

# 2024

*Environmental Social Governance*

永續報告書

*ESG Report*

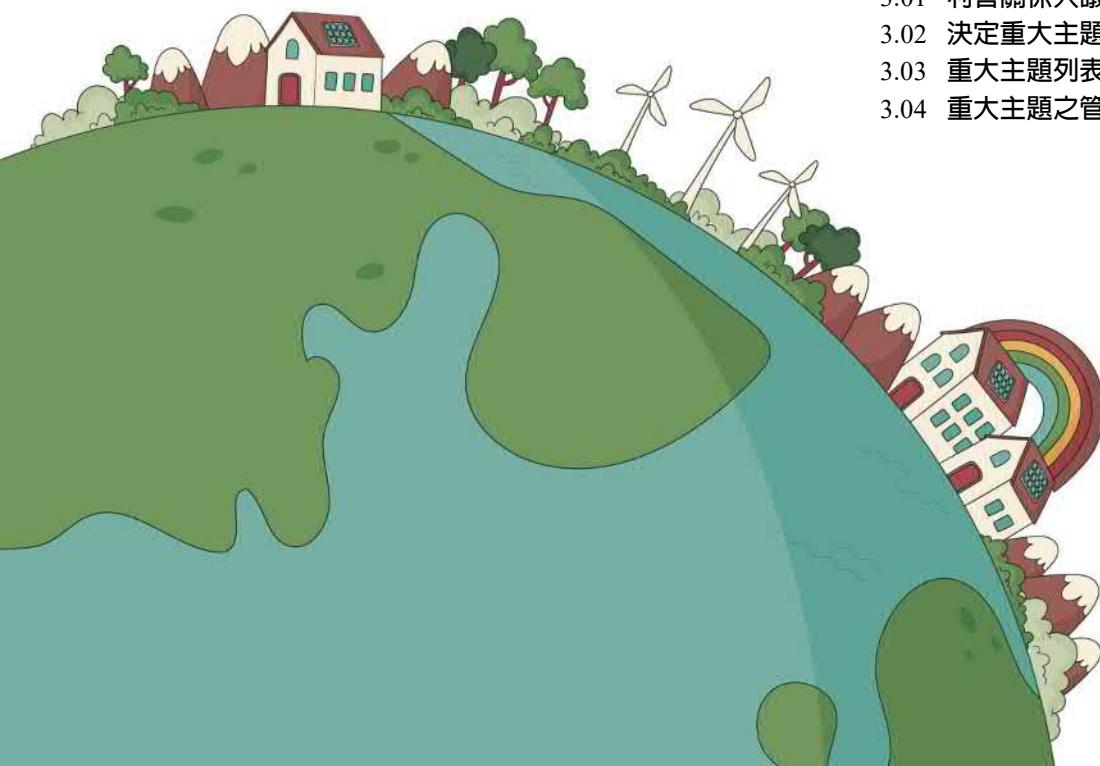


卓越成功股份有限公司  
*Success Prime Corporation*

股票代號 | 2496



# Content 目 錄



01

## 關於本報告書

01

- 1.01 經營者的話 ----- 02
- 1.02 關於本公司 ----- 03
- 1.03 報告書資訊 ----- 05

02

## 永續經營

07

- 2.01 永續發展策略 ----- 08
- 2.02 推動永續發展機制 ----- 10
- 2.03 董事會及功能性委員會 ----- 12

03

## 利害關係人與重大主題

15

- 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 ----- 19
- 3.04 重大主題之管理 ----- 20

04

## 治理面

22

- 4.01 經濟績效 ----- 23
- 4.02 誠信經營 ----- 24
- 4.03 溝通管道及申訴機制 ----- 26
- 4.04 風險管理 ----- 27
- 4.05 資訊安全及客戶隱私保護 ----- 30
- 4.06 參與各類社團組織 ----- 34
- 4.07 產品及服務管理 ----- 35
- 4.08 供應商管理 ----- 37

05

## 社會面

38

- 5.01 人力發展 ----- 39
- 5.02 職業安全及衛生 ----- 51
- 5.03 社區參與 ----- 54

06

## 環境面

56

- 6.01 氣候變遷 ----- 57
- 6.02 溫室氣體管理 ----- 59
- 6.03 能源管理 ----- 60
- 6.04 水資源管理 ----- 61
- 6.05 廢棄物管理 ----- 62

07

## 附錄

63

- 7.01 附錄一、GRI 內容索引表 ----- 64
- 7.02 附錄二、氣候相關資訊 ----- 70
- 7.03 附錄三、SASB 準則揭露索引表：教育 --- 71



# 關於本報告書



- 1.01 經營者的話
- 1.02 關於本公司
- 1.03 報告書資訊

01



## 1.01 經營者的話

### 「卓越成功」迎向低碳教育新時代 實踐永續使命的行動者

近年來，全球面臨氣候變遷、科技加速發展、人口結構轉變等多重挑戰。2023年《全球風險報告》明確指出，極端天候與綠色轉型失敗已躍居全球最關鍵的風險之一；而我國亦於2023年正式立法《氣候變遷因應法》，確立2050年達成淨零排放目標，為產業發展與企業責任劃定清晰方向。

身為教育產業的領導品牌，卓越成功始終堅信：「教育不僅是知識的傳遞，更是改變世界的關鍵力量。」我們在不斷變化的時代下，以深厚的教育根基與創新精神回應永續發展挑戰，承擔起企業對環境、社會與治理（ESG）的責任。

#### 一. 以綠色行動擘劃永續未來

教育產業雖非高碳排產業，卻無法置身於全球永續轉型之外。卓越成功現已實現100%在地供應鏈，減少碳足跡並活絡在地經濟，展現我們對環境友善的堅持。

2023年起，我們全面完成全國分校碳盤查作業，並以TCFD（氣候相關財務揭露）架構為基礎，建立風險評估與目標管理機制，由總經理領軍ESG永續推動小組，每年向董事會揭露進展成果，規劃「先低碳、後淨零」的路徑藍圖。同時，將環境教育納入內部訓練，從企業內部扎根永續思維。

#### 二. 以教育平權實踐社會包容

教育應屬於每個人，無論出身。卓越成功多年來投身於偏鄉公益教育，創辦人陳立老師親自投入台東、池上、橫山、屏東等地創立「科學小菁英」公益計畫，以「縮短城鄉差距、普及教育資源、深化親子共學、培養在地人才」為核心理念，扶持學童走出偏鄉、成就未來。

此外，我們重視教育公平與多元包容，提供經濟弱勢學生助學機會與適性學習環境，致力成為連結學習資源與社會價值的橋樑。

#### 三. 以誠信治理驅動穩健成長

卓越成功重視公司治理，秉持「人本、誠信、多元、共好」的核心價值，內部建構高效組織運作機制，外部持續擴大教育生態鏈。2024年度合併營收達新台幣8.36億元、年增9.29%；合併稅後淨利成長28.18%，並藉由無紙化、流程優化與費用控管，提升稅後淨利率至15.84%。

旗下「陳立教育」持續擴展國高中及國小學習人口，營運據點表現亮眼，顯示我們穩健經營與創新轉型已見成效。

#### 四. 攜手前行，共創永續教育藍圖

卓越成功的使命是「成就每位學生的未來」，我們整合世界教育資源，提供最完整的終生學習方案。同時，我們積極實施溫室氣體盤查與減碳行動，推動ESG在教育領域的落地實踐，期待與所有利害關係人攜手邁向公平、低碳與智慧並行的永續未來。

我們相信，真正的教育，不只是點燃知識的火種，更是照亮社會的希望。卓越成功將持續扮演「永續教育行動者」的角色，為台灣，也為地球，走出一條兼顧未來與當下的共好之路。

卓越成功股份有限公司

董事長





## 1.02 關於本公司

卓越成功股份有限公司（股票代號：2496-TW）成立於1991年，自2017年起正式進軍教育服務領域，並於2020年完成組織轉型，奠定以「追求卓越，邁向成功」為核心精神的教育事業藍圖。旗下主力品牌「陳立教育」，由創辦人陳立老師（本名陳明俊）創建，憑藉深厚的數學教學背景與對教育的熱忱，致力於打造一個涵蓋國小、國中、高中至大學入學階段的全人全方位學習平台。

陳立教育首創「一個離家很近的地方」理念，透過社區型分校，讓學子免於長途奔波，落實普及化教育資源。公司建立完善的師資培育制度，引進專業經理人，鼓勵內部創業與教學創新，推動教育專業化與組織化發展。從「名師教學」升級為「教育平台」，不僅象徵專業，更體現對學生與社會的高度責任。

### 教育產品佈局

卓越成功致力於提供橫跨國小、國中至高中的全科升學服務，並擴及線上學習與心理健康等多元教育應用，形成涵蓋學科輔導、教學科技與心理支持的完整K12教育生態體系。

截至2024年，卓越成功全台據點遍及台北、新北、新竹、台中、台南、高雄並積極拓展竹北地區直營國小、國中與高中三段式學習中心，拓展營運新據點。

### 永續發展方向

卓越成功以「整合世界教育資源、建構全球華人教育服務平台」為發展願景，秉持「以人為本、以誠為實、以愛為心」的價值理念，從台灣出發，放眼全球，致力激發各年齡層學習潛能。

在未來，我們將持續擴大全科學習與分校佈局，同步強化雲端教學能量與社會服務，成為以數據驅動、科技賦能與人文關懷為核心的教育平台，邁向永續教育的國際標竿。

### 卓越成功股份有限公司歷史沿革：

1991	公司成立
2002	成功在台灣證券市場上市
2012	正式更名為「卓越成功股份有限公司」
2017	取得陳立教育事業股份有限公司100%股權
2018	合資設立卓越教育諮詢股份有限公司，持股比例51%
2019	取得創思數位科技股份有限公司100%股權，並變更其公司名稱為「陳立小學堂股份有限公司」
2020	台灣證券市場上市公司掛牌產業類別由通信網路類股改為其他類股 合資設立禮仁教育股份有限公司，持股比例60%
2022	取得卓越教育諮詢股份有限公司49%股權，持股比例增加至100%，並變更其公司名稱為「易禾事業股份有限公司」 踏足成人職能教育，取得學米股份有限公司47.43%股權
2023	陳立教育與FarHugs遠距抱抱攜手合作，參與鳴醫股份有限公司現金增資
2024	拓展國際華語市場，合資設立卓越全球股份有限公司，持股比例75% 處分學米股份有限公司27.43%股權，持股比例20%





## 公司簡介

公司名稱	卓越成功股份有限公司
組織創立時間	1991年6月15日
總部位置	台北市中正區忠孝西路一段50號22樓之11
產業類別	教育服務業
主要產品及服務	國小至高中升學課程教學、教育平台營運、師資與課程管理、數位教學服務
實收資本額	新台幣191,004,400元
員工人數	170人
全台主要據點	台北、新北、新竹、台中、台南、高雄



## 價值鏈簡介

價值鏈	類型	數量
供應商	印刷廠	3
供應商	系統商	2
供應商	師資	115
終端客戶	學生（科次）	46,359

終端客戶學生科次之計算僅統計學期制之正規班科次，不含短期課程及單元課程。



## 1.03 報告書資訊

### 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）最新版、SASB準則揭露索引表：教育、氣候相關財務揭露（TCFD）對照表、等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

卓越成功長期以來致力於環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）的推動與提升，本報告書依循GRI永續性報告準則（2021），並對應聯合國永續發展目標（SDGs），可於官網「企業ESG專區」下載電子版，回應利害關係人對卓越成功在永續發展所關注議題，藉由公開化及透明資訊彼此學習成長，期望透過持續努力，朝永續發展邁進。

卓越成功官網：<https://www.chenliedu2496.com/tw/>

回應聯合國SDGs指標		內容概述	揭露章節與主題
SDG 3 健康與福祉	3 良好健康與社會福利	實施員工健康檢查、心理健康資源與工時關懷制度	2.01 永續發展策略 5.02 職業安全與健康
SDG 4 優質教育	4 優質教育	推動偏鄉教育資源與親子共學計畫、多元課程設計	1.01 經營者的話 2.01 永續發展策略
SDG 5 性別平等	5 性別平等	董事會性別平衡、建構友善職場與零歧視制度	2.03 董事會及功能性委員會 5.01 人力發展
SDG 6 淨水與衛生	6 清潔飲水與衛生設施	推動節水措施與場所水資源管理	6 環境面管理
SDG 7 永續能源	7 貢應環保的清潔能源	更新照明與冷氣設備、推動節能用電與電控設施	6 環境面管理

回應聯合國SDGs指標		內容概述	揭露章節與主題
SDG 8 合適的工作與經濟成長	8 雜志工作與經濟成長	揭露營收與淨利成長、創造就業與薪酬提升、推動職涯發展	1.01 經營者的話 4.01 經濟績效 5.01 人力發展
SDG 9 工業、創新與基礎建設	9 產業、創新與基礎設施	資安防護、教育科技應用、資訊系統創新應用	4.05 資訊安全及客戶隱私保護 4.07 產品及服務管理
SDG 10 減少不平等	10 減少國內及國家間不平等	扶助弱勢學生、建立平等包容學習與工作環境	2.01 永續發展策略 5.01 人力發展 5.03 社區參與
SDG 11 永續城市與社區	11 永續城鄉與社區	推動在地共學與社區合作、城鄉教育資源平衡	5.03 社區參與
SDG 12 責任消費與生產	12 永續的消費與生產模式	無紙化行政流程、節能設備與資源循環管理、100%在地供應鏈	1.01 經營者的話 2.01 永續發展策略 6 環境面管理
SDG 13 氣候行動	13 氣候行動	執行碳盤查、推動節能減碳與智慧電控設施、風險識別與應變	1.01 經營者的話 2.01 永續發展策略 6 環境面管理
SDG 16 和平與正義制度	16 和平、正義與健全的司法	誠信經營與反貪腐、內控制度、重大議題監督與利害關係人溝通	2.02 推動永續發展機制 2.03 董事會及功能性委員會 4.02 誠信經營 3 利害關係人與重大主題
SDG 17 多元夥伴關係	17 促進目標實現之全球夥伴關係	跨部門永續推動小組、與政府與民間機構合作扶弱濟貧	2.02 推動永續發展機制 3 利害關係人與重大主題



### 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2024年01月01日至2024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：2025年08月

下次報告書發行時間：2026年08月

### 1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書內容涵蓋卓越成功及重要子公司（陳立教育事業股份有限公司）之企業永續管理與績效表現，包含ESG的承諾、策略、目標、管理方針、關鍵主題、回應及活動績效...等資訊。關於財務數據之揭露，係以合併財務報表之數據呈現，故除本報告書所涵蓋之範圍外，尚包含各非重要子公司之數據（子公司資訊詳見本公司年報）。

#### 報告書統計數據計算基礎

財務數據	依據卓越成功股份有限公司2024年度年報，本公司2024年度合併營業收入淨額為新台幣835,832仟元，較2023年度764,815仟元增加9.29%；2024年度合併淨利歸屬於母公司業主為新台幣132,849仟元，較2023年度103,644仟元增加28.18%。
------	---

環境數據	本公司依循ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2024年盤查結果為範疇一68.0023tCO <sub>2</sub> e、範疇二1,030.2479tCO <sub>2</sub> e以及範疇三444.0269tCO <sub>2</sub> e，排放密集度為1.8452tCO <sub>2</sub> e/百萬元營業額。
------	---

### 1.03.4 資訊重編

本報告書為第一年產製，無資訊重編情形。

### 1.03.5 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。

### 1.03.6 永續報告之責任單位

對於所有關注卓越成功的讀者們，我們將會秉持永續發展之承諾，善盡公司治理、環境保護及企業永續責任。

本報告書以中文版本發行，並公開於卓越成功公司之網站提供讀者閱覽，如有任何指教或建議，非常歡迎您提供寶貴的意見。聯絡資訊如下：

- ◆ 公司網址 <https://www.chenliedu2496.com/tw/>
- ◆ 信 箱 [public@chenliedu.com](mailto:public@chenliedu.com)
- ◆ 地 址 台北市中正區忠孝西路一段50號22樓之11
- ◆ 電 話 (02)2389-9200





# 永續經營



## 2.01 永續發展策略

## 2.02 推動永續發展機制

## 2.03 董事會及功能性委員會

02



## 2.01 永續發展策略

### 教育產業的行動者，責任與未來同行

卓越成功深信：「教育不僅是知識的傳遞，更是塑造未來的關鍵力量。」身為教育服務業的領導品牌，我們以教育專業為根本，將環境永續、社會共融與公司治理三大核心納入營運策略之中，系統化推動永續行動，實踐企業公民責任，打造對下一代負責任的教育平台。

本公司依循ESG三大構面，訂定永續發展策略如下：

#### 一. 環境責任：推動綠色教育、邁向低碳轉型

作為低碳影響產業的一員，卓越成功積極從教育現場著手，實踐綠色營運，提升全體員工環保意識：

- 啟動全國分校碳盤查作業（2023年起），每年執行，據以訂定節能減碳政策。
- 落實無紙化行政流程，推動線上教務、報名與成績通知系統，減少紙張數量與碳足跡。
- 採購在地供應鏈100%，縮短運輸鏈結，支持在地經濟，減少環境負擔。
- 員工環境教育納入內部訓練課綱，培養節能意識。
- 規劃低碳分校設計，新設據點優先採用節能照明及智慧電控等設施。

#### 二. 社會責任：實現教育公平與世代共融

教育應為普世權利，我們以「縮短城鄉差距、強化在地人才」為目標，打造多元、專業、就近的學習場域：

- 長期推動「科學小菁英」公益計畫，於台東、池上、橫山、屏東、恆春等地設立教學據點，提供教育資源。

- 設計符合不同年齡層之課程，從幼兒數學邏輯啟蒙至高中升學全科輔導，完整建構K12學習系統。
- 導入心理健康服務：首創與FarHugs遠距抱抱合作，提供學生情緒與壓力舒緩管道，實踐SDGs「優質教育」與「良好健康福祉」目標。
- 舉辦親子共學與家長講座，協助家長參與孩子學習，促進家庭支持與教育連結。
- 導入線上資源，透過遠距教學與雲端課程，擴展偏鄉與特殊需求學生的學習可及性。
- 投注資源，配合基金會與協會，捐助扶持弱勢團體。

#### 三. 公司治理責任：強化內部治理、建構永續體質

我們相信，穩健的治理制度是永續發展的根本保障，從組織結構、人才策略到資訊透明，全面落實誠信管理：

- 落實董事會治理與決策透明，由董事會監督ESG推動成效，每年進行績效報告。
- 推動內部創業與教師培育制度，鼓勵人才在組織內部持續成長與創新。
- 建立數位營運管理平台，實現營運流程透明化、數據化，提升管理效率與決策品質。
- 實施資料保護與資安控管政策，保障學生與家長個資安全，符合教育服務倫理與法規要求。





### ESG永續策略目標

ESG面向	主題	KPI指標	2025目標	2030目標	對應SDGs指標
Environment	碳排放減量	tCO <sub>2</sub> e減量	下降 3%	累計下降 15%	
	再生能源使用比率	再生能源/2024總使用能源比例	設定起始值	≥50%	 
	水資源管理措施	使用節水設備覆蓋率	60%	100%	
	教學區節能設備	使用節電設備覆蓋率	60%	100%	 
	行政流程無紙化比例	數位化流程/總流程數	5%	15%	
	年用紙量減少幅度	公式：1 – (年用紙量/2024總用紙量)	2%	10%	
	ESG員工訓練	受訓員工數/總員工數	50%	100%	  
Social	偏鄉教育扶助	受惠人數	≥500人	累積超過2,000人次	 
	性別平等	女性中高階主管比例	≥30%	≥50%	
	家長說明會、親子講座場次	年辦理場次	20場	30場	 
	雲端APP系統註冊人數	年註冊人數	1,000	累計達5,000	
Governance	ESG推動會議	年度會議次數	2	每季召開	
	ESG績效納入中高階主管KPI比例	ESG績效佔中高階主管考核比重	5%	20%	
	資安與個資教育完成率	受訓員工數/總員工數	30%	100%	

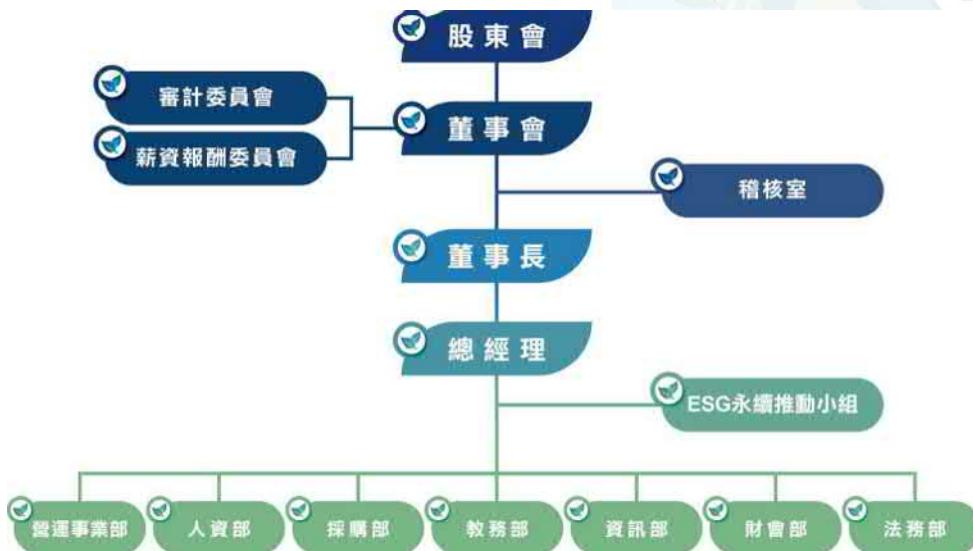


## 2.02 推動永續發展機制

### 2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐ESG願景與使命，卓越成功股份有限公司成立ESG永續推動小組，做為公司內部的永續發展治理單位，ESG永續推動小組由總經理曾淑鈴擔任召集人，各功能單位主管為小組成員，為公司內部最高層級的永續發展決策中心，負責共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展藍圖，參考全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative，GRI）Standards版所列之特定指標，負責規劃及監督永續發展相關活動進度、向董事會報告，各部門協同推動永續發展相關事務。

#### ESG永續推動小組組織圖



#### 各主要部門所營業務

部 門	負責業務
董事長室	1. 協助訂定遠中近期營運策略及目標。 2. 綜理公司整體事業制度規劃、營運方針之擬定。
總經理室	1. 組織運作協調、流程改善及各單位權責之調整督導。 2. 協助高階主管做經營決策分析。
稽核室	1. 集團營運風險查核與異常改善及監督營運計畫之執行成效。 2. 年度稽核計畫及異常事項專案查核。
營運事業部	1. 協助訂定企業數位業務發展策略與目標。 2. 數位業務零售事業發展單位：國中、高中、高職。 3. 數位業務補教授權事業評估及發展。 4. 與實體補習班事業配合，發展虛實整合業務方案。
人資部	1. 人力資源規劃、招募任用、薪資管理、教育訓練、員工福利關係等相關事宜。 2. 調薪、績效獎酬作業及人資相關管理辦法制定。
採購部	1. 總務事項及設備財產等相關管理事宜。 2. 負責師資、教材、文宣廣告、設備及對外之採購及請款事宜。 3. 廉務費用請款事宜及供應商評鑑管理。 4. 負責廠內總務修繕及維護、總處及各校工安及衛生等業務。
教務部	1. 專業師資安排與管理及師資培訓。 2. 課程之規劃與管理。 3. 美編（含平面與網路）製作與管理。 4. 教材、文宣活動、廣告安排與管理。 5. 國、高中教務室務作業與管理。 6. 數位攝影與活動攝影。
資訊部	1. 資安政策擬定及資安管理。 2. 硬體及電腦系統維護、網路管理與資訊系統架構擬定。 3. 系統撰寫與維護、支援及整合管理資訊作業等。 4. 資訊設備管理。
財會部	1. 集團之會計帳務處理、會計報告製作及分析等。 2. 集團之資金管理及籌資管理。 3. 集團之財務保險管理、股務管理相關法令作業執行。
法務部	1. 負責公司營運有關之相關法律事務之處理。 2. 智慧財產權管理、訴訟案件處理及合約審查等業務。



### 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（例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等）時，ESG永續推動小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會。

2024年ESG永續推動小組共召開7次會議，成員平均出席率為100%，主要為2024年溫室氣體盤查作業之計畫、分工、任務、監督、報告書試作及相關教育訓練。小組已於2025年3月完成2024盤查作業並提報董事會。



#### ESG永續推動小組歷次開會溝通事項

開會日期	會議主題	主要内容	執行情形
2024/04/16	ESG起始會議	<ul style="list-style-type: none"><li>• 說明ESG理念與報告書目的</li><li>• 確認推動小組成員與職責分工</li><li>• 初步設定時程與目標</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 完成小組成員編組與職責分配</li><li>• 制定初步時程規劃表</li><li>• 試作報告書</li></ul>
2024/05/07	ESG現況盤點會議	<ul style="list-style-type: none"><li>• 各部門回報現行ESG作為與資料收集狀況</li><li>• 確認報告書架構與指標需求（如GRI/SASB）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 初步建立ESG資料庫</li><li>• 完成試作報告書初版目錄</li></ul>
2024/06/06	試作報告書教育訓練：溫盤工作坊（含利害關係人辨識）	<ul style="list-style-type: none"><li>• 利害關係人分類與議題分析</li><li>• ESG重大議題鑑別（雙重重大性評估）</li><li>• 蒐集問卷/訪查主管</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 建立重大性矩陣</li><li>• 完成利害關係人溝通紀錄</li></ul>
2024/08/07	試作報告書教育訓練：資料統整與草案工作會議	<ul style="list-style-type: none"><li>• 各部門繳交相關資料與KPI</li><li>• 撰寫初版報告書內容（環境、社會、治理三構面）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 初稿撰寫完成約70%</li><li>• 補齊部分數據與圖表素材</li></ul>
2024/09/13	試作報告書教育訓練：內部審閱與回饋會議	<ul style="list-style-type: none"><li>• 初稿試作報告書審閱</li><li>• 蒐集管理層回饋與修正建議</li><li>• 討論改善方向（如案例納入、量化資料強化）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 完成初稿修訂</li></ul>
2024/10/15	試作報告書：定稿確認會議	<ul style="list-style-type: none"><li>• 核對數據與圖文一致性</li><li>• 審閱經營者序文與公司治理章節</li><li>• 確認報告書完整性</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ESG試作報告書定稿完成</li><li>• 整體編排與設計進入排版階段</li></ul>
2024/11/30	未來規劃會議	<ul style="list-style-type: none"><li>• 試作報告書完成定稿</li><li>• 討論下一年度永續行動計畫與改善建議</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 依試作成果與流程確認2024全年完整計畫</li></ul>



## 2.03 董事會及功能性委員會

### 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

#### 2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

##### 一. 董事會及審計委員會監督永續專案推動

董事會為風險管理政策之最高決策單位，負責核准、審視及監督公司風險管理政策，確保風險管理之有效性。

審計委員會協助董事會執行其風險管理職責。

本公司每年由總經理帶領ESG永續推動小組，根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向審計委員會及董事會報告。

本公司定期（至少每年一次）由ESG永續推動小組負責重大議題及氣候變遷風險評估並進行分析，完成向審計委員會及董事會報告結果與因應措施，以及相關目標達成情況。各功能單位主管作為ESG永續推動小組成員，負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由ESG永續推動小組彙整資訊後，交由總經理呈報給審計委員會及董事會。

##### 二. 永續報導管理

每年度由ESG永續推動小組蒐集相關內容及數據資料，再由相關單位成員負責檢核資料，而後進行資訊彙整，交由總經理呈報給審計委員會及董事會審核與檢視。

#### 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

##### 董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會及功能性委員會（包括審計委員會與薪酬委員會）績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至董事會。

績效評估內容包含以下三面向：

##### 一. 專業職能與決策效能：

獨立董事席次達4人，背景涵蓋稅務、法律、人工智慧、金融及會計等多元專業領域。

##### 二. 企業內部控制之監督：

設置審計委員會，定期討論營運狀況及重大事項；另設置風險管理小組，由總經理擔任召集人，各功能單位主管為小組成員，負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務。

##### 三. 對永續經營之態度：

設置ESG永續推動小組，由總經理擔任召集人，各功能單位主管為小組成員，共同推動永續發展行動，並定期向審計委員會董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。

#### 2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司主動安排董事參與各類進修課程，使董事便利取得相關資訊，以保持其核心價值及專業優勢與能力。

2024年度本公司全部董事均依上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點完成進修時數，共計19人次，總計75小時；其中與永續發展相關課程共計10人次，計48小時（進修情形可參閱本公司股東會年報第17頁）。

##### 董事參與永續發展相關進修情形

類型	課程/研討會名稱	時數	人次
論壇/研討會	以永續知識力打造全新碳時代宣導會	6	2
論壇/研討會	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	4
實體課程	ESG的趨勢及疫情環境談全球稅制改革及企業稅務治理	3	1
實體課程	碳權交易機制與碳管理應用	3	1
實體課程	整合策略發展與ESG之企業風險管理新思維	3	1
實體課程	永續發展路徑的挑戰與機會及溫室氣體盤查介紹	3	1



## 2.03.2 董事會結構及運作情形

### 2.03.2.1 成員及多元化

本公司提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，董事選任採候選人提名制，並由董事會依據「董事選任程序」規定審視候選人是否符合本公司運作、營運型態及發展需求之多元化方針，包含但不限於候選人之性別、年齡、國籍、文化及專業知識技能。具體管理目標如下：

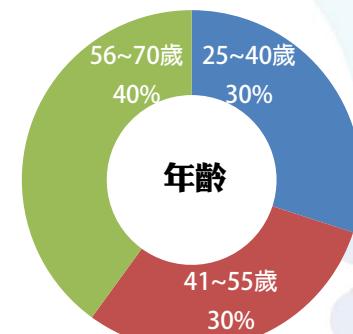
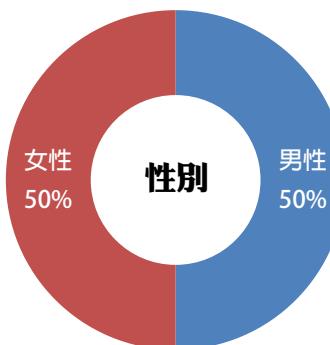
- 董事每一性別達董事會席次三分之一（含）以上。
- 兼任公司經理人之董事不超過董事會席次三分之一。
- 至少兩名獨立董事其連續任期不超過三屆。

本公司本屆董事會任期為2022年06月09日至2025年06月08日，由10位董事（含4位獨立董事）組成，落實多元化情形如下：

- 男性董事5席（含獨立董事3席），占比50%；女性董事5席（含獨立董事1席），占比50%。
- 兼任經理人之董事1位，占比10%；具集團員工身份之董事2位（含經理人），占比20%。
- 獨立董事共4席，占比40%；全部獨立董事任期均未超過三屆。

個別董事之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等）及背景之多元化情形，請詳股東會年報第3~6頁。

#### 董事會成員結構



### 2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2024年累積召開5次董事會，平均出席率為90%。

### 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10人，董事任期為三年，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

#### 董事獨立性與利益衝突管理情況

本屆有4位獨立董事，占董事會席次比例40%，皆符合獨立性情形；另為經營發展及實務運作需要，有1位董事擔任本公司經理人。

本公司恪遵「公司治理實務守則」第三章第二節「獨立董事制度」中所述：「獨立董事應具備專業知識，其持股應予限制，且於執行業務範圍內應保持獨立性，不得與公司有直接或間接之利害關係。」之規定，以保持獨立董事之超然獨立。

#### 行為守則

制定「內部重大資訊處理作業程序」並公告於卓越成功公司官網 (<https://www.chenliedu2496.com/tw>)，作為董事、經理人及員工之道德遵循依據；安排董事參與相關課程，且不定期對員工宣導，讓員工清楚瞭解其誠信經營理念與規範。

### 2.03.2.5 薪酬政策

#### 薪酬政策

本公司薪酬政策依章程規定如下：

為激勵員工及經營團隊，除公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額外，年度如有獲利應分派員工酬勞不低於百分之三，董事酬勞不高於百分之五。

員工酬勞發給股票或現金之對象，包括符合一定條件之從屬公司員工。



### 給付酬金之政策、標準與組合

本公司董事酬金，係依據本公司章程及「董事、經理人及功能性委員酬金管理辦法」（以下稱酬金管理辦法）規定辦理，先提薪酬委員會評定後經董事會議定之，包含執行本公司職務時，不論營業盈虧支給之固定報酬、出席董事會時支給之車馬費、以及按當年度獲利狀況分派不高於5%作為董事酬勞，個別董事酬勞金額係依其對公司營運參與程度（如董事會出席參與程度）及貢獻價值，依酬金管理辦法之規定計算分派；兼任員工者則另含固定薪津、依法提撥之退職退休金及按營運結果計算之績效獎金等。

本公司經理人酬金，亦依據酬金管理辦法規定，提薪酬委員會評定後經董事會議定之，除固定薪津、依法提撥之退職退休金及按當年度獲利狀況提撥不低於3%之員工酬勞外，並有按公司年度營運結果計算核給之年終及績效獎金等。

本公司訂定酬金之程序及給付酬金之組合，係依薪資報酬委員會組織規程及酬金管理辦法所定，其範疇與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致，並先提薪酬委員會評定後經董事會議定之，並視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。且因酬金組合中包含按當年度獲利狀況分派之董事酬勞與員工酬勞，及按公司年度營運結果計算核給之年終及績效獎金等，可見酬金數額與經營績效及未來風險具有正向關聯性。

本公司給付酬金之組合，依薪資報酬委員會組織規程所定，包含現金報酬、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。

### 治理單位或高階管理階層薪酬與永續目標或績效之關聯

目前本公司薪酬政策主要依公司營運成果及個人績效訂定，尚未與永續績效直接連動。未來公司將依ESG推動成效，逐步評估永續績效納入高階主管獎酬機制之可行性，以確保薪酬政策與永續發展方向一致。

### 薪酬比率

項目	2024年
「組織中薪酬最高個人年度總薪酬」增加之百分比與「組織其他員工平均年度總薪酬」增加百分比之中位數的比率	1.99
「薪酬最高個人之年度總薪酬」與「其他員工年度總薪酬中位數」的比率	20

### 非主管職員工薪資中位數、平均數

年度	人數(人)	薪資中位數(新臺幣元)	薪資平均數(新臺幣元)
2024	4	855,446	852,048

本公司非主管職員工薪資之詳細資訊，已揭露於公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 (<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>) 。

年度	人數(人)	薪資中位數(新臺幣元)	薪資平均數(新臺幣元)
2024	154	598,873	604,023

【註】：本表為符合永續報告書邊界之具體狀況。

### 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2：1。本屆薪酬委員會任期為2022年08月09日至2025年06月08日。薪酬委員會每年至少召開2次會議，2024年薪酬委員會共舉行了3次會議，整體出席率為88.89%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第18頁。

#### 二. 審計委員會

本公司審計委員會成員共4位（其中4位為獨立董事），男女比例為3：1。本屆審計委員會任期為2022年06月09日至2025年06月08日。審計委員會至少每季召開一次會議，2024年審計委員會共舉行了5次會議，整體出席率為90%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第13頁。



# 利害關係人與重大主題



- 3.01 利害關係人議合
- 3.02 決定重大主題的流程
- 3.03 重大主題列表
- 3.04 重大主題之管理

03



## 3.01 利害關係人議合

### 利害關係人鑑別

我們深知與利害關係人的溝通是企業持續改善與長遠發展的關鍵，本公司定期由ESG永續推動小組會進行利害關係人分析，透過多元管道蒐集利相關回覆和建議，將其納入公司營運規劃中。

### 各利害關係人溝通機制及關注議題

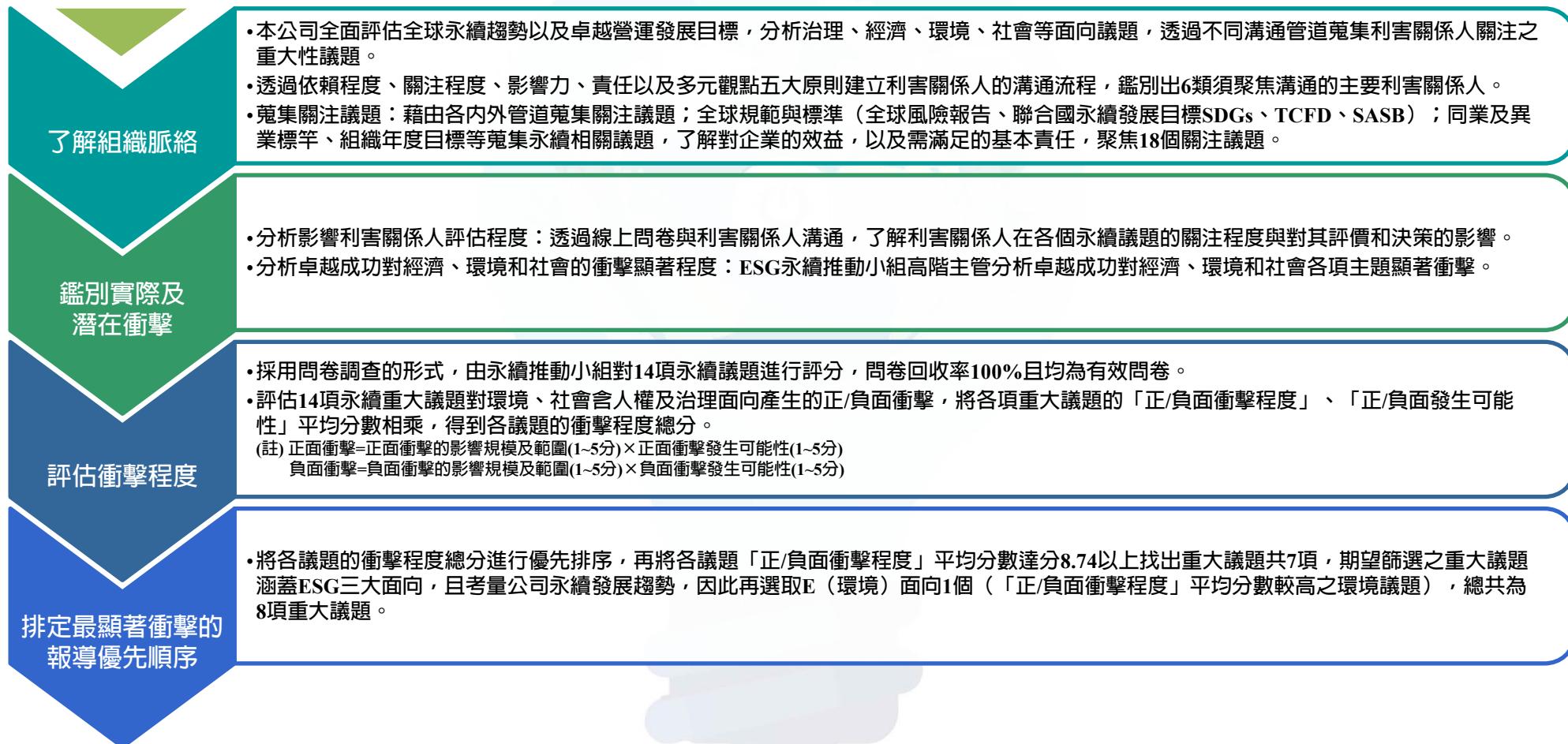
利害關係人	關係說明	溝通管道頻率	主要關注議題	聯絡窗口
政府機關	永續政策重要推手	<ul style="list-style-type: none"><li>每年：公司治理評鑑</li><li>每日：電子公文（工作日）</li><li>不定期：各式宣導會（公司治理評鑑相關、內部人股權相關、內線交易相關，以上三款至少每年一次）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>公司治理</li><li>勞資關係</li><li>職業安全</li><li>所有法律法規符合性</li></ul>	發言人
客戶(學生)	與卓越成功雙贏的重要成長夥伴	<ul style="list-style-type: none"><li>不定期：滿意度問卷調查、電話聯繫關懷</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>客戶服務</li><li>客戶滿意度</li><li>教學品質</li></ul>	教務部
員工	重要夥伴，卓越成功成長動力及永續經營基石	<ul style="list-style-type: none"><li>每週、每月：工作週報、法令遵循宣導及案例討論、臨場職醫護健康諮詢</li><li>每季、每半年：招生企劃及留班會議、勞資會議</li><li>每年：員工春酒聯歡、年會、健康檢查</li><li>不定期：工作報告、會議、公司內部論壇</li><li>不定期：策略會議、通識、心靈與專業教育訓練</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>員工福利</li><li>職業健康與安全</li><li>教育訓練與職涯發展</li></ul>	人資部
股東 / 投資人	秉持誠信經營，致力於永續治理，為股東創造價值	<ul style="list-style-type: none"><li>每月：營收、資貸背保情形、衍生性商品、董事進修情形、獨立董事兼任情形</li><li>每季：董事會、季財務報告</li><li>每年：股東會（股東會年報）、法人說明會（法說會PPT）</li><li>不定期：投資人來信、來電</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>財務資訊</li><li>公司營運狀況</li><li>公司法令遵循情形</li></ul>	財會部
社會	一切與公司有連結的人事物統稱	<ul style="list-style-type: none"><li>每年：將開工拜拜祭品，以包含各式食物的村里平安箱取代，由里長取走捐給弱勢家庭，參與社會公益奉獻</li><li>不定期：提供公益課程與教材，縮小城鄉教育資源差異</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>弱勢關懷</li><li>公益教育</li></ul>	教務部
供應商	以永續發展為核心的相關產業夥伴	<ul style="list-style-type: none"><li>定期：每學期招生與留班率統計調查</li><li>不定期：軟硬體設備保養與教材印刷的品管驗收及營業端滿意度調查</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>供應商管理</li><li>經濟效益</li></ul>	採購部



## 3.02 決定重大主題的流程

本公司參考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：

### 重大性評估流程





## 2024年度重大性主題

排序	2024年度重大主題	正面衝擊分數	負面衝擊分數	合計分數	對公司「正/負面衝擊程度」平均分數	涵蓋ESG面向	
1		營運策略與績效	4	2.9	11.6	達8.74分以上	治理 G
2		服務品質管理	4	2.7	10.8	達8.74分以上	社會(含人權) S
3		公司治理	3.7	2.9	10.73	達8.74分以上	治理 G
4		誠信經營	3.3	3	9.9	達8.74分以上	治理 G
5		勞工人權	3.4	2.8	9.52	達8.74分以上	社會(含人權) S
6		品牌行銷與標示	3.5	2.6	9.1	達8.74分以上	社會(含人權) S
7		道德規範	3.1	2.9	8.99	達8.74分以上	治理 G
8		減碳作為	2.9	2	5.8	涵蓋ESG三大面向議題，故取環境面衝擊分數較高之議題納入	環境 E



## 3.03 重大主題列表

排序	2024年度重大主題	面向	重大主題對本公司意義	揭露章節	GRI準則
1	 营運績效	治理 G	衡量公司營運狀況，進而實行有效決策以提升整體營收表現，強化市場競爭力，同時激勵員工士氣，促進企業長期發展。	4.01 經濟績效	GRI 201 經濟績效
2	 服務品質管理	社會(含人權) S	本公司屬於「教育服務業」，其核心價值不只是「教學內容」，更包含「整體服務體驗」。良好的服務品質能有效提升家長與學生的滿意度、忠誠度與口碑，對永續經營有重大影響。	4.07 產品及服務管理	GRI 416 顧客健康與安全
3	 公司治理	治理 G	確保公司合法營運，避免可能的訴訟或賠償，有效降低法律風險，並提升企業形象，開展國際業務並保障產品安全，對公司發展至關重要。	2.03 董事會及功能委員會	GRI 200 公司治理
4	 誠信經營	治理 G	教育服務屬於高度「信任導向」的產業。家長把孩子交給我們，是把教育責任的一部分託付出去，這是一種「關係型契約」，而非單純的商品交易。對於師資，提供安全適法、誠信、共好的長期穩定合作關係，對公司、師資、學生都有重要的價值。	4.02 誠信經營	GRI 205 反貪腐
5	 勞工人權	社會(含人權) S	本公司的教職員工（包括授課老師、行政人員、教學助理等）是推動教學品質與服務體驗的核心人力。尊重勞工人權，不只是法律義務，更是提升教學品質、穩定經營、塑造正面品牌形象的關鍵。	5.01 人力發展	GRI 406 不歧視
6	 品牌行銷與標示	社會(含人權) S	品牌對本公司的經營而言，不只是名稱、Logo或視覺設計，更是一種價值承諾與信任象徵。在補教市場競爭激烈、家長選擇多元的情況下，「品牌」是本公司脫穎而出的關鍵資產。	4.07 產品及服務管理	GRI 417 行銷與標示
7	 道德規範	治理 G	道德規範對於本公司而言，不僅是基本的行為準則，更是教育本質的延伸與實踐，承載的不只是教學任務，更關乎家庭的信任、學生的成長與社會的教育品質。本公司重視道德規範，才能長久經營、贏得尊重，並在市場中建立真正的專業地位。	4.03 溝通管道及申訴機制	GRI 205 反貪腐
8	 減碳作為	環境 E	「減碳作為」對本公司而言，可能不像工廠或大型企業那樣明顯，但它的意義其實非常深遠。補習班身為教育機構與在地社區的一員，若能積極參與環保與氣候行動，不僅能提升社會責任形象，還能帶動學生的環保意識，創造正向的循環。	6.02 環境保護、溫室氣體管理	GRI 302、305 能源、排放



## 3.04 重大主題之管理

本公司依據重大主題之衝擊性質與利害關係人關注程度，訂定對應的管理政策與行動，並由專責單位負責追蹤與成效檢視，確保策略落實與持續改善。以下彙整八項重大主題，說明其機會與風險面影響、管理政策、行動計畫與2024年亮點績效成果：

### 營運績效

**2024年亮點績效**

- 營收成長**9.3%**
- 稅後淨利成長**27.9%**

**遠景目標**

建立全球華人教育數據指標體系，推動教育科技轉型。

機會面影響	風險面影響
提升整體教育市場正向循環，創造長期穩健收益與品牌價值。	過度營利導致教育價值偏差、信任喪失。
政策／承諾	行動計畫
教育為本，強調社會價值與永續獲利並重。	建構跨齡教育平台（K12~職涯），強化數據系統與教學回饋。

### 服務品質管理

**2024年亮點績效**

- 完成**10,000**堂以上學科課程
- 平均留班率達**95%**
- 學生表現亮眼獎學金發放**667萬**

**遠景目標**

建構教學品質即時監控與升級平台。

機會面影響	風險面影響
提升學習成效與師資信任度，強化學生競爭力與續報意願。	未落實教學品質監管恐損品牌信任與課程完整性。
政策／承諾	行動計畫
教學專業標準化與師資評核制度。	擴增師資培訓、引入教學觀課系統。

### 公司治理

**2024年亮點績效**

- 完成**5次**董事會
- 完成年度董事會與功能性委員會績效評估

**遠景目標**

成為ESG治理與教育透明標竿公司。

機會面影響	風險面影響
提升治理穩健度與資訊透明度，有助吸引投資人。	權責不清或資訊揭露不足，可能損及公司聲譽與法遵風險。
政策／承諾	行動計畫
履行忠實義務，遵守法遵監理制度。	建立治理稽核紀錄機制，強化內部稽核。

### 誠信經營

**2024年亮點績效**

- 教育廣宣誠信稽核率達**100%**
- 教育事業體皆**符合**政府單位規範

**遠景目標**

獲得「誠信企業獎」與「誠信教育品牌」榮譽。

機會面影響	風險面影響
建立品牌信賴與永續發展形象，獲得社會與家長信任。	教育誤導、違規招生或廣宣爭議造成信任流失。
政策／承諾	行動計畫
建置誠信規範與雙重審查流程。	所有廣宣皆經法遵、行銷雙重審查。



## 勞工人權

機會面影響	風險面影響
主管機關對工作環境、友善職場及勞工權益與人權保障的重視。	各行業的缺工潮及世代更迭的工作觀的改變。

政策／承諾	行動計畫
恪守勞動相關法令，秉持公平、包容、尊重的原則對待員工。	保障平權與工作機會均等、杜絕不法案件及協助員工身心平衡。

### 2024年亮點績效

- 不法案件發生率：**0%**
- 托兒津貼申請人數達：**16位**
- 聘僱童工及性別工作平等案件違反案件：**0件**

### 遠景目標

零違規、零申訴，打造幸福職場。

## 品牌行銷與顯示

機會面影響	風險面影響
提升學習成效與師資信任度，強化學生競爭力與續報意願。	品牌價值錯位、過度商業化導致信任流失。

政策／承諾	行動計畫
建立價值導向品牌策略。	結合 ESG精神推動社群教育行銷。

### 遠景目標

成為全台第一大教育品牌。

## 道德規範

機會面影響	風險面影響
強化企業倫理文化，提升組織誠信風氣。	員工違紀、違反師德引發社會關注。

政策／承諾	行動計畫
明訂倫理規範、職前訓練制度。	每半年更新道德指引、定期測驗。

### 2024年亮點績效

- 無重大違紀申訴紀錄

### 遠景目標

零違規、零失誤之誠信文化組織。

## 減碳作為

機會面影響	風險面影響
符合淨零轉型趨勢，提升品牌ESG評價。	缺乏具體作為，可能影響永續評比與社會觀感。

政策／承諾	行動計畫
訂定2050淨零排放承諾。	建置綠建築教育場域、推動節能設備汰換。

### 遠景目標

全事業體邁向碳中和，成為淨零教育領航者。



# 治 理 面



- 4.01 經濟績效
- 4.02 誠信經營
- 4.03 沟通管道及申訴機制
- 4.04 風險管理
- 4.05 資訊安全及客戶隱私保護
- 4.06 參與各類社團組織
- 4.07 產品及服務管理
- 4.08 供應商管理

04



## 4.01 經濟績效

### 一. 產生及分配的直接經濟價值

- 2024年集團年營收成長情形表現不俗。集團旗下之陳立教育，除穩固高中學生人數，更持續向下拓展國中及國小學生人數，各營運據點都繳出亮麗的成績單。
- 2024年集團除了營收增長外，亦推廣無紙化政策，優化行政流程並實施精實費用控管，稅後淨利由13.53%提升至15.84%。

主要產品及銷售區域

單位：新台幣仟元

項目	基本要素	2023	2024
產生之直接經濟價值	營運收入	764,815	835,832
	營運成本	362,649	379,872
	員工薪資與福利	237,596	260,125
分配之經濟價值	支付出資人款項	62,443	88,558
	支付政府款項	5	29
	社區投資	49	29
存留之經濟價值 (係指歸屬母公司業主稅後淨利)		103,644	132,849

### 二. 確定給付制義務與其他退休計畫

- 本公司未設立確定給付制退休計畫，員工退休金制度係依勞工退休金條例辦理，按月為員工提撥6%薪資至其個人退休金專戶，相關退休福利制度均符合法令規定。

### 三. 取自政府之財務援助

- 本公司2024年度無取自政府之財務援助。





## 4.02 誠信經營

### 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。

#### 誠信經營管理

卓越成功以誠信、正直並且合法的精神從事業務活動，為確保誠信經營得以落實，研議規劃誠信經營與道德行為等公司相關誠信內規，要求公司高階管理階層於執行業務時應以身作則，恪遵誠實信用原則；不定期對全體同仁宣導，讓全公司由上到下貫徹誠信精神，將誠信融入我們各項業務執行當中。



#### 制定建立

- 遵循公司法、證券交易法、商業會計法等相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本。
- 與員工簽有保密合約，全體員工對於經辦事務及業務上而知之公司機密須嚴守秘密不得洩露，並負有保密公司之營業秘密之義務。
- 訂有「防範內線交易管理作業辦法」，明訂董事、經理人及受僱人不得洩露所知悉之內部重大資訊予他人，不得向知悉本公司內部重大資訊之人探詢或蒐集與個人職務不相關之公司未公開內部重大資訊，對於非因執行業務得知本公司未公開之內部重大資訊亦不得向其他人洩露。
- 依據「人事規章」獎懲條款訂有防範不誠信行為相關規定，並建立有效會計制度及內部控制制度，內部稽核人員定期查核前項制度遵循情形。
- 本公司訂有內部作業規章及獎懲制度，以防範同仁不誠信行為發生，並建立有效會計制度及內部控制制度，定期稽核落實情形，將結果向董事會報告。
- 本公司對往來之客戶及供應商均建有評核機制，與其訂立合約時，對雙方之權利義務均詳訂其中，且訂有誠信行為條款。
- 本公司推動誠信宣導，不定期以員工內部教育訓練或公司論壇公布相關宣導資訊。
- 本公司訂有內部稽核計畫，內部稽核人員均依計畫執行各項查核作業並提董事會報告，以確保制度之設計及執行持續有效。
- 本於誠信經營原則進行商業活動外，要求全體員工不得接受任何不當之饋贈，避免員工因個人利益而犧牲公司權益，禁止與防範從事不誠信行為。
- 全體員工負有保密公司或他人之營業秘密之義務。



### 商業道德政策

我們深信公平、誠實、廉潔是公司的重要商業資產。我們的良好聲譽，全賴各員工上下一心，恪守商業道德，以誠信、客觀及公正的態度處事。

我們的商業活動，均堅循一切法例和有關規定進行。我們的人員在處理公司業務時，不論在台灣或境外其他的區域，均不得索取或接受任何利益。

我們亦貫徹執行以誠信、專業及公平的態度對待我們的商業伙伴，包括所有供應鏈。

我們要求所有員工堅守下列各項專業及商業道德操守：

- 以誠信和公正的態度處理一切業務往來。
- 以合法的途徑簽署合約。
- 以一視同仁的態度對待所有供應鏈夥伴。
- 以保密的態度處理一切由客戶、員工及商業伙伴所提供的機密資料。
- 向公司申報可能發生或已發生的利益衝突。
- 以專業精神及公正無私的態度執行各種職務，務求提供優質產品和符合專業水平的服務。
- 尊重智慧財產權，嚴禁在未獲授權下使用任何已取得專利的產品、技術及概念。

### 利害關係人誠信經營標準（註：主要供應商定義為前20大廠商。）



新進員工	
時間點	入職時
須簽署文件	簽署文件為員工保密及競業禁止同意書：履行保密義務、尊重智慧財產權、競業禁止等誠信承諾。
簽署比例	100%



主要供應商（印刷廠）	
時間點	印製前
須簽署文件	簽署文件為印刷品採購合約書，合約內容：履行保密責任、尊重智慧財產權、轉讓禁止等誠信承諾。
簽署比例	100%



主要供應商（師資）	
時間點	授課前
須簽署文件	簽署文件為授課契約，合約內容：行為準則聲明、尊重智慧財產權，環境安全等誠信承諾。
簽署比例	100%



## 4.03 溝通管道及申訴機制

### 一. 獨立溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

本公司對各重大主題相關之申訴機制如下：

- 對外：

蒐集對於本公司有利或不利之資訊，定期於主管會議上直接向各高階主管報告，由總經理主持審查會議，各高階主管討論過後作成對應行動之處置給權責單位。

- 對內：

建置多元獨立的檢舉信箱，提供內、外部利害關係人反應的管道，為完善檢舉機制，由高階主管擔任專責人員受理，並依循以上的流程，作成決議，並由權責單位完成後續適當之處理。

### 二. 建議管道

本公司聯絡電話為(02)2389-9200，主要窗口：

- 股東、投資人  
聯絡窗口：財會部 - 羅經理 # 735
- 員工  
聯絡窗口：人資部 - 林經理 # 720
- 客戶服務  
聯絡窗口：教務部 - 陳經理 # 705
- 供應商  
聯絡窗口：採購部 - 呂專員 # 725
- 社區  
聯絡窗口：教務部 - 陳經理 # 705

➤ 本公司於2024年度未收到檢舉。





## 4.04 風險管理

### 4.04.1 風險管理機制

#### 風險管理政策及程序

本公司於2021年11月董事會通過訂定「風險管理政策與程序」，作為本公司風險管理之最高指導原則。

#### 管理範疇

卓越成功風險管理包括「危害風險」、「營運風險」、「財務風險」、「策略風險」、「合規風險」、「合約風險」、「資訊安全風險」及「其他風險」等之管理。



#### 組織架構

本公司風險管理組織架構及相關職掌如下：

- 董事會：

為風險管理政策之最高決策單位，負責核准、審視及監督公司風險管理政策，確保風險管理之有效性。

- 稽核室：

為隸屬董事會之獨立單位，每年依據風險評估結果擬訂年度稽核計畫，並依計畫執行稽核作業，協助董事會監督及控管執行決策可能潛在之風險，確保各作業風險均獲得有效管控。

- 風險管理小組：

由總經理擔任召集人，各功能單位主管為小組成員，負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務。

1. 協助擬定本公司風險管理政策。
2. 確保風險管理政策之執行。
3. 至少一年一次向董事會提出風險管理報告。
4. 其他風險管理相關事項。

- 各功能單位：

各功能單位依職掌內容評估各項風險發生之可能性與衝擊影響的程度，擬訂必要措施並落實執行，妥善管理各項風險；各功能單位主管於日常管理作業中落實並確保風險控管機制與程序能有效執行。



## 運作情形

本公司積極推動落實風險管理機制，定期進行風險評估並每年一次向董事會報告運作情形，並於2024年11月08日向董事會提出本公司2024年度風險評估報告，包含評估風險及所採行的風險控制措施與風險管理之運作情形。

## 風險管理政策與程序

風險管理，目的係在於能事先發現足以對營運造成不利影響的風險因素，經過適當的評估及處理程序後，能將風險轉化、降低並進而預防損失之發生；同時能夠針對內外部環境的變化，能夠及時偵測以及預警風險。

卓越成功風險管理流程包括風險辨識、風險衡量、風險監控及風險因應。公司經由風險管理流程了解組織處境，及與公司相關之利害關係人需求與期望並與其溝通。

- **風險辨識**：由各功能單位彙整以往經驗並預測未來可能發生風險之狀況，加以指認歸類作為進一步衡量、監控管理風險之參考。
- **風險衡量**：各功能單位辨識其所可能面對之風險後，訂定適當之衡量方法，作為風險管理之依據。
- **風險監控**：各功能單位主管應監控所屬業務之風險管理執行情形，當曝險程度超出其風險限額時，應提出因應對策，提交予風險管理小組彙整後，於董事會報告風險管理結果以供管理參考。
- **風險因應**：各功能單位於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險宜採取適當之因應措施。
- **風險消除**：召開內部會議，討論消除風險要及可能措施。
- **風險降低**：訂定目標及相關措施，降低重大議題營運風險。
- **風險分散**：以契約之方式，將風險之一部或全部轉由他人承擔，例如保險。
- **風險承擔**：訂定重大議題之管制措施及目標，以控制既有之風險。





## 4.04.2 法規遵循

### 風險管理政策及程序

本公司於2024年度未發生重大違反法規事件，皆符合公司治理、短期補習班、環保、消防安檢、勞動人權等法令，並無發生重大違法紀錄。

- 勞動類別遵循：2024年度無重大違規事件。
- 職安類別遵循：2024年度無重大違規事件。
- 環保類別遵循：2024年度無重大違規事件。

➤ 非屬重大違規其中5件屬於金錢制裁事件，裁罰單位為教育局。

註：重大性判定標準為公司違反相關法律法規，且違規行為嚴重，可能對公司、員工或其他相關人員造成重大損害或危害。





## 4.05 資訊安全及客戶隱私保護

### 4.05.1 資訊安全管理

#### 資訊安全政策

我們致力於建立資訊安全的企業文化，為建立本公司良好之內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩漏，並確保本公司對外界發表資訊一致性與正確性，資安單位會不斷進步資安措施，與時俱進。

- 強化同仁資安認知，避免人為疏失意外
- 防止機敏資料外洩，維護實體環境安全
- 落實日常維運有效，確保營運永續運作

#### 處理內部重大資訊專責單位

由發言人擔任召集人，並以代理發言人及董事會議事單位為主要成員，其職權如下：

- 負責擬訂、修訂本作業程序之草案。
- 負責受理有關內部重大資訊處理作業及與本作業程序有關之諮詢、審議及提供建議。
- 負責受理有關洩漏內部重大資訊之報告，並擬訂處理對策。
- 負責擬訂與本作業程序有關之所有文件、檔案及電子紀錄等資料之保存制度。
- 其他與本作業程序有關之業務。



#### 資訊安全執行

##### 一. 資訊安全風險管理架構

- 本公司資安單位負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升同仁資安意識，不定期進行資訊安全檢查，強化資訊安全管理。

- 稽核單位每年依照稽核計畫安排資訊循環相關查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。

##### 二. 內部控管作業

- 不定期辦理資訊安全及個人資料保護教育訓練及宣導作業，新進人員皆須簽訂保密協定。

- 聘用/委任可能接觸機密性或敏感性資訊之人員，應有適當安全評估；人員職務調動或離職時，相應存取權限應即時調整。

- 定期評估並更新資訊安全政策，以確保其符合相關法令規範；定期執行安全評估，確保若有資通安全事件發生，可即時並適當的回應與處理。

- 個人電腦均安裝防毒軟體且定期更新病毒碼更新，禁止使用未經授權的軟體；使用者登入帳號及密碼應有專人管理，並要求同仁定期更換系統密碼以維護帳號安全；外部連線應有防火牆等安全控管。

- 重要資訊系統或設備已建置適當備份或監控機制，並定期進行復原及應急防範演練。





### 人員管理—保密防火牆作業

- 本公司董事、獨立董事、經理人及受僱人應以善良管理人之注意及忠實義務，本誠實信用原則執行業務並簽署保密協定。
- 知悉本公司內部重大資訊之董事、獨立董事、經理人及受僱人不得洩露所知悉之內部重大資訊予他人。
- 本公司之董事、獨立董事、經理人及受僱人不得向知悉本公司內部重大資訊之人探詢或蒐集與個人職務不相關之公司未公開內部重大資訊，對於非因執行業務得知本公司未公開之內部重大資訊亦不得向其他人洩露。

### 物件管理—保密防火牆作業

- 內部重大資訊檔案文件以書面傳遞時，應有適當之保護。
- 以電子郵件或其他電子方式傳送時，須以適當的加密或電子簽章等安全技術處理。
- 公司內部重大資訊之檔案文件，應備份並保存於安全之處所。

### 運作管理—保密防火牆作業

本公司應確保前二條所訂防火牆之建立並採取下列措施：

- 採行適當防火牆管控措施並定期更新防火牆韌體版本，確保防火牆能正常抵禦相關資安攻擊。
- 加強公司未公開之內部重大資訊檔案文件之保管、保密措施。





## 內部重大資訊揭露

### 內部重大資訊揭露原則

- 資訊揭露應正確、完整且即時
- 資訊之揭露應有依據
- 資訊應公平揭露

內部重大資訊揭露紀錄重大訊息評估、陳核及發布作業，以書面作成紀錄，以電子方式評估或陳核者，事後以書面文件歸檔。前開評估紀錄、陳核文件及相關資料至少保存五年。

### 發布重大訊息應留存相關紀錄

#### 紀錄內容

- 評估內容
- 相關人員評估、陳核之日期、時間與簽章
- 發布之重大訊息內容及適用之法規依據
- 其他相關資訊

### 重大資訊異常情形報告

- 卓越成功董事、獨立董事、經理人及受僱人如知悉內部重大資訊有洩漏情事，應儘速向專責單位及內部稽核部門報告。
- 專責單位於接受前項報告後，擬定處理對策，必要時並得邀集內部稽核等部門商討處理，處理結果做成紀錄備查，內部稽核亦應本於職責進行查核。





## 4.05.2 客戶隱私保護

為保護顧客隱私，遵循台灣「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，本公司頒佈「個人資料檔案蒐集、處理與利用管理辦法」供相關單位遵循。

<b>陳立教育事業股份有限公司 學生入籍管理須知</b>	
<p>學生(以下稱甲方)： 短期補習班(以下稱乙方)：</p>	
<p>乙方因應學生事務管理需求，訂定以下約定；甲方於在籍(上課)期間內必須共同遵守</p>	
<p>第一條 報名事宜 乙方依照各期開學公告之課程、師資、科目、費用受理甲方報名相關課程， 甲方得以乙方式規定之報名程序辦理。</p>	
<p>(一)甲方必須詳實填寫個人基本資料，以利乙方提供後續服務。 如發現資料偽造不實，乙方保有終止服務之權利，甲方不得要求退費。</p>	
<p>(二)甲方個人基本資料受個資保障，乙方需依相關法規執行業務。</p>	
<p>(三)甲方繳費完結報名手續後，甲方應妥善保管乙方發放之上課證，如遭失或損毀 甲方需繳納製證工本費新台幣 200 元。</p>	
<p>第二條 修業須知 (一)本班所有課程(含現場或影像課程)嚴禁錄音、錄影、攝影。如有侵權，乙方依法究責。</p>	
<p>(二)甲方為乙方領取之所有費用，例如：各項獎學金、介紹費、團報費、車馬費等， 均須出示身分證領取，並納入該年度個人綜合所得稅，乙方依法開立扣繳憑單。</p>	
<p>(三)乙方不定期推出介紹費方案，甲方需依規定於推薦後一個月內主動提出申請， 甲方逾期申請，乙方可不予受理。</p>	
<p>(四)乙方頒布之各項獎學金領獎辦法，甲方需依規定於受理期間內完成申請，並於領取獎學 金時，檢附相關成績及身份證明，甲方如有逾時或相關證明缺漏，乙方可不予受理。</p>	
<p>(五)乙方訂定之介紹費或獎學金等相關活動，均保有異動、更改或終止之權利。</p>	
<p>(六)甲方於修業期間內，乙方依課程比例提供部分無償影像補課服務； 補課辦法各分校訂定實施，所有補課起迄皆配合修業期限。</p>	
<p>(七)乙方提供的自習場所，屬於約定服務範圍外之無償服務，甲方須依照規定憑證使用。 乙方係有更改、異動、終止之權利，甲方不得異議。</p>	
<p>(八)甲方無法親自出席課程，需於課前由其監護人或法定代理人致電乙方完成請假手續； 如經乙方向電話通知仍無法聯繫，甲方需自行完成補課，否則視為曠課。</p>	
<p>(九)甲方無故逾時到班，亦未提前致電乙方，乙方有權異動該次上課座位或進班權利。</p>	
<p>(十)甲方於報名後不可要求轉科或保留學籍學費， 同科目轉班、轉校於修業期限內限轉一次。</p>	
<p>違章懲處：凡未繳足多學期教育平台、各科班底薪資、違規規則皆視同依據背負，當期開學約定期初歸零 並須另依報名各科費用獨立計算，多則全額僅得，但一杯退費將高於原基底薪資，無再另行優惠。 本項退費辦法各縣市教育局訂定之退費標準執行。</p>	
<p>經 貴公司告知本人上開事項，本人已清楚瞭解 貴公司蒐集、處理及利用本人個人資料之目的及用途。</p>	
受告知人	法定代理人：
姓名：	身分證字號：
中 华 民 国 年 月 日	中 华 民 国 年 月 日

**陳立教育 個人資料蒐集、處理及使用告知書**

陳立教育事業股份有限公司 基於業務上之需要所蒐集、處理及利用之個人資料，依據個人資料保護法(以下稱本法)第 8 條、第 9 條及第 54 條之規定，告知 台端相關事項如下：

- 一、進行個人資料蒐集、處理及利用等事項之非公務機關名稱：  
1. 陳立教育事業股份有限公司(以下稱本公司，包含各分公司、分部)及與本公司合作或受本公司委託之機構或個人。
- 二、蒐集之目的：為「報名程序資料建檔」、「申請獎學金」、「陳立之友」等相關資料使用及「其他合於本公司營業登記項目或章程所定業務之需要者」皆屬之。
- 三、蒐集個人資料之類別：包含但不限於學生本人、台端本人(或其法定代理人)之姓名、身分證字號、其他足資辨識身分之證明文件、住址、聯絡電話、電子信箱及通訊紀錄(申請書或資料表欄位所載個人資料及通信紀錄)及、台端於本公司相關業務文書及資料表單等文件所填載，或與本公司業務、服務往來期間所產生屬於本法第 2 條所定義之個人資料均屬之。
- 四、個人資料利用之期間、地區、對象及方式：  
1. 期間：自蒐集之日起至個人資料蒐集之特定目的存續期間/依相關法令規定或契約約定之保存年限/本公司因執行業務所必須之保存期限。  
2. 地區：中華民國境內本公司所在地/中華民國境內與本公司合作之機構或個人。  
3. 對象：本公司、與本公司合作之機構或個人、依法有調查權之機關。  
4. 方式：以自動化機器或其他非自動化之利用方式均屬之，例如郵件、電子郵件、電話等。
- 五、依據本法第 3 條規定，台端就本公司保有之台端個人資料得行使下列權利：  
1. 得向本公司查詢、請求閱覽或請求製給副本，本公司或與本公司合作之機構得依法採取必要成本費用。  
2. 得向本公司請求補充或更正，惟依法 台端應為適當之釋明。  
3. 得向本公司請求停止蒐集、處理、利用及請求刪除，惟依法本公司因執行業務所必須者，得不依台端之請求為之。  
4. 若委託他人辦理，甲另須出具委託書並同時提供受託人身份證明文件以供核對。若申請人不符前述規定，本公司得請申請人補充資料，以為憑據。
- 六、台端不提供個人資料所致權益之影響：  
台端得自由選擇是否提供個人資料，惟如拒絕提供個人資料，本公司將無法進行必要的審核及處理作業，本公司可能因此而無法提供服務或協助。

經 貴公司告知本人上開事項，本人已清楚瞭解 貴公司蒐集、處理及利用本人個人資料之目的及用途。

受告知人

法定代理人：

中 华 民 国 年 月 日

  
**卓越成功集團重視客戶資料保護，具體主要措施：**

1. **個人資料建檔後，資料庫均為內網操作，無法外連。**
2. **依客戶所提供之個資並完成簽署後提供相關商品及後續服務。**
3. **公司內部設有資料庫分級權限管理。**
4. **每年均請專業防火牆公司更新防火牆韌體版本，避免駭客或資料外流之事項。**

➤ 2024年未發生客戶資料外洩事件。



## 4.06

### 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

#### 業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
中華民國補教業品保協會	理事
臺北市補習教育事業協會	理事
臺中市補習教育暨品保協會	理事
新竹縣補習教育協會	會員
臺南市補習教育事業協會	理事





## 4.07

# 產品及服務管理

### 4.07.1 顧客健康與安全

因產業特殊性，學員經常性於場域內活動，為維護員工及師生環境安全，本公司每年依法完成工安及消安申報及投保公共責任險，擬定緊急應變及消防安全措施因應，以防不時之需：

#### 緊急應變措施

##### 一. 災害防救訓練、演練及教育宣導

- 事故的發生常造成人員之傷亡、附近居民之健康危害及財產之損失，為避免事故之再次發生，需記取慘痛代價所換取的經驗。定期或隨時舉辦消防自衛避難訓練，維護勞工及大眾安全與健康。
- 每年檢討緊急應變計劃，以切合實際。

##### 二. 人員訓練

- 透過各分校場所年訓練計畫按年實施達成，涵蓋各種環保工安法規、安全工作程序等。
- 有關各分校場所之人員訓練計畫如緊急處置狀況、新添購設備器材之操作維護訓練等。
- 各分校場所建築物防火避難設施每個月由管理人員自主檢查並呈報總管理處。

##### 三. 消防安全措施

本公司在消防措施上，各分校場所設置防火管理人，制定消防防護計畫，規劃防災相關事項，針對公司環境的消防防火維護施行計畫檢查。

定期評估、檢查等消防設備的運作情況，即時改善以維持良好的工作環境，永續經營企業。

- 每月根據【消防安全設備自行檢查表】與【避難設施自行檢查紀錄表】巡視公司消防設備與避難設施。
- 各分校場所每半年施行一次的自衛消防編組演練。

每年依規定委請消防安檢公司實施消防設備安檢查核，並將缺失改善後呈報各分校轄區消防隊核備。





## 客戶溝通與滿意度

### 一. 客戶溝通

內部工作同仁最重要的工作就是對於客戶的關懷與溝通，課堂輔以專屬APP協助學生到離班安全通知外，每學期每位學生都安排定期關懷電訪，了解學生學習狀態，提供學習輔導機制，協助學生提升成績訂定升學目標。

### 二. 客戶滿意度

本公司每年均會進行學習滿意度調查，除了作為以學生為導向之教學品質與學習服務滿意度參考外，更採用學生續班比例做為最直接的滿意度量化數據。

客戶滿意度調查比較表

客戶滿意度調查比較表				
年度	2024		2023	
調查項目	原始科次	續報科次	比例	比例
高一升高二數學	2,301	2,204	95.78%	94.57%
高一升高二英文	1,284	1,216	94.70%	92.26%
高一升高二物理	677	1,060	156.57%	153.87%
高一升高二化學	667	952	142.73%	147.59%
高二升高三數學	1,887	1,835	97.24%	98.67%
高二升高三英文	1,016	1,190	117.13%	119.08%
高二升高三物理	957	453	47.34%	63.33%
高二升高三化學	764	348	45.55%	71.17%
說明	改報名學測衝刺自然1,279科		改報名學測衝刺自然1,125科	

以2024年上半年續報下半年課程為例

分母：2024年上半年在班學生人數，分子：2024年下半年在班學生人數（統計至9月底）。

- 除升高三物理、化學因學生改報名「學測自然總複習課程」使得原科目續班率較低外，陳立教育各科目均有94.70%以上的續班率（滿意度），其中升高二物理、升高二化學，除了原班級學生續班率高外，還吸引許多非原本本班學生報名，續班率高達150%。
- 數據足以佐證本班以學生成績提升、學習服務至上為主軸的辦學理念，深具成效與認同。





## 4.08 供應商管理

### 一. 價值鏈

- 上游（供應商 / 資源提供者）：主要印刷廠商3家、師資115位

#### 主要價值鏈活動

課程設計與開發	招生與行銷	教學與輔導服務	學生成果評量	家長與學生關係
---------	-------	---------	--------	---------

#### 支援性活動

教學資源研發	數位平台建置	人力資源管理	營運與行政支援	策略與品牌管理
--------	--------	--------	---------	---------

- 下游（學生與顧客群）：K12完整學習平台

### 二. 採購支出比例

本公司2024年計有3家印刷廠，115位師資，在地採購比為100%，在地定義為台灣境內供應商。

### 三. 評選標準及稽核情形

- 廠商：公司合法登記、知識產權合法、稅務合規
- 師資：提供良民證、學歷證書、身分證明並確認非不適任師資
- 本公司供應商均需符合上述標準

#### 2024年度稽核狀況

➤ 依據評選標準完成前20大供應商年度稽核。本年度稽核結果為完全通過。

#### 對供應商進行稽核之稽核結果

項目	環境衝擊評估	社會衝擊評估
被篩選供應商(印刷廠)總數	2	2
鑑別出具有(或可能有)負面衝擊供應商數量	0	0
同意改善之供應商數量	未發生	未發生
終止合作之供應商數量	0	0

項目	環境衝擊評估	社會衝擊評估
被篩選師資總數	18	18
鑑別出具有(或可能有)負面衝擊供應商數量	0	0
同意改善之供應商數量	未發生	未發生
終止合作之供應商數量	0	0

註：社會衝擊評估涵蓋不適任師資。





社  
會  
面



5.01 人力發展

5.02 職業安全及衛生

5.03 社區參與

05





## 5.01 人力發展

### 5.01.1 人權政策與承諾

#### 人權維護機制

卓越成功重視每一位員工，致力打造一個安全舒適的工作環境及健康友善的職場，並視員工權益及人權保障為企業營運的重點要務，預防任何與工作有關的傷害、疾病及事故發生。

#### 我們承諾：

- 制定人權、商業道德、環境安全衛生及營運持續管理政策。
- 維持良好的公司治理，嚴守商業道德規範。
- 遵守法律規範。
- 提供員工安全健康的工作環境、得以充分發揮才能的空間，以及合理的報酬與福利。
- 鼓勵員工參與社會公益活動。
- 創造公司價值，提升股東權益。
- 致力實施營運風險管理，制定及維持營運持續計畫。

#### 人權政策：對利益相關者的承諾

##### ■ 員工

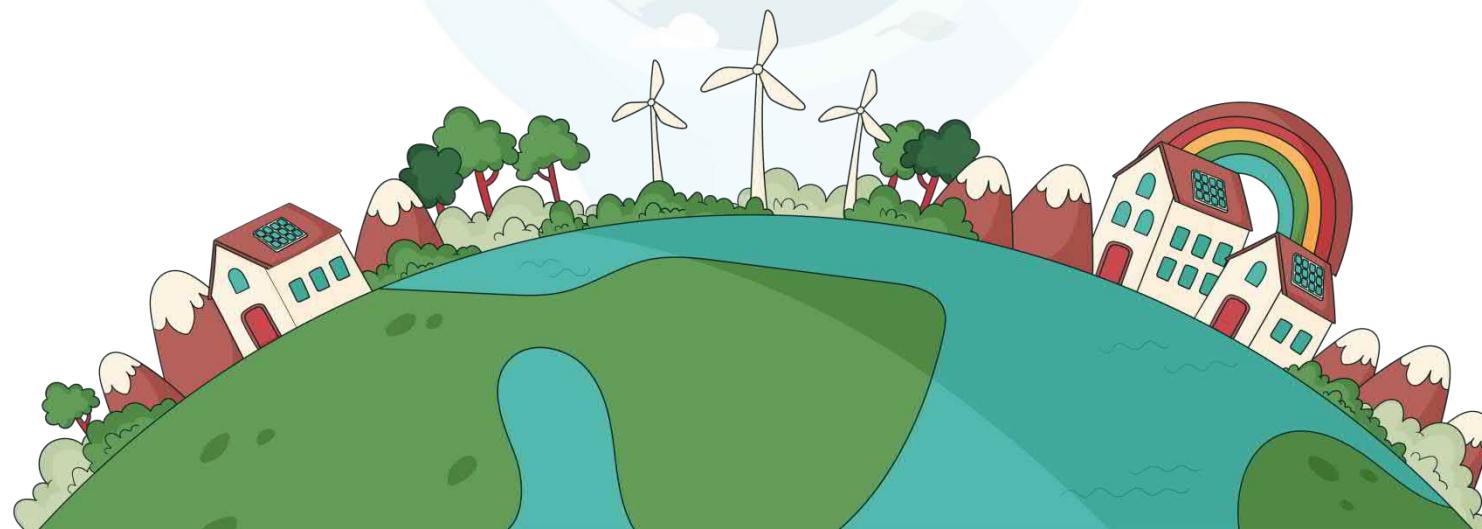
- 我們承諾尊重員工的人權。
- 我們發展就業政策是使國際人權宣言中相關內容在全球統一適用為目標。
- 我們承諾對員工進行培訓，以使他們意識到、尊重並且保護在工作場所和我們業務所直接影響的當地社區的人權。

##### ■ 商業夥伴與分包商、供應商、客戶、合資企業以及其他合作夥伴

- 我們力求尊重和促進人權保障。
- 我們將以適當方式通過積極參與、監督和制定合同條款來實現這一目標。

##### ■ 地方社區

- 我們力求尊重人權，並通過與受我們業務影響的人進行包容性和開放性的對話，來加深對當地社區盛行的文化、風俗和價值觀的理解。





## 人權保障及規範

卓越成功嚴格遵守《勞動基準法》等相關國家法律法規，在尊重國際公認的勞動人權原則上，建立人力資源管理體系，保障所有員工的合法權益。除了對自身的鞭策，濬能亦主動遵循並定期蒐集、評估主管機關之社會法規及客戶規範要求，以確保社會法規與客戶規範各面向之合法性與適宜性。

- 保障平權與工作機會均等：定期評估相關制度、建立多元且暢通的員工溝通管道。
- 杜絕歧視、性騷擾與職場霸凌：落實不法侵害的防法措施、申訴及懲戒辦法；不法侵害包含職場霸凌/暴力與性騷擾防制。
- 協助員工身心平衡：落實工時追蹤及員工工作負荷情形、辨識健康高風險群體，提供健康諮詢、提供員工心靈健康諮詢管道。

卓越成功支持國際相關人權規範，以及台灣法令規範下保障員工權益。

2024年未有任何歧視個案或是侵犯員工權利的相關案件，亦無經由正式申訴機制進行與人權有關的申訴案件。

各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。

## 人權政策說明

項目	內容
人權政策	本公司恪守勞動相關法規，保障員工之合法權益，認同並支持《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約，並要求合作廠商營運活動，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使公司內、外部的成員，均能獲得公平而有尊嚴的對待，充分體現尊重與保護人權之責任。
政策最高決策單位	總經理
監督單位	董事會
審核頻率	每年
適用對象	所有員工
調查或溝通機制	由人資部執行職務遭受不法侵害預防計劃，積極以健康檢查、健康指導、教育訓練、防護措施保護員工安全
減緩與補償措施	請參閱章節 5.02 職業安全與衛生內容
政策承諾連結	<a href="https://reurl.cc/GnyAXA">https://reurl.cc/GnyAXA</a>





## 5.01.2 人力組成

### 5.01.2.1 員工結構

卓越成功及其子公司所聘用的人才以台灣當地為主，全體員工包含：

➤ 正職員工共170人

上列人數以2024年12月31日仍在職同仁計算。

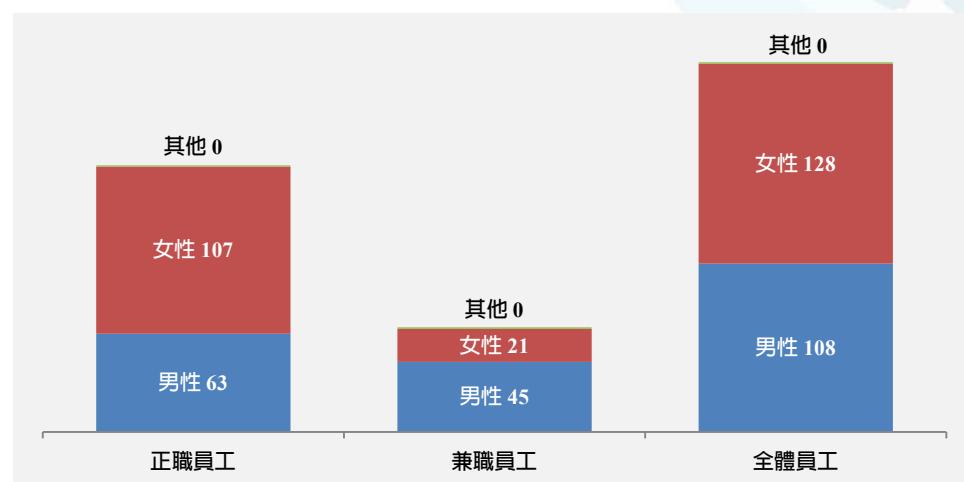
正職員工數計170人，男性63人（佔37%）、女性107人（佔63%）。

全公司員工女性員工佔全體員工比率已超過半數，達63%，且公司內部中高階主管主管女性佔比高，可見公司十分重視職場女力發展。

#### 員工組成

2024	正職員工	兼職員工	全體員工
男性	63	45	108
女性	107	21	128
其他(由員工自行認定)	0	0	0
總人數	170	66	236

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。



#### 各地區工作者人數

	正職員工	兼職員工	無時數保證員工	合計	比例
台灣	170	66	0	236	100%

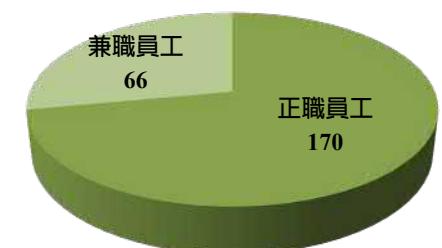
定義說明：若定義有異，請自行調整之

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

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。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

\* 本公司未聘任非保證時數員工。



#### 5.01.2.2 非員工結構

本公司無委任派遣公司或承包商之非員工人員。



### 5.01.3 員工多元包容及平等

本公司致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

我們重視員工多元性，進用身心障礙員工及年齡層分布平均，亦尊重其文化習俗，從未發生違反其工作權及人權之相關情事。

- 2024年共進用身障員工3人，占全體員工的1.76%。
- 為落實性別平等，本公司2024年女性員工占比為62.94%，女性主管於所有管理職占比為61.70%。
- 本公司職員流動情形，員工新進率為28.82%，中高階員工離職率0%，一般員工離職率為27.64%。

#### 新進與離職員工資訊 \* 員工聘任以在地員工為主

新進 員 工 人 員 分 布	新進員工人員分布		新進正職員工(人)	占全體正職員工百分比(%)
	性別	年齡		
新進 員 工 人 員 分 布	男性	18	18	10.58%
	女性	31	31	18.23%
	30歲(含)以下	39	39	22.94%
	30-50歲	8	8	4.70%
	50歲(含)以上	2	2	1.17%
離職 員 工 人 員 分 布	區域	臺灣	49	28.82%
	離職員工人員分布		離職正職員工(人)	占全體正職員工百分比(%)
	性別	年齡		
	男性	30歲(含)以下	23	13.52%
	女性	30-50歲	24	14.11%
離職 員 工 人 員 分 布	年齡	50歲(含)以上	34	20.00%
	30歲(含)以下	30-50歲	13	7.64%
	30-50歲	50歲(含)以上	0	0.00%
	區域	臺灣	47	27.64%

#### 員工多元化

性別	正職員工(人數)	占正職員工百分比(%)
男性	63	37.06%
女性	107	62.94%

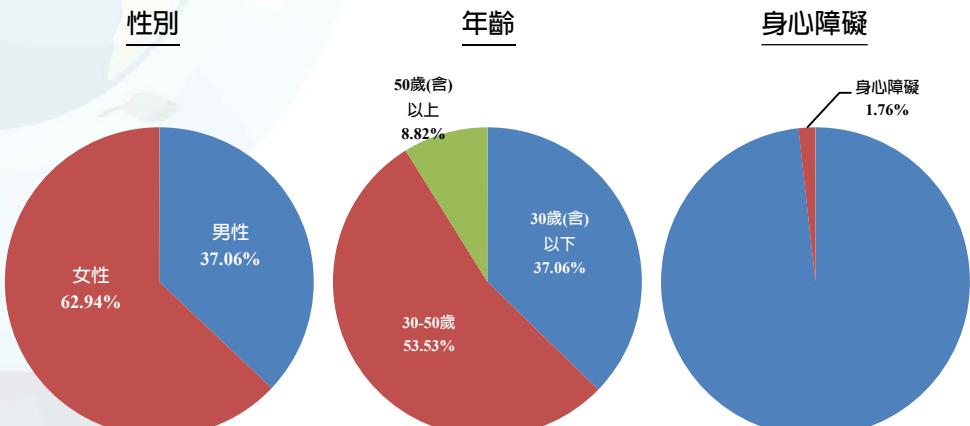
  

年齡別	正職員工(人數)	占正職員工百分比(%)
30歲(含)以下	64	37.65%
30-50歲	91	53.53%
50歲(含)以上	15	8.82%

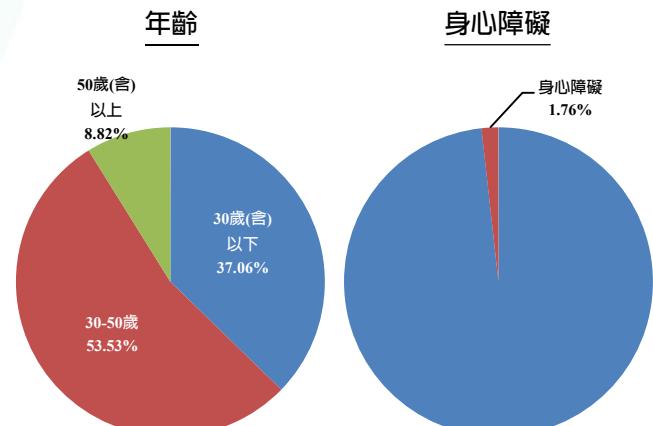
  

身心障礙	正職員工(人數)	占正職員工百分比(%)
身心障礙	3	1.76%

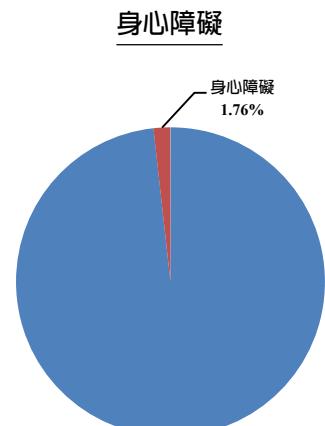
性別



年齡



身心障礙





## 5.01.4 員工權益及福利

### 員工福利措施

卓越成功向來秉持穩健、永續之經營理念對員工福利極其重視，提供員工各項福利措施。

本公司遵循勞動基準法規、就業服務法及性別工作平等法等相關法規及尊重國際公認基本勞動人權原則，保障員工合法權益及辦理員工之薪酬、休假制度，依職工福利金條例辦理相關福利措施。

依章程規定，就當年度獲利情形提撥不低於3%作為員工酬勞，考量年資與績效考核情形分配予同仁；設有年中及年終獎金制度、假日全勤津貼、夏季招生獎金、招生及留班獎金等，以激勵同仁共同為本公司目標努力。

- 為使全體同仁皆能同心協力、共創未來，本公司除於年度決算如有獲利時提撥不低於3%作為員工酬勞外，並提供員工入股機會，以提升員工向心力及發揮團隊精神，共同參與公司成長。
- 本公司除依規定為每一位員工投保勞保、健保及提撥勞工退休金外，額外為同仁投保團體意外險、安排定期健康檢查及導入職醫職護臨場服務，確保員工健康狀況。
- 本公司尊重人權價值精神與性別平等權益，積極推動性別平權並落實於制度中，對於員工之薪資、績效考核、晉升機會並不因性別而有所差異，致力建立性別實質平等環境；進用弱勢勞工、實踐職場安全衛生管理，重視員工教育訓練，加強團隊共識與組織認同，並提供營業單位生日假，提昇員工工作動機與效率，建構員工熱愛的工作職場，執行成效顯著。
- 本公司為協助員工兼顧家庭與事業，致力於提供友善育兒環境及相關措施。  
如：家庭照顧假、女性產假、男性陪產假、生育禮金、托兒津貼及育嬰留職停薪等，不因性別或職務而有所差異。
- 職工福利委員會對於婚、喪等皆有補助，並提供生日、三節禮金及教師禮金，另不定期舉辦員工旅遊或提供旅遊補助，藉以調劑員工身心及緩和工作壓力，並促進同仁及親屬之情誼，進而提高工作士氣。





### 獎金分紅制度化

- 年中及年終獎金
- 招生與留班獎金
- 年度績效獎金
- 假日全勤津貼
- 夏季招生獎金
- 員工分紅
- 三節禮金
- 生日禮金
- 人才推薦獎勵金
- 托兒津貼



### 工讀兼職有保障

- 保障1 勞保及勞退金提撥(6%)
- 保障2 法定工資，享有調薪機會
- 保障3 國定假日出勤雙薪



### 法令保障安心多

- 保險保障  
勞保、健保、勞退金提撥(6%)
- 休假保障  
特休、婚假、產假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留停申請等，依法令規定處理



### 聚餐活動樂開懷

- 陳立曰 Happy Teacher's Day
- 春酒聚餐摸彩
- 國內外員工旅遊
- 特約商店優惠

#### ► 員工教育訓練



#### ► 員工健康檢查





► 新春開工團拜&春酒



► 追求卓越成功，我們都在陳立





► 陳立日 Happy Teacher's Day





## 退休制度

本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提退休辦法，適用於本國籍員工。

依所定勞工退休金制度部分，每月按薪資6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶。

退休金制度：新制

法源依據：勞保退休金條例

提繳方式：依員工投保等級提繳6%至政府機關之指定個人專戶

提繳金額：2024年度提撥勞工退休金金額為新台幣8,337仟元

## 員工申請退休程序及條件

### 一、員工申請退休：

- 工作15年以上年滿55歲者。
- 工作25年以上者。
- 工作10年以上年滿60歲者。

程序：員工主動提出申請，核准後生效。

### 二、公司依法得強制退休條件：

- 年滿65歲者。
- 身心障礙不堪勝任工作者。

程序：公司通知員工辦理相關程序後生效。

## 員工權益

本公司平時即重視員工各項福利事務之辦理，注重員工之溝通協調工作，故勞資關係和諧，惟本公司仍將致力完善各項福利措施，使勞資關更加和諧，以弭平勞資糾紛發生之可能。

## 雙向溝通

相互信賴作為溝通的基礎，並分為定期與非定期的溝通方式，使員工有多元管道可以充分表達其意見與想法。

- 勞資會議：每季召開勞資協調會議建立溝通平台讓勞資雙方充分溝通與協調，使勞資雙方處於互信互利的氛圍。
- 設置意見箱：各分校皆設有意見箱，讓員工隨時能將其實貴意見投入讓員工有機會發表意見，管理部則會有專人進行蒐集與處理。

## 育嬰假的復職與留任情形

2024	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	3	10	13
當年度申請留職停薪人數	1	2	3
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	1	2	3
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	1	2	3
復職率(B/A)	100%	100%	100%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	0	1	1
育嬰留職停薪復職後工作超過12個月人數(D)	0	1	1
留任率(D/C)	--	100%	100%

## 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

2024	年度薪酬(女：男)
主管(臺灣)	1.3 : 1
非主管(臺灣)	1.026 : 1

\* 本公司無非台灣籍人員



### 5.01.5 團體協約

本公司未成立工會。

### 5.01.6 人才培育與發展

#### 績效考核

績效考核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

績效考核還能促進公司發展及發掘優秀人才，使組織內部人員適才適所，並增進員工人員本職學能使其提升工作效率，亦特訂定「考核管理辦法」，依據不同職務及職級別所屬之職能，提供一個公開、公平、公正且透明的考核機制，每年將進行考核且連動獎懲機制，並制定後續輔導及強化訓練之計畫。

#### 定期績效考核統計

2024考核人數：151人				
	男		女	
	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)
一般員工	41	91.11%	64	82.05%
初階主管	8	100.00%	23	100.00%
中高階主管	8	88.89%	5	100.00%
決策主管	1	100.00%	1	100.00%

註1.定期績效考核定義：年終考核。

註2.年終考核以通過試用考核員工為主。

➤ 2024年正式員工接受考核達88.82%。



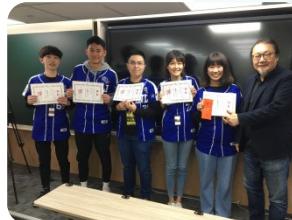
## 教育訓練

投資人才等於投資企業未來，員工成長才會帶動企業成長，企業持續提供相關課程給予不同職級與部門的員工，透過課程強化員工職場競爭力，以及與時俱進的工作能力。

卓越成功以健全的培育計畫規劃健全且多元的學習機會：

1. 新人訓練：新進同仁到職通識訓練。
2. 在職訓練（On Job Training，OJT）：營運單位及各部門定期工作與職能訓練。
3. 外部訓練（Off Job Training，Off-JT）：外部課程或法令規範的專業訓練需求，如：防火管理員、急救人員等。
4. 自我發展訓練：EMBA、學歷提升或增加職能訓練。

### ▶ 營運單位工作與職能訓練



### ▶ 各部門工作與職能訓練



### ▶ 生成式AI職能課程





## 人才培育

卓越成功將教育成長內化為企業文化之一環，培養員工共同進步成長，期望培訓出具有專業知識、愛心與耐心兼具的人員，提供學員安心的上課環境。

為提升員工專業知識及能力，根據各類員工給予不同之教育訓練安排，並由各分校班主任每年度根據員工職能需求及職涯發展狀況排定教育訓練計畫，並定期監督其執行有效性。

### 新人訓練課程：

新人進入公司時，即進行安排新進人員訓練課程，協助其快速瞭解公司的整體運作；再針對其工作崗位之職能，規劃專業技能課程，以協助新人快速進入工作狀況。

### 在職訓練（On Job Training, OJT）課程：

營運單位及各部門為持續提升人才的專業技能，針對各職能部門的需求，設立專項培訓。

### 外部訓練（OFF Job Training, OFF-JT）課程：

外部課程或法令規範的專業訓練需求，如：防火管理員、急救人員等證照訓練。

### 自我發展訓練課程：

EMBA、學歷提升或增加職能訓練。

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2024年度主管層級每人平均受訓時數為12.67小時，非主管層級每人平均受訓時數為6.97小時。本公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

## 員工教育訓練平均時數

2024年(單位：小時)	主管	非主管	合計
男性	420.5	511.5	932.0
女性	175.0	345.5	520.5
合計	595.5	857.0	1,452.5

主管職：包含初階主管、中高階主管及決策主管。





## 5.02 職業安全及衛生

### 5.02.1 職業安全及衛生政策

卓越成功旗下補習班均為合格登記的補習班業者，嚴格遵循各地政府法規要求之補習班班舍建築之採光、照明、通風、樓梯寬度、防火避難設施及消防設備規定，並每年通過政府抽查檢驗。

定期檢視並維護工作環境之安全與衛生，致力於提升員工之工作安全與健康，以降低工作環境對員工安全與健康之危害。2024年尚無相關違反規定紀錄。

- 設有保全系統，並與保全公司24小時連線，以保障公司人員及財產之安全。
- 為確保工作場所的安全，每日整潔維護，定期進行環境消毒、飲水機水質檢測、空調系統清潔與檢查，提供員工良好工作環境品質。
- 辦公區域內全面禁菸，致力推動職場菸害防制，積極落實職場無菸措施，建立無二手菸害工作環境。

#### 員工健康促進

對員工健康管理規劃及採取必要之安全衛生措施的執行：

為提供安全與健康之工作環境，遴用甲種職業安全衛生業務主管、防火管理人及加強急救人員訓練普及，建立各項安全防護措施，並定期辦理火災、地震等緊急事故逃生疏散演練；並依勞動部健康保護規則第4條規定辦理：

- 職醫2次/年、職護2次/月的臨場服務。

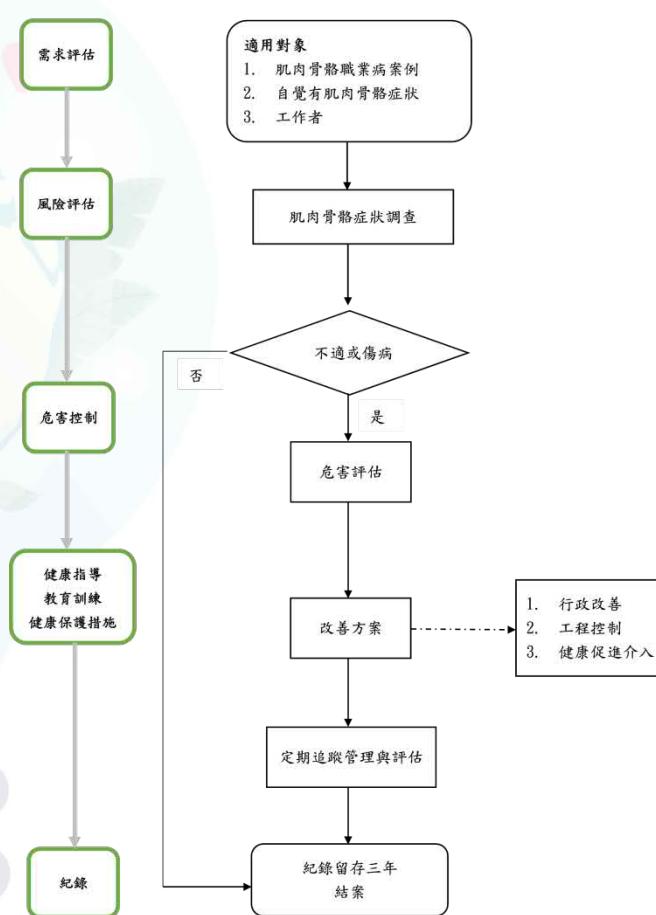
#### 2024年度執行成果：

- 依健康檢查資料/人因危害預防與壓力量表篩選的中高風險名冊進行職醫職護臨場健康訪談與諮詢服務，共43人次，達55.8%。
- 一般健康諮詢服務，共31人次，達40.3%。
- 母性健康保護，共3人次，達3.9%。

#### 人因危害預防計畫

依據職業安全衛生法第六條第二項，訂定「人因危害預防計畫」，藉以預防本公司員工因重複性作業、不良的作業姿勢，引起相關肌肉骨骼傷害、疾病之人因性危害的發生，並進一步進行風險評估及管理。

人因性危害預防計畫流程圖

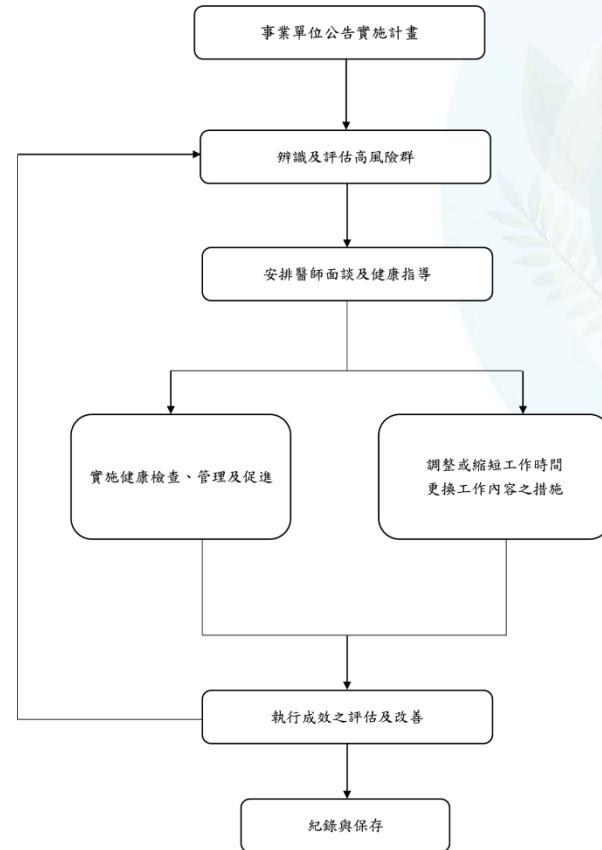




## 異常工作負荷促發疾病預防計劃

為避免員工因異常工作負荷促發疾病，本公司依職業安全衛生法第6條第2項第2款針對「採取輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防措施」，訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫，提供健康管理措施，以防止工作者因過度勞累而罹患腦、心血管疾病以確保相關工作者之身心健康，藉以達到工作者過勞防護及壓力管理之早期發現及早期治療之目的。

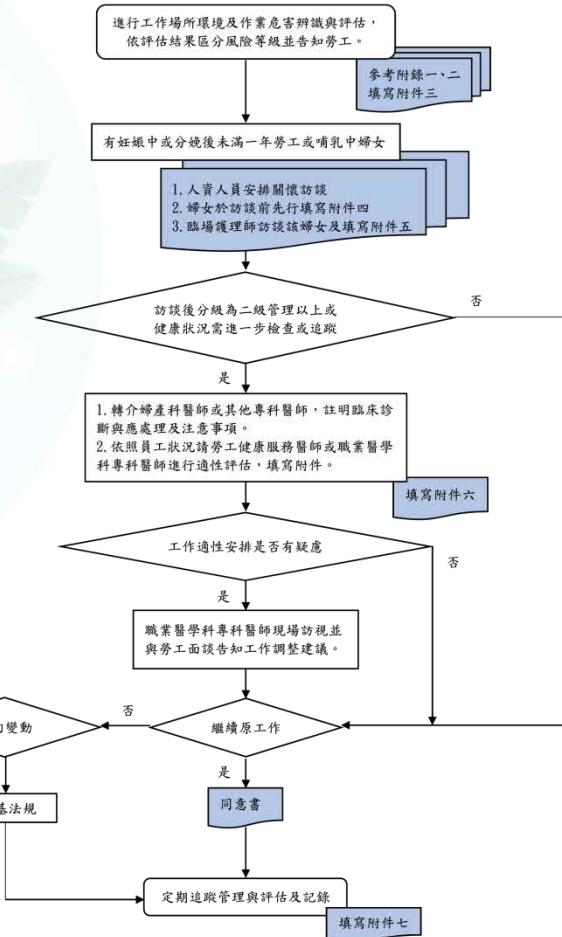
異常工作負荷促發疾病預防計畫之計畫流程圖



## 工作場所母性健康保護計劃

為提供女性同仁的親善環境，本公司依職安法第30條、第31條及「女性勞工母性健康保護實施辦法」規定實施母性健康保護者，進行危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施，特制定本計畫。

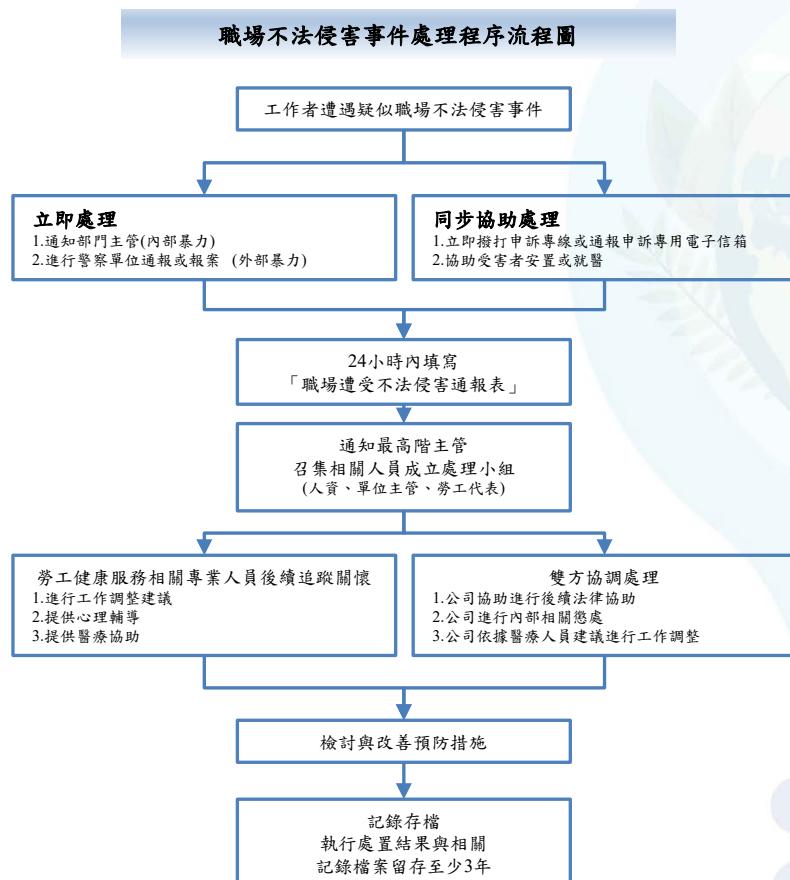
工作場所母性健康保護計畫之計畫流程圖





### 執行職務遭受不法侵害預防計劃

為提供全公司人員免於因執行職務，遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」，且雇主有責任對執行職務而遭受身體或精神不法侵害之相關人事採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私預防，並妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，故本公司依職業安全衛生法第6條第2項規定特制定本計畫及相關規定與準則以確保工作者之身心健康，供本公司員工遵循與參考。



### 5.02.2 職業傷害

本公司2024年度總工時為2,088小時，未發生職業傷害事件。

職業病部分，本公司由人事醫護人員、安衛、各部人員會同辦理工作者健康保護及促進事項，並規範員工實施健康檢查，以降低職業病發生之機率。職業病由勞工局或職安署認定，本年度無職業病死亡或未有經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。

#### 員工職業傷害與職業病資訊

2024	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例 (不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0	0	0人，0%
職業病	0	不適用	0人，0%

#### 非員工職業傷害與職業病

2024	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例 (不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0	0	0人，0%
職業病	0	不適用	0人，0%

註1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數\*1,000,000工作小時

註2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數\*1,000,000工作小時

註3：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）

註4：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄工作者人數、工作時數及工傷件數

## 5.03 社區參與

### 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

社會共融共好

## 一、村里平安箱合作計畫

執行內容：社區回饋，提升鄰里之間的關懷與支持。

結合傳統宗教文化與現代公益理念，將祭祀儀式中的供品改為「村里平安箱」，傳遞祈福宗旨不變卻更增添關懷和公益價值，讓更多社會弱勢族群受益。

- 2024年開市與中元祭祀，共計訂購78箱。祭祀完成後交由各分校所在地里長安排給需要之弱勢族群。

## 二、參與社會捐贈

在做好企業營運同時，我們也希望兼負起企業永續責任，從追求經營績效到回饋社會的企業。

社會捐贈

年度	受贈對象	內容/事由	金額(NTD)
2024	補教協會	補教協會捐贈	22,000
	廟宇	添香油	2,200
	北一女家長會	捐贈	100,000
	財團法人天使心家族 社會福利基金會	捐贈	200,000



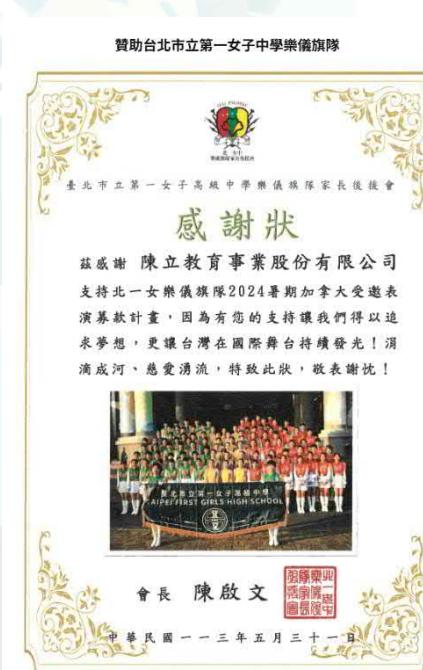
偏遠教育-挹注多元學習資源

自2007年起，陳立教育基金會在陳立老師的帶領下，始終以實踐「偏鄉有愛，教育無礙」為使命。基金會專注於縮小城鄉教育資源差距，致力於推廣教育資源普及化，深化親子共學，並積極培育在地人才，為偏鄉教育注入希望。

從台東出發，基金會的關懷向南延伸至屏東，向北擴展至新竹與台北，逐步將教育資源帶到更多需要的角落。多年來，公司內部全力支持基金會的行動，從教材提供、師資安排到學習狀態檢核，提供全方位的支援，讓教育的力量深入偏鄉，幫助更多渴望學習的人實現夢想。

未來，計劃釋出部分免費課程名額，提供給各分校所在地的鄰里居民，進一步發揮教育資源共享的價值與社區連結的力量。希望透過這項計劃，縮短教育不平等的距離，為更多家庭帶來學習的機會與希望，讓教育的光芒照亮每個角落。

- 2024年無償授權印製講義共3,396本。





### 5.03.2 當地社區

陳立教育作為台灣最大的K12教育機構，一直以實際行動履行企業社會責任。不僅專注於教育本業的深耕，還積極推動教育資源的普及與公平。2024年，陳立教育與「遠距抱抱」（FarHugs）攜手推出「青壯支持計畫」，為社會注入更多關懷與支持。

#### 推動心靈成長的支持計畫

「青壯支持計畫」展現了企業實踐社會責任的典範，為台灣年輕世代提供了心靈成長的契機。計畫透過教育傳遞的不僅是知識，更是關懷與理解，協助參與者從中獲得認同與成長。

#### 關懷弱勢，縮小教育資源差距

陳立教育與遠距抱抱關注因經濟、地區或社會壓力而受影響的族群。計畫的受益者包括經濟弱勢青年、在職進修者及城鄉教育資源不均的學生。此計畫旨在縮小教育差距，幫助更多人找到屬於自己的成長道路。

#### 展望未來，持續深化CSR行動

未來，陳立教育將繼續攜手非營利組織，推出更多元的公益計畫，致力於縮小資源分配差距，透過教育改變生命。這些努力展現了陳立教育以教育為核心價值，對台灣社會的深切關懷與積極貢獻。

#### 2024卓越成功陳立教育X FarHugs遠距抱抱專案合作簡介 12~45 歲青壯世代免費心理與個人成長支持計畫

- 活動時間：2024/10/14 至 2025/03/31（若活動補助費用總額度提早用罄，則以額度期滿為止）
- 適用對象：全台12至45歲民衆皆可申請
- 補助內容：每人至多三次，可預約並兌換使用 FarHugs 遠距抱抱指定活動專區內課程

成效（統計至2024/12/31）：

推廣曝光次數：3,336,439次 | 報名人數：710人 | 實際參與人數：703人  
新聞連結：<https://www.ctee.com.tw/news/20241121701220-431204>





環 境 面



## 6.01 氣候變遷

## 6.02 溫室氣體管理

## 6.03 能源管理

## 6.04 水資源管理

## 6.05 廢棄物管理

06



## 6.01 氣候變遷

- 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：本公司永續ESG小組首次揭露環境相關資訊，未來將採取每年進行風險評估的作法，針對目前鑑別出的氣候相關風險與機會進行管理，並將氣候變遷風險與機會視為管理重點；向董事會報告之後，並將結果揭露於企業永續報告書。
- 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：董事會為氣候變遷風險治理最高監督單位。ESG永續推動小組為氣候變遷風險管理最高組織，由總經理帶領ESG小組完成氣候變遷風險評估，並向董事會報告結果與因應措施，以及相關目標達成情況。
- 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）：為了進一步評估氣候變遷風險可能帶來的財務衝擊，ESG小組透過風險矩陣，排序決定最重要的氣候相關風險議題後，進行相關財務評估與應對策略。其目的在於確保營運持續而不受中斷，使得企業得以永續經營。影響較大的風險因子之策略與管理措施如下：

類型	風險因子	財務影響	因應措施
氣候變遷風險	能源與溫室氣體法規	營運成本增加	持續推行減廢和回收計劃，降低對環境衝擊
	溫室氣體排放成本增加	減碳設備設置、營運成本增加	導入ISO14064-1：2018間接類別（範疇三）盤查
	公司形象	商譽損害	增加正面曝光塑造ESG企業形象
	颱風（立即性）	財物損失、營收下降	於颱風來臨時，隨時掌握員工應上班或停班的規定及警報的訊息傳達
	洪水水災（立即性）	營業受到影響	配合各縣市政府之相關因應措施
	平均溫度上升（慢性）	營運成本增加	持續評估並汰換低效耗能設備

### 針對氣候變遷機會之策略與管理措施

類型	機會因子	財務影響	因應措施
氣候變遷機會	能源效率提升	降低能源使用成本	定期檢視各營運據點之能源管理現況、節能專案執行
	提升企業正面形象	降低能源使用成本	定期檢視各營運據點之能源管理現況、節能專案執行

### 氣候情境分析

為能評估本公司面對氣候變遷風險之韌性，同時參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）等發布的氣候情境，評估並分析實體風險和轉型風險之潛在財務影響，據以擬定相應之氣候策略。

颱風為台灣水資源重要的天氣系統，為台灣帶來豐沛的降水量，在《國家氣候變遷科學報告2024》中提到，於RCP8.5情境下，颱風個數減少，強颱出現頻率增加；颱風最強時距颱風中心半徑200km內的區域平均降雨增加。在此情境下影響臺灣颱風個數減少，影響時間也相同地減少的狀況下，即使颱風強度增加，平均颱風降雨累積量在世紀中有增加（0%至20%），但在世紀末，則臺灣西、南部可能減少10%至30%、東、北部減少30%至50%。

在降水方面，年度平均雨量將逐步增加至世紀末之31.5%，透過卓越成功在全地圖分佈現況與國家災害防救科技中心（簡稱災防科技中心）提供之不同暖化情境下淹水災害風險圖做比對，分析後發現部份分店位於高風險淹水區域，可能會造成分店或週邊地區淹水，與造成交易不便。

平均溫度上升幅度逐年增加，預計至世紀中約升幅1.6 °C，至世紀末約升幅3.5 °C，因此可能導致夏季氣溫上升，且據《國家氣候變遷科學報告2024》的分析，到了21世紀末，夏天天數在SSP5-8.5情境將達近7個月。因此主要影響的層面將落在空調設備的使用造成營運成本增加，與氣溫升高易造成外勤人員的身體不適或增加中暑機率。

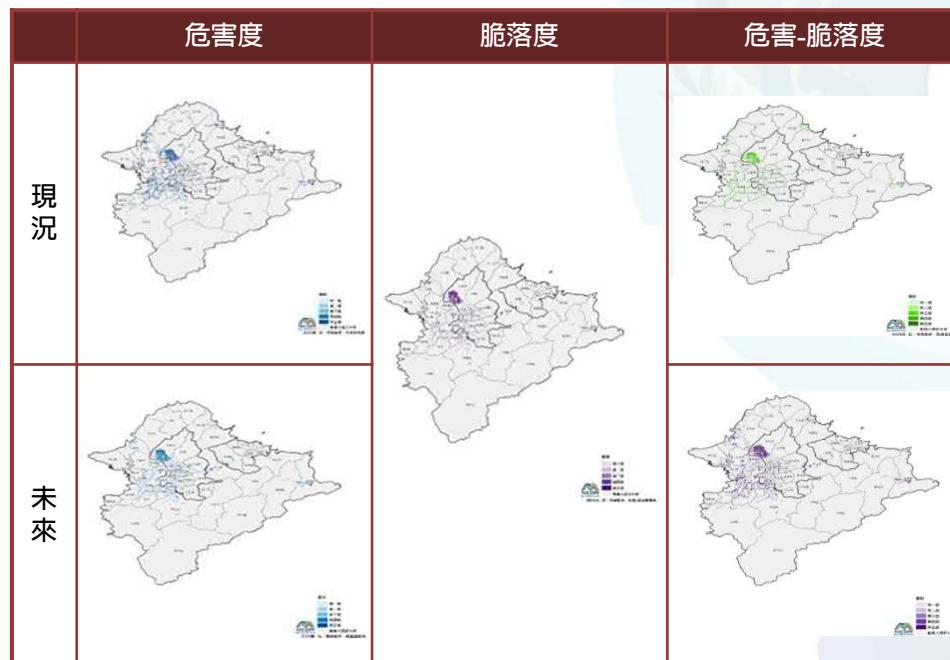


### 營業據點災害潛勢風險

以國家災害防救科技中心（NCDR）災害潛勢地圖，分析2024年度本公司營運據點座落地之氣候變遷相關災害潛勢，比對各據點的座落位置，檢視其是否位於高風險區域及所面臨災害類型：

- 淹水、土石流及大規模崩塌潛勢項目，將「直接位於潛勢區」設定為高風險區域；土壤液化潛勢項目，將「高潛勢區」設定為高風險區域。
- 盤點本公司在未來期間因氣候變遷帶來極端降雨影響下，以IPCC AR6高排放量SSP3-7.0情境，若採24小時降雨量500mm之機率進行分析。

根據IPCC AR6全球暖化程度（Global Warming Levels，簡稱GWLS），全球暖化4°C的情境下，以總部所在北北市淹水災害風險潛勢圖：



- 危害度：主要呈現氣候情境下極端降雨造成自然危害的程度，可能造成實質毀壞之潛在危險事件。
- 脆弱度：呈現系統面臨氣候變遷危害所造成的衝擊，在此以淹水潛勢表示為脆弱度。
- 危害-脆弱度：指氣候變遷衝擊極端降雨在可能淹水潛勢區域，其環境的淹水危害-脆弱性程度空間分布。

### 颱風個數、強颱比例分析評估

在RCP 8.5的情境下，21世紀中（2040~2065年）、世紀末（2075~2099年）影響臺灣颱風個數將減少約15%、55%；強颱比例增加約100%、50%；最大風速增加約4%、8%；颱風降雨增加約20%、35%。雖然未來颱風影響臺灣的個數將減少，但將面臨更多強烈颱風的威脅，公司需要加強防災準備，提高抗災能力，以減少颱風帶來的損失。

### 災害潛勢與危害度－分析結果

災害潛勢	淹水潛勢		土石流	潛勢溪流	大規模崩塌潛勢區	順向坡	岩屑崩滑	落石	土壤液化潛勢區	活動斷層	海嘯溢淹潛勢區
	6小時降雨 350毫米	24小時降雨 650毫米									
台北總公司	有 無直接位於 6小時降雨 350毫米潛 勢區，但鄰 近500公尺 範圍內有	有 無直接位於 24小時降雨 650毫米潛 勢區，但鄰 近500公尺 範圍內有	無 風險	無 風險	無 風險	無 風險	無 風險	無 風險	中 風險	無 風險	無 風險



## 6.02 溫室氣體管理

### 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

#### 溫室氣體減量策略與方案

透過溫室氣體盤查以掌握溫室氣體排放量外，本公司積極擬定溫室氣體減量策略及方案，2024年執行減量行動如下：

#### 降低能源消耗

- 實施教學區域延後開啟政策，原先無相關規定，明定為五點後方能開啟，減少冷氣、電源消耗。
- 因營業據點均在交通樞紐處，固本公司鼓勵員工多搭乘大眾作為上下班交通工具。
- 授課師資安排採就近原則，避免因跨縣市交通移動造成資源消耗。

#### 無紙化管理

- 導入內部系統無紙化專案管理，減少資源使用。
- 停止發放測驗紙本詳解，改以APP推播，減少紙張使用。

➤ 2025年目標：較2024年減少碳排3%

### 6.02.2 溫室氣體排放量

卓越成功身為做為地球公民的一份子，為善盡企業責任，確實掌握溫室氣體之排放狀況外，提出溫室氣體減量之可行減能減碳具體措施，作為實施有效減量改善方案之基礎，共同為邁向低碳永續家園而積極努力。

本公司為完善節能減碳規劃，針對高排放源制訂減碳目標。

2024年組織型溫室氣體盤查結果如下呈現：

類別 項目	範疇一 類別一 直接 排放源	範疇二 類別二 能源間接 排放源	範疇三 類別三 運輸間接 排放源	範疇三 類別四 原料/服務間接 排放源	總計
排放當量 (公噸CO <sub>2</sub> e/年)	68.0023	1,030.2479	140.3241	303.7028	1,542.2770
占比	4.41%	66.80%	9.10%	19.69%	100.00%

#### 係數及計算來源：

- 依據「環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4」選擇排放係數後，計算出之數值再依IPCC公告之各種溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP），將所有之計算結果轉換為CO<sub>2</sub>e（二氧化碳排放當量），單位為公噸/年。
- 使用IPCC第六次（2021）評估報告所發布GWP值。

本公司依循ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2024年盤查結果為範疇一68.0023tCO<sub>2</sub>e、範疇二1,030.2479tCO<sub>2</sub>e以及範疇三444.0269tCO<sub>2</sub>e，排放密集度為1.8452tCO<sub>2</sub>e/百萬元營業額。

以上溫室氣體排放為自行盤查結果，未確信。

#### 溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2024年
範疇一 (tCO <sub>2</sub> e)	68.0023
範疇二 (tCO <sub>2</sub> e)	1,030.2479
範疇三 (tCO <sub>2</sub> e)	444.0269
總排放量 (tCO <sub>2</sub> e)	1,542.2770
排放密集度(tCO <sub>2</sub> e/百萬元營業額)	1.8452

註1：範疇一資料範圍：已完成母公司，陳立教育事業股份有限公司  
 註2：範疇二資料範圍：已完成母公司，陳立教育事業股份有限公司  
 註3：範疇三資料範圍：已完成母公司，陳立教育事業股份有限公司

註2：採用股權比例法、財務控制法、營運控制法彙編溫室氣體排放量。

註3：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註4：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第五次評估報告）或（IPCC第六次評估報告）之數值。

註5：範疇三包含請填寫活動類型，例如員工商務交通、上下游運輸與配送、產品購買與使用、廢棄物處置等排放源。

註6：範疇一生質溫室氣體排放量為68.0023tCO<sub>2</sub>e。

註7：範疇二依據地點基準、市場基準排放量為1,247.2144tCO<sub>2</sub>e。

註8：範疇三生質溫室氣體排放量為444.0269tCO<sub>2</sub>e。

註9：溫室氣體排放密集度計算範圍包含範疇一、範疇二及範疇三所產生之溫室氣體。



## 6.03 能源管理

### 6.03.1 能源使用政策

#### 能源管理

隨著本公司營運的穩健成長，營業據點及投入教學人力逐漸增加，我們以謹慎的態度提升各類能源使用效率、控制溫室氣體排放，有效降低人均能源消耗強度，避免油、電使用量增加。

#### 具體減碳措施

- 持續要求各營運場所重視節能作為，全員參與節能環境教育訓練每季至少1小時。
- 持續推動更新汰換各場所耗能設備（如更新冷氣系統設備等），加強管制能源使用時間，加強主管巡視督導節能作為。
- 教學據點使用節能照明及智慧電控設施。

### 6.03.2 能源使用情況

➤ 本公司2024年度消耗的能源總量為7,686.2805十億焦耳(GJ)。

#### 能源消耗分析表

能耗項目	2024年
汽油(公升)	5,865.7
電力-非再生能源(kwh)	2,081,309
消耗能源總量 (GJ)	7,686.2805
能源密集度 (GJ)	9.1960

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十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。

註2：能源密集度計算  
$$[(\text{汽油}5,865.7\text{公升} \times \text{係數}0.033) + (\text{電力}2,081,309\text{度} \times \text{係數}0.0036)] / 835.832\text{百萬元營業額}$$





## 6.04 水資源管理

### 6.04.1 水資源管理或減量目標

#### 一. 水資源管理

本公司定期評估與審查水資源影響及排水相關衝擊，依據水資源風險與影響路徑評估結果，制定相對應的管理政策與目標，以減少各據點水資源風險性與對環境或社會的衝擊程度。本公司使用WRI的水風險評估工具分析臺灣的水資源狀況，顯示目前處於低風險範圍內。

本公司用水主要來自台灣自來水公司供應之自來水，主要用於員工及學生生活用水。

#### 水資源管理或減量目標

本公司以實際行動減省生活用水並降低水費開銷：

- 洗手台使用感應式水龍頭避免人為疏失浪費。
- 定期檢查馬桶及管線是否漏水。
- 張貼節水標語提醒使用者，並建立漏水回報機制。
- 飲水機定時排檢，濾芯定期更換，降低損耗水。

#### 二. 排放水管理

本公司各校區均為生活用水，使用後通過污水系統處理，以確保對環境無顯著影響。

#### 6.04.2 用水情況

本公司2024年總取水量為13.621千立方公尺，依法規要求或自願揭露之廢(污)水排放量為13.621千立方公尺，用水密集度為16.2963公噸/百萬元營業額。

#### 水資源壓力地區之取水量與耗水量

項目 (單位：千立方公尺)	2024年
地表水	13.621
地下水	0
海水	0
第三方的水	0
總取水量	13.621
總排水量	13.621
總耗水量	0

註1：總耗水量=總取水量-總排水量。

註2：類別皆屬於淡水( $\leq 1,000 \text{ mg/L}$ 總溶解固體)。





## 6.05 廢棄物管理

### 6.05.1 廢棄物管理或減量目標

卓越成功為教育服務業，教學服務過程中會產出生活垃圾、汰換的資訊設備及擴增分校據點產生的修繕工程廢棄物。

#### 推動廢棄物分類回收再利用

生活垃圾及資源垃圾設置垃圾分類暫貯場所，定期維護周遭環境清潔；非資源廢棄物委託合格之環保公司清運處理，資源廢棄物則委託資源回收商清除。

#### 紙資源管理

自2022年起，卓越成功設置平台實現無紙簽核以執行內部文件無紙化專案，包含視訊會議、電子系統化簽核內部文件以降低紙張及人力成本。營業單位以減紙愛地球為宗旨，逐步規劃電子E化教材內容（部分）結合專屬APP投放給內部客戶。

### 6.05.2 廢棄物產生情況

本公司2024年產生之廢棄物總量為262.075公噸，廢棄物密集度為0.3135公噸/百萬元營業額。其中0公噸為有害事業廢棄物、占0%；262.075公噸為非有害事業廢棄物、占100%。





附 錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

7.02 附錄二、氣候相關資訊

7.03 附錄三、SASB 準則揭露  
索引表：教育





## 7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	03	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	06	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	06	
2-4	資訊重編	資訊重編	06	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	06	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	03. 37	
2-7	員工	人力結構	41	
2-8	非員工的工作者	人力結構	41	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	10. 13. 14	
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	13	
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	12	
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	12	
2-15	利益衝突	利益迴避	13	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	11	
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	13	



編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	13	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	13	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	08	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	20, 24, 39	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	20, 24, 39	
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性	26	
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	26	
2-27	法規遵循	法規遵循	29	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	34	
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	48	
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	19	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	20	
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	23	
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	57	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效	23	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	23	
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	對基礎設施的投資與支援服務	54	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	54	



編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	37	
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	24	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	24	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	25	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	---	---	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務	---	暫不揭露
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務	---	暫不揭露
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務	---	暫不揭露
207-4	國別報告	稅務	---	暫不揭露
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	60	
302-2	能源密集度	能源使用情況	60	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	60	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	61	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	61	
303-3	取水量	用水情況	61	
303-4	排水量	用水情況	61	
303-5	耗水量	用水情況	61	



編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
<b>GRI 305：排放 2016</b>				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	59	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	59	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	59	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	59	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	59	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	59	
<b>GRI 306：廢棄物 2020</b>				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	62	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	62	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	62	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	62	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	62	
<b>GRI 308：供應商環境評估 2016</b>				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	37	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	37	
<b>社會面</b>				
<b>GRI 401：勞雇關係 2016</b>				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	42	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	43	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	43	
<b>GRI 403：職業安全衛生 2018</b>				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	51	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	51	



編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	51	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	51	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	51	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	51	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業安全及衛生政策	51	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策	51	
403-9	職業傷害	職業傷害	53	
403-10	職業病	職業傷害	53	
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	員工教育訓練	48	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	48	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	48	
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. 42	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	43	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	員工多元包容及平等	42	
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	---	---	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權政策與承諾	39	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	人權政策與承諾	39	



編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
<b>GRI 413：當地社區 2016</b>				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	當地社區	55	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	當地社區	55	
<b>GRI 414：供應商社會評估 2016</b>				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	37	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理	37	
<b>GRI 416：顧客健康與安全 2016</b>				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	顧客健康與安全	35	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	顧客健康與安全	35	
<b>GRI 417：行銷與標示 2016</b>				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示	---	暫不揭露
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	行銷與標示	---	暫不揭露
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	---	暫不揭露
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	---	暫不揭露
<b>GRI 418：客戶隱私 2016</b>				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私保護	33	

### GRI內容索引表

使用聲明	卓越已依循GRI準則報導2024年01月01日至2024年12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



## 7.02

## 附錄二、氣候相關資訊

氣候相關財務揭露(TCFD) 對照表

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	57
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	57
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	57
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	57
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	57
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	-
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	-
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	9
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	59
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	59
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	59



## 7.03 附錄三、SASB 準則揭露索引表：教育

表1. 可持續發展披露主題和指標

揭露主題	指標代碼	性質	指標揭露	說明
資料安全	SV-ED-230a.1	質化	識別和解決資料安全風險的方法說明	透過內部控管嚴禁無關人員取得資料，並承諾資料保存安全 2024年無顧客個資外洩事件發生
	SV-ED-230a.2	質化	與收集、使用和保留學生信息相關的政策和做法的描述討論和	
	SV-ED-230a.3	量化	1. 數據洩露的數量 (披露應包括對為應對數據洩露而採取的糾正措施的描述。) 2. 個人數據洩露的百分比 3. 受影響的學生人數	
教育品質 & 有報酬的就業	SV-ED-260a.1	量化	畢業率	不適用
	SV-ED-260a.2	量化	準時完成率	不適用
	SV-ED-260a.3	量化	就業率	不適用
	SV-ED-260a.6	質化	有關學生債務和計劃貸款違約的政策說明	不適用
行銷與招聘	SV-ED-270a.1	質化	1. 政策說明，以確保在收取任何費用之前向潛在學生披露關鍵績效統計數據，以及課程規劃 2. 結果討論	每年即時揭露應屆學生學成效
	SV-ED-270a.2	量化	因廣告、行銷和強制性披露而造成的金錢損失總額 (簡要描述性質、背景和因金錢損失而採取的任何糾正措施。)	教育局裁罰行銷違規兩件合新台幣10萬元、強制披露兩件合新台幣10萬元，合計共新台幣20萬元
	SV-ED-270a.3	量化	1. 教學和學生服務費用 2. 行銷和招聘費用	營業成本79,872仟元 行銷費用68,438仟元
	SV-ED-270a.4	量化	1. 政府資助的學生援助和 2. 私人學生貸款 (討論和其他資金來源相關的風險和機遇。)	不適用

表2.活動指標

揭露主題/指標揭露	指標代碼	性質	說明
學生人數(註冊學生是指那些已被錄取到預計將授予學位、文憑、證書或其他正式獎項的課程的學生。)	SV-ED-000.A	量化	不適用
收到的入學申請數量	SV-ED-000.B	量化	不適用
每個學生的平均註冊學分，在線定量百分比	SV-ED-000.C	量化	不適用
人數：(1) 教職員工 (2) 所有其他教職員工 (教學人員包括任何教職員工、兼職和訪問教職員工、講師和其他直接參與教學角色的教育工作者。)	SV-ED-000.D	量化	與大量之在地優秀任課老師共115人形成共同合作夥伴關係



卓越成功股份有限公司  
*Success Prime Corporation*

股票代號 | 2496

