科技有腦，服務有心

PTSC 北祥科技服務

Pershing Technology Services Corporation



北祥科技服務股份有限公司

2024永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 概況

1.1 關於

1.2 營運概況

1.3 財務績效

1.4綠色及永續投資

02 永續治理

2.1 永續治理架構

2.2 董事會與功能性委員會

2.3 資通安全與風險管理

2.4 誠信經營與法規遵循

2.5 供應商企業社會責任管理

03 重大主題與利害關係人議合

3.1 利害關係人鑑別

3.2 重大議題鑑別流程

3.3 2024 年重大永續議題

3.4 利害關係人溝通一覽

04 友善職場

4.1 人力資源與多元平等

4.2 人才招募、培訓與發展

4.3 薪酬、績效管理與福利制度

4.4職業安全與健康促進

4.5社會參與

05 環境永續

5.1 環境管理與治理

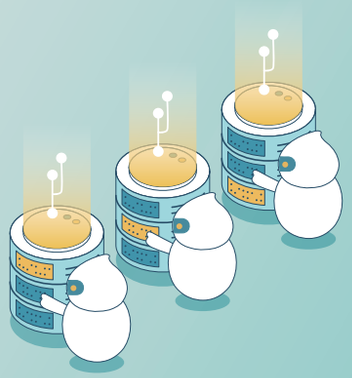
5.2 氣候風險與機會

5.3節能與綠色辦公

5.4溫室氣體管理

附錄

- GRI內容索引表





關於本報告書

本報告書主要向所有利害關係人報告2024年北祥實踐環境永續、社會參與及公司治理的成果與努力，並揭露各項永續議題之資訊。

報告週期與期間

本報告揭露期間為 2024年1月1日至2024年12月31日。北祥每年定期編制並於官方網站揭露。

報告邊界與範疇

本報告範疇為北祥科技服務股份有限公司及子公司北祥資訊股份有限公司。財務營運績效取自於年報，包含合併財務報表之所有關係企業，依據國際財務報告準則(IFRS)，幣值以新台幣計算，並由勤業眾信聯合會計師事務所簽證，詳情請參閱財報。本報告書由ESG永續小組及相關執行單位統計相關數據，並以國際通用指標及單位呈現。

- 財務營運相關數據揭露範疇與年報一致，以北祥科技服務股份有限公司及子公司為範圍
- 社會面相關數據以北祥科技服務股份有限公司及子公司為範圍
- 環境永續相關數據揭露範疇則以北祥台北市內湖總部為主

報告撰寫原則

參考上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法，並依循國際常用永續揭露原則進行編制。

聯絡資訊

如對本報告書有任何問題、意見或建議，請聯繫下方管道：

- 聯繫窗口：北祥ESG永續發展小組
- 電子信箱：ptsc.esg@pershing.com.tw
- PTSC ESG網站：https://www.pershing.com.tw/csotalk/

經營者的話

2024 年對北祥科技服務而言，是企業發展歷程中具關鍵意義的一年。本公司於 2024 年完成公開發行，正式納入資本市場監理體系，亦象徵公司在治理透明度、營運穩健性與風險管理制度上邁入新階段。

面對生成式 AI、雲端運算與資訊安全等科技快速演進所帶來的產業變革，使企業在追求效率與創新的同時，也必須面對更複雜的風險與責任，帶來的影響正全面改變企業的運作方式。北祥持續思考科技服務在效率提升之外，如何同時承擔對客戶、員工與社會的長期責任。我們相信，科技的價值不僅在於創新本身，更在於是否能被信任並穩定支撐企業與社會運作。

過去一年，北祥持續深化 AI、雲端與資訊安全等核心服務，並逐步將永續發展理念納入公司治理與營運管理架構，透過制度化方式推動 ESG 相關議題。這些努力並非僅因應法規要求，而是基於對企業長期價值的重視。

北祥始終相信，企業能否長期穩健發展，取決於是否能妥善運用科技、有效管理營運風險，並與利害關係人建立長期信任關係。未來，我們將持續以務實步伐精進治理機制、強化科技服務品質，讓科技真正成為推動永續發展的正向力量。

北祥科技服務董事長暨執行長
陳欽祥

北祥科技服務永續長
陳達雄





CHAPTER 01
公司概況

1.1關於北祥

1.2營運概況

1.3財務績效

1.4綠色與永續投資

關於北祥科技服務

企業核心資訊

- 公司名稱:北祥科技服務股份有限公司
- 營業處所:台北 | 台中 | 高雄
- 成立日期:1982年10月5日
- 股票代號:7785
- 實收資本額:新台幣3.33億

北祥科技服務成立以來，致力於提供企業值得信賴的資訊科技服務，服務範疇涵蓋智慧金融、資訊安全、系統整合與雲端技術等。透過顧問諮詢、專業技術服務及自主研發解決方案，協助企業提升營運效率與數位競爭力。

北祥秉持「**科技有腦、服務有心**」的核心理念，強調在導入先進科技與系統架構的同時，更重視專業判斷、責任意識與以人為本的服務精神，確保科技應用能真正回應客戶需求並創造長期價值。

2024 年完成公開發行，代表北祥在治理制度與資訊揭露層面邁向更高標準，也使公司能以更成熟的管理架構回應市場與社會的期待。

發展沿革與重要里程碑

北祥歷經資訊設備代理、系統整合服務至全方位科技服務之轉型，持續累積金融、製造與公共部門大型專案經驗。近年隨 AI、雲端與資安需求成長，公司持續調整營運策略，逐步轉型為協助企業強化營運韌性與長期競爭力的科技服務夥伴。

2024年之重要治理與營運里程碑

- 完成公開發行，正式納入資本市場監理體系，公司在資訊揭露、內部控制與治理透明度上全面提升。
- 董事會治理機制持續強化，設置審計委員會與報酬委員會，並由 4 席獨立董事組成過半席次，確保決策之專業性與獨立性。
- 資通安全治理升級，董事會層級任命資安主管，並持續通過 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，強化營運韌性與風險管理能力。
- 永續治理架構穩定運作，由 ESG 永續小組統籌推動相關議題，並將永續發展納入年度管理重點。
- 持續推動綠色辦公與節能措施，並透過員工綠色行動累積具體減碳成果。
- 在人才結構與多元共融方面，女性工程與技術專業人員比例達 36%，高於同業平均，展現公司於人才培育與平等任用上的實質成果。

營運概況

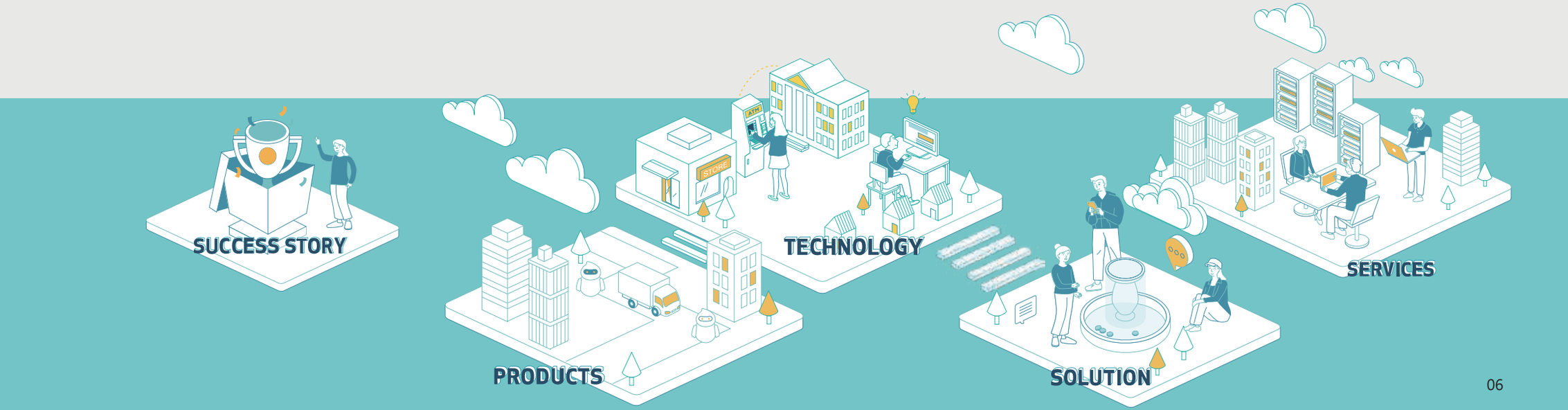
2024 年，北祥在市場需求變動與科技快速演進的環境中，持續穩健推進營運基礎的強化。公司在公開發行後，積極調整體質，並在服務品質、技術能力與組織效率上進行多面向布局，為後續的成長奠定扎實基礎。

北祥以「科技有腦、服務有心」為核心理念，提供橫跨軟硬體、顧問諮詢與企業級解決方案的資訊整合服務。透過多元化的營收結構，我們在不同產業與市場循環中仍能保持穩定的收益來源，降低對單一業務的依賴，使營運風險相對可控。

2024 年亦是北祥推動 AI 能力落地的重要一年。我們將 AI 應用於數位轉型專案、IT 運維、流程自動化及客製化服務，協助客戶提升營運效率與決策品質。AI 相關服務的導入，也逐漸強化公司在專案交付、產品化能力與技術差異化上的優勢。

全年度而言，北祥在金融、企業服務與公共單位的長期合作基礎穩定，專案量體持續成長；同時，AI 與資訊安全等新興服務需求推動新的業務動能，使公司在變動的市場環境中仍保持穩健發展。

展望未來，公司將持續以務實、穩健的步調，深化 AI、雲端與資安等核心技術的應用，並透過服務提升、人才布局與營運效率優化，強化北祥在科技服務產業的長期競爭力與市場地位。



財務績效

2024 年全球政經局勢與產業格局快速變動，美歐央行升息導致資金緊縮，疫情後供應鏈重整推升成本。同時，生成式AI 、雲端運算、金融科技與資安等新興技術加速滲透產業，競爭壓力升高。本公司113 年度經會計師查核之合併營業收入達新臺幣1,849,586 千元，較112 年度成長14.62% ；營業毛利315,056 千元，營業淨利74,395 千元，稅後淨利54,278 千元。

單位：新台幣仟元

	項目	2022	2023	2024
營運財務表現	營業收入	1,416,750	1,613,622	1,849,586
	營業毛利	295,478	329,745	315,056
	營業損益	76,518	79,741	74,395
	本期淨利	65,960	250,229	54,278
分配經濟利益	員工薪資福利	228,608	267,908	287,425
	現金股利	33,875	75,675	98,685
	所得稅費用	18,174	40,037	20,592



綠色及永續投資

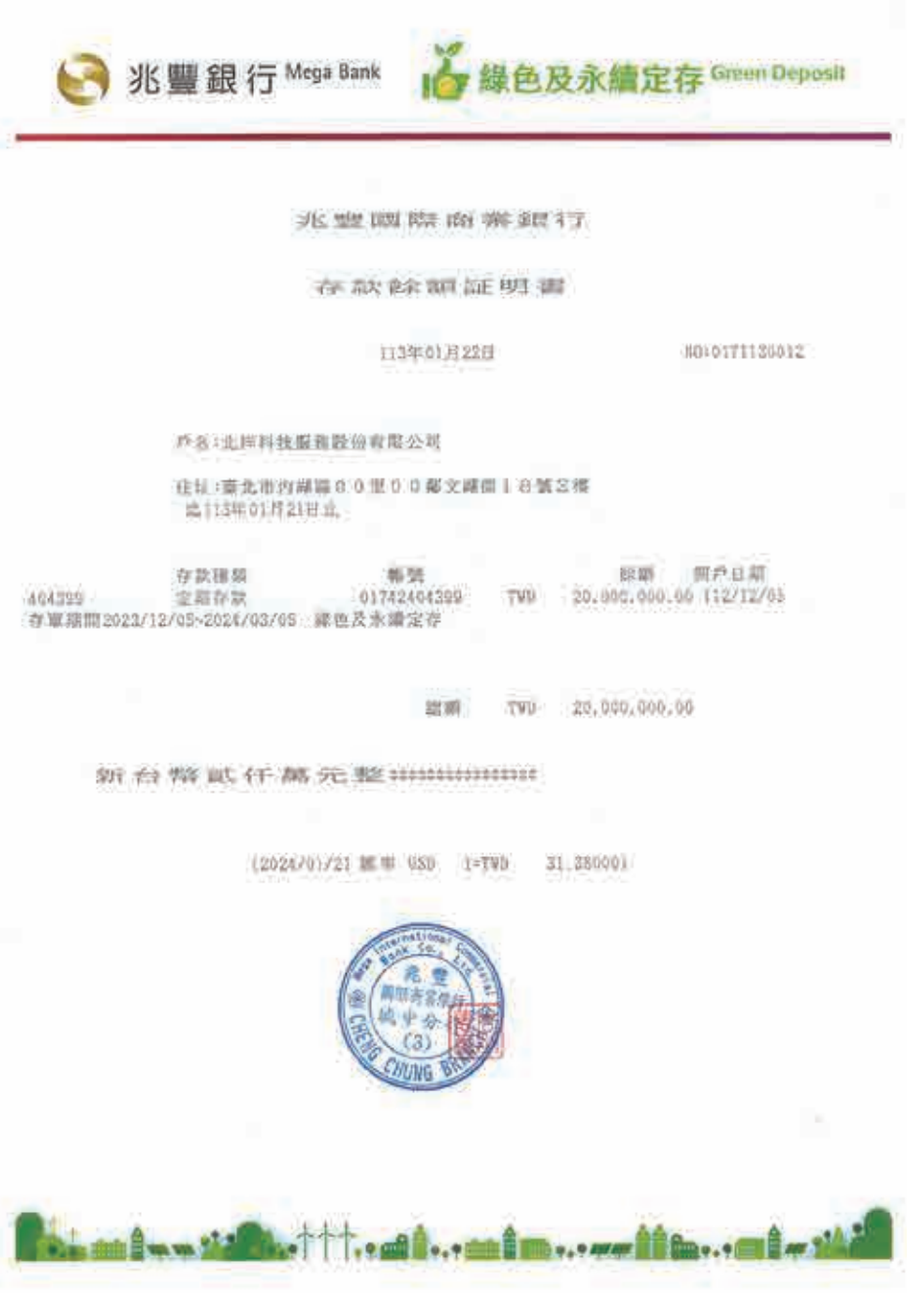
北祥關心氣候變遷及國際永續趨勢，為降低對環境的衝擊並達到環境永續的效益，將資金投入於兆豐銀行綠色及永續發展定期存款。

綠色效益項目主要著重於：

- 再生能源及能源科技發展
- 溫室氣體減量

社會效益項目主要著重於：

- 創造就業及可以減輕或避免因社會經濟危機所導致失業的計畫
- 可負擔的住宅
- 社會經濟發展和權利保障


兆豐銀行 Mega Bank 綠色及永續定存 Green Deposit

兆豐國際商業銀行

存款餘額証明書

113年01月22日 NO:017I130012

戶名:北祥科技服務股份有限公司

住址:臺北市內湖區○○里○○鄰文湖街１８號２樓

迄113年01月21日止

存款種類	帳號		餘額	開戶日期
404299 定期存款	017I2404399	TWD	20,000,000.00	112/12/05

存單期間2023/12/05~2024/03/05 綠色及永續定存

當期 TWD 20,000,000.00

新台幣貳仟萬元整

(2024/01/21 匯率 USD 1=TWD 31.28000)

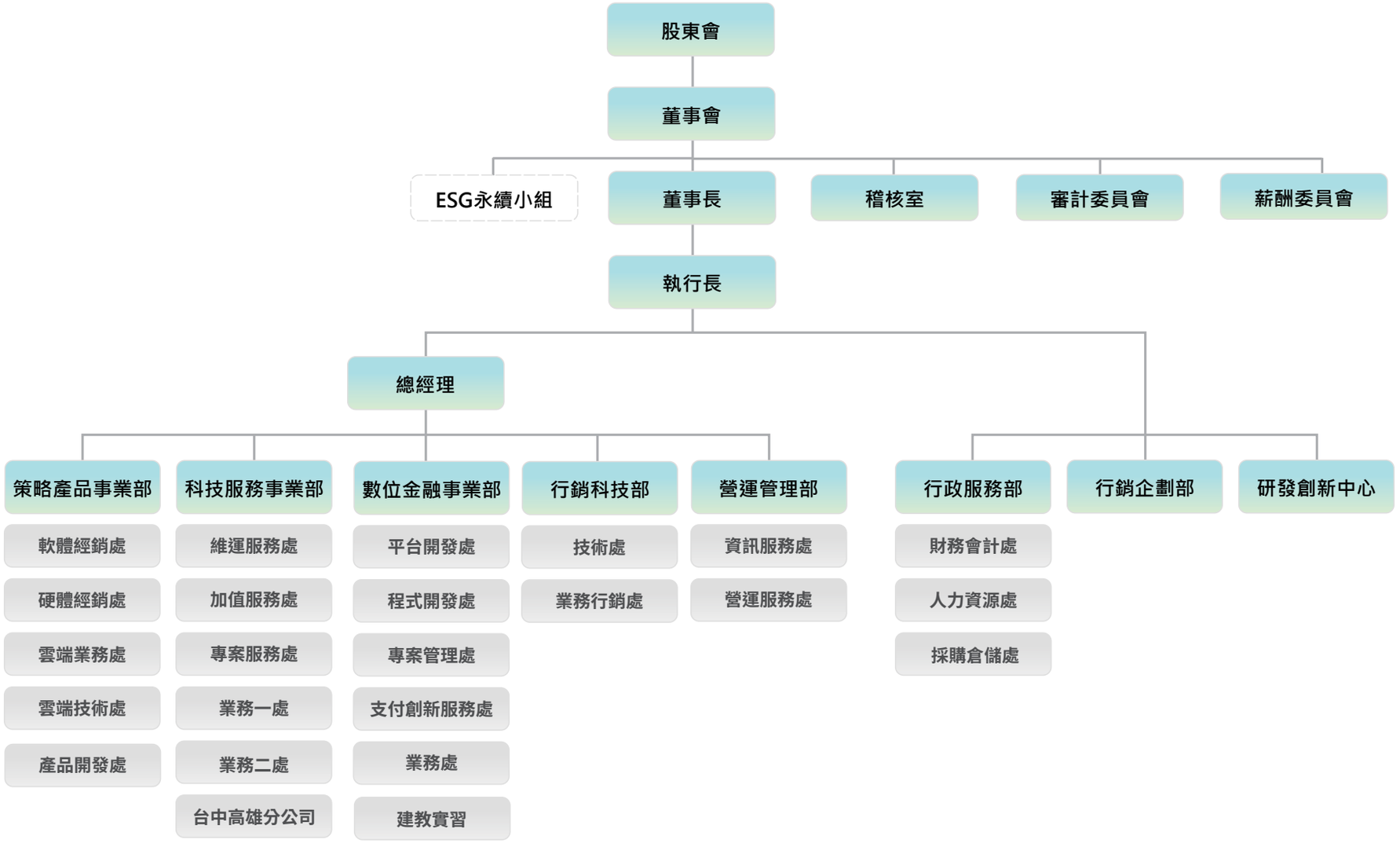


CHAPTER 02
永續治理

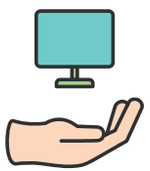
2.1永續治理架構
2.2董事會與功能性委員會
2.3資通安全與風險管理
2.4誠信經營與法規遵循
2.5供應商企業社會責任管理

永續治理架構

北祥的公司治理結構與最高治理單位組成主要是由董事會運作，為能持續強化公司治理，董事會中設置獨立董事席次，並成立薪資報酬委員會與審計委員會等功能性委員會，以健全公司董事及經理人績效目標與薪資報酬結構，有效推行內部控制與風險管控等事項，因應各種潛在可能的企業危機風險。



永續策略藍圖

	願景	策略	目標	亮點
環境(E) 	成為「淨零雲端服務」的產業領導者。	節能減碳、提升能源效率。	短期(1-3年) → 中長期(2027-2050年) •辦公室全面更換LED燈具 •全面盤點公司碳排放，並經第三方驗證 •2050 年全面淨零排放	•設定非辦公時間冷氣機自動關機 •「綠色生活響應活動」累計減碳量達 395.6 公斤 CO_2e •2024年全面改用環境友善辦公室用紙
社會 (S) 	成為「以人為本、共榮共好的信任數位夥伴」。	強化員工照護、人才發展、供應鏈責任。	短期(1-3年) → 中長期(2027-2050年) •性別平等與多元共融，女性/多元背景主管或技術職佔比提升 •每年提升員工訓練時數，涵蓋技術、資安治理、數位倫理、氣候風險 •提升關鍵人才留任率 •打造最佳雇主品牌與信任的數位服務夥伴	•年均工傷率維持在 1% 以下 •外部教育訓練累計 720 小時，投入經費 972,540 元 •內部訓練共舉辦 5 場，134 人次參與，累計 340.5 小時，投入經費 149,500 元 •自2016年推動實習生計畫，已培訓逾112位學生，畢業留任率超過 30%，持續落實人才培育與企業社會責任 •女性工程師與開發團隊占比達 36%，高於同業水準。
治理 (G) 	以誠信經營、資安治理與風險管理強化企業韌性。	加強董事會職能、資訊揭露、風險控管。	短期(1-3年) → 中長期(2027-2050年) 成立永續發展委員會提升永續治理層級 •深化資安防護及風險控管機制 •依據公司治理評鑑逐步精進公司治理制度及執行情形 •落實誠信經營，提升資訊透明度 •2030年進入公司治理評鑑前段班，全面導入 ESG 風險管理制度。	•董事全面改選，董事會多元化提升，7名董事包含4名獨立董事。 •成立審計委員會及薪酬委員會 •ISO 27001資安認證 •連續三年無資安事故

董事會與功能性委員會

董事會

公司董事會由 7 名董事組成，其中 4 席為獨立董事，具備多元專業背景，涵蓋經營管理、財務會計、產業經歷、專業知識及領導決策能力等多面向能力。董事會下設審計委員會與薪資報酬委員會，協助董事會履行監督職能，確保財務報導、內部控制與薪酬制度之健全運作。

功能性委員會

本公司於 113 年 11月18 日全面改選後，設置審計委員會及薪資報酬委員會。

審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成。

- 職能重點：協助董事會履行監督職權，確保公司在會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質與誠信度。
- 溝通機制：內部稽核主管及會計師定期與獨立董事進行面對面座談，並在審計委員會中報告核閱或查核情形，確保雙方充分溝通。

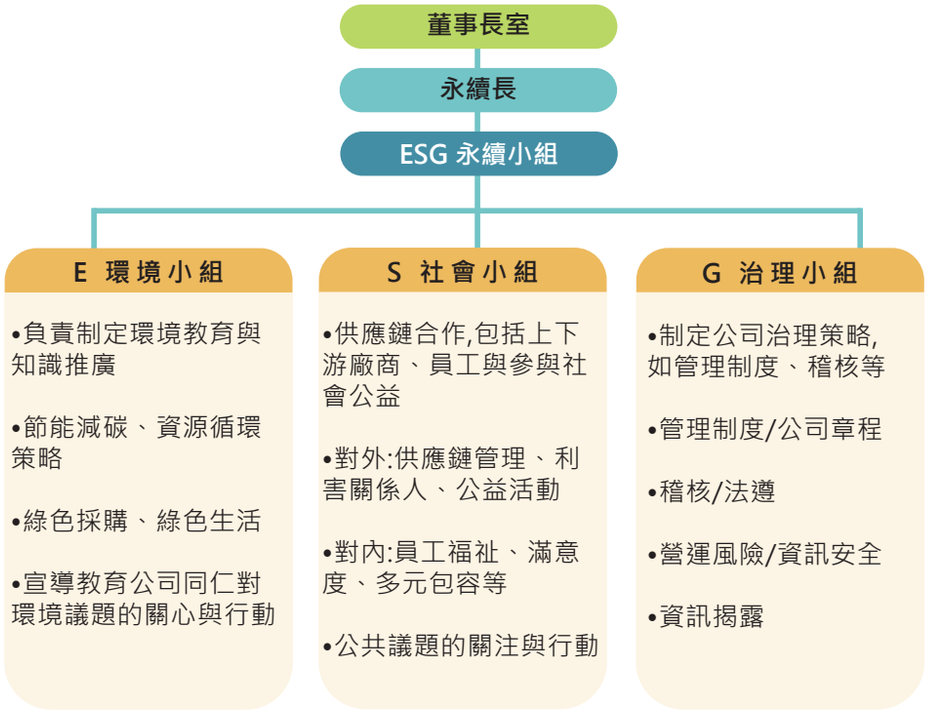
薪資報酬委員會

薪酬委員會負責健全董事及經理人的薪資報酬制度。

- 職能重點：定期評估及訂定董事、經理人之薪資報酬。

永續發展委員會

於 2023 年成立 ESG 永續發展小組，由創辦人暨永續長統籌推動環境、社會與治理相關議題，並定期向董事會報告推動進度。董事會作為公司最高治理單位，負責監督永續策略方向與重大風險管理。此外，為進一步持續北祥公司的永續層面之治理層級，本公司計畫於2025年成立永續發展委員會。



資通安全與風險管理

資訊安全與隱私保護

資訊安全是北祥科技服務提供卓越資通訊服務的基石。我們秉持「機密性、完整性、可用性及適法性」四大原則，將資安治理內化於企業文化與每一項開發專案中，建立完善的風險控管與營運韌性架構，守護客戶信任與資訊資產價值。

一、資安治理：高層領導與嚴謹體系

北祥公司將資安視為最高層級的治理議題，透過「資訊安全管理委員會」落實由上而下的監督機制：

組別名稱	專業分工架構
資安最高領導	由執行長親自擔任資安召集人，確保資安策略與公司營運策略高度契合，並提供充足的資源配置。
資訊安全推動小組	負責政策制定、制度規劃與國際標準維護。
緊急事件處理小組	專責資安事件的即時應變與復原，縮短業務中斷風險。
資訊安全查核小組	透過定期內部稽核，落實資安控管之遵循度。
國際標準接軌	持續維持ISO27001國際資訊安全管理系統認證之有效性，每年接受公正第三方複審，確保資安管理流程符合國際主流標準。

二、營運韌性：風險管理與持續運作

面對日益嚴峻的網路威脅，北祥建立以風險為導向的動態防禦機制：

風險管理	因應措施
年度風險評估	每年度進行資安風險識別與分級評核。針對高風險項目制定具體的控制與資源改善計畫，將潛在威脅降至最低。
分級應變與矯正	遵循《資訊安全事件管理規範》，建立「偵測、通報、處置、復原」標準程序。針對重大事件落實證據保全，並啟動「矯正措施單」追蹤改善，避免事件重複發生。
營運持續管理	為確保關鍵業務之韌性，我們透過衝擊分析定義復原目標，並每年至少進行一次營運持續計畫演練，驗證各項備援程序之可行性。



三、 深度防護：全方位安全防線

我們實施「多層次、生命週期」的資安防禦技術：

資安技術	成效
邊界與網路防護	部署次世代防火牆 (CheckPoint) 與入侵偵測/防禦系統 (IDS/IPS)，落實網路 分區隔離，阻斷外部威脅。
端點與遠端安全	針對所有工作站部署防護軟體。遠端存取必須採用 VPN 加密通道搭配多因素驗證 (MFA)，實施最小權限控管。
產品安全開發	將資安前移至研發階段。在專案的需求、設計、編碼與測試階段，導入程式碼審查與弱點掃描，確保交付產品之安全性。
隱私保護承諾	嚴格遵循個人資料保護法，將隱私設計 (Privacy by Design) 融入業務流程，確保客戶與員工個資均受嚴密保護。

四、 績效表現：年度成果與意識提升

北祥公司將資安意識視為企業核心軟實力，並以零事故為營運目標。

零重大資安事件

近三年重大資安事件、
受主管機關資安裁罰紀錄

0件

教育訓練

新進同仁必修資安課程，在職員工每年至少1次教育訓練，完訓率達 **100%**

實戰演練

定期辦理社交工程與電子郵件釣魚演練，有效提升同仁對惡意攻擊的警覺性。

供應鏈資安協作

將資安要求納入採購合約。關鍵供應商須提供 ISO 27001 認證或通過資安查核，確保供應鏈整體韌性。

指標名稱	2023 年度 (前年)	2024 年度 (本年度)
重大資安事件數(件)	0	0
社交工程演練次數(次)	1	1
取得 ISO 27001證書有效性	有效	有效



誠信經營與法規遵循

公司之法規遵循

本公司自2024年9月13日正式公開發行，即遵循公開發行公司相關法規，訂定各項內部作業辦法。北祥於2023年訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，作為公司誠信經營之政策及作業指導原則。透過制定誠信經營作業程序及行為指南與檢舉管道，落實誠信 經營管理，並要求員工簽署「誠信經營守則」，安排教育訓練課程，將誠信精神深化於員工日常工作之中。2024年度新進員工100%簽署「誠信經營作業程序及行為指南」。

並參考上市上櫃公司誠信經營守則及上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例規劃於2025年度訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」。隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整。此外，為落實公司之核心價值、堅持高度職業道德，本公司除將保密義務、智慧財產權侵害禁止納入勞動契約外，亦制定個人資料保護管理辦法及資訊安全管理等。

內部控制與內部稽核

北祥設有直接向董事會及審計計委員會報告的獨立稽核部門，除定期向審計委員會報告稽核業務外，稽核主管亦列席董事會，必要時隨時向董事長及審計委員會報告。

本公司遵循法令建立會計制度及內部控制制度，內部稽核單位依據內控制度訂有內部稽核實施細則，明訂內部稽核單位應覆核內部控制制度之設計是否適當、一般作業執行是否有效，據以執行並衡量現行控制制度、程序之有效性及遵循程度，並提出報告；其稽核範圍涵蓋公司所有作業及子公司。

每年年底稽核依據公司營運情形及政策方針，擬定年度稽核計劃提報審計委員會審核並經董事會核准，據以施行，另視需要執行專案稽核或覆核。為健全反貪腐之管理，每年亦針對包括會計制度在內的內部控制制度，針對其設計及執行的有效性進行評估及自我檢查，由稽核單位覆核各單位及子公司之自行檢查報告，並提報董事會，作為評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

供應商企業社會責任管理

北祥確保供應商供貨的品質、交期、價格及服務之能力外，更規範供應商需在安全、環保、環境衛生等領域遵循相關規範，以提高雙方企業經營績效、維護基本人權及勞工權益，以落實企業社會責任。北祥供應商管理程序如下：



供應商遴選

新供應商

- 服務品質
- 價格合理
- 付款條件
- 交期效率
- 配合度



簽署

供應商承諾書

- 誠信
- 風險管理
- 勞工與人權
- 社會公益與環境保護
- 廉潔承諾
- 持續落實



供應商評核

日常/年度評核

- 交貨異常
- 報價時效
- 交期時程
- 配合度
- 服務品質
- 付款條件



供應商評鑑

評分等級

- 優:優秀供應商
- 好:合格供應商
- 普通:條件合格供應商
- 不佳:不合格供應商
- 劣:停止往來業務

2023年度北祥及子公司北祥資訊新增之供應商100%簽屬「供應商承諾書」及「企業社會責任條款」。

CHAPTER 03

重大主題與利害關係人議合

3.1 利害關係人鑑別

3.2 重大議題鑑別流程

3.3 2024 年重大永續議題

3.4 利害關係人溝通一覽

利害關係人鑑別

北祥依 AA1000 SES 利害 關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard，簡稱AA1000 SES），定義出五類主要利害關係人，包括員工、客戶、投資人、供應商及政府機關等列為主要利害關係人，並透過會議、問卷、日常溝通等方式蒐集關注議題。

重大主題鑑別與分析

本公司依循 GRI Standards 之重大性鑑別程序，透過「瞭解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」及「永續議題揭露報導」等4 大步驟，鑑別出今年度永續報告書之重大主題。

流程階段	說明
瞭解組織脈絡	根據公司產業特性與內部關注主題，並參考GRI準則、國內外永續趨勢、產業標竿與利害關係人建議，初步盤點可能之永續議題。
鑑別永續議題之實際與潛在衝擊	針對永續議題對經濟、環境及社會層面之實際或潛在正負面影響進行分析，評估各議題之影響範圍與可能性。
評估衝擊顯著性	由 ESG 永續發展小組進行評估，綜合考量議題影響程度與發生可能性，判斷其對公司營運與利害關係人之重要性。
永續議題揭露與管理	針對鑑別之重大永續議題，訂定管理方針與因應作法，並於永續報告書中進行揭露，以作為後續追蹤與改善之依據。

上述流程由 ESG 永續發展小組統籌執行，並彙整各部門意見後提報管理階層確認。

2024 年重大永續主題

依據上述重大性分析流程，北祥於 2024 年鑑別出對公司營運及利害關係人具高度影響之重大永續議題，涵蓋環境、社會及公司治理三大面向。為提升資訊透明度與可讀性，本報告建議將重大議題鑑別結果表列於主文；完整分析方法與評估細節則說明於附錄。

資安技術	成效
環境面（E）	溫室氣體排放、能源管理。
社會面（S）	人才發展、人才吸引與留任、員工健康與安全。
治理面（G）	公司治理、經營績效、誠信經營、資訊安全。

透過重大性分析結果，北祥得以聚焦資源於關鍵永續議題，並作為後續 ESG 管理與揭露之重要依據。



利害關係人溝通一覽

利害關係人	利害關係人之意義	利害關係人關注議題	溝通頻率與溝通管道	公司回應
員工	員工為公司營運與永續發展之重要基礎，其專業能力與投入程度直接影響服務品質與營運穩定性。	• 人才發展與留任 • 人權保障 • 職業安全與健康	• 人才溝通與留才規劃 (定期) • 勞資會議與員工意見信箱 (即時 / 不定期) • 主管會議與內部溝通 (不定期) • 實體會議 (如職工福利委員會、家庭日)	提供具競爭力之薪酬與福利制度；落實性別平等與多元共融；定期檢視與改善職業安全環境；透過多元溝通管道即時回應員工意見與需求。
客戶	客戶為公司永續經營之關鍵利害關係人，其滿意度與信任度影響公司品牌聲譽與長期成長。	• 產品與服務品質 • 資訊安全與隱私保護 • 創新技術與服務應用	• 客戶滿意度調查（每年 1 次 / 不定期） • 專案會議與日常營運溝通（不定期） • 業務與客服窗口（即時）	建立客戶回饋與持續改善機制；強化資訊安全管理與風險控管；依客戶需求提供適切技術服務與解決方案，確保服務品質與穩定性。
投資人	投資人支持公司資本運作與長期發展，其對公司治理與經營績效之關注影響公司市場信任度。	• 財務績效 • 公司治理 • 資訊揭露透明度	• 股東會（每年 1 次） • 年報與永續報告書（每年 1 次） • 公開資訊揭露（定期 / 不定期）	依法即時揭露財務與非財務資訊；持續強化董事會治理與內部控制制度；回應投資人關切議題並維持穩定溝通。
供應商	供應商為公司服務交付與品質維持之重要夥伴，其穩定性與法遵程度影響公司營運風險。	• 供應鏈管理 • 法規遵循 • 資訊安全 • 誠信經營	• 供應商評鑑（每年） • 供應商承諾書 (每年) • 合約管理與往來溝通（不定期）	要求供應商遵循行為準則與保密承諾；定期進行供應商評鑑與管理；確保服務品質、法規遵循及資訊安全要求。
政府公部門	政府及公部門為公司營運與永續發展之重要引導者與監理角色，其法規政策、公共採購與治理要求影響公司經營合規性與長期發展。	• 法令遵循 • 公司治理 • 資訊揭露與誠信經營	• 公開資訊揭露網站（定期 / 不定期） • 法規遵循與政策配合（不定期） • 政府機關溝通與查核（依規定）	依法遵循相關法令與監理規範；確保營運與財務資訊揭露之正確性與即時性；配合政府政策與查核要求，維持誠信經營與良好公司治理。



CHAPTER 04
友善職場

4.1人力資源與多元平等
4.2人才招募、培訓與發展
4.3薪酬、績效管理與福利制度
4.4職業安全與健康促進
4.5社會參與

人力資源與多元平等

北祥公司長期以來視員工為最重要的資產，致力於提供具挑戰性且能發揮個人專長的工作內容、符合市場水準的薪酬制度，以及安全舒適的工作環境。同時，公司積極打造身心靈平衡、樂活健康的職場氛圍，透過多元化的員工活動與完善的福利制度，營造友善且具包容性的工作環境。

為強化員工的專業能力與持續成長，北祥於2023年起設立完善的《專業技能培訓辦法》，明確規範各職級及職能之培訓方向與課程安排，並依據組織需求與市場趨勢定期檢視與更新課程內容。此外，公司建置內部教育網站，針對新進員工提供公司簡介、性騷擾防治、誠信經營、職業安全與資訊安全等必修線上教育訓練課程與測驗內容。透過整合線上學習資源與證照資訊，提供員工便捷且自主的學習管道，落實數位化學習與知識共享，強化員工對企業文化與永續議題的理解。

針對管理階層，北祥更推出主題式教育訓練電子報「P-Learning」，定期提供涵蓋領導力、績效管理、溝通協作與永續議題等多元主題軟硬實力內容，透過報導素材與知識分享，協助主管持續提升管理能力與永續思維。同時，公司亦辦理多場內部教育訓練工作坊，以實務導向的方式促進跨部門交流與共同學習，強化組織的整體學習動能。

北祥精心規劃多元培訓計畫與課程，鼓勵員工積極參與專業訓練與證照考試，持續提升個人競爭力。公司亦推動學習型組織文化，透過讀書會、工作坊與知識交流平台，培養員工創新思維與團隊合作精神。

北祥期許每位員工都能在充滿活力與成長機會的環境持續精進，並以專業與熱情共同推動企業永續發展，實踐「人與組織共榮共進」的核心理念。



政策與承諾

北祥秉持「實」的企業文化精神，將「真誠、務實、落實承諾」延伸至人力資源管理，實踐公平與透明。我們致力於打造一個不因性別、年齡、職務類型而有所歧視的工作環境，並確保所有政策與行動符合多元與包容的原則。我們承諾提供公平的招聘、晉升與培訓機會，積極推動性別平等與人才培育，讓每位員工都能在安全、尊重的環境中發揮所長，實現企業與員工的共同成長。

人力結構分析

截至報告年度末，公司員工總數為 243人，其中女性員工 112人（46%），男性員工 131人（54%），整體性別比例呈現均衡，顯示公司在性別聘用上無明顯偏差。

類別	項目	女性			男性			合計
		35歲以下	35（含）~ 50歲	50（含）歲以上	35歲以下	35（含）~ 50歲	50（含）歲以上	
管理階層	高階主管	0	2	1	0	1	5	9
	中階主管	1	5	2	1	3	7	19
	基層主管	1	1	0	0	6	1	9
非管理階層	業務人員	4	8	4	1	3	1	21
	軟體/技術人員	31	31	4	50	28	14	143
	行政人員	13	14	1	1	2	2	33
	其他專業職	3	1	0	1	1	3	9
合計		53	47	12	54	44	33	243

管理階層與非管理階層所有在職員工人數分布統計

區域	職類名稱	女			女 合計	男			男 合計	總計
		35歲以下	35（含）－50歲	50（含）歲以上		35歲以下	35（含）－50歲	50（含）歲以上		
台灣	小編	3	0	0	3	1	0	0	1	4
	工程師	0	1	0	1	7	4	1	12	13
	行政人員	13	14	1	28	1	2	2	5	33
	其他專業職	0	0	0	0	0	0	2	2	2
	客服工程師	0	1	0	1	5	11	5	21	22
	兼職人員(非實習生)	0	1	0	1	0	0	1	1	2
	高階主管	0	0	1	1	0	0	3	3	4
	專案經理(DFU、MTU)	0	2	3	5	0	0	2	2	7
	專案經理(TSU、SPU)	1	1	0	2	0	1	0	1	3
	產品經理	1	0	0	1	1	0	1	2	3
	處級主管	1	5	2	8	1	3	7	11	19
	軟體開發人員	29	11	1	41	36	12	5	53	94
	部級主管	0	2	0	2	0	1	2	3	5
	業務人員	4	8	4	16	1	3	1	5	21
	課級主管	1	1	0	2	0	6	1	7	9
台灣 合計		53	47	12	112	53	43	33	129	241
印度	軟體開發人員	0	0	0	0	1	0	0	1	1
印度 合計		0	0	0	0	1	0	0	1	1
美國	其他專業職	0	0	0	0	0	1	0	1	1
美國 合計		0	0	0	0	0	1	0	1	1
總計		53	47	12	112	55	45	33	131	243

北祥展現對多元與平等的承諾，透過以下行動落實：



性別近均衡、職務全面參與

截至報告年度末，公司員工總數為 243人，其中女性112人(46%)、男性131(54%)，整體性別比例接近均衡，顯示公司在性別聘用上無明顯偏差。女性在技術、管理、行政等多數職類均有代表性，形成跨層級的多元生態。技術職位(工程師、軟體開發)女性占比約 36%，顯示公司積極鼓勵女性投入 STEM領域，縮小產業性別差距。

女性領導力具體展現

在專案經理職務中，女性占比高達 70%，展現女性在跨部門協作與專案管理上的領導力。此外，管理階層女性占比約 35%，並在中階主管與業務主管層級具顯著代表性，顯示公司晉升機會以能力為本，不受性別限制。



科技有腦，服務有心

PTSC
北祥科技服務



年齡結構均衡

員工年齡分布涵蓋不同世代，35歲以下員工共107人（44%），35至50歲 91人（37%），50歲以上 45人（19%），展現公司同時吸引年輕人才並保留資深員工，避免年齡歧視，並支持跨世代協作，促進創新與經驗傳承。



多元文化與國籍包容

除了性別與年齡的多元，公司團隊中也包含不同國籍的同仁，如印度與美國籍員工，顯示公司在人才招募上秉持平等與公平原則，尊重文化差異，並鼓勵多元觀點的交流，提升組織的國際視野。

人才招募、培訓與發展

多元化招募與就業機會平等

北祥秉持尊重人權與多元共融的核心價值，遵循《公民與政治權利國際公約》、《經濟社會文化權利國際公約》及國際勞工組織（ILO）相關規範，制定並推動《人權政策》確保所有營運行為皆以尊重個人尊嚴與平等為前提。

於聘用、薪酬、福利、升遷及其他勞動權益事項上，公司一律以專業能力與績效為依據，不因種族、性別、年齡、宗教、國籍、性傾向、婚姻狀況、身心障礙或其他身份特徵而有任何差別待遇。公司承諾提供平等的就業機會與安全友善的工作環境，並確保員工皆能在公平、公正的制度下發展其職涯潛能。

同時，公司建立完善的薪酬與獎勵制度，包含符合市場水準的薪資結構、三節獎金、業績獎金、升遷管道及員工表揚等措施，確保薪酬分配公正透明，落實性別平等與族群公平。

勞資關係與人權保障

北祥依法設置《勞資會議實施辦法》定期召開勞資會議，作為雙向溝通與共識建立的重要平台，持續關注勞工權益、工作環境與福利改善議題。

此外，為維護員工申訴權益及舉報安全，公司設有《吹哨者舉報管道及保護管理辦法》，並建立匿名申訴與保密機制，確保舉報者免受報復或不當對待。所有通報案件均由專責單位審核與追蹤，以維持制度公正與透明。

透過上述機制，北祥公司持續落實人權保障與道德治理，營造尊重、信任與包容的職場文化，以實際行動履行企業社會責任，推動永續發展的長遠承諾。

北祥將持續依據國際人權準則與永續發展目標（SDGs），精進管理制度與政策落實成效，確保人權議題融入企業治理與日常營運決策，打造具包容力與韌性的永續企業。





教育訓練



新進人員教育訓練

為協助新進同仁加速融入組織及團隊，公司於新 人訓練初期階段，實行新進人員教育訓練，內容涵蓋公司及組織介紹、工作環境介紹、勞工安全衛生教育訓練等。新進事務及新進同仁團隊建立活動，幫助新進人員快速融入組織環境。同時，由單位主管派任新進同仁協助員，協助同仁熟悉工作內容，及指導工作上之疑難雜症。



專業職能訓練

每位北祥同仁，都能根據員工個人發展計畫，根據現階段職能缺口申請外部訓練。另公司亦針對內部知識技術的傳承及持續發展，設計專業課程，進行知識分享及傳授。亦規劃內外部專業認證與資格證照，幫助該職類同仁取得專業證照，提升個人能力。



核心職能訓練

為協助同仁提升溝通與表達技巧、團隊合作能力，乃至於職場必備的文書處理技巧等，公司不定期進行訓練需求調查及職能缺口盤點，發展專屬課程。並將北祥核心價值對應職能行為，納入訓練中。藉由職能標竿化，公司積極發掘、鼓勵同仁展現公司期待之核心職能行為。



實習生培育

為強化菁英學子於實務及技術能力，公司自 2016 年起開辦實習生計畫，合作學校包含：銘傳大學、元智大學、國立屏東大學等。工作內容涵蓋程式設計、AI人工智慧產品行銷等。目前已培訓超過 112 位同學，且超過 30% 的同學於畢業後持續留任北祥本公司，持續強化公司於學子培養、產業社會責任。



多元學習管道

2024年北祥在外部教育訓練方面，總受訓時數達 720 小時，經費投入 972,540 元。公司持續鼓勵同仁參與各類專業課程與進修，包含補助外部專業訓練、資格認證以及線上學習平台課程，並積極與經理人管理知識庫、EMBA 學習平台等單位合作，提供同仁不受時空限制的學習資源，確保專業知識與實務技能能持續精進。

在內部教育訓練方面，公司全年共舉辦五場訓練課程，總參訓人數達 134 人，累計總時數 340.5 小時，經費投入 149,500 元。課程主題涵蓋 AI 產業趨勢、IPO、公司治理及公開發行公司相關規範，協助同仁掌握產業最新動態與公司治理知識，並提升對永續經營的理解與實務應用能力。透過外部與內部培訓的相互補充，北祥致力於打造持續學習的文化，推動人才發展與企業永續並行。

薪酬、績效管理與福利制度

薪酬制度

公司堅持性別平等原則，所有職位薪酬不因性別而異，且基本薪資均高於法定標準。

北祥參考市場薪資水準，定期檢討薪酬結構，並依營運成果發放獎勵性報酬，確保薪酬制度的公平性與競爭力。

績效管理制度

公司設有完善的績效管理機制，針對正職員工每年進行兩次績效評核，透過明確目標設定與持續追蹤，促進員工成長與組織發展。

2024年度共有 218 位員工完成績效評核，年度目標設定完成率為 100%，展現公司落實績效管理的承諾與執行力。

福利與權益

北祥秉持「以人為本」的經營理念，重視員工福祉與權益，致力於營造幸福、健康、友善的工作環境。公司持續完善福利制度與溝通機制，以支持員工的職涯發展、生活照顧與身心 平衡，提升整體滿意度與組織凝聚力。







福利制度與生活照顧



- 生育、結婚、喪葬補助及住院慰問金(或慰問品)
- 員工專屬購物網站生日點數，可折抵現金使用
- 端午節與中秋節禮金 (或禮品)、生日禮金
- 免費室內機車停車場 (台北地區)
- 提供每日現泡咖啡、茶包及茶水間設施 (含微波爐、冰箱、烤箱)
- 每人配有座位用衛生紙、不定期下午茶及試吃活動

- 生日假、國內外員工旅遊補助、家庭日活動
- 社團活動補助及運動補助金
- 部門聚餐、慶功宴及年度尾牙 / 春酒大會 (人人有獎)
- 設置公共零食櫃，促進員工交流
- 公益活動參與與多項特約商店優惠

- 勞保、健保與勞退保險制度
- 團體保險及年度健康檢查(三年一次免費)
- 專業按摩師駐點服務(每兩週)，協助紓壓放鬆
- 各區設置急救箱、酒精、耳溫槍等醫護用品
- 員工健康檢查當日給予半天公假
- 眷屬可享團保與健康檢查優惠

- 優秀員工 / 團隊表揚、員工推薦人才獎勵制度
- 部門慶功宴及獎勵旅遊，作為團隊激勵與凝聚象徵
- 筆電購買補助方案及員購優惠











休假制度

- 彈性上下班制度(08:30–09:30 / 17:30–18:30 彈性一小時)
- 周休二日及國定假日
- 特休假未休完可延至次年度
- 加班可選擇補休或加班費
- 生日當月享有生日假一日



眷屬照顧與退休制度

- 員工眷屬可享健康檢查、團保及育嬰 / 幼兒園特約優惠
- 公司依「勞工退休金條例(新制)」辦理退休制度，每月提撥員工工資 6% 至個人退休金帳戶，並鼓勵自願提繳



教育訓練與職涯發展

- 提供內部及外部訓練、研討會、法規講座、讀書會與產學合作課程
- 提供指定證照考照補助與黑客松參與機會
- 提供特定證照獎勵獎金
- 提供免費報章雜誌、專業週刊與線上學習資源
- 公務外出交通、油資及計程車補助，業務人員提供手機補助



溝通與申訴機制

- 公司重視員工意見表達與勞資關係協調，每月定期舉辦勞資會議，確保溝通順暢
- 設有多元化申訴管道，包括主管回報、人資部門反映、專線及電子郵件等方式，保障員工申訴權益與隱私，並承諾不因員工提出意見而採取不利措施

職業安全與健康促進

職業安全 (安全衛生管理)

落實安全衛生制度，打造零災害工作環境。

禁用童工與防止強迫勞動

北祥嚴格遵守《勞動基準法》及國際勞工組織 (ILO) 相關規範，禁止僱用未滿 16 歲之童工，並防止任何形式的強迫勞動與人口販運行為。

合理薪資與工時管理

公司遵守法令規範之工作時間、加班及休假制度，依法給付加班費，並提供電子薪資明細，落實工資透明與勞動條件公平。

職場安全與衛生管理

設置專責安全衛生人員，依據《職業安全衛生法》制定管理計畫，確保作業場所安全防護設備完善。新進員工及調職同仁皆須完成安全教育訓練不少於三小時，以達成「零重大職業災害」之目標。







健康職場 (健康促進與人權保障)

建立身心健康、尊重人權與平等機會的友善職場。

人權與公平工作環境

北祥認同並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工組織》等國際人權公約規範，杜絕 任何侵犯及違反人權的行為。本公司致力營造公平任用、不歧視、不霸凌、不騷擾、落實同工同酬、多元、開放與平等之工作環境，並提供有效申訴機制，以維護員工權益。

多元包容與平等機會

聘用、薪酬福利、教育訓練、升遷、績效考核、解職或退休等勞動權益事項上，落實不歧視原則，保障身心障礙者及原住民同仁之合理平等待遇，並營造友善職場。

母性健康與性別平等保護

依循《性別工作平等法》，提供生理假、產檢假、產假、育嬰留停及哺 (集) 乳時間等權益，並確保女性員工於懷孕、生產及育嬰期間不受差別待遇。

員工溝通與申訴機制

每月召開勞資會議，保障申訴機密性與公平性，並提供多元申訴管道，防止性騷擾及不平等待遇。

資訊與隱私保護

通過 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，建立資訊安全控管及教育訓練機制，確保員工與客戶個資之機密性、完整性與可用性。

結社自由與學習文化

尊重結社自由，鼓勵員工自主參與社團、跨部門學習與內部講師分享，推動多元交流與知識共創。

工作生活平衡與健康促進

舉辦健走、登山、運動、家庭日、員工旅遊等活動，並提供每週兩次紓壓按摩服務，培養工作生活平衡文化。

員工健康照護

提供入職體檢與定期健康檢查，優於法令標準，預防職場疾病與健康風險，提升幸福感與留任意願。







社會參與

參與2024年渣打路跑





北祥積極推動健康職場與員工身心平衡，2024年組隊參加「渣打路跑」公益賽事，鼓勵員工培養運動習慣，透過路跑活動傳遞「永續與健康同行」理念。此舉不僅促進員工身心健康，也展現企業支持公益、響應社會正向行動的承諾，強化員工凝聚力與幸福感。

劍南路蝴蝶園志工服務





為實踐環境永續，北祥同仁投入劍南路蝴蝶園志工服務，協助園區維護、棲地保護與生態教育推廣。此活動不僅提升員工對生物多樣性與自然保育的認知，更體現企業在「E（環境）」面向的責任，透過實際行動守護生態，促進社會與自然的和諧共生。

北峰國小美麗台灣電影放映





北祥與北峰國小合作舉辦「美麗台灣」影片放映，推廣生命教育，啟發學童對多元平等與人權的社會責任的認知。此舉展現企業在教育公益上的持續投入，並透過影像故事傳遞永續理念，實踐企業對社會共好的承諾。

台灣超人電影包場





北祥舉辦「台灣超人」電影包場活動，藉由文化體驗促進員工情感交流，並傳遞正向價值與在地文化意識。此活動不僅豐富員工生活，亦彰顯企業在「S（社會）」面向的努力，營造多元、開放的企業文化，提升員工幸福感與歸屬感。

防災演練





北祥定期舉辦防災演練，強化員工應變能力與安全意識，確保緊急狀況下的防護措施落實。此舉體現企業對「零災害工作環境」的承諾，並符合職業安全衛生法規，保障員工生命安全，展現企業在「G（治理）」面向的責任。

營養師講座





為促進員工健康管理，北祥舉辦營養師專題講座，協助同仁建立正確飲食觀念，提升身心健康。此活動呼應企業健康促進政策，支持員工在工作與生 活中維持均衡飲食，並強化「S（社會）」面向的員工關懷措施，打造幸福職場。

CHAPTER 05
環境永續



5.1環境管理與治理
5.2氣候風險與機會
5.3節能與綠色辦公
5.4溫室氣體管理

環境管理與治理

北祥屬於數位雲端產業，為客戶提供資訊服務及自有解決方案暨產品，屬於低碳排的產業，惟面臨極端氣候，可能直接或間接造成公司營運與財務之衝擊。我們依據氣候相關財務揭露四大核心要素「治理」、「策略」、「風險管理」以及「指標與目標」，識別氣候變遷帶來的風險和機會，並制定相應策略，以提高公司在氣候議題上的適應能力和韌性。

氣候風險與機會

ESG永續發展小組每年定期蒐整同業之永續報告書，蒐整年度因應氣候風險情況，以彙整並鑑別北祥年度關鍵氣候風險與機會。永續長領導ESG永續發展小組，各相關單位蒐整年度因應氣候風險情況以訂定氣候風險策略。

北祥2024年氣候風險策略			
蒐集議題	蒐集可能影響本公司營運之氣候相關風險及機會議題	**分析衝擊**	評估各項氣候風險與機會對公司財務表現可能造成之影響
鑑別風險機會	透過內部跨部門訪談與討論，盤點營運上可能遭遇的實體風險與轉型風險	**擬定措施**	積極降低風險衝擊並有效掌握轉型機會





北祥氣候風險與機會議題與因應策略

			因應措施		財務影響
轉型風險	政策法規	隨著氣候相關法規的加嚴，公司需投入更多資源確保合規，避免受罰。	北祥依循上市櫃公司永續發展路徑圖建立溫室氣體盤查機制。	»	增加營運成本
轉型風險	市場	客戶對環境友好型產品和服務的需求增加，若無法滿足市場期待恐失去市占率。	公司積極代理及經銷雲端AI 產品及解決方案，協助客戶提升營運效率及減少碳排放。	»	營收減少
實體風險	天災停工	辦公場所或數據中心因極端氣候事件暫時停工，導致業務中斷和收入損失。	考量地區的防洪能力和整體氣候風險， 定期重新評估營運據點受極端氣候之影響程度。	»	極端氣候可能導致運輸及營運中斷，從而使營收下降、成本及費損上升。
機會	創新產品及服務	代理及經銷雲端AI產品及解決方案，協助客戶提升營運效率及減少碳排放。	滿足市場對碳排放管理工具的需求，增加收入來源。	»	營收增加

為了落實並加強公司在氣候治理方面的行動，北祥響應政府2050年淨零排放政策目標並依循上市櫃公司永續發展路徑圖建立溫室氣體盤查機制。對於未達標的部分會再進行動態調整，以確保公司能持續朝向強化氣候因應的方向邁進：

溫室氣體減量關鍵指標

期程年度:中期

目標:依循上市櫃公司永續發展路徑圖建立溫室氣體盤查機制

期程年度:長期

目標:配合政府2050年淨零排放政策目標

節能與綠色辦公

北祥營運地點主要在辦公室中，能源用量相對較低。北祥仍深刻了解節能減碳的重要性，積極付諸行動實踐減碳目標。我們致力推動以下之節能措施，為環境永續盡一份力。

節省能源

• 照明設備：辦公區域所使用之照明設備半數以上使用 LED 燈具或節能產品。

• 電腦設備：全數辦公電腦設備設定節電模式，當停止運作 5~10分鐘後，自動進入低耗能休眠狀態。

• 空調設備：辦公區域全數空調設定控溫，且不低於26℃。定期進行空調設備的維護，以確保高效運行，防止能量浪費並設定非上班時間自動關機。

• 其他公用設備：飲水機、影印事務機、微波爐、烤箱、電鍋等公用設備，裝設定時控制器或手動調整使用時間，於非上班時間關閉電源，減少待機電力之浪費。

節約用水

• 北祥營運過程中，除一般民生用水外不會產生額外廢水，用水來源100%來自自來水公司，未使用地下水源或其他方式水源，污水皆依主管機關規定排放處理，無水污染疑慮。辦公區域用水設備全數使用省水產品、感應給水水龍頭等裝置，以達節水目的。

• 茶水間製作節水標語，隨時提醒同仁節約用水，為地球盡一份心力。

節約用紙

• 辦公用紙優先選購環保標章等綠色產品。

• 影印事務機預設資料雙面列印，規劃紙張回收區以供背面空白紙張再利用，或採取其他紙張利用措施。

• 以電子化作業取代紙張印刷，落實無紙化。

• 記錄領紙量及影印使用次數，每年定期檢討，以調整控管用紙量。

分類及回收再利用

•辦公區域廢棄物實施垃圾分類及資源回收，亦於資源回收處製作資源回收標語，提醒同仁做好垃圾分類。

•將辦公用品如資料夾、紙袋、迴紋針等收集回收再利用，以重複使用。



宣導倡議

•向同仁推廣綠生活訊息，每年至少舉辦1場環保知識培訓、體驗工作坊或演講等活動，或運用綠生活素材於自有社群、媒體等資源宣傳同仁一起實踐綠生活。

•每年辦理同仁綠生活創意發想，並規劃獎勵或競賽機制，增加競爭與榮譽感。

•辦公區域張貼綠色辦公相關文宣標語，如於開關處張貼隨手關閉電源等。

•推行上下三層樓步行運動，鼓勵同仁增加運動減少電梯搭乘。

•宣導同仁車輛使用時，避免重踩油門、頻踩煞車，減少怠速運轉，並保持車內適當溫度避免溫度設定過低，及減少不必要之載重。

•鼓勵員工使用公共交通和共享交通工具。

綠色生活競賽

北祥秉持永續經營理念，每年舉辦「綠色生活競賽」，旨在提升員工對環境議題的關注。透過競賽機制，鼓勵全員於日常工作中落實節能減碳與資源循環，將環保意識轉化為具體實踐力。

公司結合知識宣導與行為引導，將環境保護融入企業文化，形成內部綠色行動的正向循環。藉由持續倡議，不僅強化員工環保參與度，更致力於優化營運流程之環保效益，實現企業與環境共好的目標。

2024 年 PTSC 舉辦第二屆「綠色生活響應活動」，參與人數達 30 位。活動時程較首屆倍增至一個月，累計減碳量達 395.6 公斤 CO_2e，展現員工在節能與資源節約方面的顯著成效。本屆更新增「綠色飲食」主題，邀請營養師推廣低碳飲食與均衡營養，將健康促進與永續消費掛鉤。未來公司將持續優化活動機制，深化環保文化，實踐對地球永續發展的長期承諾。







溫室氣體及能源管理

2024年北祥能源耗用總量為2,214GJ，北祥的主要營業項目為數位雲端，主要能源耗用為外購電力。

內部能源耗用		2024
外購能源	外購電力（度）	615,017
消耗能源熱值（GJ）		2,214
密集度（GJ／新台幣百萬營收）		1.2

註1： 能源耗用數據統計範疇涵蓋：全營業據點溫室氣體管理

北祥2024年盤點排放源，進行個體各營運據點溫室氣體排放之清查盤點，2024 年北祥溫室氣體排放總量為302.4781公噸CO2e，範疇一佔總碳排量3.62%，主要盤點台北總部冷媒逸散，範疇二佔總碳排量96.38%，主要排放源為各營運據點辦公室用電。

類別	排放量公噸 CO2e	%
範疇一	10.96	3.62
範疇二	291.5181	96.38
溫室氣體排放量總計	302.4781	100



附錄

GRI內容索引表



GRI內容索引表

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
	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 1.1關於北祥科技服務	02 05
	2-2納入組織永續發展報告的實體	關於本報告書	02
	2-3報告期間、頻率和聯絡人		
	2-4資訊重編	無此情形	-
	2-5外部確信	本年度無確信	-
	2-6活動、價值鏈和其他業務關係	1.1關於北祥/1.2營運概況	05/06
	2-7員工	4.1人力結構分析	21
	2-8非員工之工作者	4.1人力結構分析	22
	2-9治理架構與組成	3.3永續治理架構	18
	2-10最高治理單位的提名與遴選		
	2-11最高治理單位的主席		
	2-12最高治理單位在管理影響方面的角色		
	2-13責任管理影響的授權		
	2-14最高治理單位的永續發展報告角色		
	2-15利益衝突	2.2董事會與功能性委員會	12
	2-16關鍵關切事項的溝通	3.2重大性議題與利害關係人議合	18
	2-17最高治理單位的集體知識	2.2董事會與功能性委員會	12
	2-18最高治理單位績效的評估		
	2-19薪酬政策	4.3薪酬、福利與績效管理	27
	2-20確定薪酬的程序		
	2-21年度總薪酬比率		
	2-22關於永續發展策略的聲明	3.3永續治理架構	18
	2-23政策承諾		
	2-24嵌入政策承諾		
	2-25補救負面影響的程序	3.2重大性議題與利害關係人議合	18
	2-26尋求建議和提出關切機制	2.2董事會與功能性委員會	12
	2-27遵守法律法規	2.4誠信經營與法規遵循	15
	2-28協會成員	台北市進出口商業同業公會、電腦公會、中華民國資訊軟體協會、社團法人中華民國工商協進會、全國中小企業總會	-
	2-29利害關係人參與的方法	3.1利害關係人議和	18
	2-30集體協商協議	本公司未成立工會，故未簽訂團體協約。但定期召開勞資會議，確保溝通管道暢通。	-

GRI內容索引表

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI3-1	確定重大主題的過程	3.2重大議題鑑別與分析	18
GRI3-2	重大主題列表	3.3 2024年重大永續議題	18
GRI3-3	重大主題管理	02公司治理	10-16
GRI3-3/201-1	直接經濟價值產生與分配	1.3財務績效	07
GRI3-3/205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4誠信經營與法規遵循	15
GRI3-3/418-1	經證實之侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3資訊安全	13
GRI3-3	重大主題列表(溫室氣體)	5.4溫室氣體管理	39
GRI305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放		
GRI305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放		
GRI3-3	組織內部的能源消耗量		
GRI302-1	組織內部的能源消耗量		
GRI302-3	能源密集度		
GRI3-3 / 404-1	每位員工每年接受訓練的平均時數	04友善職場	21-33
GRI402-2	員工技能提升及過渡協助方案		
GRI3-3 / 401-1	新進員工僱用及離職員工		
GRI 401-2	提供給全職員工的福利 (不含臨時工)		
GRI3-3 / 403-1	職業健康與安全管理體系		
GRI 403-9	職業傷害數據		





科技有腦，服務有心

PTSC 北祥科技服務
Pershing Technology Services Corporation

2024永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

(02)2658-1910
台北市內湖區文湖街18號2樓
www.pershing.com.tw