

股票代號：6738



鼎恒數位科技股份有限公司
MAYO HUMAN CAPITAL Inc.

民國113年度年報

查詢本年報網址

公開資訊觀測站：<http://mops.twse.com.tw/>

公司網址：<http://www.mayohr.com/>

中華民國114年05月15日刊印

一、發言人、代理發言人姓名、職稱、聯絡電話及電子郵件信箱：

發言人姓名：簡士評

代理發言人姓名：王淑玲

職稱：董事長

職稱：總經理

電話：(02)6605-8128

電話：(02)6605-8128

電子郵件信箱：ir@mayohr.com

電子郵件信箱：ir@mayohr.com

二、總公司、分公司、工廠之地址及電話：

總公司地址：新竹縣竹北市中興里復興二路 195 號

電話：(03) 610-9696

台北辦公室地址：台北市信義區東興路 45 號 2 樓

電話：(02) 6605-8128

三、股票過戶機構之名稱、地址、網址及電話：

名稱：福邦證券股份有限公司股務代理部

網址：[https:// www.gfortune.com.tw](https://www.gfortune.com.tw)

地址：台北市中正區忠孝西路一段 6 號 6 樓

電話：(02) 2371-1658

四、最近年度財務報告簽證會計師姓名、事務所名稱、地址、網址及電話：

會計師姓名：黃明宏、楊雲筑會計師

網址：www.kpmg.com.tw

事務所名稱：安侯建業聯合會計師事務所

電話：(02)8101-6666

地址：台北市信義區信義路五段 7 號 68 樓

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：不適用。

六、公司網址：[http:// www.mayohr.com/](http://www.mayohr.com/)

目 錄

頁次

壹、 致股東報告書	1
貳、 公司治理報告	5
一、董事、監察人、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料	5
二、最近年度給付董事、監察人、總經理及副總經理等之酬金	12
三、公司治理運作情形	15
四、會計師公費資訊	31
五、更換會計師資訊	31
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	33
七、最近年度及截至年報刊印日止，董事、監察人、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	33
八、持股比例占前十名之股東，其相互間之關係資料	34
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	35
參、 募資情形	36
一、資本及股份	36
二、公司債辦理情形	39
三、特別股辦理情形	39
四、海外存託憑證辦理情形	41
五、員工認股權證辦理情形	42
六、限制員工權利新股辦理情形	43
七、併購或受讓他公司股份發行新股辦理情形	44
八、資金運用計劃執行情形	44
肆、 營運概況	47
一、業務內容	47
二、市場及產銷概況	65
三、最近二年度從業員工人數	71
四、環保支出資訊	72
五、勞資關係	72
六、資通安全管理	73
七、重要契約	75
伍、 財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項	76
一、財務狀況-合併報表	76
二、財務績效-合併報表	77
三、現金流量	78

四、最近年度重大資本支出對財務業務之影響	78
五、最近年度轉投資政策、其獲利或虧損之主要原因、改善計劃及未來一年投資計劃	78
六、最近年度及截至年報刊印日止之風險事項分析評估	80
七、其他重要事項	83
陸、特別記載事項	84
一、關係企業相關資料	84
二、最近年度及截至年報刊印日止私募有價證券辦理情形	84
三、其他必要補充說明事項	88
柒、最近年度及截至年報刊印日止，依證券交易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	88

壹、致股東報告書

各位股東女士、先生們，您好：

回顧 2024 年度，既是挑戰，更是重要的轉折。本公司果斷地由「廣度」轉向「核心聚焦」，將人資生態圈產品線收斂到「人資系統」、「薪資代結」與「人才發展」三大領域，同時由大量客製轉型為主力攻案標準化客戶，成功簽下多家產業領先企業，包括國內知名金融機構、全球通訊平台巨頭及韓國知名電子商務公司等。儘管整體仍處於虧損，但透過成本控管與專業服務價值提升，不僅虧損金額已有明顯減少，也帶動新簽業績的穩定成長，順利完成「減損>止損>轉正>上市」四階段目標中的第一階段，為未來轉虧為盈踏出成功第一步。以下，謹就 2024 年度之經營成果、研發與產品進度，以及 2025 年度營運展望向各位股東報告。

一、2024 年度經營成果

1. 虧損減少與新簽業績成長

- 虧損部分：2023 年虧損為 167,878K，2024 年度則降至 138,211K，顯示本公司經過精實專案管理、專案成本控管及聚焦高價值客戶之策略後，整體財務結構有所改善。
- 新簽業績：2023 年新簽業績為 61,684K，2024 年度新簽業績成長至 65,401K，年增率達 6%。這些新合約除了來自大型企業之外，且客戶公司規模、客戶數、客單價三方面皆大幅提升，說明本公司在高價值客戶拓展上已初顯成效。Apollo 及 Apollo XE：策略轉型與市場突破
- Apollo 下半年改採「不承接高客製、以價值論述取代功能追求」的策略，成功簽下國內知名金融機構、全球通訊平台巨頭及韓國知名電子商務公司等大型企業客戶，帶動品牌知名度與客戶質量的提升。Apollo XE 客戶家數持續上升，顯示此針對中小型客戶的整合人資解決方案已獲得市場肯定，有效拓展了品牌市佔率。

3. Payroll Outsource 薪資代結服務：策略調整與市場再衝刺

- 2024 年度新簽業績與前一年相比出現下滑，為因應此情況，團隊檢討並調整業務策略與專案評估方式，積極洽詢合作夥伴，聚焦外商在台子公司與科技業等具潛力之客群，並計畫在 2025 年大力衝刺此業務。

4. CSOD：提高價值銷售能力

- 人才發展解決方案 CSOD 在 2024 年展現了強勢增長，成功簽約多家知名品牌客戶如國際半導體製造商、全球網路媒體平台等。實現了客戶同時購買 Apollo、CSOD 雙產品的價值，顯著提升了客戶合約總價，也鞏固了公司在高端市場的領導地位。

5. 客戶維繫與價值升級

- 持續聚焦「價值永續 Upselling」策略，不僅續約率表現穩定，亦透過新模組上線（如 MAYOFORM、自定義報表、API 等）為客戶提供更多功能升級選擇。同時調整訂閱模式與費用架構，創造持續的業績成長動，並進一步彰顯核心產品的價值。

二、研發與產品進展

1. 表單優化與導入方法重構

- 2024 Apollo XE 已新增自定義表單、自定義報表等功能模組，預計 2025 年初會移植至 Apollo 進行銷售。未來產品開發將會採雙產品相容策略，用最小開發成本創造最大銷售效益。
- 2025 年將持續精進「導入最佳實務」範本，從售前評估、需求訪談到實際上線，建立一套可快速複製的「標準化導入模式」，大幅縮短導入週期，降低客製化難度與成本，藉此提高交付效率。

2. AI 產品線雛形與功能更新

- 2024 年底已完成 AI 產品線初步規劃，預計 2025 年正式啟動整合式 AI 專案，聚焦於智慧型排班、員工數據洞察與人資助手等關鍵功能，協助客戶簡化繁瑣人事作業並降低操作及管理風險。此舉不僅有望提升整體客戶滿意度，更將帶動商業模式的進一步拓展與加值收入，為本公司在雲端人資市場創造新的成長空間。

3. 越南與亞太市場產品調整

- 針對越南市場的在地化進程逐漸成熟，2025 年度將持續擴大對東南亞各國的法令支援與語言介面優化，並加強當地合作夥伴布局，提升 Apollo 在區域市場的滲透率。

三、2025 年度營運計畫與展望

1. 新簽業績目標：標準化導與多元佈局

- 預估 2025 年度新簽業績將有顯著成長，透過落實標準化功能並縮短導入時程，以 Apollo 作為主要營收動能，同時深耕 Apollo XE 與 Payroll Outsource 薪資代結服務在不同客戶族群的應用，形成多元且穩定的產品組合。
- 設立專門團隊深耕 500 人以上的 Payroll Outsource 薪資代結服務，並與會計師事務所、管理顧問公司等深度合作，爭取更多高價值專案。
- CSOD 將專注於拓展高價值客戶群體，通過進一步強化價值導向的銷售模式，預計將為公司帶來更高的營收成長潛力。

- 強化 Upselling 與功能加購、調整訂閱單價等策略，期望能在新客與既有客戶雙方面同時提升營收水準，為公司搶佔市場先機並擴大經營規模奠定堅實基礎。

2. 專案優化與導入效率

- 持續優化產品表單與導入流程，縮短導入週期、降低專案成本，確保承接更多案件的同時能維持服務品質。
- 加強客戶需求過濾與方案複製模式，減少客製化導致的人力負擔與風險，並建立可複製的實施範本，鞏固專案交付效率與市場競爭力。

3. 營運損益改善

- 預計 2025 年度虧損可進一步縮小，逐步朝正向盈餘邁進，主要驅動力來自「優化專案利潤結構」與「提高續約客戶單價」，並有效管控導入人力與開發成本。

四、公司治理與未來佈局

1. 公司治理與風險管控

- 本公司重視內部治理與跨國法令遵循，持續提升內控與合規標準，以面對各國就業與稅務法規之差異化需求。
- 透過定期檢討營運風險，如客製需求超量、專案工期延誤等問題，建立預警機制並加快因應速度。

2. 人才與組織升級

- 為實現 2025 年導入效率與產品 AI 化目標，將打造虛擬組織，同時透過培育內部人才，使團隊專業度更趨完整。
- 隨著國際業務拓展，加強在越南地區的當地化營運團隊，建立跨國技術與客服體系，以因應各市場之差異化需求。

3. 永續經營與社會責任

- 持續推動 ESG（環境、社會、治理）議題，落實員工福利、企業公益及環境永續之目標。
- STAYFUN 員工福利平台將保留特約商店功能，協助企業落實員工關懷與社會友善的經營理念。

五、結語

面對 2025 年，本公司已從「廣度服務」轉向「核心聚焦、深耕價值」的營運策略，將持續優化 Apollo / Apollo XE 雲端人資系統與 Payroll Outsource 薪資代結服務，並邁向 AI 應用與海外市場拓展。隨著新簽業績的穩定成長、客戶單價的提升，以及在虧損幅度的有效縮減下，我們對未來發展充滿信心，期望與各位股東攜手邁向更高的里程碑。

感謝各位股東長期以來的支持與信任，本公司全體同仁將持續努力，帶給客戶更優質的產品與服務，也讓企業價值與社會永續更緊密結合。

謹此對所有股東的持續支持與指教，敬致謝忱。

董事長：簡士評



經理人：王淑玲



會計主管：謝政良



貳、公司治理報告

一、董事、監察人、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料

(一) 董事

1. 董事及監察人(本公司已設置審計委員會，故不適用監察人制度)

114年4月14日；單位：千股

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(註1)		現任持有股份(註2)		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	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人關係		備註
							股數	持股份比率	股數	持股份比率	股數	持股份比率	股數	持股份比率			職稱	姓名	
董事長	中華民國	簡士評	男 41~50歲	113/06/28	3年	102/07/18	1,570	4.94%	1,424	4.18%	-	-	-	-	國立中央大學人資所碩士 台積電(股)公司主任 鴻海精密工業(股)公司課長 創意電子(股)公司技術經理 群創光電(股)公司部經理 茂迪(股)公司資深經理 聯發科技(股)公司經理 信義房屋仲介(股)公司協理 MAYO HUMAN CAPITAL INTERNATIONAL PTE. LTD. 董事 鴻優人力資源諮詢(上海)有限公司總經理兼執行董事 MAYO VIETNAM COMPANY LIMITED 董事長 杉杉投資有限公司董事長	-	-	-	-
董事	中華民國	杉杉投資有限公司 代表人： 梅愷 (註3)	男 41~50歲	113/08/01	2.9年	113/08/01	-	-	-	-	-	-	-	-	國立臺灣大學材料科學與工程學系碩士 閱鼎資本股份有限公司 董事總經理	-	-	-	-
董事	中華民國	黎凡特投資有限公司	-	113/06/28	3年	113/06/28	1,362	4.29%	1,422	4.18%	-	-	-	-	閱鼎資本股份有限公司 董事長 黎凡特投資有限公司 董事長 黎凡特顧問有限公司 董事長 光之丘有限公司 董事長 倫盛有限公司 董事長 倫瑞有限公司 董事長 國際中橡投資控股(股)公司 獨立董事	-	-	-	-

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(註1)		現有股數(註2)		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	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人關係		備註
							股數	持股比例	股數	持股比例	股數	持股比例	股數	持股比例			職稱	姓名	
	中華民國	容海國際事業有限公司	-	113/06/28	3年	113/06/28	450	1.42%	450	1.32%	-	-	-	-	大成律師事務所高級合夥人	-	-	-	-
董事	中華民國	代表人：李維哲	男 61~70歲	113/06/28	3年	113/06/28	-	-	-	-	-	-	-	Master of Human Resources & Labor Relations, Michigan State University 國立政治大學經濟學學士 世界先進積體電路(股)公司人力資源處處長 創意電子(股)公司人力資源副總 信義房屋(股)公司人資長 特力集團人資長 台灣積體電路製造(股)公司人力資源經理 福特六和/福灣企業人力資源經理	容海國際事業有限公司執行董事	-	-	-	
董事	中華民國	陳薇巧	女 31~35歲	113/06/28	3年	107/06/27	1,000	3.15%	1,000	2.94%	-	-	-	開南大學國際行銷系學士 應竹齋文化藝術基金會執行長 豐光投資(股)公司董事 巧宇宙有限公司董事長	應竹齋文化藝術基金會執行長 Ingenta Inc.(Japan)董事	-	-	-	
獨立董事	中華民國	黃振聰	男 61~70歲	113/06/28	3年	108/08/01	-	-	-	-	-	-	-	紐約大學企管博士 國立中山大學財管系專任副教授 勤凱科技(股)公司獨立董事 第一伸銅科技(股)公司獨立監察人 澳利康生物科技(股)公司監察人 歡朋科技(股)公司監察人 駿能科技(股)公司監察人	第一伸銅科技(股)公司獨立董事 歡朋科技(股)公司監察人 駿能科技(股)公司監察人	-	-	-	
獨立董事	中華民國	張躍騰	男 51~60歲	113/06/28	3年	108/08/01	-	-	-	-	-	-	-	台灣大學EMBA財金所碩士 國立政治大學法學碩士 環宇法律事務所律師 旭盛法律事務所主持律師 交通部高鐵局法律顧問 交通部國工局法律顧問 地心引力(股)公司獨立董事 永缸先進材料(股)公司獨立董事 台大大財金系友會監事 台北律師公會律師在職進修委員會副主委	旭盛法律事務所主持合夥律師	-	-	-	
獨立董事	中華民國	林文政	男 61~70歲	113/06/28	3年	111/03/31	-	-	-	-	-	-	-	美國密西根州立大學勞工與工業關係研究所博士 美國密西根州立大學勞工與工業關係研究所碩士	國立中央大學人力資源管理研究所專任副教授 國立台灣大學工商管理學系兼任副教授	-	-	-	

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(註1)		現在持有股數(註2)		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	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人關係		備註
							股數	持股比例	股數	持股比例	股數	持股比例	股數	持股比例			職稱	姓名	
獨立董事	中華民國	李小梅	女 61~70歲	113/06/28	3年	113/06/28	-	-	-	-	-	-	-	-	國立中央大學勞工研究資料中心基金會董事長 揚泰國際企業(股)公司獨立董事 台灣東洋藥品工業(股)公司薪資報酬委員	-	-	-	
															文化大學勞工關係學系碩士 國立中央大學人力資源管理研究所專任副教授 國立台灣大學工商管理學系兼任副教授 國立中央大學人力資源管理研究所所長 國立中央大學管理學院EMBA執行長 國立中央大學管理學院副院長 揚泰國際(股)公司獨立董事 安美得生醫(股)公司薪資報酬委員	國立中央大學資訊管理系兼任副教授 國立中央大學財務金融系兼任副教授 台灣圓點奈米技術股份有限公司獨立董事兼薪資委員			
															美國普渡大學行銷管理碩士 美國普渡大學觀光事業碩士 美國普渡大學教育心理碩士 靜宜大學商學系系士 國立中央大學資訊管理系兼任副教授 國立中央大學財務金融系兼任副教授 國立中央大學資訊管理系專任副教授 國立中央大學企業管理系專任副教授 私立靜宜大學觀光系專任副教授兼系主任 台灣圓點奈米技術股份有限公司獨立董事兼薪資委員				

註1：係以選任時之流通在外總股數31,755千股為基礎計算。

註2：持股份率係以114/04/14流通在外總股數34,055千股為基礎計算。

註3：經113/08/01杉杉投資有限公司指派，任期至116/06/27止。

2. 法人股東之主要股東：

114年05月15日

法人股東名稱	法人股東之主要股東	持股比例
杉杉投資有限公司	楊嫦英	40%
	劉晶心	30%
	簡士評	20%
	郭韶珠	10%
黎凡特投資有限公司	蕭宇傑	100%
容海國際事業有限公司	黃嫩娟	100%

3. 法人股東之主要股東屬法人者其主要股東：無。

4. 董事所具專業知識及獨立性情形：

(1) 董事及監察人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 董家數
簡士評		國立中央大學人資所碩士，具備人資管理及資訊管理雙專業領域，曾任職台積電、鴻海、創意電子、群創光電、茂迪、聯發科、信義房屋等多家大型企業，具備多年相關產業經驗，並富有國際市場觀、多元及數位化思維。能綜合商務知識、資源、技能、人文素養及領導長才等多項能力，現任本公司董事長及總經理。無公司法第30條各款之情事。	本公司一般董事(不含獨立董事)間，除本公司董事長及杉杉投資有限公司代表人具員工身分外，其餘均非為公司或其關係企業之受僱人、經理人、董事、監察人，或前述之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬，且未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。	0
杉杉投資有限公司 代表人：梅愷		國立臺灣大學材料科學與工程學系碩士，曾任聯華電子股份有限公司企業創投經理，主要負責網路、醫療、大數據雲端等產業的投資案件開發，曾參與主導之投資實績包括 Appier 沛星互動科技、美萌科技、禾馨醫療、鼎恒數位科技與 Dcard 狄卡科技等，展現其在評估新創商業模式、科技趨勢與數據應用的卓越眼光。對本公司而言，其投資與科技產業的深厚背景，將有助於洞察人資科技市場的發展脈動，並協助公司擬定精準的產品策略與資源整合方向，強化本公司在人資軟體領域的創新與競爭優勢，現任閱鼎資本股份有限公司董事總經理。無公司法第30條各款之情事。		0

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
黎凡特投資有限公司 代表人：蕭宇傑		紐約大學法學碩士，曾任眾達國際法律事務所律師及國際通商法律事務所合夥律師，其在法律領域的專業背景，對本公司涉及大量敏感數據與法規遵循，在擴展營運、處理智慧財產及個資保護等方面具有高度助益。其法律專業可強化本公司在營運合法性與風險管理上的穩健基礎，協助公司安心成長並拓展市場，現任黎凡特投資有限公司董事長及大成律師事務所高級合夥人。無公司法第30條各款之情事。		1
容海國際事業有限公司 代表人：李維哲		美國密西根州立大學人力資源與勞資關係碩士學位，以及國立政治大學經濟學學士學歷，具備深厚的人力資源專業理論與實務經驗。歷任台積電、福特六和、特力集團、信義房屋及創意電子等國內外大型企業之人資管理職務，橫跨高科技、製造、零售及不動產等多元產業，曾主導組織發展、人才策略、績效管理與企業文化建構等多項關鍵專案。其在人資領域的專業與歷練，對本公司之核心業務高度契合，不僅能提供策略性人資管理視角，更能協助公司精進產品設計與市場導向，提升人資軟體的實用性與企業導入效益，進一步強化本公司在人資科技市場的競爭力，現任世界先進積體電路(股)公司 人力資源處處長。無公司法第30條各款之情事。		0
陳薇巧		開南大學國際行銷系，為文化藝術基金會之執行長，藉由其兼具企業家管理及藝術文化思維，從而提供公司在人才管理、人文素養養成等層面的管理建議。無公司法第30條各款之情事。		0
黃振聰		美國紐約大學企管博士，目前擔任本公司之獨立董事、審計委員會及薪資報酬委員會委員。退休前擔任國立中山大學財管系副教授退休，具備會計或財務之專長。另兼任第一伸銅科技(股)公司獨立董事。無公司法第30條各款之情事。	本公司四位獨立董事均非為本公司或其關係企業之受僱人、經理人、董事、監察人，或前述之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬，或由本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數1%以上或持股前十名之自然人股東，或由直接持有公司已發行股份總數5%以上、持股前五名或依公司法第27條第1項或第2項指派代表人擔任公司董事或監察人之法人股東之董事、監察人或受僱人，或與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人，或與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事、監察人或受僱人，或與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事、監察人、經理人或	1
張躍騰		台灣大學 EMBA 財金所碩士及國立政治大學法律研究所法律碩士，為本公司之獨立董事、審計委員會及薪資報酬委員會委員。現任台北律師公會律師在職進修委員會副主委及法律事務所主持合夥律師。無公司法第30條各款之情事。		0
林文政		美國密西根州立大學勞工與工業關係研究所博士，為本公司之獨立董事、審計委員會及薪資報酬委員會委員。現任國立中央大學人力資源管理研究所專任副教授，另兼任揚泰國際企業(股)公司獨立董事。無公司法第30條各款之情事。		1

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
李小梅		美國普渡大學行銷管理博士及觀光事業、教育心理碩士，靜宜大學商學系學士。為本公司之獨立董事、審計委員會及薪資報酬委員會委員。退休前擔任國立中央大學資訊管理系兼任副教授。 另兼任台灣圓點奈米技術股份有限公司獨立董事。無公司法第30條各款之情事。	持股 5%以上股東，或為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新台幣 50 萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事、監察人、經理人及其配偶，且未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。	1

(2)董事會多元化及獨立性：

本公司現任董事會由 9 位董事組成，包含 7 位男性，2 位女性，年齡層涵蓋 31~70 歲。董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性。

①董事會多元化：

本公司除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- A. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- B. 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

- A. 營運判斷能力。
- B. 會計及財務分析能力。
- C. 經營管理能力。
- D. 危機處理能力。
- E. 產業知識。
- F. 國際市場觀。
- G. 領導能力。
- H. 決策能力。

②董事會獨立性

本公司現任董事會由 9 位董事組成，其中 4 位獨立董事，佔全體董事席次 9 分之 4。董事成員中除簡士評董事長兼法人董事杉杉投資有限公司之負責人外，彼此間均不具有配偶或二等親以內親屬關係。

(二)總經理、副總經理、協理及各部門與分支機構主管資料

114年4月14日；單位：千股

職稱	國籍	姓名	性別	就任日期	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			經理人取得員工認股權憑證情形
					股數	持股份比率	股數	持股份比率	股數	持股份比率			職稱	姓名	關係	
總經理	中華民國	王淑玲 (註1)	女	113/07/08	50	0.15%	-	-	-	-	國立臺灣大學管理學院財務金融研究所 台達電子工業股份有限公司資深副總裁暨台達集團總財務長 勤誠興業股份有限公司顧問 中國信託銀行董事	國立成功大學管理學院國際企業研究所教授級兼任專家 圓剛科技股份有限公司獨立董事 聯華電子股份有限公司獨立董事 住必琪佳必琪國際股份有限公司獨立董事 鵬居旅村股份有限公司董事	-	-	-	
東協區運營中心總經理	中華民國	簡士評	男	113/12/31	1,424	4.18%	-	-	-	-	國立中央大學人資所碩士 台積電(股)公司主任 鴻海精密工業(股)公司課長 創意電子(股)公司技術經理 群創光電(股)公司副經理 茂迪(股)公司資深經理 聯發科技(股)公司經理 信義房屋仲介(股)公司協理 MAYO HUMAN CAPITAL INTERNATIONAL PTE. LTD. 董事 瑪優人力資源諮詢(上海)有限公司總經理兼執行董事 MAYO VIETNAM COMPANY LIMITED 董事長 杉杉投資有限公司董事長	MAYO HUMAN CAPITAL INTERNATIONAL PTE. LTD. 董事 瑪優人力資源諮詢(上海)有限公司總經理兼執行董事 MAYO VIETNAM COMPANY LIMITED 董事長 杉杉投資有限公司董事長	-	-	-	註3
協理	中華民國	蔡孟儒	男	111/08/09	19	0.06%	-	-	-	-	國立中正大學資訊管理研究所碩士 英福達科技股份有限公司研發長 TutorABC 參奇數位股份有限公司資深經理 鼎新電腦股份有限公司總監	-	-	-	-	
協理	中華民國	董淳吉	男	111/08/09	1	-	-	-	-	-	建國科技大學電子工程系 Titansoft 鈺坦科技資深工程師 TutorABC 參奇數位股份有限公司主任 美商西恩艾科技股份有限公司系統分析師	-	-	-	-	
會計暨財務主管/協理	中華民國	謝政良 (註2)	男	113/09/10	-	-	-	-	-	-	東吳企業管理學系 勤誠興業股份有限公司財務處資深經理	-	-	-	-	

註1：113/07/08 董事會通過聘任為總經理。

註2：113/12/16 董事會通過聘任為會計暨財務主管/協理。

註3：請參閱本公開說明書壹、八之員工認股權證辦理情形。

二、最近年度給付董事、監察人、總經理及副總經理等之酬金

(一)一般董事及獨立董事之酬金：

單位：新台幣千元；比例：%

職稱	姓名	董事酬金				兼任員工領取相關酬金				A、B、C、D、E、F及G等七項總額及占稅後純益之比例		有無自取來自子公司以外轉投資事業酬金							
		報酬(A)		退職退休金(B)		董事酬勞(C)		業務執行費用(D)		A、B、C及D等四項總額及占稅後純益之比例			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	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								
董事	簡士評	-	-	-	21	21	21	21	2,322	2,322	-	-	2,343	2,343	2,343	(1.70%)	2,343	(1.70%)	無
董事	杉杉投資有限公司代表人：何經華(註1)	-	-	-	9	9	9	9	77	77	-	-	86	86	86	(0.06%)	86	(0.06%)	無
董事	杉杉投資有限公司：梅愷(註2)	-	-	-	6	6	6	6	-	-	-	-	6	6	6	(0.00%)	6	(0.00%)	無
董事	谷海國際事業有限公司：李維哲	-	-	-	9	9	9	9	-	-	-	-	9	9	9	(0.01%)	9	(0.01%)	無
董事	黎凡特投資有限公司：蕭宇傑	-	-	-	6	6	6	6	-	-	-	-	6	6	6	(0.00%)	6	(0.00%)	無
董事	陳薇巧	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	無
獨立董事	黃振聰	240	-	-	258	18	18	18	-	-	-	-	258	258	258	(0.19%)	258	(0.19%)	無
獨立董事	林文政	240	-	-	258	18	18	18	-	-	-	-	258	258	258	(0.19%)	258	(0.19%)	無
獨立董事	張躍騰	240	-	-	255	15	15	15	-	-	-	-	255	255	255	(0.18%)	255	(0.18%)	無
獨立董事	李小明	120	-	-	129	9	9	9	-	-	-	-	129	129	129	(0.09%)	129	(0.09%)	無

註1：於113/08/01 辭任代表人。

註2：於113/08/01 就任代表人。

註3：本表所揭露酬金內容與所得稅法之所得概念不同，故本表的係作為資訊揭露之用，不作課稅之用。

1.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、投入時間等因素與給付酬金數額之關聯性：依本公司章程第26條規定，董事之報酬，授權董事會依董事對本公司營運參與之程度及貢獻之價值暨同業通常水準支給之。

2.除上表揭露外，最近年度公司董事為財務報告內所有公司提供服務(如擔任母公司/財務報告內所有公司/轉投資事業非屬員工之顧問等)領取之酬金：無。

(二)監察人之酬金：不適用。

(三)總經理及副總經理之酬金：

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(C)		員工酬勞金額(D)				A、B、C及D等四項總額及占稅後純益之比例(%)		領取來自子公司以外轉金或母事業酬金公司酬金	
		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		
總經理	簡士評(註1)														
總經理	王淑玲(註2)														
東協區營運中心總經理	蘇琦章(註3)														
東協區營運中心總經理	簡士評(註4)	8,565	9,392	281	281	107	107	-	-	-	-	8,953 (6.48%)	9,780 (7.08%)	-	
首席營運官	何經華(註5)														
營運長	游舒帆(註6)														
商務長	陳浩華(註7)														

註1：於113/07/08 辭任。

註2：於113/07/08 就任。

註3：於113/12/31 辭任。

註4：於113/12/31 就任。

註5：於113/07/31 辭任。

註6：於113/07/08 辭任。

註7：於113/05/17 辭任。

(四)配發員工酬勞之經理人姓名及配發情形：

本公司 113 年度尚屬虧損階段，故無配發員工酬勞之情形。

(五)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、監察人、總經理及副總經理等之酬金總額占個體或個別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、監察人、總經理及副總經理酬金總額占稅後純益比例：

單位：新台幣千元

項目	112 年度				113 年度			
	本公司	占稅後純益比率	財務報告內所有公司	占稅後純益比率	本公司	占稅後純益比率	財務報告內所有公司	占稅後純益比率
董事	804	(0.48%)	804	(0.48%)	951	(0.69%)	951	(0.69%)
總經理及副總經理	12,970	(7.73%)	13,982	(8.33)	8,953	(6.48%)	9,780	(7.08%)

2. 給付董事、監察人、總經理及副總經理酬金之政策、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：

A. 董事之酬金係依公司章程規定辦理，根據其對本公司營運參與程度及貢獻之價值，由公司提報薪資報酬委員會通過後，並提報董事會議定之；另支付予獨立董事之固定報酬，遵循「董事及經理人薪資酬勞辦法」所訂標準發放。因截至 112/12/31 及 113/12/31 尚有待彌補虧損，故兩年度皆無發放董事酬勞。

B. 總經理及副總經理之酬金包含薪資、獎金及員工酬勞，給付酬金之政策係遵循「董事及經理人薪資酬勞辦法」辦理，根據其在本公司所擔任之職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度，並參酌同業水準等因素，由公司提報薪資報酬委員會通過後，並提報董事會議定之。

C. 訂定酬金之程序：依據公司章程、「董事及經理人薪資酬勞辦法」及核決權限訂定之。

D. 本公司支付董事、總經理及副總經理酬金，已併同考量公司未來面臨之營運風險及其與經營績效之正向關聯性，以謀永續經營與風險控管之平衡。

3. 董事及經理人績效評估與酬金之關聯性：

A. 本公司之獨立董事支領固定報酬，其餘董事除每次董事會支領出席費外，未支領其他報酬。此外，本公司依章程規定年度如有盈餘，以當年度扣除分派員工及董事酬金前之稅前淨利，應提撥不高於 2% 為董事酬勞。

B. 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，由薪酬委員會提案後，經董事會通過。此外，本公司依章程規定年度如有盈餘，以當年度扣除分派員工及董事酬金前之稅前淨利，應提撥不低於 5% 為員工酬勞。

三、公司治理運作情形

(一)董事會運作情形

1. 本公司董事會設置九席董事，其中包括四席獨立董事

2. 113 年度及 114 年截至年報刊印日止，董事會開會 9 次，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席 次數【B】	委託出席 次數	實際出(列)席率 (%)【B/A】	備註
董事長	簡士評	9	0	100	113 年 06 月 28 日改選續任。
董事	杉杉投資有限公司 代表人：何經華	3	1	60	113 年 06 月 28 日改選續任，113 年 08 月 01 日代表人辭任。
董事	杉杉投資有限公司 代表人：梅愷	5	0	100	113 年 08 月 01 日代表人新任。
董事	陳薇巧	2	0	22	113 年 06 月 28 日改選續任。
董事	容海國際事業有限公司： 李維哲	5	0	100	113 年 06 月 28 日新任。
董事	黎凡特投資有限公司： 蕭宇傑	4	1	80	113 年 06 月 28 日新任。
獨立董事	黃振聰	8	0	89	113 年 06 月 28 日改選續任。
獨立董事	張躍騰	7	2	78	113 年 06 月 28 日改選續任。
獨立董事	林文政	6	3	67	113 年 06 月 28 日改選續任。
獨立董事	李小梅	5	0	100	113 年 06 月 28 日新任。

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：不適用(本公司採審計委員會制)。

(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 113 年度及 114 年截至年報刊印日止召開之董事會中，董事對利害關係議案迴避之執行情形如下：

會議日期	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	董事會決議結果
113 年 02 月 26 日 第 5 屆第 17 次	簡士評	擬通過民國 112 年第一次員工認股權憑證之經理人名單	本案董事簡士評先生兼任本公司經理人；當事人及其二親等內血親應就當事人有關之事項，為迴避利益不參與討論及表決。	簡士評先生因兼任經理人對本案有利害關係進行離席迴避，本案經代理主席黃振聰先生徵詢其他出席董事無異議照案通過。
114 年 04 月 14 日 第 6 屆第 5 次	梅愷	解除新任董事競業禁止案	本案董事梅愷先生為新任董事候選人；當事人及其二親等內血親應就當事人有關之事項，為迴避利益不參與討論及表決。	梅愷先生因對本案有利害關係進行離席迴避外，本案經主席徵詢其他出席董事無異議照案通過。

三、上市上櫃公司應揭露董事會自我(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，並填列附表二(2)董事會評鑑執行情形：

為強化董事會運作效率並提升董事會功能，已於 113 年年終執行董事會績效評估，其評估結果於 114 年第一季董事會報告並檢討，董事會評鑑執行情形：

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	113/1/1~113/12/31	1. 整體董事會 2. 個別董事成員 3. 功能性委員會	1. 董事會內部自評 2. 董事成員自評 3. 功能性委員會自評	A. 董事會績效評估： 對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修及內部控制。 B. 董事績效自評： 公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修及內部控制。 C. 功能性委員會績效自評： 對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任及內部控制。

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、提昇資訊透明度等)與執行情形評估：

- (一)本公司於 108 年 8 月 1 日設置薪資報酬委員會，定期評估董事及經理人之績效目標達成情形。
- (二)提升資訊透明度：本公司於 108 年 8 月 23 日登錄興櫃股票，財務業務資訊將依規定公告，並建立發言人及代理發言人制度，以確保股東能取得公司相關訊息，提升資訊透明度。
- (三)依證券交易法第十四條之四規定，本公司設置審計委員會，以強化董事會職能。
- (四)本公司已訂定董事會績效評估辦法，並落實執行整體董事會及個別董事之績效評估。

(二)審計委員會運作情形或監察人參與董事會運作情形

1. 審計委員會工作重點之職權事項：

審計委員會職責為健全監督功能及強化管理機能，協助董事會審議財務報表、內部控制制度、稽核業務、會計政策與程序、重大資產交易、會計師選(解)任及獨立性與適任性、會計及內部稽核主管之任免等相關事項，以確保公司營運符合主管機關及相關法令規定。

113 年度及 114 年截至年報刊印日止，審計委員會開會 8 次，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	黃振聰	7	0	88	113 年 06 月 28 日改選續任。
獨立董事	張躍騰	6	2	75	113 年 06 月 28 日改選續任。
獨立董事	林文政	5	3	63	113 年 06 月 28 日改選續任。
獨立董事	李小梅	5	0	100	113 年 06 月 28 日新任。

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

本公司 113 年度及 114 年截至年報刊印日止召開之董事會中，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如下：

審計委員會日期及期別	議案內容	審計委員會決議結果	公司對審計委員會意見之處理
113 年 02 月 26 日 第二屆第 15 次	1. 擬修正本公司民國 112 年第一次員工認股權憑證發行及認股辦法。 2. 擬通過民國 112 年第一次員工認股權憑證之非具董事或經理人身分之員工名單。 1. 擬通過本公司於民國 111 年 12 月 30 日經董事會決議之子公司 MAYO VIETNAM COMPANY LIMITED 資金貸與之預計償還時程及因應案。	全體出席委員 同意	無異議照案通過
113 年 04 月 25 日 第二屆第 16 次	1. 本公司 112 年度營業報告書及財務報告案。 2. 本公司 112 年度虧損撥補案。 3. 本公司 112 年第二次現金增資發行普通股辦理計畫變更。 1. 本公司 113 年第一季員工認股權憑證執行發行普通股新股，擬訂定發行新股基準日案。	全體出席委員 同意	無異議照案通過
113 年 05 月 17 日 第二屆第 17 次	1. 本公司 112 年度營業報告書及財務報告案。 2. 本公司 112 年度虧損撥補案。 3. 本公司民國 112 年第二次現金增資發行普通股辦理計畫變更。 4. 本公司 112 年員工及董事酬勞報告案。 5. 本公司 112 年度「內部控制制度聲明書」案。 6. 本公司 113 年第一季員工認股權憑證執行發行普通股新股，擬訂定發行新股基準日案	全體出席委員 同意	無異議照案通過
113 年 07 月 08 日 第三屆第 1 次	1. 擬修正本公司民國 113 年第一次現金增資健全營運計畫案。 2. 與國立中央大學簽訂產學合作及學術回饋機制契約。 3. 本公司更換背書保證之專用印鑑章保管人。 4. 本公司定期評估簽證會計師之獨立性及適任性。 5. 113 年度審計公費案。	全體出席委員 同意	無異議照案通過
113 年 08 月 12 日 第三屆第 2 次	1. 本公司 113 年第二季合併財務報告案。 2. 本公司「核准權限表」修訂案。	全體出席委員 同意	無異議照案通過
113 年 12 月 16 日 第三屆第 3 次	1. 本公司 114 年營運計畫案。 2. 本公司會計主管暨財務主管任命案。 3. 本公司新任稽核任命案。 4. 本公司擬訂定 114 年度稽核計畫。	全體出席委員 同意	無異議照案通過

114年03月21日 第三屆第4次	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司委任之財務報表簽證會計師，因安侯建業聯合會計師事務所依規定進行輪調而變更。 2. 本公司 113 年度財務報告案。 3. 本公司 113 年度營業報告書。 4. 本公司 113 年度虧損撥補案。 5. 本公司 114 年度審計公費案。 6. 本公司定期評估簽證會計師之獨立性及適任性。 7. 修訂本公司『公司章程』部份條文案。 8. 本公司更換背書保證之專用印鑑章保管人。 9. 本公司擬發行限制員工權利新股案。 10. 本公司 113 年度「內部控制制度聲明書」案。 11. 本公司依法修訂「核決權限表」部份條文案。 12. 本公司依法修訂「董事會議事規範」部份條文案。 13. 本公司依法修訂「審計委員會議事規則」部份條文案。 14. 本公司依法修訂「股東會議事規則」部份條文案。 15. 本公司依法訂定「印鑑使用管理辦法」。 16. 擬修訂內部控制制度及內部稽核實施細則。 17. 擬通過民國 112 年第一次員工認股權憑證之非具董事或經理人身分之員工名單。 	全體出席委員 同意	無異議照案通過
114年04月14日 第三屆第5次	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定本公司預先核准非確信服務政策之一般性原則。 2. 本公司 114 年第一季員工認股權憑證執行發行普通股新股，擬訂定發行新股基準日案。 	全體出席委員 同意	無，提交本公司董事會討論決議後，無異議照案通過。

(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)

1. 本公司簽證會計師就財務報表查核或核閱結果，以及其他相關法令要求之溝通事項，以書面或口頭方式與獨立董事等公司治理單位進行溝通，並做成報告。
2. 本公司簽證會計師每年至少一次就本公司財務狀況、海內外子公司財務及整體運作情形及內控查核情形單獨向獨立董事報告。
3. 稽核主管定期將稽核報告送交獨立董事查閱，並於審計委員會會議進行內部稽核業務報告。
4. 公司內部控制環境如有異常，稽核單位應立即向獨立董事聯繫並報告。

2. 監察人參與董事會運作情形：本公司「審計委員會組織規章」已於 108 年 8 月 1 日經董事會決議通過，並設置審計委員會取代監察人制度。

(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		摘要說明
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？	✓		本公司已依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「公司治理實務守則」；目前版本係依主管機關最新法令修訂，111年04月06日經董事會決議通過後實施。同時揭露於公開資訊觀測站及本公司網站/投資人專區/公司治理專區。	無重大差異
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？	✓		本公司設有發言人、代理發言人等處理股東建議、疑義、糾紛及訴訟等事宜，並委託富邦綜合證券股份有限公司股務代理部辦理股務事宜。	無重大差異
(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？	✓		本公司藉由與主要股東間互動，隨時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，以確保公司正常營運。	無重大差異
(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？	✓		本公司與關係企業間之業務與財務往來已訂有「關係企業相互間財務業務相關作業規範」及「對子公司之監督與管理」。	無重大差異
(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？	✓		本公司訂有「防範內線交易管理作業程序」等相關內部控制制度辦法，目前版本係依最新法令修訂，110年03月24日經董事會決議通過後實施。本公司已將該程序送交公司董事知悉遵守，及公告於公司內部網路公佈欄、本公司網站/投資人專區/公司治理專區，並有定期安排教育訓練及加強宣導。	無重大差異
三、董事會之組成及職責				
(一) 董事會是否就成員組成擬訂多元化政策、具體管理目標及落實執行？	✓		本公司之「公司治理實務守則」，訂有董事會成員多元化方針，目前董事會成員中有一名為女性，且本公司董事均具備執行職務所必須之知識、技能及素養，以其經驗提供管理階層決策參考。	無重大差異

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	摘要說明	
(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？		✓	本公司依法設置薪資報酬委員會及審計委員會，其他功能性委員會未來將依公司需求或法令規定設置。	無重大差異
(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？	✓		本公司已於 111 年 04 月訂定「董事會績效評估辦法」，規範每年度定期進行董事會績效評估，並於 112 年 03 月 25 日進行第一次董事會績效評估，該績效評估結果將用於董事薪酬及提名續任之參考。	無重大差異
(四)公司是否定期評估簽證會計師獨立性？	✓		本公司雖未訂定會計師獨立性及適任性評估相關辦法，但每年均由專責單位定期評估簽證會計師之獨立性，並提報董事會。	無重大差異
四、上市上櫃公司是否配置適任及適當人數之公司治理人員，並指定公司治理主管，負責公司治理相關事務(包括但不限於提供董事、監察人執行業務所需資料、協助董事、監察人遵循法令、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄等)？		✓	本公司係興櫃公司，並無配置公司治理主管。目前由財務會計處兼職負責公司治理相關事務，包括提供董事執行業務所需資料、辦理董事會及股東會之會議相關事宜、辦理公司登記及變更登記、製作董事會及股東會議事錄等。	本公司將視公司營運狀況及法令規定，安排配置公司治理主管一職。
五、公司是否建立與利害關係人(包括但不限於股東、員工、客戶及供應商等)溝通管道，及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？	✓		本公司設有發言人及代理發言人制度，並定期公開財務資訊，供利害關係人瞭解公司營運狀況，以維護其權益。同時揭露於公開資訊觀測站及本公司網站/投資人專區/公司治理專區。	無重大差異
六、公司是否委任專業股務代辦機構辦理股東會事務？	✓		本公司已委任富邦綜合證券股份有限公司股務代理部辦理股東會事務及股務相關事宜。	無重大差異
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？	✓		本公司網站設有投資人專區揭露財務業務及公司治理等資訊供投資人參考。	無重大差異
(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)？	✓		本公司已架設中英文網站，並有專人負責公司資訊揭露，並依規定輸入公開資訊觀測站。另已建置發言人制度，依相關法令及制度執行。	無重大差異
(三)公司是否於會計年度終了後		✓	本公司最近年度財務報告並未於	本公司將審慎評

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		摘要說明
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？			會計年度終了後兩個月內公告並申報年度財務報告，惟已於規定期限前提早公告並申報年度財務報告與各月份營運情形。	估於會計年度終了後兩個月內公告並申報年度財務報告之可行性。
八、公司是否有其他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、僱員關懷、投資者關係、供應商關係、利害關係人之權利、董事及監察人進修之情形、風險管理政策及風險衡量標準之執行情形、客戶政策之執行情形、公司為董事及監察人購買責任保險之情形等）？	✓		<p>1.員工權益：本公司訂有各項員工福利措施及績效發展計畫等，且員工與主管間溝通管道順暢，勞資關係良好。</p> <p>2.投資者關係：本公司設有發言人制度，委託專業股務代理機構，負責處理股東相關問題，且依相關法令於公開資訊觀測站揭露財務業務、重大訊息等資訊。</p> <p>3.供應商關係：本公司與供應商維持平等與良好之關係。</p> <p>4.利害關係人之權利：利害關係人可透過公司網站瞭解公司營運狀況，以保障投資人之資本權益，且本公司設有發言人處理利害關係人之意見，善盡企業對股東之責任。</p> <p>5.董事進修之情形：本公司董事均已依規定進修研習。</p> <p>6.風險管理政策及風險衡量標準之執行情形：本公司已遵循法令規定制定「內部控制制度及實施細則」、「內部稽核制度」及相關公司管理辦法，並進行各項風險評估及控管，以期有效降低風險。</p> <p>7.客戶政策之執行情形：本公司與客戶往來均秉持誠信原則，以創新及穩定服務的經營態度與客戶維持良好關係。</p> <p>8.公司為董事購買責任保險之情形：本公司已為董事購買責任保險，以加強風險管控。</p>	無重大差異
九、請就臺灣證券交易所股份有限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：本公司並未列入受評公司，故不適用。				

(四)公司如有設置薪資報酬委員會者，應揭露其組成及運作情形

1. 薪資報酬委員會成員資料

114年05月15日

身分別	條件	專業資格與經驗(註2)	獨立性情形(註3)	兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員家數
	姓名			
獨立董事召集人	黃振聰	薪酬委員為本公司獨立董事，專業資格與經驗，請參閱本報第 10~11 頁「(4)董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露」。	薪酬委員為本公司獨立董事，專業資格與經驗，請參閱本報第 10~11 頁「(4)董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露」。	0
獨立董事	張躍騰	薪酬委員為本公司獨立董事，專業資格與經驗，請參閱本報第 10~11 頁「(4)董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露」。	薪酬委員為本公司獨立董事，專業資格與經驗，請參閱本報第 10~11 頁「(4)董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露」。	0
獨立董事	林文政	薪酬委員為本公司獨立董事，專業資格與經驗，請參閱本報第 10~11 頁「(4)董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露」。	薪酬委員為本公司獨立董事，專業資格與經驗，請參閱本報第 10~11 頁「(4)董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露」。	1
獨立董事	李小梅	薪酬委員為本公司獨立董事，專業資格與經驗，請參閱本報第 10~11 頁「(4)董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露」。	薪酬委員為本公司獨立董事，專業資格與經驗，請參閱本報第 10~11 頁「(4)董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露」。	1

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計 4 人。

(2)113 年度及 114 年截至年報刊印日止，薪資報酬委員會開會 4 次，委員出席情形如下：

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	黃振聰	4	0	100	113 年 06 月 28 日改選續任。
獨立董事	張躍騰	3	1	75	113 年 06 月 28 日改選續任。
獨立董事	林文政	3	1	75	113 年 06 月 28 日改選續任。
獨立董事	李小梅	3	0	100	113 年 06 月 28 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。

3. 提名委員會成員資料及運作情形資訊：本公司尚未設立提名委員會，故不適用。

(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(註1)		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(註2)
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？		✓	本公司係興櫃公司，目前尚未建立推動永續發展之治理架構及專(兼)職單位。	本公司將視公司營運狀況，安排建立推動永續發展之治理架構及專(兼)職單位。
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？	✓		本公司已訂定「企業永續發展實務守則」，以落實公司治理、發展永續環境，並維護社會公益。而本公司訂定之「防範內線交易管理作業程序」、「誠信經營守則」及「內部控制制度自行評估作業程序」，是針對風險管理政策落實而訂定，內容皆依據政府相關法規配合制訂。	無重大差異
三、環境議題				
(一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	✓		本公司非屬製造業，惟本公司對環境衛生之重視，已成為企業文化之一環，並且配合法令實施禁煙之規定，且辦公場所照明設備皆使用省電燈管，以期盡環境保護之力。	無重大差異
(二)公司是否致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	✓		本公司致力於環境保護之推動： 1. 推行辦公室環保，提倡節約能源，減少資源浪費。例如：空調節約使用、減少紙張使用、安裝節水裝置、環保碳粉使用、碳粉匣回收、節能燈管使用等。 2. 本公司持續致力於提升各項資源之利用效率，例如： (1) 公司不提供紙杯，員工需自行攜帶飲用水杯，並鼓勵員工自行攜帶環保筷。 (2) 本公司實行線上打卡，電子簽核流程，無紙化作業流程。 (3) 本公司致力宣導各項資源的	

評估項目	運作情形(註1)		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
			有效利用，並實施垃圾分類、回收與減量等措施，落實綠色地球之環保意識。
(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？	✓		本公司持續推動節能減碳措施，並鼓勵員工身體力行節能減碳。
(四)公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	✓		本公司非屬製造業，故無相關資訊之統計，但本公司係屬資訊軟體服務業，相關作業以無紙化為原則，並控制辦公室室內空調溫度，以達節能減碳之管理。
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？	✓		本公司依照勞基法等相關法規，訂定工作規則及薪工循環。員工績效係依據「績效管理與發展辦法」辦理，晉升及職等調整係據員工的工作表現而定。同仁不因性別、種族、階級、年齡、國籍等因素而有差別待遇。建構多元包容性且平等的工作環境。
(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？	✓		本公司訂有工作規則及相關管理辦法，明確規範獎懲及薪酬。
(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？	✓		本公司辦公室依法規設置完整消防系統，定期實施消防維護作業演練及消防安全講習；並安排課程指導員工進行 CPR 和 AED 的操作，以建立安全的工作環境。另依法辦理員工健康檢查，以保障員工健康狀況。
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	✓		本公司訂有教育訓練管理辦法，鼓勵員工參與公司內部或外部之教育訓練，以激勵員工持續進修。
(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	✓		本公司對所提供的產品與服務，皆遵循相關法規及國際準則規定，並設有專責單位處理客戶意

評估項目	運作情形(註1)		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
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？			見，俾確保提供客戶最佳服務效能並達到權益保障之目的。
(六)公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	✓		本公司與主要供應商簽訂之契約，尚未包含遵守相關條款，惟主要供應商並未發生影響環境與社會或違反企業社會責任之情事。未來若發生相關情事，本公司將與該供應商停止合作關係。
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製企業社會責任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？		✓	本公司係興櫃公司，尚未編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書。
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：本公司已訂定企業社會責任守則，依據該守則實踐企業社會責任，無重大差異。			
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：無。			

(六) 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(註)			與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
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？	✓		本公司已訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，俾使董事會及管理階層充分了解並積極落實相關作業規範。	無重大差異
(二) 公司是否建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並據以訂定防範不誠信行為方案，且至少涵蓋「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？	✓		本公司訂有「道德行為準則」及「誠信經營守則」，作為建立不誠信行為之風險評估機制；另訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，藉以防範「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款行為。	無重大差異
(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？	✓		本公司訂定「誠信經營作業程序及行為指南」已有明定防範不誠信行為的作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，並由誠信經營兼職單位負責確保防範措施已落實並有效運作。	無重大差異
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？	✓		本公司與往來對象合作前需先經過評估，避免與不誠信行為紀錄者進行合作。	無重大差異
(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政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形？		✓	本公司尚未設立推動企業誠信經營專責單位，但每年一次向董事會報告誠信經營政策與防範不誠信行為執行情形。	無重大差異
(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？	✓		本公司於「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」中，制定防止利益衝突之政策及陳述管道，並由相關單位確保政策之執行與落實。	無重大差異
(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	✓		本公司已建立有效之「會計制度」及「內部控制制度」。內部稽核人員定期稽核制度遵循情形，會計師事務所每年亦會對公司之內部控制制度進行查核。	無重大差異

評估項目	運作情形(註)			與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
會計師執行查核？				
(五)公司是否定期舉辦誠信經營之內、外部之教育訓練？	✓		本公司透過各項會議及內部教育訓練持續宣導誠信經營之重要性。	無重大差異
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專責人員？	✓		本公司於「誠信經營守則」中訂有檢舉制度。	無重大差異
(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？	✓		本公司於「誠信經營守則」中訂有檢舉制度，對於檢舉人身份及檢舉內容予以保密。	無重大差異
(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？	✓		本公司於「誠信經營守則」訂有檢舉制度，不因檢舉而遭受不當處置之措施。	無重大差異
四、加強資訊揭露 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？	✓		本公司於年報、公司網站及公開資訊觀測站均已揭露「誠信經營守則」內容及執行情形。	無重大差異
五、公司如依據「上市上櫃公司誠信經營守則」定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： 本公司訂定「誠信經營守則」，其實際運作情形與所訂守則尚無重大差異。				
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)： (一)本公司恪守誠信經營原則，並遵守「公司法」、「證券交易法」、「商業會計法」、證券相關法規或其他商業行為有關的法令。 (二)本公司「董事會議事規範」中訂有董事利益迴避制度，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害公司利益之虞者，於討論及表決時應予迴避。 (三)本公司訂有「防範內線交易管理作業程序」，明定內部人及基於職務獲悉消息之人，不得洩漏所知悉之重大資訊予他人。 (四)本公司將視營運發展所需及依誠信經營相關法規，適時修訂誠信經營守則。 (七)其他足以增進對公司治理運作情形瞭解之重要資訊，得一併揭露：無。				

(八) 內部控制制度執行狀況應揭露下列事項

1. 內部控制聲明書請參閱公開資訊觀測站之內控聲明書公告
<https://mopsov.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。

(九) 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：

會議日期	類別	重要決議事項	執行情形
113/06/28	股東常會	1.112 年度營業報告書及財務報告案。 2.112 年度虧損撥補案。 3.112 年第二次現金增資發行普通股辦理計畫變更。 4.修訂本公司「公司章程」部分條文案。 5.改選本公司第六屆董事（含獨立董事）案。 6.解除新任董事及其代表人競業禁止之限制。	決議通過並辦理相關作業。 決議通過並辦理相關作業。 決議通過並辦理相關作業。 決議通過並辦理相關作業。 決議通過並辦理相關作業。 決議通過並辦理相關作業。

2. 董事會之重要決議：

會議日期	重要決議
113/02/26 第五屆第 17 次	1.擬修正本公司民國 112 年第一次員工認股權憑證發行及認股辦法。 2.本公司新任經理人任用與核薪案。 3.擬通過民國 112 年第一次員工認股權憑證之非具董事或經理人身份之員工名單。 4.擬通過民國 112 年第一次員工認股權憑證之經理人名單。 5.擬通過本公司於民國 111 年 12 月 30 日經董事會決議之子公司 MAYO VIETNAM COMPANY LIMITED 資金貸與之預計償還時程及因應案。
113/04/11 第五屆第 18 次	1.改選本公司第六屆董事（含獨立董事）案。 2.受理董事(含獨立董事)候選人之提名作業相關事宜案。 3.本公司 113 年股東常會召集事由。
113/04/25 第五屆第 19 次	1.本公司 112 年度營業報告書及財務報告案。 2.本公司 112 年度虧損撥補案。 3.本公司民國 112 年第二次現金增資發行普通股辦理計畫變更。 4.本公司 113 年第一季員工認股權憑證執行發行普通股新股，擬訂定發行新股基準日案。 5.本公司「公司章程」修正案。 6.擬提請通過董事會提名之董事(含四席獨立董事)候選人名單暨審查候選人資格。

會議日期	重要決議
	7.修改本公司 113 年股東常會召集事由。
113/05/17 第五屆第 20 次	1.更新本公司「公司章程」修正案。 2.擬辦理 113 年第一次現金增資發行新股案。
113/07/08 第六屆第 1 次	1.本公司民國 113 年第一次現金增資健全營運計畫案。 2.本公司選任第六屆董事長案。 3.本公司第三屆薪資報酬委員會成員案。 4.本公司與國立中央大學簽訂產學合作及學術回饋機制契約案。 5.本公司更換背書保證之專用印鑑章保管人案。 6.本公司新任經理人王淑玲小姐任用案。 7.本公司擬解除新任經理人競業禁止之限制案。 8.本公司擬調整現任游舒帆先生經理人職務案。 9.本公司定期評估簽證會計師之獨立性及適任性案。 10.本公司 113 年度審計公費案。
113/08/12 第六屆第 2 次	1.本公司 113 年第二季合併財務報告案。 2.本公司「核准權限表」修訂案。 3.本公司新任經理人王淑玲總經理固定薪酬案。
113/12/16 第六屆第 3 次	1.本公司 114 年營運計畫案。 2.本公司會計主管暨財務主管謝政良協理任命案。 3.本公司新任稽核廖英貞專案經理任命案。 4.本公司 114 年度稽核計畫案。 5.本公司 113 年度經理人年終獎金分配案。 6.本公司新任經理人謝政良協理固定薪酬案。 7.本公司「董事報酬給付辦法」修訂案。
114/3/21 第六屆第 4 次	1.本公司委任之財務報表簽證會計師，因安侯建業聯合會計師事務所依規定進行輪調而變更。 2.本公司 113 年度財務報告案。 3.本公司 113 年度營業報告書。 4.本公司 113 年度虧損撥補案。 5.本公司 114 年度審計公費案。 6.本公司定期評估簽證會計師之獨立性及適任性。 7.修訂本公司『公司章程』部份條文案。 8.本公司更換背書保證之專用印鑑章保管人。 9.本公司擬發行限制員工權利新股案。 10.本公司 113 年度「內部控制制度聲明書」案。 11.本公司依法修訂「核決權限表」部份條文案。 12.本公司依法修訂「董事會議事規範」部份條文案。 13.本公司依法修訂「審計委員會議事規則」部份條文案。 14.本公司依法修訂「股東會議事規則」部份條文案。

會議日期	重要決議
	15. 本公司依法訂定「印鑑使用管理辦法」。 16. 擬修訂內部控制制度及內部稽核實施細則。 17. 本公司 113 年員工及董事酬勞報告案。 18. 調整本公司組織架構。 19. 擬通過 112 年第一次員工認股權憑證之經理人名單。 20. 擬通過 112 年第一次員工認股權憑證之非具董事或經理人身分之員工名單。 21. 補選董事及受理提名候選人之相關事宜案。 22. 本公司 114 年股東常會召集事由。
114/4/14 第六屆第 5 次	1. 制定本公司預先核准非確信服務政策之一般性原則。 2. 擬提請通過董事會提名之董事(含獨立董事)候選人名單暨審查候選人資格。 3. 解除新任董事競業禁止案。 4. 本公司 114 年第一季員工認股權憑證執行發行普通股新股，擬訂定發行新股基準日案。 5. 本公司 114 年股東常會召集事由。

(十)最近年度及截至年報刊印日止，董事或監察人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。

四、會計師公費資訊

簽證會計師公費資訊

金額單位：新台幣千元

會計師事務所名稱	會計師姓名		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	黃明宏	陳雅琳 楊雲筑	113/01/01~113/12/31	1,390	250	1,640	非審計公費係募集與發行有價證券申報書件複核。

(一)更換會計師事務所且更換年度所支付之審計公費較更換前一年度之審計公費減少者：無。

(二)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。

五、更換會計師資訊：

1.關於前任會計師：

更換日期	民國 112 年 11 月 23 日經董事會通過		
更換原因及說明	本公司因營運規劃考量，自民國 112 年第 4 季起，簽證會計師由勤業眾信聯合會計師事務所蔡美貞會計師及林政治會計師改為安侯建業聯合會計師事務所黃明宏會計師及陳雅琳會計師。		
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	蔡美貞會計師及林政治會計師	本公司
	主動終止委任	不適用	不適用
不再接受(繼續)委任			
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	無此情形		
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	V		

	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

更換日期	民國 114 年 03 月 21 日經董事會通過		
更換原因及說明	本公司財務報表之簽證原委由黃明宏會計師及陳雅琳會計師擔任，安侯建業聯合會計師事務所依會計師職業道德規範公報第 14 號第 10 條規定進行財務報表之簽證會計師輪調，自民國 113 年度第 4 季起變更為黃明宏會計師及楊雲筑會計師。		
說明係委任人或會計師 終止或不接受委任	當事人 情況	會計師	委任人
	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	無此情形		
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	V	
	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		

2.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	黃明宏會計師及楊雲筑會計師
委任之日期	民國 114 年 03 月 21 日經董事會通過
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	無
繼任會計師對前任會計師不同意見事項之書面意見	無

3.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：無此情形。

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

職稱	姓名	113 年度		114 年截至 04 月 14 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
董事長暨總經理暨東協區運營中心總經理及 5% 以上股東	簡士評(註 1)	(256,000)	-	(65,000)	-
董事	容海國際事業有限公司(註 2)	-	-	-	-
	代表人：李維哲(註 2)	-	-	-	-
董事	杉杉投資有限公司	-	-	-	-
	代表人：梅愷(註 3)	-	-	-	-
董事	陳薇巧	-	-	-	-
董事	黎凡特投資有限公司(註 4)	22,000	-	38,000	-
	代表人：蕭宇傑(註 4)	345,000	-	127,000	-
獨立董事	黃振聰	-	-	-	-
獨立董事	張躍騰	-	-	-	-
獨立董事	林文政	-	-	-	-
獨立董事	李小梅(註 5)				
總經理	王淑玲(註 6)	50,000	-	-	-

職稱	姓名	113 年度		114 年截至 04 月 14 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	蔡孟儒	-	-	-	-
協理	董淳吉	-	-	-	-
協理/會計暨財務主管	謝政良(註 7)	-	-	-	-
協理/會計暨財務主管	張麗君(註 8)	-	-	-	-
東協區運營中心總經理	蘇琦章(註 9)	-	-	-	-
協理	劉濬緯(註 10)	-	-	-	-
法人董事代表人/ 首席營運官	何經華(註 11)	-	-	-	-
營運長	游舒帆(註 12)	-	-	-	-
商務長	陳浩華(註 13)	250,000	-	-	-

註 1：113/07/08 辭任總經理，113/12/31 就任東協區運營中心總經理。

註 2：113/06/28 就任，故就任前之資料不予揭露。

註 3：113/08/01 就任，故就任前之資料不予揭露。

註 4：113/06/28 就任，故就任前之資料不予揭露。

註 5：113/06/28 就任，故就任前之資料不予揭露。

註 6：113/07/08 就任，故就任前之資料不予揭露。

註 7：113/09/10 就任，故就任前之資料不予揭露。

註 8：113/09/10 辭任，故辭任後之資料不予揭露。

註 9：113/12/31 辭任，故辭任後之資料不予揭露。

註 10：113/02/23 辭任，故辭任後之資料不予揭露。

註 11：113/08/01 辭任，故辭任後之資料不予揭露。

註 12：113/07/08 辭任，故辭任後之資料不予揭露。

註 13：113/05/17 辭任，故辭任後之資料不予揭露。

(二) 股權移轉之相對人為關係人者：無。

(三) 股權質押之相對人為關係人者：無。

八、持股比例占前十名之股東，其相互間之關係資料

114 年 4 月 14 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 比率	股數	持股 比率	股數	持股 比率	名稱 (姓名)	關係	
吳姿秀	1,803,000	5.29%	-	-	-	-	-	-	-
劉安立	1,767,000	5.19%	-	-	-	-	-	-	-
簡士評	1,424,000	4.18%	-	-	-	-	-	-	-
黎凡特投資有限公司	1,421,970	4.18%	-	-	-	-	蕭宇傑	負責人	-
信越投資股份有限公 司	1,146,000	3.37%	-	-	-	-	-	-	-
劉訓廷	1,020,000	3.00%	-	-	-	-	-	-	-
蕭宇傑	1,011,381	2.97%	-	-	-	-	黎凡特投資有 限公司	本人為該公司 負責人	-

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	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	名稱(姓名)	關係	
陳薇巧	1,000,000	2.94%	-	-	-	-	-	-	-
台灣閩鼎亞洲貳有限合夥	936,673	2.75%	-	-	-	-	-	-	-
廣源投資股份有限公司	727,548	2.14%	-	-	-	-	-	-	-

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

113年12月31日；單位：股；%

轉投資事業	本公司投資		董事、監察人、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
MAYO HUMAN CAPITAL INTERNATIONAL PTE. LTD.	3,260	100	-	-	3,260	100
碼優人力資源諮詢(上海)有限公司	註	100	-	-	註	100
MAYO VIETNAM COMPANY LIMITED	註	100	-	-	註	100

註：係屬有限公司，僅有出資額並無股數。

參、募資情形

一、資本及股份

(一)股本來源

1. 股本形成經過

114年4月14日；單位：千股；新台幣千元

年月	發行價格(元)	核定股本		實收股本		備註		
		股數	金額	股數	金額	股本來源	以現金以外之財產抵充股款者	其他
102/07	10	4,000	40,000	500	5,000	設立登記資本	無	註1
103/05	10	4,000	40,000	1,050	10,500	現金增資	無	註2
104/01	10	4,000	40,000	3,400	34,000	現金增資	無	註3
104/11	10	8,000	80,000	5,130	51,300	現金增資	無	註4
105/01	20	8,000	80,000	5,955	59,550	現金增資	無	註5
105/07	24	8,000	80,000	8,000	80,000	現金增資	無	註6
106/09	24	20,000	200,000	8,880	88,800	現金增資	無	註7
107/01	10	20,000	200,000	10,000	100,000	認股權憑證轉換	無	註8
107/03	33	20,000	200,000	11,300	113,000	現金增資	無	註9
107/09	10	20,000	200,000	13,445	134,450	認股權憑證轉換	無	註10
108/01	40	30,000	300,000	14,045	140,450	現金增資	無	註11
108/03	45	30,000	300,000	14,745	147,450	現金增資	無	註12
108/04	10	30,000	300,000	15,945	159,450	認股權憑證轉換	無	註13
108/07	50	30,000	300,000	17,645	176,450	現金增資	無	註14
109/03	60	30,000	300,000	19,145	191,450	現金增資	無	註15
109/11	60	30,000	300,000	19,545	195,450	私募甲種特別股	無	註16
109/12	50	30,000	300,000	20,545	205,450	私募普通股	無	註17
110/05	50	30,000	300,000	20,945	209,450	私募普通股	無	註18
110/06	50	30,000	300,000	21,345	213,450	私募普通股	無	註19
110/09	50	30,000	300,000	22,545	225,450	現金增資	無	註20
111/01	10	30,000	300,000	22,876	228,760	認股權憑證轉換	無	註21
111/03	50	30,000	300,000	26,876	268,760	現金增資	無	註22
111/03	10	30,000	300,000	26,961	269,610	認股權憑證轉換	無	註22
111/08	10	50,000	500,000	26,998	269,980	認股權憑證轉換	無	註23
112/01	10	50,000	500,000	27,020	270,200	認股權憑證轉換	無	註24
112/03	10	10,000	100,000	27,030	270,300	認股權憑證轉換	無	註25
	52.02	140,000	1,400,000	27,170	271,700			
112/04	10	150,000	1,500,000	27,320	273,200	認股權憑證轉換	無	註26
	52.02	50,000	500,000	27,327	273,700			
112/6	50	50,000	500,000	30,370	303,700	現金增資	無	註26
112/10	52.02	50,000	500,000	30,375	303,750	認股權憑證轉換	無	註27
113/4	45	50,000	500,000	31,740	317,399	現金增資	無	註28

年月	發行價格(元)	核定股本		實收股本		備註		
		股數	金額	股數	金額	股本來源	以現金以外之財產抵充股款者	其他
113/4	52.02	50,000	500,000	31,755	317,549	認股權憑證轉換	無	註 28
113/7	45	50,000	500,000	33,655	340,549	現金增資	無	註 29

註 1：業經經濟部 102 年 07 月 26 日經授中字第 10233762740 號函核准在案。
 註 2：業經經濟部 103 年 06 月 17 日經授中字第 10333414000 號函核准在案。
 註 3：業經經濟部 104 年 02 月 10 日經授中字第 10433114650 號函核准在案。
 註 4：業經經濟部 104 年 12 月 01 日經授中字第 10433971230 號函核准在案。
 註 5：業經經濟部 105 年 03 月 14 日經授中字第 10533215930 號函核准在案。
 註 6：業經經濟部 105 年 07 月 27 日經授中字第 10534196520 號函核准在案。
 註 7：業經經濟部 106 年 10 月 18 日經授中字第 10633611870 號函核准在案。
 註 8：業經經濟部 107 年 02 月 21 日經授中字第 10733092180 號函核准在案。
 註 9：業經經濟部 107 年 04 月 11 日經授中字第 10733194510 號函核准在案。
 註 10：業經經濟部 107 年 10 月 05 日經授中字第 10733586950 號函核准在案。
 註 11：業經經濟部 108 年 02 月 11 日經授中字第 10833086790 號函核准在案。
 註 12：業經經濟部 108 年 04 月 08 日經授中字第 10833203790 號函核准在案。
 註 13：業經經濟部 108 年 05 月 09 日經授中字第 10833273770 號函核准在案。
 註 14：業經經濟部 108 年 08 月 06 日經授中字第 10833488500 號函核准在案。
 註 15：業經經濟部 109 年 03 月 17 日經授中字第 10933135430 號函核准在案。
 註 16：業經經濟部 109 年 11 月 17 日經授中字第 10933654430 號函核准在案。
 註 17：業經經濟部 110 年 01 月 19 日經授中字第 11033023070 號函核准在案。
 註 18：業經經濟部 110 年 06 月 21 日經授中字第 11033355370 號函核准在案。
 註 19：業經經濟部 110 年 07 月 19 日經授中字第 11033427540 號函核准在案。
 註 20：業經經濟部 110 年 09 月 24 日經授中字第 11033594420 號函核准在案。
 註 21：業經經濟部 111 年 01 月 10 日經授中字第 11133012470 號函核准在案。
 註 22：業經經濟部 111 年 03 月 15 日經授中字第 11133145680 號函核准在案。
 註 23：業經經濟部 111 年 08 月 24 日經授中字第 11133526910 號函核准在案。
 註 24：業經經濟部 112 年 01 月 28 日經授中字第 11233035140 號函核准在案。
 註 25：業經經濟部 112 年 04 月 17 日經授中字第 11233205750 號函核准在案。
 註 26：業經經濟部 112 年 06 月 29 日經授中字第 11233384570 號函核准在案。
 註 27：業經經濟部 112 年 10 月 24 日經授商字第 11233637260 號函核准在案。
 註 28：業經經濟部 113 年 05 月 02 日經授商字第 11330542610 號函核准在案。
 註 29：業經經濟部 113 年 08 月 16 日經授商字第 11330736810 號函核准在案。

2. 股份種類

114 年 4 月 14 日；單位：股

股份種類	核定股本			備註
	流通在外股份	未發行股份	合計	
普通股	33,654,899	15,945,101	50,000,000	本公司為興櫃公司股票
特別股	400,000			

註：包括私募特別股 400,000 股。

3. 總括申報制度相關資訊：不適用

(二) 主要股東名單：

114年4月14日；單位：股

主要股東名稱	股份	持有股數	持股比例
吳姿秀		1,803,000	5.29%
劉安立		1,767,000	5.19%
簡士評		1,424,000	4.18%
黎凡特投資有限公司		1,421,970	4.18%
信越投資股份有限公司		1,146,000	3.37%
劉訓廷		1,020,000	3.00%
蕭宇傑		1,011,381	2.97%
陳薇巧		1,000,000	2.94%
台灣閎鼎亞洲貳有限合夥		936,673	2.75%
廣源投資股份有限公司		727,548	2.14%
合計		12,257,572	35.99%

(三) 公司股利政策及執行狀況

1. 公司章程所訂之股利政策：

公司年度總決算如有盈餘應先提繳稅款，彌補累積虧損，次提 10% 為法定盈餘公積，但法定盈餘公積累積已達公司資本額時，得停止提撥法定盈餘公積，並依主管機關規定提列或轉回特別盈餘公積後，如尚有盈餘，其餘額再加計以前年度累積未分配餘額由董事會擬具盈餘分配表議案，提請股東會決議分配股東紅利或保留之。

本公司處於產業環境多變，企業生命週期正值成長階段，股利政策係考量公司未來資金需求及長期財務規劃，以求永續經營，每年發放股利總額以不低於當年度可分配盈餘總額之 20%，惟累積可供分配盈餘低於實收股本 1%，得不予分配；分配股東股息紅利時，得以現金或股票方式為之，其中現金股利不低於股利總額 10%。

公司無盈餘時，不得分派股利，但法定盈餘公積已超過實收資本額 50% 時，得以其超過部分派充股利。盈餘之分派得以股票股利或現金股利之方式為之，惟股票股利分派之比例以不高於股利總額之 50% 為原則。

當年度公司無盈餘可分派，或雖有盈餘但盈餘數額遠低於公司前一年度實際分派之盈餘，或依公司財務、業務及經營面等考量，得將公積全部或一部依法令或主管機關規定分派。

2. 本年度擬(已)議股利分配情形：

本公司 113 年 12 月 31 日為待彌補虧損，無盈餘可供分配故不發放股東股利。

(四) 本年度擬(已)議之無償配股對公司營業績效及每股盈餘之影響：

本公司並無擬議之無償配股，故不適用。

(五) 員工、董事及監察人酬勞

1. 公司章程所載員工、董事及監察人酬勞之成數或範圍：

公司年度如有獲利，應先提撥不低於 5% 為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工，其條件由董事長訂定之。另得提撥不超過 2% 為董監酬勞。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、董事及監察人酬勞金額之估列基礎、以股票分派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：

本公司 113 年 12 月 31 日為累積虧損，故未估列員工及董事酬勞之金額。

3. 董事會通過分派酬勞情形：本公司 113 年 12 月 31 日為累積虧損無盈餘可供分派，故不適用。

4. 股東會報告分派酬勞情形及結果：本公司 113 年 12 月 31 日累積虧損，故不適用。

5. 前一年度員工、董事及監察人酬勞之實際分派情形（包括分派股數、金額及股價）、其與認列員工、董事及監察人酬勞有差異者並應敘明差異數、原因及處理情形：本公司 112/12/31 為累積虧損，未分派員工及董事酬勞，故不適用。

(六) 公司買回本公司股份情形：無此情形。

二、公司債辦理情形：不適用。

三、特別股辦理情形：

發行（辦理）日期		109 年 11 月 04 日
項 目		甲種特別股
面	額	新台幣 10 元
發 行 價 格		每股 60 元
股 數		400,000 股
總 額		新台幣 24,000,000 元
權利 義務 事項	股息及紅利之分派	年利率 1.5%，按認購金額計算，每年以現金一次發放。
	剩餘財產之分派	優先於普通股及其他種特別股，普通股及其他種特別股應於國發基金全數收回本特別股股息後始得參與分配，但國發基金收回本息以不超過本特別股按發行價格加計以發行期間計算尚未取得之股息為限。
	表決權之行使	無表決權，亦無董事選舉權，但就本特別股股東會及關係本特別股之股東權利義務事項有表決權。
	其 他	符合提前收回之情形或發行期間屆滿後，被

發行(辦理)日期		109年11月04日	
項 目		甲種特別股	
		投資事業因不可抗力或可歸責被投資之事由致無法收回本特別股之全部或一部時，其未收回之特別股之權利，仍依前開各款發行條件延續至被投資事業全數收回投資方認購之所有本特別股為止。其股息亦按原年利率以實際展延期間計算，不得損及本特別股按照被投資事業之公司章程享有之權利。	
流通在外特別股	收回或轉換數額	2,400,000	
	未收回或轉換餘額	新台幣 21,600,000 元	
	收回或轉換條款	本特別股無約定轉換為普通股之權利。	
每股市價	113年	最高	私募不適用。
		最低	
		平均	
	當年度截至 114年4月14日	最高	
		最低	
		平均	
附其他權利	截至年報刊印日止已轉換或認股金額	不適用。	
	發行及轉換或認股辦法	1.本特別股之發行期間為二年，另於民國一一〇年十一月二十四日及民國一一二年十月三十日分別取得國發字第 1102903271 號及第 1120001826 號函將發行期間各再展延一年，且按季平均分二十期收回特別股並支付期間應付利息或可約定提前收回。	
		2.被投資事業於到期日應依本特別股原先總認購金額加計以發行期間三年計算尚未取得之股息，以現金一次全部收回本特別股，另被投資事業得於到期日前依本特別股原先總認購金額加計以發行期間三年比例計算尚未取得之股息提前收回本特別股。	
		3.本特別股股息訂為年利率 1.5%，按總認購金額計算，每年以現金一次發放，於每年股東常會承認財務報告、會計表冊後，由董事會訂定本特別股分配股息之除息基準日，據以支付應發放及累積未分派之股息。各年度股息自發行日起算，按當年度實際發行日數計算發放之，發行日定義為特別股之增資基準日。被投資事業若年度有盈餘，應依法繳納稅捐、彌補虧損及提撥百分之十法定盈餘公積後，將其該年度盈餘併同以前年度累計之未分配盈餘，優先分派本特別股之當年度及累積未分派之股息；若年度無盈餘或盈餘不足以全數分	

項 目	發行（辦理）日期	109年11月04日 甲種特別股
		派本特別股股息時，得分派之盈餘仍應優先分派予本特別股，不足額之股息則應於以後有盈餘之年度優先補足。
	發行條件對特別股股東權益影響、股權可能稀釋情形及對現有股東權益影響	無。

因上述甲種特別股係屬私募特別股，故依私募相關規定說明如下：

項 目	109年私募特別股 發行日期：109年11月4日				
私募有價證券種類	特別股				
股東會通過日期與數額	109年10月26日，不超過400,000股				
價格訂定之依據及合理性	本次私募特別股發行價格之訂定，以不低於每股面額新台幣10元，且不低於理論價格之八成為訂定依據。				
特定人選擇之方式	1. 本次私募特別股之對象以符合證券交易法第43條之6及行政院金融監督管理委員會91年6月13日(91)台財證一字第0910003455號令規定之特定人為限。 2. 擬參與之應募人：200,001~400,000股行政院國家發展基金管理會。 3. 應募人之選擇將以對本公司能直接或間接助益為考量，可提供本公司營運或發展所需之各項支援。				
辦理私募之必要理由	辦理國發基金「受嚴重特殊傳染性肺炎新創事業投資專案」為降低疫情對經濟及金融之衝擊所提供之營運紓困資金，因考量投資專案有其時效性並確保引進投資人之實際需求等狀況，爰依據證券交易法等相關規定辦理私募。				
價款繳納完成日期	109年11月4日				
應募人資料	私募對象	資格條件	認購數量	與公司關係	參與公司經營情形
	行政院國家發展基金管理會	第2款	400,000股	無	無
實際認購(或轉換)價格	每股新台幣60元				
實際認購(或轉換)價格與參考價格差異	為參考價格60.31元至60.84元之98.6%至99.5%。				
辦理私募對股東權益影響(如：造成累積虧損增加...)	本次辦私募特別股發行400,000股，股款總金額24,000,000元，有助立即投入及穩定營運發展，對股東權益有正面助益。				
私募資金運用情形及計畫執行進度	私募股款收足後即投入公司營運，已於109年第四季使用完畢。				
私募效益顯現情形	充實營運資金，用以強化財務結構，進而提升公司競爭力及營運效能，確保公司長期發展。				

四、海外存託憑證辦理情形：不適用。

五、員工認股權證辦理情形：

(一) 公司尚未屆期之員工認股權憑證辦理情形

114年05月15日

員工認股權憑證種類	109年第一次 員工認股權憑證	112年第一次 員工認股權憑證
申報生效日期	109年10月12日	113年01月10日
發行日期	110年01月06日	113年02月26日
發行單位數	465,000	1,738,000
發行得認購股數占已發行 股份總數比率(註1)	1.46%	5.47%
認股存續期間	112.01.06~115.01.05	112.02.26~117.02.25
履約方式	發行新股	發行新股
限制認股期間及比率(%)	屆滿二年：100%	屆滿二年：50% 屆滿三年：50%
已執行取得股數	210,000股	0股
已執行認股金額 (新台幣元)	10,924,200元	0元
未執行認股數量(註2)	70,000股	756,000股
未執行認股者其每股認購 價格(新台幣元)	52元	52元
未執行認股數量占已發行 股份總數比率(%) (註1)	0.21%	2.22%
對股東權益影響	本公司發行員工認股權係為吸引及留任公司所需之專業人才，並提高員工對公司之向心力及歸屬感，由於本公司尚屬成長階段，對於股東權益之影響及稀釋效果應屬有限。	

註1：指占目前經濟部變更登記資料所列已發行股份總數 34,054,899 股(含特別股)之比例。

註2：未包含已離職失效之股數分別為 185,000 股及 982,000 股。

(二) 累積至年報刊印日止取得員工認股權憑證之經理人及取得認股權憑證可認股數前十大員工之姓名、取得及認購情形：

114年4月14日；單位：新台幣千元；股數：千股

	職稱	姓名	取得認股數量(千股)	取得認股數量佔發行總數比率	已執行			未執行			
					認股數量(股)	認股價格(元)	認股金額(元)	認股數量(股)	認股價格(元)	認股金額(元)	認股數量佔已發行股份總數比率
經理人	董事長兼東協區運營中心總經理	簡士評									
	營運長	蘇琦章(註)									
	商務長	游舒帆(註)									
	副總經理	陳浩華(註)	1,000	3.15%	110	52.02	5,722	890	52	45,280	2.61%
	協理	林承毅(註)			-	50.02	-				
	協理	蔡孟儒									
	協理	董淳吉									
員工	特助	張麗君(註)									
	資深總監	彭○○									
	資深總監	李○○									
	總監	胡○○(註)									
	總監	詹○○									
	總監	劉○○	705	2.20%	100	52.02	5,202	500	52	26,000	1.47%
	資深經理	劉○○			-	50.02	-				
	主任工程師	唐○○									
	總監	劉○○(註)									
	資深總監	王○○(註)									

註：最近年度截至刊印日前已離職，故離職失效單位為950千股。

六、限制員工權利新股辦理情形：不適用。

七、併購或受讓他公司股份發行新股辦理情形：不適用。

八、資金運用計劃執行情形：

截至年報刊印日之前一季止，前各次發行或私募有價證券尚未完成或最近三年內已完成且計畫效益尚未顯現者應詳細說明：

113 年第一次現金增資

(一) 計畫內容：

1. 計畫內容

- (1) 董事會決議通過日期：113 年 05 月 17 日
- (2) 主管機關核准日期及文號：113/06/14 金管證發字第 1130346766 號。
- (3) 計畫所需資金總額：新台幣 103,500 千元。
- (4) 資金來源：辦理現金增資發行新股 2,300 千股，每股面額 10 元，每股發行為新台幣 45 元，共可募集資金總額為新台幣 103,500 千元。
- (5) 資金計畫及預計進度：

單位：新台幣千元

計畫項目	預定完成日期	所需資金總額	預計資金運用進度				
			113年	114年			
			第四季	第一季	第二季	第三季	第四季
充實營運資金	114年第四季	103,500	22,000	22,000	20,000	20,000	19,500
預計可產生之效益	預計支應產品研發及業務推廣支出，強化公司競爭力、提升財務結構及償債能力，以利公司長期發展。						

(6) 預計可能產生之效益：

單位：%

項目 \ 年度	113 年增資前	預估籌資後
負債比率	81.47	63.52
流動比率	88.94	126.13
速動比率	124.68	161.88

本公司辦理現金增資發行新股預計募集 103,500 千元預計支應產品研發及業務推廣支出，強化公司競爭力、提升財務結構及償債能力，以利公司長期發展。本次現金增資於 113 年第三季募集完成，合併負債比率將由籌資前之 81.47% 降低至 63.52%，以及合併流動比率及合併速動比率將由籌資前之 88.94% 及 124.68% 提升至 126.13% 及 161.88%，財務結構將較增資前改善，亦增加資金調度彈性，其預計可能產生之效益應屬合理。

(二) 執行情形

1. 資金運用及計畫執行情形：

單位：新台幣千元

計畫項目	執行狀況		截至 114 年 第一季	進度超前或落後情形 、原因及改進計畫
	充實營運資金	支用金額	預定	
實際			44,000	
執行進度(%)		預定	100%	
		實際	100%	

2. 執行效益評估

(1) 流動資產、流動負債及負債總額之增減情形、利息支出、營業收入等項目及每股盈餘比較說明：

單位：新台幣千元
(除每股盈餘為新台幣元外)

項目 \ 年度	111年度 111/12/31	112年度 112/12/31	113年度 113/12/31
流動資產	223,188	217,058	252,708
流動負債	189,901	182,669	183,521
負債總額	239,079	238,090	217,644
利息支出	1,772	1,791	1,797
營業收入	202,861	202,488	221,710
每股盈餘(稅後)	(6.60)	(5.76)	(4.28)

註：係經會計師查核簽證之財務報表。

(2) 強化財務結構，降低營運風險：

單位：%

項目 \ 年度	111年底	112年底	113年底	
財務結構	負債占資產比率	81.53	85.09	75.08
	長期資金占不動產、 廠房及設備比率	478.66	435.90	771.06
償債能力	流動比率	117.53	118.83	137.70
	速動比率	81.17	95.33	126.26

註：係經會計師查核簽證之財務報表。

本公司為持續延攬專業人才，投入研發費用以開發系統，近年來陸續辦理現金增資，以挹注營運所需之資金。由本公司所建置之雲端人資解決方案功能越趨完善，最近二年度營業收入 113 年度 221,710 千元較 112 年度 202,488 千元成長，增資效益逐漸顯現。另，因年節時間不同致 112 年末部分春節員工福利服務收入遞延至 113 年初。

肆、營運概況

一、業務內容：

(一) 業務範圍：

1. 公司所營業務之主要內容如下：

F218010 資訊軟體零售業	F299990 其他零售業
F399040 無店面零售業	F399990 其他綜合零售業
I301010 資訊軟體服務業	I301020 資料處理服務業
I301030 電子資訊供應服務業	F118010 資訊軟體批發業
I401020 廣告傳單分送業	I501010 產品設計業
JB01010 會議及展覽服務業	JE01010 租賃業
I103060 管理顧問業	I199990 其他顧問服務業
F108031 醫療器材批發業	F208031 醫療器材零售業
I301040 第三方支付服務業	IZ13010 網路認證服務業
ZZ99999 除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務	

2. 營業比重：

單位：新台幣千元

年度 產品別	112 年度		113 年度	
	金額	%	金額	%
雲端人資解決方案服務	95,330	47.08	122,648	55.32
雲端員工福利整合服務	107,158	52.92	99,062	44.68
合計	202,488	100.00	221,710	100.00

3. 公司目前主要之商品（服務）項目：

本公司專注於人力資源管理，運用資訊科技提供靈活且高效的解決方案，幫助各產業、不同規模的企業透過數位工具優化管理效能、完善人才發展策略，並推動永續成長。

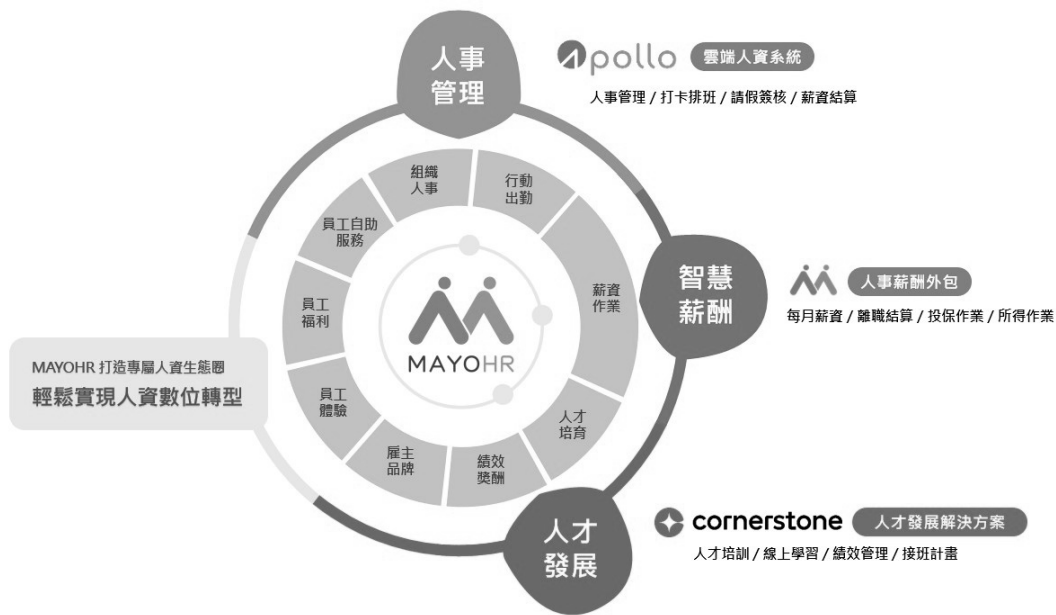


表 1：MAYO HR 生態圈服務範疇

我們在涵蓋選、用、育、留的人資生態圈中，優先聚焦於人資系統、薪資委外服務與人才發展三大領域，協助企業全方位的人資週期管理，提升組織競爭力。本公司自主開發 Apollo 雲端人資系統，涵蓋人員管理、考勤、薪資等核心 HR 功能，已廣泛應用於台灣各產業，提供企業高效、合規且彈性的數位管理工具。

此外，我們提供薪資委外服務，協助企業處理薪資計算、勞健保申報、稅務管理等繁瑣作業，確保薪資發放準確無誤，降低企業的行政負擔，提升營運效率。

在人才發展領域，我們代理全球知名人才管理解決方案 Cornerstone OnDemand，並憑藉本地專業顧問團隊，協助企業打造線上學習、績效管理、接班人計畫等人才發展機制，全面強化組織競爭力。

憑藉這三大核心服務，我們為企業提供數位化人力資源管理的關鍵解決方案，成為值得信賴的 HR 數位轉型策略夥伴。

本公司目前主要核心商品(服務)如下：

(1) Apollo 全方位人資解決方案：

Apollo 為企業提供一站式人力資源管理系統，將出勤打卡、請假、排班、簽核、薪資計算與法規管理等功能全面整合，簡化人事行政流程，提升管理效率。其核心功能涵蓋：

- 人事組織管理：完整的人員資料與組織架構管理
- 出勤管理：支援多元打卡方式、請假與排班管理，提升考勤管理效率
- 智慧薪資結算：自動帶入計薪資料，符合勞動法規與稅務規範，降低薪資核算錯誤風險

- 多元員工中心：提供員工自助服務，包括薪資單查詢、請假出勤記錄，減少 HR 繁瑣工作
- 招募管理：提升人才招聘效率，強化企業競爭力

系統支援網頁與 App 端，讓企業管理更便捷，並為滿足不同規模與需求的企業，Apollo 產品線區分為兩個版本：

- Apollo 亞洲版（集團版）：適用於跨國、大型/集團型組織，支援跨國勞動法規與複雜組織權限管理。
- Apollo XE：專為台灣中小企業設計，提供高效且符合本地需求的 HR 解決方案。

(2) Payroll-Outsourcing 薪資委外服務：

薪資委外服務提供企業專業、合規且精確的薪資計算與管理，確保薪資處理準確無誤，降低企業內部行政負擔，並提升營運效率。我們的薪資委外服務涵蓋以下內容：

- 薪資計算與發放：確保每月薪資準確計算，符合勞動法規與稅務規範
- 勞健保申報與勞退管理：代為處理勞健保申報、勞退提撥與法規符合性管理
- 所得稅計算與扣繳：根據企業與員工身分計算適用稅額，確保合規性
- 薪資報表與稽核：提供完整的薪資明細與報表，支援財務審計需求
- 法規即時更新：隨時掌握並適應台灣勞動與稅務法規變動，確保企業薪資管理合規

本公司擁有專業的薪資顧問團隊，提供量身訂製的薪資委外解決方案，適用於中小企業、大型企業與跨國企業，讓 HR 不再需要處理繁瑣的薪資行政作業，能更專注於策略性人力資源管理。

(3) Cornerstone OnDemand 人才發展平台：

Cornerstone OnDemand 是全球領先的人才發展與學習管理平台，協助企業打造完整的人才學習與績效管理生態系，從員工入職培訓到高階管理接班人計畫，全面提升企業競爭力。服務包含：

- 線上學習：整合企業內外部課程，支援多種學習方式，提升員工自主學習動力
- 績效管理：設定 KPI、OKR 及 360 度評估，確保人才發展與企業目標一致
- 接班人計畫：識別關鍵人才，建立職涯發展計畫，確保企業未來競爭力
- 培訓與技能發展：支援 AI 技能匹配，協助企業打造符合未來趨勢的人才庫

作為 Cornerstone 在台灣、中國的授權合作夥伴，我們擁有本地專業顧問團隊，能依據企業需求客製化人才發展解決方案，確保企業能透過數據分析與 AI 技術，提升人才培育成效，推動組織成長與競爭力升級。

4. 計劃開發之新商品（服務）

隨著數位轉型與雲端技術的加速發展，本公司將持續聚焦於產品優化、使用者體驗提升與加速交付效率，確保企業能夠更順利導入 HR 數位化管理方案。2025 年的產品開發策略將圍繞以下三大方向展開：Apollo 人資系統優化與導入標準化、AI 產品線發展、越南市場產品調整。

(1) Apollo 人資系統優化與導入標準化

A. 表單優化

MAYOForm 自定義表單模組於 Apollo 亞洲版（集團版）上線，使企業能根據需求自定義設計 HR 管理流程。此外，未來產品設計將採共用策略，降低開發、維護與客製成本。

B. 導入方法與流程重塑

建立標準化導入模式，涵蓋從售前評估、需求訪談、系統設計、實際上线等全流程，縮短導入週期並降低客製化需求，進一步提升系統交付效率。

C. 串接標準化

提升 API 標準化能力，致力成為外商在台灣與越南分公司 HR 在地化合規系統的首選。我們優化與其總部 HR、ERP、BPM、EIP 等跨系統的無縫整合，例如：員工資料同步、薪資數據串接、假勤資訊共享等。企業將能快速建置與統一內部數據平台，符合台灣勞動法規，減少額外的開發成本，進而提升決策效率，活化數據並優化人力資源管理流程。

D. 強化排班功能

因應不同行業對班表管理的需求，將於 2025 年大幅度優化排班功能，提供企業更彈性的班表規則設定，滿足製造業、零售業、服務業等多元場景應用，確保產品競爭力。

E. 用戶體驗優化

為提升企業 HR 人員與員工端的使用體驗，我們將強化系統回應速度與運算效能，提高大數據處理能力，降低系統延遲，以滿足千人以上更大規模的企業使用需求。

(2) AI 產品線發展與功能提升

AI 在 HR 領域的應用已逐步成為市場趨勢，本公司於 2024 年完成 AI 產品線的初步規劃，2025 年正式啟動整合式 AI 專案，透過 AI 技術賦能 Apollo 產品線，以打造更具競爭力的人力資源管理解決方案。

A. AI 智慧排班

企業在進行排班時，往往面臨工時規範、產線輪班、加班需求等複雜條件，導致 HR 需投入大量人力與時間。智慧排班功能將可依據營運需求提供「最低人力成本」、「工時平均化」、「班別輪替最佳化」、「營運目標推導」等多種策略，並整合時段所需人數、員工偏好等條件，自動產出最適合的排班方案。

B. AI 助理與對話式服務

為了讓 HR 及員工能更便捷地處理日常 HR 事務，AI 助理將提供對話式 AI 服務，可透過行動端 APP 或桌面系統提供即時回應，針對常見 HR 問題提供快速解答，減少人工負擔。

C. AI 員工數據洞察與預測

提供 HR 更深入的決策依據，包含員工行為、工作表現、離職風險等，幫助 HR 及主管更有效管理團隊。同時讓 HR 在企業中的角色從行政執行者轉變為策略決策者，幫助企業提升人力資源管理的戰略價值。

(3) 越南市場產品調整

隨著越南成為台商海外佈局的重要據點，台灣企業在當地的人力資源管理需求日益複雜，特別是在集團企業的跨國管理、薪資結算與合規挑戰方面，面臨許多難題。本公司於 2024 年完成越南模組的關鍵架構，2025 年將進一步強化越南法規適配、跨國管理與本地化功能優化，確保在越南市場的競爭力。

A. 集團企業與跨國管理支援

許多企業面臨跨國人力資源管理的挑戰，包括多地薪資計算、組織權限控管等，在 2024 年的基礎之上，2025 年將更進一步強化整合功能。

B. 法規適配與薪資管理合規性強化

越南的勞動法規與薪資計算方式與台灣存在顯著差異，企業在薪資結算、稅務申報及勞動合規管理上仍面臨許多挑戰，因此，2025 年將進一步強化對越南當地法規的支援。

C. 本地化功能優化與語系支援強化

為進一步提升在越南市場的適應性，將在 2025 年提升系統在地化與使用者體驗，確保 HR 在當地的操作體驗更加流暢。

(二) 產業概況：

1. 產業現況與發展：

A. 人資轉型趨勢

近年來，全球數位轉型的加速推進，正重新定義企業的人力資源管理模式。HR 的角色也從過去專注於行政管理，逐步轉型為以數據為基礎的策略決策者。在數位轉型浪潮中，企業需提升 HR 管理效率，並運用科技強化決策，才能在人才競爭與永續成長中保持優勢。

根據 Gartner 《Top 5 Priorities for HR Leaders in 2025》報告，超過半數的 HR 領導者認為，現有的人資技術無法滿足企業未來的需求，而 HR 科技的價值也尚未被完全衡量。這顯示，數位轉型雖已成為企業發展的必要條件，但在人力資源管理領域的應用仍有很多發展空間，如何善用數位化工具來提升人力資源管理的決策品質，成為當前 HR 科技發展的關鍵課題。

在這樣的背景下，AI 的應用正改變 HR 的運作方式。過去 HR 工作主要以人工處理為主，從招募管理、薪資計算到績效考核，都需要仰賴大量人力，效率受限且容易產生誤差。未來 AI 技術將廣泛應用於自動排班、自動計薪與員工數據分析等領域，協助 HR 透過自動化與智慧化提升作業與決策精準度。此外，生成式 AI 的發展也讓 HR 部門能夠更迅速地回應員工需求，例如透過 AI 聊天機器人處理請假查詢、薪資查詢等重複性問題，進一步減輕 HR 團隊的行政負擔，讓 HR 更能聚焦於戰略規劃與人才發展。

B. 系統雲端化、大數據化

隨著企業對數據應用的依賴日益加深，人力資源管理系統的核心技術正在從傳統地端系統轉向雲端。雲端技術的普及，使得企業 HR 部門能夠更即時地存取與處理數據，不僅提升管理效率，更強化決策的準確性。HR SaaS (Software as a Service) 解決方案透過 DaaS (Data as a Service) 提供即時數據洞察，使企業能夠快速應對市場變化，優化組織內部的人力資源配置。根據 Gartner 研究，HR 技術市場的發展已從單純的「提升效率」轉向「支持戰略決策」，企業需要更先進的人力資源管理系統，以提升 HR 管理效率並降低風險。

數據驅動的 HR 決策模式也成為企業提升管理精準度的重要趨勢。傳統 HR 主要負責例行性的薪資發放與人員考勤，決策通常依賴經驗法則。而如今 HR 技術已能提供數據分析，預測員工流動趨勢、評估薪資市場競爭力，並提供更準確的績效評估。此外，HR SaaS 產品的技術發展方向也逐漸聚焦於系統整合與數據共享。企業 HR 部門的運作不再是獨立運行，而是需要與財務、薪資、考勤、績效管理等系統無縫對接，以確保企業內部各部門數據能夠即時同步，成為未來企業領導人決策時的關鍵依據。

C. 雲端人資系統市場發展

全球 HR SaaS 市場正在快速成長，並逐漸成為 HR 科技發展的核心領域。根據 IDC 的研究，2024 年全球 HR SaaS 產業產值已突破 500 億美元，並預計在 2025 年將持續以超過 15% 的年複合成長率 (CAGR) 擴展，尤其是亞洲與東南亞市場的增長最為顯著。

傳統的地端系統往往需要企業自行管理伺服器、軟體更新與系統維護，不僅成本高昂，且面對法規變動時反應較為遲緩。相較之下，SaaS 服務則具備高度彈性，企業無須負擔 IT 設備與維護成本，系統可隨時更新，以符合不斷變動的法規與市場需求，並能隨企業規模擴展。

同時，隨著行動辦公與混合辦公的普及，企業管理者與員工皆越來越依賴手機端 HR 應用，無論是請假簽核、薪資查詢、出勤管理，甚至是學習培訓、績效考核，企業都期望透過行動裝置即時處理相關事務，也進一步強化了 HR SaaS 的市場成長動能。

D. 台灣人資系統市場規模

台灣的中小企業向來是經濟發展的核心支柱，根據經濟部《2024 年中小企業白皮書》，截至 2023 年，台灣中小企業家數已達 167 萬 4,061 家，這些企業以批發及零售業、住宿及餐飲業、製造業為主，合計將近七成，而這些產

業通常需要管理工廠或店面人員、排班，以及隨時調整基本薪資、勞健保費率等繁瑣的行政事務。又根據資誠聯合會計師事務所（PwC Taiwan）發布的《2024 臺灣企業轉型現況及需求調查》，有六成的企業期望以數位轉型提升作業效率，可見以協助作業效率的人資系統在臺灣市場整體 TAM（Total Addressable Market）和本公司的 SAM（Service Addressable Market）皆相當高。

此外，AI 技術的發展加速了 HR 數位化進程，未來企業將不再僅滿足於基本的 HR 系統，而是將 AI 視為提升效率與決策分析的關鍵工具。然而，根據 PwC 的調查，AI 人工智慧在臺灣企業中的應用仍處於萌芽階段，高達九成企業尚在尋找切入點，但值得注意的是，七成企業認為 AI 將可提升勞動生產力，這顯示 AI 在人資領域的應用雖仍在初期發展，但企業對其潛在價值已有高度共識。尤其在新資管理、智慧排班、員工數據分析與 AI 招募工具等應用領域，企業對於自動化與決策支持的需求將持續成長，進一步推動 AI 在 HR SaaS 產品中的滲透率。

除了 AI 技術，國家的政策推動也是影響 HR 數位化市場成長的重要因素。台灣政府近年來積極支持企業數位轉型，透過「中小企業數位共好計畫」與「數位轉型戰略攻頂計畫」等，提供補助鼓勵企業導入雲端解決方案。截至 2023 年，已有 1,805 家企業獲得相關補助。這些政策的實施，使得企業在導入 HR SaaS 產品時的成本負擔降低，也促使更多中小企業開始關注 HR 數位化轉型，為市場的擴展提供了有利條件。

2. 產業上、中、下游之關聯性：

雲端產業上、中、下游

上游		中游	下游
IaaS	PaaS	SaaS	企業用戶 中小企業 新創公司 政府部門 終端消費者
基礎架構即服務	平台即服務	軟體即服務	

本公司所屬產業上游包括 IaaS 及 PaaS，其中 IaaS 主係提供伺服器、處理器、網路頻寬及硬碟等硬體為主，並加以虛擬化分割供客戶使用的服務。使用者不需建置相關硬體設備，而是向上游廠商租賃設備或以使用量來計費。

而 PaaS 主係雲端平台，程式開發人員可在平台上進行開發及運行應用程式，其提供使用者開發、測試、傳遞與管理軟體應用程式的隨選環境。

中游則是雲端 SaaS 軟體服務商透過網路提供軟體服務給終端使用者，終端使用者僅需透過連網路裝置即可取得軟體服務。下游包括企業用戶、SME、新創公司及政府單位等，此等終端使用者除可降低 IT 建置及維運成本外，由於連網即可使用，故電腦及手機等均可使用，大幅增加使用的便利性及即時性，也使企業用戶等可以重新檢視內控流程並優化之，進而增進其整體營運效益。



資料來源：微軟網站

本公司為提供專業雲端人力資源管理服務的 SaaS 公司，採用 Microsoft Azure 公用雲端服務平台，在平台上進行開發人力資源管理軟體，用戶只需透過訂閱軟體服務，無需安裝軟體，就可以透過網路連線使用軟體，以 SaaS 服務提供商來看，可專注於開發，不用擔心基礎架構、作業系統及開發環境等維護及成本。

3. 產品之未來發展趨勢：

(1) 未來人力資源管理朝雲端化及 AI 發展

人力資源管理解決方案的發展六階段：

- A. 工人智慧：利用紙本或簡單的電子儀器（打卡鐘）做出勤紀錄。
- B. 量身定制：企業內部資訊部門或外包團隊開發 HR 系統，根據公司現有作業方式量身打造。
- C. 封閉獨立：採購已開發完成之套裝軟體，再進行微幅的客製調整，需要硬體之外還需要軟體升級。
- D. 雲端工具：將系統放在雲端上，無法進行客製，視供應廠商專業與能力決定服務可設定之彈性。
- E. 雲端平台：提供企業內部管理功能以外，並且可以將不同企業串連起來，讓企業用有限資源獲得更完整的服務。
- F. 人工智慧：自動處理智慧排班、薪資計算、員工數據分析與招募過濾等重複性作業，並提供預測性決策支持，使 HR 從行政管理進化為企業決策的策略夥伴。

人力資源管理解決方案的發展路徑

	Before the IT	Before the Web	Before the Nexus of Forces	After the Nexus of Forces		
	工人智慧	量身定制	封閉獨立	雲端工具	雲端平台	人工智慧
特徵	<ul style="list-style-type: none"> 以紙本或簡單的電子出勤紀錄，利用人力進行整理計算。 資料整理不容易且出錯率高 	<ul style="list-style-type: none"> 以內部資訊部門或外包團隊進行開發，根據公司現行做法直接量身定制所需要的系統 軟體無法升級，只能在原有架構不斷調整 	<ul style="list-style-type: none"> 採購已開發完成之套裝軟體，再進行微幅的客制調整 在有維護合約條件下可進行法令變更，但因客制需額外收費 軟體有機會可以進行版本升級，但需要額外費用 	<ul style="list-style-type: none"> 租用已開發完成的雲端服務，無法進行客制，視供應商專業與能力決定服務可設定之彈性 不需要硬體投資及軟體升級費用 法令變更及功能提升不需要額外費用 	<ul style="list-style-type: none"> 除了提供企業內部管理功能以外，並且可以將不同企業串連起來，讓企業用有限資源獲得更完整的服務 	<ul style="list-style-type: none"> 利用AI技術協助企業處理大量重複性作業 提供預測性決策支持，使HR從行政管理進化為企業決策的策略夥伴
技術 / 資源	<ul style="list-style-type: none"> Excel 電子打卡鐘 	<ul style="list-style-type: none"> 軟體開發技術 伺服器管理 	<ul style="list-style-type: none"> 軟體開發技術 人資或人事行政管理專業 伺服器管理 	<ul style="list-style-type: none"> 軟體開發技術 雲端管理技術 行動化技術 較大型的開發團隊 	<ul style="list-style-type: none"> 軟體開發技術 雲端管理技術 行動化技術 大型的開發團隊 平台資源串連 	<ul style="list-style-type: none"> 機器學習 大數據演算 機器人

Social, Mobile, Cloud, Information

Source: Where Are You On The Digital Business Development Path? / Forbes.com Aug. 2014/2017 企業數位升級挑戰大調查 / TechOrange & Oracle Jul. 2017

資料來源：本公司。

隨著企業國際化與遠端工作的趨勢加速發展，企業總部的定位與管理模式正面臨重大挑戰。集權與分權的選擇、跨國分工、虛擬團隊的運作，已成為企業管理的新常態。未來，財務、人資、資訊、設計研發、業務、生產、物流等核心職能，將有可能分布於不同國家與地區，這使得全球化、數位化、一體化的HR管理需求更加迫切。在這樣的環境下，HR SaaS的發展將進一步強調多國法令合規性與多地薪資管理的自動化，讓跨國企業能夠透過單一HR平台，高效管理分散各地的員工。

AI技術的應用也將不斷深化，從基礎的自動化作業發展為具備決策建議能力的智慧HR助理，幫助企業在人力資源管理的各個環節做出更精準的決策。隨著AI、雲端與數據運算技術的進步，HR SaaS將朝向自動化、智慧化與策略決策支援發展，使企業更能夠應對多變的經營環境，提升HR管理效能，並進一步強化市場競爭力。

(2) 隨著科技、法令及企業營運模式等改變，持續精進以維持競爭優勢

數位科技與企業管理模式的發展，使得人力資源管理方式與過去相比已大不相同。例如，過去的上下班打卡依賴實體打卡機，如今則可透過臉部辨識、GPS定位、QR Code掃描等方式更精準記錄出勤；過去的工時制度較為單一，而現今勞動法規已納入變形工時、遠距工作等新型態工時管理方式，HR系統也需能即時適應。

企業對HR系統的需求也不再只是簡單的數據記錄，而是希望透過數據分析來提升人才管理的精準度。例如，AI可協助企業根據員工的過往績效、學習行為與產業趨勢，推薦適合的內部發展機會，甚至預測員工的離職風險，讓企業能夠更有策略性地規劃人力資源。

同時，隨著企業對隱私權與資安風險的關注提升，以及國家政策的推動下（2023年5月修訂《個人資料保護法》），HR SaaS產品也需不斷進行資安升

級，以確保員工數據的安全性與合規性。未來 HR SaaS 供應商的競爭不僅來自於功能的完整度，更取決於其在數據隱私保護、法規適應性、以及 AI 應用深度等領域的表現。作為雲端 HR SaaS 服務的提供者，本公司將持續強化技術創新，確保 HR 產品能夠與企業的經營模式同步演進。

(3) 結合雲端、數據運算及人才培育，彰顯人才價值，強化企業核心競爭力

過去的人力資源管理主要聚焦於行政層面，例如出缺勤、排班、計薪等，如今，雲端 HR SaaS 服務已能夠自動化處理大部分這些繁瑣與重複性高的作業，未來還能透過 AI 與大數據分析，幫助企業洞察員工的發展潛力，提升人力資源管理的戰略價值。

透過 AI 的應用，企業能夠蒐集與分析人力資源數據，建立數據模型，並轉化為高價值的決策資訊。例如，AI 可根據歷史數據與市場趨勢，協助企業制定薪酬策略，確保薪資結構在市場上具備競爭力；亦可透過學習行為分析，幫助企業提供個性化的職涯發展計畫，提升員工滿意度與留任率。在競爭日益激烈的環境下，唯有透過更智慧化的人才管理方式，讓 HR 不再只是支援性部門，而是驅動企業成長的戰略夥伴，才能確保企業在人才競爭中占據優勢，並進一步強化組織的核心競爭力。

(4) 產品競爭情形：

目前人力資源管理軟體的競爭版圖可從功能與技術兩大面向來分析。在功能面，市場上的解決方案主要可分為綜合 ERP 軟體與專業 HR 軟體兩種類型；在技術部署上，則可區分為地端與雲端 SaaS 兩種類型。不同類型的人力資源管理軟體在應用範圍、技術架構、成本與靈活性上各具優勢，也決定了企業在選擇系統時的取捨與策略。

綜合 ERP 軟體提供完整的企業管理解決方案，涵蓋財務、供應鏈、生產管理、人資等功能，適合大型企業或跨國集團導入。然而，這類系統因開發範疇廣泛，使得 HR 模組往往受限於整體架構，缺乏更細緻的管理設定。此外，ERP 軟體的導入成本、更新維護的門檻較高，導致企業在因應勞動市場變動時，難以快速調整 HR 管理策略。因此，許多企業即便導入 ERP，仍需額外搭配專業 HR 軟體，以彌補其在薪資計算、考勤管理、人才發展與數據分析上的不足。

相較之下，專業 HR 軟體針對企業人力資源管理需求進行深度開發，能夠提供更完善且靈活的解決方案，從薪資結算、考勤紀錄、排班管理，到績效評估、學習發展與數據分析等功能，皆可根據需求與法規做最適合的設定。此外，專業 HR 軟體具備更強的 API 串接能力，提供企業一體化的管理平台。

在技術部署的選擇上，地端 HR 系統曾是企業的主要選擇，但由於導入建置與成本高，且升級繁瑣，難以適應快速變化的市場需求，因此逐漸被雲端 HR SaaS 取代。相較於地端，雲端 HR SaaS 解決方案讓企業無需負擔高昂的 IT 基礎設施與維運成本，即可透過雲端進行員工管理、薪資發放、出勤考核等作業，不僅具備高度彈性、即時性與可擴展性，且更容易支援遠端與跨國管理。

而在競爭激烈的雲端 HR SaaS 市場中，供應商規模不一，部分業者在開發資源、產品整合度或市場拓展能力上仍有侷限，且隨著企業對資安的要求變

高，具有技術實力、長期服務能力、嚴格資安架構的供應商將更能勝出。

本公司集結了國內外專業人才，專注於 HR SaaS 領域的技術創新，致力於提供高效、安全且靈活的解決方案，並採用微軟 Azure 雲端架構，通過 ISO 27001 2022 認證，確保企業數據安全無虞。同時，隨著 AI 技術在 HR 領域的應用深化，本公司將持續強化智慧化與數據應用，並拓展國際市場，成為企業 HR 數位轉型的關鍵夥伴，讓企業能夠充分發揮人才的價值。我們希望在競爭激烈的人力資源管理市場中長期經營，並佔據一席之地。

(三) 技術及研發概況：

1. 所營業務技術層次：

(1) 應用軟體開發層級

本公司的 SaaS 產品皆係由經驗豐富的專業人力資源顧問、系統營運、技術研發的資深工程團隊自行開發和設計。開發和設計本系統時，整合 Microsoft Azure Cloud 雲端平台基礎架構，提供同時具備高可用性、高效能和快速導入的 Turnkey Solution 一站式解決方案。

【高可用性】：本公司產品提供 SLA 99.9 高級別服務水準承諾。不僅提供以分鐘為單位的資料備份還原服務，並設計具備快速 Failover 故障切換的異地備援機制（主系統在 Azure 東南亞資料中心、備援系統在東北亞資料中心），力求完整保障客戶資料安全與穩定的儲存。

【高效能】：本公司產品提供動態擴展機制（Auto Scaling）。當發生大量使用者同時使用系統時，如上下班打卡、每月薪資結算等，系統將自動擴展雲端服務主機數量以滿足效能需求。當系統負載回歸正常時，亦會自動調降。本設計的目標為同時滿足效能需求與成本控管，這是 SaaS 服務的一大特點。

【快速導入】：提供標準化資料，能夠串接 JSON Restful API 及自動化資料交換系統，滿足客戶對 ERP 企業資源規劃系統、OA 辦公室自動化系統的整合需求。並且開發自助導入精靈，不僅協助客戶加速導入流程，同時優化公司導入人力效率。

除系統效能的穩健外，資訊安全係本公司產品最重視的議題。採取具體作法如下：

A. 基礎建設（Infrastructure）面：

本公司產品佈署於高度安全的 Microsoft Azure Cloud，具備包括美國、歐盟、德國、日本、英國、印度和中國等全球地區/國家 50 項以上合規性憑證。並確保請求到達應用服務端時，都是經過雲端防火牆（Cloud WAF）防護，避免 SQL 注入等常見的網路駭客技術，以及跨網站指令碼等資訊安全性弱點。

B. 應用程式（Application）面：

為積極防禦資安風險，我們的應用程式端落實每季內部弱點掃描，並每年委由第三方合規廠商進行專業滲透測試，全面確保系統安全。

C. 資料 (Data) 面：

本公司深知資料安全的重要性，並在各個層面採取嚴謹的防護措施。針對靜態資料，採用透明資料加密 (Transparent Data Encryption, TDE) 技術，為儲存在資料庫中的敏感資訊提供即時的加密和解密，無需應用程式變更即可實現資料保護。同時，為了進一步限制敏感資料的暴露，實施動態資料遮罩 (Dynamic Data Masking) 技術，根據不同的使用者權限，對查詢結果中的敏感欄位進行遮蔽，確保只有授權人員才能查看完整資料。

在檔案儲存方面，採用 Azure Storage Service Encryption，提供靜態資料的自動加密，保障雲端儲存中檔案的安全性。此外，對於資料傳輸過程，我們強制使用 TLS 加密 (TLS encryption)，確保資料在傳輸過程中受到保護，防止未經授權的存取和竊取。透過這些全面的加密技術，我們致力於保護您的資料在儲存、使用和傳輸過程中的安全。

本公司產品深研資訊技術與管理機制，透過系統化方式提供全方位完整資安防護，保護客戶資料安全。

(2) AI 數據服務層級

在數據分析和人工智慧應用已然成為顯學的現代，無論是推薦引擎、機器學習預測模型，都持續為商用市場帶來創新動能和協助優化工作流程。如何將過往沈睡的數據活化，並從中提取出價值，儼然成為當代企業的課題。HRM (Human Resource Management) 是專注於人的管理，透過數據支持，加強對同仁的選育用留，則為 HRM 持續優化的目標方向。

本公司產品擁有高精準度的「人才」相關資料，包括基本資料、經歷背景、出勤紀錄、薪資和升遷等，並無間斷的持續累積。本公司持續規劃協助提供客戶人才選育用留各階段的數據支持，例如 AI 智慧招募評選、員工出勤異常偵測、個人化的培訓課程推薦、員工離職風險預測等，以數據賦能的方式提供一站式的豐富人才解決方案，使員工的數據產生最大價值。

2. 研究發展情形：

本公司在持續累積和強化 HR SaaS 的技術領先優勢，將會持續投入以下領域的研究發展：

(1) 基礎建設面：建置高可靠、高可用的多雲架構

為持續提升雲端服務的可靠性與可用性，我們積極建置多雲架構。此架構整合複數公有雲平台，透過分散式部署，大幅提高系統的容錯能力與擴展性。

在單一雲端環境中，硬體故障、軟體錯誤或網路問題可能導致服務中斷。相較之下，多雲架構利用不同雲端供應商位於異地的基礎設施，即使面臨區域性災難或其他突發狀況，也能透過預先設計的災難備援機制快速切換，確保系統持續穩定運行，並在可接受的時間內恢復資料，從而保障產品服務的穩定性與資料的可用性。

此外，多雲架構亦能優化成本效益。透過分析不同雲端平台的運算與儲存特性，我們能將產品的不同功能部署到最具成本效益的雲端環境中，降低整體營運成本，提升公司獲利能力。

綜上所述，建置多雲架構對未來的發展，可以有效地提高系統面和成本面的優勢，可期成為本公司產品的競爭優勢來源。

(2) 應用程式面：人力資源產品強化

A. 雲端跨國考勤、薪資結算模組

基於目前已建構完成的 Apollo 架構，將投入更多專業人才研究亞洲各國家/區域之勞動法規、社會保險以及所得稅機制，逐步延伸亞洲跨國考勤與薪資模組以服務更多跨國籍企業或亞洲其他區域企業。成為亞洲唯一跨國服務之 HR SaaS 服務商。

B. 員工離職風險預測模型

透過平台上大量之人員管理，例如出勤和考績等數據，結合 AI 技術的運用，協助企業建立員工離職預警機制，可以協助企業大幅降低因人員離職的管理成本。

C. 智慧排班推薦模組

透過營業數據、人員偏好、法令限制以及其他開放數據(open data，如天氣、假日、特殊活動等)等參數，建立機器學習演算模型，提供智慧排班推薦功能。透過系統化的演算模型降低對人力實務經驗的依賴、並避免人為失誤風險，從公司層面提升營運效率並達成 AI 應用的商業場景。

(3) 資料面：AI 技術與資料分析

為了加速實現 AI 於人資領域的應用，預計未來將投入更多人力在數據分析、人資領域的 AI 建模，提供客戶人資部門更好的人才解決方案，使員工的數據產生最大價值。並以此推動企業的人資數位轉型，將人資單位從原本的後勤部門、大量日常庶務中解放，轉型為協助企業打造良好的人才選育用流實作，從人才角度強化企業競爭力，並落實數據化決策和經營。

3. 研究發展人員與其學經歷：

單位：人數

學歷	111 年底	112 年底	113 年底
博士	0	0	0
碩士	15	20	18
大專/大學	53	59	51
高中（含）以下	0	0	0
合計	68	79	69

本公司研發人才除自行招募與培育技術人才外，也與民間培訓機關合作，招募經過基礎訓練的潛力新人，以搭建屬於本公司的研發人才梯隊，確保自主技術能延續發展。資深研發人員則不定期在主要技術研討會發表技術主題，除展現本公司的研發實力外，也能藉此吸引優秀人才加入。

4. 最近五年度投入之研發費用：

單位：新台幣千元

項目	109 年度	110 年度	111 年度	112 年度	113 年度
研發費用	42,410	69,032	96,765	95,678	103,330
營業收入淨額	135,118	159,753	202,861	202,488	221,710
研發費用占營業收入淨額比例	31.39%	43.21%	47.70%	47.25%	46.61%

5. 最近五年開發成功之技術或產品：

年度	主要研發成果
109年度	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 優化Apollo基礎模組：權限設定功能界面、多頁面自訂欄位 ◆ 優化Apollo考勤模組：自訂規則全勤獎金發放、依年資給予自定假別、多人多時段且多種給付方式的批次加班單、計薪人員國定假日出勤另給薪計入免稅加班費 ◆ 優化Apollo薪資模組：循環加扣項、勞退提繳異動申報檔、銀轉檔標準版、保險申報檔優化 ◆ STAYFUN專區： <ul style="list-style-type: none"> ◇ 揪團樂改版上線 ◇ 點數專區上線 ◇ 全新模組-津貼中心 ◇ 支援Apollo XE SSO機制 ◇ 建立點數信託機制 ◇ 點數機制-導入旅遊金 ◇ 與旅遊平台串接整合 ◇ 通過第三方資安廠商滲透測試驗證 ◆ Lasso優化： <ul style="list-style-type: none"> ◇ Lasso第二版本上線說明 ◇ 與工研院合作開發AI性格辨識技術

年度	主要研發成果
110年度	<p>◇ 規劃Lasso測評版本整合系統設計</p> <p>◆ Apollo XE</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ Apollo XE 4.0版 ◇ 顧問導入後台 ◇ 遠銀薪轉開戶整合 ◇ 雲世代客戶付款金流整合 ◇ 整合一鍵登入STAYFUN福委平台 ◇ 效能優化 <p>◆ Apollo 亞洲版</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ FD Open API 釋出 ◇ 廠商門店系統API整合 ◇ 客製驗廠報告 ◇ 薪資模組參數設定優化 ◇ 新增多項細部功能 ◇ 效能優化 <p>◆ STAYFUN</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ App支援生物辨識登入 ◇ 支援Apollo XE SSO機制，Apollo XE客戶透過內建STAYFUNicon，一鑑點擊開啟並登入。 ◇ 票券發行與核銷系統上線：上線票券匣功能，使用者清楚查看購買票券使用狀況，並出示核銷碼。 ◇ 團購功能上線：揪團樂支援發起電子票券品項團購。 ◇ 3C廠商整合上線：新增第三方三井3C商城串接。 ◇ 物流廠商資訊整合 ◇ 領好禮支援多公司活動，且可設定訂單成立日及重新領取功能。 ◇ 支援集團式組織架構，並可設定資料權限範圍。 ◇ 效能優化 <p>◆ Lasso</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 完成2.0主要功能改版 ◇ 新增CAT職能測評工具 ◇ 臉部辨識與語音識別架構優化 ◇ 規劃Lasso測評版本整合系統優化 <p>◆ 針對ISO 27001之專案管理與資安稽核之事項，進行系統功能新增與調整。</p>
111年度	<p>◆ Apollo HR功能優化</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ XE 導入精靈上線 ◇ PeopleSoft人事組織資料拋轉整合 ◇ 組織人事參數設定優化 ◇ 香港身份'年提高授權證件檢核 ◇ 支援AWS SSO整合 ◇ 批次匯入請假單 ◇ 表單拋轉機制優化 ◇ 法規相關：支援新版職災保險法規 ◇ FACEPASS 2.0版 – 強化真人識別防偽 ◇ 扣繳憑單下載

年度	主要研發成果
	<ul style="list-style-type: none"> ◇可遞延假別 ◇特殊事件加班費 ◇打卡工時轉加班 ◆STAYFUN <ul style="list-style-type: none"> ◇新上架核銷App，讓店家透過App進行STAYFUN發行票券核銷。 ◇開放企業自行更換App內為企業Logo，增加企業化識別。 ◇新版財務報表(銷售/供應商/點數歷程) ◇特約商店改版 ◇領好禮加價購 ◇簡訊推播行銷平台
112年度	<ul style="list-style-type: none"> ◆Apollo HR功能優化 <ul style="list-style-type: none"> ◇XE App 4.0正式發布 ◇XE 導入精靈新版組織圖與易用性優化 ◇越南在地化：組織人事、語系、時區 ◇支援出勤相關 Client out API ◇新增批次匯入新進人員功能 ◇新增兩家銀行薪資銀轉檔 ◇新增員工個人資料上傳檔案預覽、證照到期通知功能 ◇新增報表系統的結薪、打卡、在職人數統計資料 ◇新增報表下載功能：組織異動紀錄報表、員工薪資異動紀錄報表、員工所得稅異動紀錄報表、個人每月薪資所得扣繳報表 ◇MAYO Mart串接及營運後臺開關連動 ◇班表匯入新增支援休息時間、優化靈活辦公申請重複時段判斷邏輯 ◇打卡相關效能優化：QR Code、網頁、外出、休息、定位打卡、出勤紀錄結算 ◇依法調整伙食費津貼上限提高至3000元 ◇行事曆發布效能優化 ◇客戶公司Logo上傳格式優化 ◆STAYFUN <ul style="list-style-type: none"> ◇整合全盈付，具備電子支付功能 ◇FUN心抽抽獎活動功能
113年度	<ul style="list-style-type: none"> ◆Apollo HR功能優化 <ul style="list-style-type: none"> ◇XE_自定義表單模組 ◇XE_變形工時 - 工時制 ◇XE_整合Google日曆 ◇XE_批次補登打卡 ◇Asia_津貼模組 ◇Asia_時薪制人員加班之平均時薪計算 ◇Asia_上下半天請假機制 ◇Asia_自動產生加班單模組 ◇Asia_報表中心新增每日時薪報表 ◇Asia_支持跨行薪資轉帳銀轉檔格式，及跨行發薪模式 ◇Asia_非工作日打卡限制卡控 ◆STAYFUN <ul style="list-style-type: none"> ◇安源票券串接

年度	主要研發成果
	<ul style="list-style-type: none"> ◇大賀票券串接 ◇票券匯入及管理優化
114年度 截至4月份	<ul style="list-style-type: none"> ◆Apollo HR功能優化 <ul style="list-style-type: none"> ◇出勤與打卡模組優化 ◇報表與資料管理強化 ◇表單平台與 MAYO Form 模組擴展 ◇變形工時與班表功能深化 ◇制度與合規性支援 ◇系統整體升級與使用者體驗改善 ◇簽核流程彈性化與進階設定 ◇欄位與表單設計功能強化 ◇表單申請與簽核行為優化 ◇表單管理與紀錄強化 ◇異常處理與使用者體驗優化 ◇表單流程設計中心

(四) 長、短期業務發展計畫

1. 短期業務發展計畫

- (1) 著重產品優化與升級：增加產品新功能進而提升用戶體驗。
- (2) 客戶支持與服務提升：藉由提高客戶對產品的熟悉度和使用效果以增加客戶滿意度。
- (3) 市場拓展：加大在中小企業市場的推廣力度及持續拓展越南市場積極參與當地的行業展會和市場活動。

2. 長期業務發展計畫

- (1) 持續技術創新：加大在 AI 和機器學習方面的投入開發智能化的系統模組系統，及利用大數據技術，為企業提供更深入的數據分析和決策支持。
- (2) 東南亞市場持續擴張：針對不同地區的法律法規和市場需求，開發本地化的產品功能和服務。
- (3) 企業文化與員工發展：營造創新、高效及協作的企業文化，吸引和保留優秀人才，並提供持續的專業培訓和職業發展機會，提升員工的專業技能和職業素養。
- (4) 拓展服務廣度：開發與 HR 相關服務機會、應用場景及議題解決方案以拓展服務廣度。

二、市場及產銷概況：

(一) 市場分析：

1. 主要商品(服務)之銷售地區：

單位：新台幣千元

銷售區域	112 年度		113 年度	
	金額	比重	金額	比重
內銷	201,258	99.39%	220,633	99.51%
外銷	1,230	0.61%	1,077	0.49%
合計	202,488	100.00%	221,710	100.00%

2. 市場佔有率：

根據 Markets and Markets 的報告，2024 年全球雲端運算市場規模預計將達到 6,800 億美元，並預計在 2029 年成長至 1.44 兆美元，期間的年複合增長率 (CAGR) 為 16.4%。此外，根據《2024 全球 IT 產業展望報告》(IDC)，台灣的資訊服務市場持續成長，2024 年市場規模預計將達 30.4 億美元 (約新台幣 960 億元)，年成長率為 3.9%。以本公司 113 年度個體營業收入 221,710 千元 (約 7,390 萬美元) 計算，占台灣資訊服務市場約 0.77%。

本公司自創立以來，深耕雲端人資市場，順應企業數位轉型趨勢，透過技術創新與產品升級，不斷優化 HR SaaS 解決方案，為企業提供高效、靈活的人力資源管理工具。展望未來，我們將持續投入 AI 技術、數據分析與雲端整合，拓展跨國市場佈局，並透過創新產品與強化客戶服務，提高市場滲透率與營收成長，以進一步鞏固本公司在 HR SaaS 領域的競爭優勢。

3. 市場未來之供需狀況及成長性：

A. 亞洲地區雲端 HR SaaS 服務的市場，尚待被滿足

提供人力資源管理服務廠商眾多，市場供給充足，但是在科技蓬勃發展及全球企業數位轉型的浪潮下，國際上已發展出許多大型雲端 HR SaaS 服務的公司，或是傳統 ERP 大廠也紛紛轉型跨入雲端服務市場，傳統人力資源管理服務已逐漸式微，人力資源管理產業朝雲端發展的趨勢相當明顯。歐美國際 HR SaaS 服務大廠目前在亞洲發展較不如預期，主係由於各國法規、企業規模及屬性的不同、亞洲國家風土民情與歐美國家差異較大等原因所致，故亞洲地區雲端 HR SaaS 服務的市場，尚待被發掘或滿足。

亞洲地區近幾年也開始有雲端 HR SaaS 服務公司誕生，但其中台灣雲端 HR SaaS 服務商大多規模偏小，較難提供完整雲端架構及服務；各國的雲端 HR SaaS 服務商則因市場需求、法規限制、國情不同等原因，短期內大多專精於某

個地區或領域經營為主。本公司希望透過了解亞洲地區各國的產業特性及法規，利用台灣優質且穩定的軟體人力優勢，提供完整雲端架構及服務。

B. 專注東南亞市場，精準開拓市場商機

相較目前國際級 HR SaaS 服務商（如：Workday 等），本公司在產品等級接近之前提下，更加了解亞洲地區之產業特性（如：中大型製造業）、勞動法規與管理思維。本公司團隊擁有國際級大型專業廠商運營及服務經驗、人資領域專業知識、且具雲端技術、深度學習、資料探勘、分散式資料庫等專業技術軟體開發人才，在此競爭優勢下，有利本公司耕耘亞洲市場。

未來近幾年也持續以東南亞為拓展方向，初步市場為越南，目標鎖定由當地台商開始導入，搶得語言溝通優勢、商業信任感先機，累積當地知名度和成功案例，並持續拓展在地化客戶。在越南成功登陸和發展後，獲取出海成功經驗，並複製到東南亞各國市場。目標為提供符合當地法規、跨時區模組打進跨國服務，取得亞洲雲端 HR SaaS 服務版圖。

4. 競爭利基

A. 堅實的經營團隊

本公司結合國內外人力資源、資訊工程及資訊管理等領域專業人員，團隊中不乏專業人資經驗人員，深刻了解過去傳統人力資源服務的侷限、不足及尚未解決的痛點；團隊中網羅具備國際級大型專業廠商運營及服務經驗的人員，除可洞悉客戶的潛在需求外，更可將之具體轉化並整合為產品或服務，提供客戶具備市場性、前瞻性與未來性的產品。

B. 提供高安全性標準、架構完整且整合性的雲端 HR SaaS 產品或服務

雲端系統採用 Microsoft Azure 平台構架及國際安全認證 SSL 加密技術，符合全球雲端資安高標準認證，24 小時嚴密保護使用者個資。本公司的 Apollo，依人力資源管理領域功能區分五大模組，便捷招募聘僱、人事組織管理、行動出勤管理、智慧薪資結算及多元員工中心，架構完整且各模組功能相互整合，可提供客戶全方位人資解決方案。此外，雲端系統可因應政令法規變化即時更新系統功能，協助企業合法合規，而且隨著科技進步，可提供更多元及新穎的服務，增加企業管理的彈性及效益。STAYFUN 則是在台灣職工福利條例等法令之規範下，以滿足人資、福委及員工之需求推出之員工福利整合平台，提供整合第三方供應商的各種增值服務。

C. 完整支援行動功能，並以行動裝置使用來設計使用者介面

相較於傳統單機版軟體，SaaS 服務更易用、不受時間地點限制、高度行動化的特色更易提升員工參與率，使企業更容易傳遞資訊及達到管理的成效，員工也可更容易取得服務。本公司推出雲端 HR SaaS 綜合性解決方案，

除支援電腦版網頁介面外，也完整支援行動功能，打造即時、便利、易於使用的特性。本公司十分重視使用者的體驗，故行動版係以行動裝置使用為前提下設計使用者介面，希望達到易學、易用、易了解及良好的互動體驗。

D. 熟悉亞洲地區產業特性、勞動法規及管理思維

相較於國外競爭對手，本公司更為熟悉亞洲地區的企業，包括產業特性、勞動法規及管理思維等，因而能夠提供符合客戶需求的服務。特別是跨足兩岸經營企業眾多，本公司除語言優勢外，產品更支援兩岸法規、資料權限切割、成本中心分攤、複雜簽核流程等自訂資料權限的配置，使產品更能滿足客戶需求。

E. 產品或服務具備價格競爭力

傳統人力資源服務整體花費成本高昂，包含購買及建置軟硬體成本、需聘雇 IT 人員進行維運等，且建置至完成曠日廢時，日後若有法令變更、軟體更新改版等都是龐大的金錢和時間成本。使用雲端 HR SaaS 服務，不僅能夠大幅降低初期建置導入、IT 維運成本，更可享受本公司高規格的雲端資安服務，維運也由本公司提供完備服務。

本公司以台灣為產品技術研發中心，善用台灣優質且穩定的軟體人力優勢開發產品，產品價格具競爭力。除提供 Apollo 全方位人資解決方案可滿足中大型客戶的需求外，因應亞洲地區中小企業眾多，亦推出 Apollo XE 版本，以輕量、便利的人資雲端系統，降低中小企業數位化的門檻。

5. 發展遠景之有利、不利因素與因應對策

(1) 有利因素

(A) 企業數位轉型需求，人力資源管理產業朝雲端發展

隨著雲端運算、大數據、AI、物聯網等技術持續地發展，企業數位轉型浪潮已全面衝擊企業營運的更多領域，且企業面臨高度的競爭壓力，人力資源管理由粗放轉向精細，故近年來國際上已發展出許多大型雲端 HR SaaS 服務的公司，整個雲端產業呈現蓬勃發展趨勢。此外，相較於歐美市場，亞洲地區雲端 HR SaaS 市場更像是尚待開發的新大陸，潛力無窮，前景可期。

(B) 台灣集團企業多佈局亞太區域

由上世紀 80 年代起至今，全球化分工及生產供應鏈的發展，造成當前台灣集團企業多佈局亞太區域。在企業一體化經營及預算相對有限的情況下，本公司 HR SaaS 服務支援當地法規、資料權限切割、成本中心分攤、複雜簽核流程等自訂資料權限的配置等，可以滿足這樣龐大的潛在客戶進行數位轉型的需求。

(C)雲端 HR SaaS 服務具備價格競爭力，且更容易滿足現今企業的需求

傳統人力資源管理整體成本高，包含購置軟硬體成本、需 IT 人員進行維運、建構至完成曠日廢時、日後法令變更或改版等等成本，而使用雲端 HR SaaS 服務，可以大幅降低 IT 建置及維運成本，僅需支付初期導入雲端服務相關成本及後續定期使用服務費用。對中小企業仍佔大宗的市場而言，SaaS 服務不僅降低前期導入的成本壓力，同時可隨企業成本而擴充雲端服務規模，客戶在商業成長過程中可以無痛升級，對本公司而言也隨客戶的成長提升用量和訂閱，也加速公司成長。

此外，現今企業面臨高度的競爭壓力，透過雲端 HR SaaS 服務，可簡化繁鎖的行政庶務作業，優化企業流程並達到降低企業整體管理成本外，更可因應政令法規等變化即時更新系統功能，協助企業合法合規並增加管理上的效益。使用 HR SaaS 系統協助企業客戶專注於公司專業，人資相關庶務和合規需求皆由本公司協助滿足，使客戶能夠加速成長，而此也會進一步帶動本公司的商業成長。

(2)不利因素與因應對策

(A)企業對於雲端服務信任度不足

使用雲端 HR SaaS 服務的企業僅需透過連網裝置，隨時隨地皆可使用服務。由於企業並未擁有硬體設備、全面控制中介軟體或應用程式，故對安全性、性能及可靠度可能存在疑慮。此外，由於人資相關資料包含個人資料及薪資等機密資訊，資料的使用和防護等資安議題更是企業在意的關鍵。

因應對策：

本公司雲端系統採用 Microsoft Azure 平台構架及國際安全認證 SSL 加密技術，符合全球雲端資安高標準認證，24 小時嚴密保護使用者個資。本公司亦設計異地備援架構，避免因天災或其他意外造成系統停止運行、客戶無法使用服務的風險，也確保資料的安全。客戶於導入服務時，可依需求進行使用者權限設定或資料配置，確保資料的管理權限並降低外洩的風險。員工電子化薪資單則可設定密碼加密、整合電子郵件，並採用 SSL 加密技術，保障員工薪資隱私。專業的雲端設備服務商在資安有非常嚴謹的保護機制，只要妥善做好帳號密碼管理，並遵循安全認證機制，通常雲端儲存設備的安全性會較一般企業地端設備更高。

同時，本公司也積極辦理內部訓練，力求公司同仁皆對雲端應用有充足的了解，使同仁在進行業務開發時更能取得市場信任，從而協助商務拓展。

(B)雲端人力資源管理公司規模較小，知名度不足，較難吸引優秀人才

雖然國際上人力資源管理朝雲端發展趨勢明確，也發展出許多國際級的大型雲端 HR SaaS 服務的公司，然而在亞洲地區的發展卻明顯不如歐美國家，大多亞洲雲端 HR SaaS 服務公司規模都較小或有區域性，整體知名度較不足、也較難吸引優秀人才加入。此外，雲端 HR SaaS 服務的開發除需軟體開發的專業外，也需要對 HR 相關領域有足夠的理解，屬於需要複合專業的產業，因此人才的稀缺，也使人資管理產業的發展受到限制。

因應對策：

本公司成立初期團隊中即包含人力資源管理專業背景及實務經驗人員，深刻了解過去傳統人力資源管理服務的侷限、不足及尚未解決的痛點，並透過以台灣為產品技術研發中心，善用台灣優質且穩定的軟體人力優勢開發產品。本公司亦積極辦理或參與人力資源管理相關活動，例如教育訓練、年會及展覽等，傳達在科技快速發展及企業數位轉型的背景下，人力資源朝雲端發展的趨勢，向市場展現「以人為本」的經營理念，以及「使企業發揮人才真正的價值」的願景。此外，本公司希望透過公開發行乃至上市上櫃的規劃，增加公司的能見度及知名度，除提升企業形象，更能吸引優秀專業人才，強化公司之競爭力。

(C)企業經營及業務擴張容易受到資金限制

由於雲端產業的分工模式，雖然中游的軟體服務開發商可不用購置伺服器及處理器等硬體設備，而是向上游廠商租賃設備或以使用量計費，可以專注於軟體開發及服務的提供。但同時下游的終端消費者也僅需支付初期導入雲端服務相關成本及後續定期使用服務的費用，因此對於下游的雲端服務商的發展而言，其業務涵蓋研發、推廣銷售、實施及服務等範圍，除初期需承擔一定期間的研發成本外、後續業務推廣乃至營運規模擴張等，都容易面臨資金短缺或吃緊的情況。

因應對策：

針對資金容易不足的問題，本公司除尋求原股東的支持外，由於雲端人力資源管理屬於新興產業，故本公司積極申請主管機關或縣市政府的補助，例如取得經濟部工業局「新竹縣智慧化照顧之互動式延緩老化系統服務計畫」補助，除取得資金補助外，更落實企業社會責任，將自身所學回饋於社會。此外，本公司希望透過公開發行乃至上市上櫃的規劃，進入資本市場並增加融資管道，以充實營運資金。

(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：本公司主係提供全方位雲端人資解決方案及員工福利整合平台相關服務，故不適用。

(2) 主要產品之產製過程：本公司主係提供全方位雲端人資解決方案及員工福利整合平台相關服務，故不適用。

(三) 主要原料之供應狀況：

本公司主係提供全方位雲端人資解決方案及員工福利整合平台相關服務，故不適用。

(四) 主要進銷貨客戶名單：

1. 列明最近二年度任一年度中曾占進貨總額百分之十以上之供應商名稱及其進貨金額與比例，並說明其增減變動原因：

單位：新台幣千元

項目	112年度				113年度			
	名稱	進貨金額	佔全年度進貨淨額%	與發行人關係	名稱	進貨金額	佔全年度進貨淨額%	與發行人關係
1	甲公司	29,490	30.69%	無	甲公司	33,193	40.69%	無
2	乙公司	21,568	22.45%	無	乙公司	20,513	25.15%	無
3	其他	23,704	24.66%	無	其他	27,861	34.16%	無
合計	進貨淨額	124,433	100%	-	進貨淨額	81,567	100%	-

變動說明：

113 年度及 112 年度進貨占進貨總額百分之十以上之供應商，主係為百貨禮券或提貨券之供應商。

2. 列明最近二年度任一年度中曾占銷貨總額百分之十以上之銷售客戶名稱及其銷貨金額與比例，並說明其增減變動原因。

單位：新台幣千元

項目	112年度				113年度			
	名稱	銷售金額	佔全年度銷貨淨額%	與發行人關係	名稱	銷售金額	佔全年度銷貨淨額%	與發行人關係
1	A 公司	3,165	1.56%	無	A 公司	24,600	11.15%	無
2	其他	202,488	100%	無	其他	196,033	88.85%	無
合計	銷貨淨額	202,488	100%	-	銷貨淨額	220,633	100%	-

變動說明：

113 年度及 112 年度占銷貨總額百分之十以上之銷售客戶，主係為員工福利整合平台之客戶，因年節時間不同致 112 年末部分春節員工福利服務收入遞延至 113 年初，另 113 年中起公司銷售架構調整，著重在雲端人資系統導入及訂閱服務，持續性訂閱收入之企業用戶及使用人數穩定成長。

三、最近二年度從業員工人數：

單位：人數；%

年度		112 年度	113 年度
員 工 人 數	主管級人員	24	23
	研發人員	79	69
	一般職員	82	57
	合 計	185	149
平均年歲		33.81	34.61
平均服務年資		1.65	1.64
學 歷 分 布 比 率	博 士	-	-
	碩 士	24.89%	27.52%
	大 專	73.49%	71.81%
	高 中	1.62%	0.67%
	高中以下	0%	0%

四、環保支出資訊：

1. 依法令規定，應申領污染設施設置許可證或污染排放許可證或應繳納污染防治費用或應設立環保專責單位人員者，其申領、繳納或設立情形之說明：本公司主係提供雲端人資解決方案及員工福利整合平台相關服務，非工廠之型態，並無產生環境污染之問題，故不需申領污染設施設置許可證等。
2. 列示公司有關對防治環境污染主要設備之投資及其用途與可能產生效益：不適用。
3. 最近二年度及截至年報刊印日止，公司改善環境污染之經過，其有污染糾紛事件者，並應說明其處理經過：無。
4. 最近二年度及截至年報刊印日止，公司因污染環境所遭受之損失(包括賠償及環境保護稽查結果違反環保法規事項，應列明處分日期、處分字號、違反法規條文、違反法規內容、處分內容)，並揭露目前及未來可能發生之估計金額與因應措施，如無法合理估計者，應說明其無法合理估計之事實：無。
5. 目前污染狀況及其改善對公司盈餘、競爭地位及資本支出之影響及其未來二年度預計之重大環保資本支出：不適用。

五、勞資關係

1. 列示公司各項員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施情形以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形：

(1) 員工福利措施

本公司除依社會保險、勞動基準法或勞工退休金條例之要求，提供員工勞工保險、全民健康保險、勞工退休金提撥之保障，亦依法成立職工福利委員會，辦理各項員工福利。整體而言本公司提供四大類型的員工福利，使員工能適性發展、兼顧生活平衡、共享節慶歡樂，進而凝聚員工士氣。

團隊凝聚
部門聚餐補助
人才推薦獎金
零食飲料吧



適性發展
教育訓練補助
MAYO College培訓資源
晉升制度 / 轉職培訓計劃

共享節慶
三節領好禮
喜喪津貼
尾牙春酒感恩節

健康平衡
福利休假(6738假、生日假)
健康檢查補助
彈性辦公政策

(2) 進修及訓練

本公司對於員工之教育訓練，擬定教育訓練作業辦法，規劃年度訓練課程與不定期訓練課程。除在公司內部開辦各項訓練課程外，另可申請至外部訓練機構參加各類專業課程，藉以提昇員工專業能力與核心競爭力，並強化員工完整之訓練及進修管道。

(3) 退休制度與實施狀況

自民國 94 年 7 月 1 日起配合勞工退休金條例之實施，採確定提撥退休辦法部份，本公司按勞工退休金條例之規定，依勞工每月工資百分之六之提撥率，提至勞工保險局，提撥數列為當期費用。另不適用勞工退休金條例(勞退新制)之外國籍員工，依勞動基準法之退休規定辦理。

(4) 勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形

本公司依照勞動法令及相關規定維護員工權益，並秉持誠信，踏實之精神，實施人性化管理，本著企業與員工互信互重之一體觀念，維持著良好之勞資關係，故未曾發生重大勞資爭議事項，本公司不定期舉辦各項活動，增進公司與員工和諧工作氣氛及凝聚向心力。

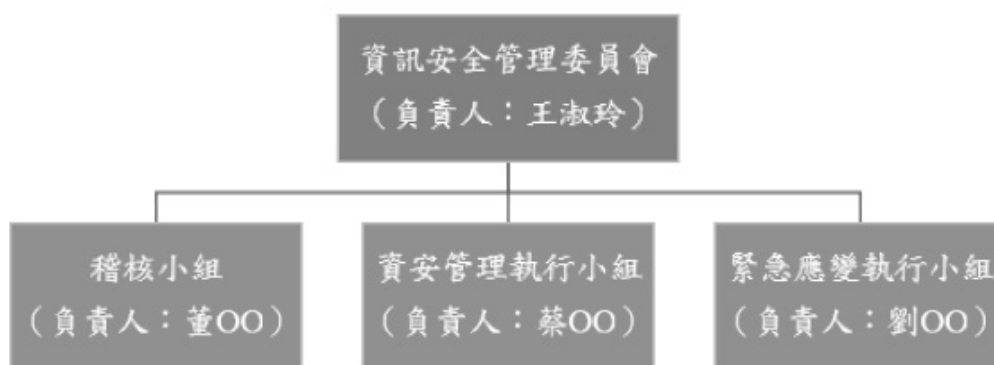
2. 最近二年度及截至年報刊印日止，公司因勞資糾紛所遭受之損失，並揭露目前及未來可能發生之估計金額及因應措施，如無法合理估計者，應說明無法合理估計之事實：

本公司妥善規畫人力資源管理原則，並適時因社會環境及經濟之變化，檢討人事規章之適用性並做立即修正，尊重員工權益及福利，提供優良的工作環境並維持順暢之溝通管道以促進勞資關係之和諧。本公司最近二年度及截至年報刊印日止並無重大勞資糾紛及損失發生。

六、資通安全管理

1. 敘明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等

(1) 資通安全管理架構



① 資訊安全管理委員會

資訊安全管理委員會係由本公司各部門經理級以上主管組成，下轄資安管理執行小組、緊急應變執行小組、稽核小組等三小組，各小組之組長由委員會召集人指派，委員會召集人由本公司總經理指派，委員會職責如下：

- 每年至少一次或視需要召開管理審查會議，審查 ISMS (資訊安全管理制度，Information Security Management System) 事項。
- 視需要召開資源評估會議，協調 ISMS 執行所需之相關資源分配。
- 督導 ISMS 工作項目。
- 每年至少一次審查並追蹤風險處理措施及矯正措施之執行與成效。
- 訂定關鍵績效指標並審查績效評估結果及追蹤改善情形。

②稽核小組

- 負責評估 ISMS 管理制度之落實程度。
- 擬定 ISMS 內部稽核計畫。
- 執行 ISMS 內部稽核。
- 撰寫 ISMS 內部稽核報告。
- 執行矯正管理作業。
- 執行 ISMS 關鍵績效指標量測。

③資安管理執行小組

- 負責規劃及執行各項資訊安全相關作業。
- 研議資訊安全相關規範。
- 推動及執行資訊安全相關活動。
- 辦理資訊安全相關教育訓練。
- 建立風險管理制度，執行風險管理。
- 建立資訊安全事件緊急應變暨復原措施。
- 執行稽核改善建議事項。
- 研討新資訊安全產品或技術。
- 執行委員會決議事項。
- 鑑別資訊安全相關之法規。

④緊急應變執行小組

- 負責處理「營運持續管理」事宜及資訊安全緊急重大事故。
- 當重大資訊安全、品質管理事故或重大故障和災難事故發生時，負責指揮事故處理、召集「緊急應變執行小組」召開緊急會議、指揮事故調查、裁示是否通報警政機關、協調及督導各關鍵業務流程負責人執行作業、協調資源之調派使用、裁示是否及如何發布新聞稿、指揮後續處理及事後檢討稽核等事宜。
- 負責各類風險/損害評估及控制，協助擬定事故處理措施、後續處理等事宜。
- 協助修復系統設備/控制損害、協助事故調查、協助蒐集保存事證等事宜。
- 負責擬定、更新承辦業務之「營運持續計畫」。
- 負責「營運持續計畫」之執行。
- 負責「營運持續計畫」之演練。
- 負責原營運場所或異地備援場所之應變、處理、復原及運轉測試工作。
- 負責災害現場證據收集，俾利未來訴訟與損害求償事宜。
- 災害現場評估損害狀況及執行原營運場所之現場復原工作。

2. 列明最近二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。

七、重要契約

契約性質	當事人	契約起訖日期	主要內容	限制條款
租賃合約	中國農業科技股份 有限公司	2021/01/01~ 2025/12/31	台北辦公室租賃	-
軟體經銷代理	Cornerstone OnDemand International Limited	2018/06/28~ 2024/06/27	CSOD 軟體經銷代 理	-
信託契約	陽信商業銀行股份 有限公司	2021/5/26~ 2022/5/25 (自動展延)	商品(服務)禮券預 收款信託	-
合作契約	展碁國際股份有限 公司	2022/02/01~ 2024/01/31 (自動展延一年)	Microsoft Azure 及 Microsoft 365 訂閱服務	-
認股協議及其 條款修訂同意 書	行政院國家發展基 金管理會	2020/11/09~ 2025/11/08(展 延一年)	特別股投資協議 及其展延協議	-
合作契約	宏碁資訊服務股份 有限公司	2023/10/1~ 2026/9/30	Microsoft Azure 採 購合約	-

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-合併報表：

最近二年度資產、負債及股東權益發生重大變動之主要原因及其影響，若影響重大者應說明未來因應計畫。

單位：新台幣千元

項目	年度	112 年度	113 年度	差異	
				金額	%
流動資產		217,058	252,708	35,650	16.42
不動產、廠房及設備		22,283	13,793	(8,490)	(38.10)
無形資產		5,816	3,945	(1,871)	(32.17)
其他資產		34,644	19,427	(15,217)	(43.92)
資產總額		279,801	289,873	10,072	3.60
流動負債		182,669	183,521	852	0.47
非流動負債		55,421	34,123	(21,298)	(38.43)
負債總額		238,090	217,644	(20,446)	(8.59)
股本		299,750	336,549	36,799	12.28
資本公積		128,270	132,081	3,811	2.97
待彌補虧損		(383,877)	(393,845)	(9,968)	(2.60)
其他權益		(2,432)	(2,556)	(124)	(5.10)
權益總額		41,711	72,229	30,518	73.17

最近二年度增減變動比率達 10% 以上，且變動金額達當年度資產總額 1% 以上者，主要原因分析說明如下：

流動資產、股本及權益總額增加，主係本期現金增資所致。

二、財務績效-合併報表：

最近二年度營業收入、營業純益及稅前純益重大變動之主要原因及預期銷售數量與其依據，對公司未來財務業務之可能影響及因應計畫。

1. 最近二年度經營結果比較分析：

單位：新台幣千元

項目	年度	112 年度	113 年度	差異	
				金額	%
營業收入		202,488	221,710	19,222	9.49
營業成本		150,065	143,460	(6,605)	(4.40)
營業毛利		52,423	78,250	25,827	49.27
營業費用		224,680	217,303	(7,377)	(3.28)
營業淨損		(172,257)	(139,053)	33,204	19.28
營業外收入及支出		4,306	842	(3,464)	(80.45)
稅前淨損		(167,951)	(138,211)	29,740	17.71
本期淨損		(167,988)	(138,211)	29,777	17.73
最近二年度增減變動比率達 10% 以上，且變動金額達當年度資產總額 1% 以上者，主要原因分析說明如下： 營業淨損、稅前淨損及本期淨損減少，主係本期公司調整銷售架構，並減少費用支出所致。					

2. 預期銷售數量與其依據，對公司未來財務業務之可能影響及因應計畫：因本公司未編製與公告財務預測，故不適用。

3. 預期未來一年度銷售數量與其依據，對公司未來財務業務之可能影響及因應計畫：

本公司尚處於成長階段，將持續開拓市場，注意市場動向，以擴大市場占有率並提升獲利。

三、現金流量：

(一) 最近年度現金流量變動之分析：

單位：新台幣千元

項目	年度	112 年度	113 年度	增 (減) 變動	
		金額	金額	金額	%
營業活動之淨現金流出		(114,887)	(96,790)	18,097	15.75
投資活動之淨現金流出		(14,623)	(9,390)	5,233	35.79
籌資活動之淨現金流入		133,736	150,120	16,384	12.25
增減比例變動分析說明：					
1. 營業活動淨流出減少，主係本期調整銷售架構，員工福利整合平台之存貨大幅減少所致。					
2. 投資活動淨流出減少，主係上期取得無形資產、設備金額相較本期增加所致。					
3. 籌資活動淨流入減少，主係本期現金增資所致。					

(二) 流動性不足之改善計畫：尚無流動性不足之情事。

(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 淨現金流量	預計全年因 投資及籌資活 動淨現金流量	現金剩餘 (不足)數額	預計現金不足額 之補救措施	
				融資計畫	理財計畫
182,642	(38,042)	130,753	275,353	—	—
一、未來一年現金流量變動情形分析：					
(1) 營業活動：主係營業活動產生現金流出所致。					
(2) 投資及籌資活動：主係計畫性現金增資及償還銀行借款所致。					
二、預計現金不足額之補救措施：無。					

四、最近年度重大資本支出對財務業務之影響：無。

五、最近年度轉投資政策、其獲利或虧損之主要原因、改善計劃及未來一年投資計劃：

1. 轉投資政策：

本公司轉投資政策係視業務發展需要而進行轉投資，並就轉投資之項目、金額及業務需求等進行必要之評估，並依相關規定辦理之。

2. 最近年度轉投資獲利或虧損之主要原因及改善計畫：

113年12月31日；單位：新台幣千元

轉投資事業	主要營業項目	投資金額	最近年度投資損益	獲利或虧損原因	改善計畫
MAYO HUMAN CAPITAL INTERNATIONAL PTE. LTD.	電腦軟體批發及投資業務	73,683	(4,836)	認列上海碼優公司及 MAYO 越南公司之投資損失	縮減上海碼優公司之營運支出及持續拓展 MAYO 越南公司業務
碼優人力資源諮詢(上海)有限公司(簡稱上海瑪優公司)	人力資源管理諮詢及軟體導入等業務	44,479	(637)	仍處於開拓客戶階段	縮減營運支出
MAYO VIETNAM COMPANY LIMITED(簡稱 MAYO 越南公司)	人力資源管理諮詢及電腦軟體銷售等業務	24,958	(4,654)	仍處於業務推廣期	積極拓展業務

未來一年投資計畫：無。

六、最近年度及截至年報刊印日止之風險事項分析評估：

(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.利率變動對公司損益之影響及未來因應措施：

本公司因目前自有資金足以因應營運需求，無向銀行借款之情事。但會隨時注意銀行各項存借款利率，需要時向往來銀行取得較優惠之利率，利率變動對本公司不致有重大影響。

因應措施：

本公司積極與銀行建立及維持良好關係，並強化自有資金的籌措能力，藉以增加合適的籌資管道並降低資金成本。

2.匯率變動對公司損益之影響及未來因應措施：

本公司銷售地區主要為台灣地區，收款幣別主要以台幣為主，部分進銷貨款項以美金計價支付，因規模小所以現階段匯率波動對本公司影響不大。未來營收規模擴大後，本公司將增加採用相關避險工具，以降低匯率波動對本公司獲利之影響。

因應措施：

本公司為降低匯率影響，將隨時蒐集匯率資訊，注意國際匯市各主要貨幣走勢及變化，並與銀行保持良好關係，俾能得到更廣泛的外匯訊息與較優惠的匯率報價。

3.通貨膨脹對公司損益之影響及未來因應措施：

近年來受全球相關資源與物資上漲影響，整體經濟環境呈現微幅通貨膨脹之趨勢，惟本公司截至目前尚未因通貨膨脹而產生立即之重大影響。

因應措施：

本公司隨時注意市場價格之波動，多尋找相關供應商詢價比價，並與供應商保持良好之互動關係，尚未因通貨膨脹而產生立即之重大影響。

(二)從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因及未來因應措施：

本公司最近年度及截至年報刊印日止並無從事高風險、高槓桿投資及衍生性商品交易、背書保證與資金貸與他人之情事。並且本公司已訂有「取得或處分資產處理程序」、「背書保證作業程序」及「資金貸與他人作業程序」，並經股東會決議通過在案，未來之交易及處理將依各規定及辦法執行。

(三)未來研發計畫及預計投入之研發費用：

1.未來之研發計畫：

基於強化本公司在 HR SaaS 方面的領先優勢，將會持續投入以下領域的研究發展：

①雲端運作效能與資訊安全

雲端的資安以及運作效能絕對為 SaaS 平台的關鍵，為了確保客戶的資料安全以及最佳的使用體驗，本公司將不斷投入在雲端平台的研究提升技術強度與能力。本公司取得 ISO 27001 2022 資安管理標準的國際認證，從公司管理流程面進行要求，並持續對員工進行相關資安訓練，確保人員對資安威脅與需注意之事項具備足夠知識。資料加密安全方面，除了對外連線一律採用最高標準的 SSL 加密外，針對關鍵的資料庫敏感資料進行動態加密，存取均需獲得授權才能正確解密，相關資料庫備份也均加密處理，避免因為資料不慎遺失遭竊而造成機敏資料外洩。

相關作業人員的帳號，採用最低權限原則（Principle of Least Privilege，PoLP），存取權限依其可接觸之業務範圍嚴格管控，並啟用資料庫指令稽核功能，具備權限的帳號執行任何指令均處於被監控的狀態，當有資安事件發生時方能有效追蹤可疑行為，將損失控管至最小程度。

② AI 技術與資料分析

為了可以讓人力資源管理的工具與技術可以大幅精進，預計未來將投入更多人力在 AI 資料分析，致力於精進 HR 領域的資料模型建立，協助企業 HR 部門解決更多人力資源管理相關的議題。

③ 人力資源產品強化

A. 雲端跨國考勤、薪資結算模組

基於目前已經建構完成的 Apollo 架構，將投入更多專業人才研究亞洲各國家/區域之勞動法規、社會保險以及所得稅機制，逐步延伸亞洲跨國考勤與薪資模組以服務更多跨國籍企業或亞洲其他區域企業，成為亞洲唯一跨國服務之 HR SaaS 服務商。

B. 員工離職風險預測模型

透過平台上大量之人員管理相關數據以及 AI 技術的運用，協助企業建立員工離職預警機制，可以協助企業大幅降低因人員離職的管理成本。

C. 智能化面試評估機制

建立面試評分篩選工具，提供多元且客觀的數據協助面談主管降低主觀判斷的機率，協助企業大幅提升用人效率。

D. 智能化排班模組

透過營業數據、人員偏好、法令限制以及其他數據(如天氣、假日、特殊活動...)等參數，提供智能化排班功能，讓人力運用更有效率，降低對領班或店長實務經驗的依賴，提升人員使用的效率、降低經營成本。

2. 預計投入之研發費用：

本公司持續專注於人力資源管理領域，提升在雲端技術、相關資訊科技的研發與應用，投入之研發費用將依新產品及新技術開發進度逐步編列，並視營運狀況維持一定幅度之成長，以確保本公司之競爭優勢。

(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：

本公司平時即關注國內外政、經、財、金情勢的發展，並隨時注意國內外政策發展趨勢及法規變動情況，蒐集相關資訊提供經營階層決策參考，並諮詢相關專業人士，以即時調整本公司相關營運策略，充份掌握並因應市場環境變化。截至年報刊印日止，本公司並未受到國內外重要政策及法律變動，而有影響公司財務及業務之情事。

(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：

本公司不斷創新及投入研究發展，力求普及資訊科技於人力資源管理領域，隨時關注人力資源產業的發展及相關勞動法令的更新，不斷研究最新資訊技術的運用，致力於提供全方位的企業營運人才管理的解決方案，並保持專業雲端人資服務廠商的領先地位。本公司專注於結合最新技術，不斷在技術上推陳出新，提供企業最完整、最即時、最新穎的人力資源產品，是以科技改變及產業變化更能突顯本公司在人力資源管理領域的價值及競爭優勢，有利於本公司財務業務的發展，未有重大負面影響之情事。

此外，隨著台灣整體產業積極進行數位轉型，雲端發展是必然趨勢，而資訊安全更是雲端發展的重要基石，也是國家安全的重要議題。除雲端服務業者持續強化其資訊安全架構及技術外，各級企業亦不斷加強員工對於資訊安全的觀念及防護能力。本公司設有資訊安全管理委員會落實各項資訊安全管理措施，並訂有緊急應變管理相關辦法以因應資訊安全緊急重大事故；本公司雲端系統採用 Microsoft Azure 平台架構及國際安全認證 SSL 加密技術，於 109 年已導入 ISO 27001，符合全球雲端資安高標準認證，並持續導入最新的資安模組，並進行異地備援，嚴密保護使用者個資及系統資訊安全，讓客戶無後顧之憂。

(六)企業形象改變對企業危機管理之影響及因應措施：

本公司秉持「以人為本」的理念，專注於提升人資管理解決方案的價值，以”人”為出發點協助企業持續累積人才資本、發揮人才價值，以此持續發展及經營。本公司與美國非營利單位 TechSoup 在台灣共同合作的平台提供非營利組織善用數位科技，及與經濟部中小企業處合作協助中小/新創企業運用資訊科技，提升企業之競爭力。本公司竭力於專業及技術發展，以己身專業及能力善盡社會責任，同時強化內部營運管理、遵守法令規定、落實公司治理要求，本公司截至年報刊印日止並未發生足以影響公司企業形象之情事。

(七)進行併購之預期效益、可能風險及因應措施：

本公司最近年度及截至年報刊印日止並無進行中之併購案，亦無併購他公司之計劃，將來若有併購之計劃時，將秉持審慎評估之態度，考量合併綜效，以確實保障股東之權益。

(八)擴充廠房之預期效益、可能風險及因應措施：

本公司最近年度及截至年報刊印日止，並無擴充廠房之計畫，惟將來若有擴充廠房計畫時，本公司會秉持完整、審慎態度與專責單位評估，充份考量投資回收效益與可能風險，以確實保障本公司股東及員工之權益。

(九)進貨或銷貨集中所面臨之風險及因應措施：

1.進貨集中面臨之風險及因應措施：

本公司提供之雲端軟體服務係由本公司自行開發，並無較大金額採購之需求，故無進貨集中之風險。另本公司提供之員工福利整合平台，因非公司核心產品自 113 年下半年已逐步減少銷售活動，於 114 年起只提供軟體客戶員工線上特約廠商產品介紹服務，營業額佔整體營收不足 1%，也無進貨問題。另本公司之雲端服務供應商為全球市佔第二之 Microsoft Azure，其在全球各地設有多個數據中心，且本公司資料亦設有異地備援，並有相關資安措施足以確保雲端資訊安全。

2.銷貨集中面臨之風險及因應措施：

本公司之產業特性為以專案方式提供服務，因公司尚處於營收成長階段，當承接高價款之專案時，可能發生銷售金額超過 10%，惟所服務之客戶跨及不同產業，且客戶數眾多，最近年度及 114 年第一季僅有一家客戶營收佔比逾 10%情事，尚不致有銷售過度集中之風險。

(十)董事、監察人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：

本公司最近年度及截至公開說明書刊印日止，董事或持股超過百分之十以上之大股東移轉本公司股票，主係其自身財務規劃調整，並無因股權大量移轉或更換對本公司之營運造成重大影響。

(十一)經營權之改變對公司之影響、風險及因應措施：

截至年報刊印日止，本公司並無經營權改變之情事。

(十二)訴訟或非訟事件，應列明公司及公司董事、監察人、總經理、實質負責人、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：無。

(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

(一) 關係企業合併營業報告書

本公司民國 113 年度（自民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止）依「關係企業合併營業報告書合併財務報表及關係報告書編製準則」應納入編製關係企業合併財務報表之公司，與依財務會計準則公報第七號應納入編製母子公司合併財務報表之公司均相同，且關係企業合併財務報表所應揭露相關資訊於前揭母子公司合併財務報表中均已揭露，爰不再另行編製關係企業合併財務報表。相關資料請詳公開資訊觀測站>單一公司>電子文件下載>關係企業三書表專區，網址為
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：

項 目	109 年第一次私募-特別股 發行日期：109 年 11 月 4 日				
私募有價證券種類	特別股				
股東會通過日期與數額	109 年 10 月 26 日，不超過 400,000 股				
價格訂定之依據及合理性	本次私募特別股發行價格之訂定，以不低於每股面額新台幣 10 元，且不低於理論價格之八成為訂定依據。				
特定人選擇之方式	1. 本次私募普通股之對象以符合證券交易法第 43 條之 6 及行政院金融監督管理委員會 91 年 6 月 13 日(91)台財證一字第 0910003455 號令規定之特定人為限。 2. 擬參與之應募人：行政院國家發展基金管理會。 3. 應募人之選擇將以對本公司能直接或間接助益為考量，可提供本公司營運或發展所需之各項支援。				
辦理私募之必要理由	辦理國發基金「受嚴重特殊傳染性肺炎新創事業投資專案」為降低疫情對經濟及金融之衝擊所提供之營運紓困資金，因考量投資專案有其時效性並確保引進投資人之實際需求等狀況，爰依據證券交易法等相關規定辦理私募。				
價款繳納完成日期	109 年 11 月 4 日				
應募人資料	私募對象	資格條件	認購數量	與公司關係	參與公司經營情形
	行政院國家發展基金管理會	第 2 款	400,000 股	無	無
實際認購(或轉換)價格	每股新台幣 60 元				
實際認購(或轉換)價格與參考價格差異	為參考價格 60.31 元至 60.84 元之 98.6%至 99.5%。				
辦理私募對股東權益影響(如：造成累積虧損增加...)	本次辦私募特別股發行 400,000 股，股款總金額 24,000,000 元，有助立即投入及穩定營運發展，對股東權益有正面助益。				

項 目	109 年第一次私募-特別股 發行日期：109 年 11 月 4 日
私募資金運用情形及計畫執行進度	私募股款收足後即投入公司營運，已於 109 年第四季使用完畢。
私募效益顯現情形	充實營運資金，用以強化財務結構，進而提升公司競爭力及營運效能，確保公司長期發展。

項 目	109年第二次私募-普通股 發行日期：109年12月31日				
私募有價證券種類	普通股				
股東會通過日期與數額	109年10月26日，不超過2,000,000股。				
價格訂定之依據及合理性	以不低於參考價格之八成為訂定私募價格之依據。				
特定人選擇之方式	本次私募普通股之對象以符合證券交易法第43條之6及行政院金融監督管理委員會91年6月13日(91)台財證一字第0910003455號令規定之特定人為限。				
辦理私募之必要理由	本次私募資金用途係為因應公司營運所需，支應各項產品研發及業務推廣及未來長期營運發展之需求，強化公司競爭力、提升財務結構及償債能力，以利公司長期發展。				
價款繳納完成日期	109年12月31日				
應募人資料	私募對象	應募人資料	認購數量	與公司關係	參與公司經營情形
	蔣國屏	第2款	1,000,000股	無	無
實際認購(或轉換)價格	每股新台幣50元				
實際認購(或轉換)價格與參考價格差異	為參考價格52.02元之96.12%。				
辦理私募對股東權益影響(如：造成累積虧損增加...)	本次辦私募普通股發行1,000,000股，股款總金額50,000,000元，有助立即投入及穩定營運發展，對股東權益有正面助益。				
私募資金運用情形及計畫執行進度	私募股款收足後即投入公司營運，支用於產品研發及業務推廣支出，已於110年第二季使用完畢。				
私募效益顯現情形	充實營運資金，強化公司競爭力、提升財務結構及償債能力，以利公司長期發展。				

項 目	109年第三次私募-普通股 發行日期：110年5月31日				
私募有價證券種類	普通股				
股東會通過日期與數額	109年10月26日，不超過2,000,000股				
價格訂定之依據及合理性	以不低於參考價格之八成為訂定私募價格之依據。				
特定人選擇之方式	本次私募普通股之對象以符合證券交易法第43條之6及行政院金融監督管理委員會91年6月13日(91)台財證一字第0910003455號令規定之特定人為限。				
辦理私募之必要理由	本次私募資金用途係為因應公司營運所需，支應各項產品研發及業務推廣及未來長期營運發展之需求，強化公司競爭力、提升財務結構及償債能力，以利公司長期發展。				
價款繳納完成日期	110年05月31日				
應募人資料	私募對象	應募人資料	認購數量	與公司關係	參與公司經營情形
	蔣國屏	第2款	400,000股	無	無
實際認購(或轉換)價格	每股新台幣50元				
實際認購(或轉換)價格與參考價格差異	為參考價格48.95元之102.15%。				
辦理私募對股東權益影響(如：造成累積虧損增加...)	本次辦私募普通股發行400,000股，股款總金額20,000,000元，有助立即投入及穩定營運發展，對股東權益有正面助益。				
私募資金運用情形及計畫執行進度	私募股款收足後即投入公司營運，支用於產品研發及業務推廣支出，已於110年第三季使用完畢。				
私募效益顯現情形	充實營運資金，強化公司競爭力、提升財務結構及償債能力，以利公司長期發展。				

項 目	109年第四次私募-普通股 發行日期：110年6月30日				
私募有價證券種類	普通股				
股東會通過日期與數額	109年10月26日，不超過2,000,000股				
價格訂定之依據及合理性	以不低於參考價格之八成為訂定私募價格之依據。				
特定人選擇之方式	本次私募普通股之對象以符合證券交易法第43條之6及行政院金融監督管理委員會91年6月13日(91)台財證一字第0910003455號令規定之特定人為限。				
辦理私募之必要理由	本次私募資金用途係為因應公司營運所需，支應各項產品研發及業務推廣及未來長期營運發展之需求，強化公司競爭力、提升財務結構及償債能力，以利公司長期發展。				
價款繳納完成日期	110年06月30日				
應募人資料	私募對象	應募人資料	認購數量	與公司關係	參與公司經營情形
	蔣國屏	第2款	400,000股	無	無
實際認購(或轉換)價格	每股新台幣50元				
實際認購(或轉換)價格與參考價格差異	為參考價格48.01元之104.14%。				
辦理私募對股東權益影響(如：造成累積虧損增加...)	本次辦私募普通股發行400,000股，股款總金額20,000,000元，有助立即投入及穩定營運發展，對股東權益有正面助益。				
私募資金運用情形及計畫執行進度	私募股款收足後即投入公司營運，支用於產品研發及業務推廣支出，已於110年第三季使用完畢。				
私募效益顯現情形	充實營運資金，強化公司競爭力、提升財務結構及償債能力，以利公司長期發展。				

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，依證券交易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：無此情形。

公司：鼎恒數位科技股份有限公司



負責人：簡士評



