

零壹科技永續報告書 | 2024



目錄 | CONTENTS

經營者的話	2	01 關於零壹科技	07	03 創新與夥伴關係	33	06 社會參與與公益	82
關於本報告書	3	1.1 公司簡介	08	3.1 產品服務與創新	37	6.1 社會參與與社會公益	83
響應聯合國永續	4	1.1.1 公司基本資訊	08	3.1.1 產品服務與管理	37	6.1.1 文化推廣	83
發展目標 SDGs		1.1.2 公司價值鏈	10	3.1.2 創新與研發	39	6.1.2 社會公益	83
永續績效	5	1.2 永續治理架構	14	3.2 資訊安全與客戶關係管理	41	6.2 培育軟體人才與學術/新創合作	84
肯定與榮耀	6	1.3 利害關係人溝通與重大主題分析	15	3.2.1 資訊安全	41	6.2.1 培育軟體人才與學術建教合作	84
		1.3.1 利害關係人議和	15	3.2.2 客戶滿意度	42	6.2.2 新創合作	84
		1.3.2 重大主題鑑別與分析	18	3.3 供應鏈管理	43	6.3 公協會與外部組織參與	84
				3.3.1 永續價值鏈	43	6.3.1 公協會	84
						6.3.2 外部倡議及團體協約	84
		02 企業穩健治理	21	04 綠色營運與氣候變遷	44		
		2.1 治理架構	23	4.1 氣候變遷與能源管理	46	附錄	85
		2.1.1 董事會運作	24	4.1.1 氣候風險與機會管理	46	附錄一、GRI 準則指標對照表	86
		2.1.2 功能性委員會	26	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	51	附錄二、氣候相關財務揭露及上市公	89
		2.1.3 投資人溝通	26	4.2 水資源與廢棄物管理	53	司氣候相關資訊索引表	
		2.2 誠信經營	27	05 友善職場幸福企業	55		
		2.2.1 誠信經營政策與承諾	27	5.1 人力資源政策	58		
		2.2.2 誠信經營實踐	27	5.1.1 員工結構	58		
		2.3 法規遵循	30	5.1.2 人才招募	60		
		2.3.1 法令遵循	30	5.1.3 促進勞資和諧	63		
		2.4 風險管理	31	5.2 人才發展	64		
		2.4.1 風險評估及管理政策	31	5.2.1 學習發展	64		
		2.4.2 內部稽核機制	32	5.2.2 新人輔導	69		
				5.3 員工薪酬與多元福利	69		
				5.3.1 員工薪酬	69		
				5.3.2 績效管理	70		
				5.3.3 多元福利	74		
				5.4 勞工人權	76		
				5.4.1 人權管理政策	76		
				5.5 打造健康安全職場	77		
				5.5.1 職業安全衛生管理	77		



經營者的話

回首 2024 年，全球政經局勢瞬息萬變，數位轉型的浪潮以前所未有的速度席捲各行各業。

在這充滿挑戰與機會的時代，零壹科技經由全體同仁的努力，創下年度合併營收新台幣 184 億、稅後淨利 9.8 億元及每股盈餘 5.22 元的佳績，更積極將永續發展（ESG）的理念，植入於企業營運的每一個環節。我們深信，企業的價值不僅僅體現在財務報表上的數字，更在於我們如何回應社會的期待、如何照護我們的員工、以及如何為我們共同的地球盡一份心力。

今年正值零壹科技 45 周年之際，我們回顧過去，也展望未來，致力於實踐企業永續的願景，以穩健發展實現基業長青。

綜合過去三年度，本公司在 ESG 各面向有明顯進展，包括以下主要亮點：

環境面

參與 Custos 世界地球日減碳大挑戰，吸引了 88 位同仁熱情投入。此次活動中，參與者共累計完成 3,788 次綠色行動，降低 628.8 公斤的碳足跡；積極響應政府「我的減碳存摺」活動，並在減碳加碼活動中取得內科企業第三名的殊榮。

社會面

持續推動多元共融的職場文化，落實男女同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，截至 2024 年度女性職員平均占比達 54%，女性主管平均占比達 48%。

治理面

通過 ISO 27001 資訊安全管理認證，提升資訊服務的安全性與可信度；進一步強化董事會下轄之功能委員會，並在董事會成員多元性上取得顯著進步，女性董事比例已達 25%。

這些成果的背後，是全體員工與主管團隊的努力，更是股東們的持續支持與社會各界的肯定。

零壹科技亦積極響應政府的永續發展藍圖，將國家政策內化為企業的策略方針。我們依循金管會發布的「上市櫃公司永續發展路徑圖」及「公司治理 3.0 - 永續發展藍圖」，逐步完善溫室氣體盤查（ISO 14064-1）及查證作業，並提前導入氣候相關財務揭露框架(TCFD)，系統性地辨識與管理氣候變遷帶來的風險與機會，以「2050 淨零轉型」為目標，為台灣的永續未來貢獻心力。

本公司於今年度成立隸屬董事會之「公司治理暨永續發展及提名委員會」，由副董事長監督並設置跨部門之永續發展工作小組、TCFD 工作小組及碳盤查工作小組等三大專案團隊，系統性地將 ESG 落實於日常營運，確保永續策略的具體推動與實踐。

展望 2025 年，本公司將持續秉持創新的精神與嚴謹的態度：

- 強化董事會於永續發展議題上的決策參與，並將 ESG 指標更緊密地與高階主管績效考核連結。
- 導入更多數位及數據工具，以提升企業營運韌性、簡化員工任務並提高生產力。
- 深化 ESG 解決方案，協助客戶透過數位科技精準實現永續轉型與淨零目標，提升管理效能。
- 以優於金管會之標準，提前完成 TCFD 之量化揭露與溫室氣體盤查之第三方查證。

我們將以更高的標準自我期許，與所有利害關係人攜手向前，壹起共創永續繁榮的新篇章。

關於本報告書

編製原則



- 本報告書為零壹科技股份有限公司(以下簡稱本公司、零壹科技、零壹或我們)首次發行之永續報告書(Sustainability Report)。
- 主要採用全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI) GRI 通用準則(2021版)、國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)發布之Final Report: Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures進行編製,並遵循「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之通則性揭露永續相關作為。

報導期間



- 本報告書為所揭露的數據及內容以2024年度(2024年1月1日至2024年12月31日)資料為主。
- 為求資訊之完整性及可比較性,部分將追溯至2022年度之資訊或延伸至2025年,以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍



- 本報告書範圍主要為零壹科技台灣營運據點,涵蓋台北總公司、新竹辦公室、台中辦公室及高雄辦公室,與合併財報範圍不同,係因依資訊重大性及可取得性原則進行揭露。
- 若各章節揭露之範圍與前述有異,將在各章節分別說明。
- 本報告書所揭露之數據與資料,係由各權責部門彙整提供,按GRI準則要求,整理本公司在經濟、環境及社會等主題的績效。
- 各項揭露數據資訊的收集、量測與計算方法,以符合當地法規或國際法規要求為主要依據。

發行日期



本報告書為零壹科技發行的第1本企業永續報告書,每年定期發行,並於零壹科技官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間:2025年8月

下次報告書預定發行時間:2026年8月

報告書資訊認證



為確保零壹科技揭露資訊之正確性與透明度,本報告書之數據和資料皆於內部由各權責部門參照法規標準進行管理,其中特定資訊取得外部認證,資訊如下:

財務數據:無保留意見查核報告【勤業眾信聯合會計師事務所】

資安數據:ISO 27001【AFNOR法國標準協會】

相關數據與資料提供ESG報告書編撰小組確認,並送交各部門長官,最後經由董事會審閱通過。

聯絡我們

對於本報告書有任何疑問,或是對零壹科技有任何建議,歡迎透過下列方式與我們聯絡。

零壹科技董事長室

地址:台北市內湖路一段360巷8號10樓

電話:(02) 2656-5656

傳真:(02) 2656-0810

聯絡信箱:esg_affairs@zerone.com.tw

公司網址:https://www.zerone.com.tw/



公司網址

響應聯合國永續發展目標 SDGs

零壹科技持續與國際永續趨勢接軌，積極響應聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），擔起企業社會責任，一同為環境保護與社會進步努力。



SDG 3： 健康與福祉

- 多元福利制度，提供年度健康檢查、健康促進講座，促進員工健康意識與支持身心健康和家庭平衡
- 推行彈性上、下班工時、員工持股信託制度，並設有異常工時追蹤，保障員工福祉與財務安全



SDG 5： 性別平等

- 建構性別友善與包容職場，推動平等參與
- 透過公平晉升與薪酬制度，強化性別平權與多元文化環境。



SDG 8： 就業與經濟成長

- 建立完善的人才招募與融入機制，支持職涯啟航，提升員工職涯發展與學習機會，推動組織共成長
- 強化員工關係經營與離職管理，降低人才流失
- 設有新人Mentor 導師機制，協助新進員工熟悉文化與業務流程，透過數位學習資源與回饋機制提升融入效率



SDG 16： 制度的正義與和平

- 董事及經理人須簽署【遵循誠信經營政策聲明書】、供應商須簽署【永續責任承諾書】，避免貪腐事件發生



SDG 11： 永續城鄉

- 結合員工參與推動多元社會公益行動
- 規劃並推動包含捐血、賑災、弱勢孩童關懷、舊鞋救命、物資捐贈、淨灘行動等多元公益活動；鼓勵員工自主捐款與公益參與；透過參與「世界無肉日」、「Earth Hour」等全球倡議活動，提升員工環境意識



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

永續績效

公司治理面



- 獨立董事席次超過 1/3，優於法定規範
- 未有任何貪腐事件發生
- 董事進行反貪腐訓練比例達 100%
- 開設性平與就業服務相關法規之課程，受訓人數 738 人次，共計 124 小時
- 全年營業收入較 2023 年成長 13.57%。

環境面



- 首年依據氣候相關財務揭露建議框架 (TCFD) 進行氣候風險及機會的分析辨識。
- 首年依據「ISO 14064-1: 2018」準則導入溫室氣體盤查與管理。
- 參與 Custos 世界地球日減碳大挑戰，吸引了 88 位同仁熱情投入，共累計完成 3,788 次綠色行動，降低 628.8 公斤的碳足跡。憑藉優異的表現，公司榮獲台灣區第二名的佳績，並獲得 18 噸的碳權作為獎勵。
- 積極推動同仁響應政府的「我的減碳存摺」活動，並在內科舉辦的減碳加碼活動中取得第三名的企業殊榮。

產品面



- 零壹科技以「無界創新、未來企業的數位日常」為題，舉辦為期7周的活動，匯聚最新 IT 技術，專注於六大 IT 應用，並邀請前瞻專家探討未來企業成功的關鍵。共有 35 個品牌參與其中，舉行了 53 場線上研討會，吸引了 12,073 人報名參與，其中 7,208 人實際出席，活動的淨推薦者分數 (NPS) 高達 82 分。
- 協助中國醫藥大學圖書資訊中心基礎網路優化，創造最佳的教學環境，並減少教職員在系統維護方面的負擔。
- 首年依據「ISO 27001: 2022」準則導入資訊安全管理系統，並通過外部認證。
- 客戶滿意度調查問卷整體平均得分為 4.8 分 (滿分為 5 分)，相當於整體客戶滿意度達到 96.05%。顯示零壹科技在卓越的客戶關係管理方面取得成效，與客戶之間的信任和互動具有堅實基礎。
- 供應商的當地採購金額比例達到 30.98%，供應商當地採購家數比例則達 86.78%。

社會面



- 持續每季辦理 1 場生活與職能主題講座
- 持續擴展教育訓練深度與廣度，2024 年訓練總投入達 790 萬元，人均支出達 19,458 元，提供多元學習課程與中長期職能養成
- 男性與女性基層員工之標準薪資分別約為法定基本工資 (註) 的 1.81 倍和 1.66 倍，展現公司對薪酬合理性與人權保障的重視
- 女性員工與女性主管占比皆逾 5 成，努力實踐職場與工作環境的性別平等
- 響應土耳其賑災活動，共 54 位員工參與，募集 675 件物資
- 參與「舊鞋救命」活動，57 位員工參與，募集 63 雙鞋
- 參與朗島國小聖誕願望募集活動，共 73 位員工認領 31 位學童願望，募集 73 件禮物
- 參與台灣動物協會物資捐贈活動，40 人參與，共募集 133 件物品
- 舉辦外木山海灘淨灘活動，79 位員工參與，共清理 90.8 公斤垃圾
- 辦理「綠色生活 21 天」活動，號召每日一個綠色行動，累計達 3,018 人次參與，並以公司名義捐贈新台幣 30,180 元予荒野保護協會
- 世界地球日減碳挑戰活動，共 88 位員工參與，累計 3,788 次綠色行動，貢獻 628.8 公斤碳手印，獲得台灣區第二名
- 鼓勵員工每月自主捐款累計達 692 人次

• 註：基本(最低)工資係指勞工在「正常工作時間」內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資，詳見 5.3.1 薪酬制度。

2021 幸福企業金獎

2021 年榮獲 1111 人力銀行
2021 幸福企業 金獎



2024 銀級永續夥伴

2024 年中華電信供應商永續評鑑
銀級永續夥伴



2023 幸運具總減碳量第三名

2023 年台北市政府 我的減碳存摺
內科企業交通運具總減碳量第三名

肯定與榮耀





CHAPTER 01

關於零壹科技

1.1 公司簡介

- 1.1.1 公司基本資訊
- 1.1.2 公司價值鏈
- 1.1.3 經營績效與稅務

1.2 永續治理架構

1.3 利害關係人溝通與重大主題分析

- 1.3.1 利害關係人議和
- 1.3.2 重大主題鑑別與分析

關於零壹科技

1.1 公司簡介

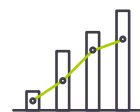
1.1.1 公司基本資訊



台北市內湖區

台北市內湖區內湖路一段 360 巷 8 號
10 樓

總部據點



3029

股票代號



上市資訊服務業

主要產業別



約新臺幣 **16.7** 億元

實收資本額



406

員工人數

零壹科技股份有限公司 (Zero One Technology Co., Ltd.) 創立於 1980 年，2000 年於 OTC 掛牌上櫃，2002 年轉上市 (股票代號: 3029)，總部設於台灣台北內湖科技園區，是台灣領先的資訊與網路通路服務商，公司致力於提供涵蓋 IT 基建 AI 化、資安韌性、雲運算與服務、人工智慧應用等一站式企業 IT 完整解決方案，協助企業在數位轉型浪潮中保持競爭力。作為專業 ICT 整合服務的推動者，零壹科技以敏捷的市場觸角與深厚的技術支援能力，串聯起國際品牌原廠、系統整合商與終端企業客戶，發揮高度協同與價值鏈整合能力。

我們長期與多家國際大廠合作，包括 Akamai、Cisco、F5、Google、Microsoft、NetApp、NVIDIA、Palo Alto、SalesForce、VMware 等，藉由持續引進先進技術與創新應用，鞏固在企業級市場的領先地位。

零壹科技秉持「誠信、專業、創新、共榮」的核心價值，致力於打造永續的營運模式與數位賦能平台。作為天下雜誌台灣 500 大服務業之一，並名列前十大資訊設備銷售與服務企業，公司結合原廠供應商、IT 系統整合商及技術開發夥伴，共建平台型生態圈，以「專業服務、卓越標竿」為目標，協助企業數位轉型與創新升級。

在永續發展上，零壹科技積極落實 ESG 策略，從公司治理、環境友善作業流程，到多元共融的人才政策，全方位擘劃符合國際趨勢的經營藍圖。面對全球淨零與碳管理浪潮，公司亦導入溫室氣體盤查、節能方案評估與供應鏈合作機制，期盼在資訊產業的低碳轉型中發揮關鍵影響力，成為台灣數位永續發展的重要推動者。

營運據點分佈^(註)

總部：台北內湖科技園區

新竹及中南區營運事業處：新竹、台中與高雄辦公室

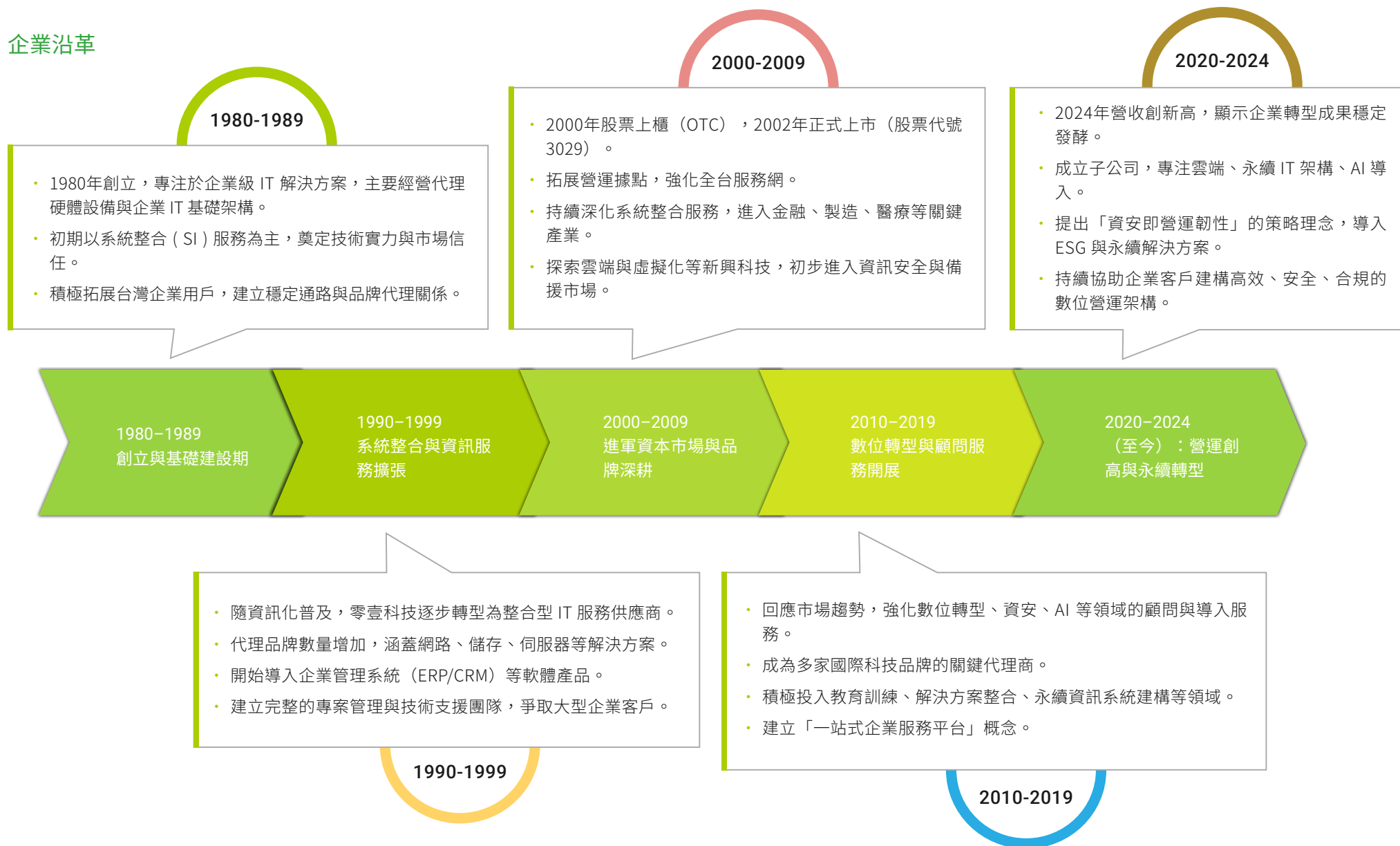


天下雜誌台灣
500 大服務業

前十大資訊設備
銷售與服務企業

註：截止至本年度永續報告書發布日之服務據點。

企業沿革



1.1.2 公司價值鏈

零壹科技於資訊產業鏈中之定位為資訊服務業者，主要從事軟體與硬體產品之代理銷售，並提供專業技術服務。

於產業結構中

公司位處中游通路階段，上游為國內外各大軟、硬體製造商，下游則為系統整合商、增值服務經銷商及一般經銷商。

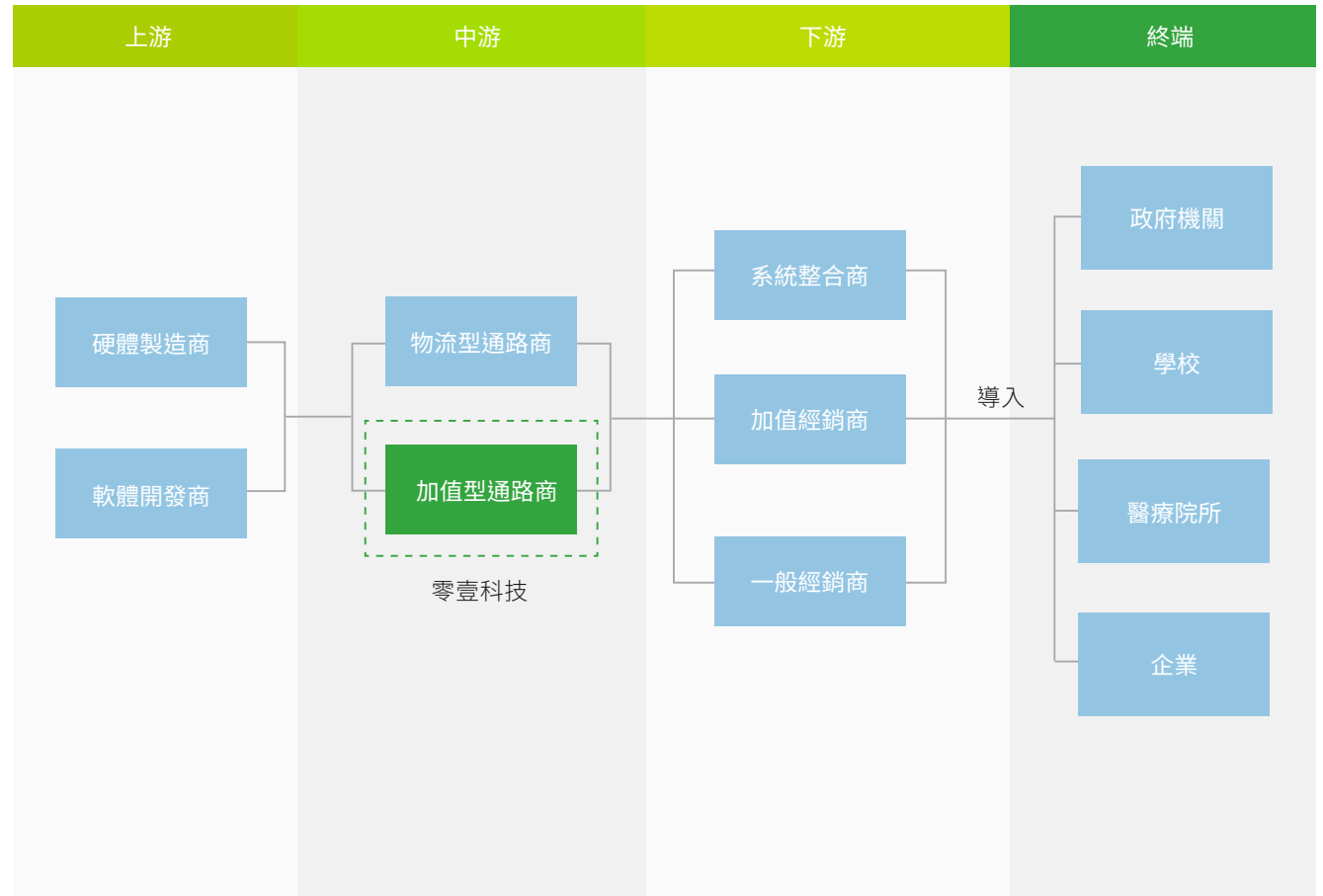
依據服務內容區分，通路商可分為物流型通路商與增值型通路商。前者著重於產品配送與銷售，而後者則提供進一步之技術支援與整合服務。

零壹科技即屬於增值型通路商，透過熟稔代理產品特性與技術，為下游合作夥伴提供完整之技術諮詢與支援，提升通路效率與專業分工效益。

對上游製造商而言

通路商除能建構完善之行銷與銷售網絡，亦有助於降低其自建通路所需之人力與管銷成本；對下游而言，則可透過通路商所提供之產品整合與技術支援，進一步提升終端應用方案之價值。

零壹科技亦結合多樣化代理品牌，整合成一體化解決方案，經由下游經銷體系導入政府機關、學校、醫療院所及企業等終端用戶，以發揮通路平台之整合效益與市場價值。



營運策略與規劃

零壹科技秉持「引原廠、同夥伴、助企業、達共好」的營運理念，發展以平台為核心的產業服務模式。

公司透過整合上游原廠資源與下游客戶應用場景，形成橫跨產業、區域與規模的協作生態圈，進而提升整體服務能量與市場覆蓋力。

主要營運策略規劃包括：

平台型夥伴生態圈

建構以「Solution Delivery」、「Vendor Linking」與「Service Landing」為核心的三軸平台架構，串聯原廠供應商、系統整合商與終端客戶，提供一體化數位轉型解決方案。

客製化服務模式

依據客戶所屬產業特性與企業規模，量身打造具彈性與適地性的應用架構，提升服務精準度與落地成效。

多元品牌代理與整合

整合多家原廠產品與解決方案，提升產品線組合彈性，並透過加值服務強化差異化競爭力。

強化顧問能力與交付品質

強調以 PM、技術與業務團隊協同作業，提升整體交付效率與服務深度。

落實永續價值與夥伴共榮

不僅追求營運績效，也強調與合作夥伴共創價值、互利共生，致力於成為企業長期信賴的數位轉型夥伴。

產品與服務

零壹科技聚焦於整合資訊科技資源，提供多元化的數位解決方案，協助企業強化營運效率、資訊安全與數位韌性。

公司服務涵蓋基礎架構建置、資安管理、雲端應用、企業營運系統整合、AI 導入與顧問服務，並提供完整的教育訓練與售後支援，以確保各項方案可順利落地並持續優化。

本公司產品與服務重點如下：

IT 基建 AI 化



提供客戶穩定高效的基礎設施方案，包括伺服器、AI 算力基礎架構、網路和儲存系統等，支撐企業數位轉型所需的運算能力和存儲需求。

資安韌性



專注保護客戶數據和網路資源，提供符合資安生命週期管理的解決方案，包含防火牆、入侵防護以及零信任架構等新一代安全技術，協助企業建立縝密的安全防護。

雲運算與服務



協助客戶遷移雲端，提供雲端平臺及整合應用支援。透過雲原生架構與混合雲策略，提升客戶數位化環境的彈性與擴展性，滿足多元業務需求。

人工智慧應用



導入業界領先的數據分析與 AI 技術（包含生成式 AI 等前沿技術），幫助客戶做出更明智且前瞻的商業決策，釋放數據價值並促進業務創新。

註：更多本公司之產品與服務項目請詳本公司年報。

1.1.3 經營績效與稅務

隨著混合辦公模式延續，企業對雲端架構、資安防護與協作平台等解決方案之需求回溫，生成式 AI 的興起亦促使企業重新檢視其資料基礎建設與應用系統，帶動 AI 模型部署與運算資源整合等新興商機。

零壹科技掌握趨勢，深化產品整合與顧問式服務，2024 全年營業收入達新台幣 153.43 億元，較 2023 年成長 13.57%，毛利率約 11.43%，稅後淨利為新台幣 8.34 億元，每股盈餘 5.22 元，展現穩健成長性。

展現穩健成長性



展望未來，隨著 AI 技術普及、資安與法規要求提升，以及企業加速數位轉型，資訊服務產業自 2025 年起可望迎來結構性成長。

市場將持續聚焦於多雲管理、端到端資安架構及 AI 應用導入，加值型通路商在產業價值鏈中的角色日益重要，亦預期藉此增加公司的附加價值，再進一步提高經濟效益，營運將持續正向成長。

單位：新台幣_仟元

財務績效	2022 年	2023 年	2024 年
直接經濟價值之產生	12,363,039	13,510,579	15,343,398
營業收入	12,363,039	13,510,579	15,343,398
直接經濟價值之分配	12,158,435	13,287,735	15,180,052
營業成本	10,999,386	11,995,269	13,590,118
員工薪資與福利 ^(註1)	457,568	513,745	602,646
支付給資金提供者 ^(註2)	552,139	618,557	837,377
支付政府款項 ^(註3)	149,342	160,164	149,911
經濟價值之保留 (產生-分配)	204,604	222,844	163,346

註1：員工薪資與福利支出包含薪資、獎金、伙食、保險與職工福利費用。

註2：支付給資金提供者費用包含發放之現金股利及財務成本。

註3：支付政府款項為支付所得稅之支出。

稅務政策

零壹科技稅務治理最高決策與監督單位為董事會，重大交易均經適當評估，以利管理及控制稅務風險，並定期檢視公司內部之稅務狀況，檢視整體投資架構、營運與交易活動、營運據點當地法規適用及有效性，落實稅務管理，減緩未能及時評估因應稅法變動或交易模式變動下所產生之稅賦成本。

對稅務法令適用之疑義，零壹科技主動與稅務機關溝通研議，若有接獲稅務機關的來函，均全力配合提示資料，與稅務機關建立相互尊重關係，以及與利害關係人建立互信溝通之機制。

本公司由財務信帳管理處擔任稅務之權責單位，並由其依循租稅法規辦理各項稅務之申報進行日常稅務行政與管理，均依規定呈報並取得核准，同時每年持續落實人員專業培訓，藉此優化稅務管理效率。

2024 年營利事業所得稅為新台幣 1,031,096 仟元，有效稅率 19.14 %，佔個體營收比例 1.29 %。



董事會

稅務治理決策及監督



財務信帳管理處

稅務權責



1,031,096 仟元

2024 營利事業所得稅



19.14 %

有效稅率



1.29 %

佔個體營收比例

項目	2022 年	2023 年	2024 年
稅前淨利(新台幣_仟元)	756,683	849,768	1,031,096
所得稅費用(新台幣_仟元)	143,103	158,251	197,327
有效稅率 ^(註)	18.91%	18.62%	19.14%
佔公司個體營收比例 (%)	1.16%	1.17%	1.29%

註：有效稅率 = 所得稅費用 / 稅前淨利 * 100%。

政府財務補助

單位：新台幣_仟元

補助類型	2022 年	2023 年	2024 年	總計
投資抵減	7,256	6,630	11,354	25,240
稅收減免	1,667	1,442	-	3,109
補貼	12	21	95	128
補助金額總計	8,935	8,093	11,449	28,477

1.2 永續治理架構

永續發展治理架構

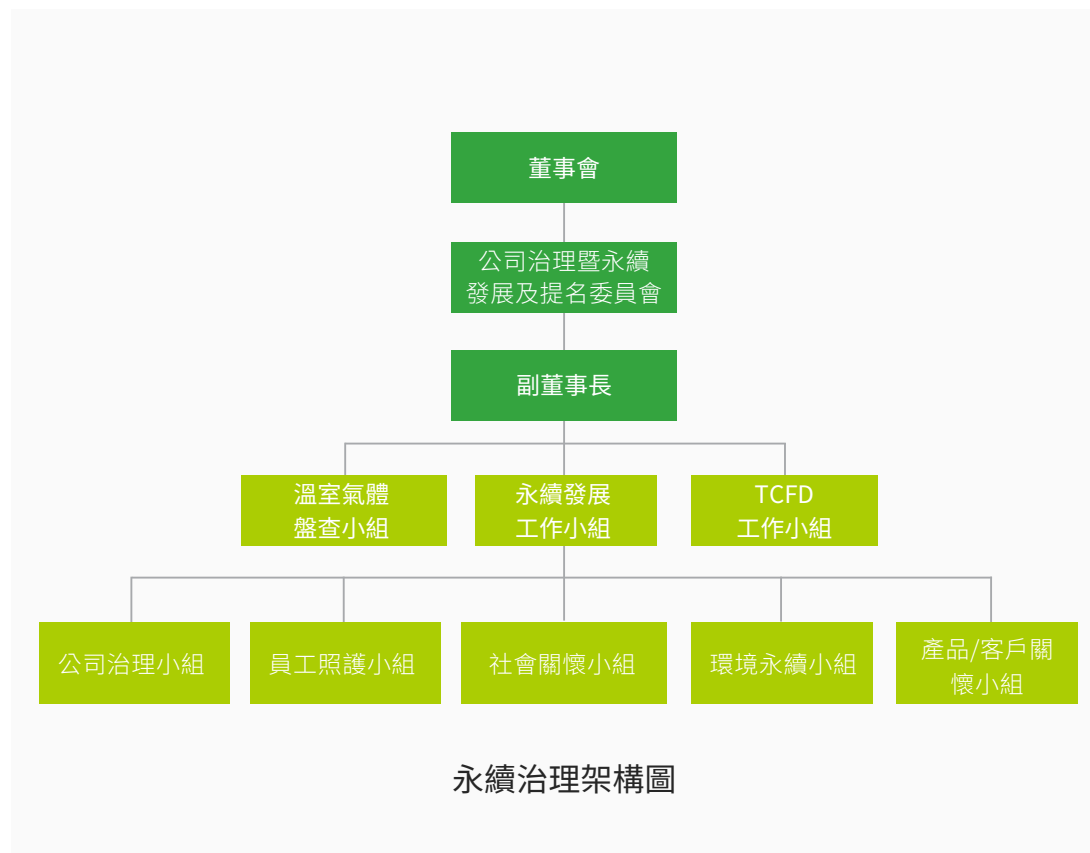
零壹科技原由董事會推動建立永續發展治理架構，後於 2025 年 2 月 27 日制定《公司治理暨永續發展及提名委員會組織規程》，成立「公司治理暨永續發展及提名委員會」，由公司治理暨永續發展及提名委員會指派副董事長作為召集人，負責制定策略、制度或相關管理方針與監控執行進度，並由相關單位部門主管組成工作小組，具體執行委派之任務，偕同彙整資料蒐集並校對內容。

公司治理暨永續發展及提名委員會每年至少兩次向董事會報告執行成果與績效，確保落實公司各項永續事務。

零壹科技自 2020 年起陸續按季 / 年向董事會報告永續相關事務，彙報資訊如下：

- 2020年/12 月起—各利害關係人溝通情形(一次/年)
- 2022年/05 月起—溫室氣體盤查盤查、查證時程規劃及工作進度(一次/季)
- 另將於 2025 年 8 月向董事會提報永續報告書之內容，交由董事會決議通過後發行。

零壹科技以健全公司治理、推動環境永續、促進社會公益及強化永續資訊揭露為核心原則，重視利害關係人權益，並將環境、社會與治理相關議題納入經營策略與日常營運中，致力在追求營運績效與長期價值的同時，實現企業永續發展目標。



1.3 利害關係人溝通與重大主題分析

1.3.1 利害關係人議和

零壹科技依據 AA1000 SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard)，進行利害關係人之辨識與特定主題之揭露，考量與公司日常作業具有經常性且重要性之外部個體並參照產業特性，篩選出關鍵之利害關係人包含客戶(含經銷商)、員工、股東/投資人、供應商、政府主管機關、及社區/非營利組織等六大主要溝通對象。

利害關係人	利害關係人對零壹科技的重要性	關注議題	溝通方式與頻率	2024年溝通績效
客戶(含經銷商)	客戶與經銷夥伴關注零壹科技在產品整合能力、技術導入效率與售後支援品質，亦重視資訊安全與數位轉型導入的穩定性與即時性。公司持續深化顧問式服務、拓展解決方案組合，致力成為客戶信賴的長期合作夥伴。	<ul style="list-style-type: none"> 客戶關係管理 產品服務與管理 	廣宣稿及廣告、社群媒體 (包括 FB 臉書、Youtube 影音頻道、Line 官方帳號、Podcast 及 LinkedIn)：不定期刊出提供客戶多元溝通管道：包含全年無休、全天候售後服務專線、網站訪客電子信箱，客戶滿意度調查，由專人處理相關客戶諮詢或產品訊息等事項，以保障消費者之權益。	<ul style="list-style-type: none"> 零壹科技以「無界創新、未來企業的數位日常」為題，舉辦為期 7 周的活動，匯聚最新 IT 技術，專注於六大 IT 應用，並邀請前瞻專家探討未來企業成功的關鍵。共有 35 個品牌參與其中，舉行了 53 場線上研討會，吸引了 12,073 人報名參與，其中 7,208 人實際出席，活動的淨推薦者分數 (NPS) 高達 82 分。 客戶滿意度調查問卷整體平均得分為 4.8 分 (滿分為 5 分)，相當於整體客戶滿意度達到 96.05%。顯示零壹科技在卓越的客戶關係管理方面取得成效，與客戶之間的信任和互動具有堅實基礎。
員工	員工是零壹科技持續成長與創新的核心推動者，公司重視員工職涯發展，提供具競爭力之薪酬福利與專業訓練機會，鼓勵組織內部學習與跨部門合作，吸引優秀人才一同實現企業永續目標。	<ul style="list-style-type: none"> 人才發展 人才吸引與留任 多元、平等、共融 	<ul style="list-style-type: none"> 內部網站或內部電子郵件公告：不定期公告各項員工福利事項(節慶活動、家庭日、社團、特約商店)、教育訓練課程資訊、年度績效管理作業、年度健康檢查、公益活動等訊息。 勞資會議：每三個月辦理一次，積極與員工互動，保持良好關係。 	<ul style="list-style-type: none"> 每季勞資會議，共舉辦四場 公司內網、HR 通報系統與意見信箱即時給予員工意見回饋 課後問卷回收員工訓練意見，平均滿意度達 4.5 分 (滿分 5 分) 辦理離職面談與即時內部意見調查，掌握員工流動與改善方向

利害關係人	利害關係人對零壹科技的重要性	關注議題	溝通方式與頻率	2024年溝通績效
股東／投資人	股東與投資人為公司長期發展的穩定支持者，應公平獲取重大訊息與經營成果資訊。公司透過穩健經營策略與定期揭露財務績效，提升企業透明度與投資價值，落實對資本市場之信賴承諾。	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> 將如公司治理、重要業務發展、營運績效等股東及投資人關注之相關資訊同步公開於證交所公開資訊觀測站與公司網站。 針對重大事件之公佈，除揭露於公開資訊觀測站與公司網站之外，亦視情況需要不定期發佈新聞稿或召開記者會進行說明。 每年召開一次股東會，定期舉辦國內法人說明會，設置投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通，為投資者與公司之間建立暢通的溝通管道。 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦法人說明會 2 場 發布 40 則以上中/英文重大訊息及公告
供應商	供應商為公司營運中不可或缺之合作夥伴，零壹科技重視供應商之品質穩定、交期可靠與合規作業，並期透過長期合作建立永續供應網絡，共同遵循誠信經營等相關準則。	<ul style="list-style-type: none"> 產品服務與管理 誠信經營 法規遵循 多元、平等、共融 	積極邀請供應商簽署供應商永續責任承諾書	持續邀請新進供應商簽署供應商永續責任承諾書，並不定期透過合作會議建立永續供應網絡及溝通遵循誠信經營等相關準則。
政府主管機關	零壹科技依法規營運，配合政府推動數位轉型、資安治理及產業創新等政策，並依規定辦理稅務、個資保護與資訊揭露。公司重視政策動向與產業規範，積極參與公私協力機制，共創產業發展契機。	<ul style="list-style-type: none"> 資訊安全 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 公開資訊觀測站/公司網站利害關係人專區/電話、電子郵件或其他聯絡途徑：隨時 公文往來、政令配合：不定期 研討會、說明會：不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 以優於法定時程進行溫室氣體盤查，呼應政府2050淨零。 導入ISO27001，並於2025年度通過查證。

利害關係人	利害關係人對零壹科技的重要性	關注議題	溝通方式與頻率	2024年溝通績效
社區/非營利組織	社區與非營利組織關注企業對環境影響、在地公益投入與社會共融作為。零壹科技秉持企業社會責任精神，透過公益合作、教育支持與志工參與，深化與社會的連結，共同促進在地永續發展。	<ul style="list-style-type: none"> 人才發展 社會參與 	公開資訊觀測站/股東會年報/公司網站利害關係人專區/電話、電子郵件或其他聯絡途徑：隨時	<ul style="list-style-type: none"> 參與國際與在地弱勢體體，不定期支援相關活動 支援動保與環保行動，參與台灣動物協會物資捐贈活動，40人參與，共募集133件物品；舉辦外木山海灘淨灘活動，79位員工參與，共清理90.8公斤垃圾 倡議綠色生活，辦理「綠色生活21天」活動，累計達3,018人次參與，並以公司名義捐贈新台幣30,180元予荒野保護協會 員工主動響應各項公益行動，包含自主捐款、自主捐血，與自主捐贈物資；2024年已累計692人次參與 不定期出席公協會舉辦的研討會、工作坊或論壇活動，以及參與政府與產學界推動之法規或政策諮詢會議

本公司以公開透明與多元溝通管道的方式揭露資訊，積極與利害關係人建立雙向交流機制，藉由意見回饋促進相互理解，確保溝通順暢且具成效。為強化交流成果之延續性與有效性，亦建置利害關係人溝通評估機制與議題管理程序，系統化蒐整並分析各方意見，以作為公司營運與永續策略調整之重要依據，實現溝通目標並提升整體參與價值。

1.3.2 重大主題鑑別與分析

2024 年零壹科技依據台灣「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用 GRI 通用準則（GRI Universal Standards 2021）與其他國內外同業相關法規及趨勢議題研究，共同建構以衝擊為基礎的重大性分析流程，同時考量前述六大類利害關係人之永續主題關注程度評估結果，進行重大主題辨識。不僅對公司未來的策略方向具有重要指導意義，也在提升公司透明度及永續績效方面發揮關鍵作用。2024 年共計回收 175 份有效之內外部重要利害關係人問卷。

重大主題鑑別分析

Step 1

永續主題 辨識評估

四大面向主題蒐集 (15 項永續議題)

依國內外永續政策與規範及同業資訊、內外部利害關係人意見回饋與公司經營策略，採交集方式鑑別具共通性之主題，收斂出 E（環境）、S（社會）、G（治理）、P（產品）四大面向共 15 項永續議題。

Step 2

衝擊分析 與重大主 題決議

調查利害關係人關注程度 (163 份外部問卷)

問卷採線上發放形式，蒐集六大利害關係人對 15 項永續議題之關注程度，共回收 163 份有效回饋。

評估衝擊顯著性 (12 份內部問卷)

問卷採線上發放形式，調查內部永續發展工作小組主管針對 15 項永續議題評估公司營運與實際執行業務時，其所帶來的衝擊與規模，回收共 12 份有效問卷。

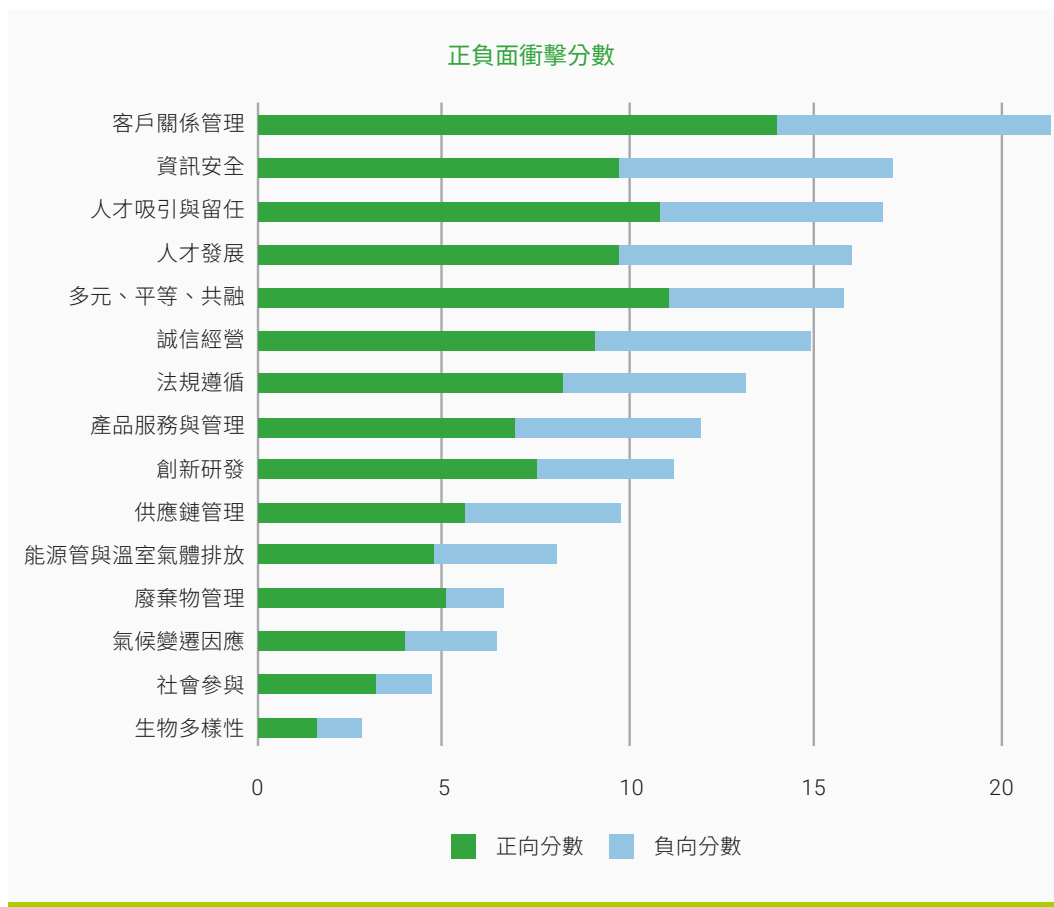
評估 15 項永續議題對經濟、環境及人（含人權）面向產生的正、負面影響，將各主題的「正、負面衝擊程度」、「正、負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。

Step 3

確認與報 導揭露

重大主題決議 (6 項重大主題)

經永續發展工作小組討論，決議彙整內、外部問卷並參考同業永續趨勢，決定 6 項重大主題(誠信經營、資訊安全、產品服務與管理、客戶關係管理、能源與溫室氣體排放、人才發展)，由永續發展工作小組擇定後彙報董事會作為 2024 年度重大主題。



重大主題列表

面向	2024 年度 重大主題	正面衝擊說明	負面衝擊說明	揭露章節	GRI 主題準則
治理	誠信經營	透過制定誠信經營相關程序與守則、政策聲明書簽署與定期誠信教育訓練，強化公司治理與企業倫理文化，建立誠信、透明之經營基礎，提升利害關係人對企業之信任。	若誠信制度推動不力，發生舞弊、貪腐或不當交易事件，將嚴重損害公司聲譽與營運穩定，甚至引發法律責任與投資人信心動搖。	2.2 誠信經營	<ul style="list-style-type: none"> GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為
	資訊安全	透過資訊安全制度建置、系統防護升級與員工資安意識培訓，降低資安事件風險，保障客戶資料及公司營運資訊的完整性與機密性。	若資安防護機制不足，導致資料外洩或系統遭受攻擊，將造成企業營運中斷、客戶信任喪失與法規違規責任。	3.2.1 資訊安全與客戶隱私	<ul style="list-style-type: none"> GRI 418 客戶隱私
環境	能源與溫室氣體管理	透過導入節能設備、推動能源效率提升與進行溫室氣體盤查，有助於降低營運碳排放、提升資源使用效率，響應全球淨零減碳目標，提升企業綠色競爭力。	若忽視能源管理與碳風險辨識，將可能面臨營運成本增加、政策法規限制加劇、氣候相關財務衝擊。	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	<ul style="list-style-type: none"> GRI 302 能源 GRI 303 水與流放水 GRI 305 排放
社會	人才發展	藉由制度化的人才招募、職涯發展與專業訓練機制，提升員工專業能力與工作滿意度，強化組織韌性與競爭優勢。	若缺乏人才培育與留任機制，將可能導致關鍵人力流失、團隊效能低落與企業創新力下降，影響整體營運穩定與永續目標推進。	5.2 人才發展	<ul style="list-style-type: none"> GRI 404 訓練與教育
產品	產品服務與管理	藉由優化產品品質、提升技術服務與導入創新解決方案，可滿足客戶多元需求並建立企業差異化競爭優勢。	若產品品質控管不足、服務交付失誤或未能即時回應市場變化，將損害客戶滿意度與信任，影響品牌形象與營收穩定性。	3.1.2 產品服務與管理	<ul style="list-style-type: none"> GRI 416 顧客健康與安全
	客戶關係管理	透過多元溝通管道、即時回應機制與售後服務體系，深化客戶信任關係並提升使用體驗，有助於強化長期合作與市場黏著度。	若客戶溝通機制不完善、回應延遲或處理不當，將可能導致客戶流失、負面聲譽擴散與市場競爭力下降。	3.2 客戶關係管理	<ul style="list-style-type: none"> GRI 417 行銷與標示

重大主題及衝擊邊界列表

2024年度重大主題	價值鏈衝擊範疇					
	組織內	組織外				
		政府機關	投資人/股東	供應商	客戶 (含經銷商)	鄰近社區
誠信經營	●	●	●	●	●	○
資訊安全	●	●	●	●	●	○
能源與溫室氣體管理	●	●	●	●	●	●
人才發展	●	○	●	○	○	○
產品服務與管理	●	○	●	●	●	○
客戶關係管理	●	○	●	○	●	○



CHAPTER 02

企業穩健治理

2.1 治理架構

- | 2.1.1 董事會運作
- | 2.1.2 功能性委員會
- | 2.1.3 投資人溝通

2.2 誠信經營

- | 2.2.1 誠信經營政策與承諾
- | 2.2.2 誠信經營實踐

2.3 法規遵循

- | 2.3.1 法令遵循

2.4 風險管理

- | 2.4.1 風險評估及管理政策
- | 2.4.2 內部稽核機制

管理方針

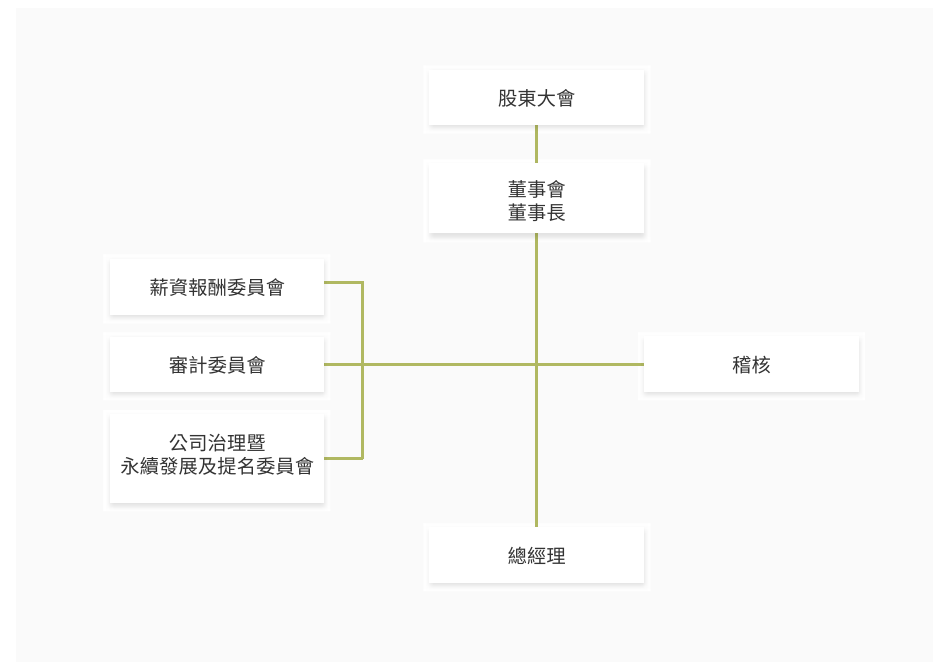
重大主題	誠信經營		
權責單位	法務中心	GRI 指標	GRI 3-3、GRI 205-1、GRI 205-2、GRI 205-3
正面與負面衝擊說明	<p>正面衝擊說明：零壹科技依誠信經營守則提供道德和合規教育訓練、反貪腐政策和程序的溝通及宣導，提升公司治理面之評價，降低誠信經營風險。</p> <p>負面衝擊說明：若零壹科技未建立健全的誠信經營制度及相關檢舉制度，可能導致公司內部經營階層、員工抑或其與上、下游往來廠商間涉及違反誠信經營之行為無法加以規範態樣並宣導管制。如有相關事件發生時，一方面對公司聲譽造成嚴重損害，降低外界對公司經營透明度的信任度，對公司之發展願景及業務開拓造成嚴重影響。</p>	政策	<p>零壹科技以誠信經營為企業核心文化，訂定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》，以及《董事、經理人及員工行為準則》，並要求高階經營階層簽署【遵循誠信經營政策聲明書】；同時安排年度法令宣導，確保公司高階經營階層及員工了解違反誠信行為態樣，例如：區辨通常社交禮儀行為及合理餽贈之於不誠信往來利益輸送，進一步提升公司內部道德及防範不誠信行為之概念。此外，亦要求並持續推動供應商簽署廉潔承諾書，不論於內部、外部或上游、下游，皆以合乎誠信之行為為首要考量，真正落實公司對於違反誠信行為零容忍之理念。</p>
申訴機制	<p>實體信函：臺北市內湖區內湖路一段 360 巷 8 號 10 樓 稽核主管。</p> <p>電子信箱：HumanResourceDept@zerone.com.tw。</p> <p>內部、外部申訴管道：於公司官網設有電子信箱供利害關係人使用。</p> <p>受理及立案：稽核室。</p> <p>調查：董事長指定之專案負責人或調查小組。</p>	行動計畫	<p>負面衝擊行動：</p> <p>定期分析公司內部政策及防範方案，檢討防範政策妥適性及是否隨法令更新。</p> <p>要求高階經營階層簽署【遵循誠信經營政策聲明書】，確保於執行業務時符合公司落實誠信行為之精神</p> <p>訂定檢舉辦法：檢舉辦法並訂有吹哨人保護條款（例如：承諾不因檢舉行為對吹哨人有不利措施，並明訂揭露不利措施之內容，以及吹哨人得主張之救濟程序），保障檢舉人權益。</p> <p>調查機制建立：提供公司內部受理立案、調查管道及外部利害關係人溝通方式，依案件設有專責調查小組，依據《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》執行調查、懲處與究責。</p> <p>正面衝擊行動：</p> <p>導入上線E-learning系統，增加誠信經營、反貪腐內容廣度及深度，提升公司同仁學習參與度，並配合宣導業務執行上常見行為（例如：招待、餽贈），強化其對違反誠信行為態樣之判斷力。若特定部門宣導完成率偏低，將追蹤要求補訓並回報部門主管。</p>
有效性評估	分別透過實施內部稽核制度、業務管理、年度宣導及統計受理檢舉之情形等方式進行事前防範及事後評估，據以執行改善計畫。		

目標

目標期程	目標內容
短期目標 (2025)	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營宣導達成率 80% 高階經營階層【遵循誠信經營政策聲明書】簽署率 100% 針對公司內部總/庶務類供應廠商，推動簽署【供應商永續責任承諾書】
中期目標 (2026)	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營宣導達成率 85% 高階經營階層【遵循誠信經營政策聲明書】簽署率 100% 針對公司業務上代理產品之國內/外供應廠商，推動簽署【供應商永續責任承諾書】
長期目標(2030)	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營宣導達成率 95% 高階經營階層【遵循誠信經營政策聲明書】簽署率 100% 針對公司業務上代理產品之國內/外供應廠商，推動簽署【供應商永續責任承諾書】

2.1 治理架構

零壹科技以促進透明度、強化董事會職能及維護利害關係人權益為核心，依據公司法、證券交易法及其他相關法令規定，建置穩健的治理架構，發揮監察人功能的同時保障股東權益、提升公司商譽，落實公司治理精神。本公司為確保公司營運透明並符合企業永續發展原則，制定《公司治理實務守則》，明確治理架構之運作機制。



2.1.1 董事會運作

零壹科技秉持「誠信、透明、專業」的原則，由董事會擔任最高治理單位，負責監督企業發展營運與執行策略方針訂定之決策，轄下設有審計委員會、薪酬委員會及公司治理暨永續發展及提名委員會，藉由專業分工與明確權責執掌，協助董事會運作，以健全治理機制及強化管理機能。

董事會成員多元化

零壹科技依《公司章程》規定設董事人數 7 至 11 人，任期 3 年，採候選人提名制度，由「公司治理暨永續發展及提名委員會」評估各候選人經歷、衡量專業與多元背景、誠信度或相關專業資格等，將評估結果送請董事會決議通過後，再由股東會就董事候選人名單中選任，連選得連任之，並依循《公司治理實務守則》中所訂定之原則，確保成員的選任及配置主要考量其專業知識及多元性，且不限性別、國籍、年齡及種族等。本公司於 2025 年 5 月 22 日增選一席董事後，共計 8 席董事(含 3 席獨立董事與 2 席女性董事)，其中獨立董事席次超過 1/3，展現本公司優於法定之規範。

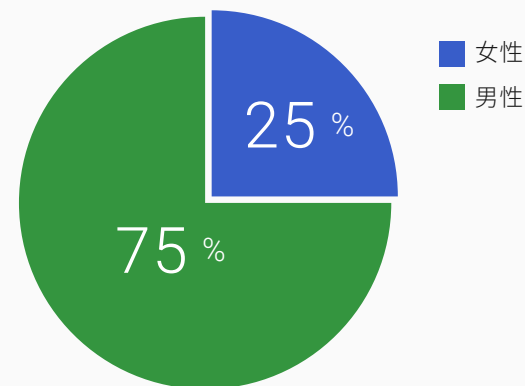
本公司董事成員均由產業界及管理領域具傑出及豐富經驗的專業人士所組成，產業經驗涵蓋財務、行銷、科技等能力，並依據法令、《公司章程》及股東會決議履行其職責，擬定公司的運營方針，監督管理團隊的執行成果，以保障公司利害關係人之權益及創造股東最大利益。本公司 2024 年召開 5 次董事會，平均出席率達 97%，符合董事會議事規範每季至少召開一次之規定，重要議案於股東會年報或公司網站揭露，透明且確實地公開資訊。

避免利益衝突

零壹科技董事秉持高度自律，落實公司訂定之《董事會議事規則》，對董事會議案與其自身有利害關係，致有害於公司利益之虞者，均自行要求迴避不參與討論及表決，亦不會行使不當之行為。零壹科技設之獨立董事，應站在客觀公正的立場上，以其專業與經驗提出建議，並於董事會討論任何議案時，充分考量獨立董事意見，兼顧利益迴避原則，關於董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳本公司股東會年報。

本公司董事長與總經理非為同一人擔任，董事長專責董事會運作與重大決策之監督，總經理負責公司日常營運與執行策略，藉由職責劃分與權責互補，有效落實公司治理，同時亦避免利益衝突情形產生。

職稱	姓名	性別	專業知識與技能						年齡		
			經營管理	領導決策	產業智識				51-60	61-70	71-80
					產業	財務	行銷	科技			
董事長	林嘉勳	男	√	√	√	√	√	√			√
董事	姜有謨	男	√	√	√		√				√
董事	亞洲世界電通(股)公司 代表人:周植基	男	√	√				√			√
董事	黃素娥	女	√	√	√		√	√	√		
董事	大聯大控股(股)公司 代表人:袁興文	男	√	√	√	√			√		
獨立董事	吳銘雄	男	√	√	√	√	√	√		√	
獨立董事	黃淑君	女	√	√		√	√		√		
獨立董事	葉奇鑫	男	√	√			√		√		



女性董事占比

董事會進修

公司積極為董事成員安排多元進修課程，鼓勵董事會成員持續精進提升專業智識及法律素養，每年度依據公司營運發展需求、董事履行職責所需之專業知識、現行法規趨勢之要求，不定期提供外部單位課程進修資訊。

本公司重視 ESG 永續發展，為能提升董事對 ESG 各項議題之深入了解，於 2024 年進修課程如內線交易實務案例、淨零排碳論壇及 IFRS 永續準則揭露等，總計 23 小時，使董事俱備相關知識以領導公司未來發展的方向。

課程名稱	ESG 議題相關性			人次	課程總時數 (小時)
	經濟	環境	社會		
內線交易實務案例暨相關法律責任	√			5	3
人工智慧對企業的風險及注意事項	√			5	3
2024台新淨零高峰論壇		√		1	3
【ESG 永續論壇】2024 環境與經濟雙贏：台灣 ESG 實踐之路	√	√		1	3
企業如何提升 ESG 績效關鍵	√	√	√	1	3
IFRS 永續揭露準則介紹及國內外碳排淨零趨勢分享		√		1	3
公司治理論壇-防制洗錢及打擊資恐趨勢與科技反詐	√			1	2
公司治理講堂-影響力投資與SDGs的實踐	√			1	3

董事會績效評估

本公司明定《董事會績效評估辦法》建立董事會績效評估制度，並定期執行內部績效評估作業，除每年以問卷方式自行評核對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任與持續進修以及內部控制等績效外，每三年執行外部績效評估，以透過外部客觀之檢視，提供精進意見，進一步尋求優化治理機制運作，達到永續治理的目標。

本公司已於 2025 年第一季完成 2024 年度董事會及各功能性委員會之內部績效評估，董會績效評估平均得分為 4.88 分(滿分 5 分)，董事會成員績效自評平均得分為 4.84 分(滿分 5 分)，功能性委員會績效評估之平均得分均為 5 分(滿分 5 分)，整體評分結果功能性委員會績效評估較去年提升、董事會成員績效自評與功能性委員會自評則較去年微幅下降，整體評估結果皆為優良，顯示董事會整體運作效率具高度的專業性，充分體現出高效的決策過程與穩健的治理架構。

2024 年評估結果亦於 2025 年 2 月向公司治理暨永續發展及提名委員會與董事會彙報，作為訂定其薪資報酬或遴選、提名之參考依據。本公司另於 2023 年委託外部專業獨立機構就 2022 年全年度進行董事會效能評估，並於 2023 年 2 月 21 日將評估結果提報董事會。未來將持續加強推動透明的溝通機制，鼓勵各委員會之間的協作，強化董事會運作的有效性。

董事會績效自評面向	董事會成員績效自評面向	功能性委員會績效自評面向
A.對公司營運之參與程度	A.公司目標與任務之掌握	A.對公司營運之參與程度
B.提升董事會決策品質	B.董事職責認知	B.功能性委員會職責認知
C.董事會組成與結構	C.對公司營運之參與程度	C.提升功能性委員會決策品質
D.董事之選任及持續進修	D.內部關係經營與溝通	D.功能性委員會組成及成員選任
E.內部控制	E.董事之專業及持續進修	E.內部控制
	F.內部控制	

董事及高階經理人薪酬政策

零壹科技董事之薪資報酬依公司章程規定，由薪資報酬委員會考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險，併參考同業通常水準支給情形，擬具分派建議提請董事會決議後，再依個別董事對公司營運參與程度及貢獻之價值另行分派之，當公司獲利時，應以不高於百分之三作為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。經理人給付酬勞之政策，依據本公司薪酬理念，參考同業水準及個人績效評估項目，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（如擔任教育訓練之業師、所轄部門在法令遵循及作業風險事項的重大缺失）。

訂定酬金之程序，以本公司之績效評估辦法作為評核之依循。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。本公司目前尚已初步規劃 ESG 績效與高階經理人的個人薪酬連結，未來本公司將持續關注此議題，制定更完善之獎勵制度。

另外，本公司秉持公平、公正、公開原則，建立具有市場競爭力且兼具激勵效果之薪酬制度，以吸引優秀人才並激勵員工長期投入。公司依據員工之職務性質、工作績效及專業表現，參考產業薪資水準與市場趨勢，訂定薪資架構並進行定期檢視與調整，確保薪酬制度的合理性與公平性。

員工薪資組成包含基本薪資與各項獎酬，獎酬內容涵蓋年終獎金、專案激勵獎金、績效獎金等，依員工個人及部門績效綜合評定給付。高階主管薪酬則由董事會依據公司整體營運目標、財務與非財務績效指標進行評核，並經薪酬委員會審議以確保其合理性與策略連結。

公司獎勵制度強調公平性與激勵性，除基本薪資外，員工得依個人績效與部門貢獻獲得年終獎金與專案獎金，並搭配績效考核與目標管理制度，鼓勵員工提升工作效率與成果。根據公司制度，高階主管薪酬則會與組織營運績效密切連動，經由董事會或薪資報酬委員會審核通過。

2.1.2 功能性委員會

董事會作為公司最高決策與監督單位，為強化財務資訊揭露品質、經理人績效管理與組織穩定性，於轄下設立審計委員會、薪酬委員會及公司治理暨永續發展及提名委員會，透過自上而下的治理架構，健全公司整體營運效能。

審計委員會

2010 年成立



由全體獨立董事組成，主係為強化公司治理之內部監督機制及健全公司經營效益。審計委員會負責管理公司之財務運作和法規遵循、訂定內部控制和重要財務業務處理程序，並確保董事的利益不影響公司的決策，同時審查公司重大交易、簽證會計師之選(解)任，並監督財務報告的準確性和合規性、處理其他公司或主管機關指定的重大事項。委員會每季至少舉行一次，並可根據需要隨時召開臨時會議。2024 年共舉行 5 次會議，出席率達 100%。

薪資報酬委員會

2011 年成立



薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，該委員會以專業和客觀的立場，評估、制定並檢討董事及經理人的薪資報酬政策與制度，並就其績效評估及薪資報酬的政策、制度、標準與結構提出建議，將相關決議送交董事會審議。委員會每年至少舉行兩次，並可根據需要隨時召開臨時會議。2024 年共舉行 3 次會議，出席率達 100%。

公司治理暨永續發展及提名委員會

2022 年成立



本委員會由董事長及全體獨立董事擔任委員，該委員會致力於建立良好的公司治理制度及強化管理機能，負責審議、評估公司治理組織和制度、永續發展策略及永續報告書，制定董事會成員及高階經理人所需的多元化背景與獨立性標準，並負責尋找、審核及提名候選人。此外，委員會也應定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人的繼任計畫。委員會每年至少召開一次會議，可根據需要隨時召開臨時會議。2024 年共舉行 2 次會議，出席率達 100%。

2.1.3 投資人溝通

零壹科技致力於保護利害關係人的權益，追求獲利的同時重視環境、社會與公司治理等因素，將其納入公司管理與營運方針。在股東權益方面，由發言人接受股東建議、疑義及處理糾紛，再依問題類別由其相關部門接受建議及處理糾紛。為與利害關係人建立良好的溝通管道，除固定在每年召開之股東會及每半年召開之法人說明會，將公司營運、財務等狀況向投資人報告外，亦於公司官網建立相關資訊，將相關財務報表、法說會訊息及資料、公司重要規章(包含 ESG 面向)及重大資訊公告等，確保資訊的透明與可取得性，提供投資人參考。

2.2 誠信經營

2.2.1 誠信經營政策與承諾

零壹科技秉持「公平、誠實、守信、透明」的原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令，訂定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》，以及《董事、經理人及員工行為準則》，明確規範董事、經理人、員工與業務夥伴之誠信行為準則，嚴厲禁止賄賂、非法政治獻金、利益衝突及不正當交易等行為。

	內容
誠信經營守則	<ul style="list-style-type: none"> • 禁止不誠信行為 • 禁止行賄及收賄 • 禁止提供非法政治獻金 • 禁止不當慈善捐贈或贊助 • 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益 • 禁止侵害智慧財產權 • 禁止從事不公平競爭行為 • 防範產品或服務損害利害關係人

權責與職掌

本公司指定法務中心為專責單位，隸屬於董事會，並配置充足的資源及適任之人員，辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，主要職掌下列事項：

- 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

法務中心每年一次向董事會報告誠信經營執行情形，2024 年彙報事項如下：

- 現任董事及經理人簽署「遵循誠信經營政策聲明書」情形。
- 新進員工誠信經營政策教育執行情形及年度全體員工年度教育宣導計畫及執行情形。
- 吹哨人檢舉信箱之舉報事件統計。

2.2.2 誠信經營實踐

零壹科技對貪腐行為採取零容忍的態度，嚴格禁止任何形式的貪污、賄賂及不正當交易行為。為建置完善的反貪腐管理機制，本公司每年透過各廠區的自我評估及檢舉內容與調查結果，定期進行營運據點風險評估。2024 年未發現任何貪腐相關風險或貪腐事件發生，以及未有反競爭、反托拉斯和壟斷行為，亦未接獲違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

政策溝通及培訓

本公司透過誠信經營相關聲明書或合約條款簽署、宣導或訓練課程等方式，積極與董事及員工溝通以傳遞反貪腐的重要性。為強化員工之從業道德標準，每年針對全體員工舉辦反貪腐教育訓練，2024 年零壹科技舉辦「誠信經營 & 內線交易(檢舉管道及案例分析)」之誠信經營教育訓練課程，參加者共計 369 人次，受訓時數合計 62 小時，全體員工接受反貪腐溝通與訓練比例為 91%，共計 369 人，未來將持續努力推動反貪腐溝通程序，建立一個更為透明與誠信的企業文化。

項目	對象	溝通內容	溝通頻率
董監課程、簽署【遵循誠信經營政策聲明書】	董事、經理人	於選任時簽署【遵循誠信經營政策聲明書】提醒其誠信遵循義務； 每年董事定期之進修課程內容廣泛，如防制洗錢、內線交易等，對於高階經營階層認識不法行為態樣及如何落實自身甚或公司層面法規遵循有一定程度的幫助。	董監課程非固定，惟須符合每年度法令規定須進修之時數； 【遵循誠信經營政策聲明書】為選任時簽署。
email 宣導	董事、經理人	董事及經理人新任時，於就任當日即以e-mail寄發由「內部人股權宣導手冊」，就內部人應遵相關法令規定通知新任之經理人知悉外，並當日即通知股務代理機構代為申報新任內部人之相關資料。	舉例：不定期
法令宣導、課後測驗	員工	進行年度法令宣導，並藉由課後測驗了解內部員工對於公司誠信政策之落實方針及內容，並同步宣導發現違反誠信行為之檢舉管道。	一年一次

誠信經營溝通管道



項目	2023			2024			
	已接受反貪腐訓練人數	該類別總人數	已接受反貪腐訓練百分比	已接受反貪腐訓練人數	該類別總人數	已接受反貪腐訓練百分比	
董事	8	8	100%	8	8	100%	
一般員工	管理職	30	55%	40	65	62%	
	非管理職	281	312	90%	329	341	96%
	(合計)	311	367	85%	369	406	91%

反貪腐溝通情形

供應商誠信經營

為促進全球供應商夥伴共同成長，2022 年按依照「責任商業聯盟行為準則」為原型制定供應商行為準則之五大構面：分別為道德規範、勞工人權、環境保護、健康與安全以及管理系統，其中以道德規範為落實企業永續的核心。本公司期望供應商於所有業務活動中遵循誠信原則，杜絕賄賂、利益衝突與不當招待，並落實資訊揭露與智慧財產權保護等基本倫理義務。

為強化供應鏈韌性並掌握供應商風險現況，本公司持續透過密切合作、溝通與評估，推動供應商永續能力提升，確保營運行為不僅符合法規，更符合誠信經營與企業責任的期待。本公司於 2024 年持續宣導永續供應鏈理念，要求新締約供應商簽署「供應商永續責任承諾書」，同時以零壹「供應商行為準則」為行動依歸，期許所有供應商共同打造廉潔、透明、公平的供應生態體系。

反貪腐溝通方式	已進行溝通之供應商家數	供應商總家數註	已進行溝通之供應商比例
簽署【永續責任承諾書】	21	75	28%

2024 年供應商反貪腐溝通情形

註：供應商總家數僅計算商品供應商之數量，不含庶務採購供應商。

檢舉制度及管道

為建立誠信、透明的企業文化，同時落實執行公司所制定之行為準則規範，本公司制訂《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》，詳細說明檢舉管道及處理程序，確保檢舉人及相關人之合法權益。

檢舉案件處理流程



檢舉範圍



- 違反公司適用的法令或規範的行為。
- 違反公司的政策、制度或誠信、道德準則等相關規定的行為。
- 任何損害公司權益或有損害之虞的行為，如舞弊、侵占公司資產、收取不當利益等。

檢舉方式及管道



檢舉人可以透過以下方式提出檢舉：

- 信函：臺北市內湖區內湖路一段 360 巷 8 號 10 樓 稽核主管親啟。
- 電子郵件：HumanResourceDept@zerone.com.tw。

檢舉人保護機制



公司承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

- 不因檢舉人或其他內部人員揭發弊案或擔任證人，而意圖報復對其採行不利之人事措施(如停職、解約、降調、減薪(俸)等)。
- 受理揭弊及其承辦調查或稽核人員，對於檢舉人之身分應予保密，非經檢舉人本人同意，不得無故洩漏於被檢舉對象或他人。

檢舉人獎勵



經調查後，如檢舉案件經查屬實且為公司興利除弊，或提供重大檢舉案件線索或證據者，由專責人員呈報董事長，給予檢舉人或有功人員適當獎勵或獎金。

2.3 法規遵循

2.3.1 法令遵循

「誠信、正直、透明」是零壹科技的經營理念，除了重視及遵守當地政府法令規範外，我們亦定期進行合規性審查，持續關注與評估法律變動對公司可能造成的潛在風險及影響，以期達到永續經營，負起對各利害關係人的責任。

單位	執掌
法務中心	<ul style="list-style-type: none"> 負責審視公司內、外部文件是否具有合規性。 協助進行法令盤點並更新遵循表。 執行營運相關法令宣導。
稽核室	落實內部稽核制度，發展並執行內部稽核計畫，並提出稽核報告。

法規遵循相關單位及執掌

法規鑑別程序

零壹科技內部各單位依其職責定期確認相關法規之動向，透過法規鑑別作業及內外部議題收集，盤點對營運具有潛在影響之風險，並提報及執行相關改善措施，確保本公司遵循最新法令規範、降低違規風險。

此外，本公司定期盤點並記錄法令與內部規章之更新情形，盤點重點包含：

- 公司內部自訂之規章制度；
- 上位法規（如《證券交易法》、《公開發行公司資金貸與及背書保證處理準則》、《公開發行公司取得或處分資產處理準則》等）；
- 因應公司治理需求所進行之同步修正。
- 各項盤點結果彙整為《法規遵循表》，作為內部合規管理之依據，落實法遵制度之執行與追蹤。



重大裁罰事件

零壹科技遵循主管機關相關法規，確切落實人權維護、環境保護、誠信經營及商業道德管理，2024 年未發生因違反勞動人權法規或涉及反貪腐、個資保護、營業秘密保護及反托拉斯法等誠信經營相關事件而遭受之重大裁罰事件^(註)。

法規遵循培訓與宣導

零壹科技定期舉辦內部法令宣導，除例行宣導內容外亦側重加強同仁於工作上會遇到的其他議題（例如：合約審核要點、性別平等議題、個資法等），不僅提升公司內部員工之法令涵養，並期許增進公司整體同仁不論於工作上、私底下遇有法律問題時即時識別、因應之能力。2024 年開設性平與就業服務相關法規之課程，受訓人數 738 人次，共計 124 小時。

課程主題	參加對象	人次	時數
性平相關內部規章	公司全體同仁	369	62
就業服務法及其相關施行細則 (法規及違反態樣)	公司全體同仁	369	62

註：本公司定義之重大裁罰情事，係以違規情事遭主管機關裁罰，金額到達新台幣100萬元；或事後需依照【臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序】第4條任一款規定發布重大訊息且依照公司內部重大訊息評估檢核表需進一步評估財務、業務、股東權益或證券價格之重大性者。

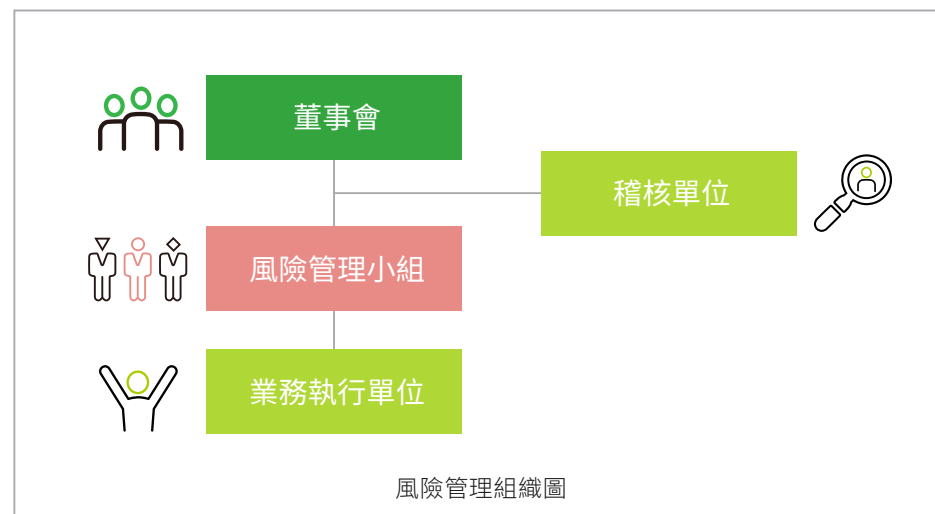
2.4 風險管理

2.4.1 風險評估及管理政策

為落實企業健全治理，本公司將風險管理視為核心治理機制之一。本公司已於 2022 年通過「風險管理政策」，作為風險辨識與管理之依據。該政策明確規範風險管理之組織架構與權責，並確保各類風險均被妥善識別與控制，並於可承受範圍內有效管理。

董事會為本公司風險管理之最高決策與治理單位，擔負本公司整體風險之最終責任，負責核定風險管理政策及重要風險管理制度，監督風險管理機制之有效運作，同時授權董事長指派本公司高階管理階層組成風險管理小組，各組織之成員及職責如下：

組織	職掌
董事會	負責核定風險管理政策及重要風險管理制度，監督風險管理機制之有效運作。
風險管理小組	由總經理及高階管理階層組成，執行日常風險管理活動、公司管理風險決策之執行、進行風險控管活動評估，並檢視各單位風險控管報告，追蹤執行與改善進度。
業務執行單位	各部門人員應於日常作業中擔負風險管理之責任，業務執行單位主管負有風險管理責任，負責監督監督及管控所屬單位內相關風險，確保公司風險管理制度能有效執行。
稽核單位	負責監控及不定期評估各部門之風險控管是否確實執行，依據查核結果出具查核報告，並提出改進建議及追蹤改善進度。

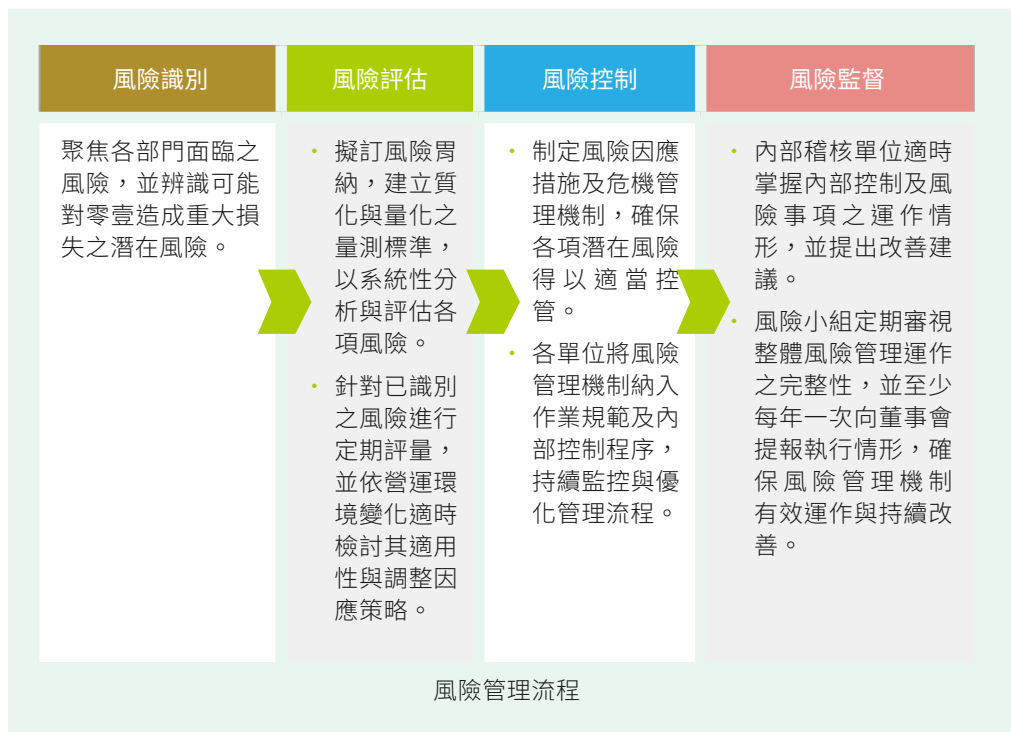


風險辨識、評估

風險管理為企業營運的重要關鍵，零壹科技透過系統性辨識、管理、衡量及分析公司的內外部風險因子，評估可能產生的短、中長期衝擊，作為企業決策與資源配置的重要依據。藉由強化全公司之風險感知與應變能力，有效提升決策效率與治理成熟度，進而鞏固企業韌性與長期價值。

為持續完善風險管理機制，零壹科技定期進行風險盤點與分析，追蹤重大風險議題變化趨勢，並依風險等級擬定對應之防範策略與管理措施，將風險管理措施融入日常之內部控制作業，使風險能有效控制於可接受範圍之內。

本公司風險小組每年定期盤點並辨識管理範疇之風險並提出控制措施，由高階主管核定，且至少每年一次將盤點結果及管理措施執行情形呈報董事會，已於 2025 年 Q1 向董事會報告 2024 年風險管理執行結果。



2.4.2 內部稽核機制

零壹科技設有專責之會計、財務與內部稽核單位，依據公司制定之《零壹科技內部稽核制度總則》，共同執行日常內控管理作業。會計與財務部門負責財務資訊之正確編製與揭露，確保財報符合相關法規及會計準則，提升財務透明度與決策依據的可靠性。內部稽核單位隸屬於董事會，具獨立性與客觀性，稽核人員皆為專任人員，並每年定期向董事會報告。其職責為定期查核與評估各部門內控制度的設計與執行情形，針對潛在缺失提出改善建議，強化公司整體運作效能與風險控管能力。

透過三大單位間的橫向整合與縱向監督機制，零壹科技得以持續檢視風險管理制度的完整性與有效性，確保企業營運符合法令規範，進而建構穩健、透明且具前瞻性的公司治理體系。2024年稽核室擬定並執行稽核計畫，未有重大異常事項或重大營運風險發現。

風險類別	風險內容	因應對策與預防措施
營運風險	授信風險	信帳單位定期重新審視額度並評估是否進行保險。
財務風險	匯率變動風險	訂定避險策略，定期檢視配合市場變化機動調整修正。
資安風險	日新月異的資安攻擊	預計導入資安管理制度並取得認證，落實資安防禦，確保營運不中斷。
法遵風險	公司規章或作業流程為因應法令修訂而更新致有違法之虞	通知相關部門並定期盤點營運相關法令，比對差異處，隨時進行調整以確保法律之適用性。
人力資源風險	關鍵人才招聘不易/新進員工不適應致流動率高	<ul style="list-style-type: none"> 優化招募流程。 薪酬結構改革。 定期訪談與關懷。 制定留任及培訓計畫。
氣候變遷與環境風險	受氣候變遷與天然災害等極端天氣事件影響，造成供應鏈中斷、倉儲設施受損，影響業務交付能力	<ul style="list-style-type: none"> 優化運輸路線規劃、建立早期預警系統。 建立多元化的供應管道以分散供應來源，並與供應商合作，制定氣候變遷應變計畫。

風險結果與因應



CHAPTER 03

創新與夥伴關係

3.1 產品服務與創新

- | 3.1.1 產品服務與管理
- | 3.1.2 創新與研發

3.2 資訊安全與客戶關係管理

- | 3.2.1 資訊安全
- | 3.2.2 客戶滿意度

3.3 供應鏈管理

- | 3.3.1 永續價值鏈

管理方針

重大主題	產品服務與管理		
權責單位	總經理室	GRI 指標	GRI 3-3、GRI 302-5、GRI 416-1、GRI 416-2
正面與負面衝擊說明	<p>正面衝擊說明：透過代理引進全球領先的資訊技術產品，零壹科技專注於促進數位轉型，協助企業、政府及教育機構提升數位能力，從而推動台灣數位經濟的發展。在建立產業生態系統方面，我們運作合作夥伴計畫，旨在推動資訊科技產業鏈上下游的協作進步，藉此創造就業機會並提升整體產業競爭力。針對中小企業，我們提供專業的IT解決方案和技術支援，以加速其數位化轉型並增強市場競爭優勢。此外，零壹科技持續投入於人工智慧、雲端運算及大數據等新興科技，以推動市場創新並創造具商業價值的成果。</p> <p>負面衝擊說明：由於市場競爭激烈，合作夥伴和中小企業可能面臨利潤空間縮小的挑戰，從而加重其營運壓力。此外，代理國際品牌產品的過程中，可能會遭遇全球供應鏈中斷或延遲的風險，進一步影響產品的交付效率及客戶的滿意度。</p>	政策	<ul style="list-style-type: none"> 支持台灣企業數位轉型：提供高效能資訊解決方案，降低企業數位轉型成本，提高產業競爭力。 發展在地夥伴生態系統：推動本地科技廠商與國際品牌合作，強化台灣在全球供應鏈的地位。 促進公平競爭與誠信經營：遵循公平交易法，確保市場透明度，避免壟斷或不公平競爭行為。
行動計畫	<p>負面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 降低市場競爭壓力：致力推動公平競爭政策，以確保合作夥伴及客戶的利益不受大廠壟斷的影響。 加強供應鏈韌性：通過建立多元的供應商及產品減少對單一國際品牌的依賴。 <p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 推廣綠色 IT 產品：增加節能伺服器、低碳雲端解決方案的銷售占比。 促進產業數位轉型：與中小企業、政府及學術單位合作，提供 IT 資源與技術支持，提高企業數位化能力。 建立產業生態系統：擴展合作夥伴計畫，提高企業競爭力，促進台灣 IT 產業鏈發展。 提升創新與投資：持續投資於 AI、雲端、資安等高潛力科技領域，確保台灣 IT 產業的全球競爭力。 	申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 內部、外部申訴管道：於公司官網設有電子信箱供利害關係人使用。 電子信箱：esg_affairs@zerone.com.tw。
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> 收集客戶使用公司提供的數位化解決方案的反饋，保障技術支持的持續性和即時性。 每年評估合作夥伴的業績和滿意度，監控合作夥伴生態系統的健康，確保至少達成預定目標數量的新增合作夥伴。 定期進行市場調查，評估新產品在台灣市場的採用率，以及客戶對產品品質和性能的滿意度。 針對創新投資的研發項目，每年進行進展評估，確保在AI、雲端和資安領域的投資增長，檢討計畫是否達成既定目標。 		

目標期程	市場發展	企業數位轉型與產業數位化升級	創新投資
短期目標 (2026)	強化台灣市場的資訊科技產業生態圈，新增 50家本地技術合作夥伴	提供超過500家中小企業數位化解決方案，提升雲端與AI 應用採用率。	於雲端、AI 及資安領域增加20%的研發支出或投資。
中期目標 (2029)	將本地合作夥伴數量提升至100家，促進供應鏈多元化。	促使 80% 的企業客戶導入雲端與AI技術，提升營運效率。	新增至少 3 項 ESG 導向的數據科技解決方案。
長期目標 (2032)	<ul style="list-style-type: none"> 成為台灣數位轉型與永續發展的關鍵推動者，企業客戶 AI 應用覆蓋率達80%。 擴展至亞太市場，並與國際科技龍頭建立ESG合作計畫。 		

市場發展、企業數位轉型與產業數位化升級、創新投資 – 以 2024 為基準年

重大主題	資訊安全		
權責單位	資訊管理處		GRI 指標
正面與負面衝擊說明	<p>正面衝擊說明：零壹科技導入資安相關管理系統，定期進行系統測試及教育訓練，強化員工資安意識及資安事故應變機制，以防止可能面臨資訊外露的風險。</p> <p>負面衝擊說明：零壹科技內部資訊安全管理不當，導致資訊洩露、失竊或遺失客戶資料，可能因此導致商業機密外流，影響客戶對公司的信任感；若受到駭客攻擊或勒索病毒，若嚴重者甚至可能因此中斷營運，導致企業形象受損及影響企業運作。</p>		<p>GRI 3-3、GRI 418-1</p> <p>政策</p> <p>訂定零壹科技《資訊安全白皮书》、內容包含實施範圍、相關辦法與作業細則，持續通過 ISO 27001 等資安相關查證並定期實施各項危機演練，加強員工資安教育訓練，強化資安風險防禦能力。</p>
行動計畫	<p>負面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 強化資安管理內部緊急應變流程 SOP，並將持續模擬各種資安攻擊事件且安排相關人員參與演練。 新進人員須簽訂「員工保密暨智慧財產權歸屬合約書」，保障客戶權益。 導入新世代資安監控與聯防機制，進行預警偵測與惡意連線偵測，提升公司整體資訊安全。 持續盤點並升級資安防護機制，擴大弱掃機制，內部攻防演練尋找資安漏洞並加以補強。 強制要求終端防病毒系統、資安鑑識工具安裝與電腦安全組態設定，並搭配網路存取控制與資安防護監控，強化公司內網及內外網連網設備。 <p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 透過 ISO 27001 資訊安全管理系統及機制，並定期進行稽核及演練，避免客戶隱私及權益受到侵害。 定期舉辦普及資安課程，推動「集團資安精進計畫」，鼓勵同仁學習與精進資安相關證照、執行外部資安評級，以提升同仁資安意識程度。 		<p>申訴機制</p> <ul style="list-style-type: none"> 內部、外部申訴管道：於公司官網設有電子信箱供利害關係人使用。 電子信箱：esg_affairs@zerone.com.tw。
目標	目標期程		目標內容
	短期目標 (2025)		<ul style="list-style-type: none"> 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 未發生任何資料洩漏事件
	中期目標 (2030)		<ul style="list-style-type: none"> 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 未發生任何資料洩漏事件
	長期目標 (2040)		<ul style="list-style-type: none"> 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 未發生任何資料洩漏事件 RTO與RPO 縮短至30 分鐘以內
<p>強化資訊安全與個資隱私管理，預防內外部利害關係人資安侵害衝擊，強化資安韌性，達到企業持續營運不中斷 – 以2024為基準年</p>			
有效性評估	<p>由資訊管理處任務編組「資通安全緊急應變小組」，負責規劃員工資安教育訓練，每年實施 ISO 27001 驗證與定期執行資安演練：</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期雙週會會議 定期月會 定期季會 流程改善會議 (每月) 		

重大主題	客戶關係管理										
權責單位	售後服務中心	GRI 指標	GRI 3-3、GRI 417-1、GRI 417-2、GRI 417-3								
正面與負面衝擊說明	<p>正面衝擊說明：零壹科技通過卓越的客戶關係管理，有效提升客戶滿意度，增強企業與客戶之間的信任和互動。透過快速回應機制，企業能精準地滿足客戶需求，優化消費體驗，從而推動品牌價值提升。藉由市場反饋，促進產品和服務的持續改善，進一步增強企業的競爭力。</p> <p>負面衝擊說明：管理不善的客戶關係可能會引發客戶滿意度下降，使公司的聲譽和品牌形象受損。除了導致客戶流失，亦對銷售額和市場佔有率產生負面影響。</p>		<p>政策</p> <p>零壹科技將品牌商譽和客戶忠誠度視為首要目標。開展商業活動時始終保證服務品質和客戶滿意度。此外，零壹科技致力於保護客戶的隱私資訊，以建立穩固的信任關係。我們一貫追求卓越的服務品質，提升服務水準，並竭盡全力滿足客戶的各種需求。</p>								
行動計畫	<p>負面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 系統性蒐集並分析客戶回饋與滿意度調查結果，深入探究根本原因，以預防類似問題再次發生，並持續精進服務品質。 <p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 挖掘提升客戶滿意度背後的關鍵因素，並將其系統化應用於服務流程和產品設計中，以放大正面效益並提升客戶忠誠度，持續創造更高的客戶價值。 		<p>申訴機制</p> <ul style="list-style-type: none"> 內部、外部申訴管道：於公司官網設有電子信箱供利害關係人使用。 電子信箱：esg_affairs@zerone.com.tw。 								
目標	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="275 1023 741 1066">目標期程</th> <th data-bbox="741 1023 2085 1066">目標內容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="275 1066 741 1129">短期目標 (2026)</td> <td data-bbox="741 1066 2085 1129"> <ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度維持 4.5(滿分為5分) 以上高分 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="275 1129 741 1193">中期目標 (2030)</td> <td data-bbox="741 1129 2085 1193"> <ul style="list-style-type: none"> 持續作為業界資通訊優良代理商，維持客戶的信賴 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="275 1193 741 1257">長期目標 (2040)</td> <td data-bbox="741 1193 2085 1257"> <ul style="list-style-type: none"> 持續作為業界資通訊優良代理商，維持客戶的信賴 </td> </tr> </tbody> </table>			目標期程	目標內容	短期目標 (2026)	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度維持 4.5(滿分為5分) 以上高分 	中期目標 (2030)	<ul style="list-style-type: none"> 持續作為業界資通訊優良代理商，維持客戶的信賴 	長期目標 (2040)	<ul style="list-style-type: none"> 持續作為業界資通訊優良代理商，維持客戶的信賴
	目標期程	目標內容									
	短期目標 (2026)	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度維持 4.5(滿分為5分) 以上高分 									
	中期目標 (2030)	<ul style="list-style-type: none"> 持續作為業界資通訊優良代理商，維持客戶的信賴 									
長期目標 (2040)	<ul style="list-style-type: none"> 持續作為業界資通訊優良代理商，維持客戶的信賴 										
以 2024 為基準年											
有效性評估	每年一次向往來經銷商發出滿意度調查問卷，了解客戶對於各服務面向滿意度，針對評分較低項目檢討並追蹤改善。										

3.1 產品服務與創新

3.1.1 產品服務與管理

零壹科技持續掌握市場動態，並與原廠保持密切合作關係。建立的夥伴生態圈中，零壹科技提供技術領先且多元完整的企業 IT 解決方案。面對快速多變的科技潮流，我們不斷引入國際一流廠商的新產品與技術，秉持「以滿足企業成長與數位轉型需求為代理基礎、以解決方案為產品發展策略」的理念，致力為客戶提供更新、更全面的企業 IT 整體解決方案，協助客戶在數位轉型的時代保持競爭優勢。

零壹科技主產品類型及服務

IT 基礎架構



全球正掀起一波數位轉型浪潮，而 AI 科技的快速進化以及新商業模式正逐步主導的經濟市場。其中數位轉型在 IT 基礎架構中扮演著至關重要的角色，是應對這些變化的關鍵策略。

整合通訊：行動辦公應用暨遠距會議、智慧影像分析解決方案。

系統與微服務應用：伺服器自動佈署管理及監控、桌面虛擬化系統、混合雲容器暨自動管理。

網路設備：企業網路管理系統、工控暨物聯網設備管理、資料中心等級網路設備、軟體定義網路、網路負載平衡。

儲存設備：全快閃儲存陣列、物件式儲存、超融合基礎架構方案。

雲端服務與應用



為滿足企業客戶對雲運算技術、雲服務效率及雲架構安全的新需求，零壹科技在原有全站服務能力的基礎上，增強了雲原生架構能力。通過雲原生平台，零壹科技重新構建開發應用的底層架構，實現資源的高彈性與高可用性，幫助客戶達到智慧資源調度、簡化運維流程及有效控制成本。

雲端應用：雲基礎架構、協同合作應用、雲安全、雲地內容遞送網路。

網路暨資訊安全



以往企業採用資安管理服務主要著重於設備監測、升級以及資安事件的監控。隨著攻擊手段和病毒的快速演變，企業在防禦策略上已從被動轉向主動，不再僅局限於事後處理。零壹科技提供全面覆蓋資安事件的發生前、中、後階段，包含進階資安測試、威脅情報、事件回應演練以及網路安全訓練等「威脅生命週期管理 (Threat Life-Cycle Management)」服務。

資訊安全：進階持續性威脅防護、DDoS 防護、伺服器暨端點安全、企業閘道端防護、網站與程式碼安全檢查、身分認證暨存取安全、郵件應用防護、資料安全防護、工控暨物聯網設備安全。

AI 大數據與應用



台灣作為典型的島國經濟體，企業正面臨少子化和地緣政治的挑戰。零壹科技利用 AI 和大數據等應用可以有效協助企業迎接數位轉型的趨勢。

AI 应用能力評估：協助企業評估自身 AI 应用能力，包括經營策略、人才培育和技術應用等方面。這有助於快速理解企業所處的位置，並制定相應的 AI 導入計劃。

生成式 AI 工具：生成式 AI 工具（如 Microsoft CoPilot、Bing）降低了 AI 使用門檻，許多企業內部已開始導入公司營運流程或個人 / 部門內使用。

數據分析技術：透過數據分析工具（如 Tableau、Google）提取有價值的洞察，優化業務流程和決策。同時，機器學習框架（如 TensorFlow）和自然語言處理工具可實現自動化、預測分析和智能化服務。

AI 基礎架構和應用：AI 基礎架構所需硬體、AI 應用軟體及 AI 一體機。

自 2022 年以來，零壹科技已成功舉辦 81 場主題研討會，吸引超過一萬名觀眾，並在推廣解決方案與提供專業支持的同時創造市場領先的增值服務。2024 年，零壹科技以「無界創新、未來企業的數位日常」為題，舉辦為期 7 周的活動，匯聚最新 IT 技術，專注於六大 IT 應用，並邀請前瞻專家探討未來企業成功的關鍵。

會議策展聚焦三大主軸，由電子時報研究中心的講師群深入解析全球新興科技趨勢，提供豐富的技術知識與解決方案；知名贊助商的講師分享品牌業務發展的洞察，助力業者開拓市場；融合專業主持與 AI 技術，鼓勵客戶融入新世界潮流，增強競爭力並引領全球變革。



6 大主題

資訊安全、雲端服務、容器及 DevOps、儲存系統、AI 大數據、及 IT 管理監控



35 個
品牌參與



53 場
線上研討會



12,073 人
報名參與



7,208 人
出席



82 分
NPS (淨推進者分數)

零壹科技永續創新方案

環境(E)

碳管家系統 (Carbon Keeper)



零壹科技自豪成為倍力資訊碳管家系統在台灣的唯一資訊通路代理商，專注於協助企業有效監控與分析其碳排放，以促進台灣企業在 ESG 領域的轉型與升級。透過招募經銷商積極推廣碳管家系統，並整合現有的 ESG 輔導顧問公司，提供專業的 ESG 教育訓練與推廣課程，旨在打造台灣 ESG 領域的生態圈，以及快速複製成功案列。

透過多元推動策略，零壹科技促進企業採用先進的碳管理系統的同時，亦於流程規劃和實施方面提供全方位的支持與指導，有效降低企業在導入 ESG 標準時所面臨的門檻和技術障礙。不僅提升了企業的可持續發展能力，亦積極推動台灣 ESG 產業生態的成長與優化。

社會(S)

ESG 教育訓練 與推廣課程



零壹科技積極整合代理原廠的解決方案與 ESG 輔導顧問公司，提供專業教育訓練與推廣課程，旨在打造台灣 ESG 領域的生態圈，降低企業導入 ESG 的門檻與障礙。

治理(G)



透過導入 Splunk 的數據分析解決方案，零壹科技幫助企業強化資安韌性，實現即時監控與分析安全事件，以提升資安防護能力，確保營運穩定。此外，Splunk 平台提供的合規性檢查功能能有效協助企業遵從法規要求，降低合規風險並提升治理水準。在營運決策上，透過數據分析，企業能夠深入了解運營狀況，從而作出更加精準的決策，提升整體治理效能。

2024 年零壹科技創新與 研發亮點專欄



中興大學計算機及資訊網絡中心主任表示，在最短時間內回應師生教學需求，自然就能減少抱怨，同仁在電腦教室方面的維護負擔，比過去減輕不少。如此一來，我們有更多時間可專注在其他專案上，持續投入全校基礎網路優化、創造最佳教學環境，以期精進教學品質。

(出處：iThome電腦報周刊)
中興大學全新雲端軟體平台啟用服務能量大幅飆升8倍
| iThome

3.2 資訊安全與客戶關係管理

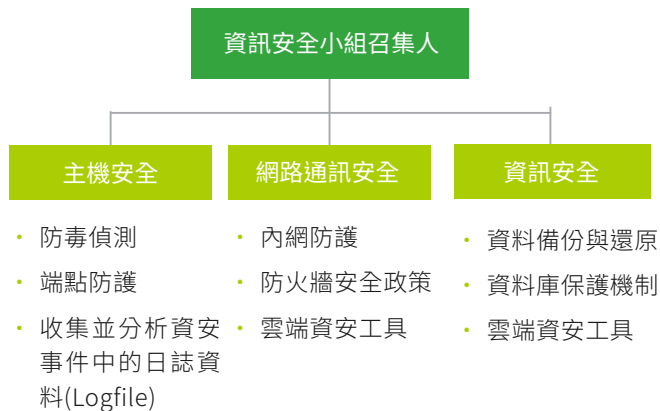
3.2.1 資訊安全

零壹科技深刻理解隱私的重要性，並致力於尊重及保護客戶的隱私與機密資訊。除非獲得明確授權或法律要求，絕不會揭露或使用客戶的隱私與機密資料。為此零壹科技制定了「資訊安全白皮書」，以建立安全可靠的電腦化作業環境，並配備防火牆、防毒系統等資通安全設備，確保電腦資料、系統、設備及網路的安全，以保護客戶的隱私資料。此外，透過「員工保密暨智慧財產權歸屬合約書」，要求員工謹慎管理職務中接觸的機密資訊，禁止用於工作目的以外的用途，即使在離職後亦需遵守此規範，避免因個人行為導致的機密外洩，以保障客戶權益及防止資訊外流。

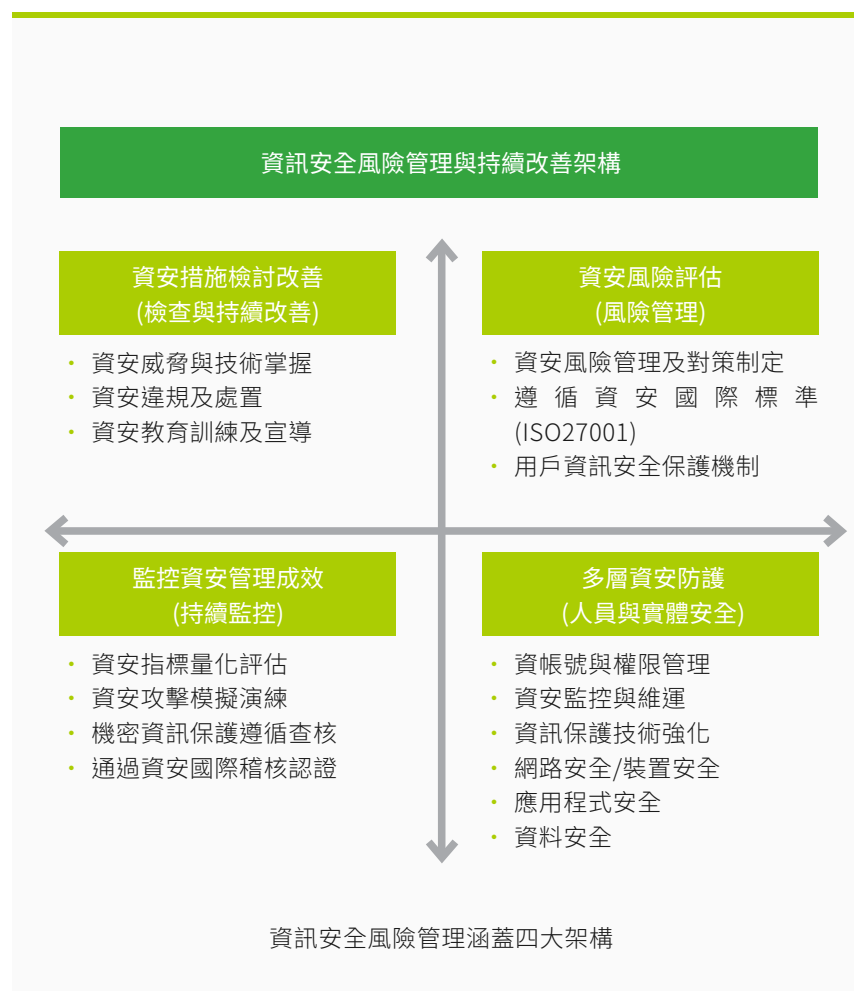
公司由資訊管理處組成的「資通安全緊急應變小組」，負責規劃員工的資安教育訓練，以及每年實施 ISO 27001 驗證和定期資安演練，包括定期的雙週會議、月會、季會及每月的流程改善會議。我們嚴格控管客戶相關資料，對內加強保護客戶文件資料及技術機密的宣導，並透過內部郵件和新人教育訓練提高員工的資訊安全意識。針對機密文件的保護，我們實行權限制，只有相關作業人員及經直屬主管許可的非密切職掌同仁，才能取得部分權限。每年定期檢查是否有客戶投訴資料遺失的事件，若發現問題，則會進行全面的檢討與改善。



ISO 27001系統證書



資訊安全小組專注於三個主要範疇



零壹科技的資訊安全由資訊服務處主管負責全面推動、協調及監督機關資訊安全的各項事宜，並由各業務單位主管負責督導所屬單位的資訊作業安全。資訊服務處主管成立跨單位資訊安全推行小組，致力於推動整體的資訊安全作業。資訊安全小組專注於三個主要範疇 — 「主機安全」、「網路通訊安全」、及「資訊安全」，確保客戶資料的完整性及可用性，並保障系統的整體穩定性及安全性。

在資訊安全風險管理涵蓋四大架構 — 「資安措施檢討改善」、「資安風險評估」、「監控資安管理成效」、「多層資安防護」，以確保資訊保護的專業性和高效性。資安措施的檢討和改善是其中的核心，通過系統化地識別和優化現有措施的效能，零壹科技能夠高效應對各種安全挑戰。在資安風險評估中，我們遵循 ISO 27001 標準，並設計多項安全保護機制，提升風險控制水平。這與對資安管理成效的監控密切相關，通過量化指標的評估和實時監測，我們可以迅速識別並應對異常情況。在此基礎上，多層次的防護體系不僅提高了人員與物理資產的安全性，亦構建嚴密防護網絡，顯著增強公司對各類安全威脅的應對能力。

2024年零壹科技資安事件通報管道及流程				
等級	流程	頻繁的全備份與增量備份	異地備份策略	保留天數
A 級(高)	系統負責人 -> 直屬主管 -> 資訊長	每天全備份+每小時增量備份，確保資料的即時保護和快速恢復。	每日將備份數據異機存儲，保障在重大災難中的資料恢復。	全備份保留 30 天，增量備份保留 7 天，以確保短期內的資料完整性和可恢復性。
B 級(中)	系統負責人 -> 直屬主管 (須於雙週報報告)	每週全備份，適應中等頻率的業務需求。	每週將備份數據異機存儲，確保數據安全和業務恢復。	全備份保留 60 天，以支持中期的數據恢復需求。
C 級(低)	系統負責人 -> 直屬主管 (須於雙週報報告)	每月全備份，滿足不那麼頻繁的恢復需求。	每月將備份數據異機存儲，適應較低頻率的恢復需求。	全備份保留 180 天，以滿足長期的數據保護要求。
特殊情況	無論等級，一旦無法於表定時間內排除障礙，需口頭或 MAIL 通知資訊長，並於 LINE 公告中斷原因及替代方案還有預計恢復時間。			

3.2.2 客戶滿意度

零壹科技高度重視客戶的意見和回饋，並通過建立緊密合作的關係，有效提升客戶對公司服務的認可與信任，以促進客戶的成長。為進一步增強客戶服務的能力與品質，零壹科技設立客戶滿意度管理機制。通過深入對話了解客戶的意見，並根據反饋採取相應的改進措施，致力成為客戶心目中最具合作價值的資訊供應商。每年一次向往來經銷商發出滿意度調查問卷，了解客戶對於各服務面向之滿意度，針對評分較低之項目檢討並追蹤改善。

2024 年零壹科技共發出 336 份客戶滿意度調查問卷，從四個主要維度進行評估：包括「人員服務品質」、「產品維修速度」、「服務支援程度」以及「服務中心滿意度」。經過詳細分析，結果顯示整體平均得分為 4.8 分（滿分為 5 分），相當於整體客戶滿意度達到 96.05%。顯示零壹科技在卓越的客戶關係管理方面取得成效，與客戶之間的信任和互動具有堅實基礎。

與夥伴互利共生的策略中，零壹科技採取一系列措施以提高服務和產品價值。通過行銷活動追蹤及售後顧問服務，提升客戶的品牌忠誠度及購買力，同時提供實務面教育訓練以增強產品競爭力和黏性。同時，公司致力於顧客價值主張，確保原廠報備與適時準確交貨，提供具競爭力的價格與卓越技術服務來滿足客戶需求。透過進行內部組織的垂直發展整合，構建高效協作PM團隊和創新行銷業務團隊，以跨產業領域知識精進品牌專業。追求自我學習和利用數據分析，使得我們在市場上保持敏捷和競爭優勢。

2024 年零壹科技共發出 336 份客戶滿意度調查問卷



3.3 供應鏈管理

3.3.1 永續價值鏈

零壹科技要求供應商遵守「零壹科技供應商行為準則」並簽署「供應商永續責任承諾書」，確保所有業務活動符合當地法律規範並遵循相關準則。

我們與供應商共同承擔永續經營與誠信責任，透過溝通和鼓勵，推動供應商在供應鏈中承擔永續經營的責任，並提升 IT 生態創新及夥伴關係。

公司制定了環保和節能方針，對資源使用執行環境管理方案，優先採用環保標章產品及辦公設備，致力在辦公區實現照明節能，並達成低污染、低耗能、高節能的環境友善目標。

2024 年零壹科技供應商的當地採購金額比例達到 30.98%，供應商當地採購家數比例則達 86.78%。



年度	供應商當地採購金額比例	供應商當地採購家數比例
2022	30.05%	88.86%
2023	32.50%	87.96%
2024	30.98%	86.78%

2024 年度簽署「供應商永續責任承諾書」比例

75

供應商總家數

21

已進行溝通之供應商家數

28 %

已進行溝通之供應商比例



CHAPTER 04

綠色營運與氣候變遷

4.1 氣候變遷與能源管理

- 4.1.1 氣候風險與機會管理
- 4.1.2 能源與溫室氣體盤查

4.2 水資源與廢棄物管理

管理方針

重大主題	能源與溫室氣體排放										
權責單位	永續發展工作小組		GRI 指標 GRI 3-3、GRI 201-2、GRI 302-1、GRI 302-2、GRI 302-3、GRI 302-4、GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-3、GRI 305-4、GRI 305-5								
正面與負面衝擊說明	<p>正面衝擊說明：零壹科技致力於落實環境永續目標，透過實施節能方案和採購高效設備，大幅提升能源使用效率和優化能源結構。公司亦積極實施減碳措施，降低營運據點的溫室氣體排放量，對氣候變遷減緩做出積極貢獻。</p> <p>負面衝擊說明：若零壹科技未落實節能減碳策略，將可能導致用電量攀升，造成能源浪費與電費支出增加。同時，若營運據點排碳未妥善管控，會加劇溫室氣體濃度上升，對全球氣候與自然環境產生負面衝擊，進一步損及企業永續形象與風險管理能力。</p>		政策 <ul style="list-style-type: none"> 透過碳盤查與數據管理，掌握並持續降低營運碳排放。 優先選用具環保標章與低碳足跡之產品，並替換耗能設備。 								
目標	<table border="1" data-bbox="277 826 1164 1034"> <thead> <tr> <th>目標期程</th> <th>溫室氣體排放密集度 (噸 CO2e / 百萬元新台幣)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>短期目標(2026)</td> <td>下降 2%</td> </tr> <tr> <td>中期目標(2030)</td> <td>下降 14%</td> </tr> <tr> <td>長期目標(2050)</td> <td>達成淨零排放</td> </tr> </tbody> </table> <p>溫室氣體排放密集度 - 以2024年為基準年</p>		目標期程	溫室氣體排放密集度 (噸 CO2e / 百萬元新台幣)	短期目標(2026)	下降 2%	中期目標(2030)	下降 14%	長期目標(2050)	達成淨零排放	申訴機制 <ul style="list-style-type: none"> 內部、外部申訴管道：於公司官網設有電子信箱供利害關係人使用。 電子信箱：esg_affairs@zerone.com.tw。
目標期程	溫室氣體排放密集度 (噸 CO2e / 百萬元新台幣)										
短期目標(2026)	下降 2%										
中期目標(2030)	下降 14%										
長期目標(2050)	達成淨零排放										
行動計畫	<p>負面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續改善管理系統，確保系統持續運作之有效性，依設定節能減碳之長中短期目標，並規劃減排路徑，朝達成 2050 年淨零排放目標前進。 <p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 代理並提供客戶與 ESG 相關產品及服務方案。 環保主題講座、節能倡議活動，強化員工環境意識，鼓勵其在日常工作中實踐綠色行為，擴大永續行動的組織內部影響力。 										
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> 零壹科技每年定期檢視溫室氣體排放數據，並透過內部及外部稽核機制，評估溫室氣體排放管理的執行成效，以確保減碳策略具透明性與有效性。此外，公司亦持續追蹤年度減碳目標的達成情形，並評估各項低碳辦公措施的實施數量與實際績效，作為持續優化的依據。 										

4.1 氣候變遷與能源管理

4.1.1 氣候風險與機會管理

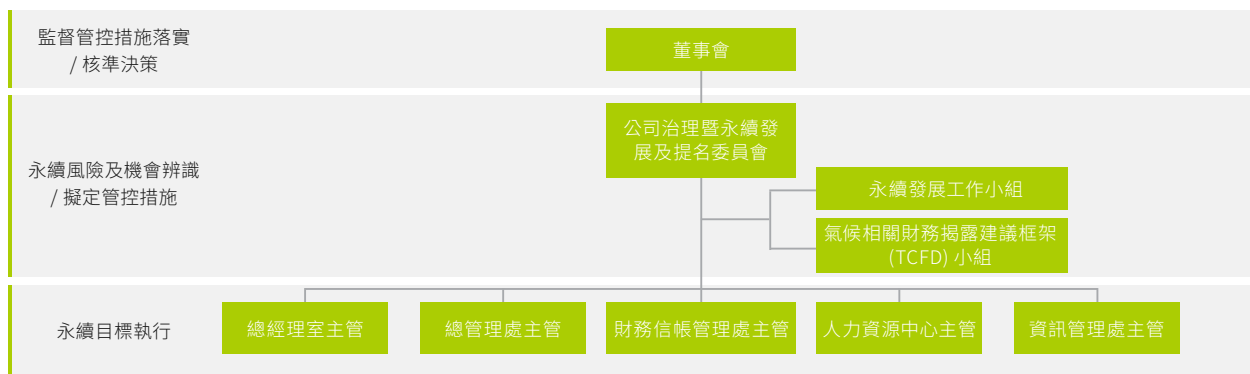
氣候變遷已成為全球關注的重大議題，對自然環境和社會結構的影響日益深化，構成深遠而持續的挑戰。根據世界經濟論壇的《2025 年全球風險報告》，極端氣候事件被列為未來十年最嚴峻的全球風險之一，顯示企業需採取積極策略來應對此挑戰。零壹科技已制定並落實永續環境管理政策，專注於減少營運活動對環境的負面影響，並提升應對氣候變遷風險的韌性。

在氣候危機加劇及國際法規愈加嚴格的情勢下，零壹科技參考全球最新研究數據並整合氣候相關財務揭露建議框架（TCFD），將氣候變遷納入公司治理架構。

氣候變遷治理

為了有效應對氣候變遷所帶來的風險與機遇，零壹科技設立了公司治理暨永續發展及提名委員會負責處理氣候變遷及永續議題，該委員會指派副董事長親自擔任主委責成相關單位主管組織永續發展工作小組及氣候相關財務揭露建議框架（TCFD）工作小組。在氣候變遷治理方面，董事會負責最高監督職責，確保公司在應對氣候變遷重大挑戰時，其策略與行動得到嚴格監控和有效推進，且與公司的運營發展策略保持一致。

氣候相關財務揭露建議框架（TCFD）工作小組專責識別並管理與氣候相關的風險和機會，並於每年舉行的高階主管會議中，向董事長報告其發現，並於董事會報告，使董事會能全面掌控氣候風險事宜。



透過這一嚴謹的組織架構和推進流程，零壹科技矢志在全球氣候變遷挑戰下，確保企業的可持續成長，並積極承擔對社會及環境的責任。

氣候變遷策略

零壹科技積極應對氣候變遷挑戰，依據氣候相關財務揭露（TCFD）框架，全面評估各項氣候議題對企業營運的影響。我們審慎衡量這些議題在各時間範疇中的發生可能性及其對營運的衝擊，並進行氣候風險與機會的盤點。

影響評估分為三個層次：短期影響為三年內，中期為三至五年，長期則超過五年。

立足於現有營運情境和最新產業趨勢，我們識別氣候變遷帶來的風險和潛在發展機會，進行深入分析。

公司的目標是透過有效的管理策略，前瞻性地規劃方案，推動永續發展，確保在未來應對氣候挑戰時仍具備強大韌性。



零壹科技 TCFD 框架下的策略面及營運面風險管理策略

氣候風險與機會		對零壹科技的潛在財務影響	影響據點/部門	影響期程	因應策略
轉型 風險	強化排放量報導義務	<ul style="list-style-type: none"> 金管會要求上市櫃公司分階段完成溫室氣體盤查及確信，這對零壹科技的營運將產生顯著影響。由於目前公司缺乏相關領域的專業人員，加上確信程序需委託外部顧問公司執行，勢必增加人力及費用成本。 隨著國際和台灣相關法規日趨嚴格，合規成本也將隨之提高。若未能建立完善的碳排放管理機制並符合相關標準，公司可能因資訊揭露不足而面臨政府監管壓力，甚至遭受罰款，損害品牌聲譽，進而影響業務授權及政府採購機會。 考量到原廠對 ESG 的日益重視，未能公開揭露溫室氣體排放資訊並執行第三方驗證，可能影響未來代理業務的取得與延續，甚至喪失既有業務。此一連串影響將對公司財務績效及永續發展造成負面影響。 	集團各營運據點與倉儲設施	短期 (1-3年)	<ul style="list-style-type: none"> 為因應強化排放量報導義務，零壹科技將採取積極的應對策略。我們將以ISO 14064-1 國際標準為框架建立系統性的碳排放管理系統，並朝向減碳目標邁進，確保符合法規的最低資格審核要求。 為提升盤查效率並降低成本，我們將評估導入專業的碳盤查工具，自動化數據收集和分析流程，節省資料收集時間並提高數據準確性。
	客戶偏好改變	<ul style="list-style-type: none"> 零壹科技作為資訊產品代理商，主要下游客戶為經銷商，雖然目前影響相對較小，但隨著終端客戶對節能減碳的要求日益提高，經銷商也將面臨提供低碳產品和解決方案的壓力，進而影響零壹科技的產品及服務需求。客戶可能要求零壹科技提供低碳IT設備、綠色產品以及相關的永續解決方案。若未能滿足這些需求，可能導致客戶流失，削弱市場競爭力，並影響營收成長。 客戶對產品的永續性要求也將逐漸提升，例如，軟體的能源效率、資料中心的碳排放等。因此，零壹科技仍需積極應對客戶偏好的轉變，才能維持長期競爭優勢。 客戶對永續發展的重視也可能體現在採購決策上，優先選擇具有永續發展理念和實踐的供應商，這也將對零壹科技的業務拓展帶來挑戰。 	集團各營運據點	中期 (3-5年)	<ul style="list-style-type: none"> 零壹科技將積極應對客戶偏好的改變，並將永續發展融入企業策略。我們將加強與原廠的溝通，鼓勵其提供更多低碳產品，或提升現有產品的永續/ 低碳規格。 公司的永續小組將持續掌握國內外永續資訊脈動，密切關注客戶需求及市場發展趨勢，蒐集相關資料，並適時提出產品與服務改善計畫，以超前部署，滿足客戶不斷變化的需求。

零壹科技 TCFD 框架下的策略面及營運面風險管理策略

氣候風險與機會		對零壹科技的潛在財務影響	影響據點/部門	影響期程	因應策略
實體 風險	極端天氣事件嚴重程度提高(颱風、洪水等)	<ul style="list-style-type: none"> 極端氣候事件，如颱風、洪水等，可能對零壹科技的營運造成多面向的衝擊。供應鏈與物流運輸的中斷將導致 IT 設備、伺服器等貨物交付延遲，進而增加營運風險及運輸成本，並因收款延遲而增加利息支出。 辦公室與倉儲設施可能因氣候災害受損，影響日常業務運作和服務交付能力。 極端氣候事件可能導致員工無法正常出勤，影響人力資源調配和專案進度。 	集團各營運據點與倉儲設施	中期 (3-5年)	<ul style="list-style-type: none"> 零壹科技將採取多項策略以提升面對極端氣候事件的韌性。首先，我們將強化供應鏈韌性，建立多元化的供應管道，分散供應來源，並與供應商合作，制定氣候變遷應變計畫，以確保產品交付的穩定性。 我們將強化 IT 物流管理，包括優化運輸路線規劃、採用具備氣候韌性的運輸方式，以及建立早期預警系統，以減少因氣候變遷導致的交期延誤風險。 為確保業務連續性，我們將完善居家辦公方案，並持續推動數位化轉型，提升表單數位化程度，以利遠端工作的執行。
機會	開發和/或增加低碳商品和服務	<ul style="list-style-type: none"> 積極開發和代理低碳產品和服務，例如低功耗 IT 設備、節能伺服器、綠色雲端解決方案、碳排放管理軟體等，能有效滿足日益增長的市場需求，擴大市場佔有率，提升品牌競爭力，並與客戶的 ESG 目標對接，建立更穩固的長期合作關係。 透過加強 AI 優化技術、綠色數據中心、智慧能源管理等領域的技術研發，零壹科技可以提供更全面的永續解決方案，滿足政府和企業對碳中和與節能科技的需求，創造新的營收來源，並在競爭激烈的市場中脫穎而出。 未積極投入低碳轉型將帶來負面影響，例如錯失市場機會、失去客戶、品牌形象受損等。 	集團各營運據點	中期 (3-5年)	<ul style="list-style-type: none"> 零壹科技將採取多管齊下的策略，積極開發和推廣低碳產品及服務。推動內部 ESG 技術研發計畫，投資AI驅動的能源效率管理平台，並與政府合作推動企業永續科技補助計畫，鼓勵客戶採用節能 IT 解決方案。 擴大低碳 IT 產品代理範圍，積極與國際科技品牌合作，開發符合 ESG 標準的 IT 產品組合，並建立低碳產品專屬銷售計畫，代理低碳產品計算平台或碳管理軟體如碳管家等。

氣候變遷風險及機會管理

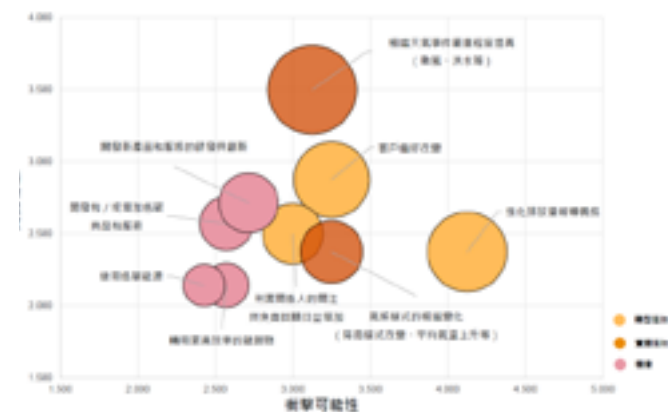
零壹科技的氣候相關財務揭露建議框架 (TCFD) 工作小組於2024年首年進行氣候風險及機會的分析辨識。由公司各部門主管從財務、策略、營運及風險等多個面向出發，根據風險情境的發生頻率及衝擊程度，深入評估公司的整體營運風險。我們結合外部專業機構的風險分析與內部矩陣圖鑑別，重點聚焦於四項重大風險及機會：「客戶偏好改變」、「極端天氣事件（如颱風、洪水等）的嚴重程度增加」、「強化排放量報導義務」、以及「開發和 / 或增加低碳商品和服務」。

將於 2025 年度導入情境分析，並模擬不同假設條件下的財務量化衝擊，分析結果將提交高階管理層審查，進而整合至公司整體風險管理中進行管控。此過程確保我們的策略具備前瞻性和實效性，並且每年向永續發展執行委員會與董事會報告，藉此持續調整和優化策略。

零壹科技在氣候變遷相關風險與機會的辨識流程如下：



零壹科技 TCFD 重大性分析矩陣



2024 重大項目	排序	氣候相關風險議題
V	1	極端天氣事件嚴重程度提高 (颱風、洪水等)
V	2	強化排放量報導義務
V	3	客戶偏好改變
	4	氣候模式的隱憂變化 (降雨模式改變、平均氣溫上升等)
	5	利害關係人的關注與興趣持續日益增加

2024 重大項目	排序	氣候相關機會議題
V	1	開發和 / 或增加低碳商品和服務 (涵蓋開發新產品和服務的研發與創新)
	2	轉用更高效率的建築物
	3	使用低碳能源

指標與目標

零壹科技透過氣候風險的鑑別結果設定三大面向管理目標-「碳盤查與排放減量」、「韌性營運」以及「符合客戶永續需求」，並將此三大管理目標作為零壹科技因應氣候變遷制定決策之重要核心。

目標期程	溫室氣體盤查	韌性營運	符合客戶永續需求
短期目標 (2027年)	<ul style="list-style-type: none"> 將以 ISO 14064-1 國際標準為框架建立系統性的碳排放管理系統，並朝向減碳目標邁進，確保符合法規的最低資格審核要求。 每季向董事會報告溫室氣體盤查的規劃及進度，確保管理階層充分掌握相關資訊，並提供必要的資源。 	<ul style="list-style-type: none"> 完善居家辦公方案，並持續推動數位化轉型，提升表單數位化程度，以利遠端工作的執行。 	<ul style="list-style-type: none"> 公司的永續小組將持續掌握國內外永續資訊脈動，密切關注客戶需求及市場發展趨勢，蒐集相關資料，並適時提出產品與服務改善計畫，以超前部署，滿足客戶不斷變化的需求。
中長期目標 (2030年)	<ul style="list-style-type: none"> 為提升盤查效率並降低成本，我們將評估導入專業的碳盤查工具，自動化數據收集和分析流程，節省資料收集時間並提高數據準確性。 	<ul style="list-style-type: none"> 將強化供應鏈韌性，建立多元化的供應管道，分散供應來源，並與供應商合作，制定氣候變遷應變計畫，以確保產品交付的穩定性。 強化 IT 物流管理，包括優化運輸路線規劃、採用具備氣候韌性的運輸方式，以及建立早期預警系統，以減少因氣候變遷導致的交期延誤風險。 	<ul style="list-style-type: none"> 將積極應對客戶偏好的改變，並將永續發展融入企業策略。我們將加強與原廠的溝通，鼓勵其提供更多低碳產品，或提升現有產品的永續 / 低碳規格。

4.1.2 能源與溫室氣體盤查

零壹科技每年定期檢視和分析能源使用數據，自 2024 年起納入溫室氣體排放管理，並透過內部及外部稽核機制，全面評估溫室氣體排放管理的執行成效，以確保減碳策略達到透明且有效的標準。此外，公司將持續追蹤年度減碳目標的達成情況，評估各項低碳辦公措施的實施狀況與實際績效，作為持續優化的重要參考依據。零壹科技致力於改善 ISO 14064 管理系統，確保其持續運作的有效性，依據長、中、短期的節能減碳目標，規劃出一條明確的減排路徑，以邁向 2050 年實現淨零排放的長遠目標。

能源使用

2024 年的能源耗用量主要來自外購電力，佔總體能源使用的 97.52%。為了有效降低電力與長期營運成本，公司計畫導入智慧建築管理系統，例如能源管理系統、智慧照明及節能空調等技術。在推廣綠建築的同時，公司也致力於替換冰水主機及空調系統，進行全面的能源管理，並採用各種節能系統和設備。此外，公司積極推動辦公室與倉儲設施向「綠建築」轉型，採用先進的節能設備，如智慧照明、感應式空調管理和太陽能發電系統，並透過數據監測來優化能源使用效率。

2024 年零壹科技能源耗用量		
非再生能源	汽油 (公升)	2,049.2
	柴油 (公升)	3,577.79
	用電 (度)	2,108,307.06
	總熱值 (GJ)	7,782.65
再生能源	自用太陽能 (度)	--
	自用總熱值 (GJ)	--
	總熱值 (GJ)	--
總能源消耗量 (GJ)		7,782.65
能源密集度(總能源消耗量, GJ/百萬元營收)		0.42

註：

- 統計範疇：台北總公司、新竹辦公室、台中辦公室、高雄辦公室、學習中心及倉庫維修中心，共計 33 處辦公室據點以及 8 家全資或具營運控制權之子公司。佔本報告書營運據點涵蓋率 100%。
- 熱值轉換係參考環境部 113 年公告之數值計算。

溫室氣體盤查

為更精確衡量及管理溫室氣體排放，零壹科技自 2024 年起導入溫室氣體盤查與管理。依據「ISO 14064-1: 2018」國際準則，公司進行一致性和系統化的管理，並將排放數據將進行統計和歸納，作為日後規劃及實施改善計畫的重要參考。公司依靠「內部稽核管理程序」來進行數據查證，修正發現的缺失後再進行內部發行。盤查報告完成後，委託獨立第三方進行外部查證，以確保報告的正確性及完整性。

在盤查組織邊界的設定上，公司採用「營運控制權法」，涵蓋台北總公司、新竹辦公室、台中辦公室、高雄辦公室、學習中心及倉庫維修中心，共計 33 處辦公據點及 8 家全資或具營運控制權的子公司，作為盤查範圍。透過持續推動節能、低碳綠化等環保措施，零壹科技致力於履行地球公民的責任。在溫室氣體排放的盤查範疇中，公司主要關注範疇一及範疇二的排放。2024 年，公司的範疇一排放量為 153.32 噸 CO₂e，範疇二排放量為 1,029.98 噸 CO₂e，總溫室氣體排放量為 1,183.2 噸 CO₂e，排放密集度則為 0.064 噸 CO₂e / 百萬元營收。

2024 年零壹科技溫室氣體排放量	
範疇一 (噸 CO ₂ e)	153.32
範疇二 (噸 CO ₂ e)	1,029.98
總溫室氣體排放量 (噸 CO ₂ e)	1,183.2
排放密集度 (範疇一&二排放量, 噸 CO ₂ e / 百萬元營收)	0.064

註：

- 統計範疇：台北總公司、新竹辦公室、台中辦公室、高雄辦公室、學習中心及倉庫維修中心，共計 33 處辦公室據點以及 8 家全資或具營運控制權之子公司。佔本報告書營運據點涵蓋率 100%。
- 溫室氣體盤查邊界係採營運控制法。
- 台灣依照《溫室氣體排放盤查登錄管理辦法》盤查，計算方法為活動數據×排放係數×GWP 值(排放係數值引用 113 年環境部公告係數，全球暖化潛勢 GWP 值係引用 IPCC 第六次評估報告 (2023))，溫室氣體排放種類包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物，共 4 種溫室氣體。

2024 年零壹科技減碳亮點專欄

根據盤查結果，零壹科技發現外購電力是溫室氣體排放的主要來源。因此，公司推行多項環境與能源管理策略，包括選購和租賃具節電功能的環保標章設備，並且每年定期汰換耗電設備，以及廣泛宣導節能措施，來有效降低能源消耗。

此外，公司還定期清洗通風管線與送風機，並精細調整空調主機溫度，使辦公場所的溫度不低於 26°C，以達到減少電力使用並降低環境影響的目的。

展望未來，公司已設定具體的減排目標，期望在 2026 年實現溫室氣體密集度每年減少 2%；在 2027 年至 2030 年間，溫室氣體密集每年降低 3%；並以 2050 年達到淨零排放的長期目標為方向，全力推動減排工作，助力環境永續發展。

2024 年零壹科技節能減碳行動方案	
節能減排方案	方案說明
溫室氣體排放管理	<ul style="list-style-type: none"> 於 114 年針對所有營運據點導入 ISO 14064-1：2018 溫室氣體管理系統並完成第三方驗證。 導入專業的碳盤查工具，自動化數據收集和分析流程。
能源結構管理	<ul style="list-style-type: none"> 推動公司辦公室與倉儲轉型為「綠建築」，引進節能設備，如智慧照明、感應式空調管理、太陽能發電系統，並透過數據監測優化能源使用。
提升能源使用效率	<ul style="list-style-type: none"> 盤點耗電設備及改善。 新購置之設備採購以有節能標章者為優先。

88 人 628.8 公斤

參與減碳大挑戰

降低的碳足跡

參與 Custos 世界地球日減碳大挑戰，吸引了 88 位同仁熱情投入。

此次活動中，參與者共累計完成 3,788 次綠色行動，降低 628.8 公斤的碳足跡。

憑藉優異的表現，公司榮獲台灣區第二名的佳績，並獲得 18 噸的碳權作為獎勵。

更多內容請詳 - <https://www.custoscarbon.com/zh/customer-success-zeroone>



第 3 名

減碳加碼活動

積極推動同仁響應政府的「我的減碳存摺」活動，並在內科舉辦的減碳加碼活動中取得第三名的企業殊榮。



4.2 水資源與廢棄物管理

零壹科技專注於資訊設備的銷售與服務領域，未涵蓋製造生產。因此公司能源與資源的消耗主要集中在辦公場所的日常營運需求。根據內部分析，零壹科技的主要能源來源為外購電力，此外還包括水資源及紙張的使用。為了降低營運對環境的負面影響，公司每年仔細檢視減量措施的績效，並根據結果持續優化各項能源及資源的減量策略。透過這些努力，零壹科技致力於減緩企業運作對環境的不利影響，推動永續發展，履行企業社會責任。

用水管理

公司的水資源使用集中在辦公室及倉儲設施維護。為有效管理水資源，公司制定以節流和更換節水設備為核心的策略。總務單位負責定期討論水資源相關議題，擬定相應政策並檢視節水措施的績效。公司透過公告和宣導，使節水理念融入生產及辦公運作的各個細節中。根據世界資源研究所（WRI）開發的水資源風險分析工具的評估，零壹科技各營運據點的總體水風險處於低至中等的程度，不在水資源壓力高的區域。

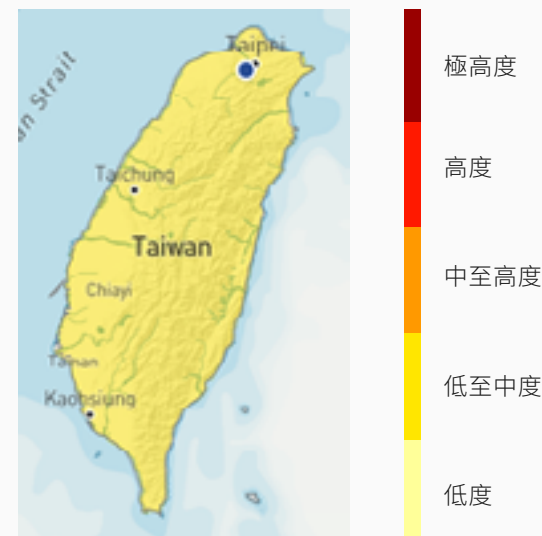
公司在 2024 年的取水量為 67.82 百萬公升，取水密集度為 0.0037 百萬公升/百萬元營收。公司主要使用水資源於辦公室和倉庫的生活用水，因此目前並無耗水量及回收水量的詳細統計資訊。除了積極宣導節約用水，公司在收到水費帳單後，如發現用水量有顯著增加，總務單位會立即與相關用水據點的主管溝通，以了解是否存在異常使用情況，並提醒檢查水管是否漏水，以防止不必要的水資源浪費。零壹科技承諾未來逐年降低用水量相對於營業額的排放水平，致力於更高效的水資源管理。以下表列出 2024 年公司的水資源取用情形：

2024 年零壹科技水資源使用情形

取水量 (百萬公升)	67.82
耗水量 (百萬公升)	--
回收水量 (百萬公升)	--
排水量 (百萬公升)	67.82
取水密集度 (百萬公升/百萬元營收)	0.0037
排水密集度 (百萬公升/百萬元營收)	0.0037

- 註：
- 統計範疇：台北總公司、新竹辦公室、台中辦公室、高雄辦公室、學習中心及倉庫維修中心，共計 33 處辦公據點以及 8 家全資或具營運控制權之子公司。佔本報告營運據點涵蓋率 100%。
 - 取水來源均為自來水，未使用地表水、地下水、海水。
 - 取水量計算公式： $(113 \text{ 年臺北市平均每人每日生活用水量}) * (\text{零壹科技2024年員工總人數}) * (365 \text{ 天}) * (\text{每日平均上班 8 小時})$ 。
 - 因零壹科技營運範疇均為辦公室，故無耗水量及回收水量。

零壹科技各營運據點水風險分級為低風險



註：此為利用世界資源研究所（WRI）之漕槽水風險地圖集針對零壹科技營運據點進行整體水風險評估之結果。

廢棄物管理

零壹科技於 2024 年所產生的一般事業廢棄物量為 16.647 噸，廢棄物密集度為 0.0009 噸/百萬元營收。廢棄物主要來自辦公室及倉庫的一般廢棄物，未產生有害事業廢棄物。未來公司計畫逐步拓展對資源回收數據的收集，以增強廢棄物管理的精確度。

目前公司的廢棄物均透過大樓管理公司委由第三方進行焚化處理，未來公司計畫逐步拓展對資源回收數據的收集，以增強廢棄物管理的精確度。

廢棄物產生量情形詳下表：

2024 年零壹科技廢棄物產生量	
一般事業廢棄物 (噸)	16.647
有害事業廢棄物 (噸)	--
廢棄物密集度 (噸/百萬元營收)	0.0009

- 註：
- 統計範疇：台北總公司、新竹辦公室、台中辦公室、高雄辦公室、學習中心及倉庫維修中心，共計 33 處辦公室據點以及 8 家全資或具營運控制權之子公司。佔本報告書營運據點涵蓋率 100%。
- 一般事業廢棄物計算公式： $(113 \text{ 年平均每人每日一般廢棄物產生量}) * (\text{零壹科技 2024 年員工總人數}) * (365 \text{ 天}) * (\text{每日平均上班 8 小時})$ 。
- 因零壹科技營運範疇均為辦公室，故無有害事業廢棄物產生量。
- 目前廢棄物均由大樓管理公司委由第三方處置，均為離場焚化處理。

在與資訊設備銷售與服務業相關的廢棄物處理方面，零壹科技嚴格遵循資訊安全及財產管理等相關規定。

在設備報廢前，公司會先進行資料儲存設備的消磁和實體破壞作業，確保所有數據的安全性。隨後，這些設備會交由專業的資源回收處理廠商進行再生利用。

此舉不僅防止資料外洩風險，還符合資訊廢棄物減量、環境污染預防及可再利用的原則。

環境管理措施

本公司依溫室氣體盤查結果，訂定環保、節能方針，對各項資源的使用訂定各項環境管理方案，以期在辦公區的照明節能，致力達成低汙染、低耗能、高節能等環境友善的目標。依照實際營運情形，各項環保與照明節能資訊之施行地點，已全面涵蓋本公司之營運據點（包括台北、新竹、台中及高雄辦公室）。

重要環境考量面之量化管理目標

宣導公司節能減碳政策及辦公室節能措施

達成目標措施

減碳目標

氣候變遷所導致的衝擊為全球共通的環境議題之一，因此減緩溫室效應為世界各國所應共同承擔的責任，以達到碳中和為長期的碳管理目標；本公司將持續推動排放減量，並擬以 113 年之盤查結果為基準，預定在 115 年達成每單位營收減碳 2% 之目標。

節電目標

本公司鑑別主要溫室氣體排放來源為電力使用，因此將持續推動以能源管理系統為基礎之管理方法，積極推動各項節能計畫，最近一期係以 113 年為基準年，預定在 115 年達成每單位營收用電量減少 2% 之目標。

減廢目標

廢棄物被視為錯置的資源，為提升資源有效利用，持續探索減廢管理措施，持續減少有害廢棄物以及廢棄物的產生、提高可回收的資源。

包含空調溫度為 25 度；隨手關燈；節約用水；自備手帕；自備筷子、自備茶杯；不使用紙本影印，以上傳資料於雲端備查；不打領帶；下班關電腦拔插頭、離峰時間限用部分電梯、冷氣冰水主機關閉。

從空調系統、電力照明及其他用電三大面向執行節電方案，並定期檢視耗能設備並進行汰換。



CHAPTER 05

友善職場幸福企業

5.1 人力資源政策

- | 5.1.1 員工結構
- | 5.1.2 人才招募
- | 5.1.3 促進勞資和諧

5.2 人才發展

- | 5.2.1 學習發展
- | 5.2.2 新人輔導

5.3 員工薪酬與多元福利

- | 5.3.1 員工薪酬
- | 5.3.2 績效管理
- | 5.3.3 多元福利

5.4 勞工人權

- | 5.4.1 人權管理政策

5.5 打造健康安全職場

- | 5.5.1 職業安全衛生管理

管理方針

重大主題	人才培育與發展	
GRI 指標	404-1~404-3	
<p>正面與負面衝擊說明</p>	<p>正面衝擊說明：零壹科技持續推動系統性的人才培育策略，積極投入於員工訓練與技能升級，透過多元學習資源、技術訓練與職能強化課程，協助員工提升專業能力與數位應變力，強化在快速變動產業中的競爭優勢。持續的職能發展不僅有助於提升工作效率、服務品質與員工滿意度，也能激發團隊創新動能，進一步促進企業營運績效與永續發展。</p> <p>負面衝擊說明：若企業未能依據產業趨勢與組織需求規劃明確的人才發展方向，或教育訓練資源不足，將可能導致員工技能與市場脫節，降低組織的應變與創新能力。缺乏清晰職能藍圖與學習機制，亦可能使員工感受到職涯停滯，影響工作投入與留任意願，進而導致關鍵人才流失，引發知識斷層與內部營運風險，增加組織成本與學習落差，對企業永續發展造成長期不利影響。</p>	<p>政策與承諾</p> <p>零壹科技以「打造學習型組織、強化人才競爭力、實現企業與員工雙贏」為人才發展政策核心，秉持「持續學習、共同成長」的理念，推動系統化與規範化的人才培育機制，協助員工提升專業技能、強化產業競爭力，並與公司發展保持一致。公司已建置制度化的培訓與發展體系，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 人事規章與教育訓練 SOP：設有明確的人力資源制度文件，包含教育訓練作業流程，並透過訓練手冊與說明會協助員工理解與遵循相關規範。 • 教育訓練規劃制度：依不同職務或層級設計對應課程，安排定期講座與訓練活動，作為內部教育推動的結構性依據。
<p>行動計畫</p>	<p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 鼓勵參與外部專業認證與業界交流活動：支持同仁取得具公信力的證照，強化外部能見度與專業度。 • 推動知識分享與內部講師制度：透過分享會、社群、內部達人課程等形式，鼓勵知識在組織內部循環傳承。 • 導入數位學習平台與彈性課程設計：提升學習便利性與自主性，讓學習能因應員工不同的工作安排與生活節奏。 <p>負面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 針對不同職類與職級設計職涯藍圖與發展通道，協助員工看見長遠成長機會，降低關鍵人才離職風險。 • 設有新人導師制度與入職訓練計畫：協助新進同仁快速融入文化與工作流程，強化適應與留任意願。 • 導入教育訓練管理辦法與外訓學分制度：推動部門主動申請與規劃培訓課程，提升學習制度化程度。 • 拓展與外部講師/單位合作：補足內部講師資源與技術斷層，協助關鍵職務補強外部新知。 	<p>申訴機制</p> <ul style="list-style-type: none"> • 人力資源中心依據【員工教育訓練管理辦法】研擬員工訓練計畫 • 聯絡電話：+ 886-2-656-5675 • 電子信箱：hr@zerone.com.tw

有效性評估	持續透過多元指標與機制，評估人才發展與培訓行動的有效性，確保投資資源與制度能轉化為組織競爭力與員工發展成果。
	<p>量化指標追蹤</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練參與率：統計各職級年度受訓人數及平均受訓時數，追蹤培訓覆蓋率。 課程滿意度：課後問卷調查員工滿意度，設定及格標準。 內部晉升率：觀察人才是否因培訓而獲得升遷或職務輪調。
	<p>質性成果評估</p> <ul style="list-style-type: none"> 主管回饋：透過受訓主管或儲備幹部回饋，了解學習應用成效。 員工訪談：定期由 HR 或直屬主管與員工對談，檢視學習成果是否應用於工作，並調整培訓內容。

零壹科技致力於建立具前瞻性與永續力的人才培育體系，持續深化專業職能與內部訓練機制，透過數位工具、產業合作、內部講座等方式推動多元學習，協助員工強化數位與專業能力、拓展職涯視野，打造高效能團隊與組織內部人才梯隊，實現員工價值與企業成長雙贏。

目標期程	目標內容
短期目標 (2025)	<ul style="list-style-type: none"> 推動部級主管外訓學分制度，提升管理知識與人脈，進行內部分享會，打造學習型組織。 舉辦部級主管內訓課程，推動公司政策與制度，促進互動交流與知識產出。 持續每季辦理 1 場主題講座 (含生活與職能) 建立內部訓練資源彙整機制 e-learning 學習平台 (含 HR 訓練手冊與課程清單)
中期目標 (2026~2028)	<ul style="list-style-type: none"> 建立完整職類別學習地圖，強化主管與儲備主管培訓模組，提升部門自主人才培育能力。 提供內部或外部之專業能力進修課程 導入職能導向的訓練規劃機制，開始試行職涯對談制度 持續發展經驗傳承平台
長期目標 (2029~2030)	<ul style="list-style-type: none"> 建立數位學習平台與內部知識庫，培育內部講師與跨部門培訓文化，實現關鍵職位內部晉升制度化。 建立清晰職涯發展藍圖與分層訓練架構 建構完整的數位學習平台與訓練追蹤系統，強化學習成效管理

5.1 人力資源政策

5.1.1 員工結構

零壹科技視員工為最核心的資產與公司成長動能，致力於建構多元、穩定且專業的團隊結構，透過完善的人力規劃與組織管理，強化企業競爭力。至 2024 年底，公司員工總人數為 406 人，依管理職與非管理職分類，分為具管理職 65 人與一般員工 341 人。員工分布涵蓋台北、新竹、台中與高雄等營運據點，具備業務開發、研發、技術支援、專案管理與營運等多元職能的專業團隊架構。

員工聘僱型態以全職人員為主，並視業務發展與專案需求彈性調整人力配置，亦提供實習生及專案協力人力參與機會，強化培育與靈活支援的雙軸並進策略。整體團隊年齡結構以 30 至 50 歲員工為主體，展現產業歷練與技術成熟度，同時保有一定比例的年輕世代人才，為組織注入創新活力。公司重視性別平等與多元共融，積極營造友善職場環境，鼓勵不同背景與性別的同仁參與專案與管理決策。人力資源部門亦定期盤點組織人力結構，作為內部策略調整與職涯發展規劃依據，持續推動員工與公司共同成長。

員工類別	<30歲		30~50歲		>50歲		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
管理職	0 (0%)	0 (0%)	23 (35%)	18 (28%)	11 (17%)	13 (20%)	34 (52%)	31 (48%)
非管理職	46 (14%)	41 (12%)	93 (27%)	134 (39%)	14 (4%)	13 (4%)	153 (45%)	188 (55%)
總計 (按性別區分)	46 (11%)	41 (10%)	116 (29%)	152 (38%)	25 (6%)	26 (6%)	187 (46%)	219 (54%)
總計 (按年齡區分)	87 (21%)		268 (67%)		51 (12%)		406 (100%)	

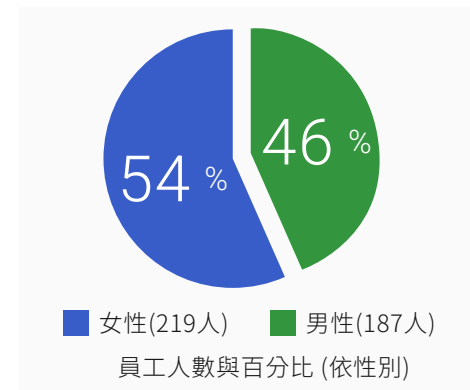
2024 年員工人數與百分比統計 (依員工類別、性別、年齡)

註：

- 員工人數統計係以報告期間結束日 (2024 年 12 月 31 日) 為基準。
- 管理職係指具事業單位或幕僚單位之處、部級以上，且具管理職責並擁有簽章權或督導、管理決策責任之職務。

職場性別平等落實，打造平權職場環境

零壹科技重視性別多元與職場平等，致力營造不分性別的友善工作環境。截至 2024 年底，全體員工共計 406 人，其中女性員工為 219 人，占比達 54%，高於男性員工 187 人之 46%；顯示公司在人才招募與職涯發展上，皆秉持公平機會原則，不因性別差異而有所區別，展現對性別平等的實質落實與持續努力。未來，公司將持續推動多元共融政策，強化職場性別平權文化。



類別	性別		地區			合計
	男	女	台北總公司(含零宇學苑和倉庫維修中心)	新竹辦公室	中南區營運事業處	
不定期契約員工 (正職)	184 (46%)	214 (54%)	359 (90%)	10 (3%)	29 (7%)	398
定期契約員工 (約聘/臨時)	1 (33%)	2 (67%)	3 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	3
全職員工	185 (46%)	216 (54%)	362 (90%)	10 (2%)	29 (7%)	401
兼職員工	0	0	0	0	0	0
無時數保證員工	2 (40%)	3 (60%)	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5

2024 年僱用類型人數與百分比統計 (依性別、地區)

註：

- 員工人數統計係以報告期間結束日 (2024 年 12 月 31 日) 為基準。
- 不定期契約員工 (正職) 係指與公司簽訂無限期勞雇合約之員工；定期契約員工 (約聘/臨時) 則為簽訂固定期限合約之人員，常見於特定期間或專案結束後合約終止者。公司約聘人員多數為約聘實習生，依到班天數區分為月薪制與時薪制，前者納入「定期契約員工」，後者則歸類為「無時數保證員工」。無時數保證員工 (部分工時) 指每週工時低於全職標準者；本公司無聘請兼職員工。
- 本公司於報告年度內並無聘用非員工之工作者 (如承攬人員、臨時派遣人力或其他受僱於第三方但於本公司工作場所執行業務之人員)。
- 依據公司組織，台中與高雄辦公室同屬於「中南區營運事業處」。

員工類別	博士	碩士	學士	專科	高中(含)以下	合計
管理職	1	18	25	20	1	65
非管理職	0	39	246	43	13	341
小計	1	57	271	63	14	406
占比	0%	14%	67%	16%	3%	100%

2024 年全體員工依學歷分布人數與百分比統計

註：
員工人數統計係以報告期間結束日（2024 年 12 月 31 日）為基準。

打造多元包容職場，促進共融文化

零壹科技致力於營造多元共融的職場環境，尊重每位同仁的背景與特質。公司目前聘有來自俄羅斯、越南、香港及馬來西亞等地的外籍人才，共計 5 人，展現對跨文化合作的開放態度；同時積極落實就業平權，雇用 3 位身心障礙者，提供公平工作機會；透過接納多元，共創尊重的企業文化。

員工類別	身心障礙者	合計
管理職	0	0
非管理職	3	3
小計	3	3
占比	1%	1%

2024 年全體員工多元分布人數與百分比統計

員工類別	俄羅斯	越南	香港	馬來西亞	合計
管理職	0	0	0	0	0
非管理職	1	2	1	1	5
小計	1	2	1	1	5
占比	0.25%	0.49%	0.25%	0.25%	1%

2024 年全體員工依國籍分布人數與百分比統計

項目	2022 年			2023 年			2024 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
全體員工									
合計	139	191	330	160	207	367	187	219	406

依員工類別區分

員工類別	2022 年	2023 年	2024 年
管理職	23	27	50
非管理職	116	164	280

依學歷區分

學歷	2022 年	2023 年	2024 年
博士	0	0	0
碩士	20	19	39
學士	93	123	216
副學士	0	2	2
專科	17	40	57
高中(含)以下	9	7	16

近三年全體員工統計

註：以每年年底人數計算

5.1.2 人才招募

面對資訊科技產業快速變動與高度競爭，零壹科技持續強化人才招募策略，積極延攬具備數位專業、創新能力與高度適應力之人才，充實公司核心戰力。公司依職能需求規劃多元招募管道，包含人力銀行平台、校園徵才活動、內部推薦計畫，以及與學研單位合作推動之實習制度，建構全方位的人才供應鏈。

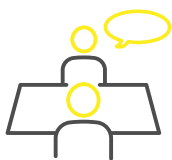
為吸引具潛力的年輕人才，公司每年參與多所大專院校之就業博覽會，主動與學生互動，並透過企業參訪、實習合作等方式，提升校園能見度與雇主品牌形象。公司提供實習機會，協助學生熟悉業界實務流程，亦作為未來潛在正式人力的重要來源。

零壹科技重視員工的長期發展與初期適應，在職涯發展方面，提供管理職與專業職雙軌晉升機會，協助員工依據自身特質與專業能力規劃成長路徑。針對新進人員，公司設計有系統的職前訓練與導入課程，並透過部門協助機制，協助新進同仁了解公司營運模式、團隊文化與基本作業流程，逐步熟悉工作內容並融入團隊。

此外，公司亦重視離職員工的意見回饋，透過離職面談或其他方式了解離職原因，作為持續優化人力資源政策與提升組織穩定性的參考依據。

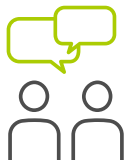
培育新進人員

新人導入課程



提供新進同仁入職初期的制度導讀與公司介紹，協助了解企業文化、組織架構與內部工作規範，提升對公司運作的整體認識。

部門實務引導與支援



由部門主管或資深同仁協助新進人員熟悉日常作業流程與職務重點，減少初期摸索期，加速融入工作環境。

人力資源部追蹤關懷



人資單位透過定期訪談或非正式交流，了解新進人員在試用期間的適應情形，並依需要提供協助或轉介資源。

依據離職分析優化措施



針對試用期內離職原因進行分析，發現以「工作適應」為主要因素時，將檢討新人工作分配與支援安排，強化初期輔導內容，降低適應不良風險，提升留存率。

員工新進與離職

2024年新進員工數及比例

2024年，我們在擴編或人才招聘上有更積極的行動，共招募新進員工 112 人，較 2023 年的 86 人明顯增加。其中男性為 62 人、女性為 50 人，男性與女性比例約為 55.36% 和 44.64%。年齡層方面，2024 年新進員工中以 30 歲以下族群為主，占比超過一半，顯示我們持續吸引年輕人才加入，也反映出公司對於初入職場者具備一定的吸引力，有助於為團隊注入創新與活力。



性別	年齡	台北總公司	新竹辦公室	中南區營運事業處	總計	新進比率	
						女性	男性
女	<30 歲	25	0	0	25	女性	44.64%
	31-50 歲	25	0	0	25		
	>51 歲	0	0	0	0		
男	<30 歲	32	1	1	34	男性	55.36%
	31-50 歲	17	1	3	21		
	>51 歲	7	0	0	7		

註：
 • 新進比例= (年底該類別新進人數 / 該類別總人數) * 100%。
 • 依據公司組織，台中與高雄辦公室同屬於「中南區營運事業處」。

項目		2022 年			2023 年			2024 年		
性別	年齡	年底人數	新進		年底人數	新進		年底人數	新進	
			人數	百分比 (%)		人數	百分比 (%)		人數	百分比 (%)
女	<30 歲	42	26	62	46	28	61	41	25	61
	30-50 歲	127	23	18	137	18	13	152	25	16
	>50 歲	22	0	0	24	1	4	26	0	0
男	<30 歲	35	17	49	36	18	50	46	34	74
	30-50 歲	96	21	22	108	19	18	116	21	18
	>50 歲	8	0	0	16	2	13	25	7	28
合計	<30 歲	77	43	56	82	46	56	87	59	68
	30-50 歲	223	44	20	245	37	15	268	46	17
	>50 歲	30	0	0	40	3	8	51	7	14
	小計	330	87	26	367	86	23	406	112	28

近 3 年新進員工數及比例統計 (依性別、年齡)

2024 年離職員工數及比例統計 (依性別、年齡、地區)

2024 年離職人數為 55 人，較 2023 年的 49 人有所增加，顯示整體人力流動率上升；其中男性離職人數為 29 人、女性為 26 人，男性比例略高，與前一年度女性離職為主的情況相反，反映出職場壓力、工作型態或產業景氣變動對不同性別員工的影響有所不同。年齡結構方面，離職人員仍以 30 歲以下族群為主，與新進員工年齡分布一致，顯示年輕員工因個人職涯規劃流動性較高。未來，公司將持續透過離職面談與內部意見調查，深入掌握離職主因，並進一步強化員工關係經營、職涯發展規劃與職場支持系統，協助同仁在組織內穩定發展，降低非預期性的人才流失風險。



性別	年齡	台北總公司	新竹辦公室	中南區營運事業處	總計	離職比率	
女	<30 歲	14	0	1	15	女性	47.27 %
	31-50 歲	10	0	1	11		
	>51 歲	0	0	0	0		
男	<30 歲	17	0	0	17	男性	52.73 %
	31-50 歲	10	0	1	11		
	>51 歲	0	0	1	1		

註：
 • 離職比例 = (年底該類別離職人數 / 該類別總人數) * 100%。
 • 依據公司組織，台中與高雄辦公室同屬於「中南區營運事業處」。

項目		2022 年			2023 年			2024 年		
性別	年齡	年底人數	離職		年底人數	離職		年底人數	離職	
			人數	百分比 (%)		人數	百分比 (%)		人數	百分比 (%)
女	<30 歲	42	12	29	46	16	35	41	15	37
	31-50 歲	127	16	13	137	12	9	152	11	7
	>51 歲	22	0	0	24	1	4	26	0	0
男	<30 歲	35	2	6	36	8	22	46	17	37
	31-50 歲	96	12	13	108	11	10	116	11	9
	>51 歲	8	0	0	16	1	6	25	1	4
合計	<30 歲	77	14	18	82	24	29	87	32	37
	31-50 歲	223	28	13	245	23	9	268	22	8
	>51 歲	30	0	0	40	2	5	51	1	2
小計		330	42	13	367	49	13	406	55	14

近 3 年離職員工數及比例統計 (依性別、年齡)

5.1.3 促進勞資和諧

零壹科技致力於打造一個開放、透明且互信的溝通文化，強化勞資雙方的理解與合作關係。公司依循《勞資會議實施辦法》規定，定期召開勞資會議，讓勞方與資方代表就工作條件、福利制度與勞動權益等議題進行協商與對話，以建構良好的溝通橋樑。

此外，公司亦設有內部溝通機制與申訴管道，如主管定期面談、內部意見信箱及人資窗口，鼓勵員工提出建議與反映意見，確保每位員工的聲音都能被重視。對於涉及職場性平或工作權益的申訴，公司遵循「零容忍」政策處理，致力營造安全、尊重與包容的工作環境。

為即時掌握員工對於工作環境與管理制度的意見，零壹科技亦不定期辦理員工意見調查，作為制度優化與政策擬定之依據。公司無成立工會，未簽訂團體協約，但每季皆透過勞資會議

傾聽員工心聲，與員工雙向溝通，讓意見得以交流且獲得改善，維持勞資關係之和諧。公司期望透過多元且持續的溝通，強化內部凝聚力，建立和諧共榮的職場文化。

營運變化的最短預告期

當公司發生重大營運變化，可能對員工雇用條件產生影響時，零壹科技將依《勞動基準法》及相關法令規定辦理，並在符合《勞基法》第 11 條、第 12 條所列情事下，得依第 16 條規定提供法定預告期終止勞僱契約，並視實際情況提早告知受影響之同仁。公司亦透過勞資會議或其他正式溝通管道，與員工進行充分對話與協商，協助同仁理解營運調整背景，並妥善因應可能產生的影響，以維護勞資雙方權益與關係穩定。



設置專屬申訴信箱，供同仁提出建議、意見或職場相關疑慮，由人資單位負責彙整與回覆，必要時協助跨部門溝通與處理。

依據法規設置性騷擾與不法侵害申訴機制，保障員工身心安全與人格尊嚴，並由專責單位負責受理、調查與保密處理，確保申訴人不受報復。

透過員工滿意度，蒐集員工對管理制度、福利、工作環境等議題的回饋，作為組織優化與溝通改善的依據。

為促進公司政策與業務資訊的有效傳達，零壹科技持續優化內部溝通方式，透過適當管道協助員工掌握最新公告、制度更新與活動訊息。部分部門亦彙整業務知識與作業經驗，作為內部學習與交流之參考資源。另透過電子郵件、通訊軟體等方式傳遞即時訊息，提升資訊傳遞效率，強化員工對公司動態的掌握與參與感。

為促進勞資雙方的溝通與合作，零壹科技設有定期會議機制，作為勞方與資方代表討論工作條件、職場環境與員工福利等議題的重要平台。會議中雙方可提出意見與建議，透過溝通協商尋求共識，並記錄討論結果作為後續追蹤與改善參考。透過此機制，公司持續蒐集並回應員工聲音，作為人力資源政策與管理制度調整的依據，以提升員工滿意度與強化勞資關係。

公司每年定期舉辦員工大會，由高階主管親自出席主持，向全體員工說明營運成果、經營策略與重要公告事項，協助同仁掌握公司現況與未來發展方向。同時，也透過此平台公開表揚表現優異的員工，藉此提升團隊士氣，並強化留才與激勵效果。

員工專屬溝通管道

5.2 人才發展

5.2.1 學習發展

公司視員工為永續經營的關鍵資產，十分重視員工訓練及未來發展，並致力打造鼓勵學習與成長的工作環境，協助同仁精進專業技能並拓展多元職涯路徑，進而強化組織整體競爭力。為持續強化人才發展與技術能力管理，公司制定「員工教育訓練管理辦法」，以系統化方式推動員工進修與培訓。每年均依業務與人力發展需求編列相關預算，規劃多元訓練課程，並視實際情況邀請講師開設課程或辦理專業講座，針對不同職級與專業領域，安排內部或外部教育訓練，協助員工建立專業技能並促進個人成長。

此外，為提供良好的學習空間與資源，公司設立約 150 坪的專業訓練中心，並配置近 50 台教學用電腦，作為員工培訓與進修之用。

根據部門需求與職務特性，規劃並提供多元化的學習發展資源，內容涵蓋軟體開發、專案管理、資訊安全、雲端技術、溝通與領導力等領域，結合內部講師課程、外部專業訓練與線上數位學習平台等形式，協助同仁依據職能地圖進行自主學習與技能提升。

為系統化支持員工職涯發展，公司建置個人發展規劃機制，主管與員工透過定期績效與職涯發展面談，針對個人職涯目標、能力盤點與學習資源進行對談與調整，強化員工在公司內部的發展潛力與動能。

針對潛力人才與中階主管，公司亦規劃進階職能培育課程與管理能力訓練，培養其成為未來領導者。除一般課程外，亦鼓勵員工參與專業證照考試，並提供學習補助與考照獎勵措施，提升專業資格與市場競爭力。

員工教育訓練

2024 年內部實體訓練課程累計參訓人次達 1,266 人次，總訓練時數為 3,517 小時；數位學習課程部分則有 489 人次參與，累計訓練時數 815 小時。

此外，提供外訓費用補助以支持員工參與外部專業訓練，共計 30 人次，總訓練時數 1,004 小時。

2024 年員工總訓練時數為 5,336 小時，全體員工平均受訓時數為 13.14 小時。按性別區分，女性員工平均訓練時數為 12.71 小時，男性為 13.66 小時；按職務區分，管理職平均訓練時數為 7.08 小時，非管理職為 14.30 小時，反映組織在強化專業職能與推動持續學習方面的實際投入。

零壹科技持續投入資源於人才培育，聚焦於具備核心能力與發展潛力的專業人員，推動組織永續發展。公司正逐步擴展教育訓練的深度與廣度，2024 年投入之訓練總金額為新台幣 790 萬元。未來，公司將持續優化培訓資源配置與學習制度，透過多元課程與進修機會，協助員工持續精進專業能力，實現個人職涯與組織成長雙贏。

類別	實體課程	數位課程	外部訓練
人次	1,266	489	30
訓練時數(小時)	3,517	815	1,004

2024年訓練人次與時數（依照員工類別）

	性別	人數	訓練時數	平均受訓時數
管理職	男性	34	247	7.25
	女性	31	213	6.85
非管理職	男性	153	2,308	15.08
	女性	188	2,570	13.67
	合計	406	5,336	13.14

註：
 • 管理職的定義：經營管理層、群級主管、一級主管、二級主管。
 • 非管理職的定義：非上述員工。

2024 年教育訓練計劃

課程類別	介紹與說明
通識講座	<ul style="list-style-type: none"> • 訓練目標：提升員工多元知識、文化素養與時事趨勢的敏感度，鼓勵跨領域思考與創新。 • 培訓對象：全體員工 • 時程安排：每月1場（依主題與講師安排），每場2小時 • 評估方式：滿意度問卷、出席率統計
職業安全與健康訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 訓練目標：提升員工對工作環境安全與自我防護的認知，降低職災發生風險。 • 培訓對象：全體員工（含新進人員與現職員工） • 時程安排：新進人員到職一週內完成線上課程，在職員工每3年接受3小時以上訓練（視法規與職務風險調整） • 評估方式：測驗、簽到紀錄
資訊安全訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 訓練目標：建立資安意識，預防內外部資安風險事件。 • 培訓對象：全體員工（含新進人員與現職員工） • 時程安排：新進人員到職一週內完成線上課程，現職人員每年1次更新課程 • 評估方式：線上測驗（需達及格門檻）、異常事件稽核與通報表現追蹤、社交工程演練
新人職能訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 訓練目標：協助新人熟悉公司文化、制度與職場基本規範，加速融入團隊。 • 培訓對象：所有新進人員 • 時程安排：到職一週內完成線上課程，每三個月安排新進人員訓練（4.5小時） • 評估方式：結訓測驗、簽到記錄、滿意度問卷
業務職能訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 訓練目標：強化銷售技巧、顧客管理、提案簡報與商機開發能力。 • 培訓對象：業務及PM人員 • 時程安排：初階：每三個月安排IT基礎架構訓練，依需求舉辦主題性訓練 • 評估方式：滿意度問卷、課後作業、實戰演練、主管觀察回饋

課程類別	介紹與說明
管理職能訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 訓練目標：建立管理者領導能力、溝通協調技巧、績效管理與團隊經營能力。 • 培訓對象：儲備幹部、部級主管、處級主管 • 時程安排：儲備主管課程：每年1~2梯次，在職主管強化訓練：每年1~2場主題式訓練 • 評估方式：滿意度問卷、課前/後自我評量、個案討論參與、實戰演練
技術職能訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 訓練目標：強化技術知識與實務操作能力，提升技術服務品質與問題解決效率。 • 培訓對象：工程師 • 時程安排：到職3個月內進行基礎產品訓練，各部門依需求彈性安排專案實務與產品進階訓練 • 評估方式：技術實測、技術協助回饋、產品證照取得
專業職能訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 訓練目標：深化專業領域知識（如財會、人資、行銷、法務、稽核等）並強化實務應用。 • 培訓對象：各職能單位人員 • 時程安排：依部門需求安排外訓 • 評估方式：心得報告、部門分享、應用成效追蹤、單位主管回饋
共通職能訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 訓練目標：培養有效溝通、時間管理、問題解決、數位工具應用等基本職場能力。 • 培訓對象：全體員工 • 時程安排：每年依需求彈性安排課程 • 評估方式：課後實作、小組討論參與度、主管觀察回饋
公司治理訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 訓練目標：強化企業治理、風險控管、合規管理與永續發展意識。 • 培訓對象：全體員工（含新進人員與現職員工） • 時程安排：新進人員到職一週內完成線上課程，現職員工則每年1次 • 評估方式：課後測驗

教育訓練課程類別與說明

課程類別	介紹與說明
通識講座	通識講座旨在拓展員工的視野與素養，涵蓋理財、健康、ESG 永續、生活、AI 應用、溝通等多元主題。藉由跨領域知識的引導，培養全面思考與創新能力。
職業安全與健康	職業安全與健康課程著重於強化員工對於職場安全、健康衛生及災害預防的認知與應變能力。課程內容涵蓋勞工安全衛生法規、急救知識、防災演練、職場心理健康等，確保工作環境安全、降低職災風險。
資訊安全	資訊安全課程專注於培養員工對於數位資安的基本認知與防護技能，包括密碼管理、資料保護、社交工程防範、駭客攻擊案例解析等。藉此強化全體員工的資安意識，確保企業資訊資產的安全性與機密性。
新人職能	新人職能課程為新進人員所設計，協助其快速熟悉公司文化、政策制度、工作流程及基本職務技能。課程內容通常包括企業介紹、內部制度、行政流程、溝通禮儀等，建立良好的工作基礎。
業務職能	針對業務人員所設計的專業訓練課程，著重於銷售技巧、客戶關係管理、提案簡報、談判技巧及市場分析能力的培養。協助業務團隊提升成交效率與客戶滿意度，達成業績目標。
管理職能	管理職能課程聚焦於領導力、策略思維、團隊管理、績效評估與跨部門協作等管理核心能力。適合儲備幹部與各級主管，提升其統御團隊與推動組織發展的能力。
技術職能	技術職能課程涵蓋各類技術性知識與操作實務，依不同產品需求包含網路架構、系統維運、資安技術、設備操作、程式設計等，目的是提升工程師與技術人員的專業能力與問題解決技巧。
專業職能	專業職能課程指針對各專業領域（如財務、法務、人資、行銷、稽核等）所需技能所設計的進修課程，強化員工在其專業領域內的知識深度與應用能力，支援業務與組織運作效率。
共通職能	共通職能課程涵蓋所有職務皆需具備的基本能力，例如溝通協調、時間管理、問題分析、簡報技巧、數位工具應用等，有助於提升員工的工作效率與跨部門合作能力。
公司治理	公司治理課程著重於建立良好企業管理制度與合規文化，內容包括公司治理原則、內控機制、企業倫理、法規遵循、永續發展等，強化風險控管與永續經營能力。

實體課程訓練人次與時數

課程類別	課程項目	男 (人次)	女 (人次)	合計 (人次)	訓練時數 (小時)
通識講座	解析財務自由的投資理財方程式	37	78	115	230
	迎接ESG永續新浪潮	22	50	72	144
	高效時間管理技巧	24	49	73	146
	生活收納與斷捨離	20	65	85	170
	活用AI科技, 效率翻倍工作術	43	65	108	216
	職場心理學-如何增進與主管的「信任」關係	32	70	102	204
	存錢不如存股, 賺錢勝率大大提高	38	71	109	218
業務職能	顧問式銷售	22	53	75	525
	業務IT基礎架構課程	9	14	23	253
資訊安全	資訊安全教育訓練	31	48	79	158
新人職能	新人訓練	70	50	120	420
管理職能	性別平等工作法與性騷擾防治法課程	32	20	52	156
	主管共識 team building	6	8	14	49
共通職能	Excel初階及進階課	18	57	75	300
職場安全與健康	火場逃生.用電安全.急救全攻略	36	55	91	182
	從忙個不停, 到踩下煞車: 正念減壓初體驗	22	51	73	146
	總計	462	804	1,266	3,517

數位課程 (線上) 訓練人次與時數

課程類別	課程項目	男(人次)	女(人次)	合計(人次)	訓練時數(小時)
新人職能	誠信經營.人權.內線交易防範宣導	90	73	163	163
	一般職業安全衛生訓練	90	73	163	489
	公司人事制度.請款流程.辦公室作業宣導	90	73	163	163
	總計	270	219	489	815

外部訓練人次與時數

課程類別	課程項目	男 (人次)	女 (人次)	合計 (人次)	訓練時數 (小時)
技術職能	ISO/IEC 27001 : 2022 主導稽核員轉版訓練課程	-	1	1	16
	EC-Council CEH 駭客技術專家認證課程	-	2	2	80
	Red Hat OpenShift I : Containers 和 Kubernetes	1	-	1	28
	RHCA 認證-Red Hat OpenShift 管理II : 操作生產性 Kubernetes Cluster	1	-	1	28
	掌握 ChatGPT 進行道德駭客攻擊和滲透測試	1	1	2	14
	藍隊資安防禦通識-EC-Council CND 認證課程	2	-	2	80
	CCNA 認證-建置與管理 Cisco 解決方案	2	-	2	140
	藍隊資安威脅分析-EC-Council CTIA 認證課程-假日進修班	1	-	1	24
	ISO 27001 : 2022 資訊安全管理系統主導稽核員訓練課程	3	1	4	160
	Using the ISA/IEC 62443 Standards to Secure Your Control Systems (IC32)	1	-	1	14
	DCACI - 建置思科以應用為中心的基礎設施	2	-	2	70
	CLCOR - 建置和營運思科協作核心技術 - Implementing and Operating Cisco Collaboration Core Technologies	3	-	3	168
	管理職能	商周 CEO50 學院	1	-	1
專業職能	2024 企業永續管理師證照培訓班	1	-	1	80
	企業執行 ESG 與內稽內控整合應用與範例	1	-	1	6
	內稽人員的新挑戰-永續資訊接露和管理政策及相關稽核要點之分析	1	-	1	6
	發行人證券商證券交易所會計主管初任進修班	-	1	1	30
	年報編制相關 ESG 永續政策法令與淨零碳排對財報影響實務解析	-	1	1	6
	如何應用機器人流程自動化(RPA)提升內部控制效能	-	1	1	6
	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	-	1	1	12
	總計	21	9	30	1,004

5.2.2 新人輔導

為協助新進同仁順利融入職場環境，零壹科技致力打造友善與具備學習支持的工作氛圍。公司設有完整的新人報到與融入制度，自第一天起即安排人資部門與直屬主管雙軌協助，協助新進同仁熟悉公司文化、規章制度與工作流程，並於試用期間提供即時關懷與支持。

同時，零壹科技導入 Mentor 制度（專屬輔導員制度），由部門中經驗豐富的資深同仁擔任導師，從實務操作、系統應用、團隊認識到職場文化等面向，陪伴新進員工加速適應，並透過經驗傳承強化職場信心。除部門內訓外，公司亦依職務需求安排基礎職能與通識訓練，如資訊安全、職場倫理等課程，協助建立共同語言與基本專業認知。

在訓練結束後，公司透過線上問卷或面談方式，蒐集新進員工對導入過程的回饋意見，進一步優化新人輔導流程。未來亦將持續強化導師制度與數位學習資源，協助新人穩健啟動職涯發展。過往公司亦曾試辦學生參訪活動，後續將視資源與需求評估是否規劃相關交流機會，以支持產學接軌與人才培育。

5.3 員工薪酬與多元福利

5.3.1 員工薪酬

公司致力於建構公平且具競爭力的薪酬，實施不分性別之同工同酬原則，依據員工職務內容與績效成果提供合理報酬，並定期檢視薪資結構與給付情形，確保不同性別員工於相同職務下享有相等薪資待遇。所有職務的基本薪資均高於法定最低工資標準，2024 年男性與女性基層員工之標準薪資分別約為法定基本工資的 1.81 倍和 1.66 倍，展現公司對薪酬合理性與人權保障的重視。

在提升職場性別平等方面，公司亦積極促進女性職涯發展與領導職務參與，113 年度擔任管理職之員工中，女性主管占比為 48%，男性主管平均占比為 52%，公司亦持續透過公平的晉升制度與獎酬條件，推動性別平權與包容文化，實現永續且共融的經濟成長。為照顧員工生涯發展與生活需求，公司除定期檢視薪酬結構外，亦透過員工滿意度調查與內部意見反饋機制，持續優化薪資與獎酬政策，以提升整體員工向心力與企業競爭力。



52 %
男性



48 %
女性

113 年度擔任管理職之員工男性與女性的比例

2024 年	男性	女性
基層人員標準薪資(元)	49,776	45,473
當地最低薪資(元)	27,470	27,470
比例	1.81	1.66

基層人員標準薪資與當地最低薪資比

註：

- 自 114 年 1 月 1 日起，基本工資由最低工資取代，依最低工資法第 5 條規定，勞工與雇主雙方議定之工資，不得低於最低工資；其議定之工資低於最低工資者，以本法所定之最低工資為其工資數額。
- 基本(最低)工資係指勞工在「正常工作時間」內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。
- 根據勞動部公告，自民國 113 年（即 2024 年）1 月 1 日起，臺灣的法定基本工資為新臺幣 27,470 元。

基本薪資			
員工類別	男性	女性	比例
管理職	114,276 元	103,534 元	1.10
非管理職	59,063 元	49,362 元	1.20

員工基本薪資比

註：基本薪資 (basic salary) 為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費或獎金。

薪酬			
員工類別	男性	女性	比例
管理職	176,209 元	195,833 元	0.90
非管理職	83,125 元	74,009 元	1.12

員工薪酬比

註：

- 薪酬=基本薪資加上支付給工作者的額外金額。
- 支付給工作者的額外金額可包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權（如股票和股份））、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

項目	2024 年	2023 年	2022 年	當期與前期差異
非擔任主管職務之全時員工人數	352	322	297	30
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	404,522	357,246	335,794	47,276
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	1,149	1,109	1,198	40
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	926	1,080	993	154

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊（新台幣_仟元）

註：

- 依金管會之規定判別非擔任主管職務之全時員工。選取「當年任職給薪滿六個月(含)以上員工」核對其在職給薪月數，係依照臺灣證券交易所編訂發布之「申報作業說明、FAQ」有關規定辦理之樣本數，以該欄位所述員工數之 0.1% 以上，並以下限 3 位，上限 10 位為準。該申報作業性質屬「額外揭露資訊」，故與各公司經會計師查核簽證之年度財務報告附註揭露資訊（全體員工人數、全體員工福利費用、全體員工薪資費用）範圍、定義不同，因是同事於複核該檢查表填列資訊時無需與財務報告附註揭露之金額勾稽/調節相符。
- 當期與前期差異說明：經執行適當核閱程序，並未發現重大異常情事。
- 組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與總薪酬增加數為公司機密，故不予揭露於報告書中。

5.3.2 績效管理

零壹科技致力於建立透明、公平且具建設性的評核機制，透過具系統性的回饋與評估，協助員工對齊目標、提升工作表現，並作為人力資源調整與獎酬制度的重要依據。

公司對全體正職員工每年定期實施績效評核，評估內容涵蓋目標達成狀況、工作成果、行為表現與專業發展等面向。新進人員則於試用期結束前進行一次試用考核，以確認其職能與職務需求的契合程度。評核結果將作為調薪、獎金、升遷與訓練資源配置的重要參考，促進個人發展與組織目標一致。

為提升績效制度的實施品質，公司亦提供主管相關訓練，例如績效面談技巧與目標管理等，強化主管與部屬間的溝通能力與引導技巧，促進良性對話與正向回饋文化。

此外，公司定期檢視績效制度的適切性與公平性，透過內部溝通或員工意見收集機制進行檢討，並視實際需求進行制度優化。

未來，亦將評估導入數位化績效管理工具，以提升流程效率與資訊透明度，進一步強化員工參與感與組織凝聚力。

	性別	人數	百分比
管理職	男性	34	52%
	女性	31	48%
	合計	65	100%
非管理職	男性	153	45%
	女性	188	55%
	合計	341	100%

2024 年定期績效考核資格之員工人數(依照性別與類別)

	性別	人數	百分比
管理職	男性	34	52%
	女性	31	48%
	合計	65	100%
PM 職	男性	10	29%
	女性	24	71%
	合計	34	100%
工程職	男性	105	85%
	女性	18	15%
	合計	123	100%
內勤業務	男性	-	0%
	女性	19	100%
	合計	19	100%

	性別	人數	百分比
後勤職	男性	13	26%
	女性	37	74%
	合計	50	100%
業務-行政職	男性	-	0%
	女性	38	100%
	合計	38	100%
業務職	男性	25	32%
	女性	52	68%
	合計	77	100%

2024 年定期績效考核資格之員工人數 (依照職務類別)

考核機制

績效管理說明



目的

為強化目標管理與績效提升，零壹科技推動全公司一致的績效管理機制，藉由主管與部屬間的定期溝通與回饋，協助員工釐清目標、聚焦重點工作，進而與公司整體策略與營運目標保持一致，提升組織整體效能。



適用對象

每年進行一次績效評核，適用於所有正職員工。新進同仁於入職三個月時先進行試用期考核，試用通過後方納入年度績效評核範圍。

不適用對象包括仍在試用期、留職停薪期間、全年在職月數未滿六個月、於每年9月底前尚未通過試用考核之員工，以及工讀生、實習生與約聘人員。



職責

受評員工：主動整理工作成果，並與主管討論個人發展計畫，爭取正向評價與職涯成長機會。

初評主管：以公正客觀的態度進行評核，回顧員工工作表現，提供具建設性的回饋，並協助員工進行未來職涯規劃。

複評主管：協助初評主管完成考核作業，參與重要評核決策與溝通協調。

人力資源部門：負責績效考核制度之規劃、推動與督導，並彙整評核結果作為後續人才發展與組織管理之參考。



考核時間表

年初 | 目標設定

年初由主管與員工進行一對一面談，針對年度工作任務與發展方向設定績效目標，並於系統內完成填寫與審核流程。

年中 | 目標調整

若當年度營運方向或職責內容發生變動，主管與員工可依實際情況至系統調整績效目標，並完成再次審核。目標設定系統將於每年10月底關閉，屆時不得再修改。

11月 | 啟動評核作業

人力資源部門公告啟動績效考核流程，程序如下：

- 員工進行自我評估並填寫相關內容。
- 初評主管依據工作表現進行評核，並與員工進行面談，提供回饋與後續發展建議。
- 複評主管依常態分配原則核定評等與分數，並由人力資源部門產出明細報表供最終確認。

12月 | 業績調整機制

如業務單位因第四季業績變動對績效分數產生明顯影響，得於12月進行分數微幅調整。

12月~隔年1月 | 成績確認與揭露

人力資源部門於年底至隔年初完成全體績效資料彙整與審核，系統送出最終成績後，員工與主管可透過系統查詢個人評核結果與等第。

績效考核機制說明



績效考核構面與評核方式

績效考核構面與評核方式：

零壹科技的績效評核制度以「目標導向」與「行為導向」雙軌並行，結合公司策略與人才發展，藉由量化目標達成率與職能展現評量，強化員工與組織目標的一致性，並促進個人持續成長。

評核構成比例：

考核項目分為兩大面向，分別為「工作目標及專業能力表現評核」佔總分比重 70%、「職能行為評核」佔 30%。

• 工作目標與專業能力表現 (70%)

各部門依據公司年度經營目標與部門發展策略，將關鍵成果指標展開至個別職位與員工，確保從上而下的目標一致性。該項目主要評量員工目標完成程度及其在專業領域的績效表現。

• 職能行為評核 (30%)

採職能導向之行為觀察模式，涵蓋五大職能類別，每項職能下設三個行為指標。主管依據員工在工作中對應行為展現的頻率與強度進行評量，分為「經常展現」、「有展現但可再強化」、「未展現或甚少展現」三種評分等級。

• 工作改善與發展計畫

除既有績效成果外，考核同時關注未來發展潛能與提升空間。考核階段將引導員工檢視工作挑戰、提出具體改善方案，並規劃個人能力成長計畫。此舉有助於主管掌握員工發展需求，進而協助其規劃具目標性的職涯路徑。

評核流程與權重配比：

所有正職員工須先進行自我評核，之後由主管進行正式評分。若僅設有一階主管，則評核分數組成為：自評 10% + 初評 90%；若設有複評制度，則組成為：自評 10% + 初評 60% + 複評 30%。



績效考核結果應用

績效考核結果應用：

零壹科技將績效評核結果作為人力資源管理各項制度的重要依據，與獎酬制度、職涯發展、教育訓練及人力配置策略緊密連結，實現績效導向與組織發展目標的一致性。具體應用如下：

• 獎金制度連結

年終獎金之核發將綜合考量公司整體營運成果與員工個人績效表現，確保獎酬機制具備激勵效果與公平性。

• 薪資調整機制

績效表現優異之員工，得優先納入年度調薪及職級晉升的考量範圍。調薪幅度與時機則綜合考量市場薪資趨勢與公司財務狀況進行評估。

• 晉升發展機會

考績優異者將有機會晉升至管理職或取得更高職務，作為人才梯隊建構與組織傳承之重要依據。

• 培訓與人才儲備

績優員工亦將優先參與儲備幹部計畫或進階專業職能訓練，作為未來主管或核心專業人員的重點培育對象。

• 績效改善與汰換機制

對於績效考核結果未達標準之員工，公司將由直屬主管進行績效輔導與限期改善。若經「員工績效改善計畫表」所列期間內仍無顯著改善，將評估其職務適任性，並依法辦理終止聘僱程序，以維持整體團隊效能。

5.3.3 多元福利

零壹科技致力於營造幸福職場，提供優於法規、多元且具人性化的福利制度，促進員工的工作滿意度與生活品質，並全方位支持身心健康與家庭平衡。公司重視員工權益，致力於打造包容且友善的工作環境，與員工共享營運成果與企業成長果實。

在實踐多元共融的同時，積極推動性別平等與女性賦能，讓不同性別的同仁皆能安心發展職涯；亦落實身心障礙者就業保障，達成進用目標，並依其需求量身打造合適的工作職務與支持設施，展現對員工福祉與多元平權的具體承諾。

基本保障與補充保險

- 為員工依法辦理勞工保險、職災險、全民健康保險，並依《勞工退休金條例》提撥 6% 退休金。
- 提供意外險及出差旅遊平安險，強化同仁於工作與出差期間之保障。

休閒與生活福利

- 提供咖啡機、有機咖啡豆、蒸飯箱、微波爐、員工停車位及交誼廳，營造便利舒適的工作環境。
- 設有零食櫃、生日餐會、免費下午茶、電影欣賞及音樂劇等文化活動，豐富員工日常。
- 鼓勵籌組社團並提供補助，已成立如有氧運動社、瑜珈社、羽球社與肌力社等，倡導身心健康與正向休閒。
- 本公司針對中秋節、端午節、勞動節及春節，提供禮金及禮品。

旅遊與團體活動

- 本公司設有職工福利委員會，由公司提供穩定之經費來源辦理各項職工福利措施，提升員工福利。職工福利委員會每年舉辦國內外旅遊活動，提供最高每人新臺幣 20,000 元之補助。
- 不定期舉辦運動會、家庭日、中秋烤肉、年終尾牙及各項康樂藝文活動，促進員工凝聚力並關照家庭生活。

獎酬與補助

- 提供尾牙獎項、分紅、端午年節獎金、中秋年節獎金、年終獎金、業績獎金、員工介紹獎金、認證獎金、教育獎助、員工旅遊補助、高階主管配車、EMBA 在職進修補助、部門 Kickoff Meeting 補助等，肯定員工貢獻。
- 訂有婚喪喜慶與急難慰問補助：包含發予壽星生日禮金 1,000 元，並對同仁婚喪喜慶提供結婚禮金 3,600~20,000 元、喪葬補助 10,000 ~ 30,000 元及住院慰問金 5,000 ~ 10,000 元不等。另外，公司發放生育補助，同仁及配偶生育，本公司提供生育補助每胎 12,000 元。

假勤與彈性制度

- 休假制度優於《勞基法》規定，並定期提供假勤報表供主管關懷同仁休假使用情形，協助員工達成工作與生活平衡。
- 在固定週休二日的基礎上，若員工因育嬰、重大傷病或重大變故等情況需長時間休假，可申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧需求。
- 提供彈性上下班制度，彈性上班時間為上午 8:30 至上午 9:30，彈性下班時間為下午 5:30 至下午 6:30。女性員工提供全年三天不扣薪生理假，於妊娠期間更放寬彈性上班時間為上午 8:30 至上午 10:00，彈性下班時間為下午 5:30 至下午 7:00，彈性放寬期限至分娩前一日。員工可依個人需求彈性調整每日上下班時間，以提升工作彈性與生活品質。

員工意見與滿意度

每年辦理在職訪談與工作滿意度調查，透過統計與意見彙整，研擬改善措施，作為強化員工認同與提升組織溫度的重要參考依據。

員工持股信託

為進一步強化員工退休儲蓄與財務保障，除依法依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》定期提撥退休準備金至法定帳戶外，公司另設立員工持股信託委員會，提供正職員工參與持股計畫。凡年資滿一年之正職員工皆可參與，提存金額依職級而異：一般員工每月可提撥新台幣 2,000 元，公司對應提撥 1,000 元；部級主管每月提撥 3,000 元，公司提撥 1,500 元；處級以上主管則每月提撥 5,000 元，公司提撥 2,500 元。雙方共同以定期定額方式投資公司股票，協助員工累積中長期資產，並共享企業成長成果。

友善育兒環境措施

公司致力打造女性友善職場環境，設有舒適且隱私不受打擾的哺集乳室，產後哺集乳無壓力，另與多家托嬰中心及幼兒園簽定企業特約方案，提供員工托兒優惠。另外，為了支持員工兼顧家庭與職涯發展，對於育嬰留職停薪申請，依法提供申請及復職機制，協助同仁安心照顧家庭、無後顧之憂。符合申請條件者，可依規定提出育嬰留停申請，並於期限屆滿後申請復職。2024年，公司共有 8 名員工申請育嬰留職停薪（其中女性 8 人、男性 0 人），整體復職率為 60%，顯示育嬰制度於支持工作與家庭平衡方面具一定成效。

項目	男性人數	女性人數	總計
享有育嬰假的員工總數 (A)	15	17	32
實際使用育嬰假的員工總數 (B)	0	8	8
休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	0	5	5
休完育嬰假後，在 2024 年復職的員工總數 (D)	0	3	3
休完育嬰假後，在 2024 年復職的員工總數 (E)	0	2	2
休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 (F)	0	2	2
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	0%	47%	25%
復職率 (D/C)	NA	60%	60%
留任率 (F/E)	NA	100%	100%

員工退休計畫

公司重視員工的退休保障與長期福祉，依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》訂定退休制度，並規劃多元機制協助員工穩健過渡至退休生活。公司除依法提撥退休金外，亦設置內部管理機制，確保資金運作合規並保障員工權益。

法定退休金制度與提撥機制

自 2005 年 7 月 1 日起，公司依政府新制退休辦法實施勞工退休金新制，按月提撥不低於員工每月工資 6% 的金額至勞保局設立之個人退休金專戶，協助員工累積退休準備金。對於有自願提繳意願的員工，公司亦代為辦理，依員工選定的提繳率，自其月薪中代扣至個人退休金專戶。

針對尚適用舊制或選擇留用舊制者，公司每月依薪資費用總額 2% 的比例提撥退休準備金，並存放於中央信託局專戶，設有「勞工退休準備金監督委員會」負責監督管理，以維護員工權益與資金安全。

退休金給與標準與給付時程

適用 《勞動基準法》者	適用 《勞工退休金條例》者	給付時程
依其規定計算年資與退休金給與，並按第 55 條或 84-2 條相關規定辦理；若因公受傷導致心神喪失或身心障礙，退休金額可加給 20%。	公司每月提繳 6% 至個人退休金專戶。	員工退休後，公司應於 30 日內完成退休金之給付手續。

5.4 勞工人權

5.4.1 人權管理政策

零壹科技致力於打造尊重人權、平等多元的工作環境，承諾遵循國際公認之人權標準，包括《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》（UNGPs）及《國際勞工組織—工作基本原則與權利宣言》等，並依循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》等相關法規，將人權保障精神融入日常營運與治理架構。

工作平等與 禁止歧視	禁止強迫勞動 與童工	性騷擾與職場 暴力防治	性別同工同酬與 薪酬平等	合理工時與勞動 權益保障	安全與 健康職場	結社自由與 雙向溝通	供應鏈人權管理
保障員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或工會會員身分等，而有差別待遇或任何形式之歧視，以確實保障員工職場人權，並提供有尊嚴、平等之職場環境。	嚴禁任何形式之強迫勞動、人口販運與僱用未滿法定年齡之勞工。	設有防治制度與申訴管道，並提供必要之調查與保護機制，確保申訴者權益。	公司致力於打造公平且具包容性的工作環境，於聘用、薪資、升遷、訓練與考評等人力資源制度中，均落實性別平等原則，確保不因性別或性傾向產生不當差異。對於薪資給付與工作機會，皆採取公平、均等的標準，保障每位員工在相同職務條件下享有同工同酬的待遇。若因年資、績效、獎懲或其他合理因素產生差異，則不屬於差別待遇之範疇。透過制度化的管理與持續檢視，公司確保各項人事制度公平運作，並促進友善和諧的勞資關係。	主動關心並管理異常工作負荷，依規辦理薪資給付與工時安排，並提供申訴及舉報機制以回應潛在人權風險。	提供安全的工作環境與必要健康設施，消弭危害因子，定期辦理勞安訓練與員工健檢，關注員工身心健康與工作生活平衡。	尊重員工加入各類社團或組織的權利，設置多元溝通機制，如勞資會議、匿名建言與正式申訴管道，促進勞資和諧與集體協商。	零壹科技重視人權價值的向外延伸，除於內部落實各項人權保障措施外，亦透過制定《供應商行為準則》，要求並鼓勵供應鏈夥伴共同遵循人權原則，擴大企業對人權議題的正向影響力。公司期望供應商在營運過程中致力維護勞工基本人權，尊重其尊嚴與自由，禁止強迫勞動、契約束縛、人口販運及其他任何形式的非自願勞動，並確保所有工作均為自願，勞工可自由離職。此外，供應商不得使用童工，並須遵守所在地有關最低就業年齡及強迫教育年齡的法規。公司亦明確反對供應鏈中的任何形式歧視與騷擾，供應商在招募、薪資、晉升、獎懲與培訓等人力資源實務上，應公平對待員工，不因性別、年齡、種族、宗教、身心障礙、婚姻狀況、政治立場等因素有所差別待遇。供應商也應遵循當地有關工時、最低工資、加班與法定福利等規範，保障勞工的合理報酬與工作時數。在工作環境與結社自由方面，公司要求供應商提供安全、健康的職場條件，並致力符合或超越適用的職業安全衛生標準。同時，應尊重勞工依法組織工會、參與集體談判及和平集會的權利，以及選擇不參與的自由。透過上述人權標準的落實，公司期望與供應鏈夥伴攜手建立更具責任感與永續價值的營運體系。

此外，公司已將人權議題納入內部風險管理與評估流程，未來亦將持續評估推動人權盡職調查，逐步強化對於員工與供應鏈人權風險之識別與回應。截至 2024 年底止，零壹科技未接獲任何涉及歧視、不當對待、強迫勞動或童工等違反人權之通報或申訴案件。

公司將持續透過完善的制度機制與員工溝通平台，落實人權保障與預防措施，確保全體員工在尊重、公平的職場環境中工作。

為強化對人權議題的管理深度，零壹科技正評估未來導入人權盡職調查與內部稽核機制，期以系統化方式識別、預防及回應可能存在的人權風險。相關規劃將涵蓋對員工、營運據點及供應商的人權影響評估，並結合既有的風險管理與供應鏈審查機制，逐步建構符合國際準則的人權治理架構。

公司也將持續參考國際標準與產業最佳實務，精進內部作業流程，提升整體人權保護與責任履行的成熟度。

零壹科技重視員工對人權議題的認識與法遵意識，將人權教育逐步納入職涯不同階段的培訓架構中。目前，公司已將性騷擾防治及不法侵害之相關辦法置於企業入口網站，供員工自行查閱，以建立基本人權意識。

2024 年，公司亦邀請主管參加性騷擾防治與不法侵害相關課程，強化管理職對人權議題的認識與責任意識。針對正職同仁，則提供涵蓋職業安全衛生、人權保障、溝通管道及相關法令規定的實體與線上課程，透過多元培訓方式持續提升人權認知與實務應對能力。未來，公司將持續優化教育訓練內容與實施方式，深化組織對人權議題的理解與落實。

據點	人權相關教育訓練／人權政策宣導方式及內容說明	2024年接受人權相關訓練員工人數	總訓練時數	總訓練場次	2024年全體員工總數	比例
全公司(含零宇學苑、倉庫、維修中心、新竹、台中及高雄)	宣導會	369 人次	62 小時	16	406	91%

人權議題教育訓練資訊

5.5 打造健康安全職場

5.5.1 職業安全衛生管理

零壹科技致力於打造安全、健康與幸福的工作環境，遵循《職業安全衛生法》並參考利害關係人與客戶之期待，建立職業安全衛生政策與管理機制，持續提升員工福祉與營運韌性。針對資訊服務業的工作特性，公司定期辨識潛在風險，導入預防機制與持續改善措施，以降低作業風險並促進身心健康。

公司針對所有員工訂定內部職業安全衛生管理規範，並由專責人員負責推動相關作業與日常安全管理，確保員工的工作安全與健康福祉。針對通道、照明、空調、消防等關鍵設施，則配合法規定期進行檢查與維護，以確保工作環境安全無虞。

依據《職業安全衛生法》第 6 條第 2 項、第 29 至 31 條、《職業安全衛生設施規則》第 324-1 至 324-3 條、《勞工健康保護規則》第 9 至 12 條規定，每年臨場服務醫師與護理師將針對辦公區域進行現場環境評估與作業概況說明，包含工作內容、地點、工時與工作地點範圍、福利措施、安全急救設備、人因設備、門禁管制等，並提出作業環境安全衛生設施改善建議。本公司依據規模及人數配置有醫藥箱 8 個及設置急救人員 8 位。

在作業風險管理方面，公司持續就各項工作活動進行危害辨識與風險評估，依據潛在嚴重性與發生可能性進行風險排序與控管。公司關注資訊服務業常見的「工作壓力」議題，並持續透過健康管理與內部溝通機制，評估員工可能面臨的心理與生理負荷風險，作為後續完善相關預防措施與支持制度的參考依據。

當發生職安事件時，公司已建立事件通報、分析與後續改善流程，由事故發生單位填報紀錄，並依實際情況由相關人員進行調查與檢討，提出改善建議。

針對緊急情況，公司亦透過教育訓練與內部指引，加強員工應變知能，並確保員工於發生危及生命之災害時可自主離開危險場域，以保障人身安全。依據職業安全衛生法規定，所有工作者遇緊急災害可能導致生命危害時，可自行離開工作環境且事後得免於處分。

未來，公司將持續參考國際職業安全衛生管理標準，視實際營運需求與制度發展情況，逐步建構更完善的管理架構與應變機制，提升整體職安管理成熟度與預防能力。

職業安全衛生委員會

為落實職業安全與健康管理，零壹科技依據《職業安全衛生法》相關規定，指派具資格之職業安全衛生管理員及甲種職業安全衛生業務主管人員，負責推動全公司之職場安全管理與健康促進措施。該專責人員協助執行風險評估、教育訓練、緊急應變規劃與健康管理等作業，確保工作環境之安全性並預防職業災害。

未來，亦將視公司規模與實務需求，評估成立職業安全衛生委員會之可行性，進一步強化跨部門溝通機制與職場安全文化。

職安教育訓練與防災演練

零壹科技重視員工的職業安全衛生意識，為新進同仁安排必要之安全與健康相關教育訓練，協助其了解基本的職場安全觀念與應變行動指引。新進人員須完成線上或實體訓練課程，並透過測驗或問卷檢核學習成效，以確保知識內化與實務應用能力。

公司亦定期為全體員工提供安全與健康相關課程，內容涵蓋急救知識、防災演練、心理壓力管理等，提升整體職場應變能力與身心健康素養。

平時亦透過不定期宣導與急救設備操作說明，加深員工對急救設施（如 AED、滅火器等）之使用印象與實務認知。針對需符合特定法規或客戶要求的業務，則依實際需求安排相關人員參與職業安全衛生專業培訓課程。

日常防災教育則透過定期消防演練與防火知識宣導，持續強化員工防災警覺與應變能力，營造安全的工作環境。

2024年，公司未發生任何職業災害與火災事件，展現既有風險控管與預防機制的實施成效。

課程名稱	對象	總訓練人次	總訓練時數	其他補充
新進人員職業安全訓練線上課程	新進同仁(正職及約聘員工)	112	483	此課程為新進人員職業安全訓練的一環，係採用政府職業安全衛生數位學習平台之線上課程，觀看完畢後須進行測驗，並請新進同仁回傳測驗成績，以確認學習成效。
職場緊急應變與安全實務訓練	正職員工及約聘員工	95	190	配合《職業安全衛生法》，為因應辦公室可能發生之火災情境所帶來的生命安全威脅，公司辦理職業安全衛生課程「火場逃生·用電安全·急救全攻略」，以提升員工在火場逃生、用電安全及緊急急救方面的知識與應變能力。課後滿意度問卷平均得分為 4.5 分（滿分 5 分），同仁普遍表示此類課程內容實用，收穫良多。
從忙個不停，到踩下煞車：正念減壓初體驗	正職員工及約聘員工	74	148	因應資訊產業工作節奏緊湊、壓力負荷較高，公司規劃舉辦減壓課程，旨在協助員工有效紓解壓力、提升情緒調適能力，進而促進整體身心健康與工作效能。課後滿意度問卷平均得分為 4.94 分（滿分 5 分），顯示同仁普遍認為此類課程對身心平衡具有顯著助益。
職業安全衛生管理員訓練	正職員工	3	345	安排員工參加各類專業職業安全衛生訓練課程（包含內部與外部訓練），內容包含職業安全衛生管理員訓練、甲種職業安全衛生業務主管訓練以及急救人員訓練，以強化員工安全知能與應變能力。訓練成果方面，共有 1 位同仁取得職業安全衛生管理員證照、3 位同仁取得甲種職業安全衛生業務主管證照，另有 5 位同仁完成急救人員證照回訓並取得相關證明，顯示訓練具有良好成效。
甲種職業安全衛生業務主管訓練	正職員工	3	126	
急救人員回訓	已取得急救人員證照員工	5	15	

職業安全衛生訓練內容

職業傷害與職業病統計

除定期由職業醫師與護理人員檢視工作場域、提出改善建議外，零壹科技亦針對辦公室常見之職業風險（如久坐、照明不良、空氣品質等）持續推動預防措施，包括調整照明與座椅設計、鼓勵員工定時休息與適度活動等。同時，全營業場所皆禁菸，並定期實施環境清潔與消毒，以營造安全健康的工作空間。

公司透過制度化的檢查與維護機制，確保辦公場域的設施設備穩定運作與使用安全。依據《建築物公共安全檢查簽證及申報辦法》，每兩年由管委會委託外部專業單位進行公共安全檢查；另依《消防法》規定，每年辦理消防設施之檢查與維護作業。依據公司制定之《勞工安全衛生工作守則》，亦定期實施各項基礎設備保養作業，包括每三個月的飲水機保養，以及每年針對高低壓電器設備、空調與消防器具進行全面檢修，以提升職場安全與衛生品質。本公司大樓日間、夜間均設有嚴密門禁監視系統及保全警衛，維護辦公室安全。

為強化全員應變意識與急救知能，公司總部設有自動體外心臟電擊去顫器（AED），並定期舉辦安全講習與 CPR 課程，提升員工在突發狀況下的應對能力。另每年舉辦消防安全講習與防災宣導，加強基礎防火知識，降低緊急事件所可能導致之職業傷害風險。

在多項風險防治與健康促進措施之推動下，2024 年度公司未發生任何職業傷害或職業病通報案件，亦無重大職業災害或死亡事件，顯示整體職安管理與預防機制具備一定成效。相關數據統計如下：



員工職業安全衛生統計	2022 年	2023 年	2024 年
總經歷工時 (小時) 註1	500,610	562,807	616,000
一般職業傷害人次 註2	0	0	0
嚴重職業傷害人次 註3	0	0	0
虛驚事故數 (件數)	0	0	0
死亡人數	0	0	0
可記錄之職業傷害次數合計 (人次)	0	0	0
損工日數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率 (%) 註4	NA	NA	NA
嚴重的職業傷害比率 (%) 註5	NA	NA	NA
可記錄之職業傷害比率 (失能傷害頻率) 註6	NA	NA	NA
虛驚事故率 (%)	NA	NA	NA
損工日數比率 (SR) (%)	NA	NA	NA
總合傷害指數 (FSI) (%)	NA	NA	NA

零壹科技員工職業災害統計表

員工職業安全衛生統計	2022 年	2023 年	2024 年
總經歷工時 (小時) 註1	0	0	0
一般職業傷害人次 註2	0	0	0
嚴重職業傷害人次 註3	0	0	0
虛驚事故數 (件數)	0	0	0
死亡人數	0	0	0
可記錄之職業傷害次數合計(人次)	0	0	0
損工日數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率(%) 註4	NA	NA	NA
嚴重的職業傷害比率 (%) 註5	NA	NA	NA
可記錄之職業傷害比率 (失能傷害頻率) 註6	NA	NA	NA
虛驚事故率 (%)	NA	NA	NA
損工日數比率 (SR) (%)	NA	NA	NA
總合傷害指數 (FSI) (%)	NA	NA	NA

零壹科技非員工之工作者職業災害統計表

註1：全體員工實際經歷之工作時數加總，等同勞動部定義：<https://statdb.mol.gov.tw/html/com/st0302.html>

註2：損工日數 180 天以內者。

註3：損工日數大於 180 天者。

註4：職業傷害所造成的死亡比率=死亡件數*200,000/總經歷工時。

註5：嚴重的職業傷害比率=嚴重的職業傷害件數*200,000/總經歷工時。

註6：可記錄之職業傷害件數合計*200,000/總經歷工時，即勞動部定義之「失能傷害頻率 (FR)

本公司目前針對職業危害之識別，係依內部作業流程定期進行風險評估與檢討，針對工作場域潛在風險提出改善建議並逐步落實預防措施。職業傷害與職業病相關統計，則係依照《職業安全衛生法》及勞動部規定進行通報與申報，統計範圍以依法需通報之在職人員為主。

目前公司尚未採用國際勞工組織 (ILO) 所提出之《職業傷害與職業病統計實施準則》進行統計，因此揭露範圍相較 ILO 準則為窄，可能不包含非僱用人員 (如承攬商)、虛驚事故 (near miss) 或部分潛在健康風險事件。未來公司將視實務推動情況，逐步檢視相關制度之適用性與揭露範圍，以提升職業安全管理成熟度與資訊透明度。

員工健康促進

公司持續推動預防導向的健康管理機制，致力於打造安全、健康的職場環境。每年為全體員工 (一般員工共 290 位，管理職員工共 61 位) 提供健康檢查，並由醫師與護理人員提供諮詢與健康建議，協助員工掌握健康狀況與潛在風險，必要時安排進一步追蹤、觀察或協助就醫，強化健康管理與預防措施，並依據個資保護法維護員工健康資訊保密。

同時，公司亦積極推動健康促進活動，例如舉辦爬樓梯活動共計 7 場，累計 710 人次參與，以培養員工多動少坐的良好習慣；並成立多項運動社團，如有氧運動社、羽球社、韻钵瑜珈社、肌力健身社與空中瑜珈社，鼓勵員工在工作之餘從事正當且健康的休閒活動，以紓解工作與家庭壓力，提升整體身心健康。

此外，為維持良好的辦公環境，公司亦與合格顧問公司配合特約職醫及職護臨場服務，每年進行一次辦公室環境檢視，針對工作場域安全提出預防改善措施、定期辦公室環境清潔及消毒、檢視空氣品質與通風條件，並全面實施禁菸政策，降低對健康造成不良影響之環境因子，預防與減輕營運活動對員工健康與安全所可能造成的潛在衝擊。

在心理健康與壓力管理方面，公司重視員工情緒平衡與壓力調適，規劃包含壓力管理、溝通技巧、創意思維等主題的心理衛生課程，並透過數位平台提供自主學習資源，協助員工提升自我照護能力與正向職場互動，強化整體健康意識與正向思維能力，營造良好職場文化。

為強化員工健康管理，職業健康護理人員會針對體檢結果異常、新進員工健檢異常、母性健康保護對象、工作負荷過重者，以及肌肉骨骼人因性危害風險較高者，進行定期健康訪談與追蹤。透過風險分級與健康管理制度的落實，公司能及早發現潛在健康問題，並提供必要的諮詢、醫師面談或其他調整建議，以維護員工身心健康與工作安全。下表說明各項健康管理追蹤措施的執行情形與成果：

項目	應追蹤人數	已完成追蹤人數	未追蹤人數	備註說明
健檢異常關懷	97	92	5	
健康疑慮職醫面訪	8	8	0	為健檢異常中有進一步疑慮者
人因性危害預防追蹤	27	21	3	3位未訪，另外3位已離職
異常工作負荷追蹤	6	5	1	
母性健康保護計畫	9	8	1	離職1人，追蹤對象皆無需調整工時或變更工作
不法侵害事件處理協助	0	0	0	本年度未發生需處理之事件

員工健康管理追蹤與關懷成效統計表

註：未追蹤者皆為已離職員工

員工協助方案

面對工作壓力與生活挑戰，公司積極推動多元化的員工協助機制，致力於營造兼具健康與生產力的職場文化。員工可透過人力資源部門或指定窗口反映身心健康相關需求，獲得初步協助與必要的資源轉介，亦可就工作適應、壓力管理等議題尋求支持。

為有效辨識與因應潛在職場健康風險，公司蒐集各部門管理回饋與員工健康需求，進行初步風險評估，作為後續優化協助資源的重要依據，並持續關注員工在工作過程中可能面臨之身心壓力與職場適應議題。當出現與工作相關之健康異常、壓力過載或其他特殊情況時，相關單位將啟動個案追蹤與處理流程，並視情況提供專業建議或協助方案。公司亦鼓勵主管與同仁主動通報疑似異常事件，以利及早發現並改善潛在風險，持續優化工作環境與照護機制。

在醫療保障方面，公司除依法為員工投保勞保（含職災保險）與健保外，亦額外提供團體意外險與意外醫療險。若員工本人或其配偶、子女、父母遭遇重大傷病，公司將提供慰問金或急難救助，以展現對員工及家庭的關懷支持。

截至 2024 年，公司未接獲職業病通報個案，亦無經健康檢查確認之與工作相關的重大健康異常，顯示現行之健康管理措施已具一定成效。

未來，公司將持續依據風險辨識結果與員工實際需求，擴充心理諮詢資源、壓力因應方案等協助機制，進一步促進員工福祉與組織永續發展。

供應鏈職業健康與安全管理

零壹科技重視供應鏈勞工的健康與安全，並於《供應商行為準則》中明確規範職業衛生與安全相關原則，期望供應商透過制度化管理與持續改善，提供勞工安全、健康與有尊嚴的工作環境，並強化營運穩定性與生產力。

供應商應意識到，安全與健康的工作環境不僅有助於降低與工作相關的傷病風險，更能提升產品品質與勞工忠誠度。因此，供應商需建立職業安全制度，包括透過妥善設計與行政管制、預防性維護、安全操作流程及定期訓練，以評估並控制作業場所風險，並為員工提供適當且維護良好的個人防護裝備。針對孕婦與哺乳期女性，亦須採取合理措施避免其暴露於不適當的職業風險環境。

針對職業傷害與職業病，供應商應設置追蹤、管理與通報機制，並鼓勵員工通報傷病事件，提供必要的治療協助，調查事故原因並執行改善行動，以促進員工順利返回職場。

對於因接觸生物、化學或物理性危害所產生的工業衛生風險，亦應落實辨識與風險評估，優先採取工程與行政控制措施降低危害，若不足則應提供合適的個人防護裝備。

供應商亦須控管勞力工作風險，如重物搬運、長時間站立與重複性作業等對身體健康的潛在衝擊，並確保機械設備設有安全防護裝置，如物理防護、連鎖機制與屏障等，以降低機械操作風險。

在基本設施與生活條件方面，供應商應為勞工提供乾淨的廁所、飲用水及休息空間。

為強化健康與安全意識，供應商應以勞工理解的語言提供在職訓練，於上工前及工作期間定期實施，並鼓勵員工提出健康安全疑慮且不得遭受報復，相關資訊亦應張貼於醒目位置。

最後，對於自然災害風險如地震、水災或颱風等，供應商應進行風險評估，並依結果規劃防護設施與應變程序，透過演練與培訓，降低災害對人員與營運的潛在衝擊。



CHAPTER 06

社會參與與公益

6.1 社會參與與社會公益

- 6.1.1 文化推廣
- 6.1.2 社會公益

6.2 培育軟體人才與學術/新創合作

- 6.2.1 培育軟體人才與學術建教合作
- 6.2.2 新創合作

6.3 公協會與外部組織參與

- 6.3.1 公協會
- 6.3.2 外部倡議及團體協約

6.1 社會參與與社會公益

零壹科技相信企業不僅是經濟價值的創造者，也肩負促進社會共融與回饋社會的責任。公司關注弱勢關懷、文化推廣與地方連結等議題，期望透過多元形式的社會參與，展現企業對公共利益的重視，並逐步發展具持續性的公益行動與在地貢獻。

6.1.1 文化推廣

零壹科技重視文化價值的保存與傳遞，認為科技發展應與人文精神相輔相成，實現科技與文化的共生共榮。公司關注文化活動對提升社會整體素養的正向影響。

近年來，零壹科技透過贊助文化展演支持文化推廣，促進文化永續與多元價值的呈現：

2022 ~ 2024 每年贊助世界音樂節

未來零壹科技將逐步關注數位技術於文化傳播與保存領域的應用可能性，並留意在地文化資源與數位內容的融合機會，透過贊助文化展演、協辦藝文講座，或結合企業內部專業參與文化數位化等方式，支持文化推廣，促進文化永續與多元價值的呈現。

透過這些行動，零壹科技期望善盡企業社會責任，並以科技力量促進文化永續。

6.1.2 社會公益

作為資訊服務企業，零壹科技關注社會需求與公共議題，期望發揮企業影響力回饋社會。公司聚焦弱勢族群福祉、數位落差與教育支持等議題，並持續探索實質參與公益的方式，包含鼓勵員工主動參與社會關懷活動，以及評估企業層面的公益參與機制與行動方向。

此外，零壹科技仍持續研議以下公益參與方向，以強化社會連結與正向影響力：

- 與非營利組織合作，支持弱勢族群資訊教育或資源捐助
- 辦理公益講座或開放資訊課程，協助提升社會資訊素養
- 探討設立內部公益基金或物資募集機制，擴大公益參與層面與社會效益

未來，公司將依資源配置與社會需求，持續擴大公益參與的廣度與深度，落實企業社會責任，促進企業與社會間的正向循環。

2023~2024 年間，零壹科技由人資團隊統籌推動多項 ESG 公益活動，並廣邀員工參與，展現企業與員工對社會公益的關懷與實踐。相關具體行動包括：

舉辦捐血活動



2023上、下半年分別舉辦捐血活動，分別吸引 100 人與 114 人參與，合計募集 306 袋血液。

支援國際與在地弱勢團體



響應土耳其賑災活動，共 54 位員工參與，募集 675 件物資；參與「舊鞋救命」活動，57 位員工參與，募集 63 雙鞋；參與朗島國小聖誕願望募集活動，共 73 位員工認領 31 位學童願望，募集 73 件禮物。

動保與環保行動



參與台灣動物協會物資捐贈活動，40 人參與，共募集 133 件物品；舉辦外木山海灘淨灘活動，79 位員工參與，共清理 90.8 公斤垃圾，除協助清潔海洋環境外，也提升員工對海洋保護與永續環境的意識。

響應國際節能活動



於 2023 年 3 月 25 日響應「Earth Hour 關燈一小時」全球節能行動，共 107 位員工參與，展現企業對環境永續的關注；邀請員工於 2023 年 11 月 25 日響應「世界無肉日」，共 54 位員工參與，一同重視氣候暖化議題。

員工自主參與



2023 年除公司發起活動外，員工亦主動響應各項公益行動，包含自主捐款 30 人次、自主捐血 5 人次與自主捐贈物資 7 人次等共超過 40 人次參與；2024 年鼓勵員工每月自主捐款，累計 692 人次參與。

綠色生活倡議



辦理「綠色生活 21 天」活動，號召每日一個綠色行動，累計達 3,018 人次參與，並以公司名義捐贈新台幣 30,180 元予荒野保護協會，支持自然生態保育工作；邀請員工參與 Custos 舉辦之世界地球日減碳挑戰活動，共 88 位員工參與，累計 3,788 次綠色行動，貢獻 628.8 公斤碳手印，獲得台灣區第二名，並取得碳 18 噸。

6.2 培育軟體人才與學術/新創合作

軟體技術發展快速，人才培育與創新能量是產業永續的關鍵。零壹科技重視學術合作、人才接軌與新創支持，期望透過建教合作、實習制度與新創交流，協助年輕世代累積實務能力，也為產業注入創新動能，形塑正向循環的產業環境。

6.2.1 培育軟體人才與學術建教合作

零壹科技長期重視軟體人才的培育與產學合作交流，持續投入教育資源，強化學生對產業環境的理解與實務技能，積極縮短學用落差。一直以來，公司與多所大專院校建立合作機制，推動多項實質措施，包括：提供資訊相關科系學生的實習或見習機會（2023 年任用 6 位實習生及 2024 年任用 7 位實習生）、派員至校園分享業界實務經驗、協助課程設計，並進行技術分享與職涯座談，同時也與學校共同推動建教合作專案及企業導向課程。

透過這些合作，零壹科技不僅成功提前接觸並培養具潛力的新世代人才，也有效強化了學術與實務的連結，培育出更多符合產業需求的專業人才。

6.2.2 新創合作

作為具備創新導向的資訊服務業者，零壹科技關注新創技術發展與產業生態鏈結，秉持開放合作精神，關注新創生態系的發展，期望與具潛力的新創團隊建立技術合作、產品整合或市場驗證等連結，目前已經投資數家資安或 AI 相關的新創，包括碩壹資訊、盧氣賽忒、數位無限軟體公司，包含解決方案、軟體開發等業者。

未來可能合作方向包括：

- 與加速器或創育機構建立合作關係，提供業界導師或場域資源
- 支援創業團隊在資訊系統、雲端服務、資安等面向的技術強化，以及進行商業化驗證或提供客戶端場域測試機會
- 聯合開發新技術、新解決方案，拓展雙方業務機會
- 技術產品或平台的共同研發或整合應用

公司期待透過與新創合作，推動數位創新落地，並共同創造商業與社會價值。



參與 Cybersec 臺灣資安大會，積極拓展技術交流與創新應用合作契機 (左圖)
參與智慧醫療研討會，展示資源調度與 AI 基礎設施管理平台 (右圖)

6.3 公協會與外部組織參與

身為資訊產業一員，零壹科技理解產業自律、公眾參與與外部合作對永續經營的重要性。

公司關注與各類產業公協會、倡議組織或跨部門平台之連結，期望藉由對外參與強化產業連結、掌握趨勢資訊並促進良善治理。

6.3.1 公協會

零壹科技初步參與資訊軟體、資安等相關產業公協會活動，藉由與同業交流，掌握政策脈動並貢獻產業建言，透過協作交流掌握產業動態與政策趨勢，包括：

- 成為資訊、軟體或資安等產業協會會員，並參與例行會議、專案工作小組
- 出席公協會舉辦的研討會、工作坊或論壇活動
- 參加公協會辦理之研討會或標準推動計畫
- 參與政府與產學界推動之法規或政策諮詢會議
- 針對新興議題（如 AI、資安、雲端）參與標準制定或法規諮詢

未來公司將視經營重點與資源配置，持續擴大與產業組織間的合作參與。

6.3.2 外部倡議及團體協約

除產業協會外，公司亦關注國內外各類倡議組織、責任標準與自律公約，關注國內外針對永續發展、資訊倫理、資安等議題，期望未來能與具代表性的外部倡議接軌，並將評估是否參與或響應具國際影響力的倡議組織、產業承諾或責任標準，提升公司治理水準與社會透明度。

可能評估或響應的項目包括：

- ESG 相關倡議（如誠信治理、永續供應鏈責任）
- 資訊倫理、AI 使用規範與資安防護等原則性倡議
- 與國際倡議機構建立合作聯繫，如開源社群或永續科技聯盟
- 支持資訊人權等議題倡議，提升社會資訊透明度與公正性

透過主動參與與承諾，零壹科技期望為打造可信賴、負責任的資訊服務環境盡一份心力。



附錄

附錄一、GRI 準則指標對照表

附錄二、氣候相關財務揭露及上市公司
氣候相關資訊索引表

附錄一、GRI 準則指標對照表

使用聲明	零壹科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021。
適用的 GRI 行業準則	本公司為資訊服務業，本年度暫無適用之 GRI 行業準則。

GRI 2：一般揭露 2021

GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	3
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
2-4	資訊重編	本報告書為第一年編撰，不適用	-
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.2 公司價值鏈	10
2-7	員工	5.1.1 員工結構	58-59
2-8	非員工的工作者	5.1.1 員工結構	58
2-9	治理結構及組成	2.1.1 董事會運作	23
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 董事會運作	24
2-11	最高治理單位的主席	2.1.1 董事會運作	24
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續治理架構	14
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續治理架構 2.1.1 董事會運作	14 27
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續治理架構	14
2-15	利益衝突	2.1.1 董事會運作	24
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.1 董事會運作	24
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.1 董事會運作	24
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.1 董事會運作	24

GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
2-19	薪酬政策	2.1.1 董事會運作	24
2-20	薪酬決定流程	2.1.1 董事會運作	24
2-21	年度總薪酬比率	此為公司機密，暫不揭露	-
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	2
2-23	政策承諾	2.2.1 誠信經營政策與承諾 2.4.1 風險評估及管理政策 5.4.1 人權管理政策	27 31 76
2-24	納入政策承諾	2.2.2 誠信經營實踐 2.4.1 風險評估及管理政策 5.4.1 人權管理政策	27 31 76
2-25	補救負面衝擊的程序	各章節重大主題管理方針 2.2.2 誠信經營實踐 5.1.3 促進勞資和諧	22, 34, 35, 36, 45, 56, 27, 63
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	各章節重大主題管理方針 2.2.2 誠信經營實踐 5.1.3 促進勞資和諧	22, 34, 35, 36, 45, 56, 27, 63
2-27	法規遵循	2.3.1 法令遵循	30
2-28	公協會的會員資格	6.3 公協會與外部組織參與	84
2-29	利害關係人議合方針	1.3.1 利害關係人議和	15
2-30	團體協約	本公司無團體協約，以勞資會議代替	-

GRI 3：重大主題揭露 2021

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
GRI 3 重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3.2 重大主題鑑別與分析	18
	3-2	重大主題列表	1.3.2 重大主題鑑別與分析	18
重大主題：誠信經營				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	2.2 誠信經營	22

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
GRI 205 反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.2 誠信經營實踐	27
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.2 誠信經營實踐	27
重大主題：產品服務與管理				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	3.1 產品服務與創新	34
GRI 302 能源	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.1.1 產品服務與管理	37
GRI 416 顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1.1 產品服務與管理	37
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1.1 產品服務與管理	37
重大主題：資訊安全				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	3.2 資訊安全	35
GRI 418 顧客隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2.1 資訊安全	41
重大主題：客戶關係管理				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	3.2 客戶關係管理	36
GRI 417 行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2.2 客戶滿意度	42
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2.2 客戶滿意度	42
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2.2 客戶滿意度	42
重大主題：能源與溫室氣體排放				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	4.1 氣候變遷與能源管理	45
GRI 201 經濟績效	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1.1 氣候風險與機會管理	46

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
GRI 302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	51
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	51
	302-3	能源密集度	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	51
	302-4	減少能源消耗	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	51
GRI 305 排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	51
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	51
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	51
	305-4	溫室氣體排放強度	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	51
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	51
重大主題：人才培育與發展				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	5.2 人才發展	56
GRI 404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.1 學習發展	64
	404-2	提升員工職能管理及過渡協助方案	5.2.1 學習發展	64
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.3.2 績效管理	70
一般主題揭露				
主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
GRI 200：經濟				
GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.3 經營績效與稅務	12
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3.3 多元福利	74
	201-4	取自政府之財務援助	1.1.3 經營績效	12

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
GRI 204 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3.1 永續價值鏈	43
GRI 207 稅務	207-1	稅務方針	1.1.3 經營績效與稅務	13
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.1.3 經營績效與稅務	13
GRI 300：環境				
GRI 305 水與流放水	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 水資源與廢棄物管理	53
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2 水資源與廢棄物管理	53
	303-3	取水量	4.2 水資源與廢棄物管理	53
	303-4	排水量	4.2 水資源與廢棄物管理	53
	303-5	耗水量	4.2 水資源與廢棄物管理	53
GRI 306 廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2 水資源與廢棄物管理	54
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2 水資源與廢棄物管理	54
	306-3	廢棄物的產生	4.2 水資源與廢棄物管理	54
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.2 水資源與廢棄物管理	54
	306-5	廢棄物的直接處置	4.2 水資源與廢棄物管理	54
GRI 308： 供應商環境 評估	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3.1 永續價值鏈	28, 43, 76
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3.1 永續價值鏈	28, 43, 76
GRI 400：社會				
GRI 401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 人才招聘	60-62
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3.3 多元福利	74-75
	401-3	育嬰假	5.3.3 多元福利	75
GRI 402 勞/資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1.3 促進勞資和諧	63

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
GRI 403 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.5.1 職業安全衛生管理	77
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5.1 職業安全衛生管理	77-79
	403-3	職業健康服務	5.5.1 職業安全衛生管理	79
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5.1 職業安全衛生管理	77-78
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5.1 職業安全衛生管理	77-78
	403-6	工作者健康促進	5.5.1 職業安全衛生管理	80
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.5.1 職業安全衛生管理	81
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5.1 職業安全衛生管理	77
	403-9	職業傷害	5.5.1 職業安全衛生管理	79-80
	403-10	職業病	5.5.1 職業安全衛生管理	79-80
GRI 405 員工多元化 與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.1 員工結構	58-59
	405-2	女性對男性基本薪資加薪的比率	5.3.1 員工薪酬	69-70
GRI 406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.4.1 人權管理政策	76
GRI 408 童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.4.1 人權管理政策	77
GRI 409 強迫或強制 勞動	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.4.1 人權管理政策	77
GRI 414 供應商社會 評估	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.3.1 永續價值鏈	28, 37, 76-77
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3.1 永續價值鏈	28, 37, 76-77

附錄二、氣候相關財務揭露及上市公司氣候相關資訊索引表

TCFD 建議揭露事項		上市公司氣候相關資訊	對應章節 (頁數)	補充說明
治理				
TCFD 1 (a)	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	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。	4.1.1 氣候風險與機會管理	46
TCFD 1 (b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。			
策略				
TCFD 2 (a)	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	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）。	4.1.1 氣候風險與機會管理	46
TCFD 2 (b)	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	3.敘明極端天氣事件及轉型行動對財務之影響。	4.1.1 氣候風險與機會管理	46
TCFD 2 (c)	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括2°C或更嚴苛的情境）。	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。	4.1.1 氣候風險與機會管理	46
風險管理				
TCFD 3 (a)	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	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。	4.1.1 氣候風險與機會管理	46
TCFD 3 (b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程。		4.1.1 氣候風險與機會管理	46
TCFD 3 (c)	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。		4.1.1 氣候風險與機會管理	46

TCFD 建議揭露事項		上市公司氣候相關資訊	對應章節 (頁數)	補充說明
指標與目標				
TCFD 4 (a)	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	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。	4.1.1 氣候風險與機會管理	46
TCFD 4 (b)	揭露範疇1、範疇2 和範疇3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	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	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	零壹科技已於2024年「ISO 14064-1:2018」準則導入溫室氣體盤查與管理，外部確信預計於2025年執行。
TCFD 4 (c)	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	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。	4.1.1 氣候風險與機會管理 4.1.2 能源與溫室氣體盤查	46, 51
--		7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	--	

註1：溫室氣體盤查及確信情形請見章節 4.1.2 能源與溫室氣體盤查。
 註2：此表主要依據上市公司編製與申報永續報告書作業辦法「附錄二 上市公司氣候相關資訊」要求揭露、並輔以國際TCFD建議揭露事項整理呈現，亦於章節 4.1 氣候變遷與能源管理詳細說明相關管理情形。

ZERONE
| 零壹科技 |