



現觀科技股份有限公司

永續經營報告書

2022 年度

Groundhog Inc.

2022 ESG report

目錄

1. 公司介紹	1
1.1 公司概況	1
1.2 產品簡介	3
1.3 永續願景	6
1.4 永續目標藍圖	7
1.5 企業永續發展推動組織	7
2. 公司治理	9
2.1 治理結構	9
2.2 董事會、功能性委員會職能及內部稽核	9
2.3 誠信經營	15
2.4 資訊安全	16
2.5 風險管理	17
2.6 利害關係人	18
2.7 供應商管理	20
3. 環境保護	21
3.1 能源及水管理	21
3.2 廢棄物管理	23
3.3 環境管理	23
4. 勞資關係和社會共融	24
4.1 人才培育	24
4.2 員工訓練	24
4.3 福利制度	25
4.4 安全職場	26
4.5 社會參與	27
5. GRI 指標參照	28

關於報告書

這是現觀科技股份有限公司第 1 次發布的永續報告書，本報告書是向各位股東、員工、客戶、供應商等利害關係人說明各位關注的永續事項。除此之外，本報告書旨在適度揭露本公司在推展公司治理、環境保護、社會參與等層面重大議題的實際作為。

外部倡議和驗證

本報告書依據 GRI 準則實施自願編製，未來年度之報告書會尋求獨立第三方驗證機構之確信及驗證。

報告期間

2022 年 1 月 1 日~2022 年 12 月 31 日

前次報告日期

無

報告周期

每年發行一次

報告邊界及範疇

本年度報告書之報告邊界為現觀科技股份有限公司台灣總部。社會及環境類別之資訊以台灣總部為主。

報告期間內關於組織結構、所有權或供應商並無任何重大變化。

編撰指引

本報告書依據全球報告倡議組織發布的「全球永續性報告指南」(GRI Universal Standards 2021，簡稱 GRI 2021)進行編製。關於本報告書內容和 GRI 2021 的各項細則對照，請詳見附錄索引。

查證標準與結果

本報告書係自願編製，尚未引進第三方公正機構實施確信及驗證。

1. 公司介紹

1.1 公司概況

現觀集團成立於 2001 年，是行動網路大數據分析的全球領先廠商，起源於美國麻省理工學院 (MIT)，成立前即獲得 MIT 創業競賽準決賽優勝，是全球最早植基於手機用戶移動的行為模式，並以此研發行動通訊海量數據分析技術的高科技公司之一。本公司擁有多年研究電信數據的豐富經驗以及約四十項電信數據分析的專利，具有獨特的競爭優勢，同時積極開發各種的創新應用。

現觀科技自主研發電信產業專用的行動網路優化定位平台 (CovMo™)、行動智慧廣告平台 (Mobility Intelligence™)、RealMotion™，協助電信營運商全時、全網定位手機用戶所有移動位置、網路品質，多維度地洞察手機用戶的移動軌跡及使用行為，將電信海量數據轉化為有價值的解決方案。

現觀科技客戶橫跨全球五大洲，主要客戶為全球電信業者及國際廣告代理商，包括世界第三大電信業龍頭 Bharti Airtel、沙烏地阿拉伯第一、第二大業者 STC 及 Mobily、日本樂天電信、亞洲電信巨擘 Singtel 集團、台灣遠傳電信、印尼第一大及第二大電信龍頭 Telkomsel 及 Indosat Ooredoo Hutchison、橫跨中東/非洲/亞洲之電信巨擘 Ooredoo 集團、日本大型跨國廣告代理商 Dentsu 電通集團...等，現觀科技每年營收超過 8 成來自海外市場，為台灣少數以國際市場為主的無線通訊軟體公司。

現觀科技合作夥伴

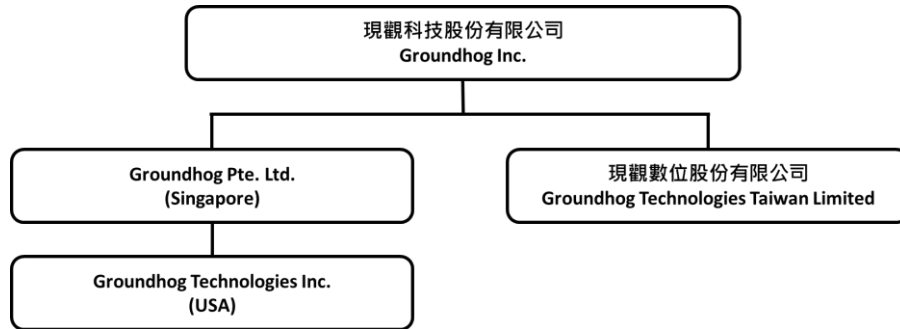


現觀科技最近二年度依地區別不同之營收及比重情形如下：

單位：新臺幣千元；%

年度 地區		2021 年度		2022 年	
		金額	比例%	金額	比例%
內銷		41,791	14.73	54,745	17.50
外銷	歐洲	13,084	4.61	37,268	11.91
	亞洲	217,165	76.56	217,350	69.47
	美洲	1,187	0.42	1,451	0.46
	大洋洲	5,793	2.04	2,063	0.66
	其他	4,634	1.64	-	-
	小計	241,863	85.27	258,132	82.50
合計		283,654	100.00	312,877	100.00

基於生長於斯、貢獻於斯的理念，現觀集團規劃在台灣上市掛牌，因此於 2019 年成立現觀科技，營運、研發總部皆設立於台灣，2022 年完成台灣興櫃掛牌，股票代號 6906，產業類別為數位雲端。以下為現觀集團組織圖：



1.2 產品簡介

現觀科技產品線分為以下三大類別：

(1) 行動網路優化定位平台 (CovMo™) :

CovMo™為現觀科技旗艦產品，目前 CovMo™營收佔整體營收比重超過 9 成，客戶遍及五大洲，所布建在全球各地的平台同時分析超過 8 億支手機的大數據。

CovMo™ 為現觀科技自主研發、全球最早推出且市佔率持續領先的行動網路優化定位平台，對網路信令資料 (signaling) 進行分析、解碼、並編譯成有意義的資訊，供電信營運商優化其網路及解決各項問題。此不但有別於單純使用傳統三角定位與多點定位方式、也比傳統路測 (Drive Test) 更有效率與效果，定位精準度為業界第一，在 5G 時代，會有更多不同數據，能將此額外資料轉化為系統參數的產品，將能更精準定位與解決問題，其競爭力也將更強大。

CovMo™主要功能特性如下：

A. 超過一百五十個行動網路的關鍵績效指標 (KPI)，涵蓋網路覆蓋與品質、可接取性、持續性、移動性、流量等分析構面，協助電信業者在網路部署的各個階段能快速辨識用戶通訊體驗不佳的原因，以執行高效的網路管理和用戶體驗優化工作任務。

B. 多元進階的篩選欄位，清楚區分室內、戶外、移動以及靜止的模式。

- C. 以手機用戶為中心的地理定位服務，確保從用戶觀點全面檢視通訊品質。
- D. 良好的介面設計以及直覺的使用者體驗，多地圖視窗呈現與比對，快速檢視和分析特定地點的網路問題。
- E. 基地台自動優化功能，包含改善相鄰基站之間的干擾、天線方位與傾斜角度等。
- F. 各家設備製造商和網管設備供應商的 end-to-end 信令追蹤 (call trace) 支援。



行動網路優化定位平台 (CovMo™) 介面以顏色區分訊號強度，並能以 3D 立體圖像呈現，清楚呈現各區用戶數多寡，協助電信業客戶改善用戶網路訊號品質、優化基地台效能，並建議未來大型基地台、小型基地台 (Small Cell) 部署點等。

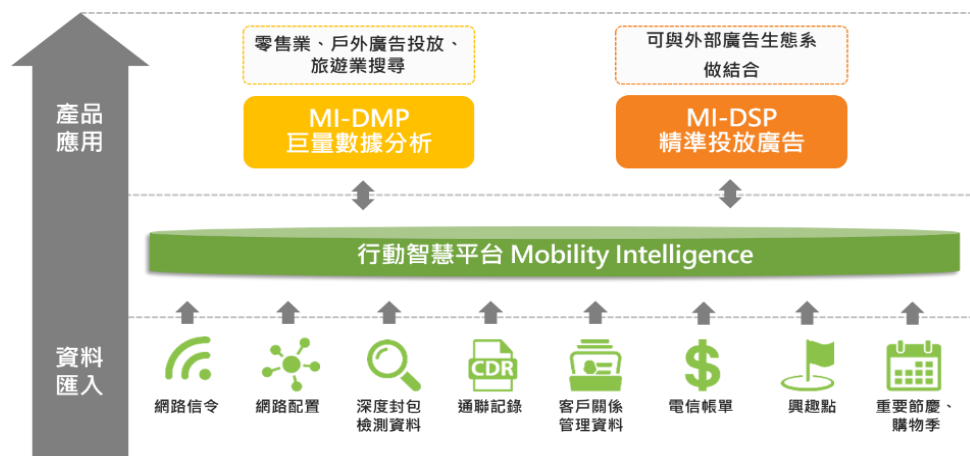
(2) 行動智慧廣告平台 (Mobility Intelligence™ ， 以下簡稱 MI) :

資料變現 (Data Monetization) 是擁有大量行為或消費資料的業者相當關注的成長機會，在保護電信用戶隱私前提下，現觀科技基於匿名化的電信用戶資料，利用基地台的定位演算法，配合大數據 (Big Data) 與人工智慧 (Artificial Intelligence, AI)、機器學習 (Machine Learning)，成功開發出行動智慧平台 (Mobility Intelligence™) 解決方案，專為電信業者提供手機用戶全貌的解決方案，成功將豐富的電信數據資產轉化為新經濟的商機，也讓品牌主及廣告商能利用電信資料，進行客戶分析、行銷規劃、數位廣告投放等行銷推廣工作。

行動智慧廣告平台 (Mobility Intelligence™) 主要分為兩項子產品：

A. 行動智慧數據分析平台 (MI-DMP™) : MI-DMP™協助電信業者讓應用多元化並將數據兌現，資料來源包含使用者的線上線下行為，並結合人際網路的通訊紀錄與線下交易資訊，轉換為行動用戶的行為模式及商業智慧，協助電信業者更精準地服務客戶，提供更好的服務品質。現觀科技的 MI-DMP™利用獨家專利的深度學習 (Deep Learning) 及拓樸分析等多種演算法，分析和預測所有地點手機用戶的行為模式，讓使用者的輪廓能全面、具體地被描述，達到僅有電信業者能做到的規模。我們與數位技術領導品牌一同合作，提供電信業者創新的 end-to-end 解決方案。

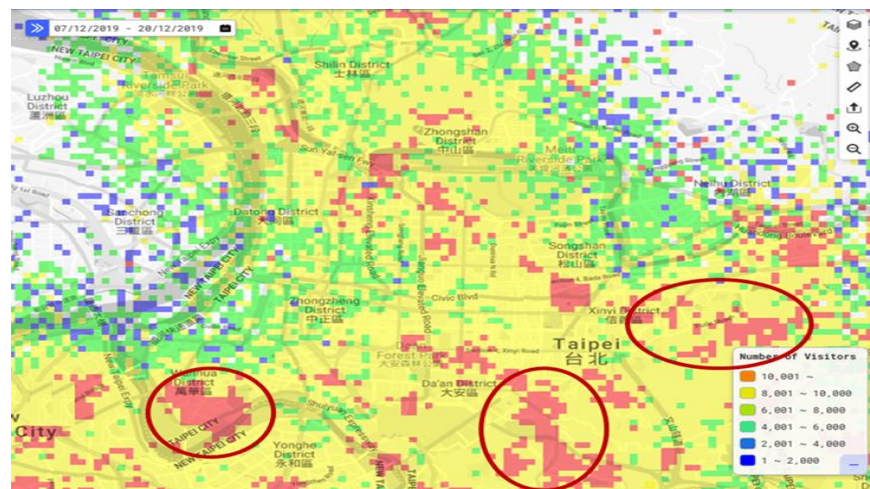
B. 行動智慧即時競價平台 (MI-DSP™) : MI-DSP™結合去個人化加密技術，在確保用戶資料及隱私安全的前提下，利用電信海量數據支持即時競價廣告服務，讓電信業者利用最先進的技術推出程序化廣告服務給行銷人員及廣告業者，使電信業者能夠快速地在廣告產業佔有一席之地。



(3) RealMotion™:

人群的移動行為對於都市規劃乃至疫情控管都有重要的影響，因此現觀科技運用自行開發之地理定位技術，成功研發增值應用產品：RealMotion™。現觀團隊在COVID-19 疫情期間，藉由本業的精準定位技術，成功運用電信大數據，提供病毒感染者和接觸者的移動性分析，輔助接觸者追蹤 (Contact Tracing) 的管理作業，協助各國政府及民間之防疫工作，有效協助政府機關、公共衛生專家和研究人員控制新冠病毒 (COVID-19) 的傳播，善盡企業公民及企業社會責任。

此外，本公司亦透過精準地理定位技術，協助沙烏地阿拉伯智慧城市建設、阿聯酋世界博覽會基礎設施規劃、世界盃足球賽、麥加朝聖人流規劃等，現觀藉由分析當地電信信令大數據與AI預測，事前可協助當地政府規劃活動前後之大眾運輸路線、班次安排，並可於活動當下即時監測各區人流，系統平台在人流過多時會自動發出警訊通知當地警政機關，協助減少踩踏事件，並提升當地生活品質，維護市民安全。



RealMotion™ 可分析特定區域人口密度

1.3 永續願景

現觀科技自成立以來，隨著全球無線通訊技術的發展，一路升級至 5G 科技的演進，我們也同步地不斷深化核心技術，朝「以定位技術，創造高效率無線通訊網路應用價值」之願景前進。在持續自我精進、追求成長的同時，我們深切理解追求永續經營，除了以技術發展來穩固市場競爭力之外，更需要員工、客戶等內外部利害關係人的共同合作。企業不能只追求營收最大化，更要應對環境、社會、經濟的永續做出貢獻，在公司創造價值的過程中追求員工、客戶等利害關係人之間的平衡及力求風險管理。我們對內打造友善職場的工作環境、重視員工權益、協助員工自我價值及身心平衡發展，以期企業與員工能相互激勵、共同成長；對外更積極與客戶溝通，以期充分了解市場及客戶的訴求，藉以檢視、調整、回頭檢視我們的企業承諾。我們規劃能兼顧環境 (E, Environment)、社會 (S, Social)、治理 (G, Governance) 之永續營運模式，逐步實踐企業社會責任，更以電信數據分析及精準定位技術協助客戶著手於網路佈署與優化時的永續開發，期待為所有利害關係人創造貢獻與價值。

1.4 永續目標藍圖

為實現永續經營與發展的決心，現觀科技訂定永續藍圖，確保 ESG 各面向發展與公司永續理念一致，並制定目標追蹤與檢討企業社會責任落實情形。

現觀科技永續發展藍圖			
	短期目標 (2024 年底前)	中期目標 (2025-2027 年底前)	長期目標 (2028 年後)
Environmental 環境保護	提升公司同仁環境保護相關意識	提升供應商環境保護相關意識	公司單位營收平均用電量降低 1%
	舊設備汰換時選用節能設備	維持高在地採購率	持續提升在地採購率
Social 社會共融	提升員工內訓比例	加強國際人才培訓	提升員工外訓比例
	持續參與慈善活動	持續提升現有員工留任率	持續提升新進員工留任率
Governance 公司治理	規劃台灣掛牌上市	提升董事會多元化程度	持續提升客戶黏著度，整體獲利穩定成長
	強化內部人股權法令宣導	持續提升同仁法遵意識	持續提升董事會多元程度
	提升既有客戶營收貢獻，並持續增加新客戶	持續強化資訊透明度	落實品牌審核機制，實現責任行銷

1.5 企業永續發展推動組織

面對全球氣候變遷日漸嚴峻，為減緩風險並善盡企業社會責任，本公司於 2022 年 12 月 30 日制訂「企業永續發展推動辦法」，並成立企業永續發展推動小組，由各部門共同推動相關事宜，並由總經理確保企業社會責任的落實，並定期檢討執行狀況與修正規劃。

公司自成立以來，除專注本業外，管理階層用心建立 ESG 管理系統，確保公司員工及供應商遵守本項系統揭示的各項標準並持續地追蹤及改善，我們對於股東、員工、客戶、供應商、政府、社會等利害關係人進行良好的互動，以公平的原則對待，公司期許自身不僅能善盡地球公民責任，更要把永續經營的理念確實地實踐。

企業永續發展推動小組由總經理擔任召集人，各相關部門主管為代表，包含人力資源、行政管理、研發、業務等單位，定期召開會議，推動相關活動。為確保推動小組運作順暢，總經理定期向董事會報告永續經營之重大主題及改善情形。

永續發展推動小組之組織圖與權責如下：



2. 公司治理

本公司為健全公司治理制度，訂定公司治理相關規章：如股東會議事規則、董事會議事規範、董事選任辦法、董事會績效評估辦法、公司治理守則、誠信經營作業程序及行為指南、獨立董事之職責範疇規則、審計委員會組織規程以及薪資報酬委員會組織規程。

2.1 治理結構

本公司依據「永續發展實務守則」，由跨部門人員組成企業永續發展推動小組，由各部門共同推動相關事宜，並由總經理確保落實企業社會責任，並定期檢討執行狀況與修正規劃。公司治理相關事務由公司治理主管主導及協調各部門依職權分工負責：董事會、審計委員會、薪資報酬委員會的議事運作財務部門負責辦理；股東會議的議事運作由投資人關係部門負責辦理；公司誠信經營及企業社會責任，則由總經理室統合執行。

2.2 董事會、功能性委員會職能及內部稽核

2.2.1 董事會多元化及獨立性

A. 董事會多元化

本公司已訂定「公司治理守則」，訂有董事會成員組成應考量多元化，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，宜包括但不限於基本條件與價值（性別、年齡、國籍及文化等）及具有專業與技能（如：法律、會計、產業、財務、行銷或科技）等二大面向，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：

一、營運判斷能力。	五、產業知識。
二、會計及財務分析能力。	六、國際市場觀。
三、經營管理能力。	七、領導能力。
四、危機處理能力。	八、決策能力。

a.全體董事會成員多元化組成情形如下：

現觀科技第二屆共 7 席董事皆具有產業界及學術界等多元專業背景，在營運管理、領導決策、產業知識等相關學術或財務金融領域各有專長，可以從不同角度給予專業意見，對提升公司經營績效與管理效率有莫大助益，在年齡方面，二位在 71~80 歲間，四位在 61~70 歲，一位在 41~50 歲間，董事年齡層分布廣泛，兼顧經驗傳承與執行力。董事成員多元化落實情形請詳下表：

多元化 核心 項目 姓名	基本組成							具備之能力							
	國籍	性別	兼 任本 公司 員工	年齡				營 運 判 斷	會 計 及 財 務 分 析	經 營 管 理	危 機 處 理	產 業 知 識	國 際 市 場 觀	領 導 能 力	決 策 能 力
				51 歲 以 下	51-60 歲	61-70 歲	71 歲 以 上								
邱大剛	中華 民國	男	✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
邱丕虎	中華 民國	男					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
洪志峰	中華 民國	男				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
賀陳旦	中華 民國	男					✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
曾錦隆	中華 民國	男				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
曾宗琳	中華 民國	男				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
林一平	中華 民國	男				✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

b. 本公司據董事會運作、營業型態及發展需求擬訂目標如下表，以臻善董事會多元化、強化公司治理。至本報告書截稿日止，達成情形如下：

擬定管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	已達成
董事會成員至少含一位女性	未達成

本公司注重董事會成員組成之性別平等，預計在 2024 年股東常會委任一名女性董事，加強以達成董事會多元化管理目標。

B. 董事會獨立性

本公司現任董事會由 7 位董事組成，其中獨立董事為 4 席，占比為 57.1%；具備員工身份之董事有 1 位（董事長邱大剛先生兼任總經理）占比為 14.30%；董事會成員當中有 2 位具有二親等以內之親屬關係（董事長邱大剛先生與董事邱丕虎先生）占比為 28.6%，符合證券交易法第 26-3 條第三項董事間未有超過半數席次之規定；且獨立董事皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」對獨立性的要求。另外，於「董事會議事規則」中，訂有董事利益迴避制度，對於董事會所列議案，如果與董事自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益的疑慮時，當事人得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

2.2.2 審計委員會

審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。本委員會每季至少召開一次，2022 年度審計委員會共開會 4 次，全員出席率為 100%。

2.2.3 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬。本委員會成員由董事會決議委任之，其人數不少於三人。本委員會至少應有獨立董事一人參與，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。本委員會2022年8月4日成立，2022 年度共開會1次，全員出席率為100%。

2.2.4 董事進修之情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	邱大剛	2022.07.15	中華公司治理協會	孰真？孰假？面對不實報導的危機處理	3
董事	邱丕虎	2022.06.16	證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會—公司內部人短線交易簡介與案例解析	3
董事	洪志峰	2022.08.04	會計研究發展基金會	企業永續ESG之法律遵循-再生能源與投資綠能	3
		2022.11.08	會計研究發展基金會	ESG 浪潮與商務之關聯	3

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	賀陳旦	2022.07.22	中華公司 治理協會	審計委員會 進階實務分 享-獨立董事 於企業經營 與公司治理 擔當之角色	3
獨立董事	曾錦隆	2022.07.15	中華公司 治理協會	孰真？孰 假？面對 不實報導 的危機處 理	3
獨立董事	曾宗琳	2022.07.26	中華公司 治理協會	揭開「內線 交易」的神 秘面紗	3
獨立董事	林一平	2022.06.21	中華公司 治理協會	如何防範 內憂_企業 內部調查 解析	3
10%以上大 股東	具財有限 公司代表 人：李斌	2022.07.15	中華公司 治理協會	孰真？孰 假？面對 不實報導 的危機處 理	3

本公司內部控制制度包含對關係人交易管理作業、對子公司之監督與管理作業、董事會議事運作管理作業、審計委員會議事運作管理作業以及薪資報酬委員會議事運作管理作業，由內部稽核單位每年安排查核並向審計委員會與董事會報告。本公司董事每年度皆安排進修公司治理及專業知識課程並取得證明文件；另本公司已為所有董事投保責任保險。

2.2.5 董事績效評估

本公司已於 2022/12/27 董事會通過制定「董事會績效評估辦法」，每年定期針對董事會、董事會成員、審計委員會及薪資報酬委員會進行績效評估；且將績效評估之結果提報薪資報酬委員會及董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2022/01/01 至 2022/12/31 止	個別董事	董事成員 自評	個別董事成員績效評估： 1.公司目標與任務之掌握 2.董事職責認知 3.對公司營運之參與程度 4.內部關係經營與溝通 5.董事之專業及持續進修 6.內部控制
		董事會	董事會內 部評估	董事會績效評估： 1.對公司營運之參與程度 2.提升董事會決策品質 3.董事會組成與結構 4.董事之選任及持續進修 5.內部控制
		功能性委員會	功能性委 員會成員 評估	功能性委員會績效評估(包含審計委員 會及薪資報酬委員會)： 1.對公司營運之參與程度 2.功能性委員會職責認知 3.提升功能性委員會決策品質 4.功能性委員會組成及成選任 5.內部控制

整體而言，董事對於各項評核指標運作多為非常認同，評鑑董事會及各功能性委員會整體運作情形良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。

依「董事會績效評估辦法」第九條規定，董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據，並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

2.3 誠信經營

為強化本公司誠信經營之企業文化，已訂定經董事會通過「誠信經營守則」、「道德行為準則」，我們要求所有同仁清楚了解並遵守公司誠信經營政策。公司訂有「工作規則」，明訂全體員工的言行舉止必需作到廉潔守分，不得收受賄賂、接受不當招待、收受不當利益輸送、財產來源不明、進行不當利益交換或收取回扣之不正行為，以免員工因私利而損害公司正當權益。

本公司在對外建立商業關係前，會先行評估對方法令遵行的情形並且有無發生過違法的情事、誠信經營政策的有無及其實行情況，有無不誠信行為之紀錄、法律訴訟、或是新聞事件發生。對外簽訂的合約中必然訂有保密條款、保護智慧財產權商標權等條款，本公司時時刻刻都以公正誠信的方式進行各項商業活動。

本公司由總經理室及各處級單位共同組成「企業永續發展推動小組」，並由總經理擔任召集人，依據各單位工作職掌及範疇，負責協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，並於次年第一季向董事會報告。

公司於「道德行為準則」中說明防止利益衝突的政策及應避免的利益抵觸之情況、各項判斷的標準，並要求相關人員在面對利益衝突時應主動迴避，另要求同事們於知悉他人有此情形或自身面臨類似情況時，需主動向直屬主管、人力資源單位作詳細的說明。

本於誠信經營之原則，本公司每年針對內部控制制度設計及執行的有效性進行自我評估，由各單位填寫內部控制自行評估問卷，並由稽核單位進行覆核，作為董事會評估內控有效性及出具內控聲明書之依據。

本公司在日常營運中即重視所有員工有無落實誠信原則，並於內部訓練課程中規劃「職務誠信原則」宣導執行職務應秉持誠實信用及相關法律刑責、「營業秘密法」說明本公司內部資料保密政策及其重要性、「內線交易宣導」宣導證交法第 157 條之一不得於重大訊息公告前買賣本公司有價證券之規定。本公司前述課程共計時數 1 小時，共 20 人參與課程。

2.4 資訊安全

資訊安全與機密資訊保護是現觀科技對客戶、夥伴和投資人的承諾，強化資安防護韌性及管理機制是我們的首要任務。為實現這一目標，公司於 2022 年底經董事會通過設置資安專責主管，負責資訊安全策略規劃與統籌，同時制定了資通安全管理辦法，並持續推動資安風險評估、精進資安技術措施，以及提高防護監控效能。

2.4.1 落實資安制度

公司除了「電腦化資訊系統循環」內部控制制度外，於 2022 年底設置了「資通安全管理辦法」及「資安事件通報及應變程序」。並且根據「上市上櫃公司資通安全管控指引」的第三條，成立了資通安全推動組織。我們從管理和技術控制兩方面強化系統安全，同時透過教育訓練和定期的資安宣導提高員工的安全意識，將資訊安全融入到日常的開發和維運作業中，塑造以資安為本的文化。

2.4.2 強化資安防護

公司定期進行風險評估，針對核心系統和業務鑑別出可能的資安風險，分析其對機密性、完整性和可用性的影響，並進行相應的資通防護強化作業。此外，我們依照相關規定對機房實體進行管制，進行伺服器安全補強，提供專用環境給接觸機敏性資料的人員，同時嚴格管制存取權限和資料輸出入，以維護公司的營運聲譽。

2.4.3 降低營運風險

我們為核心業務制定了災害復原計畫，並依照「電腦化資訊系統循環 - 系統復原控制作業」規範，定期執行災害復原演練，演練內容包括核心業務備援措施、人員職責、應變作業程序、資源調配等，將公司在面臨意外風險時的衝擊降至最低，確保持續營運。

2.4.4 資訊安全措施推動執行成果

綜上所述，公司的資通安全政策以「落實資安制度、強化資安防護、降低營運風險」為核心。在 2022 年度，外部資安稽核未發現重大缺失，且未發生違反資訊安全、客戶資訊洩漏或罰款等重大資安事件。此外，無論是來自第三方還是主管機關的客戶資料保護違規投訴，導致司法行動的投訴案件數均為零。

2.5 風險管理

風險評估項目	風險管理策略與措施
環境保護及保育	<p>本公司主要業務是開發銷售軟體平台，無從事生產製造。在提升能源使用效率方面，本公司辦公室推廣午休時間關掉不必要燈光、夏季空調原則設定於攝氏26度以上、遇連續長假則把不必要的電器插頭拔掉以減少待機電力消耗、空調系統的規劃方面，各會議室使用單獨的空調控制器以減少電力浪費；本公司提供給客戶的產品或服務並無使用包裝材料 (即，所謂的物料) 的情事，辦公室內部持續推行資源回收及分類，並透過廢紙再利用、重複使用供應商包裝箱，延長產品生命週期，提升資源使用效率，致力降低環境衝擊。</p>
氣候變遷	<p>本公司主要業務是開發銷售軟體平台，無從事生產製造，故無工業廢水、工業廢棄物、空污等污染環境物質之產生，亦無觸及環保規定之情事，因此氣候變對本公司現在及未來並無有明顯之潛在風險。</p> <p>若因氣候變遷對本公司現在及未來之潛在機會，氣候變遷可能造成短天期劇烈天氣變化而造成的天然災害，使得電信業客戶工程人員進行行動網路訊號道路測試 (Drive Test) 的風險提高，促使電信業客戶為減少行動網路訊號道路測試需求，及以降低風險成本，加速使用本公司網路優化服務之機會。</p>
職場安全	<p>本公司依據已取得認證之 ISO45001:2018 規範 (認證之涵蓋範圍為本公司) 以及職業安全衛生法，訂定「安全衛生工作守則」，建構職業健康安全管理系統的規劃、實行、評估以及改進的完善流程。</p> <p>按照職業安全衛生法及施行細則規定，制訂「工作場所性騷擾防治措施」、「人因性危害預防劃」、「執行職務遭受不法侵害預防計劃」、「異常工作負荷促發疾病預防計劃」用以促進員工健康及安全。提供團體保險、為女性職工建立專用哺乳室、提供現職員工本人及家屬定期健康檢查、與特約醫療院所簽訂臨場健康促進服務合約每月2次由護理師到公司為員工提供健康諮詢服務、每年2次由醫師到公司為員工提供健檢資料分析建議及個人健康諮商、實行彈性上下班工時制、居家</p>

風險評估項目	風險管理策略與措施
	<p>工作制。</p> <p>提供員工安全健康的工作環境是公司堅持的核心價值，公司依據消防法規定每年實施定期的消防安全檢查，每年二次對員工進行消防自衛編組講習及演練；按照建管法令規定配合大樓管理中心，每2年進行一次建築物公共安全檢查，讓員工平時訓練應對災變的處理能力並預備好足夠的相關知識。本公司引進醫護人員臨場健康促進服務，護理師每月2次加上醫師每年2次到辦公室為同仁提供健康衛教及諮商服務。截至2022年12月底並未發生職業災害案件。每月由電子平台系統自動提醒服務屆滿周年的同仁未用完之休假時數，以鼓勵同事休假。</p> <p>綜上所述，本公司訂有完善之規定以維護員工權益，並定期檢討與提升各項福利措施，期使員工之權益獲得最高保障。</p>
產品安全	<p>本公司已取得ISO9001:2015品質管理系統認證證書，並依政府法規與產業之相關規範，確保公司產品與服務之品質。產品與服務之行銷及標示，均遵循相關法規與國際準則，並訂有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，明訂防範產品或服務損害利害關係人，於產品設計上提供維護客戶隱私之相關設計，並遵循個人資料保護法、歐盟「一般資料保護規則」(General Data Protection Regulation, "GDPR")，制訂「個人資料保護管理辦法」以茲規範。</p>
社會及法令遵循	<p>透過建立公司治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。</p>

2.6 利害關係人

本公司於公司官網建置「利害關係人專區」和「企業永續專區」，前者可讓利害關係人找到對應窗口，或透過電子郵件向審計委員表達意見；後者則詳盡說明本公司企業永續政策及具體推動事蹟，提供利害關係人知悉本公司企業永續推動工作的相關理念及最新發展。同時，本公司依據利害關係人的類別，建立多元流暢的溝通管道，提供回應方式、溝通頻率及溝通管道，以反饋利害關係人的需求與期許。

我們鑑別出 5 大類的重要利害關係人，本報告書是其中一個溝通管道，此外我們也以中英文網站讓國內外的利害關係人可了解本公司的最新發展、各利害關係人可使用電子信件、電話、傳真向各個溝通議題的權責人員連絡。我們列出 5 類利害關係人關注的重要議題、我們的回應方式、彼此溝通的頻率以及各個權責溝通人員的連絡資訊。

利害關係人類別	關注之議題	回應方式	溝通頻率	溝通管道
客戶	誠信經營 法規遵循 風險管理 創新管理 資訊安全管理	電話/傳真 E-mail 往來 業務會議 公司網站	即時聯繫 即時聯繫 不定期 即時更新	涂先生 connectsales@ghtinc.com
供應商	誠信經營 法規遵循 職場健康與安全	電話/傳真 E-mail 往來 公司網站	即時聯繫 即時聯繫 即時更新	劉先生 02-83691018 #112
股東/投資人	公司治理 經營績效 法規遵循 風險管理	股東常會 投資人說明會 公司網站 公開資訊觀測站	每年 不定期 即時更新 即時更新	許先生 ir@ghtinc.com
員工	人才發展與培育 人才吸引與留任 法規遵循 誠信經營	勞資會議 每月月會 員工意見箱	每季 每月 不定期	洪小姐 ghthr@ghtinc.com
政府機關	誠信經營 法規遵循 智慧財產權管理 人權平等	定期申報 發布函令 公文往來 宣導會、公聽會	每月 不定期 不定期 不定期	李小姐 legal@ghtinc.com

2.7 供應商管理

現觀科技努力提昇環境永續的發展，一向以身作則對環保盡心盡力，同時也把這個原則向供應商推而廣之，期許供應商能在追求成長的同時，也能兼顧到環境的永續發展。同時，現觀科技也要求供應商，不論在廠內或在物流運送當中，均須使用回收材料、包裝材料必需減量、減少紙箱使用。我們訂定「供應商永續經營管理政策」，規定供應商需在環境保護、勞動人權、安全、健康、永續發展等各項議題進行持續的推動，要求新供應商必須簽訂「供應商 ESG 承諾書」以及「供應商道德行為準則」；針對現有供應商，每年發出「供應商 ESG 自評問卷」進行供應商永續經營評分作業。現有供應商的評比結果若不佳，我們會提供輔導並要求改善。供應商不分新舊，本公司皆要求廠商對於職業安全衛生、勞動人權、誠信經營、環境保護、社會責任及回饋各層面皆需達成永續經營的要求，同時符合相關法令規範。

3. 環境保護

基地台設置過程消耗水、電力、化石燃料；基地台在運作期間會消耗電力增加碳排放；為提昇無線網路覆蓋率及無線射頻模組效能而作的道路測試及場地測試的傳統作法會增加碳排放。本公司軟體協助電信業者藉由優化基地台的配置達到減少能源消耗，減少碳排放的成效。為減緩溫室效應並幫助客戶善盡地球公民的環境保育責任，本公司的產品用以下方式協助客戶達成環境永續：

行動定位系統，透過收集行動網路中基地台的信令日誌 (Signaling Trace Log)，以大數據及 AI 方式加以分析整理，從而在以下方面，協助電信商最佳化其網路的日常維運，以達成節能減碳、環境保護之企業永續經營目標：

1. 精準佈建規劃：分析基地台之網路流量及涵蓋現況，設計以最少量之基地台佈設，提供優質的網路品質，減少網路基地台數量，節省電信業者能耗及碳排，達成環境保護目標。
2. 系統自動化網路優化分析建議，大幅減少甚至完全免除，傳統優化行動網路時，所需派遣至場域進行場測 (Field Test) 及路測 (Drive Test) 時的人力及測試設備，在最佳化網路優化流程的同時，亦可達到節省能耗及碳排的環境保護目標。
3. 提供流量分析，協助基地台智能型節能功能運作，在流量需求減少或無網路流量需求時，適時降低或關閉基地台射頻模組之信號發射，從而達到節能減碳之環境保護目標。

3.1 能源及水管理

為節省能源消耗及降低營運支出，在提升能源使用效率方面，本公司辦公室推廣夏季空調原則設定於攝氏 26 度以上，適用的部門午休關閉不必要燈光，適用的個人電腦在非上班時間關機等機制以減少待機電力消耗、鼓勵多走路上下樓梯減少電梯用電、會議結束後隨手關閉會議室的電燈、空調及電視螢幕、飲水機設定於離峰時段進入休眠模式減少製水用電消耗，空調系統的規劃方面，各會議室使用單獨的空調控制器以減少電力浪費。

本公司辦公室為碳排放量的盤查範疇，2021、2022 年度的用水用電量，以及換算的碳排量都已記錄，相關統計列表如下：

年度	用水 總度數	年度換算 碳排放總量 (公斤)	每單位營收(NTD 元)用水量: 用水總度數/全年營收金額
2021	779	50	0.0000030
年度	用電 總度數	年度換算 碳排放總量 (公斤)	每單位營收(NTD 元)用電量: 用電總度數/全年營收金額
2021	178,953	90,754	0.0006309

年度	用水 總度數	年度換算 碳排放總量 (公斤)	每單位營收(NTD 元)用水量: 用水總度數/全年營收金額
2022	930	59	0.0000034
年度	用電 總度數	年度換算 碳排放總量 (公斤)	每單位營收(NTD 元)用電量: 用電總度數/全年營收金額
2022	239,939	142,196	0.0007669

2022 年和 2021 年相比，YOY 的各項成長率列表如下：

用水總度數 YOY 成長率	每單位營收 (NTD 元)用水量 YOY 成長率
23.47%	11.93%
用電總度數 YOY 成長率	每單位營收 (NTD 元)用電量 YOY 成長率
34.08%	21.56%

2011 年及 2022 年受到疫情影響，本公司實施在家工作及分流工作措施，以減少員工近距離接觸導致染疫的機會，辦公室的水電用量及使用型態比較特殊，並非疫情發生前大部份員工在辦公室長時間辦公的一般常態，因此用水量及用電量偏離常態而較不具長期的參考性，預計自 2023 年起的統計數據將具統計上較顯著的意義。

3.2 廢棄物管理

本公司辦公室產出一般廢棄物，廢棄物來自於日常活動垃圾，分為一般垃圾（含廚餘）及資源回收垃圾。同仁日常把垃圾投放於垃圾分類存放區，由大樓物業管理公司清潔員逐樓層收運集中存放，再由合格廢棄物清運業者運至焚化廠處理。大樓管理中心與廢棄物清運廠商簽約包底進行全大樓廢棄物的集中清運，在每月 7 公噸正負 20% 的重量變動範圍內不另計費，也不另扣費用。基於的大樓垃圾清運模式，平均每層樓每日廢棄物低於 30 公斤，大樓管理中心尚未針對每樓承租戶廢棄物進行測重，本公司僅租用大樓 12 個樓層其中 1 樓，廢棄物每日產量不重大。同時已制定「溫室氣體及廢棄物管理辦法」明示節水節電及廢棄物減量的管理政策及措施，同時也列示每年的節水節電目標。

3.3 環境管理

本公司主要業務是開發銷售軟體平台，無從事生產製造，並不適用一般環境管理系統驗證。公司未產生或排放事業廢棄物，事業廢棄物總重量為零，辦公室僅排出一般廢棄物，廢棄物處理方式依政府相關法規辦理。每年並定期執行溫室氣體及用水量盤查，以逐年減少二氧化碳排放量、用水量及廢棄物總重量為目標以落實環境保護。

本公司提供給客戶的產品或服務並無使用包裝材料（即所謂的物料）的情事，辦公室內部持續推行資源回收及分類，並透過設備的維修或更換零組件以延長使用壽命、廢紙再利用、重複使用供應商包裝箱，延長產品生命週期，提升資源使用效率，致力降低環境衝擊。

4. 勞資關係和社會共融

4.1 人才培育

為促進本公司的永續經營與持續成長，我們致力於培育卓越的人才和專業技術。我們將教育訓練計劃與公司的永續發展策略緊密結合，針對各個職級、各部門以及所有員工與主管，給予適當的培訓和學習資源，旨在提高主管和員工的專業能力，進一步協助他們實現個人職涯發展目標，讓公司成為業界的領航者之外，更使公司能夠實現永續經營與長期成長的目標。

4.2 員工訓練

本公司對於各層級主管及員工皆安排職能訓練，包含新人訓練、專業訓練、主管訓練等，協助同仁運用多元方式持續學習成長，按照各主管或員工提出的需求，安排相關人員至外部專業機構進行重點知識或關鍵技能的培訓。

主管每年定期和員工進行績效考核評鑑及面談作業，和員工共同討論及訂定個人年度職能及工作的發展計劃。經由定期檢視及回饋，協助員工發展出有效可行的職涯能力培訓藍圖。

本公司 2022 年度教育訓練統計資料

項目	統計值
全年上課總場次數	61
全年上課總人次數	415
全年上課總時數(小時)	366

4.3 福利制度

員工是本公司最重要的資產，也是企業永續發展重要基石。我們將員工視為家人，規劃完善的照護福利及提供自我價值實踐的協助與機會，是我們的重要責任。為提升同仁對企業之認同感，本公司每季定期召開勞資會議，並設立匿名投遞意見信箱，由人力資源處專門負責蒐集相關訊息，每月針對員工的問題提供回覆。由同仁組成職工福利委員會，負責公司員工旅遊及尾牙的規畫等相關事宜。本公司除訂有人事管理規定、員工績效考核、工作規則等之外，公司之各項福利事項如下：

1. 股權計劃：為吸引與留任優秀人才，本公司於 2021 年 11 月辦理員工認股權轉換發行新股增資 2,800 仟元，不僅達到留才目的，股利分紅亦可與員工分享經營成果。
2. 薪酬與員工分紅：本公司章程規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於 5% 作為員工酬勞，其給付對象包括符合一定條件之從屬公司員工，將經營績效反映於員工薪酬。公司保障年薪 14 個月（包含三節禮金：端午節、中秋節及春節），並視營運情況另有績效獎金。
3. 調薪制度：每年度根據實際工作表現進行考核，並定期進行外部薪資市場調查，瞭解產業薪資標準，每年 3 月進行固定調薪。
4. 勞保、健保、勞退金提撥及團體保險：公司為保障安定員工退休後的生活，依據勞動基準法，訂定勞工退休辦法，提供員工退休福利。以下為退休制度與實施狀況：
 - 舊制：適用「勞動基準法」規定之員工，本公司按工資 2% 之金額提撥至勞工退休準備金監督委員會之台灣銀行專戶，其退休金之支付，係根據服務年資及核准退休日前六個月平均工資計算，以保障勞工權益。
 - 新制：適用「勞工退休金條例」規定之員工，本公司按月依勞工薪資總所得提撥 6% 至員工個人退休金專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

除法定勞保、健保外，公司亦提供優於勞基法之團體綜合保險，包含癌險，保障員工健康及分擔員工診療費用

5. 國內/外員工旅遊補助金。

6. 部門聚餐補助。
7. 健康檢查補助：補貼員工 3,000 元健康檢查費，加購檢查項目由公司補助一半費用。
8. 三節禮券、生日禮金、婚喪喜慶補助金。
9. 社團活動及社團活動補助金。
10. 教育訓練及進修補助：每季針對專業所需提供內部教育訓練，鼓勵員工自主學習，補助參加職務相關外部教育訓練，同時不定期舉辦內部教育訓練及 team building 活動。
11. 各式零食飲料、免費咖啡機供同仁使用。

4.4 安全職場

本公司依據已取得認證之 ISO45001:2018 規範(認證之涵蓋範圍為本公司)以及職業安全衛生法，訂定「安全衛生工作守則」，建構職業健康安全管理系統的規劃、實行、評估以及改進的完善流程。

按照職業安全衛生法及施行細則規定，制訂「工作場所性騷擾防治措施」、「人因性危害預防劃」、「執行職務遭受不法侵害預防計劃」、「異常工作負荷促發疾病預防計劃」用以促進員工健康及安全。提供團體保險、為女性職工建立專用哺乳室、提供現職員工本人及家屬定期健康檢查、與特約醫療院所簽訂臨場健康促進服務合約每月 2 次由護理師到公司為員工提供健康諮詢服務、每年 2 次由醫師到公司為員工提供健檢資料分析建議及個人健康諮商、實行彈性上下班工時制、居家工作制。

提供員工安全健康的工作環境是公司堅持的核心價值，公司依據消防法規定每年實施定期的消防安全檢查，每年二次對員工進行消防自衛編組講習及演練；按照建管法令規定配合大樓管理中心，每 2 年進行一次建築物公共安全檢查，讓員工平時訓練應對災變的處理能力並預備好足夠的相關知識。本公司引進醫護人員臨場健康促進服務，護理師每月 2 次加上醫師每年 2 次到辦公室為同仁提供健康衛教及諮商服務。截至 2022 年 12 月底並未發生職業災害案件。每月由電子平台系統自動提醒服務屆滿周年的同仁未用完之休假時數，以鼓勵同事休假。

4.5 社會參與

現觀科技深信，企業不僅要以營收為最大利益，更要應對環境、社會、經濟的永續做出貢獻，因此我們在 COVID-19 疫情期間，以同業最高定位精準度之領先技術，利用核心 AI 演算法及大數據分析技術，協助台灣、印尼、印度、沙烏地阿拉伯、阿聯酋政府及民間之防疫工作，藉由本業的精準定位技術追蹤足跡、協助精準疫調及隔離檢疫。希望藉由本業的精準定位技術，降低病毒傳播速度。

此外，本公司亦透過地理定位技術，協助沙烏地阿拉伯智慧城市、阿聯酋世界博覽會基礎設施規劃、卡達世界盃足球賽、麥加朝聖人流規劃等，本公司藉由分析當地電信信令大數據與 AI 預測，事前可協助當地政府規劃活動前後之大眾運輸路線、班次安排，並可於活動當下即時監測各區人流，本公司系統平台在人流過多時會自動發出警訊通知當地警政機關，協助減少踩踏事件，並提升當地生活品質，維護市民安全。

以本業技術建立可持續發展社會，以行動數據領航者之姿擴大自身影響力，是現觀科技的定位與使命。除以本業技術回饋社會外，本公司也持續關注教育及文化促進，並幫助弱勢族群融入社會，敦促社會和諧。

針對平等教育、文化促進、弱勢族群，現觀科技每年透過持續性的捐贈活動，將部分資源投入公益，致力改善社會問題，如捐贈「教育部學校教育儲蓄戶」，提供中低收入家庭之中小學生經濟補助，和「社團法人邊境行動協會」，支持邊境孩童教育，以及「華山基金會安心天使站」，提供弱勢族群及獨居老人餐食，弭平社會貧富不均。2022 年除了持續關注平等教育及弱勢族群議題外，亦參與客戶 ESG 專案「攜手永續先鋒隊」，幫助台灣資源匱乏團體，共計 30 所偏鄉國中小學和原鄉部落受惠，並針對女性關懷，透過捐贈「財團法人乳癌學術研究基金會」，致力提升女性健康與生活品質。

以下為現觀科技近二年之社會捐贈行動：

年度	事蹟
2022 年	<ul style="list-style-type: none"> • 教育部學校教育儲蓄戶 • 社團法人邊境行動協會 • 華山基金會安心天使站 • 攜手永續先鋒隊專案 • 財團法人乳癌學術研究基金會
2021 年	<ul style="list-style-type: none"> • 教育部學校教育儲蓄戶 • 社團法人邊境行動協會 • 華山基金會安心天使站

5. GRI 指標參照

GRI 1 基礎 2021

使用聲明	本公司已依據 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日到 2022 年 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 2 一般揭露

GRI 準則編號	揭露項目	對應章節
GRI 2-1	組織詳細資訊	公司概況
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書
GRI 2-3	報導期間、頻率及連絡人	關於報告書
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介
GRI 2-9	治理結構及組成	治理結構
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	治理結構
GRI 2-11	最高治理單位的主席	治理結構
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	治理結構
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	企業永續發展推動組織
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事之進修情形
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事績效評估
GRI 2-19	薪酬政策	薪酬委員會
GRI 2-20	薪酬決定流程	薪酬委員會
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	永續目標藍圖
GRI 2-23	政策承諾	誠信經營
GRI 2-24	納入政策承諾	誠信經營
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	誠信經營 法令遵循 風險評估 利害關係人
GRI 2-27	法規遵循	法令遵循
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人

GRI 3 重大主題

GRI 準則編號	揭露項目	揭露項目標題	對應章節
GRI 3-1	重大主題	決定重大主題的流程	利害關係人 風險管理
GRI 3-2	重大主題	重大主題列表	利害關係人 風險管理
GRI 3-3	重大主題	重大主題管理	利害關係人 風險管理

GRI 200 ; GRI 300 ; GRI 400 特定主題

GRI 200

重大主題	GRI 準則編號	揭露項目	揭露項目編號	揭露項目標題	對應章節
經濟績效	GRI 201:2016	經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	福利制度
氣候變遷	GRI 201:2016	經濟績效	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計劃	福利制度

GRI300

重大主題	GRI 準則編號	揭露項目	揭露項目編號	揭露項目標題	對應章節
綠能政策與成果	GRI 302: 2016	能源	302-1	組織內部的能源消耗量	能源及水管理
綠能政策與成果	GRI 302: 2016	能源	302-4	減少能源消耗	能源及水管理
綠能政策與成果	GRI 305: 2016	排放	305-2	能源間接溫室氣體排放	能源及水管理
綠能政策與成果	GRI 305: 2016	排放	305-5	溫室氣體排放減量	能源及水管理

GRI400

重大主題	GRI 準則編號	揭露項目	揭露項目編號	揭露項目標題	對應章節
供應商管理	GRI 404: 2016	供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	供應商管理