NEOUSYS TECHNOLOGY

宸曜科技股份有限公司

2024

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

宸曜科技股份有限公司

目錄

1、 關於本報告書 5

1.01 經營者的話 5

1.02 公司概況 8

1.03 報告書資訊 12

2、 永續經營 14

2.01 永續發展策略 14

2.02 推動永續發展機制 15

3、 利害關係人與重大主題 18

3.01 利害關係人議合 18

3.02 利害關係人與重大主題的評估流程 22

3.03 重大主題之說明與管理 25

4、 治理面 26

4.01 經濟績效 26

4.02 董事會及功能性委員會 28

4.04 誠信經營 41

4.05 法規遵循 43

4.06 風險管理 45

4.07 資訊安全管理 49

4.08 創新研發及產品管理 53

4.09 供應商管理 63

4.10 客戶關係管理 65

5、 社會面 67

5.01 人力發展 67

5.02 職場健康、安全及衛生 83

6、 環境面 87

6.01 氣候變遷 87

6.02 溫室氣體管理 91

6.03 廢棄物管理 95

7、 附錄 96

7.01 附錄一、GRI 內容索引表 96

7.02 附錄二、氣候相關資訊 100

1、 關於本報告書

1.01 經營者的話

在全球氣候急遽變遷及國際間日漸緊縮的環保意識與碳排放市場機制等浪潮下，企業的角色不再僅是創造經濟價值，更須肩負起對環境、社會及公司治理（ESG）的責任，確保永續發展與企業成長並行。我們深知，唯有將永續發展核心理念融入企業經營策略，才能在變局中保持競爭力，為員工、客戶、股東及社會創造長遠價值。

持續創新科技，驅動永續價值

宸曜科技一向秉持創新、不斷精進的態度，致力於創新科技，不斷地研發出更貼近市場需求的強固型邊緣運算電腦，提供給全世界先進應用整合者，提供更高效且智能的解決方案實現智能應用，以科技持續提升智慧生活。

隨著邊緣運算、人工智慧、物聯網等新興科技的發展，工業電腦的應用領域不斷擴大，對產品設計也提出更高挑戰—需兼顧小型化、高密度、高運算效能與高穩定性，同時適應惡劣環境、極端條件並達到低功耗與低熱量產生。宸曜科技專注於高可靠性工業電腦與產業應用平台的設計與製造，擁有克服解熱、寬電壓與環境適應等技術瓶頸的完整解決方案，滿足自動化生產、車載應用、機器視覺、安防監控等多元場景所需的高效能與穩定性。我們的研發方向與市場需求高度契合，並緊密關注智慧製造、邊緣運算與人工智慧等領域的發展。除了滿足既有垂直市場需求，我們也積極投入智慧交通、智慧監控、影像醫學、無人駕駛及各項 AI 應用等前瞻性應用領域。宸曜科技更以「少量多樣」的彈性優勢，持續引領全球邊緣運算工業電腦的創新趨勢，致力於設計與製造工業級嵌入式電腦與模組，協助全球客戶透過智能應用提升場域運用效能與降低碳足跡，實現科技與永續的雙重價值。

實踐低碳行動，落實環境承諾

為有效保護環境與進行碳排管理，我們積極導入顧問輔導進行母公司的溫室氣體盤查，並致力於優化產品效能，減少生產過程中的碳足跡。我們亦透過減少生產與生活廢棄物、積極推動企業內無紙化運動，以及於內部環境積極宣導與全面落實節能減碳措施，更號召同仁於工作忙碌之餘，主動參與由公司持續舉辦的相關環境保護活動，透過實際行動以實踐對環境永續的承諾。此外，我們制訂了供應商行為準則，期望透過與供應商的合作與持續性推動，並鼓勵供應商輔導其下游供應商共同努力以期推動綠色供應鏈。並針對產品生產面優先選擇符合無毒標準的零部件，和選擇通用性高的零部件，大批量採購降低單位成本與每趟運輸碳排放，降低對環境的影響逐步朝綠色採購邁進。

攜手員工與社會，共創美好未來

宸曜科技的成功不可或缺來自每一位員工的努力，我們以人才為本致力於打造多元且友善的職場環境，為員工提供完善的職涯發展機會，並推動人才培育與學習計畫，以提升員工競爭力。更提供優於法令且涵蓋不同家庭與身心需求的福利方案，支持員工在文化、家庭或人生重要時刻的需求，讓員工專注努力地在職場打拼的同時，能夠擁有公司強力的後盾給予支持和鼓勵。此外，我們積極參與社會公益，關懷弱勢群體，並透過對教育資源的點滴挹注，為社會帶來正向影響，攜手共創企業發展與社會繁榮並進的美好願景。

堅守誠信治理，創造長遠價值

在誠信治理的堅實基礎上，我們致力於建構穩健的企業治理架構，視其為企業永續發展的關鍵支柱之一。公司持續強化內部控制與風險管理機制，提升治理透明度，並建立多元且有效的利害關係人溝通平台，與股東、員工、客戶及供應商保持誠信互動，共同形塑值得信賴的企業文化。

面對快速變動的全球環境與市場挑戰，我們秉持創新精神，深耕自有品牌的經營與技術研發，並積極關注環境保護、人權保障與公司治理等重要議題。自成立永續發展委員會以來，公司全面推動永續政策與行動方案，落實企業社會責任，強化長遠競爭力。

展望未來，我們將持續以誠信為本，發揮核心優勢，攜手全體員工與合作夥伴，共同推動智慧化與低碳化的永續發展，創造對社會、環境與企業均具正面影響的長期價值。最後，感謝所有支持我們的利害關係人，未來我們將繼續以行動落實企業永續承諾，也請持續給予經營團隊鼓勵與指教。

宸曜科技 董事長暨總經理 高明和

1.02 公司概況

1.02.1 公司簡介

宸曜科技於 2010 年創立，營運總部設立於臺灣新北市，於 2011 年成立中國辦公室，2012 年起開始建立全球通路，繼而於 2014 年成立美國辦公室。2024 年現已在中國、美國及德國設有海外銷售子公司 (集團組織與架構，詳圖 1)，且在韓國設有區域辦事處。每年產品銷售遍及全球五大洲 30 多個國家，在美加地區、亞太地區與歐洲地區的許多國家都擁有專業的經銷商合作夥伴，提供各地客戶提供最便捷、最即時與整合性的服務。

宸曜科技專注於各種創新寬溫邊緣人工智慧運算平台及強固嵌入式電腦之設計、製造及行銷。尤其擅長高算力 CPU 與 GPU 整合設計和散熱處理，並精通專用 I/O 的串接技術以連結各種相機及傳感器，滿足不同應用場景的需求。致力於引領各種產業自動化及智能化前瞻應用的未來，宸曜科技以高效能且應用導向的產品設計在業界脫穎而出，為建構智聯世界及推動邊緣人工智慧展奠定基礎。

宸曜科技產品系列如下 (詳圖 2)：

- 強固嵌入式寬溫無風扇工業電腦
- 邊緣人工智慧 GPU 運算平台
- IP69K/67/66 防水電腦
- 車載無風扇工業電腦
- 超緊湊小尺寸的無風扇電腦
- 具多個 GigE/PoE 埠的機器視覺電腦平台
- 監控與視頻擷取分析
- 工業級超級電容電源備援模組

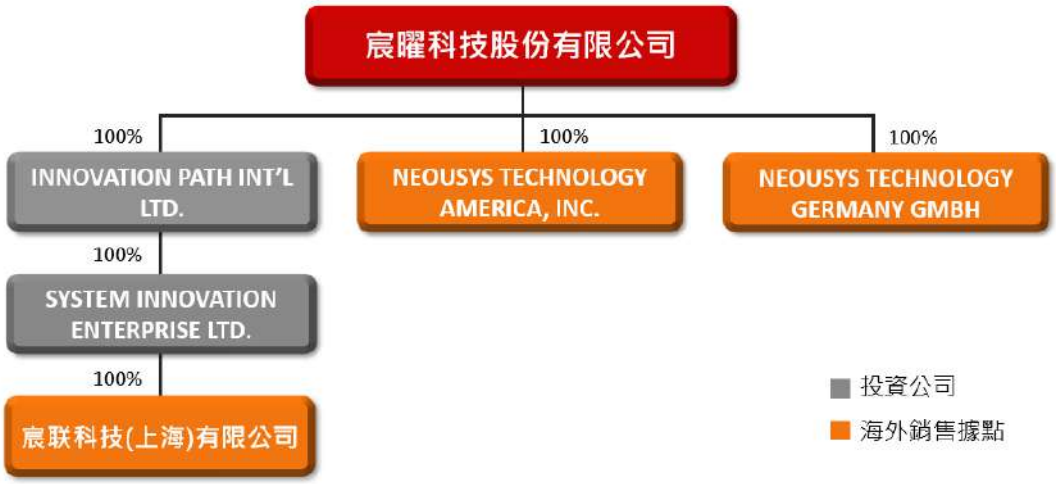


圖 1：集團組織與架構

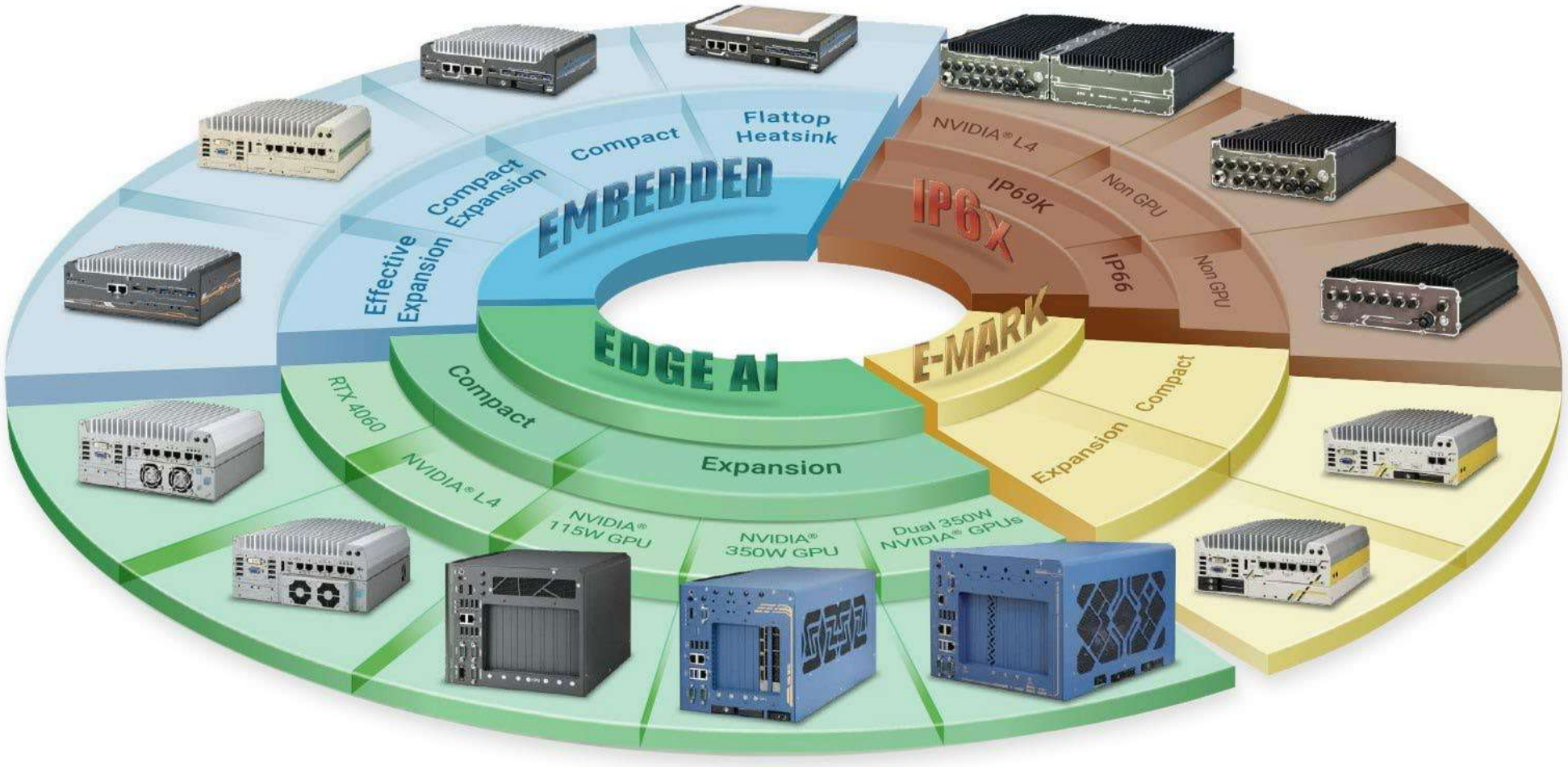


圖 2：宸曜科技全系列產品

1.02.2 公司摘要

公司名稱	宸曜科技股份有限公司 (出進口廠商英文名稱：NEOUSYS TECHNOLOGY INC.)
設立日期	2010 年 07 月 14 日
上櫃日期	2023 年 11 月 09 日
總部位置	新北市中和區
產業類別	電腦及週邊設備
主要產品及服務	強固型無風扇寬溫工業電腦、AI 邊緣運算電腦、垂直市場應用電腦與 I/O 卡、週邊產品及其他等
實收資本額(元)	新台幣 2.58 億
2024 年累計營收	14.45 億元
年營收成長率	+37.02%
2024 年每股盈餘(元)	7.57
全球員工人數	223 人 (結算至 2024 年底)
公司網址	https://www.neousys-tech.com/
股票代碼	6922
負責人	高明和
發言人	藍林忠 (業務副總)

表 1：宸曜科技公司摘要

1.02.3 參與公協會會員

本公司參與海內外官方及民間公協會組織與團體，藉以掌握產業趨勢、交流專業知識，並進一步強化公司治理與推動永續經營。

編號	組織名稱(簡略)	會員資格	國家
1	台灣卓越無人機海外商機聯盟	一般會員	TW
2	Autonomous Mobile Robot Alliance	Observers	TW
3	AOIEA 自動光學檢測設備聯盟	一般會員	TW
4	台北市電腦公會	一般會員	TW
5	European Machine Vision Association (EMVA)	Member	EU
6	Association for Advancing Automation	Member	USA
7	AUSA	Member	USA
8	HDMI	Member	USA

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書為宸曜科技股份有限公司（股票代號：6922，以下稱宸曜科技）首次發行出版的 2024 年企業永續報告書，對利害關係人及社會大眾透明公開呈現本公司在治理、社會面和環境面之相關管理策略與績效成果，並將持續與利害關係人溝通、彙整利害關係人期望和需求，每年定期發布本報告書與更新網頁資訊，用以回應各利害關係人關注之重要議題，致力實踐宸曜科技永續發展。本報告書將於 2025 年 8 月出版，依據 AccountAbility 所制定的 AA1000 SES 利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 鑑別出利害關係人，各項重點工作依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI)所發布之 GRI 準則(GRI Standards) 2021、金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標 (行業別：電腦及周邊設備業)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 之行業準則 (適用類別：Hardware)與道瓊永續指數 (Dow Jones Sustainability Index，簡稱 DJSI）歸類於電腦、周邊與辦公電子設備產業（THQ Computers & Peripherals and Office Electronics)作為報導與重大議題參照原則，相關對照表請詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。 本公司將定期更新永續發展專區網頁資訊，每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 08 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書揭露涵蓋期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，財務數據涵蓋母子公司營運績效，其餘指標內容皆以宸曜科技股份有限公司為揭露範疇，並未包含海外子公司之數據。本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書資料及數據經由各部門同仁蒐集與彙整，先經由各部門主管與永續發展委員審查確認，待完成改善及資料數據完備後，由董事長核定後發行；本報告書的財務數據，係經會計師事務所簽證之財務年報資料，以新台幣為計算單位。本報告書尚未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

如有任何有關本報告書或對宸曜科技未來永續發展之建議或詢問，歡迎您聯繫宸曜科技永續發展委員會窗口，資訊請詳如下：

窗口：永續發展委員會辦公室

電子信箱：esg@neousys-tech.com

公司 ESG 專區網站：https://www.neousys-tech.com/tw/investor-relations/sustainable-development

2、 永續經營

2.01 永續發展策略

宸曜科技一向秉持創新、不斷精進的態度，致力於研發更貼近市場需求的強固型邊緣運算電腦，提供給全世界先進應用整合者，實現智能應用，以科技持續改善人類生活。作為企業公民，宸曜科技不僅注重在專業領域做出貢獻，更致力於善用企業資源，履行多元化的企業社會責任，攜手全球推動永續發展。為了落實永續發展，宸曜科技根據公司制定之「永續發展實務守則」，承諾在環境保護(E)、社會責任(S)、 公司治理(G)方面積極發展。並且，為了更具體地落實企業永續發展政策，我們更進一步制定了以下四個發展範疇 (詳下圖 3)，透過這些範疇兌現我們對永續發展的承諾：

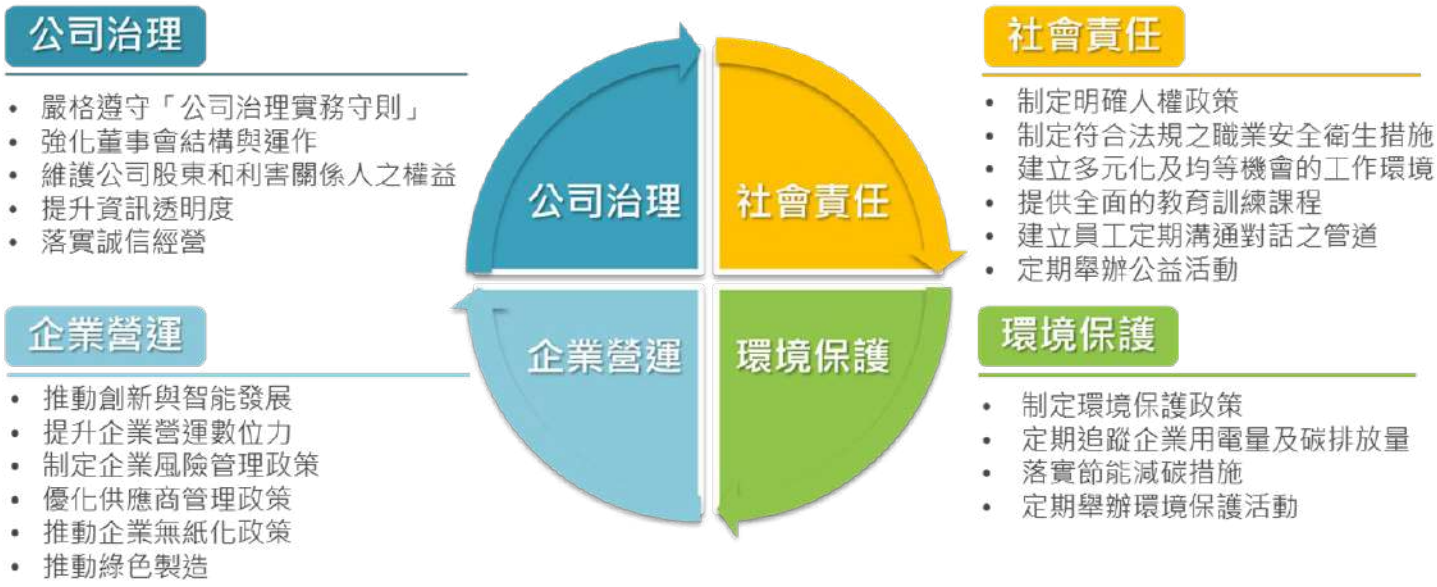


圖 3：宸曜科技永續發展範疇

2.02 推動永續發展機制

推動永續發展之治理架構：永續發展委員會

為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，依照「上市上櫃公司治理實務守則」第二十七條第三項及「上市上櫃公司永續發展實務守則」第九條第一項之規定成立設置「永續發展委員會」，由董事會授權與監督。委員會成員五位，由總經理擔任委員會召集人、會議主席與本公司永續長，另有五名當責委員，其中兩名委員亦為董事，由董事會決議委任，任期配合董事會之任期，得連選連任。

第一屆永續發展委員會成員

職　稱	姓 名	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
永續長暨會議召集人、會議主席	高明和	• 交通大學電子工程學系學士 • 凌華科技副總經理 • 安捷倫科技 副總經理	• 本公司董事長兼總經理 • Neousys Technology America, Inc.董事 • 蓮德芯投資有限公司董事長 • Neousys Technology Germany GmbH Managing Director
委員	陳明鴻	• 中正大學電機系學士 • 凌華科技 研發副理	• 本公司產品技術服務處資深協理 • 本公司董事 • 捷思睿投資有限公司董事
委員	謝欣絨	• 中央大學企管系學士 • 信義房屋 總經理室專案經理	• 本公司行政管理部資深經理
委員	呂依凌	• 台北大學會計學系學士 • 勤業眾信 審計部副理	• 本公司治理主管
委員	卓聖裕	• 朝陽科技大學工業管理系學士	• 本公司資材部經理

職　稱	姓 名	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
		• 朗捷科技 資材經理	
委員	蔡穎杰	• 中山大學環境工程研究所碩士 • 啟碁科技 新竹廠廠長	• 本公司營運製造處協理

表 2：第一屆永續發展委員會成員

永續發展委員會的職責範圍如下，同時為推動相關永續發展業務，於委員會項下設立五大跨部門的任務小組以利執行相關任務，包括：公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組、永續資訊揭露小組、誠信經營推動小組等。永續發展委員會每季召開一次會議，並將每次開會之會議事錄呈報董事會並報告永續發展執行成果及未來的工作計劃，有關 2024 年永續發展委員會與董事會召開時間請詳下圖 4。公司董事會每次聽取永續發展委員會之報告及其對董事會提出所擬訂公司永續發展策略，董事會除評判這些策略成功的可能性，也同時檢視策略的進展，並且在需要時敦促各執行單位進行調整。有關永續發展委員會暨公司永續治理之組織架構圖詳圖 5。

圖 4：2024 年永續發展委員會與董事會召開時間

永續發展委員會的職責範圍

一、制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。

二、檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。

三、督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。

四、督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

圖 5：永續發展委員會暨公司永續治理之組織架構圖

3、 利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司依據國際標準《AA1000 利害關係人議合標準（2015）》（AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）中所訂定的利害關係人識別與評估準則，運用其中五大原則──依賴性（Dependency）、責任性（Responsibility）、影響力（Influence）、關注度（Tension）以及多元觀點（Diverse Perspectives），對九大類利害關係人進行系統性評分。

經由 15 位高階管理層評分與審視，鑑別出對本公司具有重大影響力，或受本公司運作所影響之關鍵利害關係人。最終識別出六大主要類別，分別為：員工、客戶、股東 / 投資人、供應商、政府單位 / 主管機關，以及金融機構。利害關係人綜合鑑別評分結果詳如下圖 6 與圖 6.1~6.8，宸曜科技主要六大利害關係人則詳圖 7 所示。

鑑別原則說明：根據 AA1000 SES 利害關係人議合標準的五大原則進行評分，分數範圍為 1 至 5 分，1 分為最低，5 分為最高。

依賴性：係指該利害關係人對於宸曜科技提供的活動、產品、服務或相關經營的依賴程度。

責任性：宸曜科技現在或未來對該利害關係人有法律、經濟、經營及道德責任之可能性與重大程度。

關注度：係指該利害關係人對於宸曜科技相關財務、經濟、社會及環境議題的關注程度。

影響力：係指該利害關係人對宸曜科技產生策略或進行決策的影響程度。

多元觀點：係指該利害關係人具不同觀點且能使宸曜科技獲得更多面向的資訊及機會。

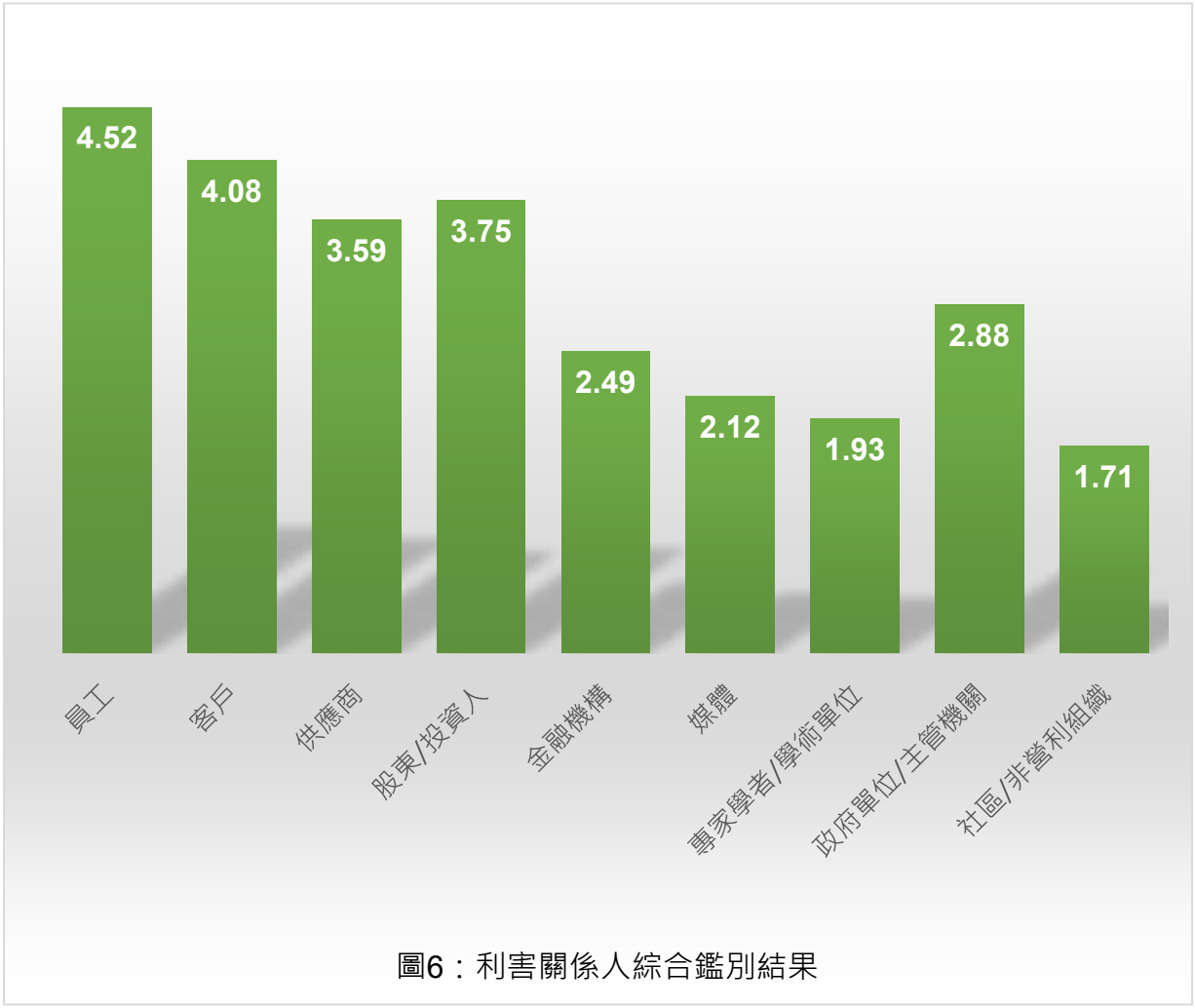


圖6：利害關係人綜合鑑別結果

圖 7：宸曜科技主要六大利害關係人

圖 6 註：數值係依據各主管評比之結果彙總 5 項構面之分析結果，以統計方式區分其相對重要程度。

圖6.1：利害關係人-員工各面項評分結果

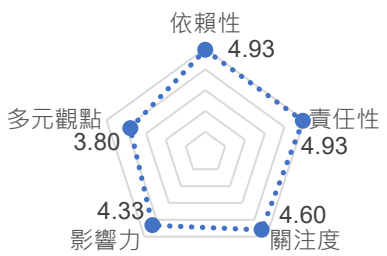


圖6.2：利害關係人-客戶各面項評分結果

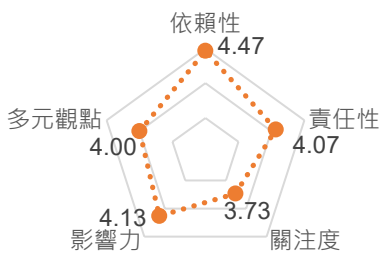


圖6.3：利害關係人-股東/投資人各面項評分結果

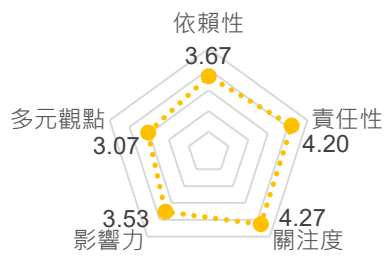


圖6.4：利害關係人-供應商各面項評分結果

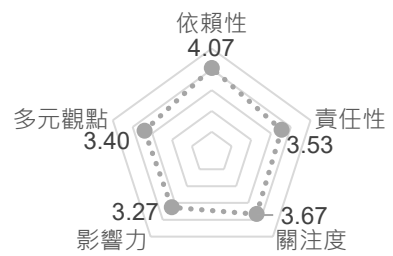


圖6.5：利害關係人-政府單位/主管機關各面項評分結果

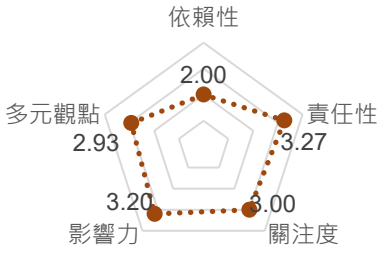


圖6.6：利害關係人-金融機構各面項評分結果

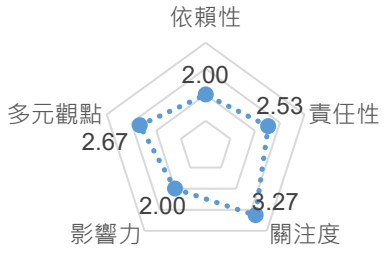


圖6.7：利害關係人-媒體各面項評分結果

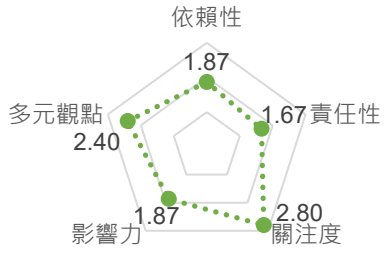
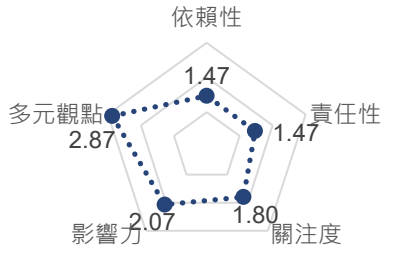


圖6.8：利害關係人-專家學者/學術單位各面項評分結果



為了更加瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司針對六大利害關係人發放永續議題關注度問卷，總計發放 320 份問券，回收 124 份問券，回收比率為 39%，本公司透過日常溝通與發放問券用以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題，同時透過不同的溝通管道與利害關係人進行溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，並給予適時回應。與各利害關係人溝通機制及了解其關注主要議題詳如下表 3。

利害關係人	主要關注議題	相互溝通管道與頻率
員工	• 經營績效 • 人才吸引與員工福利 • 職場健康與安全 • 創新研發	• 實體會議：勞資會議 (每季)、員工會議 (每季)、教育訓練 (不定期) • 內部網站：更新各項公司內部的溝通與活動訊息 (常設) • 員工信箱：包含員工意見箱和檢舉信箱 (常設) • 職工福利委員會：舉辦福委會活動 (常設)
客戶	• 客戶關係管理 • 誠信經營 • 法規遵循 • 資訊安全	• 電子郵件 (即時) • 實體或線上客戶會議 (即時) • 客戶滿意度調查 (每年) • 國內外展覽與會議 (不定期) • 公司網站：對外更新各項公司溝通訊息 (常設)
供應商	• 供應商管理 • 經營績效 • 職場健康與安全 • 公司治理	• 電子郵件 (即時) • 實體或線上供應商會議 (即時) • 供應商評鑑 (每年) • 公司網站：對外更新各項公司溝通訊息 (常設)
股東/投資人	• 經營績效 • 公司治理 • 創新研發 • 資訊安全	• 股東會 (每年) • 法人說明會 (每年) • 公司網站：對外更新各項公司溝通訊息 (常設)
政府單位/ 主管機關	• 經營績效 • 誠信經營 • 法規遵循	• 公開資訊觀測站 (不定期) • 電子郵件或公文 (不定期) • 公司網站：對外更新各項公司溝通訊息 (常設)
金融機構	• 經營績效 • 風險管理 • 創新研發 • 資訊安全	• 電話、實體或線上會議 (即時) • 電子郵件 (不定期) • 公司網站：對外更新各項公司溝通訊息 (常設)

表 3：各利害關係人溝通機制及關注議題

3.02 利害關係人與重大主題的評估流程

本公司的利害關係人與重大主題的評估流程請詳圖 8，首先根據 AA1000 SES 利害關係人議合標準的五大原則鑑別出六大利害關係人，其次進一步針對利害關係人發放評估問卷，以瞭解不同利害關係人針對宸曜科技 21 項永續議題清單 (詳表 4)中所關心的主要永續議題。同時依循 GRI 3：重大主題 2021 與考量雙重重大性原則進一步評估重大主題在經濟、環境、社會等方面衝擊的顯著性，由 15 位高階主管評估 21 項永續議題清單的正負面發生可能性與衝擊程度，所產生正負面的重大主題矩陣圖請詳圖 9。將高階主管評估議題的正負面衝擊程度進行矩陣分析，著重於發生可能性與衝擊程度高於 4 分，更額外針對負面衝擊程度大於 4 分者，即使發生可能性低，也納入重大主題評估，加以考量利害關係人所評估關注議題與國際永續標準與規範、國際永續評比關注的議題，由永續報告書編輯團隊與永續發展委員會決議確立共 9 項年度重大永續議題，並呈報至董事會核可。

圖 8：利害關係人與重大主題的評估流程

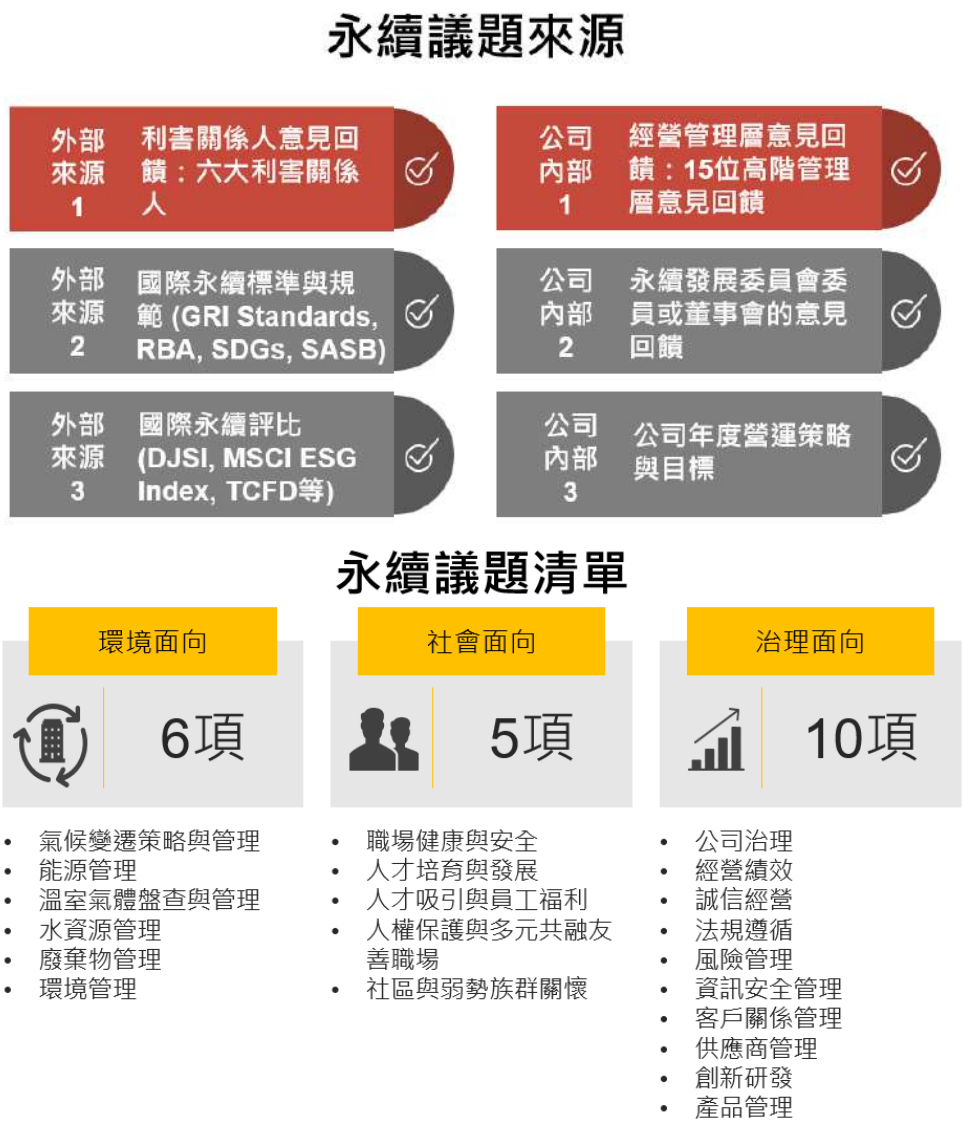


表 4：宸曜科技永續議題來源(上)與清單(下)

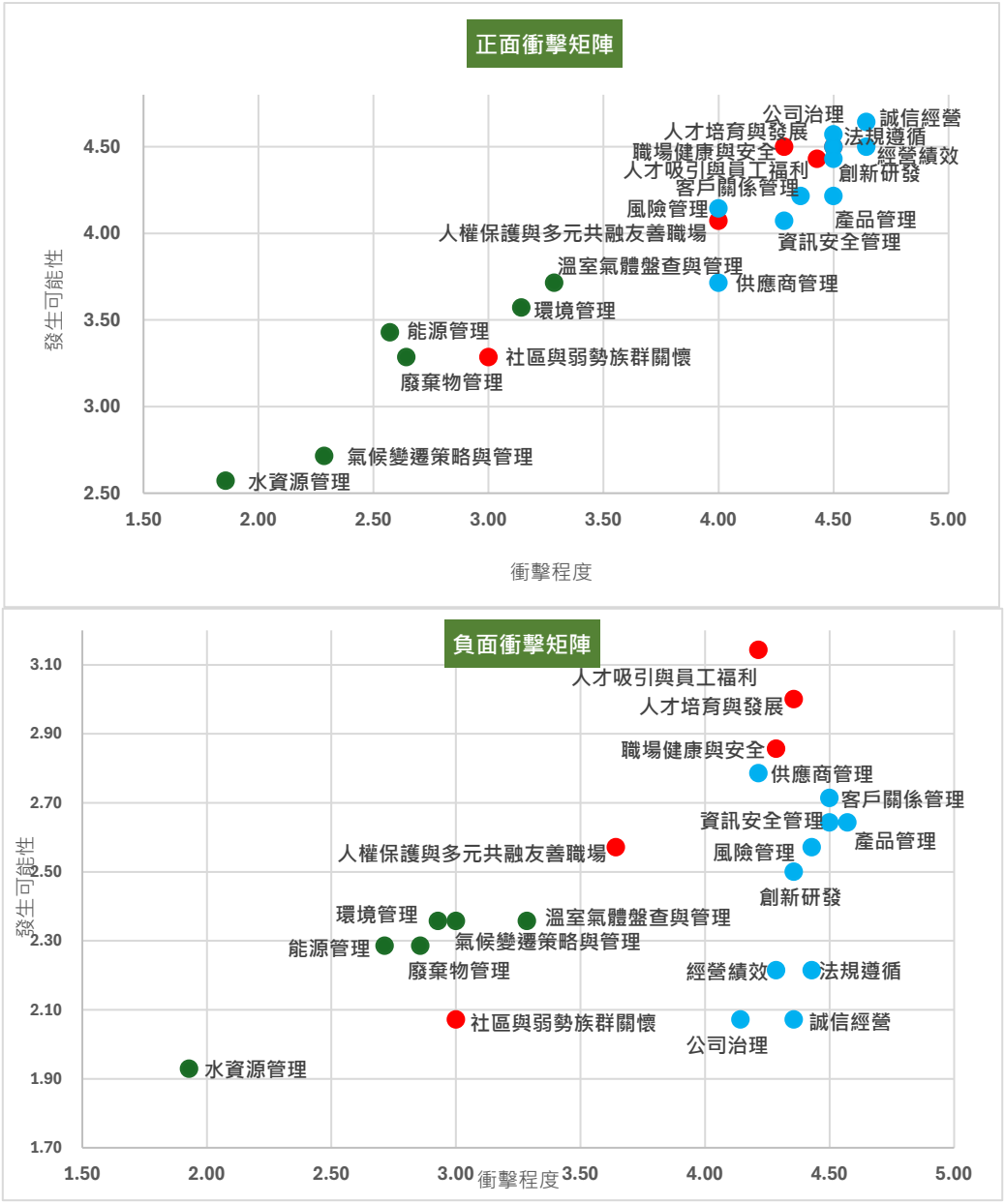


圖 9 上：永續議題的正面衝擊矩陣；圖 9 下：永續議題的負面衝擊矩陣

3.03 重大主題之說明與管理

項目	年度重大永續議題	對應 GRI 準則/指標	價值鏈衝擊範圍		
			上游邊界	公司營運	下游邊界
1	職場健康與安全	GRI 3-3、GRI 403-1~GRI 403-10	供應商	員工、主管機關	客戶、投資人
2	人才培育與發展	GRI 3-3、GRI 404-1、GRI 404-2、GRI 404-3	-	員工、管理階層	投資人
3	人才吸引與員工福利	GRI 3-3、GRI 401-1、GRI 401-2、GRI 401-3、GRI 405-1、GRI 405-2	-	員工、應徵者	投資人
4	誠信經營	GRI 3-3、GRI 2-23、GRI 2-24	供應商、合作夥伴	員工、管理階層	客戶、投資人、政府機關
5	法規遵循	GRI 3-3、GRI 2-27	供應商	員工、管理階層	投資人、主管機關
6	資訊安全管理	GRI 3-3	IT 服務供應商	員工、IT 部門	客戶、投資人
7	客戶關係管理	GRI 3-3	-	業務、客服、行銷團隊	客戶
8	創新研發與產品管理	GRI 3-3	供應商	員工、產品研發部門、生產部門	客戶、投資人
9	經營績效	GRI 3-3	供應商、策略夥伴	全體員工、管理階層、董事會	投資人、客戶、銀行、主管機關

4、治理面

4.01 經濟績效

重大主題	經濟績效
衝擊評估	• 正面/實際風險：穩健的經營績效有助於提升公司競爭力與市場占有率，增加投資者信心，並確保企業在持續成長的同時能持續投入創新與永續發展。良好的財務表現還能提高資本運用效率，進一步增強企業品牌形象及長期盈利能力。 • 負面/潛在風險：若經營績效不佳，可能削弱投資者信心與企業信用評等，影響營運資金取得。更可能造成公司獲利下滑、客戶流失、品牌形象受損以及員工離職率上升等。同時，績效疲軟可能限制企業進行創新與永續投資的能力，進一步損害市場地位與長期發展。
對應 GRI 指標	GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值
連結之 SDGs	就業與經濟發展
政策 / 承諾	公司將秉持創新創價、協作成長、開創深耕、自主自律的核心價值，持續創新設計貼近客戶與市場的產品與服務，使產品的發展策略更貼近市場與客戶需求，同時以提升企業文化面、公司治理與財務面、營運面、資訊系統面、銷售與服務面為公司之發展方針，以創造出更多的股東價值並支持企業永續發展。
目標	**短期目標** • 加速產品創新，以提供更多貼近客戶需求的高算力人工智慧運算平台及低功耗邊緣端應用產品。 • 拓展全球布局，健全各區域之子公司功能，提升在地售前及售後服務能量，並結合當地上下游第三方合作夥伴，建立商業生態系統。 • 營運系統升級，藉由智慧資訊系統之升級與改造，提升公司流程整合與作業效率，利用可視化管理協助快速掌握戰略資訊，進一步提升經營績效以持續維持穩定且具競爭力之營業獲利率。

重大主題	經濟績效
	中期目標 • 貼近客戶需求提供各種不同應用場景所需效能優異且具高穩定性的工業電腦，除了滿足現有不同垂直市場的需求，也致力於開創更前瞻性的應用領域，預計未來每年的營收成長可維持或優於產業的平均成長率。 **長期目標** • 做為全球邊緣運算工業電腦的先行者，不斷拓展 Edge AI 邊緣運算的界限，成為邊緣運算市場的領導廠商。
執行成效	定期會議以掌握相關執行成效-宸曜科技近 3 年合併財務報表 (詳表 6) • 週會：業務會議、產品策略會議 • 月會：各部門會議、營運會議、高階主管會議 • 季會：季度檢討會議 • 年會：年度啟動會議

經歷了 2023 年全球經濟不振與產業庫存調整的景氣低谷，在宸曜持續創新向前邁進的努力之下，2024 年度營收與獲利相較於 2023 年度均大幅成長，營收來到 14.45 億元，較 2023 年增加 37.02%，稅前淨利為 1.94 億元，EPS 為 7.57 元，2024 年主要財務收支和獲利能力分析如下：

宸曜近 3 年財務收支及獲利狀況

單位：新台幣千元

項目	合併財務報表	2022	2023	2024
財務概況	營業收入	1,281,909	1,054,805	1,445,332
	營業毛利	535,964	455,503	627,299
	毛利率	42%	43%	43%

項目	合併財務報表	2022	2023	2024
	稅前淨利	235,714	135,472	248,016
	本期淨利	178,257	104,861	193,746
	稅後淨利率	14%	10%	13%
獲利能力	每股盈餘(元)	8.15	4.51	7.57
業外收入	營業外收入	8,932	2,311	35,984
營運成本	營業費用	308,744	321,258	409,577
員工薪資和福利	員工薪資和福利總額	247,947	240,153	332,972
研發支出	研發費用	69,691	74,332	103,715
社區投資	捐贈費用	-	100	100
支付出資人的款項	股東現金股利	81,126	130,354	91,453
支付貸款人的利息	利息支出	438	1,084	5,690
支付政府的款項	支付款項	41,074	56,317	31,062
稅後淨利	稅後淨利	178,257	104,861	193,746

表 6：宸曜科技近 3 年合併財務報表

4.02 董事會及功能性委員會

4.02.1 董事會的多元化及獨立性

為強化公司治理，促進董事會組成與結構之健全運作，本公司已建立完善之董事遴選制度，並尊重及倡導董事會之多元化原則。董事成員之選任，秉持「用人唯才」的核心精神，重視性別平等，並著重其是否具備執行職務所需的知識、技能與素養。宸曜科技董事會成員學經歷與相關職務資訊

一覽表請詳表 7。

本公司董事成員來自多元產業領域，具備豐富的經營管理與營運實務經驗(詳表 8)，有助於提升董事會整體決策品質。未來將視董事會運作狀況、經營型態及公司發展需求，適時檢討與修訂多元化政策，確保全體董事皆能勝任其職，發揮專業職能。

董事會運作方面，本公司原則上每季召開一次董事會，於 2024 年度累計召開 4 次董事常會，整體平均出席率為 88.89%。相關詳細運作情形請參閱本公司 113 年股東年報第 17 頁。

本公司採候選人提名制度，由股東會自提名名單中選任九位董事，任期為三年。提名與遴選標準包括候選人之獨立性、專業背景與本公司營運發展之關聯性，並綜合考量董事會組成之多元性(詳圖 10)，以確保治理效能與企業永續發展。

宸曜科技董事會成員

職 稱	姓 名	性別/年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	高明和	男 50~59	交通大學電子工程學系學士 凌華科技(股)公司量測與自動化產品事業處副總經理 安捷倫科技(股)公司自動化測試事業群大中國區副總經理 惠普科技(股)公司自動化測試事業群業務開發經理	宸曜科技(股)公司總經理 Neousys Technology America, Inc.董事 蓮德芯投資有限公司董事長 Neousys Technology Germany GmbH Managing Director
董事	胡正濤	男 50~59	台灣大學電機工程研究所博士 台灣大學電機工程研究所碩士 交通大學電子工程學系學士 宸曜科技(股)公司營運長	宸聯科技(上海)有限公司 董事 SYSTEM INNOVATION ENTERPRISE LTD.董事 君揚投資有限公司董事長 高立生技(股)公司董事長

職 稱	姓 名	性別/年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
			凌華科技(股)公司量測與自動化產品事業處資深研發經理	
董事	倪浩然	男 50~59	交通大學資訊工程研究所碩士 交通大學資訊工程學系學士 凌華科技(股)公司量測與自動化產品事業處產品經理	宸曜科技(股)公司產品企劃處暨產品研發處暨產品技術服務處副總經理 INNOVATION PATH INT'L LTD.董事
董事	陳明鴻	男 50~59	中正大學電機工程學系學士 宸曜科技(股)公司產品研發處資深協理 凌華科技(股)公司量測與自動化產品事業處研發副理	宸曜科技(股)公司產品技術服務處資深協理 捷思睿投資有限公司董事
董事	馮竹健	男 70~79	交通大學管理學院高階管理學碩士 交通大學電子工程學系學士 豪展醫療科技(股)公司獨立董事 熱映光電(股)公司董事長 遠見科技(股)公司董事長暨總經理	宸曜科技(股)公司董事長特助 正基科技(股)公司獨立董事 超豐電子(股)公司獨立董事 久正光電(股)公司獨立董事
董事	徐達仁	女 50~59	成功大學電機工程研究所碩士 成功大學電機工程學系學士 宸曜科技(股)公司業務協理 速連通訊(股)公司執行副總 安捷倫科技(股)公司資深協理	八貫企業(股)公司獨立董事、審計委員及薪酬委員
獨立董事	陳志成	男 50~59	交通大學電子研究所博士 交通大學電子研究所碩士 聯發科技(股)公司計算與人工智能本部總經理 聯發科技(股)公司計算機系統技術本部總經理 聯發科技(股)公司數位電視事業部本部總經理	英屬開曼群島商意騰科技(股)公司董事 國立陽明交通大學產業創新學院客座教授 聯發科技股份有限公司顧問
獨立董事	郭耿聰	男	台灣大學商學研究所碩士(EMBA)	Digital Doctor Pvt. Ltd. CEO

職 稱	姓 名	性別/年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
		60~69	台灣大學電機研究所碩士 聯發科技(股)公司印度子公司總經理 美商科林研發(股)公司副總裁暨台灣區總經理 聯華電子(股)公司行政長 惠普科技(股)公司品質暨人力資源處副總經理	Dixon Technologies Ltd 獨立董事 新代科技(股)公司獨立董事 國立台灣大學「領導學程」兼任教授
獨立董事	范銘祥	男 50~59	台灣大學法律研究所經濟法組碩士 清華大學工業工程研究所碩士 交通大學電子工程學系學士 常在國際法律事務所律師	阿比特電子科技股份有限公司法務處長 創律國際法律事務所律師
獨立董事	賴子睿	男 50~59	台灣大學會計系學士 元大證券承銷部副理 安永聯合會計師事務所審計員	熱映光電(股)公司財務長 久正光電(股)公司獨立董事、審計委員及薪酬委員

表 7：宸曜科技董事會成員學經歷與相關職務資訊一覽表

目前本公司董事會由九席董事（含獨立董事）組成，包含一般董事五人及獨立董事四人，多元化政策及落實情形如下：

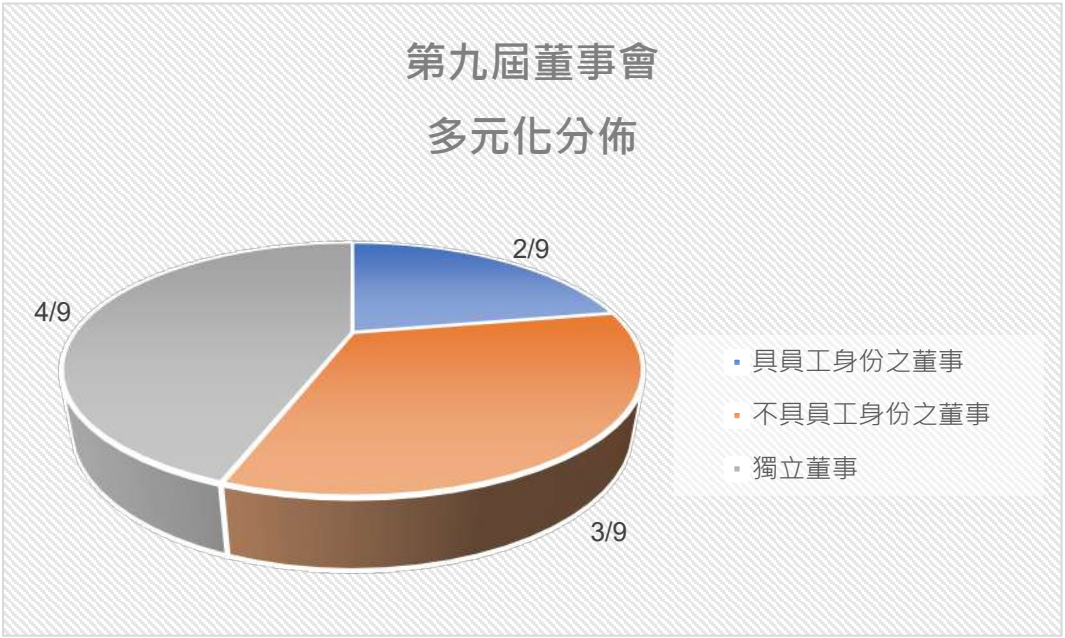
多元化核心項目		基本組成							具備之能力							
姓名		國籍	性別	兼任本公司員工	年齡			獨立董事任期年資	營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
					40~49	50~59	60 以上	3 年以下								
董事長	高明和	中華民國	男	V		V		-	V		V	V	V	V	V	V
董事	胡正濤	中華民國	男			V		-	V		V	V	V	V	V	V
董事	倪浩然	中華民國	男	V		V		-			V	V	V	V	V	V
董事	陳明鴻	中華民國	男	V		V		-			V	V	V		V	V
董事	馮竹健 (註 1)	中華民國	男				V	-	V		V	V	V	V	V	V
董事	徐達仁 (註 2)	中華民國	女			V		-			V	V	V		V	V
獨立董事	陳志成	中華民國	男			V		V	V		V	V	V	V	V	V
獨立董事	郭耿聰	中華民國	男				V	V	V		V	V	V	V	V	V
獨立董事	范銘祥	中華民國	男			V		V			V	V			V	V
獨立董事	賴子睿	中華民國	男			V		V		V	V	V		V	V	V

表 8：宸曜科技董事會成員具備之能力一覽表

註 1：馮竹健先生於民國 113 年 3 月 5 日辭任。

註 2：徐達仁小姐於民國 113 年 6 月 24 日補選新任。

董事會組成結構詳下圖：



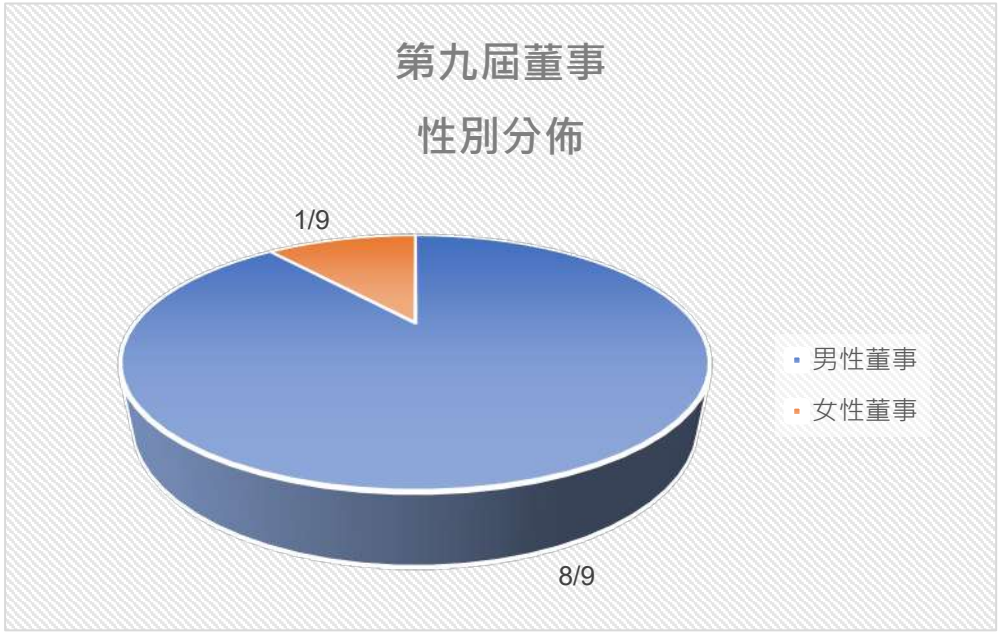


圖 10：董事會成員的多元化與性別組成結構

4.02.2 薪酬政策

依據《公司薪資報酬委員會組織規程》之規定，辦理事項如下:

一、定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。

二、訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人年度及長期之績效評估標準、年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構；並定期評估績效目標達成情形，據以訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

- 政策目的：協助公司制度董事、監察人及經理人薪酬政策。
- 薪資結構：參考同業市場資訊，並綜合考量個別績效成果、工作投入時間及職責等，決定同等職位之薪資報酬水準。
- 審議流程：經薪酬委員會審核後，提請董事會討論決議。
- 風險連結：將薪資報酬與公司短期及長期業務目標、財務狀況及個人績效結合，確保薪酬政策與公司經營績效一致。
- 2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 5.25。

薪酬比	
國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的比率
台灣	5.25
註 1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。	

4.02.3 功能性委員會

為健全董事會監督責任、強化董事會管理組織運作機制，宸曜科技在董事會成立「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「永續發展委員會」等功能性委員會。宸曜科技公司治理架構請詳下圖 11。將視討論議案情況調整開會頻次，原則上於各季度召開會議乙次，本年度審計委員會開會共計 4 次、薪資報酬委員會開會共計 2 次、永續發展委員會開會共計 3 次。各功能性委員會組成成員、身分、設置時間與主要任務及出席狀況詳表 9。。

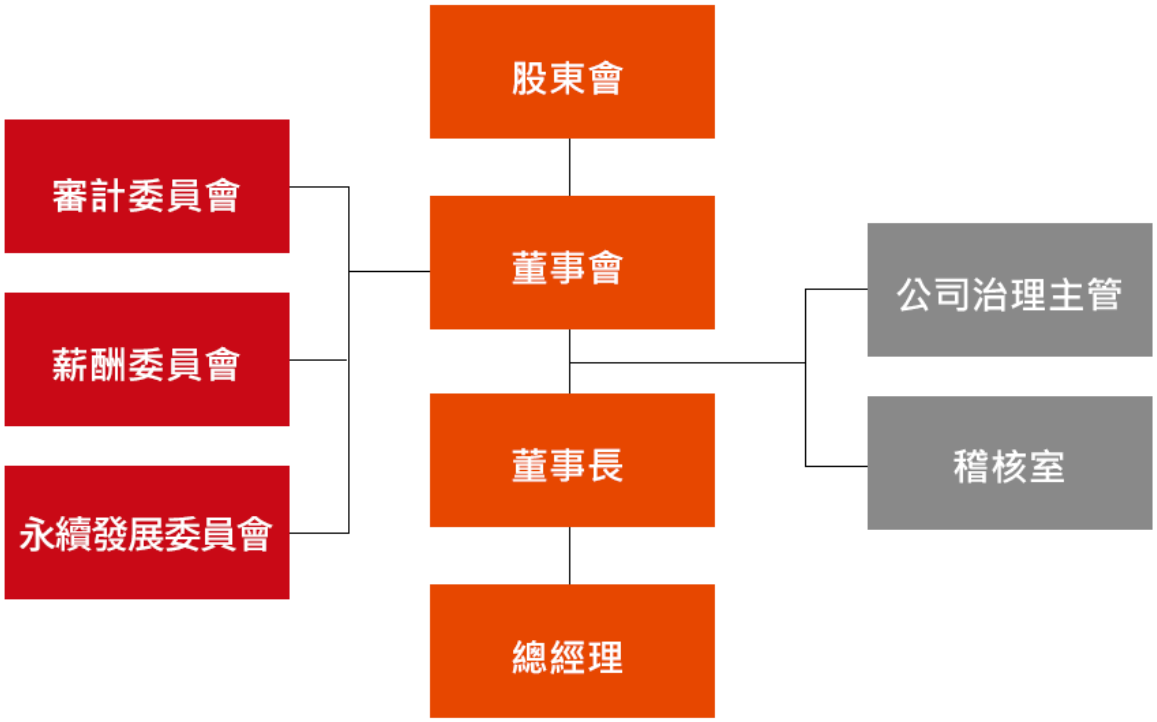


圖 11：宸曜科技公司治理架構

本公司 2024 年功能性委員會組成及執行狀況如下：

功能性委員會	設置時間與主要任務	成員	身份別	實際出席率
薪資報酬委員會	自民國 111 年 07 月 08 日設置，全體委員均由四位獨立董事組成，第八屆薪酬委員會任期為 2022 年 12 月 02 日至 2025 年 12 月 01 日，薪酬委員會至少每季召開	郭　耿　聰	獨立董事（召集人）	100%

功能性委員會	設置時間與主要任務	成員	身份別	實際出席率
	一次會議，2024 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 88%，委員會詳細運作情形，請詳本公司 113 年股東年報第 34 頁。委員會成員對董事會負責，將所提建議提交董事會討論，主要任務包括如下： (1)定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。 (2)訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。 (3)定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定個別薪資報酬之內容及數額。年報中應揭露董事及經理人個別績效評估結果，個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性。	陳　志　成	獨立董事	50%
		范　銘　祥	獨立董事	100%
		賴　子　睿	獨立董事	100%
審計委員會	於 112 年 2 月 15 日設置審計委員會，全體由四位獨立董事組成，第八屆薪酬委員會任期為 2022 年 12 月 02 日至 2025 年 12 月 01 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 4 次會議，整體出席率為 88%，委員會詳細運作情形，請詳本公司 113 年股東年報第 19 頁至第 21 頁。各審計委員依「獨立董事之職責範疇規則」監督董事會之運作，運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。	賴　子　睿	獨立董事（召集人）	100%
		郭　耿　聰	獨立董事	75%
		陳　志　成	獨立董事	75%
		范　銘　祥	獨立董事	100%
永續發展委員會	於 113 年 3 月 13 日經董事會決議通過設置永續發展委員會，由總經理擔任主席，並由公司高階經理人及各部門主管為成員。2024 年永續發展委員會開會共計 3 次。負責制定永續發展政策、決策及人才培育，並分別依據公司治理、企業營運、環境保護及社會責任等四大層面推動與落實各項永續發展行動。	高　明　和	董事（主席）	100%
		陳　明　鴻	董事（委員）	67%
		謝　欣　絨	行政管理部資深經理（委員）	100%
		呂　依　凌	治理主管（委員）	100%
		卓　聖　裕	資材部經理（委員）	100%
		蔡　穎　杰	營運製造處協理（委員）	100%

表 9：宸曜科技功能性委員會成員、出席率、設置時間與主要任務一覽表

4.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

4.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每兩年由永續發展委員會執行重大議題評估，向內部高階管理層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出年度的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組定期召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會彙整資訊呈報給董事會。

2. 永續報導管理

針對相關永續資訊的管理，由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組當責委員檢核資料，爾後由永續發展委員會工作小組成員進行資訊彙整，呈報給董事會審核與檢視核可後發行。

4.03.1.2 督導永續管理之績效評估

類別	事績	說明
E 環境保護	無紙化管理	積極導入企業資源規劃(ERP)、客戶關係管理(CRM)、製造執行系統(MES)、簽核及人事管理(HRM、Easyflow)電子系統，推行無紙化作業，也於日常工作中落實雙面列印及回收紙再利用等措施，逐步減少紙張使用。隨著各部門持續推動電子化作業，年底紙張使用量相較去年同期已下降。本公司將持續推廣並強化電子作業流程，朝向無紙化的工作環境邁進，為企業的永續發展作出貢獻。
E 環境保護	實施綠色包裝	產品紙箱包裝均以可再生材料製成，其中的回收成分達到 100%。此外，我們特別選用無毒性且具有環保回收性的緩衝包裝材料。每一個產品包裝都是根據產品的尺寸和重量進行度身定制，以確保最大程度地減少包裝材料的浪費，並進一步降低對環境的負擔。我們致力於支持可持續包裝方法，以保護我們的地球和生態環境。 ➡減少塑料包裝使用量，以降低塑料材料對環境衝擊。 ➡改善產品結構穩定性，相對地減少包裝材料使用量。 ➡使用無危害物質且符合 CAS No.65996-61-4 之廢紙回收漿濃度比例 85%~90%作為紙箱材質。 ➡增加產品包裝共用性。 ➡採用併箱方式出貨，減少紙箱用量。 ➡使用 30%回收料作為塑料緩衝材質。 ➡使用非一次性包裝設計，消費者可以重複使用。 ➡改變紙箱印刷設計，以最小印刷面積之設計達到美化及說明之目的。
E 環境保護	減碳愛地球	全面落實減碳措施： ➡因應天候調整工作場所之溫度； ➡午休時間關閉不必要的電源； ➡降低螢幕亮度，長時間離開座位設定螢幕休眠； ➡建立離開辦公室，關燈、關空調之標準流程，並於連假前加強宣導及實地檢核。 ➡逐步更換較節能的照明設備與空調主機等用電設備。

類別	事績	說明
S 社會責任	宸心閃曜，熱血公益 GO	捐血一袋，救人一命，捐血不僅是愛心的體現，更是守護生命的重要支持，2024 年活動總共募集到 70 袋血。
S 社會責任	淨灘活動	透過撿拾海洋垃圾之實際行動為我們的社區環境盡一份心力。我們期望這樣的活動能持續下去，進一步宣揚環境保護與可持續發展的理念。
S 社會責任	花蓮 0403 震災捐款	花蓮國立東華大學校園受損嚴重，復原教學設施所需經費龐大。本公司本著「拋磚引玉」的精神，捐助十萬元經費，助力校舍重建，希望為學子們早日恢復安心的學習環境。
G 公司治理	Control Engineering 年度產品獎（POY）	《Control Engineering》年度產品獎（POY）被譽為業界最高榮譽，旨在鼓勵並表彰優秀的新產品。本公司產品 POC-700 於 2024 年度榮獲第 37 屆《Control Engineering》產品銀獎。POC-700 搭載效能強大 Intel® Core i 處理器，並符合 UL 62368-1 標準，可輕鬆安裝於狹窄空間或 19 吋機架式工業系統，是各類自動化應用的理想選擇。

類別	事績	說明
G 公司治理	UL 認證的取得（認證編號 UL-US-2409582-0）	UL 是美國保險商試驗所（Underwriters Laboratories）的縮寫，為美國最具權威也是世界上從事安全試驗和鑑定的較大民間機構之一。該認證是在於確保產品安全符合最新標準，而本公司 POC-700 系列嵌入式電腦獲得 UL 認證，彰顯其已成功達到國際最優異的品質和安全標準。
G 公司治理	美國軍事與航空航太電子創新獎（MAE Innovators Awards）	MAE 創新獎旨在表彰工程業界於國防與航太等方面的卓越表現。本公司產品 SEMIL-2000GC 系列，經工程界代表投票表決後，榮獲 2024 美國軍事與航空航太電子創新獎-嵌入式運算類金獎的肯定。SEMIL-2000GC 系列是一款標榜超強固性能與 IP69K 防塵防水等級的邊緣 AI 平台，搭載 NVIDIA® L4 GPU 和 Intel®第 14/13 代 Core™ 處理器，外殼則為耐腐蝕的不銹鋼和鋁合金材質，是一款專為嚴苛環境所打造，並通過軍規標準 MIL-STD-810H 耐衝擊與抗震測試，適合軍用車輛、無人地面載具（UGV），以及其他必須克服粉塵、潮濕和腐蝕等挑戰的國防應用，成為軍事與國防的強大後盾。
G 公司治理	經濟部標準檢驗局（BSMI）安規認證	本公司產品擴充型嵌入式電腦 Nuvo-8003 通過經濟部標準檢驗局（BSMI）安規認證，這項認證肯定了本公司在產品研發與製造上的卓越品質，更代表本公司嵌入式電腦在安全性與可靠性方面已達到最高標準。

表 10：董事會督導永續管理之年度成果摘要

4.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 93 小時，平均每位董事進修時數超過 10 小時，董事會進修詳細情形，請詳本公司 113 年股東年報第 31 頁至第 32 頁。

4.04 誠信經營

誠信經營

重大主題	誠信經營
衝擊評估	• 正面/實際風險：推行誠信經營有助於建立長期的市場信任，提升企業價值與投資者信心。透明的治理與道德的商業行為能降低法規風險，吸引高品質的合作夥伴，並促進員工對企業文化的認同，進一步強化企業競爭力。 • 負面/潛在風險：若企業在誠信經營方面不足，可能導致合規風險上升，面臨法律訴訟或罰款，損害品牌形象與客戶信任。商業行為不透明或道德風險增高，亦可能降低員工士氣，影響營運效率與長期市場競爭力。
對應 GRI 指標	GRI 3-3 重大主題管理、GRI 2-23 政策承諾、GRI 2-24 嵌入政策承諾
連結之 SDGs	就業與經濟發展、制度的正義與和平
政策 / 承諾	為建立誠信經營之企業文化及健全發展依「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定「誠信經營守則」以及「誠信經營守則作業程序及行為指南」、「檢舉處理辦法」、「道德行為準則」等
目標	• 定期完成員工的誠信經營教育訓練 • 董事及高階經理人簽署誠信經營聲明書 • 定期宣導檢舉制度與申訴管道
行動成果	有關本公司 2024 年誠信經營執行成果詳表 11

本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展依「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定「誠信經營守則」以及「誠信經營守則作業程序及行為指

南」，並於 2022 年 10 月 14 日董事會決議通過。本公司遵守公司法、證券交易法、商業會計法、公開發行公司相關規章及其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本。此外，本公司「董事會議事規則」中亦訂有董事利益迴避制度，對董事會所列議案，與其自身或其代表法人有利害關係，致有害公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。並訂有「內部重大資訊處理程序」及「防範內線交易管理辦法」，明訂董事、經理人及受僱人不得洩露所知悉之重大資訊予他人，不得向知悉本公司內部重大資訊之人探詢，或蒐集與個人職務不相關之公司未公開內部重大資訊，對於非因執行業務得知本公司未公開之內部重大資訊亦不得向其他人洩露。本公司向來秉持以誠信原則為良善經營之舉，遵循相關法規及內部控制制度，嚴禁任何不誠信或違反法令之行為，並設有中立單位作為必要之諮詢及審定之依據。

本公司已設置隸屬於董事會之「永續發展委員會」並下設「誠信經營小組」，由總經理室、公司治理單位及總管理處共同組成，並由總經理擔任召集人，負責推動本公司誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等事宜，確保誠信經營守則之落實。該小組業已於民國 2024 年 8 月 9 日向董事會報告其執行情形。

本公司 2024 年誠信經營執行成果如下：

項　目	執　行　成　果
供 應 商	完成供應商行為準則 (Supplier Code of Conduct) 之編撰，並提供予本公司合作之供應商遵照。
教育訓練	完成新人訓-組織文化工作坊共計 25 人。
承　　諾	董事及高階經理人已簽署誠信經營聲明書。
宣　　導	於 2024 年 5 月員工會議，向本公司全體員工宣導有關檢舉制度與申訴管道等資訊。

表 11：誠信經營年度執行成果

溝通管道及申訴機制

宸曜科技透過內部與外部等不同溝通管道，收集主要利害相關者回饋的資訊，也參考國際趨勢與規範、客戶要求、同業做法，鑑別各利害相關者所關切之議題，列式各議題回應性與溝通做法。宸曜科技並設有各種溝通及申訴管道，供其詢問及發表意見，以瞭解利害關係人之合理期望及需求，並提供回應機制，處理利害關係人所關切之議題。

依據不同議題，可利用以下電子郵件方式與宸曜資訊聯繫：

- 員工聯繫：EHL@neousys-tech.com
- 供應商聯繫：SCM@neousys-tech.com
- 股東聯繫：發言人 IR@neousys-tech.com
- 客戶/消費者相關聯繫：CCare@neousys-tech.com

若外部人士發現公司內部有不合法(包含貪汙)與不道德行為，亦鼓勵舉報至下列信箱：Ethic@neousys-tech.com

4.05 法規遵循

本公司 2024 年無發生任何重大違反法規事件 (重大違反法規事件的重大性判定標準請詳表 12 註 1)，其中無任何金錢制裁事件或非金錢制裁事件，詳細說明如下請詳表 12。

重大主題	法規遵循
衝擊評估	• 正面/實際風險：確實遵循相關法規可以降低營運上風險和訴訟成本，增強企業的信譽，提升投資者信心與市場競爭力。 • 負面/潛在風險：若未能遵循相關法規，可能面臨高額罰款、訴訟及營運中斷風險，影響企業財務穩定性與品牌聲譽，還可能降低投資者對企業的信任，阻礙未來經營的拓展。
對應 GRI 指標	GRI 3-3 重大主題管理、GRI 2-27 法規遵循
連結之 SDGs	就業與經濟發展、制度的正義與和平
政策 / 承諾	依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定宸曜科技之「公司治理實務守則」、「防範內線交易管理辦法」，於報導期間內並無發生任何違反公司治理、環境及社會相關法令的重大違反法規事件發生。
目標	• 本年度無誠信經營相關事件或任何重大違反法規事件發生 • 本年度無詐欺、洗錢和內線交易事件發生
行動成果	有關本公司 2024 年執行成果詳下表 12

表 12 (下)：本公司 2022 年至 2024 年違法 / 裁罰與非金錢事件之件數及金額統計

違反法規事件（含被罰款及非金錢制裁事件）	2022 年	2023 年	2024 年
貪腐及賄賂事件	0 件	0 件	0 件
歧視及騷擾事件	0 件	0 件	0 件
客戶隱私資料外洩事件	0 件	0 件	0 件
利益衝突事件	0 件	0 件	0 件
詐欺、洗錢和內線交易事件	0 件	0 件	0 件

違反法規事件（含被罰款及非金錢制裁事件）	2022 年	2023 年	2024 年
反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為、操作市場事件	0 件	0 件	0 件
其他誠信經營相關事件或任何重大違反法規事件(註 1)	0 件	0 件	0 件
其他違反一般行政法規之行政紀錄	3 件 1.給付非居住者員工薪資_扣繳申報逾期利息 NTD 35 元。 2.境外扣繳逾期申報 NTD 2,354 元。 3.逾期自動補報_境外扣繳所得稅利息 NTD 462 元。	3 件 1.SIFER 退運稅費滯納金 NTD 2 元。 2.2022 年各類所得扣繳更正申報罰緩 NTD 750 元。 3.Keysight 客供料稅費滯納金 NTD 56 元。	3 件 1.Helvetia 展品進口營業稅滯納金 NTD 7 元。 2.進口報單 CF13550X5246 逾期滯納金 NTD 2,842 元。 3.INXEE 進口營業稅滯納金 NTD 7 元。

註 1：本公司依據以下標準定義為重大違規事件：

1. 事件嚴重對於公司營運、財務狀況、聲譽或環境造成重大影響，例如：舞弊、財報不實、重大訴訟敗訴、負面新聞等營運風險升高之情事。

2. 裁罰金額超過新台幣 1000 萬元。

4.06 風險管理

4.06.1 風險管理組織與流程

本公司之風險管理政策於 2023 年制定，其最高指導原則為：「透過系統化、制度化的管理方式，有效辨識、預防及控制風險，以維持正常營運，達成公司永續經營」。

風險管理組織

1. 董事會：

董事會為風險管理之最高決策單位，核定風險管理政策與架構，監督風險管理機制之有效運作。

2. 風險管理組織：

本公司設置風險管理組織為執行風險管理之權責單位，召集人由董事長指派之，主要負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務，協助擬定本公司風險管理政策，確保董事會核定之風險管理決策的執行，協調整體風險管理之運作。

風險管理組織負責監督及確保風險管理之執行符合董事會所訂政策，每年至少一次向總經理及董事會報告整體風險管理執行情形。

3. 本公司各相關部門及子公司依職掌內容評估各項風險因子發生之可能性與衝擊影響的程度，擬訂必要措施並落實執行，妥善管理各項風險。

4. 稽核單位：

依據風險管理政策及風險評估結果擬訂年度稽核計畫，依計畫執行各項制度稽核作業，協助董事會監督及控管執行決策可能潛在之風險，確保各作業風險均獲得有效管控，並適時提出改善建議。

風險管理流程

風險辨識	**本公司所面臨之風險分為營運、財務、環境及作業等四大範疇，由風險管理組與各相關部門，透過風險管理會議，辨識與營運相關活動之潛在風險。**
風險衡量	各相關部門依職掌內容評估各項風險因子後，應訂定適當之曝險衡量方法，俾作為風險管理的依據。 (1) 風險之衡量包括風險之分析與評估，係透過對風險事件發生之可能性及一旦發生時，其負面衝擊程度之分析等，以評估風險對公司之影響，作為後續擬訂風險控管之優先順序及回應措施選擇之參考依據。 (2) 對於可量化的風險，應採取嚴謹的統計分析方法與技術進行分析管理。 (3) 對其他目前較難量化的風險，則透過文字的描述表達風險發生的可能性及其影響程度。
風險因應	風險因應：對於所面臨風險應採取以下適當之因應措施： (1) 削除風險：召開內部會議，討論消除風險之必要及可能措施。 (2) 降低風險：訂定目標及相關措施，以降低重大議題之營運風險。 (3) 分散風險：最高管理者應召集相關部門，研議各種分散風險之措施。

風險辨識	本公司所面臨之風險分為營運、財務、環境及作業等四大範疇，由風險管理組與各相關部門，透過風險管理會議，辨識與營運相關活動之潛在風險。
	(4) 轉嫁風險：以契約之方式，將損失風險或法律責任風險移轉給他人承擔。
承擔風險	應訂定重大議題之管制措施及目標，以控制既有之風險。
風險監控	各部門主管對於職掌範圍及管理流程所面對之各項風險管理之執行情形，應隨時監督管控，並適時採取必要之措施。針及具體推動計畫，經董事會通過後，並提股東會報告。股東提出涉及永續發展之相關議案時，公司董事會宜審酌列為股東會議案。

4.06.2 風險辨識

風險類別	描述
營運範疇	包括公司治理風險、信譽風險、策略風險、經營風險、人力資源風險或國內外重要政策及法律變動對公司永續經營之影響等
財務範疇	指公司在各項財務活動中由於各種難以預料和無法控制的因素，使最終財務成果與預期目標發生偏差，從而形成使企業蒙受經濟損失或更大收益的可能性。包括融資風險、投資風險、流動性風險、匯率及利率風險、資金貸與他人風險、背書保證風險、衍生性商品交易風險及財務決策風險等對公司財務之影響。
作業範疇	所有因內部作業、人員及系統之不當與失誤，或其他外部作業與相關事件，所造成損失之風險。包括法律遵循風險、資訊安全風險、職業安全衛生管理風險以及舞弊風險等。
環境範疇	包括氣候變遷風險、環境污染責任風險、天然災害風險及重大外部危害風險等

4.06.3 風險衡量與因應策略

風險評估以本公司為主，並將重要子公司 Neousys Technology America, Inc.及宸聯科技(上海)有限公司納入範疇。

風險類別/議題	公司因應策略
環境面：氣候變遷及管理	本公司已制定環境保護暨節能減碳政策，適用於員工、供應商與客戶等利害關係人，不僅關注企業內部環境，亦關注社會環境。同時，致力於加強員工的環保教育和宣導工作，逐步提高對環保議題的認識和意識。
環境面：氣候變遷及管理	將於 2025 年導入顧問輔導目標取得 ISO-14064-1 溫室氣體盤查，以呼應客戶期望並提早因應國內法規的要求。
社會面：職場健康與安全	1.每年定期舉行消防安全演練，並建立職業安全衛生相關規範(包括機械安全和化學品安全)及教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。 2.針對健康管理服務，提供優於法規之定期健檢、特約醫護臨場服務，為全體同仁健康把關。
治理面：誠信經營與法規遵循	1.透過建立治理組織及落實內部控制機制與誠信經營守則/行為指南等規範，並定期做內部宣導與教育訓練以確保本公司所有人員及作業確實遵守相關制度與法令規範。 2.本公司研發之產品申請專利法保障公司權益。
治理面：強化董事職能	1.為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。 2.為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。
治理面：利害關係人管理	1.為避免利害關係人與本公司立場不同，造成誤解引起經營或訴訟風險，本公司每年分析重要利害關係人與其關心之重要議題。 2.建立各種溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。設投資人信箱，由發言人處理並負責回應。
治理面：資安防護與管理	員工配備之電腦均已設置防火牆及防毒軟體，員工應避免透過公司網路收發或下載與業務無關之郵件或軟體，外部傳輸檔案以加密文件為主。備份記錄已妥善管理，並定期將儲存之備份記錄移至雲端資料庫異地存放。
治理面：營運變動	本公司針對各項營運變動要素，包括：產品的生產/品保/品質作業、原物料及產品價格波動、上下游供應鏈、安全庫存、人力資源、企業形象、財務健全、客戶或供應商履約等各項議題均透過定期的內部檢視與風險評估，以優化營運管理。

4.07 資訊安全管理

重大主題	資訊安全管理
衝擊評估	• 正面/實際風險：加強資訊安全管理措施，可降低重要營運數據洩露的風險，提升利害關係人的信任。 • 負面/潛在風險：若缺乏資訊安全管理措施，可能導致財務資料與技術資訊遭外流，造成營運重大損害，進一步引發法律與財務損失，削弱市場競爭力與企業穩定性。
對應 GRI 指標	GRI 3-3 重大主題管理
連結之 SDGs	永續工業與基礎建設、制度的正義與和平
政策 / 承諾	依據 2023 年 8 月訂定宸曜科技之「資通安全管理辦法」，為強化資通安全管理，建立安全及可信賴之電子化作業平台，確保資料、系統、網路及相關設備能永續運作。在兼顧資通安全與作業效率下，建立資料處理、交換及之安全控管機制，防止資通系統受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，並確保其機密性(Confidentiality)、完整性(Integrity)及可用性(Availability)。
目標	本年度無發生資安疑慮的投訴事件（包含來自主管機關或第三方投訴），亦無洩漏個資或影響公司營運之情事，或導致其他資訊（非個資）外洩、遺失或公司重要營運資料毀損。
行動成果	有關本公司 2024 年相關管理與執行成果詳如下說明。

4.07.1 資通安全管理權責與督導單位

本公司以資訊安全中心為資通安全風險管理權責單位，並設置資安專責主管一名及資安專責人員一名，負責訂定、規劃及執行資通安全風險管理政

策，並定期向董事會報告公司資通安全治理概況。

本公司稽核室為資通安全管理之督導單位，負責督導資通安全管理執行狀況，若有查核發現缺失，即要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低資通安全風險。

4.07.2 資通安全政策

本公司資通安全政策如下。

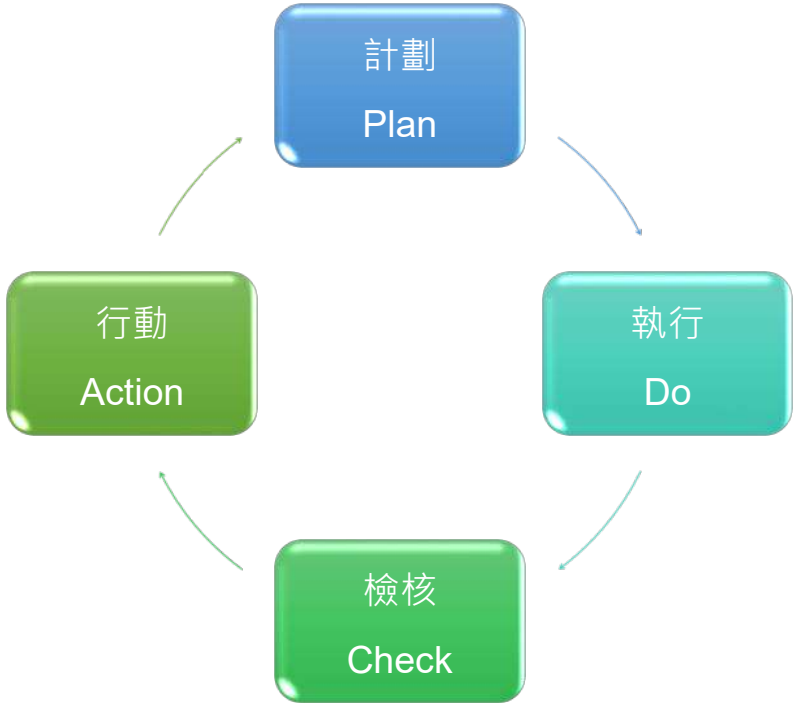
政策	描述
全員參與、控制風險	建立資通安全管理系統，確定資通安全的職能及職責，做到公司全員參與，降低潛在風險。
積極預防、持續改善	識別並分析資訊系統弱點以及可能的威脅，考量成本、利益及風險的平衡，對資產進行分類及保護，以適當的成本保護資訊系統。
誠信正直、永續發展	提高資通安全管理系統的有效性，實現客戶信賴、公司永續發展的目標。

4.07.3 資通安全政策執行

1. 為達成資通安全目標訂定之資通安全管理作業規定、措施、標準、規範及行為準則等，由資訊安全中心負責，資訊部門共同辦理，以確保資通安全實務作業之有效性。為落實相關的管理，執行作業以書面或電子方式告知公司同仁共同遵行。
2. 對於公司內部人員，發現有違規行為，經由人評會，依違規的輕重以不同之程度懲處，並且需追究其相關法律責任。
3. 對於廠商與外部人員的違規，輕則口頭警告，驅離，嚴重者，將拒絕往來，並需追究其相關法律責任。

4. 資訊安全中心為有效落實資通管理，依據規畫、執行、查核與行動（PDCA）的管理循環機制，檢視資通安全政策適用性與保護措施。

- Plan：參考相關資安制度，訂定資安政策與管理辦法。
- Do：多層次資安防護與管理（實體安全、網路安全、裝置安全、權限管理、資安監控與維運）。
- Check：資安持續監控。
- Action：資安措施檢討與改善、新資安防護工具導入、資通安全教育訓練與宣導。



4.07.4 資通安全的具體管理方案

1. 人員安全與管理

- 對於可存取機密性、敏感性資訊系統之員工，依職掌與權責申請，經權責主管同意後給予授權
- 員工必須瞭解單位之資通安全政策。閱讀公告並了解資通安全相關訊息。

2. 電腦設備安全管理

- 本公司電腦主機、各應用伺服器等設備均設置於專用機房，機房保留進出紀錄存查。
- 機房內部備有獨立空調，並配置不斷電與穩壓設備，避免意外瞬間斷電、停電造成系統當機，造成資料遺失。

3. 網路安全管理

- 與外界網路連線的入口，配置企業級防火牆，阻擋駭客非法入侵。
- 同仁由遠端登入公司內網存取資訊系統，必須申請 VPN 帳號，透過 VPN 的安全方式始能登入使用。

4. 病毒防護與管理

- 伺服器與同仁終端電腦設備內均安裝有端點防護軟體，病毒碼採自動更新方式，確保能阻擋最新型的病毒，同時可偵測、防止具有潛在威脅性的系統執行檔之安裝行為。
- 電子郵件伺服器配置有防網路釣魚、垃圾郵件過濾機制和反惡意程式碼防護，防堵垃圾郵件與惡意程式進入使用者端的電腦。

5. 系統存取控制

- 同仁對各應用系統的使用，透過公司內部規定的系統權限申請程序，經權責主管核准後，由資訊部門建立系統帳號，並經各系統管理員依所申請的功能權限做授權方得存取。
- 帳號的密碼設置，規定適當的強度、字數，並且必須文數字、特殊符號混雜，才能通過。並定期執行變更。
- 同仁辦理離(休)職、留停手續時，資訊部門依人資離職通知，進行各系統帳號的刪除或停用作業。

6. 確保系統的永續運作

- 系統備份：重要資料庫建制分地備份系統，採取日備份機制，異地各存一份備份資料，以確保重要資料的安全。
- 災害復原演練：系統每年實施一次演練，確保備份媒體的正確性與有效性。

7. 資安宣導與教育訓練

- 提醒宣導：要求同仁定期更換系統密碼、並留意密碼強度與複雜度，以維護帳號安全。

- 資安宣導：不定期提供資通安全實例文件給同仁參考。
- 因應 2024 年企業資安事件頻傳，公司全面強化資訊安全管理。於新人訓練、員工會議中全體員工之資訊安全訓練中進行宣導。

2024 年資安專案及投入資源，細節如下：

A. 建置防火牆 HA 架構。

B. 汰換 VPN 系統，提高系統可靠度。

C. 汰換網路設備，提高系統可靠度。

2024 年資訊安全事件揭露：本公司未因重大資通安全事件遭受之損失且無發生重大事故或遭受裁罰之案件。本年度無發生資安疑慮的投訴事件（包含來自主管機關或第三方投訴），亦無洩漏個資或影響公司營運之情事，或導致其他資訊（非個資）外洩、遺失或公司重要營運資料毀損。

4.08 創新研發及產品管理

重大主題	創新研發及產品管理
衝擊評估	• 正面/實際風險：加強創新研發可提升企業技術領先地位，拓展市場機會，同時，透過研發新技術與產品，企業能更快速適應市場需求變化，增強競爭力與長期發展潛力；提供高品質、安全的產品以及產品管理，有助於提升客戶滿意度與信任度，並促進市場需求的增長。同時，能減少資源浪費，提升資源效率，並符合永續發展目標。

重大主題	創新研發及產品管理
	• 負面/潛在風險：創新研發投入不足可能導致產品與服務滯後，難以滿足市場需求，進而影響營運收入，還可能削弱企業的市場地位，降低客戶忠誠度與未來增長的潛力；同時若產品品質或安全不足，可能導致客戶流失、訂單減少與營收下降，甚至法律訴訟，損害企業聲譽與市場競爭力。
對應 GRI 指標	GRI 3-3 重大主題管理
連結之 SDGs	就業與經濟發展、永續工業與基礎建設
政策 / 承諾	宸曜維持少量多樣的彈性優勢，做為全球邊緣運算工業電腦的先行者，不斷拓展 Edge AI 邊緣運算的理念，致力於設計與製造工業級嵌入式電腦與模組。宸曜科技的使命是成為客戶信賴的智慧化解決方案提供商，我們將持續不斷地投入研發，致力於創新技術的應用和推廣，為客戶創造更大的價值，共同推動智慧化社會的建設和發展。
目標	• 宸曜不斷拓展邊緣運算的界限，提供更完整更適應嚴苛環境的強固型運算平台，加速智慧應用落地，涵蓋智慧製造、智慧城市、智慧交通，以及國防軍工等領域。 • 在產品研發方面，宸曜持續引領市場，以寬溫無風扇設計與強固機構打造高可靠性的解決方案。
研發成果	有關本公司 2024 年創新研發與產品管理相關執行情形詳如下說明

創新研發：推動創新與智能發展

宸曜科技專注於設計製造兼具強固及緊湊小尺寸的無風扇工業電腦平台，核心技術涵蓋嵌入式運算以及產業數據的採集分析。致力於提供高效、穩定、創新的整合性全方位應用導向解決方案，我們的產品和服務涵蓋自動化智能工廠、機器視覺、交通運輸、GPU 智能運算、機器學習、自動駕駛、監控和視覺分析等多個應用領域，不斷推動著各行各業的智慧化轉型。我們的技術團隊擁有豐富的專業知識和經驗，在不斷的研發和創新中，

推出了一系列具有前瞻性和實用性的產品，不斷地滿足客戶多樣化的需求，助力客戶實現更高效、更智能的生產應用和智能管理。此外，我們注重與客戶的合作與溝通，深入了解他們的需求和挑戰，為他們提供量身定制的解決方案。我們亦與各行業的領先企業和研究機構合作，共同探索創新應用場景，推動智慧技術在各個領域的應用和發展。

宸曜科技的使命是成為客戶信賴的智慧化解決方案提供商，我們將持續不斷地投入研發，致力於創新技術的應用和推廣，為客戶創造更大的價值，共同推動智慧化社會的建設和發展。在創新與智能發展規劃上，我們尤其注重以下幾項要點，包括：

1. 嚴格的品質標準：

- 明確定義零部件的品質要求，並制定品質管理流程。
- 在產品生產的各個階段進行品質檢測，以確保產品符合品質標準。
- 建立產品追溯系統，以追蹤產品的生產與流通過程，以便在發生問題時迅速追查原因，並做適當的處置。

2. 供應商管理：

- 建立戰略夥伴關係，與供應商的長期合作，可確保供應穩定與品質一致性。
- 選擇符合無毒標準的零部件，降低對環境的影響。
- 選擇通用性高的零部件，大批量採購降低單位成本與每趟運輸碳排放。

3. 產品設計 IP 化：

- 選擇通用性高的零部件，減少反覆驗證造成浪費，可簡化物料管理流程與減少生產錯誤。
- 利用標準化的設計，如 MezIO 模組、專利卡槽、高能效寬電壓解決方案、SuperCAP UPS、防水防塵、寬溫與防震技術等，加速新產品開發，並有效提高產品可靠度與使用壽命。
- 「AI-Enable」: 鼓勵運作中的產品再進化，藉由既有工業電腦擴充 Jetson 卡片，新增 AI 能力。

產品研發與管理

本公司專注於寬溫無風扇工業電腦之開發設計，整合了散熱、電源 、震動、防水等技術，以整合系統的角度研發、測試與驗證，並集成了各式工業 I/O 功能，提供高度集成且尺寸緊湊之產品，適合安裝於空間小、溫度變化大、粉塵濕度之高嚴苛的工業環境。因應各種特殊的工業要求，本公司的研發團隊提供許多創新的解決方案，有效克服客戶在各種應用場景所遭遇的問題，各式解決方案亦陸續得到各式專利，成功保護公司智慧財產權；除電腦產品，本公司亦研發出應用於工業影像擷取之週邊卡、針對電源不穩之環境所開發出之不斷電模組，同時在不同的工業應用中，取得相關產品認證，例如產品安全 UL 認證、鐵道防火認證、軌道交通與車載之認證，以及產品溫度、震動、防水等相關認證，以滿足各領域之應用要求。

本公司以長年積累的研究經驗為根本，在往後的研究發展中，持續開發耐嚴苛環境、寬溫、高運算能力之 GPU AI 電腦，該產品可搭載 GMSL2 相機的運算平台與週邊卡、高像素工業相機的機器視覺運算電腦及週邊卡、新一代的高性能小型化電腦控制器等，以完整提供產業應用的解決方案。

順利研發完成多項創新產品，成果斐然，包括：

- NRU-200-AWP與NRU-160-AWP系列：IP66等級NVIDIA® Jetson AGX Orin™/ Nano強固型防水電腦，適合非公路車輛與路側等邊緣AI應用
- Nuvo-9650AWP系列：IP66等級Intel® 第14/13/12代 Core™處理器的防水電腦，有效兼顧成本效益與防水運算
- SEMIL-2000系列：IP69K等級極致強固防水的SEMIL新世代嵌入式及GPU電腦，加速極端環境中的AI應用落地
- NRU-170-PPC系列：全球首款搭載NVIDIA® Jetson Orin™ NX或 Jetson Orin™ Nano的IP66等級觸控電腦，適合越野/非公路車輛與自主機器

- Nuvo-9531FT、POC-700-FT、FLYC-300、NRU-150-FT系列：業界首創平頂式散熱設計之無風扇電腦，提供更緊湊設計並提升散熱效率
- GT-92RL-H系列：真正符合EN50155認證2U無風扇GPU鐵道車載電腦，滿足高耐振高穩定性之軌道交通應用需求
- POC-751VTC系列：新世代Intel® Alder Lake Core™ i處理器超緊湊車載電腦，可大幅提升運輸效能
- POC-764VR：緊湊型Intel® Core™ i3無風扇監控平台，配備與4個 PoE+埠及雙 SSD RAID 0/1/JBOD，實現先進安全監控
- Nuvo-10000系列：次世代Intel®第14代Core™處理器擴充型電腦，提供最多7個PCI/PCIe插槽
- Nuvo-2822系列：全新Intel® Alder Lake N系列處理器緊湊擴充型電腦，具備4個 PCIe/PCI 插槽
- PCIe-NX150系列：NVIDIA® Jetson Orin™ NX的智慧影像擷取卡，配備4個PoE+連接埠或6個USB 3.2連接埠
- PCIe-PoE425bt：最新2.5G乙太網卡，支援 IEEE 802.3bt PoE++ PSE
- PCIe-PoE572bt系列：附PoE++且支援 RDMA 之寬溫雙埠10GBASE-T網路介面卡

產品獲獎經營成果，包括：

- POC-700 榮獲第 37 屆《Control Engineering》年度產品銀獎
- SEMIL-2000GC 系列榮獲 2024 美國軍事與航空航太電子創新獎金獎

主要產品之營業比重

單位：新臺幣千元；%

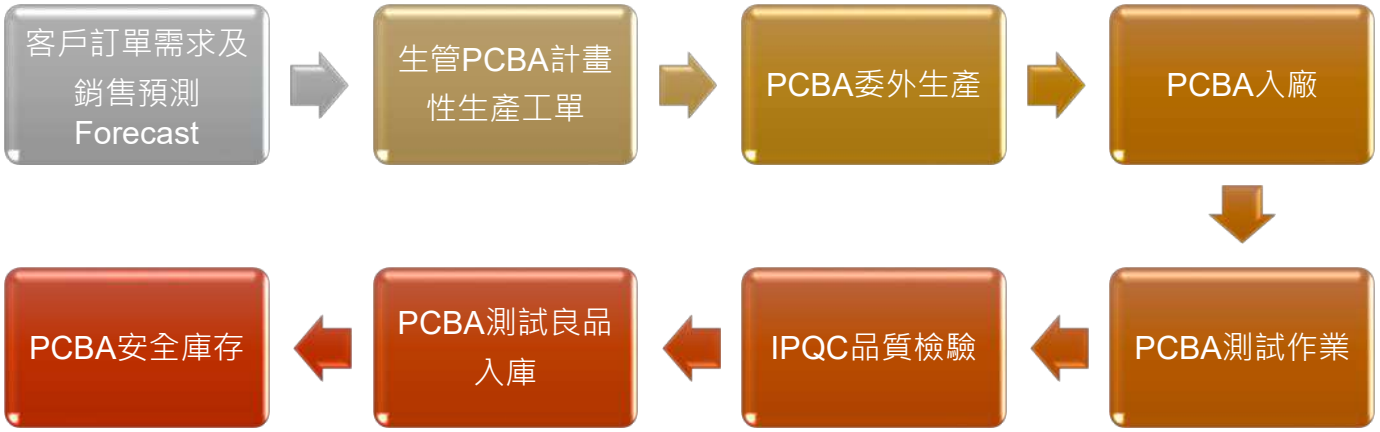
商品產值	113 年度	
服務項目	營業額	營業比重
強固型無風扇寬溫工業電腦	573,380	39.67
AI 邊緣運算電腦	595,424	41.20

商品產值	113 年度	
服務項目	營業額	營業比重
垂直市場應用電腦	168,487	11.66
I/O 卡、週邊產品及其他	108,041	7.47
合　計	1,445,332	100.00

產品管理：產製過程

A. PCBA 計畫性生產流程

下圖為 PCBA 計畫性生產流程，因本公司之 PCBA 係委外生產作業，因此生管會依據客戶訂單需求及銷售預測 Forecast，安排計畫性物料需求。委外生產之 PCBA 入廠之後，生管隨即安排生產測試，由生產單位進行 100%的功能測試，並經品管 IPQC 檢查後，將良品歸入良品倉，成為所謂的 PCBA 安全庫存，待客戶下訂單後接單生產。



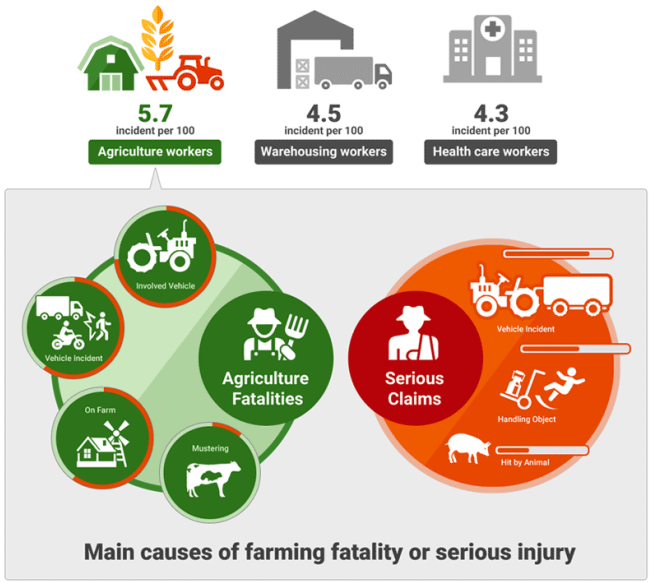
B. 系統類接單性生產流程

下圖為系統類接單性生產流程，因為工業電腦 IPC 產業係屬高度客製化產品，並具備少量多樣之特性，因此生管會依據不同客戶訂單需求，生產不同組態的產品，即所謂 CTO(Config to Order)。因此當業務接到訂單後，生管會依據客戶訂單需求，發出生產工單，進入接單性生產流程，並經組裝、燒機、IPQC、配件盒、FQC、包裝、理貨、OQC、入成品倉，及最後安排出貨。生產過程中，QC 也會依據客戶標準、國際標準及廠內相對應之 SOP、SIP 進行品質檢查，以確保產品品質符合客戶需求，並藉由工廠各單位的協作，以有效達成如期、如質、如量的生產任務。

產品應用案例一

自主農用拖拉機：邁向永續農業的創新實踐

農耕是高度勞力密集的工作，也是職業傷害率最高的行業之一。根據農業安全資料，每年約有33%的農業工人在工作中受傷，其中 3%導致永久性殘疾。造成重傷甚至死亡的主要原因之一，即與拖拉機等重型機械相關。



導入自主農用拖拉機，可減少對熟練勞力的依賴，並大幅提升作業安全。透過遠端監控與操作，工人可避免直接接觸重型機械，降低受傷風險。用以解決傳統農業難以精確追蹤作物的種植位置、時間與種類，導致水、肥料與農藥等資源可能被過度或錯誤使用等痛點。

自主農用拖拉機搭載宸曜防水電腦、感測器、相機與雷達，能即時蒐集並分析農田數據，推動精準農業。依據作物實際需求進行施肥、灌溉與病蟲害防治，有效減少資源浪費與環境衝擊。優化的作業路徑與減少重複勞動，也有助於降低能源使用與碳排放。

產品應用案例二

可回收物分揀自動化：賦能循環經濟，邁向永續未來

傳統人工分揀效率有限，難以應對不斷增加的回收量，導致廢棄物堆積、孳生害蟲，並可能造成環境污染。同時，工人需長時間接觸未處理廢棄物，面臨健康與安全風險，分揀的效率與準確性也難以保障。

宸曜先進的 AI 機器視覺技術可全天候高效且精準地識別與分類可回收物，大幅提升回收效率，減少廢棄物堆積與掩埋、焚化量，進而降低土地壓力與空氣污染。相較傳統處理方式，回收再利用更具節能效益。

自動化分揀取代部分人工流程，降低勞動強度與職業風險，營造更安全的工作環境。分類準確率高達 95%，提升回收品質，強化後續再利用流程。同時，系統部署與維護也帶動技術職位的成長，促進綠色就業。

自動化分揀方案是應對廢棄物管理挑戰、推動循環經濟的重要一步。透過技術創新，不僅提升回收效率，減輕環境負擔，也為社會帶來更安全、永續的未來。宸曜將持續推動技術研發，攜手合作夥伴，共創潔淨美好的世界。

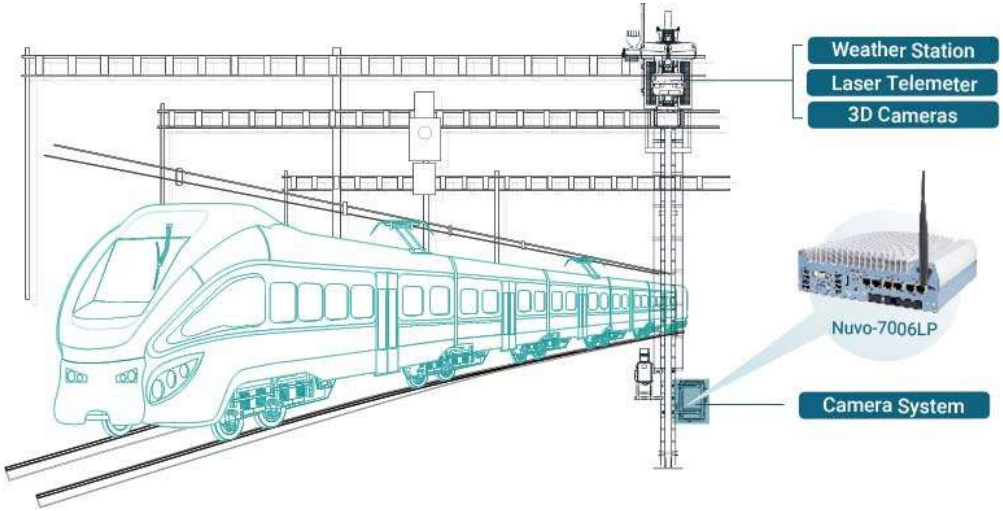
產品應用案例三

先進集電弓監測系統：強化鐵路韌性，邁向永續交通

集電弓故障可能導致列車停運，增加能源耗損，例如列車重啟或因延誤而產生的額外能量使用。傳統預防性維護有時過於頻繁，反而造成資源浪費。

先進集電弓監測系統結合即時監控與數據分析，能精準預測磨損趨勢，提升預防性維護的準確性。這不僅降低不必要的維修與更換成本，也減少因故障導致的延誤，進一步提升運輸效率與能源使用效益。

人工檢測需維修人員攀登至車頂作業，存在安全風險；突發故障則可能中斷服務，影響乘客體驗。自動化即時監測系統降低人工檢測次數，提升工作安全。透過預警與預防性維護，系統能有效降低故障發生率與列車延誤。



採用宸曜立體視覺與 AI 技術的監測系統，能即時掌握集電弓狀態，進行大數據分析與趨勢預測，協助營運商與基礎設施單位做出更明智決策。這不僅降低基礎設施風險，也提升運營效率與列車利用率，優化維修計畫，進而降低長期成本。

4.09 供應商管理

供應鏈管理與永續策略

宸曜科技致力於打造具韌性、透明與負責任的供應鏈體系，作為企業永續發展的關鍵一環。我們深知供應鏈管理不僅關乎產品品質與交期，更直接影響企業的社會責任、環境影響與法規遵循。

供應鏈管理：

- 建立戰略夥伴關係，與供應商的長期合作，可確保供應穩定與品質一致性。
- 選擇符合無毒標準的零部件，降低對環境影響
- 選擇通用性高的零部件，大批量採購降低單位成本與每趟運輸碳排放

永續策略

本公司對永續供應鏈極為重視，為確保從供應商取得之原材料符合環境保育及職業安全衛生等相關規範，我們在與供應商合作之前必須確保其遵守所有適用之環境保護法令與法規，保證供應之任何產品、零組件及出貨包裝材料，符合歐盟以及歐洲各國法令中有關 RoHS、REACH、REACH、無衝突礦產宣告、WEEE 之法規；承諾並確認遵行國際及國內職業安全衛生及環境保護相關法規及標準，提供安全衛生的工作環境並承擔環保責任。

採購政策

2024 年底，已有超過 80%的核心供應商宣告我們的《供應商行為準則》，並完成自評問卷涵蓋下列關鍵原則：

- **環境責任**：優先選用具環保認證（如 RoHS、REACH）之元件與材料。
- **社會責任**：不與涉及童工、強迫勞動或違反人權的供應商合作。
- **誠信經營**：要求供應商遵守公平交易、誠信報價與資訊透明。
- **在地優先**：推動本地採購，以降低碳足跡與支持在地經濟。

前瞻展望

未來三年內，宸曜科技將持續深化供應鏈數位化管理、導入碳排追蹤模組、推動綠色設計與循環經濟策略，與供應商共同邁向淨零排放與永續目標。

作為工業電腦領域的關鍵製造商，我們將供應鏈視為企業 ESG 價值實踐的延伸，持續強化從源頭到交付的責任與韌性。

4.10 客戶關係管理

重大主題	客戶關係管理
衝擊評估	• 正面/實際風險：良好的客戶關係管理可提升客戶滿意度與忠誠度，促進對企業的信任感與產品銷售成長。同時，透過深入了解客戶需求，企業能更有效地推出契合市場需求的產品與服務，進一步增強市場競爭力。 • 負面/潛在風險：若客戶關係管理不足，可能導致客戶流失、負面口碑，進一步影響銷售收入與企業形象，削弱企業在市場上的競爭地位。
對應 GRI 指標	GRI 3-3 重大主題管理
連結之 SDGs	就業與經濟發展、永續工業與基礎建設、永續發展夥伴關係
政策 / 承諾	宸曜深耕工業電腦領域，長期以來與全球系統整合商與製造業客戶建立緊密夥伴關係。為強化永續經營，我們持續優化客戶關係管理流程，同時宸曜也成立客戶服務組織涵蓋全球訂單管理、交貨與售後服務，並投資相關數位工具與 ERP 系統提升客戶服務品質與對客戶的承諾。
目標	優化數位化客戶關係管理系統，並提升客戶服務品質。
行動成果	有關本公司 2024 年相關管理與執行成果詳如下說明。

宸曜深耕工業電腦領域，長期以來與全球系統整合商與製造業客戶建立緊密夥伴關係。為強化永續經營，我們持續優化客戶關係管理流程，同時宸曜也成立客戶服務組織涵蓋全球訂單管理、交貨與售後服務，並投資相關數位工具與 ERP 系統提升客戶服務品質與對客戶的承諾。

1. 數位化客戶關係管理系統：

宸曜導入客戶關係管理系統 Zoho CRM，統整銷售、售後服務、技術支援等顧客接觸資料，以提升回應效率及個別化服務能力。CRM 系統有助於精準掌握客戶需求、追蹤服務紀錄，並提供業務團隊即時分析工具，以強化決策品質。

2. 整合式訂單與服務管理：

總部使用 ERP 系統管理全球訂單，產品組裝與出貨流程，確保資訊一致性與即時追蹤能力。透過系統化管理，不僅加速處理時效，也可追溯產品全生命周期，提升客戶對交期與品質的信賴。

3.客戶滿意度與持續改善：

公司每年針對關鍵客戶群進行年度全球客戶滿意度調查，涵蓋產品品質、交期、服務反應速度與技術支援等面向。2024 年客戶滿意度調查結果 4.5 (滿分 5)，結果由專責單位彙整分析，並依據顧客回饋持續優化相關流程。針對特定不滿意項目，啟動內部改善專案，確保具體行動與追蹤。

5、 社會面

5.01 人力發展

宸曜科技重視每一位員工的價值與發展，尊重個體差異，並積極營造多元與包容的工作環境。我們透過制度與福利措施，提供平等的機會與友善的職場條件，同時建立順暢的溝通與管理機制，提升員工的參與感與歸屬感，吸引來自不同背景的人才攜手成長。

5.01.1 人權政策與承諾

宸曜科技遵循國際人權原則，依據《國際勞工公約》及《勞動基準法》訂定人權政策與相關制度並公告於官網永續專區頁面，保障員工基本權益，並致力推動職場平等與多元共融。我們提供彈性工時、職涯發展、健康促進等員工關懷措施，協助員工兼顧身心健康與職涯發展。公司支持結社自由、集體協商權，並明確禁止童工、強迫勞動與任何形式之歧視。人力運用政策不因性別、年齡、種族、婚姻或家庭狀況等因素產生差別待遇，確保雇用、薪酬、福利與升遷機會的公平性。另設有性騷擾與職場不法侵害之申訴管道與處理流程，確保工作環境安全，持續強化企業與員工間的信任與夥伴關係。

5.01.2 人力組成

本公司依據各部門需求與業務發展規劃人力配置，員工組成涵蓋不同年齡層與性別，整體結構穩定。我們也持續檢視人力分布，作為未來招募與培育規劃的參考依據。

5.01.2.1 員工結構

員工組成

以台灣為主要營運據點，聘僱近 100%的台灣籍在地員工，截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 183 人，男性占比 53.8%，女性占比 46.2%，整體性別分布趨於均衡，反映公司在性別多元與職場平等上的持續努力。公司採性別中立的人力資源政策，於招募、任用、晉升及培訓過程中皆以職能與績效為依據，確保所有員工無論性別皆能公平參與並發揮所長。報導期間員工人數與前一年度均無顯著波動情形。

2024 年底員工結構（單位：人）

地區	類型	男性		女性		總數	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
臺灣	總員工數	99	53.80%	85	46.20%	184	100.00%
	全職員工數	99	54.10%	84	45.90%	183	100.00%
	兼職員工數	0	0.00%	1	100.00%	1	100.00%

備註：(以 2024/12/31 當日之人數統計)

1. 兼職人員(工讀生、實習生)共 1 位。
2. 員工相關數據計算不含外包人力(清潔)共 2 人。

定義說明：

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，例如辦公室清潔人員。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

2024	協力人員	派遣人員
男性	0	0
女性	2	0
其他	0	0
總人數	2	0

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與多元需求，致力於打造具包容性與文化敏感度的職場環境。我們積極推動身心障礙者的就業機會，近三年，聘僱身障員工比例皆達法規標準的 1%，展現對平等機會與包容文化的實踐承諾。並提供原住民員工申請「祭儀假」，支持員工落實族群文化與傳統價值的延續。於業務職缺招募方面，公司持續推動多元用人政策，並透過專業訓練與彈性工時安排，協助不同背景的人才順利融入並發揮專長。

在人力流動方面，2024 年整體新進率為 18.03%，離職率為 8.74%，雙雙低於過去兩年水準，顯示公司在人力穩定與員工留任上已有明顯進展。回顧近年，因應組織調整與關鍵部門人力佈局，公司於 2022 至 2023 年間進行多項人員配置與職務調整，導致當時新進與離職比率相對波動；至 2024 年，組織結構趨於穩定，各部門人力需求回歸常態，整體流動率亦隨之回穩。

2024 年女性新進員工占比達 57.6%，反映女性參與職場比例持續提升。年齡結構方面，新進與離職員工主要集中於 30 歲以下及 30–50 歲族群，

呈現自然且健康的人才循環，也展現公司涵蓋不同世代的人力佈局與包容性。整體而言，2024 年公司持續深化多元與平等的價值，透過制度設計與文化實踐，積極營造性別友善與族群共融的職場環境。

員工多元化

年度			2022 年	2023 年	2024 年
項目	性別	年齡	人數	人數	人數
管理職	男性	30 歲以下	0	0	0
		30(含)歲-50 歲	18	17	15
		51(含)歲以上	3	5	7
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30(含)歲-50 歲	3	6	6
		51(含)歲以上	2	2	3
管理職 總計			26	30	31
非管理職	男性	30 歲以下	6	9	11
		30(含)歲-50 歲	50	57	62
		51(含)歲以上	3	3	4
	女性	30 歲以下	13	14	19
		30(含)歲-50 歲	47	48	53
		51(含)歲以上	2	3	3
非管理職 總計			121	134	152
正職人員 總計			147	164	183
備註：管理職定義為課級以上					

新進與離職員工資訊

近三年新進率

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30 歲以下	3	2.04%	10	6.80%	5	3.05%	11	6.71%	7	3.83%	9	6.12%
30(含)歲-50 歲	15	10.20%	5	3.40%	19	11.59%	11	6.71%	7	3.83%	7	4.76%
51(含)歲以上	0	0.00%	0	0.00%	1	0.61%	0	0.00%	2	1.09%	1	0.68%
合計新進人數	33				47				33			
員工總人數	147				164				183			
總新進率(%)	22.45%				28.66%				18.03%			

說明：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。

2. 該年齡組男(女)性員工新進率 = 當年該年齡組新進男(女)性人數 / 當年末營運據點總人數。

3. 總新進員工僱用率 = 當年新進。

4. 顧問 / 實習生身分不計入。

近三年離職率

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
30 歲以下	1	0.68%	7	4.76%	1	0.61%	6	3.66%		0	2	1.36%
30(含)歲-50 歲	5	3.40%	2	1.36%	11	6.71%	9	5.49%	7	0.0383	5	3.40%
51(含)歲以上	1	0.68%	1	0.68%	1	0.61%		0.00%	2	0.0109		0.00%
合計新進人數	17				28				16			
員工總人數	147				164				183			
總新進率(%)	11.56%				17.07%				8.74%			

說明：

1. 界定公司離職的員工的類別：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等。

2. 該年齡組男(女)性員工離職率 = 當年該年齡組離職男(女)性人數 / 該年齡組當年末男(女)性總人數。

3. 總離職員工離職率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

4. 顧問 / 實習生身分不計入。

5.01.4 人才吸引與員工福利

重大主題	人才吸引與員工福利
衝擊評估	• 正面/實際風險：企業提供具吸引力的薪酬福利與職場環境，有助於吸引和留住頂尖人才，進一步提高企業生產力與創新力。此外，完善的員工福利政策可以增強員工滿意度與忠誠度，改善團隊合作氛圍，並提升整體企業形象。 • 負面/潛在風險：企業提供之薪酬及福利制度如不具競爭力較低於同業水準，恐難吸引人才，導致人才出走離職率提升，更可能影響工作效率與員工忠誠度，最終削弱企業競爭力及長期發展。
對應 GRI 指標	GRI 3-3 重大主題管理、GRI 401-1 新進員工和離職員工、GRI 401-2 提供給全職員工的福利、GRI 401-3 育嬰假、GRI 405-1 治理單位與員工的多元化、GRI 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率
連結之 SDGs	就業與經濟發展、消弭不平等
政策 / 承諾	為尊重並遵循國際人權規範，同時遵守全球各營運據點所在地的勞動相關法規，包括《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》以及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等特制定宸曜科技「人權政策」以資遵循。並為使本公司薪資之核定、發放、調整等作業有所遵循，亦制定「薪資管理辦法」、為照顧員工並使員工進行福利申請時有所遵循「員工福利申請辦法」進行管理。
目標	• 設計優於法令且兼顧多元需求的福利方案。 • 提供具市場競爭力的薪酬制度。
行動成果	有關本公司 2024 年相關管理與執行成果詳如下詳細說明。

員工多元福利及權益

透過設計兼顧多元需求的福利方案，涵蓋性別、年齡、文化背景、家庭狀況及身心狀態等面向，公司積極支持員工在文化傳承、家庭照顧與人生重要時刻的需求，展現對多樣化員工群體的尊重與關懷，進一步促進職場公平與包容的環境。福利項目如下，旨在回應不同員工階段與需求，提升整體幸福感與歸屬感。

多元福利類別	福利項目	內容描述
家庭支持型	結婚補助	每人新台幣 12,000 元，2024 年新婚者申請率達 100%。
	生育補助	每人新台幣 50,000 元，2024 年新生兒申請率達 100%。
	誤餐津貼	照顧員工在因工作需要加班的餐飲需求，確保員工能夠在繁忙工作中依然享有基本的飲食保障，提升其工作滿意度與身心健康。
	彈性上下班	為了支持員工平衡工作與家庭責任，提供兩種彈性上下班區間，彈性區間達 2.5 小時，讓員工能更靈活地安排時間，達到工作與家庭生活的平衡。
	免費機車停車位	方便員工通勤並減少停車壓力，提升通勤效率，並為員工創造更舒適的工作環境。
	節慶禮金	讓員工在重要節日感受到公司的關懷，除一個月年終獎金外，我們提供中秋節、端午節等傳統三節的禮金，有助於促進員工與家人共度美好時光。
教育支持型	外部訓練補助	除公司課程，我們鼓勵自主學習，在工作需要狀況下，提供不限年資每年每人新台幣一萬元的補助額度。2024 申請外訓比例 16%。
	兒少獎學金	為支持員工子女的教育發展，公司每年提供兩梯次申請的兒少獎學金。該獎學金針對國小、國中及高中生設立，單次獎金金額從 1000 元至 2000 元不等，2024 年員工申請率 95%。

多元福利類別	福利項目	內容描述
健康與身心關懷型	入職前體檢補助	公司提供 1000 元的入職前體檢補助，協助員工完成必要的健康檢查。
	優於法令健檢補助	為了更好地關心員工的健康，公司提供超過法定要求的健檢額度，定期安排員工進行全面健康檢查。
	健康促進活動	定期舉辦健康議題講座、健康促進活動供同仁參加，並配置上班期間人體工學椅。
	保險健康	提供員工團體保險(醫療保險、傷害保險)、雇主意外責任險、旅遊綜合保險，保障範圍涵蓋員工生活與工作情境所需。
文化支持型	原住民族歲時祭儀假	提供「原住民族歲時祭儀」假期，讓原住民員工能夠慶祝自身文化。
意外與困境支持	急難救助金 喪葬慰問金 傷病慰問金	在員工面臨突發困難或重大事件時提供支持，確保員工在艱難時期能感受到企業的溫暖與幫助。
其他貼心福利	生日假與生日禮金	為了讓員工在特別的日子裡感受到公司的祝福與關懷，2024 年該福利的申請率達 96%，展現員工對此福利的高度認可與滿意度。
	休假制度	3 項優於法令的休制度：包含新進人員首兩年特休各十天、補班日放假，及每年全薪病假五天。
	員工旅遊補助	每人 12,000 元，用於增進員工與家人及同事情感連結，2024 年申請率為 67%。
	休閒設施	員工休息室設有桌球機、電子飛鏢機，並提供高級精品咖啡、茶水供員工隨時享用。
	團體活動	福委會安排每年度 Happy Hour、按摩日、慶生會、家庭日、國內外員工旅遊、健康促進活動、電影日、路跑活動、節慶活動等多元豐富的活動讓同仁參與。

育嬰假的復職與留任情形

公司關注員工在育兒階段的實際需求，提供彈性育嬰留停與復職支持措施，協助員工在家庭照顧與職涯發展之間取得平衡。2024 年符合育嬰留停資格的員工中，有 12% 選擇申請育嬰假，並全數順利復職，復職率達 100%，顯示公司在制度設計與執行上獲得申請員工的高度信任與肯定。

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	6	7	13	5	8	13	9	8	17
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	1	0	1	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	1	1	2
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	1	1	2
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	2	2	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	2	2	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	-	-	-	-	-	100%	100%	100%
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	-	100%	100%	-	-	-	-	-	-

計算方式：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。

2.2024 年留任人數 **=2023** 年實際復職人員且 **2024/12/31** 仍在職人數。

3. 當年度育嬰留停復職率 **%=** 當年度育嬰留停實際復職人數 **/** 當年度育嬰留停應復職人數**(D/C)**。

4. 年度育嬰留停留任率 **%=** 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 **/** 前一年度育嬰留停實際復職人數**(F/E)**。

員工薪酬

本公司提供具市場競爭力的薪酬制度，整體薪酬包含月薪、績效獎金等項目，並依據員工的職責內容、職能等工作表現進行綜合評估，結合公司營運成果與發展策略，作為薪資與獎酬調整的重要依據。透過年度績效評核，將個人貢獻與公司經營成果連結，實踐勞資共享的理念。為維持薪酬內部公平性與外部競爭力，公司每年參考產業薪資調查與經濟趨勢，作為調薪與獎酬規劃之依據，並視營運狀況調整整體薪酬水準。表現優異員工亦可獲得即時獎勵，年度酬勞則於次一年度發放，以持續激勵員工貢獻。

另依管理規章提撥預算，以提升基層員工薪資水準，進一步強化整體薪酬架構的公平性與合理性。2024 年女性與男性薪酬比為管理職 1.19、非管理職 1.27，薪資差異主要與不同職務類型在市場中的薪酬水準有關。公司職級涵蓋研發、技術、行銷與行政等多元職能，市場對各職類薪資設定標準不一，整體平均薪資亦受職務分布與產業結構影響，並非源於性別差異。

在退休制度方面，公司現行全面採行新制退休金制度，並依勞基法規定，按月提撥員工投保薪資之 6% 至其個人退休帳戶；員工亦可自願提繳相同比例，協助其穩健規劃退休財務，強化長期生活保障。

薪酬比率

各職別薪酬比例	人數		總年薪(TWD)		薪酬比	
	男	女	男	女	男	女
管理職	24	9	55,582,889	17,535,092	1.19	1
非管理職	84	82	88,175,706	67,725,471	1.27	1

備註：女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為 " 該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪 "。

非擔任主管職務之全時員工薪資

年份	薪資總額(仟元)	平均員工人數(人)	薪資平均數(仟元/人)	平均數變動百分比 (B-A)/A	薪資中位數(仟元/人)	中位數變動百分比 (D-C)/C
112 年	129,359	137	944**(A)**	15.57%	809**(C)**	20.15%
113 年	178,949	164	1,091**(B)**		972**(D)**	
※ 統計依據：公開資訊觀測站揭露之「非擔任主管職務之全時員工薪資」資料。						

5.01.6 人才培育與發展

重大主題	人才培育與發展
衝擊評估	• 正面/實際風險：積極培育與發展人才可提升員工技能與創新能力，增加生產力與競爭優勢。同時，透過良好的職涯發展機制，有助於吸引與留住優秀人才，進一步增強企業形象並促進公司持續成長。 • 負面/潛在風險：缺乏完善的人才培育與發展計劃，可能導致員工流失、士氣低落及專業技能不足，進一步影響工作效率與組織績效。
對應 GRI 指標	GRI 3-3 重大主題管理、GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數、GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案、GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比
連結之 SDGs	優質教育、就業與經濟發展
政策 / 承諾	為尊重並遵循國際人權規範，同時遵守全球各營運據點所在地的勞動相關法規，包括《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》以及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等特制定宸曜科技「人權政策」以資遵循。並為使公司員

重大主題	人才培育與發展
	工之績效評核與晉升有所遵循，以落實人員管理、獎酬管理、人才激勵及拔擢之目的，進而提升公司經營管理之績效，亦制定「績效評核與晉升管理辦法」、「職等職稱管理辦法」進行管理。
目標	• 落實性別平等與全面參與的績效管理制度。 • 員工教育訓練課程平均滿意度高於 4.3 分
行動成果	有關本公司 2024 年相關管理與執行成果詳如下詳細說明。

1. 績效管理與發展

公司每年定期為全體員工實施績效考核，作為薪資調整、職涯發展與培訓資源分配的重要依據。考核內容依職類設計，涵蓋目標達成與職能表現強調客觀性與一致性。男性與女性員工考核覆蓋率皆達 100%，展現公司落實性別平等與全面參與的績效管理制度。所有在職同仁均納入定期考核機制，確保組織發展與個人成長同步推進。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100%	100%	100%	100%
接受考核的女性員工比例	100%	100%	100%	100%

2. 教育訓練

宸曜科技對員工的使命為「以卓越人才為本，提供一個學習成長的理想工作環境」，致力於營造持續學習與成長的工作環境，以培育具備專業技能、ESG 素養、跨域整合之人才，支持企業長遠營運韌性與產業發展。因此，積極鼓勵員工提升自我技能，拓展專業知識深度與廣度，超越當前職責或任務的侷限，為實現此目標，我們不斷優化現有的教育訓練課程，提供全面的教育資源，期望與工作夥伴一起學習、成長。

訓練類別：

新人教育訓練：

- 28 堂線上課程：課程包含公司介紹、各部門認識、產品概論、工業電腦介紹、系統與流程等，新人觀看率達 100%。
- 組織文化工作坊：由總經理親自對每年入職新人解析公司核心價值觀，並透過活動與演練讓員工體認文化意涵。2024 學習人數 25 位，出席率 100%，滿意度為 4.65 分。

法令規範課程：

- 消防演練：實際演練提高員工應變能力，建立正確的應急處置。2024 年上下半年各一次課程，總學習人數為 95 位。
- 職業安全衛生教育訓練：此課程編入新人教育訓練線上課程，讓每位員工都有正確的訓練知識，新人學習率達 100%。

- 職場不法侵害課程：2024 年上下半年各一次課程，總學習人數為 57 位，讓主管與員工了解於工作場所不法侵害行為與事項，並知悉相關處置方式。

主管教育訓練：

- 策略規劃課程：實際演練強化戰略規劃，培養策略思維與操作技能。學習人數為 30 位，出席率 100%，滿意度為 4.82 分。
- 領導力發展方案：課程內容包含目標選才、績效、輔導等主管必備技能。2024 人數 12 人，由高階主管擔任導師，帶領新主管理解領導力與管理等實務運作。
- EMBA 讀書會：採用 EMBA 雜誌為素材，以每月一次的型式進行，創造主管與資深同仁互相學習分享環境，以培育基層領導力。2024 年參與人數 40 位，總學習時數為 720 小時。

自主學習課程：

- 課程內容包含問題解決與分析、跨團隊協作與溝通、EXCEL 樞紐分析、AI 高效工作術、新人影片製作工作坊等課程。
- 2024 年選課人數 106 位，上課總人次達 495 人次，學習總時數為 916 小時，人均上課時數 8.64 小時。

3. 學習成效

公司每年投入上百萬教育訓練費用，除法定課程外，因應公司自主自律為核心文化價值觀，每年提供多元課程讓員工依照學習偏好、職涯所需進行選課，以提升員工技能與個人成長，厚植公司成長的動力。於 2024 年度員工教育訓練實際支出費用為新台幣 1,353,368 元，課程平均滿意度：4.52 分（5 分制），課程多元、內容規劃與設計、講師水準等都獲學員高度肯定。

項目/類別		管理職		非管理職	
單位/性別		男	女	男	女
總人數	人	22	9	77	75
受訓總時數	小時	1,015	552	1,048	1,039
平均受訓時數	小時/人	46.14	61.33	13.61	13.85
受訓總費用	元	463,579	292,209	293,665	303,915
平均受訓費用	元/人	21,072	32,468	3,814	4,052

註 1：平均受訓時數計算方法： 受訓總時數/總人數。註 2：平均受訓費用計算方法： 受訓總費用/總人數。

5.02 職場健康、安全及衛生

重大主題	職場健康與安全
衝擊評估	• 正面/實際風險：公司積極推動健康與安全政策，如強化管理、定期健康檢查與員工關懷，能有效降低職業傷害，提升工作滿意度與生產力。同時，安全職場有助於吸引人才、提升企業形象，並減少法律與經濟風險。 • 負面/潛在風險：職場安全管理不足可能增加工作風險，導致職業傷害與健康問題，影響員工效率與士氣。職安事故不僅可能造成營運中斷與額外成本，也可能損害企業聲譽，影響客戶與投資者信心。
對應 GRI 指標	GRI 3-3 重大主題管理、GRI 403-1 ~ GRI 403-10 等職業安全衛生管理相關指標
連結之 SDGs	健康與福祉、就業與經濟發展、永續工業與基礎建設
政策 / 承諾	宸曜科技之職業安全衛生政策於 2022 年由職業安全衛生委員會制定，旨在建立符合各項法令規範的工作環境，並不斷追求更高安全衛生標準；落實職業安全衛生教育訓練，建立人員安全意識，有效防範職業災害發生；透過全員參與、健康管理及促進，打造友善職場，確實檢點環境與設備安全，持續改善安全衛生管理作為；對各種職場不法侵害「零容忍」，並建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。。
目標	• 本公司工作場所應將發生職業災害事故機率降至最低。 • 獲得衛生福利部健康職場認證
行動成果	2024 年本公司工作場所無發生職業災害、傷害事故。有關本公司 2024 年相關管理與執行成果詳如下詳細說明。

5.02.1 職業安全及衛生政策

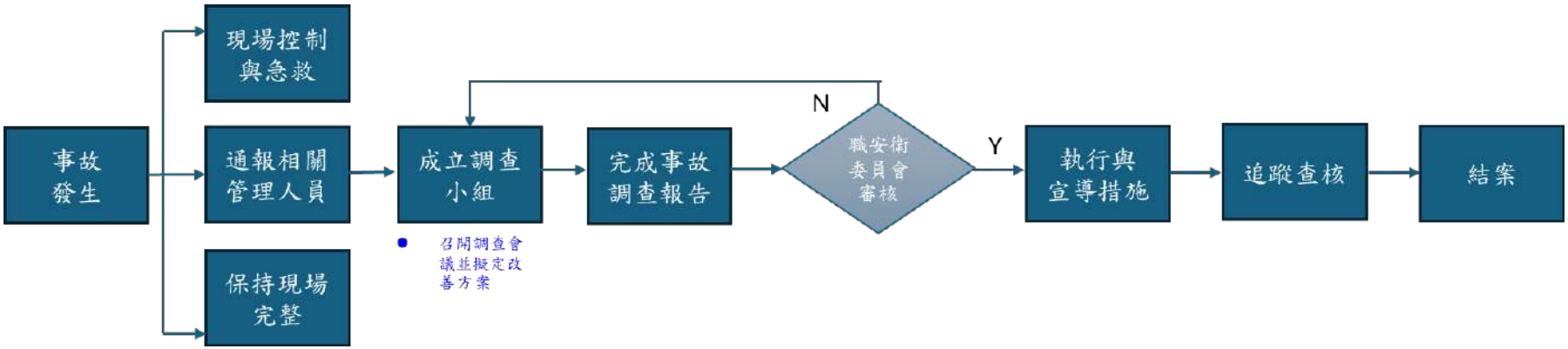
本公司依職業安全衛生法規定，尚無需建立實施職業安全衛生管理系統；惟為防止職業災害，保障工作者安全及健康，訂有職業安全衛生管理制度；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理、提供安全和健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險。本公司職業安全衛生人員依照職業安全衛生法與相關法令規定進行管理，涵蓋的工作者包含員工（187 人，占比 97%）、非員工工作者（5 人，占比 3%）、供應商及承攬商等利害關係人。

危害辨識、風險評估及事故調查

本公司由職安單位會同勞工健康服務醫護人員每年進行例行性風險評估，如有作業流程改變、法規的變動、危害及職安衛風險的知識及資訊之改變、新知識與技術等變動原因時，則需進行非例行性評估，並於每半年實施作業環境監測，持續進行追蹤評估。

在同仁教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。本公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，可自行退避至安全場所並且立即通報。2024 年本公司工作場所無發生職業災害事故。

公司發生職業安全事故處理調查流程如下：



工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

本公司依據職業安全衛生管理辦法規定設置職業安全衛生管理委員會，委員會共計 8 名委員，由職業安全衛生人員與相關部門主管及勞工代表共同組成，其中勞工代表人數計 3 人。

公司每年定期召開職業安全衛生委員會議 4 次，除審議職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防等事項，並建議相關改善因應作法外，亦就各業務單位及工作者提請之職業安全衛生及健康事項等提案討論，包括設定目標及目的，並在策略、營運及特定技術小組中解決問題，會後將結果週知全公司。

職業健康安全之教育訓練

本公司依照法規要求，為確保每位工作者熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念，2024 年總受訓人數共 268 人次，每人受訓時數至少 1 小時，所有工作者總受訓時數為 460 小時。本年度重視職場不法侵害預防，故加強該類知識傳達，有效減少不法侵害事件發生。

職業健康服務與健康促進

為落實職業健康管理與員工福祉，公司與專業健康管理顧問機構簽約，定期派遣醫護人員至職場提供臨場健康服務。公司每兩年安排一次健康檢查，並由特約醫護人員依檢查結果進行健康風險分級與管理，對於高風險員工提供一對一健康諮詢與追蹤。此外，公司每年執行人因性危害與工作負荷調查，並針對疑似異常個案進行訪談與健康指導，以降低職業病風險。為提升員工健康意識與自我照護能力，亦不定期舉辦健康講座與各類健康促進活動。同時，公司鼓勵員工組織各類型社團，並依照補助與獎勵辦法提供經費支持。上述努力成果於 2024 年獲得衛生福利部健康職場認證，展現公司在營造健康工作環境方面的持續承諾與實踐。

預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

本公司視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，除依據職業安全衛生相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制 (包括將安全規範納入合約、在承攬人員入廠前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理)，以強化承攬商安全衛生管理。同時將不定期進行安全檢查，並將發現的缺失通報給發包單位或承辦人，促使其進行安全改進。

5.02.2 職業傷害

本公司 2024 年度總工時為 347,008 小時，發生 0 件職業傷害事件。

年度	2022年	2023年	2024年
總經歷工時	287,760小時	311,088小時	347,008小時

職業病部分，本公司由人事醫護人員、安衛、各部人員會同辦理工作者健康保護及促進事項，本年度無職業病死亡或未有經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。

6、 環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

本公司成立永續發展委員會，由總經理擔任主席，並由公司高階經理人及各部門主管為成員。成員不定期安排課程與訓練接軌國際及法規趨勢，確保管理階層掌握最新氣候相關資訊與趨勢，每年召開至少兩次會議負責制定、推動及強化集團內各公司永續發展，並將相關執行成果 (包含永續管理策略、重大行動計畫、風險管理政策、氣候監督及治理議題等) 向董事會呈報。

2. 氣候策略

本公司通參考國內外先進企業所發表之 TCFD 報告及永續相關報告書資訊，再藉由短、中、長期發生之風險發生的可能性與衝擊程度評估風險重大議題，評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。

風險類型		風險驅動因子	衝擊時間	影響
實體風險	極端天氣事件	颱風、水災、旱災	短期	環境破壞因素增加，除維持產品耐用成本提高，原物料供應、產品送交及出差服務客戶時程也相對受影響，影響訂單。
		平均氣溫上升	長期	用電量增加使得營運成本與碳排放量上升；散熱材料品質提高，成本隨之上升。

風險類型		風險驅動因子	衝擊時間	影響
轉型風險	外部政策與法規	碳費、碳稅增收及強化排放量報導義務	短期	為符合法規要求造成營運成本增加。
	產品與供應鏈	低碳產品及技術要求	短期	低碳產品需求增加，導致低碳技術導入、更換環保材料及符合各國低碳產品認證標準之成本提高。
	市場	客戶要求低碳足跡及減碳政策規劃	短期	減碳壓力提升，花費人力及時間調查內部及供應商碳排量，營運成本提高。
機會	資源效率	減少能源耗用	短期	營運成本下降。
	能源來源	使用再生能源(綠電)	中期	提升企業形象、減少溫室氣體排放。
	產品與服務	環境變化更為劇烈，宸曜產品更具有競爭力	中期	訂單及營業收入增加。
	市場	因應氣候劇烈變化，出現更多市場機會，宸曜提供更多解決方案及產品	中期	訂單及營業收入增加

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

董事會為集團內各公司風險控管的最高決策單位，直接監督集團內各公司風險治理架構。為健全風險評估及強化管理機能，董事會已通過制定「風險管理政策與作業程序」，強化管理企業營運之風險，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險，並主導相關因應措施之規劃。將各項業務可能產生之風險控制在可承受之範圍內，建立健全之風險管理作業原則。依據各部門業務範疇，進行營運、財務、作業、環境等面向風險鑑別與分析，並根據風險識別結果，由各部門進行因應策略規劃，整合及管理可能影響營運與獲利的風險，向總經理及董事會提出管理執行情形與風險控管報告，監督並追蹤檢討經營團隊風險管理執行情況，以期強化企業體質。

4. 依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定相關因應管理

風險類型		風險驅動因子	衝擊時間	因應管理
實體風險	極端天氣事件	颱風、水災、旱災	短期	1.定期檢視企業營運持續計畫(BCP)相關流程，實施緊急災害應變演練計畫，建立處理異常/突發事件的緊急應變能力，以降低氣候變遷可能帶來的衝擊影響。
				2.定期檢視及評估產線及產能應對機制，確保生產活動持續順利。
		平均氣溫上升	長期	1.定期檢查與維護各項公司設備與設施，以確保其運作正常與效率最佳，並優先採購符合環保、節能減碳的產品或服務。
				2.以適當技術設計應對不同環境，提高產品的可靠性和使用壽命。
轉型風險	外部政策與法規	碳費、碳稅增收及強化排放量報導義務	短期	1.執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，定期盤查與記錄各部門的用電量與碳排放量、紙張用量等，彙整與分析各部門的減碳及無紙化成效，並制定改善計畫或採取獎懲措施，以確保達成階段性目標。
				2.舉辦 ESG 永續發展「從觀念到行動」的教育訓練與宣導活動，以提升全面性的永續發展觀念與知識，不僅鼓勵員工以行動實際執行永續生活，節能減碳從自身做起，更針對各項國內外政策與法規探討未來因應的方向。

風險類型		風險驅動因子	衝擊時間	因應管理
				3.訂定供應商行為準則基於「責任商業聯盟」，為確保供應商符合工作環境安全、員工權益受到保障與尊重、生產製程落實預防汙染，以善盡社會責任。透過此管理準則使供應商遵守條件，並依循遵守其經營所在國與地區的法律和法規。
	產品與供應鏈	低碳產品及技術要求	短期	1.推行綠色生產理念，盡可能採用潔淨的生產方式，並利用3R(Reduce, Reuse, Recycle)原則，持續優化製造流程，以減少生產活動對環境造成的污染及負擔。
				2.選用高效率元件及技術，優化系統並改進散熱方案，減少能量的浪費。
	市場	客戶要求低碳足跡及減碳政策規劃	短期	1.配合客戶執行碳盤查，規劃適當及有效率之產品碳足跡評估。
				2.與供應商溝通，輔導協助其碳足跡調查，並遵循環保法規，確保從供應商取得之原物料符合環境保育及職業安全衛生等國際及本地相關規範，以達成供應鏈的永續發展目標。
機會	資源效率	減少能源耗用	短期	在公司運營的各個據點，積極減少電力消耗和相應的碳排放。減少企業資源消耗，包括紙張、塑料和水資源等。積極推動內部流程的數位化和無紙化，同時遵循資源回收政策，以降低企業的資源消耗率。
	能源來源	使用再生能源(綠電)	中期	逐步提高再生能源使用比例，減少用電造成之溫室氣體排放量。

風險類型		風險驅動因子	衝擊時間	因應管理
	產品與服務	環境變化更為劇烈，宸曜產品更具有競爭力	中期	善用宸曜對於散熱、電源、震動、防水等技術優勢，設計因應複雜環境之產品，並持續提供客戶各種解決方案，增加客戶忠誠度並同時以高品質的口碑擴展業務。
	市場	因應氣候劇烈變化，出現更多市場機會，宸曜提供更多解決方案及產品	中期	1.隨時觀察市場上新技術、新元件、新應用的動態變化，彈性配置研發資源，以確保在產品與技術的領先優勢，進而加大市場對宸曜服務的需求意願。
				2.持續開發耐嚴苛環境、寬溫、高運算能力等產品，搶攻市場佔有率。

內部碳定價：本公司目前無使用內部碳定價作為規劃工具。並依金融監督管理委員會 111 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司，應於第三階段適用溫室氣體盤查（即 115 年完成盤查，117 年完成查證），本公司將依規定之時程完成資訊揭露，並依照盤查基準年設定後續溫室氣體之減量目標、策略及具體行動計畫。

6.02 溫室氣體管理

隨著全球陸續發生極端氣候的生態浩劫，本公司對於溫室氣體排放於氣候變遷的影響，也希望能克盡世界公民的一分子，為盡善環境保護之職，針對本公司所產生的溫室氣體排放源進行鑑別，其包含包括直接排放(範疇一)、間接排放(範疇二)與其他間接排放(範疇三)。

因本公司為電腦組裝包裝作業，主要的作業環境屬於辦公室型態，並無大型設備機具僅使用一般電力的電動工具，因此主要的溫室氣體排放來源還是屬於「間接」，本公司為充份了解自身的溫室氣體排放狀況，係委託科建管理顧問公司於 2025~2028 年進行協助輔導，以期建立本公司完整的策

略方針與執行目標，底下進行細部說明

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

溫室氣體管理及減量目標

「淨零碳排」是本公司的核心目標，依據聯合國政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）呼籲，全球如果要將平均升溫控制在攝氏 1.5 度內，必須在 2030 年減排至少 43%，在 2050 年實現淨零碳排。依循上述的基本原則，本公司選用 2024 年作為溫室氣體排放基準年，主因係針對 2024 年期間本公司開始成立溫室氣體鑑別管理小組，並進行資料收集與參與各式各樣研討會議，採用科學方式進行邊界鑑別與溫室氣體盤查。為達到上述的減量目標，宸曜科技短中長期的目標減量係以每年 10%，2030 年為中期目標下降 50%以及最終 2050 年淨零碳排來努力。

溫室氣體策略及具體行動計畫

透過溫室氣體盤查活動前，本公司仍有進行節約省水與省電等各式各樣的管理方案執行，其具體方式包含空調冷氣分區管理、維持固定溫度及下班關閉主機、採用節能燈具等等措施。接續了解企業界對溫室氣體排放的來源與數量，坊間計算溫室氣體排放量的方法主要有直接監測法、質量平衡法、排放係數法，本公司依據產品生產型態，採用排放係數法來進行溫室氣體排放鑑別。鑒於本公司能源消耗主要來自台電外購電力為主，每月依照分區獨立電表收費模式進行統計，依據政府法令規範的要求規範設定 1%的節電目標，與觀察國內主要能源大戶節電中位數也已達 1.46%，遂訂定本公司的能源節約目標每人每年用電量人均減少 1.5%。另針對公司整體營運生產所需的間接能源均來自台電電力，除配合節能減碳的活動之外，宸曜科技也已著手進行綠電(再生能源)的採購(如下圖)用以達到淨零碳排的目標。

再生能源憑證
Renewable Energy Certificate

憑證號碼 Certificates No.：23SP0127-B024001709~1712
發電類型 Energy Source：太陽能發電 Solar Electric
持有人 T-REC Holder：宸曜科技股份有限公司 NEOUSYS TECHNOLOGY INC.
發電案場 Power Station：台南鹽田太陽光電發電站 Tainan Salt Fields Solar Power Station
發電時間 Generation Period：自2024年02月01日～2024年02月29日 Feb 01, 2024 ~ Feb 29, 2024
用電電號 Customer Number：01-41-5131-50-0
發行日期 Date of Issue：2025年02月04日 Feb 04, 2025
發電度數 Amount Generated：4,000度 (4REC)
環境友善
經濟部標準檢驗局 Bureau of Standards, Metrology and Inspection, MOEA
T-REC 國家再生能源憑證中心 National Renewable Energy Certification Center

再生能源憑證
Renewable Energy Certificate

憑證號碼 Certificates No.：23SP0127-B024000095~100
發電類型 Energy Source：太陽能發電 Solar Electric
持有人 T-REC Holder：宸曜科技股份有限公司 NEOUSYS TECHNOLOGY INC.
發電案場 Power Station：台南鹽田太陽光電發電站 Tainan Salt Fields Solar Power Station
發電時間 Generation Period：自2024年01月01日～2024年01月31日 Jan 01, 2024 ~ Jan 31, 2024
用電電號 Customer Number：01-41-5131-50-0
發行日期 Date of Issue：2025年02月04日 Feb 04, 2025
發電度數 Amount Generated：6,000度 (6REC)
環境友善
經濟部標準檢驗局 Bureau of Standards, Metrology and Inspection, MOEA
T-REC 國家再生能源憑證中心 National Renewable Energy Certification Center

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2024 年盤查結果為範疇一 30.0386tCO$_2$e、範疇二 277.8962tCO$_2$e 以及範疇三 923.4855tCO$_2$e，排放密集度為 0.852tCO$_2$e/百萬元營業額 。2024 年為首次應用溫室氣體排放係數盤查,其溫室氣體排放量分析表如下表

溫室氣體排放量	2024 年盤查結果	2023 年補充說明如下
範疇一（tCO$_2$e）	30.0386	
範疇二（tCO$_2$e）	277.8962	
範疇三（tCO$_2$e）	923.4855	

項目	112 年度	113 年度
用電度數	584,311	596,288
用水度數	註	註

<table>
<tr><th>溫室氣體排放量</th><th>2024 年盤查結果</th><th>2023 年補充說明如下</th></tr>
<tr><td>總排放量（tCO_2e）</td><td>1231.4203</td><td rowspan="2"><table><tr><td>總溫室氣體排放量(t CO2e)</td><td>329.0526</td><td>346.486</td></tr><tr><td>廢棄物總重量(KG)</td><td>註</td><td>註</td></tr></table>註：
1.公司 113 年採購綠電共 1 萬度(溫室氣體排放量為 0)，已自總溫室氣體排放量扣除。
2.公司 112 年台灣員工數約為 164 人，人均溫室氣體排放量約為 2.0064 噸/年，113 年員工數約為 180 人，人均溫室氣體排放量約為 1.9249 噸/年，較前期下降。
3.本公司用水度數及廢棄物總重量為全棟辦公大樓合併計算，尚無法取得相關資訊</td></tr>
<tr><td>排放密集度(tCO_2e/百萬元營業額)</td><td>0.852</td></tr>
</table>

註 1：範疇一資料範圍：冷氣室外機、冰水主機、電冰箱、化糞池、恆溫恆濕機 範疇二資料範圍：台灣電力公司提供之電費單用電量及範疇三資料範圍：原物料運輸、產品運輸、員工通勤、商務差旅、廠商原物料及生產。

註 2：採用營運控制法彙編溫室氣體排放量。

註 3：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註 4：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值（IPCC 第五次評估報告）或（IPCC 第六次評估報告）之數值。

註 5：範疇三包含請填寫活動類型，例如員工商務交通、上下游運輸與配送、產品購買與使用等排放源。

6.03 廢棄物管理

本公司廢棄物採用源頭管理方式來降低廢棄物的產生與落實回收再利用；依據新北市政府評估及實地查驗，本公司廢棄物以員工生活垃圾為主，其員工所產生的生活廢棄物又是統一委由社區大樓的管委會負責集中清運，因此惟有透過內部的員工訓練推動垃圾減量與資源回收管理，以期廢棄物的管理能創造價值。

實質上，本公司持續針對辦公室無紙化的推廣與落實於四大原則：電子化簽核、會議無紙化、文件輸出”雙面印刷”與單面列印使用”回收紙專用夾”，並以每年減少 5%的用紙量為其目標。

7、 附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	宸曜科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	本公司屬於上櫃公司電腦及週邊設備業，尚無 GRI 行業準則

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	公司概況、報告書資訊	8-12	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	12-13	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率、永續報告之責任單位	12-13	
2-4	資訊重編	資訊重編	13	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	13	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	63-64	
2-7	員工	人力組成	67-78	
2-8	非員工的工作者	人力組成	67-78	
2-9	治理結構與組成	董事會及功能性委員會	28-40	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會及功能性委員會	28-40	
2-11	最高治理單位的主席	董事會及功能性委員會	28-40	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事會及功能性委員會	28-40	
2-13	衝擊管理的負責人	董事會及功能性委員會	28-40	

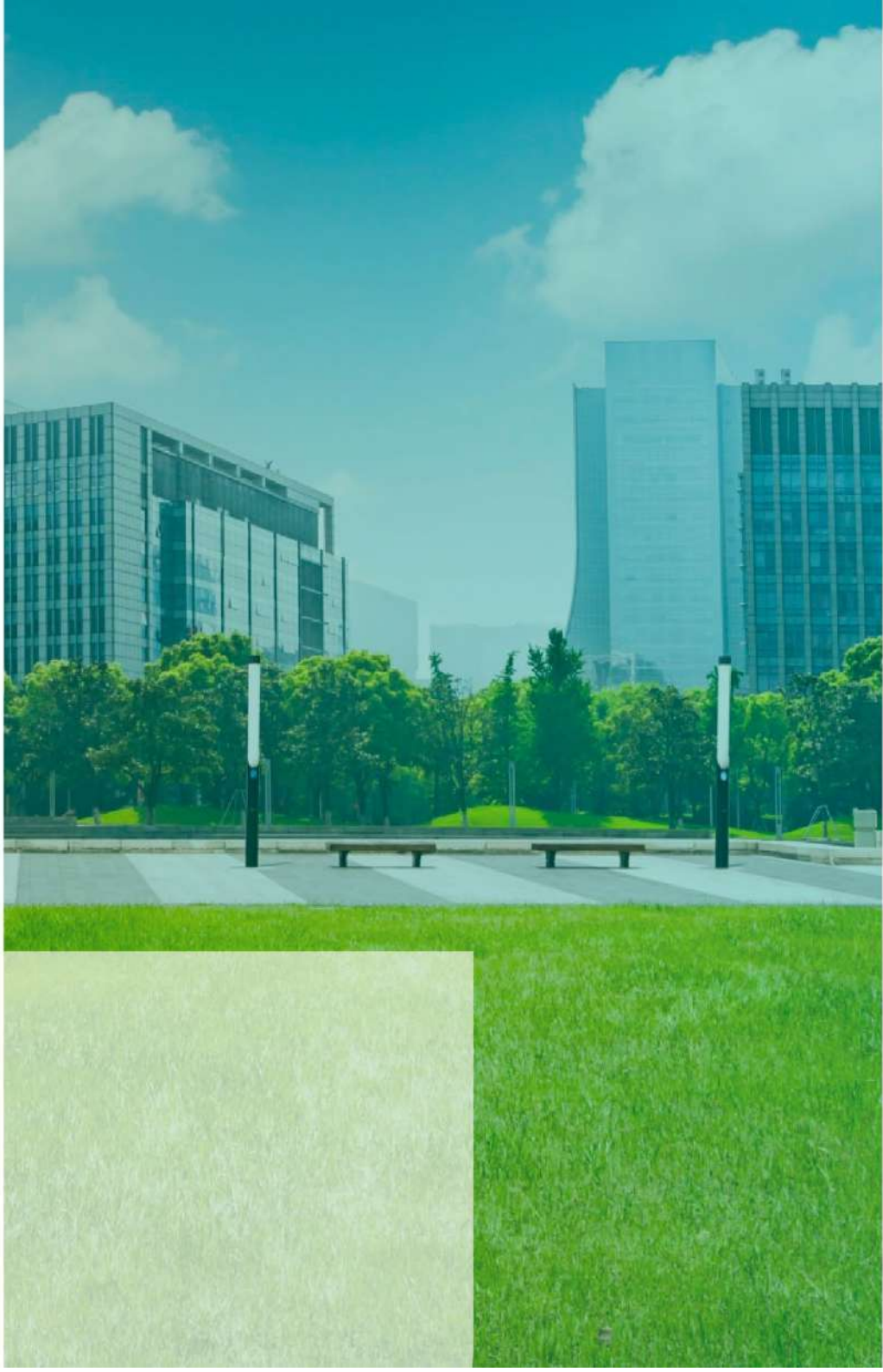
編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	董事會及功能性委員會	28-40	
2-15	利益衝突	誠信經營	39-41	
2-16	溝通關鍵重大事件	董事會及功能性委員會	28-40	
2-17	最高治理單位的群體智識	董事會及功能性委員會	28-40	
2-18	最高治理單位的績效評估	董事會及功能性委員會	28-40	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	31-32	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	31-32	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	31-32	
2-22	永續發展策略的聲明	永續發展策略、推動永續發展機制	13-16	
2-23	政策承諾	誠信經營	41-43	
2-24	納入政策承諾	誠信經營	41-43	
2-25	補救負面衝擊的程序	誠信經營	41-43	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營	41-43	
2-27	法規遵循	法規遵循	43-45	
2-28	公協會的會員資格	參與公協會會員	11	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	18-21	
2-30	團體協約	-		未成立工會且無簽定團體協約
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題的評估流程	22-24	
3-2	重大主題列表	重大主題之說明與管理	25	
3-3	重大主題管理	重大主題之說明與管理	26-27、41、44、49、53-54、65、73、78-79、83	
自願揭露：經濟面				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	26-28	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	41-43	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	41-43	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	41-43	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	法規遵循	43-45	
自願揭露：環境面				
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	93-94	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	93-94	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	93-94	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體管理	91-94	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理	91-94	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	95	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理	95	
自願揭露：社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力組成	67-78	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	人才吸引與員工福利	73-78	
401-3	育嬰假	人才吸引與員工福利	73-78	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	83-86	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	83-86	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	83-86	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	83-86	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	83-86	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	83-86	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業安全及衛生政策	83-86	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策	83-86	
403-9	職業傷害	職業傷害	83-86	
403-10	職業病	職業傷害	83-86	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才培育與發展	78-82	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培育與發展	78-82	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才培育與發展	78-82	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	員工多元包容及平等	67-76	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工薪酬	77-78	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權政策與承諾	67-68	
GRI 407 結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	人權政策與承諾	67-68	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權政策與承諾	67-68	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	人權政策與承諾	67-68	

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	氣候變遷	87-91
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	氣候變遷	87-91
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 。	氣候變遷	87-91
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	氣候變遷	87-91
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	氣候變遷	87-91
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	氣候變遷	87-91
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	氣候變遷	87-91
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊 ；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或 再生能源憑證(RECs)數量。	氣候變遷	87-91
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	溫室氣體管理	92-95
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	溫室氣體管理	92-95
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	溫室氣體管理	92-95