



現觀科技股份有限公司
2023 年永續經營報告書

目錄

公司介紹	4	環境保護	24
公司概況	5	技術賦能	25
產品簡介	7	氣候變遷因應	26
永續願景	10	能源、溫室氣體管理	27
永續目標藍圖	10	水資源、廢棄物管理	28
企業永續發展推動組織	11	環境管理	29
公司治理	12	勞資關係和社會共融	30
治理結構	13	人才吸引與留任	31
董事會、功能性委員會職能及內部稽核 ..	13	員工培育與訓練	32
誠信經營	18	福利制度	32
資訊安全	18	安全職場	34
風險管理	19	社會參與	34
利害關係人	21	附錄	36
智慧財產管理	22	GRI 指標參照	37
供應商管理	23		

關於報告書

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

本報告書依據最新 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards，下稱「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

2023 年 1 月 1 日 ~ 2023 年 12 月 31 日。

前次報告日期

本報告書每年發布一次，前次報告日期為 2023 年 12 月 25 日。

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臺灣總部。社會及環境類別之資訊以臺灣總部為主。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

本報告書內容依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）最新頒布之 GRI 準則進行編製。關於本報告書內容和 GRI 準則的各項細則對照，請詳見附錄。

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。

公司介紹

現觀科技致力於透過創新和永續的解決方案來處理通訊產業上一些最大的挑戰，回饋我們的社會，並讓行動通訊及數位產業變得更好。

公司概况 →

產品簡介 →

永續願景 →

永續目標藍圖 →

企業永續發展推動組織 →



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、臺灣遠傳電信、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，為臺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

電信業



廣告業

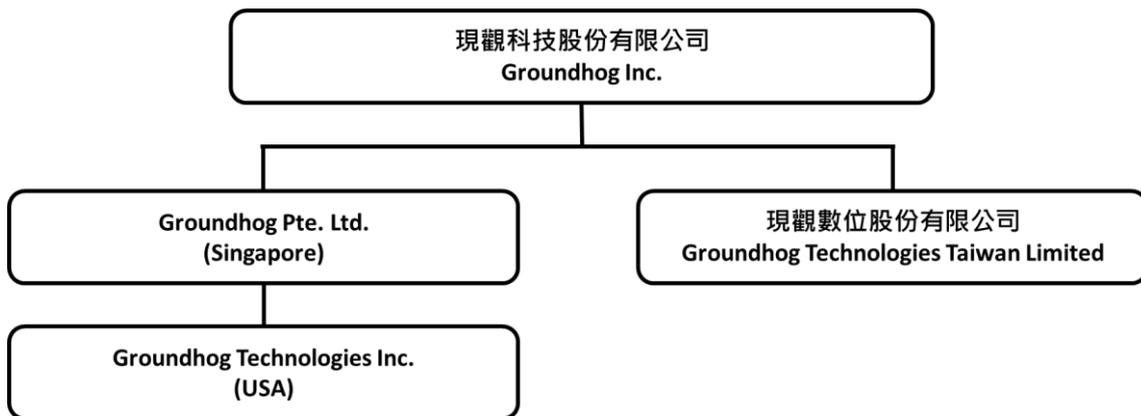


現觀科技最近二年度依地區別不同之營收及比重情形如下：

地區	年度	2022 年		2023 年	
		金額	比例	金額	比例
內銷		54,745	17.50	27,243	7.34
歐洲		37,268	11.91	19,450	5.24
亞洲		217,350	69.47	281,069	75.72
外銷	美洲	1,451	0.46	4,625	1.25
	大洋洲	2,063	0.66	38,801	10.45
	其他	-	0.00	-	0.00
	小計	258,132	82.50	343,945	92.66
	合計	312,877	100.00	371,188	100.00

單位：新臺幣千元；%

基於生長於斯、貢獻於斯的理念，現觀集團規劃在臺灣上市掛牌，因此於 2019 年成立現觀科技，營運、研發總部皆設立於臺灣，並於 2024 年 1 月 15 日順利於臺灣證券交易所掛牌上市，股票代號 6906，產業類別為數位雲端。以下為現觀集團組織圖：



產品簡介

CovMo™ 行動網路優化定位平台

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：

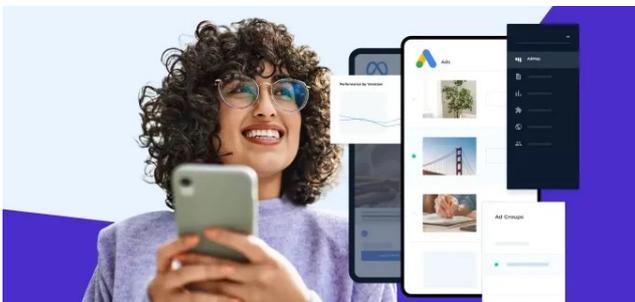
- 超過一百五十個行動網路的關鍵績效指標 (KPI)，涵蓋網路覆蓋與品質、可存取性、持續性、移動性、流量等分析構面，協助電信業者在網路部署的各個階段能快速辨識用戶通訊體驗不佳的原因，以執行高效的網路管理和用戶體驗優化工作任務。
- 多元進階的篩選欄位，清楚區分室內、戶外、移動以及靜止的模式。
- 以手機用戶為中心的地理定位服務，確保從用戶觀點全面檢視通訊品質。
- 良好的介面設計以及直覺的使用者體驗，多地圖視窗呈現與比對，快速檢視和分析特定地點的網路問題。
- 基地台自動優化功能，包含改善相鄰基站之間的干擾、天線方位與傾斜角度等。
- 各家設備製造商和網管設備供應商的 end-to-end 信令追蹤 (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

Mobility Intelligence™ 行動智慧廣告平台

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廣告平台 (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。



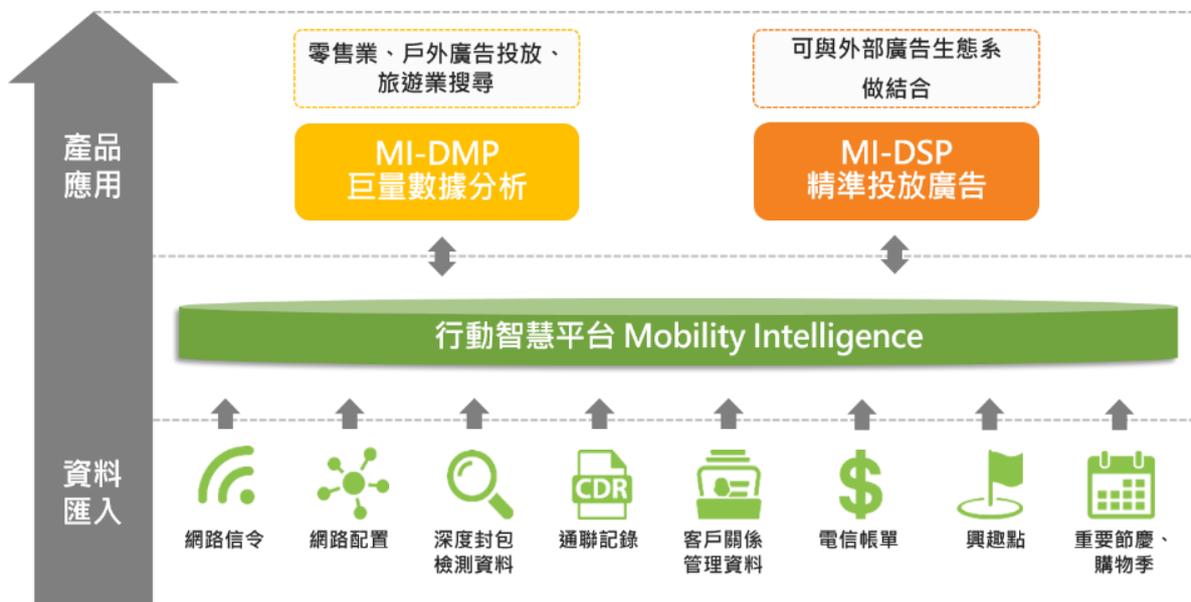
行動智慧廣告平台 (Mobility Intelligence™，以下簡稱 MI) 主要分為兩項子產品：

一、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。

二、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。

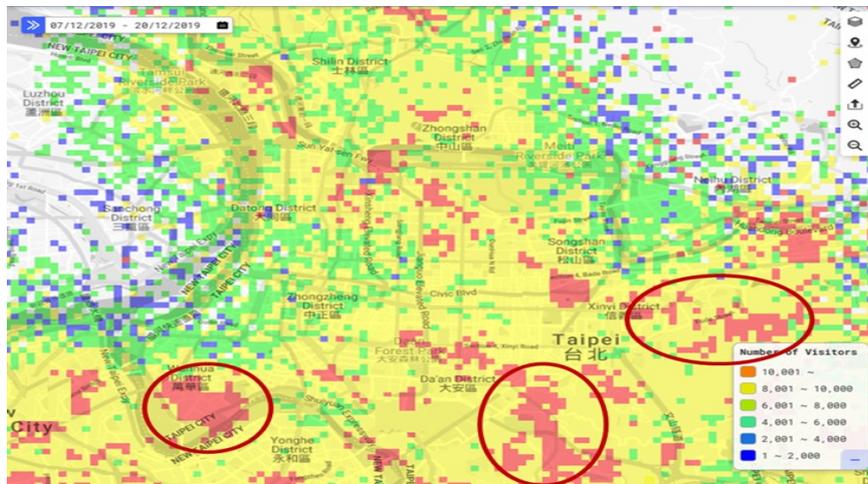


RealMotion™

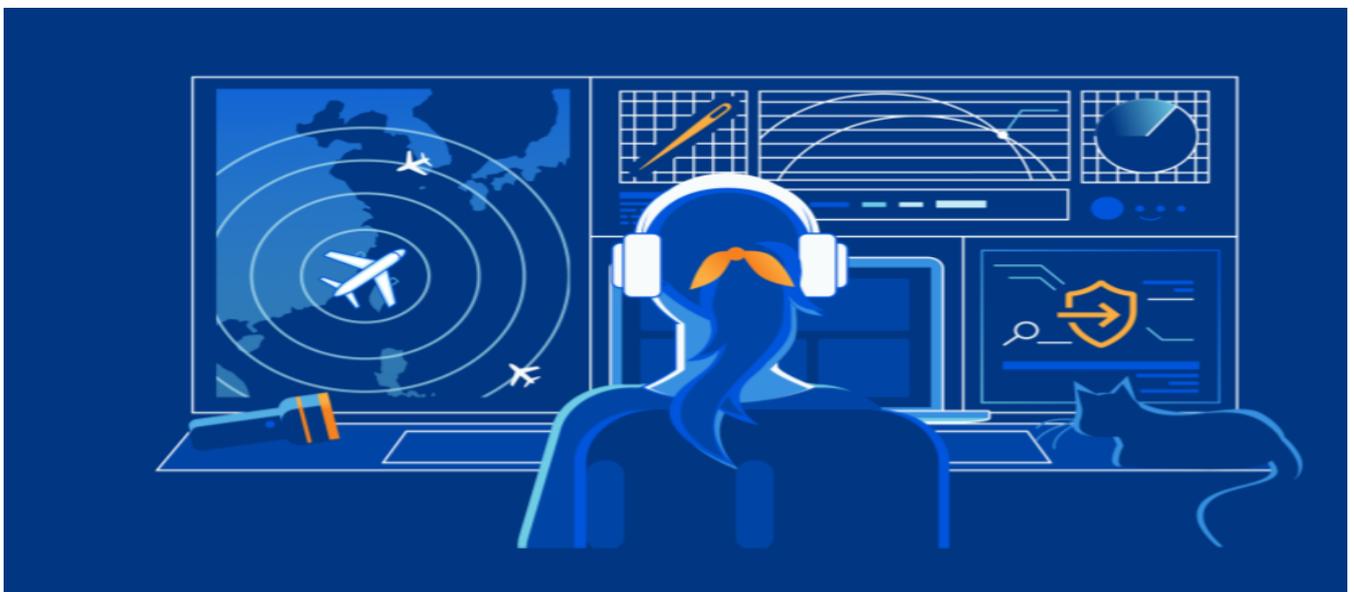
人群的移動行為對於都市規劃乃至疫情控管都有重要的影響，因此現觀科技運用自行開發之地理定位技術，成功研發加值應用產品 RealMotion™。

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，在疫情期間協助辨識高風險場域



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。

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。



永續構面	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存率	持續提升新進員工留存率
Governance 公司治理	規劃於臺灣證交所掛牌上市	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

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。永續發展推動小組每年定期向董事會報告永續發展工作的執行情形。董事會聽取經營階層對於公司經營及永續發展執行報告，經營階層向董事會提報公司規劃的策略，董事會針對策略進行可行性的研判並視情形提供建議予經營階層。

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。

企業永續發展推動小組之組織圖與權責如下：



公司治理

透過健全的治理結構，監控我們的 ESG 績效，並對提出的永續發展承諾負責，使員工的行動與我們成為創造永續世界領導者的決心保持一致。

治理結構 →

董事會、功能性委員會職能及內部稽核 →

誠信經營 →

資訊安全 →

風險管理 →

利害關係人 →

智慧財產管理 →

供應商管理 →

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由財務及會計部門負責辦理；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。

董事會、功能性委員會職能及內部稽核

董事會多元化及獨立性

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



全體董事會成員多元化組成情形

現觀科技第二屆董事會共 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至60歲	61至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				✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

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：

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	
公司董事會成員至少包含一位不同性別董事	

現觀科技注重董事會成員組成之性別平等，預計在 2024 年股東常會將委任一名女性董事，以達成董事會多元化目標。

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。

功能性委員會與內部稽核

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。審計委員會每季至少召開一次，2023 年共開會 7 次，全員平均出席率為 86%。

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。薪資報酬委員會 2022 年 8 月 4 日成立，2023 年共開會 4 次，全員平均出席率為 94%。

內部稽核

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。



董事會強化運作

為實現有效治理，提高公司的運營效率、降低風險，並維護利害關係人的利益，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，這將協助董事會成員不斷更新行業知識、了解動態和最佳實踐。訓練內容涵蓋了企業法律、財務報告準則、風險管理、戰略規劃等方面的主題，以幫助董事更有效率地履行職責；另本公司已為所有董事投保責任保險。

以下為報告年度間董事會成員進修情形：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	時數
董事長	邱大剛	2023.04.20	中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3 小時
董事	邱丕虎	2023.04.20	中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3 小時
董事	洪志峰	2023.04.20	中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3 小時
獨立董事	賀陳旦	2023.04.20	中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3 小時
		2023.03.17	中華公司治理協會	董事會議怎麼議？上市櫃公司董事會議事運作常見缺失實務分享	3 小時
		2023.04.20	中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3 小時
獨立董事	曾錦隆	2023.03.28	證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人（含獨董）暨公司治理主管實務進階研討會：董監如何監督公司建立推動完善之風險管理制度	3 小時
獨立董事	曾宗琳	2023.04.20	中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3 小時
		2023.03.09	會計研究發展基金會	最新公司治理政策法令與常見缺失解析	3 小時
		2023.04.20	中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3 小時
獨立董事	林一平	2023.03.15	證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人（含獨董）暨公司治理主管實務進階研討會：公司經營權之爭與商業事件審理法之介紹	3 小時
10%以上大股東	具財有限公司 代表人：李斌	2023.04.20	中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3 小時

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；且依前述辦法第九條之規定，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。

評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
	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
2023.01.01 至 2023.12.31 止	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 (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。



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，並於每年第四季向董事會報告。

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部控制聲明書之依據。

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 3 小時，共 31 人參與課程。

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。本公司已通過設置資安專責主管，負責資訊安全策略規劃與統籌，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。除每季召開會議外，為確保公司資訊作業內部控制之有效性，定期於每年第四季向董事會提報執行情形並檢討資安政策。

落實資安制度

公司設有「電腦化資訊系統循環」內部控制制度、「資通安全管理辦法」及「資安事件通報及應變程序」。並依「上市上櫃公司資通安全管控指引」設置資通安全推動組織。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。本年度針對新進人員教育訓練時數達 45 小時，提供 6 種不同面向的資安意識宣導教材供同仁自我學習。

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。

風險管理

透過建立、實施與維持積極主動的風險管理機制，持續掌握內外部議題與環境變化、落實營運衝擊分析並完備有效及彈性因應相關挑戰的能力，定期自我檢視與持續改進公司韌性，以實現營運持續不中斷的承諾，保障客戶與利害關係人的最佳權益。以下報告本公司已辨識的風險議題，評估與策略措施的訂定結果。

環境保護及保育

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

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，本年度已完成系統持續營運演練 2 場次，可驗證持續營運計畫的有效性。此外，為強化同仁的防護能力，定期模擬新興威脅手法舉辦社交工程演練，本年度演練共觸及 432 人次數，並實施 3 場的實體防護培訓課程，有效降低營運風險。

資訊安全措施推動執行成果

本公司的資通安全政策以上述「落實資安制度、強化資安防護、降低營運風險」三大重點為核心。在 2023 年，外部審計查核與內部資安稽核均未發現重大缺失，亦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。

少電力浪費；本公司提供給客戶的產品或服務並無使用包材（即物料）的情事，辦公室內部持續推行資源回收及分類，辦公室採購再生紙漿製成的衛生紙及擦手紙供應同事使用，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。

氣候變遷

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，因此氣候變遷對本公司現在及未來並無有明顯之潛在風險。

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。

職場安全

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」，建構職業健康安全系統之規劃、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」、「人因性危害預防計劃」、「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 2023 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。

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。

產品安全

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。

社會及法令遵循

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。

利害關係人

本公司於官方網站建置「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。

我們鑑別出五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。在此列出各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	電話／傳真	即時聯繫	謝先生 connectsales@ghtinc.com
	法規遵循	E-mail 往來	即時聯繫	
	風險管理	業務會議	不定期	
	創新管理	公司網站	即時更新	
	資訊安全管理			
供應商	誠信經營	電話／傳真	即時聯繫	劉先生 02-83691018 #112
	法規遵循	E-mail 往來	即時聯繫	
	職場健康與安全	公司網站	即時更新	
股東／投資人	公司治理	股東常會	每年	吳先生 ir@ghtinc.com
	經營績效	投資人說明會	不定期	
	法規遵循	公司網站	即時更新	
	風險管理	公開資訊觀測站	即時更新	
員工	人才發展與培育	勞資會議	每季	洪小姐 ghthr@ghtinc.com
	人才吸引與留任	每月月會	每月	
	法規遵循	員工意見箱	不定期	
	誠信經營			
政府機關	誠信經營	定期申報	每月	李小姐 legal@ghtinc.com
	法規遵循	發布函令	不定期	
	智慧財產權管理	公文往來	不定期	
	人權平等	宣導會、公聽會	不定期	

智慧財產管理

現觀科技重視智財資本之管理，為維護研發資源、維持創新動能、提升競爭優勢，透過建立智慧財產管理計畫，結合營運目標與智慧財產策略，以有效進行智財佈局與保護，並精進風險控管厚植公司競爭實力。

專利權

本公司充分掌握產業專利核准情形並了解市場發展趨勢，內部管理上鼓勵員工保有創意發明之動能，透過提案獎勵、數據分析、專案會議討論，勾勒出創新、活力之企業文化，過程中研發團隊詳實記錄開發過程、保存相關紀錄，從專利檢索、保護標的與範圍的設計、說明書撰寫、申請策略、核駁答辯與申訴等，皆依據標準流程執行，並請專利事務所協助相關事宜，目前已取得專利權證書計 38 件，另有 5 件申請中。

地區	取得專利件數	申請中專利件數
臺灣	8	2
美國	16	1
英國	4	0
歐盟	6	1
其他	4	1
小計	38	5

商標權

我們瞭解商標是展現產品與服務價值之表徵，透過嚴格且系統化的商標管理制度來鞏固品牌形象，並依照業務發展情形申請商標註冊，本公司已建立新商標權標準申請程序，並於 2023 年提出 3 件商標申請。

智慧財產保護

為保護營業秘密及機密資訊，我們已建置並施行保護措施，聘僱合約已明確規範機密資訊與保密義務之範疇，每位員工配有進出權限之門禁磁卡，非公司員工進入參訪時需進行身分登記，且全程皆須由員工陪同、電腦設備以員工個人帳號密碼進行登入識別，針對申請中及預計申請之專利權設定存取限制，透過以上管控機制確保智慧財產的資訊安全，除了維持競爭優勢，同時也保障客戶權益。

定期教育訓練

透過內部教育訓練及電子郵件向員工宣導智慧財產權管理政策及營業秘密法相關規範，員工參加教育訓練後須接受線上測驗。

執行情形報告

本公司已訂定「智慧財產權管理辦法」，並定期於每年第 4 季將智慧財產管理執行情形提報至董事會，2023 年度執行情形如下：

1. 智慧財產權管理人員定期維護「智慧財產權清單」，證書列冊保管。
2. 2023 年通過 2 件專利申請，累計共持有 38 件專利。
3. 2023 年新增 2 件專利申請。
4. 專利證書盤點作業。

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，我們也要求供應商，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。



環境保護

現觀致力於改變我們的公司和產業以應對氣候變遷。

我們以科技為本，實現減少對環境的影響，並透過合作夥伴關係提升利害關係人的水平，一同邁向永續的未來。

技術賦能 →

氣候變遷因應 →

能源、溫室氣體管理 →

水資源、廢棄物管理 →

環境管理 →



技術賦能

當電信公司的服務範圍包含數種技術時（例如：4G LTE、5G NR），不同技術和頻段的涵蓋範圍大小不同，要在精準布建基地台於避免涵蓋盲區以及建置成本之間取得平衡，是電信業者面臨的挑戰；本公司的無線專家底蘊以及軟體開發能力，恰能夠幫助電信業者克服不同技術、地形、環境之間的差異，以最有效率的成本達到最佳的網路狀態。

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。

本公司軟體透過收集行動網路中基地台的信令日誌（Signaling Trace Log），經由電信專家設計以大數據及 AI 方式加以分析整理，協助電信商排除網路障礙以及最佳化其網路的日常維運。藉由優化基地台的配置，更換、合併、或者縮減基地台，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三大方式協助客戶達成節能減碳、環境保護之企業永續經營目標：

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。

電信公司建置基地台後，需要做基地台驗證測試，各項指標符合預期始能上線提供服務。而基地台

的驗證測試，需派員作道路實測。本公司軟體提供另一個驗證測試的方式，即以自動收集基地台附近的數據進行分析，產出驗證測試結果，這種方式有幾項好處：

1. 24 小時不間斷收集數據，採集的數據量遠多於人員路測的採集量。
2. 路測僅限於車輛可到達的道路範圍，而自動數據採集可以廣泛涵蓋鄰近地區，不限於道路。
3. 自動數據採集的成本遠小於路測，不僅減少人力的成本，並因無需搭配交通工具而將碳排放量降至 0。

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。



路測不見得能發現網路的錯置問題，例如天線錯接導致的涵蓋區偏移，或者因為總數據量偏高導致平均速率下降，或者因為基地台總容量不足而發生程序錯誤或者被拒絕。以大量數據進行自動分析可以呈現不易被一眼看破的網路劣化問題，

並提供處置的建議。這讓電信公司有機會在網路大規模劣化之前進行優化處理。《國富論》說：「品質是免費的 (quality is free)」，第一次就把事情做好避免品質下降的成本，遠低於出問題後的補救成本。

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。

氣候變遷因應

面對氣候變遷、低碳節能為企業永續經營的關鍵，本公司產品以協助客戶提升硬體效能、達成節能減碳效果，作為核心開發重點之一，氣候變遷的因應，也是本公司企業永續發展推動工作的環節。「企業永續發展推動小組」召集相關部門進行氣候風險機會之辨識，分析短中長期的風險項目，評估風險機會對於財務的影響。董事會為實際督導公司氣候變遷風險與機會的管理組織。氣候變遷相關的情境分析、對應策略制定、目標達成情形等事項，由管理階層規劃整合後向董事會進行報告。

風險及機會

目前已鑑別出來氣候的短、中、長期風險與機會，對於財務、策略及業務層面的影響：

短期風險：國內電費上漲導致相關營運成本上漲。

中期風險：因天災等極端氣候事件導致營運中斷的可能損失。

長期風險：客戶因氣候變遷而改變其行為。



構面	影響
財務	風險面—增加營運成本及影響到財務表現。 機會面—向潛在客戶拓展新業務，增加營收。
策略	公司持續向員工宣導節約電力使用，一方面節能減溫室氣體排放，另一方面減少未來電價上漲對公司營運費用的衝擊。
業務	對電信業者及相關業界的目標客戶，強調本公司產品可帶來節能、減碳、節省成本的效益，以此擴大業務觸及面，進一步爭取商機。

極端氣候

極端天氣事件如：強烈颱風、大型水災的發生可能連帶出現的停電、交通中斷等事故的出現，使本公司的營運中斷、人員無法正常到辦公室工作、機房停擺，使公司營收損失的機率不大，對財務不會造成明顯的影響。另外，平均氣溫上升及海平面上升對於本公司的辦公室所在位置的影響程度為低。

轉型行動對財務之影響

本公司產品本身係為幫助客戶節能減碳而開發，產品在國內外被列為碳稅課徵對象的機會不高，轉型行動比較傾向於碳抵換或再生能源憑證之使用，以減少範疇二的能源使用間接排放。綜合分析後，轉型行動對於財務的影響程度不大。

能源、溫室氣體管理

能源管理

本公司主要業務為開發銷售軟體平台，無從事生產製造，用電主要為辦公大樓之公共用電量分攤，雖然較難以有效控制，但我們仍為節省能源消耗及降低營運支出而努力，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，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。

用電管理目標→

每單位營收用電量較前年度相比減少 1%

年度	總用電量	每單位營收*用電量	與前年相比
2023	268,217 度	722.59 度	-6.38%
2022	241,482 度	771.81 度	

*說明：1 度用電為 1 盞時；營收以新台幣百萬元為單位

2023 年 COVID-19 疫情解封，員工辦公大致已回復疫情發生之前的常態。用電總量的下降，是因推動各項節能省電措施而有成效。2023 年的每百萬元新台幣營收用電量為 722.59 度，較 2022 年減少 6.38%。

溫室氣體管理

「溫室氣體盤查議定書」(The Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 對於溫室氣體排放源的範疇定義：

範疇一：公司擁有或控制的排放源，例如來自於自有或控制的鍋爐、熔爐、交通工具等燃燒的排放，以及來自於自有或控制的製程設備中，化學品生產過程的排放。

溫室氣體排放管理目標→

溫室氣體排放強度與前年相比減少 1%

範疇二：公司自用之外購的電力、蒸汽、熱源、冷源的能源利用間接排放。

範疇三：不屬於範疇二的所有間接排放，在公司價值鏈上游供應商及下游客戶產生的排放，例如外購原物料的開採及生產、外購燃料的運送、客戶使用公司販售之產品或服務。在公司組織邊界外，由公司部份或全部持有或控制的租賃資產、投資和商品產生的排放。

本公司主要業務為開發銷售軟體平台，無生產製程排放，無範疇一的直接排放源。就範疇二而言，本公司係由辦公大樓外購台電公司之電力後，由大樓管理中心分攤用電給本公司所計算的間接排放，此外並無其他的能源利用間接排放。另關於範疇三的溫室氣體盤查本公司正積極規劃中。

年度	範疇一 排放量	範疇二 排放量*	溫室氣體排放強度*	與前年相比
2023	0	132.4992	0.3570	-6.57%
2022	0	119.5336	0.3820	

* 說明：以能源署公告各年度電力排碳係數計算，排放量單位為公噸 CO₂e；溫室氣體排放強度單位為公噸 CO₂e／百萬元新台幣

我們向員工進行宣導，提高員工節能意識，建議同仁在國內洽公、出勤時使用大眾運輸工具、或共同搭乘計程車；國外出差選擇住宿飯店時，盡量不租車，找尋能夠以步行、共享運輸載具、大眾交通工具的節能減碳移動方式，到達客戶所在地的住宿點。再生能源、碳權的購置、相關的交易方式及抵換機制也是我們在研究當中用來減少溫室氣體排放的可運用工具。



2023 年的溫室氣體排放強度為 0.3570 公噸 CO₂e／百萬元新台幣，較 2022 年減少 6.57%。

水資源、廢棄物管理

水資源管理

珍惜用水與愛護水資源是現觀科技的重要責任之一，本公司在營運過程中，用水來源均來自台北市自來水事業處，未使用地下水或其他水源，只產出一般民生污水而不會產生事業廢水。

用水管理目標→

人均用水量與前年相比減少 1%

我們持續向員工宣導節約用水、隨手關水的觀念。為了達成用水管理目標，作法如下：

1. 宣導員工應有節約水資源之觀念與隨手關水的實際作為。

- 提醒員工發現供水設備損壞時，立即通報總務單位連繫廠商及大樓管理中心，避免長時間的流水浪費。
- 飲水機定期檢查保養、更換濾芯、遇有故障情事立即向廠商報修，提升飲水設備的供水效率。

年度	總用水量	當年底員工數	人均用水量*	與前年相比
2023	1,191 度	142 人	8.39 度	4.35%
2022	1,061 度	132 人	8.04 度	

*說明：1 度用水為 1 公噸；人均用水量單位為年

2022 年仍有實施在家工作措施，上班型態及用水模式較為特殊，在 COVID-19 疫情發生後同仁皆培養勤洗手及清潔的習慣，2023 年員工上班大致回復到疫情發生前的常態，且僱用員工數增加，所以用水總量及人均用水量都相較前一年上昇。2023 年的人均用水量為 8.39 度，較 2022 年增加 4.35%。

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。



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。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，致力於延長產品生命週期並減少處理廢棄物所增加的碳排放。

勞資關係和社會共融

現觀科技尊重每一位團隊成員，並認識到每個人獨特的背景和觀點都為我們的業務帶來價值，這就是為什麼我們努力創造一種令人振奮的文化，讓團隊成員能夠蓬勃發展。

人才吸引與留任 →

員工培育與訓練 →

福利制度 →

安全職場 →

社會參與 →



人才吸引與留任

現觀科技因應公司事業及全球化發展，積極僱用及培育各國菁英人才，以支持公司策略布局。除了提供優於一般臺灣企業的薪資水平之外，對於優秀人才的留任與晉用也不遺餘力，因為軟體人才對於自身的能力提升、職涯規劃，與跨國居留等問題，具有比傳統產業從業人員更多的思考面向。我們致力打造職場平等環境，並擁有的多元的人才，以促進跨國文化交流，孕育同仁國際視野。

吸引全球人才

公司身為一國際級之軟體指標企業，目前已經擁有超過 15% 的外籍軟體人才。對於外籍員工的永久居留問題，公司會主動提供在申請方面的所需資源，也會在評估公司需求後，視外籍員工的工作狀況讓國際人才有機會使用居家辦公的方式完成工作，儘可能滿足其異地生活之所需，使其能無後顧之憂。

公司在跨國人才的心靈與生活各個層面上都儘可能提供照顧，這也讓公司在員工組合上能更具國際視野，使人才感受到溫暖，進而吸引全世界的軟體人才都樂於加入現觀，一起共創未來。

科技女力崛起

在普遍清一色多為男性主管的軟體公司中，現觀是少數努力提升女性員工佔比的公司，致力希望在軟體產業除了男性外女性也能受到重用。而公司努力針對女性中階主管的培養，除了在專業的培养上會安排各式課程外，也都會有機會讓其能夠實作，不僅侷限在理論，還會體貼到女性主管的顧家特性，而批准其家庭照護假，如有特殊原因又因其重要性亦會酌情開放申請居家辦公。

本公司從創立初期女性主管只佔 10%，到現如今女性主管能佔到 30%，或許在現階段尚未過半，

但公司對於善用女性主管較為細心，善於照顧員工的特質尤為看中，因而在薪酬方面，也會在其各方面考核皆通過時，以不低於男性主管的薪酬擢升，未來公司將持續努力培養更多女性成為公司未來的棟樑之材。

以下為本公司 2023 年就業性別職務上的薪酬比統計資訊：

性別	職類	薪資佔比
女	主管	172%
	員工	72%
男	主管	168%
	員工	74%

說明：性別平均薪資為 100%

績效考核

主管於每年 12 月開始準備與員工進行績效考核評鑑，並於次年 2 月左右基本完成考核，開始與員工進行一對一的面談，和員工一起檢討前年工作成果及訂定來年工作發展計劃，並於每年 3 月針對考核結果讓員工升遷或調薪。

藉由主管與員工一對一的檢視及展望，讓員工的發展方向與能與公司計劃相連結，共同勾勒出有效可行的職涯能力培訓藍圖。

員工離職

撇除掉近幾年少子化，加上臺灣原就屬於科技島，軟體相關人才原就稀缺外，前幾年乃至 2022 年臺灣博弈相關產業亦同時進入市場高薪搶人，致使公司亦於 2022 年遺失許多人才。

而後公司為使能在就業市場上具有競爭力，對於人才培育付出更多心力，同時努力參考市場儘可能優化福利制度，以市場普遍計算離職率的公式： $\text{離職人數} / (\text{年末人數} + \text{離職人數})$ 來計算，

公司的離職率成功由 2022 年的 21% 下降至 2023 年的 15%。

以下為本公司近兩年離職率的資訊：

年度	離職率
2022	21%
2023	15%

員工培育與訓練

為促進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，給予適當的內部及外部培訓和學習資源，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，更能實現永續經營與長期成長的目標。

本公司對於各層級主管及員工皆安排職能訓練，包含每個季度的新人訓練、不定期的專業訓練、平均 1 年起碼 2 次的主管內部訓練等，協助同仁以多元方式持續學習成長，同時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。

以下為本公司 2023 年教育訓練統計資訊：

統計項目	統計值
全年上課總場次數	96
全年上課總人次數	478
全年上課總時數	295.5



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，因而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。為提升同仁對公司之認同感，同時傾聽員工的聲音，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：本公司於 2024 年 1 月份申請股票初次上市辦理之現金增資，保留發行股數之 13.86%，計 415,000 股由員工認購，落實勞資一體、吸引與留任優秀人才。
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臺灣銀行專戶，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. 每年 1 次撥補國內／外員工旅遊補助金。



6. 每月 1 次撥補部門聚餐之公積金。
7. 每年 1 次撥補員工健康檢查補助金 3,000 元，加購檢查項目由公司補助一半費用。
8. 由職工福利委員會負責每年三節禮券發放、生日禮金、婚喪喜慶補助金。
9. 社團活動及每季 1 次撥補社團活動補助金。
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，隨時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平均 2 月 1 次的 team building 活動。
11. 各式零食飲料、免費咖啡機供同仁使用。



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 2023 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。



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，完成電子圍籬，利用核心 AI 演算法及大數據分析技術，協助臺灣、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，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

以技術回饋社會外，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。本公司基於定位原理，著手開發犯罪追蹤系統，可用於詐騙集團的機房定位，詐騙分子的追蹤定位，亦可用於保護令距離的違反告警，建構完整的社會保護網使社會安定，人民可以安居樂業，是企業長久發展的基石，本公司亦希望能對遏阻詐騙歪風盡一份社會責任。

社會共好

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「新北市共好慈善協會」，提供弱勢家庭及獨居老人餐食，醫療，家事服務等協助。



2023 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」，幫助偏鄉學校修繕校舍改善學習環境，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
2023	教育部學校教育儲蓄戶 社團法人邊境行動協會 攜手永續先鋒隊專案 財團法人乳癌學術研究基金會 新北市共好慈善協會·蘆洲關懷據點 財團法人佛教電子佛典基金會
2022	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

社區發展

本公司營運所在地為台北市，為促進營運地點在地人力的僱用，2023 年度僱用設籍於台北市的新進人員計 6 人，佔當年底員工人數比例 4.23%；累積僱用設籍於台北市的人員計 35 人，佔當年底員工人數比例 24.65%。

附錄

GRI 指標參照 →



GRI 指標參照

GRI 1 基礎 2021

使用聲明 本公司已依據最新 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日到 2023 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 2021

揭露項目編號	揭露項目標題	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	公司概況 產品簡介
GRI 2-7	員工	人才吸引與留任
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 社會與法令遵循 風險評估 利害關係人
GRI 2-27	法規遵循	社會與法令遵循
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人

GRI 3 重大主題 2021

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

GRI 200 特定主題—經濟系列

GRI 準則編號	揭露項目編號	揭露項目標題	對應章節
GRI 201 : 經濟績效 2016	GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	福利制度
	GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響 及其它風險與機會	氣候變遷因應
	GRI 201-3	定義福利計劃義務與其他退休計劃	福利制度

GRI 300 特定主題—環境系列

GRI 準則編號	揭露項目編號	揭露項目標題	對應章節
GRI 302 : 能源 2016	GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源、溫室氣體管理
	GRI 302-3	能源密集度	能源、溫室氣體管理
	GRI 302-4	減少能源消耗	能源、溫室氣體管理
GRI 305 : 排放 2016	GRI 305-2	能源間接溫室氣體排放	能源、溫室氣體管理
	GRI 305-4	溫室氣體排放強度	能源、溫室氣體管理
	GRI 305-5	溫室氣體排放減量	能源、溫室氣體管理

GRI 400 特定主題—社會系列

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