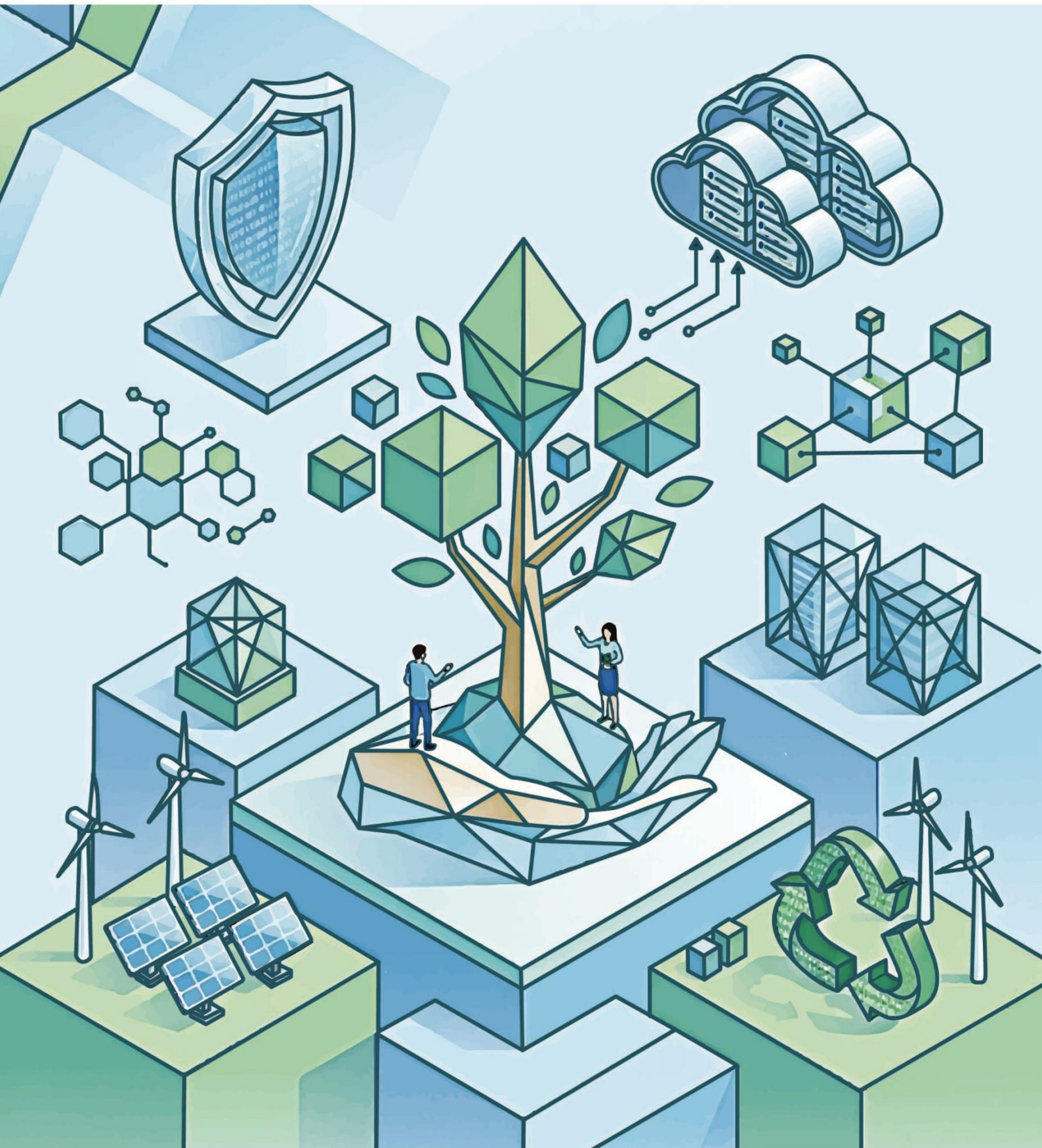


2025

永續報告書 | Sustainability Report

中華資安國際股份有限公司 CHT Security Co., Ltd.



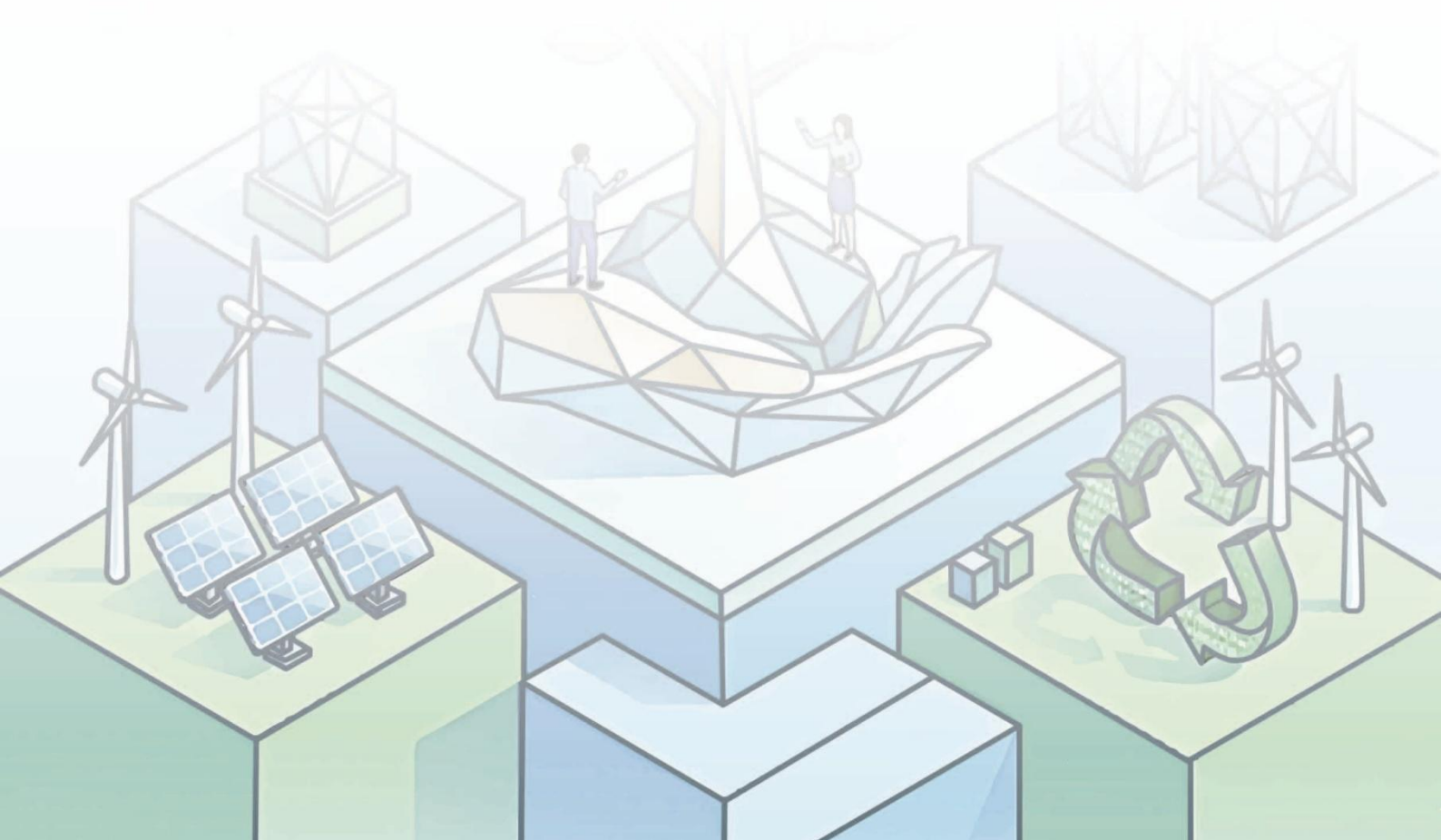
目錄

前言.....	1
經營者的話.....	1
關於本報告書.....	3
年度永續績效.....	5
01 重大主題.....	7
1.1 利害關係人溝通.....	7
1.2 重大主題鑑別.....	9
1.3 重大主題管理.....	10
02 資訊安全與隱私保護.....	19
2.1 組織概況.....	19
2.2 產品與服務.....	21
2.3 資訊安全.....	27
2.4 客戶資訊管理及保護.....	30
03 公司治理.....	39
3.1 治理單位與管理組織.....	39
3.2 經濟績效.....	45
3.3 誠信經營.....	46
3.4 責任供應鏈.....	61
04 環境守護.....	65
4.1 氣候策略與管理.....	67
4.2 能源管理.....	72
4.3 水資源責任.....	73
4.4 碳管理.....	74
4.5 廢棄物管理.....	78
05 以人為本.....	80
5.1 勞動保障.....	80
5.2 安全職場.....	89
5.3 人才培育.....	93
5.4 多元共融.....	96
5.5 社會公益.....	97

附錄.....	101
GRI 內容索引表	101
SASB 編制標準對照表.....	111
確信報告書	119
永續報告書確信報告書	119
溫室氣體盤查確信報告書	122

前言

- 經營者的話
- 關於本報告書
- 年度永續績效



前言

經營者的話

GRI 2-22

鞏固資安實力 邁向永續數位未來

穩健治理為本，以永續策略驅動企業長期價值

自 2017 年成立以來，中華資安始終以穩健治理為核心，逐步建構制度化、透明化且具韌性的經營體系。2025 年 9 月 8 日正式掛牌上市，不僅象徵公司治理與資訊揭露品質獲得資本市場肯定，更代表我們在風險管理、內部控制及永續經營基礎上，已邁入新的里程碑。

強化 ESG 治理架構，落實制度化管理

於環境面，公司落實執行 ISO 14001 環境管理系統，完成 ISO 14064 溫室氣體盤查，建立碳排放基準數據與管理機制，並取得鄧白氏 ESG 永續標章，落實節能減碳、綠色採購及資源循環政策，逐步實踐環境永續責任，為低碳轉型奠定基礎。

在社會面，公司以企業公民角色自許，推動人才培育與多元共融政策，並透過公益行動與數位安全宣導，提升社會整體數位素養與防護意識。同時，持續優化員工福利制度與職場環境，強化組織向心力與長期競爭力。

於治理面，公司持續優化董事會監督機制與風險管理架構，推動永續發展相關委員會運作，提升資訊揭露透明度與內部稽核效能，確保公司營運兼顧合規性與長期穩健發展，亦建置符合 ISO 27001、ISO 27701、ISO 20000 的資安與隱私管理體系，設置「資訊安全暨資訊服務管理指導委員會」負責資安管理制度訂定與推行以及落實資訊安全偵測、監控與防護，以保護公司資訊資產及隱私資料免遭不法侵害。透過制度建構與標準化管理流程，強化管理制度與營運韌性，公司治理品質持續提升，並與國際永續規範接軌。

以永續為核心，與利害關係人共創信任未來

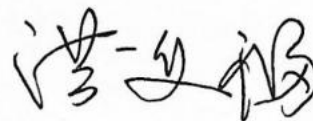
我們深信，企業的價值不僅體現在財務績效，更體現在對環境、社會與治理的長期承諾。未來，公司將秉持「誠信、專業、利他、國際觀」的企業文化，並以「永續發展」的經營理念，持續精進公司治理品質、資訊揭露透明度與社會責任實踐，並與投資人、客戶、員工及社會各界保持良好溝通，共同建構兼具韌性與責任的企業體質。

中華資安將在既有基礎上穩步前行，以制度為根本、以永續為指引，持續創造兼顧經濟效益與社會價值的長期成果，為企業、資本市場與社會大眾建立值得信賴的未來。

董事長

Handwritten signature of the Chairman in black ink.

總經理

Handwritten signature of the General Manager in black ink.

關於本報告書

報告書資訊揭露範疇

GRI 2-1、2-2

本報告書為中華資安國際股份有限公司（以下簡稱本公司或中華資安）所出具的永續報告書，所有權性質屬於法人實體，總部設立於臺北市中正區杭州南路一段 26 號 8 樓。

本報告書資訊揭露範疇與財務報告所揭露之個體一致，皆為本公司之重要營運據點，包含中華資安之台北大安、仁愛綜合、愛國通信、匯大仁愛商務中心大樓；台中文心大樓；台南資安暨智慧科技研發大樓及高雄至聖大樓等共 7 處據點。

若本報告書各章節或表格揭露範疇與前述有異，將於各章節或表格補充說明。

報告書統計數據計算基礎

財務數據：經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。

環境數據：彙總各營運據點申報予當地主管機關或自行統計之數據。

其他數據：彙總各營運據點自行統計數據。

若報告期間內有合併、收購或處分公司等重大變動，皆依照實際交易完成日調整資訊整合範圍。

報導期間

GRI 2-3

本報告書之發布頻率為一年一次，報導期間為發布日前一年的 1 月 1 日至 12 月 31 日，與財務報告報導期間一致。若涵蓋期間與前述有異，將於該章節或表格附註說明。

本報告書發行日期：2026 年【07】月【29】日

聯絡資訊

GRI2-3

聯絡人：投資人關係

E-mail：chts_ir@chtsecurity.com

電話：02-2343 2483

資訊重編

GRI 2-4

本報告書為首年編制，故未有資訊重編情形。

報告書確信情形

GRI 2-5

本報告書由管理階層委託國富浩華聯合會計師事務所依循中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則第 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」（係參考國際確信準則 ISAE 3000 Revised 訂定）對關鍵指標進行獨立有限確信（Limited assurance）。相關確信與結果請參閱附錄。

溫室氣體盤查亦委託國富浩華聯合會計師事務所依循中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則第 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」（係參考國際確信準則 ISAE 3410 Revised 訂定）對溫室氣體盤查進行獨立有限確信（Limited assurance）。

年度永續績效

- **榮獲國際資安獎項肯定**
獲得國際研究機構 Frost & Sullivan「臺灣年度最佳資安服務公司」，連續五年獲獎。
- **行政院資安服務廠商評鑑五項服務全數 A 級**
2025 年行政院資安服務廠商評鑑中，五項資安服務皆獲得最高等級「A 級」評價，連續七年獲此殊榮，展現公司在資安專業服務與技術能力的領先地位。
- **中華電信永續夥伴金級獎**
獲頒中華電信永續夥伴金級獎，肯定公司在資安服務品質與永續合作關係上的卓越表現。
- **入選台灣董事協會中堅潛力企業與股東報酬十強**
入選台灣董事協會中堅潛力企業與股東報酬十強獎項，顯示企業在成長潛力與經營績效方面受到高度肯定。
- **落實執行環境管理系統與溫室氣體盤查機制**
維持 ISO 14001 環境管理系統有效性並遵循 ISO 14064-1 與 GHG Protocol 規範完成溫室氣體盤查，掌握營運碳排量並推動節能減碳措施。
- **取得鄧白氏 ESG 永續標章與臺北市環保局綠色採購計畫感謝狀**
落實節能減碳、綠色採購及資源循環政策，逐步實踐環境永續責任，為低碳轉型奠定基礎。
- **協助中小企業提升資安能力**
提供 26 家中小企業免費社交工程演練，協助企業強化資訊安全防護能力，提升整體產業資安韌性。
- **資安公益推廣與社會教育**
透過「資安眼」公益宣導與教育活動，向社會大眾傳遞網路安全與防詐騙知識，提升全民數位安全意識。
- **提升偏鄉與樂齡族群數位安全**
於偏鄉地區推廣防詐騙 LINE 機器人，協助長者與弱勢族群提升網路安全與數位防護能力。
- **促進身障者就業**
聘僱視障按摩師，支持身心障礙者就業機會並推動友善職場。
- **誠信經營課程完成率 100%**
董事、經理人及員工之誠信經營課程宣導與測驗，完成率 100%。
- **重大違規事件數、舞弊或貪腐案件 0 件**
本公司未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德或違反誠信經營之相關事件以及未有違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，亦未涉及任何反托拉斯訴訟或罰鍰。
- **高階績效、薪酬與 ESG 連動措施**
年度績效評估中，已將 ESG 評估納入高階經理人之評量項目，並設定一定評估比重。

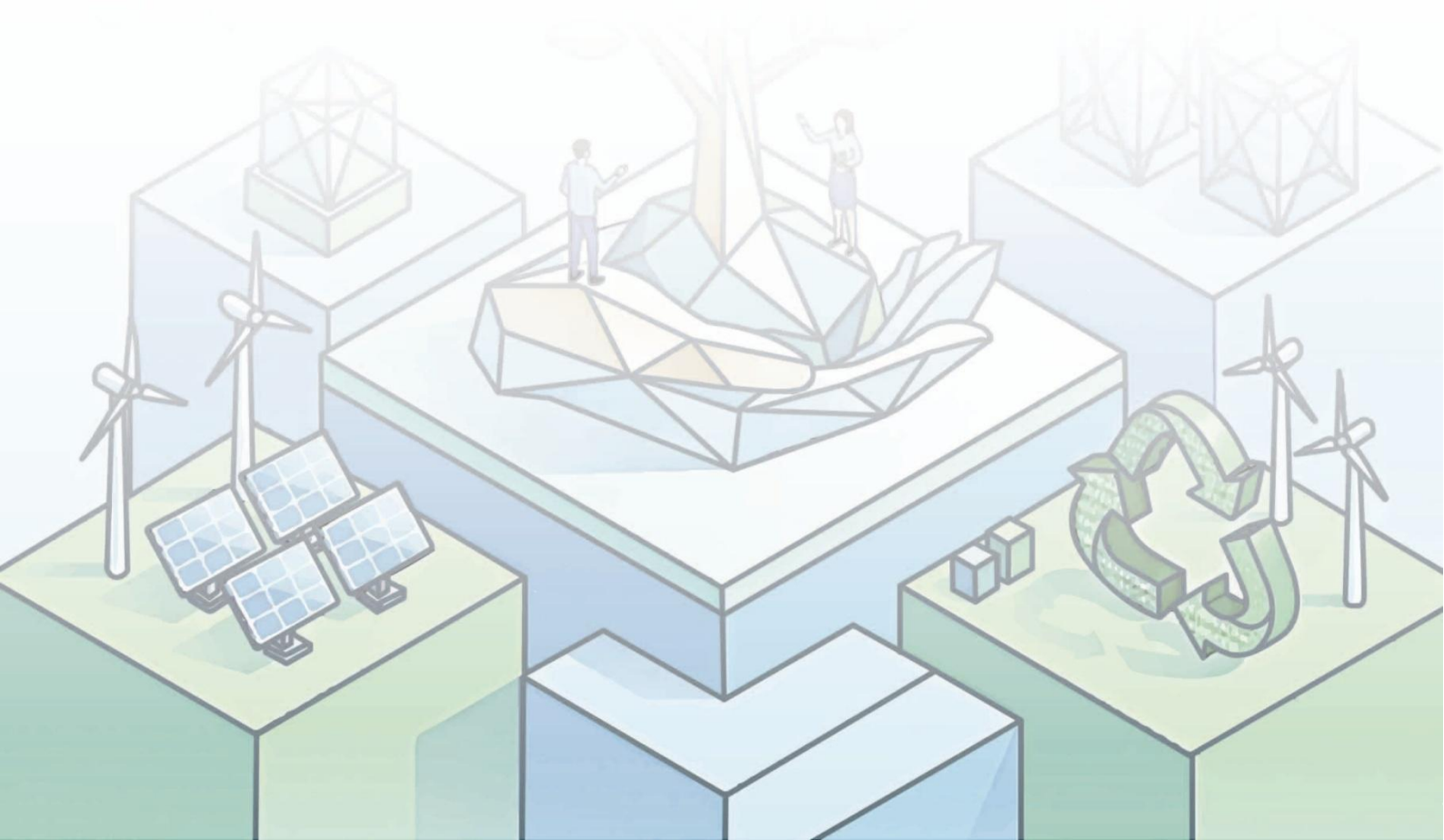
01

重大主題

1.1 利害關係人溝通

1.2 重大主題鑑別

1.3 重大主題管理



01 重大主題

1.1 利害關係人溝通

GRI 2-29

本公司由永續發展推動委員會主導，結合各部門主管及員工意見，依據國際標準 AA1000 SES 2015 (Stakeholder Engagement Standard) 五大原則——依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives)——鑑別對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。2025 年中華資安鑑別出重要利害關係人共 5 類，以作為本公司優先溝通對象，分別為股東與投資人、政府機關、員工、供應商、客戶。

為瞭解及回應利害關係人關注之永續議題，本公司設置多元溝通管道，並由專責單位負責溝通，以確保利害關係人關注之議題能即時掌握與處理：

利害關係人	關注議題	溝通管道及回應方式	2025 年執行情形或溝通實績
股東&投資人	1. 財務資訊 2. 公司治理 3. 重大訊息	於公司官網之投資人專區，揭露營收、財報、組織架構、公司規章..... 等等。 投資人關係服務 服務信箱： chts_ir@chtsecurity.com 服務專線： +886-2-2343-2483	1. 財報 4 次/年 2. 召開股東常會 1 次/年 3. 召開股東臨時會 0 次/年 4. 召開法人說明會 5 次/年 5. 依規定發布重大訊息於公開資訊觀測站共 32 次 6. 公司網站「投資人專區」更新 14 次
政府機關	1. 遵循法規 2. 機關溝通	遵循法規(如：勞基法、職安法及環保等)以符合法令需求；面對機關來函，皆妥適回應。 溝通電話： 02-23431628 客服信箱： service@chtsecurity.com	本公司遵循法令與主管機關維持良好互動。
員工	1. 員工薪資福利與權益 2. 人才培訓與教育訓練	績效考核及面談(每年) 勞資會議 職工福利委員會 員工健康檢查	1. 每年進行績效目標設定及考核面談 2. 召開勞資會議 4 次/年

利害關係人	關注議題	溝通管道及回應方式	2025 年執行情形或溝通實績
	3. 工作環境及安全 4. 員工溝通管道	教育訓練課程 證照補助 聯絡窗口： 行政事務部人資 信箱： help110@chtsecurity.com	3. 召開職工福利委員會議 5 次/年
供應商	1. 供應商管理 2. 資訊透明	邀請簽署「供應商承諾書」，其內容囊括誠實道德、資訊安全、個資保護.....等等面向。 *適當時機更新「供應商承諾書」。 *適當時機電聯或拜會供應商 如發現本公司有任何違反廉潔、資產盜用及舞弊之情事，聯絡信箱： integrity@chtsecurity.com	77 家新供應商簽署供應商承諾書
客戶	1. 溝通管道 2. 服務品質	提供多元且順暢貼心的反應管道。 本公司相當重視客戶權益，可經由下列任一申訴管道反映： 客服專線：02-2343-2228，周一至周五上午 9:00-12:00 與下午 1:30-5:30 聯絡信箱： service@chtsecurity.com 書面郵寄：台北市中正區杭州南路一段 26 號 8 樓 傳 真：02-2396-5158	1. 業務拜訪客戶平均 5-6 次/月 2. 客戶滿意度調查 2 次/年 3. 2025 年客戶滿意度 95.47 分 4. 參加國內外產業展覽活動約 57 場 5. 外國訪團來訪交流約 8 場

1.2 重大主題鑑別

GRI 3-1

本公司依循《GRI 3：重大主題 2021》準則，並參考 AA1000 當責性原則（重大性、包容性、回應性及影響性），針對公司營運活動及其可能造成的經濟、環境與人權進行重大性鑑別。本次鑑別結合風險矩陣評估永續議題，並透過跨部門專家討論確認議題排序，以作為永續管理與揭露基礎。重大性評估流程如下：

Step 1. 了解組織脈絡

本公司透過下列方式，了解組織脈絡與可能產生永續衝擊之面向：

- 評估本公司營運活動、產品／服務、產業型態、價值鏈上中下游之角色；
- 檢視利害關係人期望、外部法規與產業趨勢；
- 參考國際標準（如 GRI 行業標準、SDGs）、同業標竿與過去發生之重大事件；
- 綜合整理出 14 項潛在永續議題，涵蓋治理、環境與社會三大面向。

Step 2. 鑑別衝擊並評估顯著性

針對已識別之議題，由跨部門主管依據風險矩陣共同分析每項議題對經濟、環境與人權可能造成的衝擊，包括：

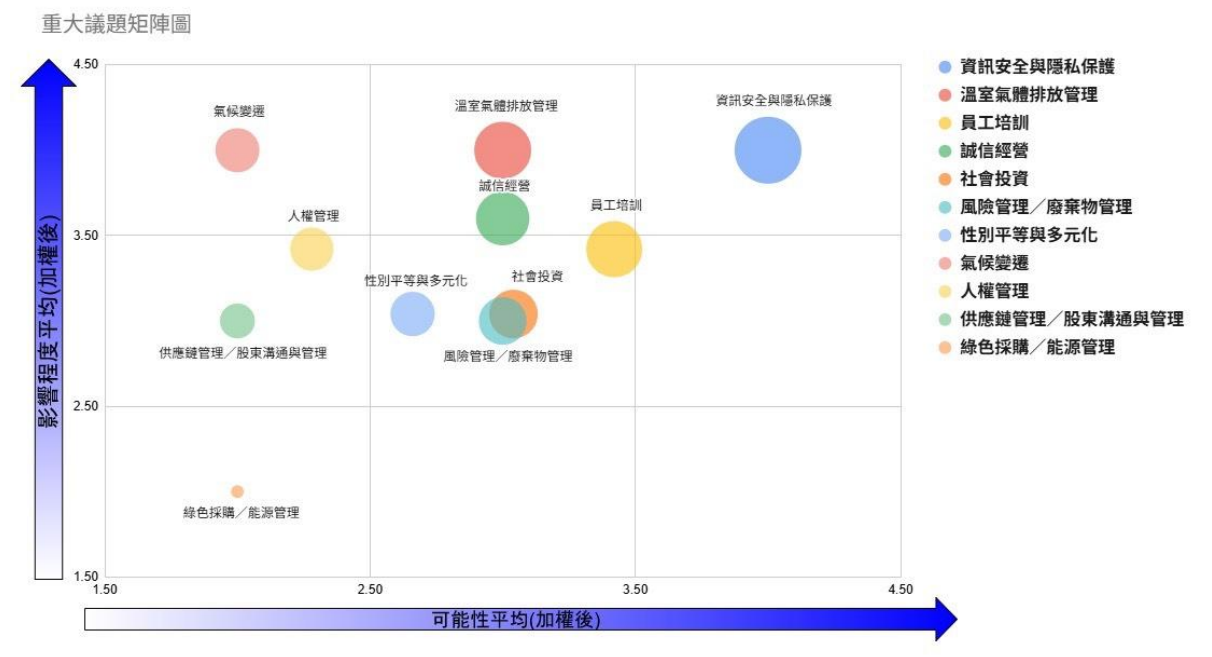
- 影響程度（如衝擊的嚴重性）；
- 衝擊發生的可能性；

Step 3. 排定衝擊優先順序並確認重大議題

各議題經風險矩陣計分後進行綜合排序，設定重大性門檻，由永續發展推動委員會秘書組負責統整，並經管理階層審視後，依風險矩陣排序選定前 5 項議題為重大議題，且依其性質分類至治理、環境與社會面向。

1.3 重大主題管理

GRI 3-2



重大議題資訊管理與揭露

GRI 3-3

各項重大議題均對應特定之政策承諾、目標與績效指標。各責任部門依據議題性質擬定對應之管理方針與行動計畫，並透過年度數據蒐集與追蹤系統進行成效評估。報告書完成後，交由永續發展推動委員會初審、總經理最終審核，確保揭露內容完整、正確且無重大遺漏。公司於每年檢視前一年度重大議題的執行情況，若有重大營運變動、法規更新或重大利害關係人意見產生，本公司將視情況啟動臨時性重大性議題重新評估。

重大主題	資訊安全與隱私保護	溫室氣體排放管理	員工培訓	誠信經營	社會投資
正面衝擊	1. 持續精進資安與隱私保護管理系統：涵蓋資安治理、縱深防禦佈署與緊急應變機制，以提升資安韌性。 2. 建置營運持續與災難復原機制：確保服務品質且不中斷，以加深客戶信任度。 3. 積極推動教育訓練：提升員工資安與隱私保護意識，打造優質企業文化。	1. 減碳創新機會：透過溫室氣體盤查找出排放熱點，進而針對熱點發想減碳措施，進而降低營運成本。 2. 強化企業形象與投資人信任度：符合政府與客戶的減碳要求，提高信任度，進而提升 ESG 評比。 3. 減少氣候變遷風險對營運之衝擊：導入再生能源、節能改善、災害防護措施等措施，提高企業對抗氣候風險之韌性。	1. 提升員工專業能力與工作滿意度：透過完善的培訓制度，使員工的技能與工作能夠相匹配，進而提升專業能力與工作滿意度。 2. 強化公司競爭力與創新能力：培訓能使員工有效提升技能與知識，並應用在工作中，促使公司競爭力與創新能力提升。 3. 促進內部人才發展與留任：因專業能力及工作成就感提升，對公司產生歸屬感，進一步促使人才留任意願與發展。	1. 減少法律風險：制定明確的誠信經營政策，落實內控、稽核與申訴管道，讓董事會與高階管理團隊積極推動及監督，以減少法律風險。 2. 提升投資人與顧客信任：法規遵循及透明資訊揭露，強化投資人、客戶、合作夥伴信心。 3. 強化企業信譽與品牌形象：吸引優質商機與資源。	1. 資安社群投入：透過與資安社群及學術單位的交流合作，有助於吸引專業人才，並掌握最新技術發展動向。 2. 品牌形象與聲譽：推動具影響力的社會投資，可強化企業品牌形象與聲譽，提升消費者與投資者的信任度。 3. 社會貢獻與參與：積極投入社區參與，建立與在地社區的良好關係，進而降低營運風險。
負面衝擊	1. 服務中斷：若因資安事件或天災造成服務中斷，恐造成違反與客戶合約、財產與	1. 增加成本：初期導入節能與減碳設備的成本增加。 2. 減碳成本與商譽風	1. 缺乏完善的培訓制度與預算：可能導致員工滿意度降低、流動率升高，進而影響	1. 缺乏有效的董事會監督與內控機制：若董事會監督、內控與稽核機制不足，可能	1. 社群參與度不足：可能影響公司品牌形象，並降低資安專業人才的吸引力。

重大主題	資訊安全與隱私保護	溫室氣體排放管理	員工培訓	誠信經營	社會投資
	資料損失。 2. 資料外洩：若機敏資料或個資外洩，將影響企業形象、面臨罰款、流失客戶。 3. 違反法律規範：若公司內控制度未臻完善或員工落實疏漏造成不符規，企業恐面臨罰款、影響客戶信任度。 4. 因應措施未能即時更新：隨著科技推陳出新，恐導致資安與隱私保護因應措施未能即時跟上，造成資安破口、增加資安人員壓力並影響士氣。	險：若排放未達標，可能導致碳費/碳稅支出與聲譽風險。 3. 影響企業競標與合作機會：若未進行碳盤查，未來可能無法符合政府與客戶的減碳要求。	公司形象與人才留任。 2. 培訓資源分配不均：可能造成員工產生相對剝奪感。 3. 培訓內容未符員工實際需求：使得成效不彰，造成資源浪費。	導致財務錯誤、內部違規行為未被發現。 2. 未建立完善的反貪腐與吹哨者制度：若企業缺乏有效的反貪腐政策，或內部員工不敢檢舉違規行為，可能導致管理層舞弊。 3. 利益衝突與高層管理誠信風險：若高層管理人員涉及利益衝突或舞弊，可能嚴重損害企業信譽。 4. 未遵循公司治理法規與倫理要求：若企業未符合公司治理相關法規，可能導致法規違規風險，進而影響業務拓展與市場評價。此外，若未落實企業倫理與誠信經營，可能喪失企業聲譽與利益相關者的信任。 5. 未遵循 ESG 相關	2. 社會貢獻不足：若未積極參與公益活動，可能對企業社會責任的評價造成不利影響。 3. 公益活動效益難以評估：公益活動與社會責任成果不易量化，且效益短期內難以被看見。

重大主題	資訊安全與隱私保護	溫室氣體排放管理	員工培訓	誠信經營	社會投資
				法規與要求：企業未符合 ESG 台灣法規（如台灣永續發展法規、綠色供應鏈要求），可能影響業務拓展與市場評價。	
影響範圍	公司自有營運據點	公司自有營運據點	公司自有營運據點	1. 公司自有營運據點 2. 上游 3. 下游	1. 公司自有營運據點 2. 上游 3. 下游
政策承諾	1. 依循 ISO 27001、公開發行公司建立內部控制制度處理準則、上市上櫃公司資通安全管控指引，制定資訊安全政策及相關內部規範。 2. 依循 ISO 27701、個人資料保護法，制定隱私保護政策及相關內部規範。	1. 依據 ISO 14064-1 盤查溫室氣體，每年定期盤查與揭露範疇一、二、三排放量。 2. 承諾與母公司或集團減碳路徑對齊（如 2050 減碳 100% 目標）。	1. 訂定「員工培育訓練辦法」，每年編列教育訓練預算，提供新進與在職同仁多元課程，包括管理、專業職能與通識訓練，同時參與國際研討、提供雲端學習資源及廠商訓練活動，以強化員工專業能力與職涯發展。 2. 系統性的提升員工職涯發展與企業競爭力。	1. 訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「內線交易防範辦法」等規章。 2. 設立專責單位（總管理處）負責監控與執行防範措施。 3. 遵守誠信經營原則，建立防貪腐、反舞弊與利益衝突管理制度，落實「零容忍」政策。	1. 參與與贊助資安社群，培養潛力資安人才。 2. 投入社會公益活動，發揮企業影響力。 3. 提供防詐隊長、社交工程演練及對公益團體提供資安眼服務等，協助民眾遠離詐騙及強化資安措施。

重大主題	資訊安全與隱私保護	溫室氣體排放管理	員工培訓	誠信經營	社會投資
目標與績效指標	1. 資安事件 0 發生。 2. 個人資料外洩 0 發生。 3. 持續取得 ISO 27001、ISO 27701 證書。 4. 每年至少完成 100%員工的資訊安全與隱私保護教育訓練。 5. 每年不定期舉辦公司內部資訊安全分享會。	1. 2030 年前碳排放較 2024 年基準年減少 5%。 2. 2050 年達成減碳 100%。	1. 2025 年提供的課程資源（包含數位課程與其他類型課程）及課程項目合計達 30 項，每位學員上課完成率達 90%。 2. 2025 年底前完成「員工培訓發展計畫」的制定，並於公司官網及年報中公開揭露其內容與實施情形。 3. 辦理主管培訓發展計畫課程。	1. 每年全體員工 100%完成誠信與反貪腐教育訓練 2. 設立匿名舉報系統，且舉報案件數與處理比率 0%。（與誠信經營相關案件為 0） 3. 舉報案件 100% 於規定時限內完成受理與調查；經查屬實之舞弊或貪腐案件為 0 件。 4. 每年稽核結果零重大違規事件。	1. 2025 年贊助 3 場國內重要資安社群活動。 2. 與公益團體（中華民國原住民及視障者就業發展協會）合作打造多元、友善且平等的職場環境。 3. 2025 年為 20 家 NPO 及公益團體提供「資安眼」建議報告，協助提升資安防護能力。 4. 2025 年提供 20 帳號免費之社交工程演練，協助提升中小企業資安意識。 5. 提供低收入戶及偏鄉地區提供色情守門員優惠方案。 6. 協同中華電信協助銀髮長者提升數位素養與網路安全意識。
預防行動計畫	1. 每年至少執行 1 次持續營運演練。	1. 採購低碳與高效率設備：公務車由油車	每年進行年度教育訓練預算規劃及課程需	1. 定期進行誠信風險評估與內控訓練及稽	1. 建立社群與偏鄉社區溝通及回饋機制，

重大主題	資訊安全與隱私保護	溫室氣體排放管理	員工培訓	誠信經營	社會投資
	2. 每年至少執行 1 次個資外洩演練。	汰換為油電車。 2. 向員工宣導節能。	求調查機制。	核，並檢視是否有貪汙、舞弊、貪腐、違規交易等情事。 2. 供應商簽屬「誠信經營承諾書」。 3. 設置匿名舉報制度，並檢視是否有舉報事件。 4. 每年執行內控制度與教育訓練及宣導。	確保溝通管道通暢。 2. 建立內部審核機制，審核公益或企業社會責任活動的合理性及風險性。 3. 針對合作對象進行背景調查，確認與相關組織合作的風險程度與影響效力。
補救行動計畫	若發生資安事件或個資外洩，立即啟動通報與應變機制、事件調查，後續進行矯正預防作業並制定改善措施。	若年度溫室氣體排放未達減量目標，將重新檢討排放來源與能源使用狀況，強化節能管理措施，必要時導入節能設備或其他減碳措施，以持續降低排放量。	若培訓成效不佳，透過問卷調查，評估對課程內容、講師及學習資源的滿意程度，作為未來課程設計與改善的依據。	若發生違反誠信事件，立即啟動調查程序，並視情況採取懲處與教育輔導。	若投入活動未達成原先設定之目標與成效，將重新檢視投入方向與方式，並作為未來投入活動之重要參考依據。
行動有效性	1. 定期執行資安內外部稽核。 2. 進行年度績效指標達成評估，確認資安與個資保護措施是否達到預期成效。	1. 每年檢視溫室氣體排放量是否符合年度與中長期減碳目標達成率與改善成效。 2. 每年進行溫室氣體盤查第三方驗證。 3. 依據年度盤查結果	1. 定期盤點所有培訓計畫的執行情形，包括課程完成率、與職務需求的符合度、主管對員工學習成效的回饋，並確認是否確實依照公司既定的教	1. 定期審視企業誠信經營相關制度的執行情形，包括確認是否確實落實反貪腐政策、利益衝突揭露程序、誠信承諾書簽署、教育訓練參與情	定期與相關利害關係人溝通，並發放問卷或透過現場訪談以了解活動有效性。

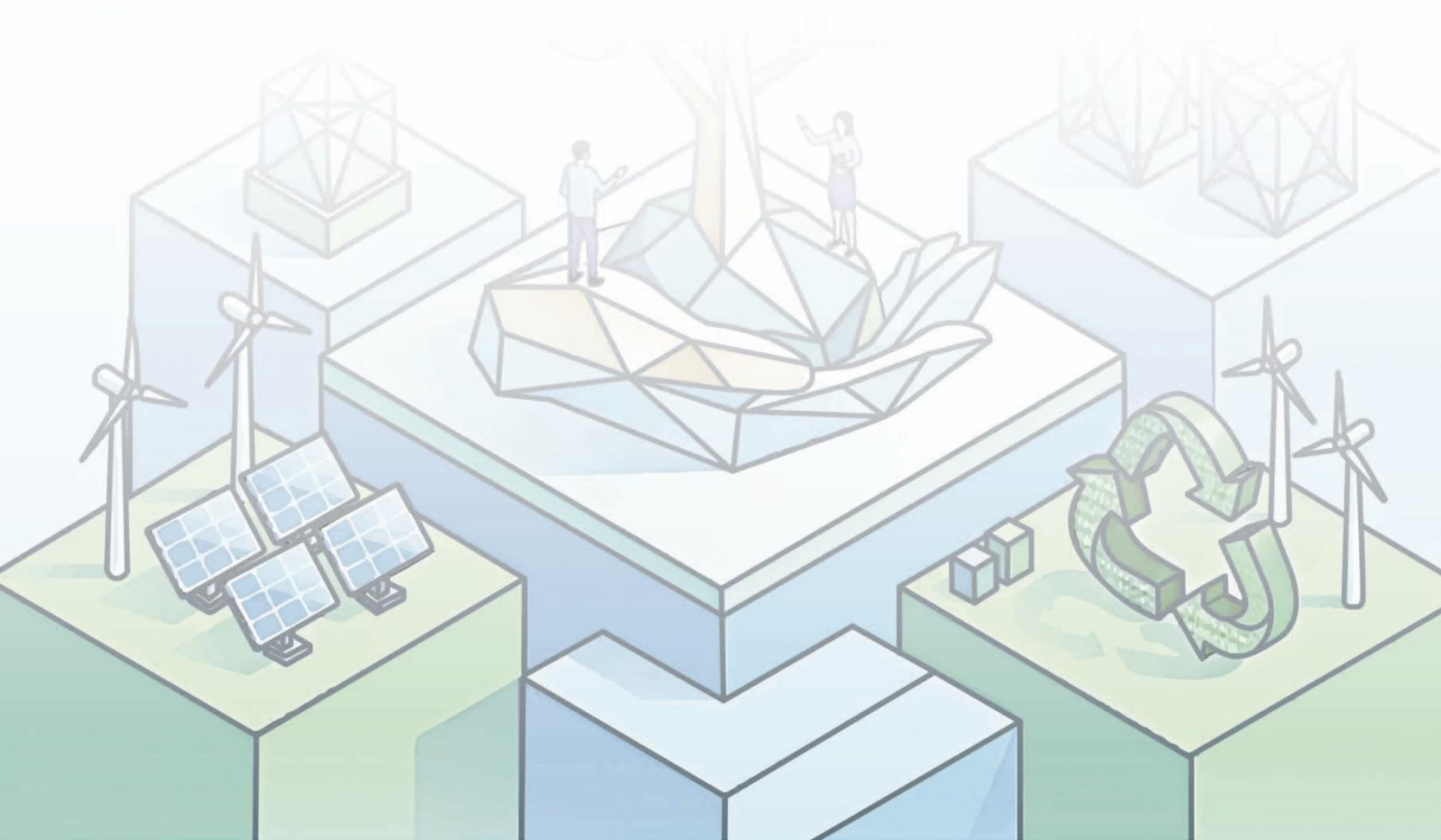
重大主題	資訊安全與隱私保護	溫室氣體排放管理	員工培訓	誠信經營	社會投資
		與執行績效，定期檢討減碳策略，持續更新減碳路徑與投資計畫。	育訓練制度執行。 2. 透過測驗、問卷、實際工作表現評估等方式，檢視員工是否將課程內容有效應用於工作。	形，以及稽核單位是否依計畫完成相關查核作業，藉此確保制度已在日常營運中有效運作。 2. 透過評鑑成果，檢視誠信經營制度是否達到預期成效。	
實際達成情形	1. 達成資安事件 0 發生。 2. 達成個人資料外洩 0 發生。 3. 已於 2024 年取得 ISO 27001、ISO 27701 證書（有效期限為 2024/06/25~2027/06/24）。 4. 完成 100% 員工的資訊安全與隱私保護教育訓練。 5. 舉辦 9 場公司內部資訊安全分享會。	1. 每年完成公司溫室氣體排放盤查。 2. 持續推動減碳措施，以達成 2030 年前減少 5% 之目標。	1. 達成 2025 年提供的課程資源（包含數位課程與其他類型課程）及課程項目合計達 30 項，每位學員上課完成率達 90%。 2. 已訂定「員工培訓發展計畫」。 3. 員工平均受訓時數 9.29 小時，取得 111 張證書。 4. 主管職能訓練計畫目標：提升領導能力、組織發展及溝通技巧 訓練對象：中高階主管及儲備幹部	1. 全體員工反貪腐訓練完成率 100%。 2. 經查屬實之舞弊或貪腐案件為 0 件。 3. 稽核結果重大違規事件數 0 件。 4. 供應商簽屬「誠信經營承諾書」。	1. 贊助國內重要資安社群活動，共 5 場。 2. 贊助宜蘭太平山漫步雲端公益路跑。 3. 達成 2025 年為 20 家 NPO 及公益團體提供「資安眼」建議報告。 4. 提供 26 家中小企業免費之社交工程演練。 5. 色情守門員持續為低收入戶及偏鄉地區提供優惠方案，致力縮小數位落差。 6. 協同中華電信協助銀髮長者提升數位素

重大主題	資訊安全與隱私保護	溫室氣體排放管理	員工培訓	誠信經營	社會投資
			總時數：648 小時 計畫說明：本計畫以領導溝通能力、管理思維為核心，結合主管的管理能力提升與團隊合作能力的培養，協助主管有效帶領團隊達成公司營運目標。		養與網路安全意識，教導長輩們運用「中華資安國際-防詐隊長」LINE 聊天機器人所提供訊息驗證服務，即時判斷訊息可信度，協助辨識詐騙簡訊。

02

資訊安全與 隱私保護

- 2.1 組織概況
- 2.2 產品與服務
- 2.3 資訊安全
- 2.4 客戶資訊管理及保護



02 資訊安全與隱私保護

2.1 組織概況

GRI 2-7、2-8

截至報導期間結束日，中華資安 2025 年度全體員工共計 376 人，係以 2025 年年底在職人數統計。其中，依僱用型態區分，正職員工 376 人、短期員工 0 人；依工時型態區分，全職員工 361 人、兼職員工 15 人，非保證時數員工 0 人。

本公司之兼職員工主要為在學中之工讀生或實習生，提供在學青年參與職場實務之機會，透過在職訓練與工作指導，培養其專業能力與職場素養，並作為公司長期人才培育與儲備的重要基礎。

截至報導期間結束日，本公司非員工工作者共計 38 人，全數為派遣員工，均透過第三方人力仲介公司以間接僱用方式提供服務。其主要工作內容為執行固定流程之行政與業務支援作業。非員工工作者之人數統計基準與員工相同，係以 2025 年年底在職人數統計。

本公司近年因業務發展及組織擴充，整體人力規模呈穩定成長趨勢；惟本報告書為首次揭露永續相關人力數據，尚未具備前一報導期間之可比較基礎，故本期以揭露報導期間之人力結構與規模為主。

報導期間	2025 年度						
類別	性別人數			地區人數			
	女性	男性	總數	台北	台中	高雄	總數
員工總人數	107	269	376	333	14	29	376
以合約類型分類							
正職員工 ¹	107	269	376	333	14	29	376
短期員工 ²	0	0	0	0	0	0	0
非時數保證的員工 ³	0	0	0	0	0	0	0
以工時類型分類							
全職員工 ⁴	99	262	361	319	13	29	361
兼職員工 ⁵	8	7	15	14	1	0	15

關於員工受雇類型定義，說明如下：

註 1：正職員工係指勞雇合約屬於不定期契約；對應 GRI 準則 2-7 之永久聘雇員工。

註 2：短期員工係指勞雇合約屬於定期合約；對應 GRI 準則 2-7 之臨時員工。

註 3：非時數保證員工係指每週工時不固定之員工

註 4：全職員工係指員工每週工時達法規對全職員工每週工時之定義。

註 5：兼職員工係指員工每週工時未達法規對全職員工每週工時之定義

2.2 產品與服務

資訊安全服務

GRI 2-6

本公司為國內資安服務領導廠商，並自行研發多項資安產品。憑藉深厚的資安技術能量與多年業界經驗，結合各類資安軟硬體工具與設備，為客戶提供完整的資安顧問與防護服務，涵蓋上網資安服務、資安專業服務以及資安商品銷售等，協助企業強化整體資安防護能力。以下就上網資安服務、資安專業服務、資安商品銷售，三項產品與服務項目進行說明。

產品及服務項目	說明
上網資安服務	於中華電信的寬頻網路局端及行動網路局端建置資安防護區，對消費家庭客戶、行動上網客戶及企業客戶提供上網資安防護服務，服務內容如下，客戶不需更動網路架構及設定即可享有旗艦級資安設備提供的資安防護，並以月租、年租制的方式對客戶提供長期性的資安服務： 1. 消費資安：對消費寬頻及行動上網客戶提供色情守門員、防駭守門員、上網時間管理、防毒防駭等，協助客戶守護智慧家庭資安及管理家中兒少上網行為，避免誤觸內容不良網站。 2. 企業上網資安：對企業上網客戶提供入侵防護、DDoS 防護、企業防駭守門員、ANDS 先進網路防禦系統、WAF 服務等上網資安服務，協助客戶於網路局端阻擋資安威脅，提供客戶安全的上網環境，同時可與客戶內部的資安防禦措施相輔相成，協同防禦。
資安專業服務	以資安技術專家對客戶提供資安服務，包含紅隊演練、弱點掃描、滲透測試、社交工程演練、原碼掃描、App 檢測、電腦系統資訊安全評估等資安檢測，資安威脅偵測管理服務(SOC)、MDR 威脅偵測應變服務、事件應變、事故鑑識、ISMS 顧問輔導等資安服務，以及 AI 資安、雲端資安、無人機資安檢測、IoT 資安檢測、工控資安、低軌衛星、關鍵基礎設施資安等新科技應用領域的資安服務。
資安商品銷售	協助客戶依資安架構規劃導入資安軟硬體建置及安裝，或是銷售資安軟硬體給客戶。研發自有資安產品，協助政府及企業面對持續變化資安威脅與挑戰。

產品與技術研發計畫

本公司提供上網資安服務、資安專業服務及資安商品銷售，未來的重點方向為優化上網資安服務、資安專業服務及資安商品銷售以應對日新月異的資安威脅，並提升產品的服務功能與效率，提供更契合市場需求的資安解決方案。

- 在上網資安服務方面，本公司規劃推出新服務並強化既有產品功能，包括 DNS 防駭悍將、WAAP 多合一網站應用與 API 防護服務、端點偵測與回應產品 (EDR)，以及強化「防駭守門員」功能，新增詐騙類別阻擋與等進階防護能力。
- 在資安專業服務上，公司亦以 AI 賦能資安，研發 AI 助理以提供客戶以自然語言查詢資安事件告警內容及影響範圍、研發 MDR 秒級回應的事件分析引擎，將 MTTR 從 4 小時縮短至 30 分鐘、以 AI 輔助惡意程式逆向分析，提升精準度、深度及速度，分析速度提升 2-10 倍，縮短應變時間，以及以 AI 技術提升漏洞檢測準確度。此外，也持續導入資安監控新技術，例如生成式 AI、自動化回應機制 (SOAR)、雲地整合的資安監控服務、雲端資安解決方案等，以及研發紅隊演練協作平台，提供資安檢測服務的多人協作、工具整合、報告產製等功能。因應企業導入 AI 模型以及加速數位轉型所面臨的新興威脅，本公司陸續推出 AI 應用系統安全檢測、Gen AI 資安健診、AI SOC 監控、影子 AI 防護、AI 資安事件鑑識服務等 AI 資安服務，以及投入擴展雲端資安、無人機資安、低軌衛星資安、AI 資安等領域的資安服務與解決方案。
- 在資安商品銷售方面，本公司將投入研發資源，將專業資安技術與多年經驗產品化，開發涵蓋雲、網、端與加密通訊的自有資安產品，例如 SecuTex ED (端點偵測防護)、SecuTex NP (網路閘道防護)、CypherCom (端對端加密通訊系統) 以及資安風險評級服務「資安眼 (HorusEyes)」等，同時也與國內外資安廠商合作引進資安新產品以擴展銷售品項。

中華資安近五年內開發成功之產品與技術

本公司願景為「打造安全、可信任的資通訊服務，成為數位經濟與數位生活的安全守護者」，形塑「誠信」、「專業」、「利他」、「國際觀」的企業文化，為實現此目標，本公司將投入研發資源推動自有產品與新型資安服務的開發與技術升級，以強化全球市場競爭力。

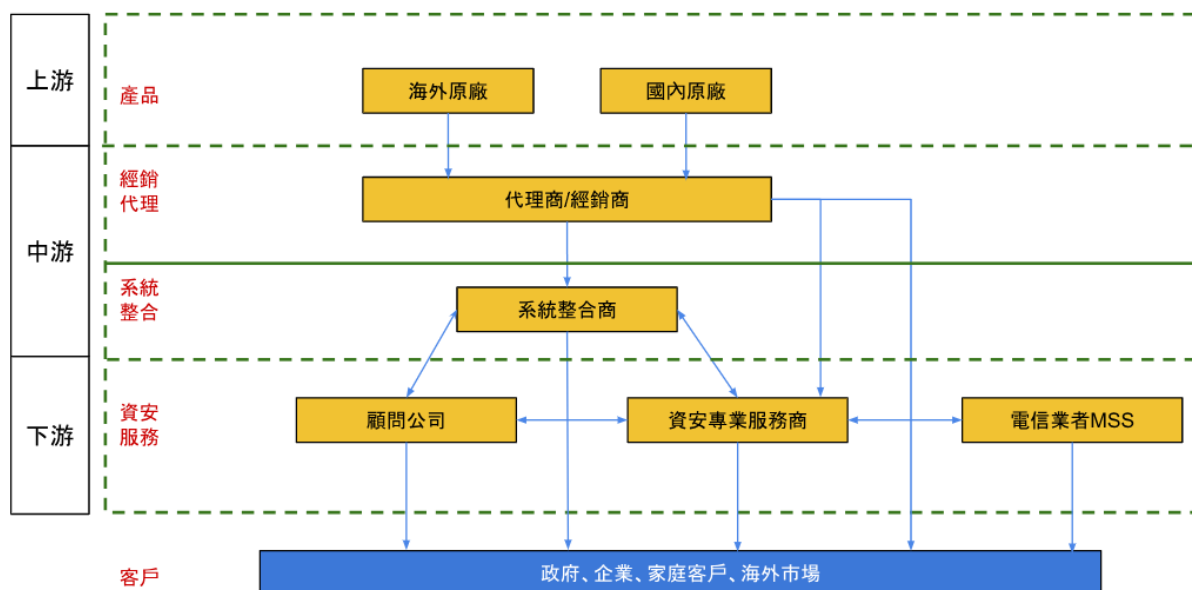
技術或產品	研發成果
SecuTex NP	1. 2019 年推出第一代 SecuTex NP 標準 2U 硬體產品，並獲得多個政府機關導入使用。 2. 2020 年研發推出健診版 SecuTex NP 平台，提供 1U 機型硬體可用於資安事件調查、日常例行性網路流量資安健診等用途。 3. 2021 年完成異常偵測引擎整合 MITRE ATT&CK 矩陣，協助企業能更精準辨識異常行為所屬分類與特徵。 4. 2022 年推出擴充針對新型協定(例如：HTTP2)之解析能力擴充，並推出備份機模組，提供可延長流量保存之期間以及離線檢所之能力。 5. 2022 年 11 月 11 日取得本國發明專利。

技術或產品	研發成果
	2023 年上半年推出 All-in-one 版本，可針對 OT 場域或是中小型案場進行完整之流量保存與異常偵測能力。 2024 年釋出 2024.2 版本，整合 IR 情資分析規則告警、規則敏感度自訂與網段規則設定。 2024 年推出 VM 版本，不但可提供讓雲端客戶採用，同時也使產品推廣至海外市場更加容易。 2025 年 5 月釋出新增 ADS 偵測管理介面及整合 TACACS+ 認證機制。
SecuTex ED	2021 年 3 月釋出健診平台標準版，提供基於政府 GCB、資安健診服務所需之檢測與報告能力。 2021 年下半年釋出針對老舊系統：XP、Sever 2003 與 2008 之檢測 Agent 程式，可協助客戶進行資訊安全樣態檢測採集。 2022 年推出深度系統軌跡採集與偵測能力，優化系統日誌採集機制、網路連線軌跡萃取進階記憶體檢測技術。 2023 年結合上網資安之企業資安服務推出上網資安版本，提供本公司上網資安客戶隨選下載之線上檢測版本，客戶可於服務中控台下載後一鍵完成 53 項重點組態安全基準檢測、Windows 系統安全防護設定狀態檢測與惡意威脅軌跡之偵測。 2024 年新增支援金融業系統組態基準(FCB)，可協助金融客戶檢測端點組態設定是否符合金管會要求。 2024 年釋出 2024.2 版支援異常活動偵測(進階記憶體檢測、Yara Rule 檢測)及更完整的合規檢測(超過 2000 條的 GCB 規則)，並提供用戶自定組態基準值。 2025 年 5 月釋出新版，新增檢查 Agent 簽章白名單功能及一般版/專家版報表顯示風險等級評估等。
CypherCom	2019 年完成端對端加密、Slim SIM 硬體安全晶片(Secure Element, SE)核心技術研發，以及整合 SIP、RTP，並整合 PKI 憑證管理技術及暫態橢圓曲線非對稱式金鑰交換(ECDH Ephemeral, ECDHE)技術，確保身分認證及金鑰交換的安全性，完成支援端對端加密的 Secure VoIP Server 之概念驗證(Proof-of-Concept, POC)雛形。 2020 年推出 Android 版 CypherCom App，採用 Slim SIM 硬體安全晶片，以確保使用者私密金鑰之安全性，在 Android 手機上提供 256 bits 加密強度的 VoIP 語音通訊之端對端加密保護。 2021 年推出 iOS 版 CypherCom App，支援 Apple iPhone 內建之 Secure Enclave 硬體安全晶片以確保使用者私密金鑰之安全性，在 iPhone 手機上提供 256 bits 加密強度的

技術或產品	研發成果
	VoIP 語音通訊之端對端加密保護。 4. 2022 年新增對於 Instant Messaging(IM)的支援，採用雙棘輪演算法(Double Ratchet Algorithm)進行金鑰交換及金鑰生成，支援一對一及群組聊天室，可對文字、圖像、影片與檔案的傳送提供 256bits 加密強度的端對端加密保護。 5. 2023 年推出支援低頻寬環境的語音編碼/解碼格式(CODEC)及封包壓縮技術，在低頻寬的網路環境（例如透過衛星通訊上網的情況）或網路頻寬較不穩定的情況，仍可提供穩定的端對端加密通訊。 6. 已於 2023 年 10 月取得本國新型及發明專利。 7. 2024 年推出雲端化平台，可支援建置於常見公有雲。 8. 2024 年新增支援一對一加密視訊通話及刪除聊天室功能。
資安眼 (HorusEyes) 資安曝險評級服務	將資安檢測經驗及紅隊情蒐模組與工研院研發的資安風險觀測平台整合，提供企業外部曝險介面的長期持續性地監看與管理（EASM），協助企業時時應對風險。

資安產業鏈

資安產業鏈可分為上游：資安軟硬體原廠，中游：代理/經銷商、系統整合商、資安服務商、電信業者，下游：政府、企業、家庭客戶、海外市場：



各環節角色說明如下：

價值鏈	說明
資安軟硬體廠商	專注於開發資安軟硬體產品或系統平台，例如：UTM、NGFW、防毒防駭軟體、身分識別等，供應給資安業者或終端客戶。
代理/經銷商	與資安軟硬體廠商建立合作夥伴關係，代理其產品並取得銷售權限，藉由擬定市場研究、分析客戶潛在需求、制定行銷計畫等推廣策略，搭配銷售業務進行市場開發，並於多元通路上架以及與銷售夥伴結盟以拓展銷售管道，負責在指定區域或市場推廣和銷售資安產品，並提供技術支援及售後維護服務，以確保提供通路及客戶使用產品所需的技術支援。
系統整合商	負責將不同代理/經銷商的軟硬體產品整合起來，構建符合客戶需求的資安解決方案，以及具備開發技術能量以整合跨領域的軟硬體及系統，並可依客戶的需求進行客製化功能開發，以及提供所需的教育訓練。
資安專業服務商	本公司為資安專業服務商，以資安專業技術人才對客戶提供資安相關的專業服務，協助客戶評估面臨的資安威脅、脆弱點及潛藏的受駭途徑等資安風險並提供解決方案，協助客戶評估資安需求，擬定資安策略、政策及規

價值鏈	說明
	劃建置整體資安架構，部分的資安服務商也建置資安監控中心，對客戶提供資安監控與告警服務，以及提供即時的資安事件處理與應變以協助客戶應對各種資安威脅，本公司為國內資安服務的領導廠商，對客戶提供事前的資安檢測、事中的監控與處理、事後的事件調查與鑑識等一條龍的資安服務。

2.3 資訊安全

資訊治理架構

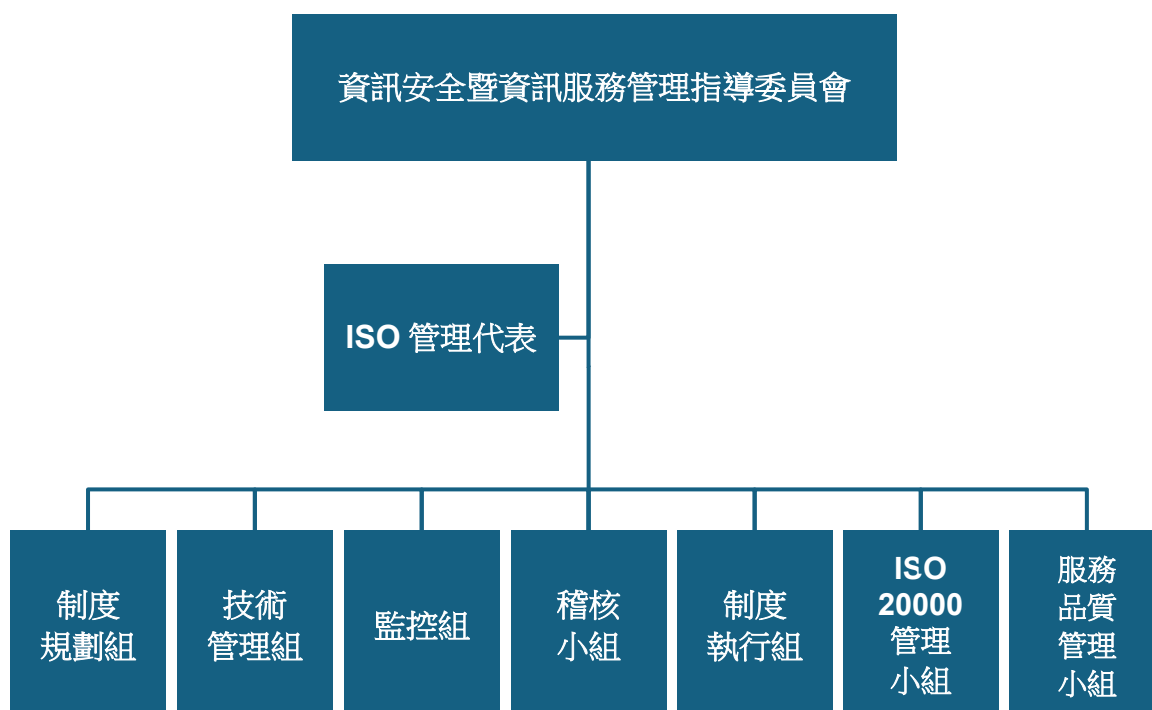
中華資安自 2017 年成立以來便極為關注營運的安全性，致力保護公司及客戶重要資訊資產之機密性、完整性與可用性，成立 ISO 工作小組及資安專責組織，並由資訊安全暨資訊服務管理指導委員會為最高資安決策單位，依據國際標準，納入各項營運業務之安全需求及契約協議，並遵循本公司及政府相關法令規章，制定及落實《資訊安全政策》及《隱私資訊保護與管理政策》，按「規劃(Plan)、實作(Do)、審查(Check)、改善活動(Act)」的 PDCA 管理循環持續檢討修正，深植於組織文化，達成資訊安全及個資保護的策略與目標，追求企業永續經營。

資訊安全暨資訊服務管理指導委員會

資訊安全暨資訊服務管理指導委員會成立之目的係為了保護資訊服務、防止人為意圖不當或不法使用，並加強同仁資訊安全意識。其主要工作係為有效推動、審查與決策有關資訊安全管理系統（以下簡稱 ISMS）、隱私資訊管理系統（以下簡稱 PIMS）、資訊科技服務管理系統（以下簡稱 ITSM）之各項工作，監督管理制度之運作、執行相關制度規範文件所要求之事務，並核准系統之適用範圍，以確保 ISMS、PIMS、ITSM 能持續穩健運作。

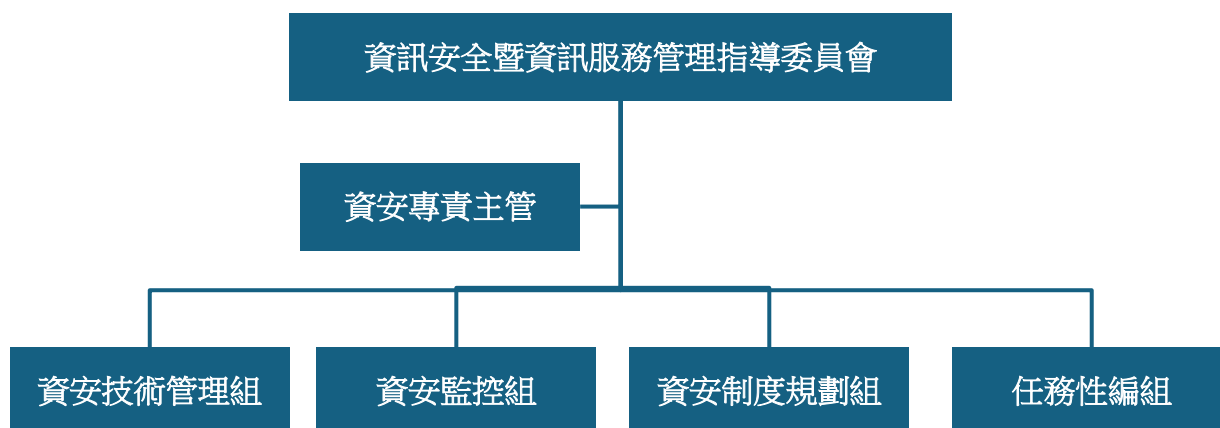
委員會由技術副總擔任召集人，各處副總層級擔任委員，轄下分為「ISO 工作小組」及「資安專責組織」。

ISO 工作小組



「ISO 工作小組」最主要係負責公司管理面之制度訂定與推行。ISO 管理代表統籌辦理 ISMS、PIMS、ITSM 政策、管理制度、計畫及工作等事項之初審、推動及協調溝通。資訊安全暨資訊服務管理指導委員會下設制度規劃組，執行 ISMS、PIMS、ITSM 政策、管理制度、計畫之推行及相關法律遵循事宜。

資安專責組織



「資安專責組織」負責公司技術面之防護與控制、及監控應變，定期召開推動與檢討會議，透過管理面與技術面落實本公司資訊安全與隱私資訊保護政策。

資訊安全政策

- 建立負責規劃及推動資訊安全管理相關活動之組織，並設置「資訊安全暨資訊服務管理指導委員會」，負責管理、協調與督導各項資訊安全作業規定之落實與資源之分配。
- 本公司之資訊安全管理規定必須遵循本公司及政府相關法令規章，參考國際標準，納入各項營運業務之安全需求及契約協議，並符合本公司之策略與目標。
- 本政策適用範圍為涵蓋本公司各項資訊作業過程中所涉及之資訊、人員、軟硬體設備、實體及相關服務。
- 本公司相關業務之合作夥伴及客戶亦應瞭解本公司之資訊安全管理要求，並於各項契約與協議中明確定義彼此在資訊安全上之責任與義務。
- 本公司各項資訊處理設備與資訊操作之安全管理須遵循本公司 ISMS 資訊安全管理規範中之規定。

資訊安全防護實務

本公司致力保護公司重要資訊、研發資產及客戶機敏資料，從制度面、檢測與監控面、防護面、資料保護等面向進行全方位的保護，完全由本公司資安專家執行。

【制度面】

本公司導入 ISO 27001(資訊安全管理系統)及 ISO 27701(隱私權資訊管理系統)國際認證，從人員、表單、作業流程、資料生命週期、存取管控等多面向保護客戶的重要資訊資產，並遵循 PDCA 管理循環持續檢討修正，同時制定《供應商承諾書》納入供應商合約，規範供應商遵守本公司資訊安全與個人資料保護政策。

本公司與員工簽訂之勞動契約書，其中第 13 條約定員工受僱期間所產生之智慧財產權均歸屬本公司所有(職務上發明部分)，依據該合約第 10 條，員工針對職務上所取得之機密資料負有保密義務，此外，員工於入職時，尚需簽訂中華資安國際股份有限公司維護營業秘密及智慧財產權保密契約書，該保密契約書已規範員工對本公司機密資訊的保密義務。若有其他專案執行時，本公司亦會請執行該專案的相關人員，另行簽訂保密切結書，確保員工能夠切實遵守保密義務，不得將本公司及客戶的機密資料外洩。

【檢測與監控面】

1. 系統上線前由資安檢測團隊執行滲透測試、源碼檢測，確保系統安全無虞才可上線。
2. 定期對電腦或伺服器執行弱點掃描、滲透測試、外部曝險評估、端點防駭檢測等，以確保資訊系統及辦公電腦的健康狀態。
3. 常態執行紅隊演練，更全面性地找出可能的資安脆弱點。
4. 對內部系統導入資安監控機制(SOC)，即時掌握內外部資安威脅，快速應變處理；導入端點偵測與回應機制(MDR)，主動獵捕端點可疑威脅，強化端點防護能力。
5. 定期對全體員工進行社交工程演練，提升員工對各類網路攻擊手段的警覺性。

【防護面】

1. 建置資訊安全防護系統及機制如：防火牆、網站應用防火牆系統、防毒系統、跳板主機相關存取控制、電腦組態管理、網路隔離以及內外部威脅情資阻擋機制等，從網路隔離管理、端點防護、伺服器防護、系統安全管理等建立縱深防禦機制。
2. 定期辦理資訊安全事件通報及應變演練，落實責任分工並確保資安事件應變與通報流程的有效性。

2.4 客戶資訊管理及保護

客戶資訊管理及保護政策

為了確保個人資料的安全與當事人的權益，本公司依誠實信用及法令遵循原則，制定「隱私資訊保護與管理政策」。本政策適用於所有涉及個資蒐集、處理與利用之業務活動及人員（含委外廠商）。公司依據相關法令與國際標準，規劃專責單位及權責分工，定期檢視制度合規性，並透過風險評估、權限控管、事故通報與應變機制、稽核與教育訓練等措施，確保個人資料之機密性、完整性與可用性。於委外或合作時，亦要求受託者及第三方遵守保密義務並落實資安防護。本公司持續關注相關法令動態，進行資料盤點、管理審查與制度改善，以強化個資保護文化，落實隱私資訊管理之永續運作。

此外，本公司訂定之「防火牆與網路入侵防禦管理作業細則」，旨在建立標準化的管理程序以強化公司通訊安全。其適用範圍涵蓋公司網路骨幹相關之防火牆與入侵防禦系統。主要權責單位包括防火牆管理員（負責安全規則審查及維運）與權責主管（負責核准與審查規則適用性）。

防火牆管理規範重點包括：設備須設置於機房內並確保實體安全、設定檔需定期備份、所有規則變更須依申請程序核准後執行、每半年進行規則審查與更新、限制管理介面存取並採用加密登入機制。網路入侵防禦部分，應啟用特徵碼自動更新並定期檢討設定，以確保防禦效果隨時符合最新威脅情境。

隱私保護管理實務

- 設置防火牆，以確保實體安全及防禦網路入侵。
- 每年執行個資檔案盤點及風險評鑑，以識別潛在威脅，並制定相應的風險緩解策略。
- 每年實施個人資料刪除作業，防止任何潛在的資料洩露風險。
- 透過年度內部稽核，提早發現並降低潛在的隱私威脅。
- 每年辦理個資事件通報及應變演練，強化團隊在緊急情況下的協調與溝通能力，以有效降低損害。
- 對資料進行分級、分類，客戶資料歸類為機密等級以上，同時每年執行個資檔案盤點及風險評鑑，識別潛在威脅，並制定相應的風險緩解策略。
- 導入 DRM 存取管控機制，對機敏及客戶資料進行資料存取管控，避免資料外洩。

● ISO 27001 資訊安全管理驗證



Certificate of Registration

INFORMATION SECURITY MANAGEMENT SYSTEM - ISO/IEC 27001:2022

This is to certify that: CHT Security Co., Ltd.
8F.
No. 26, Sec. 1, Hangzhou S. Rd.
Zhongzheng Dist.
Taipei City
100019
Taiwan

Holds Certificate No: **IS 694742**

and operates an Information Security Management System which complies with the requirements of ISO/IEC 27001:2022 for the following scope:

The provision of Security Operation Center (SOC) services, including project undertaking, planning, implementation, information system maintenance and operation and other supporting activities, for Managed Security Service (MSS).
This is in accordance with the Statement of Applicability, IS-01-002, version 2.0 dated 29 April 2024.

For and on behalf of BSI:

Michael Lam - Managing Director Assurance, APAC

Original Registration Date: 2018-06-25

Latest Revision Date: 2024-05-24

Effective Date: 2024-06-25

Expiry Date: 2027-06-24

Page: 1 of 2



...making excellence a habit.™

This certificate was issued electronically and remains the property of BSI and is bound by the conditions of contract.
An electronic certificate can be authenticated [online](https://www.bsi-global.com/ClientDirectory).
Printed copies can be validated at www.bsi-global.com/ClientDirectory or telephone +886 (02)2656-0333.

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No.37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.



Certificate of Registration

PRIVACY INFORMATION MANAGEMENT SYSTEM - ISO/IEC 27701:2019

This is to certify that: CHT Security Co., Ltd.
8F.
No. 26, Sec. 1, Hangzhou S. Rd.
Zhongzheng Dist.
Taipei City
100019
Taiwan

Holds Certificate No: **PM 758137**

and operates a Privacy Information Management System which complies with the requirements of ISO/IEC 27701:2019 for the following scope:

ISO/IEC 27001 Certificate Number: IS 694742.
The provision of Security Operation Center (SOC) services for PII controller, including project undertaking, planning, implementation, information system maintenance and operation and other supporting activities, for Managed Security Service (MSS).
This is in accordance with the Statement of Applicability, IS-01-002, version 2.0 dated 29 April 2024.

For and on behalf of BSI:

Michael Lam - Managing Director Assurance, APAC

Original Registration Date: 2021-11-02
Latest Revision Date: 2024-05-24

Effective Date: 2024-06-25
Expiry Date: 2027-06-24

Page: 1 of 2



...making excellence a habit.™

This certificate was issued electronically and remains the property of BSI and is bound by the conditions of contract.
An electronic certificate can be authenticated [online](https://www.bsi-global.com/ClientDirectory).
Printed copies can be validated at www.bsi-global.com/ClientDirectory or telephone +886 (02)2656-0333.

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No.37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.

資安與隱私教育訓練

本公司定期針對全體同仁進行資安政策、安全意識、ISO 27001 及 ISO 27701 資訊安全及隱私資訊管理制度的教育訓練，提升全體同仁對資訊管理制度的了解與遵守，並具備必要的資安防護知識，強化整體資安管理體系的運作。並定期針對未通過社交工程演練的同仁舉辦提高安全意識與警覺性訓練及通過測驗，提升員工對各類網路攻擊手段的警覺性。

2025 年度資安與隱私教育訓練時數統計

課程名稱	人次	時數
年度 ISO 課程 (ISO 20000)	376	376
年度 ISO 課程 (ISO 27701)	376	376
年度 ISO 課程 (ISO 27001)	376	376

每年補助員工取得各類外部國際資訊安全與個資相關證照，涵蓋網路、系統、雲端、資安攻防、資安管理等，提升員工資安管理與駭客攻防技術。

內部稽核

ISO 管理小組下設稽核小組負責規劃與執行本公司 ISMS (資訊安全管理系統)、PIMS (隱私資訊管理系統) 及 ITSM (資訊服務管理系統) 之稽核作業，並據以擬訂年度稽核計畫，以確保各項管理制度能有效落實與遵循。稽核小組同時負責執行稽核程序、撰寫稽核報告並提出相關改善建議，持續追蹤缺失事項之改善進度與執行成果，並將稽核結果彙整後提報資訊安全暨資訊服務管理指導委員會審查，確保管理系統運作的有效性與持續精進。2025 年已完成各項稽核作業，並已針對改善建議與缺失進行追蹤並加以管理。

2025 年內部稽核情形：

稽核小組依據既定年度稽核計畫執行各項稽核工作。稽核範圍涵蓋本公司主要的業務單位、技術單位及總管理處，涉及系統包括 SOC 服務平台、上網資安管理系統、行動資安系統及相關基礎設施。稽核人員採用文件審閱、查核稽核紀錄、訪談相關職員及實地查核方式，檢視各項制度與流程的落實情形，確認其是否符合 ISO 27001、ISO 27701 與 ISO 20000 標準要求。

稽核結果顯示整體管理體系運作良好，持續展現高水準的合規性與執行力。稽核過程中發現少數可優化之項目，公司已制定相關改善措施，並積極跟進其推動與落實

情形。經由持續的內部稽核與管理審查，公司確保資訊安全與隱私保護制度之有效性與完善性，強化風險防範能力，提升整體安全防護水準，保障客戶資產安全及業務持續穩定運作。所有稽核結果均已提交資訊安全暨資訊服務管理指導委員會，作為後續持續改善與資源配置的重要依據，展現公司持續致力於資訊安全管理的決心與行動。

發生資安事件相對之應變及回報措施

本公司訂定〈資訊安全暨個資安全事故（件）管理程序書〉以使發生資訊服務相關的資訊安全或個資安全事故時，相關處理與負責單位能在最短時間內，經由事故通報程序取得並掌握訊息，即時作出研判，採取必要之應變措施避免事故擴大，降低可能帶來之損害。

安全事故通報流程：（可繪製成流程圖）

一、事故發現與初步通報

當各單位內部與外部人員（含委外廠商）發現疑似安全事故（件）時，應立即通報部門主管，提供事故相關資訊（時間、地點、事件描述、影響範圍等）。作業單位應依現場狀況配合處理單位進行初步應變或控制措施。

二、部門主管應變與通報

安全事故相關部門主管接獲通報後，協助技術管理組與事故調查小組判斷事故等級，監督現場應變及後續矯正措施執行，並將初步狀況與應變情形通報技術管理組。

安全事故（件）等級

事故等級	資安事故等級定義	個資事故等級定義	處理時效
4	- 營運衝擊等級為高的事故。 - 極機密等級資料遭洩漏、竄改。 - 遠端維運專區遭入侵，導致內部使用等級（含）以上資料遭洩漏、竄改。 - A 級系統遭攻擊或入侵，造成服務停頓，無法於可容忍中斷時間（MTPD）內回復正常運作。	- 受影響個資人數超過 1000 人、受影響未能直接識別特定人之個人資料超過 5000 筆。 - 影響本公司正常營運（如：業務或作業流程已暫停數天，須調派本公司多數單位協作處理。） - 已被媒體報導。 - 須通報主管機關或被司法、警調機關調查。	發現後 24 小時內完成緊急應變措施。

事故等級	資安事故等級定義	個資事故等級定義	處理時效
3	1. 營運衝擊等級為中的事故。 2. 機密等級機密資料遭洩漏、竄改。 3. A 等級系統遭攻擊或入侵，造成服務停頓，可於可容忍中斷時間（MTPD）內回復正常運作。	1. 受影響個資人數超過 100 人、受影響未能直接識別特定人之個人資料超過 500 筆。 2. 已被媒體詢問，但尚未報導。 3. 不須通報主管機關。	發現後 36 小時內完成緊急應變措施。
2	1. 營運衝擊等級為低的事故。 2. 內部使用等級資料遭洩漏、竄改。 3. B 級系統遭攻擊或入侵，造成服務停頓，不論是否可於可容忍中斷時間（MTPD）內回復正常運作。	1. 受影響個資人數超過 10 人、受影響未能直接識別特定人之個人資料超過 50 筆。 2. 未被媒體關注、詢問、報導 3. 不須通報主管機關。	發現後 48 小時內完成緊急應變措施
1	1. 一般等級機密資料遭洩漏、竄改。 2. C 級系統遭攻擊或入侵，造成服務停頓，不論是否可於可容忍中斷時間（MTPD）內回復正常運作。	1. 受影響個資人數 1 人以上，但未達 10 人（不論能否直接識別特定人）。 2. 未被媒體關注、詢問、報導。 3. 不須通報主管機關。	發現後 72 小時內完成緊急應變措施。

三、事故統籌與調查啟動

由技術管理組統籌組成事故調查小組，展開事故調查與處理，判斷及確認事故等級，並監督處理進度與成果。視情況判斷是否啟動營運持續管理（BCM）程序。若涉及對外溝通，會請制度規劃組提供法律意見以及制度執行組提供對外發言建議。

四、事故調查與分析

由技術管理組召集事故調查小組規劃並執行事故偵測、預防、通報、分析與處理作業。進行事故影響範圍評估與原因分析，即時向技術管理組回報事故處理狀況。留存事故紀錄、改善與預防措施執行情形，整理調查報告並呈報管理階層。

五、對外通報與法律審查

制度規劃組協助判斷事故等級與處理合法性。與制度執行組協助審查對外發言內容。負責向主管機關、媒體及民眾通報處理結果。監督事故處理與改善措施進度。

六、決策與核定

資訊安全暨資訊服務管理指導委員會決策是否啟動營運持續管理程序，確認事故處理進度與成果。ISO 管理代表核決事故處理進度與成果。資安專責主管將委員會之裁示結果進行通報，並督導後續處理措施。

七、紀錄與持續改進

作業單位須記錄事故處理、改善與矯正措施執行情形，回報技術管理組彙整後納入管理審查與持續改進。

八、定期演練

為確保制度面的有效性，定期辦理資訊安全暨個資事件通報及應變演練，模擬可能發生之資安暨個人資料安全事故(件)項目進行事故(件)的演練，強化團隊在緊急情況下的處理熟練度、協調溝通能力，以快速有效應對事故(件)的發生並降低損害，並達以下成效。

- 測試資訊安全暨個資安全事故(件)管理程序的有效性，以及通報內外部利害關係人與主管機關之決策程序。
- 關注並掌握業務可能之運作風險，降低各類因素所造成個人資料外洩或毀損、滅失之風險。
- 落實事故(件)發生時相關負責單位的責任分工與動員。
- 透過演練檢視人力規劃與處理時效配佈合宜性。

資安服務資訊透明度與合規管理

GRI417-2、417-3、418-1

本公司提供之資安專業服務包括資安檢測、資安監控與應變、事件鑑識與處理及其他資安解決方案。相關之「產品與服務標示」著重於資訊透明度及合規性，並透過官網、合約條款、服務規格書及隱私政策等文件，明確揭露：

- 服務內容及技術架構
- 第三方工具或技術提供來源
- 服務使用限制與可能衍生之資訊安全風險
- 資料蒐集、處理、保存與刪除方式
- 終止服務與資料移轉流程及責任界定

為確保上述揭露符合相關法規及標準，本公司已導入 ISO 27001 與 ISO 27701 管理系統，並於管理系統運作中配置適用控制措施，以符合《個人資料保護法》及資訊安全相關規範。年度內亦透過文件盤點、適法性檢視及內外部稽核，確保各項揭露內容正確且符合法規。

本公司於報告期間內未發生任何違反產品或服務標示相關法規之事件亦未發生違法與行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規或自願性規約導致罰款、警告之事件；未接獲任何經證實的侵犯客戶隱私案件發生，亦無來自監管機關的相關投訴，也未發生任何客戶資料洩漏、失竊或遺失事件。

03

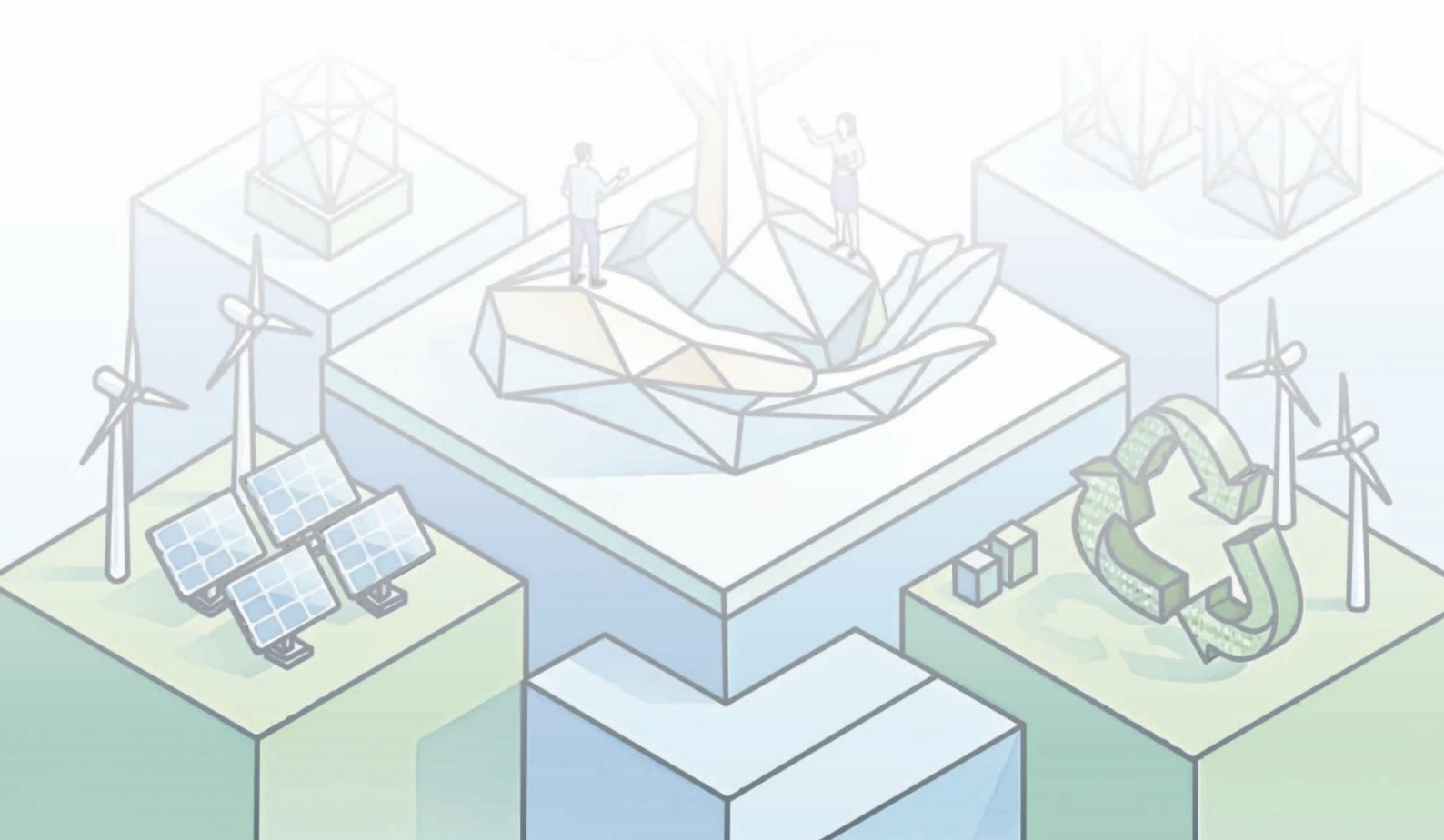
公司治理

3.1 治理單位與管理組織

3.2 經濟績效

3.3 誠信經營

3.4 責任供應鏈



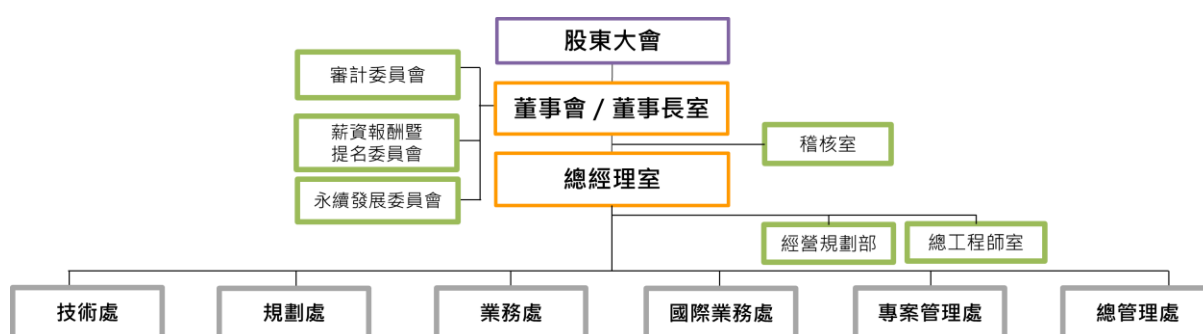
03 公司治理

3.1 治理單位與管理組織

治理架構

GRI 2-11

股東會為公司最高意思決定機關。董事會為最高治理單位，負責指導公司策略、監督管理階層並對公司及股東負責。其下設審計委員會、薪資報酬暨提名委員會、永續發展委員會之功能性委員會。



註 1：董事會新增提名委員會(併入原薪資報酬委員會)與永續發展委員會，並自 2026 年 04 月 29 日起生效。

註 2：永續發展推動委員會每年向董事會之永續發展委員會呈報永續發展執行情形並視需要隨時召開會議。

董事會成員與職務簡介

GRI2-9、2-10、2-12、2-13、2-14、2-16、405-1

董事成員採候選人提名制，由薪資報酬暨提名委員會考量提名人選之多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見後，向董事會提出董事候選人建議，再由董事會提交候選人名單予股東會投票選任。本屆（第3屆）董事會由7名董事（包含3名獨立董事）組成，其中女性董事有1位，占比為14%。董事長無身兼本公司高階管理階層職位。

第三屆董事任期 2023 年 12 月 22 日至 2026 年 12 月 21 日

職稱	姓名	任期	年齡層	兼任本公司及其他公司之職務	性別	與組織衝擊相關之能力（多元或核心能力）
董事長	中華電信（股）公司 代表人：陳明仕	3 年 (註 1)	61-70	-	男性	經營管理、永續發展（ESG）、資通訊、資安服務／雲端服務、稽核／風險管理
董事	中華電信（股）公司 代表人：洪進福	3 年	51-60	總經理	男性	經營管理、永續發展（ESG）、資通訊、資安服務／雲端服務、稽核／風險管理
董事	中華電信（股）公司 代表人：陳榮貴	3 年	61-70	-	男性	經營管理、永續發展（ESG）、資通訊、資安服務／雲端服務、稽核／風險管理
董事	李漢銘	3 年	61-70	-	男性	經營管理、資通訊、資安服務／雲端服務、稽核／風險管理
獨立董事	詹文男	3 年	61-70	-	男性	經營管理、永續發展（ESG）、資通訊、資安服務／雲端服務、稽核／風險管理
獨立董事	陳世杰	3 年	61-70	-	男性	經營管理、永續發展（ESG）、稽核／風險管理、法律
獨立董事	李佳玲	3 年	51-60	-	女性	經營管理、永續發展（ESG）、稽核／風險管理、會計／財務

多元指標		治理單位人數	治理單位比率
性別	男性	6	85.71%
	女性	1	14.29%
年齡	29 歲（含）以下	0	0.00%
	30-50 歲	0	0.00%
	51 歲（含）以上	7	100.00%
是否具原住民身分		否	
是否具身心障礙身分		否	
其他多元化指標（包含利害關係人代表／弱勢社會族群）		否	

註 1：中華電信(股)公司於 2026 年 06 月 30 日改派代表人，並於本公司 2026 年 06 月 30 日第三屆第二十一次董事會推舉黃志雄為新任董事長。

本公司董事會為永續發展的最高治理與決策機構，負責制定、核准公司宗旨、願景、策略與永續發展目標，確保決策過程中涵蓋經濟、環境與社會等重大主題。董事會指派永續發展推動委員會執行重大主題管理工作，包含定期進行議題盤點與檢視、蒐集利害關係人意見、分析其影響性，並擬訂因應措施或回應方針報請董事會審議。關於利害關係人議和情形，請參考 1.1 利害關係人溝通章節。

為強化治理成效與策略落實，永續發展推動委員會至少每一年向董事會提報如何鑑別、預防、減緩以及因應實際及潛在負面衝擊，雙方定期召開會議共同討論重大主題管理成果，據以調整次年度永續發展策略與目標方向，確保公司永續發展與利害關係人期望保持一致。

除例行的永續發展策略會議，當發生重大事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展推動委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2025 年中華資安無發生重大負面事件，因此未有與董事會溝通重大事件的情形。

本報告書所揭露之資訊，由各主責部門提供相關資料後，經永續工作小組結合利害關係人議合結果與專家建議彙整後，送交永續發展推動委員會核准，再提報給董事會做最後核定。

董事利益衝突與迴避

GRI 2-15

本公司依據《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》的規定，規範對董事會所列議案，與董事自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；關於 2025 年度董事利益迴避詳細情形，請參考年報 24 頁【<https://www.chtsecurity.com/investor/finance?tab=year>】。

另外，關於董事利益衝突情形，包括：

- 於其他董事會任職；
- 與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況；
- 具控制力股東的存在；
- 利害關係群體及其關係、交易和未清餘額。

皆已於年報中揭露相關資訊，請參考年報 4~6 頁、16~17 頁、55 頁、57 頁及 94 頁【<https://www.chtsecurity.com/investor/finance?tab=year>】。

董事會進修情形

GRI 2-17

為提升董事在永續發展上的專業知能、技能及經驗，本公司每年安排董事參加永續相關進修課程，內容涵蓋環境、社會、治理面等多元面向，增強董事面對永續議題時的管理以及決策能力。2025 年中華資安 7 位董事累積進修時數為 54 小時，平均進修時數 7.7 小時。關於本公司董事詳細進修情形，請參考年報 47 頁【<https://www.chtsecurity.com/investor/finance?tab=year>】。

董事會績效評估

GRI 2-18

本公司訂有《董事會績效評估辦法》每年定期對董事會、審計委員會、薪資報酬暨提名委員會進行內部績效評估，另外為提升整體董事會效能，本公司每三年由外部專業獨立機構或外部專家／學者團隊執行一次外部績效評估，並提出具體改善建議。評估範圍涵蓋整體董事會、各功能性委員會與個別董事成員。評估方式包括自評問卷、同儕評估與委外專業評估等多元方式，並依五大面向（如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、董事的選任及持續進修、內部控制）進行綜合評分。評估結果將於次一年度第一季前提交董事會審議，並作為董事提名與薪酬訂定之參考依據，相關評估程序與結果亦將於年報揭露，以確保透明性與問責性。

2025 年中華資安績效評估結果請參考年報 25 頁【<https://www.chtsecurity.com/investor/finance?tab=year>】。

董事會及高階管理薪酬政策

GRI 2-19、2-20、2-21

本公司董事會成員及高階管理階層之薪酬政策，依據《董事酬勞及報酬發給標準辦法》辦理，並經薪資報酬暨提名委員會審議後提報董事會決議。薪酬結構包含：固定薪酬、變動薪酬、績效獎金、員工酬勞、其他津貼、退休福利或離職給付、銷售獎勵金、離職金或終止合約補償等。

永續績效目標於高階管理階層 KPI 設定一定評估比重，評核內容包括環境保護、法令遵循、公司治理、員工管理及資訊安全等面向，並依年度實際營運及永續推動情形綜合評估，依據年度永續目標達成情形，整體反映於績效管理及獎酬機制之運作中。

董事職務屬公司治理架構下之受任關係，其任期及相關給付事項依公司章程及公司治理相關辦法辦理，並不適用勞動法令所定之離職預告期或退休給付制度；董事離任時目前未另行提供額外補償或實物性福利。高階管理階層之離職預告期、離職金及退休福利，皆依當地相關法令、公司內部章程及其他辦法辦理。

本公司薪資報酬暨提名委員會負責制定及定期檢討薪酬政策與標準，監督薪酬決定流程之公正性與透明度。2025 年共召開 5 次，成員出席率為 100%。薪資報酬暨提名委員會根據公司章程、法令規定及市場趨勢，設計薪酬政策，並參考股東及其他利害關係人意見，必要時聘請獨立薪酬顧問提供專業意見，確保決策獨立性。重大薪酬政策及董事、高階管理階層薪酬發放，均提報股東會決議，並於年報揭露。董事及高階管理階層薪酬級距、發放標準及相關政策，詳載於年報 22 頁【<https://www.chtsecurity.com/investor/finance?tab=year>】。

最高薪酬與年度總薪酬中位數之比率	最高薪酬年總收入增加之百分比與年度總薪酬增加百分比中位數之比率
5.56	0.43

註 1：年度總薪酬不包括薪酬最高之個人。

註 2：年度總薪酬之計算包含實際領取之薪資、變動薪資、各類獎金等各項酬勞。

3.2 經濟績效

GRI 201-1、201-4

本公司財務報告皆採應計基礎制，2025 年各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告，皆公開於本公司官網及公開資訊觀測站。2025 年中華資安無取自政府的財務補助。

經濟收入與分配表（單位：新台幣仟元）

經濟價值	項目	2023	2024	2025
產生的經濟價值	銷貨收入淨額	1,696,459	1,973,659	2,045,570
	金融投資收入	-	-	-
	資產銷貨收入	-	-	-
分配的經濟價值	營運成本	933,732	993,270	940,496
	員工薪資和福利	419,353	515,535	575,084
	支付出資人的款項	181,199	242,558	341,267
	支出政府的款項	70,833	95,530	109,455
	社區投資	-	-	21
留存的經濟價值		91,342	126,766	79,247

3.3 誠信經營

誠信經營相關政策管理

GRI 2-23、2-24、407-1

本公司依循國際準則及法令規範，訂定責任商業行為相關之政策，羅列如下：

政策名稱	應用範疇	核准單位	引用文獻	說明	溝通方式
誠信經營守則	本公司及本公司之董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者於執行業務時，應遵守法令規定及行為指南。	董事會	上市上櫃公司誠信經營守則	透過對商業夥伴的預先評估與契約約束，落實盡職調查： 建立關係前評估：與他人建立商業關係前，應先評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策及是否有不誠信行為紀錄。 具體檢視項目：評估程序包含檢視企業組織結構、經營政策、付款地點，以及營運所在地是否屬於貪腐高風險國家或該行業是否屬賄賂高風險行業。 商譽與意見諮詢：檢視企業長期經營狀況、商譽，並諮詢企業夥伴之意見。 契約納入誠信條款：於契約中明訂誠信經營要求，並保留因對方涉有不誠信行為時得隨時終止或解除契約之權利。	內部：董事長與高階管理階層定期向內部傳達誠信重要性，並舉辦教育訓練。要求員工簽署遵循聲明。 外部：於網站及對外文件明示政策。網站連結如下： https://www.chtsecurity.com/investor/governance?tab=company-regulations

政策名稱	應用範疇	核准單位	引用文獻	說明	溝通方式
				透過風險評估與即時應變機制，落實對負面影響的預防與減緩，以確實應用預警原則： 風險分析與防範：專責單位應定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範方案與標準作業程序。 產品與服務安全預警：若有事實足以認定商品或服務有危害消費者或其他利害關係人安全與健康之虞時，應立即限期回收產品或停止服務。 查核與評估有效性：協助董事會及管理階層評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期作成報告。 內部制衡機制：對高風險營業活動安置相互監督制衡機制，並建立有效之會計及內部控制制度。 將人權尊重體現於對利害關係人的安全保護及對內部工作者的權益保障： 利害關係人權益保障：制定並公開對消費者或其他利害關係人之權益保護政策，防止產品或服務損害其權益、健康與安全。 完善的檢舉人保護： -身份保密：相關人員應書面聲明對檢舉人身份及檢舉內容予以保密，並允許匿名檢舉。 -免受不當處置：公司承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置（如報復或歧視）。 公正的申訴機制：建立申訴制度並將誠信經營納	

政策名稱	應用範疇	核准單位	引用文獻	說明	溝通方式
				入人力資源政策，確保對違反誠信行為之處理符合紀律處分原則。 資訊透明性：確保產品與服務之資訊透明性，維護利害關係人之知情權。	
誠信經營作業程序及行為指南	本作業程序及行為指南所稱本公司人員，係指本公司及集團企業與組織董事、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人。	董事會	上市上櫃公司誠信經營守則	透過結構化的評估流程，確保與商業夥伴建立關係前已進行風險過濾，落實盡職調查： 預先篩選機制：在建立商業關係前，必須先行評估交易對象（代理商、供應商、客戶等）的合法性、誠信經營政策，以及是否有不誠信行為紀錄。 多維度評估清單：評估程序需涵蓋企業組織結構、經營政策、付款地點，並特別檢視該對象是否位於貪腐高風險國家或屬於賄賂高風險行業。 聲譽與第三方查證：需檢視對象長期經營狀況與商譽，並諮詢其企業夥伴的意見以進行交叉驗證。 契約法律約束：於合約中至少明訂：若任何一方涉及不誠信行為，他方得隨時無條件終止或解除契約。 藉由動態風險管理與即時停損機制，降低對社會與環境的負面影響，以確實應用預警原則： 風險識別與防範：專責單位需定期分析及評估營業範圍內的不誠信行為風險，並針對高風險活動設置相互監督制衡機制。	內部：每年進行誠信政策宣導訓練。 外部：將誠信經營條款納入合約，並對交易對象說明政策。亦於網站及對外文件明示政策。網站連結如下： https://www.chtsecurity.com/investor/governance?tab=company-regulations

政策名稱	應用範疇	核准單位	引用文獻	說明	溝通方式
				產品與服務停損：若有事實足認商品或服務有危害利害關係人安全與健康之虞時，公司應立即限期回收產品或停止服務，並提出改善計畫。 定期稽核與成效評估：定期就相關業務流程進行遵循情形評估，並作成報告向董事會報告，以確保防範措施有效運作。 事後檢討與制度優化：對於查證屬實的違規案件，必須責成相關單位檢討內部控制制度，並提出改善措施以防止相同行為再次發生。 將尊重人權落實於維護利害關係人安全、資訊透明度，以及對工作者的公平對待： 利害關係人安全與健康：承諾防止產品或服務直接或間接損害利害關係人之權益、健康與安全，並確保產品資訊的透明性與安全性。 嚴密的檢舉人保護機制： -匿名權與保密義務：受理人員必須以書面聲明對檢舉人身分保密，且公司允許匿名檢舉。 -免受處置承諾：明確承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭受到歧視或報復等不當處置。 程序正義與紀律處分：建立明確的獎懲與申訴制度，對於違反誠信行為且情節重大者，應予以解任或解雇。 透明化處置資訊：對於違反誠信行為的案例，需於內部網站揭露職稱、姓名、違反內容與處理情	

政策名稱	應用範疇	核准單位	引用文獻	說明	溝通方式
				形，以發揮警示與公開監督作用。	
道德行為準則	本公司及其董事、經理人（包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人）。	董事會	上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例	透過對內外的法律遵循與公正對待機制，落實誠信經營的盡職調查與監督： 法律與準則遵循：所有董事、經理人及員工執行商業活動時，均應遵守規範商業活動之法令規章、專業標準及公司政策。 公正對待利害關係人：以公平方式對待客戶、供應商及競爭廠商，不以惡意操縱、隱匿、濫用優勢資訊或其他不當手段取得不公平利益。 利益衝突審查：建立利益衝突申報制度，董事或高階主管涉及潛在利益衝突者須由董事會直接審查，其他人員則由公司規章審查，以確保不損害公司利益。 資訊透明揭露：確保向主管機關及公眾揭露之資訊係以完整、公平、正確、及時且易解之方式呈現。 藉由防制不當行為與優先考量生命安全，降低潛在的營運與安全風險，以落實預警原則： 防制不當行為發生：訂定準則之目的在於預先防制不當行為發生，並促使行為符合誠實與道德要求。 產品與服務安全保障：在經營活動中優先考慮顧客之健康與生命安全，並提供正確使用產品服務之相關資訊。	內部：進行內部的政策宣導及舉辦教育訓練，並且建立舉報與申訴機制，此外亦將績效與獎懲掛勾。 外部：於網站及對外文件明示政策。網站連結如下： https://www.chtsecurity.com/investor/governance?tab=company-regulations

政策名稱	應用範疇	核准單位	引用文獻	說明	溝通方式
				內線交易預防：建立防範內線交易規定，如發現涉有內線交易情事之虞者，應即刻移送相關機關處理以防止不法。 即時通報與更正：如發現任何違背法令或契約義務之虞時，應立即與內部法務單位諮商；不慎為不實陳述時，須儘速更正。 將員工視為最重要資產，並透過工作環境保障與舉報保護落實人權尊重： 公平對待與尊重：公平、公開、公正地對待每一位員工，並傾聽員工意見以保障其合法權益。 勞動與環境安全：遵守勞動法令，提供員工及顧客安全、健康、衛生的工作環境，並落實環保與資源效能提升。 嚴格禁止報復：建立善意舉報制度，確保舉報有關違背道德或不當行為的人員不會遭受任何形式的報復、威脅或騷擾。 個人尊嚴與專業成長：致力於激發員工創意與熱情，創造工作價值並積極改善勞動條件。	
公司治理實務守則	本公司及本公司之董事（含獨立董事）、監察人、經	董事會	上市上櫃公司治理實務守則	本公司宜配置適任及適當人數之公司治理人員，並已指派財務長兼公司治理相關事務之最高主管，其應取得律師或會計師執業資格，或於證券、金融、期貨相關機構或公開發行公司從事法務、法令遵循、內部稽核、財務、股務或公司治理相關事務單位之主管職務達三年以上。公司透	內部：建立員工溝通管道。 外部：股東會、法人說明會及公開資訊觀測站及時揭露各項重大財務業務資

政策名稱	應用範疇	核准單位	引用文獻	說明	溝通方式
	理人、公司治理主管、實質控制者及具控制能力之法人股東，於建置治理架構及執行業務時，應遵守本實務守則，並保障股東與利害關係人之合法權益。			過多層次的稽核與外部審查機制，以達到盡職調查之效果，確保營運與重大交易的合規性與公平性： 內部控制持續評估：董事會及管理階層應至少每年檢討各部門的自行評估結果，並按季檢核稽核單位的稽核報告。 外部審核與品質指標：選擇專業且具獨立性的簽證會計師進行查核，並至少每年參考審計品質指標（AQIs）評估會計師的適任性。 重大交易審議：針對併購或公開收購事項，應聘請具獨立性的律師出具法律意見書，以確保交易的公平性、合理性及資訊揭露的充分性。 關係人交易管理：與關係人及股東間的財務業務往來應訂定書面規範，杜絕非常規交易及不當利益輸送。 績效與酬金評估：訂定董事會績效評估辦法，對參與程度、決策品質及內部控制等構面進行自我或同儕評鑑，必要時可委任外部專業機構進行。 藉由風險評估系統、防火牆制度及通報機制，主動識別並降低營運風險，以應用預警原則： 風險控管機制：建立有效的內部控制制度，並隨時因應內外環境變遷進行檢討與修正，以確保該制度持續有效執行。 設置防護機制：公司與關係企業間的資產及財務	訊。並於網站及對外文件明示政策。網站連結如下： https://www.chtsecurity.com/investor/governance?tab=company-regulations

政策名稱	應用範疇	核准單位	引用文獻	說明	溝通方式
				管理應明確權責，並確實執行風險評估以建立適當之防火牆。 信用與風險預測：應與關係企業針對主要往來銀行、客戶及供應商執行綜合風險評估，並實施控管機制以降低信用風險。 重大損害預警：成員若發現公司有受重大損害之虞時，應立即向審計委員會或獨立董事報告。 投保責任保險：於董事任期內為其投保責任保險，以降低並分散因執行業務錯誤或疏失而造成公司及股東重大損害之風險。 公司將利害關係人的權益維護與平等對待，納入治理架構的核心原則： 利害關係人溝通：與債權人、員工、消費者、供應商及社區保持暢通溝通管道，並於公司網站設置利害關係人專區，維護其合法權益。 員工權益與溝通：建立員工與管理階層或董事的直接溝通管道，鼓勵員工反映對經營決策或涉及利益事項的意見。 檢舉人保護制度：設置內外部檢舉管道，對檢舉人身分檔案予以加密保護並限制存取權限，確保其免受報復。 平等與誠信對待：保障多數股東權益並平等對待股東，禁止內部人利用未公開資訊進行交易，以維護市場公平性。	

政策名稱	應用範疇	核准單位	引用文獻	說明	溝通方式
				落實社會責任： 在實現股東利益最大化的同時，應關注消費者權益、社區環保及公益等社會責任問題。	
永續發展實務守則	全體同仁	董事會	上市上櫃公司永續發展實務守則	透過風險評估與價值鏈管理，確保能識別並減輕營運過程中的負面影響，以達到盡職調查之效果： 重大性議題評估：公司應依重大性原則，進行與營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估。 利害關係人辨識與溝通：應辨識公司之利害關係人，透過適當溝通方式瞭解其期望與需求，並回應其關切之永續議題。 供應商預先評估：與供應商進行商業往來之前，宜評估其是否有影響環境與社會之紀錄。 環境管理制度建立：依產業特性建立環境管理制度，收集與評估營運活動對自然環境所造成之影響。 溫室氣體盤查：採用國內外通用標準執行企業溫室氣體盤查，範圍包含直接與間接排放。 公司藉由風險因應策略、環境保護措施與產品安全管理，應用預警原則以預防潛在損害發生： 訂定風險因應政策：針對環境、社會及公司治理議題之風險評估結果，訂定相關風險管理政策或策略。	內部：建立員工溝通管道。 外部：編製永續報告書充分揭露政策目標與推動績效。並於網站及對外文件明示政策。網站連結如下： https://www.chtsecurity.com/investor/governance?tab=company-regulations

政策名稱	應用範疇	核准單位	引用文獻	說明	溝通方式
				氣候變遷風險評估：評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關因應措施。 污染防治與控制技術：採行最佳可行的污染防治和控制技術措施，盡最大努力減少對人類健康與環境之不利影響。 產品安全與權益保障：在研發、採購及服務流程中確保資訊透明與安全，以防止產品或服務損害消費者權益、健康與安全。 營運中斷風險管理：評估並管理可能造成營運中斷之各種風險，降低對於消費者與社會造成之衝擊。 公司致力於遵循國際公認之人權規範，並建立公平的勞動與申訴機制： 遵循國際人權公約：遵循如性別平等、工作權及禁止歧視等權利之國內法規與國際公認規範。 制定人權管理政策：制定相關管理程序，包含提出人權政策或聲明、評估營運對人權之影響並定期檢討。 落實勞動平等：人力資源政策應無性別、種族、年齡等差別待遇，落實雇用、薪酬、福利與升遷機會之平等。 建立有效申訴機制：對於危害勞工權益之情事，應提供平等、透明且便捷之申訴機制，並予以妥適回應。	

政策名稱	應用範疇	核准單位	引用文獻	說明	溝通方式
				保護隱私與資安：遵守個人資料保護法等相關法規，確實尊重利害關係人之隱私權並保護其資料。	

人權政策

中華資安訂定人權政策，明確承諾遵循《聯合國世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact)、《聯合國企業和人權指導原則》(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)及國際勞工組織(International Labour Organization)相關核心公約精神，將人權保障原則納入公司治理與日常營運管理中。該政策涵蓋職場多元與平等、勞動權益保障、職業安全與健康、個人資料與隱私保護，以及利害關係人基本權利之尊重，作為公司推動永續經營的重要依據。

在人權政策中，本公司明確尊重員工之結社自由與勞資溝通權益，並定期透過勞資會議及多元溝通管道，保障員工意見表達與勞資協商之權利，促進勞資關係的和諧與穩定。經評估，本公司各營運據點未發現有侵犯或限制結社自由與團體協商權之情事，亦未發生相關重大風險事件。為進一步落實相關承諾，本公司要求供應商簽署供應商承諾書，以確保其營運行為符合人權與勞動標準；同時建立多元員工溝通與申訴管道，保障員工意見表達之權利，並透過定期教育訓練與內部監督機制，持續追蹤政策落實情形，並於永續報告書中揭露相關改善成效。

本公司維護員工基本人權，恪守以下國際人權公約及保護準則，訂定尊重人權特定政策羅列如下：

政策名稱	應用範疇	特別關注之利害關係人	核准單位	引用文獻	連結
人權政策	本公司	員工、利害關係人及供應商	董事會	聯合國國際人權憲章	https://www.chtsecurity.com/esg/responsibility?tab=human
執行職務遭受不法侵害預防計畫	本公司	員工、利害關係人及供應商	總經理	勞動基準法、職業安全衛生法	內部公告
誠信經營守則	本公司	員工、利害關係人及供應商	董事會	上市上櫃公司永續發展實務守則	https://www.chtsecurity.com/investor/governance?tab=company-regulations

為了落實責任商業及人權政策，本公司透過簽署文件及舉辦教育訓練等方式宣導本公司相關政策，以增進本公司新進人員及新進供應商對於責任商業及人權的正確認知能力，並針對供應商做盡職調查，以進行供應商篩選。

身分	時間點	簽署文件	簽署比例
新進人員	報到當天	勞動契約	100.00%
新進供應商	契約簽署需要同步繳交	供應商承諾書	100.00%
身分	時間點	教育訓練	時數
新進人員	報到當天新人訓練約 1 小時，每年第四季會安排全公司訓練課程 3 小時	年度公司治理課程－職場誠信與法律風險	4 小時

反貪腐與反競爭

GRI 205-1、205-2、205-3、206-1

中華資安致力於推動誠信經營與廉潔文化，訂有誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、道德行為準則、公司治理實務守則及永續發展實務守則，全面強化反貪腐與道德風險防範機制。每年度針對各營運據點執行誠信經營相關風險評估，共 7 處據點，據點覆蓋率達 100%，且特別針對財務、採購、營運及人力資源等關鍵部門，並依鑑別結果制定風險因應策略。

2025 年度內部風險控管單位盤點與評估後，未發現重大違反誠信經營原則或涉及貪腐之風險，公司整體風險等級處於可接受範圍。

本公司定期透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等多元方式，深化誠信經營理念，溝通的對象包含董事會成員、全體員工及供應商／承攬商，形塑全方位的廉潔文化。2025 年董事、經理人及員工之誠信經營課程宣導與測驗，完成率 100%。

此外為防範內線交易，本公司每月申報內部人股數異動，並每季轉發主管機關宣導文件，同時通知內部人封閉禁止交易，未來將定期檢視是否有相關人員違規交易。所有新加入之供應商均已簽屬承諾書，詳細說明見：3.4 責任供應鏈章節。

本公司依據各項反貪腐規範及辦法，透過公告方式將反貪腐政策及相關規範布達，確保所有員工皆能知悉並隨時查閱，以持續掌握反貪腐規範與要求。2025 年未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德或違反誠信經營之相關事件。

本公司遵循《公平交易法》等相關法規，致力於維護健全、公平之市場競爭秩序，禁止壟斷、價格操控、聯合行為等任何違反市場機制之作為。2025 年度本公司未有違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，亦未涉及任何反托拉斯訴訟或罰鍰。並透過強化教育訓練、建立內部通報機制、定期稽核合約及行銷政策等手段，以降低潛在風險並防範不當競爭行為之發生。

申訴機制與管道

GRI 2-25、2-26

本公司對於各項議題建立申訴及匿名舉報系統，當利害關係人觀察到本公司所造成或促進之負面衝擊或疑慮時，利害關係人可透過申訴及匿名舉報系統向相關權責單位申訴，考量利害關係人之觀點及可能關注議題，針對不同關係人建立不同的溝通及申訴管道，後續會由相關單位來追蹤申訴，相關說明可參酌下表。每項申訴及舉報將盡可能去識別化，以保護申訴及舉報者之人權，進而防範報復行為，並確保利害關係人皆能充分表達意見。

利害關係人	溝通及申訴管道
股東／投資人	● 服務專線：02-2343-2483 ● 聯絡信箱：chts_ir@chtsecurity.com
政府機關	● 服務專線：02-2343-1628 ● 聯絡信箱：service@chtsecurity.com
員工	● 聯絡窗口：行政事務部人資 ● 聯絡信箱：help110@chtsecurity.com
供應商	● 聯絡信箱：integrity@chtsecurity.com
客戶	● 服務專線：02-2343-2228 ● 聯絡信箱：service@chtsecurity.com ● 書面郵寄：台北市中正區杭州南路一段 26 號 8 樓 ● 傳 真：02-2396-5158

違反法規事件

GRI 2-27

在法令遵循資訊揭露方面，若對公司財務或業務影響重大者，將視為重大訊息並告知利害關係人，以確保利害關係人知情並獲得保障。本公司於報導期間內未有任何遭主管機關裁罰或其他行政處分，而對財務或業務造成重大影響之情況發生。

外部參與

GRI 2-28

2025 年本公司參與 24 個公協會組織，並於中華民國資訊軟體服務商業同業公會、台北市電腦商業同業公會(TCA)、中華民國無店面零售商同業公會(CNRA)、台灣資訊安全協會 (TWISA)、台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) 皆具有重要參與作用。

公協會組織	
中華民國資訊軟體服務商業同業公會	SEMI 國際半導體協會
台北市電腦商業同業公會(TCA)	中華民國電腦學會(CSROC)
中華民國資訊經理人協會(IMA)	Mobility In Harmony (MIH)
中華民國無店面零售商同業公會(CNRA)	行動安全聯盟
台灣雲端物聯網產業協會	5G Castle
台灣數位安全聯盟(TWCSA)	Forum of Incident Response and Security Teams (FIRST)
數位經濟暨產業發展協會(DTA)	中華民國傑出企業管理人協會
台灣資訊安全協會 (TWISA)	台灣數位信任協會
台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC)	三菱電機 e-F@ctory
台灣 E 化資安分析管理協會 (ESAM)	臺大 TPIDC 產學聯盟
台灣資通產業標準協會(TAICS)	後量子資安產業聯盟
中華民國資訊安全學會(CCISA)	台灣投資人關係協會 (TIRI)

3.4 責任供應鏈

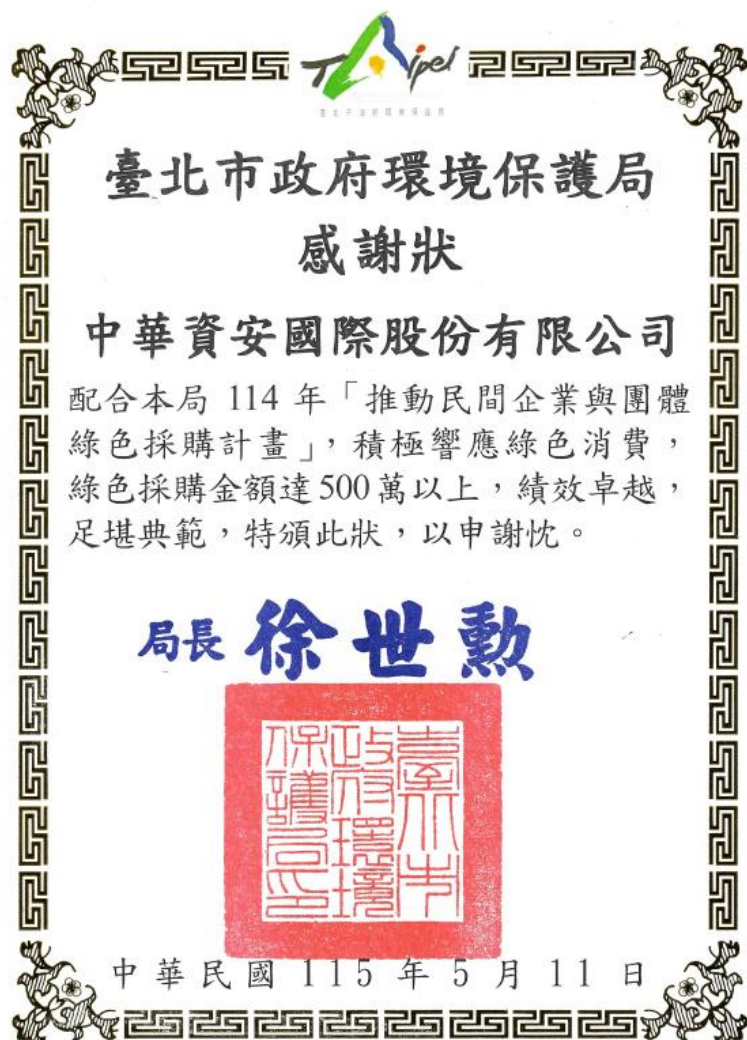
綠色採購

GRI 204-1

為落實綠色採購，針對採購人員加強綠色教育訓練，派員參加 2025 年民間綠色採購及綠色辦公申報操作說明會；透過綠色採購提高友善環境產品採購比例，2025 年綠色採購申報金額達 11,536,898 元，並取得臺北市環境保護局 114 年「推動民間企業與團體綠色採購計畫」感謝狀。本公司向已合作供應商、未來加入的供應商宣導支持綠色供應政策，以期未來能完成綠色採購程序之建立與宣導。另外針對交易金額佔總採購金額 2%以上之供應商，宣導使用 FSC/PEFC 認證之包材。

本公司 2025 年重要營運據點採購預算中來自當地供應商（公司登記地、營運據點位於台灣）的比率為 96%。

- 臺北市環境保護局 114 年「推動民間企業與團體綠色採購計畫」感謝狀



供應商管理與評核

GRI 414-1、414-2

中華資安制定《供應商管理辦法》，作為選擇、管理及監督供應商的重要依據。針對新進供應商，公司依照既定流程進行資格審查與評核，除檢視供應商品質、公司基本資料與營運資格（如核對工商登記資料）外，也要求供應商簽具「供應商承諾書」，承諾遵循對環境保護、勞工人權、商業道德、資通訊安全等相關永續發展指標，以確保供應鏈夥伴在環境與社會面向皆符合本公司及國際標準之要求。此外，公司會查核供應商是否列入政府電子採購網之拒絕往來廠商名單，以確保合作夥伴之合規性與風險控管。

政府電子採購網之拒絕往來廠商評估標準亦包含以下社會標準：

1. 政府採購法第 101 條第 1 項第 14 款歧視性別、原住民、身心障礙或弱勢團體人士，情節重大者；
2. 廠商有違反人口販運防制法第 41 條第 1 項情形者，5 年內不得參與政府採購。

新進供應商資格審查與評核流程如下：

採購需求提出 → 找尋適當廠商（排除列入政府電子採購網拒絕往來名單者） → 廠商填寫基本資料表並提交相關證明文件 → 評估價格與服務內容 → 確認完成承諾書簽署 → 管理階層審查與決定 → 簽約

透過上述機制，本公司不僅確保採購來源之合規性與穩定性，亦促進整體供應鏈共同提升永續競爭力，達成長期合作與責任經營的目標。

2025 年度新進供應商受社會標準篩選情形

新進供應商家數	受社會標準所篩選之供應商家數	
	數量（家）	百分比（%）
77	77	100.00

此外，公司針對所有供應商進行不定期之供應商審核，若該供應商落入政府電子採購網拒絕往來名單者，公司將依規定終止合作，以確保供應鏈品質與永續承諾持續落實。透過審核與追蹤機制，公司得以即時掌握供應商表現並持續優化整體供應鏈管理成效。2025 年本公司共篩選出 4 間供應器具負面社會衝擊的情形，有兩家廠商借用

或冒用他人名義或證件投標，另兩家廠商犯政府採購法第八十七條至第九十二條之罪，經第一審判處拘役、罰金、緩刑或有罪判決者。

2025 年度供應商審核情形

項目	社會衝擊評估	
	數量（家）	百分比（%）
已進行評估的供應商家數	712	100.00
已鑑別出具有或潛在有負面衝擊的供應商家數	4	0.56
同意改善之供應商比例	0	0.00
終止合約之供應商比例	4	0.56

04

環境守護

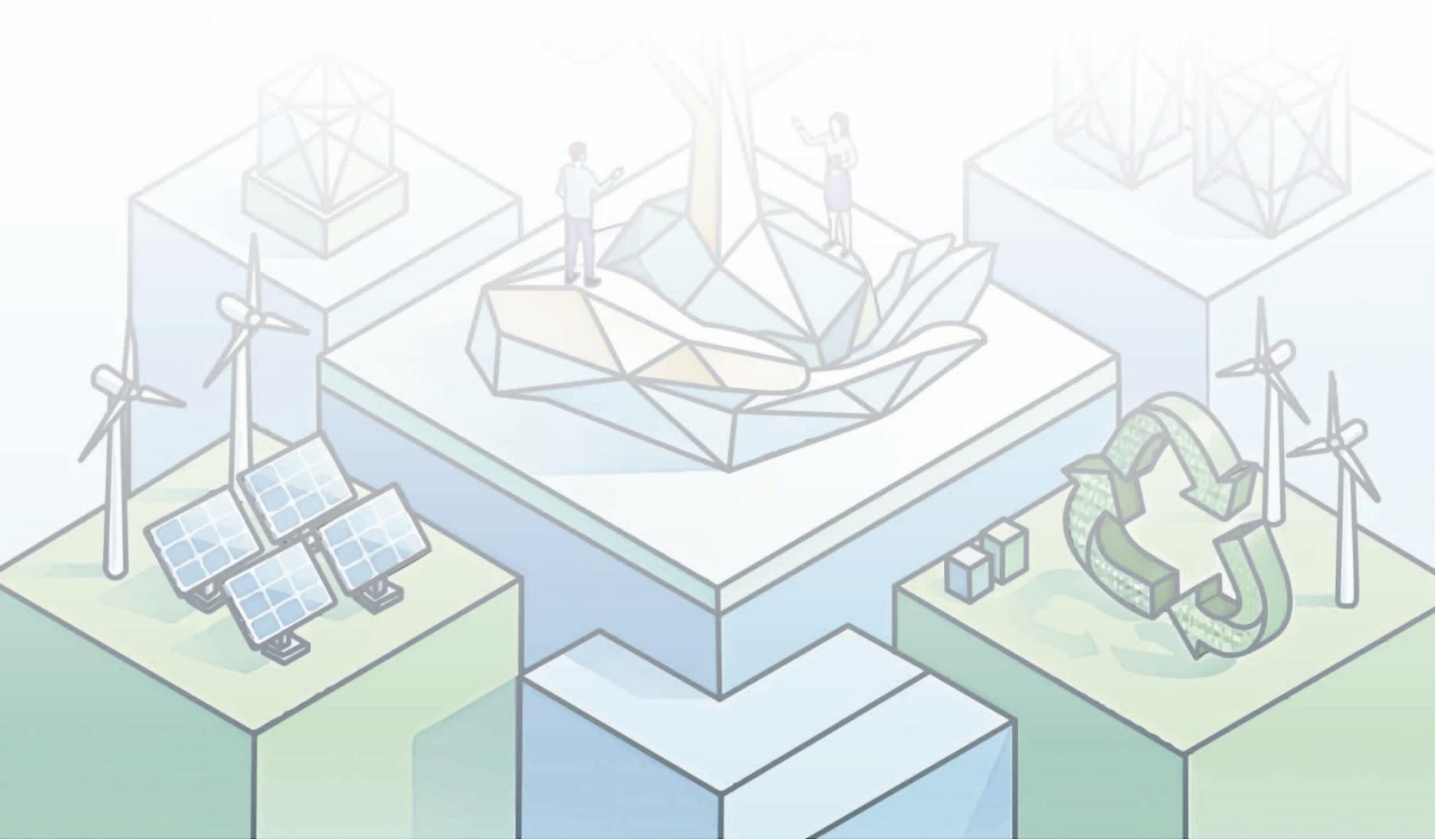
4.1 氣候策略與管理

4.2 能源管理

4.3 水資源責任

4.4 碳管理

4.5 廢棄物管理



04 環境守護

本公司秉持環境永續與風險管理精神，落實執行 ISO 14001 環境管理系統，透過系統化管理機制，持續鑑別環境面向、落實法規遵循、降低環境衝擊，並推動資源有效利用及持續改善。藉由建立明確之環境目標與管理程序，深化全體同仁環境保護意識，將環境管理理念融入日常營運與決策流程，以實踐企業永續經營責任，朝向環境友善與低碳發展目標邁進。

● ISO 14001 環境管理系統證書



Certificate TW25/00000087, continued
CHT Security CO. Ltd

SGS

ISO 14001:2015

Issue 1

Sites

CHT Security CO. Ltd
8F., NO 26, Sec.1, Hangzhou S. Rd. Zhongzheng Dist. Taipei City, Taiwan
Provision of information security technical service.

CHT Security CO. Ltd Communication Telecom Office
2F&11F., No. 31, Aiguo E. Rd., Da'an Dist., Taipei City, Taiwan
Provision of information security technical service.



This document is an authentic electronic certificate for Client business purposes use only. Printed version of the electronic certificate are permitted and will be considered as a copy. This document is issued by the Company subject to SGS General Conditions of certification services available on [Terms and Conditions](#). SGS Attention is drawn to the limitation of liability, indemnification and jurisdictional clauses contained therein. This document is copyright protected and any unauthorized alteration, forgery or falsification of the content or appearance of this document is unlawful.



4.1 氣候策略與管理

GRI 201-2

架構	說明
治理	1. 董事會監督： -董事會職責 本公司董事會為氣候變遷之最高治理單位，負責監督氣候相關風險與機會之管理政策與執行成效，每年至少一次審閱永續發展推動委員會報告永續推動之情形。 -董事會專業能力 董事會 7 名成員皆具備風險管理與永續發展之專業經驗，以及 6 名董事具備永續發展經驗，且有進修 ESG 相關專業知識課程，參與課程包括「ESG 風潮下公司治理的新面貌」、「永續與智慧醫療」、「環境永續與生物多樣性」、「以永續知識力打造全新碳時代」、「碳碳相連，談碳費、碳稅、碳權與碳交易」、「打造永續績效指標與獎酬」、「IFRS 永續揭露準則介紹及國內外碳排淨零趨勢分享」、「從風險到機會-談永續金融與 TNFD 助力企業綠色轉型」等，以強化其職務所需之氣候風險管理能力。 -職權反映：公司已於《永續發展實務守則》中明確納入氣候職責，第 17 條規定本公司宜評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施，以達成實質執行監督之職能。未來若因永續揭露準則導入、重大氣候事件、或公司營運與風險樣態變化而有強化治理之需要，將提報董事會檢討並調整董事會職權範圍及相關授權政策，以確保監督與考核機制符合公司治理實務。 2. 管理階層職責：公司設立「永續發展推動委員會」，由副總經理級以上成員組成，包含總經理及副總經理共 4 名成員。 -委員會職責 委員會主要統籌氣候相關風險與機會之分析、目標擬定及推動作為之執行進度管理。每年至少一次向董事會報告永續推動情形，每季追蹤執行情形，並陳報召集人。自 2025 年度起，委員會統籌各單位目標設定與推動進度，確保永續目標之落實與管理階層績效緊密結合，藉由制度化設計，強化組織永續推動力與轉型執行力。 -績效與薪酬連結 高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策：本公司高階經理人之薪資報酬，依相關規定經薪資報酬暨提名委員會審議，並提報董事會核准。公司每年定期檢視經理人薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並將 ESG 永續發展履行成果列為高階經理人薪資報酬之重要評核項目。於年度績效評估中，已將推動永續發展、企業社會責任及誠信經營等 ESG 評估指標納入高階經理人之評量項目，並設定一定評估比重。相關高階經理人須依其職責落實具體作

架構	說明
	為，並依公司整體獲利成果及個人績效表現，連動核發績效獎金及員工酬勞，爰此，高階經理人薪資報酬與 ESG 履行結果具實質關聯性。 ESG 項目包括：氣候變遷策略、資源與能效管理、供應鏈管理、公平共融職場、培育資安永續人才、資安公益與社會責任、誠信經營、公司治理、資訊安全與隱私保護、高階績效、薪酬與 ESG 連動等。 針對一般員工：員工績效評估目前以個人職責目標達成為主，尚未採取 ESG 指標量化配分或設立獨立績效比重，但 ESG 執行成果已可納入各單位及員工年度工作實績中，作為整體考評之佐證項目。 針對供應商：要求供應商簽署《供應商承諾書》，明確承諾遵守環境永續、勞工權益、人權保障及商業道德等相關原則，與本公司共同實踐永續經營目標。此外，依據本公司制定之《供應商管理辦法》，確保供應商在產品品質、交期、服務與永續責任等方面持續符合本公司之要求與標準。 -監控機制：管理階層將視公司資源配置與議題優先順序，逐步精進氣候機會辨識與評估流程；必要時將整合內外部專業意見，以提升氣候策略與業務拓展之整合程度。
策略	1. 風險與機會之辨識：本公司已辨識極端氣候（實體風險）及法規變遷（轉型風險）對短期、中期、長期的影響。 (1)轉型風險：政策和法規風險-溫室氣體排放報告義務的加強：建立完善的溫室氣體盤查與報告，提升數據的精確性、完整性、一致性和透明度。 (2)實體風險：立即性風險-極端氣候影響營運：依據可能發生極端氣候之營運據點，採取合理可行之因應措施。a. 本公司辦公大樓都備有柴油發電機，並由大樓管理單位定期維護。b. 定期防災演練。c. 公司按照 ISO 20000，定期執行重要服務的營運持續演練。d. 重要資訊異地備份。 (3)實體風險：立即性風險-資產、通訊設備與基地台毀損(颱風、水災等)：本公司各項對外服務及主要營運系統，均建置於中華電信台北電信園區 IDC 機房。該園區承載國家關鍵資訊通信基礎設施，具備嚴謹的環境安全控管與多項專業認證，建築結構亦符合抗震、防火之專業設計，並配置四層電力備援與雙套雙冷源空調。此外，機房內線直接連接 HiNet 骨幹，具備多重網路路由冗餘，營運可靠度達 99.995%（註1）。透過高度穩定之機房環境，能有效降低氣候災害導致基礎設施損壞之風險，並輔以台中機房及雲端環境之資料異地備份，以強化營運持續性與資訊安全防護。 註1：資料來源 https://www.idc.hinet.net/About_QA.html -價值鏈整合：目前本公司氣候風險評估仍以自身營運為主，未來將視法規要求、利害關係人關注與公司營運發展情形，審慎評估是否逐步將氣候風險與機會之分析範圍擴展至關鍵軟硬體供應商及下游客戶端。 -氣候相關機會：本公司持續關注低碳轉型與數位轉型交會所帶來之新興市場需求，未來可視市場成熟度與客戶需求，評估發展具低碳效益之資安相關服務

架構	說明
	或解決方案的可行性，以掌握潛在商機。 2. 財務狀況與韌性： -財務影響：現階段已揭露氣候事件對營運成本（如電費、設備維護費）之說明如下： (1)轉型風險-政策和法規風險：受氣候相關法規加強影響，本公司評估未來將產生溫室氣體盤查與確信之合規成本。然於 2025 年相關財務影響為零，未來將持續監控政策與法規之變遷。(2)立即性實體風險-極端氣候影響營運：評估水災、風災造成營運中斷之財務損失，考量颱風假人員人事費用、無法進行商業行為之營運損失，因本公司屬資安服務業，多採辦公室作業且已實施遠距辦公機制，能有效維持營運連續性，故 2025 年度財務損失為 0 元，未來將持續監控並評估此項風險。(3)立即性實體風險-資產、通訊設備與基地台毀損：2025 年度水災、風災造成設備損毀後維修費用 0 元，然考量未來氣候變遷之潛在威脅，本公司正持續評估強化基礎設施韌性之因應對策。 公司預計於明年度評估並建立財務影響量化模型，以揭露氣候風險對資產價值、現金流量及資本支出的預期影響。 -情境分析：針對全球升溫情境，本公司持續關注國際氣候情境分析方法（如 1.5°C 情境）之發展與實務應用，未來可視內外部環境變化，作為評估經營韌性與長期資本規劃之潛在參考工具，以提升氣候風險管理成熟度。
風險管理	1. 辨識與評估流程：本公司已建立以下辨識、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程： -識別與規劃 (1)意識建立： 本公司已訂定「永續發展實務守則」及「永續資訊管理作業辦法」，並經董事會通過，納入企業治理機制中。自 2022 年起，每年定期進行溫室氣體盤查，並將規劃進度定期向董事會報告。此外，持續透過風險管理訓練與內部溝通機制，提升全體同仁對氣候風險與機會的認識與應對能力。 (2)目標設定： 為強化氣候風險管理，公司已納入氣候議題於整體永續策略規劃，並設立風險管理目標，聚焦於減少極端氣候對業務營運之影響，提升營運韌性與資訊服務穩定性。 (3)事件辨識： 針對氣候變遷相關風險與機會，定期辨識內外部潛在事件，並依據風險辨識表進行盤點，內容涵蓋極端氣候（如颱風、洪水）、法規調整、市場轉型等情境，並歸納其對本評估之應對。 (4)風險評估： 對辨識出的氣候風險進行「發生可能性 × 影響程度」的矩陣分析，並填報風

架構	說明
	險分析表。風險等級高者優先納入應變機制與資源配置。分析因子包含服務中斷風險、資訊基礎設施應變能力、符合法規與市場需求變動等。公司將持續關注國內外氣候風險量化管理實務，並作為未來研議是否建立氣候風險財務門檻值機制之參考，以強化風險優先排序與資源配置效益。 (5)風險應變： 本公司依據氣候風險評估結果，正逐步落實應變策略與行動方案，包含建置備份機制及強化遠距作業能力，並已納入營運風險控管機制。未來將配合氣候相關法規與國際趨勢，執行滾動式策略調整，以確保合規與營運韌性。 -執行與監控 (6) 控制作業 氣候風險應變計劃已融入日常營運流程中，由永續發展推動委員會統籌規劃與執行，三位副總經理分別負責 E（環境）、S（社會）、G（治理）面之督導，秘書組協助追蹤執行情況，定期彙整成果並回報高階管理層。 (7)資訊與溝通 本公司重視與利害關係人之溝通，每年發布溫室氣體盤查報告。重大風險事件亦會依內部通報機制向董事會與相關單位報告，以確保即時因應與外部透明。 (8) 風險監控 建立氣候風險長期追蹤機制，持續監控氣候相關環境變化、法規調整與客戶需求變動，並滾動式檢討與調整應對策略，確保公司具備持續的應變與調整能力。 -流程優化：目前氣候風險已納入公司風險與機會評估流程中，未來將依制度成熟度與實際管理需求，逐步研議氣候相關機會建立制度化管理流程，並與現有企業風險管理體系進行適度連結。
指標和目標	1. 氣候相關指標： 公司持續追蹤範疇一、範疇二之排放量，並逐年擴大範疇三之盤查細項。 (1)氣候相關指標與目標 ● 人均用紙量下降 10% (2)溫室氣體排放量： ● 2025 年範疇一：9.4373mtCO₂e、範疇二：261.2672mtCO₂e、範疇三：1626.2322mtCO₂e ● 以 2024 年為基準，2030 年前減量 5%，2050 年減量 100% 方法論說明：本公司持續提升範疇一至三溫室氣體盤查之透明度與可追溯性。範疇二將依資料可得性逐步增加 Location-based 之計算說明；範疇三將逐步完善衡量假設與排放係數來源之揭露與追溯性，以符合 IFRS S2 透明度要求。 產業特定指標：依循軟體與資訊科技服務之揭露主題揭露詳見附錄 SASB 編制標準對照表。

架構	說明
	2. 氣候目標：本公司已設定 2030 年減碳 5%目標及 2050 年淨零願景。此外針對氣候風險亦設定短期（2026 年）及中期（2027-2031 年）目標： (1)政策和法規風險-溫室氣體排放報告義務的加強 短期目標（2026 年）：建立溫室氣體排放數據管理機制，完成範疇一與範疇二溫室氣體盤查與報告； 中期目標（2027-2031 年）：完成範疇一、二溫室氣體排放量第三方查證，逐步盤查與報告關鍵範疇三排放源。 (2)立即性風險-極端氣候影響營運 短期目標（2026 年）：持續維持服務可用率$\geq 99.5\%$； 中期目標（2027-2031 年）：提升服務可用率$\geq 99.9\%$。 -目標驗證：本公司目前以內部減碳目標、年度盤查/查證與管理機制作為目標可信度之主要支撐；現階段未規劃申請 SBTi 驗證。未來如因法規、客戶或資本市場需求提升，將再行評估導入第三方目標驗證之必要性。 -碳信用額：本公司現階段以源頭減量與營運改善為優先，未規劃以碳信用額作為主要減量達成手段；如未來因特定剩餘排放需採補充性措施，將依可得性、成本效益與公信力原則審慎評估，並於採用時揭露其來源與認證標準。

4.2 能源管理

GRI 302-1、302-3

2025 年中華資安的能源總消耗為 2,816.8942 吉焦耳 (GJ)，全數皆為非再生能源，尚未使用再生能源，其中電力消耗為本公司能耗的最主要來源。能源密集度為 1.4272 吉焦耳 (GJ) / 當年度營收(百萬)。

本公司未涉及能源密集型製程，能源使用主要來自辦公室營運所需之空調與照明系統、伺服器與網路設備運作，以及員工電腦與相關資訊設備之電力消耗，整體能源結構以電力為主。

為提升能源使用效率並降低營運對環境之影響，公司持續推動節能管理措施，包括優先採購節能設備並落實綠色採購、優化空調系統管理，以及逐步更新主機與資訊設備並推動系統雲端化，以提升 IT 資源使用效率。

未來本公司將持續強化能源使用監測與管理機制，並評估低碳營運措施之可行性，以逐步提升能源使用效率並降低營運活動之環境衝擊。

2025 年能源消耗量 (單位：吉焦耳 GJ)

年度		2024	2025
項目		能源消耗量	
外購	非再生燃料的消耗	138.1287	129.2923
	電力消耗	2548.6635	2687.6019
組織內部能源消耗總量		2686.7922	2816.8942
能源密集度		1.3613	1.4272

註 1：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。

註 2：本公司未涉及能源密集型製程，且無產品產量指標，故以營業收入作為能源密集度之計算基礎。

註 3：1 吉焦耳(GJ)=277.78 度電(kWh)

4.3 水資源責任

取水量、排水量與耗水量

GRI 303-3、303-4、303-5

本公司參考世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 水資源風險評估工具 (Water Risk Atlas) 鑑別據點所在地之水資源壓力，因本公司據點皆在台灣，非屬於水資源壓力地區，整體水資源風險相對較低。

2025 年度本公司總取水量為 28.42 百萬公升，取水來源主要為第三方供水之自來水系統，由各營運據點所在地之自來水公司供應。本公司未涉及製造或高耗水製程，用水主要來自辦公室日常營運需求，包括員工生活用水、清潔用水及辦公設備運作等。

2025 年度本公司總排水量為 28.42 百萬公升。由於各據點均位於都市住宅或商業區，所產生之生活污水皆依當地公共污水系統排放，並由各縣市政府污水處理廠集中處理，未直接排放至自然水體。

為降低營運活動對水資源之影響，本公司持續推動節水管理措施，包括加強員工節水宣導，逐步汰換為省水型器具(省水馬桶、節水閥等)，定期檢視用水紀錄，以提升用水效率並減少不必要之水資源消耗。並以 2024 年為基準年，設定 2030 年較基準年營收用水量降低 5%之目標。

最近三年度之水資源耗用量 (單位：百萬公升)

	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量(註1)	23.69	24.84	28.42
總排水量(註2)	23.69	24.84	28.42
總耗水量(註3)	0.00	0.00	0.00
營收用水量(註4)	1.40	1.26	1.39

註1：取水量完全來自 GRI 定義之第三方的水(淡水)。

註2：排水量完全來自 GRI 定義之第三方的水(包含淡水及其他的水)。

註3：本公司為辦公室型營運，無製程用水或大量蒸發耗損情形；用水多為一般生活污水並排入公共污水下水道。依 GRI 303 之水資源揭露架構，排水量可合理視同取水量，故本年度耗水量為 0。

註4：營收用水量=總取水量(百萬公升)/當年度營收(億元)。

4.4 碳管理

溫室氣體盤查

GRI 305-1、305-2、305-3、305-4

本公司參照 ISO 14064-1：2018 及溫室氣體盤查議定書 GHG Protocol 規範，根據營運控制權法確定組織邊界，包含本公司營運之 7 處據點，並將基準年設為 2024 年，係因本公司於 2025 年度成立永續發展推動委員會並設定減碳目標，並決議以 2024 年作為減碳管理與績效追蹤之基準年度以計算溫室氣體排放量，2025 年之溫室氣體排放量為 1,896.937 公噸 CO₂e，相較於基準年增加 395.5976 公噸 CO₂e，主要係公司營運規模持續成長、業務量、人員及辦公場所增加所致。公司將持續透過能源管理、節能措施及低碳營運管理機制，提升能源使用效率，以兼顧營運發展與環境永續。以下數據皆經過國富浩華聯合會計師事務所確信，並取得會計師有限確信報告。

GHG Protocol（單位：公噸二氧化碳當量）

範疇/類別		2023 年	2024 年	2025 年
範疇一		35.0132	10.0717	9.4373
範疇二（地點基礎）		217.7390	223.4830	261.2672
範疇一及範疇二溫室氣體總排放量		252.7522	233.5547	270.7045
範疇三	類別 1. 購買的商品和服務	108.1666	226.1027	650.0443
	類別 2. 資本財	1,040.0026	482.4134	348.9314
	類別 3. 燃料和能源相關的活動（不包含範疇一或範疇二的活動）	46.0424	48.5229	63.5702
	類別 4. 上游的運輸和配送	10.2718	0.0000	0.0000
	類別 5. 營運活動中產生的廢棄物	18.1954	28.1826	4.1889
	類別 6. 商務差旅	150.2677	35.4304	29.8099

範疇/類別		2023 年	2024 年	2025 年
	類別 7. 員工通勤	120.8652	436.8406	371.6249
	類別 8. 上游租賃資產	3.7370	10.2921	158.0626
	總排放量	1,497.5487	1,267.7847	1626.2322
範疇一至範疇三總排放量		1,750.301	1,501.3394	1896.937
範疇一及範疇二排放強度： 溫室氣體排放/當年度營收 (百萬)		0.14899	0.11834	0.13234
範疇三排放強度：溫室氣體 排放/當年度營收(百萬)		0.88275	0.64235	0.79500

註 1：溫室氣體排放計算方式為活動數據 x 排放係數 x GWP 值換算成二氧化碳當量 (CO₂e)，排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值 (IPCC 第六次評估報告) 之數值。

註 2：溫室氣體種類包括：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)。

ISO 14064-1:2018 (單位：公噸二氧化碳當量)

範疇/類別	2023 年	2024 年	2025 年
類別一	35.0132	10.0717	9.4373
類別二	217.7390	223.4830	261.2672
類別一及類別二溫室氣體總排放量	252.7522	233.5547	270.7045
類別三. 運輸	281.4047	472.2710	401.4348
類別四. 組織使用產品(上游)	1,216.1440	795.5137	1224.7974
總排放量	1,750.301	1,501.3394	1896.937

註 1：溫室氣體排放計算方式為活動數據 x 排放係數 x GWP 值換算成二氧化碳當量 (CO₂e)，排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值 (IPCC 第六次評估報告) 之數值。

註 2：溫室氣體種類包括：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)。

溫室氣體減量策略

本公司針對資源與能效管理訂定四項主要減量措施，並追蹤今年度已經完成之事項，同時規劃未來年度應達成之目標，以減少對於資源與能源之消耗，進而減少溫室氣體之排放。相關工作項目及進度如以下表格。

減量措施	減量範疇	今年度已完成事項	未來規劃
節電措施	範疇二	● 選擇伺服器機房(IDC)服務時，優先評估具備節能減碳作為之供應商，目前已合作對象如：中華電信，即為積極推動綠色機房的代表廠商之一。	● 請購及採購作業階段，將優先選擇具節能標章或具備節能效能之產品。
節水措施	範疇三	● 已於茶水間及廁所洗手台實施出水量調降 30%。	● 倡導員工節水的重要性。
推動無紙化	範疇一/ 範疇三	● 凡經客戶要求採行數位簽署方式之合約案件，迄今已達成 100%數位簽	● 導入 BPM 電子表單系統與流程，以 2026 年人均用紙量

減量措施	減量範疇	今年度已完成事項	未來規劃
		署之執行成果。 ● 採用 eForm 電子簽核系統。	下降 10%為目標。
減少廢棄物措施	範疇三	● 以台北仁愛綜合大樓 8 樓辦公室為示範據點，統計廢棄物產生量，結果顯示 1 月至 10 月人均廢棄物量較 2024 年同期減少約 6.4%。 ● 已完成委由專業合格之清潔公司清運公司合作處理廢棄物，協助進行回收分類處理。	● 宣導廢棄物減量 5R 原則、落實垃圾分類。 ● 委由專業合格之清潔公司合作，協助回收分類處理，最大限度實現資源再利用。

4.5 廢棄物管理

廢棄物產生與處置

GRI 306-3、306-4、306-5

本公司重視資源循環與廢棄物管理，依循 5R（Reduce、Reuse、Repair、Refuse、Recycle）理念推動減量與回收再利用，將「源頭減量、分類回收、資源再利用、委外清運」納入日常營運管理，並透過對外揭露向利害關係人說明推動作為與績效。

由於本公司屬辦公室型態，主要產生廢棄物為一般廢棄物（如紙類、包材、耗材等），無有害事業廢棄物及非有害事業廢棄物；廢棄物主要採委外清運/處置，並搭配分類回收與可回收資源再利用，以降低最終處置量。

具體作為包括：推動電子化流程與文件減量，降低紙張與一次性耗材使用。優先採購環保標章或可回收/可再生材質之用品與包材，並鼓勵供應商採用更友善環境的包裝。於辦公場所設置分類回收機制（如紙類、塑膠、金屬等）以提升回收率，並導入可重複使用用品以降低耗材消耗。另委託合格清運廠商依規定執行清運與處置，以降低環境風險。

為更具體呈現減廢成效，本公司以「營收廢棄物量（廢棄物密集度）」作為追蹤指標，以 2024 年為基準年，並設定 2030 年較基準年營收廢棄物量降低 5%之目標。

最近兩年度廢棄物產生量（單位：公噸）

年度	2024	2025
廢棄物回收/再生利用量(註1)	1.6541	2.2119
一般廢棄物/焚化(不含能源回收)(註2)	7.5927	8.1191
廢棄物總量	9.2468	10.331
營收廢棄物量(註3)	0.3847	0.3969

註1：廢棄物移轉處置說明：本公司廢棄物移轉處置方式均為「再生利用」，且皆採離場處置，並無發生「再使用準備」及「其他回收作業」。

註2：廢棄物直接處置說明：本公司廢棄物直接處置方式均為「焚化（不含能源回收）」，且皆採離場處置，並無發生「掩埋」或「含能源回收之焚化作業」。

註3：營收廢棄物量=一般廢棄物(公噸)/當年度營收(億元)。

05

以人為本

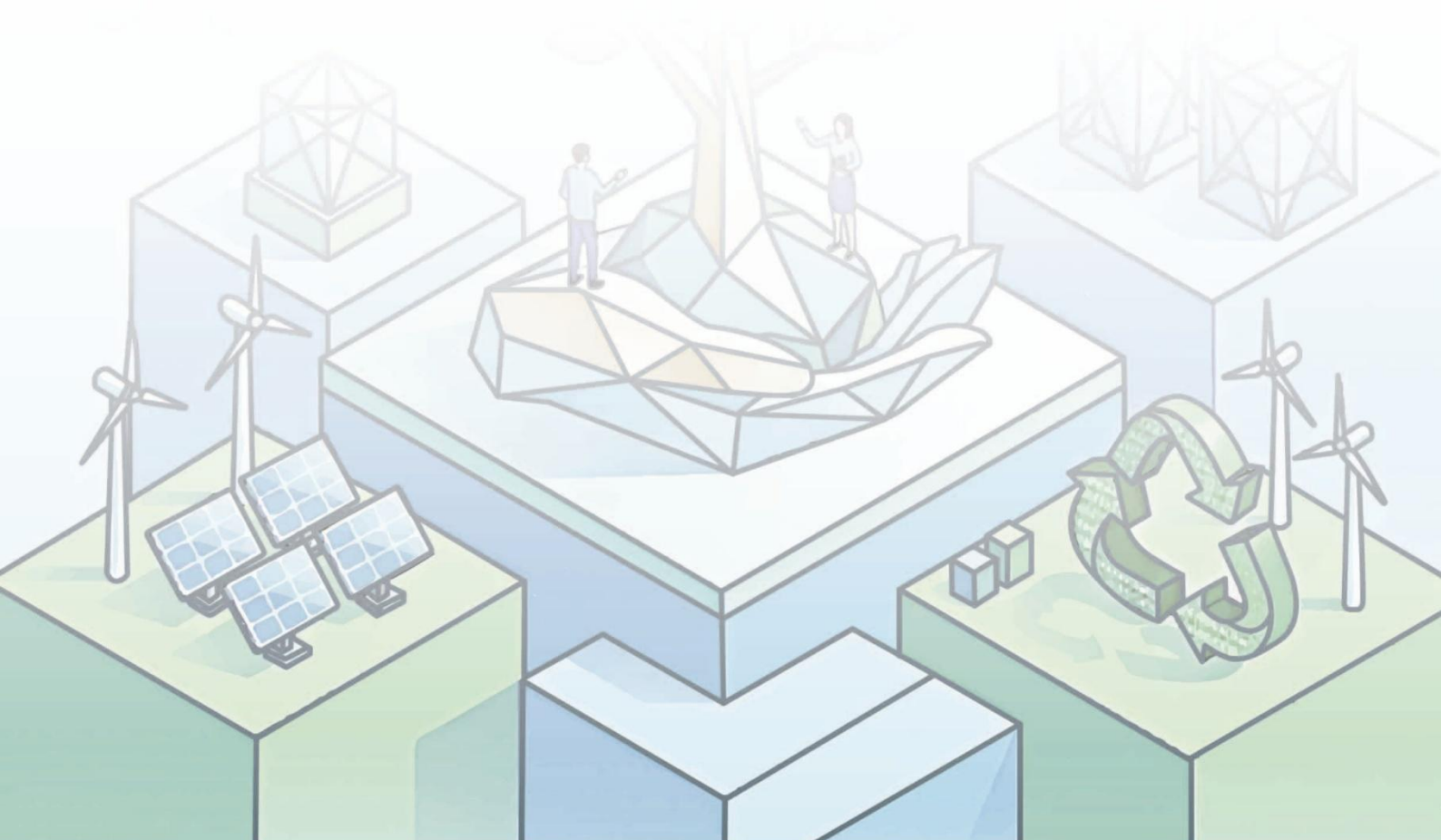
5.1 勞動保障

5.2 安全職場

5.3 人才培育

5.4 多元共融

5.5 社會公益



05 以人為本

5.1 勞動保障

人才招募與留任

GRI 401-1

2025 年中華資安新進員工 77 位，其中男性 56 位、女性 21 位，以 29 歲以下的員工佔大多數，且大多來自台北；離職員工 54 位，其中男性 37 位、女性 17 位，以 29 歲以下的員工為主，且大多來自台北。

類別		新進人員結構		離職員工結構	
		人數	比例 ¹	人數	比例 ¹
性別	男性	56	14.89%	37	9.84%
	女性	21	5.59%	17	4.52%
年齡	29 歲（含）以下	45	11.97%	28	7.45%
	30-50 歲	32	8.51%	25	6.65%
	51 歲（含）以上	0	0.0%	1	0.27%
地區	台北	72	19.15%	53	14.10%
	台中	1	0.27%	1	0.27%
	高雄	4	1.06%	0	0.00%
總計		77	20.48%	54	14.36%

註 1：比例計算以 2025 年 12 月 31 日員工總數作為分母。

員工離職率管理

本公司重視人才留任與組織穩定，定期追蹤員工離職率並分析其變動趨勢，以作為人力資源管理與組織發展的重要參考依據。透過持續檢視離職情形與原因，公司致力於優化職場環境、完善人才培育制度，提升員工留任率與組織競爭力。

指標說明

員工離職率係指一定期間內離職員工人數占該年度年底在職員工人數之比例，其計算方式如下：

離職員工比例(%) = 各區間離職人員數/年底總人數

離職員工性別占比(%) = 各性別離職人員數/總離職人數

本公司依性別及年齡層統計離職率，以了解不同族群之流動情形並作為人力資源管理參考。

員工離職率統計

本公司 2025 年離職率性別及年齡別分布

區間	女性 人數 (人)	女性 比例 (%) ^{註 1}	男性 人數 (人)	男性 比例 (%) ^{註 2}
29 歲 (含) 以下	8	2.13%	20	5.32%
30 - 50 歲	9	2.39%	16	4.26%
51 歲 (含) 以上	0	0.00%	1	0.27%
合計	17	4.52%	37	9.84%

離職性別占比	31.48%	68.52%
--------	--------	--------

註 1：女性比例(%) = 各年齡層之女性離職人數 ÷ 員工總人數。

註 2：男性比例(%) = 各年齡層之女性離職人數 ÷ 員工總人數。

本公司 2024 年離職率性別及年齡別分布

區間	女性 人數 (人)	女性 比例 (%) ^{註 1}	男性 人數 (人)	男性 比例 (%) ^{註 2}
29 歲 (含) 以下	12	3.42%	14	3.99%
30 - 50 歲	9	2.56%	16	4.56%
51 歲 (含) 以上	0	0.00%	1	0.28%
合計	21	5.98%	31	8.83%

離職性別占比	40.38%	59.62%
--------	--------	--------

註 1：女性比例(%) = 各年齡層之女性離職人數 ÷ 員工總人數。

註 2：男性比例(%) = 各年齡層之女性離職人數 ÷ 員工總人數。

離職率趨勢分析

整體而言，本公司 2024 年至 2025 年員工離職人數由 52 人略增至 54 人，雖離職人數小幅成長，惟因同期公司整體人力規模持續擴張，使整體離職率呈現微幅下降，顯示在組織規模成長下，人員流動情形仍維持穩定。

從人員結構觀察，離職情形呈現性別差異。女性離職占比由約四成下降至三成左右，男性占比則相對提升；進一步觀察離職率，男性員工離職率略有上升，女性則呈下降趨勢，顯示不同性別員工在職場需求及留任因素上可能存在差異。

依年齡層分析，29 歲（含）以下員工仍為主要流動族群，且男性年輕員工離職有增加趨勢；30 至 50 歲核心人力則維持相對穩定，51 歲（含）以上員工離職情形低，顯示公司在中高年資及關鍵人才留任方面具一定成效。

綜合而言，本公司整體離職率維持穩定，惟在年輕族群及男性員工之流動趨勢上，仍具持續關注之必要。未來將透過優化職涯發展機制、強化工作支持措施及提升組織認同感，持續精進人才留任策略，以維持組織穩定發展。

離職原因分析與管理措施

本公司定期透過離職面談及人力資源分析了解員工離職原因，主要原因包括：

1. 職涯發展規劃與產業流動
2. 個人生涯規劃或進修需求
3. 健康或家庭因素

為提升人才留任與組織穩定度，公司持續推動以下措施：

- 建立完善之職涯發展與教育訓練制度
- 提供具市場競爭力之薪酬與績效獎酬機制
- 推動彈性工作制度與員工關懷措施
- 持續優化工作環境與組織文化

未來，本公司將持續透過數據追蹤與人力資源策略優化，提升員工滿意度與留任率，打造穩定且具競爭力的人才團隊。

員工福利與滿意度

GRI 201-3、202-1、202-2、401-2、402-1、405-2、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數
(上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法)

中華資安視員工為最重要的資產，致力於提供完善、具競爭力的福利制度，以強化員工福祉、穩定人力資源，並提升整體組織的吸引力與留才力並每年執行滿意度調查。

公司重視員工福祉與工作生活平衡，透過彈性工作制度、婚育支持措施及員工關懷方案，營造友善且具支持性的職場環境。

類別	制度與措施	內容	2025 年度實施情形
彈性工作制度	彈性上下班制度	員工得於規定之彈性時段內調整上下班時間，在不影響業務運作及服務品質之前提下彈性安排工作時段，以提升工作效率並兼顧工作與生活平衡。	全體員工適用
	遠距辦公制度	公司訂有遠距辦公申請機制，員工於符合特定情形並經主管核准後，得於適當期間採遠距方式辦公，在不影響業務推動及服務品質之前提下，維持工作效率並確保營運持續運作。	申請人次 21 人
婚育與家庭支持	婚假	提供優於法令之 10 日婚假，協助員工妥善安排人生重要時刻並兼顧家庭生活。	申請 13 人
	產假	女性員工於生產前後得依法申請產假，以確保身心休養並安心迎接新生兒。	申請 4 人
	產檢假	員工於孕期期間得依規定申請產檢假，以利產前檢查與健康管理。	申請 4 人
	陪產假	員工於配偶生產期間得依規定申請陪產	申請 2 人

類別	制度與措施	內容	2025 年度實施情形
		假，以陪伴配偶並共同迎接新生兒。	
	育嬰留職停薪	員工得依規定申請育嬰留職停薪，在照顧未滿三歲子女期間保留原職位與相關權益。	申請 2 人
	家庭照顧假	員工得依規定申請家庭照顧假，以因應家庭成員臨時照顧需求。	使用 162 人次
	生日假	員工於到直滿一年後，生日當月得依公司規定申請生日假一天，以表達公司對員工之關懷並鼓勵員工兼顧工作與生活平衡。	申請 258 人次
家庭福利措施	生育補助、結婚禮金	員工於結婚或生育時得依公司規定申請相關補助，以表達公司對員工人生重要階段之關懷。	共 13 人次申請，補助總額 33,800 元
	設置哺乳室或提供外部資源	公司提供哺乳空間或相關支持資源，以協助員工於職場期間兼顧育兒需求。	已設置 / 提供
員工健康及關懷	員工協助方案 (EAP)	提供心理諮商、壓力管理及生活支持服務，協助員工維持身心健康並提升工作效能。	使用 96 人次
	員工健康檢查	公司定期提供員工健康檢查及相關健康促進措施，以協助員工及早掌握健康狀況並提升整體職場健康管理。	參與人數 312 人
	舒壓按摩服務	公司提供舒壓按摩服務，協助員工舒緩工作壓力並促進身心健康。	使用 940 人次

類別	制度與措施	內容	2025 年度實施情形
		康，同時支持視障按摩師就業，實踐企業社會責任。	

除上述制度外，公司亦提供多元員工福利與發展措施，以提升員工向心力與職場幸福感，相關措施包括：

類別	福利措施
員工保障	員工團體保險（人壽保險、醫療保險及傷害保險）
員工福利	電信優惠、年度家庭日活動
團隊文化	每季部門聚餐
人才發展	專業證照補助、內外部教育訓練
長期激勵	員工認股權制度

員工滿意度調查與改善計畫

一、調查目的

為強化員工體驗並提升組織永續發展能力，中華資安將員工滿意度視為人力資本管理重要指標之一，透過制度化調查機制，定期蒐集員工回饋意見，並據以規劃改善措施。

本公司由人力資源單位統籌規劃與執行員工滿意度調查，並將結果向管理階層報告結果與改善進度，確保相關議題納入公司決策與管理機制。

二、調查結果分析與改善計畫

本年度員工滿意度調查由人資單位主導執行，並同步進行統計與分析。調查期間為 2025 年整年度，調查對象涵蓋截至 2025 年年底在職全體員工，問卷覆蓋率超過 8 成，有效樣本數超過 260 份。未來調查頻率為每年一次，擬安排於年度第一季調查，完成後將結果進行分析與討論。

整體滿意度平均為 4.36 分（滿分 5 分），顯示員工對公司整體制度與工作環境具正向認同。問卷內容涵蓋以下面向：福利制度、企業治理、環境永續、主管領導、職涯發展、心理安全等。依據調查結果與整體數據分析，需優先關注之議題，並規劃相應改善計畫如下：

首先，在薪酬制度方面，公司將推動外部薪資調查機制，定期檢視市場水準，並強化以績效為導向之調薪與獎酬制度，同時優化內部薪酬公平性與一致性。

其次，在獎勵制度方面，將優化獎酬設計，使績效評核與獎勵制度更具一致性與激勵效果，以提升員工投入度與整體組織績效。

在職涯發展面向，公司將進一步建構清晰之職涯發展路徑與職能架構，並強化績效回饋與人才培育機制，以提升員工長期留任意願。

此外，在心理安全與員工福祉方面，公司已有推動員工協助方案（EAP）、設置員工關懷信箱、辦理心理健康講座及壓力管理課程，並推動幸福職場相關措施，以強化心理安全與支持性工作環境。

綜上所述，公司已將薪酬競爭力、獎勵制度、職涯發展及心理安全列為優先改善議題，並據此持續推動相關改善計畫，以提升整體員工體驗及組織永續發展能力。

薪資退休

本公司遵守勞基法規中關於重大營運變化的預告義務，當面臨可能對員工權益造成重大影響之營運變動（例如：裁員、組織重整等）時，我們承諾依據勞基法規定之預告期間通知受影響之員工。

在退休福利方面，本公司遵循各地相關退休法規，致力於保障員工的退休權益，確保員工退休後能夠享有穩定的生活保障。員工所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，屬於政府管理之確定提撥退休計畫，雇主依法提撥員工每月薪資 6%至勞工保險局勞工退休金個人專戶，作為退休基金使用。2025 年本公司應提撥之金額已分別於綜合損益表認列，費用為新臺幣 18,004 仟元。

本公司一向嚴格遵守各營運地區勞動相關法規，致力於提供公平且具競爭力的薪酬條件，以保障員工基本權益與生活品質。本公司營運據點皆位台灣地區，薪資標準遵照台灣法規，且定期檢視市場薪資水準，以維持薪酬制度的合理性與公平性。對基層人員提供之標準起薪優於《勞動基準法》所訂定之法定基本薪資。2025 年本公司各重要營運據點之一般員工平均每月基本薪資高於法定基本薪資 1.87~1.98 倍。

重要營運據點	本公司一般員工平均月薪資		當地法定基本薪資	與法定月薪資之比例倍數	
	男	女		男	女
台灣	56,573	53,579	28,590	1.98	1.87

註：一般員工定義為理級以外之人員。

在本公司的重要營業據點中，高階管理階層 100%為當地社區居民，其中高階管理階層為副總經理以上職稱的員工，當地指的是台灣地區。

於 2025 年，本公司非擔任主管職務之全時員工共計 307 人，其年度薪資平均數為 1,168 仟元，薪資中位數為 1,103 仟元。2025 年因為公司營運績效成長及年度例行調薪機制實施，整體薪資水準提升；另因應業務發展需求，持續延攬具專業技術之人才，人員結構優化，致薪資平均數較前一年度增加。

年度	員工薪資總額 (仟元)	員工人數-年度平均 (人)	員工薪資-平均數 (仟元/人)	員工薪資-中位數 (仟元/人)
2025	358,596	307	1,168	1,103
2024	302,894	275	1,101	987
2023	246,309	242	1,018	913

各職級男女薪酬比（男：女）

重要營運據點	高階主管		中階主管		基層主管		一般員工	
	平均薪酬 ³	基本薪資 ²	平均薪酬	基本薪資	平均薪酬	基本薪資	平均薪酬	基本薪資
台灣	1:0.87	1:0.74	1:1.20	1:1.14	1:0.89	1:0.83	1:0.98	1:0.95

註 1：高階主管：副總級以上及總工程師；中階主管：協理及經理；基層主管：副理及代理副理；一般員工：理級以外

註 2：基本薪資係指本公司依員工職務內容與責任所給付之固定報酬，屬薪酬結構之一部分，並非法定最低工資之概念，且不包含加班費、獎金或其他變動性給付。

註 3：平均薪酬係指員工之平均總薪酬，包含基本薪資及支付予員工之各項額外給付，如加班費、獎金、津貼及其他相關報酬。

育嬰假

GRI 401-3

本公司依照《性別工作平等法》與內部管理政策，提供全體具資格之全職員工依法申請育嬰假之權利，且不因員工性別而有差別待遇。公司鼓勵男性與女性員工皆能安心行使育嬰假權利，兼顧家庭與職涯。2025 年共 2 位女性申請育嬰假。

項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
符合育嬰留停申請資格人數	5	12	8	26	10	23

項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
實際申請育嬰留停人數	1	0	0	1	2	0
育嬰留停應復職人數 (A)	1	0	0	1	0	0
育嬰留停實際復職人數 (B)	1	0	0	1	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 (C)	0	0	1	0	0	1
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	0	1	0	0	0
復職率 (B/A)	100%	—	—	—	—	—
留任率 (D/C)	—	—	100%	—	—	0%

5.2 安全職場

職業安全衛生管理與訓練

GRI 403-2、403-3、403-5、403-6

本公司重視員工人身安全與健康，視其為永續經營之重要基礎，並依《職業安全衛生法》及相關法令規定，建立職業安全衛生管理制度與相關作業程序。公司訂有明確之職業安全衛生政策，並由管理階層負責督導執行情形，定期檢視相關制度之有效性。

在工作環境安全管理方面，本公司依據法令規範，並由職安衛單位與臨場醫護人員每年進行例行性風險評估，依照異常工作負荷促發疾病預防計畫等面向，將風險分類為高度風險、中高風險、中度風險、低度風險，以評估職業安全之危害，並降低風險至可控範圍。在監測風險的同時，也會在執行紀錄中載明，並由職安衛人員與單位主管共同討論以優化流程。同時，公司亦定期進行工作場所之危害辨識與風險評估，針對高風險作業及設備採取必要之預防與防護措施，並設置完善之安全防護與消防設備，以降低職業災害發生風險；同時為提供員工安全且友善之工作環境，公司每半年定期進行工作場所環境檢測，包含二氧化碳（CO₂）濃度及照明環境之檢測，每年相關檢測結果均符合主管機關規定標準。截至 2025 年止，本公司未發生任何職業災害事件，職業災害發生件數為 0 件。

當發生作業流程改變、法規更新、危害及職安衛風險的知識及資訊更改、發生嚴重職災事故及收到工作者投訴時，本公司將執行非例行性風險評估，以修正原先判定之風險等級及預防措施。

此外，本公司依據法令規範及新進人員教育訓練內容，要求所有工作者若於工作期間發現有立即發生危險之虞的情況，除應立刻通報主管或相關單位外，亦可自行退避至安全場所，以確保自身及他人之安全，並且不會受到懲處。

在職業安全衛生教育訓練方面，本公司訂有完整之教育訓練規劃，新進員工於報到當天即須完成至少 3 小時之職業安全衛生教育訓練，內容涵蓋公司安全政策、工作環境危害辨識、緊急應變措施及基本安全作業規範；另針對在職員工，亦定期辦理相關進階訓練課程，以持續提升員工安全意識與風險防範能力。為確保每位工作者皆熟稔職業安全衛生法規及公司內部職業安全衛生管理機制，中華資安每年安排員工接受

職業安全教育訓練，不定期辦理多元之教育訓練，鼓勵同仁自由參與，其費用皆由公司負擔。2025 年度職業安全衛生相關教育訓練總人次達 818 人次，受訓總時數達 974 小時，平均每人受訓時數約 2.59 小時。

在員工健康管理方面，本公司提供優於法令的員工健康檢查福利，全體員工每年一次健康檢查，相關費用由公司全額補助，另依相關法規辦理臨場健康服務，由特約專業醫護人員定期提供臨場健康諮詢、健康風險評估及職場健康指導，針對健康檢查結果進行分級管理與後續追蹤，並推動健康促進及過勞防制相關措施，協助員工及早掌握健康狀況並進行後續追蹤管理，以維護員工身心健康。同時，為確保服務品質與管理有效性，本公司透過健康檢查資料分析、臨場服務執行紀錄及改善追蹤機制，定期檢視健康管理措施之成效。必要時委由具專業證照之醫療相關人員，提供即時公傷處置與健康諮詢服務，確保員工於發生職業傷害或健康危害時，能即時獲得專業協助與妥善處理。

此外，本公司鼓勵全體工作者參與健康服務計畫，透過不定期舉辦健康講座、心理輔導、壓力管理課程等活動，提高員工對於健康意識，以減少工作壓力、久坐缺乏運動、不健康的飲食、抽菸與藥物使用等心理及生理之危害。

未來，本公司將持續精進職業安全衛生管理制度，強化風險控管與教育訓練，並持續改善工作環境品質，以確保員工安全與健康，落實公司治理與企業永續發展之責任。

類型	課程名稱及內容	講師及其專業	受訓對象資格	受訓總人次	時數	受訓時數
一般職業安全	勞動安全衛生安全課程	取得甲種職業安全衛生業務主管之內部講師/職業安全衛生	新進人員	77	3	231
一般職業安全	煙害防治講座	梁筱怡護理師/職業安全衛生	全體員工	4	1.5	6
一般職業安全	正念減壓	高琪鈞職能治療師/職業安全衛生	全體員工	73	1	73
一般職業安全	職場誠信與法律風險	郭佳瑋律師/職業安全衛生	全體員工	378	1	378
一般職業安全	消防演練：	內部講師/緊急應變作業	全體員工	118	1	118

類型	課程名稱及內容	講師及其專業	受訓對象資格	受訓總人次	時數	受訓時數
業安全	第一次開課					
一般職業安全	消防演練：第二次開課	內部講師/緊急應變作業	全體員工	168	1	168
總計				818	8.5	974

職業傷害及職業病

GRI 403-9、403-10

2025 年所有員工中，共發生 2 起職業傷害。

統計單位	2023 年		2024 年		2025 年	
	所有員工	所有外部工作者	所有員工	所有外部工作者	所有員工	所有外部工作者
工作時數	572,296	0	659,216	0	712,944	0
職業傷害所造成的死亡數量	0	0	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率 ¹	0	—	0	—	0	—
嚴重的職業傷害 ² 的數量（排除死亡人數）	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害的比率 ³ （排除死亡人數）	0	0	0	0	0	0
可記錄 ⁶ 之職業傷害數量 ⁴	0	0	0	0	2	0
可紀錄之職業傷害比率 ⁵	0	0	0	0	0.56	0
職業病所造成的死亡數量	0	0	0	0	0	0

統計單位	2023 年		2024 年		2025 年	
	所有員工	所有外部工作者	所有員工	所有外部工作者	所有員工	所有外部工作者
職業病所造成的死亡數量比率	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業病案件數量	0	0	0	0	0	0

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次（排除死亡人數）÷工作總時數×200,000。

註 4：可記錄之職業傷害數量：本公司自 2025 年 10 月 1 日起，員工於上下班通勤途中發生交通事故，符合勞工於適當時間自日常居住處所往返就業場所必經途中發生事故而致傷者，得認定為通勤災害並列入職業傷害紀錄。

註 5：可記錄之職業傷害比率=可記錄之職業傷害數÷工作總時數×200,000。

註 6：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

5.3 人才培育

多元學習管道

GRI 404-1、404-2

公司重視員工職涯發展與就業能力的持續提升，在職期間，提供多元學習資源、專業訓練與跨部門輪調機會，提升員工之職能與競爭力。並且根據員工需求，制定「員工培訓發展計畫」，藉此協助員工面對不同職涯階段的需求。

培訓方向	培訓內容說明
資安業務能力提升	包含 AI 工具、資料分析等等技能。
跨世代溝通與領導主管課程	強化跨世代的管理與激勵技巧。
彈性學習方式及平台	內外部教育訓練及同仁課後分享會。
職場心理安全與落實 DEI 政策	多元共融的觀念建立，心理安全及職場倫理議題。

參訓對象	培訓目標
新進同仁	入職訓練，讓新進同仁認識公司制度。
一般同仁	訓練工作中的專業技能及跨部門合作。
管理職	培訓領導力及策略性思維。

為強化人力資本並支持中華資安長期發展，本公司依據員工培訓發展計畫，系統性規劃並執行各項教育訓練課程，內容涵蓋資訊安全、隱私資訊管理、資訊服務、職安衛、公司治理等領域，協助員工於多變的營運環境中持續提升專業能力與職能成熟度。透過投入教育訓練並追蹤員工每年平均訓練時數，檢視教育訓練資源投入情形與執行成效，以提升員工工作投入度與滿意度，並促進整體營運績效之改善。2025 年度，本公司開設 11 班次課程，累計培訓 2,252 人數，總計共 3,494 小時之教育訓練投入，人均受訓時數為 9.29 小時。

員工受訓累積時數（單位：小時）

課程名稱	開課次數	受訓對象	受訓總人數	開課時數 (不含測驗)	受訓總時數
年度 ISO 課程 (ISO 27001)	1	全體同仁 (不含委外)	376	1	376
年度 ISO 課程 (ISO 27701)	1	全體同仁 (不含委外)	376	1	376
年度 ISO 課程 (ISO 20000)	1	全體同仁 (不含委外)	376	1	376
年度 ISO 課程 (ISO 14001)	1	全體同仁 (不含委外)	376	1	376
勞動安全衛生 安全課程	1	新進同仁	77	3	231
年度勞動安全 衛生安全課程	5	2025 任職 同仁	407	5.5	743
年度公司治理 課程	1	全體同仁	376	3	1,128
總計			2,364	15.5	3,606

註：年度勞動安全衛生安全課程採三年三小時制，2025 年度共計開設五場次。受訓總時數係按同仁個別參訓紀錄之實際時數累計加總。

依性別區分的員工平均受訓時數（單位：小時）

性別	員工人數	受訓時數	平均受訓時數
男性	269	2,561	9.52
女性	107	1,045	9.77
總計	376	3,606	9.59

依職級區分的員工平均受訓時數（單位：小時）

職級	員工人數	受訓時數	平均受訓時數
主管職	41	375	9.15
一般員工	335	3,231	9.64

職級	員工人數	受訓時數	平均受訓時數
總計	376	3,606	9.59

註：主管職：副總級以上及總工程師、協理及經理、副理及代理副理；一般員工：理級以外

績效考核

GRI 404-3

本公司訂有《員工考核辦法》，全體員工每年皆須參與績效考核。評核機制以公平、客觀與雙向溝通為原則，強調個人目標與組織策略一致性，並將內部控制、風險管理、永續發展等關鍵指標納入評量項目。新進人員於試用期屆滿時，亦須接受試用考核，作為轉任正式員工之依據。

2025 年本公司所有新進員工皆完成試用期考核，並依據本公司《員工考核辦法》訂定之規範，進行部分員工年度績效考核，除當年度到職未滿考核期間之同仁外，其餘應接受績效考核之員工皆已完成年度考核。

2025 年各性別績效考核情形

性別	績效考核人數	員工人數	百分比（%）
男性	253	269	94.05%
女性	94	107	87.85%
合計	347	376	92.29%

2025 年員工績效考核情形

職級	績效考核人數	員工人數	百分比（%）
主管職	41	41	100%
一般員工	306	335	91.34%
合計	347	376	92.29%

5.4 多元共融

多元化的主管與員工

GRI 405-1

多元指標		高階主管		中階主管		基層主管		一般員工	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
性別	男性	4	80.00%	6	60.00%	22	84.62%	237	70.75%
	女性	1	20.00%	4	40.00%	4	15.38%	98	29.25%
年齡	29 歲（含）以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	121	36.12%
	30-50 歲	3	60.00%	10	100.00%	25	96.15%	212	63.28%
	51 歲（含）以上	2	40.00%	0	0.00%	1	3.85%	2	0.60%
是否具原住民身分		0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	3	0.90%
是否具身心障礙身分		0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.30%
總計		5	100.00%	10	100.00%	26	100.00%	335	100.00%

註：高階：副總級以上及總工程師；中階主管：協理及經理；基層主管：副理及代理副理；一般員工：理級以外

5.5 社會公益

GRI 203-1、203-2

中華資安秉持企業社會責任與永續發展理念，持續關注自身營運對社會的影響，並依據核心專業與資源優勢，規劃並投入各項社會支持與公益行動。透過系統性盤點社會需求，結合公司專長與在地社群特性，期望在降低營運可能衍生之負面影響的同時，創造對社區、產業及社會整體的正向效益，作為落實永續經營的重要一環。

主要投資與發展項目：

類型	設施/服務名稱	正面/負面	對在地產生之衝擊	說明
支援服務發展	低收入戶及偏鄉地區優惠方案	正面	公司長期提供「色情守門員」優惠方案及防護資源，支援低收入戶及偏鄉地區建立兒少上網內容防護機制。	公益活動
支援服務發展	「資安眼HorusEyes—做資安也做公益」專案	正面	透過免費提供社會福利團體網站資安曝險評級服務，協助非營利組織提升資安防護與資訊管理能力，降低弱勢服務單位面臨資安威脅之風險，促進公益體系的永續運作與社會信任。	公益活動 (服務捐贈)
支援服務發展	視障按摩師聘僱計畫	正面	提供視障者穩定就業機會，促進社會包容與弱勢就業保障，提升地方就業多元性與包容性。	商業活動
支援服務發展	宜蘭太平山漫步雲端公益路跑贊助計畫	正面	透過贊助公益路跑與提撥報名費捐助醫院重建基金，協助強化地方醫療能量，促進社區健康與長照資源永續發展。	公益活動
支援服務發展	國科會GiCs尋找資安女婕思競賽活動	正面	贊助 2025/05/10(六)國家科學及技術委員會舉辦之第 5 屆 GiCs 尋找資安女婕思活動，協助培育臺灣人才、深化 STEM 領域女性人才之永續力。	商業活動
支援服務發展	Hack the Tainan 紅藍軍攻防資	正面	至 2025/07/24(四)台南沙崙 Hack the Tainan 紅藍軍攻防資安競賽進行演講，持續與國內資安社群進	商業活動

類型	設施/服務名稱	正面/負面	對在地產生之衝擊	說明
	安競賽		行技術交流。	
支援服務發展	教育部 AIS3 新型態資安實務主題暑期課程	正面	資通安全技術必須時時掌握最新動態，不斷學習新技術才能符合產業及國家需要，因此資安暑期課程邀請的講師，都是國際一流且擁有豐富實戰經驗的資安專家，學生可以向大師學習第一手的資訊與技術，並透過實戰培養經驗，激發不一樣的創意點子。透過連續 6 天密集的實務訓練後，學員們將分組進行資安搶旗競賽，找出系統、軟體或服務的資安漏洞，有效提升資安能力與深度。中華資安團隊擁有多年豐富資安實戰攻防經驗，有技術同仁曾為 AIS3 學員，結業後持續指導新學員，故公司今年亦獲邀與學界合作，贊助 2025/07/28(一)-08/03(日)教育部舉辦之 AIS3 新型態資安實務主題暑期課程及參與 07/29(二)交流活動，持續協助共同培育臺灣資安人才，並進行徵才活動，期望延攬更多優秀學子加入團隊。	商業活動
支援服務發展	HITCON CMT	正面	贊助 2025/08/15(五)-08/16(六) HITCON CMT 攤位活動，支持國內重要資安社群活動，並透過實體攤位及公司技術團隊設計之遊戲競賽互動，促進與社群之交流，同時物色優秀人才。	商業活動

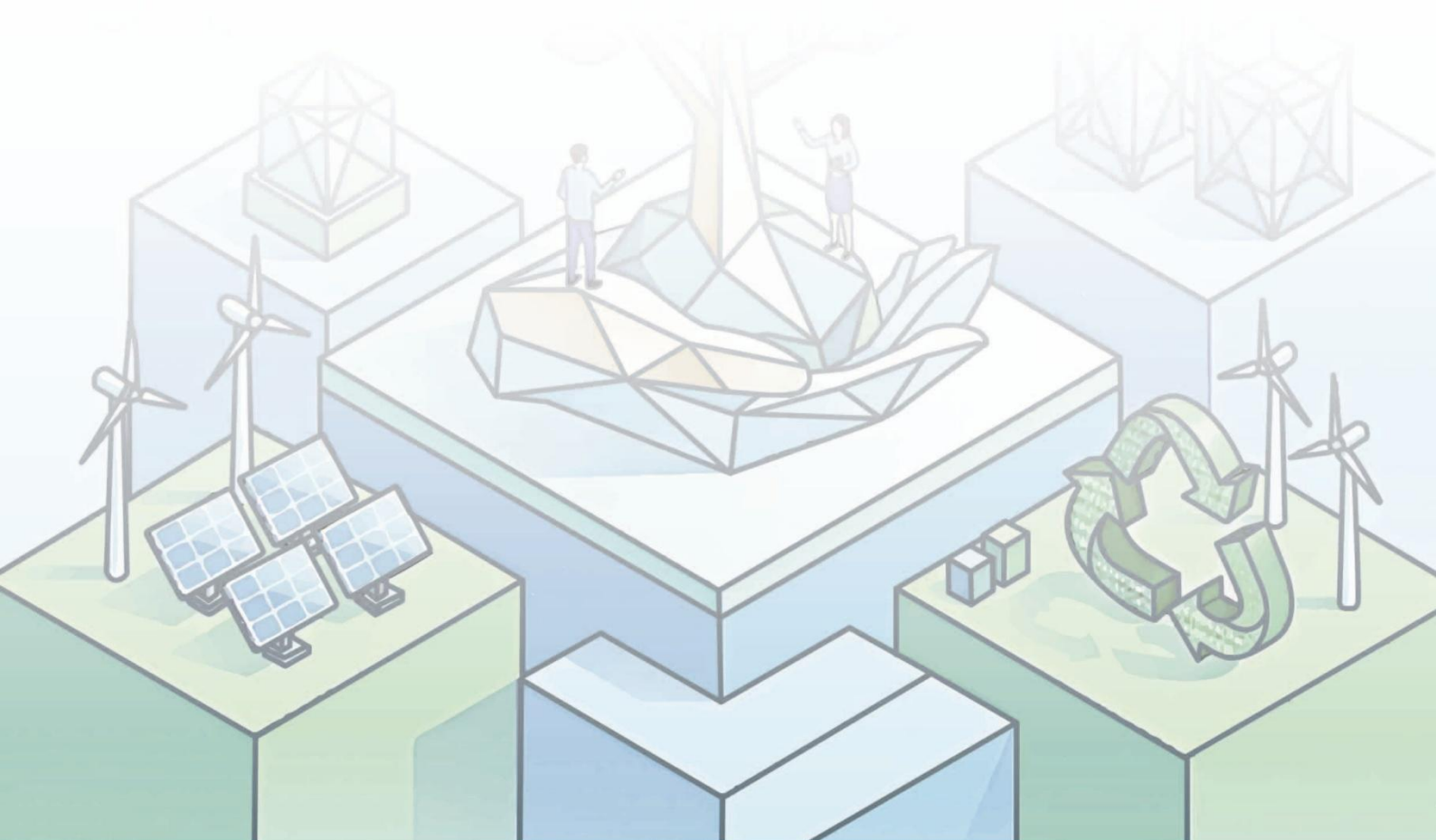
此外，中華資安評估營運活動、服務提供及相關社會投入可能對利害關係人產生之間接經濟影響，並透過公益活動、專業支援及資源投入等方式，放大正向經濟效益、降低潛在負面影響。以下為本公司於報導期間所辨識之顯著間接經濟衝擊：

專案名稱	專案內容	衝擊說明	外部重大意義 / 標竿 / 政策關聯
「防詐隊長」LINE	透過「防詐隊長」	提升樂齡族群對詐	呼應政府推動之

專案名稱	專案內容	衝擊說明	外部重大意義 / 標竿 / 政策關聯
聊天機器人樂齡防詐教育推廣計畫	LINE 聊天機器人，協助長輩學習運用即時詐騙判斷工具，有效辨識詐騙訊息與連結，提升社區長者的數位安全意識，促進在地樂齡族群的網路自我保護能力與安心上網環境。	騙手法的辨識能力，使長者能在接觸可疑訊息時即時獲得協助，降低受騙風險，進而強化在地社區的整體數位安全環境，促進長者自主、安全地使用網路服務。	「高齡者數位支持」與「全民打詐」政策方向，透過易取得的數位防詐工具，協助長者縮小數位落差，提升網路安全意識，促進安全的樂齡數位生活環境。

附錄

- GRI內容索引表
- SASB編制標準對照表
- 確信報告書
- 永續報告書確信報告書
- 溫室氣體盤查確信報告書



附錄

GRI 內容索引表

使用聲明：中華資安已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 1 月 31 日期間的內容。

使用的 GRI 1：GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則：無。

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略理由
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於本報告書	3	NA
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4 資訊重編	關於本報告書	本報告書為首年編制，故未有資訊重編情形	
	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	2.2 產品與服務	21	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略理由
	商業關係			
	2-7 員工	2.1 組織概況	19	
	2-8 非員工的工作者	2.1 組織概況	19	
	2-9 治理結構與組成	3.1 治理架構	39	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理架構	39	
	2-11 最高治理單位的主席	3.1 治理架構	39	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理架構	39	
	2-13 衝擊管理的負責人	3.1 治理架構	39	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 治理架構	39	
	2-15 利益衝突	3.1 治理架構	42	
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 治理架構	39	
	2-17 最高治理單位的群體	3.1 治理架構	43	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略理由
	智識			
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 治理架構	43	
	2-19 薪酬政策	3.1 治理架構	43	
	2-20 薪酬決定流程	3.1 治理架構	43	
	2-21 年度總薪酬比率	3.1 治理架構	43	
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	1	
	2-23 政策承諾	3.3 誠信經營	46	
	2-24 納入政策承諾	3.3 誠信經營	46	
	2-25 補救負面衝擊的程序	3.3 誠信經營	59	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 誠信經營	59	
	2-27 法規遵循	3.3 誠信經營	59	
	2-28 公協會的會員資格	3.3 誠信經營	60	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略理由
	2-29 利害關係人議合方針	1.1 利害關係人溝通	7	
	2-30 團體協約	NA		不適用：本公司無工會
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別	9	
	3-2 重大主題列表	1.3 重大主題管理	10	
資訊安全與隱私保護				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題管理	10	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務 之資訊與標示相關法規的 事件	2.4 客戶資訊管理及保護	36	
	417-3 產品和服務資訊與 標示的要求	2.4 客戶資訊管理及保護	36	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱 私或遺失客戶資料的投訴	2.4 客戶資訊管理及保護	36	
溫室氣體排放管理				

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略理由
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題管理	10	
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 碳管理	74	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 碳管理	74	
	305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 碳管理	74	
	305-4 溫室氣體排放強度	4.4 碳管理	74	
員工培訓				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題管理	10	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才培育	93	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培育	93	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 人才培育	95	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略理由
誠信經營				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題管理	10	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	3.3 誠信經營	58	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 誠信經營	58	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 誠信經營	58	不適用：2025 年度未發生貪腐事件
社會投資				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題管理	10	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會公益	97	
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會公益	97	

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略理由
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.2 經濟績效	45	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1 氣候策略與管理	67	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.1 勞動保障	83	
	201-4 取自政府之財務援助	3.2 經濟績效	45	不適用：2025 年本公司未接受任何政府財務援助
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1 勞動保障	83	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 勞動保障	83	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.4 責任供應鏈	61	
GRI 206：反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托	3.3 誠信經營	58	不適用：2025 年度未有

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略理由
2019	拉斯和壟斷行為的法律行動			違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，亦未涉及任何反托拉斯訴訟或罰鍰
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	72	
	302-3 能源密集度	4.2 能源管理	72	
GRI 303：水與放流水（2018） 2018	303-3 取水量	4.3 水資源責任	73	
	303-4 排水量	4.3 水資源責任	73	
	303-5 耗水量	4.3 水資源責任	73	
GRI 306：廢棄物（2020） 2020	306-3 廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	78	
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	78	
	306-5 廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	78	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.1 勞動保障	80	
	401-2 提供給全職員工	5.1 勞動保障	83	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略理由
	(不包含臨時或兼職員工)的福利。			
	401-3 育嬰假	5.1 勞動保障	87	
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.1 勞動保障	83	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.2 安全職場	89	
	403-3 職業健康服務	5.2 安全職場	89	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2 安全職場	89	
	403-6 工作者健康促進	5.2 安全職場	89	
	403-9 職業傷害	5.2 安全職場	91	
	403-10 職業病	5.2 安全職場	91	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	3.1 治理架構 5.4 多元共融	39 96	
	405-2 女性對男性基本薪	5.1 勞動保障	83	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略理由
	資與薪酬的比率			
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動			本公司在 2025 年未發生任何歧視案件
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	3.3 誠信經營	46	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.4 責任供應鏈	62	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 責任供應鏈	62	

SASB 編制標準對照表

軟體與資訊科技服務

永續揭露主題及指標

主題	指標	種類	說明	衡量單位	代碼
硬體基礎設施之環境足跡	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比及 (3)再生百分比	量化	(1)中華資安在 2025 年的總能源消耗量為 2,816.8942 GJ (2) 使用電網佔總能源消耗比例 100% (3) 中華資安在 2025 年未使用再生能源	十億焦耳(GJ)，百分比(%)	TC-SI-130a.1
	(1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	(1)總取水量 28.42m ³ (2)總耗水量 0m ³ 中華資安各營運據點皆未座落於基線水壓力高或極高風險區域，因此相關水資源風險指標不適用。	千立方公尺 (m ³)，百分比 (%)	TC-SI-130a.2

主題	指標	種類	說明	衡量單位	代碼
	將環境考量整合至資料中心需求之策略規劃之討論	討論及分析	本公司於資訊基礎設施之策略規劃中納入環境與氣候風險考量，透過資訊透明與高標準防護機制持續強化氣候韌性，並強化碳排放數據管理，以符合法規要求並提升環境資訊揭露品質。核心資訊系統建置於具備抗震、防火及多重電力備援設計之電信級資料中心（IDC），以提升關鍵基礎設施因應極端氣候事件之營運韌性。	不適用	TC-SI-130a.3
資料隱私與言論自由	與精準廣告及使用者隱私有關之政策及實務之描述	討論及分析	1. 中華資安致力於保護公司員工及客戶隱私，嚴格遵循「個人資料保護法」並通過 ISO 27701 隱私資訊管理系統認證，訂定「隱私資訊保護與管理政策」及相關規範。我們嚴格要求同仁依規範適當處理、利用、刪除等個人資料，同時適用範圍涵蓋全公司、合作夥伴或供應商，以確保公司員工及客戶隱私。 ● 本公司依特定目的及下列情形之一： 「法律明文規定」、「具有契約或類似契約之關係」、「當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料」、「經當事人同意」，得以蒐集或處理個人資料，並取得當事人簽署之「蒐集、處理及利用個人資料告知暨同意書」。	不適用	TC-SI-220a.1

主題	指標	種類	說明	衡量單位	代碼
			● 本公司定期檢視所掌業務，確保個人資料蒐集項目之適當性及關聯性，並避免蒐集、處理或利用過度且不必要之個人資料。 ● 本公司就所保有個人資料檔案會依循內部資訊安全相關規定，運用妥適之管理措施、安全技術及設備，以保護個人資料安全。 ● 本公司依法令或基於作業規定之正當合理需求，適時檢視確認個人資料生命週期，並落實刪除、銷毀或停止處理、利用作業，同時若當事人就其個人資料依個人資料保護法規定行使之權利，本公司將尊重當事人法定權利之行使與滿足。 2. 目前不從事以個別使用者資訊為基礎的精準廣告，因此本指標下的精準廣告實務不適用。		
	其資訊被用於次要目的	量化	本公司因業務執行而須將資訊用於特定目的外之利用者，應敘明具備「法律明文規定」或「經當事人書面同意」理由之一，提交制度規劃組表示意見，	數量	TC-SI-220a. 2

主題	指標	種類	說明	衡量單位	代碼
	之使用者人數		經 ISO 管理代表及委員會審議後，始得為之，惟截至目前尚未有資訊被用於次要目之情事。		
	與使用者隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	本公司未因違反同仁與客戶隱私相關之法律程序，進而造成貨幣性損失。	表達貨幣	TC-SI-220a. 3
	(1)執法要求使用者資訊之次數、(2)其資訊被要求之使用者人數、(3)導致揭露之百分比	量化	本公司未發生因政府或執法機關要求，進而提供使用者資訊之情事。	次數/數量，百分比(%)	TC-SI-220a. 4
	核心產品或服務受政府所要求之監督、封鎖、內容過濾或	討論及分析	公司在報告期間內未收到任何政府有關監督、封鎖或內容過濾之要求。	不適用	TC-SI-220a. 5

主題	指標	種類	說明	衡量單位	代碼
	審查之影響之國家清單				
資料安全	(1)資料被侵害數量、(2)屬於個人資料被侵害之百分比、(3)受影響之使用者人數	量化	本公司未發生未獲授權者侵害資訊系統，或涉及同仁與客戶隱私之資料外洩事件。	數量，百分比(%)	TC-SI-230a. 1
	辨認及因應資料安全風險之作法（包括使用第三方網路安全標準）之描述	討論及分析	● 本公司遵循 ISO 27001、ISO 27701、ISO 20000 等國際標準，建立資訊安全管理系統及隱私資訊管理系統，並每年執行內部稽核與外部稽核，以達到 PDCA 持續精進內部管理，加強縱深防禦等防護措施。 ● 公司每半年執行主機弱掃、每年執行資安健診(含網路架構檢視、防火牆檢視等)作業並針對漏洞進行修補。 ● 每年全公司同仁必須完成 ISO 27001、ISO 27701 資安與個資相關教育訓練與宣導活動，並不定期召開內部資安攻防技術分享會。	不適用	TC-SI-230a. 2

主題	指標	種類	說明	衡量單位	代碼																											
			● 公司自建 SOC，透過 SOC 監控偵測異常行為，以及時處理異常事件，同時每月召開資安月會檢視 SOC 月報並分析攻擊行為及趨勢。																													
招募與管理全球性、多元及具技術之勞工	需要工作簽證之員工百分比	量化	本公司因營運地點主要在國內，除一名部分工時員工非為本國籍外，其餘員工皆以本國籍為主，需要工作簽證之員工百分比為 0.27%。 未來配合公司營運發展，拓展海外業務，將更能反映公司對全球化及跨國專業人才之運用情形。	百分比(%)	TC-SI-330a.1																											
	員工投入百分比	量化	本公司為反映員工對企業之認同感、承諾度及工作投入情形，將以每年進行一次員工滿意度，以了解員工之企業投入之程度。本次調查期間為 2025 年整年度，調查全體員工，問卷回收率達 8 成，有效樣本數超過 260 份，整體滿意度平均分數達 4.36 分（滿分 5 分），投入百分比為 83%。	百分比(%)	TC-SI-330a.2																											
	(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別	量化	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">多元指標</th><th>高階管理階層¹</th><th>非高階管理階層²</th><th>技術員工³</th><th>其他所有員工⁴</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">性別</td><td>男性</td><td>80.00%</td><td>77.78%</td><td>81.96%</td><td>35.00%</td></tr> <tr> <td>女性</td><td>20.00%</td><td>22.22%</td><td>18.04%</td><td>65.00%</td></tr> <tr> <td rowspan="2">年齡</td><td>29 歲（含）以下</td><td>0.00%</td><td>0.00%</td><td>42.35%</td><td>16.25%</td></tr> <tr> <td>30-50 歲</td><td>60.00%</td><td>97.22%</td><td>56.86%</td><td>83.75%</td></tr> </tbody> </table>	多元指標		高階管理階層 ¹	非高階管理階層 ²	技術員工 ³	其他所有員工 ⁴	性別	男性	80.00%	77.78%	81.96%	35.00%	女性	20.00%	22.22%	18.04%	65.00%	年齡	29 歲（含）以下	0.00%	0.00%	42.35%	16.25%	30-50 歲	60.00%	97.22%	56.86%	83.75%	百分比(%)
多元指標		高階管理階層 ¹	非高階管理階層 ²	技術員工 ³	其他所有員工 ⁴																											
性別	男性	80.00%	77.78%	81.96%	35.00%																											
	女性	20.00%	22.22%	18.04%	65.00%																											
年齡	29 歲（含）以下	0.00%	0.00%	42.35%	16.25%																											
	30-50 歲	60.00%	97.22%	56.86%	83.75%																											

主題	指標	種類	說明					衡量單位	代碼														
	及(2)多元群體之代表性之百分比		<table><tr><td></td><td>51 歲 (含) 以上</td><td>40.00%</td><td>2.78%</td><td>0.78%</td><td>0.00%</td></tr><tr><td colspan="2">具原住民身分</td><td>0.00%</td><td>0.00%</td><td>1.18%</td><td>0.00%</td></tr><tr><td colspan="2">具身心障礙身分</td><td>0.00%</td><td>0.00%</td><td>0.00%</td><td>1.25%</td></tr></table> 註 1：高階管理階層係指本公司高階主管，包含副總級以上及總工程師 註 2：非高階管理階層係指本公司中階主管及基層主管，包含協理、經理、副理及代理副理 註 3：技術員工係指本公司一般員工中從事高技能或高資格工作之員工 註 4：所有其他員工係指本公司高階管理階層、非高階管理階層或技術員工以外之其他一般員工		51 歲 (含) 以上	40.00%	2.78%	0.78%	0.00%	具原住民身分		0.00%	0.00%	1.18%	0.00%	具身心障礙身分		0.00%	0.00%	0.00%	1.25%		
	51 歲 (含) 以上	40.00%	2.78%	0.78%	0.00%																		
具原住民身分		0.00%	0.00%	1.18%	0.00%																		
具身心障礙身分		0.00%	0.00%	0.00%	1.25%																		
智慧財產權保護與競爭行為	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	本公司未發生與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失。					表達貨幣	TC-SI-520a. 1														
管理來自技術中斷	(1)性能問題及(2)服務中斷之次數； (3)客戶總停機天數	量化	(1)性能問題次數：0 次 (2)2025 年度服務中斷次數是 0 次，依據 ISO 20000 服務可用性統計記錄。 (3)客戶總停機天數：0 天					次數，天數	TC-SI-550a. 1														
	與營運中斷有關之營業持續風險之描述	討論及分析	為降低氣候事件或突發事故可能造成之營運中斷風險，本公司透過資料異地保存機制，強化重要資訊資產保護及系統復原能力，確保關鍵營運系統之持續運作，降低對營運與客戶服務之潛在影響。					不適用	TC-SI-550a. 2														

活動指標

活動指標	種類	說明	衡量單位	代碼
(1)授權或訂閱之數量， (2)雲端基礎之百分比	量化	(1)757 (2)5% cloud	數量，百分比(%)	TC-SI-000.A
(1)資料處理能力，(2) 外包百分比	量化	(1)798.72 GFLOPS (2)3%(外包)	見註	TC-SI -000.B
(1)資料儲存量，(2)外 包百分比	量化	(1)約 2PB (2)8%(外包)	千兆位元組，百 分比(%)	TC-SI -000.C

TC-SI-000.B 之註—資料處理能力應以個體通常追蹤或用以簽訂軟體與資訊科技服務合約之衡量單位報導，諸如百萬服務單位（MSUs）、每秒百萬指令（MIPS）、每秒百萬次浮點運算（MFLOPS）、運算週期，或其他。另外，個體亦可以其他衡量單位揭露自有及外包之資料處理需求，諸如機櫃空間或資料中心平方英尺。外包百分比應包括駐地雲端服務、託管於公有雲端者，以及儲存於託管資料中心者。

確信報告書

永續報告書確信報告書



國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
105405 台北市松山區敦化北路
122 樓 7 樓
7F, No. 122, Dunhua N. Rd.,
Songshan Dist., Taipei City
Tel +886 2 8770 5181
Fax +886 2 66060699
<https://www.crowe.tw>

會計師有限確信報告

中華寶安國際股份有限公司 公鑒：

中華寶安國際股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對中華寶安國際股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

中華寶安國際股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱確信標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信標的資訊彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)發布之通用準則、行業準則、主題準則，及永續會計準則理事會(Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱 SASB 準則)公布之軟體與資訊科技服務行業準則編製確信標的資訊，且維持與確信標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對確信標的資訊(詳附件一)是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限

確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

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

- 對參與編製確信標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製確信標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對確信標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

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

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

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

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，中華資安國際股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：王家祥



中華民國 115 年 5 月 19 日

附件一

「確信標的資訊彙總表」

附件：指標敘述：

編號	確信項目	指標敘述					對應章節	適用基準																																																		
一	(1)資料被侵害數量、(2)屬於個人資料被侵害之百分比、(3)受影響之使用者人數	本公司未發生未獲授權者侵害資訊系統，或涉及同仁與客戶隱私之資料外洩事件。					SASB 編制標準對照表	永續會計準則理事會 (SASB) 準則軟體與資訊科技服務產業 TC-SI-230a.1 依據內部資安監控中心 (SOC) 系統之統計結果。																																																		
二	(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及 (d)所有其他員工之 (1)性別及 (2)多元群體之代表性之百分比	<table><tr><th>多元指標</th><th>高階管理階層^{註1}</th><th>非高階管理階層^{註2}</th><th>技術員工^{註3}</th><th>其他所有員工^{註4}</th></tr><tr><td>按性別</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>男</td><td>80.00</td><td>77.78</td><td>81.90</td><td>35.00</td></tr><tr><td>女</td><td>20.00</td><td>22.22</td><td>18.04</td><td>65.00</td></tr><tr><td>按年齡</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>29歲(含)以下</td><td>0.00</td><td>0.00</td><td>42.35</td><td>16.25</td></tr><tr><td>30-50歲</td><td>60.00</td><td>97.22</td><td>56.86</td><td>83.75</td></tr><tr><td>51歲(含)以上</td><td>40.00</td><td>2.78</td><td>0.78</td><td>0.00</td></tr><tr><td>按原性別身分</td><td>0.00</td><td>0.00</td><td>1.18</td><td>0.00</td></tr><tr><td>按身心障礙身分</td><td>0.00</td><td>0.00</td><td>0.00</td><td>1.25</td></tr></table> 註1：高階管理階層係指本公司高階主管，包含副總經理以上及總工程師 註2：非高階管理階層係指本公司中階主管及基層主管，包含協理、經理、副理及代理副理 註3：技術員工係指本公司一般員工中從事高技能或高資格工作之員工 註4：所有其他員工係指本公司高階管理階層、非高階管理階層或技術員工以外之其他一般員工					多元指標	高階管理階層 ^{註1}	非高階管理階層 ^{註2}	技術員工 ^{註3}	其他所有員工 ^{註4}	按性別					男	80.00	77.78	81.90	35.00	女	20.00	22.22	18.04	65.00	按年齡					29歲(含)以下	0.00	0.00	42.35	16.25	30-50歲	60.00	97.22	56.86	83.75	51歲(含)以上	40.00	2.78	0.78	0.00	按原性別身分	0.00	0.00	1.18	0.00	按身心障礙身分	0.00	0.00	0.00	1.25	SASB 編制標準對照表	永續會計準則理事會 (SASB) 準則軟體與資訊科技服務產業 TC-SI-330a.3 以 2025 年底行政事務部依據人力資源系統之在職人數，再根據職級、性別、年齡與多元性
多元指標	高階管理階層 ^{註1}	非高階管理階層 ^{註2}	技術員工 ^{註3}	其他所有員工 ^{註4}																																																						
按性別																																																										
男	80.00	77.78	81.90	35.00																																																						
女	20.00	22.22	18.04	65.00																																																						
按年齡																																																										
29歲(含)以下	0.00	0.00	42.35	16.25																																																						
30-50歲	60.00	97.22	56.86	83.75																																																						
51歲(含)以上	40.00	2.78	0.78	0.00																																																						
按原性別身分	0.00	0.00	1.18	0.00																																																						
按身心障礙身分	0.00	0.00	0.00	1.25																																																						

編號	確信項目	指標敘述	對應章節	適用基準																																								
				指標進行統計。																																								
三	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	本公司未發生與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失。	SASB 編制標準對照表	永續會計準則理事會 (SASB) 準則軟體與資訊科技服務產業 TC-SI-520a.1 根據內部公文收發系統及財務系統之統計結果。																																								
四	每名員工每年接受訓練的平均時數	<table><tr><th colspan="4">依性別區分的員工平均受訓時數 (單位：小時)</th></tr><tr><th>性別</th><th>員工人數</th><th>受訓時數</th><th>平均受訓時數</th></tr><tr><td>男性</td><td>269</td><td>2,561</td><td>9.52</td></tr><tr><td>女性</td><td>107</td><td>1,045</td><td>9.77</td></tr><tr><td>總計</td><td>376</td><td>3,606</td><td>9.59</td></tr></table> <table><tr><th colspan="4">依職級區分的員工平均受訓時數 (單位：小時)</th></tr><tr><th>職級</th><th>員工人數</th><th>受訓時數</th><th>平均受訓時數</th></tr><tr><td>主管職</td><td>41</td><td>375</td><td>9.15</td></tr><tr><td>一般員工</td><td>335</td><td>3,231</td><td>9.64</td></tr><tr><td>總計</td><td>376</td><td>3,606</td><td>9.59</td></tr></table> 註：主管職：副總經理以上及總工程師、協理及助理、副理及代理副理；一般員工：課級以外	依性別區分的員工平均受訓時數 (單位：小時)				性別	員工人數	受訓時數	平均受訓時數	男性	269	2,561	9.52	女性	107	1,045	9.77	總計	376	3,606	9.59	依職級區分的員工平均受訓時數 (單位：小時)				職級	員工人數	受訓時數	平均受訓時數	主管職	41	375	9.15	一般員工	335	3,231	9.64	總計	376	3,606	9.59	5.3 人才培育	全球永續性報告協會 (GRI) 準則揭露項目 404-1 依據 2025 年底在職人員上課時數及教育訓練紀錄表進行統計。
依性別區分的員工平均受訓時數 (單位：小時)																																												
性別	員工人數	受訓時數	平均受訓時數																																									
男性	269	2,561	9.52																																									
女性	107	1,045	9.77																																									
總計	376	3,606	9.59																																									
依職級區分的員工平均受訓時數 (單位：小時)																																												
職級	員工人數	受訓時數	平均受訓時數																																									
主管職	41	375	9.15																																									
一般員工	335	3,231	9.64																																									
總計	376	3,606	9.59																																									

溫室氣體盤查確信報告書



國嘉浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
105405 台北市松山區
敦化北路 122 號 8 樓
8F, No. 122, Dunhua N. Rd.,
Songshan Dist.,
Taipei City 105405, Taiwan
Tel +886 2 87705181
Fax +886 2 87705191
www.crowe.tw

溫室氣體聲明之會計師有限確信報告

中華資安國際股份有限公司公鑒

本會計師接受中華資安國際股份有限公司（以下簡稱中華資安公司）之委任，對其民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體盤查報告書（以下簡稱「溫室氣體聲明」）之範疇 1 直接溫室氣體排放、範疇 2 能源間接溫室氣體排放及範疇 3 其他間接溫室氣體排放之有限確信案件（以下簡稱「範疇 1、範疇 2 及範疇 3」）詳列於附件一。

中華資安公司對溫室氣體聲明之責任

中華資安公司之責任係依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之 ISO14064-1:2018「溫室氣體—第一部分:規範組織層級溫室氣體排放量及移除量之量化與報導」(以下簡稱ISO14064-1:2018)及溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol)，(以下簡稱 GHG Protocol)編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

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

會計師之獨立性及品質管理

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

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

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」及確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對第一段所述中華資安公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號及 3410 號之規定，本有限確信案件工作包括評估中華資安公司採用 ISO14064-1:2018 及 GHG Protocol 編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序(包括對內部控制之瞭解)及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述中華資安公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對中華資安公司與排放量及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估中華資安公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估中華資安公司所作之估計。
3. 已抽選實地訪查 1 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對中華資安公司溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照 ISO14064-1:2018 及 GHG Protocol 編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

範疇1、範疇2及範疇3—有限確信

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述中華資安國際股份有限公司民國114年1月1日至12月31日溫室氣體聲明在所有重大方面有未依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之ISO14064-1:2018「溫室氣體—第一部分：規範組織層級溫室氣體排放量及移除量之量化與報導」及溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol)編製而須作修正之情事。

其他事項

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

使用限制

本確信報告僅供中華資安公司依法規之規定申報主管機關、自願辦理溫室氣體盤查與確信，以及內部向治理單位報告使用，不得作為其他用途或分送其他人士。

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：林品硯



中 華 民 國 115 年 4 月 28 日

附件一

確信標的資訊彙總表

單位：公噸二氧化碳當量(公噸 CO₂e)

溫室氣體排放類別	排放量
範疇1 直接溫室氣體排放與移除	9.4373
範疇2 能源間接溫室氣體排放	261.2672
範疇3 其他間接溫室氣體排放	1,626.2322
範疇1+範疇2+範疇3 合計	1,896.937

溫室氣體排放類別 (GHG Protocol)	溫室氣體排放類別 (ISO 14064-1:2018)	排放量
範疇1 直接溫室氣體排放與移除	類別一 直接溫室氣體排放和移除	9.4373
範疇2 能源間接溫室氣體排放	類別二 輸入能源的間接溫室氣體排放	261.2672
範疇3 其他間接溫室氣體排放	類別三 運輸中的間接溫室氣體排放	401.4348
	類別四 使用產品的間接溫室氣體排放	1,224.7974
	類別五 與使用產品有關的間接溫室氣體排放	0.0000
	類別六 其他來源的間接溫室氣體排放	0.0000
範疇3 對應類別		
1 購買之商品及勞務	4.1 購買之商品及勞務	650.0443
2 資本財	4.2 資本財	348.9314

溫室氣體排放類別 (GHG Protocol)		溫室氣體排放類別 (ISO 14064-1:2018)	排放量
3	未納入範疇1溫室氣體排放或範疇2溫室氣體排放之燃料與能源相關活動	N/A	63.5702
4	上游運輸及配送	3.1 上游運輸及配送	0.0000
5	營運中產生之廢棄物	4.3 營運中產生之廢棄物	4.1889
6	商務旅行	3.4 客戶拜訪、3.5 商務旅行	29.8099
7	員工通勤	3.3 員工通勤	371.6249
8	上游租賃資產	4.4 上游租賃資產	158.0626
9	下游運輸及配送	3.2 下游運輸及配送	0.0000
10	已銷售產品之加工	N/A	0.0000
11	已銷售產品之使用	5.1 已銷售產品之使用	0.0000
12	已銷售產品生命週期結束之處理	5.2 已銷售產品生命週期結束之處理	0.0000
13	下游租賃資產	5.3 下游租賃資產	0.0000
14	加盟	N/A	0.0000
15	投資	5.4 投資	0.0000



www.chtsecurity.com

SERVICE@CHTSECURITY.COM

02-2343-1628 | 04-2369-2214 | 07-262-6260