

MITAKE 三竹資訊

ESG

Sustainability Report

2024

永續報告書



關於本報告書	4
經營者的話	6
永續亮點	9

1 永續管理 12

1-1 關於三竹資訊	13
1-2 永續策略與願景	18
1-3 利害關係人議合與重大議題分析	21

2 公司治理 33

2-1 治理架構	34
2-2 誠信經營	44
2-3 風險管理	47
2-4 資訊安全	50

3 經營與創新研發 54

3-1 營運績效	55
3-2 創新研發	57

4 環境永續 62

4-1 氣候變遷調適	63
4-2 溫室氣體管理	66
4-3 環境暨能源管理	67
4-4 供應鏈管理	69

5 友善職場 72

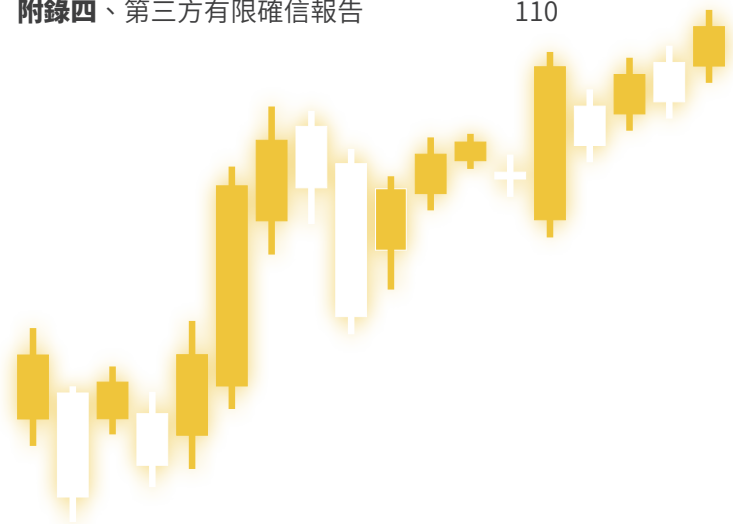
5-1 多元平等職場	73
5-2 人才培育與發展	76
5-3 福利與權益	80
5-4 職業安全與健康促進	85

6 社會共融 87

6-1 回饋社會	88
6-2 推廣文化藝術教育	91
6-3 在地關懷	91

附錄 93

附錄一、GRI 準則對照表	94
附錄二、TCFD 氣候相關財務揭露	103
附錄三、SASB 永續會計準則委員會對照表	109
附錄四、第三方有限確信報告	110



前言



關於本報告書

經營者的話

永續亮點

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 2 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。環境面社會面相關數據揭露範疇以三竹資訊母公司為範圍。

報告書期間

本報告期間為西元（以下同）2024 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永續報告書作業辦法》

資訊重編

揭露範圍擴大：新增二家子公司（新華財經股份有限公司、簡訊王數位媒體股份有限公司）。

報告書確信

委由利安達會計師事務所，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」，對本報告書關鍵績效指標進行有限確信，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，由永續發展推動小組成員蒐集與彙整，業經有關部門主管審查，再提交至永續發展推動小組確認編製為正式報告書，呈董事長核定後，經外部確信後提報董事會通過對外發行。

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永續發展專區，供利害關係人閱覽。

本報告書發行	2025 年 8 月
下一年度發行	2026 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 許小姐
地址	台北市中山區新生北路二段 39 號 11 樓
電話	02-2563-9999 ext.1177
電子郵件	esg@mitake.com.tw



經營者的話

致關心三竹資訊永續經營的朋友：

2024 年，台灣經濟在 AI 及新興科技需求帶動下，出口動能強勁，進而提振整體經濟表現與股市走勢，然而，通膨壓力與電價二度調漲，導致企業營運成本不斷節節上升。三竹資訊擁有 8 座機房、數百條網路與專線、上千台伺服器，自然難以倖免於此波壓力。

即便面臨種種外在環境的嚴峻挑戰，我們的營收和淨利依舊雙成長，容我再次重申這兩年來不斷強調的一句話：「三竹每一年都在進步、沒有鬆懈！所有的產品和服務都在進化」，這次再補上一句：「連公司也在進化！」，2024 年我們完成兩家子公司的併購，未來亦將持續尋找合適機會，透過併購與投資邁向集團化經營。

我常對公司的高階主管說：「我就算脊椎打了一堆鋼釘，我都還在拚，仍然戰戰兢兢拿著船舵全力以赴，你們能不拚嗎？」，就是這樣簡單而堅定的言傳身教，讓整個公司上下都充滿幹勁、齊心努力、上上下下跟著我一起打拚！！

在金融業務方面，我們持續投入資源推動自有品牌「三竹股市」各平台產品發展，並響應主管機關推動「開放證券」便民政策，成為官方合作的 TSP 業者，提供即時美股付費服務；同時，串接完成期交所的客製化商品交易平台以提供報價服務、優化報價下單軟體開發工具包、並推出多項 AI 相關服務，滿足券商、期貨商及投資人多元化的金融需求。

在簡訊業務方面，我們完成機房佈局優化、配合主管機關政策強化 KYC 驗證、導入 ISMS 資安管理制度並通過 ISO27001 驗證；建置多媒體簡訊網頁介面、簡訊簡碼發送系統，簡訊發送網址審查及短網址轉送等堵詐機制。

在 APP 事業方面，我們導入 OCP 微服務架構協助客戶應用容器化應用程式開發，完成新版 CI/CD 與 Git 建置，建構自動化軟體交付流程；規劃導入 WEB3 與零信任架構以強化網路安全性與資料保護並提供更安全、快速的 FIDO2 與 UAF 身份驗證解決方案，逐步取代傳統密碼驗證機制。

在雲端事業方面，我們持續優化自有品牌的企業即時通訊產品「CoLine」，研發多項新功能並申請專利，加入更多通訊管控機制、後台操作紀錄調閱功能、為防止訊息外傳之加密機制、JB/Root 偵測等多項資安功能；此外，也提供客製化純私雲服務，並與公雲服務同時推廣。

在跨單位支援方面，協助金融事業群升級證期權雲端洗價交易系統，串接主動回報資訊，讓用戶依據個人投資策略，設置更多元投資週期區間及進出場條件。當監控條件符合時，系統可依照主動回報判斷，執行用戶設定的行為模式，協助投資人免盯盤也能即時掌握投資機會，現已獲多家券商採用。

在公司治理方面，我們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。為落實企業風險管理機制，已訂定「風險管理辦法」作為最高指導原則，該辦法自 2023 年元旦實施，並於 2024 年 12 月 26 日向董事會報告 2024 年執行情形。

在環境保護方面，因應全球淨零排放目標，我們自 2021 年起即主動記錄溫室氣體排放、統計用水量，並透過宣導節電節水、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。

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。

在人才培育方面，我們設有明確的教育訓練制度，涵蓋管理、專業職能訓練與在職訓練，藉由系統化學習與實務指導，協助員工提升專業能力與工作效能，確保工作品質，邁向企業永續發展的目標。

在企業社會責任方面，2024 年我們發起多項公益行動，包括：全體同仁捐血 86 袋，總量突破 20,000 c.c.，並募資捐贈花蓮原住民少年兒童之家、高雄小天使家園、新北秀峰義消特搜分隊、孩子的書屋、高雄慈德育幼院、南投雙龍與久美國小等。

此外，我們近年亦積極配合 NCC 與 165 反詐團隊，投入大量人力與資源，加強簡訊系統防堵功能，攔截可疑內容。我們堅信，防堵一則詐騙簡訊，就是守護一個家庭的安全，這正是我們履行企業社會責任的具體實踐。



我們努力讓企業永續發展，期望成為台灣的又一個百年企業。我們發揮自身的影響力落實 ESG，讓員工的生活更美好。希望我們的這一份小小心力，可以像同心圓的水波一圈、一圈往外擴散出去，最後帶來的美好改變可以擴及到社會大眾，並為我們的下一代打造比現在更好的未來。



永續亮點



- 能源總耗用量較 2023 年總共減少 133 GJ，年減少 3.89%
- 溫室氣體排放強度為 0.166 公噸 CO₂e / 百萬元營收，較去年同期減少 6.74%
- 用水量較去年同期減少 6.86%
- 關鍵供應商「供應商永續發展承諾書」簽署率由 0% 提升至 75%



- 修訂「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，並安排性平課程教育訓練
- 全額補助員工訓練費用，考取證照
- 首度辦理捐血活動，募得超過 2 萬 c.c. 血液
- 延續三竹每月幫助國內孩童的傳統，已累計超過 2 萬名孩童
- 連續 3 年捐贈消防局特搜大隊秀峰分隊



- 合併營收、淨利雙成長，穩健向上趨勢
- 第 11 屆公司治理評鑑上櫃公司排名 21%~35%
- 精進永續治理：① 修訂「股東會議事規則」② 修訂「董事會議事規則」③ 修訂「永續報告書編製及確信作業程序」④ 增訂「永續資訊管理作業辦法」
- 累計有效專利 343 件
- 首度導入 ISO 27001，通過「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」驗證

肯定與榮耀



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。



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。



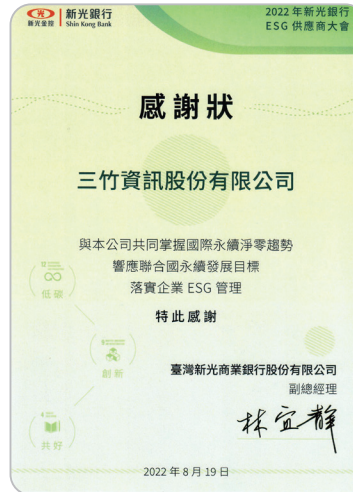
獎項名稱 「電信堵詐」感謝狀
頒授機關或機構 行政院
獲獎時間 2023 年
獲獎原因或簡介 肯定三竹資訊協助政府機關打擊詐騙的用心。



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。



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 2022 年
獲獎原因或簡介 合作廠商。



獎項名稱 新光銀行 ESG 供應商大會
頒授機關或機構 新光銀行
獲獎時間 2022 年
獲獎原因或簡介 合作廠商。



獎項名稱 幸福企業銀獎
頒授機關或機構 1111 人力銀行
獲獎時間 2022 年
獲獎原因或簡介 重視人才育成、講求員工福祉及溫馨工作環境。

CHAPTER

1 7

永續管理

1-1 關於三竹資訊

1-2 永續策略與願景

1-3 利害關係人議合與重大議題分析

1-1 關於三竹資訊



永續、誠信、技術創信

三竹資訊為台灣金融資訊服務領導廠商，於 2020 年正式上櫃，股票代號：8284，提供行動看盤系統、行動銀行系統、行動廣告、智慧電視影音聲控下單系統、策略選股健檢系統、AP 電腦看盤系統、SDK 看盤軟體開發軟件、APP 應用軟體系統、新一代推播整合系統、企業簡訊、大數據簡訊以及 EIM 企業即時通訊解決方案等。三竹資訊以卓越的研發能力，提供高資安、高品質的創新產品與優質服務，供客戶應用於金融、消費、通訊等多元化領域。

三竹資訊自 1991 年創立以來，即持續落實產品與服務的競爭優勢，並不斷提升研發能力，擁有超過 300 名的專業人員，累計 300 項以上的發明專利，是全台灣擁有最多軟體發明專利的軟體公司。在行動金融資訊交易平台整體市占率超過 9 成，位居台灣電腦系統整合服務業前 50 大。企業簡訊每月平均發送量突破 2 億則，數萬家企業及 20 多家銀行採用中，為全台最大、市占第一的簡訊市場領導者。

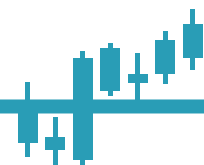
三竹資訊不斷追求進步、持續進化，領先業界獨家開發智慧電視影音聲控下單系統，提供使用者便利下單兼具娛樂性質的看盤體驗；開發三竹

智選股 APP，為新世代打造全新的策略選股健檢系統；推出三竹 SDK 看盤軟體開發軟件，協助證券業建置專屬特色 APP；研發新一代推播整合系統，協助各行各業提升行銷管理效率。

為超越客戶期許，三竹資訊憑藉其在資訊服務產業數十載的經驗、優秀的研發團隊及優質的客戶服務，創造市場差異化，幫助客戶在不同垂直市場領域，造就無數重要的里程碑。也因為三竹資訊聚焦於提供客戶核心價值，因此成功地與包括 SONY、SAMPO、Panasonic 在內的世界級大廠建立長期而互惠的策略夥伴關係。

三竹資訊秉持高標準公司治理，致力維護投資人關係，並積極遂行企業社會責任，推進公益專案認捐弱勢社會機構與教育單位的需求，也重視同仁職場發展與福利，連續多年獲得人力銀行頒發幸福企業銀獎的肯定，更不遺餘力協助政府機關防範詐騙訊息，成為簡訊業界唯一獲得行政院頒發電信防堵感謝狀的企業。

展望未來，三竹資訊將繼續技術研發並加速落實自有產品的競爭優勢，持續開發新產品、強化技術、品質和服務等，以提升公司的整體競爭力與獲利，為三竹資訊的永續經營及台灣的世界競爭力而努力。



經營理念

三竹資訊 (Mitake) 致力於行動通訊行業三十餘年，業績穩健成長且深受各界肯定，中華信評評選為 2021 TOP 5000 大型企業。展望未來，將持續深耕台灣，並積極擴大業務版圖，期望成為專業的行動通訊資訊服務領導企業。

創新研發專業服務

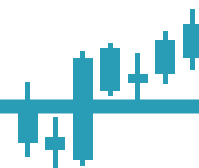
本公司專注於行動應用創新研發，提供全方位系統服務，無論是各手機平台應用程式研發代工或是創新的行動應用及系統託管服務，本公司提供完整的解決方案，協助企業快速建立行動應用平台，讓客戶專注於本業互相共同成長。

唯才適用誠信重諾

本公司採用人性化管理制度，對於人才的培育更是不遺餘力。無論是內部教育訓練制度或是外部訓練培訓。因材施教，將合適的人置於合適的位置，讓每位員工將工作當作事業，發揮每位員工潛能，互相學習成長，採用團隊合作精神完成客戶所託。

穩健成長永續經營

本公司在 IVR 證券下單市場、商務簡訊平台、行動證券交易系統及行動 APP 代工市場已是台灣第一，未來仍持續專注本業研發無線通訊應用，建立完善的管理制度及業務經營模式，穩健發展朝著百年企業永續經營目標前進。



三竹資訊股份有限公司 簡介

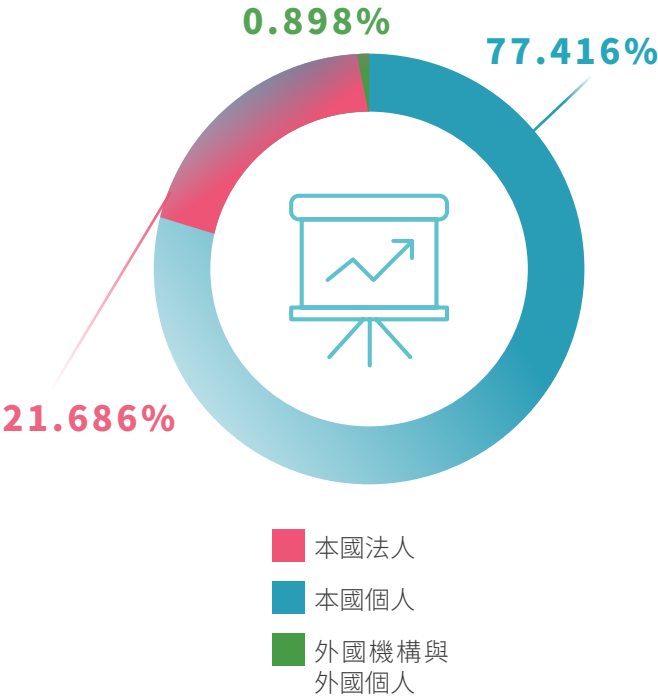
公司名稱	三竹資訊股份有限公司	
總部位置	台北市中山區新生北路二段 39 號 11 樓	
股權結構比	本國法人	21.686%
	本國個人	77.416%
	外國機構與外國個人	0.898%
資本額	463,420 仟元	
員工人數	373 人	
營運據點	台灣（台北）	
主要產品 / 服務	簡訊發送、行動看盤、APP 開發、企業即時通	
2024 年度產品產量	不適用	
產業鏈	屬資訊服務產業鏈的中游資訊系統商，上游為電信業者、資訊源業者、軟硬體產品供應商、下游為金融機構、電信業者、一般企業、證券商、個人（請參價值鏈圖）	

註：資料統計至 2024 年底。

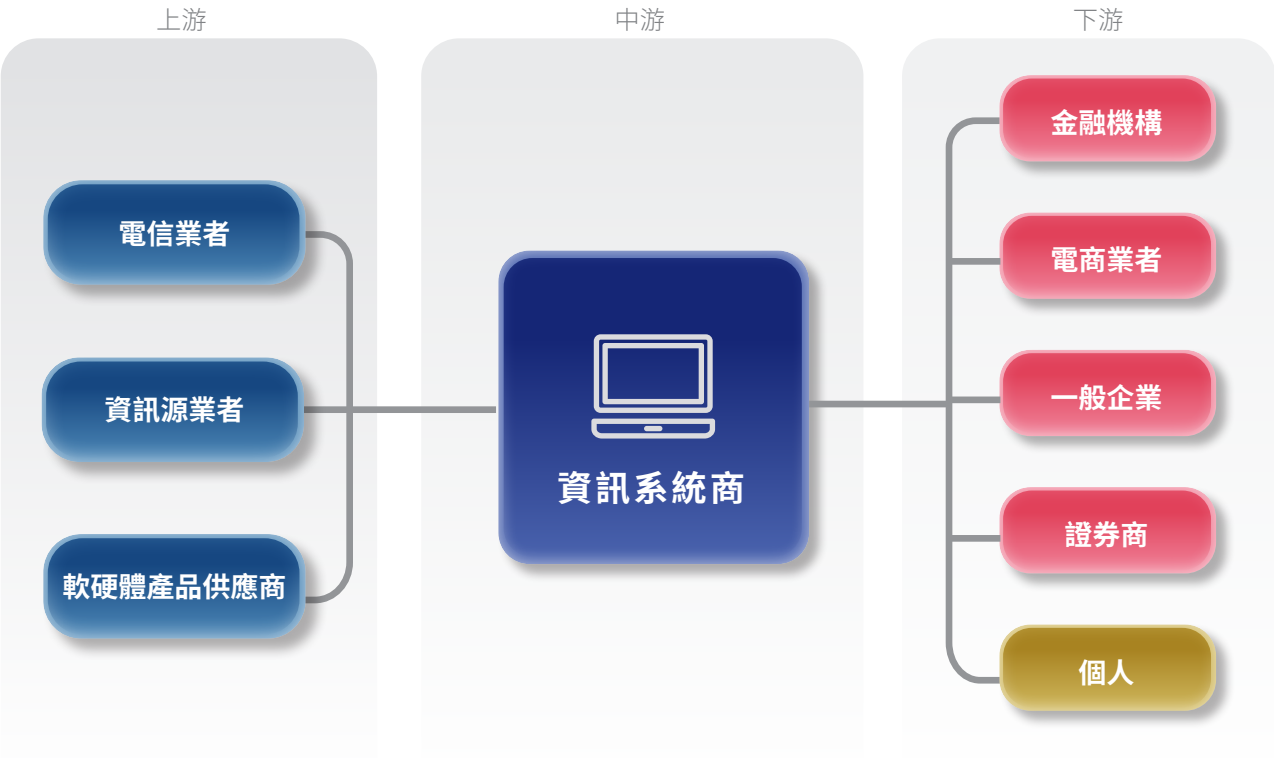
註：三竹資訊公司為資訊服務業非製造業，故無法計算出銷售量。



股權結構圖



價值鏈圖



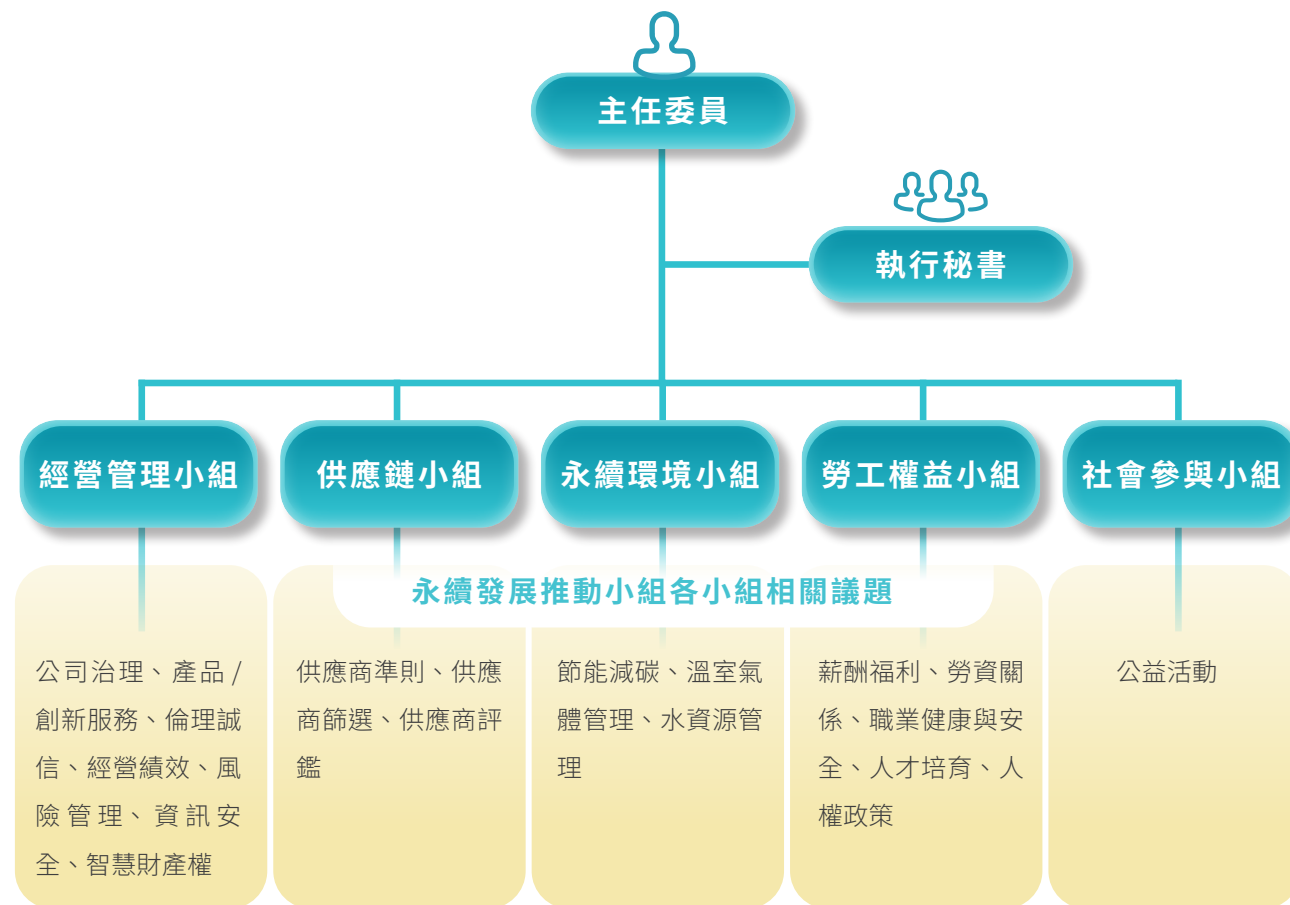
永續治理架構

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。2024 年度業於 11 月 5 日，向董事會報告。

永續發展推動小組及各小組相關議題



1-2

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

建置有效的公司治理架構

強化董事會職能

尊重利害關係人權益

發展永續環境

推動節能減碳

落實環境保護與綠色經營

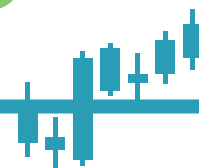
維護社會公益

遵守國際人權宣言

關懷社會、促進社區發展

加強企業永續發展資訊揭露

提升企業永續發展資訊透明度



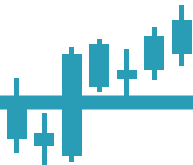
永續發展目標

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。

三竹資訊將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在財務績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，三竹資訊能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	次項目目標指標	三竹資訊回應
 3 健康與福祉	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	● 員工是我們最重要的資產，員工的身心健康是我們的責任。 ● 提供員工定期的健康檢查。 ● 舉辦健康講座及衛教宣導。 ● 章節回應：職業安全與健康促進。
 4 優質教育	4.4 將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加。 4.4 提升員工企業管理職能及職業技術能	● 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職能訓練的機會。 ● 章節回應：人才培育與發展。
 5 性別平等	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。 ● 章節回應：福利與權益。
 8 合適的工作及經濟成長	8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 ● 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 ● 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 ● 章節回應：友善職場。

SDGs	次項目標指標	三竹資訊回應
	9.5 鼓勵創新，並提高研發人員數。	● 配合政府政策全面改用電子發票，2023 年獲得財政部電子發票績優營業人獎項。 ● 定期汰換老舊設備，持續開發傳輸更高效率的產品，從源頭減少電力使用量。 ● 2024 年研發技術人員占全體員工 72.9%。 ● 章節回應：環境永續、多元平等職場。
	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	● 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 ● 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。 ● 捐贈物資或金錢為偏鄉孩子創造無差異的學習機會。 ● 章節回應：誠信經營、福利與權益、社會共融。
	13.1 強化對氣候變遷的減緩與調適能力	● 執行溫室氣體盤查。 ● 依循「TCFD 氣候相關財務揭露」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。 ● 章節回應：氣候變遷調適、溫室氣體管理。
	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	● 強化公司治理，透過內部控制制度確保員工符合公司各項規範，並建置檢舉流程及檢舉管道。 ● 透過利害關係人溝通，瞭解對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。 ● 章節回應：利害關係人議合與重大議題分析、治理架構。
	17.16 在永續發展上的多邊合作。	● 利害關係人溝通。 ● 客戶隱私保護。 ● 章節回應：利害關係人議合與重大議題分析、資訊安全。



1-3 利害關係人議合與重大議題分析



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 4 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 2024 年與利害關係人溝通情形已於 2024 年 12 月 26 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，秉直誠信與永續經營，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 ● 勞資溝通 ● 薪酬福利 ● 創新研發	股東常會	每年	● 召開 1 次股東會 ● 發言人不定期回覆股東提問
			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	



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
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 / 產品安全 ● 資安 / 營業秘密保護 ● 客戶服務 ● 創新研發 ● 勞資溝通 ● 職業安全	電話、E-MAIL	不定期	● 客戶服務專線接獲 32,744 通來電 ● 客戶意見信箱受理 6,749 件 ● 官網、FB 留言 共受理 250 件 ● 客戶表揚共 76 筆
			官網、FB 留言	不定期	
			客戶表揚	不定期	
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。	● 薪酬福利 ● 職業安全 ● 勞資溝通 ● 營運績效 ● 資安 / 營業秘密保護	勞資會議	每季	● 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 2,353.5 小時
			部門會議	每月	
			教育訓練	不定期	
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 / 產品安全 ● 客戶服務 ● 營運績效 ● 勞資溝通	電話、E-MAIL	不定期	● 執行供應商評鑑 ● 簽署「供應商永續發展承諾書」
			供應商評鑑	每年	

重大議題鑑別流程

三竹資訊遵循 GRI 於 2021 年最新發布通用準則，參考國內外永續指引、相關法規趨勢及同業議題項目，產出本公司 2024 年度之永續議題選項，確保本公司之重大議題符合永續發展脈絡，且能夠有效回應利害關係人的期待。

蒐集

參考國際永續趨勢、同業標竿企業之重大議題及利害關係人關注議題，統整出 15 項永續議題，並將議題區分為經濟 / 公司治理、環境、社會三大面向。



調查

建立線上問卷，發放問卷給三竹資訊公司高階主管及各利害關係人代表填寫，透過問卷調查方式，了解利害關係人對永續議題關注程度。



分析

回收利害關係人問卷 111 份，其中無效問卷 14 份，有效問卷 97 份，高階主管問卷 18 份，藉由問卷分析，產出重大議題矩陣。



鑑別與產出

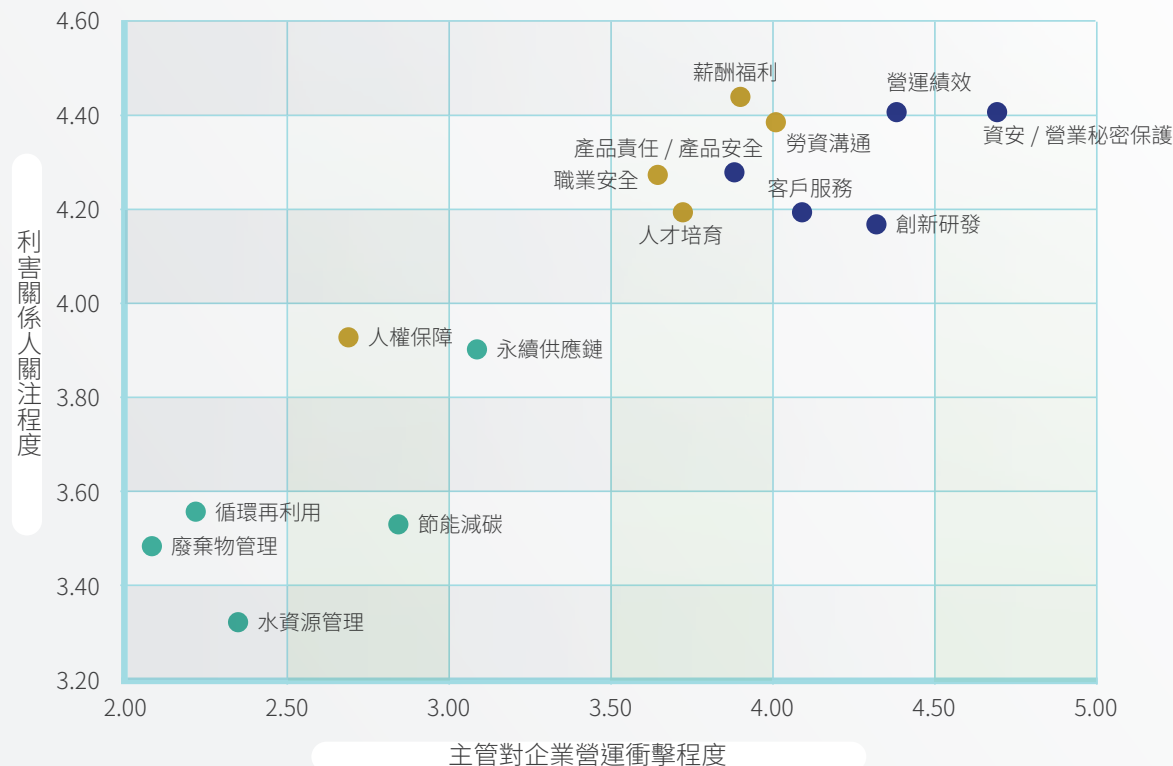
三竹資訊依據永續議題對「主要利害關係人對三竹資訊營運有關經濟、環境及人群關注程度」與「高階主管評估議題對三竹資訊營運衝擊程度」之評分，將二者評分彙整後得出重大議題矩陣圖，同時尋求外部專家建議，且為平衡報導，因此並非選擇分數最高的前 7 項議題，而是先將議題分為 ESG 三個面向，透過永續小組會議討論問卷結果，從三個面向各別挑選分數最高之 2~3 項主題，鑑別出 7 項重大議題。



重大議題分析

三竹資訊依據永續議題對「主要利害關係人對三竹資訊營運有關經濟、環境及社會關注程度」與「高階主管評估議題對三竹資訊營運衝擊程度」之評分，將二者評分彙整後得出重大議題矩陣圖，同時尋求外部專家建議，且為平衡報導，因此並非選擇分數最高的前 7 項議題，而是先將議題分為 ESG 三個面向，透過永續小組會議討論問卷結果，從三個面向各別挑選分數最高之 2~3 項主題，鑑別出 7 項重大議題，詳如下圖重大議題分析矩陣與永續議題排序一覽表。三竹資訊將在本報告書說明各重大議題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露三竹資訊投身公益的成果。

重大議題矩陣圖





2024 永續議題一覽

- 1 營運績效

2 資安 / 營業秘密保護

3 產品責任 / 產品安全

4 客戶服務

5 創新研發

6 薪酬福利

7 勞資溝通

8 職業安全
- 9 人才培育

10 人權保障

11 循環再利用

12 節能減碳

13 水資源管理

14 廢棄物管理

15 永續供應鏈

兩年度重大議題變動比較表

排序	2024 年重大議題	排序	2023 年重大議題	變動
1	資安 / 營業秘密保護	1	資安 / 營業秘密保護	-
2	營運績效	2	營運績效	-
3	創新研發	-	-	新增
5	薪酬福利	3	薪酬福利	↓ 2
9	人才培育	7	人才培育	↓ 2
10	永續供應鏈	-	-	新增
12	節能減碳	11	節能減碳	↓ 1
		5	法規遵循	已併入「一般揭露 2-27」



重大議題完成進度追蹤表

2023 年重大議題	短期目標 (定義 1~3 年)	達成狀態追蹤
資安 / 營業秘密保護	1. 每年發生重大資安事件 0 件。 2. 落實資通安全管理辦法。 3. 保護客戶資料及公司智慧財產。 4. 公司全面性資安教育訓練。	已達成
營運績效	1. 強化 KYC 驗證，不接受涉及詐騙或危害善良風俗的客戶。 2. 導入 ISMS 資安管理制度，通過 ISO27001 資訊安全認證。 3. 培育研發人才與團隊，深化產品開發，提高產品價值。 4. 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。 5. 優化機房佈局，提供即時快速且穩定安全的服務。	已達成
法規遵循	時刻關注可能影響公司營運與財務的國內外政策與法規動向，確保公司內相關部門能落實執行，並當年度無發生重大違法紀錄。	已達成
薪酬福利	每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。	已達成
人才培育	1. 新進人員職能受訓率達 100%。 2. 每年各類別員工平均訓練時數達 6 小時。 3. 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長。 4. 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才。 5. 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展。	已達成
節能減碳	遵循法規，2026 年前完成溫室氣體盤查作業。	尚未達成，三竹資訊目前盤查邊界尚未包含外部機房，預計於 2025 年逐步納入盤查範圍。

正負面衝擊矩陣

參照 GRI 3 重大議題將永續議題分為經濟、環境及社會三大面向，評估三竹資訊永續議題管理作為，對該面向造成的正負面衝擊程度與發生可能性。其中資訊安全、營運績效、薪酬福利為正面衝擊性較高的議題，負面衝擊較高的議題則分別為資訊安全及營運績效。



重大議題價值鏈及顯著性評估

三竹資訊鑑別 7 項涵蓋治理、環境與社會的重大議題，召開會議定義以下重大議題對三竹的正面 / 負面、實際 / 潛在之影響說明，闡述對組織內外部價值鏈各利害關係人直接 / 間接影響，並以 2024 年重大議題為基礎，以問卷調查方式，由主管們依衝擊大小評估影響程度及發生可能性 (程度最小為 1 分，最大為 5 分)，最後依主管們分別評分後取影響程度平均數及發生可能性平均數相乘得出顯著性評估分數。

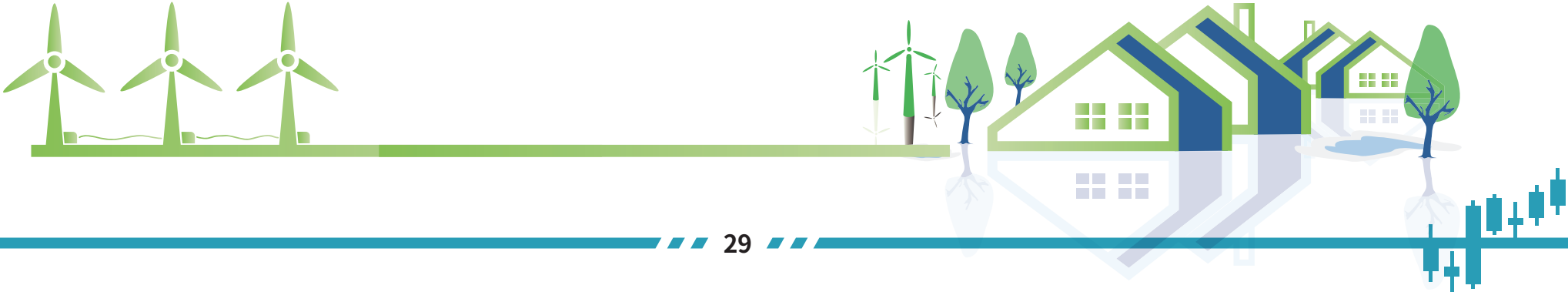
● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

面向	重大議題	重大議題對三竹的意義	內部邊界	外部邊界			正面衝擊說明	顯著性程度	對應 GRI 準則	報告書回應章節
			員工	股東／投資人	客戶	供應商	負面衝擊說明			
經濟 / 公司治理面	營運績效	致力滿足客戶對產品之高品質要求，並佈置完整銷售通路與技術維運服務團隊，能夠即時解決客戶問題，呼應客戶需求，成為客戶重要夥伴。	●	●	●	●	企業持續成長，獲利能力穩定，不僅滿足投資人的需求，更能利用資源推動永續發展，令不同面向之關係人皆受益，促成正向循環。	21.68	201	營運績效
		以高品質產品滿足客戶，以卓越經營績效回饋股東，近年積極擴增機房、提升設備，優化產品服務安全性，維持穩定的經營成長，持續提升競爭力與保有領先地位。					因公司治理績效不佳，導致發生不誠信、貪腐等事件，直接損害企業聲譽及相關利害關係人權益，進而影響市場佔有率。	5.91		



經濟 / 公 司 治 理 面	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。	●	●	●	○	以創新設計與研發解決客戶需求，提升產品競爭力，公司成功開拓市場藍海，為財務及營運帶來正面效益。	17.27	自訂議題	創新研發
							研發結果恐不如預期，無法因應產業趨勢或市場需要，投入成本無法回收，損害公司財務及投資人權益。	6.78		
	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、可用性與適法性；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。	●	●	●	●	資安風險之防範措施有助於避免營運中斷，並降低機密資料外洩風險，同時建立客戶、合作夥伴及其他利害關係人的信任。	22.55	自訂議題	資訊安全
							如遇到資安漏洞遭到駭客攻擊可能造成企業機密資料外洩、遭竄改或營運中斷等危害，侵犯客戶、員工或其他相關利害關係人的權益。	7.52		
環境 面	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。	○	○	○	●	透過採購活動帶動產業發展，例如透過綠色採購、在地採購分別貢獻於具環境效益之產品／服務及在地企業。	7.85	308 414	供應鏈管理
							因供應商未落實 ESG 行為，造成相關風險與衝擊，如治理與誠信、環境污染、勞工權益等問題，進而對整體價值鏈造成衝擊。	3.00		
	節能減碳	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。	●	○	○	○	將氣候議題納入公司方針，訂定制定節能減碳目標、落實溫室氣體排放盤查，投入資源進行永續轉型，提升企業競爭力。	7.19	302 305	溫室氣體管理
							面對氣候風險未能有因應措施，導致企業營運及財務受到負面影響，如受課徵碳稅、碳費、或市場名譽受損。	2.79		

社 會 面	薪酬福利	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。	●	○	○	○	提供具競爭力之薪酬與建立照顧員工的福利制度，可以吸引優秀人才，提高競爭優勢。	19.14	401	福利與權利
							若公司未制定人才政策，提供合理且具競爭力之薪酬與福利制度，可能導致人才流失增加、招聘成本上升。	6.78		
	人才培育	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。	●	○	○	○	若公司未制定人才政策，提供合理且具競爭力之薪酬與福利制度，可能導致人才流失增加、招聘成本上升。	17.27	404	人才培育與發展
							因績效考核制度與教育訓練的制度不完整，導致員工學習效益低落，不僅使作業效率下滑、出錯率提高，更有員工停滯不前之現象，最後形成企業表現退步之結果。	6.57		



重大議題管理方針與成效

面向	重大議題	政策 / 承諾	短期目標 (1~3 年)	中長期目標 (4 年 ~)	負責單位	2024 年成效
經濟 / 公司治理面	營運績效	1. 秉持正派經營理念。 2. 以經營正獲利為目標。 3. 強化研發動能。 4. 提供高品質、專業的服務。	● 經營正獲利。 ● 強化 KYC 驗證，不接受涉及詐騙或危害善良風俗的客戶。 ● 導入 ISMS 資安管理制度，通過 ISO27001 資訊安全驗證。 ● 優化機房佈局，提供即時快速且穩定安全的服務。	● 經營正獲利。 ● 關注市場發展趨勢，隨著市場需求適時提供客戶最佳解決方案之產品，創造雙方共榮前景。 ● 延伸現有產品之運用，開拓新形態之商業模式。	各事業群業務部	● 營收較前一年收成長 5.37%。 ● 簡訊發送、行動看盤軟體，市佔率維持業界排名第一。 ● 優化機房汰換，成功移轉至新機房。 ● 簡訊事業群核心系統通過 ISO27001 驗證。 ● 金融事業群專案成交金額比上一年度成長 9.55%
	資訊安全	1. 遵循內部資通安全政策。 2. 遵循資訊安全相關法令。 3. 定期評估資訊資產，關鍵業務防災復原計畫。 4. 落實資訊安全防護工作。 5. 辦理資訊安全宣導。	● 每年發生重大資安事件 0 件。 ● 落實資通安全管理辦法。 ● 保護客戶資料及公司智慧財產。 ● 公司全面性資安教育訓練。	● 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。	資安中心	● 未發生重大資安危害事件。 ● 無因機密資訊洩漏影響客戶及員工個資，致遭主管機關裁罰情事。 ● 同仁取得 ISO27001:2022 LA 證照。 ● 簡訊事業群核心系統通過 ISO27001 驗證。 ● 教育訓練課程 a. 資產盤點與風險評鑑 b. 資安事件與營運持續管理說明 c. 資訊安全稽核 d. 資安通識教育訓練（受訓評量通過率：100%）



面向	重大議題	政策 / 承諾	短期目標 (1~3 年)	中長期目標 (4 年 ~)	負責單位	2024 年成效
經濟 / 公司 治理面	創新研發	1. 建立研發資料庫。 2. 建立系統化開發流程。 3. 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，提高產品價值。 ● 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，提升市場能見度及競爭力。	● 伴隨新技術發展，調整技術研發方向與人力資源，保持技術領先優勢。 ● 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	研發部	● 累積有效專利 343 件，較前一年增加 2.39%。 ● 開發及新增電腦版看盤軟體、SDK 行動開發解決方案及智選股 APP 三項產品線。 ● OCP 自動化 CI/CD 流程，部署時間從數週縮短至數天，大幅降低人工作業時間。
	永續供應鏈	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。	簽立並遵循《永續發展承諾書》準則。	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。	管理部	● 完成 15 家關鍵供應商簽署並遵循《永續發展承諾書》準則。 ● 完成關鍵供應商評鑑。
環境面	節能減碳	本公司持續推行節能減碳之政策，除了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。	遵循法規，2026 年前完成溫室氣體盤查作業。	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。	管理部	● 溫室氣體排放當量 459.911 公噸 CO₂e。 ● 更換辦公室 LED 燈座 14 座。



面向	重大議題	政策 / 承諾	短期目標 (1~3 年)	中長期目標 (4 年 ~)	負責單位	2024 年成效
社會面	薪酬福利	1. 『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，是永大努力追求的目標。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。 2. 為貫徹從業人員各盡所能，各取所值之就職理念，公司制訂「考核辦法及獎金辦法」，並參與薪資調查，檢討同業通常支給水準，適時調整。	● 員工考核優等以上。 ● 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。	● 員工考核特優等者。 ● 每年依照員工個人績效貢獻適時調整職等及薪資結構。	管理部	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數較前一年提高。
	人才培育	1. 公司設置專責組織及單位，針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。 2. 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。	● 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。 ● 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長。 ● 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才。 ● 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展。	● 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。 ● 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。 ● 精進員工及主管的專業技術及管理能力，保持公司技術領先。	管理部	● 人均受訓時數 6.29 小時 ● 教育訓練課後滿意度調查 ● 學習應用分享會 ● 技術報告發表



CHAPTER

2 7

公司治理

2-1 治理架構

2-2 誠信經營

2-3 風險管理

2-4 資訊安全

2-1 治理架構

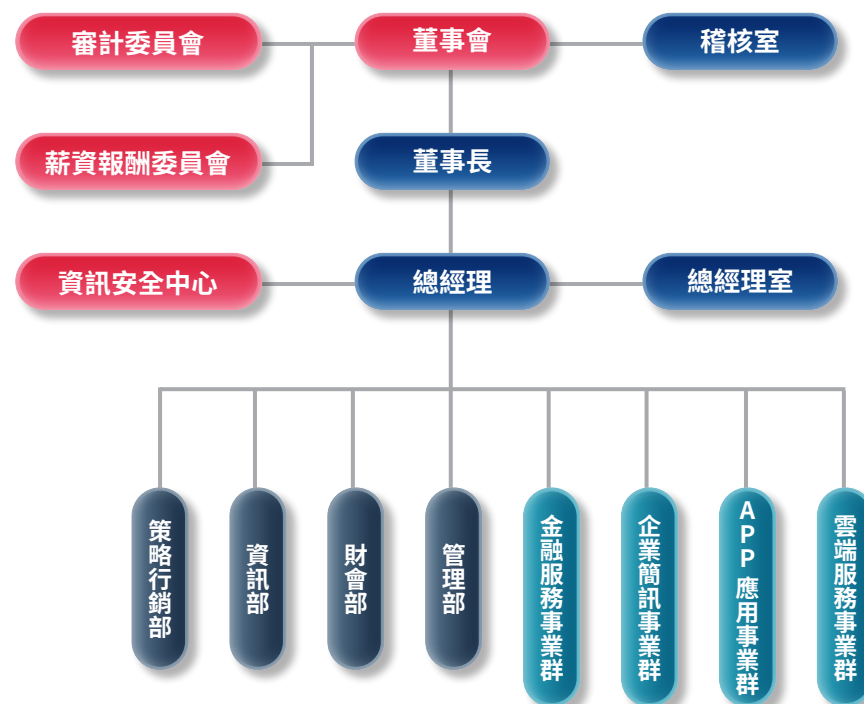


政策承諾

三竹資訊秉持永續發展的信念，建立完整的公司治理架構與制度，以確保本公司能夠有效運作，並保障股東權益、強化董事會職能、發揮各功能性委員會之效能、尊重利害關係人權益與提升資訊透明度，達成穩健而長久的經營、落實公司治理精神，且加強本公司之競爭力與股東權益的最大化。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於2023年3月決議通過任命，原稽核協理邱紋祺女士調整職務至公司治理主管，專任負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係，未來公司亦將致力提升公司治理整體綜效，強化利害關係人對三竹資訊的信賴。

公司組織架構圖



2024 年公司治理主管業務執行成果

- 提供獨立董事及一般董事進修課程資訊並協助完成董事進修達 66 小時。
- 評估及投保合宜之董事及經理人責任保險。
- 彙整主管機關提供董事適當且適時之公司資訊。
- 提供董事適當且適時之公司資訊。
- 更新及揭露各項公司治理資訊，包含董事會等委員會之組成、重要公司內規、利害關係人專區及永續發展專區等。
- 推動達成公司治理評鑑指標項目。
- 公司治理主管進修與公司治理、永續發展相關專業課程達 12 小時。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，由權責人員負責公司資訊之對外揭露，並建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

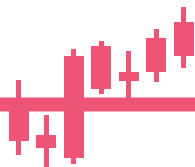
展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是三竹資訊持續努力的目標。

董事會

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。

三竹資訊第 11 屆董事會由 8 席學識經驗豐富且多元的董事所組成，其中設有 4 席獨立董事，並分別跨足法律、會計、產業之專長。此外，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。

本公司相當重視董事會組成之性別平等，本屆董事會成員包含 1 席女性董事，占比為 12.50%，男性董事則有 7 席，占比為 87.50%。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，2024 年度共召開 8 次董事會，且全體董事實際出席率為 100%。

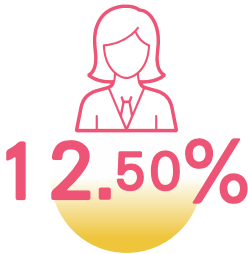


董事多元化情形

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。



董事會成員



女性董事占比



董事會出席率

姓名	性別	年齡	學歷	兼任其他公司董事家數	具備產業、ESG 相關背景 / 經驗
邱宏哲	 男	65 歲以上（含）	大專院校	1	產業
邱宏志	 男	65 歲以上（含）	其他	1	產業
陳榮彬	 男	未滿 50 歲	大專院校	0	產業
陳文祿	 男	65 歲以上（含）	其他	0	產業
黃文正	 男	50（含）~65 歲	研究所	0	會計
陳君漢	 男	50（含）~65 歲	研究所	0	法律
黃登安	 男	50（含）~65 歲	研究所	1	產業
孔惠萍	女 	50（含）~65 歲	研究所	1	產業

◎ 更多有關三竹資訊董事成員主要經（學）歷，請見「公司網站」 <https://www.mitake.com.tw/>

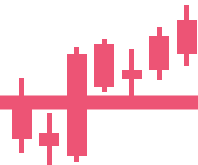
董事會進修

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，2024 年全體董事進修合計 66 小時，超過法令規定之最低進修時數，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。



2024 年董事進修情形

職稱	姓名	ESG 課程名稱	進修時數	達成率
董事長	邱宏哲	上市櫃公司董監事與高階主管對監理機關應注意之重點	3	100%
		董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理（含性平）	3	
董事	邱宏志	上市櫃公司董監事與高階主管對監理機關應注意之重點	3	100%
		董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理（含性平）	3	
董事	陳榮彬	上市櫃公司董監事與高階主管對監理機關應注意之重點	3	100%
		非財務人員必學的財報閱讀與分析	6	
		董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理（含性平）	3	
		房市稅改衝擊：從房地合一到囤房稅的全面解析	3	
		前瞻 2025 國內外與兩岸經濟情勢	3	
董事	陳文祿	上市櫃公司董監事與高階主管對監理機關應注意之重點	3	100%
		董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理（含性平）	3	
獨立董事	黃文正	上市櫃公司董監事與高階主管對監理機關應注意之重點	3	100%
		董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理（含性平）	3	
獨立董事	陳君漢	上市櫃公司董監事與高階主管對監理機關應注意之重點	3	100%
		董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理（含性平）	3	
獨立董事	黃登安	上市櫃公司董監事與高階主管對監理機關應注意之重點	3	100%
		董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理（含性平）	3	
獨立董事	孔惠萍	永續發展、公司治理及證券法規	3	100%
		董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理（含性平）	3	
		企業併購股權投資規劃及合資協議實務解析	3	
		AI 時代，企業成長創新思維	3	



董事會及功能性委員會績效評估

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。2024 年內部績效評估結果已於 2025 年 3 月 12 日董事會提報。



2024 年績效評估情形

週期	每年一次
期間	2024.06.19~2024.12.31（2024 年董事改選，因此評估期間未滿一年）
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	2024 年：董事會問卷自評 95.8 分、審計委員會問卷自評 97.8 分、薪酬委員會問卷自評 98.3 分。 以上自評結果皆通過標準，顯示本公司董事會整體運作情況完善，符合公司治理。

薪酬政策

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。



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。

項目	董事	經理人
固定薪資和浮動薪資	有	有
簽約金或招聘獎金	無	無
索回機制	無	無
退休福利	無	有



員工薪酬

員工酬金政策，則依據個人的能力、對公司的貢獻度、績效表現、其所任職位之市場價值及考量公司未來營運風險後決定，與經營績效成正相關，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，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。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。

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，2024 年共召開 7 次審計委員會會議，全體出席率達 100%。
- 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，2024 年獨立董事與稽核主管單獨溝通 5 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，2024 年獨立董事與會計師單獨溝通 4 次。

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，遂由董事會通過「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。

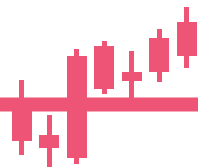
實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

- 薪酬委員會每年應召開 2 次會議，2024 年共召開 3 次會議，全體出席率達 100%。

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。

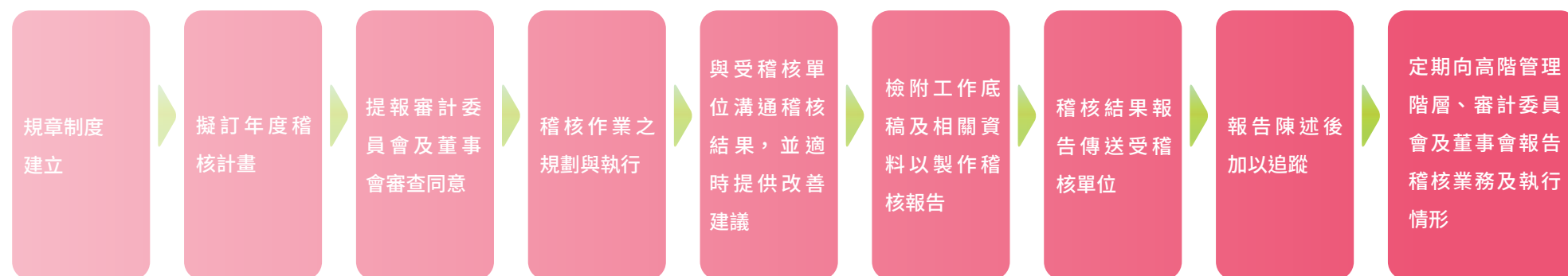
稽核主管除依規定列席董事會報告稽核業務執行情形外，並列席每一次審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。此外，稽核室督促公司各單位每年至少辦理內部控制制度自行評估一次，由稽核室覆核各單位之自行評估報告，併同稽核室所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，將自行評估結果提報董事會，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之主要依據，落實公司自我監督的機制、及時因應環境的改變，以調整內部控制制度之設計及執行，並提升稽核室的稽核品質及效率。



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稽核人員兩名。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，2024 年稽核人員受訓 4 人次合計 121 小時（註）。

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，2024 年已完成當年度所有內部稽核業務共計 45 項稽核項目，包含 1 項不定期稽核項目，內部稽核、優化成效良好。

註：一員於年中離職，在職進修時數為 20.5 小時；一員新進，6 小時為前公司之進修時數。

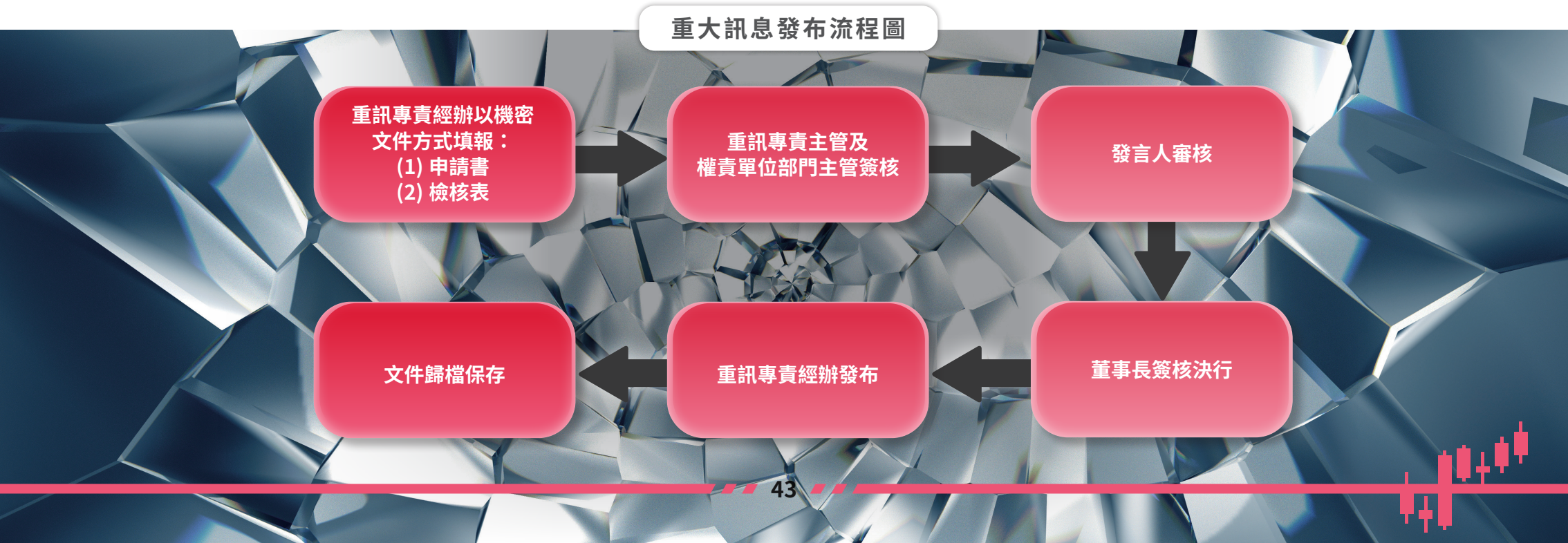


重大訊息溝通

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 2024 年度經董事會通過之重大訊息件數如下：

財務	人員異動	股利分派及股東會事宜	股權變動及投資	其他
7 件	7 件	4 件	3 件	7 件

◎ 更多重大資訊溝通情形，請見「公開資訊觀測站」。



2-2

誠信經營



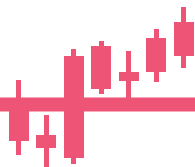
為健全誠信經營管理，由總經理室負責誠信經營政策之制定與監督執行之兼職單位，依據各單位工作職掌及範疇，包含制訂及編修公司「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南守則」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，明訂禁止不誠信之行為、防止利益衝突及避免圖私利，要求各相關單位落實執行，每年並定期針對重要項目向董事會報告相關事務推動情形，2024 年已於 11 月 5 日向董事會報告。

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。

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 2024 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



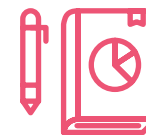
內線交易防範措施

- 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 18 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 364 人次。



誠信經營守則 / 營業秘密宣導

- 發信對全體員工進行 1 次誠信經營教育宣導，共計 363 人次。
- 舉辦 2 場營業秘密法律要件介紹講座，共計 44 人次，人均 3 小時。



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 54 人次（註）。
- 註：2024 年上半年執行 2023 下半年新進人員線上測驗 23 人次；2024 年下半年執行 2024 上半年新進人員線上測驗 31 人次。

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。

「零裁罰」是三竹資訊一直列為公司治理的關鍵績效指標，為了目標 100% 的達成率每年會定期鑑別所有環保相關法規以及客戶要求，定期派員鑑別法規是否有更新內容，並針對法規內容判定適用性及是否需要進行調

整。政府單位以及客戶端稽核結果如有違規或不足之事實，會優先進行改善並針對改善內容提出對策避免類似的事件再次發生。

類別	違規件數	裁罰金額 (元)
誠信經營相關 (含背信、詐欺、貪腐等)	0	0
勞動相關 (含勞基法、性平、歧視、職安等)	0	0
環境相關 (含污染防治等)	0	0
資安相關 (含個資保護、資安、客戶隱私等)	0	0
智慧財產權	0	0
行銷廣告相關 (含廣告不實等)	0	0

註：重大違法紀錄以單筆裁罰超過 10 萬元。



2-3

風險管理



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 **董事會**：核定整體之風險管理政策及重大決策。
- ② **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。
- 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。

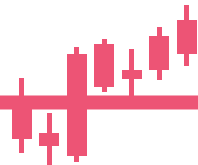
風險範疇

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。

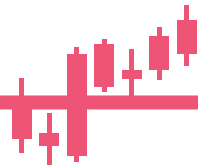
本公司 2024 年度風險管理運作之情形已於 2024 年 12 月 26 日提報董事會，風險項目及因應策略如下：



風險面向		因應策略
財務面	利率變動	本公司自有資金充裕，除持續密切注意各項利率變化與走勢外，與銀行間保持良好關係並密切聯繫，取得較優惠之利率。本公司財務穩健、債信良好，資金規劃以保守穩健為原則，預計未來利率變動對本公司整體營運不致產生重大影響。
	匯率變動	● 開設外幣存款帳戶來進行外幣部位管理，並於適當時機透過外幣存款帳戶將存款轉存至臺幣存款帳戶，以達避險效果。 ● 本公司財務單位密切注意國際金融狀況，掌握最新之匯率變動資訊，並請往來銀行提供專業諮詢服務，以充分掌握匯率走勢。 ● 本公司若有較大之外匯部位產生時，可依據「取得或處分資產處理程序」中之衍生性金融商品交易辦法，從事以避險為目的之衍生性商品交易，將匯率風險降至最低。
環境面	節能減碳	● 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。
	氣候變遷風險	● 加強用電宣導、選購節能設備、定期清理通風管線，提升能源效率。
產品競爭	市場競爭	● 隨時關心產業動態，確實掌握競爭者或新進者替代產品或服務威脅。 ● 優化產品功能及介面，增加客戶黏稠度，持續鞏固既有市場與市占率。 ● 提升產品穩定性及安全性，創造更佳服務品質，深化客戶信賴度。 ● 落實專案管理，建立內部完整的制度與文件管理，累積專案經驗有效控管成本。 ● 重視人才培訓，定期安排訓練計畫，鼓勵員工參加專業課程，強化人力素質及專業度。
社會面	勞動力不足風險	● 積極導入敏捷式開發：針對勞動力不足，公司積極導入敏捷式開發，以程式模組化，減少重工。 ● 加強人員留任：提升員工薪酬福利，注重員工關懷，致力於降低員工離職率。



風險面向	因應策略
資安風險	● 成立資通安全委員會，由執行副總經理為總召集人，副召集人由資安中心主管擔任，各部門主管為主要成員所組成之臨時性組織，召集人得視審查需要指定相關人員列席。每年至少召開資通安全管理審查會議一次，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，必要時得召開臨時會議。 ● 2022 年設立資訊安全中心，編置主管 1 名與資安專職人員 2 名（現 1 名）。 ● 加入「台灣電腦網路危機處理暨協調中心 TWCERT/CC」，取得資安事件來源管道，以及收集資安情資，提供內部宣導。 ● 以多層防禦（縱深防禦）概念佈署資通安全軟體技術去減輕風險，在資通安全事件發生時降低風險。各項佈署如 防火牆、入侵偵測、郵件過濾閘道、防毒軟體、應用程式防火牆服務、入侵防禦服務、VPN 遠端連線、備份軟體、APP 安全等等軟體設備與外部服務。 ● 每月發佈資通安全宣導電子報予全體同仁，讓同仁了解資通安全新知與熱門話題。並強化資通安全意識與印象。 ● 每月發佈內部防毒月報予單位主管，了解與分析公司各單位整體惡意軟體與軟體使用情況。 ● 保障用戶個資，遵照中華民國個人資料保護法（個資法）之規定，各產品均有隱私權條款與個人資料使用同意書，詳細告知用戶並取得用戶同意個人資料之蒐集、處理、利用。用戶並風險面向因應策略得向本公司請求停止蒐集、處理、利用及請求刪除。個人資料加密儲存，並使用資料遮罩與隱碼方式進行存取保護。 ● 實施全體同仁個資法教育訓練、資通安全通識教育訓練與不定期進行社交工程演練。 ● 升級防毒軟體賽門鐵克增加 EDR 模組，提升防護與事件調查能力。



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 ISO27001 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 2025 年 3 月 24 日至 2028 年 2 月 19 日。

資通安全政策：

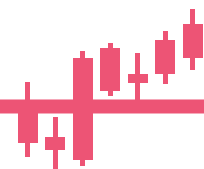
在本公司辦公環境作業中，確保提供所有同仁業務上所需支援與資源以及客戶相關資料保護，所有員工必須確實遵循資訊安全管理制度之相關規定，落實標準作業程序並以謹慎的態度執行相關之作業。

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：

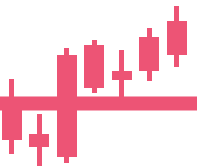
一、執行要素

- (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。

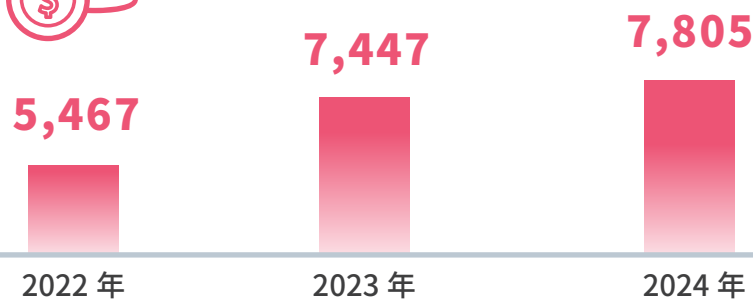
三、本公司控制措施之有效性量測

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。



近三年資安投入經費

資安投入經費 (仟元)



CHAPTER

3 7

經營與創新研發

3-1 營運績效

3-2 創新研發

3-1 營運績效



財務績效

三竹資訊在 2024 年度整體營業利益較前一年度持續成長，財務表現更優於過往。2024 年三竹資訊與子公司合併營收為新台幣 2,788,030 仟元，較 2023 年成長 5.37%，合併稅後淨利新台幣 257,450 仟元，年增 31.88%。根據上述財務數據，足見本公司於 2024 年度之財務表現優異。詳細資訊請參考 2024 年度合併財務報告。

近三年財務表現

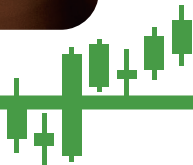
單位：新台幣仟元

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
收入	2,477,669	2,646,060	2,788,030
營運成本	1,886,837	2,075,170	2,130,928
營運費用	311,940	338,698	367,626
員工薪資與福利 (註 1)	395,953	418,052	446,582
支付出資人的款項	185,368	162,197	185,368
支付政府的款項	61,548	45,561	64,895
社區投資 (註 2)	4,693	5,407	3,408
留存的經濟價值 (註 3)	31,976	24,434	39,213

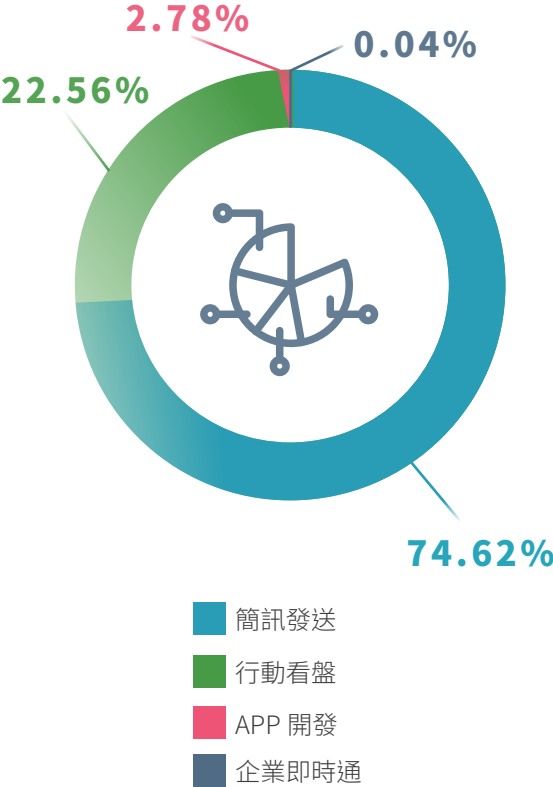
註 1：包含在營業成本及費用中。

註 2：包含兒童福利、贊助公益、現金與物資捐助等項目。

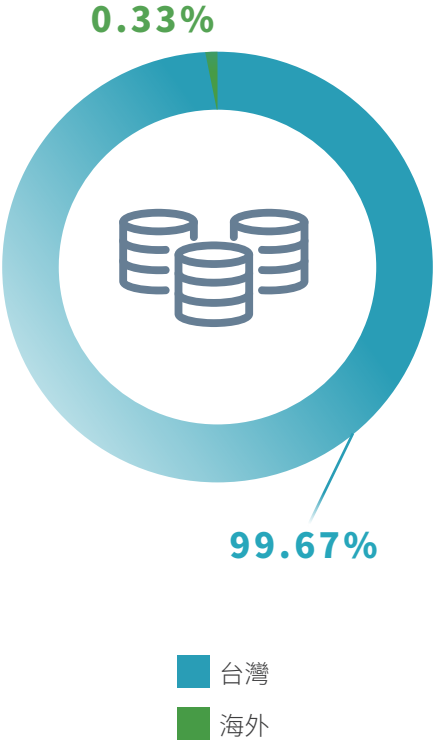
註 3：留存的經濟價值 = 營業收入 - 營業成本 - 營業費用 - 支付出資人的款項 - 支付政府的款項。



各主要產品銷售比重



各區營收比重



政府補助

三竹資訊 2024 年獲得自政府相關單位補助總額為新台幣 751 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	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

3-2

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。本公司近三年研發經費之營收占比平均為 6.49%，平均每年投入新臺幣 1.71 億研發經費。

近三年研發經費之營收占比平均為 6.49% 平均每年研發經費投入 1.71 億

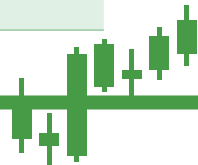


註：當年度營收係指三竹資訊個體營業收入。 ■ 研發費用（仟元） ■ 營業收入（仟元）

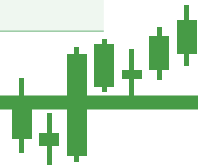
研發成果

2024 年成功開發的產品 / 服務

品項	簡要說明
訊息整合發送平台	已建置完成多媒體簡訊 (MMS) 網頁介面、簡訊簡碼發送功能等。
簡訊堵詐機制	已建置完成簡訊發送網址審查機制、短網址轉送功能。
個股診斷服務	針對個股不同分析面向進行數據統計，轉換艱澀數據為一般投資人可理解之統整圖表，並輔以同業數值相比，便於支持買賣決策時重要參考資訊。
分點主力籌碼追蹤系統	針對個股不同分析面向進行數據統計，轉換艱澀數據為一般投資人可理解之統整圖表，並輔以同業數值相比，便於支持買賣決策時重要參考資訊。
開放證券服務	響應主管機關便民政策，成為官方合作的 TSP 業者，除已上線 11 家券商亦有持續簽約中，後續將會有更多業者服務客戶。第一階段功能提供客戶查詢券商定期定額商品資訊與可複委託之商品清單，還可查詢當月份定期定額最熱之商品。
即時美股加值付費服務	有鑑於近來美股熱絡，除提供付費轉變即時美股服務外，亦將提供美股盤後加值服務，例如基本、財報與新聞等。
智能籌碼分析	綜觀市場所有籌碼分析流派，針對籌碼面進行智能分析，提供使用者易於理解之個股進階籌碼數據，期以提供買賣決策重要參考資訊。
客製化期權商品服務	期交所於 2023 推出客製化商品交易平台，主要是便於客戶順應全球金融變動，更快速擬定交易策略與避險需求。三竹如期串接完成並推出此類商品之報價服務，並持續協助客戶建置此類商品之交易平台，讓客戶可以服務有此需求之用戶。
市場智能輔助監控系統	金融市場商品漲跌有其連動性，如產業股、題材股與集團股等，然而個人可關注的資訊有限，將提供智能輔助監控系統，除了透過個股條件監控外，亦提供全市場重點監控，並加入獨有運算邏輯，可有效進一步減少雜訊，讓客戶輕鬆掌握瞬息萬變的金融市場。



品項	簡要說明
報價下單軟體開發工具包 (SDK)	提供券商快速建立自有看盤交易 App 的軟體開發工具包 (SDK)。並增加選股策略模組與權證加值資訊等行情 API 與報價 UI 函式庫。且持續依市場交易行為模式，為券商開發客製化的交易帳務 API，以滿足客戶的期待。 ◆ 選股模組，可開發行動 App 上的策略選股模型功能、AI 回測功能與進階個股健診等實務應用。 ◆ 權證模組，可開發行動 App 上的商品比對分析功能、即時試算、選股模組等實務應用。 ◆ 個人版 PC SDK，皆支援三大作業系統 (Windows、Linux、macOS)，且除提供即時報價基本功能外，也提供選股策略、回測方法及行動 App 推播通知等加值服務。
AI 服務	提供券商 AI 服務，以更便捷及完整的資訊使一般投資大眾也可輕易掌握個股及市場資訊： ◆ AI 選股再預測：透過選股模型，利用 AI 分析，提供每日多方的十檔商品；再用預測模型，來預測未來股價及變動因素及連動股。 ◆ AI 報告生成及 AI 大數據新聞多空分析，給予投資人最輕鬆的資訊搜集，最方便的投資判斷。 ◆ AI 互動依 LLM(大型語言模型) 以人性化方式回覆客戶；除了滿足一部份客戶操作問題外，也可透過 AI 對話取得個股相關功能查詢與整合摘要資訊。
微服務架構 (OCP)	採用 Red Hat 所提供之 OCP 微服務架構，協助客戶使用容器化應用程式開發，並開發新版 CI/CD 與 Git 建置，用以建立自動化軟體交付流程。
雲端智慧下單系統	升級現有證期權雲端洗價交易系統，串接主動回報資訊，讓用戶可依照自身投資需求，設置更多元投資週期區間及進出場條件，當監控條件符合時，系統會依照主動回報判斷，執行用戶設定的行為模式，讓用戶免盯盤也可以精準掌握投資機會。目前已獲多家券商使用。
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。



截至 2024 年底，本公司共獲得 343 項專利，將持續掌握前瞻技術，持續精緻化、深化、擴大研發成效，將研發成果最大化，同時積極申請專利，促使達到營運、研發與智財管理整合之策略。

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

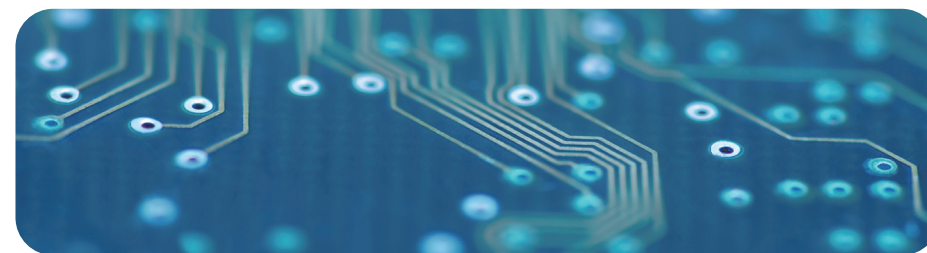
- ① 掌握產業專利現況：掌握產業近期之專利核准，瞭解對手之佈局。
- ② 鼓勵創新提案：訂定創新技術獎勵辦法，發放獎金激勵內部研發人員。
- ③ 專利品質把關：針對創新技術提案進行專利要件檢視以及前案檢索，確保專利申請案品質。
- ④ 多重專利佈局：為保護重要技術以及防止對手之迴避設計，進行多重專利佈局。
- ⑤ 定期清點專利：制訂專利清冊，並派專人每月定期更新專利狀態。

執行情形

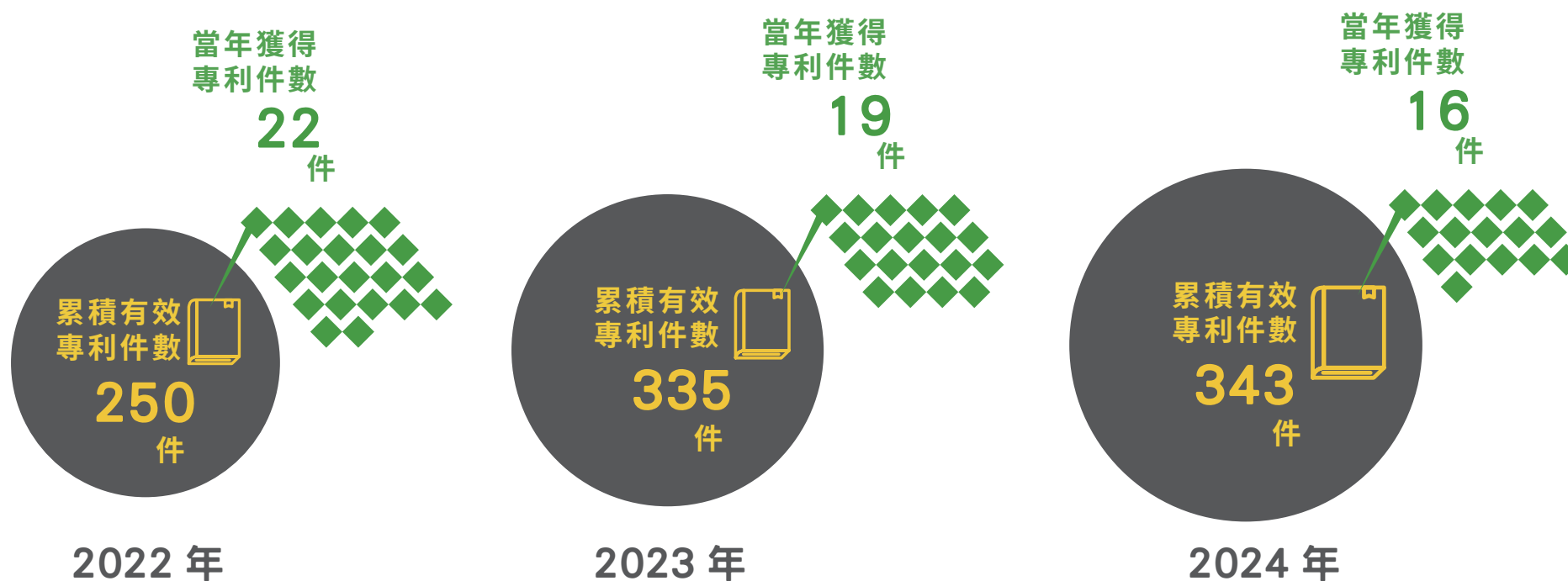
- ① 本公司訂定每年定期將智慧財產相關事項提報至董事會，最近一次提報日期為 2024 年 12 月 26 日。
- ② 本年度全體個資法認知線上教育訓練與測驗已於 2024 年 11 月底完成。

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。



近三年取得專利成果



註：2023 年累積有效專利件數大幅增加，主要係有一批專利轉給三竹，其中那批專利核准日期為前幾年度，故未計算在 2023 年當年獲得件數。

CHAPTER

4 7

環境永續

4-1 氣候變遷調適

4-2 溫室氣體管理

4-3 環境暨能源管理

4-4 供應鏈管理

4-1

氣候變遷調適

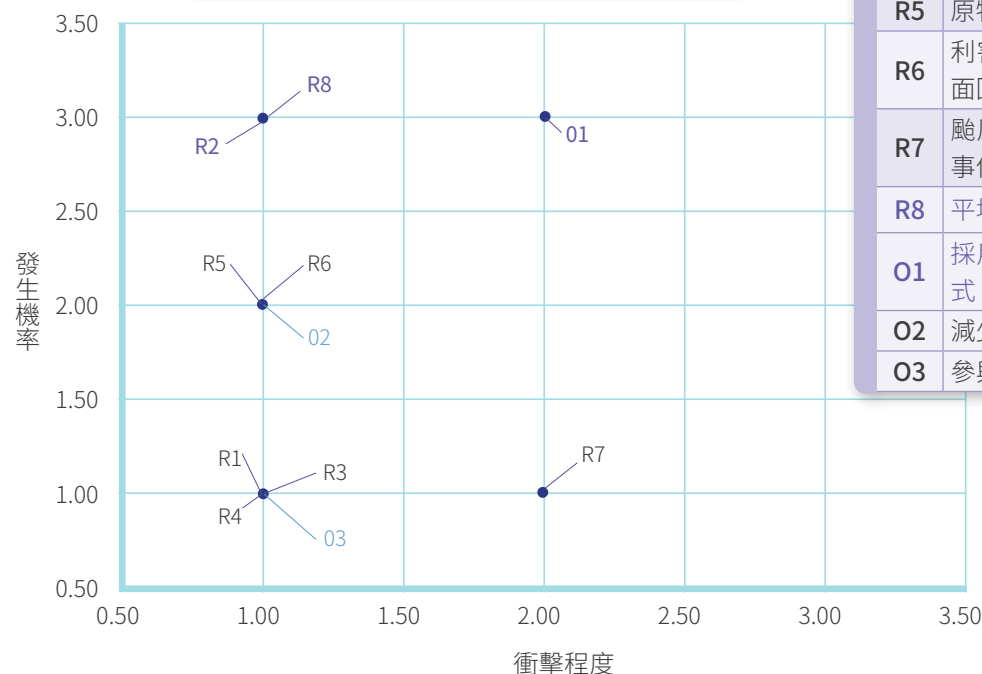


三竹資訊設有內部控制及內部稽核制度，訂定「風險管理辦法」落實永續營運有關環境、社會及治理面之整合性風險管理。隨著全球對於氣候議題愈加重視，驅使企業積極為減緩氣候變遷展開行動，本公司自 2023 年依循「TCFD 氣候相關財務揭露 Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosure」建議指引，進行氣候變遷相關財務揭露的現況分析，揭露公司於因應氣候變遷所採取的策略與措施，並以低碳經濟轉型為願景，肩負起企業應有的社會責任。

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，並且每年定期向董事會報告，由董事會監控執行成效，以下針對 TCFD 揭露建議核心要素，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



編號	議題
R1	提高溫室氣體排放定價
R2	強化排放量報導義務
R3	對新技術的投資失敗
R4	客戶行為變化
R5	原物料成本上漲
R6	利害關係人的關注與負面回饋日益增加
R7	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
R8	平均氣溫上升
O1	採用更高效率的傳輸方式
O2	減少用水量和耗水量
O3	參與碳交易市場

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。		



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	氣候變遷減緩方面，本公司規劃 2026 年設立基準年、減量目標，並訂量化評估關鍵指標。		
	範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險	本公司已自主進行部分範疇一及範疇二溫室氣體盤查，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，規劃 2026 年起取得 ISO 14064-1 查證聲明。 2024 年溫室氣體排放量（公噸 CO2e）如下列：		
		範疇一	範疇二	範疇三
		9.687	450.224	尚未盤查
	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	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。 本公司尚未設立基準年，規劃 2026 年完成 2025 溫室氣體盤查、基準年設立及減量目標設定。		



4-2 溫室氣體管理



本公司依循 ISO 14064-1 與行政院環境部溫室氣體查驗指引，自主進行部分範疇一及範疇二溫室氣體盤查，依據金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃於 2026 年前，完成盤查個體公司。2027 年前，完成盤查合併公司。2024 年三竹資訊溫室氣體總排放量為 459.911 公噸 CO₂e。

單位：公噸 CO₂e

類別	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一	0.589	3.060	9.687
範疇二	447.182	468.498	450.224
合計	447.771	471.558	459.911
當年度營收（百萬）	2477.669	2646.060	2775.210
排放量強度（公噸 CO ₂ e / 百萬元營收）	0.181	0.178	0.166

註：當年度營業收入係指三竹資訊個體營業收入。

註：電力係數採用能源署 112.6.21 公告之 0.495 公斤 / 度。

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。



4-3 環境暨能源管理



三竹資訊為資訊服務業，未有生產製程，各項能源與資源主要用於辦公場所日常營運所需。三竹資訊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。2024 年三竹資訊亦無違反環境法規之相關情事，但身為地球一份子，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。

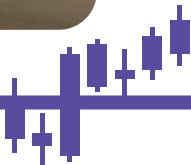
能源管理

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，重視能資源的管理。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	2022 年	2023 年	2024 年
內部能源消耗量	柴油	0	0	0
	外購電力	3162.780	3407.258	3274.355
	車用汽油	8.152	11.457	11.233
總能源消耗量		3170.932	3418.715	3285.588
當年度營收（百萬）		2477.669	2646.060	2775.210
能源密集度（GJ/ 百萬元營收）		1.280	1.292	1.184

註：當年度營業收入係指三竹資訊個體營業收入。



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，用水均為辦公場所日常生活用水。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	2022 年	2023 年	2024 年
取水量（百萬公升）	3.440	4.313	4.017
耗水量（百萬公升）	0.000	0.000	0.000
排水量（百萬公升）	3.440	4.313	4.017

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。

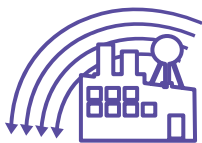
管理措施

- 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。
- 逐步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。



4-4

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。

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。



近三年關鍵供應商受評年度情形

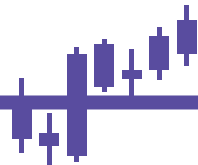
項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
新增關鍵供應商家數	6	3	3
新增關鍵供應商簽署「永續發展承諾書」家數	0	0	2
新增關鍵供應商簽署率	0.00%	0.00%	66.67%
關鍵供應商執行評鑑家數	20	18	20
關鍵供應商簽署「永續發展承諾書」家數	0	0	15
關鍵供應商簽署率	0.00%	0.00%	75.00%

註 1：2023 年關鍵供應商為 18 家，主要係發生合併情事。
註 2：簽署「永續發展承諾書」自 2023 年 11 月起執行，故 2022、2023 年簽署家數為零。

在地採購

為降低運輸過程產生的碳排放，以及促進在地就業機會，視為對當地的社會責任。三竹資訊除了客戶指定之原廠所提供軟體與服務外，主要供應商以當地採購為優先。以供應商家數來看，近三年在地供應商佔關鍵供應商約 90%，若以關鍵供應商採購金額來看，則佔 99%。

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
關鍵供應商在地採購比例（依家數）	90.00%	90.00%	90.00%
關鍵供應商在地採購比例（依金額）	99.53%	99.69%	99.57%



CHAPTER

5 7

友善職場

5-1 多元平等職場

5-2 人才培育與發展

5-3 福利與權益

5-4 職業安全與健康促進

三竹資訊重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，給予同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍，提供具有市場競爭力的薪酬水準，讓同仁對公司有向心力，減少人員流動頻繁，公司營運得以穩健發展。此外，三竹資訊擁有完整教育訓練體系，會不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，強化職場競爭力。透明的升遷管道，同仁可預期未來職涯發展的可能性，且透過良性的勞資互動，在勞資會議中暢所欲言、表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識。對於員工安全、健康與衛生，三竹資訊致力提供完善的工作環境，恪遵職業安全衛生相關法令，建立多元平等健康職場。



5-1

多元平等職場

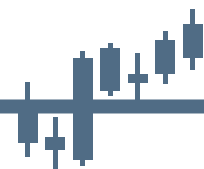


三竹資訊認為員工是企業成長最重要的基石，公司的穩健成長與發展，是每一位員工共同努力的成果。三竹資訊積極創造公平、健康、多元的職場環境，制訂「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南守則」、「勞工安全衛生工作守則」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，為員工道德行為與職場倫理的依循，讓員工明確知悉自身權益及應遵循之規範。

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 2024 年底，總員工人數為 373 人，男性員工 242 人，女性員工 131 人。依聘用契約區分，員工包含全職員工 370 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，全體員工中華民國籍比例達 99.73%。



三竹資訊高階主管 18 人，男性為 15 人（83.33%），女性為 3 人（16.67%），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。

近三年員工人數 & 分布



人力結構 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數（註 1）		343		375		373	
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	224	0	246	0	242	0
	女	119	0	129	0	131	0
地區	台灣	343	0	375	0	373	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	223	1	245	1	241	1
	女	118	1	128	1	129	2
地區	台灣	341	2	373	2	370	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。

近三年非員工工作者人數 & 分布



人力結構 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
工作者總數（註 1）		5		5		7	
契約類型		派遣	委任	派遣	委任	派遣	委任
性別	男	0	5	0	5	0	7
	女	0	0	0	0	0	0
地區	台灣	0	5	0	5	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	5	0	7
	女	0	0	0	0	0	0
地區	台灣	0	5	0	5	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。

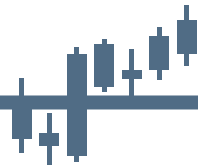


近三年員工多元化人數 & 分布（依職務、性別、年齡、學歷、國籍）



人力結構 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
當年度員工總數（註 1）		343	-	375	-	373	-
職務	管理人員	33	9.62%	37	9.87%	38	10.19%
	技術人員	255	74.34%	277	73.87%	272	72.92%
	銷售人員	55	16.04%	61	16.26%	63	16.89%
性別	男	224	65.31%	246	65.60%	242	64.88%
	女	119	34.69%	129	34.40%	131	35.12%
年齡	未滿 30 歲	65	18.95%	71	18.93%	62	16.62%
	30（含）~50 歲	254	74.05%	280	74.67%	281	75.34%
	50 歲以上（含）	24	7.00%	24	6.40%	30	8.40%
學歷	研究所	66	19.24%	78	20.80%	82	21.98%
	大專院校	265	77.26%	284	75.73%	278	74.53%
	其他	12	3.50%	13	3.47%	13	3.49%
國籍	本國籍	342	99.71%	374	99.73%	372	99.73%
	外國籍	1	0.29%	1	0.27%	1	0.27%

註 1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。



5-2

人才培育與發展

人才招募

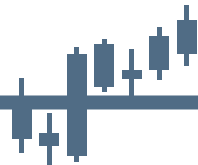
為因應資訊服務產業的變革與新趨勢，三竹資訊積極招募具備相關能力人才，對於研發人才需求逐漸提升，資訊服務專業領域相關人才的招募，成為三竹資訊重要的任務。2024 年三竹資訊透過各式管道招募，新進員工達 87 人，年齡分布以 50 歲以下的員工為主，占當年度新進員工 100%，代表三竹資訊現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

近三年新進員工數量 & 分布

新進員工統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 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）		343	-	375	-	373	-
性別	男	43	12.54%	58	15.47%	39	10.46%
	女	37	10.79%	39	10.40%	48	12.87%
年齡	未滿 30 歲	39	11.37%	34	9.07%	32	8.58%
	30（含）~50 歲	40	11.66%	62	16.53%	55	14.75%
	50 歲以上（含）	1	0.29%	1	0.27%	0	0.00%
學歷	研究所	13	3.79%	16	4.27%	12	3.22%
	大專院校	67	19.53%	78	20.80%	69	18.50%
	其他	0	0.00%	3	0.80%	6	1.61%
地區	台灣	80	23.32%	97	25.87%	87	23.32%
	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%。



近三年離職員工數量 & 分布

離職員工統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 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）		343	-	375	-	373	-
性別	男	41	11.95%	40	10.67%	45	12.06%
	女	46	13.41%	35	9.33%	47	12.60%
年齡	未滿 30 歲	22	6.41%	19	5.07%	26	6.97%
	30（含）~50 歲	63	18.37%	56	14.93%	65	17.43%
	50 歲以上（含）	2	0.58%	0	0.00%	1	0.27%
學歷	研究所	18	5.25%	6	1.60%	9	2.41%
	大專院校	66	19.24%	67	17.87%	76	20.38%
	其他	3	0.87%	2	0.53%	7	1.88%
地區	台灣	87	25.36%	75	20.00%	92	24.66%
	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%。

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。

近三年員工教育訓練

2024 年本公司員工受訓時數較 2023 年提升 50%，主因於應為因應 AI 人工智慧、大數據分析、雲端技術等新興科技的風潮；本公司除同仁分享開發經驗外，更提供多家訓練中心的專業課程（全額補助訓練費用），以協助排除同仁工作所遇之問題。專業外部機構培訓，快速引領同仁熟悉程式語言、強化邏輯思考及問題解決能力、了解資訊安全防護技術、提升溝通與協調技巧、並取得相關證照。2024 年員工平均受訓時數達 6 小時，已完成短期目標，三竹資訊將持續更多元的教育訓練規劃，為同仁職涯發展灌注能量，協助同仁成長。



每名員工平均受訓時數

4.72

2022 年

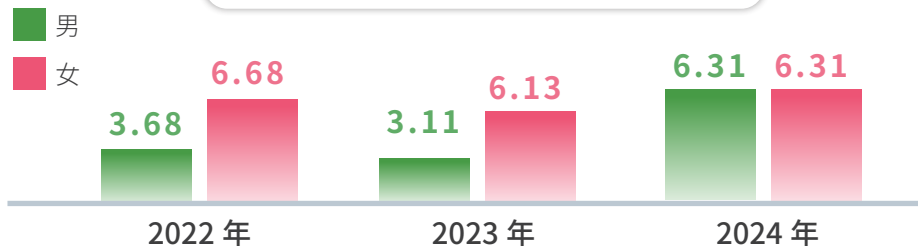
4.15

2023 年

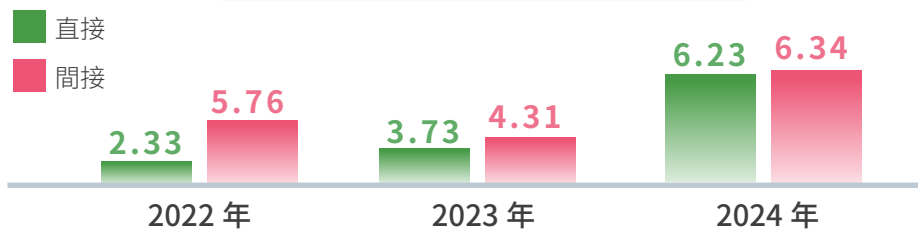
6.31

2024 年

依性別分類員工平均受訓時數



依類別分類員工平均受訓時數



ESG 教育宣導

自 2023 年起，為落實公司相關政策及認識 ESG，公司治理單位每月會定期發行一份刊物，宣導主題如：氣候變遷、碳管理與淨零、人權、防範內線交易、性別平等、職業安全衛生等，讓全體同仁了解 ESG 內涵。



5-3

福利與權益



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。

- ① 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。
- ② 2024 年 3 月發信向全體員工宣導人權議題。
- ③ 2024 年間無任何違反人權事件發生。

新進員工			
新人人數	受訓人數	受訓比例	受訓總時數
87	87	100%	43.5

在職人員			
在職人數	受訓人數	受訓比例	受訓總時數
373	359	96.25%	179.5

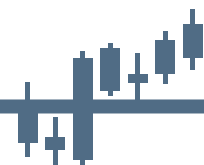
性騷擾防治與申訴機制

宣導與教育訓練：三竹資訊於 2024 年 8 月分別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。

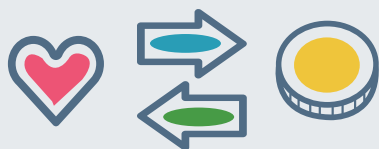
薪酬制度

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，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在非擔任主管職務的員工年薪平均數逐年成長，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。



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）



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）。2024 年考核人數 333 人，佔整體 94.87%。

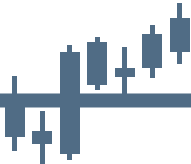
性別	年中考核人數	扣除入職未滿 3 個月員工人數	依性別考核率	整體考核率
男	225	232	96.98%	94.87%
女	108	119	90.76%	

註：2024 年新進且任職滿三個月，新進人員考核率 100%。

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，另外，設置職工福利委員會，提供多項經費或補助。同時，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，鼓勵員工多參與社團活動、家庭日及員工旅遊，豐富同仁休閒生活，增進同仁間情誼交流，促進員工工作與健康福祉。

基本福利	獎金 / 禮金 / 補助		休閒福利	健康照護
✓ 勞健保	✓ 員工分紅	✓ 婚喪喜慶獎金	✓ 員工旅遊	✓ 員工健檢
✓ 團體保險	✓ 業績獎金	✓ 員工子女教育補助	✓ 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



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。

育嬰假

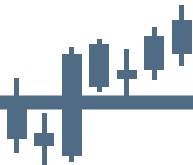
為使員工新生子女得到完善的照護，三竹資訊給予需要照顧嬰幼兒之同仁育嬰留職停薪假（以下簡稱育嬰假），公司將於育嬰假期滿一個月前主動詢問復職意願，並協助同仁進行復職準備與工作接軌，以維持同仁在工作與家庭之間的生活平衡。2024 年，共計有 10 人申請育嬰留職停薪，其中男性 2 人，女性 8 人。

項目	性別	2022 年	2023 年	2024 年
當年度享有育嬰留停資格的員工人數	男	5	13	9
	女	5	6	9
	合計	10	19	18
當年度實際申請育嬰留停的員工人數	男	2	4	2
	女	3	6	8
	合計	5	10	10
育嬰留停期滿應復職的員工人數（A）	男	1	4	2
	女	4	7	4
	合計	5	11	6
育嬰留停期滿後實際復職的員工人數（含提前復職）（B）	男	1	4	2
	女	4	4	4
	合計	5	8	6
前一年育嬰留停期滿且實際復職的員工人數（前一年 B）	男	0	1	4
	女	2	4	4
	合計	2	5	8
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	0	1	4
	女	2	4	2
	合計	2	5	6
復職率（B/A）	男	100.00%	100.00%	100.00%
	女	100.00%	57.14%	100.00%
	合計	100.00%	72.73%	100.00%
留任率（C/ 前一年 B）	男	0.00%	100.00%	100.00%
	女	100.00%	100.00%	50.00%
	合計	100.00%	100.00%	75.00%

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%。



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。本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，2024 年召開 4 場勞資會議，勞資會議之決議適用所有員工。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，近年本公司勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。



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。



5-4

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「職業安全衛生組織管理辦法」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

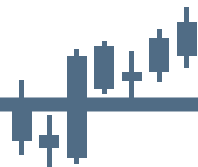
為建立同仁職業安全衛生意識，三竹資訊聘任職業專科醫師及專職護理師數名，並不定期在公司通訊軟體宣導健康及職業安全資訊。同時，依據法規及業務需求，安排相關人員接受職業安全衛生專業培訓，包含考取「甲種職業安全衛生業務主管」及「急救人員安全衛生」證照。此外，日常防災則透過實施消防、停電演練，培養員工災害應變能力及熟悉逃生路線，減少遇災傷亡情形。

職業災害統計

2024 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。2022 年~2024 年檢查人數分別為 281 人、311 人及 319 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。

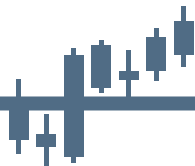
● 各式衛教宣導

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。2024 年舉辦 1 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。

年度	課程名稱	人次	時數
2022 年	什麼是三高	8	1
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

● 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。



CHAPTER

6 7

社會共融

6-1 回饋社會

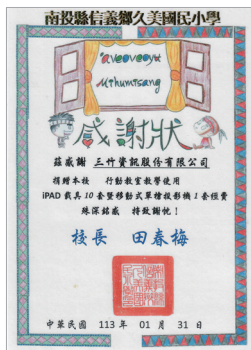
6-2 推廣文化藝術教育

6-3 在地關懷

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。

改善偏鄉教育——南投縣信義鄉久美國小



6-1

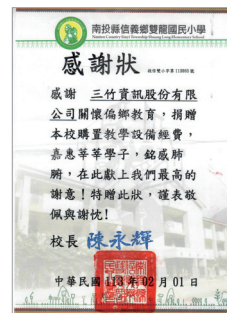
回饋社會



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，截至 2024 年底，已累計超過 2 萬名孩童，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。

改善偏鄉教育——南投縣信義鄉雙龍國小



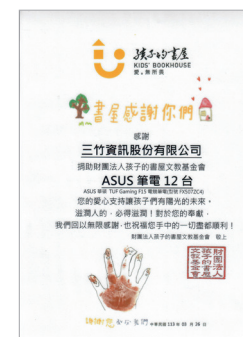
三竹資訊發現多數的偏鄉城市的學童，無法得到完整的愛與照顧，更無法讓學童擁有一般小孩習以為常的生活，透過物資的，不斷推動學童們透過運動來培養課外興趣，找尋自我定位、學習團隊合作，並共同成長。公司已連續多年持續支持南投縣國小，為孩子創造無差異的學習機會。

財團法人高雄市私立慈德育幼院

慈德育幼院本著燃燒自己照亮別人之心懷，濟貧扶孤及造福社會為宗旨，造福弱勢家庭、培力兒少自立生活能力、貢獻社會的使命，三竹資訊用愛蘊育希望的幼苗，協助捐贈教育經費。



財團法人孩子的書屋文教基金會



在孩子的樹屋，提供一個安心的避風港，讓孩子有能力感受生活，與世界溝通，進而影響他人，形成善的循環，三竹資訊用科技開啟孩子通往夢想的大道，每個孩子都值得成為很好的人。

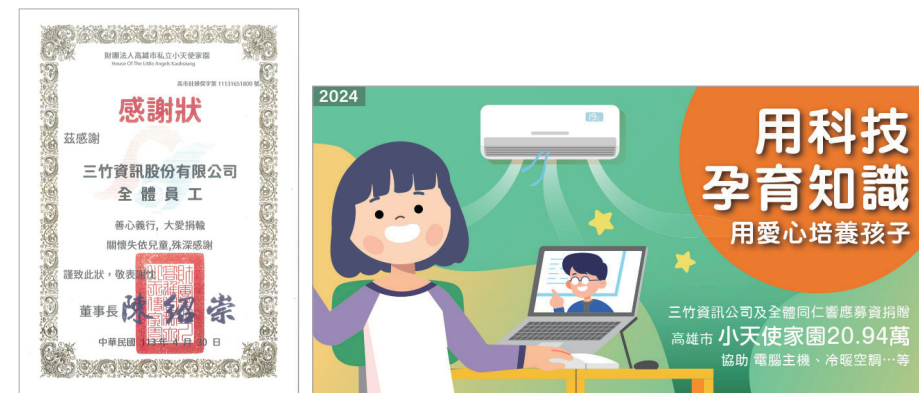
花蓮縣私立原住民少年兒童之家



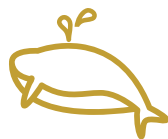
兒少人權應該被重視及保護，平等對待無歧視，三竹資訊打造愛的庇護所，一同守護孩子的未來，予以友善溫馨的環境，幫助安置的孩子及早適應穩定。

財團法人高雄市私立小天使家園

小天使家園落實孩童皆有所養之福祉，攜手打造孩子穩固的避風港為服務宗旨，三竹資訊持續關懷失依兒童，協助提供電腦設備、冷暖空調等，讓每個孩子擁有良好的活環境，給予愛與安全的需求，促進兒童身心健康



6-2 推廣文化藝術教育



台南市原住民教育文化發展協會

透過本會資源共享服務以促進本市原住民各族群，都能夠提升自我與教育發展，提倡本土化教育、發揚固有文化特質、致力於傳承與保存族群文化，並凝聚族群之共識。



台北蘇姑娘廟

台北蘇姑娘廟每年皆會有歌劇團演出，三竹資訊提供各歌劇團微薄的打賞金支持，讓傳統藝術能讓更多人知道。

6-3 在地關懷



新北市政府消防局特搜大隊秀峰分隊

三竹資訊連續3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！



挽袖捐血

三竹資訊響應血庫募捐活動，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。



台北 101 夢想高飛音樂會 ~ 東元基金會 彩虹古謠隊

在充滿愛與感謝的 12 月，贊助台北 101 舉辦之 2024 年《夢想舞台耶誕音樂會》，特別結合公益，邀請各界企業好友共同支持偏鄉兒童教育，期望透過各界的力量讓孩子勇敢追夢，其中彩虹古謠隊來自屏東縣來義鄉中排灣的文樂部落，以文化為薪、以傳承為爐的火光，唱出如渺渺炊煙、如祖輩般質樸的古調，期待這彩虹般的嘹亮歌聲長遠流傳。



7 附錄

GRI 準則對照表

TCFD 氣候相關揭露對照表

SASB 永續會計準則委員會對照表

第三方有限確信報告

附錄一

GRI 準則對照表

使用聲明	三竹資訊已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 關於三竹資訊	4 13	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於三竹資訊 營運績效	13 55	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	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	4 110	
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 供應鏈管理	15 69	
	2-7	員工	多元平等與職場	74	
	2-8	非員工的工作者	多元平等與職場	74	

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-9	治理結構及組成	治理架構	34	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	治理架構	35	
	2-11	最高治理單位的主席	治理架構	35	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	風險管理	47	
	2-13	衝擊管理的負責人	治理架構	35	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	5	本年度報告書經董事會審議通過後公告
	2-15	利益衝突	治理架構	35	
	2-16	溝通關鍵重大事件	治理架構	43	
	2-17	最高治理單位的群體智識	治理架構	36	
	2-18	最高治理單位的績效評估	治理架構	38	
	2-19	薪酬政策	治理架構	39	
	2-20	薪酬決定流程	治理架構	40	
	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	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021					
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	6	
	2-23	政策承諾	治理架構	34	
			福利與權益 治理架構	80	
	2-24	納入政策承諾	福利與權益 誠信經營	34	
	2-25	補救負面衝擊的程序	誠信經營	80	
			福利與權益 誠信經營	44	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	福利與權益 誠信經營	80	
	2-27	法規遵循	誠信經營	46	
利害關係人議合	2-28	公協會的會員資格	營運績效	56	
	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合與重大議題分析	21	
	2-30	團體協約	-		本公司尚未成立工會，故尚未有團體協約

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	利害關係人議合與重大議題分析	23	
	3-2	重大主題列表	利害關係人議合與重大議題分析	27	
	3-3	重大主題管理	利害關係人議合與重大議題分析	30	

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
經濟面					
經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人議合與重大議題分析	30	
GRI 201： 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	營運績效	55	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候變遷調適	63	
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	福利與權益	83	
	201-4	取自政府之財務援助	營運績效	56	
市場地位					
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	-	-	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
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	多元平等職場	73	
間接經濟衝擊					
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	社會共融	88	
採購實務					
GRI 204： 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應鏈管理	71	

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
反貪腐					
GRI 205： 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	45	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	46	
反競爭行為					
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	誠信經營	46	
資訊安全 (自訂主題)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人議合與重大議題分析	30	
			資訊安全	50	
創新研發 (自訂主題)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人議合與重大議題分析	31	
			創新研發	57	

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
環境面					
物料					
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	-	-	

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	環境暨能源管理	67	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	不適用 / 本公司尚未對外部能源消耗進行統計，故無法做揭露
	302-3	能源密集度	環境暨能源管理	67	
	302-4	減少能源消耗	環境暨能源管理	67	
	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。
水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	環境暨能源管理	68	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	環境暨能源管理	68	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	環境暨能源管理	68	
	303-4	排水量	環境暨能源管理	68	
	303-5	耗水量	環境暨能源管理	68	
生物多樣性					
GRI304： 生物多樣性 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	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
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄	-	-	

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人議合與重大議題分析	31	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體管理	66	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體管理	66	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-	-	不適用 / 本公司尚未對執行範疇三統計，故無法做揭露
	305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體管理	66	
	305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理	66	
	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
廢棄物					
GRI 306：	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	環境暨能源管理	68	
廢棄物 2020 管理方針	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	環境暨能源管理	68	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	環境暨能源管理	68	
	306-4	廢棄物的處置移轉	環境暨能源管理	68	
	306-5	廢棄物的直接處置	環境暨能源管理	68	
供應商環境評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人議合與重大議題分析	31	
GRI308：	308-1	使用環境標準篩選新供應	供應鏈管理	69	
供應商環境評估 2016	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應鏈管理	70	

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
人群（包含人權）面					
勞雇關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人議合與重大議題分析	32	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	人才培育與發展	76	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	福利與權益	82	
	401-3	育嬰假	福利與權益	83	
勞 / 資關係					
GRI 402： 勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	福利與權益	84	
職業安全衛生					
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	職業安全與健康促進	85	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	福利與權益	84	
	403-3	職業健康服務	職業安全與健康促進	86	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全與健康促進	85	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全與健康促進	85	
	403-6	工作者健康促進	職業安全與健康促進	85	
	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	職業安全與健康促進	85	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全與健康促進	85	
	403-9	職業傷害	職業安全與健康促進	85	
	403-10	職業病	職業安全與健康促進	85	

主題	GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
訓練與教育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人議合與重大議題分析	29	
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	人才培育與發展	79	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培育與發展	78	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	福利與權益	82	
員工多元化與平等機會					
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	多元平等職場	73	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	-	-	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
供應商社會評估					
GRI 414：供應商社會評 估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應鏈管理	69	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應鏈管理	70	

附錄二

TCFD 氣候相關財務揭露

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 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。	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)
	機會	機會 氣候變遷所產生對個體之前在正面影響。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
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	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
	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 本公司尚未設立基準年，規劃 2026 年完成 2025 溫室氣體盤查、基準年設立及減量目標設定。

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。	本公司規劃 2026 年設立基準年、減量目標，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

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露之資料涵蓋範圍：

- 1. 母公司個體應自 2026 年開始盤查。
- 2. 合併財務報告子公司應自 2028 年開始盤查。

本公司依循國際標準組織（ISO）發布之 ISO14064 — 1 溫室氣體盤查標準建立溫室氣體盤查機制。自 2021 年起，每年定期自行盤查本公司個體之溫室氣體排放量。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		2023 年		2024 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 直接溫室氣體排放	3.060		9.687	
	範疇二 間接溫室氣體排放	468.498		450.224	
	小計	471.558		459.911	
合併財務報告所有子公司	範疇一 直接溫室氣體排放	無子公司		尚未盤查	
	範疇二 間接溫室氣體排放	無子公司		尚未盤查	
	小計	無子公司		尚未盤查	
總計		471.558	0.178	459.911	0.166

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。

本公司目前尚未執行確信，後續將規劃時程執行。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司規劃 2026 年設立基準年、減量目標，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

面向	指標代碼	指標名稱	對應章節	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	環境暨能源管理	67
	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	環境暨能源管理	68
	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	溫室氣體管理	67
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	資訊安全	50
	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	資訊安全	50
	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	資訊安全	50
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	多元平等職場	75
	TC-SI-330a.2	員工工作投入度比例	多元平等職場	75
	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	多元平等職場	75
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	風險管理	49

附錄四

第三方有限確信報告



利安達平和聯合會計師事務所
10694台北市大安區光復南路102號4樓(華總光復大樓)
電話：02-8772-6262 傳真：02-8772-9151

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 113 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等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」規則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，以辨認可能存在重大不實表達之領域。

- 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持有不同之解讀。

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 113 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。

利安達平和聯合會計師事務所

會計師 李宛蓉

李宛蓉

中華民國 一 一 四 年 六 月 二 十 六 日

-1-

確信項目彙總表

附件一

編號	對應章節	標的資訊	適用基準											
一	Chapter 5 友善職場 人才培育 與發展 多元人才教育訓練	2024 年按性別或職額區分之教育訓練平均時數。(單位：小時/人次)	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。											
		<table><tr><th>男</th><th>女</th><th>直接</th><th>間接</th><th>總平均</th></tr><tr><td>6.31</td><td>6.31</td><td>6.23</td><td>6.34</td><td>6.31</td></tr></table>		男	女	直接	間接	總平均	6.31	6.31	6.23	6.34	6.31	
男	女	直接	間接	總平均										
6.31	6.31	6.23	6.34	6.31										
二	Chapter 4 永續環境 環境暨能源 管理	能源消耗總量：3285.588 GJ 外購電力：3274.355 GJ 車用汽油：11.233 GJ 外購電力百分比：99.6581%	公司彙總電費帳單、公務車加油發票之統計明細。											
三	Chapter 2 公司治理 誠信經營 法令遵循	2024 年重大違法紀錄統計：	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。											
		<table><tr><th>類別</th><th>違規件數</th></tr><tr><td>誠信經營相關 (含貨信、詐欺、賄賂等)</td><td>0</td></tr><tr><td>勞動相關 (含勞基法、性平、歧視、職安等)</td><td>0</td></tr><tr><td>環境相關 (含污防治等)</td><td>0</td></tr><tr><td>資安相關 (含個資保護、資安、客戶隱私等)</td><td>0</td></tr><tr><td>智慧財產權</td><td>0</td></tr><tr><td>行銷廣告相關(含廣告不實等)</td><td>0</td></tr></table>		類別	違規件數	誠信經營相關 (含貨信、詐欺、賄賂等)	0	勞動相關 (含勞基法、性平、歧視、職安等)	0	環境相關 (含污防治等)	0	資安相關 (含個資保護、資安、客戶隱私等)	0	智慧財產權
類別	違規件數													
誠信經營相關 (含貨信、詐欺、賄賂等)	0													
勞動相關 (含勞基法、性平、歧視、職安等)	0													
環境相關 (含污防治等)	0													
資安相關 (含個資保護、資安、客戶隱私等)	0													
智慧財產權	0													
行銷廣告相關(含廣告不實等)	0													
四	Chapter 5 友善職場 職業安全與健康促進 員工健康照護	2024 年公司提供之免費健康檢查受惠人數 519 人。	執行健康檢查服務之醫院提供之檢查結果統計明細。											
五	Chapter 2 公司治理 治理架構 董事會運作	2024 年全體董事進修合計 66 小時。	得詔別董事進修時數之研習證明、進修證明等之彙總。											

MITAKE 三竹資訊



w w w . m i t a k e . c o m . t w