

2022 永續報告書 ESG Report



關於本報告書

GRI 2-3、2-4、2-26

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2022年1月1日至2022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；外部邊界則包括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。

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。



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。

資訊重編

本（2022）年度永續報告書，依循GRI 2021年版，重新編制；有別於去（2021）年度永續報告書依GRI 2018年版準則之內容架構。

意見回饋

如對本報告書有任何指教或疑問，歡迎聯繫：
稽核室信箱
黃霽雅組長02842@cpc.org.tw
許羣政主任02166@cpc.org.tw

目錄

01 前言

-經營者的話董事長序	5
-管理者的話總經理序	6
-年度績效亮點	7
-獎項榮耀肯定	8
-疫情作為	9

05 保護環境 E-CPC

對環境友好

-氣候治理與行動	36
-溫室氣體盤查	41
-水資源管理	43
-落實 ISO 14001	44
-支持綠電採購	45
-政府綠色產品	46
-報廢筆電活化利用	47
-內部電力耗用	48
-生物多樣性教育	49

02 永續經營

-全球永續發展不缺席	11
-六大服務團串聯ESG	12
-CPC具體回應SDGs之項目	13

06 社會責任 S-CPC

幸福職場與社會/人權

-勞雇關係及員工參與	51
-員工多元化與包容	54
-人才培育與發展	55
-職場健康安全	59
-福利與退休制度	61
-學員教室之品質	63
-對企業之義診服務	64
-產業轉發展推動	66
-MKC知識饗宴	67
-社區營造與共融	68
-供應鏈生態系	69

03 CPC組織介紹

-成立與沿革	15
-服務據點	16
-主要業務	17
-價值藍圖	18
-六大服務團業務	19
-公協會會員資格	21

07 公司治理 G-CPC

完善內控、內稽與法遵

-董監事會結構與運作	71
-ESG永續發展機制	73
-董監事之薪酬	76
-財務管理與結構	77
-倫理與誠信	78
-內控與內稽	79
-法規遵循管理	82
-資訊安全與個人資料保護	84

04 重大主題

-利害關係人鑑別	23
-利害關係人溝通與議合	24
-利害關係人回應	25
-永續主題蒐集與歸納	26
-永續主題鑑別	27
-年度重大主題	31
-盡職調查	32
-重大主題管理方針	33

08 附錄

-會計師確信	89
-GRI內容索引	91
-SASB對照表	96
-TCFD對照表	97
-SDGs對照表	98

/01

前言



經營者的話 董事長序



財團法人中國生產力中心董事長

陳嘉琪

創造價值 邁向永續發展

疫情當前，人類過去的社會結構、價值觀都產生改變，新型態世界局勢之下，「人才是一切的根本」。我常說，經營企業離不開人，企業的『企』把人拿掉，就變成止，要成為有價值的企業，要能用人，敢用人，用對人；而與人所能發展出來最好的關係，就是把彼此當家人，所以，「家庭化」一直是我重要的經營理念。我也強調組織家庭化，讓有能力、有理想、有抱負的同仁能夠透過學習、成長、茁壯、發展，如此一來，組織就可以生生不息，永續發展；更能將服務能量由組織擴散到社會。因此，我經常鼓勵同仁持續優化、培養知識專業，以創造個人與組織的價值，創造顧客成功，進而創造人類的最大幸福。

隨著全球溫升加劇，近年來，自然災害及極端氣候事件發生頻仍，對人類的生活帶來極大衝擊。聯合國大會決議在2050年達到「淨零排放」，以及我國政府政策推動等規範與要求，使淨零排放壓力成為企業共同面對的問題。由此可見，綠色生產力會是世界未來的主流；因此，CPC亦與時俱進，於2022年成立「ESG新事業發展委員會」，積極規劃ESG諸多相關作為，快速發展各種能協助企業轉型升級的工具與服務模式，協助企業永續發展經營，包括「智慧製造與數位轉型」、「ESG輔導與溫室氣體查驗證服務」等數位轉型與環境保護之能量，藉此引領企業從生產力再造、數位化等新思維啟迪策略規劃，描繪邁向永續經營之道；同時因應歐盟及全球ESG永續經營的新政策，中心亦陸續導入涵蓋環境永續面、社會責任面及公司治理面等專業課程、輔導及辦理第三方查證服務，為企業帶來絕佳的綠色即戰力。

未來全球仍將面臨嚴峻的考驗，身為CPC人，我們將從ESG永續發展的觀點出發，重視人文與在地生態的發展，持續蓄積能量，創新價值，伴隨企業共同為臺灣經濟發展與生態環境做出積極貢獻。

管理者的話 總經理序



財團法人中國生產力中心總經理

張寶誠

助企業落實ESG 實現永續家園

CPC創立68年來，持續扮演產業轉型價值推手，適時導入組織變革與策略再造。面對永續議題，CPC於2年多前即洞察全球永續發展趨勢，不僅率先其他國內管理顧問機構獲得ISO 14001及45001驗證，更透由永續發展單位「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，並依循相關準則，如國際GRI準則與SASB準則及TCFD框架等，編撰屬於CPC的永續報告書。

從SDGs第四項永續發展指標教育品質(Quality Education)來談，追求優質、有教無類、公平與高品質的教育目標，及持續倡議終身學習的重要性，引發一股閱讀新浪潮，如星火燎原般，在全球各地展開。回顧知識經濟到智慧經濟的發展，「知識」與「創新」是企業的致勝之道，而這兩者都與學習息息相關。特別是在急遽變動的今天，企業的競爭優勢將是比競爭對手擁有更快的學習能力。CPC身為經管知識創新的領航者，責無旁貸站在推廣經管新知以提升企業知識競爭力的角色，故本人偕同CPC同仁透過六大卓越經營服務團，以產業新知論壇的型式，併同舉辦「擁抱光芒閱讀趣」系列活動，結合閱讀視角來擴展經管新視野。我們相信，透過閱讀可以啟動知識能量，強化經管專業技能，以面對充滿挑戰的未來。

此外，CPC亦規劃出一套ESG培訓藍圖，持續於全國各服務據點，依農業、製造業及服務業的不同性質，提供差異化學習課程，從以溫室氣體盤查(ISO 14064及14067)為基礎，擴大延伸至環境管理(ISO 14001)、能源管理(ISO 50001)等「環境保護」課程，到透過數位科技協助企業數位化營運管理之「數位轉型」及「智慧製造」課程，藉以多元系列課程提升企業雙軸轉型(Twin Transformation)能力，達到企業永續經營目標。

在淨零排放業務上，CPC培育經管顧問之溫室氣體盤查能力，提供更周延、更熱忱的服務給許許多多的中小企業，用以補足業界盤查能量不足之缺口。據此，CPC設置獨立運作的「查驗證辦公室」，已於2022年12月取得TAF溫室氣體查驗機構資格，使得ESG相關服務量能更為豐富完善。

未來，CPC將繼續作為企業組織在永續經營路途上最堅實的夥伴，陪伴企業與產業體系一起成長，增強永續發展競爭力，與臺灣企業共同實現人物境共好的終極目標。

年度績效亮點

取得TAF「**溫室氣體查證機構**」資格，並通過環保署查驗機構及金管會確信機構



E

獲得ISO 14001及ISO 45001環安衛雙管理系統驗證



E

盤查CPC溫室氣體盤放源，並取得確信報告

E

購買再生能源綠電
60,000度

E

購買綠色產品登錄
3,571,566
元

E

女性主管比率
50%

S

育嬰假復職與留存率皆達
100%

S

企業義診達**232**
場次，達成率
116%

S

教育訓練總培訓
109,012人次

S

2022年度滿意度
*平均分數
92.48分

S

2022年度成立CPC ESG 新事業發展委員會

G

2022年度重大違反法規事件
總數 (**0**件)

G

*註：公開課程學員全年滿意度

獎項榮耀肯定



經營績效類別

2022年工商協進會銀質獎座

自1965年12月成為中華民國工商協進會之會員，迄今已逾50餘年，期間積極參與該會運作，獲頒銀質獎座以為表揚與紀念。

2021年顧問服務業第1名獎項

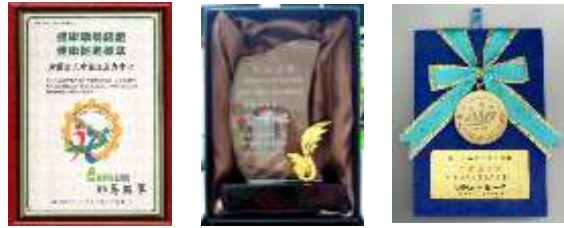
榮獲中華徵信所TOP5000頒發之獎項，評選共分六大業別，2020年評比排名為第3名，服務業營收淨額排名第819名；2021年上升至第758名，為顧問服務業類別第1名。

2021年亞洲生產力組織區域獎

榮獲亞洲生產力組織頒發之獎項，許勝雄董事長自2000年起擔任APO中華民國理事，期間推動APO於2013年在我國成立「綠色卓越中心」及2019年成立「智慧製造卓越中心」，透過卓越中心平台連結國際資源，協助APO會員國培養綠色技術及產業智慧製造競爭力，深化其創新永續與智慧製造能量。

2020年績優營業人獎項

榮獲財政部頒發之獎項，積極配合政府政策使用電子發票之營業人，恪盡社會責任響應節能減碳政策。



幸福職場類別

2022-2024年

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。

2020年度幸福企業-福企金獎

CPC員工休假制度由高雄服務處代表參加評選，榮獲高雄市政府勞工局2020年度福企金賞「休假類金賞獎」。

工作生活平衡獎-工作悠活組

CPC以營造正向學習工作環境、設計以職能為導向完整的員工教育訓練制度，與多元工作問題溝通、協助管道，獲得勞動部頒發第一屆「工作生活平衡獎-工作悠活組」獎章。



業務績效類別

2021-2023年

TTQS人才發展品質管理系統金牌

榮獲勞動部勞動力發展署頒發之獎項，CPC台北承德教育訓練中心、中區、台南及高雄服務處，塑立辦訓品質優良典範。

2020年金書獎(書名：洞見)

榮獲經濟部中小企業處頒發之獎項，帶動中小企業讀書風氣，提升其經營能力與開拓視野。

金鼎獎(能力雜誌)

《能力雜誌》改版以來，深受專業經理人及許多財經企管系所教授的一致推薦，並榮獲行政院金鼎獎財經工商雜誌類優良雜誌出版推薦獎

疫情作為

2020年疫情爆發，CPC立即採取應變作為，始能於疫情中妥善營運，做到「不停班、不減薪、不裁員」

自動體溫感測系統



異常體溫即時回報關懷



新型冠狀病毒肺炎(COVID-19) 緊急應變小組



開源措施

- 拓展遠距教學提升訓練營收
- 建立遠距輔導模式
- 爭取企業新客戶研提補助型計畫



節流措施

- 暫緩不確定業務開拓拜訪
- 採跨區視訊會議
- 午休關燈節電
- 使用網路行動分機



安全管理措施

- 發燒或急性呼吸道症狀員工一律在家休息
- 員工活動軌跡與確診者重疊簽報在家上班
- 量體溫37度以下才能進辦公室及教室
- 提供口罩、酒精、快篩試劑供員工使用
- 會議室及教室購置防疫隔板並定時消毒
- 非辦公室人員掃描QR Code通報1922



能量蓄積調整體質

- 建置網管型KVM進行機房遠端監控
- 租用Microsoft Teams視訊平台
- 因應視訊需求升級伺服器設備



分流上班實施

- 啟動分流上班及延長彈性上下班時間機制
- 辦公區域採梅花座
- 以遠距視訊會議為主、學習課程改採數位收視

/02

永續經營



全球永續發展不缺席

CPC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，近年更率國內財團法人組織之先，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，經國際級第三方驗證單位嚴格檢驗通過。

-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、掌握企業碳排實態、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，於2022年4月成立「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8月成立「查驗證辦公室」，著手申請並於同年12月23日通過TAF (財團法人全國認證基金會) 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訓發展，提升學習成效與經營成果。

CPC永續願景

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。

中國生產力中心
CPC China Productivity Center

六大服務團串聯ESG

CPC於2022年11月24日舉辦67周年感恩回饋論壇以「疫後新未來-生產力再造∞淨零碳排∞基業長青」為主軸，探討企業如何在永續經營目標下，加入淨零碳排理念，結合智慧工具與管理手法來完成生產力再造，希望在疫情曙光初現的黎明時刻，企業能提前布局，為未來做好萬全的準備。呼籲企業應該提升未來經營格局，除了市場、產業視角外，更應關注與經營環境的關係，重視人文與在地生態的發展，讓企業經營不只是一種經濟行為，更是反哺環境，提升人類生活的共好作為，唯有人物境共好，方能實現永續經營。



台灣永續能源研究基金會秘書長郭財吉以邁向淨零排碳下的永續發展為主題分享



CPC總經理張寶誠以疫後新未來-生產力再造∞淨零碳排∞基業長青為主題分享

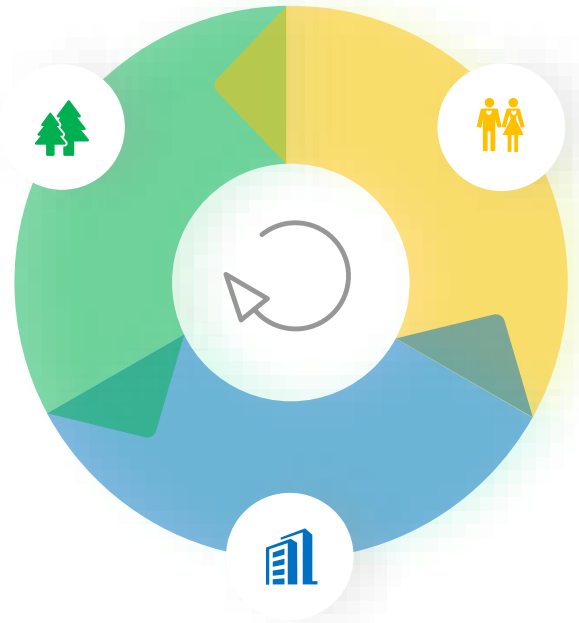
保護環境 E-CPC

生產力再造卓越經營服務團

- 環境永續-碳盤查的必要管理
- 永續發展淨零轉型服務架構

數位轉型卓越經營服務團

- 智慧化物流管理引領產業升級
- 協助產業淨零轉型與數位轉型



公司治理 G-CPC

疫後新未來-生產力再造∞淨零碳排∞基業長青

社會責任 S-CPC

在地創生卓越經營服務團

- 食農教育與地產地消ESG實踐在地採購解決方案
- 食農教育與地產地消

跨域整合卓越經營服務團

- 跨域整合創產業新局
- 商業生態系共好發展創新商模藍圖

學習成長卓越經營服務團

- 中小企業永續經營人才培力方案
- 企業永續經營的關鍵~人

創新研發卓越經營服務團

- 應用創新資源提升公司研發能力
- 導入CBIS(CPC企業創新系統)及iBench等創新管理之加值工具，強化企業創新量能

CPC具體回應SDGs之項目

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) 169 個具體實踐指標，全面接軌 SDGs 作為本公司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。



- 2022年4月捐贈會議椅一批予新北市立青山國民中小學p.68
- 2022年度辦理『員工關係促進-小主人、小天使活動』共2梯次，活動禮品採購自喜憨兒社福基金會 p.68



- 於社區或活動中心辦理相關活動p.60
- 行政安管室聘請心理諮商師辦理學習日活動p.62
- 對外人才培育績效：教育訓練總培訓109,012人次，滿意度平均分數92.48分 p.63
- 對內人才培育績效：學習時數23,976小時，平均30.9小時/人 p.58
- 完善代理人及家庭照顧機制，提升女性育嬰假留任意願，實際復職與留存率皆達100% p.54、62
- 女性主管比率50% p.54、62
- 潔淨飲水作業p.43
- 對內加強宣導節水措施精進管理作為，展現對水資源管理之重視p.43
- 支持購買再生能源綠電60,000度p.45
- 勞雇關係及員工參與p.51~53
- 協助『企業創新創業輔導計畫』，加速微型產業轉型升級p.68



- 企業義診達232場次，達成率116% p.64~65
- 員工薪資、獎金與晉升有標準制度p.54
- 承德教育訓練中心安裝空氣品質偵測器，即時查看空氣中的各項數值是否在正常範圍p.63
- 5S綠美化機制p.63
- 報廢筆電活化利用佔總除帳比率55.17% p.47
- 導入TCFD揭露氣候因應資訊p.36~40
- 全區GHG盤查(範疇一~三排放量)，評估減量成效，設定短、中、長期溫室氣體減量目標p.41~42
- 出版之能力雜誌對海陸生態之專題報導p.49
- 2022年度辦理對內『內稽、內控暨誠信經營規範』與對外『監察院誠信課程』，參與者含括內部員工、總經理、董監事p.78
- 完善內控與內稽制度p.79~81
- 辦理法律相關事務宣導共4梯次p.82
- 2022年度重大違反法規事件總數0件p.82



- 綠色(在地)供應商採購制度p.46
- 採購政府綠色產品登錄3,571,566元p.69



/03

CPC 組織介紹



成立與沿革

財團法人中國生產力中心成立於1955年11月11日，英文名稱為China Productivity Center，簡稱CPC，由公民營工商企業50單位共同捐助，是我國成立最早、規模最大的經營管理顧問機構。在成為「**企業最具信賴價值之經營管理顧問機構**」的願景領航下，已成為國內具專業能力與規模最大知名績優財團法人機構之一。



希望
藍圖

Mission 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
- 擔任企業經濟體網路化的樞紐
- 造就CPC成為知識管理的領導品牌

Strategies 策略

- 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

Core values 核心價值

- 創新
- 專業
- 盡責
- 精實
- 學習



品牌
歷程

2019-2023 效能精進

2014-2018 精實再造

2008-2013 盡責扎根

2002-2007 創新求變



- 2023年 通過成為行政院環境保護署溫室氣體查驗機構，金管會方案確信機構
- 2022年 通過TAF認證，取得「溫室氣體查證機構」資格，擴增溫室氣體查驗證服務
- 2022年 通過ISO14001及ISO45001品質系統驗證
- 2021年 獲中華徵信所2021年TOP5000顧問服務業第一名
- 2021年 取得IOS27001：2013證書
- 2021年 改制成立六大卓越經營服務團
- 2020年 CPC員工休假制度榮獲「2020年度福企金賞」
- 2020年 成立數位轉型智慧製造研訓服務平台
- 2019年 成立亞洲生產力組織智慧製造卓越中心 (APO COE on SM)
- 2018年 打造「智慧製造體驗道場」，同時簽署MES+產業智慧製造發展服務平台合作備忘錄 (MOU)
- 2018年 發布「生產力再造成熟度評量 (40iBench)」
- 2017年 台北承德學習中心、中區服務處及高雄服務處獲頒「TTQS-訓練機構版金牌」
- 2016年 獲亞太史蒂夫獎「非營利組織卓越創新銅獎」
- 2013年 成立亞洲生產力組織綠色卓越中心 (APOCOE on GP)
- 2012年 通過ISO9001教育訓練服務品質管理系統驗證
- 2011年 中區服務處榮獲第一屆國家訓練品質獎
- 2010年 「MKC管理知識顧問平台 (MyMKC.com)」正式開台
- 2008年 CPC Way發布
- 2007年 啟動CPC五大卓越經營服務團
- 2002年 重塑CPC為「知識管理領航·價值創新推手」之定位
- 2001年 在許勝雄董事長及張寶誠總經理帶領下，啟動寧靜變革，訂為「CPC再造元年」
- 1995年 獲亞洲地區訓練及發展組織 (ARTDO) 頒發亞太人力資源發展獎
- 1991年 更名為《能力雜誌》
- 1990年 獲世界銀行評鑑為開發中國家輔導機構的典範
- 1970年 恢復舊名「財團法人中國生產力中心」
- 1968年 貿易推廣部改組成立「中華民國對外貿易發展協會」
- 1961年 發起亞洲生產力組織 (APO)，為創始會員國
- 1959年 增設貿易推廣部，更名為「財團法人中國生產力及貿易中心」
- 1957年 《生產力雜誌》創刊
- 1955年 11月11日成立，為我國成立最早的經營管理顧問機構

服務據點



汐止總部

221 新北市汐止區新台五路一段79號2樓
Tel 02-2698-2989 Fax 02-2698-2976



臺北承德訓練中心

103 臺北市承德路二段81號B1
Tel 02-2555-5525 Fax 02-2555-6871



桃園服務處

330 桃園市成功路二段7號4樓
Tel 03-338-5791 Fax 03-338-5793



中區服務處

407 臺中市工業區三八路189號
Tel 04-2350-5038 Fax 04-2350-5039



南雲服務處

640 斗六市雲林路二段225號11樓
Tel 05-534-1379 Fax 05-534-1479



臺南服務處

700 臺南市大埔街52號
Tel 06-213-4413 Fax 06-214-7750



南科輔訓中心

744 臺南市新市區南科三路19號3樓之1
Tel 06-213-4413 Fax 06-214-7750



高雄服務處

802 高雄市成功一路232號15樓
Tel 07-336-2918 Fax 07-335-8087

企業最具信賴價值之經營管理顧問機構

服務據點

- 汐止總部
- 臺北承德訓練中心
- 桃園服務處
- 中區服務處
- 南雲服務處
- 臺南服務處
- 南科輔訓中心
- 高雄服務處

CPC SINCE 1955

服務據點查詢QR碼

CPC ISO驗證與績效 reurl.cc/VjdneR

農業資訊平台 AKM.CPC.TW

ME Bench 經營效能評量平台 MEBENCH.CPC.TW

myMKC 管理知識中心 MYMKC.COM

財團法人中國生產力中心 CPC.ORG.TW

主要業務



經管輔導

智慧轉型服務

持續引進創新及前瞻的經管手法，提供經營管理輔導及資訊智慧化服務，協助企業提升經營績效與競爭力，每年輔導企業3百餘案，服務範疇橫跨傳統產業與高科技產業，服務內容包含：組織學習、人資管理、策略規劃、創新研發、精實管理、經營績效整合管理、E化及K化輔導、卓越經營評量、生產力再造成熟度評量（4.0 iBench）、CPC MES+智慧製造執行系統導入、策動企業智慧化應用、市場調查及研究分析等，提供輔導解決方案，並透過六大服務團協助企業實踐，提供經營管理輔導及資訊智慧化服務，協同顧客找尋市場商機，受到政府機關及業界肯定。

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，為有效協助企業因應工業4.0時代，配合政府智慧機械產業政策，以生產力再造（Productivity Again）為平台，創建MES+系統連結CPC服務生態系（Ecosystem），提供輔導解決方案，有效整合及運用政府資源，協助各行業成長躍升，服務對象包括中央政府單位及地方政府，執行屢獲評鑑優良，成果深獲肯定。

教育訓練

未來人才培育

累積數十年培訓經驗，整合內外部顧問、講師、學者及專家，透過公開班及廠訓，為企業界每年培訓超過10萬人次傑出人才。培訓內容包含：智慧製造、經營領導、策略規劃、財務管理、行銷管理、研發管理、專案管理、生產管理、品質管理、設計創新、勞工與消防安全、公共工程品質管理、語言進修等，多次獲得勞動部勞動力發展署「TTQS訓練品質評核」金牌、第一屆國家訓練品質獎「訓練企業獎」及公共工程品質管理訓練教學評鑑第一級等肯定，是企業組織學習與永續發展的最佳導師。

媒體出版

經管新知分享

歷年榮獲金書獎與金鼎獎肯定，經由專業經管雜誌、專業經管書籍、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，透過新知交流會、知識饗宴列車、讀者小聚等多元讀者體驗活動，創新顧客服務體驗及傳遞知識價值。

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。並代表中華民國發起亞洲生產力組織（Asian Productivity Organization, APO），為創始會員國，協助亞洲國家培訓專業人才，促進國際技術交流。服務內容包含：辦理APO國際業務與國際交流規劃，舉辦兩岸經貿參訪團、海外台商企業診斷與輔導、僑委會相關合作交流事務。

myMKC管理知識中心

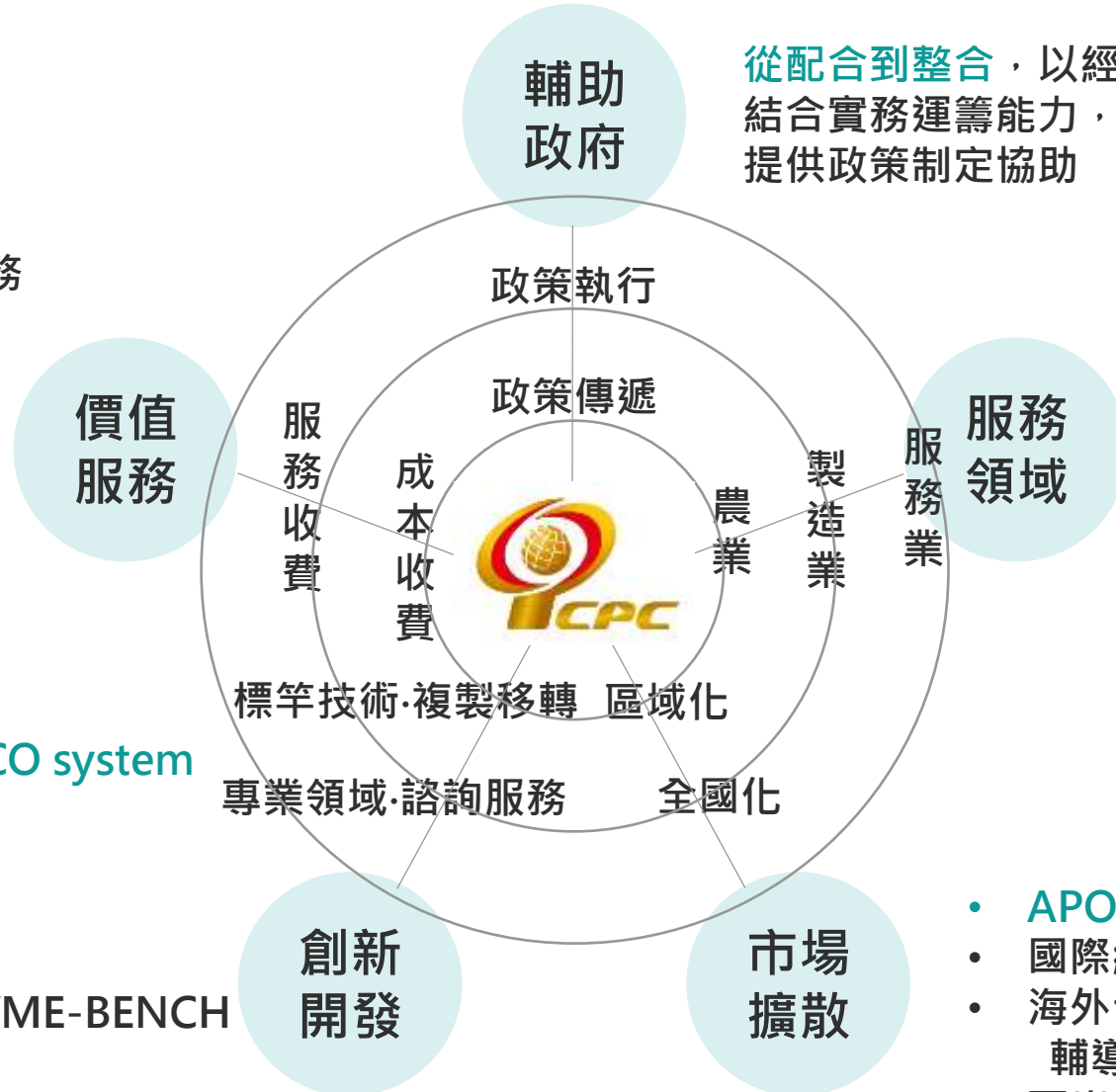
數位經管知識平台

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顧問的知識服務能量。專業經管知識內容包含：CPC經管顧問與國內經管名家之經驗與見解、國際經營典範案例與創新商業模式解析、顧問影音直播服務、APO及國內外考察團與CPC研究案之專業報告等。

價值藍圖

- 國品永續精銳聯盟
- 知識長聯誼會
- CPC會員及社群專屬服務
- 專業證照訓練輔考
- 海內外標竿及考察參訪

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



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，提供政策制定協助

服務業務多元化，統整E、M、K化之能量，應用於各行業等多元性產品

- 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

六大服務團業務

CPC 推出「產業卓越經營服務團」協助企業克服經營管理之瓶頸追求卓越。提供企業自我評量、最佳實務學習、知識創新、資訊科技、產業輔導、教育訓練、人才培育等各項經營管理服務，為提升我國中小企業成為卓越企業而努力。

生產力再造卓越經營服務團



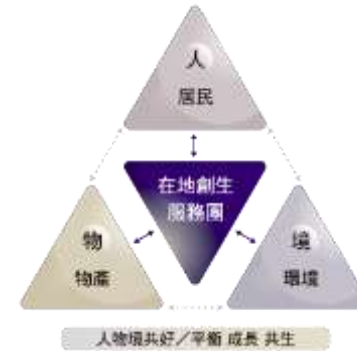
以總合生產力為核心理念，輔以精實生產手法，協助企業從自我診斷、規劃藍圖到實踐智慧生產，運用IoT、MES+等技術與系統，建構科技化智慧經營與生產體系，使生產營運最適化、價值最大化，提升企業競爭力。

數位轉型卓越經營服務團



以推動數位轉型，為企業創造最佳價值鏈結為核心理念，將經營專業融入智慧系統設計，協助企業打造轉型藍圖，並應用AIoT、5G、大數據、雲平台、BI等技術鏈結新商業模式，完善數位轉型之獲利方程式。

在地創生卓越經營服務團



從地方為出發點，以實現人物境共好思維，彙總地方特色產品、文化資產及環境資源，運用經營科技手法，結合產、官、學、研能量，振興地方經濟孕育智慧資本，追求持續創新成長能量，傳承地方文化特色產業，創造高價值之六級產業，促使地方生命力平衡、成長及共生。

跨域整合卓越經營服務團



以「跨領域、跨地域、跨世代」為核心理念，以生態系之架構整合企業進行價值鏈重組。透過集團經營策略規劃、創新商業模式建構、品牌行銷及通路布建、國際布局等服務，為企業找到新藍海。

學習成長卓越經營服務團



以引領前瞻學習，落實知識創價為核心理念，傳播前瞻經營知識，引領企業超前學習，深植組織學習文化。透過豐富學習資源，配合政府機關資源導入，為企業蓄積人才資本，挹注永續成長之動能。

創新研發卓越經營服務團

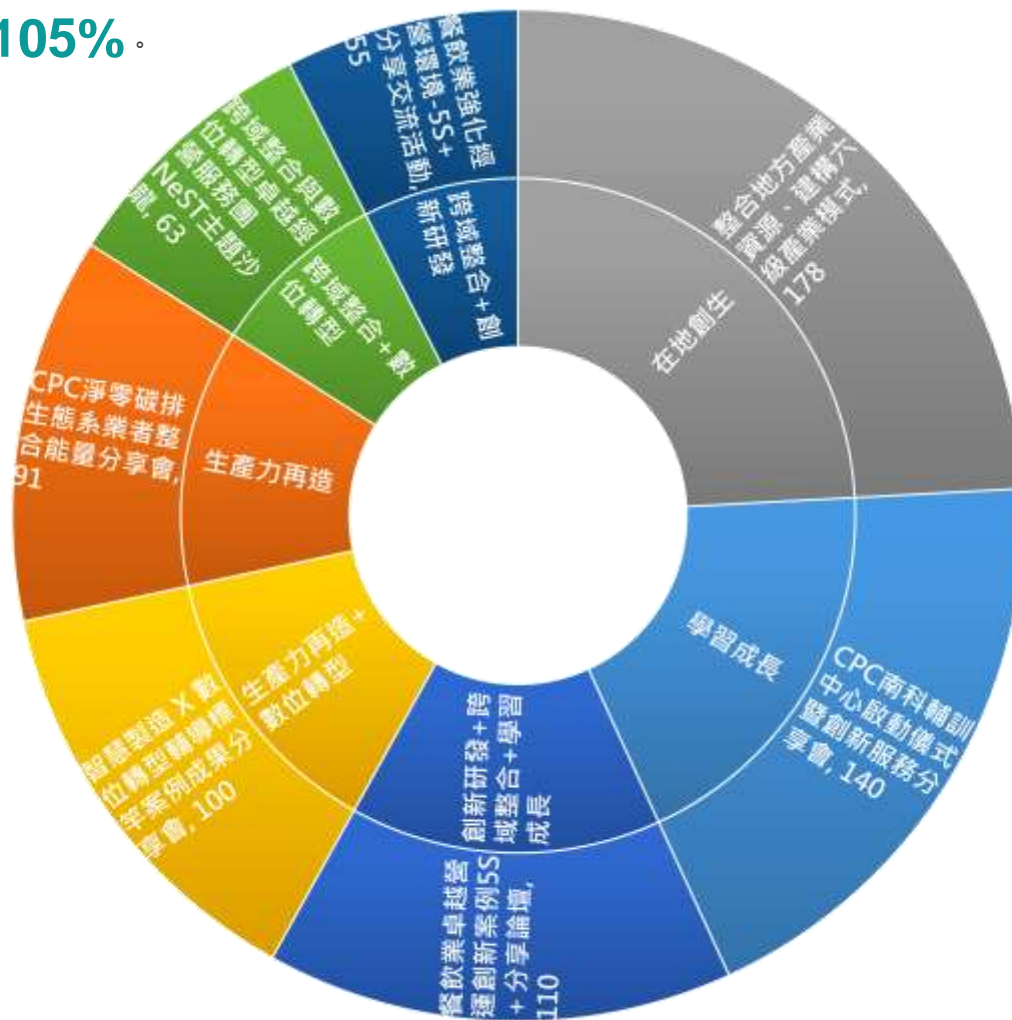


以協助企業強化創新研發能量為核心理念，整合各界專家顧問建立協作平台，適時引進創新知識，挹注創新資源，成為企業創新研發之最佳夥伴。

六大服務團業務

服務團義診

CPC持續培育產業顧問之ESG專業能量，並引領企業接軌國際新趨勢，秉持產業經管顧問使命，率先主動提供各產業與大眾ESG各構面之知識提升，並獲好評。本（2022）年度服務團提供產業ESG義診目標700人次，已達 **737** 人次，達成率 **105%**。



公協會會員資格

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。

申請日期	有效會期	入會單位	地 址	聯絡窗口	聯絡電話	信箱	會員種類	會 費	窗 口	經費來源
202201	111年度	中華民國工商協進會	台北市復興南路1段390號13樓	陳又瑄	02-27070111 轉128	angel@cnaic.org	乙種團體會員 B028	20000.-/年	2A110	A10996
20220101	111年度	中華民國內部稽核協會	台北市105松山區南京東路五段16號5樓	柯育琪	02-27680936	https://www.iia.org.tw	例年會員	2,000.-/年	2D110 許羣政	A102D110
20220107	111年度	台北市雜誌商業同業公會	台北市民權東路三段144號10樓1028室	胡芷綾	02-27165696	julia_hu@magazine.org.tw	長期會員	15600.-/年	2Q120 林佩靜	S60872
20220119	111年度	台中市工業區廠商協進會	台中市工業區五路2號	陳麗玉	04-23599583	tcipa.iac@msa.hinet.net	團體會員	11880.-/年	陳奎壁	S353A010
20220120	111年度	社團法人台灣服務科學學會	台北市中山區樂群2路267號7樓之1	謝依樵	02-55775540#9103	angie@s3tw.org.tw	團體會員	10000.-/年	2A110	A10996
20220124	111年度	中華圖書資訊館際合作協會	台北市大安區和平東路一段29號(國立臺灣師範大學圖書館)	傅盈甄	02-23219826	ilca@ilca.org.tw	團體會員	3000.-/年	黃后儀	S132525
20220426	111年度	中華強友文教協會	台南市安平區永華路二段1075號	秘書處	06-2995050	aa36850498@gmail.com	團體會員	14000.-/年	李沐恩	s357A010
20220620	111年度	中華民國圖書館學會	台北市中山南路20號	胡南星	02-23312475	lac@ncl.edu.tw	團體會員	3000.-/年	黃后儀	S132525
20220707	111年度	永續循環經濟發展協會	台北市內湖區新湖二路280號6樓	秘書處	002-87919198轉655	Sceda.tw@gmail.com	團體會員 董事長個人會員	20000.-/年 1000.-/年	2A110	A10996
20220805	111年度	台灣設計聯盟	台北市大安區信義路4段140號9樓	蘇微納秘書	02-27019106	taiwandesignalliance@gmail.com	團體會員	20000.-/年	2O210	S152O210
20221004	111年度	台灣研發管理經理人協會	台北市大同區長安西路180號3樓之2	王佩蓉	05-272041轉16811	rdmataiwan@gmail.com	團體會員	5000/年	2P300	G90834

/04

重大主題



利害關係人鑑別

CPC清楚知道，利害關係人之聲音與期望係組織永續經營之關鍵，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。



盤點利害關係人

CPC 2022年度之利害關係人議合，係依循 GRI 2021版準則，以GRI 3重大主題中組織鑑別重大主題時宜遵循的程序指引，有效鑑別重大主題，並符合揭露有關重大主題的條文要求。

持續鑑別與評估衝擊

了解組織脈絡
鑑別實際及潛在衝擊
評估衝擊的顯著性

決定報導的重大主題

依據顯著性排序衝擊並進行報導
重大主題



AA1000 SES五大原則

同時導入AA1000 SES，依循利害關係人議合原則五大面向：依賴程度(Dependency)、責任(Responsibility)、關注度(Tension)、影響力(Influence)、多元觀點(Diverse Perspectives)，將吻合上開五大面向者，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。



主要利害關係人

經ESG新事業發展委員會評選出8大主要利害關係人：

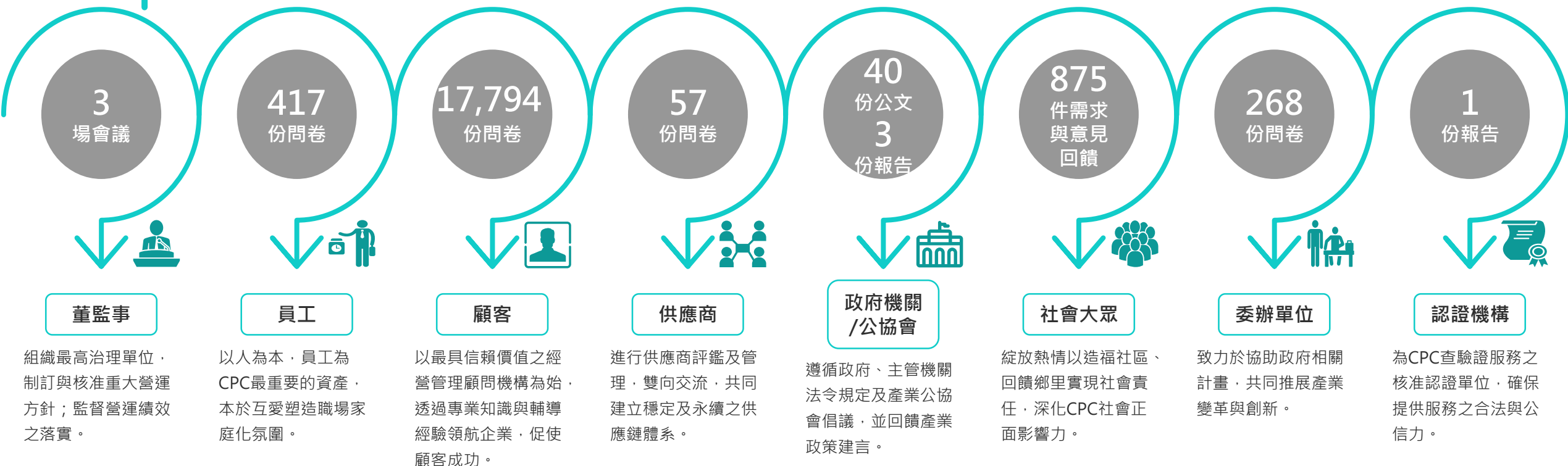
董監事/員工/顧客/供應商/政府機關/社會大眾/委辦單位/認證機構



利害關係人溝通與議合

符合各利害關係人之服務需求，是永續經營之根本，為貼近各利害關係人想法，CPC設計出廣泛蒐集利害關係人關注問題之問卷，同時也彙整利害關係人各管道意見回饋，如客服信箱與滿意度調查等，俾利做出及時與正確回應及問題改善。

線上問卷、顧客意見調查



議合方式/溝通頻率

董監事會議/每年3次
財報與稽核報告之審視/每年1次
策略會議/每年1次
共識月會/每月1次

員工滿意度調查/二年1次
員工0800信箱/隨時辦理
共識月會/每月1次
提案會議/每年2次

顧客、學員問卷調查/每案1次
客服信箱.0800專線/隨時辦理
官網留言/隨時辦理

供應商服務滿意度調查/每案1次
公務信箱.電話/隨時辦理
採購作業機制/隨時辦理

董監事會議/每年3次
業務查核/依需求辦理
公文、E-mail溝通/隨時辦理

諮詢信箱、0800客服專線、Facebook粉絲專頁、Google我的商家評論/隨時辦理

公文往來/隨時辦理
客戶滿意度調查/每案1次
公務信箱.電話/隨時辦理

實地複評/每年1次
公文往來/隨時辦理
公務信箱.電話/隨時辦理

利害關係人回應

CPC針對業務以各種型態與利害關係人保持互動外，在官網設置有誠信經營檢舉信箱、性騷擾防治申訴管道及永續報告書問題聯絡人等聯絡資訊；外部則有官網設置之諮詢信箱「聯絡我們」、客服專線0800-022-088、Facebook粉絲專頁、Google我的商家評論等，做為利害關係人的溝通管道，此溝通管道設有專責人員管理，並依類別分送至各權責單位進行回應與蒐集利害關係人關注議題。



董監事

每年召開3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。



員工

重視內部員工聲音，定期辦理員工滿意度調查，為回應2021年度調查結果，針對年資3至5年員工，特別設計員工協助方案。



顧客

- 2022年度顧客需求件數106件、諮詢件數339件、抱怨件數1件，皆及時回應。
- 各學員課程滿意度問卷，皆及時回應。



供應商

2022年度供應商評鑑，包含住宿、餐飲、影印、交通、郵務、資訊等，等級A為52家、等級B為3家、等級C為1家，為合作依據。



政府機關
/公協會

- 配合政府機關/公協會要求辦理績效與資安業務查核，並陳報經濟部。
- 參加法規宣導會、座談會及研討會，與政府機關對話。



社會大眾

由專責人員管理諮詢信箱、0800客服專線、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

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

由財團法人全國認證基金會(TAF)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CPC提供之服務。

關注議題

- ESG永續發展機制
- 資訊安全管理機制
- 內控與內稽...等

- 勞雇關係及參與
- 人才培育與發展
- 福利制度...等

- 社區營造與共融
- 產業轉發展推動
- 教室之品質...等

- 政府綠色產品
- 倫理與誠信
- 財務管理...等

- 氣候治理與行動
- 法規遵循管理
- 資訊安全...等

- 水資源管理
- 海陸生態保護教育
- 溫室氣體盤查...等

- 產業轉發展推動
- 導入ISO品質管理
- 義診服務...等

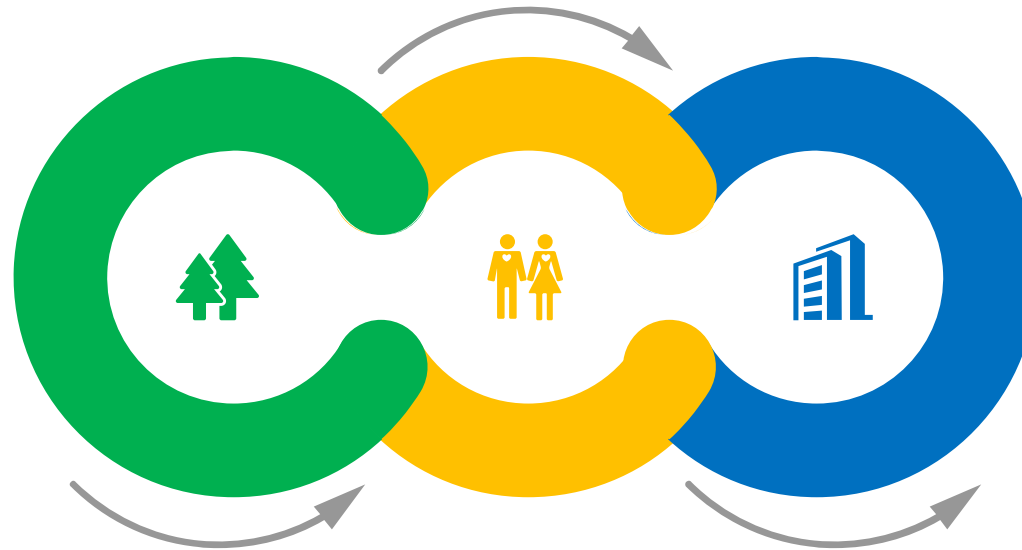
- 內控與內稽
- 人才培育
- 資訊安全...等

永續主題蒐集與歸納

CPC ESG 新事業發展委員會_內部ESG永續推展組，參考相關國際與國內永續準則與規範（如GRI準則、SDGs、SASB、TCFD、氣候變遷因應法），同時考量去（2021）年度永續報告書鑑別之重大主題與利害關係人關注之議題，盤點出本（2022）年度永續報告書之永續主題，依ESG三大構面，彙整出**26**項永續主題；並遵循GIR準則決定重大主題之指引流程，以鑑別重大主題。

保護環境E-CPC議題

- 1/氣候治理與行動
- 2/溫室氣體盤查
- 3/水資源管理
- 4/落實 ISO 14001
- 5/支持綠電採購
- 6/政府綠色產品
- 7/報廢筆電活化利用
- 8/內部電力耗用
- 9/生物多樣性教育



社會責任S-CPC議題

- | | |
|--------------|-------------|
| 10/勞雇關係及員工參與 | 15/學員教室之品質 |
| 11/員工多元化與包容 | 16/對企業之義診服務 |
| 12/人才培育與發展 | 17/產業發展轉型推動 |
| 13/職場健康安全 | 18/社區營造與共融 |
| 14/福利與退休制度 | |

公司治理G-CPC議題

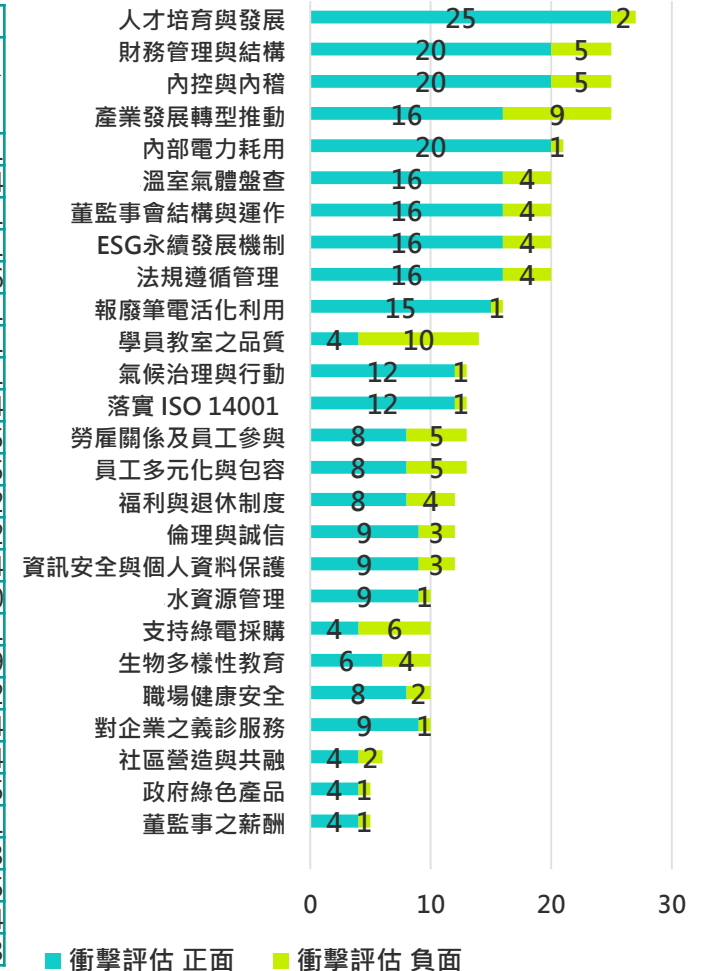
- 19/董監事會結構與運作
- 20/ESG永續發展機制
- 21/財務管理與結構
- 22/董監事之薪酬
- 23/倫理與誠信
- 24/內控與內稽
- 25/法規遵循管理
- 26/資訊安全與個人資料保護

永續主題鑑別

CPC依循2021版GRI準則，將已盤點出之26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。

評估經濟構面之衝擊顯著程度

ESG構面	永續議題	可能影響程度					可能發生機率					衝擊評估						
		正面衝擊 (對CPC有正面幫助)					負面衝擊 (對CPC負面影響)					正面	負面					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
E	氣候治理與行動				4	1									3	1	12	1
	溫室氣體盤查				4				2						4		16	4
	水資源管理			3			1							3			9	1
	落實 ISO 14001				4	1								3			12	1
	支持綠電採購		2					2				2					4	6
	政府綠色產品		2				1						2				4	1
	報廢筆電活化利用			3			1								5	1	15	1
	內部電力耗用				4	1									5	1	20	1
	生物多樣性教育		2					2						3			6	4
	S	勞雇關係及員工參與		2								5			4	1	8	5
員工多元化與包容			2								5			4	1	8	5	
人才培育與發展						5	2					5	1			25	2	
職場健康安全			2					2						4	1	8	2	
福利與退休制度			2							4				4	1	8	4	
學員教室之品質			2								5	2			2	4	10	
對企業之義診服務				3			1							3	1	9	1	
產業發展轉型推動					4					3					4		3	
社區營造與共融			2					2				2			1	4	2	
G		董監事會結構與運作				4					4				4	1	16	4
	ESG永續發展機制				4					4				4	1	16	4	
	財務管理與結構				4						5		5	1	20	5		
	董監事之薪酬		2				1					2			1	4	1	
	倫理與誠信			3					3					3	1	9	3	
	內控與內稽				4						5		5	1	20	5		
	法規遵循管理				4					4				1	16	4		
	資訊安全與個人資料保護			3						3				1	9	3		

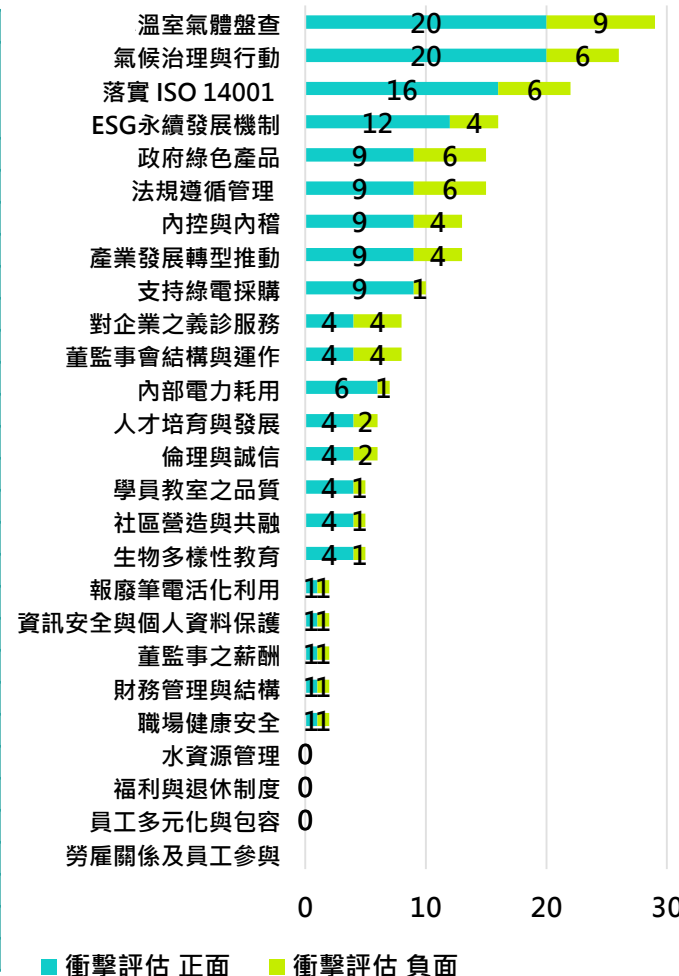


永續主題鑑別

CPC依循2021版GRI準則，將已盤點出之26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。

評估環境構面之衝擊顯著程度

ESG構面	永續議題	可能影響程度					可能發生機率					衝擊評估											
		正面衝擊 (對CPC有正面幫助)					負面衝擊 (對CPC負面影響)					正面	負面										
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5					
E	氣候治理與行動				4					3					5					3		20	9
	溫室氣體盤查				4					3					5					3		20	9
	水資源管理	1					1					1					1					1	1
	落實 ISO 14001				4					3					5				2			20	6
	支持綠電採購				3					2					3				2			9	4
	政府綠色產品				4					2					3				2			12	4
	報廢筆電活化利用			2				1					2					1				4	1
	內部電力耗用			2						2			2						2			4	4
	生物多樣性教育			2				1					2					1				4	1
	S	勞雇關係及員工參與	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
員工多元化與包容		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
人才培育與發展					3			1					2					1				6	1
職場健康安全		1					1					1					1					1	1
福利與退休制度		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
學員教室之品質				2						2			2					1				4	2
對企業之義診服務					3			1							3			1				9	1
產業發展轉型推動					3					2					3				2			9	4
社區營造與共融				2				1					2					1				4	1
G		董監事會結構與運作			2						2			2						2			4
	ESG永續發展機制				4					3					4				2			16	6
	財務管理與結構	1					1					1					1					1	1
	董監事之薪酬	1					1					1					1					1	1
	倫理與誠信			2						2			2					1				4	2
	內控與內稽				3					3					3				2			9	6
	法規遵循管理				3					3					3				2			9	6
	資訊安全與個人資料保護	1					1					1					1					1	1

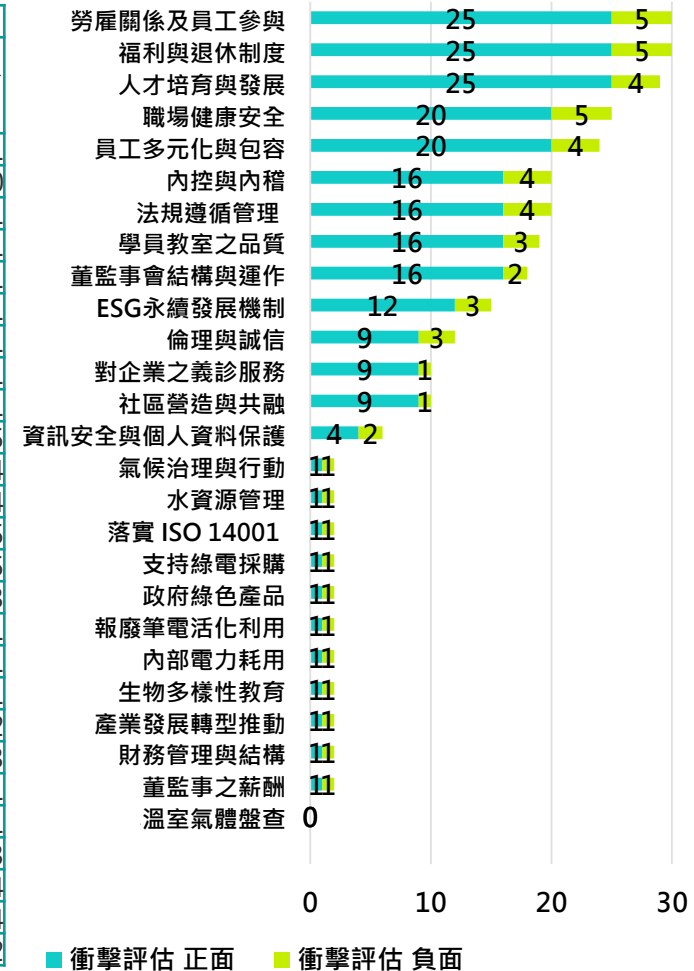


永續主題鑑別

CPC依循2021版GRI準則，將已盤點出之26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。

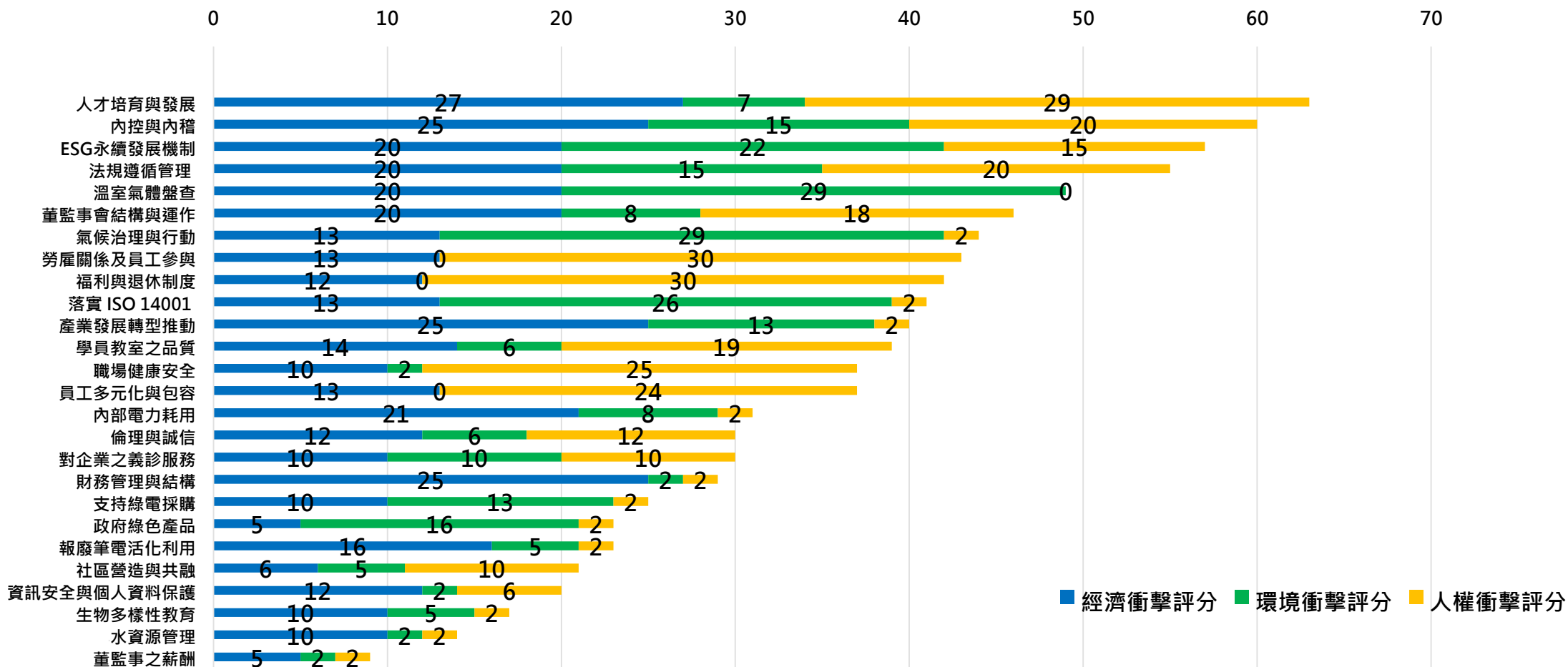
評估人權構面之衝擊顯著程度

ESG構面	永續議題	可能影響程度										可能發生機率										衝擊評估	
		正面衝擊 (對CPC有正面幫助)					負面衝擊 (對CPC負面影響)					正面衝擊 (對CPC有正面幫助)					負面衝擊 (對CPC負面影響)					正面	負面
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
E	氣候治理與行動	1					1					1					1					1	1
	溫室氣體盤查	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	水資源管理	1					1					1					1					1	1
	落實 ISO 14001	1					1					1					1					1	1
	支持綠電採購	1					1					1					1					1	1
	政府綠色產品	1					1					1					1					1	1
	報廢筆電活化利用	1					1					1					1					1	1
	內部電力耗用	1					1					1					1					1	1
	生物多樣性教育	1					1					1					1					1	1
	S	勞雇關係及員工參與					5					5					5	1					25
員工多元化與包容						5				4					4		1					20	4
人才培育與發展						5				4					5		1					25	4
職場健康安全						5					5				4		1					20	5
福利與退休制度						5					5				5		1					25	5
學員教室之品質					4					3					4		1					16	3
對企業之義診服務				3			1							3			1					9	1
產業發展轉型推動		1					1					1					1					1	1
社區營造與共融				3			1							3			1					9	1
G		董監事會結構與運作				4					2					4		1					16
	ESG永續發展機制			3						3					4		1					12	3
	財務管理與結構	1					1					1					1					1	1
	董監事之薪酬	1					1					1					1					1	1
	倫理與誠信			3						3					3		1					9	3
	內控與內稽				4					4					4		1					16	4
	法規遵循管理				4					4					4		1					16	4
	資訊安全與個人資料保護		2					2					2				1					4	2



永續主題鑑別

衝擊顯著程度排序



年度重大主題

由對CPC有充分瞭解且專業之全區一級以上主管（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，並於彙整後提送於2023年4月17日召開之「CPC ESG 新事業發展委員會」討論，將綜合評分前20%之永續主題，列為年度重大主題作管理與揭露。

	經濟構面				環境構面				人權構面			
	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	3	1	2	1	5	4	5	1
內控與內稽	4	5	5	1	3	3	3	2	4	4	4	1
ESG永續發展機制	4	4	4	1	4	3	4	2	3	3	4	1
法規遵循管理	4	4	4	1	3	3	3	2	4	4	4	1
溫室氣體盤查	4	2	4	2	4	3	5	3	0	0	0	0
董監事會結構與運作	4	4	4	1	2	2	2	2	4	2	4	1

註：以1-5分量化評估永續議題的正面/負面影響程度與發生機率



盡職調查

為訂定CPC年度重大主題之管理方針及目標，邀訪各領域之專家、主管進行訪談，瞭解對CPC永續發展之期許，俾訂定永續發展策略。



張寶誠
總經理

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ESG業務策略規劃

讓CPC成為推動ESG之專業培訓與輔導專業機構，透過診斷輔導協助企業建構與擴散成功之標竿案例，建構淨零轉型之生態系或服務團，有效落實全球淨零排放目標。

陳詩龍
副總經理



林宏謀
副總經理

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，設置獨立專責稽核室，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內部稽核辦理結果，以維持有效之內部控制，協助管理階層達成永續發展目標。

許羣政
稽核室主任



翁育才
人資室主任

CPC針對人才培育與發展作為

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，能為CPC源源不絕供應所需人才。

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內部管理規範法規制定，定期檢視CPC營運應遵循之法規清單做盤點及解釋；並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。

于怡媚
法務室主任



重大主題管理方針

重大主題	GRI 對應	對利害關係人衝擊影響 A造成 B促成 C商業鏈關係								衝擊說明 (對經濟、環境、人權)	政策或承諾/管理行動	評估目標/指標	章節詳述
		董監	員工	顧客	供應商	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。	落實公平透明員工培育與職位晉升機制/ ● 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/ ● 2024年42小時 ● 2026年44小時 ● 2030年48小時	P.55
內控與內部稽核	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。	依循法規與實務準則設置獨立專責稽核室/ ● 主辦稽核員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/ ● 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	P.79
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。	接軌趨勢政策並協助產業2050淨零排放/ ● 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/ ● 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	P.73

重大主題管理方針

重大主題	GRI 對應	對利害關係人衝擊影響 A造成 B促成 C商業鏈關係								衝擊說明 (對經濟、環境、人權)	政策或承諾/管理行動	評估目標/指標	章節詳述
		董監	員工	顧客	供應	政府	大眾	委辦	認證				
法規遵循管理	GRI 2-27	A	A	B	B	B	C	A	C	<p>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。</p>	<p>遵循財團法人法與CPC營運之相關主管機關法規/</p> <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。 	<p>落實法規遵循/</p> <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 	P.82
溫室氣體盤查	GRI 305	B	B	C	B	C				<p>正面：CPC身為專業經管顧問機構，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。</p> <p>負面：CPC本次第一次辦理GHG盤查，因此GHG排放量略高。</p>	<p>正視氣候變遷因應作為，揭露GHG排放與減量規劃/</p> <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。 	<p>接軌國際趨勢揭露GHG資訊/</p> <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10% 2030年GHG減量20% 	P.41
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		<p>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。</p>	<p>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/</p> <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。 	<p>董事會、監察人多元ESG專業/</p> <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 	P.71

/05

保護環境

E-CPC

對環境友好



氣候治理與行動

CPC深知氣候變遷異常之問題，將會對組織帶來持續營運之重大衝擊風險，因此導入「氣候相關財務揭露建議 (TCFD)」，做為規劃與管理有關氣候變遷可能之風險與機會議題。

氣候變遷情境分析

為更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。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/稅之徵收；相關辦公設備成本與電費增加	一. 再提高碳費/稅之徵收；相關成本增加 二. 增加成本購置低碳排之空調與電器設備	一. 提高交通碳排之成本，限制員工交通方式，需增加駐點人力 二. 因碳費/稅再提高，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		擴大溫排之盤查與查驗證業務收入	一. 再擴大溫排之盤查與查驗證業務收入	一. 再擴大溫排之盤查與查驗證業務收入
			二. 碳排控制得宜，增加專業書籍與服務之收入	二. 再提高專業書籍與服務之收入 三. 政府投注更多研發計畫，爭取更多政府計畫經費

氣候治理與行動

CPC深知氣候變遷異常之問題，將會對組織帶來持續營運之重大衝擊風險，因此導入「氣候相關財務揭露建議 (TCFD)」，做為規劃與管理有關氣候變遷可能之風險與機會議題。

氣候相關風險與機會對財務之可能影響(1/3)

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

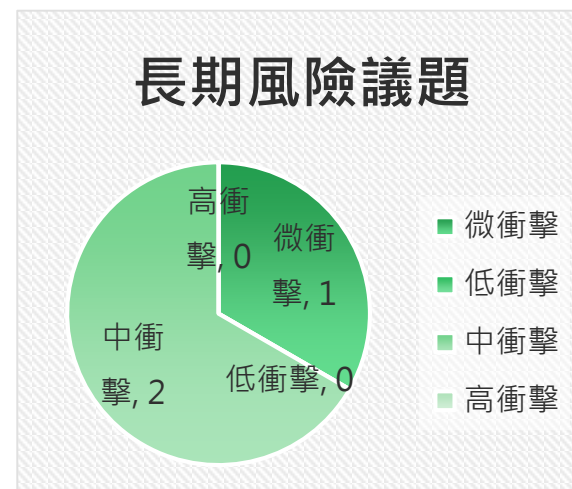
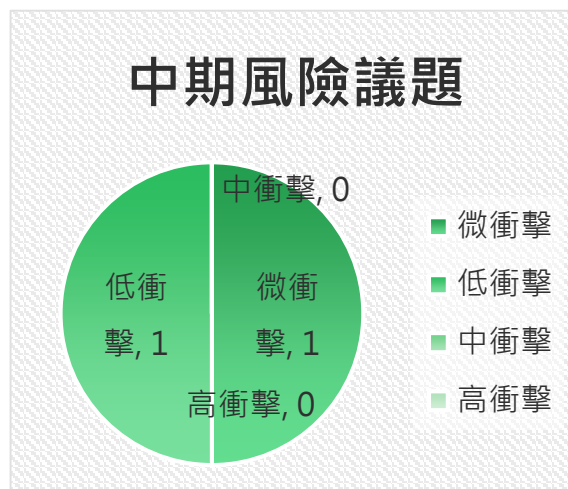
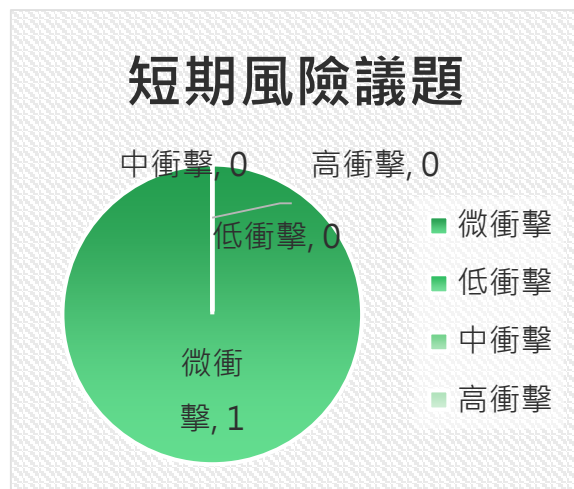
風險/機會	期程 (短、中、長)	議題類別	對財務可能之影響議題	可能影響程度 (無、微、低、中、高) (營業額% : 0.5、1、3、5)
轉型風險	短	政策和法規加嚴	溫室氣體排放未有效控制下，國內外加大碳費/稅之徵收；相關辦公設備成本與電費增加	微 因碳排量低
	中	政策和法規加嚴	再提高碳費/稅之徵收；相關成本增加	微 因碳排量低
		市場設備成本增加	增加成本購置低碳排之空調與電器設備	低 因業務屬性，不需重型電機設備
	長	政策和法規加嚴	因碳費/稅再提高，而增加節能管控成本	微 因碳排量低
		市場客戶行為改變	提高通勤往來碳排之成本，限制員工交通方式，需增加駐點人力	中 因屬高人才業務性質，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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	高

氣候治理與行動

CPC深知氣候變遷異常之問題，將會對組織帶來持續營運之重大衝擊風險，因此導入「氣候相關財務揭露建議 (TCFD)」，做為規劃與管理有關氣候變遷可能之風險與機會議題。

氣候相關風險與機會對財務之可能影響(2/3)

中度財務衝擊風險控制方案-中區教育訓練場域投入改善案例。



註：

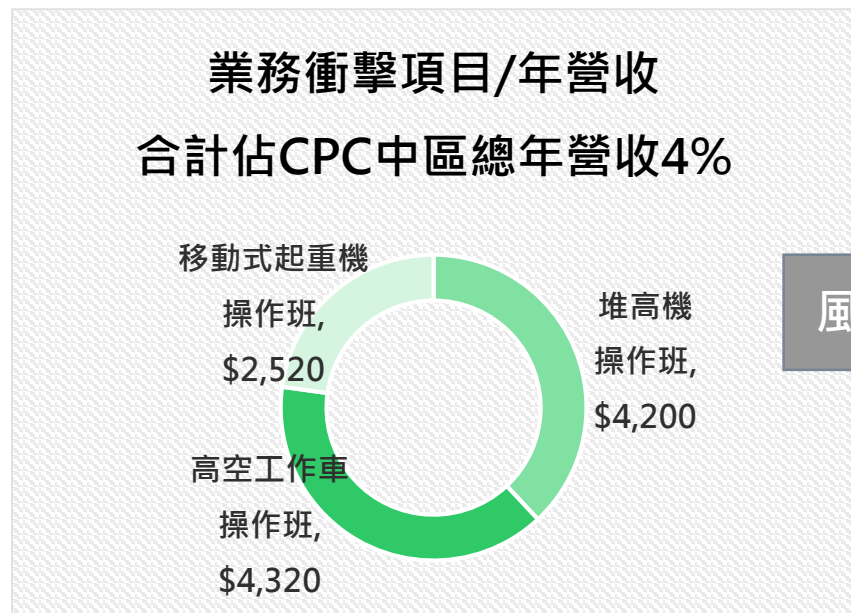
財務衝擊強度	短期風險衝擊議題	中期風險衝擊議題	長期風險衝擊議題
微衝擊	1	1	1
低衝擊	0	1	0
中衝擊	0	0	2
高衝擊	0	0	0

氣候治理與行動

CPC深知氣候變遷異常之問題，將會對組織帶來持續營運之重大衝擊風險，因此導入「氣候相關財務揭露建議(TCFD)」，做為規劃與管理有關氣候變遷可能之風險與機會議題。

氣候相關風險與機會對財務之可能影響(3/3)

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%】。



單位：新台幣/仟元

註：CPC中區係最大之自有戶外教育訓練場域

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	1仟1佰萬元/ 淨利率10% (約佔中區年 營業額4%)	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			
移動式起重機操作人員訓練班		採依規定延期辦理	略

氣候治理與行動

建構TCFD核心要素：氣候之CPC治理、策略、風險管理、指標與目標

核心要素	揭露事項構面		
<p>治理</p>	<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。 		
<p>策略</p>	<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。
<p>風險管理</p>	<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電子公告欄供所有員工知道。 	<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"> • 高風險議題會於年度定期召開之全主管Kick-Off meeting中，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。
<p>指標與目標</p>	<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，例如產生重大之破費問題。 	<p>目標設定及定期追蹤</p> <ul style="list-style-type: none"> • CPC對GHG範疇1~3，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

盤查邊界

主要參考ISO14064-1與溫室氣體盤查議定書之要求，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2022/01/01-12/31，氣體種類包含CO2、CH4、N2O、HFCs；計算採用係數法(t-CO2e)。

盤查結果

	CO2排放量	CH4排放量	N2O排放量	HFCs排放量	PFCs排放量	SF6排放量	NF3排放量	單一類別總量	占比	區域	排放量
範疇一	24604.9274	204.7422	591.3514	11125.0189	0.0000	0.0000	0.0000	36526.0399	2.50%	汐止	552459.0480
範疇二	660858.6761	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	660858.6761	45.16%	承德	76249.3046
範疇三	765985.2285	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	765985.2285	52.34%	桃園	20678.5131
小計(kg-CO2e)	1451448.832	204.7422	591.3514	11125.0189	0.0000	0.0000	0.0000	1463369.9445	100.00%	台中	524158.4026
小計(t-CO2e)	1451.4488	0.2047	0.5914	11.1250	0.0000	0.0000	0.0000	1463.370		南雲	46442.0683
占比	99.19%	0.01%	0.04%	0.76%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%		台南	102793.6570
										南科	6631.8050
										高雄	133957.1460
										合計	1463369.9446



單位：kg-CO2e

CPC溫室氣體盤查報告書/確信簽證報告



註：類別1直接排放：固定式及移動式燃燒排放、人為逸散；類別2間接排放：購電力之排放；
 類別3其他間接排放：下游交通之排放、員工交通及出差之排放、外
 類別4其他間接排放：採購的貨物之排放、處置廢棄物之排放

溫室氣體盤查

考量範疇三 (類別3、類別4) 主要係員工通勤與出差所產生之GHG 排放，以CPC之業務性質與員工之居住往來工作地點之現實無法克服，故減量方案以**範疇一**、**範疇二**進行規劃。

減量作為



全區自2023年起，各項用電設備以採購**各國具節能標章**為先；同時於內部凝聚**減碳共識**，與世界同步落實減碳行動



每年全區**GHG盤查**，評估減量成效，擬訂**減量策略**，共同落實永續發展責任



逐步增加**綠電採購** (CPC採購之綠電為6萬度，佔全區總用電4.5%；未來欲達範疇一 ~ 二累計減量20%，預計約需採購總數19萬度綠電)

減量目標(基準年2022年)



2024年前

導入TCFD揭露氣候因應資訊，並盤查GHG範疇一 ~ 三排放量，藉以規劃減量作為及目標



已於**2023年**完成此項目標



2026年前

預計GHG範疇一 ~ 二累計減量**10%** (累計減量70 t-CO2e)，逐步向淨零排放邁進



2030年前

預計GHG範疇一 ~ 二累計減量**20%** (累計減量140 t-CO2e)，逐步向國科會訂定之台灣2030年減碳24%邁進

註：1.按節能標章官網，具標章產品能源效率較國家認證標準高出 10-50%。2.綠電1度2~2.5倍電費。



水資源管理

水資源耗用主要為員工日常使用，少部分為來訪客戶使用，以洗手間與茶水間為主，皆位於大樓公共空間內，無單獨水錶計算，故無每月水費帳單，僅以每月固定管理費為繳納支出。因此採對內加強內部宣導節水措施精進管理作為，展現對水資源管理之重視。

管理作為



- 製作目視化標語、貼紙及海報，加強宣導節約用水。
- 鼓勵員工提案節水措施方案。
- 各區處訓練教室節水水龍頭、省水馬桶。

- 遠東園區於公共茶水間提供2台開飲機，每月專人更換濾心與紀錄。
- 辦公區內部由華生水資源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併紀錄，另定期檢測紀錄、水質潔淨安全證明。

落實ISO 14001環境管理系統

- CPC於2021年導入 ISO 14001 環境管理品質系統作業程序，並正式內部公告環安衛政策：「財團法人中國生產力中心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。
- 並且於2022年6月正式取得 ISO 14001 環境管理品質系統驗證。亦將持續此一有助環境保護之品質管理系統機制維護；總計ISO 14001內稽合核人員**19**位。



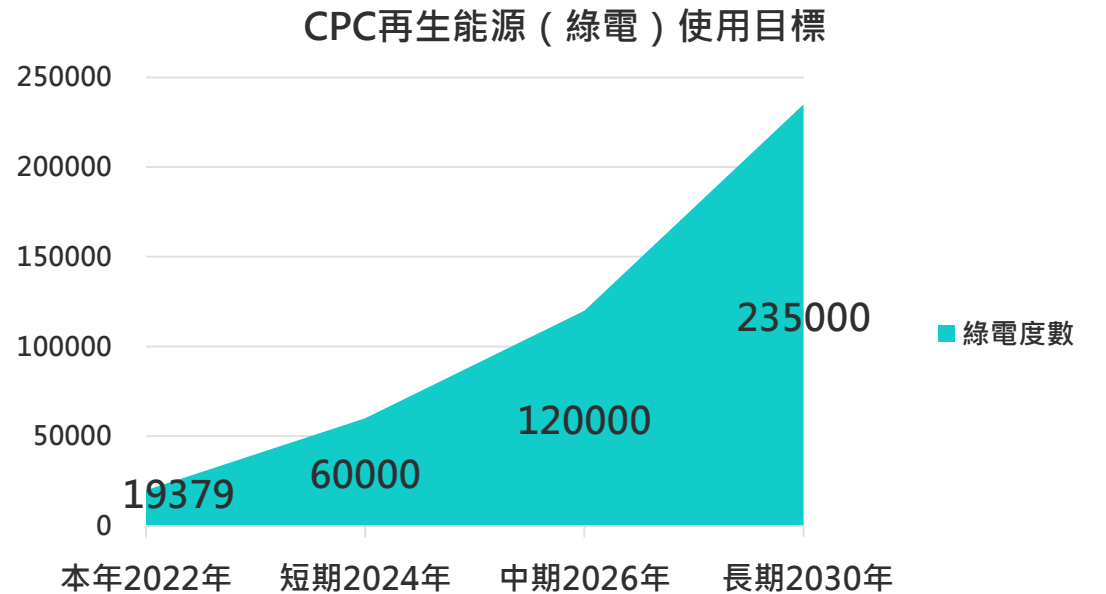
ISO14001管理審查會議暨
2022年度第一次環安衛委員會

「EP02A 法規清單」鑑別

法規名稱	發行日期 / 修訂日期	適用部門
空氣污染防治法	1975年5月23日 2018年8月1日	全區
飲用水連續供水固定設備使用及維護管理辦法	1997年12月31日 2006年7月07日	承德、台中 台南、高雄
經濟部所屬產業園區管理機構下水道使用管理及收費規定	2021年2月20日 2022年4月18日	台中
廢棄物清理法	1974年7月26日 2017年6月14日	全區
事業委託清理之相當注意義務認定準則	2017年11月24日 2021年2月23日	全區
環境教育法	2010年6月5日 2017年11月29日	全區
環境教育法施行細則	2011年6月3日 2018年10月25日	全區

支持綠電採購

- CPC雖非電力之使用大戶，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；自2021年起由行政與安管室-採購組研析 CPC 綠電採購之可行方案，希望從自身做起，表達 CPC 對環境保護決心外，更希望藉此對 CPC 之企業客戶們，帶動一同響應對再生能源支持。
- CPC已洽合格之售電業廠商-陽光特家電力(股)公司，購買「再生能源」，且於2022年5月25日完成契約書簽訂；並完成向台電申請於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；本(2022)年度購買之綠電共計達**19,379**度(9月未足月使用)。
- 逐步增加綠電採購(CPC採購之綠電為6萬度，佔全區總用電4.5%；未來欲達溫室氣體範疇一~二累計減量20%，預計約需採購總數23.5萬度綠電)。



政府綠色產品

- CPC身為世界一員，深知地球永續是組織基業長青之根本，因此積極響應環保署所推動綠色採購。該推動之綠色產品除可回收、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。
- CPC自2021年起，即研究對政府綠色採購之項目。於本（2022）年度已採購綠色產品並至綠色採購平台完成登錄，**金額達357萬1,566元**。
 - 短期2024年綠色採購維持於**300萬元**以上。
 - 中期2026年綠色採購達**400萬元**以上。
 - 長期2030年綠色採購達**500萬元**以上。



- 經由辦理推動綠色採購說明會，讓員工了解綠色採購的目的以及綠色採購所包含的項目及內容，讓員工由從工作到生活中皆可多選購綠色產品。
 - 短期2023年辦理「綠色採購」說明會**2**場次。
 - 中期2024年~2026年「綠色辦公」相關主題分享會**2**場次。
 - 長期2027年~2028年「綠色生活」相關主題分享會**2**場次。

報廢筆電活化利用

- CPC為減少廢棄物產生，降低對環境污染，因此每年會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。
- 各年度報廢筆記型電腦活化利用作業，皆有正式作業統計與紀錄：
 - 2020年度~2022年度之活化利用統計表：

年度	總除帳NB數量	員工得標NB活化利用數量	NB活化利用佔總除帳比率	標售總金額
2023年	年度尚未結束	26	年度尚未結束	75,328元
2022年	58	32	55.17%	87,799元
2021年	101	27	26.70%	70,320元
2020年	54	10	18.50%	22,252元

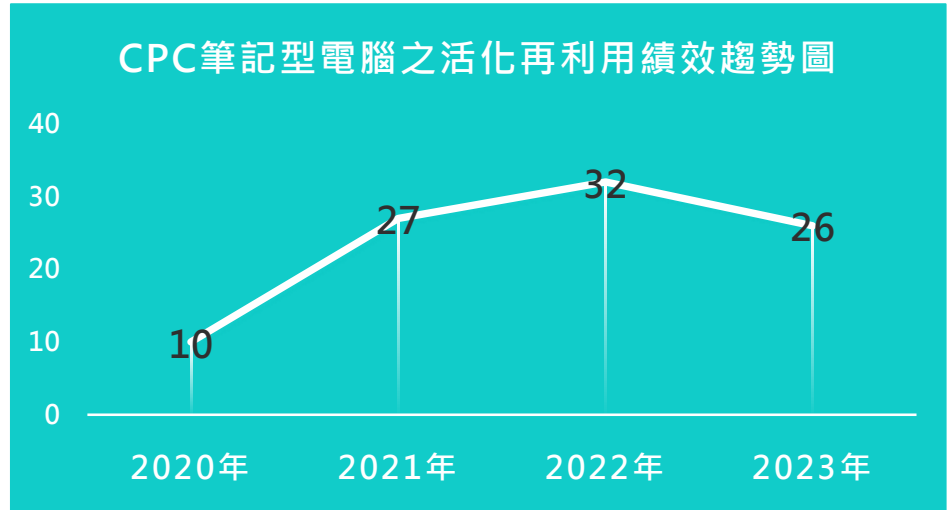
- 目標躍升：依2023年度之筆記型電腦活化利用作業規劃，將有 26 台筆記型電腦參與活化再利用作業。

111 報廢筆電活化

標號	廠牌	型號/規格	品牌	備註
1	APPLE	MAC 17"MB097FA	0000	可繼續使用或拆解零件
2	APPLE	Mac Air 6140 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
3	APPLE	Mac Air 6200 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
4	APPLE	Mac Air 6130 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
5	APPLE	Mac Pro 6130 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
6	APPLE	PA3 A1415 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
7	APPLE	PA3 A1474 2014	0000	可繼續使用或拆解零件
8	APPLE	PA3 A1800 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
9	ASUS	ZenBook UX301 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
10	SAMSUNG	NP-P520 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
11	SONY	VPY1211 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
12	SONY	VPY1300W 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
13	Acer	TravelMate 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
14	HP	ENVY130 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
15	ASUS	Fluxus Pad Q40	0000	可繼續使用或拆解零件
16	ASUS	Fluxus Pad Q20	0000	可繼續使用或拆解零件
17	ASUS	6600 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
18	ASUS	P4301 2015	0000	可繼續使用或拆解零件

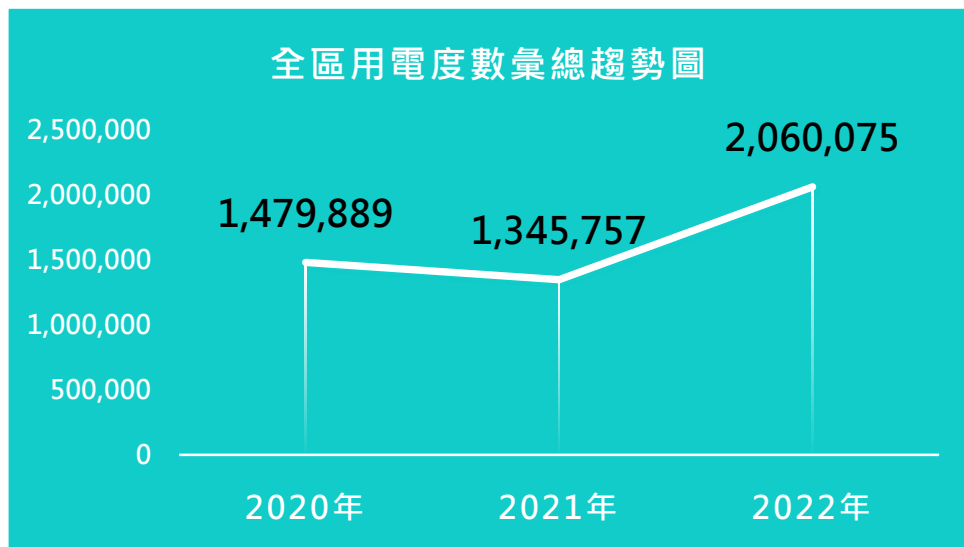
19	ASUS	MT01 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
20	ASUS	M500 P4611A 2014	0000	可繼續使用或拆解零件
21	ASUS	MT01 P4611A 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
22	ASUS	M500 P4611A 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
23	ASUS	MT01 2014	0000	可繼續使用或拆解零件
24	ASUS	M500 P4611A 2014	0000	可繼續使用或拆解零件
25	ASUS	M500 P4611A 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
26	ASUS	UX301 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
27	ASUS	UX301 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
28	ASUS	UX301 2014	0000	可繼續使用或拆解零件
29	ASUS	UX301 2014	0000	可繼續使用或拆解零件
30	ASUS	M500 B31 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
31	ASUS	UX301 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
32	ASUS	UX301 2014	0000	可繼續使用或拆解零件
33	ASUS	UX301 2014	0000	可繼續使用或拆解零件
34	ASUS	MT01 B400V 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
35	ASUS	UX301 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
36	ASUS	UX301 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
37	ASUS	UX301 2014	0000	可繼續使用或拆解零件
38	ASUS	UX301 2012	0000	可繼續使用或拆解零件

39	YOSHIDA	320K 2014	0000	可繼續使用或拆解零件
40	YOSHIDA	700K 2015	0000	可繼續使用或拆解零件
41	YOSHIDA	230K 2015	0000	可繼續使用或拆解零件



內部電力耗用

- CPC總部與全區服務處皆會統計各期之電力使用情況，以觀察是否有重大變化，作為用電情況與節能減碳之評估參考。
- 依全區3年度之用電度數比較表，顯示整體之用電呈現逐年遞減趨勢，可知有關節能減碳政策於全區係有落實。



地區	2022年	2022年較2021年比	2021年	2021年較2020年比	2020年
汐止	362,021	-26,239	388,260	6,718	381,542
承德	116,340	20,720*	95,620	-30,240	125,860
桃園	25,489	5,503*	19,986	-6,278	26,264
台中	548,188	-6,612	554,800	-61,600	616,400
南雲	76,556	-155	76,711	-11,952	88,663
台南	88,521	13,721*	74,800	-22,440	97,240
南科	9416				
高雄	144,540	8,960*	135,580	-8,340	143,920
合計	2,060,075	15,898	1,345,757	-134,132	1,479,889

單位：度

- 落實企業社會責任自2022年9月起，持續綠電購買，同時推動午休與下班後隨手關閉無人區燈源、冷氣溫度控制，與用電追蹤。
- *註：2022年度COVID-19逐步解封，因應CPC學員實體課程需求，訓練單位用電係有微升。
- CPC將持續辦理宣導節能省電政策，並控制冷氣溫度與統計追蹤用電情況，以持續控制全區用電，避免大幅用電增加，共同為地球環境盡一份心力。



生物多樣性教育

- CPC出版之能力雜誌，規劃專刊報導生物多樣性，依期程規劃於能力雜誌2023年05月號807期《永續旅遊》主題刊登。
 - 他方案例篇》-芬蘭x帛琉的保護海洋永續發展路。
 - 在地案例篇》-台東高山森林基地陸域重新定義部落旅遊，塑造心靈體驗之旅，讓前來的旅人與自然為友並找回自己。
- 同時正逐步規劃製作相關保育影片，並廣供給社區學校對學生之教育宣導。



/06

社會責任

S-CPC

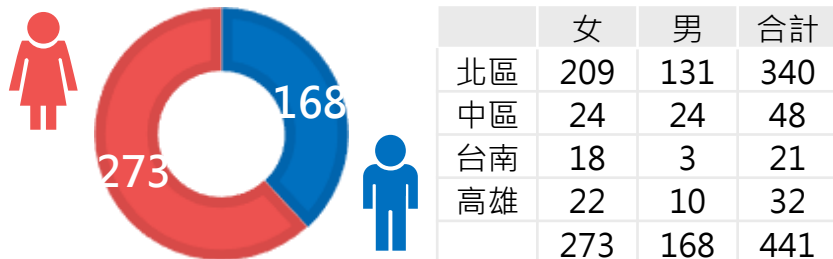
幸福職場與社會/人權



勞雇關係及員工參與

員工資訊 2022年度共 441人

CPC對員工之管理係依循我國勞動法令相關規定，並以家庭化為精神，實現對員工之照顧，以強化員工之職場幸福感。各項人力結構資訊，皆有系統化之管理與多元統計。



註：1.無派遣人力。2.無明顯之季節性變化。3.北區含汐止、承德、桃園；中區含台中、斗六之服務處。

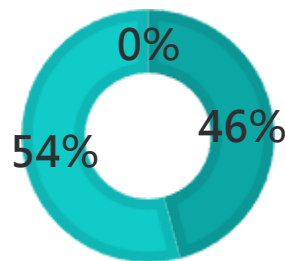
非員工的工作者資訊

地區	工作內容	人數	契約關係
台北(汐止、承德)	辦公處所清潔	2	委外承包商
桃園	辦公處所清潔	1	委外承包商
台中(含斗六)	辦公處所保全(台中)	2	委外承包商
	辦公處所保全(斗六)	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(斗六)	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

CPC係高度多元專業業務之經營管理顧問機構，因此在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**」對員工人力多元友善，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。

新進員工

CPC對新進員工招聘，亦符合法規不設性別限制，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CPC面試。



年齡	30以下(女)	30以下(男)	31~50(女)	31~50(男)	51以上(女)	51以上(男)
台北	23	23	26	15	0	0
台中	1	0	4	3	0	0
台南	1	0	7	0	0	0
高雄	1	1	2	2	0	0
合計	26	24	39	20	0	0

年度總薪酬比率

最高薪酬與員工薪資中位收入之比率 = **5.36**

薪資成長比率 = 無明顯成長幅度

註：1.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(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數。2.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。

勞雇關係及員工參與

離職員工

近3年度員工自願離職(含退休)比較統計，其性別之分布無異常落差。

CPC 2020年~2022年員工離職率統計(正職人數)

性別	2022年					2021年					2020年				
	年齡				合計	年齡				合計	年齡				合計
	30以下	31~40	41~50	51以上		30以下	31~40	41~50	51以上		30以下	31~40	41~50	51以上	
男性離職人數	17	14	3	4	38	9	7	5	3	24	8	8	3	3	22
女性離職人數	15	21	6	4	46	14	19	7	3	43	14	24	5	6	49
男性離職人數佔比	0.10119	0.083333	0.017857	0.02381	0.22619	0.054545	0.042424	0.030303	0.018182	0.145455	0.045455	0.045455	0.017045	0.017045	0.125
女性離職人數佔比	0.05495	0.076923	0.021978	0.014652	0.168498	0.055777	0.075697	0.027888	0.011952	0.171315	0.05364	0.091954	0.019157	0.022989	0.187739
員工總離職人數	32	35	9	8	84	23	26	12	6	67	22	32	8	9	71
員工總離職率	0.07256	0.079365	0.020408	0.018141	0.190476	0.055288	0.0625	0.028846	0.014423	0.161058	0.050343	0.073227	0.018307	0.020595	0.162471

註：男性離職佔比：各年齡層之男性離職人數/各年終之CPC總人數

女性離職佔比：各年齡層之女性離職人數/各年終之CPC總人數

CPC 2022年度員工離職率統計(正職人數)

年齡	30以下(男)	30以下(女)	31~50(男)	31~50(女)	51以上(男)	51以上(女)
台北	17	15	17	23	2	3
台中	0	0	0	3	1	1
台南	0	0	0	1	0	0
高雄	0	0	0	0	1	0
合計	17	15	17	27	4	4
比例	0.038548753	0.03401361	0.0385488	0.0612245	0.00907029	0.00907029

員工自願離職率/非自願離職率

0.188208617/0.002267574

營運變化的最短預告期

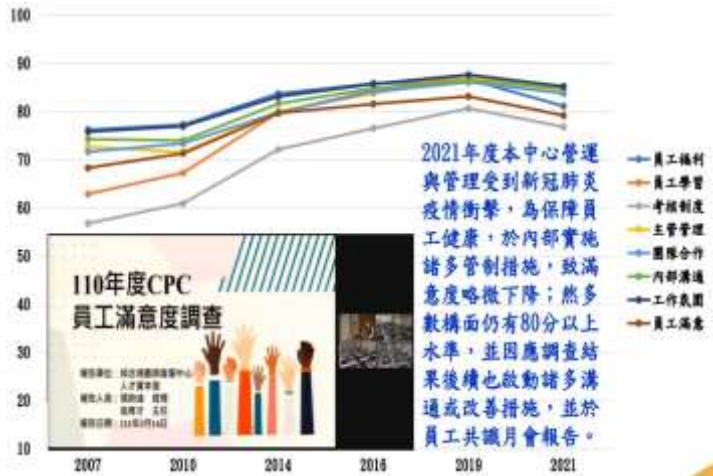
在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，提前通知員工及其代表的最短週數將遵循勞基法及相關法規辦理。



勞雇關係及員工參與

員工滿意度調查

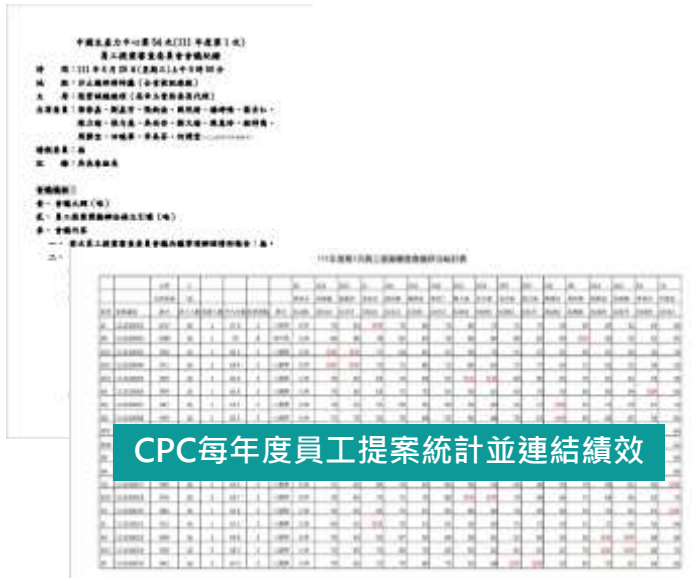
全體員工都屬於CPC的內部顧客，唯有員工感到滿意，才會在工作崗位上顯現出組織活力，提供外部顧客卓越滿意的服務，以認同組織文化為依歸，結合自身的工作目標達成組織願景與使命。在此前提下，每兩年度進行「員工滿意度調查」，以瞭解員工對工作環境之軟硬體的滿意度、建議及期望，進行優缺點分析與改進建議，據以改善工作條件。



註：以ACSI之顧客滿意度評估模式，加上CPC核心價值元素，以10分李克特量表進行評估，每年回收率都在90%以上。

員工提案

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。同時透過完善獎勵制度為誘因，才能促使全員參與。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。



模範員工選拔

每年度舉辦模範員工選拔，表彰工作表現契合CPC核心價值之員工，及鼓勵師徒傳承之氛圍。兩獎選拔項階段分為模範員工初選，選拔出部門模範員工代表，每位得獎者獲得獎金3,000元，模範員工決選由CPC員工投票選出前三名，受獎者獲得獎金2萬元及獎座1只，並於每年尾牙中上台領獎，接受表揚。另外設有終身奉獻獎與廿年久任員工獎，分別於CPC服務滿30年及20年之員工，為表達感謝之意，並提升員工職場成就感，特別於尾牙場合頒獎金5萬元及獎金2萬元及獎座1只。

申訴機制

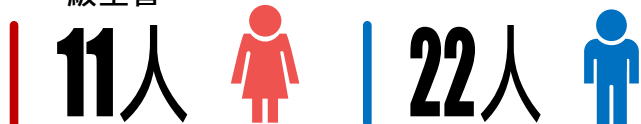
管道機制	受理人
性騷擾防治申訴 -專線(02)26985859 -電子信箱 09595@cpc.tw	人才資本室
CPC0800	行政與安全衛生管理室副主任
員工提案機制	研考與發言人室
總經理信箱	總經理祕書
各行政一級權責部門	行政單位一級主管

員工多元化與包容

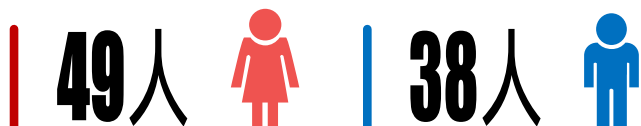
管理職之性別統計

CPC 以人才為本，以工作之勝任為選才之優先考量，消弭職場性別歧視。以管理職之性別與年齡分佈可知，男、女性別之管理職比例無落差。

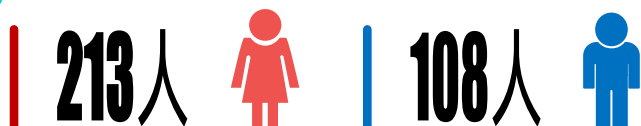
一級主管



二級主管



非管理職之性別統計



消除職場歧視(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。

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
台北	0.849929633	0.833941036
台中	0.796236892	0.776018504
高雄	0.807118828	0.852882604
台南	0.400078174	0.372528339

育嬰假申請與復職留任統計

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 3 年度比較統計，實際復職與留存率皆達**100%**。

CPC 2020年~2022年員工育嬰留停復職與留任統計 (正職人數)

項目	2022年			2021年			2020年		
	男性 員工	女性 員工	合計	男性 員工	女性 員工	合計	男性 員工	女性 員工	合計
享有育嬰留職停薪福利之員工總數	168	273	441	165	251	416	176	261	437
A：申請育嬰留停總人數	2	5	7	0	7	7	2	1	3
B：申請育嬰留停後復職人數	1	4	5	1	3	4	1	3	4
C：實際復職人數	1	4	5	1	3	4	1	3	4
D：復職申請延期人數	0	2	2	1	0	1	0	1	1
E：上年度復職後持續工作一年人數	1	3	4	1	3	4	0	5	5
F：上年度育嬰留停復職人數	1	3	4	1	3	4	0	5	5
復職率：C/B	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
留存率：E/F	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



人才培育與發展

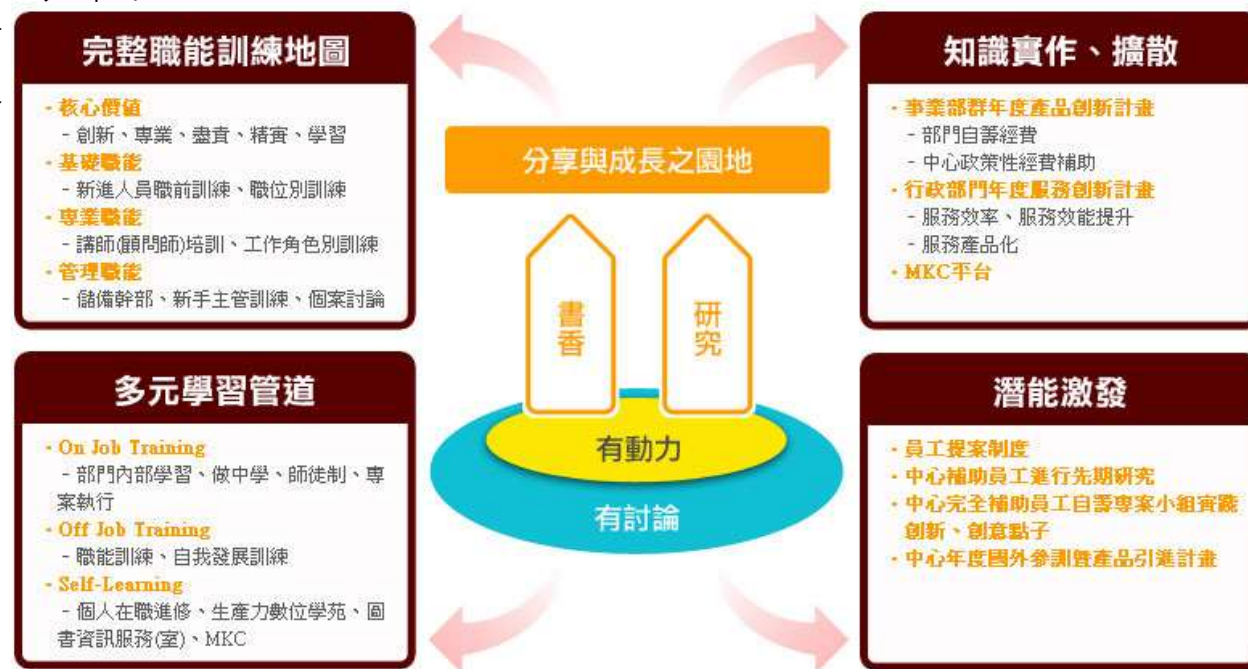
人培理念

CPC長期深耕紀律、學習及績效三大組織文化，希望塑造一「**書香、研究、有討論、有動力能達成分享與成長之園地**」，作為孕育「**經管人才庫**」之搖籃。

所謂「書香」及「研究」是指CPC人的知識涵量與將所學追根究底，不斷轉化並勇於創新之精神，而此園地內一切制度擬訂過程，皆曾經由每位成員參與「討論」，以團隊共識提升行之「動力」；整體架構示意圖如下：



CPC以職能為人力資源發展架構之基礎，結合能力評鑑、標竿員工選拔、專業認證等機制，採獎勵，甚至全額補助方式，鼓勵園地中所有成員學習成長、研究開發新產品；我們的分享與成長資源項目如下：



人才培育與發展

CPC每年度均固定編列員工國內、外學習經費共新臺幣700萬元整，於董事長主持，總經理、總顧問暨全體幹部出席之Kick-off Meeting親自核定。學習課程所需費用，包含在職進修，均給予全額補助。

CPC職涯發展-雙軌制

專業顧問

- 擔任單位裡執行專業任務的角色；
- 職涯發展路徑為深耕專業知識與技術，再朝第二專長發展的π型人。

管理職

- 擔任單位裡引導與帶領部群、團隊運作的角色；
- 職涯發展路徑為向上或跨單位的管理職務，並從儲備幹部或職務代理人設定開始。

專業人才	講師
	顧問
管理職務	儲備幹部
	現任主管

塑造優質CPC人

CPC係先全面盤點再透過標準化與工作角色分類手法，使工作內容先有統一定義與分項，讓工作說明書係以拼盤、選項方式，於系統平台上組合。工作內容一旦確定，則可進一步將職能盤點、分析出來，有了能力，即可設計測評工具用以篩選人才、或於內部訂定職能檢定制度，提升人力水平。



職能發展訓練

承前招募甄選階段，對人員工作說明書、能力水平要求一旦清楚，則可立即將工作目標訂入考核制度中，使員工迅速了解本身職掌與努力之方向；同時，對於新進人員職能缺口，經主管於招募甄選系統建檔後，自到職日起即充分掌握，有利部門主管或人力資源部門立即協助，採計畫性安排學習課程。

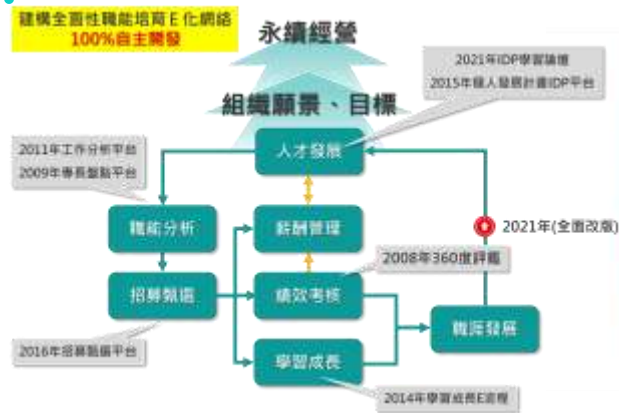




人才培育與發展

CPC率先以自有制度、資訊系統設計、推動多面向職能評鑑(核心價值行政單位360度/業務單位270度、管理職能180度)之財團法人；經由核心價值評鑑，引導員工與CPC之價值觀相契合，經由管理職能評鑑，持續為組織推動接班人計畫，並對幹部職能落差規劃精進學習課程或行動改善方案。

全e化人才資本發展體系



寬廣之發展舞台

將績效為導向之職能培育機制與資訊工具緊密結合



完善之學習藍圖

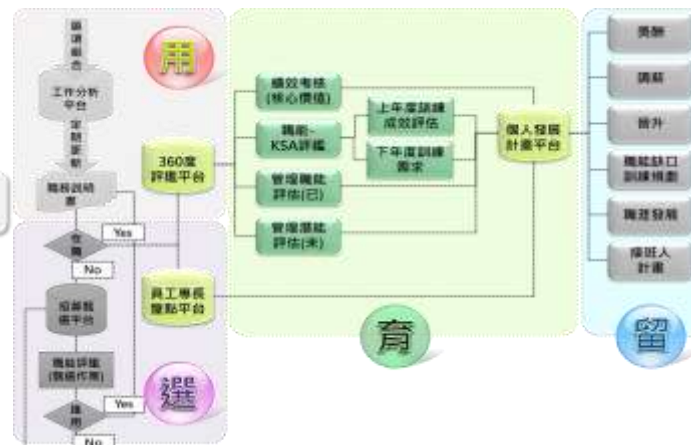


專業之能力厚植

書香、研究、有討論、有動力，能達成分享與成長之園地
(許勝雄董事長於2013年2月之Kick-off Meeting指示)



選、用、育、留全面資訊精實整合流程



個人專屬職涯發展學習計畫展開





人才培育與發展

CPC 強調員工為組織發展之重要資本，且身為企業經營管理之顧問機構，在協助外部企業發展人力資本規劃之同時，亦積極形塑屬於CPC之幸福職場。而最攸關員工成長發展之機制，係為公平透明且合理之員工培育、員工績效評估、員工職位晉升與獎勵等機制之健全及落實。



- 明定「財團法人中國生產力中心員工學習辦法」落實員工學習
- 年度員工績效評估連結員工學習構面，以CPC五大核心价值30%+工作績效70%進行評核

- 員工之學習培育情況，皆以系統化統計與分析將每月全員共識會之參與情況系統化，列入員工敬業度分析

性別	總時數	人數	平均學習時數
女	14,967	273	54.8
男	8,838.1	167	52.9
合計	23,805.1	440	54.1

2024年前
達 **42**小時學習時數

2026年前
達 **44**小時學習時數

2030年前
達 **48**小時學習時數



- CPC「綜合績效評核作業原則」第2條明定，全體員工皆須參加績效評核
- 員工敬業度（績效評核比）

性別	優	甲	乙	丙	丁
女	87	152	15	0	0
男	61	77	10	0	0



職場健康安全

- CPC落實對員工職業安全與衛生管理機制：深知員工是組織最寶貴資本，因此於2015年即正式制定發布「職業安全衛生委員會組織規程」，並據以成立職業安全衛生委員會，由總經理為主任委員正式運作。亦率先於政府捐助之財團法人取得「ISO 45001 職安衛品質管理系統國際驗證」；以作為落實對CPC員工之職業安全與衛生管理機制之展現。並於2022年6月取得ISO45001證書；總計ISO 45001內稽合格人員**19**位。
- CPC以系統化明確紀錄各項差勤，並就員工職業傷害之申請，取得客觀紀錄憑證，及分析員工職業傷害情況，俾利檢討與改善。
- 本 (2022) 年度職業傷害(0)件。



項目	2022年			2021年			2020年		
	男性員工	女性員工	合計	男性員工	女性員工	合計	男性員工	女性員工	合計
工作總時數	334,656	543,816	878,472	327,360	497,984	825,344	352,000	522,000	874,000
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	0.227668	0	0.227668	0	0.484646	0.484646	0	0.228833	0.228833
損工日數率(LDR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
缺勤率 (AR)	0.022151	0.02474	0.046891	0.014171	0.015892	0.030063	0.015926	0.022831	0.038758

基準說明：

職業傷害死亡率:職傷死亡人數/年度總工時

嚴重職業傷害率：(失能職傷人數/年度總工時)X200,000

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

損工日數率(LDR)：(失能傷害之總損失日數/年度總工時)X 200,000

缺勤率 (AR)：工傷假、病假、生理假、事假合計日數/年度總工作日數

註：1.以年度12/31人數*(辦公日曆上班天數-5/1勞動節1天)

2.以有領取職業傷病門診單者計算





職場健康安全

員工健康管理

CPC於2020年與佳鑫健康管理顧問有限公司簽訂特約醫護人員臨場服務合約，並依據職業安全衛生法及勞工健康保護規則之第10條至第12條規定辦理。

- 健康管理：健檢結果分析與評估。
- 異常工作負荷預防：辨識及評估高風險群，追蹤管理及健康指導。
- 肌肉骨骼危害預防計畫：問卷統計及分析評估。
- 母性健康保護：母性員工個人健康風險評估與環境危害辨識。
- 不法侵害預防計畫：協助完成問卷及分析。

2022年度健康諮詢人數：**22**人(**55%**)

- 短期2024年健康諮詢人數達需諮詢人數**65%**。
- 中期2026年心血管風險健康諮詢人數達需諮詢人數**80%**。
- 長期2030年心血管風險健康諮詢人數達需諮詢人數**90%**。



健檢公告及人數



每年辦理二場健康促進課程

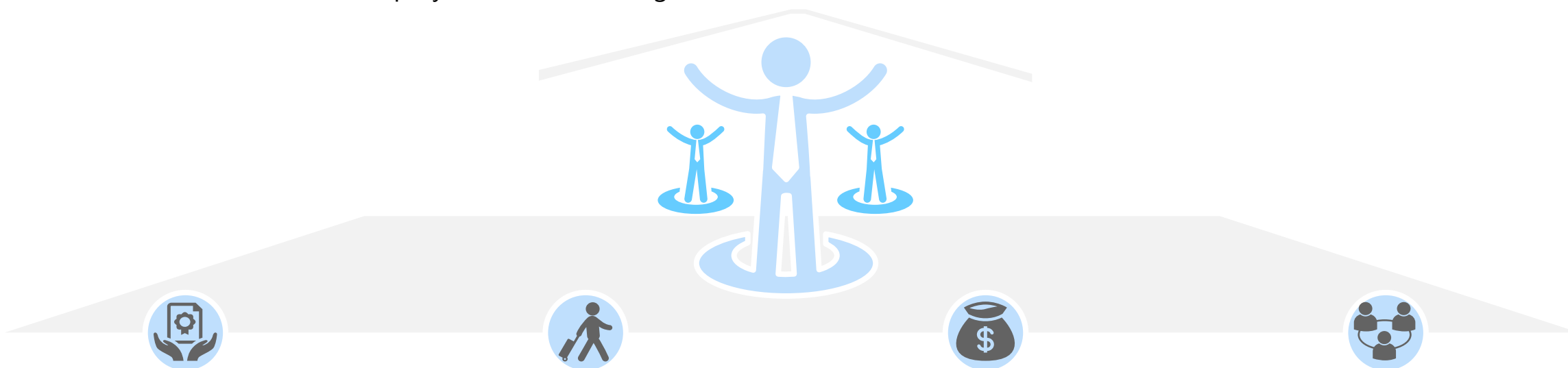
防災演練

於2022年9月23日進行演練，模擬電腦機房伺服器過熱短路，引發濃煙與後續機台起火。過程除分配公司內緊急應變小組任務分組與引導員工實地避難演練，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

無論是政府法令規定之項目，如勞健保、退休金制度、各項請假類別（事假、病假、產假、產檢假、陪產假、生理假、家庭照顧假、婚假、喪假、工傷假、特別休假、育嬰留職停薪），或是另外提供之福利，如員工外訓補助、公費健康檢查、專職健康管理師、專業按摩師按摩舒壓、員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP），以上多數的福利項目全體員工皆適用。



團體保險/ 汽機車之第三人責任險

汽機車之第三人責任險

除依政府法令享有勞保、健保以外，CPC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

享有優於勞基法年休假，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
- 特別休假：比照勞基法



福利

結婚禮金、奠儀、生育祝賀金、慰問金。



員工關係經營

人資電子報、模範員工選拔、每月家庭日、不定期員工關懷、生日聚會、尾牙開春團拜活動、社團活動、紓壓按摩活動等。

福利與退休制度

團體大型活動

因應COVID-19疫情緩解，CPC業將恢復於2023年度辦理春季感恩母親節戶外體驗學習活動，希望員工在工作之餘，也能帶家人一起出門走走；有家人支持，員工在工作時能感到安心，並且能開心地去照顧好每位客戶，進而獲得工作成就，除因疫情影響調整日期外，更是每年辦理重要活動之一。



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，以感謝員工多年來之服務與貢獻。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。

優良哺集乳室

CPC員工性別以女性居多，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。



哺集乳室使用說明：

1. 開放時間：平日上班時間，上午 08:00 至下午 17:00 時。
2. 服務對象：本中心哺集乳室之同仁。
3. 使用者請先向服務台「使用登記表」簽名後再取鑰匙進入，室門請自內反鎖，並將門外掛鎖鎖上「使用中」標誌。
4. 使用者如見鎖門及「使用中」告示，表示正在使用中，請先離門，待內中人開鎖進入用畢上鎖，輪流交還服務台。
5. 本室設有沙發、冰箱、冷凍櫃、冷熱開飲機等為公物，敬請愛惜使用；其他裝置如吸奶器、奶瓶等，請使用者自備。
6. 冰箱/冷凍櫃為存放母乳之用，除母乳、吸奶裝置，與代用之空瓶外，不可放入其他物品離開時個人物品可暫存櫃內或櫃下。
7. 禁止攜帶食物及飲料，並請使用者共同維護室內清潔，非哺乳人員及清潔同仁不得進入哺集乳室。
8. 如有發現需協助清潔處理事項，可於下方留言板留言或通知「安親組」處理。

同仁留言板：

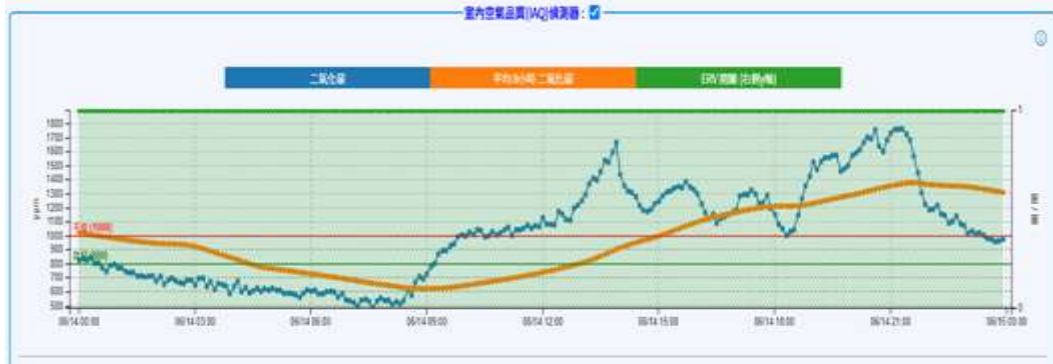


學員教育之品質

2022年度總計培訓 **109,012** 人次；教育訓練業務收入/總營收：335,699,323/1,398,651,738：**24%**

CPC各區處教室為使學員有安心學習之環境，除提供專業教室外，亦提供高品質（空調、水）、無障礙空間、休憩空間、書香園地等學員教室環境。

台北承德教育訓練中心



教室設有空氣品質偵測器，即時查看空氣中的各項數值是否在正常範圍，保持學員環境健康。

CO2數值日期：6/12~6/14承德第一教室

中區服務處



台南服務處



高雄服務處



5S綠美化機制

每季舉辦5S綠美化競賽，辦公室環境整理、整頓、請掃、清潔，相互關懷每天伴隨我們最長時間的夥伴，使上班前、中、後都擁有最佳心情與健康身體！

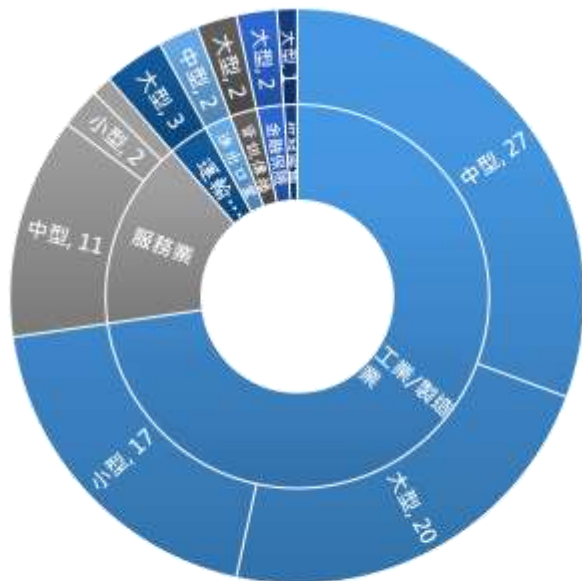
每位員工都要照顧好桌上的植物健康，會有5S委員不定期檢查評分，如果有枯葉還會扣分，塑造綠色環境。



對企業之義診服務

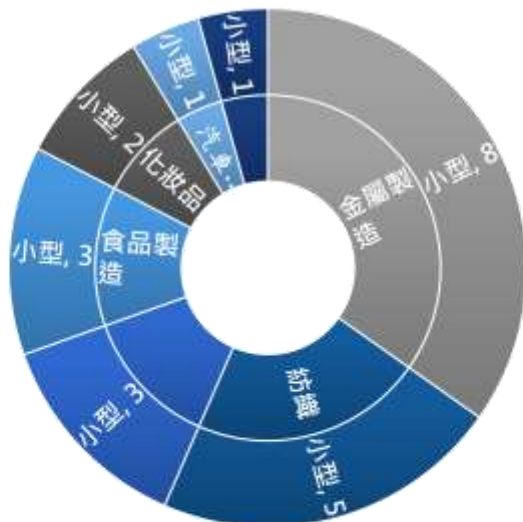
CPC持續培育產業顧問之ESG專業能量，並引領企業接軌國際新趨勢，秉持產業經管顧問使命，率先主動提供各產業與大眾ESG各構面之知識提升，並獲好評。本(2022)年度提供產業義診目標200場次，已達**232**場次，達成率**116%**。

生產力再造事業部 產業ESG義診**88**場次



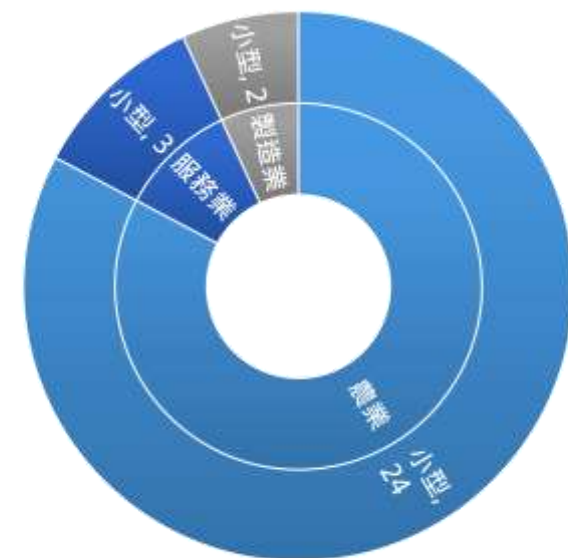
- 工業/製造業
- 服務業
- 金融保險
- 運輸倉儲
- 資訊傳播
- 批發零售
- 進出口業

數位轉型與資訊科技應用事業部 產業ESG義診**23**場次



- 食品製造
- 紡織
- 汽車及其零件製造業
- 金屬製造
- 化妝品
- 塑膠製品製造業
- 飲料製造

在地創生事業部 產業ESG義診**29**場次



- 農業
- 製造業
- 服務業

質化績效

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。

以全方位資通訊技術協助企業推動數位轉型，運用DX Bench量表度進行數位化程度評估與診斷服務，將經管專業融入智慧系統設計，協助打造轉型藍圖、完善獲利方程式。

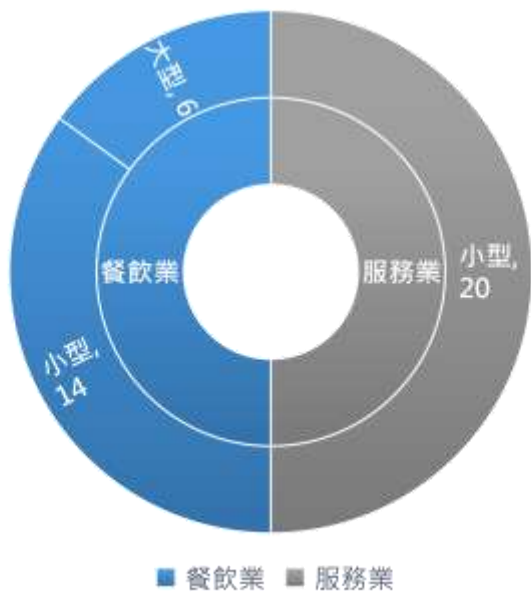
促進農業相關機構、農民團體及企業合作社等對農業經營、地產地消、智慧農業及碳中和等有正確之認知及落實推動，傳承地方文化特色，實現人物境共好思維，促進地方成長及共生。



對企業之義診服務

CPC持續培育產業顧問之ESG專業能量，並引領企業接軌國際新趨勢，秉持產業經管顧問使命，率先主動提供各產業與大眾ESG各構面之知識提升，並獲好評。本(2022)年度提供產業義診目標200場次，已達**232**場次，達成率**116%**。

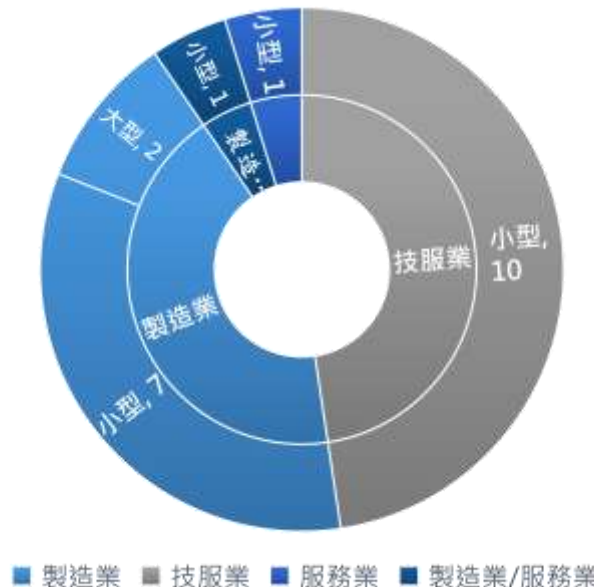
跨域創新與品牌行銷事業部 產業ESG義診**40**場次



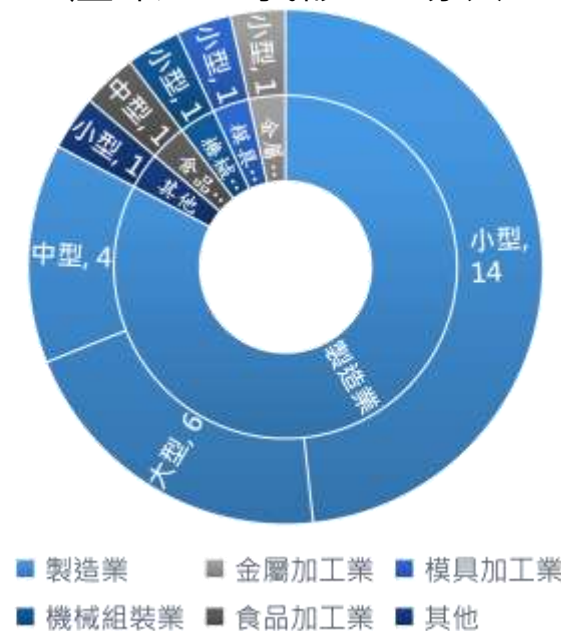
學習成長事業部 產業ESG義診**2**場次



商業服務與研發資源事業部 產業ESG義診**21**場次



中南區服務處 產業ESG義診**29**場次



質化績效

協助企業成長、轉型、跨域整合與生態系共創，以多元專業顧問工具、方法與系統解決方案，在追求價值提升與跨域創新之商模轉型的路上，提供顧問陪伴與協助。

透過瞭解企業發展需求，人才職能缺口及各階層管理職能落差，提供更優質的場地與培訓服務規劃與執行，協助企業培育如經營管理、職訓證照及客製化培訓服務。

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。

協助企業強化組織經營體質，掌握市場脈動及趨勢，以及因應淨零永續卓越經營，推動智慧化、低碳化之改善方案，以全方位輔導服務，介接政府專案輔助資源。



產業發展轉型推動

CPC 對內規劃及執行永續管理相關作為，對外亦推展服務能量，包含教育訓練課程、能力雜誌、叢書出版品以及執行政府相關計畫，與外界傳遞永續概念，並協助學員、企業、政府一同往永續進程邁進。



ESG公開班課程

- 台北開辦**39**堂
- 台中開辦**18**堂
- 台南開辦**8**堂
- 高雄開辦**12**堂

ESG永續發展培訓計畫		
環境保護 (Environment)	社會責任 (Social)	公司治理 (Governance)
永續經營基礎 永續經營基礎 (ESG) 專業課程 2023 ESG 專業培訓及導入課程 ESG 專題：ESG 與企業經營的未來發展趨勢 ESG 專題：ESG 與企業經營的未來發展趨勢	專業培訓：員工 ESG 專業課程 海外公民與 ESG 專業課程 ESG 專業培訓及導入課程 ESG 專業培訓及導入課程	專業培訓 ESG 專業培訓及導入課程 ESG 專業培訓及導入課程
進階培訓：ESG 專業課程 ESG 專業培訓及導入課程 ESG 專業培訓及導入課程	專業培訓：ESG 專業課程 ESG 專業培訓及導入課程 ESG 專業培訓及導入課程	專業培訓 ESG 專業培訓及導入課程 ESG 專業培訓及導入課程
ESG 專業培訓 ESG 專業培訓及導入課程 ESG 專業培訓及導入課程	專業培訓：ESG 專業課程 ESG 專業培訓及導入課程 ESG 專業培訓及導入課程	專業培訓 ESG 專業培訓及導入課程 ESG 專業培訓及導入課程
ESG 專業培訓 ESG 專業培訓及導入課程 ESG 專業培訓及導入課程	專業培訓：ESG 專業課程 ESG 專業培訓及導入課程 ESG 專業培訓及導入課程	專業培訓 ESG 專業培訓及導入課程 ESG 專業培訓及導入課程



能力雜誌

能力雜誌**3**期專刊



5部影音內容



叢書出版品

叢書出版品**2**本



數位轉型及 低碳政府計畫

- 中小型製造業數位轉型共通輔導計畫
 - 促成**10**件獲補助業者
 - 投資**0.57**億元於產業減碳項目
 - 預估第一年減少CO2排放量約**2.7**萬公噸
- 臺北市店家輔導數位轉型應用計畫
 - 辦理**10**場次數位應用培訓課程，參與人數**300**人次
 - 「臺北市商業數位轉型輔導計畫」委託專業執行服務案
 - 整體提升產值約**9,000**萬元

MKC知識饗宴

永續議題有關文章逾600篇
2022年度ESG主題文章**18**篇



面對大環境劇烈變動的挑戰，CPC持續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，持續伴隨企業成長茁壯、邁向卓越、永續經營。



經營管理知識傳播

透過多元經管文章、顧問主題專欄、多樣影音內容，匯聚CPC 67年來經管知識的經營管理互動平台，向企業即時推介各種經營管理之新觀念、新資訊、新技術。



顧問輔導解決方案

提供各行各業的企業最適服務，號召專業優秀的輔導顧問深入企業，協助其邁向成長，顧問們經歷智慧累積，對於產業界各面向的問題皆有所涉獵，因此能快速獲悉企業組織運作上的盲點，並有效解決。

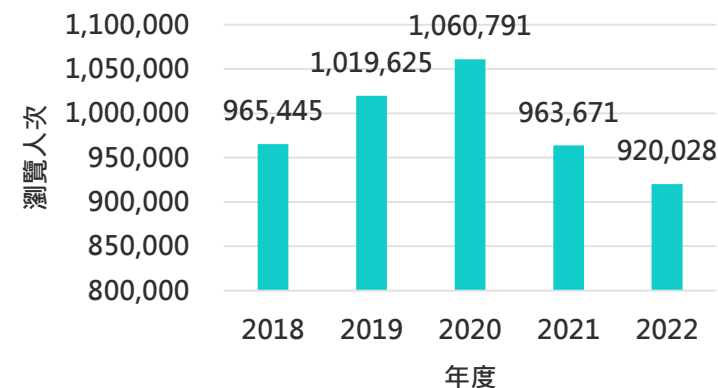
為回應業界需求，協助產業自我提升，特規劃「顧問領航」系列，輔導顧問將其經驗智慧，編撰技術手冊，作為各企業組織自我提升之參考指南。至今已出版逾30本，內容實務與理論並重，有助於企業組織落實改造與升級轉型。



職訓證照教戰守則

教育訓練課程內容涵蓋「職業安全衛生」、「工程營建」、「消防安全」三大領域，除提供完整之工程證照、勞安證照及消防安全等一站式學習地圖，並於學員證照取得後也有定期回訓之全方位課程服務，另備有堆高機及各式起重機等實習訓練及合格電腦檢定場地，以協助企業培育各類職訓所需之優秀人才。

近5年瀏覽人次變化



自2010年開通以來，瀏覽人次逐年提升，更導入Google翻譯技術工具，觸及歐美、東協各國與港澳地區，擴散我國經營管理領域知識能量。

年瀏覽人次於2019年首度突破百萬人次，台灣COVID-19疫情嚴峻時期雖有所下滑，仍能維持92萬人次以上，2021-2022年度合計逾**188**萬人次以上。



社區營造與共融

- CPC從企業小我出發，為社會大我盡棉薄之力，以熱情(Passion)造福社區、回饋鄉里，實現社會責任。
- 從2005年啟動「心手相沓」，以多元方式展開各種實質關懷活動；包含協助政府單位之災變重建、弱勢族群服務、在地關懷與環境友善服務等，把CPC的能量擴散到社會。



心手相沓公益服務

- 2022年4月捐贈會議椅一批予新北市立汐止青山國民中小學。
- 2022年度辦理「員工關係促進-小主人、小天使活動」，本活動小禮物均結合公益產品，其將效益向社會擴散，公益經費新臺幣36,270元。
- 為提升大眾火災逃生知識，訓練臨場反應，保障生命安全，將CPC辦訓機構營運成效於公益層面擴散，與社團法人中華創意發展協會合作「群眾火災逃生能力提升之計畫」，於2022年11月10日至13日假台北世界貿易中心辦理教育科技展，並贊助該提案經費新臺幣120,000元整。
- 2022年7月辦理「消防VR體驗」，為協助國立臺灣師範大學數位遊戲學習實驗室推廣「火災應變虛擬實境訓練與評量系統」，擬無償提供CPC台北承德訓練中心、台中服務處及高雄服務處場地展示該設備。

原住民族產業發展

- CPC自2015年起，協助原住民族委員會推動教育文化及產業輔導等計畫，累計迄今，協助政府投資超過100家以上原住民族新創公司，及30個以上地方產業聚落。



供應鏈生態系

CPC 支持在地採購，藉以協助在地廠商營運成長盡一己之力。

當地供應商比例

各服務處使用當地供應商的採購預算比例。
(2022年度100,000以上採購金額)

各區在地採購皆達**75%**以上

地區	各區服務處所在地採購比例
汐止總部	80.84% (含新北及台北市)
中區服務處	94.45% (含台中及彰化市)
台南服務處	87.80% (台南市及高雄市)
高雄服務處	75.60% (高雄市)

視公平、公正、公開之供應商管理機制

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統計表」公告員工周知；尚無重大供應商往來變動。

評分級距	90 分以上	80~89 分	70~79 分	拒絕往來
案件數	3	0	2	0

依業務需求，由專責採購組針對往來之供應商，進行評鑑作業，並建置CPC合格供應商名單，以提供業務執行所需之優質供應商，同時亦帶動鼓勵在地供應商之品質優化效果。

同時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。



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。

107

公司治理

G-CPC

完善內控、內稽與法遵



董監事會結構與運作

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，並定期檢討落實。



治理結構

最高治理單位名稱：董監事會

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

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，並讓全員與大眾知悉，以作為永續經營之基礎。

董監事會組成

- 董事長1位、常務董事(含董事長)5位、董事10位、監察人3位。
- 任期3年。

提名與遴選

見捐助章程

- 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四至八人，監察人代表二人。
 - 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，提名董事代表三至七人，監察人代表一人。
- 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。

利益衝突管理

- CPC訂有利益衝突迴避規定，供全體成員依循，迄今無異常情事。 見利衝法專區

第 28 屆(任期自董事會完成籌組日起至 2024 年 1 月 10 日)董監事名單				
職稱	姓名	性別	學經歷	現職
董事長	許勝雄	男	國立台灣師範大學榮譽博士	金仁寶集團/董事長
常務董事	吳振華	男	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
常務董事	李勇毅	男	清華大學動力機械系碩士	經濟部商業司/專門委員
常務董事	王國明	男	美國堪薩斯州立大學工業工程博士	元智大學/講座教授
常務董事	莊國欽	男	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
董事	王厚偉	男	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
董事	王玉真	女	國立台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
董事	林素玲	女	政治大學行政管理碩士	經濟部投資業務處/專門委員
董事	陳永章	男	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
董事	紀佳伶	女	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
董事	張嶽峯	男	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
董事	鄭富雄	男	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
董事	劉惠珍	女	美國舊金山大學企管碩士	大瓏企業股份有限公司/董事長
董事	張姿玲	女	英國 Sussex College 企管系	云辰電子開發股份有限公司/董事長
董事	楊青峯	男	國立中興大學經濟系	台南企業股份有限公司/董事長
監察人	吳明蕙	女	台灣大學經濟研究碩士	國家發展委員會經濟發展處/處長
監察人	施麗麗	女	國立台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
監察人	黃呈琮	男	輔仁大學經濟系學士	森業營造股份有限公司/董事長

董監事會結構與運作

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，並定期檢討落實。



運作情形

- 透由定期召開之董監事會議，陳報CPC重要業務之辦理情況，與財務報告。
- 各重要業務之推動與執行，皆於逐月之全員工共識月會報告。
- 各次召開之董監事會議紀錄，皆送經濟部核備。



2022年度董監事會召開情況

召開日期	召開屆次	應出席 董事人數	實出席 董事人數	出席率	紀錄 核備	通過議案
2022年 4月13日	第28屆董監事第5次 聯席會議	15	13	87%	是	案由一：2022年度稽核計畫規劃案，提請公決。案由二：本中心「一級單位主管強化考核作業要點」修正案，提請公決。臨時動議案由一：為厚植本中心核心競爭力，與面對勞動市場之競爭，中心員工薪酬政策應於合乎政府監督財團法人相關規範，與本身營運績效足能負荷條件下，將年度調薪及獎金回饋最大化，俾據以提升留才實效。臨時動議案由二：本中心服務產品商品化之加強推動；有關公部門工程管理領域之資訊系統建置之相關技術應用是否可應用在民間工程業？
2022年 7月27日	第28屆董監事第6次 聯席會議	15	15	100%	是	案由一：本中心政府機關董事代表變更案，提請公決。案由二：本中心主辦會計人事異動案，提請公決。案由三：本中心2021年度決算書案，提請公決。案由四：為續活絡本中心資金調度，擬將2022年6月到期之短期借款額度展延案，提請公決。
2022年 12月27日	第28屆董監事第7次 聯席會議	15	14	93%	是	案由一：本中心政府機關董事及監察人代表變更案，提請公決。案由二：本中心「組織章程」修正案，提請公決。案由三：本中心「工作規則」修正案，提請公決。案由四：本中心2023年度預算書，提請公決。案由五：為續活絡CPC資金調度，擬將2021年9月到期之短期借款額度展延案，提請公決。
實際召開率	100%					

政策或承諾/管理行動

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

短中長期目標

董事會、監察人多元ESG專業：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

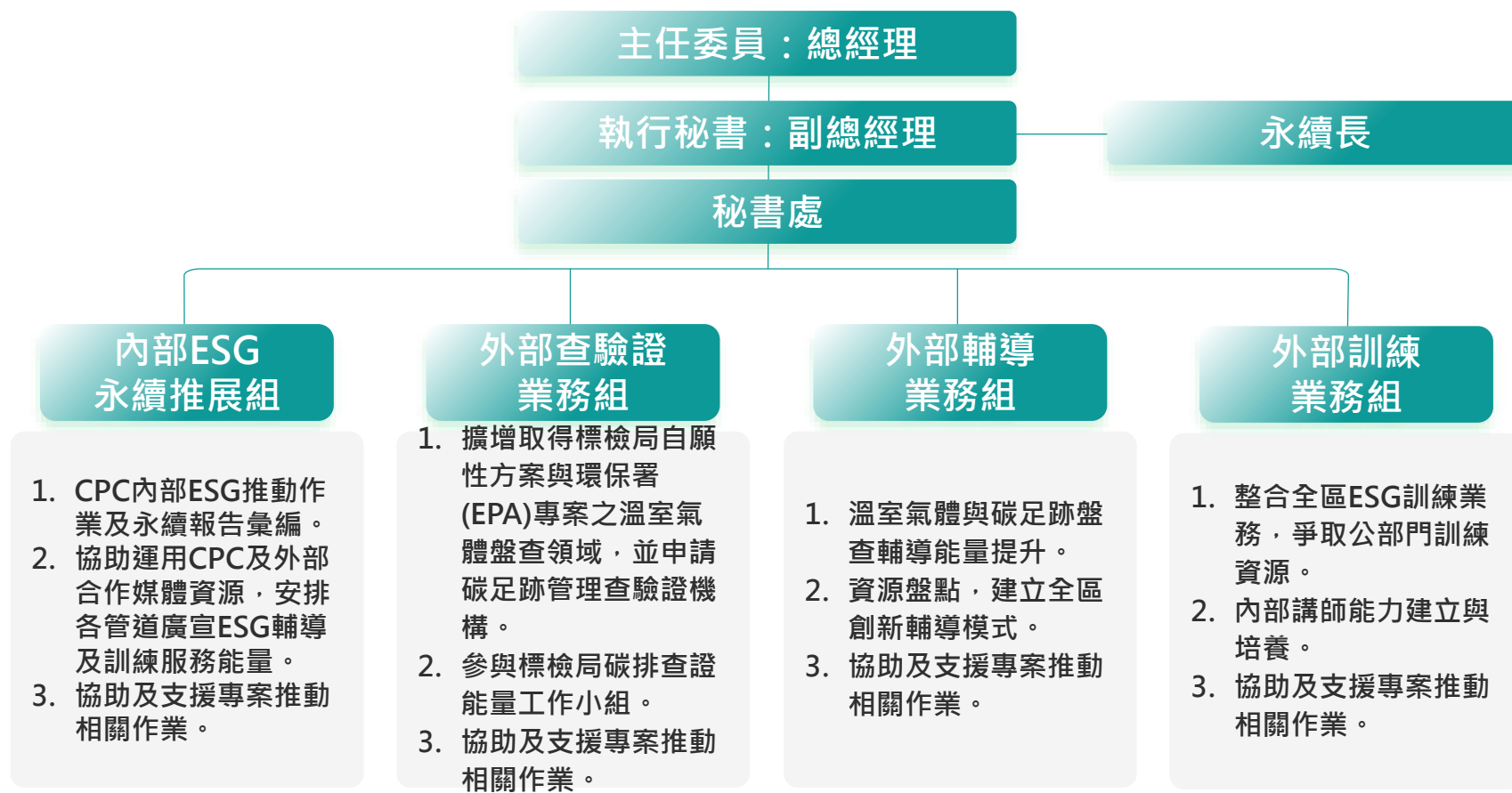
2024年前 累計達 **4**小時ESG課程

2026年前 累計達 **8**小時ESG課程

2030年前 累計達 **12**小時ESG課程

ESG永續發展機制

推動組織架構



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「內部ESG永續推展組」、「外部查驗證業務組」、「外部輔導業務組」及「外部訓練業務組」等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，並執行過程監督與成果評估。

人員資格

取得台灣永續能源研究基金會TCSA台灣永續獎見習評審員資格**2**名。



- 委員會於每月召開一次工作會議，由主任委員、執行秘書確認委員會各組當月工作進度及下月工作規劃。
- 召集人每年定期向董監事呈報公司永續發展相關作為與推動成效。
- CPC永續報告書由永續推展組彙整公司永續相關作為與績效，經內部簽呈作業至最高層級董事長核准後發行。
- 讓CPC利害關係人皆能瞭解長期以來實踐永續之具體作為。

ESG永續發展機制

CPC於董監事聯席會議均有定期討論ESG相關議程，包含ESG導入規劃報告、ESG業務發展辦理、納入查驗政服務等，並予以回饋及同意辦理，此舉顯示領導決策機關皆認同CPC永續發展策略。

推動過程



ESG新事業發展委員會之運作與照片



永續報告書取得外貿ESG綠色好夥伴



於董事會提報委員會與永續報告書結果之簡報畫面

內部ESG永續推展組

永續報告書

- 定調與目標建議、重大主題鑑別結果、架構展開
- 初稿與資料蒐集、預計用途
- 進度內容、確信簽證指標
- 完稿說明
- 對外公告、參獎期程
- 再精進構想報告

外部查驗證業務組

查證機構

- 申請 TAF 查證能力建制與培訓進度報告、TAF 查證單位作業小組構想
- 溫室氣體試查證、見證作業進度報告
- 標檢局「擴增環保署許可查證機構能量研商會議」重點說明及「淨零轉型輔導服務模式」規劃報告
- 查驗證辦公室之程序文件編撰進度報告
- 查驗證辦公室公正性管理與監督討論案說明

外部輔導業務組

CPC ESG 全方位服務發展建言

全區輔導與查證業務推動進度報告

CPC碳排、碳足跡技術手冊及自有講師發展報告

ISO 14064 & ISO14067

- 內稽培訓課程派訓情形
- 師資培訓暨技術手冊報告
- 公開班課程規劃報告

外部訓練業務組

全區訓練業務推動進度報告

- 培訓藍圖、全區訓練與各事業群推動整體進度、各事業群、未來發展
- 各區ESG單元課程訓練業務推動進度、全區ESG訓練業務服務能量廣宣規劃
- 各區ESG公開培訓業務推動進度、ESG相關國際登錄證照班辦理計畫
- 全區公開培訓業務推動進度、全區認證課程通過說明
- 南科輔訓中心 ESG 訓練業務發展報告
- ESG 課程行銷結果分析報告

ESG永續發展機制

政策或承諾/管理行動

接軌趨勢政策並協助產業 2050淨零排放

- 成立ESG新事業發展委員會規劃對內、外之發展策略
- 採用國際準則報導CPC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

短中長期目標



2024年前

永續報告書採用GRI、SASB、TCFD等準則並接軌SDGs報導
ESG作為



2026年前

ESG義診達**300**場次



2030年前

完成**45**案企業GHG查證



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

董監事之薪酬

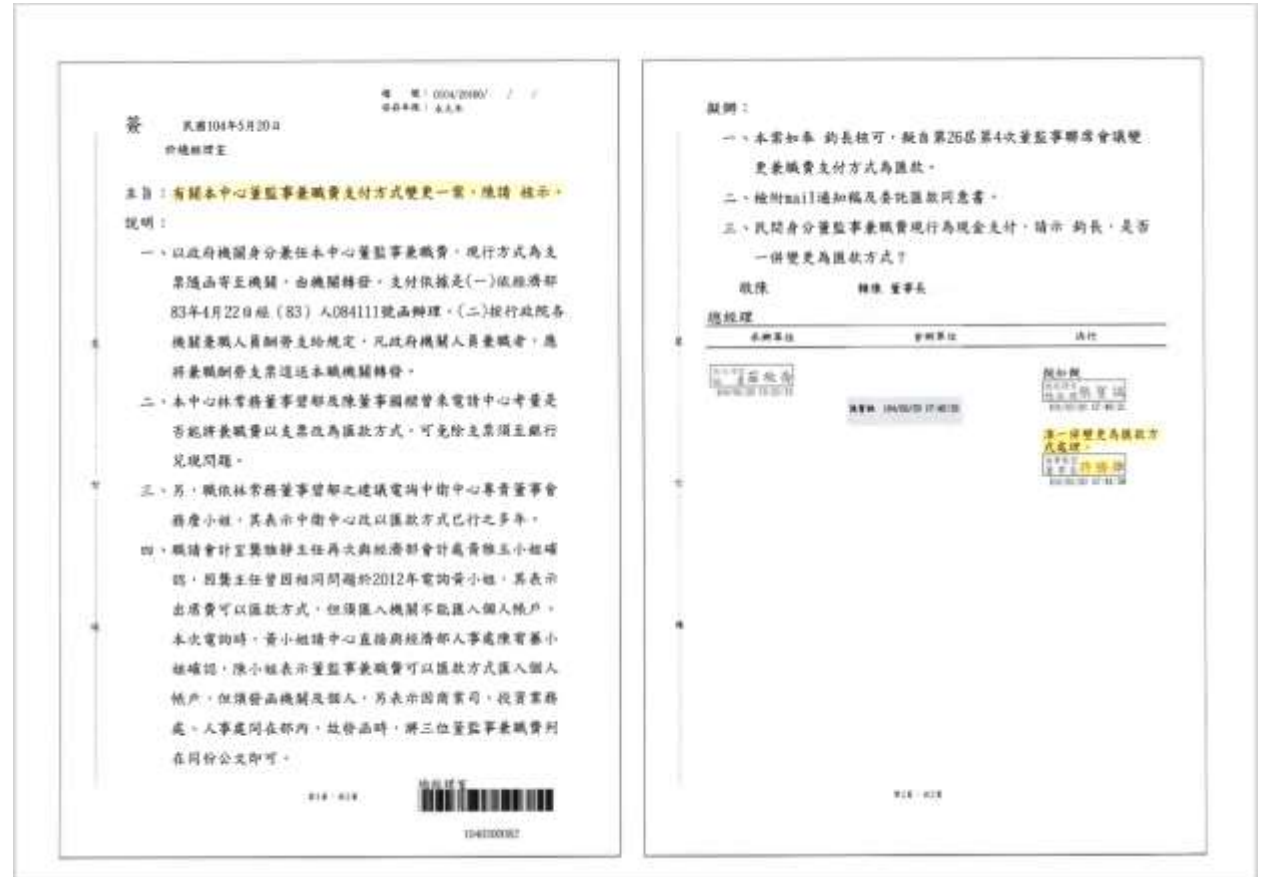
薪酬政策

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。

見行政院各機關兼職人員酬勞支給規定

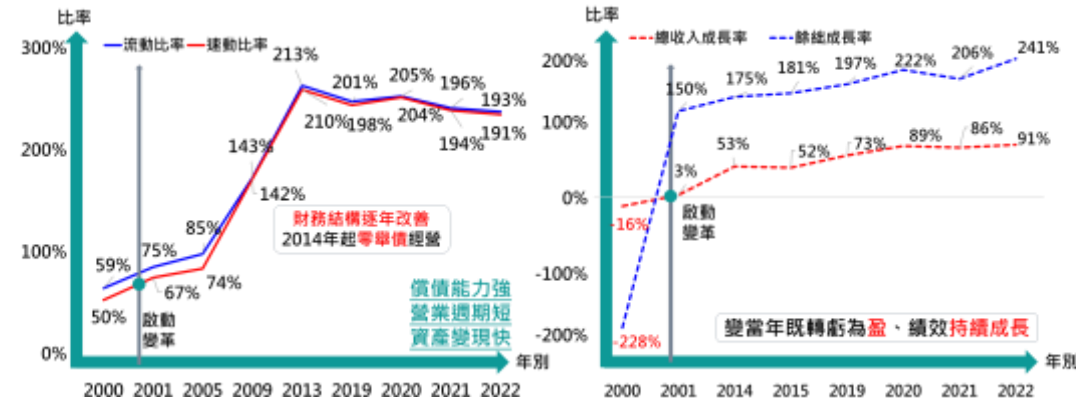
績效評估

- 依據相關法令規定，相關議案提董事會討論，2022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。



財務管理與結構

- 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。CPC亦自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。
- 於每年年初召開「Kick-Off Meeting」，在董事長、總顧問、總經理親自帶領下，與全CPC各階主管，共同清楚擘劃CPC未來短、中、長期之發展藍圖，除檢討往年營運績效目標之達成情況外，亦穩健理性共同規劃年度之營運與財務目標。



財務績效

見財務報告

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：

財務績效			
	2020年	2021年	2022年
總資產	1,468,916,510	1,596,793,107	1,705,938,871
總負債	516,092,781	609,684,031	673,754,851
營業收入	1,382,180,640	1,356,347,732	1,393,731,026
稅後淨利	39,288,220	34,285,347	45,074,944

單位：新台幣元

查核報告

- CPC會計室係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之會計師事務所簽證並出具無保留意見之查核報告。
- 2022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。





倫理與誠信

經營規範

CPC身為國內歷史最悠久且最具規模之專業經營管理顧問機構，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，因此於2019年4月即依循財團法人法制定「財團法人中國生產力中心誠信經營規範」，並依程序陳報同意與公告實施。

管理行動

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，範圍包括董事、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。

組織內/外部溝通及訓練

- 依「誠信經營規範」對於任何違反業務規範或處置不當之情事，得透過「CPC誠信經營檢舉及申訴信箱 (ethical@cpc.org.tw)」或以書面、電話、稽核室成員之電子郵件等方式，將發現時間、事實或證據資料具名向CPC稽核室提出檢舉/申訴。
- 2022年度辦理內部「內稽、內控暨誠信經營規範」與外部「監察院誠信課程」，參與者含括內部員工、總經理、董監事：

參與者	內部員工					各行政權責部門參與監察院之誠信課程		總經理	董監事
	第一梯	第二梯	第三梯	第四梯	第五梯	監察院誠信課程-迴避	監察院誠信課程-解鎖關係人之輔助、交易行為	監察院誠信經營課程-迴避	監察院誠信經營課程-迴避
日期	3/25	5/26	7/28	9/2	10/14	8/19	8/25	8月19日	8月19日
時數	0.5	0.5	0.5	1	0.5	1	1	1	1
滿意度	95.03分	92.4分	93.54分	98.88分	95.31分	外部/略	外部/略	外部/略	外部/略

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。

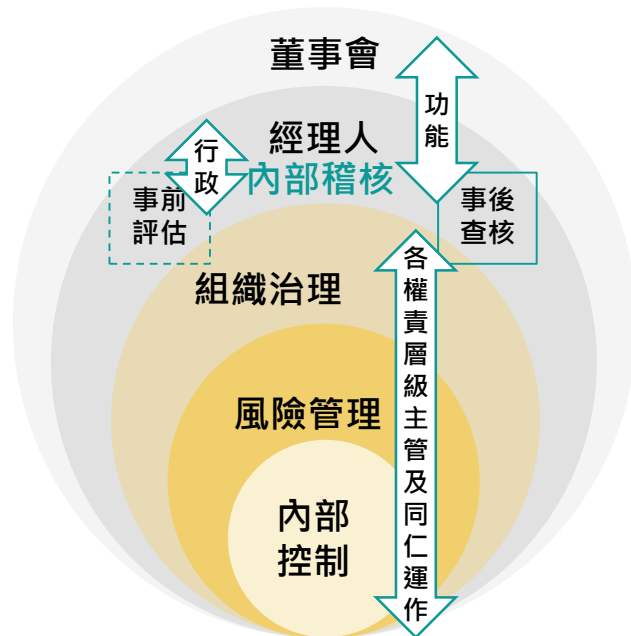
案名	受罰金額(元)	件數合計
無	0	0



內控與內稽

內控與內稽制度及架構

為維持內部控制制度有效性，CPC依循財團法人法規定，並參考國際內部稽核協會發布之「國際專業實務架構」，完整制定「財團法人中國生產力中心-內部稽核制度」，建置隸屬董事會之專責內部稽核單位，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，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。又確保組織運作遵循相關規範、營運具效率效果、各項報導具可靠性等內控目標，乃參考國際內控權威機構「美國COSO委員會」發布之「內部控制-整合架構」，並依循財團法人法之規定制定「財團法人中國生產力中心內部控制制度」，每年辦理CPC之「內部控制自評作業」，並將內控自評結果/內部稽核結果，提報每年終之董監事會報告。



國際內部稽核師證照



內部控制能力證照





內控與內稽

內控與內稽運作

- 每年依內部控制制度規定，辦理 9 大內部制度循環與作業之內控自評，並就辦理結果於董監事會中報告；依本（2022）年度之內控自評結果，各項內控作業皆妥當運作。
- 經核准之內部控制制度，內容完整並涵蓋屬CPC專有之 9 大內部控制循環與作業規範。
- 業於 2019 年 12 月 30 日，依程序制定公告「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實施。

CPC內部控制制度之核准程序			
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
公告員工周知	稽核室公告	2020 年 2 月 20 日	公文第 1090001499 號



2022年度CPC內控自評結果				
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

2022年董監事會年度稽核計畫與稽核總報告之重大事件與結果	
2022年度稽核計畫	稽核執行結果
綜合風險評估	各項內控風險屬低度風險
資金管理循環稽核	未發現重大異常
訓練業務循環稽核	未發現重大異常
輔導業務循環稽核	未發現重大異常
資訊管理作業稽核	未發現重大異常
文書與檔案管理作業稽核	未發現重大異常
職務授權及代理人稽核	未發現重大異常
個人資料保護制度稽核	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9項內控之專業諮詢，皆如期完成協助
不定期專案稽核	稽核室辦理5項專案稽核，皆已完成確認作業



內控與內稽

風險管理

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，於2022年度合計辦理5場次之分享課程

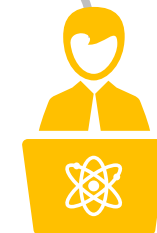
缺失查察

稽核室每年透到例行性之稽核作業，與對異常事件之專案稽核，針對發現之異常情事，提出改善建議，藉以提升員工對相關議題之重視

短中長期目標

稽核室專業人力養成

- 2024年前 100%取得國內企業內控證照
- 2026年前 達180小時專業內稽內控課程
- 2030年前 100%取得國際CIA證照





法規遵循管理

管理制度與辦法

CPC為達「健全法規遵循管理之目標」，設置隸屬總經理轄下之法務室，係屬一級部門，以專職負責CPC之法規遵循作業。法規遵循政策依循財團法人法、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，法務室定期檢視CPC營運應遵循之法規清單，並依循前述相關法律規定，進行內部管理修訂程序；同時高度要求供應商須遵照CPC法規執行業務。

促進及落實沒有歧視的法律與政策之實績



2022年度已辦理之法律相關事務宣導			
課程名稱	課程日期	學員人數	辦理情況
第一梯次	3月25日	42	課程滿意91.75分
第二梯次	5月26日	28	課程滿意91.60分
第三梯次	7月28日	20	課程滿意93.89分
第四梯次	10月14日	23	課程滿意94.78分

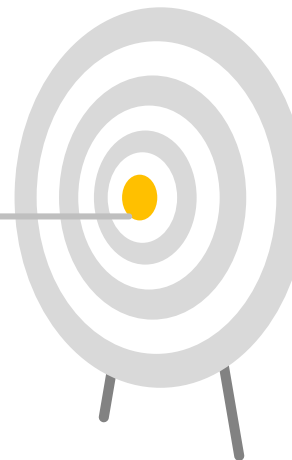


重大違反法規事件總數 (0件)

	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	無	無	無	無
非金錢制裁的事件、支付違反法規罰款的總數和金額	無	無	無	無



法規遵循管理



政策或承諾/管理行動

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
- 避免重大違反法規情事

2026年前

辦理內部法律宣導課程累計達 8 場次



2030年前

辦理內部法律宣導課程累計達 12 場次



2024年前

辦理內部法律宣導課程累計達 4 場次



短中長期目標



資訊安全與個人資料保護

資訊安全管理機制

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顧客資料，皆運用系統化作業與資料保存，因此完善資安與個資管理係攸關能否高效及合法之持續運營；對此，亦建置妥善之資訊安全管理機制，成立由總經理擔任主任委員之「資訊安全管理委員會」，且由稽核室將資訊安全管理作業，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。

建立與遵循資訊安全管理系統 (ISMS)

- 於2019年導入，2020年推動，2021年正評，並於同年3月12日通過「ISO 27001：2013資訊安全管理系統」驗證，2022年3月10-11進行複驗，5月4日通知通過。每年持續由外部ISO驗證機構，辦理ISO 27001資安管理系統之複驗。
- 每年管審會議於年底召開一次。
- 每年進行資訊資產盤點及風險評鑑作業。
- 資通安全每年進行1次備份檔案可用性測試驗證，以檢測備份資料之有效性。
- 定期追蹤程序書應辦事項，開立資訊需求單請當責者執行相關作業。
- 每年進行內部資通安全稽核。



資訊安全與個人資料保護

資訊安全管理委員會運作情形

- 委員會於2022年7月11日及11月11日召開，共計2場次；管理審查會議則於12月28日召開。
- 總計ISO 27001內稽合核人員**15**位。
- 2022年度有關「資訊安全」之稽核執行結果。

內部稽核項目	稽核建議 應改善建議數	應改善 未改善數	發現已資訊外洩 異常案件數
資訊安全管理作業	0	0	0

強化員工資訊安全管理及訓練

- 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旨揭課程。
- 2022年度『資通安全通識教育訓練課程』因受COVID-19疫情影響，採線上收視辦理。

2022年度已辦理之資通安全通識教育訓練課程

課程名稱	課程日期	學員人數
線上收視	6月16日	受訓對象為CPC所有主管及員工共637人



推動組織架構



識別和解決資安風險的方法

- CPC運用行政院國家資通安全會報技術服務中心資安訊息警訊，修正系統漏洞，強化資通安全。
- 資安警訊訊息公告於CPC公告欄-電腦資訊公告欄，並發信給全體員工知悉。
- 依據「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)」。

資訊安全與個人資料保護

個人資料保護管理機制

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，還包括社會大眾之學員，因此維護自然人顧客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；針對個人資料之安全機制，CPC除成立由總經理擔任主任委員之「個資安全管理委員會」持續定期運作外，每年亦由稽核室委由安永會計師事務所，辦理個資安全專案查核。

個人資料安全管理委員會會職掌

- 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

相關作業規定

依據個人資料保護法第 27 條及個資法施行細則第 12 條規定辦理，以推動CPC之個人資料保護政策。

- 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

推動組織架構



資訊安全與個人資料保護

個資安全管理委員會運作情形

- 定期由法務室召開「個資管理委員會」，報告作業管理作為，並作成正式會議紀錄備查。
- 每年由稽核室獨立辦理個人資料保護機制稽核。

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

個資安全管理委員會運作情形

CPC業妥善落實之各項安全管理機制。依所獲取之監管機關往來資訊，與CPC客服中心統計之客訴結果，有關CPC「經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴」情況，尚無相關資訊外洩情事。

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
外部大眾	0	0	0
監管單位	0	0	0
合計	0	0	0



宣導個資法之重要性



2022年度已辦理之個人資料保護法說明

課程名稱	課程日期	學員人數	辦理情況
第一梯次	3月9日	135	課程滿意99.22分
第二梯次	6月1日	69	課程滿意96.83分
第三梯次	9月7日	44	課程滿意97.62分

附錄



本報告書之安永聯合會計師事務所確信

GRI 2-5

EY 安永
Building a better working world

安永聯合會計師事務所
1104 安永大樓 11 樓
No. 1104, 11/F, Tower One
11040 安永大樓 11 樓

會計師事務所報告書

財團法人中國信託基金會 公告

確信範圍

本會計師事務所對財團法人中國信託基金會(以下簡稱「CPC」)於 2022 年達成聯合國永續發展目標之永續報告書(以下簡稱「報告書」)之執行與達成之事實與事實性資料之真實性與完整性表示合理之確信。本會計師事務所並未對報告書中所有資料之真實性與完整性表示合理之確信。本會計師事務所亦未對報告書中所有資料之真實性與完整性表示合理之確信。本會計師事務所亦未對報告書中所有資料之真實性與完整性表示合理之確信。

確信範圍之限制

本會計師事務所之確信係基於報告書中所提供之資料。本會計師事務所並未對報告書中所有資料之真實性與完整性表示合理之確信。本會計師事務所亦未對報告書中所有資料之真實性與完整性表示合理之確信。本會計師事務所亦未對報告書中所有資料之真實性與完整性表示合理之確信。

本會計師事務所之責任

本會計師事務所之責任係根據會計師職業道德規範及相關法規之規定。本會計師事務所之責任係根據會計師職業道德規範及相關法規之規定。本會計師事務所之責任係根據會計師職業道德規範及相關法規之規定。

EY 安永
Building a better working world

會計師事務所報告書

會計師事務所之確信

本會計師事務所對財團法人中國信託基金會(以下簡稱「CPC」)於 2022 年達成聯合國永續發展目標之永續報告書(以下簡稱「報告書」)之執行與達成之事實與事實性資料之真實性與完整性表示合理之確信。本會計師事務所並未對報告書中所有資料之真實性與完整性表示合理之確信。本會計師事務所亦未對報告書中所有資料之真實性與完整性表示合理之確信。本會計師事務所亦未對報告書中所有資料之真實性與完整性表示合理之確信。

確信範圍之限制

本會計師事務所之確信係基於報告書中所提供之資料。本會計師事務所並未對報告書中所有資料之真實性與完整性表示合理之確信。本會計師事務所亦未對報告書中所有資料之真實性與完整性表示合理之確信。本會計師事務所亦未對報告書中所有資料之真實性與完整性表示合理之確信。

本會計師事務所之責任

本會計師事務所之責任係根據會計師職業道德規範及相關法規之規定。本會計師事務所之責任係根據會計師職業道德規範及相關法規之規定。本會計師事務所之責任係根據會計師職業道德規範及相關法規之規定。

EY 安永
Building a better working world

會計師事務所報告書

確信範圍之限制

本會計師事務所之確信係基於報告書中所提供之資料。本會計師事務所並未對報告書中所有資料之真實性與完整性表示合理之確信。本會計師事務所亦未對報告書中所有資料之真實性與完整性表示合理之確信。本會計師事務所亦未對報告書中所有資料之真實性與完整性表示合理之確信。

本會計師事務所之責任

本會計師事務所之責任係根據會計師職業道德規範及相關法規之規定。本會計師事務所之責任係根據會計師職業道德規範及相關法規之規定。本會計師事務所之責任係根據會計師職業道德規範及相關法規之規定。

安永聯合會計師事務所
會計師：張志銘
民國一十二年八月九日

EY 安永
Building a better working world

會計師事務所報告書

附件一：環境

項目	單位	內文標題	環境資訊			備註
			總數	正	負	
1	小環境 全體 S-CPC	環境管理 1. 環境管理 2. 環境管理 3. 環境管理	總數	208	111	97
			正	208	111	97
			負	18	3	21
			合計	226	114	112

2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止
S-CPC 全體
S-CPC 全體

2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止
S-CPC 全體
S-CPC 全體

EY 安永
Building a better working world

會計師事務所報告書

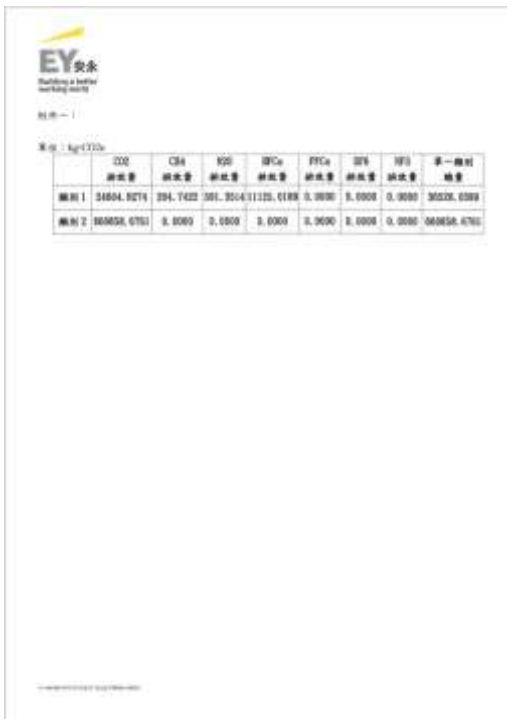
附件二：社會

項目	單位	內文標題	社會資訊		備註
			總數	正	
2	小環境 全體 S-CPC	社會管理 1. 社會管理 2. 社會管理 3. 社會管理	總數	100	100
			正	100	100
			負	0	0
			合計	100	100

2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止
S-CPC 全體
S-CPC 全體

溫室氣體盤查報告書之安永聯合會計師事務所確信

GRI 2-5



GRI索引

GRI 1

CPC已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 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	03_cpc組織介紹_成立與沿革	15	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	03_cpc組織介紹_服務據點、 07_公司治理_財務管理與結構	16、77	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	2	
	2-5	外部保證 / 確信	08附錄_安永聯合會計師事務所確信	89	
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	02永續經營_六大服務團串聯ESG 03_cpc組織介紹_主要業務 03_cpc組織介紹_價值藍圖 03_cpc組織介紹_六大服務團業務 06_社會責任_對企業之義診服務	12、17~19、64~65	
	2-7	員工	06_社會責任_勞雇關係及員工參與	51~53	
	2-8	非員工的工作者	06_社會責任_勞雇關係及員工參與	51~53	
	2-9	治理結構及組成	07_公司治理_董監事會結構與運作	71~72	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	07_公司治理_董監事會結構與運作	71~72	
	2-11	最高治理單位的主席	07_公司治理_董監事會結構與運作	71~72	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	07_公司治理_董監事會結構與運作 07_公司治理_ESG永續發展機制	71~72、73-75	
	2-13	衝擊管理的負責人	07_公司治理_董監事會結構與運作 07_公司治理_ESG永續發展機制	71~72、73-75	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	07_公司治理_董監事會結構與運作 07_公司治理_ESG永續發展機制	71~72、73-75	

GRI索引

CPC已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 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	07_公司治理_董監事會結構與運作 07_公司治理_倫理與誠信	71~72、78	
	2-16	溝通關鍵重大事件	07_公司治理_內控與內稽	79~81	
	2-17	最高治理單位的群體智識	07_公司治理_董監事會結構與運作	71~72	
	2-18	最高治理單位的績效評估	07_公司治理_董監事會結構與運作	71~72	
	2-19	薪酬政策	07_公司治理_董監事之薪酬	76	
	2-20	薪酬決定流程	07_公司治理_董監事之薪酬	76	
	2-21	年度總薪酬比率	06_社會責任_勞雇關係及員工參與	51	
	2-22	永續發展策略的聲明	06_前言_經營者的話、管理者的話	5、6	
	2-23	政策承諾	04_重大主題_盡職調查	32	
	2-24	納入政策承諾	04_重大主題_盡職調查 05_保護環境_政府綠色產品	32、46	
	2-25	補救負面衝擊的程序	04_重大主題_利害關係人回應 06_社會責任_勞雇關係及員工參與	25、53	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	06_社會責任_勞雇關係及員工參與 07_公司治理_倫理與誠信	53、78	
	2-27	法規遵循	07_公司治理_法規遵循管理	82~83	
	2-28	公協會的會員資格	03_cpc組織介紹_公協會會員資格	21	
2-29	利害關係人議合方針	04_重大主題_利害關係人鑑別、利害關係人溝通 與議合、利害關係人回應	23~25		
2-30	團體協約	省略		CPC無團體協約。	

GRI索引

GRI 1

CPC已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 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	04_重大主題_利害關係人鑑別、利害關係人溝通與議合、利害關係人回應	23~25	
	3-2	重大主題列表	04_重大主題_永續主題蒐集與歸納、永續主題鑑別、年度重大主題、	26~31	
	3-3	重大主題管理	04_重大主題_重大主題管理方針	33~34	
主題準則					
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	05_保護環境_氣候治理與行動、支持綠電採購	36~40、45	包含TCFD之揭露。
GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	05_保護環境_內部電力耗用	48	
GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	05_保護環境_溫室氣體盤查	41~42	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	05_保護環境_溫室氣體盤查	41~42	
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	05_保護環境_溫室氣體盤查	41~42	
	305-4	溫室氣體排放強度	05_保護環境_溫室氣體盤查	41~42	
	305-5	溫室氣體排放減量	05_保護環境_溫室氣體盤查	41~42	
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	06_社會責任_勞雇關係及員工參與	51~52	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	06_社會責任_福利與退休制度	61~62	
	401-3	育嬰假	06_社會責任_員工多元化與包容	54	
GRI 402 : 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	06_社會責任_勞雇關係及員工參與	52	

GRI索引

CPC已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 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 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	06_社會責任_職場健康安全	59~60	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	06_社會責任_職場健康安全	59~60	
	403-3	職業健康服務	06_社會責任_職場健康安全	59~60	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	06_社會責任_職場健康安全	59~60	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	06_社會責任_職場健康安全	59~60	
	403-6	工作者健康促進	06_社會責任_職場健康安全	59~60	
	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	06_社會責任_職場健康安全	59~60	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	06_社會責任_職場健康安全	59~60	
	403-9	職業傷害	06_社會責任_職場健康安全	59~60	
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	06_社會責任_人才培育與發展	55~58	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	06_社會責任_人才培育與發展	55~58	
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	06_社會責任_員工多元化與包容 07_公司治理_董監事會結構與運作	54、71	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	06_社會責任_員工多元化與包容	54	

GRI索引

GRI 1

CPC已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 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	06_社會責任_員工多元化與包容	54	

永續會計準則委員會 (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。	07_公司治理_資訊安全與個人資料保護 P84~P87	✓ 每次至少2次資安委員會會議 <u>已達成</u>
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。	07_公司治理_資訊安全與個人資料保護 P84~P87	✓ 每次至少1次資安委員會會議 <u>已達成</u>
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。	07_公司治理_資訊安全與個人資料保護 P84~P87	✓ 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) <u>已達成</u>
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。	06_社會責任_員工多元化與包容 P54	✓ 不設限之多元人才與平權之職場環境 <u>女性主管總數已逾男性主管</u>
SV-PS-330a.2	員工自願和非自願離職率	自願：18% 非自願：0.2% CPC依循我國勞動相關法令規定。	06_社會責任_勞雇關係及員工參與 P51~P53	✓ 不違反勞動相關法令 <u>已達成</u>
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。	06_社會責任_勞雇關係及員工參與 P51~P53	✓ 每兩年度「員工滿意度調查」 <u>已達成</u>
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。	07_公司治理_倫理與誠信 P78	✓ 每年3次誠信經營/內控/內稽宣導課程 <u>已達成</u>
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/內控/內稽運作，降低異常風險與事件。	07_公司治理_倫理與誠信 P78	✓ 0件職業操守相關法律訴訟損失 <u>已達成</u>

氣候相關財務揭露 (TCFD)

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	05_保護環境_氣候治理與行動	36~40
		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	05_保護環境_氣候治理與行動	36~40
		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（包括 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	05_保護環境_氣候治理與行動	36~40
		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	05_保護環境_氣候治理與行動	36~40
		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索引

SDGs目標及細項目標	CPC具體回應SDGs之項目	章節	頁碼
SDG 1 消除貧窮	2022年4月捐贈會議椅一批予新北市立青山國民中小學。	06_社會責任_社區營造與共融	68
SDG 2 消除飢餓	2022年度辦理『員工關係促進-小主人、小天使活動』共2梯次，活動禮品採購自喜憨兒社福基金會。	06_社會責任_社區營造與共融	68
SDG 3 健康與福祉	於社區或活動中心辦理相關活動。 行政安管室聘請心理諮商師辦理學習日活動。	06_社會責任_職場健康安全、福利與退休制度	60、62
SDG 4 優質教育	對外人才培育績效：教育訓練總培訓109,012人次，滿意度平均分數92.48分。 對內人才培育績效：學習時數23,976小時，平均30.9小時/人。	06_社會責任_人才培育與發展、學員教育之品質	63、58
SDG 5 性別平權	完善代理人及家庭照顧機制，提升女性育嬰假留任意願，實際復職與留存率皆達100%。 女性主管比率50%。	06_社會責任_員工多元化與包容、福利與退休制度	54、62
SDG 6 淨水及衛生	潔淨飲水作業。 對內加強宣導節水措施精進管理作為，展現對水資源管理之重視。	05_保護環境_水資源管理	43
SDG 7 可負擔的潔淨能源	支持購買再生能源綠電60,000度。	05_保護環境_支持綠電採購	45
SDG 8 合適的工作及經濟成長	勞雇關係及員工參與。 協助『企業創新創業輔導計畫』，加速微型產業轉型升級。	06_社會責任_勞雇關係及員工參與	51~53、68
SDG 9 工業化、創新及基礎建設	企業義診達232場次，達成率116%。	06_社會責任_對企業之義診服務	64~65
SDG 10 減少不平等	員工薪資、獎金與晉升有標準制度。	06_社會責任_員工多元化與包容	54
SDG 11 永續城鄉	承德教育訓練中心安裝空氣品質偵測器，即時查看空氣中的各項數值是否在正常範圍。 5S綠美化機制。	06_社會責任_學員教育之品質	63
SDG 12 責任消費及生產	報廢筆電活化利用佔總除帳比率55.17%。	05_保護環境_報廢筆電活化利用	47
SDG 13 氣候行動	導入TCFD揭露氣候因應資訊。全區GHG盤查(範疇一~三排放量)，評估減量成效，設定短、中、長期溫室氣體減量目標。	05_保護環境_氣候治理與行動	36~40、41~42
SDG 14 保育海洋生態	出版之能力雜誌對海域生態之專題報導。	05_保護環境_生物多樣性教育	49
SDG 15 保育陸域生態	出版之能力雜誌對陸域生態之專題報導。	05_保護環境_生物多樣性教育	49

SDGs索引

SDGs目標及細項目標	CPC具體回應SDGs之項目	章節	頁碼
SDG 16 和平、正義及健全制度	2022年度辦理對內『內稽、內控暨誠信經營規範』與對外『監察院誠信課程』，參與者含括內部員工、總經理、董監事。 完善內控與內稽制度。 辦理法律相關事務宣導共4梯次。 2022年度重大違反法規事件總數0件。	07_公司治理_倫理與誠信、內控與內稽	78、79~81、 82、82
SDG 17 多元夥伴關係	綠色(在地)供應商採購制度。 採購政府綠色產品登錄3,571,566元。	05_保護環境_政府綠色產品、供應鏈生態系	46、69



中國生產力中心

CPC China Productivity Center

出版日期
2023年7月24日