

2025技宸永續報告書 Sustainability Report



目錄 Contents

關於本報告書	03
經營者的話	04

01 企業永續經營

1.1 關於技宸	06
1.1.1 公司簡介	06
1.1.2 技宸產業鏈與營運目標	06
1.1.3 品牌經營與商譽管理	07
1.1.4 財務績效	09
1.1.5 非營利與公協會組織	10
1.2 企業永續發展策略與運作	11
1.3 重大議題鑑別與分析	15
1.4 利害關係人議合溝通	19

04 責任生產與循環經濟

4.1 氣候治理	52
4.1.1 氣候治理相關單位	52
4.1.2 指標與目標	53
4.2 溫室氣體與能源管理	54
4.2.1 能源管理與使用概況	55
4.2.2 溫室氣體管理	56
4.3 水資源管理	57
4.3.1 水資源風險評估	57
4.3.2 水資源使用	58
4.3.3 廢水排放管理	58
4.4 廢棄物管理	59
4.4.1 廢棄物管理制度	59
4.4.2 廢棄物的產生	59
4.5 責任生產與循環經濟	60
4.5.1 有害物質管控	60
4.5.2 循環經濟產品設計	61
4.5.3 友善包材與包材減量	61

02 企業穩健經營

2.1 公司治理	22
2.1.1 公司治理架構	23
2.1.2 董事會多元化與進修情形	24
2.1.3 董事會成員提名及遴選	26
2.1.4 功能性委員會	26
2.1.5 績效評估	26
2.1.6 薪酬政策	27
2.2 誠信經營與法規遵循	28
2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練	28
2.2.2 誠信經營政策	28
2.2.3 內部稽核	29
2.2.4 法規遵循	29
2.3 風險管理	30
2.3.1 風險管理架構與權責	30
2.3.2 關鍵風險與因應策略	30
2.4 資訊安全與隱私保護	32
2.4.1 資訊安全政策	32
2.4.2 資安事件通報程序	32
2.4.3 資安因應策略	34

05 幸福職場

5.1 人才吸引與留任	63
5.1.1 人力結構與多元職場	63
5.1.2 新進與離職狀況	64
5.1.3 完善的薪酬制度	65
5.1.4 多元的員工福利	66
5.1.5 育嬰假	67
5.1.6 平等與多元	68
5.1.7 人才發展管理	69
5.1.8 順暢的溝通管道	70
5.1.9 績效考核機制	71
5.2 職業安全衛生	72
5.2.1 職業安全衛生管理架構	72
5.2.2 危害辨識與風險評估管理	72
5.2.3 職安衛教育訓練	73
5.2.4 職業健康服務與促進活動	73
5.2.5 職業傷害與職業病	74

03 企業創新價值與數位轉型

3.1 創新管理	36
3.1.1 研發權責單位	37
3.1.2 創新策略與管理	37
3.1.3 年度亮點創新成果	38
3.1.4 綠色產品設計	41
3.1.5 智財權管理	45
3.2 客戶關係管理	46
3.2.1 政策與權責單位	46
3.2.2 客訴處理流程	47
3.3 永續供應鏈管理	48
3.3.1 供應商管理政策	48
3.3.2 供應商分級與管理	49
3.3.3 衝突礦產	50

06 社會參與和科技關懷

6.1 社會參與活動	76
6.1.1 社會公益年度績效與作為	77
6.1.2 推行藝文活動	79
6.1.3 友善家庭職場企業聯盟	79
6.1.4 員工參與多元活動	80

07 附錄

附錄一、GRI Standards 索引表	81
附錄二、氣候相關資訊揭露	83

關於本報告書

發行目的與未來展望

2025年技宸永續報告書為技宸股份有限公司（以下簡稱技宸、本公司、我們）首次自願性發行之永續報告書。本報告書內容涵蓋技宸在環境、社會及公司治理三大面向之承諾與行動，並藉此揭露各項具體、透明的永續資訊，讓所有利害關係人瞭解技宸在永續方面的目標與成果。技宸也將持續結合核心能力，將永續理念融入營運策略中，與利害關係人攜手邁向永續未來。

報告範圍與揭露邊界

本報告書揭露範圍涵蓋技宸於2025年1月1日至12月31日期間之各項績效數據，並且本公司於報導期間未設有任何子公司或其他受控實體；因此，本報告之組織邊界與本公司個別財務報表之範疇一致。若各章節揭露範圍與前述有異，將在各章節分別說明，而為求資訊之完整性，部分資訊將延伸至2026年，以呈現出相關趨勢與變化。各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告(以新台幣仟元為單位)外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

編製原則

本報告書主要依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發布最新版本之 GRI 準則（GRI Standards），並參酌臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」與聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）進行撰寫，揭露技宸於報告書涵蓋期間相關之企業永續實績，並於附錄提供 GRI 內容索引。

發行日期

技宸於當年度發行前一年度之永續報告書，並預計每年發行一次，誠摯邀請關心技宸的利害關係人透過報告書了解技宸於企業永續發展面向的努力與成果。

本次發行時間：2026 年 08 月

下次發行時間：2027 年 08 月

意見回饋

為持續深化技宸永續發展之內容並促進與利害關係人間溝通，任何有關本報告書或對技宸永續發展的建議，誠摯歡迎通過以下聯絡方式與我們聯繫。

負責單位：總管理部永續發展課

電子信箱：esg@gigaipc.com

聯絡地址：新北市新店區北新路三段207-1號地下2層



經營者的話

2025 年，全球產業持續受到地緣政治、能源轉型及科技應用快速發展等因素影響，企業經營的不確定性顯著提高。但技宸始終堅定前行，不僅維持成長動能，更強化治理基礎與風險應對能力，以穩健步伐落實Building a smarter tomorrow的企業願景。

回顧過去一年，技宸以強化經營體質為核心，深耕制度化管理，透過健全內部規章與流程提升營運透明度，從根本強化管理效能，厚植穩健經營的實力。2025年在營運規模持續擴張下，我們展現對資源使用的嚴謹態度，相較去年，範疇一二碳密集度下降27.46%、能源使用密集度則下降25%，具體實踐低碳營運的承諾；同時，技宸持續將節能與低碳理念導入產品設計與製造流程，提升產品能源使用效率，並逐步提高再生材料於產品與包裝中的應用比例，強化綠色產品競爭力。此外，我們深知人才是組織進化的關鍵，2025年辦理約25場多元教育訓練，平均每人訓練時數9.65小時，並透過制度化溝通機制，強化員工參與及公司連結。

我們也清楚認知，如何在成長、效率與資源使用之間取得平衡，並持續回應市場對高效能與低環境衝擊產品的需求，將是企業永續發展的重要課題。面對這些挑戰，技宸將提升內部管理能力、數據基礎、決策品質，深化綠色產品與低碳技術布局，並確保各項作為具備可追蹤與可驗證性。

展望未來，技宸將以邁向資本市場為關鍵里程碑，全面精進公司治理與經營體質。我們將持續強化制度完整性與資訊揭露品質，建立符合資本市場要求的管理架構。在環境面，我們規劃依GHG Protocol完成技宸溫室氣體盤查並執行確信作業，建立更具體的減碳目標。同時，技宸將更聚焦於綠色創新，以每年提升產品能效3%至5%為技術指標，並積極導入再生材料應用，全力朝向低碳產品佔比60%的長期目標邁進。在社會面，將持續投入人才培育與組織發展，提升整體營運穩定性與組織韌性。

技宸透過治理、技術創新與經營策略的整合，作為永續經營的核心主幹。我們將持續攜手客戶、供應商及利害關係人，共同實現永續發展的願景，在兼顧企業成長與環境責任的同時，穩健提升長期競爭力，創造共享且正向的價值。

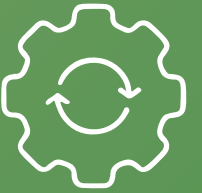
總經理

莊再華



1

企業永續經營



1.1 關於技宸

1.1.1 公司簡介

1.1.2 技宸產業鏈與營運目標

1.1.3 品牌經營與商譽管理

1.1.4 財務績效

1.1.5 非營利與公協會組織

1.2 企業永續發展策略與運作

1.3 重大議題鑑別與分析

1.4 利害關係人議合溝通

1.1 關於技宸

1.1.1 公司簡介

技宸股份有限公司登記設立於2017年12月14日，為落實專業分工、提高集團整體營運績效及市場競爭力，使技嘉科技集團品牌旗下的工業級應用產品有明確之定位差異，也讓工業電腦相關產品的業務發展更具彈性及效率，故成為集團旗下孫公司，母公司為專注於研發企業級伺服器的技鋼科技。

技宸主要投身於生產工業級主機板、單板電腦、嵌入式工業電腦及智能顯示模組，產品廣泛應用於物聯網（IoT）、工業自動化、智慧零售及智慧運輸等多元領域，致力於提供高品質的工業電腦解決方案，以滿足不斷變化的市場需求。技宸服務市場遍布全球，以歐美地區為核心市場，持續深化國際市場布局與客戶合作關係。同時，技宸落實「全面品質管理」理念，兼顧環境保護與客戶滿意度之雙重目標，並透過持續技術創新與產品研發，推動數位轉型與智慧應用發展，提升企業整體競爭力與永續經營能力。

1.1.2 技宸產業鏈與營運目標

技宸所屬的工業電腦產業，近年來受益於智慧製造、物聯網（IoT）以及智慧城市等領域的快速發展，產業需求穩步上升。其核心產品包括工業用嵌入式電腦、工業主機板及垂直應用解決方案。工業電腦產業的上游為半導體製造商、電路板製造商、記憶體與儲存設備供應商，以及觸控面板和被動元件供應商；下游則涵蓋經銷通路廠商、系統整合廠商、系統製造廠商和ODM/OEM廠商。

技宸專注於提供高效能工業電腦與嵌入式系統解決方案，服務範疇涵蓋智慧製造、零售、醫療、交通與能源等多元應用領域。我們以技術創新為核心，結合深厚的產業專業知識與快速市場反應能力，協助客戶應對智慧化時代的挑戰，並共同創造更加美好的未來。

■ 公司基本資訊

公司全稱	技宸股份有限公司
公司網站	www.gigaipc.com
設立日期	2017年12月14日
董事長	李宜泰
總經理	莊再華
產業別	電腦及其周邊設備製造業
資本額	1.78億
主要產品項目	工業級電腦與解決方案
營運據點	新北市新店區北新路三段207-1號地下2層 (技宸新店矽谷一期營運總部)

註：本表係截至2025年12月31日之資訊為基準進行編製。

■ 技宸上下游產業鏈



■ 拓展產品與服務計畫

短期(1-3年)

提升品牌影響力與客戶關係

開發高效能工業電腦，推動數位轉型與智能製造，提升市場滲透與永續發展，強化企業競爭力與營運效率。

中期(3-5年)

加速技術領先與全球拓展

持續深化開發與AI應用相關的產品與技術創新，提升營運效率與競爭優勢，同時推動產品綠色設計等永續應用創新，拓展全球市場並強化永續經營。

長期(5年以上)

產業標準與生態系統建構

為提升反應速度與營運效率，公司持續拓展全球服務據點，強化供應鏈與維修體系，並關注產業趨勢，積極拓展產業應用領域，形成新成長動能，以確保長期維持市場領先地位。



1.1.3 品牌經營與商譽管理

品牌經營策略計劃

技宸2017年12月由技嘉科技集團投資創立，藉由多年紮根於主機板及電腦系統市場的業界經驗、研發能力及對於科技的熱誠，驅使我們持續發展技術，提供客戶更新穎的工業級產品，應用於IoT、機器視覺、邊緣運算、工廠自動化、智慧零售、智慧醫療、智慧交通與5G等應用領域，為全球客戶提供多元的高品質產品和服務。我們深信成功的品牌經營，能夠為產品加值，並提高客戶的忠誠度、擴大市佔率，因而擬定了以下策略與計劃：

■ 品牌定位與宣傳

技宸持續強化品牌形象，不僅透過實力展現對技術創新的堅持，更結合行銷策略，展現在工業級市場的卓越競爭力與前瞻視野。我們提供穩定、快速且創新的解決方案，滿足全球智慧化趨勢的多樣需求。未來，我們將繼續以創新科技為核心，深化產業合作，推動智慧應用的落地與發展，致力於打造工業級創新科技領導品牌，為客戶創造更高價值，實現”Building a Smarter Tomorrow”的企業核心目標。

■ 市場研究與客戶洞察

持續進行市場趨勢分析與客戶需求，掌握市場動態與消費者行為的最新變化。我們加強與全球合作伙伴的聯繫，透過參與各類產業合作與專案執行，深入了解不同地區的在地化需求，以此為基礎客製化行銷策略，確保產品和解決方案能準確瞄準市場和客戶的期望。

■ 官方網站

技宸透過持續的數位優化，將官網打造為品牌及技術樞紐，發布文章包含產品介紹、活動、新聞、解決方案等，讓全球客戶能夠快速了解我們的產品與服務。為深化EMEA市場的服務深度，我們全面啟動多語系工程，德文與法文介面於2026 Q1 上線，透過在地化語言消除技術溝通門檻，為全球合作夥伴提供無縫的數位體驗。更多資訊請參閱[技宸官方網站](#)。

■ 整合式行銷

技宸透過整合線上與線下行銷策略，實現品牌與市場的精準連結。在線上行銷方面，我們運用社群媒體、搜尋引擎優化及關鍵字廣告，提升品牌曝光與流量；結合白皮書、產品應用案例與專業影片等內容行銷，強化品牌專業形象，吸引高價值客戶群；並運用Icecat產品線上平台，同步上架產品，有效提升線上銷售轉化。同時，為拓展國內外市場，技宸參與國內外大型展會，尤以著重於國際參展，增加品牌曝光度，全年共參與10次展會活動，如CES、Computex、Embedded World等產業指標盛事，展示創新產品解決方案，不僅建立了目標市場對品牌的強烈信任，更進一步鞏固了技宸在全球工業電腦領域的卓越競爭力。

■ 多元化合作關係

除了參與上游品牌Intel、AMD、NVIDIA的各種推廣活動，技宸也與經銷合作夥伴 ARROW、AVNET、New Egg、PLPC共同舉辦線上和線下的推廣活動，深入在地市場以精準觸及目標。打造多元化合作模式，整合資源與專業，實現線上與線下推廣活動的全面突破，擴大市場影響力。

■ 永續性和社會責任

技宸秉持永續發展的核心價值，致力於在科技創新中融入環境友善與社會責任。我們從產品設計到製造過程，嚴格遵循環保標準，致力於降低碳足跡，並採用更高效、更耐用的工業級解決方案，支持客戶實現綠色轉型。積極與致力於永續發展和社會責任的企業合作，提升品牌形象和社會影響力。

■ 官網新聞



■ x7433RE寬溫系列主機板上市



■ AI 3.5吋邊緣運算主機板上市

■ 國際展會



■ CES 2025美國消費電子展



■ COMPUTEX 2025台北國際電腦展



■ Embedded World 2025德國嵌入式電子與工業電腦應用展



■ Japan IT Week Spring 2025日本東京春季IT消費電子展覽會

品牌與商譽風險管理機制

2025年度技宸未發生行銷與公關風險事件，我們的公關與行銷風險訂立管理機制如下：

■ 溝通與協作

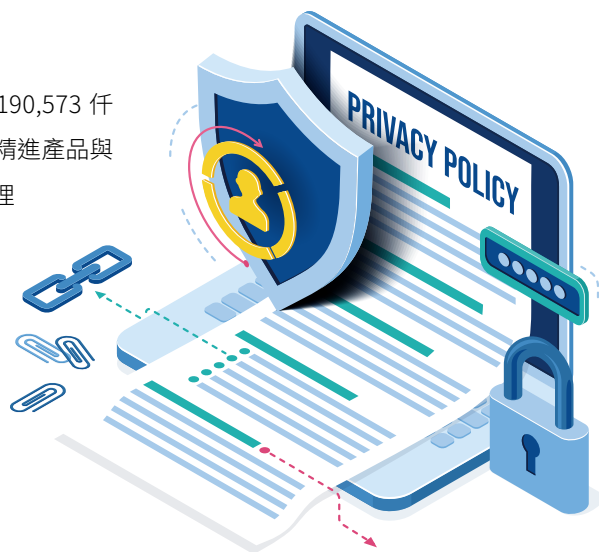
技宸強調跨部門之間的協作與溝通，確保行銷、客服、業務與技術團隊之間能共享重要資訊並統一行動。此外，我們與外部利害關係人持積極的溝通，包括合作夥伴、供應商和監管機構，以確保行銷活動能獲得有效支持並符合最新業界規範。

■ 申訴處理原則

1. 處理流程：行銷部門收到訊息後傳遞至相關負責部門並定時追蹤，確保每個申訴都能及時得到處理。
2. 回應機制：即時反饋，讓申訴人了解申訴的處理進度和結果。
3. 隱私保護：技宸團隊確保申訴人資訊和申訴內容的保密性，保護他們的隱私權益。
4. 改善措施：根據申訴內容改進品質與服務，提升企業形象和商譽。

1.1.4 財務績效

2025年，技宸總營收為1,862,397仟元，稅前淨利達 190,573 仟元，維持穩定的獲利能力與財務體質。我們透過持續精進產品與服務以保持穩健的財務基礎，未來將持續強化成本管理與資源運用效率，以提升整體營運韌性。



■ 2025年財務績效

單位：新台幣仟元

項目	技宸
直接經濟價值之產生	1,875,869
營業收入	1,862,397
利息收入	8,327
股利收入	0
租金收入	0
其他收入	5,145
直接經濟價值之分配	1,650,872
營運成本	1,386,614
營業費用	281,408
財務成本	62
其他利益及損失	(17,212)
稅前淨利	190,573
留存的經濟價值	224,997
補充揭露資訊	
營業成本-員工薪資	0
營業費用-員工薪資	117,467
小計-員工薪資	117,467
營業成本-員工福利	0
營業費用-員工福利	5,704
小計-員工福利	5,704
財務成本-利息費用	62
當年度分配之股利	129,600
當年度發放之股利數	129,600
當年度支付政府之款項	13,851

註：此表之數據係來自會計師簽證之2025年度個別財務報表。

1.1.5 非營利與公協會組織

技宸積極透過產業公協會之深度參與，實踐利害關係人議合。我們不僅定期進行資訊共享，更進一步將協會倡議融入本公司之社會與環境面的發展藍圖。2025 年間，我們參與之公協會如下：

非營利與公協會組織名稱

組織/協會宗旨或目標

資格狀態

友善家庭職場企業聯盟

透過政府與企業協力，辦理親職教育課程、提供員工諮詢資源及宣導工作與家庭平衡觀念，協助員工提升家庭教育知能與生活管理能力。相關措施有助於營造支持性職場環境，提升員工工作投入與滿意度，促進員工在職涯與家庭角色間之平衡發展。

會員

英特爾®物聯網解決方案聯盟 (Intel® Internet of Things Solutions Alliance)

是由 Intel 建構之產業生態系平台，透過整合硬體製造商、系統整合商與軟體夥伴，提供經驗證之參考架構與技術資源，促進解決方案之相容整合與快速導入，應用於智慧製造、智慧城市與零售等垂直場域。該生態系有助於企業發展邊緣運算與人工智慧應用，提升營運效率與資源使用效益，並透過智慧化管理降低能源耗用與設備閒置。

會員

責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI)

旨在透過直接與間接的夥伴關係，促進理解並減輕企業供應鏈中礦物開採與加工對環境與社會所造成的衝擊，其中實務工具包括「衝突礦產報告模板 (CMRT)」與「擴充礦物報告範本 (EMRT)」，廣泛應用於供應鏈盡職調查與資訊揭露。

支持倡議

1.2 企業永續發展策略與運作

永續願景

技宸承襲技嘉科技集團「創新科技 美化人生」之精神，結合自身核心能力與產業定位，將「永續治理」、「智慧科技」與「以人為本」訂為公司三大永續理念，並進一步延伸發展「責任生產」、「客戶導向」、「應用創新」與「共融共好」四大策略面向。透過各策略面向的整合與推動，技宸持續與利害關係人攜手合作Building a smarter tomorrow，共同邁向企業成長與社會共榮並進的永續未來。

在永續發展策略的規劃上，技宸參考聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之GRI準則（GRI Standards），並結合公司三大永續主軸，系統性盤點企業資源與營運作為，鑑別可對應之實踐項目。藉由與國際永續準則接軌並掌握全球永續發展趨勢，逐步建構完整且具差異化的永續發展策略架構，持續推動技宸永續願景的實現。



主軸	項目	策略方向	2025實際成果	對應之SDGs
三大核心	永續治理	誠信領航，共創永續治理價值 技宸以誠信經營作為企業發展的核心基石，秉持 Building a smarter tomorrow 宗旨，將永續治理理念納入整體營運策略，並透過完善的治理架構與管理機制推動相關行動。在公司治理層面，由總經理與永續單位共同負責 ESG 議題之規劃與監督，並透過跨部門協作落實各項永續工作，確保企業在營運決策與發展方向上兼顧長期永續價值。 同時，技宸持續透過制度化強化風險辨識與控管能力，並提升資訊揭露的透明度，以建立穩健且具韌性的治理體系，持續為企業永續發展奠定良好基礎。	- 技宸依循技嘉科技與技鋼科技發布之《安全衛生工作守則》、《永續採購準則》、《企業行為準則》等，建置制度化管理機制，強化組織內部治理規範，確保經營決策透明合規；同時透過調整內控與核決權限，強化風險抵禦能力。 - 透過專利獎金制度與重點專利獎金，鼓勵員工投入創新研發與環境友善設計，將永續價值內化為組織文化，落實治理政策與目標。	 
	智慧科技	創新驅動，共享智慧科技成果 技宸致力將創新技術轉化為永續價值，提供符合永續需求的產品與服務。我們將品質與創新合併於管理流程中，致力於極大化產品全生命週期的能源效率，透過人才激勵與研發環境的提升，推動綠色轉型，致力成為具國際競爭力的標竿企業。	技宸的重點技術解決方案支持永續城市發展，提供智慧製造、數位標牌和智慧零售的嵌入式系統，並支援5G通訊模組，這些系統有助於提升城市基礎設施，從而改善城市服務的包容性。	 
	以人為本	從心出發，共築企業永續影響力 技宸深信優秀人才與友善包容職場是企業成長的基石。我們致力於建構兼具競爭力的薪酬與身心平衡的友善環境，透過多元培育計畫啟發員工專業潛能，打造職涯成長的動能。同時，我們將這份「以人為本」的初衷延伸至社會，深耕社區夥伴關係，將企業資源轉化為長期的在地支持，與利害關係人共同構築共融、共存的永續生態系。	- 技宸建立透明且公平的薪酬制度，2025年基層員工之最低月薪優於法定最低月薪，且所有員工每年依據績效表現調薪，過去三年全體員工平均薪資調幅為3%，以提供具市場競爭力之薪酬。 - 技宸推動四大健康保護計畫，涵蓋職安、心理與母性照護，措施多優於法令標準。	
四大策略 面向	責任生產	以產品生命週期角度落實環境保護 技宸將環境責任融入生產核心，優先落實在地採購以縮短碳足跡，並嚴格管控製程安全以守護生態。我們積極推動循環經濟，透過包材減量與再生材料應用，極大化資源價值。我們致力攜手夥伴，構築低碳且具韌性的價值鏈，成就永續工藝。	- 技宸在設計產品時，充分考量整個生命週期的環境影響。透過技嘉科技集團旗下百事益國際的專業維修服務，技宸成功延長了產品的使用壽命，減少電子廢棄物的產生。 鋁、塑膠、包材採用再生材料佔單一產品使用率 50%。	 
	客戶導向	運用核心技術回應客戶多元需求，打造韌性產業生態 技宸提供高品質ODM/OEM解決方案，以高效能與穩定性滿足多元需求，攜手客戶透過創新科技回應永續議題，共同提升附加價值，推動產業生態韌性發展。 	- 針對智慧醫療需求，成功將 AI 運算平台導入「智慧醫療臺車」與「自主移動機器人 (AMR)」，並協作開發「骨髓抹片 AI 分析」與「大腸鏡即時癌肉偵測」系統，透過技術整合提升診斷準確率與臨床醫護效率。 - 憑藉高度的 OEM/ODM 能力，領先導入最新 AI 算力平台，協助客戶在影像處理、工業資安等領域快速落實應用；同時透過模組化設計有效縮短開發時程，滿足客戶對靈活設計與穩定交付的雙重需求。 - 致力開發低功耗、微型化且具備穩定物料清單 (BOM) 的運算平台，不僅提升能源使用效率，更確保產品在嚴苛工業環境中的高耐用性，協助客戶在數位轉型過程中兼顧效能與永續目標。	  

主軸	項目	策略方向	2025實際成果	對應之SDGs
四大策略 面向	應用創新	鼓勵轉化創意為成果，推動產業升級 技宸以創新科技為導向，致力將智慧化應用導入多元場景。我們透過模組化設計與低功耗技術，不僅大幅提升產品能效，更積極導入再生材料，實現低碳產品的循環經濟目標。同時，我們將持續產出的專利技術轉化為具體影響力，與全球夥伴共建智慧生態系，透過跨領域合作縮短技術實踐的距離，定義科技永續的新路徑。	2025年度技宸全球專利累計核准數量為30件，審核中17件。 2025年產品開始導入低碳產品設計，目前佔產品數量10%。	    
	共融共好	以身作則，促進資源共享 技宸秉持多元、平等與包容（Diversity, Equity and Inclusion, DEI）的理念，透過多元行動方案，持續營造友善且具包容性的職場與社會環境。公司藉由推動友善家庭職場活動、參與社區關懷行動等方式，促進企業資源與社會資源的交流與共享，進一步提升員工福祉與社區凝聚力。我們期望藉由企業影響力的發揮，將永續理念逐步向外延伸，讓科技發展與人文關懷相互呼應，為社會創造更具包容性的永續價值。	- 技宸與技鋼科技及技嘉教育基金會，前往中華麥田關懷協會舉辦公益表演活動，透過音樂與互動交流陪伴長者，豐富銀髮族的日常生活。藉由企業參與社區關懷行動，不僅提升長者的生活品質，也促進城市環境更加包容與多元，進一步深化企業與社區之間的連結，推動在地社區的和諧發展。 - 技宸自2022年加入「友善家庭職場聯盟」以來，持續結合產官學各界資源，共同推動友善職場文化，協助員工在工作與家庭生活之間取得平衡，促進職場與家庭的雙向支持與良性互動。2025年公司共舉辦3場友善家庭教育講座，主題涵蓋代間共融與情緒紓壓等議題，透過專業講師分享與交流，協助員工提升家庭關係經營與壓力調適能力。 2025年技宸舉辦「Lucky畫布」創作活動，鼓勵員工運用顏料與多元媒材進行自由創作，在不受框架限制的藝術表達中釋放創意與壓力。透過多元文化與藝文活動的參與，營造更具活力與支持性的職場氛圍，協助員工在工作與生活之間取得良好平衡，落實工作與生活平衡（Work-Life Balance, WLB）的理念。	

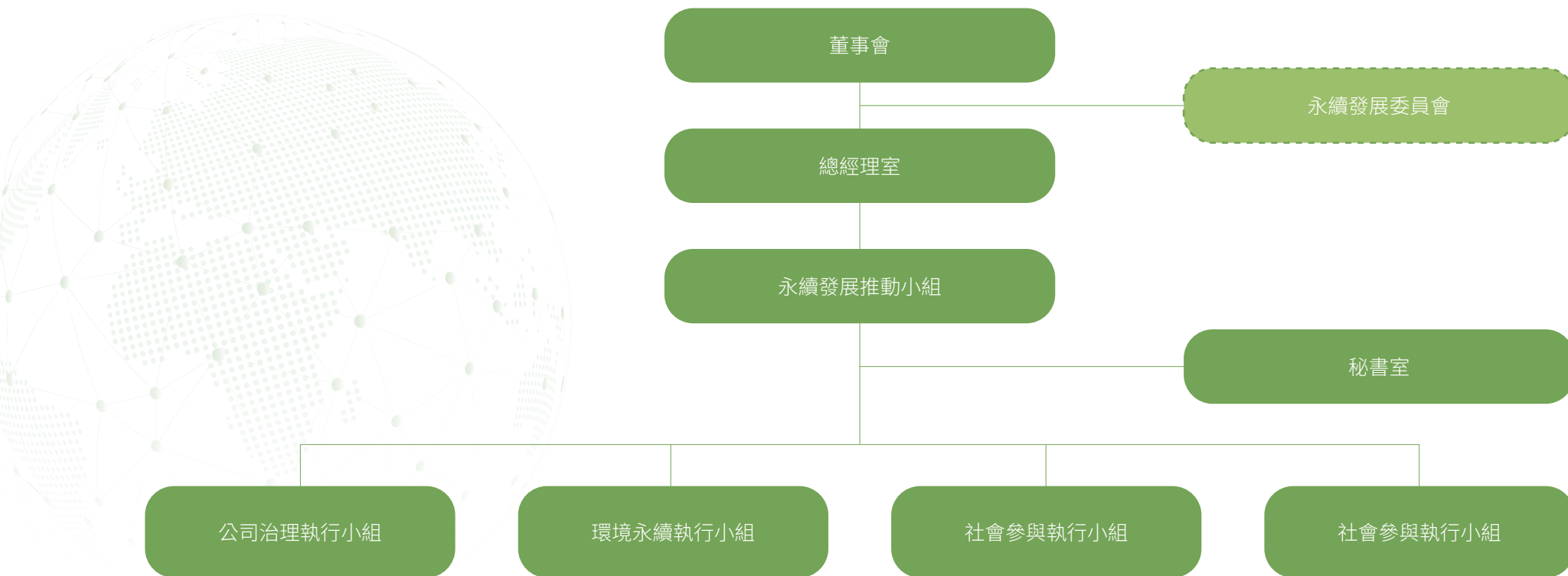


永續治理架構

2025 年，技宸深知良好的永續治理是奠定企業長期穩健發展與強化營運韌性的核心，因此，我們建置了更健全的永續治理架構。一方面，技宸透過編組的重整與權責細分，確保永續決策能有效下達至各營運層面；另一方面，我們將永續思維融入核心策略以提升資訊揭露品質，不僅提升了風險應變能力，更將治理動能轉化為利害關係人的信賴保障。

技宸為落實永續經營願景，特別成立「永續發展推動小組」，由總經理親自領軍並匯集各部門高階主管，共同策劃永續方針；推動小組下設「秘書室」作為核心樞紐，專責統籌各項永續專案，並預計規劃自2026年起，不定期向永續發展推動小組呈報推動進度與國際趨勢。為確保策略執行到位，我們同步設立了「公司治理」、「環境永續」及「社會參與」三大執行小組，分別負責執行不同面向議題之相關事務，並由各小組推派成員合組「永續資訊揭露小組」，負責年度永續報告書之編撰。此外，技宸將於2027年前成立「永續發展委員會」並作為永續發展推動情形之最高治理單位，目前正積極完備其職權規範、內部權責及作業流程，為未來的全面運作奠定堅實基礎。

透過跨部門協作與層級提升，技宸正逐步建構一套由上而下落實、由下而上回饋的健全治理體系，希冀能更精準對接國際準則並深化企業營運韌性，確保永續策略能轉化為實質的長期競爭力，以最高標準回應利害關係人的深切期許。



註：圖中虛線為2025年尚未成立，將於未來陸續規劃啟動功能性委員會職能。

1.3 重大議題鑑別與分析

為使公司邁向一致目標，2025年技宸根據公司產業特性，並參考國內主管機關上市上櫃公司相關永續規範、國際永續準則與趨勢、公司營運目標、標竿企業與同業的重大主題擬定出之永續議題清單，並參考 AA1000SES利害關係人參與標準鑑別出公司重要利害關係人，蒐集各方利害關係人之意見後，再由總經理、永續單位與專業永續顧問討論，以評估各項永續議題對技宸的衝擊程度。

更進一步來說，我們藉由鑑別、排序及確認三大步驟，辨識出公司重要利害關係人，蒐集內、外部利害關係人之意見，以評估各項永續議題對技宸的衝擊程度。除作為永續報告書之管理方針，我們也藉此盤點公司永續現況，持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

2025年技宸共鑑別出21項永續主題，並經由總經理、永續單位及專業永續顧問綜合評估，考量公司未來進入資本市場後之營運發展與外部關注重點，最終擇定3項具高度衝擊性之重大主題，包括公司治理、溫室氣體與能源管理及創新管理。上述重大主題將於報告書中揭露其管理方針與具體作為；其餘18項非重大主題將視為一般主題，則依據利害關係人關注程度及對經濟、環境與社會面向之衝擊程度，揭露相應之管理資訊。透過整體一致的管理架構，系統性掌握各項議題進展與執行成效，使各面向之永續作為皆具備規劃性與延續性，持續強化整體管理基礎。

技宸重大主題分析結果

重大主題 (3項)

- 公司治理
- 創新管理
- 溫室氣體與能源管理



一般主題 (18項)

- 品牌策略與商譽管理
- 客戶關係管理
- 道德誠信與行為準則
- 資訊安全與隱私保護
- 人才吸引與留任
- 職業健康與安全
- 勞資溝通
- 平等與多元化
- 資源再生與循環經濟
- 廢棄物管理
- 產品管理責任人才培
- 育與發展
- 供應鏈環境與社會管理
- 透明揭露與綠色消費
- 氣候策略與風險管理
- 水資源管理
- 社會參與及科技關懷
- 生物多樣性

■ 重大主題分析流程

鑑別	Phase 1 了解組織脈絡	
	蒐集永續議題：21項永續議題	根據公司產業特性，並參考國內主管機關上市上櫃公司相關永續規範、國際永續準則與趨勢、公司營運目標、標竿企業與同業的重大主題擬定出之永續議題清單，透過彙整、辨識、整併，最後採交集方式鑑別上述範圍內具共通性之主題，收斂出21項永續議題。
	Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
	評估衝擊顯著性：17份內部問卷	- 採問卷形式，由各單位主管和公司執行永續有高度相關之專責人員對21項永續議題進行衝擊程度鑑別，最後回收17份有效問卷。 - 評估21項永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度。
排序	調查利害關係人關注程度：11份外部問卷	技宸採用技嘉科技集團發放之利害關係人問卷分析結果，問卷採線上發放方式，調查利害關係人對永續議題的關注程度，共收到11份有效回饋。
	Phase 3 確立重大主題排序	
確認	重大主題：決議3項重大主題	- 經總經理、永續發展單位與專業永續顧問討論後，依據永續主題衝擊度排序，共辨識出3項重大主題，分別為：創新管理、公司治理、溫室氣體與能源管理。 - 辨識出之3項重大主題與外部利害關係人問卷分析進行校準，以確定評估無重大偏離。 - 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中揭露其管理方針與績效成果。
	Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露		
	- 由總經理與各單位專責主管擬定管理制度與流程，並由永續報告書編製小組收集資訊、撰寫永續報告書，再由相關單位主管進行檢視與審閱，以確保永續資訊與績效皆有忠實表述，最後報告書經總經理核定後發布。 - 自2026年起，技宸參考「上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」自願性編製永續報告書	

■ 技宸重大主題列表

面向	2025年度 重大主題	對技宸的意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI準則索引
			組織內	組織外				
			技宸	上游 (供應商)	中游 (同業)	下游 (客戶)		
治理	公司治理	為企業管理的重要基石，建構穩健的治理組織與管理制度。	●	○	○	○	1.2 企業永續發展策略與運作 1.3 重大議題鑑別與分析 2.1 公司治理	一般揭露(GRI 2)
治理	創新管理	強化研發能力，以提升新產品與服務品質，並持續深化知識資本，以實現長期成長與價值創造。	●	○	○	●	3.1 創新管理	自訂重大主題
環境	溫室氣體與 能源管理	制定能源政策與目標，導入節約能源措施，提升設備運行與作業流程效率，並強化能耗監測與管理。	●	○		○	4.2 溫室氣體與能源管理	能源(GRI 302) 排放(GRI 305)

【●】 實際衝擊：指該項重大主題對於該邊界造成直接的衝擊。
【○】 潛在衝擊：指該項重大主題間接促成對該邊界的衝擊，或因為商業關係而與該邊界有所關聯。



重大主題之短、中、長期目標

重大主題		權責單位	項目	2025年執行情形	目標設定	
面向	主題				短期目標(2026年)	中長期目標(2027~2030年)
治理	公司治理	總經理室、 稽核室、 財會部	持續提高單一性別董事比例	(新納入)	▪ 增加一席女性董事	▪ 2030年前達成單一性別董事比例至少1/3
			揭露高階經理人薪資報酬與ESG相關績效評估連結之政策	(新納入)	▪ 規劃高階經理人(董事+總經理)薪資報酬與ESG相關績效評估連結	▪ 2030年前落實執行高階經理人(董事+總經理)薪資報酬與ESG相關績效評估連結
			建立完善公司治理制度	(新納入)	▪ 完善董事會治理架構：董事7席將含獨董3人 ▪ 設立功能性委員會：審計委員會、薪資報酬委員會 ▪ 規劃董事會績效評估制度	▪ 2027年設立功能性委員會：永續發展委員會 ▪ 2030年前落實執行董事會績效評估制度
			建立永續內部控制制度	(新納入)	▪ 規劃建立永續資訊管理內部控制制度及納入稽核計畫	▪ 2027年落實執行永續資訊管理內部控制制度及納入稽核計畫
	創新管理	研發處	專利取得數量	技宸全球專利累計核准數量為30件，審核中17 件	▪ 技宸全球專利累計核准數量為31件，審核中25 件	▪ 每年增加5%
			產品使用能源效率提升	(新納入)	整體產品設計生產能源使用效率提升： 1. 雙列直插式封裝(Dual In-line Package, DIP)製程簡化10% 2.簡化產品生產測試流程，整體測試流程降低10% 3.產品電源設計效率提升3%	▪ 每年效率持續提升3~5%
			產品再生材料使用率	鋁、塑膠、包材採用再生材料佔單一產品使用率 50%	鋁製品： 採用 PIR 再生材料使用率達 90%，導入產品 2 件 包材： 1. 紙製品採用 PCR 與 FSC 材料，使用率分別達 80% 與 20% 2. 新產品 100% 禁用 EPE 3. 整體導入產品達 3 件以上 ^{註1}	2027年： 1. 鋁製品：PIR 使用率達 95% 以上，導入產品 2 件以上 2. 塑膠製品：PIR 使用率達 85% 以上，導入產品 1 件以上 3. 包材：PCR + FSC 導入產品覆蓋率達 50% 以上 2030年： 1. 鋁、塑膠等再生材料：導入產品覆蓋率達 95% 以上，全面導入全產品線 2. 包材：PCR + FSC 導入產品覆蓋率達 100%
				開始導入低碳產品設計，佔產品數量10%	▪ 維持增加 10%，達全產品數20%	▪ 2030年達全產品數60%
			溫室氣體管理(範疇一+二) ^{註2}	配合技嘉科技集團完成年度溫室氣體盤查，具完整資訊	▪ 技宸自行依GHG Protocol標準完成溫室氣體盤查	▪ 2028年完成技宸溫室氣體確信作業
環境	溫室氣體與 能源管理	研發處、 總管理部	召開供應商大會	統一由技嘉科技集團舉辦供應商大會1場	▪ 統一由技嘉科技集團舉辦供應商大會1場	▪ 統一由技嘉科技集團舉辦供應商大會1場
			範疇一、二減碳目標	(新納入)	▪ 待盤查完成後制定減碳目標	▪ 待盤查完成後制定減碳目標

註1：PIR工業後回收（Post-Industrial Recycled）、PCR消費後回收（Post-Consumer Recycled）、FSC永續森林驗證（Forest Stewardship Council）、EPE發泡聚乙烯（Expanded Polyethylene）。

註2：本公司於報導期間未設有任何子公司或其他受控實體；因此，溫室氣體盤查及確信時程依循金管會所發布之《上市櫃公司永續發展路徑圖》之個體時程。

1.4 利害關係人議合溝通

在追求企業成長的同時，技宸高度重視價值鏈上每一位利害關係人的心聲。為確保溝通具備代表性與實質性，我們採用 AA1000 SES 利害關係人參與標準(Stakeholder Engagement Standard 2018)，從「依賴度、影響力、關注程度、責任、多元觀點」五大面向進行系統化鑑別。

經內部評估與產業特性分析，篩選出股東/投資人、員工、客戶、供應商、政府機關、媒體、社區/非營利組織/學校等 7 大關鍵族群。一直以來，技宸持續建構多元且順暢的雙向溝通管道，定期蒐集並分析各方關注議題，將其納入公司決策參考指標。透過維持高度的資訊透明化，我們期待能準確回應利害關係人的期待，更加聚焦相關永續議題的討論度，進而建立長期信任關係，共創企業與社會的永續價值。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及管道	2025年溝通狀況	報告書對應章節
 股東/投資人	▪ 公司治理 ▪ 道德誠信與行為準則 ▪ 品牌策略與商譽管理 ▪ 創新管理 ▪ 溫室氣體與能源管理	▪ 董事會：每季 ▪ 永續報告書：每年 ▪ 重大訊息公告/新聞稿/官網：不定期 ▪ 技嘉科技集團法說會：每半年	2025年共舉辦2場法說會、5場董事會。	1.1 關於技宸 2.1 公司治理 2.2 誠信經營與法規遵循 3.1 創新管理 4.2 溫室氣體與能源管理
 員工	▪ 道德誠信與行為準則 ▪ 人才吸引與留任 ▪ 人才培育與發展 ▪ 職業健康與安全 ▪ 勞資溝通	▪ 職工福利委員會：每個月一次 ▪ 勞資會議：每季 ▪ 職業安全衛生委員會：每季 ▪ 員工意見信箱：不定期 ▪ 員工教育訓練與宣導會議：不定期 ▪ 人力資源網站：不定期	2025年共召開4場勞資會議、4場職業安全衛生委員會。	2.2 誠信經營與法規遵循 5.1 人才吸引與留任 5.2 職業安全衛生
 客戶	▪ 資訊安全與隱私保護 ▪ 品牌策略與商譽管理 ▪ 客戶關係管理 ▪ 創新管理 ▪ 溫室氣體與能源管理 ▪ 產品管理責任	▪ 顧客意見箱：即時 ▪ 專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期	2025年我們共收到9件客訴案件，其中並無影響客戶使用安全的嚴重情況；另為有效降低客訴發生，制定了相對應的改善措施。相關內容請參閱 3.2.2客訴處理流程。	1.1 關於技宸 2.4 資訊安全與隱私保護 3.1 創新管理 3.2 客戶關係管理 4.2溫室氣體與能源管理 4.5 責任生產與循環經濟

利害關係人	關注議題	溝通頻率及管道	2025年溝通狀況	報告書對應章節
 供應商	- 道德誠信與行為準則 - 供應鏈環境與社會衝擊管理 - 產品管理責任	- 專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 - 供應商會議：每年一次 - 供應商稽核：抽查性稽核	技宸供應商多屬長期合作夥伴，整體風險穩定可控。2025年我們透過技嘉科技集團供應商大會，向供應商夥伴積極宣導永續政策並深化溝通，藉此落實供應鏈管理，後續亦將持續監控風險，確保營運穩定與合規。	2.2 誠信經營與法規遵循 3.3 永續供應鏈管理 4.5 責任生產與循環經濟
 政府機關	- 公司治理 - 道德誠信與行為準則 - 溫室氣體與能源管理 - 職業健康與安全 - 平等與多元化	- 主管機關業務檢查：不定期 - 政策研討會/座談會/公聽會：不定期 - 公文/電話/電子郵件/公開資訊：不定期	2025年度皆遵循政府機關之規定，定期報備應申報之資訊。	2.1 公司治理 2.2 誠信經營與法規遵循 4.2 溫室氣體與能源管理 5.2 職業安全衛生
 媒體	品牌策略與商譽管理	- 電話專線/電子郵件：即時 - 記者會/媒體採訪/新聞稿：不定期 - 社群平台：不定期	2025年在社群平台Facebook、LinkedIn、YouTube追蹤數共計約2,000位追蹤者。	1.1 關於技宸
 社區/非營利組織/學校	社會參與及科技關懷	- 電話/電子郵件/新聞稿：不定期 - 社會公益與環保活動：不定期	2025年與中華麥田關懷協會、小胖威利小作所等多個機關團體共同舉辦超過50場社會參與活動。	6.1 社會參與活動

註：關注議題欄位中，粗斜體為2025年技宸所訂定之重大主題。

2

企業穩健經營



2.1 公司治理

- 2.1.1 公司治理架構
- 2.1.2 董事會多元化與進修情形
- 2.1.3 董事會成員提名及遴選
- 2.1.4 功能性委員會
- 2.1.5 績效評估
- 2.1.6 薪酬政策

2.2 誠信經營與法規遵循

- 2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
- 2.2.2 誠信經營政策
- 2.2.3 內部稽核
- 2.2.4 法規遵循

2.3 風險管理

- 2.3.1 風險管理架構與權責
- 2.3.2 關鍵風險與因應策略

2.4 資訊安全與隱私保護

- 2.4.1 資訊安全政策
- 2.4.2 資安事件通報程序
- 2.4.3 資安因應策略



2.1 公司治理

項目	內容
政策、承諾及重要性	技宸將健全的公司治理視為永續經營的基石，我們主動接軌資本市場規範，持續深化董事會職能並增強治理機制。為提升組織運作效率，公司將完善內部稽核溝通平台，並透過董事會召集人於董事會定期報告稽核溝通成果，具體實踐透明治理與強化監督之承諾。
權責單位	總經理室、稽核室、財會部
行動計畫	- 為確保有效的溝通和監督，每季至少舉行一次董事會，其中包括與內部稽核主管之間的溝通。於董事會報告中詳細說明內部稽核情況，並在年底通過次年度稽核計畫。 - 定期舉行董事會，未來規劃將完善董事會治理架構，董事7席將含獨董3人，並設立功能性委員會如審計委員會、薪資報酬委員會。 - 董事定期參與進修課程，未來規劃將視市場與治理需求持續進修合適課程。 - 未來規劃建立永續資訊管理內部控制制度及納入稽核計畫。 - 未來規劃持續提高單一性別董事比例。
2025年績效	- 設立獨立稽核單位，利用內部稽核機制對公司的各項營運活動進行監督。 - 年度共舉行5次董事會，董事會平均出席率97.14%。 - 董事每人平均進修時數6小時。
申訴機制	利害關係人可透過官方網站直接與公司溝通，而重大營運事項則依內部管理程序審議後，透過公司網站、股東會文件及其他適當方式揭露，確保資訊透明與溝通順暢。



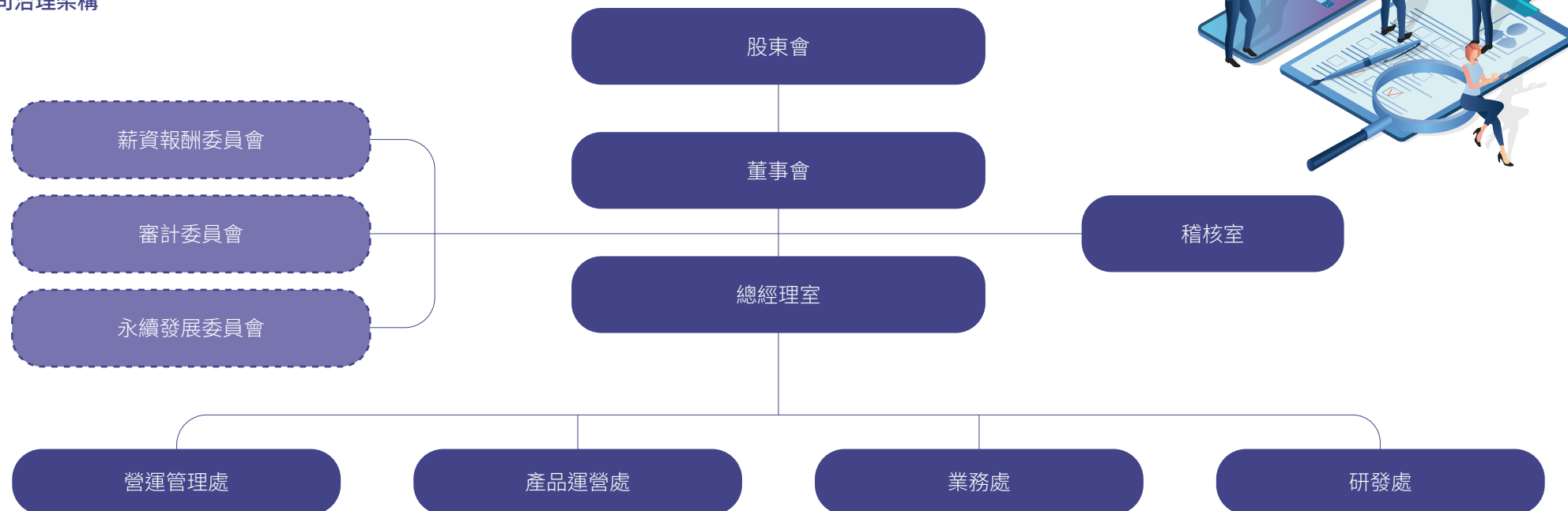
2.1.1 公司治理架構

技宸之董事會為最高治理機構，設董事長一人，負責主持董事會會議並對外代表公司。董事會除依據法令、章程及股東會決議執行業務外，其職權包括但不限於審議本公司年度及半年度財務報告、評估內部控制制度之有效性、委任或解任會計師、任免經理人及制定公司策略計畫等。所有決策皆須經董事會審議通過，以確保公司長期發展符合企業願景與核心價值。2025年董事會之平均出席率為97.14%。

總經理作為經營團隊之最高領導者，承接董事會授權，全面統籌公司業務與營運方向。各中心與單位須每月向總經理報告經營狀況，以確保決策落實與經營效率。為強化公司治理架構，預計逐步於董事會之下規劃設立功能性委員會與稽核室等，分工如下：

- 永續發展委員會：負責監督公司永續發展策略與推動情形，確保企業社會責任落實。預計2027年規劃建置完成。
- 薪資報酬委員會：評估董事、監察人、經理人績效目標達成情形，及維持個別薪資報酬的適當性。預計2026年規劃建置完成。
- 審計委員會：監督公司財務報表的表達允當與簽證會計師的獨立性與績效，同時確保公司法令遵循與內控制度的有效性。預計2026年規劃建置完成。
- 稽核室：負責內部控制與程序的評估與監督，確保管理機制有效運作。

▪ 公司治理架構



註 圖中虛線為2025年尚未成立，將於2026、2027年陸續規劃啟動各功能性委員會職能。

2.1.2 董事會多元化與進修情形

本公司秉持董事會成員多元化政策，以強化公司治理、提升董事會職能並優化董事會結構。董事會根據公司的營運模式與發展需求，制定多元化選任方針，使董事會成員的遴選趨於多元化。透過廣泛的招募與遴選經驗，我們吸引具備不同專業背景、技能與產業經驗的優秀人才，以持續提升公司治理品質與營運綜效。

目前，技宸董事會共設5席董事、2席監察人，成員年齡介於51歲至70歲之間，專長涵蓋商務、科技、法律及產業行銷等領域，每位董事皆在其專業領域及產業內具備豐富經驗。2026年我們將強化董事會組成與架構，提升單一性別董事比例，預計增加1席女性董事，並於7席董事席次中設置3席獨立董事，以強化董事會獨立性與多元性。同時，董事會下將設立薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展委員會三個功能性委員會，並規劃完成董事會績效評估制度，透過制度化管理機制，持續健全董事會運作，深化多元治理方針，進一步提升公司治理效能與經營管理績效。

為確保董事會成員能夠與時俱進，公司鼓勵董事持續進修，精進專業能力與職能，並加強對產業趨勢及法規變動的理解，以掌握最新管理策略與市場發展脈動，提升對外部環境的判斷與應變能力。2025年全體5位董事透過參與各類專業培訓課程持續精進專業知能，平均進修時數為6小時，確保董事具備前瞻視野與專業素養，以助於公司永續發展。

■ 2025年董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	進修時數(小時)
董事長	李宜泰	114/08/14	公司治理與證券法規-財報解讀暨舞弊案例分析	3.0
		114/11/14	全球追稅浪潮下 高資產人士的因應策略	3.0
董事	邱智鵬	114/08/14	公司治理與證券法規-財報解讀暨舞弊案例分析	3.0
		114/11/14	全球追稅浪潮下 高資產人士的因應策略	3.0
董事	陳長祥	114/08/14	公司治理與證券法規-財報解讀暨舞弊案例分析	3.0
		114/11/14	全球追稅浪潮下 高資產人士的因應策略	3.0
董事	侯智仁	114/08/14	公司治理與證券法規-財報解讀暨舞弊案例分析	3.0
		114/11/14	全球追稅浪潮下 高資產人士的因應策略	3.0
董事	莊再華	114/08/14	公司治理與證券法規-財報解讀暨舞弊案例分析	3.0
		114/11/14	全球追稅浪潮下 高資產人士的因應策略	3.0
監察人	白光華	114/08/14	公司治理與證券法規-財報解讀暨舞弊案例分析	3.0
監察人	藍俊坤	114/08/14	公司治理與證券法規-財報解讀暨舞弊案例分析	3.0
		114/11/14	全球追稅浪潮下 高資產人士的因應策略	3.0

■ 2025年公司董事會成員與背景

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事長	李宜泰	男	61-70	114.04.23	3年	美國加州大學溪口分校 電腦工程研究所 美商英特爾 經理	技嘉科技 董事 技鋼科技 副董事長 技嘉科技 集團總經理
董事	邱智鵬	男	51-60	114.04.23	3年	中國人民大學民商法 博士 倫敦大學 MBA 宏聲海事商務法律事務所 律師	技嘉科技 法務長
董事	陳長祥	男	61-70	114.04.23	3年	華夏工專電機科 技嘉科技 協理	技鋼科技 協理
董事	侯智仁	男	51-60	114.04.23	3年	西北大學EECS 技嘉科技 副總經理	技鋼科技 總經理
董事	莊再華	男	51-60	114.04.23	3年	中原大學 國貿系 技嘉科技 處長	技宸 總經理
監察人	白光華	男	61-70	114.04.23	3年	台灣科技大學管理研究所碩士 台北科技大學經營管理博士 華夏科技(股)公司顧問總監	技嘉科技 營運長
監察人	藍俊坤	男	51-60	114.04.23	3年	台灣大學電機研究所 技嘉科技 副總經理	技鋼科技 副總經理

2.1.3 董事會成員提名及遴選

根據技宸的《公司章程》，本公司設董事三至七人，任期三年，由股東會就有行為能力之人中選任，得連選連任。董事任期屆滿而不及改選時，延長其執行職務至改選董事就任時為止。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，應由全體董事之出席，及出席董事過半數之同意互選一人為董事長，董事長對外代表公司。目前本公司的董事長由李宜泰先生擔任，總經理由莊再華先生擔任。

為確保決策公正性及維護股東權益，本公司嚴格遵循利益衝突迴避原則。董事若對會議議案與其本人或其代表之法人存在利益關係，應於董事會中主動說明其利害關係的重要內容，並於該議案之討論及表決時自行迴避，不得參與表決，亦不得代理其他董事行使表決權，以維持決策的獨立性與公平性。

2.1.4 功能性委員會

功能性委員會在公司治理中扮演關鍵角色，對於確保公司有效運作、提升資訊透明度、強化監督機制及降低營運風險，具有重要影響。技宸於2025年度尚未正式設置功能性委員會，惟為持續精進治理架構，已依據公司發展需求規劃分階段推動相關制度建置。預計於2026年完成建立審計委員會及薪資報酬委員會，分別強化財務監督、內部控制、風險管理及董事與經理人薪酬制度之治理機制；並規劃於2027年前完成設立永續發展委員會，深化公司於環境、社會、公司治理議題之策略推動與管理效能。

透過功能性委員會之逐步建置，技宸將持續完善治理架構與監督機制，提升董事會決策品質及經營管理效率，並強化與利害關係人之溝通透明度，為企業長期穩健經營與永續發展奠定堅實基礎。

2.1.5 績效評估

由於技宸目前屬非公開發行公司，因此2025年度尚未執行董事會績效評估。然而，隨著公司內部治理架構日趨完善，我們計畫未來導入董事會績效評估機制，以全面提升董事會運作效能。

透過績效評估，公司可有效衡量董事會成員的表現與貢獻，識別潛在改進空間，並據此制定發展策略。同時，該機制亦能優化董事會的運作效率、提升決策品質，確保治理機制符合企業長期發展需求，進一步增強公司的競爭力與可持續發展能力。

未來，我們將依據企業規模與營運需求，設計適切的評估標準與程序，以確保董事會在戰略規劃、風險管理及企業永續發展等關鍵領域發揮最大價值。



2.1.6 薪酬政策

本公司參考同業薪資水準，制定合理的薪資報酬決策。我們綜合考量個人職責、目標達成狀況、擔任其他職位的表現，以及公司近年對同等職位之薪資待遇，以確保薪酬評估的公正性與合理性。

此外，技宸依據董事及經理人之年度與公司經營績效目標，結合薪資報酬政策，制定其個別薪資報酬內容與數額，並兼顧短期與長期業務目標達成情形及整體財務狀況，以確保薪酬制度與公司永續經營策略一致。同時透過嚴謹之評估與決策程序，確保薪酬機制符合合理標準並兼顧公司整體利益。

為進一步強化永續治理導向，技宸規劃於2026年完成高階經理人（董事及總經理）薪資報酬與ESG相關績效評估機制之連結，將環境、社會及公司治理等重要指標納入績效衡量範疇，並預計於2030年前逐步落實執行。透過將薪酬制度與永續績效結合，促進管理階層兼顧企業營運成果與長期永續價值，提升公司整體治理效能與競爭力。



■ 薪酬政策

董事

本公司的董事薪資報酬，悉依《公司章程》規定提撥，酬金結構如下：

1. 報酬：包括董事的薪資、職務加給、離職金、各種獎金、獎勵金等。
2. 退職退休金。
3. 董事酬勞：最近年度經董事會通過分派之董事酬勞金額。
4. 業務執行費用：最近年度董事之相關業務執行費用，包括車馬費、特支費、各種津貼、配車等實物提供。

經理人

本公司依據《公司章程》，並參酌技嘉科技集團相關薪酬與績效管理制度之治理精神辦理。經理人的薪酬結構如下：

固定薪資：

1. 薪資：包含薪資、職務加給、離職金。
2. 退職退休金。
3. 獎金及特支費等：最近年度之各種獎金、獎勵金、車馬費、特支費、各種津貼、宿舍、配車等實物提供及其他報酬金額。
4. 員工酬勞金額：經董事會通過分派之員工酬勞金額(含股票及現金)，若無法預估者則按去年實際分派金額比例計算今年擬議分派金額。

2.2 誠信經營與法規遵循

2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練

為了促進道德行為和誠信經營，技宸於《工作規則》中明定員工應遵循之服務守則與道德規範，並要求所有新進員工簽署《員工道德行為準則》。此舉提供明確的行為指引，幫助建立道德、透明且負責任的企業文化，確保公司內部對誠信經營的共同目標。2025年新進人員簽署《員工道德行為準則》達到100%。

此外，2026年技宸將規劃每位員工每年至少接受一次反貪腐或誠信相關之教育訓練，以提升員工的反貪腐意識並應用於日常工作。這些努力讓每位員工理解公司對誠信經營的承諾，保障商業行為的品質。未來，我們也將繼續落實執行全體員工簽署《員工道德行為準則》簽署率達100%，且完成每位員工年度之反貪腐教育訓練，增強職業倫理並履行企業社會責任。

2.2.2 誠信經營政策

誠信經營是技宸的核心文化之一，也是員工在業務執行中必須遵循的基本原則。我們相信，只有以此為基礎，才能成為真正的卓越企業。技宸遵循技嘉科技集團《企業行為準則》的立法精神，而制定技宸自己的內部規章，對工作環境、公司資產和商業活動提供了明確的規範，要求所有商業行為必須遵守法律，以維護社會利益並減少環境影響。

技宸致力於打造一個透明、公正且負責任的商業環境，我們堅決禁止任何形式的賄賂、腐敗、敲詐、勒索和貪汙等不當行為，這不僅是對法律的遵循，更是對企業倫理的堅持。在2025年，技宸未發生任何違反道德誠信的事件，這反映了公司全體員工對於誠信經營理念的高度認同與實踐。

未來，我們將明確建立誠信經營的申訴管道(電子信箱)，落實追蹤接獲檢舉之案件之處理情形、結案率、結案天數。同時，我們也會持續推動內部誠信相關教育訓練，提升員工對於公司誠信政策的認識，使每位員工都能在日常工作中踐行誠信經營的價值觀。



2.2.3 內部稽核

本公司稽核室為直接隸屬於董事會之獨立單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並定期向董事會報告，以健全誠信經營之管理。我們參酌總公司之內部稽核管理原則及其精神，明訂內部稽核在於協助董事會與管理階層覆核內部控制制度之缺失、衡量營運之效果，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據，其範圍包含公司所有作業。

稽核工作係依年度稽核計畫執行，分為定期與不定期稽核，以協助管理階層掌握內部控制運作情形，並即時辨識企業營運中既有或潛在之風險與缺失，作為強化管理的重要依據。另針對永續資訊管理之內部控制制度，公司亦規劃於2026年逐步建置相關機制，並預計納入2027年稽核計畫中進行查核，以持續提升永續資訊揭露之完整性與可靠性。

2.2.4 法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，並且體現了企業的負責任態度。技宸始終堅持這一原則，主動關注法規的變化，並及時調整內部政策，以確保符合所有相關要求。我們承諾在所有商業活動中遵守所在國家和地區的法律法規，以及公司內部的規章制度，並遵循國際標準進行業務運作。此外，我們定期追蹤各地法規的趨勢和更新，以便隨時調整內部營運規範和方針。這不僅有助於降低合規風險，也能提升公司的市場競爭力。我們與法律顧問保持密切合作，確保我們的政策與最佳實踐保持一致。

我們著重與公司營運密切相關的重要法規，由法務智權部負責統籌，並與公司各部門建立以下事項：

- ✓ 與集團一致，於必要時進行法令傳達、諮詢、協調和溝通，確保法令的有效傳達和法規資訊流通。
- ✓ 定期檢視並更新各項作業和管理規章，例如標準合約之修訂，以符合相關法規的要求。確保公司的各項營運活動都符合法律法規的規定。



技宸為確保資訊揭露之完整性與透明度，會統計與揭露所有違反法規之事件，故未設限事件規模或程度。2024至2025年，技宸皆未發生違反有關產品與服務的健康和安全、環境、產品服務資訊、有關行銷(包括廣告、促銷及贊助)等相關法規之事件。此舉體現技宸每位員工在日常業務中，都能展現出高尚的職業操守，維護公司的良好聲譽，成為值得信賴的商業夥伴。我們相信，只有在誠信和合規的基礎上，才能建立長期穩定的合作關係，推動企業的永續發展。

2.3風險管理

2.3.1風險管理架構與權責

為了增強公司治理和風險控制能力，技宸通過分層管理和制定內部規章，持續推動風險辨識、評估、監控與管理作業，以因應快速變動之外部經營環境，降低各類風險對營運之影響，同時掌握潛在發展契機，朝永續經營目標穩健邁進。公司風險管理權責單位為財會部，負責統籌風險管理制度之規劃、推動、整合與追蹤，並協調各部門落實相關管理措施。技宸將持續精進風險管理制度與治理架構，提升整體營運韌性及應變能力，以因應未來挑戰並創造長期價值。

2.3.2 關鍵風險與因應策略

技宸透過比較同業、蒐整產業風險趨勢、最新國內外法規狀況等，依不同風險類別彙整當前公司營運之潛在風險，並將風險議題歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保目前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、商譽與生產影響。2025年，技宸共辨識出策略風險、營運風險及財務風險三大風險類別，並向下歸類各風險議題，並於下方表格中呈現我們對於各風險之說明、對於公司的衝擊面向及因應策略。

■ 2025年度風險議題與未來因應策略

風險類別	風險議題	說明	衝擊面向			因應策略
			環境面	社會面	治理面	
策略風險	科技變革與產業變化	創新技術或產業結構趨勢變化，導致改變市場需求，使現有產品或技術失去競爭力，進而影響營收下滑	V		V	1. 執行公司多元化多角化之營運策略 2. 定期進行產業趨勢預測與分析 3. 鑑別與綠色產品相關法規及客戶要求
	國內外局勢與重要政策變動	國內外政經變化或政策變動都將可能影響營運成本與市場			V	1. 建立彈性營運策略，適時調整市場布局與業務發展方向 2. 強化供應鏈韌性，提升替代來源與應變能力 3. 持續關注國內外政經情勢與政策發展，並與客戶及供應商保持密切溝通，以掌握市場變化與需求動態
	法規變動	政府法規變更可能將影響合規成本、營運流程，甚至有可能導致業務中斷，需重新調整營運策略			V	1. 定期且即時更新國內外法規變動趨勢 2. 保持流程調整彈性以因應風險發生

■ 技宸風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	確保重大風險已被辨識，決議重大風險主要策略方向，並讓組織有效控管及合理分配資源。
高階管理階層	執行董事會擬定之風險管理政策，協調跨部門風險管理事務，追蹤各單位風險管理目標情況。
財會部	負責統籌公司風險管理作業，定期彙整風險資訊、追蹤改善措施，並協助推動風險管理制度持續精進。
稽核室	檢視各項內部控制及風險管理措施之有效性。
其他各部門	依職掌辨識與管理部門日常營運風險，彙整並執行日常風險管理作業。

風險類別	風險議題	說明	衝擊面向			因應策略
			環境面	社會面	治理面	
營運風險	供應鏈	因原物料價格波動、短缺等，若採購過度集中，當供應商發生問題，將對生產產品造成嚴重壓力	V		V	1. 在地採購比率每年持續提升 2. 強化與供應商合作關係，並強化供應商管理 3. 進行策略性產能規劃，預估客戶長期性需求，並確保生產效率與產品利用率提升
	人力資源	臺灣高齡化社會及少子化議題影響企業人力資源佈局，新興世代更關注企業文化的合適性，導致招聘、留任和培訓員工方面可能面臨困難，或因勞資糾紛、人才流失等問題，影響正常運營和發展		V		1. 完善工時管理，並提供具有競爭力的薪資福利與升遷制度，提升員工留職率 2. 建置多元管道(HR信箱、勞資會議等)聆聽員工聲音，及時提供符合員工需求的行動 3. 不定期規劃專業與通識教育訓練，持續提升員工職能發展與組織整體競爭力
	氣候變遷與環境法規	氣候變遷影響加劇，國際對於環境法規態度搖擺不定，此不確定性將造成營運成本與合規壓力，並對企業營運與供應鏈帶來潛在風險	V		V	1. 持續關注國內外氣候與環境法規趨勢 2. 推動GHG Protocol溫室氣體盤查，並逐年提升低碳產品占總產品之比例 3. 強化供應鏈管理，保持彈性，提升供應商環境管理與法遵能力
	智慧財產權	未妥善管理智慧財產權，可能衍生侵權行為與法律責任，並對企業商譽及營運造成影響			V	1. 建立智慧財產權管理制度並定期盤點 2. 強化員工智慧財產權教育訓練，提升保護意識與法遵觀念 3. 於研發及對外合作中明確約定權利歸屬與保密條款 4. 必要時透過專業法律顧問協助，強化權利保護與風險控管
	資訊安全	面對網路攻擊與資安威脅日益增加，若防護機制不足，可能造成資料外洩、營運中斷及財務損失			V	1. 技宸透過內部管理機制，並運用全集團共享之資安資源，定期進行資安風險評估與弱點掃描，強化防護機制 2. 規劃建置資訊安全管理制度，強化組織治理與責任分工 3. 持續監控資安事件並建立通報與應變機制
財務風險	利率、匯率變動、通貨膨脹	此類波動可能直接影響企業的融資成本、海外收入或進出口業務，增加經營不確定性			V	1. 適時跟客戶反應物料與製造成本上升狀況 2. 持續關注金融市場趨勢，定期評估利率、匯率及通膨影響，定期向管理階層報告

2.4 資訊安全與隱私保護

2.4.1 資訊安全政策

技宸為確保資訊安全防護之嚴密性與即時應變能力，由資訊管理部主責資訊安全政策擬定、風險評估及因應措施執行與追蹤，並由資訊主管每年不定時向總經理報告。為發揮技術綜效，透過資源共享，與集團之資訊安全執行小組、緊急處理小組及資訊安全推動委員會等專業技術資源，共同維護本公司之資訊環境安全。為減少違規風險、提高客戶信任度，並遵循技嘉科技集團資訊安全政策，建立完整與系統性的方法，管理並保護公司的資訊資產。

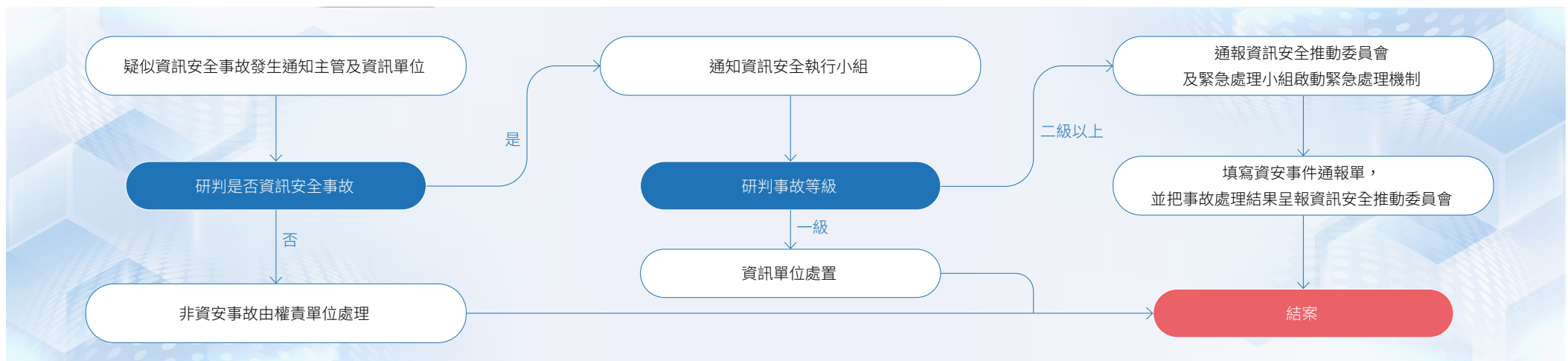
1. 遵循國際資安標準(NIST CSF 框架)以及國內外資訊安全法規，每年審視修訂資訊安全管理規範。
2. 確保資訊的機密性(Confidentiality)、完整性(Integrity)、可用性(Availability)。
3. 供應鏈資安管理需遵循資安政策。
4. 定期資安攻防演練，強化內部員工資安意識。

2.4.2 資安事件通報程序

當發現疑似資訊安全事故時，發現之同仁應根據事故的性質向相關責任單位通報，並通知直屬主管。直屬主管接收到通知後，會進行評估以判斷是否確實為資安事件。若判定不是資安事件，則將結果反饋給發現之同仁；反之，確認為資安事件，則會初步估算處理時間，並通知資訊安全執行小組，以評估是否需要啟動緊急處理小組來進行處理。資訊管理部於發生資訊安全事故時，應紀錄事故發生之事實、可能影響之範圍、損失評估、判斷支援申請、採取之應變措施等事項。

技宸員工進出辦公室及機房環境，應遵守相關安全規定；同仁執行業務時，應遵守相關法令法規，若有任何違反，例如：電腦洩密、盜取個人資料等情況發生，視情節輕重將依《工作規則》規定處分。

1. 當事故影響較低、衝擊性較小，僅涉及單位內、受損程度輕微，例如：內部危安、電腦病毒感染事件，資安事故發生單位判斷安全事故等級為「一級」時，由各單位自行處理，並將處理後狀況通知單位主管。
2. 若資安事故發生單位判斷安全事故等級達「二級」以上，應立即向資訊安全執行小組報告，由資訊安全執行小組進行事故分析辨識與資訊彙整，並通報資訊安全推動委員會召集人，由召集人決議是否啟動緊急處理機制。
3. 當資安事故發生時，緊急處理小組組長應負責聯絡緊急處理小組，協調及督導各關鍵業務流程負責人執行作業，確保資源有效調派與運用。同時，若需對外說明時，緊急處理小組組長需向上陳報，並協助技宸發言人對外說明情況與處置方式。
4. 安全事故等級達「二級」以上，應由資安事故發生單位及資訊安全執行小組填報「資安事件通報單」，並把事故處理結果呈報資訊安全推動委員會。



■ 資訊安全事故等級區分



2023~2025年技宸皆無發生安全事故等級達「四級」以上之重大資安事件。

■ 歷年重大資安事件統計表

違反資安事件的件數或人數	2023 年	2024 年	2025 年
資訊安全入侵的事件件數	0	0	0
受資安事件影響的客戶、消費者和員工人數（人）	0	0	0
涉及侵犯客戶隱私的事件件數	0	0	0



2.4.3 資安因應策略

技宸依據不同職務之業務內容與角色需求，規劃並執行資訊安全教育訓練。公司每年依人員職掌定期辦理相關課程，確保同仁每年至少接受3小時資訊安全教育訓練；新進人員則由人資單位辦理資訊安全宣導與教育訓練，以協助其充分了解公司資訊安全管理要求。另由資訊安全執行小組透過內部網站或電子郵件，不定期向同仁宣導最新資安威脅態樣及因應方式，持續提升整體資安意識。

此外，技宸已逐步推動資訊安全管理政策，公告內部資安規範，明確訂定資安事件通報流程，確保員工於發現可疑事件時，得依標準程序即時通報與處理。同時，公司將資訊與網路安全納入員工績效評估機制，並定期辦理資訊安全與隱私保護相關課程，以強化全體員工之風險辨識能力與應變能力。

在社交工程風險防範方面，公司規劃每半年度至少辦理一次社交工程演練，對象涵蓋全體員工，以提升同仁對釣魚郵件及社交工程攻擊之警覺性，演練指標包含「點擊率」及「回報率」，未來短期年度點擊率目標設定低於20%。對於演練結果未達標準之人員，初犯者將實施即時線上宣導教育；累犯者則列入年度資安再教育考核對象。演練結果並定期提報資安審查會議，作為後續管理措施精進及政策修訂之重要依據。

2025年，技宸共辦理3場資訊安全相關教育訓練，累計144人次參與，總時數達325.83小時，其中資安政策與安全意識教育訓練及社交工程演練加強班，是針對全員進行之資安教育訓練，完訓率100%；另於本年度內執行4次社交工程演練，點擊率分別為14%、79%、41%及0%，平均點擊率為33.5%。公司透過多次演練逐步強化同仁警覺意識與識別能力，並藉由持續改善措施，提升整體資訊安全防護成效，展現深化資安文化與管理制度之決心。



■ 2025年資安教育訓練績效

課程名稱	課程主題	辦理形式	參與對象	受訓人數	課程總時數(小時)
資安安全意識教育訓練	宣導公司資安政策並強化安全意識	實體	新進同仁	26	4.33
資安政策與安全意識教育訓練	加強公司資安政策並強化整體資訊安全意識	線上	所有同仁	105	315
社交工程演練加強班	提高安全意識與警覺性	線上	未通過演練之同仁	13	6.5
總計				144人	325.83(小時)

3

企業創新價值與數位轉型



3.1 創新管理

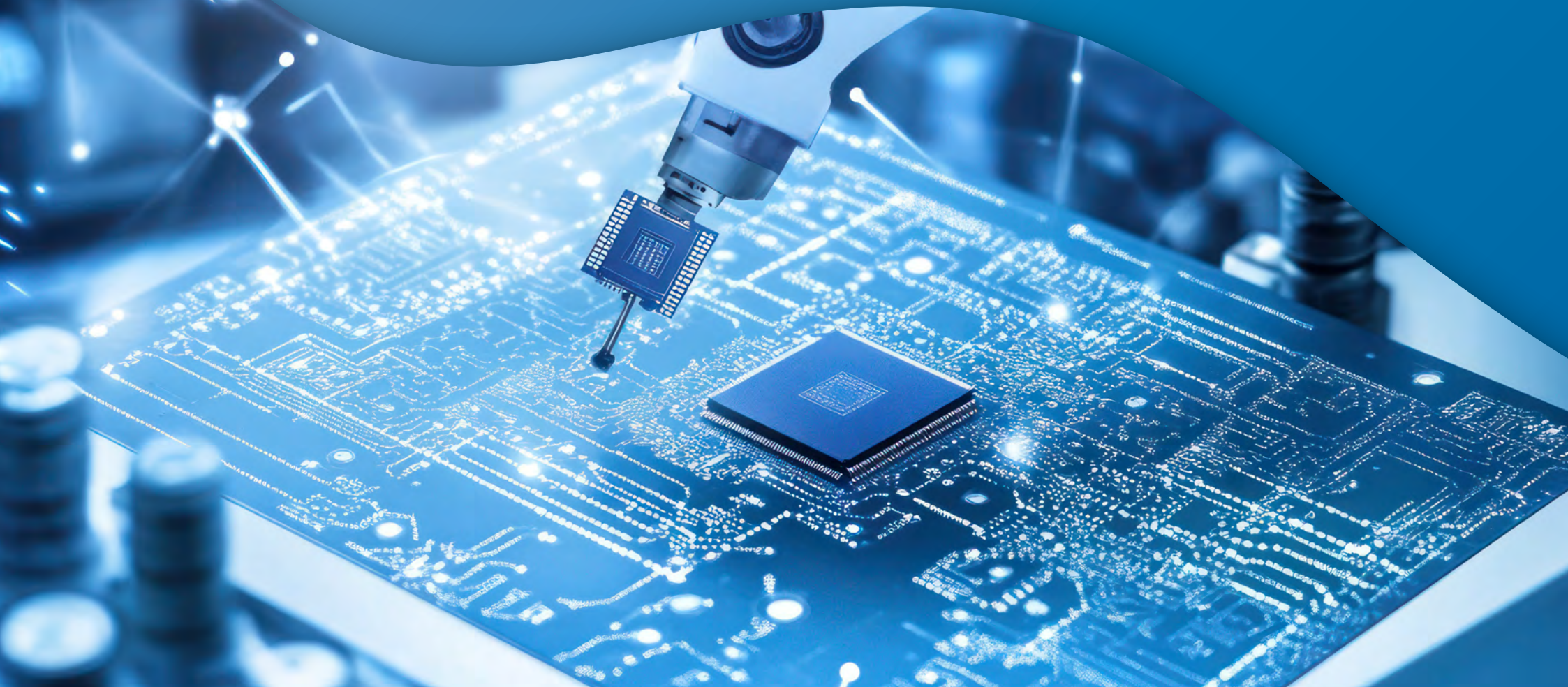
- 3.1.1 研發權責單位
- 3.1.2 創新策略與管理
- 3.1.3 年度亮點創新成果
- 3.1.4 綠色產品設計
- 3.1.5 智財權管理

3.2 客戶關係管理

- 3.2.1 政策與權責單位
- 3.2.2 客訴處理流程

3.3 永續供應鏈管理

- 3.3.1 供應商管理政策
- 3.3.2 供應商分級與管理
- 3.3.3 衝突礦產



3.1 創新管理

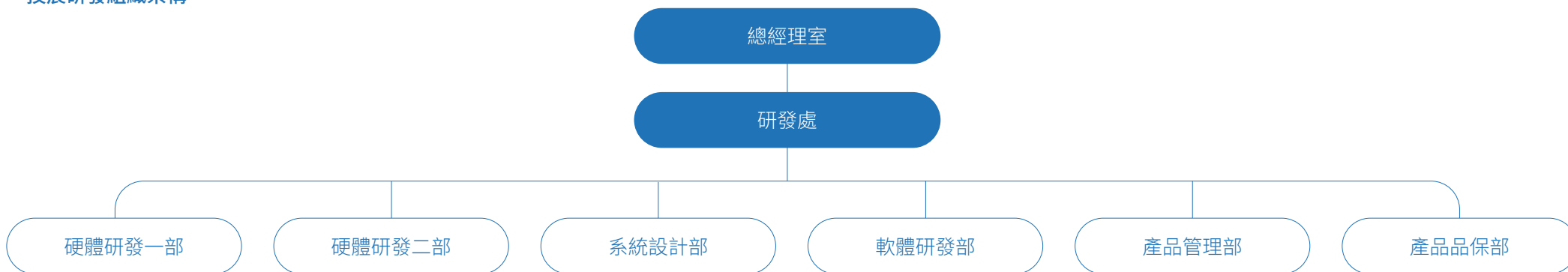
項目	內容
政策、承諾及重要性	技宸秉持創新驅動與永續發展理念，持續深耕工業電腦與嵌入式解決方案市場，聚焦智慧製造、智慧零售、交通運輸、醫療應用及邊緣運算等領域，提供高效能、高可靠度及彈性客製化產品與服務。同時，我們具備專業技術與集團資源之優勢，持續投入低功耗設計、系統整合與產品創新，致力打造兼具競爭力與永續價值之產品。
權責單位	研發處
行動計畫	1. 增加低碳產品設計，以及包材採用再生材料比例增加。 2. 提供客戶低碳、節能、高效的 ODM/OEM 產品開發，以協助降低產品碳足跡與能源消耗，增加產品使用能源效率與低碳產品佔總產品數量比例。 3. 持續增加專利取得數量，確保創新成果與專利權益。
2025年績效	1. 年度研發經費共投入新台幣89,292仟元。 2. 鋁、塑膠、包材採用再生材料佔單一產品使用率50%。 3. 本年度開始導入低碳產品設計，目前已佔產品數量10%。 4. 技宸全球專利累計申請數量30件，全球核准數量(包含已獲證)17件。
申訴機制	利害關係人可透過相關管道，如：技術應用支援部、行銷部、各業務窗口等，向技宸取得產品與技術相關資訊，同時我們亦透過每年進行至少一次之內部稽核，確保重大主題管理之有效性。



3.1.1 研發權責單位

技宸的研發中心作為新產品開發的核心部門，直屬於總經理室，轄下設有多個專責部門，以確保產品開發的完整性與效率。研發中心每週召開部門會議，檢視研發進度、討論技術挑戰並推動解決方案。此外，行銷部門每年定期編製新產品目錄，提供相關單位參考，以促進市場推廣與內部溝通。而在每年年底，各部門主管亦會共同討論並確立次年度的研發策略與計畫，確保技術創新與市場需求的高度契合。截至2025年，技宸研發團隊共計53人，投入的研發經費為新台幣89,292仟元，占總營收之4.79%，持續為企業的永續發展與競爭力提升貢獻專業力量。

■ 技宸研發組織架構



3.1.2 創新策略與管理

技宸股份有限公司 (GIGAIPC) 自成立以來，專注於工業電腦 (Industrial PC, IPC) 領域，致力於設計高穩定性、高耐用性的電腦產品，以適應高溫、高濕度、震動、粉塵等惡劣環境。產品廣泛應用於自動化控制、智慧製造、智慧醫療、軍工、交通、能源、金融與零售等垂直產業。為了提升競爭力，我們的產品創新策略聚焦於以下幾個關鍵方向：

1. **AI 邊緣運算系統**——強化人工智慧在邊緣運算的應用，提高運算效率與即時性。
2. **低功耗、高效能運算**——提升能源效率，符合工業物聯網 (IIoT) 的應用需求。
3. **軟硬體整合與模組化**——透過模組化設計，縮短客製化開發時程，減少開發難度。
4. **資安強化設計架構**——強調工業資安防護，確保系統安全性。
5. **綠色製造與循環經濟**——推動環保材料與永續製造，以符合企業社會責任。

此外，技宸具備高度OEM/ODM客製化能力，能根據客戶需求靈活調整設計，提供高品質的技術支援與穩定的交付時程，確保企業客戶能快速回應市場變化，並與社會共同迎接數位轉型時代的挑戰，亦持續提供具有價值及效益的產品，為科技帶來創新發展。



內部創新文化建立

技宸秉持「應用創新」、「責任生產」的核心精神，高度重視產品研發與創新，為促進內部研發動能，每週定期召開研發單位會議，針對產品進度與新技術開發進行最佳化討論。為了提升開發效率並降低成本，公司鼓勵研發人員積極探索各種技術可能性，以找出最佳解決方案。此外，為強化關鍵人才的研發能力，公司亦提供專業培訓與資源支持，確保團隊能夠持續突破技術瓶頸，推動產品創新與市場競爭力。

營運創新管理流程



3.1.3 年度亮點創新成果

最新智慧強固型工業電腦與主機板產品

近年來的工業轉型中，主要圍繞著工業智慧化、即時低延遲、隱私資安與能源成本四大核心驅動力。隨著工業 4.0 邁向 5.0，工廠不再只是要「自動化」，更要「智慧化」。然而，將所有數據傳送到雲端處理已不再可行，因此「微型化」且具備高效能成為技宸產品研發主要課題與發展方向。

技宸研發的產品，最新具備獨立神經處理單元(NPU)，強大運算能力與高解析度影像輸出能力。例如：AI工業主機板(AI industry motherboard)、工業AI邊緣系統(industry AI edge system)與工業級資安防護系統，同時具備耐高溫、耐震、抗汙等特性，依照產品應用特性要求，嚴選電子零件與設計。使產品壽命得以延長。導入新功能與設計以符合客戶與各國新式法規的要求，例如：減少電子垃圾。同時，採用低功耗設計與導入回收材料符合各國能源與環境規範的綠色設計方式，以降低能源消耗和環境衝擊。另外，無風扇系統設計、多網路埠、乙太網路供電、COM port、CANbus、Remote control、GPIO & PCIe等工業通用介面等設計，符合工業應用的擴充性與高度相容性，以達產業應用的需求並達到責任生產的企業使命。技宸產品提供工業級的穩定性和可靠性，能確保在惡劣環境下穩定運作，保障人員安全外，亦適用於戶外、工廠自動化、交通運輸、智慧醫療等應用領域。

高效能運算平台

技宸產品領先業界開發最新Intel、AMD、NVIDIA和MTK等平台技術，提供強大AI算力，運算效能，加速AI、影像處理與工業資安等工業智慧應用，提升生產效率，能有效降低人工成本，透過硬體與軟體優化，降低能源消耗，強化工業資安。除此之外，更支援智慧醫療、智慧城市等應用，提升生活品質，跨域的適用於AI運算、影像處理、高效能運算等領域。

QBiP-225UB



iTXL-H610A



特定產業應用解決方案

智慧醫療AMR臺車

技宸針對特定產業協助客戶推出智慧應用解決方案，例如：「智慧醫療臺車」（Intelligent Medical Cart）是現代數位醫院中不可或缺的行動工作站。它不僅僅是一台會移動的櫃子，更是一個結合了智慧運算、通訊、感測與能源管理的臨床輔助系統。具備行動運算與即時存取、自主移動機器人（AMR）醫療車、智慧化用藥管理等功能與特色。



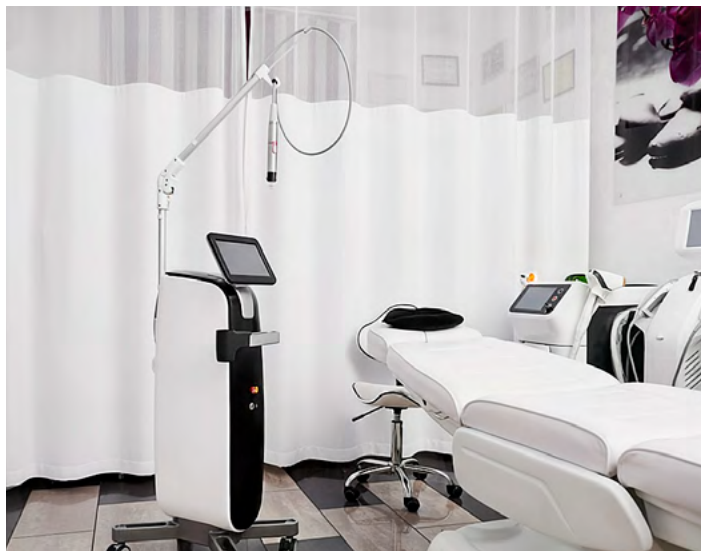
其他醫療儀器應用

醫療飛秒雷射儀

All in one 超音波掃描儀

技宸產品提供無風扇且微型化的緊湊設計，非常適合整合於空間有限的醫療器材中。其高效效能與豐富的 I/O 連接——包括多個 USB 與 COM 埠。讓雷射控制模組、觸控面板及安全感測器能無縫通訊。而安靜且節能的運作，則能完美符合臨床期望，確保在醫美應用中穩定且專業的表現。

搭載最新的處理器，高解析度顯示運算並支援最多三螢幕，為診斷介面提供強大的運算與圖形效能。技宸提供客製化服務，包括低矮的散熱解決方案及長壽命電池，以實現行動穩定使用。同時也應用了針對醫療專案的受控物料清單（BOM），以確保長期可用性與合規性。結合緊湊設計、性能與量身打造的工程，協助客戶提供高效且可靠的超音波解決方案。這些產品不僅滿足產業需求，更將永續概念融入設計中，為環境保護和社會責任貢獻一份心力。



焦點案例

技宸積極與醫療機構、研究單位等建立合作夥伴關係，共同推動AI醫療技術的創新與應用。以核心本業技術攜手夥伴們完成跨域合作，不僅能夠將AI技術更好地融入醫療實踐，也能夠加速技術的迭代與升級，進一步擴大彼此的社會影響力。

我們與國內專注於數位病理與醫療影像 AI 解決方案的團隊合作開發影像即時辨識系統如下：

骨髓抹片AI數位型態分析系統

傳統骨髓抹片細胞分類與計數是研究血液腫瘤疾病的基礎，但由於判讀困難，長期仰賴人工作業，不僅費時費力，亦欠缺客觀與數位化累積。所以骨髓抹片AI數位型態分析系統大幅改善這些問題，該產品具備以下優勢。

- **標準流程減輕判讀負擔**：適用常見染色方法，僅需要三個簡單操作步驟 (影像擷取、AI 自動分類計數、檢閱與確認結果)，即可以快速獲得準確的 15 種骨髓抹片細胞分類計數報告，提升報告一致性。
- **數位化檔案管理高效應用**：實體骨髓抹片使用與保存不易，透過數位化工具協助用戶長期保存檔案，提供骨髓抹片案例教學與研究討論，進而提升細胞辨識能力與報告品質。
- **遠端閱片整合提升用戶協作**：打破空間與時間限制，隨時隨地瀏覽與檢閱數位化骨髓抹片檔案與影像，方便跨越區域限制進行遠端資料管理、報告檢閱與案例討論。

大腸鏡即時AI瘰肉偵測

窄頻影像技術 (NBI) 搭配AI大腸鏡瘰肉偵測系統，可與PACS影像串接，透過人機協作方式來提高瘰肉的偵測率。讓內視鏡的訊號經過AI BOX即時處理，就能即時顯示於螢幕上，類似是醫師的第三眼，幫助找出不易用肉眼檢視的瘰肉，準確率高達95.87%，能偵測出高難度卻又高風險的非隆起型腺瘤，例如：扁平瘰肉及凹陷瘰肉。同時，具備高準確度與強大的偵測能力，即時、低延遲的輔助體驗，無縫臨床整合，資料安全與資訊保護等產品優勢。

技宸在醫療領域的應用不僅展現了技術實力，更展現對SDG3良好健康與福祉的行動支持。隨著技術的持續發展，我們預期技宸的產品將在更多醫療領域發揮作用，例如：在其他疾病的早期診斷、手術導航、以及個人化醫療等方面，為患者帶來更精準、更具人文關懷的醫療服務。技宸持續以創新技術回應社會需求，為構建更健康、更公平的社會貢獻一份心力。



3.1.4 綠色產品設計

技宸秉持 Building a smarter tomorrow 的理念，將綠色設計（Green Design）納入產品研發核心策略，致力於降低產品生命週期對環境所造成的衝擊。我們深知污染防治與節能減碳不應僅仰賴末端治理，而應從產品概念發想、設計開發、材料選用、生產製造、產品使用至最終回收處理等各階段進行系統性考量，將環境友善理念融入產品全生命週期管理之中。

在產品開發過程中，技宸積極導入低碳產品設計理念，以低功耗架構、高效能源管理及循環包裝設計為主要推動方向，透過提升能源使用效率、降低產品運作能耗及減少資源耗用，協助客戶降低碳排放並提升永續競爭力。技宸亦持續改善產品開發與生產流程效率，將能源使用效率提升納入管理重點。2026年預計推動包含簡化雙列直插式封裝（Dual In-line Package, DIP）製程10%、精進產品生產測試流程以降低整體測試流程10%，以及提升產品電源設計效率3%。未來亦將持續推動相關改善措施，預計每年再提升能源使用效率3%至5%，逐步強化產品全生命週期之環境績效。

為持續擴大低碳產品布局，我們已訂定低碳產品發展目標，2025年低碳產品占整體產品數量10%，並規劃每年提升10%，預計於2030年達成低碳產品占全產品數量60%之目標，逐步推動產品組合朝低碳化方向發展。

此外，技宸亦積極配合技嘉科技集團減量計畫，朝2030年全面停用一次性包裝材料目標邁進。從源頭減少環境負荷，針對關鍵料件包裝依循「3R原則」－減少使用（Reduce）、重複使用（Reuse）及回收利用（Recycle），透過精簡包裝設計、提升可回收材質使用比例及導入低碳包裝方案，在兼顧產品防護品質的前提下，有效降低包裝廢棄物產生。同時，技宸持續以紙類材料作為低碳包裝轉型的重要方向，逐步降低塑膠緩衝材（EPE）使用比例，減少產品包裝對環境造成之影響。

技宸持續落實責任生產理念，並將環境永續價值融入產品創新與營運發展之中，為企業長期競爭力與淨零轉型目標奠定穩固基礎。

全產品生命週期 (Life Cycle Assessment, LCA) 減碳策略與推動績效

技宸將綠色產品設計視為產品競爭力的核心，導入生命週期評估思維，改善產品模組化設計以便於維修、升級、拆解回收或延長產品使用壽命。我們將產品LCA定義為五大階段，並在每一階段落實具體的減碳行動：

1. 物料採購：透過料件審核系統，確保所有零組件均符合國際環保指令與安全規範，並嚴選環境衝擊較低的料件，落實供應鏈有害物質管控。
2. 製造生產：透過高度自動化與精密研發，減少加工能耗與邊角料浪費。
3. 運輸物流：減少包材體積，提高可回收材質佔比，降低運輸過程碳足跡。
4. 產品使用：提升能源轉換效率，利用低功耗架構減少客戶端的電力成本與間接碳排放。
5. 廢棄處理：模組化設計提升易拆解性，促進電子零件循環再利用。



階段	重點策略	2025推動績效
 物料採購與研發設計	▪ 有害物質管理 (HCSR)。 ▪ 嚴格執行全物質揭露 (FMD)，落實無鉛、無鹵化製程，確保 100% 符合國際環保法規。 ▪ 高效率低功耗技術。 ▪ 精進電路與 BIOS 設計，極大化電源轉換效率 (VRM)，並推動「智慧風扇控制」減少無謂能耗。	▪ 100% 符合歐盟 RoHS 2.0 與 REACH 規範；推動關鍵料件採用無鹵材料。 ▪ 嵌入式系統 (QBiX) 符合歐盟執行委員會節能化設計指令ErP Lot 3 / Lot 26 規範，待機功耗低於 0.5W。 ▪ 透過改善並優化電源設計，將電力的轉換效率由80%提升至85%以上，同時降低 PUE 值。
 製造生產與運輸	▪ 減量化與模組化。 ▪ 推動「設計易拆解 (DfD)」，利用模組化設計減少重複開發與材料浪費，減少包裝材積，並降低塑膠製品(EPE)的使用比例。	▪ 包裝材料逐步導入再生塑料(PCR) 與 FSC 認證紙漿，並減少10%塑膠緩衝材使用。 ▪ 2025 年技宸產品包材總使用量為 25.54 公噸，其中紙類可回收材質佔比達 92.80%。
 產品使用與廢棄處理	▪ 長效耐久與循環利用。 ▪ 採用超耐久固態電容與寬溫設計，延長工業電腦使用壽命，降低電子廢棄物產生。	▪ 產品平均失效時間 (MTBF) 提升至10萬小時以上；依據WEEE規範，產品可回收率達 90%。 ▪ 2025年技宸全產品送修量共3,783件，完修率達100%。



高效能產品架構與能源效率表現

■ 先進製程與低功率架構

技宸於產品設計階段導入先進製程晶片與 GPU，核心組件（如：QBiX-RPLA1355H-A1、QB-N150A）運用製程微縮所帶來之電晶體效能提升，在維持相同運算效能的前提下，有效降低功耗與熱能產生，進一步提升單位能耗運算效率。透過先進製程技術之應用，不僅強化產品整體效能表現，亦有助於減少資料中心及工業邊緣運算場域之能源使用，從源頭落實低碳產品設計，協助客戶達成節能減碳目標。此外，我們採用結合效能核心（P-core）與效率核心（E-core）之混合架構設計，並導入動態運算資源調配機制，依據系統即時負載狀態自動調整核心運作模式，使高效能與低功耗運作得以兼顧。透過此一能源管理機制，可有效降低低負載期間之不必要能耗，提升整體能源使用效率，並支援客戶在推動數位轉型與智慧應用過程中，實現兼顧效能與節能之營運模式。

■ 工業級能效表現

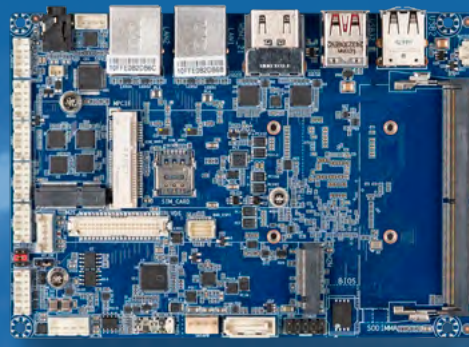
技宸於產品設計中導入工業級節能思維，透過散熱架構與電源管理機制之優化，提升設備在各類應用情境下之能源使用效率與運行穩定性，兼顧節能表現與產品耐用性。在散熱設計方面，技宸多款產品（如：mITX-6412A、mITX-4125A）採用無風扇（Fan-less）被動散熱架構，透過高效能散熱模組與電源設計優化，將電力轉換效率由約 80% 提升至 85% 以上，有效降低能源轉換過程中的熱損耗。此類無風扇設計不僅減少因風扇運轉所產生之額外功耗，亦降低機械元件磨損風險，進一步延長產品平均失效時間（Mean Time Between Failures, MTBF），提升整體設備之穩定性與使用壽命。此外，針對嚴苛環境應用需求，技宸開發寬溫節能模組（如：QBiP-x7433REAT），透過電路設計優化，在高溫運作條件下有效抑制功率損耗，並結合無風扇散熱架構，大幅降低冷卻系統之電力需求。此類源頭節能設計有助於提升產品於極端氣候下之運行穩定性，協助客戶於特殊工業場域中兼顧能源效率與減碳目標，同時延長設備整體使用壽命。



■ QB-N150A



■ mITX-6412A



■ QBiP-X7433REAT



■ QBiX-RPLA1355H-A1

多元高效能產品特色與永續指標對照

產品系列	核心技術規格	綠色產品設計特色	2025能源效率/料件績效
QBiX 嵌入式系統 (Pro / Lite)	無風扇散熱設計	低維修能耗：消除機械風扇耗電，延長產品壽命，減少維修零件廢棄。	節省主動散熱約 5-10W 功耗；MTBF 顯著提升。
Pico-ITX / 3.5" SBC (QBiP)	支援最新 Intel® 7 製程 (如 Atom™ x7000RE)	高效能功耗比：採用 P-core/E-core 混合架構，在低載時極小化待機功耗。	處理器基礎功耗 (TDP) 低至 6W-12W，較前代能效提升約 20% 以上。
SDM 顯示模組 (Intel® SDM)	模組化插拔介面	循環經濟設計：螢幕與主機分離，升級時不需丟棄面板，符合延長產品壽命的精神。	減少高達 70% 的大型電子廢棄物體積，達成零件重用率極大化。
工業級主機板 (mITX / uATX)	固態電容、高品質被動元件	耐久性選材：選用具有高可靠性之工業級長壽命料件，確保設備可於 0°C 至 60°C，乃至更嚴苛之寬溫環境下維持穩定運作，提升產品整體耐用性與環境適應能力。	產品所使用之料件皆符合 RoHS 與 REACH 等國際規範，並於長時間連續運作情境下維持低能耗表現，有效降低能源損失。
通用包裝系統 (Packaging)	92.80% 可回收紙質結構	綠色物流：透過提升包裝配置效率與裝載密度，增加單次運輸之載貨量，有效降低運輸過程中的能源使用與範疇三溫室氣體排放。	塑膠使用量低於 7.21%，邁向 2030 零一次性塑膠目標。

3.1.5 智財權管理

智財管理權責單位

智慧財產權是企業生存的命脈。技宸設法務智權總部，並依循技嘉科技集團智慧財產權管理制度，由其法務智權總處統籌管理專利與商標相關事務；透過集團資源整合與管理機制，技宸得以有效保護創新成果與智慧財產權益，並持續提升市場競爭力。技宸同仁於2025年間參加由集團法務智權總處舉辦之「開源軟體的商業應用與開發管理」教育訓練講座，共計2場，累計參與6人次，以提升同仁對開源軟體商業應用、授權規範及開發管理之專業知能，並提升智慧財產法令遵循之意識與實務應用能力。

智財管理流程(新專利申請流程、既有專利維護)：

1. 專利創作發明人應於內部法務智權案件管理系統之專利提案系統填具「專利提案申請表單」提出專利提案之申請。
2. 法務智權部門定期彙整年費即將到期之專利案件清單，並詢問專利案件所屬部門處級以上主管是否續繳年費。若原部門已不存在，則由法務智權部門選擇新的案件所屬部門詢問。
3. 技宸設有「重點專利獎金」。經研發主管評估具關鍵技術價值或策略意義之專利，得列為重點專利項目；核准後，於專利提案、申請及獲證等階段，皆提供相關獎金加乘獎勵。



截至2025年，

技宸全球專利累計申請數量共 **30** 件；

全球核准數量(包含已獲證)共 **17** 件。

歷年專利取得

回顧近兩年成果，本公司於 2024 年共提出 4 件專利申請，並有 4 件獲得核准，期間共有 3 位同仁獲頒組織內部獎勵獎金、1 位同仁榮獲獎座表揚；而在 2025 年，專利申請數量進一步提升至 6 件，核准數量亦達 5 件，並有 6 位同仁獲得內部獎勵獎金。

3.2 客戶關係管理

3.2.1 政策與權責單位

技宸追求與客戶建立互惠互利的供應鏈夥伴關係，因此致力於維持順暢的溝通管道。我們深入了解客戶的業務目標和挑戰，並以此為基礎，提供卓越的產品和服務。而我們高階管理團隊亦積極與客戶的決策者保持密切互動，確保在產品生命週期內能有效掌握客戶供應鏈的發展方向，並精準定位公司產品與服務的價值，進一步奠定公司作為客戶可靠合作夥伴的地位。

業務部門透過多元化的方式蒐集市場與客戶資訊，例如定期拜訪和專案會議，以掌握市場動態及客戶需求，並在每週內部業務會議中討論產品策略與應對措施。技術應用支援部則負責定期與客戶溝通，追蹤品質改善進展，確保產品與服務始終符合高標準要求；並彙總各部門資訊跟改善對策，定期統一向總經理與其他相關單位報告。

權責單位



- **總經理**：掌握客戶需求與市場定位，決定與客戶的互動方式與溝通策略。
- **業務部**：負責市場與客戶情報的蒐集與分析，並與客戶維持有效溝通。
- **技術應用支援部**：追蹤產品品質改善進度，回應客戶對產品的使用意見，定期報告相關情況。
- **各部門**：在產品生命週期內，負責執行維護客戶關係與溝通的各項活動。



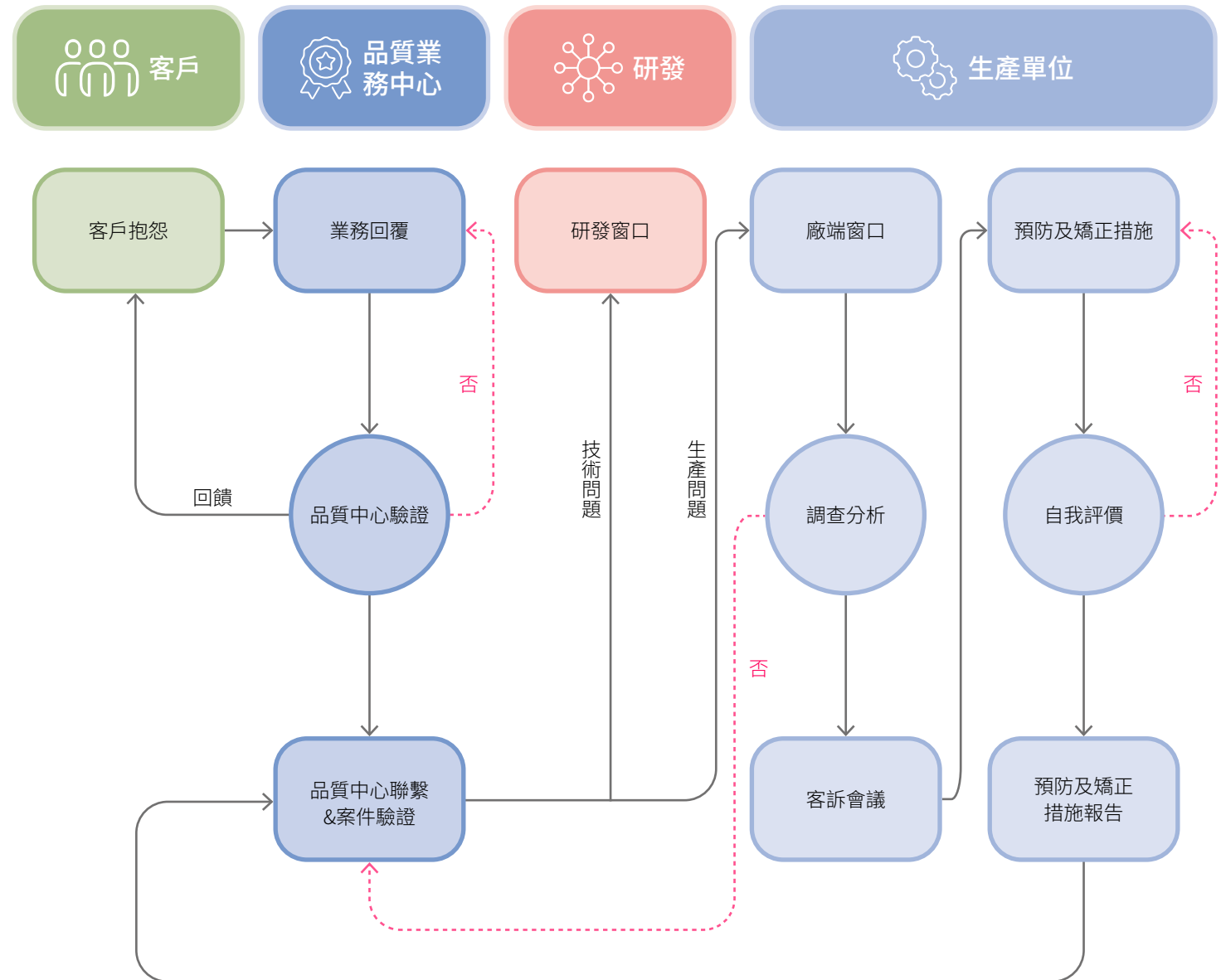
3.2.2 客訴處理流程

建立有效的顧客諮詢與回饋機制，涵蓋產品品質、產品安全、技術支援及服務等面向，以促進品質改善與效率提升，進而滿足顧客需求並提升顧客滿意度。

2025年我們共收到9件客訴案件，主要集中在產品功能，其中並無影響客戶使用安全的嚴重情況。為有效降低客訴發生，我們針對已開案之案件，制定了以下改善措施：

- 在新產品研發階段，主動蒐集總工程師與系統整合單位尚待解決的技術問題，並提前擬定應對方案。
- 於試產階段，各品質相關部門全面檢視生產流程，提出最佳化建議，確保產品品質穩定。
- 在生產與出貨階段，積極回收總工程師與工廠反饋的異常狀況，並持續追蹤改善成效。
- 於售後服務環節，透過技宸產品應用工程師及技嘉科技集團維修服務單位百事益國際蒐集客戶回饋。百事益國際負責技宸產品之維修與售後服務，技宸則依據客戶意見與維修紀錄，針對問題源頭進行預防與修正，以降低相同問題再次發生之風險。

我們將透過這些措施，強化產品品質管控，確保每項產品都能更貼近市場需求並提升整體服務水準。



3.3 永續供應鏈管理

供應商是企業在價值鏈中最重要的夥伴之一，技宸透過積極的對供應鏈進行管理與適當的篩選供應商夥伴，能增強供應鏈韌性，並提升與供應商夥伴之間的合作關係。此外，我們依循《技嘉科技永續採購準則》之四大管理面向與四項零容忍規範，以落實環境與人權保護原則，並降低供應鏈潛在風險，朝永續發展目標邁進。

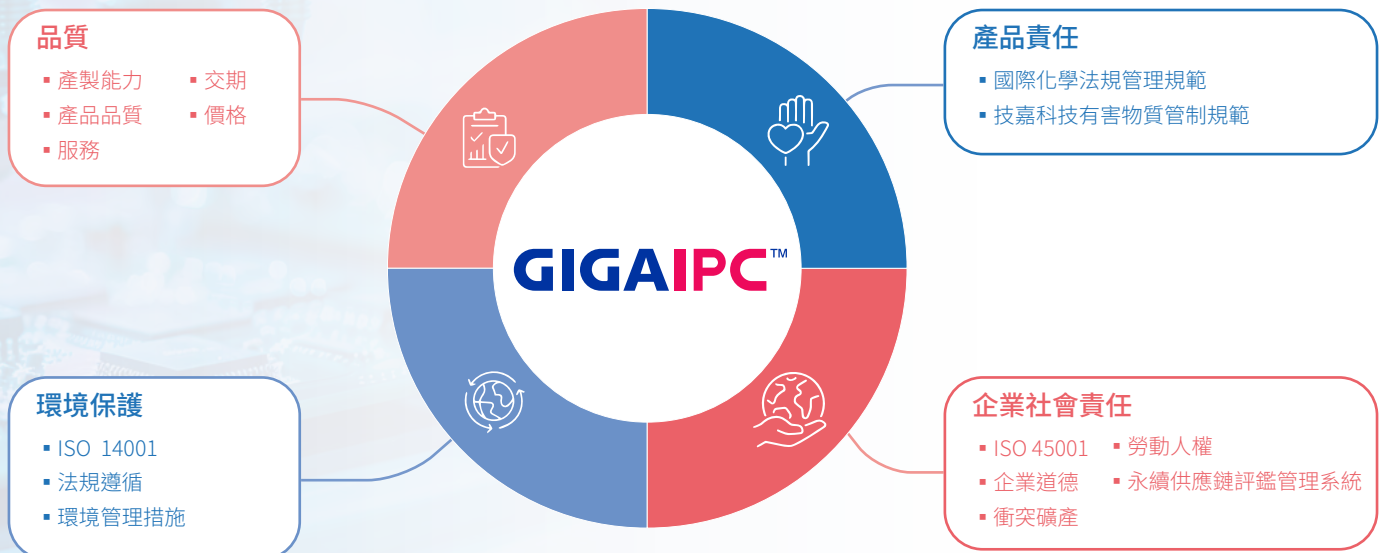
技宸於供應商選擇過程中，優先採用在地供應商。2025 年，技宸一階供應商多以台灣為主要出貨地，不僅有助落實照顧鄰近社區之社會責任，亦可降低遠程運輸與配送所造成之環境衝擊，並展現公司支持本地供應鏈之承諾。未來，技宸將持續推動在地採購，以提升供應效率、降低營運風險，並促進在地經濟發展。

3.3.1 供應商管理政策

技宸遵循母公司技嘉科技集團之永續採購規範，建立四大管理面向與四項零容忍規範，作為評核供應商風險的核心標準。

■ 四項零容忍規範&四大管理面向

- **非法僱用**：使用童工。
- **人權侵害**：使用強迫勞工、抵債勞工或監獄工。
- **環境危害**：排放未經處理之有毒或有害物質。
- **工安風險**：發生立即造成員工身體嚴重傷害之行為。



3.3.2 供應商分級與管理

既有合作廠商

2025年度技宸共與 14 家供應商進行合作，多為關係企業或長期策略合作夥伴，供應關係穩定且風險程度低。基於供應鏈一致性，我們參考技嘉科技與技鋼科技之相關準則，積極引導供應商符合 ESG 要求。技宸供應商稽核作業由母公司技鋼科技統籌辦理，並採用其依主產品類別篩選後之供應商進行稽核評估，於2025年既有合作供應商中未發現重大異常情形，整體風險屬可控範圍，相關經驗將作為未來逐步建立自主供應商管理機制之基礎。

■ RBA稽核評估項目

環境面



- 環境許可證
- 有害物質處理、運送、儲存
- 水資源管理
- 能源消耗及溫室氣體排放

社會面



- 誠信經營
- 資訊公開
- 尊重知識產權
- 公平交易

治理面



- 管理階層的職責與責任
- 員工培訓計劃
- 員工回饋、參與和申訴
- 風險評估和風險管理

勞工權益



- 工時
- 工資與福利
- 人道待遇
- 自由結社

3.3.3 衝突礦產

技宸重視供應鏈責任管理，致力避免使用來自高風險地區之礦產，特別針對鎢（Tungsten）、錫（Tin）、鉭（Tantalum）、金（Gold）、鈷（Cobalt）及雲母（Mica）等為電子產品不可或缺之關鍵原料，若來源不明，可能涉及武裝衝突、非法採礦或勞動剝削等議題，故需強化源頭管控機制，以降低潛在人權與環境危害風險。

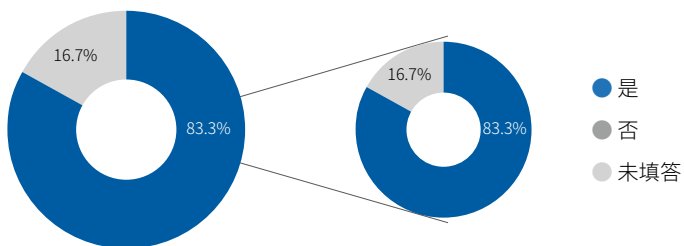
在具體作法上，技宸以衝突礦產報告模板（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT）及擴充礦物報告範本（Extended Minerals Reporting Template, EMRT），向一級供應商展開衝突礦產使用情況調查。依據供應商回覆內容，並參考責任礦產倡議組織（RMI）公布之合格冶煉廠名單及客戶禁用清單，進行風險辨識與供應鏈管理。基於尊重國際人權與善盡企業社會責任之原則，如發現供應商使用未經認可之冶煉廠，將立即要求改善並納入追蹤觀察；若未能配合改善，則提報內部相關單位評估終止合作，以確保採購來源符合負責任礦產之要求。

2025年技宸向12家一階供應商發起調查，衝突礦產報告模板(CMRT)回覆率92%，而擴充礦物報告範本(EMRT)回覆率則為83%。

■ 全體供應商衝突礦產管理狀況

是否已建立衝突礦產來源管理政策

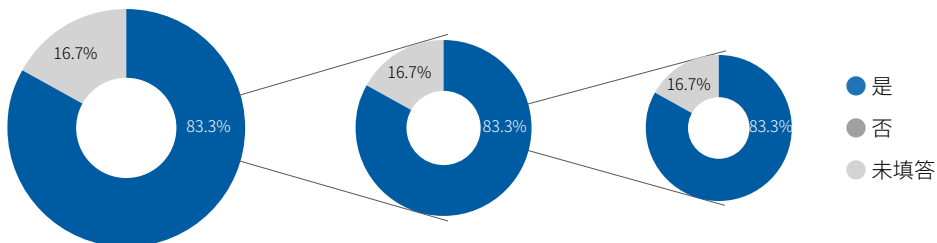
該政策是否已公開於企業網站上



是否對衝突礦產來源進行盡職調查

是否審查供應商回覆的盡職調查資訊與公司期待的吻合度

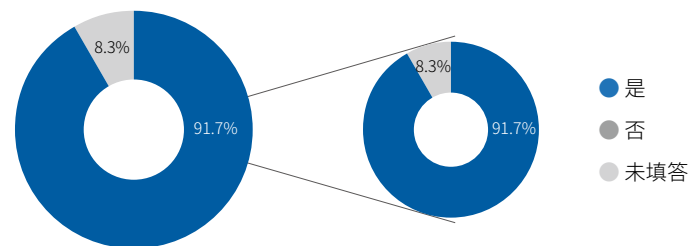
審查流程是否包含輔導改善的程序



■ 有使用源於 Covered Countries 3TG 金屬的供應商管理狀況

是否已建立衝突礦產來源管理政策

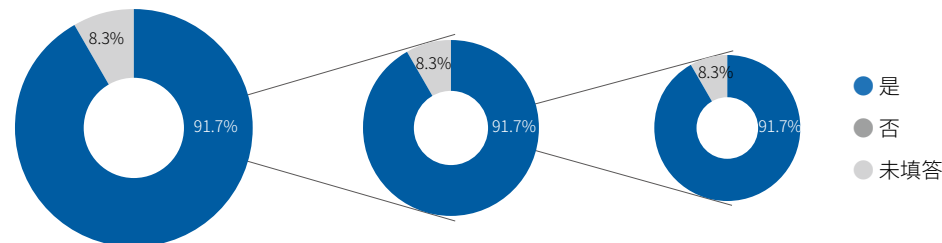
該政策是否已公開於企業網站上



是否對衝突礦產來源進行盡職調查

是否審查供應商回覆的盡職調查資訊與公司期待的吻合度

審查流程是否包含輔導改善的程序



註：Covered countries：安哥拉、蒲隆地、中非共和國、剛果共和國、盧安達、南蘇丹、坦尚尼亞、烏干達、尚比亞，共9個國家。

4

責任生產與循環經濟



4.1 氣候治理

4.1.1 氣候治理相關單位

4.1.2 指標與目標

4.2 溫室氣體與能源管理

4.2.1 能源管理與使用概況

4.2.2 溫室氣體管理

4.3 水資源管理

4.3.1 水資源風險評估

4.3.2 水資源使用

4.3.3 廢水排放管理

4.4 廢棄物管理

4.4.1 廢棄物管理制度

4.4.2 廢棄物的產生

4.5 責任生產與循環經濟

4.5.1 有害物質管控

4.5.2 循環經濟產品設計

4.5.3 友善包材與包材減量



4.1 氣候治理

4.1.1 氣候治理相關單位

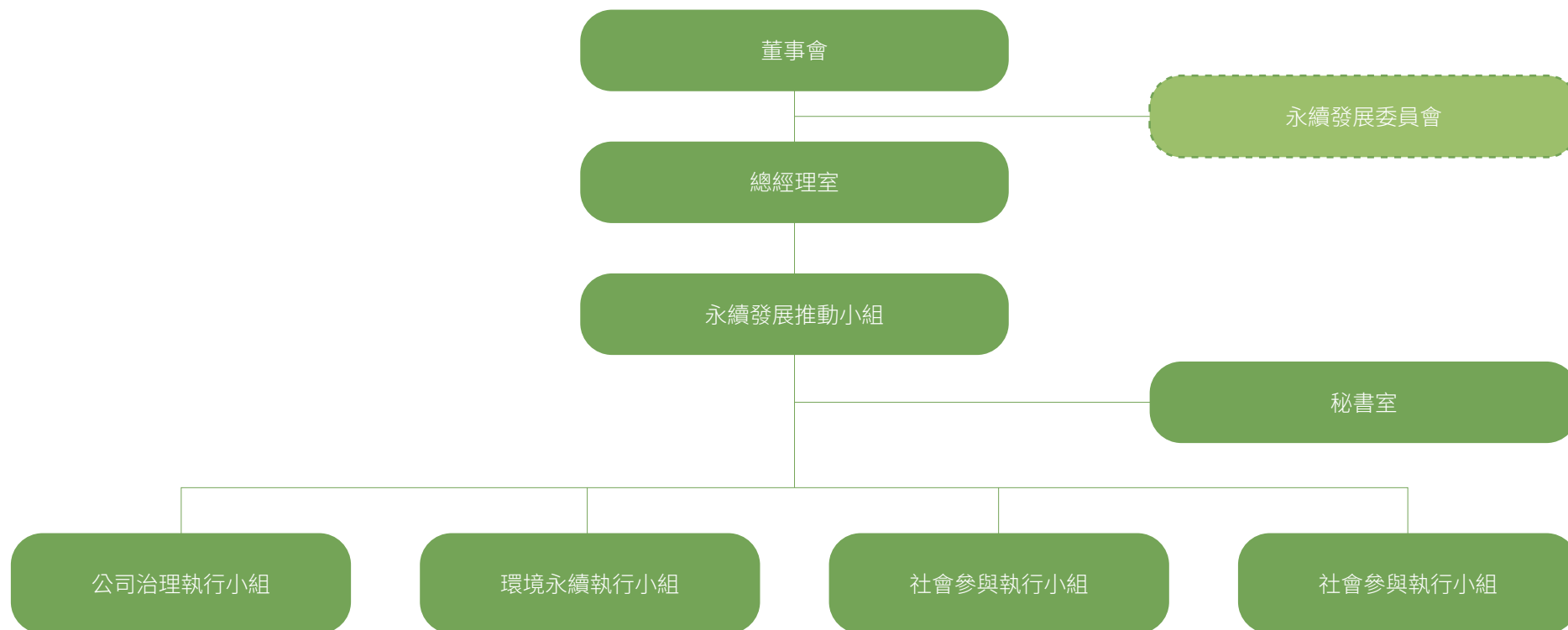
因應全球氣候變遷帶來的風險與挑戰，技宸承襲集團的永續發展策略，逐步建立完善的氣候治理架構，確保業務營運符合國際永續趨勢及法規要求。雖然目前尚未有獨立的環境政策與具體的減碳目標，但我們將積極配合集團的減碳計畫，並透過內部機制強化氣候風險管理，以提升技宸之企業韌性。

技宸的氣候治理相關單位包含董事會、永續發展委員會（目前規劃中）、永續發展推動小組及秘書室，各司其職，共同推動企業在環境面向的長期發展。

董事會

技宸之氣候治理最高單位為董事會，負責監督公司整體氣候行動之推展進度，同時亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵角色，以穩定維持公司之永續經營。

■ 永續治理架構圖



註：圖中虛線為2025年尚未成立，將於未來陸續規劃啟動功能性委員會職能。

永續發展委員會

為強化氣候治理架構，技宸預計於董事會下設置「永續發展委員會」，作為未來監督技宸因應氣候變遷之治理單位，其主要職責係監督公司氣候治理進展，並定期向董事會報告。惟2025年由於組織架構仍在持續完善中，因此永續發展委員會尚未成立，目前預計於2027年前建置完成，未來我們將會持續規劃並逐漸落實，提升治理韌性。

永續發展推動小組

為強化技宸對氣候相關風險與機會議題之辨識與管理能力，公司於 2026 年初成立永續發展推動小組，由總經理擔任主席，統籌公司整體氣候與永續發展方向。其下設公司治理、環境永續及社會參與三大執行小組，由各部門代表共同參與，負責研擬與推動公司在治理、環境及社會面向之相關管理政策與行動方案，以逐步落實技宸的永續發展目標。此外，為強化氣候相關資訊管理與揭露機制，亦由各執行小組成員共同組成永續資訊揭露小組，負責年度氣候相關數據與資訊的蒐集、彙整與管理，確保資料之完整性與一致性，並作為公司推動氣候相關揭露與內部決策的重要基礎。

秘書室

技宸永續發展推動小組轄下設有秘書室，負責統籌全公司永續與氣候相關事務，並作為對外溝通與資訊交流之窗口，並預計自2026年起，不定期向永續發展推動小組報告各項永續工作推動進度及國際趨勢發展，協助管理階層掌握最新永續脈動與策略方向。此外，秘書室亦負責協調公司治理、環境永續及社會參與三個執行小組之運作，促進跨部門溝通與合作，提升整體推動效率，並適時對外揭露公司氣候相關資訊，以展現技宸因應氣候變遷之成果與承諾。

4.1.2 指標與目標

由於技宸目前為配合技嘉科技集團進行溫室氣體盤查階段，因此尚無法訂定具體減量目標，但為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，我們在減碳、因應氣候變遷等面向上將設定目標，並持續研議與執行中，同時我們也透過持續盤點公司內部之資源、人力狀況，滾動式修正氣候目標，定期確認其有效性與適宜性。以下為技宸訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述	達成情況
溫室氣體 管理	配合技嘉科技集團於2026年完成2025年集團合併溫室氣體盤查	已達成
	預計於2026年下半年完成GHG Protocol標準之轉版作業	執行中
	2028年完成技宸溫室氣體確信作業	規劃中
因應氣候 變遷	未有因極端氣候造成供應鏈斷貨而暫停出貨之情況	2025年未有此情形
	召開供應商大會	2025年統一由技嘉科技舉辦全集團供應商大會1場
員工參與	推動員工低碳行動（如：電子化辦公）、定期舉辦內部ESG教育訓練/課程等，建立具有減碳意識的企業文化	執行與規劃中

註：本公司於報導期間未設有任何子公司或其他受控實體；因此，溫室氣體盤查及確信時程依循金管會所發布之《上市櫃公司永續發展路徑圖》之個體時程。

4.2 溫室氣體與能源管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	能源使用與溫室氣體排放密切相關，亦是企業因應氣候變遷與提升營運韌性的重要議題。面對全球淨零趨勢及各國碳管理規範日益嚴格，技宸深知能源與碳管理之重要性，已配合技嘉科技集團進行溫室氣體盤查，並承諾每年定期執行盤查作業，持續掌握排放熱點與減碳機會。未來將透過節能管理、提升能源使用效率及評估再生能源導入可行性，逐步降低營運碳排放，以因應氣候風險與相關法規要求。
權責單位	研發處、總管理部
行動計畫	1. 配合技嘉科技集團依ISO 14064-1標準執行集團合併溫室氣體盤查，並預計於2026年下半年完成GHG Protocol標準之轉版作業。 2. 依循上市櫃公司永續發展路徑規定時程，並依溫室氣體盤查現況完成目標設定。
2025年績效	1. 依據ISO 14064-1標準，配合技嘉科技集團完成2025年集團合併溫室氣體盤查作業。 2. 能源使用密集度，2025年相較前一年度下降25.00%。 3. 範疇一與範疇二碳密集度，2025年相較前一年度下降27.46%。
申訴機制	各據點每年定期向技嘉科技提報年度碳盤查結果，由集團統籌追蹤各據點排放情形，作為未來減碳管理規劃與減碳目標設定之參考依據，持續推動低碳營運。

4.2.1 能源管理與使用概況

儘管當前國際社會對減碳步調的共識面臨挑戰，部分國家政策出現擺盪，且國際永續規範與執行時程亦存在延後或調整的不確定性；然而，技宸深知氣候議題的長期性與不可逆轉的特性，我們不因短期國際進程的更迭而放緩腳步，而是選擇在波動的環境中展現堅定的戰略定力。身為地球村的一份子，將環境責任化為企業發展的內在驅動力，技宸始終秉持初衷，透過精確的能源調控與溫室氣體盤查，以最穩健的步伐邁向低碳未來，守護對利害關係人的長遠承諾。

為強化內部能源效率與溫室氣體管理，技宸長期遵循集團之能源管理政策與策略藍圖，並已配合集團依 ISO 14064-1 標準完成 2025 年溫室氣體盤查。技宸主要產品為工業級主機板和嵌入式系統，因此能源耗用皆為實驗室機台和空調之外購電力，2025 年能源總消耗量為 837.08 GJ，較前一年度微幅下降，即便本年度營業收入大幅成長，我們仍透過設備汰換和依循集團的能源管理政策，以達製程優化與效能提升，成功實現能源密集度的顯著降低，展現營收增長與環境負荷逐步脫鉤的正面成效。此外，為接軌國內外法規並因應資本市場對供應鏈透明度的嚴格要求，技宸預計於 2026 年下半年啟動 GHG Protocol 盤查專案，精進價值鏈排放數據的核算精度，並建構更具科學實證的量化管理機制。未來我們將持續每年追蹤能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

■ 歷年能源使用總量

能源	活動類型	能源類型	單位	2024	2025
				能源使用量	能源使用量
外購能源	實驗室機台、 空調與製冷相關設備	外購灰電	度	232,768	232,635
			GJ	837.56	837.08
消耗能源總熱值 (GJ)				837.56	837.08
密集度(GJ/百萬營收)				0.60	0.45

註1 能源耗用數據統計範疇涵蓋：本公司於報導期間未設有任何子公司或其他受控實體；統計範疇為技宸股份有限公司(新北市新店區北新路三段207-1號B2)。

註2 電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註3 密集度分母為年度技宸總百萬營收。

註4 技宸2025年未使用再生能源，未來將配合技嘉科技集團的評估導入再生能源。



4.2.2 溫室氣體管理

技宸秉持集團之永續願景，持續深化組織內的溫室氣體數據治理體系。2025 年，我們依循 ISO 14064-1標準配合集團溫室氣體盤查完成全面性的作業。結果顯示，2025 年技宸溫室氣體排放總量為 192.04 公噸 CO₂e，較 2024 年之 207.29公噸 CO₂e 略為下降；而技宸之排放來源高度集中於類別二與類別三，合計佔全年度總排放量之96.52%。此結果顯示，技宸主要排放是源自辦公設施之日常電力消耗，以及員工差旅與通勤所產生之間接排放，亦反映本公司營運活動與業務發展之實際需求。我們將持續檢視營運效率，透過辦公場域節能管理、設備汰換與低碳生活宣導，致力於在業務成長的同時，逐步降低能源使用強度。

針對類別四至類別六涉及組織上下游價值鏈之排放項目，我們深知其管理挑戰與重要性，將採取積極管理態度，持續深化價值鏈排放數據之透明化與精確掌握。未來亦將依金管會所發布之《上市櫃公司永續發展路徑圖》，預計於 2026 下半年依 GHG Protocol 標準完成技宸2025年溫室氣體盤查，盤查完成後將設定溫室氣體減量目標，並預計2028 年完成技宸溫室氣體確信作業，持續提升溫室氣體管理品質與資訊揭露可信度。

註：本公司於報導期間未設有任何子公司或其他受控實體；因此，溫室氣體盤查及確信時程依循金管會所發布之《上市櫃公司永續發展路徑圖》之個體時程。

■ 歷年溫室氣體排放量與密集度

類別\年份	2024				2025			
單位	公噸CO ₂ e	占比(%)	總計(公噸CO ₂ e)	密集度	公噸CO ₂ e	占比(%)	總計(公噸CO ₂ e)	密集度
類別一 直接排放	6.03	2.91	121.11	0.0862	6.68	3.48	116.63	0.0626
類別二 間接排放	115.08	55.52			109.95	57.25		
類別三 運輸間接排放	86.18	41.57	86.18	-	75.41	39.27	75.41	-
類別四 組織使用產品間接排放	-	-			-	-		
類別五 使用組織之產品間接排放	-	-			-	-		
類別六 其他間接排放	-	-			-	-		
總計			207.29	-	總計		192.04	-

註1 溫室氣體盤查邊界：本公司於報導期間未設有任何子公司或其他受控實體；盤查邊界為技宸股份有限公司(新北市新店區北新路三段207-1號B2)。

註2 盤查方法學：技宸納入技嘉科技集團之碳盤查體系，並依據ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查標準，完成2025年溫室氣體盤查作業。

註3 溫室氣體盤查範疇：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NH₃)共計7種溫室氣體。

註4 溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註5 根據2022年金管會《上市櫃公司永續發展路徑圖》自願性揭露範疇三之運輸間接排放-商務旅行、員工通勤數據。

註6 溫室氣體係數引用：環境部溫室氣體排放係數管理表6.0.4版、學術論文、同類商品或SimaPro、環境部等資料。

註7 排放密集度 = (類別一+類別二排放二氧化碳總當量)/年度百萬營收。

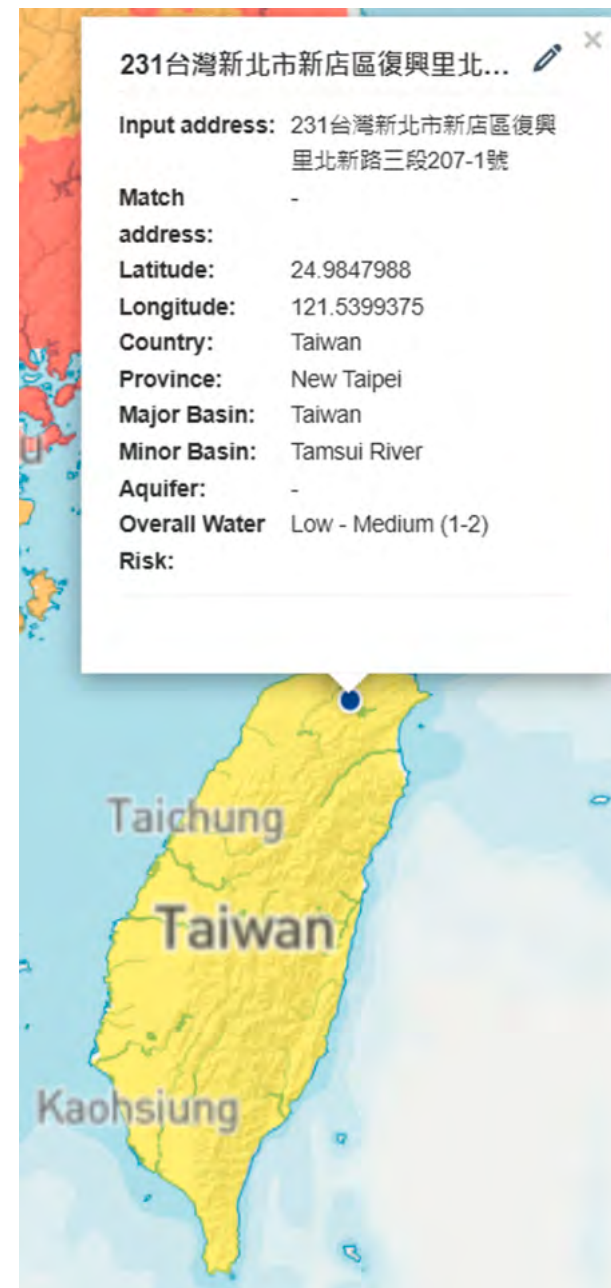
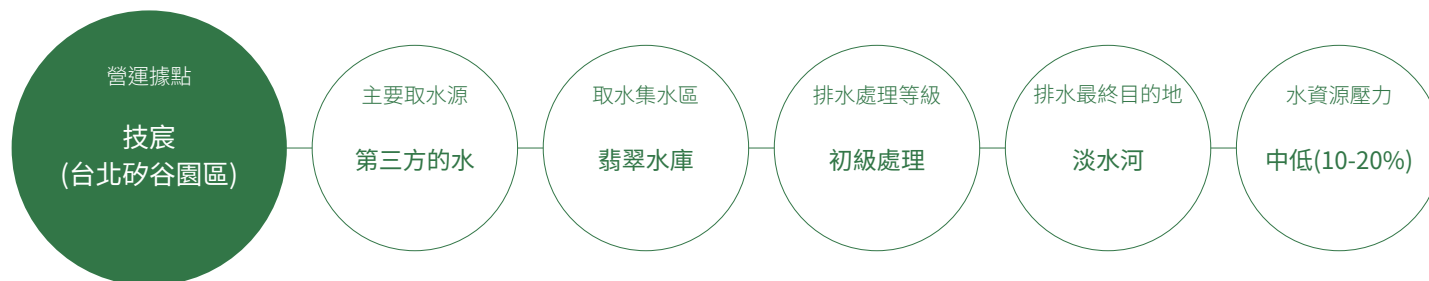
4.3 水資源管理

4.3.1 水資源風險評估

近年來，極端氣候變遷影響持續加劇，全球水循環系統的不確定性日益提高，降雨分布失衡現象愈發明顯，使乾旱與暴雨等極端氣候事件的發生頻率與強度同步上升。根據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）發布《2025全球風險報告》（*Global Risks Report 2025*）等多項國際評估，水資源供應不穩定仍被列為全球最嚴峻的環境風險之一，並與氣候變遷所引發之乾旱、洪水不均及供水緊張等議題高度相關。此外，聯合國相關研究指出，全球約 75% 人口目前生活於水資源不安全的環境中，其中約 40 億人每年至少有一個月面臨缺水風險；同時，冰川融化與積雪水量減少亦對全球約 20 億人的用水與糧食供應安全造成直接衝擊，對高度依賴高山水源之地區影響尤為顯著。

為持續掌握營運活動可能面臨之水資源風險，技宸延續既有水風險管理機制，於 2025 年持續依據 2024 年評估基礎，採用世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）所建置之 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具，定期檢視各營運據點之取水壓力與水資源風險分級。綜合評估結果顯示，技宸目前主要營運據點之整體水資源風險仍維持於中低風險等級，短期內未對營運活動造成重大影響。惟考量氣候變遷長期趨勢與區域水資源不確定性，本公司將持續執行年度水風險評估作業，並確保用水行為不對當地社區及生態環境造成不利影響。未來，技宸將依據評估結果與外部環境變化，滾動式調整水資源管理策略，強化用水效率與風險因應能力，以提升整體營運韌性並支持企業長期永續發展。

■ 營運據點取水與放流水目的地



4.3.2 水資源使用

技宸坐落於台北矽谷園區之集合式辦公室大樓，用水由大樓統一供應，並由台北自來水事業處提供。然而，由於大樓內有多家企業共用水資源，水費帳單並未單獨區分各租戶的實際用水量，使得水資源數據的蒐集與統計較具挑戰性。

在用水量的統計上，考量到實際狀況以及能取得的資料有限，最終我們選擇依「辦公空間承租面積」進行推估計算。技宸之取水皆源自於第三方自來水公司供水，主要用水源自生活用水，2025 年總取水量為0.0818百萬公升。

此外，技宸取水來源為台北自來水事業處，根據其水質標準，自來水的總溶解固體（TDS）皆 $\leq 1,000 \text{ mg/L}$ ，符合國內飲用水品質規範。我們並無額外的水處理或地下水使用，因此整體用水品質皆符合安全與環保標準。未來，技宸將持續關注水資源使用狀況，並尋求更完善的數據監測方式，以提升水資源管理資訊的準確性與透明度，落實永續經營承諾。



4.3.3 廢水排放管理

根據聯合國環境規劃署（United Nations Environment Programme, UNEP）的報告，未經適當處理的生活污水可能對水體造成污染，影響生態環境與公共衛生，但技宸核心業務是以研發為主，並未設立工廠或進行製造生產，因此營運過程中的水資源使用與排放主要來自一般辦公場所的生活污水。然而，即使我們未涉及工業製程排放，仍須確保廢水管理符合環境標準，減少對周邊環境的潛在影響。

技宸嚴格遵循臺灣環境法規，將生活污水依規排放至城市污水處理系統，確保污水在進入自然水體前經過適當處理，避免對水資源及生態環境造成衝擊。此外，我們持續關注各地環保法規的變化，並評估可能的水資源管理優化措施，進一步降低營運對環境的影響。

用水類別	取/排水目的地分類	2025(百萬公升)
取水量	取自雨水回收、河流、湖泊	0
	取自地下水	0
	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	0.0818
	取水總量	0.0818
排水量	取自雨水回收、河流、湖泊	0
	取自地下水	0
	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	0.0655
	取水總量	0.0655
耗水量	總耗水量	0.0163
取水密集度(百萬公升/百萬營收)		0.000044

註1 本表數據涵蓋範圍：技宸矽谷一期營運總部。

註2 技宸之取水源皆未坐落於高水壓力區域。

註3 技宸排水量係依內政部營建署建議之每人每日污水量轉換係數0.8進行估算：排水量 = 取水量 $\times 0.8$ 。

4.4 廢棄物管理

4.4.1 廢棄物管理制度

技宸營運過程中所產生之廢棄物，主要來自員工日常辦公活動所產生的一般廢棄物，事業廢棄物則以測試之電子零件、機殼等為主。由於產品所使用之部分電子零件與材料可能含有法規列管之有害物質，營運過程中將可能產生有害事業廢棄物。然而，技宸目前受限於現行組織編制與資源配置條件，相關數據蒐集與彙整作業具一定限制，尚未建立有害廢棄物之獨立統計與揭露機制，未來將持續評估相關管理需求，逐步完善廢棄物統計與資訊揭露作業。為降低營運活動對環境、鄰近社區及生態之潛在影響，技宸遵循集團建置之「廢棄物清理作業指導書」，落實廢棄物分類、暫存及清運管理。

公司位於台北矽谷園區之集合式商辦大樓內，一般廢棄物(生活垃圾)由園區管理委員會委託具合法資格之清運業者統一處理，最終採直接處置方式，以焚化或掩埋進行處理；事業廢棄物則由技嘉科技集團依相關法規進行集中管理與清運作業。2025 年度，技宸未發現清運商有廢棄物任意傾倒或違規處理之情事，未來將持續強化管理機制，維持廢棄物「零違規」之管理目標。

4.4.2 廢棄物的產生

技宸所產生之廢棄物，係隨租賃大樓一起處理，數據蒐集不易，但我們仍參考其他相似狀況之公司，最後依據租賃之辦公空間總面積去估算，公式為「公司廢棄物總產生量=大樓總廢棄物產生量×公司租賃總坪數/大樓總坪數」，此舉能反映辦公室實際情形，同時也貼近管委會的管理邏輯。

2025年技宸廢棄物總量為9.72公噸，未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。



技宸2025年廢棄物產生量

- 非有害廢棄物(公噸)----- **9.72**
- 有害廢棄物(公噸)----- **-**
- 廢棄物總量----- **9.72**
- 廢棄物密集度(公噸/百萬營收) **0.0052**



註1：數據涵蓋範圍：技宸矽谷一期營運總部。

註2：廢棄物數據蒐集不易，故本年度廢棄物產生量只揭露非有害廢棄物。

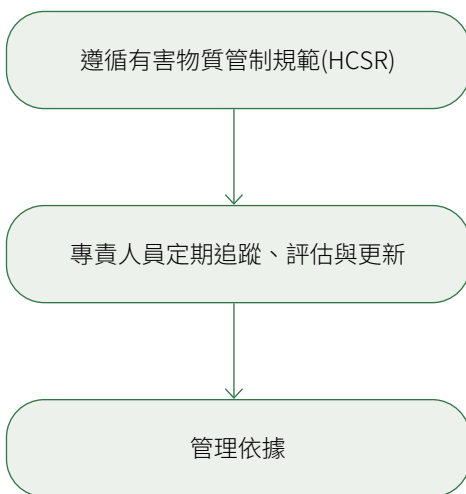
4.5 責任生產與循環經濟

4.5.1 有害物質管控

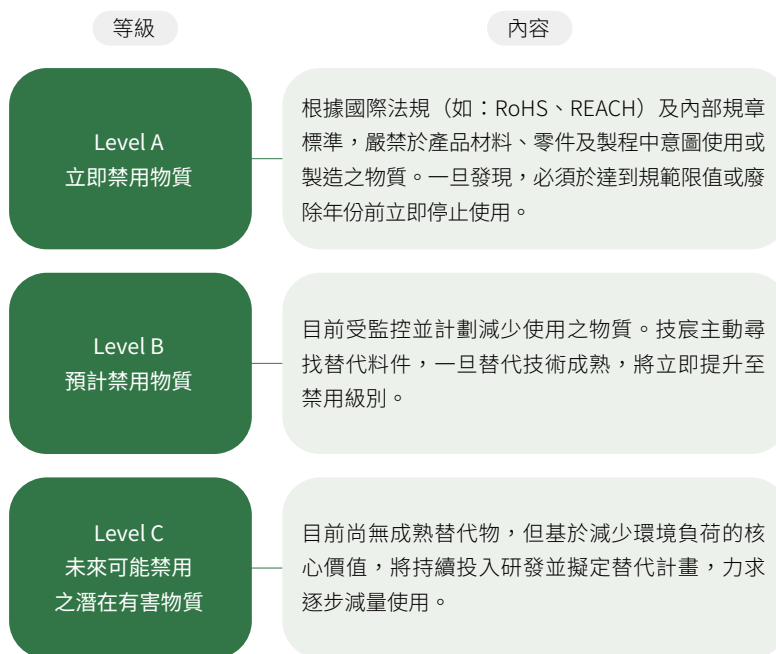
技宸作為市場領先的工業電腦品牌，致力於在本業技術研發過程中，落實有害物質管理，為提供客戶環境友善的工業電腦解決方案。我們深知電子產品在生產與廢棄階段對環境與人體健康的潛在威脅，因此將管理延伸至供應鏈源頭，確保從設計、採購、製造到產品終端的全生命週期，竭力追求符合綠色產品的規範，並將有害物質管理視為技宸永續經營與產品品質保證的基礎。

技宸嚴格遵循集團之《有害物質管制規範》（Harmful Chemical Substance Requirements, HCSR）與相現行國際有害物質相關規範，藉由物質的風險分級管理制度，依據其風險性制定相應的管控措施，分別為Level A立即禁用物質、Level B預計禁用物質、Level C未來可能禁用之潛在有害物質。此外，我們也積極推動無鉛、無鹵化製程，並透過集團自主開發的綠色供應鏈管理系統(Green Supply Chain Management System, GSCM)，實現「一產品一報告」的數位化追蹤模式，以確保符合最新的國際環保法規。

■ 有害物質管理流程



■ 有害物質分級管理



為滿足全球工業電腦市場的環境永續要求，技宸產品全面推動並導入綠色生產流程，並符合國際相關規範。

RoHS 2.0

產品不僅符合鉛 (Pb)、鎘 (Cd) 等傳統六項物質，更針對工業電腦供應鏈中常見的四項鄰苯二甲酸酯 (DEHP, BBP, DBP, DIBP) 進行精確至 1000ppm 以下的嚴格管控。

REACH之高度關注物質清單 (SVHC)

定期追蹤歐盟化學品管理局 (European Chemicals Agency, ECHA) 所發布的最新高度關注物質清單 (Substances of Very High Concern, SVHC) 內容，針對技宸旗下全系列產品進行成分申報，確保符合化學品安全透明的要求。

PFAS

針對全氟及多氟烷基物質 (Per- and Polyfluoroalkyl Substances, PFAS) 擬定初步盤查計畫，確保產品在防水與防護應用中符合環境安全。

衝突礦產

避免使用來自高風險地區之礦產，特別針對鎢 (Tungsten)、錫 (Tin)、鉭 (Tantalum)、金 (Gold)、鈷 (Cobalt) 及雲母 (Mica) 等為電子產品不可或缺之關鍵原料，並以衝突礦產報告模板 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 及擴充礦物報告範本 (Extended Minerals Reporting Template, EMRT)，向一級供應商展開衝突礦產使用情況調查。詳細內容請詳閱3.3.3衝突礦產。

4.5.2 循環經濟產品設計

隨著科技發展日新月異，電子產品汰換速度加快，電子廢棄物已成為全球增長最快的廢棄物之一。技宸深知這項挑戰，因此積極投入循環經濟發展，從源頭設計到產品回收，全方位降低電子廢棄物的影響。在產品設計階段，我們優先選用可回收材料，提升產品模組化程度，使其更易維修與升級，確保產品能夠延長使用壽命，而非成為一次性消耗品。

此外，技宸與同屬技嘉科技集團的百事益國際合作，結合其專業維修技術與豐富經驗，提供維修與翻新服務，進一步降低電子垃圾的產生。2025年技宸全產品送修量共3,783件，完修率達100%。

■ 2025年產品送修與取回情形

產品 維修	台灣	中國 (含港澳)	亞洲地區(不含 中港澳、台灣)	北美 地區	歐洲 地區	總計
送修數量 (件)	1,485	463	412	964	459	3,783
取回數量 (件)	1,485	463	412	964	459	3,783

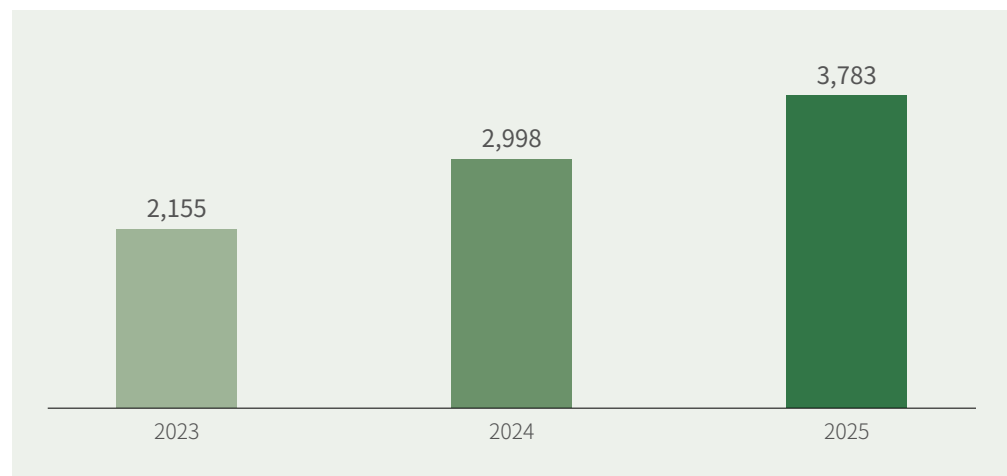


4.5.3 友善包材與包材減量

技宸在追求產品卓越品質的同時，亦深耕資源回收與再利用。我們積極從包材減量著手，透過精簡設計與提升可回收材質比例，確保在維持產品防護功能的最高標準下，極小化包裝廢棄物對環境的負擔。2025 年度，技宸產品包材總使用量為 25.54公噸，其中可回收材質佔比高達 92.80%。我們主要採用紙類作為核心包裝材料，大幅降低塑膠製品(EPE)的使用比例，展現低碳包裝的初步轉型成果。

我們將持續調整包材結構，並配合技嘉科技集團的全球減量計畫，致力於 2030 年起全面停用一次性包裝材料。技宸將落實循環經濟精神，引領電子產業供應鏈向綠色轉型邁進。

■ 技宸年度維修件數



■ 2025年包材可回收率

包材種類	年度進貨總重(噸)	可回收包材占比(%)
紙類	23.70	92.80%
塑膠	1.84	
合計	25.54	

註1 可回收率=紙類/(紙類+塑膠)。

5

幸福職場



5.1 人才吸引與留任

- 5.1.1 人力結構與多元職場
- 5.1.2 新進與離職狀況
- 5.1.3 完善的薪酬制度
- 5.1.4 多元的員工福利
- 5.1.5 育嬰假

- 5.1.6 平等與多元
- 5.1.7 人才發展管理
- 5.1.8 順暢的溝通管道
- 5.1.9 績效考核機制

5.2 職業安全衛生

- 5.2.1 職業安全衛生管理架構
- 5.2.2 危害辨識與風險評估管理
- 5.2.3 職安衛教育訓練
- 5.2.4 職業健康服務與促進活動
- 5.2.5 職業傷害與職業病



5.1 人才吸引與留任

5.1.1 人力結構與多元職場

2025年，技宸在穩健治理與持續創新策略帶動下，維持組織穩定成長與營運動能。隨著業務拓展，人力規模較前一年度成長16.84%，顯示公司專業能量與組織量能持續提升，為中長期發展奠定基礎。

在人力結構方面，99.10%員工為不定期契約之全職人員，反映公司以長期聘任為主要用人政策，重視人才留任與職涯穩定；在性別結構上，男性占55.86%、女性占44.14%，比例均衡，展現對多元平權的重視；年齡分布方面，31至50歲員工為核心族群，占48.65%，具備成熟專業與管理經驗；30歲以下員工占30.63%，為組織注入創新思維與數位動能，形成跨世代互補的團隊結構。

多元共融為技宸人力資源管理的重要原則，我們遵循法令規定，足額聘用身心障礙者，並推動無障礙與友善職場措施，營造尊重且支持的工作環境；同時提供原住民祭儀假，保障文化實踐權利，體現對多元文化的尊重。技宸將持續精進制度與職場環境，打造公平、尊重且具發展機會的職場文化，深化「共融共好」理念，穩步推動企業永續經營與長期價值創造。

■ 員工結構總覽

		男性		女性		小計	
項目\性別		人數	比例	人數	比例	人數	占全體員工比例
年齡	≤30歲	21	18.92%	13	11.71%	34	30.63%
	31～50 歲	24	21.62%	30	27.03%	54	48.65%
	≥51歲	17	15.32%	6	5.40%	23	20.72%
職級 ^{註2}	高階主管	6	5.41%	1	0.90%	7	6.31%
	中階主管	12	10.81%	5	4.50%	17	15.31%
	基層主管	4	3.60%	8	7.21%	12	10.81%
	一般員工	40	36.04%	35	31.53%	75	67.57%
學歷	博士	0	0%	0	0%	0	0%
	碩士	10	9.01%	12	10.81%	22	19.82%
	大專院校	51	45.95%	36	32.43%	87	78.38%
	高中及以下	1	0.90%	1	0.90%	2	1.80%
勞雇合約 ^{註3}	正職	61	54.96%	49	44.14%	110	99.10%
	約聘	1	0.90%	0	0%	1	0.90%
雇用類型 ^{註4}	全職	61	54.96%	49	44.14%	110	99.10%
	兼職	1	0.90%	0	0%	1	0.90%

註1 數據統計2025/12/31當日員工數值。

註2 高階主管：管理職(處級以上主管)；中階主管：管理職(副理/經理級主管)；基層主管：管理職(副課長/課長級主管)；一般員工：專業職(一般工程師/專員至技術長)。

註3 勞雇合約定義：正職包含外派人員/正式員工/研發替代役/顧問；約聘包含契約工/計時工讀生/實習生，部分計時工讀生屬非保證工時員工。

註4 雇用類型合約定義：全職包含外派人員/正式員工/研發替代役/顧問；兼職包含契約工/計時工讀生/實習生，部分計時工讀生屬非保證工時員工。

5.1.2 新進與離職狀況

2025年，技宸因應業務發展與組織量能提升需求，共招募26位新進員工，新進率超過兩成，顯示公司持續擴充人力配置，以支持營運規模成長與策略布局推動。透過審慎的人才遴選與部門配置規劃，新進人員已逐步投入各項核心業務與專案運作，強化整體團隊專業深度與執行效能。

同期間共有10位員工離職，離職率約為9.01%，較前一年度9.47%有明顯下降。2025年，離職原因以家庭、健康、進修升學及個人職涯規劃為主，屬個人生涯階段轉換之常態性流動。公司透過離職面談與資料彙整，持續掌握人員流動情形，作為後續管理調整之參考依據。

針對人員異動，技宸持續完善人力資源制度，提供留職停薪、進修補助及內部職務調整等措施，以回應員工於不同階段的需求，協助兼顧工作、學習與家庭責任。同時，公司亦強化主管關懷與定期溝通機制，提升組織內部支持網絡之完整性。在留任管理方面，透過員工敬業度提升調查，持續優化人才策略、強化組織發展動能並深化員工認同，實踐技宸「以人為本」的永續發展願景。

■ 新進、離職員工統計

據點	性別	年齡	2024		2025		2024		2025	
			新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)
技宸	男	≤30歲	9	9.47%	5	4.51%	3	3.16%	2	1.80%
		31~50歲	2	2.11%	1	0.90%	5	5.26%	3	2.71%
		≥51歲	1	1.05%	2	1.80%	0	0.00%	1	0.90%
	女	≤30歲	7	7.37%	4	3.60%	0	0.00%	2	1.80%
		31~50歲	7	7.37%	11	9.91%	1	1.05%	2	1.80%
		≥51歲	1	1.05%	3	2.70%	0	0.00%	0	0.00%
總計			27	28.42%	26	23.42%	9	9.47%	10	9.01%

註1 新進率為 [(該年度依照各類別之新進員工人數)/(該年度員工年底總人數)] *100%。

註2 離職率為 [(該年度依照各類別之離職員工人數)/(該年度員工年底總人數)] *100%。

5.1.3 完善的薪酬制度

技宸堅守薪酬平等原則，員工的薪酬不因性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、政治立場或性傾向而有所差異，實踐職場公平與多元共融。2025年技宸基層員工之最低月薪優於法定最低月薪，且所有員工每年依據績效表現調薪，過去三年全體員工平均薪酬調幅為3%，確保薪酬制度兼顧激勵效果與公平性，持續吸引並留任優秀人才。

2025年，技宸非主管職務之全職員工平均薪酬為525 仟元，薪酬中位數為513 仟元，反映我們在員工待遇上的堅持和努力，確保每位員工都能獲得公正和具競爭力的薪酬。2025年最高管理者之年度總薪酬與薪資中位數比率為3：1。2025年最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數比率為9.16：-0.74^註。由於2025年營運發展及組織擴編需求，整體人力結構有所調整，影響全體員工薪酬中位數之變動，故年度總薪資報酬變化比率呈現年度波動。

在性別薪酬比方面，不同職級間已大致落實同工同酬原則，薪酬制度具備高度公平性與一致性，此一成果不僅反映公司於薪酬決策機制上的制度化與透明化，更體現對性別平權的實質承諾。相較於電腦及週邊設備產品產業長期存在性別結構失衡、薪酬差距較為明顯的情形，技宸能達成近乎均衡的性別薪酬表現，顯示我們在人力招募、職務配置與晉升機制上，已逐步建立以能力與績效為導向之管理文化，降低性別對職涯發展與薪酬的影響，並呼應Diversity（多元）、Equity（公平）、Inclusion（共融）DEI的發展趨勢與相關揭露準則要求。

註：薪酬包含：本薪、生活津貼、伙食津貼等，未含年度獎金。年度總薪酬比率公式：組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數。年度總薪資報酬變化比率公式：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比。



■ 員工類別性別薪酬比率

2025年女性薪酬：男性薪酬

高階主管	中階主管	基層主管	一般員工
1:1.04	1:1.03	1:1.24	1:1.03

註1 高階主管：管理職(處級以上主管)。

註2 中階主管：管理職(副理/經理級主管)。

註3 基層主管：管理職(副課長/課長級主管)。

註4 一般員工：專業職(一般工程師/專員至技術長)。

註5 薪酬包含本薪、生活津貼、伙食津貼等，未含年度獎金。



■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

單位：仟元

非擔任主管全時員工(人)^註：**74**

非擔任主管全時員工薪酬平均數：**525**

非擔任主管全時員工薪酬中位數：**513**

註 全時員工不包含約聘工讀生，故與5.1.1員工結構總覽一般員工總人數有落差。

5.1.4 多元的員工福利

技宸致力於打造一套全方位且具吸引力的福利制度，為員工提供超越法規要求的貼心服務與支持機制。我們不僅依照法定要求提供基本的保險、休假、退休金制度與健康檢查，更進一步設計多樣化的福利項目，創造一個充滿溫暖與關懷的工作環境。為強化福利的多元性與彈性，技宸已加入技嘉科技集團聯合職工福利委員會，與各單位共同研擬福利政策與優惠措施，以回應員工的需求與期待，進一步提升幸福感與工作滿意度。

福委會每月召開會議，專注於討論如何確保員工享有合理的權益與福利，並根據營運據點所在地的法令規定，全面保障員工的基本權利。我們深知員工的滿意度來自於細膩的關懷，因此除了提供法定規範的保障之外，還推出一系列額外的專屬福利，包括支持成家的育兒補助和結婚津貼、靈活彈性的上下班機制，以及各種生活關懷補助，如子女教育獎學金、年度旅遊補助、三節獎金、資深員工年資獎勵和專業視障按摩服務等。

我們深信，完善的福利制度不僅是對員工努力的肯定，更是建立信任、促進合作的重要橋梁。在技宸，我們重視每一位同仁的感受與需求，期望透過優質的福利制度，營造和諧的勞資關係，並強化團隊向心力與歸屬感。2025年度，技宸於員工福利項目的總支出達5,704仟元，充分展現我們對員工福祉的重視與長期投入。



■ 技宸員工福利項目

項目	內容
完善保險計畫	除法定保障的勞工保險及全民健康保險之外，亦提供團體綜合保險包含：壽險、意外險、住院醫療險、重大疾病險、癌症險等，並開放員工及其家屬加入投保。
全方位健康關懷	我們提供優於法規的服務，以全面照顧員工的健康與福祉，例如：40歲以上員工每年進行一次健檢，40歲以下員工則每兩年進行一次，並針對高階主管和高風險工作的員工，提供額外的健檢補助。其次，實施工員協助方案(EAP)，提供心理、財務、法律等多方面的諮詢服務，以支持員工的綜合生活需求和心理健康。透過以上措施展現對員工整體福祉的承諾和關懷。
各類獎金/補助	為體恤員工工作辛勞，本公司發放各類獎金/補助，包含：三節獎金、生日禮金、結婚/生育/喪葬/住院/旅遊補助等。
簽訂特約廠商	為提供員工多樣化的福利與優惠，本公司已與數十家特約廠商簽訂特約，特約廠商涵蓋餐飲業、托嬰中心、幼兒園等多個領域，讓員工可以以更優惠的價格享受到這些服務。此外，我們還提供公司產品員購優惠，以及免費的藝文講座、音樂展演和相關票券優惠，豐富員工的生活並鼓勵員工參與文化活動。
育兒津貼	為減輕員工育兒負擔，本公司提供育兒津貼，補助台灣地區育有未滿兩歲兒童之同仁每月3,000元，並可彈性2小時上下班。
員工社團	鼓勵員工於工作之餘，亦能享受生活調劑身心，積極推動各類社團與休閒活動，創造跨部門交流與多元互動的機會。目前設有運動舞蹈、歌唱、樂器演奏、環境服務、手工藝等多樣化社團，讓同仁能依興趣自由參與，培養第二專長與生活樂趣。此外，我們亦舉辦家庭日等休閒活動，鼓勵員工攜家人共襄盛舉，在輕鬆氛圍中促進同仁之間的情感連結與團隊凝聚，實現工作與生活的和諧平衡。
退休金	依《勞工退休金條例》選擇退休新制的員工，公司每月提繳投保級距6%的退休金，並自願提撥0%至6%至勞工保險局設立的個人退休金專戶。
獎學金	凡員工本人及其子女，就讀於公私立學校及立案之補校、空專、空大、在職專班，領有正式學位者，均可申請以圖書禮券形式發放之獎學金1,000至4,000元。
影片欣賞活動	由福委會辦理向外部電影院包場，凡員工本人及其眷屬皆可以共同參與，並提供免費飲料和小吃，由員工通過內部系統報名參加。舉辦此活動能減壓並提升員工的工作滿意度和歸屬感，促進員工放鬆和團隊凝聚力。
視障按摩服務	員工每月皆可至《預約管理系統》進行按摩預約，預約登記後可於預約時間享受按摩師駐點服務，每次15分鐘。
多元活動與講座	技宸除自行辦理多元活動與講座外，亦可參與集團及母公司所舉辦之各類活動，每年總計辦理逾10場以上多元活動與主題講座，員工可依個人興趣與時間自由報名參與。2025年技宸舉辦3場友善家庭講座及1場員工多元參與活動，持續營造友善職場環境。

技宸希望員工都能擁有「勞逸平衡 (Work-Life Balance, WLB)」的生活，在此理念的引導下，我們重視每位員工的需求，並將員工視為家庭的一部分加以呵護。對於因退休或結束勞雇關係而離開技宸的員工，我們提供多樣化的支持方案，使其擁有繼續就業的能力或使生涯規劃有更多不同的選擇，維持競爭力並實現未來的職涯目標與人生理想，此舉不僅體現技宸「以人為本」的核心價值，也呼應我們致力於共好共融的永續發展願景。



職涯諮詢

EAP員工協助方案提供職業諮詢服務並提供心理支持。



心理支持

提供專業的心理支持，幫助員工應對職涯轉折帶來的壓力和情緒波動。



個人面談

與離職或資遣員工進行面談，根據員工的技能和目標、技能、興趣及需求，尋求內部合適的職位，若內部無合適職位，則提供支持和轉職建議。



法律諮詢

提供法律諮詢服務，幫助員工了解其在職涯轉折中的權利和選擇。



內部宣傳

辦理講座讓員工了解提升職能及過渡協助方案的內容及重要性。

5.1.5 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，技宸依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司除於員工工作規則第三十三條明定申請方式外，亦提供諮詢窗口，協助同仁依循《性別平等工作法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理。

技宸提供兩年的育兒津貼，每人每月3,000元，
2025年累計**66**人次請領，已發放**198,000**元。



項目	男性	女性
2025年享有育嬰假資格的員工總數(A)	5	4
於 2025年間申請育嬰假人數(B)	0	1
2025年育嬰留停應復職人數 (C)	0	1
2025年育嬰留停實際復職人數 (D)	0	1
2024年育嬰留停實際復職且工作滿1年人數 (E)	0	0
2024年育嬰留停實際復職人數 (F)	0	0
育嬰留職停薪申請率(B/A)	0%	25%
復職率(D/C)	0%	100%
留任率(F/E)	NA	NA

註：育嬰假資格人數係依健保眷屬投保資料中子女年齡3歲以下人數計算。

5.1.6 平等與多元

技宸深知創新源於多元觀點的碰撞，因此將Diversity（多元）、Equity（公平）、Inclusion（共融）DEI視為企業永續的核心競爭力。於招募、任用、培訓、考核、晉升及薪酬等作業中，均依工作需求、專業能力及實際表現進行評估，未因性別、年齡、國籍、身心狀況或其他非工作相關因素而設有差別待遇。相關政策適用於本公司全體員工，並由人力資源單位負責管理與執行，作為維持公平合理僱用制度之依據。

同時，本公司遵循國際人權基本原則，並在營運及人力資源管理中設置以下制度與措施，以保障員工權益及職場公平：

一、尊重個人意願

本公司視員工為永續發展的合作夥伴，尊重員工之個人意願與人格尊嚴，不強制任何無意願人員從事勞務，遵守國際規範與政府勞動法令，並提供加班換補休制度，且系統亦會適時通知異常工時予主管及人力資源部門；此外，定期由職業衛生護理師或主管關心員工身心靈健康與適應狀況。

二、人才包容與不歧視

本公司於招募、任用、培訓、考核、晉升及薪酬等人力資源作業中，秉持公平原則，不因性別、年齡、國籍、身心狀況或其他非工作相關因素而有差別待遇，致力於營造包容且尊重多元之職場環境。另依照衛福部《身心障礙者權益保障法》規定，技宸足額聘用身心障礙者，並嚴格遵守《勞動基準法》及國際勞工公約，「禁止強迫勞動」並堅決「不雇用童工」。我們建立完善的出勤管理系統，嚴禁任何形式的強制勞動或脅迫，確保所有僱用關係皆基於員工自由意志。我們在招募階段實行嚴謹的身分查核，並定期檢視工作時數，確保同仁的身心健康與勞動人權獲得最妥善的保護。

三、預防職場不法侵害與性騷擾防制

技宸對任何形式的職場霸凌、言語暴力或性騷擾採取「零容忍」態度。本公司已制定「執行勤務遭受不法侵害預防計畫」及「工作場所性騷擾防治作業指導書」，每年定期辦理申訴管道宣導與防制訓練，並設有獨立的申訴管道，提供員工適當之反應機制並依內部程序受理與處理相關案件，確保調查過程嚴格保密且避免二次傷害。透過制度化的預防機制，我們致力打造一個安全、受尊重且無後顧之憂的辦公環境。

我們將持續依相關法令及內部管理機制，定期檢視本政策之適切性與執行情形，並視實際營運需求進行必要之調整與精進，以支持員工權益保障及公司長期穩健經營，營造多元共融、平等尊重的職場文化。

5.1.7 人才發展管理

在高度競爭且快速變動的市場環境中，完善的人才培育與發展體系為企業維持核心競爭力之關鍵基礎。技宸將人才發展視為永續經營的重要策略之一，透過多樣化教育訓練資源及績效管理制度，協助員工強化專業能力、拓展職涯視野，透過定期績效檢視與雙向溝通，協助員工盤點個人優勢與發展需求，提升工作效能與職涯規劃清晰度，使之與公司發展方向保持一致，共同創造長期價值。

針對新進員工，技宸推行學長姐制度，由直屬同仁或資深同仁擔任引導角色，協助新進人員熟悉業務內容、工作流程與企業文化。此制度有助於縮短適應期、降低初期學習成本，同時促進團隊間之知識傳承與經驗交流，強化組織凝聚力。

此外，公司鼓勵員工主動參與外部訓練與專業進修，持續充實專業知識與產業趨勢理解，並透過內部分享機制擴散學習成果，形成組織內部的知識循環與學習文化。透過內外部資源整合與持續投入，技宸期望打造具學習力與創新力的人才團隊，實現員工成長與企業發展並進之目標。

技宸2025年共舉辦約25場多元主題的課程與講座，包含：誠信經營、性別平等與多元共融、AI與數位轉型、永續、管理職能培訓等，教育訓練平均訓練時數為9.65小時，整年度投入之教育訓練費用為520仟元。

■ 2025年技宸平均受訓時數

性別	員工類別	該類別員工總數(人)	總訓練時數(小時)	平均受訓時數(小時)
男性	高階主管	6	62	10.33
	中階主管	12	116.5	9.71
	基層主管	4	24	6
	一般員工	40	306.4	7.66
女性	高階主管	1	2	2
	中階主管	5	48.8	9.76
	基層主管	8	68.5	8.56
	一般員工	35	442.8	12.65
總計		111	1,071.0	9.65

註1 高階主管：管理職(處級以上主管)。

註2 中階主管：管理職(副理/經理級主管)。

註3 基層主管：管理職(副課長/課長級主管)。

註4 一般員工：專業職(一般工程師/專員至技術長)。

5.1.8 順暢的溝通管道

技宸於公司內部建立即時透明的職場溝通文化，除了EAP員工協助方案，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每季定期舉行。2025年共進行4場勞資會議、討論16項議題，涵蓋管理辦法修訂、健康促進、基本工資調整、勞保費率調升、福利升級及獎助學金申請等，會議結果適用於技宸全體員工。如有勞動條件調整，需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。

2025年間接獲員工反應因互動不適所提出之申訴案件，公司立即依據相關法規及規範啟動調查程序，並於調查期間採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，全程以保密方式進行，以確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

此外，為實踐勞資雙向溝通，技宸內部設有「HR 人力資源信箱」，提供同仁即時反應各類建議。同時，「員工滿意度調查」首次納入技嘉科技集團年度制度化作業中，技宸配合集團統一規劃辦理，並作為後續政策調整與優化之重要參考依據，期望藉此提升員工留存率。2025 年，技宸員工滿意度調查回填率將近七成，顯示同仁具高度參與意願；在永續力三大面向（環境保護、社會回饋、公司治理）之滿意度結果，員工皆展現高度認同，且整體表現優於同業平均。

技宸如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

順暢的溝通管道

- **員工關懷：**
EAP（Employee Assistance Program）協助方案
- **員工申訴管道：**
檢舉信箱、性騷擾及職場不法侵害申訴信箱
- **會議溝通：**
勞資會議、職業安全委員會會議
- **員工意見調查：**
2025年委由104人力銀行進行
- **執行職場性騷擾防治宣導：**
性騷擾與暴力防治宣導課程

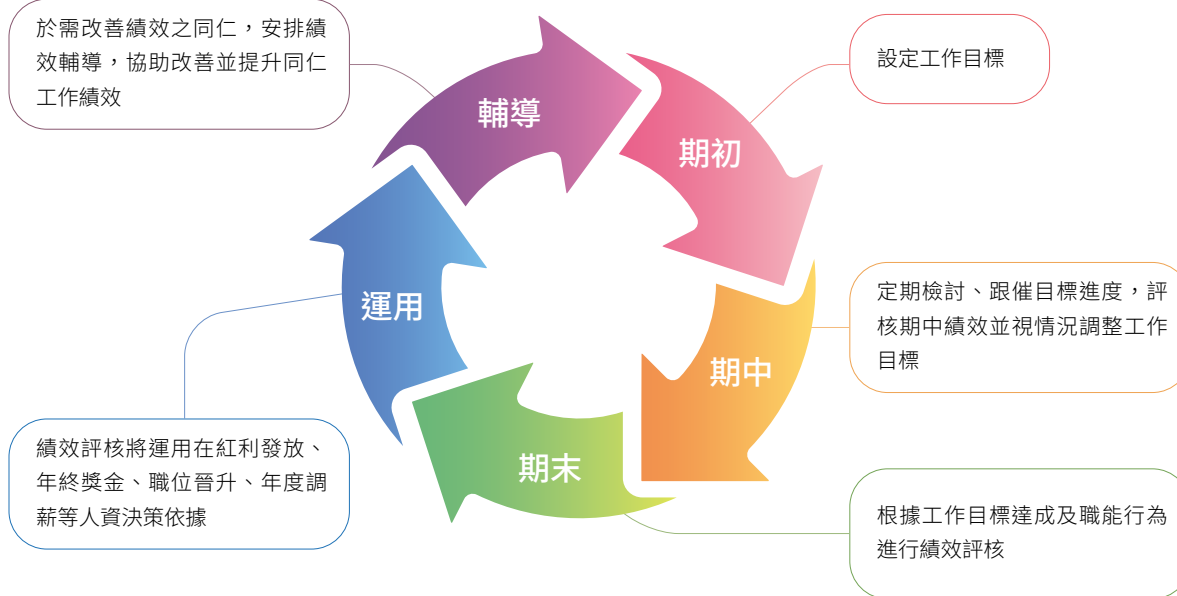


5.1.9 績效考核機制

技宸秉持集團《績效管理作業指導書》的原則，每六個月進行一次定期考核，並就績效進行面談，重點在於評估員工過去工作任務的執行情況，以及為未來設定具體的工作目標。績效核談的結果將作為薪酬調整、升遷及職涯發展規劃之依據，每年升遷的考量會參考前一年度的考核績效，確保升遷流程的透明、公正與完善。

考核的過程包括兩個主要步驟，先由員工進行自我評估後，再由主管根據員工的表現及目標達成情況進行複評。透過雙向溝通的管理方式，以促進員工與企業之間對於目標的共同認知，形成良性互動，進而提升整體的工作效率與員工滿意度。2025年，全體正式員工完成年度績效評核，除8職等以上人員、試用期未滿人員及當年度留停復職未滿三個月人員不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ 技宸績效評核流程與項目



績效考核之項目會依同仁之各項職能行為表現是否與公司之6項核心職能與5項管理職能相符，以及期初個人年度工作計畫書之達成率，綜合以上兩部分進行評核。

■ 全體員工必備六大核心職能



■ 管理職需具備五大管理職能



5.2 職業安全衛生

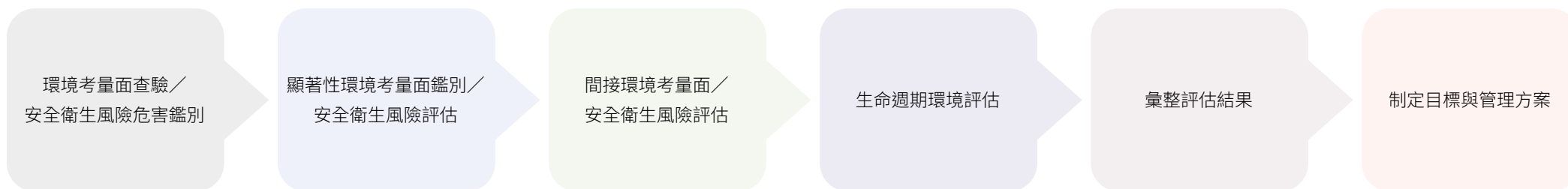
5.2.1 職業安全衛生管理架構

為有效落實各項職業健康與安全管理措施，技宸依循技嘉科技與技鋼科技所訂定之《安全衛生工作守則》及《職業安全衛生管理計畫》等相關規範，建構完善之職業安全衛生管理架構，並已於2024年完成技宸《安全衛生工作守則》報備，適用範圍涵蓋台灣各辦公區之所有工作者(員工、承攬商與訪客)。公司設置專責環境安全衛生(EHS)人員，負責統籌與執行職安衛相關業務，並每季定期召開之職業安全衛生委員會，確保管理制度與執行成效符合相關法規及集團政策要求。

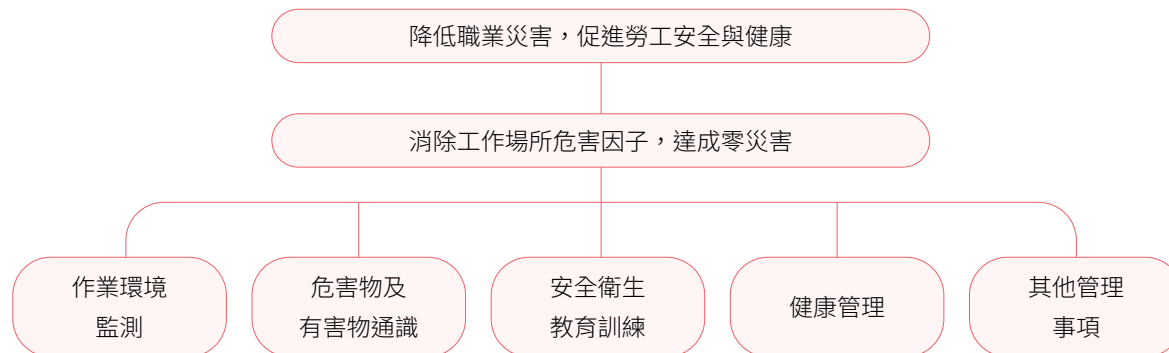
職業安全衛生委員會會議內容涵蓋職場安全與健康管理政策之研議、職安衛績效之督導與檢討，以及職業安全衛生相關法規之更新與因應作為。技宸秉持 PDCA (Plan 規劃、Do 執行、Check 查核、Act 改善) 循環管理精神，透過持續檢討與改善機制，有效辨識、評估並控管職業安全衛生風險，致力於提供安全、健康且具永續性的職場環境，保障員工、承攬人員、訪客及其他可能受組織活動影響之相關人員之健康與安全。

在員工參與方面，除職業安全衛生委員會之勞工代表外，其他員工亦可透過電話、電子郵件等多元管道，向單位主管或職安衛勞工代表提出相關建議與意見，並於委員會中進行討論與回應，以確保勞工意見能充分納入管理決策。此外，公司透過公告欄、電子郵件宣導及教育訓練等方式，向全體員工傳達最新職安衛法令、管理制度與相關資訊，提升整體安全衛生意識，強化職場安全文化。

■ 職業安全衛生風險評估流程



■ 職業安全衛生管理架構



5.2.2 危害辨識與風險評估管理

為系統性辨識工作場所及各項作業流程中可能存在之潛在危害，技宸由職業安全衛生單位依據技嘉科技與技鋼科技訂定之相關管理辦法，每年定期執行危害辨識與作業安全風險評估，作為職業安全衛生管理與持續改善之依據。

危害辨識與風險評估涵蓋化學性、物理性、人因工程、生物性及其他安全衛生相關危害，並依嚴重程度與發生可能性，將風險分級為第1級至第4級，以辨識顯著風險項目。針對評估結果，公司依風險等級訂定相應之控制措施與行動方案，以降低或消除潛在風險，預防職業災害與健康危害之發生。

此外，技宸持續建立並維持危害辨識與風險評估管理機制，透過定期檢討與改善，逐步降低風險等級與危害影響，確保職業安全衛生風險能隨營運活動及外部環境變化進行動態調整，提供員工安全且健康之工作環境。

5.2.3 職安衛教育訓練

為確保全體員工充分瞭解職業安全衛生相關法規，並熟悉公司之安全衛生管理制度與作業規範，技宸針對職業安全相關人員實施專業訓練，以提升員工風險辨識能力及安全意識，降低職業災害發生風險。2025 年度，技宸職業安全衛生相關教育訓練總受訓人次為 43 人次，累計訓練時數達 312 小時，訓練內容涵蓋職業安全衛生、防災及緊急應變等相關主題。透過持續推動多元且系統化的教育訓練，技宸致力於深化全體人員之安全文化，打造安全、健康且具永續性的工作環境。

■ 2025年職安教育訓練統計

課程類別	受訓時數 (小時)	受訓人次	舉行場次	總訓練時數(受訓時數* 受訓人次*舉行場次)
職安衛人員教育訓練	115	1	1	115
在職安全衛生教育訓練	3	23	1	69
防災編組安全教育訓練	4	18	1	72
急救人員教育訓練	56	1	1	56
總計	178	43	4	312



5.2.4 職業健康服務與促進活動

為打造安全、健康且具包容性的職場環境，技宸依循《職業安全衛生管理法》相關規範，系統性推動勞工健康保護措施，建立持續精進之職業健康管理制。公司依據作業風險特性與員工需求，規劃並執行四大勞工健康保護計畫，包括人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、執行職務遭受不法侵害預防、母性健康保護及員工健康檢查，以降低職業傷病風險，維護員工身心健康。

而自2025年9月起，技宸規劃每月發送健康主題電子報，內容涵蓋職場健康知識、疾病預防、生活型態改善及身心健康促進等議題，透過持續資訊傳遞，提升員工健康意識與自我照護能力。我們致力於營造支持員工身心平衡之職場環境，協助實現勞逸平衡，並與員工共同邁向永續發展之長期目標。

四大項目

行動方案

人因性危害 預防計畫

- 定期辦理醫師駐點諮詢服務，提供員工健康專業建議。
- 定期以「骨骼肌肉傷病問卷」調查員工身體狀況，並依結果進行分級管理。
- 為每位員工提供可調式座椅，供依個人需求調整高度與坐姿，以降低肌肉骨骼不適風險。
- 提供多元運動社團，鼓勵員工培養規律運動習慣。
- 辦理員工健康促進活動，如減重競賽等。

異常工作負荷 促發疾病預防計畫

- 定期發放心理健康評估問卷，辨識員工心理壓力狀況，並依結果規劃相關紓壓活動。
- 實施員工協助方案（EAP），透過多元且不限時段之專業諮詢服務，提供員工支持系統，諮詢議題涵蓋婚姻、家庭、親子關係及理財等。
- 針對異常工作負荷促發疾病之高風險員工，安排醫師面談，並視需要與人資單位及主管共同進行工作內容或負荷調整。
- 辦理紓壓課程與健康講座。

執行職務遭受 不法侵害預防計畫

- 辦理性騷擾防治講座，提升員工防治意識。
- 推動多元職場與人權教育宣導。
- 訂定相關處理辦法，提供明確之申訴與通報管道。
- 提供遭受不法侵害員工必要之協助與諮詢方案。

母性健康 保護計畫

- 定期發布健康宣導 EDM，提供孕期與產後健康資訊。
- 提供優於法令規定之產假與陪產假措施。
- 提供孕期同仁彈性工時安排。
- 規劃並提供復職協助措施，協助同仁順利返回職場。

員工健康檢查

技宸視員工健康為企業永續經營的重要基石，透過定期健康檢查及多元職業健康服務，掌握員工健康狀況，及早辨識潛在風險，並依檢查結果提供健康關懷、追蹤與改善建議，以預防職業疾病及過勞情形。相關措施有助於提升員工專注度，降低缺勤率與職業傷害風險，進而促進營運效率與組織穩定發展。

2025年集團辦理一場員工健康檢查，技宸應健檢人數為93人，參檢人數78人，參與率達83.87%。其中一級管理人員7人、二級管理人員36人、三級管理人員33人、四級管理人員2人，顯示各層級對健康管理之重視。此外，公司依據健康檢查結果與風險評估，作為後續健康促進與管理之依據，推動相關預防措施，包括醫療建議轉介、健康諮詢服務，以及依個別情況適度調整工作內容或負荷，持續提升工作環境之安全性與舒適度。

5.2.5 職業傷害與職業病

為確保職業安全與健康管理措施之實施成效，技宸以職業傷害及職業病之統計數據作為重要管理指標，持續檢視職業安全衛生管理績效，並透過分析潛在風險與管理結果，作為後續改善與精進相關管理方針之依據。

2025 年期間，技宸未發生重大職業災害事件，亦無可記錄之職業傷害或職業病案例，同時未發生火災或相關死傷事故，顯示公司既有之職業安全衛生管理制度與各項預防措施能有效發揮管理成效，並持續維護安全且健康之工作環境。

展望未來，技宸將持續推動職業安全與健康相關管理作為，透過定期檢討與動態調整機制，確保各項管理措施能因應營運活動及內外部環境變化而即時調整；同時，公司亦持續深化「零職災」文化，藉由教育訓練、危害預防機制及即時通報流程，進一步降低職業風險，保障全體員工之安全與健康。

技宸身處台北矽谷園區內，每年都積極配合管委會之消防演習，並與集團共同訂定每年12月為「消防安全月」，採取了一系列措施以提升員工的防災意識和應變能力：

1. 消防安全月活動：發送系列 EDM、海報等文宣，並舉辦有獎徵答，鼓勵員工建立正確的防災觀念。
2. 全體員工無預警消防逃生演練：演練包含滅火器操作訓練 提高演練務實性、設置部分疏散路線中斷通行情境。

2025年防災演習



■ 通報聯絡班：確認火災，通報 119



■ 防火班：初期滅火



■ 防火班：消防栓滅火



■ 避難引導班：避難逃生情形



■ 安全防護班：防火鐵捲門、防火門(窗)、起火居室門(窗)-關閉確認



■ 救護班：緊急救護處置情形

2025年技宸職業傷病數據

總經歷 工時 ^{註1}	損失 日數 ^{註2}	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病 數量	因公死亡 數量 ^{註5}
		數量	比率 ^{註3}	數量	比率 ^{註4}		
202,976	0	0	0	0	0	0	0

註1 全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員(包含員工)，每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註2 損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註3 可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) × 10⁶]/總經歷工時。

註4 嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) × 10⁶]/總經歷工時。

註5 包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

註6 本表之數據不包含因交通事故所致之可記錄之職業傷害。

6

社會參與和科技關懷



6.1 社會參與活動

6.1.1 社會公益年度績效與作為

6.1.2 推行藝文活動

6.1.3 友善家庭職場企業聯盟

6.1.4 員工參與多元活動



6.1 社會參與活動

「創新科技 美化人生」為技嘉科技集團長期秉持的企業宗旨，同時也是成立技嘉教育基金會並持續投入社會公益的重要理念。基金會透過推動科技教育、鼓勵創新發展、支持藝術人文以及關懷弱勢族群等多元公益行動，帶動集團旗下各公司共同參與，實踐企業回饋社會的責任。在科技教育領域，除了依據實際需求提供偏鄉學校與弱勢團體所需的資訊設備與資源外，亦積極支持藝文活動，將藝術與文化帶入社區及企業環境，促進社會整體的人文素養與文化涵養。

技宸作為技嘉科技集團的一員，我們延續集團所倡議的核心價值，並結合聯合國永續發展目標（SDGs）的精神，積極響應由技嘉教育基金會所推動的各項公益與社會參與活動。透過參與不同形式的公益行動，技宸將企業資源與社會需求相互連結，以具體行動回應企業對永續發展的承諾。同時，我們期望將關懷與溫暖傳遞至更多需要支持的角落，為社會創造正向影響。

未來，技宸亦將持續結合企業自身的技術能力與資源優勢，深化對社會議題的關注與投入，並透過參與多元公益行動，發揮企業在科技領域的專業價值。透過集團資源與企業影響力，技宸期望在推動社會共好與永續發展的過程中，持續擴大正向影響，為社會創造更具長遠價值的貢獻，讓愛遠傳。



6.1.1 社會公益年度績效與作為

社會公益

項目

說明

對應SDGs指標

技嘉有愛助學金

技嘉教育基金會自2002年3月成立以來，每年由技嘉科技集團同仁自發性捐款，資助家庭突遭逢變故且努力上進的學童安心就學，讓家長不需擔憂子女的學雜費。

捐款對象：家庭遭變故學生助學金、長期照顧戶、單親家庭慈善捐款。

2025年度共有107位學生家庭受惠，共捐贈2,568仟元，歷年累計共捐贈35,238仟元。



雙料愛心捐血

技嘉教育基金會舉辦之捐血活動，號召各地夥伴一起「挽起衣袖，熱血相揪」，已連續9年獲得「捐血績優團體」肯定，公司也提供食物、飲品及白米等物資補充捐血員工的元氣，讓活動暖心也暖胃。

歷年累計15,911人次，共捐出559.6萬c.c.熱血。



農產直銷

技嘉教育基金會於內部推動產地直銷農產品團購活動，以愛心直銷、颱風搶收、盛產協銷與支持國產農產品等目的，幫助農民避免通路剝削，提高農產品附加價值，也讓員工可以買到較便宜、安心又新鮮的農產品。

2025年度團購6,450仟元，歷年累計團購52,890仟元。



拾荒者紅包

回收維生的朋友以自己的力量讓資源回收再利用，為地球盡一份心力，是社會不可或缺的一份子。技嘉教育基金會自2015年起，於歲末時分傳遞關懷與祝福給拾荒朋友、獨居的年長者、動作受限的身障人士等，希望他們能夠在歲末年終之際，感受到社會的溫馨關懷與祝福。

2025年度送出383個愛心春節紅包，歷年累計4,247個愛心春節紅包。



捐贈硬體設備

自2015年起，技嘉教育基金會以策略聯盟的方式結合各方企業核心力量，共同合作提供電腦產品給偏鄉、弱勢團體或有相關需求的單位，協助增添硬體設備資源。

2025年捐贈GPU Workstation乙台予「台大癌醫-放射腫瘤部」，並提供31台筆記型電腦予「肝病防治學術基金會」，共計捐贈32組硬體設備，期待能透過硬體設備的捐贈，為這些單位貢獻一己之力。



公益活動

「舞」動青春

技宸同仁持續與母公司技鋼科技Zumba志工團隊，長期投入社會關懷行動，每年固定前往「中華麥田關懷協會」與長者互動交流，透過實際行動傳遞企業對高齡族群的關懷。活動中特別採用適合熟齡與行動較不便族群的Zumba Gold及中高齡椅子瑜珈的課程形式，課程設計強調動作簡單、節奏舒緩且易於參與，即使是初學者或輪椅使用者也能輕鬆融入。透過輕快的音樂與律動，長者可在座椅上進行伸展與簡易運動，幫助促進肢體協調、提升心肺功能，同時在愉悅的氛圍中培養規律運動的習慣。

除了健康律動外，也安排多元音樂互動內容，包括由歌唱老師帶領長者進行帶動唱，以及洞簫演奏表演，透過熟悉且溫暖的旋律帶動現場氣氛，讓長輩在音樂陪伴下放鬆身心、享受交流的樂趣。整體活動不僅提升長者的身體活動量，也促進彼此之間的互動與情感交流，為社區長輩帶來更豐富的生活體驗與精神支持，亦是展現我們對高齡友善與社會共融議題的重視，也鼓勵同仁在工作之外積極投入志願服務。



數位之愛-樂齡學苑

隨著數位科技快速發展，智慧型手機與各式線上服務逐漸成為日常生活的一部分，但部分銀髮族在接觸數位工具時，仍面臨學習門檻與資訊落差。為促進數位包容並協助長者融入數位生活，技嘉教育基金會長期推動「數位之愛-樂齡學苑」計畫，開設專為銀髮族設計的3C教學課程，透過循序漸進的教學方式，協助長者學習智慧型手機、平板與生活應用程式等數位工具，讓科技真正成為提升生活便利與品質的助力。

課程內容以生活實用為導向，包含智慧型手機基本操作、拍照與影像分享、通訊軟體使用、生活應用程式及雲端服務等，並由講師及志工採取小班制與手把手教學方式，讓學員能在輕鬆的學習氛圍中逐步建立信心。透過實際操作與互動交流，長者不僅能掌握數位工具的使用技巧，也能運用科技與親友保持聯繫、拓展資訊來源，進一步提升日常生活的便利性與社會參與度。

2025年「數位之愛-樂齡學苑」共舉辦44場課程活動，吸引2,782人次參與。此計畫同時也回應科技教育普及與數位弱勢關懷的理念，讓不同年齡層都能共享科技發展所帶來的便利與成果，減少數位落差，促進世代共融與永續社會發展。



6.1.2 推行藝文活動

為促進員工與社會大眾接觸多元藝文內容，技嘉基金會長期推動多元藝文活動，透過展覽、講座與表演欣賞等形式，建立企業員工與社會大眾共同參與的藝文交流場域。藉由「美化人生藝廊」、「美化人生藝文欣賞」及「美化人生講座」等系列活動，邀請藝術家與專家學者分享創作理念，並鼓勵同仁欣賞多元表演藝術，將藝術融入日常生活，讓同仁在忙碌工作之餘，仍能接觸多元文化內容，培養美學視野，進而帶動整體藝文風氣的提升。

技嘉基金會秉持以實際購票支持藝文團體的理念，包括展覽、音樂、戲劇、音樂劇、漫才、交響樂、擊樂與親子表演等，支持台灣在地藝術團體的發展。同時亦鼓勵員工攜家人共同參與，讓藝文活動成為連結家庭情感與文化體驗的重要橋梁，在豐富生活內涵的同時，也為台灣藝文產業的永續發展貢獻一份力量。2025度共支持30檔39場次的藝文表演，購買票券共890張。



6.1.3 友善家庭職場企業聯盟

自2022年起，技嘉科技攜手旗下子、孫公司-百事益國際、技宸、技鋼科技，加入「友善家庭職場企業聯盟」，持續結合產官學各界資源，共同推動友善職場文化。藉由舉辦各式講座與活動，推動將家庭教育資源導引至企業，協助員工在工作與家庭生活之間取得平衡，促進職場與家庭的雙向支持與良性互動。

2025年，技宸舉辦3場「幸福加油讚！家庭教育企業講座」，共134人參加。今年主題以「療育」、「情感抒壓」為核心要素，包含親子/代間溝通、情感維繫、壓力訊號覺察與減壓方式等議題，鼓勵同仁探索工作以外的生活面向。透過諮商心理師及相關領域專業講師的分享，為同仁提供實用知識，助力家庭照顧與生活平衡，讓資源更加豐富多元。



6.1.4 員工參與多元活動

為延續年度系列講座「療育」與「情感紓壓」的主題，並呼應技宸持續推動的多元共融（DEI）理念，2025 年末特別規劃專屬技宸同仁的創意體驗活動，透過藝術創作帶領員工在忙碌的工作節奏中放慢步調，探索內在感受並釋放壓力。活動期望在輕鬆自在的氛圍中，鼓勵同仁以開放的想像力與創意表達自我，讓藝術成為連結情緒、思考與生活的一種媒介。

本次活動邀請藝術團隊「畫的室 What's Class」蒞臨分享，首先透過主題短講，引導同仁理解藝術創作與情緒表達之間的關聯，並帶領大家透過顏料與多元媒材進行無框架的自由創作。在專業老師的引導下，同仁能以直覺方式揮灑色彩與圖像，逐步展開一場屬於自己的創意旅程，在創作過程中體驗放鬆與自我對話。

活動中，同仁親手完成專屬的 Lucky 畫布與身體能量卡，在顏色、線條與圖像的自由表達中，感受情緒流動與心靈療癒的過程。透過藝術創作，不僅讓同仁暫時放下工作壓力，也在互動交流中增進彼此連結。每位參與者皆帶回一件獨一無二的作品與滿滿能量，讓藝術體驗成為豐富職場生活的重要片刻，並進一步營造關懷、包容且具創造力的職場文化。



附錄

附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	技宸股份有限公司依循GRI準則編製永續報告書，數據資訊範疇為2025年1月1日至12月31日。
GRI 1 使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露(2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	6	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	3	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	3	關於本報告書
	2-4 資訊重編	-	今年為技宸第一次出版報告書故無資訊重編
	2-5 外部保證/確信	-	尚未進行保證/確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	6	1.1.1 公司簡介 1.1.2 技宸產業鏈與營運目標
	2-7 員工	63	5.1.1 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	-	基於資訊可取得性及資料管理範圍考量，本年度揭露內容以公司具直接管理權責之員工資訊為主
	2-9 治理結構及組成	23、25	2.1.1 公司治理架構 2.1.2 董事會多元化與進修情形
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	26	2.1.3 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	23、25	2.1.1 公司治理架構 2.1.2 董事會多元化與進修情形
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	14、23	1.2 企業永續發展策略與運作 2.1.1 公司治理架構
	2-13 衝擊管理的負責人	14、23	1.2 企業永續發展策略與運作 2.1.1 公司治理架構
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	11~18	1.2 企業永續發展策略與運作 1.3 重大議題鑑別與分析
	2-15 利益衝突	26	2.1.3 董事會成員提名及遴選

GRI準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-16 溝通關鍵重大事件	11~14 19~20	1.2 企業永續發展策略與運作 1.4 利害關係人議合溝通
	2-17 最高治理單位的群體智識	24	2.1.2 董事會多元化與進修情形
	2-18 最高治理單位的績效評估	26	2.1.5 績效評估
	2-19 薪酬政策	27	2.1.6 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	27	2.1.6 薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	65	5.1.3 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	4	經營者的話
	2-23 政策承諾	22、36、54	各重大主題管理方針
	2-24 納入政策承諾	22、36、54	各重大主題管理方針
	2-25 補救負面衝擊的程序	9、22、 36、47、 54、68、73	1.1.3 品牌經營與商譽管理 2.1 公司治理 3.1 創新管理 3.2.2 客訴處理流程 4.2 溫室氣體與能源管理 5.1.6 平等與多元 5.2.4 職業健康服務與促進活動
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	22、 28~29、 36、54	2.1 公司治理 2.2 誠信經營與法規遵循 3.1 創新管理 4.2 溫室氣體與能源管理
	2-27 法規遵循	29	2.2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	10	1.1.5 非營利與公協會組織
	2-29 利害關係人議合方針	19~20	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約	70	5.1.8 順暢的溝通管道

GRI準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
重大主題			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	15~18	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	15~18	1.3 重大議題鑑別與分析
公司治理			
3-3 重大主題管理		22~27	2.1 公司治理
創新管理			
3-3 重大主題管理		36~45	3.1 創新管理
溫室氣體與能源管理			
3 3 重大主題管理		54~56	4.2 溫室氣體與能源管理
GRI 302 (2016)： 能源	302-1 組織內部的能源消耗	55	4.2.1 能源管理與使用概況
	302-3 能源密集度	55	4.2.1 能源管理與使用概況
GRI 305 (2016)： 排放	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	56	4.2.2 溫室氣體管理
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	56	4.2.2 溫室氣體管理
	305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	56	4.2.2 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	56	4.2.2 溫室氣體管理
	305-6 臭氧層破壞物質(ODS)的排放	-	技宸製程與產品無使用損害臭氧層物質
	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放	-	非技宸重大排放源
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 201 (2016)： 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	9	1.1.4 財務績效
GRI 205 (2016)： 反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	28	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	28	2.2.2 誠信經營政策
GRI 300：環境			
GRI 303 (2018)： 水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	57	4.3.1 水資源風險評估
	303-2 與排水相關衝擊的管理	58	4.3.3 廢水排放管理
	303-3 取水量	58	4.3.2 水資源使用
GRI 306 (2020)： 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	59	4.4.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	59	4.4.1 廢棄物管理制度

GRI準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 306 (2020)： 廢棄物	306-3 廢棄物的產生	59	4.4.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	59	4.4.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	59	4.4.2 廢棄物的產生
GRI 308 (2016)： 供應商環境評估	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	49	3.3.2 供應鏈分級與管理
GRI 400：社會			
GRI 401 (2016)： 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	64	5.1.2 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	66~67	5.1.4 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	67	5.1.5 育嬰假
GRI 402 (2016)： 勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	70	5.1.8 順暢的溝通管道
GRI 403 (2018)： 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	72	5.2.1 職業安全衛生管理架構
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	72	5.2.2 危害辨識與風險評估管理
	403-3 職業健康服務	73~74	5.2.4 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	72	5.2.1 職業安全衛生管理架構
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	73	5.2.3 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	73~74	5.2.4 職業健康服務與促進活動
	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	72~73	5.2.1 職業安全衛生管理架構 5.2.3 職安衛教育訓練
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	72	5.2.1 職業安全衛生管理架構
	403-9 職業傷害	74	5.2.5 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	74	5.2.5 職業傷害與職業病
GRI 405 (2016)： 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	24~25、63	2.1.2 董事會多元化與進修情形 5.1.1 人力結構與多元職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	65	5.1.3 完善的薪酬制度
GRI 416 (2016)： 顧客健康與安全	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	60	4.5.1 有害物質管控
GRI 418 (2016)： 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	32~33	2.4 資訊安全與隱私保護

附錄二、氣候相關資訊揭露

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	揭露內容	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。	4.1.1 氣候治理相關單位	52~53
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）。	尚未明確辨識氣候風險與機會對技宸之影響，規劃中	-
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	尚未明確辨識氣候風險與機會對技宸之影響，規劃中	-
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。	2.3.2 關鍵風險與因應策略	30~31
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	尚未使用情境分析	-
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。	4.1.2 指標與目標 尚未規劃氣候相關風險之轉型計畫	53
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未使用碳定價工具	-
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購買再生能源憑證（RECs）數量。	4.1.2 指標與目標 目前尚未使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)	53
9	溫室氣體盤查及確信情形或設定目標、策略及具體行動計畫（另填於1-1及1-2）。	4.1.2 指標與目標 4.2 溫室氣體與能源管理 4.2.2 溫室氣體管理 目前尚未執行溫室氣體確信，規劃中	53~56



2025技宸永續報告書 Sustainability Report