

An aerial photograph showing a two-lane asphalt road that curves through a dense, vibrant green forest. To the left of the road, a calm body of water is visible, with some small boats or structures in the distance. The road has white lane markings and a guardrail on the outer edge. The overall scene is peaceful and natural.

現觀科技股份有限公司

2025 年永續報告書

目錄

公司介紹 5

公司概況	7
產品簡介	9
財務績效	12
客戶服務	12

永續發展 13

永續願景	14
永續目標藍圖	14
永續推動組織	15
重大議題分析	16
重大議題邊界	17
利害關係人議合	19

公司治理 20

治理結構	23
董事會、功能性委員會職能及內部稽核 ..	23
誠信經營	28
資訊安全與機密資訊保護	28
風險管理	29
智慧財產管理	31
供應商管理	32

環境保護 33

技術賦能	34
氣候變遷因應	35
能源、溫室氣體管理	37
水資源、廢棄物管理	39
環境管理	40
生物多樣性	41

勞資關係和社會共融 44

人才吸引與留任	46
員工培育與訓練	49
福利制度	50
安全職場	51
社會參與	51

附錄 53

GRI 指標參照	54
SASB 指標參照	57
上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 參照表	59
溫室氣體範疇三盤查表	60

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。

編撰指引

本報告書內容依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）最新永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards，下稱「GRI 準則」）及永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）最新 SASB 指標進行編製。關於本報告書內容和 GRI 準則、SASB 指標的各項細則對照，請詳見附錄。

報告期間

2025 年 1 月 1 日～2025 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 2025 年 5 月 14 日。

報告邊界及範疇

本年度報告書之報導邊界，除財務數字、溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol）範疇三盤查，二者的邊界為現觀科技股份有限公司臺灣總部及合併財報子公司之外，其餘則以臺灣總部之營運場所為主，若有段落之揭露範疇與前述有異，則於該段落註明。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。

查證標準與結果

本報告書尚未引進第三方公正機構實施確信及驗證。

聯絡資訊

如果對本公司的報告有任何問題或需要進一步的資訊，請聯絡本公司：

Email：ir@ghtinc.com

電話：02-83691018

經營者的話

現觀科技始終秉持一個核心信念——科技的進步應與社會與環境責任並行。作為專注於行動通訊優化及進階應用的創新公司，我們不僅是數位基礎建設效率提升的推動者，更是邁向低碳未來的實踐者。我們的 ESG 策略，正是這份責任感的具體展現。

我們深知，永續發展不是一個單一階段的成果，而是一段持續演進的過程，需仰賴全體同仁的參與，以及與利害關係人之間的協作與信任。因此，無論是在產品設計、交付流程，還是客戶服務上，我們都致力於將減碳、節能與效益最大化的精神深植於日常營運之中。

本公司的技術協助電信業者優化基地台佈建，降低實地測試與參數調整所需的人力與交通資源，從而有效降低能源消耗與溫室氣體排放。我們也從過往派員前往客戶電信機房進行現場安裝與除錯，已成功轉型為可遠端完成的支援模式，不僅大幅減少差旅與碳足跡，更可提升服務效率。

我們深信企業治理、資訊安全與客戶信任，是企業永續的基石。在永續治理架構上，現觀科技持續強化永續治理架構，透過管理階層的引導與全員的承諾，建立完善的內部流程與治理機制，不斷精進優化 ESG 績效與增強與投資人互動之透明度。我們將持續參照國際標準與利害關係人期望，精進我們的作為與揭露方式。

本報告呈現了現觀科技在技術創新、節能減碳、責任治理等面向的努力與成果。我們邀請您進一步了解我們的使命、產品與願景，並誠摯感謝您與我們攜手邁向更加綠色、具韌性的未來。

“以科技為基石，共築永續未來”

David Chiou.



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 →

財務績效 →

客戶服務 →



重大主題報導摘要

重大主題	2.經濟績效
重要性	持續優化財務與經營績效，提升資源配置效率，支持公司長期永續發展目標
承諾或政策	深耕現有的客戶，積極開拓新的客戶來源，提昇公司營收及獲利
策略及行動	持續投入研發經費，擴大客戶層面
績效管理機制	「董事會」作為最高決策團隊，負責監督公司的整體營運及政策執行成果
權責單位	所有單位

重大主題	17.客戶服務
重要性	提供高效而專業的客戶服務，深化客戶關係，提升市場競爭優勢並增強忠誠度
承諾或政策	建立以客戶為導向的經營理念與品質管理，吸取回饋並檢討，改善服務的不足
策略及行動	• 每月分析客戶的相關回饋、檢討與持續改善服務 • 維持客戶黏著度
績效管理機制	無重大客訴案件
權責單位	所有業務單位

績效亮點

現觀科技 2025 年持續在全球電信產業耕耘，拿下印尼、泰國、北美、瑞士等新客戶訂單

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™，整合生成式 AI 使用者大語言模型介面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、加拿大第二大電信公司 Bell 電信、泰國第一大電信公司、日本樂天電信、亞洲電信巨擘 Singtel 集團、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。

現觀科技共創夥伴足跡

電信	廣告

在地生根、掛牌上市

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，對行動網路信令資料（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，隨著 5G 時代來臨，數據來源將更加多元，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，進而顯著提升市場競爭力。更規劃 CovMo™將具備無人機相關之定位能力，使 CovMo™的 AI 決策功能更強大。

CovMo™ 主要功能特性如下：

- A. 整合自研的大語言模型 AI 介面，提供客戶完整專業的電信智慧與專家系統。
- B. 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。
- C. 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。
- D. 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。
- E. 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。
- F. 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。
- G. 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。

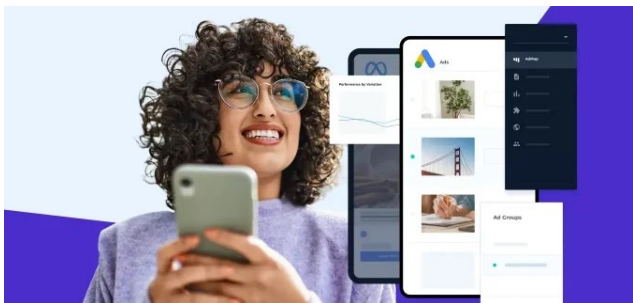


行動網路優化定位平台（CovMo™）介面以顏色區分訊號強度，並能以 3D 立體圖像呈現，清楚呈現各區用戶數多寡協助電信業客戶改善用戶網路訊號品質、優化基地台效能，並建議未來大型基地台、小型基地台（Small Cell）部署點等

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：

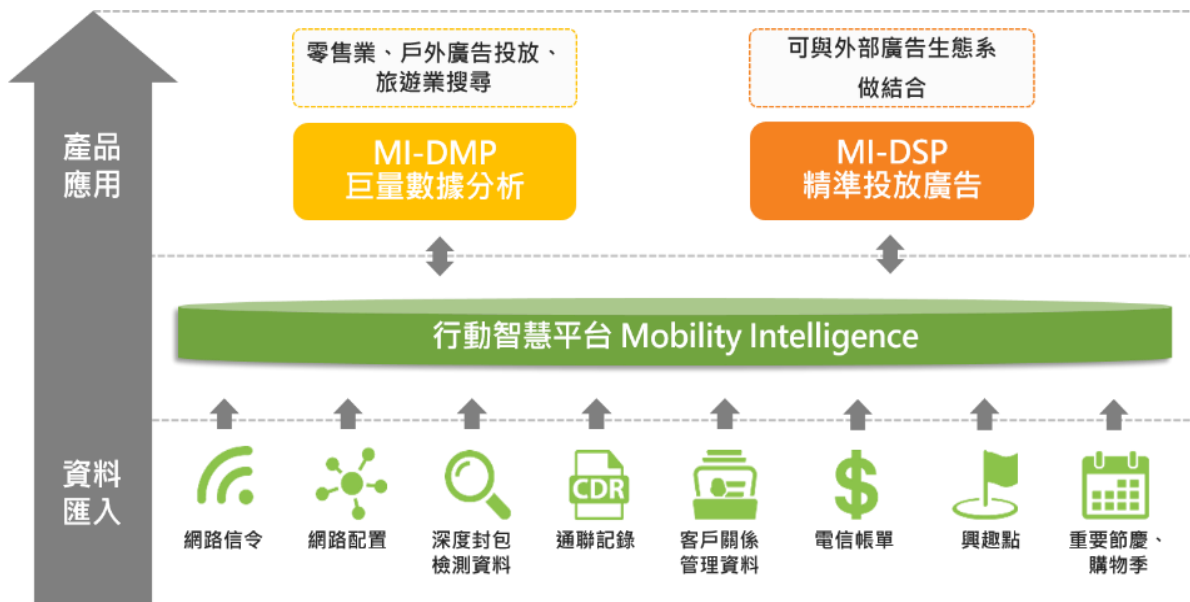


一、行動智慧數據分析平台（MI-DMP™）

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。



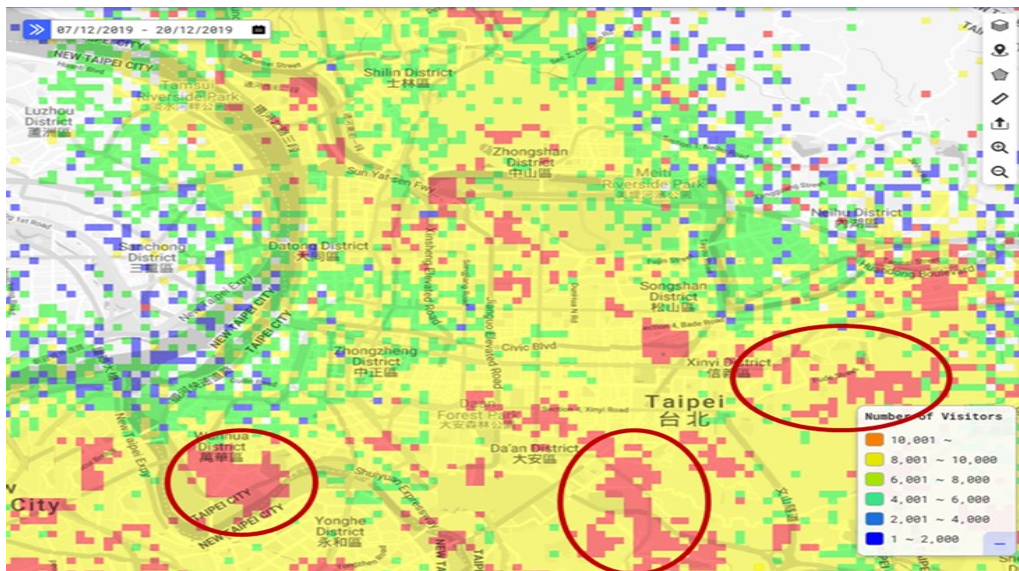
RealMotion™

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。目前更投入於無人機蜂群系統之研發，讓 RealMotion 具備從 Cyber AI 跨入到 Physical AI 之賦能。

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。未來更規劃整合無人機應用，讓人流分析更具精確度與完整度。



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

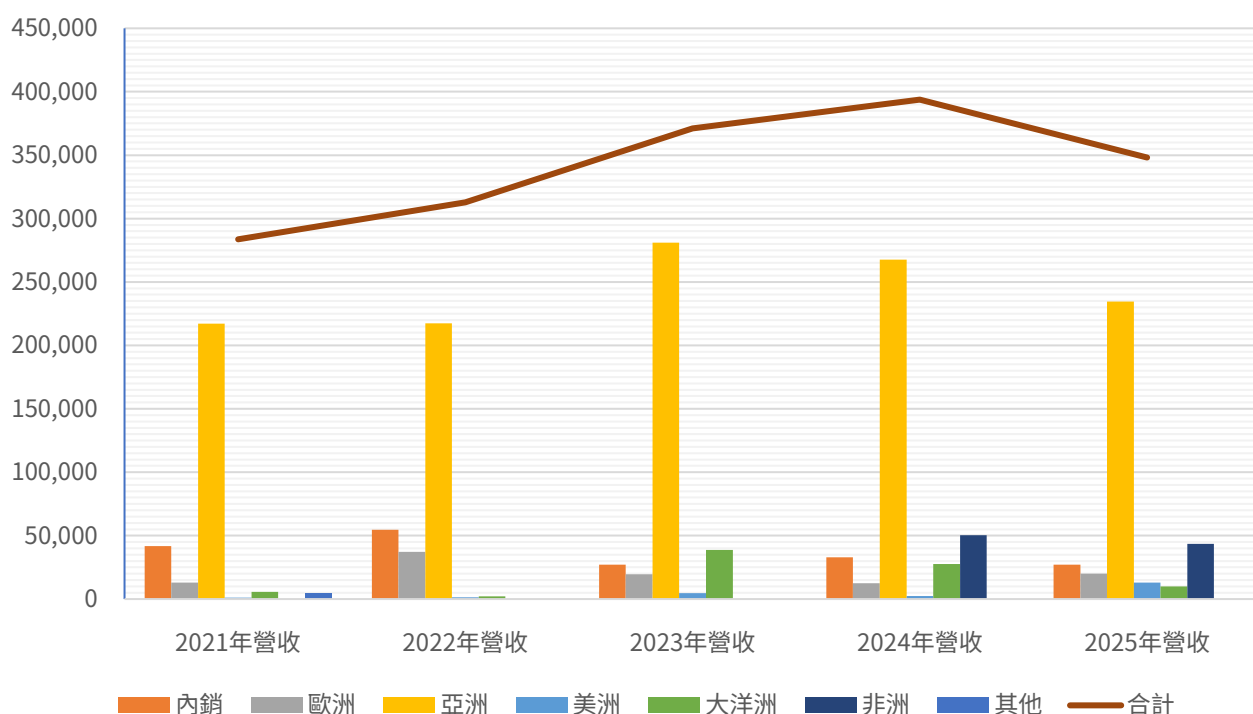
另外，詐騙已成為全球性的重大問題，對經濟、企業與個人造成深遠影響。隨著科技演進，詐騙者也不斷利用新的弱點，導致財務損失、信譽受損與公眾信任危機。這些問題的嚴重性，還包括非法資金來源、破壞市場穩定與對法治體系的挑戰。

RealMotion™可識別在詐騙熱點區域內反覆出現的電話號碼。藉由比對該區域內曾出現、但隨後離開的裝置，進一步鎖定可能與詐騙組織有關的嫌疑人。同時，也可繪製司機移動路線圖，分析是否與已知的犯罪路線重疊，提供有助調查的行動情報。

財務績效

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：

年度 地區	2024 年		2025 年	
	金額	比例	金額	比例
內銷	33,023	8.39%	27,046	7.77%
歐洲	12,594	3.2%	20,022	5.75%
亞洲	267,710	67.99%	234,621	67.39%
美洲	2,476	0.63%	13,108	3.76%
大洋洲	27,533	6.99%	9,867	2.83%
非洲	50,442	12.81%	43,514	12.50%
小計	360,755	91.61%	321,132	93.23%
合計	393,778	100.00%	348,178	100.00%



單位：新臺幣千元

客戶服務

本公司的客戶都是企業戶，均有專責業務及專案經理解答客戶產品使用的問題。同時官方網站可讓客戶留下連絡資訊，以及要反應的事項或是意見，公司會轉交相關人員進行了解及處理；透過這些作法維持客戶服務品質，至目前為止本公司旗艦產品均無出現延遲交付的情形。

永續發展

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。

永續願景 →

永續目標藍圖 →

永續推動組織 →

重大議題分析 →

重大議題邊界 →

利害關係人議合 →



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 科技與 AI 科技的演進，我們也同步地不斷深化核心技術與無人機相關 AI 智慧，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、實踐我們的企業承諾。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。我們每年皆會提交企業價值提升報告與永續報告書至證交所與公開資訊觀測站，讓投資人確切掌握公司治理願景。並設置專門投資人關係窗口，定期更新公司經營近況與提升公司治理透明度

永續構面	短期目標 (2026 年底前)	中期目標 (2027-2029 年底前)	長期目標 (2030 年後)
Environmental 環境保護	定時追蹤員工大眾交通工具通勤狀況以節省碳排	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	利害關係人溝通專屬窗口	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

永續推動組織

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。

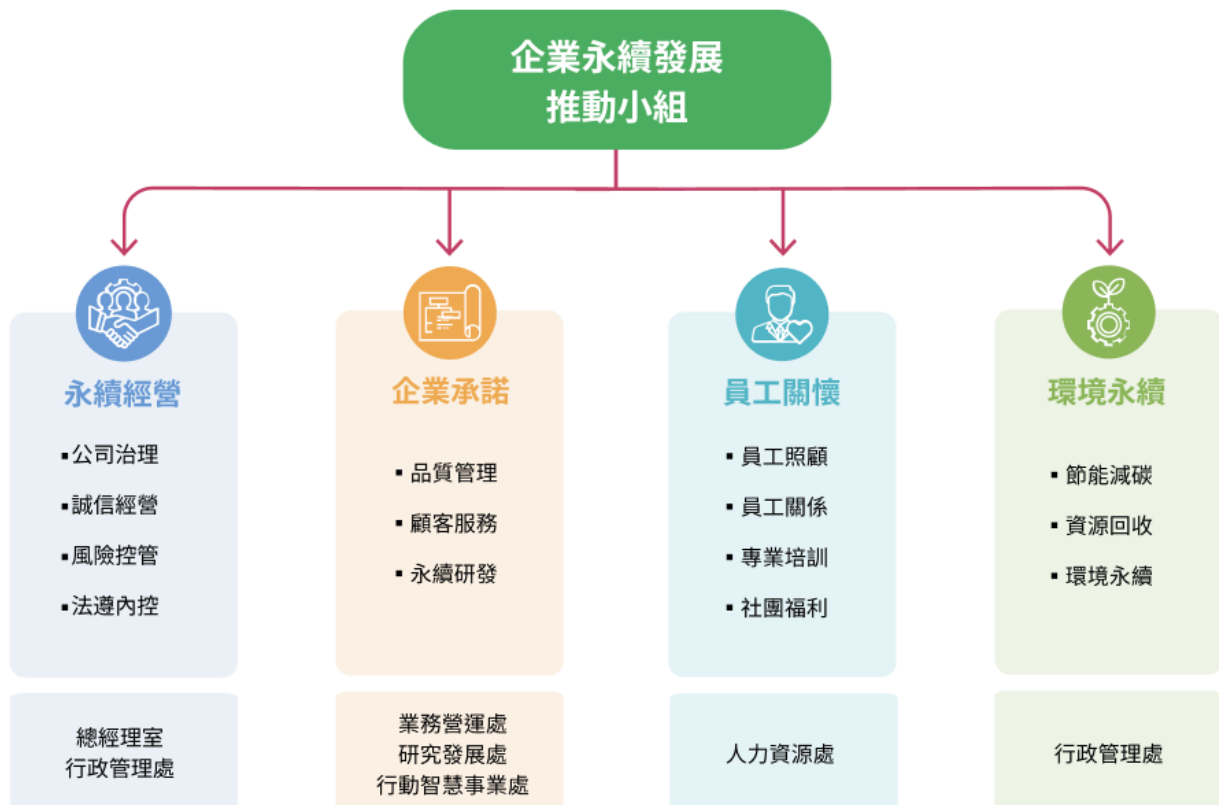
公司自成立以來，除專注本業外，管理階層用心建立 ESG 管理系統，確保公司員工及供應商遵守本項系統揭示的各項標準並持續地追蹤及改善，

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。

永續報告書之資料及數據係由各主責部門提供，永續發展推動小組彙整編輯並經主管覆核修訂，經董事會決議通過後發布。

企業永續發展推動小組之組織圖與權責如下：



重大議題分析

利害關係人的定義係為對現觀科技產生直接或間接影響，或受到本公司營運、產品與服務影響的內部／外部群體或個人。基於此定義，我們鑑別出 7 大類關鍵利害關係人，分別為員工、股東／投資人、媒體、非營利組織（Non-Profit Organization，NPO）、供應商、客戶、政府機關，進行溝通。

利害關係人和重大議題的關連性

透過收集問卷，分析利害關係人的填答，對於永續議題的衝擊度及關注度看法，以找出利害關係人和本公司共同關注的焦點議題，作為編輯永續報告書的參考。經永續小組評估後報導的重大議題，相關的管理方針、揭露重點、因應政策及措施，請參閱本報告書各章節首頁之總覽表。

本公司的重大議題分析流程包含鑑別、蒐集分析與確認三大步驟，執行重大性分析。我們把重大性分析頻率訂為每兩年執行一次。未來如果遇到影響經營之永續議題，發生在沒有執行重大性分析的年度，則在當年度進行重大性分析，以鑑別出重大議題並及時作出對策及回應。

步驟一：永續議題鑑別

我們參考國際上主流的永續報導標準（GRI Standards 及 SASB）、組織內部發展目標以及過往利害關係人溝通等來源，經過永續小組成員共同討論，最後彙整出 20 個永續議題，分別為治理議題 9 項、環境議題 5 項及社會議題 6 項。

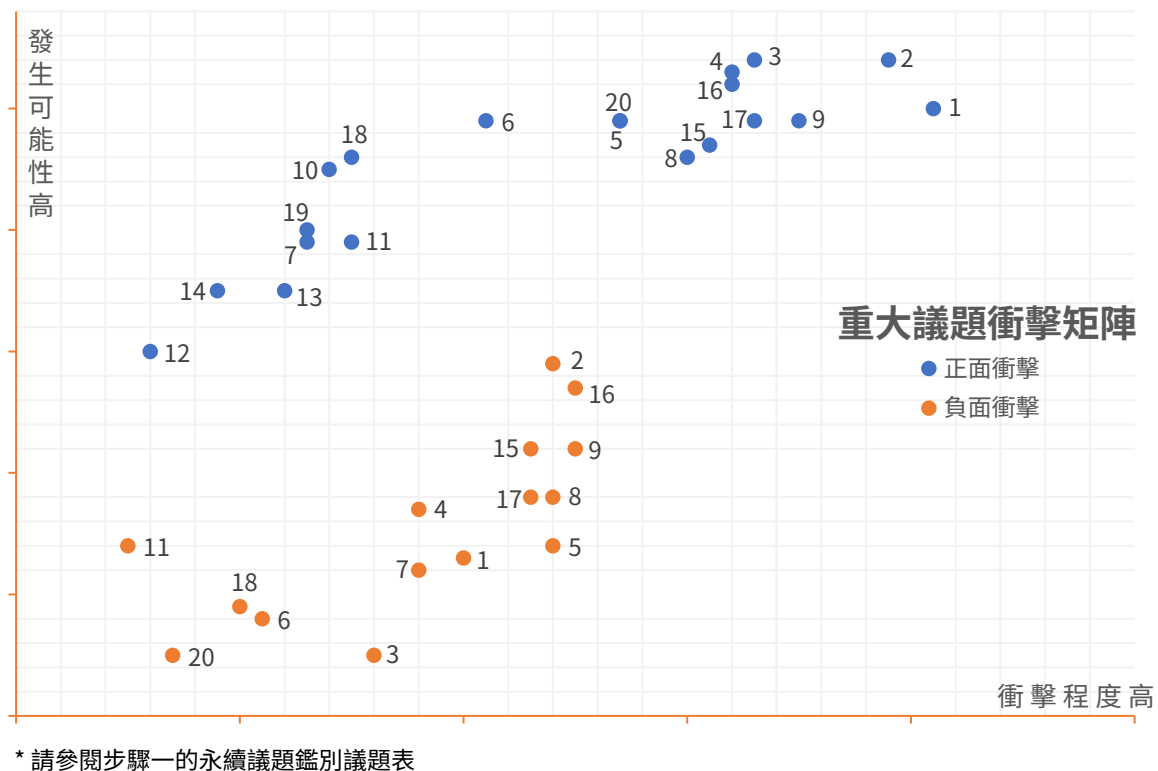
面向	永續議題		
 治理面	1.創新管理與研發 2.經濟績效 3.公司治理	4.風險管理 5.資訊安全與隱私保護 6.法規遵循	7.供應商管理 8.營運持續管理 9.產品品質與安全
 環境面	10.氣候變遷 11.能源管理 12.空氣汙染管理	13.水資源管理 14.廢棄物與循環再生	
 社會面	15.人才吸引與留任 16.人才發展與培育 17.客戶服務	18.多元社會與人權 19.社會參與 20.職業安全衛生	

步驟二：重大性分析排序

依據「對公司營運正面或負面衝擊程度」及「關注度」進行問卷調查，我們採用全球永續性標準理事會通用準則之 GRI 3：重大主題（GRI 3: Material Topics 2021），執行重大性分析，並定義現觀重大議題衡量原則為「利害關係人高度關注，對公司營運衝擊影響顯著，現觀永續管理發展目標優先性」，且為呼應重

大議題管理的精神，將議題內涵相近之議題整併後，歸納出 10 項重大議題，以下說明分析過程：

【衝擊度分析】對公司同事發出紙本問卷，請他們在 20 項永續議題中，挑選對於公司營運具有正面及負面衝擊度的議題，並評估每項議題的機會與風險及其發生機率，永續小組參考企業既有風險管理框架，排序出 7 項重大主題並繪製重大議題矩陣圖，包含：創新管理與研發、經濟績效、公司治理、風險管理、產品品質與安全、人才發展與培育及客戶服務。



【關注度分析】2024~2025 年向利害關係人發出線上問卷，請其對於永續議題的關注程度評分；綜合平均各類利害關係人對於永續議題的關注程度並依結果排序，關注程度排序前 5 名分別為法規遵循、產品品質與安全、資訊安全與隱私保護、創新管理與研發、人才吸引與留任。

步驟三：確認

綜合衝擊度及關注度二項分析結果後，收斂至 10 項重大議題，分別為：創新管理與研發、經濟績效、公司治理、風險管理、資訊安全與隱私保護、法規遵循、產品品質與安全、人才吸引與留任、人才發展與培育、客戶服務。將結果向永續小組報告並確認。

重大議題邊界

鑑別出重大主題後，由各 ESG 統合小組進一步評估重大主題的完整性，對於組織內外的影響範疇與邊界，以及所對應之 GRI 特定主題或 SASB 指標。重大主題的管理策略與機制，請參閱各章首頁的報導摘要。

重大議題	對應之 GRI／SASB	回應章節	衝擊邊界
風險分析			
1.創新管理與研發	TC-SI-520a.1	智慧財產管理	直接：股東／投資人、供應商、客戶、政府機關 間接：非營利組織
⚠ 缺乏創新意識可能導致技術落後、客戶滿意度下降、資料安全風險增加，甚至面臨法律訴訟等問題			
2.經濟績效	GRI 201	公司概況	直接：員工、客戶、政府機關 間接：股東／投資人
⚠ 營運效率低下或管理不善可能導致費用增加、收入減少、市場競爭力下降等，進而影響公司的整體營運表現			
3.公司治理	GRI 2-17、GRI 2-18	公司治理	直接：股東／投資人 間接：員工、客戶、政府機關
⚠ 低效的公司治理可能導致內部混亂、決策失誤、財務風險增加，進而對公司長遠發展造成不利影響			
4.風險管理	GRI 201-2	風險管理	直接：員工、股東／投資人、供應商、政府機關 間接：非營利組織、客戶
⚠ 風險管理不善可能導致訂單流失、企業形象受損、法律責任增加，進而影響公司的營運穩定性和長期發展			
5.資訊安全與隱私保護	TC-SI-230a.1	資訊安全	直接：員工、股東／投資人、供應商、客戶、政府機關 間接：非營利組織、客戶
⚠ 資料洩漏，系統遭受駭客攻擊導致資料損失或服務中斷，或者是惡意軟體感染導致系統癱瘓，這些事件可能對組織造成財務損失、品牌形象受損，以及客戶信任度降低等影響			
6.法規遵循	GRI 2-27	社會及法令遵循	直接：股東／投資人 間接：政府機關
⚠ 法規遵循發生漏洞情況，將可能使公司面臨罰款、訴訟成本增加、業務中斷或處罰等後果，進而影響業務運營和聲譽			
9.產品品質與安全	GRI 416	產品安全	直接：客戶、政府機關 間接：股東／投資人、非營利組織
⚠ 產品品質不良，影響客戶營運導致訂單丟失或造成公司負面信譽的產生			
15.人才吸引與留任	GRI 414-2	福利制度	直接：員工 間接：股東／投資人、非營利組織
⚠ 無優良的職場環境，無法吸引優質人才進入本公司服務，不利公司的長遠發展			
16.人才發展與培育	GRI 404-1	員工培育	直接：員工 間接：股東／投資人、非營利組織
⚠ 沒有完備的職涯發展制度，企業無法留住優秀人才，對公司營運有負面衝擊			
17.客戶服務	GRI 2-6	客戶服務	直接：客戶 間接：員工、股東／投資人
⚠ 關係維護不善將可能導致客戶長期合作的意願低下甚至造成訂單流失、聲譽破壞、市占率下降，進而影響公司的長期營收和市場地位			

利害關係人議合

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。

面對利害關係人，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	與本公司的關係	關注之議題	回應方式及溝通頻率
 客戶	客戶是公司的重要夥伴，公司要為客戶提供最貼切的服務	誠信經營、法規遵循 風險管理 創新管理與研發 資訊安全與隱私保護	電話／傳真（即時聯繫） E-mail 往來（即時聯繫） 業務會議（不定期） 公司網站（即時更新）
 供應商	公司日常運作的支援力量	資訊安全與隱私保護 法規遵循、供應商管理 人才發展與培育	電話／傳真（即時聯繫） E-mail 往來（即時聯繫） 公司網站（即時更新）
 非營利組織	透過慈善捐款、參與公益，公司以實際行動回饋社會	創新管理與研發 法規遵循 產品品質與安全	電話／傳真（即時聯繫） E-mail 往來（即時聯繫） 公司網站（即時更新）
 股東／投資人	股東和投資人的支持使公司穩定經營、持續成長	資訊安全與隱私保護 產品品質與安全 客戶服務	股東常會（每年） 投資人說明會（不定期） 公司網站（即時更新） 公開資訊觀測站（即時更新）
 媒體	關注和報導，是公司自我提升的原動力	資訊安全與隱私保護 創新管理與研發、法規遵循 人才發展與培育、人才吸引與留任	電話／傳真（即時聯繫） E-mail 往來（即時聯繫） 公司網站（即時更新）
 員工	公司提供軟體服務的基石，以現有技術為基礎，不斷創新	資訊安全與隱私保護 職業安全衛生 法規遵循	勞資會議（每季） 每月月會（每月） 員工意見箱（不定期）
 政府機關	現觀科技為上市公司，需配合政府機關的法令政策	公司治理 法規遵循 創新管理與研發 多元社會與人權	定期申報（每月） 發布函令（不定期） 公文往來（不定期） 宣導會、公聽會（不定期）

公司治理

現觀科技誠信為核心，健全治理架構，強化董事會職能與風險控管，落實法規遵循與透明管理，邁向負責任且永續的企業發展。

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 →

智慧財產管理 →

供應商管理 →

重大主題報導摘要

重大主題	1.創新管理與研發
重要性	推動技術創新及研發，強化產品競爭力，靈活因應市場需求與科技變革
承諾或政策	• 以成為客戶最佳永續夥伴為目標 • 積極研發次世代節能產品，協助客戶建立資料永續運用及管理模式 • 協助客戶實踐永續經營
策略及行動	研發經費投入、申請專利，促進產品與服務競爭力，創造營收
績效管理機制	• 持續創新研發，促進新技術商品化 • 持續增加專利佈局、以創新打造供應鏈與生態系 • 依據專利提案、申請、教育訓練等作業規範布局專利
權責單位	研究發展處、法務

重大主題	3.公司治理
重要性	建構健全治理機制，提升經營透明度，增進利害關係人信任與企業責任感
承諾或政策	定期進行董事會績效評估，確保董事成員的多元性及獨立行使職權
策略及行動	• 設置審計委員會、薪資報酬委員會 • 設置公司治理主管 • 定期追蹤公司治理法規
績效管理機制	「董事會」作為最高決策團隊，負責監督公司的整體營運及政策執行成果
權責單位	行政管理處、稽核處、總經理室、永續發展推動小組

重大主題	4.風險管理
重要性	建立完善風險辨識及控管機制，降低營運中斷風險並保護公司智慧財產安全
承諾或政策	運用內部稽核計畫、風險管理架構及管控措施，降低各項風險對公司營運的衝擊，維護股東及員工的權益
策略及行動	為因應風險積極拓展新技術，並制定專利相關程序為本公司智慧財產的保護措施
績效管理機制	• 鑑別風險及制定因應措施 • 每年執行內部及外部稽核 • 針對稽核缺失項目持續追蹤改善
權責單位	稽核處、永續發展推動小組

重大主題	5.資訊安全與隱私保護
重要性	加強資訊安全及隱私維護、實現安全設計，確保公司營運穩定和市場信任度
承諾或政策	訂定資訊安全相關辦法與作業細則，定期實施各項危機演練，加強員工資安教育訓練，強化資安風險防禦能力
策略及行動	由專責單位負責規劃資安政策及員工教育訓練，每年定期執行資安相關查核
績效管理機制	因資安事件造成公司財務損失的次數為零
權責單位	資安專責單位

重大主題	6.法規遵循
重要性	確實遵循法律與規範，降低法律風險，強化合規營運與企業永續發展
承諾或政策	即時關注法規變動，建立合規文化與提前制定應對措施，以合法合規持續經營
策略及行動	遵守所有現行法規，並制定法規追蹤機制、法規案件處理程序
績效管理機制	重大違法案件維持在零件
權責單位	法務、人力資源處、總經理室

重大主題	9.產品品質與安全
重要性	持續提升產品品質與安全標準，增進客戶滿意度與品牌信賴，維護市場競爭力
承諾或政策	提供優質的軟體產品，把軟體安全放在第一要務
策略及行動	軟體交付前、中、後及客戶使用期間，皆由品質確保部門對產品進行品質檢測，確保產品品質保持在最佳化狀態、落實軟體安全
績效管理機制	客戶因產品品質造成全部機房停擺的次數為零
權責單位	研究發展處

績效亮點

1. 未發生有收受賄賂、貪腐或任何違反法令造成裁罰之情事
2. 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
亦無來自第三方或主管機關的客戶資料保護違規投訴
3. 報導年度間無營運中斷之情事

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

現觀科技第三屆董事會共 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，為推動董事會成員多元化政策，本公司委任一席女性董事，占比為 14.29%；在年齡方面，三位在 71~80 歲間，三位在 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	基本組成							具備之能力							
核心項目	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
				41至50歲	51至60歲	61至70歲	71歲以上								
姓名															
邱大剛	中華民國	男	✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
洪志峰	中華民國	男				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
劉茜	中華民國	女					✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
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	

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 57.14%；四位獨立董事任期年資皆為 3～6 年；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 14.29%；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，2025 年共開會 6 次，全員平均出席率為 95.83%。

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。本公司訂有董事薪酬政策，董事會成員薪酬結構包含董事酬勞、獨董報酬及開會出席車馬費等。依本公司章程規定，每年按扣除分配董事及員工酬勞前之稅前利益，扣除累積虧損後，提撥不高於 1% 作為董事酬勞。董事酬勞分配考量董事對公司營運參與程度、監督公司永續發展之責任等項目，予以評核並提報給薪酬委員會審核。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，2025 年共開會 3 次，全員平均出席率為 83.33%。

內部稽核

本公司內部控制制度係遵照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及考量公司整體營運活動，由經理人所設計並經董事會通過。內部稽核單位依據「內部稽核實施細則」覆核內部控制之制度是否適當、一般作業執行是否落實，進行持續性與專案性查核，稽核範圍涵蓋公司內部所有作業及其子公司，內部稽核單位依風險評估結果，擬定年度稽核計畫，經董事會通過後據以執行。

每月稽核報告經審計委員會審核，查核缺失持續追蹤至改善完成，每季內部稽核單位主管列席審計委員會執行業務報告，2025 年未發現重大內控缺失。本公司每年辦理一次內部控制自行評估作業，並經稽核單位覆核檢視評估報告，以作為董事長及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。



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、專業知識、永續發展相關課程並取得證明文件，內容涵蓋氣候變遷、循環經濟、社會責任等面向，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	2025.03.20	台灣金融研訓院	公司治理講堂	3 小時
		2025.09.25	證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 下國際經濟情勢與台灣產業動態	3 小時
董事	洪志峰	2025.08.07	會計研究發展基金會	企業永續發展與法令遵循實務-內線交易篇	3 小時
		2025.11.05	會計研究發展基金會	「非常規交易」法律責任與實務案例解析	3 小時
董事	劉 茜	2025.09.25	證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 下國際經濟情勢與台灣產業動態	3 小時
獨立董事	賀陳旦	2025.09.25	證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 下國際經濟情勢與台灣產業動態	3 小時
		2025.11.13	台北市進出口商業同業公會	全球金融新基石：穩定幣在商業生態中的戰略價值	3 小時
		2025.11.13	台北市進出口商業同業公會	從董監事角度掌握性平法律	3 小時
獨立董事	曾錦隆	2025.09.18	證券暨期貨市場發展基金會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3 小時
		2025.09.25	證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 下國際經濟情勢與台灣產業動態	3 小時
獨立董事	曾宗琳	2025.12.19	台北金融研究發展基金會	展望 2026：國際政經情勢重點指標與趨勢解析	3 小時
獨立董事	林一平	2025.09.16	中華公司治理協會	公司治理主管專業課程-公司治理主管與董事會成員	3 小時
		2025.10.17	中華公司治理協會	公司治理主管專業課程-公司治理主管與永續治理	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
2025.01.01 至 2025.12.31 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 (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 32 人參與課程。



資訊安全與機密資訊保護

資訊安全與機密資訊保護是現觀科技對客戶、夥伴和投資人的核心承諾。強化資安防護韌性及管理機制是我們的首要任務。2025 年，現觀科技已正式通過 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統（ISMS）國際驗證並取得證書，標誌著本公司的資安管理體系已全面接軌國際標準，從組織治理、實體環境到技術控制皆具備更高韌性的防禦能力。

本公司設有資安專責單位，由專責主管統籌資安策略規劃與執行，持續推動風險評估、精進技術措施及監控效能。本年度資安專責單位同仁積極參與相關研討會及外部培訓，有效掌握最新資安管理方針與全球威脅情資，從而強化營運安全。本公司資通安全政策與執行成果如下：

深化資安制度與國際接軌

本公司依據「上市上櫃公司資通安全管控指引」及 ISO 27001 國際標準，完善「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」。我們從管理與技術控制雙管齊下，將資訊安全融入日常開發與維運（DevSecOps）作業中。

本年度資安單位持續推動教育訓練與定期宣導，提供多面向的資安意識教材供同仁學習，並針對新進同仁進行紮實的入職培訓。透過 PDCA（規劃-執行-檢查-行動）循環的落實，我們成功形塑了以資安為本的企業文化。

強化營運韌性與降低風險

為確保營運持續性（BCP），我們為核心業務制定了完善的災害復原計畫，並定期執行復原演練。演練內容涵蓋備援措施、人員職責、應變程序與資源調配，旨在將意外風險發生時的衝擊降至最低。

為強化同仁對於新型態威脅的防護能力，本公司定期模擬新興威脅手法舉辦社交工程演練，並實施多場實體防護培訓課程。同時，我們透過年度資訊系統災害復原演練，驗證持續營運計畫的有效性，確保核心業務在極端情境下仍能穩健運作。

精進資安防護與資產管控

公司定期進行風險評估，針對核心系統和業務鑑別潛在風險，分析其對機密性、完整性與可用性的影響，並據此強化防護作業。此外，我們依照 ISO 27001 規範對機房實體進行嚴格管制，並持續進行伺服器系統安全補強。針對接觸機敏性資料的人員，本公司除提供專用作業環境外，更嚴格管制存取權限與資料輸出入，以確保核心技術資產的安全，維護公司營運聲譽。

執行成果

綜上所述，現觀科技的資通安全政策以「落實國際標準、降低營運風險、強化技術防護」為核心。在報導年度期間，各項查核成果優異：

- **合規紀錄：**本年度內、外部查核均未發現缺失，且未發生任何違反資訊安全、客戶資訊洩漏或遭主管機關裁罰之重大資安事件。
- **零訴訟與投訴：**無論是來自第三方或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。
- **標準認證：**成功取得 ISO 27001:2022 證書，確保公司資安防禦體系與全球最新標準同步，持續落實對利害關係人的安全承諾。

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

本公司依據已取得之 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統認證（涵蓋範圍為本公司），並配合《職業安全衛生法》相關規定，訂定「安全衛生工作守則」，以建立一套完善的職業健康安全管理流程，確保員工擁有安全、健康的工作環境。

此外，依循相關法規與實務需求，公司制定「工作場所性騷擾防治措施」、「人因性危害預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」等多項職安防治制度，從制度面落實職場風險預防與健康促進，保障員工身心健康與職場尊嚴。

在員工健康照護與工作生活平衡方面，公司提供團體保險、設置女性哺乳室、定期安排員工及其眷屬進行健康檢查，並與特約醫療院所簽約提供臨場健康促進服務。護理師每月兩次進駐辦公室提供健康諮詢，醫師每年兩次協助進行健檢資料分析與個人健康建議。另為提升員工福祉與彈性，公司實施彈性上下班制度與居家工作機制，並透過電子系統提醒員工使用未休完的特休假，以鼓勵充分休假、維持良好的身心狀態。

在職場安全方面，公司每年依《消防法》規定實施消防安全檢查，並安排二次消防自衛編組講習與實地演練，強化應變能力與防災意識；同時配合大樓管理單位，依《建築法》等規定，每兩年辦理一次建築物公共安全檢查，確保整體環境結構安全無虞。

截至 2025 年 12 月底止，公司未發生任何職業災害，顯示職安管理制度具體落實且具成效。未來公司將持續檢討與精進相關措施，確保員工安全與健康權益持續獲得最佳保障。

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

本公司致力於落實企業社會責任，積極維護勞動權益、促進員工福祉，並遵循相關法規以確保營運的合法性與公平性。針對營運過程中的法令遵循，我們設有內部稽核機制，持續監督並即時調整內部規範，以達成符合法規與自我要求的雙重目標。本公司在 2025 年期間無發生任何因違反營運法令造成裁罰的情形，我們將持續深化法規遵循與社會責任之實踐，並透過透明的資訊揭露，與利害關係人共同創造永續價值。

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，並透過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 42 件，另有 2 件申請中。

地區	取得專利件數	申請中專利件數
臺灣	8	1
美國	15	1
英國	5	0
歐盟	8	0
其他	6	0
小計	42	2

商標權

本公司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，本公司已建立商標權申請程序，2025 年有 5 件商標申請通過。

智慧財產保護

為保護營業秘密及機密資訊，本公司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，內部員工配有進出權限之門禁磁卡，非本公司員工進入參訪時需進行身分登記，且全程皆須有本公司員工陪同、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，本公司透過以上管控機制確保資訊安全，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。

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、隱私權保護、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」。2025 年度新增供應商中已簽署「供應商承諾書」、「供應商道德行為準則」者占比高達 85.71%。針對現有供應商，每年挑選出重要的供應商並向其發出「供應商 ESG 自評問卷」進行供應商永續經營評分作業。2025 年度共收回 3 份「供應商 ESG 自評問卷」。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。



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，2025 年度執行情形如下：

1. 執行年度專利證書盤點
2. 2025 年共舉辦 3 次新進人員訓練課程「智慧財產權認知與管理制度」
3. 2025 年新增 4 項通過審核之專利，本公司擁有計 42 項自行開發的技術專利，目前尚有 2 項專利技術申請中。

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 →

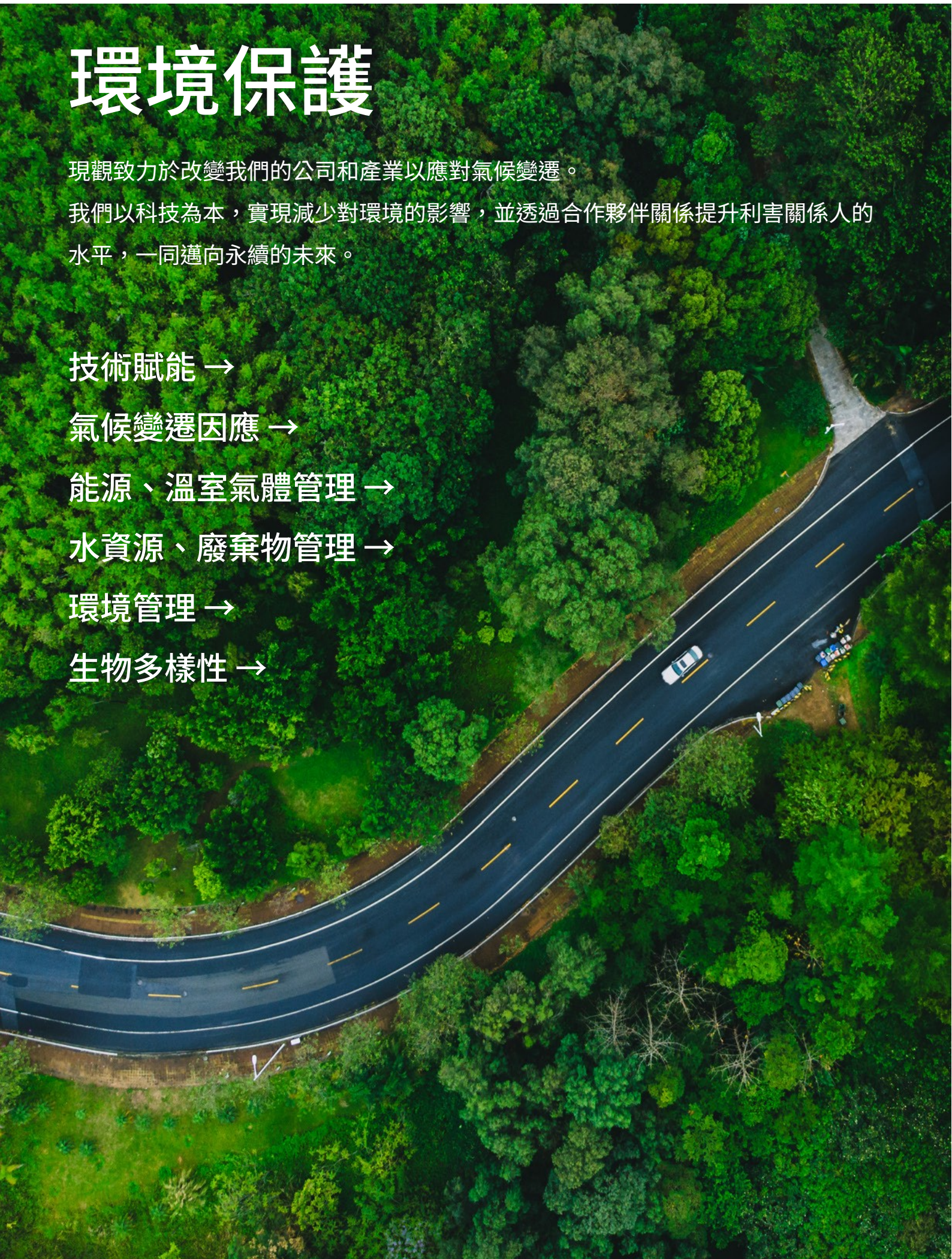
氣候變遷因應 →

能源、溫室氣體管理 →

水資源、廢棄物管理 →

環境管理 →

生物多樣性 →



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路測（Drive Test）及場測（Field Test）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

網路優化路測支援

傳統上，行動網路品質優化的實施方式，多半是以派遣人力並攜帶測試設備至現場進行場測及路測，以取得網路優化時所需的行動網路服務涵蓋的效能指標（KPI）資料，並基於網路實測效能指標需求，進行相關網路的優化。在進行網路優化過程中，需包含下列步驟：

1. 採集現場資料、進行處理分析與產出報表
2. 訂定網路優化指標需求與制定對應的策略
3. 制定優化實施計畫與部署效果的前置模擬
4. 部署實施、調整出最佳的網路效能結果

本公司開發之軟體系統，於路測功能支援上，含有：路測最小化（MDT：Minimization of Drive Test）、虛擬路測（VDT：Virtual Drive Test）及饋線錯接（Swap Feeder Detection）等功能，可遠端採集行動網路運行資料、進行處理分析與產出報表，減少需派遣人力至現場進行場域實測的步驟與所需工序，進而達到節省能耗及碳排的環境保護目標。

智能型基地台節能功能支持

於行動網路服務系統運轉過程中，無線網路（RAN）端的電量使用與碳排放占比重，相對於整體行動網路服務系統的占比較為高；而行動基地台，又為無線網路端的主要系統元件標的與用電碳排放來源。

隨著全球淨零排放（Net Zero）意識形成，各行動營運商與網路設備提供廠商於永續經營基礎上，優化無線網路端的節能，已是普遍的共識與執行重點項目。

本公司開發之軟體系統，可以大數據智能分析方式，透析行動網路服務系統服務運轉過程中，所使用的基地台服務與行動用戶流量分布狀況，產出獲得網路當時運轉使用的數據結果；基於產出的資料，能進一步協助行動網路營運商，瞭解其行動網路基地台於網路運作過程中所提供的服務曲線，例如：基地台服務流量尖峰與離峰時段等資訊。



在瞭解行動網路基地台服務流量時間軸後，可透過系統的智能型節能（Energy Saving）功能操作，於流量需求離峰時段或無網路流量需求時，適時、適地的降低或關閉基地台射頻模組之信號發射，從而省下基地台信號發射時所需的功耗；又考量避免影響網路服務品質，於網路流量需求恢復的時段，亦可適時、適地的開啟基地台射頻模組進行信號發射，以恢復並提供網路服務。此智能型基地台節能功能，同時考量了節能減碳並兼具網路服務品質的雙重面向，進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

本公司積極研究對策，希望減低氣候變遷帶來的營運及財務負面影響。我們定義短期為 1 到 3 年、中期為 3 到 5 年、長期為 5 年以上，評估相關氣候風險與為公司帶來的營運及財務影響，以規劃各項措施來對應氣候相關的風險和機會。

目前已鑑別出來氣候的短、中、長期風險與機會如下：



構面		發生時間	衝擊內容
風險	轉型風險	中期	客戶需求和偏好轉變；氣候變遷的因應作為不足，造成品牌聲譽下降
	實體風險	短期	極端氣候模式的出現頻繁、短時強降雨次數上升、大型水災數量增加
		長期	平均氣溫上升
氣候機會		短期	提升資源利用效率
		中期	新低碳產品及服務之研發與創新
		長期	提升公司聲譽

依據上述氣候的風險與機會分析，我們挑選了三個發生率較高的情境，分析其對業務、策略及財務面的影響，分析結果如下：

情境一：（中期）客戶需求和偏好轉變；新低碳產品及服務之研發與創新

構面	影響
財務面	風險面—市場銷售佔比下降；機會面—提升低碳產品銷售比例，增加營收
策略面	持續投入研發新世代低碳產品與服務並提升節能減碳效益
業務面	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

情境二：（中期）氣候變遷的因應作為不足，造成品牌聲譽下降

構面	影響
財務面	風險面—利害關係人不滿意公司對於氣候變遷的因應作為程度，致使公司聲譽受損，銷售額也連帶下降
策略面	積極關注並因應氣候相關事件或網路聲量急速上升的氣候相關議題，強化企業公益形象，獲取客戶認同
業務面	向外界說明本公司持續研發節能產品，在產品層面是有因應氣候變遷的作為

情境三：（長期）提升公司聲譽

構面	影響
財務面	機會面—提高募資成功率並降低資金成本
策略面	透過透明揭露提升企業綠色永續經營形象；建立公司重視氣候相關事件及議題並投入行動之文化；爭取提升公司治理評鑑的成績，建立良好形象
業務面	趁勢強調本公司產品的綠色永續形象，擴大商機

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

組織內部的能源消耗量

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，100%來自於外購台電電網的電力，未使用再生能源。

用電管理目標→

每單位營收用電量較前年度相比減少 1%

即便如此，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。

年度	總用電量*	每單位營收用電量*	與前年相比
2025	269,505 度	774.04 度	11.14%
2024	274,246 度	696.45 度	

*說明：1. 營收以新台幣百萬元為單位，1 度用電為 1 瓩時 (kWh)

2. 以經濟部能源局公告能源產品單位熱值表進行換算：外購電力熱值為 1 度電 (kWh) 等於 860 kcal
能量單位換算以 1 cal = 4.184 J 計算，本年度能源總量為 970.22 GJ。

和 2024 年相比，2025 年營收較前期減少，用電總量也比前期減少；每百萬元新台幣營收用電量為 774.04 度，較 2024 年增加 11.14%。

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，範疇三的盤查於 2024 年開始進行，並同時追溯盤查 2023 年度的排放，詳盡的範疇三盤查明細請參閱附錄。

本公司 2024 年完成合併財務報告邊界盤查，故將 2024 年盤查結果設定為本公司減碳基準年，並將溫室氣體減量目標設定為溫室氣體排放強度較前一年減少 1%。

溫室氣體盤查的數值如下表所示：

年度	範疇一 排放量*	範疇二 排放量*	範疇三 排放量*	溫室氣體排放強度*	與前年相比
2025	0	125.59	7,156.44	20.91	14.73%
2024	0	129.99	7,048.49	18.24	

* 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。



2025 年的溫室氣體排放強度為 20.91 公噸 CO₂e／百萬元新台幣，較 2024 年增加 14.73%。

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，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
2. 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或管理中心，避免長時間的流水浪費
3. 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
2025	1,268 度	150 人	8.4533 度	0.85%
2024	1,207 度	144 人	8.3819 度	

*說明：1 度用水為 1 公噸；人均用水量單位為年

2025 年用水總量及員工人數較前一年上升，人均用水量為 8.4533 度，較 2024 年增加 0.85%。

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。公司的營運型態以辦公室與自建機房為主，對環境的直接影響相對低。然而，公司仍以「減碳、節能、減量、循環」為環境管理核心，評估建置符合 ISO 14001 精神的管理架構，透過 PDCA 持續改善能源效率、減少廢棄物產出、確保設備安全回收，並避免對自然生態造成不當影響。

公司承諾：

- ✧ 遵循所有適用的環境、廢棄物處理與生態保護法規。
- ✧ 監測能源使用與溫室氣體排放，逐年提升效率。
- ✧ 推動廢棄物減量、分類與資訊設備負責任回收。
- ✧ 確保營運據點與供應鏈不造成重大生態衝擊。

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。



生物多樣性

隨著數位轉型與 5G 應用持續推進，現觀科技關注營運價值鏈與自然環境之間的互動關係，並逐步辨識對生態系統之依賴與潛在影響。在推動產業數位化與提升數位服務能力的同時，公司亦重視生物多樣性保護與不毀林原則，理解其對生態平衡與氣候穩定之重要性，並承諾以負責任的方式降低對自然環境之影響。

為落實相關承諾，本公司於 2026 年 4 月簽署「生物多樣性暨不毀林承諾」，並將相關理念納入營運與供應鏈管理，攜手供應商及合作夥伴共同避免毀林行為，並關注生態保護與環境復育議題。未來將持續強化管理機制，逐步推動供應鏈參與，並對齊聯合國永續發展目標（SDGs）第 6、12、13、14、15 及 17 項，朝向促進自然環境永續與人與自然共存之長期目標邁進。

公司對於生物多樣性的承諾

1. 確保營運活動符合國際、國家與地方生物多樣性法律
2. 避免營運活動破壞瀕危和受保護的物種及其棲地
3. 不在受法律保護的重要生物多樣性區域進行開發和建設
4. 積極投入保育受法律保護的生物多樣性區域
5. 不轉換高保育價值地區
6. 營運活動所涉之服務或產品不使用來自國際自然保護聯盟紅色名單或瀕危野生動植物國際貿易公約所列之受威脅和瀕危物種
7. 在知情狀態下，不向導致生物多樣性損失、非法林木砍伐的供應商採購商品
8. 支持生物多樣性保育行動或倡議
9. 探索投入自然碳匯（包含：森林、土壤、海洋）之機會
10. 推動以適當的工具進行生物多樣性風險評估與管理，例如：緩解層次結構（包含避免、減少、緩解或抵消），達成淨正面效益或無淨損
11. 尊重原住民族的自由事先知情同意權。
12. 鼓勵供應商參與此承諾，共同保護生物多樣性

對內部員工及眷屬的議合方針

透過多元活動強化環境保護意識，並將永續理念融入企業文化。為提升員工對自然環境與生物多樣性之認識，本公司結合員工旅遊規劃具環境教育意涵之行程，涵蓋郵輪及海外地區（如馬來西亞、泰國清邁），促進對當地自然環境與文化之理解，並引導員工以負責任的方式參與旅遊活動。

於員工旅遊行程中，本公司結合在地生態特色進行環境教育，例如於泰國清邁安排認識大象保育與人象共存議題，提升員工對野生動物保護之理解；於馬來西亞則透過觀察當地生態環境與野生動物（如猴類），並認識各類源自植物的天然香料及其多樣色彩，了解熱帶雨林生態系統之豐富性與資源多樣性。透過相關體驗，引導員工培養尊重自然與保護生態之觀念。以下為報導年度間本公司透過員工旅遊所實踐之項目：

低環境衝擊旅遊實踐

1. 減少一次性用品使用，落實減塑行動
2. 尊重當地自然棲地與野生動物
3. 遵守當地環境保護相關規範
4. 選擇具環境友善概念之行程安排



生態體驗與環境教育

- ✧ 認識當地自然生態環境與生物多樣性特色
- ✧ 瞭解不同地區之環境保護議題
- ✧ 培養尊重自然與永續旅遊之觀念

為強化內部同仁對生物多樣性議題之認知，本公司已將相關理念納入新進員工教育訓練與宣導內容，使員工於入職初期即了解公司在環境保護與生態永續方面之承諾與作法，並鼓勵於日常作業中落實環境友善行為。

對供應商的議合方針

本公司已將生物多樣性與環境保護要求納入供應商管理政策，作為合作評估之參考依據。要求供應商遵循相關環境法規，避免對自然棲地及生態系統造成負面影響。我們透過溝通與管理機制，要求新供應商簽訂「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，從而逐步提升供應鏈之永續表現。

LEAP 說明

本公司依據自然相關財務揭露工作小組（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）所提出的 LEAP（Locate、Evaluate、Assess、Prepare）框架，進行公司對於當地生物多樣性的影響評估及管理措施。

1. Locate（定位）：現觀科技作為數位雲端與資訊服務業者，其營運據點為臺北辦公室，直接土地使用與自然資源開發程度較低。然而，公司價值鏈仍涉及資料中心運作、雲端服務供應商、硬體設備製造與供應鏈物流等環節，間接與能源使用、水資源消耗及電子廢棄物管理產生關聯。
2. Evaluate（鑑別）：公司營運高度依賴穩定的電力供應與資訊基礎設施，對能源供應的穩定性具有一定依賴。同時，雲端運算與資料處理活動帶來電力消耗與碳排放之間接影響。在供應鏈端，伺服器與電子設備的製造可能涉及原物料開採與環境負荷，並產生電子廢棄物處理需求。

3. Assess（評估）：氣候變遷可能導致能源成本上升與供電不穩定，形成營運成本與營運韌性風險。同時，法規對碳排放與能源效率要求逐步提高，亦可能增加合規壓力。然而，低碳數位化轉型趨勢亦帶來機會，包括雲端服務替代傳統 IT 架構所帶來的減碳效益，以及提供客戶永續數據管理與數位轉型解決方案的市場成長潛力。
4. Prepare（準備）：現觀科技於 2025 年持續深化氣候與自然相關風險與機會之治理機制，並依循 2024 年永續管理基礎，進一步將相關策略系統化、制度化，納入企業整體營運與風險管理架構。公司以 AR3T（Avoid、Reduce、Replace、Restore/Transform）作為環境管理核心方法論，建立跨部門整合之行動管理架構，並以分年度計畫與量化指標進行追蹤與管理。
- i. Avoid（避免衝擊）：2025 年持續擴大數位化與無紙化作業範圍，強化內部流程電子化程度，包括簽核、文件管理與跨部門協作系統，以降低資源使用與環境衝擊。
 - ii. Reduce（減量管理）：公司持續推動能源效率提升計畫，針對辦公室與資訊設備用電進行系統化監測與管理，並逐步導入節能設備與最佳化運算資源配置。公司將能源使用與碳排放管理納入年度營運指標，透過分年度減量目標進行追蹤，以強化範疇二碳排放管理成效。
 - iii. Replace（替代轉型）：持續提升低碳能源使用比例，並逐步導入再生能源或具低碳承諾之能源方案。同時，於供應鏈管理中優先選擇具環境管理認證或碳管理能力之供應商，以降低整體價值鏈碳排放強度，並強化供應鏈永續韌性。
 - iv. Restore / Transform（修復與轉型）：公司持續推動供應鏈永續能力建構，透過碳盤查資訊揭露與管理協作機制，提升上下游環境管理透明度與改善能力。同時，透過數位雲端服務協助客戶提升營運效率與資源使用效能，將永續價值導入產品與服務設計，推動由技術服務供應者轉型為低碳數位解決方案提供者。

分年度計畫與治理整合機制

現觀科技已建立由董事會監督之永續治理架構，並由跨部門 ESG 推動小組負責年度目標拆解、執行與績效追蹤。2025 年起進一步強化目標管理機制，將環境相關 KPI 納入部門績效與管理循環，並透過年度檢視與滾動式修正機制，確保中長期減碳與永續轉型目標之達成與持續優化。

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 →



重大主題報導摘要

重大主題	15.人才吸引與留任
重要性	營造優質職場環境，提供發展機會，吸引留任高潛力人才，推動企業成長
承諾或政策	提供具競爭力的薪資與獎酬，參與各類徵才培訓計畫，持續與人才對話，透過建立平等任用的幸福職場，吸引及保留高潛力人才
策略及行動	定期實施績效考核、提供員工反映意見的管道
績效管理機制	人員離職率低於同業平均水準
權責單位	人力資源處

重大主題	16.人才發展與培育
重要性	推動員工持續學習與專業精進，提升技能，強化團隊戰力和企業整體競爭力
承諾或政策	為提升員工專業技術能力、加強工作效率及對產品品質之重視，持續進行內、外部人才培訓，以強化各機能別員工之專業能力
策略及行動	檢視各部門所需的專業技能有哪些不足或是需要升級，提供人員外部訓練經費補助，進行專業職能科目及通識項目的內訓分享講座或課程
績效管理機制	績效評量機制及流程 E 化，發展專業職能及管理職能課程，提升員工能力
權責單位	人力資源處

績效亮點

1. 現觀科技的團隊成員來自八個不同國家，其中 15% 為外籍專業人士，展現對多元文化的重視與包容
2. 我們尊重並支持員工的宗教信仰，為穆斯林同仁提供每週五彈性前往清真寺的禱告時間，確保他們能在工作與信仰之間取得平衡
3. 鼓勵新手父母申請育嬰留職停薪，並提供必要的支持與津貼，讓他們能在家庭與職涯之間取得平衡，感受到公司的關懷與支持

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。除了在數位雲端產業中的薪資水平處在中上外，更是優於一般的臺灣企業。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乃至加入中華民國國籍等問題，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。

性別	國籍多元化及人數						
女 (28%)	 38	 3	 1				
男 (72%)	 90	 10	 2	 4	 1	 1	 1

* 總公司外籍員工佔比為 15%；需申請工作證員工佔比為 9%

成員多元性

現觀科技秉持尊重多元化及工作人權的理念，積極推動員工多元化與平等機會，透過健全完善的員工行為準則，規範公司不得因個人性別、種族、宗教信仰、黨派、性取向、階級、國籍及年齡等因素，而有差別待遇或任何形式之歧視，並致力與員工共同維護健康與安全之工作環境，禁止任何性騷擾或其它暴力、威脅恐嚇之行為，以給予員工平等任用及發展職業生涯之機會。以下是本公司 2025 年各性別／年齡群、職種別的分布情形：

年齡分布	男性	女性	年齡群占比
未滿 30 歲	23	9	21%
30~39 歲	40	23	42%
40~49 歲	28	4	21%
50 歲以上	17	6	11%
總計	108	42	150

職種分布	男性	女性	合計
一般人員	14	11	25
技術人員	24	9	33
研發人員	70	22	92
總計	108	42	150

本公司 2025 年員工人數為 150 人，2024 年員工人數為 151 人，無顯著波動。

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，除了在專業的培養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。

本公司女性主管佔比持續維持在 20%以上，相較 2024 略上升 1%，以普遍男性為主的軟體公司而言算是有初步的成效，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

員工參與度及員工意見調查

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。

本公司重視員工聲音，致力於營造一個開放溝通、互信共融的工作環境，透過多元且制度化的溝通機制，強化勞資雙方的互動與理解。我們定期舉辦勞資會議，促進員工與管理階層間的意見交流，並設置匿名意見箱作為員工反映意見與建議的重要管道，確保聲音能被聽見並被認真對待。

此外，公司亦積極規劃與推動主管訓練課程，強化管理幹部在溝通協調、團隊領導與情緒智力等方面的職能，使其能更有效地與團隊互動，建立正向職場文化。

上述措施不僅有助於增進組織凝聚力與信任感，也呼應員工參與度模型中 Say（樂於分享與推薦公司）、Stay（願意長期留任）、Strive（全力

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 2025 年就業性別職務上的薪資佔比統計資訊：

性別	薪資佔比	職類	薪資佔比
女	25%	主管	34%
		員工	66%
男	75%	主管	39%
		員工	61%

投入工作）三大核心構面。期望透過這些制度化、持續化的行動方案，提升員工對公司的歸屬感與投入度，進而支持整體營運與永續發展目標。

公司在問卷的得分都有到 80 分以上，足以說明公司在員工任用相關議題上的用心，員工還是都有感受到的，只是未達 90 分，還是有努力的空間，未來將繼續多透過與員工的互動來更深入的了解員工的想法，同時多舉辦內部活動，增加彼此間的了解。在【多元化、不歧視、不騷擾之平等工作環境】及【職場安全與健康】的部份，由於公司本就是跨國人才齊聚的環境，因此雖彼此存在文化差異，但通過工作交流與合作彼此亦建立良好的關係與尊重，同時公司每年固定提供健檢福利，鼓勵員工在工作之餘重視健康，每月也會固定有護理師前來公司駐點，以隨時提供員工最專業的健康諮詢。

公司於【員工個資管理與隱私保護】的部份，由於員工個人資料的保護固定儲存在特定系統與櫃中，除特定職務的同仁外，一般員工不易取得，同時公司為因應節能減碳及防止資料外洩，已盡量減少紙本的傳遞，改用電子檔。在【禁用童工】、【員工薪資與福利】與【勞雇關係與權益】

的部份，公司除遵循勞基法外，也會在營收允許的範圍內提供優於勞基法的福利，例如公司在假勤上，除了原就有的彈性工時外，在請假部份，事假及家庭照顧假可到分鐘，讓員工更有彈性去調配時間，病假部份只要未超過 16 小時也都無需提供證明，讓員工不舒服可以無壓力的居家休息。

問卷項目		得分
【多元化、不歧視、不騷擾之平等工作環境】	員工多元化、性別平等、反歧視、人權議題(如原住民、身心障礙等)、性騷擾等的關注程度？	85
【職場安全與健康】	公司的職業安全管理情形，包含如工傷事故率、職業病、員工健康促進等的關注程度？	85
【強迫勞動與工時過長】	本公司是否有強迫勞動與工時過長之重大風險，以及有效廢除強迫勞動與工時過長所做措施的關注程度？	81
【禁用童工】	本公司是否有使用童工之重大風險，以及有效廢除童工所做措施的關注程度？	80
【員工薪資與福利】	公司協助員工提升職能、各項教育訓練課程、具有競爭力的薪酬福利、員工績效評估等相關福利條件的關注程度？	80
【勞雇關係與權益】	員工可透過多元、暢通的管道建立勞資溝通平台，確保勞資關係和諧的關注程度？	80
【員工個資管理與隱私保護】	公司對員工個人資料保護的政策和實踐的關注程度？	83

友善職場

現觀科技秉持「安好小家方能顧好大家」的理念，在結婚、生子、育兒這方面盡可能給予員工方便，依照勞基法的給假自然不必說，福委會這邊只要提供相關證明，還會額外提供津貼，如臨時需照顧妻兒，又希望可兼顧工作的員工還會提供居家工作的選項，因此也提升了員工的留任率，讓原先預計離職的員工，轉而申請育嬰留職停薪或留職停薪，選擇留任。

績效考核

在員工發展與職涯規劃方面，公司設有完善的績效管理制度。每年自 12 月起，主管即著手進行績效考核評鑑作業，並於次年 2 月左右完成初步評核後，與所屬員工進行一對一面談。透過誠懇且具建設性的對談，雙方得以共同檢視前一年度的工作成果與挑戰，並針對未來年度訂定個人發展目標與能力培訓計畫，確保員工職涯發展方向與公司營運策略高度對齊。最終考核結果亦將作為員工升遷、調薪與後續職務調整的重要參考依據。這一套以對話為核心的管理流程，不僅強化員工成就感與成長動能，也展現公司對人才培育與永續發展的高度重視。

留職停薪與離職率

公司自 2024 上市以來，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，同時儘可能努力參考市場行情優化福利制度，以市場普遍計算離職率的公式：離職人數／（年末人數＋離職人數）來計算，公司的離職率由 2024 年的 18% 微幅下降至 2025 年的 17%。

由於公司招募逐漸成熟，各部門發展方向也越來越清晰，因此離職的人員當中有一半原也是公司覺得比較跟不上公司腳步，預計想要汰換的人，另位主要離職都落在 30-39 歲，很大原因是希望能在還有機會轉職的年紀，去嘗試沒有接觸過的領域，另 3 人由於公司配合政府政策鼓勵生育，因此申請育嬰留職停薪。

以下為本公司 2024 及 2025 年離職率的資訊：

年度	年齡分布	男性	女性	占比
2024	未滿 30 歲	3	2	15%
	30～39 歲	14	2	49%
	40～49 歲	7	1	24%
	50 歲以上	2	2	12%
合計		26 人	7 人	100%
2025	未滿 30 歲	5	3	26%
	30～39 歲	14	2	52%
	40～49 歲	4	1	16%
	50 歲以上	1	1	6%
合計		24 人	7 人	100%

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 2025 年教育訓練統計資訊：

統計項目	統計值
全年上課總場次數	53
全年上課總人次數	374
全年上課總時數	419.5

福利制度

員工為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、吸引與留住優秀人才。
2. 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，其中不低於 1% 為基層員工酬勞，及不高於 1% 為董事酬勞。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。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。
3. 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。
4. 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。
5. 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保險，包含癌險，保障員工健康及分擔員工診療費用。

6. 每年 1 次撥補國內／外員工旅遊補助金。



7. 每月 1 次撥補部門聚餐之公積金。
8. 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。
9. 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。
10. 社團活動及每季 1 次撥補社團活動補助金。
11. 教育訓練及進修補助：不定期及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。
12. 每月初替各部門採買各式零食，每周飲料提供、免費咖啡機無限暢飲。
13. 不定期舉辦 team building 活動、尾牙及節慶日聚會。



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 2025 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，現觀科技每年透過各項的捐贈活動，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。

2025 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」，幫助偏鄉學校建立微電網設備做為偏鄉社區的防災後盾，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、捐贈「財團法人佛教電子佛典基金會」，促進典籍數位化及文化的延續、捐贈「臺大校友總會」，提供獎助學金鼓勵清寒優秀的學子。

以下為現觀科技近年之社會捐贈行動：

年度	事蹟
2025	教育部學校教育儲蓄戶 社團法人邊境行動協會 新北市共好慈善協會・蘆洲關懷據點 攜手永續先鋒隊專案 財團法人乳癌學術研究基金會 財團法人佛教電子佛典基金會 中華民國國立臺灣大學校友總會獎學金



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，2025 年度僱用設籍於台北市的新進人員計 8 人，佔當年底員工人數比例 5.16%；累積僱用設籍於台北市的人員計 48 人，佔當年底員工人數比例 30.97%。



附錄

GRI 指標參照 →

SASB 指標參照 →

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法參照表 →

溫室氣體範疇三盤查表 →

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 2025 年 1 月 1 日到 2025 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

指標	揭露要求	對應章節、說明或省略原因
組織及報導實務		
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 2-4	資訊重編	無資訊重編
GRI 2-5	外部保證／確信	關於報告書
活動與工作者		
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 2-8	非員工的工作者	報導年度聘用外部顧問共 4 位
治理		
GRI 2-9	治理結構及組成	治理結構 董事會、功能性委員會職能及內部稽核
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	治理結構 董事會、功能性委員會職能及內部稽核
GRI 2-11	最高治理單位的主席	治理結構 董事會獨立性
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續推動組織
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	永續推動組織
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續推動組織
GRI 2-15	利益衝突	董事會獨立性
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人議合
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	薪資報酬委員會

指標	揭露要求	對應章節、說明或省略原因
治理		
GRI 2-20	薪酬決定流程	薪資報酬委員會
GRI 2-21	年度總薪酬比率	因保密規定限制省略
策略、政策與實務		
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 人才吸引與留任
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 社會及法令遵循 風險管理 利害關係人議合
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人議合 員工參與度及員工意見調查
GRI 2-27	法規遵循	社會及法令遵循
GRI 2-28	公協會的會員資格	本公司為 O-RAN 聯盟會員
利害關係人議合		
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合
GRI 2-30	團體協約	員工參與度及員工意見調查

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	重大議題分析
GRI 3-2	重大主題列表	重大議題邊界
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題報導摘要

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 305-3	其他間接溫室氣體排放	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 401： 勞雇關係 2016	GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時 或兼職員工）的福利	福利制度
GRI 403： 職業安全衛生 2018	GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	安全職場
	GRI 403-3	職業健康服務	安全職場
	GRI 403-6	工作者健康促進	安全職場
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

SASB 指標參照

行業準則 軟體與資訊科技服務（2023 年 12 月發布）

永續揭露主題及指標

主題	代碼	指標	對應章節及說明
硬體基礎設備的環境足跡	TC-SI-130a.1	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比及(3)再生百分比	本公司用電 100%來自台電電網，未使用再生能源。 2025 年用電為 970.22GJ
	TC-SI-130a.2	(1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	水資源、廢棄物管理
	TC-SI-130a.3	將環境考量整合至資料中心需求之策略規劃之討論	自有機房所使用的伺服器、機電設備及獨立式空調系統，在未來會規劃漸進式替換為較低功耗的機型
資訊隱私和表達自由	TC-SI-220a.1	與精準廣告及使用者隱私有關之政策及實務之描述	請見公司官方網站之隱私權聲明
	TC-SI-220a.2	其資訊被用於次要目的之使用者人數	本年度無此情形
	TC-SI-220a.3	與使用者隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	資訊安全與機密資訊保護
	TC-SI-220a.4	(1)執法要求使用者資訊之次數、(2)其資訊被要求之使用者人數、(3)導致揭露之百分比	本年度無此情形
	TC-SI-220a.5	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	本年度無此情形
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1)資料被侵害數量、(2)係屬個人資料被侵害之百分比、(3)受影響之使用者人數	資訊安全與機密資訊保護
	TC-SI-230a.2	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	資訊安全與機密資訊保護
招募和管理全球多元化及技術性勞工	TC-SI-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	吸引全球人才
	TC-SI-330a.2	員工投入百分比	員工參與度及員工意見調查
	TC-SI-330a.3	(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	董事會多元化及獨立性 成員多元性
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	本年度無此情形
管理技術中斷帶來的系統性風險	TC-SI-550a.1	(1)性能問題及(2)服務中斷之次數；客戶總停機天數	本年度無此情形
	TC-SI-550a.2	與營運中斷有關之營業持續風險之描述	資訊安全與機密資訊保護

活動指標

代碼	活動指標	對應章節或說明
TC-SI-000.A	(1) 授權或訂閱之數量、(2) 雲端基礎之百分比	現觀科技深知，若未能向客戶及合作夥伴提供可靠、有效且安全的服務，將使公司面臨重大的商業風險，包括額外的開發與補救成本、潛在的客戶流失、負面聲明（商譽受損）以及潛在的法律索賠訴訟。鑑於客戶產業特性及客戶處理之數據具備高度敏感性，依據合約規定，現觀科技無法對外揭露由本公司交付之產品授權數量、訂閱數量或託管安排與否。
TC-SI-000.B	(1) 資料處理能力、(2) 外包百分比	現觀科技深知，若未能向客戶及合作夥伴提供可靠、有效且安全的服務，將使公司面臨重大的商業風險，包括額外的開發與補救成本、潛在的客戶流失、負面聲明（商譽受損）以及潛在的法律索賠訴訟。鑑於客戶產業特性及客戶處理之數據具備高度敏感性，依據合約規定，現觀科技無法對外揭露由本公司交付產品之控制且／或維護之數據的處理能力（運算基礎設施容量）及任何外包安排比例。
TC-SI-000.C	(1) 資料儲存量、(2) 外包百分比	現觀科技深知，若未能向客戶及合作夥伴提供可靠、有效且安全的服務，將使公司面臨重大的商業風險，包括額外的開發與補救成本、潛在的客戶流失、負面聲明（商譽受損）以及潛在的法律索賠訴訟。鑑於客戶產業特性及客戶處理之數據具備高度敏感性，依據合約規定，現觀科技無法對外揭露由本公司交付產品之控制且／或維護之數據的伺服器容量及任何外包安排比例。

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法參照表

作業辦法	對應章節或說明
第三條 永續報告書內容應涵蓋相關環境、社會及公司治理之風險評估，並訂定相關績效指標以管理所鑑別之重大主題。	請參閱本報告書各章節首頁之「重大主題報導摘要」
第四條之一 上市公司應以專章揭露氣候相關資訊。	請參閱本頁下方一覽表
第四條之二 國內上市公司永續報告書應揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形。	請參閱臺灣證券交易所公開資訊觀測站申報之資訊

上市公司氣候相關資訊

項目	執行情形
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	請參閱本報告書「氣候變遷因應」
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）	請參閱本報告書「氣候變遷因應」
3 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	請參閱本報告書「氣候變遷因應」
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	請參閱本報告書「氣候變遷因應」
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	本公司積極規劃中
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	本項議題本公司不適用
7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	本項議題本公司不適用
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	短期內本公司將更換節能設備以降低能源使用，作為達成溫室氣體減量目標之手段，目前暫無使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）之規劃。其餘內容請參閱本報告書「能源、溫室氣體管理」
9 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	已另填於下表
1. 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形	
1 溫室氣體盤查資訊	以總公司及合併財務報告子公司為盤查範圍
2 溫室氣體確信資訊	相關數據尚未取得第三方機構之確信
2. 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	
請詳見本報告書「能源、溫室氣體管理」章節	

溫室氣體範疇三盤查表

排放量單位：公噸 CO₂e

類別名稱	計算使用資料庫	2024 年排放量	2025 年排放量	與前年相比
	不適用或無法盤查計算的原因			
1.購買之商品及勞務	USEEIO Scope 3 Calculator	361.97	559.99	54.71%
2.資本財	USEEIO Scope 3 Calculator	2.18	7.99	266.51%
3.燃料及能源相關活動	環境部碳足跡資料庫	24.19	23.77	-1.73%
4.上游運輸及配送	USEEIO Scope 3 Calculator	1.40	2.39	70.71%
5.營運中產生之廢棄物	本公司營運產生一般廢棄物，由大樓簽約的合格廢棄物處理公司清運，業者無法提供廢棄物處理所產生溫室氣體排放數據；同時，未分類計算重量或是體積，本類別無法盤查計算。			
6.商務旅行	環境部碳足跡資料庫 國際民航組織航空碳排計算器系統	25.37	35.16	38.60%
7.員工通勤	環境部碳足跡資料庫	50.21	45.30	-9.77%
8.上游租賃資產	本公司承租之大樓辦公室，用水碳排計入範疇三的類別 1；用電碳排計入範疇二及範疇三的類別 3；大樓工作人員通勤到本大樓的碳排、大樓供應商提供商品或勞務的碳排，出租方無法提供，本類別無法盤查計算。			
9.下游運輸及配送	本公司產品以電子傳輸方式交付客戶，無需運輸設備或採購配送服務，無這方面的溫室氣體排放，本類別不適用，不作計算。本公司人員到客戶端出勤的活動，已納入類別 6 計算。			
10.已銷售產品之加工	本公司產品不需委託其他公司進行後續處理或是加工，本類別不適用，不作計算。			
11.已銷售產品之使用	各國電力排放係數：低碳力組織 (Low carbon power) 官方網站	6,583.17	6,481.84	-1.54%
12.已銷售產品生命周期 結束之處理	本公司產品為電腦軟體及平台，一旦終止使用不需再作生命周期結束之後的處理，本類別不適用，不作計算。			
13.下游租賃資產	本公司無出租資產予第三方，本類別不適用，不作計算。			
14.加盟/特許經營	本公司無開放第三方加盟的情形，本類別不適用，不作計算。			
15.投資	本公司無股權投資／債務投資於其他公司之情形，本類別不適用，不作計算。 合併財務報表子公司之範疇三碳排放，已有類別 1、類別 6 把子公司的相關活動納入計算。			
溫室氣體範疇三：合計排放量		7,048.49	7,156.44	1.53%