



中國生產力中心

CPC China Productivity Center



2024

永續報告書

SUSTAINABILITY
REPORT

CONTENTS 2024 Sustainability Report



3 前言

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

34 Environment-CPC

落實綠色減碳政策

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

8 關於CPC

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

51 Social-CPC

型塑多元平等共融DEI / 重視國家社會發展

- 52 人才吸引與留任
- 57 員工多元平等共融DEI
- 61 人才培育與發展
- 66 職場健康安全
- 68 福利與退休制度
- 70 學員教室品質
- 71 企業義診服務
- 74 產業發展轉型推動
- 76 社區營造與共融

22 CPC與利害關係人

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

77 Governance-CPC

完善治理經營策略

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

96 服務品質管理

- 97 客戶服務管理
- 99 供應商管理

101 附錄

- 102 GRI 內容索引表
- 107 SASB 對照表
- 108 TCFD 對照表
- 109 SDGs 對照表
- 111 會計師確信報告

關於本報告書



報告期間

本報告書之資訊揭露期間，除為求資訊可比較性而作跨年度揭露外，係以自2024年1月1日至2024年12月31日止之年度資訊進行編撰。預計每年度之第3季，產出前一年度之永續報告書。



報告範疇

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

資訊重編

CPC無重大前期資訊異動；故無重編前年度資訊。



封面故事

以CPC年度主軸-DEI社會共融的精神為主軸，採以鮮明對比色彩與族群融合象徵多樣差異中追求平衡成長共生，傳達全球一體理念作意向呈現。



報告書撰寫原則

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

GRI 2-3、2-4



報告書發行

CPC每年度定期發行永續報告書
現行發行版本：2025年8月發行
上一發行版本：2024年8月發行

意見回饋

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



報告書品質保證

內部審核

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

外部確信

本報告書取得安永聯合會計師事務所出具會計師獨立確信報告。

經營者的話 董事長序

GRI 2-22

以人為本，共融共好



布景飛

在全球永續趨勢下，企業的競爭力不再僅以財務績效衡量，能否回應社會需求、實踐DEI（多元、平等、共融）與強化自然相關財務揭露（TNFD），已成為攸關企業長遠發展的關鍵指標。同時面對IFRS永續揭露準則（S1與S2）的推動，企業更應提前佈局，以減緩即將迎來更全面國際永續規範接軌之衝擊。

我向來秉持「以人為本」的經營思維，視員工為公司重要資產，持續推動人才永續。自2000年加入CPC這個大家庭以來，與張寶誠總經理致力於營造以人為本之優質組織文化，塑造一個具「書香、研究、有討論、有動力能達成分享與成長之園地」。透過職能導向的人才管理系統，讓有能力、有理想、有抱負的同仁能夠學習、成長、茁壯；並在紮實的內部人才養成後，對外擴展對社會共融之影響力，從而構築組織的永續根基。

這樣的文化基礎，讓CPC得以在推動ESG與DEI方面持續走在前列。我們不僅強化內部共融氛圍，更期望將這股正向能量擴散至企業、產業及社區，促進外部共融。自2023年起，我們攜手六大產業卓越經營服務團推動「閱讀趣」知識饗宴，邀請標竿企業分享經營轉型及永續發展實務，倡導企業增添智慧資本。2024年陸續舉辦多場論壇，如「探索未來地圖」、「雙軸轉型的創新商業模式與市場創造力」、「智慧化、低碳化 雙軸轉型」及「企業永續碳管理」等，並以CPC出版的《自然正成長經營》一書為基礎，透過專家導讀，引導企業思考如何從氣候風險中尋找轉型契機，深入探討自然資本對企業的重要性，從國際視角到實務路徑，揭示如何實現「人物境共好」的永續願景。

在面對國際規範方面，金管會已明確指出，臺灣企業將於2026年起分階段適用IFRS S1與S2準則。CPC早已著手因應，持續關注IFRS-ISSB永續相關財務揭露，對外自2023年起即開辦「TCFD暨IFRS S1/S2解析」系列課程，協助企業全面掌握國際永續相關之財務資訊揭露重點，提升應對風險與機會的能力，進一步強化策略布局。

CPC一向秉持超前部署精神，率先國內管顧機構獲得ISO 9001、27001及ISO 14001、45001驗證通過，並以GRI、SASB與TCFD標準編製CPC永續報告書，連續兩年獲得「TCSA台灣企業永續獎-永續報告」肯定。今年更榮獲「人才發展領袖獎」，這不只是對我們的肯定，更是鞭策。

展望未來，CPC將秉持學習與創新的精神，不斷精進、持續成長。我們相信，「以人為本」是根基，「推動永續」是責任，而「洞察趨勢」則是前行的方向。我們願成為企業永續轉型道路上的夥伴，一起實現共融共好的美好未來。

管理者的話 總經理序

GRI 2-22

追求「人物境共好」，共創卓越



張寶誠

企業要實現永續經營，須考量六大關鍵要素：「優質企業文化、有效獲利方程式、持續精進、創新、適時變革與從CSR到ESG」。前兩者為企業之基盤，後者則是驅動企業持續成長之動能，而創新導向的經營思維與ESG永續發展之願景則是落實這些要素之核心。

本人長期倡議「永續經營」理念，鼓勵企業在經營歷程中追求「人、物、境」之共好，尋求平衡、成長、共生之創價模式，進而蛻變為能洞察趨勢、創新創價之高韌性企業。

然而，人生百年，想建構能夠傳承數百年之企業談何容易。企業願景與目標之實踐過程，與「人」之價值觀密不可分。價值之根源來自於人之認知與體驗，而這正是優質企業文化之出發點。企業在追求財務績效之同時，若能堅持照顧員工、視人才為資產，以心靈因子為動力驅動正向循環，則在遭遇困境時，員工自然能共體時艱、與企業同舟共濟。無優質之企業文化，如同無根基之大樓，難以永續。為此，CPC透過自主開發「全e化人才資本發展體系」，持續精進選、用、育、留之人才資本發展策略，落實核心價值認同與職能提昇，以協助員工實現職涯發展；再以充沛人才，對外協助政府發展具體社會共融作為，如活化高齡長者社會參與、擴展原民文化與經濟能量等。

當前，在企業彰顯對永續發展之際，除積極導入ESG理念，並對應2030 SDGs目標之外，淨零碳排已成為顯學，然而在永續轉型之歷程中，實亦須關注「自然經濟」與「生物多樣性」議題。過去以生產導向為主之經濟發展模式，忽略對環境與生態的傷害，導致氣候變遷與生態鏈破壞，及忽視對勞工權益之維護與保障，影響平等與共融之勞僱關係。因此，企業除以產業與市場導向外，亦應思考如何與環境共生，重視在地生態、人文發展與員工權益之關注與維護以人為本之策略思維。「物」的創造則不只是滿足需求，更應涵養綠色基因，讓人透過體驗與感動，啟發對永續價值之認同。

鑑於此，CPC自2023年起舉辦「閱讀趣」知識分享活動，透過《能力》雜誌及經管叢書傳遞永續經營新知。2024年更以《自然正成長經營》為基礎舉辦系列論壇，鏈結全球趨勢、ESG倡議，鼓勵企業實踐生物多樣性復育，推動自然與經營共榮。CPC亦從內部出發，培育百餘位專業講師與顧問，並取得溫室氣體查驗機構資格，協助企業執行碳盤查與減量，並提升經管績效；另開發雲端溫室氣體填報系統（GHG-CCS），提供企業碳管理決策依據。旗下「ESG永續發展學院」建構完整職能培訓藍圖，推出多元課程如「TCFD氣候財務揭露」與「IFRS S1/S2解析」，協助企業培養綠色管理人才、強化風險管理與永續發展規劃能力。

CPC作為產業價值鏈轉型之推手、經營管理顧問服務之領航者，2024年榮獲TCSA「企業永續報告一金獎」及「企業永續單項績效—人才發展領袖獎」雙重肯定，這不僅是榮耀，更是對CPC服務品質之最佳肯定。CPC將持續配合政府產業發展政策，攜手企業與產業生態體系，共築一個平衡、成長、共生之永續未來，一起成長、共創卓越。

永續成果

溫室氣體盤查類別1&2
減少約 **5.961** 公噸CO2e

女性主管比率
50 % ↑
女性員工比率
50 % ↑

花蓮強震賑災公益投入
1,000,000 元
及 愛心認養/公益商品
61,710 元

董監事出席率
93 % +

購買再生能源綠電
53,399 度

育嬰假復職
與
留存率
100 %

企業義診服務
217 場次,
達成率 **86 %**

違反誠信經營或反貪腐
事件總數
0 件

購買綠色產品 (登錄)
5,085,130 元

員工培育時數
平均 **63.8** 小時

公開課程培育
116,475 人次
學員滿意度
平均 **93.42** 分

重大違反法規事件總數
0 件

ISO 14001通過驗證

ISO 9001通過驗證
ISO 45001通過驗證

公益講座/課程
12 班
世界青少年發明展贊助
200,000 元

ISO 27001通過驗證

榮耀肯定

TCSA
台灣企業永續報告
金級獎



TAITRA
ESG綠色好夥伴
金質獎



APO
亞洲生產力組織
區域獎



TCSA
永續單項績效
人才發展領袖
獎



勞動部勞動力發展署
TTQS
訓練品質評核
金牌



衛生福利部
健康職場認證
健康促進
標章





+

關於CPC



○

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



●



串接SDGs



12.6

本章重大主題

- ESG永續發展機制

組織介紹 — 1955年成立

GRI 2-1、2-2

希望藍圖

Mission 企業最具信賴價值之經營管理顧問機構使命

- 經營模式的拓荒者
- 價值速度的推動者
- 知識管理的傳播者

Vision 願景

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

Core values Strategies 核心價值 策略

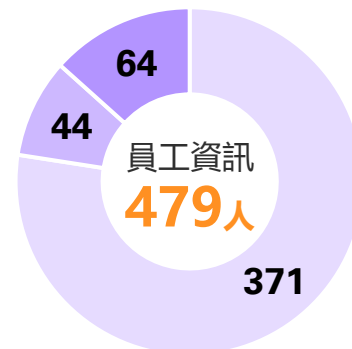
- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 創新 專業 盡責 精實 學習 | <ul style="list-style-type: none"> 卓越知識雲端化 服務專業國際化 創新行動績效化 精實營運全面化 服務能量高值化 |
|--|---|

主要產品與服務

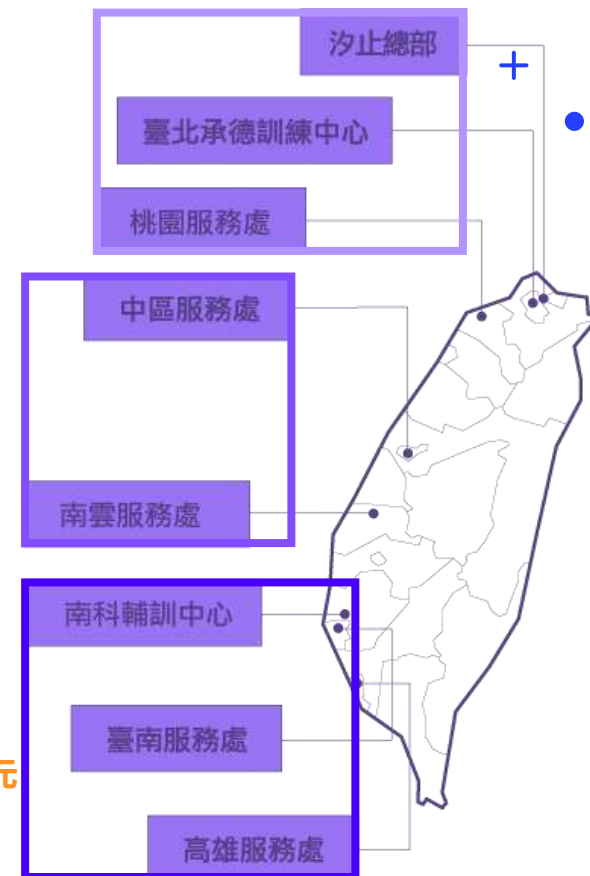
CPC為經濟部於1955年成立財團法人組織，旨於協助企業提升生產力，對產業界進行企業管理諮詢輔導與培訓經營管理人才，並與政府機關合作協助提升台灣產業競爭力，扮演政府與企業之間的橋梁。為成立最早、規模最大的經營管理顧問機構。

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

地理分布與員工資訊



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



財務績效

2024年營業收入

1,909,683,346 新台幣元

各區營業收入佔比(新台幣仟元)

- 北區: 1,493,449(77.8%)
- 中區: 187,816(9.2%)
- 台南: 113,528(6.2%)
- 高雄: 114,890(6.7%)

組織介紹 — 服務價值藍圖

GRI 2-6

輔助政府 (政策智庫)

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

價值服務

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



創新開發 (協同研發)

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

市場擴散 (國際化)

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

服務領域 (知識服務)

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

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

組織介紹 — 服務範疇

GRI 2-6

政府專案 轉型資源提供

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

教育訓練 未來人才培育

整合內外部顧問、講師、學者及專家，透過公開班及廠訓，依職缺、階層別、職能別協助企業培育人才，**每年培育約11萬人次。**

經管輔導 數位、智慧轉型服務

每年輔導企業4百餘案，包含傳產及高科技產業，業別遍及三級產業。

媒體出版 經管新知分享

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

技術服務 提升營運價值

企業E化、連鎖加盟、智慧製造、設計服務等。

海外交流 國際資源接軌

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

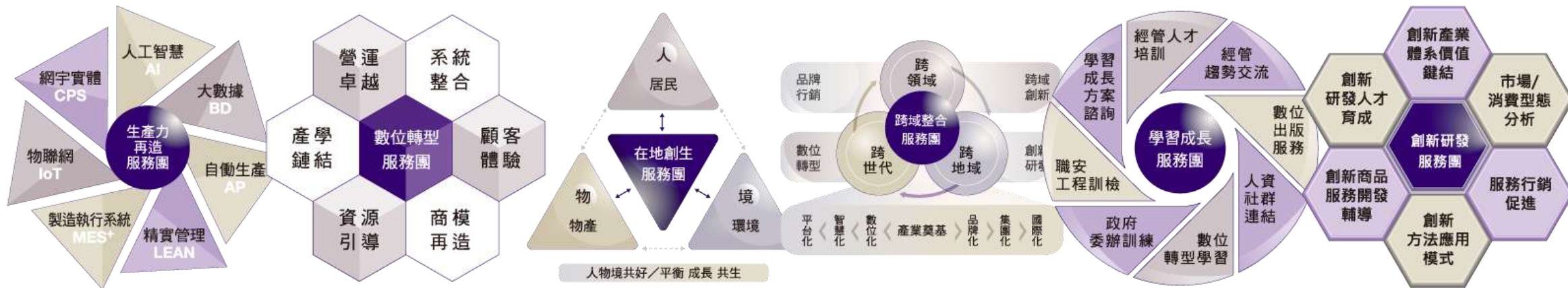
myMKC管理知識中心 數位經管知識平台

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



組織介紹 — 六大卓越經營服務團 (2007年成立)

GRI 2-6



生產力再造

以總合生產力為核心理念，輔以數位精實管理手法，協助企業從自我診斷、規劃藍圖到實踐智慧生產與服務，運用IoT、SCADA、BI、MES+等技術與系統，建構科技化智慧經營與生產體系，使生產營運成本最適化、價值最大化，提升企業競爭力。

數位轉型

以推動數位轉型，為企業創造最佳價值鏈結為核心理念，將經管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

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，運用經管科技手法，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

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。透過集團經管策略規劃、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

以引領前瞻學習，落實知識創價為核心理念，傳播前瞻經管知識，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

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。

組織介紹 — 參與公協會

GRI 2-28

類別	協會名稱	2024年會費(新台幣元各國貨幣另標示)	角色
永續發展	永續循環經濟發展協會	1,000/20,000	董事長個人會員/ 會員 +
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	會員
	台南市安平產業園區廠商協進會	10,000	會員
	社團法人台灣連鎖加盟促進協會	10,000	贊助會員
	社團法人台灣連鎖加盟促進協會 (南部分會)	10,000	贊助會員
知識擴散	日本產業培訓協會	JPY 30,000	-
	中華強友文教協會	6,000	會員
	中華民國圖書館學會	3,000	會員
	中華圖書資訊館際合作協會	3,000	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	會員
	台灣設計聯盟	20,000	會員
	台灣研發管理經理人協會	5,000	會員
	World Design Organization(WDO)	EUR 2,000	會員

永續經營— 目標與願景

GRI 2-28



永續經營 — ESG永續發展機制

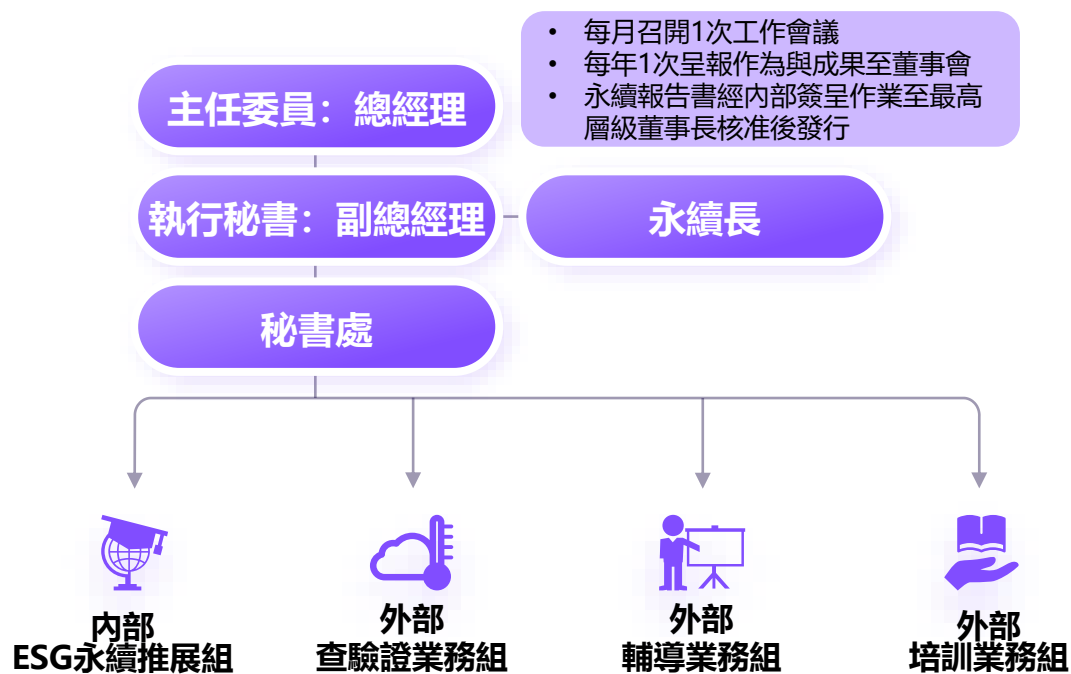
GRI 2-12~2-14

委員會組織架構及運作

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

2024年度工作推動重點

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



永續經營 — ESG永續發展機制

GRI 2-6

六大服務團串聯ESG

對外透過六大卓越經營服務團生態系模式推展ESG實踐路徑。於2024年11月7日舉辦69周年感恩回饋論壇以「歡慶69、迎向70-GP DX&SM to ESG」為主軸，聚焦多元價值與利害關係人參與，致力於打造包容、公平與永續共好的社會願景。產官學研各界人士參與踴躍，近300位嘉賓共襄盛舉。



貴賓合影



董事長許勝雄揭3大市場新焦點
「淨零碳排、數位與智慧應用、AI發展」



經濟部 — 連錦漳常務次長致詞



專題分享由六大服務團偕同標竿企業名家進行案例主題發表



總經理張寶誠以「GP DX&SM to ESG」分享透過綠色生產力(GP)、數位轉型(DX)與智慧製造(SM)連結ESG實踐



中華經濟研究院 — 王健全副院長以「全球經濟產業趨勢及企業因應策略」分享

永續政策目標與執行追蹤

重大主題		政策或承諾/管理行動	2024年目標與執行追蹤	達標	2025年目標
E 環境價值	ESG永續發展機制	接軌趨勢政策並協助產業2050淨零排放 <ul style="list-style-type: none"> 成立ESG永續發展委員會規劃對內、外之發展策略 採用國際準則報導永續報告書 成立經TAF、環保署通過之溫室氣體查驗證辦公室 	1. 設立ESG新事業發展委員會，定期召開會議，並向董監事會報告 2. 企業義診服務217場次 3. 企業GHG查證16家	v	促進內部與外部ESG提升作為 <ul style="list-style-type: none"> 2024年CPC永續報告書採用GRI、SASB、TCFD等準則並接軌SDGs報導ESG作為 2026年ESG義診達300場次 2030年完成45案GHG查證
	溫室氣體盤查	正視氣候變遷因應作為，揭露GHG排放與減量規劃 <ul style="list-style-type: none"> 邀專業顧問盤查GHG範疇1~3排放量 規劃並推動CPC之GHG減量方案 	1. 2022年度及2023年度皆完成溫室氣體盤查，並取得會計師簽證確信；並以2022年為基準年，進行減量行動 2. 發布2024年度溫室氣體盤查報告書 3. 購買再生能源5萬3,389度	v	接軌國際趨勢揭露GHG資訊 <ul style="list-style-type: none"> 2024年導入TCFD揭露相關氣候因應資訊（含GHG範疇1~3排放量） 2026年GHG減量2% 2030年GHG減量4%
S 社會價值	人才培育與發展	落實公平透明員工培育與職位晉升機制 <ul style="list-style-type: none"> 明定員工學習辦法落實員工學習 系統化學習分析，協助適才適所 	1. 員工學習平均時數達63.8小時 2. 顧問師培育累計85位 3. 講師培育累計109位 4. 幹部培育累計191位 5. 國際交流學習總人數累計166位	v	員工之培育時數連結其績效評估 <ul style="list-style-type: none"> 2024年42小時 2026年44小時 2030年48小時
	員工多元平等共融DEI-兩性平權	型塑CPC人之多元平等共融（DEI）組織文化，並制定「CPC人權承諾政策」，由上而下、由內而外共同營造多元共融及平權之體制 <ul style="list-style-type: none"> 制定並發佈「CPC人權承諾政策」 辦理文化共融之專題分享課程 落實平權、共享機制 	1. 推動職場性平文化-公平男女主管比率 2. 落實人權政策與承諾-無違反人權事件	v	落實兩性平等主管人數比率 <ul style="list-style-type: none"> 2024年兩性主管數落差30%內 2026年兩性主管數落差15%內 2030年兩性主管數落差5%內

永續政策目標與執行追蹤

重大主題		政策或承諾/管理行動	2024年目標與執行追蹤	達標	2025年目標
G 治理價值	董監事會結構與運作	集結產、官、學、研各界之精英人士，組成堅實之董監事會治理階層，共同發揮其各領域之專業能量 <ul style="list-style-type: none"> 定期召開董監事會，討論CPC重要業務之辦理情況，與財務報告 討論規劃ESG永續發展策略 	1. 辦理3場次董監事聯席會議 2. 函文董監事ESG課程	v	董事會、監察人多元ESG專業 <ul style="list-style-type: none"> 2024年累計達4小時ESG課程 2026年累計達8小時ESG課程 2030年累計達12小時ESG課程
	內部控制與內部稽核	依循法規與實務準則設置獨立專責稽核室 <ul style="list-style-type: none"> 主辦稽核具專業稽核經驗與證照 隸屬董事會並定期於董監事會陳報內稽辦理結果 	1. 無違反誠信經營或反貪腐事件 2. 辦理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57小時	v	稽核室專業人力養成 <ul style="list-style-type: none"> 2024年100%取得國內企業內控證照 2026年達180小時專業內稽內控課程 2030年100%取得國際CIA證照
	法規遵循管理	遵循財團法人法與CPC營運之相關主管機關法規 <ul style="list-style-type: none"> 定期盤點應遵循之法規清單及解釋 重視並落實個人資料之保護 避免重大違反法規 	1. 無違反法規事件 2. 辦理4場次法律相關事務宣導課程	v	落實法規遵循 <ul style="list-style-type: none"> 2024年辦理內部法律宣導課程累計達4場次 2026年辦理內部法律宣導課程累計達8場次 2030年辦理內部法律宣導課程累計達16場次
	資訊安全與個人資料保護	遵循資通安全管理法特定非公務機關責任等級C級應辦事項 <ul style="list-style-type: none"> 定期檢視資通系統分級妥適性及資安防護分級其控制措施之適用性 因應法令與技術之變動，適時調整資通安全維護之內容，並達成資通安全責任等級分級應辦事項之要求 執行資通安全風險評估機制，監測資訊資產維持其機密性、完整性及可用性 降低遭受資通安全風險之威脅 	1. 辦理2場次分享課程 2. 取得資安相關證照6張	v	取得資通安全管理法認可專業證照 <ul style="list-style-type: none"> 2024年有5人擁有證照 2026年有6人擁有證照 2030年有8人擁有證照

CPC具體回應SDGs



CPC呼應聯合國於2016年正式啟動之17項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) , 並參考聯合國 SDGs企業行動指南 (SDG Compass) , 並評估可呼應之169個具體實踐指標, 2024年度持續全面接軌SDGs作為未來永續發展重點方向, 以落實永續經營並允諾創造利害關係人價值。



14 海洋生態

14.3



15 陸地生態

15.4



16 和平與正義
制度

16.6
16.7



17 全球夥伴

17.17



12 責任消費
與生產

12.5
12.6
12.7



13 氣候行動

13.3



10 減少不平等

10.4



11 永續城市

11.7



1 消除貧窮

1.5



2 消除飢餓

2.4



3 健康與福祉

3.4



4 教育品質

4.7



5 性別平等

5.5
5.C



6 淨水與衛生

6.B



7 可負擔能源

7.A



8 就業與
經濟成長

8.3
8.5
8.8



9 工業、創新
與基礎建設

9.4
9.B

CPC具體回應SDGs



永續經營



環境價值



社會價值



SDGs 揭露項目	管理行動
12.6責任消費與生產	<ul style="list-style-type: none"> ● 接軌各項國際準則GRI、SASB、TCFD，並出版永續報告書-P.15
6.B淨水與衛生	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期檢驗水質-P.46 ● 加強宣導節能省水管理作為，展現對水資源管理之重視-P.46
7.A可負擔能源	<ul style="list-style-type: none"> ● 支持採購再生能源綠電53,399度-P.49
12.5、12.7責任消費與生產	<ul style="list-style-type: none"> ● 報廢筆電活化利用佔總除帳比率46.58%-P.47 ● 採購政府綠色產品登錄5,085,130元-P.48
13.3氣候行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入TCFD，揭露氣候因應資訊-P.35 ● 全區GHG盤查（範疇1~3排放量），評估減量成效，達成短、中、長期溫室氣體減量目標-P.40
14.3海洋生態	<ul style="list-style-type: none"> ● 出版之能力雜誌對海洋生態之專題報導-P.50 ● 公開班課程宣導
15.4陸地生態	<ul style="list-style-type: none"> ● 出版之能力雜誌對陸地生態之專題報導-P.50 ● 公開班課程宣導
1.5消除貧窮	<ul style="list-style-type: none"> ● 捐助「花蓮強震賑災」重建經費新臺幣100萬元整-P.76 ● 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-P.76 ● 愛心社社團認養經費新臺幣50,800元-P.76 ● 捐贈辦公會議椅一批予4家單位-P.76
2.4消除飢餓	<ul style="list-style-type: none"> ● 推動「零飢餓-響應惜食」，引導農社區建立零浪費的採買與飲食習慣-P.74
3.4健康與福祉	<ul style="list-style-type: none"> ● 於社區或活動中心辦理相關活動 ● 員工健康管理：公費健康檢查、臨場職醫/職護健康諮詢-P.67 ● 聘請外部講師辦理「促進健康」宣導活動-P.67
4.7教育品質	<ul style="list-style-type: none"> ● 對內人才培育績效：學習參與時數30,578.6小時，全年平均時數63.8小時/人-P.61 ● 對外人才培育績效：教育訓練培訓116,475人次，全年滿意度平均分數93.42分-P.70 ● 辦理職訓相關公益講座學習課程12場次-P.76 ● 贊助世界青少年發明展贊助20萬元整-P.76
5.5、5.C性別平等	<ul style="list-style-type: none"> ● 完善代理人及家庭照顧機制，提升女性育嬰假留任意願，實際復職與留存率將近100%-P.54 ● 落實兩性平等主管人數比率，女性主管比率50%-P.58



CPC具體回應SDGs



社會價值



治理價值



服務品質



SDGs 揭露項目	管理行動
8.3 合適的工作及經濟成長	<ul style="list-style-type: none"> ● 推動「企業創新創業輔導計畫」，加速原住民族產業轉型-P.74 ● 推動「銀髮貴人薪傳服務」，期使退休長者貢獻所長服務社會-P.74
9.4、9.B 工業化、創新及基礎建設	<ul style="list-style-type: none"> ● 產業ESG義診服務217場次-P.71 ● myMKC管理知識平台、經管效能評量(ME bench)平台等協助企業永續發展服務-P.72
10.4 減少不平等	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工薪資、獎金與晉升標準制度-P.60
11.7 永續城鄉	<ul style="list-style-type: none"> ● 5S環境綠化現場管理-P.68 ● 教育訓練教室安裝空氣品質偵測系統，即時監測空氣中的各項數值是否在正常範圍內-P.70
17.17 多元夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> ● APO綠色/智慧製造卓越中心與會員國合作企業，海外參訪技術交流及資源合作，共同實踐永續願景-P.74
4.7 教育品質	<ul style="list-style-type: none"> ● 對內人才培育績效：學習參與時數30,578.6小時，全年平均時數63.8小時/人-P.61 ● 對外人才培育績效：教育訓練培訓116,475人次，全年滿意度平均分數93.42分-P.70 ● 辦理職訓相關公益講座學習課程12場次-P.76 ● 贊助世界青少年發明展贊助20萬元整-P.76
5.5、5.C 性別平等	<ul style="list-style-type: none"> ● 完善代理人及家庭照顧機制，提升女性育嬰假留任意願，實際復職與留存率將近100%-P.54 ● 落實兩性平等主管人數比率，女性主管比率50%-P.58
8.5、8.8 合適的工作及經濟成長	<ul style="list-style-type: none"> ● 應聘者薪水級距擁有同工同酬待遇-P.60
10.4 減少不平等	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工薪資、獎金與晉升標準制度-P.60
16.6、16.7 和平、正義及健全制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 反貪腐事件總數0件-P.84 ● 辦理對內「內稽、內控、誠信經營之原則與案例講習」與對外「經濟部法人內部稽核與透明誠信」之宣導課程-P.84 ● 完善內部控制與內部稽核制度-P.87 ● 重大違反法規事件總數0件-P.90 ● 辦辦法規遵循宣導課程4梯次-P.90
17.17 多元夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> ● 完善綠色/在地供應商採購制度-P.99



+

CPC與利害關係人



○

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



●



重大主題流程

1

盤點永續主題

參考國際與國內永續準則及規範(GRI準則、SASB、SDGs、TCFD、氣候變遷因應法)，同時考量2023年度永續報告書鑑別之重大主題與利害關係人關注議題，依ESG三大構面，彙整出28項永續主題進行調查。

2

衝擊度調查

- 針對28項永續主題對內外進行經濟、環境、人權的正負面衝擊之衝擊度調查。
- 透過發送「2024利害關係人關注議題之問卷調查」線上問卷，對象為8大利害關係人。

3

鑑別重大主題

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

4

明列主題排序

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

5

核可重大主題

將鑑別出的8項年度重大主題經ESG新事業發展委員會討論決議。

6

揭露重大主題管理方針

- 揭露8項年度重大主題管理方針（管理作為及目標），瞭解各項主題對於價值鏈的衝擊與影響；並邀訪各領域之專家、主管進行盡職調查，瞭解對CPC永續發展之期許，俾訂定永續發展策略。
- 8項年度重大性主題總計對應4個GRI主題準則

GRI 3-1

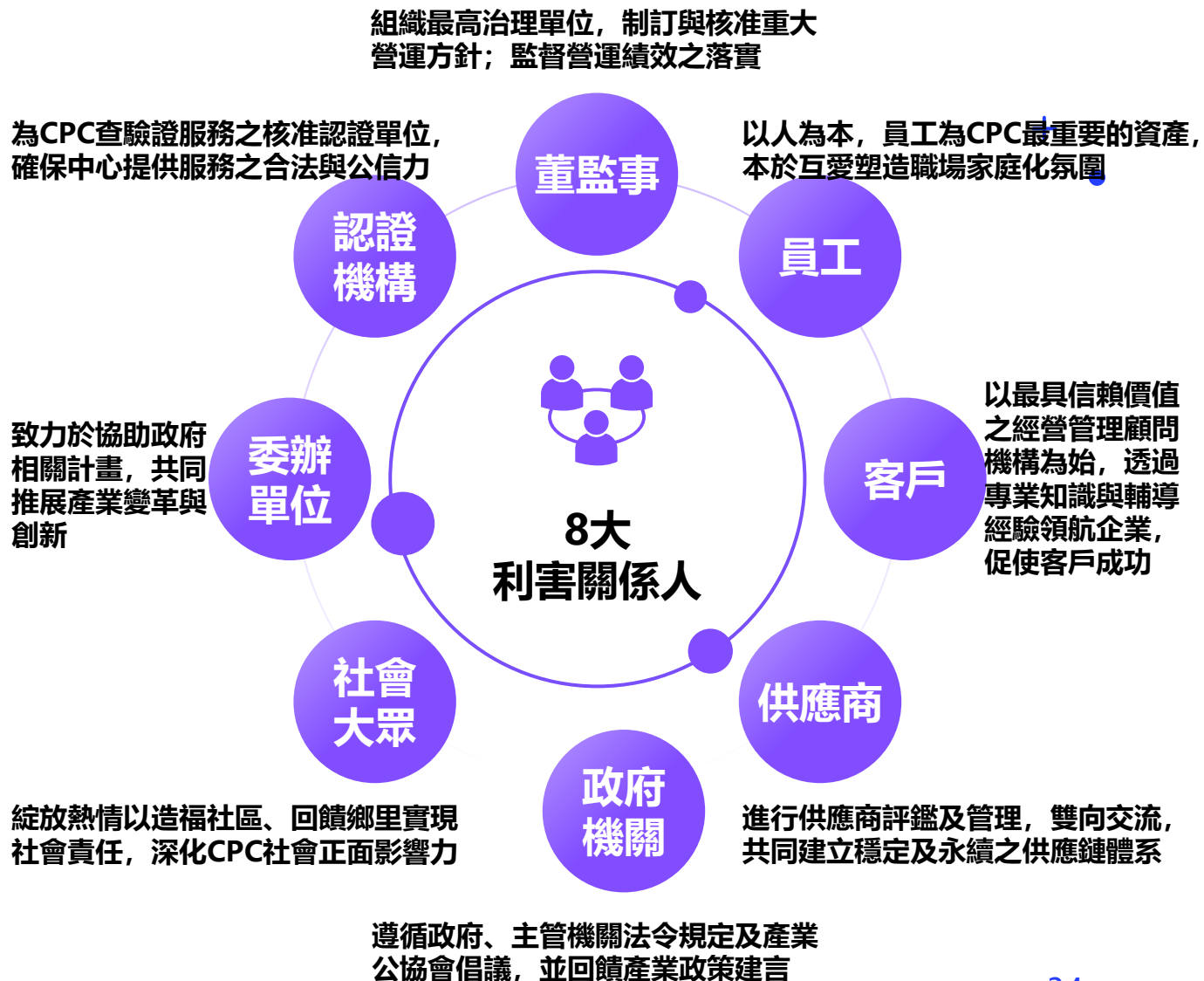
利害關係人溝通與議合

GRI 2-29, 3-1

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

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

- ▶ 依賴程度(Dependency)
- ▶ 責任(Responsibility)
- ▶ 關注度(Tension)
- ▶ 影響力(Influence)
- ▶ 多元觀點(Diverse Perspectives)



利害關係人回應

GRI 2-25、2-29、3-1

	溝通管道	溝通頻率	2023關注議題	2024溝通與回應
董監事	董監事會議 財報與稽核報告之審視 策略會議 共識月會	每年3次 每年1次 每年1次 每月1次	<ul style="list-style-type: none"> ESG永續發展機制 資訊安全管理機制 內控與內稽...等 	-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93%） -通過ESG新事業發展委員會對經濟、環境和人群/人權有關之永續發展議題 +
員工	勞資會議 員工滿意度調查 提案會議 員工信箱 共識月會	每年4次 二年1次 每年2次 隨時辦理 每月1次	<ul style="list-style-type: none"> 人才吸引與留任 人才培育與發展 福利制度...等 	-每年召開4場次勞資會議 ● -重視內部員工聲音，每2年定期辦理員工滿意度調查（回覆率94%） -每年定期辦理2場次員工提案審查 -員工溝通窗口
客戶	客戶/學員問卷調查 客服信箱/0800專線 官網留言	每案1次 隨時辦理 隨時辦理	<ul style="list-style-type: none"> 社區營造與共融 產業轉發展推動 教室品質...等 	-客戶透過電話/信箱/線上/0800等管道，需求125件、諮詢593件、抱怨0件，皆及時回應 -客戶滿意度調查（回覆率20%） -學員滿意度調查達93.42分 -客戶溝通窗口
供應商	供應商服務滿意度調查 公務信箱/電話 採購作業機制	每案1次 隨時辦理 隨時辦理	<ul style="list-style-type: none"> 政府綠色採購 倫理與誠信 財務管理...等 	-供應商評鑑，含住宿、餐飲、影印、交通、郵務、資訊等，等級A為44家、等級B為0家、等級C為0家，為合作依據
政府機關/ 公協會	董監事會議 業務查核 公文、E-mail溝通	每年3次 依需求辦理 隨時辦理	<ul style="list-style-type: none"> 氣候治理與行動 法規遵循管理 資訊安全...等 	-配合政府機關/公協會要求辦理績效業務查核，並陳報經濟部 -接收並處理政府法規與公文
社會大眾	電話、諮詢信箱、0800 專線、LINE@、 facebook粉絲專頁、 Google我的商家評論	隨時辦理	<ul style="list-style-type: none"> 水資源管理 海陸生態保護教育 溫室氣體盤查...等 	由專責人員管理諮詢信箱、0800專線、LINE@、facebook粉絲專頁、Google我的商家評論等，並依類別分送至各權責單位進行回應
委辦單位	公文往來 客戶滿意度調查 公務信箱/電話	隨時辦理 每案1次 隨時辦理	<ul style="list-style-type: none"> 產業發展轉型推動 導入ISO品質管理 義診服務...等 	辦理政府案/自辦案期間，隨時與委辦單位保持順暢溝通/問卷管道，及時回應需求，確保計畫執行順利
認證機構	實地複評 公文往來 公務信箱/電話	每年1次 隨時辦理 隨時辦理	<ul style="list-style-type: none"> 內控與內稽 人才培育 資訊安全...等 	由環境部、金管會評鑑認可CPC查驗證辦公室之確證與查證，並時刻保持聯繫，確保提供之服務

重大主題分析

GRI 3-2

2024年永續主題

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

人才吸引與留任
員工多元平等共融DEI *
人才培育與發展 *
職場健康安全
福利與退休制度
落實ISO 14001
產業發展轉型推動
學員教室品質
企業義診服務
產業發展轉型推動
社區營造與共融
客戶服務管理

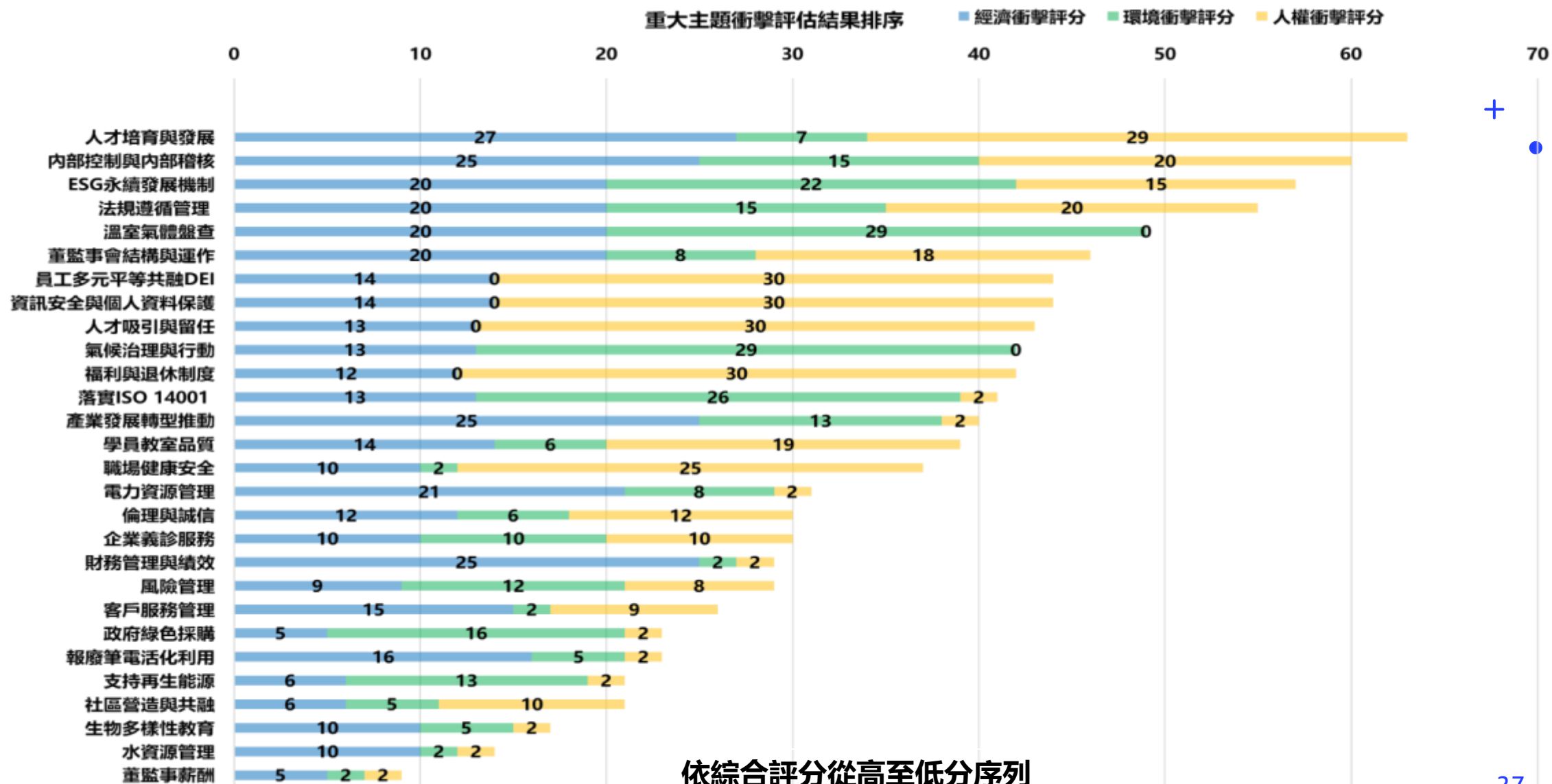
董監事會結構與運作 *
ESG永續發展機制 *
財務管理與績效
董監事薪酬
倫理與誠信
內部控制與內部稽核 *
法規遵循管理 *
資訊安全與個人資料保護 *
風險管理

註：*代表八項重大主題

	經濟構面				經濟 衝擊 評分	環境構面				環境 衝擊 評分	人權構面				人權 衝擊 評分	合計	2023 異同
	影響程度		發生機率			影響程度		發生機率			影響程度		發生機率				
	正面	負面	正面	負面		正面	負面	正面	負面		正面	負面	正面	負面			
人才培育與發展	5	2	5	1	27	3	1	2	1	7	5	4	5	1	29	63	同
內部控制與內部稽核	4	5	5	1	25	3	3	3	2	15	4	4	4	1	20	60	同
ESG永續發展機制	4	4	4	1	20	4	3	4	2	22	3	3	4	1	15	57	同
法規遵循管理	4	4	4	1	20	3	3	3	2	15	4	4	4	1	20	55	同
溫室氣體盤查	4	2	4	2	20	4	3	5	3	29	0	0	0	0	0	49	同
董監事會結構與運作	4	4	4	1	20	2	2	2	2	8	4	2	4	1	18	46	同
員工多元平等共融DEI	4	2	3	1	14	0	0	0	0	0	5	5	4	2	30	44	同
資訊安全與個人資料保護	4	2	3	1	14	0	0	0	0	0	5	5	4	2	30	44	同
人才吸引與留任	2	5	4	1	13	0	0	0	0	0	5	5	5	1	30	43	同
氣候治理與行動	4	1	3	1	13	4	3	5	3	29	0	1	1	0	0	42	同
福利與退休制度	2	4	4	1	12	0	0	0	0	0	5	5	5	1	30	42	同
落實ISO 14001	4	1	3	1	13	4	3	5	2	26	1	1	1	1	2	41	同
產業發展轉型推動	4	3	4	3	25	3	2	3	2	13	1	1	1	1	2	40	同
學員教室品質	2	5	2	2	14	2	2	2	1	6	4	3	4	1	19	39	同
職場健康安全	2	2	4	1	10	1	1	1	1	2	5	5	4	1	25	37	同
電力資源管理	4	1	5	1	21	2	2	2	2	8	1	1	1	1	2	31	同
倫理與誠信	3	3	3	1	12	2	2	2	1	6	3	3	3	1	12	30	同
企業義診服務	3	1	3	1	10	3	1	3	1	10	3	1	3	1	10	30	同
財務管理與績效	4	5	5	1	25	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	29	同
風險管理	3	3	2	1	9	3	3	2	2	12	2	2	2	2	8	29	同
客戶服務管理	3	3	3	2	15	1	1	1	1	2	3	3	2	1	9	26	同
政府綠色採購	2	1	2	1	5	4	2	3	2	16	1	1	1	1	2	23	同
報廢筆電活化利用	3	1	5	1	16	2	1	2	1	5	1	1	1	1	2	23	同
支持再生能源	2	2	2	1	6	3	2	3	2	13	1	1	1	1	2	21	同
社區營造與共融	2	2	2	1	6	2	1	2	1	5	3	1	3	1	10	21	同
生物多樣性教育	2	2	3	2	10	2	1	2	1	5	1	1	1	1	2	17	同
水資源管理	3	1	3	1	10	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	14	同
董監事薪酬	2	1	2	1	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	9	同

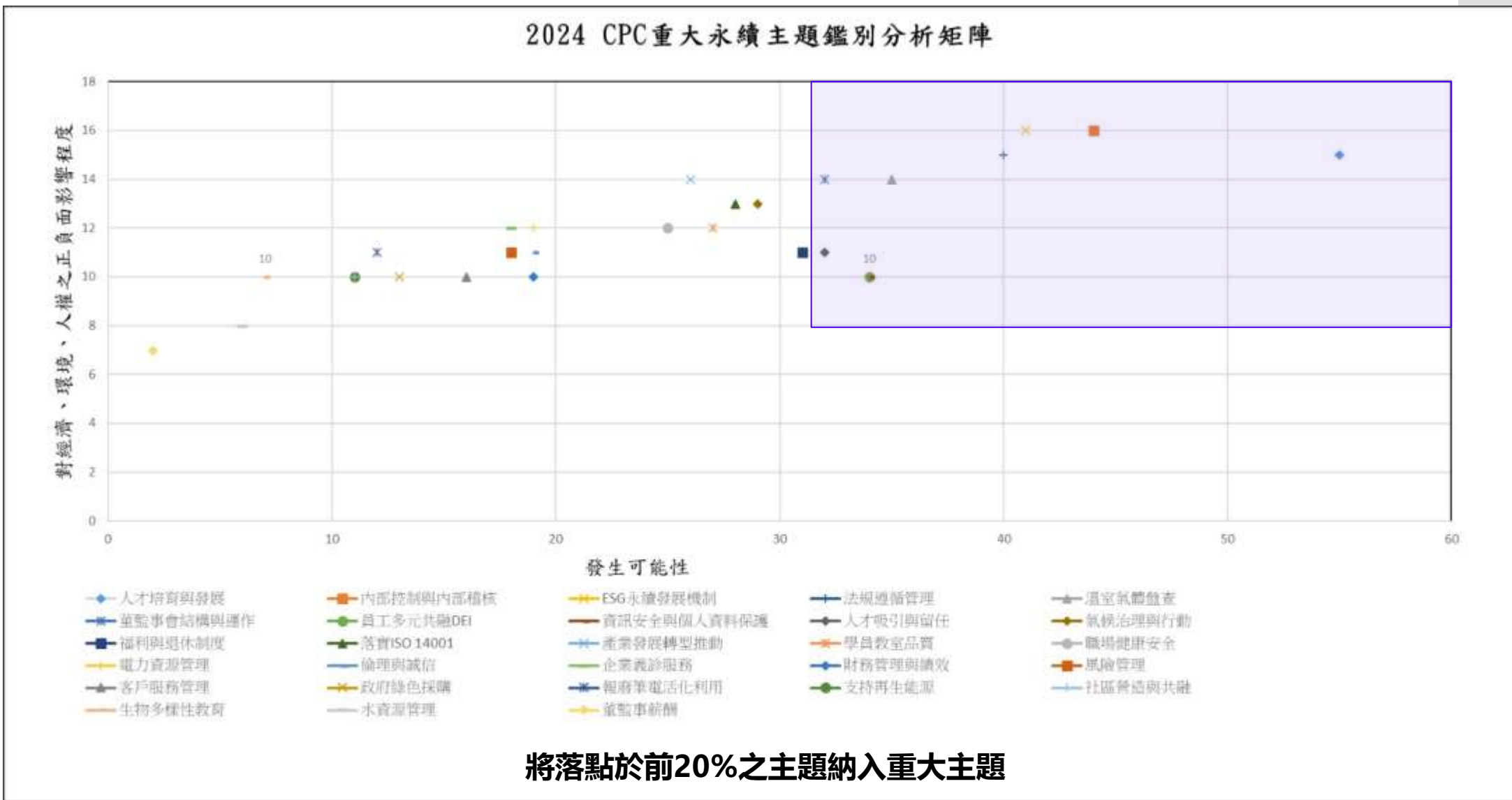
重大主題分析

GRI 3-2



重大主題分析矩陣

GRI 3-2





重大主題分析 — 盡職調查

GRI 2-23、2-24



張寶誠 總經理

對CPC整體永續發展策略

CPC追求社會共融的核心目標與願景，由內而外推動，以誠、勤、簡、愛、積極、績效來驅動同仁、合作夥伴以利他關懷顧客、社會以及環境，進而產生一種『人、物、境』共好的生態系價值模式，回饋鄉里實踐企業社會共融責任，落實CPC Way之精神，以其實現更公平共融的社會。



陳詩龍 副總經理

CPC針對ESG業務策略規劃

CPC以提供完整與優質之職業訓練機構為自任，提升社會多元人才之就業能力；同時致力於協助弱勢群體就業機會；並結合政府政策推動地產地消與食農教育、發展地區合作之綠色照護中心、應用科技轉型智慧農業、帶動多元文化活動與社會創新。



林宏謀 副總經理

CPC針對ESG業務發展方針

CPC以自身能量透過執行多項政府計畫，俾促進社會共融，祈確保經濟發展與社會共融並行，為產業與社會創造永續。範圍涵蓋：縮小數位落差與均衡產業發展；支持弱勢群體與促進包容性經濟成長；提升國際競爭力並確保社會責任；促進環境與社會共融。



許羣政 稽核主任

CPC針對內控與內稽作為

CPC深知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洞悉國際趨勢，依循法規與準則，亦將永續治理精神融入整體內控與內稽之運作；各階稽核主管亦具專業經驗與專業證照，配合健全陳報體系，踏實協助達成永續發展與永續經營之目標。



重大主題分析 — 盡職調查

GRI 2-23、2-24



于怡媚 法務主任

CPC針對法規遵循之作為

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



翁育才 人資主任

CPC針對人才DEI之作為

CPC人才資本室秉持用人唯才、適才適所原則；對內落實多元與平等用人，貫徹無歧視政策理念，且對外亦搭配員工活動，結合公益團體資源，協助多元族群創業，顯化CPC從內而外擴散社會共融影響力能量。



張詔勛 資訊副主任

CPC針對資訊安全管理作為

CPC高度重視資訊安全，為保障客戶、員工及合作夥伴等利害關係人之資訊權益，已導入並通過ISO 27001資訊安全管理系統驗證，建立系統化的資安管控機制。透過定期風險評估、資安教育訓練及事件通報流程，確保營運資料與客戶資訊之保密性、完整性與可用性，強化資訊保護與信任關係，持續提升資訊安全治理效能。

重大主題分析 — 管理方針

GRI 3-3

重大主題	準則對應	對利害關係人衝擊影響								衝擊說明 (對經濟、環境、人權)	政策或承諾/管理行動	目標			章節對應	
		A造成		B促成		C商業鏈關係						2024年	2026年	2030年		
		董監	員工	客戶	供應	政府	大眾	委辦	認證							
人才培育與發展	GRI 404		A				C	B	B	正面 CPC承許勝雄董事長期許，致力為國家社會重要之經營人才庫，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 <ul style="list-style-type: none"> • 明定員工學習辦法落實員工學習 • 系統化學習分析，協助適才適所 	員工之培育時數連結其績效評估			P.61
												42小時	44小時	48小時		
內部控制與內部稽核	GRI 1	A	A	B	B	B	C	B	B	正面 CPC擁有完善之風險管理與內部控制機制，造就組織有效營運之基礎，同時亦輔以專業內部稽核機制強化營運管理	負面 無重大負面衝擊情事	依循法規與實務準則設置獨立專責稽核室 <ul style="list-style-type: none"> • 主辦稽核具專業稽核經驗與證照 • 隸屬董事會並定期於董監事會陳報內稽辦理結果 	稽核室專業人力養成			P.87
												100%取得國內企業內控證照	達180小時專業內稽內控課程	100%取得國際CIA證照		
ESG永續發展機制	GRI 2-14 2-22	A	A	B	A	B	C	A		正面 CPC引領企業邁向ESG潮流，帶動國家、社會、企業一同對「環境、社會(含人權)、治理」之均衡永續發展	負面 無重大負面衝擊情事	接軌趨勢政策並協助產業2050淨零排放 <ul style="list-style-type: none"> • 成立ESG永續發展委員會規劃對內、外之發展策略 • 採用國際準則報導永續報告書 • 成立經TAF、環保署通過之溫室氣體查驗證辦公室 	促進內部與外部ESG提升作為			P.14
												CPC永續報告書採用GRI、SASB、TCFD等準則並接軌SDGs報導ESG作為	ESG義診300場次	GHG查證45案		

重大主題分析 — 管理方針

GRI 3-3

重大主題	準則對應	對利害關係人衝擊影響								衝擊說明 (對經濟、環境、人權)		政策或承諾/管理行動	目標			章節對應
		A造成		B促成		C商業鏈關係		董監	員工				客戶	供應	政府	
法規遵循管理	GRI 2-27	A	A	B	B	B	C	A	C	正面 CPC深知組織營運之法規遵循之重要性，設有專責之法務部門落實各項法規遵循	負面 無重大負面衝擊情事	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			P.90
		4場次	8場次	12場次												
溫室氣體盤查	GRI 305	B	B	C	B	C				正面 CPC身為專業經營顧問機構，洞悉ESG各項要點，培育GHG顧問，除協助外部企業之GHG盤查，亦辦理內部之盤查，並設定減量目標	負面 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.40
		2024年導入TCFD揭露相關氣候因應資訊(含GHG範疇1~3排放量)	針對範疇1+2減量2%	針對範疇1+2減量4%												
董監事會結構運作	GRI 2-9 2-10 2-11 2-12 2-17	A	A	B	B	B	C	B		正面 CPC知道明確之願景與策略係永續經營基礎；在董監事及董事長與總經理經營領導下，發展完善之願景及策略方針	負面 無重大負面衝擊情事	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.78
		4小時	8小時	12小時												

重大主題分析 — 管理方針

GRI 3-3

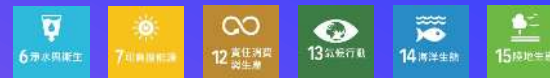
重大主題	準則對應	對利害關係人衝擊影響								衝擊說明 (對經濟、環境、人權)	政策或承諾/管理行動	目標			章節對應
		A造成		B促成		C商業鏈關係						2024年	2026年	2030年	
		董監	員工	客戶	供應商	政府	大眾	委辦	認證						
資訊安全與個人資料保護	GRI 418 SASB SV-PS-230a.1	B	A	A	C	C	C	A	C	<p>正面 遵循資通安全管理法及個資法之規定，引用ISO 27001國際標準的標準要求，以PDCA的管理循環要求建立、實施及維持資訊安全管理系統，並持續改進其有效性</p> <p>負面 無重大負面衝擊情事</p>	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期檢視資通系統分級妥適性及資安防護分級其控制措施之適用性 因應法令與技術之變動，適時調整資通安全維護之內容，並達成資通安全責任等級分級應辦事項之要求 執行資通安全風險評估機制，監測資訊資產維持其機密性、完整性及可用性降低遭受資通安全風險之威脅 	取得資通安全管理法認可專業證照			P.91
												5人	6人	8人	
員工多元平等共融DEI-兩性平權	GRI 405 406 SASB SV-PS-330a.1	A	A	B	B	C	B	B	<p>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</p> <p>負面 無重大負面衝擊情事</p>	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 制定並發佈「CPC人權承諾政策」 辦理文化共融之專題分享課程 落實平權、共享機制 	落實兩性平等主管人數比率			P.57	
											落差30%內	落差15%內	落差5%內		



+

ENVIRONMENT-CPC 落實綠色減碳政策

串接SDGs



6.B 7.A 12.5 12.7 13.3 14.3 15.4



○

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



●



本章重大主題

- 溫室氣體盤查

氣候治理與行動



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

氣候變遷情境分析-預應增溫2°C之挑戰與機會



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

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

氣候治理與行動



GRI 201-2

依情境分析結果-氣候相關風險與機會對財務之可能影響

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

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

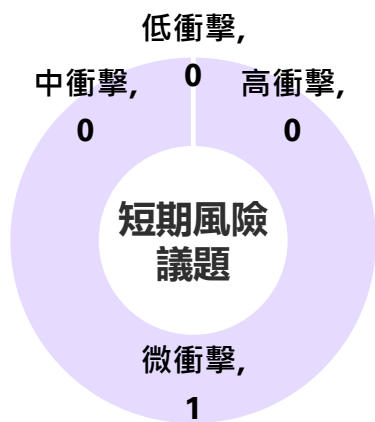
氣候治理與行動



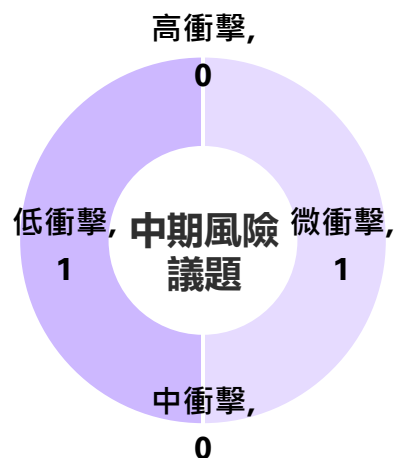
GRI 201-2

依情境分析結果-氣候相關風險與機會對財務之可能影響

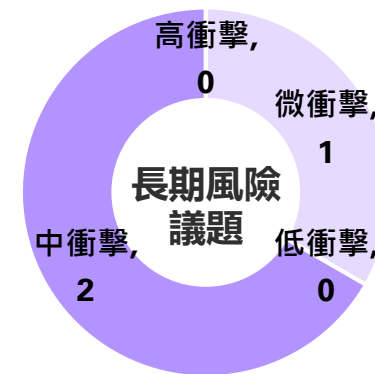
- 短、中、長期之財務風險衝擊分析-風險衝擊佔營業額%【微0.5%、低1%、中3%、高5%】



■ 微衝擊 ■ 低衝擊 ■ 中衝擊 ■ 高衝擊



■ 微衝擊 ■ 低衝擊 ■ 中衝擊 ■ 高衝擊



■ 微衝擊 ■ 低衝擊 ■ 中衝擊 ■ 高衝擊

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

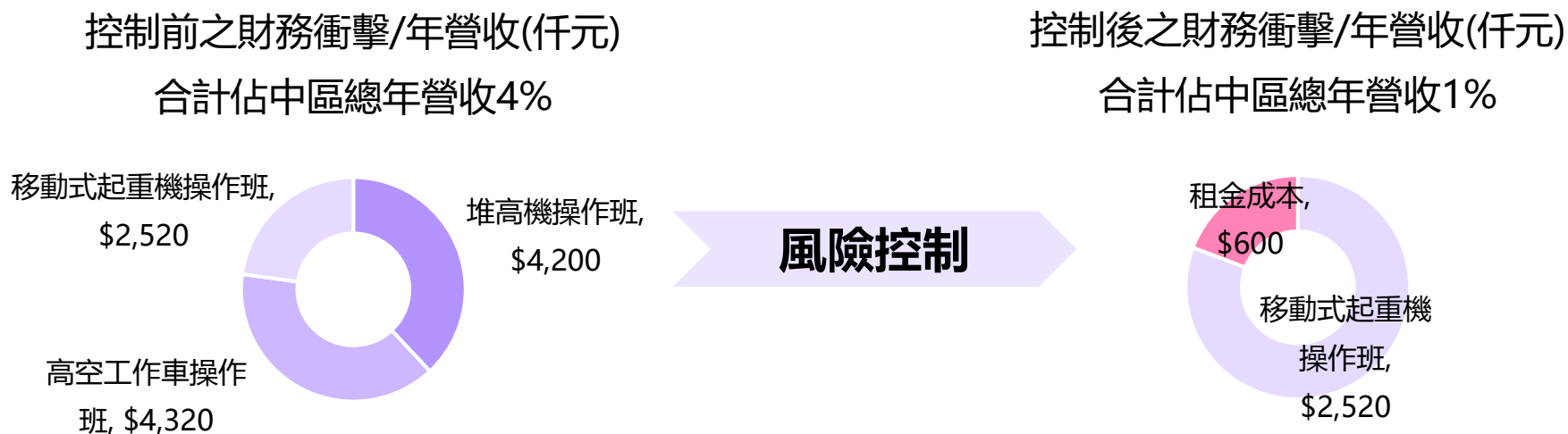
氣候治理與行動



GRI 201-2

依情境分析結果-氣候相關風險與機會對財務之可能影響

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



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

氣候治理與行動



GRI 201-2

建構TCFD核心要素-CPC之氣候治理、策略、風險管理、指標與目標

核心要素	揭露事項構面		
<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電子公告欄供全體員工知悉 	<p>管理流程</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 所鑑別重大風險之管理方案進度，會透過ESG新事業發展委員，定期追蹤與陳報辦理結果 ● 各項風險鑑別結果，亦會於CPC永續報告書中適當揭露 	<p>年度風險管理制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 高風險議題會於每年年初與全區各級主管召開策略會議Kick-Off Meeting，由權責部門進行報告 ● 管理方針之辦理情況，亦會透過CPC之專案列管機制定期追蹤與陳報進度
<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，亦按類別範疇，設定減量目標 	<p>溫室氣體盤查與風險因應</p> <ul style="list-style-type: none"> ● CPC盤查並揭露全區（北、中、南）之GHG排放結果 ● CPC針對各項排放源檢視是否可能導致重大之財務風險，例如產生重大之碳費問題 	<p>目標設定及定期追蹤</p> <ul style="list-style-type: none"> ● CPC揭露GHG範疇1~3，並分別設定減量目標，每年追蹤（詳見溫室氣體盤查章節） ● 對於來自CPC外部單位產生之GHG排放源，檢視是否可控，以強化供應鏈GHG控制

溫室氣體盤查

GRI 305-1~305-5

溫室氣體管理

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

溫室氣體減量政策聲明 (基準年2022年)

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

- **全面採購節能設備** (→詳見該章節)
 - 自2023年起，所有用電設備優先採購具節能標章的產品，降低能源消耗
- **內部減碳共識凝聚**
 - 在內部積極推動減碳行動，與全球同步落實減碳措施
- **年度GHG盤查與評估** (→詳見該章節)
 - 每年進行全區溫室氣體排放量盤查，評估減量成效，制定減量策略，落實永續發展責任
- **綠電採購** (→詳見該章節)
 - 逐步增加綠電的採購比例，推動可再生能源的使用

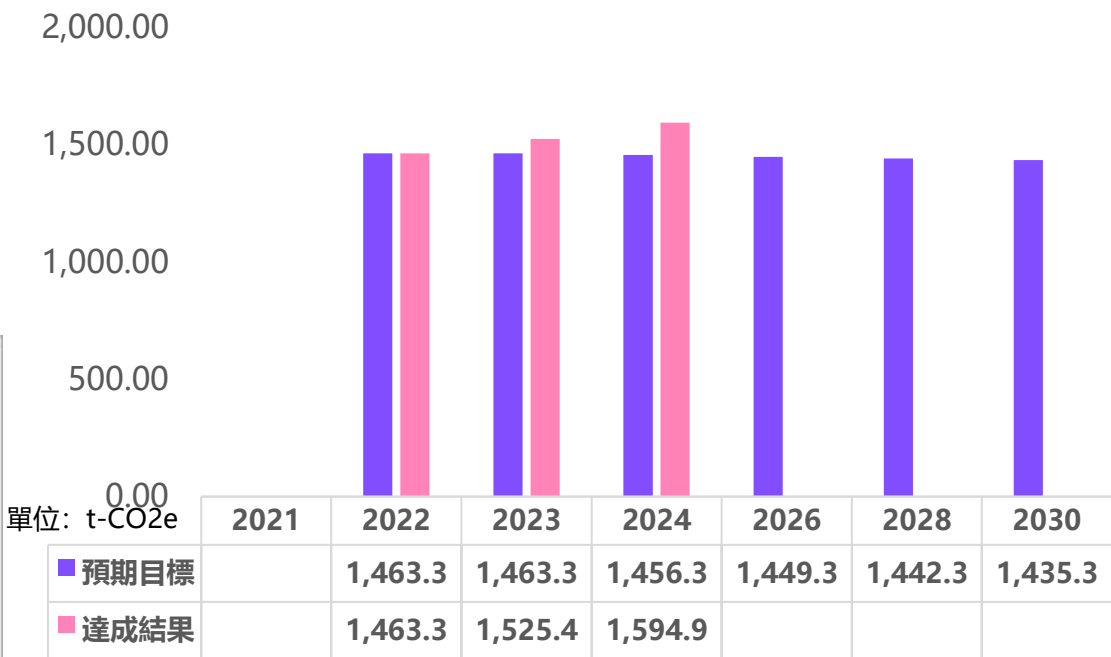
CPC溫室氣體盤查報告書/確信簽證報告



重大主題行動管理目標-接軌國際趨勢揭露GHG資訊

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

範疇3主要係員工通勤與出差產生之GHG排放，以CPC業務性質與員工居住往來工作地點之現實無法克服，故減量方案以範疇1+2進行規劃。此外，致力於企業永續發展並關注氣候治理議題；同步導入TCFD，並藉此專業精神，擬訂CPC之溫室氣體減量目標。



■ 預期目標 ■ 達成結果

溫室氣體盤查

GRI 305-1~305-5

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

盤查邊界

範疇為全區汐止、承德、桃園、台中、南雲、台南、南科、高雄共八個據點，期間為2024/01/01-12/31。

盤查結果

2024年溫室氣體總排放量共計為**1594.980公噸 CO₂e**

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	單一類別總量	佔比
類別1	18980.3138	47.4539	348.8186	18538.6377	0.0000	0.0000	0.0000	37915.2240	2.38%
類別2	653507.9836	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	653507.9836	40.97%
類別3	410079.2001	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	410079.2001	25.71%
類別4	493477.6399	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	493477.6399	30.94%
小計 (kg-CO ₂ e)	1576045.1374	47.4539	348.8186	18538.6377	0.0000	0.0000	0.0000	37864.3380	100.00%
小計 (t-CO ₂ e)	1576.045	0.048	0.3488	18.5386	0.0000	0.0000	0.0000	1594.980	
佔比	98.81%	0.00%	0.02%	1.16%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	
總計 (t CO ₂ e)	1594.980								

溫室氣體盤查

GRI 305-1~305-5

兩年度比較說明

2024年溫室氣體範疇1+2排放量共計為**691.423公噸 CO₂e**；較基準年2022年697.384公噸 CO₂e，**減少5.961公噸 CO₂e**。
CPC盤查資訊之揭露涵蓋類別1~4，分別針對各項作說明。

	範疇	2024年(kg-CO ₂ e)	2023年(kg-CO ₂ e)	差異	換算(t-CO ₂ e)	基準 2022年(kg-CO ₂ e)	差異	換算(t-CO ₂ e) ⁺
類別1	範疇一	37915.224	39273.45521	-1358.231213	-1.36	36526.03998	1389.184023	1.39
類別2	範疇二	653507.9836	646908.0192	6599.964389	6.60	660858.6761	-7350.6925	-7.35
小計		691423.2076	686181.4744			697384.7161		
類別3	範疇三	410079.2001	312330.7955	97748.4046	97.75	471867.6112	-61788.41111	-61.79
類別4		493477.6399	526961.2165	-33483.57661	-33.48	294117.6173	199360.0226	199.36
合計		1594980.048	1525473.486	69506.561	69.51	1463369.945	131610.103	131.61

碳排密度比較

總體而言，2024年總排放量與2022及2023年相比皆呈現正成長，但如果以碳排密度來看可以得知每一百萬元的淨收入淨額所產生的溫室氣體量有下降的趨勢，這也證明了本中心積極進行能源轉型，且體現了全面推動ESG轉型之具體承諾與實際績效。

項目	年		
	2022	2023	2024
碳排量(t CO ₂ e)	1463.37	1525.473	1594.980
業務收入淨額(元)	1,393,731,026	1,684,022,890	1,909,683,346
碳排密度(kg CO ₂ e/百萬元)	1,049.966	905.851	835.207

溫室氣體盤查

GRI 305-1~305-5

減碳分析 2024年分別與基準年(2022年)及前一年(2023年)相比

序號	項目	與基準年(2022年)相比	與前一年(2023年)相比																														
1	範疇一(類別1)與 範疇二(類別2)	減少約5.96公噸(CO2e)。	增加約5.24公噸(CO2e)。 +																														
2	類別1	增加約1.39公噸(CO2e)。 增加的部分主要來自於部分冷媒設備有更換。	減少約1.36公噸(CO2e)。 2024年的汽油使用量雖有增加，但是柴油使用量下降，總體來說是下降的。																														
3	類別2	減少約7.35公噸(CO2e)。 主要因為引用2024年度的電力排碳係數(0.474 kg CO2e)以及增加綠電使用率；若比較用電量可以得知2024年比2022年多消耗灰電約43,640度電。 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>2022</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>灰電</td> <td>1,335,068</td> <td>1,378,708</td> </tr> <tr> <td>綠電</td> <td>19,379</td> <td>53,399</td> </tr> <tr> <td>碳排係數</td> <td>0.495</td> <td>0.474</td> </tr> <tr> <td>碳排 t CO2e</td> <td>660.859</td> <td>653.507592</td> </tr> </tbody> </table>		2022	2024	灰電	1,335,068	1,378,708	綠電	19,379	53,399	碳排係數	0.495	0.474	碳排 t CO2e	660.859	653.507592	增加約6.60公噸(CO2e)。 2023年及2024年皆有使用綠電，惟2024年使用的綠電較少且灰電用量增加約69,178度，進而增加溫室氣體排放。 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>灰電</td> <td>1,309,530</td> <td>1,378,708</td> </tr> <tr> <td>綠電</td> <td>64,662</td> <td>53,399</td> </tr> <tr> <td>碳排係數</td> <td>0.494</td> <td>0.474</td> </tr> <tr> <td>碳排 t CO2e</td> <td>646.90782</td> <td>653.507592</td> </tr> </tbody> </table>		2023	2024	灰電	1,309,530	1,378,708	綠電	64,662	53,399	碳排係數	0.494	0.474	碳排 t CO2e	646.90782	653.507592
	2022	2024																															
灰電	1,335,068	1,378,708																															
綠電	19,379	53,399																															
碳排係數	0.495	0.474																															
碳排 t CO2e	660.859	653.507592																															
	2023	2024																															
灰電	1,309,530	1,378,708																															
綠電	64,662	53,399																															
碳排係數	0.494	0.474																															
碳排 t CO2e	646.90782	653.507592																															
4	類別3	減少約61.79公噸(CO2e)。 主要的原因為調整排放源歸納方法，排放源「郵資」於2022年歸納於類別3，但經檢討後於2023年改歸納於類別4以符合實際。改動的部分約有198.11公噸(CO2e)，故實際上類別3的排放量是增加的，增加的主要原因為商務旅運增加，因2024年業務相較於2022年有顯著成長，故員工出差搭乘交通工具的機會與密度均增加許多。	增加約97.75公噸(CO2e)。 主要原因為商務旅運增加，因2024年業務相較於2023年有成長。																														
5	類別4	增加約199.36公噸(CO2e)。 其中有198.11公噸(CO2e)來自於類別3歸納調整，故類別4並無顯著增幅。	減少約33.48公噸(CO2e)。 其中貢獻最大者為電力間接；而採購原物料-水、採購原物料-柴油間的溫室氣體為負成長。																														
6	總體	增加約131.56公噸(CO2e)。	增加約69.46公噸(CO2e)。 43																														

落實 ISO 14001環境管理系統

自訂

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

2024年ISO 14001內稽合核人員共計為**24位**。

環安衛政策

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

我們承諾做到：

遵守相關法規，減少環境衝擊

降低作業風險，促進職場健康

落實全員參與，確保符合標準

善盡溝通義務，持續不斷改善

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

2024年度工作推動重點

(四)113年度環安衛推動策略

源	國際標機會	環安衛推動策略	對應環安衛目標
1	S1T1 S2O2	常職業、常事故	全年無職業災害
2	S2T1 S3T1	持續改善環安衛管理辦法 疏練救	別開重大環境安全或安全 事故至少每年提出一項改善 計畫
3	S3O2 S3T2	打造良質環境，服務員工健康	每年至少舉辦健康促進活動 2場

ISO14001&ISO45001 管理審查會議

(暨113年度第一季環安衛委員會)

113年3月26日

請將您的手機調為振動模式或關機

內稽重大缺失事件總數 (0件)

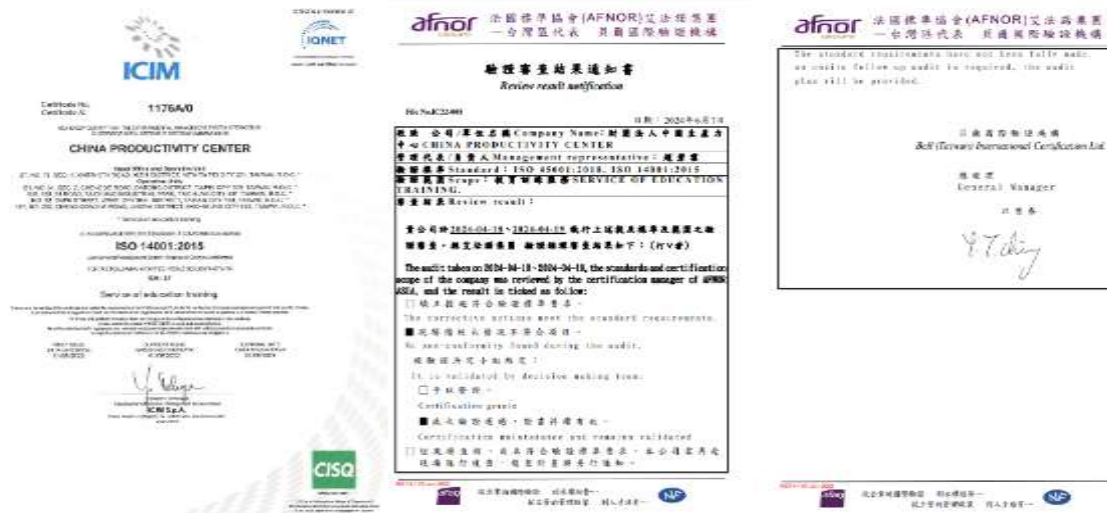
無重大缺失；不符合發現共計為4項，並依ISO條文要求矯正與改善。

環境與職業安全衛生委員會

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

ISO 14001: 2015驗證證書

持續每年進行外部續評及三年一次複評(換證)，以維持證書有效性。



電力資源管理

GRI 302-1

CPC全區皆會統計各期之電力使用情形，透過戰情室能源管理系統，即時監測設備用電量，以觀察用電細節是否有重大變化，作為節能減碳之評估參考。2024年用電度數共計為**1,378,709度**。因營運績效逐年躍升，員工人數亦有增加13人，及綠電供給不足，整體用電較2023年增加69,177度。

近三年之用電度數

	2024年	2024年較2023年度數	2023年	2022年
汐止	336,705	增加	30,928	305,777
承德	97,020	減少	-17,980	115,500
桃園	26,176	減少	-910	27,086
台中	571,006	增加	20,588	550,418
南雲	62,262	增加	2,520	59,742
台南	82,189	增加	5,244	76,945
南科	45,427	增加	17,634	27,793
高雄	157,924	增加	-11,653	146,271
總計	1,378,709	增加	69,177	1,309,532

單位：度

節能減碳管理政策與作為

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

CPC戰情室-能源管理系統



午休及加班時間實施照明控管



張貼節能標語

政府綠色採購



GRI 2-24

CPC身為世界一員，深知地球永續是組織基業長青之根本，因此積極響應環境部淨零綠生活之綠色採購，辦公區域每年至少有**10項**產品為綠色產品之採購，該推動之環保產品除可回收、低污染、省資源之環境訴求外，亦減少使用者接觸有毒化學物質，以達友善職場環境目標。

2024年採購綠色產品並至綠色採購平台完成登錄共計為**5,085,130元**。

CPC將持續辦理宣導政策，同時設定短中長期之目標：

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

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

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

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

2024年員工春旅結合環境教育設施場所(桃園虎頭山環保公園、金格 | 卡司·蒂菈樂園)；秋旅結合低碳旅館(蘇澳煙波大飯店)等。



綠色採購金額證明文件



支持再生能源

GRI 201-2

CPC雖非電力使用大戶，但深知環境保護絕不能僅於口號，因此以行動積極支持對綠電之採用，希望從自身做起，表達CPC對環境保護決心外，更希望藉此對利害關係人，帶動一同響應對再生能源支持。
2024年綠電度數共計為**53,399度**，採購金額為**285,952元**。

綠電度數及採購金額

CPC自2021年起由行政與安全衛生管理室-採購組開始研析綠電採購之可行方案，於2022年5月25日向合格之售電業廠商-陽光伏特家電力股份有限公司，購買「再生能源」並完成契約書簽訂；同年向台電申請於2022年9月起轉供綠電，簽訂轉供契約每月購買**5000度**綠電至2024年12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**137,440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。

2024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	6,000	30,600	1,530	32,130
2	6,000	30,600	1,530	32,130
3	6,000	30,600	1,530	32,130
4	6,000	30,600	1,530	32,130
5	0	0	0	0
6	5,462	27,856	1,393	29,249
7	5,588	28,499	1,425	29,924
8	4,767	24,312	1,216	25,528
9	5,434	27,713	1,386	29,099
10	5,527	28,188	1,409	29,597
11	1,789	9,124	456	9,580
12	832	4,243	212	4,455
合計	53,399			285,952



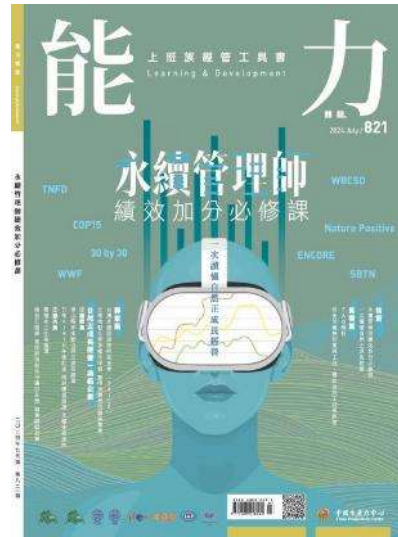
生物多樣性教育

GRI 101-2

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

能力雜誌

- 2024年07月號821期
《永續管理師績效加分必修課》
在這個以「改變」為常態的世界，自然正成長作為重要的全球趨勢，企業在全球生物多樣性保育和自然資本管理中，面臨哪些挑戰與機遇？企業將如何掌握整體動向，進而創造自身價值？本期《能力雜誌》封面故事，透過專家視角、FAQ 解析、企業實例，一探「自然正成長經營」，解析當前討論自然正成長的關鍵時刻；探討企業如何透過保育行動贏得消費者的信賴；日本KIRIN 午後紅茶如何實踐永續幸福滋味；南投仁愛鄉賽德克部落如何透過三生善循環守護美麗生態，作為永續管理師績效加分的必修學分。



myMKC管理知識平台

- 企業永續發展的環境教育課題
- 企業永續的新挑戰：生物多樣性保護與自然相關財務揭露
- 從減碳邁向自然：國際生物多樣性維護趨勢與日本實踐案例

學習成長

- 於內部學習日及外部ESG永續發展學院公開班課程教育宣導
 - 永續生態旅遊研習會
 - TNFD自然相關財務揭露實務

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
-2024年7月15日閱讀趣-邀請呈育整合行銷公司王嘉勳執行長導讀
- 《駕馭 ESG 數據》：情境解析×法規趨勢×行動計畫，專為永續管理設計的實戰工具書





+

SOCIAL-CPC 型塑多元平等共融DEI /重視國家社會發展



○

49 人才吸引與留任
63 職場健康安全
68 企業義診服務



●



串接SDGs



54 員工多元平等共融DEI
65 福利與退休制度
71 產業發展轉型推動
58 人才培育與發展
67 學員教室品質
75 社區營造與共融

本章重大主題

- 人才培育與發展
- 員工多元平等共融DEI-兩性平權

人才吸引與留任

SV-PS-330a.2、330a.3

GRI 2-7、2-8、2-21、401-1、402

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

人力資源管理體系

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



選才

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



用才

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



留才

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



育才

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

2024年度員工結構

截至2024年12月31日止，員工總數分別為479人，相較2023年增加13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。



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.3

GRI 2-7、2-8、2-21、401-1、402

新進員工及離職員工結構

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

		新進員工						離職員工					
		2024年		2023年		2022年		2024年		2023年		2022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	30	35.3%	29	33.0%	65	59.6%	34	46.6%	24	37.5%	24	37.5%
	女	55	64.7%	59	67.0%	44	40.4%	39	53.4%	40	62.5%	40	62.5%
年齡	30歲以下	45	52.9%	47	53.4%	50	45.9%	27	37.0%	21	32.8%	21	32.8%
	31-50歲	40	47.1%	41	46.6%	59	54.1%	40	54.8%	37	57.8%	37	57.8%
	51歲以上	0	0.0%	0	0%	0	0%	6	8.2%	6	9.4%	6	9.4%
地區	北區	72	84.7%	74	84.1%	87	79.8%	62	84.9%	55	85.9%	55	85.9%
	中區	4	4.7%	4	4.5%	8	7.3%	6	8.2%	5	7.8%	5	7.8%
	台南	6	7.1%	6	6.9%	8	7.3%	3	4.1%	3	4.7%	3	4.7%
	高雄	3	3.5%	4	4.5%	6	5.6%	2	2.7%	1	1.6%	1	1.6%
合計		30	35.3%	88	100%	109	100%	73	46.6%	64	100%	64	100%

近三年之離職率

	2024年	2023年	2022年
全體員工平均離職率	14%	13%	19%

註：離職率公式：離職率=年度累積離職人數/年度期末總人數

營運變化之最短預告期

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

人才吸引與留任

SV-PS-330a.2、330a.3

GRI 2-7、2-8、2-21、401-1、402

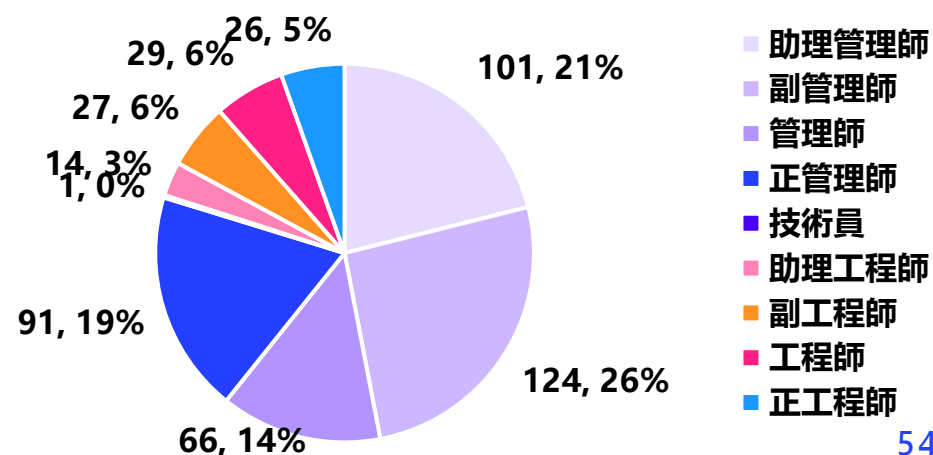
員工育嬰假申請與復職留任

依循勞動相關法規，由符合育嬰留職停薪員工，依需求申請。依享有育嬰留職停薪福利員工近三年度比較統計，實際復職與留存率達**100%**。

項目	2024年			2023年			2022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	309	170	479	293	173	466	273	168	441
A: 申請育嬰留停總人數	10	0	10	5	1	6	5	2	7
B: 申請育嬰留停後應復職人數	9	0	9	4	1	5	4	1	5
C: 實際復職人數	9	0	9	3	1	4	4	1	5
D: 復職申請延期人數	0	0	0	2	0	2	2	0	2
E: 上年度復職後持續工作一年人數	3	1	4	4	0	4	3	1	4
F: 上年度育嬰留停復職人數	3	1	4	4	1	5	3	1	4
復職率: C/B	100%	0%	100%	75%	100%	80%	100%	100%	100%
留存率: E/F	100%	100%	100%	100%	0%	80%	100%	100%	100%

2024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	101	21.1%	助理工程師	14	2.9%
副管理師	124	25.9%	副工程師	27	5.6%
管理師	66	13.8%	工程師	29	6.1%
正管理師	91	19.0%	正工程師	26	5.4%
合計	382	80%	技術員	1	0.2%
			合計	97	20%



人才吸引與留任

SV-PS-330a.2、330a.3

GRI 2-7、2-8、2-25、402

勞資會議

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

2024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(2022~2024)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。

2024年辦理**2次**員工提案審查，送審共計為**40件**。



模範員工選拔

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



人才吸引與留任

SV-PS-330a.2、330a.3

GRI 2-7、2-8、2-25、402

員工滿意度

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

回覆率94%；回饋人數430人/員工人數457人

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

註：2023年7月25日進行調查

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

2023年度滿意度調查後續改善→續於2025啟動滿意度調查與追蹤

員工學習

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

考核薪酬

擴增專業證照獎勵項目、修正職位晉升評分要點、評估績效調薪幅度

員工福利

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

生活核心

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

員工多元平等共融DEI

SV-PS-330a.1

GRI 401-3、405、406

人權承諾政策

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

人權宣言與實踐

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

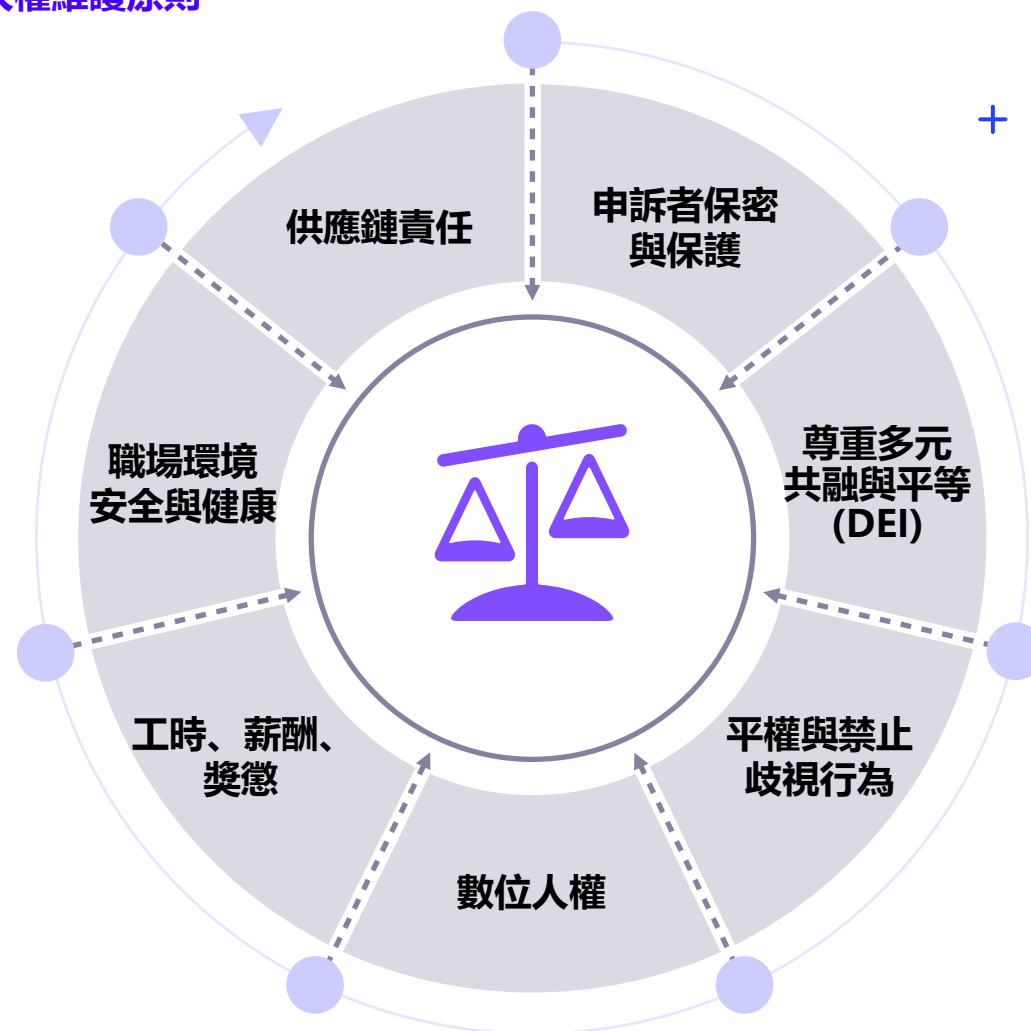
違反人權之處理

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

通報/申訴

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

人權維護原則

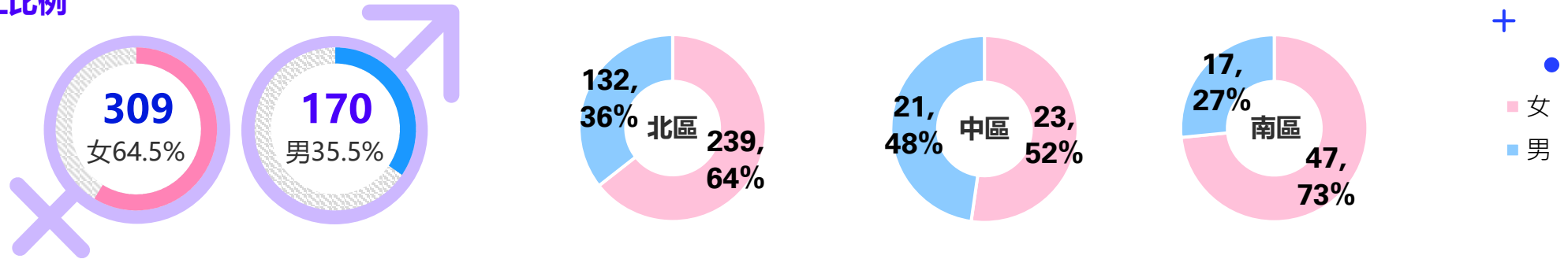


員工多元平等共融DEI

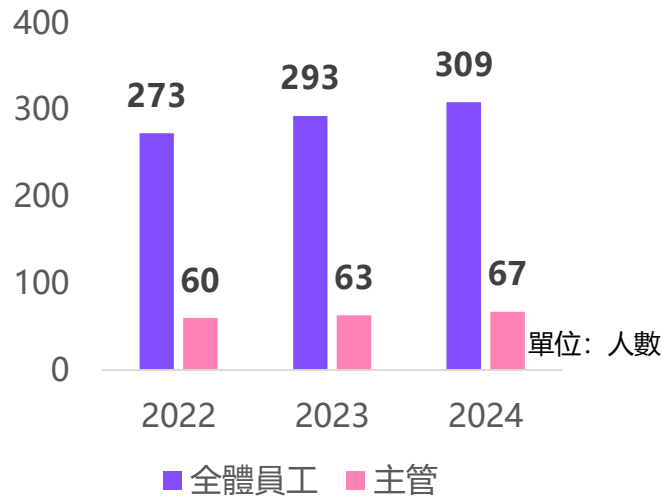
SV-PS-330a.1 GRI 202-2、401-3、405、406

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

各區男女性員工比例



女性員工/主管比例



一級主管居住當地比例



	總人數	居住當地人數	比例(%)
北區	29	23	79%
中區	3	3	100%
台南	2	0	0%
高雄	2	1	50%

弱勢族群員工

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

消除職場歧視事件總數 (0件)

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

員工多元平等共融DEI

SV-PS-330a.1 GRI 401-3、405、406

DEI政策

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

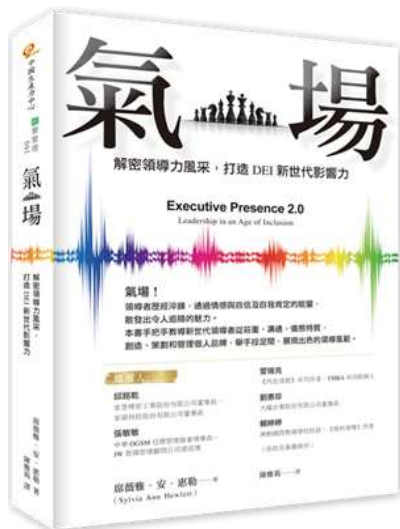
- 制定並發佈「CPC人權承諾政策」
- 辦理文化共融之專題分享課程
- 落實平權、共享機制

藉以達成目標：

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

叢書出版

- 《氣場》：解密領導力風采 打造DEI新世代影響力
-新世代領導金三角：莊重、溝通、儀態

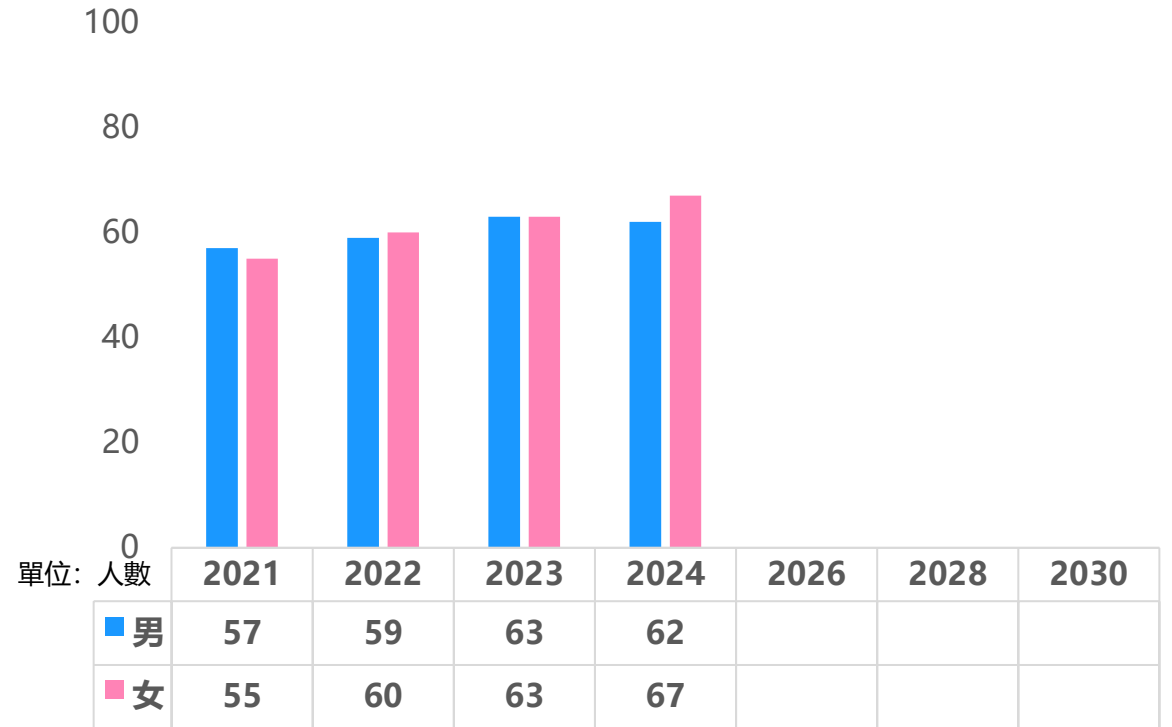


CPC張寶誠總經理於閱讀趣系列活動分享《氣場》這本書，讓我們了解到正負能量僅在一線之隔，人都在不斷學習中去增長能力，書可以讓I don't know want. 到 I know want

重大主題行動管理目標-落實兩性平等主管人數比率

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

以女性主管人數統計，2022-2024年度分別為**60位**、**63位**、**67位**，比例達**50%**。

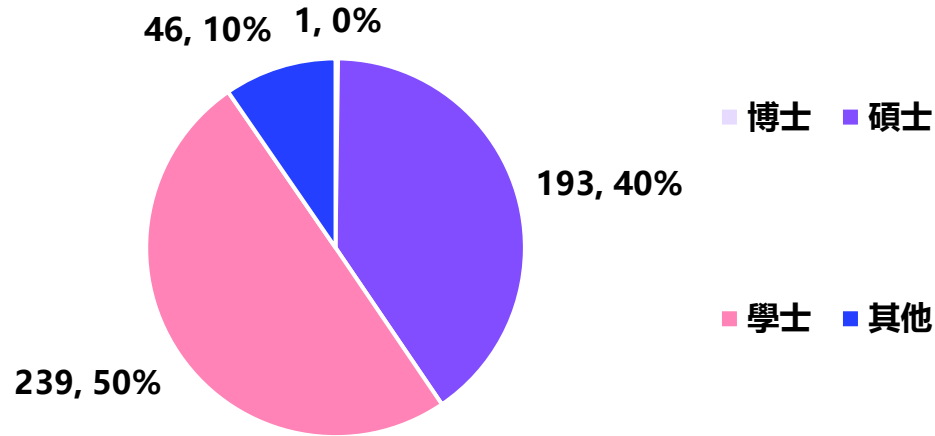


■ 男 ■ 女

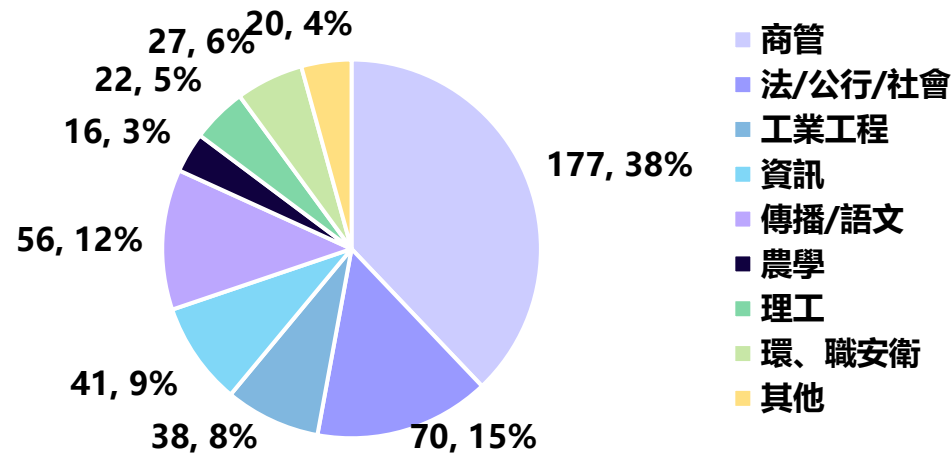
員工多元平等共融DEI

SV-PS-330a.1 GRI 202-1、401-3、405、406

員工學歷分布



員工專長分布



平等薪酬

依各區服務處劃分，在各項員工類別中女性對男性的基本薪資與薪酬的比率。

地區	基本薪	薪酬 +
北區	0.8125	0.7926
中區	0.8325	0.8212
台南	0.4714	0.4756
高雄	0.7406	0.7422

年度總薪酬比率

最高薪酬與員工薪資中位收入之比率	5.32
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 (不包含該薪酬最高之個人) 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。

人才培育與發展

GRI 404-1、404-3

員工學習辦法

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



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

員工學習經費

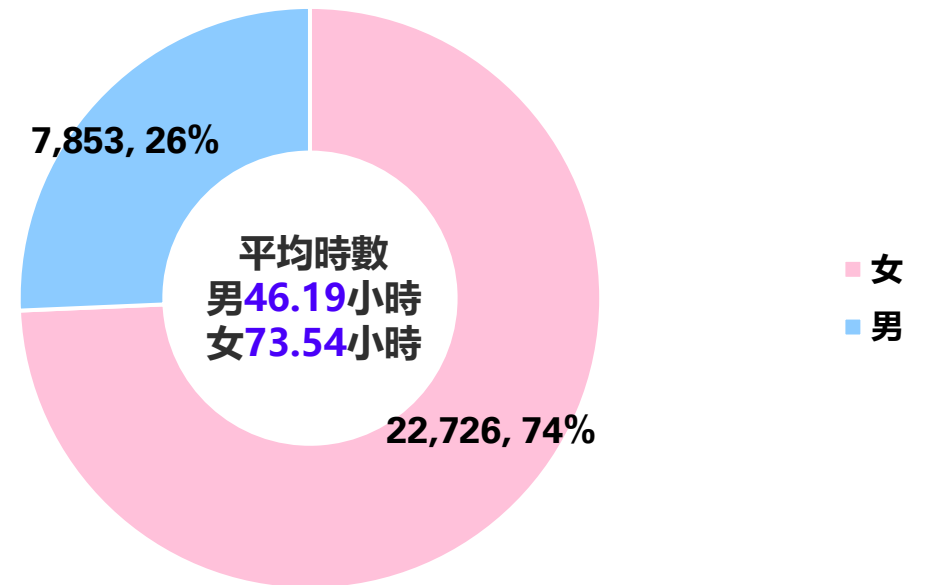
為實質支持員工教育訓練，每年度均於董事長主持，總經理、總顧問暨全區各級主管出席之策略會議Kick-Off Meeting核定編列員工學習預算，自2021年度600萬元逐年成長約**8%**，期間至2024年度為**700萬元**。

	2024年	2023年	2022年
學習編列預算 (國內+國外)	7,000,000	7,000,000	6,500,000
實際學習費用	5,775,892	5,307,716	5,865,944
目標工時成本	10,195,080	9,661,200	9,136,400
實際工時成本	15,990,511	15,740,348	12,500,139
學習總支出目標	17,195,080	16,661,200	16,136,400
學習實際總支出	21,766,403	21,048,064	18,366,083
學習總支出達成率	126.59%	126.33%	113.82%

員工學習公假+全額補助

員工均得運用受訓公假參與教育訓練；無論其教育訓練或在職進修之費用也均給予全額補助。課程費用與人事成本，2021年度學習實際總支出高達1,352萬9,215元，逐年成長約**16%**以上，期間至2024年度為**2,176萬6,403元**。

員工學習參與



人才培育與發展

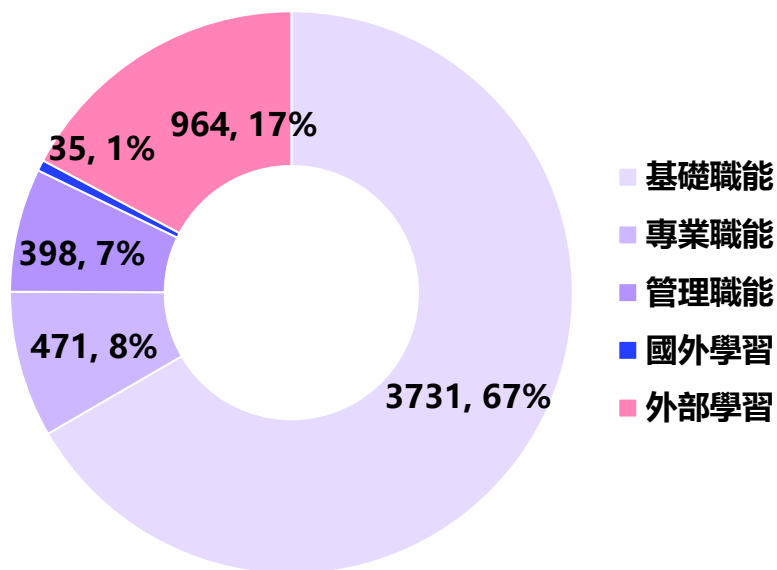
GRI 404-1、404-3

多元課程類別與學習人數

內部人員學習課程

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

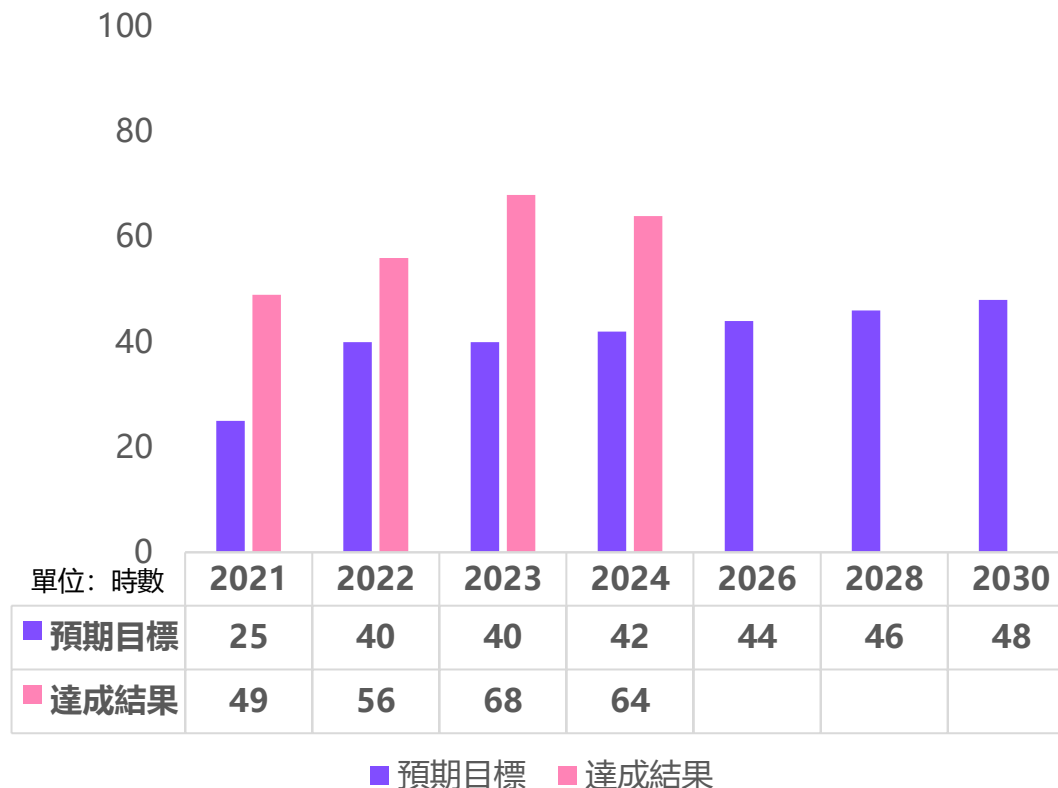
課程類別	總人次	總時數
基礎職能	3731	10612
專業職能	471	4193.9
管理職能	398	5091
國外學習	35	783.5
外部學習	964	9898.2
合計	5,599	30,578.6



重大主題目標-員工之培育時數連結其績效評估

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

以學習時數統計，2022-2024年度平均每人時數分別為**55.7小時**、**67.5小時**、**63.8小時**。



人才培育與發展

GRI 404-1、404-3

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

顧問師培育

參照1984年對外招生之「經營管理顧問師班」，於2006年啟動內部員工「卓越顧問-儲備顧問師培訓計畫」發展。
 培育顧問師累計**85位**；平均每年輔導企業時數**124小時**，成長率**4.2%**



經營管理顧問師班
 流通業顧問師班
 餐飲業顧問師班
 創新產品研發

↓

顧問師認證機制

講師培育

依據2006年「講師培育辦法」發展，為培養講師師資，提升員工職涯學習成長地圖，提升專業素質。
 培育講師累計**109位**；平均每年授課時數**73.5小時**，成長率**40%**



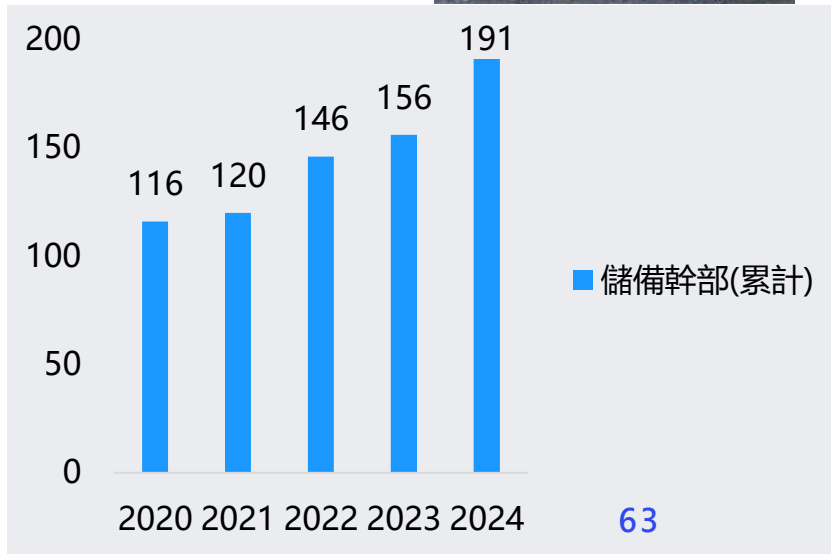
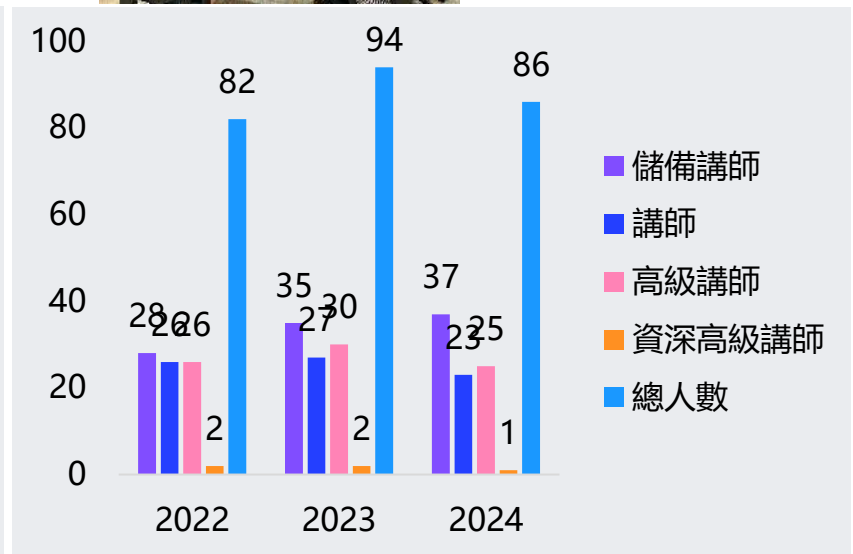
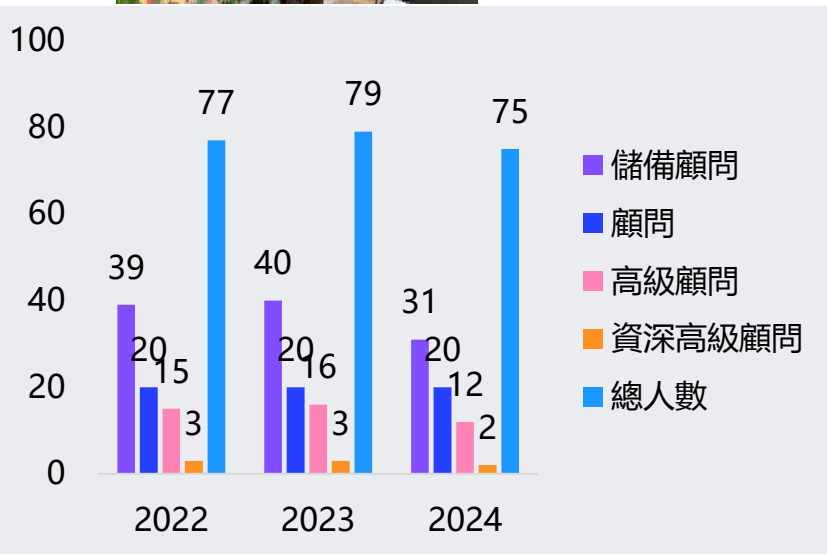
創意講師工作坊
 儲備講師培育
 講師師徒培育
 課程別講師訓練

↓

講師認證機制

主管培育

依據2016年「管理人才學習地圖方案」規劃一系列主管課程，為培養核心幹部，提升管理職能。
 培育儲備幹部累計**191位**，佔2024年度全體員工總人數**47%**；其中高階將帥班培育人數**46位**，晉升為高階主管佔比**37%**



人才培育與發展

GRI 404-1、404-3

國際交流

國際交流學習總人數共計為**166位**，遍及**13國家**。



17 主題

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

ESG專業人才培育

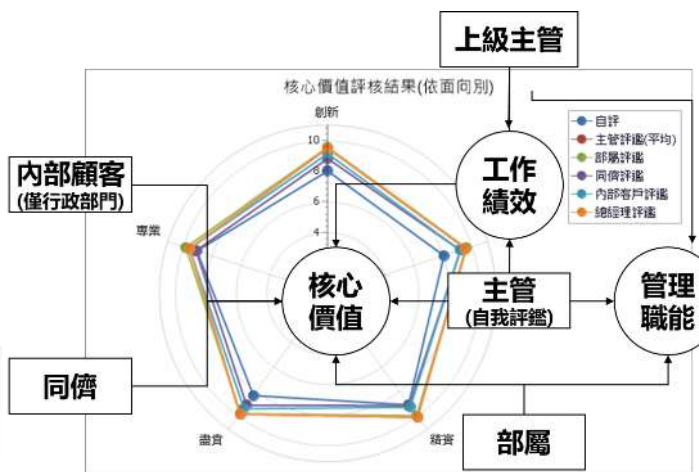
CPC為推動與落實永續發展永續，持續培育ESG新事業發展委員會-內部ESG永續推展組之ESG專業人才；經由培訓後已有**2位**主管取得TCSA「台灣企業永續獎-志工評審員」資格，業於2025年8月1日通知符合延續資格。



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。

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



員工敬業度 (個人年度關鍵績效評核)

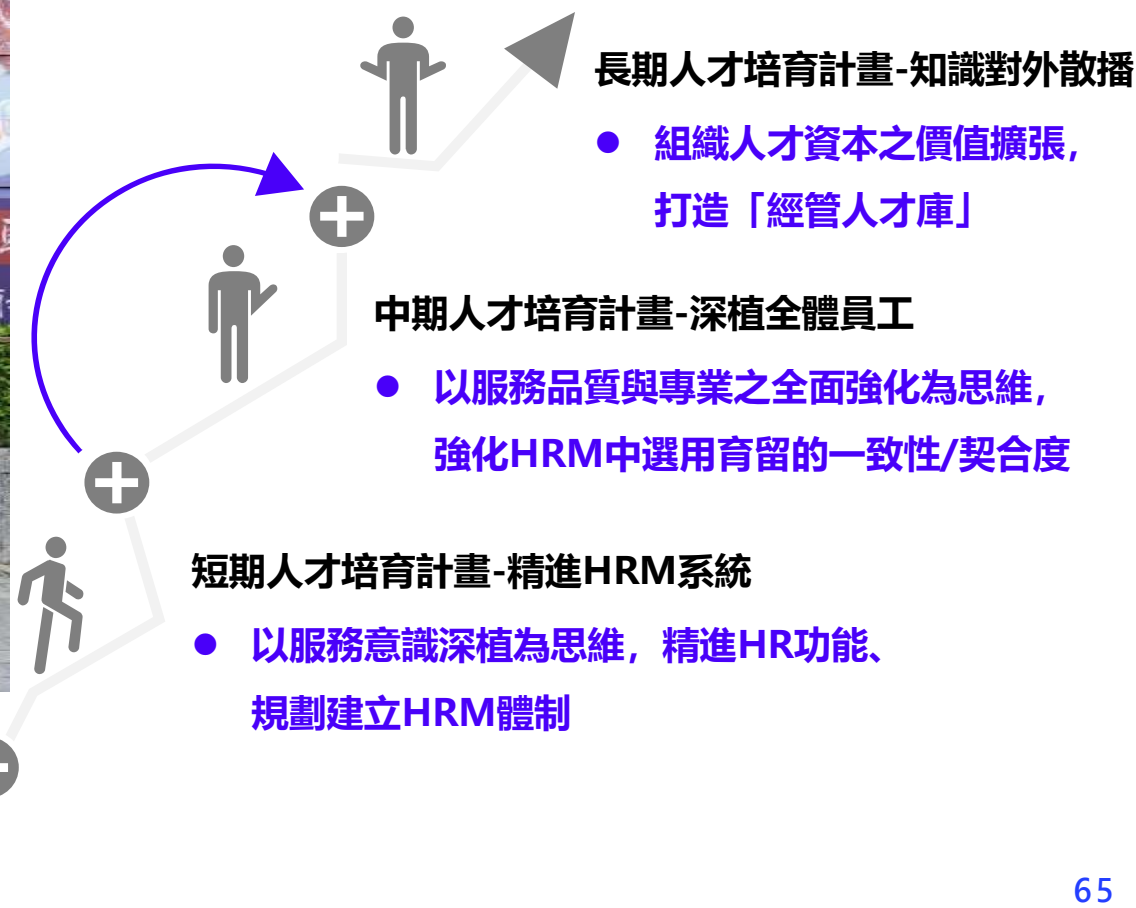
績效等第	優+	優	甲	乙	丙	丁
女	13	94	166	10	1	0
男	7	65	84	8	1	0
合計	20	159	250	18	2	0

人才培育與發展

GRI 404-1、404-3

人才發展未來展望-廣續打造經管人才庫

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



職場健康安全

403-1~403-9

CPC深知員工是組織最寶貴資本，為落實對員工職業安全衛生的重視，於2021年導入ISO 45001職業安全衛生管理系統作業程序，並且於2022年6月取得驗證，藉由不斷地改善內部管理定期複查與維護，能對員工安全與健康有所保障，並預防災害發生。2024年ISO 45001內稽合核人員共計為**24位**。

環安衛政策

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

我們承諾做到：

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

2024年度工作推動重點

(四)113年度環安衛推動策略

源	風險與機會	環安衛推動策略	對應環安衛目標
1	S1T1 S2O2	常職業、常事故	全年無職業災害
2	S2T1 S3T1	持續改善環安衛管理辦法 疏練救	針對重大環境安全風險， 每半年至少提出一項改善 計畫
3	S3O2 S3T2	打造良質環境，照顧員工 健康	每年至少舉辦兩項健康活動 2場

ISO14001&ISO45001 管理審查會議

(暨113年度第一季環安衛委員會)

113年3月26日

請將您的手機調為振動模式或關機

內稽重大缺失事件總數 (0件)

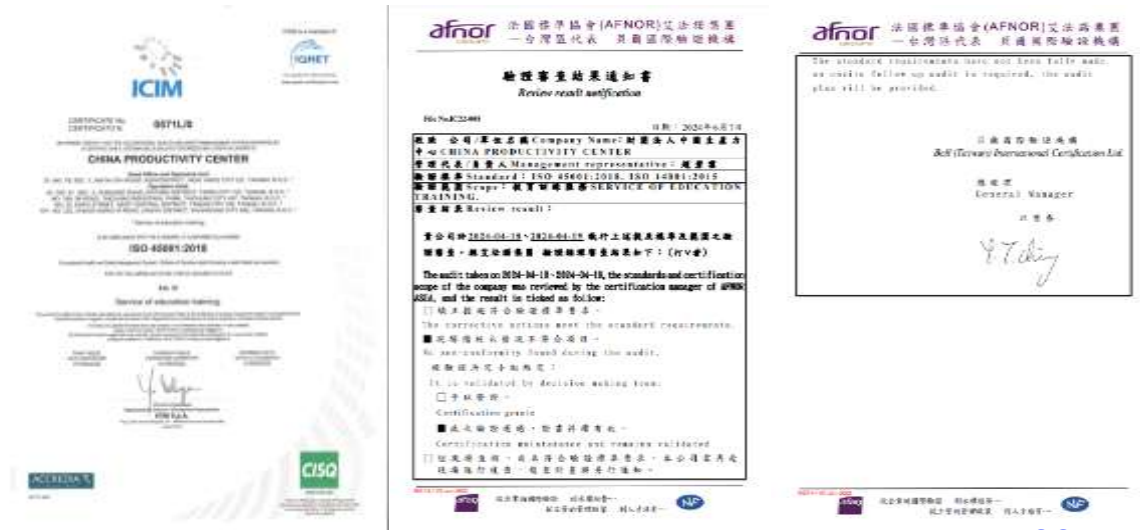
無重大缺失；不符合發現共計為4項，並依ISO條文要求矯正與改善。

職業安全衛生委員會

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

ISO 45001: 2018驗證證書

持續每年進行外部續評及三年一次複評(換證)，以維持證書有效性。



職場健康安全

403-1~403-9

員工職業傷害統計

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	2024年			2023年			2022年		合計
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	
工作總時數	333200	605640	938840	581312	343232	924544	543816	334656	878472
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	0.227668	0.227668
損工日數率(LDR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
缺勤率(AR)	0.015876	0.020197	0.036073	0.0251328	0.0211985	0.046331	0.02474	0.0221511	0.046891

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

	2024年	2023年	2022年
健檢參與(人數)	536	491	489
高階主管金額	585000	512,000	448,000
非高階主管金額	2252000	1,928,250	1,599,500
總補助金額(新台幣元)	2837000	2,440,250	2,047,500

- 每月**2次**臨場職醫/職護健康諮詢：

	2024年	2023年	2022年
諮詢參與(人次)	58	116	50

- 促進健康活動**3次**

- 5月29「安枕無憂，好夢正酣」
- 7月26日「職得用心待你」新北市政府職場心理健康促進
- 8月16日「人類頭號殺手，常見慢性病預防」



- 成效

- 十年心血管風險(中度及高度風險)人數下降，由39人**下降至23人**，**風險等級降低16人**。
- 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

2024年10月18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。



福利與退休制度

GRI 201-3、401-2

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

保險類

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

年休假

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

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

獎金/補助類

年終獎金、社團補助、結婚津貼、生育津貼、住院慰問金、奠儀等。

教育資源類

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

活動類

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

健康類

- 公費健康檢查、臨場職醫/職護健康諮詢

職場環境類

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



福利與退休制度

GRI 201-3、401-2

員工薪資和福利支出

2024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。

	2024年	2023年	2022年
支出費用(新台幣元)	467,878,921	426,575,565	390,751,466

員工婚、喪、生育之福利支出

	2024年			2023年			2022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	7	7	11	10	22	8	9	7	11
合計(新台幣元)	70,000	70,000	110,000	96,000	220,000	75,000	54,000	35,000	55,000

退休制度

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

	2024年	2023年	2022年
公付退職金	4,729	4,855	5,075
公付退休金	4,235	3,980	3,589
公付退休金6%	14,363	13,413	12,250
合計	23,327	22,248	20,914

註：新台幣仟元

學員教室品質

GRI 416-1

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

2024年度教育訓練培訓共計為**116,475人次**，全年滿意度達**93.42分**；全區教育訓練業務營收367,840,820元與總營收1,909,683,346佔比為**19%**。

台北承德訓練中心場地

中區服務處教室

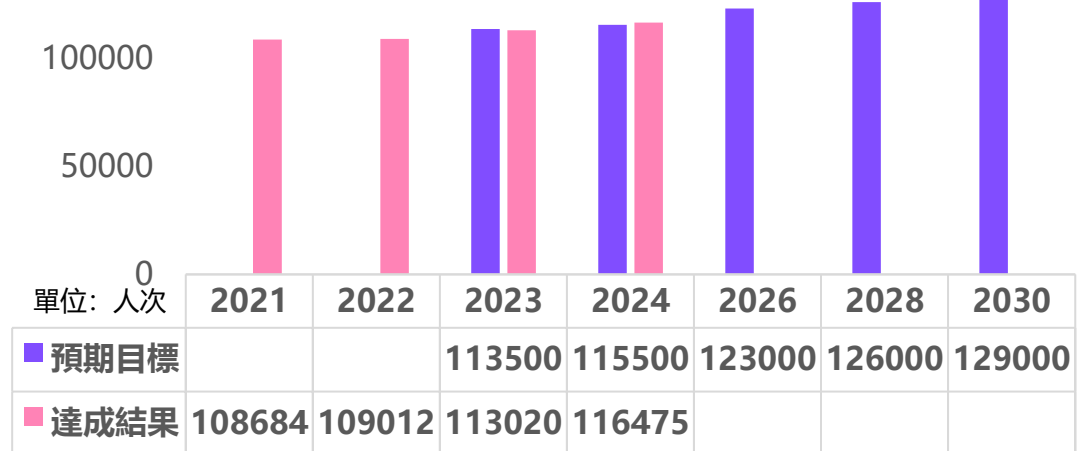
南科輔訓中心

TTQS評鑑-金牌

TTQS評鑑-銀牌



公開班學習成長人次



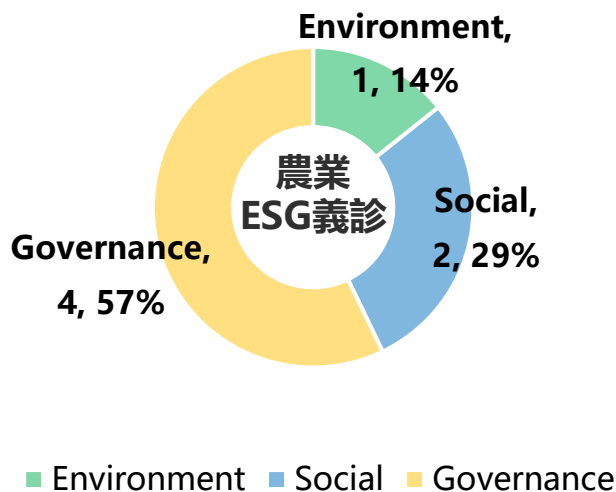
■ 預期目標 ■ 達成結果

企業義診服務

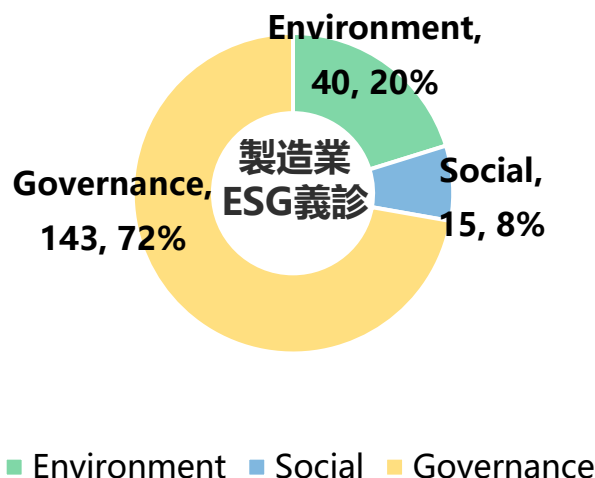
GRI 2-6

產業ESG義診

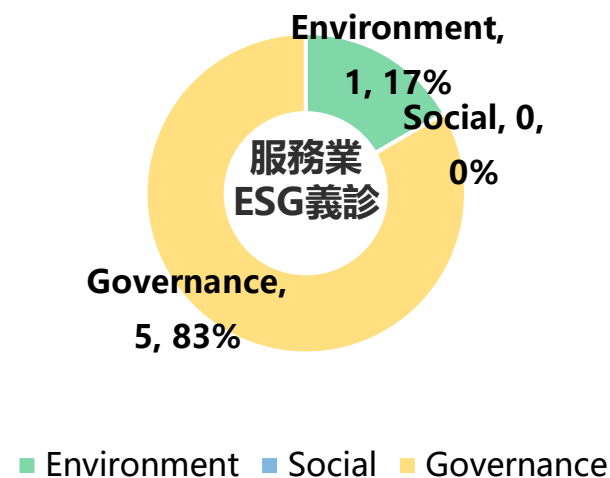
CPC持續培育產業顧問之ESG專業能量，並引領企業接軌國際趨勢與產業脈動，秉持「企業經營管理顧問」的使命，於2022年啟動「產業ESG義診」，率先主動提供各產業與大眾ESG領域知識，伴隨企業共同成長，邁向永續。2024年度企業義診共計為**217場次**。



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



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



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

企業義診服務

GRI 2-6

myMKC管理知識平台

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

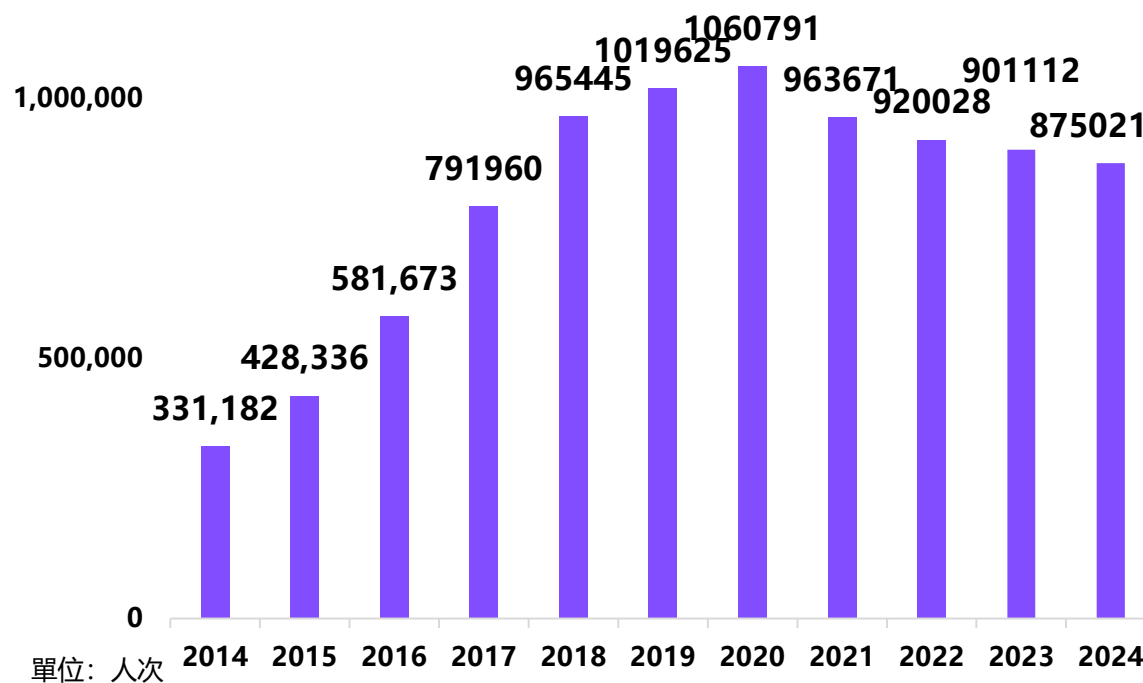
2024年度ESG主題文章共計為**30篇**，永續議題相關文章逾**650篇**；累積經管知識物件逾**4,000篇**。



相關社群平台



近十年之瀏覽人次



企業義診服務

GRI 2-6

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。



經管效能評量平台
Management Effectiveness Assessment Platform

正體中文、繁體中文、English

緣起簡介
在日益激烈的競爭及企業生存、成長與發展面臨諸多挑戰之際，如何提升經營效能，成為企業經營者最關切之課題。ME Bench 經管效能評量平台，即在此背景下，以協助企業提升經營效能為目的而發展。

平台使用方式
本平台分為【產業別】及【功能別】兩種，前者提供以企業別為單位之評量工具，後者則提供以功能別為單位之評量工具。企業經營者可根據自身需求，選擇合適之評量工具，並透過平台進行評量。評量結果將以圖表方式呈現，並提供相關之建議與改善方案。

【產業別】所量評量介紹
產業別分為一級產業、二級產業及三級產業等三類。
一級產業中【智慧製造評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】。
二級產業中【智慧製造評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】。
三級產業中【智慧製造評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】。

【功能別】所量評量介紹
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、創新應用類等六類。
經營策略類中【智慧製造評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】。
品質效能類中【智慧製造評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】。
數位能力類中【智慧製造評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】。
知識管理類中【智慧製造評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】。
人力資本類中【智慧製造評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】。
創新應用類中【智慧製造評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】、【智慧製造服務評量】。

產業別 功能別

CPC 數位轉型架構
數位轉型 X 智慧製造 X 智慧服務



淨零碳排 ESG

Better Linking

Global Care

經管效能評量平台

 iBench (innovation, information, intelligence) 生產力再造成熟度評量 2016年5月5日發布	 i Bench Farm (intelligence Bench Farm) 智慧農業成熟度評量 2017年5月發布	 DX Bench (Digital Transformation) 數位轉型成熟度評量 2020年11月6日發布	 SISA+ (Service Industry Smart Assessment) 商業服務業智慧化評量 2021年6月4日發布
---	--	--	--

智慧製造 (服務)

以人為本

數位轉型

C2M 境界

數位聯結

及時反應

數位(優)化

大量客製化

智慧製造 (服務) 73



產業發展轉型推動

GRI 2-6



終身學習社會共融

推動社會培育績效卓著：

- 「閱讀趣」知識論壇
2023~2024年，連續舉辦
16場次，參與企業人士達
1,811位。
- 經管培育與職訓培育**每年**
逾11萬人次。
- 能力雜誌1956年**持續出刊**
達831期，觸及逾**170萬**
人次。
- 經管叢書獲金書獎與金鼎
獎肯定，發行達**56萬冊**，
觸及逾**280萬人次**。



原民社會共融

提升原民經濟績效卓越：

- 輔導成立新創企業**200家**，
創造就業機會**逾5,000人**
次，**產值逾20億元**。
- 輔導服務**93案**。
- 協助完成**專利25件**。
- 全國原住民族企業由2016
年8,076家**成長至2024年**
21,481餘家，**成長率**
166%。



銀髮社會共融

帶動銀髮活化績效亮眼：

- 辦理**76場次**活動(滿意度
超過**90%**)。
- 媒合銀髮師資**877人次**，
協助**1,278間**單位開設**2,680**
門課程，創造達**507,687**
受益人次。
- 輔導**6,663家次**，辦理培育
訓練**68場次**，培育據點人員
4,286人次。
- 輔導據點參加衛福部金點
獎**共11家次**，入圍**5家次**，
獲獎**3家次**。



農業社會共融

促進農業新承績效出色：

- 設置**276處**惜食據點，**兩年**
減少50噸食材浪廢，為農
村帶來**800萬元**經濟產值。
- 輔導農會成立綠色照顧站
131站，參與人次逾**10萬**
人次。
- 辦理食農教育農會共**209間**，
促進產業發展與世代和諧共
融，參與體驗活動逾**27萬**
人次。



國際社會共融

以中華民國名義協助國際，
績效奪目：

- 促成國內公協會及廠商與
會員國簽署**7份MOU**。
- 透過綠耕隊及智慧製造技
術服務團深耕交流，協助廠
商、公協會、法人單位商機
媒合達**103家**。
- 透過綠色/智慧製造卓越中
心平台，協助促成國貿合作，
並創造就業，**訂單逾新台幣**
2億元。

產業發展轉型推動

GRI 2-6

利害關係人正面迴響

會員國：提升區域各國凝聚力與生產力提升；**0負評。**
企業：透過APO讓在地接軌全球，拓展新視野與合作機會；**0負評。**



農民：提升農村活化，促進世代共融，並順利接軌國際共享成功經驗。
政府機關：不僅落實多元共融的理念，更實際改善了地方產業與社會結構。**皆評價正向。**

銀髮老師：感謝促進銀髮貴人活動，**滿意度90%。**
社區鄰里：強化關懷據點訓練，**滿意度86%。**

返鄉原民：非常棒！讓我們有很好的系統模式來檢視方向與目標；感謝顧問讓我們很清楚的疏理創業的構想，**滿意度96.2%。**
政府機關：認真的執行單位，連重磅等級的講師都有提供，希望能繼續提供更多不同實體、線上的課程，謝謝，**0負評。**

員工：在CPC，我們認知到多元、平等與共融(DEI)是組織成長關鍵之一。打造公平透明培育與晉升機制，讓人才發揮潛能，提升業務拓展服務能量，並得以開放視角回應市場需求，**回覆率逾90%。**
大眾：感謝長期用心投入，為社會創造正向改變，**0負評。**

媒體績效露出



攜手原住民族業者，期為產業創新之路帶來新的視野與可能性



第9屆百萬創業團隊頒獎，邀集原民企業齊聚一堂，共創共好



原民會百合新創計畫 強化女性創業夢想



薪傳服務平台，媒合專業技能長者將技藝與經驗分享社會大眾



【銀貴報報人物專欄系列】從科技新貴到月琴傳唱-葉文生老師



集結綠耕隊上訪印度印度商工部 NPC深化國際合作

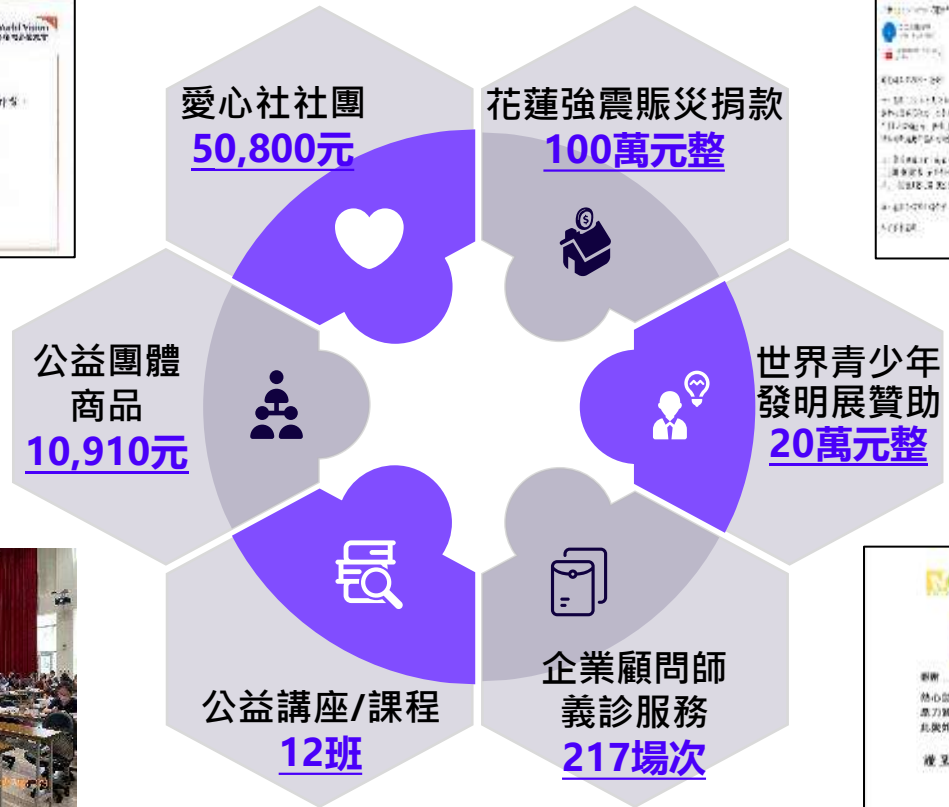


拜會菲律賓當地社會企業 Kamay Krafts, 為菲律賓當地貧民地區之婦女提供謀生之機會。圖為-撿取丟棄之垃圾將包裝紙拆除清洗後編織成商品販售作業

社區營造與共融

GRI 203-1、203-2

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





+

GOVERNANCE-CPC 完善治理經營策略



○

78 董監事會結構與運作
83 倫理與誠信
90 法規遵循管理

80 董監事之薪酬
85 風險管理
91 資訊安全與個人資料保護

81 財務管理與績效
87 內部控制與內部稽核



●



串接SDGs



本章重大主題

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

董監事會結構與運作

GRI 2-9~2-15、2-17、2-18

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

法人治理結構

- **最高治理單位名稱：董監事會**
 - 設董事會，置董事7人至15人，董事人數應為單數，設常務董事2至5人，由董事中互推之
 - 董事自常務董事中推選1人為董事長，董事長對外代表本中心
- **最高治理單位主席：許勝雄董事長**
CPC經營者-董事長、總經理清楚明確闡述組織願景與策略，並讓全體員工與大眾知悉，以作為永續經營之基礎
- **利益衝突管理：**訂有利益衝突迴避規定，供全體員工依循，迄今無異常情事。

董監事會組成

- **第28屆董監事會董事共15席（任期自2021年1月11日至2025年6月30日），由董事長1位、常務董事5位（含董事長）、董事10位組成；監察人3位。任期3年。**
- 係集結了產、官、學、研各界之精英人士，組成堅實之董監事會治理階層，共同發揮其各領域之專業能量。

提名與遴選

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

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



董監事會結構與運作

GRI 2-9~2-15、2-17、2-18

第 28 屆董監事任期：2021年1月11日至2024年6月30日

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

平權與多元董監事會成員

分布		董事
性別	男	9
	女	6
年齡	45-54歲	3
	55-64歲	5
	65歲以上	7
專業背景	財會	1
	管理	6
	理工	6
	其他	2

2024年度開會情形

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

日期	屆次	應出席	實出席	出席率	紀錄核備	通過議案
4月11日	第11次	15	15	100%	是	案由一：本中心政府機關董事代表變更案 案由二：本中心112年度決算書 案由三：為續活絡本中心資金調度，擬將113年7月到期之短期借款額度展延案
7月29日	第12次	15	14	93%	是	案由一：本中心114年度預算案 案由二：為續活絡本中心資金調度，擬將113年9月到期之短期借款額度展延案
12月26日	第13次	15	13	87%	是	案由一：本中心114年度稽核計畫規劃案 案由二：「誠信經營」規範修正案
實際召開率					100%	



董監事薪酬

GRI 2-19, 2-20

薪酬政策

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



績效評估

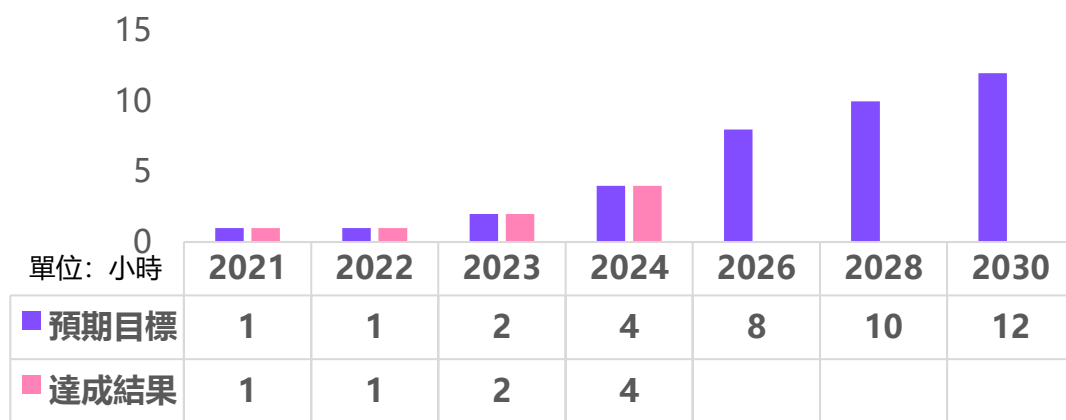
- 依據相關法令規定，相關議案提董事會討論，並送主管機管核備。2024年度通過議案。
- 每半年至少召開一次董事會。
- 每次董事會出席率是否達2/3以上。
- 相關議案若遇有需董事利益迴避者，董事是否自行迴避或主席是否確實要求該董事予以迴避之。
- 董事每年持續進修時數。
- 董事是否針對會計制度、財務狀況與財務報表、稽核報告及其追蹤情形予以瞭解及監督。
- 董事是否確實監督公司存在或潛在之各種風險。
- 董事是否與公司管理階層保持良好溝通管道。
- 通過ESG委員會對經濟、環境和人群/人權有關之永續發展議題。

董事進修

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

開課單位	課程名稱	課程日期	課程時間	課程方式	課程時數	參考網址
會計研究發展基金會	《永續/財務資訊法令規範》 永續政策及財務資訊編製 相關法令規範解析	2025/2/14(五)	09:30-12:30 13:30-16:30	數位課程	6	https://mall.ardf.org.tw/class/indexing.asp?id=25NCG800100&f=3
	《永續報告書編製與內控》 永續報告書之編製與相關內部控制解析	2025/2/17(一)	09:30-12:30 13:30-16:30	數位課程	6	https://mall.ardf.org.tw/class/indexing.asp?id=25NCG800200&f=3
	《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	2025/2/25(五) 2025/3/31(五)	09:30-12:30 13:30-16:30	數位課程	6	https://mall.ardf.org.tw/class/indexing.asp?id=25NCG250100&f=3 https://mall.ardf.org.tw/class/indexing.asp?id=25NCG250200&f=3
台北金融研究發展基金會	永續發展與永續治理趨勢	2025/1/6(一)	14:00-17:00	數位課程	3	https://tff.org.tw/product/1087
	從企業永續報告書瞭解這家企業	2025/1/17(五)	14:00-17:00	數位課程	3	https://tff.org.tw/product/1131
	永續發展目標影響力衡量與管理	2025/1/20(一)	14:00-16:00	數位課程	2	https://tff.org.tw/product/1108
	低碳轉型路徑規劃—碳權與定價	2025/2/17(一)	14:00-17:00	數位課程	3	https://tff.org.tw/product/1109
	碳中和、綠色金融、可持續金融於金融轉型的利基	2025/2/21(一)	14:00-17:00	數位課程	3	https://tff.org.tw/product/1132
低碳轉型路徑規劃—	2025/2/24(一)	14:00-16:00	數位課程	2	https://tff.org.tw/product/1132	

重大主題行動管理目標-促進內部與外部ESG提升作為

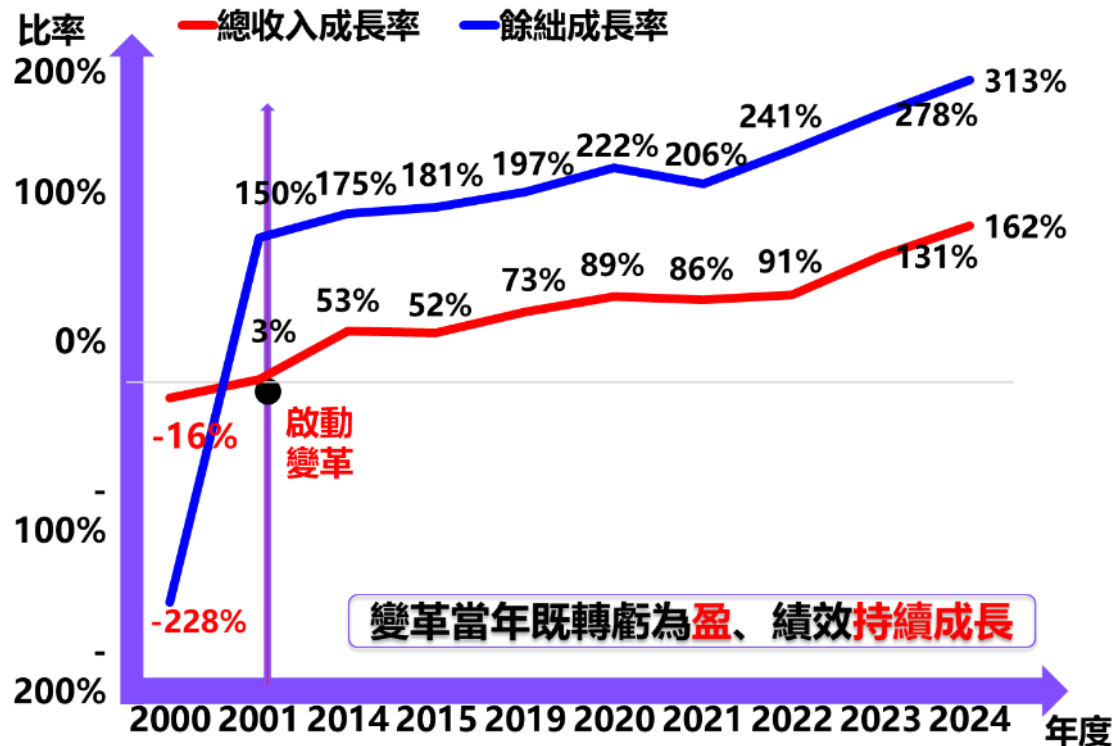


■ 預期目標 ■ 達成結果

財務管理與績效

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)

2024年整體財務績效表現較前一年度維持正向成長，營業收入已連續3年成長，2024年營業收入達**38.85億元**，較2023年成長**1.55%**，本期稅後淨利6千8百萬元，經營成果亮眼。主要收入來源為政府代辦業務收入13.16億元(76%)，其次為自辦業務收入5.95億元(24%)，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：

	2024年	2023年	2022年	2024年
總資產	3,885,238,950	2,504,722,601	1,705,938,871	台北 1,493,449
總負債	2,727,780,968	1,415,435,956	673,754,851	台中 187,816
營業收入	1,909,683,346	1,684,022,890	1,393,731,026	高雄 113,528
稅後淨利	68,171,337	57,102,625	45,074,944	台南 114,890

單位：新台幣元

財務管理與績效

GRI 2-2

CPC財務報告/確信簽證報告

- 會計室設置由學經歷皆具之專業會計人員組成。
- 各年度財務報告皆經全球前四大會計師事務所簽證並出具無保留意見之查核報告。
- 2024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永續長亦透由對外之公開課程，引導大眾學員認識ISSB之永續揭露準則相關概念，藉以貢獻專業能量。



倫理與誠信

SV-PS-510a.1、510a.2

GRI 205-2、2-15、2-26

誠信經營規範

CPC為強化法人治理及落實誠信經營規範，組織成員皆須具備能獲客戶信賴之誠信與正直特質；而誠信與正直並非口號，業依據「經濟部主管財團法人誠信經營規範指導原則」，於2019年4月26日，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。



倫理與誠信

SV-PS-510a.1、510a.2

GRI 205-2、2-15、2-26

遵守承諾

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

誠信經營宣導課程

全體員工	
日期	2024年8月7日
時數	1
辦理情況	課程滿意100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

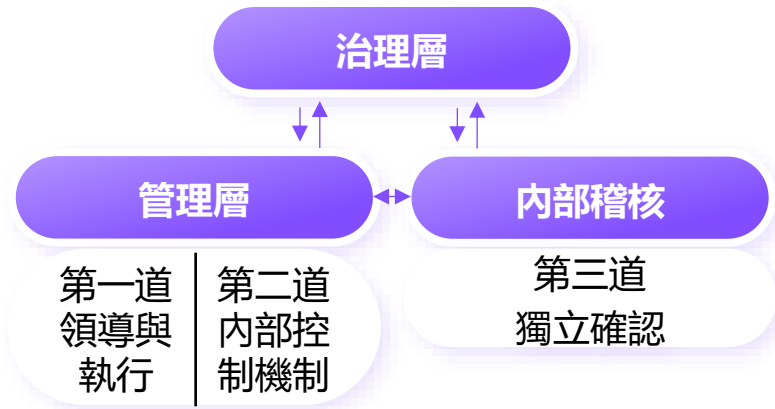
GRI 2-24

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

風險管理政策

以「三道模型」為基礎

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



以「COSO ERM 2017」落實風險管理

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



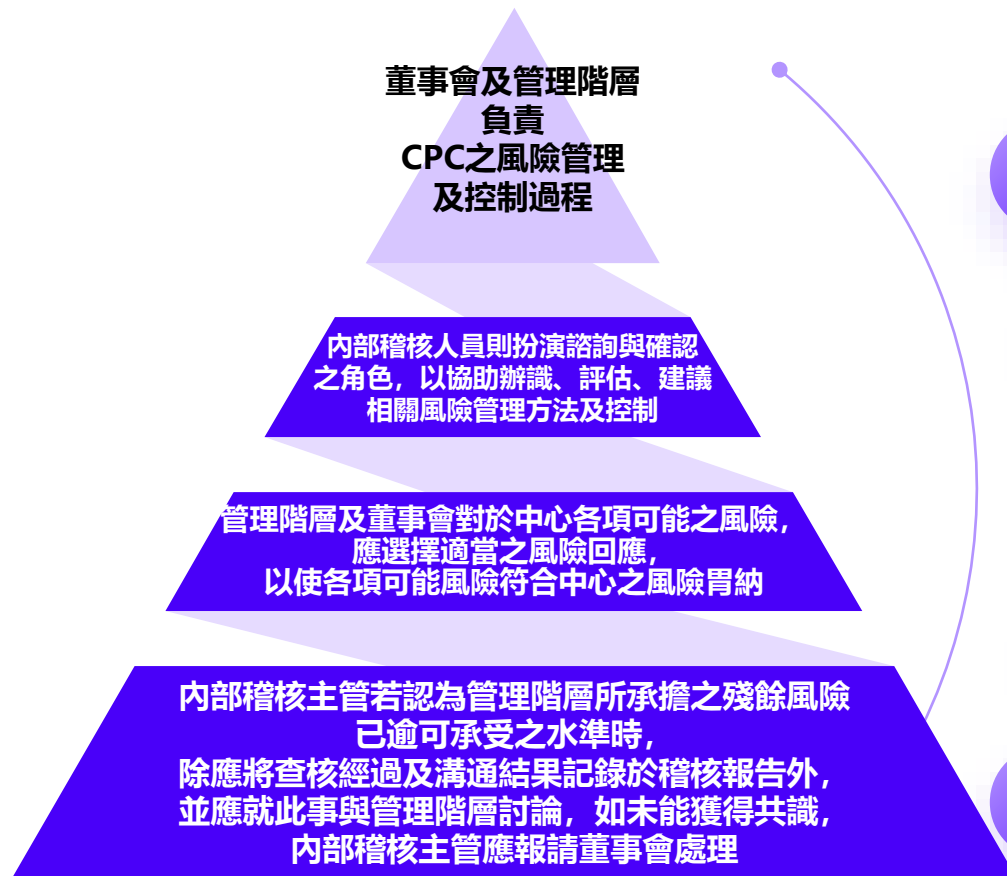
落實風險管理程序



風險管理

GRI 2-24

從上而下全面深化風險管理機制



風險管理實績

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

+

公告廣宣

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

內部課程

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

缺失查察

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

稽核結果

2024年稽核結果發現之重大內部控制缺失及異常事項為**0件**；僅針對各作業流程提出具體建議事項共計為**3項**，做為提升管理品質參考。並針對應改善及建議事項，每季持續追蹤至改善完畢

專案稽核

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

內部控制與內部稽核

GRI 2-16

內部控制制度

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

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

內部控制評估

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

全員參與之內部控制自評E化系統

- 經核准之內部控制制度，內容完整並涵蓋屬CPC專有之8大循環暨資訊管理等控制作業規範。
- 2024年依據組織架構、權責及流程，將自評作業線上化，建置內部控制自評E化系統，涵蓋整體層級及作業層級，2024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。



2024年度執行情形

每年依內部控制制度規定，辦理8大循環暨資訊管理之內控自評，並就辦理結果於董監事會中報告；2024年度辦理之內控自評結果，各項作業皆妥當運作。

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

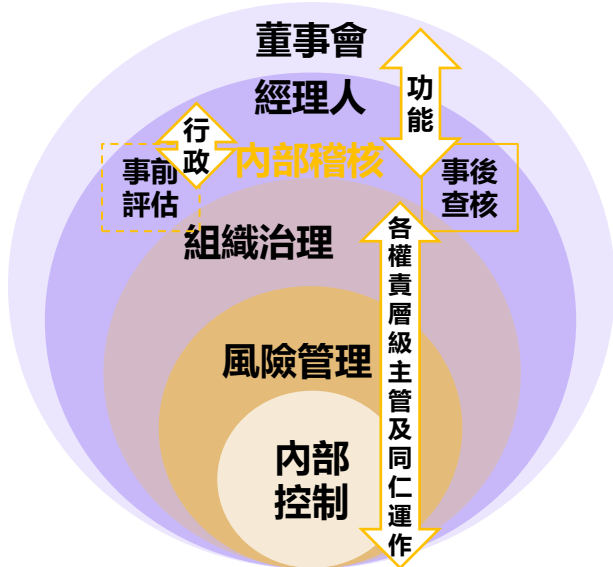
內部控制與內部稽核

GRI 2-16

內部稽核制度

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

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



內部稽核專責單位

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



內部控制與內部稽核

GRI 2-16

內部稽核之規劃及執行

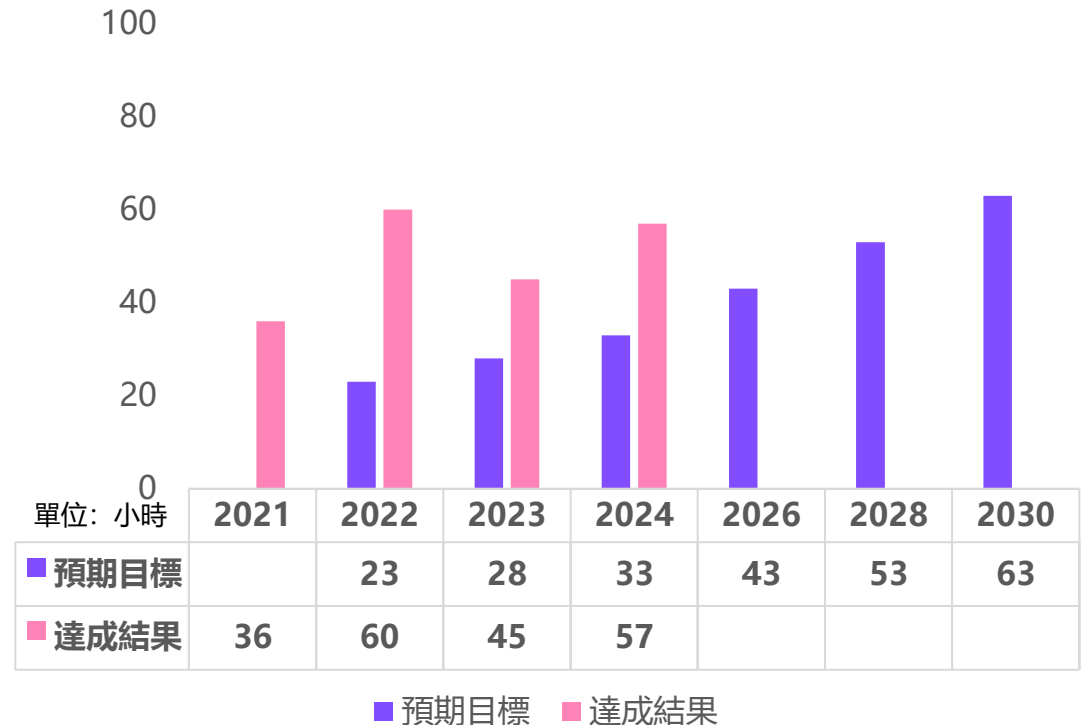
- 擬訂計畫：每年依據內控8大循環暨資訊管理等控制作業之風險評估結果擬定年度稽核計畫，呈董監事會核准後執行各項稽核作業，另列有專案稽核項目，並於作業中落實風險控管。
- 執行稽核：依據年度稽核計畫執行例行性查核或專案性稽核，以適時確認各行政單位與業務單位是否確實執行，內部控制是否有效及營運效率是否合理等，並隨時提出改善建議，要求受查單位改善。
- 呈報結果：稽核室將稽核結果所發現之內部控制制度缺失及異常事項，揭露於稽核報告，並於董監事會呈報。

2024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	
2024年度稽核計畫	稽核執行結果
綜合風險評估	各項內部控制風險皆屬低度風險
資金運用及管理循環稽核	未發現重大異常
出版業務循環稽核	二筆須立即改善事項
輔導業務循環稽核	未發現重大異常
資訊管理作業稽核	一筆須立即改善事項
印鑑管理作業	未發現重大異常
研發成果管理作業	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19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11項專案稽核，皆已完成確認作業

重大主題行動管理目標-稽核室專業人力養成

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

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



法規遵循管理

GRI 2-27

法規遵循政策

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

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

法規遵循專責單位

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

法規遵循宣導課程

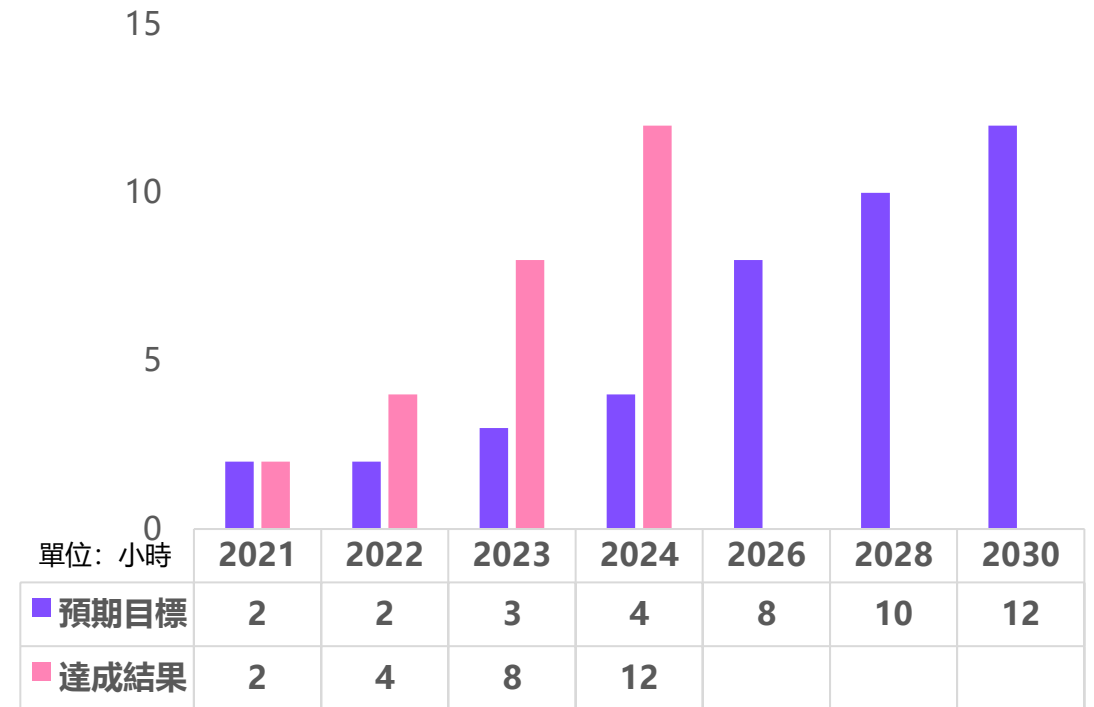
	全體員工			
	第一梯	第二梯	第三梯	第四梯
日期	3月28日	5月30日	7月30日	9月26日
時數	1	1	1	1
辦理情況	課程滿意 99分	課程滿意 97.24分	課程滿意 96.34分	課程滿意 98.17分



重大違反法規事件總數 (0件)

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

重大主題行動管理目標-落實法規遵循



■ 預期目標 ■ 達成結果

資訊安全與個人資料保護

SV-PS-230a.1、230a.2、230a.3

GRI 418

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

個人資料保護政策

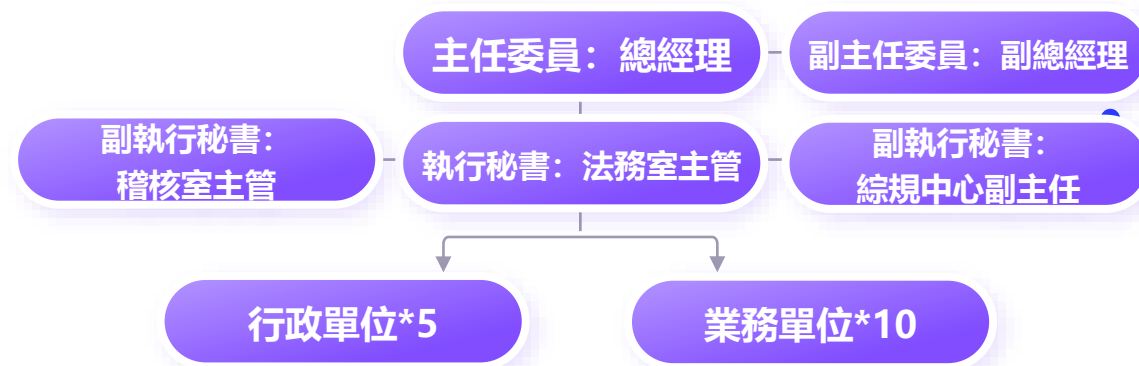
CPC為落實對個人資料之保護，業依據個人資料保護法第27條、個資法施行細則第12條規定及CPC承辦計畫業務之主管機關所訂定個人資料相關維護及管理辦法辦理，於2014年12月1日，依程序制定「財團法人中國生產力中心個人資料安全管理作業規定」；又於2023年8月10日隨相關規定之調整，辦理第六次修訂後公告實施。

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

個資安全委員會

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

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



2024年度工作推動重點

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

定期個資稽核

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

資訊安全與個人資料保護

SV-PS-230a.1、230a.2、230a.3

GRI 418

個人資料異常事件總數 (0件)

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

個資法宣導課程

	全體員工		
	第一梯	第二梯	第三梯
日期	3月26日	6月5日	9月4日
時數	1	1	1
辦理情況	課程滿意 98.65分	課程滿意 97.48分	課程滿意 98.2分



CPC為追求高效率營運與高正確性作業品質，因此採以高度資訊化之營運，無論內部營運流程表單或客戶資料，皆運用系統化作業與資料保存，因此完善資訊安全與個人資料管理係攸關能否高效及合法之持續運營；又2019年開始導入ISO 27001資訊安全管理系統作業程序，且於2021年3月取得驗證，藉由不斷地定期複查與維護，持續改善內部管理。2024年ISO 27001內稽合核人員共計為**15位**。

資通安全政策

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

資通安全維護計畫

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

資訊安全與個人資料保護

SV-PS-230a.1、230a.2、230a.3

資通安全目標

量化型目標：

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

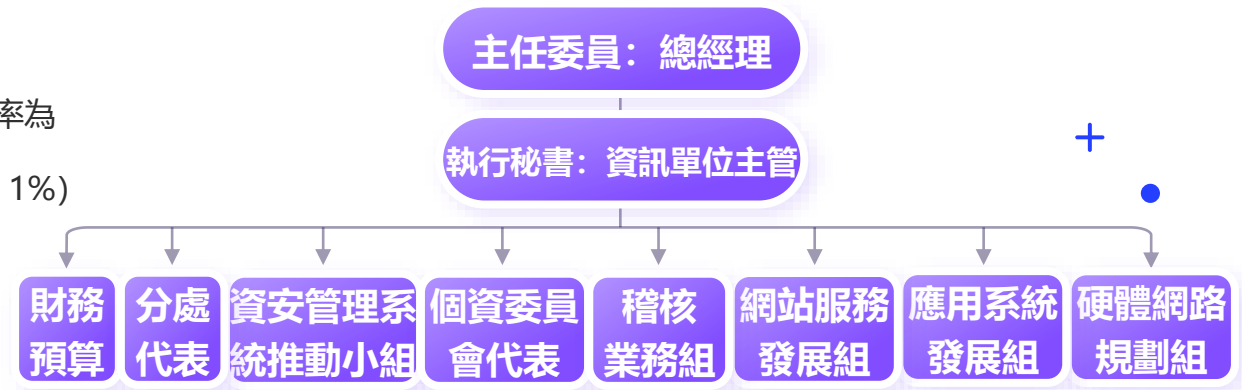
質化型目標：

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

資訊管理推動委員會

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

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



ISO27001：2022驗證證書

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



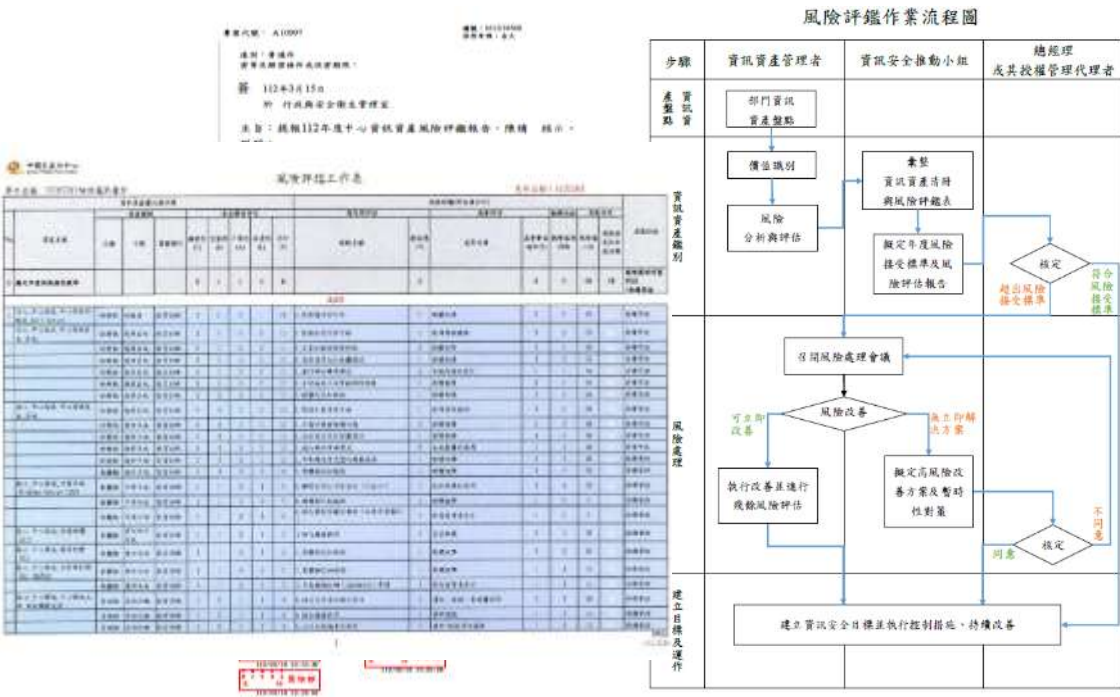
貝爾國際驗證機構與CPC資訊長討論

資訊安全與個人資料保護

SV-PS-230a.1、230a.2、230a.3

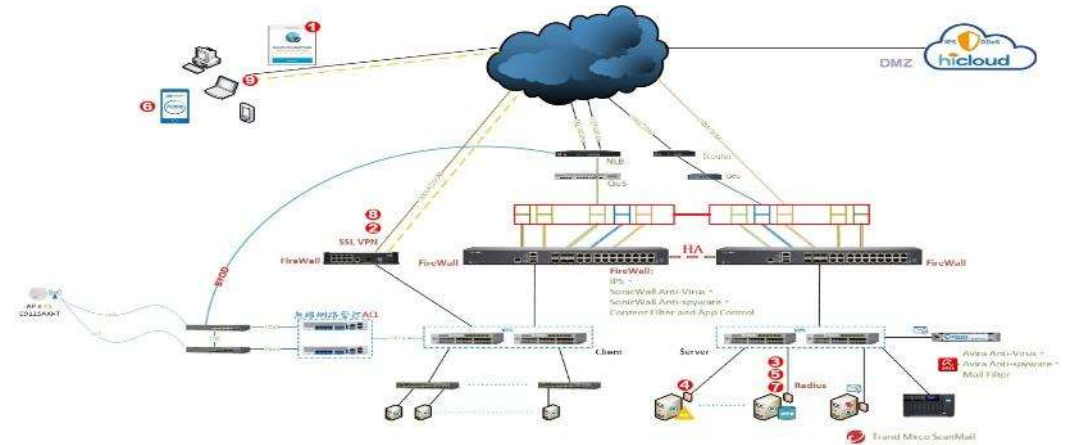
識別和解決資訊安全風險的方法

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



強化IT環境資訊安全

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



資訊安全與個人資料保護

SV-PS-230a.1、230a.2、230a.3

資訊安全管理宣導課程

- 依據行政院資通安全管理法資通安全責任等級C級特定非公務機關應辦事項之規定辦理課程。
- 為確認員工資訊安全意識落實的情形，2023年度起每年實施社交工程演練。

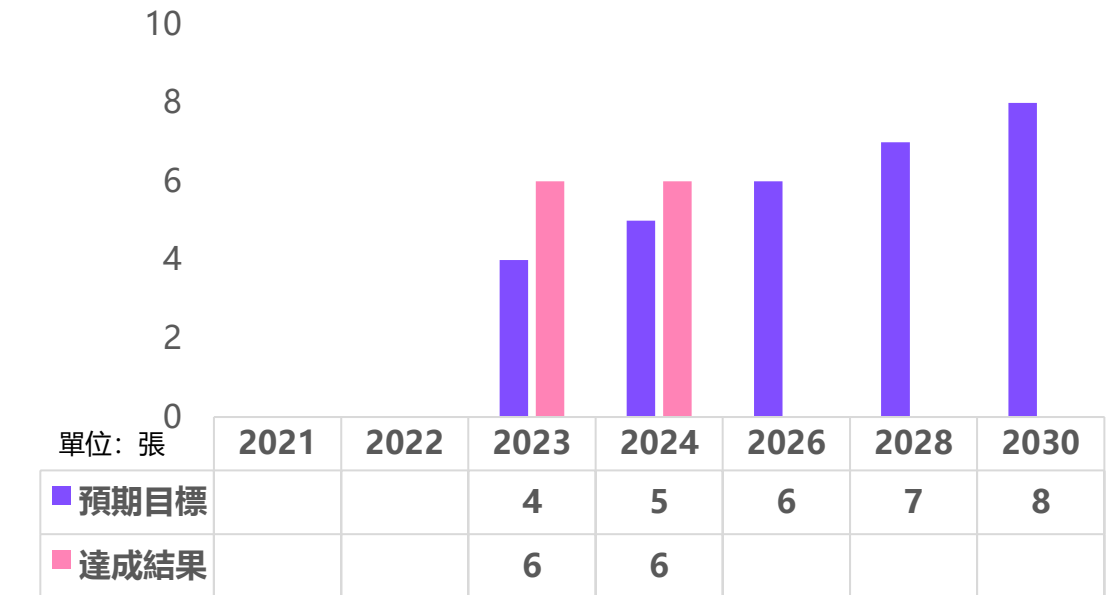
全體員工 通識教育線上課程			社交工程演練		
日期	6月21日	5月22日-6月5日/ 9月25日-10月6日			
時數	3	略			
辦理情況	所有主管及員工 共704人	受測人數535人/ 受測人數539人			

資訊經費比例

	2024年預算	2023年預算	2022年預算
機關經費：包含財務報表之用人、業務、差旅、管理費	1,022,020,000	1,006,417,000	1,000,804,000
資訊經費：中心相關資訊業務及資訊部門所有支出	70,434,980	66,093,000	69,715,000
資訊經費/機關經費比例	6.89%	6.57%	6.97%
資訊安全經費：A10997+2A160+2A170	41,974,980	38,593,000	42,135,000
資訊安全經費/資訊經費比例	59.59%	58.39%	60.44%

單位：新台幣元

重大主題行動管理目標-取得資通安全管理法認可專業證照



測試郵件清單

案件	案件機數	案件主題	寄件者
1	1	假冒不知名廠商轉發公司信- 運送物	空軍總司令部 (casasocsi@airforce.mil.tw)
2	1	請速來社中民七路一號洽詢！ 重要視	空軍總司令部 (casasocsi@airforce.mil.tw)
3	1	113年10月免費運送地點	空軍總司令部 (casasocsi@airforce.mil.tw)
4	1	空軍社中民七路一號洽詢！ 重要視	空軍總司令部 (casasocsi@airforce.mil.tw)
5	1	空軍社中民七路一號洽詢！ 重要視	空軍總司令部 (casasocsi@airforce.mil.tw)



+

服務品質管理

串接SDGs



17 全球夥伴

17.17



97 客戶服務管理

100 供應商管理

○



●



客戶服務管理

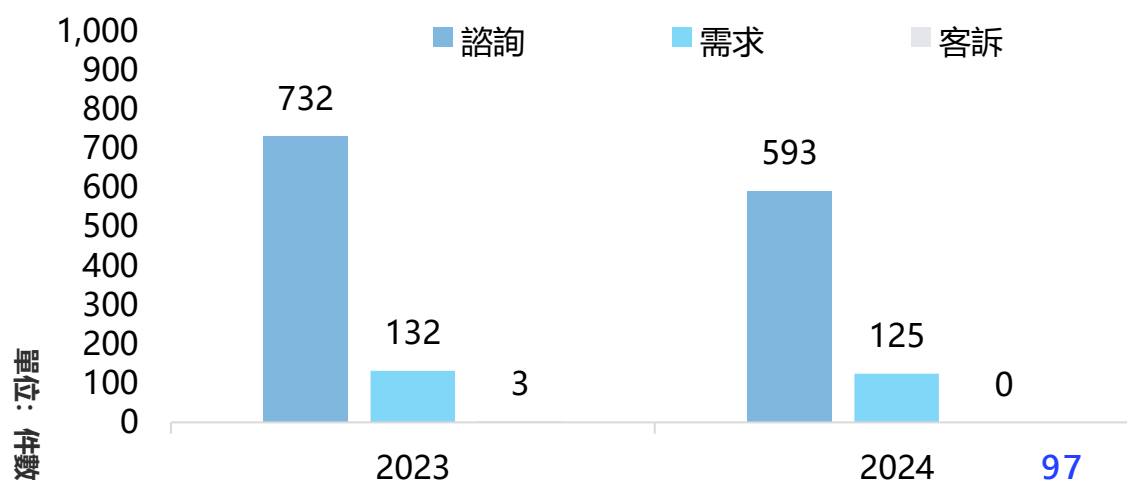
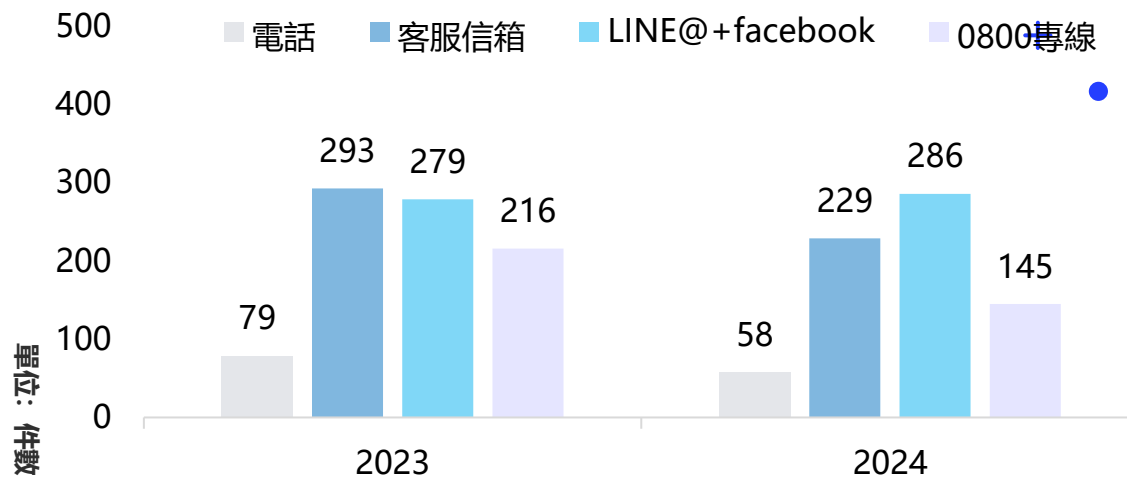
GRI 2-6

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



客服管道

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



客戶服務管理

GRI 2-6

專業客服人員培育

- CPC每年有學習時數之目標，客服人員會針對「服務」課程進行選修及自我提升，並於組內進行案例分享，讓資訊共享，全員共同學習成長。尚無客服經驗之員工，會先從基礎課程，如「服務應對、服務品質、電話禮儀、溝通技巧...」等相關課程學習；如為客服熟手，則以進階課程，如「服務品質提升、服務流程精進、客訴處理...」等課程進行學習。
- 此外，近幾年更加重視客戶意見與建議，特將服務類課程規劃於CPC學院中，2024年辦理「CPC學院-服務力提升與服務流程精進」課程，也由客服主管派訓相關客服人員受訓，以優化服務流程與提升服務品質，並應用於工作當中，期提升客戶滿意度，創造客戶成功。

CPC學院-服務力提升與服務流程精進		
日期	4月19日 服務力提升	4月26日 服務流程精進
時數	6	6
人數	34	
辦理情況	<ul style="list-style-type: none"> ● 小組為單位，針對老師提出之情境題，進行分析並提出解決方案，以五分量表評分互評並加入老師評分 ● 課程滿意97.76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19.63%；回饋人數169人/發送人數858人

- 119筆留有正面意見，佔**70%**
- 47筆無意見，佔**28%**
- 3筆負面意見，佔2%，皆有追蹤改善。 註：2024年1月1日至12月31日進行調查

月份	發送數量	回饋數量	回收率%	負面意見	正面回饋
1	67	10	14.93		5
2	47	8	17.02	1	5
3	67	17	25.37		13
4	74	13	17.57		8
5	70	16	22.86		12
6	70	13	18.57		6
7	75	9	12.00		5
8	84	24	28.57	1	16
9	82	15	18.29		17
10	67	16	23.88		10
11	85	14	16.47	1	10
12	70	14	20.00		12
合計	858	169	19.63	3	119

供應商管理

GRI 204-1

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

供應商管理辦法

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

供應商評估

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

在地採購

2024年度各區在地採購統計，帶動鼓勵在地供應商之品質優化效果。

地區	日本	印度	馬來西亞	越南	台北	桃園	新竹	苗栗	台中	彰化	雲林	南投	嘉義	台南	高雄	宜蘭	花蓮	台東	合計	在地採購(%)
北區	5	1	1	1	266	12	7	1	32	8	1		1	3	11	4	1	1	356	79.49%
中區					2			1	19	12	2	1		1	1				39	74.72%
台南					1								1	4	3				9	77.78%
高雄					3				2	2				1	5				13	46.15%
合計	5	1	1	1	272	12	7	2	53	22	3	1	2	9	20	4	1	1	417	單位：家數

綠色採購

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

供應商管理系統

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



供應商管理

GRI 204-1

供應商評鑑

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

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

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

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	9	4	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



2024台北國際美食節《漢堡嘉年華》



2024特色盒餐節頒獎典禮暨展售活動



2024 SIIR趨勢論壇《永續引領商業未來：打造新時代競爭力》



+

附錄



○



●



GRI 內容索引表

2024CPC永續報告書

CPC已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。

使用的 GRI 1		GRI 1: 基礎 2021			
GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	補充說明/省略理由	
一般揭露					
GRI 2: 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	關於CPC_組織介紹	<u>9</u>	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於CPC_組織介紹 Governance-CPC_財務管理與績效	<u>9</u> 、 <u>81</u>	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	前言_關於本報告書	<u>3</u>	
	2-4	資訊重編			
	2-5	外部保證 / 確信	附錄_本報告書之安永聯合會計師事務所確信報告	<u>111</u>	
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於CPC_組織介紹 關於CPC_永續經營 Social-CPC_企業義診服務 服務品質管理_客戶服務管理	<u>9~13</u> 、 <u>14~16</u> 、 <u>71~73</u> 、 <u>97-98</u>	
	2-7	員工	Social-CPC_人才吸引與留任	<u>52~56</u>	
	2-8	非員工的工作者		<u>52</u>	
	2-9	治理結構及組成			
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	Governance-CPC_董監事會結構與運作	<u>78~79</u>	
	2-11	最高治理單位的主席			
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色			
	2-13	衝擊管理的負責人	Governance-CPC_董監事會結構與運作 Governance-CPC_ESG永續發展機制	<u>78~79</u> 、 <u>14-16</u>	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色			

GRI 內容索引表

2024CPC永續報告書

CPC已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。

使用的 GRI 1		GRI 1: 基礎 2021			
GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	補充說明/省略理由	
GRI 2: 一般揭露 2021	2-15	利益衝突	Governance-CPC_董監事會結構與運作 Governance-CPC_倫理與誠信	78、83~84	+ ●
	2-16	溝通關鍵重大事件	Governance-CPC_內部控制與內部稽核	87~89	
	2-17	最高治理單位的群體智識	Governance-CPC_董監事會結構與運作	78~79	
	2-18	最高治理單位的績效評估	Governance-CPC_董監事之薪酬	80	
	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	60	
	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、14~18	
	2-23	政策承諾	CPC與利害關係人_重大主題分析	29	
	2-24	納入政策承諾	CPC與利害關係人_重大主題分析 Environment-CPC_政府綠色採購 Governance-CPC_風險管理	29、48、85~86	
	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	25、53	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	Social-CPC_人才吸引與留任 Governance-CPC_倫理與誠信	53、83~84	
	2-27	法規遵循	Governance-CPC_法規遵循管理	90	
	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	24~25	
2-30	團體協約	省略		CPC無團體協約。 103	

GRI 內容索引表

2024CPC永續報告書

CPC已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 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_重大主題流程	<u>23</u>	●
	3-2	重大主題列表	CPC與利害關係人_重大主題分析	<u>26~28</u>	
	3-3	重大主題管理	CPC與利害關係人_重大主題分析	<u>31~33</u>	
主題準則					
GRI 101: 生物多樣性 2024	101-2	生物多樣性衝擊之管理	Environment-CPC_生物多樣性教育	<u>50</u>	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	Environment-CPC_氣候治理與行動、支持再生能源	<u>35~39</u> 、 <u>49</u>	包含TCFD之揭露。
GRI 302: 能源 2016	302-1	組織内部的能源消耗量	Environment-CPC_電力資源管理	<u>45</u>	
GRI 305: 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	Environment-CPC_溫室氣體盤查	<u>40~43</u>	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放			
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放			
	305-4	溫室氣體排放強度			
	305-5	溫室氣體排放減量			
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	Social-CPC_人才吸引與留任	<u>53</u>	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	Social-CPC_福利與退休制度	<u>68~69</u>	
	401-3	育嬰假	Social-CPC_員工多元平等共融DEI	<u>54</u>	

GRI 內容索引表

2024CPC永續報告書

CPC已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。

使用的 GRI 1	GRI 1: 基礎 2021			
GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	補充說明/省略理由
	主題準則 +			
GRI 402: 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	Social-CPC_人才吸引與留任	<u>53</u> ●
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	Social-CPC_職場健康安全	<u>66~67</u>
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-3	職業健康服務		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-6	工作者健康促進		
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		
	403-9	職業傷害		
GRI 404: 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	Social-CPC_人才培育與發展	<u>61~62</u>
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		<u>64</u>
GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	Social-CPC_員工多元平等共融DEI Governance-CPC_董監事會結構與運作	<u>58</u> 、 <u>79</u>
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	Social-CPC_員工多元平等共融DEI	<u>60</u>

GRI 內容索引表

2024CPC永續報告書

CPC已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。

使用的 GRI 1		GRI 1: 基礎 2021			
GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	補充說明/省略理由	
主題準則					
GRI 406: 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	Social-CPC_員工多元平等共融DEI	+ ●	
			<u>58</u>		

SASB 對照表

2024CPC永續報告書

代碼	指標	說明	章節	目標與改善作法
Professional&Commercial Services (專業和商業服務) : SV-PS: 2018				
SV-PS-230a.1	識別和解決資安風險方法	CPC導入ISO 27001並每年執行獨立之資安稽核, 針對發現問題及時尋求改善。	Governance-CPC_資訊安全與個人資料保護 P.94	✓ 每年至少2次資安委員會會議 已達成
SV-PS-230a.2	個資使用和保存政策和辦理	CPC藉成立個資委員會與定期個資保護宣導, 降低個資異常風險。	Governance-CPC_資訊安全與個人資料保護 P.91	✓ 每年至少1次個資委員會會議 已達成
SV-PS-230a.3	(1)資訊洩露, (2)涉及客戶機密商業資訊(CB)或個人身分資訊(PII)百分比, (3) 受影響的客戶數	CPC藉嚴實之資安與個資管理機制運作, 並配合每年內部稽核查察, 降低異常風險與事件。	Governance-CPC_資訊安全與個人資料保護 P.91~P.95	✓ 0件重大資安危機 (駭客勒索) ✓ 0件重大個資外洩事件 (受罰款) 已達成
SV-PS-330a.1	管理層和所有員工的性別和種族/民族比例	CPC重視平權與人才多元化; 對性別與種族之進用/晉用不設限制。	Social-CPC_員工多元平等共融DEI P.57~P.60	✓ 不設限之多元人才與平權之職場環境 女性主管總數與男性主管相當
SV-PS-330a.2	員工自願和非自願離職率	自願: 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.53	✓ 不違反勞動相關法令 已達成
SV-PS-330a.3	員工敬業度百分比	CPC重視員工聲音, 定期員工問卷調查與分析。	Social-CPC_人才吸引與留任 P.56	✓ 每兩年度「員工滿意度調查」 已達成
SV-PS-510a.1	確保職業操守方法說明	CPC明定誠信經營規範, 每年辦理內稽宣導/查察。	Governance-CPC_倫理與誠信 P.83~P.84	✓ 每年1次誠信經營/內控/內稽宣導課程 已達成
SV-PS-510a.2	與職業操守相關法律訴訟造成之金錢損失	CPC藉嚴實之誠信經營/內部控制/內部稽核運作, 降低異常風險與事件。		✓ 0件職業操守相關法律訴訟損失 已達成

TCFD 對照表

2024CPC永續報告書

構面		建議揭露事項	章節	頁碼
治理	揭露組織與氣候相關風險與機會的治理情況	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	Environment-CPC_氣候治理與行動	35~39
		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		

+



35~39

SDGs 對照表

2024CPC永續報告書

SDGs	CPC具體回應SDGs之項目	章節	頁碼
SDG 1 消除貧窮	<ul style="list-style-type: none"> ● 捐助「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	<u>76</u> +
SDG 2 消除飢餓	<ul style="list-style-type: none"> ● 推動「零飢餓-響應惜食」，引導農社區建立零浪費的採買與飲食習慣 	Social-CPC_產業發展轉型推動	<u>74</u> ●
SDG 3 健康與福祉	<ul style="list-style-type: none"> ● 於社區或活動中心辦理相關活動 ● 員工健康管理：公費健康檢查、臨場職醫/職護健康諮詢 ● 聘請外部講師辦理「促進健康」宣導活動 	Social-CPC_職場健康安全	<u>67</u>
SDG 4 優質教育	<ul style="list-style-type: none"> ● 對內人才培育績效：學習參與時數30,578.6小時，全年平均時數63.8小時/人 ● 對外人才培育績效：教育訓練培訓116,475人次，全年滿意度平均分數93.42分 ● 辦理職訓相關公益講座學習課程12場次 ● 贊助世界青少年發明展贊助20萬元整 	Social-CPC_人才培育與發展、學員教育品質、社區營造與共融	<u>61</u> 、 <u>70</u> 、 <u>76</u>
SDG 5 性別平權	<ul style="list-style-type: none"> ● 完善代理人及家庭照顧機制，提升女性育嬰假留任意願，實際復職與留存率將近100% ● 落實兩性平等主管人數比率，女性主管比率50% 	Social-CPC_人才吸引與留任、員工多元平等共融DEI	<u>54</u> 、 <u>58</u>
SDG 6 淨水及衛生	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期檢驗水質 ● 加強宣導節能省水管理作為，展現對水資源管理之重視 	Environment-CPC_水資源管理	<u>46</u>
SDG 7 可負擔的潔淨能源	<ul style="list-style-type: none"> ● 支持採購再生能源綠電53,399度 	Environment-CPC_支持再生能源	<u>49</u>
SDG 8 合適的工作及經濟成長	<ul style="list-style-type: none"> ● 應聘者薪水級距擁有同工同酬待遇 ● 推動「企業創新創業輔導計畫」，加速原住民族產業轉型 ● 推動「銀髮貴人薪傳服務」，期使退休長者貢獻所長服務社會 	Social-CPC_人才吸引與留任、產業發展轉型推動	<u>60</u> 、 <u>74</u>
SDG 9 工業化、創新及基礎建設	<ul style="list-style-type: none"> ● 產業ESG義診服務217場次 ● myMKC管理知識平台、經管效能評量(ME bench)平台等協助企業永續發展服務 	Social-CPC_企業義診服務	<u>71</u> 、 <u>72</u>
SDG 10 減少不平等	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工薪資、獎金與晉升標準制度 	Social-CPC_員工多元平等共融DEI	<u>60</u>
SDG 11 永續城鄉	<ul style="list-style-type: none"> ● 5S環境綠化現場管理 ● 教育訓練教室安裝空氣品質偵測系統，即時監測空氣中的各項數值是否在正常範圍內 	Social-CPC_福利與退休制度、學員教育品質	<u>68</u> 、 <u>70</u>


SDGs 對照表

2024CPC永續報告書

SDGs	CPC具體回應SDGs之項目	章節	頁碼
SDG 12 責任消費及生產	<ul style="list-style-type: none"> ● 報廢筆電活化利用佔總除帳比率46.58% ● 採購政府綠色產品登錄5,085,130元 ● 接軌國際準則GRI、SASB、TCFD，出版年度永續報告書 	Environment-CPC_報廢筆電活化利用、政府綠色採購 永續經營 — ESG永續發展機制	<u>47</u> 、 <u>48</u> 、 <u>15</u> +
SDG 13 氣候行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入TCFD，揭露氣候因應資訊 ● 全區GHG盤查（範疇1~3排放量），評估減量成效，達成短、中、長期溫室氣體減量目標 	Environment-CPC_氣候治理與行動、溫室氣體盤查	<u>35</u> 、 <u>40</u>
SDG 14 保育海洋生態	<ul style="list-style-type: none"> ● 出版之能力雜誌對海洋生態之專題報導 ● 公開班課程宣導 	Environment-CPC_生物多樣性教育	<u>50</u>
SDG 15 保育陸域生態	<ul style="list-style-type: none"> ● 出版之能力雜誌對陸地生態之專題報導 ● 公開班課程宣導 	Environment-CPC_生物多樣性教育	<u>50</u>
SDG 16 和平、正義及健全制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 反貪腐事件總數0件 ● 辦理對內「內稽、內控、誠信經營之原則與案例講習」與對外「經濟部法人內部稽核與透明誠信」之宣導課程 ● 完善內部控制與內部稽核制度 ● 重大違反法規事件總數0件 ● 辦理工規遵循宣導課程4梯次 	Governance-CPC_倫理與誠信、內部控制與內部稽核、法規遵循管理	<u>84</u> 、 <u>87</u> 、 <u>90</u>
SDG 17 多元夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> ● APO綠色/智慧製造卓越中心與會員國合作企業，海外參訪技術交流及資源合作，共同實踐永續願景 ● 完善綠色/在地供應商採購制度 	Social-CPC_產業發展轉型推動 服務品質管理_供應商管理	<u>74</u> 、 <u>99</u>

溫室氣體盤查報告書之安永聯合會計師事務所確信報告

2024CPC永續報告書

安永聯合會計師事務所
11022 台北市信義區—11121099
9F, No. 121, Sec. 1, Keelung Road
Taipei City, Taiwan, R.O.C. Tel: 886-2-2757-8888 Fax: 886-2-2757-8850 ey.com.tw

溫室氣體聲明之會計師有限確信報告

財團法人中國生產力中心 公鑒

本會計師受託執行財團法人中國生產力中心(以下簡稱CPC)民國一十三年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明之有限確信案件。該溫室氣體聲明係溫室氣體盤查管理報告書內 3.1 溫室氣體總排放量所列類別一及類別二之排放量資訊，詳附件一。

CPC對溫室氣體聲明之責任

CPC之責任係依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)所發布之「ISO 14064-1:2018組織層級溫室氣體排放及量與移除之量化與報告所指引之規範」(以下簡稱ISO 14064-1:2018)編製溫室氣體聲明。且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須受地不同溫室氣體之排放。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本事務所適用品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含道德職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

1



會計師之責任

本會計師之責任係依照國際標準組織「溫室氣體聲明之確信聲明」編製及執行有限確信案件。基於所執行之程序及所獲得之證據，對第一版財團CPC溫室氣體聲明提供合理保證及專業上之實質保證。並非或有無確信之結論。並非或有無確信之結論。

根據信譽第34條之規定，本會計師僅對案件文件及所執行CPC使用ISO 14064-1:2018編製溫室氣體聲明之系統性、評估溫室氣體聲明所設計及執行之重大事實表達提供。僅提供對所執行確信程序之專業之評估，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序(包括內部控制之瞭解及因應所評估風險之程序)，有限確信案件之範圍則歸屬於合理確信案件。

本會計師對第一版財團CPC溫室氣體聲明所執行之程序僅基於專業判斷。該專業判斷包括風險、證據之數量、文件之結果、分析性程序、對會計方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關組織之諮詢或溝通。

基於本案件情況，本會計師執行上述程序時：

- 已遵循查詢，無針對CPC與排放量化及報導相關之證明證據及資訊系統之瞭解，如並未評估與財務報告之設計、執行與控制程序對相關之證據是否具備其執行有效性。
- 已評估CPC建立會計方法之適當性與一致性。然而，所執行程序並未包含測核估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估CPC所作之估計。
- 已實施專業一類證據，以評估所依據之完整性、資料蒐集方法、測核估計資料及相關證據所適用之技術證據。對於執行實地測核之選擇，已考慮專業判斷之評估對證據之貢獻、測核證據質、以及證據所依據之範圍。所執行程序並不包含測核專業判斷以蒐集及驗證證據資料之資訊系統之瞭解。

關於於合規性案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，有關專業判斷，基於有限確信案件所獲得之證據僅能證明關於合規性證據並非由執業者。因此，本會計師對CPC溫室氣體聲明在專業上方面，是符合ISO 14064-1:2018編製，並符合確信之意見。

2




有限確信之結論

根據所執行之程序及所獲得之證據，本會計師並未發現第一版財團CPC溫室氣體聲明——二零一三年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明在專業上方面符合ISO 14064-1:2018編製之標準。

安永聯合會計師事務所
會計師：林嘉慶
民國一十三年八月二十八日

3



附件一：

表第 3.1
英文標題：溫室氣體總排放量
確信標的：

單位：kg-CO₂e

	CO ₂ 排放量	CH ₄ 排放量	N ₂ O 排放量	HFCs 排放量	PFCS 排放量	SF ₆ 排放量	NF ₃ 排放量	第一類別 總量
類別 1	18,989,2138	47,5339	348,8386	18,538,6577	0.0000	0.0000	0.0000	37,915,2240
類別 2	653,307,9836	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	653,307,9836

4



中國生產力中心

China Productivity Center

出版日期 2025年8月18日