推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因：

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司企業永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構， 且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？		V	尚未建立，但已有相關規畫進行中。	已有相關規畫進行中。
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	V		二、 （一）本公司依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，進而訂定「風險管理政策」及「風險管理程序及辦法」；經 109/10/21 董事會通過後實施，並依照以上規則陸續完成相關評估，並于 111/11/9 董事會報告 111 年度風險管理之運作情形。 （二）本公司風險評估範圍涵蓋集團公司。 （三）定期於董事會呈報環境、社會、公司治理相關重大性議題之風險，並已擬定相關評估標準過程、結果及風險管理政策與策略。	符合「上市上櫃公司永續發展實務守則」規範並無重大差異。
三、環境議題 （一）公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？ （二）公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	V		三、 （一）～（四） 本公司屬軟體產業並未生產電子、電氣設備、部件和材料故無有歐盟電機電子設備有害物質限用指令（RoHS）中實施環境管理物質適用範圍之重金屬、有機氯化合物、有機溴化合物及廢電機電子設備指令（WEEE）、耗能產品綠色設計指令（EuP）等之問題。	與「上市上櫃公司永續發展實務守則」規範並無重大差異。

<table>
<tr>
<td>（三）公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施？

（四）公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？</td>
<td></td>
<td></td>
<td>溫室氣體、用水與廢棄物減量狀況如下：
<table>
<tr><td></td><td>2022年</td><td>2021年</td></tr>
<tr><td>溫室氣體年排放量(公噸)</td><td>246</td><td>247</td></tr>
<tr><td>用水量（公噸)</td><td>7,610</td><td>7,265</td></tr>
<tr><td>廢棄物總重量(公噸)</td><td>0.034</td><td>0.032</td></tr>
</table>
目標為每年減量約5-10%：達成預期目標。

達成措施與策略如下：
本公司為響應節能減碳政策，鼓勵員工響應環保，採取措施如下：
1.設備採購以有能源之星標章或符合RoHS等規範者為優先採購對象。
2.垃圾分類資源回收：分為一般垃圾、塑膠與保麗龍、瓶瓶罐罐等三區。
3.紙箱及影印紙箱將廢紙回收再利用。
4.出差盡量使用大眾交通工具。
5.盡量使用樓梯取代電梯。</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>四、社會議題
（一）公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？

（二）公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？</td>
<td>V

V</td>
<td></td>
<td>四、
（一）～（二）
本公司遵守相關勞動法規及遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國商業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」與「聯合國國際勞動組織」等國際人權公約所揭櫫之原則，保障員工之合法權益及雇用政策無差別待遇等，建立工作規則、勞工申訴管道、員工心理健康諮商申請辦法、員工健康檢查申請辦法、性騷擾防治及處理要點、提案獎勵制度實施辦法、教育訓練外訓申請辦法、新進人員招募流程等適當之管理方法、程序及落實：
1.本公司僱用員工，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、出生地、性傾向、年齡、婚姻、身心障礙或以往工會會員身分而予以歧視。
2.女性員工佔公司近一半。</td>
<td>與「上市上櫃公司永續發展實務守則」規範並無重大差異。</td>
</tr>
</table>

			3.提供員工合理工作時間、薪酬及獎金紅利制度，並於每年舉行兩次考評，依據經營成果直接反映於員工薪酬上。 4.辦理員工教育訓練。 5.落實保險計劃與假勤制度。 6.重視員工健康並提供健檢補助。 7.依法提撥退休金。 8.設置職工福利委員會。 各項人權議題評估、風險減緩措施、具體作法與成效： 1.提供具指標性及競爭力的薪資水準，並有透明且暢通的晉升管道與職涯發展。 2.超額聘僱身心障礙員工。 3.定時檢視評估人權制度：每年至少兩次審視本公司工作規則。 4.人權相關教育訓練：本公司絕無雇用童工或非法勞工，也無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向等歧視，或性騷擾、職場霸凌等事件；本公司於工作規則等管理規章，均明訂人權保障相關條文，以符合國際人權保障原則。	
（三）公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		（三）本公司提供員工安全與健康工作環境等相關措施如下： 1.各樓層均設置火災警報器並每季做消防設備檢測。 2.於定點設置自動體外心臟去顫器（AED）。 3.於定點設置消防栓及滅火器。並於107年7月於員工大會上邀請雙連大樓管理部門進行大樓安全逃生及滅火器使用教學。 4.依市政府衛生局「菸害防治法新規定」辦公室全面禁菸。 5.訂定「員工健康檢查辦法」與聯安健診中心及國泰健康管理健檢中心合作提供員工健檢補助，並由聯安定期發送健康相關資訊之電子報予員工。 6.本公司於111年未有任何職災	

			事件。	
（四）公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		（四）本公司每年年底辦理下年度員工職能訓練需求調查，並依調查結果與公司之經營環境與實務需求等進行規劃及推動。	
（五）針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	V		（五）本公司產品與服務依據通過ISO9001、ISO27001及CMMI L3認證之SOP執行，公司Log及重要產品並已申請國內外商標及專利。並於公司網站設置利害關係人專區；各業務部門設有交易維護窗口負責與利害關係人之溝通事宜。	
（六）公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	V		（六）本公司訂定「供應商管理政策」及「供應商管理辦法」于109/10/21董事會通過並實施，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權方面遵循相關規範、簽署供應商承諾書，並鼓勵通過相關認證；每年年底前針對供應商進行評估作業，依評估結果作為後續採購作業之參考；並且不定期舉辦供應商教育訓練，提升供應商各項能力；也針對年度交貨記錄進行評鑑考核編定供應商名冊作為選商依據。	
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？ 前揭報告書是否取得第		V	五、本公司尚無永續報告書。	將會評估相關內容。

三方驗證單位之確信或保證意見？				

六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：尚無差異情形。

七、其他有助於推動永續發展執行情形之重要資訊：

（一）資通電腦長年認養家扶兒童，實踐社會責任。

（二）贊助社團法人台北市生命線協會建置行動生命線系統。

（三）簽署七大「幸福企業」宣言期望藉由簽署宣言，落實企業社會責任、避免職業災害、創造就業機會，為員工打造幸福職場。

（四）與元培科技大學共同推動產學合作，協助提升學生實習專業技能與輔導提升學生就業能力。

（五）響應失蹤兒童「404 協尋專案」用協尋失蹤兒童關懷社會。

（六）長期與第一社會福利基金會進行慈善活動合作，提供公司發票與零錢捐募箱放置，並計畫未來有二手物資與假日志工募集活動，希望透過資通一人一力，幫助身心障礙兒童擁有更美好的未來。

（七）台灣各大專院校 PKI 應用教學推廣。

（八）八八風災捐贈宗教團體慈濟及基督教雙連教會新台幣 100 萬元。

（九）921 大地震第一時間聚集內部力量進行捐款。

（十）成為財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會永久贊助人。

（十一）與生命線協會合作，贊助行動生命線系統關懷社會。

（十二）與台中科技大學合作，推動實習課程。

（十三）與輔仁大學合作，推動實習課程。

（十四）設立哺乳室，造福女性同仁。

（十五）提供育嬰津貼。鼓勵同仁生育並紓緩同仁家庭經濟需求。

（十六）與多家幼兒園簽約合作，提供各式入學優惠方案。

（十七）鼓勵員工自備環保杯與環保餐具，落實節能減碳。