



三竹資訊

2025 永續報告書

— Sustainability Report —



關於本報告書	4
經營者的話	5
關於三竹資訊	8
永續亮點	9
肯定與榮耀	10

1 永續管理 12

1-1 永續策略與願景	13
1-2 永續治理架構	14
1-3 利害關係人與重大議題	15

2 公司治理 20

2-1 公司治理	21
2-2 財務績效	29
2-3 風險管理	30
2-4 資訊安全	33
2-5 產品及服務管理	36
2-6 創新研發	38

3 環境永續 40

3-1 氣候變遷	41
3-2 溫室氣體管理	44
3-3 環境暨能源管理	45
3-4 供應鏈管理	47

4 友善職場 49

4-1 多元平等職場	50
4-2 人才吸引與留任	53
4-3 人才培育與發展	58
4-4 職業安全與健康促進	61

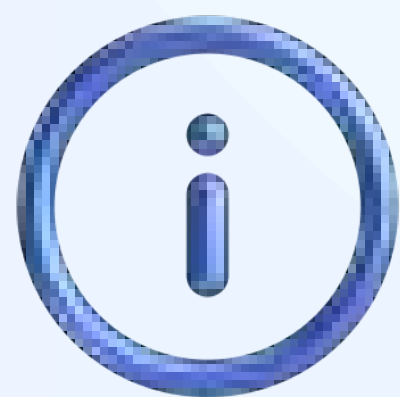
5 社會共融 63

5-1 回饋社會	64
5-2 在地關懷	65
5-3 推廣文化藝術教育	66

附錄 67

附錄一、GRI 準則對照表	68
附錄二、TCFD 氣候相關揭露對照表	81
附錄三、SASB 永續會計準則委員會對照表	87
附錄四、第三方有限確信報告	88





前言

- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於三竹資訊
- 永續亮點
- 肯定與榮耀

關於本報告書

三竹資訊股份有限公司（以下簡稱三竹資訊或本公司）發行之第三本永續報告書（以下簡稱本報告書），本報告書涵蓋三竹資訊在公司治理、環境永續及社會共融所作的措施及績效，期盼利害關係人能持續關注本公司並給予建議，讓三竹資訊在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

報告邊界與揭露範疇

本報告書財務營運相關數據揭露範疇與年報一致，幣值係以新台幣計算，以三竹資訊及子公司為範圍，並經資誠聯合會計師事務所查核簽證。環境面相關數據揭露以三竹資訊及子公司為範圍。社會面相關數據揭露以三竹資訊為範圍。

報告書期間

本報告期間為西元（以下同）2025年1月1日至12月31日。

編撰架構

- 全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI）發行之永續性報導準則（GRI Standards）2021 年版
- 永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）- Software & IT Services
- 氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）
- 《上櫃公司編製與申報企業永續報告書作業辦法》

資訊重編

本年度無資訊重編事宜。

報告書確信

委由利安達聯合會計師事務所，依據確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，對本報告書部分資訊進行有限確信，有限確信報告可參照本報告書附錄。

報告書審查

本報告書資料及數據，由本公司永續發展推動小組成員蒐集與彙整，經有關部門主管確認，且提交至永續發展推動小組審查編製報告書稿本，呈董事長核定稿本後，經外部確信後提報董事會通過，對外發行正式報告書。

發行週期

三竹資訊規劃每年定期發行永續報告書，為響應環保無紙化，本報告書以繁體中文電子版本公告於公司網站企業永續專區，供利害關係人閱覽。

- ▶ 本報告書發行 2026年8月
- ▶ 下一年度發行 2027年8月

報告書諮詢

若您對本報告書內容有任何建議，歡迎以下列連絡方式與我們連絡：

聯絡窗口	永續發展推動小組窗口 邱小姐
地址	台北市中山區新生北路二段39號11樓
電話	02-2563-9999 ext:1153
電子郵件	esg@mitake.com.tw

報告書QR code



經營者的話

致關心三竹資訊永續經營的朋友：

近年因AI的熱潮帶動金融與科技的活絡，本來2025年全球金融市場應該也是從從容容遊刃有餘，年初卻在世界秩序裂變之下使得股市一度連滾帶爬。好在台灣股市後來一路攀升，年終再創新高、表現亮眼，使得台灣股市市場規模與國際排名大幅提升。企業經營本來就易面臨百般挑戰，就跟我的人生一樣，見過了多少的大風大浪，從沒怕過，遇過了多少次的危機，哪一次不是否極泰來？



金融服務事業群，憑藉行動交易、資訊系統以及法遵解決方案的核心優勢，2025年持續維持高市佔率與穩定成長，核心移動交易平台（如「三竹股市」）在證券與期貨市場的市佔率穩居九成以上，行動下單更達產業領先水準。我們透過優化UI/UX、充實數據加值服務，強化了客戶黏著度，為營收奠定穩固基礎。2025年持續深化了行動證券平台的功能，從報價下單擴展至國際市場資訊、個人化帳務、盤後分析及AI應用，讓券商具備更完整的「工具庫」。同時，推播系統升級為SaaS訂閱服務，整合交易通知與AI防詐模組，協助客戶打造更智慧、即時的風控與溝通架構。金融服務事業群是本集團的第一隻金雞母，替公司奠定了堅實基礎。未來在金融方面，我們將持續將聚焦「AI驅動的金融服務」與「強化服務韌性的安全架構」，協助客戶實現差異化競爭與結構性成長。配合主管機關要求，提升系統穩定性，提供高標準的電子交易服務，強化數位韌性與資安。針對高齡化與財富傳承需求，拓展WealthTech解決方案，開發個人化退休規劃模型及資產配置系統，開拓高淨值客戶市場。升級行動金融服務，推出海外期貨、美股等多元交易系統，滿足投資人對國際化與專業化交易的需求。



至於簡訊事業群在國內企業級行動訊息市場，一如過往，維持穩健表現，這是本集團的第二隻金雞母。儘管2025這一年面臨一些波濤，受政府打詐政策影響，部分客戶發送量縮減，但在簡碼信任機制擴大導入、營運成本優化、深度應用整合等多項策略推動下，仍維持健康營收與穩定獲利。自2024年初步導入簡碼信任機制，2025年開始擴及更多金融與保險機構，目前68金融簡碼已有近30家申辦，市占率約六成。此高信任度通訊服務有效提升訊息真實性，建立穩定的高階收入來源。另外，透過精準分流電信網內渠道，改善了網內外價差帶來的成本壓力，使整體成本結構更具效率提升獲利能力。此外，我們與大型客戶維持深度合作，結合其會員系統與行銷需求，提供更安全穩定的訊息發送方案，強化客戶黏著度。2025年三竹企業簡訊發送量高達31億則，又再次突破歷年紀錄。未來在簡訊方面，我們將重點放在提供高安全、高送達率的關鍵訊息服務，尤其是在金融保險、電子商務與連鎖零售等高度依賴身份驗證（KYC）與交易通知的領域，以期許為客戶創造不可替代的價值。

APP應用事業群，站在前一年打好的基礎繼續往上延伸發展，2025年更結合政府推動的「行動金融普惠化」與「防詐強化」政策，協助多家銀行建置高可用、高韌性的行動金融服務。透過微服務架構，使行動銀行各模組能獨立升級與快速部署，符合主管機關對關鍵金融系統「持續營運」的要求，並提升整體維運效率與服務彈性。未來，將秉持「合作共榮」的理念，深化與策略夥伴的業務鏈結，從金融服務支援者升級為「金融科技生態平台推動者」，在FinTech應用上，我們會持續投入FIDO2無密碼驗證與零信任架構，結合行動裝置身分識別和Web3技術，強化行動金融服務的安全性與用戶信任。透過技術創新與市場合作，我們將由單純的系統供應商轉型為金融科技生態的關鍵夥伴。



1. 永續管理

2. 公司治理

3. 環境永續

4. 友善職場

5. 社會共融

附錄



2025年才成立的資安事業群，目前正在進行專利申請與產品開發這兩個方面的任務。在專利方面，預計台灣發明專利將於2026年進入實質審查，其中的一件已於2026年2月核准。其他國家的發明專利，已透過PCT申請，預計2026年進入國家階段。在產品開發方面，預計2026年完成規劃與開發，並進入測試。

在社會共融方面，我們響應聯合國永續發展目標，長期積極推動公益活動。由於我個人認為，多行善事可福慧雙增，就像是在腦袋上裝了一個雷達，有什麼災禍時這個雷達就會預先告警，自然而然就可趨吉避凶，遇到危難也可化解，或是把危機化為轉機，正因如此，身為團隊的領航者，我率先從己身開始，捐贈海華文教基金會【有僑無礙·送愛緬甸】及紅十字會【以巴衝突人道援助】的活動，我也鼓勵同仁大家一起行善，透過「竹起希望」活動，2025年實踐的關懷行動包含：全體同仁捐血突破2萬c.c.、募資捐助南投多間國小協助其房屋修繕、廣播系統維護，並增購音樂設備、畢業生籃球裝備及相關健身器材，花蓮縣社區課輔班的老舊修繕，持續添購新北市義消特搜分隊救難設備，共同維護人民的生命安全等。不僅如此，我們也用心支持在地傳統文化藝術表演團體，與地方廟宇一同分享藝術之美，讓文化在生活中延續與傳承。



除了公益活動，2025年我們以本業為出發，持續積極配合NCC及165電信警察全力防堵詐騙簡訊，並自行設計、開發及導入了簡訊審查與管控機制，投入大量的KYC人力，再加上導入ISO 27001認證來提升資訊安全管理等級，一切皆為了履行企業社會責任，致力降低危害國家與社會的詐騙案件。



在員工照顧與職場環境方面，我們遵循法令規範，由管理部、人資與福委會共同規劃與落實各項基本工作條件與福利，包括工時、休假、退休制度、職安衛生、保險與培訓等。另亦提供多項優於法令的福利措施，如國內外旅遊補助、家庭日、節慶禮金、急難救助、員工健康檢查、社團活動、差旅及餐費補助、聚餐與尾牙餐會、年終獎金、各項禮金，甚至為單身員工安排交友聯誼活動，營造溫暖與活力兼具的職場文化。

在公司治理方面，落實企業風險管理機制，經由董事會核定「風險管理辦法」，並由審計委員會審核，確保內部控制有效並監督公司存在或潛在風險之控管，健全治理是企業穩定的方向，我們將持續強化公司治理架構、保障股東權益、提升董事會職能、並尊重利害關係人權益。



在環境永續方面，全球氣候變遷喚起全人類對環境永續的意識，國發會也公布了2050淨零轉型之目標及關鍵戰略。因應全球淨零排放目標，我們自2021年起自主盤查，並於2025年正式導入ISO 14064-1，透過日常宣導節電節水、廢棄物分類等措施，積極提升資源使用效率、致力降低營運對環境的衝擊。同時，依循「TCFD氣候相關財務揭露」建議指引，揭露公司於因應氣候變遷所採取的策略與措施，並以低碳經濟轉型為願景。



《雙城記》裡這麼說：「這是智慧的時代，也是愚昧的時代」，我們在2025年成立了人工智慧研究發展中心，不是為了趕上AI的浪潮，而是為了將AI內化成公司的一項特質，好讓不久後的將來，當我們回頭看看過去的自己時，會慶幸自己及早做了明智的決定---擺脫了那個愚昧的時代。還有，2025年我們剛成立的資安事業群，已著手進行開發新的產品線，嘗試拓展不同於以往的商機，未來有沒有可能成為公司的第三隻金雞母？我也不知道，可是，我要放手一搏，看看我的人生會不會衝到更高的浪頭上。這裡提到的前者是數位轉型，而後者是把公司的觸角伸向新的領域，2025年開始了這兩項變革，未來的發展過程也許不會一路很順利、也許會跌跌撞撞，請看做我們正在努力從三竹1.0升級到三竹2.0，各位親愛的股東、合作夥伴以及同仁，敬請拭目以待！



三竹資訊 董事長暨總經理

邱宏聖

關於三竹資訊

公司名稱

三竹資訊股份有限公司

總部位置

台北市中山區新生北路二段39號11樓

股權結構比

本國法人	25.91%
本國個人	73.19%
外國機構與外國個人	0.9%

資本額

473,420仟元

員工人數

390人

營運據點

台灣（台北）

主要產品/服務

簡訊發送、行動看盤、APP開發、企業即時通

2025年度產品產量

不適用

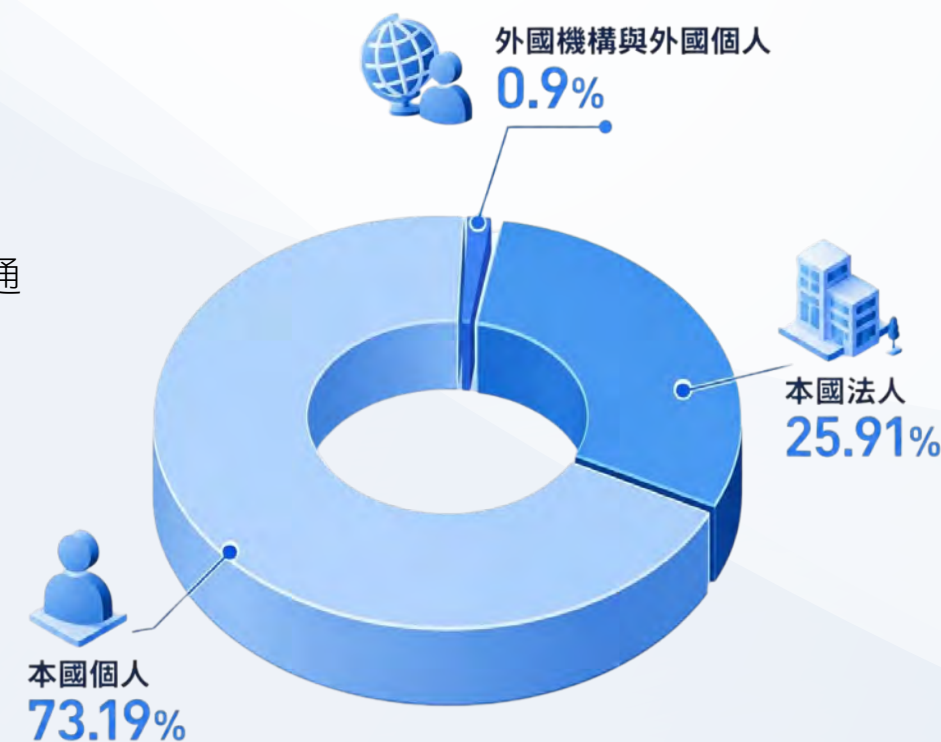
註：資料統計至2025年底。

註：三竹資訊公司為資訊服務業非製造業，故無法計算出銷售量。

營運據點



股權結構比



價值鏈圖



永續亮點



- 溫室氣體盤查範圍首度納入子公司並加入範疇三盤查。
- 訂定溫室氣體盤查基準年並設定減量目標。
- 關鍵供應商在地採購比例（依金額）達99.46%。
- 首度參與『CDP』問卷，獲得B管理等級評比。



- 全額補助員工訓練費用，考取證照，員工教育訓練經費突破千萬。
- 員工受訓時數較去年同期提升504.5%。
- 延續三竹每月助養200名國內孩童的傳統，迄今累計14,100名。
- 訂定「人權政策」，著重人權發展。



- 合併營收成長，穩健向上趨勢。
- 獨立董事席次達董事席次二分之一。
- 累計有效專利354件。
- 持續維持ISO 27001驗證有效性。

永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。身為地球公民的一份子，三竹資訊在企業價值鏈實踐中，運用我們的專業核心能力，透過推動智慧化的資訊創新服務，以及完善的內部管理體制，將永續發展目標融入公司的經營策略，解決社會與環境的議題，落實聯合國永續發展目標。

SDGs	次項目標指標	三竹資訊回應	回應章節
	3.4 透過預防與治療促進心理健康 3.8 提供方便與可負擔的基本醫療保健	- 舉辦2場健康講座及衛教宣導。 - 提供349位員工健康檢查。 - 與台北捐血中心合作辦理1場捐血活動，共募集血液80袋，迄今累計166袋。	- 職業安全與健康促進 - 社會共融
	4.4 提升員工企業管理職能及職業技術能	- 年度員工教育訓練共計14,226.85小時。 - 員工平均訓練時數36.48小時。	人才培育與發展
	5.5 女性參與決策領導層的平等機會	高階主管女性占比13.04%。	多元平等職場
	8.2 透過多元化、科技升級與創新提高經濟體產能 8.8 創造安全有保障的工作環境	2025年度投入研究發展費用新台幣210,511仟元，年增12.08%。 - 員工參與內外部職業安全衛生相關教育訓練共6人次、總時數31小時。 - 每年定期發信向全體員工宣導職業安全衛生相關議題。	- 創新研發 - 職業安全與健康促進
	9.5 鼓勵創新，並提高研發人員數	研發技術人員占全體員工51.54%。	創新研發
	10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法	- 訂定「人權政策」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」。 - 年度永續投入捐贈總額新台幣3,945,000元。	- 多元平等職場 - 社會共融
	12.6 永續資訊納入報告週期	每年發布永續報告書，歷屆累計中文版報告書三本。	關於本報告書
	13.2 管理溫室氣體排放	完成母公司暨合併報表子公司，溫室氣體範疇一、範疇二及範疇三盤查	溫室氣體管理
	16.5 減少腐敗與賄絡行為 16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度	- 舉辦2次新人線上誠信測驗，共計87人次。 - 舉辦2場禁止內線交易教育訓練講座，共計26人次。 - 每年定期向全體員工宣導反貪腐反賄絡、內線交易及誠信相關議題。	經營與治理

肯定與榮耀



- ・獎項名稱 遠傳最佳合作夥伴
- ・頒授機關或機構 遠傳電信
- ・獲獎時間 2025年
- ・獲獎原因或簡介 合作廠商



- ・獎項名稱 遠傳最佳合作夥伴
- ・頒授機關或機構 遠傳電信
- ・獲獎時間 2024年
- ・獲獎原因或簡介 合作廠商



- ・獎項名稱 群益金鼎證券供應商大會
- ・頒授機關或機構 群益金鼎證券
- ・獲獎時間 2024年
- ・獲獎原因或簡介 共同響應節能減碳，落實人權保障，共創企業永續與目標。



- ・獎項名稱 永續評鑑卓越獎
- ・頒授機關或機構 元大金控
- ・獲獎時間 2024年
- ・獲獎原因或簡介 A級供應商

肯定與榮耀



- ・ 獎項名稱 遠傳最佳合作夥伴
- ・ 頒授機關或機構 遠傳電信
- ・ 獲獎時間 2023年
- ・ 獲獎原因或簡介 合作廠商



- ・ 獎項名稱 電子發票績優營業人
- ・ 頒授機關或機構 財政部
- ・ 獲獎時間 2023年
- ・ 獲獎原因或簡介 肯定三竹資訊在電子發票的作為



- ・ 獎項名稱 「電信堵詐」感謝狀
- ・ 頒授機關或機構 行政院
- ・ 獲獎時間 2023年
- ・ 獲獎原因或簡介 肯定三竹資訊協助政府機關打擊詐騙的用心



- ・ 獎項名稱 優良會員
- ・ 頒授機關或機構 台灣區電信工程工業同業公會
- ・ 獲獎時間 2023年
- ・ 獲獎原因或簡介 優良會員

1

永續管理

1-1 永續策略與願景

1-2 永續治理架構

1-3 利害關係人與重大議題



1-1 永續策略與願景

三竹資訊追求永續經營及獲利的同時，依循重大性原則，積極落實永續發展，以符合平衡環境、社會、公司治理發展之國際趨勢及重視利害關係人之權益，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。因此，企業永續發展實務守則，依據落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強企業永續發展資訊揭露四大原則，承諾善盡企業社會責任以達成促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展的願景。具體政策如下：



落實公司治理



發展永續環境



遵守國際人權宣言



建置有效的公司治理架構



推動節能減碳



關懷社會、促進社區發展



強化董事會職能



落實環境保護與綠色經營



加強企業永續發展資訊揭露



尊重利害關係人權益



維護社會公益



提升企業永續發展資訊透明度

1-2 永續治理架構

三竹資訊體認企業永續發展重要性，成立永續發展推動小組，擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入三竹資訊企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱ESG）等面向，永續發展推動小組下設有數個工作小組以茲運作，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職業安全、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題。同時，本於尊重利害關係人權益，並於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關注之重要永續議題。

為落實企業永續發展，精進永續事務推行，永續發展推動小組每年至少召開一次會議，定期向董事會報告當年度永續發展執行成果。2025年度業於12月23日，向董事會報告。董事會每季定期聽取經營團隊的報告（包含永續發展報告），並且在需要時督促經營團隊進行調整。



1-3 利害關係人與重大議題

利害關係人鑑別

利害關係人為影響三竹資訊的群體，由永續發展推動小組初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，並透過利害關係人議合標準 (Stakeholder engagements standard, AA1000 SES) 五項原則：依賴程度(Dependency)、責任(Responsibility)、關注程度(Tension)、影響程度(Influence)及多元觀點(Diverse perspective)，鑑別出對三竹資訊而言具有重要性的四類主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶、員工及供應商。



利害關係人溝通議題與管道

三竹資訊 2025 年與利害關係人溝通情形已於 2025 年 12 月 23 日董事會進行報告。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 溝通頻率	溝通實務統計
股東/投資人	股東和投資人的支持是三竹穩定成長的力量，秉持誠信與永續經營，資訊公開透明，致力維護股東和投資人權益。	- 營運績效 - 資安/營業秘密保護 - 永續供應鏈 - 能源管理 - 創新研發	- 股東常會 / 每年 - 利害關係人信箱、專線 / 即時 - 官網投資人專區 / 不定期 - 公開資訊觀測站 / 不定期	- 召開1次股東會 - 召開1次法說會 - 發言人不定期回覆股東提問
客戶	客戶為三竹重要的經營夥伴，公司將產品安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，與客戶攜手共創雙贏。	- 產品責任 - 資安/營業秘密保護 - 客戶服務 - 創新研發 - 勞資溝通	- 電話、E-MAIL / 不定期 - 官網、FB留言 / 不定期 - 客戶表揚 / 不定期	- 客戶服務專線接獲27,773通來電 - 客戶意見信箱受理5,863件 - 官網、FB留言共受理192件 - 客戶表揚共66筆
員工	員工是三竹最重要的夥伴，亦是邁向永續經營的根基，致力打造多元、平等、健康的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	- 人才培育 - 職業安全 - 勞資溝通 - 營運績效 - 人權保障	- 勞資會議 / 每季 - 部門會議 / 每月 - 教育訓練 / 不定期	- 每季召開勞資會議 - 每年每部門聚餐6次 - 舉辦全公司健康檢查1次 - 員工教育訓練總時數14,226.85小時
供應商	供應商是三竹永續經營及成長的重要夥伴，期許共同建立一個保護環境、人權、健康的夥伴關係，落實企業社會責任。	- 資安/營業秘密保護 - 產品責任 - 客戶服務 - 永續供應鏈	- 電話、E-MAIL / 不定期 - 供應商評鑑 / 每年	- 執行供應商評鑑 - 簽署「供應商永續發展承諾書」

1. 永續管理

2. 公司治理

3. 環境永續

4. 友善職場

5. 社會共融

附錄

重大議題鑑別流程

三竹資訊遵循GRI通用準則2021版內容，以「脈絡分析、衝擊鑑別、顯著性評估、檢視確認」四大程序鑑別重大主題，參考國內外永續指引、國內同業及利害關係人高度關注之永續議題，鑑別這些議題可能產生的正面與負面衝擊，透過問卷調查，分析衝擊的發生機率與影響程度，篩選出六項年度重大主題並經由永續發展推動小組核定通過，作為本報告書之編撰與揭露依據，同時也作為訂定永續長期目標的基礎。

三竹資訊自2023年起，鑑於公司未面臨顯著改變重大性分析結果的議題，因產業特性關係，擬規劃自2026年調整重大性分析執行頻率，由每年執行一次改成每兩年執行一次。未來若於非分析年度發生可能改變重大主題的公司營運議題，則將機動新增執行重大性分析作業。最新重大性分析已於2025年底規劃執行。



1. 永續管理

2. 公司治理

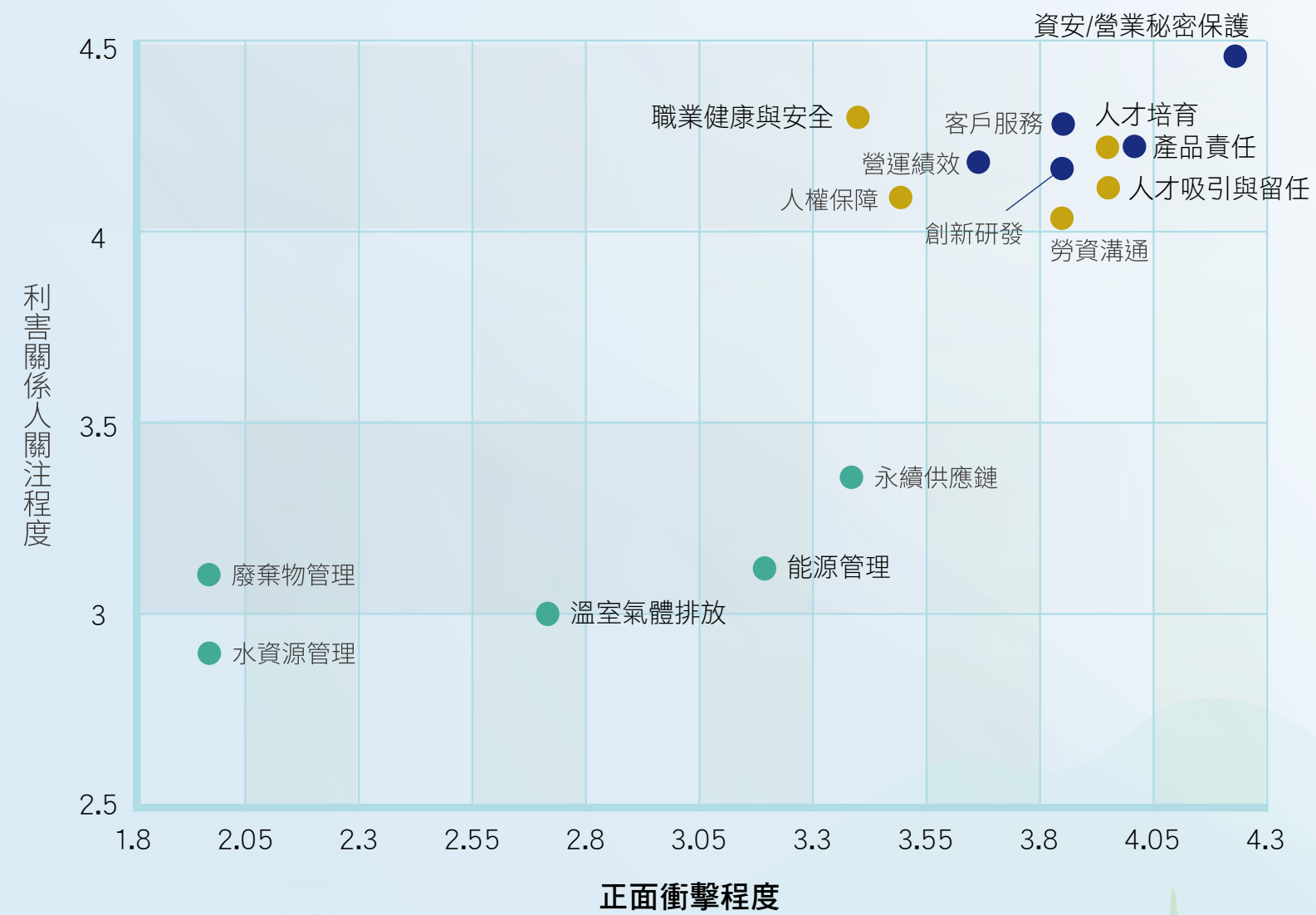
3. 環境永續

4. 友善職場

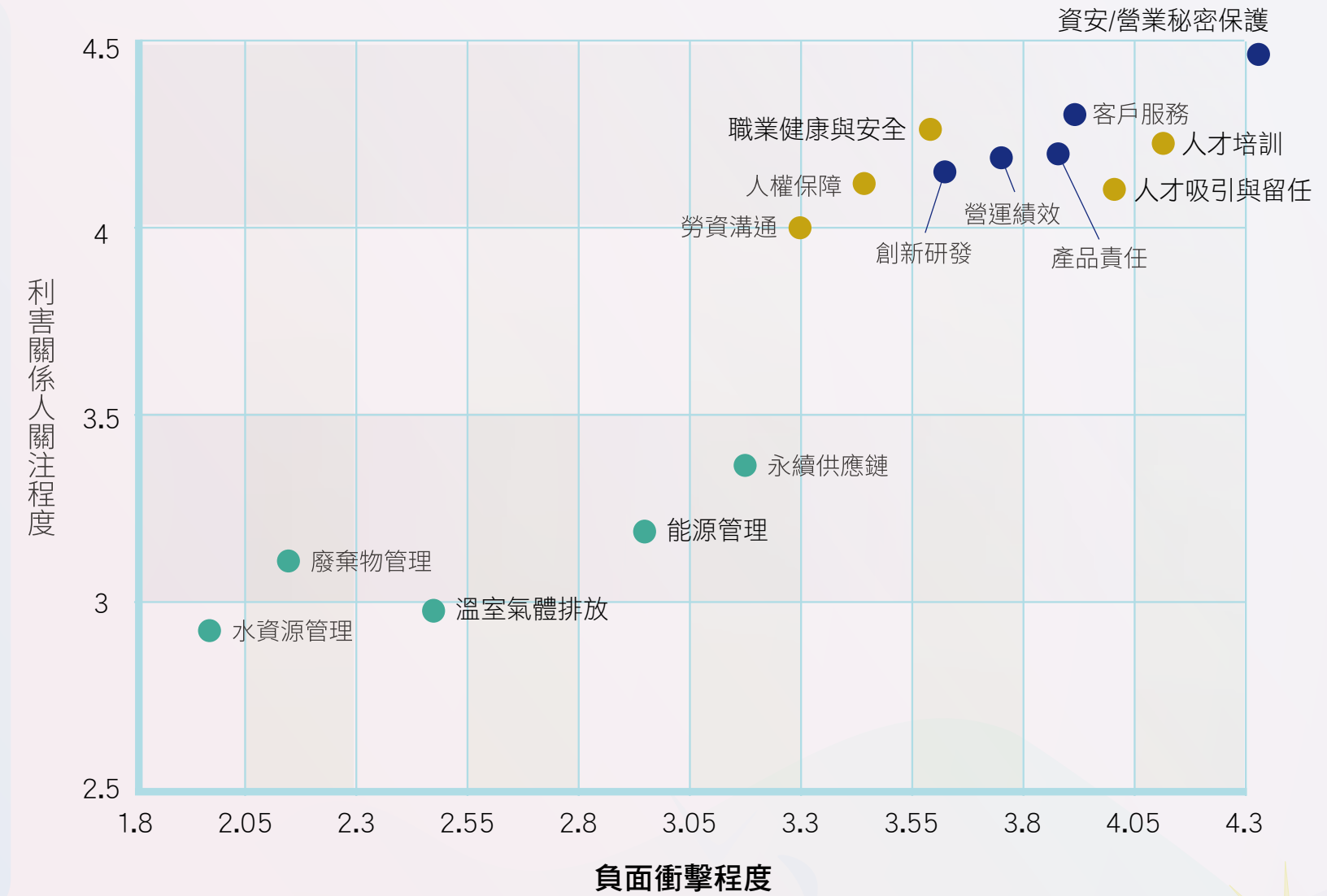
5. 社會共融

附錄

正面衝擊矩陣圖



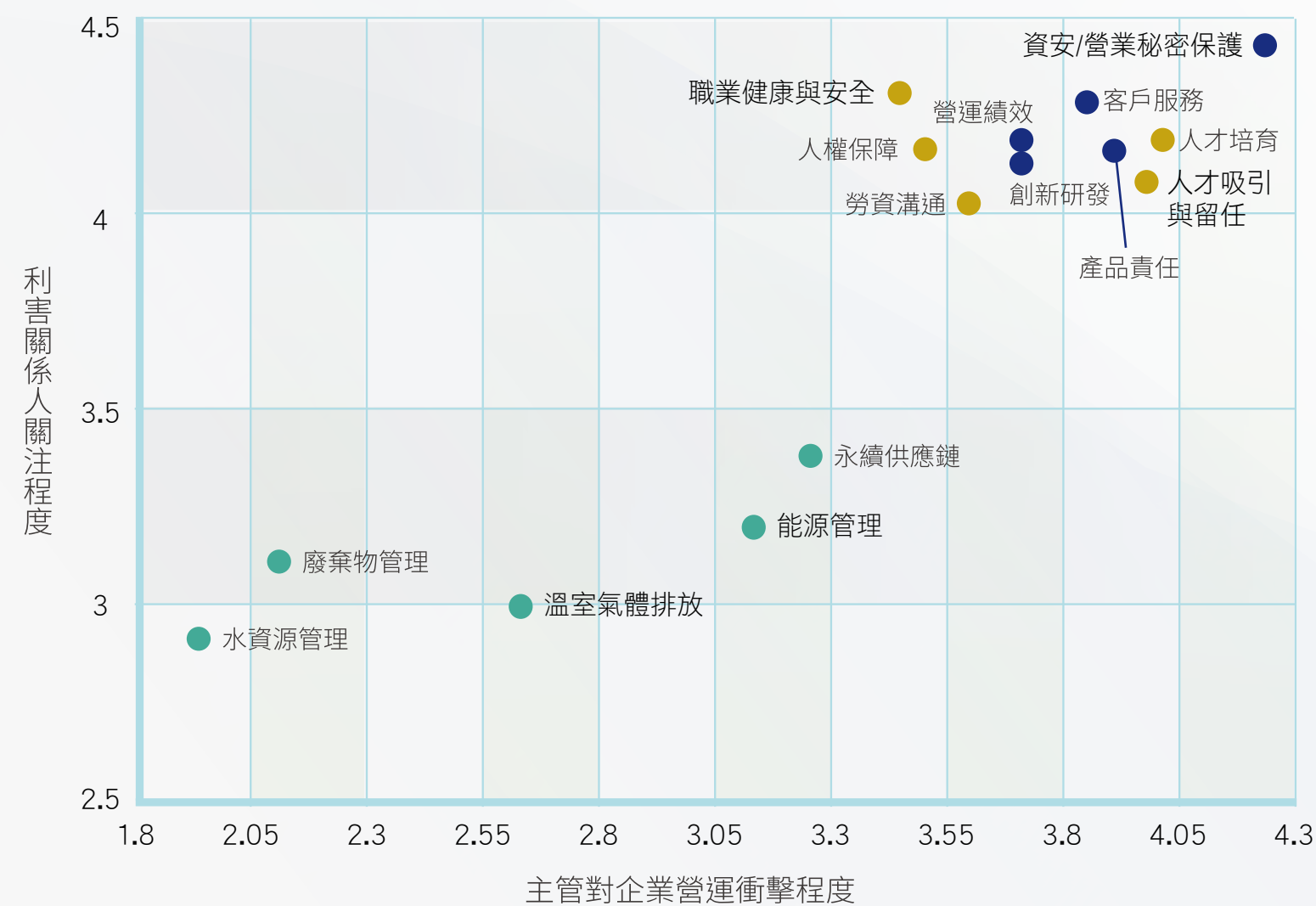
負面衝擊矩陣圖



重大議題分析

三竹資訊依據永續議題蒐集104位利害關係人的意見回饋，瞭解他們對於三竹資訊營運在永續議題的關注程度，並由23位主管參與辨識每項永續議題對營運的衝擊程度，將二者評分彙整後得出重大議題矩陣圖；經內部討論及外部專家協助，根據15項永續議題從環境、經濟及社會三個面向，透過永續發展推動小組會議討論問卷結果，從三個面向各挑選分數最高之2項永續議題，列為當年度重大議題並於本報告書說明各重大議題的管理方針及相關揭露項目。

重大議題矩陣圖



重大議題變動情形

2025永續議題一覽

1. 溫室氣體排放
2. 能源管理
3. 水資源管理
4. 廢棄物管理
5. 永續供應鏈
6. 人權保障
7. 職業健康與安全
8. 人才吸引與留任
9. 人才培育
10. 勞資溝通
11. 營運績效
12. 資安/營業秘密保護
13. 客戶服務
14. 創新研發
15. 產品責任



排序	2025年重大主題	2024年重大主題	比較
1	資安/營業秘密保護	資安/營業秘密保護	- 維持
2	人才培育	營運績效	↑ 3
3	人才吸引與留任	創新研發	✓ 新增
4	產品責任	薪酬福利	✓ 新增
5	永續供應鏈	人才培育	↑ 1
6	能源管理	永續供應鏈	↑ 1
7	-	節能減碳	整併於【能源管理】

重大議題價值鏈

三竹資訊鑑別 6項涵蓋環境、經濟與社會的重大議題，並說明這些重大議題對三竹的意義，闡述對組織內外部價值鏈各利害關係人的直接影響。

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

面向	重大議題	對應GRI	對應SASB	內部邊界	外部邊界			報告書回應章節
				員工	股東/投資人	客戶	供應商	
經濟/治理面	資訊安全	自訂議題	TC-SI-220a.1 TC-SI-230a.1 TC-SI-230a.2	●	●	●	●	資訊安全
	產品責任	自訂議題	TC-SI-550a.1 TC-SI-550a.2	●	●	●	●	產品及服務管理
環境面	永續供應鏈	GRI 308、414	-	○	○	○	●	供應鏈管理
	能源管理	GRI 302	TC-SI-130a.1	●	○	○	○	環境暨能源管理
社會面	人才培育	GRI 404	-	●	○	○	○	人才培育與發展
	人才吸引與留任	GRI 401、405	TC-SI-330a.1 TC-SI-330a.2 TC-SI-330a.3	●	○	○	○	人才吸引與留任



2

公司治理

2-1 公司治理

2-2 財務績效

2-3 風險管理

2-4 資訊安全

2-5 產品及服務管理

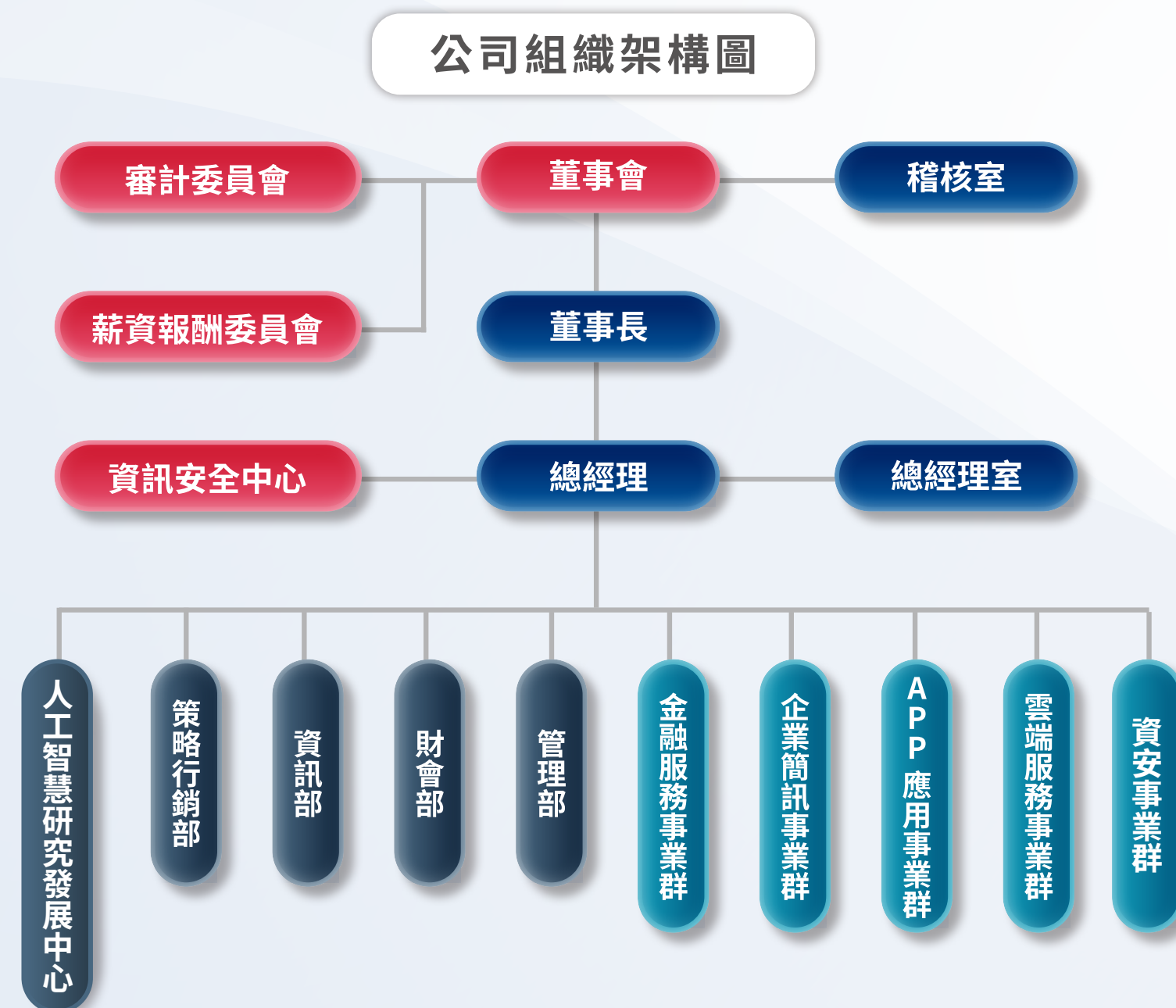
2-6 創新研發



2-1 公司治理

董事會治理架構

三竹資訊董事會為公司最高治理單位及重大經營策略的決策中心，本著謹慎態度善盡監督職責，並以考量公司利益為前提，監督及指導公司之經營團隊、評估經營策略及ESG績效、風險管控。董事會下設置審計委員會及薪資報酬委員會二個功能性委員會，以提供董事會決策之參考。



董事會

本公司「公司治理實務守則」訂有董事會成員組成應考量多元化，並就本身公司運作、營運型態及發展需求擬定多元化方針，宜包括但不限於基本條件與價值（性別、年齡、國籍及文化）及專業知識與技能（專業背景、專業技能及產業經歷）等兩大面向。

成員多元化

三竹資訊提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任以用人唯才、跨產業領域及多元互補為原則，包括基本組成（如：年齡、性別、國籍等）、產業經驗與相關技能，以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力，以強化董事會職能達到公司治理理想目標。

本屆（第11屆）董事會由8席學識經驗豐富且多元的董事所組成，設有4席獨立董事、2席一般董事及2席具員工身份之董事，獨立董事占全體董事會成員之比例為50%。董事會成員中有1席女性董事，占比為12.50%，有7席男性董事，占比為87.50%；而4席獨立董事兼任他公司獨立董事，符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第四條，均未逾3家。依產業特性與公司發展所需，董事會成員具產業界所需專業知識、技能與能力，並跨足法律、會計及風險管理之專長。

職稱	姓名	性別	年齡			產業經驗			專業能力		
			51-60	61-70	71-80	經營	領導與決策	產業知識	法律	會計	風險管理
董事長	邱宏哲	男			✓	✓	✓	✓			✓
董事	邱宏志	男		✓		✓	✓	✓			✓
董事	陳文祿	男			✓			✓			✓
董事	陳榮彬	男	✓					✓			✓
獨立董事	黃文正	男	✓				✓	✓		✓	✓
獨立董事	陳君漢	男	✓				✓		✓		✓
獨立董事	黃登安	男		✓		✓	✓	✓		✓	✓
獨立董事	孔惠萍	女		✓			✓	✓		✓	✓



董事會成員

8位



女性董事占比

12.5%



獨立董事占比

50%

運作情形

依本公司「公司治理實務守則」之規範，董事會每季至少應召開1次，2025年度共召開7次董事會，董事平均實際出席率為98.21%。



董事會平均實際出席率

98.21%

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)
董事長	邱宏哲	7	0	100%
董事	陳文祿	7	0	100%
董事	邱宏志	7	0	100%
董事	陳榮彬	7	0	100%
獨立董事	黃文正	7	0	100%
獨立董事	陳君漢	7	0	100%
獨立董事	黃登安	7	0	100%
獨立董事	孔惠萍	6	1	87.51%

◎更多有關董事會組成與運作細節，請參閱「114年報」及「公司網站」

提名與遴選

董事會成員提名與遴選遵照公司章程規定，採用候選人提名制度，遵守「董事選任程序」及「公司治理實務守則」，透過定期改選方式，用人唯才為原則，確保董事會成員多元化及獨立性。

利益迴避

董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會中進行議案討論與表決時，如遇董事對該議案有自身利害關係，致有害於公司利益之虞時，均依公司法第206條第2項準用同法第178條利益迴避之規定，不參與該案之討論及表決，且必要時，董事長將指示會議之主席由其他董事代理之，若當年度董事會中有發生利益迴避情事時，則依法揭露於本公司年報公司治理專章。



績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，三竹資訊訂定「董事會績效評估辦法」並經董事會通過，規範每年應至少執行一次內部董事會績效評估。每年執行的內部董事會績效評估方式包括董事會及功能性委員會內部自評與董事成員自評。

每年定期發送內部董事會自評問卷，並於次年度最近一次薪酬委員會及董事會報告績效評估結果。2025年內部績效評估結果已於2026年1月22日董事會提報。

週期	每年一次
期間	2025.01.01~2025.12.31
範圍	董事會、功能性委員會
方式	董事會及功能性委員會內部自評、董事成員個別自評的方式進行績效評估。
內容	- 董事會績效評估衡量項目包括：對公司營運參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事選任及持續進修、內部控制等五大面向。 - 董事成員自我績效評估衡量項目包括：公司目標與任務掌握、董事職責認知、對公司營運參與程度、內部關係經營與溝通、董事專業及持續進修、內部控制等六大面向。 - 功能性委員會績效評估衡量項目包括：對公司營運參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等五大面向。
結果	2025年：董事會問卷自評 91.4 分、董事成員問卷自評 92.1 分、審計委員會問卷自評 97.3 分、薪酬委員會問卷自評 96.8 分。以上自評結果皆優於標準以上，顯示本公司董事會整體運作情況完善，符合公司治理。

進修情形

三竹資訊考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2025年全體董事進修合計51小時，超過法令規定之最低進修時數，與ESG相關課程比重達94.12%，未來亦持續規劃董事進修與企業永續經營相關之課程。

董事薪酬與績效

三竹資訊設置薪資報酬委員會，訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效目標、薪資報酬政策、制度、標準與結構，並定期評估其績效目標達成情形，以健全公司董事及經理人薪資報酬制度。經理人績效與薪酬，定期由薪酬委員會審議通過後提報董事會決議。

董事薪酬

依公司章程第20條規定辦理，本公司董事長及董事執行本公司職務時之報酬，授權董事會參酌本公司薪資報酬委員會建議內容，並依董事長及董事個別對本公司營運參與之程度及貢獻之價值及同業通常之水準議定之；此外，如當年度公司有獲利，依公司章程規定提撥3%-5%為董事酬勞，實際提撥比率，則由薪資報酬委員會審酌經營績效提出建議後送董事會決議；至於獨立董事則由董事會議定其每月之固定酬金，每次董事會支領出席費，不參與公司獲利時之酬勞分派。

職稱	姓名	ESG 課程名稱	進修時數	達成率
董事長	邱宏哲	● 提升企業永續價值，完善風險管理制度	3	100%
		● 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道(含性平)	3	
董事	邱宏志	● 提升企業永續價值，完善風險管理制度	3	100%
		● 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道(含性平)	3	
董事	陳榮彬	● 談判與協商:心理學與腦神經科學的應用	3	100%
		● 提升企業永續價值，完善風險管理制度	3	
		● 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道(含性平)	3	
董事	陳文祿	● 提升企業永續價值，完善風險管理制度	3	100%
		● 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道(含性平)	3	
獨立董事	黃文正	● 提升企業永續價值，完善風險管理制度	3	100%
		● 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道(含性平)	3	
獨立董事	陳君漢	● 提升企業永續價值，完善風險管理制度	3	100%
		● 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道(含性平)	3	
獨立董事	黃登安	● 提升企業永續價值，完善風險管理制度	3	100%
		● 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道(含性平)	3	
獨立董事	孔惠萍	● 提升企業永續價值，完善風險管理制度	3	100%
		● 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道(含性平)	3	

經理人薪酬

總經理、副總經理及相當職位經理人酬金包含薪資及獎金，其中薪資參考同業水準以及職稱、職級、學（經）歷、專業能力與職責等項目，獎金係考量經理人績效評估項目，其中包含財務性指標（如公司營收、稅前淨利與稅後淨利之達成率）及非財務性指標（如所轄部門在法令遵循及作業風險事項的重大缺失），對應於公司整體營運之貢獻進行核給，提請薪資報酬委員會審議。

本公司將隨時視實際經營狀況及相關法令變動適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前尚未將公司的ESG目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待ESG推行成熟後再行研議。

年度薪酬如下

年度	2024年	2025年
一般董事薪酬 占稅後純益比例	4.06%	4.02%
獨立董事薪酬 占稅後純益比例	0.55%	0.73%
總經理及副總經理薪酬 占稅後純益比例	8.97%	11.99%

薪酬委員會

三竹資訊為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，由董事會通過「薪酬委員會組織規章」，設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前4名委員皆由獨立董事出任。本委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性，不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為，針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

審計委員會

審計委員會協助董事會決策，監督公司財務報表之充當表達、內部控制之有效實施、遵循相關法令及規則等，並將評估結果提交予董事會討論。三竹資訊董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由全體獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長。

- 審計委員會每季至少召開1次會議，2025年共召開7次審計委員會會議，董事平均實際出席率為96.43%。
- 稽核主管列席每一次審計委員會會議，報告公司內部稽核業務執行狀況，2025年獨立董事與稽核主管單獨溝通4次。
- 會計師於每季財務報告之查核或核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行其他相關法令要求之溝通事項及交換意見，2025年獨立董事與會計師單獨溝通4次。

薪酬委員會每年應召開
2次會議，2025年共召
開2次會議，全體董事
實際出席率達100%。

重大訊息發布流程圖



重大訊息溝通

為提升公司經營資訊透明度，三竹資訊透過公開資訊觀測站（代碼8284）及時揭露重大事件訊息，確保利害關係人權益。統計2025年度經董事會通過之重大訊息件數如下：



誠信經營

為健全誠信經營管理，由總經理室負責誠信經營政策之制訂與監督執行之兼職單位，包含制訂及編修公司「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南守則」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，明訂禁止不誠信之行為、防止利益衝突及避免圖私利，要求各相關單位落實執行，每年並定期針對重要項目向董事會報告相關事務推動情形，2025年已於12月23日向董事會報告。

為強化誠信經營文化及公司健全發展，要求董事簽署《無違反誠信原則聲明書》、全體員工簽署《切結書》及供應商簽署《永續發展承諾書》，培養同仁的誠信意識，且不定期舉辦誠信經營相關宣導及教育訓練等，確保誠信經營守則之落實，同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

◎更多重大資訊溝通情形，請見「公開資訊觀測站」

檢舉制度

本公司鼓勵內外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，酌發新台幣20萬以下獎金，且為落實檢舉、執行有效性，於公司網站設有檢舉管道，內外部人員可透過檢舉信箱IR@mitake.com.tw或檢舉專線(02)2542-0000逕行舉報。為使檢舉管道功用落實，本公司處理檢舉情事之相關人員以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。如被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。

本公司專責單位如經調查發現重大違規情事或公司受重大損害之虞，應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。經查核，本公司截至2025年12月31日止，並未收到任何申訴案件及未發生任何貪腐案件。

誠信經營宣導與教育訓練

內線交易防範措施

- 每年以電子郵件方式提醒內部人不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。
- 對董事及內部人26人次完成內線交易暨內部人股權相關法規教育宣導，人均時數3小時。
- 對董事完成對監理機關應注意之重點(含內線交易)教育訓練，人均時數3小時。
- 發信對全體員工進行1次禁止內線交易教育宣導，共計382人次。

誠信經營宣導

- 發信對全體員工進行1次誠信經營教育宣導，共計390人次。

新進同仁誠信測驗

- 要求所有新進同仁完成針對誠信課程之線上測驗，共計87人次(註)。

註：2025年上半年執行2024下半年新進人員線上測驗35人次；
2025年下半年執行2025上半年新進人員線上測驗52人次。



內部控制與稽核

三竹資訊依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。

稽核主管除依規定列席董事會報告稽核業務執行情形外，並列席每一次審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。此外，稽核室督促公司各單位每年至少辦理內部控制制度自行評估一次，由稽核室覆核各單位之自行評估報告，併同稽核室所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，將自行評估結果提報董事會，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之主要依據，落實公司自我監督的機制、及時因應環境的改變，以調整內部控制制度之設計及執行，並提升稽核室的稽核品質及效率。

為確保稽核人員秉持超然獨立精神，以公正客觀之立場，確實執行審計工作，三竹資訊依法設置隸屬於董事會之稽核室，並依公司規模、法令規定及管理需要配置專任稽核主管一名及適當人數之稽核人員。並於「內部控制制度總則」中明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議，另內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。再者，三竹資訊為強化稽核人員的專業能力，除定期參加公司內部舉辦之相關訓練課程外，亦會安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，2025年稽核人員受訓3人次合計180.5小時。

三竹資訊透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境，2025年已完成當年度所有內部稽核業務共計47項稽核項目，包含2項不定期稽核項目，內部稽核、優化成效良好。

稽核流程圖





財務績效

致力於增加營業收入、提升獲利能力以維護股東權益。

致力於維持健全的財務結構，得以落實企業永續發展，並回饋利害關係人。

政策/承諾

- 秉持正派經營理念。
- 以經營正獲利為目標。

2025執行成效

- EPS 4.74元， 達成！
- 經營正獲利。

短期目標

- 經營正獲利。

中長期目標

- 經營正獲利。

2-2 財務績效

三竹資訊在2025年度整體營業收入較前一年度持續成長，並持續投入產品研發。2025年三竹資訊與子公司合併營收為新台幣2,957,150仟元，較2024年成長6.07%，合併稅後淨利新台幣219,673仟元，年減14.67%。詳細資訊請參考 2025 年度合併財務報告。

單位：新台幣仟元

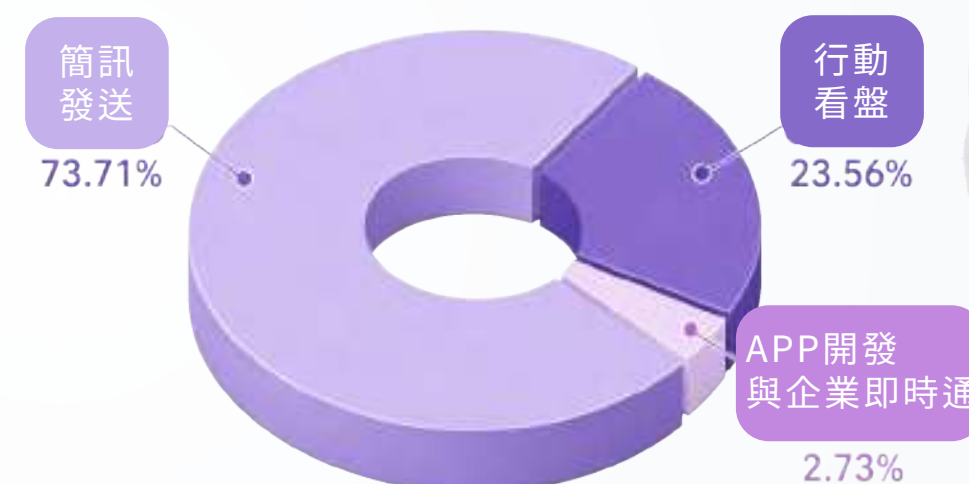
項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
收入	2,646,060	2,788,030	2,957,150
營運成本	2,075,170	2,130,928	2,283,085
營運費用	338,698	367,626	403,542
員工薪資與福利（註 1）	418,052	446,582	499,387
支付出資人的款項	162,197	185,368	189,368
支付政府的款項	45,561	64,895	54,426
社區投資（註 2）	5,407	3,408	3,876
留存的經濟價值（註 3）	24,434	39,213	26,729

註1：包含在營業成本及費用中。

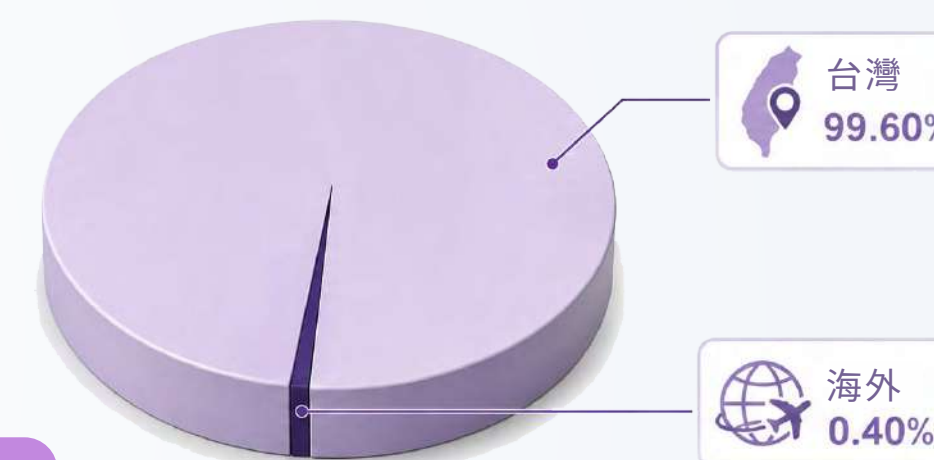
註2：包含兒童福利、贊助公益、現金與物資捐助等項目。

註3：留存的經濟價值=營業收入-營業成本-營業費用-支付出資人的款項-支付政府的款項。

各主要產品銷售比重



各區營收比重



各主要產品銷售比重	簡訊發送	73.71%
	行動看盤	23.56%
	APP 開發與企業即時通	2.73%
各區營收比重	台灣	99.60%
	海外	0.40%

政府補助

三竹資訊 2025 年獲得自政府相關單位補助總額為新台幣 7,872 仟元（其中包含資安抵減）。

參與公協會

外部協會名稱	參與身份
台北國際金融資訊協會	會員
中華民國資訊軟體協會 更名: 中華民國資訊軟體服務商業同業公會	會員
中華民國資訊軟體品質協會	會員
台北市電腦商業同業公會	會員
台灣區電信工程工業同業公會	會員
中華民國無店面零售商業同業公會	會員
中華民國簡訊服務發展協會	理事長

2-3 風險管理

面對日新月異的經營環境，本公司透過總經理室及管理團隊負責風險管理相關經營規劃活動的展開，風險管理範疇涵蓋公司治理、環境及社會面。本公司各功能部門辨識其所可能面對之風險因子後，應訂定適當之衡量方法，俾作為風險管理的依據，本公司 2025 年度風險管理運作之情形業於 2025 年 12 月 23 日提報董事會。

風險管理政策

本公司風險管理政策係依照本公司營運方針，界定各類風險，在可承受之風險範圍內，預防可能之損失，增加股東價值，並達成資源配置之最佳化，以期能達成以下目標：

1. 實現企業目標。
2. 提升管理效能。
3. 提供可靠資訊。
4. 有效分配資源。

風險管理組織及職責

三竹資訊為降低營運可能面臨的風險，落實企業風險經營管理，確保本公司風險制度之完整性，特訂定「風險管理辦法」作為風險管理之最高指導原則，並於2022年12月經董事會通過，由本公司董事會、稽核室、總經理室及各部門主管及員工共同參與、推動及執行。其對應權責說明如下：

1. 審計委員會：審核公司內部控制制度有效性之考核，確保內部控制有效並監督公司存在或潛在風險之控管。
2. 董事會：核定整體之風險管理政策及重大決策。
3. 稽核室：執行風險監控，報告董事會，以確保風險管理之有效性。
4. 總經理室：負責經營決策風險評估及執行因應策略。
5. 管理部：協助人力資源之配置及應變。
6. 各業務單位：各事業群主管及部門主管應於日常管理作業中，進行風險評估及管控，強調全員全面風險控管。

風險管理流程



風險辨識

- * 策略風險
- * 財務風險
- * 資訊風險
- * 法遵風險
- * 誠信風險
- * 危害風險
- * 其他風險



風險衡量

訂定適當之衡量方法，俾作為風險管理的依據。



風險監控

當曝險程度超出其風險限額時，應提出因應對策並呈報。



風險報告與揭露

記錄風險管理程序及其執行結果，定期向董事會呈報。



風險回應

各部門於評估及彙總風險後，對於所面臨風險之回應措施。

法令遵循

三竹資訊為求永續發展與穩定經營，建立一套完整之內部政策、程序及執行計畫，包含事前法令遵循制度、事中風險管理與事後內部稽核及風險評估，以達到良好內部控制之企業風險管理。

法令遵循不僅是企業董事及管理團隊之責任，全體員工就營運所應遵循之法令亦應建立明確之遵循意識及制度，以符合公司治理及內部業務流程符合最新法令，確保企業組織和人員遵守相關規則，以避免或降低企業內、外部犯罪違法損失之法律風險，也使企業在商業活動前透過內部法令遵循作業評估適法性，排除可預見之法律風險，降低隨時可能發生法令未遵循之風險。整體而言，有效的法令遵循不但可防止弊端，減少面對司法調查、罰款、訴訟、負面新聞等勞力時間費用損失，並能提升企業形象，進而吸引到優質獨立董事、職員及交易對象，使企業、股東和利害關係人共創三贏之局面。



類別	規範指標	重大違法件數
 治理	反貪腐、詐欺、背信	0 件
	反競爭行為	0 件
 環境	溫室氣體、廢水與廢棄物、污染防治	0 件
 社會	不歧視、強迫勞動、職業安全	0 件
 產品責任	顧客健康與安全	0 件
	產品服務與標示	0 件
	行銷廣告	0 件
	智慧財產權、資訊安全	0 件
	客戶隱私、個資保護	0 件

註：重大違法係指單一案件遭政府裁罰逾新台幣 10 萬元以上。



資訊安全

確保資料、系統、設備、網路安全及所屬之資訊資產的機密性、完整性、可用性及適法性；並符合相關法令、法規與合約之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅。

政策/承諾

- 遵循內部資通安全政策。
- 遵循資訊安全相關法令。
- 定期評估資訊資產，關鍵業務防災復原計畫。
- 落實資訊安全防護工作。
- 辦理資訊安全宣導。
- 建立資訊風險評估與改善追蹤機制（PDCA）。

2025執行成效

- 未發生重大資安事件。
- 資安教育訓練通過率100%。
- 完成每年1次社交工程演練。
- 維持 ISO 27001 資訊安全驗證有效性。
- 15位同仁取得ISO 27001:2022 LA 證照。
- 導入DLP (資料外洩防護)機制，強化機敏資料外洩控管能力。
- 導入AI預測型端點防護機制(50U)。
- 每季執行弱點掃描，每年至少辦理一次委外滲透測試。

短期目標

- 每年發生重大資安事件 0件。
- 資安教育訓練通過率100%。
- 每年辦理至少2次社交工程演練，將點擊率控制於 5% 以下。另辦理資安事件通報演練。
- 持續維持 ISO 27001驗證有效性。
- 擴大DLP導入至全公司，強化機敏資料外洩防護與事件處理流程。
- 分階段導入SIEM資安監控平台，建立跨系統日誌整合與即時通報機制。
- 每季執行弱點掃描並依風險等級訂定修補時程與追蹤機制。
- 強化網路邊界防禦能力，降低外部攻擊風險並提升整體資安風險控管能力。

中長期目標

- 每年發生重大資安事件 0件。
- 強化資訊安全事件應變能力、及早期偵測與預防資安事件能力。
- 持續維持 ISO 27001 管理制度有效運作。
- 持續精進DLP管理成效，結合資料分類與定期規則檢視，降低資料外洩風險。
- 建立完整弱點掃描與修補時程管理制度，降低系統曝險風險。
- 關鍵營運系統，納入集中監控與風險管理機制。
- 持續提升資安治理成熟度，確保預防、偵測、回應與復原機制完整運作。



2-4 資訊安全

為提升本公司資訊安全治理與市場競爭力，於2024年1月1號啟動ISO 27001驗證專案。驗證範圍依據適用性聲明書版次1.0，「提供訊息系統之開發、維運、網路服務與機房管理之資訊安全管理活動」。ISMS資訊安全管理系統文件1.0版，於2024年5月31日公告實施。2024年11月25至26日由第三方驗證單位SGS通過驗證，目前證書有效期自2026年1月11日至2028年2月19日。

資通安全政策：

在本公司辦公環境作業中，確保提供所有同仁業務上所需支援與資源以及客戶相關資料保護，所有員工必須確實遵循資訊安全管理制度之相關規定，落實標準作業程序並以謹慎的態度執行相關之作業。

一、資訊安全政策願景

- (一) 強化人員認知、避免資料外洩。
- (二) 落實日常維運、確保服務可用。

二、依據資訊安全政策願景，擬定資訊安全目標如下：

- (一) 辦理資訊安全教育訓練，推廣員工資訊安全之意識與強化其對相關責任之認知。
- (二) 保護本公司業務活動資訊，避免未經授權的存取與修改，確保其正確完整。
- (三) 定期進行稽核作業，確保相關作業皆能確實落實。
- (四) 確保本公司關鍵核心系統維持一定水準的系統可用性。

資通安全管理組織：

成立資訊安全委員會負責審議公司各項資安政策，推動各項資訊安全管理程序，監督對應之各項作業。

資訊安全管理委員會組織人員依下列方式產生，並將人員名冊列在「ISMS-L1-01-F01_資訊安全管理組織名冊」：

一、資訊安全管理委員會：

- (一) 資訊安全管理委員會召集人：由總經理或其指派人員擔任。
- (二) 資訊安全管理委員會委員：各一級單位主管應指派代表或由召集人指派委員。

二、內部稽核小組：由召集人指派一人擔任組長，並設組員數名由組長指派擔任。

三、資訊安全推動小組：由召集人指派一人擔任組長，並設組員數名由組長指派擔任。

四、資安管理負責人員：由資訊安全推動小組組長指派。

五、文件管制人員：由資訊安全推動小組組長指派一人擔任組長，並設組員數名由組長指派擔任。



資通安全管理措施：

一、執行要素

- （一）高階管理支持：推動 ISMS 不僅為專業技術問題，更是管理問題，高階管理階層支持與參與，推展必然順利。
- （二）政策先行：推動需考量時間，確定認證與實施範圍，列出優先順序，逐步推展。
- （三）全體共識：充分了解資訊安全管理制度的重要性，建立使命感，積極推動。
- （四）專家輔導：資安專家意見與已獲得認證單位意見，極為重要，將善用專家經驗與能力。
- （五）教育訓練：適度資安教育訓練，培養資訊安全管理技能。
- （六）定期稽核：透過稽核程序，找出資安問題，提出改善建議，降低資安風險。
- （七）持續改善：發現資安議題應即時研商對策，謀求改善機制，健全資訊安全管理制度。

二、實施原則

- （一）標準與法規：依據資訊安全管理標準 ISO/IEC 27001，作為本公司推動與建置 ISMS 的規範。
- （二）教育與認知：透過資安教育訓練，使本公司同仁充分了解資訊安全管理制度的重要性，積極協助制度的實施。
- （三）資訊管理：本公司需將資訊分類，不同等級資訊評價，應有相對保護管制措施；同時應掌握資訊服務所有步驟與記錄，任何人存取或使用資訊資產，均應僅限業務或任務之授權。
- （四）環境管理：本公司資訊傳輸、儲存及運用資訊資產所依賴之環境，應加強安全防護措施，確保實體環境安全。
- （五）人員安全：為有效實施資訊資產的安控機制，必須建立及驗證參與工作人員技術能力、鑑別技術人員工作經驗，以符合要求之機制。
- （六）工作倫理：訂定安全政策及實施安全衡量標準時，應顧及個人權利與尊嚴；安全管理政策應符合公正原則及考量個人隱私權。

- （七）系統安全：確保執行監測業務所需的各種系統與應用系統均妥善建置；定期安檢與防護，確保系統完整性，使資安事件機率降低。
- （八）存取控管：建置適當的控管機制，列入管制資料的存取，必須獲得授權；傳輸與儲存列入管制的電子資料，必須加密處理。
- （九）持續運作：應有妥善應變計畫，以保護資訊資產與資訊系統遭受破壞時，能快速回復原有功能，提供永續性服務。
- （十）風險管理：應用風險管理技術來鑑別資訊資產價值，釐清面對的威脅與漏洞、法令規章的要求，據以採取相對應之措施，確保應受保護資訊的機密性、完整性及可用性。

三、本公司控制措施之有效性量測

為量測本公司資訊安全管理系統之控制措施的有效性，應定出執行本系統的目標，再由建置 ISMS 的目標檢視各項控制措施或控制措施群是否能有效地將風險控制在可接受的風險內，並記錄於「ISMS-L1-01-F04_資安目標量化表」定期檢視，產出相關的評量報告，並於年度管理審查會議中提出與檢討。

資安投入經費



資安投入經費（仟元）

2023 年	7,447
2024 年	7,805
2025 年	12,323



產品及服務管理

致力於金融科技領域，透過安全、穩定與高品質的產品設計，提供高度資訊安全保障、系統穩定性與優質之數位互動，進一步提升客戶滿意度與長期合作黏著度。

政策/承諾

- 提供高品質、專業且無造成顧客健康與安全衝擊的服務。
- 重視與客戶的互動，滿足客戶的需求。
- 遵循台灣法律及主管機關規範。
- 落實與客戶的適合度檢查(KYC)。
- 導入資訊安全與隱私保護機制，保障客戶資料安全。
- 落實產品風險控管與品質管理流程。

2025執行成效

- 導入資料傳輸加密 (TLS 1.3) 與多重身分驗證 (MFA) 機制，維持全年「零重大客戶資料外洩」紀錄。
- 優化機房佈局，維持 7×24 小時維運支援機制，提供即時快速且穩定安全的服務。
- 依「客戶適合度檢核 (KYC)」流程，完成新申辦與既有客戶之審查與年度複審。

短期目標

- 維持全年「零重大客戶資料外洩」紀錄
- 系統穩定度維持 99.9% 以上。
- 使用者滿意度維持 90% 以上。
- APP商店評分穩定於 4.5 分以上。
- 強化 KYC 驗證與年度複審機制，導入風險分級、異常登入與異常發送即時攔截。
- 導入AI 輔助，提高服務品質、回應速度與問題解決能力。

中長期目標

- 維持全年「零重大客戶資料外洩」紀錄
- 雲端彈性架構，達成「零中斷」的金融服務目標。
- 建立 AI 風險預測與即時監控機制。
- 產品設計更加注重顧客健康與安全。



2-5 產品及服務管理

顧客健康與安全

三竹資訊致力於保障客戶健康與安全，提供安全產品和服務，遵循規範標準，創造良好的顧客體驗與品牌形象。

品項	簡要說明
 大眾化訊息推播	主要用於系統公告、重要政策調整、市場重大變動或緊急通知。且透過大眾化推播機制，使用者能即時掌握服務狀態與市場資訊，減少因資訊不對稱所產生之心理壓力。
 個人化推播	依據使用者帳戶狀態、交易行為與風險條件進行精準推送，例如交易完成通知、帳務異動提醒、風險警示等。
 WEB3 與零信任架構規劃	提高網路的安全性和可信度，用以保護用戶數據與資產安全，使其在此架構下能安全的進行交易，降低被攻擊之可能性。
 FIDO2 與 UAF	提供更安全、更快速的身份驗證解決方案，以取代傳統密碼的身份驗證方式。
 視覺保健與數位包容	提供低藍光深色模式 (Dark Mode) 與動態大字體設計，減輕長時間盯盤的視覺壓力。
 企業即時通訊產品 CoLine (EIM)	因應市場需求，將加入更多通訊管控機制以及後台管理操作紀錄調閱，另完成專利防止外傳的文字加密、增加後台報表揭露資訊等資安相關多項功能，另外業務端開發專案以提供客製化純私雲服務，與公雲服務同時推廣。
 簡訊具名政策	依主管機關與平台規範推動「簡訊具名」與來源識別，要求簡訊內容包含核准名稱，協助收訊者辨識訊息來源，降低偽冒機關、金融或電商通知之風險；並搭配稽核與異常監控，對可疑案件進行阻擋或人工複核。
 商用簡訊簡碼	提供企業專用 5~7 碼商用簡碼，跨電信發送皆顯示同一短碼，提升品牌辨識度與收訊者信任。短碼由企業申辦並可攜碼，並可支援雙向互動 (MO回傳免傳輸費)，適用會員通知、促銷回覆、客服問答、問卷與 OTP 驗證等情境。
 敏感字庫	建置敏感字庫與規則引擎，結合 URL/網域審查、詐騙關鍵字與高風險語意樣態，對簡訊內容進行事前過濾與風險評分；必要時採取阻擋、改人工審核或停權等處置，降低平台遭濫用與顧客受害風險。

行銷與標示

三竹資訊重視客戶的健康、安全與使用權益，所有產品與服務均遵循相關法規，並致力確保資訊揭露透明、正確。我們透過制度化的管理流程，保障客戶在使用服務時能獲得安全、可信賴的體驗。

為保障消費者權益並提升服務品質，建立多元申訴與服務管道：

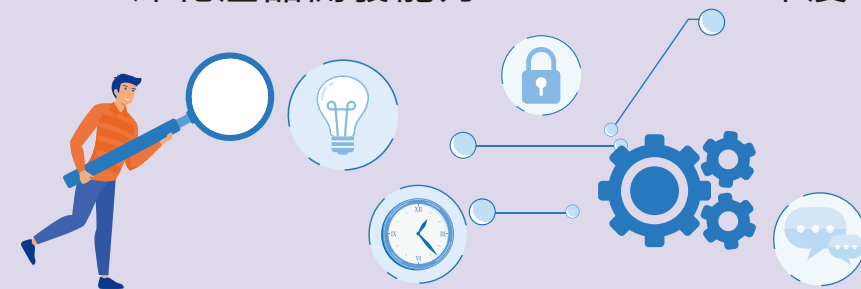
- ▶ 客服專線：
02-2536-7777
(週一至週五 07:30 - 24:00，國定假日休息)
- ▶ 客服信箱：
service@mitake.com.tw
- ▶ 公司網站留言
- ▶ 官方社群
(如 Facebook、Google maps)
私訊或留言



創新研發

致力於產品研發與技術創新，持續擴大產品應用領域，確保市場領先地位。

訂定有關專利或營業秘密等相關智慧財產權申請、維護、管理等辦法，透過嚴格的機密資訊保護制度，全面保護本公司之智慧財產。



政策/承諾

- 建立研發資料庫，強化研發動能。
- 建立系統化開發流程。
- 開發客製化需求產品，以提高產品銷售價格。
- 培育研發人才與團隊，深化產品開發能力。

2025執行成效

- 開班AI專業培訓課程，培育研發人才與團隊。
- API版本優化，提升可重用元件比例、強化產品彈性，縮短導入時間。
- 累積有效專利354件，較前一年度增加3.2%。

短期目標

- 培育研發人才與團隊，導入AI協作開發工具與技術分享制度，提升開發效率與專業能力。
- 與客戶建立緊密的技術合作夥伴關係，開發滿足客戶多樣需求的產品，提升客戶關係黏著度。
- 保護智慧財產權，申請專利件數。

中長期目標

- 建立完整研發知識治理架構與人才培育制度，提升研發效率與穩定度。
- 拉大與其他廠商的技術差異，開發更先進且可高度客製之產品，逐步扮演市場新產品規格領導者的角色。
- 保護智慧財產權，申請專利件數。

2-6 創新研發

深耕市場多年，已具有一定之客戶群基礎

本公司不論是在簡訊發送及金融證券資訊服務領域均已深耕多年，簡訊發送業務提供即時且確實的送達功能，而行動看盤則是提供快速即時的證券交易報價資訊與下單功能，主要客戶群已涵蓋銀行業、證券業及其他一般大型企業等。長期以來，本公司不斷深耕研發，自有產品皆取得多項專利，因此不論是在簡訊發送或是行動看盤部分，已在市場上占有一定之地位，本公司將持續提供更多的服務項目，增加對同一客戶的服務廣度與深度。

● 具備金融證券專業能力的技術團隊

本公司長期以來專注在企業簡訊發送與行動看盤程式研發應用之領域，主要客戶群係以金融業或證券業為主，長期以來已深入了解金融及證券業的資訊架構，方能設計出與其系統相配合的簡訊發送系統或行動看盤程式。隨著公司營運不斷發展成長，持續累積各專案開發、執行及管理的經驗，也透過培訓優秀儲備幹部或向外延攬相關領域優秀的人才，組成堅強的技術團隊，確實掌握專案開發的進度與品質及觀察市場脈動。

● 即時快速且穩定的服務與技術支援

本公司自行研發的簡訊發送模組與行動看盤軟體，分別在簡訊發送與行動裝置APP的市場中，提供給客戶全方位的完善服務，並且可依照客戶的需求進行客製化的彈性調整，且本公司提供7*24小時隨時均有維運工程人員待命，可即時排除問題，因此能深獲客戶信賴。

近年投資研發趨勢

為確保及提升競爭優勢，本公司將持續投入新產品與技術之開發，占比逐年上升。本公司近三年研發經費之營收占比平均為 6.75 %，平均每年投入新臺幣 1.88億研發經費。

項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用 (仟元)	166,273	187,819	210,511
營業收入 (仟元)	2,646,060	2,775,210	2,932,265
百分比 (%)	6.28%	6.77%	7.18%

註：當年度營收係指三竹資訊個體營業收入。



近三年研發經費
之營收占比平均為
6.75 %



平均每年研發
經費投入
1.88 億

智慧財產權管理

本公司深知自主研發技術之重要性，因此堅持持續投入創新以不斷提升企業的競爭力與永續發展。為此，我們積極推行智慧財產管理計劃，以保護我們的技術成果並確保其價值最大化。透過建立一個完善的智慧財產管理制度，保護我們的專利、商標和其他知識產權。藉此，我們期許能夠為公司的長遠發展奠定穩固的基礎，並在市場競爭中保持領先地位。

專利保護措施

1. 掌握產業專利現況：掌握產業近期之專利核准，瞭解對手之佈局。
2. 鼓勵創新提案：訂定創新技術獎勵辦法，發放獎金激勵內部研發人員。
3. 專利品質把關：針對創新技術提案進行專利要件檢視以及前案檢索，確保專利申請案品質。
4. 多重專利佈局：為保護重要技術以及防止對手之迴避設計，進行多重專利佈局。
5. 定期清點專利：制訂專利清冊，並派專人每月定期更新專利狀態。

執行情形

1. 本公司訂定每年定期將智慧財產相關事項提報至董事會，最近一次提報日期為2025年12月23日。
2. 本年度全體個資法認知線上教育訓練與測驗已於2025年11月底完成。

三竹資訊長年深耕研發創新，積極投入智慧財產佈局，重視專利技術作為企業核心競爭力的重要基石。透過持續累積與系統性研發管理，逐步建立堅實的專利佈局成果。早在2014年即以單年通過57件專利的亮眼成績，榮獲經濟部智慧財產局「本國法人專利公告發證百大排行榜」中資訊軟體業第一名殊榮，展現本公司在技術研發上的深厚實力與前瞻佈局。

近年來，三竹資訊持續強化研發動能，深化專利佈局。多項具創新與實用價值之專利皆已實際導入本公司產品與平台服務中。透過專利的持續累積與商業化應用，三竹不僅展現研發創新實力，更確保技術自主與差異化優勢，鞏固在資訊服務領域的領導地位。

取得專利成果

當年獲得專利件數

累積有效專利件數

2023年

19件



335件

2024年

16件



343件

2025年

13件



354件

③

環境永續

3-1 氣候變遷

3-2 溫室氣體管理

3-3 環境暨能源管理

3-4 供應鏈管理



3-1 氣候變遷

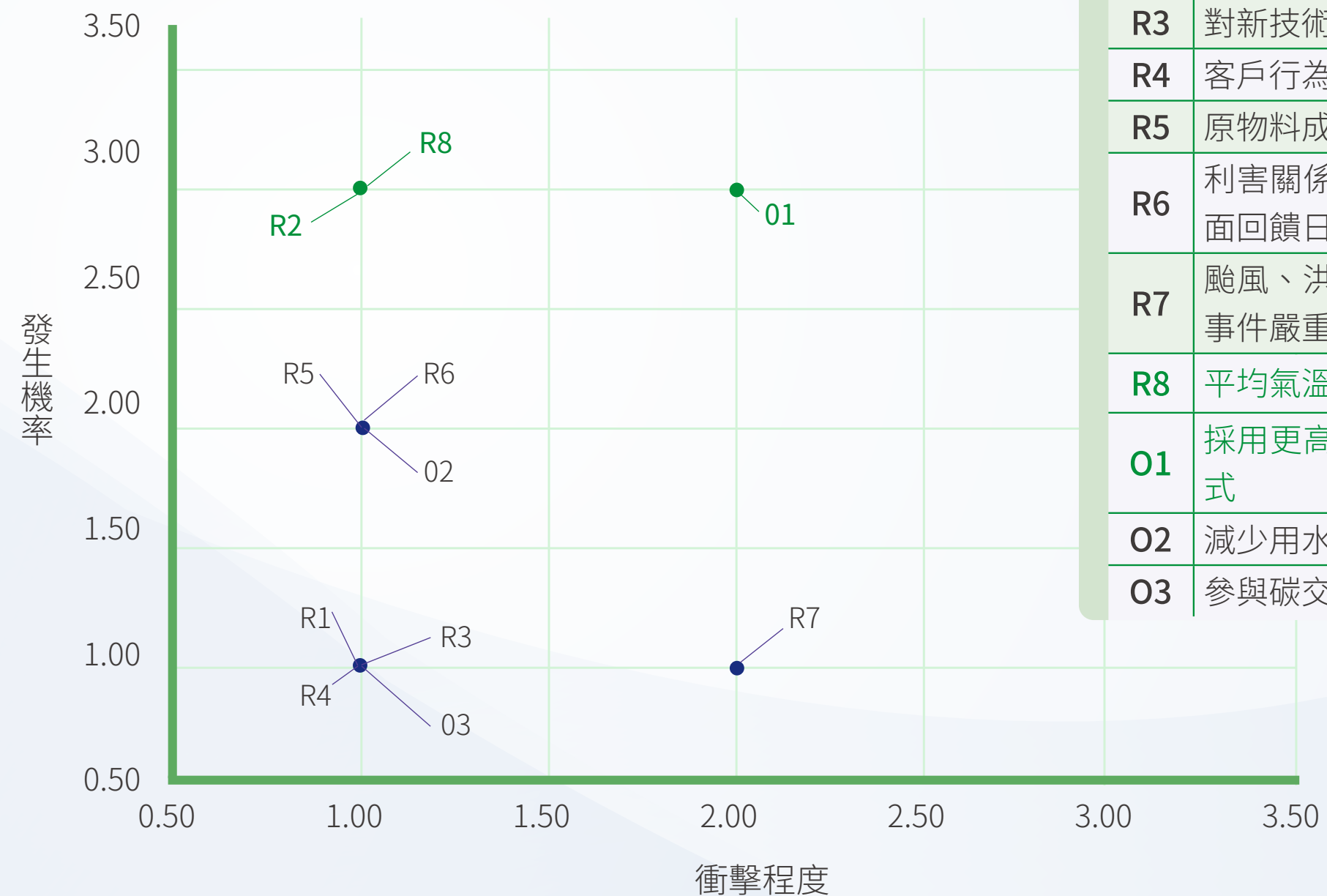
三竹資訊設有內部控制及內部稽核制度，訂定「風險管理辦法」落實永續營運有關環境、社會及治理面之整合性風險管理。隨著全球對於氣候議題愈加重視，驅使企業積極為減緩氣候變遷展開行動，本公司自2023年依循TCFD氣候相關財務揭露建議(Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures，以下簡稱TCFD建議)指引，進行氣候變遷相關財務揭露的現況分析，揭露公司於因應氣候變遷所採取的策略與措施，並以低碳經濟轉型為願景，肩負起企業應有的社會責任。

本公司由永續發展推動小組成員進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬訂後續的因應策略，每年定期向董事會報告監控執行成效，以下對TCFD建議核心要素，分為治理、策略、風險管理、指標與目標進行說明。



氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)

氣候相關風險機會辨識矩陣圖



面向	揭露	本公司回應舉措		
治理 	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	每年定期召開董事會，聽取管理階層報告 ESG 及氣候變遷對公司營運之風險與機會，暨討論其相關之議題因應對策，以妥善對應各項氣候行動且善盡社會責任。		
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	● 成立永續發展推動小組，負責鑑別氣候風險並於各職掌範疇內評估與因應氣候衝擊。 ● 在氣候議題的管理階層最高負責人為執行副總，帶領主管落實氣候變遷相關管理工作，並定期向董事會報告。 ● 訂定「風險管理辦法」，由本公司董事會、稽核室、總經理室及各部門主管及員工共同參與、推動及執行。		
策略 	所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	短期 (1~5 年)	中期 (6~10 年)	長期 (11 年以上)
		● 轉型風險：強化排放量報導義務 (溫室氣體盤查及查證) ● 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高 ● 市場機會：採用更高效率的傳輸方式	● 轉型風險：強化排放量報導義務 (新增再生能源法令規範) ● 實體風險：平均氣溫上升 ● 市場機會：採用更高效率的傳輸方式	● 轉型風險：強化排放量報導義務 (淨零排放趨勢) ● 實體風險：平均氣溫上升 ● 市場機會：採用更高效率的傳輸方式
	在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	本公司積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。並定義短期為 1 至 5 年，中期為 6 至 10 年，長期為 11 年以上，評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。		
		主要轉型風險	主要實體風險	主要氣候機會
		為了因應相關法遵與綠色標準變動的風險，本公司時刻關注主管機關公布最新消息及成立溫室氣體盤查小組，安排教育訓練提升碳盤查專業能力。	為降低極端氣候造成營運據點停工營收下降、機器設備受損造成財產損失，面對颱風來臨時，實施防颱準備，並投保相關重要資產，降低災害風險所造成營運損失。	本公司長期與客戶保持長年的緊密信任關係，積極強化研發創新，持續開發傳輸更高效率的產品，從源頭減少電力使用量。
	在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	本公司尚未執行情境分析評估，後續將視情況研議。		

面向	揭露	本公司回應舉措		
風險管理 	在氣候相關風險的鑑別和評估流程	永續發展推動小組蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。		
	在氣候相關風險的管理流程	永續發展推動小組鑑別主要風險後與各事業單位探討相關因應策略，並將氣候變遷納入每年向董事會提報風險因子，落實風險管理及因應措施。 董事會為本公司風險控管的最高決策單位，核定整體之風險管理政策及重大決策；由審計委員會審核公司內部控制制度有效性之考核，確保內部控制有效並監督公司存在或潛在風險之控管。		
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在公司的整體風險管理制度	本公司為持續精進環境面氣候變遷風險管理，遂將之與一般風險管理整併，以利整合式思考，自營運之高度與視角判斷各項風險與機會，包含氣候議題對公司之影響。完整之風險管理資訊請見：章節二 - 風險管理。		
指標和目標 	說明公司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	本公司以溫室氣體排放量作為主要量化評估關鍵指標。		
	範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險	本公司已依循ISO 14064-1：2018盤查範疇一、範疇二及範疇三，規劃2026年起取得ISO 14064-1：2018查證聲明。 2025 年溫室氣體排放量（公噸 CO ₂ e）如下列：		
		範疇一	範疇二	範疇三
		28.8980	444.1158	157.0981
	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	溫室氣體減量目標：以2025年為基準年，年減1%。		



環境暨 能源管理

遵守環保法規及客戶要求，持續推動節能減碳措施，永續經營，善盡企業責任。

政策/承諾

- 持續推行節能減碳之政策，汰換辦公室老舊設備，積極宣導提高員工節能意識，以達成淨零排放為目標前進。

2025執行成效

- 完成母公司暨合併報表子公司，溫室氣體範疇一、範疇二及範疇三盤查。
- 更換辦公室 LED 燈座 10 座。
- 採購11台符合一級能效設備。

短期目標

- 遵循法規，2026 年前完成溫室氣體盤查報告書。

中長期目標

- 淘汰及更換老舊電器設備，以節能省電設備為優先採購方針。



3-2 溫室氣體管理

本公司依據ISO 14064-1：2018進行溫室氣體盤查，並將盤查基準年設定為2025年，藉以掌握溫室氣體排放情形，並訂定年減1%為減碳目標。為提高溫室氣體盤查資訊與報告之可信度，規劃經由第三方機構進行2026年溫室氣體盤查數據之查證或確信。

管理措施

- 辦公室加裝循環扇使用，並定期維護空調設備，以維持空調設備高效率。
- 鼓勵同仁走樓梯，除有益身心健康之外也可減少離峰時間的電梯使用率。
- 鼓勵同仁於每日午休時間關閉辦公室電燈。
- 使用 LED 照明燈具取代舊有傳統 T8 燈具。
- 定期檢視通風管線與清洗送風機。
- 各辦公室無人時段，強制關閉網路伺服器設備，節能並可降低資安事件發生率。

單位：公噸CO₂e

類別	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	3.060	9.687	28.8980
範疇二	468.498	450.224	444.1158
範疇三	-	-	157.0981
合計	471.558	459.911	630.1119
當年度營收（百萬）	2646.060	2775.210	2957.150
排放量強度（公噸 CO ₂ e / 百萬元營收）	0.178	0.166	0.213

註：2023年及2024年為三竹資訊個體數，2025年為集團合併數。

註：電力係數採用能源局2025年度電力排放係數：每度電約排放0.474 kg-CO₂e/kWh。

註：2025年首度納入範疇三盤查，包含員工通勤與商務旅行項目。

3-3 環境暨能源管理

本公司為資訊服務業，未有生產製程，為實踐企業永續經營理念，已訂定環境管理制度。本公司各項能資源主要用於辦公場所日常營運所需。其最主要能資源為外購電力，常見的原物料、水資源、單位所在可能影響當地生態多樣性、產生廢棄物方面，都無危害環境之疑慮。2025年三竹資訊亦無違反環境法規之相關情事，但身為地球公民一份子，三竹資訊仍致力為環境永續盡一份力，因此每年持續優化精進各項能資源減量措施，以減緩企業營運對環境產生的負面衝擊。

能源管理

隨著全球化氣候變遷，要如何提升能源效率，進而減少環境汙染等全球性議題，各國家努力推出各種能源效率改善政策及有效地管理，以達到節能減碳的目標。三竹資訊為避免能源不當的浪費，訂定減量目標為單位營收能源消耗量年減1%。公司的能資源主要包括電力、柴油及汽油之使用。

單位：GJ

類別	項目	2023年	2024年	2025年
內部能源消耗量	柴油	0	0	3.517
	外購電力	3407.258	3274.355	3373.032
	車用汽油	11.457	11.233	8.374
總能源消耗量		3418.715	3285.588	3384.923
當年度營收（百萬）		2646.060	2775.210	2957.150
能源密集度（GJ/ 百萬元營收）		1.292	1.184	1.145

註：2023年及2024年為三竹資訊個體數，2025年為集團合併數。

註：本公司再生能源使用率為 0% 。主要能源消耗來自外購電力（非再生能源）。

水資源管理

三竹資訊屬於資訊服務業，非製造業，並無製程用水，均為辦公場所日常生活用水，為節約水資源，訂定減量目標為單位營收用水量年減1%。在公司營運過程中，用水來源皆來自台灣自來水公司，並未使用地下水或其他水源。

用水量盤查

類別	2023年	2024年	2025年
取水量（百萬公升）	4.313	4.017	4.454
耗水量（百萬公升）	0.000	0.000	0.000
排水量（百萬公升）	4.313	4.017	4.454
當年度營收（百萬）	2646.060	2775.210	2957.150
用水密集度（度/百萬元營收）	1.630	1.447	1.506

註：2023年及2024年為三竹資訊個體數，2025年起為集團合併數。

註：用水密集度單位採用百萬公升/百萬元營收計算出來數值小數點後位數過多，導致數據難以閱讀，故改採用度/百萬元營收作計算。

管理措施

- 宣導員工應有節約水資源之觀念與隨手關閉之實際作為。
- 使用省水裝置水龍頭、安裝調節馬桶沖水量裝置，以達節水目的。
- 茶水間製作節水標語宣導，隨時提醒同仁節約用水，為地球盡一份心力。

廢棄物分類與減量

廢棄物主要為生活垃圾，在營運過程中無有害廢棄物產生，廢棄物確實分類後由大樓管理中心統一處理，確保廢棄物處理不致造成對環境重大汙染與衝擊，但為減少資源浪費情形，落實減量（Reduce）、再利用（Reuse）、回收（Recycle）環保3R措施，本公司亦積極推動各項減量回收再利用措施，以達成資源永續利用的願景，為永續未來盡一份心力。

管理措施

- 各樓層廢棄物回收區皆張貼標語向員工多加宣導，落實垃圾分類及資源回收，減少對環境的危害。
- 響應台北市政府「禁用一次性及美耐皿餐具」政策，降低使用一次性餐具之使用、減少生活垃圾量。
- 召開會議時，鼓勵員工自備環保杯，減少塑膠杯與寶特瓶使用。
- 推行行政無紙化政策，使用電子化表單及簽核，持續落實電子公文、電子公告，減少紙張用量。
- 採取廢紙再利用方式，處理一般無機密性紙張，鼓勵員工盡量使用雙面列印輸出及單面回收紙再利用。
- 配合政策導入電子發票，提升e化服務效能，減少紙本發票使用。
- 需透過特殊管道回收的物品，如電池、燈管、家電等妥善處理，不與一般垃圾混放。





永續 供應鏈

致力落實社會責任、推動環境永續發展、維護基本人權，並期許合作供應商能採用相同準則，一同善盡企業社會責任。

政策/承諾

- 依據三竹資訊《誠信經營作業程序及行為指南守則》及《永續發展實務守則》制定《永續發展承諾書》，並請本公司及各關係企業之供應商，在其所有業務活動範圍內皆應符合經營所在地區的法律規範並遵循本準則。

2025執行成效

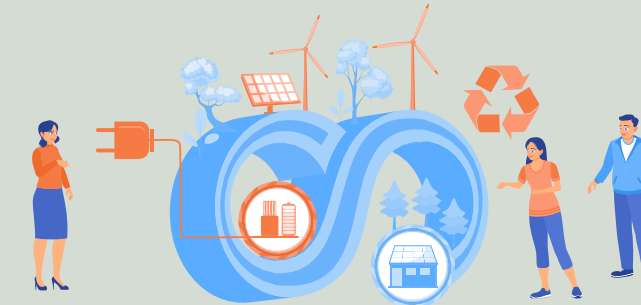
- 關鍵供應商《永續發展承諾書》簽署率80%。
- 完成關鍵供應商評鑑20家。

短期目標

- 持續簽立並遵循《永續發展承諾書》準則。
- 關鍵供應商評鑑每年20家。

中長期目標

- 持續簽立並遵循《永續發展承諾書》準則。
- 關鍵供應商評鑑每年20家。
- 推動永續供應鏈管理，有效降低供應鏈風險與提升營運競爭力。



3-4 供應鏈管理

本公司為致力落實社會責任、推動環境永續發展、維護基本人權，並期許合作供應商能採用相同準則，一同善盡企業社會責任。本公司制訂「誠信經營作業程序及行為指南」、「公司治理實務守則」及「供應廠商管理辦法」，前述辦法提及合作供應商，特簽署「供應商永續發展承諾書」，承諾遵循善盡企業社會責任、誠信經營及推動環境永續發展等規範。同時，為響應綠色採購，本公司逐步淘汰及更換老舊電器設備，並選用具環保標章之環保產品，環保商品除可回收、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。

新增供應商評選與管理

三竹資訊針對所有供應商於初次交易前於系統中建立「供應廠商資料」，並呈報權責主管核准後視為合格廠商。因供應商為公司重要合作夥伴，自2023年11月起要求供應商簽署「供應商永續發展承諾書」，將永續供應商管理範疇延伸至經濟與治理、環境保護及社會共融等ESG議題，包

含勞工權益、環保、安全衛生、道德與管理系統等，期望提升永續供應鏈管理成效與降低供應鏈營運風險，建立永續成長的夥伴關係。

關鍵供應商管理

三竹資訊理解在追求經濟收入與營運成長的雙贏目標下，極有可能對社會、環境、社區帶來嚴重衝擊，因此本公司邀請供應商夥伴共同建立誠信經營的產業環境。對於供應商的相關工作交付、驗收和付款作業，本公司依據內部與採購作業相關控制程序規範，制定「供應廠商管理辦法」，並確實要求內部同仁遵守。本公司每年會針對上一年度之前二十大進貨關鍵供應商進行評鑑，評比條件包括供應商之品質、交貨、價格、財務狀況等，將評比結果記錄於供應廠商年度評鑑紀錄表，並檢視是否完成簽署「供應商永續發展承諾書」，針對未簽回廠商，每半年彙總清單呈核總經理，持續追蹤、溝通、完成補件，以作為未來選擇供應商之參考。

不合格供應商處理方式

關鍵供應商評鑑結果雖未達除名標準，但延遲交貨或不合格品次數高於兩次以上之廠商，由採購單位提出改善警告，若於三個月內再犯者則減少其訂單或扣款處理。若交貨狀況超出前述評估標準，將說明供應商之不良現況、其所造成本公司之損失及建議對策呈核，以決定是否將供應商自「合格供應廠商」中除名。



關鍵供應商受評年度情形

項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
新增關鍵供應商家數	3	3	1
新增關鍵供應商簽署「永續發展承諾書」家數	0	2	1
新增關鍵供應商簽署率	0.00%	66.67%	100%
關鍵供應商執行評鑑家數	18	20	20
關鍵供應商簽署「永續發展承諾書」家數	0	15	16
關鍵供應商簽署率	0.00%	75.00%	80.00%

註1：簽署「永續發展承諾書」自2023年11月起執行，故2023年簽署家數為零。

在地採購

三竹資訊相信推動在地採購能為本公司以及環境帶來效益，一方面有助於減少公司的進貨成本，另一方面有助於降低因為長途運輸而增加的碳排放，因此，更能促進在地商業發展，形成公司營運、環境、與在地商業三贏的局面。而作為台灣金融資訊服務領導廠商，三竹資訊除了客戶指定之原廠所提供軟體與服務外，以實際的行動支持在地採購，展現出三竹深耕在地、永續經營的決心。

項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
關鍵供應商在地採購比例（依家數）	90.00%	90.00%	85.00%
關鍵供應商在地採購比例（依金額）	99.69%	99.57%	99.46%



友善職場

4-1 多元平等職場

4-2 人才吸引與留任

4-3 人才培育與發展

4-4 職業安全與健康促進



4-1 多元平等職場

三竹資訊認為員工是企業成長最重要的基石，公司的穩健成長與發展，是每一位員工共同努力的成果。三竹資訊積極創造公平、健康、多元的職場環境，制訂「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南守則」、「勞工安全衛生工作守則」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，為員工道德行為與職場倫理的依循，讓員工明確知悉自身權益及應遵循之規範。

人權政策

為保障與維護同仁的基本人權，三竹資訊依循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭櫫之原則，包括禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。本政策適用於三竹資訊，並用相同標準期許供應商與商業合作夥伴、客戶能遵守本政策精神與基本原則。

- 2023年起，新人教育訓練時將人權議題納入範疇加以宣導，並公告人權宣言供全體員工參閱。
- 2024年起，每年定期發信向全體員工宣導人權議題。
- 2025年間無任何違反人權事件發生。

新進人員			
新人人數	受訓人數	受訓比例	受訓總時數
103	103	100%	51.5

在職人員			
在職人數	受訓人數	受訓比例	受訓總時數
371	371	100%	185.5

性騷擾防治與申訴機制

宣導與教育訓練：三竹資訊於2025年11月向董事及全體員工進行性平三法相關訓練與宣導，深化同仁對性別平等、性騷擾等議題的重視，進而保護每位同仁的權益。

防治措施和申訴機制：訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，設置申訴管道，處理性騷擾事件，以不公開方式為之，針對案件發生緣由進行事後檢討，並對個案進行追蹤、考核及監督，確保懲戒或輔導措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

人力結構

三竹資訊鼓勵多元共融的企業文化，尊重個體差異與多元觀點，不因其年齡、性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、隸屬工會而有所差異。我們重視員工多元性平等，致力於建立多元平等的健康職場。

三竹資訊員工組成多元，截至2025年底，總員工人數為390人，男性員工258人，女性員工132人。依聘用契約區分，員工包含全職員工387人，約聘及兼職人員3人，為落實在地深耕，吸引在地優秀人才，全體員工中華民國國籍比例達100%。

三竹資訊高階主管23人，男性為20人（86.96%），女性為3人（13.04%），聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

員工人數&分布

人力結構/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數(註1)		375		373		390	
📄 勞雇合約		正職員工	臨時員工	正職員工	臨時員工	正職員工	臨時員工
性別	男	246	0	242	0	258	0
	女	129	0	131	0	132	0
地區	台灣	375	0	373	0	390	0
	海外	0	0	0	0	0	0
👜 勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	245	1	241	1	257	1
	女	128	1	129	2	130	2
地區	台灣	373	2	370	3	387	3
	海外	0	0	0	0	0	0

註1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

非員工工作者人數&分布

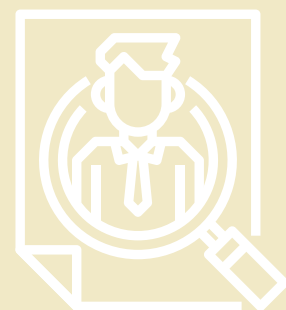
人力結構/年度		2023年		2024年		2025年	
工作者總數(註1)		5		7		7	
📄 契約類型		派遣	委任	派遣	委任	派遣	委任
性別	男	0	5	0	7	0	7
	女	0	0	0	0	0	0
地區	台灣	0	5	0	7	0	7
	海外	0	0	0	0	0	0
👜 工作性質		技術員/作業員	高階技術顧問	技術員/作業員	高階技術顧問	技術員/作業員	高階技術顧問
性別	男	0	5	0	7	0	7
	女	0	0	0	0	0	0
地區	台灣	0	5	0	7	0	7
	海外	0	0	0	0	0	0

註1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

員工多元化人數&分布（依職務、性別、年齡、學歷、國籍）

人力結構 / 年度		2023年		2024年		2025年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
當年度員工總數（註 1）		375	-	373	-	390	-
 職務	管理人員	37	9.87%	38	10.19%	37	9.49%
	技術人員	277	73.87%	272	72.92%	290	74.36%
	銷售人員	61	16.26%	63	16.89%	63	16.15%
 性別	男	246	65.60%	242	64.88%	258	66.15%
	女	129	34.40%	131	35.12%	132	33.85%
 年齡	未滿 30 歲	71	18.93%	62	16.62%	56	14.36%
	30（含）~50 歲	280	74.67%	281	75.34%	301	77.18%
	50 歲以上（含）	24	6.40%	30	8.40%	33	8.46%
 學歷	研究所	78	20.80%	82	21.98%	85	21.8%
	大專院校	284	75.73%	278	74.53%	292	74.87%
	其他	13	3.47%	13	3.49%	13	3.33%
 國籍	本國籍	374	99.73%	372	99.73%	390	100.00%
	外國籍	1	0.27%	1	0.27%	0	0.00%

註1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。
註2：相對於2024年，本公司之人數與組成無顯著波動。



人才吸引與留任

提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。

政策/承諾

- 『人』是公司最重要的資產，如何讓每位員工能安心工作並願意全力發揮，是三竹努力追求的目標。透過人力資源政策有效的提供公司永續經營發展所需求之人力，以符合公司組織發展之需求。

2025執行成效

- 非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數較去年成長。
- 新進人員留任率70.87%。
- 育嬰留停回任率80%。

短期目標

- 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。
- 新進人員留任率75%。
- 育嬰留停回任率80%。

中長期目標

- 每年依照員工個人績效貢獻適時調整職等及薪資結構。
- 新進人員留任率80%。
- 育嬰留停回任率85%。



4-2 人才吸引與留任

人才招募

為因應資訊服務產業的變革與新趨勢，三竹資訊積極招募具備相關能力人才，對於研發人才需求逐漸提升，資訊服務專業領域相關人才的招募，成為三竹資訊重要的任務。2025年三竹資訊透過各式管道招募，新進員工達103人，年齡分布以50歲以下的員工為主，占當年度新進員工100%，代表三竹資訊現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。



2025年
新進員工人數
103人



新進員工年齡
50歲以下占比
100%



新進員工數量&分布

新進員工統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		人數	比例 (註 2)	人數	比例 (註 2)	人數	比例 (註 2)
當年度員工總數 (註 1)		375	-	373	-	390	-
 性別	男	58	15.47%	39	10.46%	66	16.92%
	女	39	10.40%	48	12.87%	37	9.49%
 年齡	未滿 30 歲	34	9.07%	32	8.58%	35	8.97%
	30 (含) ~50 歲	62	16.53%	55	14.75%	68	17.44%
	50 歲以上 (含)	1	0.27%	0	0.00%	0	0.00%
 學歷	研究所	16	4.27%	12	3.22%	22	5.64%
	大專院校	78	20.80%	69	18.50%	78	20.00%
	其他	3	0.80%	6	1.61%	3	0.77%
 地區	台灣	97	25.87%	87	23.32%	103	26.41%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註2：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

離職員工數量&分布

離職員工統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		人數	比例 (註 2)	人數	比例 (註 2)	人數	比例 (註 2)
當年度員工總數 (註 1)		375	-	373	-	390	-
 性別	男	40	10.67%	45	12.06%	53	13.59%
	女	35	9.33%	47	12.60%	42	10.77%
 年齡	未滿 30 歲	19	5.07%	26	6.97%	30	7.69%
	30 (含) ~50 歲	56	14.93%	65	17.43%	63	16.15%
	50 歲以上 (含)	0	0.00%	1	0.27%	2	0.51%
 學歷	研究所	6	1.60%	9	2.41%	21	5.38%
	大專院校	67	17.87%	76	20.38%	71	18.21%
	其他	2	0.53%	7	1.88%	3	0.77%
 地區	台灣	75	20.00%	92	24.66%	95	24.36%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註2：離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

註3：本公司2025年度離職率較2024年度下滑1.22%，從性別結構觀察，男性仍為主要離職群體，惟整體下降幅度主要係30(含)-50歲女性員工的離職人數減少5人所致。

薪酬制度

三竹資訊依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效考核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，三竹資訊的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異有敘薪之差別待遇，如當年度公司有獲利，依公司章程規定提撥2%~6%為員工酬勞，前項提撥之員工酬勞中應以不低於3%分派予基層員工。員工整體的酬金組合，主要包含基本固定薪資、職務加給及福利等三部分；而給付的標準，基本固定薪資是依照員工所擔任職位的市場行情核敘，職務加給則是連結各員工職務內容發給，至於福利設計，則依法令的規定及兼顧員工的需求，來設計員工可享有的福利，具體成果展現在非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數較去年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

其次，三竹資訊不同性別員工當中，男性與女性在基本薪資與整體薪酬有差異，乃因男性多擔任研發、業務工作，女性主要從事行政、事務等職務，以及年資差異所致，本公司任用核薪標準不會因為性別有所差異。此外，就基層人員薪資來說，三竹資訊員工不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

同仁薪酬比（女：男）/不同性別的標準薪資與當地最低薪資的比率



非主管職務之全時員工人數（人）



非主管職務之全時員工年薪平均數（仟元）



非主管職務之全時員工年薪中位數（仟元）



福利制度

三竹資訊秉持員工是公司最重要資產的理念，提供員工完善的福利，包含員工團體保險、勞健保、退休制度、三節獎金/禮品、業績獎金、定期部門聚餐、旅遊、生育、結婚、喪葬以及急難救助等福利項目。三竹資訊致力為員工打造友善婚育與家庭照顧的暖心職場，設置「職工福利委員會」，並制訂「員工社團活動成立與補助辦法」，提供活動經費補助，不定期舉辦聯誼活動、家庭日及員工旅遊，鼓勵同仁聯誼交友、參與社團活動，增進同仁間情誼交流，促進員工工作與健康福祉。

員工福利措施與項目

基本福利	獎金/禮金/補助		休閒福利	健康照護
☑ 勞保/健保	☑ 員工分紅/配股	☑ 婚喪喜慶獎金	☑ 國內 / 外員工旅遊	☑ 員工健檢
☑ 團體/就業/職災保險	☑ 業績獎金	☑ 子女教育獎助學金	☑ 家庭日	☑ 西醫諮詢
☑ 教育訓練	☑ 三節獎金/禮品	☑ 育兒津貼	☑ 社團活動	☑ 臨場醫護健康服務
☑ 年終獎金	☑ 生日禮金	☑ 員工急難救助	☑ 部門聚餐	☑ 育嬰假
☑ 勞退提撥金	☑ 全勤獎金	☑ 伙食津貼	☑ 聯誼活動	☑ 彈性工時(註1)

註1：撫育未滿三歲子女者，可請求每天減少工作時間1小時（減少之工作時間，不得請求報酬）或調整工作時間。

企業家庭日

2025年舉辦二天一夜家庭日及臺北大巨蛋一日遊，鼓勵員工帶家人一起來同樂，為員工職家平衡以及凝聚員工向心力。

二天一夜
家庭日活動

共計505人參與活動，
包含員工187人及眷屬318人，
活動經費1,919,670元。



臺北大巨蛋
一日遊

共計393人參與活動，
包含員工148人及眷屬245人，
活動經費381,600元。



聯誼交友
活動

參加員工19人，總人數40人，
活動經費79,420元（含獎品）。



退休制度

為保障員工退休的財務規劃，三竹資訊退休制度係依照勞動基準法及相關法規訂定，自2005年7月1日起，依政府政策採個人退休金專戶制，公司對適用新制員工每月依工資申報金額提繳6%勞工退休金，存儲於員工勞保局之個人專戶內，員工退休金支付，係根據同仁服務年資基數及核准退休日前六個月平均工資計算。

溝通管道（勞資會議）

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的營運計畫、業務概況及市場狀況，公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能以員工需求為出發點建構友善職場。三竹資訊恪遵法令，內部人事行政管理符合各營運據點的當地勞動法令，並依法至少每季舉辦一次勞資會議，會議由勞方與資方代表出席，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。2025年召開4場勞資會議。同時，三竹資訊設有多元溝通管道，透過雙向溝通，將其建議逐一轉化成政策以便落實，2025年未發生勞資爭議。

資遣預告期

三竹資訊遵循《勞動基準法》第 16 條及《大量解僱勞工保護法》，若營運將發生重大變化、影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更時，會恪遵當地勞動法規，在終止勞動契約前進行事前預告，以盡可能避免或減輕任何形式的負面衝擊。最短預告期間：工作三個月以上一年未滿者，於 10 日前預告之；工作一年以上三年未滿者，於 20 日前預告之；工作三年以上者，於 30 日前預告之。報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。

團體協約

本公司未有團體協約，但致力於推動勞資會議。本公司尚未成立工會，但遵守勞動條件相關法規，確保員工皆享有集會結社自由並受到保障。

育嬰假

為使員工新生子女得到完善的照護，三竹資訊給予需要照顧嬰幼兒之同仁育嬰留職停薪假（以下簡稱育嬰假），公司將於育嬰假期滿一個月前主動詢問復職意願，並協助同仁進行復職準備與工作接軌，以維持同仁在工作與家庭之間的生活平衡。2025年，共計有5人申請育嬰留職停薪，其中男性2人，女性3人。

項目	性別	2023年	2024年	2025年
當年度享有育嬰留停資格的員工人數	男	13	9	7
	女	6	9	3
	合計	19	18	10
當年度實際申請育嬰留停的員工人數	男	4	2	2
	女	6	8	3
	合計	10	10	5
育嬰留停期滿應復職的員工人數（A）	男	4	2	3
	女	7	4	6
	合計	11	6	9
育嬰留停期滿後實際復職的員工人數（含提前復職）（B）	男	4	2	2
	女	4	3	5
	合計	8	5	7
前一年育嬰留停期滿且實際復職的員工人數（前一年 B）	男	1	4	2
	女	4	4	3
	合計	5	8	5
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數（C）	男	1	4	2
	女	4	2	2
	合計	5	6	4
復職率（B/A）	男	100.00%	100.00%	66.67%
	女	57.14%	75.00%	83.33%
	合計	72.73%	83.33%	77.78%
留任率（C/ 前一年 B）	男	100.00%	100.00%	100.00%
	女	100.00%	50.00%	66.67%
	合計	100.00%	75.00%	80.00%

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。

註3：留任率=（前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數）*100%。



人才培育 與發展

公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為資訊產業的領導者。

政策/承諾

- 為有效提升人力資本，積極建構與推動具有品質的訓練規劃與執行原則，協助各級部門培育與儲備潛力人才，落實人員「適才適位」的策略方針。

2025執行成效

- 新進人員職能受訓率達100%。
- 人均受訓時數36.48小時。
- 學習應用/技術報告分享會16場。
- 執行教育訓練課後滿意度調查。

短期目標

- 新進人員職能受訓率達100%。
- 每年各類別員工平均訓練時數達6小時。
- 鼓勵同仁分享個人技術論壇及課程，促進員工的創新思考及競爭力。
- 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長。

中長期目標

- 新進人員職能受訓率達100%。
- 每年各類別員工平均訓練時數達8小時。
- 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力。

4-3 人才培育與發展

多元人才教育訓練

對三竹資訊來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此三竹資訊向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

三竹資訊積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各部門每年依自身需求研擬教育訓練計劃並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠。同仁進修分為內部與外部訓練，內部培訓，由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外部培訓，依部門視業務需要提出申請，選派合適人選參加外部機構舉辦的課程，課後參與培訓的同仁再填寫滿意度調查表，並鼓勵同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。近年因應教育訓練多元化趨勢潮流，規劃並安排同仁多接觸不同面向的課程。



員工教育訓練

2025年本公司員工受訓時數較2024年提升504.50%，主因係為因應AI人工智慧、大數據分析及雲端技術等新興科技的風潮；除持續推動內部同仁開發經驗分享外，亦積極委外聘請專業講師開設專班課程，並由公司全額補助訓練費用，以協助同仁有效解決工作上所面臨之技術與實務問題。

透過專業外部機構之系統化培訓，快速引導同仁熟悉程式語言運用，強化邏輯思考與問題解決能力，提升資訊安全防護知識，並增進溝通與協調技巧，同時鼓勵同仁取得相關專業證照。

2025年員工平均受訓時數達36.48小時，已順利達成短期訓練目標。未來，本公司將持續規劃更多元且具前瞻性的教育訓練方案，為同仁職涯發展注入成長動能，打造持續精進之學習型組織。

項目 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
每名員工 平均受訓時數		4.15  hr	6.31  hr	36.48  hr
	男	3.11  hr	6.31  hr	34.01  hr
	女	6.13  hr	6.31  hr	41.30  hr

類別 / 年度	2023年			2024年			2025年		
 1. 人工智慧	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
	23	5.5	28.5	44.5	16	60.5	7426.5	4493	11919.5
 2. 系統開發	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
	26	-	26	172	12	184	78.5	18.5	97
 3. 研發軟體	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
	265	169	434	267.5	167	434.5	72	17	89
 4. 財會稽核	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
	86.5	158	244.5	49.5	147	196.5	30	106.75	136.75
 5. 專案管理	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
	104	178	282	301	85	386	19	71.5	90.5
 6. 業務行銷	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
	33	63	96	76	56.5	132.5	3	11.5	14.5
 7. 資安維運	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
	86	12	98	206	78	284	449.5	120	569.5
 8. 永續ESG	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
	69	115	184	246	137	383	31	197.1	228.1
 9. 通識教育	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
	72.5	90	162.5	164	128.5	292.5	666	416	1082

單位：小時(hr)

提升ESG永續意識

自2023年起，為落實公司相關政策及提升同仁永續意識，治理單位每月會定期發行一份刊物，宣導主題如：氣候變遷、誠信經營、人權、防範內線交易、性別平等、職業安全衛生及永續金融等，讓全體同仁了解ESG內涵。

績效考核

為建立員工合理、公平、公正之獎懲機制與升遷管道，激勵員工在工作上積極進取，進而提拔優秀人才，提升公司營運績效，三竹資訊建立完整之年度績效考核及新進人員考核，檢視個人績效與公司目標達成能力，以評鑑員工績效，以及作為員工培育之依據，不依性別不同而有所區別，採取每年1次正職員工績效考核作業（新進人員會優先進行3個月試用考核）。2025年考核人數327人，佔整體92.90%。



註：2025年新進且任職滿三個月，新進人員考核率100%。

4-4 職業安全與健康促進

三竹資訊致力於提供員工安心工作環境，依勞動部「職業安全衛生法」及「職業安全衛生管理辦法」等相關法規，制定「勞工安全衛生工作守則」，建構安心的職場文化。三竹資訊聘任專職護理師及醫師，協助推動職場「人因工程」、「職場過勞預防」、「職場暴力預防」、「職場母性勞工健康保護」四大保護計畫，預防員工工作負荷促發疾病及對工作場所環境安全衛生設施之規劃與建議。

職業安全教育訓練與災害演練

為建立同仁職業安全衛生意識，三竹資訊聘任職業專科醫師及專職護理師數名，並不定期在公司通訊軟體宣導健康及職業安全資訊。同時，依據法規及業務需求，安排相關人員接受職業安全衛生專業培訓，包含考取「甲種職業安全衛生業務主管」及「急救人員安全衛生」證照。此外，日常防災則透過實施消防、停電演練，培養員工災害應變能力及熟悉逃生路線，減少遇災傷亡情形。

職業災害統計

2025年度三竹資訊員工並無因工作造成死亡、重大職災及職業病之職安事件。為降低員工發生上下班通勤交通事故，並積極宣導加強員工職業安全訓練，鼓勵同仁多搭乘大眾交通工具，以減少上、下班時騎車發生交通事故。

員工健康照護

三竹資訊相信員工的健康，就是公司的長期價值，完善的健康照護是我們對員工的承諾，也是對員工的責任。透過多元化的健康照護措施，讓員工保持健康的身理與心理，與公司共同永續前行，也呼應「SDG3 健康與福祉」及「SDG8 尊嚴就業與經濟發展」，實質提高員工幸福感並改善工作績效，以強化員工向心力與企業競爭力、締造健康職場並帶動公司經濟發展。

▶ 提供員工健康檢查

公司每年提供同仁免費健康檢查，針對特殊與一般作業到場健檢服務，提供各項檢查項目，更因應同仁需求提供客製化之自費項目檢驗，由公司專責人員保存歷年健檢記錄，針對檢驗項目異常的同仁，進行個別後續之追蹤及關懷。2023年~2025年檢查人數分別為311人、319人及349人。

▶ 職業專科醫師駐廠服務

公司聘任職業專科醫師每季一次及護理師每月三次進行臨場服務，提供員工衛教諮詢與衛生指導服務，藉由提供專業醫療，培養同仁健康自主管理能力，並留存「勞工健康服務執行紀錄表」備查。

▶ 各式衛教宣導

因應季節性及流行性疾病或參考員工各類需求，寄發電子健康文宣分享相關健康資訊，如：春節健康保健方式、何謂麻疹及感染的途徑、造血所需營養素與食材、素食者鐵質攝取須知等等健康議題，讓同仁更了解與健康相關知識。2025年舉辦2場衛教講座：職場不法侵害，霸凌零容忍主題，擁有良好的工作環境可留下人才，但是當工作環境上發生職場暴力或是霸凌，不僅會造成員工權益受損，若處理不當，更可能導致企業聲譽甚至營運上的損失等相關說明及預防方式；肌力強化，讓同仁能在這堂課中學習到如何強化肌力，運用在日常生活中，進而減少或緩解平日所累積的肌肉骨骼疼痛問題。

年度	課程名稱	人次	時數
2023年	外食族吃出健康有訣竅	12	1
2023年	放鬆與睡眠	5	1
2024年	職場不法侵害，霸凌零容忍	13	1
2025年	肌力強化	15	1
2025年	職場不法侵害-主管篇	19	1.5

1. 永續管理

2. 公司治理

3. 環境永續

4. 友善職場

5. 社會共融

附錄

▶ 安心辦公環境

- 1 每年定期維護保養空調設備、飲水機，確保飲用水質安全。



- 2 樓梯加貼反光條或止滑條，增加辨識能見度。



- 3 設置AED（自動體外心臟電擊去顫器），因應心臟疾病突發狀況，並宣導心肺復甦術等急救方法。



- 4 針對辦公室實施門禁管理，設有保全系統，保障員工安全。



- 5 逐步更換LED燈具，提供光線柔和、節能的照明設備，保護員工眼睛健康的同時達成節能減碳愛地球。



- 6 每年完成消防設備安全檢修申報及改善，作為大樓消防安全依據。



- 7 擺放血壓計，適時調整工作壓力與身體狀態。



- 8 定點放置醫藥箱，供員工需要時使用。



- 9 響應行政院衛生署母乳哺育政策，設立哺乳友善空間（哺乳室）。



⑤

社會共融

5-1 回饋社會

5-2 在地關懷

5-3 推廣文化藝術教育



1. 永續管理

2. 公司治理

3. 環境永續

4. 友善職場

5. 社會共融

附錄

秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，從「以人為本」的出發點，確保創造股東利潤同時，透過本業專長投身社會參與，以及關懷社會弱勢族群，以多元投入與不同面向的參與，落實企業社會責任，也讓投資人於投資三竹資訊，能間接實踐社會責任。我們運用資訊服務的核心能力，創造社會價值，降低城鄉差距，也呼應「SDG10 減少教育資源不平等」，建立永續服務模式，創造美好共融社會。

三竹資訊長期關注弱勢族群、偏鄉城市、孩童教育與民眾生活，自2013年起，每年歲末三竹資訊號召公司同仁一起響應公益活動，透過物資或金錢捐贈，提升所關懷的族群群體生活福祉，促進社會多元、平等與共融。

5-1 回饋社會

財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會

家扶基金會是一個關懷弱勢兒童少年及其家庭的國際性非營利組織，三竹資訊每月捐贈20萬元，同時幫助200名孩童，讓兒少享有家庭妥善的照顧、身心安全的保護、健康成長的環境、充分受教育的機會，快樂學習的生活，期待兒少自立後能夠帶著大家的愛展翅飛翔。



偏鄉環境教育

多數的偏鄉城市的學童，無法得到完整的愛與照顧，更無法讓學童擁有一般小孩習以為常的生活，透過物資的幫助，不斷推動學童們透過運動來培養課外興趣，找尋自我定位、學習團隊合作，並共同成長。公司已連續多年持續支持南投縣國小，為孩子創造無差異的學習機會。



花蓮縣長老會山宣總會

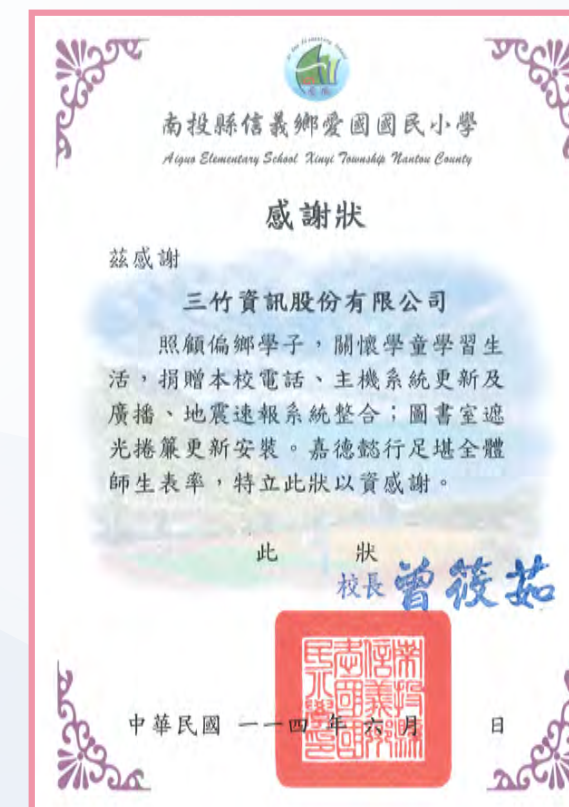
協助社區課輔班教室天花板及屋頂鐵皮老舊修繕，改善學習環境安全與舒適度，支持偏鄉學童穩定學習，落實企業對教育與社區關懷的承諾。



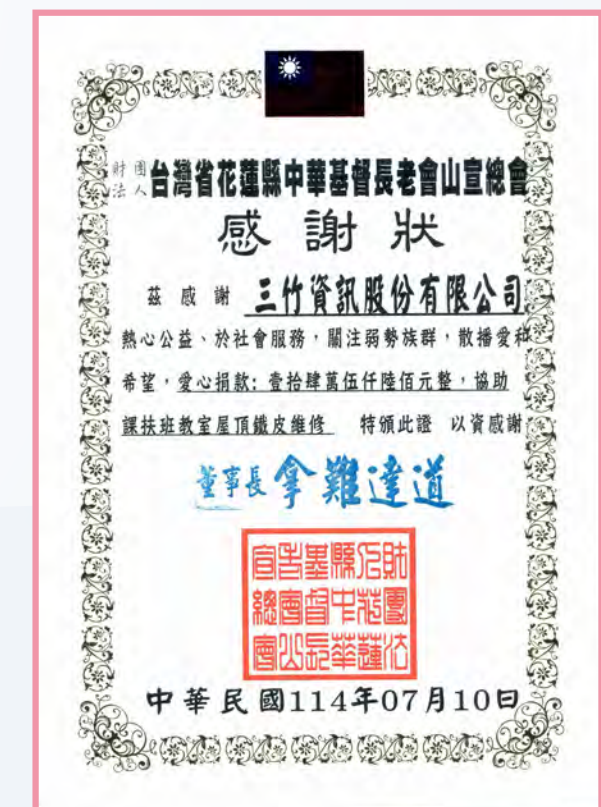
南投縣信義鄉人和國民小學 感謝狀



南投縣信義鄉地利國民小學 感謝狀



南投縣信義鄉愛國國民小學 感謝狀



花蓮縣長老會山宣總會 感謝狀

1. 永續管理

2. 公司治理

3. 環境永續

4. 友善職場

5. 社會共融

附錄

5-2 在地關懷

新北市政府消防局特搜大隊秀峰分隊

連續多年捐贈，充實秀峰分隊器材，從潛水基礎裝備到Garmin電腦錶，透過捐贈得以加速成功轉型水域特種搜救隊，不僅因應科技化救災，更使搜救行動更快速精準！自捐贈案以來，秀峰水域實力直線提升，企業也能做為消防的後盾！



台北市警察之友會

長期關注公共安全與社會穩定捐贈予「臺北市警察之友會」，支持其推動警政關懷相關工作。警察之友會透過企業捐贈，協助警察局改善勤務與訓練環境，包含建置與優化健身空間、提供訓練器材及相關設備，關懷員警因高壓與不規律勤務所衍生之身心健康需求。三竹資訊期盼藉由支持警察之友會之實際行動，強化員警體能與執勤安全，共同維護社會治安，促進社會永續發展。



挽袖捐血

響應血庫募捐活動，鼓勵員工及在地社區居民熱情挽袖貢獻微薄之「血」，期能幫助需要救助的人，捐血救人讓愛永續，用熱血守護生命，共同為醫療作出貢獻，期望為這個世界帶來更多希望和奇蹟。



新北市消防局 感謝狀



台北捐血中心 感謝狀

總捐血袋數

80
袋

總捐血量

20,000
C.C.

5-3 推廣文化藝術教育

財團法人臺北市政府警察局員工子女獎學金基金會

以加強警察員工福利，獎勵警察員工子女向學，以行動支援那些在保障社會安全方面作出貢獻的警察家庭，三竹資訊以贊助獎學金方式，幫助這些孩子獲得更好的教育機會，也是一種對警察工作的認可和尊重，讓警察家庭感受到社會的支援與關懷，感謝他們在職場上的奉獻，創造更安全的社會環境。



台北蘇姑娘廟

廟宇是聚集地方信仰、展現文化教育的傳遞中心，台北蘇姑娘廟每年皆會有歌劇團演出，三竹資訊以贊助歌劇團方式，支持在地傳統文化藝術表演團體，尊重地方信仰文化，與地方廟宇一同分享藝術之美，讓文化在生活中延續與傳承。



附 錄

附錄一、GRI 準則對照表

附錄二、TCFD 氣候相關揭露對照表

附錄三、SASB永續會計準則委員會對照表

附錄四、第三方有限確信報告



附錄一、GRI準則對照表

★ 為重大主題

使用聲明	三竹資訊已依循GRI 準則報導 2025 年1月1日至12月31日期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	不適用

GRI2：一般揭露2021

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於三竹資訊	08	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	04	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	04	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	04	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書 附錄：第三方有限確信報告	04 88	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於三竹資訊 3-4 供應鏈管理	08 47	
	2-7	員工	4-1 多元平等與職場	50	
	2-8	非員工的工作者	4-1 多元平等與職場	50	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
治理	2-9	治理結構及組成	1-2永續治理架構	14	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-1公司治理	21	
	2-11	最高治理單位的主席	2-1公司治理	21	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-3風險管理	30	
	2-13	衝擊管理的負責人	1-2永續治理架構	14	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	04	本年度報告書經董事會審議通過後公告
	2-15	利益衝突	2-1公司治理	21	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2-1公司治理	21	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2-1公司治理	21	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2-1公司治理	21	
	2-19	薪酬政策	2-1公司治理	21	
	2-20	薪酬決定流程	2-1公司治理	21	
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	基於內部管理之保密考量和限制（機敏資訊），故資訊暫不揭露

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	05	
	2-23	政策承諾	1-2永續治理架構 4-1多元平等職場	14 50	
	2-24	納入政策承諾	1-2永續治理架構 4-1多元平等職場	14 50	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2-1公司治理 4-1多元平等職場	21 50	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-1公司治理 4-1多元平等職場	21 50	
	2-27	法規遵循	2-3風險管理	30	
	2-28	公協會的會員資格	2-2財務績效	29	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1-3利害關係人 與重大議題	15	
	2-30	團體協約	4-2人才吸引與留任	53	本公司尚未成立工會，故尚未有團體協約

GRI3：重大主題2021

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1-3利害關係人 與重大議題	15	
	3-2	重大主題列表	1-3利害關係人 與重大議題	15	

GRI101：生物多樣性 2024

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI101： 生物多樣性 2024	101-1	停止並逆轉生物多樣性損失的政策	-	-	本公司之營運據點、營運活動、及產品等對生物多樣性方面無顯著之衝擊
	101-2	生物多樣性影響的管理	-	-	
	101-3	取得與利益分享	-	-	
	101-4	鑑別生物多樣性影響	-	-	
	101-5	具有生物多樣性影響的地點	-	-	
	101-6	生物多樣性損失的直接驅動因素	-	-	
	101-7	生物多樣性狀態的變化	-	-	
	101-8	生態系統服務	-	-	

經濟面：經濟績效

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI201： 經濟績效2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2-2財務績效	29	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3-1氣候變遷	41	
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	4-2人才吸引與留任	53	
	201-4	取自政府之財務援助	2-2財務績效	29	

經濟面：市場地位

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
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	4-2人才吸引與留任	53	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4-1多元平等職場	50	

經濟面：間接經濟衝擊

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 203： 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	-	-	不適用
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5 社會共融	63	

經濟面：採購實務

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 204： 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3-4 供應鏈管理	47	

經濟面：反貪腐

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI205： 反貪腐2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2-1 公司治理	21	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-1 公司治理	21	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2-1 公司治理	21	

經濟面：反競爭行為

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 206： 反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2-1 公司治理	21	

經濟面：資訊安全(自訂主題)

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI3： 重大主題2021	3-3	重大主題管理	1-3 利害關係人與重大議題 2-4 資訊安全	15 33	

環境面：物料

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	-	-	本公司為資訊軟體服務業，產業不適用
	301-2	使用回收再利用的物料	-	-	
	301-3	回收產品及其包材	-	-	

環境面：能源

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI3：重大主題2021	3-3	重大主題管理	1-3利害關係人與重大議題	15	
GRI302：能源2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3-3環境暨能源管理	45	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	不適用/本公司尚未執行範疇三的能源消耗量統計，故無法揭露
	302-3	能源密集度	3-3環境暨能源管理	45	
	302-4	減少能源消耗	3-3環境暨能源管理	45	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	不適用/本公司無對個別產品和服務計算能源需求，故無法制定個別的減量措施

環境面：水與放流水

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 303：水與放流水2018管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	3-3環境暨能源管理	45	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3-3環境暨能源管理	45	
GRI 303：水與放流水2018	303-3	取水量	3-3環境暨能源管理	45	
	303-4	排水量	3-3環境暨能源管理	45	
	303-5	耗水量	3-3環境暨能源管理	45	

環境面：排放

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3-2溫室氣體管理	44	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3-2溫室氣體管理	44	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3-2溫室氣體管理	44	
	305-4	溫室氣體排放強度	3-2溫室氣體管理	44	
	305-5	溫室氣體排放減量	3-2溫室氣體管理	44	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	本公司無此類排放氣體
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	-	-	本公司無此類排放氣體

環境面：廢棄物

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 306： 廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物 相關顯著衝擊	3-3環境暨能源管理	45	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3-3環境暨能源管理	45	
GRI 306： 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	3-3環境暨能源管理	45	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3-3環境暨能源管理	45	
	306-5	廢棄物的直接處置	3-3環境暨能源管理	45	

環境面：供應商環境評估

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1-3利害關係人與重大議題	15	
GRI 308： 供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應	3-4供應鏈管理	47	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊 以及所採取的行動	3-4供應鏈管理	47	

人群(包含人權)面：勞雇關係

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1-3利害關係人與重大議題	15	
	401-1	新進員工和離職員工	4-2人才吸引與留任	53	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工)的福利	4-2人才吸引與留任	53	
	401-3	育嬰假	4-2人才吸引與留任	53	

人群(包含人權)面：勞/資關係

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 402： 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4-2人才吸引與留任	53	

人群(包含人權)面：職業安全衛生

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 403： 職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	4-4職業安全與健康促進	61	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	2-3風險管理	30	
	403-3	職業健康服務	4-4職業安全與健康促進	61	
	403-4	有關職業安全衛生 之工作者參與、諮詢與溝通	4-4職業安全與健康促進	61	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4-4職業安全與健康促進	61	
	403-6	工作者健康促進	4-4職業安全與健康促進	61	
	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	4-4職業安全與健康促進	61	
	403-8	職業安全衛生管理系統 所涵蓋之工作者	4-4職業安全與健康促進	61	
	403-9	職業傷害	4-4職業安全與健康促進	61	
	403-10	職業病	4-4職業安全與健康促進	61	

人群(包含人權)面：訓練與教育

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1-3利害關係人與重大議題	15	
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	4-3人才培育與發展	58	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4-3人才培育與發展	58	
	404-3	定期接受績效及職業發展 檢核的員工百分比	4-3人才培育與發展	58	

人群(包含人權)面：員工多元化與平等機會

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
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	4-1多元平等職場	50	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4-2人才吸引與留任	53	

人群(包含人權)面：供應商社會評估

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 414： 供應商社會評估 2016	3-3	重大主題管理	1-3利害關係人與重大議題	15	
	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3-4供應鏈管理	47	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊 以及所採取的行動	3-4供應鏈管理	47	

人群(包含人權)面：顧客健康與安全

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 416： 顧客健康與安全 2016	3-3	重大主題管理	1-3利害關係人與重大議題	15	
	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2-5產品及服務管理	37	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2-5產品及服務管理	37	

人群(包含人權)面：客戶隱私

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 418： 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2-3風險管理	30	

附錄二、TCFD氣候相關財務揭露對照表

1. 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形				
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	每年定期召開董事會，聽取管理階層報告 ESG 及氣候變遷對公司營運之風險與機會，暨討論其相關之議題因應對策，以妥善對應各項氣候行動且善盡社會責任。 ● 成立永續發展推動小組，負責鑑別氣候風險並於各職掌範疇內評估與因應氣候衝擊 ● 在氣候議題的管理階層最高負責人為執行副總，帶領主管落實氣候變遷相關管理工作，並定期向董事會報告 ● 訂定「風險管理辦法」，由本公司董事會、稽核室、總經理室及各部門主管及員工共同參與、推動及執行				
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	本公司積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。並定義短期為 1 至 5 年，中期為 6 至 10 年，長期為 11 年以上，評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。				
	項目	風險類別與機會	短期 (1~5 年)	中期 (6~10 年)	長期 (11 年以上)
	風險	轉型風險 著力於轉型至低碳經濟所產生之風險。轉型風險包括政策、法律、技術、市場及聲譽風險	強化排放量報導義務 (溫室氣體盤查及查證)	強化排放量報導義務 (新增再生能源法令規範)	強化排放量報導義務 (淨零排放趨勢)
		實體風險 事件驅動 (立即性實體風險) 或來自氣候模式之長期轉變 (長期性實體風險) 之氣候變遷所導致之風險。立即性實體風險源自天氣相關事件，例如暴風雨、洪水、旱災或熱浪，其嚴重性及頻率日趨增加。長期性實體風險源自氣候模式之長期轉變，包括降水量、氣溫之轉變，可能導致海平面上升、水資源可得性降低、生物多樣性喪失與土壤生產力之變化	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	平均氣溫上升	平均氣溫上升
	機會	機會 氣候變遷所產生對個體之潛在正面影響。氣候變遷減緩及調適之努力，可為個體創造氣候相關機會	採用更高效率的傳輸方式	採用更高效率的傳輸方式	採用更高效率的傳輸方式

項目	執行情形		
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	本公司公司針對上述風險進行評估，提出可能造成重大財務影響之氣候相關風險與機會，以及因應策略如下：		
	轉型風險 / 氣候機會		
	R 風險 /O 機會	財務影響－ / ＋	因應策略
	R：強化排放量報導義務	－ 公司內外部人力費用增加 － 違反法規要求須繳納罰款，造成營業費用增加	● 成立溫室氣體盤查小組，安排教育訓練提升碳盤查專業能力 ● 時刻關注主管機關公布最新消息
	R：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	－ 營運據點停工造成營收下降 － 機器設備受損造成財產損失	● 颱風來臨時，實施防颱準備
	R：平均氣溫上升 O：採用更高效率的傳輸方式	－ 電量上升造成營運費用增加 (R) ＋ 用電成本下降 (O)	● 採購節能設備 ● 定期清理通風管線及飲水機設備 ● 強化研發創新，持續開發傳輸更高效率的產品，從源頭減少電力使用量
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件對財務之影響		
	本公司透過內部討論及評估，辨識出洪災、旱災，以及降水模式變化和氣候模式的極端變化等對營運有潛在風險。強降雨造成的洪災會造成營運據點停工以及機房設備損壞導致短暫無法運作，設備維修及汰舊換新費用增加，造成營運成本的提升。		
	轉型行動對財務之影響		
	轉型風險下，低碳經濟轉型可能需面臨廣泛的政策與法規、技術及市場變化。碳費與溫室氣體總量管制、再生能源法規規範，以及消費者喜好轉變等，可能使營業成本增加或使銷售量降低。考量目前本公司大部分產品皆無實體製造且持續研發創新並拓展相關產品之多元性，各情境下市場銷售並未有重大影響，因此公司考量低碳轉型的情境下，碳定價對本公司之財務影響，將導致公司自身營運和供應鏈成本增加。		
	本公司藉由執行碳盤查、統計用水，對營運及供應鏈追求最大限度以減少能源消耗、水源消耗及廢棄物等對氣候之影響；致力提高能源使用效率；以及投入綠色產品研發創新符合消費者需求，來因應此等轉型風險，將導致公司自身資本投入及營運成本增加。		

項目	執行情形
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	董事會為本公司風險控管的最高決策單位，核定整體之風險管理政策及重大決策；由審計委員會審核公司內部控制制度有效性之考核，確保內部控制有效並監督公司存在或潛在風險之控管。 永續發展推動小組蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。由永續發展推動小組鑑別主要風險後與各事業單位探討相關因應策略，並將氣候變遷納入每年向董事會提報風險因子，落實風險管理及因應措施。本公司為持續精進環境面氣候變遷風險管理，遂將之與一般風險管理整併，以利整合式思考，自營運之高度與視角判斷各項風險與機會，包含氣候議題對公司之影響。完整之風險管理資訊請見： 章節二 - 風險管理。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司尚未執行情境分析評估，後續將視情況研議。
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	為了達成淨零排放，本公司已執行碳盤查，分別針對營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二），並視情況研擬將價值鏈產生的間接排放（範疇三）納入盤查範疇。執行內容包含：1. 採購節能設備 2. 定期清理通風管線及飲水機設備 3. 強化研發創新，持續開發傳輸更高效率的產品，從源頭減少電力使用量等措施。

項目	執行情形
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未執行內部碳定價，後續將視情況研議。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	本公司已設立基準年為2025年，並訂定年減1%之減碳目標，且按季提報董事會溫室氣體執行進度。 本公司現階段目前不以使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	請詳「溫室氣體管理」章節。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

本公司依據ISO 14064-1：2018進行溫室氣體盤查，並將盤查基準年設定為2025年，藉以掌握溫室氣體排放情形，並訂定年減1%為減碳目標。 最近兩年度本公司及合併財務報告所有子公司之溫室氣體排放量，說明如下：					
項目 / 年度		2024年		2025年	
		排放量	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額新臺幣百萬元)	排放量	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額新臺幣百萬元)
本公司	範疇一	9.687		27.9180	
	範疇二	450.224		433.5222	
	範疇三	尚未盤查		153.8758	
	小計	459.911		615.3160	
合併財務報告所有子公司	範疇一	尚未盤查		0.9800	
	範疇二	尚未盤查		10.5936	
	範疇三	尚未盤查		3.2223	
	小計	尚未盤查		14.7959	
總計		459.911	0.166	630.112	0.213

註：2025年係依「溫室氣體排放量盤查作業指引」，單一排放源排放量表示至小數點後第4位，總排放當量則四捨五入至小數點後第3位。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應執行確信之涵蓋範圍：

1. 母公司個體應自2027年開始執行確信。
2. 合併財務報告子公司應自2028年開始執行確信。

本公司規劃2027年經由第三方機構進行2026年溫室氣體盤查數據之查證或確信。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司已設立基準年為2025年，並訂定年減1%之減碳目標，按季提報董事會溫室氣體執行進度。

附錄三、SASB永續會計準則委員會對照表

Software & IT Services

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
硬體基礎建設之 環境足跡	TC-SI-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 來自電網的比例 (3) 來自再生能源的比例	3-3環境暨能源管理	45
	TC-SI-130a.2	(1) 總取水量 (2) 總耗水量及在高度或極高度水資源壓力地區之百分比	3-3環境暨能源管理	45
	TC-SI-130a.3	說明如何將環境考量整合在數據中心的策略規劃之中	3-2溫室氣體管理	44
資訊隱私和自由表達	TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法	2-4資訊安全	33
	TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目的之使用者數量	本年度無此情事	-
	TC-SI-220a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理所導致的財務損失	本年度無此情事	-
	TC-SI-220a.4	(1) 執法單位索取用戶資訊的次數 (2) 被索取用戶資訊的用戶數量 (3) 用戶資訊被揭露事件次數比例	本年度無此情事	-
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求而被監控、阻擋、內容過濾或審查之國家列表	本年度無此情事	-
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1) 數據外洩次數 (2) 涉及個人身分資訊 (PII) 的百分比 (3) 受影響的用戶數量	2-4資訊安全	33
	TC-SI-230a.2	說明識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網絡安全標準	2-4資訊安全	33
招聘與管理全球 多樣化及技術性勞工	TC-SI-330a.1	(1) 外國籍與 (2) 海外員工之百分比	4.1多元平等職場	50
	TC-SI-330a.2	員工工作投入度比例	4.1多元平等職場	50
	TC-SI-330a.3	(1) 管理階層 (2) 技術人員 (3) 其他員工的性別與種族群體比例	4.1多元平等職場	50
智慧財產保護及競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損失	本年度無此情事	-
管理來自技術中斷 之系統風險	TC-SI-550a.1	(1) 效能問題次數 (2) 服務中斷次數 (3) 用戶服務中斷次數	本年度無此情事	-
	TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	2-5產品及服務管理	37
活動指標	TC-SI-000.A	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	本年度無此情事	-
	TC-SI-000.B	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	本年度無此情事	-
	TC-SI-000.C	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	本年度無此情事	-

附錄四、第三方有限確信報告



利安達聯合會計師事務所
106664台北市大安區光復南路102號4樓(華視光復大樓)
電話：02-8772-6262 傳真：02-8772-5151

會計師有限確信報告

三竹資訊股份有限公司 公鑒：

本事務所接受三竹資訊股份有限公司(以下簡稱「貴公司」)之委任，對貴公司民國114年度永續報告書中所選定之特定績效指標(以下簡稱「標的資訊」)執行有限確信程序竣事並出具報告。有關本次案件之標的資訊與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層對永續報告書之責任

管理階層之責任係依全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之GRI準則編製永續報告書及所選定之標的資訊，且應設計、付諸實行及維持與編製永續報告書有關之必要內部控制，以確保所選定之標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師對永續報告書執行確信程序之責任

本會計師係依照確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信工作，基於所執行之程序與所獲取之證據，對上開標的資訊(詳附件一)在所有重大方面是否未存有重大不實表達取得有限確信並出具報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質與時間不同，其範圍相對較小，故取得之確信程度明顯低於合理確信取得者。

確信工作

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以了解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域。

- 1 -

- 對標的資訊選取相關文件及紀錄之樣本進行檢查、驗算、重新執行、觀察及分析性程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理遵循聲明

本會計師及所隸屬會計師事務所遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」之規範，設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現貴公司民國114年度永續報告書中所選定之標的資訊在所有重大方面有未依照其適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，貴公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

利安達聯合會計師事務所
會計師 江碩彥


中華民國 一 一 五 年 六 月 十 二 日

- 2 -

附件一

確信項目彙總表

編號	對應章節	標的資訊	適用基準																				
一	Chapter 3 環境永續 環境暨能源管理 能源管理	2025年總能源消耗量、外購電力百分比及再生能源發電量： 總能源消耗量：3,384,923 GJ 外購電力百分比：99.65 % 再生能源發電量：0 GJ	公司彙總電費帳單、公務車加油發票之統計明細。																				
二	Chapter 2 公司治理 治理架構 董事會進修	2025年全體董事進修時數合計51小時。	得認列董事進修時數之研習證明、進修證明等之彙總。																				
三	Chapter 2 公司治理 法令遵循	2025年重大違法紀錄統計： <table><tr><th>類別</th><th>重大違法件數</th></tr><tr><td>反貪腐、詐欺、背信</td><td>0</td></tr><tr><td>反競爭行為</td><td>0</td></tr><tr><td>溫室氣體、廢水與廢棄物、污染防治</td><td>0</td></tr><tr><td>不歧視、強迫勞動、職業安全</td><td>0</td></tr><tr><td>顧客健康與安全</td><td>0</td></tr><tr><td>產品服務與標示</td><td>0</td></tr><tr><td>行銷廣告</td><td>0</td></tr><tr><td>智慧財產權、資訊安全</td><td>0</td></tr><tr><td>客戶隱私、個資保護</td><td>0</td></tr></table>	類別	重大違法件數	反貪腐、詐欺、背信	0	反競爭行為	0	溫室氣體、廢水與廢棄物、污染防治	0	不歧視、強迫勞動、職業安全	0	顧客健康與安全	0	產品服務與標示	0	行銷廣告	0	智慧財產權、資訊安全	0	客戶隱私、個資保護	0	公司之「財務及非財務資訊之管理作業」及各主管單位裁罰查詢紀錄。
類別	重大違法件數																						
反貪腐、詐欺、背信	0																						
反競爭行為	0																						
溫室氣體、廢水與廢棄物、污染防治	0																						
不歧視、強迫勞動、職業安全	0																						
顧客健康與安全	0																						
產品服務與標示	0																						
行銷廣告	0																						
智慧財產權、資訊安全	0																						
客戶隱私、個資保護	0																						
四	Chapter 4 友善職場 人才培育與發展 多元人才教育訓練	2025年每名員工平均教育訓練時數(單位：小時/人次)： <table><tr><th></th><th>男</th><th>女</th><th>總平均</th></tr><tr><td></td><td>34.01</td><td>41.30</td><td>36.48</td></tr></table>		男	女	總平均		34.01	41.30	36.48	公司系統彙總「團體教育訓練紀錄單」、「訓練申請表」、「完訓評量表」等之統計表。												
	男	女	總平均																				
	34.01	41.30	36.48																				
五	Chapter 4 友善職場 人才吸引與留任	2025年新進與離職員工人數： <table><tr><th></th><th>男</th><th>女</th><th>總計</th></tr><tr><td>新進</td><td>66</td><td>37</td><td>103</td></tr><tr><td>離職</td><td>53</td><td>42</td><td>95</td></tr></table>		男	女	總計	新進	66	37	103	離職	53	42	95	內部統計表格、ERP新進離退系統。								
	男	女	總計																				
新進	66	37	103																				
離職	53	42	95																				

- 3 -



2025 永續報告書

Sustainability Report

www.mitake.com.tw