



2024

Environmental Social Governance

永續報告書

E S G R e p o r t

目錄

1、關於本報告書.....	4
1.01 經營者的話.....	4
1.02 關於本公司.....	5
1.03 報告書資訊.....	7
2、永續經營.....	8
2.01 永續發展策略.....	8
2.02 推動永續發展機制.....	9
2.03 董事會及功能性委員會.....	11
3、利害關係人與重大主題.....	16
3.01 利害關係人議合.....	16
3.02 決定重大主題的流程.....	17
3.03 重大主題列表.....	18
3.04 重大主題之管理.....	19
4、治理面.....	22
4.01 經濟績效.....	22
4.02 誠信經營.....	23
4.03 風險管理.....	24
4.04 參與各類社團組織.....	26
4.05 供應商管理.....	26

5、 社會面..... 27

5.01 人力發展 27

6、 環境面..... 31

6.01 氣候變遷 31

6.02 溫室氣體排放量與確信資訊..... 40

7、 附錄 42

7.01 附錄一、GRI 內容索引表 42

7.02 附錄二、氣候相關資訊 44

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

天剛自 107 年中開始，由多年來深耕於資訊服務業開始嘗試轉型至遊戲產業，轉型計畫雖面臨市場高度競爭及 OpenAI 新興科技對產業的影響，本公司仍堅持為股東創造最大利益的前提下，持續穩定前進。

在營運策略上，綜合遊戲及文創娛樂產業所累積之經驗及降低營運風險下，延續往相關產業-光影藝術領域進行投資，並期許在該產業的營運能有穩健的表現。

另外，低碳及永續經營相關概念產業已然成為世界主要發展趨勢，本公司在該產業-黑水虻農業生技的投資將為公司帶來新的綠色商機，亦期望可以為企業、社會及環境帶來正面的影響，未來將持續對該產業之投資與業務擴展。

1.02 關於本公司

一、公司簡介

天剛資訊股份有限公司(以下簡稱本公司)於民國 78 年 12 月 28 日奉經濟部核准設立。主要營業項目為設計開發、製造及經銷電腦圖形顯示卡、電子零組件及電工器材設備等；電腦系統之通信傳輸連線作業相關之軟硬體設計、製造、經銷等；電腦軟硬體及其週邊設備之設計、製造、裝備、租賃及經銷；前各項有關之保養、維修業務；資訊及遊戲軟體服務等。

本公司股票自民國 85 年 4 月起在財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心上櫃買賣。

二、價值鏈簡介

產業上、中、下游之關聯性：

資訊服務業身處於資訊產業鏈的最下游。對上連結資訊產品原廠及經銷商，對下直接面對客戶，而系統整合業的下游標的則以企業用戶為主。

系統整合業係即在此面對各類資訊成品，依照客戶需求挑選出最適合客戶企業運作的品項，加入本身在系統整合、專案配置、產業經驗、服務支援、安裝設定等各項附加價值，將經過統合過的資訊工具交到客戶手中。對客戶而言，系統整合業者就是企業對資訊產業鏈的強力介面。

手遊產業，遊戲軟體出版業產業供應鏈主要包括上游內容素材的提供、中游的遊戲開發商、運營商、發行商、通路商及最終端下游的消費者，其中上游內容素材主要來自中外歷史故事、網路小說、音樂公司、體育比賽等多元創作來源，中游遊戲開發商則主要進行遊戲開發。而遊戲運營商主要工作為負責線上遊戲網路營運，包含客服及網管等，至於遊戲發行商則負責遊戲的行銷工作，遊戲通路商則為發行遊戲點數卡或遊戲包等產品，近年來隨著網路服務的多元發展，帶動網頁遊戲及社群遊戲也快速興起，由於這些遊戲多是免費遊戲，廠商營收貢獻主要來自廣告收入，且主要通路均以網路平台為主，其企業經營模式不同於以往的大型角色扮演或休閒線上遊戲，故其上下游產業關聯亦與大型線上遊戲存在差異。

產品之各種發展趨勢及競爭情形：

資訊產業在劇烈的競爭及規格化發展之後，已逐漸進入完全競爭市場，市場產品差異性日漸降低，市場競爭淪為純粹比價模式，價低者得，毛利率日趨下降，業界普遍稱之為”微利時代”的來臨。

為了跳脫困局，業者無不加強產品差異性的提升。對系統整合業者而言，此透過提高自身附加價值，以取代性較低、差異性較低的”整體解決方案”為主要營運目標。綜上所述，以客戶的商業成長夥伴身分，針對客戶的企業經營議題，提升本身的產業經驗、服務品質、專案控管、產品廣度等高附加價值，除了可為客戶帶來更實質的商業助益外，也能透過專業程度的提升建立品牌口碑，提升毛利率，進一步降低經營壓力。

遊戲產業在新冠疫情全球大流行和隨之而來的居家上班期間，許多消費者都依靠遊戲來逃避現實、與朋友在網上社交及消磨時間。移動遊戲相對較低的進入門檻，使其成為許多消費者接觸遊戲的首選，而遊戲技術的發展更是讓高端和低階智能手機都能擁有主機和 PC 級別的遊戲體驗。另隨著 5G 的發展，越來越多的消費者也接觸到了 5G 最般配的殺手鐧級技術應用場景：雲遊戲。在整個移動遊戲產業的價值鏈中，遊戲發行商及開發商在未來皆扮演著非常重要的角色，掌握未來移動趨勢才可在遊戲產業佔有一席之地。

公司簡介

公司名稱	天剛資訊股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	78/12/28
總部位置	台北市大同區承德路 2 段 81 號 8 樓之 2
產業類別	資訊服務業
主要產品及服務	系統整合、維運服務及遊戲軟體開發、銷售。
實收資本額	289,435,170 元
淨銷售額	1,367 仟元
員工人數	12 人

價值鏈簡介

價值鏈	類型	數量
供應商	承包商	0
供應商	經銷商	19
供應商	批發商	0
客戶	公司行號	3
客戶	終端消費者	0
其他商業關係	合作夥伴	0

1.03 報告書資訊

歡迎閱讀天剛資訊股份有限公司發行的首本 ESG 永續報告書，本報告完整涵蓋本公司在初期公司治理與永續發展委員會正式成立之相關資訊，期待透過報告書與利害關係人溝通，開展良好的永續發展計畫。

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）、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」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為民國 113 年 01 月 01 日至 113 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。本次報告書發行時間：113 年 08 月。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與天剛資訊股份有限公司(以下簡稱天剛資訊)財務報告一致。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	詳細請見公開資訊觀測站公開財報資訊： https://reurl.cc/1Y04eA
環境數據	本公司無水資源水資源與廢棄物統計資料
其他數據	無

1.03.4 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.5 永續報告之責任單位

聯絡單位：天剛資訊永續發展委員會
聯絡窗口：陳斐暄 電話：(02)7737-0927
電子信箱：ir@cgs.com.tw
公司 ESG 專區網站：<https://reurl.cc/WOLK1e>
公司地址：台北市大同區承德路二段 81 號 8 樓之 2

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

一、員工權益及福利：依市場薪資水準及營運狀況制定具競爭力之薪酬政策，並連結經營績效與員工報酬，透過宣導與訓練強化認同，薪酬委員亦定期接受專業課程精進。

二、誠信治理：落實誠信經營，除於契約中納入誠信條款，亦設置專責單位推動政策，建立檢舉機制保障舉報人，並定期對內外部利害關係人進行宣導與教育訓練。

三、法規遵循：定期修訂內部控制與稽核制度，確保符合法規要求與營運管理需要，強化治理效能。

鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響，期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

本公司致力於將永續理念融入企業核心營運，透過制度化管理與跨部門協作，建立一套具體且可衡量的永續發展推動機制，以實現經濟、環境與社會三大構面的長期平衡。

一、永續治理架構

公司設立「天剛資訊永續發展委員會」，由高階主管擔任召集人，並由相關部門組成跨部門工作小組，定期召開會議，研擬永續策略、追蹤目標執行狀況，並向董事會/經營團隊報告。

二、永續發展政策與目標

公司延續既有公司治理等議題之永續發展政策，並正式成立「天剛資訊永續發展委員會」，以更正式與完整的架構執行後續的永續目標。

三、指標管理與資訊揭露

為奠定永續績效管理基準，公司將導入 ESG 指標追蹤機制，並依據 GRI 準則、SASB 標準或 TCFD 框架揭露相關資訊，定期出版永續報告書，向利害關係人傳遞進展成果與承諾。

四、利害關係人溝通

建立與員工、客戶、投資人、供應商及政府單位的溝通管道，透過鑑別與分析等方法了解其關注議題，並納入永續策略規劃中。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，天剛資訊股份有限公司於民國 113 年 12 月成立天剛資訊永續發展委員會，做為公司內部的永續發展治理單位。天剛資訊永續發展委員會由一名董事、財務長及公司治理主管組成。天剛資訊永續發展委員會訂定永續發展相關計畫與時程，並經由董事會通過，規範天剛資訊永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每季定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

天剛資訊永續發展委員會由公司治理主管擔任主任委員，委員會轄下按照功能權責成立四個執行小組，包含公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組與永續治理揭露小組，各組指派一名公司員工擔任小組組長。各執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每季向天剛資訊永續發展委員會報告。

2.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。113 年天剛資訊永續發展委員會成立後共召開一次會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有一件，主要為永續發展委員會之正式成立與工作分配。

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
113 年 03 月 08 日	本公司溫室氣體盤查資訊及進行查證，按季提報董事會控管。	
113 年 05 月 06 日	本公司溫室氣體盤查資訊及進行查證，按季提報董事會控管。	
113 年 08 月 05 日	本公司溫室氣體盤查資訊及進行查證，按季提報董事會控管。	
113 年 11 月 05 日	1、本公司溫室氣體盤查及查證時程規劃進度報告。 2、「永續發展委員會組織規程」訂定案。 3、本公司擬於董事會轄下設置永續發展委員會，以強化董事職能及管理機制。 4、「永續報告書編製及確信之作業程序」訂定案。	董事會通過執行

2.03 董事會及功能性委員會

為強化永續治理與企業責任，本公司由董事會擔任永續發展的最高治理單位，負責審議與監督永續發展策略、重要政策與執行情況，並透過功能性委員會機制，確保永續議題納入公司治理核心。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

本公司董事會視永續發展為企業核心治理責任之一，擔任永續策略規劃與風險管理的最高監督單位，透過制度化的管理架構與監督機制，確保公司永續目標的落實與推進，並定期為董事安排 ESG 主題培訓課程，如氣候治理、淨零碳排、永續金融等，以提升董事對永續發展議題之敏感度與決策能力。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

一、董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，往後每年由天剛資訊永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司將每年由天剛資訊永續發展委員會負責重大議題評估，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。天剛資訊永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由天剛資訊永續發展委員會主任委員彙整資訊呈報給董事會。

二、永續報導管理 每年度將由天剛資訊永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組組長檢核資料，而後由主任委員進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為確保永續管理各項行動方案具體落實並產出實質績效，本公司建構由董事會主導、高階主管負責執行的永續治理架構，並透過定期檢核機制，強化績效管理與持續改善。每年至少一次審閱永續發展執行成果，針對重大環境、社會與治理（ESG）指標進行績效評估與決策回饋。根據每年評估結果，推動必要策略調整，例如調整碳管理策略、優化供應鏈永續條件，並更新中長期永續目標。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。113 年董事會全體董事進修時數達 3 小時以上。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	113/08/05	企業 ESG 環境、社會、治理-相關法院案例與法律責任解析	3 小時
研討會	113/11/12	誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3 小時（楊博閔董事）

2.03.2 董事會結構及運作情形

本公司董事會為公司最高治理機構，董事成員具備涵蓋企業經營、財務金融、法律風險管理等多元專業背景，負責制定營運策略、監督執行成果並確保企業符合法規與利害關係人權益，協助公司推動策略目標與永續發展。本公司推行「董事會多元化政策」，強調性別、年齡、產業經驗與專業領域之平衡，以提升治理品質與策略視野。為強化董事會治理職能，本公司已設置審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會。

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 113 年 05 月 27 日至 116 年 05 月 26 日，由 9 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 11%。
個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 3-4 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	89%
	女性	11%
年齡	29 歲(含)以下	0%
	30-50 歲	44%
	51 歲(含)以上	56%

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，113 年累積召開 7 次董事常會及 2 次臨時董事會議，平均出席率為 88%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 9 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請詳本公司 2024 年股東會年報第 17 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

一、董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「公司章程」規定辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議，董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，依公司章程規定，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。113 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 113 年年報 8-9 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。113 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 113 年年報 11 頁。

二、薪酬比率

113 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 1.86；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為 1.86。

薪酬比率

項目	113 年	112 年	111 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	1.86	無統計	無統計
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	0	無統計	無統計

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

一、薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 3：0。本屆薪酬委員會任期為 113 年 08 月 05 日至 116 年 05 月 27 日，薪酬委員會至少每季召開一次會議，113 年薪酬委員會共舉行了 4 次會議，整體出席率為 92%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 27 頁。

二、審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 3：0。本屆審計委員會任期為 113 年 05 月 27 日至 116 年 05 月 26 日，審計委員會至少每季召開一次會議，113 年審計委員會共舉行了 4 次會議，整體出席率為 96%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 20 頁。

三、永續發展委員會

本公司於 113 年 11 月 15 日成立永續發展委員會，天剛資訊永續發展委員會由公司治理主管擔任主任委員，委員會轄下按照功能權責成立四個執行小組，包含公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組與永續治理揭露小組，各組指派一名公司員工擔任小組組長。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 」的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、股東與投資人。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位
投資人	資金提供者	股東會/法說會/投資人專區	每年召開一次/每季	財務表現、永續發展、公司治理	投資人關係部門
員工	公司營運重要資產	各項溝通會議/電子公佈欄	不定期舉行	職業安全衛生、薪資報酬、人力資源發展	人力資源單位
主管機關	法規遵循	申報資料、法規說明	按照需求	合規要求、法規變動	法務部門

3.02 決定重大主題的流程

本公司於113年12月成立天剛資訊永續發展委員會，往後將參考AA1000當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循GRI 3：重大主題2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

本公司將考量國際關注的永續議題與趨勢，並參考國內外核心企業重大主題明細，並合併公司內部實際情況以排定後續永續議題執行計畫，最終彙整出114年執行主題涵蓋四個0治理面向、二個社會面向及一個環境面向共七個永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司將進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊：

1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

三、排定衝擊優先順序

本公司通過鑑別天剛資訊重要利害關係人，並雙重分析對天剛資訊營運與對經濟、環境、社會的衝擊程度，有效評估各議題對公司營運的重要性進而排定優先順序。

四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司113年共三個永續議題，包括員工薪酬、誠信經營與公司治理。本公司將針對該三項重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

永續議題排序

永續議題	正向衝擊	負向衝擊	選定為重大主題
員工薪酬	企業提供優渥的獎酬制度及多項的員工福利及關懷措施，吸引許多優秀人才，提升企業競爭力。	企業提供之薪酬及福利制度未達同業水準，無法吸引人才，更可能導致人才出走，離職率提升。	V
誠信經營	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值。	公司治理效率不佳，且發生舞弊事件造成重大損害賠償。	V
法規遵循	降低企業面臨的法律訴訟，罰款和其他處罰的風險。企業良好的法規遵循紀錄可以樹立正面形象，贏得客戶、投資者和社會信任。	若受到法規制裁，可能對商譽、財務及人員造成負面損失。	V
人才培育發展	完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機。	員工教育訓練與職能需求不符，造成人才晉用瓶頸，導致企業競爭力下降。	
溫室氣體管理	推動使用節能設備，提升能源效率，減少用電量碳排放，邁向低碳營運。	過度使用消耗，導致公司營運成本提高。	
人權承諾	打造職場多元共融文化，無申訴、歧視事件發生，員工敬業度提高。	忽略超時工作、職場性騷擾等議題，遭遇檢舉訴訟或離職率持續上升。	
社會參與	善盡企業於社會之應盡責任，建立社會良善循環。	企業社會責任不足，影響企業對外形象。	

3.03 重大主題列表

天剛資訊永續發展委員會參考國際關注的永續議題與趨勢，並合併考量公司實際內部情形，彙整出治理面、環境面與社會面共三大面向的七個永續議題，進一步評估該永續議題衝擊程度與利害關係人關注度後，選定員工薪酬、誠信經營與公司治理作為重大主題。

113 年重大主題清單
員工薪酬
誠信經營
法規遵循

3.04 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

員工權益及福利

衝擊說明	企業提供優渥的獎酬制度及多項的員工福利及關懷措施，可吸引許多優秀人才，提升企業競爭力。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	員工薪酬政策	總經理	員工
	經營績效與員工薪酬之關聯性原則	董事會	員工
管理行動	1. 建立合乎市場行情（同業相同職位薪資水準）之薪酬政策，以吸引、留住人才，激勵員工，並公司提升競爭力。同時檢視公司營運狀況並參酌市場薪資動態、整體經濟及產業景氣變動、政府法令規定等，機動調整之。 2. 制定經營績效與員工薪酬之關聯性原則，並透過宣導或開課布達相關政策，以激勵員工。 3. 薪酬委員會委員需每年進行薪酬政策相關之專業訓練課程。		
追蹤行動有效流程	1. 每年購買產業薪資資料以作為制定薪酬標準之依據。 2. 每年定期召開薪酬委員會檢視員工薪酬待遇與福利。 3. 稽核人員需定期追蹤相關流程及整體員工平均薪資之合理性，若有缺失須追蹤並向董事會報告。		
指標目標	1. 短期目標：員工薪資須在產業平均薪資 P50 以上。 2. 中期目標：員工薪資須在產業平均薪資 P65 以上。 3. 長期目標：員工薪資須在產業平均薪資 P90 以上。		

誠信治理

衝擊說明	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	誠信經營守則	董事會	董事、經理人、員工、廠商及供應商
	道德行為準則	董事會	董事、經理人及員工
管理行動	1. 與代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂契約，其內容包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉及不誠信行為，得隨時終止或解除契約之條款。 2. 設置設置隸屬董事會之推動企業誠信經營專責單位，由各部門依其權責兼任相關企業誠信經營之推動。 3. 員工於發現董事、監察人或經理人有違反法令規章或本準則之行為時，得檢具足夠資訊向監察人、經理人、內部稽核主管或其他適當人員檢舉呈報，受檢舉人並應善盡保護呈報檢舉人員之安全。 4. 定期向董事、經理人、員工、廠商及供應商宣導或開課布達本公司相關政策。		
追蹤行動有效流程	1. 每季稽核人員查核誠信經營之推動是否落實，並向董事會報告。 2. 每半年由人資單位向董事、經理人及員工宣導或開課並由公司治理單位布達本公司相關政策。 3. 每年本公司董事及經理人等管理階層定期參加企業誠信經營與社會責任之外部進修課程。		
指標目標	1. 短期目標：每半年由人資單位向董事、經理人及員工宣導或開課布達本公司相關政策。 2. 中期目標：每年本公司董事及經理人等管理階層定期參加企業誠信經營與社會責任之外部進修課程。 3. 長期目標：成為永續投資基金選擇的標的。		

法規遵循

衝擊說明	良好內部控制制度，有效強化公司治理，持續提升企業價值。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	內部控制制度處理準則	董事會	董事、經理人、員工、廠商及供應商
	內部稽核制度及實施細則	董事會	董事、經理人及員工
管理行動	1. 定期修訂內部控制制度，以符合法規及營運管理所須要。 2. 定期修訂內部稽核制度及實施細則，以符合法規及營運管理所須要。		
追蹤行動有效流程	1. 每季稽核人員查核誠信經營之推動是否落實，並向董事會報告。 2. 每半年由人資單位向董事、經理人及員工宣導或開課由公司治理單位布達本公司相關政策。 3. 每年本公司董事及經理人等管理階層定期參加企業誠信經營與社會責任之外部進修課程。		
指標目標	1. 短期目標：每半年由人資單位向董事、經理人及員工宣導或開課由公司治理單位布達本公司相關政策。 2. 中期目標：修訂內控制度，定期檢查和評估各部門運作應符合法規要求。 3. 長期目標：將法律遵循融入企業文化，成為企業永續經營之基石。		

4、治理面

4.01 經濟績效

天剛資訊因應轉型所需，持續將營運策略調整至多元化發展，使得 113 年合併營收為新台幣 1,367 仟元，營業毛利為新台幣 17 仟元，雖較 112 年度合併營收新台幣 12,260 仟元降低，惟及營業毛利已順利轉為正數。而在營業外收入增加後，本年度稅後淨利 87,453 仟元較 112 年度稅後淨利 355 仟元增加 24,534.65%，全年獲利較以往年度有大幅的成長。

營運表現

財務表現	(千元)
資產總額	312,537
債務比例	17%
權益比例	83%
營業收入	4,444
營業成本	11,269
員工薪資福利	16,114
支付出資人款項	1,094
支付政府的款項	5,464
社會投資	33,941
留存的經濟價值	(29,497)

4.02 誠信經營

本公司秉持誠信經營與法令遵循的原則，視企業倫理為永續經營的根基。為落實誠信文化與防範不當行為，公司已建立完整的誠信經營政策與管理机制，強化內部控制與道德風險管理，提升企業透明度與利害關係人信任。

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	聘僱暨保密合約書 / 員工保密與智慧財產權歸屬約定承諾書 / 工作切結書 / 電腦程式著作權保護切結書	100%
現任員工	入職時	聘僱暨保密合約書 / 員工保密與智慧財產權歸屬約定承諾書 / 工作切結書 / 電腦程式著作權保護切結書	100%
治理單位及管理階層	上任時	誠信聲明書/行為準則聲明暨承諾書/防範內線交易/履行保密義務	100%
新進供應商	簽約前	企業社會責任承諾書	100%
現有供應商	簽約時	行為規範承諾書	100%

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營守則	上市上櫃公司「誠信經營守則」以及「誠信經營作業程序及行為指南」。	本守則提報審計委員會同意，經董事會通過後實施。	稽核室負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行。	本公司官網亦設置「檢舉專區」， http://www.cgs.com.tw/檢舉專區/ 建立便利檢舉管道，對投資人、供應商、客戶及員工均提供聯絡窗口。設有內外部獨立檢舉信箱 ir@cgs.com.tw 供內部及外部人員使用。

4.03 風險管理

本公司建立健全的風險管理機制，作為確保企業營運穩健及永續發展的重要基礎。透過系統性辨識與評估營運過程中可能面臨的各類風險，制定對應的預防與應變措施，以降低風險對公司營運及利害關係人造成之衝擊。本公司依據「風險管理政策」與「內部控制制度」，訂有風險辨識、評估、監控及回報之作業流程，並由董事會負最終監督責任。各部門定期進行風險盤點與評估，重大風險事項需提報管理階層及董事會。

4.03.1 風險管理機制

本公司建置完善的風險管理機制，納入日常營運與策略規劃流程，藉由制度化管理流程與明確的責任分工，達成有效預防與降低風險衝擊之目標，確保企業永續經營。

一、組織架構與責任分工

董事會為風險管理最終監督單位，負責核定風險管理政策與重大風險應對策略。

高階管理階層負責風險管理制度之執行與資源配置，並定期向董事會報告風險評估結果。

各業務單位負責辨識、回報與控管部門所面臨之特定風險。

內部稽核單位預計於 114 年底開始檢視風險管理執行情形，並提出改善建議。

二、風險管理流程

本公司風險管理採以下四步驟循環進行：

風險辨識：各部門定期針對營運、財務、法規、環境、社會等面向進行潛在風險盤點。

風險評估：依風險發生的機率與衝擊程度進行評估。

風險應對：針對高風險事項提出避免、降低、轉移或接受等策略，並制定應變計畫。

監控與回報：持續追蹤風險控管成效，定期檢討與滾動調整風險清單及對策。

4.03.2 法規遵循

天剛資訊多年來深耕於資訊服務相關硬體與軟體市場，為避免違反美國出口管制條例（Export Administration Regulations，簡稱 EAR），進行相關商業行為時之應對策略：

- 一、管制貨品及技術的調查：依據商業管制清單（Commerce Control List，簡稱 CCL）及出口管制分類編號（Export Controls Classification Number，簡稱 ECCN）查詢是否需要授權許可。
- 二、管制對象的調查：透過經濟部國際貿易署網站查詢管制名單
- 三、客戶的通路地調查：查明下游通路及信用紀錄
- 四、客戶保證合約：要求客戶及其下游通路簽屬相同保證合約
- 五、告知客戶 EAR 規範：客戶必須知悉 EAR 規範及法律效果本公司 113 年共發生 1 件重大違反法規事件，其中 0 件屬於金錢制裁事件、0 件屬於非金錢制裁事件。

事件說明：本公司於 113 年 4 月 9 日董事對 113 年 5 月 27 日股東常會改選董事九席(含獨立董事三席)案，董事會決議持有已發行股份總數 1%以上股東所提名之董事候選人名單提名人統一編號查無此公司而剔除。軒馬科創股份有限公司向智慧財產及商業法院聲請暫時處分暨緊急處置，請求法院將軒馬科創提名董事(含獨立董事候選人列入本公司 113 年 5 月 27 日股東常會改選董事(含獨立董事)候選人名單。

處理過程與對公司財務業務影響及預估影響金額：經本案於 113 年 4 月 15 日經智慧財產及商業法院民事裁定，軒馬科創股份有限公司以新臺幣伍萬元做為擔保後，本公司應於 113 年 4 月 16 日前將軒馬科創股份有限公司所提之董事(含獨立董事)候選人列入本公司 113 年 5 月 27 日股東常會改選董事(含獨立董事)候選人名單。本公司營運正常，對本公司財務、業務無重重大影響。

罰鍰事件說明

類別	2024 年度支付件數（單位：件）	2024 年度支付金額（單位：元）
113 年度發生之罰鍰事件	0	0
以前年度發生之罰鍰事件	0	0

4.04 參與各類社團組織

本公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。

4.05 供應商管理

本公司為恪守對社會環境責任與道德行為最高標準，特針對勞工權益、人權、健康安全、環境保護、道德相關面向擬定行為準則承諾書與企業社會責任承諾書，以確保天剛資訊之供應商必須提供安全的工作環境，確保勞工權利，並遵循道德標準行事。本公司目前無大規模或高依賴性的供應鏈，但仍秉持負責任採購的原則，於日常營運中優先選擇合法、具信譽及環保意識的供應來源，並逐步強化採購過程中的永續考量。

一、採購性質與來源說明

本公司日常採購以辦公所需之資訊設備、耗材、文具及少量外部服務為主，採購金額與供應商數量皆屬有限。

採購主要透過國內知名電商平台或具合法登記之商業服務廠商進行，確保交易透明與產品安全。

對於資訊類產品（如筆電、印表機等）的採購取向，將優先考量具環保標章、節能認證或 ESG 評價良好的品牌。

二、責任採購原則

本公司在選擇採購對象時，將考量其合法性、產品品質、服務回應與社會形象等綜合因素，未與涉及勞工剝削、環境違規或誠信爭議之廠商合作。儘管未實施正式供應商評分制度，亦已建立內部評估原則，對表現不佳之廠商將調整採購策略。

三、未來方向

持續建立簡單的供應商採購紀錄與追蹤機制，提升採購透明度。並探討導入「綠色採購」原則，例如選購具節能標章或碳足跡揭露之產品。

5、社會面

5.01 人力發展

本公司視人才為企業最核心的資產，致力於打造具成長性與學習力的工作環境，透過多元的教育訓練與職涯發展規劃，強化員工專業能力與組織競爭力，達成企業永續經營與員工共同成長之目標。

一、人才培育政策

1. 建立系統性的人才培訓制度，涵蓋新人訓練、在職專業課程、主管領導力發展與跨部門學習。
2. 鼓勵自我學習，提供學習資源與補助，並推動內部知識分享文化。
3. 重視員工職涯規劃與潛能發展，提供多元晉升管道與跨部門輪調機會。

二、教育訓練與學習資源

每年規劃年度訓練計畫，依各部門業務需求設計課程內容，包含：

1. 專業技能（如資訊、財務等）
2. ESG 與永續相關課程（如節能減碳、職場倫理）

三、員工職涯發展

績效評估與發展面談，協助員工盤點優勢與目標設定。

四、未來方向

建立員工培訓與績效連結機制，強化學以致用。

鼓勵 ESG 素養融入各層級職務內容，提升整體永續意識。

5.01.1 人權政策與承諾

本公司善盡企業社會責任保障全體同仁基本人權，認同並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。並依其公司制度辦法於新進同仁到職日時辦理教育訓練。

一、人性尊嚴：公司訂有「誠信經營守則」、「董事、監察人暨經理人道德行為準則」、「獨立董事之職責範疇規則」。

二、平等權：公司依據法規「性別工作平等法」來訂定「性騷擾防治辦法」，以保障婦女之人身安全，促進兩性地位之實質平等，相關管理規範皆有揭示「不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、五官、身心障礙或以往工會會員身分而有歧視或允許歧視之事件發生」。

三、意見表達自由：為尊重他人的權利或名譽，公司設置意見箱外部網站設置利害關係人之聯絡專線，包含公司總機、投資人關係、聯絡我們之客戶申訴與回饋及業務服務等專人專線。另每月舉辦月會活動，提供同仁反應意見及建議管道。

四、隱私權、名譽權：公司訂有「個人資料保護作業程序書」，以免於他人侵擾及個人資料之自主控制，並提供個人物品放置櫃。

五、工作權：

(1)公司訂有「薪資管理作業程序書」提供同工同酬及合適的薪酬辦法。

(2)安全和衛生的工作條件：公司設置安全衛生管理中心，提供員工安全及衛生的工作條件。

(3)公司訂有「人員晉升、調遷管理辦法」，提供員工暢通的晉升管道。

(4)休假與工作時間合理設置：訂有「員工出勤請假特休管理辦法」，提供員工特休假、家庭照顧假及育嬰留停假、產、婚、喪假等，並參考人事行政局行事曆及勞動基準法訂定本公司行事曆，且經勞資會議通過施行之。

六、健康權：訂定「異常工作負荷促發疾病管理程序書」、「人因性危害預防管理程序書」、「執行職務遭受不法侵害預防程序書」、「職場霸凌預防辦法」，並定期實工作場所消毒，預防和控制傳染病、職業病、以及其他的疾病的發生。

七、環境權：公司訂有「節約能源辦法」遵行隨手關燈及冷氣以有效節約能源，推動 e 化作業以有效降低紙張與相關耗材使用，提醒員工使用非拋棄之飲食器皿並實施垃圾分類及資源回收。

八、文化權：訂有「工作規則」及「公司制度彙編」，以人性尊重、誠信分享的文化養成，營造團隊共識願景與目標。

九、未來承諾：

- 1. 持續定期檢視人權風險並納入內部稽核項目
- 2. 強化性別平權、多元共融政策

人權政策說明

人權政策	無
政策最高決策單位	董事會、永續發展委員會、人力資源部
監督單位	董事會、永續發展委員會、人力資源部
審核頻率	無
適用對象	所有員工、客戶、供應商、承攬商、妊娠與分娩後女性員工
調查或溝通機制	無相關案件發生
減緩與補償措施	無相關案件發生
政策承諾連結	無連結

5.01.2 人力組成

本公司重視人力資源發展與組織多元性，致力於提供公平、安全且具成長性的工作環境。截至報告年度末，公司總員工數為 12 人，其中正式員工占比 100%，顯示人力穩定性良好。公司並持續推動性別平等與年齡多元，促進組織包容與人才永續。

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

截至 113 年底止，本公司全體員工共計 12 人，男女性占比分別為 58.3%及 41.6%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 33%。

員工結構（單位：人）

113 年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	7	0	7	0	7
女性	5	0	5	0	5
其他	0	0	0	0	0
總人數	12	0	12	0	12

各地區工作者人數

113 年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
台灣	12	0	12	0	12

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

5.01.2.2 非員工結構

本公司無非員工之派遣或委託事務。

非員工結構表

113 年	協力人員	派遣人員
男性	0	0
女性	0	0
其他	0	0
總人數	0	0

5.01.3 團體協約

本公司無團體協約。

6、環境面

6.01 氣候變遷

一、氣候變遷治理架構

本公司於 2024 年 11 月正式成立「永續發展委員會」，作為公司內部監督氣候風險與永續機會的最高決策與管理單位。該委員會由公司治理主管擔任主任委員，並由董事長及公司高階經理人擔任委員，展現公司高層對永續議題的高度重視與承諾。

企業永續發展委員會之主要職責包括：

1. 核定本公司永續發展方針與目標
2. 統籌推動並執行公司於環境 (Environmental)、社會 (Social) 及公司治理 (Governance) 三大面向之風險評估與因應對策，包含但不限於氣候變遷相關議題之推動與管理。
3. 定期檢視永續執行成效與目標進度

委員會每季至少向董事會報告一次企業永續推動情形，內容涵蓋氣候變遷相關風險與機會的因應策略、執行成果以及未來推動規劃，確保董事會能持續掌握並指導永續發展進程。

二、氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

本公司依據風險評估結果，識別並管理重大風險項目，針對具潛在財務影響之風險與機會，持續進行追蹤與評估其對營運與財務之衝擊或貢獻，並依據檢討結果進行相關改善措施。

本公司亦參考「氣候相關財務揭露工作小組」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures; TCFD) 架構進行氣候風險之鑑別與分析，相關內容詳列於本永續報告書「氣候風險管理」章節中，揭露本公司於氣候變遷議題上的風險類型、財務影響評估、因應策略及治理機制，以提升整體營運韌性與永續能力。

評估流程

STEP1：設定氣候變遷情境

STEP2：評估營運環境影響

STEP3：鑑別氣候風險與機會

三、情境分析

為瞭解氣候變遷對本公司營運與供應鏈可能帶來的風險與機會，並提升決策品質與企業韌性，本公司除參考 TCFD 架構，進行氣候情境分析，納入不同溫室氣體排放路徑對本公司業務模式與財務表現的潛在影響進行評估外，亦選擇參考國際能源總署（The International Energy Agency；IEA）與聯合國政府間氣候變遷專門委員會（The Intergovernmental Panel on Climate Change；IPCC）提出的溫升情境（Representative Concentration Pathways；RCPs）進行討論與分析。

分析方法與情境設定

本公司採用以下兩種具代表性的氣候發展路徑進行模擬：

1. 低排放情境：全球氣溫在本世紀末上升約 1.5°C~2°C 情境

假設全球積極推動淨零排放，強化碳定價機制與綠色供應鏈要求，資訊產品須加速導入節能設計與低碳原料。

2. 高排放情境：全球氣溫在本世紀末上升約 4°C 情境

假設全球減碳進展緩慢，導致極端氣候事件頻率提升，原料與物流供應不穩，企業面臨更多實體風險與中斷風險。

氣候變遷風險識別總表

風險排序	風險編號	風險種類	風險因子	發生時間評估
1	001	轉型風險-政策與法律	制定溫室氣體減量與能源管理相關法律與規範	短期
2	002	實體風險-長期性	極端氣候可能中斷供應鏈與設備交貨，提升營運成本	長期
3	003	實體風險-長期性	氣溫上升造成設備運作效率下降與散熱需求提高	中期

氣候變遷機會識別總表

機會排序	機會編號	機會種類	機會因子	發生時間評估
1	001	機會-產品和服務	拓展低碳資訊產品與綠色解決方案	中期
2	002	機會-資源效率	採用節能設備、導入能源管理規範提升能源使用效率	短期
3	003	機會-資源效率	與高效率、低碳物流合作夥伴合作以提升整體配銷效率與永續性	長期

註：時間範圍之定義：短期：2024-2026、中期：2027-2031、長期：2032-2051 年

氣候變遷相關風險與機會管理政策

風險 001	制定溫室氣體減量與能源管理相關法律與規範	
衝擊情境	風險衝擊面向	因應策略
隨著國內外對溫室氣體排放與能源管理相關法規日益嚴格，企業面臨更多揭露與管理責任，包括能源使用與排放資訊揭露、能源效率提升目標設定、碳稅與碳費制度的導入等。 若本公司及其供應鏈未能建立明確的溫室氣體減量目標，或缺乏具體的短、中、長期減碳進程與有效執行策略，將可能與政府對溫室氣體減量與能源效率之要求產生落差。此情況不僅可能導致碳成本提高，亦可能與客戶供應鏈之永續要求脫鉤，進而影響本公司在競標或承接訂單上的競爭力，對營收表現產生潛在衝擊。	● 原物料成本上升：隨著碳稅與碳費等政策工具於各國陸續推動，供應商為反映其自身碳成本，可能調升產品售價，進而導致本公司原物料及零組件採購成本上升。此外，為回應減碳目標與環境責任，本公司在採購決策中若優先選擇具備較佳減碳效益的低碳替代產品，亦可能面臨相對較高的採購成本，增加整體營運支出。 ● 管理成本上升：本公司為減少溫室氣體排放量，建立了溫室氣體排放揭露與管理流程，這可能會增加相關的管理成本。	營運階段，本公司將持續提升能源效率，並導入 ISO 50001 能源管理系統，以實現更高效的能源管理和持續改進。
	財務衝擊	因應成本
	營運成本增加、費用增加；若無適當管理措施，將造成投融资受挫、資本縮減。	● 資本支出 ● 營運成本

風險 002	極端氣候可能中斷供應鏈與設備交貨，提升營運成本	
衝擊情境	風險衝擊面向	因應策略
隨著全球氣候變遷加劇，極端天氣事件（如強降雨、熱浪、颱風等）發生頻率與強度逐年升高。此類災害可能導致本公司生產設備所在區域或供應商據點出現中斷、交通受阻、能源供應不穩等情況，進而影響原物料交期與設備運作，造成生產排程延誤與營運成本增加。	● 供應鏈中斷風險上升：極端氣候可能影響供應商產能與物流調度，導致關鍵零組件延遲交貨，進而影響本公司產品交期與客戶滿意度。 ● 設施維護與修復成本增加：若營運據點位於高風險區域，可能需面對洪水、熱害或基礎設施受損所產生之修繕費用與非預期停工。 ● 保險費用上升：極端氣候風險升高可能導致企業財產保險費率調漲，進一步增加固定營運支出。	建立多元化供應鏈管理策略，優化採購來源與物流備援方案，降低單一地區氣候風險衝擊。
	財務衝擊	因應成本
	若無有效備援計畫與風險分散措施，可能導致訂單延誤、客戶流失、修復與補償費用上升，進而壓縮利潤空間與現金流穩定性。	● 資本支出：備援物流、基礎設施強化 ● 營運成本：多地備貨、供應商管理

風險 003	氣溫上升造成設備運作效率下降與散熱需求提高	
衝擊情境	風險衝擊面向	因應策略
氣候變遷導致全球平均氣溫上升，進而提升營運地區的年均溫與極端高溫天數。在高溫環境下，本公司資訊硬體設備（如伺服器、通訊設備等）需承受更大熱負荷，可能造成運作效率降低、故障率提升，或增加冷卻與維修需求。此外，高溫亦會對產品的設計壽命、倉儲條件及運輸過程造成潛在風險，增加管理負擔與成本壓力。	● 冷卻能源耗用增加：維持設備正常運作需提升空調與溫控系统能耗，造成電費支出上升。 ● 設備維修與更換頻率提高：高溫加速設備老化與零組件損耗，導致維修與汰換成本增加。 ● 系統穩定性風險增加：若設備在高溫下當機或異常，可能影響客戶服務品質與系統可用性。	● 導入高效能節能空調與智慧環境监控系统，確保關鍵設備穩定運作。 ● 優化設備散熱設計，採用具備耐熱特性與節能模式之產品與機型。 ● 定期檢測與預警高溫運作狀態，建立維保與緊急應變機制，降低故障風險。 ● 評估營運據點的氣候韌性，適度調整機房或倉儲配置與運作條件。
	財務衝擊	因應成本
	若未有效控管高溫導致的設備異常與能耗增加，可能造成運作中斷、維修支出上升與客戶信賴度下降，進一步衝擊收入穩定性與營運效率。	● 資本支出：更換高效能空調、智慧监控系统升級 ● 營運成本：電力支出、設備維護與耗材成本

機會 001	拓展低碳資訊產品與綠色解決方案	
衝擊情境	風險衝擊面向	因應策略
隨著全球各產業積極推動淨零轉型，企業與政府機構對具備低碳特性或通過環保認證的資訊設備與解決方案需求日益增加。本公司若能針對現有產品線中的節能、高效、環保機型進行市場重新定位，並結合政策趨勢、永續標案與綠色採購規範，將可有效拓展新市場應用與客戶群，進一步提升業績與品牌價值。	● 開拓永續標案與大型企業 ESG 採購市場：透過導入環保標章產品與碳足跡揭露，有助於符合永續採購資格。 ● 強化銷售差異化優勢：在市場行銷中凸顯綠色產品價值，滿足客戶減碳與 ESG 要求，增加採購意願。 ● 延伸應用場域與通路：將原有綠色產品推廣至教育、政府、醫療等更重視永續表現的垂直產業。	● 盤點並梳理現有產品中符合節能環保特性的品項，進行市場再定位與行銷包裝。 ● 主動參與政府與企業的綠色採購案、標案與 ESG 指標導向採購活動。 ● 結合企業永續行銷策略，加強業務團隊 ESG 產品溝通與提案能力。
	財務衝擊	因應成本
	提升高附加價值產品之銷售佔比，擴大具 ESG 驅動力客戶之訂單來源，有助提升營收與毛利率。	● 行銷與業務推廣資源投入 ● 通路拓展與策略性合作成本

機會 002	採用節能設備、導入能源管理規範提升能源使用效率	
衝擊情境	風險衝擊面向	因應策略
為因應電價波動與氣候政策變化（如碳費制度實施），企業積極尋求提升能源效率之方式。透過導入節能設備與能源管理制度，如 ISO 50001，可即時改善能源使用狀況並降低營運成本。此舉不僅有助於減少碳排放與強化營運韌性，也可作為企業朝向淨零轉型的重要行動。	● 短期內達成成本節省與用電效率改善。 ● 作為 ESG 指標提升工具，有利對外揭露與品牌形象管理。 ● 提前因應未來碳費制度或再生能源配額制度實施的壓力。	● 汰換高耗能設備，導入具節能認證之替代設備。 ● 推動 ISO 50001 能源管理系統，強化能源使用數據化與標準化管理。 ● 設置用電監控系統，進行效能分析與優化建議實施。
	財務衝擊	因應成本
	能源費用支出可望顯著下降，減碳效益亦可納入外部 ESG 評比，加強企業價值與可融資性。	● 初期資本支出：設備汰換、系統導入 ● 系統維運成本

機會 003	與高效率、低碳物流合作夥伴合作以提升整體配銷效率與永續性	
衝擊情境	風險衝擊面向	因應策略
在碳費與 ESG 採購標準逐步上路的情況下，企業除了自身營運效率外，也越來越重視整體供應鏈的碳排表現。雖然本公司不具備自有物流體系，但透過選擇具備節能、電動車車隊或碳揭露能力的物流合作夥伴，並優化出貨排程與配送協調，可有效降低產品配送過程中的碳排放，並強化與客戶、供應商的永續合作形象。	● 提升供應鏈整體永續性：與永續績效佳的物流業者合作，有助於改善間接碳排放表現。 ● 強化交付效率與客戶滿意度：藉由外部物流協同調整配送流程與時效，提升服務品質。 ● 對應 ESG 評分與客戶減碳要求：低碳運輸合作方案有助於參與國際客戶永續供應鏈。	● 優先選擇具備綠色車隊、碳管理制度或環保認證的第三方物流業者。 ● 與物流夥伴共同優化配送批次與排程，降低空車率與能源浪費。 ● 要求合作夥伴提供碳排放數據，納入公司碳盤查與永續報告揭露內容。
	財務衝擊	因應成本
	透過更具效率與永續表現的物流合作模式，長期可降低配送相關間接成本與碳費暴露風險，並提升 ESG 評比與客戶永續供應鏈合作意願。	● 外部物流合作溝通與協調成本 ● 合作評估與永續指標追蹤成本

四、指標目標

氣候變遷相關指標與目標

氣候變遷風險指標	氣候變遷機會指標
• 建立並執行系統性之供應鏈氣候風險管理計畫，強化關鍵供應商於氣候變遷衝擊下之營運韌性。 • 持續導入能源管理系統與節能措施，以降低範疇二 (Scope 2) 溫室氣體排放之絕對量。 • 將節能減碳原則融入日常營運流程，透過節能方案與能源管理制度，系統性提升能源使用效率與碳管理表現。	• 拓展具低碳與再生能源特性之產品銷售市場，提升綠色產品與解決方案之營收佔比。 • 提升綠色與節能產品之市場推廣與業務拓展資源配置，以強化業務成長並回應環境永續目標。
氣候變遷風險目標	氣候變遷機會目標
• 於 2025 年完成營運據點碳盤查與法規符合性自評。 • 每年降低高碳排材料與零組件採購占比達 3%。 • 每年因氣候因素導致配送中斷件數維持在 3 次以下。 • 至 2027 年，高溫異常預警通報處理率達 95% 以上。 • 至 2027 年，完成 50% 以上關鍵溫控設備之高效能升級改善。	• 至 2027 年，綠色產品與低碳解決方案營收占總營收比重提升至 5%。 • 每年提升單位營收能源使用效率 1% 以上。 • 至 2028 年，50% 營運據點導入能源管理系統。 • 至 2028 年，30% 以上出貨由具綠色認證物流夥伴執行。 • 逐年提升配送碳排資訊揭露件數，強化供應鏈透明度與 ESG 合規。

6.02 溫室氣體排放量與確信資訊

近二年溫室氣體盤查資訊

112 年度	範疇一		範疇二		範疇三	
	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e)/百萬元	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e)/百萬元	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e)/百萬元
天剛資訊	-	-	14.17	0.0000012	8.14	0.0000007
資料涵蓋範圍	1、本公司 112 年度溫室氣體盤查範圍，包括： (1) 本公司之營運據點。 (2) 範疇三包含子公司為天鑫股份有限公司。 2、本公司溫室氣體排放量之密集度以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。112 年度本公司營業額為 12,260 仟元（合併綜合損益表），密集度所代表之意為每百萬元營收所產生之溫室氣體。					

113 年度	範疇一		範疇二		範疇三	
	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e)/百萬元	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e)/百萬元	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e)/百萬元
天剛資訊	-	-	14.59	0.00001	8.14	0.000006
資料涵蓋範圍	1、本公司 113 年度溫室氣體盤查範圍，包括： (1) 本公司之營運據點。 (2) 範疇三包含子公司為天鑫股份有限公司。 2、本公司溫室氣體排放量之密集度以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。113 年度本公司營業額為 1,367 仟元（合併綜合損益表），密集度所代表之意為每百萬元營收所產生之溫室氣體。					

溫室氣體確信資訊

	112 年度	113 年度
確信範圍	本公司組織邊界範圍內所有排放源	本公司組織邊界範圍內所有排放源
確信準則	依照溫室氣體盤查之標準作業	依照溫室氣體盤查之標準作業
確信意見	本公司直接與間接溫室氣體排放均照法令實施	本公司直接與間接溫室氣體排放均照法令實施

溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫：

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司制定溫室氣體減碳目標並揭露於永續報告書，114 年目標預計完成全公司所有營運據點溫室氣體盤查，並以 113 年為全公司基準年；中長期目標：範疇二溫室氣體排放量每年較基準年減少 1%。

具體行動計畫情形如下：

- 一、全面性的能源管理：全面性檢視能源現況，具策略之節能規劃、持續性的改善能源績效。
- 二、逐步將燈具汰換為節能燈具，並於非必要時段降低照明設備，減少電力的浪費。
- 三、不定期發布節能減碳相關議題向同仁宣導，提升減碳自主意識。
- 四、推廣內部文件全面數位，提升無紙化減碳數值，及增加電子化通知占比。
- 五、優先採購節能標章硬體設備產品，逐年提高綠色採購的占比。
- 六、試行取消補班制度，以及實驗性執行每週一日遠距上班作業，降低通勤產生碳排放與辦公用電。
- 七、推廣外部會議採用電話或視訊會議，減少移動時所產生之碳足跡。
- 八、文件、貨物盡量集中運送，降低運輸次數。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	SASB 標準
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	7	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	7	
2-4	資訊重編	資訊重編		
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形		
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	26	
2-7	員工	人力結構	30	
2-8	非員工的工作者	人力結構	30	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	13	TC-SI-330a. 3.
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	13	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	14	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	11	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	10	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	1	
2-15	利益衝突	利益迴避	14	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	10	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	12	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	12	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	14	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	14	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	14	
2-22	永續發展策略的聲明	永續發展策略	8	
2-23	政策承諾	誠信治理、人權政策與承諾	20、28	
2-24	納入政策承諾	誠信治理、人權政策與承諾	20、28	
2-25	補救負面衝擊的程序	風險管理	24	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	20	
2-27	法規遵循	法規遵循	21、25	TC-SI-220a. 5.

2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織		
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	16	
2-30	團體協約	團體協約		
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程	17	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	18	
3-3	重大主題管理	重大主題之管理	19	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	22	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	31	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	26	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	20、23	
205-2	有關反貪腐政策與程序的溝通及訓練	誠信治理	20、23	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	26	
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	成員及多元化	13	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	天剛已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	31
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	6.01 氣候變遷	31
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	31
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	31
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	31
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	31
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	31
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	6.01 氣候變遷	31
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02 溫室氣體排放量與確信資訊	40
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02 溫室氣體排放量與確信資訊	40
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02 溫室氣體排放量與確信資訊	40

