股票代碼：5410

# 國眾電腦股份有限公司

# LEO SYSTEMS, INC.

# 民國一一四年度

# 永續報告書

專業·科技·品質·服務

編制日期：中華民國一百十五年八月六日
查詢網址：https://mops.twse.com.tw/mops/web/index
公司網站：**http://www.leosys.com/**

一、公 司 發 言 人：彭鴻欽

職　　稱：協理

電　　話：(02)2799-6789

電子郵件信箱：bensonpeng@leosys.com

代 理 發 言 人：李祥睿

職　　稱：助理副總

電　　話：(02)2799-6789

電子郵件信箱：kevin-li@leosys.com

二、總公司、分公司及子公司地址及電話：

總 公 司 地 址：臺北市內湖區陽光街 298 號 3 樓

電　　話：(02)2799-6789

新店分公司地址：新北市(23141)新店區民權路 131 號 3 樓

電　　話：(02)2218-4922

林口分公司地址：桃園市龜山區文昌一街 99 號

電　　話：(03)327-9150

中壢分公司地址：桃園市平鎮區金陵路 238 巷 80 號

電　　話：(03)492-7200

新竹分公司地址：新竹縣竹北市(30272)文興路一段 298 號 3 樓

電　　話：(03)667-6900

台中分公司地址：台中市西區大隆路 20 號 8 樓之 7

電　　話：(04)2326-7949

台南分公司地址：台南市(71052)永康區小東路 689-19 號 6FA1

電　　話：(06)312-7281

高雄分公司地址：高雄市前鎮區民權二路 8 號 15 樓之 1

電　　話：(07)336-0650

子公司眾力科技股份有限公司地址：新北市新店區民權路 133 號 3 樓

電　　話：(02) 2799-6789

子公司易化服務科技發展有限公司地址：4th Floor, P.O.BOX2804, George Town, Grand Cayman, Cayman Islands

電　　話：(02) 2799-6789

子公司深圳揚眾科技有限公司地址：Rm1320 Qinghai Mansion,NO.7043 Beihuan Road, Futian District, Shenzhen, China

電　　話：(02) 2799-6789

子公司眾志智慧科技股份有限公司地址：新北市泰山區南泰路 1-1 號

電　　話：(02) 2799-6789

工廠：無

三、本公司網址：http://www.leosys.com/

# 目錄


| | |
|---|---|
| 1、關於本報告書…… | 1 |
| 1.01 經營者的話…… | 1 |
| 1.02 關於本公司…… | 3 |
| 1.03 報告書資訊…… | 4 |
| 1.03.1 編制依據…… | 4 |
| 1.03.2 報告涵蓋期間、頻率…… | 4 |
| 1.03.3 報告逼界與範疇…… | 4 |
| 1.03.4 資訊重編…… | 5 |
| 1.03.5 外部確信/保證情形…… | 5 |
| 1.03.6 永續報告之責任單位…… | 5 |
| 1.04 其他…… | 5 |
| 2、永續經營…… | 6 |
| 2.01 永續發展策略…… | 6 |
| 2.02 推動永續發展機制…… | 7 |
| 2.02.1 推動永續發展之治理架構…… | 8 |
| 2.02.2 運作情形…… | 8 |
| 2.03 董事會及功能性委員會…… | 8 |
| 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果…… | 8 |
| 2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形…… | 9 |
| 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估…… | 9 |
| 2.03.1.3 對永續發展之持續進修…… | 9 |
| 2.03.2 董事會結構及運作情形…… | 11 |
| 2.03.2.1 成員及多元化…… | 11 |
| 2.03.2.2 運作情形…… | 13 |
| 2.03.2.3 提名與遴選…… | 16 |
| 2.03.2.4 利益迴避…… | 17 |
| 2.03.2.5 薪酬政策…… | 18 |
| 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形…… | 18 |
| 2.04 其他…… | 24 |
| 3、利害關係人與重大主題…… | 25 |
| 3.01 利害關係人議合…… | 25 |
| 3.02 決定重大主題的流程…… | 25 |
| 3.03 重大主題列表…… | 27 |
| 3.04 重大主題之管理…… | 31 |
| 4、治理面…… | 36 |
| 4.01 經濟績效…… | 36 |
| 4.02 稅務…… | 37 |
| 4.03 誠信經營…… | 38 |
| 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範…… | 38 |
| 4.03.2 反貪腐機制…… | 38 |

| | |
|---|---|
| 4.03.3 反競爭行為…… | 39 |
| 4.04 溝通管道及申訴機制……. | 40 |
| 4.05 風險管理……. | 40 |
| 4.05.1 風險管理機制…… | 40 |
| 4.05.2 法規遵循…… | 41 |
| 4.06 資訊安全及客戶隱私保護.……. | 41 |
| 4.06.1 資訊安全管理…… | 41 |
| 4.06.2 客戶隱私保護…… | 43 |
| 4.07 參與各類社團組織……. | 43 |
| 4.08 產品及服務管理……. | 43 |
| 4.08.1 顧客健康與安全…… | 46 |
| 4.08.2 行銷與標示…… | 48 |
| 4.09 供應商管理….…… | 48 |
| 4.10 其他…….……. | 49 |
| 5、社會面….…… | 50 |
| 5.01 人力發展…….…….. | 50 |
| 5.01.1 人權政策與承諾…… | 51 |
| 5.01.2 人力組成…… | 52 |
| 5.01.2.1 員工結構…….…… | 53 |
| 5.01.2.2 非員工結構.…… | 53 |
| 5.01.3 員工多元包容及平等…… | 54 |
| 5.01.4 員工權益及福利…… | 55 |
| 5.01.5 團體協約…… | 59 |
| 5.01.6 人才培育與發展…… | 59 |
| 5.02 職業安全及衛生……. | 62 |
| 5.02.1 職業安全及衛生政策…… | 62 |
| 5.02.2 職業傷害…… | 64 |
| 5.03 社區參與…….……. | 69 |
| 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務…… | 70 |
| 5.03.2 當地社區…… | 75 |
| 5.04 其他.……. | 76 |
| 6、環境面……. | 77 |
| 6.01 氣候變遷……. | 77 |
| 6.01.1 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…… | 77 |
| 6.01.2 為配合 GRI 102 氣候變遷(2025)之相關規定依序說明如下…. | 78 |
| 6.02 溫室氣體管理……. | 85 |
| 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標…… | 85 |
| 6.02.2 溫室氣體排放量…… | 86 |
| 6.03 能源管理.…… | 88 |
| 6.03.1 能源使用政策…… | 88 |
| 6.03.2 能源使用情況…… | 89 |
| 6.04 水資源管理……. | 90 |
| 6.04.1 水資源管理或減量目標…… | 90 |

| | |
|---|---|
| 6.04.2 用水情況…… | 91 |
| 6.05 廢棄物管理……. | 91 |
| 6.05.1 廢棄物管理或減量目標…… | 91 |
| 6.05.2 廢棄物產生情況…… | 92 |
| 6.06 生物多樣性.…… | 93 |
| 6.06.1 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策…… | 93 |
| 6.06.2 生物多樣性衝擊之管理…… | 93 |
| 6.06.3 獲取與惠益分享…… | 94 |
| 6.06.4 生物多樣性衝擊之鑑別…… | 94 |
| 6.06.5 具有生物多樣性衝擊的地點…… | 94 |
| 6.06.6 生物多樣性喪失的直接驅動因子…… | 94 |
| 6.06.7 生物多樣性狀態之改變…… | 94 |
| 6.06.8 生態系統服務…… | 94 |
| 6.07 其他……. | 94 |
| | |
| 7、附錄……. | 95 |
| 7.01 附錄一、GRI 內容索引表……. | 95 |
| 7.02 附錄二、氣候相關資訊……. | 103 |
| 7.03 附錄三、產業別永續指標資訊-半導體業、電腦及週邊設備業、光電業、通信網路業、電子零組件業、電子通路業、其他電業…… | 104 |
| 7.04 附錄四、SASB-TC 科技與通訊產業-TC-SI 軟體與資訊科技服務等內容索引表…… | 105 |
| 7.05 附錄五、確信機構意見書……. | 106 |
| 7.06 附錄六、其他……. | 106 |

# 1、關於本報告書

國眾電腦股份有限公司(股票代號：5410)，以下簡稱「本公司或國眾公司」。本年度係為首次發行，未來於每年度法定規定期限內發行永續報告書。本報告書期能提供予國眾的利害相關關係人等，能夠更瞭解國眾在環境面(E)、社會面(S)及公司治理面(G)三大面向之表現，同時並提供國眾電腦公司在永續發展上之願景、目標及階段性運作成果。

## 1.01 經營者的話

隨著全球對永續發展的關注不斷升高，減碳議題正在持續發酵。台灣政府也已開始積極規劃一系列永續政策，其中一項重要舉措是預計於 2024 年對年排放量超過 2.5 萬公噸的排碳大戶開徵碳費。同時，台灣政府更有著眼於 2050 年將溫室氣體排放實現淨零排放的目標。為因應這個全球大環境，企業紛紛努力降低碳排，制定節約能源改善計劃，以因應當前的緊迫需求。為因應大環境，降低碳排並擬訂節約能源改善計劃，為企業面臨的當務之急。

因應全球環境永續發展趨勢，全球致力於淨零碳排，因此，我國政府也依據上市櫃公司資本額已排定「溫室氣體盤查資訊揭露」之時程！企業皆著手進行減碳計畫，甚至計畫範圍也涵蓋了整個企業串連供應鏈，以達到 ESG 企業永續發展目標！

國眾電腦將協助企業部署具備永續特性的資通訊解決方案，優化能源使用效益，逐步落實零碳未來，因此，我們在此宣示，將 ESG（環境保護、社會共融、誠信治理）理念，全面融入我們的企業文化、營運策略與產品開發的每一個環節。

我們將 ESG 作為我們企業永續經營的核心理念，是成為一家不僅對客戶、員工與股東負責，更對我們身處的環境與社會，產生正面影響力的企業。我們將依循以下三大支柱，朝向永續發展前行：

**一、 環境永續 (Environmental)：**邁向「零碳足跡」數位轉型

我們承諾，將最大化資訊科技的綠色效益，並最小化自身的環境足跡。

●綠色運算 (Green Computing): 我們將發展具備再生能源驅動的雲端服務與數據中心的解決方案，並持續優化演算法與軟體架構，提升能源使用效率，降低運算的碳排放。

●循環經濟 (Circular Economy): 我們將推行負責任的電子設備生命週期管理，優先考慮維修與升級，並與合格的生態圈夥伴合作，逐步朝向讓電子廢棄物得到妥善回收處理。

●數位賦能 (Digital Empowerment): 我們將積極開發與推廣有助於環境永續的解決方案，透過遠端協作、智慧節能、供應鏈優化等數位工具，賦能我們的客戶與合作夥伴，共同邁向低碳未來。

**二、 社會共融 (Social)：**打造「以人為本」的科技生態

我們的目標是服務人群，協助社會朝向更公平、包容的方向發展。

●員工福祉與發展: 我們致力於打造一個多元、平等且共融的工作環境，尊重每一位同仁的獨特性，並提供完善的薪酬福利、職業發展機會與身心健康支持。人才是我們最寶貴的資產。

●數據倫理與隱私: 我們將恪守最嚴格的數據倫理標準，保障使用者隱私與數據安全。我們承諾以透明、負責的態度處理數據，並在演算法的設計中，努力消弭偏見，促進公平。

●數位平權 (Digital Inclusion): 我們將投入資源，支持縮短數位落差的社會專案，透過教育、公益合作等方式，讓科技的溫暖與便利，能觸及社會中更多需要幫助的角落。

**三、 誠信治理 (Governance)：**建構「透明互信」的永續基石

我們明白，信任是資訊服務業的生命線，而健全的公司治理是贏得信任的唯一途徑。

●誠信經營: 我們堅持商業道德的最高標準，奉行公平競爭，對貪腐與任何形式的賄賂行為採取「零容忍」政策。

●透明當責: 我們將建立明確、有效的公司治理架構，強化董事會的監督職能，並確保對所有利害關係人的溝通公開透明，定期揭露我們在 ESG 各面向的進展與挑戰。

●風險管理: 我們將把 ESG 風險視為企業營運的核心風險之一，建立全面的網路安全與風險管理機制，確保企業營運的穩定性與韌性，為客戶與合作夥伴的託付，提供最堅實的保障。

本公司董事長 王超群表示國眾電腦擁有 40 年台灣在地資源規畫及資訊訊整合的經驗，將一同優化台灣企業能源使用效益，往淨零碳排的未來邁進，國眾電腦將佈局新一代具備 ESG 概念的資料中心、提供具備永續概念的資通訊解決方案，成功協助客戶達成降低碳排的效益，並期待未來能持續協助更多企業朝永續目標轉型。

國眾電腦股份有限公司董事長 王超群

1.02 關於本公司

1.02.1 母公司沿革及營業

國眾電腦股份有限公司成立於 74 年 9 月，主要係從事資訊軟硬體產品之銷售、軟體規劃設計及電腦硬體維護服務、系統整合等業務。國眾公司設總公司於台北市內湖區，於高雄市及台中市設有分公司，另有倉庫位於新北市林口區。

國眾公司股票於 88 年 9 月 30 日經財政部證券暨期貨管理委員會核准公開上櫃，並於同年 11 月 26 日正式掛牌買賣，股票代號為 5410。

國眾公司基於資源整合，提升營運經濟規模及競爭力，於 96 年 8 月 28 日經股東會決議通過國眾公司與眾電系統股份有限公司、岱昇科技股份有限公司及超網路科技股份有限公司合併，並以國眾公司為存續公司。

合併後國眾公司增加金融業及製造業之電腦化、自動化及系統整合之專業服務與網際網路應用行銷之業務。

子公司沿革及營業

(一)眾力科技股份有限公司成立於 86 年 7 月，主要營業項目為電腦設備安裝與銷售其週邊設備。

(二)易化服務科技發展有限公司之設立目的為控制大陸之轉投資公司。

(三)深圳揚眾科技有限公司成立於 96 年 7 月，主要營業項目為電腦系統設計服務、電腦軟體服務及電腦系統整合服務。

(四)眾志智慧科技股份有限公司成立於 111 年 4 月，主要營業項目為創新科技應用服務及創新發展營運服務。

1.02.2.價值鏈簡介

國眾電腦致力於各領域客戶資訊化規劃暨建置服務，客戶群遍及各大產業與軍公政教單位，提供優質的產品與技術支援，服務範圍擴及全國各角落。本公司擁有資訊、通訊、金融、醫療、教育、製造、網路與電子商務服務的系統整合解決方案，經由業務開發、行銷活動、產品整合開發、產品代理經銷、策略聯盟、顧問諮詢、專案管理、資訊系統、教育訓練、整體系統建置等專業服務，更能滿足客戶的資訊化需求，而能為客戶創造或增加其產業價值。

本公司為強化核心專長與競爭力，達到科技化服務領導廠商之願景，於九十九年向經濟部申請在台成立研發中心補助後，持續研究先進資訊科技之應用，開發為本公司獨特的解決方案，以厚植核心能力及競爭優勢。全球暖化及能源短缺之危機下，本公司致力發展雲端運算及行動服務相關產品，以建構雲端整合服務，推動低碳經濟。

本公司國內外供應商大多為長期合作之原廠，所有產品均符合法規之規範以確保使用安全。公司並設有客戶服務中心，保護消費者或客戶權益。

1.03 報告書資訊

本報告書資訊依序為編制依據、報告涵蓋期間、頻率、報告邊界與範疇、資訊重編、外部確信/保證情形及永續報告之責任單位編制說明如下：

1.03.1 編制依據

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)、上櫃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。

本報告書內揭露各項指標數據之統計，係為國眾公司集團內部統計與調查後之結果，而財務資料部分，係皆為經會計師簽證後公開發布的財務報表。另外本報告書中其中部份資料則引用政府等相關機構網站公開發布的資料，並以一般習慣性使用的數值方式描述繕寫，如有需換算之數據，則於報告書中特別說明。

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 114 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 31 日。部分章節內容會涵蓋本報導期間之外的資訊，並於該章節附註說明。未來將於每年法定規定期限次年度八月底前完成並申報一次前一年度的永續報告書。

1.03.3 報告邊界與範疇

本次報導揭露範圍僅揭露台灣地區營運據點，包含：

總公司：國眾電腦股份有限公司。

子公司：眾力科技股份有限公司(以下簡稱眾力公司)、易化服務科技發展有限公司(以下簡稱易化公司)及眾志智慧科技股份有限公司(以下簡稱眾志公司)。

113 年度排除揭露之合併揭露財務報表子公司：深圳揚眾科技有限公司(深圳揚眾公司)。

排除範圍及原因：

因深圳揚眾公司主要營運地點位於中國深圳，除經濟績效外，其他非財務績效資訊暫先排除於本報告書揭露，114 年度相關資訊已完成蒐集並納入此次永續報告書揭露。

1.03.4 資訊重編

本報告書不適用資訊重編說明。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經外部單位確信或保證。

1.03.6 永續報告之責任單位

本公司之永續發展委員會主導推動及督導管理本公司及子公司於環境、社會及治理面向之永續發展。本永續報告書於 115 年 8 月 6 日經第一屆第二次企業永續發展委員會通過後，提請 115 年 8 月 6 日第 18 屆第 14 次董事會決議通過。若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：本公司財務管理部
聯絡窗口：彭鴻欽 發言人兼永續發展委員會執行秘書
電話：02-2799-6789
電子信箱：bensonpeng@leosys.com
公司網站：www.leosys.com
公司地址：臺北市內湖區陽光街 298 號 3 樓

1.04 其他

本公司依據永續發展實務守則第 5 條規定，因考量本公司為資訊服務產業非為製造業，再觀察國內外永續議題之發展趨勢與企業核心業務之關聯性、公司本身及其集團企業整體營運活動對利害關係人之影響等，其利害關係人之說明與分析詳本報告書 3、利害關係人與重大主題。訂定永續發展政策，詳本報告書 2、永續經營/2.01 永續發展策略。由永續發展委員會主導及督導管理本集團 ESG 永續重大主題等。與制度或相關管理方針，詳本報告書 3、利害關係人與重大主題/3.04 重大主題之管理。重大主題管理方針依序一、政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標及執行情況、第二為補救負面衝擊之措施及最後為執行有效性及建議管道及程序等。及具體推動計畫，詳本報告書 3、利害關係人與重大主題/3.04 重大主題之管理/3.04.2 補救負面衝擊之措施及執行有效性，擬定短期與中長期目標及補救負面衝擊措施等。經 115 年 8 月 6 日董事會通過後，並提起最近期股東會報告。

# 2、永續經營

## 2.01 永續發展策略

本公司係由永續發展委員會主導推動及督導管理本公司及子公司於環境、社會及治理面向之永續發展，本報告書係由該委員會主導匯整，首經瞭解各利害關係人關注之議題後，再進行討論及系統化分析後，鑑定出國眾公司重大性主題。實際係經本公司進行內部討論及系統化分析後，鑑定出國眾公司的重大性主題。搭配本公司企業永續發展委員會組織規程之「公司治理」、「綠色永續」、「社會關懷」、「幸福職場」、「夥伴關係」五大工作小組，最後各工作小組於符合其性質及依排定最顯著衝擊之重大主題中，各自選擇一項重大主題進行管理方面之檢討及績效數據之蒐集。依據各主題進行管理方面之檢討及績效數據之蒐集，並經彙整匯編及審定後，依主管機關規定呈報予董事會後再向利害關係人公開。114 年 1 月 21 日董事會配合公司集中資源及未來營運需求修訂為「環境保護」、「社會責任」、「公司治理」三大工作小組。

永續發展委員會職責為實踐永續經營之目的，其職權應包括下列事項：

1. 永續發展政策之議定。
2. 永續發展策略規劃、年度計畫及專案計畫之議定。
3. 監督永續發展策略規劃、年度計畫及專案計畫之落實，並評估執行情形，永續報告書之審定。
4. 每年向董事會報告永續發展年度執行成果。
5. 其他經董事會決議指示本委員會應辦理之事項。

而永續發展委員會亦將成立執行小組，朝「公司治理」、「綠色永續」、「社會關懷」、「幸福職場」、「夥伴關係」為五大範疇，規劃執行小組相關職責，114 年 1 月 21 日董事會配合公司集中資源及未來營運需求修訂為「環境保護」、「社會責任」、「公司治理」三大工作小組。執行小組職責如下：

一、評估特定永續議題的風險與機會，研擬集團永續發展願景、政策及目標。
二、規劃集團永續發展管理體系之運作機制並執行其行動計畫。
三、追蹤行動計畫之執行進度與評估考核其績效。
四、建立並維護所負責業務之資料庫，提供與揭露精確之集團永續發展績效資訊內容。
五、提供相關領域永續議題之專業諮詢及經驗分享。
六、管理集團永續發展之整合性事務。
七、集團永續發展議題之研究發展。

八、其他有關集團永續發展之相關事項。

執行小組應將相關永續發展目標列入年度策略規劃及目標訂定，並提供執行情形，定期向董事會呈報。最後公司治理(ESG)評鑑得分要件匯總如下：

[要件一]設置推動永續發展專（兼）職單位，並揭露其單位名稱：本公司已於114年1月21日經董事會通過成立企業永續發展委員會，成員有三位，本公司董事長兼任永續長，另兩位成員為本公司高階管理階層總經理及策略長擔任。

[要件二]

說明公司已依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估：本公司依序執行辨別重大主題之流程：第一步為瞭解組織脈絡、第二步再鑑別衝擊、第三步為評估顯著性、第四步即排定最顯著衝擊的優先報導順序及第五步的溝通與揭露。以上已進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估。

[要件三]

依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略：本公司執行評估前述風險後，於「環境保護」、「社會責任」、「公司治理」三大工作小組各自選擇一項重大主題。除設定短中長期目標外，亦制定補救負面衝擊或風險時之相關因應措施及策略。

[要件四]

該單位向董事會報告永續發展推動情形之頻率（至少一年一次）或當年度向董事會報告之日期：依據本公司企業永續發展委員會組織規程中第七條規定本委員會每年至少開會一次，115年8月6日與114年8月11日召開企業永續發展委員會後再將決議結果呈報予當日董事會討論。

[要件五]

揭露董事會對永續發展之督導情形（如管理方針、策略與目標之訂定、檢討)：永續發展委員會職責為實踐永續經營之目的，其職權應包括下列事項：1.永續發展政策之議定。2.永續發展策略規劃、年度計畫及專案計畫之議定。3.監督永續發展策略規劃、年度計畫及專案計畫之落實，並評估執行情形，永續報告書之審定。4.每年向董事會報告永續發展年度執行成果。5.其他經董事會決議指示本委員會應辦理之事項。

最後，承前述，本公司已於113年11月4日經董事會通過訂定「永續報告書編製及驗證作業程序」及「企業永續委員會組織規程」。

2.02 推動永續發展機制

本公司推動永續發展機制依序為推動永續發展之治理架構及運作情形說明如下：

2.02.1 推動永續發展之治理架構

本公司於113年11月4日經審計委員會及董事會通過企業永續發展委員會組織規程、永續報告書編製及驗證作業程序及其他管理作業-永續資訊管理作業之內控制度。其中企業永續發展委員會組織規程明定永續發展委員會應協助董事會致力於持續推動永續發展和永續經營管理之落實，以強化公司治理體質、環境保護及善盡社會責任為目的(E.S.G)。永續發展委員會隸屬於董事會，為功能性委員會，下設主任委員、副主任委員、執行秘書、委員與執行小組。

本公司於114年1月21日董事會配合公司未來營運需求及主管機關公司治理得分項目，增修以下條文文字〝下設三位以上委員、執行秘書與執行小組，其中委員中須有一位以上具董事身份。本委員會由全體委員互推一人擔任召集人及會議主席。〞。最後執行秘書由公司治理主管擔任，執行小組由相關業務人員擔任，另執行秘書擔任推動組長。

2.02.2 運作情形

本公司目前於113年11月4日經審計委員會及董事會通過企業永續發展委員會組織規程、永續報告書編製及驗證作業程序及其他管理作業-永續資訊管理作業之內控制度。相關永續發展委員會成員及執行小組未來將依主管機關規定逐步遴選專業且合適人員組成。目前本公司已於114年1月21日經董事會通過成立企業永續發展委員會，三位委員依序為王超群委員係為本公司董事長兼本公司永續長，温健良委員為本公司總經理兼本公司法人董事代表人及邵惠周委員為本公司策略長，任期自114年1月21日起生效至本屆董事會屆期止。115年8月6日與114年8月11日舉行第一屆企業永續發展委員會，並將相關議案內容決議結果提報予115年8月6日與114年8月11日董事會後核准通過。

2.03 董事會及功能性委員會

本公司董事會及功能性委員會依序為董事會對永續治理之角色及成果、董事會結構及運作情形及功能性委員會結構及運作情形說明如下：

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

本公司董事會對永續治理之角色及成果依序為對永續管理之角色及督導情形、對永續報導之角色、督導永續管理之績效評估及對永續發展之持續進修依序說明如下：

2.03.1.1 對永續管理之角色及督導情形

本公司永續發展委員會隸屬於董事會，為功能性委員會，下設主任委員、副主任委員、執行秘書、委員與執行小組。114 年 1 月 21 日董事會配合公司未來營運需求及主管機關公司治理得分項目，增修以下條文文字〝下設三位以上委員、執行秘書與執行小組，其中委員中須有一位以上具董事身份。本委員會由全體委員互推一人擔任召集人及會議主席。〞。115 年 8 月 6 日與 114 年 8 月 11 日舉行第一屆企業永續發展委員會，並將相關議案內容決議結果提報予 115 年 8 月 6 日與 114 年 8 月 11 日董事會後核准通過。

永續發展委員會職責為實踐永續經營之目的，其職權應包括下列事項：

1. 永續發展政策之議定。
2. 永續發展策略規劃、年度計畫及專案計畫之議定。
3. 監督永續發展策略規劃、年度計畫及專案計畫之落實，並評估執行情形，永續報告書之審定。
4. 每年向董事會報告永續發展年度執行成果。
5. 其他經董事會決議指示本委員會應辦理之事項。

而永續發展委員會亦將成立執行小組，執行小組應將相關永續發展重大議題之目標列入年度策略規劃及目標訂定，並提供執行情形，定期向董事會呈報。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

本公司之永續發展委員會主導推動及督導管理本公司及子公司於環境、社會及治理面向之永續發展，而永續發展委員會亦將成立執行小組，執行小組應將相關永續發展重大議題之目標列入年度策略規劃及目標訂定，並提供執行情形，向董事會呈報。所以未來本公司均會依照主關機關規定，針對永續發展委員會相關成員及執行小組對於永續管理之表現達成率及績效評估，均會依據本公司獎逞辦法適時地給予獎逞。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司對永續發展相關持續進修匯總如下：

| 職稱 | 姓名 | 日期 | 主辦單位 | 課程名稱 | 受訓時數 |
|---|---|---|---|---|---|
| 內部稽核代理人 | 彭美慧 | 113 年 2 月 26 日 | 中華民國內部稽核協會 | 內部稽核在「永續資訊管理」內部控制的角色 | 3 |
| 內部稽核主管 | 張月琴 | 113 年 4 月 12 日 | 中華民國內部稽核協會 | 企業執行 ESG 與內稽內控整合 | 6 |

| 職稱 | 姓名 | 日期 | 主辦單位 | 課程名稱 | 受訓時數 |
|---|---|---|---|---|---|
| 內部稽核代理人 | 彭美慧 | 113 年 4 月 23 日 | 中華民國內部稽核協會 | 【線上影片】內部稽核在「永續資訊管理」內部控制的角色 | 3 |
| 內部稽核代理人 | 彭美慧 | 113 年 5 月 21 日 ~113 年 5 月 28 日 | 中華民國內部稽核協會 | 【線上影片】永續資訊發展與新興風險 | 3 |
| 公司治理主管 | 彭鴻欽 | 113 年 7 月 16 日 | 會計研究發展基金會 | 最新年報/永續資訊/財報編製相關法令彙析與內控管理實務 | 6 |
| 內部稽核主管 | 張月琴 | 113 年 7 月 30 日 | 證券櫃檯買賣中心 | 113 年度永續資訊之管理內部控制制度宣導會 | 3 |
| 內部稽核主管 | 張月琴 | 113 年 8 月 28 日 | 中華民國內部稽核協會 | 內稽人員的新挑戰--永續資訊揭露和管理政策及相關稽核要點之解析 | 6 |
| 內部稽核代理人 | 彭美慧 | 113 年 10 月 17 日 | 中華民國內部稽核協會 | 企業執行「ESG」與「內稽內控整合」應用與範例 | 6 |
| 公司治理主管 | 彭鴻欽 | 113 年 10 月 29 日 | 證券櫃檯買賣中心 | 上櫃公司永續報告書編製實務宣導課程 | 3 |
| 會計主管 | 彭鴻欽 | 113 年 11 月 01 日(上午) | 會計研究發展基金會 | 最新「年報編製」相關 ESG 永續政策法令 | 3 |
| 會計主管 | 彭鴻欽 | 113 年 11 月 01 日(下午) | 會計研究發展基金會 | 企業 ESG 實務專題-「性平人權」之法律責任案例 | 3 |
| 會計主管 | 彭鴻欽 | 113 年 11 月 05 日(上午) | 會計研究發展基金會 | ESG 永續、永續金融之發展與策略 | 3 |
| 公司治理主管 | 彭鴻欽 | 113 年 11 月 7 日 | 證券櫃檯買賣中心 | 113 年度上市櫃公司永續報告書編製及產製功能宣導會(上櫃公司) | 3 |
| 會計主管 | 彭鴻欽 | 113 年 11 月 22 日 | 倍力資訊股份有限公司 | 2024 CFO 財務長聯誼會<br>透視永續財務.打造韌性企業 | 3 |

| 職稱 | 姓名 | 日期 | 主辦單位 | 課程名稱 | 受訓時數 |
|---|---|---|---|---|---|
| 公司治理主管 | 彭鴻欽 | 113 年 12 月 4 日 | 證券櫃檯買賣中心 | 永續發展委員會暨永續長座談會 | 3 |
| 所有董事及公司治理主管 | 所有董事及公司治理主管 | 113 年 12 月 20 日 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 企業 ESG：環境、社會、治理-相關司法案例與法律責任解析 | 6 |
| 內部稽核代理人 | 彭美慧 | 114 年 4 月 9 日 | 中華民國內部稽核協會 | 建立永續資訊管理內控制度關鍵要素及稽核重點 | 6 |

2.03.2 董事會結構及運作情形

本公司董事會結構及運作情形依序為成員及多元化、運作情形、提名與遴選、利益迴避及薪酬政策依序說明如下：

2.03.2.1 成員及多元化

1.董事會多元化：

本公司參考「上市上櫃公司治理實務守則」，董事會成員組成考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準。

A.基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

本公司董事會第 18 屆，7 席董事中，6 席為中華民國籍與 1 席為美國籍，性別為 6 男 1 女，年齡普遍介於 40-80 歲間，適合公司本身運作及營運型態。

| 董事姓名 | 王超群 | 簡民智 | 温健良 | 鄭聖穎 | 劉祖華 | 陳延輝 | 廖庠睿 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | 男 | 男 | 男 | 女 | 男 | 男 | 男 |
| 年齡 | 71-80 | 41-50 | 51-60 | 51-60 | 61-70 | 71-80 | 51-60 |
| 國籍 | 本國 | 美國 | 本國 | 本國 | 本國 | 本國 | 本國 |

B.專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

①營運判斷能力。

②會計及財務分析能力。

③經營管理能力。

④危機處理能力。

⑤產業知識。

⑥國際市場觀。

⑦領導能力。

⑧決策能力。

本公司董事會成員多元化之具體管理目標為董事應具備之八項能力，每項能力除會計及財務分析能力有四位董事具備外，其餘至少有五位董事具備，且個別董事成員至少具備八項能力中之六項。本公司目前董事會與個別董事成員均達多元化政策之目標管理。本公司個別董事成員具備之能力如下：

| 多元化項目<br>董事姓名 | 性別 | 營運判斷能力 | 會計及財務分析能力 | 經營管理能力 | 危機處理能力 | 產業知識 | 國際市場觀 | 領導能力 | 決策能力 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 董事長：王超群 | 男 | V | V | V | V | V | V | V | V |
| 董事：簡民智 | 男 | V | V | V | V | V | V | V | V |
| 董事：温健良 | 男 | V | V | V | V | V | V | V | V |
| 獨立董事：劉祖華 | 男 | V | | V | V | V | V | V | V |
| 獨立董事：陳延輝 | 男 | V | | | V | V | V | V | V |
| 獨立董事：鄭聖穎 | 女 | V | V | V | V | | V | V | V |
| 獨立董事：廖庠睿 | 男 | V | | V | V | | V | V | V |

2. 董事會成員多元化落實情形：

| 管理目標 | 達成情形 |
|---|---|
| 獨立董事連續任期不超過三屆 | 註1 |
| 獨立董事中具財務金融或企業管理至少一席 | 已達成 |
| 適足多元之專業知識與技能 | 已達成 |
| 公司董事會成員是否至少包含一位女性董事？ | 已達成 |
| 公司獨立董事席次是否達董事席次二分之一以上? | 已達成 |
| 公司董事成員中，具本公司、母、子或兄弟公司員工身分之人數，是否低於（含）董事席次三分之一？ | 已達成 |

註1：獨立董事連續任期不超過三屆的管理目標中，除劉祖華獨立董事本屆為連續第四屆擔任本公司獨立董事外，其餘三席獨立董事連續任期均不超過三屆。劉祖華獨立董事於股東會選任前及任職期間，均符合及具備專業性與獨立性，其多次提供本公司有關治理方面之建議，故其可幫助及保護股東權益，故本公司本屆仍繼續提名其擔任本公司獨立董事。

除此之外，董事會成員提名的考量因素亦包括，董事候選人應具備誠信正直之聲譽，在各專業領域享有傑出成就、經驗及名望，承諾

投入充分時間參與監督公司之業務，並具有協助經營管理之能力，且對公司的成功提供貢獻等。如屬獨立董事，其資格條件應符合法令規定。

2.03.2.2 運作情形

(一)董事會運作情形：

自 113 年 1 月 1 日至 115 年 4 月 30 日止共召開 12 次董事會，董事出席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率(%) | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 董事長 | 大學創業投資：王超群 | 12 | 0 | 100% | |
| 董事 | 大學創業投資：簡民智 | 11 | 0 | 92% | |
| 董事 | 財團法人王楊嬌愛主社會福利慈善：溫健良(註 1) | 12 | 0 | 100% | |
| 獨立董事 | 鄭聖穎 | 12 | 0 | 100% | |
| 獨立董事 | 劉祖華 | 11 | 1 | 92% | |
| 獨立董事 | 陳延輝 | 12 | 0 | 100% | |
| 獨立董事 | 廖庠睿 | 12 | 0 | 100% | |

註 1：於 112 年 5 月 12 日辭任大學創業投資董事代表人及 113 年 6 月 5 日股東常會全面改選董事新選任財團法人王楊嬌愛主社會福利慈善董事代表人。

其他應記載事項：

一. 證交法第 14 條之 3 所列事項暨其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項，應敘明董事會日期、期別、議案內容、所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理：

| 日期 | 重要案由 |
|---|---|
| 第 18 屆第 5 次董事會<br>日期：114 年 1 月 21 日 | 案由二、修訂「企業永續發展委員會組織規程」部分條文案，提請 審議。<br>案由五、解除經理人競業禁止之限制案，提請 審議。 |
| 第 18 屆第 6 次董事會<br>日期：114 年 3 月 5 日 | 案由二、113 年度營業報告書及財務報表案，提請 審議。<br>案由三、113 年度盈餘分派案，提請 審議。<br>案由四、本公司 113 年度內部控制制度有效性之考核及內部控制制度聲明書案，提請 審議。<br>案由七、簽證會計師適任性及獨立性之評估暨委任報酬案，提請 審議。 |

| | |
|---|---|
| 第 18 屆第 7 次董事會<br>日期：114 年 5 月 12 日 | 案由一、本公司 114 年第 1 季合併財務報告案，提請 審議。<br>案由二、申請銀行往來融資額度案，提請 審議。<br>案由三、本公司員工認股權憑證轉換本公司普通股發行新股案，提請 審議。 |
| 第 18 屆第 8 次董事會<br>日期：114 年 8 月 11 日 | 案由四、本公司 114 年第 2 季合併財務報告案，提請 審議。<br>案由五、申請銀行往來融資額度案，提請 審議。<br>案由六、同意調配華南銀行融資額度供關係企業使用案，提請 審議。<br>案由七、本公司擬為深圳揚眾科技有限公司融資背書保證案，提請 審議。<br>案由八、本公司員工認股權憑證轉換本公司普通股發行新股案，提請 審議。<br>案由九、訂定本公司關係人相互間財務業務相關作業規範案，提請 審議。<br>案由十、訂定本公司提升企業價值計畫案，提請 審議<br>案由十一、訂定本公司消費者權益保護政策及申訴程序案，提請 審議。<br>案由十二、訂定本公司保障人權政策與具體管理方案案，提請 審議。<br>案由十三、本公司 113 年永續報告書案，提請 審議。 |
| 第 18 屆第 9 次董事會<br>日期：114 年 10 月 2 日 | 案由一、本公司對國王育樂股份有限公司新北國王籃球隊 2025-26 年賽季捐贈及贊助案，提請 審議。 |
| 第 18 屆第 10 次董事會日期：114 年 11 月 10 日 | 案由一、本公司員工認股權憑證轉換本公司普通股發行新股案，提請 審議。<br>案由二、本公司 114 年第 3 季合併財務報告案，提請 審議。 |
| 第 18 屆第 11 次董事會<br>日期：115 年 2 月 4 日 | 案由一、115 年度營運預算案，提請 審議。 |
| 第 18 屆第 12 次董事會<br>日期：115 年 3 月 4 日 | 案由二、114 年度營業報告書及財務報表案，提請 審議。<br>案由三、114 年度盈餘分派案，提請 審議。<br>案由四、本公司 114 年度內部控制制度有效性之考核及內部控制制度聲明書案，提請 審議。<br>案由七、簽證會計師委任變更及其適任性及獨立性之評估暨委任報酬案，提請 審議。 |

本年度董事會議案，獨立董事並無反對或保留意見。

二. 董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益

迴避原因以及參與表決情形：確實依規定執行，詳本報告書中貳、經營理念與永續策略之三、董事會及功能性委員會之2、董事會結構及運作情形之(4)、利益迴避。

三. 上市上櫃公司應揭露董事會自我(或同儕)評鑑之評估週期及期間、評估範圍、方式及評估內容等資訊，並填列董事會評鑑執行情形。

本公司已於110年1月28日之董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，並依據實際情形設置指標，每年定期進行內部評估董事會及各功能性委員會之績效，且將績效評估之結果提報董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。本公司於115年1月完成114年度董事會績效及董事成員績效評估，並已將評估結果提報115年3月4日董事會。

| 評估週期<br>(註1) | 評估期間<br>(註2) | 評估範圍<br>(註3) | 評估方式<br>(註4) | 評估內容<br>(註5) |
|---|---|---|---|---|
| 每年執行一次 | 114年1月1日至114年12月31日 | 董事會、個別董事成員、功能性委員會 | 董事會內部自評、董事成員自評、功能性委員會內部自評 | 1.董事會績效評估內容:<br>A.對公司營運之參與程度<br>B.提升董事會決策品質<br>C.董事會組成與結構<br>D.董事之選任及持續進修<br>E.內部控制<br>2.董事會成員評估內容：<br>A.公司目標與任務之掌握<br>B.董事職責認知<br>C.對公司營運之參與程度<br>D.內部關係經營與溝通<br>E.董事之專業及持續進修<br>F.內部控制<br>3.功能性委員會績效評估內容：<br>A.對公司營運之參與程度<br>B.功能性委員會職責認知<br>C.提升功能性委員會決策品質<br>D.功能性委員會組成及成員選任<br>E.內部控制 |

註1：係填列董事會評鑑之執行週期，例如：每年執行一次。

註2：係填列董事會評鑑之涵蓋期間，例如：對董事會108年1月1日至108年12月31日之績效進行評估。

註3：評估之範圍包括董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。

註4：評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。

註5：評估內容依評估範圍至少包括下列項目：

(1) 董事會績效評估：至少包括對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等。

(2) 個別董事成員績效評估：至少包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等。

(3) 功能性委員會績效評估：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能

性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等。

四. 當年度及最近年度加強董事會職能之目標（例如設立審計委員會、提昇資訊透明度等）與執行情形評估：

1. 本公司已依「公開發行公司董事會議事辦法」訂定本公司「董事會議事規範」以茲遵循。
2. 於公開資訊觀測站輸入董事出席董事會情形，並於本公司網站揭露董事會重大決議事項及財務資訊
3. 本公司鼓勵董監事參加公司治理課程，以加強董事會職能及董事及監察人之專業性，114 年度董監事持續進修共計 7 人次，總計 63 小時。
4. 為確保董事會能有效執行，公司內部稽核定期對董事會運作進行稽核並做成報告提供獨立董事審查。
5. 本公司於 100 年 12 月成立薪資報酬委員會，負責執行定期評估、訂定公司整體薪資報酬政策，並定期檢討董事及經理人績效及報酬。
6. 本公司於 110 年 7 月 26 日成立審計委員會取代監察人，以督導公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則及公司存在或潛在風險之管控。

五. 其他應記載事項：

1. 董事會成員之接班規劃：

本公司目前有七席董事(包括四席獨立董事)，董事長為王超群。董事選舉已依法全面採候選人提名制度，其董事會成員選任係參考本公司「公司治理實務守則」，組成考量多元化，其成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，以達到公司治理之理想目標。並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針；獨立董事部份，依法需具專業知識與技能：例如專業背景（法律、會計、產業、財務等)、專業技能及產業經歷等。

本公司為強化董事職能，除遴選涵蓋公司治理相關主題如財務、會計、法務、商務、風險管理或內部控制制度等相關內容之進修課程，適當安排董事進修，以提升董事專業知識。另明定績效評估辦法來衡量及確認董事會運作效率，且評估其績效表現，以作為日後董事長及董事人選規劃之參考依據。目前董事會成員每三年全面改選一次，故預定接任董事長及董事職位之時程，則預計依據相關法規於董事全面改選時選任接任者。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司目前有七席董事(包括四席獨立董事)，董事長為王超群。董事選舉已依法全面採候選人提名制度，其董事會成員選任係參考本公司「公司治理實務守則」，組成考量多元化，其成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，以達到公司治理之理想目標。並就

本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針；獨立董事部份，依法需具專業知識與技能：例如專業背景（法律、會計、產業、財務等)、專業技能及產業經歷等。

本公司為強化董事職能，除遴選涵蓋公司治理相關主題如財務、會計、法務、商務、風險管理或內部控制制度等相關內容之進修課程，適當安排董事進修，以提升董事專業知識。另明定績效評估辦法來衡量及確認董事會運作效率，且評估其績效表現，以作為日後董事長及董事人選規劃之參考依據。目前董事會成員每三年全面改選一次，故預定接任董事長及董事職位之時程，則預計依據相關法規於董事全面改選時選任接任者。

2.03.2.4 利益迴避

本公司 7 席董事中，獨立董事佔 4 席，符合「財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心上櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」規定。董事間皆未具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，符合證券交易法 26 條 3 第 3 項規定，而薪資報酬委員會、審計委員會及董事會均依法選舉主席以主持會議開會議程。

董事對利害關係議案均於薪資報酬委員會、審計委員會及董事會開會時，均由各委員會及董事會主席主持決議及依序迴避表決，相關董事對利害關係議案迴避之執行情形依序說明如下：

1.114 年 1 月 21 日第 18 屆第 5 次董事會案由三、「王超群董事長兼任永續長」人事任命案，提請 審議。案由四、本公司成立企業永續發展委員會案，提請 審議。案由五、解除經理人競業禁止之限制案，提請審議。案由六、「113 年業務事業部主管業績獎金」發給案，提請 審議。案由八、「113 年度年終獎金」案，提請 審議。

決議：以上議案，除董事長王超群及董事温健良利益迴避不參與討論及表決外，並請劉祖華獨立董事代行主席本案，經其餘出席董事照案通過。

2. 第 18 屆第 8 次董事會日期：114 年 8 月 11 日案由一、本公司「113 年度董事酬勞分配」案，提請 審議。

決議：本案除利害關係人迴避表決外，其餘出席董事同意照案通過。

3. 第 18 屆第 9 次董事會日期：114 年 10 月 2 日案由一、本公司對國王育樂股份有限公司新北國王籃球隊 2025-26 年賽季捐贈及贊助案，提請 審議。

決議：本公司利害關係人簡民智董事請假不參與討論與表決，其餘出席董事同意照案通過。

4. 第 18 屆第 11 次董事會日期：115 年 2 月 4 日案由二、「114 年業務事業部主管業績獎金」發給案，提請 審議。案由四、114 年 AI 專案獎金發給案，提請 審議。案由五、「114 年度年終獎金」案，提請 審

議。案由六、115 年度晉升暨調薪案，提請 審議。
決議：以上議案，除董事長王超群及董事温健良利益迴避不參與討論及表決外，並請劉祖華獨立董事代行主席本案，經其餘出席董事照案通過。

2.03.2.5 薪酬政策

本公司已於 110 年 1 月 28 日之董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，並依據實際情形設置指標，每年定期進行內部評估董事會及各功能性委員會之績效，且將績效評估之結果提報董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。本公司於 115 年 1 月完成 114 年度董事會績效及董事成員績效評估，並已將評估結果提報 115 年 3 月 4 日董事會後揭露於本公司官網上。年度總薪酬比例係為本公司合併財務報表之員工福利費用之金額 114 年與 113 年分別為 448,413 及 402,254 千元，分別占當年度合併營收比例 10.23%及 10.32％，另分別占合併當年度稅後淨利比例為 209%及 277％，114 年因本集團整體獲利增加，故相關員工福利費用金額隨之增加。依公司經營績效發給員工達成獎金、年終獎金及員工酬勞，將經營績效或成果適當反映於員工薪酬。依據本公司公司章程第二十一條：本公司應以當年度獲利狀況之 5%分派員工酬勞及應以不超過當年度獲利狀況之 2%分派董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應予彌補。前項員工酬勞數額中，應提撥不低於 2.50%為基層員工分派酬勞。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

本公司目前有審計委員會、薪資報酬委員會與企業永續發展委員會，相關說明依序如下：

(一)審計委員會運作情形

本公司已於 110 年 3 月 18 日董事會通過「審計委員會組織規程」，並自 110 年 7 月 26 日全面改選董事後設置審計委員會取代監察人，目前為第二屆審計委員會之任期自 113 年 6 月 5 日至 116 年 6 月 4 日，召集人為鄭聖穎獨立董事，委員為劉祖華獨立董事、陳延輝獨立董事及廖庠睿獨立董事。本公司已於 110 年 1 月 28 日之董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，並依據實際情形設置指標，每年定期進行內部評估董事會及各功能性委員會之績效，且將績效評估之結果提報董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。本公司於 115 年 1 月完成 114 年度董事會績效及董事成員績效評估，並已將評估結果提報 115 年 3 月 4 日董事會。

1.本公司審計委員會工作重點包含以下事項：

(1)審議內部控制制度

依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，訂定或修正內部控制制度應經審計委員會同意，並提董事會決議。

(2)簽證會計師獨立性及適任性之審核

依「證券交易法」及「上市上櫃公司治理實務守則」，為確保公司財務報告之可信度、內部控制品質及簽證會計師獨立性，對簽證會計師之獨立性及適任性進行審核，以避免財務風險及提高資訊揭露品質。

(3)與簽證會計師溝通討論年度財務報告查核之目的及範圍、會計師與本公司雙方之責任及查核報告之形式等依「上市上櫃公司治理實務守則」，為落實內部控制制度之執行，已經建立獨立董事與簽證會計師之溝通機制，並於 113 年 7 月 31 日跟審計委員會溝通「113 年第 2 季財務報表核閱」之發現及結論及 114 年 3 月 5 日跟審計委員會溝通「113 年度財務報表核閱」之發現及結論。114 年 11 月 10 日跟審計委員會溝通「114 年第 3 季財務報表核閱」之發現及結論及 115 年 3 月 4 日跟審計委員會溝通「114 年度財務報表核閱」之發現及結論。

(4)另外，依本公司「審計委員會組織規程」，審計委員會之職權事項如下：

A. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。

B. 內部控制制度有效性之考核。

C. 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。

D. 涉及董事自身利害關係之事項。

E. 重大之資產或衍生性商品交易。

F. 重大之資金貸與、背書或提供保證。

G. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。

H. 簽證會計師之委任、解任或報酬。

I. 財務、會計或內部稽核主管之任免。

J. 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。

K. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

2. 114 年度及至 115 年 4 月 30 日止，審計委員會共開會 8 次(A)，獨立董事出列席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數(B) | 委託出席次數 | 實際出席率(%)(B/A) | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 召集人 | 鄭聖穎 | 8 | 0 | 100% | |
| 委員 | 劉祖華 | 8 | 0 | 100% | |
| 委員 | 陳延輝 | 8 | 0 | 100% | |
| 委員 | 廖庠睿 | 8 | 0 | 100% | |

(二)薪酬委員會者組成、職責及運作情形：

(1)薪資報酬委員會成員資料：

115 年 3 月 31 日

| 條件<br>身分別(註1)<br>姓名 | | 專業資格與經驗(註2) | 獨立性情形(註3) | 兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員家數 |
|---|---|---|---|---|
| 獨立董事(召集人) | 劉祖華 | 請詳董事專業資格與經驗 | 請詳下表 | 0 |
| 獨立董事 | 陳延輝 | 請詳董事專業資格與經驗 | 請詳下表 | 0 |
| 獨立董事 | 鄭聖穎 | 請詳董事專業資格與經驗 | 請詳下表 | 3 |
| 獨立董事 | 廖庠睿 | 請詳董事專業資格與經驗 | 請詳下表 | 0 |

註 1：請於表格內具體敘明各薪資報酬委員會成員之相關工作年資、專業資格與經驗及獨立性情形，如為獨立董事者，可備註敘明參閱第 9 頁附表一董事及監察人資料(一)相關內容。身分別請填列係為獨立董事或其他(若為召集人，請加註記)。

註 2：專業資格與經驗：敘明個別薪資報酬委員會成員之專業資格與經驗。

註 3：符合獨立性情形：敘明薪資報酬委員會成員符合獨立性情形，包括但不限於本人、配偶、二親等以內親屬是否擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人；本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義)持有公司股份數及比重；是否擔任與本公司有特定關係公司(參考股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法第 6 條第 1 項 5~8 款規定)之董事、監察人或受僱人；最近 2 年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額。

註 4：揭露方式請參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站之最佳實務參考範例。

| 身分別（註1） | 條件<br>姓名 | 是否具有五年以上工作經驗及下列專業資格 | | | 符合獨立性情形 註2 | | | | | | | | | | 其他公開發行公司獨立董事兼任公司之家數 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 商務、法務、財務、會計或公司業務所需相關科系之公私立大專院校講師以上 | 法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格，領有證書之專門職業及技術人員 | 具有商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| 獨立董事 | 劉祖華 | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 0 | |
| 獨立董事 | 陳延輝 | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 0 | |
| 獨立董事 | 鄭聖穎 | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 2 | |
| 獨立董事 | 廖庠睿 | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 0 | |

註1：身分別請填列係為董事、獨立董事或其他。

註2：各成員於選任前二年及任職期間符合下述各條件者，請於各條件代號下方空格中打“✓”。

(1)非公司或其關係企業之受僱人。

(2)非公司或其關係企業之董事、監察人(但如為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限)。

(3)非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數1%以上或持股前十名之自然人股東。

(4)非(1)所列之經理人或(2)、(3)所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。

(5)非直接持有公司已發行股份總數5%以上、持股前五名或依公司法第27條第1項或第2項指派代表人擔任公司董事或監察人之法人股東之董事、監察人或受僱人(但如為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限)。

(6)非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人(但如為公司或其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限)。

(7)非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構

之董事(理事)、監察人(監事)或受僱人(但如為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限)。。

(8)非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事)、監察人（監事)、經理人或持股5%以上股東（但特定公司或機構如持有公司已發行股份總數20%以上，未超過50%，且為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限)。

(9)非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣50萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事)、監察人（監事)、經理人及其配偶。但依證券交易法或企業併購法相關法令履行職權之薪資報酬委員會、公開收購審議委員會或併購特別委員會成員，不在此限。。

(10)未有公司法第30條各款情事之一。

(2)薪資報酬委員會運作情形資訊：

一、本公司之薪資報酬委員會委員計4人。本公司已於110年1月28日之董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，並依據實際情形設置指標，每年定期進行內部評估董事會及各功能性委員會之績效，且將績效評估之結果提報董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。本公司於115年1月完成114年度董事會績效及董事成員績效評估，並已將評估結果提報115年3月4日董事會。

二、本屆委員任期：113年6月5日至本屆董事會任期屆滿日止。114年1月1日至115年4月30日止，薪資報酬委員會開會4次(A)，委員出席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數(B) | 委託出席次數 | 實際出席率(%)(B/A)(註) | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 召集人 | 劉祖華 | 4 | 0 | 100% | 連任 |
| 委員 | 陳延輝 | 4 | 0 | 100% | 連任 |
| 委員 | 鄭聖穎 | 4 | 0 | 100% | 連任 |
| 委員 | 廖庠睿 | 4 | 0 | 100% | 連任 |

其他應記載事項：

一、董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理(如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原

因)：無此情況。

二、薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：無此情況。

註：(1) 年度終了日前有薪資報酬委員會成員離職者，應於備註欄註明離職日期，實際出席率(%)則以其在職期間薪資報酬委員會開會次數及其實際出席次數計算之。

(2) 年度終了日前，有薪資報酬委員會改選者，應將新、舊任薪資報酬委員會成員均予以填列，並於備註欄註明該成員為舊任、新任或連任及改選日期。實際出席率(%)則以其在職期間薪資報酬委員會開會次數及實際出席次數計算之。

(三) 企業永續發展委員會運作情形

本公司目前於 113 年 11 月 4 日經審計委員會及董事會通過企業永續發展委員會組織規程、永續報告書編製及驗證作業程序及其他管理作業-永續資訊管理作業之內控制度。相關永續發展委員會成員及執行小組未來將依主管機關規定逐步遴選專業且合適人員組成。目前本公司已於 114 年 1 月 21 日經董事會通過成立企業永續發展委員會，三位委員依序為王超群委員係為本公司董事長兼本公司永續長，温健良委員為本公司總經理兼本公司法人董事代表人及邵惠周委員為本公司策略長，任期自 114 年 1 月 21 日起生效至本屆董事會屆期止。

1.本公司永續發展委員會工作重點包含以下事項：

永續發展委員會職責為實踐永續經營之目的，其職權應包括下列事項：

(1).永續發展政策之議定。

(2).永續發展策略規劃、年度計畫及專案計畫之議定。

(3).監督永續發展策略規劃、年度計畫及專案計畫之落實，並評估執行情形，永續報告書之審定。

(4).每年向董事會報告永續發展年度執行成果。

(5).其他經董事會決議指示本委員會應辦理之事項。

而永續發展委員會亦將成立執行小組，執行小組應將相關永續發展重大議題之目標列入年度策略規劃及目標訂定，並提供執行情形，定期向董事會呈報。

2. 114 年度及至 115 年 4 月 30 日止，永續發展委員會共開會 1 次(A)，委員出列席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數(B) | 委託出席次數 | 實際出席率(%)(B/A) | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 永續長 | 王超群 | 1 | 0 | 100% | |
| 委員 | 温健良 | 1 | 0 | 100% | |
| 委員 | 邵惠周 | 1 | 0 | 100% | |

2.04 其他

無。

# 3、利害關係人與重大主題

本公司重大主題識別依序為利害關係人議合、決定重大主題之流程、重大主題列表及重大主題管理方針依序說明如下：

## 3.01 利害關係人議合

利害關係人為任何影響（或可能影響）企業營運活動、服務提供的個人或群體；或是受到企業營運活動、服務所影響（或可能影響）的個人或群體。企業通常使用《Stakeholder engagements standard, AA1000 SES》(註）利害關係人議合標準來鑑別重要利害關係人。該標準中以五大原則用來鑑別組織的利害關係及執行參與的過程。這五大原則分別為：依賴性（Dependency)、責任（Responsibility)、張力／關注（Tension)、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives)。

常見之利害關係人類別為主管機關、投資人、股東、銀行、供應商、承攬商、員工、客戶、媒體、當地社區、研究機構、非營利組織、公協會等。本公司依循 2021 年版 GRI 3-1 重大主題決定流程，進行重大性議題鑑別，並依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standards）五大原則，鑑別出本公司認為重大的5類利害關係人，包含：政府與主管機關、股東與投資人、員工、客戶及供應商。確保國眾公司之永續策略涵蓋重大議題與本公司運營執行活動之關聯性後，制定永續管理方針並展開永續行動方案，並持續追蹤檢視重大性議題執行成效與目標設定，以擬定改善措施，及回應利害關係人關注之議題。

（註)《Stakeholder engagements standard, AA1000 SES》資料來源為 https://www.accountability.org/static/940dc017198458fed647f73ad5d47a95/aa1000ses_2015.pdf

## 3.02 決定重大主題之流程

第一步：瞭解組織脈絡

檢視本公司組織的營運活動，商業合作關係、永續性脈絡及利害關係人，歸納出企業營運所涉及之永續議題。

為瞭解本公司組織運營脈絡，本公司及各子公司人資、法務、稽核、採購及研發等部門透過多元途徑從外部資源獲取知識，例如：參考國際永續脈絡、產業發展趨勢、GRI 準則特定主題等，廣泛蒐集各利害關係人群體的關注焦點與期待之內外部議題。

第二步：鑑別衝擊

鑑別各永續議題對經濟、環境及人群〔包含其人權〕可能或已經產生之實際與潛在之正面及負面衝擊。

本公司考量組織的活動和商業關係中之角色，從價值鏈檢視對於聯合國永續發展目標（SDGs）造成的負面影響及正面貢獻，鑑別其對經濟、環境和人群（包括其人權）的實際和潛在衝擊後，提出對於本公司具重要性的關注議題。

第三步：評估顯著性

針對所鑑別出之實際與潛在的衝擊分別進行正/負面衝擊顯著程度評估，考量衝擊對經濟、環境及人群〔包含其人權〕的發生可能性與衝擊程度。

本公司首先透過文獻探討方式，參照其他同業之永續報告書等資料後，調查相關利害關係人以及蒐集各事業處主管意見，再綜合永續發展委員會、本公司及子公司其他相關單位、外部專家之議合結果，針對各項永續議題，依據「對經濟、環境和人的衝擊顯著程度」、「對國眾公司衝擊顯著程度」、「利害關係人重視程度」等三項指標進行衝擊之顯著程度排序。

第四步：排定最顯著衝擊的優先報導順序

企業可綜合計算其衝擊顯著程度來排定各永續議題之優先順序，並設置一閥值，超出該閥值限度的永續議題將被視為重大議題。但因本公司為一般資訊服務業，非製造產業，故相關溫室氣體、水及能源等管理方面相較於其他製造產業較不具重大性，另廢棄物管理上，本公司僅為一般民生廢棄物無有毒廢棄物，故對永續環境影響非常有限。經本公司再進行內部討論及系統化分析後，鑑定出國眾公司的重大性主題。搭配本公司企業永續發展委員會組織規程之「公司治理」、「綠色永續」、「社會關懷」、「幸福職場」、「夥伴關係」五大工作小組，最後各工作小組於符合其性質及依排定最顯著衝擊之重大主題中，各自選擇一項重大主題進行管理方面之檢討及績效數據之蒐集。114 年 1 月 21 日董事會配合公司集中資源及未來營運需求修訂為「環境保護」、「社會責任」、「公司治理」三大工作小組。

第五步：溝通與揭露

重大主題評估結果宜得到檢視和核准。企業須依 GRI 3-3 準則報導所決定之重大主題之管理方針及揭露相對應之 GRI 重大主題指標。

本公司依循 GRI 3-3 準則報導要求，重大議題將由對應之永續發展委員會執行小組，針對重大議題訂定有效管理方針，並蒐集內部資訊、數據，以對應揭露要求。

3.03 重大主題列表

一、依循 GRI 3-3 準則報導要求，有關 ESG 各面向之重大議題，因本公司為一般資訊服務業，非製造產業，故相關溫室氣體、水及能源等管理方面相較於其他製造產業較不具重大性，另廢棄物管理上，本公司僅為一般民生廢棄物無有毒廢棄物，故對永續環境影響非常有限。經本公司再進行內部討論及系統化分析後，鑑定出國眾公司的重大性主題。搭配本公司企業永續發展委員會組織規程之「公司治理」、「綠色永續」、「社會關懷」、「幸福職場」、「夥伴關係」五大工作小組，最後各工作小組於符合其性質及依排定最顯著衝擊之重大主題中，各自選擇一項重大主題後，將由相對應之永續發展委員會執作小組，針對 5 項重大主題訂定有效管理方案及方針，並蒐集公司內部相關資訊及數據，以符合揭露需求。114 年 1 月 21 日董事會配合公司集中資源及未來營運需求修訂為「環境保護」、「社會責任」、「公司治理」三大工作小組。

| 面向 | 執行小組 | 重大主題 | 備註 |
|---|---|---|---|
| 1.環境(E) | 1.環境保護 | 1.溫室氣體管理 | |
| 2.社會(S) | 2.社會責任 | 2.社區參與 | |
| 3.公司治理(G) | 3.公司治理 | 3.誠信經營 | |

二、本公司藉由多元化溝通管道，廣納各利害關係人的溝通及建議，並每年定期提報董事會報告，114 年 11 月 10 日向董事會報告各利害關係人溝通情形。114 年度與各利害關係人溝通情形如下：

| 利害關係人 | 關注議題 | 溝通與回應方式 | 運作情形及回覆方式 |
|---|---|---|---|
| 政府與主管機關 | 1.法令遵循<br>2.客戶保護與溝通<br>3.公司治理<br>4.風險管理<br>5.主管機關溝通 | 1.不定期與參與主管機關之政策討論會、座談會。<br>2.配合主管機關監理與查核。<br>3.拜會主管機關，建立直接交流機會。<br>4.設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動。 | 1.定期派員參與勞動部相關法令課程與座談會。<br>2.參加台北市電腦商業同業公會，所舉辦政府採購法專題講座。<br>3.定期追蹤全國法規資料庫最新法規。 |
| 股東與投資人 | 1.公司治理<br>2.永續發展策略<br>3.風險管理<br>4.股東參與<br>5.營運績效 | 1.每年召開股東常會，議案採取逐案表決，股東可透過電子投票方式行使表決權，充份表達其對每一議案的看法與實際參與。<br>2.提供季報、年報…等，供投資人參閱。<br>3.每月於公開資訊觀測站或公司網站公告前一月份營收。<br>4.設置股務及投資人聯絡窗口進行雙向溝通。 | 1. 115 年 5 月 25 日與 114 年 5 月 27 日召開股東常會。<br>2.受台新證券邀請，已於 115 年 4 月 27 日與 114 年 6 月 4 日召開法人說明會。<br>3.依規定期限，於公開資訊觀測站或公司網站公告各季財報、股東會年報及合併營收等資訊。<br>4.設有發言人及代理發言人，與投資人或媒體進行雙向溝通。 |

| 利害關係人 | 關注議題 | 溝通與回應方式 | 運作情形及回覆方式 |
| --- | --- | --- | --- |
| 員工 | 1.員工福利<br>2.員工考核機制<br>3.營運績效<br>4.勞資關係<br>5.企業形象 | 1.不定期公告各項員工福利事項、福委會資訊、公司重要營運訊息、教育訓練課程資訊、年度績效管理作業等訊息。<br>2.至少每3個月召開一次勞資會議。<br>3.透過勞工申訴管道蒐集員工意見。 | 1.ESS國眾入口網站服務系統，獨立設置公司與福委公告專區，不定期公告與E-MAIL各項公司重要措施與福利資訊。<br>2.每年定期績效考核，依照績效管理辦法施行之。<br>3.教育訓練導入TTQS，並依年度訓練計畫如期執行。<br>4.每季定期召開勞資會議，蒐集員工意見並積極回應，且將會議記錄公告ESS全體同仁週知。<br>5.設置勞工申訴管道並於ESS公告全體同仁週知。<br>6.111年度榮獲1111人力銀行幸福企業金獎，提昇企業形象不遺餘力。<br>7.不定期舉辦公益活動與淨灘，善盡社會責任。 |
| 客戶 | 1.資訊安全<br>2.客戶保護與溝通<br>3.資訊透明<br>4.服務品質<br>5.公司治理 | 1.提供客戶多元溝通管道，包含客戶服務專線、網站訪客留言版。<br>2.廣宣稿及廣告、社群媒體：不定期刊出。 | 1.公司官方網站上有訪客留言版、並提供客戶服務0800免付費電話專線、於每季在客戶群中抽樣調查客戶滿意等多元化的溝通管道。<br>2.不定期於社群媒體發出廣告或宣傳稿，宣傳公司代理產品、實績或活動等訊息。 |

| 利害關係人 | 關注議題 | 溝通與回應方式 | 運作情形及回覆方式 |
| --- | --- | --- | --- |
| 供應商 | 1.資訊安全<br>2.永續發展策略<br>3.企業形象<br>4.資訊透明<br>5.供應商管理 | 1.公司訂有採購管理辦法，規範採購作業應遵循程序。<br>2.公司定期對年度進貨排名前 20 名供應商進行評鑑。<br>3.訂購單訂單條款載記供應商廉潔承諾事項並請供應商簽回。<br>4.針對重大或有需要專案，廠商須簽具保密切結書。<br>5.制定企業年度綠色採購目標，並計算年度綠色採購比例。<br>6.採購包裝業務部份委予慈善機構辦理，以增進企業形象。 | 1.採購作業均依循內控制度作業並配合不定期查核。<br>2.每年年初對前一年度進貨排名前 20 進行評鑑，並依照評鑑結果調整未來配合模式。<br>3.於訂購單的訂單條款載記供應商廉潔承諾事項，並請供應商蓋章回傳留查，以確認採購作業執行符合規定及社會期待，均遵循商業誠信標準，無任何形式的腐敗行為並傳達給供應商。<br>4.大型專案簽具保密切結書，以維護客戶、公司及廠商各自權益。<br>5.於行政院環保署申報綠色採購品項，並取得綠色採購證明。<br>6.包裝業務部份委予慈善機構辦理，以增進企業形象。 |

3.04 重大主題之管理

本公司重大主題管理方針依序第一為政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標及執行情況、第二為補救負面衝擊之措施及最後為執行有效性及建議管道及程序說明如下：

3.04.1 政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標及執行情況

本公司永續發展委員會鑑別出依重大主題涉及的價值鏈部位及影響進行鑑別，按常規需視其利害關係人揭露相關 GRI 主題指標，但本公司為一般資訊服務業，非製造產業，故相關溫室氣體、水及能源等管理方面相較於其他製造產業較不具重大性，另廢棄物管理上，本公司僅為一般民生廢棄物無有毒廢棄物，其產生的碳排放量不具重大，故對永續環境影響非常有限。相關不具重大性之核算公式如下：A.集團總人數：114 年及 113 年為 396 人與 390 人(註 1)，B.碳足跡排放係數(單位：每人每餐): 1.29(註 2)，C.全年上班天數：114 年為 246 天與 113 年為 249 天，D.碳足跡排放合計(D=A*B*C/1,000)：114 年為 126 噸與 113 年為 125 公噸，E.全部溫室氣體排量：264,133,000 公噸(註 3)F.碳足跡排放合計占全部溫室氣體排量比例(F=D/E)：114 年為 0.0000476%與 113 年為 0.0000473%。

故經本公司再進行內部討論及系統化分析後，鑑定出國眾公司的重大性主題。搭配本公司企業永續發展委員會組織規程之「公司治理」、「綠色永續」、「社會關懷」、「幸福職場」、「夥伴關係」五大工作小組，最後各工作小組於符合其性質及依排定最顯著衝擊之重大主題中，各自選擇一項重大主題於其章節進行說明。114 年 1 月 21 日董事會配合公司集中資源及未來營運需求修訂為「環境保護」、「社會責任」、「公司治理」三大工作小組。

註 1：含本公司內湖、新店、林口、中壢、新竹、台中、台南及高雄辦公室，及子公司眾力科技股份有限公司辦公室、眾志智慧科技股份有限公司辦公室、易化服務科技發展有限公司辦公室及大陸孫公司深圳揚眾科技有限公司辦公室。

註 2：資料來源環境部：https://data.moenv.gov.tw/dataset/detail/CFP_P_02

註 3：資料來源溫室氣體排放資訊(2024 年版)

https://www.business-netzero.tw/Opendata/Index?id=6ec24a41c9bf4f69880b343903aa67ad-環境部《中華民國國家溫室氣體排放清冊報告（2024 年版)》(排放統計資料更新至 2022 年)。

衝擊的涉入程度：A.直接衝擊、B.間接衝擊、C.因商業關係造成之衝擊

| 面向 | 重大主題 | 重大主題說明 | 執行小組 | 本公司 | 政府與主管機關、供應商及員工 | 客戶、股東與投資人 | GRI 主題準則揭露項目 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.環境(E) | 1.溫室氣體管理 | 本公司將致力於職場環境友善保護，減少職場使用後對環境的衝擊。 | 1.環境保護 | A | C | C | GRI 402,GRI 406-1, GRI 407,GRI 408, GRI 409 | |
| 2.社會(S) | 2.社區參與 | 本公司均善盡改善社區責任與投入永續發展之措施。 | 2.社會責任 | A | B | B | GRI 203-1 | |
| 3.公司治理(G) | 3.誠信經營 | 本公司持續誠信經營並輔以檢舉管道揭露弊端以完成公司獲利目標。 | 3.公司治理 | A | A | A | GRI 205-2, GRI 405-1 | |

3.04.2 補救負面衝擊之措施及執行有效性

| 面向 | 重大主題 | 執行小組 | 現狀 | 短期目標（2026 年） | 中、長期目標（2030 年） | 執行揭露章節 | 補救負面衝擊措施 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.環境(E) | 1.溫室氣體管理 | 1.環境保護 | ◎2023 年度內湖總公司已將服務來賓紙杯更換為馬克杯。其他各地辦公室均已完成。<br>◎2023 年度內湖總公司已更換成節能燈具，與關係企業分攤後，預估年可節省電費 67,182 元。2026 年度新店辦公司已更換成節能燈具預估年可節省電費 15-18 萬。其他各辦公室未來會陸續更換。<br>◎1 台符合綠能標章之公務汽車(1 汽/20 汽+23 機)。-113 年 1 台+114 年 1 台+115 年 2 月 1 台。 | ◎除內湖總公司外之其他所有各地辦公室均將服務來賓紙杯更換為馬克杯。<br>◎除內湖總公司外之其他所有各地辦公室均更換成節能燈具。<br>◎公務汽機車車況差的均汰換成符合綠能標章。 | ◎所有公務汽機車均符合綠能標章。 | 6.02、溫室氣體管理 | ◎更積極進行各項節能減碳之宣導。<br>◎尋求及積極申請節能減碳之政府補助款。 | |

| 面向 | 重大主題 | 執行小組 | 現狀 | 短期目標（2026 年） | 中、長期目標（2030 年） | 執行揭露章節 | 補救負面衝擊措施 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.社會(S) | 2.社區參與 | 2.社會責任 | ◎與社區大專院校合作人次 2023 年度為兩校 7 人次及 2024 年度為三校(新增一校)7 人次及 2025 年度為三校(新增一校)8 人次，已合計共四校。<br>◎2023 年度及 2024 年度及 2025 年度每年均舉辦義工及淨灘活動各一次。<br>◎2025 年度本公司舉辦大崙頭草莓園員工當日一遊，透過實際農遊，永續支持在地小農。2026 年度本公司舉辦關西採草莓與梅子酒＊台灣果酒釀造體驗。 | ◎新增與社區大專院校合作校數及人次新增加五成以上。<br>◎每年均舉辦義工、淨灘活動或支持在地小農再新增一次以上。 | ◎每年編列更多經費或申請政府補助以擴大永續或公益活動規模。<br>◎除與大專院校合作外，亦可將觸角深入社區國高中以下，以落實社區及社會關懷活動。 | 5.03、社區參與 | ◎每年編列更多經費或申請政府補助以擴大公益活動規模。<br>◎除與大專院校合作外，亦可將觸角深入社區國高中以下，以落實社區及社會關懷活動。<br>◎尋求政府補助款以貼補與社區大專院校合作、義工及淨灘活動經費。 | |
| 3.公司治理(G) | 3.誠信經營 | 3.公司治理 | ◎投入資通安全管理之資源量化數據：<br>1.投保資安險金額：資安 114 年及 113 年投入費用共 722,090 元及 231,940 元。<br>2.設置人員總數：2 人。 | ◎在不影響獲利能力下，更嚴加管控資安環境。故期許其他宣導方式或頻率中，每年公司 ESS 網站資安宣導共 10 次以上、**社交工程演練共 6 次以上(因受限於社交** | ◎其他宣導方式或頻率中，公司 ESS 網站資安宣導及**社交工程演練均達每月一次以上(因受限於社交工程演練由原廠商免費服務改成須** | 4.03、誠信經營 | ◎相關宣導或演練可增加獎酬方式以提高員工看待該活動之嚴謹心態。 | |

| 面向 | 重大主題 | 執行小組 | 現狀 | 短期目標（2026 年） | 中、長期目標（2030 年） | 執行揭露章節 | 補救負面衝擊措施 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 3.相關會議開會次數：114 年度及 113 年度共 9 次及 8 次。<br>4.其他宣導方式或頻率:114 年及 113 年度公司 ESS 網站資安宣導共 7 次及 8 次、114 年及 113 年度社交工程演練共 4 次及 4 次、開啟率(備註 1)5%及 6%、點擊率(備註 2)1%及 2%。 | **工程演練由原廠商免費服務改成須付費購買，故此目標已影響獲利，需修改為員工點閱率。)，故更新為開啟率(備註 1)低於 5%、點擊率(備註 2)低於 2%。**<br>◎通過 2022 年版 ISO27001 資訊安全管理系統驗證。<br>◎通過 ISO27701 隱私資訊管理系統驗證。 | **付費購買，故此目標已影響獲利，需修改為員工點閱率。），故更新為開啟率(備註 1)低於 3%、點擊率(備註 2)低於 1%。**<br>◎維持 2022 年版 ISO27001 資訊安全管理系統驗證有效性。<br>◎維持 ISO27701 隱私資訊管理系統驗證有效性。 | | | |

備註：
備註 1.開啟率為開啟社交工程演練郵件之比率。
備註 2.點擊率為開啟社交工程演練郵件後點擊內文或附件之比率。

## 4、治理面

本公司治理面依序為經濟績效、稅務、誠信經營、溝通管道及申訴機制、風險管理、資訊安全及客戶隱私保護、參與各類社團組織、產品及服務管理及供應商管理等九大面向說明如下：

4.01 經濟績效

1.產生及分配的直接經濟價值：

114 年度因國際經濟貿易及產品需求頃向影響，本公司營業收入、毛利及淨利均較去年增加，114 年度個體營收及合併營收為 4,063,646 仟元及 4,385,375 仟元，較 113 年度國眾電腦個體營收及合併營收為 3,677,175 仟元及 3,896,185 仟元，分別增加 10.51%及 12.56%，本年度個體報表稅後淨利及合併的稅後淨利分別為 214,913 仟元及 214,427 仟元，較 113 年分別增加 69,290 仟元及 69,089 仟元。

財務收支及獲利能力分析—合併

單位：新台幣仟元

| | 項目 | 114 年 | 113 年 |
|---|---|---|---|
| 財務收支 | 營業收入 | 4,385,375 | 3,896,185 |
| | 營業毛利 | 768,923 | 624,884 |
| | 營業費用 | 544,216 | 488,183 |
| | 營業利益 | 224,707 | 136,701 |
| | 本期損益 | 214,427 | 145,338 |
| 獲利能力 | 資產報酬率（%） | 5.56 | 4.34 |
| | 股東權益報酬率（%） | 14.26 | 10.06 |
| | 純益率（%） | 4.89 | 3.73 |
| | 基本每股盈餘（元） | 2.35 | 1.61 |

本公司屬資訊服務業，銷售的產品種類繁多，而且銷售時亦多專案及系統整合性質，數量統計不易，故以銷售值統計如下：

單位：新台幣仟元

| 年度 / 產品項目 | 114 年度 | | 113 年度 | |
|---|---|---|---|---|
| | 金額 | 比重(%) | 金額 | 比重(%) |
| 個人電腦 | 2,796,529 | 63.77 | 2,356,000 | 60.47 |
| 系統整合產品 | 115,645 | 2.64 | 127,146 | 3.26 |
| 自動化（事務性）設備 | 141,368 | 3.22 | 140,599 | 3.61 |
| 其他 | 1,331,833 | 30.37 | 1,272,440 | 32.66 |
| 合計 | 4,385,375 | 100.00 | 3,896,185 | 100.00 |

財務收支及獲利能力分析—個體

單位：新台幣仟元

| | 項　　目 | 114 年 | 113 年 |
|---|---|---|---|
| 財務收支 | 營業收入 | 4,063,646 | 3,677,175 |
| | 營業毛利 | 740,881 | 601,976 |
| | 營業費用 | 513,171 | 461,681 |
| | 營業利益 | 227,710 | 140,296 |
| | 本期損益 | 214,913 | 145,623 |
| 獲利能力 | 資產報酬率（%） | 5.64 | 4.38 |
| | 股東權益報酬率（%） | 14.30 | 10.08 |
| | 純益率（%） | 5.29 | 3.96 |
| | 基本每股盈餘（元） | 2.35 | 1.61 |

2.退職後福利計畫

2.1.確定提撥計畫

本集團中之國眾公司及眾力公司所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資 6%提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

2.2.確定福利計畫

本集團中之國眾公司所適用我國「勞動基準法」之退休金制度，係屬確定福利退休計畫。員工退休金之支付，係根據服務年資及核准退休日前 6 個月平均工資計算。國眾公司按員工每月薪資總額 2%提撥員工退休基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，年度終了前，若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之勞工，次年度 3 月底前將一次提撥其差額。該專戶係委託勞動部勞動基金運用局管理，合併公司並無影響投資管理策略之權利。

3.取自政府之財務援助

114 年度及 113 年度，本公司共獲得來自政府的財務援助 6,606 千元及 16,600 仟元，主要用於產品研發創新及永續發展相關舉措等。

4.02 稅務

4.02.1 稅務政策

本公司為上櫃公司，客戶大多為公家機關、金融機構及國內大型上市櫃公司，而與供應商大多為長期合作之原廠，故相關作業均遵守國內

外之相關稅務規定，並於 113 年 8 月 14 日獲得國稅局 113 年度使用統一發票績優營業人殊榮。

4.02.2 稅務治理、管控與風險管理
本公司為上櫃公司，客戶大多為公家機關、金融機構及國內大型上市櫃公司，而與供應商大多為長期合作之原廠，故相關作業均遵守國內外之相關稅務規定，並於 113 年 8 月 14 日獲得國稅局 113 年度使用統一發票績優營業人殊榮。

4.02.3 利害關係人稅務議題之溝通與管理
A.不定期與參與主管機關之政策討論會、座談會。
B.配合主管機關監理與查核。
C.拜會主管機關，建立直接交流機會。
D.設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動。

4.02.4-114 年度稅務繳納狀況
均依法繳納稅金。

4.03 誠信經營
本公司誠信經營依序為誠信經營理念、政策、行為規範、誠信治理、誠信經營及反競爭行為說明如下：

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範
本公司於 104 年 4 月 24 日訂定「公司誠信經營守則」及「道德行為準則」，董事會與管理階層積極落實經營政策之承諾，且無政治捐獻情事。
本公司由總經理室擔任-企業誠信經營推動單位，負責查核企業內部是否有違反誠信經營之情事，依據公司各單位工作職掌及範疇，協助董事會及管理階層監督並執行誠信經營政策與防範之方案，每年至少一次向董事會報告其執行情形。114 年 11 月 10 日向董事會報告推動企業誠信經營之運作及執行情形。

4.03.2 反貪腐機制
4.03.2.1.反貪腐風險評估
本公司由總經理室擔任-企業誠信經營推動單位，負責查核企業內部是否有違反誠信經營之情事，依據公司各單位工作職掌及範疇，協助董事會及管理階層監督並執行誠信經營政策與防範之方案，每年至

少一次向董事會報告其執行情形，114 年 11 月 10 日向董事會報告推動企業誠信經營之運作及執行情形，未來會依相關法規舉辦教育訓練。本公司官網上留有檢舉管道之電話及電子郵件，稽核部門為本公司檢舉管道。本公司未設有政風處，故並未針對公司同仁進行反貪腐風險評估。

4.03.2.2.貪腐事件處理

本公司員工手冊，特別強調本公司的企業文化，腳踏實地是做事的方法。本公司由總經理室擔任-企業誠信經營推動單位，負責查核企業內部是否有違反誠信經營之情事，依據公司各單位工作職掌及範疇，協助董事會及管理階層監督並執行誠信經營政策與防範之方案，每年至少一次向董事會報告其執行情形，114 年 11 月 10 日向董事會報告推動企業誠信經營之運作及執行情形，未來會依相關法規舉辦教育訓練。

本公司官網上留有檢舉管道之電話及電子郵件，稽核部門為本公司檢舉管道，且本公司訂定「公司誠信經營守則」、「道德行為準則」及「檢舉辦法」以規範受理檢舉事項及保護檢舉人相關作業，以上用以維護本公司反貪腐誠信經營之信念。

4.03.2.3.反貪腐教育訓練

113 年已宣導反貪腐或政令宣導-內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣轉知所屬內部人，另除對內部人加強宣導外，並督促確實依規辦理。董事會成員亦已先後於任期期間陸續均已接受相關反貪腐教育訓練及宣導。最後本公司為宣導及了解落實誠信治理原則，於 114 年 3 月 13 日邀請警察單位於本公司會議室舉辦防詐騙宣導講座，透過此講座，除可讓員工避免受騙上當而損失財物外，亦可再次讓員工知道反貪腐誠信之重要性。本公司應財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心發文日期 112 年 5 月 8 日、112 年 10 月 25 日、112 年 7 月 20 日、113 年 4 月 10 日、113 年 7 月 26 日、114 年 2 月 4 日、114 年 4 月 29 日、114 年 7 月 25 日及 115 年 5 月 22 日要求，發出郵件通知及宣導公司各內部人有關內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣。除對內部人加強宣導外，並督促確實依規辦理以避免受罰。此使內部人充分瞭解須以誠信方式經營公司及違反不誠信之後果，相關函文及其所附資料均以郵件方式通知所有董事、經理人及內部人參考。

4.03.3 反競爭行為

本公司客戶大多為公家機關、金融機構及國內大型上市櫃公司，而與供應商大多為長期合作之原廠，所有產品均符合法規之規範以確保使用安全，故均有一定之合理獲利率，故本公司因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額為零。

4.04 溝通管道及申訴機制

4.04.1.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：

本公司官網上留有檢舉管道之電話及電子郵件，稽核部門為本公司檢舉管道，且本公司訂定「公司誠信經營守則」、「道德行為準則」及「檢舉辦法」以規範受理檢舉事項及保護檢舉人相關作業，以上用以維護本公司反貪腐誠信經營之信念。最後本公司為宣導及了解落實誠信治理原則，於 114 年 3 月 13 日邀請警察單位於本公司會議室舉辦防詐騙宣導講座，透過此講座，除可讓員工避免受騙上當而損失財物外，亦可再次讓員工知道誠信之重要性。

4.04.2.建議管道及程序

本公司除於公開資訊觀測站上留有投資人關係聯絡電話及電子郵件外，另於本公司官網上留有發言人及代理發言人之投資人聯絡窗口電話及電子郵件。最後在本公司官網上留有檢舉管道之電話及電子郵件，稽核部門為本公司檢舉管道，且本公司訂定「公司誠信經營守則」、「道德行為準則」及「檢舉辦法」以規範受理檢舉事項及保護檢舉人相關作業。以上聯絡方式及管道，可藉此接受本公司相關利害關係人對於本公司永續發展不足之處，提供指教之處，本公司必戮力而為盡力改善。

4.05 風險管理

本公司稽核部門為本公司檢舉管道。另本公司訂定「公司誠信經營守則」、「道德行為準則」及「檢舉辦法」以規範受理檢舉事項及保護檢舉人相關作業。

4.05.1 風險管理機制

本公司國內外供應商大多為長期合作之原廠，所有產品含使用關鍵材料均符合法規之規範以確保使用安全。另公司並設有客戶服務中心，保護消費者或客戶權益。

本公司訂有採購管理辦法，規範採購作業應遵循程序。本公司定期對年度進貨排名前 20 名供應商進行評鑑，訂購單訂單條款載記供應商廉潔承諾事項並請供應商簽回。而針對重大或有需要專案，廠商須簽具保密切書。本公司並於 114 年 3 月 13 日邀請警察單位於本公司會議室舉辦防詐騙宣導講座，以預防員工被詐騙而損失財物，故透過此講座，宣導提前風險管理之重要性。

4.05.2 法規遵循

本公司為上櫃公司，客戶大多為公家機關、金融機構及國內大型上市櫃公司，而本公司國內外供應商大多為長期合作之原廠，故所有與客戶、廠商及產品均符合法規之規範以確保雙方權益及產品使用安全。公司配有法務人員針對重要對外合約及文件均經其審核後始出具，如需更專業的律師，本公司均聘有年度常任律師以諮詢或服務。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

一、本公司資訊安全政策

1.目的

為強化資訊安全管理，確保所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以提供本公司之業務持續運作環境，並符合相關法規之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅，特定此政策規範。

2.範圍

本公司於民國 109 年建立資訊安全管理系統（ISMS），並隨國際標準演進，於民國 114 年（2025 年）正式完成 ISO/IEC 27001:2022 新版轉換認證，並同步取得 ISO/IEC 27701 隱私資訊管理系統（PIMS）國際認證。

在新版架構下，本公司將資安與隱私控制措施整合為以下 4 大管理類別，以強化管理效能並確保符合最新科技趨勢（如雲端服務與威脅情資）：

1.組織控制（Organizational Controls）

包含資訊安全與隱私政策、資產管理、個資保護（PII）原則、供應商關係管理及雲端服務安全。

2.人員控制（People Controls）

涵蓋員工入職背景調查、資安與隱私意識教育訓練、遠距工作安全及違規處理程序。

3.實體控制 (Physical Controls)

確保辦公場域、資料中心及設備之實體安全，包含設備維護、安全區域監控及資產處置。

4.技術控制 (Technological Controls)

落實存取控制、身分驗證 (MFA)、端點設備安全、隱私設計 (Privacy by Design)、加密技術、漏洞管理及網路通訊安全。

本公司資訊安全政策為「資訊安全，人人有責」，強化本公司的資訊安全管理，建立「資訊安全，人人有責」之觀念，確保客戶及同仁資料處理之機密性、完整性及可用性，務使本公司資料之處理全程均獲安全保障，提供安全穩定及高效率之資訊服務。

3.投入資通安全管理之資源量化數據

3.1.投保資安險金額：資安 114 年及 113 年投入費用共 722,090 元及 231,940 元。

3.2.設置人員總數：2 人。

3.3.相關會議開會次數：114 年度共 9 次及 113 年度共 8 次。

3.4.其他宣導方式或頻率:114 年度及 113 年度公司 ESS 網站資安宣導共 7 次及 8 次、社交工程演練共 4 次及 4 次。

二、資訊安全風險管理架構

本公司為因應各類資安威脅情事，於 2020 年正式導入 ISO27001：2013 標準進行風險管理，透過國際標準及指引提升資訊安全治理綜效。為致力降低營運風險機率與影響，達到提升資安治理成熟度之目標。持續通過國際資安管理系統認證 ISO/IEC 27001:2013(CNS 27001:2014)。

2020 年 03 月成立『資訊安全管理委員會』，由總經理指派高階管理階層擔任主任委員，負責公司資訊安全管理制度之政策及目標核准，相關事務之資源取得、分配、協調與督導。

主任委員指派適當人員擔任管理代表，負責資安各標準制度之建置、實施與維持，資源調度等事項之協調及研議。管理代表本身具有一切與資訊安全管理運作的監督權責，當資訊安全管理系統運作遍生異常時賦有向高階管理階層直接提報權力。

每年針對全公司同仁進行訓練，進行資訊安全教育訓練，提昇全體同仁資安意識。

三、ISO 認證

本公司取得國際資安管理系統認證 ISO/IEC 27001:2013(CNS 27001:2014)及 ISO27701。

4.06.2 客戶隱私保護

本公司為上櫃公司，客戶大多為公家機關、金融機構及國內大型上市櫃公司，而本公司國內外供應商大多為長期合作之原廠，故本公司針對重大或有需要專案時，會與客戶或廠商須簽具保密切書，以確保雙方隱私權保護無虞。為維護個人資料適當安全的措施，本公司故訂定「國眾電腦股份有限公司個人資料保護實施辦法」，由總公司及各子公司執行辦理。其制定目的：為確保本公司保有個人資料檔案之安全，加強對個人資料之保護與管理能力，降低營運風險，並創造可信賴之個人資料保護及隱私環境，依個人資料保護法施行細則第九條，辦理個人資料安全維護事項，目前實施情形係尚無接受經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。本公司已於 114 年 11 月 10 日董事會訂定消費者權益保護政策及申訴程序。最後：

1.本公司訂定並揭露個人資料保護政策，其「國眾電腦股份有限公司個人資料保護實施辦法」查詢路徑為本公司官網/投資人專區/公司治理/重要公司內規。

2.揭露個人資料保護政策適用範圍（至少包含客戶）及負責部門或人員部分。詳前述辦法中貳、目的：為確保本公司保有個人資料檔案之安全，加強對個人資料之保護與管理能力，降低營運風險，並創造可信賴之個人資料保護及隱私環境，依個人資料保護法施行細則第九條，辦理個人資料安全維護事項。本辦法亦適用於本公司因業務往來所蒐集或處理之客戶、合作夥伴、供應商及其他利害關係人之個人資料，以確保隱私權與資訊安全受到妥善保護。

3.揭露當年度實施情形相關量化數據（如員工訓練時數等）部分，本公司針對個人資料保護訓練部分 114 年度為 6 小時，共 11 人次，費用包含在 ISO27701 輔導顧問費內(NTD$350,000 元(未稅)，含稅金額為 NTD$367,500)。

4.07 參與各類社團組織

本公司積極參與社團組織如下：台北市電腦同業公會、台北市事務器械商業同業公會、事務器械商業同業公會及長庚產學聯盟企業會員等組織。另亦積極與明志科技大學、實踐大學、致理科技大學、中國文化大學及康寧大學等大專院校進行產業及建教合作事宜。

4.08 產品及服務管理

1.公司目前之商品及服務項目：

| 項次 | 類別 | 商品（服務）主要銷售說明 |
|---|---|---|
| 1 | PC、筆電及週邊設備 | 提供各知名品牌之個人資訊產品，諸如個人電腦、筆電、平板、列印設備、投影設備、掃描設備及儲存設備等產品。 |
| 2 | 自動化、安防與弱電整合 | 提供客戶各種監控、安防、門禁及弱電整合之規劃設計暨建置服務。 |
| 3 | 網路系統設備 | 電腦網路系統使用之有線及無線產品。以連結各類型網路或網域，並整合通信、網路與資訊系統。 |
| 4 | 伺服器及主機系統產品 | 提供市場領導品牌之各大原廠伺服器主機硬體產品及相關系統軟體。 |
| 5 | 金融業自動化服務設備整合 | 提供市場領導品牌之各類金融自動化設備、異業金流整合產品及相關應用軟體系統開發。 |
| 6 | 資訊安全產品及服務 | 依客戶之需求及預算，提供加強資訊安全管理的軟硬體產品及服務。 |
| 7 | 智慧教室產品銷售 | 主要執行教育部門前瞻計畫 2.0 後續計畫、中小學數位學習精進方案計畫、各校專案計畫執行。 |
| 8 | 雲端運算系統整合及服務 | 提供公民營機構雲端運算架構之規則，建置及維修，提供雲端創新服務及行動應用之整合。 |
| 9 | 5G 企業專網與 AIoT 物聯網平台整合技術 | 提供 5G 企業專網與 AIOT 物聯網系統大數據資料與系統即時整合分析技術、智慧巡檢技術平台、4K 互動協作技術等。<br>大型製造業與石化關聯產業之多元通訊系統整合，包含資訊系統及工安監控系統、多元通訊與定位技術、大型資訊系統優化及國際級物聯網系統平台導入與系統整合應用。 |
| 10 | AI 人工智慧技術研發 | 本公司研發團隊已具備數據資訊整合能力，近年投入人工智慧領域及機器學習發展，研發 AI 技術整合應用平台、訓練模擬器建置、AI 預防醫學技術發展等。<br>發展 AI 設備預知保養、機台狀態健診演算、大型工廠設備 AI 監控分析等技術應用服務。<br>與學界與法人合作發展 AI 預防醫學技術，AI 視網膜影像分析、AI 智慧長照輔助技術研究、AI 醫學影像分析應用等相關研發項目。 |
| 11 | 紅利集點整合平台 | 全通路共用的紅利集點整合平台，可整合集團或組織內之各種行銷活動、紅利點數與兌換通路，不再各自累計各自兌換，並且能夠縮短各波行銷 |

| 項次 | 類別 | 商品（服務）主要銷售說明 |
| --- | --- | --- |
| | | 活動的上線時間，透過不同類型點數間的轉換與使用率來吸引不同的客群，增加其交易量與忠誠度。 |
| 12 | 資訊設備委外維修服務 | 對於台灣銀行聯合採購標案及民營企業的資訊設備委外服務，配合客戶需求，提供不同等級的駐點或叫修之專業維護服務。 |
| 13 | 彩券投注機裝置及維修服務 | 執行公益彩券及屆運動彩券投注設備(超過 7,500 台)全國性到場服務，包含裝機建置、故障維修、定期保養及例行性的裝、撤、復、移機標準作業。 |
| 14 | 網路整合行銷服務 | 協助客戶進行網路整合行銷及多樣化網路廣告，提供以 Google 數位廣告為主之整體整合行銷、廣告帳戶管理、廣告行銷策略建議、廣告投資效益及報酬率分析。 |
| 15 | 數位行銷相關之政府專案 | 協助政府及公協會之整合行銷服務。 |
| 16 | 智慧醫院藥櫃及報到叫號系統 | 提供醫療院所智慧醫院藥櫃系統及各單位報到叫號系統 |

2.本公司主要業務及核心專長

本公司主要業務為各領域客戶資訊化規劃暨建置服務，除了實體的資通訊整合方案，也提供創新媒體整合行銷服務、AIoT 雲端應用系統及行業應用開發建置等服務，核心專長包括 AIoT 人工智能聯網、工業 IIOT 智慧製造 AIoT 加值技術平台，目標以成為具備 SI 領域之 AIoT 系統整合技術專業團隊，結合雲端運算、ESG、網路通訊、物聯網、人工智慧，服務領域:智慧工廠、智慧教室、智慧醫療、智慧政府等領域。本公司為資訊服務業而非製造業，故產品生命週期基本上均配合客戶所需進貨後隨即馬上售出，故報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(包含下腳料賣出或其他回收處理)等均為零。

3.自行開發之新商品與服務：

(1)銀行業之模組化稽核管理系統及多通路紅利積點兌換系統。

(2)銀行或醫療院所自助繳費機之服務及設備管理通報系統。

(3)整合網路叫修及 ERP 內控之線上客服系統，應用智慧手機 APP 即時控管，延伸為整合性智慧服務（smart service）。

(4)行業別數位整合行銷應用之雲端服務，其效益是帶動關鍵字廣告之行銷業務。
(5)醫療院所需之護理師呼叫系統及床邊照護系統。
(6)5GAI 智慧巡檢共用平台技術開發計畫。
(7)中小企業行動智慧應用計畫。
(8)製造業設備狀態與管線熱點行動化智慧分析系統研發計畫。
(9)以人工智慧(AI)為主的眼底鏡視力檢測預防醫療整合平台。
(10)國眾 AIoT 產品-數據決策助理(Leo d.d.a.)幫企業提供競爭力和創新。

國眾電腦致力於各領域客戶資訊化規劃暨建置服務，客戶群遍及各大產業與軍公政教單位，提供優質的產品與技術支援，服務範圍擴及全國各角落。本公司擁有資訊、通訊、金融、醫療、教育、製造、網路與電子商務服務的系統整合解決方案，經由業務開發、行銷活動、產品整合開發、產品代理經銷、策略聯盟、顧問諮詢、專案管理、資訊系統、教育訓練、整體系統建置等專業服務，更能滿足客戶的資訊化需求，而能為客戶創造或增加其產業價值。

本公司於九十七年合併岱昇、眾電及超網路三家專業服務公司，並在一一三年初進行組織調整，將營運分為第一事業部、第二事業部、第三事業部、第四事業部、第五事業部、第七事業部及研發中心，使各事業部分工清楚而產生綜效，其效益是提昇效率、避免重疊、降低成本，並使產品線豐富化，強化本公司核心專長與競爭力。

本公司為強化核心專長與競爭力，達到科技化服務領導廠商之願景，於九十九年向經濟部申請在台成立研發中心補助後，持續研究先進資訊科技之應用，開發為本公司獨特的解決方案，以厚植核心能力及競爭優勢。全球暖化及能源短缺之危機下，本公司致力發展雲端運算及行動服務相關產品，以建構雲端整合服務，推動低碳經濟。

4.08.1 顧客健康與安全

本公司國內外供應商大多為長期合作之原廠，所有產品均符合法規之規範以確保使用安全。公司並設有客戶服務中心，保護消費者或客戶權益。本公司於114年8月11日訂定本公司消費者權益保護政策及申訴程序。另外，1.本公司訂定並揭露個人資料保護政策，其「國眾電腦股份有限公司個人資料保護實施辦法」查詢路徑為本公司官網/投資人專區/公司治理/重要公司內規。2.揭露個人資料保護政策適用範圍（至少包含客戶）及負責部門或人員部分。詳前述辦法中貳、目的：為確保本公司保有個人資料檔案之安全，加強對個人資料之保護與管理能力，降低營運風險，並創造可信賴之個人資料保護及隱私環境，依個人資料保護

法施行細則第九條，辦理個人資料安全維護事項。本辦法亦適用於本公司因業務往來所蒐集或處理之客戶、合作夥伴、供應商及其他利害關係人之個人資料，以確保隱私權與資訊安全受到妥善保護。3.揭露當年度實施情形相關量化數據（如員工訓練時數等）部分，本公司針對個人資料保護訓練部分114年度為6小時，共11人次，費用包含在ISO27701輔導顧問費內(NTD$350,000元(未稅)，含稅金額為NTD$367,500)。另本公司具備照護顧客健康及安全有利條件如下：

A.全國的行銷及技術服務：

本公司經過多年經營與發展，目前的營業據點除台北內湖及新店之外，台中及高雄設有分公司，而桃園、新竹、台南則設有辦事處。加上廣佈各地的維修服務體系，可以及時提供客戶全省性之各項需求及服務。

B.全方位的系統整合：

客群領域廣，遍及軍、公、政、警等政府機關及金融、證券、電信、醫療、教育等行業。

具有各式經驗及技術的認證合格工程師可提供客戶售前及售後的諮詢、規劃、維修等各項技術服務，專業證照超過三百張。

C.服務品質佳：

本公司重視產品品質及服務，使命必達，業界已建立良好的聲譽。

本公司曾連續三年獲行政院主計處電子處理資料中心之客戶滿意度調查第一名，服務品質佳。

D.人力資源豐沛：

本公司的員工具有豐富的實務經驗及專業知識，且各司其職，使公司的經營體質及管理制度更臻完善。

擁有系統整合方面的軟硬體人才，足以支援各類系統整合專案。

E.在雲端運算及行動應用領域已取得先機及競爭優勢：

發展 AI 人工智慧計畫-預防醫學及智慧教育領域。

產業公協會雲端推廣計畫，並逐步擴大發展。

F.在智慧醫療及行動醫療領域的利基：

醫療體系多年深耕服務經驗。

Cisco 多年合作夥伴，以及在醫療網路方面的核心專長。

擁有智慧醫院及醫療綜合 IOT 等整合解決方案。

G.在 5G 企業專網及物聯網系統發展之佈局：

5G 企業專網佈建及多元通訊系統整合技術發展。

以國際級大廠技術合作，研發大型物聯網系統平台。將 5G 企業專網、AI 人工智慧、物聯網整合技術推展至智慧製造、智慧醫療等大型企業的專業應用市場。 以上除提供顧客完整之產品及服務外，基於對

使用顧客之永續健康與產品安全，本公司亦成立客戶服務事業部。傳承二十餘年集團企業服務經驗與資源，對內以永續服務公司各事業部行銷產品的客戶群，對外則秉持真誠服務態度，承攬客戶所託之委外維護合約；本部工程人員具200餘張專業認證，服務廣度深及全國各處，服務嚴謹度則提供 7-24-365 方式，客戶長期委以永續維護合約服務機會的內容為：電腦中心駐點委外服務，電腦中心伺服器暨網路設備維護，企業電腦中心暨全國各營運據點設備維護，工廠營運電腦伺服器暨網路設備維護，縣網中心伺服器暨網路設備維護，軍政府單位伺服器暨終端設備維護，大、中、小學行政電腦暨電腦教室設備維護，中小企業營運主機暨資訊設備技術諮詢與維護，銀行終端設備委外維護，銀行事務機器設備維護，銀行自動化設備維護，全國各地台灣彩券終端設備維護，並承國外設備原廠委託永續服務本地客戶。

4.08.2 行銷與標示

本公司累積了30年的系統整合經驗，以及廣大的軍、公、政、教、醫療、金融、製造、服務業的客戶群，這些各行各業的顧客未來均有建置或汰換資通訊基礎建設的需求，包括主機、伺服器、儲存設備、網路設備、虛擬化軟體、資料庫管理系統、端末設備、機房監控、資訊安全軟硬體等等，將持續成長。本公司以多年市場與產業領域經驗，研發「行銷（marketing）＋科技（technology）」整合應用，並融合Google Ads、Facebook Ads的數位行銷技術，發展智慧行銷科技應用平台，持續開發永續及數位行銷商機。最後永續智慧醫療及行動醫療成長潛力頗大，本公司將積極掌握契機。

4.09 供應商管理

本公司國內外供應商大多為長期合作之原廠，所有產品均符合法規之規範以確保使用安全。前十大中重要廠商中有114年及113年有八家及七家以上廠商為上市櫃集團公司，114年及113年其占整體進貨金額為58%及67%且依法編製及申報揭露永續報告書，另均成立職工福利委員會及舉辦各項員工聚餐及活動等，而供應商相關強迫或強制勞動事件之重大風險和供應商使用童工之重大風險，均依法行政管理。公司並設有客戶服務中心，保護消費者或客戶權益。另外，公司訂有採購管理辦法，規範採購作業應遵循程序。且定期對前幾大重要供應商進行評鑑、簽署廉潔承諾書及保密切結書等措施。依規定綠色採購每年均須超過40萬，114年及113及112年分別為1,851,967元及789,329元及2,869,034元。本公司針對供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形如下：

●公司訂有採購管理辦法，規範採購作業應遵循程序。
●公司定期對年度進貨排名前 20 名供應商進行評鑑。
● 訂購單訂單條款載記供應商廉潔承諾事項並請供應商簽回。
●針對重大或有需要專案，廠商須簽具保密切結書。

目前本公司對供應鏈中之廠商並無要求不強迫勞動之規定，未來本公司於選用新供應商時，均會嚴格採用環境標準及社會標準來篩選選用，遇有供應鏈中所有供應商的負面社會衝擊，均會依相關法規執行及處理。

4.010 其他：無。

## 5、社會面

本公司在社會面部分依序為人力發展、職業安全與衛生及社會參與等三大面向說明如下：

### 5.01 人力發展

本公司在人力資源管理及人才培訓制度方面，持續獲得勞動部勞動力發展署 TTQS 人才培育及發展。另針對優異之研發團隊方面，奉經濟部技術處資金補助，成立「科技化服務」研發中心，研究前瞻性資訊科技及創新服務產品，多年有成，在三個領域均有具成果，且已商業化。101 年榮獲國家品牌玉山獎「傑出企業」表揚，肯定本公司在經營實績、研發能力、品質政策、行銷服務、競爭利基及企業願景之成就。所有新進員工均於本公司 ESS 線上影音專區授予本公司內部規定等視訊課程，另再依各部門需求給予個別專業訓練。另均依法成立職工福利委員會及舉辦各項員工聚餐及活動等。而本公司相關強迫或強制勞動事件之重大風險，均依法行政管理。本公司目前未使用童工，未來如需使用童工時均會依法執行。而離職員工均依照勞動基準法之規定辦理交接及離職手續。針對職場環境友善保護部份，本公司屬於資訊服務業，非屬製造業，故相關能源使用、用水、用電及民生廢棄物量均為本公司同仁日常服務所需，其對本公司內外環境均不具重大性，其產生的碳排放量不具重大，故對永續環境影響非常有限。相關不具重大性之核算公式如下：A.集團總人數：114 年為 396 人與 113 年為 390 人與 112 年為 395 人(註 1)，B.碳足跡排放係數(單位：每人每餐): 1.29(註 2)，C.全年上班天數：114 年為 246 天與 113 年為 249 天與 112 年為 248 天，D.碳足跡排放合計(D=A*B*C/1,000)：113 年為 114 年為 126 噸與 125 公噸與 112 年為 126 公噸，E.全部溫室氣體排量：264,133,000 公噸(註 3)F.碳足跡排放合計占全部溫室氣體排量比例(F=D/E)：114 年為 0.0000476%與 113 年為 0.0000473%與 112 年為 0.0000478%。

註 1：含本公司內湖、新店、林口、中壢、新竹、台中、台南及高雄辦公室，及子公司眾力科技股份有限公司辦公室、眾志智慧科技股份有限公司辦公室、易化服務科技發展有限公司辦公室及大陸孫公司深圳揚眾科技有限公司辦公室。

註 2：資料來源環境部：
https://data.moenv.gov.tw/dataset/detail/CFP_P_02

註 3：資料來源溫室氣體排放資訊(2024 年版)
https://www.business-netzero.tw/Opendata/Index?id=6ec24a41c9bf4f69880b343903aa67ad

-環境部《中華民國國家溫室氣體排放清冊報告（2024 年版)》(排放統計資料更新至 2022 年)。

5.01.1 人權政策與承諾

5.01.1.1.人權承諾

本公司參考聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言( International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約，制定不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。本公司於 114 年 8 月 11 日訂定本公司保障人權政策與具體管理方案。而保全人員接受人權政策或程序之訓練，則因本公司各辦公室均為當地管委會自行委外聘僱，故此訓練則視各辦公室當地管委會而定。

5.01.1.2.適用範疇

本公司亦遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，定期每季舉辦勞資會議，重視員工心聲與權益。故本公司針對員工歧視事件以及組織採取的改善行動均依據相關法規執行。

5.01.1.3.教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司未來會辦理人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。114 及 113 年尚無人次參與課程，故總訓練時數為 0 及 0 小時；此外，本公司也將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

5.01.1.4.溝通平台、減緩及補償措施

本公司遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，定期每季舉辦勞資會議，重視員工心聲與權益。故本公司針對員工歧視事件以及組織採取的改善行動均依據相關法規執行，而員工之人權及勞權承諾規定方面，本公司工作規則中對其相關規定如下：

第五十六條 勞資會議

本公司為協調勞資關係，增進彼此瞭解，促進勞資合作，提高工作效率，依「勞資會議實施辦法」舉辦勞資會議。定期開會並三個月至少

召開一次為原則，相互溝通意見，勞雇雙方應本和諧誠信原則，協商解決問題。

第五十七條 員工申訴性騷擾處理制度

本公司為推動同仁建立正確之兩性平權觀念，並就性騷擾之相關問題採取預防處理措施，以提供同仁一個免於恐懼之工作環境得視管理需求另設「員工申訴處理制度」。

員工於工作場所遇有性騷擾時，可向所屬單位主管、各級人事單位及稽核單位提出相關意見。

申訴專線電話：02-2799-6789 分機 2355

申訴專用傳真：02-2799-7789

申訴專用信箱或電子信箱：HRD@LEOSYS.COM

各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。

5.01.2 人力組成

| 年度 | | 113 年度 | | | 114 年度 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | | 男 | 女 | 合計 | 男 | 女 | 合計 |
| 員工人數 | 管理 | 64 | 16 | 80 | 68 | 18 | 86 |
| | 業務 | 13 | 14 | 27 | 15 | 12 | 27 |
| | 技術 | 214 | 20 | 234 | 212 | 20 | 232 |
| | 行政 | 4 | 45 | 49 | 3 | 48 | 51 |
| | 合計 | 295 | 95 | 390 | 298 | 98 | 396 |
| 平均年歲 | | 44.45 | 43.32 | 44.26 | 45.04 | 43.33 | 44.62 |
| 平均服務年資 | | 11.76 | 11.09 | 11.68 | 12.34 | 11.54 | 12.14 |
| 學歷分布比率 | 博士 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 碩士 | 23 | 10 | 33 | 23 | 11 | 34 |
| | 大專 | 254 | 80 | 334 | 257 | 83 | 340 |
| | 高中 | 18 | 5 | 23 | 18 | 4 | 22 |
| | 高中以下 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| 年度 | 113 年度 | | | 114 年度 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | 男 | 女 | 合計 | 男 | 女 | 合計 |
| 協理級以上 | 19 | 3 | 22 | 20 | 3 | 23 |
| 不含協理以下 | 276 | 92 | 368 | 278 | 95 | 373 |
| 合計 | 295 | 95 | 390 | 298 | 98 | 396 |

5.01.2.1 員工結構

單位：百分比

| | 112 年度 | | 113 年度 | | 114 年度 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 員工性別資料 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 1.人數 | 76% | 24% | 76% | 24% | 75% | 25% |
| 2.本國籍 | 100.00% | 100.00% | 100.00% | 100.00% | 100% | 100% |
| | | | | | 單位：年歲 | |
| 3.平均年齡 | 43.71 | 42.35 | 44.45 | 43.32 | 45.04 | 43.33 |

女性對男性基本薪資與薪酬的比率-114 年度　　單位：新台幣千元

| 一般員工 | | 主管職 | | 一般員工 | 主管職 |
|---|---|---|---|---|---|
| 男性年薪酬平均中位數 | 女性年薪酬平均中位數 | 男性年薪酬平均中位數 | 女性年薪酬平均中位數 | 女性對男性的基本薪資與薪酬的比率 | |
| 761 | 695 | 1,980 | 2,350 | 91% | 119% |

另外，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率部分，因薪資核薪標準，每個員工學經歷條件均不同且因涉及到公司機密與競爭力，故暫不揭露統計。本公司雇用當地居民為高階管理階層的比例部分，因本公司高階管理階層至本公司上班車程均在一小時內，故 100%均屬於當地居民之定義內。

女性對男性基本薪資與薪酬的比率-113 年度　　單位：新台幣千元

| 一般員工 | | 主管職 | | 一般員工 | 主管職 |
|---|---|---|---|---|---|
| 男性年薪酬平均中位數 | 女性年薪酬平均中位數 | 男性年薪酬平均中位數 | 女性年薪酬平均中位數 | 女性對男性的基本薪資與薪酬的比率 | |
| 693 | 594 | 1,735 | 2,165 | 86% | 125% |

5.01.2.2 非員工結構

本公司依照需求會定期或不定期聘僱社區之大專院校工讀生，以作為適當聘用社區人力，增加社區認同感，人數明細詳伍、社會面三、社區風險機會及措施投入。另亦會視需求聘僱顧問及各地辦公室清潔人員，以提供本公司之需求，明細匯總如下：

單位：人數/家數

| 項目 | 112 年 | 113 年 | 114 年 |
|---|---|---|---|
| 顧問 | 1 | 2 | 4 |
| 清潔人員(公司) | 7 | 7 | 7 |
| 合計 | 8 | 9 | 11 |

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司員工多元之組成與女男基本薪資與薪酬的比率可詳5.01.2.1 員工結構之說明，其中 114 與 113 年度女性主管職薪酬相較男性之比率為 119%與 125%，可見本公司員工除多元包容外，亦各依其能力執掌達到平等之地步。原住民人數 114 與 113 年為 5 人與 4 人且無涉及侵害原住民權利的事件，而身心障礙員工雇用人數(占人數百分比)為 114 年 1 男(0.34%)1 女(1.02%)合計 2 人(0.51%)與 113 年 2 男(0.68%)1 女(1.05%)合計 3 人(0.77%)。本公司為配合營業及人力所需，故新進員工人數由 112 至 114 年度為 51、39 與 44 位，各年扣除離職人數後均為淨增加，與本公司營收逐年上升一致。離職人數中，112 至 114 年度為 34、36 與 35 位，每年離職人數差異不大。114 年女生離職率較前兩年為多，主係女生以擔任助理職為主，與近幾年營收逐年上升，工作負擔亦隨之逐年增加所致。至於離職員工的年齡層部分，30 歲以下、30 歲至 50 歲與 50 歲以上此三區間，近三年人數與離職率均差異不大，但其中 30 歲至 50 歲此區間占大部分約六至七成左右，主係此區間亦為一般職場工作的主要年齡層，故員工累積到一定的工作經驗後，即會跳往其他公司尋求更好的機會，而離職率每年約當均為 9%左右，尚屬允當。新進員工、離職員工與離職率統計如下：

A.新進員工　　單位：位

| 項目 | 114 年 | 113 年 | 112 年 |
|---|---|---|---|
| 男 | 31 | 28 | 35 |
| 女 | 13 | 11 | 16 |
| 合計 | 44 | 39 | 51 |
| 地區 | 台灣 | 台灣 | 台灣 |
| 合計 | 100% | 100% | 100% |
| 30 歲以下 | 19 | 14 | 14 |
| 30 歲至 50 歲 | 20 | 22 | 34 |
| 50 歲以上 | 5 | 3 | 3 |
| 合計 | 44 | 39 | 51 |
| 人數 | 396 | 390 | 395 |
| 新進率 | 11% | 10% | 13% |

B.離職員工 單位：位

| 項目 | 114 年 | 113 年 | 112 年 |
|---|---|---|---|
| 男 | 11 | 24 | 24 |
| 女 | 24 | 12 | 10 |
| 合計 | 35 | 36 | 34 |
| 地區 | 台灣 | 台灣 | 台灣 |
| 合計 | 100% | 100% | 100% |
| 30 歲以下 | 6 | 7 | 9 |
| 30 歲至 50 歲 | 24 | 24 | 23 |
| 50 歲以上 | 5 | 5 | 2 |
| 合計 | 35 | 36 | 34 |
| 人數 | 396 | 390 | 395 |
| 離職率 | 8.84% | 9.23% | 8.61% |

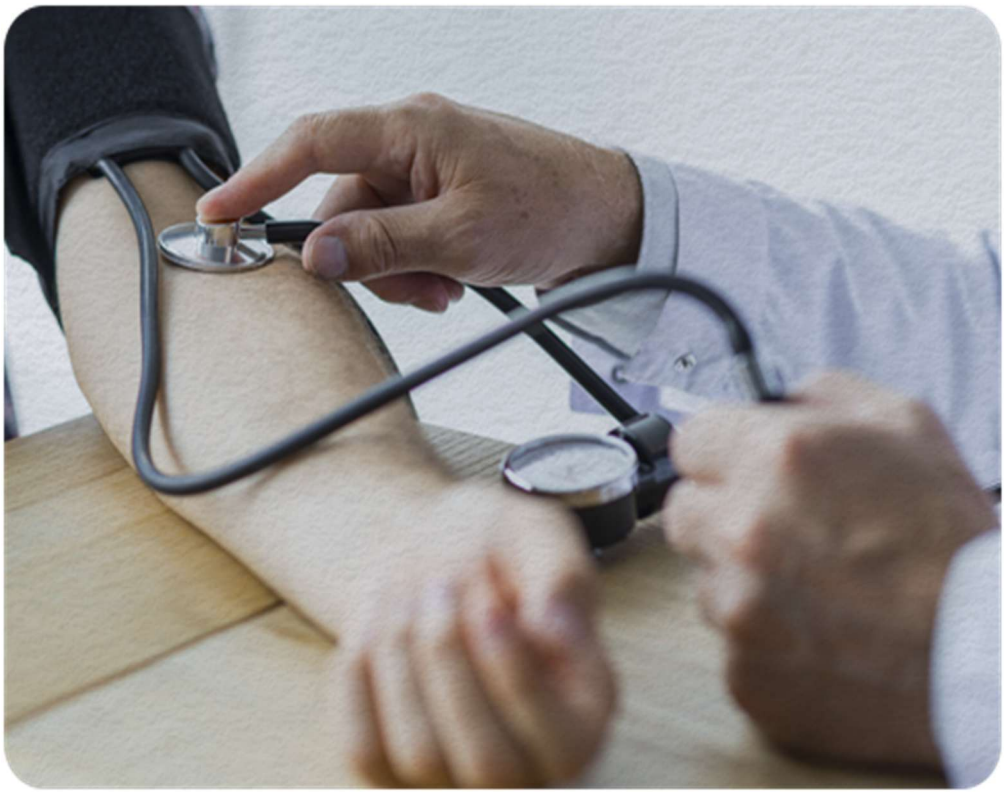
C.離職率 單位：%

| 項目 | 114 年 | 113 年 | 112 年 |
|---|---|---|---|
| 男 | 2.78% | 6.15% | 6.08% |
| 女 | 6.06% | 3.08% | 2.53% |
| 合計 | 8.84% | 9.23% | 8.61% |
| 地區 | 台灣 | 台灣 | 台灣 |
| 合計 | 100% | 100% | 100% |
| 30 歲以下 | 1.51% | 1.79% | 2.28% |
| 30 歲至 50 歲 | 6.06% | 6.15% | 5.82% |
| 50 歲以上 | 1.27% | 1.29% | 0.51% |
| 合計 | 8.84% | 9.23% | 8.61% |

5.01.4 員工權益及福利

**調薪與獎金制度**

- 年終獎金
- 績效獎金
- 業務 / 客服業績獎金
- 盈餘分紅獎金
- 所有人員每年均進行年度績效考核，就績效考核及職業發展檢核表現績優人員依相關規定給予職位晉升暨調薪
- 不定期發行員工認股憑證，供員工認股



**健康休閒篇**

- 不定期舉辦旅遊活動及登山健行活動
- 部門餐敘活動
- 不定期舉辦慈善公益活動
- 旺年會
- 定期辦理員工健康檢查
- 員工健康促進相關資訊與講座

**休假制度**

- 周休二日
- 提供男性同仁陪產假
- 提供女性同仁生理假
- 可預支年度休假
- 依勞基法給予 3~30 天特別休假
- 員工預告期間及預告工資之計算均依據勞動基準法規定
- 依據性平法提供幼兒撫育與家庭照顧假

**福利制度**

- 端午節、中秋節暨生日發放禮券
- 結婚禮金、生育禮金、喪葬補助、旅遊補助、急難救助金
- 教育訓練、在職進修補助
- 藝文活動補助
- 特約商店折扣
- 文康休閒補助
- 鼓勵休假獎勵金
- 除發放生日禮金，生日當天休假再加碼休假獎勵金
- 提供部門餐點下午茶預算
- 行動電話費用補助
- 退休金制度均依勞工退休金條例及勞動基準法執行
- 本公司編制內任職滿三年之經理級含以上（MM2 以上）主管，可申請在職進修補助

**保險制度**

- 勞保、健保、勞工退休金均依法提撥
- 團保(醫療險、防癌險、意外險及壽險)
- 眷屬團保優惠

5.01.5 團體協約

本公司目前尚未成立工會，但定期每季舉辦勞資會議，重視員工心聲與權益。本公司經營績效或成果，均適當反映在員工薪酬上。經營績效反應於員工薪酬為將經營績效及成果分享於全體員工，本公司訂有若干業績專案獎金辦法及員工酬勞，以激勵所有同仁共同為本公司目標努力，其中獎金制度係考量員工本身年資、業績達成狀況、績效考核情形與貢獻程度後進行分配，而員工酬勞則係依本公司章程規定，本公司年度如有獲利，應以稅前利益扣除分派員工、董事酬勞前之利益為基礎提撥5%為員工酬勞。另本公司每年均參考同業市場薪酬之調查結果，依據同業市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效而進行晉升及調薪等，以維持本公司薪酬競爭力。111 年本公司因教育部「推動中小學數位學習精進方案」，營收及獲利皆較往年大幅度成長，本公司非擔任主管職務之全時員工平均薪資達 80 萬元。但此專案於 112 年後即趨緩，故 112 年度相較於 111 年度，營收及獲利皆大幅度減少，112 年本公司非擔任主管職務之全時員工平均薪資為 74.5 萬元與中位數為 69.4 萬元，而 113 年本公司因獲利減少，故非擔任主管職務之全時員工平均薪資亦隨之下滑為 74.3 萬元與中位數為 69.0 萬元。114 年本公司因獲利增加，故非擔任主管職務之全時員工平均薪資亦隨之增加為 82.9 萬元與中位數為 74.5 萬元。足見本公司經營績效充分反映於員工薪酬。另相關員工權益及福利詳本報告書 5-01-4、員工權益及福利之說明。

5.01.6 人才培育與發展

5.01.6.1.績效考核

績效評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。

根據公司內部的「員工考核辦法」，本公司每年進行一次績效評核，每年共計 1 次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。114 及 113 年度績效考核覆蓋率均達 100%。

本公司編制內任職滿三年之經理級含以上（MM2 以上）主管，可申請在職進修補助。

5.01.6.2.教育訓練

(1)教育訓練目的：

為提昇人力資源素質，促使各級人員充分發揮職能並增進個人知識與技能，進而培養所需之經營管理人才與實現公司營運目標與願景。對於新進員工特別訂有職業安全衛生法教育訓練，再者針對提升員工職涯能力之員工培訓發展計畫方面，訂有工程師考核暨技術分級評鑑升等辦法，另為培養公司內部講師授課能力及訓練計畫之推行，以提昇教育訓練品質，亦訂有內部講師辦法。以上教育訓練均依循本公司教育訓練辦法之規定辦理，再搭配訓練品質管理手冊檢核成果及缺失。而相關提升員工職涯能力之員工培訓發展計畫之教育訓練內容及其實施情形依序如下說明之。

(2)教育訓練系統：

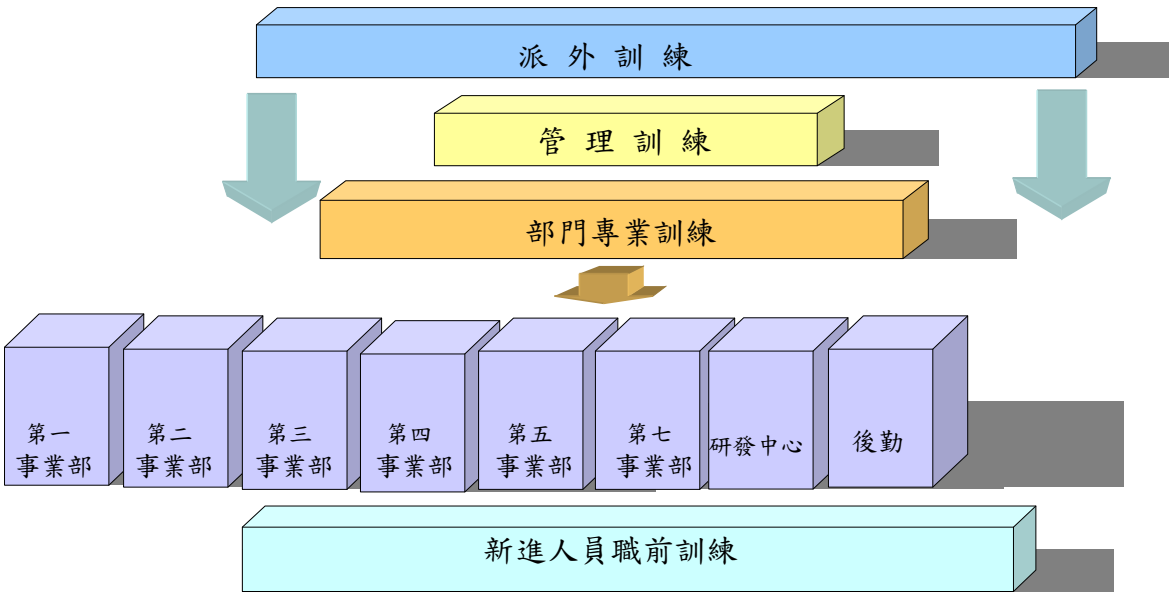
本公司之教育訓練發展系統，分類如下：

A.新進人員職前訓練

B.部門專業訓練

C.管理訓練

D.派外訓練




(3)教育訓練需求評估：

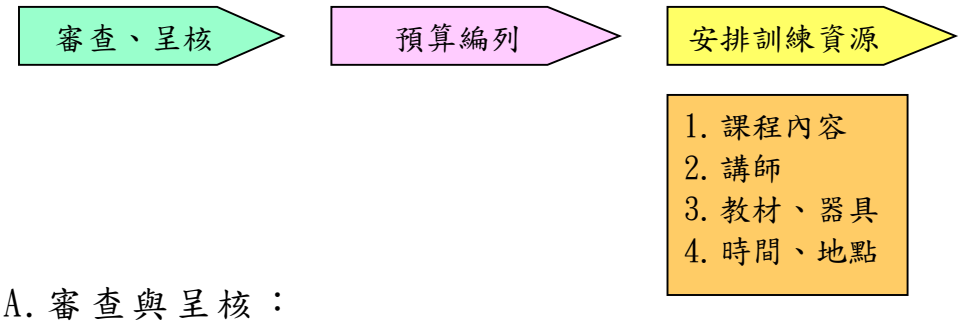
人力資源部每年定期辦理訓練需求調查，各部門主管應以提昇部門內人力資源素質及依據公司年度營業計劃，填具訓練需求調查表，並依照需求分析給予教育訓練需求規劃。

A.個人分析：依照個人所需的能力與員工態度信念，做課程需求上的規劃，如新進人員。

B.工作分析：依照各部門所需的專業知識與能力，做課程需求上的規劃。

C.組織分析：為達到公司願景與目標，針對策略規劃做課程需求上的規劃。

(4)教育訓練規劃：




A.審查與呈核：

①各部門得依業務發展需求，自行提報專案訓練計劃，但需主動向人力資源部核備。

②不論內部或外部訓練均應事前申請，並會簽人力資源部，經權責主管核准後始得辦理。

B.課程內容：

①管理課程：培育各階層主管在不同的職位時，所需的管理能力。

②專業課程：培育同仁在職務上需要的各項專業技能。

③通識課程：所有同仁需要的共通性技能或提升工作效能的訓練，如語言、簡報、溝通等訓練。

(5)114 年核心價值訓練實績如下：

單位：新台幣元

| 項目 | 堂數 | 時數 | 人次 | 平均時數 | 費用 |
|---|---|---|---|---|---|
| 管理課程 | 1 | 8 | 67 | 0.12 | 100,287 |
| 專業課程 | 49 | 455 | 348 | 1.31 | 542,573 |
| 基礎課程 | 1 | 3 | 39 | 0.08 | 0 |
| 小計 | 51 | 466 | 454 | 1.03 | 642,860 |

(6)財務相關人員取得主管機關指明之相關證照情形：

A.本公司財務會計主管參加財團法人中華民國會計研究發展基金會舉辦之「會計主管持續進修班」進修合格。

B.本公司稽核人員參加中華民國內部稽核協會舉辦之「內部稽核在職進修課程」進修合格。

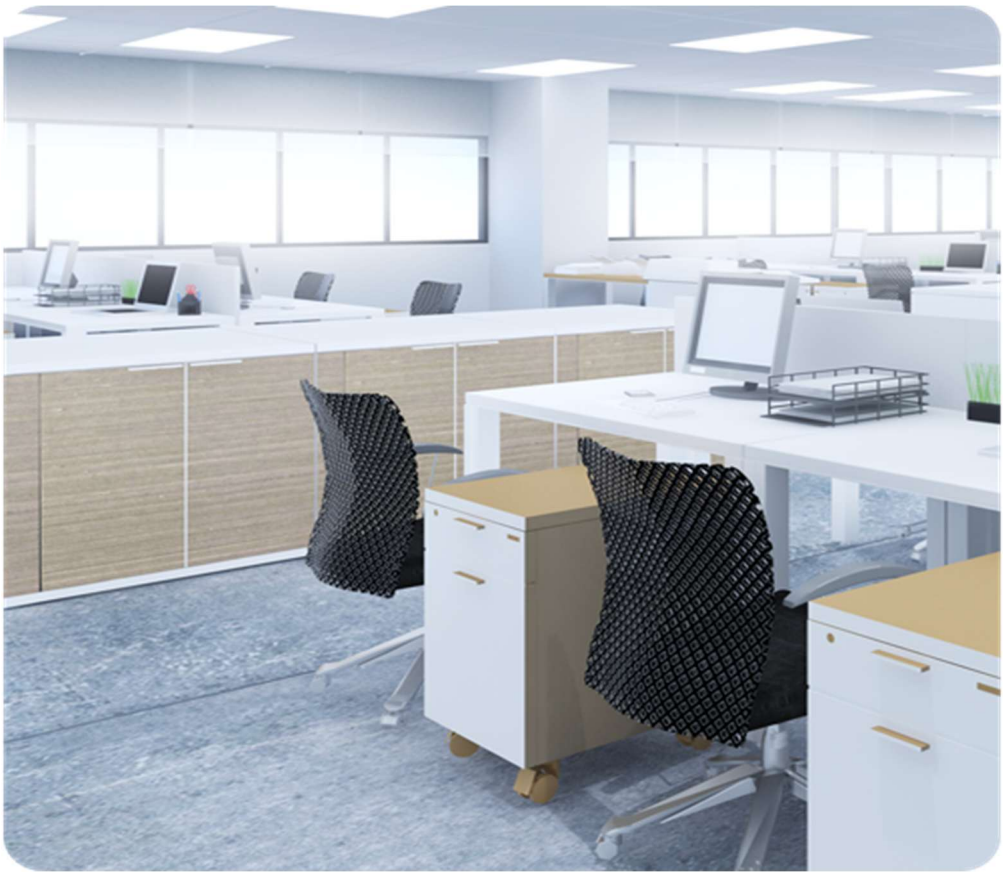
C.本公司每年依法為公司治理主管安排專業之進修。

本公司透過以上在職教育訓練，達到 114 年總流動率 10.42%，有 5 個事業處流動率超過 10%。達到 113 年總流動率 9.56%，有 4 個事業處流動率超過 10%。112 年總流動率 10.93%，有 5 個事業處流動率超過 10%。

5.02 職業安全及衛生

本公司職業安全與衛生部分為職業安全與衛生政策及職業傷害分別依序說明如下：

5.02.1 職業安全及衛生政策



國眾深信安全健康的職場環境是員工安心工作的必要前提，一直以來致力於提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救措施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通等均遵循職業安全衛生法、勞工作業環境監測實施辦法等相關法規並定期進行以下執行作業並推動健康關懷與健康促進活動，例如多邀請專業人員舉辦健康講座、國眾健康走活動配合手機下載 strava.app 等活動或鼓勵員工參加其他單位例如中華軟協數位健走活動，以確保員工身心健康安全。本公司為一般資訊服務業，故未有相關職業病之情形產生。本公司職場中如遇有職傷事故，其危害辨識、風險評估及事故調查等，均依法行政處理。本公司在制定環境管理制度上，已制定「安全衛生工作守則」，針對安全衛生管理及權責、設備維護與檢查、工作安全與衛生標準、教育與訓練、急救與搶救、防護設備維持與使用、事故通報及其它有關安全衛生事項等章節規定，其中對於環境永續方面，訂有針對環境測定、工作環境需保持清潔、工作場所內及其四週之排水溝、落水管槽等，須經常保持暢通及應定期清除廢棄物及堆積之廢料等規定，以防有損傷永續環境之情事。另在教育與訓練、急救與搶救、防護設備維持與使用中遇有氨、氯、氟化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫等化學物質之洩漏等損害環境之情事，則依規定須立即採取事故通報該章節之因應措施，以減緩對永續環境之傷害。本公司為資訊服務產業，非

製造業，故相關作業均依照「安全衛生工作守則」作業，未有發生嚴重損害永續環境之情事。

5.02.2 職業傷害

工作環境與員工人身安全的保護措施：

設置勞工安全衛生管理人員：甲種勞工安全衛生業務主管一名、乙級勞工安全衛生管理人員技術士一名與急救人員一名，除定期檢測勞工作業環境外，可及時維護工作環境之安全。

本公司定期檢測辦公大樓之消防設備之運作及 CO2 濃度，另並為全體員工加保團體意外險，以提供員工全面的必要協助。

本公司職安件數匯總如下：

單位：件

| 性質/年度 | 112 年 | 113 年 | 114 年 |
|---|---|---|---|
| 公務中發生交通事故等 | 3 | 2 | 2 |

**工作環境與人身安全保護措施**

A. 落實職場無菸措施。

B. 依法每半年執行勞工作業環境監測，執行 CO2 濃度監測。

C. 每季檢測空調品質與一年一次消防安全,提供員工安全的工作場所。

D. 大樓安全方面實施門禁管理,設有中央監控系統由保全人員全天 24 小時監控

E. 員工飲水機每兩個月更換濾心，每半年一次進行水塔與每半年一次進行空調濾網環境保養，提供員工健康的工作環境。

以上施作頻率如下：

■辦公室內部施作：

1. 二氧化碳 CO2 濃度監測施作在每年的 3、9 月共 2 次。
2. 員工飲水機每年 1、3、5、7、9、11 月定期保養。

■大樓施作：

1. 消防安全每年 1 次，檢查日期落在 3~5 月某天。
2. 二個水塔半年 1 次。
3. 空調濾網半年 1 次。

最後並為全體員工加保團體意外險，以提供員工全面的必要協助。

**健康關懷與促進**

A.職業醫學科醫師臨場服務
B.健康衛教宣導電子報
C.健康講座
D.健康設施設備
E.員工團體保險
F.防治員工肥胖及三高（即高血糖、高血脂、高血壓）等之具體措施與實施成效：

a. 宏恩醫院職護每次臨場服務設計健康促進簡報，置於ESS內網/職業安全衛生/其他，供同仁參閱瀏覽。
b. 每年安排健康講座：115年3月2日及114年3月3日邀請營養師針對健康飲食「吃出不老體質養出妙齡身型」與中醫師教導「中醫穴道按摩」，獲得同仁一致好評。
c. 針對女性安排健康講座與健檢：114年10月16日安排《保乳防癌有撇步》與114年10月30日舉行社區公益健康檢查，檢查項目為乳癌防治篩檢車、子宮頸癌篩檢車（與輔大診所合作）。
d. 特約臨場醫師服務一年兩次，定期健檢活動三年一次。
e. 針對健康檢查異常同仁與懷孕同仁，安排與職護健康訪談並針對改善狀況持續追蹤。
f. 公司參與中華民國資訊軟體協會主辦『2026中華軟體公會馬力全開健走GO』與『2025中華軟協數位健

走』，鼓勵同仁組隊報名健走活動，與同業一起競賽，日走 5,000 步，步步成林為地球同行。每日記錄健走步數，並提供獎勵，激發同仁健走意願。

・ 本公司除法規規定之勞保、健保、勞工退休金提撥等外，另有團保(醫療險、防癌險、意外險及壽險)及眷屬團保優惠等。

公司休假制度如下：

・ 周休二日

・ 提供男性同仁陪產假

・ 提供女性同仁生理假

・ 可預支年度休假

・ 依勞基法給予 3~30 天特別休假

・ 依據性平法提供幼兒撫育與家庭照顧假，最近年育嬰照顧假統計如下：

單位：位

| 項目 | 男性 | | | 女性 | | | 合計 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 年度 | 112 年度 | 113 年度 | 114 年度 | 112 年度 | 113 年度 | 114 年度 | 112 年度 | 113 年度 | 114 年度 |
| 符合育嬰留停資格人數(A) | 10 | 11 | 11 | 11 | 8 | 5 | 21 | 19 | 16 |
| 實際申請育嬰留停人數(B) | 0 | 0 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 當年度預計復職人數（C ） | 0 | 0 | 1 | 3 | 2 | 0 | 3 | 2 | 1 |
| 當年度實際復職人數（D) | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| 當年度實際復職人數（E) | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| 當年年度復職後一年仍在職人數（F ） | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| 申請率（B/A) | 0% | 0% | 9% | 27% | 25% | 20% | 14% | 11% | 12.5% |
| 復職率（D/C) | 0% | 0% | 0 | 33% | 100% | 0% | 33% | 100% | 0% |
| 留任率（F/E) | 0% | 0% | 0 | 100% | 100% | 0% | 100% | 100% | 0% |

註 1：計算方式：申請率=（B)/(A）X100%、復職率=（D)/(C）X100%、留任率=(F)/（E )X100%

5.03 社區參與

本公司社會參與部分為對基礎設施的投資與支援服務及當地社區分別依序說明如下：

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

| 日期 | 主辦單位 | 具體措施 | 選擇參與緣由 | 實施成效 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 110 年 9 月 | 新北市蘆洲區體育會、身心障礙運動委員會 | 國眾電腦捐贈 280 包米及 T-shirt，公司同仁並於現場擔任義工與慢智寶貝一同完成鼓舞、手語舞蹈及各項活動，寶貝們玩的開心。 | 本公司因接觸到新北市蘆洲區體育會障礙運動委員會，有感慢智寶貝所需及增加本公司新北市辦公室之社區認同感，故參與擔任此次活動之義工。 | 本公司透過此次公益活動增加與新北市社區或單位，社會或環境上之認同感。 | |
| 111 年 10 月 | 淨灘活動 通過「交通部觀光局北海岸及觀音山國家風景區管理處」許可 | 國眾 FAMILY」不畏懼尼莎颱風帶來的豪大雨，依原定 計劃到新金山海灘淨灘，引領約三十人同仁與眷屬以 行動落實讓地球生態永續，家庭日格具意義！<br>經「國眾 FAMILY」的努力，更在短短 2 小時內以徒手 方式，就清出了 70 公斤的海廢，除了有寶特瓶外甚至 還有漁業用的廢棄浮球，一位同仁說到「即使只清掉 一個寶特瓶『能撿多少算多少！』」，愛護我們的居住 環境讓地球生態永續，這一天的公益日讓同仁們的家 庭日格具意義！ | 本公司為因應環境永續的意識抬頭，在工作之餘於 111 年 10 月 15 日的國眾公益日，「國眾 FAMILY」（同仁與眷屬)利用假日一同到新北市新金山海灘淨灘，當日正遇到「尼莎」颱風，受到颱風的外圍環流侵襲，北北基豪大雨，但仍澆不熄大家的熱情。 | 本公司透過此次淨灘活動增加與新北市社區或單位，永續及海洋環境上之認同感。 | |
| 111 年 10 月 | 新北市蘆洲區體育會、身心障礙運動委員會 | 國眾公益日，守護扶持身心障礙團體，〔陪伴 慢智寶貝讓愛無障礙〕，長期贊助該委員會， 並每年舉行一次公益日，讓公司同仁與其眷 屬一起參與身心障礙朋友互動交流，並捐贈 物資給委員會。 | 本公司因接觸到新北市蘆洲 區體育會障礙運動委員會， 有感慢智寶貝所需及增加本 公司新北市辦公室之社區認 同感，故參與擔任此次活動之義工。 | 本公司透過此次 公益活動增加與 新北市社區或單 位，社會或環境 上之認同感。 | |

| 日期 | 主辦單位 | 具體措施 | 選擇參與緣由 | 實施成效 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 112 年 6 月 | 新北市蘆洲區體育會、身心障礙運動委員會 | 國眾公益活動，於 6 月 4 日(週日)上午 9:30~14:00，地點：永安兒童公園活動中心(新北 市蘆洲區永安北路二段 42-6 號)舉辦地板滾球體 驗活動，同仁及其眷屬，一同共襄盛舉。 | 本公司因接觸到新北市蘆洲區體育會障礙運動委員會，有感慢智寶貝所需及增加本 公司新北市辦公室之社區認 同感，故參與擔任此次活動 之義工。 | 本公司透過此次公益活動增加與新北市社區或單 位，社會或環境 上之認同感。 | |
| 112 年 8 月 | 救救海洋#永續海洋外木山工作室 | 炎炎夏日週六早上，50 多人來淨灘。董事長率領同仁參加， 身先士卒認真參與，一路上還會提醒員工中場休息，喝完再 上。董事長短短時間在觀景台下方撿了三袋寶特瓶。 覺得是不是遊客亂丟？ 更有寶特瓶內有黃色臭味液體？充滿疑惑！ 這時，主辦人跟老董分享長期來的淨灘啟發。每一個寶特瓶都是獨立事件，風吹的、海上漂來、故意亂丟…，每一個瓶 子背後都有故事。海水是流動的。<br>別國的瓶子流過來。我國的瓶子流出去。我們撿到別國的垃 圾，別國也會撿到我們的垃圾。每一個瓶子都是獨立事件 不會只是某個人、某個原因，沒辦法很直覺性的就怪罪於某 人。所以生活上，也常常會這樣，按照印象就，直接把過錯 怪罪於某個人，淨灘過後，我時時刻刻謹惕著自己，要把每件事看成獨立事件 ，以求中立。 | 總公司位台北市，這次淨灘有兩個關鍵共同點#成大、#耶穌基督。<br>成大校友辦了場基督教友的淨灘活動後，其中一位校友再透過其他學弟妹相互牽線後，與同為成大校友的本公司董事長一同號召而成這場淨灘活動。 | 本公司透過此次淨灘活動增加與北北基社區或 單位，永續及海洋環境上之認同感。 | |

| 日期 | 主辦單位 | 具體措施 | 選擇參與緣由 | 實施成效 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 113 年<br>11 月 | 新北市慢智寶貝支持協會 | 國眾公益活動，於 11 月 3 日(週日)上午行程如下：<br>08:30 國眾內湖辦公室 1F 集合出發至蘆洲集合領取早餐<br>09:30 虎頭山創新園區<br>12:00 餐廳午餐<br>13:30 中壢 XPark 水族館<br>16:00 集合，返程<br>17:00 蘆洲區公所領取美味便當<br>18:00 遊覽車至內湖辦公室。<br>行程後本公司並捐贈贊助金予該協會。 | 本公司因接觸到新北市蘆洲區體育會障礙運動委員會，有感慢智寶貝所需及增加本公司新北市辦公室之社區認同感，故參與擔任此次活動之義工。 | 本公司透過此次公益活動增加與新北市社區或單位，社會或環境上之認同感。 | |
| 114 年<br>9 月 | 新北市慢智寶貝支持協會 | 114/9/7(日)新北市慢智寶貝支持協會<br>114 年度成果發表及感恩餐會<br>活動地點：蘆洲海霸王餐廳<br>新北市蘆洲區中山一路 88 號<br>國眾電腦贊助池鮮米及紅包 | 本公司因接觸到新北市蘆洲區體育會障礙運動委員會，有感慢智寶貝所需及增加本公司新北市辦公室之社區認同感，故參與擔任此次活動之義工。 | 本公司透過此次公益活動增加與新北市社區或單位，社會或環境上之認同感。 | |
| 115 年<br>3 月 | 新北市慢智寶貝支持協會 | 2026 年國眾電腦公益活動-飛牛牧場烤肉一日遊<br>08:30 國眾內湖辦公室 1F 集合出發<br>10:30 歡樂烤肉去<br>14:00 園區漫步<br>16:00 離開園區<br>18:00 美味晚餐<br>20:00 遊覽車至內湖辦公室 | 本公司因接觸到新北市蘆洲區體育會障礙運動委員會，有感慢智寶貝所需及增加本公司新北市辦公室之社區認同感，故參與擔任此次活動之義工。 | 本公司透過此次公益活動增加與新北市社區或單位，社會或環境上之認同感。 | |

| 日期 | 主辦單位 | 具體措施 | 選擇參與緣由 | 實施成效 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 113 年 11 月 | 救救海洋#永續海洋外木山工作室 | 1.2024 國眾電腦淨灘活動<br>2.時間：2024/11/23(週六)<br>8:40~13:30<br>3.集合地點：外木山私人島嶼餐廳斜對面停車場旁空地（基隆市中山區湖海路一段 37 號 ）。<br>4.活動流程：<br>08:45 由『永續海洋外木山工作室』主持淨灘說明、領取工具<br>09:00 至 11:00 淨灘及收集垃圾<br>11:30 更換衣物準備吃午餐<br>12:00~13:30 在私人島嶼 Mykonos 海景餐廳用餐 | 總公司位台北市，這次淨灘有兩個關鍵共同點#成大、#耶穌基督。<br>成大校友辦了場基督教友的淨灘活動後，其中一位校友再透過其他學弟妹相互牽線後，與同為成大校友的本公司董事長一同號召而成這場淨灘活動。 | 本公司透過此次淨灘活 動增加與北北基社區或 單位，永續及海洋環境 上之認同感。 | |
| 114 年 11 月 | 救救海洋#永續海洋外木山工作室 | 1.2025 國眾電腦淨灘活動<br>2.淨灘時間 2 小時：2025 年 11 月 2 日(週日)上午 09：00~ 11：00。<br>3.集合地點：外木山私人島嶼餐廳斜對面停車場旁空地（基隆市中山區湖海路一段 37 號 ）。<br>4.活動流程：<br>08:45 由『永續海洋外木山工作室』主持淨灘說明、領取工具<br>09:00 至 11:00 淨灘及集運垃圾<br>11:30 更換衣物準備吃午餐<br>12:00~13:30 在聖托里尼海景餐廳用餐 | 總公司位台北市，這次淨灘有兩個關鍵共同點#成大、#耶穌基督。<br>成大校友辦了場基督教友的淨灘活動後，其中一位校友再透過其他學弟妹相互牽線後，與同為成大校友的本公司董事長一同號召而成這場淨灘活動。 | 本公司透過此次淨灘活動增加與北北基社區或 單位，永續及海洋環境上之認同感。 | |

身心障礙親子急救課程研習
暨社會福利宣導
主辦單位：新北市慢智寶貝支持協會 協辦單位：新北市議員李翁月娥服務處

5.03.2 當地社區

5.03.2.1 社區產學合作

| 年度 | 合作學校 | 合作人次 | 社區範圍 | 實施成效 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 112 年度 | 實踐大學 | 5 | 台北市總公司 | 適當聘用社區人力，以增加社區認同 | |
| | 致理科技大學 | 4 | 新北市辦公室 | 適當聘用社區人力，以增加社區認同 | |
| 113 年度 | 實踐大學 | 2 | 台北市總公司 | 適當聘用社區人力，以增加社區認同 | |
| | 致理科技大學 | 3 | 新北市辦公室 | 適當聘用社區人力，以增加社區認同 | |
| | 康寧大學 | 2 | 新北市辦公室 | 適當聘用社區人力，以增加社區認同 | |
| 114 年度 | 實踐大學 | 5 | 台北市總公司 | 適當聘用社區人力，以增加社區認同 | |
| | 文化大學 | 2 | 台北市總公司 | 適當聘用社區人力，以增加社區認同 | |
| | 致理科技大學 | 1 | 新北市辦公室 | 適當聘用社區人力，以增加社區認同 | |

5.03.2.2 社區永續農遊

114 年 04 月 13 日(日) 本公司舉辦大崙頭草莓園員工當日一遊，合計共 49 人參與，透過實際農遊，永續支持在地小農。並獲得台灣休閒農業發展協會之行文並檢送本公司「永續農遊」摺頁，提供員工從事綠色旅遊首選場域，透過旅遊支持在地農業，並納入企業永續報告書。115 年度部分，本公司舉辦 03 月 28 日(六)關西採草莓、導覽北埔老街姜阿新(22 人)與 04 月 25 日(六)梅子酒＊台灣果酒釀造體驗-BU1(24 人)等活動。

5.04 其他

無。

# 6、環境面

本公司在環境面部分依序為氣候變遷、溫室氣體管理、能源管理、水資源管理及廢棄物管理等面向依序說明如下：

## 6.01 氣候變遷

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詳下列說明。

### 6.01.1 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

依據 7.02 附錄二、氣候相關資訊之相關提問依序說明如下：

A.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：
有關本公司管理階層在氣候相關風險與機會之評估和管理所扮演之角色，由企業永續發展委員會主任委員委派公司內部經理人組成執行小組，規劃與執行永續發展與氣候變遷之策略，同時並負責鑑別氣候相關風險與機會，與制定氣候風險管理政策。未來將由執行小組，進行跨部門協調溝通及整合永續與氣候變遷議題之管理活動，並將定期向企業永續發展委員會報告執行情形。

B.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 )：因本公司為一般資訊服務業，非製造產業，故相關溫室氣體、水及能源等管理方面相較於其他製造產業較不具重大性。

C.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響：因本公司為一般資訊服務業，非製造產業，故相關溫室氣體、水及能源等管理方面相較於其他製造產業較不具重大性。

D.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：本公司由企業永續發展委員會主任委員委派公司內部經理人組成執行小組，該執行小組執行氣候風險管理之規劃、執行與整合，包括導入風險管理機制、建立氣候風險分析方法學、鑑別氣候相關風險與機會、執行氣候變遷之情境分析、監控與評估氣候變遷相關之法令遵循、氣候相關財務揭露之工作。此外，本執行小組將同時負責研擬企業節能減碳措施、再生能源運用推動及其他企業因應氣候變遷措施之可能性。

E.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：本公司並未執行情境分析。

F.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：因本公司為一般資訊服務業，非製造產業，故相關溫室氣體、水及能源等管理方面相較於其他製造產業較不具重大性，故未有因應管理氣候相關風險之轉型計畫。

G.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎：本公司目前無此情形。

H.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：本公司目前無此情形。

6.01.2 為配合 GRI 102 氣候變遷(2025)之相關規定依序說明如下：

1.氣候轉型計畫（Transition Plan）

本集團在不影響損益之情況下，均全力配合政府 2050 年淨零策略，目前減碳路徑、資本支出規劃與氣候目標均與巴黎協定一致性等方面，均仍在規劃中。有關本集團氣候變遷相關風險與機會之檢討與評估說明，可詳本公司股東會年報玖、依 IFRS 永續揭露準則揭露永續相關財務資訊之章節說明。

2.氣候調適計畫（Adaptation Plan）

A.對於極端氣候、洪水、高溫、缺水與供應鏈中斷等風險評估如下表所示：

| 風險/機會類型〔S2.10(b)〕 | 風險/機會描述〔S2.10(a)〕 | 可能影響之時間區間〔S2.10(c)〕 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 短期 | 中期 | 長期 |
| 實體風險 | 乾旱與水源枯竭 | ◎ | ◎ | ◎ |
| | 炎熱高溫 | | ◎ | ◎ |
| 轉型風險 | 碳議題相關法規 | ◎ | ◎ | ◎ |
| | 用水管制法規 | ◎ | ◎ | ◎ |
| 機會 | 擴展蓄(儲)電採購 | ◎ | ◎ | ◎ |
| | 推動低碳綠色採購 | ◎ | ◎ | |
| | 使用再生能源 | ◎ | ◎ | ◎ |
| | 開發低碳產品或服務 | ◎ | ◎ | ◎ |
| | 提升企業聲譽及品牌知名度 | | ◎ | ◎ |

時間區間定義： ✓短期：2 年以下 ✓中期：3-5 年 ✓長期：6 年以上。

本集團鑑別氣候相關風險與機會可能發生的時間區間與集團內部既有目標管理時程一致，包含治理目標及永續相關目標。。【S2.10(d)】

本集團所使用的資訊係來自於報導日無須投入過度的成本或投入就能取得的合理且可佐證的資料，包括有關過去事件、現在狀況以及對未來狀況的預測，確保一般用途財務報告的主要使用者能夠充分了解這些風險與機會對本集團展望的影響。【S2.11】

B.韌性措施說明如下表：

| 類型<br>【S2.22(b)(i)(3)】 | 主要假設<br>【S2.22(b)(ii)】 | 選用情境<br>【S2.22(b)(i)(2)&(4)】 | 時間區間<br>【S2.22(b)(i)(6)】 | 分析範圍<br>【S2.22(b)(i)(7)】 | 評估影響及韌性能力<br>【S2.22(a)(i)】 |
|---|---|---|---|---|---|
| 實體風險/乾旱與水源枯竭 | 主要假設包括：<br>1.採用 TCCIP 氣象模擬各情境之不降雨日數變化推估缺水情形。<br>2.以歷史最嚴重缺水事件對本集團影響為基準。<br>3.依過去各地辦公室缺水之財務損失評估影響程度。 | 1.IPCC 低排放情境(SSP1-2.6)<br>2.IPCC 極高度排放情境(SSP5 8.5) | 民國 116（2027）年至民國 119（2030）年 | 臺灣各地營運辦公室及供應商 | 影響狀況：<br>1.依據情境分析，在低排放情境(SSP1-RCP2.6)及極高度排放情境(SSP5-RCP8.5)，於民國 119（2030）年缺水量分別增加 5%及 15%(依據 ChatGPT)。<br>韌性能力：<br>1.過往缺水辦公室已透過購置礦泉水或泉水等方式，因應極端天氣降低缺水影響。<br>2.針對供應商須訂定相關的緊急應變計畫，可預防缺水造成之供貨中斷。 |

| 類型<br>【S2.22(b)(i)(3)】 | 主要假設<br>【S2.22(b)(ii)】 | 選用情境<br>【S2.22(b)(i)(2)&(4)】 | 時間區間<br>【S2.22(b)(i)(6)】 | 分析範圍<br>【S2.22(b)(i)(7)】 | 評估影響及韌性能力<br>【S2.22(a)(i)】 |
|---|---|---|---|---|---|
| 轉型風險/碳議題相關法規 | 主要假設包括：<br>1.參考臺灣《氣候變遷因應法》相關子法「碳費收費辦法」估算碳費金額。<br>2.碳價格以每噸 300-3,900 元估算。 | 1.IEA 2050 年淨零排放情境(NZE)<br>2.IEA 既定政策情境(STEPS) | 民國 116（2027）年至 119（2030）年 | 臺灣各地營運辦公室及供應商 | 影響狀況：<br>1.本集團並非碳費徵收對象（2.5 萬噸），在低排放情境（SSP1-RCP2.6）及極高度排放情境（SSP5-RCP8.5），預估 119（2030）年可能因碳費徵收分別造成營業成本增加 0%及 0%。<br>2.供應商尚無因碳費轉嫁成本之情事。<br>韌性能力：<br>1.本集團客戶群仍以台灣為主，故待未來能業務擴展至海外時，始有此需求，故此對財務影響幅度有限。 |

C.營運評估與調整依序說明如下：

1.氣候相關風險辨認、評估、排序及監控流程與政策之流程如下：

| 資料蒐集 | → | 依賴/衝擊/風險鑑別 | → | 重大性辨認 | → | 因應策略與財務衝擊評估 | → | 追蹤與報告 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 透過與利害關係人溝通、蒐集國際趨勢、氣候研究報告、同業議題等，彙整外部趨勢與內部議題作為風險評估之依據 | | 審視並評估各議題與本集團營運風險之相關性與風險高低程度，由相關部門合作討論並決定本集團需聚焦的風險 | | 評估各項風險與機會的潛在財務、運營及聲譽影響，並根據衝擊程度與發生機率進行評估及排序 | | 針對重大風險進行財務衝擊評估，制定有效的減緩與調適策略，並評估其對企業財務的影響 | | 定期追蹤風險控管行動方案執行狀況，並持續監控績效與成果 |

2.氣候相關風險之性質、可能性及影響程度之評估方式：

本集團進行重大性辨認時，主要考量影響程度與發生可能性。影響程度共分為「低、中低、中、中高、高」五個等級，影響程度分數為 1~5 分；發生可能性則區分為「非常不可能、不太可能、或許可能、一定程度的可能、非常可能」五個等級，可能性分數為 1~5 分。【S2.25(a)(iii)】

3.氣候相關風險相對於其他風險的排序及其方法：

為評估氣候相關風險相對於其他類型風險之排序，本集團併同考量氣候相關風險與其他風險，將各風險重大性的排序方式，以影響程度與發生可能性分數相乘後所得的積分依序排列如下。

本集團將關鍵風險定義為相乘後所得積分達 10 分以上者。【S2.25(a)(iv)】

| 風險類別 | 排序 | 風險敘述 | 發生可能性 | 影響程度 | 相乘後所得積分 |
|---|---|---|---|---|---|
| 氣候 | 1 | 炎熱高溫 | 4 | 4 | 16 |
| 氣候 | 2 | 乾旱與水源枯竭 | 4 | 3 | 12 |
| 氣候 | 3 | 用水管制法規 | 4 | 3 | 12 |
| 以下積分較低，不予列入考量 | | | | | |
| 其他 | 4 | 勞資關係與糾紛 | 3 | 3 | 9 |
| 其他 | 4 | 職業安全衛生 | 3 | 3 | 9 |
| 其他 | 4 | AI 科技衝擊 | 3 | 3 | 9 |
| 其他 | 4 | 資訊安全 | 3 | 3 | 9 |
| 氣候 | 5 | 碳議題相關法規 | 5 | 1 | 5 |

4.氣候相關機會管理流程：

本集團氣候相關風險與機會之辨認、評估及監控流程已高度整合，詳見前述說明。就機會之排序而言，本集團併同考量氣候相關機會與其他機會，將各機會重大性的排序方式，以影響程度與可能性分數相乘後所得的積分依序排列如下。本集團將關鍵機會定義為相乘後所得積分達 20 分以上者。【S2.25(b)】

| 機會類別 | 排序 | 機會敘述 | 發生可能性 | 影響程度 | 相乘後所得積分 |
|---|---|---|---|---|---|
| 氣候 | 1 | 擴展蓄(儲)電採購 | 5 | 5 | 25 |
| 氣候 | 2 | 推動低碳綠色採購 | 5 | 5 | 25 |
| 氣候 | 3 | 開發低碳產品或服務 | 4 | 5 | 20 |
| 以下積分較低，不予列入考量 | | | | | |
| 氣候 | 4 | 使用再生能源 | 3 | 3 | 9 |
| 其他 | 4 | 提升企業聲譽及品牌知名度 | 3 | 3 | 9 |
| 其他 | 4 | 人才吸引與留任 | 3 | 3 | 9 |

3.公正轉型（Just Transition）

因本公司為一般資訊服務業，非製造產業，故相關溫室氣體、水及能源等均為一般員工民生所必須，其管理方面相較於其他製造產業較不具重大性。故減碳對員工影響不具重大性，但對社區、原住民族等影響，故需個別評估認定。故勞工轉型之措施可搭配員工再培訓以創造綠色工作機會，再視各在地社區之需求檢討改善。

4.溫室氣體排放揭露

詳本永續報告書6、環境面之章節說明。

5.減量目標（GHG Reduction Targets）

詳本永續報告書6、環境面之章節說明。

6.碳移除（GHG Removals）

因本公司為一般資訊服務業，非製造產業，故相關溫室氣體、水及能源等均為一般員工民生所必須，其碳移除方面之影響相較於其他製造產業較不具重大性。

7.碳權（Carbon Credits）

本公司目前尚無碳權之相關統計數據及需求，未來均配合各地主管機關之法規規定執行。

6.02 溫室氣體管理

本公司溫室氣體管理部分為溫室氣體管理之策略、方法、目標與溫室氣體排放量分別依序說明如下：

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

有關溫室氣體管理之策略上，首先需鑑別短、中、長期氣候相關風險與機會，第二再與判斷及評估分析氣候相關的風險與機會對業務、策略和財務規劃上衝擊，最後再決定及執行策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境。

依策略和風險管理流程評估氣候相關風險與機會所使用的指標氣候變遷減緩方面，本公司將以下列量化關鍵指標，進行評估：

1. 企業範疇一及二排放量。
2. 能源管理績效。
3. 企業用水量。

以上將搭配溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫逐步依照主管機關之要求逐步達成要求及目標。依據本公司溫室氣體盤查組使用大云永續科技股份有限公司之盤查核算系統出具之 2025 及 2024 年度溫室氣體盤查報告書中(2023 年係委請大云永續科技股份有限公司出具)，溫室氣體減量策略由溫室氣體排放清冊中，可知原物料為本次盤查主要溫室氣體排放源，低碳採購應為最有效之減量方案。未來將針對整體採購原料進行排放量評估，達到溫室氣體減量之目的。故在溫室氣體減量管理政策方面：

(1)減量目標：每年均可逐步遞減 1%。

(2)推動措施：低碳採購應為最有效之減量方案且預計將碳盤數據大的滅火器更換為低碳的品牌。

(3)達成情形：溫室氣體總排放量本公司內湖辦公室 114 及 113 及 112 年度溫室氣體總排放量為 16,695.01 與 16,313.3349 與 10,023.049 公噸二氧化碳，故溫室氣體排放密集度(公噸 CO2e/百萬營業額)為 3.8073 與 4.1872 與 2.8985，相關數據詳下節說明。

最後，預計 2030 年減碳目標、策略及行動計劃如下：

(1)減碳目標：每年均可逐步遞減 1%至 2030 年遞減 5%。

(2)策略：未來將針對整體採購原料進行排放量評估，且預計將碳盤數據大的滅火器更換為低碳的品牌，達到溫室氣體減量之目的。

(3)行動計劃：可知原物料為本次盤查主要溫室氣體排放源，故加強低碳採購且預計將碳盤數據大的滅火器更換為低碳的品牌應為最有效之減量方案。

6.02.2 溫室氣體排放量

針對 6-02-1、溫室氣體管理之策略、方法、目標中，有關範疇一、範疇二和範疇三的溫室氣體排放和相關風險，本公司已規劃啟動碳盤查，預計將於主管機關規定期限內完成盤查，並針對盤查結果穩健規劃短、中、長期溫室氣體減量目標，有關溫室氣體盤查及查證報告說明如下：

本公司溫室氣體盤查報告書中，針對本公司總部內湖辦公室台北市內湖區陽光街 296 號 3 樓及 298 號 3 樓，但場址內扣除區域：子公司(坤眾科技股份有限公司)向我司承租之辦公空間約占樓地板面積 4%，為有效管理溫室氣體排放來源，進行盤查依據 ISO 14064-1:2018 標準，設定報告邊界包括範疇一直接溫室氣體排放源(類別 1)與範疇二間接溫室氣體排放源(類別 2 至類別 6)；而溫室氣體種類包括二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF6)及三氟化氮(NF3)共七種溫室氣體。此盤查內容為 114 年及 113 年及 112 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止報告邊界範圍內產生之上述七種溫室氣體。本次盤查溫室氣體排放量計算，主要採用「排放係數法」，量化方式為活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢(以下簡稱 GWP)，並將所有計算結果轉換為二氧化碳當量(CO2e)，單位為公噸。除上述排放係數法外，另採用質量平衡方式計算部分項目，如冷媒、氣體動力噴劑及滅火器等。最後溫室氣體總排放量本公司 114 及 113 及 112 年度溫室氣體總排放量為 16,695.0148 與 16,313.3349 與 10,023.049 公噸二氧化碳，其中：類別 1 之溫室氣體排放量為 114 年及 113 年及 112 年度為 2.1940 及 2.9194 及 2.5102 公噸二氧化碳當量，占總量比例 0.01%及 0.02%及 0.03%，包含移動燃燒與逸散排放等；類別 2 之溫室氣體排放量為 114 年及 113 年及 112 年度為 144.1619 及 205.9742 及 152.7270 公噸二氧化碳當量，占總量比例 0.86%及 1.26%及 1.52%，包含外購電力部分；類別 4 之溫室氣體排放量為 16,548.6589 及 16,104.4413 及 9,867.8116 公噸二氧化碳當量，占總量比例 99.13%及 98.72%及 98.45%，包含購買產品等間接排放所產生之排放。所以範疇一為 2.194 加上範疇二為 16,692.8208 合計等於 16,695.0148。類別 3、類別 5 與類別 6 經本次盤查之顯著性評估準則鑑別為非顯著之排放源，故未納入本次盤查。為配合金融監督管理委員會 111 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本次 114 年盤查母公司內湖辦公室溫室氣體排放量為範疇一為 2.194 再加上其他各地辦公室為 214.7452 後母公司範疇一合計為 216.9392，再加上子公司為 0 後集團合併合計為 216.9392。本次 114

年盤查母公司內湖辦公室溫室氣體排放量為範疇二為16,692.8208再加上其他各地辦公室為160.4562後母公司範疇二合計為16,853.2770，再加上子公司為1,361.2469後集團合併合計為18,214.5239。最後溫室氣體總排放量本公司內湖辦公室114年度溫室氣體總排放量合計為16,695.0148再加上其他各地辦公室為375.2014後母公司合計為17,070.2162，再加上子公司為1,361.2469後集團合併合計為18,431.4631。

所以114年合併母子公司後溫室氣體排放密集度(公噸$CO_2e$/百萬元營業額)為18,431.4631/4,385=4.2033。合併母子公司後溫室氣體排放密集度(公噸$CO_2e$/員工人數)為18,431.4631/396=46.5441。

另外，113年母公司內湖辦公室溫室氣體排放量範疇一為2.9194加上範疇二為16,310.4155合計為16,313,3349。溫室氣體排放密集度(公噸$CO_2e$/百萬元營業額)為16,313.3349/3,896=4.1872。溫室氣體排放密集度(公噸$CO_2e$/員工人數)為16,313.3349/390=41.8291。

依金融監督管理委員會111年3月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額50億元以下之公司，個體公司(即母公司)應於第三階段適用溫室氣體盤查(即115年完成盤查，117年完成查證)；納入合併報表之子公司應於第四階段適用溫室氣體盤查(即116年完成盤查，118年完成查證)，將依主管機關發布之參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形。本公司溫室氣體盤查及查證時程規劃如下，提報董事會，並按季控管：(故最近二年度溫室氣體盤查資訊及確信資訊將依下列規劃時程依序完成。)

母公司

| 工作項目 | 預計完成時間 | 進度 |
|---|---|---|
| 訂定設置專（兼）職單位、專（兼）職人員人數及其職掌範圍 | 114年06月 | 已完成 |
| 訂定盤查規劃 | 114年12月 | 已完成 |
| 完成溫室氣體盤查 | 115年12月 | 已完成 |
| 訂定查證規劃 | 115年12月 | 進行中 |
| 完成溫室氣體查證 | 117年12月 | 進行中 |

合併子公司

| 工作項目 | 預計完成時間 | 進度 |
| --- | --- | --- |
| 訂定設置專（兼）職單位、專（兼）職人員人數及其職掌範圍 | 115 年 06 月 | 已完成 |
| 訂定盤查規劃 | 115 年 12 月 | 已完成 |
| 完成溫室氣體盤查 | 116 年 12 月 | 已完成 |
| 訂定查證規劃 | 116 年 12 月 | 進行中 |
| 完成溫室氣體查證 | 118 年 12 月 | 進行中 |

6.03 能源管理

本公司在能源管理方面區分為能源使用政策及能源使用情況等兩方面分別依序說明如下：

6.03.1 能源使用政策

本公司為實現 ESG 永續經營及善盡企業社會責任，長期以來關注環保議題共持續推行節能減碳，除了每年度的水資源耗用盤查外，並將進一步擬定各項節能減碳行動，故能源管理計畫如下：

(一)減量目標：每年均可逐步遞減 1%。

(二)推動措施：如下說明

1.提升能源使用效率政策

(1)推動 e 化作業，將標準文件導入公司 ESS 系統，減少文件用紙量，並推動文件紙重覆使用。

(2)於辦公大樓內，進行垃圾分類、電池回收與減量活動。

(3)關懷地球，調高空調溫度，節能減碳。

(4)內湖總公司更換成節能燈具。

2.使用再生物料政策

(1)推動 e 化作業，將標準文件導入公司 ESS 系統，減少文件用紙量，並推動文件紙重覆使用。

(2)於辦公大樓內，進行垃圾分類、電池回收與減量活動。

(3)關懷地球，調高空調溫度，節能減碳。

(三)達成情形：114 年使用度數較 113 年降幅為 4.75%，下降度數為 31,744 度，113 年使用度數較 112 年降幅為 1.31%，下降度數為 8,860 度，112 年使用度數較 111 年下降度數為 6,349 度，連續三年均持續下降，以證明本公司之節能減碳計畫實施成功，相關數據詳下節說明。

(四)能源及再生能源來源：本公司主要之能源來源均100%向台灣電力(股)公司外購，故再生能源使用率為0%。

6.03.2 能源使用情況

電費數據如下：

| 項目 | 度數 | | 漲/降幅 | 元 | | 漲/降幅 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 113 | 114 | | 113 | 114 | |
| 合計 | 667,057 | 635,313 | -4.75% | 2,926,077 | 3,143,271 | 7.42% |
| 差異 | -8,860 | -31,744 | | 284,271 | 217,194 | |

註：數據含本公司內湖總部、新店、林口、中壢、新竹、台中、台南及高雄辦公室與子公司眾力科技股份有限公司、易化服務科技發展有限公司及眾志智慧科技股份有限公司。

本公司屬於資訊服務業，非屬製造業，故用電量均為本公司同仁日常服務所需之用電使用量，故用電量不高，其對本公司內外環境均不具重大性。在能源使用方面，本公司進行各項節能減碳計畫，期許每年均可逐步遞減1%，將可利用之能源發揮最大效益，故114年使用度數較113年降幅為4.75%，下降度數為31,744度，113年使用度數較112年降幅為1.31%，下降度數為8,860度，112年使用度數較111年下降度數為6,349度，連續三年均持續下降，以證明本公司之節能減碳計畫實施成功。本公司主要之能源來源均100%向台灣電力(股)公司外購，故再生能源使用率為0%。

最後，為配合金融監督管理委員會111年3月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，114年大陸孫公司揚眾科技有限公司電費度數為15,766度，金額為78,781元。所以114年合併個體電費度數為651,079度，金額為3,222,052元。

6.03.3 GRI 103 能源五大揭露主題

A.能源政策與承諾

詳本報告書6.03.1能源使用政策之說明。

B.組織內能源消耗與自發電

詳本報告書6.03.2能源使用情況之說明。

C.上下游價值鏈能源消耗

本公司屬於資訊服務業，非屬製造業，故用電量均為本公司同仁日常服務所需之用電使用量，故用電量不高，其對本公司內外環境均不具重大性，而上下游價值鏈能源消耗則需視個別企業而定。

D.能源強度

a.每單位產品能源使用：本集團屬於資訊服務業，非屬製造業，用電量均為本公司同仁日常服務所需之用電使用量，故無法統計每單位產品能源使用量。

b.集團每新台幣億元營收能源強度統計如下：

| 年度 | 114 | 113 | 差異 | 備註 |
|---|---|---|---|---|
| 電費度數(註) | 635,313 | 667,057 | (31,744) | |
| 營收-新台幣億元 | 43.85 | 38.96 | 4.89 | |
| 每新台幣億元營收能源強度 | 14,488 | 17,122 | (2,634) | |

註：不含中國孫公司揚眾科技有限公司。

c.集團每員工能源使用量統計如下：

| 年度 | 114 | 113 | 差異 | 備註 |
|---|---|---|---|---|
| 電費度數(註) | 635,313 | 667,057 | (31,744) | |
| 員工人數 | 383 | 374 | (9) | |
| 每員工能源使用量 | 1,659 | 1,784 | (125) | |

註：不含中國孫公司揚眾科技有限公司。

E.能源減量

詳本報告書6.03.2能源使用情況之說明。

6.04水資源管理

本公司在水資源管理方面區分為水資源管理或減量目標及用水情況等兩方面分別依序說明如下：

6.04.1水資源管理或減量目標

本公司屬於資訊服務業，非屬製造業，故用水量均為本公司同仁日常服務所需之用水量，故用水量不高，其對本公司內外環境均不具重大性。在水資源管理政策方面：

(1) 減量目標：每年均可逐步遞減1%。

(2) 推動措施：本公司進行各項節水計畫，像積極宣導使用完水後即關水龍頭，廁所便器如有漏水或損壞之情事須立即通知總務單位修繕等，讓可利用之水資源發揮最大效益。

(3) 達成情形：114年總取(耗)水量較113年減少320公噸，減少幅度為8.47%，已達到節水成效。113年總取(耗)水量較112年增加450公噸，增加幅度為14%，未來需再加強控管。而112年則

因恢復疫情生活後，總取(耗)水量較 111 年增加 231 公噸，增加幅度為 7.46%，相關數據詳下節說明。

(4) 水源主要為自來水。

6.04.2 用水情況

最近年度平均總取(耗)水量及用水密集度如下：

| 年度 | 總取(耗)水量(公噸) | 用水資料涵蓋範圍 | 員工人數(註 1) | 平均總取(耗)水量(公噸)(註 2) | 百萬元營業額(合併) | 用水密集度(註 3) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 114 年 | 3,457 | 註 1 | 383 | 9.03 | 4,385 | 78.84 |
| 與前一年差異 | (320) | | 9 | (1.07) | 489 | (18.11) |
| 與前一年差異比例 | -8.47% | | 2.41% | -10.59% | 12.55% | -18.68% |
| 113 年 | 3,777 | 註 1 | 374 | 10.10 | 3,896 | 96.95 |
| 與前一年差異數量 | 450 | | (6) | 1.34 | 438 | 0.74 |
| 與前一年差異比例 | 13.53% | | 1.58% | 15.30% | 12.67% | 0.77% |
| 112 年 | 3,327 | 註 1 | 380 | 8.76 | 3,458 | 96.21 |
| 111 年 | 3,096 | 註 1 | 384 | 8.06 | 6,645 | 46.59 |
| 與前一年差異數量 | 231 | | (4) | 0.7 | (3,187) | 49.62 |
| 與前一年差異比例 | 7.46% | | (1.04%) | 8.68% | (47.96%) | 106.50% |

註 1：含本集團內湖、新店、林口、中壢、新竹及高雄辦公室與子公司眾力科技股份有限公司辦公室、眾志智慧科技股份有限公司辦公室及易化服務科技發展有限公司辦公室，不含台中、台南及大陸孫公司辦公室及員工人數。

註 2：114 年與 113 年平均用水量下降，主係本公司實施解約用水效益呈現。112 年則因恢復疫情生活後，總取(耗)水量較 111 年增加。

註 3：公式係用水量(公噸)/百萬元營業額。

為配合金融監督管理委員會 111 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，114 年噸數再加上大陸孫公司揚眾科技有限公司水費噸數為 237 公噸。所以 114 年合併公司水費噸數為 3,694 公噸。

6.05 廢棄物管理

本公司在廢棄物管理方面區分為廢棄物管理或減量目標及廢棄物產生情況等兩方面分別依序說明如下：

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

公司非製造業，產生廢棄物係一般民生非有害垃圾，公司持續做好垃圾分類，以達廢棄物減量目標。故所用物料的重量或體積尚無法統計，而使用回收再利用的物料與回收產品及其包材均為零。期許未來在平均每人用水量及廢棄物產生量均能有效降減，在廢棄物管理政策方面：

(1)減量目標：以每年較前一年均減少 1%為目標，未來更會持續評估氣候相關議題並因應，以降低對企業營運及社會環境之衝擊。

(2)推動措施：做好垃圾及廚餘分類，以達廢棄物減量目標，另每年定期檢視彙整及統一銷毀已達法定規定期限之書面文件，因基於商業機密原則，此類書面文件不宜出售予回收商。

(3)達成情形：委再生工廠代銷毀紙類公斤數為 113 年 1,120 公斤、112 年 1,680 公斤及 111 年 690 公斤。113 年已減少 33%公斤，112 年增加 143%公斤，主係因疫情期間未完整彙整銷毀文件故於 112 年度一次銷毀。115 年與 114 年 7 月代銷毀紙類為 1,460 公斤與 1,500 公斤。

(4)有害廢棄物重量及回收百分比：均為零。

6.05.2 廢棄物產生情況

因本公司為資訊服務業，非屬製造業，故主要的廢棄物均屬同仁日常服務產生之非有害廢棄物，故有害廢棄物重量及回收百分比均為零，其產生的碳排放量不具重大。處理方式係按照本公司各地辦公室所屬之政府規定處理，但本公司仍會持續努力減少資訊服務予客戶過程中所產生的廢棄物碳排量，且未來均會持續關注此議題。

本公司以年度人數及出勤天數，再加上假設每人每天在本公司使用一餐之方式保守概計算出本公司碳足跡占全部溫室氣體排放量 113 年為百分之 0.0000473 及 112 年為百分之 0.0000478，即可顯示出本公司之廢棄物碳排放量實不具重大，相關算式詳下表所示：

| 年度 | 試算公式 | 114 | 113 | 112 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 本集團年底員工人數(註 1) | A | 396 | 390 | 395 | 人次 |
| 碳足跡排放係數(註 2) | B | 1.29 | 1.29 | 1.29 | 單位：每人每餐 |
| 全年度出勤天數 | C | 246 | 249 | 248 | 天數 |
| 碳足跡排放合計 | D=A*B*C/1,000 | 126 | 125 | 126 | 公噸 |
| 全部溫室氣體排量(註 3) | E | 264,133,000 | 264,133,000 | 264,133,000 | 公噸 |

| 年度 | 試算公式 | 114 | 113 | 112 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 碳足跡排放合計占全部溫室氣體排量比例 | F=D/E | 0.0000476% | 0.0000473% | 0.0000478% | |

註 1：含本公司內湖、新店、林口、中壢、新竹、台中、台南及高雄辦公室，及子公司眾力科技股份有限公司辦公室、眾志智慧科技股份有限公司辦公室、易化服務科技發展有限公司辦公室及大陸孫公司深圳揚眾科技有限公司辦公室。
註 2：資料來源環境部：https://data.moenv.gov.tw/dataset/detail/CFP_P_02
註 3：資料來源溫室氣體排放資訊(2024 年版)
https://www.business-netzero.tw/Opendata/Index?id=6ec24a41c9bf4f69880b343903aa67ad
-環境部《中華民國國家溫室氣體排放清冊報告（2024 年版)》(排放統計資料更新至 2022 年)。

## 6.06 生物多樣性

有關本公司對生物多樣性之看法，依序說明如下：

### 6.06.1 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策

本公司支持生物多樣性本政策，與政府 2050 淨零碳排目標一致，有關本公司管理階層在生物多樣性相關風險與機會之評估和管理所扮演之角色，目前本集團並無生物多樣性之檢討需求。未來本集團如有生物多樣性之需求議題時，則由企業永續發展委員會主任委員委派公司內部經理人組成執行小組，規劃與執行永續發展與生物多樣性之策略，同時並負責鑑別生物多樣性相關風險與機會，與制定生物多樣性風險管理政策。未來將由執行小組，進行跨部門協調溝通及整合永續與生物多樣性議題之管理活動，並預計將定期向企業永續發展委員會報告執行情形。

### 6.06.2 生物多樣性衝擊之管理

目前本集團並無生物多樣性衝擊之檢討需求，未來本集團如有生物多樣性之衝擊需求議題時，則由企業永續發展委員會主任委員委派公司內部經理人組成執行小組，規劃與執行永續發展與生物多樣性之策略，同時並負責鑑別生物多樣性相關風險與機會，與制定生物多樣性風險管理政策。未來將由執行小組，進行跨部門協調溝通及整合永續與生物多樣性議題之管理活動，並預計將定期向企業永續發展委員會報告執行情形。

6.06.3 獲取與惠益分享

目前本集團並無生物多樣性之獲取與惠益分享需求，未來本集團如有生物多樣性之需求議題時，則需與各相關利害關係人一同參與檢討與利益分享，預計包括原住民族、在地社群、NGO 及政府機關等單位族群。

6.06.4 生物多樣性衝擊之鑑別

目前本集團並無生物多樣性衝擊之檢討需求，未來本集團如有生物多樣性之衝擊需求議題時，則由進行跨部門協調溝通及整合討論及揭露生物多樣性衝擊之鑑別。

6.06.5 具有生物多樣性衝擊的地點

目前本集團並無生物多樣性衝擊之檢討需求，未來本集團如有生物多樣性之衝擊需求議題時，則由進行跨部門協調溝通及整合討論及揭露生物多樣性衝擊的地點例如保護區、棲地與生態敏感區的位置與影響等。

6.06.6 生物多樣性喪失的直接驅動因子

目前本集團並無生物多樣性衝擊之檢討需求，未來本集團如有生物多樣性之衝擊需求議題時，則由進行跨部門協調溝通及整合討論及揭露生物多樣性喪失的直接驅動因子例如土地利用改變、污染、過度開發、外來種與氣候變遷等。

6.06.7 生物多樣性狀態之改變

目前本集團並無生物多樣性衝擊之檢討需求，未來本集團如有生物多樣性之衝擊需求議題時，則由進行跨部門協調溝通及整合討論及揭露生物多樣性狀態之改變例如森林退化、海洋破壞與水域改變等。

6.06.8 生態系統服務

目前本集團並無生物多樣性衝擊之檢討需求，未來本集團如有生物多樣性之衝擊需求議題時，則由進行跨部門協調溝通及整合討論及揭露生態系統服務例如水資源、授粉、土壤與碳吸收能力等。

6.07 其他

無。

# 7、附錄

## 7.01 附錄一、GRI 內容索引表

國眾電腦依2021年新版GRI通用準則揭露以下指標，涵蓋台灣據點於2025年1月1日至2025年12月31日間之資訊。

GRI 內容索引表

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
|---|---|---|---|---|
| 一般揭露 | | | | |
| GRI 2：一般揭露 2021 | | | | |
| 2-1 | 組織詳細資訊 | 報告書資訊 | 4 | |
| 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 報告邊界與範疇 | 4 | |
| 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 報告涵蓋期間、頻率 | 4 | |
| 2-4 | 資訊重編 | 資訊重編 | 5 | |
| 2-5 | 外部保證/確信 | 外部確信/保證情形 | 5 | |
| 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 供應商管理 | 48 | |
| 2-7 | 員工 | 人力組成 | 52 | |
| 2-8 | 非員工的工作者 | 人力組成 | 52 | |
| 2-9 | 治理結構與組成 | 成員及多元化 | 11 | |
| 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 提名與遴選 | 16 | |
| 2-11 | 最高治理單位的主席 | 利益迴避 | 17 | |
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 永續治理之角色及督導情形 | 9 | |
| 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 推動永續發展之治理架構 | 8 | |
| 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 永續治理之角色及督導情形 | 9 | |
| 2-15 | 利益衝突 | 利益迴避 | 17 | |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 溝通管道及申訴機制 | 40 | |
| 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 對永續發展之持續進修 | 9 | |
| 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 督導永續管理之績效評估 | 9 | |
| 2-19 | 薪酬政策 | 薪酬政策 | 18 | |

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
|---|---|---|---|---|
| 2-20 | 薪酬決定流程 | 薪酬政策 | 18 | |
| 2-21 | 年度總薪酬比率 | 薪酬政策 | 18 | |
| 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 經營者的話 | 1 | |
| 2-23 | 政策承諾 | 永續發展策略 | 6 | |
| 2-24 | 納入政策承諾 | 永續發展策略 | 6 | |
| 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 重大主題之管理 | 31 | |
| 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 溝通管道及申訴機制 | 40 | |
| 2-27 | 法規遵循 | 法規遵循 | 41 | |
| 2-28 | 公協會的會員資格 | 參與各類社團組織 | 43 | |
| 2-29 | 利害關係人議合方針 | 利害關係人議合 | 25 | |
| 2-30 | 團體協約 | 團體協約 | 59 | |
| 重大主題 | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | | | | |
| 3-1 | 決定重大主題的流程 | 決定重大主題的流程 | 25 | |
| 3-2 | 重大主題列表 | 重大主題列表 | 27 | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 重大主題之管理 | 31 | |
| GRI 101：生物多樣性 2024 | | | | |
| 101-1 | 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策 | 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策 | 93 | |
| 101-2 | 生物多樣性衝擊之管理 | 生物多樣性衝擊之管理 | 93 | |
| 101-3 | 獲取與惠益分享 | 獲取與惠益分享 | 94 | |
| 101-4 | 生物多樣性衝擊之鑑別 | 生物多樣性衝擊之鑑別 | 94 | |
| 101-5 | 具有生物多樣性衝擊的地點 | 具有生物多樣性衝擊的地點 | 94 | |
| 101-6 | 生物多樣性喪失的直接驅動因子 | 生物多樣性喪失的直接驅動因子 | 94 | |
| 101-7 | 生物多樣性狀態之改變 | 生物多樣性狀態之改變 | 94 | |
| 101-8 | 生態系統服務 | 生態系統服務 | 94 | |

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
|---|---|---|---|---|
| GRI 102：氣候變遷 2025 | | | | |
| 102 | 氣候變遷 | 氣候變遷 | 77 | |
| GRI 103：能源 2025 | | | | |
| 103 | 能源 | 能源管理 | 88 | |
| 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 | 36 | |
| 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 | 77 | |
| 201-3 | 確定給付制義務與其他退休計畫 | 經濟績效 | 36 | |
| 201-4 | 取自政府之財務援助 | 經濟績效 | 36 | |
| GRI 202：市場地位／市場存在 2016 | | | | |
| 202-1 | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 人力發展 | 50 | |
| 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 人力發展 | 50 | |
| 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 | 70 | |
| 203-2 | 顯著的間接經濟衝擊 | 對基礎設施的投資與支援服務 | 70 | |
| GRI 204：採購實務 2016 | | | | |
| 204-1 | 來自當地供應商 | 供應商管理 | 48 | |
| GRI 205：反貪腐 2016 | | | | |
| 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 反貪腐機制 | 38 | |
| 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 反貪腐機制 | 38 | |
| 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 反貪腐機制 | 38 | |
| GRI 206：反競爭行為 2016 | | | | |

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
|---|---|---|---|---|
| 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 反競爭行為 | 39 | |
| GRI 207：稅務 2019 | | | | |
| 207-1 | 稅務方針 | 稅務 | 37 | |
| 207-2 | 稅務治理、管控與風險管理 | 稅務 | 37 | |
| 207-3 | 稅務相關議題之利害關係人議合與管理 | 稅務 | 37 | |
| 207-4 | 國別報告 | 稅務 | 37 | |
| GRI 301：材料 2016 | | | | |
| 301-1 | 所用物料的重量或體積 | 廢棄物管理或減量目標 | 91 | |
| 301-2 | 使用回收再利用的物料 | 廢棄物管理或減量目標 | 91 | |
| 301-3 | 回收產品及其包材 | 廢棄物管理或減量目標 | 91 | |
| 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 | 89 | |
| 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | 能源使用情況 | 89 | |
| 302-3 | 能源密集度 | 能源使用情況 | 89 | |
| 302-4 | 減少能源消耗 | 能源使用情況 | 89 | |
| 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | 能源使用情況 | 89 | |
| 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 | 90 | |
| 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 水資源管理或減量目標 | 90 | |
| 303-3 | 取水量 | 用水情況 | 91 | |
| 303-4 | 排水量 | 用水情況 | 91 | |
| 303-5 | 耗水量 | 用水情況 | 91 | |
| GRI 305：排放 2016 | | | | |

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
|---|---|---|---|---|
| 305-1 | 直接(範疇一)溫室氣體排放 | 溫室氣體排放量 | 86 | |
| 305-2 | 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 | 溫室氣體排放量 | 86 | |
| 305-3 | 其他間接(範疇三)溫室氣體排放 | 溫室氣體排放量 | 86 | |
| 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 溫室氣體排放量 | 86 | |
| 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 溫室氣體管理之策略、方法、目標 | 85 | |
| 305-6 | 破壞臭氧層物質的排放 | 溫室氣體排放量 | 86 | |
| 305-7 | 氮氧化物（NOx)、硫氧化物（SOx)，及其它重大的氣體排放 | 溫室氣體排放量 | 86 | |
| GRI 306：廢棄物 2020 | | | | |
| 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 | 91 | |
| 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 廢棄物管理或減量目標 | 91 | |
| 306-3 | 廢棄物的產生 | 廢棄物產生情況 | 92 | |
| 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | 廢棄物產生情況 | 92 | |
| 306-5 | 廢棄物的直接處置 | 廢棄物產生情況 | 92 | |
| GRI 308：供應商環境評估 2016 | | | | |
| 308-1 | 使用環境標準篩選新供應商 | 供應商管理 | 48 | |
| 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 | 48 | |
| 社會面 | | | | |
| GRI 401：勞雇關係 2016 | | | | |
| 401-1 | 新進員工和離職員工 | 員工多元包容及平等 | 54 | |
| 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 | 55 | |
| 401-3 | 育嬰假 | 員工權益及福利 | 55 | |
| GRI 402：勞資關係 2016 | | | | |

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
|---|---|---|---|---|
| 402-1 | 關於營運變化之最短預告期 | 員工權益及福利 | 55 | |
| GRI 403：職業安全衛生 2018 | | | | |
| 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 職業安全及衛生 | 62 | |
| 403-2 | 危害辨識、風險評估及事故調查 | 職業安全及衛生 | 62 | |
| 403-3 | 職業健康服務 | 職業安全及衛生 | 62 | |
| 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 | 62 | |
| 403-5 | 關職業安全衛生之工作者訓練 | 職業安全及衛生 | 62 | |
| 403-6 | 工作者健康促進 | 職業安全及衛生 | 62 | |
| 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 | 62 | |
| 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 | 62 | |
| 403-9 | 職業傷害 | 職業傷害 | 64 | |
| 403-10 | 職業病 | 職業傷害 | 64 | |
| 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 | 人才培育與發展 | 59 | |
| 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 人才培育與發展 | 59 | |
| 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 人才培育與發展 | 59 | |
| 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&員工多元包容及平等 | 11&54 | |
| 405-2 | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 | 員工結構 | 53 | |
| GRI 406 不歧視 2016 | | | | |
| 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動 | 人權政策與承諾 | 51 | |

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
|---|---|---|---|---|
| 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 | 治理面 | 36 | |
| GRI 408 童工 2016 | | | | |
| 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 治理面 | 36 | |
| 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 | 治理面 | 36 | |
| GRI 410：安全維護實務／保全管理 2016 | | | | |
| 410-1 | 保全人員接受人權政策或程序之訓練 | 人權政策與承諾 | 51 | |
| GRI 411：原住民族權利 2016 | | | | |
| 411-1 | 涉及侵害原住民權利的事件 | 員工多元包容及平等 | 54 | |
| GRI 413：當地社區 2016 | | | | |
| 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 | 75 | |
| 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 | 75 | |
| GRI 414：供應商社會評估 2016 | | | | |
| 414-1 | 使用社會標準篩選新供應商 | 供應商管理 | 48 | |
| 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 | 48 | |

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
|---|---|---|---|---|
| GRI 415：公共政策 2016 | | | | |
| 415-1 | 政治捐獻 | 誠信經營理念、政策、行為規範 | 38 | |
| GRI 416：顧客健康與安全 2016 | | | | |
| 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 | 46 | |
| 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 | 46 | |
| GRI 417：行銷與標示 2016 | | | | |
| 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 行銷與標示 | 48 | |
| 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 | 48 | |
| 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 行銷與標示 | 48 | |
| GRI 418：客戶隱私 2016 | | | | |
| 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 客戶隱私保護 | 43 | |

## 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 | |
| 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 | |
| 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 | |
| 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 | |
| 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 | |
| 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 | |
| 9-1-1 | 最近二年度溫室氣體盤查資訊。 | 6.02.2 溫室氣體排放量 | |
| 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 | |
| 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 | |

## 7.03 附錄三、產業別永續指標資訊-半導體業、電腦及週邊設備業、光電業、通信網路業、電子零組件業、電子通路業、其他電子業

| 編號 | 指標 | 指標種類 | 年度揭露情形 | 單位 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 一 | 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率。 | 量化 | 6.03、能源管理 | 十億焦耳(GJ)、百分比(%) | 頁碼 88 |
| 二 | 總取水量及總耗水量。 | 量化 | 6.04、水資源管理 | 千立方公尺(1,000$m^3$) | 頁碼 90 |
| 三 | 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比。 | 量化 | 6.05、廢棄物管理 | 公噸（t), 百分比(%) | 頁碼 91 |
| 四 | 說明職業災害類別、人數及比率。 | 量化 | 5.02、職業安全及衛生 | 數量, 比率(%) | 頁碼 62 |
| 五 | 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1) 。 | 量化 | 4.08、產品及服務管理 | 公噸（t), 百分比(%) | 頁碼 43 |
| 六 | 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述。 | 質化描述 | 4.05、風險管理 | 不適用 | 頁碼 40 |
| 七 | 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額。 | 量化 | 4.03、誠信經營 | 報導貨幣 | 頁碼 38 |
| 八 | 依產品類別之主要產品產量。 | 量化 | 4.01、經濟績效 | 依產品類型而不同 | 頁碼 36 |

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

## 7.04 附錄四、SASB-TC 科技與通訊產業-TC-SI 軟體與資訊科技服務等內容索引表

| 主題 | 編號 | 指標 | 種類 | 衡量單位 | 代碼 | 對應章節 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 硬體基礎建設之環境足跡 | 1 | (1)總能源消耗量<br>(2)電網電力百分比<br>(3)再生百分比 | 量化 | 十億焦耳(GJ)，百分比(%) | TC-SI-130a.1 | (1)6.03、能源管理<br>(2)揭露於此處，無對應章節<br>(3)揭露於此處，無對應章節 | |
| | 2 | (1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；<br>(2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 | 量化 | 千立方公尺(1,000 $m^3$)，百分比(%) | TC-SI-130a.2 | (1)揭露於此處，無對應章節<br>(2)6.04、水資源管理 | |
| | 3 | 將環境考量整合至資料中心需求之策略規劃之討論 | 討論與分析 | 不適用 | TC-SI-130a.3 | 無此情形 | |
| 資訊隱私和言論自由 | 4 | 與精準廣告及使用者隱私有關之政策及實務之描述 | 討論與分析 | 不適用 | TC-SI-220a.1 | 4、治理面 | |
| | 5 | 其資訊被用於次要目的之使用者人數 | 量化 | 數量 | TC-SI-220a.2 | 無此情形 | |
| | 6 | 與使用者隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額 | 量化 | 表達貨幣 | TC-SI-220a.3 | 無此情形 | |
| | 7 | (1)執法要求使用者資訊之次數<br>(2)其資訊被要求之使用者人數<br>(3)導致揭露之百分比 | 量化 | 數量，百分比(%) | TC-SI-220a.4 | 無此情形 | |
| | 8 | 核心產品或服務受到政府要求之監督、封鎖、內容過濾或審查之國家清單 | 討論與分析 | 不適用 | TC-SI-220a.5 | 無此情形 | |
| 資訊安全 | 9 | (1)資料被侵害數量<br>(2)係屬個人資料被侵害之百分比<br>(3)受影響之使用者人數 | 量化 | 數量，百分比(%) | TC-SI-230a.1 | 無此情形 | |
| | 10 | 辨認及因應資料安全風險之作法（包括第三方網路安全標準之使用）之描述 | 討論與分析 | 不適用 | TC-SI-230a.2 | 4.06.1、資訊安全管理 | |

| 其他 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 主題 | 編號 | SASB 指標 | 會計指標 | 對應章節 | 備註 |
| 招聘與管理全球多樣化及技術性勞工主題 | 11 | TC-SI-330a.1 | (1)外國籍與<br>(2)海外員工之百分比 | (1)0<br>(2)僅1位 | |
| | 12 | TC-SI-330a.3 | (1)管理階層<br>(2)技術人員<br>(3)其他員工的性別與種族群體比例 | 5.01.2 人力組成 | |
| 智慧財產保護及競爭行為 | 13 | TC-SI-520a. | 與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損失 | 無此情形 | |
| 管理來自技術中斷之系統風險 | 14 | TC-SI-550a.1 | (1)效能問題次數<br>(2)服務中斷次數<br>(3)用戶服務中斷次數 | 無此情形 | |
| | 15 | TC-SI-550a.2 | 說明與營運中斷有關之商業持續性風險 | 無此情形 | |

## 7.05 附錄五、確信機構意見書

本報告書未經外部單位確信或保證。

## 7.06 附錄六、其他

無。

# 國眾電腦股份有限公司

## 董事長　王超群

專業・科技・品質・服務