實踐路徑



永續政策目標與執行追蹤

重大主題		政策或承諾/管理行動	2023年目標與執行追蹤	達標	2024年目標
E 環境 價值	ESG永續發展機制	接軌趨勢政策並協助產業2050淨零排放 <ul style="list-style-type: none"> 成立ESG永續發展委員會規劃對內、外之發展策略 採用國際準則報導永續報告書 成立經TAF、環保署通過之溫室氣體查驗證辦公室 	1. 設立ESG新事業發展委員會，定期召開會議，並向董監事會報告 2. 企業義診服務198場次 3. 企業GHG查證15家	V	促進內部與外部ESG提升作為 <ul style="list-style-type: none"> 2024年CPC永續報告書採用GRI、SASB、TCFD等準則並接軌SDGs報導ESG作為 2026年ESG義診達300場次 2030年完成45案GHG查證
	溫室氣體盤查	正視氣候變遷因應作為，揭露GHG排放與減量規劃 <ul style="list-style-type: none"> 邀專業顧問盤查GHG範疇1~3排放量 規劃並推動CPC之GHG減量方案 	1. 2022年度及2023年度皆完成溫室氣體盤查，並取得會計師簽證確信；並以2022年為基準年，進行減量行動 2. 發布2023年度溫室氣體盤查報告書 3. 購買再生能源6萬4,662度 4. 用電度數減少25,536度	V	接軌國際趨勢揭露GHG資訊 <ul style="list-style-type: none"> 2024年導入TCFD揭露相關氣候因應資訊 (含GHG範疇1~3排放量) 2026年GHG減量2% 2030年GHG減量4%
S 社會 價值	人才培育與發展	落實公平透明員工培育與職位晉升機制 <ul style="list-style-type: none"> 明定員工學習辦法落實員工學習 系統化學習分析，協助適才適所 	1. 員工學習平均時數達67.5小時 2. 顧問師培育累計79位 3. 講師培育累計94位 4. 幹部培育累計156位 5. 國際交流學習總人數累計134位	V	員工之培育時數連結其績效評估 <ul style="list-style-type: none"> 2024年42小時 2026年44小時 2030年48小時
	(2023新增主題) 員工多元平等共融DEI-兩性平權	型塑CPC人之多元平等共融 (DEI) 組織文化，並制定「CPC人權承諾政策」，由上而下、由內而外共同營造多元共融及平權之體制 <ul style="list-style-type: none"> 制定並發佈「CPC人權承諾政策」 辦理文化共融之專題分享課程 落實平權、共享機制 	2023新增主題 <ol style="list-style-type: none"> 推動職場性平文化-公平男女主管比率 落實人權政策與承諾-無違反人權事件 	-	落實兩性平等主管人數比率 <ul style="list-style-type: none"> 2024年兩性主管數落差30%內 2026年兩性主管數落差15%內 2030年兩性主管數落差5%內

永續政策目標與執行追蹤

重大主題		政策或承諾/管理行動	2023年目標與執行追蹤	達標	2024年目標
G 治理價值	董監事會結構與運作	集結產、官、學、研各界之精英人士，組成堅實之董監事會治理階層，共同發揮其各領域之專業能量 <ul style="list-style-type: none"> 定期召開董監事會，討論CPC重要業務之辦理情況，與財務報告 討論規劃ESG永續發展策略 	1. 辦理3場次董監事聯席會議 2. 函文董監事ESG課程	v	董事會、監察人多元ESG專業 <ul style="list-style-type: none"> 2024年累計達4小時ESG課程 2026年累計達8小時ESG課程 2030年累計達12小時ESG課程
	內部控制與內部稽核	依循法規與實務準則設置獨立專責稽核室 <ul style="list-style-type: none"> 主辦稽核具專業稽核經驗與證照 隸屬董事會並定期於董監事會陳報內稽辦理結果 	1. 無違反誠信經營或反貪腐事件 2. 辦理5場次分享課程 3. 取得企業內控證照1張 4. 專業內稽內控課程45小時	v	稽核室專業人力養成 <ul style="list-style-type: none"> 2024年100%取得國內企業內控證照 2026年達180小時專業內稽內控課程 2030年100%取得國際CIA證照
	法規遵循管理	遵循財團法人法與CPC營運之相關主管機關法規 <ul style="list-style-type: none"> 定期盤點應遵循之法規清單及解釋 重視並落實個人資料之保護 避免重大違反法規 	1. 無違反法規事件 2. 辦理4場次法律相關事務宣導課程	v	落實法規遵循 <ul style="list-style-type: none"> 2024年辦理內部法律宣導課程累計達4場次 2026年辦理內部法律宣導課程累計達8場次 2030年辦理內部法律宣導課程累計達16場次
	(2023新增主題) 資訊安全與個人資料保護	遵循資通安全管理法特定非公務機關責任等級C級應辦事項 <ul style="list-style-type: none"> 定期檢視資通系統分級妥適性及資安防護分級其控制措施之適用性 因應法令與技術之變動，適時調整資通安全維護之內容，並達成資通安全責任等級分級應辦事項之要求 執行資通安全風險評估機制，監測資訊資產維持其機密性、完整性及可用性 降低遭受資通安全風險之威脅 	2023新增主題 <ul style="list-style-type: none"> 1. 強化組織成員資通安全認知-定期舉辦資通安全課程 2. 強化資訊安全人員專業能量-取得資訊安全專業證照 	-	取得資通安全管理法認可專業證照 <ul style="list-style-type: none"> 2024年有5人擁有證照 2026年有6人擁有證照 2030年有8人擁有證照

CPC具體回應SDGs



CPC呼應聯合國於2016年正式啟動之17項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，並參考聯合國 SDGs企業行動指南 (SDG Compass)，並評估可呼應之169個具體實踐指標，2023年度持續全面接軌SDGs作為未來永續發展重點方向，以落實永續經營並允諾創造利害關係人價值。



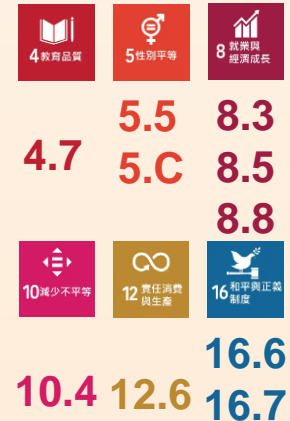
Environment



Social



Governance



CPC具體回應SDGs



永續經營



環境價值



社會價值



SDGs 揭露項目

管理行動

12.6責任消費與生產

- 接軌各項國際準則GRI、SASB、TCFD，並出版永續報告書-P.15

6.B淨水與衛生

- 定期檢驗水質-P.43
- 加強宣導節能省水管理作為，展現對水資源管理之重視-P.43

7.A可負擔能源

- 支持採購再生能源綠電60,000度-P.46

12.5、12.7責任消費與生產

- 報廢筆電活化利用佔總除帳比率48.15%-P.44
- 採購政府綠色產品登錄5,824,571元-P.45

13.3氣候行動

- 導入TCFD，揭露氣候因應資訊-P.33
- 全區GHG盤查（範疇1~3排放量），評估減量成效，達成短、中、長期溫室氣體減量目標-P.38

14.3海洋生態

- 出版之能力雜誌對海洋生態之專題報導-P.47
- 公開班課程宣導

15.4陸地生態

- 出版之能力雜誌對陸地生態之專題報導-P.47
- 公開班課程宣導

1.5消除貧窮

- 捐助「土耳其震災」重建經費新臺幣100萬元整-P.75
- 辦理「讓愛傳出去」感恩活動，活動禮品採購共9家公益團體，公益經費新臺幣306,728元-P.76
- 捐贈辦公會議椅一批予4家單位-P.75

2.4消除飢餓

- 推動「零飢餓-響應惜食」，引導農社區建立零浪費的採買與飲食習慣-P.73

3.4健康與福祉

- 於社區或活動中心辦理相關活動
- 員工健康管理：公費健康檢查、臨場職醫/職護健康諮詢-P.64
- 聘請外部講師辦理「促進健康」宣導活動-P.64

4.7教育品質

- 對內人才培育績效：學習參與時數31,271.9小時，全年平均時數67.5小時/人-P.58
- 對外人才培育績效：教育訓練培訓113,500人次，全年滿意度平均分數92.76分-P.67
- 推動「擁抱光芒閱讀趣」系列活動，辦理10場次主題皆呼應SDGs-P.72

5.5、5.C性別平等

- 完善代理人及家庭照顧機制，提升女性育嬰假留任意願，實際復職與留存率將近100%-P.51
- 落實兩性平等主管人數比率，女性主管比率50%-P.55

CPC具體回應SDGs



SDGs 揭露項目

管理行動

社會價值



8.3合適的工作及經濟成長

9.4、9.B工業化、創新及基礎建設

10.4減少不平等

11.7永續城鄉

17.17多元夥伴關係

- 推動「企業創新創業輔導計畫」，加速原住民族產業轉型-P.73
- 推動「銀髮貴人薪傳服務」，期使退休長者貢獻所長服務社會-P.73
- 產業ESG義診服務198場次-P.68
- myMKC管理知識平台、經管效能評量(ME bench)平台等協助企業永續發展服務-P.69
- 擴大推動技能檢定社會參與，提供訓練場地供大眾使用-P.73
- 員工薪資、獎金與晉升標準制度-P.54
- 5S環境綠化現場管理-P.65
- 教育訓練教室安裝空氣品質偵測系統，即時監測空氣中的各項數值是否在正常範圍內-P.67
- APO綠色/智慧製造卓越中心與會員國合作企業，海外參訪技術交流及資源合作，共同實踐永續願景-P.74

治理價值



4.7教育品質

5.5、5.C性別平等

8.5、8.8合適的工作及經濟成長

10.4減少不平等

16.6、16.7和平、正義及健全制度

- 對內人才培育績效：學習參與時數31,271.9小時，全年平均時數67.5小時/人-P.58
- 對外人才培育績效：教育訓練培訓113,500人次，全年滿意度平均分數92.76分-P.67
- 推動「擁抱光芒閱讀趣」系列活動，辦理10場次主題皆呼應SDGs-P.72
- 完善代理人及家庭照顧機制，提升女性育嬰假留任意願，實際復職與留存率將近100%-P.51
- 落實兩性平等主管人數比率，女性主管比率50%-P.55
- 應聘者薪水級距擁有同工同酬待遇-P.49
- 員工薪資、獎金與晉升標準制度-P.54
- 反貪腐事件總數0件-P.84
- 辦理對內「內稽、內控、誠信經營之原則與案例講習」與對外「經濟部法人內部稽核與透明誠信」之宣導課程-P.84
- 完善內部控制與內部稽核制度-P.87
- 重大違反法規事件總數0件-P.90
- 辦辦法規遵循宣導課程4梯次-P.90

服務品質



17.17多元夥伴關係

- 完善綠色/在地供應商採購制度-P.100

CPC與利害關係人

23 重大主題流程

24 利害關係人溝通與議合

25 利害關係人回應

26 重大主題分析



重大主題流程

GRI 3-1

盤點
永續主題

衝擊度
調查

鑑別
重大主題

核可
重大主題

明列
主題排序

揭露
重大主題
管理方針

28項永續主題

參考國際與國內永續準則及規範(GRI準則、SASB、SDGs、TCFD、氣候變遷因應法)，同時考量去(2022)年度永續報告書鑑別之重大主題與利害關係人關注議題，依ESG三大構面，彙整出28項永續主題進行調查。

經問卷調查

針對28項永續主題對內外進行經濟、環境、人權的正負面衝擊之衝擊度調查。透過發送「**2023利害關係人關注議題之問卷調查**」線上問卷，對象為8大利害關係人。透過發送「**2023重大主題調查**」予相關單位之高階主管(含總經理、副總經理、協理、主任、總監、副主任)共同以問卷進行專業評分。

分析8項重大主題

將利害關係人對於28項永續主題，考量成本效益原則並運用風險評估手法，綜合考量永續主題於價值鏈中之內外部衝擊，以1-5分量化評估正面(衝擊規模與範疇)/負面(衝擊嚴重性)影響程度與發生機率，鑑別出各主題對於「經濟、環境、人(含人權)」之實際和潛在衝擊程度，與專家討論後，鑑別出8項重大主題。

經委員會核可

將鑑別出的8項重大主題經ESG新事業發展委員會討論決議，確認為2023年度之重大主題。

擇定20%前排序

進一步評估8項重大主題相關的營運活動對經濟、環境、人權方面的衝擊強度、影響程度及發生機率，依其彙整後之分數，將重大主題以前20%衝擊分數高低排序，列為年度重大主題。

4個GRI主題 4個自訂主題

根據8項年度重大主題之衝擊排序，將其管理方針的相關管理作為及目標進行揭露，瞭解各項主題對於價值鏈的衝擊與影響。邀訪各領域之專家、主管進行盡職調查，瞭解對CPC永續發展之期許，俾訂定永續發展策略。**8項年度重大性主題總計對應4個GRI主題準則。**

利害關係人溝通與議合

GRI 2-29、3-1

CPC清楚了解，利害關係人之聲音與期望，係組織永續經營之關鍵之一，因此致力與建立良好之內、外部利害關係人溝通管道，以積極取得並回應內、外部利害關係人之期望。

導入AA1000 SES，依循利害關係人議合原則五大面向，並參考CPC導入ISO 9001之「溝通、參與及諮詢管理程序」(EP01)之利害關係人盤點表後，重新鑑別出CPC利害關係人。經ESG新事業發展委員會評選出8大主要利害關係人。

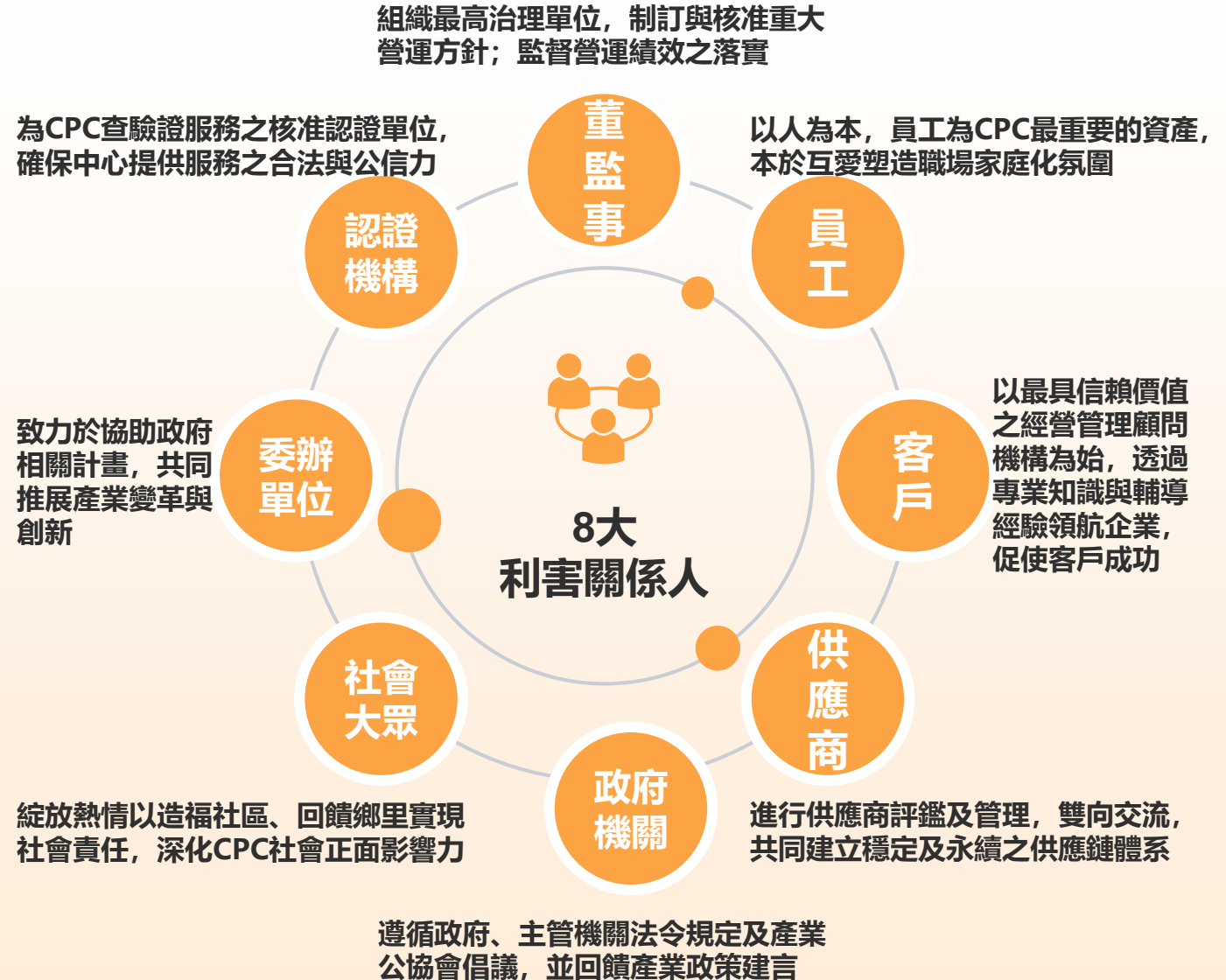
依賴程度(Dependency)

責任(Responsibility)

關注度(Tension)

影響力(Influence)

多元觀點(Diverse Perspectives)



利害關係人回應

GRI 2-25、2-29、3-1

	溝通管道	溝通頻率	2023關注議題	2023溝通與回應
 董監事	董監事會議 財報與稽核報告之審視 策略會議 共識月會	每年3次 每年1次 每年1次 每月1次	<ul style="list-style-type: none"> ESG永續發展機制 資訊安全管理機制 內控與內稽...等 	<ul style="list-style-type: none"> -每年召開3場次董監事聯席會議，依據各次會議報告及討論事項逐一回應；決議辦理結果，於隔次會議報告（出席率100%） -通過ESG新事業發展委員會對經濟、環境和人群/人權有關之永續發展議題
 員工	勞資會議 員工滿意度調查 提案會議 員工信箱 共識月會	每年4次 二年1次 每年2次 隨時辦理 每月1次	<ul style="list-style-type: none"> 人才吸引與留任 人才培育與發展 福利制度...等 	<ul style="list-style-type: none"> -每年召開4場次勞資會議 -重視內部員工聲音，每2年定期辦理員工滿意度調查（回覆率94%） -每年定期辦理2場次員工提案審查 -員工溝通窗口
 客戶	客戶/學員問卷調查 客服信箱/0800專線 官網留言	每案1次 隨時辦理 隨時辦理	<ul style="list-style-type: none"> 社區營造與共融 產業轉發展推動 教室品質...等 	<ul style="list-style-type: none"> -客戶透過電話/信箱/線上/0800等管道，需求132件、諮詢732件、抱怨3件，皆及時回應 -客戶滿意度調查（回覆率20%） -學員滿意度調查達92.76分 -客戶溝通窗口
 供應商	供應商服務滿意度調查 公務信箱/電話 採購作業機制	每案1次 隨時辦理 隨時辦理	<ul style="list-style-type: none"> 政府綠色採購 倫理與誠信 財務管理...等 	<ul style="list-style-type: none"> -供應商評鑑，含住宿、餐飲、影印、交通、郵務、資訊等，等級A為94家、等級B為25家、等級C為2家，為合作依據
 政府機關/ 公協會	董監事會議 業務查核 公文、E-mail溝通	每年3次 依需求辦理 隨時辦理	<ul style="list-style-type: none"> 氣候治理與行動 法規遵循管理 資訊安全...等 	<ul style="list-style-type: none"> -配合政府機關/公協會要求辦理績效業務查核，並陳報經濟部 -接收並處理政府法規與公文
 社會大眾	電話、諮詢信箱、0800 專線、LINE@、 facebook粉絲專頁、 Google我的商家評論	隨時辦理	<ul style="list-style-type: none"> 水資源管理 海陸生態保護教育 溫室氣體盤查...等 	<ul style="list-style-type: none"> 由專責人員管理諮詢信箱、0800專線、LINE@、facebook粉絲專頁、Google我的商家評論等，並依類別分送至各權責單位進行回應
 委辦單位	公文往來 客戶滿意度調查 公務信箱/電話	隨時辦理 每案1次 隨時辦理	<ul style="list-style-type: none"> 產業發展轉型推動 導入ISO品質管理 義診服務...等 	<ul style="list-style-type: none"> 辦理政府案/自辦案期間，隨時與委辦單位保持順暢溝通/問卷管道，及時回應需求，確保計畫執行順利
 認證機構	實地複評 公文往來 公務信箱/電話	每年1次 隨時辦理 隨時辦理	<ul style="list-style-type: none"> 內控與內稽 人才培育 資訊安全...等 	<ul style="list-style-type: none"> 由環境部、金管會評鑑認可CPC查驗證辦公室之確證與查證，並時刻保持聯繫，確保提供之服務

重大主題分析

GRI 3-2

2023年永續主題

氣候治理與行動
溫室氣體盤查 *
水資源管理
落實ISO 14001
支持再生能源
政府綠色採購
報廢筆電活化利用
電力資源管理
生物多樣性教育

人才吸引與留任
員工多元平等共融DEI *
人才培育與發展 *
職場健康安全
福利與退休制度
學員教室品質
企業義診服務
產業發展轉型推動
社區營造與共融
客戶服務管理

董監事會結構與運作 *
ESG永續發展機制 *
財務管理與績效
董監事薪酬
倫理與誠信
內部控制與內部稽核 *
法規遵循管理 *
資訊安全與個人資料保護 *
風險管理

註：*代表八項重大主題

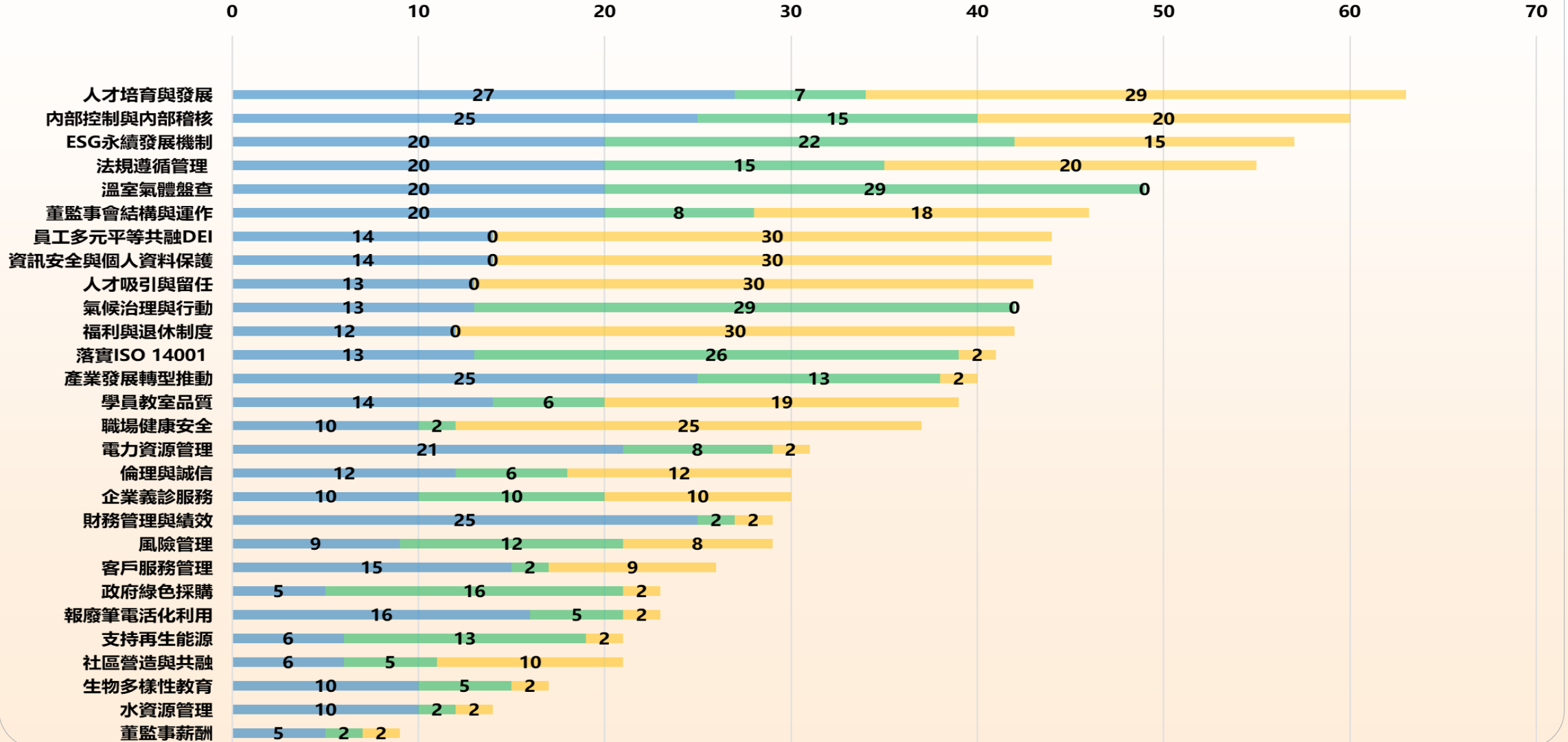
	經濟構面				經濟 衝擊 評分	環境構面				環境 衝擊 評分	人權構面				人權 衝擊 評分	合計
	影響程度		發生機率			影響程度		發生機率			影響程度		發生機率			
	正面	負面	正面	負面		正面	負面	正面	負面		正面	負面	正面	負面		
人才培育與發展	5	2	5	1	27	3	1	2	1	7	5	4	5	1	29	63
內部控制與內部稽核	4	5	5	1	25	3	3	3	2	15	4	4	4	1	20	60
ESG永續發展機制	4	4	4	1	20	4	3	4	2	22	3	3	4	1	15	57
法規遵循管理	4	4	4	1	20	3	3	3	2	15	4	4	4	1	20	55
溫室氣體盤查	4	2	4	2	20	4	3	5	3	29	0	0	0	0	0	49
董監事會結構與運作	4	4	4	1	20	2	2	2	2	8	4	2	4	1	18	46
員工多元平等共融DEI	4	2	3	1	14	0	0	0	0	0	5	5	4	2	30	44
資訊安全與個人資料保護	4	2	3	1	14	0	0	0	0	0	5	5	4	2	30	44
人才吸引與留任	2	5	4	1	13	0	0	0	0	0	5	5	5	1	30	43
氣候治理與行動	4	1	3	1	13	4	3	5	3	29	0	1	1	0	0	42
福利與退休制度	2	4	4	1	12	0	0	0	0	0	5	5	5	1	30	42
落實ISO 14001	4	1	3	1	13	4	3	5	2	26	1	1	1	1	2	41
產業發展轉型推動	4	3	4	3	25	3	2	3	2	13	1	1	1	1	2	40
學員教室品質	2	5	2	2	14	2	2	2	1	6	4	3	4	1	19	39
職場健康安全	2	2	4	1	10	1	1	1	1	2	5	5	4	1	25	37
電力資源管理	4	1	5	1	21	2	2	2	2	8	1	1	1	1	2	31
倫理與誠信	3	3	3	1	12	2	2	2	1	6	3	3	3	1	12	30
企業義診服務	3	1	3	1	10	3	1	3	1	10	3	1	3	1	10	30
財務管理與績效	4	5	5	1	25	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	29
風險管理	3	3	2	1	9	3	3	2	2	12	2	2	2	2	8	29
客戶服務管理	3	3	3	2	15	1	1	1	1	2	3	3	2	1	9	26
政府綠色採購	2	1	2	1	5	4	2	3	2	16	1	1	1	1	2	23
報廢筆電活化利用	3	1	5	1	16	2	1	2	1	5	1	1	1	1	2	23
支持再生能源	2	2	2	1	6	3	2	3	2	13	1	1	1	1	2	21
社區營造與共融	2	2	2	1	6	2	1	2	1	5	3	1	3	1	10	21
生物多樣性教育	2	2	3	2	10	2	1	2	1	5	1	1	1	1	2	17
水資源管理	3	1	3	1	10	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	14
董監事薪酬	2	1	2	1	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	9

重大主題分析

GRI 3-2

重大主題衝擊評估結果排序

■ 經濟衝擊評分 ■ 環境衝擊評分 ■ 人權衝擊評分



重大主題分析— 盡職調查

GRI 2-23、2-24

對CPC整體永續發展策略

CPC身為企業最具信賴價值之經營管理顧問機構；勢必於全球永續發展浪潮中不缺席，導入國際對永續發展之指標與準則；並引領企業接軌國際新趨勢，以人、物、境共好精神，帶動國家、社會、企業一同對「環境、社會（含人權）、治理」各構面之均衡發展。

CPC針對內控與內稽作為

組織建置完善而專業之內部控制與內部稽核機制，係永續發展之基礎；CPC依循法規與準則，擁有完善風險管理機制，設置適當人力之獨立專責稽核室，各階稽核主管亦具專業經驗與專業證照，並定期於董監事會陳報稽核辦理結果，以維持有效之內部控制，協助達成永續發展與永續經營之目標。

CPC針對法規遵循之作為

依循財團法人法暨主管機關經濟部相關規定及我國法律規定，制定CPC內部管理規範，並定期檢視CPC營運應遵循之法規與人權政策之落實情況；且隨時因應我國法規新增或刪除，進行內部管理修訂程序；同時高度要求要求廠商、供應商須遵照CPC法規執行業務，確保依循各項法規之高度要求。

CPC針對ESG業務策略規劃

讓CPC成為推動ESG之培訓與輔導專業服務機構，建構淨零轉型跨域生態系及診斷輔導服務團，透過培養綠領人才、累積溫室氣體盤查與查證能量，落實節能減碳改善及彙編永續報告書等之專業服務，協助企業建構與擴散成功標竿案例，有效達成全球永續發展目標。

CPC針對ESG業務發展方針

企業須持續耕耘ESG各構面，以達永續發展目標；對內，以透過人培面、師徒制之做中學，提升顧問能量；對外，以訓練、輔導、ICT解決方案等面向，協助企業找出永續發展之瓶頸，讓企業與CPC一起永續成長。

CPC針對人才培育、平權、多元共融 (DEI) 之作為

為使組織永續經營，達成許董事長勝雄將CPC打造成「經管人才庫」，並推動CPC成為「書香、研究，有討論、有動力，能達成分享與成長之園地」之期許，人才資本室設定願景為讓「CPC人具有豐沛知能成為履行承諾之後盾」及「養成CPC人追根究底，能劍及履及、實事求是之精神」，希冀於人才培育與發展作為，為CPC源源不絕供應所需人才。同時，亦致力營造多元平等共融(DEI)組織文化，奉准制定與發佈「CPC人權承諾政策」。

CPC針對資訊安全管理作為

遵循資通安全管理法及個資法之規定，研議規劃及制定CPC資訊發展之目標與策略，轉化策略為具體執行計畫，定期對承諾之年度目標進度檢討，督促執行計畫確實執行，並提出運作資源需求與問題討論應對方案；對外主動收集威脅情資，對內於資訊管理推動委員會陳報辦理結果，以達到資訊共享、狀況共有，希望提供CPC一個資通通訊作業安全及穩定之運作環境。

重大主題分析— 管理方針

GRI 3-3

重大主題	準則對應	對利害關係人衝擊影響								衝擊說明 (對經濟、環境、人權)	政策或承諾/管理行動	目標			章節對應	
		A造成	B促成	C商業鏈關係			認證		2024年			2026年	2030年			
		董監	員工	客戶	供應	政府	大眾	委辦	認證							
人才培育與發展	GRI 404		A				C	B	B	正面 CPC承許勝雄董事長期許，致力為國家社會重要之經管人才庫，除有助組織永續發展外，更協助國家社會整體經濟成長	負面 無	落實公平透明員工培育與職位晉升機制 <ul style="list-style-type: none"> 明定員工學習辦法落實員工學習 系統化學習分析，協助適才適所 	員工之培育時數連結其績效評估			P.58
												42小時	44小時	48小時		
內部控制與內部稽核	GRI 1	A	A	B	B	B	C	B	B	正面 CPC擁有完善之風險管理與內部控制機制，造就組織有效營運之基礎，同時亦輔以專業內部稽核機制強化營運管理	負面 無	依循法規與實務準則設置獨立專責稽核室 <ul style="list-style-type: none"> 主辦稽核具專業稽核經驗與證照 隸屬董事會並定期於董監事會陳報內稽辦理結果 	稽核室專業人力養成			P.88
												100%取得國內企業內控證照	達180小時專業內稽內控課程	100%取得國際CIA證照		
ESG永續發展機制	GRI 2-14 2-22	A	A	B	A	B	C	A		正面 CPC引領企業邁向ESG潮流，帶動國家、社會、企業一同對「環境、社會(含人權)、治理」之均衡永續發展	負面 無	接軌趨勢政策並協助產業2050淨零排放 <ul style="list-style-type: none"> 成立ESG永續發展委員會規劃對內、外之發展策略 採用國際準則報導永續報告書 成立經TAF、環保署通過之溫室氣體查驗證辦公室 	促進內部與外部ESG提升作為			P.15
												CPC永續報告書採用GRI、SASB、TCFD等準則並接軌SDGs報導ESG作為	ESG義診300場次	GHG查證45案		

重大主題分析— 管理方針

GRI 3-3

重大主題	準則對應	對利害關係人衝擊影響								衝擊說明 (對經濟、環境、人權)		政策或承諾/管理行動	目標			章節對應			
		A造成		B促成		C商業鏈關係		董監	員工	客戶	供應		政府	大眾	委辦		認證	2024年	2026年
法規遵循管理	GRI 2-27	A	A	B	B	B	C	A	C	正面 CPC深知組織營運之法規遵循之重要性，設有專責之法務部門落實各項法規遵循	負面 無	遵循財團法人法與CPC營運之相關主管機關法規 • 定期盤點應遵循之法規清單及解釋 • 重視並落實個人資料之保護 • 避免重大違反法規	落實法規遵循			4場次	8場次	12場次	P.90
溫室氣體盤查	GRI 305	B	B	C	B	C				正面 CPC身為專業經營顧問機構，洞悉ESG各項要點，培育GHG顧問，除協助外部企業之GHG盤查，亦辦理內部之盤查，並設定減量目標	負面 CPC之GHG盤查，因此GHG排放，尚需改善作為	正視氣候變遷因應作為，揭露GHG排放與減量規劃 • 邀專業顧問盤查GHG範疇1~3排放量 • 規劃並推動CPC之GHG減量方案（為務實減量，重修減量目標）	接軌國際趨勢揭露GHG資訊			2024年導入TCFD揭露相關氣候因應資訊（含GHG範疇1~3排放量）	針對範疇1+2減量2%	針對範疇1+2減量4%	P.38
董監事會結構運作	GRI 2-9 2-10 2-11 2-12 2-17	A	A	B	B	B	C	B		正面 CPC知道明確之願景與策略係永續經營基礎；在董監事及董事長與總經理經營領導下，發展完善之願景及策略方針	負面 無	集結產、官、學、研各界之精英人士，組成堅實之董監事會治理階層，共同發揮其各領域之專業能量 • 定期召開董監事會，討論CPC重要業務之辦理情況，與財務報告 • 討論規劃ESG永續發展策略	董事會、監察人多元ESG專業			4小時	8小時	12小時	P.78

重大主題分析— 管理方針

GRI 3-3

重大主題	準則對應	對利害關係人衝擊影響								衝擊說明 (對經濟、環境、人權)	政策或承諾/管理行動	目標			章節對應	
		A造成	B促成	C商業鏈關係		A造成			2024年			2026年	2030年			
		董監	員工	客戶	供應	政府	大眾	委辦	認證							
資訊安全與個人資料保護	GRI 418 SASB SV-PS-230a.1	B	A	A	C	C	C	A	C	正面 遵循資通安全管理法及個資法之規定，引用ISO 27001國際標準的標準要求，以PDCA的管理循環要求建立、實施及維持資訊安全管理系統，並持續改進其有效性	負面 無	遵循資通安全管理法特定非公務機關責任等級C級應辦事項 <ul style="list-style-type: none"> 定期檢視資通系統分級妥適性及資安防護分級其控制措施之適用性 因應法令與技術之變動，適時調整資通安全維護之內容，並達成資通安全責任等級分級應辦事項之要求 執行資通安全風險評估機制，監測資訊資產維持其機密性、完整性及可用性降低遭受資通安全風險之威脅 	取得資通安全管理法認可專業證照			P.93
員工多元平等共融DEI-兩性平權	GRI 405 406 SASB SV-PS-330a.1	A	A	B	B	C	B	B	B	正面 CPC清楚知道落實多元人才任用，並讓員工享有公平與共融之工作氛圍，能促進員工積極發揮專業長才，係展現「經管人才庫」顧問價值之基石。並協助國家與產業提升經濟成長之能量	負面 無	型塑CPC人之多元平等共融(DEI)組織文化，並制定「CPC人權承諾政策」，由上而下、由內而外共同營造多元共融及平權之體制 <ul style="list-style-type: none"> 制定並發佈「CPC人權承諾政策」 辦理文化共融之專題分享課程 落實平權、共享機制 	落實兩性平等主管人數比率			P.54
												落差30%內	落差15%內	落差5%內		

Environment-CPC

落實綠色減碳政策

本章重大主題

■ 溫室氣體盤查

- 33 氣候治理與行動
- 38 溫室氣體盤查
- 41 落實ISO 14001環境管理系統
- 42 電力資源管理
- 43 水資源管理
- 44 報廢筆電活化利用
- 45 政府綠色採購
- 46 支持再生能源
- 47 生物多樣性教育

CPC回應SDGs



氣候治理與行動



GRI 201-2

CPC深知氣候變遷之問題，將會對組織帶來持續營運之重大衝擊風險，因此於2022年度永續報告書，即導入由國際金融穩定委員會成立之氣候相關財務揭露小組所發布「氣候相關財務揭露建議」（以下簡稱TCFD），做為CPC規劃與管理有關氣候變遷可能之風險與機會議題，並於每年度重新檢視與調整。

氣候變遷情境分析-預應增溫2°C之挑戰與機會

為了更積極明確預應氣候變遷所帶來之風險與機會，以情境分析預應未來。因此，假設2050年全球淨零目標發生無法達成之挑戰，導致全球於本世紀末前將可能增溫至2 °C，CPC可能風險管理與機會之短、中、長期因應規劃。

情境項目		至2030年全球溫排未有效控制	至2040年全球溫排未有效控制	至2050全球溫排未有效控制
風險	轉型風險	國內外加大碳費之徵收；相關辦公設備成本與電費增加	再提高碳費之徵收；相關成本增加 增加成本購置低碳排之空調與電器設備	提高通勤往來之碳排成本，限制員工交通方式，需增加駐點人力 因碳費再提高，而增加節能管控成本
	實體風險	無	無	戶外訓練場地，可能因極端氣候，而降低使用，減少收入
機會		擴大溫室氣體排放之盤查與查驗證業務收入	再擴大溫室氣體排放之盤查與查驗證業務收入	再擴大中心溫室氣體排放之盤查與查驗證業務收入
			碳排控制得宜，增加專業書籍與服務之收入	再提高專業書籍與服務之收入 政府投注更多研發與管理計畫，爭取更多政府計畫經費

氣候治理與行動



GRI 201-2

依情境分析結果-氣候相關風險與機會對財務之可能影響

■ 參考TCFD建議之氣候相關風險、機會和財務影響構面，建立CPC氣候相關風險與機會對財務之可能影響分析

風險/機會	期程 (短、中、長)	議題類別	對財務可能之影響議題	對CPC可能影響程度 (無、微、低、中、高) (營業額%: 0.5、1、3、5)
轉型風險	短	政策和法規加嚴	溫室氣體排放未有效控制下，國內外加大碳費之徵收；相關辦公設備成本與電費增加	微 因碳排量低
	中	政策和法規加嚴	再提高碳費之徵收；相關成本增加	微 因碳排量低
		市場設備成本增加	增加成本購置低碳排之空調與電器設備	低 因業務屬性，不需重型電機設備
	長	政策和法規加嚴	因碳費再提高，而增加節能管控成本	微 因碳排量低
		市場客戶行為改變	提高通勤往來碳排之成本，限制員工交通方式，需增加駐點人力	中 因屬高人才業務性質，人力成本增加
實體風險	短	無	無	無
	中	無	無	無
	長	長期性之氣候衝擊	戶外訓練場地，可能因極端氣候，而降低使用，減少收入	中 因訓練業務屬主要收入來源之一
機會	短	市場業務需求增加	擴大溫室氣體排放之盤查與查驗證業務收入	低
	中	市場業務需求增加	再擴大溫室氣體排放之盤查與查驗證業務收入 碳排控制得宜，增加專業書籍與服務之收入	中
	長	市場業務需求增加	再增加溫室氣體排放之盤查與查驗證、顧問服務等業務收入 政府投注更多研發與管理計畫，爭取更多政府計畫經費	高

氣候治理與行動



依情境分析結果-氣候相關風險與機會對財務之可能影響

■ 短、中、長期之財務風險衝擊分析-風險衝擊佔營業額%【微0.5%、低1%、中3%、高5%】



註:

財務衝擊強度	短期風險衝擊議題	中期風險衝擊議題	長期風險衝擊議題
微衝擊	1	1	1
低衝擊	0	1	0
中衝擊	0	0	2
高衝擊	0	0	0

氣候治理與行動

TCFD

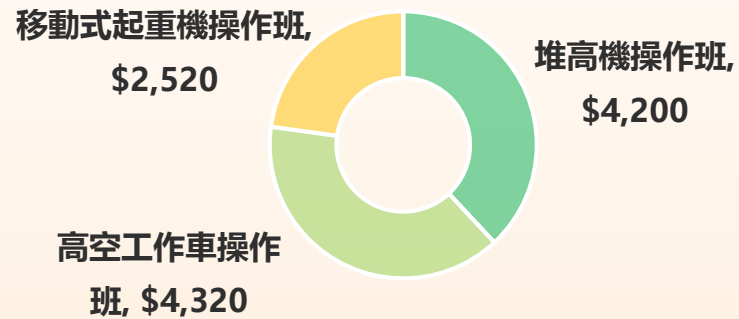
GRI 201-2

依情境分析結果-氣候相關風險與機會對財務之可能影響

- 針對長期風險（具財務中度衝擊）之控制方案-中區教育訓練場域投入改善案例(註：中區係CPC最大之自有戶外教育訓練場域)

控制前之財務衝擊/年營收(仟元)

合計佔中區總年營收4%



風險控制

控制後之財務衝擊/年營收(仟元)

合計佔中區總年營收1%



戶外場地訓練業務名稱	預估年營業額	投入解決方案	預估年增成本
堆高機操作人員訓練班	中區年營業額以新台幣 2億5仟2佰萬元估算	移至其他外部承租室內場地/ 控制	60萬元
高空工作車操作人員訓練班		採依規定延期辦理	略
移動式起重機操作人員訓練班			

氣候治理與行動

TCFD

GRI 201-2

建構TCFD核心要素-CPC之氣候治理、策略、風險管理、指標與目標

核心要素	揭露事項構面		
治理	<p>CPC董監事會監督流程</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 權責主管於定期召開之董監事會中報告相關議題 ■ 對重大議案，隨時陳報董事長 		<p>CPC管理階層評估過程之角色</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ CPC ESG新事業發展委員會由總經理擔任主任委員，每月召開各一級主管會議討論永續發展議題 ■ 督促管理各權責單位有關環境、經濟/治理、社會/人權等議題之發展投入 ■ 關注外部趨勢，並設定內部KPI定期檢視
策略	<p>鑑別短中長期風險與機會</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ CPC藉由氣候情境分析，鑑別短中長期風險與機會 ■ 依鑑別之風險與機會評估對財務之可能影響程度 	<p>氣候風險與機會對組織之衝擊</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ CPC就鑑別出可能對業務與財務影響較大之風險，依情境規劃因應策略 ■ 對於未來具業務發展之機會項目，於ESG新事業發展委員會規劃投入業務發展 	<p>情境及分析</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 轉型風險：2050年淨零目標未能有效控制之政策法規加嚴 ■ 實體風險：全球未有效控溫在2 °C，造成極端氣候對訓練業務之衝擊 ■ 機會：CPC辦理有關ESG相關業務需求增加
風險管理	<p>風險鑑別及評估流程</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 於CPC之ESG新事業發展委員討論與定焦相關風險議題 ■ ESG新事業發展委員各次議題與會議紀錄皆公告於CPC電子公告欄供全體員工知悉 	<p>管理流程</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 所鑑別重大風險之管理方案進度，會透過ESG新事業發展委員，定期追蹤與陳報辦理結果 ■ 各項風險鑑別結果，亦會於CPC永續報告書中適當揭露 	<p>年度風險管理制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 高風險議題會於每年年初與全區各級主管召開策略會議Kick-Off Meeting，由權責部門進行報告 ■ 管理方針之辦理情況，亦會透過CPC之專案列管機制定期追蹤與陳報進度
指標與目標	<p>評估指標之達成</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ CPC針對攸關氣候變遷之重大主題，逐案設定短中長期KPI，並於次年度衡量達成情況 ■ 對於CPC之GHG盤查結果，亦按類別範疇，設定減量目標 	<p>溫室氣體盤查與風險因應</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ CPC盤查並揭露全區（北、中、南）之GHG排放結果 ■ CPC針對各項排放源檢視是否可能導致重大之財務風險，例如產生重大之碳費問題 	<p>目標設定及定期追蹤</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ CPC揭露GHG範疇1~3，並分別設定減量目標，每年追蹤（詳見溫室氣體盤查章節） ■ 對於來自CPC外部單位產生之GHG排放源，檢視是否可控，以強化供應鏈GHG控制

溫室氣體盤查

GRI 305-1~305-5

溫室氣體管理

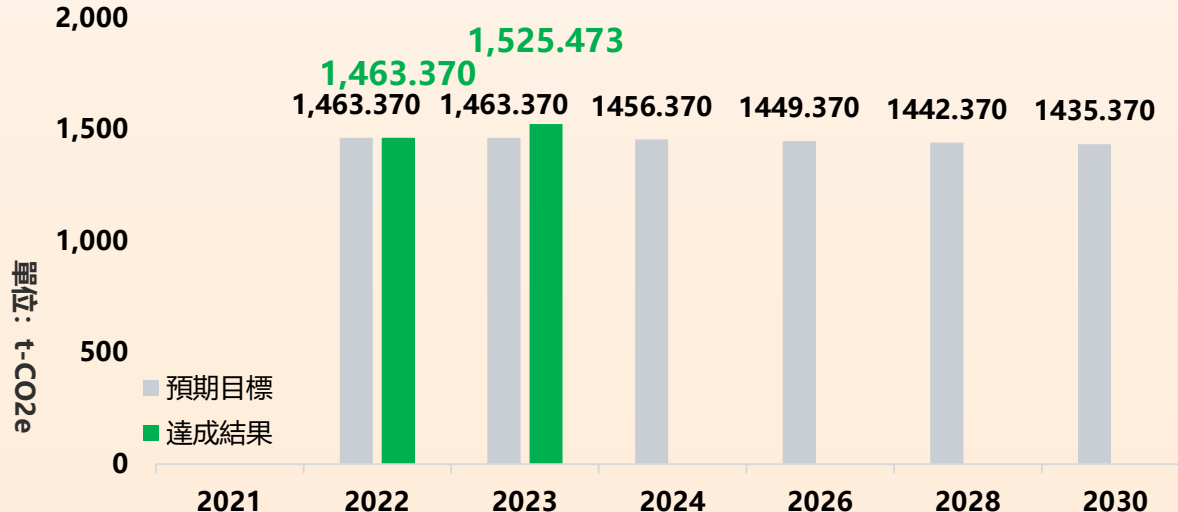
CPC自身在實踐對降低對環境衝擊之願景下，也適時因應變遷，提升自身組織的綠色生產力及國際競爭優勢。報告書之發行說明CPC所產生並暖化趨勢之減緩，善盡身為地球村一份子的責任。

重大主題行動管理目標-接軌國際趨勢揭露GHG資訊

CPC自2022年度開始進行溫室氣體盤查，並於2023年度完成確信簽證作業。為貼近減碳基準，範疇1+2設定2022為基準年，制定中長期的減量目標，每年減量**0.5%**，2026年完成**2% (約14 t-CO₂e)** 減量目標，2030年完成**4% (約28 t-CO₂e)** 減量目標；為務實減量目標，故自2023年修正2022年原訂目標。

範疇3主要係員工通勤與出差產生之GHG排放，以CPC業務性質與員工居住往來工作地點之現實無法克服，故減量方案以範疇1+2進行規劃。

此外，致力於企業永續發展並關注氣候治理議題；同步導入TCFD，並藉此專業精神，擬訂CPC之溫室氣體減量目標。



溫室氣體減量政策聲明 (基準年2022年)

為配合國家整體溫室氣體減量策略，以達成環境永續發展的目標，CPC積極推動各項措施，包含全方位的溫室氣體盤查和減量計劃，具體實施如下：

全面採購節能設備

(→詳見該章節)

自2023年起，所有用電設備優先採購具節能標章的產品，降低能源消耗。

內部減碳共識凝聚

在內部積極推動減碳行動，與全球同步落實減碳措施。

年度GHG盤查與評估

(→詳見該章節)

每年進行全區溫室氣體排放量盤查，評估減量成效，制定減量策略，落實永續發展責任。

綠電採購

(→詳見該章節)

逐步增加綠電的採購比例，推動可再生能源的使用。

溫室氣體盤查

GRI 305-1~305-5

CPC 2022年起，每年持續進行全區服務據點溫室氣體盤查與外部確信簽證，主要參考溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 及ISO/CNS 14064-1:2018各盤查規範之要求；計算採用「排放係數法」，排放係數採用行政院環保署公告之「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4版」、「產品碳足跡資訊網公告」、「能源署公告之最新電力係數」、「廠商提供之產品碳足跡」等，計算過程引用之全球暖化潛勢值(GWP)，則採用IPCC 2021年公佈之第6次評估報告公布之數值。

盤查邊界

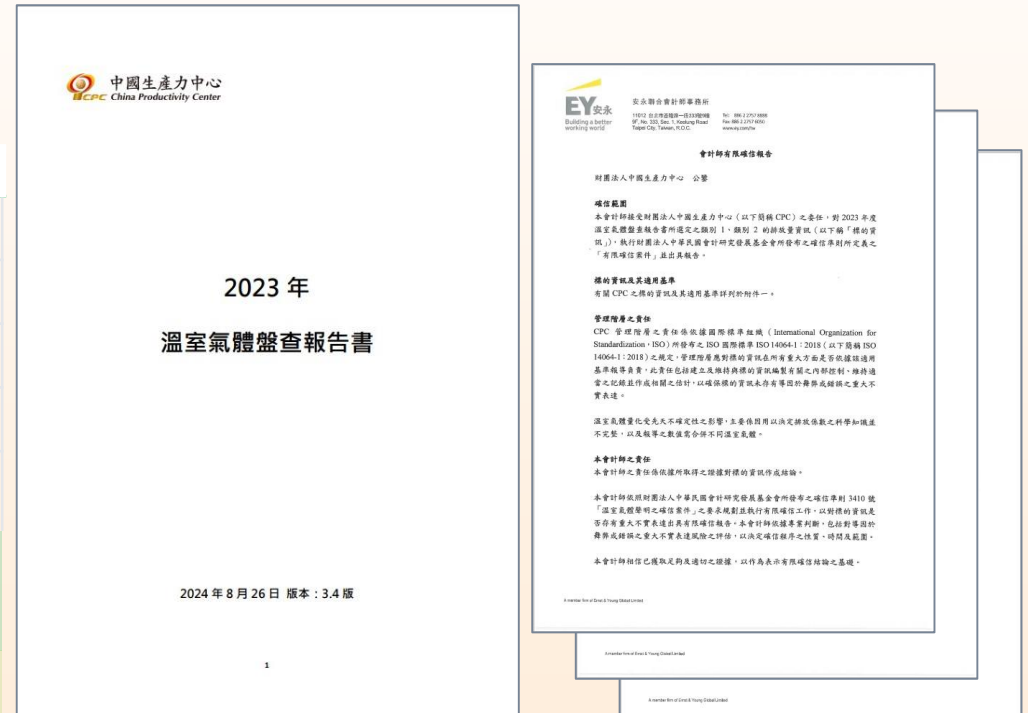
範疇為全區汐止、承德、桃園、台中、南雲、台南、南科、高雄共八個據點，期間為2023/01/01-12/31。

盤查結果

2023年溫室氣體總排放量共計為 **1525.473公噸 CO2e**

	CO2	CH4	N2O	HFCs	PFCs	SF6	NF3	單一類別總量	佔比
類別1	20186.1417	111.9122	439.3029	18512.1529	0.0000	0.0000	0.0000	39273.4552	2.57%
類別2	646908.0192	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	646908.0192	42.41%
類別3	312330.7955	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	312330.7955	20.47%
類別4	576961.2165	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	526961.2165	34.54%
小計(kg-CO2e)	1506386.1729	135.8578	439.3029	18512.1529	0.0000	0.0000	0.0000	1525473.4864	100.00%
小計(t-CO2e)	1556.3862	0.1359	0.4393	18.5122	0.0000	0.0000	0.0000	1525.473	
佔比	98.75%	0.01%	0.03%	1.21%	0.00%	0.00%	0.00%	100.000%	

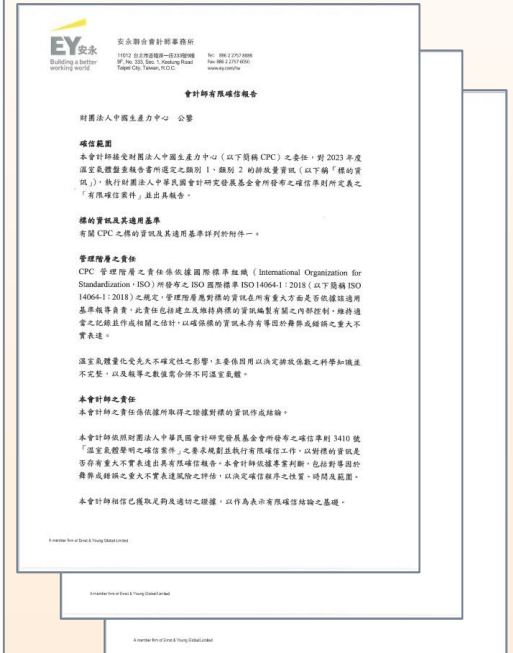
CPC溫室氣體盤查報告書/確信簽證報告



中國生產力中心
China Productivity Center

2023年 溫室氣體盤查報告書

2024年8月26日 版本：3.4版



溫室氣體盤查

GRI 305-1~305-5

兩年度比較說明

2023年溫室氣體總排放量共計為**1525.473公噸 CO₂e**，較2022年1463.370公噸 CO₂e增加62.10公噸 CO₂e。
CPC盤查資訊之揭露涵蓋類別1~4，分別針對各項作說明。

	範疇	2023年(kg-CO ₂ e)	2022年(kg-CO ₂ e)	差異	換算(t-CO ₂ e)
類別1	範疇一	39273.45521	36526.03998	2747.415236	2.75
類別2	範疇二	646908.0192	660858.6761	-13950.65689	-13.95
類別3	範疇三	312330.7955	471867.6112	-159536.8157	-159.54
類別4		526961.2165	294117.6173	232843.5992	232.84
合計		1525473.486	1463369.945	62103.54183	62.10

減碳分析

類別1+2：全區**減少11.2公噸 CO₂e**，減少達**1.6%**，主因為：

- 類別1：增加**2.75公噸 CO₂e**，主要來自於術科實習用油。為營運提高必然情況，未來會採取積極管理措施，如減少待機時間、汰換老舊設備等方式進行減碳。
- 類別2：減少**13.95公噸 CO₂e**，此類別為最主要之溫室氣體排放源（佔比**42.41%**），若加上電力間接排放佔比可達**50.76%**，近年積極推動節電措施，如午休關燈、汰換設備（承德、高雄）、減少空教室待機時間等。已展現良好減碳績效，未來將持續精進減碳工作。

類別3+4：全區增加118.73公噸 CO₂e，主因為：

- 類別3：減少159.54公噸 CO₂e，主要為調整排放源歸納方法，排放源「郵資」於2022年歸納於類別3，但經檢討後於2023年改歸納於類別4以符合實際。調整約有244.2公噸 CO₂e，故實際上類別3排放量是增加的，主要來自於商務旅運，因2023年業務相較於2022年有顯著成長，故員工出差搭乘交通工具的機會與密度均增加許多。
- 類別4：增加232.84公噸 CO₂e，其中有244.2公噸CO₂e來自於類別3歸納調整，故類別4並無顯著增幅，其中差異來自於類別1汽、柴油用量提高，導致間接排放量增加。

總體而言2023年總排放增加約62.10公噸 CO₂e，增加主因是業務增加，進而導致各項活動數據依比例有所提高。惟範疇1+2排放數據呈現下降，證明CPC積極進行能源轉型，且體現了全面推動ESG轉型之具體承諾與實際績效。

落實 ISO 14001 環境管理系統

自訂

CPC為落實對環境的重視，於2021年導入ISO 14001環境管理系統作業程序，並且於2022年6月取得驗證，藉由不斷地改善內部管理定期複查與維護，能對環境保護有所貢獻。

2023年ISO 14001內稽合核人員共計為**24位**。

環安衛政策

「CPC執行主管機關產業發展政策，協助企業精進經營管理技術，提昇生產力與競爭力，促進經濟發展為目的之經營管理顧問機構，為響應政府推動環境保護作為，訂定此環安衛政策作為全體員工執行業務之指引，本政策宣示致力於『環境保護減少環境衝擊，促進資源永續運用』，以及『保障員工安全與健康，預防職業災害的發生』，為了達成上述政策，將恪遵相關法規、進行風險評估，啟動持續改善的管理循環。」以供全體成員依循。

我們承諾做到：

遵守相關法規，減少環境衝擊

降低作業風險，促進職場健康

落實全員參與，確保符合標準

善盡溝通義務，持續不斷改善

CPC期許成為顧問業領導品牌，透過本政策的宣示及承諾，將提供全體員工優質的工作環境，以積極態度履行環境保護的責任，最終達成CPC永續經營的目標。

2023年度工作推動重點

ISO14001&ISO45001 管理審查會議

(暨2023年第一次環安衛委員會)

中華民國112年3月30日
請將您的手機調為振動模式或關機

2023年度管理審查會議於3月30日辦理。

- 辦理安全、衛生教育訓練
- 辦理健康管理、職業病預防及健康促進事項
- 作業環境監測
- 承攬業務安全衛生管理
- 機械設備自動檢查及危害預防

內稽重大缺失事件總數 (0件)

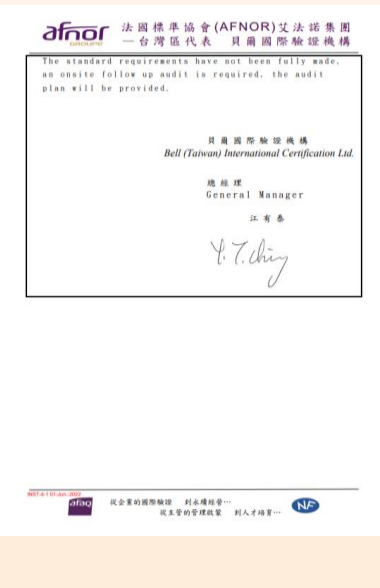
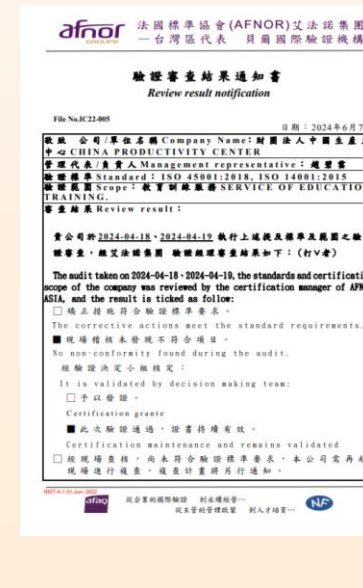
無重大缺失；不符合發現共計為7項，並依ISO條文要求矯正與改善。

環境與職業安全衛生委員會

自2022年取得ISO 45001驗證後，合併原先成立之「職業安全衛生委員會」，更名為「環境與職業安全衛生委員會」，每年召開4次委員會會議，檢視全區環安衛工作報告之執行狀況、討論事項(預算)及臨時動議等。同時自2022年開始每年進行全區ISO 14001內部稽核作業，並召開管理審查會議，檢討全區內部稽核改善結果、環安衛目標方案辦理情形、對內外部溝通紀錄(含客戶抱怨)、法規要求事項與守規性評估結果、環境風險與機會、環境監督與量測結果、討論事項及臨時動議等。

ISO 14001: 2015 驗證證書

持續每年進行外部續評及三年一次複評(換證)，以維持證書有效性。



電力資源管理

GRI 302-1

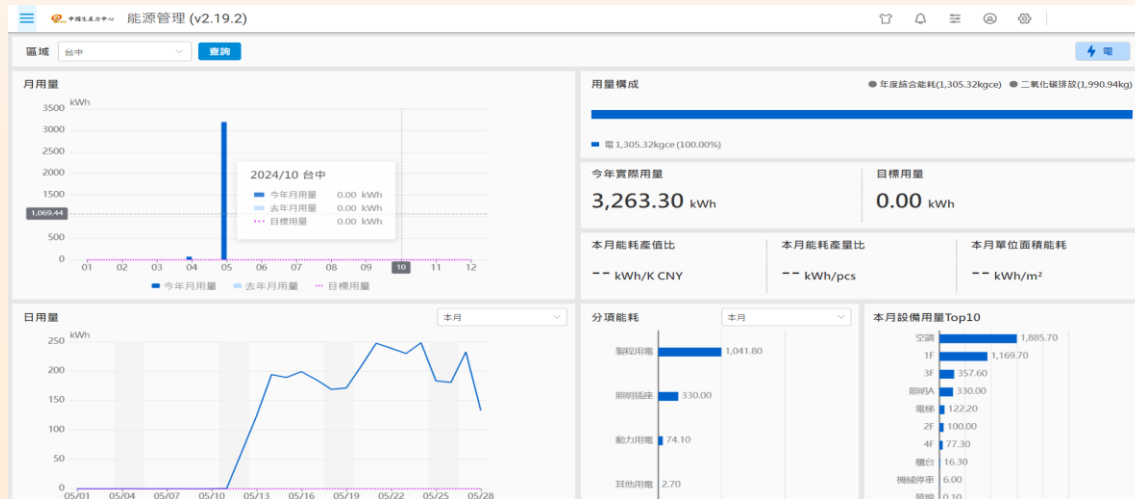
CPC全區皆會統計各期之電力使用情形，透過戰情室能源管理系統，即時監測設備用電量，以觀察用電細節是否有重大變化，作為節能減碳之評估參考。2023年用電度數共計為**1,309,532度**，較2022年**1,335,068度**，減少**-25,536度**，顯示整體之用電呈現逐年遞減趨勢，可知相關政策於全區係有落實。

近三年之用電度數

	2023年	2023年較2022年度數	2022年	2021年
汐止	305,777	減少	-21,765	327,542
承德	115,500	減少	-840	116,340
桃園	27,086	增加	1,563	25,523
台中	550,418	增加	2,772	547,646
南雲	59,742	減少	-1,328	61,070
台南	76,945	減少	-11,576	88,521
南科	27,793	增加	18,340	9,453
高雄	146,271	減少	-12,702	158,973
總計	1,309,532	減少	-25,536	1,345,757

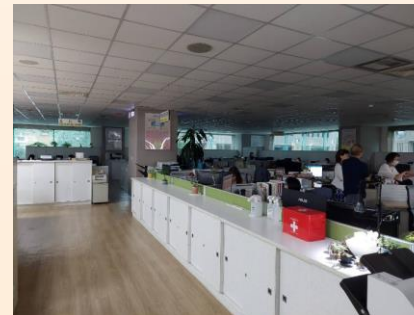
單位：度

CPC戰情室-能源管理系統



節能減碳管理政策與作為

- CPC將持續辦理宣導節能省電政策，響應環境部淨零綠生活之綠色辦公，共同為地球環境盡一份心力。
 - 照明設備：辦公區域所使用之照明設備半數以上使用LED燈具或節能產品。
 - 電腦設備：全數辦公電腦設備設定節電模式，當停止運作 5~10分鐘後，自動進入低耗能休眠狀態
 - 空調設備：辦公區域全數空調設定控溫，且不低於26°C
 - 電梯設備：每年定期檢視保養電梯，具2部電梯以上者應制定使用機制，加強管理或停用部分電梯，以減少待機用電
 - 其他公用設備：飲水機、影印事務機、蒸飯箱等至少2項公用設備，裝設定時控制器或手動調整使用時間，於非上班時間關閉電源，減少待機電力之浪費
 - 落實節能措施：定期抄錄用電量，以檢討改善用電情形
- 推動午休與下班後隨手關閉無人區燈源，並於辦公區域張貼綠色辦公相關文宣標語。
- 推動上下三層樓步行運動，鼓勵員工增加運動減少電梯搭乘。
- 落實企業社會責任自2022年9月起，持續綠電採購。



午休及加班時間實施照明控管



開關與電梯皆張貼節能標語

水資源管理

自訂

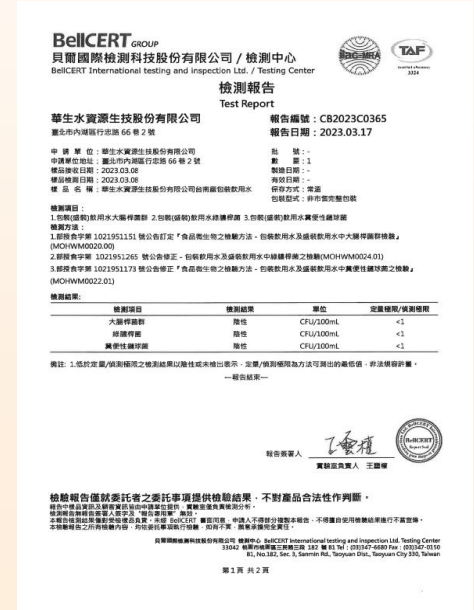
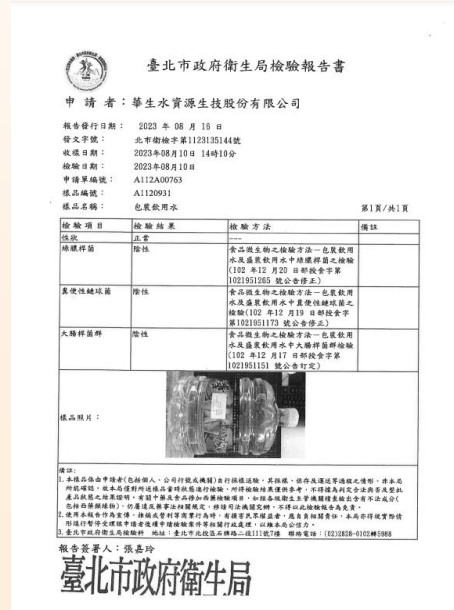
CPC總部位於汐止遠東世界中心，臺北承德訓練中心位於臺北市大同區，桃園服務處位於桃園市區，中區服務處位於臺中工業區，臺南服務處位於臺南市區，南科輔訓中心位於南部科學園區，高雄服務處位於高雄市苓雅區等，皆係非屬於高或極高的水資源壓力地區。於汐止遠東世界中心建置之初，並未設置廠戶專用之獨立水錶，故無法明確得知實際之用水量，僅能依每月大樓管理單位提供之固定管理費推估。水資源耗用主要為員工日常使用，少部分為來訪客戶使用，洗手間與茶水間皆位於大樓公共空間內。

節能省水管理政策與作為

- CPC將持續辦理宣導節能省水政策，響應環境部淨零綠生活之綠色辦公，共同為地球環境盡一份心力。
-省水設備：辦公區域用水設備全數使用省水產品或裝置。
- 推動隨手關閉水龍頭，並於洗手間與茶水間張貼節約用水相關文宣標語。
- 鼓勵員工提案節水措施方案，展現對水資源管理之重視。

定期水質檢驗

- 各區之大樓於公共茶水間提供之開飲機，每月皆有專人更換濾心並即時檢測紀錄。
- 辦公區域由華生水資源生技公司提供之麥飯石礦泉水機台，每5年更換新機台，相關使用中飲水設備每半年清洗並紀錄，另定期檢測水質潔淨安全證明。



報廢筆電活化利用

自訂

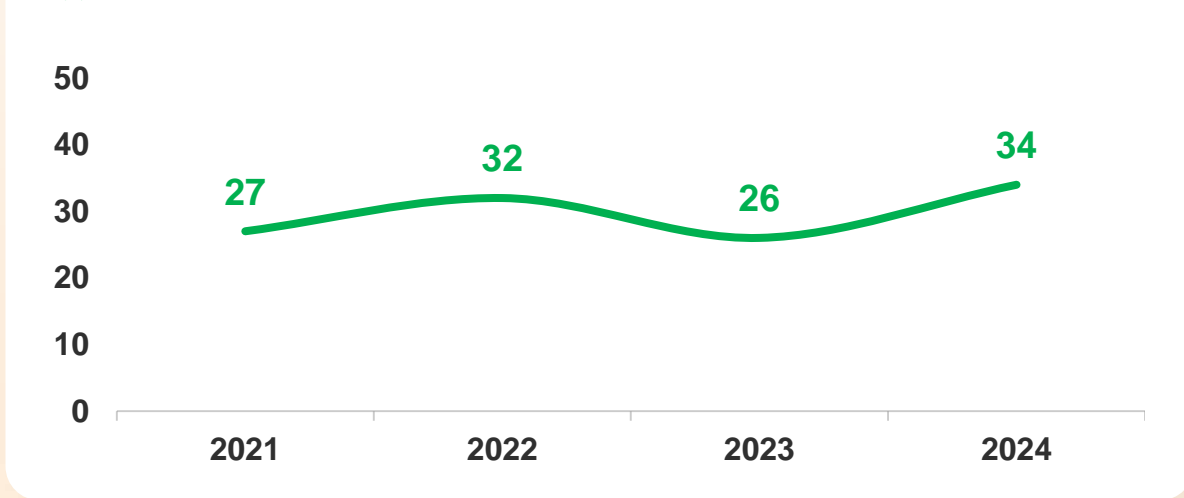
2023年筆記型電腦活化利用作業規劃，將有**34台**參與作業。

CPC為減少廢棄物產生，降低對環境污染，因此每年就已逾會計帳載使用年限之汰舊筆記型電腦，整理出尚堪用品項彙整公告，由員工自由競標；員工參與程度踴躍；過程為求公平、公正、公開，因此由行政安管室為主辦部門，另由會計室及稽核室擔任監辦部門，並開放員工參與開標作業。

近三年之活化利用

	2024年	2023年	2022年	2021年
總除帳NB數量	年度尚未結束	54	58	101
員工得標NB活化利用數量	34	26	32	27
NB活化利用佔總除帳比率	年度尚未結束	48.15%	55.17%	26.70%
標售總金額(新台幣元)	92,979	75,328	87,799	70,320

績效趨勢圖



單位：台

02623陳彥壯 | 田###中區服務處; 田###中區服務處; 田###高雄服務處; 田###南管運處; 田###台北中心同仁

【113年中心報廢資材一批-開放同仁標購】

您已於 2024/4/1 上午 08:26 轉寄這封郵件。

113年報廢資材規格.pdf 83 KB

報廢資材標售投標通知.docx 21 KB

報廢資材標售投標單.docx 23 KB

- 依據本案奉核陳客第 1130300044 號辦理。
- 投標資格：本中心正式與全薪的轉同仁。
- 開標時間：113 年 4 月 9 日(二)上午 9 時，於上述總部第一會議室開標。
- 本案自 113 年 3 月 26 日(二)09:00 起至 4 月 3 日(一)17:00 止開放同仁投標，相關標單請於截標時間前投入投標箱中，逾時即不再受理同仁投標。投標金額須以中文大寫(或阿拉伯數字)書寫，並需標單簽名，放入信封予以密封，信封信封外填寫加註「中心報廢電腦標售投標」，「員工編號」及「姓名」，以方便辨識(如下附圖)，外掛辦公室同仁請儘早帶出，以免無法截止日前送至上述辦公室，影響投標權益。
- 相關電腦硬體技術內資請洽資安管理組諮詢，標售筆電與其他物品等均以報廢物之現況出售，電腦無作業系統及原廠磁碟已刪除，僅確認可開機，其餘狀況不明(如電池容量、記憶體、電腦硬碟、主機板健康、系統更新情形)，得標後中心不負任何保固、維修、寄送與安裝程式等服務，另得標物品送經費用須自行負擔，請詳閱附件說明，其他疑問請洽安全衛生與設備管理組。
- 附件中規格僅供參考，標品查驗開放期間，自投標日起每日上午 9 時至下午 4 時止，請至上述總部安全衛生與設備管理組處一覽，相關投標通知、投標單與標售物品規格請參閱附件。
- 為避免爭議，得標同仁應親自至本組取收得標物品，若無法親領者，應自行協調其他同仁取收與後續得標標單也較寄送，本組不協助直接寄送，謝謝。

2024年標售報廢資財得標名單			
編號	廠牌	型號/年份參考	得標價(元)
1	ASUS	P2440U / 108.03	3502
2	ASUS	BX310UA / 107.05	3288
3	ASUS	B9440UA / 107.05	2880
4	ASUS	B9440UA / 106.08	2600
5	ASUS	B9440UA / 107.09	3375
6	ASUS	BX310UA / 106.05	2300
7	ASUS	BX310UA / 106.11	3355
8	ASUS	BU310UA / 106.05	2300
9	ASUS	BX310UA / 106.06	3000
10	ASUS	BX310UA / 106.09	2600
11	ASUS	BX310UA / 106.08	2250
12	ASUS	BX310UA / 106.03	2250
13	ASUS	BX310UA / 106.07	2250
14	ASUS	BX303UA / 105.05	2250
15	ASUS	PU451LD /104.10	2000
16	ASUS	PU451LD /104.10	2000
17	Microsoft	SURFACE PRO 4 / 105.07	3000
18	ASUS	BX310UA / 106.08	2150
19	Apple	1 MAC 27" PC / 103.04	8000
20	Apple	iPAD 32G /108.08	2500
21	Apple	iPAD 32G /108.08	3150
22	Apple	iPAD 32G /108.08	2850
23	Apple	iPAD 32G /108.08	2000
24	Apple	iPAD 32G /108.08	2000
25	Apple	iPAD 32G /108.08	2760
26	Apple	iPAD 32G /108.07	3000
27	Apple	iPAD 32G /108.07	2000
28	Apple	iPAD 32G /108.07	1280
29	Apple	iPAD 32G /108.07	2500
30	Apple	iPAD 32G /108.07	2500
31	Apple	iPAD 32G /108.07	3000
32	Apple	iPAD 32G /108.07	2990
33	Apple	iPAD 32G /108.04	2500
34	Apple	iPAD 32G /108.04	2599
			92979

政府綠色採購



GRI 2-24

CPC身為世界一員，深知地球永續是組織基業長青之根本，因此積極響應環境部淨零綠生活之綠色採購，辦公區域每年至少有10項產品為綠色產品之採購，該推動之環保產品除可回收、低污染、省資源之環境訴求外，亦減少使用者接觸有毒化學物質，以達友善職場環境目標。2023年採購綠色產品並至綠色採購平台完成登錄共計為**5,824,571元**，較2022年**3,571,566元**大幅增加（增**63%**）。並榮獲**112年民間綠色採購績優企業獎**。

CPC將持續辦理宣導政策，同時設定短中長期之目標：

- 2024年綠色採購維持於**300萬元**以上→業於**2023年提前達標**
- 2026年綠色採購達**400萬元**以上
- 2030年綠色採購達**500萬元**以上

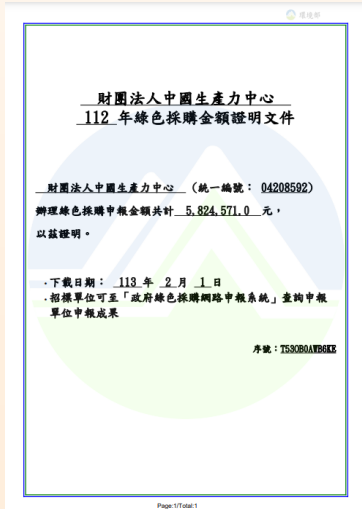
並經由辦理推動綠色採購說明會，讓員工了解綠色採購目的以及包含項目及內容，讓員工由從工作到生活中皆可多選購綠色產品使用。

2023年辦理線上「綠色採購」推廣說明會**2場次**

- 2024年-2026年「綠色辦公」相關主題分享會**2場次**
- 2027年-2030年「綠色生活」相關主題分享會**2場次**

另響應綠色採購措施：舉辦會議、活動及用餐，每年至少**1場**選擇環保標章場所、環保旅店、環保餐廳、環境教育設施場所或生態遊憩場所。

2023年員工春旅結合環境教育設施場所(八德埤塘自然生態公園、郭元益糕餅博物館)；秋旅結合低碳旅館(台中金典酒店)等。



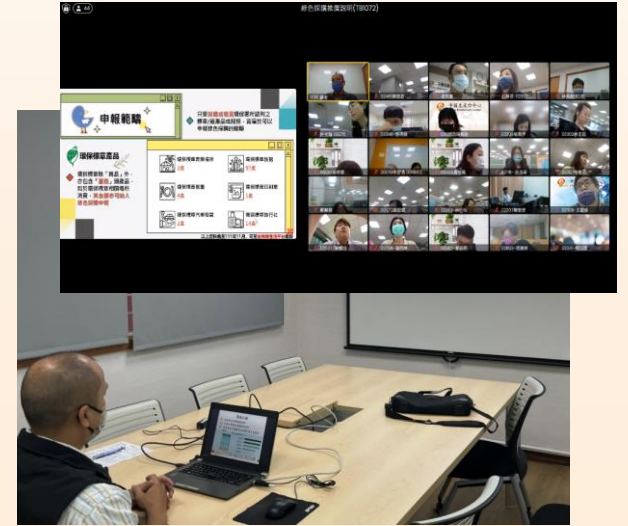
112年綠色採購金額證明文件



112年民間綠色採購績優企業獎



綠建材及標章證書



「綠色採購」推廣說明會

支持再生能源

GRI 201-2

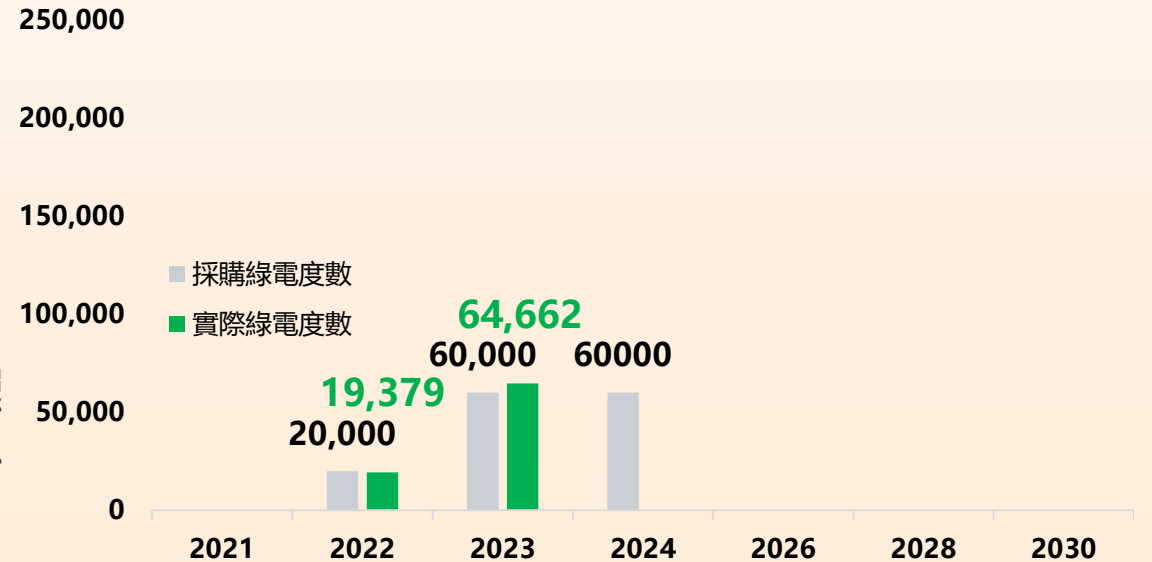
CPC雖非電力使用大戶，但深知環境保護絕不能僅於口號，因此以行動積極支持對綠電之採用，希望從自身做起，表達CPC對環境保護決心外，更希望藉此對利害關係人，帶動一同響應對再生能源支持。
2023年綠電度數共計為**64,662度**，採購金額為**346,267元**。

綠電度數及採購金額

CPC自2021年起由行政與安全衛生管理室-採購組開始研析綠電採購之可行方案，於2022年5月25日向合格之售電業廠商-陽光伏特家電力股份有限公司，購買「再生能源」並完成契約書簽訂；同年向台電申請於2022年9月起轉供綠電，自轉供開始日起將會每月購買**5,000度**綠電至2024年12月31日止。CPC採購之綠電累計為84,041度；未來欲達溫室氣體範疇1+2累計減量**4%**，將同步規劃綠電之採購總度數。

2023綠電度數/金額統計

月份	度數	電費	營業稅	應繳總金額 (新台幣元)
1	4815	24,557	1,228	25785
2	4801	24,485	1,224	25709
3	5000	25,500	1,275	26775
4	5000	25,500	1,275	26775
5	5000	25,500	1,275	26775
6	5000	25,500	1,275	26775
7	5000	25,500	1,275	26775
8	5481	27,953	1,398	29351
9	6996	35,680	1,784	37464
10	5915	30,167	1,508	31675
11	5989	30,544	1,527	32071
12	5665	28,892	1,445	30337
合計	64662			346267



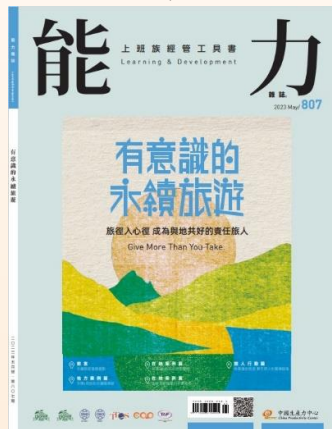
生物多樣性教育

GRI 101-2

CPC因應國際關注生物多樣性、生態系與自然環境保育，從自身做起透過教育報導方式讓利害關係人認知此重要性，且從中找出適合各產業與自然和諧共存之經營模式。

能力雜誌

- 2023年05月號807期《有意識的永續旅遊》
 - 他方案例篇》芬蘭×帛琉的保護海洋永續發展路
 - 在地案例篇》原森旅行社：旅人X在地X原森 打造3方共好旅遊產業鏈
 - 在地案例篇》高山森林基地：專屬部落的永續之旅 生命互相撞擊的心靈療癒
- 2023年07月號809期《a-z高效溝通術》-拯救生物多樣性 產業命脈與人類生存的關鍵
- 2023年09月號811期《關鍵倒數D-90企業衝刺計畫》-生物信用額度是解方？拯救急速消失的熱帶雨林



叢書出版

- 《自然正成長經營》：從減碳轉向自然資本，落實TNFD的企業生物多樣性評估工具與實踐案例
 - 從趨勢脈絡到資訊架構，詳盡解說為什麼現在要談論自然正成長
 - 收錄國際專家訪談，探究國際社會對自然維護的努力
 - 介紹先進企業自然正成長管理的四個努力方向：供應鏈風險管理；增加自然；利用數據創造機會；TNFD資訊充分揭露
 - 解析金融機構對自然的投融資，以及TNFD框架及生物多樣性評估工具




學習成長

- 於內部學習日及外部ESG永續發展學院公開班課程教育宣導
 - 永續生態旅遊研習會
 - 永續公共工程-節能減碳、循環經濟及生態檢核
 - TNFD自然相關財務揭露實務

myMKC管理知識平台

- 企業永續的新挑戰：生物多樣性保護與自然相關財務揭露



 中國生產力中心
CPC China Productivity Center

TNFD自然相關財務揭露實務

實體+視訊同步上課

本課程將介紹TNFD的基本概念及架構，理解揭露要素及指標，並運用LEAP框架及國際公認分析工具進行財務化分析。

10/08 招生中

 (06)2134413 #03307 林小姐
  上課地點：台南市中西區大埔街52號

Social-CPC

型塑多元平等共融DEI / 重視國家社會發展

49 人才吸引與留任

63 職場健康安全

68 企業義診服務

54 員工多元平等共融DEI

65 福利與退休制度

71 產業發展轉型推動

58 人才培育與發展

67 學員教室品質

75 社區營造與共融

本章重大主題

- 人才培育與發展
- 員工多元平等共融
DEI-兩性平權

CPC回應SDGs



人才吸引與留任

SV-PS-330a.2、330a.3

GRI 2-7、2-8、2-21、401-1、402

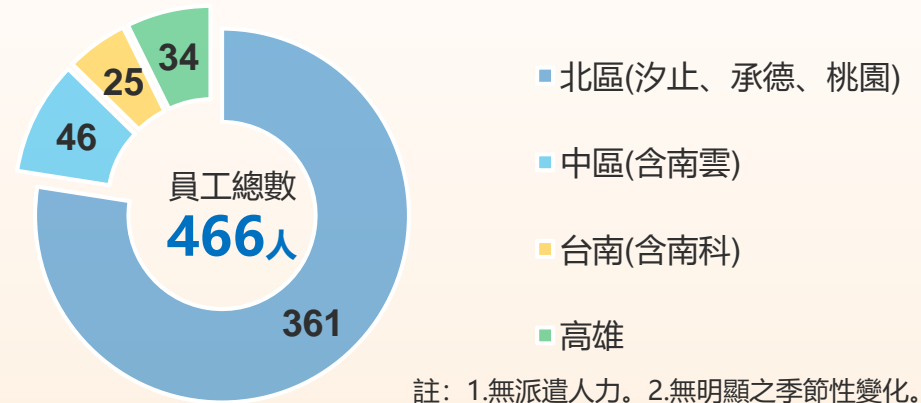
CPC為高度多元專業業務之經營管理顧問機構，因此秉持許勝雄董事長用人哲學「**知人善任、分層負責、充分授權、疑人不用、用人不疑**」，人力結構上多元友善，無論就員工之性別分布、年齡分布等，皆以用人為才，發揮各自所長方式任用。

人力資源管理體系

為建構符合CPC使命願景之人才資源短中長程需求，於2006年即提出「HR能量提升計畫方案」，蒐集人才資源發展先進案例，以標竿學習方式，從「選、用、育、留」等4構面研擬具體做法，並設立具體目標，將之作為CPC人才資源大力發展之起點。

2023年度員工結構

截至2023年12月31日止，員工總數分別為466人，相較2022年增加25人，全區進用人數皆符合法令規定；各項人力結構資訊，皆運用系統化管理。



選才

- 工作說明書全面盤點
- 梳理工作內容對應之職責與任務
- 職能釐清定義
- 知能評鑑
- 職業適性測驗



用才

- 敘薪、績效調薪作業明文化
- 績效考核結合平衡計分卡
- 360度職能評量
- 設定年度學習計畫
- 擴大行政獎勵
- 加大績差獎酬幅度



留才

- 新進人員協助方案
-導師制度
-定期關懷訪談
- 員工滿意度調查
- 年度模範員工選拔辦法
- 多元員工心聲反映管道



育才

- 核心價值
- 完善清楚之職能
- 學習藍圖
- 顧問師培育&認證
- 講師培育&認證

地區	非員工之工作者		
	工作內容	人數	契約關係
北區(含承德、桃園)	辦公處所清潔	3	委外承包商
	辦公處所保全(台中)	2	委外承包商
中區(含南雲)	辦公處所保全(南雲)	1	勞務承攬
	辦公處所清潔(台中)	3	委外承包商
	辦公處所清潔(南雲)	1	勞務承攬
台南(含南科)	辦公處所清潔	2	委外承包商
高雄	辦公處所清潔	1	勞務承攬

人才吸引與留任

SV-PS-330a.2、330a.3

GRI 2-7、2-8、2-21、401-1、402

新進員工及離職員工結構

CPC對新進員工招聘，亦符合法規不設限制，由各業務需求部門，依職缺開啟徵才需求；並由求職者依其專業屬性，投遞履歷表參與面試。為協助新進員工快速了解CPC組織文化，藉此增進認同感、加速融入和適應職場環境，規劃「**新人學習課程**」、「**新進員工指導師父**」、「**新人關懷訪談**」等措施。另外，提供在職員工完善的**輪調作業原則**，如對於其他部門職務有興趣，透過內部徵才申請程序，人力資源室協助原部門與新部門主管溝通與評估後，進行職涯與專業轉換，達到於職場上自我實現。

		新進員工						離職員工					
		2023年		2022年		2021年		2023年		2022年		2021年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男	29	33.0%	65	59.6%	12	29.3%	24	37.5%	38	45.2%	24	35.8%
	女	59	67.0%	44	40.4%	29	70.7%	40	62.5%	46	54.8%	43	64.2%
年齡	30歲以下	47	53.4%	50	45.9%	23	56.1%	21	32.8%	32	38.1%	23	34.3%
	31-50歲	41	46.6%	59	54.1%	18	43.9%	37	57.8%	44	52.4%	38	56.7%
	51歲以上	0	0%	0	0%	0	0%	6	9.4%	8	9.5%	6	9.0%
地區	北區	74	84.1%	87	79.8%			55	85.9%	77	91.7%		
	中區	4	4.5%	8	7.3%			5	7.8%	5	5.9%		
	台南	6	6.9%	8	7.3%			3	4.7%	1	1.2%		
	高雄	4	4.5%	6	5.6%			1	1.6%	1	1.2%		
合計		88	100%	109	100%	41	100%	64	100%	84	100%	67	100%

近三年之離職率

	2023年	2022年	2021年
全體員工平均離職率	13%	19%	16%

註：離職率公式：離職率=年度累積離職人數/年度期末總人數

營運變化之最短預告期

有關在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，提前通知員工及其代表之最短週數，CPC業遵循勞基法及相關法規辦理。

人才吸引與留任

SV-PS-330a.2、330a.3

GRI 2-7、2-8、2-21、401-1、402

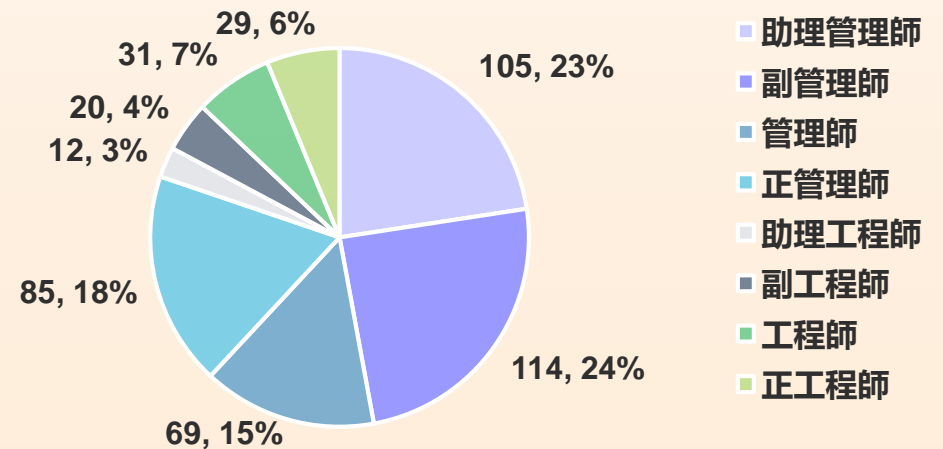
員工育嬰假申請與復職留任

依循勞動相關法規，由符合育嬰留職停薪員工，依需求申請。依享有育嬰留職停薪福利員工近三年度比較統計，實際復職與留存率達**80%**。

項目	2023年			2022年			2021年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
享有育嬰留職停薪福利之員工總數	293	173	466	273	168	441	251	165	416
A: 申請育嬰留停總人數	5	1	6	5	2	7	7	0	7
B: 申請育嬰留停後應復職人數	4	1	5	4	1	5	3	1	4
C: 實際復職人數	3	1	4	4	1	5	3	1	4
D: 復職申請延期人數	2	0	2	2	0	2	0	1	1
E: 上年度復職後持續工作一年人數	4	0	4	3	1	4	3	1	4
F: 上年度育嬰留停復職人數	4	1	5	3	1	4	3	1	4
復職率: C/B	75%	100%	80%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
留存率: E/F	100%	0%	80%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2023年度員工職位結構

職位別	人數	比例	職位別	人數	比例
助理管理師	105	22.5%	助理工程師	12	2.6%
副管理師	114	24.5%	副工程師	20	4.3%
管理師	69	14.8%	工程師	31	6.7%
正管理師	85	18.2%	正工程師	29	6.2%
合計	373	80%	合計	92	20%



人才吸引與留任

SV-PS-330a.2、330a.3

GRI 2-7、2-8、2-25、402

勞資會議

CPC無工會組織，為達到協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然之目的，主要依據2005年4月27日制定「財團法人中國生產力中心勞資會議議事規則」進行會議代表遴選、組成與管理，依法由人力資本室於每季召開勞資會議，必要時得召開臨時會議。

2023年召開**4次**勞資協調會議，各次勞資會議之會議紀錄，皆於核定後公告於CPC電子公告欄提供全體員工知悉。

同時恪遵勞動法規，統計近三年(2021~2023)違反勞動法規事件總數0件。

總經理信箱

建立多元雙向溝通管道，提供員工隨時反應心聲與經營意見。

性騷擾/職場暴力防治申訴

為杜絕內部性騷擾/職場暴力情事，設有申訴信箱及申訴專線(02)2698-5859，由人才資本室擔任專責單位，當員工或求職者於就業場所遇到性騷擾/職場暴力事件時，可透過上述管道以及索取「性騷擾申訴書」提出申訴。

誠信經營檢舉

為杜絕任何形式之貪腐及舞弊行為，設有檢舉信箱及檢舉申訴專線(02)2698-2989#02166，由稽核室直接處理，各方若發現CPC各階成員於執行業務過程中，有違反誠信經營情事者，可具名並提明確資料透過檢舉管道提出檢舉。CPC對檢舉之資訊與檢舉人之身份，均依「CPC誠信經營規範」善盡保密責任。

員工關懷

- 人才資本室每月一次之新人關懷訪談
- 人才資本室視情況不定期對各部門員工進行關懷訪談
- 由總經理不定期親自對員工與部門運作之關懷訪談

員工提案機制

CPC為鼓勵員工對工作多加思考，提供業務改進與管理制度等創新建議，並建立員工參與制度，以簡化工作流程，節省人力、提高行政效率與服務品質，以利企業組織追求卓越永續營運。每年度辦理「**員工提案**」，藉由改善提案的號召、推動、審查、評價、獎金、表揚等作業，只要流程運作順利，員工提案便會不斷地循環，並透過完善獎勵制度為誘因，提案獎金300元、入選獎金1,000元及連結員工績效，促使全體員工參與。

2023年辦理**2次**員工提案審查，送審共計為**38件**；其中佳作獎為**3件**。

模範員工選拔

- CPC為表彰工作表現契合CPC核心價值之員工，及鼓勵師徒傳承氛圍，每年度舉辦「**志同道合獎**」與「**師徒傳承獎**」；選拔階段分為模範員工初選，各部門選拔出之模範員工，獲得獎金3,000元，而模範員工決選由全體員工投票選出前三名，受獎者獲得獎金2萬元及獎座1只，並於尾牙領獎接受表揚。
- 同時為表達感謝分別於CPC服務滿30年及20年之員工，並提升員工職場成就感，每年度舉辦「**終身奉獻獎**」與「**廿年久任員工獎**」，特別於尾牙場合頒發獎金5萬元、獎金2萬元及獎座1只。



人才吸引與留任

SV-PS-330a.2、330a.3

GRI 2-7、2-8、2-25、402

員工滿意度

全體員工都屬於CPC內部客戶，唯有員工感到滿意，才會在工作崗位上顯現出組織活力，提供外部客戶卓越滿意的服務，以認同組織文化為依歸，結合自身工作目標達成組織願景與使命。自2007年開始，每兩年度進行「員工滿意度調查」，以瞭解員工對職場環境之滿意度、建議及期望。

回覆率94%；回饋人數430人/員工人數457人

構面	2023年平均數(B)	2021年平均數(A)	兩年改善成效(B-A)
1內部溝通	86.03	84.67	1.36
2團隊合作	84.84	83.79	1.05
3員工學習	87.00	83.59	3.41
4主管管理	85.35	84.07	1.28
5工作氛圍	86.87	85.40	1.47
6工具使用	81.87	80.81	1.06
7考核制度	79.26	76.26	3.00
8使命願景	85.58	83.32	2.26
9薪酬制度	72.01	67.72	4.29
10員工福利	83.70	80.16	3.54
11員工滿意	80.73	78.71	2.02
12價值認同	82.42	81.38	1.04
13留職意願	75.09	74.64	0.45
14工作認知	78.29	78.22	0.07
15投入心力	80.52	78.92	1.60
16生活核心	77.44	74.32	3.12

註：2023年7月25日進行調查

2023年度調查結果均較2021年度正向成長，依調查結果，人才資本室整體規劃及各部門分析成長缺口，於2024 Kick-off Meeting要求所有部門，均應訂定「提升員工滿意度作為」，經報請董事長核准後，執行定期列管追蹤，做為改善落實情形之管理方針。

2023年度滿意度調查後續改善

員工學習

回應員工學習需求調查、培養顧問能量、基礎學習課程、新人學習課程、幹部訓練課程

考核薪酬

擴增專業證照獎勵項目、修正職位晉升評分要點、評估績效調薪幅度

員工福利

健檢服務再精進方案、秋季體驗學習、差勤調整、激勵、照撫員工及與其保健相關項目金額提升

生活核心

擴大舉辦員工關係活動、完善學習機制讓員工自我提升，擁有職場成就感，以利於留任意願

員工多元平等共融DEI

SV-PS-330a.1

GRI 401-3、405、406

人權承諾政策

CPC致力追求符合「聯合國世界人權宣言(UN Universal Declaration of Human Rights)」，業依據我國勞動基準法及相關勞動法令訂定工作規則與人權相關政策，於2024年3月26日制定「財團法人中國生產力中心人權承諾政策」，同時明訂申訴及懲處機制，確實保障所有員工基本人權，並強化多元、公平與共融 (Diversity, Equity and Inclusion, 簡稱DEI) 組織文化。

人權宣言與實踐

致力於實踐對尊重人權之承諾，杜絕任何侵害或違反人權之行為，持續關注國際人權趨勢及相關議題，降低組織內潛在危機與衝擊，並增進內部成員與利害關係人間之人權意識，強化人權保障措施，促進永續經營之正向發展。

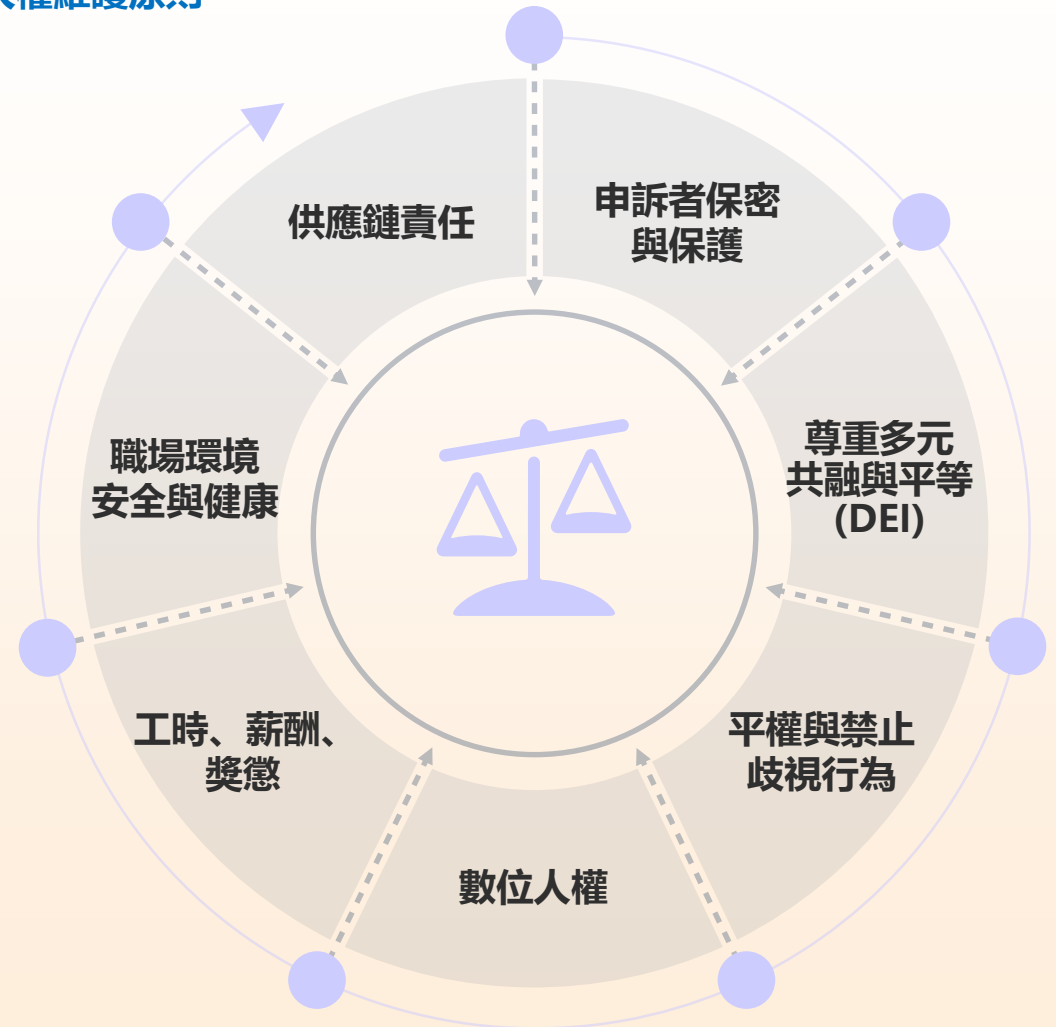
違反人權之處理

- 員工若有任何侵害或違反人權之行為，依「財團法人中國生產力中心工作規則」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」等規範，視情節輕重給予適當懲處，如人事調動、懲處、離退等，並定期追蹤考核與監督，必要時得通報警方與檢調單位，以避免相同事件發生。
- 當得知往來之其他利害關係人有侵害或違反人權之行為，而有損害本中心形象或本中心員工權益時，得視情節予以勸導要求改善或停止雙方合作關係，必要時得通報警方與檢調單位介入。

通報/申訴

- 遇有違反人權情事時，將依「執行職務遭受不法侵害預防計畫」填報「職場遭受不法侵害通報/申訴單」辦理通報/申訴作業。
- 絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有將進行懲處。

人權維護原則



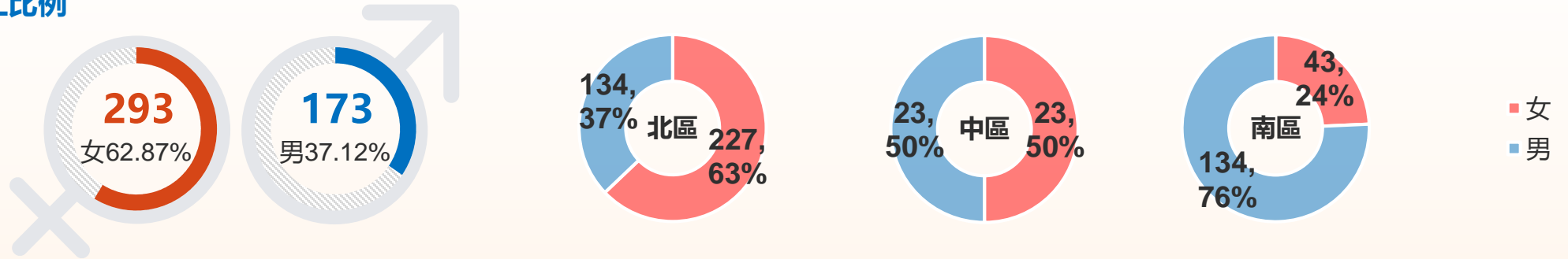
員工多元平等共融DEI

SV-PS-330a.1

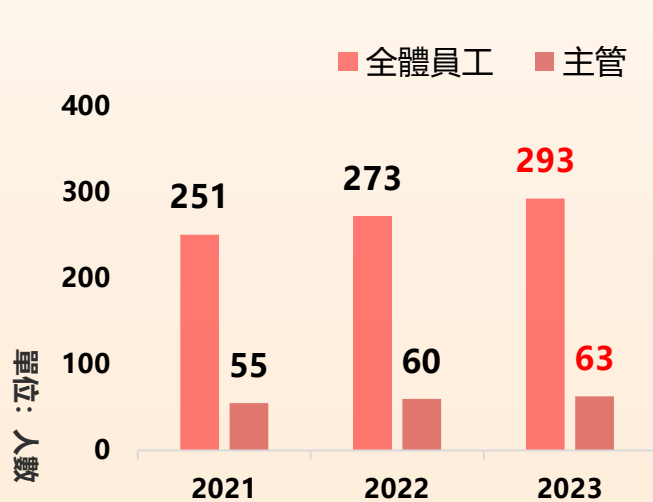
GRI 202-2、401-3、405、406

CPC為建立勞資雙方互信共好的基礎，制定員工相關政策及內部規章，實施提供平等的工作機會，並且在薪資、評核、晉升及福利等相關規定持續精進，透過多元及順暢的管道協商機制，確實達成相互尊重、坦誠溝通、互利共贏的氛圍，能夠分享問題和想法，共同實現公司的目標和利益，營造積極正向的勞雇關係。

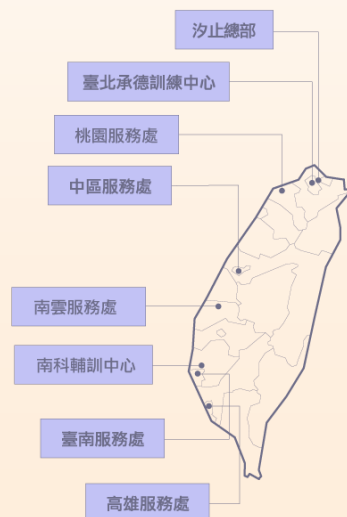
各區男女性員工比例



女性員工/主管比例



一級主管居住當地比例



在地定義

北區：住在臺北市、新北市
 中區：住在臺中市、雲林縣
 台南：住在台南市
 高雄：住在高雄市

	總人數	居住當地人數	比例(%)
北區	30	25	83%
中區	3	3	100%
台南	2	0	0%
高雄	2	1	50%

弱勢族群員工

- 身心障礙員工**1位**(全薪特准病假/職業重建輔導方案)
- 原住民員工**3位**

消除職場歧視事件總數 (0件)

為積極消除職場歧視，訂定「性騷擾防治措施及懲戒辦法」，防治就業場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，以提高員工對於類似事件的防範。

員工多元平等共融DEI

SV-PS-330a.1

GRI 401-3、405、406

DEI政策

將力求型塑CPC人之多元平等共融 (DEI) 組織文化，並制定「CPC人權承諾政策」，由上而下、由內而外共同營造多元共融及平權之體制，具體作為包含：

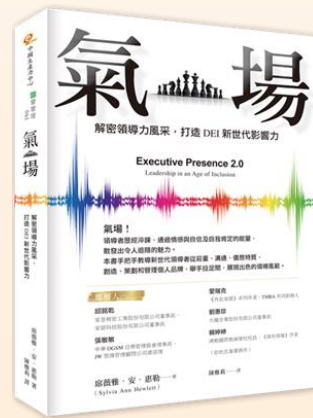
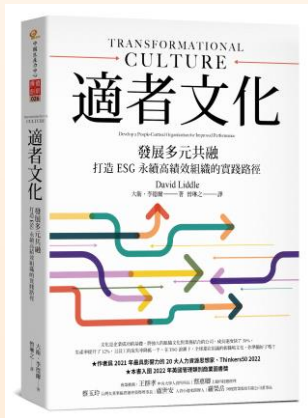
- 制定並發佈「CPC人權承諾政策」
- 辦理文化共融之專題分享課程
- 落實平權、共享機制

藉以達成目標：

- 推動職場性平文化-公平男女主管比率
- 落實人權政策與承諾-無違反人權事件
- 出版「適者文化」、「氣場」宣導發展多元共融

叢書出版

- 《適者文化》：發展多元共融，打造ESG永續高績效組織的實踐路徑
- 《氣場》：解密領導力風采 打造DEI新世代影響力
-新世代領導金三角：莊重、溝通、儀態

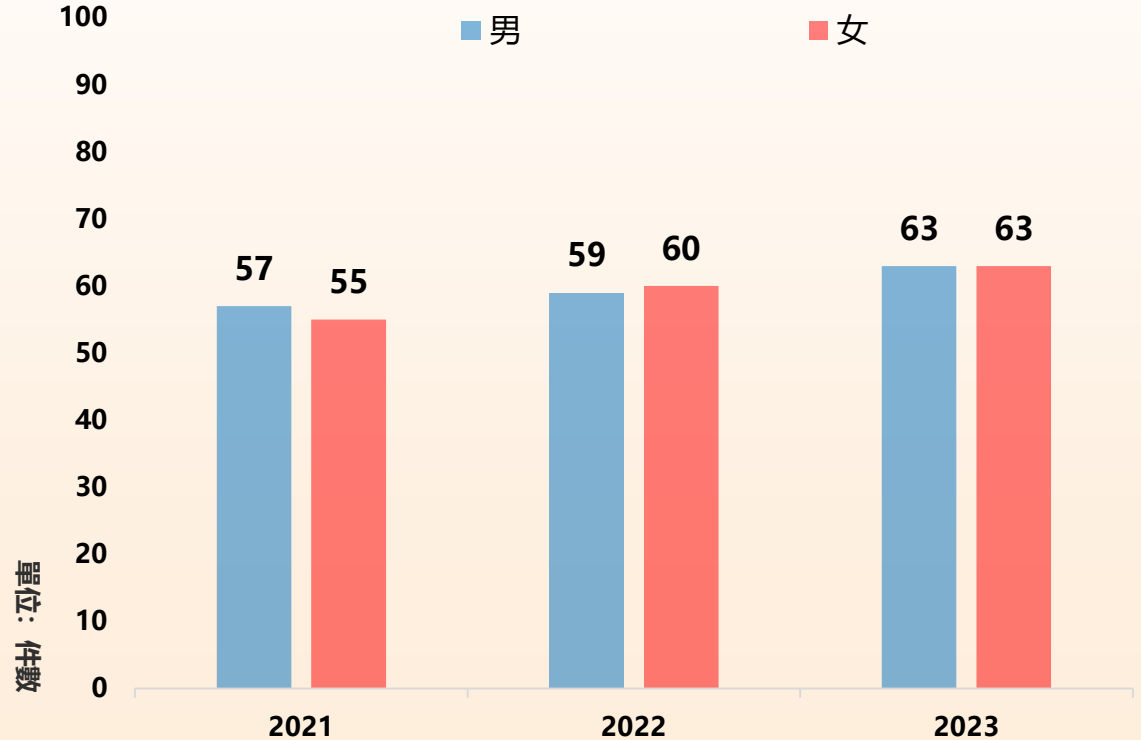


CPC張寶誠總經理於閱讀趣系列活動分享《氣場》這本書，讓我們了解到正負能量僅在一線之隔，人都在不斷學習中去增長能力，書可以讓I don't know want. 到I know want

重大主題行動管理目標-落實兩性平等主管人數比率

員工多元平等共融DEI為CPC重大主題，依政策及管理行動訂定兩性平等主管人數之短中長期目標。

以女性主管人數統計，2021-2023年度分別為**55位**、**60位**、**63位**，比例達**50%**。

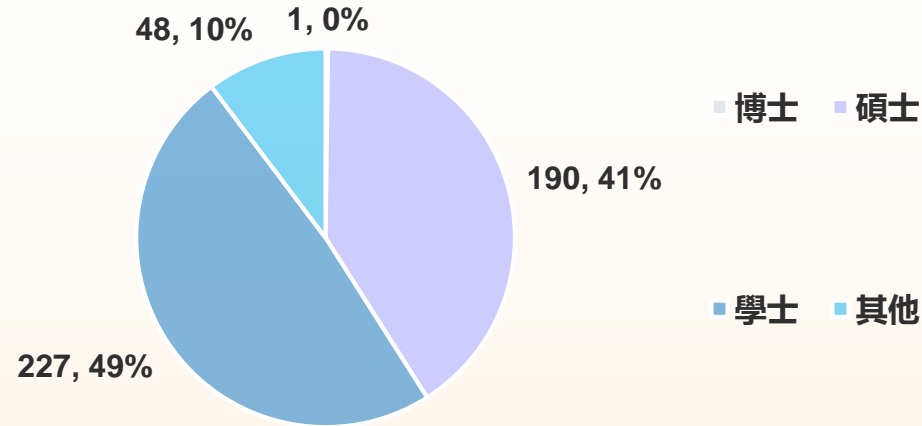


員工多元平等共融DEI

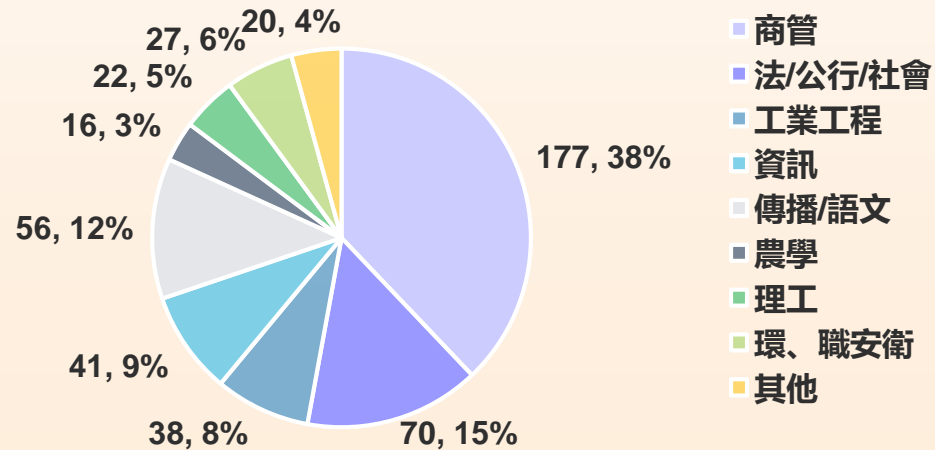
SV-PS-330a.1

GRI 202-1、401-3、405、406

員工學歷分布



員工專長分布



平等薪酬

依各區服務處劃分，在各項員工類別中女性對男性的基本薪資與薪酬的比率。

地區	基本薪	薪酬
北區	0.871612	0.832779
中區	0.845381	0.810596
高雄	0.82273	0.783539
台南	0.552541	0.447517

年度總薪酬比率

最高薪酬與員工薪資中位收入之比率	5.74
薪資成長比率	無明顯成長幅度

註：

- 最高薪酬與員工薪資比率=組織中薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工(不包含該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數。
- 薪資成長比率=組織中最高薪酬年總收入成長率 / 所有員工中位數成長率。

人才培育與發展

GRI 404-1、404-3

員工學習辦法

CPC為鼓勵員工進修，充實知識，提升在職員工素質及組織成長需要，俾提高工作績效和服務品質，於1987年3月16日依程序制定「財團法人中國生產力中心員工學習辦法」；又於2022年5月23日隨相關規定之調整，辦理第十次修訂後據以規劃、推動年度員工成長發展學習計畫。



- 對外之學習課程、研習會或參觀活動
- 內部人員學習課程
- 國內各學習機構或相關單位之學習課程、研習會或參觀活動
- 國外學習或出國考察團

員工學習經費

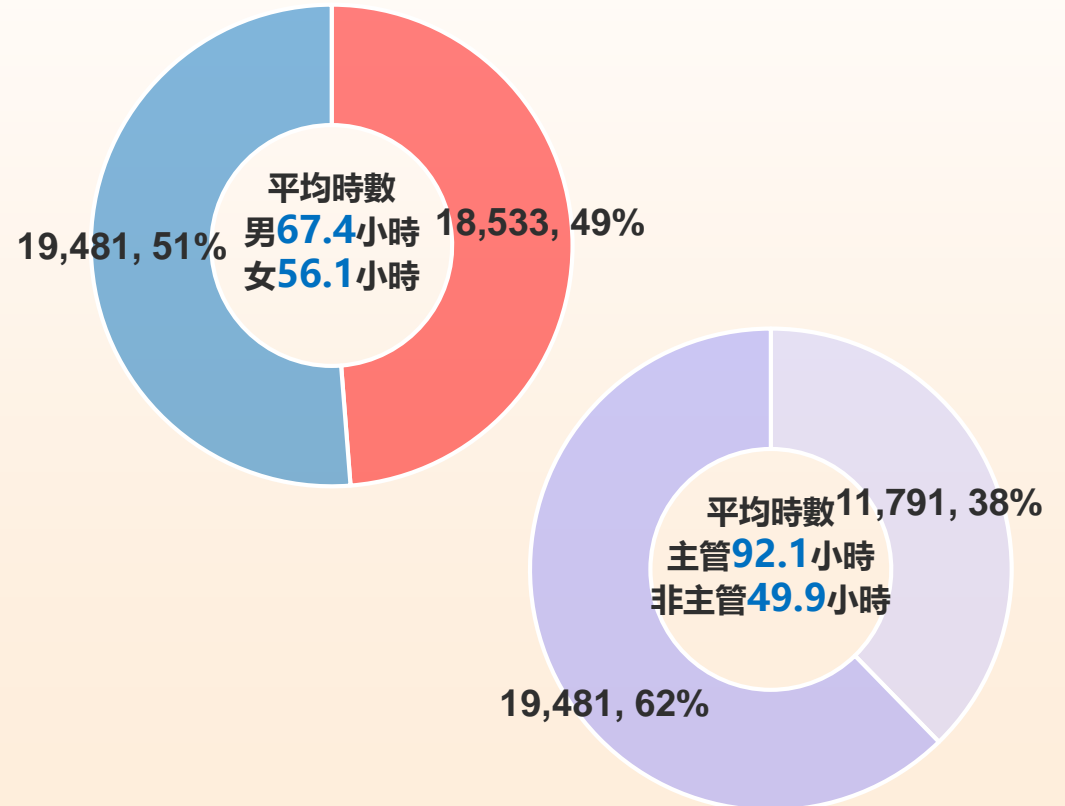
為實質支持員工教育訓練，每年度均於董事長主持，總經理、總顧問暨全區各級主管出席之策略會議Kick-Off Meeting核定編列員工學習預算，自2021年度600萬元逐年成長約**8%**，期間至2023年度為**700萬元**。

	2023年	2022年	2021年
學習編列預算 (國內+國外)	7,000,000	6,500,000	6,000,000
實際學習費用	5,307,716	5,865,944	3,405,440
目標工時成本	9,661,200	9,136,400	8,538,400
實際工時成本	15,740,348	12,500,139	10,123,775
學習總支出目標	16,661,200	16,136,400	15,538,400
學習實際總支出	21,048,064	18,366,083	13,529,215
學習總支出達成率	126.33%	113.82%	87.07%

員工學習公假+全額補助

員工均得運用受訓公假參與教育訓練；無論其教育訓練或在職進修之費用也均給予全額補助。課程費用與人事成本，2021年度學習實際總支出高達1,352萬9,215元，逐年成長約**15%**以上，期間至2023年度為**2,104萬8,064元**。

員工學習參與



人才培育與發展

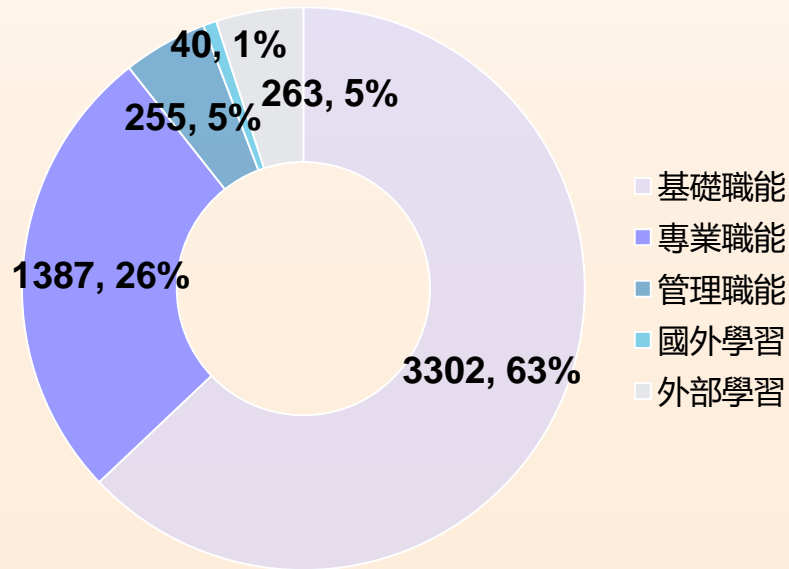
GRI 404-1、404-3

多元課程類別與學習人數

內部人員學習課程

- 職前學習：定期辦理新進員工講習
- 基礎學習：各職位別在職員工規劃每年度必修學習課程
- 專業學習：為強化在職員工，或引進具前瞻性專業知識、技能辦理之學習課程
- 管理才能學習：兼任主管職務者皆應完成之學習課程
- 自我進修：在職員工自發性參與內外部辦理之學習課程

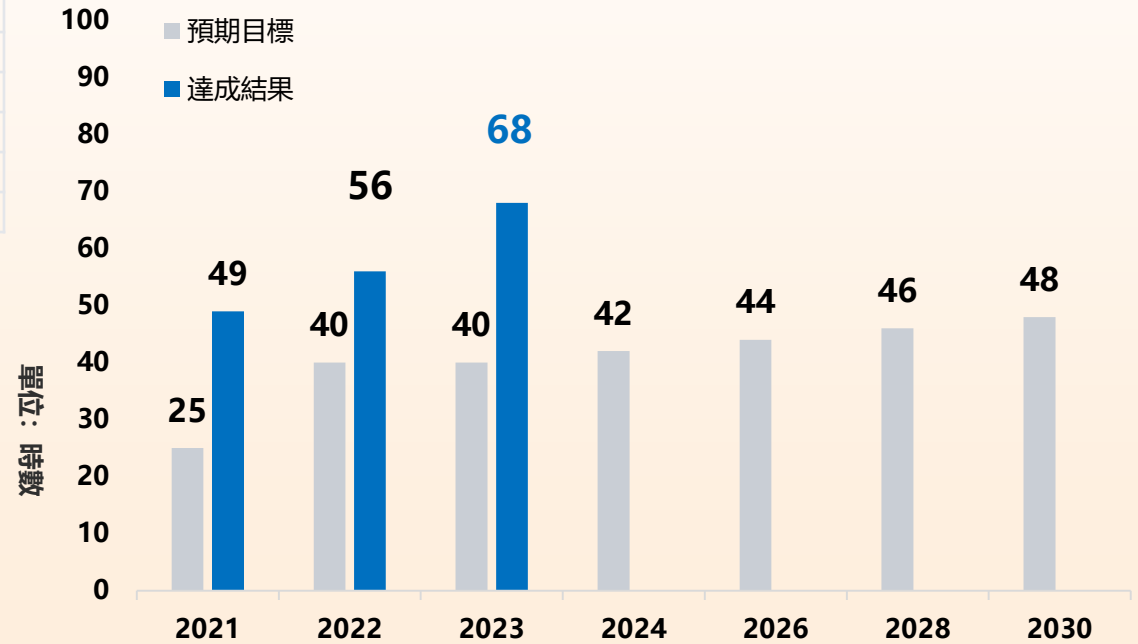
課程類別	總人次	總時數
基礎職能	3302	10644.2
專業職能	1387	12523
管理職能	255	3071
國外學習	40	911
外部學習	263	4122.7
合計	5,247	31,271.9



重大主題目標-員工之培育時數連結其績效評估

人才培育與發展為CPC重大主題，依政策及管理行動訂定員工培育時數之短中長期目標，其時數完成率與成效直接與績效評核連結。

以學習時數統計，2021-2023年度平均每人時數分別為**49.3小時**、**55.7小時**、**67.5小時**。



人才培育與發展

GRI 404-1、404-3

CPC董事長之「經管人才庫」理念中極重要意涵，所培育人才未必非本身所用不可，鼓勵人才離開CPC後更能展現影響力或能量之擴散，對其他組織有更大之貢獻；因此在員工職涯發展上無論於專業職或管理職能朝向皆能自我實現為目標。

顧問師培育

參照1984年對外招生之「經營管理顧問師班」，於2006年啟動內部員工「卓越顧問-儲備顧問師培訓計畫」發展。
 培育顧問師累計**79位**；平均每年輔導企業時數**119小時**，成長率**17%**



經營管理顧問師班
 流通業顧問師班
 餐飲業顧問師班
 創新產品研發

顧問師認證機制

講師培育

依據2006年「講師培育辦法」發展，為培養講師師資，提升員工職涯學習成長地圖，提升專業素質。
 培育講師累計**94位**；平均每年授課時數**70小時**，成長率**40%**

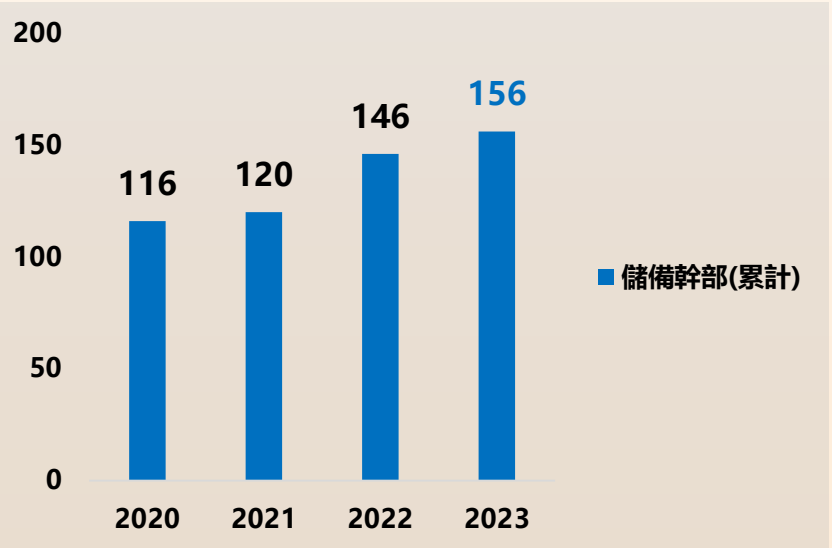
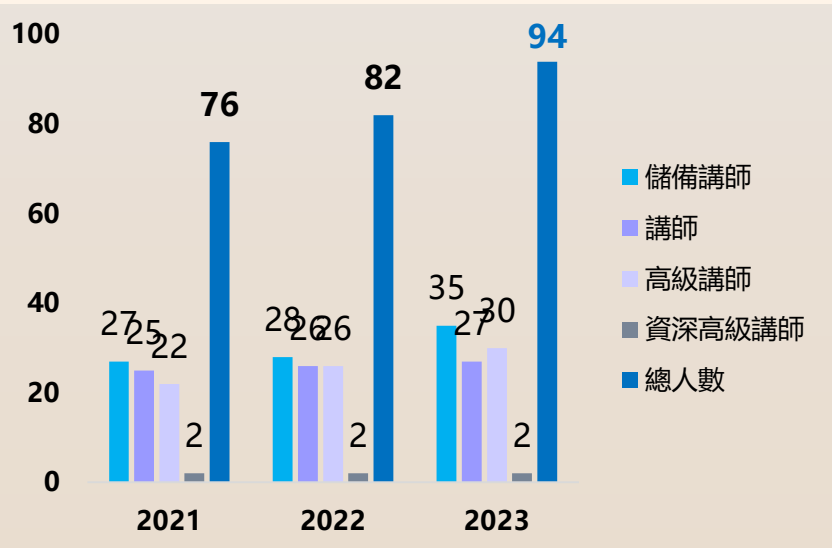
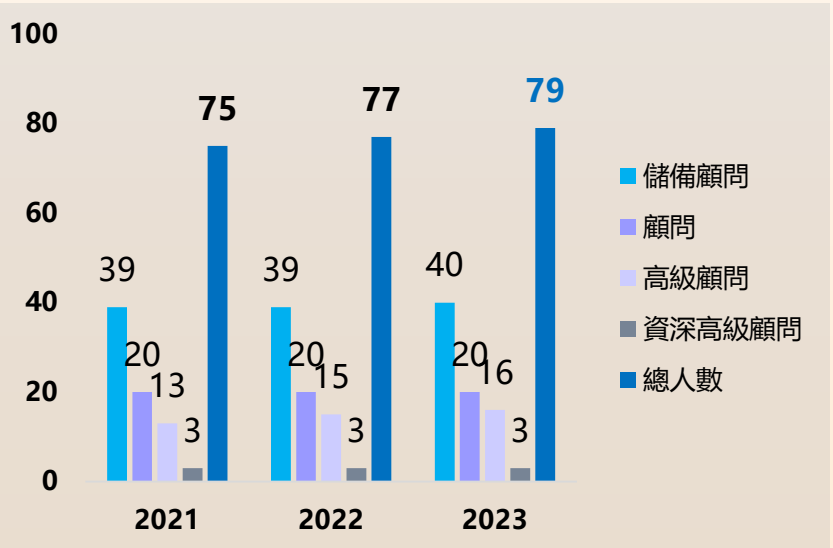


創意講師工作坊
 儲備講師培育
 講師師徒培育
 課程別講師訓練

講師認證機制

主管培育

依據2016年「管理人才學習地圖方案」規劃一系列主管課程，為培養核心幹部，提升管理職能。
 培育儲備幹部累計**156位**，佔2023年度全體員工總人數**33%**；其中高階將帥班培育人數**46位**，晉升為高階主管佔比**32.6%**



人才培育與發展

國際交流

國際交流學習總人數共計為**134位**，遍及**12國家**。



15
主題

ATD、生產力、ESG、老齡化、物聯網、資訊、青年創業、品質管理、創新、農業、零售業、漁業、綠色生產力數位轉型、餐旅服務業

ESG專業人才培育

CPC為推動與落實永續發展永續，持續培育ESG新事業發展委員會-內部ESG永續推展組之ESG專業人才；經由培訓後已有**2位**主管取得TCSA「台灣企業永續獎-志工評審員」資格，業於2024年6月28日通知符合延續資格。

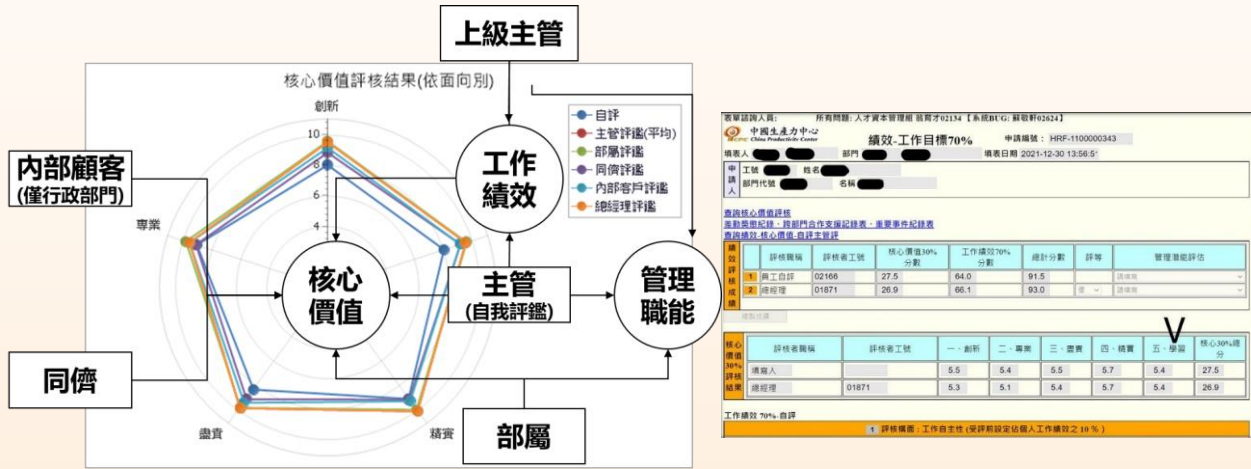


GRI 404-1、404-3

員工綜合績效評核作業原則

CPC為健全及落實員工成長發展之機制，將「員工培育」連結「員工績效評估」與「員工職位晉升」與「獎勵」，於1987年3月16日依程序制定「財團法人中國生產力中心員工綜合績效評核作業原則」；又於2020年7月16日隨相關規定之調整，辦理第十次修訂後據以評估年度員工成長績效。

- 凡正式編制員工，均須參加年度綜合績效評核
- 多面向360度職能回饋平台
- CPC五大核心價值(30%)+工作績效(70%)



員工敬業度 (個人年度關鍵績效評核)

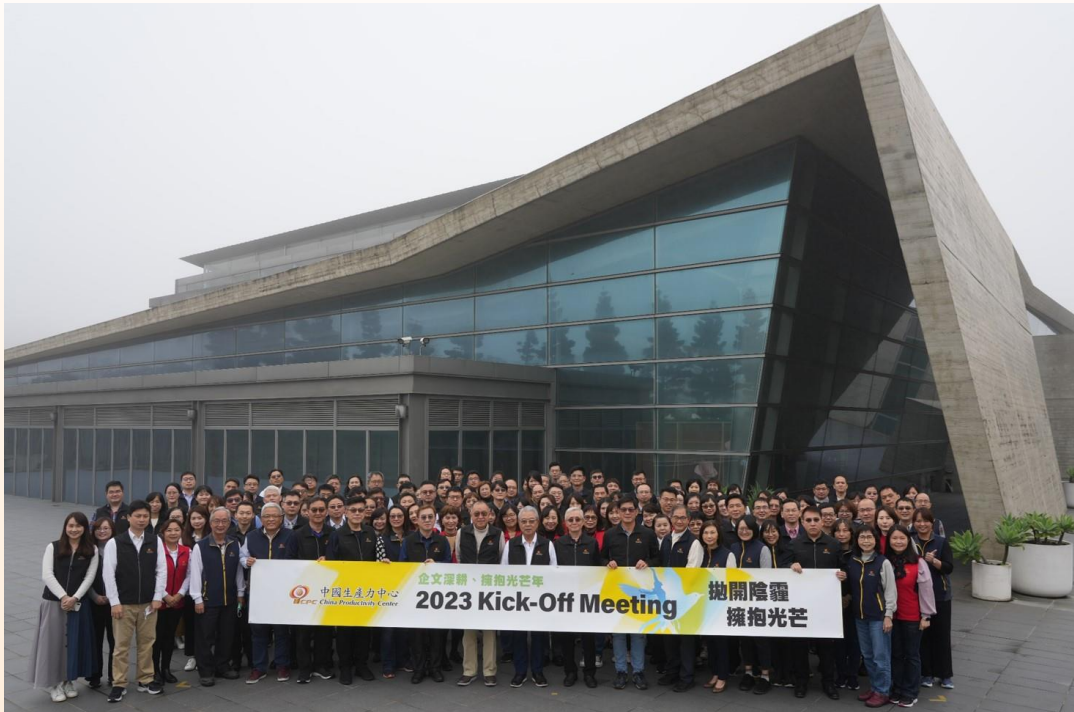
績效評分	100	100~90.0	89.9~80.0	79.9~70.0	69.9~60.0	59.0~0
等第	優+	優	甲	乙	丙	丁
女	13	96	166	8	0	0
男	10	62	76	16	1	0
合計	23	158	242	24	1	0

人才培育與發展

GRI 404-1、404-3

人才發展未來展望-廣續打造經管人才庫

展望未來，CPC仍秉持許勝雄董事長打造「經管人才庫」之理念，對內營造以人為本之良善組織文化，經由全e化人才資本發展(HCD)體系與已行之多年接班人養成機制，持續培育幹部，為永續發展注入充沛經管能量，使CPC這塊招牌能繼續發光發熱，對我國企業生產力提升作出貢獻，盡應盡之責；對外，更樂見CPC所培育之經管人才，進入產業界後運用所學，成為企業關鍵人才，由內而外協助企業提升競爭力，達永續經營目標。



短期人才培育計畫-精進HRM系統

- 以服務意識深植為思維，精進HR功能、規劃建立HRM體制

中期人才培育計畫-深植全體員工

- 以服務品質與專業之全面強化為思維，強化HRM中選用育留的一致性/契合度

長期人才培育計畫-知識對外散播

- 組織人才資本之價值擴張，打造「經管人才庫」

職場健康安全

403-1~403-9

CPC深知員工是組織最寶貴資本，為落實對員工職業安全衛生的重視，於2021年導入ISO 45001職業安全衛生管理系統作業程序，並且於2022年6月取得驗證，藉由不斷地改善內部管理定期複查與維護，能對員工安全與健康有所保障，並預防災害發生。2023年ISO 45001內稽合核人員共計為**24位**。

環安衛政策

「CPC執行主管機關產業發展政策，協助企業精進經營管理技術，提昇生產力與競爭力，促進經濟發展為目的之經營管理顧問機構，為響應政府推動環境保護作為，訂定此環安衛政策作為全體員工執行業務之指引，本政策宣示致力於『環境保護減少環境衝擊，促進資源永續運用』，以及『保障員工安全與健康，預防職業災害的發生』，為了達成上述政策，將恪遵相關法規、進行風險評估，啟動持續改善的管理循環。」以供全體成員依循。

我們承諾做到：

遵守相關法規，減少環境衝擊
降低作業風險，促進職場健康
落實全員參與，確保符合標準
善盡溝通義務，持續不斷改善
CPC期許成為顧問業領導品牌，透過本政策的宣示及承諾，將提供全體員工優質的工作環境，以積極態度履行環境保護的責任，最終達成CPC永續經營的目標。

2023年度工作推動重點

ISO14001&ISO45001 管理審查會議

(暨2023年第一次環安衛委員會)

中華民國112年3月30日
請將您的手機調為振動模式或關機

2023年度管理審查會議於3月30日辦理。

- 辦理安全、衛生教育訓練
- 辦理健康管理、職業病預防及健康促進事項
- 作業環境監測
- 承攬業務安全衛生管理
- 機械設備自動檢查及危害預防

內稽重大缺失事件總數 (0件)

無重大缺失；不符合發現共計為7項，並依ISO條文要求矯正與改善。

職業安全衛生委員會

自2015年成立「職業安全衛生委員會」，又於2022年取得ISO 45001驗證後，合併更名為「環境與職業安全衛生委員會」，每年召開4次委員會會議，檢視全區環安衛工作報告之執行狀況、討論事項(預算)及臨時動議等。同時自2022年開始每年進行全區ISO 45001內部稽核作業，並召開管理審查會議，檢討全區內部稽核改善結果、環安衛目標方案辦理情形、對內外部溝通紀錄(含客戶抱怨)、法規要求事項與守規性評估結果、環境風險與機會、環境監督與量測結果、討論事項及臨時動議等。

ISO 45001: 2018驗證證書

持續每年進行外部續評及三年一次複評(換證)，以維持證書有效性。



職場健康安全

403-1~403-9

員工職業傷害統計

CPC以系統化明確紀錄員工差勤，並協助職業傷害之申請，取得客觀紀錄憑證，藉此分析員工職業傷害情況，俾利檢討與改善。

職業傷害事件總數 (0件)

項目	2023年			2022年			2021年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
工作總時數	581312	343232	924544	543816	334656	878472	497984	327360	825344
職業傷害死亡率	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0	0	0	0	0	0	0
可紀錄之職業傷害率	0	0	0	0	0.227668	0.227668	0.484646	0	0.484646
損工日數率(LDR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
缺勤率(AR)	0.0251328	0.0211985	0.046331	0.02474	0.0221511	0.046891	0.015892	0.014171	0.030063

註：1.職業傷害死亡率：職傷死亡人數/年度總工時。2.嚴重職業傷害率：(失能職傷人數/年度總工時)X200,000。3.可紀錄之職業傷害率：(可紀錄到之職傷人數/年度總工時)X200,000。4.損工日數率(LDR)：(失能傷害之總損失日數/年度總工時)X200,000。5.缺勤率(AR)：公傷假、病假、生理假、事假合計日數/年度總工作日數。

員工健康管理

■ 每年**1次**公費健康檢查：檢查結果分析及評估、健康管理及資料保存

	2023年	2022年	2021年
健檢參與(人數)	491	489	480
高階主管金額	512,000	448,000	392,000
非高階主管金額	1,928,250	1,599,500	1,592,500
總補助金額(新台幣元)	2,440,250	2,047,500	1,984,500

■ 每月**2次**臨場職醫/職護健康諮詢：

	2023年	2022年	2021年
諮詢參與(人次)	116	50	55

■ 促進健康活動

- 5月23日新北市政府警察局「婦幼安全既防身術研習課程」
- 9月28日徐欣健醫師「淺談睡眠」
- 10月26日李建樟職能治療師「自助舒緩，遠離疼痛」
- 12月20日中華民國乳癌病友協會「婦癌防治宣導」



防災應變演練

2023年10月23日進行火災、地震緊急應變演練，模擬電腦機房伺服器過熱短路，引發濃煙及後續機台起火之情形；過程除由內部員工應變編組任務與引導全體員工逃生疏散演練，更與園區管委會配合大樓警報發布與了解滅火器操作使用。



福利與退休制度

GRI 201-3、401-2

CPC為提供員工良好的職場環境，除政府法令規定之項目外，另提供優於法令之福利項目，如團保計畫、給薪事病假、員工學習補助、公費健康檢查、退休制度等，以上多數福利項目全體員工皆適用。

保險類

除依政府法令享有勞保、健保外，CPC另提供團保計畫，照顧員工本人、配偶、子女及父母，保障總額達500萬，內容包含：定期壽險、意外傷害險、意外醫療險、住院醫療險、燒燙傷病房保險、癌症醫療險及職業災害險，讓員工安心投入工作，無後顧之憂。

年休假

CPC享有優於勞動基準法年休假，讓員工在工作上與生活上能夠同時兼顧，身心靈獲得滿足。

- 事假：一年7天給薪
- 病假：一年7天給薪
- 其餘休假（特別休假、生理假、家庭照顧假、婚假、陪/產檢假、安胎假、陪/產假、育嬰假、公傷假、喪假）：皆比照勞基法

獎金/補助類

年終獎金、社團補助、結婚津貼、生育津貼、住院慰問金、奠儀等。

教育資源類

擁有完整學習訓練體系外，員工均得運用受訓公假參與內外部教育訓練；無論其教育訓練或在職進修之費用也均給予全額補助。

活動類

- 年度尾牙及新春團拜活動、春旅、秋旅、慶生會
- 多元社團活動：瑜珈社、熱血籃球社、羽球社、顧問社、悅讀社、桌遊社、卡漫電玩休閒社、喜福會等

健康類

- 公費健康檢查、臨場職醫/職護健康諮詢

職場環境類

- 辦公區域環境明亮、設備新穎並落實5S環境綠化現場管理
- 圖書館
- 哺(集)乳室：員工以女性居多，因此更加重視女性權益，以母親為出發點，制定相關友善措施，如建置哺集乳室，購置專屬冰箱、奶瓶消毒鍋、空氣清淨機、暖風機及佈置溫馨且完善的的哺乳環境



福利與退休制度

GRI 201-3、401-2

員工薪資和福利支出

2023年員工平均薪資與福利支出達**4億2657萬元**，包含薪資、獎金、勞健保，以及公司各項福利與補助等。

	2023年	2022年	2021年
支出費用(新台幣元)	426,575,565	390,751,466	379,935,802

員工婚、喪、生育之福利支出

	2023年			2022年			2021年		
	結婚禮金	奠儀	生育祝賀金	結婚禮金	奠儀	生育祝賀金	結婚禮金	奠儀	生育祝賀金
補助人數	10	22	8	9	7	11	15	12	16
合計(新台幣元)	96,000	220,000	75,000	54,000	35,000	55,000	90,000	60,000	80,000

退休制度

- 退休撫卹辦法：為使員工退休給付及其相關作業有所依循，故制定「退休撫卹辦法」，凡經CPC任用之員工並給予薪給者皆適用之。員工符合法定自請退休或強制退休要件時即可申請退休。退休金之發給標準則依據勞動基準法及勞工退休金條例相關規定辦理。並依據勞動基準法的規定，設立勞工退休準備金監督委員會，以管理退休準備金之提撥及支領；或按勞工退休金條例，按月為員工提撥退休金。
- 勞基法退休制度：每月按勞工工資總額，足額提撥退休準備金，由上海銀行開立之「CPC退休基金專戶」存儲。
- 勞工退休金條例：每月按個人提繳CPC提撥6%金額繳至勞保局設立之個人退休金專戶。有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳之勞保局之個人退休金專戶。
- 退休員工表揚方案：規劃「退休員工表揚方案」係於員工申請退休時，製發退休紀念品，並交由該單位最高主管致贈給員工，追溯至已退休員工亦致贈該紀念品，以感謝員工多年來的服務與貢獻。實施以來員工反應良好，使員工實質感受到深獲CPC重視。
- 員工退休後之福利：
 - 自退休生效日之次月起，贈送能力雜誌1年
 - 於春節、端午及中秋三節，儘可能派員或以函電慰問，並酌贈2000元禮券或等值禮品；贈與年限為3年
 - 規劃團體保險延續保障方案

	2023年	2022年	2021年
公付退職金	10,385	11,045	11,519
公付退休金	40,856	35,858	34,910
公付退休金6%	152,038	137,324	135,129
合計	203,279	184,227	181,558

註：新台幣仟元

學員教室品質

GRI 416-1

CPC各區教育訓練教室為使學員有安心學習之環境，除提供專業教室場地外，亦提供高品質（空調、水）、書林書海、休憩空間、育嬰室及無障礙設施等教室環境。教室皆設有空氣品質偵測系統，即時監測空氣中的各項數值是否在正常範圍內，掌握空氣品質狀況，保持學員環境健康。

2023年度教育訓練培訓共計為**113,500人次**，全年滿意度達**92.76分**；全區教育訓練業務營收391,623,160元與總營收1,684,022,890佔比為**23%**。

台北承德訓練中心場地

中區服務處教室

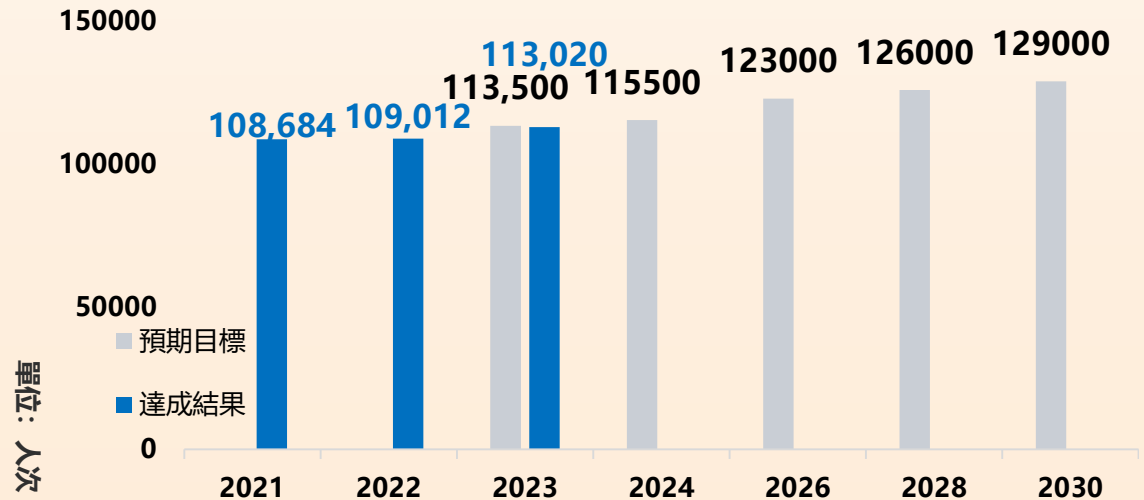
南科輔訓中心

TTQS評鑑-金牌

TTQS評鑑-銀牌



公開班學習成長人次



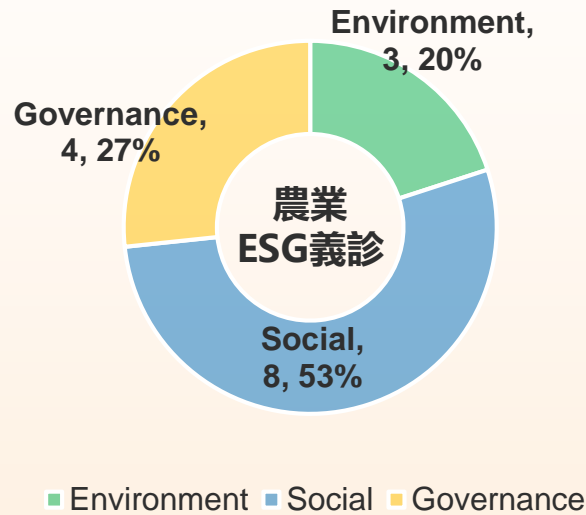
單位：人次

企業義診服務

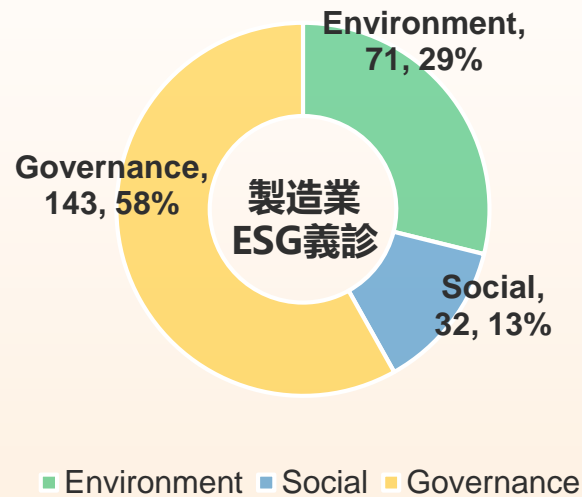
GRI 2-6

產業ESG義診

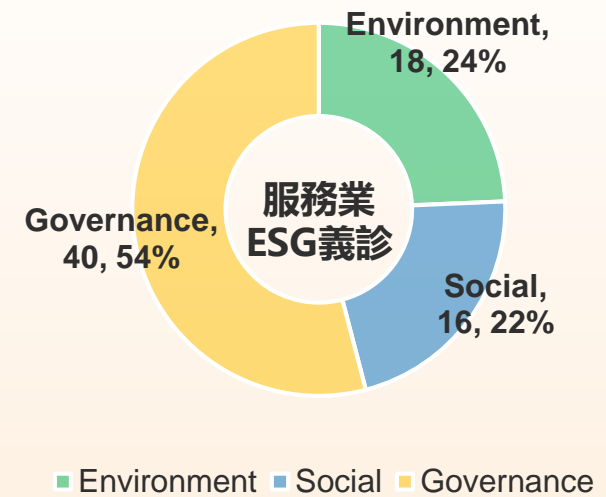
CPC持續培育產業顧問之ESG專業能量，並引領企業接軌國際趨勢與產業脈動，秉持「企業經營管理顧問」的使命，於2022年啟動「產業ESG義診」，率先主動提供各產業與大眾ESG領域知識，伴隨企業共同成長，邁向永續。2023年度企業義診共計為**198場次**。



促進農業相關機構、農民團體及企業合作社等對農業經營、地產地消、智慧農業及碳中和等有正確之認知及落實推動，傳承地方文化特色，實現人物境共好思維，促進地方成長及共生。



協助企業因應工業4.0及氣候變遷之衝擊，具備正確觀念與有效導入智慧化、低碳化等應用，依照企業體質及經營狀態提供客製化服務，以實現數位/淨零雙軸轉型，提升企業競爭力。



主動提供企業研發創新之資源介接、研發計畫之撰寫建議，陪伴企業持續投入具價值之創新研發，以邁向商業服務、研發創新與淨零轉型等。

企業義診服務

GRI 2-6

myMKC管理知識平台

CPC不斷關注並掌握國際趨勢與產業脈動，以「用專業回饋社會」的核心理念，於2010年11月11日開通「myMKC管理知識中心平台」，積極擴散經營管理領域知識，透過不同觀點分享及問題解決方案傳遞予產官學研各界人士，期望「想到經營管理，就想到CPC的MKC(Management Knowledge Center)」深化至每個角落，獲得更多企業的信賴與認同，運用多元平台及管道，持續伴隨企業成長茁壯、邁向卓越、永續經營。

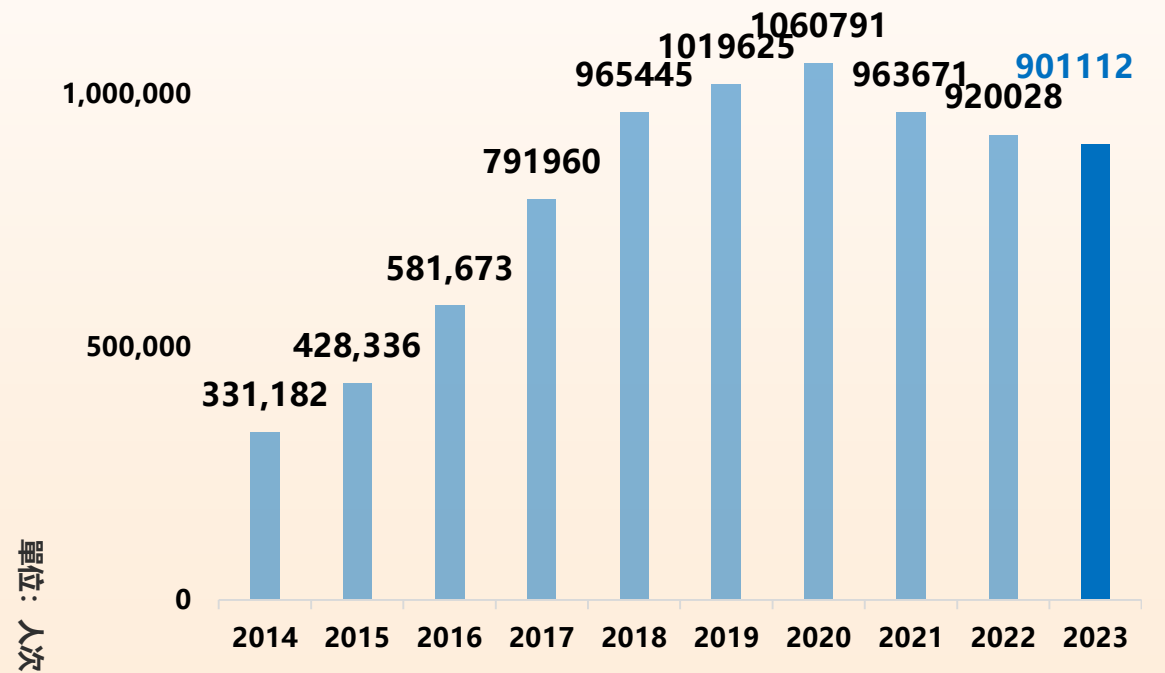
2023年度ESG主題文章共計為**30篇**，永續議題相關文章逾**650篇**；累積經管知識物件逾**4,000篇**。



相關社群平台



近十年之瀏覽人次



產業發展轉型推動

GRI 2-6

CPC對內構築及執行永續績效相關作為，對外亦推展服務能量，並積極傳遞永續發展概念，協助學員、企業、政府一同朝全球永續發展目標邁進。

NGO/NPO社會影響力躍升研習會

張寶誠總經理應台灣永續能源研究基金會(TAISE)邀請，針對NGO/NPO在全球永續發展的過程中所扮演的角色進行分享，透過企業輔導、教育訓練持續陪伴我國企業邁向卓越；與志同道合的相關單位/協會聯手推動GP綠色生態系；倡議人物境共好之理念。



於2024年3月8日辦理，超過**350位**NGO和NPO人員共同參與，強化民間永續量能連結擴大影響力。

外貿協會「ESG綠色好夥伴」

為深化落實ESG，推動綠色會展，外貿協會邀請相關業者、廠商一同為地球盡一份心力，落實永續發展目標SDGs之項目及作為，共同實踐企業永續發展。2023年度響應永續訴求並參與評鑑，獲得**Silver Partner**獎項肯定。

112/01/01-112/12/31 「ESG綠色好夥伴」名單		
Gold Partner (6)		
編號	公司名稱	統一編號
1	太陽神電力股份有限公司	91066661
2	趣訪農園	47737614
3	財團法人中國生產力中心	04208592
4	展盟展覽有限公司	80499711
5	財團法人商業發展研究院	48902416
6	源天然股份有限公司	83793371
Silver Partner (7)		
7	艾力得國際會議顧問股份有限公司	12879101



同質法人單位如何協助組織推行ESG分享會

永續長應各行政法人、財團法人邀請，針對同質法人單位如何協助組織推行ESG落實永續發展目標，以CPC自身導入案例進行分享，與協助各該同質法人導入其內部ESG永續發展報告之產出。



於2024年5月17日辦理，共計為**13位**法人稽核代表與會出席，皆表示對整體ESG邏輯架構清楚瞭解；並感謝CPC協助標竿分享。

ESG企業永續課程

- CPC成立「ESG永續發展學院」，為企業擘畫ESG永續發展培訓藍圖，推出多元系列課程，以有效的學習路徑協助企業共同朝永續邁進，開設**178堂**課程，共計為**1,970人**，全年滿意度達**93.7分**。
- 自2023年底，中區服務處受勞動部中彰投分署委辦，成立「ESG人才培訓據點」，辦理職前訓練、在職訓練及種子師資等相關課程。



產業發展轉型推動

GRI 2-6

擁抱光芒閱讀趣

CPC張寶誠總經理倡議企業重燃閱讀，增添智慧資本，促使閱讀深植企業文化，因跨「閱」方能卓越，驅動員工在活躍閱讀中追求知識激盪與創新思維，實踐人才永續之發展策略。辦理**10場**主題皆呼應**SDGs**。現場與會**966人次**、線上參與**363人次**、媒體露出**171則**。



https://ctee.com.tw

中華民國112年8月14日/星期一



CPC推企業閱讀趣 強化人才資本

辦「擁抱光芒閱讀趣系列活動」第四場，百家企業共襄盛舉，關注後疫時代，企業在人才發展與組織成長新課題

文/蔡淑芬
財團法人中國生產力中心(CPC)於11日舉辦「擁抱光芒閱讀趣系列活動」知識饗宴會第四場，CPC總經理張寶誠出席活動時表示，在智慧經濟時代，無形資本中最重要的是人才資本。張寶誠表示，希望學習閱讀風氣不僅僅是企業內、企業間，還希望推動全民的閱讀運動。

理，由CPC學習成長卓越經營服務團開訂活動主題為「共好領導學 拋光鑽石人才」。活動現場聚集了百家企業共襄盛舉，共同關注後疫時代，企業在人才發展與組織成長的新課題。CPC學習成長卓越經營服務團團長陳美芬重點式介紹服務團之能量，搭配CPC中區服務處經理顏進芳以「從品質管理到卓越經營績效的人才養成記」為題，分享中部大甲地區知名餅舖—裕珍馨食品公司如何讓企文深耕

，經營「有福利的企業」，促使員工潛力發展至極限，進而讓該餅行在半世紀以來依舊成為受人尊敬、讓人感佩與有社會價值的企業。顏進芳說明，裕珍馨透過系統化工具，提升員工思考能力，讓員工學會解決問題的能力。透過本次知識饗宴也搭配CPC與企業更緊密的交流合作，進而協助企業從經營整體面思考人才管理與發展，而活動則在台上與台下熱烈互動中圓滿結束。

長林廷芳以「驅動價值創造引擎 打贏企業鑽石人才」為題，從洞察市場人才發展趨勢佐以自家企業之寶貴經驗假促而談，現場學員皆沉浸在其妙語如珠的精采分享。透過本次知識饗宴也搭配CPC與企業更緊密的交流合作，進而協助企業從經營整體面思考人才管理與發展，而活動則在台上與台下熱烈互動中圓滿結束。



●財團法人中國生產力中心舉辦「擁抱光芒閱讀趣系列活動」知識饗宴會第四場，中國生產力中心總經理張寶誠與出席企業代表共同合影。

圖/中國生產力中心提供



擁抱光芒閱讀趣 系列活動介紹

跨閱方能卓越

<p>擁抱光芒閱讀趣 系列活動 (一)</p> <p>6.8</p> <p>綠色升級 開創永續商機</p> <p>時間：112.6.8(四)13:30-16:30 地點：康思北科大會議中心 蔡恩庭 主辦：創新研發卓越經營服務團</p>	<p>擁抱光芒閱讀趣 系列活動 (二)</p> <p>6.15</p> <p>邁向脫碳·永續經營 實踐分享會</p> <p>時間：112.6.15(四)13:30-16:40 地點：南港展覽館1館504C會議室 主辦：生產力再進卓越經營服務團</p>	<p>擁抱光芒閱讀趣 系列活動 (三)</p> <p>7.25</p> <p>御變企業 適者文化 數轉新銳鼎商聚</p> <p>時間：112.7.25(二)14:00-17:00 地點：光點台北 主辦：數位轉型卓越經營服務團</p>	<p>擁抱光芒閱讀趣 系列活動 (四)</p> <p>8.11</p> <p>共好領導學 拋光鑽石人才</p> <p>時間：8/11(五)14:00-16:30 地點：逢蓬禧科技人文紀念館 主辦：學習成長卓越經營服務團</p>	<p>擁抱光芒閱讀趣 系列活動 (五)</p> <p>8.31</p> <p>新銳領袖的低碳 X品牌X跨域創價學</p> <p>活動：112.8.31(四) 13:30-17:00 地點：市長官邸藝文沙龍表演廳 主辦：跨域融合卓越經營服務團</p>
<p>擁抱光芒閱讀趣 系列活動 (六)</p> <p>9.7</p> <p>邁向下一個新常态 - ESG永續發展</p> <p>時間：112.9.7(四)13:30-16:10 地點：高雄軟體科技園區國際會議廳 主辦：學習成長卓越經營服務團</p>	<p>擁抱光芒閱讀趣 系列活動 (七)</p> <p>9.25</p> <p>拋開陰霾擁抱光芒- 112年度在地創生產業共生共榮年會</p> <p>時間：112.9.25(一)13:30-16:30 地點：台中文化創意產業園區 主辦：在地創生產業卓越經營服務團</p>	<p>擁抱光芒閱讀趣 系列活動 (八)</p> <p>10.13</p> <p>運用創新研發資源 實踐綠色永續經營</p> <p>時間：112.10.13(五)13:30-16:30 地點：康思台大會議中心 蔡格柏國際廳 主辦：台灣研發卓越經營服務團</p>	<p>擁抱光芒閱讀趣 系列活動 (九)</p> <p>11.1</p> <p>產業創價新力學- 長壽趨勢之創新生產力論壇</p> <p>時間：112.11.1(二)14:00-16:45 地點：康思台大會議中心 蔡格柏國際廳 主辦：學習成長卓越經營服務團</p>	<p>更多活動 ↑ 在這裡</p>

5 性別平等	10 減少不平等	實現性別平等，並賦予婦女權力→主題3 減少國內及國家間的不平等→主題3
8 就業與經濟成長		促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作→主題4
11 永續城市		建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村→主題5、6、7、9
12 責任消費與生產		促進綠色經濟，打造永續消費及生產模式→主題1、2、8、10

產業發展轉型推動

GRI 2-6

原住民族產業創新創業

自2014年起，受原住民族委員會委辦，已辦理三期經發4年計畫，致力鏈結原住民族產業與企業之間，使原住民族產業朝向網狀生態系發展，加速原住民族產業升級與轉型；輔導企業**120家**、創造就業機會**227人**、創造產值**3.1億元**。



2023年度承辦原民會與AIT合作推動「百合綻放新創學程(IWE)」，為原住民族女性提供創業先導課程

2023年度承辦原民會「百萬創業計畫」頒獎典禮，扶植20家新創企業

銀髮貴人薪傳服務

自2014年起，受臺北市政府社會局委辦，期使長者退休後能繼續貢獻所長服務社會；辦理訓練與活動**71場次**(平均滿意度皆超過**90%**)，媒合銀髮貴人師資**787人次**，協助**1,278間**運用單位開設**2,359堂**課程，創造**439,829受益人次**。

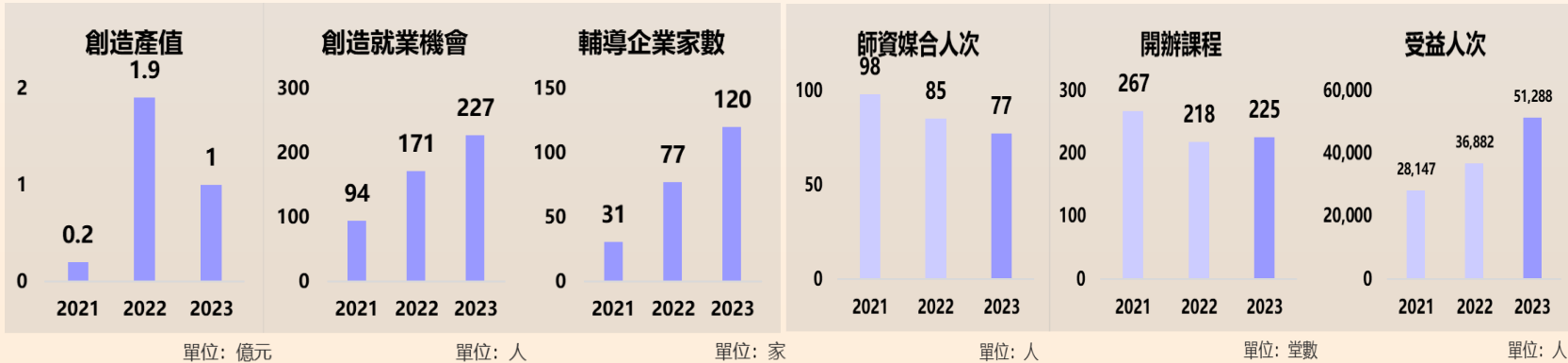


2023年度承辦臺北市社會局「銀髮貴人」技藝發表會，展現推動跨世代共融的服務成果

銀髮貴人教育訓練

「惜食」帶動淨零綠生活

自2022年起，受農業部農糧署委辦，輔導全台132處農會所屬農民直銷據點設置與營運惜食區，推動「零飢餓-響應惜食」的概念，促進外觀不佳的蔬果與即期農產加工品於產地被利用，減少食物被丟棄與浪費；全台農村設置**168處**惜食據點(北**46**；中**51**；南**48**；東**23**)，擴大農會服務農村取得平價與優質食材的範圍，未來目標輔導全台農會所屬的惜食據點增加至**250處**，持續於農產品生產第一線持續推廣惜食概念。



產業發展轉型推動

GRI 2-6

CPC受政府機關委託擔任我國在APO之理事辦公室迄今，於2013年成功爭取在臺設立APO「綠色卓越中心」，繼於2019年設立APO「智慧製造卓越中心」，顯示我國在相關領域成就與專業獲得國際肯定。

21個會員國/經濟體

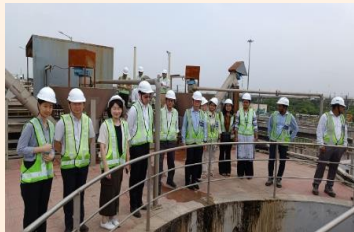


註：香港於1997年停權

APO在台成立綠色卓越中心



綠色卓越中心(綠耕隊)&智慧製造卓越中心推動成效



拜會印度「淨化恆河國家任務計畫」汙水處理廠

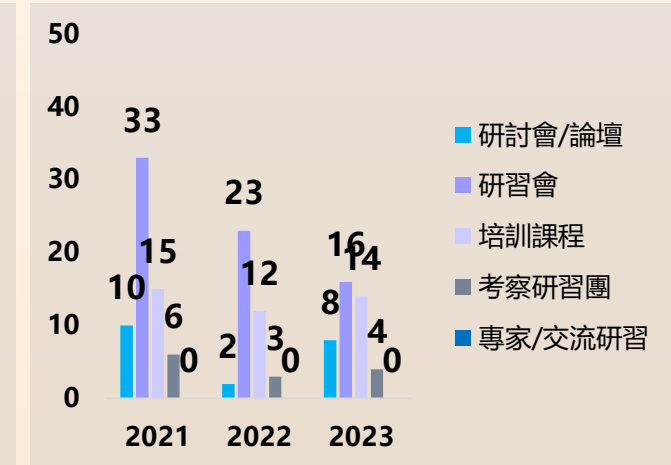
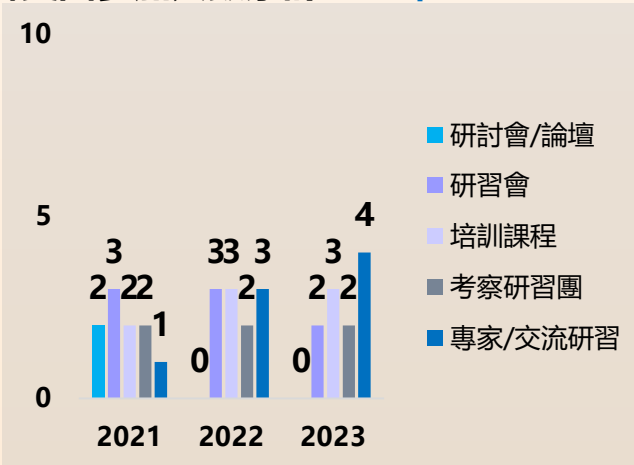


拜訪印尼工業部(MII)，促成台印針對我國工業4.0人才發展培育系統合作機會



綠色卓越中心邀請印度、馬來西亞、泰國、越南四國代表與我國專家探討再生能源發展應用、循環經濟議題

近三年在我國舉辦各項計畫累計**32場次**，APO其他會員國舉辦之各項計畫累計**146項**，累計人數**1288位**，**303位**



社區營造與共融

GRI 203-1、203-2

CPC為回饋鄉里，實踐企業社會責任，在發展自我之外，也不忘利他行為，以統籌自有經費，自2005年開始以汐止為基，規劃一系列「心手相汐」活動，透過多元方式展開各種實質關懷，如協助政府單位之災後重建、弱勢族群照護、在地關懷等，將CPC能量擴散到社會，回饋地方與友善在地發展，希冀由企業小我出發，為社會大我盡棉薄之力。

捐助土耳其震災重建經費100萬元整

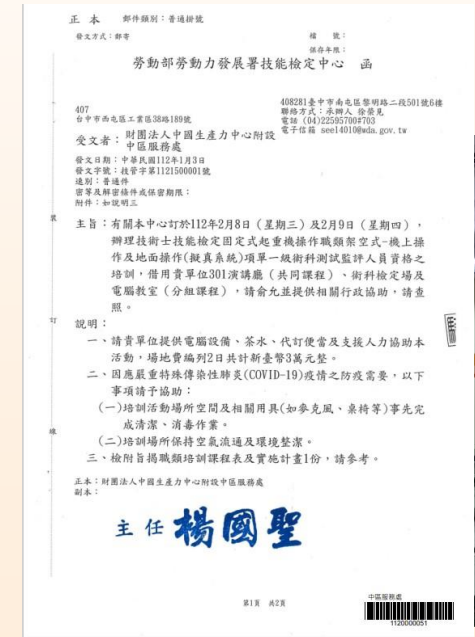
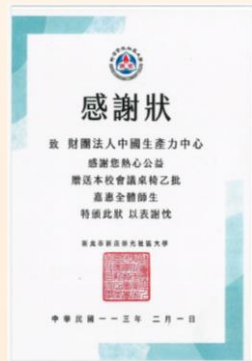


為APO會員國土耳其發生之嚴重地震災情，表達我國關懷之心，透由政府開設「土耳其震災專案」之專戶，捐款新臺幣100萬元整，以表達對土國殷切關心及協助災區人民可以儘速恢復日常生活。

智慧製造之體驗道場

為配合產業技術更新，擴大推動技能檢定社會參與，充分展現CPC辦訓機構與時俱進之營運能量，與勞動部勞動力發展署技能檢定中心合作「固定式起重機操作擬真系統-術科測試監評人員資格之培訓」，於2023年2月8-9日假CPC中區服務處智慧製造道場辦理觀摩及座談會，並提供場地租借費折扣優惠。

捐贈辦公會議椅4批



社區營造與共融

GRI 203-1、203-2

「讓愛傳出去」感恩活動結合公益商品

2023年度員工促進活動辦理3梯次之「愛傳出去」感恩活動，為獎勵與支持員工盡責學習以及落實師徒制之教導，透過寫卡片+送禮物方式促使員工表達心意，並結合公益商品，秉持「讓愛傳出去」之理念，寓鼓勵員工之活動，展現回饋社會、幫助弱勢之CPC精神。

參與人次：**1428人次**

公益成果：公益團體共**9家**，公益經費新臺幣**306,728元**

	第一梯-獎勵學習 6-7月	第二梯-獎勵學習 7-8月	第三梯-獎勵教導 9月(教師節)
日期	6-7月	7-8月	9月(教師節)
報名人數	39	57	85
被鼓勵人數	203	407	637
公益團體	-財團法人 伊甸社會福利基金會、心路社會福利基金會、中華民國唐氏症基金會、台灣兒童暨家庭扶助基金會附設幸福小舖 -社團法人 台灣幸福狗流浪中途協會、彰化縣小嶺頂愛啟兒關懷協會、彰化縣喜樂小兒麻痺關懷協會附設愛加倍工場、臺中市身心障礙者福利關懷協會 -新北市大安庇護農場		
公益購買(新台幣元)	53,584	89,766	163,378



Governance-CPC

完善治理經營策略

78 董監事會結構與運作

83 倫理與誠信

90 法規遵循管理

80 董監事之薪酬

85 風險管理

91 資訊安全與個人資料保護

81 財務管理與績效

87 內部控制與內部稽核

本章重大主題

- 董監事會結構運作
- 內部控制與內部稽核
- 法規遵循管理
- 資訊安全與個人資料保護

CPC回應SDGs

4 教育品質	5 性別平等	8 經濟成長	10 減少不平等	16 和平與正義制度
4.7	5.5 5.C	8.3 8.5	8.8 10.4	16.6 16.7



董監事會結構與運作

GRI 2-9~2-15、2-17、2-18

CPC身為國內顧問機構領導品牌，清楚知道組織明確之願景與策略係永續經營之基礎；因此在董監事及董事長與總經理之經營領導下，發展與建立完善之願景及策略方針、強化監督董事會職能、尊重維護利害關係人權益、提升資訊透明度，並秉持誠信經營守則，制定各項制度及辦法，落實公司治理精神，以提升組織營運績效及實踐企業之永續經營。

法人治理結構

■ 最高治理單位名稱：董監事會

- CPC設董事會，置董事7人至15人，董事人數應為單數，設常務董事2至5人，由董事中互推之
- 董事自常務董事中推選1人為董事長，董事長對外代表本中心

■ 最高治理單位主席：許勝雄董事長

CPC經營者-董事長、總經理清楚明確闡述組織願景與策略，並讓全體員工與大眾知悉，以作為永續經營之基礎

■ 利益衝突管理：CPC訂有利益衝突迴避規定，供全體員工依循，迄今無異常情事。

董監事會組成

- 第28屆董監事會董事共15席（任期自2021年1月11日至2024年1月10日），由董事長1位、常務董事5位（含董事長）、董事10位組成；監察人3位。任期3年。
- CPC係集結了產、官、學、研各界之精英人士，組成堅實之董監事會治理階層，共同發揮其各領域之專業能量。

提名與遴選

- 依據捐助章程第11條第2項第1款辦理。董事及監察人總人數二分之一以上由主管機關遴聘，產生方式如下：
 - 主管機關遴聘董事代表4至8人，監察人代表2人
 - 常務董事自對CPC有重大貢獻之工商企業人士及相關領域之專家學者中，提名董事代表3至7人，監察人代表1人

■ 負責決策和監督管理組織對經濟、環境和人群衝擊的最高治理單位委員會：基金保管委員會

- CPC之基金，由各公民營工商事業等五十單位，共同以現金捐助及以歷年利息收入與部份業務費撥入共為新台幣壹仟萬元正；並得接受國內外公、私機構及個人之現金、財產物資等經費性質、或基金性質之捐贈
- CPC之基金，由董事會就董事中推選三人，組織基金保管委員會，負責保管及運用，其辦法另定之；第28屆董監事會推舉許常務董事福添、陳董事陳世萍、鄭董事富雄等三人擔任基金保管人，經全體出席董監事同意通過
- CPC除基金保管委員會外，並得設置各種委員會，對董事會提供意見或建議方針，其辦法另定之



董監事會結構與運作

GRI 2-9~2-15、2-17、2-18

第 28 屆董監事任期：2021年1月11日至2024年1月10日

職稱	姓名	性別	年齡	學經歷	現職
1. 董事長	許勝雄	男	65以上	國立台灣師範大學榮譽博士	金仁寶集團/董事長
2. 常務董事	吳振華	男	55-64	國立交通大學工學院產業安全與防災學程碩士	經濟部工業局知識服務組/副組長
3. 常務董事	李勇毅	男	45-54	清華大學動力機械系碩士	經濟部商業司/專門委員
4. 常務董事	王國明	男	65以上	美國堪薩斯州立大學工業工程博士	元智大學/講座教授
5. 常務董事	莊國欽	男	65以上	美國麻省理工學院工學博士	邏輯電子股份有限公司/董事長
6. 董事	王厚偉	男	55-64	國立中山大學中山學術研究所碩士	勞動部勞動關係司/司長
7. 董事	王玉真	女	55-64	國立臺北大學不動產與城鄉環境學系博士	行政院農業委員會企劃處/副處長
8. 董事	林素玲	女	55-64	政治大學行政管理碩士	經濟部投資業務處/專門委員
9. 董事	陳永章	男	65以上	美國佛羅里達國際大學財務科學碩士	經濟部國際合作處/處長
10. 董事	紀佳伶	女	45-54	國立政治大學公共行政研究所碩士	經濟部人事處/專門委員
11. 董事	張嶽峯	男	55-64	中原大學工業工程研究所碩士	經濟部標準檢驗局第七組/組長
12. 董事	鄭富雄	男	65以上	國立台灣大學機械系學士	台灣區電機電子工業同業公會/副理事長
13. 董事	劉惠珍	女	65以上	美國舊金山大學企管碩士	大瓏企業股份有限公司/董事長
14. 董事	張姿玲	女	65以上	英國 Sussex College 企管系	云辰電子開發股份有限公司/董事長
15. 董事	楊青峯	男	65以上	國立中興大學經濟系	台南企業股份有限公司/董事長
1. 監察人	吳明蕙	女	55-64	台灣大學經濟研究碩士	國家發展委員會經濟發展處/處長
2. 監察人	施麗麗	女	55-64	國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士	經濟部中小企業處財務融通組/副組長
3. 監察人	黃呈琮	男	65以上	輔仁大學經濟系學士	森業營造股份有限公司/董事長

平權與多元董監事會成員

分布		董事
性別	男	10
	女	5
年齡	45-54歲	2
	55-64歲	5
	65歲以上	8
專業背景	法律	2
	財會	4
	產業	4
	行銷/科技	6
	其他	2

2023年度開會情形

- 每年召開**3次**董監事聯席會議，以審核與監督經營績效，並關注及討論重要永續發展ESG策略議題與關鍵重大事件，包含經濟、環境與人權衝擊及風險與機會等議題。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。法規規範之應報告及決議事項，如重要業務辦理情況、財務報告、稽核報告等，皆依規定提報每次董事會。
- 各重要業務之推動與執行，皆於逐月之全體員工共識月會報告。
- 各次召開之董監事會議紀錄，皆送經濟部核備。

日期	屆次	應出席	實出席	出席率	紀錄核備	通過議案
4月14日	第8次	15	15	100%	是	案由一：本中心政府機關董事代表變更案 案由二：本中心111年度決算書 案由三：為續活絡本中心資金調度，擬將112年7月到期之短期借款額度展延案
7月24日	第9次	15	15	100%	是	案由一：本中心第28屆董事會任期展延案 案由二：本中心113年度預算案 案由三：為續活絡本中心資金調度，擬將112年9月到期之短期借款額度展延案
12月28日	第10次	15	15	100%	是	案由一：本中心政府機關監察人代表變更案 案由二：本中心113年度稽核計畫規劃案
					實際召開率	100%

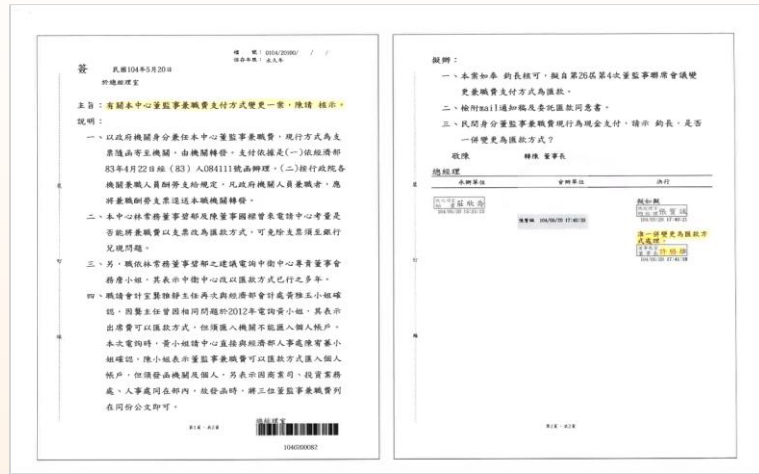


董監事薪酬

GRI 2-19, 2-20

薪酬政策

CPC董監事為無給職，僅每次出席之董監事依據「行政院各機關兼職人員酬勞支給規定」給付**5,000元**之董監事聯席會議兼職費，無其他薪酬給付。



績效評估

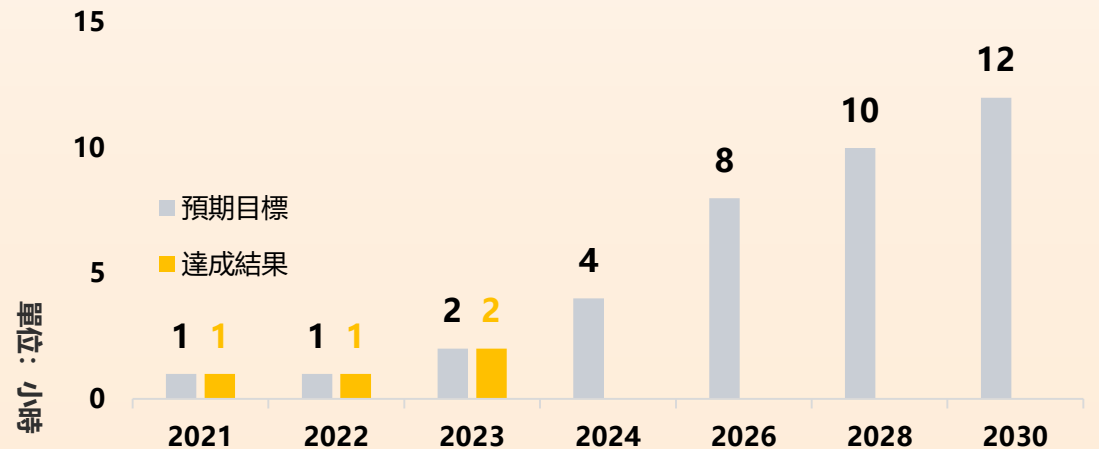
- 依據相關法令規定，相關議案提董事會討論，並送主管機管核備。2023年度通過議案。
- 每半年至少召開一次董事會。
- 每次董事會出席率是否達2/3以上。
- 相關議案若遇有需董事利益迴避者，董事是否自行迴避或主席是否確實要求該董事予以迴避之。
- 董事每年持續進修時數。
- 董事是否針對會計制度、財務狀況與財務報表、稽核報告及其追蹤情形予以瞭解及監督。
- 董事是否確實監督公司存在或潛在之各種風險。
- 董事是否與公司管理階層保持良好溝通管道。
- 通過ESG委員會對經濟、環境和人群/人權有關之永續發展議題。

董事進修

CPC不定期針對誠信經營及與營運相關之經濟、環境及社會議題，提供董監事進修規劃，保持核心價值及專業優勢與能力，藉以積極有效落實公司治理制度。

開課單位	課程名稱	課程日期	課程時間	課程方式	課程時數	參考網址
台北金融研究發展基金會	永續發展與永續治理趨勢	2024/1/5(五)	14:00-17:00	數位課程	3	https://tff.org.tw/product/832
	低碳轉型路徑規劃-碳盤查(機構、專案、產品)	2024/1/15(一)	14:00-17:00	數位課程	3	https://tff.org.tw/product/833
	低碳轉型路徑規劃-碳權與碳定價	2024/1/22(一)	14:00-17:00	數位課程	3	https://tff.org.tw/product/834
	企業淨零路上另一解方-自然碳匯	2024/03/04(一)	14:00-16:00	數位課程	2	https://tff.org.tw/product/838
	自然相關財務揭露-TNFD	2024/03/11(一)	14:00-16:00	數位課程	2	https://tff.org.tw/product/839
	剖析循環經濟暨分享成功案例	2024/3/22(五)	14:00-17:00	數位課程	3	https://tff.org.tw/product/846
	國際財務報導準則(IFRS)第S1號和第S2號	2024/1/1(一)-2024/12/31(二)	隨時	數位課程(預錄)	2	https://tff.org.tw/product/887
中華公司治理協會	氣候變遷因應法通過後企業碳管理思維	2024/1/12(五)	14:00-17:00	數位課程	3	https://www.cga.org.tw/main/f_4_01_course.aspx
中華民國內部稽核協會	不可不知IFRS S1/S2對內部控制及內部稽核應考量之重點及影響	2024/1/24(三)	9:30-16:30	數位課程	6	https://www.iaa.org.tw/classopen_detail.aspx?class_id=3370
會計研究發展基金會	《風險管理-ESG關鍵》以「風險管理」推動企業永續發展	2024/3/22(五)	09:30-12:30 13:30-16:30	數位課程	6	https://mall.ardf.org.tw/class/indexing.asp?id=24NIA151400&f=3

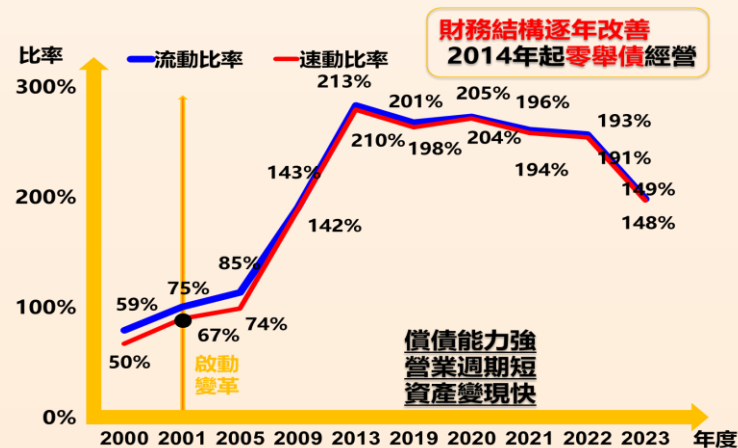
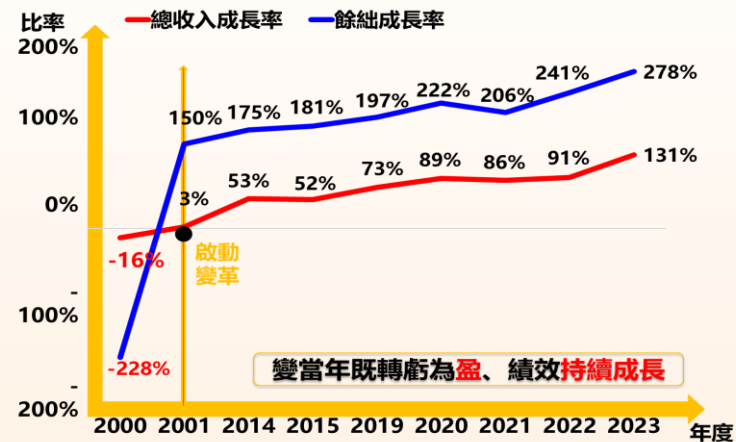
重大主題行動管理目標-促進內部與外部ESG提升作為



財務管理與績效

GRI 2-2

- CPC許勝雄董事長及張寶誠總經理分別於2000年10月26日及2001年2月16日到任後，鑑於面臨業務與財務之困境，及顧問大量流失之危機，即以大開大合之前瞻魄力，正式啟動CPC寧靜變革。以2001年為「CPC再造元年」；透過變動三部曲：解凍、變動、再結凍進行組織變革，從流程、組織架構、策略與文化進行4R再造工程，並有效做到成本控制與開拓業務，使CPC於當年度即重歸穩定，且轉虧為盈。
- 自2014年起零負債經營，持續至今以健全CPC財務結構，穩健業務成長。
- 每年年初召開策略會議Kick-Off Meeting，在董事長、總顧問、總經理親自帶領下，與全區各級主管，共同清楚擘劃CPC未來短、中、長期之發展藍圖，除檢討年度營運績效目標之達成情況外，亦穩健理性共同規劃次年度之營運與財務目標。



財務績效

(→詳見財務報告)

2023年整體財務績效表現較前一年度維持正向成長，營業收入已連續3年成長，2023年營業收入達**25.04億元**，較2022年成長**1.20%**，本期稅後淨利5千7百萬元，經營成果亮眼。

CPC主要收入來源為政府代辦業務收入10.58億元(63%)，其次為自辦業務收入6.31億元(37%)，如人才培育及教育訓練、企業經營諮詢診斷與輔導、資訊智慧化技術服務、管理新知推廣及媒體出版、國際組織合作服務等。

財務資訊邊界與永續報告書揭露邊界一致，各期財務資訊呈現與比較表如下表所示：

	2023年	2022年	2021年	2023年
總資產	2,504,722,601	1,705,938,871	1,596,793,107	台北 1,310,590
總負債	1,415,435,956	673,754,851	609,684,031	台中 155,585
營業收入	1,684,022,890	1,393,731,026	1,356,347,732	高雄 105,092
稅後淨利	57,102,625	45,074,944	34,285,347	台南 112,756

單位：新台幣元

財務管理與績效

GRI 2-2

CPC財務報告/確信簽證報告

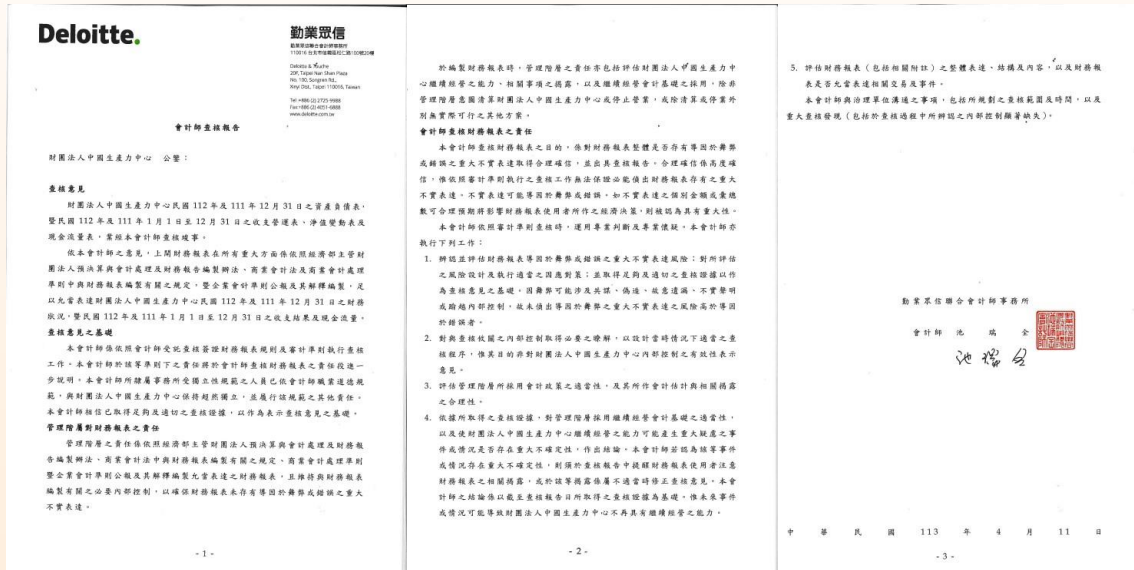
- 會計室設置由學經歷皆具之專業會計人員組成。
- 各年度財務報告皆經全球前四大會計師事務所簽證並出具無保留意見之查核報告。
- 2023年度由勤業眾信聯合會計師事務所出具無保留意見之查核報告。

會計制度

CPC為有效設計訂定符合會計性質、業務實際情形及其未來發展制度，業依據財團法人法規定，主管機關經濟部發布之財團法人預決算與會計處理及財務報告編製辦法、財團法人會計制度設計應行注意事項，於1988年，依程序制定「財團法人中國生產力中心會計制度」；又於2022年9月21日隨相關規定之調整，辦理第五次修訂後公告全體員工遵循。

關注ISSB之永續揭露準則：IFRS S1、IFRS S2

CPC自ISSB公布IFRS S1《一般性永續相關揭露要求》、IFRS S2《氣候相關揭露要求》兩大揭露準則草案，即持續關注永續相關財務揭露，同時於2023年9月13日安排勤業眾信聯合會計師事務所之會計師至內部分享，使CPC顧問同仁們清楚財務報告僅能了解有關財務相關歷史資訊，但對永續發展，仍須衡量關於未來短、中、長期之整體價值鏈中，永續議題影響財務之資訊揭露。對此CPC業做好準備，未來若政府對財團法人之政策要求永續相關財務資訊揭露，CPC將可無痛接軌。此外，CPC永續長亦透由對外之公開課程，引導大眾學員認識ISSB之永續揭露準則相關概念，藉以貢獻CPC專業能量。



倫理與誠信

SV-PS-510a.1、510a.2

GRI 205-2、2-15、2-26

誠信經營規範

CPC為強化法人治理及落實誠信經營規範，組織成員皆須具備能獲客戶信賴之誠信與正直特質；而誠信與正直並非口號，業依據「經濟部主管財團法人誠信經營規範指導原則」，於2019年4月26日制定「財團法人中國生產力中心誠信經營規範」，規範包含誠信行為準則指南、不當行為之禁止定義、檢舉與申訴管道等，共計條文16條，並依程序陳報同意與公告實施。

誠信經營專責單位

依據「財團法人中國生產力中心誠信經營規範」，CPC為維持誠信經營專責單位之公正性，因此由隸屬於董事會下之「稽核室」擔任「CPC誠信經營專責單位」，辦理CPC誠信經營之維運作業。

「CPC誠信經營專責單位」負責訂定CPC誠信經營規範，並辦理維運及講授作業；每年度定期向董事會報告推動成效。

CPC誠信經營規範之核准程序2019年4月26日制定

程序	層級/單位	核准/公告日期	核准文號
內部行政程序簽核	董事長	2019年4月26日	公文第1080700005號
提報董監事會同意	董監事會	2019年9月20日	第27屆第8次董監事 聯席會議紀錄（經授工字第 10820427011號函）
陳報經濟部核准	經濟部	2019年10月29日	同上回函（經授工字第 10820427011號函）
公告全體員工周知	稽核室公告	2020年5月14日	同上回函（經授工字第 10820427011號函）

誠信經營宣言

CPC為深耕誠信經營之組織文化與永續發展使命，CPC之董事、監察人、經理人與該等職務之各階員工，於執行業務過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他不法或違背受託義務等不誠信行為；如發現有違反誠信經營情事者，可透過檢舉管道提出檢舉，對於檢舉人身分及檢舉內容將依本中心規範進行保密。



倫理與誠信

SV-PS-510a.1、510a.2

GRI 205-2、2-15、2-26

遵守承諾

CPC之員工勞動契約業已明定員工須遵守中心各項規範，並於新進員工教育課程中，提供並講授中心各項制度規範內容，俾使員工知悉並承諾於執行業務之過程中，遵循各項制度及誠信經營規範，降低違背受託義務等不誠信行為之業務風險。

誠信經營宣導課程

2023年度辦理內部「內控、內稽、誠信經營之原則與案例講習」、「財務稽核異常案例」與外部「經濟部法人內部稽核與透明誠信」之宣導課程，參與者含括全體員工、總經理、董監事：

全體員工					
	第一梯	第二梯	第三梯	第四梯	第五梯
日期	3月29日	5月26日	7月28日	8月9日	9月22日
時數	0.5	0.5	0.5	1	0.5
辦理情況	課程滿意 94.4分	課程滿意 95分	課程滿意 90.63分	課程滿意 95.71分	課程滿意 93.75分



	各行政權責部門	總經理	董監事
	經濟部法人內部稽核與透明誠信		
日期	8月18日	8月18日	8月18日
時數	2.5	2.5	2.5
辦理情況	外部(略)	外部(略)	外部(略)

檢舉管道

CPC除由公正獨立之稽核室兼辦誠信經營專責單位外，亦設置專用電子信箱做為檢舉之管道。各方若發現CPC各階成員於執行業務過程中，有違反誠信經營情事者，可具名並提明確資料透過檢舉管道提出檢舉。CPC對檢舉之資訊與檢舉人之身份，均依「CPC誠信經營規範」善盡保密責任。

檢舉管道資訊

稽核室主任電話：(02)2698-2989#02166

檢舉及申訴信箱：ethical@cpc.org.tw

檢舉時檢附資料：檢舉人姓名、身分證統一編號及可聯絡到檢舉人之地址、電話或電子信箱。被檢舉人之姓名或其他足以識別被檢舉人身分特徵之資料，與可供調查之具體事證。

反貪腐政策與程序

- 制定「誠信經營規範」，明定組織成員不得有任何不誠信行為，範圍包含董事、監察人、執行長與該等職務之人、全員工，於執行業務過程，不得直接或間接提供或收受任何不正當利益，或其他不法違背受託義務等行為。
- 亦透過內部稽核制度，由稽核室執行定期例行稽核及異常個案專案稽核，以降低及即早發現異常，依陳報程序正式糾正任何違背倫理與誠信之行為。
- 每年透過人力資本室舉辦由稽核室對內部講授有關「誠信經營原則」課程。

貪腐事件總數 (0件)

每年度統計「執行公務違反誠信規範受罰件數」，並詳實於CPC官網「CPC誠信經營暨檢舉管道」專頁公告，網址：<https://www.cpc.org.tw/zh-tw/post/contents/1822>。

風險管理

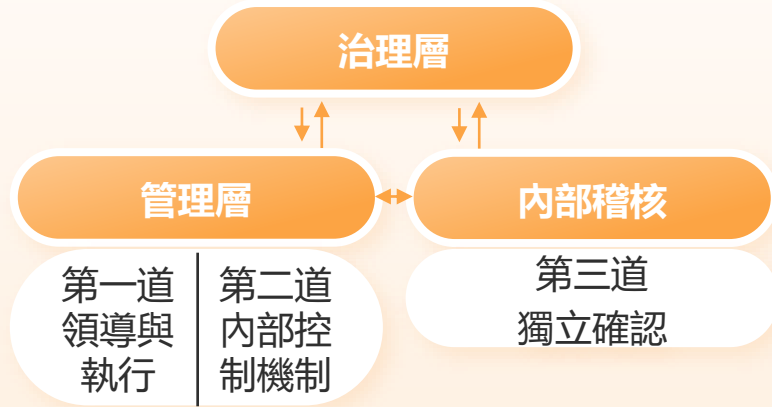
GRI 2-24

健全的風險管理對企業永續發展，有至關重要的影響。CPC長期針對財務、業務、營運與氣候等各項風險與安全控管議題，進行風險因子辨識、評估與分析，並依據各項風險分析結果，擬定各項風險因子的管理策略，建立完善風險管理制度，透過內部控制及稽核制度涵蓋各項業務之營運活動，並經內、外稽核合格在案，確保企業風險的有效管控，最大限度地減少風險帶來的損失，實現公司永續經營。

風險管理政策

以「三道模型」為基礎

CPC設置專業稽核單位以國際內部稽核協會發布之「三道模型」，協助組織依循治理與管理政策維運風險管理，降低異常逾組織風險胃納。



以「COSO ERM 2017」落實風險管理

CPC參循「COSO ERM 2017」五大要素，做為落實組織風險管理之準則。



落實風險管理程序

類別	項目	風險	評估	管理	稽核
第一道 領導與執行	1. 董事會	高	高	高	高
	2. 總經理	高	高	高	高
	3. 副總經理	高	高	高	高
	4. 總經理	高	高	高	高
	5. 副總經理	高	高	高	高
	6. 總經理	高	高	高	高
	7. 副總經理	高	高	高	高
	8. 總經理	高	高	高	高
第二道 內部控制機制	1. 董事會	中	中	中	中
	2. 總經理	中	中	中	中
	3. 副總經理	中	中	中	中
	4. 總經理	中	中	中	中
	5. 副總經理	中	中	中	中
	6. 總經理	中	中	中	中
	7. 副總經理	中	中	中	中
	8. 總經理	中	中	中	中
第三道 獨立確認	1. 董事會	低	低	低	低
	2. 總經理	低	低	低	低
	3. 副總經理	低	低	低	低
	4. 總經理	低	低	低	低
	5. 副總經理	低	低	低	低
	6. 總經理	低	低	低	低
	7. 副總經理	低	低	低	低
	8. 總經理	低	低	低	低

風險管理因應：稽核室每年依風險評估結果，擬訂稽核範圍。

執行稽核作業：稽核室落實董事會通過之年度稽核計畫。

風險辨識與評估：CPC治理策略深化至整體內部控制，並定期內控自評。

項目	風險	評估	管理	稽核
1. 董事會	高	高	高	高
2. 總經理	中	中	中	中
3. 副總經理	中	中	中	中
4. 總經理	中	中	中	中
5. 副總經理	中	中	中	中
6. 總經理	中	中	中	中
7. 副總經理	中	中	中	中
8. 總經理	中	中	中	中

追蹤改善陳報：追蹤異常情況並彙編稽核總報告，提報董監事會。

風險回應檢討：稽核室透過訪談與權責主管討論風險發現。

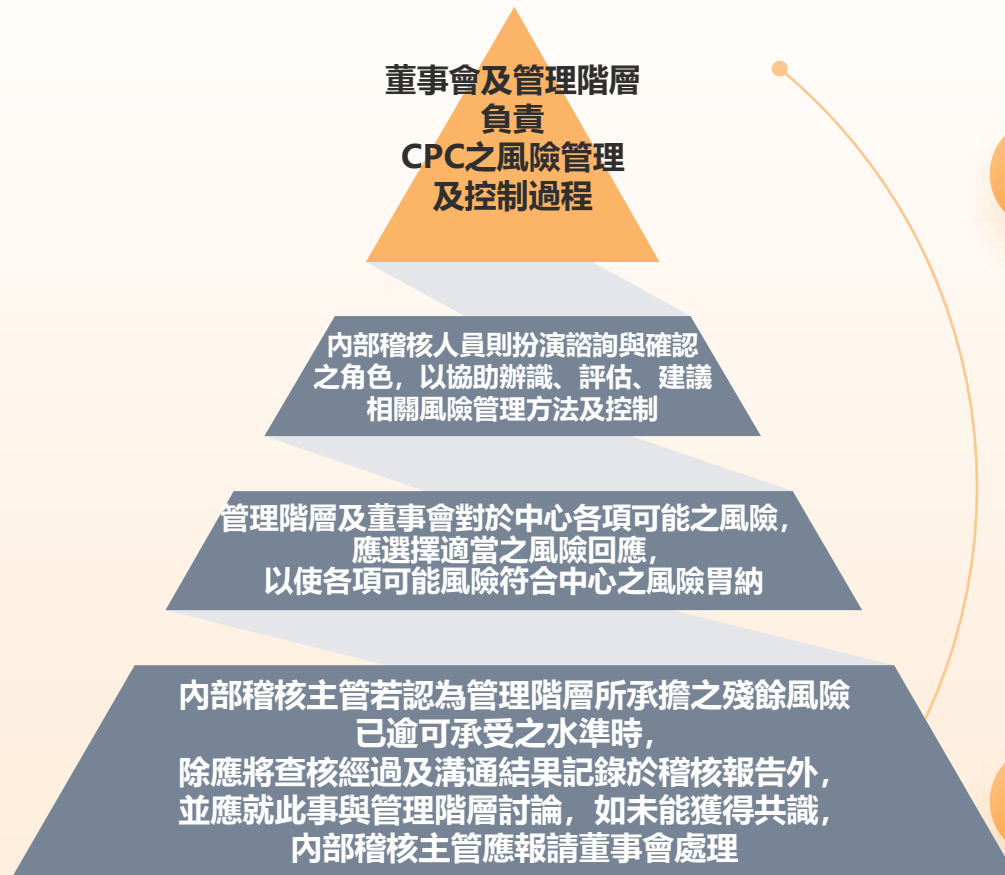


類別	項目	風險	評估	管理	稽核
第一道 領導與執行	1. 董事會	高	高	高	高
	2. 總經理	高	高	高	高
	3. 副總經理	高	高	高	高
	4. 總經理	高	高	高	高
	5. 副總經理	高	高	高	高
	6. 總經理	高	高	高	高
	7. 副總經理	高	高	高	高
	8. 總經理	高	高	高	高
第二道 內部控制機制	1. 董事會	中	中	中	中
	2. 總經理	中	中	中	中
	3. 副總經理	中	中	中	中
	4. 總經理	中	中	中	中
	5. 副總經理	中	中	中	中
	6. 總經理	中	中	中	中
	7. 副總經理	中	中	中	中
	8. 總經理	中	中	中	中
第三道 獨立確認	1. 董事會	低	低	低	低
	2. 總經理	低	低	低	低
	3. 副總經理	低	低	低	低
	4. 總經理	低	低	低	低
	5. 副總經理	低	低	低	低
	6. 總經理	低	低	低	低
	7. 副總經理	低	低	低	低
	8. 總經理	低	低	低	低

風險管理

GRI 2-24

從上而下全面深化風險管理機制



風險管理實績

稽核室搭配多重機制與管道，精進全體員工風險管理意識，降低重大風險與改善異常情事：

公告廣宣

稽核室藉編撰「內部稽核業務問答與案例集」並發佈於員工電子公告欄，宣導有關風險管理與內控機制、內部稽核之觀念

內部課程

稽核室藉人資室定期辦理之新主任、新進員工之課程，分享有關風險管理與內控機制、內部稽核之知識

缺失查察

稽核室每年底進行風險評估，對於各項風險的重要性及發生機率給予評分，依風險值之高低，列為次年度安排年度稽核計畫之依據，並落實稽核作業執行

稽核結果

2023年稽核結果發現之重大內部控制缺失及異常事項為**0件**；僅針對各作業流程提出具體建議事項共計為**3項**，做為提升管理品質參考。並針對應改善及建議事項，每季持續追蹤至改善完畢

專案稽核

同時亦對個案異常事件，辦理專案稽核，就發現之異常情事，亦提出改善建議，藉以全面提升員工對相關議題之重視

內部控制與內部稽核

內部控制制度

CPC深知為達到組織永續經營，則落實達成「營運效率與效果」、「各項報導可靠」、「法規遵循」之內控目標係為關鍵，業依據財團法人法規定，主管機關經濟部發布之內部控制制度參考本原則、並參循國際內部控制權威機構美國COSO委員會發布之「內部控制整合架構」，於2019年12月30日，依程序制定「財團法人中國生產力中心內部控制制度」；又於2020年12月11日隨相關規定之調整，辦理第一次修訂後公告全體員工遵循。

CPC內部控制制度之核准程序2020年12月11日修訂			
程序	層級/單位	核准/公告日期	核准文號
內部行政程序簽核	董事長	2020年12月15日	公文第1090702609號
提報董監事會同意	董監事會	2021年1月11日	第28屆第1次董監事 聯席會議紀錄（經授工字第 11020404621號函）
陳報經濟部核准	經濟部	2021年3月18日	經授工字第11020408621號 函
公告全體員工周知	稽核室公告	2021年3月18日	公文第1100002925號

內部控制評估

- 自行評估：各權責單位原則上每年辦理一次自行評估，自行評估可分為整體層級、作業層級二層次，其評估方式得參考內部控制之相關規範及權威準則。對於所發現之內部控制制度缺失，併同稽核單位所發現之異常事項及改善情形，向適當層級之管理階層、董事會及監察人溝通與報告。
- 內部稽核：內部稽核專責單位隸屬於董事會，其詳細內部稽核業務之辦理與運作，由CPC內部稽核制度訂定。
- 外部稽核：視需要委託會計師專案審查內部控制制度設計及執行是否有效，並進行改善，以確保制度有效運作。

全員參與之內部控制自評E化系統

- 經核准之內部控制制度，內容完整並涵蓋屬CPC專有之8大循環暨資訊管理等控制作業規範。
- 2023年依據組織架構、權責及流程，將自評作業線上化，建置內部控制自評E化系統，涵蓋整體層級及作業層級，2023年共計執行**28個單位**（對象為行政/業務一級以上單位或獨立單位），涵蓋面完整，確保內部控制流程的導入與實施有效。



2023年度執行情形

每年依內部控制制度規定，辦理8大循環暨資訊管理之內控自評，並就辦理結果於董監事會中報告；2023年度辦理之內控自評結果，各項作業皆妥當運作。

自行評估作業項別	原則與判斷項數	有效設計與執行	無效設計與執行	內控風險
整體層級評估	5大要素17原則 ：共35項目	35項目-皆有佐證	0	低
作業層級評估				
1輔導業務循環	4原則：12項目	12項目-皆有佐證	0	低
2訓練業務循環	3原則：8項目	8項目-皆有佐證	0	低
3資金運用及管理循環	2原則：12項目	12項目-皆有佐證	0	低
4採購作業循環	3原則：8項目	8項目-皆有佐證	0	低
5出版業務循環	2原則：8項目	8項目-皆有佐證	0	低
6薪工管理循環	2原則：8項目	8項目-皆有佐證	0	低
7固定資產管理循環	2原則：9項目	9項目-皆有佐證	0	低
8資訊管理作業	4原則：14項目	14項目-皆有佐證	0	低
9其他管理作業	4原則：9項目	9項目-皆有佐證	0	低

GRI 2-16

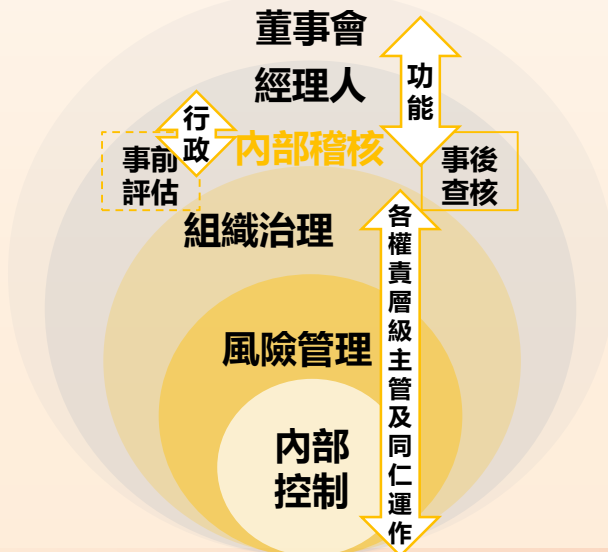
內部控制與內部稽核

GRI 2-16

內部稽核制度

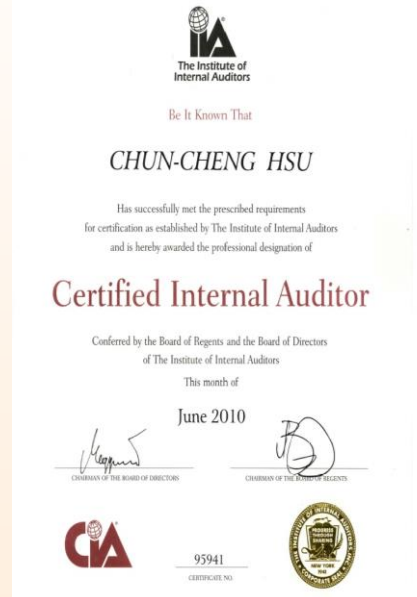
CPC為維持內部控制制度有效性，業依據財團法人法規定，並參循國際內部稽核協會發布之「國際專業實務架構」，於1997年10月28日，依程序制定「財團法人中國生產力中心內部稽核制度」；又於2019年9月20日隨相關規定之調整，辦理第三次修訂後公告實施。

CPC內部稽核制度之核准程序2019年9月20日修訂			
程序	層級/單位	核准/公告日期	核准文號
內部行政程序簽核	董事長	2019年8月28日	公文第1080600032號
提報董監事會同意	董監事會	2019年9月20日	第27屆第8次董監事 聯席會議紀錄（經授工字第 10820427011號函）
陳報經濟部核准	經濟部	2019年2月18日	經計字第10904020800號函
公告全體員工周知	稽核室公告	2020年2月20日	公文第1090001499號



內部稽核專責單位

同時建置隸屬董事會之內部稽核專責單位，並設置具審計與內部稽核10年以上經驗，取得國際內部稽核師資格者擔任主辦稽核，另設置專責稽核組長輔佐主辦稽核，其亦取得內部控制專業證書，以維持稽核業務之專業與公信力，冀透過健全之內部稽核單位超然獨立精神與專業態度，並以客觀立場協助董事會、監察人及總經理，持續維持組織妥善運作。



內部控制與內部稽核

GRI 2-16

內部稽核之規劃及執行

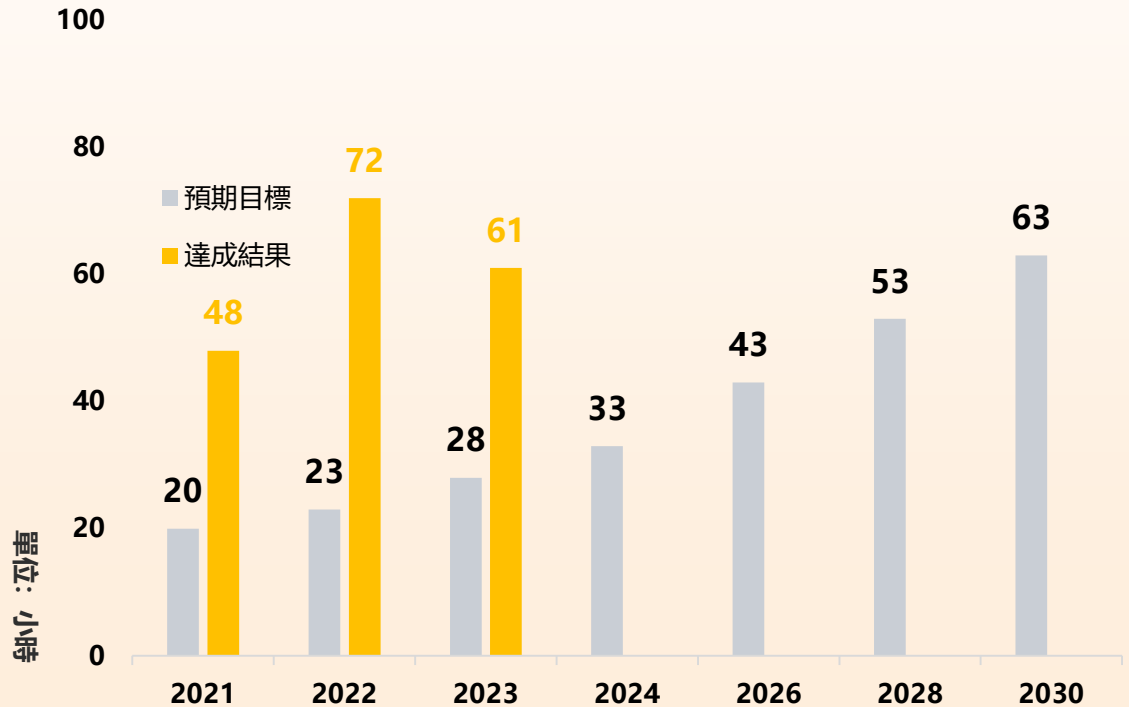
- 擬訂計畫：每年依據內控8大循環暨資訊管理等控制作業之風險評估結果擬定年度稽核計畫，呈董監事會核准後執行各項稽核作業，另列有專案稽核項目，並於作業中落實風險控管。
- 執行稽核：依據年度稽核計畫執行例行性查核或專案性稽核，以適時確認各行政單位與業務單位是否確實執行，內部控制是否有效及營運效率是否合理等，並隨時提出改善建議，要求受查單位改善。
- 呈報結果：稽核室將稽核結果所發現之內部控制制度缺失及異常事項，揭露於稽核報告，並於董監事會呈報。

2023年度董監事會年度稽核計畫與稽核總報告之重大事件與結果	2023年度稽核計畫	稽核執行結果
綜合風險評估		各項內部控制風險皆屬低度風險
資金運用及管理循環稽核		未發現重大異常
訓練業務循環稽核		未發現重大異常
薪工作業循環稽核		未發現重大異常
資訊管理作業稽核		一筆須立即改善事項
工作場所之災害預防與應變稽核		未發現重大異常
核決權限管理作業稽核		未發現重大異常
個人資料保護作業稽核		未發現重大異常
全區服務處實地稽核		完成全區8個據點之實地稽核，無重大異常
缺失改善追蹤		皆持續改善
專業諮詢與建議		稽核室辦理17項內部控制之專業諮詢，皆如期完成協助
不定期專案稽核		稽核室辦理9項專案稽核，皆已完成確認作業

重大主題行動管理目標-稽核室專業人力養成

將力求依循法規與實務準則設置獨立專責稽核室主辦稽核具專業稽核經驗與證照隸屬董事會並定期於董監事會陳報內稽辦理結果，具體作為包含：

- 主辦稽核具專業稽核經驗與證照
 - 隸屬董事會並定期於董監事會陳報內稽辦理結果
- 藉以達成目標：
- 稽核室專業人力養成



法規遵循管理

GRI 2-27

法規遵循政策

CPC為達到健全法規遵循管理之目標，業依據財團法人法規定、主管機關經濟部相關規定及我國法律規定，制定內部管理規範，並定期檢視營運應遵循之法規清單，並依循前述相關法律規定，進行內部管理規範程序修訂，並公告全體員工遵循。

面向	遵循法規
業務營運	消費者保護法、商標法、著作權法、專利法、營業秘密法、財團法人法、財團法人中國生產力中心研發成果管理辦法
財務及組織規劃	財團法人法
內部及客戶資訊保護	營業秘密法、個人資料保護法、財團法人法
人事政策及管理	勞動基準法暨相關法令、財團法人法

法規遵循專責單位

同時建置隸屬總經理轄下之法務室，係屬一級部門，以專職負責CPC之法規遵循管理與作業。無論對外承辦政府政策計畫之推展，和帶動企業經營管理健全與學習成長等各項業務；或對內照顧員工維持職業全與衛生之工作環境、保障工作條件與健康生活等，皆須符合各項法律規定；同時高度要求供應商須遵照CPC法律規定執行業務。

法規遵循宣導課程

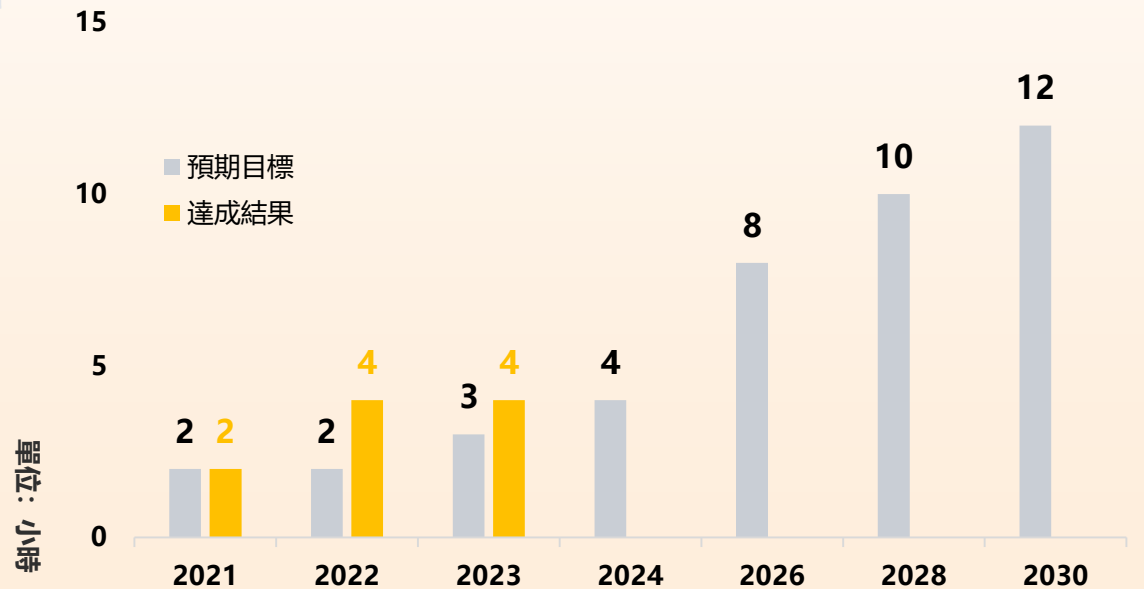
	全體員工			
	第一梯	第二梯	第三梯	第四梯
日期	3月29日	5月26日	7月28日	9月22日
時數	1	1	1	1
辦理情況	課程滿意 94.40分	課程滿意 95分	課程滿意 90.63分	課程滿意 93.75分



重大違反法規事件總數 (0件)

	報導期間內 罰款	報導期間前 罰款	違規事件說明	如何判定
被罰款的事件	0	0	0	0
非金錢制裁的事件、支付違反法規罰款的總數和金額	0	0	0	0

重大主題行動管理目標-落實法規遵循



資訊安全與個人資料保護

SV-PS-230a.1、230a.2、230a.3

GRI 418

CPC於國內服務規模涵蓋全台灣北、中、南各區，範疇除政府單位、企業外，還包含社會大眾之學員，因此維護自然人客戶之個人資料安全保護，除法律所要求，也是CPC對大眾私人資料重視與管理之當然作為。

個人資料保護政策

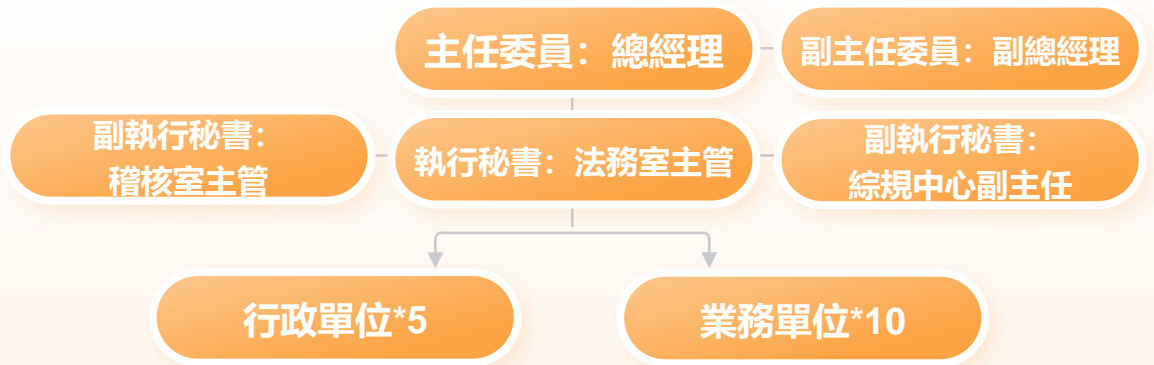
CPC為落實對個人資料之保護，業依據個人資料保護法第27條、個資法施行細則第12條規定及CPC承辦計畫業務之主管機關所訂定個人資料相關維護及管理辦法辦理，於2014年12月1日，依程序制定「財團法人中國生產力中心個人資料安全管理作業規定」；又於2023年8月10日隨相關規定之調整，辦理第六次修訂後公告實施。

- 個人資料蒐集、處理及利用作業程序
- 受理當事人權利行使之作業程序
- 個人資料盤點及風險評估作業程序
- 事故之預防、通報及應變作業程序
- 認知宣導及教育訓練作業程序
- 個人資料安全管理作業程序
- 使用紀錄、軌跡資料及證據保存作業程序
- 委外監督作業程序
- 資料安全稽核程序
- 持續改善作業程序

個資安全委員會

自2014年成立「個人資料安全管理委員會」，每年召開**1次**委員會會議，負責制定政策及推動各項保護措施。

內部稽核項目	稽核建議 應改善建議數	應改善 未改善數	發現個資外洩或異常 案件數
個人資料 保護作業	0	0	0



2023年度工作推動重點

- 擬訂CPC個人資料保護管理制度及配套措施
- 個資風險之評估及管理
- 辦理個人資料保護相關法規專業訓練及宣導作業
- 持續檢視個人資料管理制度是否符合法律及實務作業之變更
- 個資外洩事件通報暨危機處理
- 辦理個人資料保護管理作業相關稽核作業
- 其他個人資料保護執行事項

定期個資稽核

除持續定期運作外，每年亦由稽核室委由安永聯合會計師事務所，辦理個資安全專案查核。

資訊安全與個人資料保護

SV-PS-230a.1、230a.2、230a.3

GRI 418

個人資料異常事件總數 (0件)

投訴來源	各項電子資訊不當外洩數	侵犯客戶隱私之案件數	客戶資料外洩、遺失案件數
社會大眾	0	0	0
監管機關	0	0	0
合計	0	0	0

個資法宣導課程

	全體員工		
	第一梯	第二梯	第三梯
日期	3月1日	6月7日	9月6日
時數	1	1	1
辦理情況	課程滿意 96.83分	課程滿意 98.75分	課程滿意 96.77分



CPC為追求高效率營運與高正確性作業品質，因此採以高度資訊化之營運，無論內部營運流程表單或客戶資料，皆運用系統化作業與資料保存，因此完善資訊安全與個人資料管理係攸關能否高效及合法之持續運營；又2019年開始導入ISO 27001資訊安全管理系統作業程序，且於2021年3月取得驗證，藉由不斷地定期複查與維護，持續改善內部管理。2023年ISO 27001內稽合核人員共計為**15位**。

資通安全政策

- 依據27001：2022標準之步驟逐步建立資訊安全管理系統，且持續維持有效。
- 維護資訊資產的機密性、完整性、可用性及法律遵循性，以提供資通訊作業安全及穩定之運作。
- 為貫徹資訊安全並持續改善，將每年依實際需求適時檢討修訂可衡量的目標，藉由各級主管宣導，加強員工的了解，並配合本系統的有效運作落實於日常工作中。
- 落實稽核執行及管理審查流程，以達資訊安全管理制度之持續改善。

資通安全維護計畫

業依據資通安全管理法第10條及施行細則第6條，於2020年9月2日，依程序制定「財團法人中國生產力中心資通安全維護計畫」；又於2023年9月18日隨相關規定之調整，辦理第六次修訂後公告全體員工遵循，以確保CPC健全之資訊安全運作品質。

資訊安全與個人資料保護

SV-PS-230a.1、230a.2、230a.3

資通安全目標

量化型目標：

- 知悉資訊安全事件發生後，於規定的時間完成通報、應變及復原作業的比率為100%
- 核心伺服器效能監控，確保可用性達99%以上（中斷時數/總運作時數≤ 1%）
- 資通安全性檢測、安全健診2年1次
- 資通系統復原演練2年1次
- 每年一般人員及主管人員資通安全教育訓練受訓達3小時
- 辦理內部資訊安全稽核1次

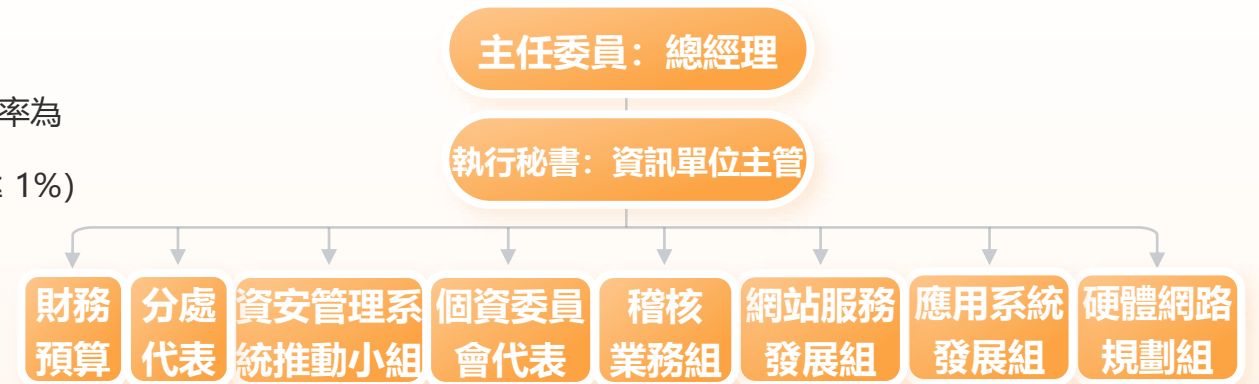
質化型目標：

- 落實資通安全管理系統執行及通過公正第三方驗證（複驗）
- 達成資通安全責任等級分級之要求，並降低遭受資通安全風險之威脅
- 適時因應法令與技術之變動，調整資通安全維護之內容，以確保其機密性、完整性、可用性、及法遵性
- 經由管理審查會議、內部稽核、矯正預防措施及內部廣宣活動、教育訓練等方式對內部員工進行溝通，以確保資訊安全管理系統的有效推動且確實落實

資訊管理推動委員會

自2021年成立「資訊管理推動委員會」，每年召開**2次**委員會會議，任務執行單位於會議中提出年度工作規劃，並於每年7月及年度期末進行執行業務成果檢討報告。同時自2022年開始每年進行全區ISO 27001內部稽核作業，並召開管理審查會議，檢討全區內部稽核改善結果、C級特定非公務機關應辦事項辦理進度、重點資訊項目說明、討論事項及臨時動議等。除持續定期運作外，由稽核室例為每年稽核重點項目，冀及早發現異常與降低風險，此乃是組織持續營運與重要資料避免外洩之關鍵。

內部稽核項目	稽核建議 應改善建議數	應改善 未改善數	發現個資外洩或 異常案件數	追蹤改善
資訊安全管理作業	4	0	0	皆已改善



ISO27001：2022驗證證書

2023年通過定期複查換證ISO/IEC 27001：2017-ISO/IEC 27001：2013+COR 1：2014+ COR 2：2015版本驗證並獲得證書。



貝爾國際驗證機構與CPC資訊長討論

資訊安全與個人資料保護

SV-PS-230a.1、230a.2、230a.3

識別和解決資訊安全風險的方法

- CPC運用行政院國家資通安全會報技術服務中心資訊安全訊息警訊，修正系統漏洞，強化資通安全。
- 資訊安全警訊訊息公告於CPC電子公告欄-電腦資訊公告欄提供全體員工知悉。
- 依【IP03 資通安全風險管理程序】研擬CPC風險評鑑清冊；又依「IP08資訊安全事件通報及危機處理管理程序」規範，權責單位如發生資訊安全事件時，應將事件發生之事實、可能影響之範圍、損失評估、判斷支援申請、採取之應變措施等事項，立即填具「IP08A資訊系統停頓緊急處理通報單（內部）」。

強化IT環境資訊安全

- 依據資通系統防護基準，對資通系統之存取採取多重認證技術，以強化內部使用者之識別與鑑別。
- 導入防竄改系統，加強資訊系統存取控管、防止網站內容遭受未經授權修改，以維護中心及利害關係人權益。
- 建置系統及網路監控系統，即時掌握系統及網路環境狀態，以提升IT環境之可用性。

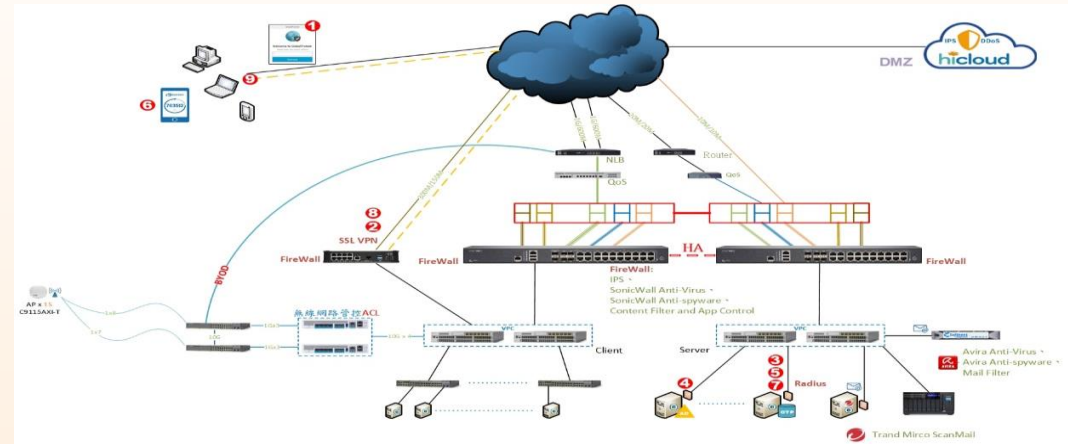
風險評鑑作業流程圖

專案代號：A10997
通則：營運管理及維護程序或依期檢核
簽：112年3月15日
行政院安全衛生管理室
主旨：提報112年度中心資訊資產風險評鑑報告，陳請 鑒示。

更新日期：1120303

資產名稱	風險	小類	嚴重程度	影響範圍	可偵測性	可恢復性	可避免性	發生頻率	發生時間	發生地點	發生對象	發生原因	發生後果	發生時間	發生地點	發生對象	發生原因	發生後果
IP03 資通安全風險管理程序	資訊資產	風險管理	高	中	中	中	中	中	中	中	中	中	中	中	中	中	中	中

步驟	資訊資產管理者	資訊安全推動小組	總經理或其授權管理代理人
資產盤點	部門資訊資產盤點	資訊資產推動小組	總經理或其授權管理代理人
價值識別	價值識別	資訊資產推動小組	總經理或其授權管理代理人
風險分析與評估	風險分析與評估	資訊資產推動小組	總經理或其授權管理代理人
風險評鑑	風險評鑑	資訊資產推動小組	總經理或其授權管理代理人
風險改善	風險改善	資訊資產推動小組	總經理或其授權管理代理人
執行改善並進行殘餘風險評估	執行改善並進行殘餘風險評估	資訊資產推動小組	總經理或其授權管理代理人
建立資訊安全目標並執行控制措施、持續改善	建立資訊安全目標並執行控制措施、持續改善	資訊資產推動小組	總經理或其授權管理代理人



使用者登入

中國生產力中心
無盡感謝 感恩有您

帳號
密碼

登入

使用者登入

你好，

請輸入 Google Authenticator 驗證碼

驗證其他方法

驗證

GlobalProtect

Sign In

Enter login credentials

Portal: protect.wayne.edu

AccessID
Password

Sign In

Cancel

EXPERT

TokenTest Account

812979

資訊安全與個人資料保護

SV-PS-230a.1、230a.2、230a.3

資訊安全管理宣導課程

- 依據行政院資通安全管理法資通安全責任等級C級特定非公務機關應辦事項之規定辦理課程。
- CPC資訊系統幾乎均為自主開發，為增強員工資訊系統開發的安全概念，2023年度辦理安全開發與弱點修補實務線上課程。
- 提升資訊人員之專業職能，2023年度辦理資通安全專業訓練課程，依規定兩年辦理一次。
- 因應ISO 27001: 2013轉版2022，進行2022版本之教育訓練。
- 為確認員工資訊安全意識落實的情形，2023年度起每年實施社交工程演練。

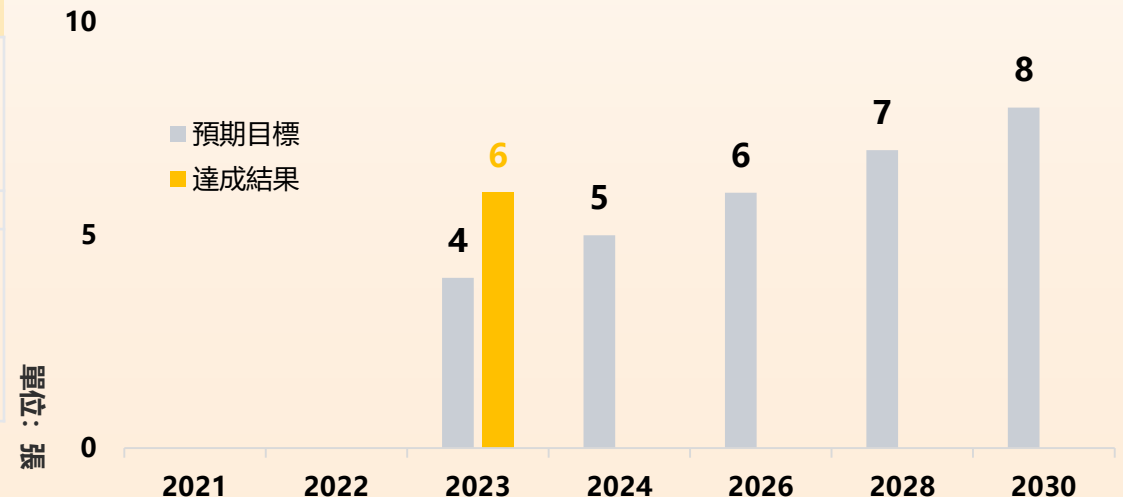
全體員工					
	安全開發與弱點修補實務線上課程	社交工程防護實務、SOC服務介紹、防火牆安全政策管理	ISO 27001: 2022版教育訓練	通識教育線上課程	社交工程演練
日期	3月14、16、27、31日 4月6日	3月28日	4月19-20日	6月16日	5月22日-6月5日/ 9月25日-10月6日
時數	28	3.5	14	3	略
辦理情況	系統開發相關人員共34人	資訊相關人員共34人	資安推動小組成員+承接政府計畫之資訊人員共30人	所有主管及員工共616人	受測人數505人/ 受測人數524人

資訊經費比例

	2023年預算	2022年預算	2021年預算
機關經費：包含財務報表之用人、業務、差旅、管理費	1,006,417,000	1,000,804,000	1,316,034,305
資訊經費：中心相關資訊業務及資訊部門所有支出	66,093,000	69,715,000	65,131,084
資訊經費/機關經費比例	6.57%	6.97%	4.95%
資訊安全經費： A10997+2A160+2A170	38,593,000	42,135,000	34,017,593
資訊安全經費/資訊經費比例	58.39%	60.44%	52.23%

單位：新台幣元

重大主題行動管理目標-取得資通安全管理法認可專業證照



服務品質管理

97 客戶服務管理

100 供應商管理

CPC回應SDGs



17 全球夥伴

17.17



客戶服務管理

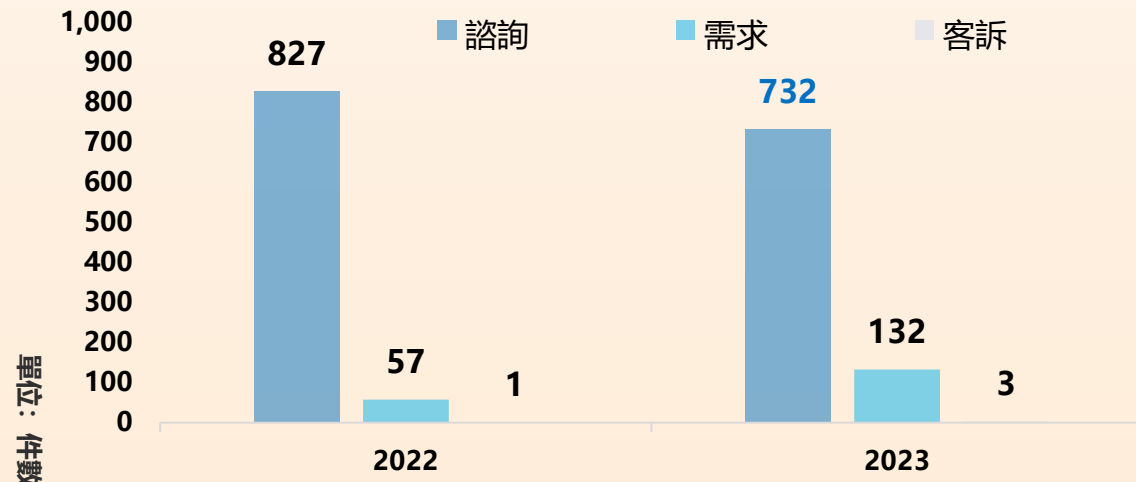
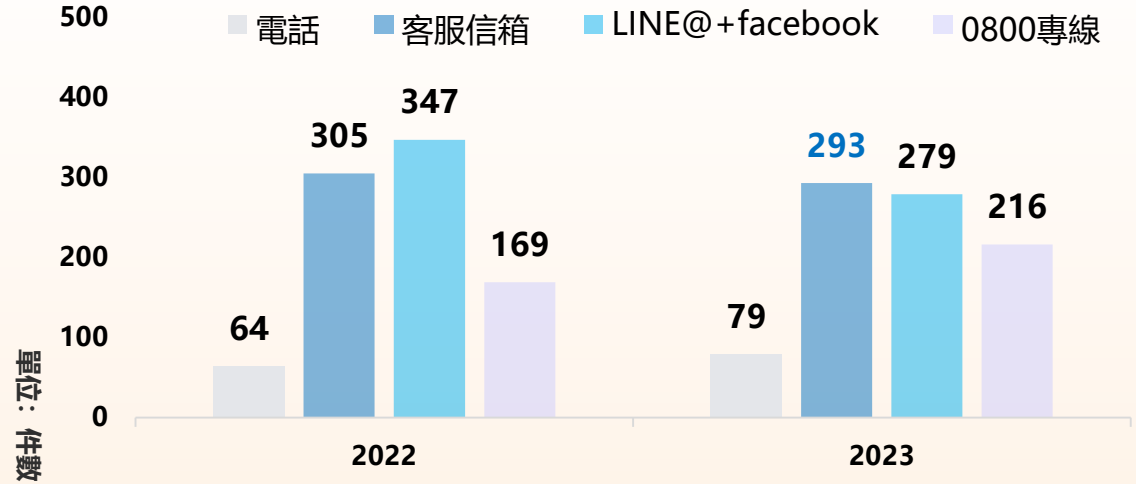
GRI 2-6

CPC以客為尊，透過「3 CS：客戶服務(Customer Service)、客戶滿意(Customer Satisfaction)、客戶成功(Customer Success)」作為客服部門及全體員工的服務理念，以專業、親切服務態度，快速回應客戶需求，獲得客戶滿意與肯定，並積極創造具感質(Qualia)的服務品質，成為客戶值得信賴的好夥伴。



客服管道

- CPC為建立良好客戶關係，提供多元化之客服管道，有現場服務、總機電話、0800專線、客服諮詢信箱，以及因應社會趨勢、科技發展也將網路、社群平台(GOOGLE評論、Line@及facebook)納入對外服務管道，為了能提供客戶更便利且多元之服務平台。
- 透過統一的客服窗口，接收與處理客戶相關諮詢或需求案件，以專業、親切服務態度，即時協助客戶解決問題，掌握客戶需求。
- 客戶的寶貴意見是我們成長前進的動力，因此致力於提升溝通管道的能見度，並時刻傳達客戶「我們樂於幫忙」的訊息，以邁向優質服務品質而戮力不懈，並時刻創造客戶成功。



客戶服務管理

GRI 2-6

專業客服人員培育

- CPC每年有學習時數之目標，客服人員會針對「服務」課程進行選修及自我提升，並於組內進行案例分享，讓資訊共享，全員共同學習成長。尚無客服經驗之員工，會先從基礎課程，如「服務應對、服務品質、電話禮儀、溝通技巧...」等相關課程學習；如為客服熟手，則以進階課程，如「服務品質提升、服務流程精進、客訴處理...」等課程進行學習。
- 此外，近幾年更加重視客戶意見與建議，特將服務類課程規劃於CPC學院中，2023年辦理「CPC學院-客戶服務攻略」課程，邀請中華職能培育發展協會毛鈺禎總幹事擔任講師，客服主管派訓相關客服人員受訓，以優化服務流程與提升服務品質，並應用於工作當中，期提升客戶滿意度，創造客戶成功。

CPC學院-客戶服務攻略

日期	9月14日	9月21日
時數	6	6
人數	30	
辦理情況	<ul style="list-style-type: none"> ■ 小組為單位，針對老師提出之情境題，進行分析並提出解決方案，成績70分及格 ■ 課程滿意93.57分 	



客戶滿意度調查

CPC為擴大服務業務接觸之客戶，並提升服務品質，自2023年開始進行「客戶滿意度調查」，針對業務單位差勤系統之「出差-輔導」、「出差-訪談」、「出差-其他」中，依各部群/區處出差人數比例隨機抽樣5%進行調查。

回覆率20%；回饋人數145人/發送人數724人

- 85筆留有正面意見，佔**59%**
- 57筆無意見，佔**39%**
- 3筆負面意見，佔2%，皆有追蹤改善。

月份	發送人數	回饋人數	回收率%	負面意見	正面意見
5	100	12	12.00		6
6	64	13	20.31	1	5
7	79	17	21.52		14
8	97	32	32.99	2	12
9	94	19	20.21		14
10	91	21	23.08		8
11	97	18	18.56		7
12	102	13	12.75		19
合計	724	145	20.03	3	85

註：2023年5月1日至12月31日進行調查

客戶服務管理

GRI 2-6

客戶正面回饋-正面具體案例



回饋生產力部

CPC辦理了許多專業委員會，非常用心協助，將政府許多輔導能量及計劃案，介紹給機械廠商了解及運用，廠商及本會皆表達非常滿意



回饋跨創行銷部

感謝CPC同仁投入2023年輔導生技產業計畫執行，本計畫子計畫包含競賽、展覽、交流活動與大型論壇，工作內容繁瑣，時間緊湊，需相當審慎與細心，並為頻繁溝通，計畫迄今同仁均相當認真投入



回饋學習成長部

活動展場相當良好，同仁表示有實際體驗讓他們印象很深刻，高層主管亦相當滿意。臨場服務的承辦及工讀生也相當優秀，當天活動有突發狀況，也都能及時應變，再次感謝CPC



回饋在地部

關懷指導顧問能切中要點，提醒忽略的地方



回饋查驗證辦公室

查證員非常專業，讓本公司收益良多



回饋高雄服務處

感恩顧問帶領本公司經營團隊持續進行精實改善，讓公司得以壯大發展。未來也請CPC多加支持，謝謝

供應商管理

GRI 204-1

CPC秉持公平、公正、公開的原則，透過強化綠色採購與選用在地供應商，藉以協助在地廠商營運成長盡一己之力，共同追求永續經營及成長，達成雙贏的夥伴關係及組織整體永續發展。

供應商管理辦法

CPC為提升採購效能與效率，確保採購品質能符合需求及社會責任的要求，依程序制定「財團法人中國生產力中心供應商管理辦法」，並公告全體員工遵循。

供應商評估

- 依採購案性質由請購單位或採購單位對有能力供應採購需求之廠商，進行資格評估，確認廠商為合法設立、營業及無利益衝突迴避或其他不得交易之事由。
- 評估其他因採購需求，廠商應具備之資格能力。
- 為維護對環境保護、社會責任與管理之需求，得以綠色商品為優先採購，並取得各類供應商之相關承諾與評估，做為採購與否之重要參考。

在地採購

2023年度各區在地採購共計為**78%**以上，帶動鼓勵在地供應商之品質優化效果。

地區	日本	泰國	台北	桃園	新竹	苗栗	台中	彰化	嘉義	台南	高雄	宜蘭	花蓮	台東	合計	在地採購(%)
北區	3	1	303	22	13	2	22	2	1	3	10	1	1	4	388	78.09%
中區			1	1		1	39	5	2		5				54	81.48%
台南									1	6	4				11	90.91%
高雄											7				7	100.00%
合計	3	1	304	23	13	3	61	7	4	9	26	1	1	4	460	

綠色採購

積極響應環境部淨零綠生活之綠色採購，以達友善職場環境目標。(→詳見Environment-CPC政府綠色採購P.45)

供應商管理系統

建置完善之供應商管理系統，提供員工更便捷、透明之合格供應商查詢系統，以快速取得所需且具高品質之供應商資訊。

供應商管理

GRI 204-1

供應商評鑑

- 合格供應商：依合格供應商管理程序進行評核
- 特約供應商：
 - 依特約期間內之供應情形進行評核，供應商績效優良者，得陳述評核結果及優良事蹟，奉總經理或其授權代理人核定續約
 - 特約期間內之供應情形發生異常時，應即時予以評估並限期改正，如情節重大應終止合約並得經總經理或其授權代理人核定，列為拒絕往來之廠商
- 經常性供應商：
 - 依每次交易之驗收紀錄做為評核標準，必要時本中心得另設滿意度調查
 - 發生供應情形異常時，應立即通知供應商限期改正，如情節重大應停止合作關係並得經總經理或其授權代理人核定，列為拒絕往來之廠商

各項採購以比價或擇優等方式確認委託供應商以設有驗收機制，另對經常性採購之物品設有合格供應商管理機制，除單次交易驗收外並每年對合格供應商進行評核以確認合格供應商之資格。

同時，對於100萬以上之活動類廠商履約情況，亦由稽核室會同採購組辦理實地驗收，並簽報「100萬以上活動類廠商履約績效評量結果」公告全體員工知悉；尚無重大供應商往來變動。

評分級距	100萬以上活動類廠商履約績效			
	90分以上	80~89分	70~79分	拒絕往來
案件數	3	5	0	0

友善供應商付款條件

視各筆與供應商採購協議之付款條件，可分為驗收合格後「即期支付」、
「45天支付」及「依契約約定」等。

落實100萬元以上大額活動類採購供應商實地品質驗收



2023全球青商潛力之星頒獎典禮暨經驗分享活動驗收



2023台北國際牛肉麵節活動驗收



2023台灣市博會傳市品牌好市好食活動驗收

附錄



GRI 內容索引表

CPC已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間的内容。

使用的 GRI 1	GRI 1: 基礎 2021				
GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	補充說明/省略理由	
一般揭露					
GRI 2: 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	關於CPC_組織介紹	<u>9</u>	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於CPC_組織介紹 Governance-CPC_財務管理與績效	<u>9</u> 、 <u>81</u>	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	前言_關於本報告書	<u>3</u>	
	2-4	資訊重編			
	2-5	外部保證 / 確信	附錄_本報告書之安永聯合會計師事務所確信報告	<u>113</u>	
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於CPC_組織介紹 關於CPC_永續經營 Social-CPC_企業義診服務 服務品質管理_客戶服務管理	<u>10~13</u> 、 <u>16</u> 、 <u>68~74</u> 、 <u>97-99</u>	
	2-7	員工	Social-CPC_人才吸引與留任	<u>49~53</u>	
	2-8	非員工的工作者		<u>49</u>	
	2-9	治理結構及組成	Governance-CPC_董監事會結構與運作	<u>78~79</u>	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選			
	2-11	最高治理單位的主席			
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色			
	2-13	衝擊管理的負責人	Governance-CPC_董監事會結構與運作 Governance-CPC_ESG永續發展機制	<u>78~79</u> 、 <u>14-16</u>	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色			

GRI 內容索引表

CPC已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間的内容。

使用的 GRI 1	GRI 1: 基礎 2021				
GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	補充說明/省略理由	
GRI 2: 一般揭露 2021	2-15	利益衝突	Governance-CPC_董監事會結構與運作 Governance-CPC_倫理與誠信	<u>78</u> 、 <u>83~84</u>	
	2-16	溝通關鍵重大事件	Governance-CPC_內部控制與內部稽核	<u>87~89</u>	
	2-17	最高治理單位的群體智識	Governance-CPC_董監事會結構與運作	<u>78~79</u>	
	2-18	最高治理單位的績效評估			
	2-19	薪酬政策	Governance-CPC_董監事之薪酬	<u>80</u>	
	2-20	薪酬決定流程			
	2-21	年度總薪酬比率	Social-CPC_員工多元平等共融DEI	<u>57</u>	
	2-22	永續發展策略的聲明	前言_經營者的話、管理者的話 關於CPC_永續經營	<u>4</u> 、 <u>5</u> 、 <u>14~18</u>	
	2-23	政策承諾	CPC與利害關係人_重大主題分析	<u>28</u>	
	2-24	納入政策承諾	CPC與利害關係人_重大主題分析 Environment-CPC_政府綠色採購 Governance-CPC_風險管理	<u>28</u> 、 <u>45</u> 、 <u>85~86</u>	
	2-25	補救負面衝擊的程序	CPC與利害關係人_利害關係人回應 Social-CPC_人才吸引與留任	<u>25</u> 、 <u>52</u>	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	Social-CPC_人才吸引與留任 Governance-CPC_倫理與誠信	<u>52</u> 、 <u>83~84</u>	
	2-27	法規遵循	Governance-CPC_法規遵循管理	<u>90</u>	
	2-28	公協會的會員資格	關於CPC_組織介紹	<u>13</u>	
	2-29	利害關係人議合方針	CPC與利害關係人_利害關係人溝通與議合、利害關係人回應	<u>24~25</u>	
2-30	團體協約	省略		CPC無團體協約。	

GRI 內容索引表

CPC已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間的内容。

使用的 GRI 1	GRI 1: 基礎 2021			
GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	補充說明/省略理由
重大主題				
GRI 3: 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	CPC與利害關係人_利害關係人溝通與議合、利害關係人回應	<u>23</u>
	3-2	重大主題列表	CPC與利害關係人_重大主題分析	<u>26~27</u>
	3-3	重大主題管理	CPC與利害關係人_重大主題分析	<u>29~31</u>
主題準則				
GRI 101: 生物多樣性 2024	101-2	生物多樣性衝擊之管理	Environment-CPC_生物多樣性教育	<u>47</u>
GRI 201: 經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	Environment-CPC_氣候治理與行動、支持再生能源	<u>33~37</u> 、 <u>46</u> 包含TCFD之揭露。
GRI 302: 能源 2016	302-1	組織内部的能源消耗量	Environment-CPC_電力資源管理	<u>42</u>
GRI 305: 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	Environment-CPC_溫室氣體盤查	<u>38~40</u>
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放		
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放		
	305-4	溫室氣體排放強度		
	305-5	溫室氣體排放減量		
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	Social-CPC_人才吸引與留任	<u>50</u>
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	Social-CPC_福利與退休制度	<u>65~66</u>
	401-3	育嬰假	Social-CPC_員工多元平等共融DEI	<u>51</u>

GRI 內容索引表

CPC已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間的内容。

使用的 GRI 1	GRI 1: 基礎 2021			
GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	補充說明/省略理由
主題準則				
GRI 402: 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	Social-CPC_人才吸引與留任	<u>50</u>
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	Social-CPC_職場健康安全	<u>63~64</u>
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-3	職業健康服務		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-6	工作者健康促進		
	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		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		
	403-9	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	Social-CPC_人才培育與發展	<u>58~59</u>
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		<u>61</u>
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	Social-CPC_員工多元平等共融DEI Governance-CPC_董監事會結構與運作	<u>54、79</u>
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	Social-CPC_員工多元平等共融DEI	<u>57</u>

GRI 內容索引表

CPC已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間的内容。

使用的 GRI 1	GRI 1: 基礎 2021			
GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	補充說明/省略理由
主題準則				
GRI 406: 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	Social-CPC_員工多元平等共融DEI	<u>54</u>

SASB 對照表

代碼	指標	說明	章節	目標與改善作法
Professional&Commercial Services (專業和商業服務) : SV-PS: 2018				
SV-PS-230a.1	識別和解決資安風險方法	CPC導入ISO 27001並每年執行獨立之資安稽核, 針對發現問題及時尋求改善。	Governance-CPC_資訊安全與個人資料保護 <u>P.94</u>	✓ 每年至少2次資安委員會會議 已達成
SV-PS-230a.2	個資使用和保存政策和辦理	CPC藉成立個資委員會與定期個資保護宣導, 降低個資異常風險。	Governance-CPC_資訊安全與個人資料保護 <u>P.91</u>	✓ 每年至少1次個資委員會會議 已達成
SV-PS-230a.3	(1)資訊洩露, (2)涉及客戶機密商業資訊(CB)或個人身分資訊(PII)百分比, (3) 受影響的客戶數	CPC藉嚴實之資安與個資管理機制運作, 並配合每年內部稽核查察, 降低異常風險與事件。	Governance-CPC_資訊安全與個人資料保護 <u>P.91~P.95</u>	✓ 0件重大資安危機 (駭客勒索) ✓ 0件重大個資外洩事件 (受罰款) 已達成
SV-PS-330a.1	管理層和所有員工的性別和種族/民族比例	CPC重視平權與人才多元化; 對性別與種族之進用/晉用不設限制。	Social-CPC_員工多元平等共融DEI <u>P.54~P.57</u>	✓ 不設限之多元人才與平權之職場環境 女性主管總數與男性主管相當
SV-PS-330a.2	員工自願和非自願離職率	自願: 13% 非自願: 0% CPC依循我國勞動相關法令規定。	Social-CPC_人才吸引與留任 <u>P.50</u>	✓ 不違反勞動相關法令 已達成
SV-PS-330a.3	員工敬業度百分比	CPC重視員工聲音, 定期員工問卷調查與分析。	Social-CPC_人才吸引與留任 <u>P.53</u>	✓ 每兩年度「員工滿意度調查」 已達成
SV-PS-510a.1	確保職業操守方法說明	CPC明定誠信經營規範, 每年辦理內稽宣導/查察。	Governance-CPC_倫理與誠信 <u>P.83~P.84</u>	✓ 每年3次誠信經營/內控/內稽宣導課程 已達成
SV-PS-510a.2	與職業操守相關法律訴訟造成之金錢損失	CPC藉嚴實之誠信經營/內部控制/內部稽核運作, 降低異常風險與事件。		✓ 0件職業操守相關法律訴訟損失 已達成

TCFD 對照表

構面		建議揭露事項	章節	頁碼
治理	揭露組織與氣候相關風險與機會的治理情況	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	Environment-CPC_氣候治理與行動	33~37
		描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色		
策略	針對組織業務、策略和財務規劃，揭露實際及潛在與氣候相關的衝擊	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會		
		描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊		
		描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包含 2°C 或更嚴苛的情境）		
風險管理	揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程		
		描述組織在氣候相關風險的管理流程		
		描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度		
指標和目標	針對重大性的資訊，揭露用於評估和管理氣候相關議題的指標和目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標		
		揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險		
		描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現		

SDGs 對照表

SDGs	CPC具體回應SDGs之項目	章節	頁碼
SDG 1 消除貧窮	<ul style="list-style-type: none"> ■ 捐助「土耳其震災」重建經費新臺幣100萬元整 ■ 辦理「把愛傳出去」感恩活動，活動禮品採購共9家公益團體，公益經費新臺幣306,728元 ■ 捐贈辦公會議椅一批予4家單位 	Social-CPC_社區營造與共融	<u>75~76</u>
SDG 2 消除飢餓	<ul style="list-style-type: none"> ■ 推動「零飢餓-響應惜食」，引導農社區建立零浪費的採買與飲食習慣 	Social-CPC_產業發展轉型推動	<u>73</u>
SDG 3 健康與福祉	<ul style="list-style-type: none"> ■ 於社區或活動中心辦理相關活動 ■ 員工健康管理：公費健康檢查、臨場職醫/職護健康諮詢 ■ 聘請外部講師辦理「促進健康」宣導活動 	Social-CPC_職場健康安全	<u>64~65</u>
SDG 4 優質教育	<ul style="list-style-type: none"> ■ 對內人才培育績效：學習參與時數31,271.9小時，全年平均時數67.5小時/人 ■ 對外人才培育績效：教育訓練培訓113,500人次，全年滿意度平均分數92.76分 ■ 推動「擁抱光芒閱讀趣」系列活動，辦理10場次主題皆呼應SDGs 	Social-CPC_人才培育與發展、學員教育品質、產業發展轉型推動	<u>58~59</u> 、 <u>67</u> 、 <u>72</u>
SDG 5 性別平權	<ul style="list-style-type: none"> ■ 完善代理人及家庭照顧機制，提升女性育嬰假留任意願，實際復職與留存率將近100% ■ 落實兩性平等主管人數比率，女性主管比率50% 	Social-CPC_人才吸引與留任、員工多元平等共融DEI	<u>51</u> 、 <u>55~56</u>
SDG 6 淨水及衛生	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期檢驗水質 ■ 加強宣導節能省水管理作為，展現對水資源管理之重視 	Environment-CPC_水資源管理	<u>43</u>
SDG 7 可負擔的潔淨能源	<ul style="list-style-type: none"> ■ 支持採購再生能源綠電60,000度 	Environment-CPC_支持再生能源	<u>46</u>
SDG 8 合適的工作及經濟成長	<ul style="list-style-type: none"> ■ 應聘者薪水級距擁有同工同酬待遇 ■ 推動「企業創新創業輔導計畫」，加速原住民族產業轉型 ■ 推動「銀髮貴人薪傳服務」，期使退休長者貢獻所長服務社會 	Social-CPC_人才吸引與留任、產業發展轉型推動	<u>49~53</u> 、 <u>73</u>
SDG 9 工業化、創新及基礎建設	<ul style="list-style-type: none"> ■ 產業ESG義診服務198場次 ■ myMKC管理知識平台、經管效能評量(ME bench)平台等協助企業永續發展服務 ■ 擴大推動技能檢定社會參與，提供訓練場地供大眾使用 	Social-CPC_企業義診服務、社區營造與共融	<u>68~70</u> 、 <u>75</u>
SDG 10 減少不平等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 員工薪資、獎金與晉升標準制度 	Social-CPC_員工多元平等共融DEI	<u>54~57</u>
SDG 11 永續城鄉	<ul style="list-style-type: none"> ■ 5S環境綠化現場管理 ■ 教育訓練教室安裝空氣品質偵測系統，即時監測空氣中的各項數值是否在正常範圍內 	Social-CPC_福利與退休制度、學員教育品質	<u>65</u> 、 <u>67</u>

SDGs 對照表

SDGs	CPC具體回應SDGs之項目	章節	頁碼
SDG 12 責任消費及生產	<ul style="list-style-type: none"> 報廢筆電活化利用佔總除帳比率48.15% 接軌國際準則GRI、SASB、TCFD，出版年度永續報告書 採購政府綠色產品登錄5,824,571元 	Environment-CPC_報廢筆電活化利用	<u>44</u> 、 <u>15</u> 、 <u>45</u>
SDG 13 氣候行動	<ul style="list-style-type: none"> 導入TCFD，揭露氣候因應資訊 全區GHG盤查（範疇1~3排放量），評估減量成效，達成短、中、長期溫室氣體減量目標 	Environment-CPC_氣候治理與行動	<u>33~37</u> 、 <u>38~40</u>
SDG 14 保育海洋生態	<ul style="list-style-type: none"> 出版之能力雜誌對海洋生態之專題報導 公開班課程宣導 	Environment-CPC_生物多樣性教育	<u>47</u>
SDG 15 保育陸域生態	<ul style="list-style-type: none"> 出版之能力雜誌對陸地生態之專題報導 公開班課程宣導 	Environment-CPC_生物多樣性教育	<u>47</u>
SDG 16 和平、正義及健全制度	<ul style="list-style-type: none"> 反貪腐事件總數0件 辦理對內「內稽、內控、誠信經營之原則與案例講習」與對外「經濟部法人內部稽核與透明誠信」之宣導課程 完善內部控制與內部稽核制度 重大違反法規事件總數0件 辦理工規遵循宣導課程4梯次 	Governance-CPC_倫理與誠信、內部控制與內部稽核	<u>84</u> 、 <u>87~89</u> 、 <u>90</u>
SDG 17 多元夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> APO綠色/智慧製造卓越中心與會員國合作企業，海外參訪技術交流及資源合作，共同實踐永續願景 完善綠色/在地供應商採購制度 	服務品質管理_供應商管理	<u>74</u> 、 <u>100</u>

本報告書之安永聯合會計師事務所確信報告



會計師有限確信報告

財團法人中國生產力中心 公鑒

確信範圍

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

標的資訊及其適用基準

有關CPC之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

CPC管理階層之責任係依據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),以及依據適當之基準編製2023年永續報告書,包括參考永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)作為重大主題依據,CPC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告負責,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因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

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

本會計師相信已獲取足夠及適切之證據,以作為表示有限確信結論之基礎。



會計師之獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬組織遵循會計師職業道德規範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,包含與道德職業道德規範、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CPC內部控制之有效性,但本確信案件並非對CPC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CPC人員進行訪談,以瞭解CPC之業務與履行永續發展之整體情況,以及永續報告流程;
- 透過訪談、檢查相關文件,以瞭解CPC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CPC如何回應該等期望與需求;
- 與CPC依賴人員進行訪談,以瞭解用以蒐集、整理及回報標的資訊之相關流程;
- 檢查計算標準是否已依據適用基準中概述的方法正確應用;
- 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CPC之永續報告書,確認其與本會計師取得關於永續發展整體履行情況之瞭解一致;



先天限制

目標的資訊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,無論是否因於舞弊或錯誤。

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: 林立豐

民國一一三年九月三日



附件一:

編號	章節	內文標題	標的資訊			適用基準	
			年度	2023年			
1	Social-CPC	人才吸引與留存	北區(汐止、承德、桃園)	361		2023年01月01日至12月31日期間,CPC按地區統計的總人數。	
			中區(含高雷)	46			
			台南(含高科)	25			
			高雄	34			
			合計	466			
			註: 1. 無派遣人力。 2. 無明顯之季節性變化。				
2	Social-CPC	人才吸引與留存	2023年			2023年01月01日至12月31日期間,CPC的育嬰留停薪福利人員人數、留停薪福利人員人數、留職停薪後復職人數、復職率及留存率。	
			項目	女	男		合計
			享有育嬰留職停薪福利之員工總數	293	173		466
			A: 申請育嬰留職停薪總人數	5	1		6
			B: 申請育嬰留職停薪後應復職人數	4	1		5
			C: 實際復職人數	3	1		4
			D: 申請延期人數	2	0		2
			E: 上年度復職後持續工作一年人數	4	0		4
			F: 上年度育嬰留職停薪總人數	4	1		5
			復職率:CB	75%	100%		80%
留存率:EF	100%	0%	80%				



附件一:

編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準					
3	Environment-CPC	落實ISO 14001環境管理系統	CPC為落實對環境的重視,於2021年導入ISO 14001環境管理系統作業程序,並且於2022年6月取得驗證	ISO 14001環境管理系統作業程序證書。					
4	Environment-CPC	支持再生能源	2023年總電度數共計為64,662度,採購金額為346,267元	2023年01月01日至12月31日期間,CPC的再生能源用電度數。					
5	Governance-CPC	董監事會結構與運作	召開日期	應出席	實出席	出席率	紀錄核備	2023年01月01日至12月31日期間,CPC的董監會議紀錄及董監簽到名單。	
			4月14日	第8次	15	15	100%		是
			7月24日	第9次	15	15	100%		是
			12月28日	第10次	15	15	100%		是
			實際召開率	100%					

溫室氣體盤查報告書之安永聯合會計師事務所確信報告



會計師有限確信報告

財團法人中國生產力中心 公鑒

確信範圍

本會計師接受財團法人中國生產力中心（以下簡稱CPC）之委任，對2023年度溫室氣體盤查報告書所選定之類別1、類別2的排放量資訊（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CPC之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

CPC管理階層之責任係依據國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）所發布之ISO國際標準ISO 14064-1:2018（以下簡稱ISO 14064-1:2018）之規定，管理階層應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。

溫室氣體量化受先天不確定性之影響，主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值需合併不同溫室氣體。

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3410號「溫室氣體聲明之確信案件」之要求規劃並執行有限確信工作，以對標的資訊是否存在重大不實表達出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷，包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已獲取足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。

A member firm of Ernst & Young Global Limited



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CPC內部控制之有效性，但本確信案件並非對CPC內部控制之有效性表示意見。本會計師所執行之程序不包含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CPC之管理階層及員工進行訪談，履行溫室氣體盤查之整體情況，排放量化及報導校閱之控制環境及資訊系統，以及報導流程。但並非評估特定控制作業之設計，以及取得該等控制作業付諸實行或測試其有效性之證據；
- 實地訪查一個據點，評估排放源之完整性、資料蒐集方法、資料來源及該等據點所適用之依賴假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整排放資料之資訊系統或控制；
- 針對報告之溫室氣體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；抽選樣本進行測試；

A member firm of Ernst & Young Global Limited



- 閱讀CPC之溫室氣體盤查報告書，確認其與本事務所取得關於溫室氣體盤查整體履行情況之瞭解一致。

先天限制

因標的資訊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形。

安永聯合會計師事務所

會計師：林益賢

民國一十三年九月三日



A member firm of Ernst & Young Global Limited



附件一：

章節：3.1

內文標題：溫室氣體總排放量

確信標的：

單位：kg-CO₂e

	CO ₂ 排放量	CH ₄ 排放量	N ₂ O 排放量	HFCs 排放量	PFCs 排放量	SF ₆ 排放量	NF ₃ 排放量	單一類別 總量
類別1	20186.1417	135.8578	439.3029	18512.1529	0.0000	0.0000	0.0000	39,273.4553
類別2	646908.0192	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	646,908.0192

A member firm of Ernst & Young Global Limited



中國生產力中心

China Productivity Center

2023 永續報告書

Sustainability Report

出版日期 2024年8月22日

