



2024

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

目錄

1、 關於本報告書	4
1.01 經營者的話	4
1.02 關於本公司	5
1.03 報告書資訊	7
2、 永續經營	10
2.01 永續發展策略	10
2.02 推動永續發展機制	11
2.03 董事會及功能性委員會	12
3、 利害關係人與重大主題	19
3.01 利害關係人議合	19
3.02 決定重大主題的流程	21
3.03 重大主題列表	22
3.04 重大主題之管理	23
4、 治理面	25
4.01 誠信經營	25
4.02 風險管理	26
4.03 參與各類社團組織	27
4.04 供應商管理	28

5、 社會面	30
5.01 人力發展	30
6、 環境面	36
6.01 氣候變遷	36
7、 附錄	38
7.01 附錄一、GRI 內容索引表	38
7.02 附錄二、氣候相關資訊	44

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

面對全球經濟、科技快速演進以及永續發展的重大趨勢，意藍資訊股份有限公司（股票代號：6925）自成立以來，始終堅持以「專業、創新、誠信」為核心價值，持續推動數位雲端服務產業的升級與轉型。2023年適逢本公司重要里程碑，我們不僅穩健成長於本業市場，更積極深化 ESG（環境、社會、治理）實踐，展現企業永續經營的決心。

本公司深信，資訊服務業的社會責任不僅止於技術創新與服務品質，更涵蓋對環境保護、人才培育、數位治理與資訊安全的堅持。為此，2023年起，我們依據國際 GRI 準則、SASB 指標及 TCFD 氣候揭露要求，正式啟動全公司永續治理工程，設立 ESG 推動組織，明確賦權董事會參與決策，並分工治理、環境、社會等面向之具體行動。

面對外部經營環境的高度變動，意藍資訊持續投入雲端運算、人工智慧與資訊安全等關鍵技術研發，協助客戶實現數位轉型目標，並與多元產業夥伴攜手共創永續價值鏈。我們積極落實碳盤查與節能減碳行動，致力於推動綠色雲端服務，並倡導資訊安全治理、客戶資料隱私保護，強化公司永續競爭力。

在人才發展上，公司視同仁為最重要資產，重視多元包容、性別平等，提供完善職涯成長與工作環境，並推動友善職場、持續學習文化，鼓勵員工共同參與企業永續行動。過去一年，意藍資訊獲得客戶與合作夥伴高度肯定，展現公司在數位雲端產業的領先地位。

展望未來，我們將持續以永續發展為公司營運主軸，積極回應利害關係人關切，完善 ESG 治理架構，善盡企業公民責任，並致力於創造企業、社會與環境三贏的永續價值。意藍資訊將攜手全體員工、客戶、股東及社會各界，共同邁向淨零碳排、智慧創新與產業共榮的嶄新里程碑。

董事長 陳甫彥

1.02 關於本公司

公司簡介

意藍資訊股份有限公司（股票代號：6925）成立於民國 96 年（西元 2007 年），總部設於台北市，主要從事 AI 智能數據雲端服務及相關軟體研發，為台灣雲端大數據與人工智慧應用的領先廠商。截至 2024 年，實收資本總額為新台幣 176,443,000 元，2025 年正式於臺灣證券櫃檯買賣中心上櫃掛牌，邁入企業發展新里程。

公司以「讓資訊產生價值」為使命，長期專注於雲端資料分析、智能搜尋、AI 語言模型（eLAND GOAT）及知識管理等技術研發與服務。主要產品包括雲端資料分析平台（如 OPVIEW）、AI 搜尋引擎、NLP 語意分析、數據視覺化服務，協助企業、政府、金融、電商、媒體等產業客戶有效運用大數據與 AI，推動數位轉型與決策升級。

意藍資訊積極回應新興科技、產業環境與法規變化帶來的機會與挑戰，持續投入核心技術研發、強化資訊安全治理與法規遵循。公司設有資訊安全長、法規追蹤小組、資安與個資管理辦法，關鍵機房設於國際級中立機房，取得 ISO 27001、DCOS-4 等多項資安認證。所有數據蒐集與處理均嚴格遵循個人資料保護法，強調去識別化、資料最小化、用途明確等原則，並尊重當事人知情權與退出權，確保資訊利用合法合規且隱私風險最小化。

公司治理方面，由董事長陳甫彥領導，總經理楊立偉統籌營運，組織架構分工明確，涵蓋研發、產品、營運、財務、法遵、資訊安全、行銷等部門。
發言人：楊立偉（總經理）；代理發言人：張建文（副總經理）。

公司自成立以來，以專業創新、誠信經營為核心價值，持續強化產品技術力與市場服務，結合產官學研多元合作，積極打造產業生態系，並重視多元平等的人才發展，推動企業社會責任，為台灣 AI 大數據與雲端產業發展注入新動能。

主要資訊如下：

- 公司名稱：意藍資訊股份有限公司
- 股票代號：6925
- 成立日期：民國 96 年（西元 2007 年）
- 產業別：數位雲端
- 實收資本額：新台幣 176,443,000 元
- 總公司地址：台北市大安區信義路四段 184 號 6 樓

- 董事長：陳甫彥
- 總經理/發言人：楊立偉
- 代理發言人：張建文
- 公司網址：<https://www.eland.com.tw>
- 主要產品服務：雲端資料分析 (OpView)、AI 智能搜尋、NLP 大語言模型 (eLAND GOAT)、搜尋引擎
- 主要服務對象：企業、政府、金融、電商、媒體等
- 產業地位：台灣 AI 智能數據雲端服務領導廠商

本公司將持續以科技創新、誠信經營、資訊安全與社會責任為核心，攜手客戶、合作夥伴與全體同仁，推動 AI 與雲端產業共榮，實現企業永續經營願景。

價值鏈簡介

本公司於 AI 智能數據雲端產業價值鏈中，與多元供應商、客戶及合作夥伴建立穩定長期的合作關係。主要價值鏈類型如下：

- 供應商／承包商：包括硬體設備、雲端服務、軟體授權等供應商與相關技術承包商。
- 供應商／經銷商：協助本公司產品服務推廣與銷售之經銷通路。
- 供應商／批發商：特定專業硬體或軟體批發供應商。
- 客戶／企業及機構用戶：涵蓋企業法人、政府部門、金融業、媒體及學研機構等組織型客戶。
- 客戶／終端消費者：透過企業或合作平台接觸之終端消費者，用於數據應用、數位內容等。
- 其他商業關係／合作夥伴：涵蓋雲端運算公司、資安公司、學術單位、產業公協會等策略合作夥伴。

本公司致力於發展以資訊安全、法規遵循及客戶需求為核心的開放產業價值鏈，與所有商業夥伴共同推動雲端產業創新與永續發展。

公司簡介

公司名稱	意藍資訊股份有限公司
公司型態	公開發行公司
組織創立時間	民國 96 年(西元 2007 年)
總部位置	台北市
產業類別	數位雲端
主要產品及服務	雲端資料分析 (OpView)、AI 智能搜尋、NLP 大語言模型 (eLAND GOAT)、搜尋引擎

實收資本額	176,443 仟元
淨銷售額	183,389 仟元
員工人數	111 人

價值鏈簡介

價值鏈	類型	數量
供應商	承包商	22
供應商	經銷商	0
供應商	批發商	0
客戶	企業及機構用戶	345
客戶	終端消費者	1
其他商業關係	合作夥伴	1

1.03 報告書資訊

本報告書係意藍資訊股份有限公司（下稱本公司）依據國內外永續發展相關法規及指引，首次編製之永續報告書。內容揭露本公司於民國 113 年度推動環境、社會、公司治理（ESG）之管理政策、措施、行動成果與績效表現，旨在回應利害關係人之關切，展現本公司致力於企業永續發展之決心與作為。

為提升資訊透明度並強化各界溝通，本報告書揭露範圍涵蓋本公司台灣本地營運據點，揭露內容依主管機關、國際標準及產業特性據實編製，並於後續章節詳述相關政策、行動及成果。

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）、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與本公司合併財務報表一致，為民國 113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日。為求報告內容之完整性與可比較性，部分章節如涉及政策規劃、目標設定或重大事件，可能涵蓋本報導期間以外之資訊，並將於該章節中明確附註說明。

本報告書為本公司首次編製之永續報告，預計自本年度起，每年定期出版永續報告書，並同步公布於公司網站，供利害關係人查閱。

本次報告書發行時間：民國 114 年 8 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊涵蓋意藍資訊股份有限公司於台灣本地之營運據點及主要經營活動，不含子公司、關係企業及海外分支機構（如有特殊案例將於各章節說明）。環境、社會及治理績效數據以本公司員工及營運據點為統計邊界，若有指標因資料限制未能全面揭露，將於相關章節註明。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

本報告書為首次發行，無前期數據重編或重大統計口徑調整。未來若因公司組織、管理流程、法規變動等因素需對已揭露資訊進行重編，將於當年度報告中明確說明重編範圍及原因，確保資訊一致性與可追溯性。

重編資訊章節

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
無	-	-	-

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書為本公司首次提交，尚未委託外部第三方查證或確信。後續將依據主管機關法令規定及公司永續發展規劃，逐步推動 ESG 關鍵指標之外部查證或確信作業。

1.03.6 永續報告之責任單位

如對本報告有任何意見或建議，歡迎聯絡本公司。

- 負責單位：意藍資訊股份有限公司 永續資訊推動小組
- 聯絡人：羅妍珮
- 聯絡電話：02-27551533
- 電子信箱：service@eland.com.tw
- 公司地址：台北市大安區信義路四段 184 號 6 樓
- 官方網站：<https://www.eland.com.tw>

2、永續經營

2.01 永續發展策略

意藍資訊股份有限公司秉持「讓資訊產生價值」的企業使命，長期關注全球永續發展趨勢，認知到數位雲端產業於企業責任、環境保護、社會影響及公司治理面向的關鍵角色。為實踐企業永續經營，公司已明確訂定永續發展策略，並納入核心經營方針，積極回應利害關係人期待，促進企業、社會及環境三贏。

本公司永續發展策略涵蓋以下幾個重點方向：

一、強化公司治理與法規遵循

持續健全公司治理架構，提升資訊透明度及經營效率，積極落實董事會多元性、功能性委員會運作及內部控制。強化法規遵循及風險管理，並落實誠信經營，建立公平、透明、具責任感的治理文化。

二、創新技術驅動產業升級

持續投入 AI、自然語言處理、大數據分析及雲端運算等核心技術研發，結合產品與服務創新，協助客戶及產業夥伴實現數位轉型與智能決策，創造產業價值鏈新動能。

三、資訊安全與資料隱私保護

建立完備之資安組織及管理機制，導入 ISO 27001、GDPR 等國際標準，持續提升資訊安全管理與個資保護。致力於推動數據去識別化、資料最小化與合法利用，保障客戶、合作夥伴與社會大眾的資料安全與隱私權益。

四、環境永續與氣候行動

積極推動企業碳管理及環境友善措施，落實溫室氣體盤查、節能減碳、綠色採購與資源有效利用。推動綠色雲端服務與低碳營運，並規劃未來逐步導入 TCFD 氣候揭露及相關管理目標，強化氣候風險管理能力。

五、重視人才發展與社會共融

視員工為公司最重要資產，推動多元包容、性別平等及健康安全職場，完善員工培訓及成長制度。積極參與社會公益、產學合作、產業生態系建構，提升企業正向社會影響力。

六、持續強化利害關係人溝通

建置利害關係人議合與重大議題鑑別機制，定期檢視並回應各界關切，將永續議題納入公司營運決策，促進透明公開與多方合作。

展望未來，意藍資訊將持續精進永續發展管理與資訊揭露，追求企業成長與社會、環境共榮，朝向企業永續經營、智能創新與產業共好的願景邁進。

2.02 推動永續發展機制

為有效落實企業永續發展目標，意藍資訊股份有限公司建立完善的永續推動組織與治理機制，明確分工與責任歸屬，確保環境、社會、公司治理（ESG）各面向政策與行動方案能具體執行並持續優化。

本公司重視治理層級參與與跨部門整合，積極導入國際永續標準，並隨著內外部環境與利害關係人期待，滾動檢討相關管理制度與運作流程，提升整體永續管理績效。

本節將分別說明本公司推動永續發展之治理架構，以及實際運作情形，包括組織設置、權責分工、運作機制及持續精進措施等。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

意藍資訊股份有限公司為落實企業永續發展，設置由人力資源及管理部統籌的「永續資訊推動小組」，召集人由研發主管暨資安長擔任，成員涵蓋行銷、人資、稽核、財務、資訊、公關等主要部門。

小組負責規劃與推動永續發展政策、目標及管理制度，統整各項 ESG 資料，訂定報告書架構與指標，並持續檢討與督導推動成效。

公司依據 GRI、SASB、TCFD 等國際標準及主管機關規範，強化治理透明度，確保各項永續議題納入營運決策，逐步建立涵蓋治理、環境、社會等三大面向之管理機制。

2.02.2 運作情形

本公司永續資訊推動小組於年度內定期召集跨部門會議，協調各部門 ESG 相關資料之彙整及重大議題之鑑別。小組就重要永續議題進行討論、目標設定及推

動策略規劃，並於適當時機向董事會或高階主管報告永續推動成果、議題分析與改善措施，確保永續策略與公司經營目標保持一致。

運作流程摘要如下：

1. 跨部門資料蒐集與議題討論：各相關部門依照職掌提供年度 ESG 相關資料與指標，編製小組負責統籌整理並進行議題分析。
2. 定期會議及報告制度：小組每年至少召開數次工作會議，並向董事會或高階主管層級報告永續推動進度、重大議題成果及改善建議。
3. 利害關係人溝通：持續建立利害關係人意見收集與議合機制，納入重大議題評估流程。
4. 政策與管理機制滾動檢討：隨外部法規與產業趨勢變化，滾動檢討各項政策、指標與管理制度，適時調整永續發展目標與行動方案。
5. 強化資訊透明度：依據國際標準及主管機關規定，提升 ESG 資訊之揭露品質與完整性。

本公司將持續優化永續推動組織運作流程，透過跨部門協作與治理層級參與，提升永續管理績效，促進公司長遠穩健發展。

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2024/11/7	擬修訂「公司治理實務守則」案	通過
2024/12/27	擬核定 113 年度一般董事績效評估及薪酬。 擬制定 114 年度一般董事之薪資報酬給付原則。 擬核定 113 年度獨立董事績效評估及薪酬。 擬制定 114 年度獨立董事之薪資報酬給付原則。 擬核定 113 年度經理人績效評估及薪酬。 擬制定 114 年度經理人之薪資報酬給付原則。	通過

2.03 董事會及功能性委員會

意藍資訊股份有限公司重視公司治理與董事會功能發揮，持續健全治理架構，強化董事會多元性及專業性，設置功能性委員會以協助董事會執行其職責，落實企業永續發展理念。公司積極導入永續治理政策，將 ESG 議題納入董事會職權範圍，確保公司永續策略及行動計畫獲得高階治理層級充分支持與監督。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

董事會為公司最高治理機構，負責訂定及審查公司整體發展策略、重大經營計畫及永續發展政策。公司自上櫃前即將永續發展視為董事會之核心職責之一，持續強化董事會於 ESG 議題之督導、監控及績效評估功能。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

董事會負責公司長期經營策略指導，並對永續發展相關議題負最終監督責任。本公司目前由「永續資訊推動小組」負責協調、推動及執行永續相關專案與報告編製，每年定期向董事會報告工作進度及重大議題揭露情形。

如遇重大永續專案或 ESG 風險議題，永續資訊推動小組將即時召集跨部門會議，進行專案討論與風險評估，並將決議內容及管理對策，經召集人彙整後向董事會報告，確保重大決策均納入最高治理階層監督。

永續報導管理

每年度由永續資訊推動小組統籌蒐集全公司各部門永續相關內容及數據資料，經各部門主管確認後，由小組召集人統一檢核彙整，並於報告完成後提送董事會審核與檢視，經核定後對外發行，並公布於公司網站，確保資訊透明、正確與一致。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會定期檢視永續發展管理目標之執行情形，對於重要 ESG 指標、年度計畫、目標達成度等進行績效評估。永續資訊推動小組及相關部門於年內定期向董事會或高階主管階層彙報永續管理績效，董事會根據實際成果進行策略調整及資源分配，促使永續發展目標與公司營運績效高度結合。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司鼓勵董事會成員持續進修，定期參與公司治理、永續發展、風險管理及法規遵循等相關課程或研討會。近年董事會成員已參加多項由主管機關、產業公會或專業機構舉辦之永續發展與公司治理教育訓練，提升 ESG 議題之專業知識，增進對國際趨勢及公司永續發展要求之瞭解，強化董事會永續治理能力。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2024/3/8	公司治理與證券法規	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

本公司董事會依據公司章程設置 8 席董事（包含董事長及 3 席獨立董事），任期 3 年。董事會成員兼具產業、財務、管理、學術、法律、消費市場及國際企業經驗，強調多元性、專業性與性別平衡。公司董事會致力於完善公司治理，提升決策品質，確保永續發展與股東權益。

2.03.2.1 成員及多元化

本公司董事會組成如下：

- 董事長／董事

陳甫彥（男）

－ 學經歷：政治大學新聞研究所碩士，主要經歷包含易遊網(股)公司董事長、台灣文創(股)公司總經理、傅爾布萊特學術交流基金會副執行長。

- 董事

楊立偉（男）

意藍資訊總經理

－ 學經歷：臺灣大學資訊管理博士，主要經歷包含臺灣大學資訊管理系兼任助理教授、藍科投資(股)公司總經理暨創辦人。

顏聰富（男）

意藍資訊財務長

－ 學經歷：中央大學產業經濟研究所碩士，主要經歷包含易遊網(股)公司執行副總經理及財務長、新揚管理顧問(股)公司協理。

黃文成（男）

－ 學經歷：政治大學企業管理研究所碩士，主要經歷包含中華汽車公司總經理、裕隆集團副執行長、新安東京海上產險董事長。

張秋煌（男）

－ 學經歷：東吳大學經濟系學士，主要經歷包含智元創投(股)公司董事長、宏碁電腦(股)公司台灣區總經理、智基創投顧問公司總經理。

• 獨立董事

蔡敦浩 (男)

– 學經歷：政治大學企業管理博士，主要經歷包含中山大學管理學院院長、中山大學秘書室主任秘書、中山大學西灣學院院長、中山大學企業管理系教授。

周文德 (男)

– 學經歷：美國賓州大學華頓商學院碩士，主要經歷包含美國摩根大通銀行副總裁、東元集團資訊服務事業群執行長、匯豐銀行大中華區投資銀行總經理、渣打銀行(台灣)總經理、清華大學科技管理學院兼任教授。

王琇姿 (女)

– 學經歷：法國巴黎第八大學教育科學碩士，主要經歷包含台灣主婦聯盟生活消費合作社總經理、健康食彩(股)公司總經理、尼爾森行銷研究顧問(股)公司總經理、易遊網(股)公司總經理、三創數位(股)公司副總經理、家福(股)公司購物中心處處長。

• 女性董事 1 席，比例 12.5% (1/8)。

• 獨立董事 3 席，佔 37.5% (3/8)。

• 所有獨立董事均擔任審計委員會及薪酬委員會成員，符合法令規範及公司治理最佳實務。

本公司董事會持續強化多元化與專業性，涵蓋資訊、產業、金融、管理、法律、消費市場等多重專業領域，並兼顧性別平衡，促進公司永續發展。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	87.5%
	女性	12.5%
年齡	29 歲(含)以下	0%
	30-50 歲	0%
	51 歲(含)以上	100%

2.03.2.2 運作情形

董事會每年依預定議程定期召開會議，並視經營管理及法令需求適時召開臨時會議。會議討論並決議公司重大政策、經營計畫、財務預算、永續發展目標及

投資事項。各項議案皆依法詳實記錄於會議紀錄，相關決議即時公告於公開資訊觀測站及公司官網，保障資訊公開與透明。

113 年度董事會共召開 5 次會議，平均出席率 97.5%；所有董事均積極參與會議討論，展現高度治理責任感。

2.03.2.3 提名與遴選

董事及獨立董事之提名與遴選，依公司章程及「董事選任程序辦法」進行。獨立董事人選須符合主管機關資格規範，由董事會或提名委員會審查，經股東會選任。公司每年定期檢視董事會成員結構，確保多元性及適任性，並依法執行董事會成員之資格查核及續任審查。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位。依公司董事會議事規範及功能性委員會組織規程，均明訂有利益迴避之相關規定。董事會議案若涉及董事本人、配偶、二等親以內血親，或董事具有控制或從屬關係公司之利害關係時，董事應於會議中主動說明其利害關係，如有可能損及公司利益之虞者，必須迴避討論及表決，並不得代理其他董事行使表決權。該等董事的姓名、議案重要內容及實際迴避情形，均於董事會會議記錄中明確載明。

此外，董事及經理人每年皆須完成關係人交易聲明，並於審計委員會進行報告。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他公司任職情形、與供應商或其他利害關係人之交叉持股、具控制力之股東、與利害關係群體之交易及未清餘額等，均揭露於本公司 114 年股東會年報之相關章節。

公司將持續強化利益衝突管理制度，確保公司治理透明與利害關係人權益之保障。

2.03.2.5 薪酬政策

董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依據本公司「公司章程」及「薪資報酬委員會組織規程」辦理。其決定程序，係由全體 3 位獨立董事組成之「薪資報酬委員會」，以專業客觀之地位進行評估後，向董事會提出建議，再由董事會進行最終討論與決議。

董事薪酬的訂定，係依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌國內外業界通常之水準議定之。薪酬項目主要包括固定之報酬，以及與公司營運成果連結之董事酬勞（變動）。另依據本公司章程第十八條規定，若當年度公司有獲利，應提撥 1% 至 3% 作為董事酬勞，此案需由董事會提出並經股東會決議通過後發放。

高階管理階層薪酬制度

本公司高階管理階層薪酬制度由薪資報酬委員會提建議予董事會，並經董事會核定。高階管理階層薪酬結構包含固定薪資、退職退休金及依年度績效指標計算之績效獎金。高階管理階層之退職制度與其他員工相同，無特別差異。113 年高階管理階層薪資級距表請參閱本公司 113 年年報相關章節。

(1) 索回機制

為確保公司永續及誠信經營，依公司相關規定，若董事或高階經理人於任職期間，發生違法或重大違失行為，致使公司遭受損害時，公司得撤銷原核定之薪酬或獎勵，並依規定追回已發放之部分或全部獎金。

(2) 薪酬與永續績效的連結

本公司逐步將 ESG 策略目標納入董事及高階管理階層之變動薪酬評量項目之一。為鼓勵及肯定高階管理階層於永續發展之努力，公司訂有 ESG 績效連結獎金制度，依其參與 ESG 議題及部門永續目標達成情形核算相關獎勵。

(3) 董事及高階管理階層離職與退休政策

董事與高階管理階層之離職預告期、通知天數及離職金計算方式，均依當地勞動法令及公司內部規定辦理，與其他員工相同，且除法定離職金外，無額外發放其他款項或實物福利。

薪酬比率

項目	2024 年	2023 年	2022 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	4.5	4.29	4.1
組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	0	0	0

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

為強化公司治理機能，提升監督效能及決策品質，本公司依法設立審計委員會及薪資報酬委員會兩項功能性委員會，並由全體獨立董事擔任委員，確保委員會運作之獨立性、公正性與專業性。

審計委員會

審計委員會由三席獨立董事組成，負責協助董事會監督公司財務報表編製過程之正確性與合法性、內部控制制度之落實、重大財務及業務政策之審查，並審議會計師之聘任、解任及報酬，以及與公司審計相關之其他重大事項。

委員會定期召開會議，審查財務報告、內部稽核計畫執行情形與內部控制制度運作成效，並於必要時與會計師及相關主管進行溝通協調。

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由三席獨立董事組成，負責審查並建議董事及高階經理人之薪酬政策、獎酬制度與福利計畫，確保薪酬規劃之公平合理與市場競爭力。委員會依據公司績效、董事及高階經理人貢獻及產業薪酬水準定期檢討薪酬發放，審議結果提報董事會通過。

運作情形

113 年度審計委員會共召開 5 次會議，出席率達 100%，薪資報酬委員會召開 2 次會議，出席率達 100%，所有委員均積極參與討論。各次會議均有完整會議紀錄，決議事項依法公告於公開資訊觀測站，落實資訊公開與治理透明。

本公司功能性委員會運作符合法令規範與公司治理最佳實務，積極發揮監督與建議功能，強化公司治理基礎，保障股東及各利害關係人權益。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)，綜合考量產業特性、營運模式與利害關係人對公司之依賴程度、影響力及關注重點，鑑別出本公司主要利害關係人群體，包括：員工、股東及投資人、客戶、供應商及合作夥伴、政府與主管機關，以及社區與公益團體。

針對不同類型之利害關係人，公司建立多元溝通機制，涵蓋內部溝通信箱、主管面談、員工座談、問卷調查、股東會、法說會、財報公告、投資人專區、客戶服務平台、供應商會議、合約協議、公文往來、政策稽核、社區座談、公益活動等多種管道。溝通頻率依各類利害關係人特性分為定期（年度、半年）、不定期及專案式，由專責單位統籌規劃執行，並負責蒐集意見、回應訴求及追蹤溝通成效。

本公司重視利害關係人關切之重大議題，包括薪資福利、職涯發展、資訊安全、產品品質、法規遵循、永續治理、社會參與等，相關溝通機制、頻率、主要議題、責任單位及溝通成果，已彙整於「利害關係人溝通機制及關注議題」表中。

公司定期檢討並優化溝通與回應流程，將各利害關係人之意見及溝通成果納入重大性分析與永續發展策略之依據，確保永續管理與企業治理之有效推動，強化企業與利害關係人之信任與合作關係。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
員工	公司營運與永續發展核心資產，直接參與營運與創新推動	內部溝通信箱、主管面談、員工座談、問卷調查、教育訓練	不定期／定期	薪資福利、職涯發展、工作環境、健康安	人資、各部門	定期辦理座談及滿意度調查，回應建議優化福利及訓練措施

				全、多元包容		
股東及投資人	公司治理與資本提供者，關注經營績效、治理結構及資訊透明性	股東會、法說會、財報公告、投資人專區、電話／電子郵件	年度／半年／隨時	經營績效、公司治理、誠信經營、資訊揭露、股東權益	財會部、管理部	定期公布財報，依規定即時重大訊息揭露
客戶	產品與服務最終使用者，決定公司營收與品牌聲譽	客戶服務信箱、客服專線、線上意見回饋、客戶滿意度調查	不定期／專案	資訊安全、隱私保護、產品品質、創新服務、合約條款	業務部、客服	定期調查滿意度、即時回應及改善需求
供應商及合作夥伴	產業價值鏈及服務協力，供應公司所需商品／技術／服務	採購協議、例行會議、問卷調查、電話／電子郵件	定期／專案	誠信經營、資訊安全、交付品質、永續供應、合規稽核	採購、資訊部	定期檢討合作關係，導入誠信及資安條款，持續改善
政府與主管機關	產業監管者，影響公司合規經營、政策及產業永續發展	公文往來、官方公告、公協會活動、法規宣導／說明會	隨時／不定期	法規遵循、公司治理、資訊揭露、環境管理、資安合規	管理部、各業務主管	即時因應政策調整及稽核，持續配合法規更新
社區與公益團體	在地經營、社會責任及公益合作夥伴，關注公司社會貢獻與社區影響	公益合作、社區座談、志工活動、意見信箱	不定期／專案	社會參與、公益活動、在地發	公關	積極投入公益，根據反饋調整社區支持重點

				展、環 境友善		
--	--	--	--	------------	--	--

3.02 決定重大主題的流程

本公司依循 AA1000 當責性四大原則（重大性、包容性、回應性及衝擊性），並參考 GRI 3：重大主題 2021 標準，評估各重大主題於經濟、環境與社會面向之衝擊顯著性。重大主題決定流程說明如下：

一、了解組織脈絡

公司結合內外部情勢及營運特性，盤點近年來 ESG 法規、主管機關要求、同業趨勢及利害關係人關注議題，彙整永續議題清單。最終篩選出環境、社會、治理等類別下，共 13 項永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

針對識別出之永續議題，分別就實際與潛在的正面、負面衝擊進行分析。

- 正面衝擊：公司落實相關管理政策、提升經濟、社會、環境之正面影響。
- 負面衝擊：若未妥善管理則可能對經濟、社會、環境產生負面影響。

三、排定衝擊優先順序

依據重大性分析流程，評估各議題對公司營運與利害關係人之重要性，並透過問卷、訪談等方式，蒐集利害關係人意見，綜合專業判斷，確立重大主題排序。

四、確定重大主題

公司綜合議題衝擊程度與利害關係人關注度，歸納出共 6 項重大主題。針對重大主題，公司將規劃具體管理方針及目標，持續檢討與優化對策。

永續議題排序

永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
資訊安全與客戶隱私保護	5	5	V
公司治理與誠信經營	4	4	V
法規遵循與風險管理	4	3	
職場健康與安全	3	4	V
經濟績效與創新	5	4	V

社會參與與公益影響	2	3	
人才吸引、培育與留任	4	3	V
永續產品與服務責任	3	4	
多元與包容／人權保障	3	3	
AI 倫理與模型透明	4	4	V
永續供應鏈管理	3	3	
智慧財產權管理	4	3	
溫室氣體與能源管理	2	3	

3.03 重大主題列表

本公司 113 年度為首次編製永續報告書，經本公司依雙重重大性原則（Double Materiality），結合 GRI 準則、產業趨勢、內部營運狀況及利害關係人關注，進行重大性評分與排序，113 年度重大主題鑑別結果如下：

重大主題	對公司影響分數	對外部影響分數	重大性說明
資訊安全與客戶隱私保護	5	5	數位雲端產業核心風險與社會信賴基礎
AI 倫理與模型透明	4	4	生成式 AI/數據服務產業新興議題，社會與法規高度關切
經濟績效與創新	5	4	經營成果、創新能力為公司成長與產業升級之核心
公司治理與誠信經營	4	4	公司永續發展及外部利害關係人信任之基礎
人才吸引、培育與留任	4	3	技術密集產業競爭力與人才穩定關鍵，影響公司及產業正循環
職場健康與安全	3	4	員工福祉、合規與職場安全事件具高度風險與社會關注

上述主題為本公司 113 年度永續管理之核心議題，將優先納入本報告書揭露重點，並依國際標準持續檢討與精進相關管理政策、目標與績效。

本次為首次建置重大主題鑑別流程，將持續依國際標準、主管機關規範及實際營運狀況，逐步優化議題評選方式，並於未來年度比較主題變動趨勢，以回應利害關係人期待。

重大主題清單包含

2024 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
資訊安全與客戶隱私保護	無	新增重大主題
AI 倫理與模型透明	無	新增重大主題
經濟績效與創新	無	新增重大主題
公司治理與誠信經營	無	新增重大主題
人才吸引、培育與留任	無	新增重大主題
職場健康與安全	無	新增重大主題

3.04 重大主題之管理

本公司依據雙重重大性分析結果，針對已鑑別之重大主題，分別規劃管理機制、政策、目標及執行方案，以確保重大議題均能有效落實並持續改善。重大主題管理方式摘要如下：

1. 資訊安全與客戶隱私保護

- 訂定並持續強化資訊安全政策及管理制度，依 ISO 27001 等國際標準執行控管。
- 建立多層次資安防護措施，定期辦理弱點掃描與演練，強化事件應變能力。
- 完善個資保護政策，設立申訴及應變管道，並推動員工定期資安教育訓練。
- 每年檢視資安管理成效與隱私保護流程，並向董事會報告。

2. AI 倫理與模型透明

- 訂立 AI 倫理守則與審查標準，保障演算法公平性、透明性與問責性。
- 規範模型開發、資料來源、偏誤防治等流程，公開揭露模型能力與限制。
- 持續與國際標準、法規同步，進行 AI 風險評估及外部意見蒐集。
- 定期檢討並優化相關政策，主動回應客戶、社會大眾與主管機關關切。

3. 經濟績效與創新

- 持續投資技術創新與產品研發，提升公司核心競爭力與市場佔有率。
- 監控經營績效指標，優化成本結構與資本運用效率。

- 積極開發新興商業模式及 AI 應用，推動多元產品線發展。
- 強化財務透明度及即時資訊揭露，確保股東及投資人權益。

4. 公司治理與誠信經營

- 建立完善公司治理架構與獨立監督機制，落實董事會及功能性委員會職能。
- 制定誠信經營守則與行為規範，推動全體員工遵守道德與合規原則。
- 建立反貪腐、利益迴避及申訴機制，提升公司內外部信任度。
- 定期辦理公司治理及誠信經營相關教育訓練。

5. 人才吸引、培育與留任

- 落實公平、透明之招募制度，持續吸引優秀專業人才。
- 建立完整員工培訓與職涯發展計畫，提供多元學習資源。
- 強化員工福利、工作與生活平衡措施，營造多元包容的職場文化。
- 定期調查員工滿意度並回應建議，提升留任率與組織凝聚力。

6. 職場健康與安全

- 制定職安衛政策與管理系統，依相關法規標準定期檢查與改善。
- 辦理職安教育訓練與健康促進活動，強化員工自主管理意識。
- 設立職災通報及改善機制，定期檢討職安績效指標。
- 定期進行職場風險評估，確保健康、安全與友善的工作環境。

本公司將持續追蹤各項重大議題之管理成效，並根據利害關係人意見及產業趨勢，定期檢討與優化政策措施，以落實企業永續經營與社會責任。

4、治理面

4.01 誠信經營

本公司秉持誠信、正直與守法原則，將誠信經營列為企業治理核心理念，並依循主管機關規範及公司章程，制定誠信經營政策、行為守則與相關內控制度，致力於打造公開、透明、公平及無舞弊之經營環境。

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司秉持誠信、正直及公平原則，視誠信經營為企業永續發展之根本。參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」及相關國際規範，制定公司誠信經營政策與行為規範，並納入員工守則、員工手冊及內部控制制度。公司要求全體同仁恪守誠信經營原則，防範任何不法或不當利益之產生，致力於建立公正、透明與負責任的企業文化。

現階段，本公司已全面要求新進員工於入職時簽署勞動契約、保密義務、倫理道德問卷等相關文件，確保全體同仁自到職起即理解並遵守公司誠信經營與行為規範。對於現任員工及治理階層，目前尚未訂有定期補簽誠信經營或行為準則等規範，但公司將隨著規模成長與法令趨勢，逐步推動員工、治理階層及供應商定期承諾簽署之作業，並納入未來公司治理及內部稽核機制之重點。

供應商管理部分，目前已逐步展開要求供應商於簽約時簽署誠信經營或相關承諾文件，未來將依主管機關指引與業務需求，於新合約簽訂及合約展延時導入誠信條款，提升供應鏈整體誠信治理水準。

本公司將持續強化誠信經營之宣導與教育訓練，透過內部宣導、教育課程及制度建置，強化全體同仁對於道德風險、利益衝突及違法行為之防範意識，並配合法令及產業發展趨勢，定期檢討與修訂相關政策，致力於建構永續經營之基礎。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	HR-流程相關文件（勞動契約、保密義務、倫理道德問卷等）	100%

現任員工	-	目前尚無定期補簽規定，僅入職時簽署相關文件	-
治理單位及管理階層	-	目前尚未訂定專屬誠信經營或行為準則定期簽署規範，預計未來逐步推動	-
新進供應商	簽約前	保密協議書、著作權授權書、供應契約、合作契約	18%
現有供應商	-	尚未推動相關簽署流程，將於未來合約展延或合作時機適時導入	-

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
推動企業誠信經營	-	董事會	人力資源及管理部	https://www.eland.com.tw/corporate-governance/

4.02 風險管理

本公司高度重視營運風險之辨識、評估及管理，致力於建立完善之風險管理架構與制度。公司依據董事會決議及相關法令要求，逐步建置涵蓋策略、營運、財務、資訊安全、環境及法規等多面向之風險辨識與控管機制，確保企業營運穩健、資產安全及永續發展。

4.02.1 風險管理機制

公司已建立初步之風險管理機制，主要內容如下：

- 由董事會負責最終風險監督職責，定期審視整體風險管理政策及成效。
- 各部門負責辨識、回報並追蹤本部門所屬主要風險議題，包括市場變動、資訊安全、技術創新、財務流動性、資安威脅等。
- 財務及稽核單位定期進行內部審查，檢討營運、財務及資安管理狀況，提出改善建議。
- 公司每年或視需要召開跨部門會議，檢視風險管理架構、重大風險清單及對應控制措施。
- 如遇突發或重大事件，將即時通報高階主管及董事會，依應變計畫進行處理。
- 113 年度內，本公司未發生重大營運中斷、資安失竊、財務流動性危機或其他重大損失案件。

未來公司將持續依據產業趨勢與外部環境變化，滾動檢討並優化風險管理制度，提升企業韌性與應變能力。

4.02.2 法規遵循

公司恪守誠信經營原則，依法營運並確保各項內外部活動均符合法令及主管機關規範。法規遵循管理重點如下：

- 訂定內部控制制度、作業流程及法規遵循政策，要求全體員工依循執行。
- 定期辦理法遵及合規教育訓練，提升全員法規意識。
- 由專責法遵人員及稽核部門負責追蹤國內外相關法規動態，確保即時調整作業程序，降低違規風險。
- 重大法規修訂及主管機關新規定，均由管理階層及各部門定期討論與宣導。

113 年度內，本公司未發生重大違法、裁罰或主管機關糾正事件。公司將持續強化法規遵循內控制度，善盡企業公民責任，確保公司治理穩健並保障股東及利害關係人權益。

罰鍰事件說明

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

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準若發生日採其他標準，請自行修改定義。

重大違反法規說明

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
無	-	-	-	-	-	-

4.03 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，積極與同業及專業人士交流產業知識、技術資訊及實務經驗，以因應國際局勢變遷、掌握產業動態，提升公司與產業整體競爭力。

如當年度有參與特定組織之重大專案（如產業標準制定、跨界合作、學術產業交流活動等），公司將積極投入專業資源，促進產業發展與技術創新，並依需求揭露合作項目之投入與成效。

公司未來亦將持續擴大與各界組織之合作交流，善盡企業社會責任，協助推動產業升級與永續發展。

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
亞太行銷數位轉型聯盟(AMT)	支持夥伴
台北市電腦公會(TCA)	會員

4.04 供應商管理

1. 價值鏈

本公司主要價值鏈包含：

- 上游：承包商、經銷商、批發商等供應商
- 下游：公司行號、終端消費者等客戶
- 其他：合作夥伴及策略聯盟

本公司依營運需求維持一定數量之合格供應商，實務上多屬於軟體、雲端設備、資訊服務及一般辦公採購相關產業。113 年度公司價值鏈組成穩定，未有重大變化。

2. 採購支出比例

本公司 113 年度共有 22 家合格供應商。在地採購比率為 72.7%，「在地」定義為台灣地區。公司持續優先考量具備地區競爭力、品質穩定及永續承諾之本地供應商，以提升整體價值鏈的韌性與合作效益。

3. 評選標準及稽核情形

本公司採購供應商評選標準包括價格合理性、品質、交期、服務、企業社會責任（如環保、勞動權益等）及資訊安全等指標。所有新進供應商均須通過基本審查及資格確認，重點合作夥伴於簽訂合約時，將逐步導入資訊安全與誠信經營承諾條款。

本公司目前尚未針對供應商進行正式的環境或社會責任稽核，亦未全面推動供應商誠信承諾文件之簽署。未來將依主管機關與國際永續規範，逐步建置供應

商稽核及責任管理制度，並納入用能管理、溫室氣體排放、勞工權益、職業安全等評估項目。相關稽核計畫及管理成果，將於完成後據實揭露。

如發現供應商於經濟、社會或環境層面造成重大負面衝擊，將即時啟動因應機制，並進行溝通改善或終止合作。本公司致力於與供應鏈夥伴共同提升永續管理水準，強化整體價值鏈的責任治理與風險控管。

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
被篩選供應商總數	0	0
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	0	0
終止合作之供應商數量	0	0

註：環境衝擊評估包括「用能管理、溫室氣體排放、廢棄物管理」等；社會衝擊評估包括「勞工權益、職業安全、禁止童工強迫勞動」等。本年度尚未實施供應商環境與社會責任稽核，未來將依主管機關規範逐步推動，並於完成後據實揭露評估及管理成果。

5、社會面

5.01 人力發展

本公司視人才為企業永續發展之關鍵資產，致力於營造多元、包容及具競爭力的人力資源管理環境。公司建立公開透明的招募、任用、培訓與晉升制度，並推動各項員工發展計畫，鼓勵同仁持續學習與專業精進，提升整體團隊競爭力。

公司重視員工溝通與參與，透過定期會議、員工意見調查及各項溝通管道，瞭解同仁需求與建議，並依據產業趨勢與公司發展，調整人力資源政策，打造友善職場環境，促進工作與生活平衡。

公司持續推動人才發展措施，包括：

- 員工教育訓練與外部進修補助
- 定期績效考核與職涯發展規劃
- 優化薪資福利與獎酬制度
- 推動員工健康、職安與心理關懷
- 建立多元、包容與反歧視職場文化

公司將持續投入資源於人才招募、培育及留任，致力於打造高效、創新且具凝聚力的團隊，支撐企業永續成長。

5.01.1 人權政策與承諾

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)及《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、不強迫勞動等人權政策，保障所有員工及利害關係人之基本權利。

適用範疇

本公司人權政策適用於所有正式及非正式員工、派遣及約聘人員，亦要求主要供應商及合作夥伴共同遵守，落實於公司營運及價值鏈管理之中。

教育訓練

為提升全體同仁對人權保護的意識與實踐力，本公司每年辦理人權相關教育訓練，課程涵蓋職場尊重、反歧視、性騷擾防治、勞動權益等主題，並擴及主要供應商與新進人員。113 年度共請補充人次參與，總訓練時數達請補充小時。所有新進同仁於報到時須簽署人權政策聲明，供應商管理作業亦納入人權政策要求，以確保政策落實。

溝通平台、減緩及補償措施

公司設有多元申訴與溝通平台，包括內部溝通信箱、人資窗口、主管面談等，保障員工可就疑似人權事件及時反映與申訴。遇有人權爭議事件，公司將即時啟動調查及改善程序，必要時提供補償措施，杜絕類案再發，落實持續精進。

公司所有人權政策內容皆公開揭露於公司官方網站及本永續報告書，並定期檢討修訂，與國內外相關法規及國際標準同步。

人權政策說明

人權政策	異常工作負荷 促發疾病預防 計畫	人因性危害預 防計畫	母性員工健康 保護計畫	執行職務遭受 不法侵害預防 計畫
政策最高 決策單位	人力資源及管 理部	人力資源及管 理部	人力資源及管 理部	人力資源及管 理部
監督單位	人力資源及管 理部	人力資源及管 理部	人力資源及管 理部	人力資源及管 理部
審核頻率	每年	每年	每年	每年
適用對象	本公司全體員 工，包含受工 作場所負責人 指揮監督從事 勞動之非雇用 人員人員， 如：承攬人員	本公司全體員 工，包含受工 作場所負責人 指揮監督從事 勞動之非雇用 人員人員， 如：承攬人員	一、育齡期之 女性員工 二、妊娠中 (懷孕)女性員 工。三、分 娩後(產後)未 滿一年之女性 員工。四、 產後滿一年仍 哺餵母乳且提 出需求之女性 員工。	本公司全體員 工，包含受工 作場所負責人 指揮監督從事 勞動之非雇用 人員人員， 如：承攬人員
調查或溝 通機制	每年評估填報 異常工作負荷 員工風險辨識	每年評估填報 員工肌肉骨骼 症狀問卷調	由懷孕及產 後一年內復工 之女性員工及	高階管理階層 簽署宣示「預 防職場不法侵

	<p>及評估表 1 次，高風險員工由職業護理師或職業醫師以現場訪談追蹤，中、低風險員工則提供相關衛教資訊協助。</p>	<p>查，經職業護理師或職業醫師瞭解個案症狀並給予改善建議，定期追蹤改善情形。</p>	<p>其主管填寫「妊娠及分娩後工作場所危害初評表」，評估工作對母體健康之影響並提供衛教及政府生育補助津貼等資訊。</p>	<p>害之書面聲明」，員工教育訓練納入預防職場不法侵害相關課程，藉由設置安全工作場所、適當調配人力、提供紓壓資訊及免費心理諮詢等措施，降低職場內外部不法侵害發生機率，另由勞資雙方代表成立「不法侵害通報申訴案件調查小組」，執行相關申訴案件之調查。</p>
<p>減緩與補償措施</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 依照異常工作負荷促發疾病預防計畫篩選出高風險群員工，會由職業醫師或職業護理師進行訪談及健康指導，並持續追蹤改善情形。 · 落實「異常工作負荷促發疾病預防計畫」。 · 設置加班申報流程及審核流程，合理調整工作及人力配置。 · 實施限制每日/月延長工時總時數。 	<ul style="list-style-type: none"> · 依照人因性危害預防計畫篩選出高風險群員工，免費委請職業醫師或職業護理師瞭解個案症狀及發生原因並給予適當之改善建議 · 不定期宣導注意職場健康安全。 	<ul style="list-style-type: none"> · 落實「母性員工健康保護計畫」實施風險評估、危害控制、風險溝通及工作調整等措施，並由職業醫師或職業護理師面談關懷及衛教指導。 · 確實遵循勞動法令、性別工作平等、女性勞工母性健康保護等法令規定。 · 提供孕期及產後衛教資訊，並告知政府生育補助津貼相關資訊。 · 設置 	<p>職場不法侵害事件發生後，雇主應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供工作適性評估與身心健康協助，保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。協助。職場不法侵害事件發生後，各單位與職業安全衛生管理單位及人事管理單位，應針對環境及職務再設</p>

			哺集乳室並提供彈性哺集乳措施。 <ul style="list-style-type: none"> · 調整適宜職務。 · 因育兒及照顧家庭需求，2024年計1人申請彈性工時。 	計進行檢討，並記錄於「職場不法侵害預防措施查核及評估表」以利爾後評估及宣導教育。
政策承諾連結	網站改版中	網站改版中	網站改版中	網站改版中

5.01.2 人力組成

本公司重視多元、包容與專業的人力組成，持續優化員工結構，提升團隊專業能力與組織靈活度。公司依法雇用員工，並視營運需求適度聘用非員工型態之人力，確保各項業務運作穩健。

5.01.2.1 員工結構

截至113年底止，本公司全體員工共計111人，男性占45%，女性占55%。女性主管占有所有管理職員之比率為30.3%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

員工組成

2024年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	0	0	49	1	50
女性	0	0	55	6	61
其他(由員工自行認定)	0	0	0	0	0
總人數	0	0	104	7	111

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

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。

各地區工作者人數

2024 年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
台北市	0	0	104	7	111

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

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

本公司部分事務由外部派遣公司或承包商負責，包含辦公室保全、清潔人員等。113 年底非員工工作者人數為 2 人，近二年人數無重大變化。

非員工結構表

2024	協力人員	派遣人員
男性	0	1
女性	0	1
其他	0	0
總人數	0	2

5.01.3 團體協約

本公司尊重並保障員工依法組織及參與工會、進行團體協商之權利，嚴格遵守勞動基準法、工會法及相關勞動法令，維護勞資雙方之合法權益。

截至 113 年底，本公司尚未設立企業工會，亦無與外部工會簽訂團體協約。然公司積極與員工保持良好溝通，設置勞資會議平台，定期召開會議，討論員工權益、薪資福利、工作環境及其他重大勞資事務。

主要作法如下：

- 定期召開勞資會議，作為勞資雙方協商及意見交流之平台，所有議決事項依法公告並落實執行。
- 鼓勵員工參與公司政策及福利方案之討論，尊重並採納員工建議，促進職場和諧與合作。

- 若未來員工依法組織工會，公司將全力支持並依法進行團體協約之簽訂，持續保障員工集體協商權益。

公司承諾持續強化勞資溝通機制，維護員工集體協商與參與權利，營造和諧穩定的勞資關係，促進企業永續經營與員工福祉。

6、環境面

6.01 氣候變遷

氣候監督及治理架構

本公司關注氣候變遷對營運與永續發展之潛在風險與機會，董事會對氣候相關議題負有最終監督責任。現由副總經理領導之永續資訊推動小組，負責協同各部門進行氣候風險鑑別、資料彙整與治理建議，年度進度及重大議題定期向董事會報告及檢視。

氣候策略

公司初步鑑別之氣候風險包含極端天候導致機房運作中斷、電價及碳費上漲等。短期影響多為營運中斷風險與電費成本上升，中長期則可能因碳排政策變動、能源轉型壓力而影響公司營運模式及財務結構。目前尚未完成具體財務量化評估，已啟動「機房停機情境」、「電價／碳費敏感度」試算，並將於2025年報告揭露初步結果。

氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司由永續資訊推動小組負責氣候風險監督，針對氣候風險與機會進行鑑別、評估並訂定優先順序，必要時召集跨部門專案會議。現階段於企業風險登錄表中增設「氣候」欄位進行記錄，計畫於2026年前將氣候風險正式併入年度整體風險評估制度，建立專責單位及定期匯報機制，落實風險管控。

情境分析

目前尚未執行IPCC AR6等情境分析或具體財務衝擊量化。未來將依產業標準及法規要求，規劃情境分析方法與參數，評估極端氣候事件或轉型行動下，對營運與財務韌性的影響，並依據結果調整風險管理策略。

指標目標

公司依據短、中、長期風險與機會，已建立溫室氣體、能源、水資源等氣候相關管理指標。現階段針對總部用電進行盤查，並訂定分階段減碳目標（詳見6.02節）。目前尚無碳抵換、再生能源憑證（RECs）或內部碳定價機制，未來將隨資料完備度與法規進度，評估導入可行性。

（1）氣候相關目標

公司以2024年為基準年，訂有2027、2030、2035等分階段減碳目標，逐步擴大盤查範疇與管理範圍。

（2）內部碳定價

目前未採用內部碳定價，後續如有相關政策，將於永續報告書中揭露其價格設定基礎與應用情形。

7、附錄

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	7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	8	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	7	
2-4	資訊重編	資訊重編	8	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	8	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	28	
2-7	員工	人力結構	33	
2-8	非員工的工作者	人力結構	34	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	14	
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	16	
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	13	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	11	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	13	
2-15	利益衝突	利益迴避	16	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	13	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	13	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	13	

2-19	薪酬政策	薪酬政策	16	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	16	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	16	
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	4	
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	26	
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	26	
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	-	
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	25	
2-27	法規遵循	法規遵循	27	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	27	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	19	
2-30	團體協約	團體協約	34	
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	21	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	22	
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	23	
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	-	
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	-	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效	-	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	-	
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	-	

203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	-	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	28	
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	-	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	-	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	-	
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	反競爭行為	-	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務	-	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務	-	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務	-	
207-4	國別報告	稅務	-	
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	-	
302-2	能源密集度	能源使用情況	-	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	-	
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	-	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	-	
303-3	取水量	用水情況	-	
303-4	排水量	用水情況	-	
303-5	耗水量	用水情況	-	

GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	-	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	-	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	-	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	-	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	-	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	-	
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	-	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	-	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	-	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	-	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	-	
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	29	
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	29	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	-	
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	-	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	-	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	-	

403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	-	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	-	
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	-	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	-	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	-	
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	-	
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	-	
403-9	職業傷害	職業傷害	-	
403-10	職業病	職業傷害	-	
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	-	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	-	
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	-	
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	14	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	-	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		-	
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		-	

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		-	
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	-	
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	-	
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	29	
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	29	
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	-	
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	-	
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	-	
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	-	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	-	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	-	
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	-	
-------	---------------------	--------	---	--

GRI 內容索引表說明

使用聲明	意藍已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 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	-

7.02 附錄二、氣候相關資訊

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	36
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	36
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	36
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	36
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	36
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	36
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	36
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	36
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	-

