



2023

東捷資訊永續報告書
Sustainability Report

CONTENTS

目錄



關於本報告書	01
經營者的話	03
永續亮點	04

1

永續管理

1.1 永續治理架構	06
1.2 永續發展目標	07
1.3 確認利害關係人	09
1.4 利害關係人溝通管道與關注議題	10
1.5 鑑別重大主題	12

2

永續治理

2.1 關於東捷資訊	16
2.2 公司治理	24
2.2.1 董事會	25
2.2.2 功能性委員會	30
2.2.3 內部稽核	31
2.2.4 倫理誠信	32
2.3 參與外部組織	34
2.4 風險管理	35
2.5 法規遵循	36
2.6 營運績效	38
2.7 資訊安全	43

3

永續環境

3.1 氣候相關財務揭露	48
3.2 供應商管理	51
3.3 溫室氣體管理	53

4

友善職場

4.1 多元平等職場	56
4.2 人才培育與發展	60
4.3 勞資溝通	63
4.4 客戶關係	66

5

公益參與

5.1 公益參與	68
----------	----

6

附錄

附錄	70
GRI 準則對照表	70
氣候相關資訊執行情形	74
第三方查證聲明書	76



關於本報告書



揭露範疇

東捷資訊服務股份有限公司（下稱東捷資訊、本公司）為追求企業永續經營並提升資訊透明度，自願發行2023年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行報告向利害關係人說明在企業永續經營的目標下，東捷資訊持續在公司治理、永續環境及社會共融面所作的措施及績效，期盼利害關係人能持續關注本公司並給予建議，讓東捷資訊在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

本報告書有關經濟面、財務經營績效為財報績效。財務數據與年報一致，幣值係以新台幣計算，財務報告並經資誠聯合會計師事務所查核簽證。環境面績效指標及社會面績效指標，由內部負責單位統計相關數據。



編撰架構

本報告書之期間自西元（以下同）2023年1月1日至12月31日，內容包含公司治理、經濟、社會及環境面等永續指標之揭露。為了完整揭露東捷資訊永續發展的成效，並呈現與利害關係人者溝通的結果，依循最新「GRI準則」(GRI Standards 2021)及政府主管機關要求「上櫃公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」編制，並接軌「聯合國永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，以盡責之態度向利害關係人報告本公司在經濟、環境及社會上的策略及活動，並展現本公司對社會責任之落實及永續發展的決心。



發行週期

東捷資訊規劃每年發行報告書，本報告書為首次發行，

- ◆ 本報告書發行：2024年8月
- ◆ 下一年度發行：2025年8月

為響應環保無紙化，善盡企業公民責任，本報告書以繁體中文電子版本公告於公司網站永續發展專區，供利害關係人閱覽。



報告書審查

本報告書資料及數據，由永續發展推動小組成員蒐集與彙整，業經有關部門主管審查，再提交至永續發展推動小組確認，完善建議及資料數據後，呈董事長核定。本報告書委由外部獨立機構格瑞國際驗證有限公司依據AA1000AS v3保證標準(Assurance Standard)進行Type 1中度保證等級查證，確認符合GRI準則並取得保證聲明/確信意見，請參照附錄。



報告書諮詢

若您對本報告書內容有任何建議，歡迎與我們連絡。連絡方式如下：

- ◆ 聯絡窗口：ESG永續推動小組窗口
- ◆ 地址：台北市南港區三重路19-8號5樓
- ◆ 電話：02-2655-2525 ext:668
- ◆ 電子郵件：esg@itts.com.tw





董事長的話

致關心東捷資訊永續經營的朋友：

隨著全球經濟和市場環境的快速變化，企業面臨極端氣候變遷、疫情與地緣政治動盪等挑戰，加上資安事件頻傳等風險考驗，迫使企業重新思考發展策略。數位轉型的加速與ESG永續議題持續發酵，東捷資訊深刻體認到，僅有不斷創新和積極應對這些趨勢，才能保持競爭優勢。在永續經營策略上，我們持續加強公司在ESG相關領域的投入和發展，除了強化公司治理效能，並重視客戶關係維護與環境及社會關懷，亦透過強化供應商永續管理韌性，以確保東捷資訊在未來能夠持續茁壯成長，並滿足相關利害關係人的期待。

公司治理是東捷資訊極為重視的一環，我們堅持高效、透明和負責任的公司治理原則，確保公司的健全發展。ESG永續、數位轉型、資安和AI等議題為企業發展的重要關鍵，為因應市場趨勢、政府法規與客戶需求，持續創新產品與服務，推出包含ESG碳管理解決方案、智能工廠AI加值應用、AI智能客服、零信任資安和ERP創新金融加值等應用。

過去的一年中，在充滿挑戰與變動的市場環境下，東捷資訊營運績效仍維持獲利成長，這不僅鞏固了投資者對我們的信心，也為公司的永續發展奠定了基礎。

面對環境永續議題，東捷資訊秉持著地球公民的責任，除了力行節能減碳與重視綠色採購以及供應鏈永續管理議題，更積極響應各界永續活動。因應淨零碳排趨勢，發展與推廣永續產品與服務，包含自行開發的智能碳管理解決方案，幫助企業有效管理組織碳排放與產品碳足跡，並快速產製碳盤查報告、CBAM憑證申報與自訂碳足跡等合規報告，以協助企業實現節能減碳與永續經營目標。

重視客戶關係經營亦是東捷資訊企業經營的成功關鍵所在。我們將持續以客戶滿意度為導向，深入了解客戶需求，提供更優質的產品和一站式顧問服務，並透過提供線上使用者平台以優化客戶服務效率。此外，亦定期進行客戶滿意度調查，針對客戶的需求與回饋進行檢討分析，以提升產品服務與客戶滿意度。

在資安與產品服務責任方面，公司始終將資訊安全、個人資料保護放在首位，我們取得相關資安與個人資料安全保護等國際認證，提供專業、高品質、可信賴的資訊委外與商業流程委外服務。面對資安議題，透過代理資料庫加密與FIDO多因身分驗證整合服務方案，推廣零信任資安解決方案，協助企業防範駭客攻擊，避免資料洩密與勒索影響商譽與損失。

員工照顧與人才培育也是東捷資訊永續發展策略的重要基石，除了致力於提供良好的工作環境和發展空間，透過線上學習與提供各種教育訓練課程，幫助同仁不斷提升專業技能和職業素養。我們也重點培養中階主管及領導人才，為公司未來的發展儲備更多的人才能量。同時，亦注重員工的健康和福祉，提供免費員工健檢，通過各種福利和培訓計劃，提高員工的工作滿意度和幸福感。此外，公司還積極參與各項公益活動，回饋社會，履行企業的社會責任。我們深知，只有與社會各界攜手合作，共同促進社會的永續發展，才能實現企業的長期發展。

展望未來，東捷資訊將繼續秉持著「數位轉型」和「ESG永續」的核心價值，致力於提供智慧數位化解決方案與專業顧問服務，持續推動公司的永續發展策略與計畫，並致力於打造一個多元共融、平等、尊重和包容的工作環境，以不斷創新和完善產品與服務與強化公司治理以提升經營績效，我們將更加關注於永續發展領域的投資和創新，不斷提升公司的ESG績效，同時為公司、員工、股東與社會創造更大的價值，實現公司企業成長與永續發展。



經濟治理面

- 3席獨立董事符合連續任期均不超過三屆。
- 董事會績效評估內部自評均分4.87分。
- 董事合計進修專業課程時數達60小時。
- 未有違反誠信案件；未有違反公司治理法規；內控作業亦未有重大缺失。
- 再度取得數位發展部數位服務機構能量登錄認證，包括人工智慧技術服務機構、資訊安全服務機構證書。
- 持續取得ISO27001 驗證，強化資安防護。
- 獲頒Dell Technologies「2022年度最佳SAP解決方案」合作夥伴。

環境面

- 2023年取得FSC (FOREST STEWARDSHIP COUNCIL 森林管理委員會)認證，確保本公司採用可持續性環境友善紙張
- 參與行政院環保署推動之「民間企業及團體綠色採購申報系統」，並取得綠色採購憑證
- 未發生任何有關有害物質管理相關的投訴；不採購衝突礦產。
- 針對供應商進行環境及社會面相關評估與稽核，共完成138家，稽核合格率100%。
- 未發生環保違法紀錄。
- 未發生供應商因為社會責任相關環境、人權、職業安全等重大違反法規造成供應鏈中斷情形。
- 已自我進行組織碳盤查，揭露範疇一、二排放量。

社會面

- 導入數位員工教育訓練平台，增加多元管道，以建立高績效團隊。
- 推動「員工協助方案 (EAPs)」提升員工滿意度與組織向心力，達成勞資雙贏。
- 為保障員工就業權益，全體員工屬於全職工作型態。
- 維持零災害，全體員工無發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。
- 未發生勞動違法紀錄。
- 未有勞資爭議事件。
- 2023年榮獲客戶台新銀行頒發111年度優良供應商。
- 開發使用者服務窗口(UHD)平台，提升客戶服務效率與滿意度。

1 永續管理

- ◆ 1.1 永續治理架構
- ◆ 1.2 永續發展目標
- ◆ 1.3 確認利害關係人
- ◆ 1.4 利害關係人溝通管道與關注議題
- ◆ 1.5 鑑別重大主題

1

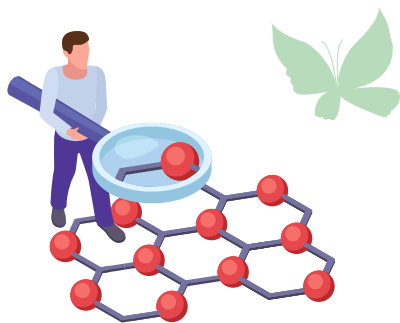
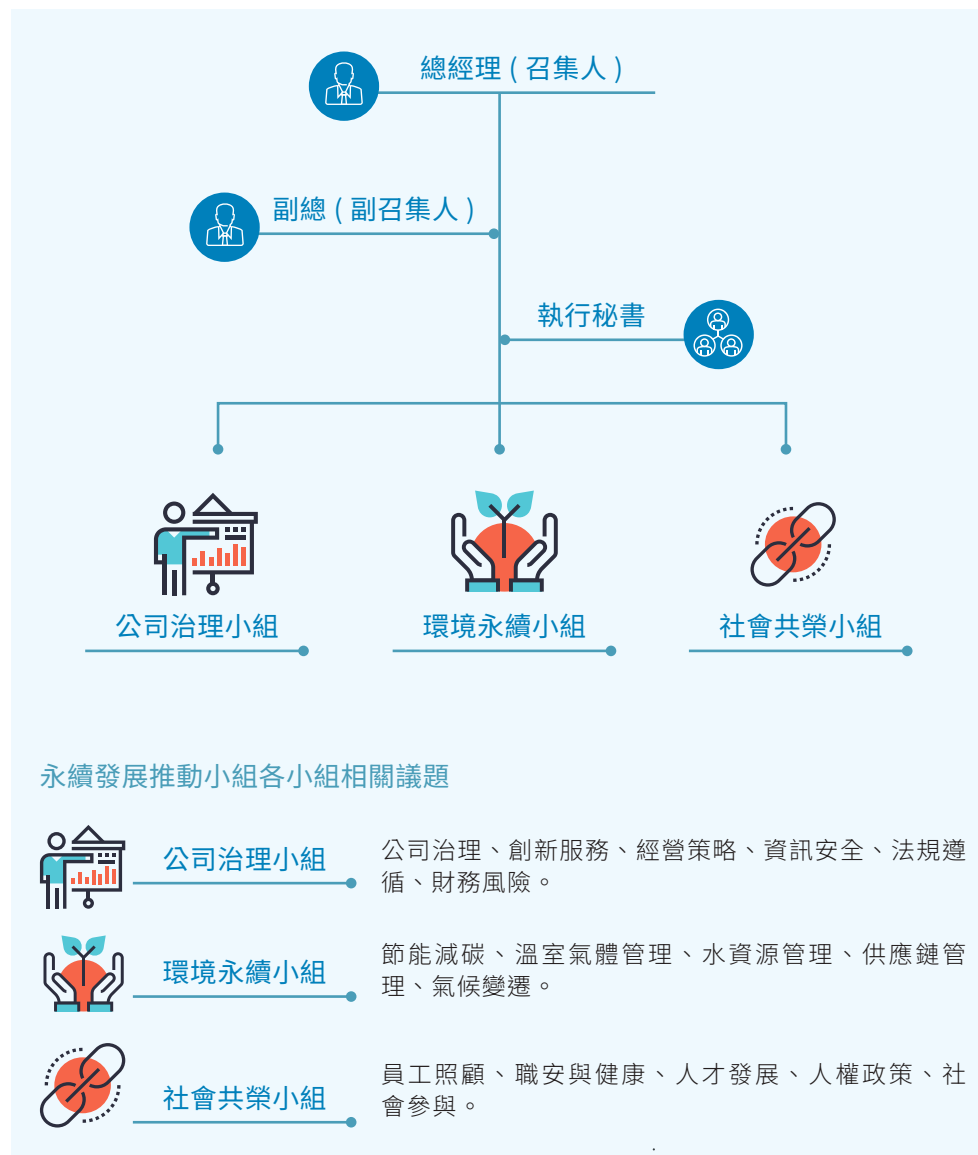
永續管理

1.1 永續治理架構

東捷資訊體認企業永續發展重要性，成立永續發展推動小組，擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入東捷資訊企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱ESG）等面向，永續發展推動小組下設有數個工作小組以茲運作，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職業安全、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題。同時，本於尊重利害關係人權益，並於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關注之重要永續議題。

為落實企業永續發展，精進永續事務推行，永續發展推動小組每年至少召開一次會議，定期向董事會報告當年度永續發展執行成果。



永續發展政策

東捷資訊追求永續經營及獲利的同時，依循重大性原則，積極落實永續發展，以符合平衡環境、社會、公司治理發展之國際趨勢及重視利害關係人之權益，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。因此，企業永續發展實務守則，依據落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強企業永續發展資訊揭露四大原則，承諾善盡企業社會責任以達成促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展的願景。具體政策如下：



- 落實公司治理
- 建置有效的公司治理架構
- 強化董事會職能
- 尊重利害關係人權益
- 發展永續環境
- 推動節能減碳
- 落實環境保護與綠色經營
- 維護社會公益
- 遵守國際人權宣言
- 關懷社會、促進社區發展
- 加強企業永續發展資訊揭露
- 提升企業永續發展資訊透明度



1.2 永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

東捷資訊將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在財務績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，東捷資訊能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	次項目標指標	東捷資訊回應
	1.1 消除世界各地所有人的極端貧窮。 1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	●公益活動-一畝田。 ●根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 章節回應：五、公益參與。
	2.1 消除飢餓，確保所有的人全年都有安全、營養且足夠的糧食，特別是窮人和弱勢族群（包括嬰兒）。	●公益活動-一畝田。 章節回應：五、公益參與。
	4.4 將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加。 4.4 提升員工企業管理職能及職業技術能。	●安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職能訓練的機會。 章節回應：四、友善職場。
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	●不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ●提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。 章節回應：四、友善職場。
	8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	●不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ●根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 ●尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 ●母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 章節回應：四、友善職場。
	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	●公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 ●設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。 ●捐贈物資或金錢為偏鄉孩子創造無差異的學習機會。 章節回應：四、友善職場。
	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	●強化公司治理，透過內控制度確保員工符合公司各項規範，並建置檢舉流程及檢舉管道。 ●透過利害關係人溝通，瞭解對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。 章節回應：四、友善職場。
	17.16 在永續發展上的多邊合作。	●利害關係人溝通。 ●客戶隱私保護。 章節回應：四、友善職場。

1.3 確認利害關係人

利害關係人與重大主題鑑別流程



了解組織脈絡

參考永續相關行業準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程，了解組織整體概況及相關衝擊，並鑑別出永續利害關係人



鑑別實際及潛在衝擊

根據組織整體概況及商業關係鑑別出對經濟、環境和人群的實際和潛在衝擊包含正負面、短長期、蓄意或可不可逆，選出永續相關之16項議題



評估衝擊的顯著程度

透過利害關係人外部經濟、環境及人衝擊度問卷及內部營運衝擊度問卷進行重大性分析



排定最顯著衝擊的優先報導順序

就已鑑別之議題衝擊度進行排序，並根據永續相關行業準則跟顧問檢驗其顯著性，最後選定6項重大議題

利害關係人為影響東捷資訊的群體，由永續發展推動小組初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與東捷資訊的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出對東捷資訊而言具有重要性的6類主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶、員工、供應商、媒體及銀行。

1.4 利害關係人溝通管道與關注議題

東捷資訊的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注東捷資訊之議題亦有差異。東捷資訊各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注東捷資訊的利害關係人能適時瞭解公司營運概況，東捷資訊也同時能掌握利害關係人對公司的要求及期待且及時回應之。

東捷資訊透過日常營運活動中，各部門與主要利害關係人溝通所提出的關注議題，由永續發展推動小組彙整，參考GRI永續性報導準則2021年版特定主題，針對議題有關經濟、環境和人群的實際和潛在正負面衝擊評估，歸納出東捷資訊6項永續議題，涵蓋公司治理、環境與社會等面向，確保東捷資訊揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

永續議題正負面衝擊評估

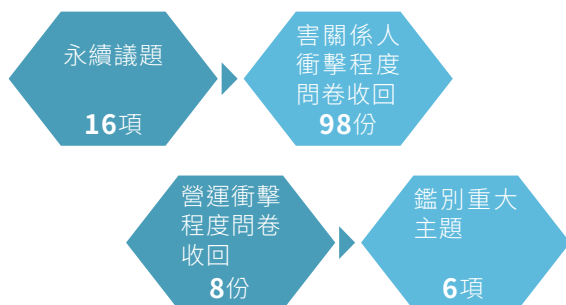
永續議題	正面衝擊		負面衝擊		說明
	實質	潛在	實質	潛在	
 供應鏈永續管理	-	●	-	-	因應全球情勢動盪，未來可能會遇到相關風險，但因本公司為資訊服務業，對營運物料需求相對低，對公司營運風險衝擊較小。
 勞資溝通	-	●	-	-	本公司遵循法規，並定期舉行勞資會議，實現員工與公司順暢溝通橋樑。
 人才培育	-	-	-	●	留才育才日益困難，未來可能衝擊公司營運，本公司將持續培訓研發人才，提升研發團隊的能力，並鼓勵員工參與進修課程，增進專業能力。
 客戶關係	●	-	-	-	本公司落實客戶滿意度調查制度，進而了解服務尚須改善之處。
 營運績效	●	-	-	-	本公司營運績效穩定，符合利害關係人期望。
 資訊安全	-	●	-	-	本公司設置專責單位、人員及資安主管，並訂定資訊安全政策，2023年度未發生重大資安危害事件。

利害關係人溝通機制

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實務統計
股東 / 投資人	股東和投資人的支持是東捷資訊穩定成長的力量，秉直誠信與永續經營，資訊公開透明，致力維護股東和投資人權益。	- 營運績效 - 倫理誠信 - 資訊安全 - 永續產品服務 - 薪酬福利	- 聯絡窗口：財務部 - 電話：#619 - E-MAIL：ir@itts.com.tw - 股東常會/每年 - 利害關係人信箱、專線/即時 - 官網投資人專區/不定期 - 公開資訊觀測站/不定期	- 股東常會出席股數70% - 舉辦法說會2場 - 董事會及功能性委員會（每季） - 公開資訊觀測站（每月） - 公司官網及投資人信箱（不定期） - 重大訊息公告（不定期）
客戶	客戶為東捷資訊重要的經營夥伴，公司將產品安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，與客戶攜手共創雙贏。	- 資訊安全 - 永續產品服務 - 客戶隱私 - 客戶關係 - 職業安全衛生	- 聯絡窗口：業務行銷中心 - 電話：02-5551-9890 - E-MAIL：services@itts.com.tw - 電話、E-MAIL/不定期 - 官網、FB留言/不定期 - 客戶表揚/不定期	每年進行客戶滿意度調查
員工	員工是東捷資訊最重要的夥伴，亦是邁向永續經營的根基，致力打造多元、平等、健康的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	- 薪酬福利 - 營運績效 - 資訊安全 - 職業安全衛生 - 倫理誠信	- 聯絡窗口：人力資源部 - 電話：02-2655-2525 - E-MAIL：HR@itts.com.tw - 勞資會議/每季 - 部門會議/每月 - 教育訓練/不定期	每季舉辦勞資會議，會議記錄定期追蹤
供應商	供應商是東捷資訊永續經營及成長的重要夥伴，期許共同建立一個保護環境、人權、健康的夥伴關係，落實企業社會責任。	- 資訊安全 - 營運績效 - 供應鏈永續管理 - 薪酬福利 - 法規遵循	- 聯絡窗口：採購部 - E-MAIL：procurement@itts.com.tw - 供應商評鑑/每年	- 執行供應商評鑑 - 簽署供應商承諾書
媒體	媒體為東捷資訊對外溝通的重要橋樑，有助於即時傳遞公司正確訊息於大眾，提升公司形象。	- 節能減碳 - 法規遵循 - 倫理誠信 - 職業安全衛生 - 人權保障	- 聯絡窗口：行銷部 - 電話：#668 - E-MAIL：marketing@itts.com.tw - 媒體約訪/不定期 - 記者會/不定期	- 媒體採訪2次 - 記者會1場 - 媒體餐敘1場
銀行	銀行是提供營運資金的主要來源，透過跟銀行緊密的溝通與互動，得以獲得穩定與具競爭力的營運資金，確保永續經營。	- 資訊安全 - 節能減碳 - 法規遵循 - 供應鏈永續管理 - 營運績效	- 聯絡窗口：財務部 - 電話：#616 - E-MAIL：finance@itts.com.tw - 銀行拜訪/不定期	- 銀行往來拜訪（不定期） - 例行評鑑(每年)

1.5 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



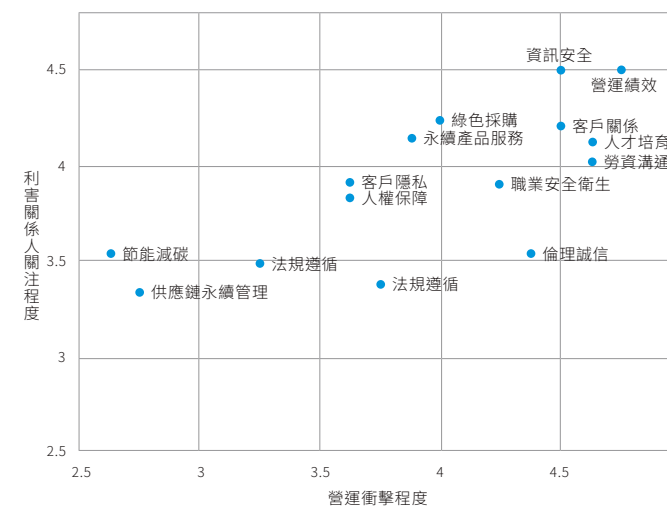
東捷資訊永續發展推動小組擬定16項永續議題，透過線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收98份有效問卷，得出主要利害關係人對各項永續議題有關經濟、環境及社會衝擊程度評分。同時，另外發放線上問卷予本公司8位主管填寫各永續議題對東捷資訊營運衝擊程度之評分，將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，永續發展推動小組透過會議決議本年度的重大主題，確認當年度東捷資訊應優先揭露環境、社會與公司治理面向的6項重大主題。東捷資訊將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露東捷資訊投身公益的成果。

面向	重大主題
環境面	供應鏈永續管理
社會面	勞資溝通
	人才培育
	客戶關係
經濟面	營運績效
	資訊安全

東捷資訊 2023 年度重大主題分佈圖

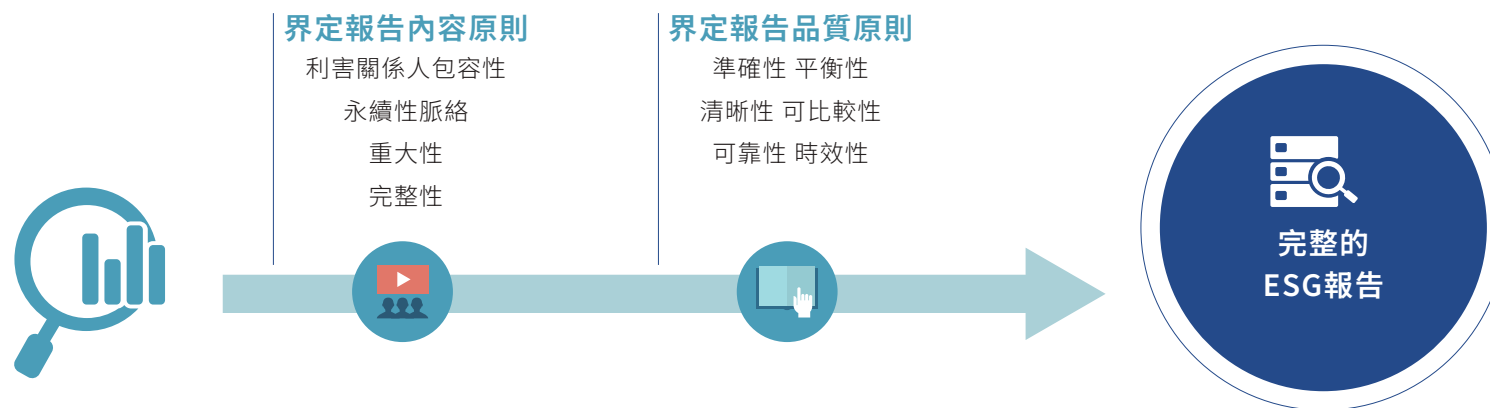
編號	議題	排序
1	節能減碳	14
2	供應鏈永續管理	15
3	廢棄物管理	16
4	綠色採購	6
5	薪酬福利	12
6	勞資溝通	5
7	職業安全衛生	7
8	人才培育	3

編號	議題	排序
9	人權保障	11
10	客戶關係	4
11	客戶隱私	10
12	倫理誠信	9
13	營運績效	1
14	法規遵循	13
15	資訊安全	2
16	永續產品服務	8



註：本年度為首年報告書，無重大主題變更情形。

撰寫報告書原則



東捷資訊遵循GRI準則的要求，依照界定報告內容的四大原則來編制ESG報告，包括利害關係人包容性：鑑別東/投資人、員工、客戶、供應商、媒體及銀行等6類主要利害關係人；根據永續性脈絡：揭露東捷資訊如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會發展趨勢採取措施來改善或降低衝擊程度；根據重大性：反映公司對內部與外部造成顯著的經濟、環境和社會衝擊以及實質影響主要利害關係人的評估和決策；再根據完整性：本報告書包含之重大主題及其內外部邊界，足以反映東捷資訊在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍。

其次，東捷資訊參照GRI準則界定報告品質的六項要求來揭露資訊，涵蓋準確性：報告之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；平衡性：報告之資訊反映正、反面績效，讓各界對東捷資訊公司的整體績效做出合理的評估；清晰性：東捷資訊呈現資訊的方式，可讓使用資訊的利害關係人易於理解和取得；可比較性：東捷資訊以國際慣用的標準來蒐集和揭露相關資訊，同時資訊表達的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；可靠性：東捷資訊所揭露的資訊，乃可供檢視、建立資訊品質及重大性的方式予以蒐集、彙整以及揭露；時效性：東捷資訊適時提供公司營運重要資訊讓利害關係人能立即掌握公司狀況，提升公司資訊透明度。

確定重大主題和邊界



東捷資訊鑑別6項涵蓋治理、環境與社會的重大主題，並說明這些重大主題對東捷的意義，闡述對組織內外部價值鏈各利害關係人的直接影響。

●直接衝擊 ○間接衝擊

永續議題	重大主題	對東捷公司的重要性	內部邊界		外部邊界		
			公司	員工	股東	客戶	供應商
 環境面	供應鏈永續管理	慎選供應商以確保廠商的品質水準能符合本公司對品質、環境及綠色產品之要求，以及建立本公司供應商管理制度。	●	○	○	●	●
	勞資溝通	在東捷資訊，多元共融不僅是一項政策，更是我們文化的核心。我們堅信，每個人都應該被平等尊重，以確保我們企業內外都能實現多元共融的理念，強化企業優勢。	●	●	○	○	○
	人才培育	公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為資訊產業的領導者。	●	●	○	○	○
 社會面	客戶關係	全力為客戶創造的美好未來。隨著客戶數量逐漸增加，藉由數據的分析與系統的協助與完整的人員訓練，以滿足客戶期待、專業服務建立客戶忠誠度，並提升客戶滿意度。	●	●	○	●	○
	營運績效	公司致力滿足客戶對產品之高品質要求，並佈置完整銷售通路與技術維運服務團隊，能夠即時解決客戶問題，呼應客戶需求，成為客戶重要夥伴。 公司以高品質產品滿足客戶，以卓越經營績效回饋股東，近年積極擴增機房、提昇設備，優化產品服務安全性，維持穩定的經營成長，持續提昇競爭力與保有領先地位。	●	●	●	●	●
	資訊安全	確保資料、系統、設備、網路安全及所屬之資訊資產的機密性、完整性、可用性及適法性；並符合相關法令、法規與合約之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅。	●	●	●	●	●
 經濟面							



2 永續治理

- ◆ 2.1 關於東捷資訊
- ◆ 2.2 公司治理
 - 2.2.1 董事會
 - 2.2.2 功能性委員會
 - 2.2.3 內部稽核
 - 2.2.4 倫理誠信
- ◆ 2.3 參與外部組織
- ◆ 2.4 風險管理
- ◆ 2.5 法規遵循
- ◆ 2.6 營運績效
- ◆ 2.7 資訊安全

2

永續治理

2.1 關於東捷資訊



東捷資訊服務股份有限公司(Information Technology Total Services, ITTS)) 由東元集團投資創立於1999年，為一家致力於提供智慧化數位服務、企業資訊服務委外服務(IT Outsourcing, ITO)與業務流程委外服務(Business Process Outsourcing, BPO)的公司。累積20年以上技術研發及專案經驗，東捷資訊以資訊科技為基礎，專注開發可應用於各項智慧化數位服務的方案，一方面協助企業服務其內部使用者，如ERP整合規劃、智慧物聯網解決方案，以及企業e化服務；同時幫助企業服務其廣大的客戶群，如顧客關係管理、郵件資料整合及數位影像輸出等。

近年因應數位轉型、永續議題與雲端、AI、資安等技術的發展，東捷資訊不僅是國際級資訊大廠SAP台灣的金級合作夥伴，亦同步提供企業客戶相關加值應用解決方案，營運發展策略聚焦「數位轉型」、「ESG永續」兩大主軸，助攻企業雙軸轉型，提供SAP ERP升級上雲、雲平台服務、智慧製造、ESG解決方案、資安零信任解決方案、客服委外、雲端智能客服解決方案等智慧化數位創新資訊應用。

東捷資訊以其專業的經驗與理念，為企業量身訂做相關服務模組，協助企業提升競爭力，創造優勢。歷經20年以上技術研發及專案經驗的累積，使東捷資訊成為各大企業委外服務最信賴與委託的長期合作夥伴，服務客戶遍及金融、保險、製造、電信、物流、生技、製藥、高科技及政府單位等產業；服務據點除台灣外，為服務大中華地區的客戶，已將服務據點拓展至中國大陸華東(無錫)等地，未來，亦將配合國際化的策略，陸續於海外設立服務據點，提供企業用戶更全面性的服務。

展望未來，東捷資訊將繼續技術研發並加速落實自有產品的競爭優勢，持續開發新產品、強化技術、品質和服務等，以提升公司的整體競爭力與獲利，為東捷資訊的永續經營及台灣的世界競爭力而努力。



客戶的信賴與委託 是東捷存在的價值

經營理念

東捷資訊以專業、品質、同理心為核心價值，並以「客戶的信賴與委託，是東捷存在的價值」為經營理念，期盼立足台灣，放眼世界，期能成為世界級的領導企業。

以智慧化數位服務，協助企業實現全方位轉型

東捷資訊將持續從新營運模式、新產品或新服務、新市場及研發的角度，發展智慧物聯網、雲服務、資安與AI人工智慧等相關的應用與服務，並藉由創新的科技與服務，將銷售領域從大中國區拓展到亞太區及全球。

公司沿革

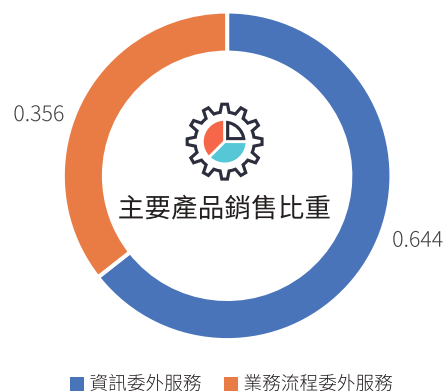
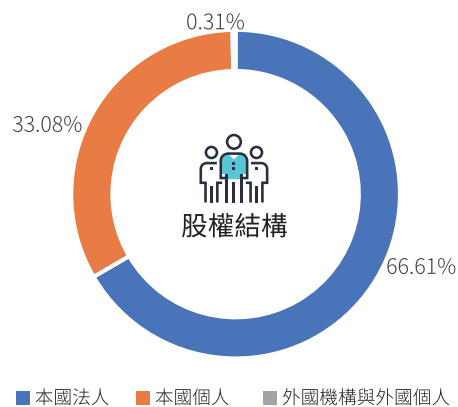
- 79 ● 核准設立
- 89 ● 成立子公司「Information Technology Total Services (BVI) CO., LTD.」
● 投資子公司「通迅股份有限公司」
- 90 ● 成立子公司「優捷勝股份有限公司」
● 通過2000年版ISO 9001品質認證
- 91 ● 成為大中華區BPO委外服務提供者
● 成立第一家大陸子公司「東捷資訊(杭州)有限公司」
- 92 ● 台灣首家通過SAP CCC(客服加值中心)認證廠商
- 93 ● 成立大陸子公司(無錫)「東捷信息技術有限公司」
- 95 ● 獲得SAP「最佳合作夥伴」獎項
● 獲得資策會第十屆MIS BEST CHOICE『CALL CENTER』最佳產品獎項
- 96 ● 通過2005年版ISO 27001資安認證(客服中心)
● 成立大陸子公司「廈門東捷網絡科技股份有限公司」
- 97 ● 獲得「經濟部工業局5項服務能量登錄」
- 99 ● 獲得ISO27001:2005 資安認證
- 100 ● 獲SAP PCOE(Partner Certification of Expertise)認證
● 獲頒為SAP金級合作夥伴
- 101 ● 與用友及北商聯手打造商業智慧研究中心
- 102 ● 推出MS Windows Azure的Paas服務模式
- 103 ● 獲得用友台灣鑽石級渠道夥伴
- 104 ● 建立從農場到餐桌完整的食品追蹤追溯體系
- 105 ● 榮獲SAP PCoE(Partner Certification of Expertise)認證
● 2016 SAP Taiwan Partner of the Year Award MVP
● 2016 Greater China Best Success Factors Partner of the Year

- 106 ● 獲得經濟部「第4屆潛力中堅企業」認證
- 107 ● 9月26日本公司股票登錄興櫃(6697)
● 以ERP HANA新技術進入汽車零組件新領域
● 協助集團式客戶全球導入CRM，提昇客戶商機及服務管理
● 以機電業的產業專家經驗，提供智慧工廠到智慧物流的
● 一站式智慧化整合服務
- 108 ● 12月26日本公司股票上櫃(6697)
● 辦理私募普通股147,444仟元，增資後實收資本額新台幣273,233仟元
● 與研華聯手提供製造業OT到IT的端到端智慧工廠服務
● 榮登台灣區大型企業排名TOP5000
● 電腦系統整合服務業第25名
- 109 ● 高雄分點開幕
● 推出領先業界的智慧物流解決方案，首創AIoT行控中心正式對外亮相
● 智能設備管理平台獲SAP最佳創新獎
● 以FSM新技術進入營建業領域
- 110 ● 4月取得Google Cloud Platform (GCP)合作夥伴資格
● 獲得經濟部AI人工智慧行業應用能力服務證書
● 獲得經濟部資安服務能量證書
● 取得Google Workspace (GWS)授權經銷資格
● 第六屆潛力中堅企業獎
- 111 ● 榮獲經濟部資服機構技術服務能量登錄4項認證
● 通過SAP新級合作夥伴評級
● 「S/4HANA Cloud汽車零組件行業解決方案包」取得SAP認證
● 榮獲CIO IT經理人 2022 Elite Vendor「傑出服務商」獎項
● 連續入選《天下雜誌》「2000大企業調查」服務業排名
- 112 ● 2023年初獲頒Dell Technologies「2022年度最佳SAP解決方案」合作夥伴殊榮
● 榮獲數位發展部數位服務機構能量登錄認證
● 連續入選《天下雜誌》「2000大企業調查」服務業排名



公司名稱	東捷資訊服務股份有限公司	
總部位置	台北市南港區三重路 19-8 號 5 樓	
股權結構比	本國法人	66.61%
	本國個人	33.08%
	外國機構與外國個人	0.31%
資本額	273,233仟元	
員工人數	330人	
營運據點	台灣（南港、汐止、五股） 中國（無錫）	
主要服務及佔比	資訊委外服務（ITO）	64.40%
	企業流程委外服務（BPO）	35.60%
當年度營收	1,343,318仟元	

註：資料統計至2023年底。



價值鏈圖

01 上游

臺灣資訊服務和軟體產業的整體結構是由本土業者和外商共同構成的競合局面。資訊軟體供應商包含本土廠商與外商，本土的軟體產品供應商，雖然不及外商的強勢，但由於專注於臺灣國內市場的深耕多年，已經成為許多中小企業所喜愛和信賴的選擇。



02 中游

為本土代理商擁有通路的優勢，能夠代理和銷售本土和外商的軟體產品和資訊服務以創造利潤和價值。



03 下游

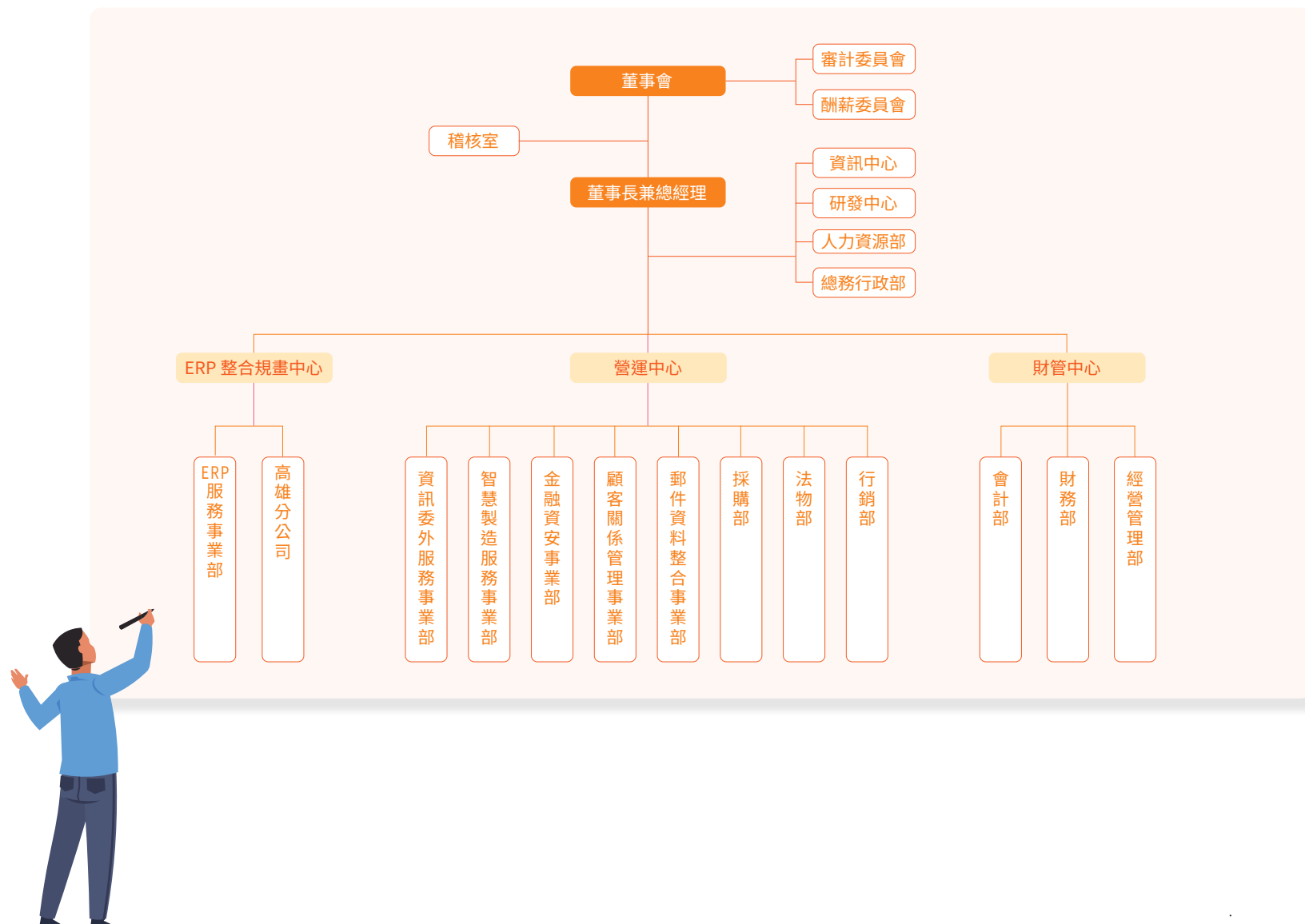
下游主要由資訊服務商和增值經銷商（Value Added Reseller, VAR）構成，這是大部分臺灣軟體業者的經營模式。這些公司的主力通常是系統整合商，根據用戶的具體需求提供軟硬體、資通訊和整合解決方案的服務。這些解決方案往往包括一系列的系統規劃和建置，旨在實現最佳化、客製化和持續的支援維護。臺灣本土業者在不同的價值鏈層面上與外商競爭和合作，並展示其在滿足國內需求、利用通路優勢和提供整合解決方案方面的能力。

東捷資訊屬於中下游廠商，代理國外原廠軟體，亦有自有產品研發能力，並提供系統整合與資訊顧問服務。以多樣性和靈活性，以及對於國內市場的深入理解和服務優勢贏得競爭優勢。





組織結構



各主要部門所營業務

主要部門	所營業務
 ERP 整合規劃中心	1.負責ERP系統導入顧問服務，及相關客製開發。 2.負責ERP系統維護服務。 3.ERP系統管理、歷史資料歸檔、異地備援及版本升級服務。 4.現場服務管理解決方案。 5.業務流程規劃及服務。
 資訊委外服務事業部	提供整體資訊委外服務為主軸，包含 1.客製化系統規劃開發服務。 2.IT基礎建設服務及企業網路規劃、建置及維護服務、資訊安全規劃。 3.使用端設備之軟硬體維修與諮詢服務，雲端需求健診、規劃建置、雲端託管、異動備援、系統上雲。 4.提供智能分析BI/AI應用服務。 5.提供智慧物流、智慧工廠解決方案及產品規劃。 6.供應鏈管理解決方案、智慧倉儲解決方案。
 顧客關係管理事業部	1.提供客服中心建置顧問服務。 2.提供客服中心外撥及接聽服務。 3.提供電話行銷活動服務。 4.雲端智能客服解決方案。 5.會員中心及訂單管理服務。
 郵件資料整合	1.提供郵務收發管理之服務。 2.提供各類帳單、發票及股務文件之列印裝封服務。 3.提供各類圖文廣告輸出服務。 4.各式廣告製作(室內、戶外、車身、燈箱、人形立牌)場地布置及施工。
 金融資安事業部	1.提供交易安控系統開發整合服務 2.提供零信任資安解決方案規劃、導入顧問服務。 3.提供金融支付安全解決方案規劃、導入顧問服務。 4.資安產品規劃及導入服務。
 業務行銷中心	1.全公司業務拓展及執行。 2.跨部門溝通協調，以利業務進行之推展。 3.維繫客戶關係，深耕客戶需求。 4.舉辦或參與交流活動或展覽，延伸客戶群。 5.執行相關行銷計劃，增加媒體曝光，提昇公司知名度。
 研發中心	1.整合公司技術並進行產品研發。 2.開發創新服務平台。



2.2 公司治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值，構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

董事會為最高治理機關，董事會成員恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令。為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會成員皆由具專業背景之人員組成。

東捷資訊重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。東捷資訊依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內部控制制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，設立專職公司治理主管，專任負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係，未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對東捷資訊的信賴。

2023 年公司治理主管業務執行成果

- 提供獨立董事及一般董事進修課程資訊並協助完成董事進修達60小時。
- 評估及投保合宜之董事及經理人責任保險。
- 彙整主管機提供董事適當且適時之公司資訊。
- 提供董事適當且適時之公司資訊。
- 更新及揭露各項公司治理資訊，包含董事會等委員會之組成、重要公司內規、利害關係人專區及永續發展專區等。
- 推動達成公司治理評鑑指標項目。
- 公司治理主管進修與公司治理、永續發展相關專業課程達15小時。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，且建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是東捷資訊持續努力的目標。



2.2.1 董事會

董事會成員提名與遴選遵照公司章程規定，採用候選人提名制度，遵守「董事選任程序」及「公司治理實務守則」透過定期改選方式，用人唯才為原則，確保董事會成員多元化及獨立性。

董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會中進行議案討論與表決時，如遇董事對該議案有自身利害關係，致有害於公司利益之虞時，均依公司法第206條第2項準用同法第178條利益迴避之規定，不參與該案之討論及表決，且必要時，董事長將指示會議之主席由其他董事代理之，若當年度董事會中有發生利益迴避情事時，則依法揭露於本公司年報公司治理專章。

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，皆由董事會決議為之。董事會現有9名董事，任期三年，依法至少每季召開一次董事會，2023年共召開5次，董事會出席率將近100%。

東捷資訊相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

董事會成員

主要部門			2021 年		2022 年		2023 年	
董事	性別	男	8	88.89%	8	88.89%	8	88.89%
		女	1	11.11%	1	11.11%	1	11.11%
	年齡	未滿 50 歲	1	11.11%	1	11.11%	1	11.11%
		50（含）~65 歲	7	77.78%	7	77.78%	7	77.78%
		65 歲以上（含）	1	11.11%	1	11.11%	1	11.11%
	學歷	研究所	9	100.00%	9	100.00%	9	100.00%
		大專院校	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

職稱	姓名	實際出席率	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG 相關背景 / 經驗
董事長	高尚偉	100%	11	管理
董事	邱純枝	100%	45	企管
董事	劉安炳	100%	12	工業管理
董事	彭繼曾	100%	18	電信工程
董事	林世彰	80%	2	經營管理
董事	詹文男	100%	5	資訊管理
獨立董事	林一平	100%	1	計算機工程
獨立董事	陳正綱	100%	0	工業工程
獨立董事	張瑞當	100%	1	會計



董事會多元化

東捷資訊提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任以用人唯才、跨產業領域及多元互補為原則，包括基本組成（如：年齡、性別、國籍等）、產業經驗與相關技能，以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力，以強化董事會職能達到公司治理理想目標。

本公司現任董事會由9位董事組成，包含3位獨立董事及6位非獨立董事，且注重董事會成員組成之性別平等，致力提升女性董事席次。

董事會進修

東捷資訊考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2023年全體董事進修合計60小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。

2023 年董事 ESG 課程進修情形

職稱	姓名	ESG 課程名稱	進修時數
董事長	高尚偉	周容羽執行董事：「企業策略聯盟趨勢」	3
		陳文華教授：「科技創新與數位轉型」	3
董事	劉安炳	東元面對氣候變遷應採取哪些實際措施？	3
董事	彭繼曾	東元面對氣候變遷應採取哪些實際措施？	3
董事	林世彰	ESG 的趨勢及疫情環境談全球及台灣稅制改革及企業稅務治理	3
董事	詹文男	林泉興執行副總經理： 「產業 ESG 新挑戰 - 邁向淨零碳的世界」	3
獨立董事	張瑞當	【永續轉型】系列課程四之一： 全球淨零轉型下的挑戰與機會	3
		公司治理 3.0「永續報告書」實務解析	3



董事會及功能性委員會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，東捷資訊訂定「董事會績效評估辦法」並經董事會通過，規範每年應至少執行一次內部董事會績效評估。每年執行的內部董事會績效評估方式包括董事會及功能性委員會內部自評與董事成員自評。並於2023年執行動式會外評。

每年定期發送內部董事會自評問卷，並於次年度最近一次薪酬委員會及董事會報告績效評估結果。2023年內部績效評估結果已於2024年董事會提報。



2021 年至 2023 年績效評估情形

週期	每年一次
範圍	董事會、功能性委員會
方式	董事會及功能性委員會內部自評、董事成員個別自評的方式進行績效評估。
內容	• 董事會績效評估衡量項目包括： 對公司營運參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事選任及持續進修、內部控制等五大面向。 • 董事成員自我績效評估衡量項目包括： 公司目標與任務掌握、董事職責認知、對公司營運參與程度、內部關係經營與溝通、董事專業及持續進修、內部控制等六大面向。 • 功能性委員會績效評估衡量項目包括： 對公司營運參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等五大面向。
結果	2021年： 董事會問卷自評98分、審計委員會問卷自評100分、薪酬委員會問卷自評100分。 2022年： 董事會問卷自評評等為優、審計委員會問卷自評評等為極優、薪酬委員會問卷自評評等為極優。 2023年： 董事會問卷自評評等為優、審計委員會問卷自評評等為極優、薪酬委員會問卷自評評等為極優。 以上自評結果皆通過標準，顯示本公司董事會整體運作情況完善，符合公司治理。

董事與經理人薪酬政策

東捷資訊設置薪資報酬委員會，訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效目標、薪資報酬政策、制度、標準與結構，並定期評估其績效目標達成情形，以健全公司董事及經理人薪資報酬制度。經理人績效與薪酬，定期由薪酬委員會審議通過後提報董事會決議。

董事之酬金擬訂，依公司章程第24條規定辦理，本公司董事長及董事執行本公司職務時之報酬，授權董事會參酌本公司薪資報酬委員會建議內容，並依董事長及董事個別對本公司營運參與之程度及貢獻之價值及同業通常之水準議定之；此外，如當年度公司有獲利，依公司章程規定董事酬勞不高於5%，實際提撥比率，則由薪資報酬委員會審酌經營績效提出建議後送董事會決議；至於獨立董事則由董事會議定其每月之固定酬金，每次董事會支領出席費，不參與公司獲利時之酬勞分派。

總經理、副總經理及相當職位經理人酬金包含薪資及獎金，其中薪資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，獎金係考量經理人績效評估項目，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）及非財務性指標（如所轄部門在法令遵循及作業風險事項的重大缺失），對應於公司整體營運之貢獻進行核給，提請薪資報酬委員會審議。

員工酬金政策，則依據個人的能力、對公司的貢獻度、績效表現、其所任職位之市場價值及考量公司未來營運風險後決定，與經營績效成正相關，不因其年齡、性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、隸屬工會而有所差異，如當年度公司有獲利，依公司章程規定提撥1%～10%為員工酬勞。員工整體的酬金組合，主要包含基本固定薪資、職務加給及福利等三部分；而給付的標準，基本固定薪資是依照員工所擔任職位的市場行情核敘，職務加給則是連結各員工職務內容給發，至於福利設計，則依法令的規定及兼顧員工的需求，來設計員工可享有

的福利。

本公司將隨時視實際經營狀況及相關法令變動適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前尚未將公司的ESG目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待ESG推行成熟後再行研議。

項目	董事	經理人
固定薪資和浮動薪資	獨立董事固定薪資	有固定薪資，並依績效表現給予獎金
簽約金或招聘獎金	無	無
索回機制	無	無
退休福利	無	依照公司規範提存福利金及新制勞退（公司及個人自提）



重大訊息溝通

為提升公司經營資訊透明度，東捷資訊透過公開資訊觀測站即時揭露重大事件訊息，確保利害關係人權益。統計2023年度經董事會通過之重大訊息件數如右：

財務	人員異動	股利分派及股東會事宜	其他
4 則	1 則	2 則	3 件

◎更多重大資訊溝通情形，請見「公開資訊觀測站」。

重大訊息發布流程圖



2.2.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會決策，監督公司財務報表之充當表達、內部控制之有效實施、遵循相關法令及規則等，並將評估結果提交予董事會討論。東捷資訊董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由全體獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2023年共召開5次審計委員會會議，全體出席率達100%。

稽核主管列席每一次審計委員會會議，報告公司內部稽核業務執行狀況；會計師於每季財務報告之查核或核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行其他相關法令要求之溝通事項及交換意見，2023年獨立董事與稽核主管、會計師各別單獨溝通4次。



薪資報酬委員會

東捷資訊為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規章」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前3名委員皆由獨立董事出任，2023年共召開2次會議，全體出席率達100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性，不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為，針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

2.2.3 內部稽核

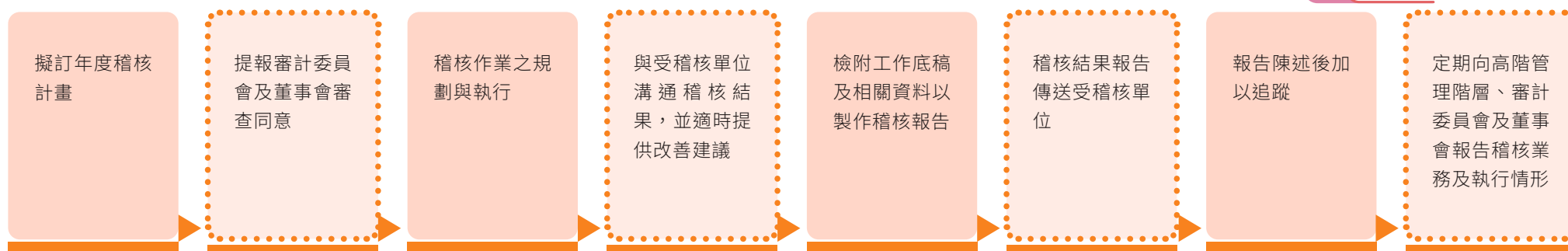
東捷資訊依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。

稽核主管除依規定列席董事會報告稽核業務執行情形外，定期於每季審計委員會議中，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。此外，稽核室督促公司各單位每年至少辦理內部控制制度自行評估一次，由稽核室覆核各單位之自行評估報告，併同稽核室所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，將自行評估結果提報董事會，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之主要依據，落實公司自我監督的機制、及時因應環境的改變，以調整內部控制制度之設計及執行，並提昇稽核室的稽核品質及效率。

為確保稽核人員秉持超然獨立精神，以公正客觀之立場，確實執行審計工作，東捷資訊依法設置隸屬於董事會之稽核室，並依公司規模、法令規定及管理需要配置專任稽核主管一名，且稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議。再者，東捷資訊為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，2023年稽核人員受訓2人次合計42小時。

東捷資訊透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境，2023年已完成當年度所有內部稽核業務共計84項稽核項目，內部稽核符合率達99%。

稽核流程圖



2.2.4 倫理誠信

為健全誠信經營管理，由總經理室負責誠信經營政策之制定與監督執行之兼職單位，依據各單位工作職掌及範疇，包含制訂及編修公司「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「內部重大資訊處理作業程序」及「防範內線交易管理辦法」，明訂禁止不誠信之行為、防止利益衝突及避免圖私利，要求各相關單位落實執行，每年並定期針對重要項目向董事會報告相關事務推動情形。

為強化誠信經營文化及公司健全發展，要求董事簽署《廉潔聲明書》、全體員工簽署《廉潔聲明書》及供應商簽署《供應商承諾書》，培養同仁的誠信意識，且不定期舉辦誠信經營相關宣導及教育訓練等，確保誠信經營守則之落實，同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。



誠信經營宣導與教育訓練

60人次



內線交易防範措施

- 每年以郵件方式提醒董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。
- 針對內部人（協理級以上主管）完成內線交易暨內部人股權相關法規教育宣導，2023年共計60人次，人均時數1小時。
- 參與主管機關舉辦內部人股權宣導說明會，2023年共計1人次，人均時數3小時。

297人



誠信經營守則宣導

舉辦誠信經營守則宣導講座，2023無舉辦講座，在職同仁皆於2022採線上測驗及影片觀看方式完成，共297人點閱觀看。

129人



新進同仁誠信經營訓練

要求所有新進同仁於新人導入時完成針對誠信課程之線上測驗，2023年共計129人次。

檢舉制度



1

申訴及舉報管道

若發現東捷資訊人員有違反企業誠信經營守則，可透過檢舉專線及檢舉信箱進行舉報。檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階管理階層，應呈報至獨立董事。

檢舉信箱：integrity@itts.com.tw

檢舉專線：(02)2655-2788

2

檢舉人保護措施

本公司處理檢舉情事之相關人員以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

3

處理情形

如被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。

本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

4

記錄保存

檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。

5

改善措施

強化內部管理，按時執行內部查核及相關教育訓練。

截至2023年度，東捷資訊從未收到申訴案件及未發生任何貪腐案件。

2.3 參與外部組織

東捷資訊除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，期藉由參與產業相關協會之機會，以會員的角色與協會成員間有著良性互動，積極參與永續發展專案，以利瞭解產業最新發展趨勢。

參與的外部協會	會員身份
台北市電腦同業公會	會員
中華民國資訊軟體協會	會員
社團法人台灣資訊安全協會	會員
中華民國工商協進會	會員
中華民國東亞經濟協會	會員
台灣印度經貿協進會	會員
台灣土耳其經貿協會	會員



2.4 風險管理

面對日新月異的經營環境，本公司透過總經理室及管理團隊負責風險管理相關經營規劃活動的展開，風險管理範疇涵蓋公司治理、環境及社會面。回顧2023年度公司之風險項目及因應策略如下：

風險面向		因應策略
財務面	利率變動	本公司自有資金充裕，除持續密切注意各項利率變化與走勢外，與銀行間保持良好關係並密切聯繫，取得較優惠之利率。本公司財務穩健、債信良好，資金規劃以保守穩健為原則，預計未來利率變動對本公司整體營運不致產生重大影響。
	匯率變動	- 開設外幣存款帳戶來進行外幣部位管理，並於適當時機透過外幣存款帳戶將存款轉存至臺幣存款帳戶，以達避險效果。 - 本公司財務單位密切注意國際金融狀況，掌握最新之匯率變動資訊，並請往來銀行提供專業諮詢服務，以充分掌握匯率走勢。 - 本公司若有較大之外匯部位產生時，可依據「取得或處分資產處理程序」中之衍生性金融商品交易辦法，從事以避險為目的之衍生性商品交易，將匯率風險降至最低。
財務面	市場競爭	- 隨時關心產業動態，確實掌握競爭者或新進者替代產品或服務威脅。 - 優化產品功能及介面，增加客戶黏稠度，持續鞏固既有市場與市占率。 - 提昇產品穩定性及安全性，創造更佳服務品質，深化客戶信賴度。 - 落實專案管理，建立內部完整的制度與文件管理，累積專案經驗有效控管成本。 - 重視人才培訓，定期安排訓練計畫，鼓勵員工參加專業課程，強化人力素質及專業度。
營運面	資安風險	- 成立資訊安全委員會，審議公司各項資安政策，推動各項資訊安全管理程序，監督對應之各項作業。主任委員由總經理擔任，並由總經理指派數名副主任委員。 - 由資訊安全委員會主任委員指派成員成立資訊安全維運小組、資訊安全稽核小組及資安官1名。 - 以多層防禦（縱深防禦）概念佈署資通安全軟硬體技術去減輕風險，在資通安全事件發生時降低風險。各項佈署如 防火牆、入侵偵測、郵件過濾閘道、防毒軟體、應用程式防火牆服務、入侵防禦服務、VPN遠端連線、備份軟體、APP安全等等軟硬體設備與外部服務。 - 透過資安訓練讓同仁了解資通安全新知與熱門話題，並強化資訊安全意識與印象。 - 每月統計內部防毒月報了解與分析公司各單位整體中毒情況，並針對常中毒人信件通報並告知主管。 - 保障用戶個資，遵照中華民國個人資料保護法（個資法）之規定，蒐集前均有隱私權條款與個人資料使用同意書，詳細告知用戶並取得用戶同意個人資料之蒐集、處理、利用。用戶並得向本公司請求停止蒐集、處理、利用及請求刪除。實施新人個資法教育訓練、資訊安全通識教育訓練。
社會面	職業災害風險	- 排除騎車上、下班發生意外的員工外，並無其它職災發生。鼓勵員工搭乘大眾交通工具上、下班，以降低意外發生。 - 鼓勵員工準時下班，盡量避免加班狀況發生；如工作有過量無法負荷時，要主動向主管反應調整。
	勞動力不足風險	- 積極導入敏捷式開發：針對勞動力不足，公司積極導入敏捷式開發，以程式模組化，減少重工。 - 加強人員留任：提升員工薪酬福利，注重員工關懷，致力於降低員工離職率。



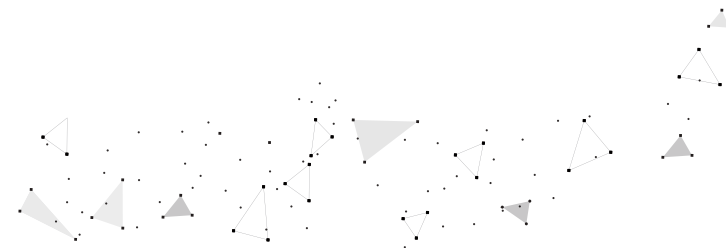
2.5 法規遵循

法規遵循是公司維繫當地政府及社區關係的基石，公司一旦發生違法情事將對財務及企業形象有莫大傷害；合規紀錄也會影響股東及客戶對公司的認同。東捷資訊為求永續發展與穩定經營，建立一套完整之內部政策、程序及執行計畫，包含事前法令遵循制度、事中風險管理與事後內部稽核及風險評估，以達到良好內部控制之企業風險管理。

法令遵循不僅是企業董事及管理團隊之責任，全體員工就營運所應遵循之法令亦應建立明確之遵循意識及制度，以符合公司治理及內部業務流程符合最新法令，確保企業組織和人員遵守相關規則，以避免或降低企業內、外部犯罪違法損失之法律風險，也使企業在商業活動前透過內部法令遵循作業評估適法性，排除可預見之法律風險，降低隨時可能發生法令未遵循之風險。整體而言，有效的

法令遵循不但可防止弊端，減少面對司法調查、罰款、訴訟、重大違規(如：裁罰金額達新台幣10萬元以上)、負面新聞等勞力時間費用損失，並能提昇企業形象，進而吸引到優質獨立董事、職員及交易對象，使企業、股東和利害關係人共創三贏之局面。

「零裁罰」是東捷資訊一直列為公司治理的關鍵績效指標，為了目標100%的達成率每年會定期鑑別相關法規以及客戶要求，定期派員鑑別法規是否有更新內容，並針對法規內容判定適用性及是否需要進行調整。政府單位以及客戶端稽核結果如有違規或不足之事實，會優先進行改善並針對改善內容提出對策避免類似的事件再次發生。





公司治理面

每功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內部控制制度，並通過公司治理準則實務及董事會績效評估，促使公司董事會更能監督公司重要議案，以及強化董事會職能，並提供專業意見，提昇資訊透明度。未來依公司治理評鑑及公司治理實務準則辦法，提升公司之企業文化，並符合證交所規範。



員工面

建構誠信企業文化並定期稽核，公司的從業道德與法規遵循是以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道及檢舉者保護所構築而成，由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策及規章，透過年度內控自評自我檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求公司所有同仁不論其職位、職級均應遵守「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

教育訓練：為提升同仁從業道德與法規遵循認知，公司根據法令及內部規章，由各權責部門，不定期進行業管所涉法規訓練。此外，透過公司內部公告提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。外部訓練則依循法規推派稽核主管及財會主管參與相關訓練，2023年受訓時數平均達10小時。



環安衛面

制訂相關管理辦法及監督量測與績效管理辦法以管理公司作業活動、產品或服務有關且應遵循之職安衛、環保法令規章及其他要求事項，並有效管制環境管理系統運作績效，期能採取有效地矯正方案及預防之措施，2023年參與急救人員安全衛生在職教育訓練課程，人數為52人，人均受訓時數為1小時。

2.6 營運績效

重大主題	營運績效
對公司的意義	公司致力於提供智慧數位化解決方案與專業顧問服務，提供ITO資訊委外服務與BPO商務流程委外服務，滿足客戶數位轉型與永續經營的成長需求，贏得新舊客戶信賴與肯定，並成為長久合作夥伴共創雙贏。
政策 / 承諾	- 深耕客戶帶入新產品: 提供雲平台解決方案，以服務帶動系統銷售，並代理及開發AI智能/資安/ESG等解決方案，協助企業數位轉型。 - 持續創新研發，整合雲端、AI多元服務，提供企業數據治理增值應用。 - 複製成功經驗，結合夥伴拓展中南部與企業集團海外市場商機。 - 以精準數位行銷提升品牌知名度與開拓市場商機。
短期目標	- 拓展新市場與產品服務，複製成功經驗，結合夥伴拓展中南部市場及跨國商機，並利用產學研資源，共同推進智慧化數位應用解決方案。 - 數據治理與商業AI增值應用: 推動SAP商業技術平台整合ERP增值應用方案，與發展商業AI與數據應用解決方案，並掌握AI技術，持續發展智慧工廠、雲端智能客服、金融資安等AI智能解決方案應用，提供客戶數位優化增值服務。 - 企業上雲與雲端訂閱式服務應用: 針對企業客戶上雲需求，推廣SAP ERP雲端訂閱版升級與雲端異地備援方案、雲端智能客服等雲端訂閱式解決方案。 - 零信任資安解決方案: 目標金融業客戶，代理與推廣金融支付安全解決方案，包含資料庫加密安全解決方案與無密碼身分認證整合服務，並推廣零信任資安至製造業、政府、服務業等客戶。 - 推廣ESG解決方案: 推廣綠色永續供應鏈與碳管理解決方案，協助企業達到淨零碳排與永續經營目標。
中長期目標	- 以既有服務能量為基礎，透過併購資安整合商與設備代理商，擴大企業系統整合業務占比。 - 提升產品雲端訂閱制服務收入占比，並以資訊委外服務與商務流程委外服務，切入海外市場。
投入資源	- 強化競爭力、鞏固既有客戶與增加客戶群、整合上下游資源，積極搶佔市場先機。 - 持續投資擴充研發與顧問陣容，加速新產品開發，並建立完善管理制度，累積研發及技術能量，保持專業顧問服務優勢。 - 提升服務水準，強化資安與資訊設備，建立良好的品牌與口碑。
負責部門及申訴機制	- 負責部門：業務行銷中心 - 申訴機制：E-mail：services@itts.com.tw
評估機制	相較前一年營收成長率。



- 2023年初獲頒Dell Technologies「2022年度最佳SAP解決方案」合作夥伴殊榮。
- 連續入選《天下雜誌》「2000大企業調查」服務業排名。
- 榮獲數位發展部數位服務機構能量登錄認證。
- 協助取得多家SAP ERP Roll out 系統導入與顧問服務專案。
- 獨家取得「SAP 多銀行銀企直連解決方案(MBC)」在地化合作夥伴，協助銀行與企業實踐綠色創新金融願景。
- 成功進軍金融支付安全領域，取得大型金控集團資料庫加密、金鑰管理與身分驗證等專案。
- 代理國內外資安原廠產品和技術支援，推出完整的「零信任資安」解決方案。
- 協助集團客戶導入自動派裝系統(Order Dispatch System, ODS)，以AI最佳化演算法，收集現場數據、產能情況，減少生管追料、溝通時間，同時將派工作業標準化。
- 開發使用者服務窗口(UHD)平台，以提升服務效率與增強客戶的信任及滿意度。
- 自有產品導入AI應用(供應商詢價採購EPM、製造執行系統MES、倉儲管理系統WMS)，可自動化與優化供應商詢價採購流程，有效提升採購效率和成本效益；提升產品品質與倉庫管理的效率。
- 2023年取得FSC (FOREST STEWARDSHIP COUNCIL 森林管理委員會)認證，確保本公司產品所使用之紙張並非來自濫墾濫伐的森林，而是來自FSC™認證的負責任森林，目的為促進環保建設、創造社會效益、實現經濟效益。
- 參與行政院環保署推動之「民間企業及團體綠色採購申報系統」，並取得綠色採購憑證。

經濟績效

經濟績效是公司營運的核心要務，追求最大利潤亦是公司持續努力的目標，東捷資訊自成立以來，秉持永續、誠信、技術創新的企業文化邁向永續經營：保持技術領先、落實客戶滿意、追求全員共享、提升股東價值、善盡社會責任，力求藉此持續創造財務績效。

我們透過良好的公司治理，持續強化經營體質，降低成本，提昇競爭力，除了增強股東、內部員工、供應夥伴及客戶對我們的信心外，也創造共榮的多贏局面，邁向永續經營。

單位：新台幣仟元

項目	2021 年	2022 年	2023 年
收入	1,325,626	1,330,274	1,343,318
營運成本	1,133,326	1,146,926	1,157,535
員工薪資與福利 (註 1)	62,532	63,826	62,237
支付出資人的款項	55,190	55,493	43,956
支付政府的款項	8,979	16,254	13,071
留存的經濟價值 (註 2)	65,599	47,775	66,519

註 1：本公司屬軟體服務，部分員工薪資及福利帳列營運成本。

註 2：留存的經濟價值 = 營業收入 - 營運成本 - 支付出資人的款項 - 支付政府的款項。



六大核心服務



ITO

智能化平台整合服務

BPO



SAP 金級合作夥伴
SAP PCoE 認證



全台第一家
通過 SAP 售後服務機制



HP IT
Ops 認證



Microsoft Partner
Network 認證

國際級認證



ISO27001
資安認證



ISO 9001
品質認證



BS 10012
個資保護認證

國際級認證

經濟部 / 數發部服務能量認證



企業應用軟體服務、應用軟體委外服務
經濟部商業智慧分析、資安能量服務、
人工智慧行業應用能力服務

經濟部中堅企業



第 4&6 屆
潛力中堅企業

2.7 資訊安全

重大主題	資訊安全
對公司的意義	維護公司資訊安全、個人資料管理，杜絕洩漏風險為保護公司重要資產，取得客戶高度信任，是企業永續經營之道。
政策 / 承諾	- 執行客戶委託業務的營運持續計畫與演練，確保本公司資訊安全系統運作持續正常。 - 建置資訊安全監控中心，確保電腦機房之網路及設備不因意外或錯誤造成無法使用。 - 將安全性要求及個人資料蒐集與利用之相關資料納入所有的專案契約，確保重要資訊系統不因資訊安全事件造成機敏性資料外洩或終止服務。
短期目標	資訊安全管理制度 ISO 27001 認證改版： 本公司ISMS證照為 ISO 27001:2013版，資訊安全委員會已指示於本年度完成 ISO 27001:2022改版要求。因應資安委員會要求，本公司成立工作小組並將檢視和評估現有ISMS規章、程序與新標準要求的差異，以新增或修訂原有規章、程序及表單，符合新標準的規範，並通過ISO27001:2022版驗證。 資訊安全訓練： 對維運小組成員需針對ISO27001:2022版標準及修訂的規章、程序及表單訓練，使其了解新版ISO27001的要求。 對全體員工加強安全意識培訓，透過資訊安全訓練使資訊安全的運作在高階主管與各部門的支持下，落實到全體員工身上 防禦資訊安全架構： 雙因子認證：多因素身份驗證（MFA）強化的訪問控制，確保只有授權人員才能訪問敏感資訊和系統。
中長期目標	建立綜合的風險管理框架： 建立一個綜合的風險管理框架，將風險管理納入企業的業務流程中，並定期評估和調整風險管理策略。 實施高級威脅檢測和防禦技術： 部署先進的威脅檢測和防禦技術，包括行為分析、威脅情報共享等，以檢測和防禦更加隱蔽和先進的攻擊。 建立持續改進的安全文化： 培養企業內部的安全文化，讓安全意識貫穿於整個組織，並鼓勵員工積極參與安全活動和倡議。 強化供應鏈安全： 加強對供應鏈的監管和管理，確保供應商和合作夥伴的安全措施符合企業的標準和要求。 建立長期的安全投資計劃： 制定長期的資安投資計劃，確保資安預算足夠，並根據風險評估和業務需求調整投資方向。 - 強化資訊安全事件應變能力、及早期偵測與預防資安事件能力。

重大主題	資訊安全
負責部門 / 申訴機制	- 負責部門：資訊安全管理委員會 - 申訴機制：智慧資訊服務事業部，分機 659 - EMAIL：services@itts.com.tw
投入資源	- 成立資訊安全委員會，負責資訊安全事項推行。 - 實施資訊安全教育訓練、宣導和查核。 - 執行電子郵件社交工程演練。 - 落實資通安全管控。 - 實施資料存取管控。 - 定期備份並實施災難復原演練。 - 落實郵件防毒/防駭。 - 完成資訊安全教育訓練。 - 依SOP要求進行系統弱掃並對作業系統patch更新。 - 每日對外異常流量監測有異常時依通報程序報告。 - 定期更新病毒碼並監控異常紀錄，若有異常及時處理並通報程序報告。 - 各事業單位各執行其重要系統的災難復原演練。 - 執行內部第一方稽核及接受多家客戶第二方稽核皆未發現重大缺失。 - 通過DNV外部稽核。 - 通過數位服務機構能量登錄。
評估機制	- 確保本公司資訊安全管理系統(ISMS)持續正常。 - 機房之網路及設備不因意外或錯誤造成無法使用。 - 年度無因機密資訊洩漏影響客戶及員工個資，致遭主管機關裁罰情事。 - 一年舉辦一次線上、實體資安教育訓練。 - 集團同仁每年一次資安測驗。



資訊安全政策

根據SO27001/CNS27001之規範、個人資料保護法、公開發行公司建立內部控制制度處理準則等法規，並參照上市上櫃公司資通安全管控指引訂立資訊安全政策作為資訊安全管理之準則，建立機密性、完整性與可用性之資訊作業環境，以提升本公司營運作業之安全性與降低其風險性。

資訊安全管理組織

- 1.為維持資訊安全管理制度能有效執行，使資訊安全管理制度持續穩健的運作，並提升整體資訊安全，成立資訊安全委員會負責審議公司各項資安政策，推動各項資訊安全管理程序，監督對應之各項作業。主任委員由總經理擔任，並由總經理指派數名副主任委員。
- 2.由資訊安全委員會主任委員指派成員成立資訊安全維運小組、資訊安全稽核小組及資安官1名。

資通安全管理措施

1.機房資訊設備安全管理

- 應用伺服器與骨幹網路設備等均置於專用機房，機房門禁採用感應刷卡進出，並保留進出記錄及 24 小時錄影存查。
- 備有獨立空調與自動偵測防煙及溫度告警設備、機房專用之噴氣式滅火設備；並配置不斷電系統與穩壓設備，防止意外斷電造成之系統毀損。
- 伺服器安裝有統一管理之監控軟體，監控系統系統效能、查詢系統日誌、遠端登入記錄。

2.網路安全管理

- 依網路服務需要區隔獨立的邏輯網域，將辦公室網段、研發中心段、測試及正式作業環境區隔。
- 網際網路連線的閘道口，配置企業級防火牆，強化網路安全管控與防護。
- 機房之間點對點專線，不經過公眾網路線路;採用入侵防禦(IPS)、網站應用防火牆(WAF)、分散式阻斷防禦(DDoS)等服務。
- 辦公區網路導入入侵偵測系統 (IDS)，即時檢測記錄辦公區網路異常活動。
- 建立跳板機制，以隔離線路連線至正式機網路環境進行作業。

3.存取控制

- 存取使用業務與辦公相關之系統，需提出申請並經主管同意後進行設置。
- 設置作業系統密碼複雜度與長度要求限制、螢幕保護鎖定、登入錯誤鎖定等GCB原則。
- 禁止同仁安裝與使用非法授權軟體，禁止未經申請USB設備或私人筆電連接公司網路。
- 防火牆管控，例外服務需申請權限開通特殊服務端口與主機位置。

4.營運持續

- 每日執行伺服器主機檢核暨系統測試。
- 系統與檔案資料備份儲存於本地網路硬碟及磁帶，每日將備份磁帶送至異地備存。
- 災害復原演練，每年實施一次抽測演練，確認回復資料的可用性與完整性。



資通安全管理措施

5. 用戶個資

- 遵照中華民國個人資料保護法(個資法)之規定，蒐集前均有隱私權條款與個人資料使用同意書，詳細告知用戶並取得用戶同意個人資料之蒐集、處理、利用。
- 用戶得向本公司請求停止蒐集、處理、利用及刪除等權力。
- 個人資料於資料庫加密儲存進行存取保護。
- 加強同仁個人資料處理法相關之教育訓練。

6. 智慧財產

- 智慧財產(原始程式碼)均存放於機房中版本控制系統進行版本控制。
- 定期完整備份，將備份資料存異地機房。
- 簽訂保密協議，同仁任職期間負有保護公司智慧財產之責任。

7. 系統開發

- 提供交易或傳輸機敏內容的連線採用TLS加密連線。
- 程式開發帳號驗證機制，採安全驗證機制整合，以確保安全性，如公開金鑰基礎架構（PKI）、授權認證（CA）機制。
- 每年進行一次弱點掃描。
- 開發階段進行原始碼安全掃描。

8. 資安意識與教育訓練

- 每月宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識。
- 個資法教育訓練，每年至少一次，公司每年至少針對全體員工進行一次資安考試。
- 定期舉辦社交工程演練。
- 加入「台灣電腦網路危機處理暨協調中心 TWCERT/CC」，取得資安事件來源管道，以及收集資安情資，提供內部宣導。

隱私權管理

東捷資訊重視各類利害關係人，包括股東、股東、供應商、員工及營運相關資訊安全與隱私，承諾不斷強化資訊安全管理機制，以持續有效運作資訊安全與隱私權保護機制。截至2023年度，東捷資訊未發生任何與衝擊公司營運、侵犯客戶隱私權的重大事件。資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料事件的總數0件。



3 永續環境

- ◆ 3.1 氣候相關財務揭露
- ◆ 3.2 供應商管理
- ◆ 3.3 溫室氣體管理



3

永續環境

3.1 氣候相關財務揭露

近年為因應全球氣候變遷，國際日益嚴峻的碳管理規範及低碳消費意識提升，各國政府、企業皆開始重視環境永續管理，東捷資訊響應政府推動2050淨零碳排政策，企業永續發展也成為東捷資訊對抗氣候變遷的重要行動目標之一，定期檢視公司對抗氣候變遷方針，並採用TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)架構鑑別氣候風險與機會，依鑑別結果建立衡量指標進行目標管理，以降低氣候風險對營運所造成的財務影響。

東捷資訊因應環保意識興起，期望提升環境保護及社會價值等績效，並可藉由綠色管理、節能計畫融入企業經營當中，達到環境永續發展效果，因此期許未來之目標。

風險類型			風險內容	時間點	因應措施	財務影響
策略	氣候風險	轉型	因為永續意識抬頭，客戶在選擇產品或服務時，產生與過去不同的考量需求。	長期	1.提升專業技能，回應客戶對永續產品及服務的相關需求。 2.增加碳管理相關產品的研發與行銷相關活動。	營業成本增加
		法規	國際間或國內政府為掌握溫室氣體排放量所制訂之法規，並強制公司執行盤查、申報與查證。	長期	1.培育內部碳管理師，提升碳盤查相關專業能力。 2.使用自行開發的碳盤查軟體系統，以減少人力成本收集、整理資料時間與人力。	營業成本增加
		技術	因為氣候變遷議題的因素，必須在新技術上的投資；但若因市場趨勢變遷，造成定位策略錯誤及之營運虧損。	長期	全面盤點公司核心技術與氣候相關產品服務之關聯性，使新技術投資更符合營運策略，並可考量是否需要投資併購有潛力的新創公司，使公司產品更具永續量能。	研發支出增加
		市場	國際間或國內政府所制訂，與溫室氣體排放或氣候變遷相關之稅制。	長期	1.持續追蹤國際碳關稅、以及國內碳交易所趨勢，提供碳管理解決方案等因應產品，預先針對課稅區域、產品進行碳稅試算，以因應未來擴大徵收範圍時，可即時回應市場及客戶需求。 2.更換提升能源效率的辦公設備、降低用電量、電費及碳稅。	營業成本增加
		商譽	因為永續意識抬頭，而產品或服務的提供會對環境、社會產生負面衝擊。	長期	1.努力邁向永續的道路上，透過推廣綠色永續產品與服務，提升永續發展正面形象。 2.主動揭露永續議題，提升品牌正面效益。 3.與供應鏈永續評比高的商家合作，共同行銷永續的價值，提高顧客好感度與品牌知名度。	營業成本增加
	實體風險	高溫風險	極端氣候事件高溫變得頻繁且嚴重性增加，導致機房設備溫度增高，迫使用電成本及維護成本增加。	長期	1.持續盤點機房設備，下架閒置設備。 2.減少機房設備存放，改以雲端方案建置。 3.定期檢查不斷電系統與設備更新，以提高及穩定供電時間。	營業成本增加
		限電風險	極端氣候事件高溫變得頻繁且嚴重性增加，導致機房設備溫度增高，迫使用電成本及維護成本增加。	長期		

風險類型		風險內容	時間點	因應措施	財務影響
策略	氣候機會	產品與服務	長期	因為永續意識抬頭，客戶在選擇產品或服務時，產生與過去不同的考量需求。	營業成本增加 營業收入增加
	市場	因為永續意識抬頭，客戶在選擇產品或服務時，對特定產品與服務產生喜好或排斥。	長期	1.加強客戶溝通的推廣策略。 2.增加客戶所需產品服務研發成本。 3.於舊有客戶及潛在客戶中找尋新的商業機會，並於現有市場提高獲利。	
	研發創新	改變服務的提供方式，有助於氣候變遷的減緩與調適。	長期	1.開發並推廣因應氣候變遷之碳管理解決方案，以滿足客戶永續發展需求。 2.透過訂閱式服務等新營運服務模式，以提高營收與提升客戶信任度與黏著度。	研發支出增加
	設備節能效率提升	因為永續意識抬頭，公司設備採購，產生與過去不同的考量需求，強化綠色採購項目。	中期	1.公司內部進行節能設備採購評估更換，配合本公司設備更新計畫，一併規劃可行性及配套措施。 2.提高綠色採購節能產品比例。	營業成本減少

指標與目標	溫室氣體最近一年度之排放量如下	
	溫室氣體排放情形	112年
	範疇一(公噸CO ₂ e)	44.96
	範疇二(公噸CO ₂ e)	372.91
	總排放量(公噸CO ₂ e)	417.87

註1: 2024年為盤查基準年，目前正在進行氣體盤查數據蒐集，並無確信機構。

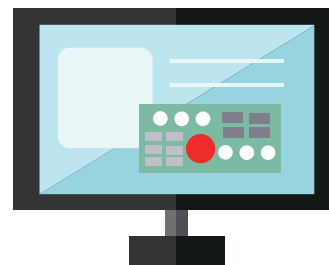
註2: 電力排碳係數為經濟部能源局公布2023年度0.494公噸CO₂e/千度。

註3: 溫室氣體盤查依據ISO 14064-1:2018標準、環境部公告之溫室氣體排放量盤查作業指引113年版及溫室氣體排放係數管理表(6.0.4版本)進行盤查計算，GWP數值使用IPCC 2021年公告資訊。

3.2 供應商管理

東捷資訊將供應商視為最要的策略合作夥伴，除提供符合客戶需求的產品或服務外，我們重視並邀請供應商在環境、社會和經營管理上，共同實踐企業社會責任。

於供應商管理實務上，制定本公司「供應商行為準則」，要求本公司之供應商，在其所有業務活動範圍內皆應符合經營所在國或所在地區的法律規範並遵循本準則。東捷資訊將逐步落實與供應商共同合作，打造重視保護環境、勞動人權、安全、重視社會責任且永續發展的供應鏈目標。



重大主題		供應商管理
政策 / 承諾		慎選供應商以確保廠商的品質水準能符合本公司對品質、環境及綠色產品之要求，以及建立本公司供應商管理制度。
目標	短期	推動供應商須100%完成「供應商行為準則」簽署，以確保其符合供應鏈的永續發展。
	中期	推動100%供應商簽署「供應商自評問卷」，對環境面，勞工面，人權面，社會面，產品面的管理現況。
	長期	持續推動短、中期目標，並進行優化綠色採購政策，並以抽查方進行年度現場稽核。
負責部門 / 申訴機制		採購部/公用信箱:procurement@itts.com.tw
評估機制 / 成果		- 以供應商評鑑方式，以品質×服務×交期×環境區分為A，B，C，D級供商。 - 品質評分=（合格批數/總驗收批數）*40 - 交期評分=[1-(延遲項數/總交貨項數)]*35 - 服務評分=依辦法說明5~25分 - 環境評分=要求供應商簽署承諾書 - 考核評價等級=A：90~100 B：81~90 C：71~80 D:70分以下，考核為C級者，為合格供應商；考核為D級者，要求其改善，才可恢復採購。 2023年度所有供應商皆納入供應商評鑑，結果如下： - A級：2% - B級：98% - 無C級及D級 2023年評核供應商家數為20家，並100%簽回供應商承諾書。

供應商管理評估標準

誠信經營

- 遵守誠信經營原則，包括但不限於廉潔經營、公平交易、避免不正當收益與不實廣告及遵守智慧財產權相關規範等，並以公開與透明之方式進行交易。
- 所屬員工迴避且不得從事工作中利益衝突相關之不正當及不法行為。
- 除員工被原公司依法解雇，本公司將不得主動招攬或接受該公司員工主動求職之行為。

維護基本人權

遵守「勞動基準法」等有關法令規章，保障員工合法權益，尊重國際公認之基本勞動人權原則，不得有危害勞工基本權利之情事。

環境永續

- 遵守國內相關環境法規、國際相關準則及雙方之企業社會責任政策，適切地保護自然環境，並致力於維護環境永續。
- 於營運上應避免污染水、空氣與土地。在成本效益及技術可行下，應盡最大努力減少對人類健康與環境之不利影響，採行最佳可行的污染防治相關措施。

供應商承諾書 及供應商自評問卷



東捷資訊制定供應商評鑑標準，並依現有供應商每年進行一次供應商評比，評定項目依據年度下單量、服務品質和交期狀況進行分數級別鑑別，評定為C級以上者列為合格供應商。

評定重點項目如下：

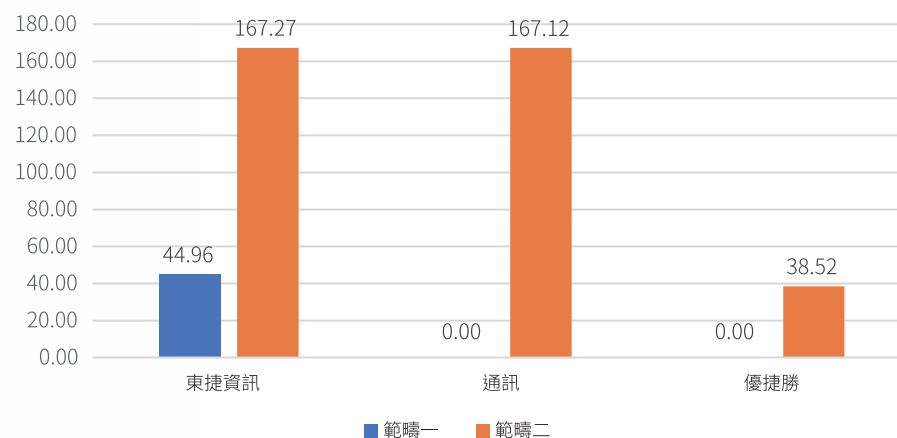
- 1)財務單位負責評定「經營管理」。經營管理項目低於30分者不得列為合格供應商。
- 2)採購單位負責評定「交貨時程」。
- 3)需求單位負責評定「產品品質」。
- 4)若有特殊評定項目要求，由相關業務或使用單位負責評定。



3.3 溫室氣體管理

溫室氣體造成氣候異常是全球共同面臨的重要環境問題，東捷資訊依據自主盤查溫室氣體排放量換，以便瞭解現況趨勢並提早因應。

2023 年溫室氣體排放量



註：排放量單位：公噸 CO₂e。

註：此範圍不包括無錫分公司。

註：依照經濟部能源局2023年公告CO₂e電力排放係數為0.494公噸。



4 友善職場

- ◆ 4.1 多元平等職場
- ◆ 4.2 人才培育與發展
- ◆ 4.3 勞資溝通
- ◆ 4.4 客戶關係



4

友善職場



東捷資訊重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；東捷資訊還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，本公司強化在職業安全健康上的管理並實施員工健康服務計畫含提供兩年一次員工健檢及每月臨場健康諮詢服務及制定員工安全衛生工作守則(含概子公司)，有效的保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，東捷資訊除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極參與集團政策持續投入益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

東捷資訊身為雲端服務的先驅者，公司高階主管策略會議定期一年一次，近年由於服務需求提升，帶動公司營收成長之餘，對於人力資源的需求亦大幅增加，搭配公司具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才加入公司打拼。

具體而言，東捷資訊屬資訊服務產業，全體員工皆屬於不定期契約類型（即正職員工），公司提供長遠且安穩的工作型態、加強及提升員工職能訓練，包括：認證補助、外訓課程補助、公司參加原廠之教育訓練補助、線上職能教育訓練課程及建立學習平台，並聘用退休員工回任顧問，根據統計公司2023年受訓小時數平均超過8小時，新進人員職能受訓率達100%，提供多元學習工具強化員工專業職能及自我效能。

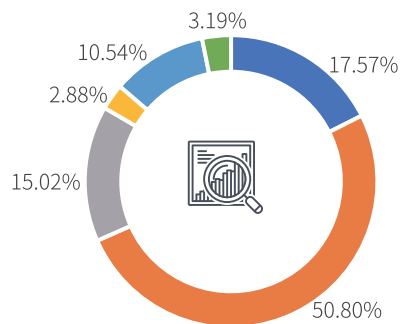
4.1 多元平等職場

東捷資訊對待員工，參考各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，制訂人權政策保障同仁勞動權益。

於年齡分布而言，近年不論是直接人員或間接人員，新進同仁未滿50歲以下的員工合計約佔24.41%，代表東捷資訊現階段以中壯年員工為主幹，聘用女性同仁比例佔42.5%，並由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，達到經驗傳承。



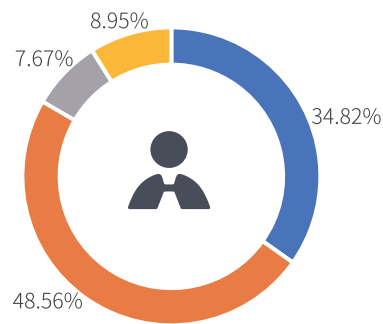
當年度員工年齡比例



■ 未滿30直接 ■ 30以上未滿50直接 ■ 50以上直接

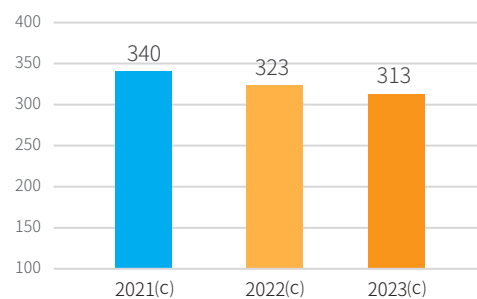
■ 未滿30間接 ■ 30以上未滿50間接 ■ 50以上間接

當年度員工性別比例

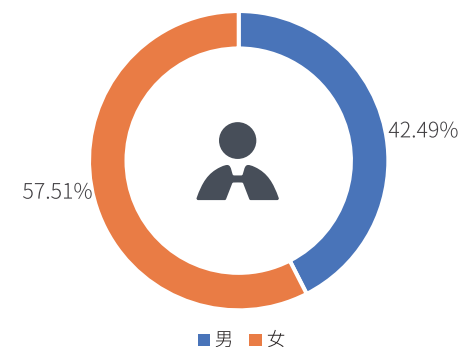


■ 男性直接 ■ 女性直接 ■ 男性間接 ■ 女性間接

員工總數



2023 年員工性別比例

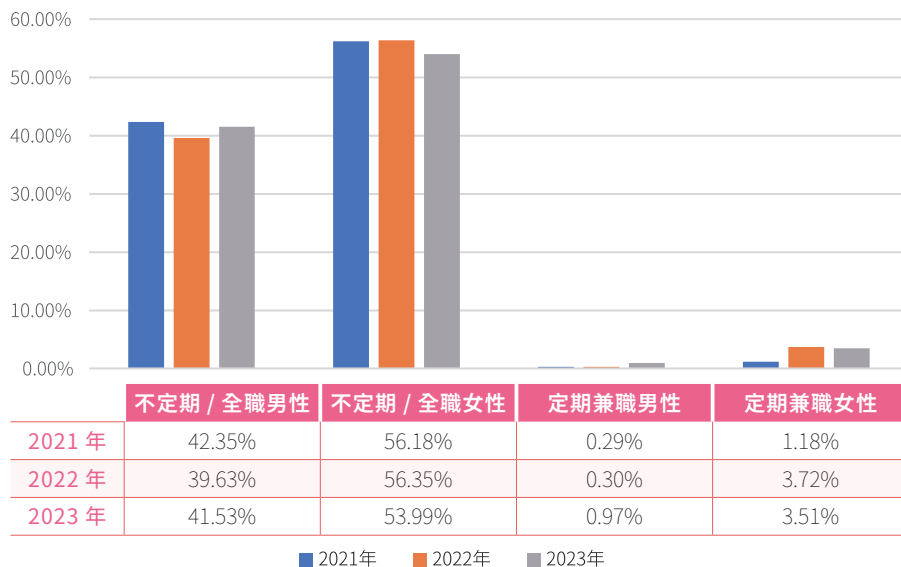


註：員工分類請以公司既有的人事系統為準，亦可改為主管 / 非主管或是技術人員 / 研發人員 / 行政人員。

• 未滿 30 歲的直接人員百分比 = (當年度未滿 30 歲的直接人員總數 / 當年度員工總數) * 100%。

• 研究所學歷的間接人員百分比 = (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年度員工總數) * 100%。

員工比例 (依勞雇合約 / 勞雇類型分類)

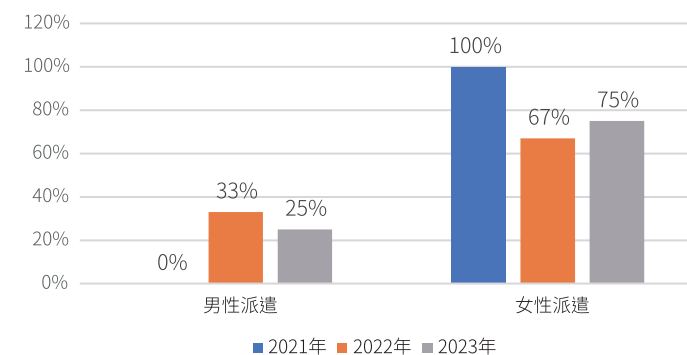


註 1：資料統計以當年底為準。

註 2：全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等。

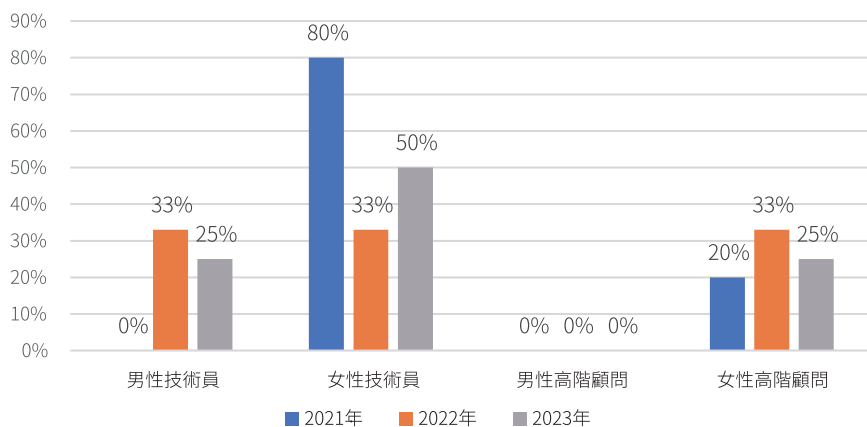
註 3：本公司未成立工會，藉由每季勞資會議作為雙向溝通橋梁。

非員工之工作者比例 (依契約類型分類)

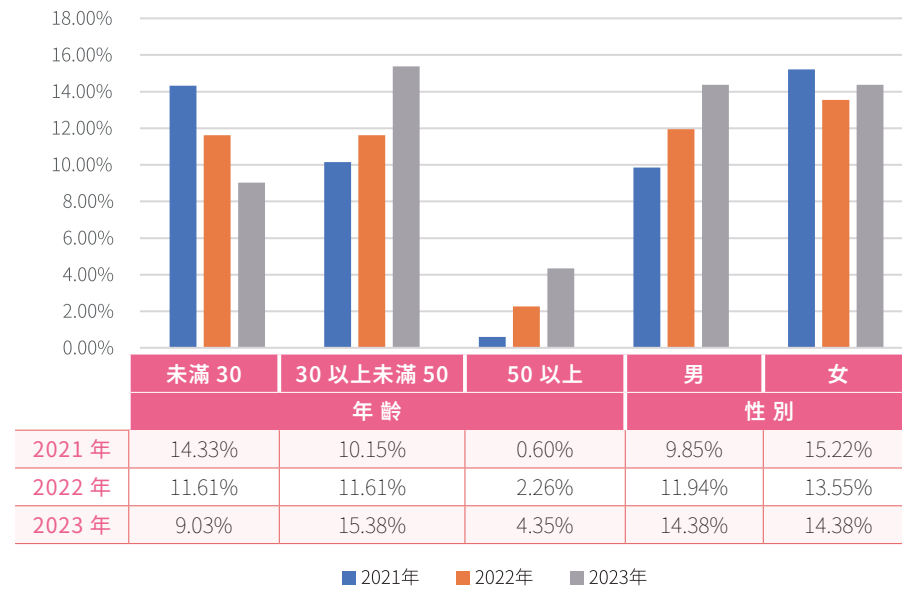


註：2021 年至 2023 年契約類型 (委任) 為 0.0%。

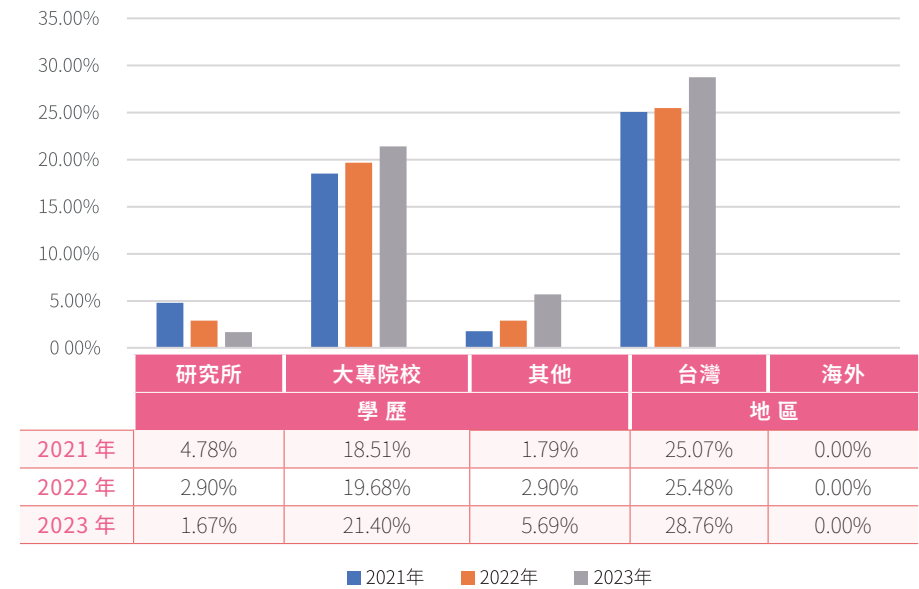
非員工之工作者比例 (依工作性質分類)



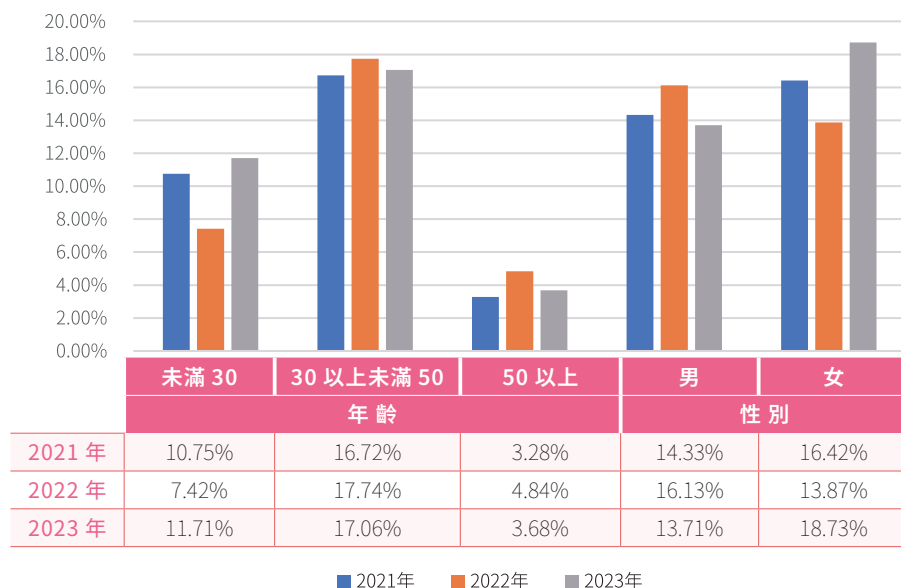
新進員工比例（依年齡、性別分類）



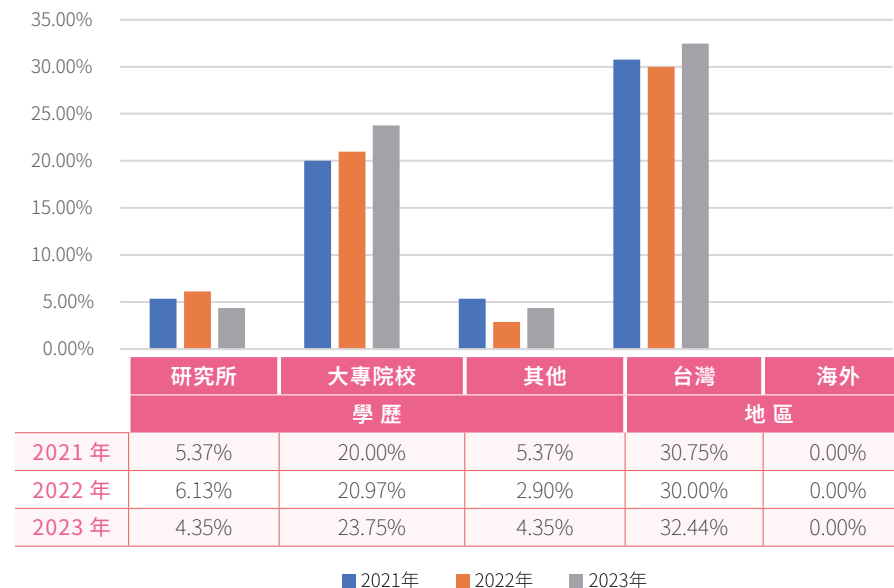
新進員工比例（依學歷、工作地點分類）



離職員工比例（依年齡、性別分類）



離職員工比例（依學歷、工作地點分類）



註 1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註 2：• 新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底員工總數) * 100%。

• 如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底女員工總數) * 100%。

• 離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底員工總數) * 100%。

• 如未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底員工總數) * 100%。



4.2 人才培育與發展

對東捷資訊來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此東捷資訊向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，並根據年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

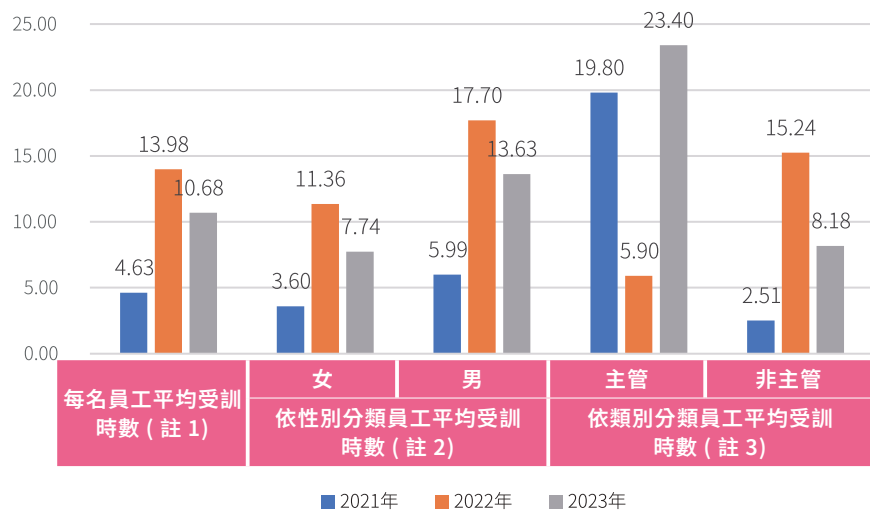
東捷資訊為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報告時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。東捷資訊積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計劃並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資訊，東捷資訊鼓勵同仁參與外部機構舉辦之語言課程、社交溝通課程等。

東捷資訊期許2024年公司未來挑戰及成長，定期提供中階主管團隊管理、組織溝通及績效評核學習，因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才，提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展，且長期目標透過主管人才職能課程訓練，從中發掘潛力人才並進行課程培訓，儲備管理職能持續完善證照管理、外訓管理辦法，並提供獎金機制，鼓勵公司主管、員工提升專業技術及管理能力。

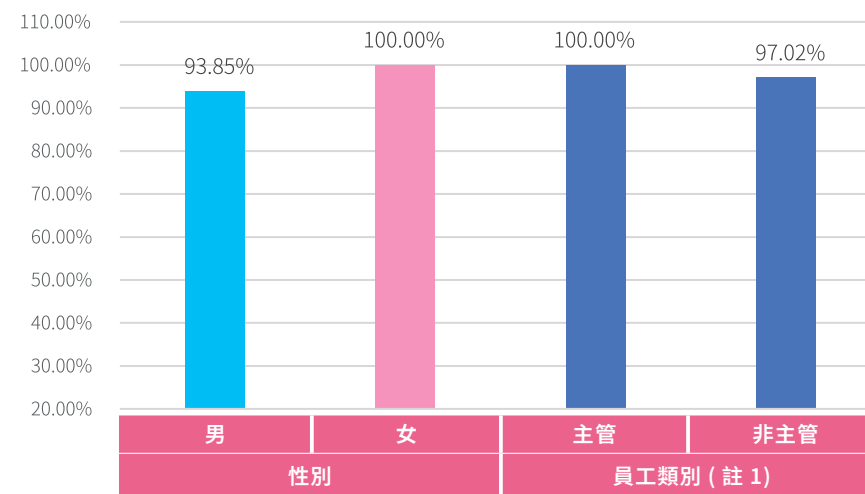
重大主題		人才培育與發展
政策 / 承諾		- 新人培訓 - 完整公司組織介紹，搭配夥伴制度的關懷與指導，協助同仁能更快適應環境、融入公司氛圍與工作。 - 定期舉辦新人座談會 - 了解新員工的思想動態和工作狀態，搭建高階主管與新進同仁交流溝通的平臺，促進新員工融入。 - 提供多元教育訓練管道，引進線上學習資源，讓全體員工不受距離時間限制，提升自我的能力。 - 打造經驗傳承的環境 - 邀請主管或外部講師針對未來趨勢或新科技，使同仁能吸取新知識、具備國際視野。
目標	短期	- 建立學習平台。 - 新進人員職能受訓率達 100%。 - 每年員工平均訓練時數達 10 小時。
	中期	- 新進人員職能受訓率達 100%。 - 提高員工 3 年內平均訓練時數 12 小時，提供同仁更多元學習課程及管道。
	長期	- 新進人員職能受訓率達 100%。 - 提高員工平均訓練時數 15 小時，提供同仁更多元學習課程及管道。
負責部門 / 申訴機制		人力資源部 / 信箱 : hr@itts.com.tw
當年度投入資源		- 檢視組織策略發展：每年定期舉辦高階主管中長期策略會議，重新檢視公司每年度發展方向及分針。 - 整合教育訓練平台：公司員工線上實體課程數據化，並提供測驗，了解每位同仁學習狀況。以利每年訓練規劃精準。東捷資訊教育訓練人數達總人數的 70%。 - 經驗傳承：舉辦中階主管營隊，提升主團隊管理、組織溝通、創意思考技能，因應公司未來挑戰及成長。 - 邀請主管或外部講師針對未來趨勢或新科技，使同仁能吸取新知識、具備國際視野。
評估機制 / 成果		2023 年受訓平均時數超過 8 小時。 - 新進人員職能受訓率達 100%。

各類別員工平均受訓時數



- 註 1：· 圖表為近三年東捷員工平均受訓時數。
· 2021 年訓練時數較低，因疫情因素減少實體課程。
· 2022 年以總部開始嘗試線上課程，以提升訓練時數。
· 2023 年實體會議啟動 + 線上教育訓練計畫優化。調整訓練時數達成目標，讓同仁可以持續保持學熱情。
- 註 2：· 圖表依性別分類員工平均受訓時數。
· 東捷女性員工人數較多，故平均數值較低。
- 註 3：· 圖表依職位分類員工平均受訓時數
- 註 4：· 教育訓練人數排除定期員工。
· 2021 年多數舉辦實體教育訓練，資源集中於中高階主管訓練。
· 2022、2023 年因應疫情考量、教育訓練普及化目標，導入線上教育訓練平台，以提升員工訓練時數。
· 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比。

員工考核比例



- 註：年度考核排除下列：
(1) 未滿 3 個月新進人員。
(2) 非正式員工 (計時人員、實習生、短期人員)。



4.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的發展計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。東捷資訊恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理及事業部主管、勞方代表由全體員工投票選出，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，員工得以表達意見。公司也能針對蒐集到的意見予以回應與執行必要的訪談與調查。

同時，東捷資訊亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年東捷資訊勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。



重大主題		勞資溝通
政策 / 承諾	短期	- 致力於 DEI 多元共融職場環境建立。 - 遵循當地勞動法令。 - 保障員工依法享有的權利。 - 多元與共融宣言。 - 在東捷裡，多元共融不僅是一項政策，更是我們文化的核心。我們堅信，每個人都應該被平等尊重，以確保我們企業內外都能實現多元共融的理念，強化企業優勢。 - 多元共融長期目標與承諾： ◆創建包容性環境 / ◆提供平等機會 / ◆促進多元文化 / ◆支持社會正義 / ◆尊重個體差異 / ◆透明溝通 / ◆持續改進
	中期	
目標		- 每季召開一次勞資會議。 - 每年勞資爭議事件低於 0 件。 - 員工提出意見，公司需在 7 天內善意回覆。
負責部門 / 申訴機制		人力資源部門 E-MAIL: hr@itts.com.tw 公司網站 _ 利害關係人 - 各式投訴管道
當年度投入資源		- 每季勞資會議資方代表由董事長 / 總經理出席，對於勞工代表提出的意見，公司皆有善意回應取得勞工代表認同。 - 集團實施員工滿意度調查。 - 提供員工申訴 E-mail :hr@itts.com。 - 每年舉辦新人座談會，搭建高階主管與新進同仁交流溝通的平臺，促進新員工融入。 - 鼓勵員工積極表達對公司經營的理性意見，聆聽組織內不同角色的聲音，提升員工企業歸屬感。
評估機制 / 成果		- 當年度召開四次勞資會議。 - 當年度董事長 / 總經理與部門舉行過一場新人座談會。 - 當年度勞資爭議事件皆獲得完善處理。

註：依據勞動部頒布之「勞資會議實施辦法」規定，每個季度定期召開勞資會議，會議由勞方與資方代表出席，討論勞資議題、員工福利等相關事宜，成為強化公司與員工互動關係的重要，雙方和諧溝通討論。



2023 年度說明



無發生影響員工權利的重大營運變化。



勞資會議人數參與人數共94人，出席率均達90%，勞資會議，重要溝通結果均按照法令政策實施，經政府公告實施日期後，相關政策會透過勞資會議討論、決議並施行。



勞方提出的議案方向多為決議與改善員工福利相關措施政策。



公司若要大量資遣員工會依照「大量解僱勞工保護法」規定，提前60天將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。



無發生勞資爭議事件。



健全的人力資源是東捷資訊得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑東捷資訊吸引人才留任的企業文化，同時讓同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，東捷資訊亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

再者，東捷資訊為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。

員工福利項目	台灣	海外
團體意外險	✓	
結婚 / 喪葬補助	✓	
三節獎金	✓	✓
年終獎金	✓	✓
員工認股 / 盈餘分紅	✓	
定期健檢	✓	✓
運動中心	✓	
員工餐廳	✓	
哺乳室	✓	



員工福利項目	性別	統計		
		2021 年	2022 年	2023 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	9	5	3
	女	22	25	19
申請育嬰留停的員工數	男	0	1	0
	女	1	3	2
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	1	0
	女	1	3	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	1	0
	女	1	3	1
復職率 (B/A)	男	-	100%	-
	女	100%	100%	50%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月 仍在職的員工數 (C)	男	2	0	1
	女	2	1	3
留任率 (C/ 前一年 B)	男	100%	-	100%
	女	100%	100%	100%

註 1：育嬰留停資格法定為員工皆有，但此表以前三年（包含當年度）有產假 / 陪產假員工為主

註 2：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

註 3：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%。

東捷資訊退休金制度分為確定福利計畫（舊制退休金）與確定提撥計畫（新制退休金）。



確定福利計畫（舊制退休金）

東捷資訊於民國 106 年 2 月 3 日結清勞工退休準備金帳戶前係依據「勞動基準法」之規定，訂有確定福利之退休辦法，適用於民國 94 年 7 月 1 日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前 6 個月之平均薪資計算，15 年以內(含)的服務年資每滿一年給予兩個基數，超過 15 年之服務年資每滿一年給予一個基數，惟累積最高以 45 個基數為限。本公司按月就薪資總額 2% 提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。

確定提撥計畫（新制退休金）

東捷資訊自 2005 年 7 月 1 日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶。

4.4 客戶關係

東捷資訊長年以「客戶的信賴與委託 是東捷存在的價值」為經營核心，用心服務每位客戶，並與客戶建立良好的合作關係，洞察客戶需求，並設有客服申訴管道及電話客服專線，提供客戶更便捷的服務管道，以爭取更多服務商機。

重大主題		客戶關係
政策 / 承諾		客戶滿意度調查項目由「人員」與「產品」兩大類，擴增為四大構面：「品牌」、「產品服務」、「人員專業度」、「需求洞察」，並調整問項題型，如將單選題改為矩陣題，讓客戶在相同的基準下，便於填答多個問項；或在「需求洞察」問項中區分產品線，更利於掌握客戶需求；更改採「李克特五點量表 (Likert Scale)」量化調查結果。
目標	短期	客戶滿意度調查加權目標分數需在 85 分以上。
	中期	• 客戶滿意度調查加權目標分數需在 90 分以上
	長期	• 持續完善客服受理管道及流程，積極回應客戶需求，持續精進產品功能，以建立雙贏的服務夥伴關係。
負責部門 / 申訴機制		負責部門：業務行銷中心 客服信箱：services@itts.com.tw 電話專線：02-5551-9890
當年度投入資源		- 投入資源：設有官網、客戶服務專線、網頁電子信箱等各種公開客服申訴管道及年度客戶滿意度問卷等，透過 CRM 管理系統，整合商機開發、客訴處理等資訊，即時掌握客訴案件及專案進度，減少內、外部溝通的時間差，提升服務效率。 - 具體成果：建置自有客戶關係管理平台 (CRM 管理系統)。 - 客服受理流程：客戶可經由社群媒體、hotline、官網、滿意度問卷等方式進行建議反饋，若客戶反饋的內容達不滿意或非常不滿意等級，會交由業務行銷中心進行通知，包含請該專案負責窗口及主管進行客戶聯繫與關懷，以確保客戶情緒得到妥善處理，並在後續檢討會議中請負責窗口提出改善建議等。 - 教育訓練：由人力資源部利用新進人員到職宣導重要業務規範及應注意事項，藉此提升業務溝通說明技巧，及人員應對客戶的滿意度與解決效率。如遇特殊案件，本公司亦將透過不定期的個案教育訓練，使人員了解如何應對來電者，快速釐清客戶問題並予以回覆。
評估機制 / 成果		- 客戶滿意度調查加權分數近三年皆達 85 分以上。 - 已完成的 2023 年客戶滿意度調查，分數達 89.2，且創近三年新高，並已針對客戶問題進行全面檢討與改善。 - 獲得客戶表揚優良供應商獎項。

個人資料及隱私保護已漸步成為各國立法所保護之基本人權，進而發展為普世價值，同時更是消費者權利意識重要環節，東捷資訊身為資訊服務公司，有關客戶資料保護措施、申訴案件處理機制及資訊安全事件防免，對於公司經營管理責任及品牌維護至關重要，時刻重視並強化跨國境及區域資料傳輸之安全與保護，為東捷資訊經營管理之核心意涵。確保客戶的個人資料安全，在接受設備維修前會告知客戶相關法則以及注意事項。2023年未收到任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴或駭客入侵事件。

5 公益參與

◆ 5.1 公益參與

5

公益參與

5.1 回饋社會

一畝田

秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，從「以人為本」的出發點，確保創造股東利潤同時，透過本業專長投身社會參與，以及關懷社會弱勢族群，以多元投入與不同面向的參與，落實企業社會責任，也讓投資人能間接實踐社會責任。我們運用資訊服務的核心能力，創造社會價值，降低城鄉差距，也呼應「SDG10 減少教育資源不平等」，建立永續服務模式，創造美好共融社會。

東捷資訊長期關注弱勢族群、偏鄉城市、孩童教育與民眾生活，每年號召公司同仁一起響應公益活動，透過物資或金錢捐贈，提升所關懷的族群群體生活福祉，促進社會多元、平等與共融。



淨灘愛地球

為了乾淨的環境及海洋生態保育，我們仍需持續努力，淨灘活動的意義在於淨化海灘的同時，能將環境保護的理念深深植入每個人的心中，並呼籲大家正視海灘清潔維護及海洋保育之重要性，進而改變生活習慣與方式，包括減塑行動、資源回收再利用、勿任意丟棄並隨手撿拾垃圾等等，為未來世代建構一個永續乾淨健康的環境。為此東捷資訊響應集團參與新北市政府海灘認養暨淨灘邀約，前往認養的淡水興化店海岸，為我們的地球和海洋生態盡一份力。



附錄一、GRI 內容索引

★為重大主題

使用聲明	東捷資訊服務股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	目前尚無適用的 GRI 行業準則

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 關於東捷資訊	16	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 / 揭露範疇 / 編撰架構	01	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書 / 編撰架構 / 發行週期 / 報告書諮詢	01	
	2-4	資訊重編	關於本報告書 / 發行週期	01	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書 / 報告書審查	01	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於東捷資訊	16	
	2-7	員工	4.1 多元平等職場	55	
	2-8	非員工的工作者	4.1 多元平等職場	55	
治理	2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理	24	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 董事會	25	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2.1 董事會	25	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續治理架構 1.3 確認利害關係人 2.2 公司治理	06 09 24	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續治理架構	06	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續治理架構	06	
	2-15	利益衝突	2.2.1 董事會	25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2.1 董事會 / 重大訊息溝通	25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.1 董事會 / 董事會進修	25	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2.1 董事會 / 董事會及功能性委員會績效評估	25	
	2-19	薪酬政策	2.2.1 董事會 / 董事與經理人薪酬政策 / 薪資報酬委員會	25	
	2-20	薪酬決定流程	2.2.1 董事會 / 董事與經理人薪酬政策 / 薪資報酬委員會	25	
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	保密規定限制 / 薪酬屬公司保密範圍

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	03	
	2-23	政策承諾	2.2.4 倫理誠信 1.1 永續治理架構 / 永續發展政策 1.2 永續發展目標	32 06 07	
	2-24	納入政策承諾	2.2.4 倫理誠信 1.1 永續治理架構 / 永續發展政策 1.2 永續發展目標	32 06 07	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 公司治理	24	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 公司治理	24	
	2-27	法規遵循	2.5 法規遵循	36	
	2-28	公協會的會員資格	2.3 參與外部組織	34	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.4 利害關係人溝通管道與關注議題	10	
	2-30	團體協約	4.3 勞資溝通	63	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.5 鑑別重大主題	11	
	3-2	重大主題列表	1.5 鑑別重大主題	11	
經濟面					
★經濟績效（營運績效）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.6 營運績效	38	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.6 營運績效	38	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候相關財務揭露	48	
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	4.3 勞資溝通	63	
	201-4	取自政府之財務補助	-	-	不適用 / 本年度無取自政府之財務補助
★資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.7 資訊安全	43	
自訂主題	資安 -1	資訊安全政策	2.7 資訊安全	43	
自訂主題	資安 -2	資訊安全管理組織	2.7 資訊安全	43	
自訂主題	資安 -3	資訊安全管理措施	2.7 資訊安全	43	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
環境面					
排放					
策略、政策與實務	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	附錄 - 氣候相關資訊執行情形	74	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	附錄 - 氣候相關資訊執行情形	74	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	附錄 - 氣候相關資訊執行情形	74	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	-	-	不適用 / 公司無排放相關物質
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	-	-	不適用 / 公司無排放相關物質
★供應商環境評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2 供應商管理	51	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.2 供應商管理	51	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2 供應商管理	51	
社會面					
★勞雇關係（勞資溝通）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 勞資溝通	63	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1 多元平等職場	56	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.3 勞資溝通	63	
	401-3	育嬰假	4.3 勞資溝通	63	
★訓練與教育（人才培育與發展）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 人才培育與發展	60	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 人才培育與發展	60	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 人才培育與發展	60	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 人才培育與發展	60	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
社會面					
★勞雇關係（勞資溝通）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 勞資溝通	63	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1 多元平等職場	56	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.3 勞資溝通	63	
	401-3	育嬰假	4.3 勞資溝通	63	
★訓練與教育（人才培育與發展）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 人才培育與發展	60	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 人才培育與發展	60	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 人才培育與發展	60	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 人才培育與發展	60	
員工多元化與平等機會					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.2.1 董事會 4.1 多元平等職場	25 56	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	-	-	保密規定限制 / 薪酬屬公司保密範圍
★供應商社會評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2 供應商管理	51	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.2 供應商管理	51	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2 供應商管理	51	
客戶隱私					
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.4 客戶關係	66	

附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊

依據上市公司編製與申報永續報告書作業辦法附表二揭露

1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

氣候相關資訊執行情形	
項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.1 氣候相關財務揭露 (TCFD)
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)。	3.1 氣候相關財務揭露 (TCFD)
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1 氣候相關財務揭露 (TCFD)
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。	3.1 氣候相關財務揭露 (TCFD)
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。	尚未使用情境分析相關工具
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。	3.1 氣候相關財務揭露 (TCFD)
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	當年度尚未規劃使用碳定價
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	目前未設定氣候相關目標
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	3.1 氣候相關財務揭露 (TCFD)



填表說明：

1、公司可依下列標準進行溫室氣體盤查：

- (1) 溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol)。
- (2) 國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO14064-1

2、確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信相關規定。

3、子公司可個別填報、彙整填報 (如：依國家別、地區別)、或合併填報。

4、溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算之，惟至少應揭露以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據。

5、未納入盤查計算之營運據點或子公司占總排放量之比重不得高於 5%，前揭總排放量係指依填表說明 1、規定強制盤查範圍所計算之排放量。

本公司基本資料 ☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 ☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 ☒ 資本額未達 50 億元之公司	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 ☒ 母公司個體盤查 ☐ 合併財務報告子公司盤查 ☐ 母公司個體確信 ☐ 合併財務報告子公司確信
---	--

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

2023 年總排放量

東捷資訊 212.23 公噸 CO₂e(佔總排放量為 50%)。

通迅 167.12 公噸 CO₂e(佔總排放量為 40%)。

優捷勝 38.52 公噸 CO₂e(佔總排放量為 10%)。

總計 417.87 公噸 CO₂e，密集度為 0.31 公噸 CO₂e/ 新臺幣百萬元

未經確信機構採 ISAE3410/ISO 14064-3 準則確信，確信意見為範疇一、二合理保證 / 範疇三有限保證。本公司預計 2025 年進行確信。

註 1：直接排放量範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源、能源間接排放量範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放及其他間接排放量範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」下稱本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 或國際標準組織 International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064 1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據。

註 5：優捷勝股份有限公司與通迅股份有限公司為東捷資訊服務股份有限公司 100% 持股的子公司

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

今年尚未制定減量目標及其具體行動計畫

附錄三、第三方查證聲明書



東捷資訊服務股份有限公司 2023 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2408001

東捷資訊服務股份有限公司(以下簡稱東捷資訊)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織，格瑞驗證除了針對該公司 2023 年永續報告書進行評估和查證外，與東捷資訊並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的，僅作為對下列有關東捷資訊之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此聲明書的任何人，格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於東捷資訊提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由東捷資訊回覆。

保證範圍

東捷資訊與格瑞驗證協議的查證範圍包括：

1. 整份永續報告書內容及東捷資訊在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估東捷資訊遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊／數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成，並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結東捷資訊之永續報告書內容，對於東捷資訊的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關東捷資訊 2023 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了東捷資訊對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為東捷資訊所提供的證據足夠以表明其依循 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體相關於東捷資訊之公司政策的議題，進行高階管理的審查，以確認本報告中聲明書的合適性；
- 與東捷資訊之主管討論有關利害關係人參與的方式，且並未直接接觸外部利害關係人；
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員；
- 在抽樣基礎上稽核東捷資訊之績效數據；
- 審查報告中所作宣告的支持性證據；
- 針對東捷資訊之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性、及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

第一頁(共二頁)



包容性

東捷資訊已建立與主要利害關係人合作的過程，包含股東/投資人、客戶、員工、供應商、媒體及銀行等，於 2023 年展開一系列利害關係人活動，涉及環境、社會和公司治理等一系列重大主題。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了東捷資訊的包容性議題。

重大性

報告書已載明東捷資訊所關注環境、社會和公司治理面等主題，並鑑別出 6 項重大主題包括供應鏈永續管理、勞資溝通、人才培育、客戶關係、營運績效及資訊安全等。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了東捷資訊的重大性議題。

回應性

東捷資訊執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括股東會、利害關係人信箱/專線、官網投資人專區、公開資訊觀測站、客戶滿意度調查、勞資會議、供應商評鑑、媒體約訪、記者會、銀行往來拜访/例行評鑑等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了東捷資訊的回應性議題。

衝擊性

東捷資訊已鑑別，並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。東捷資訊已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程，有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言，本報告涵蓋了東捷資訊的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

東捷資訊提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料，基於審查的結果，我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了東捷資訊的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄，我們的查證與本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本聲明書的意見聲明供東捷資訊使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為，並由

格瑞國際驗證有限公司(中華民國，台灣)於 2024 年 08 月 07 日簽署發行


查證 陳文俊 總經理



第二頁(共二頁)



ITTS[®] 東捷資訊服務股份有限公司
Information Technology Total Services Corp.

台北市115南港區三重路19-8號5F (南港軟體園區)
(02)2655-2525