

股票代碼

3130

一零四資訊科技股份有限公司

114年度

年報



刊印日期

| 中華民國115年3月31日

查詢年報之網址

| 公開資訊觀測站：<https://mopsplus.twse.com.tw/mops/#/web/home>

| 本公司網站：<https://corp.104.com.tw/>

一 • 本公司發言人

姓名：黃于純
職稱：總經理
電話：(02)2912-6104
電子郵件信箱：IR@104.com.tw

代理發言人

姓名：洪彬芳
職稱：資深副總經理暨集團財務長
電話：(02)2912-6104
電子郵件信箱：IR@104.com.tw

二 • 本公司地址及電話

公司地址：新北市新店區寶中路119-1號10樓
公司電話：(02)2912-6104

三 • 股票過戶機構

名稱：富邦綜合證券股份有限公司 股務代理部
地址：台北市中正區許昌街17號11樓
網址：<https://www.fubon.com/securities/home/index.htm>
電話：(02)2361-1300

四 • 最近年度財務報告簽證會計師

會計師姓名：江家齊、呂莉莉會計師
事務所名稱：安侯建業聯合會計師事務所
地址：台北市信義區信義路五段7號68樓
網址：<https://kpmg.com/tw>
電話：(02)8101-6666

五 • 海外有價證券掛牌買賣之交易場所名稱及查詢該海外有價證券資訊之方式：無

六 • 本公司網址：<https://corp.104.com.tw>

一零四資訊科技股份有限公司

目錄

壹、致股東報告書.....	1-1
貳、公司治理報告.....	2-1
一、董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料.....	2-1
二、最近年度給付董事、總經理及副總經理之酬金.....	2-9
三、公司治理運作情形.....	2-16
四、簽證會計師公費資訊.....	2-60
五、更換會計師資訊.....	2-61
六、公司之董事長、總經理、負責財務或會計事務之經理人，最近一年內曾任職於 簽證會計師所屬事務所或其關係企業者之資訊.....	2-62
七、最近年度及截至年報刊印日止，董事、經理人及持股比例超過百分之十之股東 股權移轉及股權質押變動情形.....	2-62
八、持股比例占前十名之股東，其相互間為關係人或為配偶、二親等以內之親屬關 係之資訊.....	2-64
九、公司、公司之董事、經理人及公司直接或間接控制之事業對同一轉投資事業之 持股數之資訊.....	2-65
參、募資情形.....	3-1
一、資本及股份.....	3-1
二、公司債辦理情形.....	3-3
三、特別股辦理情形.....	3-3
四、海外存託憑證辦理情形.....	3-3
五、員工認股權憑證辦理情形.....	3-3
六、限制員工權利新股辦理情形.....	3-3
七、併購或受讓他公司股份發行新股辦理情形.....	3-3
八、資金運用計畫執行情形.....	3-3
肆、營運概況.....	4-1
一、業務內容.....	4-1
二、市場及產銷概況.....	4-8
三、從業員工資訊.....	4-11
四、環保支出資訊.....	4-11
五、勞資關係.....	4-11
六、資通安全管理.....	4-12
七、重要契約.....	4-18
伍、財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項.....	5-1
一、財務狀況.....	5-1
二、財務績效.....	5-2
三、現金流量.....	5-2

四、最近年度重大資本支出對財務業務之影響.....	5-3
五、最近年度轉投資政策.....	5-3
六、風險事項分析評估.....	5-3
七、其他重要事項.....	5-5
陸、特別記載事項.....	6-1
一、關係企業相關資料.....	6-1
二、最近年度及截至年報刊印日止，私募有價證券辦理情形.....	6-1
三、其他必要補充說明事項.....	6-1
柒、最近年度及截至年報刊印日止對股東權益或證券價格有重大影響之事項.....	7-1

壹、致股東報告書

各位股東女士、先生：

民國 114 年，全球受 AI 技術進入應用落地階段之影響，產業對數位人才的需求持續攀升。儘管國際關稅政策的不確定性為全球經貿增添變數，台灣經濟仍展現高度韌性。一零四作為人資雲端服務平台，致力於優化產品矩陣與 AI 技術整合，協助企業在少子化與人才競爭的結構性挑戰中提升企業人才競爭力。

在環境變局下，公司維持穩健成長態勢。114 年度公司合併營收連續 10 年改寫歷史紀錄，達新台幣 26 億 7,400 萬元，年增 7%；每股盈餘(EPS)亦創下 14.7 元的新高。財務指標的成長，反映出公司在景氣波動中，仍能藉由技術升級與營運效率優化，維持獲利能力的韌性。

主要營運與服務概況

一、智慧媒合之升級與進化

面對 AI 技術快速迭代與少子化帶來的勞動力挑戰，一零四持續升級推薦模型，精準對接企業與人才需求：

- **精準推薦升級**：結合用戶資料、行為、偏好與互動數據，運用 AI 技術，提供企業及求職者個人化推薦人才與工作。
- **客戶體驗升級**：推出「甄試流程」自動化工具及升級「企業形象」展示功能，協助企業打造強韌的雇主品牌；針對求職者，透過「AI 邀約訊息分類」與「企業回覆透明化」，大幅降低資訊不對稱，優化求職體驗。
- **分眾深耕與跨域接軌**：針對科技人才提供薪資洞察與技能對應；針對非求職階段會員提供「人才社群」服務，促進人才交流與經驗累積；針對外籍專業人才，優化英文履歷機制與簽證導引，解決跨國徵才痛點。
- **個人化職涯及學習導航**：結合 AI 技術推動個人化推薦與「104 學習」服務，將大數據轉化為職涯競爭力，建立會員長期的品牌黏著度。

二、以「人才永續」為核心的人資解決方案

在 ESG 浪潮下，人資已轉型為企業韌性的核心驅動力。一零四整合系統工具、顧問服務與人才數據，提供全方位的人才經營體系：

- **人資管理數位化(HR SaaS)**：旗下「HR Max」、「企業大師」、「企業學習平台」已服務逾 8,000 家企業，涵蓋從招募、出勤、薪酬、績效、教育訓練到破盤查等多元功能。全新「招募管理系統 Pro」則導入多人協作與 AI 輔助決策，極大化人才選拔效率。
- **資料驅動的人才發展**：透過薪酬平台、員工滿意度調查及 AI 職能面談工具，協助企業建立科學化的評估體系，強化組織內部韌性。
- **重塑企業獵才與留才策略**：面對大缺工潮，一零四導入 AI 獵頭輔助系統提升獵才顧問執案效率，加速補足企業人才缺口，同時擴大招募版圖至電子製造、半導體及海外市場，協助企業建置關鍵人才庫。
- **雇主品牌與多元招募**：缺工浪潮下企業招募益發困難，一零四透過資料分析與精準接觸，協助企業經營雇主品牌並搭配多元招募管道，提升整體企業精準招募成果。

三、高年級服務：開創第三人生新價值

一零四持續倡議「中高齡人口紅利」，透過「高年級」平台提供樂活課程與嚴選人才服務，不僅協助資深人才實現「退而不休」的社會價值，更透過科技賦能，為企業開發穩定且高品質

的勞動力來源，緩解缺工壓力。

財務績效表現

114 年度合併營業收入為 2,674,437 千元，較 113 年度合併營業收入 2,498,987 千元，增加 7.0%，主要受惠於人力銀行及人資管理服務營收成長；114 年度合併營業淨利為 532,121 千元，較 113 年度合併營業淨利 546,622 千元，減少 2.7%；114 年度合併稅後淨利為 488,047 千元，較 113 年度合併稅後淨利 469,356 千元，增加 4.0%。

單位：新台幣千元

項 目	114 年度	113 年度
營業收入	2,674,437	2,498,987
營業淨利	532,121	546,622
稅前淨利	598,436	565,739
所得稅費用	110,389	96,383
稅後純益	488,047	469,356
資產報酬率(%)	13	13
權益報酬率(%)	29	28
佔實收資本額(稅前純益)(%)	180	170
純益率(%)	18	19
普通股稅後每股盈餘(新台幣元)	14.70	14.14

本公司 114 年度未公開財務預測，故無須揭露預算執行情形。

研究與發展成果

- 一、**媒合技術升級**：推動「工作與人才推薦 3.0」，透過高階語意分析提升雙向匹配精準度。
- 二、**內部效率提升**：導入內部生成式 AI 平台及「對話式數據查詢(Text-to-SQL)」，大幅縮短跨部門決策時間並提高效率。
- 三、**ESG 永續方案**：透過 API 積極與外部系統整合串接，協助企業強化 EAP 與 EVP；並以 HR Max 為核心推出「104 ESG x HR 永續方案」，將人資指標自動化編表，使永續報告書產出時間由「週」縮短至「小時」級，支援上市櫃企業客戶 ESG 揭露需求。

企業永續發展(ESG)

ESG 真正的核心不僅止於企業社會責任，更是企業永續的超前管理、避險抗壓的「韌性」。一零四將永續治理植入 DNA，在 114 年積極投入：

- **強化韌性治理**：一零四於 114 年正式導入企業風險管理(ERM)制度，將風險評估納入核心決策。本年度識別出涵蓋營運、策略、資訊及財務之 18 項風險事件，並針對 5 項關鍵風險優先管控，以確保經營韌性。
- **AI 賦能與人才升級**：我們致力於推動組織轉型，透過「104 AINNOVATION 年會」創新競賽並提供股票激勵，激發員工 AI 創新動能。114 年累計逾 2,223 人次參與 AI 專業培訓，透過全面賦能員工，建構組織長遠的競爭優勢。
- **落實環境永續**：一零四積極邁向淨零目標，114 年通過 ISO 50001 能源管理系統驗證，並完成溫室氣體盤查之第三方確信。我們持續與綠能公益夥伴合作，將 Giver 服務價值轉化為公民電廠收益，開創「服務換綠能」的社企雙贏模式。
- **擴大社會影響力**：Be A Giver 運動邁入新里程，累計近 8,000 位導師於一零四平台、職涯博覽會及校園等提供履歷健診、模擬面試與職業分享等服務。一零四透過「職涯引導師」

認證、重審機制提升服務品質。今年更攜手富邦金控擴大校園職涯引導，並透過校園大使計畫深耕 40 所大學，協助青年學子接軌職場，實踐社會價值。

榮耀與獎項

二零四於114年囊括多項權威指標肯定，展現二零四在價值創造與永續經營上的深耕與成效。

- **綜合競爭力**：榮膺《商業周刊》「全齡企業百強」、「碳競爭力百強」肯定並入選「AI 創新百強」銀質獎。
- **人才與文化**：勇奪 IT Matters Awards「最佳 IT 雇主獎」，並獲衛福部「職場健康促進標章」及就業服務機構評鑑 A 級(100 分)滿分佳績。
- **資安與永續治理**：獲 TCSA 台灣企業永續獎「資訊安全領袖獎」及「永續報告獎白金獎」，彰顯治理之嚴謹與透明。
- **社會影響力**：以「Be A Giver」系列入選資誠永續影響力獎，體現品牌價值的社會延伸。

未來展望

展望 115 年，面對 AI 技術快速演進，以及企業對永續治理與人才韌性的高度需求，二零四將以「永續人才經營」為發展關鍵，透過數位化、智慧型化與生態系整合，推動公司由人資與招募服務供應者，升級為企業的長期人才顧問與策略夥伴。我們始終秉持「為客戶創造價值」的核心理念，憑藉每月逾百萬個工作機會及累計超過九百萬名履歷會員所形成的龐大數據資產優勢，為個人與企業用戶打造更精準、更具價值的產品與服務。在瞬息萬變的市場環境中，我們有信心在產業中持續扮演關鍵角色，成為華人地區人力資源的領導品牌。

最後謹祝 諸位股東

身體健康 萬事如意

董事長：楊基寬



總經理：黃于純



會計主管：江文馨



貳、公司治理報告

一、董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料

(一) 董事資料

1. 董事資料：

115年03月31日

職稱	國籍或註冊地	姓名	性別 年齡	選(就)任日期	任期	初次選任日期	選任時持有股份		現在持有股份		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份		主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等親以內其他主要關係之姓名	備註
							股數	持股份比	股數	持股份比	股數	持股份比	股數	持股份比				
董事長	中華民國	楊基寬	男 61~70歲	113年5月30日	3年	89年8月14日	4,495,402	13.54%	4,495,402	13.54%	4,495,401	13.54%	—	—	學歷：成功大學外文系學士 經歷：佳佳科技經理、精元電腦經理、財團法人台北市天美慈善基金會董事	本公司：無 他公司：一零四管理顧問(股)公司董事長、點識信息科技(上海)有限公司執行董事暨法定代表人、財團法人一零四希望基金會董事長、扶華投資(股)公司董事長	—	—
董事	中華民國	蘇宏文	男 61~70歲	113年5月30日	3年	89年8月14日	257,854	0.78%	263,177	0.79%	—	—	—	—	學歷：美國德州休士頓大學法學院法學碩士 經歷：宏茂國際法律事務所主持律師、一零四管理顧問(股)公司總經理、華夏專校兼任講師	本公司：法務長 他公司：一零四管理顧問(股)公司董事、財團法人一零四希望基金會董事	—	—
董事	中華民國	阮劍安	男 61~70歲	113年5月30日	3年	94年5月16日	132,240	0.40%	132,240	0.40%	76,000	0.23%	—	—	學歷：比利時魯汶大學歐洲研究所碩士 經歷：中國飛利浦數字影像系統中國區業務總監、一零四資訊科技(股)公司總經理、財團法人一零四希望基金會董事	本公司：無 他公司：一零四管理顧問(股)公司監察人、活水社企投資開發(股)公司董事、財團法人台北市天美慈善基金會董事	—	—

職稱	國籍或註冊地	姓名	性別年齡	選(就)任日期	任期	初次選任日期	選任時持有股份		現在持有股份		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份		主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二以內關係之其他董事姓名	備註
							股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率				
董事	馬來西亞	Chang Mun Kee	男 51-60歲	113年5月30日	3年	100年6月9日	—	—	—	—	—	—	—	—	本公司：無 他公司：Director-JcbNext Pte Ltd, Singapore	—	—	
獨立董事	中華民國	林立	男 51-60歲	113年5月30日	3年	107年5月30日	—	—	—	—	—	—	—	—	本公司：薪酬委員、審計委員暨永續委員 他公司：社團法人台灣居家服務、社團法人老人福利保護協會、財團法人福泰社會福利基金會、財團法人雲林縣私立長生福利基金會、財團法人雲林縣私立仁愛之家董事、社團法人台灣自立會、社團發展協會、朝陽科技大學管理學院教授	—	—	

4. 董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露：

姓名 \ 條件	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
楊基寬	註 1	NA	0 家
蘇宏文	註 1	NA	0 家
阮劍安	註 1	NA	0 家
Chang Mun Kee	註 1	NA	0 家
林金立	註 1	註 2	0 家
黃瓊慧	註 1	註 2	1 家

註 1：各董事工作經驗請詳年報第 2-1~2-3 頁，專業背景與技能請詳 5. 董事會多元化及獨立性情形。全體董事皆未有公司法第 30 條各款情事。

註 2：獨立董事獨立性情形：

1. 獨立董事本人、配偶、二親等以內親屬均未有擔任本公司或關係企業之董事、監察人或受僱人。
2. 獨立董事本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義)均未持有公司股份。
3. 獨立董事均未有公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第 3 條第 1 項 5~8 款之情事。
4. 獨立董事最近 2 年未有提供本公司或關係企業商務、法務、財務、會計等服務。

5. 董事會多元化及獨立性：

(1) 董事會多元化：本公司已於公司治理實務守則中訂定董事會成員組成之多元化政策，包含基本條件與價值(如：年齡、性別、國籍等)、執行職務所必備之專業知識與技能。

本公司董事會成員多元化政策落實情形請詳如下：

多元化核心 項目 董事姓名	基本組成							知識/專業技能/經驗								專業背景	
	國籍	性別	兼任本公司員工	年齡		獨立董事任期年資		營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識與經驗	國際市場觀	領導能力	決策能力		企業永續管理能力
				60歲以下	61歲以上	3年以下	4至9年										
楊基寬	中華民國	男			✓			✓	*	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	語文
蘇宏文	中華民國	男	✓		✓			✓	*	✓	✓	✓	*	✓	✓	✓	法學
阮劍安	中華民國	男			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	國際事務
Chang Mun Kee	馬來西亞	男		✓				✓	*	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	機械工程
林金立	中華民國	男		✓			✓	✓	*	✓	✓	✓	*	✓	✓	✓	社會科學
黃瓊慧	中華民國	女			✓		✓	*	✓	*	✓		*	✓	✓	✓	會計

註：*代表僅具部分能力

- 國籍：為了增進公司之國際觀，本公司延攬馬來西亞國籍之Chang Mun Kee董事。
- 年齡：四位董事年齡在61~70歲，二位董事年齡在51~60歲。
- 性別平等：本公司注重董事會成員組成之性別平等，女性董事目標為至少一名以上，目前董事成員已包含一名女性董事，並持續尋找適任人選，目標於下屆可以再持續增加女性董事。
- 本公司第十屆董事會由七名董事組成，包含三名獨立董事(一名獨立董事於114年5月9日辭任，本公司將於115年股東常會補選之)，董事中兼任員工身分者為一位，未超過董事席次三分之一。
- 獨立董事任期：為維護獨立董事之獨立性，本公司獨立董事任期年資均小於九年。
- 專業技能：擁有不同專業領域的董事會成員是市場競爭很重要的一環，楊基寬董事長擁有經濟、產業環境及風險管理等領域經驗，阮劍安董事及黃瓊慧獨立董事於會計及財務領域、蘇宏文董事於法務領域、林金立獨立董事則在社會議題領域上，各自根據其專業客觀之意見，協助管理階層做重要決策。

(2) 董事會獨立性：本公司設獨立董事三席，佔全體董事成員比例為 43%，目前一名獨立董事於 114 年 5 月 9 日辭任，本公司將於 115 年股東常會補選之。獨立董事均符合金管會證期局有關獨立董事之規範；全體董事皆符合證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事，董事間不具有配偶及二親等以內親屬關係之情形。

(二)總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料

115年3月31日

職稱	國籍	姓名	性別	就任日期 (註1)	持有股份		配偶、未成年子女持有股份		利用他人名義持有股份		主要經(學)歷	目前兼任其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之經理人		備註
					股數	持股比例	股數	持股比例	股數	持股比例			職稱	姓名	
總經理	中華民國	黃于純	女	111年1月1日	27,888	0.08%	25,407	0.08%	-	-	學歷：澳洲南澳大學商業管理系碩士 經歷：中凌科技(股)公司營業副理	一零四管理顧問(股)公司總經理、財團法人一零四希望基金會董事及執行長、GOLF 學用接軌聯盟常務理事	-	-	-
共同執行長	中華民國	連祥一 (註2)	男	114年12月1日	-	-	-	-	-	-	學歷：國立台灣大學管理學院國際企業學系碩士 學歷：國立台灣大學資訊工程學系碩士 經歷：Google 董事總經理、蕃薯藤數位科技(股)公司副總經理	宣德科技(股)公司獨立董事暨審計委員、天下雜誌數位顧問	-	-	-
法務長	中華民國	蘇宏文	男	93年1月1日	263,177	0.79%	-	-	-	-	學歷：美國德州休士頓大學法學院法學碩士 經歷：宏茂國際法律事務所主持律師、萬能、華夏算校兼任講師	一零四管理顧問(股)公司董事、財團法人一零四希望基金會董事長	-	-	-
副總經理暨財務長	中華民國	洪彬芳	女	112年5月15日	4,534	0.01%	-	-	-	-	學歷：美國加州大學企業管理碩士 經歷：日本微軟財務總監、台灣迅香港微軟財務長	一零四管理顧問(股)公司財務長	-	-	-
副總經理	中華民國	吳麗雪	女	102年5月2日	9,397	0.03%	-	-	-	-	學歷：國立台灣科技大學EMBA 企業管理系碩士 經歷：新摩市國際(股)公司行銷業務處協理、才庫人力資源顧問(股)公司台分中分公司經理	靜宜大學食品營養系企業導師	-	-	-
副總經理	中華民國	花梓馨	男	104年4月1日	21,618	0.07%	-	-	-	-	學歷：美國紐約大學心理研究所碩士、國立台灣大學執行經營管理碩士在職專班EMBA 商學組碩士 經歷：社團法人中華人力資源管理協會第11屆理事暨 e-HR 委員會主委、東吳大學心理系講師	無	-	-	-
副總經理	中華民國	陳嵩榮	男	104年4月1日	6,915	0.02%	17,000	0.05%	-	-	學歷：輔仁大學圖書資訊學系研究所碩士 經歷：傳技資訊(股)公司產品專案處協理、華藝數位(股)公司副總經理	無	-	-	-
副總經理	中華民國	鍾文雄	男	105年3月1日	19,596	0.06%	-	-	-	-	學歷：中國文化大學勞工研究所碩士 經歷：怡東集團人資長、台灣松誼企管執行副總經理、中國旺旺控股股份有限公司人力資源總處處長	社團法人中華人力資源管理協會常務顧問暨講師、財團法人勞工研究資料中心基金會董事、社團法人台灣勞動學會理事	-	-	-
副總經理	中華民國	石惠貞	女	105年4月1日	25,226	0.08%	-	-	-	-	學歷：國立政治大學企業管理系碩士 經歷：宏正自動科技(股)公司投資部主管、柏泓媒體公司財務長	教育部大學校院創新創業扎根計畫專案辦公室「大專校院創業實踐模擬學習平臺」之顧問	-	-	-
副總經理	中華民國	林宜沛	女	107年4月1日	16,208	0.05%	10	0.00%	-	-	學歷：育達商業技術學院企業管理系學士 經歷：聯邦醫院管理部	無	-	-	-

職稱	國籍	姓名	性別	就任日期 (註1)	持有股份		配偶、未成年子女持有股份		利用他人名義持有股份		主要經(學)歷	目前兼任其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之經理人		備註
					股數	持股比例	股數	持股比例	股數	持股比例			職稱	姓名	
副總經理	中華民國	王榮春	男	108年 4月1日	38,774	0.12%	—	—	—	—	學歷：國防大學心理系碩士 經歷：國防大學心理系助理教授、宏碁電腦(股)公司專案顧問	一零四管理顧問(股)公司董事、財團法人一零四希望基金會董事、點識信息科技(上海)有限公司監事、財團法人博幼社會福利基金會董事	—	—	
副總經理	中華民國	張幼祺	男	111年 1月3日	10,389	0.03%	—	—	—	—	學歷：伊利諾大學芝加哥分校電腦科學碩士 經歷：台灣大哥大資訊長、AT&T貝爾實驗室 IT 執行協理、IBM IT 協理	國立台灣科技大學管理學院諮議委員	—	—	
副總經理	中華民國	張寶玲	女	111年 7月1日	9,569	0.03%	—	—	—	—	學歷：輔仁大學大眾傳播學系學士 經歷：台灣微軟行銷長、靈智廣告客戶服務總監	GOLF 學用接軌聯盟常務理事	—	—	
副總經理	中華民國	陳仁財	男	113年 1月1日	14,501	0.04%	—	—	—	—	學歷：國立交通大學資訊管理系碩士 經歷：聯發科工程副理、數位資安系統(股)公司技術長	無	—	—	
副總經理	中華民國	沈沛鴻	男	114年 6月16日	—	—	—	—	—	—	學歷：國立台灣大學資訊工程學系學士 經歷：全曜財經資訊(股)公司技術長、網路家庭國際資訊(股)公司技術工程部副總經理	無	—	—	
協理	中華民國	曾煜仁	男	101年 1月9日	1,272	0.00%	—	—	—	—	學歷：世新大學資訊管理系學士 經歷：益登科技資訊協理、安德華科技系統開發經理	無	—	—	
協理	中華民國	黃志龍	男	104年 4月1日	8,004	0.02%	594	0.00%	—	—	學歷：摩納哥皇家大學商業管理碩士 經歷：聯意製作(股)公司總務組組長、姿屋(股)公司總務副課長	財團法人一零四希望基金會董事	—	—	
協理	中華民國	杜玉梅	女	105年 4月1日	8,611	0.03%	—	—	—	—	學歷：國立台灣科技大學企業管理學系碩士 經歷：安泰人壽人力資源處資深專員	無	—	—	
協理	中華民國	江錦樺	女	106年 4月1日	11,896	0.04%	—	—	—	—	學歷：中央大學人力資源處副理、南僑化工行政管理處課長、東森寬頻人資行政處專員	社團法人中華人力資源管理協會第十五屆理事暨講師暨科技與媒體整合委員會副主委	—	—	
協理	中華民國	曹訓誌	男	106年 9月1日	9,308	0.03%	—	—	—	—	學歷：國立交通大學應用藝術研究所碩士 經歷：華碩設計中心概念企劃設計部副主任、緯創資通價值創中心感知面開發處設計副理	無	—	—	
協理	中華民國	蔡吉明 (註3)	男	108年 4月1日	6,792	0.02%	—	—	—	—	學歷：國立台北商業技術學院資訊管理系學士 經歷：精業(股)公司系統工程師	無	—	—	

職稱	國籍	姓名	性別	就任日期 (註1)	持有股份		配偶、未成年子女持有股份		利用他人名義持有股份		主要經(學)歷	目前兼任其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之經理人		備註
					股數	持比率	股數	持比率	股數	持比率			職稱	姓名	
協理	中華民國	翁維薇	女	108年 9月2日	5,667	0.02%	—	—	—	—	學歷：國立政治大學新聞學系碩士 經歷：星展銀行消費金融處數位金融部副總裁、Yahoo奇摩電子商務行銷部資深經理	無	—	—	
協理	中華民國	黃秋雲 (註3)	女	109年 4月1日	6,783	0.02%	10	0.00%	—	—	學歷：國立雲林科技大學資訊管理學系學士 經歷：方微資訊(股)公司研發工程師	無	—	—	
協理	中華民國	張世淳 (註3)	男	109年 4月1日	1,928	0.01%	—	—	—	—	學歷：景文技術學院資訊管理科副學士 經歷：易達網(股)公司網路工程師	無	—	—	
協理	中華民國	孫明功	男	110年 7月27日	4,342	0.01%	—	—	—	—	學歷：國立成功大學電腦與通信工程研究所博士 經歷：台灣恩梯梯(股)公司資安顧問、安基資訊處長	無	—	—	
協理	中華民國	劉蔣維 (註3)	男	111年 1月24日	10,748	0.03%	8,181	0.02%	—	—	學歷：世新大學資訊管理學系學士	無	—	—	
協理	中華民國	劉名建	男	111年 11月1日	2,765	0.01%	—	—	—	—	學歷：國立台北大學統計系學士 經歷：蓋洛普市場調查(股)公司分析師、寶橋家品(股)公司商化人員	無	—	—	
協理	中華民國	劉雅婷	女	112年 1月1日	13,276	0.04%	—	—	—	—	學歷：國立東吳大學英文系學士 經歷：中華電信總公司行銷處科長、台灣微軟電子商務部資深電子商務經理	無	—	—	
協理	中華民國	李閔隆	男	113年 1月10日	4,946	0.01%	—	—	—	—	學歷：中原大學資訊工程研究所 經歷：全鋒科技軟體架構師、Proscotech, Inc.(US)資深軟體工程師	無	—	—	
協理	中華民國	張詩音	女	113年 1月10日	20,443	0.05%	—	—	—	—	學歷：國立台灣大學心理學系研究所 經歷：台北市自殺防治中心組員、中央研究院民族所兼任研究助理	無	—	—	
協理	中華民國	張卉婕	女	113年 1月10日	4,946	0.01%	—	—	—	—	學歷：國立中央大學人力資源研究所碩士 經歷：立榮航空人事課員	無	—	—	
協理	中華民國	王之璘	男	113年 2月1日	995	0.00%	—	—	—	—	學歷：輔仁大學企業管理學系 經歷：響網科技產品部產品經理	無	—	—	
會計主管	中華民國	江文馨	女	112年 3月2日	2,318	0.01%	—	—	—	—	學歷：國立政治大學會計學系學士 經歷：資誠聯合會計師事務所審計部經理	一零四管理顧問(股)公司會計主管	—	—	

註1：就任日期揭露為目前職位(就任或升任)之日期。

註2：連祥一於115年2月28日辭任本公司共同執行長一職，持股及其他相關資訊揭露至卸任日止。

註3：蔡吉明、黃秋雲、張世淳、劉蔣維於114年12月31日卸任本公司協理一職，持股及其他相關資訊揭露至卸任日止。

二、最近年度給付董事、總經理及副總經理之酬金

(一) 董事酬金

一般董事及獨立董事之酬金

114年12月31日；單位：新台幣千元

職稱	姓名	董事酬金				兼任員工領取相關酬金				A、B、C及D等四項總額及占稅後純益之比例		A、B、C、D、E、F及G等七項總額及占稅後純益之比例		領取自公司以轉賣業務或公司酬金
		報酬(A)	退職退休金(B)	董事酬勞(C)	業務執行費用(D)	退職退休金(F)	員工酬勞(G)(註1)		本公司	所有公司	本公司	所有公司		
							本公司	所有公司					現金金額	
董事長	楊基寬	0	0	8,390	0	0	396	0	0	13,326	13,326	2.73%	2.73%	無
董事	阮劍安	0	0	8,390	0	0	396	0	0	13,326	13,326	2.73%	2.73%	無
董事	蘇宏文	0	0	8,390	0	0	396	0	0	13,326	13,326	2.73%	2.73%	無
董事	Chang Mun Kee	0	0	8,390	0	0	396	0	0	13,326	13,326	2.73%	2.73%	無
獨立董事	連祥一(註4)	0	0	4,864	95	4,959	0	0	0	4,959	4,959	1.02%	1.02%	無
獨立董事	林金立	0	0	4,864	95	4,959	0	0	0	4,959	4,959	1.02%	1.02%	無
獨立董事	黃瓊慧	0	0	4,864	95	4,959	0	0	0	4,959	4,959	1.02%	1.02%	無

註1：為114年度經董事會通過分派之金額，按去年實際配發金額比例計算擬議數。

註2：獨立董事酬金給付政策、制度、標準與結構，並依所擔負之職責、風險、風險之關聯性。

註3：最近年度公司董事提供服務領取之酬金：40。

註4：連祥一於114年5月9日辭任獨立董事一職。

酬金級距表

給付本公司各個董事酬金級距	董事姓名									
	前四項酬金總額(A+B+C+D)					前七項酬金總額(A+B+C+D+E+F+G)				
	本公司		財務報告內所有公司			本公司		財務報告內所有公司		
	一般董事	獨立董事	一般董事	獨立董事	一般董事	獨立董事	一般董事	獨立董事	一般董事	獨立董事
低於1,000,000元	-	連祥一	-	連祥一	-	連祥一	-	連祥一	-	連祥一
1,000,000元(含)~ 2,000,000元(不含)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2,000,000元(含)~ 3,500,000元(不含)	楊基寬、 阮劍安、 蘇宏文、 Chang Mun Kee	林立、 黃瓊慧	楊基寬、 阮劍安、 蘇宏文、 Chang Mun Kee	林立、 黃瓊慧	楊基寬、 阮劍安、 Chang Mun Kee	林立、 黃瓊慧	楊基寬、 阮劍安、 Chang Mun Kee	林立、 黃瓊慧	楊基寬、 阮劍安、 Chang Mun Kee	林立、 黃瓊慧
3,500,000元(含)~ 5,000,000元(不含)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5,000,000元(含)~ 10,000,000元(不含)	-	-	-	-	-	-	蘇宏文	-	蘇宏文	-
10,000,000元(含)~ 15,000,000元(不含)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15,000,000元(含)~ 30,000,000元(不含)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30,000,000元(含)~ 50,000,000元(不含)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50,000,000元(含)~100,000,000元(不含)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100,000,000元以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
總計	共 4 位	共 3 位	共 4 位	共 3 位	共 4 位	共 3 位	共 4 位	共 3 位	共 4 位	共 3 位

(二) 總經理及副總經理之酬金

1. 總經理及副總經理之酬金

114年12月31日；單位：新台幣千元

職稱	姓名	薪資(A)		退職退休金(B)		獎金及特支費等等(C)		員工酬勞金額(D) (註1)				A、B、C及D等四項總額及占稅後純益之比例(%)		自來以 領取子 公司外 轉投資 事業或 母公司 酬金	
		本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	本公司	本公司	本公司	本公司	本公司		本公司
總經理	黃子純														
共同執行長	連祥一														
法務長	蘇宏文														
副總經理暨財務長	洪彬芳														
副總經理	吳麗雪														
副總經理	花梓馨														
副總經理	陳嵩榮														
副總經理	鍾文雄	49,884	49,884	0	0	44,234	44,234	8,803	0	10,331	0	102,921	104,449	21.09%	21.40%
副總經理	石惠貞														
副總經理	林宜沛														
副總經理	王榮春														
副總經理	張幼祺														
副總經理	張寶玲														
副總經理	陳仁財														
副總經理	沈沛鴻														

註1：為114年度經董事會通過分派之金額，按去年實際配發金額比例計算擬議數。

註2：僅列114年度總經理及副總經理人員名單及其酬金。

酬金級距表

給付本公司各個總經理及副總經理酬金級距	總經理及副總經理姓名	
	本公司	財務報告內所有公司
低於 1,000,000 元	-	-
1,000,000 元(含) ~ 2,000,000 元(不含)	-	-
2,000,000 元(含) ~ 3,500,000 元(不含)	沈沛鴻	沈沛鴻
3,500,000 元(含) ~ 5,000,000 元(不含)	連祥一、蘇宏文、鍾文雄、石惠貞	連祥一、蘇宏文、鍾文雄、石惠貞
5,000,000 元(含) ~ 10,000,000 元(不含)	洪彬芳、吳麗雪、花梓馨、陳嵩榮、林宜沛、王榮春、張寶玲、張幼祺、陳仁財	洪彬芳、吳麗雪、花梓馨、陳嵩榮、林宜沛、王榮春、張寶玲、張幼祺、陳仁財
10,000,000 元(含) ~ 15,000,000 元(不含)	黃于純	黃于純
15,000,000 元(含) ~ 30,000,000 元(不含)	-	-
30,000,000 元(含) ~ 50,000,000 元(不含)	-	-
50,000,000 元(含) ~ 100,000,000 元(不含)	-	-
100,000,000 元以上	-	-
總計	共 15 位	共 15 位

註 1：僅列 114 年度總經理及副總經理人員名單及其酬金級距。

2. 分派員工酬勞之經理人姓名及分派情形

114年12月31日；單位：新台幣千元

職稱(註3)	姓名	股票金額(註2)	現金金額	總計(註1)	總額占稅後純益之比例(%)
總經理	黃于純				
共同執行長	連祥一				
法務長	蘇宏文				
副總經理暨財務長	洪彬芳				
副總經理	吳麗雪				
副總經理	花梓馨				
副總經理	陳嵩榮				
副總經理	鍾文雄				
副總經理	石惠貞				
副總經理	林宜沛				
副總經理	王榮春				
副總經理	張幼祺				
副總經理	張寶玲	0	16,735	16,735	3.43%
副總經理	陳仁財				
副總經理	沈沛鴻				
協理	曾煜仁				
協理	黃志龍				
協理	杜玉梅				
協理	江錦祥				
協理	曹訓誌				
協理	蔡吉明(註4)				
協理	翁維薇				
協理	黃秋雲(註4)				
協理	張世淳(註4)				
協理	孫明功				
協理	劉爵維(註4)				

經理人

經 理 人	職稱(註3)	姓名	股票金額(註2)	現金金額	總計(註1)	總額占稅後純益之比例(%)
	協理	劉名建				
	協理	劉雅婷				
	協理	李閔隆				
	協理	張詩音				
	協理	張卉婕				
	協理	王之璘				
	會計主管	江文馨				

註1：為114年度經董事會通過分派之金額，按去年實際配發金額比例計算擬議數。

註2：114年度未配發股票股利。

註3：僅列114年度時為經理人之名單及其員工酬勞，並揭露至115年3月31日之職稱。

註4：蔡吉明、黃秋雲、張世淳、劉爵維於114年12月31日卸任本公司協理一職，持股及其他相關資訊揭露至卸任日止。

(三)分別比較說明本公司及合併報表所有公司於最近二年度給付本公司董事、總經理及副總經理等之酬金總額占個體財務報告稅後純益比例之分析並說明給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性：

1. 本公司及合併報表所有公司於最近二年度給付本公司董事、總經理及副總經理酬金總額占稅後純益比例之分析：

職 稱	董事、總經理及副總經理酬金佔個體財務報告稅後純益比例	
	113 年度	114 年度
董事(註1)	本公司	本公司
	2.68%	2.74%
總經理及副總經理	本公司	合併報表所有公司
	21.20%	21.09%
		合併報表所有公司
		2.74%
		21.40%

註1：董事酬金總額不含兼任員工領取相關酬金。

註2：113年度及114年度個體財務報告稅後純益分別為469,356千元及488,047千元。

2. 給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性：

(1) 本公司董事酬金依公司章程第廿五規定，當年度如有獲利，應提撥不高於百分之三為董事酬勞，由於酬勞之訂定乃取當年度盈餘一定比率的上限，故與公司經營績效呈高度關聯性。董事酬金評估項目除參考公司過去經營績效給付外，其發放標準、結構與制度依據未來風險因素彈性調整，即當未來景氣看壞、或公司經營風險提高時，則董事之酬金將隨之調整，此外也參考董事會績效評估結果，以及董事發生道德風險事件或其他造成公司形象、商譽有負面影響等綜合考量後計算其酬金比例，作為分配之重要考量因素。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會審核，定期檢討及定期評估董事之薪資報酬，並將所提建議提交董事會討論，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

(2) 給付經理人酬金可分薪資及獎金，再加計員工酬勞共三類，薪資係參考同業水準以及職稱、職級、學經歷、專業能力與職責等項目核定；獎金依公司「員工薪資福利管理辦法」與「優秀人才特別持股信託管理辦法」規定辦理；員工酬勞則根據公司章程第廿五條之規定，當年度如有獲利，應提撥百分之八至百分之十五為員工酬勞，由於員工酬勞之訂定乃取當年度盈餘之一定區間的比例，故與公司經營績效呈高度關聯性，經理人個人獎金與員工酬勞之發放，連結員工個人及部門營運績效，其中包含財務性指標(如公司營收、稅前淨利與稅後淨利之達成率)、非財務性指標(如所轄部門在法令遵循及作業風險事項的重大缺失、人才培育成果等)，本公司之薪資報酬委員會亦會定期評估總經理及副總經理之薪資報酬，相關發放標準、結構與制度亦隨時視實際營運狀況及相關法令變動適時檢討調整，並將所提建議提交董事會討論，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

(3) 一零四重視企業永續發展，將相關指標納入副總級以上主管績效評核項目中，並連結於變動獎勵，114年度永續指標及佔比如下：

指標項目	總經理權重(%)	其他副總級以上(%)
接班人才到位狀況	5%	0-3%(註)
員工滿意度	6%	8%
顧客滿意度	15%	0-3%(註)
合計	26%	11%-14%

註：視主管職務而有不同。

三、公司治理運作情形

(一) 董事會運作情形

最近年度董事會開會5次(A)，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出席(列)席率(%)【B/A】	備註
董事長	楊基寬	5	0	100%	
董事	蘇宏文	5	0	100%	
董事	阮劍安	5	0	100%	
董事	Chang Mun Kee	4	1	80%	
獨立董事	林金立	5	0	100%	
獨立董事	連祥一	2	0	100%	114年5月9日辭任
獨立董事	黃瓊慧	5	0	100%	

其他應記載事項：

一、董事會之運作如有下列情形之一者，應敘明董事會日期、期別、議案內容、所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理：

(一) 證券交易法第14條之3所列事項：本公司已設立審計委員會，詳細內容請參照審計委員會運作情形之證券交易法第14條之5所列事項。

(二) 除前開事項外，其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項：無此情形。

二、董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：

本公司董事均依據本公司「董事會議事規範」第15條第1項之規定：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，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表決權。

114.5.8-第十屆第六次董事會：

(一) 擬指派派本公司100%持股之子公司一零四管理顧問(股)公司第七屆董事三席及監察人一席案：採二階段決議，除董事長楊基寬、董事阮劍安及蘇宏文因議案談論到之法人指派董事及監察人代表與自身有關係，對本案不參與討論及表決外，經由代理主席徵詢其餘出席董事，無異議照案通過。

(二) 擬指派派本公司100%持股之子公司點識信息科技(上海)有限公司第五屆執行董事一席及監察人一席案：除董事長楊基寬因議案談論到之法人指派執行董事與自身有關係，對本案不參與討論及表決外，經由代理主席徵詢其餘出席董事，無異議照案通過。

三、董事會自我(或同儕)評鑑之評估週期及期間、評估範圍、方式及評估內容等資訊：

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	114.1.1 至 114.12.31	董事會 個別董事成員 審計委員會 薪資報酬委員會 永續發展委員會	董事會內部自評 董事成員自評 委員會內部自評	董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向： 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. 董事的選任及持續進修 5. 內部控制 個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向： 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 各功能性委員會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向： 1. 對公司營運之參與程度 2. 委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質 4. 委員會組成及成員選任 5. 內部控制

四、當年度及最近年度加強董事會職能之目標(例如設立審計委員會、提升資訊透明度等)與執行情形評估：

(一)本公司於114年8月7日董事會報告購買114年度董事責任險，並照案執行。

(二)本公司於110年11月4日董事會決議通過修訂董事會績效評估辦法，並已執行114年度內部績效評估及提報115年2月26日董事會。

(二)審計委員會運作情形資訊

最近年度審計委員會開會4次(A)，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)	備註
獨立董事	林金立	4	0	100%	
獨立董事	連祥一	1	1	50%	114年5月9日辭任
獨立董事	黃瓊慧	4	0	100%	

其他應記載事項：

一、審計委員會之運作如有下列情形之一者，應敘明審計委員會召開日期、期別、議案內容、獨立董事反對意見、保留意見或重大建議項目內容、審計委員會決議結果以及公司對審計委員會意見之處理：

(一)證券交易法第14條之5所列事項：

審計委員會日期(期別)	議案內容及後續處理	審計委員會決議結果	公司對審計委員會意見之處理
114.2.20 (2-3)	<ul style="list-style-type: none"> 擬通過「一三年度營業報告書及財務報表」案。 擬通過「簽證會計師之獨立性及適任性評估暨一四年度報酬」案。 因會計師事務所內部調整，擬更換本公司簽證會計師案。 擬出具「一三年度內部控制制度聲明書」案。 	全體出席委員一致無異議通過。	經董事會全體出席董事一致無異議通過。
114.5.7 (2-4)	<ul style="list-style-type: none"> 擬通過「一四年度第一季合併財務季報表」案。 擬新增金融商品投資額度案。 擬通過「本公司基層員工定義及修訂薪工管理內部控制制度」案。 	全體出席委員一致無異議通過。	經董事會全體出席董事一致無異議通過。
114.8.6 (2-5)	<ul style="list-style-type: none"> 擬通過「一四年度第二季合併財務季報表」案。 擬修訂本公司「取得或處分資產處理程序」案。 擬修訂本公司「資金貸與及背書保證作業程序」案。 	全體出席委員一致無異議通過。	經董事會全體出席董事一致無異議通過。
114.11.6 (2-6)	<ul style="list-style-type: none"> 擬通過「一四年度第三季合併財務季報表」案。 擬通過「一五年度稽核計畫」案。 擬通過本公司取得不動產使用權資產案。 	全體出席委員一致無異議通過。	經董事會全體出席董事一致無異議通過。

(二)除前開事項外，其他未經審計委員會通過，而經全體董事三分之二以上同意之議決事項：無此情形。

二、獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明獨立董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：無此情形。

三、獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形(應包括就公司財務、業務狀況進行溝通之重大事項、方式及結果等)：

(一)獨立董事與內部稽核主管之溝通情形：本公司內部稽核主管每月就內部稽核執行情況向獨立董事提交稽核業務月報告，及每季提交季追蹤報告，並至少每季定期會議，溝通年度稽核計畫執行及內控運作情形。114 年度共召開 4 次審計委員會會議，各次會議中內部稽核主管均列席報告稽核業務執行情形及重大內控內稽事項，並完成各獨立董事指示事項的執行、報告、與追蹤，溝通情形摘要如下：

日期	溝通重點	溝通結果
114.2.20 審計委員會、電子郵件	<ul style="list-style-type: none"> 審閱一三年度第四季稽核計畫執行及內控運作報告。 審核一一三年度「內部控制制度聲明書」。 	獨立董事皆無意見。
114.5.7 審計委員會、電子郵件	<ul style="list-style-type: none"> 審閱一一四年度第一季稽核計畫執行及內控運作報告。 審核本公司基層員工定義及修訂薪工管理內部控制制度。 	獨立董事皆無意見。
114.8.6 審計委員會、電子郵件	<ul style="list-style-type: none"> 審閱一一四年度第二季稽核計畫執行及內控運作報告。 	獨立董事皆無意見。
114.11.6 審計委員會、電子郵件	<ul style="list-style-type: none"> 審閱一一四年度第三季稽核計畫執行及內控運作報告。 審核一一五年度「稽核計畫」。 	獨立董事皆無意見。

(二)獨立董事與會計師之溝通情形：本公司簽證會計師每年至少一次與獨立董事單獨會面或視訊討論當期財務報告之重大查核發現及結果，以及其他相關法令要求之溝通事項。114 年度共召開 1 次相關會議，溝通情形摘要如下：

日期	溝通重點	溝通結果
114.2.20 審計委員會前會	<ul style="list-style-type: none"> 簽證會計師說明查核發現、重要會計準則或解釋函、證管法令、稅務法令更新。 討論一一三年度查核結果。 	獨立董事皆無意見。

(三)公司治理運作情形及與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因：

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實 務守則差異情形及原因
	是	否	
一、公司是否依據「上市上櫃公司治理實 務守則」訂定並揭露公司治理實 務守則？	V		本公司已訂定公司治理實務守則，112年8月經董事會決議通過修 訂案，並將修訂後公司治理實務守則揭露於公司網站。
二、公司股權結構及股東權益			
(一)公司是否訂定內部作業程序處理股 東建議、疑義、糾紛及訴訟事宜， 並依程序實施？	V		為確保股東權益，本公司設有發言人及代理發言人以妥善處理股 東建議、疑義及糾紛事項。
(二)公司是否掌握實際控制公司之主要 股東及主要股東之最終控制者名 單？	V		本公司定期依股務代理公司辦理停止過戶日時，所提供之股東名 冊掌握實際控制公司之主要股東及主要股東之最終控制者名 單。並依規定定期揭露持股超過百分之十之股東有關質押、股 權 增減變動等情形。
(三)公司是否建立、執行與關係企業間 之風險控管及防火牆機制？	V		本公司明定「關係人相互間財務業務相關作業規範」、「子公司管 理辦法」與「資金貸與及背書保證作業程序」等相關管理規範， 針對本公司與關係企業間之業務往來，建立嚴謹且有效的風險控 管及防火牆機制。
(四)公司是否訂定內部規範，禁止公司 內部人利用市場上未公開資訊買賣 有價證券？	V		本公司為防範內部人利用未公開重大資訊從事有價證券交易，已 訂定「內部重大資訊處理程序暨防範內線交易之管理控制作 業」，明確規範重大資訊之處理流程與內部人行為準則，並揭露 於公司網站及置於公司內部文件中心，供董事、經理人及全體受 僱人查詢與遵循。 為確保相關規範有效落實，本公司於作業程序更新時，主動提供 董事、經理人及受僱人相關法令與作業程序資料進行宣導，並每 年至少一次對現任內部人及受僱人辦理防範內線交易及相關法 之教育訓練；新任內部人則於就任後一個月內完成教育宣導，新 進受僱人則於職前訓練中納入相關課程。相關訓練說明，請詳年 報第2-54頁至2-55頁「(二)落實誠信經營」。

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	
三、董事會之組成及職責			
(一) 董事會是否擬訂多元化政策、具體管理目標及落實執行？	V	本公司已於公司治理實務守則中訂定董事會成員組成之多元化政策，董事會成員皆具備執行職務所必備之知識、技能及素養。本公司董事會成員多元化政策、具體管理目標與落實情形詳見年報第2-5頁。	與上市上櫃公司治理實務守則處理原則相符。
(二) 公司除依法設置薪資報酬委員會及審計委員會外，是否自願設置其他各類功能性委員會？	V	本公司除依法設置薪資報酬委員會及審計委員會外，另於113年8月8日經董事會決議通過設置「永續發展委員會」，作為公司永續發展規劃與討論之最高指導單位。該委員會負責統籌與督導公司永續發展相關政策、策略與推動事項，並每年定期向董事會報告前一年度執行成果及年度計畫，以強化董事會對永續發展議題之監督與治理功能。	與上市上櫃公司治理實務守則處理原則相符。
(三) 公司是否訂定董事會績效評估辦法及其評估方式，每年並定期進行績效評估，且將績效評估之結果提報董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考？	V	本公司已訂定董事會績效評估辦法及其評估方式，依據辦法規定，每年至少執行一次內部董事會績效評估，至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。每年將績效評估之結果提報董事會，並運用於個別董事薪資報酬及新居提名續任之參考。董事會自我(或同儕)評鑑之評估週期及期間、評估範圍、方式及評估內容等資訊詳見年報第2-17頁。本公司已完成114年度董事會(含功能性委員會)績效考核評估及董事會成員績效評估自評問卷，本次評估採用內部問卷方式進行，經回收統計達成情形，董事會(含功能性委員會)績效考核評估結果及董事會成員績效評估自評結果均為優異，整體董事會屬有效運作並已提報115年2月26日董事會。	與上市上櫃公司治理實務守則處理原則相符。
(四) 公司是否定期評估簽證會計師獨立性及適任性？	V	本公司每年至少評估一次簽證會計師之獨立性及適任性，請會計師及其事務所提供超然獨立性聲明書及審計品質指標(AQIS)，依據註1(年報第2-29頁至2-30頁)之評估標準及AQIS指標進行評估，114年度評估結果已提報115年2月26日董事會。	與上市上櫃公司治理實務守則處理原則相符。

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	
<p>四、公司是否配置適任及適當人數之公司管理人員，並指定公司管理人員管，負責公司治理相關事務(包括但不限於提供董事執行業務所需資料、協助董事遵循法令、依法辦理董事會及股東會議相關事宜、辦理公司登記及變更登記、製作董事會及股東會議事錄等)?</p>	V	<p>否</p>	<p>與上市上櫃公司治理實務守則處理原則相符。</p>
		<p>摘要說明</p> <p>本公司依公司治理實務守則規定及「上市(櫃)公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」規定，於108年3月13日董事會通過。目前由會計主管兼任公司治理主管負責監督公司治理相關事務，其已具備於公開發行公司從事股務或公司治理相關事務單位之主管職務達三年以上。</p> <p>公司治理單位主要職責範圍如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依法辦理董事會及協助股東會的相關事宜，並協助製作董事會及股東會議事錄。 2. 建立及落實與公司治理相關之各項政策及措施。 3. 協助董事遵循法令。 4. 辦理董事異動相關事宜。 <p>114年度業務執行情形如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成董事會議事錄。 2. 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊及議事錄等事務，及辦理章程修訂變更登記事務。 3. 協助召集會計師、獨立董事、稽核及財會主管之溝通會議。 4. 協助對董事會進行內部績效評估，每年提報董事會。 5. 推動董事會有效運作之各項事務： <ul style="list-style-type: none"> (1) 多元溝通管道：每季安排業務單位會議及新產品報告。 (2) 營運參與：發送68則業務相關新聞稿及20則財務相關新聞稿予董事會成員。 6. 購買114年度董事及重要職員責任險。 7. 即時提供課程進修資訊及協助全體董事完成114年度董事進修課程。 <p>本公司公司治理主管114年度進修情形詳註2(年報第2-30頁)。</p>	<p>與上市上櫃公司治理實務守則處理原則相符。</p>

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	
五、公司是否建立與利害關係人(包括供應商、客戶、員工、股東、投資者等)溝通管道，並於公司網站設置利害關係人專區，並妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題？	V	本公司依AAI1000利害關係人議合原則(AAI000 Stakeholder Engagement Standard 2015)，鑑別出與公司營運及永續發展相關之利害關係人，包含求才客戶、求職會員、員工、股東及投資人、主管機關、社區及非營利組織與媒體。各類利害關係人之關注議題、溝通管道、聯絡方式及回應機制，已完整揭露於本公司永續網站(https://esg.i04.com.tw)「利害關係人議合」頁面，並設置專責窗口負責意見蒐集與回應。本公司彙整利害關係人溝通重點與關注議題，作為重大性分析及永續策略規劃之重要參考，並至少每年一次將利害關係人溝通情形提報董事會。114年度利害關係人溝通重點已於115年2月26日向董事會報告。	與上市上櫃公司治理實務守則處理原則相符。
六、公司是否委任專業股務代辦機構辦理股東會事務？	V	本公司已委任專業股務代辦機構「富邦綜合證券(股)公司」辦理股東會事務。	與上市上櫃公司治理實務守則處理原則相符。
七、資訊公開			
(一)公司是否架設網站，揭露財務業務及公司治理資訊？	V	本公司官網已設有投資人及公司治理專區網站，並透過此網站揭露相關資訊，另亦可藉由台灣證券交易所之公開資訊觀測站查詢本公司相關財務、業務及公司治理資訊。	與上市上櫃公司治理實務守則處理原則相符。
(二)公司是否採行其他資訊揭露之方式(如架設英文網站、指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露、落實發言人制度、法人說明會過程放置公司網站等)？	V	本公司設有中英文公司網站，並指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露，並已建立完備之發言人制度及代理人機制。	與上市上櫃公司治理實務守則處理原則相符。
(三)公司是否於會計年度終了後兩個月內公告並申報年度財務報告，及於規定期限前提早公告並申報第一、二、三季財務報告與各月份營運情形？	V	本公司於115年2月底完成公告並申報114年度財務報告，並於規定期限前完成申報並公告每季財務報告與各月份營運情形。	與上市上櫃公司治理實務守則處理原則相符。

評估項目	是	否	運作情形 摘要說明	與上市上櫃公司治理實務 遵守則差異情形及原因
<p>八、公司是否有助於瞭解公司治理運作情形之重要資訊(包括但不限於員工權益、僱員關係、董事及風險之執行情形、公司政策之執行情形、公司之董監事購買責任保險之情形等)?</p>	V		<p>1. 員工權益及僱員關懷 本公司重視勞資關係與員工權益，透過制度化之薪酬、福利、培訓及溝通機制，建立穩定且具競爭力之人力資源管理制度。薪酬與獎金制度係依職務內容、績效表現及公司營運成果核發，並設有員工持股及關鍵人才留任機制，以強化人才留任與發展。 在員工福利方面，本公司提供完善之保險、健康檢查、節慶禮金、餐飲及托育相關支持措施，並提供優於法令規定之休假制度，以提升員工福祉與職場友善環境。另配合營運策略推動教育訓練及新人 Mentor 制度，協助員工專業發展並促進組織效能。 更多相關資訊，請詳年報第 4-11 頁至 4-12 頁「五、勞資關係」相關說明。</p> <p>2. 投資者關係、供應商關係及利害關係人權利 本公司重視與投資者、供應商及其他利害關係人之溝通與權益保障，並依法建立相關管理及互動機制。於投資者關係方面，設有專責單位負責回應投資人關切事項，並透過公開資訊揭露、公司網站及多元溝通管道維持長期穩定合作關係，並訂有誠信管理及供應商評鑑相關規範。 此外，本公司亦重視其他利害關係人(包括求職者、企業客戶及社會大眾)之意見與關注議題，透過公司網站、客服專線及相關溝通管道蒐集並回應意見，以促進雙向溝通及維護其權益。</p> <p>3. 董事會治理與內控制度 114年董事進修時數均已達法定要求；另為降低董事履職風險，本公司每年均為董事及重要職員投保責任保險。</p>	<p>與上市上櫃公司治理實務遵守則處理原則相符合。</p>

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	
		<p>本公司會計主管及稽核主管114年度進修情形請詳註3(年報第2-30頁)。</p> <p>4. 風險管理政策及風險衡量標準之執行情形</p> <p>(1) 風險管理程序與管理組織 本公司已訂定《風險管理政策與程序》，於113年8月經董事會核准通過，作為公司風險管理之最高指導原則，並於永續發展委員會下設立「風險管理工作小組」，統籌政策制定與風險評估事務推動，透過營運目標設定，與風險辨識、分析、評量、回應及監督與審查等步驟，協調各部門落實風險管理工作，建立完善之企業風險管理機制。</p> <p>(2) 風險辨識、分析與評量 本公司依據《風險管理政策與程序》並參考國際風險管理標準，針對策略、營運、資訊及財務等主要風險類別進行風險辨識與分析，檢視公司中長期策略、營運目標及重要專案可能面臨之潛在風險情境，並透過風險評量機制評估其發生可能性與影響程度，以辨識重大風險事項並進行風險等級評估，作為後續風險管理與因應措施之依據。</p> <p>(3) 風險回應、監督與審查 針對高風險事件，公司相關單位已提出因應措施，並納入營運管理及追蹤機制。同時，透過關鍵風險指標及定期檢視，持續監控風險變化，確保制度有效運作。上述風險管理成果已併同永續發展年度執行成果，於115年2月26日提報董事會，作為公司治理與營運決策的重要依據。</p> <p>(4) 風險文化與教育訓練 為落實全員參與風險管理，本公司定期辦理教育訓練、內部宣導及跨部門溝通，提升員工風險識別、通報與管理能力，並透過案例分享及制度說明，將風險管理內化於日常營運，強化公司整體風險意識與風險文化。</p>	

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	
		<p>摘要說明</p> <p>5. 接班規劃與治理延續機制</p> <p>為確保公司治理之穩定與永續發展，本公司已訂定董事會成員(包括董事長)及重要管理階層(包括總經理)之接班規劃，並納入公司治理機制中持續運作。董事會成員之選任採候選人提名制，每任任期為三年，並依「董事選舉辦法」辦理，遴選時綜合考量董事會整體配置、多元專業背景及性別平等，並透過現任董事推薦、股東推薦及董事會績效評估結果，作為董事續任或提名之參考依據；另持續規劃董事年度進修，以強化董事行使職能之專業能力。</p> <p>在重要管理階層方面，本公司設有高階潛力接班人才計畫，每年持續進行接班人才評估與培育，並由人評會審視其個人發展計畫(IDP)，透過課程培訓、專案任務、職務輪調及教練(coach)等多元方式，培養其專業能力、策略思考與領導職能，以確保管理團隊與治理運作之延續性。</p> <p>6. 求職者與徵才客戶權益保障</p> <p>本公司嚴格遵循就業服務法、個人資料保護法、兩岸人民關係條例及相關主管機關規定，協助徵才客戶於刊登徵才廣告及進行招募過程中，確實遵循相關法令規範，與求職者締結求職規約，並與徵才客戶簽訂網路徵才廣告服務契約，藉此明確規範雙方權利與義務，以保障各方權益。同時，本公司投入適當組織、人力與資源，建立充分且適當之個人資料安全維護機制，確保求職者個人資料之隱私與資訊安全。</p> <p>7. 智慧財產權管理情形</p> <p>(1)智慧財產權管理框架</p> <p>本公司獨立研發之創新產品皆依照我國智慧財產權相關法律規定及本公司智慧財產權管理辦法，經本公司法律室及(或)外部合作專利事務所審慎評估後，依其性質，與技術</p>	

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	
		<p>摘要說明</p> <p>創新有關之產品，向經濟部智慧財產局申請發明、新型或設計專利保護；與網站內容創作有關之產品，依著作權法，於創作完成時取得著作權保護；或依營業秘密法，對於不適合對外公開之重要技術或商業資訊，以營業秘密方式保護；與產品行銷品牌命名有關之部分，向經濟部智慧財產局申請商標保護。</p> <p>本公司為有效管理及運用獨立研發成果之智慧財產權，積極鼓勵員工投入技術創新，以提高公司營運效能，增進市場競爭力，早於98年4月1日即訂定「智慧財產權管理辦法」，以確保本公司智慧財產權管理作業之落實與執行。</p> <p>本公司法務單位與資訊單位合作開發專利商標資訊化管理平台，完整記錄本公司及子公司於我國與其他各國獲准之專利及商標內容，並提供查詢功能、年費及延展費之繳費通知功能，以及年度專利及商標費用之預算估列功能，藉由資訊化之管理，有效提升公司智慧財產權管理之品質。</p> <p>114年度執行情形已提報115年2月26日董事會。</p> <p>(2)專利與商標布局</p> <p>本公司經營之產品與服務除受我國著作權法及營業秘密法保護外，凡與技術創新有關之專利權保護，以及與行銷品牌有關之商標權保護，皆依照我國專利法及商標法，提早布局，積極向經濟部智慧財產局申請取得專利權與商標權，以建構本公司之智慧財產權保護網。</p> <p>本公司為提升及鞏固市場競爭力，對於產品技術創新之保護甚為重視，每一年度結合新產品發展專案，經過本公司法務單位及(或)外部合作專利事務所審慎評估後，以申請技術創新程度最高的「發明專利」為首要目標，專利權發展策略初期採取申請數量的提升，中期輔以質的精進，後期則以質量並重為目標，尤其重視後續已獲准的專利權運</p>	

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	
		<p>用，俾發揮專利的最大價值。</p> <p>(3)創新激勵機制 本公司為達到上述目標，依照「智慧財產權管理辦法」與「員工獎懲管理辦法」之相關規定，對於有利於新產品開發或創造新營收商業模式之個人或團隊之創新發明，給予相當之獎金激勵，並將審定通過之事蹟以及發明者經驗分享公告全公司員工週知，激發員工勇於投入技術創新。</p> <p>(4)智慧財產權風險評估與因應作為 關於智慧財產權風險與因應，本公司所從事之業務雖屬於就業服務法所規範之就業服務業務，但仍與網路科技息息相關，鑑於網路科技應用，尤其AI技術創新發展日新月異，智慧財產權對本公司而言，更為重要。如未能妥適取得、維護及運用智慧財產權，除無法積極提升及鞏固市場競爭地位外，其風險即在於可能侵害他人之智慧財產權，導致本公司產品下線以及承擔相應的法律與財務風險。因此，為使本公司繼續維持台灣就業市場之龍頭地位，避免侵權行為發生，致削弱本公司之市場競爭力，從而影響員工與股東權益，本公司唯有持續投資新產品之研發動能，以降低未來可能面對的風險，為此，本公司每年度皆投入相當之研發人力、設備並編列相當之預算金額從事產品創新研發，並積極申請與取得智慧財產權，以因應未來嚴峻之挑戰。</p> <p>(5)教育訓練與內部宣導 本公司於新進人員教育訓練中，安排法務主管講授智慧財產對公司競爭之重要性課程，以及於年度內，針對課部級及處級主管由法務主管講授以主管視角看公司智慧財產權及營業秘密保護之實體或線上錄製課程，建立中高階主管及一般員工對於智慧財產權的基本觀念與認知，以利於</p>	

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	
		<p>摘要說明</p> <p>本公司推動及實踐智慧財產權管理計畫。</p> <p>(6) 智慧財產權取得成果</p> <p>截至114年底，本公司業已向經濟部智慧財產局取得發明專利17件，1件發明專利申請中、新型專利2件、設計專利2件，總計22件，並取得我國註冊商標53件；本公司另取得中國大陸發明專利2件，註冊商標5件(含子公司)，重要專利項目計有：</p> <p>I. 推薦方法及推薦系統</p> <p>II. 即時推薦方法及系統</p> <p>III. 薪資預測系統方法以及系統</p> <p>IV. 人才資料庫管理方法及媒合方法</p> <p>V. 文章推薦方法及電腦可讀取媒體</p> <p>VI. 可易於註冊之會員註冊系統</p>	
		<p>註1：會計師獨立性評估標準摘要說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 與本公司間無直接或重大間接財務利益關係。 2. 與本公司或董監事間無融資或保證行為。 3. 與本公司間無密切之商業關係。 4. 與本公司間無潛在之僱佣關係。 5. 與查核案件無有關之或有公費。 6. 審計服務小組成員目前或最近二年內無擔任本公司之董監事、經理人或對審計案件有重大影響之職務。 7. 對本公司所提供之非審計服務並無將直接影響審計案件之重要項目。 8. 無宣傳或仲介本公司所發行之股票或其他證券。 9. 除依法令許可之業務外，無代表本公司與第三者法律案件或其他爭議事項之辯護。 10. 無與本公司之董監事、經理人或對本公司審計案件有重大影響職務之人員有親屬關係。 11. 無卸任一年以內之共同執業會計師擔任本公司董監事、經理人或對審計案件有重大影響之職務。 12. 無收受本公司或其董監事、經理人價值重大之禮物餽贈或特別優惠。 13. 本公司無要求會計師接受管理階層在會計政策上之不當選擇或財務報表上之不當揭露。 	

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因																						
	是	否																							
	<p>14. 本公司無為降低公費，對會計師施加壓力，使其不當的減少應執行之查核工作。</p> <p>會計師適任性評估標準摘要說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 具會計師資格，得以執行會計師業務。 2. 無受主管機關及會計師公會懲戒之情事，或依證券交易法第37條第3項規定所為之處分。 3. 對本公司具有相關產業之知識。 4. 依一般公認審計準則及會計師查核簽證財務報表規則執行財務報表查核工作。 5. 無利用會計師地位，在商業上為不正當之競爭。 6. 所屬會計師事務所規模與聲譽未受有重大損害情形。 7. 未連續提供審計服務年數達七年。 8. 審計與稅務等服務品質及時效符合需求。 9. 審計與稅務簽證公費沒有無理由調漲。 10. 與公司管理階層及董監事保持良好溝通管道，並即時告知公司法令變動情形。 																								
	註2：本公司公司治理主管進修情形：																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>進修日期</th> <th>主辦單位</th> <th>課程名稱</th> <th>時數</th> <th>總時數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>114.9.3</td> <td>中華民國會計研究發展基金會</td> <td>如何應用「機器人流程自動化」(RPA)提升內部控制效能</td> <td>6 小時</td> <td rowspan="3">12 小時</td> </tr> <tr> <td>114.9.18</td> <td>中華民國證券暨期貨市場發展基金會</td> <td>董事會如何確保企業永續經營-從人才之發掘與培養談起</td> <td>3 小時</td> </tr> <tr> <td>114.9.18</td> <td>中華民國證券暨期貨市場發展基金會</td> <td>企業人工智慧應用之重要性及實際案例</td> <td>3 小時</td> </tr> </tbody> </table>		進修日期	主辦單位	課程名稱	時數	總時數	114.9.3	中華民國會計研究發展基金會	如何應用「機器人流程自動化」(RPA)提升內部控制效能	6 小時	12 小時	114.9.18	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會如何確保企業永續經營-從人才之發掘與培養談起	3 小時	114.9.18	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業人工智慧應用之重要性及實際案例	3 小時					
進修日期	主辦單位	課程名稱	時數	總時數																					
114.9.3	中華民國會計研究發展基金會	如何應用「機器人流程自動化」(RPA)提升內部控制效能	6 小時	12 小時																					
114.9.18	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會如何確保企業永續經營-從人才之發掘與培養談起	3 小時																						
114.9.18	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業人工智慧應用之重要性及實際案例	3 小時																						
	註3：本公司會計主管及稽核主管進修之情形：																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>進修日期</th> <th>主辦單位</th> <th>課程名稱</th> <th>時數</th> <th>職稱</th> <th>姓名</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>114.10.16~114.10.17</td> <td>中華民國會計研究發展基金會</td> <td>發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班</td> <td>12 小時</td> <td>會計主管</td> <td>江文馨</td> </tr> <tr> <td>114.9.22</td> <td>中華民國內部稽核協會</td> <td>「永續資訊管理」與內控內稽實務重點研討</td> <td>6 小時</td> <td rowspan="2">稽核主管</td> <td rowspan="2">杜玉梅</td> </tr> <tr> <td>114.10.15</td> <td>中華民國電腦稽核協會</td> <td>資安零信任架構 ZTA 的第二門課</td> <td>6 小時</td> </tr> </tbody> </table>		進修日期	主辦單位	課程名稱	時數	職稱	姓名	114.10.16~114.10.17	中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12 小時	會計主管	江文馨	114.9.22	中華民國內部稽核協會	「永續資訊管理」與內控內稽實務重點研討	6 小時	稽核主管	杜玉梅	114.10.15	中華民國電腦稽核協會	資安零信任架構 ZTA 的第二門課	6 小時	
進修日期	主辦單位	課程名稱	時數	職稱	姓名																				
114.10.16~114.10.17	中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12 小時	會計主管	江文馨																				
114.9.22	中華民國內部稽核協會	「永續資訊管理」與內控內稽實務重點研討	6 小時	稽核主管	杜玉梅																				
114.10.15	中華民國電腦稽核協會	資安零信任架構 ZTA 的第二門課	6 小時																						

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	
<p>九、請就臺灣證券交易所(股)公司公司治理中心最近年度發布之公司治理評鑑結果說明已改善情形，及就尚未改善者提出優先加強事項與措施：</p> <p>依治理中心於114年發布之第十一屆公司治理評鑑結果說明如下：</p>			
項次	第十一屆公司治理擬改善之指標內容		未來優先加強事項與措施
1	公司是否於股東常會報告董事領取之酬金，包含酬金政策、個別酬金內容及數額？		持續評估中。
2	公司訂定之董事會績效評估辦法是否經董事會通過，明定至少每三年執行外部評估一次，並已於受評年度或過去兩年度執行評估、將執行情形及評估結果揭露於公司網站或年報？		持續評估中。
3	公司年報是否自願揭露董事之個別酬金？		持續評估中。
4	公司年報是否自願揭露總經理及副總經理之個別酬金？		持續評估中。
5	公司編製之永續報告書是否取得第三方驗證？		預計115年改善。
6	公司是否制定減少用水或其他廢棄物管理政策，包含減量目標、推動措施及達成情形等？		已完成。
7	公司是否獲得ISO 14001、ISO 50001或類似之環境或能源管理系統驗證？		已完成。
8	公司編製之永續報告書是否經提報董事會通過？		已完成。

(四)薪酬委員會組成及運作情形：

1. 薪資報酬委員會成員資料：

114年12月31日

身分別	姓名	條件	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員家數
獨立董事/召集人	黃瓊慧	註	註	註	1
獨立董事	林金立	註	註	註	0
其他	胡昌亞	註	註	註	0

註：本公司薪酬委員 2/3 由獨立董事組成，獨立董事之專業資格與經驗、獨立性情形請詳年報第 2-4 頁至 2-5 頁。非獨立董事胡昌亞委員現職為國立政治大學企業管理學系特聘教授，具商務、財務、會計或公司業務所需相關科系之公私立大專院校講師五年以上工作經驗資格，且符合「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第六條規定，於任職期間內保持其獨立性，且與公司無直接或間接之利害關係。

2. 薪資報酬委員會運作情形資訊：

(1) 本公司之薪資報酬委員會委員共計三人。

(2) 本屆委員任期：113 年 5 月 30 日至 116 年 5 月 29 日，最近年度薪資報酬委員會開會 2 次(A)，委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%)(B/A)	備註
召集人	黃瓊慧	2	0	100%	
委員	連祥一	1	0	100%	114 年 5 月 9 日辭任
委員	林金立	2	0	100%	
委員	胡昌亞	1	0	100%	114 年 8 月 7 日新任

其他應記載事項：

- 一、董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理(如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因)：無此情形。
- 二、薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：無此情形。
- 三、最近年度薪資報酬委員會之重要決議：

薪資報酬委員會 日期(期別)	議案內容及後續處理	薪資報酬委員會 決議結果	公司對薪資報酬委員會 意見之處理
114.2.20 (6-2)	<ul style="list-style-type: none"> • 擬發放一三三年度董事酬勞及經理人員工酬勞。 • 擬通過一三三年度經理人分潤獎金發放案。 	全體出席委員一致無異通過。	經董事會全體出席董事無異議照案通過。
114.11.6 (6-3)	<ul style="list-style-type: none"> • 擬發放一四一四年度經理人年終、績效獎金與特別持股信託額度。 • 擬進行一四一五年度經理人年終調薪(含晉升調薪)及員工持股信託公提案提撥額度。 	全體出席委員一致無異通過。	經董事會全體出席董事無異議照案通過。

(五)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：

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
<p>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，及向董事會督導情形？</p>	V	<p>否</p> <p>本公司為強化公司治理效能與永續發展事務推動，於109年設置暨永續發展委員會」。隨著永續議題重要性日漸提升及「公司治理架構調整，於113年8月8日經董事會決議將委員更為「永續發展委員會」，並提升為董事會轄下之功能性委員會，負責統籌與督導公司永續發展相關政策、策略與推動之事項。</p> <p>永續發展委員會為公司永續發展規劃與討論之最高指導單位，其委員由董事會決議委任，半數以上為獨立董事，並互選召集人兼會議主席。公司治理、風險管理、顧客價值、員工關係、環境發展及社會分為公司內部由總經理統籌，帶領六個跨部門功能小組，依職能參與小組，負責推動與執行各項永續議題。各小組透過跨部門協作機制及定期會議，規劃年度策略與執行計畫，並定期檢視推動進度與成果，適時調整運作方向，以持續強化永續發展成效。</p> <p>本公司訂有「永續發展實務守則」，作為推動企業永續相關行動之依據。永續發展委員會每年定期召開會議，督導永續各面向之執行情形，進行跨部門溝通與協調，並每年至少一次向董事會報告永續發展推動成果、工作計畫及相關政策修訂情形，俾利董事會進行督導與決策。114年度永續發展執行成果及115年度永續推動計畫已於115年2月26日提報董事會。</p> <p>永續發展委員會組成及運作情形，請詳見註1(年報第2-46頁至2-47頁)，或本公司永續網站(https://esg.104.com.tw)「組織管理」頁面。</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因 與上市上櫃公司永續發展實務守則規定相符。
<p>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？</p>	V	<p>本公司依重大性原則對營運相關之環境、社會及公司治理(ESG)議題進行全面之風險辨識與評估。114年度透過117份利害關係人問卷調查，對27項永續議題進行重大性評估，最終鑑別出9項重大議題，涵蓋社會創新、人才吸引與留存、資訊安全治理、AI倫理與演算法公平性等核心議題。</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則規定相符。

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
		<p>本公司於113年制定《風險管理政策與程序》，並同時於永續發展委員會下設置「風險管理小組」，統籌政策制定、年度風險評估、風險因應與控制，以及跨部門協作。有關重大性議題鑑別結果及企業風險評估流程與成果，皆已於115年2月26日提報董事會。</p> <p>永續重大性評估相關內容，請詳年報第2-47頁至2-48頁「註2永續重大性評估結果及管理計畫」；企業風險評估相關內容，請詳年報第2-25頁「4. 風險管理政策及風險衡量標準之執行情形」。</p>	
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？	V	<p>本公司以人力銀行起家，提供多元職涯服務及人才管理的雲端服務，營運過程以辦公室作業為主，無生產製造行為。然而，公司依循ISO 14001環境管理系統架構，建立專責環境管理單位及人員，並於114年取得GHG Protocol溫室氣體盤查第三方確信及ISO 50001能源管理系統驗證，以提升環境管理與節能減碳能力。</p> <p>公司針對溫室氣體排放、能源使用、用水量及廢棄物訂定短、中、長期減量目標，並透過定期監測及管理計畫，如優化空調與辦公設備效能、推動數位化流程、廢3C設備回收及節約用水等措施，落實環境績效改善。各項環境管理與節能減碳成果，皆定期於永續發展工作小組會議報告，確保環境管理制度符合產業特性及法令要求，並融入日常營運與企業文化中。</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則規定相符。
(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	<p>本公司因產業屬數位雲端產業，營運過程中除使用電力外，未有實際製造產品行為，故無使用造成環境負擔之原物料、化學品等物質。提升能源使用效率方面，本公司已制定《能源管理政策》作為推動能源管理的最高指導原則，並於114年通過ISO 50001能源管理系統外部第三方驗證，認證有效期自114年11月至117年11月。</p> <p>每年執行能源減量計畫與行動方案，依實際能源耗用情況進行調整，期望在降低能源使用的同時，逐步達成溫室氣體減量目標，進而減緩營運過程對氣候的衝擊。</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則規定相符。

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因																
	是	否																	
		<p>有關本公司之能源管理計畫及執行情形如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>計畫內容</th> <th>執行情形</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>LED省電燈具更新</td> <td>本公司於114年度更換126盞辦公室燈具，計畫期間累計更換499盞。目前所有辦公室燈具已完成更新，並全面採用LED燈具，以提升照明能源效率並降低辦公室能源消耗。</td> </tr> <tr> <td>冰水主機汰換</td> <td>透過能源管理系統進行冰水主機耗能監控，並依據室溫調整冰水主機溫度，減少機器耗能。</td> </tr> <tr> <td>資訊伺服器整合精簡</td> <td>透過導入資訊虛擬化技術整合產品服務架構，逐步減少實體伺服器數量，以提升機房能源使用效率並降低營運能源消耗。自113年起推動本專案，計畫期間共減少290台伺服器。統計機房每月平均用電量由計畫推動前之88,047度，於113年降至53,011度，114年進一步降至31,145度，較計畫推動前減少約64.6%，顯示透過資訊基礎架構優化，已有效降低機房能源需求並提升整體能源使用效率。</td> </tr> </tbody> </table> <p>本公司能源管理以113年為基準，制定短中長期減量目標，規劃各項節能計畫，落實節能減碳並提升能源使用效率，節能目標如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>113年基準年</th> <th>119年</th> <th>129年</th> <th>139年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>能源耗用量較基準年減少5%。</td> <td>能源耗用量較基準年減少15%。</td> <td>能源耗用量較基準年減少25%。</td> <td>能源耗用量較基準年減少25%。</td> </tr> </tbody> </table> <p>本公司統計營運過程所使用之能源數據，包括汽油、柴油、天然氣及電力，作為推動能源管理計畫之依據。113至114年度推動之節能措施已展現成效，114年度能源消耗量較基準年減少9.22%。相關之</p>	計畫內容	執行情形	LED省電燈具更新	本公司於114年度更換126盞辦公室燈具，計畫期間累計更換499盞。目前所有辦公室燈具已完成更新，並全面採用LED燈具，以提升照明能源效率並降低辦公室能源消耗。	冰水主機汰換	透過能源管理系統進行冰水主機耗能監控，並依據室溫調整冰水主機溫度，減少機器耗能。	資訊伺服器整合精簡	透過導入資訊虛擬化技術整合產品服務架構，逐步減少實體伺服器數量，以提升機房能源使用效率並降低營運能源消耗。自113年起推動本專案，計畫期間共減少290台伺服器。統計機房每月平均用電量由計畫推動前之88,047度，於113年降至53,011度，114年進一步降至31,145度，較計畫推動前減少約64.6%，顯示透過資訊基礎架構優化，已有效降低機房能源需求並提升整體能源使用效率。	113年基準年	119年	129年	139年	能源耗用量較基準年減少5%。	能源耗用量較基準年減少15%。	能源耗用量較基準年減少25%。	能源耗用量較基準年減少25%。	
計畫內容	執行情形																		
LED省電燈具更新	本公司於114年度更換126盞辦公室燈具，計畫期間累計更換499盞。目前所有辦公室燈具已完成更新，並全面採用LED燈具，以提升照明能源效率並降低辦公室能源消耗。																		
冰水主機汰換	透過能源管理系統進行冰水主機耗能監控，並依據室溫調整冰水主機溫度，減少機器耗能。																		
資訊伺服器整合精簡	透過導入資訊虛擬化技術整合產品服務架構，逐步減少實體伺服器數量，以提升機房能源使用效率並降低營運能源消耗。自113年起推動本專案，計畫期間共減少290台伺服器。統計機房每月平均用電量由計畫推動前之88,047度，於113年降至53,011度，114年進一步降至31,145度，較計畫推動前減少約64.6%，顯示透過資訊基礎架構優化，已有效降低機房能源需求並提升整體能源使用效率。																		
113年基準年	119年	129年	139年																
能源耗用量較基準年減少5%。	能源耗用量較基準年減少15%。	能源耗用量較基準年減少25%。	能源耗用量較基準年減少25%。																

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因								
	是	否									
	<p>能源耗用量如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>基準年 (113年)</th> <th>114年</th> <th>減量百分比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>能源消耗量 單位：百萬焦耳(GJ)</td> <td>6,683</td> <td>6,067</td> <td>9.22%</td> </tr> </tbody> </table>		項目	基準年 (113年)	114年	減量百分比	能源消耗量 單位：百萬焦耳(GJ)	6,683	6,067	9.22%	
項目	基準年 (113年)	114年	減量百分比								
能源消耗量 單位：百萬焦耳(GJ)	6,683	6,067	9.22%								
(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？	V	<p>本公司於永續發展委員會轄下設有風險管理工作小組，透過企業風險管理架構，全面辨識可能影響公司永續經營目標達成的各類風險，並將鑑別出超過胃納的高風險事件進行管控。氣候變遷因應方面，風險管理小組依氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)框架，蒐集數位雲端產業氣候相關風險與機會之議題，並將公司營運環境及日常能源、水資源、廢棄物管理納入考量，統整屬於本公司之風險與機會，同時評估該些風險及機會可能影響的時間區間，藉此決定可能對公司造成重大財務影響之氣候相關風險與機會。</p> <p>風險管理小組對各項風險及機會進行可能性、衝擊程度及時間區間(短期、中期、長期)評估，並據此決定可能對公司造成重大財務影響之氣候相關事項。對於高風險事件，公司擬訂相應管控與緩解措施，例如提升能源使用效率、評估供應鏈韌性及減少資源的耗用；對於機會性議題，如碳盤查服務產品或綠色服務，則納入規劃以強化市場競爭力。相關因應措施請詳年報第2-49頁至2-53頁「(六)本公司氣候相關資訊」。</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則規定相符。								
(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，並制定溫室氣體減量、減少用水或廢棄物管理之政策？	V	<p>本公司屬數位雲端產業，無實體產品生產與製造，營運過程沒有事業廢水、廢氣排放，亦沒有事業廢棄物產生，僅有辦公室產生之一般生活廢棄物，已由大樓管委會委外清運。有關辦公室環境管理之議題，由永續發展委員會轄下的「環境發展工作小組」負責，其工作內容包含各項環境政策擬定、數據統計、減量計畫執行及相關議題回應。公司過去二年用水量及一般廢棄物量統計數據如下：</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則規定相符。								

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因																									
	是	否																										
		<p>摘要說明</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>113年</th> <th>114年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>用水量 單位：度</td> <td>9,903</td> <td>11,316</td> </tr> <tr> <td>一般生活廢棄物 單位：公斤</td> <td>42,920</td> <td>37,496</td> </tr> </tbody> </table> <p>備註：用水量及廢棄物僅統計新店總公司。</p> <p>水資源管理</p> <ul style="list-style-type: none"> • 管理政策：本公司辦公室用水來源100%為自來水，無使用地下水或其他替代水源，生活廢水亦依主管機關規範妥善處理排放，無水污染疑慮，對環境影響相對有限。為強化水資源管理，本公司透過優化辦公室用水設備(如水龍頭及馬桶等)及內部宣導與教育，提升員工節水意識與參與度。 • 減量目標：以112年為基準，制定短中長期減量目標如下： <table border="1"> <thead> <tr> <th>112年</th> <th>119年</th> <th>129年</th> <th>139年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基準年</td> <td>用水密集度較基準年減少1%。</td> <td>用水密集度較基準年減少2%。</td> <td>用水密集度較基準年減少3%。</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • 年度成果：本公司114年用水量為11,316度，相比基準年的9,694度微幅增加，主要為員工人數增加所致，將持續加強各項節約用水措施及宣導。 <p>廢棄物管理</p> <ul style="list-style-type: none"> • 管理政策：本公司無實體產品生產與製造，營運過程無事業廢棄物產生，僅有辦公室產生之一般生活廢棄物，透過建立符合產業特性及法令規範廢棄物管理制度，以及定期評估廢棄物管理績效，增加資源回收比例，降低營運過程的廢棄物產生量。 • 減量目標：以113年為基準，制定短中長期減量目標如下： <table border="1"> <thead> <tr> <th>113年</th> <th>119年</th> <th>129年</th> <th>139年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基準年</td> <td>單位營收廢棄物產生量較基準年</td> <td>單位營收廢棄物產生量較基準年</td> <td>單位營收廢棄物產生量較基準年</td> </tr> </tbody> </table>	項目	113年	114年	用水量 單位：度	9,903	11,316	一般生活廢棄物 單位：公斤	42,920	37,496	112年	119年	129年	139年	基準年	用水密集度較基準年減少1%。	用水密集度較基準年減少2%。	用水密集度較基準年減少3%。	113年	119年	129年	139年	基準年	單位營收廢棄物產生量較基準年	單位營收廢棄物產生量較基準年	單位營收廢棄物產生量較基準年	
項目	113年	114年																										
用水量 單位：度	9,903	11,316																										
一般生活廢棄物 單位：公斤	42,920	37,496																										
112年	119年	129年	139年																									
基準年	用水密集度較基準年減少1%。	用水密集度較基準年減少2%。	用水密集度較基準年減少3%。																									
113年	119年	129年	139年																									
基準年	單位營收廢棄物產生量較基準年	單位營收廢棄物產生量較基準年	單位營收廢棄物產生量較基準年																									

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>減少3%。</p> <p>減少5%。</p> <p>減少7%。</p> <p>• 年度成果：本公司114年單位營收廢棄物產量為14.02公斤／百萬營收，較基準年17.17公斤／百萬營收減少18.35%，主要原因為推動「餐盒回收計畫」，有效降低廢棄物產量所致。</p> <p>溫室氣體管理</p> <p>有關本公司近兩年溫室氣體排放量、減量目標、策略及行動計畫，以及溫室氣體盤查與確信情形，請詳年報第2-52頁至第2-53頁「2. 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形」及「3. 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫」。</p>	
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？	V		<p>本公司依循我國勞動相關法規及國際人權公約之核心精神，制定人權保障相關政策與管理程序，作為推動人權治理與職場管理之依據。公司認同並依循《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》，確保營運活動與人力資源管理符合國際人權標準。公司將人權議題納入治理與人力資源管理體系，透過制度化流程進行風險辨識與評估，結合教育訓練、宣導及內部規範，持續提升員工及利害關係人之人權意識，明確禁止任何形式歧視與不當對待，積極推動多元、平等與包容之職場文化。</p> <p>同時，本公司建立申訴與內部調查程序，專人負責處理任何違反人權或職場不當行為，並依政策進行盡職調查與風險評估，以降低潛在風險。實務操作中，招募、任用、升遷及職涯發展均以專業能力與工作需求為依據，並持續強化人權風險預防與性別平權措施，營造安全、健康且友善的工作環境。</p> <p>114年度，本公司辦理性騷擾防治、職場霸凌防治及職業安全衛生等人權保障之相關訓練，共計33班次、772人次參與，訓練時數649.7小時。</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則規定相符。

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
(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?	是	<p>另外,本公司依年度人力結構進行多元性別與平等就業之檢視,員工性別比例為男性39%、女性61%,身心障礙員工共進用7位,主管職中女性占比55%,整體薪資結構未因性別產生不合理差異(男女年薪中位數差距10%)。本公司將持續透過政策揭露、數據檢視與教育訓練,深化人權與多元平等之落實,降低潛在人權風險,實踐企業永續經營責任。</p> <p>薪酬獎勵措施</p> <p>本公司訂有《員工薪資福利管理辦法》、《員工假勤管理辦法》及《績效管理與發展辦法》,建立具市場競爭力且兼顧內部公平之薪酬制度,並連結經營成果與個人績效,提供具激勵效果之整體報酬機制。本公司每年參考市場薪酬調查結果,綜合考量經濟情勢、公司營運及員工表現,適時調整薪資與獎勵,114年平均調薪幅度約為5.7%,優於市場水準。</p> <p>本公司另透過多元獎勵與長期激勵措施,鼓勵員工投入、留任並共享經營成果。員工酬勞則依本公司章程規定,本公司當年度如有獲利(所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益),應提撥員工酬勞8%~15%給員工,其中員工酬勞之20%至30%應提撥給基層員工。相關內容請詳113年永續報告書第85頁至第86頁「薪酬激勵措施」說明,或請詳年報第4-11頁至4-12頁「五、勞資關係」。</p> <p>多元員工福利</p> <p>本公司致力於營造友善且具支持性的工作環境,透過多元員工福利制度,協助員工兼顧工作與生活平衡,提升整體投入度與工作穩定性。福利措施涵蓋彈性假勤制度、優於法令的休假、員工生活支持、團體保險、交通接駁與餐飲補助等,並提供完善之辦公環境與社團活動資源,以促進員工身心健康與團隊凝聚力。</p> <p>為支持員工家庭照顧需求,本公司設有托嬰中心、育兒補助、育嬰留職停薪及彈性工時等措施,並提供哺(集)乳空間與健康諮詢資</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則規定相符。

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
		摘要說明 源，建立多元友善之職場環境。亦提供完善之團體保險制度，保障員工及其家庭之基本醫療與保險需求。本公司持續透過制度化福利規劃，強化員工照顧與留存，作為公司人才永續之重要基礎。相關內容請詳113年永續報告書第87頁至第89頁「多元員工福利」說明，或請詳年報第4-11頁至4-12頁「五、勞資關係」。	
(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	本公司重視員工之職業安全與健康，致力於提供安全、健康之工作環境，並依循相關法令規範，建立完善之職業安全衛生管理措施。針對辦公室工作環境，本公司持續優化照明、通風及環境清潔作業，透過定期消毒、防疫作業與飲用水水質檢測，維持員工良好之工作環境品質，並設置自動體外心臟去顫器(AED)及急救設備，以提升緊急應變能力。相關內容請詳113年永續報告書第98頁至第99頁「職場安全」說明。 在教育訓練方面，本公司定期對員工實施安全與健康相關訓練，內容涵蓋職場安全注意事項、消防防災演練、職業安全衛生及新進人員安全教育等。114年辦理職業安全衛生教育訓練共計192人次，總訓練人時206.7小時，藉以強化員工危害辨識與自我保護意識。 此外，本公司亦推動員工健康促進措施，包含健康檢查、健康諮詢及員工協助方案(EAP)，協助員工維持身心健康與工作生活平衡。將持續檢視並精進職業安全衛生管理機制，深化教育訓練與預防措施，降低職災與健康風險，確保員工之工作環境安全無虞。相關內容請詳113年永續報告書第99頁至第100頁「健康服務」、第100頁至101頁「健康促進」說明，或請詳年報第4-11頁至4-12頁「五、勞資關係」。	與上市上櫃公司永續發展實務守則規定相符。
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V	本公司重視人才培育，依不同職涯階段與職能需求，建構完整培訓體系，包括新人訓練、專業職能進修及主管管理培訓，涵蓋全體員工與各級主管。課程內容涵蓋專業技能、管理能力、數位與AI技術、跨職能發展及內部講師傳承機制，透過內部學院及專業課程協助員工縮短學用落差，提升組織競爭力。	與上市上櫃公司永續發展實務守則規定相符。

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
		<p>摘要說明</p> <p>本公司114年共開設376堂各式課程，累計10,539人次參與，總培訓時數14,452小時，課程整體滿意度達4.51分(滿分5分)。另持續鼓勵員工取得專業證照，提供考試補助及獎勵措施，員工訓練總投入金額達1,708,096元。本公司並建立系統化培訓成效評估機制，確保資源有效投入，作為人才永續發展之基礎。</p> <p>相關內容請詳113年永續報告書第91頁至第92頁「縮短訓用落差」、第93頁「專業技術訓練」說明。</p>	
(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	<p>本公司重視產品與服務使用者之權益保障，針對人力銀行平台及人資系統服務，制定並揭露相關使用規範、會員條款及平台治理政策，以確保資訊透明、內容正確及使用安全。為落實對客戶資料之管理責任，本公司對外恪遵我國《個人資料保護法》及相關隱私權法令規範，對內則訂定明確之個人資料蒐集、處理、利用及保存管理程度，並採取有效資訊安全管理措施，避免個人資料外洩，以確保客戶信任及長期合作關係。</p> <p>本公司訂有《個人資料蒐集、處理、利用辦法》，適用於本公司及轄下各子公司所有涉及個人資料蒐集、處理及利用之作業程序，並採用符合高資安標準之網路防火牆、防毒及相關防護機制，防範未經授權之存取、資料外洩或惡意攻擊，以維護使用者隱私與資訊安全。同時，本公司於官方網站公告《會員規約》及《隱私權政策》，清楚揭露旗下產品及服務關於個人資料蒐集、處理及利用之範疇，使求職會員及企業客戶於使用本公司各項平台服務時，得以充分瞭解並同意其相關權利義務。</p> <p>於行銷及提供各項產品服務時，本公司亦於網站、行動裝置介面及其他適當媒介，清楚標示產品與服務內容、使用方式及常見問題，避免資訊不對稱或誤導情形發生；並禁止刊登不實、誤導或具歧視性之職缺內容，透過制度化審核與管理機制，維護客戶使用品質。為保障使用者(求職會員或求才客戶)之申訴權益，本公司對不同對象設有多方之申訴與檢舉管道，包括客服信箱、線上申訴表單及平</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則規定相符。

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
		<p>摘要說明</p> <p>台內回報機制，使用者得就招聘資訊、服務內容、個人資料保護或其他權益相關事項提出申訴。相關案件將依既定流程進行查核與處理，必要時採取內容下架、修正或其他適當措施，並於合理期間內回覆處理結果，以確保申訴機制之有效運作。相關申訴與檢舉管道，請詳113年永續報告書第16頁至第17頁「利害關係人溝通」。</p>	
(六)公司是否訂定供應管理政策，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	<p>供應管理政策與管理機制</p> <p>本公司訂有《供應管理程序》，將環境、社會及公司治理(ESG)相關要求納入供應商遴選與管理機制，優先選擇誠信經營之供應商及具環保標準之產品。年度採購金額達 100 萬以上之供應商須填寫「供應商永續採購自我評估表」。本公司供應商採系統化流程：年度自評→現場評鑑與輔導改善(僅針對評鑑未達標者)→不符合要求者不予採購，並透過抽查機制確認自評資料之真實性。採購合約亦明訂 ESG 相關要求，以確保供應鏈符合公司永續標準。</p> <p>供應商自評內容</p> <p>本公司供應商自評表涵蓋環境保護與管理(含生物多樣性保護、廢棄物處理、節能措施、飲用水安全及消防安全管理)、勞動條件及人權保障(如禁止童工、員工權益、人權盡職調查)、職業安全衛生制度、公平運作及誠信經營等 ESG 指標，並評估供應商遵循相關法規及社會責任。自評結果用於辨識供應鏈潛在 ESG 風險，並納入年度評鑑總分作為合作與續約依據。</p> <p>稽核與實施情形</p> <p>114年度須自評之供應商24家，已完成23家(完成率95.8%)，且均無重大風險。另針對員工餐廳及咖啡廳，公司實施設備及食材供應商認證與抽檢、餐廳及廚房環境定期消毒與清潔，並不定期提供環保、安全及食品衛生議題規範予餐飲供應商知悉，以確保餐飲服務符合公司食安標準。</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則規定相符。
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	V	<p>本公司永續報告書依全球報告倡議組織之最新版GRI準則(Global Reporting Initiative, GRI Standards 2021)、永續會計準則委員</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則規定相符。

評估項目		運作情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
		是	否	
公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？				會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)行業準則互聯網媒體及服務(Internet Media & Services)、氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)及「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」編製，並揭露於本公司永續網站(https://esg.104.com.tw)「報告書下載」頁面。另《二零四資訊科技114年永續報告書》之第三方查證作業預計於115年6月中完成，其查證聲明書將揭露於該永續報告書中。
<p>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：無差異。</p> <p>七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：</p> <p>1. 支持各年齡層實現職業發展和就業機會</p> <p>本公司透過多元職涯服務與平台資源，支持不同年齡與族群之職涯發展與就業機會，持續擴大正向社會影響力，相關推動成果如下：</p>				
面向	服務對象	服務項目	服務說明	114年成果
探索生涯發展	高中職生	入班分享	號召各行各業工作者及大專院校生擔任Giver職涯志工，進入高中職校園分享職涯經驗與科系探索內容。透過教師與Giver媒合機制，協助學生提早認識職場及產業發展。	<ul style="list-style-type: none"> 場次數 168 場次(含新店高中職 10 場次) 受益高中職 53 間(含新店高中職 1 間) 接觸學生數 5,180 人次(含新店高中職學生 300 人次) Giver 投入人數 125 人
養成職場即戰力	大學生	職涯學院(TOP課程)	結合學校、企業與本公司資源，協助大學生探索適合自身興趣與能力的職涯方向。課程以學分班實體課程及線上班形式進行，涵蓋職涯探索、企業職能及求職準備等主題。	<ul style="list-style-type: none"> 合作大學數 15 間 合作企業數 38 家 專業講師人數及 Giver 投入人數 239 人 觸及大學生人次數 703 人次
打造職涯支持圈	職場人士	履歷診療室	由職場前輩志工於「104履歷診療室」線上平台提供一對一諮詢。透過全線上免費服務，協助求職者優化履歷與自傳內容、面試技巧、回應職涯問題，提升求職信心。	<ul style="list-style-type: none"> Giver 投入人數 962 人 線上健診次數 48,445 次

評估項目		運作情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
		是	否	
		摘要說明		
		提供使用者線上職涯問答平台，就職涯相關問題進行交流，鼓勵Giver職涯志工回覆。平台兼顧使用者隱私，促進職涯經驗與知識交流。		<ul style="list-style-type: none"> • Giver 投入人數 1,069 人 • 提問人數 1,904 人 • 問題回覆數 3,065 個
非典型就業	職場人士	職涯診所	提供多元學習與AI賦能服務，協助中高齡以多元方式持續發揮所長。從數位科技應用到理財生涯保障，實現中高齡發展職涯終身學習的社會目標。	<ul style="list-style-type: none"> • 執行服務之中高齡人數 770 人 • 執行服務場次數 16,200 場次 • 平台累計使用人次數 114,000 人次
學習賦能及樂活	中高齡	Podcast 高年級不打烊	節目聚焦中高齡職涯與生活議題，陪伴中高齡將數位科技融入生活，透過訪談分享，推廣中高齡終身學習發展，活出想要的第二人生。	<ul style="list-style-type: none"> • 播放集數 254 集 • 累計播放次數 2,653,000 次

上述方案結合平台專業、企業資源與社會參與，協助不同族群提升就業能力，並促進職涯發展之可及性與公平性。

2. 社區之風險及機會相關因應措施

本公司主要營運據點位於新北市新店區，營運活動可能對周邊社區之就業結構、人口流動及環境使用產生影響，同時亦具備促進在地就業、教育支持及社會公益發展之機會，故將新北市新店區及其周邊鄰里作為主要社區關注範圍，並依此評估相關風險與發展機會，規劃相應之社區參與與投入措施。

在具體採行措施方面，本公司優先聘用營運所在地及鄰近地區人力，以增進社區認同，114年員工居住於新店及其鄰近地區者占比為63%；並提供在地學生實習機會，114年於新北市新店區之實習生人數占全體實習生50%。另於新店區達觀地區辦理高中職入班分享活動，支持在地學校職涯教育發展。

同時，本公司亦評估在地社會福利需求，持續投入社會公益行動，並與位於鄰近的文山區之財團法人忠義社會福利事業基金會建立合作關係，透過公益勸募活動，將企業資源與員工參與轉化為實際支持，協助弱勢兒少及家庭相關服務之推動，促進社區整體發展。在實施成效方面，114年本公司於新店區達觀地區辦理入班分享共計1班次，觸及學生300人次；公益勸募活動募得款項新台幣120,960元。透過在地聘用、教育支持及公益投入，本公司持續降低營運對社區之潛在風險，並創造正向社會影響。

3. 支持國內文化發展

本公司以人才與職涯議題為核心，投入資源支持國內文化創作，透過影像與音樂形式回應台灣職涯文化之社會議題。114年，本公司推出「不看好，做到最好」年度文化倡議，與國內導演、影像製作團隊、美術、燈光、後期製作人員及台灣音樂工作者合作，製作系列影音作品及主題音

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因																				
	是	否																					
<p>樂，呈現台灣創作者及職涯工作者於質疑中持續前行的歷程。在具體支持方式方面，本公司把注資源於國內影像與音樂製作，包含版權、演員代言、影像拍攝與後期製作、器材設備、場景建置及專業團隊服務等，並由台灣音樂創作人Marz23重新改編並演唱主題曲〈我是一隻小小鳥〉，相關音樂製作與錄音流程皆由國內音樂工作者完成，支持本土創作能量與文化內容產製。</p> <p>在投入成效方面，本公司為本年度文化倡議投入資源總額超過新台幣2,000萬元，完成多支原創影音作品及音樂內容，透過公開播送與分享，促進大眾對台灣職涯文化與創作價值之理解與討論，展現企業以文化形式支持國內影像與音樂產業發展之具體成果。</p>																							
<p>註1：永續發展委員會組成及運作情形</p> <p>1. 永續發展委員會成員資料</p>																							
114年12月31日																							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">身分別</th> <th style="width: 30%;">姓名</th> <th style="width: 20%;">條件</th> <th style="width: 20%;">專業資格與經驗</th> <th style="width: 10%;">獨立性情形</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>獨立董事／召集人</td> <td>黃瓊慧</td> <td></td> <td>註 1-1</td> <td>註 1-1</td> </tr> <tr> <td>獨立董事</td> <td>林金立</td> <td></td> <td>註 1-1</td> <td>註 1-1</td> </tr> <tr> <td>其他</td> <td>胡昌亞</td> <td></td> <td>註 1-2</td> <td>註 1-2</td> </tr> </tbody> </table> <p>註 1-1：本公司永續發展委員會部分由獨立董事組成，其專業資格與經驗、獨立性情形請詳年報第 2-4 頁至 2-5 頁。 註 1-2：本公司永續發展委員會之非獨立董事胡昌亞委員，現職為國立政治大學企業管理學系特聘教授、企業永續管理研究中心副主任，具商務、財務、財會及永續等專業，具五年以上公私立大專院校講師經驗。其於執行永續發展委員會職務時，依公司治理及永續管理規範保持獨立性，且與公司無直接或間接利害關係。</p>				身分別	姓名	條件	專業資格與經驗	獨立性情形	獨立董事／召集人	黃瓊慧		註 1-1	註 1-1	獨立董事	林金立		註 1-1	註 1-1	其他	胡昌亞		註 1-2	註 1-2
身分別	姓名	條件	專業資格與經驗	獨立性情形																			
獨立董事／召集人	黃瓊慧		註 1-1	註 1-1																			
獨立董事	林金立		註 1-1	註 1-1																			
其他	胡昌亞		註 1-2	註 1-2																			
<p>2. 永續發展委員會運作情形資訊</p> <p>A. 本公司之永續發展委員會委員共計三人。 B. 本屆委員任期：113年8月8日至116年5月29日，最近年度永續發展委員會開會2次(A)，委員資格及出席情形如下：</p>																							

評估項目		運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因		
		是	否	摘要說明			
職稱	姓名	所具備之永續專業知識與能力	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (%) (B/A)	備註	
召集人	黃瓊慧	ESG 企業社會責任	2	0	100%		
委員	連祥一	經營管理(AI 創新)	1	0	100%	於 114 年 5 月 9 日辭任	
委員	林金立	社會參與	2	0	100%		
委員	胡昌亞	人力資源及人才永續發展	-	-	-	於 114 年 8 月 7 日新任	
其他應記載事項： 永續發展委員會主要工作職責為：制定公司永續發展政策、審查公司永續發展年度計畫及策略與目標等、監督前項永續發展相關工作執行情形與成效追蹤、督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書、關注各利害關係人所關切之重大議題及督導溝通計畫及督導本公司永續發展實務守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。							
註2：永續重大性評估結果及管理計畫 本公司每兩年進行永續重大性評估，本次評估導入「雙重大性」架構，從財務面(由外而內)評估永續議題對企業價值及營運的影響，並從影響面(由內而外)評估公司營運對環境、社會及人權的影響。為確保評估全面性，參與評估者包含內部利害關係人(如高階主管及員工)，及利害關係人(求才客戶、求職會員、股東及投資人、主管機關、社區及非營利組織)。問卷共發放 117 份，有效問卷達 74.36%。經重大性分析流程進行永續風險評估，最終鑑別出 9 項重大主題，作為年度永續管理策略與行動計畫的依據。							
類別	重大主題	評估結果		管理計畫			
治理	資訊安全治理	隨著產品服務承載大量企業與求職者資料，資安事件可能對營運穩定性、求職會員及求才客戶信任度及法規遵循造成顯著影響。		<ul style="list-style-type: none"> • 建立並持續優化資訊安全管理制度與風險評估機制 • 強化系統防護、存取控管及異常監測措施 • 定期進行資安演練與內部教育訓練，提升整體資安意識 			
	個人資料保護及資料治理	個人資料保護與資料治理為平台營運之關鍵基礎，攸關用戶信任與法規遵循，資料管理不當對公司聲譽與營運造成風險。		<ul style="list-style-type: none"> • 依循相關法規建立資料蒐集、使用與保存規範 • 強化資料存取權限與內部管理流程 • 定期檢視資料治理制度，確保資料使用的透明性與正當性 			
產品	產品服務管理	產品服務管理對用戶體驗與平台黏著度具有直接影響，也是利害關係人高度關注的營運面向。服務穩定性與品質將影響品牌聲譽與市場競爭力。		<ul style="list-style-type: none"> • 建立產品品質管理與使用者回饋機制 • 持續優化平台功能穩定性與操作體驗 • 定期分析使用數據，作為產品改善與服務調整依據 			
	平台治理及資訊	平台治理及資訊透明攸關求職者決策品質與平台		<ul style="list-style-type: none"> • 強化職缺資訊、使用規範及申訴機制的透明度 			

評估項目		運作情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
		是	否	
透明	公信心。資訊揭露不足或治理機制不清，可能影響使用者信心與平台公平性。		摘要說明	• 定期檢視平台運作與治理機制，回應利害關係人期待
創新研發	創新研發為公司維持競爭力與回應市場需求的重點，同時亦可能帶來新的風險與管理挑戰，需要妥善平衡創新與治理。			• 依市場趨勢與用戶需求規劃研發方向 • 將風險與影響評估納入研發流程 • 持續檢視新技術導入對營運與使用者的影響
AI 倫理及演算法公平性	AI 技術應用對媒介效率與使用者體驗具有顯著影響，同時亦為利害關係人高度關注之議題。若缺乏適當治理，可能影響公平性與信任。			• 定期檢視演算法設計與應用結果，降低偏誤風險 • 加強跨部門討論，確保技術發展兼顧公平與透明
社會創新	社會創新反映公司透過核心業務回應社會需求的能力，對就業促進與社會價值創造具有正向影響，亦獲得利害關係人關注。			• 結合平台資源推動多元就業與職涯支持方案 • 與外部夥伴合作，拓展社會影響力 • 持續檢視相關專案成效，優化執行方式
社會 商業模式永續與社會影響力創造	公司核心產品與服務本身即可可能影響就業機會、企業人資門檻及勞動市場運作，利害關係人關注公司是否將社會需求與潛力納入商業模式產品決策之中。			• 於商業策略與產品規劃過程中，評估核心服務對社會層面的潛在影響 • 鼓勵產品與業務單位在新服務或功能設計時，納入社會需求之考量 • 透過跨部門討論，逐步將社會影響視角融入商業決策
員工 人才吸引及留任	人才吸引及留任對公司營運穩定性與創新能力具有關鍵影響，亦為員工高度關注之議題。			• 建立具競爭力的人才招募與發展制度 • 提供多元學習與職涯發展機會 • 定期蒐集員工意見，持續優化工作環境與福利措施

(六)本公司氣候相關資訊：

1. 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
<p>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。</p>	<p>本公司氣候相關風險與機會治理採分層管理架構，由董事會、永續發展委員會及轄下工作小組共同負責：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 董事會：每年審視並指導公司面臨之氣候風險與機會，確保策略與長期永續目標一致。 • 永續發展委員會：由兩名獨立董事及一名外部專家組成，負責審查氣候策略、目標、行動計畫及資本支出，並向董事會報告執行成果，確保持續追蹤與改善。 • 風險管理工作小組：依循公司風險管理制度，定期鑑別與評估氣候風險，提出減緩與調適方案，並將重要風險議題回報永續發展委員會。 • 環境發展工作小組：蒐集國際氣候趨勢，規劃策略與行動方案，支援風險評估與決策。 <p>整體而言，公司透過分層治理與定期檢核，確保氣候相關風險與機會管理有效落實，並將SBTi、TCFD、TNFD、內部碳定價、淨零排放及減碳路徑等議題納入監督與策略規劃，以強化公司的氣候變遷韌性。</p>
<p>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)。</p>	<p>本公司定義短期為未來3年內、中期為3~5年、長期為5年以上等時間區間，作為氣候風險衝擊可能影響時間評估，並將本公司氣候風險分為轉型風險與實體風險，分別說明如下：</p> <p>本公司轉型風險主要來自淨零減碳目標、再生能源法規、新技術投資及溫室氣體盤查等議題：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 長期風險：149年達到淨零轉型目標的法規風險。 • 中期風險：再生能源相關法規可能導致再生能源價格波動，影響公司再生能源購置成本；導入創新技術可能發展方向錯誤或遭遇瓶頸，造成投入資源虧損。 • 短期風險：依據「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司須於117年完成揭露盤查資訊及確信情形。本公司已完成114年度溫室氣體盤查作業並揭露相關資訊，同時取得第三方確信。 <p>本公司實體風險主要為平均升溫及極端天氣衝擊導致的服務中斷或成本增加。經</p>

	<p>評估，本公司實體風險並無長期風險，其餘時間區間風險，分別說明如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 中期風險：平均氣溫上升可能使辦公室冷室空調設備用電量增加，致使能源使用增加。本公司將持續優化空調設備。 • 短期風險：極端天氣導致的惡劣天氣可能導致員工通勤受阻或使電力輸送中斷，導致本公司服務中斷。本公司已採取有效應對措施，如機房定期進行緊急應演練及異地備援機制，並保持一定人力維持機房運作，確保營運穩定。 <p>本公司在氣候相關機會，包含在中期內，有望透過創新的研發方式優化服務、降低能耗，不只有助減緩氣候變遷帶來的衝擊，亦可在產業中保持領先地位；以及在短期內發展數位化產品或服務，協助客戶氣候轉型，並針對企業漸增的氣候相關人才需求規劃相關人才培育計畫及活動，提升本公司市場競爭力及提升客戶滿意度。</p> <p>相關氣候風險與機會影響企業之業務、策略及財務情形，請詳本公司永續網站 (https://esg.104.com.tw) 「氣候變遷因應」頁面，或113年永續報告書第104頁至第109頁「氣候變遷因應」說明。</p>
<p>3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。</p>	<p>本公司已針對極端氣候事件及轉型行動評估可能造成的財務衝擊，極端氣候事件可能導致機房設備損壞並使營運中斷，造成營收短缺及客戶相關賠償成本上升；轉型行動則可能使減緩或調適氣候變遷的合規成本增加。</p>
<p>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。</p>	<p>本公司已制定《風險管理政策與程序》，並於董事會核准通過，作為整體風險管理最高指導原則。氣候相關風險納入此制度，採分層治理，由董事會、永續發展委員會及下轄風險管理工作小組、環境發展工作小組共同負責，蒐集營運及雲端服務產業相關氣候議題，依循辨識、評估、回應、控制及監督流程分析潛在財務與營運影響，制定減緩與調適方案，並將重要議題回報永續發展委員會，以確保氣候風險管理整合於整體風險管理制度並持續改善公司韌性。</p> <p>相關氣候風險管理制度，請詳本公司永續網站 (https://esg.104.com.tw) 「氣候變遷因應」頁面，或113年永續報告書第104頁至第109頁「氣候變遷因應」說明。</p>
<p>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。</p>	<p>本公司依據TCFD框架，評估極端氣候事件(如強降雨、局部風暴)對營運韌性之影響。分析參數包括雲端系統及網路設備運作、電力供應穩定性及服務可用性。假設極端事件發生頻率增加，可能導致系統短暫停中斷與服務延遲。分析因子涵蓋設備運作、資料存取及客戶服務體驗。評估結果顯示短期對財務績效影響有限，但</p>

	<p>可能對營運穩定性及服務品質造成壓力。公司透過備援系統、災害防護與跨單位協作機制降低風險，確保服務連續性。</p> <p>有關本公司營運過程面對氣候變遷風險之因應情形，請詳本公司永續網站(https://esg.104.com.tw)「氣候變遷因應」頁面，或113年永續報告書第104頁至第109頁「氣候變遷因應」說明。</p>
<p>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。</p>	<p>轉型計畫內容</p> <p>本公司已將氣候相關風險納入整體風險管理制度，制定轉型計畫以因應實體風險及轉型風險。針對極端降雨及淹水可能影響雲端服務據點，規劃緊急應變與異地備援措施，並定期演練以維持服務不中斷及營運韌性。能源管理方面，完成機房及辦公設備優化，包括空調冷熱通道調整、照明更新與再生能源導入，並透過持續通過ISO 50001能源管理系統與GHG Protocol溫室氣體盤查的第三方驗證，確保節能減碳行動措施有效落實。</p> <p>指標與目標</p> <p>能源管理(以113年為基準年)：設定短期(119年)、中期(129年)、長期(139年)目標，能源使用量較基準年分別減少5%、15%、25%，並持續優化設備與導入再生能源。</p> <p>溫室氣體管理(以111年為基準年)：範疇一及二碳排放量分別較基準年減少22%(119年)、42%(129年)、57%(139年)，年度目標由永續發展委員會及環境發展工作小組負責規劃與追蹤。</p> <p>整體而言，指標與目標與轉型計畫緊密結合，透過分層監督與定期檢核，持續提升公司面對氣候變遷的韌性。</p>
<p>7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</p>	<p>本公司未採用內部碳定價。未來將依公司營運模式及發展趨勢評估採用。</p>
<p>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；若使用碳抵消或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵消之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。</p>	<p>本公司之溫室氣體排放量等減量目標、推動措施及達成情形之相關數據，請詳年報第2-53頁。</p> <p>本公司短期內以更換節能設備、降低能源使用，作為達成溫室氣體減量目標之手段，暫無使用碳抵消或再生能源憑證(RECs)之規劃。</p>
<p>9. 溫室氣體盤查及確信情形。</p>	<p>本公司溫室氣體盤查及確信情形，請詳年報第2-52頁「2. 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形」。</p>

2. 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

2.1 溫室氣體盤查資訊

2.1.1 法規遵循說明

本公司屬資本額未達50億元之公司，根據上市櫃公司永續發展路徑圖，應於115年完成個體公司範疇一、二之盤查，117年完成個體公司範疇一、二之確信。本公司依循環保署標準與我國「溫室氣體排放量盤查作業指引」，進行範一、二溫室氣體盤查。在公司積極推動下，已提前完成進度，並進行自願性揭露盤查結果。

2.1.2 最近二年度溫室氣體盤查資訊

年度 類別	113年		114年	
	排放量 (公噸CO2e)	密集度 (公噸CO2e/百萬營收)	排放量 (公噸CO2e)	密集度 (公噸CO2e/百萬營收)
範疇一	108.2977	0.043	116.9376	0.044
範疇二	826.4578	0.331	740.3367	0.277
合計	934.7555	0.374	857.2743	0.321
範疇三	774.0657		798.4035	

2.2 溫室氣體確信資訊

本公司113年範疇一及範疇二之溫室氣體排放量100%經資誠聯合會計師事務所查證，確信情形說明如下：

確信範圍：本公司

確信機構：資誠聯合會計師事務所

確信準則：GHG Protocol 準則確信

確信意見：有限確信

本公司114年範疇一及範疇二之溫室氣體排放量100%經資誠聯合會計師事務所查證，確信情形說明如下：

確信範圍：本公司及子公司

確信機構：資誠聯合會計師事務所

確信準則：GHG Protocol 準則確信

確信意見：有限確信

3. 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

3.1 溫室氣體減量目標及達成情形

本公司依產業特性與營運成長需求，制定短中長期溫室氣體(範疇一及二)減量目標，透過節能減碳及逐年提升再生能源使用，逐步達成溫室氣體減量目標。減量目標說明如下：

年度	減量基準年	短期目標	中期目標	長期目標
基準年數據/減量目標	111年 溫室氣體排放量(範疇一及二) 1,213.1732公噸CO ₂ e	119年 較基準年減少22%	129年 較基準年減少42%	139年 較基準年減少57%

達成情形說明：本公司及子公司114年溫室氣體排放量(範疇一及二)為857.2743公噸CO₂e，較基準年減少29.34%，主係113至114年度推動多項節能措施所致。

3.2 溫室氣體減量策略

依產業特性制定多項節能措施，包括提升設備能源效率及宣導同仁節約能源，並評估使用再生能源等，逐步降低營運過程的溫室氣體排放，實現淨零減排。

3.3 溫室氣體減量計畫

本公司已於114年完成溫室氣體盤查第三方確信，並導入ISO 50001能源管理系統取得驗證，持續推動溫室氣體減量行動，包括汰換辦公區域節能設備(如燈具、印表機及空調設備)，以及透過資訊技術優化減少機房設備使用，以降低能源消耗及溫室氣體排放。

(七)履行誠信經營情形及與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因：

評估項目	運作情形摘要說明		與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	
一、訂定誠信經營政策及方案			
(一)公司是否制定經董事會通過之誠信經營政策，並於規章及對外文件中明示誠信經營之政策、作法，以及董事會與高階管理階層積極落實經營政策之承諾？	V	本公司於104年經董事會通過制定誠信經營守則，明示誠信經營政策。誠信正直為本公司的企業價值觀與核心職能，同時本公司亦訂有《道德行為準則》、《員工行為準則》明揭相關人員於從事所有商業活動，必須履行並符合應有之行為規範；董事及管理階層亦承諾積極落實及監督誠信經營政策之執行。	與上市上櫃公司誠信經營守則規定相符。
(二)公司是否建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估不誠信行為風險之活動，並參考《上市上櫃公司誠信經營守則》第七條第二項各款行為之防範措施，訂定防範不誠信行為方案？	V	本公司已建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估不誠信行為風險之活動，並參考《上市上櫃公司誠信經營守則》第七條第二項各款行為之防範措施，訂定防範不誠信行為方案。	與上市上櫃公司誠信經營守則規定相符。
(三)公司是否於防範不誠信行為方案內明定作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，且落實執行，並定期檢討修正前揭方案？	V	本公司之誠信經營守則規範本公司人員於執行業務時應注意之事項，除對新進員工進行加強宣導外，並確實執行於營運作業。本公司於《員工行為準則》、《外部邀約管理辦法》、《員工獎懲管理辦法》與《違反誠信經營檢舉辦法》揭示本公司人員應有之行為標準，並規範相關作業程序與獎懲制度，兼顧防範事件之發生與作業落實執行，並在員工入口網站設有「不當行為舉報」機制及公司網站設有「檢舉管道」，以達誠信經營管理之目的。	與上市上櫃公司誠信經營守則規定相符。
二、落實誠信經營			
(一)公司是否評估往來對象之誠信紀錄，並於其與往來交易對象簽訂之契約中明定誠信行為條款？	V	本公司為落實誠信經營政策，業已在公司內部及外部網站上揭示誠信經營條款，使其明瞭本公司誠信經營之決心及違反不誠信行為之法律效果。	與上市上櫃公司誠信經營守則規定相符。
(二)公司是否設置隸屬董事會之推動企業誠信經營專責單位，並定期(至少一年一次)向董事會報告其誠信經營	V	本公司於永續發展委員會轄下設有公司治理小組，負責制、修訂誠信經營守則及監督誠信經營政策之落實，每年定期向董事會報告執行情形，114年度執行情形已提報115年2月26日董事會；另依業務性質由各權責	與上市上櫃公司誠信經營守則規定相符。

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	
政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形？			
(三)公司是否制定防止利益衝突政策、提供適當陳述管道，並落實執行？	V		與上市上櫃公司誠信經營守則規定相符。
(四)公司是否為落實誠信經營已建立有效的會計制度、內部控制制度，並由內部稽核單位依不誠信行為風險之評估結果，擬訂相關稽核計畫，並據以查核防範不誠信行為方案之遵循情形，或委託會計師執行查核？	V		與上市上櫃公司誠信經營守則規定相符。
(五)公司是否定期舉辦誠信經營之內、外部之教育訓練？	V		與上市上櫃公司誠信經營守則規定相符。

運作情形

摘要說明

單位負責日常運作之推動與落實執行。

本公司訂有《董事會議事規範》(對象：董事)及《員工行為準則》(對象：員工)，落實防止利益衝突之發生，並提供適當陳述管道供相關人員主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。對內，於入口網站設有「不當行為舉報」機制；對外，於公司網站上設有檢舉管道。

本公司依主管機關相關規範制定有效之會計制度及內部控制制度，並定期及視需要適時修正、檢討，俾確保制度之設計及執行持續有效。稽核單位每年依風險等級擬訂稽核計畫，透過內部稽核與自行評估機制，將防範不誠信行為方案融入控制環境中，確保各項防範方案之管理均有落實遵循，會計師亦定期審視內部控制之執行情形。

為有效防範不誠信行為，本公司於內、外部網站公告誠信經營及相關防範措施，並透過不定期教育訓練與宣導強化同仁法遵與誠信意識，另定期為新進員工辦理相關課程。114年度共完成4場次誠信及法遵相關講座，主題包括「企業誠信經營與防制內線交易法律實務」、「保護營業秘密資訊對104的重要性」、「智慧財產對104競爭的重要性」及「個人資料保護法」，總參與人次2,234人，全年累計教育訓練時數718.6小時。此外，亦要求與公司有往來之廠商應遵循相同之誠信行為標準，並於商業活動中與廠商之契約明訂應遵循之條款，當發現有任何違反或有不誠信行為時，應立即向公司舉報。

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	
三、公司檢舉制度之運作情形			
(一) 公司是否訂定具體檢舉及獎勵制度，並建立便利檢舉管道，及針對被檢舉對象指派適當之受理事務人員？	V	<p>本公司於內、外部網站皆設有舉報信箱與電話，提供相關人員反應意見及舉報任何不當之行為，亦針對舉報案件指派適當且獨立之專責人員或團隊進行舉報案件之處理。</p> <p>1. 內部網站設有不當行為舉報信箱為：110@104.com.tw 與電話可聯繫及舉報。</p> <p>2. 公司網站首頁即設有透明且有效的多元溝通管道，包含誠信經營和從業道德之舉報信箱(104_Corp.Gov@104.com.tw) 與聯絡電話，並指定審計委員會為必要之收件人，監督舉報案件之處置情形。</p> <p>3. 114年度接獲舉報信件24件，惟內容並無涉及不誠信行為，公司已做適當處理及回應，並將處理情形回報審計委員會全體委員知悉。</p>	與上市上櫃公司誠信經營守則規定相符。
(二) 公司是否訂定受理檢舉事項之調查標準作業程序、調查完成後應採取之後續措施及相關保密機制？	V	<p>本公司訂有《員工行為準則》、《道德行為準則》、《誠信經營守則》及《違反誠信經營檢舉辦法》，提供檢舉管道，並對於檢舉人身份、檢舉內容、處理過程及相關資料予以保密，舉報案件將指派適當且獨立專責人員或團隊受理，積極查證與處置，並對案件調查結果進行後續預防及獎懲作業。</p>	與上市上櫃公司誠信經營守則規定相符。
(三) 公司是否採取保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施？	V	<p>本公司《員工行為準則》及《違反誠信經營檢舉辦法》中明訂對於舉發違法情事或參與調查過程之人員，公司會予以保護以避免因此遭受不公平的報復或對待。</p>	與上市上櫃公司誠信經營守則規定相符。
四、加強資訊揭露			
(一) 公司是否於其網站及公開資訊觀測站，揭露其所定誠信經營守則內容及推動成效？	V	<p>本公司永續網站設有「誠信經營專區」並已揭露誠信經營守則內容及相關資訊，亦可透過公開資訊觀測站查詢公司治理相關資訊。</p>	與上市上櫃公司誠信經營守則規定相符。
五、公司如依據「上市上櫃公司誠信經營守則」訂有本身之誠信經營守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：無差異。			
六、其他有助於瞭解公司誠信經營運作情形之重要資訊：(如公司檢討修正其訂定之誠信經營守則等情形)			
<p>1. 本公司嚴格遵循國家所規範相關法令(公司法、證券交易法、上市上櫃相關規章或其他商業行為)，以作為落實誠信經營之基本。</p> <p>2. 本公司定期安排董事參與公司治理課程，增強其監督及治理公司之能力，期能提升公司治理成效及誠信經營之落實。</p>			

(八)其他足以增進公司治理運作情形之瞭解的重要資訊，得一併揭露：

其他與公司治理相關規章，一併揭露於本公司網站之「公司治理專區」內之「重要規章」下。

(九)內部控制制度執行狀況：

1. 內部控制聲明書：請參閱公開資訊觀測站

查詢路徑：單一公司>公司治理>公司規章/內部控制>內控聲明書公告

查詢網址：<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t06sg20>

2. 委託會計師專案審查內部控制制度者，應揭露會計師審查報告：無。

(十)最近年度及截至年報刊印日止，股東會及董事會之重要決議：

1. 股東會之重要決議

開會日期	決議事項	執行情形
114.5.28	通過「一一三年度營業報告書及財務報表」案。	照原案表決通過。
	通過「一一三年度盈餘分派」案。	照原案表決通過，已訂定 114.7.16 為除息基準日，並於 114.8.8 發放現金股利。(每股配發 14.14 元)。
	通過修訂「公司章程」案。	照原案表決通過，已於 114.5.28 揭露於公司網站，並已依修訂後辦法運作。

2. 董事會之重要決議

開會日期	決議內容
114.2.26	通過「一一三年度營業報告書及財務報表」案。 通過「一一三年度盈餘分派」案。 通過「一一三年度員工酬勞與董事酬勞」案。 通過修訂「公司章程」案。 通過「召開一一四年度股東常會及相關事項」案。 通過「經理人分潤獎金發放」案。 通過「一一四年度財務預算及營運計畫」案。 通過「因會計師事務所內部調整，更換本公司簽證會計師」案。 通過「簽證會計師之獨立性及適任性評估暨一一四年度報酬」案。 通過「向兆豐國際商業銀行新店分行申請辦理授信額度續約」案。 通過「出具一一三年度內部控制制度聲明書」案。
114.5.8	通過「一一四年度第一季合併財務季報表」案。 通過「指派本公司 100%持股之子公司一零四管理顧問股份有限公司第七屆董事三席及監察人一席」案。 通過「指派本公司 100%持股之子公司點識信息科技(上海)有限公司第五屆執行董事一席及監察人一席」案。 通過「新增金融商品投資額度」案。 通過「基層員工定義及修訂薪工管理內部控制制度」案。
114.5.28	通過「訂定現金股利除息基準日及發放日」案。
114.8.7	通過「一一四年度第二季合併財務季報表」案。 通過「聘請薪資報酬及永續發展委員會委員」案。

開會日期	決議內容
	通過修訂「取得或處分資產處理程序」案。 通過修訂「資金貸與及背書保證作業程序」案。 通過「一一三年度永續報告書」案。
114.11.13	通過「一一四年度第三季合併財務季報表」案。 通過「發放一一四年度經理人年終獎金、績效獎金與特別持股信託額度」案。 通過「一一五年度經理人年度調薪(含晉升調薪)及員工持股信託公提金提撥額度」案。 通過「共同執行長任命案」案。 通過「解除經理人競業禁止之限制」案。 通過「一一五年度稽核計畫」案。 通過修訂「非確信服務之預先核准辦法」案。 通過「取得不動產使用權資產」案。
115.2.26	通過「一一四年度營業報告書及財務報表」案。 通過「一一四年度盈餘分派」案。 通過「一一四年度員工酬勞與董事酬勞」案。 通過「補選本公司獨立董事一席」案。 通過「獨立董事候選人名單暨資格審查」案。 通過「召開一一五年股東常會及相關事項」案。 通過「經理人分潤獎金發放」案。 通過「一一五年度財務預算及營運計畫」案。 通過「因會計師事務所內部調整，更換本公司簽證會計師」案。 通過「簽證會計師之獨立性及適任性評估暨一一五年度報酬」案。 通過「向兆豐國際商業銀行新店分行申請辦理授信額度續約」案。 通過「出具一一四年度內部控制制度聲明書」案。 通過「簽訂VMware 虛擬平台訂閱制軟體授權五年合約」案。

(十一)最近年度及截至年報刊印日止董事對董事會通過重要決議有不同意見且有紀錄或書面聲明者，其主要內容：無此情形。

四、簽證會計師公費資訊

(一)簽證會計師公費資訊

單位：新台幣千元

會計師事務所名稱	會計師姓名		會計師查核期間	審計公費	非審計公費	合計	備註
安侯建業聯合會計師事務所	江家齊	呂莉莉	114.1.1~ 114.12.31	2,059	262	2,321	非審計公費係稅務簽證費用。

(二)更換會計師事務所且更換年度所給付之審計公費較更換前一年度之審計公費減少者，應揭露更換前後審計公費金額及原因：無此情形。

(三)審計公費較前一年度減少達百分之十以上者，應揭露審計公費減少金額、比例及原因：無此情形。

五、更換會計師資訊：

(一)關於前任會計師

更換日期	115年2月26日董事會通過		
更換原因及說明	安侯建業聯合會計師事務所依相關法令規定內部調整，原呂莉莉會計師由趙敏如會計師繼任。		
說明係委任人或會計師終止或不接受委任	當事人	會計師	委任人
	情況		
	主動終止委任	(不適用)	(不適用)
	不再接受(繼續)委任	(不適用)	(不適用)
最新兩年內簽發無保留意見以外之查核報告書意見及原因	無。		
與發行人有無不同意見	有	會計原則或實務	
		財務報告之揭露	
		查核範圍或步驟	
		其他	
	無	✓	說明：無。
其他揭露事項 (本準則第十條第六款第一目之四至第一目之七應加以揭露者)	無。		

(二)關於繼任會計師

事務所名稱	安侯建業聯合會計師事務所
會計師姓名	趙敏如會計師
委任之日期	115年2月26日董事會通過
委任前就特定交易之會計處理方法或會計原則及對財務報告可能簽發之意見諮詢事項及結果	不適用
繼任會計師對前任會計師不同意見事項之書面意見	不適用

(三)前任會計師對本準則第10條第6款第1目及第2目之3事項之復函：不適用。

六、公司之董事長、總經理、負責財務或會計事務之經理人，最近一年內曾任職於簽證會計師所屬事務所或其關係企業者，應揭露其姓名、職稱及任職於簽證會計師所屬事務所或其關係企業之期間：無此情形。

七、最近年度及截至年報刊印日止，董事、經理人及持股比例超過百分之十之股東股權移轉及股權質押變動情形：

(一)董事、經理人及大股東股權變動情形

職 稱	姓 名	114 年度		115 年度截至 3 月 31 日止	
		持有股數增 (減) 數	質押股數增 (減) 數	持有股數增 (減) 數	質押股數增 (減) 數
董事長	楊基寬	0	0	0	0
董事暨法務長	蘇宏文	2,026	0	1,445	0
董事	阮劍安	0	0	0	0
董事	Chang Mun Kee	0	0	0	0
獨立董事	林金立	0	0	0	0
獨立董事	連祥一(註1)	0	0	0	0
獨立董事	黃瓊慧	0	0	0	0
總經理	黃于純	4,641	0	7,396	0
共同執行長	連祥一(註2)	0	0	0	0
副總經理暨財務長	洪彬芳	2,784	0	0	0
副總經理	吳麗雪	1,856	0	1,421	0
副總經理	花梓馨	2,784	0	3,127	0
副總經理	陳嵩榮	2,784	0	3,554	0
副總經理	鍾文雄	1,856	0	2,033	0
副總經理	石惠貞	1,856	0	663	0
副總經理	林宜沛	1,856	0	2,047	0
副總經理	王榮春	1,856	0	1,211	0
副總經理	張幼祺	2,784	0	1,990	0
副總經理	張寶玲	1,856	0	1,161	0
副總經理	陳仁財	3,712	0	1,521	0
副總經理	沈沛鴻	0	0	0	0
協理	曾煜仁	0	0	1,272	0
協理	黃志龍	928	0	1,120	0
協理	杜玉梅	928	0	829	0
協理	江錦樺	2,784	0	1,187	0
協理	曹訓誌	784	0	99	0
協理	蔡吉明(註3)	928	0	0	0
協理	翁維薇	928	0	1,021	0
協理	黃秋雲(註3)	928	0	0	0
協理	張世淳(註3)	928	0	0	0
協理	孫明功	928	0	1,161	0
協理	劉爵維(註3)	928	0	0	0
協理	劉名建	928	0	911	0

職 稱	姓 名	114 年度		115 年度截至 3 月 31 日止	
		持有股數增 (減) 數	質押股數增 (減) 數	持有股數增 (減) 數	質押股數增 (減) 數
協理	劉雅婷	2,784	0	995	0
協理	李閔隆	928	0	299	0
協理	張詩音	1,856	0	299	0
協理	張卉婕	928	0	299	0
協理	王之璘	(2,978)	0	995	0
會計主管	江文馨	928	0	464	0
大股東	花旗(台灣)商業銀行受託保管 JCB 奈斯特有限公司投資專戶(註 4)	(1,145,964)	0	0	0
大股東	顧蘊祥	0	0	0	0

註 1：連祥一於 114 年 5 月 9 日辭任本公司獨立董事一職，持股及其他相關資訊揭露至卸任日止。

註 2：連祥一於 115 年 2 月 28 日辭任本公司共同執行長一職，持股及其他相關資訊揭露至卸任日止。

註 3：蔡吉明、黃秋雲、張世淳、劉爵維於 114 年 12 月 31 日卸任本公司協理一職，持股及其他相關資訊揭露至卸任日止。

註 4：花旗(台灣)商業銀行受託保管 JCB 奈斯特有限公司投資專戶於 114 年 9 月 12 日卸任本公司大股東一職，持股及其他相關資訊揭露至卸任日止。

註 5：僅列 114 年 1 月 1 日至 115 年 3 月 31 日時為經理人之名單及其股權變動情形。

(二)董事、經理人及大股東股權移轉之相對人為關係人者之資訊：無此情形。

(三)董事、經理人及大股東股權質押之相對人為關係人者之資訊：無此情形。

八、持股比例占前十名之股東，其相互間為關係人或為配偶、二親等以內之親屬關係之資訊：

115年3月29日，單位：股

姓名	本人持有股份		配偶、未成年子女持有股份		利用他人名義合計持有股份		前十大股東相互間具有關係人或為配偶、二親等以內之親屬關係者，其名稱或姓名及關係。		備註
	股數	持股比例	股數	持股比例	股數	持股比例	名稱(或姓名)	關係	
楊基寬	4,495,402	13.54%	4,495,401	13.54%	-	-	顧蘊祥 扶華投資(股)公司	配偶 董事長	
顧蘊祥	4,495,401	13.54%	4,495,402	13.54%	-	-	楊基寬	配偶	
花旗(台灣)商業銀行受託保管 JCB 奈斯特有限公司投資專戶	2,556,921	7.70%	-	-	-	-	無	無	
扶華投資(股)公司 代表人：楊基寬	2,427,344	7.31%	-	-	-	-	楊基寬	董事長	
德商德意志銀行台北分行受託保管全春天新興市場證券基金投資專戶	1,655,000	4.99%	-	-	-	-	無	無	
蔡秀娟	1,581,480	4.76%	-	-	-	-	財團法人台北市天美慈善基金會	董事長	
台北富邦商業銀行受託一零四信託財產專戶	1,166,926	3.52%	-	-	-	-	無	無	
德商德意志銀行台北分行受託保管斯威德銀行小型資本新興市場投資專戶	700,000	2.11%	-	-	-	-	無	無	
匯豐(台灣)商業銀行股份有限公司受託保管帕納主基金投資專戶	585,000	1.76%	-	-	-	-	無	無	
財團法人台北市天美慈善基金會 代表人：蔡秀娟	500,000	1.51%	-	-	-	-	蔡秀娟	董事長	

九、公司、公司之董事、經理人及公司直接或間接控制之事業對同一轉投資事業之持股數，並合併計算綜合持股比例：

115年3月31日，單位：股

轉投資事業	本公司投資		董事、經理人及直接或間接控制事業之投資		綜合投資	
	股數	持股比例	股數	持股比例	股數	持股比例
二零四管理顧問(股)公司	1,218,990	100.00%	-	-	1,218,990	100.00%
點識信息科技(上海)有限公司(註)	-	100.00%	-	-	-	100.00%

註：係有限公司，無發行股份。

參、募資情形

一、資本及股份

(一)股本來源

1. 股份種類：

115 年 3 月 31 日

股份種類	核定股本		備註
	流通在外股份(上市)	未發行股份	
記名式普通股	33,190,700 股	16,809,300 股	50,000,000 股

2. 股本來源：

單位：股；新台幣元

年 月	發行價格	核定股本		實收股本		備註	
		股數	金額	股數	金額	以現金以外之財產抵充股款者	核准日期與文號
108.9	10	50,000,000	500,000,000	33,190,700	331,907,000	限制員工權利新股 註銷：10,000 元	108.9.5 新北府經司 字第 1088060871 號

3. 總括申報制度相關資訊：不適用。

(二)主要股東名單

115年3月29日

主要股東名稱	股份	持有股數	持股比例
楊基寬		4,495,402	13.54%
顧蘊祥		4,495,401	13.54%
花旗(台灣)商業銀行受託保管 J C B 奈斯特有限公司投資專戶		2,556,921	7.70%
扶華投資股份有限公司		2,427,344	7.31%
德商德意志銀行台北分行受託保管全春天新興市場證券基金投資專戶		1,655,000	4.99%
蔡秀娟		1,581,480	4.76%
台北富邦商業銀行受託一零四信託財產專戶		1,166,926	3.52%
德商德意志銀行台北分行受託保管斯威德銀行小型資本新興市場投資專戶		700,000	2.11%
匯豐(台灣)商業銀行股份有限公司受託保管帕納主基金投資專戶		585,000	1.76%
財團法人台北市天美慈善基金會		500,000	1.51%

(三)公司股利政策及執行狀況

1. 公司章程所訂之股利政策：

本公司年度決算如有稅後盈餘，應先彌補虧損後，加計本期稅後淨利以外項目計入當年度未分配盈餘之數額，依法提撥百分之十為法定盈餘公積；但法定盈餘公積累積已達實收資本額時，不在此限。

嗣餘累積可供分配盈餘，由股東會決議分配股利或保留之，並至少提撥 50%分派股東股利。

本公司之股利政策係考量公司所處環境及成長階段，因應未來資金需求及長期財務規劃等因素決定，採穩健原則分派。本公司目前產業發展屬成長階段，未來數年尚有擴充業務之計劃與資金需求之情形，故就前項可供分配盈餘部份得分派現金股利或股票股利，其中現金股利不得低於股利總額之 10%，惟此項盈餘分派之種類及比率得視當年度實際獲利及資金狀況，經股東會決議調整之。

以本公司近二年所發放之現金股利為例，112 年發放股利每股 13.61 元，100%發放現金股利；113 年發放股利每股 14.14 元，亦 100%發放現金股利，符合公司章程所訂之股利政策：現金股利部分不低於股利總額之 10%。

2. 本次股東會擬議股利分派之情形：

本公司於 115 年 2 月 26 日董事會擬定 114 年度盈餘分派案，擬每股配發 14.7 元，合計分派 488,047,670 元。本案將俟 115 年股東常會決議通過後授權董事會訂定配息基準日。

3. 預期股利政策有重大變動之說明：無。

(四)本次股東會擬議之無償配股對公司營業績效及每股盈餘之影響：

本年度並無擬議無償配股，故不適用。

(五)員工及董事酬勞：

1. 公司章程所載員工及董事酬勞之成數或範圍：

依本公司之章程規定，當年度如有獲利(所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)，應提撥員工酬勞 8%至 15%及董事酬勞不高於 3%，其中員工酬勞之 20%至 30%應提撥給基層員工。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

2. 本期估列員工及董事酬勞金額之估列基礎、以股票分派之員工酬勞之股數計算基礎及實際分派金額若與估列數有差異時之會計處理：

(1)公司 114 年度員工及董事酬勞金額係以 114 年度之稅前淨利(扣除員工及董事酬勞前之金額)在前述成數或範圍內，按一定比率估列。

(2)若上述估列金額與實際分派金額有差異時，則依會計估計變動處理，並將該變動之影響認列為次年度損益。

3. 董事會通過分派酬勞情形：

(1)本公司於 115 年 2 月 26 日董事會通過以現金分派 114 年度員工酬勞 54,672,291 元及董事酬勞 13,253,889 元，分派金額與 114 年度估列數無差異。擬分派之員工酬勞中，提撥給基層員工之金額為 11,493,052 元，佔比 21%。

(2)以股票分派之員工酬勞金額占本期個體或個別財務報告稅後純益及員工酬勞總額合計數之比例：不適用。

4. 前一年度員工及董事酬勞之實際分派情形：本公司於 114 年 2 月 26 日董事會通過以現金分派 113 年度員工酬勞 51,583,221 元及董事酬勞 12,505,023 元，分派金額與 113 年度估列數無差異。

(六)公司買回本公司股份情形：

最近年度及截至年報刊印日止尚無買回本公司股份情形。

二、公司債辦理情形：無。

三、特別股辦理情形：無。

四、海外存託憑證辦理情形：無。

五、員工認股權憑證辦理情形：無。

六、限制員工權利新股辦理情形：無。

七、併購或受讓他公司股份發行新股辦理情形：無。

八、資金運用計畫執行情形：無。

肆、營運概況

一、業務內容

(一)業務範圍

1. 所營業務之主要內容及其營業比重(含子公司)：

事業部別	商品(服務)	營業比重
網路及顧問服務	線上人力招募、網路廣告、教育學習、人事薪資管理系統、人資測評、獵才	100%

2. 目前之商品(服務)項目：

■ 網路徵才服務

- (1) 一零四累積超過900萬名履歷會員，每月提供逾百萬筆工作機會，服務企業客戶超過47萬家，為全台規模最大的徵才平台。
- (2) 透過大型語言模型(LLM)及C. M. O. S. A. 五大核心概念(Cloud、Mobile、Open、Social、AI)，打造個人化手機與網頁招募平台，提升企業招募效率。
- (3) 提供職缺刊登、人才搜尋、人才推薦、雇主品牌經營、加強曝光以及多元招募服務，協助企業以精準且有效的方式，快速招募合適人才。
- (4) 提供企業專屬客服與AI智能客服支援，即時回應招募需求，並運用大數據與演算法協助求職者辨識積極徵才企業，加速人才與職缺媒合。

■ 求職、職涯與學習服務

- (1) 求職服務：一零四提供履歷刊登、工作搜尋、個人化工作推薦、公司評論與薪資情報等服務，結合AI與大數據分析，協助不同職涯階段會員更快找到理想工作。
 - A. 學生專區：協助高中職與大學生探索興趣與能力，規劃升學與職涯方向，提供多元打工與實習機會，整合職涯測驗與升學就業地圖，培養就業力。
 - B. 新鮮人專區：提供應屆畢業生完整求職指南與友善職缺，快速釐清職涯方向，順利銜接職場。
 - C. 科技人才專區：彙整熱門科技職缺，協助科技人才快速媒合符合技能與薪資期待的工作。
 - D. 外籍人才專區：提供中、英、日、越四語系介面及履歷填寫機制，整合友善職缺、法令規章、職涯諮詢與生活指南，協助外籍人才留台發展。
 - E. 找公司專區：協助會員快速搜尋企業資訊，包括福利、薪資、上市櫃別與產業地圖，拓展職涯視野與工作選擇。
- (2) 職涯服務：提供從探索、準備到成長的全方位職涯服務，提升會員職場競爭力。
 - A. 職涯診所：線上問答平台累積近13.5萬則職場分享，並製播職涯主題Podcast，邀請專家與資深前輩分享經驗。
 - B. 履歷診療室：免費履歷健診與模擬面試，透過線上線下服務已幫助超過29萬人次強化履歷與面試表現。
 - C. 人才社群：打造專業交流與互動平台，促進跨產業、跨職能的經驗分享，協助會員建立職涯人脈。
 - D. 職場力：提供履歷面試技巧、薪資與產業趨勢、職場實務與勞動法令等內容，協助持續精進職場能力。

- E. AI職涯平台：整合AI求職工具、學習課程與測驗證照資源，打造一站式數位與AI能力升級平台，支持職涯轉型與技能提升。
- (3) 學習服務：104學習結合大數據與人才市場趨勢，提供個人化職涯學習、技能培養與AI能力提升，協助會員累積企業可辨識的專業能力。
- A. 個人化職涯學習：透過課程、測驗、證照及共學社群資源，依會員職涯目標規劃學習路徑，辨識能力優勢與落差，提供對應職涯建議。
- B. 多元學習資源：整合2,000堂線上課程、1,300份技能測驗、2.2萬篇文章及2,300張證照資源，依職務與職涯階段引導會員選擇最適合的學習內容，提升學習效益。
- C. AI能力培養：因應企業AI技能需求，提供180堂AI課程、40項國際AI證照及免費AI能力檢測，協助會員從基礎認知、工具應用到進階實作逐步精進，增強職場競爭力。

■ 數位人資系統服務

- (1) HR Max人資系統：模組化設計，串接104招募、薪資及學習資源，整合ESG指標、永續報告匯出與碳盤查功能，提升人資效率並支援上市櫃公司永續揭露。
- (2) 企業大師雲端人資系統：專為中小企業打造，整合人事管理、薪酬、出勤打卡、排班及電子表單簽核，串聯招募與教育訓練服務，落實ESG無紙化管理。
- (3) 招募管理系統：整合職缺刊登、履歷管理、人才庫經營及甄試流程E化，導入AI輔助決策(履歷摘要、面試建議、AI面試官)，結合協作工具與資料分析，提高人才媒合精準度與職缺補足率。
- (4) 人事薪資代管服務：累積超過20年實務經驗，提供薪資委外計算、透過數位平台支援電子薪資袋、所得稅查詢及電子簽核服務，服務逾千家企業、涵蓋23萬名員工，協助企業專注核心營運與人才發展。

■ 全方位人資管理服務

- (1) 薪酬與福利市場資訊：提供即時完整的薪酬與福利資料，協助企業檢視薪酬結構、調薪策略及提升對關鍵人才的吸引力。
- (2) 專業顧問與系統化工具整合：結合專業顧問團隊與資料化系統工具，提供績效管理制度建置、測評中心與職能評鑑服務，透過性格、職能與工作價值觀測評，並導入自動題組與AI評分機制，協助企業連結組織目標、獎酬與人才留任，支援招募、晉升與培訓決策的科學化應用。
- (3) 員工滿意度體驗調查：支援多元議題與匿名回饋，透過視覺化報表與風險預警機制，協助企業改善員工體驗、強化組織韌性與人才留任。
- (4) 企業學習平台：提供全方位企業數位學習與人才培育服務，聚焦課程數位化與辦訓流程自動化。可將內部影音與文件轉化為專屬知識庫，搭配AI製課與自動出題技術，縮短課程開發時程並降低行政負擔。
- (5) 整合式招募服務：結合數位招募廣告、線上媒合與實體招募活動，擴大人才觸及範圍，縮短招募週期並提升雇主品牌能見度。
- (6) 獵才招聘服務：針對中高階主管、關鍵職缺及海外/外派人才，整合顧問服務、數位工具與AI分析，導入AI人才推薦、被動人才意願分析及自動生成推薦函，提升媒合精準度與服務效率。

■ 高年級服務

- (1) 嚴選人才服務：透過平台篩選及推薦優質中高齡人才，促進求職者與企業間精準媒合，提升人才可見度與職場參與機會。
- (2) 樂活學習平台：提供數位學習、生活體驗與戶外課程，協助中高齡人才規劃持

續學習與充實生活。

3. 計畫開發之新商品(服務)：

■ 求職會員

- (1) 個人化推薦與數據驅動服務：一零四持續優化職缺搜尋與推薦機制，結合大數據演算法、AI工具與會員互動行為分析，提升職缺推薦精準度與媒合成效。同時整合會員於各項服務中的互動資料，建立可持續更新的用戶輪廓與標籤系統，作為產品設計、內容推薦與會員經營的重要基礎，並運用AI分析與推薦技術，提供更貼近個人需求的服務與內容，優化使用體驗並提升會員黏著度。
- (2) 履歷AI輔助：秉持「裡外一致、誠實透明」原則，運用生成式AI提供履歷輔助工具，協助求職者凸顯專業優勢與個人價值，並透過履歷完整度分析、錯誤檢查及職缺導向的優化建議，強化履歷品質與亮點。
- (3) 科技與外籍人才服務：深化科技人才垂直服務，整合薪資透明資訊、產業趨勢與AI工具，協助掌握市場動向，提升競爭力。同時持續擴充外籍與僑外生人才留台服務，包括工作、生活指引與社群經營，打造一站式體驗，並透過校園推廣加強人才連結。
- (4) 人才社群：協助會員分享專業觀點、展現個人優勢並建立人脈關係，透過社群個人檔案拓展潛在工作機會與商機，並整合分眾族群、職涯、薪酬與學習等服務，提供更完整的職涯發展與人際網絡支持。

■ 求才客戶

- (1) 智能客服與媒合機制：運用AI工具推動服務流程自動化，降低前線客服行政作業負擔，提升效率與服務品質。結合大數據與AI技術的「BC媒合機制」分析求職者與企業雙方偏好，強化雙向匹配精準度，提升媒合效率與平台價值。
- (2) MarTech與數據驅動：整合數據分析、客戶關係管理、行銷自動化與分眾推送，將企業會員經營由人工導向升級為系統化、規模化與精準化操作，提升經營效率與長期價值。

■ 人才管理服務

因應AI技術成熟及企業對永續治理與人才韌性需求，一零四平台暨顧問服務事業體以「數位人資升級、智慧型流程與開放生態系」為核心，持續深化AI在招募、測評、績效與訓練的應用，推動流程自動化、資料智慧化與決策輔助。透過系統平台化與模組整合，包括共用資料層、開放API與第三方服務擴充生態系，強化流程標準化與關鍵人才庫管理，支援企業規模化運作與人才長期布局，協助企業由工具型人資轉型為策略夥伴，提升客戶價值與長期成長動能。

(二) 產業概況

1. 產業現況與發展

114年企業徵才市場持續成長，104人力銀行刊登工作機會數年增4%，惟缺工情形加劇，企業平均招募天數拉長至60.3天，徵才壓力持續升高。企業除依賴人力銀行與數位廣告外，亦逐步強化雇主品牌經營，以提升招募效率與人才吸引力。

此外，企業積極尋求多元且穩定的人才來源，以緩解缺工壓力，其中僑外生逐漸成為重要補充。根據104人力銀行數據統計，114年平均每月歡迎僑外生的工作機會逾27個，且有聘用僑外生的企業，其平均招募天數可縮短21%，有效緩解缺工壓力。依政府公告，自115年起應屆畢業僑外生留台工作可免申請工作證，最長兩年，預期將提升企業延攬國際人才意願。然而，在人才市場高度競爭下，企業仍須強化薪資競爭力、員工長期發展環境與雇主品牌形象，才能在求才市場中脫穎而出。

產業結構方面，AI浪潮席捲職場，台灣產業對AI人才需求持續升溫。根據104人力銀行數據統計，114年11月AI工作機會約10萬個，年增38%，且不再侷限技術職類，逐步擴展至業務、行銷與管理等跨域職位，顯示AI能力已成為跨領域人才基本門檻。以綠能產業為例，亦有近兩成工作機會要求AI技能，凸顯跨產業AI素養的重要性。

台灣整體人資產業加速智慧化與數位化，企業對永續治理與AI技術的人才需求持續提升。企業由單純徵才轉向策略型人才經營，重視流程標準化、數據化管理及長期人才布局。中小企業導入雲端人資系統與AI工具，提升人資單位作業效率與決策精準度。獵才服務因少子化、高齡化及人才國際化需求增加，尤其針對被動求職者與中高階主管保密轉職需求，成為市場關鍵利基。

在高齡少子化趨勢下，中高齡人才逐漸成為企業重要人力資源。企業透過多元用才與制度設計，活化成熱勞動力價值，亦為缺工市場提供關鍵解方。一零四持續擴大服務與平台應用，協助企業與不同年齡層人才精準媒合，回應產業轉型與人口結構變化所帶來的人才挑戰。

2. 產業上、中、下游之關聯性

人力資源服務產業的上、中、下游關係，與製造業以實體供應鏈為主的結構不同，其核心在於以數據與平台為基礎，串接人才供需與企業用人決策。上游包括企業、求職者、教育機構與人才培育體系，中游為人力資源平台與顧問服務機構，下游則為企業組織的人才配置、績效管理與長期人力策略，形成以人才流動與價值創造為核心的產業鏈。

一零四以「選、育、用、留」為核心，整合人力資源顧問服務、AI演算法、大數據分析與數位平台，協助企業在招募、培育與留任等各階段提升用人效率。在缺工常態化與人才競逐加劇的環境下，一零四已由單純媒合平台，進一步成為串接產業上、中、下游的重要人力資源基礎建設，支撐企業中長期人才布局。

平台暨顧問服務事業體涵蓋企業人資管理的全流程，從上游的資料治理、雲端平台與AI技術，到中游的策略型人資顧問、課程訓練與獵才服務，再延伸至下游企業各部門與員工，提升招募效率、留才能力與員工滿意度。透過跨模組整合與開放API，一零四逐步建構人資生態系，促進資料共享與流程協同，強化企業人力資源管理的數位化與智慧化。

高年級事業群則扮演中高齡人才與學習市場的媒合平台，串接供給端(師資、企業)與需求端(中高齡學習者與求職者)，提供加值服務與精準媒合，非僅止於資訊傳遞。平台透過AI工具與數據分析，降低師資進入門檻，協助建立個人品牌，並為企業提供嚴選人才與可靠的人力補充來源；同時，以精準推薦機制與穩定系統基礎建設，提升媒合效率與使用者體驗。

3. 產品之各種發展趨勢

隨著AI技術快速演進，人力資源產業正加速邁向智慧化與平台化。AI已全面導入求職與求才流程，從履歷分析、職缺推薦到人選評估與客戶服務，顯著提升媒合效率與服務品質。生成式AI亦被應用於履歷優化、職涯建議與學習推薦，協助求職者更有效呈現能力，並協助企業快速辨識適配人才。

然而，生成式AI亦帶來資訊真實性與可信度的挑戰。一零四持續強化數據治理與AI應用規範，確保AI服務建立於真實履歷與可驗證能力之上，並結合技能測驗、課程學習與證照資料，建構可衡量的能力體系，提升求職資訊的可信度與企業決策的準確性。在人資管理領域，企業對雲端化、數據化與智慧化的需求持續提升，HR系統逐步整合招聘、培訓、績效與人才管理功能，並支援企業永續治理與人才策略決策。跨國布局與產業轉型亦帶動境外人才需求成長，獵才服務朝專業化與國際化發展。

中高齡服務市場亦由傳統資訊平台，轉型為以數據與AI驅動的智慧生態系。平台發展趨勢包括：以個人化推薦提升使用者體驗、以數據賦能供給端師資與企業、以及深化AI於影音與非結構性資料的應用，擴展學習與就業媒合的深度與精準度。透過整合學習與就業場域，104高年級逐步建構「第二人生」生態圈，回應人口結構變遷所帶來的新興需求。

4. 競爭情形

求職求才平台的競爭核心，仍在於供需規模、媒合效率與數據能力，包括有效職缺與企業數量、活躍求職者規模、雙方需求匹配程度，以及搜尋、推薦、排序與互動機制的精準度與效率。一零四除持續強化媒合能力外，亦透過差異化策略提升競爭力，包括市場洞察、企業服務、AI工具應用與跨界合作，協助企業因應人才市場變化，使平台黏著度與留客率提升。

在人資與獵才市場中，產品功能易被模仿、價格競爭激烈。一零四以AI與數據能力、龐大會員資料庫與專業顧問團隊為核心優勢，持續創新產品與服務，並深化與企業的長期合作關係，提升服務附加價值。特別在中高階與跨國人才媒合領域，專業化顧問服務與平台支援形成關鍵競爭門檻。

中高齡服務市場則呈現多元與碎片化競爭態勢，競爭者涵蓋線下學習機構、線上課程平台與傳統人力銀行。相較之下，104高年級以「學習+就業」整合模式，聚焦中高齡族群的深層需求，提供差異化價值，建立以信任為基礎的服務生態系，形成難以複製的競爭優勢。

在 AI 浪潮、人口結構變遷與企業永續需求交織的背景下，人力資源產業正由單一媒合服務，轉型為以數據與平台為核心的策略型服務。一零四將持續深化 AI 應用、擴展人資生態系，並以整合服務協助企業與會員，在快速變動的市場環境中，建立長期競爭力。

(三)技術及研發概況

1. 最近年度及截至年報刊印日止投入之研發費用： 單位：新台幣千元

年 度	114 年度	當年度截至 115 年 3 月 31 日
項 目 研究發展費用	256,116	(註)

註：截至年報刊印日止，尚未有經會計師核閱之115年財務資料。

2. 已開發成功之技術或產品：

- (1) 媒合技術升級：推動「工作與人才推薦 3.0」，透過高階語意分析提升雙向匹配精準度。
- (2) 內部效率提升：導入內部生成式 AI 平台及「對話式數據查詢(Text-to-SQL)」，大幅縮短跨部門決策時間並提高效率。
- (3) ESG 永續方案：透過 API 積極與外部系統整合串接，協助企業強化 EAP 與 EVP；並以 HR Max 為核心推出「104 ESG x HR 永續方案」，將人資指標自動化編表，使永續報告書產出時間由「週」縮短至「小時」級，支援上市櫃企業客戶 ESG 揭露需求。

(四)長、短期業務發展計畫

長期業務發展計劃

■ 網路服務事業體

面對招募市場供需不均持續擴大，一零四以規模化數據、AI 技術升級以及全方位平台

服務，為求才企業與求職會員提供具體且實質的幫助。

1. 求才客戶發展：

- (1)智慧化招募推薦：透過運用智能分析與演算法模型，提供企業精準招募建議，強化業務效能與服務價值。
- (2)提升求才積極度：引導企業主動管理職缺、維持資訊有效性並即時回覆求職者，同時善用搜尋與邀約工具，提高招募曝光與徵才成效。
- (3)招募流程管理：提供系統化甄試與流程管理工具，高效管理招募進度並降低行政作業負擔。
- (4)雇主品牌經營：提供多元完善的品牌經營工具，協助企業建立品牌並深化形象，提升求職關注度與人才吸引力。

2. 求職會員發展：

- (1)會員經營系統優化：運用AI與自動化行銷機制，持續活化會員參與平台活動，針對不同職涯階段的會員推送個人化內容與服務，進而提升回訪數與黏著度。
- (2)多元分眾經營：針對學生、新鮮人、打工兼職、科技人才、僑生、外籍人才及中高齡等族群，提供個人化產品與服務，協助會員更快找到適合的工作機會。
- (3)人才社群經營：整合職涯相關產品與服務，促進會員於社群中交流專業觀點並展現個人優勢，拓展跨領域人脈、潛在商機與更好的職涯機會。
- (4)104學習：
 - A. 個人化學習推薦：整合履歷、職缺、產業趨勢與學習內容，運用AI分析職能需求與市場變化，主動規劃會員的學習與職涯路徑，並串聯跨平台資源，隨勞動市場動態調整建議，協助會員清楚掌握學習方向與職涯重點。
 - B. 動態職涯陪跑機制：運用AI長期追蹤會員職涯與學習進展，針對入職、轉職與升遷各階段提供學習與發展建議，形成「精準學習、實務應用、價值轉化」的正向循環，支持職涯長期成長。
 - C. 主動式AI學習助理：分析會員學習節奏與成效，當進度落後或偏離時主動提醒並推薦資源，協助有效完成學習計畫並提升成果。

■ 平台暨顧問服務事業體

以人才永續與企業韌性為核心，一零四整合平台、數位與顧問服務，提升企業人才經營效率、員工滿意度與永續競爭力，並定位為長期人才顧問與策略夥伴。

1. AI驅動的人才服務體系：

- (1)平台整合與智慧化：持續整合HR Max、企業大師與學習平台，建立企業單一入口網站，串聯招募、薪酬、績效、排班與教育訓練等模組，提供完整且靈活的人資作業支援。
- (2)AI智能工具導入：深化生成式AI技術於職能測評、課程生成、出題與員工自助服務，提升流程自動化、決策精準度與員工體驗。
- (3)智能媒合與系統優化：持續完善顧問管理平台、合作平台與人才資料庫，結合AI推薦、被動人才意願分析與智能推薦函生成，提高人才媒合效率與精準度。

2. 企業永續競爭力：

- (1)資料驅動的人才管理：透過薪酬平台、績效管理工具及員工滿意度調查，建立科學化人才決策機制，強化組織韌性與永續經營能力。
- (2)雇主品牌經營：以3R雇主品牌方法論(Research、Reposition、Reinvent)協助企業打造差異化EVP，提升人才吸引與留任力。

3. 深化競爭優勢：

- (1)海外人才布局：因應台商國際化趨勢，將服務延伸至東協、印度等新興市場，建立外派人才解決方案，擴大營收來源。

- (2)顧問能力提升：建構顧問學院與分級課程，強化專業判斷與案件執行能力，確保高品質顧問服務。

■ 高年級事業群

建構第二人生生態圈，結合個人化推薦與教師賦能，提供會員智慧職涯引導與高品質課程，同時透過內容倡議、案例分享與年度活動，擴大中高齡社會影響力並促進企業實踐。

1. 技術前瞻性：

- (1)深化個人化推薦：以「優化個人化推薦」為基礎，在未來運用機器學習，建立更精密的「使用者意圖預測模型」主動預測會員下一步的學習內容或職涯方向，從「被動推薦」升級為「主動引導」，成為會員第二人生的智慧夥伴。
- (2)賦能供給端，鞏固內容品質：在優化講師後台的基礎上，逐步發展為講師的創業夥伴。將提供進階的數據分析服務、課程經營懶人包，協助經營學員關係。

2. 社會影響力：

- (1)持續倡議創造中高齡國民品牌影響力：透過內容營運，包含自媒體Podcast、人生第二內容專區，以健康、財務、關係、自我實踐等四大架構持續創造內容影響力。
- (2)持續產製內容，包含記錄與分享中高齡發展第二人生歷程與故事，透過真實案例提升平台品牌形象，強化其作為社會貢獻媒合平台的定位。
- (3)舉辦年度大型倡議活動，企業分享運用中高齡的成功實例，提出超高齡社會結構下的企業招募解決方案，增加媒體曝光並促使其他企業跟進。

短期業務發展計畫

■ 網路服務事業體

114 年度下半年，整體產業景氣分化明顯。AI 應用需求持續升溫，帶動外貿產業成長，零售與餐飲等內需產業回復正向增長；惟受關稅政策不確定影響，部分製造業仍面臨人力需求趨緩與減班壓力。面對市場變化，一零四持續聚焦緩解人力供需失衡，並提升平台媒合效率。在求職與求才用戶經營上，推動以下重點項目：

1. 求才客戶發展：

- (1)持續拓展新客來源：透過異業合作、新創專屬優惠、穩健的搜尋引擎優化(SEO)策略，及新設立公司行號開發等多元管道，持續擴大新客來源與市佔率。
- (2)多元彈性的商品組合：因應市場快速變動與競爭加劇，提供更具彈性與可組合性的方案，以貼近企業多元需求，擴大服務客群。
- (3)協助企業加速招募：導入更有效的招募工具、數據分析與AI建議機制，協助企業提升媒合速度與招募成效，強化客戶整體滿意度。
- (4)提升產品易用性：優化使用體驗，協助企業於不同招募情境下高效運用免費與付費工具，並透過多元曝光提升職缺能見度；同時因應人員使用行動裝置比例提升，持續強化跨裝置操作的一致性與便利性。
- (5)深化差異化經營：結合招募實務、勞資法令與面試甄選等主題，提供多元解決方案，持續展現有別市場的專業與差異化價值。

2. 求職會員發展：

- (1)提升AI競爭力：推出「AI職涯平台」，整合AI求職工具、學習課程，以及測驗與證照資源，協助會員提升AI相關能力，加速培育具備AI跨域應用能力的人才。
- (2)個人化職缺與內容推薦：運用大數據演算法，結合會員特性與偏好，於不同求職階段提供適合的工作機會、產品服務與資訊內容，提升求職效率與使用滿意

度。

(3)104學習：

- A. 個人化學習推薦：運用AI預測模型分析履歷與即時人才市場需求，精準辨識技能缺口，提供具市場競爭力的個人化課程建議。
- B. 學習成果憑證化：透過自動化機制回傳學習歷程，將學習成果轉化為可呈現在履歷上的數位技能憑證，提升個人專業能力的可見度。
- C. 學習成果智慧管理：建置AI儀表板即時追蹤學習進度與成效，結合智能化目標設定功能，協助學員有效掌握學習節奏，持續推動職涯升級。

■ 平台暨顧問服務事業體

1. 流程與制度標準化：建立標準化作業、任務拆解與Dashboard管理機制，提高專案穩定度與資源配置效率，支撐規模化成長。
2. 智慧化人才經營：發展AI驅動的關鍵人才庫，支援分眾、分級人才策略，提升企業補位能力與人才黏著度。
3. 平台與生態系整合：推動人資、招募、測評、績效與學習模組串聯，透過API與第三方服務擴充，形成一致且延展性的人資體驗。
4. 永續人才顧問定位：將公司定位為企業長期人才策略夥伴，以數位、智慧化與平台化方案創造長期價值，提升客戶終身價值與市場滲透力。

■ 高年級事業群

面對中高齡會員需求與第二人生市場擴張，一零四持續以課程創新、平台支援與人才媒合服務，促進會員學習成長、職涯發展與社會參與，推動中高齡價值最大化。

1. 透過官方自製課程開發新主題並延伸線上學習模式吸引新會員加入，同時擴展平台課程協助中高齡將興趣轉化為樂活課程，並提供企業團體客製課程，強化ESG職場多元化與包容性，提升企業社會形象與員工幸福感。
2. 嚴選人才服務：將顧問實體服務轉型為系統化自助服務，運用AI與流程優化降低成本，擴大企業使用規模。對既有企業客戶推廣服務，逐步增加職務類別，並透過產品迭代與成功案例，提供更適配的中高齡人才方案。
3. 中高齡就業暨樂活學習博覽會邀請企業與中高齡會員分享經驗，表彰優秀貢獻者，提升社會影響力。

二、市場及產銷概況

(一)市場分析

1. 主要服務之提供地區

一零四以服務台灣地區的企業與個人用戶為主，網站流量約 97%來自國內，顯示品牌在台灣市場的高滲透率與黏著度。企業端提供線上徵才廣告、整合式招募服務、人資管理系統、企業教育訓練及中高階獵才顧問等服務；個人端提供求職、職涯發展與學習成長服務，支持不同職涯階段的發展。

2. 市場佔有率

平面媒體刊登與網路徵才刊登為共存市場，企業可同時在多個網站刊登職缺，因此無法推算精確市場佔有率。平面媒體及網路徵才產業缺乏完整公開數據及專責統計機構，致使市場佔有率無法精確估算。網站流量可參考第三方平台(如 SimilarWeb)排名與競爭性流量分析，一零四在國內同業中仍居領先；Google Trends 品牌關鍵字查詢亦顯示一零四顯著領先相關競業。

3. 市場未來之供需狀況與成長性

- (1) 114年12月景氣對策信號綜合判斷分數為38分，燈號為紅燈，顯示景氣偏熱。求才市場維持相對樂觀，企業網路徵才前五大產業為：住宿餐飲業、批發零售業、電子資訊／軟體／半導體業、一般製造業及建築／營造／不動產業。線上招募市場持續網路化，整體市場規模預期緩步成長。
- (2) 受少子化與結構性缺工影響，求才市場供需失衡，平均每兩個工作競逐一位人才，求職者可選擇的工作機會增加。但受國際政經環境與產業成本波動影響，部分企業在人力配置上趨於審慎，需加速數位轉型與AI導入以提升競爭力。
- (3) 全球邁向AI時代，企業選才與組織文化同步轉型。104人力銀行統計顯示，第二季AI相關工作超過12萬個，較去年增加9.1%，主要集中於電子資訊／軟體／半導體業、一般製造業及批發／零售業，AI人才需求已擴展至研發、製造與營運等多元場景。
- (4) 隨企業進入成熟期，經營者與HR逐步將重心從行政作業轉向人才發展與策略性人資管理，並透過AI與雲端工具提升管理效率與決策透明度，推動人資系統與顧問服務市場成長。
- (5) 企業持續面臨人才結構性缺口，及對中高階與專業人才高度需求，同時年輕關鍵人才也成為新創、外商與科技產業競逐的對象。海外布局與外派人才需求增加，促進獵才服務市場的數位化與國際化發展。
- (6) 台灣45歲以上人口超過總人口的51%，中高齡市場需求持續擴大，涵蓋職涯轉型、技能再造、興趣學習及退休規劃等領域，未來中高齡就業與學習具有長期成長潛力。

4. 競爭利基

- (1) 市場規模與網路效應：104人力銀行在徵才企業數、職缺數及活躍求職者數上持續領先，形成明顯網路效應。企業媒合成功率高，求職者找到理想工作的機會也多，活躍用戶規模形成良性循環，使一零四成為求職與徵才首選平台。
- (2) 資料規模優勢與高精準推薦能力：一零四持續累積市場上最具規模與完整性的履歷、職缺、企業與會員行為資料，並透過結構化整理與進階分析，將龐大資料轉化為具洞察力的數據服務與決策支援。在此基礎上，人才推薦與工作推薦不但精準度高，且能有效滿足個別需求。
- (3) 媒合演算法與AI創新：一零四結合多年媒合經驗與AI技術，優化智慧工作推薦、職缺排序、履歷符合度及性格適配分析，持續提升人才推薦精準度及媒合效率。
- (4) 人資系統與顧問服務：104人資學院結合系統工具、顧問經驗與資料分析，從產品導入轉向策略性人資顧問服務，提升企業人才發展及流程數位化效率。
- (5) 獵才專業服務：104獵才擁有龐大人才庫與廣泛產業人脈，涵蓋多產業、多職務專業人才，快速滿足企業中高階及關鍵人才需求，在外派及國際人才媒合上具明顯優勢。
- (6) 中高齡服務：平台專注中高齡族群的職涯、學習及樂活需求，提供正向老化與價值再造服務，包括心理準備、技能提升與實踐方法，形成業界獨特競爭利基。

5. 發展遠景之有利、不利因素與因應對策

■ 有利因素：

(1) 產業遠景：

- A. 求才求職網站仍為企業與求職者最主要的媒合管道。企業徵才方面，求才網站使用率顯著高於社群媒體、人脈推薦、獵才／派遣、校園招募及政府就業服務等管道；求職者方面，亦高於社群媒體、人脈推薦、企業官網、政府就業輔導與實體就業博覽會等管道。求才求職網站具備成本效益、規模化與數

據化優勢，並可結合大數據與AI應用，預期未來仍為企業徵才與求職者求職的主流平台。

- B. 少子化趨勢與產業競爭加劇，使企業徵才難度持續升高，尤其專業與科技人才供給不足，帶動多元招募服務、雇主品牌與獵才需求成長。線上人力銀行與獵才服務形成互補，提供企業更完整的人才解決方案。
- (2) 市場地位與數據優勢：一零四憑藉求職者規模、網站流量與數據資產優勢，建立穩固品牌知名度與市場領先地位。透過長期累積之人才與職務資料，整合形成統一人才資料庫(One DB)，強化媒合精準度，並提升企業客戶招募與人才管理效率，構成公司核心競爭優勢。
- (3) 研發能力與技術優勢：一零四持續投入媒合演算法與AI技術研發，累積關鍵技術與系統整合能力，強化產品與服務差異化，確保在人力資源服務市場之競爭優勢。
- (4) 數據驅動營運模式：一零四長期累積企業與個人用戶行為資料，形成具經濟規模之數據資產，並將資料加值應用於產品與服務開發，建立以數據為核心之營運模式，提升平台價值與市場競爭門檻。

■ 不利因素及因應對策：

- (1) 全球經濟不確定性：全球經濟仍受關稅政策變化、地緣政治衝突及氣候變遷等因素影響，可能牽動台灣整體經濟發展與產業景氣。面對外部挑戰，台灣企業需提升國際布局、風險管理與組織應變能力，並加速培育關鍵與跨域人才，以維持競爭優勢並促進永續發展。
- (2) 產業結構變動與人力供需壓力：台灣半導體與AI相關產業鏈持續成長，帶動相關人才需求快速增加；零售、餐飲與服務等內需產業則面臨缺工與營運成本上升壓力，須加速推動數位轉型並擴大多元人才來源。上述產業趨勢促使企業需提前布局人力資源與營運策略，以維持市場競爭力。
- (3) 業務經營挑戰：
- A. 經過多年經營，台灣中大型企業已有相當高比例成為一零四客戶。在市場競爭加劇下，公司近年積極拓展微小型企業市場，並持續發展新商業模式與差異化服務。近兩年微小型企業市佔率已逐步提升，有助於擴大整體市佔與營收規模。
- B. 人資學院因服務流程較為複雜，且客戶管理自動化程度有限，影響跨服務整合與營運效率。公司將持續推動線上與線下服務整合，並導入數據與AI應用，提供具穩定性與附加價值的人資解決方案，以提升客戶黏著度與產品生命週期。
- C. 企業用人趨於審慎且標準提升，使獵才服務之難度提高。將持續強化顧問專業能力與產業人脈經營，提升服務效率與品質，以因應企業招募需求變化。
- D. 面對市場競爭加劇，將持續深化技術與平台能力，提升媒合精準度與服務差異化，以穩固市場領先地位。
- (4) 競業模仿風險：一零四長期為人力資源服務產業之領先品牌，各產品與服務易成為競業仿效對象。為建立長期競爭優勢，公司持續整合線上與線下服務，發展以活躍用戶規模與數據資產為核心之創新應用，即使競業模仿，亦難以達到同等規模與服務品質，形成差異化競爭門檻。

(二) 主要產品之重要用途及產製過程：

1. 主要產品之重要用途：人力資源服務。
2. 產製過程：本公司係屬數位雲端產業，未有製造行為，故不適用。

(三)主要原料之供應狀況：本公司係屬數位雲端產業，未有製造行為，故無主要原料。

(四)最近二年度主要進銷貨客戶名單：

1. 進貨：本公司係屬數位雲端產業，故不適用。
2. 銷貨：由於本公司客戶數量眾多，單一客戶交易金額皆不重大，佔營業收入比例極微小，故不予列示。

三、從業員工資訊

年度		113 年度	114 年度	當年度截至 115 年 3 月 31 日
員 工 人 數	主 管	180	197	196
	線 上 服 務 人 員	123	121	126
	一 般 員 工	636	687	683
	合 計	939	1,005	1,005
平 均 年 歲		38.0	39.0	39.0
平 均 服 務 年 資		7.0	7.2	7.2
學 歷	博 士	6	6	6
	碩 士	214	252	251
	大 專 / 大 學	683	711	712
	高 中 / 職	34	34	34
	高 中 / 職 以 下	2	2	2

四、環保支出資訊

- (一)最近年度及截至年報刊印日止，公司因污染環境所受損失(包括賠償)及處分之總額，及其未來因應對策及可能之支出：無此情形。
- (二)本公司非製造業，廢棄物與用水皆為生活類用水與廢棄物，但仍致力推動各項環保減廢活動。

五、勞資關係

(一)本公司向來依據相關法令規定並秉持回饋分享給員工為經營理念，來規劃與實施各項制度及福利，並提供暢通的申訴管道促進勞資合諧，另給予員工完整的訓練、發展與適當的激勵方案，以提升人才競爭力，相關措施如下：

1. 員工福利措施

1.1 保險與健康照護

- 依法提供勞工保險、全民健康保險，並另為員工投保團體保險。
- 提供 45 歲以上(含)員工每年一次，未滿 45 歲者每二年一次之全額補助員工至特約醫院辦理全身健康檢查。
- 設置員工餐廳與咖啡廳，聘請合格廚師與營養師，提供健康營養之早餐、午餐團膳、輕食及飲品。

1.2 薪酬獎勵與員工分潤

- 依員工績效及公司營運狀況，核發年終、績效及業績獎金。
- 依公司獲利成果提撥盈餘，發放員工酬勞或分潤獎金。
- 設置員工持股信託制度，由公司提撥公提金協助員工購買公司股票，分享經營成果。
- 另設特別持股信託，提供具競爭力之薪資與留任機制，以激勵及留任關鍵人

才。

1.3 假勤制度與生活支持

- 提供優於法令之休假制度，包括生日假 1 天及樂活假 6 天。
- 發放端午、中秋節禮金、生日禮金，並提供婚喪喜慶及生育補助。
- 提供福利補助，鼓勵同仁提升生活休閒品質，促進身心健康。

1.4 員工關懷與家庭支持

- 設置急難傷病慰問機制，針對天災致居所嚴重受損，或因傷(病)住院達七日(含)以上之同仁，提供慰問金。
- 設立托嬰中心，提供良好師資、環境與安全健康飲食，並提供優惠托育費用，協助同仁兼顧工作與育兒；托嬰中心於 107 年及 111 年新北市社會局評鑑均獲優良等級。
- 每年舉辦家庭日等員工活動，並提供多元社團成立與補助，促進同仁交流與組織向心力。

2. 員工進修情形

本公司每年依營運策略規劃員工訓練與發展計畫，依不同職類設計專業及管理相關課程，並設置「104 大學」企劃、工程與管理學院，系統性推動人才培育。各項訓練課程均搭配課後追蹤或學習成效評估機制，以確保培訓成效。同仁亦可依職涯發展需求訂定年度個人發展計畫(IDP)，持續強化專業能力。另因應 AI 發展，提供豐富多元 AI 訓練，以利人才賦能。

針對新進人員，本公司提供完整之新人訓練及 Mentor 制度，協助新進同仁快速熟悉組織文化與工作內容，順利融入公司運作。

3. 退休制度

本公司已依法訂定員工退休制度，並設置勞工退休準備金監督委員會，負責監督退休準備金之提撥與管理作業。公司並委請專業精算師進行精算，按月提列退休準備金負債，並依薪資總額 2% 按月提存至台灣銀行之退休準備金專戶。

自民國九十四年七月一日勞工退休金新制實施後，本公司除依法為選擇新制之同仁，依勞退投保薪資級距按月提繳 6% 退休金外，對於九十四年七月一日以前到職並保留舊制年資之員工，仍持續依精算師精算報告提列勞工退休準備金，以保障員工退休權益。

4. 勞資間之協議情形與各項員工權益維護措施情形：本公司設有職工福利委員、定期召開勞資會議、員工意見信箱，對員工福利措施和資方有廣泛或個別討論，以增進勞資和諧氣氛。並透過定期員工滿意度調查來了解同仁對公司各項制度或措施的滿意度與建議，各單位與公司層級亦針對調查結果規畫改善或提升方案並執行之。

(二)最近年度及截至年報刊印日止，公司因勞資糾紛所遭受之損失，並揭露目前及未來可能發生之估計金額與因應措施：本公司最近年度及截至年報刊印日止，並無因勞資糾紛而須涉訟之情事發生。

六、資通安全管理

本公司設置資安長(CISO)、資安專責單位及資安暨個資管理委員會，負責協調集團內各單位的資訊安全與個資保護管理作業及對外溝通事宜，並制定集團政策、計畫與資源運用。此外，每季至少一次向董事會彙報資安治理成果及風險管理狀況，強化公司治理效能。

對於所有客戶與利害關係人，本公司承諾：因業務需要所蒐集之個人資料，均依個資法規定保障隱私、依法處理利用，並持續強化各項資訊安全管控措施，以確保資料安全；對內部同仁要求遵守各項資訊安全、個資保護與營業秘密規定，並落實「保護個資、接

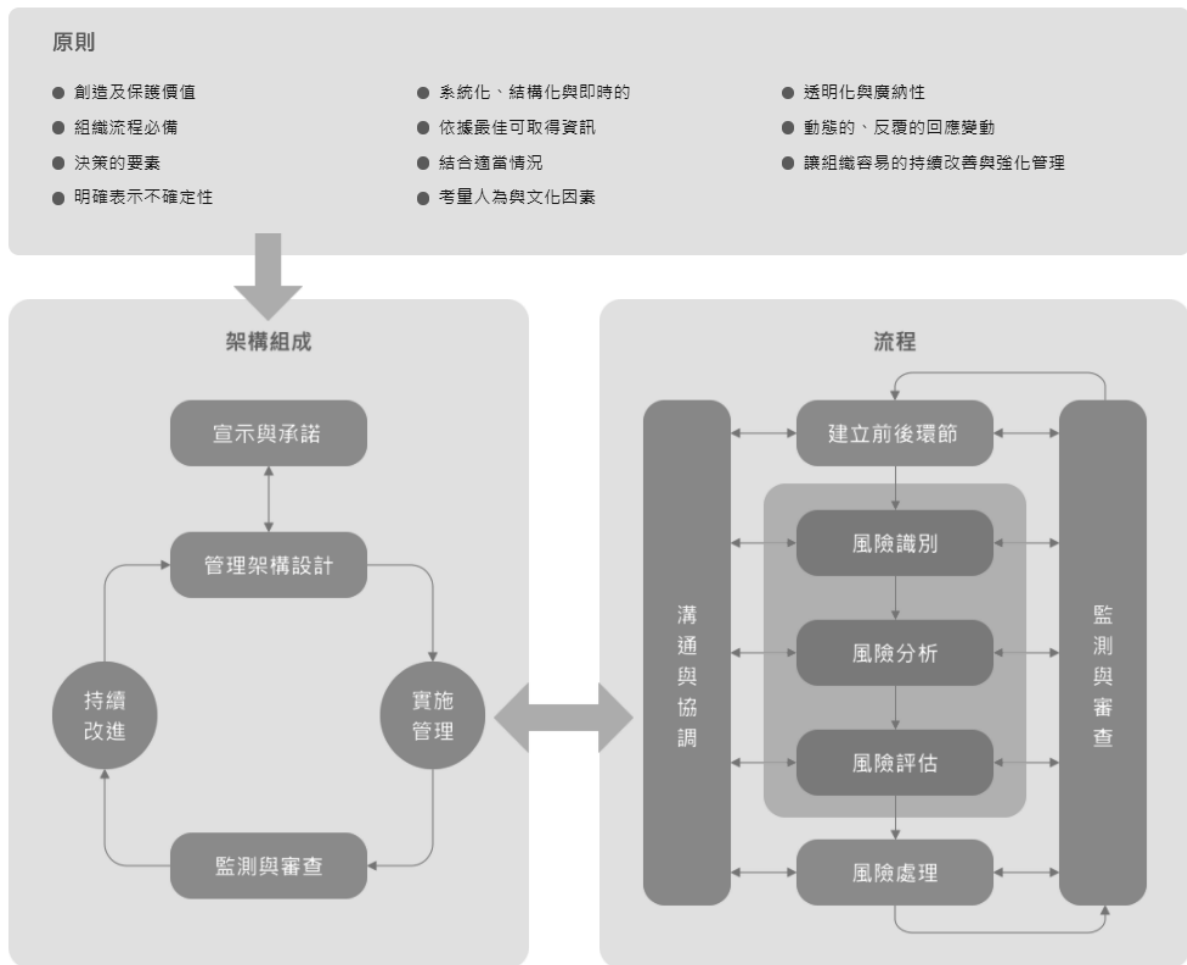
軌國際、遵循法規與持續改善」之資訊安全方針。

- 102 年，本公司獲得國內人力資源產業第一張「ISO/IEC 27001:2005 資訊安全管理系統」認證，將資訊安全管理正式與國際標準接軌，將國際標準融入日常作業規範與企業文化。
- 113 年，本公司完成 ISO/IEC 27001:2022 轉版驗證，並通過 BS 10012:2017 及 ISO/IEC 29100:2011 重新評鑑，在導入新技術的同時，持續維持國際認證有效性，強化資安與個資保護管理體系。
- 114 年本公司第三度榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「資訊安全領袖獎」。
- 114 年正式加入國際資安應變組織 FIRST(Forum of Incident Response and Security Teams)，這是全球主要科技企業與各國政府資安團隊組成的權威協作社群，全球約八百餘家成員，台灣僅 31 家。本公司為台灣首家加入 FIRST 的人資產業公司，也是國內少數資訊服務業成員，代表在資安治理、威脅情報交換及協同應變等流程已符合嚴格國際標準，資安韌性與治理能力達國際領先水準，並與台積電、華碩、聯發科等領導企業共同遵循國際最高標準，持續強化對求職會員及企業客戶資料安全的守護承諾。

(一)資通安全風險管理架構、資通安全政策、具體管理方案及投入資通安全管理之資源，說明請詳如下：

1. 資訊安全風險管理架構：

本公司資訊安全風險管理架構，採用 ISO 27001:2022 與 ISO 31000 之風險管理方法，從公司營運的原則考量，設計出合適的架構，進而透過風險識別、分析、評估與處理四大流程來實施各項風險管控措施，將殘餘風險降至可接受風險等級。本公司亦建立「規劃(Plan)—實作(Do)—檢查(Check)—改善(Act)」的管理循環，使資訊安全管理制度持續運作並持續精進，同時符合 ISO 29100 隱私權框架與 BS 10012 個資保護管理系統標準。



2. 資訊安全暨個資管理政策：

- (1) 本政策主要目標是有效保護敏感資訊(包括個人資料)之機密性，並維護本集團營運之正確性與持續運作。
- (2) 本集團資訊安全管理之最高管理與決策單位為二零四資訊科技集團資訊安全暨個人資料管理委員會(以下簡稱資安暨個資委員會)。
- (3) 各項資訊與個人資料處理作業，必需遵守相關規範與法令法規，以及與客戶和廠商之契約規定。
- (4) 本集團與委外服務廠商簽訂相關合約時，應遵循個人資料管理系統及資訊安全管理系統相關規定要求。
- (5) 本集團所有人員應瞭解於工作期間所有取得個人資料及資訊均為集團資產，未經允許，禁止做任何其他未授權之使用。
- (6) 資安暨個資委員會應根據法令法規、營運需求以及風險評估，擬定資安及個資目標。
- (7) 本集團資訊安全與個資管理活動應符合 ISO 27001、BS 10012 及 ISO 29100 之要求，管理活動應包含政策制定、資源提供、風險管理、認知與教育訓練、文件管制、內部稽核、矯正措施、管理審查及持續改善等。
- (8) 本集團涉及持卡人資料之相關作業，應遵循 PCI DSS 之要求。
- (9) 資訊安全與個資管理活動之控制措施，應涵蓋資訊安全政策、組織、人力資源、資產管理、存取控制、密碼控制措施、實體及環境、運作、通訊、系統獲取開發與維護、供應者關係、資訊安全事故管理、營運持續管理之資訊安全層面及遵循性。

- (10)本集團所有人員皆應接受資訊安全及個人資料認知訓練，並視需要接受工作所需之資訊安全及個人資料保護之技能訓練。
- (11)資訊安全與個資保護作業之執行狀況，應列入獎懲辦法，表現優良者得酌情予以獎勵，違反相關規範者，依公司懲處規定辦理。
- (12)個人資料管理原則遵循
- A. 個人資料之蒐集、處理及利用，應依我國法令及本公司相關規定確實、嚴格審核。
 - B. 個人資料之蒐集，應在特定目的之必要範圍內蒐集最少之個人資料。
 - C. 除我國法令另有規定外，應依我國個人資料保護相關法令及本公司所訂相關規定履行告知義務。
 - D. 直接蒐集兒童個人資料時，應作特別安全管控措施。
 - E. 個人資料之蒐集、處理及利用，應依公平合法及誠實信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。
 - F. 定期執行維護本集團所保有個人資料檔案之盤點表。
 - G. 以適當方式維護本集團所保有個人資料之正確性。
 - H. 個人資料之保存期限擬定，應依法令規定或特定目的範圍所需為之。
 - I. 尊重個人資料當事人對於其個人資料之權利，並應提供其行使管道。
 - J. 確保蒐集所取得之個人資料安全。
 - K. 個人資料國際傳輸，應作適當安全維護措施。
 - L. 提供服務涉及我國以外之人者，應有適當管控措施。
 - M. 建置並維護本集團之個人資料管理系統，以確保資安暨個資政策之落實。
 - N. 以適當方法確認公司所有人員及委外服務廠商，對本公司蒐集所取得之個人資料處理或利用情形。
 - O. 建立完善之個人資料管理制度，並明確界定職掌與責任。
- (13)妥善保存個人資料蒐集、處理及利用之軌跡或紀錄。
- (14)本政策應透過適當方式傳達給所有聘僱人員及相關的外部人員。
- (15)本政策須根據風險評鑑結果、關注方之需要與期望以及管理審查之相關決議，至少每年審查一次，以確保其合宜性、適切性及有效性。

3. 具體管理方案

本公司資安管理制度六大重點：

- (1) 風險評估與管理：為確保資訊作業生命週期中各過程均落實安全防護，並就所保有客戶與個人資料免於因外在威脅或內部人員不當之管理與使用，致資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏等風險，本公司對所屬的設施、設備實施嚴謹的資訊資產管理、網路安全控管、存取控制措施及實體環境安全管控，並透過核心業務資通系統滲透測試、第三方資訊安全曝險評級等措施評估資安風險，並進行及時修補與因應，以保障客戶權益及資訊服務提供的安全性、穩定性。內容包含下述項目：
- A. 資訊資產管理：訂有《資訊資產管理辦法》，明定資訊資產分類、價值評估、標示及處理之遵循原則，避免因人為疏失、蓄意或自然災害等風險所造成之傷害。於資訊資產請購流程中執行風險評估，依據資訊資產之性質與重要性進行分類，妥善規劃各類資訊之保護方式、散佈方式、存取對象與有效期限，如超過有效期限須廢棄時，非屬公開文件、資料則銷毀或燒毀。每年由各部門根據資訊資產清單進行實物盤點、指派人員負責管理並更新清冊。人員於調離職時應進行權限變更並辦理資訊資產移交。

- B. 網路安全控管：逐年強化資安多層式縱深防禦架構，包含規劃零信任資安架構、採用多因子身分驗證等方式增強身份認證與建置即時資安監控分析平台等方式，提升偵測、分析與阻擋網路惡意行為的能力。依標準之安全設定設置系統主機與個人電腦，並定期執行安全驗證測試，包含：網路服務埠探勘、弱點掃描、滲透測試等。傳輸身分認證、個資及機密資料時，均進行檔案加密及傳輸加密。
 - C. 存取控制安全：針對網路、資訊系統及資料庫實施存取控制，以防止未經授權的存取、破壞。
 - D. 實體及環境安全：為保護整體工作環境的實體安全，大樓派駐護衛人員，辦公室皆設置門禁系統，確保擁有權限之人員，方可進入辦公室區域。第三方服務人員進出，由業管人員全程陪同與監督。公司管制區域，如電腦機房、人員及設備進出均登記留存紀錄，另設置監視設備留存影像紀錄檔。此外，電腦機房設置24小時運作之獨立空調、消防設備、雙迴路備援電力、不斷電系統及緊急備援發電機，以保護資訊設備之實體安全。
 - E. 第三方資訊安全曝險評級：進行第三方資安曝險評級，以駭客角度在網路或暗網上偵查企業相關資訊，掌握攻擊鏈構建的行為，包括網路服務、網站、電子郵件、帳號密碼與雲端安全等面向，藉此了解公司外在資安曝險程度，及早主動規劃因應方案。
 - F. 核心業務資通系統滲透測試之風險評估：針對產品服務進行系統分級管控，透過培養白帽駭客執行滲透測試及主機弱點掃描以找出潛藏弱點，不讓外部駭客有機可乘，另針對公司核心業務資通系統委託第三方資安專業服務廠商執行滲透測試及曝險評估，藉此驗證公司防禦成效、找出潛藏之弱點，並透過內部團隊合作，回饋至其他產品服務。測試或演練結果將通知工程單位進行修補應變，藉此養成工程單位之風險意識。
- (2) 資訊安全專業人才與意識培訓：為推動資安暨個資保護管理制度，本公司配置資訊安全專業人才，並舉辦相關資安教育訓練、社交工程演練。內容包含下述項目：
- A. 資訊安全人力資源：本公司設立資訊安全處，配置資安專職(責)人員，為落實資安暨個資管理制度至各部門，所有部門均設置資安及個資保護人員代表超過30人，每年辦理訓練宣導，協助部門內布達與落實各項規定及相關資安與個資保護執行工作，執行成果納入每年度資安與個資目標 KPI 追蹤，於資安暨個資管理委員會會議表揚、檢討與改善追蹤。
 - B. 全員資安與個資保護意識教育訓練：每年定期舉辦全員資安與個資保護意識教育訓練，並透過多元宣導管道協助同仁將資安與個資保護落實於日常工作中。
 - C. 社交工程演練：每年定期舉辦全員社交工程演練與教育訓練，內容緊扣近期資安攻擊手法，透過多樣化宣導提升同仁對釣魚郵件的敏銳度。鼓勵同仁將可疑郵件即時通報，並由專業技術人員協助排除，透過「實作演練」與「即時回報」，將資安意識內化為同仁的日常行為指標。
- (3) 資訊安全事件管理與架構布署：為預防並即時掌控資安事件，本公司布署資訊安全防禦架構並建置完善通報與事故處理體系。內容包含下述項目：
- A. 資訊安全事件通報與事故處理：本公司訂有資安事件通報及事故管理辦法，明訂事件應變小組成員與執掌、資通安全事件應變計畫與作業流程，包含於目標處理時間內排除及解決資安事件、恢復服務，在事件處理完畢後進行根因分析與採取矯正預防措施，確保能夠及時、快速地反應並處理所發生的資安事件，最低程度地減少損失、減輕被利用的漏洞，並降低未來類似事件帶來的風險。

- B. 資訊安全警訊通報告警風險評估與處理：在資通安全防護面上，本公司持續部署並建構多層次的防護機制，透過不同防護機制的協同作業達到縱深防禦的效果。我們建立資安監控平台收容自端點及閘道等各階段的事件數據，並制定日常的安全監控與告警流程，透過多層次防護與跨設備事件的關聯分析機制，落實資安事件通報及事故管理程序，達到即時應變與強化組織資安能量的目的。
 - C. 服務水準協議：為確保服務與資安防禦韌性，本公司設置異地備援系統，如系統發生重大異常，可即時由異地備援系統接續服務，並且每年定期進行異地備援切換演練，確保系統轉換作業順利。另將納入產品功能、服務狀態異常等可用性意外事件納入資安事故之通報與處理程序，各部門平時已不斷練習、實施，藉此培養各部門間合作默契與流程熟悉度。此外，通報與處理流程採系統化建檔與管理，有效提升跨部門溝通與追蹤管理之效率，爭取事件處理時效。
- (4) 國際資安標準與合規：因應市場需求及政府規定，本公司持續關注國際資安標準與政府法令更新動態。內容包含下述項目：
- A. ISO 27001、BS 10012 與 ISO 29100 驗證持續有效：本公司不斷地引進新技術，以提供更優質、快速服務，同時，為確保管理制度持續運作並落實 PDCA 管理循環，每年至少辦理 1 次全公司內、外部稽核，持續檢討改善、優化內部流程，維持國際標準認證有效性。
 - B. 法令遵循：本公司參考「上市上櫃公司資通安全管控指引」，並遵循「個人資料保護法」、「人力仲介業個人資料檔案安全維護計畫及處理辦法」及「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」，確保公司資安政策與作業流程符合政府要求。
- (5) 個人資料保障：為保障客戶資料的管理責任，本公司採取有效措施避免個人資訊外洩，以確保客戶信任及長期合作，實現我們對客戶隱私保證的承諾。內容包含下述項目：
- A. 影響客戶權益之個資外洩事件：本公司訂定《個人資料蒐集、處理、利用辦法》，舉凡一零四集團(一零四資訊科技股份有限公司及子公司)涉及個人資料蒐集、處理及利用之作業程序，均適用之；同時於本公司網站公告《會員規約》及《隱私權政策》，明確告知本公司旗下產品及服務關於個人資料的蒐集、處理及利用範疇，確保客戶於使用本公司各項產品及服務平台時所提供之個人資訊被妥善管理，且了解並同意相關內容。
- (6) 供應商資訊安全管理：近年來供應鏈資安威脅日益嚴峻，本公司針對資訊軟硬體及雲端服務採購、委外開發、建置及維護等服務作業，制定相關管理辦法，降低並管控供應商可能潛在的資通安全風險。內容包含下述項目：
- A. 導入前風險評估：系統軟體及第三方服務採購，如涉及公司核心業務、個資隱私資料處理或串接本公司系統，須執行風險評估，並運用資安及個資保護合約範本，與供應商充分溝通安全要求、規範、責任與義務，明訂於合約中，如：軟體合法授權、弱點漏洞主動通報、資安事件通報與處理、違約責任、違反資安要求之罰責等。
 - B. 維運期間安全：合約及保固期間，就供應商履約情形執行監督與查核，確保符合契約內容及 SLA 要求，若發現廠商有違反合約之情事，將依合約裁罰或扣點，並作為後續評選廠商或合作對象之參考。
 - C. 持續驗證與查核：針對供應商產品或服務於外部揭露之漏洞，定期執行弱點掃描，另建置重大外部情資預警機制並即時掌握相關資安情資，要求廠商提供修補程式或緩解措施，以降低零時差攻擊風險。

4. 投入資通安全管理之資源：

本公司致力於資通安全管理與個人資料保護，參考國際知名的安全模型OWASP Cyber Defense Matrix(CDM)，制訂事前保護、事中應變及事後復原之三階段控制計畫，並投入大量資源，建置多層次資安縱深防禦架構，以全面保護機敏業務與個人隱私資料。本公司之資安投資計畫已通過經濟部與財政部審核，符合資安投資抵減資格，展現公司在資安防護領域的持續創新實踐，並符合國家級資安發展策略與標準。

(1) 事前控制：深耕「識別」與「保護」能力

為保護組織資訊資產和維護業務連續性，本公司於 114 年度規劃並投入數千萬之資安預算。內部設立「資訊安全處」，配置超過 25 位資安專職人員，持有逾 70 張國際頂級資安證照，人均專業量能遠高於業界平均水準(iThome 113 年度調查企業平均資安人力為 4.8 人)。在「識別」資產與風險方面，本公司落實政府 GCB 基線設定及自動化核檢流程，確保重大風險弱點於 1 週內完成修補。在「保護」機制上，114 年度關鍵產品資安機制布署率已達 100%，並透過精細的身分驗證與授權，有效確保僅授權人員可存取相關資源。同時辦理 8 次全員社交工程演練，參與人數逾 9,000 人次，員工涵蓋率 100%；並同步發布 59 次即時情資宣導，持續強化組織的整體資安免疫力。

(2) 事中控制：強化「偵測」與「回應」能力

為確保威脅發生時能立即阻斷，本公司建置 24x7 全天候資安監控平台，透過自動化平台分析巨量日誌並即時偵測異常行為，搭配應變機制抑制潛在風險。在「偵測」效能上，114 年度達成 100%無延遲通報。在「回應」方面，114 年度達成事件處理完成率 100%，針對資安通報，更落實 2 小時內處理，並於 4 小時內完成結案之標準。面對大規模攻擊，本公司整合 WAF 與 DDoS 雲端方案，具備阻擋每秒億次請求或 Tbps 等級流量攻擊之能量，確保在高風險情境下，關鍵服務仍維持 100%可用性。

(3) 事後控制：完備「復原」能力與資源優化

針對事後管理，全面推動「復原」機制現代化，導入雲端自動化備份與每日資料核檢，有效提升產品復原韌性，並確保在系統異常時能於最短時效內恢復服務。為驗證管控機制之有效性，本公司嚴格執行軟體安全開發流程(SSDLC)，並定期委託第三方專家執行「滲透測試」，其測試演練範圍逐年擴張，至今規模已成長達 3.4 倍。透過將偵測、回應與復原演練經驗轉化為預防養分，確保資安策略隨威脅環境動態演進，構築永續經營之數位韌性。

(二)最近年度及截至年報刊印日止，因重大資通安全事件所遭受之損失、可能影響及因應措施(如無法合理估計者，應說明其無法合理估計之事實)：無此情事。

七、重要契約

契約性質	當事人	契約起迄日期	主要內容	限制條款
綜合授信契約	兆豐國際商業銀行	114. 5. 29~115. 5. 28	勞動部保證	無
訂閱式軟體服務契約	伊雲谷數位科技股份有限公司	112. 6. 1~115. 5. 31	雲端服務使用	無

伍、財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項

一、財務狀況

單位：新台幣千元

項 目	年 度	113 年 12 月 31 日	114 年 12 月 31 日	差 異	
				金 額	%
流動資產		3,247,224	3,002,995	(244,229)	(7.52)
金融資產-非流動		25,957	504,590	478,633	1,843.95
不動產、廠房及設備		251,601	245,756	(5,845)	(2.32)
其他資產		212,896	217,367	4,471	2.10
資產總額		3,737,678	3,970,708	233,030	6.23
流動負債		1,945,233	2,173,103	227,870	11.71
非流動負債		107,144	85,779	(21,365)	(19.94)
負債總額		2,052,377	2,258,882	206,505	10.06
股本		331,907	331,907	-	-
資本公積		397,574	397,574	-	-
保留盈餘		957,681	982,988	25,307	2.64
其他權益		(1,861)	(643)	1,218	65.45
權益總額		1,685,301	1,711,826	26,525	1.57

(一)重大變動項目說明(增減比例超過 20%且金額變動達 1 千萬元以上)：金融資產-非流動增加：主係投資 ETF、個股、公司債及超過一年以上定存增加所致。

二、財務績效

單位：新台幣千元

項 目 \ 年 度	113 年度	114 年度	增(減)金額	變動比例%
營業收入淨額	2,498,987	2,674,437	175,450	7.02
營業成本	320,416	371,219	50,803	15.86
營業毛利	2,178,571	2,303,218	124,647	5.72
營業費用	1,631,949	1,771,097	139,148	8.53
營業利益	546,622	532,121	(14,501)	(2.65)
營業外收入及支出	19,117	66,315	47,198	246.89
稅前淨利	565,739	598,436	32,697	5.78
所得稅費用	96,383	110,389	14,006	14.53
本期淨利	469,356	488,047	18,691	3.98
其他綜合損益(稅後淨額)	9,507	7,834	(1,673)	(17.60)
本期綜合損益總額	478,863	495,881	17,018	3.55

(一)重大變動項目說明(增減比例超過20%且金額變動達1千萬元以上)：

營業外收入及支出增加：主係違約金收入及補助收入增加所致。

(二)預期未來一年銷售數量及其依據：不適用。

(三)對公司未來財務業務之可能影響及因應計畫：不適用。

三、現金流量

(一)最近年度現金流量變動分析：

單位：新台幣千元

項 目	113 年度	114 年度	增(減)
營業活動之淨現金流入(出)	781,847	824,828	42,981
投資活動之淨現金流入(出)	(368,022)	(1,062,179)	(694,157)
籌資活動之淨現金流入(出)	(492,801)	(511,782)	(18,981)
現金及約當現金增加(減少)數	(77,422)	(748,920)	(671,498)

1. 營業活動之淨現金流入增加，主係114年度其他應付款期末數增加所致。

2. 投資活動之淨現金流出增加，主係114年度取得按攤銷後成本衡量之金融資產增加所致。

3. 籌資活動之淨現金流出增加，主係發放現金股利較113年度增加所致。

(二)流動性不足之改善計畫：無現金流動不足之情形。

(三)未來一年現金流動性分析：

單位：新台幣千元

期初現金 餘額	預計全年來自 營業活動淨現 金流入	預計全年來自投資 及籌資活動淨現 金流出	預計現金剩餘 (不足)數額	預計現金不足額 之補救措施	
				投資計劃	理財計劃
511,481	728,166	(860,445)	379,202	-	-

四、最近年度重大資本支出對財務業務之影響

(一)重大資本支出之運用情形及資金來源：

單位：新台幣千元

計劃項目	資金來源	113 年度	114 年度
購置不動產、廠房及設備	營運資金	59,193	51,630

(二)預計可能產生效益：提昇服務品質與增加市場競爭力。

五、最近年度轉投資政策、其獲利或虧損之主要原因、改善計畫及未來一年投資計畫

本集團轉投資政策及範圍係基於集團整體事業發展，或有助於在平台上開發生態系，所對應之服務、產品及技術等，並持續以此審慎評估轉投資計畫。

六、風險事項分析評估

(一)利率、匯率變動、通貨膨脹情形對公司損益之影響及未來因應措施：

1. 利率方面：

(1)對公司損益之影響

A. 負債：本集團負債項目皆與利率無關。

B. 資產：114 年度新台幣利率維持相對穩定，本公司持續透過資金配置與流動性管理，提升資金運用效率，資金收益較前一年度呈成長。

(2)未來本公司將持續關注利率政策及市場利率變化，依資金需求與風險承受度滾動調整資金配置與存續期間，在兼顧安全性與流動性之前提下，提升資金運用效率並有效控管風險。

2. 匯率方面：本集團國外客戶佔比極低，成本及費用亦少有從國外進口者或外幣計價者，因此匯率變動對本集團尚無重大之影響。

3. 通貨膨脹方面：本集團之商品(服務)，消費對象主要為公司，且大部份係屬廣告刊登非一般民生用品，因此受通貨膨脹之衝擊較小。

(二)本集團最近年度並無從事高風險、高槓桿投資。

(三)未來研發計畫及預計投入之研發費用：

本集團研發方向注重市場潮流及科技變化，研發團隊也會根據使用者反應與既定的產品發展進度，進行既有產品功能與服務的調校及新功能、新服務的上線。預計 115 年度投入研發經費 297,300 千元。有關詳細未來研發計畫請參閱年報第 4-3 頁。

(四)國內外重要政策及法律變動對公司財務業務之影響及因應措施：

本集團之財務業務悉依政府相關法令執行，截至目前為止尚未有對本集團產生重大影響之國內外重要政策或法律變動之情事。

(五)科技改變(包括資通安全風險)及產業變化對公司財務業務之影響及因應措施：

因應生成式 AI 技術快速演進及其衍生的資安風險，一零四採取「AI 工程化」與「架構韌性」並行的雙軌策略，打造穩定、安全且可依業務需求彈性擴充的系統架構。一零四不僅著重 AI 工具的導入，更進一步將 AI 內化為驅動業務成長的核心能力。一零四以「安全、以人為本、公平、信任、透明」五大原則為核心，在確保資訊安全與系統穩定的前提下，推動具規模化與敏捷性的創新發展：

(1)建立生成式 AI 運用原則，確保資訊真實一致：隨著生成式 AI 導入求職與招募流程，若未妥善規範，可能產生履歷或職缺內容誇飾、失真，影響媒合品質與平台信任。一零四於生成式 AI 運用上，明確採取「使用用戶真實資料、裡外一致、誠實透明」

的核心原則，不論是職缺刊登或履歷呈現，皆以使用者原始輸入與實際條件為基礎，AI 僅作為輔助優化與資訊整理工具，降低造假與誇飾風險，確保資訊可信度與一致性。

- (2) 深化 AI 工程化，推動人才與技術架構轉型：同步推進技術架構升級與組織能力再造。一方面，重構數據資料處理流程與 API 架構，建置可規模化的 AI 應用底層，以提升新產品與新功能的開發效率；另一方面，透過技術委員會重新定義工程核心能力，強化團隊在「AI 協作」與「系統設計」上的整體思維，逐步累積公司專屬的技術資產，確保技術投資可持續轉化為長期競爭優勢。
- (3) 落實 DevSecOps，兼顧資安治理與研發效率：因應資安治理模式轉型，將自動化資安檢測前移並整合至系統開發生命週期(SDLC)初期，落實程式碼與外部元件的自動化檢測機制，於開發早期即辨識並降低潛在風險，強化整體系統安全。同時導入 AI 輔助編碼工具，有效提升研發產能，使工程資源能更集中投入於高價值商業邏輯與系統架構優化。
- (4) 產品賦能與主動式智能(Agentic AI)布局：展望未來，一零四將逐步由「使用者操作工具」邁向「AI 主動服務」模式。現階段採取漸進式推動策略，優先導入「自然語言操作介面」以降低使用門檻，並運用生成式 AI 協助萃取關鍵資訊，提升決策效率。透過持續優化使用者體驗與累積對用戶行為與意圖的理解，為未來發展「主動式代理人」(Agentic AI)服務奠定關鍵基礎。
- (5) 資通安全風險：近年來，軟體供應鏈、雲端環境及生成式 AI 等資安風險與管理議題日益嚴峻，企業面臨的攻擊手法不斷演進，為因應這些風險，本公司參考國際知名安全模型與國家公布之資安規範指引，從人員(People)、流程(Process)及平台(Platform)持續擴大投資，以強化企業資訊安全韌性。在人員方面，本公司積極推動資安意識訓練，建立資安即責任(Security by Responsibility)的文化，並辦理全員生成式 AI 的資安教育訓練，提升同仁對生成式 AI 相關風險的辨識能力，以及正確使用 AI 工具的素養，以因應新型態的資安與合規挑戰。其次，在流程方面，本公司優化軟體開發與供應鏈管理機制，推動 DevSecOps，確保安全措施能夠無縫整合至開發與維運流程，同時彙整潛在 AI 資安風險與實際案例，並針對公司常見應用情境，涵蓋使用外部或內部 AI 工具輔助業務、開發 AI 產品，制定使用指引與制度規範，確保 AI 技術之應用符合資安與法規要求。113 年起，本公司啟動「零信任架構(Zero Trust)」與「AI 資安轉型計畫」，分階段導入多層次防禦機制，打造以「使用者行為風險感知」為核心的主動式智慧防護體系，整合既有的資安監控、威脅偵測與事件應變機制，以即時發現並阻斷潛在威脅，並有效降低財務損失、商譽受損及監管違規風險，協助公司維持穩健且永續的成長。

(六) 企業形象改變對企業危機管理之影響及因應措施：

本集團多年來致力維持企業形象，並遵守法令規定。若有影響企業形象或違反法令之情形，將組成專案小組，擬定對策因應。

(七) 進行併購之預期效益、可能風險及因應措施：無此情形。

(八) 擴充廠房之預期效益、可能風險及因應措施：無此情形。

(九) 進貨或銷貨集中所面臨之風險及因應措施：本集團主要為提供資訊服務，並無銷售實體商品，故無進貨集中之情形。

(十) 董事或持股超過百分之十之大股東，股權之大量移轉或更換對公司之影響、風險及因應措施：無此情形。

(十一) 經營權之改變對公司之影響、風險及因應措施：無此情形。

(十二)本公司董事、總經理、實質董事長、持股比例超過百分之十之大股東及從屬公司已判決確定或尚在繫屬中之重大訴訟、非訟或行政爭訟事件，其結果可能對股東權益或證券價格有重大影響者，其系爭事實、標的金額、訴訟開始日期、主要涉訟當事人及截至年報刊印日止之處理情形：無此情形。

(十三)其他重要風險及因應措施：無。

七、其他重要事項：無。

陸、特別記載事項

一、關係企業相關資料

請參閱公開資訊觀測站

查詢路徑：單一公司>電子文件下載>關係企業三書表專區

查詢網址：https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t57sb01_q10

二、最近年度及截至年報刊印日止，私募有價證券辦理情形：無此情形。

三、其他必要補充說明事項：無。

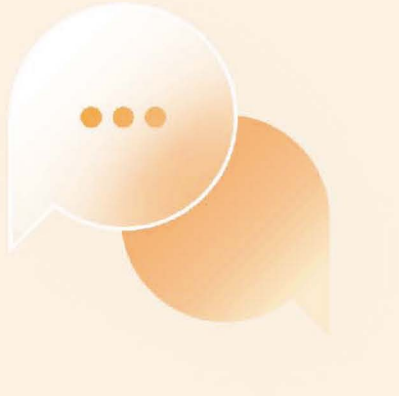
柒、最近年度及截至年報刊印日止，發生證交法第三十六條第三項第二款所定對股東權益或證券價格有重大影響之事項：無。

一零四資訊科技股份有限公司



董事長 楊基寬





104



QR Code 年報載點