

ESG 永續管理

建立品牌永續競爭力

鼎新電腦
數字運營方案事業部

李蓁 協理

ESG 如何提升公司價值？



無形資產

對企業價值的重要性與日俱增

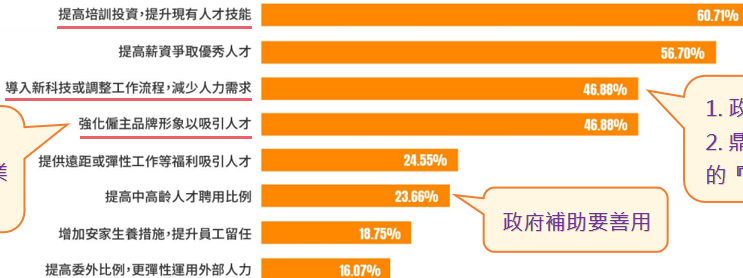
其實企業投入 ESG 有助於提升企業無形資產的價值。近年來無形資產在大型企業的總資產佔比逐年上升，彰顯無形資產對現代企業的重要性，而透過 ESG 來提升企業品牌形象便是推升無形資產價值的其中一個方法。

DEI 到今天，已經不是『起跑線』而已囉~

看看多數企業用哪些行動來力抗缺工？其實，這都已經是在 DEI 的賽道上跑起來了！
再不行動，不是輸在起跑線而已了...是車尾燈都看不見了....

企業力抗缺才荒：加大培訓、加薪、導入新科技、加強僱主品牌

除了期待政府作為，解決缺工缺才，您服務的公司/組織還會有哪些行動？
(最多選3項)



1. 政府補助要善用
2. 鼎新致力成為企業的『解憂雜貨店』

1. 政府補助要善用
2. 鼎新致力成為企業的『解憂雜貨店』

1. 政府補助要善用
2. 鼎新致力成為企業的『解憂雜貨店』

政府補助要善用

服務業和外商會更著重在提升僱主品牌

傳統製造業

提高培訓投資

提高薪資爭取優秀人才

導入新科技或調整工作流程

一般服務業

強化僱主品牌形象

提高薪資爭取優秀人才

提高中高齡人才聘用

科技製造業

提高培訓投資

提高薪資爭取優秀人才

導入新科技或調整工作流程

金融業

提高培訓投資

提高薪資爭取優秀人才

導入新科技或調整工作流程

科技服務業

提高培訓投資

強化僱主品牌形象

提高薪資爭取優秀人才

外商企業

強化僱主品牌形象

提供遠距或彈性工作等福利

提高培訓投資

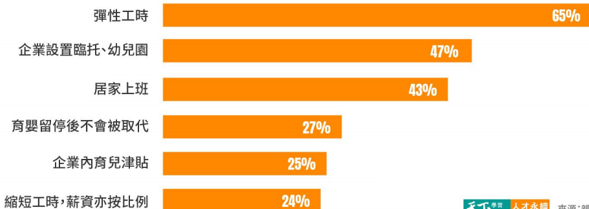
『訊息放大鏡』的時代，僱主品牌，早已不是為了沽名釣譽而已！是直接影響到投資者、消費者、求職者，對於人財投入的選擇！

『花若盛開，蝴蝶自來』，酒香不怕巷子深！這是我們每一位打工仔都期待的滿園盛放~

長期的解方，不僅是政府會有持續的努力；
(例如：生育補助、育嬰留停、母性保護計畫..等等)
更呼籲企業也必須要出力支持，不僅為了下一代，
更是為了我們這一代可以有健康的銀寶未來！

提高生育率是缺才長期解方，安家生養配套是關鍵

您認為何種職場措施，最能讓父母安心生養?(複選,最多3項)





Just Do It !

讓 ESG 成為一種 習慣

將永續 DNA 種子，無痛植入 **企業文化** & **員工習慣**
據心理學研究指出，一個人養成習慣平均要花 **254 天**

大處著眼，小處著手，『摸蚬仔兼洗褲』



缺工+經營的大環境壓力下
我們都想**事半功倍、小投資大收益**

企業邁向永續的過程，
如同一場 **Open Book 考試** 的旅途
旅途開始之前，首先需**鑑別並槓桿**
最符合自身企業特色、特長之核心價值！

企業品牌投入 ESG 實例 - 樂高積木



樂高投入 ESG 的策略，著重在發展孩子的潛力、承諾永續環境，以及**創造包容、安全與被激勵的工作場所**。樂高更為了這個承諾持續投資，每年協助 800 萬個孩子透過遊戲方式，**發展終身技能並學習永續領域知識**。同時，樂高也宣示 **2025 年達成 100% 永續包材**、**2030 年產品 100% 永續塑膠**，並擴大樂高回收與捐贈計畫等。

企業品牌投入 ESG 實例 - 美科實業

The logo for Macrofil, featuring the brand name in white serif font on a dark teal rectangular background, with a white swoosh underline. The logo is centered within a light blue circular graphic element.

擁有超過 60 年歷史的髮品企業美科實業，積極投入永續經營的決心，除了取得 B 型企業的認證、更是亞洲第一個取得 C2C 搖籃到搖籃銅級認證的專業髮品（從內料到包裝材質使用再生材質的相關認證），也是台灣髮品公司加入「Re10x10」倡議行動，並首創於商辦大樓安裝電表監控系統，進行綠電能源使用的檢視和改善等。

美科實業推出的髮品價格並不便宜，在台灣的業績不但逐年成長，品牌版圖更已擴展到全球 20 國，ESG 所帶來的品牌價值絕對可被驗證。

企業品牌投入 ESG 實例 - 成真咖啡



台灣的餐飲新創品牌成真咖啡，也是**全球唯一**
通過 B 型企業認證的咖啡公司。

成真咖啡承諾每開一家分店，捐一口井到非洲，
讓當地人也能有乾淨的水喝；**同時提供員工優**
於業界 15% 以上的薪資，當員工升任店經理
還可獲該店 10% 的認股。

從最省力、擅長的地方開始做起



當企業找到**自身核心價值**，再搭上**專業團隊的加持**，即可打通任督二脈，注入一甲子功力，在 Open Book 考試中得分！

~ 讓您安心的專業夥伴 ~

鼎新方案皆通過 ISO 27001 認證

CERTIFICATE



特此授予:

鼎新電腦股份有限公司
 新北市新店區中興路1段222號/
 台中市大里區中興路一段161號

管理體系符合
ISO/IEC 27001:2013

驗證範圍
 本公司研發部ERP、ERP II系統開發、維護與資訊機房維護之
 資訊安全管理。依據適用性聲明書，發行日期：2023.06.07
 版次：V1.0
 適用性聲明版次：V1.0
 發行日期：2023.06.07

證書編號: ARES/TW/2309073I
 證書簽發日期: 2023-09-21
 證書有效日期: 2026-09-20

每次監督審核時間與上次現場審核時間間隔不得超過12個月，且必須取得ARES簽發的監督審核通過證明以確保證書有效性。



批准:



IAS ACCREDITED
 Management Systems
 Certification Body
 ACC NO. MSCB - 171



ARES International Certification Co., Ltd.
 No.12-2, Ln.187, Weoping Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan
 TEL / 06-295 9696 (Rep. Line) FAX / 06-295 9667
 www.ares-registration.com

CERTIFICATE



The Governing Board of
 ARES International Certification Co., Ltd.
 Hereby Grants To:

Data Systems Consulting Co., Ltd.
 No. 222, Sec. 1, Zhongxing Rd., Xindian Dist., New Taipei City 231039,
 Taiwan (R.O.C./No. 161, Sec. 1, Zhongxing Rd., Dali Dist., Taichung City
 412, Taiwan (R.O.C.)

Has been assessed and found to be in accordance with the requirements of
 standard detailed below
ISO/IEC 27001:2013

Scope
 Information Security Management for development and maintenance of ERP &
 ERP II systems and maintenance of information data center.
 In accordance with the Statement of Applicability.
 Published Date: June 7, 2023 Version: V1.0
 SOA Version-V1.0
 Issue Date-2023.06.07

Certificate No.: ARES/TW/2309073I
 Certificate Issue Date: 2023-09-21
 Registration Expiration Date: 2026-09-20

The time interval between each surveillance audit and the last on-site audit shall not exceed 12 months,
 and the organization must obtain "surveillance audit approval notification" issued by ARES to ensure the
 validity of the certificate.



Authorized by:



IAS ACCREDITED
 Management Systems
 Certification Body
 ACC NO. MSCB - 171



ARES International Certification Co., Ltd.
 No.12-2, Ln.187, Weoping Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan
 TEL / 06-295 9696 (Rep. Line) FAX / 06-295 9667
 www.ares-registration.com

永續報告書

詳盡日常軌跡

產出關鍵數據



● 新進員工性別與年齡狀況

年度		2020年		2019年		2018年		
項目	年齡區間	性別	人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工	30歲以下	男	11	4.72%	14	5.24%	14	5.51%
		女	12	5.15%	10	3.75%	10	3.94%
		小計	23	9.87%	24	8.99%	24	9.45%
	30-50歲	男	8	3.43%	10	3.75%	10	3.94%
		女	7	3.00%	9	3.37%	9	3.54%
		小計	15	6.44%	19	7.12%	19	7.48%
	50歲以上	男						
		女						
		小計						
	總計							

● 人力結構學歷組成

年度		2020年		2019年		2018年		
全體員工數		233		267		254		
類別	組別	性別	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例
學歷	博士	男	4	1.72%	6	2.25%	4	1.57%
		女	2	0.86%	4	1.50%	2	0.78%
		小計	6	2.58%	10			
	碩士	男	26	11.16%	28			
		女	12	5.15%	15			
		小計	38	16.31%	43			
	學士	男	96	41.20%	115			
		女	54	23.18%	60			
		小計	150	64.38%	175			
	專科	男	24	10.30%	23			
		女	8	3.43%	7			
		小計	32	13.73%	30			
其他	男	4	1.72%	7				
	女	3	1.29%	2				
	小計	7	3.00%	9				
總計								

● 離職員工性別與年齡狀況

年度		2020年		2019年		2018年		
全體員工數		233		267		254		
項目	年齡區間	性別	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例
離職員工	30歲以下	男	8	3.43%	9	3.37%	7	2.76%
		女	6	2.58%	6	2.25%	5	1.97%
		小計	14	6.01%	15	5.62%	12	4.72%
	30-50歲	男						
		女						
		小計						
	50歲以上	男						
		女						
		小計						
	總計							

● 育嬰留停申請及復職留任統計

年度		2020年		2019年		2018年	
符合育嬰假申請資格人數 (A)	男	39		33		34	
	女	13		10		10	
	小計	52		43		44	
實際申請人數 (B)	男	0		0		1	
	女	0		2		1	
	小計	0		2		2	
當年度應復職人數 (C)	男	0		0		1	
	女	0		1		1	
	小計	0		1		2	
當年度實際復職人數 (D)	男	0		0		0	
	女	0		0		0	
	小計	0		0		0	
復職率 (D/C)							

● 人力結構雇用類型組成

年度		2020年		2019年		2018年		
全體員工數		233		267		254		
類別	組別	性別	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例
主管人員	專任人員	男	18	7.73%	21	7.87%	19	7.48%
		女	12	5.15%	14	5.24%	11	4.33%
		小計	30	12.88%	35	13.11%	30	11.81%
專業人員	專任人員	男	80	34.33%	101	37.83%	99	38.98%
		女	22	9.44%	52	19.48%	38	14.96%
		小計	102	43.77%	153	57.31%	137	53.94%
其他人員	專任人員	男	13	5.58%	16	5.99%	14	5.51%
		女	10	4.29%	11	4.12%	10	3.94%
		小計	23	9.87%	27	10.11%	24	9.45%
總計								

● 人力結構年齡組成

年度		2020年		2019年		2018年		
全體員工數		233		267		254		
類別	組別	性別	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例
年齡	30歲以下	男	43	18.45%	50	18.73%	57	22.44%
		女	36	15.45%	41	15.36%	23	9.06%
		小計	79	33.91%	91	34.08%	80	31.50%
30-50歲	專任人員	男	59	25.32%	71	26.59%	61	24.02%
		女	39	16.74%	45	16.85%	47	18.50%
		小計	98	42.06%	116	43.45%	108	42.52%
50歲以上	專任人員	男	35	15.02%	36	13.48%	38	14.96%
		女	21	9.01%	24	8.99%	28	11.02%
		小計	56	24.03%	60	22.47%	66	25.98%
總計								

非經理人全時員工人數及薪資統計

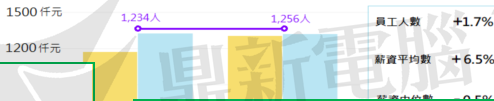
永續好食品

GRI 2-19 GRI 2-21 GRI 402 SDGs 8

年度	2021	2022
非經理人之全時員工人數	2,347	2,502
非經理人之全時員工「薪資總額」(仟元)	2,809,116	3,011,490
非經理人之全時員工「薪資平均數」(仟元)	1,603	1,690
非經理人之全時員工「薪資中位數」(仟元)	987	1,000

薪資平均數及中位數比較

● 薪資平均數 ● 薪資中位數 ● 全時員工人數



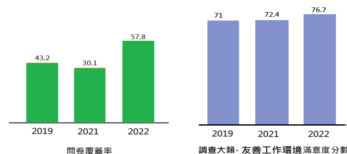
員工公傷假統計

永續好食品

GRI 2-7 GRI 403 SDGs 3 SDGs 8

類別	性別	年度		
		2020	2021	2022
病假	男	3,357.5	3,124.0	3,099.5
	女	3,756.0	3,891.0	3,456.5
	小計	7,113.5	7,015.0	6,556.0
生理假	男	—	—	—
	女	945.0	1,010.5	1,138.0
	小計	945.0	1,010.5	1,138.0
安胎假	男	—	—	—
	女	56.0	—	—
	小計	56.0	—	—
公傷假	男	18.0	—	—
	女	136.0	—	—
	小計	154.0	—	—
時數總計	男	3,375.5	3,124.0	3,099.5
	女	4,911.0	4,901.5	4,594.5
	小計	8,286.5	8,025.5	7,694.0

員工滿意度調查歷年比較



雇用類型薪資比較

永續好食品

GRI 2-19 GRI 2-21 GRI 402 SDGs 8

年度		2020	2021
職務分級	技術職	1:0.98	1:0.97
	管理職	1:0.89	1:0.88
	業務職	1:0.93	1:0.91
	行政職	1:1.02	1:1.03
廠區	北部	1:0.97	1:0.98
	中部	1:0.89	1:0.92
	南部	1:0.83	1:0.84

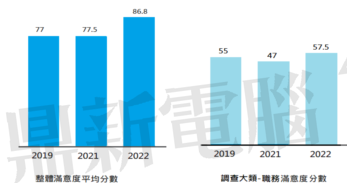
說明:數據內容不包含經理人薪資。

員工教育訓練統計(依雇用類型統計)

永續好食品

GRI 404 GRI 405 SDGs 5 SDGs 8

類別	年度	
	2020	2021
職務分級	技術職	77
	管理職	77.5
	業務職	86.8
	行政職	—
區域別	北部	84
	女	120
	小計	204
	中部	71
	女	119
	小計	190



1. 缺勤日數換算以1日正常工時8小時計算, 缺勤日數= 時數/8
2. 總計工作日數= 該年度所有員工工作日加總
3. 缺勤率= 缺勤日數/ 總計工作日數

區域別	2019		2021		2022	
	男	女	男	女	男	女
北部	84	120	71	98	80	94
	204	169	169	174	174	174
	71	65	65	72	72	72
中部	119	99	99	103	103	103
	190	164	164	175	175	175
	190	164	164	175	175	175

員工晉升統計表

永續好食品

GRI 404 GRI 405 SDGs 5 SDGs 8

年度			2020		2021		2022	
全體員工數			596		509		532	
項目	年齡區間	性別	人數	比例	人數	比例	人數	比例
職位晉升	0~25	男	1	0.17%	1	0.20%	1	0.19%
		女	2	0.34%	1	0.20%	3	0.56%
		小計	3	0.51%	2	0.40%	4	0.75%
	26~45	男	1	0.17%	0	0.00%	2	0.38%
		女	6	1.01%	3	0.59%	2	0.38%
		小計	7	1.18%	3	0.59%	4	0.76%
	46~60	男	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		小計	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
							0	0.00%
							0	0.00%
							0	0.00%
						0	0.00%	
						8	1.51%	

績效考核人數統計表

永續好食品

GRI 404-3 GRI 405 SDGs 5 SDGs 8

年度			2020		2021		2022	
全體員工數			596		509		532	
項目	類型	性別	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例
績效考核	升等考核	男	43	7.21%	56	11.59%	48	9.02%
		女	32	5.37%	46	9.04%	39	7.33%
		小計	75	12.58%	102	20.04%	87	16.35%
	定期考核	男	130	21.81%	169	33.20%	210	39.47%
		女	207	34.73%	253	49.71%	287	53.95%
		小計	337	56.54%	422	82.91%	497	93.42%

雇用類型薪資比較

永續好食品

GRI 2-19 GRI 2-21 GRI 402 SDGs 8

年度		2020	2021	2022
類別	組別	薪資比較 (女:男)	薪資比較 (女:男)	薪資比較 (女:男)
所屬廠區	內湖廠	1:1.12	1:1.04	1:1
	中科廠	1:1.16	1:1.08	1:1.01
	南科廠	1:1.12	1:1.11	1:1
職務分類	技術職	1:0.96	1:0.97	1:0.85
	管理職	1:1.28	1:1.22	1:1.13
	業務職	-	-	-
	行政職	1:1.31	1:1.3	1:1.39
工種類型	一般	1:1.07	1:1.04	1:0.99
	補助專業	-	0:1	1:1.35
	身心障礙	-	1:1.26	1:0.76
	原住民	-	-	1:0

課程類別培訓統計表

永續好食品

GRI 404 GRI 405 SDGs 5 SDGs 8

年度	2020			2021			2022		
	開課數	上課總人次	上課總時數	開課數	上課總人次	上課總時數	開課數	上課總人次	上課總時數
心靈抒壓課程	6	133	12.0	11	157	210	16	189	430
新進培訓	24	234	34.0	17	209	38.5	18	173	39.5
專業課程	13	11	113.0	15	30	48.0	20	48	67.5
職業安全課程	30	154	62.0	39	168	97.0	43	171	109.0
總計	73	532	221.0	82	564	204.5	97	581	259.0



讓 鼎新 助您打造
DEI 幸福職場!



勞資共融

HRM，法遵方案，
滿意度調查，ESS PLUS，
IMG行動人資



人才發展

HRM，培訓開發管理
績效考核管理，
ESS PLUS



健康照護

職場健康特助，HRM
滿意度調查，ESS PLUS
臉辨方案



DEI 職場

DEI (Diversity, Equity and Inclusion) 意指多元、公平及共融。它影響著員工幸福感、績效和留任率，也連帶影響企業創新能力、競爭力與社會責任，這讓 DEI 成為企業文化、人才管理的重要概念。

隨著疫後經濟與科技變化，讓職場面臨前所未有的挑戰和機會！為解決留才、缺工等問題，**打造多元、公平、共融的職場**，是企業人才大戰中，差異化的競爭優勢展現。

有精練的掌舵者，也得要有成群優異的水手，才能讓船艦穩健的航行。

當前，企業面臨的挑戰就在如何落實 DEI，用以吸引、留下優秀人才，讓企業在永續經營的路上，持續邁出穩健前行的步伐。

法規遵循

HRM，法遵方案，
ESS PLUS，IMG行動人資
排班特助，臉辨方案



薪資政策

HRM，服務商品
績效考核管理，
ESS PLUS



適性派工

排班特助，HRM
滿意度調查，
ESS PLUS



鼎新電腦

鼎新電腦

擁有 ESG 全視角的 HRM，助力成就企業永續經營



永續HRS

E
環境

溫室氣體盤查

員工通勤調查

ISO 14064-1

GRI 305

S
社會

員工健康及安全關懷

健康檢查管理、防疫健康管理、
員工滿意度調查、職場健康特助

GRI 403

GRI 405

組織用人決策

ESG人資永續_S、決策分析、人才雲

GRI 2-6

GRI 401

GRI 405

勞資關係共融

受僱員工薪資調查、員工年薪統計

GRI 2-21

GRI 402

職涯培訓

TTQS、馬可夫鏈、ESG人資永續_進階

GRI 2-7

GRI 404

法規遵循

法遵方案、排班特助

GRI 2-24

GRI 2-27

G
公司治理

資訊安全

個資保護、資安兩步驟認證

GRI 3-3

GRI 418

第一階段

醫護管理

! 開賣啦!

1 職護健檢管理 核心建置

健檢管理

健檢資料導入、異常項目管理、特殊健檢管理、歷年健檢一覽

醫護諮詢 / 健康追蹤

輕鬆追蹤管理、妥善安排職醫

年度計劃

安排年度事項、預算清楚列出

健檢項目設定

自訂項目名稱與異常級別

公司、員工資料維護

輕鬆查找健檢年限到期員工

2 四大計畫 遵循法令及健康預防

異常工作負荷

腦心血管疾病、工作負荷程度

人因性危害

員工肌肉骨骼、KIM 評估調查

母性健康保護

作業場所危害、母性健康評估

職場不法侵害

心理健康、職場風險、場所檢點、通報處置、預防措施

執行成效統計

員工健檢、異常工作負荷、人因性危害、母性健康保護統計總表

3 數據加值 及 統計分析

職災管理

員工職業災害紀錄與追蹤

中高齡工作計畫

中高齡員工健康分析與追蹤

法規專區

彙整法規相關資訊、快速瞭解最新法規項目

雇主看板

健檢及異常項目圖表統計、四大計畫及年度計劃一覽

健康促進

計畫制定、執行紀錄、成效追蹤

鼎新  職場健康特助

雲端

第二階段

進階數據整合

雲地進階數據整合

! 第3Q!

鼎新  HR Solution
人力資源解決方案
Human Resource Solution

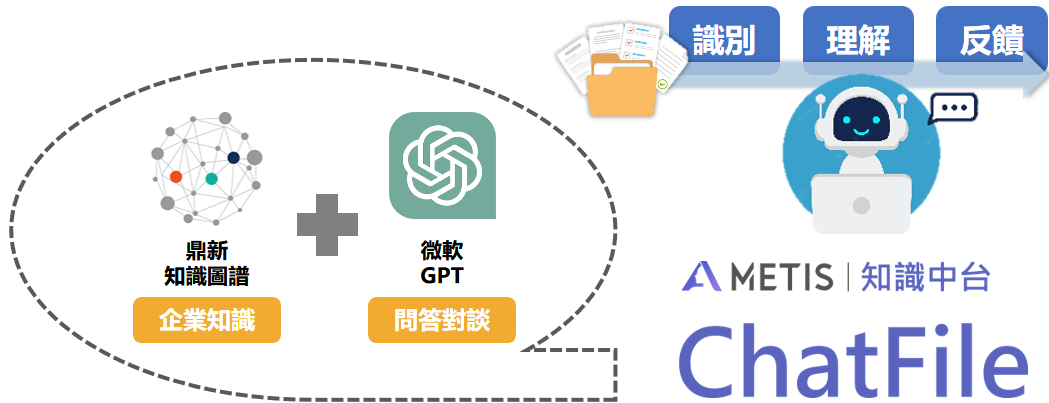
HRM

1. 員工簡易資料 (工號、姓名、部門、職位)
2. 以人事、考勤相關數據，運算出四大計畫要求被關注的員工。
例如：『母性保護計畫』需要關注懷孕員工；『過負荷計畫』需要關注有過勞可能性的員工....等等。



鼎新全新AI應用：ChatFile

讓GPT幫你做好文件管理，讓你把時間花在更有價值的事情上



為你打造專屬的 **企業智多星**

Web



- 1 ESS PLUS 員工自助平台
 - 2 ESS PLUS 人源碳盤查
 - 3 ESG 人資永續報告書
 - 4 網頁打卡方案
 - 5 API 表單接口 (非鼎新 BPM 用戶適用)
 - 6 排班特助 標準版
 - 7 排班特助 快易版
- (無 HR 系統, 或非鼎新 HRM 用戶適用)

雲端



- 1 職場健康特助
- 2 人才雲
- 3 稅easy + 薪資條 (大陸區適用)
- 4 e 契簽 (大陸區適用)
- 5 知人通

地端



- 1 HRM (人事、薪資、考勤等基礎應用模組)
- 2 HRD (招募、培訓、績效、員工滿意度模組)
- 3 事務管理 (就餐、宿舍、資源申領、涉外安全管理模組)
- 4 法遵防火牆方案包系列
- 5 人源碳盤查模組

APP



- 1 行動考勤 (手機簽核、發單等應用)
- 2 行動人資 (用工風險應用)

合作夥伴整合

- 6 人臉識別考勤方案 (法遵方案、職場安全延伸)
 - 建基 e 臉通 INFERFY
 - 奇積 mK520P mici

Thanks

數 智 問 鼎 ✓ 捷 足 先 登