



目錄 | CONTENTS

經營者的話	2	01 永續策略與經營	08	03 創新與夥伴關係	34	06 社會參與與公益	87
關於報告書	4	1.1 關於零壹科技	09	3.1 產品服務與創新	41	6.1 社會參與與社會公益	88
響應聯合國永續 發展目標 SDGs	5	1.1.1 公司簡介	09	3.1.1 產品服務與管理	41	6.1.1 文化推廣	88
永續績效	6	1.1.2 公司價值鏈	11	3.1.2 創新與研發	44	6.1.2 社會公益	88
肯定與榮耀	7	1.1.3 經營績效	13	3.2 資訊安全與客戶關係管理	47	6.2 培育軟體人才與學術／新創合作	90
		1.2 永續治理架構	15	3.2.1 資訊安全	47	6.2.1 培育軟體人才與學術建教合作	90
		1.3 利害關係人溝通與重大主題分析	16	3.2.2 客戶滿意度	50	6.2.2 新創合作	90
		1.3.1 利害關係人議合	16	3.3 供應鏈管理	51	6.3 公協會與外部組織參與	90
		1.3.2 重大主題鑑別與分析	18	3.3.1 永續價值鏈	51	6.3.1 公協會	90
		02 企業穩健治理	21	04 綠色營運與氣候變遷	52	6.3.2 外部倡議及團體協約	90
		2.1 治理架構	24	4.1 氣候變遷與能源管理	54		
		2.1.1 董事會運作	24	4.1.1 氣候風險與機會管理	54	附錄	91
		2.1.2 功能性委員會	27	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	59	附錄一：GRI 準則指標對照表	92
		2.1.3 投資人溝通	27	4.2 水資源與廢棄物管理	62	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	96
		2.2 誠信經營	28	05 友善職場幸福企業	64		
		2.2.1 誠信經營政策與承諾	28	5.1 人力資源政策	67		
		2.2.2 誠信經營實踐	28	5.1.1 員工結構	67		
		2.3 法規遵循	31	5.1.2 人才招聘	69		
		2.3.1 法令遵循	31	5.1.3 促進勞資和諧	71		
		2.4 風險管理	32	5.2 人才發展	72		
		2.4.1 風險評估及管理政策	32	5.2.1 學習發展	72		
		2.4.2 內部稽核機制	33	5.2.2 新人輔導	74		
				5.3 員工薪酬與多元福利	75		
				5.3.1 員工薪酬	75		
				5.3.2 績效管理	76		
				5.3.3 多元福利	79		
				5.4 勞工人權	81		
				5.4.1 人權管理政策	81		
				5.5 打造健康安全職場	83		
				5.5.1 職業安全衛生管理	83		



經營者的話

2025 年，全球經營環境持續在動盪與轉型的交織中前行。地緣政治風險與供應鏈重組加劇市場不確定性，極端氣候事件頻率與強度雙雙攀升，人工智慧技術的爆發式演進正以前所未有的速度重塑產業競爭格局，而永續揭露法規的全球接軌——從 IFRS S1/S2 正式生效、歐盟 CSRD 強制適用範圍擴大，到我國碳費正式開徵——更使 ESG 從倡議走入監管，從治理選項成為企業生存的基本門檻。

在此複雜多變的時代背景下，零壹科技選擇以穩健為基、以創新為翼，持續深化「財務績效與永續價值相互增強」的長期經營理念，並在這份報告書中，呈現我們 ESG 的承諾、行動與成果。



一、穩健財務表現，奠定永續基礎

2025 年度，零壹科技全體同仁攜手努力，繳出亮眼的財務成績單：合併營收達新臺幣 248.92 億元、稅後淨利 12.89 億元、每股盈餘 6.53 元，在全球景氣震盪與產業競爭加劇的環境中，再次展現本公司核心業務的持續競爭力與營運韌性。

然而，我們深知，財務數字是結果，而非目的。真正支撐企業長期價值的，是對員工的尊重與照顧、對社會責任的積極回應、對環境永續的誠摯承擔，以及對利害關係人信任的持續積累。正因如此，近三年來，零壹科技系統性地將 ESG 理念融入企業核心策略，從董事會治理、氣候風險管理、數位安全防護，到職場多元共融，逐步建構永續經營的完整基礎。

二、氣候治理深化，科技業的減碳責任

氣候變遷對軟體與資訊服務產業的衝擊，雖不若製造業直接，卻同樣深遠。極端氣候可能中斷資料中心運作、影響供應鏈穩定，而客戶對低碳供應鏈的嚴格要求，也使科技服務業者的碳管理能力，成為維繫業務關係的重要條件。

為此，零壹科技參照「氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)」框架，系統性盤點氣候變遷對公司營運活動的風險與機會，導入情境分析（涵蓋 1.5°C 與 4°C 升溫情境），評估主要氣候風險事件的財務影響，並建立關鍵風險指標

(KRI) 追蹤機制，定期檢視並滾動調整營運策略。

展望未來，我們以「2050 淨零轉型」為長期策略目標，規劃逐步建立溫室氣體盤查基準、設定科學減碳目標 (SBTi)，並將氣候治理納入董事會定期審議議程，使氣候風險管理從作業層面躍升至企業治理核心，真正落實氣候行動的制度化與長期化。

三、以數位科技賦能永續，成為客戶 ESG 轉型的最佳夥伴

零壹科技的獨特價值，在於我們不僅是永續發展的實踐者，更是協助客戶加速推動永續轉型的數位賦能者。

面對企業客戶普遍面臨的 ESG 揭露合規壓力、碳盤查數據管理挑戰與永續資訊整合需求，零壹科技憑藉深厚的資訊系統整合能力與產業實務經驗，持續深化 ESG 數位解決方案，協助客戶建立溫室氣體盤查平台、永續資訊管理系統與供應鏈碳足跡追蹤工具，以科技工具提升永續管理效率，穩健推進其轉型進程。

在 AI 技術快速演進的浪潮下，我們亦積極探索以人工智慧強化 ESG 數據分析、自動化揭露報告生成與永續風險預警的應用場景，期望在協助客戶實現數位永續的同時，也引領零壹科技本身在 AI 驅動的新競爭時代中，持續保有差異化優勢。





四、深化多元共融，讓平等成為企業文化的底蘊

零壹科技始終相信，多元、平等、共融（DEI）不是企業的公關姿態，而是推動創新、吸引人才、強化組織韌性的核心動能。

截至 2025 年度，女性員工占比達 58%、女性主管占比達 47%，充分展現我們對性別平等的具體實踐。我們落實男女同工同酬的獎酬制度與平等晉升機會，並持續推動包容性的職場文化，確保每位同仁都能在公平、尊重的環境中發揮所長、共同成長。

在董事會層面，女性董事比例已達 25%，我們將持續推動董事會性別平等與成員多元化，以多元視角強化策略決策品質，實踐從工作現場到治理核心的全面共融。

五、強化資安韌性，守護數位信任



在數位化程度持續深化、網路威脅日益複雜的今日，資訊安全不僅是技術問題，更是企業對客戶、股東與社會的核心信任承諾。

零壹科技於 2024 年 9 月啟動 ISO 27001：2022 資訊安全管理系統導入專案，並於 2025 年 4 月 29 日正式取得 AFAQ 國際認證機構核發之 ISO 27001：2022 認證證書，建立涵蓋 1 份政策文件、16 份程序書、7 份作業說明書及 66 份表單共計逾 90 份管理文件的完整文件架構，全面涵蓋資訊安全管理各項作業與流程。

與此同時，我們定期發布資安白皮書與教育宣導公告，持續強化全員資安意識，將資安防護內化為企業文化的一部分。我們深知，數位信任是零壹科技最重要的無形資產，也是我們與客戶維繫長期夥伴關係的根本基礎。

展望 2026：韌性深化、數位賦能、永續共創

站在新的起點，零壹科技將持續沿三大戰略方向穩健前行：

深化氣候治理：完善 TCFD 揭露架構，推進溫室氣體盤查與減量目標設定，強化氣候財務資訊透明度

擴大數位永續服務：以 AI 與雲端技術賦能客戶 ESG 管理，成為企業淨零轉型不可或缺的數位夥伴

強化治理與多元文化：持續提升董事會多元性、完善功能委員會運作，並深化 DEI 與資安治理文化

長年累積的專業深度，是我們面對未來最扎實的底氣；對永續價值的堅定承諾，是我們邁向長青企業最可靠的羅盤。

零壹科技將持續與所有利害關係人維繫穩定、透明、互信的合作關係，以穩健踏實的步伐，攜手實現財務價值與永續價值相互增強的共好願景。感謝每一位股東、客戶、員工與夥伴，在這條永續之路上與我們同行。

敬祝 順心如意

零壹科技股份有限公司 董事長 謹識

關於報告書

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）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《上市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 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 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 2023 年度之資訊或延伸至 2026 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臺灣營運據點，涵蓋臺北總公司、新竹辦公室、臺中辦公室及高雄辦公室，與合併財報範疇不同，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。

發行時間

本報告書為零壹科技發行的第 2 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：2026 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2027 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 27001：2022【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：臺北市內湖區內湖路一段 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/



公司網站

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。



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

3 健康與福祉



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、友善育兒措施，並設有職場救護機制，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，以及不定期辦理在職訪談或工作滿意度調查，保障員工福祉與財務安全

5 性別平等



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

8 就業與經濟成長



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

11 永續城鄉



SDG 11：永續城鄉

- 結合員工參與推動多元社會公益行動，自發性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；透過響應「綠色生活 21 天」、「Earth Hour」等全球倡議活動，提升員工環境意識

13 氣候行動



SDG 13：氣候行動

- 持續改善溫室氣體盤查管理系統，設定節能減碳之短中長期目標，並規劃減排路徑，朝達成 2050 年淨零排放目標前進
- 推動公司辦公室與倉儲轉型為「綠建築」，盤點耗電設備及改善，引進節能設備

16 制度的正義與和平



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

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。
- 未有貪腐事件發生。
- 董事、新進員工已進行反貪腐訓練比例達 100%。
- 開設內線交易相關法規之課程，受訓人數共計 75 人次。
- 全年營業收入較 2024 年成長 34.59%。



環境面

- 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，首度導入情境分析揭露財務量化衝擊，並整合至公司整體風險管理架構中進行管控。
- 公司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。辦公室與倉儲設施採用先進的節能設備，如節能照明、感應式空調管理，並透過數據監測來優化能源使用效率。
- 盤點與改善耗電設備，新購置之設備採購以有節能標章者為優先。



產品面

- 透過 VMware Cloud Foundation（VCF）的工作負載整合（Workload Consolidation）與 Aria Operations 能耗監控儀表板，將分散的伺服器、儲存與網路資源整合至高效能主機，降低電力與冷卻需求，並可量化 CO₂ 減排成效（以公噸計算），協助企業同步達成節能減碳與永續 IT 營運目標，提升資料中心整體能效（PUE）與綠色競爭力。
- 運用 Google Cloud 官方公開之 CFE%（無碳能源比例）與 Intensity（電網碳強度）兩項指標，併入雲端服務選址決策，結合 Google 2030 年 24/7 無碳能源承諾，降低企業雲端服務碳足跡，達成 ESG 永續目標。
- 零壹支持 Cisco 循環經濟政策，原廠透過 Circular design 的概念進行設備回收、翻新及資源循環利用，以降低電子廢棄物產生並提升資源使用效率，落實產品生命週期管理及永續發展目標。
- 零壹科技定期舉辦多元主題之專業技術講座與教育訓練課程，內容涵蓋混合雲／擴散雲架構（Hybrid & Distributed Cloud）、人工智慧（AI）應用與導入、資訊安全（Cybersecurity）防護策略，以及 Green IT 最佳實務等四大關鍵領域。
- 客戶滿意度調查問卷整體平均得分為 4.79 分（滿分為 5 分），相當於整體客戶滿意度達到 95.85%。顯示零壹科技在客戶關係管理方面取得卓越成效，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 29.24%，供應商當地採購家數比例則達 92.42%。



社會面

- 女性員工佔比超過 5 成，努力實踐職場與工作環境的性別平等。
- 新進員工 100% 完成人權相關訓練與宣導。
- 近三年未有職業災害事件發生。
- 持續擴展教育訓練深度與廣度，2025 年訓練總投入達新臺幣 152 萬元，提供多元學習課程與中長期職能養成。
- 共計 118 人積極響應捐血活動，回饋在地社區。
- 世界地球日減碳挑戰活動，共 52 位員工參與。



臺北市政府
我的減碳存摺內科企業
交通運具總減碳量第三名



中華電信供應商永續評鑑
銀級永續夥伴



TCSA 臺灣企業永續獎
銅級



榮獲 Cisco 2025
AI 生態系統先鋒獎



2025 外資精選
臺灣企業百強



榮獲 1111人力銀行
【2021幸福企業 金獎】



通過 ISO/IEC
27001:2022 資訊安全
管理系統認證



榮登 2026 《天下雜誌》
2000 大企業調查：
資訊設備銷售與服務 第 5 名；
服務業總排名第 91 名

CHAPTER 01

永續策略與經營

1.1 關於零壹科技

- 1.1.1 公司簡介
- 1.1.2 公司價值鏈
- 1.1.3 經營績效

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 利害關係人議合
- 1.3.2 重大主題鑑別與分析



1.1 關於零壹科技

1.1.1 公司簡介

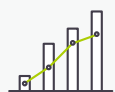
公司基本資訊



總部據點

臺北市內湖區

臺北市內湖區內湖路一段 360 巷 8 號 10 樓



股票代號

3029



主要產業別

上市資訊服務業



實收資本額

約新臺幣 16.7 億元



員工人數

422 人



營運據點分佈 | 臺灣

總部：臺北內湖科技園區

新竹及中南區營運事業處：新竹、臺中與高雄辦公室

註：截止至本年度永續報告書發布日之服務據點。

零壹科技股份有限公司（Zero One Technology Co., Ltd.）成立於 1980 年，並於 2000 年掛牌上櫃（OTC），2002 年轉為上市公司（股票代號：3029），總部設於臺北內湖科技園區，是臺灣領先的資訊與網路通路服務商。公司長期深耕資訊服務與技術整合領域，透過結合產品代理、技術整合與服務能力，提供企業客戶涵蓋 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，協助企業因應數位轉型過程中的營運與技術需求，保持其在數位轉型浪潮中的競爭力。

作為 ICT 整合服務的重要推動者，零壹科技以敏捷的市場觸角與深厚的技術支援能力，串聯國際原廠、系統整合商與企業客戶之關鍵角色，藉由技術支援與市場回應能力，促進各方資源之有效整合。我們與多家國際技術供應商維持長期合作關係，包括 NVIDIA、Google、Cisco、Akamai、F5、Microsoft、NetApp、Palo Alto、Salesforce 及 VMware 等，藉由持續導入新技術與解決方案，鞏固在企業級市場的服務能量與領先地位。

願景

我們以「專業服務、卓越標竿」為發展目標，強化平台型合作架構與價值鏈整合能力，支持企業客戶進行數位轉型與創新應用發展。同時，透過跨夥伴協作與資源互補，零壹科技持續推動產業生態系朝向「共榮、共好、共贏」之永續價值鏈發展，促進供應鏈與合作夥伴間的長期穩健成長。

經營理念

零壹科技秉持「誠信、專業、創新、共榮」的核心價值，持續發展具穩定性與成長性的營運模式，並致力於打造支援企業數位轉型之數位賦能平台。作為《天下雜誌》臺灣 500 大服務業之一，且名列前十大資訊設備銷售與服務產業企業，零壹科技以打造資訊服務業典範標竿為長期發展方向，透過整合原廠供應商、IT 系統整合商與技術開發夥伴，逐步建構連結原廠、經銷通路及應用開發的產業生態平台。

永續發展

零壹科技將 ESG 納入經營策略，從公司治理機制、環境管理作業流程到人才發展與多元共融政策，持續推動與國際趨勢接軌之管理作法，並逐步強化跨部門協作與制度化管理，將永續議題納入日常營運決策流程。面對全球淨零與碳管理要求，亦逐步導入溫室氣體盤查、節能效益評估及供應鏈合作機制，並結合數位技術提升碳管理與資訊揭露之效率與透明度，期能在資訊產業低碳轉型過程中發揮應有影響力，並朝向建立兼具數位與永續發展能力的企業定位邁進。

企業沿革

1990 – 1999: 系統整合與資訊服務擴張

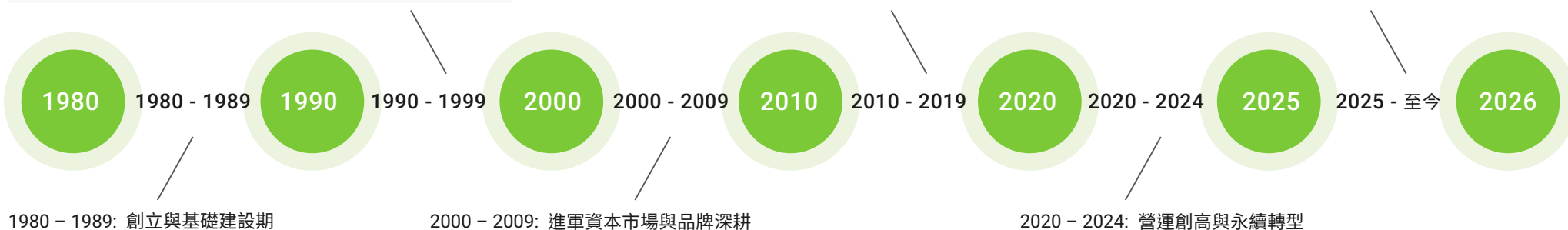
- 隨資訊化普及，零壹科技逐步轉型為整合型 IT 服務供應商。
- 代理品牌數量增加，涵蓋網路、儲存、伺服器等解決方案。
- 開始導入企業管理系統（ERP／CRM）等軟體產品。
- 建立完整的專案管理與技術支援團隊，爭取大型企業客戶。

2010 – 2019: 數位轉型與顧問服務開展

- 回應市場趨勢，強化數位轉型、資安、AI 等領域的顧問與導入服務。
- 成為多家國際科技品牌的關鍵代理商。
- 積極投入教育訓練、解決方案整合、永續資訊系統建構等領域。
- 建立「一站式企業服務平台」概念。

2025 - 至今: AI、雲與永續整合發展

- 2025 年營收創新高，顯示企業轉型成果穩定發酵。
- 聚焦 AI-ready、資安韌性、雲運算與 AI 應用四大核心領域。
- 深化生成式 AI、混合雲、零信任與 Green IT 等技術布局。
- 由傳統代理商升級為結合顧問、整合與訂閱服務之平台型服務商。
- 建立跨品牌與跨子公司協作，強化整合服務能力。
- 持續推動 ESG、資訊安全與數位韌性發展。
- 深化海外市場布局，提升區域技術服務能量。



- 1980 年創立，專注於企業級 IT 解決方案，主要經營代理硬體設備與企業 IT 基礎架構。
- 初期以系統整合（SI）服務為主，奠定技術實力與市場信任。
- 積極拓展臺灣企業用戶，建立穩定通路與品牌代理關係。

- 2000 年股票上櫃（OTC），2002 年正式上市（股票代號 3029）。
- 拓展營運據點，強化全臺服務網。
- 持續深化系統整合服務，進入金融、製造、醫療等關鍵產業。
- 探索雲端與虛擬化等新興科技，初步進入資訊安全與備援市場。

- 成立子公司，專注雲端、永續 IT 架構、AI 導入。
- 提出「資安即營運韌性」的策略理念，導入 ESG 與永續解決方案。
- 持續協助企業客戶建構高效、安全、合規的數位營運架構。

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，主要業務包括網路軟體與硬體產品之代理銷售，並結合技術支援能力提供專業服務。

於整體產業結構中

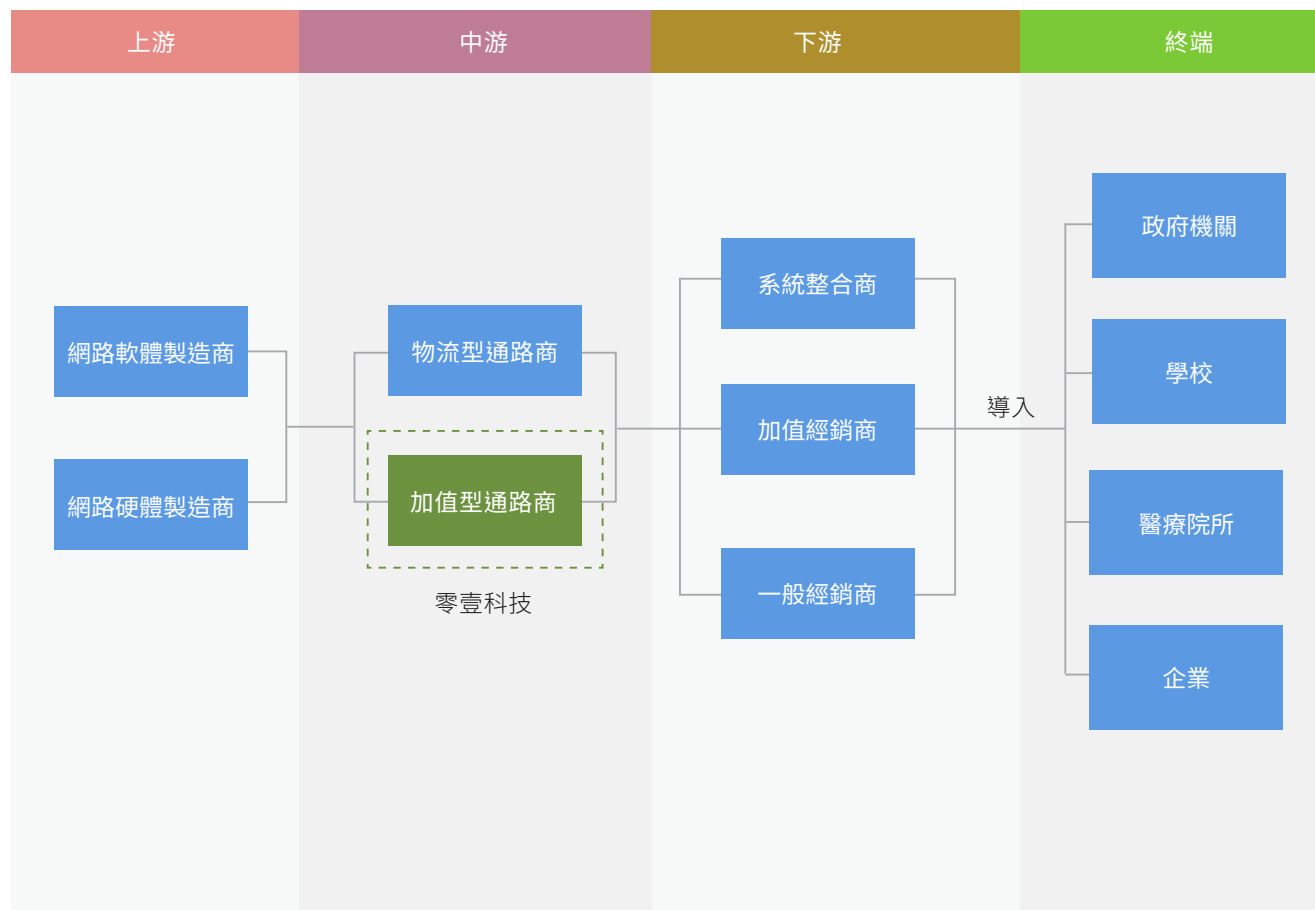
公司位處中游通路階段，上游銜接國內外網路軟硬體製造商，下游則連結系統整合商、加值型經銷商及一般經銷通路，形成完整的產品與服務流通體系。

依據服務性質區分，資訊通路商大致可分為物流型與加值型兩類。物流型通路商以產品銷售與配送為主要功能，而加值型通路商則進一步結合技術支援與整合服務，協助客戶完成系統應用與解決方案建構。

零壹科技即屬於加值型通路商，憑藉對代理產品之技術掌握與應用經驗，為下游合作夥伴提供整合性技術諮詢與支援服務，提升整體通路運作效率與專業分工。

對上游製造商而言

透過通路商可有效建立市場推廣與銷售網絡，並降低自建通路所需之人力與管理成本；對下游通路及客戶而言，則可藉由通路商所提供之產品整合與技術支援，提升整體應用解決方案之完整性與附加價值。零壹科技透過整合多元代理品牌，發展一體化解決方案，並透過經銷體系導入政府機構、教育單位、醫療機構及企業客戶等終端市場，進一步發揮通路平台在資源整合與市場拓展上的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，建立跨產業、跨區域之合作架構，逐步形成具規模化與延展性的產業協作體系。零壹科技亦強化與各類合作夥伴之連結與分工，促進技術、通路與服務之整合運作，進而提升整體服務效能與市場覆蓋能力，並為企業客戶提供更具彈性與完整性的解決方案支持。

主要營運策略規劃包括：

營運模式	內容
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，形成具協同效益之服務網絡，提供企業客戶整體性數位轉型解決方案。
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，提升解決方案與實際需求之契合度，強化導入成效與應用價值。
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，並透過整合應用與加值服務，提升整體解決方案之競爭力與強化市場差異化。
強化顧問能力與交付品質	透過專案管理、技術團隊及業務單位之協同運作，提升專案執行效率與服務品質，確保解決方案從規劃到交付各階段之完整性與穩定性。
落實永續價值與夥伴共榮	在追求營運成長的同時，重視與合作夥伴之長期關係與價值共創，透過資源整合與合作模式優化，逐步建構互利共生之產業生態，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。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，並結合教育訓練與售後支援機制，確保各項解決方案得以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

提供穩定且具擴展性的基礎設施解決方案，涵蓋伺服器、AI 算力架構、網路設備及儲存系統等，支援企業在數位轉型過程中的運算效能與資料處理需求。



資安韌性

針對企業資通安全需求，提供涵蓋資安生命週期管理之整合方案，包括防火牆、入侵防護與零信任架構等新世代技術，協助企業建置具備防護與應變能力之資安體系。



雲運算與服務

協助企業規劃與導入雲端運算環境，提供雲平台建置、系統整合與應用支援服務，透過雲原生架構與混合雲策略，提升系統彈性與擴展能力，支援多元業務發展需求。



人工智慧應用

導入數據分析及人工智慧技術（包含生成式 AI 等應用），協助企業強化決策分析能力與營運洞察，進一步發揮數據價值並推動商業模式創新。

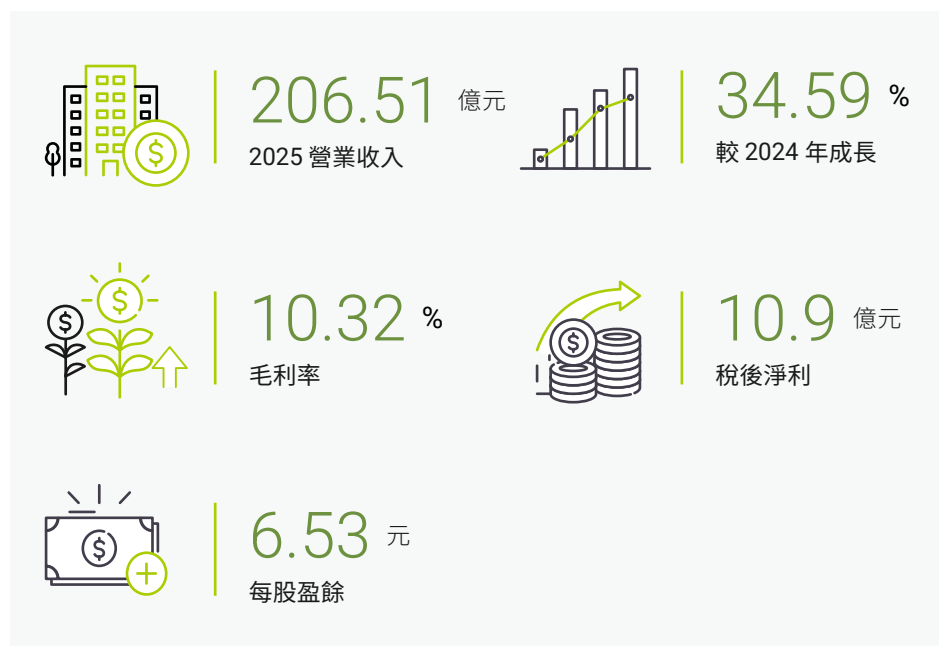
註：更多本公司之產品與服務項目請詳本公司年報。

1.1.3 經營績效

隨著混合辦公模式持續發展，企業對雲端架構、資安防護與協作平台等解決方案的需求維持穩健成長，同時，生成式 AI 技術快速演進，亦促使企業重新檢視其資料基礎架構與應用系統配置，帶動 AI 模型部署、算力資源整合及資料治理等相關需求逐步擴大，形成資訊服務產業的新一波成長動能。

零壹科技持續掌握產業趨勢變化，深化產品整合能力與顧問式服務模式，並透過強化技術支援與服務交付品質，穩健推動營運成長。2025 年全年個體營業收入達新臺幣 206.51 億元，較 2024 年成長 34.59%，毛利率約 10.32%，稅後淨利為新臺幣 10.9 億元，每股盈餘 6.53 元，展現穩定成長的營收規模與獲利表現。

展現穩健成長性



展望未來，隨著 AI 應用持續普及、資安與法規要求日益提升，以及企業加速推動數位轉型，資訊服務產業自 2025 年起開始呈現結構性成長。市場需求將聚焦於多雲管理、端到端資安架構及 AI 解決方案導入等領域，加值型通路商在整體價值鏈中的角色亦日益關鍵。零壹科技預期透過持續提升服務整合深度與附加價值，強化市場競爭優勢，預期帶動營運規模與獲利能力同步正向成長。

財務績效	2023 年	2024 年	2025 年
直接經濟價值之產生	13,510,579	15,343,398	20,651,230
營業收入	13,510,579	15,343,398	20,651,230
直接經濟價值之分配	13,287,735	15,180,052	20,375,063
營業成本	11,995,269	13,590,118	18,520,247
員工薪資與福利 ^{註1}	513,745	602,646	698,500
支付給資金提供者 ^{註2}	618,557	837,377	942,684
支付政府款項 ^{註3}	160,164	149,911	213,632
經濟價值之保留 (產生-分配)	222,844	163,346	276,167

(單位：新臺幣仟元)

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。

營運策略與規劃

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。本公司由財務信帳管理處擔任稅務之權責單位，負責依循租稅法規辦理各項稅務申報，並進行日常稅務行政與管理，相關事項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。

針對稅務法令適用之疑義，零壹科技秉持主動溝通原則，適時與稅務機關進行討論與諮詢；若有接獲稅務機關的來函，均全力配合提示資料，與稅務機關維持良好互動關係，並建立與利害關係人間之信任與溝通基礎。

2025 年稅前淨利為新臺幣 1,347,387 仟元，所得稅費用為新臺幣 257,587 仟元，佔個體營收比例 1.25%，有效稅率為 19.12%。



董事會

稅務治理決策及監督



財務信帳管理處

稅務權責



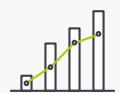
1,347,387 仟元

2025 稅前淨利



19.12 %

有效稅率



1.25 %

佔個體營收比例

項目	2023 年	2024 年	2025 年
稅前淨利 (新臺幣仟元)	849,768	1,031,096	1,347,387
所得稅費用 (新臺幣仟元)	158,251	197,327	257,587
有效稅率註	18.62%	19.14%	19.12%
佔公司個體營收 比例(%)	1.17%	1.29%	1.25%

註：有效稅率 = 所得稅費用 / 稅前淨利 * 100%。

政府財務補助

補助類型	2023 年	2024 年	2025 年	總計
投資抵減	6,630	11,354		17,984
稅收減免	1,442	-		1,442
補貼	21	95		120
補助金額總計	8,093	11,449		19,546

單位：新臺幣仟元

1.2 永續治理架構

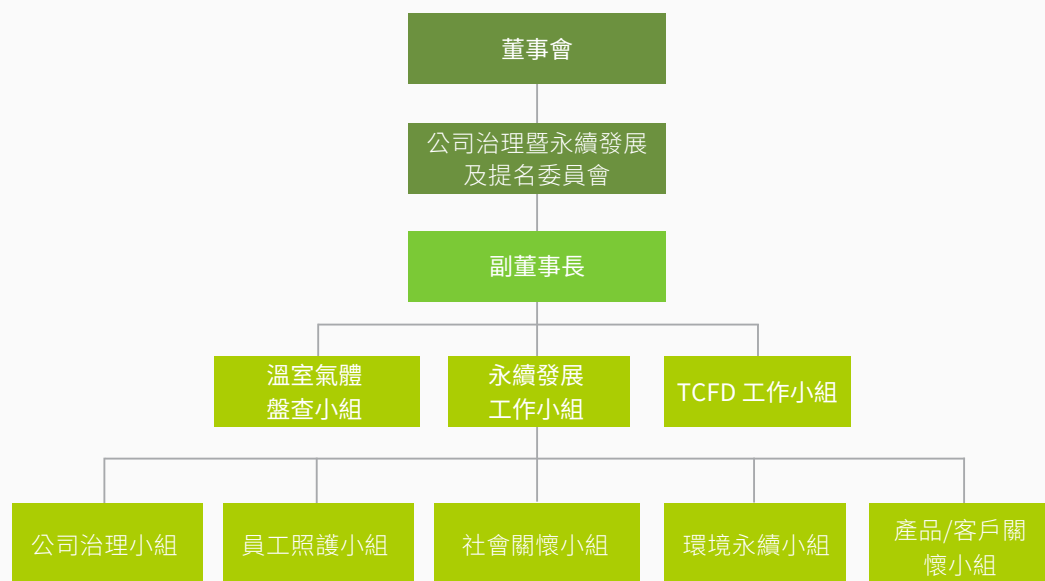
零壹科技原由董事會推動建立永續發展治理架構，後於 2025 年 2 月 27 日制定《公司治理暨永續發展及提名委員會組織規程》，成立「公司治理暨永續發展及提名委員會」，由公司治理暨永續發展及提名委員會指派副董事長作為召集人，負責制定策略、制度或相關管理方針與監控執行進度，並由相關單位部門主管組成工作小組，具體執行委派之任務，偕同彙整資料蒐集並校對內容。

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：

- 2020/12 起一各利害關係人溝通情形（一次／年）
- 2022/05 起一溫室氣體盤查、查證時程規劃及工作進度（一次／季）
- 已於 2025 年 8 月向董事會提報 2024 年永續報告書之內容，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（ESG）相關議題納入經營策略與日常營運中，持續精進管理機制與執行作法。本公司致力於在追求營運績效與長期價值的同時，兼顧風險管理與社會責任，逐步落實企業永續發展目標，並強化整體經營韌性。



1.3 利害關係人溝通與重大主題分析

1.3.1 利害關係人議合

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	2025 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。	- 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，Podcast）：不定期刊出提供客戶多元溝通管道：包含 7x24 小時售後服務專線、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。	- 臉書粉絲數共 7,241 位，Youtube 訂閱 3,220 位，客戶資料庫 65,000 筆名單。Podcast 製作共 50 支。新增 LinkedIn 經營關注 918 位。 - 舉辦 300 場客戶推廣活動，客戶訓練課程 200 堂，每年超過 3 萬人次參與，整體活動平均滿意度約 90%。
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。	- 人才發展 - 人才吸引與留任 - 多元、平等、共融	- 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。	- 召開四場勞資會議 - 公司內網、HR 通報系統與意見信箱即時給予員工意見回饋 - 辦理離職面談或離職人員意見調查，掌握員工流動與改善方向 - 課後問卷回收員工訓練意見，平均滿意度達 4.75 分（滿分 5 分） - 舉辦新人訓練、教育訓練、講座及共識營等活動，共計超過 10 場。

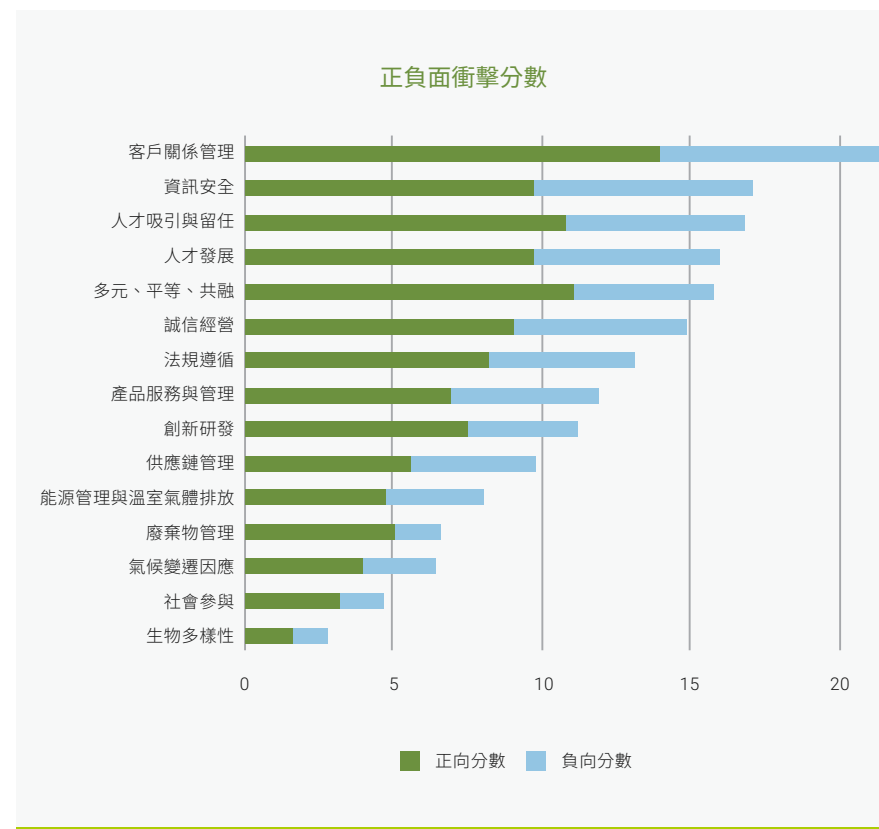
利害關係人	利害關係人對零壹科技的重要性	關注議題	溝通方式與頻率	2025 年溝通績效
股東／投資人	股東與投資人為公司長期發展的穩定支持者，應公平獲取重大訊息與經營成果資訊。公司透過穩健經營策略與定期揭露財務績效，提升企業透明度與投資價值，落實對資本市場之信賴承諾。	- 經濟績效 - 公司治理	- 將如公司治理、重要業務發展、營運績效等股東及投資人關注之相關資訊同步公開於證交所公開資訊觀測站與公司網站。 - 針對重大事件之公佈，除揭露於公開資訊觀測站與公司網站之外，亦視情況需要不定期發佈新聞稿或召開記者會進行說明。 - 每年召開一次股東會，定期舉辦國內法人說明會，設置投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通，為投資者與公司之間建立暢通的溝通管道。 - 聯絡窗口：發言人張小姐（Email：kathy.chang@zerone.com.tw）	- 舉辦法人說明會 2 場 - 發布 60 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。	- 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。	- 資訊安全 - 法規遵循	- 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	- 於法定時程提早進行溫室氣體盤查，呼應政府 2050 淨零藍圖規劃。 - 導入資安國際驗證 ISO 27001，並於 2025 年度通過查證。
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。	- 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	- 綠色生活 21 天：「數位排毒 × 生態共感」共 2,253 人次參與。 - 員工主動響應各項公益行動，上半年捐血活動共 118 人參與，捐出 169 袋血。

本公司透過公開透明之資訊揭露及多元溝通管道，積極與利害關係人建立雙向交流機制，並藉由持續蒐集與回應意見回饋，促進彼此理解與互信，確保溝通運作具備順暢性與實質成效。為進一步提升溝通管理之系統性與延續性，公司亦建置利害關係人溝通評估機制與議題管理程序，針對各類意見進行蒐整、分類與分析，並將相關結果回饋至營運決策與永續策略規劃中，作為持續精進的重要依據，以強化整體互動品質與參與價值。

1.3.2 重大主題鑑別與分析

2025 年零壹科技依據臺灣《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），並參酌國內外同業相關法規與永續趨勢議題，共同建構以衝擊為基礎之重大性分析流程，同時考量前述六大類利害關係人對永續議題之關注程度評估結果，進行重大主題之系統性辨識與分析。根據鑑別結果，零壹科技得以掌握營運活動對經濟、環境與社會之主要影響，不僅能作為公司策略規劃與資源配置之重要依據，亦有助於提升資訊揭露透明度與永續績效管理品質。2025 年共計回收 175 份有效之內外部問卷。

重大主題鑑別分析



重大主題列表

面向	2025 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	透過建立誠信經營相關制度、推動政策聲明書簽署及定期誠信教育訓練，強化公司治理與企業倫理文化，建立透明且具紀律之經營基礎，提升利害關係人對公司之信任程度。	若誠信管理制度未能有效落實，發生舞弊、貪腐或不當交易行為，將對公司聲譽、營運穩定性及法規遵循造成重大影響，並可能削弱投資人與利害關係人信心。	2.2 誠信經營	• 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	• 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。	若未妥善管理能源使用與碳排風險，可能導致營運成本上升、面臨法規要求趨嚴及氣候相關衝擊，進而影響企業永續發展與財務穩定性。	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	• GRI 302 能源 • GRI 303 水與放流水 • 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，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	• 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。	若產品品質或服務交付未達預期，或未能即時回應市場需求變化，將損害客戶滿意度與信任，影響品牌形象與營收穩定性。	3.1.1 產品服務與管理	• 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 資訊安全與客戶關係管理	• GRI 417 行銷與標示

重大主題及衝擊邊界列表

2025 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	●	○	●	○	●	○

●直接影響／相關 ○間接影響

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



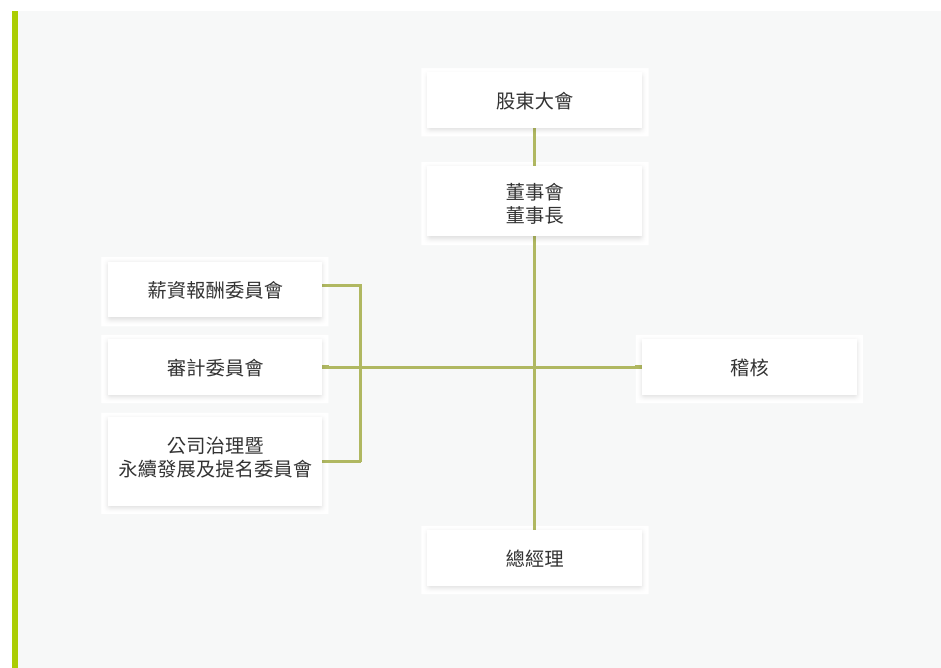
管理方針

重大主題	誠信經營								
GRI指標	GRI 3-3、GRI 205-1、GRI 205-2、GRI 205-3								
正面與負面衝擊說明	正面衝擊說明： 零壹科技依循誠信經營守則，推動道德與法規遵循教育訓練，並落實反貪腐政策及相關程序之宣導與溝通，強化公司治理架構與企業倫理文化，有助於降低誠信經營風險並提升整體治理評價。 負面衝擊說明： 若未能建立完善之誠信經營制度及檢舉與管理機制，可能導致違反誠信原則之行為未能有效預防或控管。相關事件一旦發生，將對公司聲譽及外界對經營透明度之信任造成不利影響，並可能進一步影響業務拓展與長期發展。								
政策與承諾	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》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，定期辦理法令宣導與教育訓練，提升董事、經理人及員工對違反誠信行為態樣之辨識能力，例如區分一般社交禮儀與不當利益輸送，進一步強化內部道德意識與風險防範能力。 此外，零壹科技亦將誠信經營原則延伸至供應鏈管理，要求供應商簽署廉潔承諾書，並持續推動相關規範之落實。透過內外部一致之管理標準，公司於上游、下游及內部日常營運中均以誠信為主要行為準則，落實對違反誠信行為零容忍之管理原則。								
目標	<table> <tr> <th>目標期程</th><th>目標內容</th></tr> <tr> <td>短期目標 (2026年)</td><td> - 新進人員誠信經營承諾書簽署率 100%。 - 新進人員誠信經營課程 100% 參與率。 - 高階經營階層【遵循誠信經營政策聲明書】簽署率 100%。 - 誠信經營宣導達成率 85%。 - 無發生重大違反誠信經營法規事件。 </td></tr> <tr> <td>中期目標 (2026年-2028年)</td><td> - 誠信經營宣導達成率 90%。 - 針對公司業務上代理產品之國內／外供應廠商及內部總／庶務類供應廠商推動簽署【供應商永續責任承諾書】達成率 70%。 </td></tr> <tr> <td>長期目標 (2028年-2030年)</td><td> - 誠信經營宣導達成率 100%。 - 針對公司業務上代理產品之國內／外供應廠商及內部總／庶務類供應廠商推動簽署【供應商永續責任承諾書】簽署率 90%。 </td></tr> </table>	目標期程	目標內容	短期目標 (2026年)	- 新進人員誠信經營承諾書簽署率 100%。 - 新進人員誠信經營課程 100% 參與率。 - 高階經營階層【遵循誠信經營政策聲明書】簽署率 100%。 - 誠信經營宣導達成率 85%。 - 無發生重大違反誠信經營法規事件。	中期目標 (2026年-2028年)	- 誠信經營宣導達成率 90%。 - 針對公司業務上代理產品之國內／外供應廠商及內部總／庶務類供應廠商推動簽署【供應商永續責任承諾書】達成率 70%。	長期目標 (2028年-2030年)	- 誠信經營宣導達成率 100%。 - 針對公司業務上代理產品之國內／外供應廠商及內部總／庶務類供應廠商推動簽署【供應商永續責任承諾書】簽署率 90%。
目標期程	目標內容								
短期目標 (2026年)	- 新進人員誠信經營承諾書簽署率 100%。 - 新進人員誠信經營課程 100% 參與率。 - 高階經營階層【遵循誠信經營政策聲明書】簽署率 100%。 - 誠信經營宣導達成率 85%。 - 無發生重大違反誠信經營法規事件。								
中期目標 (2026年-2028年)	- 誠信經營宣導達成率 90%。 - 針對公司業務上代理產品之國內／外供應廠商及內部總／庶務類供應廠商推動簽署【供應商永續責任承諾書】達成率 70%。								
長期目標 (2028年-2030年)	- 誠信經營宣導達成率 100%。 - 針對公司業務上代理產品之國內／外供應廠商及內部總／庶務類供應廠商推動簽署【供應商永續責任承諾書】簽署率 90%。								

權責單位	法務中心
申訴機制	- 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。 - 電子信箱：HumanResourceDept@zerone.com.tw。 - 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。 - 受理及立案：稽核室。 - 調查：董事長指定之專案負責人或調查小組。
行動計畫	負面衝擊行動： - 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。 - 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 - 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檢舉人有不利措施，並訂明前揭不利措施之內容，以及受不利措施之人員得主張之救濟程序），保障檢舉人權益。 - 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。 正面衝擊行動： - 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。
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。

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。

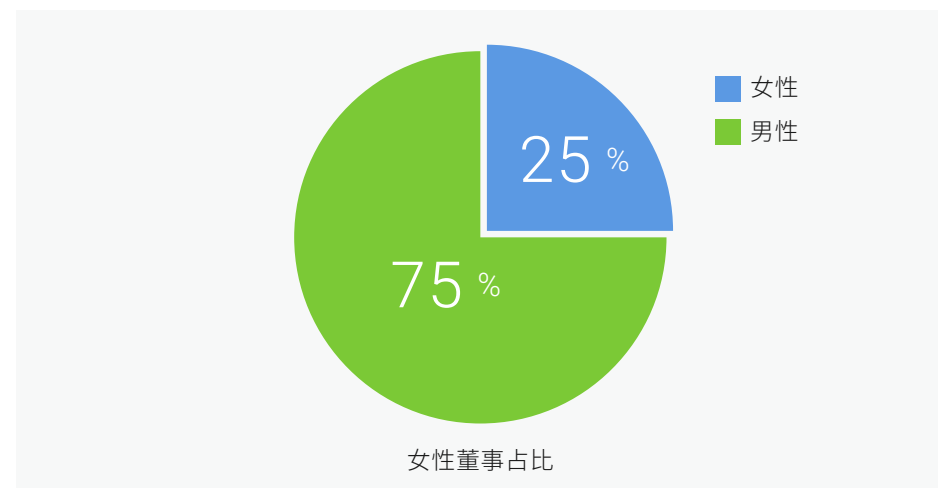


2.1.1 董事會運作

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 9 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，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，除展現本公司優於法定之規範外，女性董事席次比例占 25%，顯示公司亦重視董事會組織多元化組成。



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 2025 年召開 6 次董事會，平均出席率達 95%，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。

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 2025 年進修課程如供應鏈勞工人權、淨零高峰論壇及 AI 轉型策略等，總計 32 小時，使董事具備相關知識以領導公司未來發展的方向。

董事成員

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(註)	男	√	√	√	√	√	√		√	
獨立董事	黃淑君	女	√	√		√	√	√	√		
獨立董事	葉奇鑫	男	√	√	√		√	√	√		

註：獨立董事吳銘雄先生已於 2026 年 5 月 16 日逝世解任。

進修課程

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		
川普 2.0 顛覆全球經濟秩序-衝擊與因應之道	V			6	3
2025 公司治理論壇：變局下之公司治理	V			7	3
2025 台新新光淨零高峰論壇	V	V		1	3
企業永續在 AI 轉型中的領先策略	V	V	V	1	3
家族傳承稅務新觀念	V			1	3
全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享			V	1	3
公司治理升級：打造人才競爭力新局			V	1	3
公司治理論壇-洗錢防制與打擊資恐	V			1	2
公司治理-職場霸凌與性騷擾			V	1	2
公司治理-永續環境碳管理篇-低碳轉型路徑規劃-碳權與碳定價		V		1	3
台商大陸供應鏈重組趨勢與常見問題	V			1	3
AI 賦能產業・驅動變革	V			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 2026 年第一季完成 2025 年度董事會及各功能性委員會之內部績效評估，董事會績效評估平均得分為 4.92 分（滿分 5 分），董事成員績效自評平均得分為 4.84 分（滿分 5 分），薪資報酬委員會與審計委員會績效評估績效評估之平均得分為 4.98 分（滿分 5 分），公司治理暨永續發展及提名委員會績效評估之平均得分為 4.99 分（滿分 5 分），整體評分結果董事會績效評估較去年提升、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。

2025 年評估結果亦於 2026 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 2026 年委託外部專業獨立機構就 2025 年全年度進行董事會效能評估，並於 2026 年 2 月 25 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。

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。2025 年共舉行 2 次會議，出席率達 100%。

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。2025 年共舉行 5 次會議，出席率達 93%。

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。2025 年共舉行 4 次會議，出席率達 100%。

2.1.3 投資人溝通

零壹科技致力於保障利害關係人權益，在追求營運績效與獲利的同時，重視環境、社會及公司治理等面向，並將其納入公司整體管理機制與營運方針中。於股東權益維護方面，公司設置發言人機制，負責接收股東建議與疑義，並依議題性質轉由相關權責單位進行後續處理及回應，以確保溝通管道之順暢與回應效率。

為建立多元且有效的利害關係人溝通機制，公司除定期於每年召開股東會，並每半年召開法人說明會，向投資人揭露公司營運及財務狀況外，亦透過官方網站建置資訊揭露平台，提供包括財務報表、法人說明會資料、重大訊息公告及公司重要規章（含 ESG 相關制度）等內容。透過公開透明之資訊揭露機制，確保資訊之即時性與可取得性，並強化投資人與外界對公司營運之理解與信任。

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，並將誠信經營作為企業營運之核心基礎。為落實相關政策，本公司依《上市上櫃公司誠信經營守則》及組織營運所在地適用之相關法令，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，並作為日常營運與商業決策之遵循依據，以強化公司內部控制與外部合作之誠信基礎。

誠信經營守則

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，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。

2025 年誠信經營執行情形如下：

- 現任董事及經理人均簽署【遵循誠信經營政策聲明書】。
- 截至本年度 12 月 31 日止，新進員工 100% 完成誠信經營承諾書簽署及誠信經營政策及內線交易教育宣導參與，參與人次共計 150 人次。
- 吹哨人檢舉信箱，截至本年度 12 月 31 日止，無任何舉報事件。

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，本公司每年透過各營運據點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。2025 年末發現顯著之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，2025 年零壹科技舉辦新進人員「誠信經營」及「內線交易」之教育訓練課程，參加者共計 150 人次，接受反貪腐溝通與訓練比例為 100%。未來將持續推動反貪腐相關溝通與管理機制，並強化制度落實與員工認知，逐步建構透明且具誠信基礎之企業文化。

誠信經營溝通管道

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
E-mail 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「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。	不定期
教育訓練課程	新進員工	辦理內線交易防制及誠信經營相關教育訓練課程，協助新進員工迅速建立正確觀念，深入了解公司誠信政策之核心精神與落實方針，以確保相關規範得以有效落實於日常營運之中。	新進人員針對誠信經營等議題，100% 完成教育訓練。

反貪腐溝通情形

項目		2023 年			2024 年			2025 年		
		已接受反貪腐溝通與訓練人數	該類別總人數	已接受反貪腐溝通與訓練百分比	已接受反貪腐溝通與訓練人數	該類別總人數	已接受反貪腐溝通與訓練百分比	已接受反貪腐溝通與訓練人數	該類別總人數	已接受反貪腐溝通與訓練百分比
董事		8	8	100%	8	8	100%	0	0	0%
一般員工	管理職	30	55	55%	40	65	62%	3	68	4%
	非管理職	281	312	90%	329	341	96%	72	354	20%
	(合計)	311	367	85%	369	406	91%	75	422	18%

註：2025 年因董事與在職人員多已完成本階段反貪腐溝通與訓練，故僅針對新進人員與部分人員補訓。預計 2026 年更新訓練教材與宣導文件後執行新一輪訓練。

供應商誠信經營

為促進全球供應商夥伴共同成長，2022 年依照《責任商業聯盟行為準則》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。本公司截至報告書發布日前持續宣導永續供應理念，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】	24	80	30%

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

為建立誠信且透明之企業文化，落實公司所訂定之行為準則，本公司制定《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》，明確規範檢舉管道、處理程序及相關權責，以確保檢舉機制運作之有效性，並保障檢舉人及相關人之合法權益。

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。

檢舉案件處理流程

- **受理及立案：**由稽核室專責人員受理接獲檢舉案件後應立即立案。
- **呈報：**檢舉案件若涉及員工者，應呈報其上級主管及總經理、董事長，由董事長指定專案負責人或組成調查小組進行調查；如檢舉案件涉及董事或經理人，應呈報獨立董事，公司應配合調查工作。
- **調查：**調查過程中，如有必要，可請檢舉人說明及提供相關資訊，亦可請其他相關部門或外部專家提供協助。
- **結案及報告：**專案負責人或調查小組完成調查後，根據調查結果向董事長提出報告，內容包括檢舉案由、調查過程、處理建議及後續檢討改善措施等，並得視案件情節向董事會報告。

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。
- 電子信箱：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

經查證檢舉案件屬實，且對公司防弊或提升管理效能具實質貢獻者，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

零壹科技以「誠信、正直、透明」為經營理念，秉持遵循當地法規與誠信原則從事各項營運活動。除確實遵守相關法令規範外，公司亦建立定期合規性審查機制，持續關注並評估法規變動對營運之潛在影響與風險，滾動式調整內部管理作業，強化法遵能力與風險控管，作為公司穩健經營之基礎，並兼顧利害關係人權益，以期達長期永續發展。

法規遵循相關單位及執掌

單位	執掌
法務中心	- 負責審視公司內、外部文件是否具合規性。 - 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，系統性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。透過持續檢討與調整，確保本公司營運符合最新法令規範、降低違規風險與潛在影響。

法規辨識流程



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，2025 年末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。

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，金額到達新臺幣 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。

法規遵循培訓與宣導

零壹科技不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。2025 年開設內線交易相關法規之課程供新進同仁參與，受訓人數共計 75 人次。

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，並納入整體經營決策架構中。本公司已於 2022 年通過《風險管理政策》，作為風險辨識、評估與管理之依據，明確規範風險管理之組織架構與權責，確保各類風險均被妥善識別與控制，並於可承受範圍內進行有效管理。

董事會為本公司風險管理之最高決策與監督單位，對整體風險承擔最終責任，負責核定風險管理政策及相關制度，並監督風險管理機制之運作情形與執行成效。同時，董事會授權董事長指派高階管理階層組成風險管理小組，負責推動風險管理相關作業，並定期彙整風險評估結果與改善措施，以確保風險管理機制得以持續運作與精進。

風險組織與職責



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。



董事會



風險管理小組



業務執行單位

稽核單位



風險管理組織圖

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、評估、管控及監督機制，持續檢視內外部風險因子，並評估其對公司短、中長期營運之潛在影響，作為營運決策與資源配置之參考依據。藉由強化全體員工之風險意識與應變能力，進一步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。

為持續精進風險管理機制，零壹科技定期辦理風險盤點與分析作業，追蹤重大風險之變化趨勢，並依風險評估結果擬定相應之管理策略與控制措施。同時，將相關作業納入日常內部控制流程中，確保各項風險能有效控管於可接受範圍內，並持續檢討與優化管理成效。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，由高階主管核定通過。

風險管理流程

風險識別

聚焦各部門面臨之風險，並辨識可能對零壹造成重大損失之潛在風險。

風險評估

- 擬訂風險胃納，建立質化與量化之量測標準，以系統性分析與評估各項風險。
- 針對已識別之風險進行定期評量，並依營運環境變化適時檢討其適用性與調整因應策略。

風險控制

- 制定風險因應措施及危機管理機制，確保各項潛在風險得以適當控管。
- 各單位將風險管理機制納入作業規範及內部控制程序，持續監控與優化管理流程。

風險監督

- 內部稽核單位適時掌握內部控制及風險事項之運作情形，並提出改善建議。
- 風險小組定期審視整體風險管理運作之完整性，並至少每年一次向董事會提報執行情形，確保風險管理機制有效運作與持續改善。

風險結果與因應

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	- 定期檢視客戶授信額度與信用狀況，評估保險需求。 - 由專責單位負責與往來銀行之授信及溝通作業。
財務風險	匯率變動風險	- 採進口牌照以美元為主，適時辦理避險操作，以平衡美元資產與負債。 - 視匯率變動調整外幣部位，並控制外幣曝險風險於合理範圍內。
資安風險	日新月異的資安攻擊與資訊安全威脅	- 於 2025 年取得 ISO 27001：2022 資訊安全管理系統認證。 - 建立完整資安體系：落實 1 份政策、16 份程序書、7 份作業說明書及 66 份表單，共計 90 餘份管理文件，並完成 334 項資產清點與風險評鑑，合格率達 99.4%。
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。 - 持續關注國際及臺灣相關法規（如《氣候變遷因應法》及 IFRS 永續揭露準則），並依規定時程進行碳盤查與確信。
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	- 推動員工持股信託，提升留才與向心力。 - 強化人才發展與員工溝通機制。 - 持續優化招募流程。 - 完善薪酬與福利制度。 - 落實員工訪談與關懷。 - 推動人才培育與留任計畫。
氣候變遷與環境風險	極端氣候變遷與天然災害可能造成供應鏈中斷、物流延誤及設施受損，影響業務交付能力	- 優化運輸路線規劃、建立早期預警系統。 - 建立多元供應來源，降低供應鏈中斷風險。
新興風險	AI 科技發展可能衍生 AI 詐騙及資訊安全等風險。	- 定期辦理資安教育訓練及模擬演練(如社交工程演練) - 定期檢討資安防護政策與應變計畫，確保能即時應對 AI 相關新興威脅，提升企業資安韌性。 2025 年度已辦理「AI 詐騙案例」線上課程及「從日常到 AI，資訊安全全面導讀」實體課程，累計逾 470 人次參與。

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，由專任稽核人員組成，並每年定期向董事會報告，主要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。

此外，本公司已依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》規範，將永續資訊之管理納入內部控制制度之範疇，確保環境、社會及治理（ESG）相關資訊之蒐集、彙整與揭露過程具備正確性、完整性及可靠性。

透過三大單位間的橫向協作與縱向監督機制，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。2025 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。

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
GRI 指標	GRI 3-3、GRI 302-5、GRI 305-5、GRI 416-1、GRI 416-2
正面與負面 衝擊說明	正面衝擊說明： 零壹科技透過提供節能、減碳及資源最佳化之資通訊解決方案，協助客戶降低營運能耗與碳排放，並推動永續採購與供應鏈管理，對環境與產業淨零轉型產生正向影響；同時藉由強化客戶資安韌性，保障終端用戶個資安全並支撐數位經濟穩定運作，提升社會整體數位信任。此發展亦有助於深化客戶關係、提升品牌價值與市場競爭力，並開拓永續轉型相關之新興市場機會，強化長期營運韌性。 負面衝擊說明： 零壹科技代理之硬體設備於製造端涉及碳排放與資源耗用，使用週期結束後若缺乏妥善回收機制，將產生電子廢棄物增加環境負荷；另高效能運算及資料中心相關產品於客戶端運行時將推升能源使用，若未搭配妥善管理，可能加劇整體環境衝擊。產品資訊揭露及資安、個資相關法規要求日益提升，若管理不當可能導致裁罰風險、客戶信任下降與品牌聲譽受損；而全球供應鏈波動或原廠政策變更，亦可能影響產品交付穩定性，進而衝擊營運績效與客戶關係維繫。
政策與承諾	零壹科技以「加值型代理 + 顧問／導入服務」為核心，針對產品與服務管理建立以下承諾： • 永續選品與方案設計：在代理品牌與解決方案規劃階段，納入原廠永續政策與產品層面作為（如循環設計、回收計畫、能效設計、責任採購／供應鏈管理），並於解決方案提案時提供客戶參考。 • 綠色 IT 與數位永續：推動 Green IT（綠色IT）、FinOps（雲端效率）與碳管理／ESG資料治理方案，協助客戶建立可量化的永續管理流程。
行動計畫	負面衝擊管理 • 代理品牌／產品導入前評估：納入合規（產品資訊、資安／隱私）、供應鏈風險與永續資訊（回收計畫／能效設計）之審視。 • 原廠回收與循環經濟：以原廠回收／汰換機制支援客戶e-waste（電子廢棄物）處理（例：Cisco、NetApp 等具產品回收／循環方案）。 • 雲端效率管理與能耗優化：透過雲端效率管理（FinOps）與資料中心能耗監控，協助客戶降低資源浪費。 正面衝擊管理 • 推廣循環設計與節能方案：在大型專案／解決方案中優先提出高能效、可維修／可回收之產品選項。 • 推動 ESG 數位化：導入碳盤查／碳資料治理、ESG 資料平台與永續報告支援工具，提升客戶永續資訊透明度。

目標	目標期程	產品服務與管理
	短期目標 (2026年)	- 建立「代理品牌產品永續資訊包」：以主要代理品牌彙整產品層面 ESG 資訊，納入提案與客戶溝通素材。 - 推動 Green IT、FinOps 與碳管理方案：完成標準化服務流程與顧問工具包，協助客戶啟動 PoC (Proof of Concept，概念驗證)／專案導入。 - 合規與風險：維持「零產品資訊／標示違規事件」之管理目標。
	中期目標 (2027 年~2029年)	- 擴大「低碳／高能效」解決方案組合：以資料中心節能、混合雲效率、AI 算力能效與資安韌性為主軸，形成可複製的產業解方。 - 與原廠／回收夥伴合作：建立 e-waste／設備汰換回收之流程指引，降低客戶汰換成本與環境衝擊。
	長期目標 (2030年~)	成為臺灣企業數位永續轉型的關鍵加速器：以平台化生態系提供 ESG 資料治理、碳管理與韌性資安的端到端服務，並逐步擴展至亞太區域市場。
有效性評估	合規面：產品資訊／標示違規事件、主管機關裁罰事件、重大客訴調查（依年度統計）。 綠色方案：Green IT、FinOps、碳管理／ESG 資料治理等專案數量、PoC 轉正式導入比例評估。 客戶面：解決方案採用後的資源效率改善評估（以客戶授權提供之用量／成本／能耗資料進行前後比較）。 管理機制：每季由相關事業單位與 PMO（Project Management Office，專案管理辦公室）／法遵／資訊安全等彙整檢視，必要時啟動改善專案。	
申訴機制	官網：https://www.zerone.com.tw/contact 公司電話：(02) 2656-5656	

重大主題	資訊安全								
GRI指標	GRI 3-3、GRI 418-1								
正面與負面 衝擊說明	正面衝擊說明： 零壹科技持續導入資安管理系統，並定期執行系統檢測與員工資安教育訓練，有效強化全員資安意識及事故應變能力，降低資訊外洩風險，保障客戶資料安全與企業營運穩定性。 負面衝擊說明： 若零壹科技內部資訊安全管理出現疏漏，可能導致客戶資料外洩、失竊或遺失，造成商業機密外流並損害客戶信任；一旦遭受駭客攻擊或勒索軟體入侵，輕則影響服務品質與交付效率，重則中斷企業營運，對公司商譽及整體營運造成重大衝擊。								
政策	訂定零壹科技《資訊安全白皮書》，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。								
目標	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 <table> <tr> <th>目標期程</th><th>資訊安全管理</th></tr> <tr> <td>短期目標（2026年）</td><td> - 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 - 管控內部資料安全，無資安重大事件發生 </td></tr> <tr> <td>中期目標（2027 年~2029年）</td><td> - 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 - 積極打造零資安風險的營運環境，持續保護客戶隱私 </td></tr> <tr> <td>長期目標（2030年~）</td><td> - 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 - 積極打造零資安風險的營運環境，持續保護客戶隱私 </td></tr> </table>	目標期程	資訊安全管理	短期目標（2026年）	- 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 - 管控內部資料安全，無資安重大事件發生	中期目標（2027 年~2029年）	- 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 - 積極打造零資安風險的營運環境，持續保護客戶隱私	長期目標（2030年~）	- 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 - 積極打造零資安風險的營運環境，持續保護客戶隱私
目標期程	資訊安全管理								
短期目標（2026年）	- 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 - 管控內部資料安全，無資安重大事件發生								
中期目標（2027 年~2029年）	- 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 - 積極打造零資安風險的營運環境，持續保護客戶隱私								
長期目標（2030年~）	- 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證有效性 - 積極打造零資安風險的營運環境，持續保護客戶隱私								

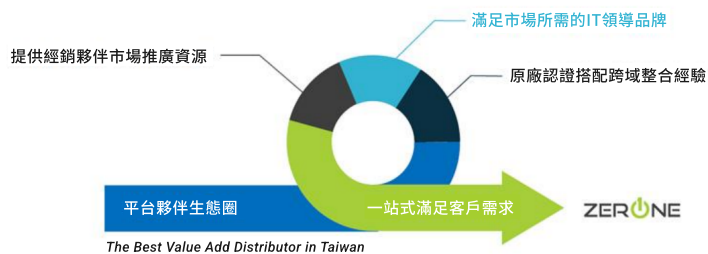
行動計畫	負面衝擊管理 • 預防：持續維護 ISO 27001：2022 資訊安全管理系統認證，定期執行風險評鑑及弱點掃描，確保資安防護機制即時更新；規劃年度社交工程演練與資安教育訓練，提升全員資安意識，降低人為疏失風險。 • 實際： • 完成資訊資產清點與風險評鑑，針對風險值超過可接受門檻之資產擬定改善計畫 • 進行災害復原演練，驗證 11 套核心系統備援復原機制，確認 RTO（Recovery Time Objective，復原時間目標）／RPO（Recovery Point Objective，復原點目標）均符合目標 • 執行內部稽核並開立 13 項矯正預防單據，持續追蹤改善進度；取得 AFAQ 國際驗證之 ISO 27001：2022 證書。 正面衝擊管理 • 遵循「計畫-執行-檢查-行動（PDCA）」循環管理模式，定期辦理資訊安全內部稽核與管理審查，檢視資安執行情形。 • 每年規劃定期演練項目，包括社交工程演練、弱點掃描、災害復原演練及安全檢測，持續強化資安管理體系有效性。 • 執行官網及雲端服務網之應用程式安全檢測，並針對檢測發現事項進行改善，以確保客戶服務安全。
有效性評估	• 資通安全管理委員會每年召開管理審查會議，由總經理主持，審視資安政策目標達成情形、內外部稽核結果及風險評鑑成效，2025 年度管理審查已於 2025 年 2 月 19 日完成。 • 完成年度內部稽核，涵蓋臺北總部及新竹辦事處，稽核範圍包含 ISO 27001 全部管理領域，開立 13 項矯正預防單據，要求於 10 個工作天內完成根因分析及改善措施。 • 取得 AFAQ 國際認證機構之 ISO 27001：2022 外部稽核驗證，Stage 1 及 Stage 2 均已通過，僅 1 項不符合事項（NC）及 3 項觀察事項（OBS），均已完成矯正。 • 定期執行應用程式安全檢測，追蹤弱點改善進度，完成官網與雲端服務網安全掃描。 • 風險評鑑結果：334 項資訊資產中，332 項風險值在可接受範圍（≤16）內，2 項超出門檻之資產已納入風險改善計畫持續追蹤。
申訴機制	內部同仁可透過資安事件通報程序向資訊中心通報資安異常事件；外部利害關係人可透過公司官網聯繫窗口或客服信箱反映資安相關問題。

重大主題	客戶關係管理	
GRI指標	GRI 3-3、GRI 417-1、GRI 417-2、GRI 417-3	
正面與負面 衝擊說明	正面衝擊說明： 零壹科技透過多元溝通管道與全天候售後支援機制，快速回應客戶需求，協助客戶維持系統穩定運作並降低營運中斷風險；同時藉由系統化蒐集客戶滿意度與服務回饋，持續優化產品與服務品質，並協助客戶強化資安韌性，進而鞏固客戶關係、提升合作黏著度與續約率，強化品牌信譽與市場競爭力，為長期營運成長奠定穩固基礎。 負面衝擊說明： 零壹科技於專案交付、維修與售後支援若未達 SLA（Service Level Agreement，服務水準協議），可能影響客戶營運效能與使用體驗，並可能引發法規裁罰、客訴增加、續約率下降與商譽受損等風險，進而衝擊營運績效與市場地位。	
政策	• 客戶溝通：提供多元溝通管道（官網／社群／線上研討會／客服與售後服務專線等），並以專人處理客戶諮詢與服務需求。 • 客戶滿意度：定期辦理客戶滿意度調查與活動 NPS（Net Promoter Score）追蹤，作為服務改善依據。	
目標	目標期程	客戶關係管理
	短期目標（2026年）	• 客戶整體滿意度目標：維持 4.8／5（約 96%）以上（以年度調查為準）。 • 活動／研討會 NPS 目標：維持 80 分以上（依活動回饋統計）。 • 客戶資安／隱私：維持「經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴」管理目標。
	中期目標（2027 年~2029年）	• 透過數位化工單與 VOC（Voice of Customer）分析，縮短重大問題回應時程並提升一次解決率。 • 強化經銷／夥伴賦能，提升交付一致性。
	長期目標（2030年~）	• 建立可量化的客戶體驗管理體系，與訂閱制／服務化營收模式深度結合，提升續約與長期價值。

行動計畫	負面衝擊管理 • 服務交付控管：專案階段性檢核、SLA（Service Level Agreement，服務水準協議）與工單流程，降低交付落差。 • 事件應變處理：若發生重大客訴／事件，啟動跨部門協調（業務／技術／PMO／資安）與客戶溝通機制，提出改善計畫並追蹤結案。 • 落實個資／資安控管：權限管理、資安教育訓練、供應商／合作夥伴合規要求。 正面衝擊管理 • 客戶滿意度／活動回饋常態化：透過問卷、NPS（Net Promoter Score，淨推薦者分數）與售後工單資料，進行根因分析與改善。 • 技術賦能與數位韌性提升：透過研討會／課程提供最新技術與最佳實務，協助客戶提升數位化能力與資安韌性。
有效性評估	• 客戶滿意度（CSAT）與 NPS 統計分析：年度／活動統計，與前期比較。 • 客訴／工單評估：案件量、重大案件回應時間、結案時間、重複發生率評估。 • 客戶資安／隱私分析：資安事件通報、稽核結果與改善追蹤。 • 每季進行營運／服務檢討會議，必要時啟動改善專案
申訴機制	• 公司電話：（02）2656-5656 • 透過維修服務頁面／工單系統進行查詢與回報（依服務合約與維修流程）。

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脈動，與原廠保持密切合作關係，建構「平台夥伴生態圈」，以一站式服務滿足客戶需求。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，持續引進國際一流廠商的新產品與新技術，協助客戶在數位轉型時代保持競爭優勢。

面對企業在推動數位轉型與 IT 現代化過程中，常見的挑戰包括基礎架構效能不足、雲端管理複雜、資安風險升高、AI 導入不易與 IT 成本控管等，零壹科技提供完整企業 IT 解決方案，涵蓋 IT 基礎建設 AI 化、雲運算與服務、資安韌性與人工智慧應用四大主產品方向，協助企業提升系統效能、強化資安防護、優化雲端管理，克服 AI 應用挑戰。

零壹科技四大主產品類型及服務



IT 基礎建設 AI 化			
產業趨勢	近年來，雲端、AI、大數據、5G 與物聯網等新科技帶動全球數位轉型浪潮，運算需求急速攀升。面對 AI 快速進化與新商業模式崛起，企業在 IT 基礎架構上，普遍面臨高速運算、跨雲部署與流程自動化等轉型挑戰		
解決方案	- 伺服器與高效能運算平台 - 儲存系統、資料備援與高速網路整合 - 支援虛擬化、容器化與自動化部署的架構建置	現有商品、服務項目	系統應用：提供企業級伺服器、自動化部署與監控平台、備份／備援方案、儲存管理、資料保護與歸檔系統等，用以提升資料中心、混合雲與核心系統之穩定性與營運效率 網路設備：提供企業級交換器、無線網路、路由器、資料中心網路、軟體定義網路（SDN）、負載平衡與骨幹網路設備等，支援企業高速連網、應用交付與網路可視化管理需求 儲存設備：提供從傳統儲存、全快閃儲存、物件儲存、超融合架構到 AI 儲存平台等多元方案，滿足企業在高效能、擴充性、備援保護與資料治理上的需求
產品發展重點	- 高效能模組化伺服器 - GPU 運算平台與邊緣運算應用 - 混合雲與數據湖架構		
應用情境	 智慧製造：導入 AI 邊緣節點，提升即時監控與品質檢測能力	 智慧醫療：支援醫療影像分析與 AI 運算需求	 政府／科研單位：建置高標準、安全合規的資料中心

人工智慧應用			
產業趨勢	面對少子化與地緣政治挑戰，臺灣企業正加速導入 AI 與大數據以推動數位轉型。生成式 AI 工具降低了應用門檻，已逐步融入企業營運流程；搭配數據分析、機器學習與自然語言處理等技術，可優化決策並創造新價值。然而，企業仍需克服資料不足、認知落差與資源分配等挑戰，並以數據管理平台為基石，提升客戶體驗、強化數位韌性並推動淨零轉型。零壹科技將持續關注 AI 趨勢，協助企業實現數位轉型目標。		
解決方案	- AI 即服務(AlaaS)導入顧問與模型微調 - 生成式 AI 應用整合與自動化流程落地 - 大數據治理與 AI 驅動決策優化	現有商品、服務項目	數據分析及 AI 應用：提供資料管理平台、資料視覺化分析、知識檢索、生成式 AI 導入、AI 基礎架構、一體機與算力資源管理等方案，協助企業從資料整理、模型應用到營運流程優化逐步落地
產品發展重點	- AlaaS 顧問服務與產業導入規劃 - 生成式 AI 與模型微調應用 - MLOps 導入與資料治理		整合通訊設備：提供行動辦公、視訊協作、智慧會議、影像分析與現場溝通管理等解決方案，滿足企業在混合辦公與跨域協作下對即時互動與管理效率的需求
應用情境	 智慧製造： AI 應用於產線異常分析與預測維護	 金融與零售： 智能化數據分析輔助決策	 企業營運： 生成式 AI 協助內容產出與流程優化

雲端運算與服務			
產業趨勢	雲端已成為企業 IT 戰略核心，其中「AI 即服務」(AlaaS) 的興起，讓企業能透過雲端快速取得 AI 能力，加速創新並回應市場需求。企業需積極培養雲端能力，為未來雲原生服務做好準備，以提升競爭力。在雲端管理服務(MSP)方面，企業對效能、安全與成本優化的要求日益提高，本公司結合雲原生架構與自研／合作平臺，協助客戶實現資源智慧調度、簡化運維並有效控管成本。		
解決方案	- 公有雲、私有雲與混合雲規劃與部署 - 雲端遷移、維運監控與資安整合 - FinOps (雲端效率) 顧問服務與雲資源成本最佳化	現有商品、服務項目	微服務應用：提供虛擬化平台、容器平台、應用現代化、混合雲遷移與自動化管理方案，協助企業建立具彈性、可快速交付與易於維運的現代化應用架構
產品發展重點	- 跨雲整合架構 - 雲治理平台與成本管理 - SaaS (Software as a Service, 軟體即服務) 與雲原生應用導入		雲端應用：提供公有雲、私有雲與混合雲基礎架構、雲市集服務、協作平台、雲安全、備援與 CDN/DDoS 防護等，並延伸至雲治理、監控與成本最佳化服務
應用情境	 跨國企業： 多區域雲部署與資料備援	 數位化企業： SaaS 服務整合與自動化協作應用	 FinOps 導向企業： 雲端效率可視化與治理優化

資安韌性			
產業趨勢	隨著數位轉型加速與新興科技湧現，企業面臨更複雜的資安風險，亟需更智慧、自動化的解決方案以彌補資安人力缺口。近年來，AI 資安技術已廣泛應用，生成式 AI 的崛起更推動資安自動化邁向自主化階段。IDC 預估，至 2026 年全球將有 30% 大型企業導入自主安全營運（Self-SecOps），提升事件應變效率；臺灣企業亦將跟進，加大對生成式 AI 資安產品與服務的投資，以因應人力短缺挑戰。		
解決方案	- 零信任安全架構與身份驗證 - XDR (Extended Detection and Response) 擴展式偵測與自動化回應 - SASE (Secure Access Service Edge) 雲端安全接入與端點安全整合	現有商品、服務項目	提供涵蓋 APT 防護、DDoS 防禦、端點與主機防護、郵件安全、身分認證與存取控制、資料外洩防護、網站與程式碼安全檢測、EDR/NDR/MDR/XDR、OT/IoT 防護與資安託管等完整產品與服務，並持續關注 AI 資安與供應鏈安全等新興議題。
產品發展重點	- 零信任身分驗證與動態權限管理 - AI 輔助資安監控與威脅分析 - 資安託管（MSS）與端點安全整合		
應用情境	 製造業： 工控資安與 OT 資產監控	 金融業： 端點防護與行為分析、法規合規導入	 雲端企業： 混合雲安全架構與動態權限控管

除四大主產品方向外，零壹科技亦提供多元的延伸服務，協助客戶從導入規劃到後續維運皆能獲得全方位支援。

在 ESG/碳管理數位化方案部分，零壹科技提供碳盤查/碳排資料庫、ESG資料管理與永續報告支援工具，協助企業系統化管理永續數據；在維修服務與技術支援方面，提供原廠授權維修/保固協助、工單處理與技術支援，確保產品交付品質與服務穩定性。

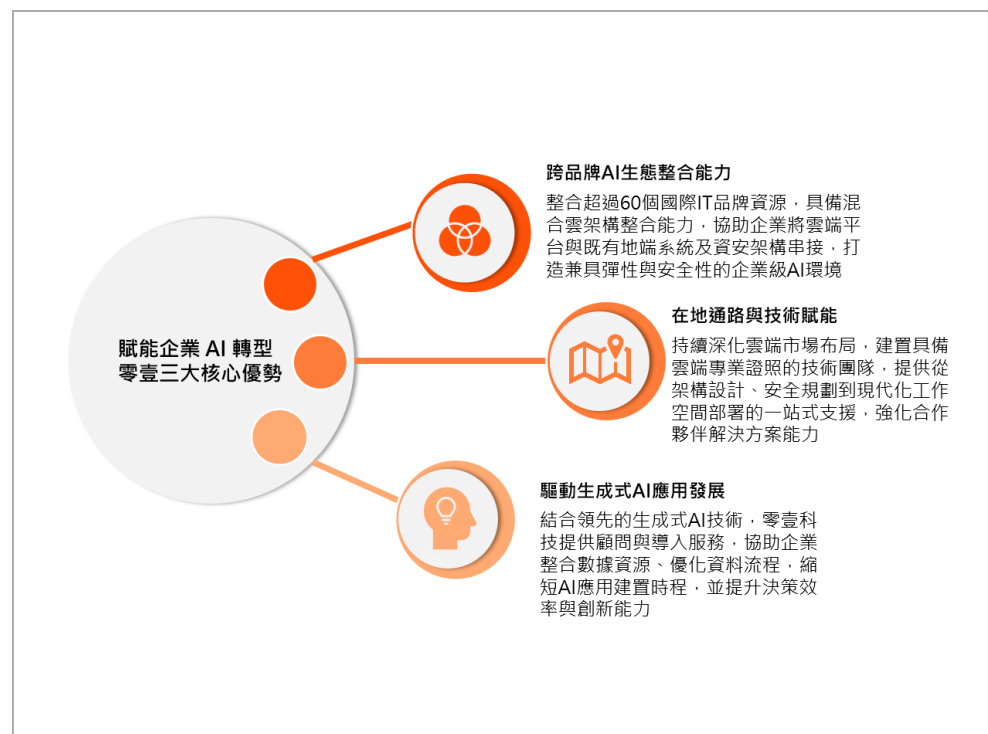
此外，為強化整體生態系能力，零壹科技透過合作夥伴賦能（Training/Enablement）機制，提供原廠課程、研討會/講堂與技術訓練，協助經銷夥伴提升交付能力；同時推出顧問與專案導入服務（SI/Consulting），提供從需求盤點、方案設計、導入到維運的一站式服務，涵蓋 FinOps、安全、雲與 AI 等領域，協助客戶順利完成數位轉型。

為確保產品與服務品質符合客戶期待與永續價值，零壹科技建立完整的產品服務管理流程，從導入評估、供應商協作、交付品質、Green IT 方案到產品生命週期管理，全面落實負責任的代理通路角色：



近年隨著生成式 AI 技術快速發展，零壹科技結合通路與技術整合優勢，持續深化雲端市場投入，推動雲端平台與加值應用相關解決方案，協助企業加速雲端與 AI 應用落地。面對企業對雲端的需求由基礎備份與運算，零壹科技結合超過 60 個國際 IT 品牌的整合優勢，並攜手全臺超過 2,500 家合作夥伴，聚焦金融、製造、醫療及零售等產業應用，提供從基礎算力到應用服務的一站式架構，協助企業在兼顧數據治理與資料安全的前提下，強化數位韌性、加速轉型進程，從資料管理邁向智慧決策。

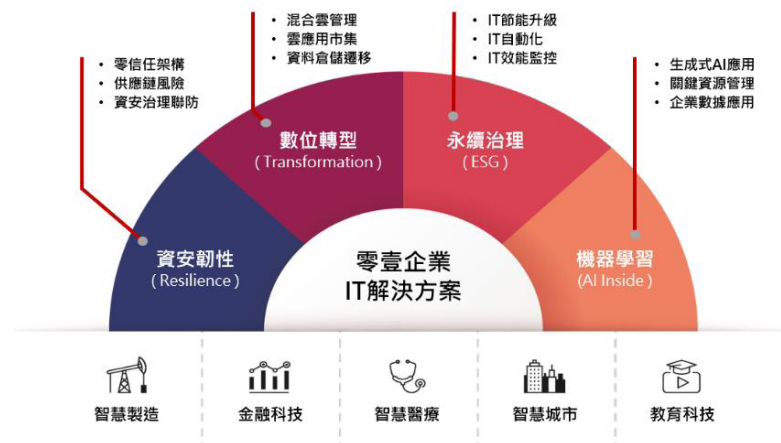
零壹科技在企業 AI 轉型中的價值，體現於以下三大關鍵能力：



3.1.2 創新與研發

零壹科技強化自主研發與系統整合實力，致力於由「產品銷售」轉型為「系統整合服務」之核心策略，並透過國際代理產品與自研技術深度集成，為客戶提供具備高度技術門檻的資訊商品解決方案，鞏固在資訊與網路專業領域的領先地位。在智慧商業應用方面，零壹科技發展高拓展性的 SaaS 服務管理方案，強化訂閱營運、可視化管理及跨系統整合能力，並投入生成式 AI、資料治理及邊緣封裝測試等相關技術研發，提升企業 AI 落地與場域應用能力；同時透過代理產品導入技術服務機器人及智能化支援工具，提升服務效率，並優化客戶體驗。在 Edge AI 與物聯網 (AIoT) 領域，年度研發重點聚焦於邊緣運算平台優化，透過開發 SoundBox 等高精度監測設備，並整合無線 Mesh、Private 5G 與數據分析儀表板，提供涵蓋 ESG 生態監測與客製化 DMS (設計製造服務) 之全方位解決方案，並積極投入智慧聲音監控、遠距離無線聯網及工業物聯網等軟硬整合開發。

目前，零壹科技仍持續以「零壹企業 IT 解決方案」為核心，圍繞資安韌性 (Resilience)、數位轉型 (Transformation)、永續治理 (ESG) 與機器學習 (AI Inside) 四大主軸，發展涵蓋零信任架構、混合雲管理、IT 節能升級、生成式 AI 應用等創新方案，並深化於智慧製造、金融科技、智慧醫療、智慧城市與教育科技五大應用場域，將多樣化代理品牌整合為解決方案，協助客戶因應多元產業挑戰。



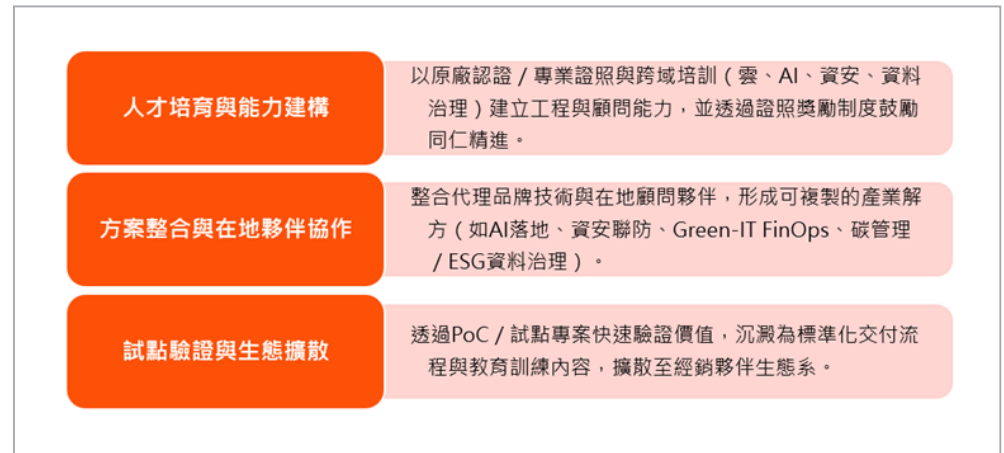
面對企業數位轉型加速、AI 技術蓬勃發展與資安風險日益升高的市場環境，零壹科技深知持續創新是維持競爭優勢與創造永續價值的關鍵。

秉持「以解決方案為產品發展策略」的核心理念，零壹科技以「方案整合」為研發主軸，透過原廠技術深化、在地夥伴協作與試點驗證機制，將國際領先技術轉化為符合客戶需求的產業解方，協助企業從基礎建設、雲端應用到 AI 落地，實現端到端的數位轉型。

為強化整體研發能量並擴散創新成果，零壹科技推動右圖所示三大創新研發政策，鞏固技術領先優勢：

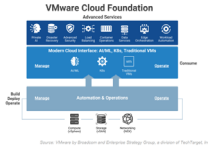
延續上述創新研發政策的推動，零壹科技將研發成果具體落實於客戶服務場域中，協助企業以更智慧、更高效的方式運用 IT 資源。

相較於傳統 IT 架構容易產生資源閒置、能耗偏高與管理複雜等問題，零壹科技所提供的創新解決方案不僅能優化營運效能，更能同步降低能源消耗與碳排放，創造經濟效益與永續價值雙贏的成果。



主題	傳統作法	零壹創新方案	永續效益
雲端資源管理	以固定容量規劃硬體／雲資源，易出現閒置與浪費，造成不必要的能源與碳排。	導入 FinOps 與用量治理，透過關閉閒置資源、容量調整與自動化管理，降低雲端浪費並提升能效。	降低能源消耗與碳排放
資料中心運算	分散式伺服器／虛擬化管理，主機數量多、能耗與機房散熱需求高。	以私有雲／整合式平台整合工作負載，降低電力與冷卻需求。	降低電力與散熱能耗

零壹科技永續創新方案

環境 (E)	碳管家系統 (Carbon Keeper)		零壹科技為倍力資訊碳管家系統在臺灣的唯一資訊通路代理商，致力協助企業監控與分析碳排放，推動 ESG 轉型。透過招募經銷商推廣碳管家系統，並結合 ESG 顧問資源提供教育訓練，打造臺灣 ESG 生態圈，加速成功案例複製。 我們同時於流程規劃與導入提供全方位支援，降低企業採用 ESG 標準的門檻；並整合碳盤查與排放數據，建立可追溯的碳排資料治理流程，支援永續揭露與減碳決策，助力企業強化永續競爭力。
	資料中心／私有雲 能效優化(VCF／ Aria 綠色指標)		透過 VMware Cloud Foundation (VCF) 的工作負載整合 (Workload Consolidation) 與 Aria Operations 能耗監控儀表板，將分散的伺服器、儲存與網路資源整合至高效能主機，降低電力與冷卻需求，並可量化 CO₂ 減排成效 (以公噸計算)，協助企業同步達成節能減碳 與 永續 IT 營運目標，提升資料中心整體能效 (PUE) 與綠色競爭力。
	公有雲低碳選址與碳排透明 (Google Cloud／ Microsoft)		運用 Google Cloud 官方公開之 CFE% (無碳能源比例) 與 Intensity (電網碳強度) 兩項指標，納入雲端服務選址決策，並結合 Google 2030 年 24/7 無碳能源承諾，降低企業雲端服務碳足跡，達成 ESG 永續目標。
	循環設計與回收 (原廠Takeback／ Circularity)		零壹支持 Cisco 循環經濟政策，Cisco 透過「循環設計 (Circular Design)」的概念進行設備回收、翻新及資源循環利用，以降低電子廢棄物產生並提升資源使用效率，落實產品生命週期管理及永續發展目標。
社會 (S)	科技講堂／研討會 (夥伴賦能)		零壹科技定期舉辦多元主題之專業技術講座與教育訓練課程，內容涵蓋混合雲／擴散雲架構 (Hybrid & Distributed Cloud)、人工智慧 (AI) 應用與導入、資訊安全 (Cybersecurity) 防護策略，以及 Green IT 最佳實務等四大關鍵領域。
	資安聯防與應變服務 (SOC／零信任)		提升偵測與回應效率，降低資安事件對客戶資料與社會數位信任的衝擊。

3.2 資訊安全與客戶關係管理

3.2.1 資訊安全

深刻理解隱私保護對客戶信任的重要性，零壹科技致力於尊重並妥善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，絕不揭露或使用客戶的隱私與機密資料。

為落實資料保護承諾，零壹科技制定《資訊安全白皮書》作為公司資安治理的最高指導原則，並建置防火牆、防毒系統等完善的資通安全設備，確保電腦資料、系統、設備及網路環境之安全，全面守護客戶隱私資料。

此外，透過簽署【員工保密暨智慧財產權歸屬合約書】，要求員工審慎管理職務中接觸的機密資訊，禁止作為非工作目的之使用，並明定離職後仍須遵守保密義務，從制度面防範資訊外洩風險，保障客戶權益。

持續強化資安管理機制

在組織治理面，零壹科技由資訊管理處成立「資通安全緊急應變小組」，負責規劃員工資安教育訓練、推動每年 ISO 27001 驗證及定期辦理資安演練，並透過雙週會議、月會、季會與每月流程改善會議，持續強化資安管理機制。今年度員工資安教育訓練涵蓋企業全體同仁，訓練總人次為 581 人次。

為強化資安治理的制度與標準，今年公司依據 ISO 27001:2022 國際標準，建立涵蓋政策、程序、作業說明與紀錄表單之四階管理文件體系，並於 2025 年 1 月正式生效實施，全面涵蓋組織管理、資產保護、風險評鑑、人員教育、存取控制、事件應變、業務持續運作及稽核改善等資安管理面向，確保資訊安全管理制度的完整性與可追溯性。

在客戶資料管理方面，公司對內加強客戶文件資料與技術機密之保護宣導，並透過內部郵件、新人教育訓練等多元管道提升員工資訊安全意識；針對機密文件採行權限分級控管，僅限相關作業人員及經直屬主管核准之同仁方可取得對應權限。此外，每年定期檢視客戶資料管理情形，若有客訴或異常事件，立即啟動全面檢討與改善機制，持續精進資料保護成效。

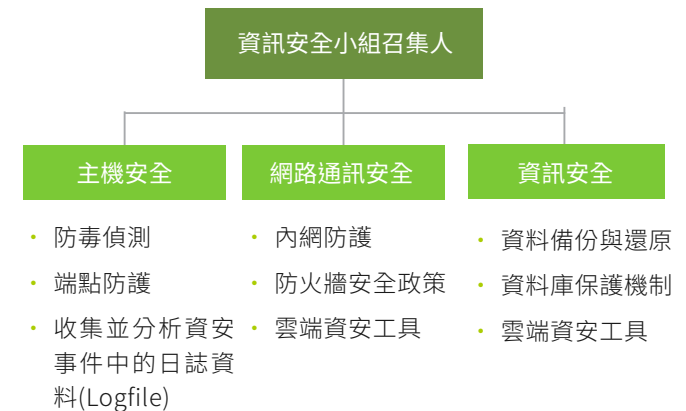
資訊安全小組專注於三個主要範疇

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。



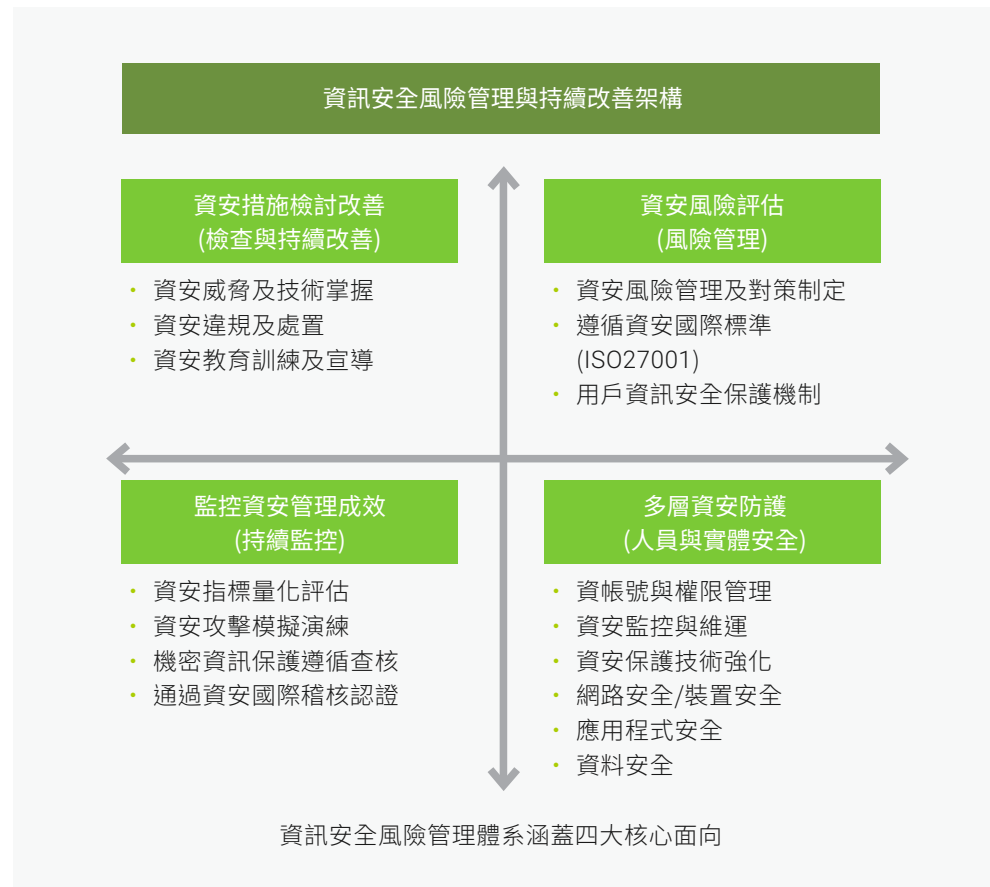
ISO 27001 系統證書



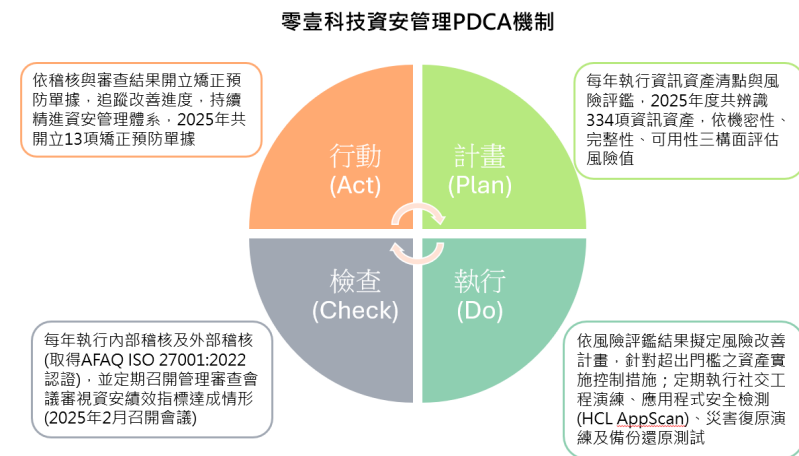
資訊安全小組專注於三個主要範疇

為強化整體資安防護量能，零壹科技進一步建構完整的資訊安全風險管理體系，涵蓋「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」四大核心面向，從風險識別、控制執行、成效監控到持續改善，形成嚴密的防護網絡，顯著增強公司對各類安全威脅的應對能力。

其中，資安措施檢討改善著重於資安威脅掌握、違規處置與教育訓練；資安風險評估遵循 ISO 27001 國際標準建立風險管理對策；監控資安管理成效透過量化指標、攻擊模擬演練與國際稽核認證確保管理品質；多層資安防護則涵蓋帳號權限、網路裝置、應用程式至資料安全等多重防線，全面守護公司與客戶的資訊資產。



為確保資訊安全管理機制能持續精進並有效運作，零壹科技依循 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 管理循環建構閉環式治理流程，從風險識別、控制執行、稽核檢視到持續改善，形成動態化的資安管理體系。透過此循環機制，公司得以即時掌握資安風險變化、滾動調整管理策略，確保資訊資產與客戶資料獲得周全保護。2025 年度 PDCA 各階段執行成果如下：



在內部控管方面，零壹科技依據《公開發行公司內部控制制度處理準則》建立完善的資訊安全內控制度，並與 ISO 27001 管理系統整合運作，從存取、實體、作業、委外到稽核五大控制面向，建構嚴謹的資安治理機制：

控制面向	主要管理機制
存取控制	實施最小權限原則，建立帳號集中管理及定期覆核機制，確保資訊存取安全
實體安全	機房實施門禁管制與人員進出登記，並建置廠商聯繫窗口管制機制
作業安全	規範日常操作管理、變更管理及備份作業，並制定主機分級備份計畫
委外管理	要求協作廠商簽署資訊安全保密協定，確保委外作業符合資安要求
稽核機制	每年至少執行一次內部稽核，確認各項控制措施之有效性

零壹科技依據內部資通安全事件管理程序書建立完善之資安事件通報與應變機制。當內部同仁發現資安異常事件時，應立即透過電話、電子郵件或內部資訊系統向資訊中心進行通報。事件處理依循標準作業程序辦理，自事件發現後，先行進行初步評估與分級，續而通報資訊中心並啟動緊急應變處理小組，進行事件之處理與控制，後續並執行事件調查與根因分析，研擬矯正及預防措施，最終完成結案報告。

本公司並依事件影響範圍與嚴重程度進行分級處理，重大資安事件須依規定時限通報主管機關；所有資安事件均應填具矯正及預防處理單據，納入持續改善追蹤管理機制。此外，若事件涉及個人資料外洩或屬重大資安事故者，將依相關法令規定向主管機關通報，並主動通知受影響之利害關係人，以確保事件處理之透明性及當事人權益之保障。

具體之資安事件通報管道及分級應變流程如下圖所示：

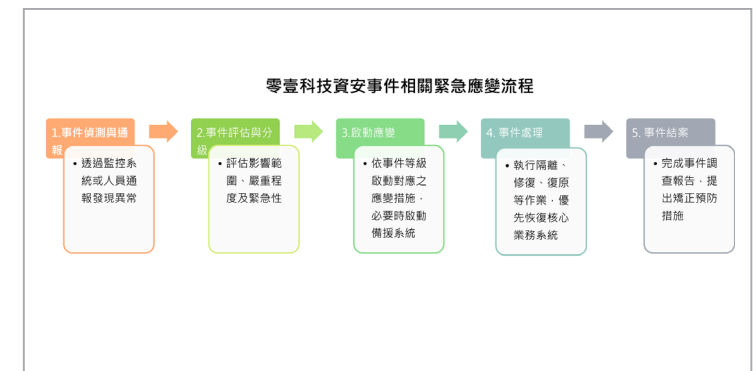
2025 年零壹科技資安事件通報管道及流程				
等級	流程	頻繁的全備份與增量備份	異地備份策略	保留天數
A 級 (高)	系統負責人 -> 直屬主管 -> 資訊長	每天全備份+每小時增量備份，確保資料的即時保護和快速恢復。	每日將備份數據異機存儲，保障在重大災難中的資料恢復。	全備份保留 30 天，增量備份保留 7 天，以確保短期內的資料完整性和可恢復性。
B 級 (中)	系統負責人 -> 直屬主管 (須於雙週報報告)	每週全備份，適應中等頻率的業務需求。	每週將備份數據異機存儲，確保數據安全和業務恢復。	全備份保留 60 天，以支持中期的數據恢復需求。
C 級 (低)	系統負責人 -> 直屬主管 (須於雙週報報告)	每月全備份，滿足不那么頻繁的恢復需求。	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 E-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。			

前述資安事件通報機制外，為確保重大資安事件或系統異常發生時能即時應處並維持業務持續運作，零壹科技另依內部業務持續運作管理程序書及資通安全事件管理程序書，建立「緊急應變處理小組」及完整之緊急應變機制。

緊急應變處理小組由資安長召集，成員涵蓋資訊中心、相關業務單位主管及技術人員，以跨部門協作方式因應各類緊急事件。

在業務持續計畫 (BCP) 方面，本公司已建立主機分級備份清單及備份計畫，針對關鍵系統訂定明確之復原時間目標 (RTO) 及復原點目標 (RPO)，並於 2024 年第三季完成備援復原機制驗證，確認所有納管主機均可於目標時間內順利恢復服務；相關演練結果亦納入管理審查議程，作為次年度持續改善之重要依據。

本公司之緊急應變組織架構與處理流程如下圖所示：



3.2.2 客戶滿意度

零壹科技高度重視客戶的意見與回饋，致力與客戶建立緊密的合作夥伴關係，以提升服務認同與信任，進而促進雙方共同成長。為持續強化客戶服務的能力與品質，本公司建立完善的客戶滿意度管理機制，透過深入對話傾聽客戶需求，並依據回饋採取具體改善措施，期許成為客戶心中最具合作價值的資訊夥伴。本公司每年定期向往來經銷商發送滿意度調查問卷，全面了解客戶對各項服務面向的評價；針對評分較低之項目進行檢討並追蹤改善成效，確保服務品質持續精進。

2025 年零壹科技共發出 518 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 4.79 分（滿分為 5 分），相當於整體客戶滿意度達到 95.85%。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，零壹科技秉持「以客戶為核心」的經營理念，建構長期且穩健的夥伴關係，協助客戶因應數位轉型挑戰並共創永續價值。我們以「顧問式服務結合夥伴生態系」提供端到端解決方案，提升客戶導入效率與交付品質；並透過訂閱制與服務化模式深化服務連續性，搭配 24/7 售後支援與多元溝通管道，確保即時回應客戶需求。此外，本公司積極舉辦研討會與專業課程，協助客戶掌握雲端、AI、資安及 Green IT 等趨勢，強化技術賦能。同時以 ISMS/ISO 27001 等國際標準作為資安與隱私保護的基本門檻，全面守護客戶資料安全，鞏固長期信任關係，攜手邁向永續發展。

零壹科技長期將上述策略落實於日常服務之中，透過跨產業的實務經驗與專業團隊，協助客戶因應多元挑戰並創造永續價值。多年深耕亦獲得市場與業界的高度肯定，本公司榮獲 2025 第 18 屆臺灣企業永續獎（TCSA）企業永續報告銅級（資訊及通訊傳播業第 1 類），以及 113 年度出進口績優廠商前 500 名、Cisco 2025 AI 生態系統先鋒獎等多項原廠獎項，展現本公司在客戶服務與永續經營上的持續努力與成果。

客戶服務實例

產業	製造業	金融／科技業	大型企業
項目	碳排資料治理／碳管理導入	雲端資源最佳化 (Green IT FinOps)	資安韌性與應變聯防
			
成果	以碳盤查／碳排資料湖概念整合資料來源，協助客戶建立可追溯的碳排資料管理流程，支援永續揭露與減碳管理	透過用量盤點、關閉閒置資源、容量調整與權限治理，降低雲端浪費與營運成本，並同步降低能耗與碳排	結合零信任、端點／雲端資安與 SOC 應變流程，提升偵測與回應效率，降低資安事件對營運與客戶資料的衝擊

零壹科技 2025 年度得獎紀錄

- 2025 臺灣企業永續獎（TCSA）「資訊及通訊傳播業第 1 類」銅級獎
- 2025 外資精選臺灣企業百強第 78 名
- 113 年度出進口績優廠商前 500 名
- NetApp 2025 Distributor of the Year
- Progress 2025 Asia Pacific Super Star Award
- Cisco 2025 AI 生態系統先鋒獎
- Cisco 30 週年紀念攜手同行榮耀獎
- TrendAI（TrendMicro）2025 策略產品最佳代理商
- TrendAI（TrendMicro）2025 技術支援最佳代理商
- Veeam 2025 Taiwan Distributor Excellence Award
- Opswat 2025 Partner of the Year - The Best Distributor
- Opswat 2025 Partner of the Year Taiwan



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。2025 年零壹科技供應商的當地採購金額比例達到 29.24%，供應商當地採購家數比例則達 92.42%。

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%
2025	29.24%	92.42%

2025 年度簽署【供應商永續責任承諾書】比例

24

已進行溝通之供應商家數

80

供應商總家數

30 %

已進行溝通之供應商比例

零壹科技深切重視供應鏈勞工之健康與安全保障，已於《供應商行為準則》中明確訂定職業衛生與安全相關規範，並要求供應商簽署【供應商永續責任承諾書】，藉由制度化管理與持續改善機制，致力為供應鏈勞工創造安全、健康且有尊嚴的工作環境，同時強化整體供應鏈之營運穩定性與生產力。

透過《供應商行為準則》之宣導與要求，引導供應商深刻認知安全健康的工作環境不僅有助於降低職業傷病風險，更能提升產品品質與勞工留任意願。

公司要求供應商建立並持續維護完善之職業安全衛生管理機制，具體措施涵蓋以下面向：

- **風險管理**：透過適當管控措施、預防性維護及安全作業程序，持續辨識、評估並控制作業場所潛在風險。
- **教育訓練**：定期實施職業安全衛生教育訓練，以勞工人理解之語言於上工前及在職期間定期辦理，並將相關資訊張貼於工作場所醒目位置。
- **個人防護**：提供適切且維護良好之個人防護裝備。
- **特殊族群保護**：針對孕婦及哺乳期女性勞工採取合理調整措施，避免其暴露於不適當之職業危害環境。

針對職業傷害與職業病，供應商應建立完善之職業傷害與職業病通報、追蹤與管理機制，鼓勵員工主動通報相關事件且確保其不受任何形式之報復。於事件發生後，供應商須提供必要之醫療協助、深入調查事故根本原因，並執行具體改善行動，以協助受傷員工順利復工。針對生物性、化學性及物理性危害所衍生之工業衛生風險，供應商應落實危害辨識與風險評估作業，並依層級控制原則，優先採取工程控制與行政管理措施降低危害暴露；於上述措施仍不足以有效控制風險時，則應提供符合作業需求之個人防護裝備。

此外，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，保障勞工基本生活品質。

針對地震、洪水及颱風等天然災害風險，供應商應事先進行風險評估，並依評估結果規劃相應之防護設施與緊急應變程序。透過定期演練與培訓，強化員工之災害應變能力，有效降低天然災害對人員安全與供應鏈營運之潛在衝擊。

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									
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	正面衝擊說明： 零壹科技透過節能行動改善能源結構，提高能源使用效率；透過減碳行動，減少溫室氣體排放，降低營運據點碳費成本，緩溫室效應及臭氧層破壞速度。 負面衝擊說明： 若零壹科技未實施節能行動，導致用電增加，增加電費的成本，也對環境造成負面衝擊；營運據點排碳量若未控制，除未來可能會增加碳費的成本外，也將加劇環境之溫室效應。									
政策與承諾	- 透過碳盤查與數據管理，掌握與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	溫室氣體排放密集度 – 以 2024 年為基準年 <table><tr><th>目標期程</th><th>溫室氣體排放密集度 (噸 CO2e／百萬元新臺幣)</th></tr><tr><td>短期目標 (2027 年)</td><td>年減 2%</td></tr><tr><td>中期目標 (2028 年-2030 年)</td><td>年減 3%</td></tr><tr><td>長期目標 (2050 年)</td><td>達成淨零排放</td></tr></table>		目標期程	溫室氣體排放密集度 (噸 CO2e／百萬元新臺幣)	短期目標 (2027 年)	年減 2%	中期目標 (2028 年-2030 年)	年減 3%	長期目標 (2050 年)	達成淨零排放
目標期程	溫室氣體排放密集度 (噸 CO2e／百萬元新臺幣)									
短期目標 (2027 年)	年減 2%									
中期目標 (2028 年-2030 年)	年減 3%									
長期目標 (2050 年)	達成淨零排放									
行動計畫	負面衝擊管理 - 持續改善溫室氣體盤查管理系統，確保系統持續運作之有效性，依設定節能減碳之短中長期目標，並規劃減排路徑，朝達成 2050 年淨零排放目標前進。 正面衝擊管理 - 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	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。									
申訴機制	權責單位：永續發展工作小組 電子信箱：esg_affairs@zerone.com.tw									

4.1 氣候變遷與能源管理

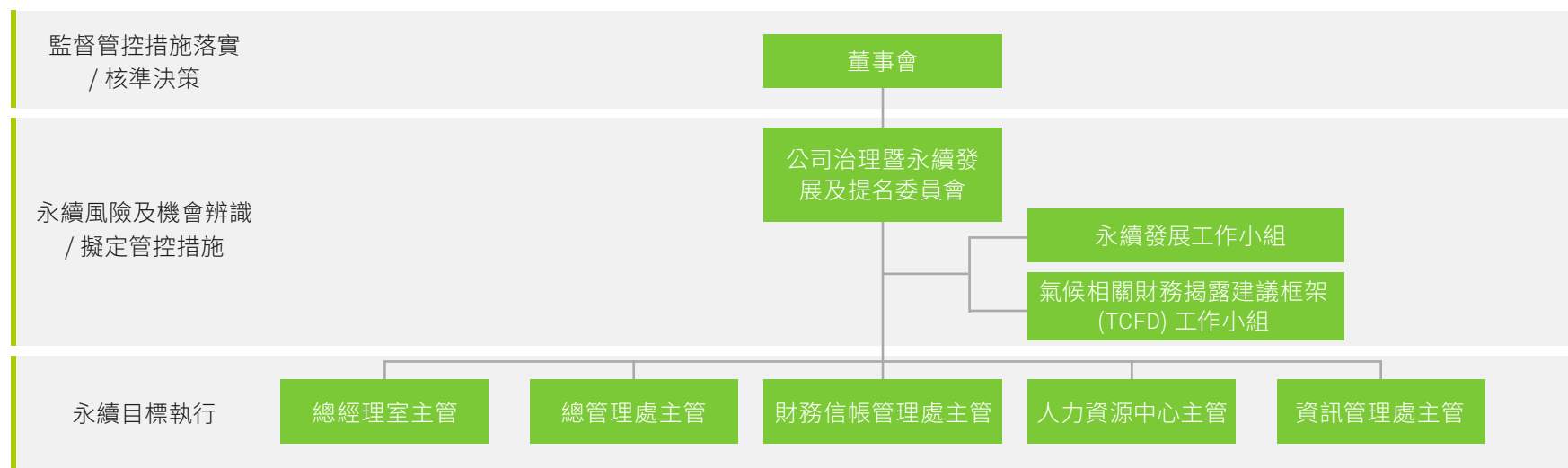
4.1.1 氣候風險與機會管理

零氣候變遷持續對全球生態系統與社會經濟結構造成深刻衝擊，已成為當代最迫切的系統性風險之一。世界經濟論壇於《2025年全球風險報告》中明確指出，極端氣候事件在未來十年內仍將高居全球重大風險前列，企業唯有主動部署因應策略，方能在變局中維持穩健營運。為此，零壹科技積極建立永續環境管理機制，致力於降低自身營運活動所產生的環境衝擊，並強化面對氣候風險的整體韌性。面對氣候變遷與國際監管要求不斷提升的雙重壓力，零壹科技以氣候相關財務揭露建議框架（TCFD）作為核心參考依據，將氣候議題系統性地融入公司治理架構，落實永續發展承諾。

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，零壹科技致力於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。依據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	- 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。 - 隨著國際和臺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)	- 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	- 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)	- 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

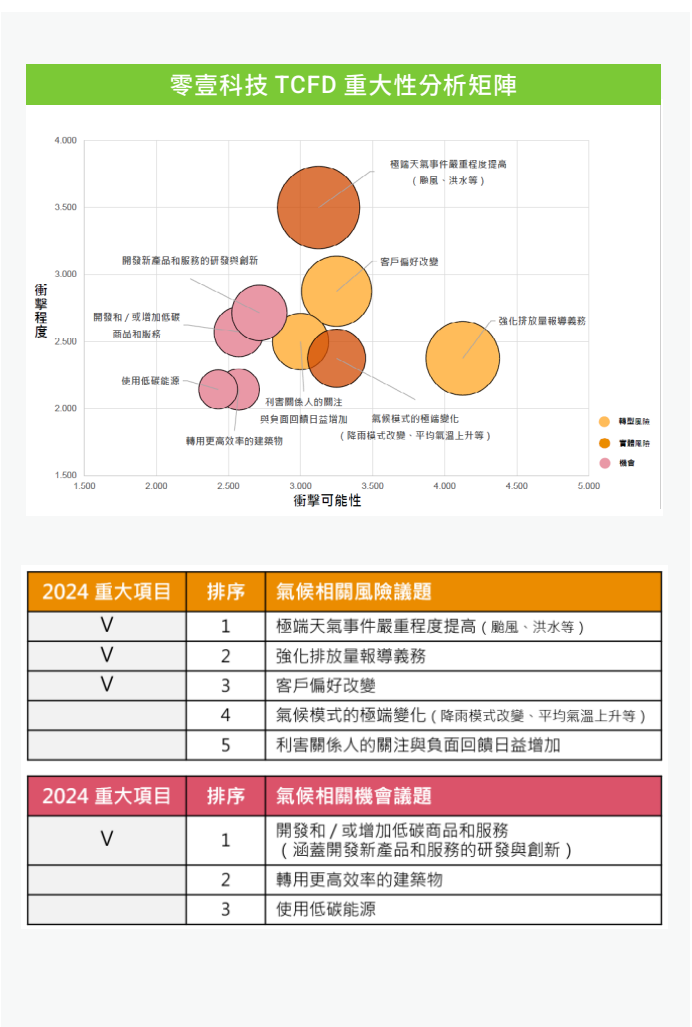
氣候風險與機會		對零壹科技的潛在財務影響	影響據點／部門	影響期程	因應策略
實體風險	極端天氣事件嚴重程度提高 (颱風、洪水等)	- 極端氣候事件，如颱風、洪水等，可能對零壹科技的營運造成多面向的衝擊。供應鏈與物流運輸的中斷將導致 IT 設備、伺服器、貨物交付延遲，進而增加營運風險及運輸成本，並因收款延遲而增加利息支出。 - 辦公室與倉儲設施可能因氣候災害受損，影響日常業務運作和服務交付能力。 - 極端氣候事件可能導致員工無法正常出勤，影響人力資源調配和專案進度。	集團各營運據點與倉儲設施	中期 (3-5年)	- 零壹科技將採取多項策略以提升面對極端氣候事件的韌性。首先，我們將強化供應鏈韌性，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	- 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)	- 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 年首次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。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」。

於 2025 年度，零壹科技進一步導入情境分析，模擬不同假設條件下的財務量化衝擊，分析結果已提交高階管理層審查，並整合至公司整體風險管理架構中進行管控。此過程確保策略具備前瞻性與實效性，相關結果亦定期向永續發展執行委員會與董事會報告，以持續調整與優化因應策略。

零壹科技在氣候變遷相關風險與機會的辨識流程如下：



鑑別潛在影響路徑及財務影響		
風險類型		氣候情境參數、假設、分析因子
轉型風險	強化排放量報導義務	量化情境與假設： - 參考臺灣發布之《氣候變遷因應法》子法的 BAU 情境（business-as-usual）及 2050 淨零排放情境（NZE） - 金管會要求上市櫃公司分階段完成溫室氣體盤查及確信，資訊揭露不足可能將面臨政府監管壓力，甚至遭受罰款。 參數及分析因子： - BAU：採環境部自主減量計畫公告之一般費率碳價，以 300 新臺幣元／公噸 CO2e 進行計算 - NZE：採國際能源總署（IEA）推估部分新興或開發中經濟體之碳價，以 2030 年達 90 美元／公噸 CO2e 進行計算
實體風險	極端天氣事件嚴重程度提高	量化情境與假設： 極端氣候事件使供應鏈與物流運輸的中斷，導致 IT 設備、伺服器等貨物交付延遲；也可能造成員工無法正常出勤，影響人力資源調配和專案進度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。 參數及分析因子：以臺灣 IPCC SSP5-8.5 評估世紀中與世紀末之豪雨變化率進行計算
機會	開發和／或增加低碳商品和服務	量化情境與假設： - 積極開發和代理低碳產品與服務（如低功耗 IT 設備、節能伺服器、綠色雲端解決方案和碳排放管理軟體），擴大市場佔有率，提升品牌競爭力，並配合客戶 ESG 目標，建立長期合作關係 - 加強 AI 優化技術和智慧能源管理的研發，提供更完整的永續解決方案，滿足政府及企業對碳中和和節能的需求，開拓新營收，提升市場競爭力 參數及分析因子：預估零壹科技未來 3 年與 5 年低碳節能產品與服務營收成長率，並以現有低碳節能產品營收占比推估未來節能產品之營收

氣候風險及機會	未符合主管機關要求執行溫室氣體盤查，遭受裁罰導致營運成本上升	強化排放量報導義務之管理投入成本
財務影響數額推估	占 2028 年度營收百分比(%)	占 2030 年度營收百分比(%)
轉型風險強化排放量報導義務	0.0045%	0.0040%

氣候風險及機會	IPCC SSP5-8.5 (世紀中)	IPCC SSP5-8.5 (世紀末)
財務影響數額推估	占 2025 年度營收百分比 (%)	占 2025 年度營收百分比 (%)
實體風險極端天氣事件嚴重程度提高	0.0115%	0.0135%

氣候風險及機會	中期 (2028年)	長期 (2030年)
財務影響數額推估	占 2028 年度營收百分比 (%)	占 2030 年度營收百分比 (%)
氣候機會開發和／或增加低碳商品和服務	6.1091%	5.9000%

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)	- 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。 - 以 2024 年為基準年，預定在 2027 年達成每單位營收用電量減少 2% 之目標。 - 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。	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。	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)	- 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。 - 以 2024 年為基準年，預定在 2030 年達成每單位營收用電量減少 3% 之目標。	- 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。	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與分析能源使用數據，並自 2024 年起將溫室氣體排放納入管理範疇，透過內部及外部稽核機制，全面評估溫室氣體管理措施的執行成效，以確保減碳策略具備透明性與有效性。此外，公司將持續追蹤年度減碳目標的達成進度，檢視各項低碳辦公措施的推動情形與實際成效，作為後續優化的重要依據。零壹科技亦將持續精進管理系統，確保其有效運作，並依循短、中、長期節能減碳目標，規劃明確的減排路徑，邁向 2050 年淨零排放的長期願景。

能源使用

零壹科技 2025 年的能源耗用量主要來自外購電力，佔總體能源使用熱值的 95.93%。為了有效降低電力與水資源的消耗與長期營運成本，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。在推廣節能系統的同時，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，零壹科技積極推動公司辦公室與倉儲設施減碳，採用先進的節能設備，如智慧照明、感應式空調管理，並透過數據監測來優化能源使用效率。

2025 年零壹科技能源耗用量		
非再生能源	汽油 (公升)	5,792.23
	柴油 (公升)	3,845.32
	用電 (度)	2,205,211
	總熱值 (GJ)	7,938.76
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)		8,275.24
能源密集度 (總能源消耗量, GJ/百萬元營收)		0.36

註1：統計範疇：臺北總公司、新竹辦公室、臺中辦公室、高雄辦公室、學習中心及倉庫維修中心，共計 29 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%。

註2：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

公司依據「ISO 14064-1：2018」準則，建構一致且系統化之管理架構，並針對排放數據進行統計、彙整與分析，作為後續規劃及推動改善措施的重要參考。相關數據依循《內部稽核管理程序》辦理查證，針對查核所發現之缺失完成修正後，再行內部發布；盤查報告完成後，並委託獨立第三方執行外部查證，以確保報告內容之正確性與完整性。

在盤查組織邊界之設定上，公司採用「營運控制權法」，盤查範圍包括臺北總公司、新竹辦公室、臺中辦公室、高雄辦公室、學習中心及倉庫維修中心，共計 29 處辦公據點，以及 8 家全資或具營運控制權之子公司。

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，零壹科技主要關注範疇一及範疇二的排放。2025年，公司的範疇一排放量為 145.16 噸CO₂e，範疇二排放量為 1,067.63 噸 CO₂e，總溫室氣體排放量為 1,212.79 噸 CO₂e，排放密集度則為 0.049 噸 CO₂e／百萬元營收，相較去年下降 23.87%，顯示零壹科技在減少碳排放量上的努力成果。

2025 年零壹科技溫室氣體排放量



145.16

範疇一（噸 CO₂e）



1,067.63

範疇二（噸 CO₂e）



1,212.79

總溫室氣體排放量
（噸 CO₂e）



145.16

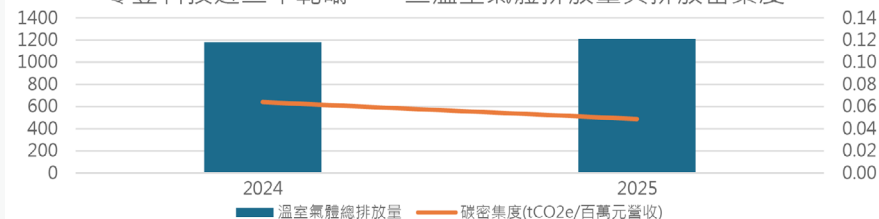
排放密集度（範疇一&二排放量，
噸 CO₂e／百萬元營收）

註1：統計範疇：臺北總公司、新竹辦公室、臺中辦公室、高雄辦公室、學習中心及倉庫維修中心，共計 29 處辦公據點以及 8 家全資或具營運控制權之子公司。佔本報告書營運據點涵蓋率 100%。

註2：溫室氣體盤查邊界係採營運控制法。

註3：臺灣依照《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、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮，共 7 種溫室氣體。

零壹科技近二年範疇一、二溫室氣體排放量與排放密集度



依據溫室氣體盤查結果顯示，外購電力為零壹科技溫室氣體排放之主要來源。為有效降低能源消耗，本公司推動多項環境與能源管理作為，於設備採購與租賃時優先選用具環保標章之節能產品，並逐年汰換高耗電設備，同時透過內部宣導推廣節能習慣之養成。此外，本公司亦定期辦理通風管線及送風機之清潔維護作業，並適度調控空調主機運轉溫度，將辦公場所室溫維持於 26°C 以上，藉以減少電力使用並降低營運活動對環境之衝擊。展望未來，公司已訂定明確的減排目標，預計於 2026 年達成單位營收溫室氣體排放每年降低 2%，並於 2027 年至 2030 年間進一步提升至每年降低 3%，同時以 2050 年實現淨零排放為長期目標，持續推動各項減排行動，為環境永續發展貢獻力量。

2025 年零壹科技節能減碳行動方案



溫室氣體排放管理

- 於 115 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

引進節能設備，如智慧照明、感應式空調管理，並透過數據監測優化能源使用。



提升能源使用效率

- 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。

零壹科技環境管理措施

本公司依據溫室氣體盤查結果，訂定環保與節能方針，並就各項資源使用建立相應的環境管理方案，期望透過辦公區域照明節能等措施，落實低污染、低耗能及高節能之環境友善目標。

依據實際營運情形，各項環保與照明節能措施之推行範圍已全面涵蓋本公司各營運據點，包括臺北、新竹、臺中及高雄辦公室。

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	節電目標	減廢目標	包含空調溫度為 25°C；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。
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；本公司規劃於 2026 年實現每單位營收溫室氣體排放量較基準年減少 2% 之目標。2025 年度因進行節能設備汰換，碳排放密集度從去年 0.064 噸／百萬元營收下降至 0.049 噸／百萬元營收，減幅達 23.87%，超越原訂目標。本公司將持續推動排放減量，致力於持續減低碳排放量。	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 2024 年為基準年，預定在 2027 年達成每單位營收用電量減少 2% 之目標。2025 年度公司致力盤點與改善耗電設備，新購置之設備則以有節能標章者為優先採購順序，因此每單位營收用電量較去年下降 22.36%，超越年度減量進度。	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。		

零壹科技減碳亮點專欄

參與 Custos 世界地球日減碳大挑戰，吸引公司同仁熱情投入。活動中，參與者完成綠色行動，降低碳足跡。憑藉優異表現，公司榮獲佳績，並獲得 18 噸碳權作為獎勵。



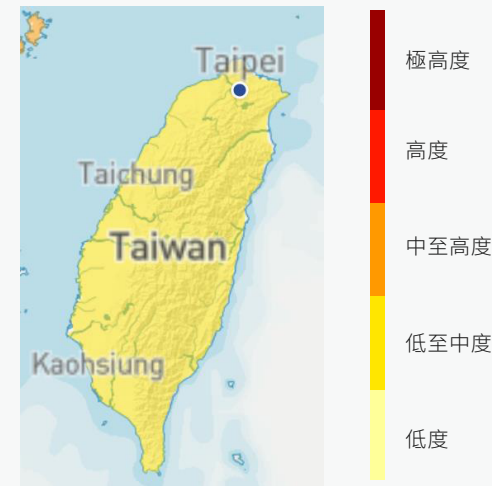
4.2 水資源與廢棄物管理

零壹科技專注於資訊設備銷售與服務，由於業務性質未涉及製造生產，因此能源與資源消耗主要來自辦公場所的日常營運。經內部分析，公司主要使用的能源為外購電力，其他重要資源則包括水資源與紙張。為降低營運活動對環境造成的影響，零壹科技每年定期檢視各項減量措施的執行成效，並依據評估結果持續優化能源與資源管理策略。透過相關作為，公司致力於減輕營運對環境的不利影響，推動永續發展，並落實企業社會責任。

用水管理

零壹科技水資源使用主要集中於辦公場所及倉儲設施維護。為有效管理水資源，零壹科技以節約用水及汰換節水設備為管理重點，並由總務單位定期檢視水資源相關議題、研擬對應措施及評估節水成效。公司亦透過公告與宣導，將節水觀念落實於日常辦公及營運作業之中。依據世界資源研究所（WRI）開發之水資源風險分析工具評估結果，零壹科技各營運據點之整體水風險屬低至中度，未位於水資源壓力高度集中的區域。

零壹科技各營運據點水風險分級為低至中度風險



註：此為利用世界資源研究所（WRI）之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。

零壹科技在 2025 年的取水量為 12.3618 百萬公升，取水密集度為 0.0005 百萬公升／百萬元營收。用水主要來自辦公室及倉庫之日常生活用水，目前尚未建置耗水量及回收水量之詳細統計資料。除持續宣導節約用水外，公司於收到水費帳單後，若發現用水量明顯增加，總務單位將立即與相關據點主管聯繫，確認是否有異常使用情形，並提醒檢查管線是否有漏水狀況，以避免不必要的水資源浪費。未來，零壹科技將持續朝逐年降低用水量相對於營業額之目標努力，提升水資源管理效率。

以下表列出 2025 年公司的水資源取用情形：

2025 年零壹科技水資源使用情形	
取水量（百萬公升）	12.3618
耗水量（百萬公升）	--
回收水量（百萬公升）	--
排水量（百萬公升）	12.3618
取水密集度（百萬公升／百萬元營收）	0.0005
排水密集度（百萬公升／百萬元營收）	0.0005

註1：統計範疇：臺北總公司、新竹辦公室、臺中辦公室、高雄辦公室、學習中心及倉庫維修中心，共計 29 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%。

註2：取水來源均為自來水，未使用地表水、地下水、海水。

註3：今年度更新取水量計算公式：（114 年臺北市平均每人每日生活用水量）*（零壹科技 2025 年員工總人數）*（52 周*5 日工作天）*（每日平均上班 8 小時／整日 24 小時）。

註4：去年取水量計算方式更正為：（113 年臺北市平均每人每日生活用水量）*（零壹科技 2025 年員工總人數）*365 天*（每日平均上班 8 小時／整日 24 小時）。更正後數據詳見附錄一資訊重編段落。

註5：因零壹科技營運範疇均為辦公室，故無耗水量及回收水量。

廢棄物管理

零壹科技於 2025 年所產生的一般事業廢棄物量為 50.3615 噸，廢棄物密集度為 0.0020 噸／百萬元營收。公司產生之廢棄物主要來自辦公室及倉庫的一般廢棄物，目前均透過大樓管理單位委託第三方進行焚化處理。

未來，公司將逐步擴大資源回收相關數據之蒐集與管理，以提升廢棄物管理的完整性與精確度。

零壹科技 2025 年廢棄物產生量情形詳下表：

2025 年零壹科技廢棄物產生量	
一般事業廢棄物（噸）	50.3615
有害事業廢棄物（噸）	--
廢棄物密集度（噸／百萬元營收）	0.0020

註1：統計範疇：臺北總公司、新竹辦公室、臺中辦公室、高雄辦公室、學習中心及倉庫維修中心，共計 29 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%。

註2：今年度更新一般事業廢棄物計算公式：（114 年平均每人每日一般廢棄物產生量）*（零壹科技 2025 年員工總人數）*（52 周*5 日工作天）*（每日平均上班 8 小時／整日 24 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。

註3：去年廢棄物計算方式更正為：（113 年平均每人每日一般廢棄物產生量）*（零壹科技 2025 年員工總人數）*365 天*（每日平均上班 8 小時／整日 24 小時）。更正後數據詳見附錄一資訊重編段落。

註4：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。

針對資訊設備銷售與服務業務所衍生之廢棄物處理，零壹科技嚴格遵循資訊安全及財產管理相關規定。於設備報廢前，公司先行辦理資料儲存設備之消磁及實體破壞作業，以確保資料完整清除並降低資訊外洩風險，後續再委由專業資源回收處理廠商進行回收與再利用。透過上述管理機制，公司落實資訊廢棄物減量、環境污染預防及資源循環利用等原則。

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 人才招聘
- 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	人才發展								
GRI 指標	GRI 404-1、GRI 404-2、GRI 404-3								
正面與負面衝擊說明	正面衝擊說明： 推動系統性人才培育與發展制度，積極投入員工訓練與技能提升，透過多元學習資源、專業技術訓練及職能強化課程，協助員工提升專業能力與數位應變力，以因應快速變動之產業環境。 負面衝擊說明： 若未能依據產業趨勢與企業發展需求規劃明確人才培育方向，或教育訓練資源配置不足，可能導致員工技能與市場需求脫節，降低組織應變能力與創新動能，亦可能影響員工工作投入與留任意願，進而增加關鍵人才流失與知識斷層風險，並對營運穩定性及永續發展產生不利影響。								
政策與承諾	零壹科技以打造學習型組織、強化人才競爭力為核心發展方向，秉持「持續學習、共同成長」之理念，建構制度化與系統化的人才培育機制，使員工專業能力發展與公司策略保持一致。 • 人事制度與教育訓練作業規範：建立教育訓練流程及相關制度文件，並透過訓練手冊及說明機制，確保員工理解與遵循 • 教育訓練規劃制度：依職務類別與職級差異，規劃對應訓練課程，並定期辦理訓練活動與專題講座，作為內部培訓推動依據								
目標	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。 <table><tr><th>目標期程</th><th>目標內容</th></tr><tr><td>短期目標 (2026 年)</td><td> • 舉辦主管共識營，對於公司文化、人資制度變革及人才任用與發展等方向，凝聚共識並深化執行；另鼓勵主管參加外部訓練課程，不斷自我提升管理、領導與營運等能力。 • 不定期辦理職能與生活主題講座。 </td></tr><tr><td>中期目標 (2027 年~2029 年)</td><td> • 建立內部訓練資源彙整機制 e-learning 學習平台。 • 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，試行職涯對談制度。 • 建立 AI 數位知識庫平台，打造員工經驗傳承與即時學習平台。 </td></tr><tr><td>長期目標 (2030 年~2031 年)</td><td> • 建立完整的數位學習平台、內部知識庫與訓練追蹤系統，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。 </td></tr></table>	目標期程	目標內容	短期目標 (2026 年)	• 舉辦主管共識營，對於公司文化、人資制度變革及人才任用與發展等方向，凝聚共識並深化執行；另鼓勵主管參加外部訓練課程，不斷自我提升管理、領導與營運等能力。 • 不定期辦理職能與生活主題講座。	中期目標 (2027 年~2029 年)	• 建立內部訓練資源彙整機制 e-learning 學習平台。 • 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，試行職涯對談制度。 • 建立 AI 數位知識庫平台，打造員工經驗傳承與即時學習平台。	長期目標 (2030 年~2031 年)	• 建立完整的數位學習平台、內部知識庫與訓練追蹤系統，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。
目標期程	目標內容								
短期目標 (2026 年)	• 舉辦主管共識營，對於公司文化、人資制度變革及人才任用與發展等方向，凝聚共識並深化執行；另鼓勵主管參加外部訓練課程，不斷自我提升管理、領導與營運等能力。 • 不定期辦理職能與生活主題講座。								
中期目標 (2027 年~2029 年)	• 建立內部訓練資源彙整機制 e-learning 學習平台。 • 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，試行職涯對談制度。 • 建立 AI 數位知識庫平台，打造員工經驗傳承與即時學習平台。								
長期目標 (2030 年~2031 年)	• 建立完整的數位學習平台、內部知識庫與訓練追蹤系統，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。								

行動計畫	正面衝擊管理： - 鼓勵參與專業認證與外部交流活動，提升專業能力與產業連結 - 建立知識分享機制與內部講師制度，促進組織內部經驗傳承 - 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 負面衝擊管理： - 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，降低關鍵人才流失風險。 - 建置職涯發展藍圖與多元發展通道，強化人才留任與職涯規劃 - 推動新人導師制度與入職訓練，協助新進同仁快速適應組織 - 建立教育訓練管理制度與外訓機制，強化培訓之制度化程度 - 與外部專業機構及講師合作，補足關鍵職能與新興技術供給
有效性評估	透過多元指標與機制，持續評估人才發展策略之執行成效，確保資源投入轉化為組織競爭力。 量化指標追蹤 - 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。 質性成果評估 - 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。
申訴機制	人力資源中心 聯絡電話：(02) 2656-5675 電子信箱：hr@zerone.com.tw

5.1 人力資源政策

5.1.1 員工結構

零壹科技視員工為最重要的資產與企業發展之核心動能，持續透過制度化的人力規劃與組織管理，建構多元且具專業分工的團隊結構，以強化整體營運競爭力。

截至 2025 年底，公司員工總數為 422 人，其中男性 188 人、女性 234 人。依職務類別區分，管理職人數為 68 人，非管理職為 354 人，整體人力結構以專業技術與業務支援團隊為主。員工分布於臺北、新竹、臺中及高雄等營運據點，涵蓋業務開發、技術服務、專案管理及營運支援等多元職能，展現完整之服務與技術整合能力。此外，非員工工作者的類型為臨時工讀，共 38 人。

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，亦提供實習生參與機會，強化培育與靈活支援的雙軸並進策略。30 至 50 歲員工為主要人力核心，占比約

68.01%，顯示公司具備穩定之產業經驗與專業成熟度；同時，未滿 30 歲與 50 歲以上員工分別占 18.01% 及 13.98%，兼具年輕世代創新活力與資深人才之經驗傳承，形成具互補性的組織結構。

公司亦持續推動性別平等與多元共融，女性員工占整體人數超過五成，並於管理職中維持一定比例之女性參與，逐步提升多元參與決策之機會與職場包容性。員工聘用以全職人員為主，並依業務需求適度結合實習生與專案人力，兼顧人才培育與組織彈性。

此外，人力資源單位定期進行人力結構分析與規劃，並結合組織發展與職涯管理機制，作為人才培育、晉升規劃及資源配置之依據，持續推動員工與企業共同成長，強化組織長期發展韌性。

員工組成結構（依性別及員工雇用類型區分）

類別		性別		合計
		男	女	
全職	不定期契約	188	232	420
	定期契約	0	0	0
兼職	不定期契約	0	0	0
	定期契約	0	2	2
無時數保證員工		0	0	0
總計		188	234	422

註：員工人數統計係以報告期間結束日（2025 年 12 月 31 日）為基準。

（單位_人）

員工組成結構（依年齡、性別、員工類別區分）

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	22	20	14	12	36	32
非管理職	36	40	100	145	16	17	152	202
總計 (按性別區分)	36 (19.15%)	40 (17.09%)	122 (64.89%)	165 (70.51%)	30 (15.96%)	29 (12.39%)	188	234
總計 (按年齡區分)	76 (18.01%)		287 (68.01%)		59 (13.98%)		422 (100%)	

註1：員工人數統計係以報告期間結束日（2025 年 12 月 31 日）為基準。

註2：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。

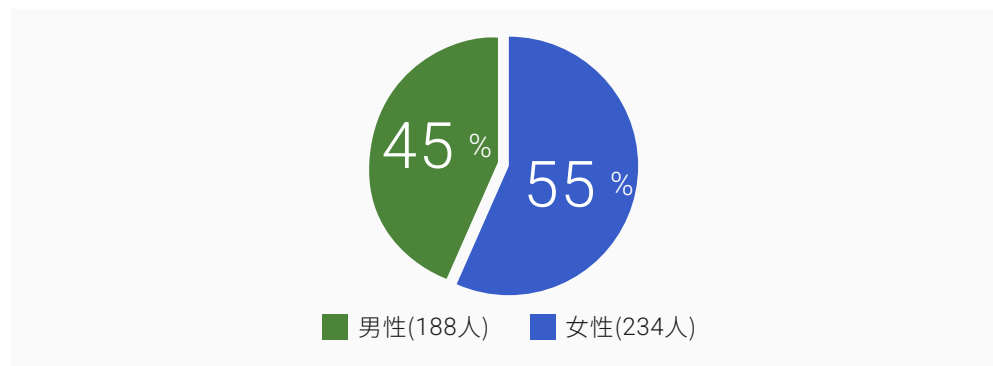
（單位_人）

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，致力營造不分性別之友善工作環境。截至 2025 年底，全體員工共計 422 人，其中女性員工為 234 人，占比約 55%，超過全體員工比例一半，顯示公司重視多元職場情形，男性員工為 188 人，占比約 45%。整體人力結構顯示公司在人才招募與職涯發展上，持續秉持公平機會原則，不因性別差異而有所區別，並逐步落實性別平等之實質推動。

未來，公司將持續精進多元共融相關政策與管理機制，強化性別平權意識，並促進不同背景與性別員工之充分參與與發展機會，以營造更加多元與具包容性的職場環境。

員工依性別分布統計



員工依學歷分布統計

員工類別	博士	碩士	學士	專科	高中(含)以下	合計
管理職	1	22	25	20	-	68
非管理職	2	39	259	44	10	354
小計	3	61	284	64	10	422
占比	0.71%	14.45%	67.30%	15.17%	2.37%	100.00%

註：員工人數統計係以報告期間結束日（2025 年 12 月 31 日）為基準。

（單位_人）

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之職場環境，尊重每位同仁之多元背景與專業特質，並持續推動公平與包容的用人政策。公司目前聘用來自俄羅斯及越南等地之外籍人才共 3 人，展現對跨文化合作之開放態度，同時積極落實就業平權，聘用 4 位身心障礙者，符合主管機關聘用身心障礙者人數規範，提供平等且友善之就業機會。透過多元人才之引進與支持機制，零壹科技逐步強化組織包容性與團隊多樣性，並致力營造尊重差異、促進共融之企業文化，以提升整體組織效能與長期發展基礎。

員工依多元群體分布統計

員工類別	身心障礙者	合計
管理職	0	0
非管理職	4	4
小計	4	4
占比	0.95%	0.95%

（單位_人）

員工依國籍分布統計

員工類別	臺灣	俄羅斯	越南	合計
管理職	68	-	-	68
非管理職	351	1	2	354
小計	419	1	2	422
占比	99.29%	0.24%	0.47%	100.00%

（單位_人）

5.1.2 人才招募

面對資訊科技產業快速變遷與市場競爭持續加劇，零壹科技持續優化人才招募策略，積極延攬具備數位專業能力、創新思維與高度適應力之優質人才，以強化公司核心競爭力。公司依職能需求規劃多元化招募管道，涵蓋人力銀行平台、校園徵才活動、內部員工推薦機制，以及與學術研究單位合作推動之實習制度，逐步建構完整且具延續性之人才供應體系。

為吸引具發展潛力之年輕人才，公司每年參與多所大專院校就業博覽會，主動與在校學生進行交流互動，並透過企業參訪與實習合作等方式，提升公司於校園之能見度及雇主品牌形象。同時，公司提供多元實習機會，協助學生深入了解產業實務運作，並作為儲備正式人力之重要培育來源。

在員工職涯發展與初期融入方面，零壹科技採管理職與專業職雙軌並行之職涯發展架構，協助員工依個人專長與志向規劃適切之職涯路徑。針對新進人員，公司設有完整之職前訓練與導入課程，並輔以部門支援機制，協助其熟悉公司營運模式、組織文化及相關作業流程，以利順利融入工作環境。此外，公司亦透過離職面談與回饋機制，系統性掌握員工離職原因，作為持續優化人力資源政策、強化組織穩定性之重要參考依據。



員工新進與離職

2025 年公司持續推動人才擴編，全年共招募新進員工 97 人，其中女性 51 人、男性 46 人，新進比率分別為 21.79% 及 24.47%。其中新進員工以 31 至 50 歲具備實務經驗之人才為主，30 歲以下年輕族群亦佔相當比例，顯示公司對不同世代人才均具備一定吸引力，有助於團隊在經驗傳承與創新動能之間取得平衡。

同年度離職人數共 101 人，平均離職率為 24%，經離職面談與內部數據系統性分析，係受外部人才競爭加劇、內部組織結構調整及新世代員工職涯流動性較高等因素共同影響所致。對此，公司將持續深化離職原因追蹤機制，並從職涯發展規劃、員工關係經營及職場支持系統等面向著手，優化整體人才管理策略，以有效降低非預期性人才流失風險，維繫組織人力結構之穩定與永續發展。

新進員工統計

營運據點	女性			男性		
	<30 歲	31-50 歲	>51 歲	<30 歲	31-50 歲	>51 歲
臺北總公司	24	19	2	11	30	2
新竹辦公室	1	0	0	0	1	0
中南區營運事業處	2	3	0	2	0	0
總計	51			46		
新進百分比	21.79%			24.47%		

註：新進比例=（年底該類別新進人數／該類別總人數）*100%。

（單位_人）

離職員工統計

營運據點	女性			男性		
	<30 歲	31-50 歲	>51 歲	<30 歲	31-50 歲	>51 歲
臺北總公司	24	22	1	19	22	5
新竹辦公室	0	0	0	0	1	0
中南區營運事業處	1	1	0	0	5	0
總計	49			52		
離職百分比	20.94%			27.66%		

註：離職比例=（年底該類別離職人數／該類別總人數）*100%。

（單位_人）

97 人
新進員工共計



51 人
女性



46 人
男性

101 人
離職人員共計



49 人
女性



52 人
男性

5.1.3 促進勞資和諧

零壹科技致力於建構開放、透明且互信之溝通文化，持續深化勞資雙方的理解與合作基礎。公司依循《勞資會議實施辦法》相關規定，定期召開勞資會議，由勞資雙方代表就工作條件、福利制度及勞動權益等核心議題進行協商與對話，建立制度化之溝通橋樑。

此外，公司設有多元內部溝通機制與申訴管道，包括主管定期面談、內部意見信箱及人資窗口等，鼓勵員工積極提出建議與反映意見，確保每位員工之聲音均能獲得妥善重視與回應。針對涉及職場性別平等或工作權益之申訴事項，公司秉持「零容忍」原則處理，致力營造安全、尊重與包容之工作環境。

為即時掌握員工對工作環境與管理制度之意見與感受，零壹科技不定期辦理員工意見調查，將調查結果作為制度優化與政策擬定之重要依據。公司目前雖未成立工會、亦未簽訂團體

協約，惟每季均透過勞資會議傾聽員工心聲，落實雙向溝通，確保意見獲得充分交流與有效改善，維繫勞資關係之和諧穩定。公司期望透過多元且持續之溝通機制，強化組織內部凝聚力，共同建立和諧共榮之職場文化。

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。

員工專屬溝通管道

意見反映與申訴信箱

設置專屬申訴信箱，供同仁提出建議、意見或職場相關疑慮，由人力資源單位負責彙整與回覆，必要時協助跨部門溝通協調與後續處理。

性騷擾及職場不法侵害申訴管道

依相關法規設置性騷擾與職場不法侵害申訴機制，保障員工身心安全與人格尊嚴，並由專責單位負責受理、調查及保密處理，確保申訴人不受任何形式之報復。

內部公告與知識管理

為確保公司政策與業務資訊之有效傳達，零壹科技持續優化內部溝通方式，透過適切管道協助員工掌握最新公告、制度更新與活動訊息。部分部門亦系統性彙整業務知識與實務經驗，作為內部學習與知識交流之參考資源；並輔以電子郵件、通訊軟體等即時傳訊工具，提升資訊傳遞效率，強化員工對公司動態之掌握與參與感。

勞資會議

設有定期勞資會議機制，作為勞資雙方代表共同討論工作條件、職場環境及員工福利等議題之重要溝通平台。會議中雙方得充分提出意見與建議，透過協商對話凝聚共識，並完整記錄討論結果作為後續追蹤與改善之依據。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之重要參考，以提升員工滿意度並鞏固勞資和諧關係。

員工大會

公司每年定期舉辦員工大會，由高階主管親自出席主持，向全體員工說明年度營運成果、經營策略方向與重要事項，協助同仁全面掌握公司現況與未來發展藍圖。同時，藉由此平台公開表揚績效優異之員工，有效提振團隊士氣，強化員工激勵與人才留任效果。

5.2 人才發展

5.2.1 學習發展

公司高度重視員工教育訓練與職涯發展，致力打造鼓勵學習與持續成長之工作環境，協助同仁精進專業技能、拓展多元職涯路徑，進而全面強化組織整體競爭力。

為系統化推動人才發展與技術能力管理，公司訂定《員工教育訓練管理辦法》，以制度化方式規劃並推動員工進修與培訓工作。每年依業務發展需求與人力培育目標編列專屬預算，規劃多元訓練課程，並視實際需求邀請專業講師開設課程或辦理專題講座，針對不同職級與專業領域安排內部或外部教育訓練，協助員工建構專業能力並促進個人持續成長。

此外，為提供優質之學習空間與硬體資源，公司設立約 150 坪之專業訓練中心，並配置近 50 臺教學用電腦，作為員工培訓與自主進修之專屬場域。

在學習資源規劃上，公司依據部門需求與職務特性，提供多元化之學習發展資源，內容涵蓋軟體開發、專案管理、資訊安全、雲端技術、溝通協作與領導力等核心領域，並結合內部講師課程、外部專業訓練及線上數位學習平台等多元形式，協助同仁依職能地圖進行自主學習與技能深化。

為系統性支持員工職涯發展，公司建置個人發展規劃機制，主管與員工透過定期績效評核與職涯發展面談，就個人職涯目標、能力盤點與學習資源需求進行深度對談與動態調整，強化員工於組織內部之發展潛力與成長動能。

針對潛力人才與中階主管，公司另行規劃進階職能培育課程與管理能力訓練計畫，有計畫地培養未來領導梯隊。除一般訓練課程外，公司亦積極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，以提升員工專業資格認證與市場競爭力。

員工教育訓練

零壹科技持續投入資源於人才培育，提供在職進修費用補助，協助員工持續精進專業能力並拓展職能發展機會，並將教育訓練與績效管理制度相互連結，以提升人才發展成效與組織整體效能。

2025 年度員工總訓練時數為 1,115 小時，參與訓練人數為 207 人，平均每人受訓時數為 5.39 小時。按性別區分，女性員工平均受訓時數為 6.21 小時，高於男性之 4.77 小時；按職務類別區分，管理職平均受訓時數為 6.64 小時，非管理職均為 3.00 小時，顯示公司針對不同職務角色規劃差異化之培訓資源配置，以強化關鍵管理與專業人才之能力培育。

同年教育訓練投入總費用為新臺幣 152 萬元，並聚焦於具備核心能力與發展潛力之人才培養，逐步擴展教育訓練之深度與廣度，以支援組織長期發展需求。

未來，公司將持續優化培訓資源配置與學習制度設計，透過多元課程與進修機會，協助員工精進專業能力，促進個人職涯發展與組織成長之整體效益。



教育訓練相關統計

員工類別	性別	人數	訓練時數	平均受訓時數
管理職	男性	72	393	5.46
	女性	63	506	8.03
非管理職	男性	38	114	3.00
	女性	34	102	3.00
合計		207	1,115	5.39

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：前述管理職以外之員工。

2025 年教育訓練計劃

課程類別	介紹與說明
通識講座	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：每年不定期（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	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	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	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	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
管理職能訓練	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

課程類別	介紹與說明
技術職能訓練	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	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	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	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

5.2.2 新人輔導

為協助新進同仁順利融入職場環境，零壹科技致力營造友善且具學習支持性之工作氛圍。公司建立完善之新人報到與融入制度，自到職首日起即由人力資源部門與直屬主管雙軌並行協助，引導新進同仁熟悉企業文化、規章制度與工作流程，並於試用期間提供即時關懷與必要支持，確保新進人員獲得妥善的初期陪伴。

此外，零壹科技導入 Mentor 制度（專屬輔導員制度），由部門內經驗豐富之資深同仁擔任導師，從實務操作、系統應用、團隊認識乃至職場文化等面向，全方位陪伴新進員工加速適應，並透過經驗傳承強化其職場信心與專業認同感。除部門內部訓練外，公司亦依職務需求安排基礎職能與通識訓練課程，涵蓋資訊安全、職場倫理等主題，協助新進同仁建立共同認知基礎與基本專業素養。

在訓練完成後，公司透過線上問卷或面談方式，系統性蒐集新進員工對導入流程之回饋意見，作為持續優化新人輔導機制之依據。展望未來，公司將持續深化導師制度內涵並擴充數位學習資源，協助新進同仁穩健啟動職涯發展。在產學接軌方面，公司過往曾試辦學生參訪活動，後續將視資源條件與實際需求，評估規劃相關產學交流機會，以支持人才培育與校園連結之持續推動。

5.3 員工薪酬與多元福利

5.3.1 員工薪酬

零壹科技致力於建構公平且具競爭力之薪酬制度，落實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平等之薪資待遇。

本公司亦積極促進女性職涯發展與管理職務參與，推動職場性別平等。2025 年度擔任管理職之員工中，女性主管占比為 47%、男性主管占比為 53%，性別比例相當均衡，展現公司在晉升制度與獎酬條件上推動性別平權之具體成效。公司將持續透過公平透明之晉升機制與獎酬政策，推動性別共融文化，實現永續且包容之組織發展目標。

本公司薪酬政策係依職務責任、專業能力、績效表現及市場薪酬水準綜合訂定，並透過制度化管理機制，確保薪酬給付具備公平性、合理性及市場競爭力。2025 年度，本公司最高個人薪酬與全體員工薪酬之中位數比率為 9.77：1，最高個人薪酬與全體員工薪酬之變動的中位數比率為 0.09：1。本公司將定期檢視最高薪酬個人與全體員工薪酬中位數之差異情形，以即時了解整體薪酬制度之合理性與內部公平性。

零壹深知員工是組織永續發展之核心，為照顧員工生涯發展與生活需求，除定期檢視薪酬結構外，亦透過內部意見回饋機制，滾動式優化薪資與獎酬政策，以提升員工整體向心力與企業長期競爭力。

女性對男性之基本薪資比

基本薪資			
員工類別	女性	男性	比例
管理職	47%	53%	0.89：1
非管理職	46%	54%	0.85：1

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。

女性對男性之薪酬比

薪酬			
員工類別	女性	男性	比例
管理職	52%	48%	1.08：1
非管理職	48%	52%	0.92：1

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）。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊（新臺幣仟元）

項目	2025 年	2024 年	2023 年
非擔任主管職務之全時員工人數	388	352	322
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	474,061	404,522	357,246
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	1,222	1,149	1,109
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	986	926	1,080

年度總薪酬比

項目	2025 年
員工最高個人年度總薪酬與其他員工年度總薪酬的中位數比率	9.77 : 1
最高個人年度總薪酬之增加百分比與其他員工年度總薪酬變動的中位數比率	0.09 : 1

5.3.2 績效管理

零壹科技致力於建立公開、透明且具建設性之績效評核機制，透過制度化之評估與回饋流程，協助員工對齊組織目標並持續優化工作表現，並作為人力資源配置與獎酬制度規劃之重要依據。

公司每年定期對全體正職員工辦理績效評核，評估內容涵蓋目標達成情形、工作成果、行為表現及專業能力發展等核心面向；新進人員則於試用期屆滿前進行試用考核，以確認其職能與職務需求之適配程度。

評核結果將作為調薪、獎金發放、晉升決策及訓練資源配置之依據，促進個人發展與公司策略目標之連結。

為提升績效制度之執行品質，公司亦規劃主管相關培訓課程，涵蓋績效面談技巧與目標管理等主題，強化主管在溝通引導與績效回饋上的能力，營造良性互動與正向回饋之組織文化。

此外，本公司定期檢視績效制度之適切性與公平性，並透過內部溝通機制持續進行滾動式優化，以確保制度符合組織發展需求。

展望未來，零壹科技亦將評估導入數位化績效管理工具，以提升作業效率與資訊透明度，並強化員工參與感與組織凝聚力。

績效考核相關統計

員工類別	性別	該類別接受考核之人數	該類別之總人數	百分比
管理職	男性	34	34	100%
	女性	32	32	100%
	合計	66	66	100%
非管理職	男性	167	167	100%
	女性	189	189	100%
	合計	356	356	100%

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

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 70-80%、「職能行為評核」佔 10-20%。

• 工作目標與專業能力表現（70-80%）

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（10-20%）

為提升同仁們職能衡量之效果，依員工、主管及專才三類，分別對工作態度、基礎能力、專業能力或主管能力等核心職能大類中，依各人不足或待強化的弱項職能項目，選擇指標進行設定及評核。

• 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：

以主管初評／複評之評核分數為主（只有一階主管：占比 100%；二階主管初評估比 50%；複評估比 50%）。



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

零壹科技深信員工是推動企業永續成長之核心動力，致力於建構兼顧人性關懷與實質保障之福利制度，提供優於法規要求之多元福利措施，全方位支持員工身心健康、工作滿意度與家庭生活品質。公司秉持與員工共享營運成果之理念，持續優化薪酬福利結構，讓每位同仁切實感受企業成長所帶來的具體回饋。

在實踐多元共融的同時，積極推動性別平等與女力賦能，致力消弭職場性別障礙，確保不同性別之同仁均能在公平的環境中安心發展職涯、充分發揮潛能。公司亦落實身心障礙者就業保障，不僅達成法定進用目標，更依據身心障礙員工之個別需求，提供量身規劃之工作職務安排與配套支持設施，將多元平權理念化為具體可見之行動承諾。零壹科技期望打造一個讓每位員工皆能被尊重、被支持且具歸屬感之工作環境，進而凝聚組織向心力，共同實現企業與員工的永續共好。

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、牛奶、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。
- 鼓勵員工籌組各類社團活動並提供社團補助，目前已成立有氧運動社、羽球社、韻鈺瑜珈社、肌力健身社，鼓勵同仁在工作之餘，從事正當及健康的休閒活動，減輕同仁工作及家庭上的壓力。
- 本公司針對中秋節、端午節、勞動節及春節，提供禮金、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 15,000 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。

健康與安全方面

- 每年定期舉辦員工健康檢查，本公司十分重視員工健康檢查結果，在經同仁同意後，針對檢查異常或特殊情況之同仁，主動協助其追蹤治療或觀察，確保同仁之健康。
- 為建立完善的職場救護機制，本公司安排 5 位人員參與急救人員初訓課程並取得證照，後續亦定期安排回訓，以確保公司內部具備專業且合格之急救照護量能。
- 本公司總部大樓裝設有 AED，並定期舉辦安全講習及 CPR 課程，教導同仁使用方式，以備不時之需。

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、留任獎金、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，以及贈予寶寶攝影機。

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

不定期辦理在職訪談或工作滿意度調查，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臺幣 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

公司打造女性友善之職場環境，設有舒適且具完善隱私保護之哺集乳室，讓產後員工得以無壓力地進行哺集乳；此外，亦與多家托嬰中心及幼兒園簽訂企業特約合作方案，提供員工托兒優惠，切實減輕育兒負擔。

為支持員工兼顧家庭責任與職涯發展，公司依法提供育嬰留職停薪申請及復職機制，協助同仁安心照顧家庭、無後顧之憂。2025 年，具有育嬰假申請資格之員工共 28 人（男性 14 人、女性 14 人），實際申請育嬰留職停薪者共 5 人，應復職員工共 3 人，復職率達 100%，顯示公司復職機制運作順暢，有效保障員工育後重返職場之權益。進一步追蹤復職後留任情形，復職後 12 個月仍在職之員工共 2 人，留任率為 67%，反映多數員工於育嬰假結束後能順利穩定融入工作環境，育嬰制度於支持工作與家庭平衡方面已展現一定成效。

項目	男性 人數	女性 人數	總計
享有育嬰假的員工總數 (A)	14	14	28
實際使用育嬰假的員工總數 (B)	0	5	5
休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	0	3	3
休完育嬰假後，在 2025 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	3	3
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%	36%	18%
復職率 (D/C)	NA	100%	100%
留任率 (F/E)	NA	67%	67%

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

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%。



適用《勞工退休金條例》者

公司每月提繳 6% 至個人退休金專戶。



給付時程

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

零壹科技重視尊重人權、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》、《聯合國全球契約》、《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。

為具體實踐上述承諾，公司制定《人權政策》，並透過制度設計與實際措施，保障員工職場基本權益。**政策核心原則如下：**



工作平等與禁止歧視

保障員工不因種族、性別、年齡、宗教、身心障礙等任何因素遭受差別待遇，確保每位員工享有平等尊嚴之職場環境。



禁止強迫勞動與童工

嚴禁一切形式之強迫勞動、人口販運及僱用未達法定年齡勞工，落實基本勞動人權保障。



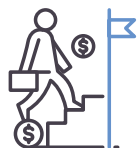
性騷擾與職場暴力防治

建置完善之防治制度與申訴管道，提供必要之調查與保護機制，確保申訴者權益不受侵害。



性別同工同酬與薪酬平等

於聘用、薪資、升遷、考評等人資制度中落實性別平等原則，確保相同職務條件下同工同酬，透過制度化管理持續檢視薪酬公平性。



合理工時與 勞動權益保障

依規辦理薪資給付與工時安排，主動管理異常工作負荷，並設置申訴機制以有效回應潛在勞動人權風險。



安全與 健康職場

提供安全工作環境與健康設施，定期辦理勞安訓練與員工健檢，積極消弭職場危害因子，關注員工身心健康。



結社自由與 雙向溝通

尊重員工結社權利，設置勞資會議、匿名建言與正式申訴等多元溝通管道，促進勞資和諧與集體協商。



供應鏈 人權管理

透過《供應商行為準則》要求供應鏈夥伴共同遵循人權原則，涵蓋禁止強迫勞動、童工與歧視，並保障勞工合理工時、薪酬及結社自由，攜手建構負責任之永續供應鏈。

此外，零壹科技已將人權議題納入內部風險管理與評估流程，逐步強化對員工與供應鏈人權風險之識別與回應能力。截至 2025 年底，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，顯示現行制度機制運作良好。零壹將持續透過完善之制度設計與員工溝通平台，落實人權保障與預防措施，確保全體員工得以在尊重、公平之職場環境中安心工作。

為進一步深化人權議題之管理深度，零壹科技正積極評估導入人權盡職調查與內部稽核機制，期以系統化方式識別、預防及回應潛在人權風險。相關規劃將涵蓋員工、營運據點及供應商之人權影響評估，並結合既有風險管理與供應鏈審查機制，逐步建構符合國際準則之人權治理架構。公司亦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之成熟度。

零壹科技亦重視員工對人權議題之認識與法遵意識，將人權教育逐步融入職涯不同階段之培訓架構。目前，公司已將性騷擾防治及職場不法侵害相關辦法公布於企業入口網站，供員工隨時查閱，以建立基本人權意識。2025 年公司持續推動同仁積極參與針對性騷擾防治及不法侵害的專題，確保全體同仁具備高度的風險敏感度與即時處理能力。透過數位學習平台與實務案例分析，將職業安全、人權保障及法治規範教育常態化。展望未來，零壹將致力於把人權意識轉化為組織日常行為準則，建構一個安全、互信且具備心理安全感的職場生態。展望未來，零壹科技將致力於將人權意識轉化為組織日常行為準則，深化員工對人權議題之理解與實踐，共同建構一個安全、互信且具心理安全感之永續職場生態。

人權相關訓練與宣導

據點	人權相關教育訓練／人權政策宣導方式及內容說明	達成情形
全公司（含零宇學苑、倉庫、維修中心、新竹、臺中及高雄）	新進人員皆需進行相關人權及員工規範等訓練	新進人員 100% 完成訓練

5.5 打造健康安全職場

5.5.1 職業安全衛生管理

零壹科技將職業安全與員工健康納入營運管理的重要面向，並依循《職業安全衛生法》建構符合產業特性之職安管理架構。結合利害關係人與客戶對安全環境之期待，導入系統化之職業安全衛生政策與管理機制，持續提升作業安全及組織韌性。

考量資訊服務業以辦公型態為主之工作屬性，公司定期針對潛在作業風險進行辨識與評估，並透過預防機制及持續改善作業，降低營運風險並強化員工身心健康。各項職安衛管理作業由專責單位負責推動，並制定相關內部規範，確保日常作業及環境維持在安全標準之內。

工作環境管理：

公司針對辦公動線、照明、空調及消防設備等項目，依相關法規要求執行定期檢查與維護，以維持安全且穩定之工作環境。此外，依規定安排職業醫師與護理人員進行臨場服務，定期檢視工作環境、作業內容及人因設計，並提出改善建議。公司亦配置必要之急救設備與人員，以強化突發狀況之應變能力。

風險管理：

公司持續推動危害辨識與風險評估作業，依風險嚴重性及發生可能性進行分析與分級管理，並據以制定對應之控制措施。針對資訊服務業常見之工作壓力與長時間用眼等風險，公司亦透過健康管理與內部溝通機制，關注員工身心負荷情形，作為後續優化支持措施之依據。

當職安相關事件發生時，公司已建立通報、調查及改善之處理流程，由權責單位進行事件分析並提出改善建議，以避免類似情形重複發生；同時透過教育訓練與內部指引，提升員工緊急應變能力，並確保於發生危及生命安全之情境時，員工得依規定即時撤離危險環境，以保障人身安全。

未來，零壹科技將持續參考國際職業安全衛生管理標準，配合營運需求及制度發展，逐步優化職安管理機制與應變架構，強化預防能力與管理成熟度，以支持企業穩健營運與永續發展。

職業安全衛生委員會

零壹科技將職業安全與員工健康視為營運管理的重要基礎，並依據《職業安全衛生法》建立作業機制，由具資格之職業安全衛生管理人員及甲種職業安全衛生業務主管負責統籌推動全公司之安全管理與健康促進工作。相關作業涵蓋風險評估、教育訓練、健康管理及緊急應變規劃等面向，透過日常管理與制度化流程，確保職場安全環境之維持與職業災害之預防。公司現行透過專責人員與跨部門合作機制執行職安管理工作，並持續評估成立職業安全衛生委員會之可行性，以進一步強化內部溝通與決策機制，逐步提升組織在職業安全衛生管理上的整體成熟度與推動效能。

職安教育訓練與防災演練

零壹科技重視員工職業安全與健康意識之建立，將教育訓練視為風險預防的重要環節。新進同仁於入職初期須完成相關安全與健康教育訓練課程，內容涵蓋基本職場安全觀念、緊急應變流程及健康管理知識，並透過測驗或評估機制確認學習成效，以確保相關知識得以實際應用於工作環境。

除新進人員訓練外，公司亦定期提供全體員工職安相關課程與宣導活動，內容包括急救知識、防災演練及心理壓力管理等，提升員工對於職場風險之認知與應變能力。於日常管理中，亦透過不定期宣導及設備操作說明，加深員工對 AED、滅火器等急救及防災設備之使用熟悉度。

針對特定業務需求或法規要求之作業，公司另行安排專業職業安全衛生訓練，以確保相關人員具備必要之專業知識與操作能力。此外，公司透過定期消防演練與防火教育，使員工具備基本防災應變能力，逐步建立安全文化並降低潛在風險。

2025 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。

職業安全衛生訓練內容

課程名稱	對象	總訓練人次	總訓練時數	課程說明
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)	75	225	為提供新進員工熟悉並建立職場安全衛生規範與認知，係採用政府職業安全衛生數位學習平台之線上課程，於課程結束後須亦進行測驗，以確認學習成效。
讓人生開外掛的精力管理術	正職員工及約聘員工	114	228	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、提升工作效能，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4.77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	1	12	安排員工參加各類內部與外部專業職業安全衛生訓練課程，強化員工安全知能與應變能力。
甲種職業安全衛生業務主管訓練	正職員工	1	6	
急救人員回訓	已取得急救人員證照員工	1	3	

職業傷害與職業病統計

零壹科技將職場健康與作業安全納入日常管理重點，除定期由職業醫師與護理人員進行臨場服務與環境評估外，亦持續針對辦公型態之常見職業風險建立預防機制。

公司針對久坐、照明品質及空氣環境等議題，透過優化辦公設施配置、改善工作環境條件及推動健康促進措施，如鼓勵適時休息與活動，降低員工身心負荷風險，並維持良好工作狀態。

同時，公司全面推動無菸工作環境，並定期執行清潔與消毒作業，以維護安全且健康之職場環境。

此外，透過制度化之檢查與維護機制，確保營運空間之安全性與穩定性。公司依相關法規辦理各項公共安全與消防設備檢查，各營運據點定期委託專業機構執行建築物安全檢測，並每年完成消防設施維護與檢修作業。

同時，內部亦依據《勞工安全衛生工作守則》實施例行設備保養與年度全面檢修，包括飲水設備、電氣系統、空調與消防器具，持續提升職場安全與衛生品質。此外，各辦公據點設有門禁管制與保全監控系統，以強化整體環境安全。

為提升員工緊急應變能力，公司於辦公場所設置自動體外心臟電擊去顫器（AED），並定期辦理急救訓練與 CPR 課程，強化員工基本急救知能。另透過年度消防演練與防災教育活動，持續加強員工對火災及其他緊急事件之應變能力，降低突發事故對人員安全之影響，並逐步建立安全文化與風險預防意識。

在多項風險防治與健康促進措施之推動下，2025 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：

零壹科技員工職業災害統計表

員工職業安全衛生統計	2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時（小時） ^{註1}	562,807	616,000	740,610
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

員工職業安全衛生統計	2023 年	2024 年	2025 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

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）」。

註7：全體員工總經歷工時以年度總工作日數*每日上班時數計算。

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 354 位，管理職員工共 68 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，公司亦成立多項運動社團，如有氧運動社、羽球社、韻鈺瑜珈社、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：

員工健康管理追蹤與關懷成效統計表

項目	應追蹤人數	已完成追蹤人數	未追蹤人數	備註說明
新進人員體格檢查關懷	104	104	0	無 D 級管理對象
在職員工體格檢查關懷	311	311	0	健檢異常項目分析完成率 100%
健檢異常追蹤管理及健康指導	91	69	22	追蹤完成率 76%
人因性危害預防追蹤管理及健康指導	5	1	4	追蹤完成率 20%
異常工作負荷追蹤管理及健康指導	20	2	18	追蹤完成率 10%
母性健康保護計畫	3	3	0	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 2025 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。

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為經濟價值的創造者，亦在促進社會共融與回饋社會方面承擔相應責任。我們持續關注弱勢關懷、文化推廣及在地連結等重要議題，並將相關理念納入企業社會參與之規劃方向，透過多元形式之社會參與與公益投入，零壹科技致力回應公共需求並發揮正向影響力，同時逐步發展具持續性與制度化之公益行動，深化在地連結與社會貢獻，提升企業長期之永續價值。

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。公司持續關注文化活動對提升社會整體素養的正向影響，並將文化推廣視為企業社會參與的重要面向之一。

展望未來，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

零壹科技重視社會需求與公共議題，透過企業參與回應社會期待，期望發揮企業影響力回饋社會。我們聚焦於弱勢關懷、數位落差及教育支援等重要議題，逐步發展多元化公益參與方式，並將員工參與及企業資源投入納入整體規劃方向。

同時，零壹科技亦鼓勵員工參與各類社會關懷活動，提升員工對公益議題參與度與認同感，並逐步評估企業層面之公益策略與行動架構，以強化社會參與之持續性與整體效益。

2025 年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：



捐血助人
好血有你

為落實企業社會責任，積極回饋在地社區，本公司於 2025 年 5 月 23 日 舉辦捐血公益活動，廣邀員工及周邊社區居民共同參與，展現企業與社區共好的核心理念。

本次活動共吸引 118 人踴躍響應，充分體現企業作為社區公民的示範角色，有效凝聚在地向心力。活動共成功募集 169 袋血液，所捐血液將透過相關醫療機構調配運用，直接挹注於有需要的病患，為守護生命盡一份心力。

此次捐血活動不僅是本公司關懷社會的具體行動，更是員工發揮愛心、凝聚團隊向心力的重要契機。未來，我們將持續規劃多元社會公益活動，鼓勵員工積極投入志願服務，與社區攜手共創更具溫度的永續環境，實踐「企業永續、社區共榮」的發展願景。





響應 「綠色生活21天」

為將永續發展理念深植於員工日常生活，本公司於 2025 年 6 月 2 日至 6 月 22 日期間，舉辦「零壹綠色生活 21 天」環保行動挑戰活動。活動以「讓永續成為日常」為核心精神，透過每日一項簡單易行的環保小行動，引導員工在潛移默化中逐步養成綠色生活習慣，將環境永續的價值觀融入個人生活實踐之中。

本次活動為期 21 天，設計理念源自行為科學中「21 天習慣養成」概念，透過循序漸進、輕鬆無負擔的方式，鼓勵員工每天完成一項環保行動，涵蓋減少一次性用品使用、節能減碳、惜食減廢等多元面向行動，讓綠色行動不再遙不可及。活動期間累計達 2,253 人次踴躍參與，充分展現員工對環境議題的高度關注與積極投入。

「零壹綠色生活 21 天」活動有效提升員工的環保意識與行動力，更進一步強化企業內部的永續文化氛圍。我們相信，每一個微小的綠色行動，累積起來便能形成改變環境的強大力量。未來，零壹將持續規劃多元化的環境教育與參與活動，帶動員工與企業共同迎向低碳永續的美好未來。

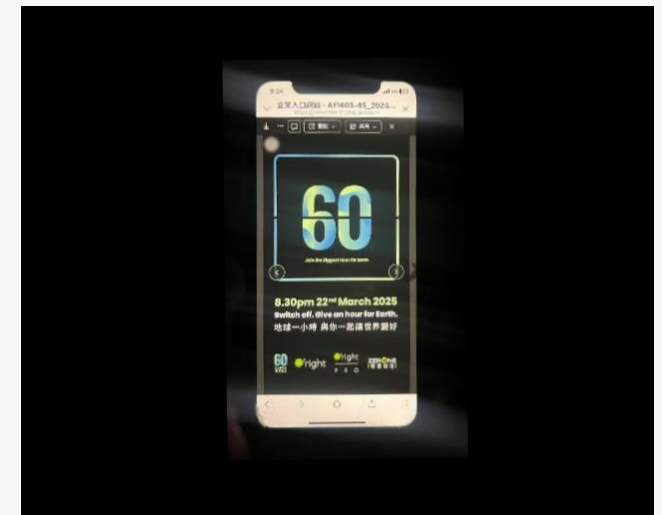


Join the Biggest Hour For Earth

為響應國際環保倡議，零壹積極參與由世界自然基金會 (WWF) 發起的全球指標性節能活動—「Earth Hour 地球一小时」。該活動自 2007 年創立以來，每年於三月最後一個星期六晚間 8:30 至 9:30，號召全球民眾關閉不必要的燈光一小时，藉此喚起大眾對地球暖化、氣候變遷等重大環境議題的重視，是目前全球規模最大的環保公民行動之一。

2025 年，本公司於 3 月 22 日舉行，共有 52 位員工熱情響應，齊聚一堂共同關燈，以實際行動表達對地球環境的重視與承諾。

一個關燈的動作雖小，卻傳遞出對下一代守護美好地球的深切期許。未來，零壹將持續關注並響應國內外重要環保倡議，帶領員工以行動實踐永續承諾，共同為對抗氣候變遷貢獻企業力量。



6.2 培育軟體人才與學術／新創合作

隨著軟體技術快速發展，人才培育與創新技術已成為產業永續發展的重要關鍵。零壹科技重視與學術機構合作、人才接軌機制及新創能量之培育，持續透過建教合作、實習制度及新創交流等方式，協助年輕人才累積實務經驗與專業能力，強化產業與學界之連結。

同時，我們亦透過支持創新應用與跨域交流，促進技術經驗分享與新興觀點導入，為產業注入創新動能，逐步建構人才培育、技術發展與產業應用相互循環之正向發展模式，進而強化整體產業生態之長期競爭力與永續性。

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，認為縮短學用落差是強化產業競爭力的重要基礎。公司持續關注學術與產業之間的連結，並將支持人才培育視為企業社會責任的核心面向之一。

零壹科技期望透過多元方式深化與學術界的交流，包括提供資訊相關科系學生實習或見習機會、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等，協助學生提前了解產業環境與實務需求。

公司期待透過這些行動，持續強化學術與實務的連結，共同培育更多符合產業需求的新世代專業人才。

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，持續留意新創生態系的發展與機會，期望與具潛力的新創團隊在技術合作、產品整合或市場驗證等面向建立實質連結。

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
- 協助創業團隊強化資訊系統、雲端服務、資安等核心技術，並提供商業化驗證或提供客戶端場域測試機會
- 共同開發新技術與創新解決方案，拓展雙方業務合作空間
- 推動技術產品或平台的聯合研發或整合應用

零壹科技期待透過與新創合作，加速數位創新的落地實踐，並共同創造兼具商業價值與社會意義之成果。

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企業永續經營之重要性，並將其納入整體經營與治理思維中。零壹持續關注並參與各類產業公協會、倡議組織及跨部門交流平台，透過多元對外互動機制，強化與產業夥伴、政府及學研單位之連結。藉由積極參與相關活動與議題討論，除有助於掌握產業發展脈動與政策趨勢外，亦能促進經驗交流與意見回饋，提升公司在產業生態系中的參與深度與影響力。

同時，公司亦將外部參與成果回饋至內部營運與策略規劃中，作為持續精進管理機制與調整發展方向之參考依據，促進企業長期穩健發展與永續經營目標。

6.3.1 公協會

零壹科技持續透過參與資訊軟體相關產業公協會之交流活動，強化與產業夥伴之互動與合作，並掌握產業發展動向與政策趨勢。藉由參與各類協會運作、專案合作及議題討論，以及時了解法規發展、技術演進與市場需求變化，促進公司整體之良性發展。

透過持續參與公協會及相關組織之交流與合作，零壹科技逐步深化與產業及學研單位之連結，並累積在新興議題（如人工智慧、資訊安全及雲端應用）之參與經驗與產業影響力。

2025 年度零壹以會員身分參與之主要產業公協會如下：

協會名稱	
臺北內湖科技園區發展協會	臺北市進出口同業公會
中華民國對外貿易發展協會	臺灣上市櫃協會
臺北市電腦公會	臺灣產業控股協會
中華民國資訊軟體協會	中華民國東亞經濟協會

6.3.2 外部倡議及團體協約

除產業協會外，零壹亦關注國內外各類倡議組織、責任標準與自律公約之發展，並留意永續發展、資訊倫理及資通安全等相關議題，作為營運精進之參考依據。此外，我們亦逐步評估參與或響應具國際影響力之倡議組織、產業承諾或責任標準，以提升治理水準與資訊透明度。

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、人工智慧運用規範與資通安全相關原則性倡議
- 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）
- 關注並支持資訊人權等議題倡議，強化資訊透明度與使用環境之公正性

透過持續深化外部參與及倡議對接，零壹科技期以制度化與策略化方式回應產業與社會期待，並致力於打造具信任基礎與責任意識之資訊服務環境。

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 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021。
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	4
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4
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	4.2 水資源與廢棄物管理 1. 2024年度用水量計算方式與數據誤植。 去年取水量與排水量皆為16.647百萬公升，較去年誤植的數據（67.82百萬公升）減少約75%；取水密集度為0.0009（百萬公升／百萬元營收），較去年誤植的數據（0.0037百萬公升／百萬元營收）減少約76%。 2. 2024年度廢棄物量計算方式與數據誤植。去年一般事業廢棄物為67.822噸，較去年誤植的數據（16.647噸）增加約307%；廢棄物密集度為0.0037（噸／百萬元營收），較去年誤植的數據（0.0009噸／百萬元營收）增加約311%。	62

GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
2-5	外部保證／確信	關於本報告書	4
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.2 公司價值鏈	11
2-7	員工	5.1.1 員工結構	67
2-8	非員工的工作者	5.1.1 員工結構	67
2-9	治理結構及組成	2.1.1 董事會運作	24
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	15
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	15、24
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續治理架構	15
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	5.3.1 員工薪酬	75
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	28、32、 81
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	28、32、 81
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、35、 53、65、 28、71
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、35、 53、65、 28、71
2-27	法規遵循	2.3.1 法令遵循	31
2-28	公協會的會員資格	6.3 公協會與外部組織參與	90
2-29	利害關係人議合方針	1.3.1 利害關係人議合	16
2-30	團體協約	本公司無團體協約，以勞資會議代替	90

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	28
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	28
	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	28
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	41
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	41
GRI 305 排放	305-5	溫室氣體排放減量	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	59
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	41
	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	41

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
重大主題：資訊安全				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	3.2 資訊安全與客戶關係管理	47
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	47
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 資訊安全與客戶關係管理	47
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	50
	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	50
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2.2 客戶滿意度	50
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	54
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	54
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	59
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	59
	302-3	能源密集度	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	59
	302-4	減少能源消耗	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	59

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
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	59
	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	59
	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	59
	305-4	溫室氣體排放強度	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	59
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	59
重大主題：人才發展				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	5.2 人才發展	72
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	72
	404-2	提升員工職能管理及過渡協助方案	5.2.1 學習發展	72
	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	76

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	13
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3.3 多元福利	79
	201-4	取自政府之財務援助	1.1.3 經營績效	13
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	51
GRI 207 稅務	207-1	稅務方針	1.1.3 經營績效	13
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.1.3 經營績效	13
GRI 300：環境				
GRI 303 水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 水資源與廢棄物管理	62
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2 水資源與廢棄物管理	62
	303-3	取水量	4.2 水資源與廢棄物管理	62
	303-4	排水量	4.2 水資源與廢棄物管理	62
	303-5	耗水量	4.2 水資源與廢棄物管理	62
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	62
	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	62
	306-3	廢棄物的產生	4.2 水資源與廢棄物管理	62
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.2 水資源與廢棄物管理	62
	306-5	廢棄物的直接處置	4.2 水資源與廢棄物管理	62

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
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	51
	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	51
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	69
	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	79
	401-3	育嬰假	5.3.3 多元福利	79
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	71
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	83
	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	83
	403-3	職業健康服務	5.5.1 職業安全衛生管理	83
	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	83
	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	83
	403-6	工作者健康促進	5.5.1 職業安全衛生管理	83
	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	83
	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	83
	403-9	職業傷害	5.5.1 職業安全衛生管理	83
	403-10	職業病	5.5.1 職業安全衛生管理	83

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

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
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	67
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.3.1 員工薪酬	75
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	81
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	81
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	81
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	51
	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	51

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	55
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	55
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	55

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
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	55
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	55
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	55
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	55
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	55

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
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 註：本年度未針對溫室數據進行確信，預計明年進行。	60
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。	4.1.2 能源與溫室氣體盤查	60
--	--	7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前尚未施行內部碳定價政策	

註1：溫室氣體盤查及確信情形請見 4.1.2 能源與溫室氣體盤查章節。

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「附表二 上市公司氣候相關資訊」要求揭露、並輔以國際 TCFD 建議揭露事項整併呈現，亦於章節 4.1.1 氣候風險與機會管理詳細說明相關管理情形。

