

2025 永續報告書

Sustainability Report



Contents

報告書目錄

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

Environment—CPC

- 36 氣候治理
- 41 溫室氣體管理
- 45 再生能源
- 46 電力資源管理
- 47 水資源管理
- 48 報廢筆電活化利用
- 49 落實 ISO 14001
- 50 綠色採購
- 51 自然環境衝擊

關於CPC

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

Social—CPC

- 53 人才吸引與留任
- 58 員工多元平等共融DEI
- 62 人才培育與發展
- 67 員工權益與福利
- 69 職場安全與衛生
- 71 客戶服務管理
- 73 學員教室品質
- 74 企業義診服務
- 77 產業發展轉型
- 80 社區營造與共融

CPC與利害關係人

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

Governance—CPC

- 82 董監事會結構與運作
- 85 薪酬政策
- 86 經濟績效
- 88 誠信經營
- 90 風險管理
- 92 內部控制與內部稽核
- 95 法規遵循
- 96 資訊安全與個人資料保護
- 100 供應商管理

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

報導期間

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，係自2025年1月1日至2025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。

報導範疇

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沓之友善社區、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。

報告書發行

CPC每年度定期發行永續報告書
現行發行版本：2026年8月發行
上一發行版本：2025年8月發行

資訊重編

因2024年原定永續目標提前達標，為展現持續精進決心，本年度進行資訊重編與目標滾動式調整。除維持2030年長期願景外，特新增2028年中長期目標，精準管控永續推動進程；另重大主題增「永續資訊治理」項，及採雙重重大性評估後，各永續主題排序略有調整，其餘項目不變。

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。

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

黃甯雅組長 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。

• 與自然共榮 創造永續價值



布永光

近年來，全球永續發展正邁入新的階段。過去，企業多聚焦於氣候變遷、淨零排放及能源轉型等議題；然而，隨著生物多樣性快速流失、自然資源日益耗竭，以及極端氣候事件頻繁發生，國際社會逐漸意識到「沒有自然，就沒有經濟；沒有生態系，就沒有企業永續」。世界經濟論壇《2025年全球風險報告》亦顯示，未來十年全球最具衝擊性的風險中，「生物多樣性喪失及生態系統崩潰」高居第2名。如何兼顧經濟發展與自然保育，已成為全球政府與企業共同面對的重要課題。

2022年聯合國生物多樣性公約大會通過《昆明—蒙特婁全球生物多樣性框架》，提出企業應管理並揭露自然相關風險；進而國際永續準則理事會（ISSB）亦在發布永續揭露準則IFRS S1與S2後，再與TNFD自然相關財務揭露框架正式對接，都顯示永續治理不再只是環境管理，而是在企業治理、風險管理及經營策略等構面，串聯整體永續發展之重要一環。由此可見，企業不能再只關注碳管理的挑戰，而更應思考接下來面對整體自然資本管理能力的考驗，以及如何將自然、生態與生物多樣性議題納入經營決策，並由上而下貫徹落實。

我始終相信，企業追求卓越，除了創造經濟價值，也應該善盡對社會與環境的責任。永續發展並非額外成本，而是企業面對未來一項重要的投資；當經濟、社會與環境三者達到平衡，才能建立真正具韌性的經營模式。

CPC成立七十餘年來，始終以提升臺灣產業競爭力為使命，陪伴企業因應不同時代挑戰。從品質提升、生產力再造、智慧製造、數位轉型，到近年積極推動「智慧化」與「低碳化」雙軸轉型，協助企業建立碳管理制度、導入能源效率提升及綠色技術等，一直與企業並肩同行。

針對臺灣身為全球關鍵供應鏈、且高度依賴外來天然資源的產業特性，CPC積極關注國際永續揭露規範最新發展。我們透過顧問輔導、人才培育及知識推廣，全面厚植自然資本的輔導能量，協助臺灣企業掌握國際趨勢，強化經營體質，建立綠色競爭優勢。

面對全球永續治理新時代，治理階層應更積極督促企業追求卓越下，必須融合營運與自然和諧，達到「人與天」的均衡。未來，CPC除持續符合既有永續報告準則外，亦將循著IFRS S1、S2及TNFD等國際框架精神，攜手產業夥伴融入自然資本與生物多樣性管理，共同邁向淨零、自然正向之永續共榮的新未來。

● 賡續一貫理念 冀人物境共好



張寶誠

自工業1.0時代迄今，經濟成長往往與消耗自然資源劃上等號。Nature Action 100 (NA100)《2025階段報告》指出，全球GDP中之55%（約58兆美元）高度或中度依賴自然資源，從潔淨之水源到肥沃的土壤，為企業提供寶貴成長之重要因素。然而，企業對自然資源之依賴，如同對其他事物依賴一樣，也會讓企業面臨不特定之風險，例如森林會燃燒，工廠會失火等。

為了修復因經濟活動而受損之自然生態，國際社會在《昆明—蒙特婁全球生物多樣性框架》引領下，開始推動繼碳中和之後下一個關鍵課題——「自然正成長」。

正由於企業營運深受自然相關之永續議題影響，在此大勢下，2025年IFRS基金會以統一全球永續財務揭露架構地位，宣布與自然相關財務揭露工作小組（TNFD）簽署備忘錄，將TNFD建議框架納入國際永續準則理事會（ISSB），以繼IFRS S1、S2準則後之自然新篇章；簡言之，TNFD揭露框架係引導企業辨識自然資本之依賴、衝擊、風險與機會；且值得注意的是，此等國際標準已由「自願倡議」逐步走向「法規強制」趨勢，代表企業治理正邁向自然治理的時代。

面對這種轉變，企業必須將永續思維融入經營決策，建立一套能夠辨識風險、掌握機會、持續改善之管理機制，讓永續成為創造價值成長驅動力。正如本人常與企業分享之觀點：「企業經濟是一個N個百年的永續，人生只有百年，故企業經營必須以更長遠的眼光思考未來。」

因此，CPC依循整體發展策略將「智慧製造」與「淨零永續」雙軸轉型做為協助企業推動升級重要議題。今年，CPC也將TNFD趨勢議題，重視對自然資本、生物多樣性等之衝擊關注，納入組織治理與企業服務重點，協助企業從被動因應法規，逐步走向主動創造永續價值。

在組織治理上，許勝雄董事長授權本人推動「CPC ESG新事業發展委員會」運作，透過跨部門協作，將環境、社會及治理議題納入組織管理流程，並依循GRI、SASB及相關國際永續揭露準則與框架編製永續報告書，強化資訊透明度與治理品質。同時亦持續在營運環境管理上，推動節能減碳、綠色採購及資源循環利用，並成立查驗證辦公室，依循國際標準提供溫室氣體盤查及查驗服務，提升企業碳管理能力。

同時，CPC也成立ESG永續發展學院，建構碳盤查、產品碳足跡、永續設計、氣候治理等綠領人才系列課程，並透過企業義診、顧問輔導、閱讀趣系列論壇，以及出版《自然正成長經營》專書、《能力雜誌》專題報導，推廣TNFD、生物多樣性與自然資本等議題，協助企業理解將自然風險納入治理架構與策略規劃，係企業提升競爭力與市場拓展之重要關鍵。當國際永續規範快速演進之際，企業面臨治理、營運、供應鏈及風險管理全面轉型。對CPC而言，如何將國際趨勢轉化為可執行之管理方法與服務能量，除協助企業提升競爭力外，更冀共同為人物境共好之一貫理念，持續努力。

Sustainability Highlights

• 2025 永續成果

溫室氣體盤查類別

1&2 減少 (較基準年)

29.85公噸CO₂e

女性主管/員工比率

50 % ↑

愛心認養/公益商品

430,307 元

董監事出席率

95 %

購買再生能源綠電

67,273 度

育嬰假復職與留存率

88 %

企業義診服務

405 場次

違反誠信經營反貪腐
事件總數

0 件

購買綠色產品(登錄)

5,903,403 元

員工培育時數

60.9 小時

公開課程培育

126,868 人次

重大違反法規
事件總數

0 件

ISO 14001

通過驗證

ISO 9001
ISO 45001

通過驗證

學員滿意度

平均 **94.02** 分

ISO 27001

通過驗證

Awards & Achievements

● 2025 榮耀肯定



TCSA永續單項績效
社會共融
領袖獎



天下集團
天下永續公民獎
永續百強



TAITRA
ESG綠色好夥伴
金質獎



中華徵信所TOP5000
顧問服務業
第一名



新北市政府環境保護局
民間綠色採購企業
績優



衛生福利部
健康職場認證
健康促進
標章



關於CPC

重大主題 ESG永續發展機制
永續資訊治理



12.6

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



組織介紹 • Established 1955

GRI 2-1、2-2

• 關於 CPC

使命

企業最具信賴價值之經營管理顧問機構

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

核心價值

創新 • 專業 • 盡責 • 精實 • 學習

經濟部於 1955 年成立之財團法人，為台灣成立最早、規模最大的經營管理顧問機構，扮演政府與企業之間的橋梁

21.5億元 

2025年營業收入
新台幣2,154,714,071元

495 人 

北區 382人
中區 49人
南區 64人

服務

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



組織介紹 ·

GRI 2-6

● 服務價值藍圖

● 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
專業證照訓練輔導
海內外標竿企業考察參訪

● 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

● 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

● 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

LSM-Digital Lean /ME-BENCH

食農教育士 BI+TPM

SME ECO system PCals

註：LSM(Lean Smart Manufacturing)；
Pcals(Projects Continuous Acquisition and Life-cycle Support)



組織介紹 ·

GRI 2-6

● 服務範疇

**經管輔導**

數位、智慧轉型服務

每年陪伴逾**400+家**跨一二三級之傳產與高科技企業，驅動產業創新轉型與永續發展

**教育訓練**

未來人才培育

整合內外部專家與講師，針對不同職缺、階層及職能提供客製培訓，**年育11萬人次**

**政府專案**

轉型資源提供

積極響應政府產業政策，透過公開採購競標，高效精準承接並推動國家級專案落地

**媒體出版**

經管新知分享

出版雜誌書籍與專業手冊，持續傳播前瞻經管新知，**多次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

深耕國際網絡，辦理跨國考察與企業參訪，拓展市場商機；身為 APO 發起國，持續促進人才培育與技術交流

**myMKC**

數位經管知識平台

自**2010年**建置myMKC.com雲端平台，推進經管知識數位化，持續累積並傳承CPC顧問專業能量



組織介紹 • Established 2007

GRI 2-6

• 六大卓越經營服務團

● 生產力再造



以總合生產力為核心，結合數位精實管理，協助企業從診斷、規劃到智慧生產。

● 數位轉型



以推動數位轉型為核心，協助企業打造轉型藍圖並創造最佳價值鏈。

● 在地創生



從地方出發，彙整地方特色與環境資源，實現人物境共好思維。

● 跨域整合



以「跨領域、跨地域、跨世代」為核心，整合生態系進行價值鏈重組。

● 學習成長



以引領前瞻學習、落實知識創價為核心，深植組織學習文化。

● 創新研發



以強化企業創新研發能量為核心，整合專家建立協作平台。

組織介紹

GRI 2-28

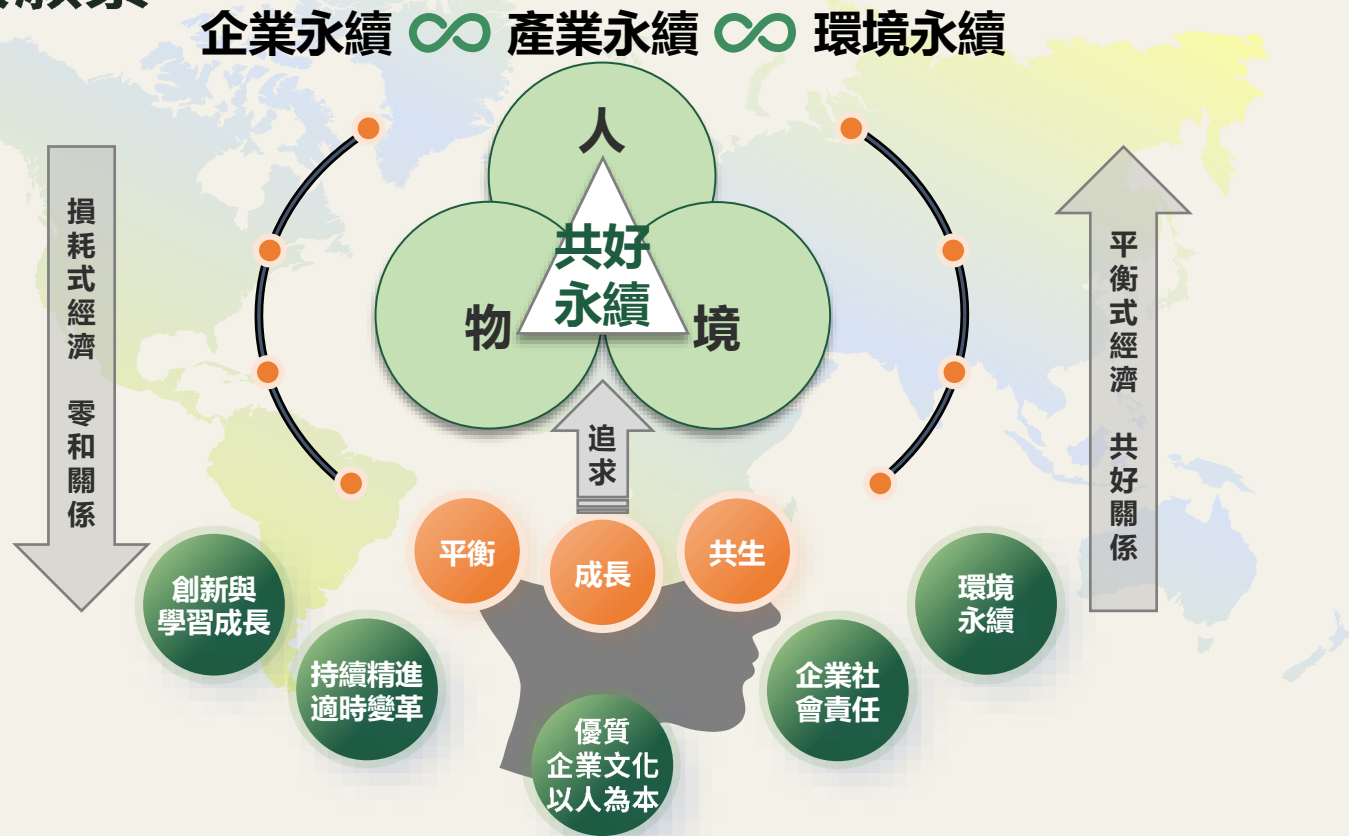
● 參與公協會

類別	協會名稱	2025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/ 團體會員
公司治理	中華民國內部稽核協會	2,000	長期會員
產業交流	中華民國工商協進會	20,000	乙種會員
	台中市工業區廠商協進會	11,880	團體會員
	台南市安平產業園區廠商協進會	20,000	團體會員
	社團法人台灣連鎖加盟促進協會	10,000	贊助會員
	台灣醫療暨生技器材工業同業公會	30,000	贊助會員
	日本產業培訓協會	JPY 30,000	-
知識擴散	中華強友文教協會	15,000	團體會員
	中華民國圖書館學會	3,000	團體會員
	中華圖書資訊館際合作協會	3,000	團體會員
	台北市雜誌商業同業公會	15,600	長期會員
創新科技	社團法人台灣服務科學學會	10,000	團體會員
	台灣研發管理經理人協會	5,000	團體會員
	World Design Organization(WDO)	EUR 3,997	團體會員
	International Federation of Interior Architects/Designers(IFID)	USD 6,300	團體會員
	International Council of Design(ICoD)	CAD 2,600	團體會員

永續經營 ·

GRI 2-28

目標與願景



永續經營 永續治理架構 • Governance Structure

GRI 2-12~2-14

• ESG永續發展機制

ESG 新事業發展委員會

2022 年 4 月經董監事會通過成立，由總經理擔任主任委員、副總經理永續長任執行秘書，每月召開會議，重大議案隨時陳報董事長。

- 主任委員：總經理
- 執行秘書：副總經理、永續長
- 下設：(內)ESG永續推展組
(外)查驗證業務、輔導業務、培訓業務組
- 對內：落實內部永續管理機制
- 對外：推展 ESG 服務能量



永續經營・

GRI 2-12~2-14

• ESG永續發展機制

透過「六大卓越經營服務團」生態系模式，積極引導企業落實 ESG 實踐路徑。2025年以「成長共好信賴的CPC」為主題舉辦70周年感恩回饋論壇，宣示未來將深化「淨零永續」與「AI智慧科技」之雙軸轉型策略，持續擔任產業最堅實的後盾。論壇吸引產官學研各界代表逾 300 位嘉賓盛大參與，展現強大的永續倡議力與號召力。



永續經營・

GRI 2-14

● 永續資訊治理

✦ 「財團法人中國生產力中心永續資訊管理辦法」訂定與規範框架目的

-落實 ESG 管理機制之誠信與合規，確保永續資訊正確性、完整性及可靠性，並妥善授權管理與安全保存。

-依據：參考我國「內部控制制度有效性判斷參考項目」訂定管理辦法。

🏠 三層級治理與權責分工

層級單位	核心權責內容
董監事會 / 董事長	核定永續報告書、聽取稽核計畫與執行結果報告、核准本辦法發布。
ESG 新事業發展委員會	總經理任主任委員，指派永續長一名；定期召開會議審查報告、監督辦法執行。
內部稽核單位	納入年度稽核計畫進行評估，將稽核結果陳報董監事會以維持內控。
業務與行政部門	依「揭露清冊」詳實提供資料，配合覆核與揭露程序作業。

🔒 資訊安全與保管規範

最低保存年限：永續報告、底稿、表單及資料至少妥善保存 5 年。未授權防護：採取管理措施保護永續資訊，防止未經授權之修改、存取或竄改。

🔄 7 大管理程序



● 永續政策目標與執行追蹤

重大主題	政策或承諾/管理行動	2025年目標與執行追蹤	達標	2026年目標
E 環境 價值	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 - 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. 發布2025年度溫室氣體盤查報告書，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. 購買再生能源6萬7,273度	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） 2026年GHG減量2% 2030年GHG減量4%
	人才培育與發展	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	1. 員工學習平均時數達60.9小時 2. 顧問師培育累計87位 3. 講師培育累計124位 4. 幹部培育累計215位	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
S 社會 價值	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 - 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	1. 兩性主管比65：72 2. 推動職場性平文化-公平男女主管比率 3. 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 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
G 治理 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 - 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405場次 3. 企業GHG查證12家	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
	(2025新增主題) 永續資訊治理	接軌永續資訊揭露內控品質趨勢，落實永續治理機制 - 制定並發佈「CPC永續資訊管理辦法」 - 於擬年度稽核計畫時，評估永續資訊管理之稽核 - 獨立會計師確信永續報告書，內稽主動追蹤異常	2025新增主題	2026年發佈實施「CPC永續資訊管理辦法」 2030年會計師確信指標100%先行內稽

● 永續政策目標與執行追蹤

重大主題		政策或承諾/管理行動	2025年目標與執行追蹤	達標	2026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 - 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 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 - 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1場次分享課程 3. 取得企業內控證照2張 4. 專業內稽內控課程41小時	v	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
	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 - 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 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
	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 - 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	1. 辦理3場次分享課程 2. 取得資安相關證照9張	v	取得資通安全管理法認可專業證照 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

Sustainable Development Goals

● 具體回應聯合國 SDGs

CPC積極響應聯合國永續發展目標（SDGs），以「SDG Compass 企業行動指南」為框架，深度對標169項具體指標。作為企業轉型升級的堅實夥伴，於2025年持續將永續 DNA 注入營運策略，發揮顧問業的引導影響力，實踐永續經營並為利害關係人創造長期價值。



Sustainable Development Goals



具體回應聯合國 SDGs

永續經營



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
- 環境治理深耕：自研GHG-CCS、GHF-CCS、CNA-CCS等三套「溫室氣體與碳管理雲端系統/評量(商標登記)」

環境價值



6.B 淨水與衛生

7.A 可負擔能源

12.5、12.7 責任消費與生產

- 全區各服務處每年定期檢驗水質，確保用水安全
- 加強宣導節能省水管理作為，展現對水資源管理之重視

- 支持採購再生能源綠電67,273度

- 報廢筆電活化利用70台
- 採購政府綠色產品登錄5,903,403元



13.3 氣候行動

- 自2023年起導入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，並出具經會計師確信之溫室氣體盤查報告書，達成短、中、長期溫室氣體減量目標
- 環境治理深耕：自研GHG-CCS、GHF-CCS、CNA-CCS等三套「溫室氣體與碳管理雲端系統/評量(商標登記)」

14.3 海洋生態

- CPC自有出版品之能力雜誌/叢書，每年皆有對海洋生態專題報導
- 公開班課程宣導

15.4 陸地生態

- CPC自有出版品之能力雜誌/叢書，每年皆有對陸地生態專題報導
- 公開班課程涵蓋有關自然生態與TNFD之教育課程

社會價值



1.5 消除貧窮



2.4 消除飢餓

3.4 健康與福祉

- 辦理「健康促進活動-公益減重競賽」員工活動，結合公益總支出金額為新臺幣20萬1,355元
- 辦理「健康促進活動-公益減重競賽」員工活動，捐款台灣世界展望會新臺幣16萬5,000元
- 辦理「IDP論壇參與公益獎勵」員工活動，結合公益總支出金額為新臺幣6,352元
- 愛心社社團認養經費為新臺幣57,600元

- 社會綠色照顧：近三年度於全國18個縣市，輔導成立高達137處農漁村綠色照顧站，覆蓋率占總農漁會40%，累計照顧服務逾21萬人次，成長高達3.7倍

- 於社區或活動中心辦理相關活動
- 聘請外部講師辦理「促進健康」宣導活動6場次
- 員工健康管理：公費健康檢查、每月臨場職醫/職護健康諮詢

4.7 教育品質

- 對內人才培育績效：學習參與時數29670.2小時，全年平均時數60.9小時/人
- 對外人才培育績效：教育訓練培訓126,868人次，全年滿意度平均分數94.02分

Sustainable Development Goals



● 具體回應聯合國 SDGs

社會價值



5.5、5.C性別平等

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

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

17.17多元夥伴關係

管理行動

- 完善代理人及家庭照顧機制，提升女性育嬰假留任意願，114年度實際復職與留存率將近100%
- 逐年落實兩性平等主管人數比率，女性主管比率50%
- 民生商圈翻轉：近三年度輔導全國293處商圈夜市、逾1.5萬家攤商，累計觸及1,286萬消費人次（逾全國50%人口），成功帶動全國商圈營業額增加達5.8億元
- 產業ESG義診服務405場次
- CPC自有之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
- 明確且透明化之員工薪資、獎金與晉升標準制度
- 每年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
- 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
- 透過APO國際合作平台，結合政府、產業、學研機構推動會員國經濟體，達100%之20國會會員國，建構綠色生產力與智慧製造生態系，深化國際影響力
- 對內人才培育績效：學習參與時數29670.2小時，全年平均時數60.9小時/人
- 對外人才培育績效：教育訓練培訓126,868人次，全年滿意度平均分數94.02分
- 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%
- 新進員工之敘薪結構明確且透明，促使應聘者薪水級距擁有同工同酬待遇
- 員工薪資、獎金與晉升標準制度
- 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」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
- 辦理法規遵循宣導課程4梯次
- 完善綠色/在地供應商採購制度並詳實於系統登載

CPC與利害關係人

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



● 重大主題鑑別流程

01

盤點永續主題

- 參考國內外永續規範(GRI、SASB、SDGs、TCFD、氣候變遷因應法)
- 考量 2024 年報告書議題
 - 彙整 **29 項永續主題**

02

衝擊度調查

- 針對28項永續主題發送「2025利害關係人關注議題問卷」
- 對象涵蓋 **8 大利害關係人**
 - 評估經濟、環境、人權正負面衝擊

03

鑑別重大主題

- 運用風險評估手法與成本效益原則
- 以 1-5 分量化衝擊與機率
 - 鑑別經濟、環境、人權潛在與實際影響

04

明列主題排序

- 評估營運活動衝擊強度與發生機率
- 計算綜合彙整分數
 - 選取**前 30% 衝擊分數**列為重大主題

05

核可重大主題

- 提交專業委員會進行最終審議
- 由 **ESG 新事業發展委員會** 討論通過
 - 決議 **9 項年度重大主題**

06

揭露管理方針

- 制定管理作為與目標，深入盡職調查
- 揭露價值鏈影響
 - 邀訪專家主管俾訂定永續策略

• 利害關係人溝通與議合

AA1000 SES 議合原則

依循國際議合原則五大面向，並參考 CPC ISO 9001「溝通、參與及諮詢管理程序」完成盤點

依賴程度 (Dependency)



責任 (Responsibility)



關注度 (Tension)



影響力 (Influence)



多元觀點 (Diverse Perspectives)



經 ESG 新事業發展委員會評選
出之 8 大主要利害關係人：

董事

最高治理單位，制訂與核准重大營運方針並監督執行績效。

認證機構

查驗證服務核准單位，確保 CPC 提供服務之合法與公信力。

政府機關委辦單位

致力協助政府相關計畫，共同推展產業變革與創新轉型。

社會大眾

綻放熱情以造福社區，回饋鄉里並實現企業社會責任。

員工

以人為本，為 CPC 最重要資產，營造互愛之職場家庭化氛圍。

客戶

最具信賴經營管理顧問夥伴，透過專業領航促使客戶成功。

供應商

進行評鑑與雙向交流，共同建立穩定且永續之供應鏈體系。

組織最高治理單位

領導永續發展方向，督導重大風險與轉型願景落實。

• 利害關係人回應

	溝通管道	溝通頻率	2025關注議題	2025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	- ESG永續發展機制 - 資訊安全管理機制 - 內控與內稽…等	-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95%） -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	- 人才吸引與留任 - 人才培育與發展 - 福利制度…等	-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	- 社區營造與共融 - 產業轉發展推動 - 教室品質…等	-客戶透過電話/信箱/線上/0800等管道，需求225件、諮詢431件、抱怨0件，皆及時回應 -客戶滿意度調查（回覆率19%） -學員滿意度調查達94.02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	- 政府綠色採購 - 倫理與誠信 - 財務管理…等	-供應商評鑑，含住宿、餐飲、影印、交通、郵務、資訊等，等級A為65家、等級B為20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	- 氣候治理與行動 - 法規遵循管理 - 資訊安全…等	-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	- 水資源管理 - 海陸生態保護教育 - 溫室氣體盤查…等	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	- 產業發展轉型推動 - 導入ISO品質管理 - 義診服務…等	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	- 內控與內稽 - 人才培育 - 資訊安全…等	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

Materiality Assessment

GRI 3-2

● 重大主題分析 — 雙重重大性

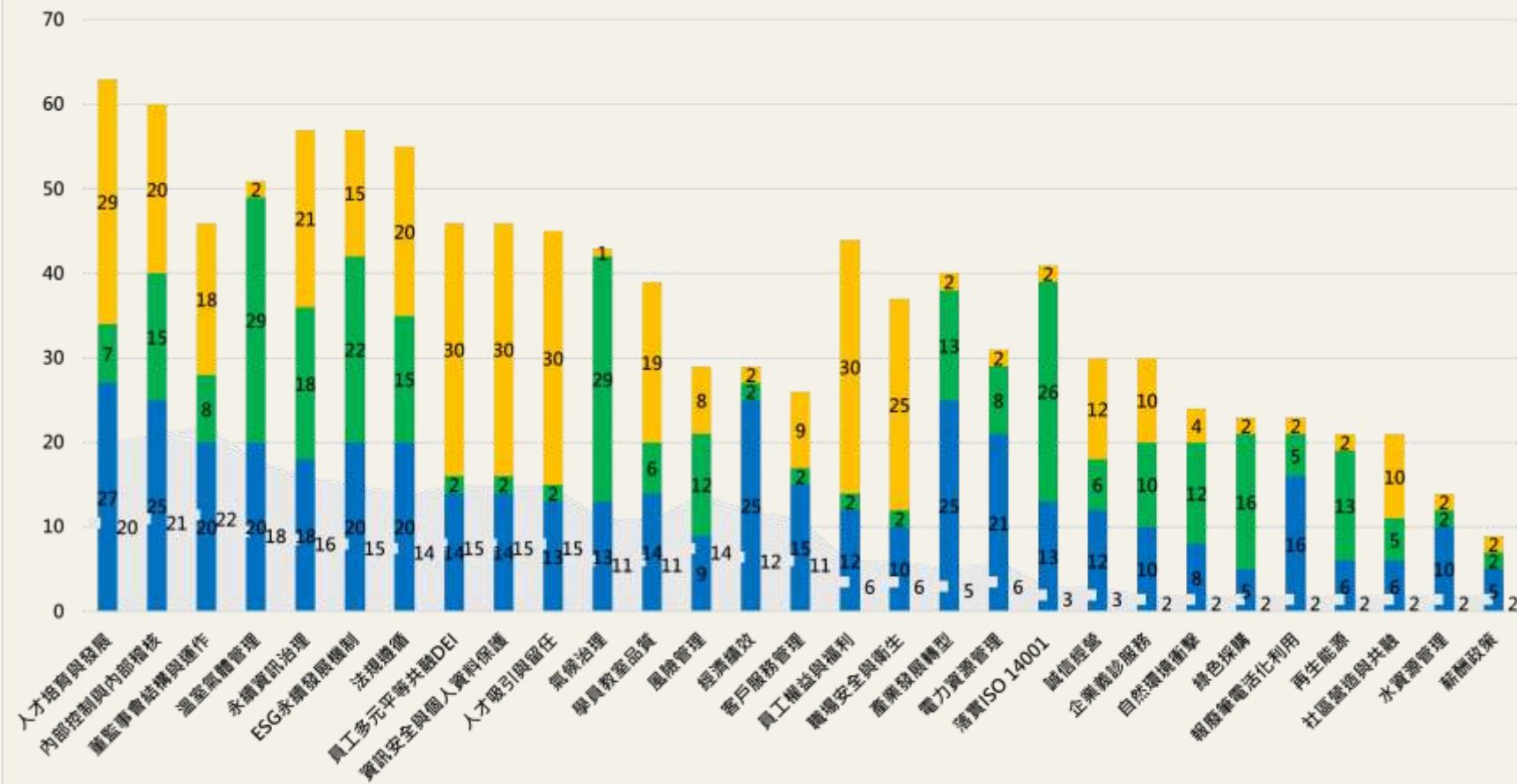
雙重重大性評估	CPC對外部ESG的衝擊 (1~5分)															對CPC的營運衝擊 (1~5分)					雙重重大性評分		
永續議題	經濟構面				經濟 衝擊 評分	環境構面				環境 衝擊 評分	人權構面				人權 衝擊 評分	財務構面				財務 衝擊 評分	對外 ESG 衝擊	對內財 務衝擊	綜合 評分
	影響程度		發生機率			影響程度		發生機率			影響程度		發生機率			影響程度		發生機率					
	正面	負面	正面	負面		正面	負面	正面	負面		正面	負面	正面	負面		正面	負面	正面	負面				
人才培育與發展	5	2	5	1	27	3	1	2	1	7	5	4	5	1	29	4	4	4	1	20	63	20	1260
內部控制與內部稽核	4	5	5	1	25	3	3	3	2	15	4	4	4	1	20	4	5	4	1	21	60	21	1260
董監事會結構與運作	4	4	4	1	20	2	2	2	2	8	4	2	4	1	18	4	3	4	2	22	46	22	1012
溫室氣體管理	4	2	4	2	20	4	3	5	3	29	1	1	1	1	2	4	3	3	2	18	51	18	918
永續資訊治理	3	3	4	2	18	3	3	3	3	18	3	4	3	3	21	4	4	2	2	16	57	16	912
ESG永續發展機制	4	4	4	1	20	4	3	4	2	22	3	3	4	1	15	3	3	4	1	15	57	15	855
法規遵循	4	4	4	1	20	3	3	3	3	15	4	4	4	1	20	2	4	3	2	14	55	14	770
員工多元平等共融DEI	4	2	3	1	14	1	1	1	1	2	5	5	4	2	30	3	3	3	2	15	46	15	690
資訊安全與個人資料保護	4	2	3	1	14	1	1	1	1	2	5	5	4	2	30	3	3	3	2	15	46	15	690
人才吸引與留任	2	5	4	1	13	1	1	1	1	2	5	5	5	1	30	4	3	3	1	15	45	15	675
氣候治理	4	1	3	1	13	4	3	5	3	29	1	1	1	0	1	3	2	3	1	11	43	11	473
學員教室品質	2	5	2	2	14	2	2	2	1	6	4	3	4	1	19	3	2	3	1	11	39	11	429
風險管理	3	3	2	1	9	3	3	2	2	12	2	2	2	2	8	4	2	3	1	14	29	14	406
經濟績效	4	5	5	1	25	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	1	12	29	12	348
客戶服務管理	3	3	3	2	15	1	1	1	1	2	3	3	2	1	9	3	2	3	1	11	26	11	286
員工權益與福利	2	4	4	1	12	1	1	1	1	2	5	5	5	1	30	2	2	2	1	6	44	6	264
職場安全與衛生	2	2	4	1	10	1	1	1	1	2	5	5	4	1	25	2	2	2	1	6	37	6	222
產業發展轉型	4	3	4	3	25	3	2	3	2	13	1	1	1	1	2	2	1	2	1	5	40	5	200
電力資源管理	4	1	5	1	21	2	2	2	2	8	1	1	1	1	2	2	2	2	1	6	31	6	186
落實ISO 14001	4	1	3	1	13	4	3	5	2	26	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	41	3	123
誠信經營	3	3	3	1	12	2	2	2	1	6	3	3	3	1	12	1	2	1	1	3	30	3	90
企業義診服務	3	1	3	1	10	3	1	3	1	10	3	1	3	1	10	1	1	1	1	2	30	2	60
自然環境衝擊	2	2	2	2	8	3	3	2	2	12	2	2	1	1	4	1	1	1	1	2	24	2	48
綠色採購	2	1	2	1	5	4	2	3	2	16	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	23	2	46
報廢筆電活化利用	3	1	5	1	16	2	1	2	1	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	23	2	46
再生能源	2	2	2	1	6	3	2	3	2	13	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	21	2	42
社區營造與共融	2	2	2	1	6	2	1	2	1	5	3	1	3	1	10	1	1	1	1	2	21	2	42
水資源管理	3	1	3	1	10	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	14	2	28
薪酬政策	2	1	2	1	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	9	2	18

Materiality Assessment

GRI 3-2

2025年度重大主題衝擊評估結果排序-雙重重大性

財務衝擊評分 經濟衝擊評分 環境衝擊評分 人權衝擊評分



Materiality Assessment

GRI 3-2

● 重大主題分析矩陣

衝擊顯著程度 (Impact Severity)

高衝擊 / 中可能性

氣候治理 落實 ISO 14001 自然環境衝擊

★前 20% 重大主題核心區

✓人才培育與發展 ✓內部控制與稽核 ✓董監事會結構運作
✓溫室氣體管理 ✓永續資訊治理 ✓ESG永續發展機制
✓法規遵循 ✓員工多元平等DEI ✓資安與個人資料保護

次要監測區

水資源管理 薪酬政策 再生能源 報廢筆電活化

中衝擊 / 高可能性

產業發展轉型 經濟績效 風險管理 學員教室品質
誠信經營

發生可能性 (Occurrence Probability)

雙重重大性分析重點

衝擊面分析 (Impact Materiality)

從「經濟、環境、人權」三大層面全面檢視中心營運對外部社會與生態系統產生之正負面影響。

財務面分析 (Financial Materiality)

評估氣候轉型、資安風險、人才流失等永續議題對CPC本身長期營運財務與營收機制之潛在衝擊。

❶策略管理指引：2025年度特別將財務衝擊指標併入矩陣分析，以完善雙重重大性 (Double Materiality)治理架構。

Materiality Assessment

GRI 3-2

• 2025 年度 9 大重大主題 (Top 30%)

社會 Social 人才培育與發展 衝擊總分: 63 分 GRI 404 #1	治理 Governance 內部控制與內部稽核 衝擊總分: 60 分 #2	治理 Governance 董監事會結構與運作 衝擊總分: 57 分 #3
環境 Environment 溫室氣體管理 衝擊總分: 55 分 GRI 305 #4	治理 Governance 永續資訊治理 衝擊總分: 49 分 #5	治理 Governance ESG永續發展機制 衝擊總分: 46 分 #6
治理 Governance 法規遵循 衝擊總分: 44 分 #7	社會 Social 員工多元平等共融 DEI 衝擊總分: 44 分 GRI 405、406 #8	治理 Governance 資訊安全與個人資料保護 衝擊總分: 44 分 #9

① 總計彙整 29 項永續主題，評估前 30% 衝擊分數最高者列為年度重大主題，並對應 4 個 GRI 特定主題準則。

前 30% 衝擊分數最高者

Materiality Assessment

GRI 3-2

● 重大主題盡職調查



張寶誠 總經理

CPC面對持續之永續趨勢機制躍進，除確認實踐各項永續承諾外；更須考量永續準則複雜與企業需求；如，逐漸被正視之自然與生物多樣性議題。因此，CPC應加速躍升雙軸轉型，以AI科技襄助廣泛且複雜永續發展績效之落實，CPC秉持「自身先行、外溢擴散，」為社會與國家邁向共生、共好永續未來，盡一己之力。

營運策略與ESG發展



林宏謀 副總經理

CPC積極檢視短期成效並深耕長期佈局，透過推廣包涵 AI Bench及(MEBenchiBench、Dx Bench、SiSA+)在內的 Free Bench 數位工具陣容，全面擴大顧問服務能量。同時因應 2026 年永續新挑戰，將全面導入 TNFD 與 TCFD 架構，持續深化淨零與生態轉型的服務量能。

ESG業務發展方針



邱婕欣 副總經理

「CPC共創永續共好的 ESG 社會，我們秉持 CPC Way 與核心價值，從自身落實 ESG 管理，並將永續理念融入服務實踐。透過青農培育、智慧農業發展、食農教育、農企業輔導、傳統市場與夜市升級轉型、職能發展及高齡賦能等多元業務，持續促進環境永續、產業創新與社會共融，攜手產業打造更具韌性的永續未來。」

ESG業務發展方針

許韋政 永續長
ESG 新事業發展委員會

CPC編撰發布永續報告書，迄今邁入第五年，憑藉扎實內控與內稽機制，確保可靠永續資訊；而今更為接軌永續資訊揭露品質趨勢，提升資訊整體透明度與可比性，將以成熟治理機制為核心，促使組織整體發展策略串接永續發展作為，達成永續績效與資訊可信度同步展現。

永續資訊治理

翁育才 主任
人才資本室

為達成許勝雄董事長將CPC打造成「經管人才庫」，並成為「書香、研究、有討論、有動力，能達成分享與成長之園地」之期許，人才資本室以「蓄積CPC人豐沛知能，充實履行承諾之職能」及「養成追根究底、劍及履及與實事求是之精神」為願景，持續推動人才發展，為中心源源不絕供應所需人才。

內部人才培育與發展

黃怡嘉 協理
學習成長事業部

CPC深知產業人才賦能及企業永續發展對社會及國家所帶來之長遠影響，藉由企業訪談及利害關係人溝通，辨識人才技能落差議題，據以透過人才能力建構及學習成效追蹤，持續投入資源精進人才培育解決方案，期能充實產業人才韌性、提升企業轉型能力，並創造社會共享價值。

外部人才培育與發展

高嘉隆 主任
行政與安全衛生管理室

CPC秉持「人、物、境共好」理念，持續推動溫室氣體減量。透過汰換老舊設備、優先採購具環保認證產品及綠電，提升能源使用效率；並推動綠色辦公，鼓勵共乘及搭乘大眾運輸、優先選用環保場地，運用AI提升作業效能，降低資源耗用，逐步落實減碳文化，朝向永續發展目標邁進。

溫室氣體盤查與淨零

張昭勛 副主任
資訊管理推動委員會

誠信與安全是CPC的營運基石。為守護利害關係人的數位權益，本中心已導入 ISO 27001 國際認證，建立系統化資安管控機制。除設立專責組織、定期落實風險評估與個資合規審查外，更積極佈署零信任架構與端點偵測技術。同時，透過全員教育訓練與應變通報演練，將資安防禦內化為企業文化，全方位保障核心資料與客戶隱私之保密性、完整性與可用性，深化外部信任，實踐永續治理承諾。

資訊安全管理

Materiality Assessment

GRI 3-3

● 管理方針

重大主題	準則 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	目標			章節 對應	
		董監	員工	客戶	供應商	政府	大眾	委辦	認證			2026年	2028年	2030年		
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 無重大負面衝擊情事	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			P.62
內部控制與內部稽核	GRI 2-16	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 無重大負面衝擊情事	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	稽核室專業人力養成 達43小時專業內稽內控課程 達53小時專業內稽內控課程 100%取得國際CIA證照 為利於時數鑑別，自2025年起將原累積時數，以單年度時數呈現。			
董監事會結構運作	GRI 2-9~15 2-17 2-18	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 無重大負面衝擊情事	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			P.82

Materiality Assessment

GRI 3-3

● 管理方針

重大主題	準則 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	目標			章節 對應	
		董監	員工	客戶	供應商	政府	大眾	委辦			認證	2026年	2028年		2030年
溫室氣體管理	GRI 305	B	B	C	B	C			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	負面 依CPC之GHG盤查結果，碳排尚需持續減量	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			P.41
												針對範疇1+2減量2%	針對範疇1+2減量3%	針對範疇1+2減量4%	
永續資訊治理 (新訂主題)	GRI 2-14	A	A	B	A	B	C	B	正面 CPC以明確之永續治理機制，做為落實永續發展績效目標之準繩；並促進永續資訊正確與可靠，及確保各項永續資料經妥善授權管理與安全保存。	負面 避免永續治理機制過度投入，不符成本效益。	接軌永續資訊揭露內控品質趨勢，落實永續治理機制 • 制定並發佈「CPC永續資訊管理辦法」 • 於擬年度稽核計畫時，評估永續資訊管理之稽核 • 獨立會計師確信永續報告書，內稽主動追蹤異常	落實永續治理機制			P.17
												發佈實施「CPC永續資訊管理辦法」	會計師確信指標達50%先行內稽	會計師確信指標100%先行內稽	
ESG永續發展 機制	GRI 2-12~14	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 無重大負面衝擊情事	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			P.14
												ESG義診300場次	ESG義診432場次	GHG查證45案	

Materiality Assessment

GRI 3-3

● 管理方針

重大主題	準則 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	目標			章節 對應		
		董監	員工	客戶	供應	政府	大眾	委辦	認證			2026年	2028年	2030年			
法規遵循	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 無重大 負面衝 擊情事	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	8場次	10場次	12場次	P.95
員工多元平等共 融DEI	GRI 405 406 SASB SV-PS- 330a.1	A	A	B	B		C	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 無重大 負面衝 擊情事	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 • 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	落差 15%內	落差 10%內	落差 5%內	P.58
	SASB SV-PS- 230a.1 230a.2 230a.3	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 無重大 負面衝 擊情事	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 • 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	6人	7人	8人	P.96
	資訊安全與 個人資料保護																

Environment -CPC

重大主題 溫室氣體管理



6.淨水與衛生

6.B



7.可負擔能源

7.A



12.責任消費與生產

12.5
12.7



13.氣候行動

13.3



14.海洋生態

14.3



15.陸地生態

15.4

36 氣候治理
41 溫室氣體管理
45 再生能源
46 電力資源管理
47 水資源管理

48 報廢筆電活化利用
49 落實ISO 14001
50 綠色採購
51 自然環境衝擊



● 氣候治理

前言與情境設定：

CPC 深知氣候變遷衝擊，自 2022 年起導入 TCFD，並於每年度重新檢視與調整。

假設 2050 全球淨零目標無法達成，本世紀末增溫可能達 2°C，CPC 據此規劃短（2030）、中（2040）、長（2050）期轉型與實體風險及商業機會。

2030 短期情境

⚠ 轉型風險

國內外加大碳費徵收；相關辦公設備成本與電費增加。

↑ 商業機會

擴大溫室氣體排放盤查與查驗證業務收入。

2040 中期情境

⚠ 轉型風險

再提高碳費徵收；購置低碳排空調設備。

↑ 商業機會

擴大溫室氣體排放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收入。

2050 長期情境

⚠ 轉型風險

提高通勤碳成本，限制交通方式，需增加駐點人力；因碳費提高增加節能管控成本。

⚠ 實體風險

戶外訓練場地因極端氣候降低使用，致訓練收入減少。

↑ 商業機會

擴大溫室氣體排放盤查與查驗證業務收入；再提高專業書籍與顧問服務收入；政府投注更多研發與管理計畫，爭取更多政府計畫專案經費。

● 氣候治理



GRI 201-2

氣候相關風險與機會對財務之可能影響分析

類別	期程	議題類別	對財務可能之影響內容	對 CPC 可能影響程度與說明	
轉型風險	短期	政策和法規加嚴	溫室氣體未有效控制下，國內外加大碳費徵收；相關辦公設備成本與電費增加	微衝擊 (0.5%)	因全區碳排放總量低
	中	政策和法規加嚴	再提高碳費徵收；相關營運成本增加	微衝擊 (0.5%)	因整體碳排量低
	期	市場設備成本增加	增加成本購置低碳排空調與電器設備	低衝擊 (1.0%)	屬服務業不需重型電機設備
	長	政策和法規加嚴	因碳費再提高，而增加節能管控成本	微衝擊 (0.5%)	因碳排控制得宜
	期	市場客戶行為改變	提高通勤往來碳排成本，限制交通方式，需增加駐點人力	中衝擊 (3.0%)	屬高人才人力成本業務性質
實體風險	長期	長期性氣候衝擊	戶外訓練場地可能因極端氣候降低使用，致訓練收入減少	中衝擊 (3.0%)	訓練業務為主要收入源之一
商業機會	短/中期	市場業務需求增	擴大/再擴大溫室氣體排放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	微益 (1.0%) 中益 (3.0%)	營運服務領域持續拓展
	長期	市場業務需求增	再增加溫室氣體排放盤查與查驗證、顧問服務等業務收入 政府投注更多研發與管理計畫，爭取更多政府計畫專案經費	高收益 (5.0%)	專案輔導動能強勁

● 氣候治理

短、中、長期財務風險衝擊強度分析矩陣（風險衝擊佔營業額 % 劃分）

財務衝擊強度等級	短期風險議題	中期風險議題	長期風險議題
微衝擊 (0.5%)	1	1	1
低衝擊 (1.0%)	0	1	0
中衝擊 (3.0%)	0	0	2 → 0
高衝擊 (5.0%)	0	0	0

1

關鍵評估結論：短中期風險多屬微/低衝擊；長期則有 2 項中衝擊議題（駐點人力交通成本增加、極端氣候致戶外訓練場地收入減少），CPC 已針對具成本效益之中度財務衝擊進行控制方案；具體控制方案如後。

財務衝擊權重比率說明

以CPC 2025年度營收**21.5億元**計

- 微衝擊：風險影響佔營業額 0.5% 以下
- 低衝擊：風險影響佔營業額 1.0%
- 中衝擊：風險影響佔營業額 3.0%
- 高衝擊：風險影響佔營業額 5.0%

長期中度衝擊項目控管率

100%

● 氣候治理



GRI 201-2

長期風險控制方案 — 中區教育訓練場域投入改善案例（中區2025年度營收達2億1,600萬餘元）

中區為 CPC 最大之自有教育訓練場域，針對其若遇極端氣候，可能降低戶外場地使用之長期風險達4.2%之控制方案為例

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	4,730,152	採移至其他外部承租室內場地，及控管排程雙軌並行。	60 萬元
高空工作車操作人員訓練班	3,368,838		
移動式起重機操作人員訓練班	1,003,429		
合計	9,102,419		

控制效益成果：

- 透過靈活備案場地租借與課程延期調整機制，將極端氣候實體風險對整體營業額之衝擊降至 0.5% 以下，確保受訓學員安全與業務營運不中斷。
- 又，CPC目前已實質建置全區視訊會議系統；統計至2025年，年平均已辦理逾**200場**之跨地區視訊會議，品質穩健；可緩解未來因減碳政策，需長期增加駐點人力成本之風險。

● 氣候治理

建構 TCFD 四大核心要素 — 氣候架構與管理

🏛 治理 (Governance)

- **董監事會監督：**權責主管於定期董監事會中報告，重大議案隨時陳報董事長。
- **管理階層角色：**總經理擔任「ESG 新事業發展委員會」主委，每月召開會議督導環境、經濟與社會議題發展，並設定內部 KPI。

📊 策略 (Strategy)

- **短中長期鑑別：**透過情境分析鑑別風險與機會，評估潛在財務影響度。
- **衝擊應變投入：**針對影響較大風險規劃場地與人力策略；對於未來業務發展機會，於委員會中規劃投入業務。
- **情境分析：**透過 2°C 情境假設，分析氣候變遷對CPC轉型與實體風險，與機會創造之各種影響議題。

🛡 風險管理 (Risk Mgmt)

- **鑑別評估與追蹤：**於 ESG 委員會討論定焦，會議紀錄公告全體員工。進度透過委員會追蹤陳報。
- **制興利避險流程：**設永續長持續關注已鑑別之風險與機會對CPC之影響變化，並定期於ESG委員會討論因應。
- **風險整匯管機制：**年初kick-off策略會議向全區主管報告，配合專案列管機制追蹤與呈報處理進度。

📊 指標與目標 (Metrics)

- **合規溫盤作業：**CPC每年依ISO 14064辦全區（北、中、南）各類別排放源盤查；並以2022年為基準年，設定減碳目標。
- **溫盤報告確信：**CPC每年將各類別（即範疇1、2、3）之盤查結果出具溫盤報告書，並揭露風險管理機制。
- **落實減碳目標：**依基準年設定2026年減2%、2030年減4%目標，於每年度溫盤報告揭露達標與檢討。

溫室氣體管理

盤查基準年

2022

設定中長期減量基準

每年務實減量目標

0.5%

範疇 1+2 逐年推動

2026 中期減量目標

2.0%

約 14 t-CO2e 減量

2030 長期減量目標

4.0%

約 28 t-CO2e 減量

確信簽證與盤查說明

CPC 自 2022 年起進行溫室氣體盤查，於 2023 年每年度完成第三方安永 (EY) 確信簽證作業。

設定 2022 為盤查基準年，以範疇 1+2 制定中長期減量目標；範疇 3 主要係員工通勤與出差，因業務性質與現實狀況無法完全克服，故聚焦於範疇 1+2。

減碳政策具體實施

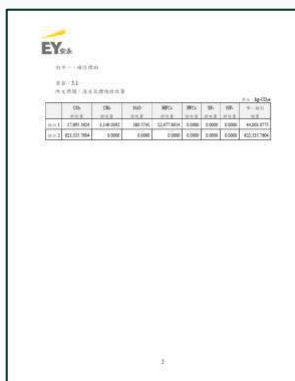
全面採購節能設備：2023 起所有用電設備優先採購節能標章產品。

內部減碳共識：與全球同步落實綠色辦公減碳措施。

年度 GHG 盤查：每年評估全區減量成效並微調策略。

綠電採購：逐步增加綠電採購比例，推動再生能源使用。

CPC 溫室氣體盤查報告書/確信簽證報告



• 溫室氣體管理

盤查邊界：汐止、承德、桃園、台中、南雲、台南、南科、高雄共 8 個據點（2025/01/01 - 12/31）。引用 IPCC 2021 AR6 GWP 值與能源署最新電力排碳係數 (0.474)。

盤查結果： 2025年溫室氣體總排放量共計為**1701.363公噸 CO₂e**。

盤查類別 (ISO 14064-1:2018)	CO ₂ (kg)	CH ₄ (kg)	N ₂ O (kg)	HFCs (kg)	類別總量 (kg-CO ₂ e)	換算 (t-CO ₂ e)	佔比 (%)
類別 1 (範疇一) 直接排放	17995.5624	3149.0392	380.5745	22477.9014	44003.0775	44.00	2.59%
類別 2 (範疇二) 能源間接	623535.7604	0.0000	0.0000	0.0000	623535.7604	623.54	36.65%
類別 3 (範疇三) 交通旅運	368827.8587	0.0000	0.0000	0.0000	368827.8587	368.83	21.68%
類別 4 (範疇三) 採購產品服務	664995.8954	0.0000	0.0000	0.0000	664995.8954	665.00	39.09%
總計	1675355.0769	3149.0392	380.5745	22477.9014	1701362.5920	1,701.363	100.00%

• 溫室氣體管理

近三年溫室氣體排放量比較 (t-CO₂e)：2025年溫室氣體範疇1+2排放量共計為667.53公噸 CO₂e；較基準年2022年697.38公噸 CO₂e，減少29.85公噸 CO₂e。

盤查範疇	2022 基準年	2024 年	2025 年	較 2022 差異
範疇一 (類別 1)	36.53	37.92	44.00	+7.48 t
範疇二 (類別 2)	660.86	653.51	623.53	-37.32 t
範疇一 + 範疇二小計	697.38	691.43	667.53	-29.85 t (-4.2%)
類別 3 (交通)	471.87	410.08	368.83	-103.04 t
類別 4 (採購)	294.12	493.48	665.00	+370.88 t
全區總計 (t-CO ₂ e)	1,463.37	1,594.98	1,701.36	+237.99 t

📈 碳排密度 (Carbon Intensity)

2022 年：1,049.97 kg CO₂e / 百萬元

2024 年：835.20 kg CO₂e / 百萬元

2025 年：789.60 kg CO₂e / 百萬元

較 2022 基準年碳排密度降幅

-24.80%

展現高營收成長下之低碳轉型績效

● 溫室氣體管理

減碳分析 2025年分別與基準年(2022年)及前一年(2024年)相比：

項次	盤查範疇	與基準年 (2022 年) 相比之差異說明	與前一年 (2024 年) 相比之差異說明
1	範疇一 + 範疇二	減少約 29.85 t-CO2e。反映持續執行能源轉型與節能設備更新。	減少約 23.88 t-CO2e。反映持續節能政策成效。
2	類別 1 (範疇一)	增加約 7.48 t-CO2e。增加部分主要來自於部分冷媒設備更換。	增加約6.09 t-CO2e。冷媒轉換 (R-22改R-410a) 與車用汽油、水肥排放係數調整，固定式油品排放僅微增。
3	類別 2 (範疇二)	減少約 37.32 t-CO2e。主因引用 2025 最新電力係數 (0.466) 及增加綠電使用率。	減少約 29.97 t-CO2e。灰電使用量下降，且綠電使用量較2024年高，致溫室氣體排放量下降。
4	類別 3 (範疇三)	減少約 103.04 t-CO2e。因 2023 起將「郵資」改歸類至類別 4。扣除改歸類影響，實際商務旅運因業務成長而增加。	減少約 41.25 t-CO2e。商務旅運的航空下降導致溫室氣體排放量減少。
5	類別 4 (範疇三)	增加約 370.88 t-CO2e。其中 364.20 t 來自原類別 3 歸類調整，故無顯著實質增幅。	增加約 171.52 t-CO2e。其中貢獻最大者為下游運輸的郵資。

● 再生能源

GRI 302-1

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。

2025年綠電度數共計為**67,273度**，採購金額為**382,953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月起轉供每年60,000度綠電。

2025年7月22日因綠電使用場所、電能轉供有效期間及購電度數改變，變更契約於2025年9月起增購為**10萬度**綠電至2028年8月31日止，因實際會因廠商轉供效率、天氣等有所調整，CPC採購之綠電累計為**204,713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。

2025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	4,761	24,281	1,214	25,495
2	4,599	23,455	1,173	24,628
3	7,225	36,848	1,842	38,690
4	10,000	51,000	2,550	53,550
5	10,000	51,000	2,550	53,550
6	1,935	9,869	493	10,362
7	531	2,708	135	2,843
8	0	0	0	0
9	660	3,870	194	4,064
10	1,144	6,710	335	7,045
11	13,971	81,960	4,098	86,058
12	12,447	73,018	3,650	76,668
合計	67,273			382,953



● 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。2025年用電度數共計為**1,329,869度**，整體用電呈現**遞減**趨勢，較2024年總用電數**減少48,840度**，可知有關節能減碳政策於全區係有落實。

近三年之用電度數

單位：度

節能減碳管理政策與作為

	2025年	2025年較2024年度數	2024年	2023年
汐止	348,409	增加	11,704	336,705
承德	91,000	減少	-6,020	97,020
桃園	25,126	減少	-1,050	26,176
台中	532,102	減少	-38,904	571,006
南雲	57,849	減少	-4,413	62,262
台南	76,712	減少	-5,477	82,189
南科	44,133	減少	-1,294	45,427
高雄	154,537	減少	-3,387	157,924
總計	1,329,869	減少	-48,840	1,378,709

CPC戰情室-能源管理系統



- CPC將持續辦理宣導節能省電政策，配合經濟部商業發展署「節電」列管目標，同時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，且不高於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。
- 機房伺服器虛擬化，總部已完成人資與財務系統資料庫各一台。
- 機房用電改善方案。
 - 上班時間使用園區空調，降低獨立空調開啟時間。
 - 縮減MIS機房主機數量，原本3台降為2台。



午休及加班時間實施照明控管



張貼節能標語

● 水資源管理

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。



茶水間張貼節水標語



洗手間張貼節水標語

華生集團清洗保養表				
客戶編號:				
客戶名稱:				
次數	日期	工作項目	維護人員	
1	2024/01/01	清洗	張三	
2	2024/02/01	清洗	李四	
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

清洗保養表



水質檢驗證明文件



● 報廢筆電活化利用

2025年筆記型電腦活化利用作業規劃，將有**44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

單位：台

	2026年	2025年	2024年	2023年
總除帳NB數量	年度尚未結束	168	73	54
員工得標NB活化利用數量	70	44	34	26
NB活化利用佔總除帳比率	年度尚未結束	26.19%	46.58%	48.15%
標售總金額(新台幣元)	122,763	70,991	92,979	75,328

2025年報廢筆記型電腦活化利用公告

編號	品牌	規格	備註	數量
1	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
2	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
3	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
4	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
5	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
6	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
7	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
8	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
9	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
10	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
11	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
12	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
13	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
14	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
15	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
16	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
17	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
18	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
19	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
20	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
21	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
22	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
23	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
24	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
25	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
26	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
27	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
28	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
29	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
30	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
31	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
32	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
33	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
34	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
35	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
36	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
37	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
38	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
39	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
40	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
41	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
42	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
43	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
44	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1

2024年報廢筆記型電腦活化利用公告

編號	品牌	規格	備註	數量
1	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
2	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
3	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
4	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
5	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
6	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
7	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
8	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
9	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
10	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
11	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
12	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
13	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
14	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
15	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
16	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
17	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
18	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
19	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
20	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
21	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
22	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
23	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
24	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
25	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
26	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
27	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
28	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
29	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
30	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
31	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
32	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
33	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
34	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
35	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
36	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
37	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
38	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
39	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
40	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
41	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
42	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
43	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1
44	Apple	MacBook Pro	16吋 M1 Pro	1



● 落實ISO 14001

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。

2025年ISO 14001內稽合格人員共計為**32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。

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。

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3項，並依ISO條文要求矯正與改善。

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。



● 綠色採購

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，採購內容包含選購具環保標章之電腦產品、投影機及影印機（含選用FSC認證影印紙）、辦公室裝修選用綠建材及具節能標章之循環扇、以及具環保認證之環保旅店。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。

2025年採購綠色產品並至綠色採購平台完成登錄共計為**5,903,403元**。

CPC將持續辦理宣導政策，同時設定短中長期之目標：

- 2026年綠色採購達**400萬元**以上
- 2030年綠色採購達**500萬元**以上

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。

- 2025年員工春旅結合在地特色與環境教育理念，台北場以結合自然環境教育與家庭日精神，走入具有大型森林生態公園之稱的「大湊森林公園」，透過森林步道漫遊與自然環境導覽體驗，讓同仁與眷屬親近自然、學習永續概念，在輕鬆互動中深化環境保育與綠色生活意識；台中場參訪「寶林廢棄家具再生中心」，實地了解資源循環與再利用理念；台南場走訪「台江國家公園」，透過綠建築與濕地生態體驗，深化節能減碳認知，並於安平老街感受府城文化；高雄場則於「靜思堂」進行氣候變遷與低碳生活環境教育，落實永續理念。



綠色採購金額證明文件



● 自然環境衝擊

CPC因應國際關注生物多樣性、生態系與自然環境保育，從自身做起透並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

- 2025年3月號（第829期）

生物多樣性立法創舉：澳洲自然修復市場能夠走多遠？

探討澳洲面對野火、開發與暖化對獨特自然環境的衝擊，並介紹當地推動自然修復法案及碳信用、生物多樣性市場交易機制的發展與挑戰。

- 2025年6月號（第832期）

主題選書與專文：麒麟集團實現自然正成長的推手？企業行動驅動生態永續呼應國際對氣候與生物多樣性危機的關注，探討當「自然正成長」成為企業經營新核心時，企業如何將自然視為關鍵資本，落實與自然共生的願景。

- 2025年10月號（第836期）

讓自然納入經濟循環生物信用如何成為保育與永續的金融解方

介紹歐盟於2025年7月推出的「自然信用路線圖」，探討如何透過市場誘因與創新金融機制，引導私人資金投入生物多樣性與生態系統復育。

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
- 《循環供應鏈》：從線性到循環，建構永續營運體系



myMKC管理知識平台

- 2025世界環境日：塑戰速決（2025年6月26日）：探討塑料汙染如何加劇氣候變遷、生物多樣性與自然棲地流失等全球三大環境危機，協助企業落實TNFD（自然相關財務揭露）與生物多樣性評估。

學習成長

- 永續發展學院公開班課程教育宣導-TNFD自然相關財務揭露實務



閱讀趣

- 2025年8月6日邀請原著作者兼《日本經濟新聞》資深編輯藤田香來臺，分享政府與企業如何落實「自然正成長」策略，探討企業如何與社區共生，並運用科技改善農業管理、兼顧生態保護與商業效益。
- 2025年9月11日從雙軸轉型到ESG永續經營實踐案例：群創光電：分享透過數據驅動智慧製造，邁向自然正成長的實踐路徑；正隆公司：在系列活動中分享作為全球首批TNFD（自然相關財務揭露）先行企業的綠色永續商業模式。



Social-CPC

重大主題 人才培育與發展
員工多元平等共融DEI

53 人才吸引與留任
58 員工多元平等共融DEI
62 人才培育與發展
67 員工權益與福利
69 職場安全與衛生

71 客戶服務管理
73 學員教室品質
74 企業義診服務
77 產業發展轉型
80 社區營造與共融



● 人才吸引與留任

SV-PS-330a.2、
330a.3GRI 2-7、2-8、2-21、
401-1、402-1

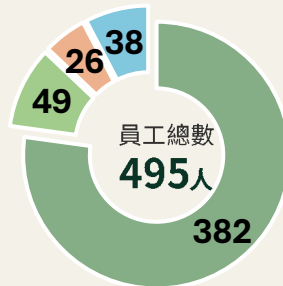
CPC為高度多元專業業務之經營管理顧問機構，因此秉持許勝雄董事長用人哲學「知人善任、分層負責、充分授權、疑人不用、用人不疑」，人力結構上多元友善，無論就員工之性別分布、年齡分布等，皆以用人為才，發揮各自所長方式任用。

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。

2025年度員工結構

截至2025年12月31日止，員工總數分別為495人，相較2024年增加16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。



■ 北區(汐止、承德、桃園)

■ 中區(含南雲)

■ 台南(含南科)

■ 高雄

註：1.無派遣人力。2.無明顯之季節性變化。



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
- 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
- 加大績效獎勵幅度



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

非員工之工作者			
地區	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
中區(含南雲)	辦公處所保全(台中)	2	委外承包商
	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	3	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.3GRI 2-7、2-8、2-21、
401-1、401-3、402-1

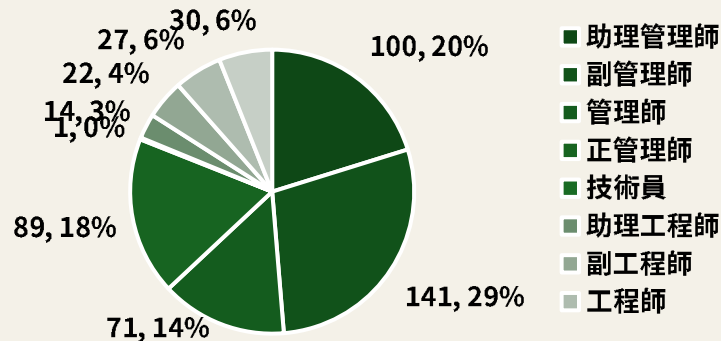
員工育嬰假申請與復職留任

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**88%**。

項目	2025年			2024年			2023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	322	173	495	309	170	479	293	173	466
A：申請育嬰留停總人數	6	3	9	10	0	10	5	1	6
B：申請育嬰留停後應復職人數	6	1	7	9	0	9	4	1	5
C：實際復職人數	6	1	7	9	0	9	3	1	4
D：復職申請延期人數	1	2	3	0	0	0	2	0	2
E：上年度復職後持續工作一年人數	8	0	8	3	1	4	4	0	4
F：上年度育嬰留停復職人數	9	0	9	3	1	4	4	1	5
復職率：C/B	100%	100%	100%	100%	0%	100%	75%	100%	80%
留存率：E/F	89%	0%	89%	100%	100%	100%	100%	0%	80%

2025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	100	20.2%	助理工程師	14	2.8%
副管理師	141	28.5%	副工程師	22	4.4%
管理師	71	14.3%	工程師	27	5.5%
正管理師	89	18.0%	正工程師	30	6.1%
技術員	1	0.2%	技術員	1	0.2%
合計	401	81%	合計	94	19%



● 人才吸引與留任

SV-PS-330a.2、
330a.3GRI 2-7、2-8、2-21、
401-1、402-1

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					
		2025年		2024年		2023年		2025年		2024年		2023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	23	29.1%	30	35.3%	29	33.0%	18	29.5%	34	46.6%	24	37.5%
	女	56	70.9%	55	64.7%	59	67.0%	43	70.5%	39	53.4%	40	62.5%
年齡	30歲以下	36	45.6%	45	52.9%	47	53.4%	23	37.7%	27	37.0%	21	32.8%
	31-50歲	43	54.4%	40	47.1%	41	46.6%	29	47.5%	40	54.8%	37	57.8%
	51歲以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0%	9	14.8%	6	8.2%	6	9.4%
地區	北區	65	82.3%	72	84.7%	74	84.1%	52	85.2%	62	84.9%	55	85.9%
	中區	6	7.6%	4	4.7%	4	4.5%	1	1.6%	6	8.2%	5	7.8%
	台南	2	2.5%	6	7.1%	6	6.9%	6	9.8%	3	4.1%	3	4.7%
	高雄	6	7.6%	3	3.5%	4	4.5%	2	3.3%	2	2.7%	1	1.6%
合計		79	100%	85	100%	88	100%	61	100%	73	100%	64	100%

近三年之離職率

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。

	2025年	2024年	2023年
全體員工平均離職率	12.54%	14%	13%

註：自願離職率 = 自願離職人數 ÷ 平均在職員工人數 × 100%

● 人才吸引與留任

SV-PS-330a.2、
330a.3GRI 2-7、2-8、2-25、
402-1

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。

2025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(2023~2025)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。

2025年辦理**2次**員工提案審查，送審共計為**38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.3GRI 2-7、2-8、2-25、
402-1

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。

構面	2025年平均數(A)	2023年平均數(B)	兩年差異(A-B)
1內部溝通	87.08	86.03	1.05
2團隊合作	86.29	84.84	1.45
3員工學習	88.35	87.00	1.35
4主管管理	86.82	85.35	1.47
5工作氛圍	87.62	86.87	0.75
6工具使用	84.11	81.87	2.24
7考核制度	81.37	79.26	2.11
8使命願景	86.11	85.58	0.53
9薪酬制度	77.31	72.01	5.30
10員工福利	84.64	83.7	0.94
11員工滿意	83.01	80.73	2.28
12價值認同	83.27	82.42	0.85
13留職意願	77.36	75.09	2.27
14工作認知	79.73	78.29	1.44
15投入心力	80.54	80.52	0.02
16生活核心	78.34	77.44	0.90

回覆率94%；回饋人數450人/員工人數480人 註：2025年7月28日進行調查

2025年度調查結果均較2023年度正向成長，各構面表現皆有提升，特別是**薪酬制度(↑5.30)、員工滿意(↑2.28)、留職意願(↑2.27)、工具使用(↑2.24)、考核制度(↑2.11)**等五個構面。

近兩年各項措施執行逐漸到位，中心相關活動及營收亦逐漸成長，當受到同仁認可中心各項改善作為後，因此今年度每項構面評分皆上升。

2025年度滿意度調查後續改善→續於年末檢討暨展望會啟動滿意度精進與追蹤

- 年資：特別是年資3~5年之同仁評價，各構面滿意度皆較其他年資者偏低，此族群可能開始成為中心中堅份子，逐步承擔部群內重要業務，工作壓力較大，需要主管對該族群之同仁多加關懷，主動提供協助。
- 部群：過往滿意度高風險因子逐漸改善。
- 主題：各類調查主題評分皆比過往提升。
 - 3~5年年資：薪酬制度比過往上升6分，留職意願上升2分，表示此年資組越來越肯定中心措施。
 - 幸福企業：假期制度及健康檢查其分數是各部群評分較高的，中心給予的「人性給假」及「身心價值」文化是受到同仁喜歡的。
 - 學習意願：同仁享有豐富的學習機會，並應用空餘時間進修，學習成效亦可用於工作表現中。

員工多元平等共融DEI

SV-PS-330a.1

GRI 405、406

✦ 「財團法人中國生產力中心人權承諾政策」政策總則與國際合規

-制定目的：追求符合《聯合國世界人權宣言》（UN Declaration of Human Rights），並遵循我國《勞動基準法》及相關勞動法令。

-核心願景：保障所有員工基本人權，杜絕任何侵害或違反人權行為，強化多元、公平與共融（DEI）組織文化，促進永續經營之正向發展。

✦ 違規處理與申訴保護機制

-員工違規：依《工作規則》及《執行職務遭受不法侵害預防計畫》，視情節處以調動、懲處或離退，必要時通報警方與檢調單位。

-夥伴違規：若合作夥伴損及中心形象或員工權益，得勸導改善、終止合作或通報檢調。

-申訴保護：填報「職場遭受不法侵害通報/申訴單」辦理，絕對禁止對申訴者、通報者或協助者進行任何報復行為。

💡 6 大人權維護原則 (Core Principles)



• 員工多元平等共融DEI

SV-PS-330a.1

GRI 405、406

2021年

55位

落實兩性平等主管人數比率

2025年

72位

女性主管比例穩定提升

2026 中期目標

15%

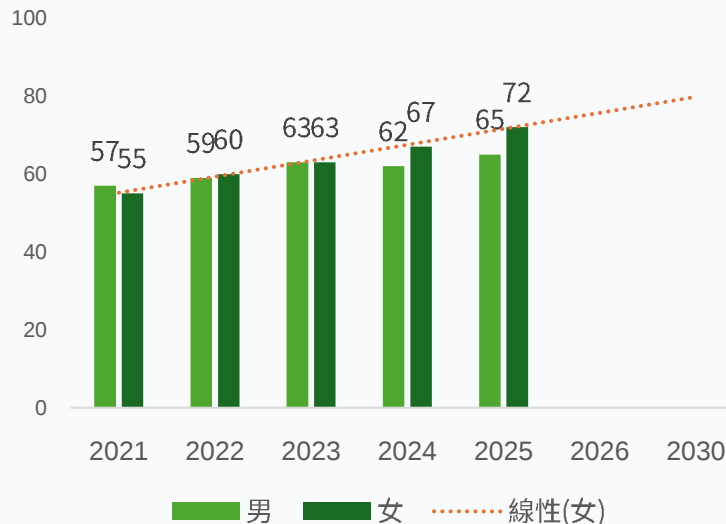
落差15%內

2030 年長期目標

5%

落差5%內

女性主管比例穩定提升



DEI文化塑造政策具體實施

制度建構：發佈「CPC人權承諾政策」，辦理文化共融專題分享課程，落實平權共享機制。

內部DEI共識：推動職場性平文化，達公平男女主管比率，持續維持無違反人權事件。

專書出版與外部倡議：出版《適者文化》、《氣場》宣導發展多元共融，並由張寶誠總經理於「閱讀趣」親自分享，帶領同仁建立 DEI 影響力。



SV-PS-330a.1

GRI 202-2、405、406

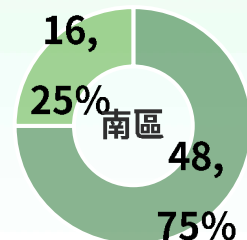
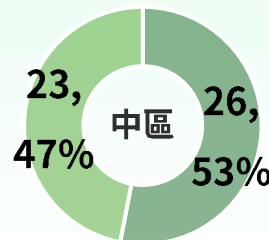
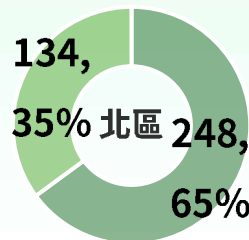
員工多元平等共融DEI

勞資共好與職場平權

CPC 制定員工相關政策及內部規章，提供平等的工作機會，並在薪資、評核、晉升及福利等規定持續精進。透過多元溝通與協商機制，營造相互尊重、坦誠溝通、互利共贏之積極正向勞雇關係。

男女員工比例

女性 65.1% (322人)
男性 34.9% (173人)



■ 女
■ 男

一級主管居住當地比例

營運區域	在地定義範圍	總人數	居住在地人數	在地比例 (%)
北區	臺北市、新北市	30	22	73%
中區	臺中市、雲林縣	3	3	100%
台南	台南市	2	0	0%
高雄	高雄市	1	0	0%

歧視事件與弱勢關懷

消除職場歧視事件：0 件

身心障礙員工：4 位 (全薪特准病假/
職業重建)

原住民員工：5 位

員工多元平等共融DEI

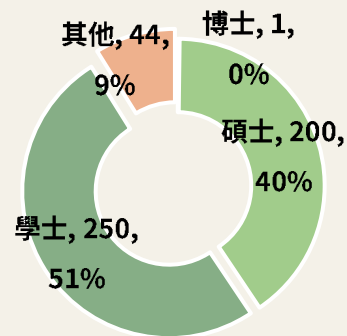
SV-PS-330a.1

GRI 202-1、401-3、
405、406

平等薪酬

營運區域	基本薪比率 (女 / 男)	總薪酬比率 (女 / 男)
北區	0.8099	0.7787
中區	0.8177	0.7819
台南	0.6276	0.5885
高雄	0.8045	0.8044

員工學歷分布



年度總薪酬比率指標

最高薪酬 / 員工薪資中位數比率

5.48

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為組織中最高薪酬個人之年度總薪酬除以所有員工（不含該最高薪酬者）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。



● 人才培育與發展

✦ 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。

💰 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。

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，2023年度學習實際總支出高達2,104萬8,064元，逐年成長約3.4%以上，期間至2025年度為2,282萬4,759元。

	2023 年	2024 年	2025 年
學習編列預算 (國內+國外)	7,000,000	7,000,000	7,000,000
實際學習費用	5,307,716	5,775,892	6,835,790
目標工時成本	9,661,200	10,195,080	11,058,180
實際工時成本	15,740,348	15,990,511	15,988,969
學習總支出目標	16,661,200	17,195,080	18,058,180
學習實際總支出	21,048,064	21,766,403	22,824,759
學習總支出達成率	126.33%	126.59%	126.40%

● 人才培育與發展

GRI 404

2021年

49hr

員工培育時數連結績效評估

2025年

60.9hr

深化核心職能培育

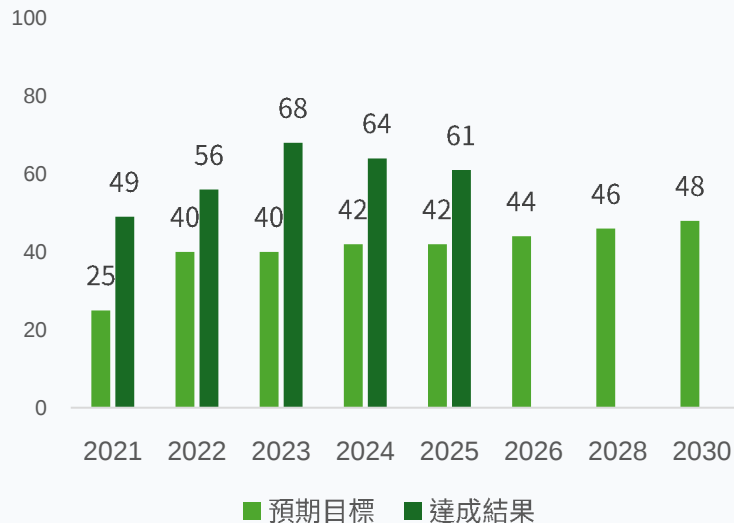
2026 中期目標

44hr

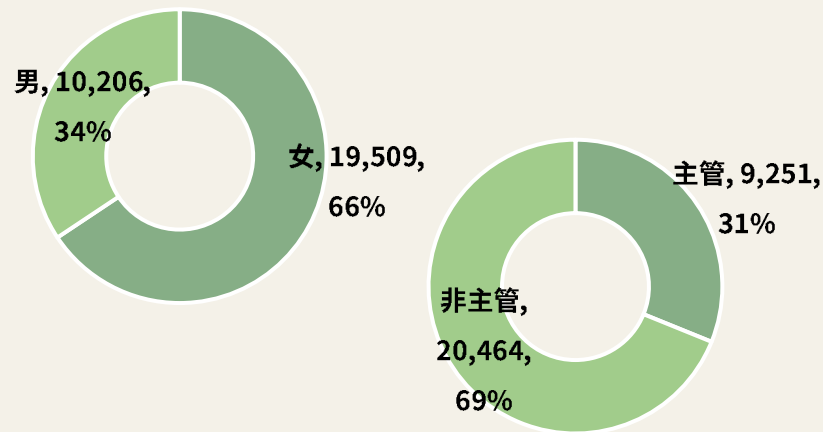
2030 年長期目標

48hr

深化核心職能培育



員工學習參與

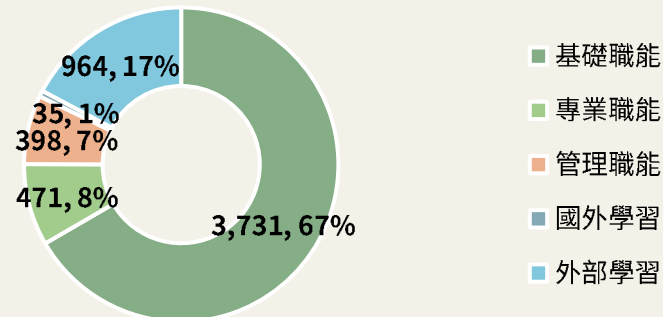


男性 58.65 小時 | 女性 60.58 小時 | 主管 67.0 小時 | 非主管 57.1 小時

● 人才培育與發展

多元課程類別與學習人數

涵蓋職前、基礎、專業、管理才能及自我進修五大面向，全方位提升員工專業素質。



課程類別	總人次	總時數 (小時)
基礎職能	3,731	10,612.0
專業職能	471	4,193.9
管理職能	398	5,091.0
國外學習	35	783.5
外部學習	964	9,898.2
合計	5,599	30,578.6

● 人才培育與發展

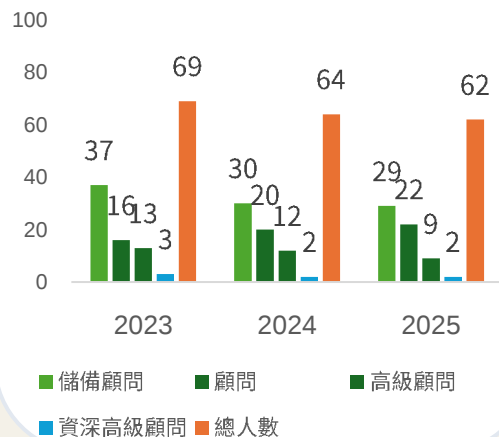
CPC董事長之「經管人才庫」理念中極重要意涵，所培育人才未必非本身所用不可，鼓勵人才離開CPC後更能展現影響力或能量之擴散，對其他組織有更大之貢獻；因此在員工職涯發展上無論於專業職或管理職能朝向皆能自我實現為目標。

顧問師培育

累計培育 87 位

平均每年輔導企業 315小時 (成長率 90%)

涵蓋經管、流通、餐飲與創新研發等專業顧問認證。

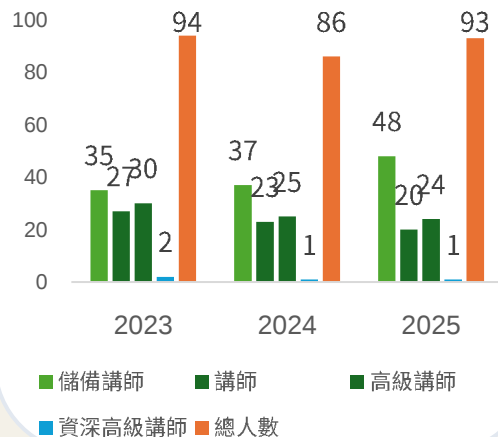


講師培育

累計培育 124 位

平均每年授課時數73.27小時

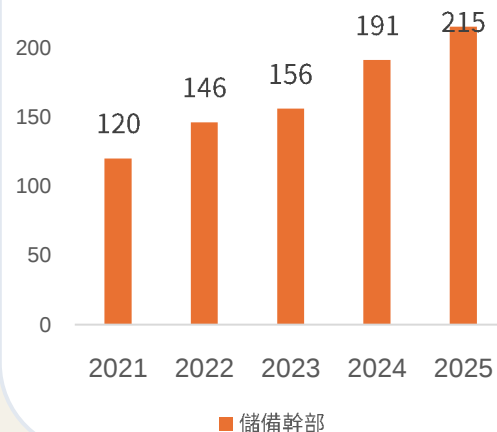
建立創意講師工作坊與師徒培育機制，傳承內部知識。



主管培育

累計培育 215 位

占 2025 全體員工 43.6%；一級主管風華再起工作坊，共20位參訓，展現宏觀視野與新年度的戰略重構。



● 人才培育與發展

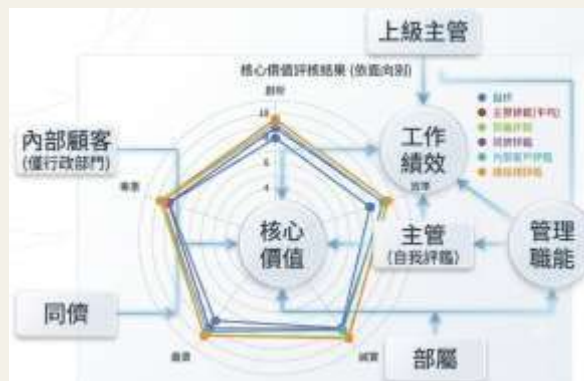
✦ 員工綜合績效評核作業原則

CPC為建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。

📄 正式編制員工均須參加年度綜合績效評核

【評核配分】CPC 五大核心價值 (30%) + 工作績效 (70%)

【評核面向】360度職能回饋-含自評、主管評鑑、部屬、同儕、內部客戶及總經理



表單填報人員：所有問題，人才資本發展組 吳啟雄(X28) 【系統BUG：歸屬群62624】

中國生產力中心
China Productivity Center

績效工作目標 70%

申請編號：HRIF-1140000283

填表日期：2025-12-30 14:51:28

姓名：[redacted] 部門：[redacted] 職稱：[redacted]

主管：[redacted] 姓名：[redacted]

表單核心價值評核
重點性回饋、跨部門合作支援紀錄表、重要事件紀錄表
表單前效 核心價值 自我評核

評核者職稱	評核者工號	核心價值30% 分數	工作績效70% 分數	總分分數	評等	管理職能評核
員工自評	[redacted]	27.5	64.5	92.0	甲	甲
協理	[redacted]	27.5	64.5	92.2	甲	甲

表單前效

評核者職稱	評核者工號	一、創新	二、專業	三、盡責	四、精實	五、學習	核心30%總分
填表人	[redacted]	5.3	6.0	5.4	5.1	5.7	27.5
協理	[redacted]	5.3	6.0	5.4	5.2	5.7	27.6

工作績效 70% 自評

員工敬業度 (個人年度關鍵績效評核)

註

性別	優+	優	甲	乙	丙	丁
女性	19	105	177	15	0	0
男性	16	65	76	9	0	0
合計	35	170	253	24	0	0

註：總計2025年度實際評核績效的482人，落差13人(總員工數495人)，原因多數為新人在職未滿3個月(11人)；年底離職(1位)；總經理(1位)。

● 員工權益與福利

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哺乳環境



● 員工權益與福利

員工薪資和福利支出

2025年員工平均薪資與福利支出達**4億67,878,921元**，包含薪資、獎金、勞健保，以及公司各項福利與補助等。

	2025年	2024年	2023年
支出費用(新台幣元)	487,847,839	467,878,921	426,575,565

員工婚、喪、生育之福利支出

	2025年			2024年			2023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	5	16	9	7	7	11	10	22	8
合計 (新台幣 幣元)	50,000	160,000	90,000	70,000	70,000	110,000	96,000	220,000	75,000

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。依據專精企管顧問公司年度精算結果，中心以加權平均提撥率8%，為每月提撥員工退職、退休基金。
- 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

	2025年	2024年	2023年
公付退職金	4,194	4,729	4,855
公付退休金	4,588	4,235	3,980
公付退休金6%	15,898	14,363	13,413
合計(新台幣千元)	24,680	23,327	22,248

● 職場安全與衛生

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。
2025年ISO 45001內稽合格人員共計為**32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。

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。

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3項，並依ISO條文要求矯正與改善。

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。



● 職場安全與衛生

員工職業傷害統計

職業傷害事件總數 (0件)

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。

項目	2025年			2024年			2023年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
工作總時數	340464	633696	974160	333200	605640	938840	581312	343232	924544
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	0	0	0	0
損工日數率(LDR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
缺勤率(AR)	0.017003	0.023276	0.040279	0.015876	0.020197	0.036073	0.0251328	0.0211985	0.046331

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

	2025年	2024年	2023年
健檢參與(人數)	565	536	491
高階主管金額	560,200	585000	512,000
非高階主管金額	2,399,200	2252000	1,928,250
總補助金額(新台幣元)	2,959,400	2837000	2,440,250

- 每月**2次**臨場職醫/職護健康諮詢：

	2025年	2024年	2023年
諮詢參與(人次)	62	58	116

- 促進健康活動**6次**

-03/31防癌健康講座(台南自辦) -05/21飲食滿分，免疫加分
 -04/30增肌減脂的選食技巧 -07/22用運動當你的減脂加速器
 -05/07肢體放鬆與舒壓技巧 -08/22兒科醫師的叮嚀：別讓孩子錯過成長發育黃金期

● 成效

-針對健檢結果有疑慮，可獲得立即醫護諮詢，進行生活型態調整、複檢或定期追蹤，同仁反應更安心，更能夠進行自主健康管理。
 -高風險個案(包含傷病後復工同仁)，因醫護健康諮詢介入，除積極進行健康自主管理外，提供醫護評估建議，使中心更能依據同仁狀況，調整工作型態，另醫護人員持續定期追蹤。

防災應變演練

2025年10月17日辦公室自衛消防緊急避難演練，備有CPR教學用安妮與AED一組，供同仁操作練習。



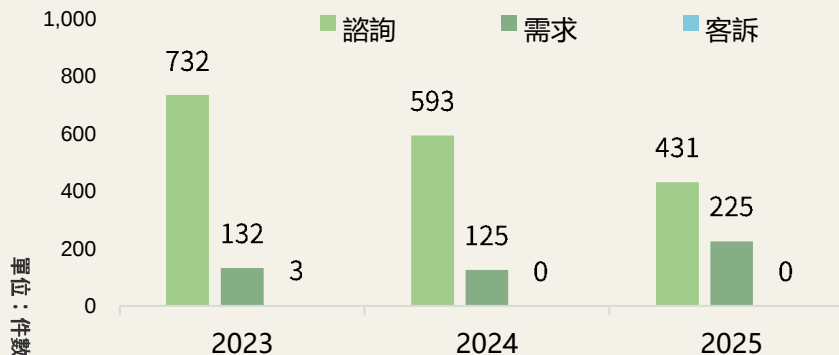
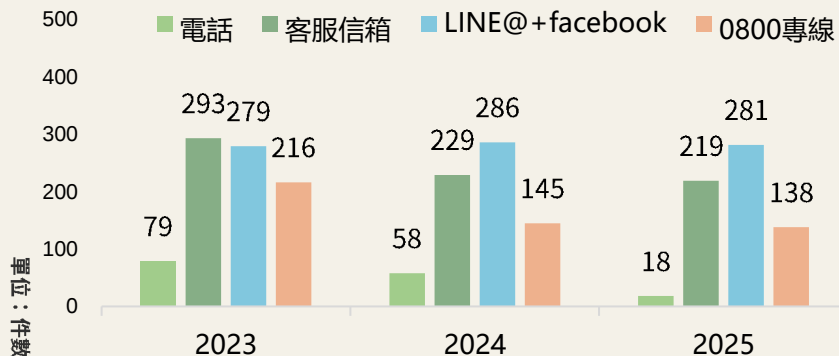
● 客戶服務管理

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

- 為建立良好客戶關係，提供多元化的客服管道，有服務現場、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)等媒體平台納入對外服務管道，為的就是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、親切的服務態度，及時協助顧客解決問題，掌握客戶需求並創造商機。
- 客戶的每一項建議，都是我們持續精進的重要動力。我們致力打造更友善、更便利的溝通管道，讓客戶的聲音能被即時聆聽與回應，並以「樂於協助、主動服務」的精神，持續提升服務品質，陪伴客戶成長，共同創造成功價值。



● 客戶服務管理

GRI 2-6

專業客服人員培育

- CPC每位同仁每年均須完成44小時學習時數，客服人員除依業務需求精進專業知能外，亦持續透過服務相關課程強化顧客應對與問題解決能力，並將學習成果於組內進行經驗分享與案例交流，促進知識傳承與團隊共學，持續提升整體服務能量。
- 在人才培育方面，依同仁不同經驗階段規劃學習路徑。針對初任客服同仁，建議優先修習服務應對、服務品質、電話禮儀及溝通技巧等基礎課程，建立服務核心能力；具實務經驗之同仁，則鼓勵進修服務品質提升、服務流程優化、客訴處理及顧客關係經營等進階課程，持續深化專業能力與服務價值，打造學習型團隊文化。
- 另，近幾年非常重視客戶意見與建議，特將服務課程規劃於CPC學院中，如2023年「CPC學院-客戶服務攻略」、2024年「CPC學院-服務力提升與服務流程精進」、2025年「CPC學院-服務個案分析-服務設計vs.顧客體驗」；2026年另開辦「讓服務有感：從日常服務到加值體驗」課程，也由客服主管派訓相關客服人員受訓，以優化中心服務流程與提升服務品質，並應用於工作當中，以提升顧客滿意度，創造顧客成功。

CPC學院-服務個案分析-服務設計vs.顧客體驗

日期	5月19日 精準服務策略：打造優質顧客體驗	5月27日 服務韌性：客戶關係與情緒調適的全方位修復策略
時數	6	6
人數	26	
辦理情況	課程滿意98.08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19%；回饋人數169人/發送人數891人 註：2025年1月1日至12月31日進行調查
19筆留有正面意見，佔11%；2筆負面意見，佔1%，皆有追蹤改善。

月份	發送數量	回饋數量	回收率%	負面意見	正面回饋
1	53	14	26.4	0	1
2	61	11	18	0	5
3	81	15	18.5	0	1
4	77	12	15.6	0	1
5	79	14	17.7	0	1
6	79	25	31.6	0	4
7	79	11	13.9	0	0
8	86	12	14	0	1
9	92	9	9.8	0	1
10	91	17	18.7	2	0
11	74	19	25.7	0	4
12	39	10	25.6	0	0
合計	891	169	19	2	19

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。

2025年度教育訓練培訓共計為**126,868人次**，全年滿意度達**94.02分**；全區教育訓練業務營收372,726,456元與總營收2,154,714,071佔比為**17%**。

台北承德訓練中心場地



中區服務處教室



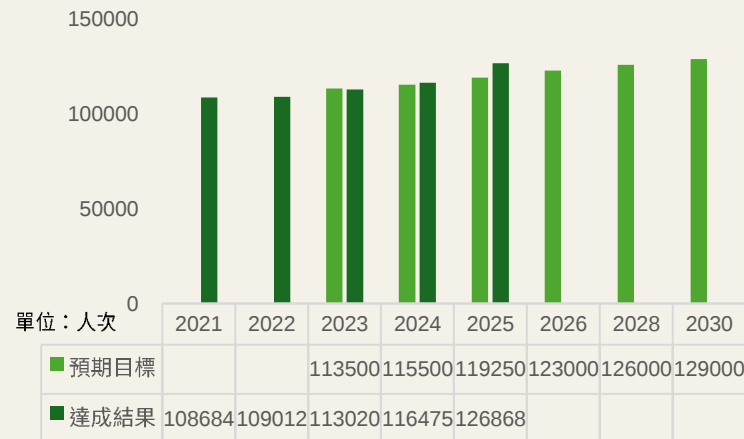
南科輔訓中心



TTQS評鑑-金牌



TTQS評鑑-銀牌



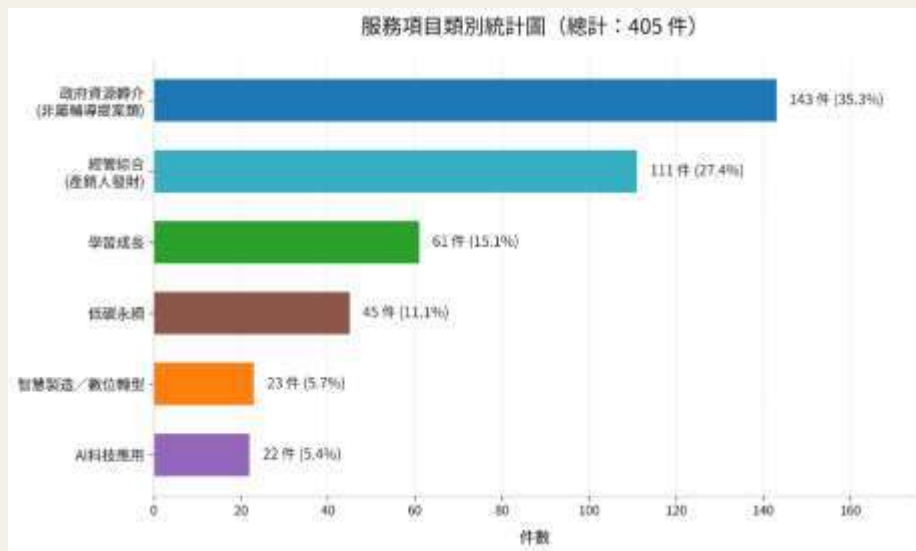
■ 預期目標 ■ 達成結果

● 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。2025年度企業義診共計為**405家**，歸類方式由原先三級產業調整為顧問服務項目。



項目別	數量 (件)	佔比 (%)
政府資源轉介（非屬輔導提案類）	143	35.3%
經管綜合（產銷人發財）	111	27.4%
學習成長	61	15.1%
低碳永續	45	11.1%
智慧製造／數位轉型	23	5.7%
AI科技應用	22	5.4%
總計	405	100.0%

● 企業義診服務

GRI 2-6

myMKC管理知識平台

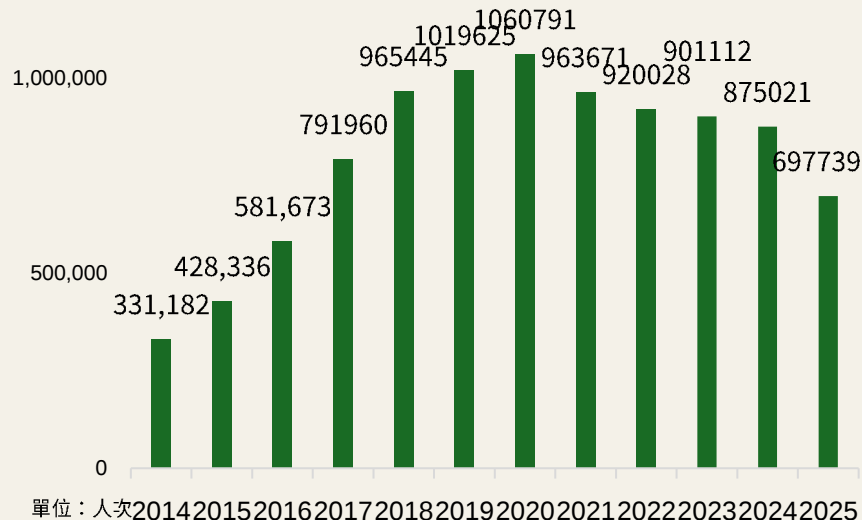
CPC不斷關注並掌握國際趨勢與產業脈動，以「用專業回饋社會」的核心理念，於2010年11月11日開通「myMKC管理知識中心平台」，積極擴散經營管理領域知識，透過不同觀點分享及問題解決方案傳遞予產官學研各界人士，期望「想到經營管理，就想到CPC的MKC(Management Knowledge Center)」深化至每個角落，獲得更多企業的信賴與認同，運用多元平台及管道，持續伴隨企業成長茁壯、邁向卓越、永續經營。



相關社群平台



近十年之瀏覽人次



企業義診服務

經管效能評量(ME Bench)平台

CPC在不同產業、不同經管議題發展出諸多評量工具，於2021年4月發布「經管效能評量平台(ME Bench-Management Effectiveness Assessment Platform)」，此平台共有10項評量工具，將各項評量工具依功能別與產業別兩大類進行分類，功能別分為經營策略類、品質效能類、數位能力類、知識管理類、人力資本類、創新應用類等6類；產業別分為一級產業、二級產業及三級產業等3類，為國內功能最齊全、規模最大之企業經營管理自評平台。



單位：家數

評量名稱	2023	2024	2025
工業4.0 iBench生產力再造成熟度評量	100	110	110
數位轉型成熟度評量 DX Bench	30	30	30
商業服務業智慧化評量 SiSA ⁺	15	15	15
TQM全面品質管理再造評量	-	10	10



產業發展轉型

以創新力驅動ESG核心價值

CPC緊扣「3.5級產業」，整合自研能量、國際技術與政策資源，將知識轉化為實用、可擴散之永續方案；透過六大服務團，輔導諸多企業自單點改善邁向生態系共榮，深化民生至地方經濟與國際影響力，實踐「人、物、境共好」。

12



13



環境治理深耕：自研GHG-CCS、GHF-CCS、CNA-CCS等三套「溫室氣體與碳管理雲端系統/評量(商標登記)」

GHG-CCS GNA-CCS GHF-CCS

輔導功得電子降低產品碳排達34% (減105公噸CO₂e)



王佳實業保密膠帶獲全台首個包材碳足跡認證



2



3



4



17



社會綠色照顧：近三年度於全國18個縣市，輔導成立高達137處農漁村綠色照顧站，覆蓋率占總農漁會40%，累計照顧服務逾21萬人次，成長高達3.7倍



8



9



11



17



民生商圈翻轉：近三年度輔導全國293處商圈夜市、逾1.5萬家攤商，累計觸及1,286萬消費人次（逾全國50%人口），成功帶動全國商圈營業額增加達5.8億元



● 產業發展轉型

- 驅動系統智慧化，引領產業永續績效(型塑3.5級產業運作架構)



士——創新人才培育

成立「永續發展」與「AI數位科技」學院；近三年度開設系列課程，累計辦理**800班以上**，培育達**8,600人次以上**，學員滿意度均穩定維持**92%以上**



工——提升製造業效能

輔導帆宣導入「MES+智慧製造系統」，產線**100%資訊即時**降低直接人工成本**15%**；所長茶葉蛋導入IoT與數位精實、能源監控，良率**85%升至99%**，並成功外銷星、港、美、澳

產業
加
值
化



型
塑
感
質
化

商——升級服務業品牌

輔導馨苑小料理重塑品牌定位及服務流程，其連獲**米其林必比登肯定**；並推動餐飲循環經濟，結合循環餐具與廚餘資源，較傳統模式**減碳達80%**



農——推動農業創新

整合跨域業者組成智慧農業生態系；近三年度推廣累計達**300座智慧溫室**，助農民降低**60%灌溉工時**，減少**30%稻作病蟲害防治成本**；促進超秦公司**精進飼轉率**，飼養成本降幅逾**5%**



擴——串聯國際

透過APO國際合作平台，結合政府、產業、學研機構推動會員國經濟體，達**100%之20國會員國**，建構綠色生產力與智慧製造生態系，深化國際影響力

● 產業發展轉型

- 六大卓越經營服務團以創新能量，成就產業共榮實績(打造3.5級產業建構永續共榮生態系)



翻轉民生經濟【在地創生】×【數位轉型】

輔導赤鬼牛排數據行銷營收增逾1億元；豆府集團建置食材安全系統，**年減40%食材耗損**（逾730萬元）



智慧產業轉型【數位轉型】×【智慧智造】

攜手2,790家製造業轉型，帶動投資42億元、減碳約30萬噸CO₂e，平均稼動率大舉提升**25.5%**



賦能綠色競爭力【創新研發】×【智慧智造】

結合經濟部SIIR、CITD計畫，助整體產業減碳逾**28.8萬噸CO₂e**，約為2,000家中小企業年減量



厚植社會韌性【學習成長】×【在地創生】

近三年度培育130位ESG綠領人才，**逾60%（78名）成功就業**；育成55位原民創業家，並助22家企業投入創研，創造1.4億元產值



擴散台灣產品國際化【跨域整合】×【創新研發】

協助零售連鎖品牌佈局國際，**外銷全球17國拓展海外據點300處以上**，帶動海外營收突破**6億元**



活化知識生態圈【學習成長】×【跨域整合】

近三年度串聯產業專家，年均辦8場「CPC閱讀趣」，帶動**2,428家企業共學**，活化知識生態圈，滿意度破**90%**

Governance- CPC

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



4.7



5.5
5.C



8.3
8.5
8.8



10.4



16.6
16.7

82 董監事會結構與運作
85 薪酬政策
86 經濟績效
88 誠信經營
90 風險管理

92 內部控制與內部稽核
95 法規遵循
96 資訊安全與個人資料保護
100 供應商管理



董監事會結構與運作

2021年

1hr

促進內部與外部ESG提升作為

2025年

4hr

積極落實公司治理最高標準

2026 中期目標

8hr

2030 年長期目標

12hr

董監事持續進修保持核心價值與專業優勢



開課單位	課程名稱	課程日期	課程時間	課程方式	課程時數
會計研究發展基金會	永續報告書之編製與參考範例	2026/1/13(二)	09:30-12:30 13:30-16:30	數位課程	6
	《永續新篇章・生物多樣性》 企業適用GRI 101: Biodiversity(生物多樣性)實務解析	2026/1/27(二)	09:30-12:30 13:30-16:30	實體課程	6
	《高階主管挑戰・永續內控重點》 「永續資訊之管理」內控內稽重點與實務案例解析	2026/2/6(五)	09:30-12:30 13:30-16:30	實體課程	6
	《永續資訊編製/申報全盤解析》 永續資訊編製與申報實務研習班	2026/2/12(四)	09:30-12:30 13:30-16:30	數位課程	6
內部稽核協會	從公司治理看薪工循環與勞動事件法	2026/1/8(四)	09:30-16:30	實體課程	6
	「永續資訊管理」與內控內稽實務重點研討	2026/1/16(五)	09:30-16:30	實體課程	6
	「漂綠」(greenwashing)與不實永續報告書的法律責任分析	2026/1/30(五)	09:30-16:30	數位課程	6

● 董監事會結構與運作

✦ 經營願景與誠信治理

-永續經營基礎：明確之願景與策略係永續經營之基礎。在董監事會與管理階層領導下，強化監督職能、維護利害關係人權益，提升資訊透明度，秉持誠信經營守則。

-最高治理單位：設董監事會（董事 7 至 15 人，單數）。設常務董事 2 至 5 人，並由常務董事推選 1 人擔任董事長對外代表本中心。

-最高治理主席：許勝雄董事長。

-利益衝突管理：訂有利益衝突迴避規定，供全體同仁依循，迄今無異常情事。

🏠 法人治理結構與基金保管委員會

-董事會（董事長）→監察人 / 稽核室→總經理（經營團隊）

-基金保管委員會職責

基金規模：基金由五十單位公民營工商事業共同捐助及歷年利息撥入，共新台幣 1,000 萬元整。

保管機制：董事會推選 3 人組織基金保管委員會（第 28 屆推舉李常務董事勇毅、陳董事世萍、鄭董事富雄三人擔任）。

📄 提名與遴選機制（依捐助章程第 11 條）

類別	產生方式與席次分配
主管機關遴聘	總人數二分之一以上由主管機關遴聘：遴聘董事代表 4 至 8 人、監察人代表 2 人。
貢獻專家提名	常務董事自對 CPC 有重大貢獻之工商企業人士及專家學者中，提名董事代表 3 至 7 人、監察人代表 1 人。

📅 2025 年度運作情形每年召開 3 次

董監事聯席會議，審核監督經營績效並討論 ESG 永續發展策略及關鍵風險。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	主要通過議案與重點項目
4月15日	第14次	15	14	93%	是	案由一：113年度決算案 案由二：為續活絡資金調度，擬將114年6月到期之短期借款額度展延案
7月29日	第15次	15	14	93%	是	案由一：政府機關董事代表變更案 案由二：115年度預算案 案由三：為續活絡資金調度，擬將114年9月到期之短期借款額度展延案
12月29日	第16次	15	15	100%	是	案由一：政府機關董事代表變更案 案由二：115年度稽核計畫規劃案 案由三：專任董事長、總經理及其他從業人員核敘薪資辦法修正案
實際召開率					100%	

● 董監事會結構與運作

第 28 屆董監事會組成架構

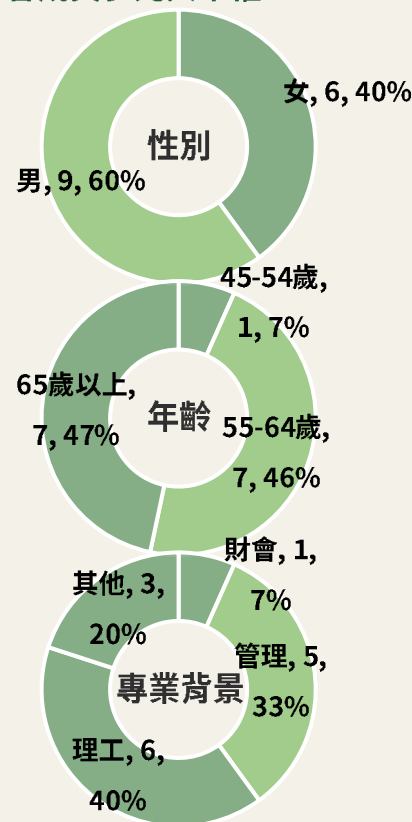
任期資訊：自 2021 年 1 月 11 日至 2024 年 1 月 10 日(延任中)。

席次結構：董事共 15 席（董事長 1 位、常務董事 5 位包含董事長、董事 10 位）；監察人 3 席。

產官學研集結：集結產、官、學、研各界精英，發揮專業能量。

職稱	姓名	性別	年齡	學經歷	現職
1.董事長	許勝雄	男	65以上	國立台灣師範大學中文系	金仁寶集團/總裁
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	經濟部產業發展署永續發展組/組長
3.常務董事	李勇毅	男	45-54	國立清華大學動力機械系碩士	經濟部商業發展署商業環境組/組長
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	遠東機械集團/榮譽董事長
6.董事	鄒子廉	男	55-64	英國羅浮堡大學化學工程學博士	勞動部/主任秘書
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	農業部資源永續利用司/副司長
8.董事	林素玲	女	55-64	國立政治大學行政管理學系碩士	經濟部投資促進司/專門委員
9.董事	簡顯瓊	女	55-64	元智大學管理研究所碩士	經濟部國際貿易署貿易發展組/副組長
10.董事	陳世萍	女	55-64	國立中興大學公共行政學系畢業	經濟部人事處/副處長
11.董事	張嶽峯	男	55-64	中原大學工業工程研究所碩士	經濟部標準檢驗局基隆分局/分局長
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	謝佳宜	女	55-64	國立政治大學社會學研究所碩士	國家發展委員會人力發展處/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	經濟部中小及新創企業署經營輔導組/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

董監事會成員多元與平權



● 薪酬政策

董監事薪酬政策

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。



董監事績效評估

- 依據相關法令規定，相關議案提董事會討論，並送主管機關核備。[2025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。

基層員工與當地最低薪資比率

本公司依據學歷及職務需求訂定基層員工起薪標準。
2025年大學畢業新進人員起薪為 30,000~32,000 元/月，碩士畢業新進人員起薪為 34,000~36,000 元/月。以 2025 年台灣法定最低工資 28,590 元/月為基準，本公司基層員工起薪均高於法定最低工資。

學歷	起薪（元/月）	與法定最低工資比率
大學	30,000~32,000	1.05~1.12 倍
碩士	34,000~36,000	1.19~1.26 倍

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形

年度		薪資	變動率
2025	非管理職薪資平均數	744,195	0.04891
	非管理職薪資中位數	722,403	0.04262
2024	非管理職薪資平均數	709,491	-(2025年新編資訊)
	非管理職薪資中位數	692,875	-(2025年新編資訊)

註：變動率：=(今年-去年)/去年

● 經濟績效

GRI 2-2

- 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)

2025年整體財務績效表現較前一年度維持正向成長，**2025年營業收入達21.54億元**，本期稅後淨利7千6百餘萬元，經營成果亮眼。主要收入來源為政府代辦業務收入15.50億元(72%)，其次為自辦業務收入6.05億元(28%)，如人才培育及教育訓練、企業經管諮詢診斷與輔導、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：

(新台幣元)	2025年	2024年	2023年
營業收入	2,154,714,071	1,909,683,346	1,684,022,890
總負債	2,576,687,953	2,727,780,968	1,415,435,956
總資產	3,811,002,912	3,885,238,950	2,504,722,601
稅後淨利	76,856,977	68,171,337	57,102,625

註	2023年	2024年	2025年
總收入成長率	131%	162%	196%
餘絀成長率	278%	313%	341%
流動比率	149%	128%	134%
速動比率	148%	128%	133%

各區營業收入

	2025年
台北	1,742,699
台中	177,757
高雄	125,910
台南	117,877

註：以2000年基期之營收：7.32億元、餘絀：-3.2仟萬元

● 經濟績效

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。
- 2025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，並安排勤業眾信聯合會計師事務所之會計師至內部分享，使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，將可無痛接軌。此外，CPC永續長亦透過對外之公開課程，引導大眾學員認識ISSB之永續揭露準則相關概念，藉以貢獻專業能量。



● 誠信經營

SV-PS-510a.1、
510a.2GRI 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，依程序制定「財團法人中國生產力中心誠信經營規範」；又於2024年12月26日隨相關規定之調整，辦理第一次修訂，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，並依程序陳報同意與公告實施。

CPC誠信經營規範之核准程序2024年12月26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	2024年9月27日	公文第1130600019號
提報董監事會同意	董監事會	2025年1月16日	第27屆第13次董監事 聯席會議紀錄(經授產字第 11451001400號函)
陳報經濟部核准	經濟部	2025年1月16日	同上
公告全體員工周知	稽核室公告	2025年3月20日	公文第1130600019號

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。

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。



● 誠信經營

SV-PS-510a.1、
510a.2GRI 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

全體員工

日期	2025年8月5日
時數	1
辦理情況	課程滿意98.75分



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>。

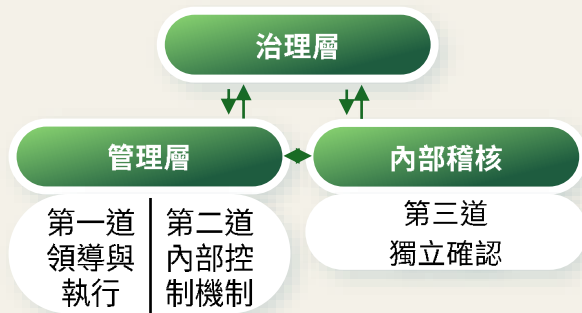
● 風險管理

健全的风险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

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。

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。

● 風險管理

從上而下全面深化風險管理機制

董事會及管理階層
負責
CPC之風險管理
及控制過程

內部稽核人員則扮演諮詢與確認
之角色，以協助辨識、評估、建議
相關風險管理方法及控制

管理階層及董事會對於中心各項可能之風險，
應選擇適當之風險回應，
以使各項可能風險符合中心之風險胃納

內部稽核主管若認為管理階層所承擔之殘餘風險
已逾可承受之水準時，
除應將查核經過及溝通結果記錄於稽核報告外，
並應就此事與管理階層討論，如未能獲得共識，
內部稽核主管應報請董事會處理

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

2025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**4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

2-16

2021年

36hr

稽核室專業人力養成

2025年

23hr

深耕內部控制與獨立監督效能

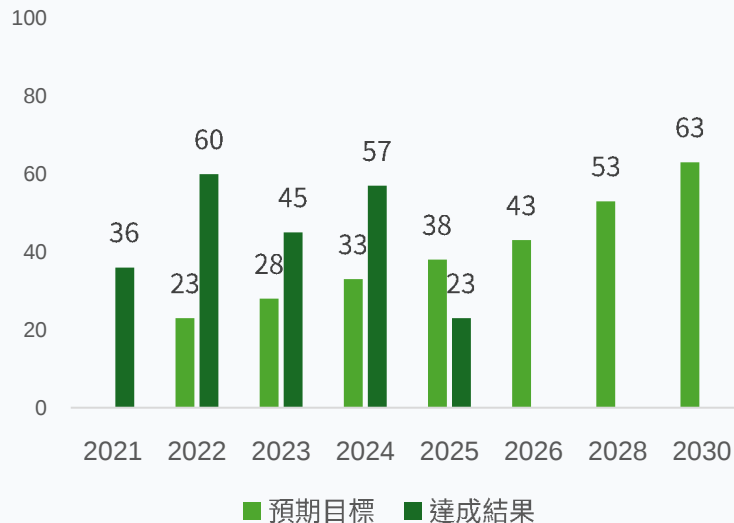
2026 中期目標

43hr

2030 年長期目標

63hr

專職人員深耕內部控制與獨立監督效能，保持核心價值與專業優勢



≡ 內部控制與內部稽核具體實施(獨立稽核室)

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。

● 內部控制與內部稽核

✦ 「財團法人中國生產力中心內部控制制度」

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」之內控目標極為關鍵，業依據財團法人法規規定，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。

🏠 獨立稽核組織位階及專業人力資歷與證照



🏠 內部稽核之規劃及執行

年度稽核與呈報流程



2025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

2025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	一筆中度風險、二筆低度風險須立即改善事項
採購及付款循環稽核	未發現重大異常
固定資產循環稽核	未發現重大異常
資訊管理作業稽核	未發現重大異常
職務授權與代理人作業稽核	一筆高度風險須立即改善事項
研究發展成果管理作業稽核	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15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14項專案稽核，皆已完成確認作業

● 內部控制與內部稽核

2-16

✦ 「財團法人中國生產力中心內部控制制度」

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。

2025年度董事會年度8大循環暨資訊管理之內控自評

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

2025 內控自評推動重點與結果

100%

全員參與內部控制自評E化系統

內部控制評估：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。

內控自評E化系統：依據組織架構、權責及流程，將自評作業線上化，涵蓋整體層級及作業層級，2025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。



法規遵循

GRI 2-27

2021年

1hr

落實法規遵循

2025年

4hr

降低企業營運與合規風險

2026 中期目標

8hr

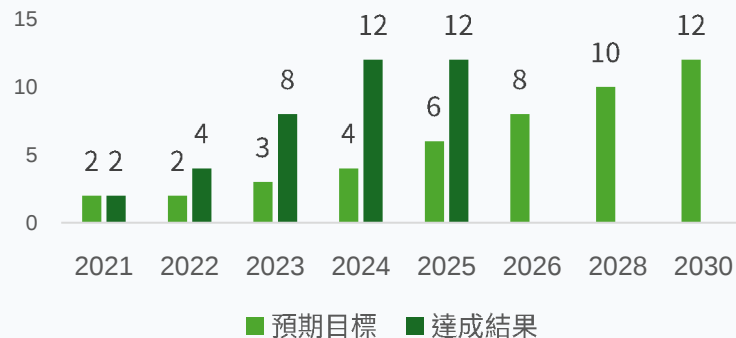
2030 年長期目標

12hr

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

法規遵循宣導課程



法規遵循政策具體實施(專責法務室)

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。

法規遵循宣導課程：2025年度辦理4梯次。



• 資訊安全與個人資料保護

SV-PS-230a.1、
230a.2、230a.3

年

2023

資通安全管理法認可專業證照

2025年

9張

專職人員持續精進資安防禦力

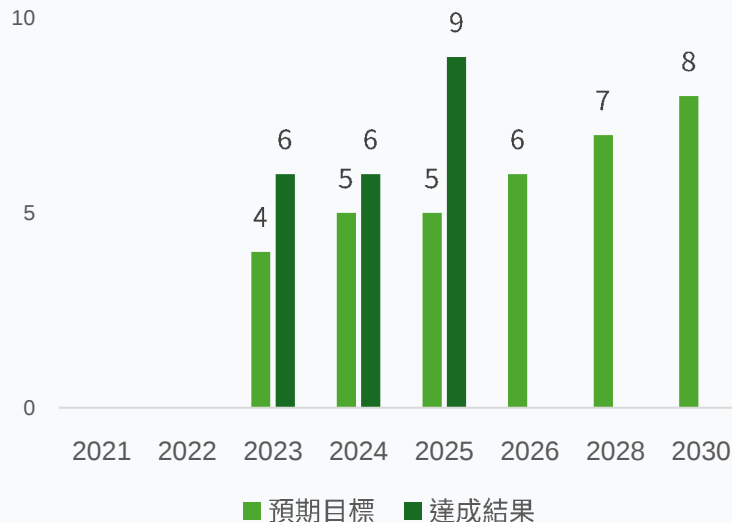
2026 中期目標

6張

2030 年長期目標

8張

專職人員持續精進資安防禦力，保持核心價值與專業優勢



資通安全政策

遵循國際標準：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。

保障資安維運：維護資訊資產的機密性、完整性、可用性及法律遵循性，以提供資訊通訊作業安全及穩定之運作。

動態目標宣導：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。

嚴格稽核審查：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。

資安宣導課程：2025年度辦理3梯次。



● 資訊安全與個人資料保護

SV-PS-230a.1、
230a.2、230a.3

「財團法人中國生產力中心資通安全維護計畫」

CPC為追求高效率營運與高正確性作業品質，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2026年2月23日隨相關規定之調整，辦理第七次修訂後公告實施。



資訊管理推動委員會組織

2021年成立，每年召開2次會議負責統籌資訊管理與資安運作，審查年度規劃、成果及改善事項，以確保組織營運安全與資料防護。

主任委員：總經理

執行秘書：資訊單位主管

2025 資安推動重點與結果

外部獨立專案查核：每年由稽核室委由安永聯合會計師事務所進行個資安全專案查核，確保各項防護程序嚴謹落實。

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

ISO27001：2022驗證證書

本中心於2021年取得 ISO/IEC 27001:2013 驗證，並持續通過年度定期複查維持驗證有效性，於2024年完成 ISO/IEC 27001:2022 轉版驗證及換證。2025年ISO 27001內稽合格人員共計為**14位**。



● 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



1. 資產盤點



2. 價值與風險分析



3. 審查與核定



4. 控制與持續改善

多重防衛機制



對資通系統存取導入多重認證技術 (GlobalProtect / OTP)，強化識別鑑別。



防止網站內容遭受未經授權修改，維護中心與利害關係人權益。



建置防火牆 HA 雙機備援與監控系統，掌握 IT 環境高可用性。

[illegible]

 資訊經費

項目 (單位：NT\$)	2023年	2024年	2025年
總支出預算	1,006,417,000	1,012,630,000	1,022,020,000
資通相關經費	66,093,000	70,480,464	70,434,980
資通安全經費	38,593,000	42,490,464	41,974,980
資安 / 資訊 佔比	58.39%	60.29%	59.59%

● 資訊安全與個人資料保護

SV-PS-230a.1、
230a.2、230a.3

GRI 418

✦ 「財團法人中國生產力中心個人資料安全管理作業規定」

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

🏠 個資安全管理委員會組織

2014年成立，每年召開1次會議負責制定政策及推動各項保護措施。

主任委員：總經理 | 副主任委員：副總經理

執行秘書：法務室主管

副執行秘書：綜規中心副主任、稽核室主管

2025 個資保護推動重點與結果

0 件

電子資訊外洩、客戶隱私侵害或個資外洩遺失案件

外部獨立專案查核：每年由稽核室委由安永聯合會計師事務所進行個資安全專案查核，確保各項防護程序嚴謹落實。

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

個資宣導課程：2025年度辦理3梯次。

3月12日

第1梯 | 滿意度 98.87分

6月4日

第2梯 | 滿意度 98.54分

9月3日

第3梯 | 滿意度 97.50分



● 供應商管理

CPC秉持公平、公正、公開的原則，透過強化綠色採購與選用地供應商，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

2025年度各區在地採購統計(金額150,000元以上之採購案件)，帶動鼓勵在地供應商之品質優化效果。

	日本	印尼	宜蘭	花蓮	屏東	苗栗	桃園	馬來西亞	高雄	基隆	連江	雲林	新北	新竹	彰化	臺中	臺北	臺東	臺南	總計	在地採購比例
臺北	4	1	3				12	1		1	1		68	7			250			348	91.38%
臺中						1						2		5	2	44				54	85.19%
臺南																			8	8	100.00%
高雄				3	2				23									3	3	34	76.47%
總計	4	1	3	3	2	1	12	1	23	1	1	2	68	12	2	44	250	3	11	444	

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

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，並彙報「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。

100萬以上活動類廠商履約績效

評分級距	90 分以上	80~89 分	70~79 分	拒絕往來
案件數	7	7	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



2025台灣味！呷厝味－第一屆食農教育大會



2025原力大人物交流會



2025納管及特定工廠輔導計畫成果發表展策展



2025集品生活遊食購-高雄場

附錄



GRI 內容索引表

CPC已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 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	一般揭露			
	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_經濟績效	<u>9</u> 、 <u>86</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>112</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_客戶服務管理 Social-CPC_企業義診服務	<u>9~13</u> 、 <u>14~17</u> 、 <u>71~72</u> 、 <u>74~76</u>
	2-7	員工	Social-CPC_人才吸引與留任	<u>53~57</u>
	2-8	非員工的工作者		<u>53</u>
	2-9	治理結構及組成	Governance-CPC_董監事會結構與運作	<u>82~84</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	Governance-CPC_董監事會結構與運作 Governance-CPC_ESG永續發展機制	<u>82~84</u> 、 <u>14~17</u>
	2-13	衝擊管理的負責人		
	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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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_誠信經營	83 、 88~89		
	2-16 溝通關鍵重大事件	Governance-CPC_內部控制與內部稽核	92~94		
	2-17 最高治理單位的群體智識	Governance-CPC_董監事會結構與運作	84		
	2-18 最高治理單位的績效評估	Governance-CPC_薪酬政策	85		
	2-19 薪酬政策				
	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	61		
	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	4 、 5 、 14~19		
	2-23 政策承諾	CPC與利害關係人_重大主題分析	31		
	2-24 納入政策承諾	CPC與利害關係人_重大主題分析 Environment-CPC_綠色採購 Governance-CPC_風險管理	31 、 50 、 90~91		
	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	26 、 57		
	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_誠信經營	57 、 88~89		
	2-27 法規遵循	Governance-CPC_法規遵循	95		
	2-28 公協會的會員資格	關於CPC_組織介紹	13		
	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	25~26		
	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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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_重大主題鑑別流程	24	
	3-2	重大主題列表	CPC與利害關係人_重大主題分析	27~30	
	3-3	重大主題管理	CPC與利害關係人_管理方針	32~34	
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與機會	Environment-CPC_氣候治理、再生能源	36~40、45	包含TCFD之揭露。
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	Social-CPC_員工權益與福利	67	
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	Governance-CPC_薪酬政策	61、85	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	Social-CPC_員工多元平等共融DEI	60	
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	Governance-CPC_供應商管理	100-101	
GRI 205：反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	Governance-CPC_	89	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	Environment-CPC_電力資源管理	46	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	Environment-CPC_溫室氣體管理	41~44	
	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	55	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	Social-CPC_員工權益與福利	67~68	
	401-3	育嬰假	Social-CPC_員工多元平等共融DEI	54	

● GRI 內容索引表

CPC已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 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	53
	403-1	職業安全衛生管理系統	Social-CPC_職場健康安全	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-3	職業健康服務		
GRI 403：職業安全衛生 2018	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		66~67
	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	61~62
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		64
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	58、79
	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	60

● GRI 內容索引表

CPC已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 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	60
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	Social-CPC_學員教室品質	73

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：2023				
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 P.98	✓ 每年至少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。	Governance-CPC_資訊安全與個人資料保護 P.99	✓ 每年至少1次個資委員會會議 <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。	Governance-CPC_資訊安全與個人資料保護 P.96~P.99	✓ 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。	Social-CPC_員工多元平等共融 DEI P.58~P.61	✓ 不設限之多元人才與平權之職場環境 <u>女性主管總數與男性主管相當</u>
SV-PS-330a.2	員工自願和非自願離職率	自願：14% 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 P.55	✓ 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。	Social-CPC_人才培育與發展 P.66	✓ 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。	Governance-CPC_誠信經營 P.83~P.84	✓ 每年1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 <u>已達成</u>

● 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	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		
		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	● 捐助「花蓮強震賑災」重建經費新臺幣100萬元整 ● 辦理「暢談新聲」員工活動，活動禮品採購公益團體，公益經費新臺幣10,910元 ● 愛心社社團認養經費新臺幣50,800元 ● 捐贈辦公會議椅一批予4家單位	Social-CPC_社區營造與共融	80
SDG 2 消除飢餓	● 社會綠色照顧：近三年度於全國18個縣市，輔導成立高達137處農漁村綠色照顧站，覆蓋率占總農漁會40%，累計照顧服務逾21萬人次，成長高達3.7倍	Social-CPC_產業發展轉型	77
SDG 3 健康與福祉	● 於社區或活動中心辦理相關活動 ● 聘請外部講師辦理「促進健康」宣導活動6場次 ● 員工健康管理：公費健康檢查、每月臨場職醫/職護健康諮詢	Social-CPC_職場安全與衛生	69
SDG 4 優質教育	● 對內人才培育績效：學習參與時數 29670.2 小時，全年平均時數 60.9 小時/人 ● 對外人才培育績效：教育訓練培訓 126,868 人次，全年滿意度平均分數 94.02 分	Social-CPC_人才培育與發展、學員教育品質	62 、 73
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，114年度實際復職與留存率將近100% ● 逐年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	53 、 58
SDG 6 淨水及衛生	● 全區各服務處每年定期檢驗水質，確保用水安全 ● 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	47
SDG 7 可負擔的潔淨能源	● 支持採購再生能源綠電67,273度	Environment-CPC_再生能源	45
SDG 8 合適的工作及經濟成長	● 應聘者薪水級距擁有同工同酬待遇 ● 新進員工之敘薪結構明確且透明，促使應聘者薪水級距擁有同工同酬待遇 ● 民生商圈翻轉：近三年度輔導全國293處商圈夜市、逾1.5萬家攤商，累計觸及1,286萬消費人次（逾全國50%人口），成功帶動全國商圈營業額增加達5.8億元	Social-CPC_人才吸引與留任、產業發展轉型	53 、 77
SDG 9 工業化、創新及基礎建設	● 企業義診服務405場次 ● CPC自有之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	Social-CPC_企業義診服務	74
SDG 10 減少不平等	● 明確且透明化之員工薪資、獎金與晉升標準制度	Social-CPC_員工多元平等共融DEI	58

● SDGs 對照表

SDGs	CPC具體回應SDGs之項目	章節	頁碼
SDG 11 永續城鄉	● 每年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_員工權益與福利、學員教育品質	67 、 73
SDG 12 責任消費及生產	● 報廢筆電活化利用70台 ● 採購政府綠色產品登錄5,903,403元 ● 環境治理深耕：自研GHG-CCS、GHF-CCS、CNA-CCS等三套「溫室氣體與碳管理雲端系統/評量(商標登記)」 ● 接軌各項國際準則GRI、SASB、TCFD，並出版永續報告書	Environment-CPC_報廢筆電活化利用、綠色採購 永續經營 — ESG永續發展機制	48 、 50 、 14
SDG 13 氣候行動	● 自2023年起導入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，並出具經會計師確信之溫室氣體盤查報告書，達成短、中、長期溫室氣體減量目標 ● 環境治理深耕：自研GHG-CCS、GHF-CCS、CNA-CCS等三套「溫室氣體與碳管理雲端系統/評量(商標登記)」	Environment-CPC_氣候治理、溫室氣體管理	36 、 41
SDG 14 保育海洋生態	● CPC自有出版品之能力雜誌/叢書，每年皆有對海洋生態專題報導 ● 公開班課程宣導	Environment-CPC_自然環境衝擊	51
SDG 15 保育陸域生態	● CPC自有出版品之能力雜誌/叢書，每年皆有對陸地生態專題報導 ● 公開班課程涵蓋有關自然生態與TNFD之教育課程	Environment-CPC_自然環境衝擊	51
SDG 16 和平、正義及健全制度	● 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」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 ● 辦理法規遵循宣導課程4梯次	Governance-CPC_誠信經營、內部控制與內部稽核、法規遵循	88 、 92 、 95
SDG 17 多元夥伴關係	● 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 ● 透過APO國際合作平台，結合政府、產業、學研機構推動會員國經濟體，達100%之20國會員國，建構綠色生產力與智慧製造生態系，深化國際影響力 ● 完善綠色/在地供應商採購制度並詳實於系統登載	Social-CPC_產業發展轉型 Governance-CPC_供應商管理	77 、 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

附录一：项目概况

项目 1.1

阿克苏地区 / 阿克苏地区综合类

单位：kg/20m

	DA	DB	DA+	DB+	DA+	DB+	DA+	DB+	DA+
	综合类	综合类	综合类	综合类	综合类	综合类	综合类	综合类	综合类
DA-1	2,891,164	1,146,093	181,176	11,871,904	0.000	0.000	0.000	44,023,271	
DA-2	811,131,764	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	811,131,764	

3

2025CPC永續報告書



中國生產力中心

China Productivity Center



出版日期 2026年8月26日