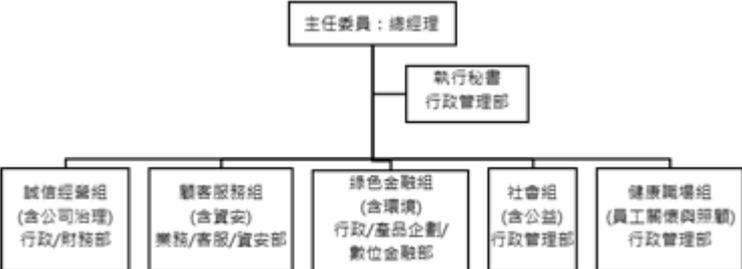


113年年報-推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	✓	<p>本公司於 110 年 3 月 3 日成立「誠信經營暨社會責任委員會」，111 年 3 月 17 日更名為「誠信經營暨永續發展委員會」(簡稱 ESG 永續委員會)，經董事會授權總經理擔任最高指導人員，指定行政管理部為專(兼)職單位，並由各相關部門主管負責企業永續發展策略及推動社會責任之各項專案計劃。</p> <p>本公司 ESG 永續委員會由總經理擔任主任委員，各相關部門主管分別負責誠信經營組(含公司治理)、顧客服務組(含資安)、綠色金融組(含環境)、社會組(含公益)、健康職場組(員工關懷與照護)等五組委員，以及執行秘書負責整合各組規劃與成果與建置風險管理制度及預防損失等事項。其組織架構如下圖示：</p>  <p>治理及經濟、環境與社會面的策略方向、規劃企業永續發展、環境保護與數位金融發展的各項活動計畫追蹤與檢討企業發展、新產品、員工照護、客戶服務與社會責任計畫執行各項重大議題與業務推動，每年定期向董事會報告當年度執行成果。(113 年度永續發展推動執行情形已於 113 年 12 月 25 日呈報董事會。)</p> <p>公司董事會定期聽取經營團隊報告，經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須審視評估策略的成功可行性及有效性，也需時常檢視進展。</p>	無差異
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	✓	<p>就利害關係人關切的重大性議題方面，經本公司 ESG 永續委員會評估後，鑑別利害關係人關切程度與對公司營運立即或潛在的衝擊程度，有關重大議題之風險評估及風險管理策略如下：</p>	無差異

推動項目	執行情形					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				
訂定相關風險管理政策或策略?			重大議題	風險評估項目	對綠界科技的重要性	風險管理策略	
			環境面(E)	氣候變遷調適	氣候變遷導致極端氣候事件頻率增加，對公司營運據點與基礎設施安全構成實質威脅，公司須因應未來氣候風險，強化營運韌性，確保營運持續性與投資人信心。	針對營運區域進行氣候風險評估，並依據調適需求強化防災設施、建立緊急應變計畫與異地備援機制；同時納入氣候情境分析結果作為資本支出與營運策略規劃之參考。	
			社會面(S)	法規遵循	為建構更完善的公司治理，因應經濟、環境與員工管理制定相關規範，創造永續發展經營環境。	訂定「工作規則」與「職業安全衛生工作守則」，供員工遵循。	
			公司治理面(G)	資訊安全	內部資訊安全的穩定與不被入侵，並連結物流資訊系統，讓產品與服務資訊與標示符合法令規定。	通過ISO 27001 資訊安全管理系統認證及 PCI DSS 驗證，透過作業流程整合，提供安全高效服務。	
				誠信經營與商業道德	誠信經營與商業道德為企業治理的基石，對於維護公正決策與避免利益衝突至關重要。若未妥善管理，將可能損害公司聲譽、導致法律訴訟與資源濫用，進而削弱外部信任並影響長期經營績效。	本公司誠信經營守則、道德行為準則及誠信經營作業程序及行為指南；定期辦理教育訓練，以強化道德認知與組織透明度。	
			客戶關係管理	客戶對於服務品質與資訊標示清晰很重視，是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	建立客戶信任度與口碑，定期進行客戶滿意調查。		

推動項目	執行情形				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			
			數位轉型	<p>數位轉型為企業提升營運效率、強化決策品質與創造競爭優勢之關鍵策略。透過導入數據分析、雲端運算、AI 等技術，可優化內部管理流程與客戶服務體驗，回應市場變化與利害關係人之數位期待</p>	<p>綠界科技推出客服機器人「沛醬小幫手」，透過人工智慧技術提供即時且親切的客戶服務，降低使用門檻，讓不同背景的用户都能輕鬆獲得協助。此外，綠界科技積極與中小企業合作，提供數位轉型解決方案，協助其整合資源、提升營運效率，實現數位共融的目標。</p>	
			產品品質與責任	<p>客戶對資訊安全與數位金融交易便利性很重視，減少對紙貨幣的使用，是節能減碳良好的方法之一。</p>	<p>通過 ISO 27001 資訊安全管理系統認證及 PCI DSS 驗證，並持續維護其有效與安全性。</p>	
<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?</p>	✓		<p>本公司係為第三方支付產業，對環境產生之衝擊遠低於一般製造業，但仍於「永續發展實務守則」中明文規範環境保護相關行為守則，並定期向同仁宣導綠能相關知識，以加強同仁在工作及生活中對於綠色環保之重視與落實。</p> <p>本公司位於南港軟體園區，由園區管理單位進行相關統計及管理作業。本公司有制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策及推行。</p> <p>1.積極推動綠色金融、開發推廣數位資訊系統產品及服務。</p> <p>2.內部作業採用 e 化系統進行線上製作及簽核，降低紙張耗用。</p> <p>3.辦公設備、照明及空調等採購選用節能環保產品。</p> <p>4.廢棄物確實分類回收及減量。</p>		無差異	

推動項目	執行情形		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?	✓	<p>近來全球溫室效應氣候異常，台灣地區能源吃緊，造成環境及企業正常營運的嚴重衝擊，本公司身為全球公民，定當對環境保護與保育盡心盡力。</p> <p>除積極推動各項節能減碳措施，選用高能源效率及節能設計之設備，降低企業及產品能源消耗，並擴大再生能源之使用，使能源使用效率最佳化:選用 LED 節能燈管與加裝循環電扇與節能空調設備，針對照明、電力系統及空調系統作規劃，對於作業空間燈具有效配置及分區開關控制達到日常節能，持續降低能源消耗及減少二氧化碳之排放，落實節能減碳的理念。</p>	無差異						
(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，並採取相關之因應措施?	✓	<p>氣候變遷議題係聯合國、各國政府、社會與企業界現階段關切的环境議題之一。依據 2019 年國際金融穩定委員會制定『氣候變遷相關財務架構揭露指引』(Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendation, TCFD)，訂定本公司治理、策略、風險管理與指標目標如下表：</p> <table border="1" data-bbox="486 1164 1209 2121"> <thead> <tr> <th>管理層級</th> <th>綠界的因應措施</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>治理</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • 由 ESG 永續委員會進行風險識別排序與因應對策，定期呈報董事會與高階管理階層檢視風險控管的執行成效，提供決策與指導。 • ESG 永續委員會依據董事會的討論結果或決議，擬定政策與改善目標，責成相關權責單位進行作業調整，依專案要求定期或不定期向董事會報告氣候變遷議題執行現況，讓董事會了解且掌握公司面臨的氣候變遷風險。 • ESG 永續委員會負責制定風險管理機制與流程，並擬定並指導各部門執行氣候治理策略。 </td> </tr> <tr> <td>策略</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • 針對氣候變遷對公司資產帶來實質的風險進行評估、分類與排序，建立因應策略以及精準且嚴謹的預防措施與緊急應變計畫；當危機或災難發生時，立即提出最適當的應對措施與恢復計畫，降低災害損害與不穩定性的可能影響。 • 全體氣候治理單位隨時關注國際氣候變化趨勢，並比對其他同業案例，評估公司的短、中、長期的氣候相關風險及機會。 </td> </tr> </tbody> </table>	管理層級	綠界的因應措施	治理	<ul style="list-style-type: none"> • 由 ESG 永續委員會進行風險識別排序與因應對策，定期呈報董事會與高階管理階層檢視風險控管的執行成效，提供決策與指導。 • ESG 永續委員會依據董事會的討論結果或決議，擬定政策與改善目標，責成相關權責單位進行作業調整，依專案要求定期或不定期向董事會報告氣候變遷議題執行現況，讓董事會了解且掌握公司面臨的氣候變遷風險。 • ESG 永續委員會負責制定風險管理機制與流程，並擬定並指導各部門執行氣候治理策略。 	策略	<ul style="list-style-type: none"> • 針對氣候變遷對公司資產帶來實質的風險進行評估、分類與排序，建立因應策略以及精準且嚴謹的預防措施與緊急應變計畫；當危機或災難發生時，立即提出最適當的應對措施與恢復計畫，降低災害損害與不穩定性的可能影響。 • 全體氣候治理單位隨時關注國際氣候變化趨勢，並比對其他同業案例，評估公司的短、中、長期的氣候相關風險及機會。 	無差異
管理層級	綠界的因應措施								
治理	<ul style="list-style-type: none"> • 由 ESG 永續委員會進行風險識別排序與因應對策，定期呈報董事會與高階管理階層檢視風險控管的執行成效，提供決策與指導。 • ESG 永續委員會依據董事會的討論結果或決議，擬定政策與改善目標，責成相關權責單位進行作業調整，依專案要求定期或不定期向董事會報告氣候變遷議題執行現況，讓董事會了解且掌握公司面臨的氣候變遷風險。 • ESG 永續委員會負責制定風險管理機制與流程，並擬定並指導各部門執行氣候治理策略。 								
策略	<ul style="list-style-type: none"> • 針對氣候變遷對公司資產帶來實質的風險進行評估、分類與排序，建立因應策略以及精準且嚴謹的預防措施與緊急應變計畫；當危機或災難發生時，立即提出最適當的應對措施與恢復計畫，降低災害損害與不穩定性的可能影響。 • 全體氣候治理單位隨時關注國際氣候變化趨勢，並比對其他同業案例，評估公司的短、中、長期的氣候相關風險及機會。 								

推動項目	執行情形		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> <ul style="list-style-type: none"> • 採用氣候情境模擬分析全球氣候變化下的風險因子，揭露公司的氣候相關風險及機會的韌性。 <p>風險管理</p> <ul style="list-style-type: none"> • 依據 TCFD 的建議指引，經由國際機構報告、同產業分析與相關法規蒐集，鑑別氣候風險的議題，識別氣候相關風險與機會，評估對公司的衝擊。 • 將氣候相關風險及機會納入整體企業風險管理，由永續與風險管理組進行管控。 <p>指標與目標</p> <ul style="list-style-type: none"> • ESG 永續委員會研擬氣候相關指標及目標，協助各部門執行節能減碳計畫，定期審視執行成效，並完成年度溫室氣體盤查作業。 • 為推動溫室氣體減量，本公司持續強化辦公室作業流程之電子化與數位轉型。 • 強化氣候變遷時企業因應韌性與效能。 <p>• 面對氣候變遷議題，對環境管理各項的短中長期指標如下表：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>氣候變遷調適</th> <th>短期指標 (113~114 年)</th> <th>中期指標 (115~118 年)</th> <th>長期指標 (119 年以後)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>溫室氣體排放減量:1%</td> <td>溫室氣體排放減量:1%</td> <td>溫室氣體排放減量:1%</td> <td>溫室氣體排放減量:1%</td> </tr> <tr> <td>法規遵循</td> <td>無違反環保法規 0 件</td> <td>無違反環保法規 0 件</td> <td>無違反環保法規 0 件</td> </tr> </tbody> </table> <p>本公司之氣候變遷相關風險與機會之評估及因應措施，列示於年報第 50-54 頁。</p>	氣候變遷調適	短期指標 (113~114 年)	中期指標 (115~118 年)	長期指標 (119 年以後)	溫室氣體排放減量:1%	溫室氣體排放減量:1%	溫室氣體排放減量:1%	溫室氣體排放減量:1%	法規遵循	無違反環保法規 0 件	無違反環保法規 0 件	無違反環保法規 0 件
氣候變遷調適	短期指標 (113~114 年)	中期指標 (115~118 年)	長期指標 (119 年以後)												
溫室氣體排放減量:1%	溫室氣體排放減量:1%	溫室氣體排放減量:1%	溫室氣體排放減量:1%												
法規遵循	無違反環保法規 0 件	無違反環保法規 0 件	無違反環保法規 0 件												

推動項目	執行情形				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																																															
(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、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	✓		<p>*溫室氣體排放量:電力是營運中的主要能源消耗:公司電力部分 113 年總用電量為 96,036 度,換算溫室氣體 CO₂e 排放量 45.52 公噸;目前綠界無公務車。最近二年直接二氧化碳排放量與間接溫室氣體排放量如下表:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">年度</th> <th colspan="2">112 年度</th> <th colspan="2">113 年度</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">項目(單位)</th> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">排放量 (噸 CO₂e)</th> <th>密集度 (噸 CO₂e/ 營業額新台幣 百萬元)</th> <th rowspan="2">排放量 (噸 CO₂e)</th> <th>密集度 (噸 CO₂e/ 營業額新台幣 百萬元)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>本公司</td> <td>範疇一</td> <td>-</td> <td rowspan="4" style="text-align: center;">/</td> <td>-</td> <td rowspan="4" style="text-align: center;">/</td> </tr> <tr> <td></td> <td>範疇二</td> <td>43.54</td> <td>45.52</td> </tr> <tr> <td></td> <td>範疇三</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td></td> <td>小計</td> <td>43.54</td> <td>45.52</td> </tr> <tr> <td colspan="2">總計</td> <td>43.54</td> <td>0.03</td> <td>45.52</td> <td>0.03</td> </tr> </tbody> </table> <p>1.範疇一排放源僅計算車用汽油燃燒產生之 CO₂、CH₄、N₂O 溫室氣體排放。</p> <p>2.範疇二排放源僅計算電力使用，並採能源署公告我國電力二氧化碳排放當量係數計算之。能源署公告二氧化碳排放當量係數 112 年為 0.494 kgCO₂e/度,113 年為 0.474 kgCO₂e/度。</p> <p>3.營業額 112 年 1,549 百萬元、113 年 1,604 百萬元</p> <p>*用水量:本公司無大量用水之生產製程，主要用水為員工生活用水，在公司用水量 113 年 1,045.39 度。故水資源管理除平時對於員工宣導節約用水外，大樓管委會亦導入省水龍頭、馬桶兩段自動沖水等多項省水設施。最近二年用水量如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>用水量 (公噸)</th> <th>用水密集度 (公噸/營業額新台幣百萬元)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>112</td> <td>1,416.68</td> <td>0.91</td> </tr> <tr> <td>113</td> <td>1,045.39</td> <td>0.65</td> </tr> </tbody> </table> <p>註：本公司位處南港軟體園區內，依據臺北自來水事業處提供之用水度數，按照園區總坪數中，本公司辦公室</p>		年度		112 年度		113 年度		項目(單位)		排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額新台幣 百萬元)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額新台幣 百萬元)	本公司	範疇一	-	/	-	/		範疇二	43.54	45.52		範疇三	-	-		小計	43.54	45.52	總計		43.54	0.03	45.52	0.03	年度	用水量 (公噸)	用水密集度 (公噸/營業額新台幣百萬元)	112	1,416.68	0.91	113	1,045.39	0.65	無差異
年度		112 年度		113 年度																																														
項目(單位)		排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額新台幣 百萬元)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額新台幣 百萬元)																																													
			本公司		範疇一	-	/	-	/																																									
	範疇二	43.54	45.52																																															
	範疇三	-	-																																															
	小計	43.54	45.52																																															
總計		43.54	0.03	45.52	0.03																																													
年度	用水量 (公噸)	用水密集度 (公噸/營業額新台幣百萬元)																																																
112	1,416.68	0.91																																																
113	1,045.39	0.65																																																

推動項目	執行情形		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>的室內坪數占比統計用水量。</p> <p>*廢棄物:</p> <p>各項污水與廢棄物清運處理部分，綠界科技無污染之廢水情事，另生活污水則交各市政府統一處理，符合環保法規標準，才排放入公用下水道。</p> <p>廢棄物依性質分為一般生活廢棄物及事業廢棄物，本公司無事業廢棄物，皆遵循中央或台北市主管機關環保規範辦理各項相關公共事務，最近二年生活廢棄物之重量統計如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>一般生活廢棄物(公噸)</th> <th>廢棄物密集度 (公噸/營業額新台幣百萬元)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>112</td> <td>25.50</td> <td>0.02</td> </tr> <tr> <td>113</td> <td>25.02</td> <td>0.02</td> </tr> </tbody> </table> <p>註：辦公室職員每人每日平均產生的生活廢棄物0.46Kg公斤核算之。一般生活廢棄物總量=0.46*22天(每月上班日)*12個月*113年底員工人數206人= 25,016.64Kg</p> <p>本公司未來規劃短、中、長期節能減碳目標與計畫如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> •短期目標(1-2年)：持續監控與提升數位金融交易量，降低溫室氣體排放1%，並建構員工節能減碳認知。 •中期目標(3-5年)：持續監控與提升數位金融交易量，降低營運活動所耗用之能源與溫室氣體排放1%，並參考國際標準 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與減量標準管理溫室氣體。 •長期目標(6年以上)：發展適合綠界科技作業活動之可持續節能減碳1%的機制。 	年度	一般生活廢棄物(公噸)	廢棄物密集度 (公噸/營業額新台幣百萬元)	112	25.50	0.02	113	25.02	0.02	
年度	一般生活廢棄物(公噸)	廢棄物密集度 (公噸/營業額新台幣百萬元)										
112	25.50	0.02										
113	25.02	0.02										
<p>四、社會議題</p> <p>(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?</p>	✓	<p>為善盡企業社會責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，本公司支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》，以及《聯合國國際勞動組織》等，並恪遵當地勞動法規，杜絕侵犯人權之行為。本公司人權政策適用於所屬各級單位，有尊嚴地對待員工、客戶，並持續提升與改善人權相關議題之管理。</p> <p>本公司積極落實各項保障人權政策，善待及重視所有受雇人員，充分體現尊重與保護人權之責任，具體執行方針如下：</p> <p>1.多元包容性與平等機會</p>	無差異									

推動項目	執行情形		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>(1)服膺國家一切勞動法令，禁用童工、禁止強迫勞動，無就業歧視，致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行為。</p> <p>(2)受薪同仁不因個人性別（含性傾向）、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，不允許任何差別待遇或任何形式之歧視。</p> <p>(3)提供有效保障勞動權益及友善和諧的勞資關係，落實雇用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之事情。</p> <p>2.禁止強迫勞動與雇用童工</p> <p>(1)禁止任何形式的強迫勞動。</p> <p>(2)符合所在地之最低年齡的法律和規定，不顧用童工。</p> <p>3.提供公平合理的薪資與工作條件</p> <p>(1)支付給員工的工資應符合所有適用的相關工資的法律，包括有關最低工資、加班時間和法定福利的法律。依據勞基法規定，員工若有加班工資應依勞基法相關規定的每小時工資水準。</p> <p>4.提供安全、衛生與健康的工作環境</p> <p>(1)提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救措施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。</p> <p>(2)主動關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作，定期實施勞安相關教育訓練。</p> <p>5.人權保障訓練作法</p> <p>(1)新人訓練-到職時即要求上線進行相關法遵宣導，內容包含：性騷擾防治、反歧視、反騷擾、推行工時管理、保障人道待遇及健康與安全工作環境。</p> <p>(2)預防職場暴力-透過宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助確保職場不法侵害之發生，並揭露申訴專線，以打造友善之工作環境。</p> <p>(3)職業安全系列訓練-內容包含：安全衛生教育訓練、消防安全訓練、緊急應變等。</p> <p>具體實施情形: 113年亦針對同仁實施人權相關議題之教育訓練(含企業社會責任在人權之實踐、勞安教育、健康</p>	

推動項目	執行情形		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>管理與心理衛生等相關課程)，總時數為 1,626 小時，共計 813 人次完成訓練。未來將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。</p>															
<p>(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?</p>	✓	<p>1.員工福利措施及其實施狀況：</p> <p>本公司一向以尊重人性、關懷員工為經營理念之一，為充分照顧同仁、保障其生活，俾使其能在無後顧之憂下為公司服務，現行之福利制度要項包括：</p> <p>(1)員工依法加勞保、勞退與健保。</p> <p>(2)獎金制度健全，包括年終獎金、績效獎金、端午和中秋獎金等獎金，並設有全勤獎金。</p> <p>(3)員工聚餐費用補助津貼及旅遊補助津貼。</p> <p>(4)完整之職前與在職教育訓練。</p> <p>本公司於 107 年成立職工福利委員會，相關福利活動由公司與福委會共同策劃。除法定標準外，提供符合同仁需求的多元福利制度。</p> <p>113 年度員工福利計畫如下表：</p> <table border="1" data-bbox="470 1211 1209 1798"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>福利內容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>法定福利保障</td> <td>勞保、全民健保、勞退金提撥及職業災害保險</td> </tr> <tr> <td>健康檢查</td> <td>依職安法規定執行員工身體健康檢查</td> </tr> <tr> <td>活動</td> <td>年度部門聚餐、員工旅遊補助、尾牙餐敘與摸彩</td> </tr> <tr> <td>禮金、慰問金等</td> <td>端午、中秋節禮金或禮品、生日禮券 生育禮金、結婚禮金 直系親屬喪葬奠儀慰問金</td> </tr> <tr> <td>急難救助</td> <td>因公傷亡撫恤</td> </tr> <tr> <td>其他福利</td> <td>團體保險、資深員工表揚與獎金、健康服務 特約護理師每月健康諮詢服務</td> </tr> </tbody> </table> <p>實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，113 年度女性職員平均占比為 54%，女性主管平均占比 45.5%。</p> <p>本公司重視員工權利與福利，並與之共享獲利盈餘，維持良好的工作環境，落實友善職場之女力賦能，讓職場多元化與個性別同仁能安心工作。</p> <p>2.將經營績效或成果適當反映於員工薪酬：</p>	項目	福利內容	法定福利保障	勞保、全民健保、勞退金提撥及職業災害保險	健康檢查	依職安法規定執行員工身體健康檢查	活動	年度部門聚餐、員工旅遊補助、尾牙餐敘與摸彩	禮金、慰問金等	端午、中秋節禮金或禮品、生日禮券 生育禮金、結婚禮金 直系親屬喪葬奠儀慰問金	急難救助	因公傷亡撫恤	其他福利	團體保險、資深員工表揚與獎金、健康服務 特約護理師每月健康諮詢服務	無差異
項目	福利內容																
法定福利保障	勞保、全民健保、勞退金提撥及職業災害保險																
健康檢查	依職安法規定執行員工身體健康檢查																
活動	年度部門聚餐、員工旅遊補助、尾牙餐敘與摸彩																
禮金、慰問金等	端午、中秋節禮金或禮品、生日禮券 生育禮金、結婚禮金 直系親屬喪葬奠儀慰問金																
急難救助	因公傷亡撫恤																
其他福利	團體保險、資深員工表揚與獎金、健康服務 特約護理師每月健康諮詢服務																

推動項目	執行情形		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>員工薪資結構主要為每月薪資、年終獎金及員工酬勞，其中年終獎金及員工酬勞之多寡，係考量其對公司營運貢獻度及依據員工績效管理辦法所設定之目標達成率評核當年度考績，以作為發放標準。</p> <p>員工酬勞係依公司章程第18條規定「公司年度如有獲利，應提撥不低於1%為員工酬勞」。</p>
(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？	✓		<p>無差異</p>

本公司除定期辦理員工健康檢查，並委請健康管理顧問公司安排醫師及護理師，定期進行職安臨場健康服務，執行四大指引：

- 1.人因性危害預防。
- 2.異常工作負荷促發疾病預防。
- 3.執行職務遭受不法侵害預防。
- 4.工作場所母性健康保護等作業，提供員工健康諮詢、健康教育，及安全與健康的工作環境。

本公司對於整體營運之安全衛生風險評估及管控相當重視，不僅定期進行公司的工作環境，進行危害鑑別與相關風險盤查、評估、控制與檢討；並依據法規訂定完整安全衛生計劃(包含工作場所母性健康保護、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、人因性危害預防計畫等)外，透過健康檢查結果，詳細比對分析歷年健檢前後問卷、項目及檢查結果，依異常類別及程度進行完整健康管控機制:分級/追蹤/醫療諮詢等，達到有效性、系統性且持續性的管理。

執行過程中經由醫師及職護全方位的健康風險評估與管控，讓員工健康得到更完善的照護，藉以打造「工作零職災、生活有健康」環境，讓員工提昇健康自主管理能力，建立身心健康的文化。

對工作環境與員工安全的保護措施：為保護員工健康及安全，就工作場所之各項均有妥善之規劃，如下說明：

(1)在工作環境方面

- ①本公司非常重視員工工作環境之安全，公司不定期參與大樓管理委員會有關消防演習之宣導作業，以確保保障所屬同仁生命安全以及從容應對緊急事故，以達成零災害最終目標。
- ②對工作環境與員工人身安全保護措施亦訂有《職業安全衛生工作守則》，送台北市勞檢處核備在案，並要求同

推動項目	執行情形		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>否</p> <p>仁必須遵守落實執行。</p> <p>③辦公室的設計裝潢方面，除考量防震及防火等因素，以提供員工最舒適安全的工作環境外，進出口處已安裝保全系統及監視器。</p> <p>④委託專業清潔公司定期整理整頓與定期消毒工作場所，經常保持整齊清潔，以維持舒適明亮工作環境。</p> <p>(2)多元健康促進持續改善創新</p> <p>①宣導職業健康與安全觀念：透過教育訓練與安全衛生資料庫發布更新職安法、職災案例相關資訊。</p> <p>②防火避難方面，每月進行消防及逃生設備的自主檢查，每半年實施消防避難逃生演練，並每年舉辦各類災害的緊急應變演練、與急救訓練，藉以全面防止意外事故的發生。</p> <p>③持續進行各項作業環境巡檢，維護工作場所環境明亮照度並定期控管工作環境的改善措施</p> <p>④員工僱用前體格檢查及年度定期健康檢查。</p> <p>本公司始終將員工視為最重要的資產，對於員工照顧與工作場所之安全衛生都是我們持續努力的目標，每年定期安排護理人員及專業醫師，對於同仁身心健康與安全衛生，給予專業意見與支持，防範於未然，定期安排之臨場健康服務情形如下表：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>護理師 臨場次數</th> <th>專業醫師 臨場次數</th> <th>服務 總人數</th> <th>服務 總時長</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>111年</td> <td>36</td> <td>3</td> <td>74人</td> <td>78時</td> </tr> <tr> <td>112年</td> <td>36</td> <td>3</td> <td>65人</td> <td>78時</td> </tr> <tr> <td>113年</td> <td>36</td> <td>3</td> <td>51人</td> <td>78時</td> </tr> </tbody> </table> <p>113年度安衛管理計畫項目：工作環境或作業危害之辨識、評估及控制，安全衛生作業標準之訂定，緊急應變措施，健康檢查、健康管理及健康促進事項，安全衛生教育訓練，如下表：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>實施內容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>作業環境危害辨識與健康風險管理</td> <td>1.檢視作業環境監測實施狀況與結果。 2.工作場所環境評估及危害辨識(與母性健康保護計畫一併進行)。</td> </tr> <tr> <td>勞工體格/健康檢查結果分析與評估</td> <td>1.一般勞工定期檢查之報告建檔與分級管理。</td> </tr> </tbody> </table>	年度	護理師 臨場次數	專業醫師 臨場次數	服務 總人數	服務 總時長	111年	36	3	74人	78時	112年	36	3	65人	78時	113年	36	3	51人	78時	項目	實施內容	作業環境危害辨識與健康風險管理	1.檢視作業環境監測實施狀況與結果。 2.工作場所環境評估及危害辨識(與母性健康保護計畫一併進行)。	勞工體格/健康檢查結果分析與評估	1.一般勞工定期檢查之報告建檔與分級管理。	
年度	護理師 臨場次數	專業醫師 臨場次數	服務 總人數	服務 總時長																									
111年	36	3	74人	78時																									
112年	36	3	65人	78時																									
113年	36	3	51人	78時																									
項目	實施內容																												
作業環境危害辨識與健康風險管理	1.檢視作業環境監測實施狀況與結果。 2.工作場所環境評估及危害辨識(與母性健康保護計畫一併進行)。																												
勞工體格/健康檢查結果分析與評估	1.一般勞工定期檢查之報告建檔與分級管理。																												

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因																																
	是	否																																	
		<table border="1"> <tr> <td></td> <td>2.新進人員體格檢查之報告建檔與分級管理。</td> </tr> <tr> <td>勞工健康檢查與工作相關異常之健康管理(諮詢與健康指導)</td> <td>提供高風險員工個別諮詢與健康指導。</td> </tr> <tr> <td>母性健康保護</td> <td>1.完成作業環境危害辨識與風險評估。 2.予保護區間個案提供個別諮詢與衛教指導。</td> </tr> <tr> <td>人因性危害預防</td> <td>1.完成「肌肉骨骼症狀調查」之填寫與統計分析。 2.進行高風險個案訪談。</td> </tr> <tr> <td>異常工作負荷促發疾病預防</td> <td>1.完成「過勞量表」之填寫與統計分析。 2.進行高風險個案訪談。</td> </tr> <tr> <td>執行職務遭受不法侵害之預防</td> <td>完成危害辨識與風險評估。</td> </tr> </table>		2.新進人員體格檢查之報告建檔與分級管理。	勞工健康檢查與工作相關異常之健康管理(諮詢與健康指導)	提供高風險員工個別諮詢與健康指導。	母性健康保護	1.完成作業環境危害辨識與風險評估。 2.予保護區間個案提供個別諮詢與衛教指導。	人因性危害預防	1.完成「肌肉骨骼症狀調查」之填寫與統計分析。 2.進行高風險個案訪談。	異常工作負荷促發疾病預防	1.完成「過勞量表」之填寫與統計分析。 2.進行高風險個案訪談。	執行職務遭受不法侵害之預防	完成危害辨識與風險評估。																					
	2.新進人員體格檢查之報告建檔與分級管理。																																		
勞工健康檢查與工作相關異常之健康管理(諮詢與健康指導)	提供高風險員工個別諮詢與健康指導。																																		
母性健康保護	1.完成作業環境危害辨識與風險評估。 2.予保護區間個案提供個別諮詢與衛教指導。																																		
人因性危害預防	1.完成「肌肉骨骼症狀調查」之填寫與統計分析。 2.進行高風險個案訪談。																																		
異常工作負荷促發疾病預防	1.完成「過勞量表」之填寫與統計分析。 2.進行高風險個案訪談。																																		
執行職務遭受不法侵害之預防	完成危害辨識與風險評估。																																		
		<p>113 年度參與新進與在職員工勞安衛教育訓練人數與時數如下表：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>訓練類別</th> <th>人數</th> <th>時數</th> <th>總人時數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>防火管理人訓練</td> <td>1</td> <td>12</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>急救人員安全衛生教育訓練班</td> <td>3</td> <td>16</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td>急救人員安全衛生在職教育訓練</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>職業安全衛生教育訓練</td> <td>202</td> <td>2</td> <td>404</td> </tr> <tr> <td>消防防火&地震應變宣導教育訓練</td> <td>207</td> <td>2</td> <td>414</td> </tr> <tr> <td>總計：</td> <td>414</td> <td>--</td> <td>881</td> </tr> <tr> <td>平均時數：</td> <td colspan="3">2.13</td> </tr> </tbody> </table> <p>112 年度及 113 年度皆無重大職業災害，統計主要工傷事件，來自於員工上、下班的交通意外及營運工作中執行業務所發生之事故，其中上、下班交通事件 0 件、員工執行業務所發生之事故 0 件，其公司與直屬主管皆能充分掌握狀況，隨時提醒同仁工作環境安全保持。</p> <p>本公司113年度無火災災害，公司非常重視員工工作環境之安全，均不定期參與大樓管理委員會有關消防演習之宣導作業，以確保保障所屬同仁生命安全以及從容應對</p>	訓練類別	人數	時數	總人時數	防火管理人訓練	1	12	12	急救人員安全衛生教育訓練班	3	16	48	急救人員安全衛生在職教育訓練	1	3	3	職業安全衛生教育訓練	202	2	404	消防防火&地震應變宣導教育訓練	207	2	414	總計：	414	--	881	平均時數：	2.13			
訓練類別	人數	時數	總人時數																																
防火管理人訓練	1	12	12																																
急救人員安全衛生教育訓練班	3	16	48																																
急救人員安全衛生在職教育訓練	1	3	3																																
職業安全衛生教育訓練	202	2	404																																
消防防火&地震應變宣導教育訓練	207	2	414																																
總計：	414	--	881																																
平均時數：	2.13																																		

推動項目	執行情形		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>緊急事故，以達成零災害最終目標。</p> <p>本公司依照法規定期進行內部人員教育訓練。也編列年度教育訓練預算，安排適合的員工教育訓練，藉以強化員工職能，增加個人競爭力，以建立有效之職涯能力發展培訓計畫。</p> <p>本公司以員工是公司重要的資產核心，為公司永續經營的基礎，打造多元、自主的學習環境，亦希望透過良好的訓練環境培養出具有樂觀、積極、專業、創新的優秀人才。各階段人員培訓課程如下：</p> <p>(1)內部訓練：由同仁在其專業領域內擔任講師，傳授自身經驗與專業知識；在不同階段進行培訓，例如新進人員；公司亦採取不同的訓練計畫，如員工職務基礎訓練、職務專業、其他課程等，務求達到最佳的效果。</p> <p>(2)新進人員訓練：說明組織與職掌、工作規則與人事制度，安全衛生訓練、並定期進行考核及督導。</p> <p>(3)外部訓練：由同仁自行報名，參與企管顧問公司、教育訓練機構及政府機關開辦之專業課程，如財務、資訊程式設計，員工職務專業訓練與自我進修等，公司每年提供同仁外訓補助經費。</p>	
		 <p>持續提升人力素質</p> <ul style="list-style-type: none"> 新進人員訓練 職務基礎訓練 職務專業訓練 自我進修課程 其他課程 (如生活、健康講座) 	
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫?	✓	<p>綠界科技深信「人」是企業最重要的核心，永續營運更仰賴於專業管理人才，因此投入資源健全人才發展機制，並鼓勵終身學習、知識共享，協助規劃符合個人特質的學習計畫，依據職能排定教育訓練，建置公正的評核機制，發掘人才並促進員工發揮潛能、學以致用，期盼同仁皆能透過對組織核心價值的認同，以誠信踏實、創新的態度去貫</p>	無差異

推動項目	執行情形		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>徹綠界科技核心價值「誠信、專業、創新」。</p> <p>我們建立員工進修、訓練制度摘要如下：</p> <p>(1)規劃「教育訓練作業辦法」，藉由人才培訓，使每位員工都能發揮最大的潛能。</p> <p>(2)年度訓練業務係結合內部自辦訓練、外部機構訓練課程及各部門內部訓練。</p> <p>(3)本公司 112 年度及 113 年度有關員工進修及教育訓練課程說明如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">類別</th> <th rowspan="2">項目</th> <th rowspan="2">性別</th> <th colspan="3">112 年</th> <th colspan="3">113 年</th> </tr> <tr> <th>時數</th> <th>人次</th> <th>平均</th> <th>時數</th> <th>人次</th> <th>平均</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10">職類</td> <td rowspan="2">主管職</td> <td>男</td> <td>381.5</td> <td>161</td> <td>2.4</td> <td>768</td> <td>186</td> <td>4.1</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>271</td> <td>107</td> <td>2.5</td> <td>305</td> <td>110</td> <td>2.8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">資訊職</td> <td>男</td> <td>1,652.5</td> <td>644</td> <td>2.6</td> <td>1,721</td> <td>654</td> <td>2.6</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>640.5</td> <td>281</td> <td>2.3</td> <td>831</td> <td>297</td> <td>2.8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">營運職</td> <td>男</td> <td>486</td> <td>219</td> <td>2.2</td> <td>446</td> <td>214</td> <td>2.1</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>1,423</td> <td>694</td> <td>2.1</td> <td>1,401.5</td> <td>706</td> <td>2.0</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">行政職</td> <td>男</td> <td>122</td> <td>24</td> <td>5.1</td> <td>60</td> <td>26</td> <td>2.3</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>333.5</td> <td>138</td> <td>2.4</td> <td>366.5</td> <td>146</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">客服職</td> <td>男</td> <td>104</td> <td>47</td> <td>2.2</td> <td>80</td> <td>39</td> <td>2.1</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>250</td> <td>122</td> <td>2</td> <td>222</td> <td>105</td> <td>2.1</td> </tr> <tr> <td colspan="3">總計</td> <td>5,664</td> <td>2,437</td> <td>2.3</td> <td>6,201</td> <td>2,483</td> <td>2.5</td> </tr> </tbody> </table> <p>113 年員工平均訓練時數=總計時數/年底員工人數 =6,201/206=30.1 小時</p> <p>目前員工除透過內訓(實體課程與線上課程)、外訓、上級主管/同事間的交流,提升其專業才能,並藉由技術交流、派任擔任重要專案工作機會等,增進員工歷練的深度與廣度;本公司為國內第三方支付專業領導品牌,透過長期</p>	類別	項目	性別	112 年			113 年			時數	人次	平均	時數	人次	平均	職類	主管職	男	381.5	161	2.4	768	186	4.1	女	271	107	2.5	305	110	2.8	資訊職	男	1,652.5	644	2.6	1,721	654	2.6	女	640.5	281	2.3	831	297	2.8	營運職	男	486	219	2.2	446	214	2.1	女	1,423	694	2.1	1,401.5	706	2.0	行政職	男	122	24	5.1	60	26	2.3	女	333.5	138	2.4	366.5	146	2.5	客服職	男	104	47	2.2	80	39	2.1	女	250	122	2	222	105	2.1	總計			5,664	2,437	2.3	6,201	2,483	2.5	
類別	項目	性別				112 年			113 年																																																																																														
			時數	人次	平均	時數	人次	平均																																																																																															
職類	主管職	男	381.5	161	2.4	768	186	4.1																																																																																															
		女	271	107	2.5	305	110	2.8																																																																																															
	資訊職	男	1,652.5	644	2.6	1,721	654	2.6																																																																																															
		女	640.5	281	2.3	831	297	2.8																																																																																															
	營運職	男	486	219	2.2	446	214	2.1																																																																																															
		女	1,423	694	2.1	1,401.5	706	2.0																																																																																															
	行政職	男	122	24	5.1	60	26	2.3																																																																																															
		女	333.5	138	2.4	366.5	146	2.5																																																																																															
	客服職	男	104	47	2.2	80	39	2.1																																																																																															
		女	250	122	2	222	105	2.1																																																																																															
總計			5,664	2,437	2.3	6,201	2,483	2.5																																																																																															

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
		且深入的人才專業培育計畫，日後亦規畫透過產學合作，提供結合理論與實務的學習平臺，運用科學方法解決問題，精進工作效能幫助組織成長，培育潛力新星。	
(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?	✓	<p>本公司對客戶隱私、行銷及標示等議題均遵照相關法規及國際準則規定辦法；另本公司設有客戶關係部門，提供消費者及客戶進行申訴並協助後續處理作業。本公司期以專業、效率、可靠的服務，與客戶建立信任且長久的夥伴關係，建構友善的意見回饋機制，進而精進服務品質、優化本公司提供之系統服務、及創新商品，並在流程中置入客戶導向的服務精神，快速回應客戶的需求。</p> <p>本公司客服中心除提供電話線上專業諮詢服務外，亦提供客服線上回報管道供客戶提供建議與問題並於 24 小時內回覆之，以加強電話服務時限外的客戶問題，藉以建構和諧之客戶關係，強化效率、可靠的服務理念。</p> <p>本公司為首家以第三方支付產業進入上櫃市場之公司，所經營之服務範圍除涉及大量網路交易買賣雙方之個人資料，為嚴格保護個人資料且視為本公司的一項重要社會責任，為落實個人資料之安全維護與管理，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，依據「個人資料保護法」、「個人資料保護法施行細則」及相關法令訂定「個人資料檔案安全維護計畫」，確保客戶個人資料安全。</p> <p>另外，為保護本公司的客戶資料，訂定「隱私權政策」，當客戶成為本公司會員時，均須詳閱並同意「隱私權政策」之內容，且如因業務需要，須蒐集法人會員之代表人個人身分證明文件者，均要簽署「綠界科技股份有限公司蒐集、處理及利用個人資料告知聲明」作為客戶同意利用所屬其個人資料之文件；並依據「個人資料保護法」之規定，客戶得以利用線上客服或下載本公司官方網站刊載之「會員資料異動暨個人資料當事人權利行使申請表」提供便捷快速的方式，請求就其個人資料進行變更或刪除等請求權。</p> <p>本公司將持續採用嚴謹規範以落實客戶資料保密，同時輔以相關資安設備，以最近客戶需求，提供創新服務，促使客戶均能安心使用綠界科技第三方支付之服務。</p>	無差異
(六)公司是否訂定供應商管理政	✓	本公司致力與國內外供應商維持長期合作關係，共同建立穩定發展的永續供應鏈。基本上有兩類供應商：其一係	無差異

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
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？			<p>為通路商供應商(銀行/超商/物流)，其二係為一般採購供應商(採購與維修電腦設備廠商、辦公室裝修與維護，以及文具印刷庶務用品等廠商)，本公司採購策略與選擇供應商的方法，依據「供應商及通路商管理作業」規定由採購單位每年定期評核供應商，確保供應商交期及品質穩定度，並了解供應商之能力。113 年度完成供應商評鑑共計 44 家，其中 32 家供應商屬於 A 級供應商，12 家供應商屬於 B 級供應商。</p> <p>本公司邀請廠商簽署供應商明書及未來進行「社會責任自我評估」等，讓供應商有效的實施社會責任。</p>
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	✓		<p>本公司撰寫永續報告書係參考全球永續性標準理事會所發布之永續性報導原則(GRI 準則)撰寫，並參考永續會計準則委員會(SASB)準則揭露相關的 ESG 資訊。</p> <p>無差異</p>
<p>六、本公司如依據「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：本公司依法規訂定「永續發展實務守則」並依該守則管理公司對經濟、環境及社會之風險與影響，且據以改進。執行至今尚無重大差異情形。</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>(一) 本公司對資訊安全之重視，有設置資訊安全人力資源及設備，進行資訊安全制度之規劃、監控及執行資訊安全管理作業，並取得 ISO 27001 認證、通過國際發卡組織要求的 PCI-DSS 認證及經濟部工業局技術服務機構服務能量登錄證書，豐富且成熟的技術經驗，獨特的多項 AI 專利，幫助商家解決並降低信用卡偽、冒、盜刷卡之風險。</p> <p>(二) 本公司在招募人才工作機會，也增加聘僱身障者等多元工作機會。</p> <p>(三) 本公司長期捐贈各項物資給予弱勢團體及公益機構，共同散播愛與關懷，創造有愛社會。</p> <p>(四) 本公司舉辦業務產品及系統說明會，包含推廣消費者於網路線上交易如何預防詐騙。</p> <p>(五) 本公司鼓勵參與各項公益活動，積極投入關懷社會。</p> <p>(六) 本公司舉辦「洗錢防制暨反金融詐騙實務分享」講座，共同提升金融安全防護力。</p>			