



宸曜科技股份有限公司

2025

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report



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	29
4.04	誠信經營	42
4.05	法規遵循	45
4.06	風險管理	47
4.07	資訊安全管理	51
4.08	創新研發及產品管理.....	56
4.09	供應商管理.....	66
4.10	客戶關係管理	68
5、	社會面.....	70
5.01	人力發展	70
5.02	職場健康、安全及衛生	88
6、	環境面.....	96

6.01	氣候變遷	96
6.02	溫室氣體管理	104
6.03	廢棄物管理	107
7、	附錄	108
7.01	附錄一、GRI 內容索引表	108
7.02	附錄二、氣候相關資訊	112

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

在全球氣候變遷急遽加劇與國際環保法規日趨嚴格的浪潮下，企業的角色已超越單純的經濟價值創造，更須肩負起對環境、社會及公司治理（ESG）的永續責任。我們深知，唯有將永續發展的核心理念深度融入企業經營戰略，才能在多變的全球局勢中保持強韌的競爭力，並為員工、客戶、股東及社會創造長遠的共享價值。

科技創新：驅動永續與智慧未來

宸曜科技一向秉持創新、不斷精進的態度，致力於研發最貼近市場需求的強固型邊緣運算平台，為全球先進應用整合者提供高效、智能且高穩定性的解決方案，以領先技術驅動智慧生活之實現。

隨著邊緣運算、人工智慧（AI）與物聯網（IoT）的蓬勃發展，工業電腦的應用場景正以前所未有的速度擴張。這不僅考驗產品的運算效能，更對「小型化、高密度、寬溫耐受度與超低功耗」提出了極致要求。宸曜科技專注於高可靠性工業電腦的研發，成功克服解熱、寬電壓與極端環境適應性等技術瓶頸，滿足自動化生產、車載應用、機器視覺及安防監控等多元場景之嚴苛需求。

我們緊密契合智慧製造與邊緣 AI 的市場趨勢，除深耕既有垂直市場，更積極投入智慧交通、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。宸曜科技憑藉「少量多樣」的彈性生產優勢，持續引領全球邊緣運算之創新。我們致力於設計高能效、低功耗的嵌入式電腦與模組，協助全球客戶在實施智慧升級的同時，有效降低場域能耗與碳足跡，實現「科技創新」與「綠色永續」的雙重價值。

低碳行動：實踐綠色與環境承諾

為積極落實環境保護，我們主動導入專業顧問輔導，全面推動母、子公司的溫室氣體盤查，並從「綠色能源、源頭減碳、供應鏈協同」三大維度，落實氣候轉型承諾：

- **推動能源轉型與綠電採購：**我們積極響應低碳轉型趨勢，有計劃地推動再生能源（綠電）採購計畫，透過逐步提升綠色電力使用比例，降低對傳統化石能源的依賴，從根本減少營運階段的間接碳排放（範疇二）。
- **優化產品效能與日常減碳：**我們從源頭致力於產品能效優化，減省生產階段的碳足跡；在營運層面，全面推動無紙化革新、實施生產與生活廢棄物減量，並於內部落實節能減碳倡議，以實際行動實踐對地球永續的承諾。
- **建構綠色與循環供應鏈：**我們制定「供應商行為準則」，鼓勵並輔導合作夥伴共同減碳。在生產端，優先選用符合無毒標準（RoHS / REACH）與通用性高的關鍵零組件，並透過大批量採購與物流優化降低每趟運輸的碳排放，逐步朝向綠色採購與循環經濟邁進。

友善職場：攜手同仁與社會共融

每一位員工的卓越貢獻，都是宸曜科技持續前行的基石。我們以人為本，致力推動「多元、平等與共融（DEI）」的友善職場，提供完善的職涯發展通道與多元學習計畫，持續提升組織人才之競爭力。我們建構了優於法令的多元福利方案，體貼同仁在不同家庭階段與身心健康的個別需求，提供同仁最堅實的後盾，實現工作與生活的健康平衡。

宸曜科技一向秉持關懷社會、回饋在地的初心，積極支持與推動社會公益，將員工凝聚力轉化為實質的社會正向影響力：

- **健康促進與社會關懷：**除連續多年號召同仁參與「電器盃節能公益路跑」，更攜手台北捐血中心建立「員工發起、鄰里響應」的互助模式，2024 至 2025 年期間累計捐血達 131 袋，以實際行動為醫療體系緩解季節性血荒。
- **弱勢扶助與多元共融：**提供同仁參與公益的便利平台，長期攜手伊甸基金會引進視障按摩服務，並定期邀請社福團體進駐義賣擺攤，以實

際消費支持弱勢團體自立。

- **資源循環與國際支援：**發起「舊鞋救命」募集活動，號召同仁捐贈百餘雙二手鞋，並由公司全額贊助海運費，協助東非偏鄉居民遠離疾病，實踐資源循環與人道支援。

展望未來，我們將持續投注資源於社會公益與人文關懷，從照顧同仁健康出發，延伸至在地社區關懷與國際救援，攜手各界深化對社會責任的承諾，共創企業繁榮與社會共融的美好願景。

誠信治理：建構穩健與長遠價值

在誠信治理的堅實基礎上，我們致力於建構穩健的公司治理架構，強化內部控制與風險管理機制，並提升經營資訊的透明度。同時，我們建立了多元且流暢的利害關係人溝通平台，與股東、同仁、客戶及供應商保持誠信、即時的互動，形塑值得信賴的企業誠信文化。自「永續發展委員會」成立以來，本公司全面推動各項永續政策與具體行動方案。展望未來，我們將持續深耕自有品牌，發揮核心技術優勢，攜手全體同仁與合作夥伴，共同推動智慧化與低碳化的永續發展。最後，誠摯感謝所有支持宸曜科技的利害關係人，未來我們將以更堅定的腳步落實永續承諾，也期待您繼續給予經營團隊支持與指教。

宸曜科技 董事長暨總經理 高明和



1.02 公司概况

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。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

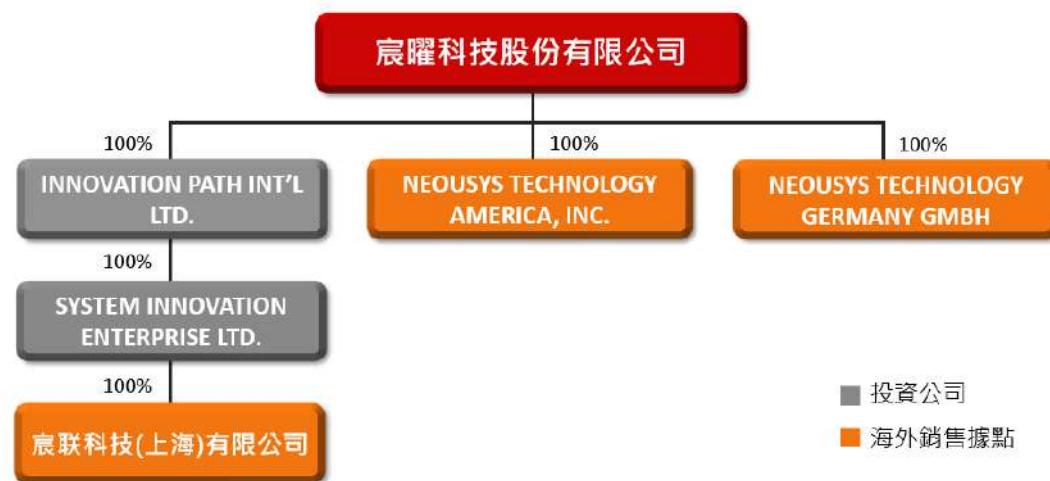


圖 1：集團組織與架構

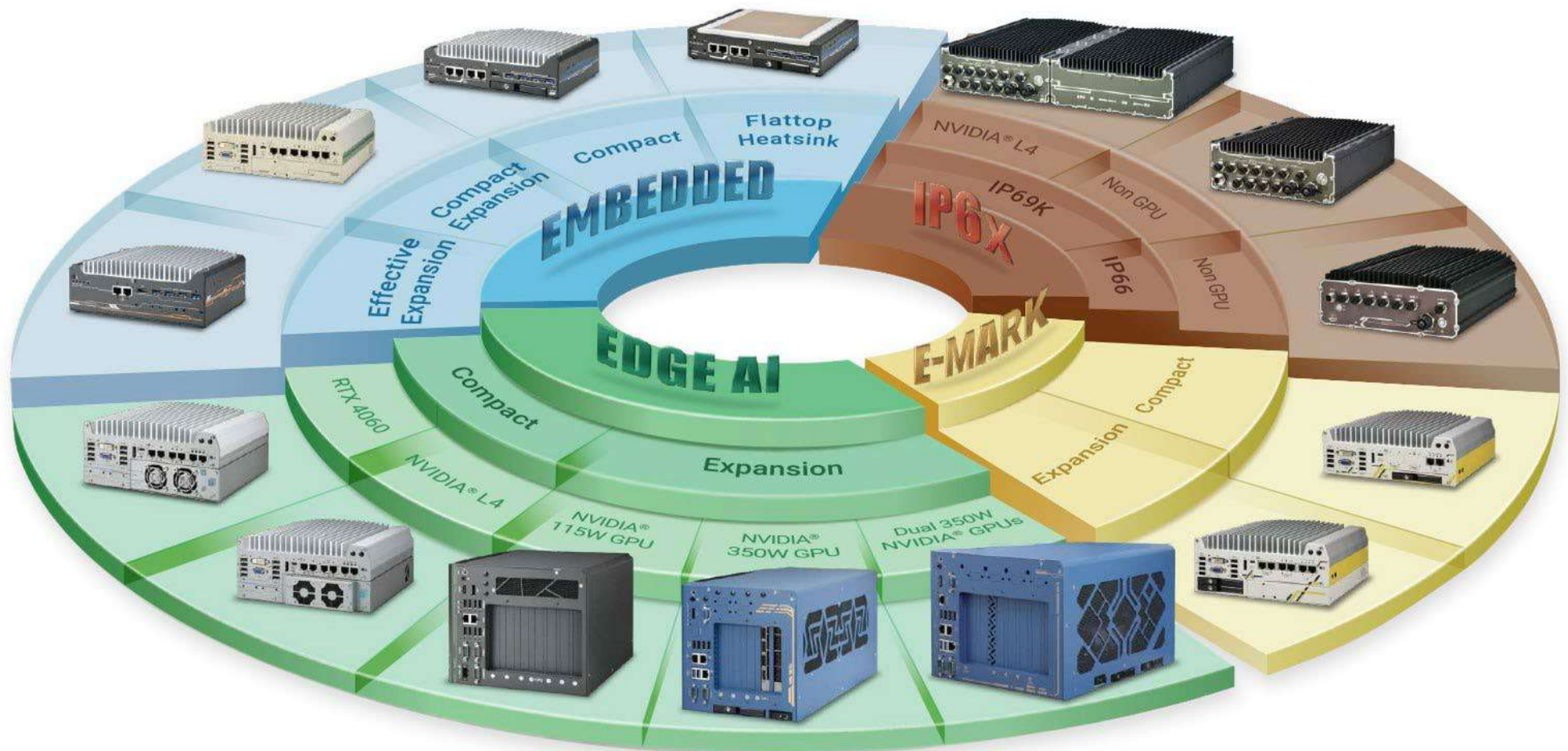


圖 2：宸曜科技全系列產品

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 2.72 億
2025 年累計營收	16.43 億元
年營收成長率	+13.67%
2025 年每股盈餘(元)	6.90
全球員工人數	245 人 (結算至 2025 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	台灣區電機電子工業同業公會	一般會員	TW
6	European Machine Vision Association (EMVA)	Member	EU
7	AFCEA	Member	EU
8	Bundesverband der Deutschen Sicherheits- und Verteidigungsindustrie e.V. - BDSV	Member	DE
9	Association for Advancing Automation	Member	USA
10	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）發行出版的 2025 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 2026 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 2025 年 01 月 01 日至 2025 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：2026 年 08 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書揭露涵蓋期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 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

本報告書之資料與數據由永續發展委員會工作小組蒐集彙整，歷經相關部門主管與永續發展委員審查，並送交董事會提案討論決議通過，最終由董事長核定後發行。本報告書所載財務數據均引用經會計師事務所簽證之財務年報（計算單位為新台幣）。本報告書目前尚未導入獨立第三方查驗證機構之外部確信。

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/esg>

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：

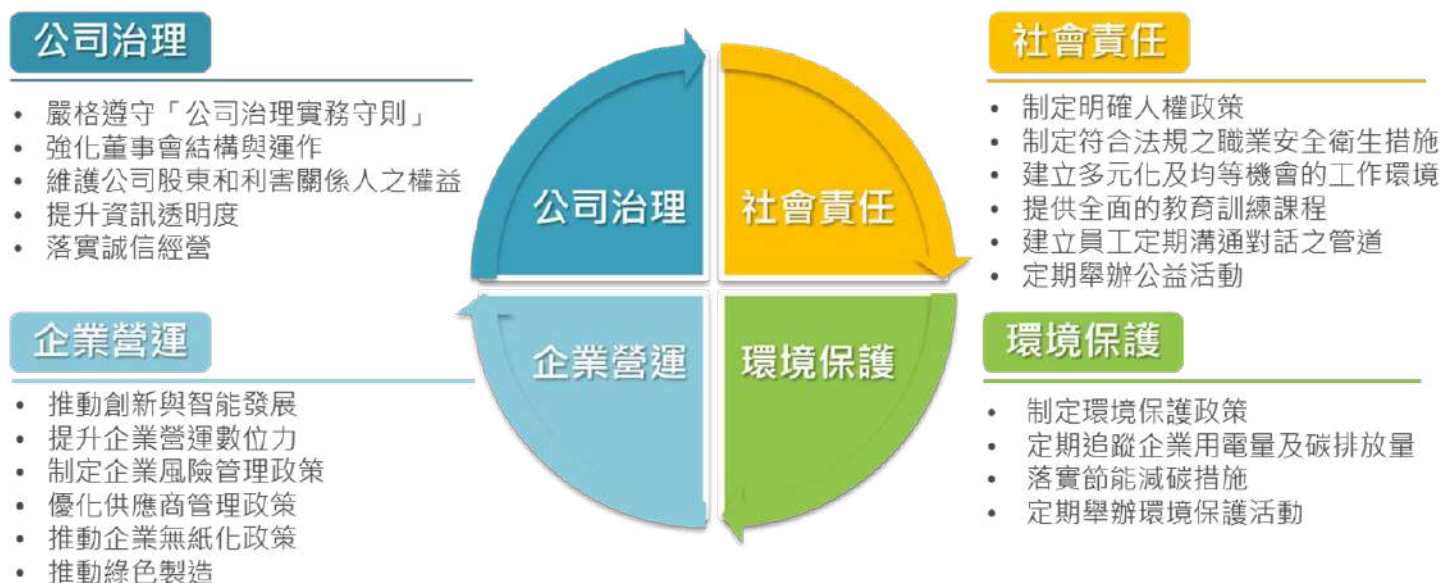


圖 3：宸曜科技永續發展範疇

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。委員會成員共六位，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。

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 - Neosys Technology America, Inc.董事 - 蓮德芯投資有限公司董事長 - Neosys Technology Germany GmbH Managing Director
委員	倪浩然	- 交通大學資訊工程研究所碩士 - 凌華科技(股) 產品經理	- 本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 - 本公司董事 - INNOVATION PATH INT'L LTD.董事
委員	鄒淑宜	- 中央大學人力資源管理學系碩士 - 圓剛科技 人資處長	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
委員	蔡穎杰	朗捷科技 資材經理	本公司營運製造處協理
		- 中山大學環境工程研究所碩士 - 啟碁科技 新竹廠廠長	

表 2：第二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。2025 年永續發展委員會共召開四次會議，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 4。

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。

永續發展委員會組織架構



圖 4：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 5 與圖 5.1~5.8，宸曜科技主要六大利害關係人則詳圖 6 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 5 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 5.1：利害關係人-員工各面
項評分結果

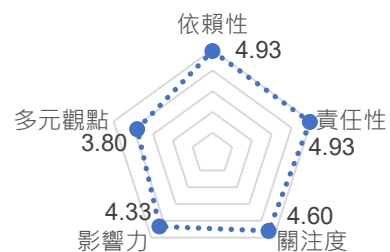


圖 5.2：利害關係人-客戶各面
項評分結果

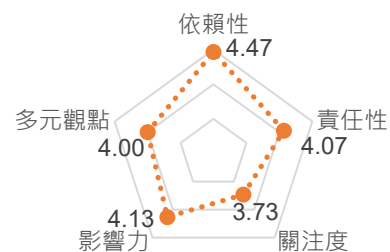


圖 5.3：利害關係人-股東/投
資人各面項評分結果

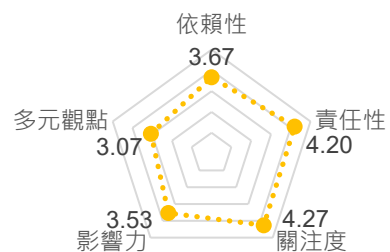


圖 5.4：利害關係人-供應商各
面項評分結果

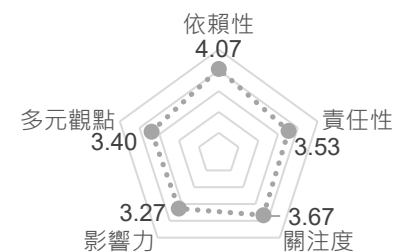


圖 5.5：利害關係人-政府單位
/主管機關各面項評分結果

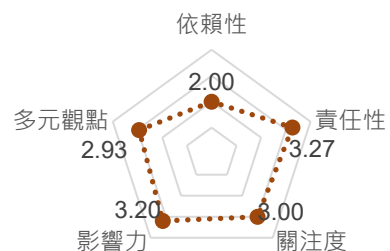


圖 5.6：利害關係人-金融機構
各面項評分結果

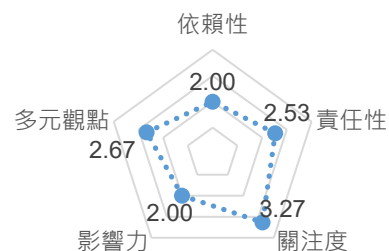


圖 5.7：利害關係人-媒體各面
項評分結果

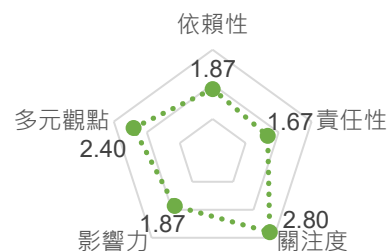
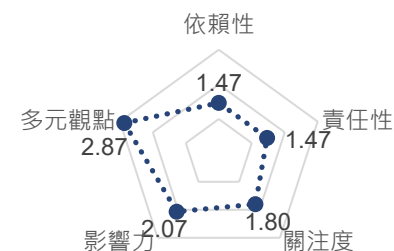


圖 5.8：利害關係人-專家學者
/學術單位各面項評分結果



為了更加瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司於 2024 年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 7，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 8。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 7：利害關係人與重大主題的評估流程

永續議題來源



永續議題清單



表 4：宸曜科技永續議題來源(上)與清單(下)

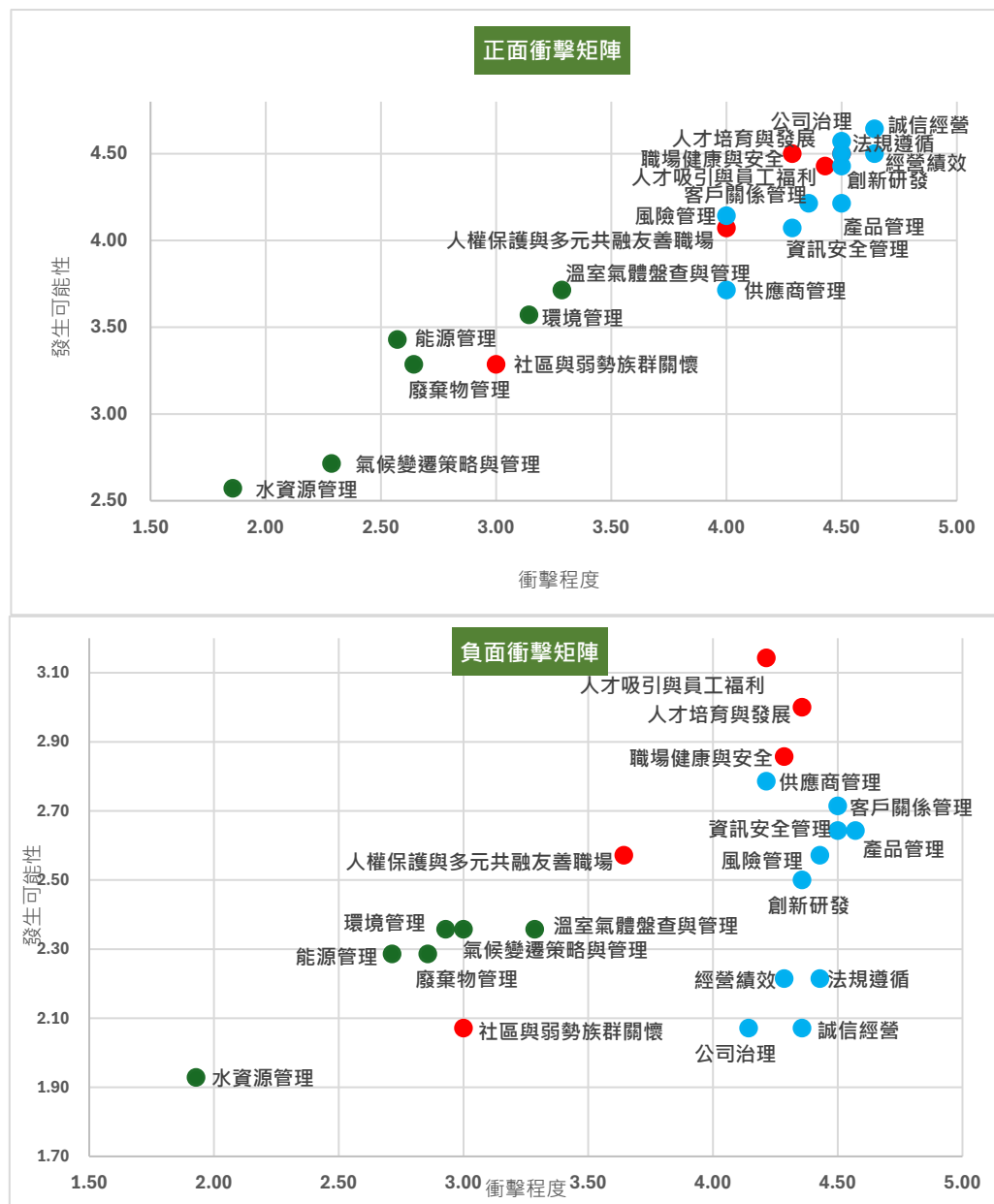


圖 8 上：永續議題的正面衝擊矩陣；圖 8 下：永續議題的負面衝擊矩陣

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

2025 年面對美國對等關稅、中美貿易戰與全球匯率劇烈波動等多重挑戰，在宸曜持續創新向前邁進的努力之下，我們在 2025 年營收依然持續突破新高，維持雙位數的成長，營收來到 16.43 億元，較 2024 年增加 13.67%，稅後淨利為 1.87 億元，EPS 為 6.90 元，2025 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	2023	2024	2025
財務概況	營業收入	1,054,805	1,445,332	1,642,902

項目	合併財務報表	2023	2024	2025
	營業毛利	455,503	627,299	690,024
	毛利率	43%	43%	42%
	稅前淨利	135,472	248,016	240,723
	本期淨利	104,861	193,746	186,888
	稅後淨利率	10%	13%	11%
獲利能力	每股盈餘(元)	4.51	7.57	6.90
業外收入	營業外收入	2,311	35,984	10,584
營運成本	營業費用	321,258	409,577	428,617
員工薪資和福利	員工薪資和福利總額	240,153	332,972	358,580
研發支出	研發費用	74,332	103,715	110,193
支付出資人的款項	股東現金股利	130,354	91,453	123,481
支付貸款人的利息	利息支出	1,084	5,690	10,694
支付政府的款項	支付款項	56,317	56,890	62,418
稅後淨利	稅後淨利	104,861	193,746	186,888

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 2025 年度累計召開 6 次董事常會，整體平均出席率為 96.29%。相關詳細運作情形請參閱本公司 2025 年（114 年度）股東年報第 15 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 9），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	宸曜科技(股)公司總經理 Neusys Technology America, Inc.董事

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
			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	蓮德芯投資有限公司董事長 Neosys 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 凌華科技(股)公司量測與自動化產品事業處資深研發經理	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
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	藍林忠 (註 1)	男 50~59	中山大學機械工程學系學士 凌華科技(股)公司亞太業務部協理 研華(股)公司智能系統事業群業務協理	宸曜科技(股)公司行銷業務處亞洲事業部副總經理 宸曜科技(股)公司客戶服務營運處副總經理 宸聯科技(上海)有限公司監事 Neosys Korea Co.,Ltd. 法人代表
董事	陳明鴻 (註 2)	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	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

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
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 60~69	台灣大學商學研究所碩士(EMBA) 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	Digital Doctor Pvt. Ltd. CEO 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

註 1：藍林忠先生於民國 115 年 6 月 24 日補選新任。

註 2：陳明鴻先生於民國 115 年 2 月 25 日辭任。

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		國籍	性別	基本組成				獨立董事 任期年資	營運 判斷	具備之能力						
				兼任本 公司工	年齡					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
					姓名	40~49	50~59									
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	藍林忠 (註 1)	中華民國	男	V		V		-	V		V	V	V	V	V	V
董事	陳明鴻 (註 2)	中華民國	男	V		V		-			V	V	V		V	V
董事	徐達仁	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：藍林忠先生於民國 115 年 6 月 24 日補選新任。

註 2：陳明鴻先生於民國 115 年 2 月 25 日辭任。

董事會組成結構詳下圖：

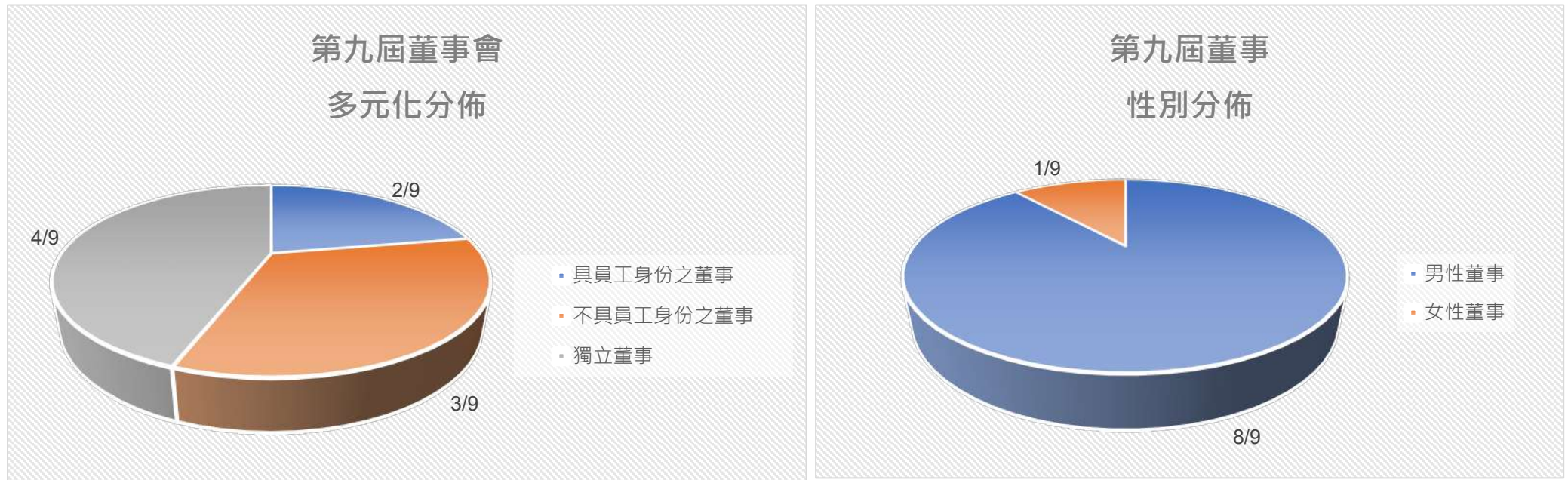


圖 9：董事會成員的多元化與性別組成結構

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。

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 10。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 5 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 4 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。

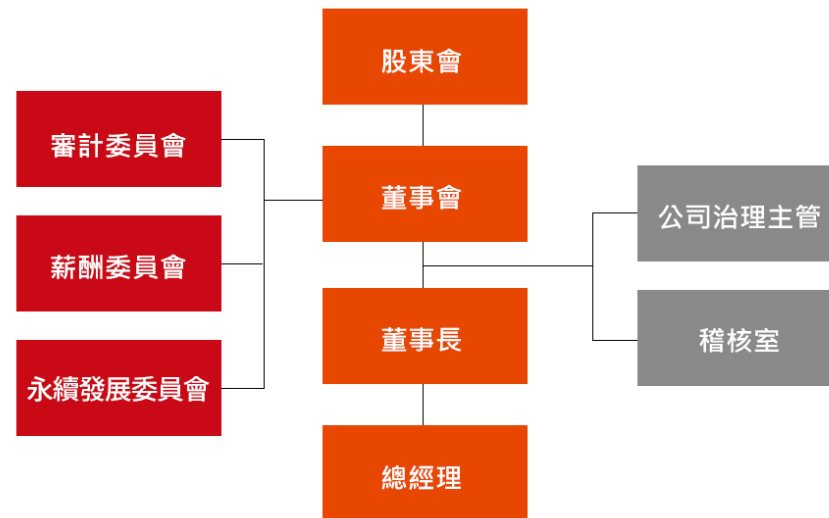


圖 10：宸曜科技公司治理架構

本公司本年度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，第三屆薪酬委員會任期為 2025 年 06 月 24 日至 2028 年 06 月 23 日，薪酬委員會每年至少召開二次會議，2025 年薪酬委員會共召開 2 次會議，整體出席率為 100%，委員會詳細運作情形，請詳本公司 114 年股東年報第 31 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。	郭 耿 聰	獨立董事 (召集人)	100%
		陳 志 成	獨立董事	100%
		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，第二屆審計委員會任期為 2025 年 06 月 24 日至 2028 年 06 月 23 日，審計委員會每季至少召開一次會議，2025 年審計委員會共召開 5 次會議，整體出席率為 100%，委員會詳細運作情形，請詳本公司 114 年股東年報第 18 頁至第 19 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	100%
		陳 志 成	獨立董事	100%
		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，由董事高明和先生擔任主席，並由公司高階經理人及各部門主管為成員。2025 年永續發展委員會開會	高 明 和	董事 (主席)	100%
		倪 浩 然	董事 (委員)	50% (註 1)

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
	共計 4 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。	陳 明 鴻	董事 (委員)	50% (註 2)
		鄒 淑 宜	行政管理部資深經理 (委員)	100% (註 3)
		謝 欣 絨	行政管理部資深經理 (委員)	100% (註 4)
		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

註 1：倪浩然先生，民國 114 年 7 月 9 日新任，應參與 2 次，請假 1 次。

註 2：陳明鴻先生，應參與 2 次，請假 1 次，及委員任期屆滿至民國 114 年 7 月 8 日，因退休不續任。

註 3：鄒淑宜小姐，民國 114 年 7 月 9 日新任。

註 4：謝欣絨小姐，委員任期屆滿至民國 114 年 7 月 8 日，因退休不續任。

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： ➔ 導入環境管理系統，針對空調與照明實施智慧排程控制，依據非上班時段（夜間、假日）自動降載或關閉，有效杜絕非必要能耗； ➔ 建置用電即時監測平台，視覺化分析尖離峰用電數據，作為能源使用效率檢討與改善之依據；

類別	事績	說明
		➡ 訂定分階段汰換計畫，逐步將老舊空調主機、照明設備更換為高效率節能機型（如一級能效空調、LED 照明）。2025 年逐步將 T8 日光燈管汰換成 LED 燈管，截至 2025.09.30 止與去年同期相比，用電度數減少 5,683 度，下降 2.3% 用電度數。 ➡ 落實辦公場所溫度恆溫控制，常年設定不低於 25°C，平衡舒適度與能源消耗。 ➡ 嚴格執行午休時間及連假前之電源關閉政策，並透過定期實地稽核確保執行率 100%。 ➡ 全面設定電腦設備之節能模式（降低螢幕亮度、長時間閒置自動休眠），將節能意識融入日常工作。
E 環境保護	春季聯合淨灘活動	由董事長親自帶隊，集結員工與眷屬共 62 人，響應新北市三芝海灘淨灘活動，當日活動全體共計清除垃圾 490 公斤、資源回收物 100 公斤，成效斐然。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	宸心閃耀，熱血公益 GO	攜手台北捐血中心，建立「員工發起、鄰里響應」的公益模式，捐血不僅是愛心的體現，更是守護生命的重要支持，本公司於 2024 至 2025 年期間，累計捐血達 131 袋，有效緩解季節性血荒，促進員工與社區健康。 

類別	事績	說明
S 社會責任	弱勢扶助與社會共融 (支持多元團體)	運用公司場域資源，搭建員工參與公益的便利平台，以實際消費支持弱勢團體自立： ➡ 視障按摩：與伊甸基金會長期合作安排視障按摩小站進駐公司，除舒緩員工工作疲勞，更提供視障朋友穩定的就業支持。 ➡ 公益義賣：2025 年 8 月起，邀請財團法人喜憨兒社會福利基金會及財團法人利伯他茲教育基金會於員工交誼廳定期舉辦義賣擺攤，讓同仁能透過自由捐獻與購買商品，直接傳遞愛心與溫暖。
		
S 社會責任	國際人道援助與資源循環 (舊鞋救命)	2025 年參與推動「舊鞋救命」計畫，結合物資循環與人道關懷： ➡ 物資募集：成功募集 107 雙二手鞋 (女鞋 50 雙、男鞋 39 雙、童鞋 18 雙)，用行動傳遞愛心，賦予閒置物資新生命。 ➡ 企業支持：公司代表同仁捐助新台幣 10,700 元海運費，確保愛心物資順利運抵非洲，不僅解決當地衛生問題，亦實踐資源永續利用。
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。
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 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-

類別	事績	說明
	(MAE Innovators Awards)	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。
G 公司治理	鄧白氏企業菁英獎	本公司於 2025 年榮獲鄧白氏台灣中小企業菁英獎之年度企業 MVP 獎。
G 公司治理	視覺系統設計創新獎	本公司產品 NRU-171V-PPC 系列榮獲 2025 年視覺系統設計創新獎-銅獎。

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。2025 年董事會全體董事進修時數達 60 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時，董事會進修詳細情形，請詳本公司 2025 年 (114 年度) 股東年報第 29 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	- 定期透過教育訓練或其他方式宣導誠信經營理念，使利益攸關者充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反誠信行為之後果。 - 定期向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性。 - 定期宣導關於禁止內線交易的規定。
行動成果	有關本公司 2025 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。該小組業已定期向董事會報告其執行情形。

本公司 2025 年誠信經營執行成果如下：

項 目	執 行 成 果
供 應 商	公告已完成編撰供應商行為準則(Supplier Code of Conduct)於永續專區網站頁面，並提供予本公司合作之供應商遵照。
教育部份	2025 年入職員工於年底前完成簽署誠信行為承諾書 (截至 2025 年 12 月止共計 37 人)。
承 諾	董事及高階經理人已簽署誠信經營聲明書。
宣 導	有關檢舉制度與申訴管道等資訊已於本公司官網揭露。

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/投資人/政府單位/主管機關/金融機構聯繫：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 2025 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 2025 年執行成果詳下表 12

表 12 (下)：本公司 2023 年至 2025 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)	2023 年	2024 年	2025 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
詐欺、洗錢和內線交易事件	0 件	0 件	0 件
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.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鍰 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。	3 件 1.RMA 進口關稅滯納金 NTD 5 元 2.進口報單 CFI32343483279 滯納金 NTD 5 元 3.進口報單 CFI32343941946 滯納金 NTD 22 元

註 1：本公司依據以下標準定義為重大違規事件：

- 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。
- 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) 剷除風險：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。 (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	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。

風險類別/議題	公司因應策略
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 2025 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。

2025 年資安專案及投入資源，細節如下：

- A. 提升 VPN 系統安全等級，提高系統安全性與可靠度。
- B. 汰換網路設備，提高系統穩定度。

2025 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。 - 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 2025 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。
- ◆ 於現有產品之客製化專案 (OEM/ODM) 服務。

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：

- 推出基於NVIDIA Jetson AGX Orin 可支援 8x GMLS2 車用相機輸入之強固型IP66 防水機種 NRU-230V-AWP 系列
- 推出基於NVIDIA Jetson Orin NX，可支援 GMLS2 車用相機或PoE相機之IP66 防水並可選擇帶有觸控螢幕的NRU-160-AWP/ NRU-170-PPC 系列
- 推出基於 Intel® Core™ Ultra 200 之寬溫無風扇電腦 Nuvo-11000 系列
- 推出基於Intel® Alder Lake N 並支援雙 PCIe 與雙 PCI 擴充插槽的低功耗電腦 Nuvo-2822 系列
- 推出適用於機櫃內安裝，具備特殊平面式散熱片之 Intel® Alder Lake™ N 超緊湊寬溫無風扇電腦 POC-700-FT 系列
- 推出基於Intel® Alder Lake™ N 支持2個 RAID 安裝的超緊湊寬溫無風扇電腦 POC-764VR 系列
- 推出基於 Intel® 第十三/十四代 Core™ 符合 MIL-STD-810H 規範且搭載NVIDIA® L4 GPU 之高強固性IP69K防水電腦 SEMIL-2000 系列
- 推出基於 Intel® 第十二/十三/十四代 Core™ 通過 EN 50155 認證規範且可選配內建 NVIDIA® RTX™ 2000 ADA GPU 之高強固性 2U GPU 鐵道車載專用電腦 GT-92 系列
- 推出針對機器視覺與監控應用支援 4 埠 2.5GBASE-T 且支援 IEEE 802.3bt PoE++ PSE 之影像擷取卡 PCIe-PoE425bt
- 推出針對機器視覺與監控應用支援 2 埠 10GBASE-T 且可提供 IEEE 802.3bt PoE++ PSE 並支援 RDMA 傳輸之寬溫影像擷取卡 PCIe-PoE572bt
- 推出針對自動駕駛、先進駕駛輔助系統及戶外機器人等應用情境支援 4埠GMSL2車載相機之寬溫影像擷取卡 PCIe-NPL54
- 推出適用於滿足自主移動機器人 (AMR)、機器視覺、自動化物流與智慧交通系統等應用之Intel® Core™ Ultra 200S 緊湊型無風扇電腦 Nuvo-11531 系列
- 推出基於NVIDIA® Jetson Orin™ NX/Nano 可支援 6x GMLS2 車用相機輸入或4組PoE+ 高速乙太網路 (GbE) 之緊湊強固型無風扇平頂散熱

片邊緣AI電腦NRU-160-FT系列

- 推出適用於高負載電子設備, 支援寬電壓與寬溫工業應用且符合 EN55032 與 EN55035 Class A標準之高效DC系統穩壓調節模組 RPM-450
- 推出基於Intel® Atom® x7425E並支援 3埠 2.5GbE PoE+高速乙太網路 (GbE) 之超緊湊DIN軌道無風扇嵌入式電腦 POC-600 Series
- 推出基於Intel® Core™ Ultra 200S並支援2埠 2.5GbE · 4埠 USB 3.2之無風扇電腦Nuvo-11501
- 推出適用於潮濕或粉塵環境,基於 Intel® Core™ i3-N 系列,支援雙 2.5GbE與隔離式COM埠之IP67 防水強固型工業電腦 POC-766AWP

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

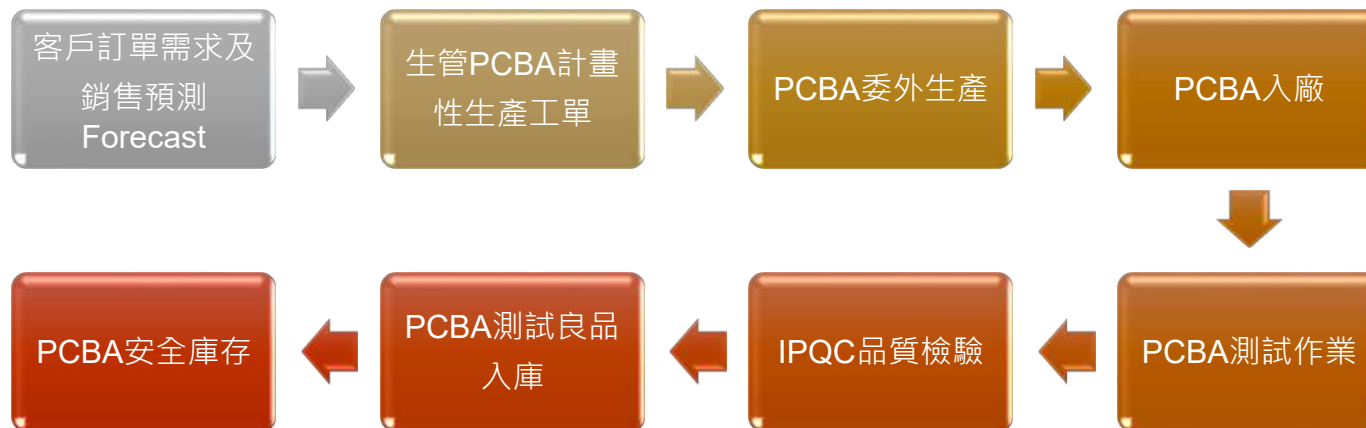
單位：新臺幣千元；%

商品產值		2025 年 (114 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	556,256	33.86	
AI 邊緣運算電腦	673,826	41.02	
垂直市場應用電腦	332,752	20.25	
I/O 卡、週邊產品及其他	80,068	4.87	
合 計	1,642,902	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。



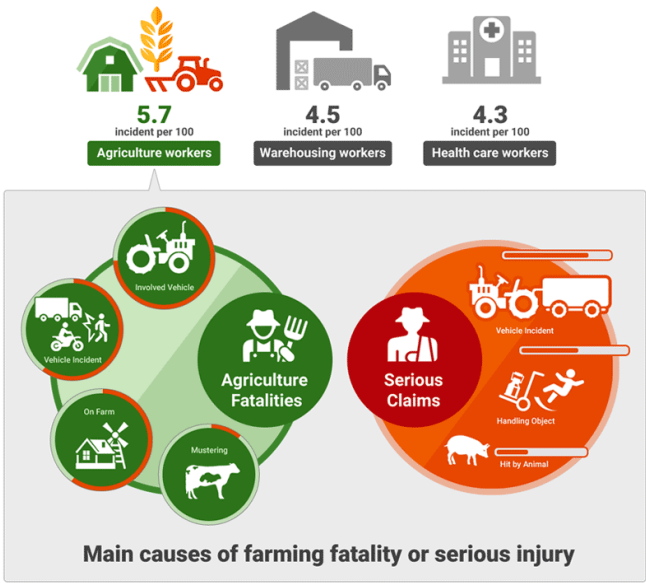
產品應用案例一

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

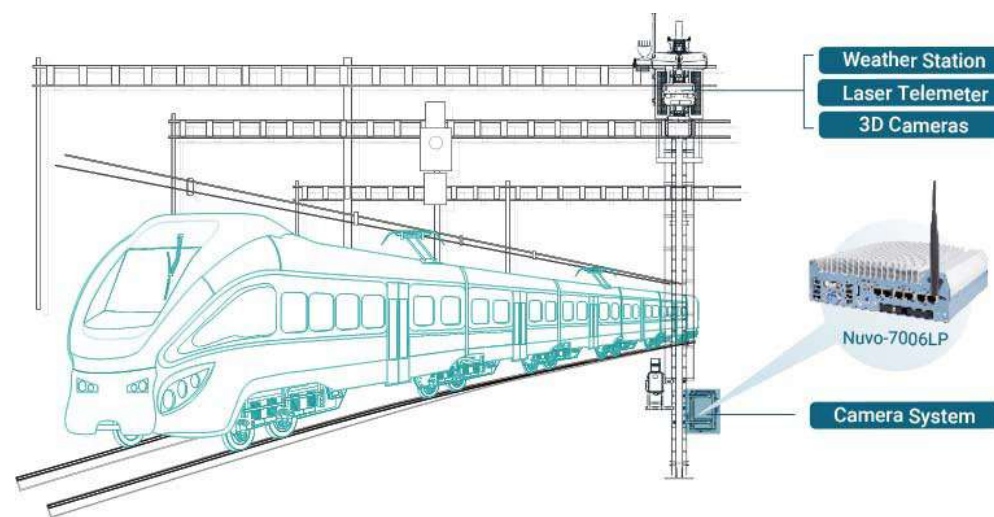
先進集電弓監測系統：強化鐵路韌性，邁向永續交通

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**、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

2025 年底，已有超過 90% 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 2025 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。**2025 年客戶滿意度調查結果 4.6** (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

宸曜科技致力保障員工基本權益，積極推動職場平等、多元與共融 (DEI)。我們認同並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》 (UNGPs) 及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等國際人權標準，並依循在地《勞動基準法》及相關法規訂定人權政策與管理制度，同時公告於官網永續專區，作為內部治理與供應鏈管理之依歸。我們將人權精神落實於日常管理中，具體承諾與行動包括：

- **落實平等不歧視與公平機會**：明確禁止任何形式之歧視，人力運用、雇用、薪酬、福利與升遷機會，絕不因性別、年齡、種族、婚姻、家庭狀況或宗教信仰而有差別待遇。
- **嚴禁雇用童工與尊重結社自由**：明確禁止雇用童工、強迫勞動，並支持員工享有結社自由與集體協商之權利。
- **推動彈性班別與健康友善職場**：落實合理工時與實施彈性班別，定期提供母性關懷服務並籌辦員工身心健康促進活動，協助同仁妥善照顧自我健康，同時兼顧職涯與家庭平衡。
- **深化人權風險評估與績效追蹤**：定期評估職場安全與性別薪酬平等，確保無人權侵害事件。本年度 **2025 年人權、歧視及性騷擾相關申訴案件數為 0 件**。
- **完備申訴管道與權益保障機制**：建置完善的性騷擾及職場不法侵害之申訴管道與調查處理流程，確保過程保密與公正，戮力營造零威脅、安全且相互尊重的職場環境，持續強化企業與同仁間的信任夥伴關係。

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。

2025 年底非員工結構			
(單位：人)	男性	女性	總數
協力	0	0	0
派遣	0	2	2

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，具體實踐多元、平等與共融 (DEI) 之承諾：

- **促進身心障礙者就業：**本公司積極落實平等機會，依據《身心障礙者權益保障法》要求，近三年聘僱身心障礙員工之比例皆穩定達法定標準 1% 以上。
- **尊重多元族群文化：**主動支持原住民同仁落實族群文化與傳統價值之延續，依法保障並提供原住民員工申請「歲時祭儀假」。
- **推動多元與彈性用人：**於業務與各類專業職缺招募中持續推動多元用人政策，並透過專業培訓與彈性班別規劃，協助不同背景之優秀人才順利融入組織並發揮專長。

人才流動與結構分析

因應業務版圖擴展，公司在人才引進與留任上皆維持健康穩健的流動，並展現性別與世代包容性：

- **健康穩健的人才流動：**2025 年因業務需求擴增，新進率提升至 19.70%，帶動員工總人數穩定成長至 198 人；同期間離職率為 11.11%，雖較 2024 年之 8.74% 微幅回升，但仍維持在健康合理的流動區間。本公司將持續檢視薪酬福利與友善職場政策，全面優化人才培育與留任機制，

3. 總新進員工僱用率 = {當年度新進員工總人數} / {當年末全體員工總人數}。
4. 統計對象排除顧問、實習生及工讀生。
5. 僱用當地居民管理職（課長（含）以上）所占百分比為 100%。

近三年離職率

年度	2023 年				2024 年				2025 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	0.61%	6	3.66%		0	2	1.36%	2	1.09%	4	2.72%
30(含)歲-50 歲	11	6.71%	9	5.49%	7	3.83%	5	3.40%	11	6.01%	3	2.04%
51(含)歲以上	1	0.61%		0.00%	2	1.09%		0.00%	2	1.09%	0	0.00%
合計離職人數	28				16				22			
員工總人數	164				183				198			
總離職率(%)	17.07%				8.74%				11.11%			

備註：

1. 公司離職員工範疇包含自願與非自願離職、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} / {當年末全體員工總人數}。
3. 新進員工僱用率 = {當年度離職員工總人數} / {當年末全體員工總人數}。
4. 統計對象排除顧問、實習生及工讀生。

員工多元化

近三年員工職別分布								
年度			2023 年		2024 年		2025 年	
項目	性別	年齡	人數	占比	人數	占比	人數	占比
管理職	男性	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		30(含)歲-50 歲	17	11.56%	15	9.15%	13	6.57%
		51(含)歲以上	5	3.40%	7	4.27%	8	4.04%
	女性	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		30(含)歲-50 歲	6	4.08%	6	3.66%	10	5.05%
		51(含)歲以上	2	1.36%	3	1.83%	3	1.52%
管理職 總計			26	17.69%	30	18.29%	34	17.17%
非管理職	男性	30 歲以下	9	6.12%	11	6.71%	8	4.04%
		30(含)歲-50 歲	57	38.78%	62	37.80%	72	36.36%
		51(含)歲以上	3	2.04%	4	2.44%	5	2.53%
	女性	30 歲以下	14	9.52%	19	11.59%	14	7.07%
		30(含)歲-50 歲	48	32.65%	53	32.32%	60	30.30%
		51(含)歲以上	3	2.04%	3	1.83%	5	2.53%
非管理職 總計			121	82.31%	134	81.71%	164	82.83%
正職人員 總計			147	100.00%	164	100.00%	198	100.00%
備註：管理職定義為課級以上。								

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 2025 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，2025 年新婚者申請率達 100%。
	生育補助	每人新台幣 50,000 元，2025 年新生兒申請率達 100%。
	育兒津貼	育有 6 足歲以下子女，每年提供 20,000 元的育兒津貼，2025 年符合資格申請率達 100%。
	支薪家庭照顧假	每年提供 5 天全薪家庭照顧假，可於個人特休用罄後使用，成為同仁照顧家庭的堅實後盾。
	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。
	連假前提前下班	為體恤同仁返鄉及照顧家庭之需求，於連續假期前一日提供提前 2 小時下班之貼心政策。
	誤餐津貼	提供合理之誤餐津貼，支持同仁因公延長工時期間之飲食需求，積極維護身心健康與高效率之工作狀態。
	節慶禮金	除年終獎金外，於端午節、中秋節之重要傳統節慶發放禮金，表達公司對同仁辛勞付出的感謝，傳遞佳節祝福。
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。
	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

多元福利類別	福利項目	內容描述
		中及高中生設立，單次獎金金額從 1000 元至 2000 元不等，2025 年申請員工覆蓋率達 15% (全年度共 72 人次員工子女申請)
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，公司每兩年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、健康促進活動供員工參加。
	友善辦公配置	辦公室配置每位員工人體工學椅。
	員工協助方案 (EAP)	提供員工協助方案 (EAP) 補助機制。
	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」，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	照顧同仁重要時刻，提供生日禮金與生日假，將公司關懷落實至每一位同仁的特別日子中。
	休假制度	優於法令的休假制度：包含新進人員首兩年特休各十天、及每年全薪病假五天。
	員工旅遊補助	每人 12,000 元，並補助一名直系眷屬 6,000 元，用於增進員工與家人及同事情感連結，2025 年申請率為 54.2%。
	休閒設施	員工休息室設有電子飛鏢機，並提供高級精品咖啡、販賣機與茶水供員工隨時享用。
	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。
	團體活動	安排每月下午茶、按摩日、社團活動，及每年度家庭日、國內外員工旅遊、電影日、路跑等多元豐富的活動讓同仁參與。

育嬰留停的復職與留任情形

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。2025 年符合育嬰留停資格的員工中，有 5% 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	2023 年			2024 年			2025 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	5	8	13	9	8	17	14	8	22
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	0	1	0	1	1	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	1	1	2	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	1	1	2	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	1	1	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	1	1	2
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	-	-	100%	100%	100%	-	100%	100%
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	-	-	-	-	-	-	100%	100%	100%

- 備註：
- 1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
 - 2. 2025 年留任人數 = 2024 年實際復職人員且 2025/12/31 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

本公司秉持勞資共享理念，建構具市場競爭力且兼顧內部公平性的薪酬體系，同時提供健全的退休保障，落實留才與育才承諾。

1. 競爭力薪酬與獎酬機制

- **薪酬評估與調整：**整體薪酬包含月薪、績效獎金等。我們依據同仁之職責內容、專業職能與工作表現進行綜合評核，並結合公司營運成果與發展策略，每年參考產業薪酬調查與經濟趨勢，作為薪資調整與獎酬規劃之依據。
- **基層照顧與多元激勵：**依管理規章特設預算以保障基層同仁之薪資水準，並將營運獲利與員工共同分享，鼓勵員工與公司共同努力。

2. 多元平等與薪資競爭力

- **基層起薪與法定基本工資比例：**本公司非管理職正職員工標準實際薪資與台灣法定最低基本工資比例，男性為 2.10 倍、女性為 1.78 倍，整體不分男女平均為 1.95 倍，遠優於法定基本工資。
- **性別薪酬公平性：**2025 年女性與男性薪酬比例，管理職為 0.80、非管理職為 0.84。本公司恪守同工同酬與平等原則，薪酬調整皆以專業性與績效為唯一依歸；上述薪資差異主要反映不同專業職能（如研發、技術、行銷、行政等）於市場上之薪資水平與人力分布結構之客觀差異，無任何性別差別待遇。

3. 穩健健全的退休制度

- 本公司現行全面採行新制退休金制度。依據《勞工退休金條例》規定，按月為同仁提撥投保薪資之 6% 至其個人退休金專戶；同仁亦得自願提繳相同比例，協助其穩健規劃退休財務。
- **2025 年度，公司依法提繳之新制退休金認列金額約為新台幣 9,350 千元，以實際行動保障員工退休生活。**

薪酬比率

各職別薪酬比例	人數比		薪酬比(含獎金)		薪資比	
	男	女	男	女	男	女
管理職	1	0.62	1	0.80	1	0.84
非管理職	1	0.93	1	0.84	1	0.84
直接人員	1	1.08	1	1.04	1	0.99
間接人員	1	0.90	1	0.83	1	0.84

備註：

1. 以平均數呈現，以男性薪酬為 1，做為差異呈現基準。
2. 薪資比：為「該類別女性平均薪資 / 該類別男性平均薪資」。
3. 薪酬比：為「該類別女性平均薪酬 / 該類別男性平均薪酬」。
4. 薪資計算：指全年經常性薪資，並還原不足 12 個月者之年度總薪資。
5. 薪酬計算：指全年總報酬，以全年薪資 + 全年獎金為統計基礎。

本公司台灣地區 2025 年度最高薪酬個人之年度總薪酬與所有員工年度總薪酬中位數的比率為 5.81 倍，較 2024 年度的 5.22 倍略有上升。最高薪酬個人年度總薪酬增加百分比與所有員工年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為-0.71 倍。

台灣地區	2023 年	2024 年	2025 年
最高薪酬個人之年度總薪酬與所有員工年度總薪酬中位數的比率	4.97	5.22	5.81

備註：

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。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

- ### 非擔任主管職務之全時員工薪資

※ 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。

5.01.5 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。 2025 年員工教育訓練課程平均滿意度高於 4.48 分。
行動成果	有關本公司 2025 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%。

法令規範課程：

- 消防安全教育訓練：實際演練提高員工應變能力，建立正確應急處置。2025 年上半年完成必要訓練，下半年分別總部與中正廠區兩門課程，總計 63 位員工參訓。
- 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%。

主管教育訓練：

- Junior Leadership Program：為協助資深同仁學習管理知識與領導技能，培育計畫分為三個階段進行，逐步建構組織人才之管理知識與領導技能，此次計畫共 21 位同仁參與，滿意度為 4.72 分。
- 跨世代溝通工作坊：介紹不同世代特質與溝通原則，運用人格特質模型與演練，協助主管調整溝通方式以建立高效團隊，此次學習人數為 21 位，滿意度為 4.28 分。

業務教育訓練：

- 顧問式銷售：課程介紹銷售拜訪心法與框架，透過實務案例演練顧問式銷售技巧與知識，學習人數為 24 位，滿意度為 5.00 分。

自主學習課程：

- 自主選課課程：課程內容包含 AI 高效工作術、任務規劃與執行、時間管理、專業簡報等課程。2025 年選課人數 102 位，上課總人次達 90 人次，學習總時數為 546 小時，人均上課時數 5.35 小時。



- 急救課程：透過講授與實作演練，使同仁熟悉 AED 與 CPR 急救技巧，提升緊急應變與初步救護能力，學習人數為 32 人。



外部教育訓練：

- 外訓學習：2025 年共計有 11 人次參加員工外訓課程，學習總時數為 83 小時，運用外部學習管道，獲得工作或業務所需之相關知識。

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。以下為 2025 年成效總結。

- 參與課程人數 164 人，佔員工比例 82.83%；總人次 301 人，總時數 1,961 小時，人均 11.95 小時。
- 課程平均滿意度：4.57 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	21	13	85	79
受訓總時數	小時	236.5	176	1,002.5	546
平均受訓時數	小時/人	11.26	13.54	11.79	6.9
受訓總費用	元	158,130	130,636	735,124	347,665
平均受訓費用	元/人	7,530.00	10,048.92	8,648.52	4,400.82

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。

5.01.6 團體協約

結社自由與多元溝通機制

本公司尊重並保障員工之結社自由與集體協商權利。2025 年度本公司受團體協約保障之員工比例為 0%（目前尚未成立工會）；惟全體同仁之勞動條件、薪酬福利與工作環境，均透過健全且法定的多元溝通機制獲得 100% 的充分保障。

為維持和諧、透明的勞資合作關係，公司積極落實以下溝通與民主參與機制：

- **法定勞資會議：**依法定期召開「勞資會議」，於 2025 年已召開 4 次勞資會議，由勞資雙方代表針對勞動條件、員工福利及生產計畫等議題進行平等協商與雙向溝通，確保員工意見充分表達。
- **多元溝通管道：**定期舉辦員工大會，並於內部系統設置「員工溝通專區」，建立暢通的意見反映與即時回饋機制。
- **尊重與支持承諾：**本公司秉持公開透明與依法合規原則，持續依勞動法令保障員工權益。未來若員工依《工會法》等相關法令成立工會，公司將秉持尊重與支持之開放態度，依法予以配合並積極進行相關協約之協商，攜手共創雙贏。

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	3 健康與福祉 8 就業與經濟成長 9 永續工業與基礎建設 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並持續舉辦職業健康安全之教育訓練課程。
行動成果	2025 年本公司工作場所無發生職業災害、傷害事故。有關本公司 2025 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

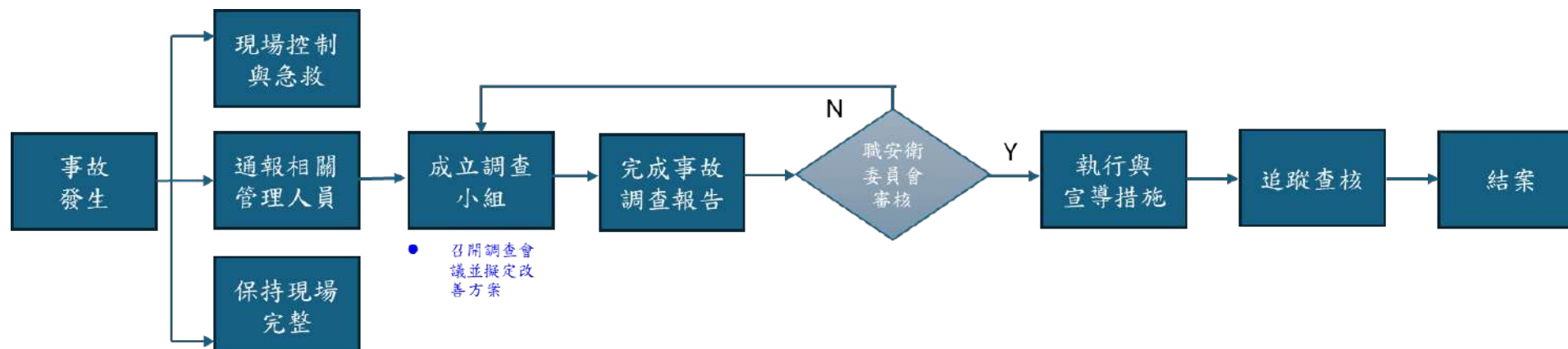
本公司依職業安全衛生法規定，尚無需建立實施職業安全衛生管理系統；惟為防止職業災害，保障工作者安全及健康，訂有職業安全衛生管理制度；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理、提供安全和健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險。本公司職業安全衛生人員依照職業安全衛生法與相關法令規定進行管理，涵蓋的工作者包含員工（198人，占比98%）、非員工工作者（4人，占比2%）、供應商及承攬商等利害關係人。

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。**2025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

本公司致力將安全意識融入企業文化，除落實法規要求外，更積極推動多元且系統性的職業安全衛生教育訓練。我們嚴格依循《職業安全衛生教育訓練規則》，針對新進員工即時提供安全衛生培訓，同時定期舉辦消防緊急應變、急救人員在職訓練及 AED+CPR 實務演練。透過兼具法規合規與實作效益的培訓機制，全面提升員工自救與互助能力，實踐照顧員工的承諾，攜手打造安全、零災害的友善工作環境。

訓練項目名稱	場次 (單位：次)	受訓人數 (單位：人)	受訓費用 (單位：新台幣元)
消防緊急應變教育訓練	2	63	0
急救人員在職訓練	3	3	6800
新人安全衛生教育訓練	1	39	0
AED+CPR 急救教育訓練	2	32	0



AED+CPR 急救教育訓練

AED 設置與急救應變機制

為保障同仁安全與健康，本公司於工作場所設置 AED 設備，定期辦理急救教育訓練及 AED 操作訓練，強化同仁緊急事故處理能力。發生緊急事件時，由受訓人員依標準作業程序執行現場急救、AED 操作及通報作業，爭取黃金救援時間，降低傷害風險。2025 年已舉辦 2 場次，參與人數達 32 人。



設施安全與應變機制

本公司推動系統化職業安全管理，聚焦「消防、設備、應變」三大防護面向，全面保障同仁作業安全與身心健康：

- **消防安全合規**：依法設置防火管理人並擬定消防防護計畫，每半年定期執行消防設備檢查與申報，確保全面合規。
- **設備安全防護**：針對機械設備皆配置安全防護裝置並取得合規認證，落實日常自動檢查，從源頭阻絕作業風險。
- **緊急應變救護**：每年定期舉辦 CPR 與 AED 教育訓練，強化全員緊急救護技能，建構職場黃金救援防護網。

職業健康服務與健康促進

為落實職業健康管理與精進員工福祉，公司持續優化健康照護量能，從政策、制度到具體行動，全方位營造健康工作環境：

健康照護升級：自 2025 年 12 月起，公司正式聘任全職編制之專業職業衛生護理人員（職護），將過往的定期臨場服務升級為「全時段即時照護」，深化企業健康管理根基。

分級管理與預防醫學：公司每兩年安排一次定期健康檢查，由專責醫護人員依據檢查結果進行健康風險分級，並對高風險員工提供一對一健康諮詢與追蹤。此外，每年定期執行人因性危害與工作負荷調查，針對異常個案進行訪談與健康指導，防範職業病風險。

多元健康促進講座：為提升員工自我照護能力，公司積極舉辦健康講座。2025 年舉辦「解密代謝症候群」專題講座同仁參與率達 24%。透過深入淺出的教學，協助同仁深入認識代謝症候群五大指標、辨識危險族群並掌握預防五大絕招，引導同仁將正確的健康預防觀念落實於日常自我管理。

活力職場與社團支持：公司積極鼓勵員工組織多元化社團，並依循補助與獎勵辦法提供充裕的經費支持，倡導工作與生活平衡。

永續承諾與實踐成效：上述推動成果繼榮獲衛生福利部「健康職場認證」後，更透過全職職護的專業配置與持續性的健康促進活動，展現公司在營造健康、友善職場環境方面的長期承諾與深化實踐。

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 2025 年度總工時為 375,792 小時，發生 0 件職業傷害事件。

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。

年度	2023年	2024年	2025年
總工時	311,088小時	347,008小時	375,792小時

5.02.3 健康職場

公司視同仁的身體健康為企業永續營運的核心資產。為協助同仁及早掌握自身健康狀況，公司定期攜手合格醫療機構，提供優於法規頻率與項目的在職員工免費健康檢查。針對新進同仁，主動推動「新人健康與心理關懷服務」，協助適應職場。健檢後，公司依據健康報告數據將同仁進行 1 至 4 級的健康分級管理，針對高風險族群落實定期追蹤與就醫關懷，必要時協助轉介至專業醫療院所進行診斷與治療。我們提供每年四次的職醫臨場服務，由專業醫師面對面諮詢，為員工的健康把關。

年度健康檢查

2025 年共 172 人接受年度健康檢查，健康檢查參與率 96%。公司無特殊作業，故未施作特殊健康檢查。

每兩年定期舉辦全員健康檢查。2025 年度與永和耕莘醫院合作，除法定基本項目外，主動擴大篩檢量能，納入糖化血色素、膽功能、痛風、多項腫瘤標記及超音波等多元檢驗項目。2025 年應檢人數:179 人，到檢人數: 172 人，未檢人數: 7 人(個人因素未檢，依同仁年齡 3 或 5 年檢查一次即可)，到檢率達 96%，健檢費用 62 萬元。

勞工職場身心健康量表問卷調查

本公司不僅關注同仁的生理健康，亦高度重視每位員工的心靈健康與心理韌性。為落實此關懷承諾，特別推動「勞工職場身心健康量表問卷調查」，從工作與個人生活平衡、工作負荷與調適、職場環境與管理、團隊互動與工作氛圍，以及工作價值與個人實踐等五大面向，深入瞭解同仁的真實感受。

本次調查共 106 位同仁參與，整體分析結果顯示，全體同仁之職場壓力平均落於低壓力至中壓力之安全層級。公司亦將依據此調查結果，持續優化職場環境並提供相應之健康支持。

因應同仁對紓壓與心理健康宣導的期盼，公司將持續推動員工協助方案 (EAP) 心理支持服務，並規劃多元的心靈與紓壓講座，以具體行動深化員工關懷，攜手打造溫馨且具韌性的健康職場。

母性關懷服務

本公司致力打造多元平等與母性友善的職場環境，針對妊娠中、分娩未滿一年及哺餵母乳之同仁，建構全方位的母性健康保護機制。2025 年度總計提供 5 人次之母性關懷服務，具體推動成果如下：

- 系統化職場風險評估：由專業職護與行政管理部主管協同，針對女性同仁之工作環境、工作內容（如危害物質暴露、搬運重物、久站等）進行全面性危害辨識與健康風險評估，據以適時為妊娠期同仁調整適切之工作內容，確保母體與胎兒安全。
- 全方位健康指導與衛教：定期提供妊娠期與分娩後之健康諮詢、母乳哺育衛教指導、產後身心調適建議，並主動進行上下班交通安全與職場環境安全宣導。
- 友善哺集乳室硬體支持：設置兼具隱密性與舒適性的專用哺集乳室，並配置妥善的儲存設備，以實際行動支持同仁兼顧職涯發展與育兒需求，落實企業照顧員工之永續責任。



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

氣候風險與機會

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，本公司產品更具有競爭力	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，本公司提供更多解決方案及產品	中期	訂單及營業收入增加

3. 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

極端氣候事件對財務之影響

- (1) 營運中斷與修復成本：颱風、暴雨或極端高溫等氣候事件，可能導致廠辦設施受損或無預警停水停電。此風險不僅增加設備修復之經常性支出，亦可能導致短暫營運中斷之潛在營收損失。

- (2) 供應鏈與物流干擾：極端氣候可能造成上游原物料供應商產能受阻或物流運輸延宕，導致交期延誤，進而增加急件陸運與空運運輸之物流成本倍增或延遲交貨之違約風險。
- (3) 防護設備之資本支出：為強化氣候韌性，公司因而需評估增設氣候防護設施（如備用電力系統）或提高產物保險額度，可能導致營運及防護之相關成本微幅上升。

轉型行動對財務之影響

- (1) 法規遵循與碳排成本：配合國內外氣候法規及供應鏈淨零趨勢，公司需投入資源進行溫室氣體盤查、建置能源管理系統及推動減碳專案，將導致相關行政管理投入成本增加。
- (2) 綠色轉型與設備汰換：為達成節能減碳目標，計畫性汰換老舊耗能設備及提升再生能源使用比例，短期內將增加綠能採購及高效節能設備之資本支出。
- (3) 氣候商機之營收挹注：氣候變遷促使綠能或智慧城市等基礎建設、智慧電網及戶外極端環境的邊緣運算需求增加。本公司專精於強固型無風扇寬溫工業電腦與邊緣 AI 運算，產品具備適應極端高低溫與惡劣環境之特性，此轉型趨勢預期可間接擴大相關產品線之市場利基，為未來營收帶來正向成長之財務效益。

4. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

治理架構與政策整合

- (1) 董事會最高監督：董事會為風險控管之最高決策單位，直接監督整體風險治理架構與執行成效。
- (2) 風險管理政策納入氣候議題：董事會已通過「風險管理政策與作業程序」，正式將氣候變遷可能帶來之「實體風險」與「轉型風險」納入企業營運風險管控範疇，主導相關因應規劃。
- (3) 確立風險範圍：建立健全之作業原則，確保將氣候及各項業務潛在風險，妥善控制於公司可承受之營運範圍內。

辨識、評估與管理作業

- (1) 跨部門鑑別矩陣：依據各部門業務範疇，定期針對「環境（氣候）、營運、財務、作業」等面向進行風險鑑別。
- (2) 風險量化與衝擊評估：針對識別出之氣候風險，進一步分析其「發生可能性」與「潛在財務衝擊」，加以評估對營運之影響程度。
- (3) 擬定因應策略：根據風險鑑別與評估結果，由各權責部門制定具體的減緩或調適策略，整合落實於日常營運管理中。

追蹤回報與持續改善

- (1) 永續委員會控管：彙總各部門氣候風險因應策略與執行情形，定期於「永續發展委員會」進行綜合管理與控管報告。
- (2) 定期檢討強化韌性：永續發展委員會定期向董事會呈報，透過董事會之監督與定期追蹤機制，持續檢討經營團隊之風險管理成效，以期全面強化企業氣候韌性與營運體質。

5. 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

風險類型		風險驅動因子	衝擊時間	因應管理
轉型 風險				壽命。
	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。
				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。

風險類型		風險驅動因子	衝擊時間	因應管理
機會				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。
	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。
	產品與服務	環境變化更為劇烈，本公司產品更具有競爭力	中期	善用本公司對於散熱、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，本公司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，進而加大市場對本公司服務的需求意願。 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。

氣候相關目標

溫室氣體盤查基準與涵蓋類別

(1) **盤查標準與基準年**：本公司全面導入 ISO 14064-1:2018 國際標準進行溫室氣體盤查作業，並設定 2024 年為排放基準年，以建立中長期減量追蹤機制。

(2) **涵蓋活動與排放類別**：依據 2025 年（114 年度）盤查結果，盤查邊界涵蓋總公司營運相關之四大核心類別：

排放類別			涵蓋活動
直接	一	溫室氣體	涵蓋冰水主機、冷氣機及恆溫恆濕機等設備之冷媒逸散排放，年度排放量為 44.1293 公噸 CO ₂ e。
	二	輸入能源	主要為營運產生之外購電力耗用，年度排放量為 384.1597 公噸 CO ₂ e。
間接	三	運輸產生	包含上下游貨物運輸（空運及陸運）、員工通勤與商務差旅，年度排放量為 512.1811 公噸 CO ₂ e。
	四	組織使用產品	涵蓋採購之紙箱、緩衝材、鐵鋁件及台電上游電力輸配耗損，年度排放量為 784.6351 公噸 CO ₂ e。

規劃期程與減碳執行進度

(1) **分階段減碳路徑**：本公司持續推動節能減碳措施，維持溫室氣體排放量每年減少 10% (短期)、2030 年下降 50% (中期)及邁向 2050 年淨零碳排(長期)之具體發展期程。

(2) **年度管理績效**：2025 年（114 年度）總體溫室氣體排放量為 1,725.1052 公噸 CO₂e。公司將盤查結果作為策劃改善之依據，透過落實節約能源宣導等具體管理措施，有效管控並降低整體溫室氣體排放量。

再生能源憑證(RECs)與碳管理策略

- (1) **平價綠電採購專案**：積極響應再生能源轉型，於 114 年 11 月參與政府「中小企業平價綠電競標專案」，順利於 12 月以每度 5.3 元取得得標資格。
- (2) **綠電憑證規劃**：該專案合約為期五年，確保每年穩健取得 10 萬度再生能源。後續將依據實際用電量取得對應之再生能源憑證 (RECs)，挹注類別二(外購電力)之減碳目標達成率。
- (3) **實質減量優先**：整體減碳策略優先透過提升內部能源效率與擴展綠電採購規模來達成，外部碳抵換專案將視未來中長期目標進度，列為下一階段之擴充管理方案。

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，本公司已進行綠電（再生能源）的採購，2024 年已採購 1 萬度綠電，2025 年底得標自 2026 年起每年 10 萬度綠電為期五年，用以達到淨零碳排的目標。

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，本公司溫室氣體主要來源為營運總部與廠區之電力及水資源消耗。為落實環境永續，本公司已啟動溫室氣體盤查機制，茲將過去兩年之環境數據統計與管理政策彙總如下：2024 年（113 年度）總排放量 1,231.42(t-CO₂e)、2025 年（114 年度）總排放量 1,725.11(t-CO₂e)。本公司 2025 年（114 年度）盤查範疇包含直接排放（類別一）、能源間接排放（類別二）以及價值鏈間接排放（類別三至四，含運輸與採購貨物等）。數據顯示隨業務成長與盤查邊界擴大，總排放量有所調整，公司將持續透過能源管理與綠電採購優化排放表現。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	2025 年盤查結果	2025 年資料範圍說明
範疇一（tCO ₂ e）	30.0386	44.1293	類別一(直接)：溫室氣體 涵蓋活動：涵蓋冰水主機、冷氣機及恆溫恆濕機等設備之冷媒逸散排放，年度排放量為 44.1293 公噸 CO ₂ e。

溫室氣體排放量	2024 年盤查結果	2025 年盤查結果	2025 年資料範圍說明
範疇二 (tCO ₂ e)	277.8962	384.1597	類別二(間接)：輸入能源 涵蓋活動：主要為營運產生之外購電力耗用，年度排放量為 384.1597 公噸 CO ₂ e。
範疇三 (tCO ₂ e)	923.4855	1296.8162	類別三(間接)：運輸產生 涵蓋活動：包含上下游貨物運輸 (空運及陸運)、員工通勤與商務差旅，年度排放量為 512.1811 公噸 CO ₂ e。 類別四(間接)：組織使用產品 涵蓋活動：涵蓋採購之紙箱、緩衝材、鐵鋁件及台電上游電力輸配耗損，年度排放量為 784.6351 公噸 CO ₂ e。
總排放量 (tCO ₂ e)	1231.4203	1725.1052	盤查範圍：本次盤查組織邊界採用控制權法，邊界設定以「台灣宸曜」為盤查範圍，包含所有設施。
排放密集度 (tCO ₂ e/百萬元營業額)	0.852	1.05	註 1：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 2：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) 數值。

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 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
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	66-67	
2-7	員工	人力組成	71-72	
2-8	非員工的工作者	人力組成	71-72	
2-9	治理結構與組成	董事會及功能性委員會	29-41	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會及功能性委員會	29-41	
2-11	最高治理單位的主席	董事會及功能性委員會	29-41	
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	29-41	
2-13	衝擊管理的負責人	董事會及功能性委員會	29-41	

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	29-41	
2-15	利益衝突	誠信經營	42-44	
2-16	溝通關鍵重大事件	董事會及功能性委員會	29-41	
2-17	最高治理單位的群體智識	董事會及功能性委員會	29-41	
2-18	最高治理單位的績效評估	董事會及功能性委員會	29-41	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	33-34	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	33-34	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬比率	81	
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	14-17	
2-23	政策承諾	誠信經營	42-44	
2-24	納入政策承諾	誠信經營	42-44	
2-25	補救負面衝擊的程序	誠信經營	42-44	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營	42-44	
2-27	法規遵循	法規遵循	45-46	
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	團體協約	87	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	25-27、42、 45、51、56、 68、76、83、 88	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
自願揭露：經濟面				
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	42-44	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	42-44	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	42-44	
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	45-46	
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	105-106	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	105-106	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	105-106	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體管理	104-106	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理	104-106	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	107	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理	107	
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	71-75	
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	76-82	
401-3	育嬰假	人才吸引與員工福利	76-82	
GRI 403：職業安全衛生 2018				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
403-1	職業安全衛生管理系統	職場健康、安全及衛生	88-95	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職場健康、安全及衛生	88-95	
403-3	職業健康服務	職場健康、安全及衛生	88-95	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職場健康、安全及衛生	88-95	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職場健康、安全及衛生	88-95	
403-6	工作者健康促進	職場健康、安全及衛生	88-95	
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	職場健康、安全及衛生	88-95	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職場健康、安全及衛生	88-95	
403-9	職業傷害	職業傷害	93	
403-10	職業病	職業傷害	93	
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	83-86	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培育與發展	83-86	
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	83-86	
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	72-75	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工薪酬	80	
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	70	
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	70	
GRI 408 童工 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
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	70	
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	70	

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	96-103
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	96-103
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	氣候變遷	96-103
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	96-103
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	96-103
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	96-103
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	96-103
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	96-103
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	溫室氣體管理	104-106
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	溫室氣體管理	104-106
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	104-106

