

昕奇雲端科技股份有限公司

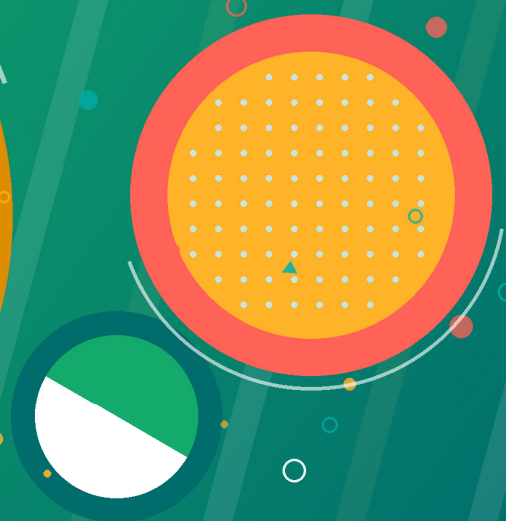
2025 年永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT 2025

股票代號：7747

發布日期：2026 年 8 月

報告期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日



目 錄

董事長暨總經理的話.....	4
關於本報告書.....	6
報告範疇與邊界.....	7
一、 永續經營與重大主題	7
1.1 公司永續願景與策略主軸.....	7
1.2 利害關係人鑑別與溝通	9
1.3 重大主題鑑別	10
1.4 重大議題與昕奇價值鏈的關係.....	13
1.5 重大主題管理方針彙總表.....	14
二、 公司概况與治理架構	16
2.1 公司簡介	16
2.2 商業模式與價值鏈.....	16
2.3 治理架構	17
2.4 風險與機會	21
2.5 經營績效與股利分配	22
三、 Cloud Sustainability：客戶價值與雲端效率	24
3.1 客戶產業分布	24
3.2 三層雲端永續價值分類架構	24
3.3 產業服務價值敘事.....	25
四、 環境管理與氣候行動	26
4.1 環境永續政策	26
4.2 溫室氣體盤查結果.....	26
4.3 減碳目標與減量方向	26
4.4 客戶賦能價值與自身排放之區隔	27
五、 人才發展與職場環境	28
5.1 人才組成	28
5.2 教育訓練與職涯發展	31
5.3 職場健康與員工福祉	31
5.4 人權保護機制	33
六、 誠信治理與資訊安全	35
6.1 永續治理分工	35
6.2 資訊安全與客戶隱私	35
6.3 誠信經營與法規遵循	36
6.4 永續治理管理制度.....	36
七、 未來展望與資料治理強化計畫.....	39

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表	40
附錄二：氣候相關資訊－氣候相關資訊執行情形	43

董事長暨總經理的話



2025 年，對昕奇雲端科技而言，是承先啟後的重要一年。

7 月 11 日，本公司正式於證券櫃檯買賣中心掛牌上櫃（股票代號：7747），象徵昕奇自 2017 年成立以來，從集團內部創新事業，發展成為具備獨立治理架構的上櫃公司，邁向新的發展階段。對我們而言，掛牌上櫃不僅代表經營成果獲得資本市場肯定，更代表肩負起更高標準的公司治理責任，以及對股東、客戶、員工、合作夥伴與社會的長期承諾。

當前，人工智慧（AI）正快速改變企業營運模式，多雲架構已成為企業數位轉型的重要基礎。然而，雲端資源需求快速成長的同時，也伴隨成本管理、資訊安全、能源使用效率及營運韌性等挑戰。如何在追求創新的同時兼顧永續發展，已成為企業共同面對的重要課題。

昕奇始終相信，永續不只是企業管理的一項議題，更應成為科技服務創造價值的核心。我們秉持「賦能全球新創，共同建設更美好的世界」的企業使命，透過自主研發的 ARMIN 多雲整合加值平台，結合多雲管理、帳務管理及 FinOps 平台，協助客戶持續優化雲端資源配置，提高運算效率，降低閒置資源與不必要的能源消耗，使企業在提升競爭力的同時，也能兼顧環境永續。

我們認為，雲端服務業最大的永續價值，不僅來自自身營運的節能減碳，更重要的是透過技術與管理能力，協助更多企業提升雲端資源使用效率，降低整體運算浪費，讓科技創新與環境永續相互促進，形成正向循環。這也是昕奇持續推動 FinOps 管理服務的重要初衷，更是我們實踐永續發展的重要方式。

2025 年，公司亦同步推動永續治理制度化，建立永續治理管理架構，將 ESG 納入公司治理與經營決策流程，逐步完善永續管理制度及風險管理機制，並持续提升資訊揭露透明度，深化董事會監督職能，落實誠信經營與法令遵循，為企業長期穩健發展奠定堅實基礎。

在環境面（Environmental），我們完成首次依循 ISO 14064-1:2018 辦理組織型溫室氣體盤查，建立營運排放基線，並持續規劃減碳管理措施。同時，也持續透過 FinOps 管理服務，協助客戶提升雲端資源使用效率，將永續理念延伸至客戶價值鏈，共同降低能源消耗與碳排放。

在社會面（Social），我們相信人才是企業永續發展的根本，持續打造尊重、多元、開放且具包容性的工

作環境，以「創業友善、環境友善、人才友善」為核心理念，投入人才培育、職涯發展、專業能力提升及跨國人才交流，打造能與公司共同成長的組織文化。同時，也持續透過 F2SU (Friend to Startups) 創業支持平台，協助新創企業降低技術門檻，加速數位創新，發揮企業對產業與社會的正向影響力。

在治理面 (Governance)，我們持續精進董事會運作、內部控制、風險管理、資訊安全及法令遵循制度，以透明、誠信、負責任的經營態度，回應投資人及各利害關係人的期待，持續提升企業治理品質與永續競爭力。

展望未來，AI 將持續驅動全球產業變革，也將重新定義雲端服務的價值。昕奇將持續深化人工智慧、多雲管理、FinOps 與雲端安全等核心能力，並將永續理念全面融入產品創新、客戶服務及企業治理。我們將攜手客戶、合作夥伴、員工及投資人，共同打造兼具經濟、環境與社會價值的永續生態系，以科技創新驅動永續，以永續創造長期價值，朝向成為亞太地區最值得信賴的雲端服務夥伴穩健邁進。

董事長暨總經理 許承強 敬上

關於本報告書

昕奇雲端科技股份有限公司（以下簡稱「本公司」或「昕奇」）為落實企業永續治理與資訊透明原則，依據《上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》及全球永續性報導倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之《GRI Standards 2021》編製本報告書，此為本公司首次發行之永續報告書，全面揭露公司於環境（E）、社會（S）與公司治理（G）三大構面之策略、管理方針及執行成果。

報告期間	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
報告頻率	每年一次
報告邊界	以昕奇雲端科技股份有限公司台灣總公司為主要範疇；財務資訊以合併財務報表範疇揭露
參考準則	GRI Standards 2021；ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查架構；上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法
外部確信	本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信，公司規劃於未來年度評估導入第三方查證機制
聯絡窗口	昕奇雲端科技股份有限公司 永續發展工作小組
公司地址	台北市內湖區瑞光路 76 巷 33 號 2 樓
發布方式	公司網站及公開資訊觀測站 / 本公司官網

整體而言，本報告書內容架構依循全球永續性報導倡議組織發布之《GRI Standards 2021》編製，並遵循臺灣證券交易所與證券櫃檯買賣中心「上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之揭露規範，涵蓋利害關係人議合、重大主題鑑別、環境（E）、社會（S）與公司治理（G）三大構面之政策、管理方針與量化績效，符合現行 ESG 評鑑及永續報告書編製規範之基本揭露要求；後續將視法規發展及外部評鑑指標，逐步導入第三方查證、氣候財務揭露（如 IFRS S2）等機制，持續精進報告品質與可信度。

報告範疇與邊界

本報告書所揭露之報導期間、組織邊界及財務資訊範疇說明如下，以利利害關係人掌握本報告書之揭露範疇：

- 報導期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，本報告書揭露之數據均為當年度原始數據，無前期資訊重編情事，於報導期間亦無重大之營運變更。
- 組織邊界：本報告書除財務資訊以合併財務報表範疇揭露外，其餘內容以本公司台灣總公司之營運據點為主要範疇；香港、日本等海外據點之非財務性資料，將視資料蒐集完整性逐年擴大揭露範疇。
- 業務範疇：涵蓋雲端服務（IaaS、SaaS）、多雲管理及 FinOps 顧問服務等核心業務項目，對應本公司主要收入來源與客戶服務內容。
- 本報告書為本公司首次發行之永續報告書，故無前期比較數據；部分社會與治理指標之系統化蒐集機制仍在建置中，將於後續年度報告中逐步擴大揭露範疇與精確度。

項目	說明	備註
發行頻率	每年發行一次	本次為首次發行
現行發行版本	2026 年 8 月發行	涵蓋 2025 年度資訊
下一發行版本	預計 2027 年 8 月發行	—

一、 永續經營與重大主題

1.1 公司永續願景與策略主軸

昕奇秉持「賦能全球創業者，促進事業成功，共同建設更美好的世界」之核心願景，以下列五大主軸建構永續管理架構：

主軸	策略內容	2025 年執行重點
Cloud Sustainability	以 FinOps、多雲管理及資源優化，協助客戶提高雲端投入效益	建立客戶產業與服務需求三層分類架構； 規劃 FinOps 節費 KPI 管理方法

主軸	策略內容	2025 年執行重點
Customer Trust	強化資安、隱私、服務穩定及客戶成功管理	持續維運 ISO 27001 資訊安全管理制度；強化技術顧問窗口與客戶服務流程
People & Innovation	培育雲端、AI、FinOps 與國際服務人才	推動多元共融文化；提供跨部門技術交流與教育訓練
Responsible Operations	完成自身排放盤查並強化永續資訊治理	完成 2025 年度組織型溫室氣體盤查，總排放量 26.9515 公噸 CO ₂ e
Global Startup Enablement	以 F2SU 機制與跨國服務支持新創成長	持續透過 F2SU 提供架構諮詢、技術支援與商業陪伴予新創客戶

永續策略藍圖：短中長期目標

本公司進一步將前述五大策略主軸對應環境（E）、社會（S）、公司治理（G）三大構面，並依循 GRI 2-22 永續策略聲明架構，訂定短期（2026 年）、中期（2028 年）及長期（2030 / 2050 年）目標，逐步強化永續管理深度與資訊揭露完整性，落實 ESG 治理承諾。

面向	對應策略主軸	2025 年執行成果	短期目標 (2026 年)	中期目標 (2028 年)	長期目標 (2030 / 2050 年)
Environment 環境永續	Responsible Operations 自身營運責任	完成首次組織型溫室氣體盤查，總排放量 26.9515 公噸 CO ₂ e（類別一至四）	推動主要用電熱點節電管理，目標降低用電量 3%；完成 2026 年度溫室氣體盤查	以 2025 年為基準年，降低溫室氣體排放量 20%；評估再生電力導入可行性	朝 2050 年淨零排放目標邁進
Environment 綠色雲端服務	Cloud Sustainability FinOps 與雲端資源效率	建立客戶產業與服務需求三層分類架構；規劃 FinOps 節費 KPI 管理方法	建立受管雲端支出、已實現節省金額、平均節費率等可稽核之量化指標	逐步將雲端資源效率提升成果與客戶碳排放潛在效益結合揭露	成為亞太地區具指標性之雲端永續服務典範
Social 客戶信任與服務韌性	Customer Trust 資安、隱私、服	持續維運 ISO 27001 資訊安全管理制度；強化技術顧問窗口與	系統化揭露資安教育訓練覆蓋率、事件通報數	建立完整客戶成功管理指標並定期對外揭露	維持零重大資安事件，成為客戶最信賴之雲端服

面向	對應策略主軸	2025 年執行成果	短期目標 (2026 年)	中期目標 (2028 年)	長期目標 (2030 / 2050 年)
	務穩定	客戶服務流程	量及服務可用性 指標		務夥伴
Social 人才發展	People & Innovation 人才培育與多元 共融	推動多元共融文化； 女性職員占比 58%、女性主管占比 50%；提供跨部門技 術交流與教育訓練	建立平均訓練時 數、專業證照密 度及留任率等系 統化人才指標	逐步完善人才培 育與職涯發展制 度，強化雲端 / AI / FinOps 專 業人才梯隊	打造具市場競爭 力雇主品牌，維 持多元、包容、 安全健康之工作 環境
Social 新創共好	Global Startup Enablement F2SU 創業支持 生態系	持續透過 F2SU 提供 架構諮詢、技術支援 與商業陪伴予新創客 戶	系統化揭露 F2SU 支持新創 家數、服務市場 數及技術輔導時 數	擴大 F2SU 合作 生態圈及跨國新 創服務網絡	實現「新創共 生、永續共 好」，成為亞太 新創雲端夥伴首 選
Governance 誠信治理	Responsible Operations 誠信治理與資訊 揭露	建立《永續治理管理 制度》(2026/8/5 董事會通過) ；重大 違規事件 0 件	維持誠信治理零 違規；完善反貪 腐教育訓練覆蓋 率、申訴案件處 理系統化揭露	強化董事會多元 化與獨立性；導 入雙重大性評 估機制	維持誠信經營零 違規，持續提升 公司治理評鑑等 級

※ 本表依 GRI 2-22 永續策略聲明架構編製，並依昕奇雲端服務事業特性訂定策略主軸與指標內容。

1.2 利害關係人鑑別與溝通

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準之依賴程度、責任度、急迫性、影響力及多元觀點等原則，鑑別出與本公司直接相關之六大利害關係人族群，並透過下列管道進行日常溝通：

利害關係人	主要關注議題	溝通方式	溝通頻率
股東與投資人	經營績效、成長策略、風險管理、永續治理	股東會、法人說明會、公開資訊觀測站、重大訊息公告	每年 / 不定期
客戶	成本效益、服務穩定性、資訊安全、技術支援	業務會議、Customer Success 服務窗口、技術支援工單	每月 / 不定期

利害關係人	主要關注議題	溝通方式	溝通頻率
員工	薪酬福利、職涯發展、工作環境、多元共融	內部會議、績效面談、教育訓練、內部溝通管道	每季 / 不定期
主管機關	法規遵循、資訊揭露、資安與氣候相關資訊	申報作業、函文往來、稽核與查核程序	依規定辦理
雲端原廠夥伴	合作績效、技術能力、客戶價值	夥伴會議、原廠認證、商務及技術檢討會議	不定期
新創生態系	雲端資源、技術輔導、成長支持	F2SU 支持機制、社群活動、加速器合作	不定期

1.3 重大主題鑑別

昕奇依循 GRI 所揭示之「利害關係人包容性」「永續情境」「重大性」及「完整性」四大報導原則，透過外部趨勢掃描、部門訪談及內部風險盤點，鑑別出與公司營運及利害關係人高度相關之重大主題如下：

了解組織脈絡

本公司考量營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈之各個環節，最終彙整出涵蓋 2 個治理面向、3 個社會面向及 1 個環境面向共 6 項永續議題。

鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊如下表：

情況	正面衝擊	負面衝擊
實際或潛在	可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。	可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

排定衝擊優先順序

本公司針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

A. 正面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
雲端成本與資源效率	4.5	4.75	4.63
資訊安全與客戶隱私	5.0	5.0	5.00
營運韌性與服務品質	4.5	4.75	4.63
人才吸引與發展	4.25	4.5	4.38
氣候與能源管理	3.5	3.75	3.63
誠信經營與法規遵循	4.75	5.0	4.88

B. 負面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
雲端成本與資源效率	1.5	4.5	3.00
資訊安全與客戶隱私	1.0	5.0	3.00
營運韌性與服務品質	1.5	4.5	3.00
人才吸引與發展	1.5	4.25	2.88
氣候與能源管理	1.5	2.0	1.75
誠信經營與法規遵循	1.0	5.0	3.00

本公司根據分析方法之流程，整併永續議題衝擊之顯著程度以及利害關係人關注度，鑑別出上述六項重大主題，並針對重大主題擬定相對應之政策及目標，規劃實際行動時所應對之方案，詳細內容如下：

本公司於重大主題評估過程中，除衡量各議題對環境、社會之衝擊重大性 (Impact Materiality) 外，亦同步考量其對公司財務狀況、經營績效及現金流量之潛在影響 (Financial Materiality)：例如「雲端成本與資源效率」及「資訊安全與客戶隱私」攸關客戶續約與營收穩定性，「誠信經營與法規遵循」則影響跨國營運之法律遵循成本與商譽風險，「氣候與能源管理」牽動能源成本及客戶低碳供應鏈要求。本公司規劃於後續年度導入正式之雙重大性 (Double Materiality) 評估機制，同步量化揭露各重大主題之衝擊重大性與財務重大性結果，以接軌 GRI 2021 準則及國際永續揭露趨勢。

重大主題	衝擊說明	對應管理重點	優先等級
雲端成本與資源效率	直接影響客戶營運成本及雲端資源浪費	ARMIN 平台、持續優化與效益驗證	高
資訊安全與客戶隱私	雲端服務信任與營運持續之核心條件	資安治理、權限控管、事件應變與供應商管理	高
營運韌性與服務品質	服務中斷可能影響客戶業務運作	系統可用性、備援機制、工單處理與客戶成功管理	高
人才吸引與發展	專業人才能力決定服務品質與創新動能	教育訓練、專業認證、留任與多元共融	高
氣候與能源管理	自身營運排放及客戶雲端使用效率均受市場關注	溫室氣體盤查、節能措施、雲端效率主張治理	中高
誠信經營與法規遵循	攸關投資人信任及跨國營運風險	內部控制、法令遵循、反貪腐與申訴機制	高

重大主題短中長期目標

本公司依循 GRI 3-3 重大主題管理方針架構，針對前述六大重大主題訂定衡量指標與短、中、長期目標，逐步強化永續管理深度與資訊揭露完整性，並持續追蹤各項目標之達成情形。

重大主題	2025 年執行成果	短期目標 (2026 年)	中期目標 (2028 年)	長期目標 (2030 年)
雲端成本與資源效率	完成客戶產業與服務需求三層分類架構規劃，初步建立 FinOps 節費 KPI 管理方法	建立 FinOps 節費 KPI 工作底稿 (受管雲端支出、已實現節省金額、平均節費率)	擴大節費案例覆蓋率至主要客戶群，量化平均節費率並對外揭露	成為亞太地區 FinOps 與雲端資源效率標竿服務商
資訊安全與客戶隱私	持續維運 ISO 27001 資訊安全管理制度，2025 年重大資安事件 0 件	系統化揭露資安教育訓練覆蓋率、事件通報數量及服務可用性指標	建立完整資安風險量化評估機制，強化事件應變能量	維持零重大資安事件，資安治理達國際標竿水準
營運韌性與服務品質	強化技術顧問窗口與客戶服務流程，持續優化工單處理機制	建立系統可用性、備援機制及工單處	完善客戶成功管理制度，並定期揭露	建構高可用性、高韌性之雲端服務保

重大主題	2025 年執行成果	短期目標 (2026 年)	中期目標 (2028 年)	長期目標 (2030 年)
		理效率等量化指標	客戶滿意度成果	障體系
人才吸引 與發展	女性職員占比 58%、女性主管占比 50%，持續推動多元共融文化	建立平均訓練時數、專業證照密度及留任率等系統化人才指標	逐步完善雲端 / AI / FinOps 人才培育與職涯發展制度	打造具市場競爭力雇主品牌，強化人才留任與組織韌性
氣候與 能源管理	完成首次組織型溫室氣體盤查，總排放量 26.9515 公噸 CO ₂ e	推動主要用電熱點節電管理，目標降低用電量 3%；完成 2026 年度盤查	以 2025 年為基準年，降低溫室氣體排放量 20%；評估再生電力導入可行性	朝 2050 年淨零排放目標邁進
誠信經營與 法規遵循	建立《永續治理管理制度》，2025 年重大違規事件 0 件	維持誠信治理零違規；完善反貪腐教育訓練覆蓋率、申訴案件處理系統化揭露	強化董事會多元化與獨立性；導入正式利害關係人問卷與雙重重大性評估	維持誠信經營零違規，持續提升公司治理評鑑等級

※ 達成情況將於後續年度報告中持續追蹤揭露。

1.4 重大議題與昕奇價值鏈的關係

本公司鑑別 6 項涵蓋治理、環境與社會的重大議題，說明這些重大議題對本公司的意義、與實質影響組織內部及外部價值鏈各利害關係人進行評估或決策之衝擊情形。衝擊評估分為兩種程度：直接衝擊（●）及間接衝擊（○）。

面向	重大主題	重大主題的意義及衝擊說明	GRI 主題	回應章節	公司	員工	客戶	供應商	股東
Environment 環境永續	氣候與能源管理	管理營運過程所需之能源，並透過 FinOps 服務協助客戶降低雲端資源浪費。 正：投入資源推動節能與雲端效率提升，帶動客戶端減碳效益。 負：未能有效管理排放，恐面臨法規及客戶減碳要求壓力。	GRI 302 能源 GRI 305 排放	四、環境管理與氣候行動	●	○	○	○	○
Social	雲端成本與	透過 FinOps 與多雲管理服務，	GRI 201	三、Cloud	●	○	●	○	●

面向	重大主題	重大主題的意義及衝擊說明	GRI 主題	回應章節	公司	員工	客戶	供應商	股東
客戶價值與雲端效率	資源效率	協助客戶降低無效雲端支出、提升資源使用效率。 正：提升客戶雲端投入效益，強化客戶黏著度。 負：節費效益未能落實，影響客戶信任與續約。	經濟績效	Sustainability					
Social 客戶價值與雲端效率	營運韌性與服務品質	確保系統可用性、備援機制及客戶成功管理，維持服務穩定。 正：強化客戶營運韌性與滿意度。 負：服務中斷影響客戶業務運作及公司商譽。	GRI 3-3 (自訂)	1.1 公司永續願景與策略主軸	●	○	●	○	○
Social 人才發展	人才吸引與發展	完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機。 正：完善訓練機制、提升員工競爭力、持續創造商機。 負：訓練與職能需求不符，造成人才晉用瓶頸，競爭力下降。	GRI 404 訓練與教育	五、人才發展與職場環境	●	●	○	○	●
Governance 公司治理	資訊安全與客戶隱私	雲端服務信任與營運持續之核心條件。 正：強化資安治理，提升客戶信任與市場競爭力。 負：資安事件發生，恐造成客戶信任流失及重大損害賠償。	GRI 418 客戶隱私	6.2 資訊安全與客戶隱私	●	●	●	●	●
Governance 公司治理	誠信經營與法規遵循	誠信經營為企業根本，攸關投資人信任及跨國營運風險。 正：公司治理良好，有效監督永續策略作為，持續提升企業價值。 負：發生舞弊或違規事件，造成重大損害賠償及商譽受損。	GRI 205 反貪腐	6.3 誠信經營與法規遵循	●	●	●	●	●

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊。本表依 GRI 3-3 重大主題管理方針架構編製。

1.5 重大主題管理方針彙總表

面向	重大主題	承諾與管理策略	邊界範圍	負責單位	評估機制
Environment 環境永續	氣候與能源管理	依循 ISO 14064-1:2018 架構執行組織型溫室氣體盤查，逐步訂定節能減碳目標，朝 2050 年淨零排放邁進；並透過 FinOps 服務協助客戶提升雲端資源使用效率。	台灣總公司 營運據點	永續發展委員會 (永續環境窗口)	每年執行溫室氣體盤查，追蹤用電及排放量，結果提報董事會。

面向	重大主題	承諾與管理策略	邊界範圍	負責單位	評估機制
Social 客戶價值	雲端成本與資源效率	透過 ARMIN 多雲整合加值平台，提供雲端流量監控、成本管控與優化服務，協助客戶提升雲端資源使用效率。	全體客戶服務範疇	產品 / FinOps / 技術部門	追蹤受管雲端支出、已實現節省金額及平均節費率，定期向管理階層報告。
Social 客戶價值	營運韌性與服務品質	強化系統可用性、備援機制及客戶成功管理流程，確保服務穩定與客戶滿意。	全體客戶服務範疇	業務 / Customer Success	追蹤系統可用性、工單處理效率及客戶滿意度，定期檢討改善。
Social 人才發展	人才吸引與發展	落實同工同酬、平等晉升機會，提供教育訓練與職涯發展制度，打造多元共融職場。	台灣總公司員工	人資 / 行政部門	追蹤訓練時數、留任率及多元共融指標，每年揭露於永續報告書。
Governance 公司治理	資訊安全與客戶隱私	維運 ISO 27001 資訊安全管理制度，建構資料加密、權限控管與存取驗證之資安防護體系。	全公司資訊系統及客戶服務	資安 / 法務部門	追蹤資安事件通報數量、教育訓練覆蓋率及服務可用性指標。
Governance 公司治理	誠信經營與法規遵循	訂定誠信經營政策，建立檢舉（吹哨者）制度及利害關係人陳述申訴管道，落實法令遵循。	台灣總公司（總公司）	財務 / 內部稽核、法務單位	依年度計畫執行查核，追蹤合規情形，重大事項提報董事會。

※ 本表依 GRI 2-24 納入政策承諾及 GRI 3-3 重大主題管理方針架構編製。

二、 公司概况與治理架構

2.1 公司簡介

昕奇雲端科技股份有限公司成立以來即定位為以支持新創產業發展為核心使命之雲端服務運營商，自 2017 年成立以來深耕雲端服務領域，專注於為新創及成長型企業提供具彈性、成本效益與可擴展性之多雲解決方案。公司於 2024 年 5 月登錄興櫃交易，並於 2025 年 7 月 11 日正式於證券櫃檯買賣中心掛牌上櫃（股票代號：7747），為集團雲端服務事業邁入資本市場之重要里程碑。

公司名稱	昕奇雲端科技股份有限公司
英文名稱	GrandTech Cloud Services Inc..
股票代號	7747（上櫃）
掛牌上櫃日期	2025 年 7 月 11 日
雲端事業成立起點	2017 年 10 月成立昕奇雲端科技，強攻雲服務
董事長暨總經理	許承強
總部地址	台北市內湖區瑞光路 76 巷 33 號 2 樓
主要股東	上奇科技股份有限公司（現持股比例 60.86%）
主要服務	雲端服務（IaaS、SaaS）、多雲管理、FinOps 顧問服務
核心自研平台	ARMIN 多雲整合加值雲端服務平台
海外據點	香港、日本、馬來西亞、新加坡、印尼等市場
產業別	雲端服務業

2.2 商業模式與價值鏈

昕奇的價值不僅來自雲端資源轉售，而是透過多雲帳務整合、成本可視化、技術顧問、代管維運與持續優化，協助客戶將雲端支出轉化為可衡量的業務成果。其價值創造邏輯可概括為：

雲端原廠資源 → 昕奇多雲整合 → ARMIN 成本監控與治理 → Customer Success
→ 客戶成本效益、營運韌性及數位轉型價值

在雲端服務產業鏈中，昕奇主要定位為雲端運營商，提供雲端顧問諮詢、代管維運、安全監控、成本優化及加值營運等服務，協助企業客戶提升雲端資源使用效率、強化系統穩定性，並支援其數位轉型與跨境發展需求。

2.3 治理架構

昕奇董事會由 8 位董事組成，其中包含 4 位具備會計、創業投資、金融科技等專業背景之獨立董事（占董事會席次 50%），符合證券交易法對董事會獨立性之要求；女性董事占比為 13%（1 位），公司並以提高女性董事席次至 25% 以上為目標，體現公司對董事會多元性與性別平衡原則之重視。

公司依《公司治理實務守則》設立審計委員會、薪資報酬委員會與永續發展委員會三大功能性委員會，分別負責內部控制與財務監督、高階主管報酬制度規劃，以及 ESG 議題之政策建議與執行進度追蹤，強化董事會對營運風險、永續議題與治理績效之整體掌握。

治理機制	職能說明
董事會	公司永續發展最高指導單位，定期聽取經營團隊 ESG 相關報告及推動情形
審計委員會	審核財務報表允當性、內部控制有效性及法令遵循情形
薪資報酬委員會	訂定並檢討董事及高階經理人績效目標與薪酬政策
永續發展委員會	擬定永續發展方針，負責 ESG 議題之政策建議與跨部門推動進度追蹤

董事會專業性與多元化

本公司設有「公司治理暨提名委員會」，並採行候選人提名制度，所有董事候選人均經提名及資格審查，由董事會決議通過後送請股東會選任。依《公司治理實務守則》規定，董事會整體宜具備下列核心能力：

編號	核心能力	編號	核心能力
(1)	營運判斷能力	(5)	產業知識
(2)	會計及財務分析能力	(6)	國際市場觀

編號	核心能力	編號	核心能力
(3)	經營管理能力	(7)	領導能力
(4)	危機處理能力	(8)	決策能力

本公司現任董事會由 8 位董事組成，一般董事均具備上市櫃公司董事或總經理等重要管理職務經驗，並具備領導決策、危機處理及國際市場觀。4 位獨立董事之專業背景如下：

獨立董事	經歷	專業領域
張豐淦	會計師	財務會計
陳緒倫	宏遠證創投總經理	創業投資、產業知識
陶韻智	口袋證券執行長	金融科技、營運判斷
曾國維	幫你優財務長/執行長	經營管理、營運判斷

本公司全體獨立董事之連續任期均未超過 9 年，符合公司治理最佳實務原則。本公司每年為董事投保責任保險，以提高專業人才出任董事之意願並分散潛在風險；並積極安排董事參與法令遵循、公司治理實務、ESG 等進修課程，2025 年度董事平均每人進修時數達 6 小時。

董事會接班計畫

- 董事選舉全面採候選人提名制度，並依公司運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，涵蓋基本條件與價值、專業知識技能兩大面向之標準。
- 本公司協理級以上主管為重要管理階層，各管理層級皆設有職務代理人；重要管理階層之價值觀須與公司「誠信正直、專業服務、團隊合作、樂在工作」之經營理念相符。
- 透過內部定期經營管理會議、主管領導實務分享交流及高階主管多年經驗傳承，培育重要管理階層及接班人選。
- 每半年執行員工績效考核，以考核結果作為日後接班規劃之參考依據。
- 透過培育高階經理人進入董事會、工作輪調深化產業經驗，建立充沛人才庫以選任未來董事；兼任公司經理人之董事席次不逾董事會席次三分之一，並注重性別平等。

- 董事會專長面向涵蓋企業策略、會計與稅務、財務金融、法律、行政管理及生產管理，並設定至少 1 席女性董事之目標；董事候選人甄選均須符合資格審查與相關規範，以確保董事席次出缺或增加時能有效鑑別及選出合適人選。

董事長與總經理為同一人之治理說明

本公司董事長與總經理現由同一人（許承強先生）擔任，係基於提升經營效率及決策一致性之考量，相關人員對公司業務及策略具高度掌握，有助於營運推動，具其合理性與必要性。為降低潛在利益衝突風險，公司已透過下列機制強化監督：（1）設置 4 位獨立董事，占董事會席次 50%，並成立全數由獨立董事組成之審計委員會，賦予其對財務報表允當性、內部控制有效性及重大關係人交易之獨立監督權限；（2）董事對自身或關係人有利害關係之議案，均採取迴避表決機制；（3）薪資報酬委員會獨立審議董事長暨總經理之績效目標與酬金；（4）落實內部控制制度與稽核計畫，確保董事會運作之健全性。

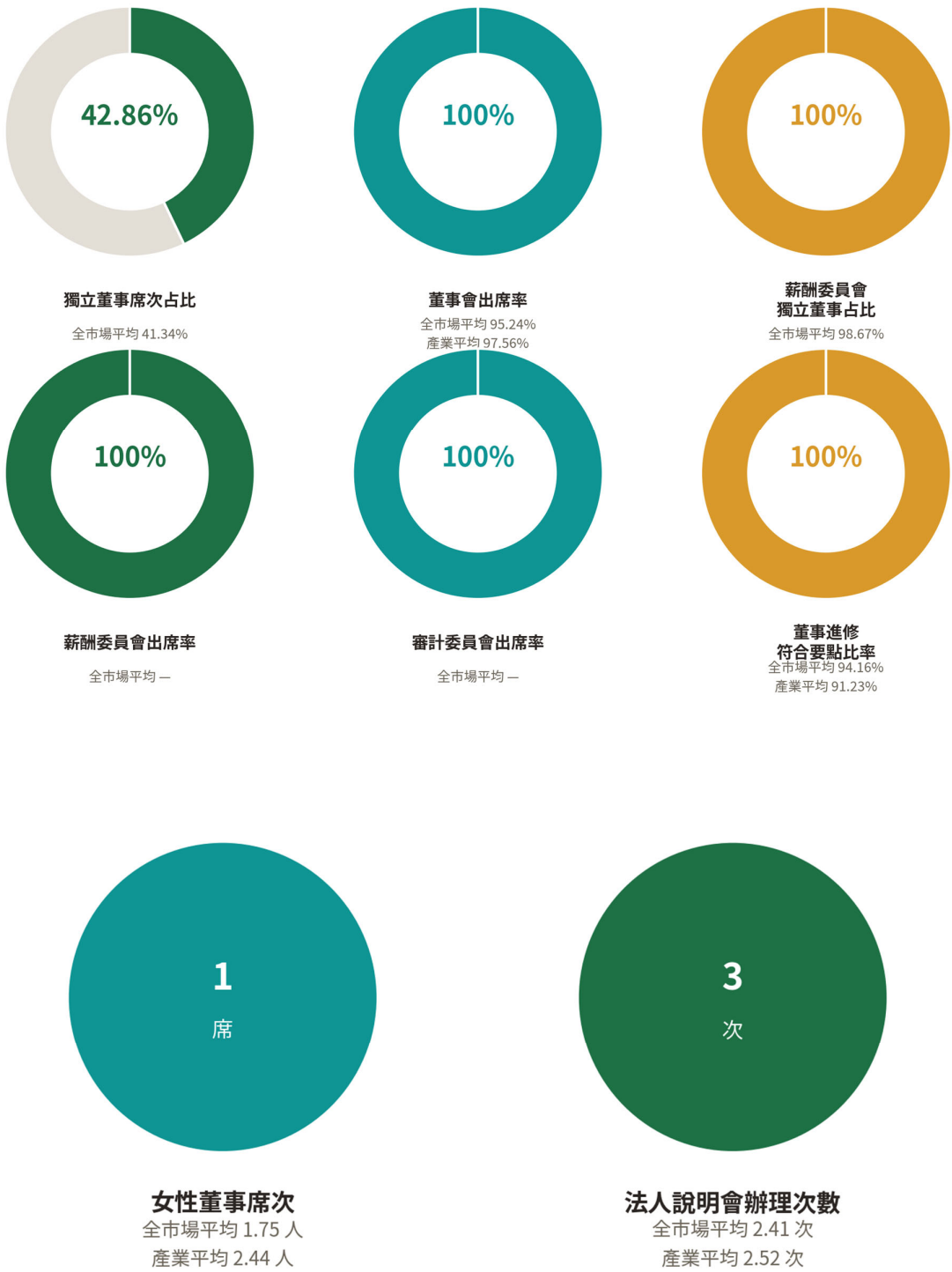
董事會及功能性委員會績效自評

本公司每年就董事會整體、董事會個別成員、審計委員會及薪資報酬委員會進行績效自評，評估結果作為強化董事會職能及成員選任之參考。2025 年度（評估期間 2025/1/1 ~ 2025/12/31）自評結果如下：

2025 年度董事會及功能性委員會績效自評結果



公司治理關鍵指標市場比較（圓形圖）



2.4 風險與機會

類別	主要風險 / 機會	管理方向
市場	雲端價格競爭、客戶自建能力提升	以 FinOps、跨雲整合及 Customer Success 建立差異化服務
技術	AI 工作負載成本快速成長、服務架構日趨複雜	發展 AI 成本治理能力，強化資源利用率與工作負載最佳化
資安	資料外洩、帳號權限與供應鏈相關資安事件	持續強化資安管理制度、事件通報機制與存取控制
法規	跨境資料治理、永續資訊與資安揭露要求提高	建立法規遵循盤點機制及永續資訊內部控制流程
人才	雲端與 AI 專業人才市場競爭激烈	強化證照培育、教育訓練、職涯發展與留任機制
氣候	能源價格波動、資料中心碳強度及客戶減碳需求提升	建立自身溫室氣體盤查基礎並發展雲端資源效率服務能力

風險管理組織架構

本公司風險管理採三層架構運作：

- 董事會：為本公司風險管理之最高指導單位，負責明確瞭解永續經營所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並由總經理每年至少一次提報重大潛在風險。
- 經營管理會議：由總經理主持，負責審核各權責部門所啟動之計劃及專案的風險評估及應變指揮。
- 權責部門：各部門主管擔負第一線風險管理責任，於日常作業中進行分析、監控及預防所屬權責範圍內之相關風險。

風險管理範疇

本公司風險管理涵蓋以下五大類別：

風險類別	主要項目
策略佈局風險	雲端價格競爭、技術創新與市場趨勢、AI 工作負載成本變化、政策法令變動、全球政經情勢
營運管理風險	客戶或供應商履約、資訊安全與客戶隱私、人才招聘與發展、企業形象

風險類別	主要項目
財務運作風險	匯率、利率、租稅、通貨膨脹波動、策略性投資、金融理財
危害事件風險	天然災害或氣候變遷、水電供應、流行性傳染疾病
其他風險	非屬上述但可能致使公司產生重大損失之風險

風險管理程序

本公司風險管理程序涵蓋風險辨識、風險衡量、風險監控、風險回應及風險報告與揭露等五項流程，由各權責部門於職權範圍內識別潛在風險並提出因應對策，經經營管理會議審議後，重大潛在風險定期提報董事會。

2.5 經營績效與股利分配

本公司近三年度維持穩健獲利，並依董事會決議及公司章程規定，就董事酬勞、員工紅利提撥與股東股利分配情形揭露如下，以呈現公司經營成果與股東、員工共享價值之具體作為：

董事酬勞與員工紅利提撥情形

年度	2023 年	2024 年	2025 年
稅前淨利（千元）	79,860	114,688	116,541
董事酬勞提撥比例	1%	1%	1%
提撥金額（千元）	823	1,147	1,201
員工紅利提撥比例	2%	2%	2%
提撥金額（千元）	1,647	2,294	2,403

每股盈餘與股利分配情形

年度	2023 年	2024 年	2025 年
稅後 EPS（元）	3.33	4.07	4.04

年度	2023 年	2024 年	2025 年
盈餘現金股利 (元)	1.517	3.639	2.3732
盈餘股票股利 (元)	1.5	0	1
資本公積現金股利 (元)	0	0.361	0.6268
年度合計股利 (元)	3.017	4	4
分配率	91%	98%	99%

註：以上數據彙整自本公司歷年度股東會決議及財務報表，分配率係指年度合計股利占稅後每股盈餘之比例。

三、 Cloud Sustainability：客戶價值與雲端效率

本章為昕奇永續報告書之核心特色。身為雲端服務運營商，昕奇的永續價值主張並非僅止於自身辦公室節能，更在於透過 FinOps 與多雲管理服務，協助客戶降低無效雲端支出、提升資源使用效率、強化營運韌性，並在具備可靠數據基礎的前提下，逐步評估雲端使用效率提升對能源與碳排放之潛在效益。

3.1 客戶產業分布

本公司依據客戶名稱及合約服務內容進行初步產業分類，並規劃逐年透過官網、商業登記及業務端資料進行複核，以提升揭露精確度。截至本報告揭露時，已分類客戶前三大產業如下：

排名	產業	客戶占比說明
1	軟體 / 資訊服務	為公司客戶結構中占比最高之產業，反映本公司於原生雲端與軟體服務市場之深耕成果
2	媒體 / 娛樂 / 遊戲	受惠於流量彈性需求，為公司多雲彈性架構服務之主要應用場域之一
3	零售 / 電商 / 品牌	透過彈性資源與成本優化服務，協助客戶因應促銷檔期之尖峰負載需求

註：本分類結果依公司名稱及合約服務內容進行初步歸類，尚未逐家完成官網、商業登記或業務端複核，未來將持續精進分類方法並擴大揭露涵蓋率。

3.2 三層雲端永續價值分類架構

為系統化呈現雲端服務對客戶產生之永續價值，本公司建構三層分類架構：

層級	分類目的	主要內容
Level 1：產業	呈現客戶產業分布及案例代表性	SaaS / 軟體 / 資訊服務、AI / 資料科技、醫療 / 生技、零售 / 電商 / 品牌、金融、教育、NGO、旅遊 / 交通 / 物流、政府、媒體 / 娛樂 / 遊戲
Level 2：服務需求	說明客戶採用雲端服務之主要需求類型	雲端成本優化、雲端移轉、AI 運算、備份與災難復原、數位工作空間、雲端財務管理、資訊安全、資料平台
Level 3：ESG	將服務活動轉化為可報	降低 IT 成本、降低能源使用、提升資源使用率、降低碳排放、提

層級	分類目的	主要內容
價值	導之客戶價值	升營運韌性、提升資訊安全、提升工作效率、支持數位轉型

3.3 產業服務價值敘事

軟體 / 資訊服務

協助原生雲端與軟體服務客戶掌握多環境雲端成本，優化資源擴縮與承諾型用量配置，使成長中的雲端支出更具可預測性，並支持產品快速迭代及跨區域部署需求。

媒體 / 娛樂 / 遊戲

針對流量波動大、影音傳輸及即時互動等應用需求，協助客戶以彈性架構因應流量尖峰，並透過成本監控降低閒置與過度配置之風險。

零售 / 電商 / 品牌

協助客戶於促銷檔期與購物節尖峰期間維持服務穩定，並透過彈性資源配置、資料平台整合與成本最佳化，降低傳統一次性硬體投資及維運負擔。

四、 環境管理與氣候行動

4.1 環境永續政策

昕奇關注氣候變遷、能源使用效率及資源浪費等全球環境議題對企業營運可能造成之影響。為呼應全球環境保護意識提升，本公司於 2025 年依循 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查架構，首次完成組織層級溫室氣體排放盤查作業，作為後續環境數據管理、節能減碳目標設定及減排路徑規劃之基礎。

4.2 溫室氣體盤查結果

本公司依循 ISO 14064-1:2018 架構完成 2025 年度溫室氣體盤查，盤查邊界採營運控制權法，盤查範疇涵蓋類別一至類別四，總排放量為 26.9515 公噸 CO₂e。盤查結果顯示，公司主要營運型態為雲端服務及資訊軟體服務，無高耗能製程或大型生產設備，排放來源主要集中於外購電力（類別二間接排放）。

排放類別	排放當量（公噸 CO ₂ e）	說明
類別一：直接排放	0.0007	占總量約 0.003%，因應公司無自有生產設備，直接排放來源極為有限
類別二：能源間接排放	21.6272	外購電力相關排放，為公司主要排放來源，占總量約 80.2%
類別三、四：其他間接排放	5.3236（類別三：0.8841；類別四：4.4395）	涵蓋上下游運輸、員工商務差旅及採購貨物之上游碳足跡等項目
排放總量	26.9515	公司自身營運排放總量，不與客戶因雲端效率改善所產生之賦能價值相抵銷

本次盤查類別二外購電力排放係數，係採用經濟部能源署公布之最新版電力排碳係數（2024 年度：0.494 公斤 CO₂e/度）計算。本次盤查尚未執行第三方查證，本公司規劃於 2027 年完成首次 ISO 14064-1 第三方查證，相關資料與方法均依國際標準建置，作為後續擴大盤查範疇及導入外部查證之基礎。

4.3 減碳目標與減量方向

本公司訂定短、中、長期減碳目標，逐步朝淨零排放邁進：

期程	目標
短期（2026 年）	推動主要用電熱點節電管理，目標降低用電量 3%

期程	目標
中期 (2030 年)	以 2025 年為基準年，降低溫室氣體排放量 20%
長期 (2050 年)	朝淨零排放目標邁進

自身營運減量行動方向

面向	建議行動	追蹤指標
辦公用電	定期追蹤用電數據、設備節能與空調溫度管理	人均用電量、年度用電變化率
差旅與通勤	推行視訊會議優先政策、蒐集員工通勤資訊	差旅相關排放量、通勤調查覆蓋率
資訊設備	延長設備使用年限、落實合規回收與綠色採購	設備回收量、綠色採購占比
供應鏈	盤點主要雲端原廠及營運供應商之環境資訊	關鍵供應商 ESG 評估覆蓋率

在供應鏈管理方面，本公司主要雲端資源委外予國際大型雲端原廠（如 AWS、Google Cloud、Microsoft Azure 等），上述原廠均已對外承諾 2030 年至 2040 年間達成營運淨零排放目標，為本公司範疇三（類別四）排放管理提供重要基礎。本公司規劃逐步建立關鍵雲端與軟體供應商之 ESG 評估與審查機制，追蹤供應商減碳承諾達成進度，以強化範疇三排放之管理深度。

4.4 客戶賦能價值與自身排放之區隔

客戶因採用本公司雲端架構優化服務而產生之成本節省、資源效率提升或潛在排放減量效益，屬於「客戶賦能價值」，與昕奇自身溫室氣體盤查結果為不同性質之數據。本公司於揭露時將二者分開呈現，不以客戶端之效率提升效益抵銷公司自身之營運排放。在尚未取得完整雲端供應商碳排放數據、工作負載用量及合理計算基準前，本公司優先揭露資源使用效率提升之具體成果，不逕行宣稱精確減碳量，以維持資訊揭露之嚴謹性。

五、人才發展與職場環境

5.1 人才組成

雲端、FinOps、人工智慧與資訊安全專業能力，是昕奇維持服務品質與市場競爭力的核心基礎。截至 2025 年度溫室氣體盤查報告所載，本公司台灣總公司員工人數為 35 人；若計入香港、日本等海外據點及集團合併範疇，公司整體服務團隊規模更廣，公司規劃於未來年度報告中，依合併報導邊界完整揭露集團人才組成數據。

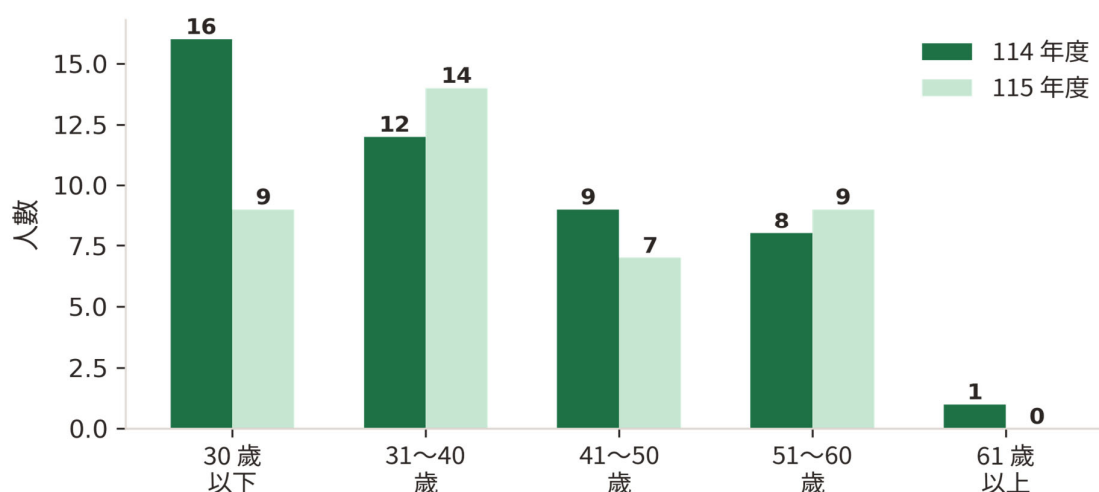
本公司持續打造多元共融、具高度適應力與學習力的組織文化，並依循「彈性、包容與成長導向」之用人哲學，投入資源建構全面性之員工發展體系。

員工年齡分布

本公司員工年齡結構以中壯年及青壯年為主，各年度年齡分布如下：

年度	30 歲以下	31 ~ 40 歲	41 ~ 50 歲	51 ~ 60 歲	61 歲以上
114	16	12	9	8	1
115	9	14	7	9	0

近二年員工年齡分布

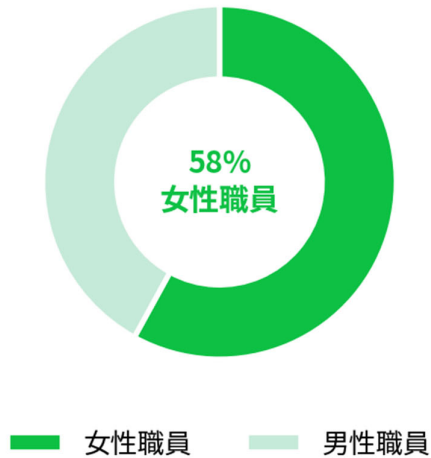


性別多元與共融

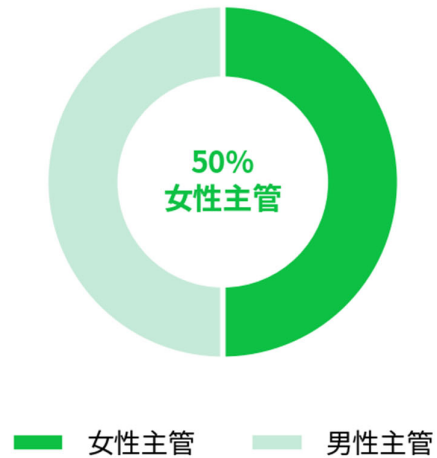
本公司實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，並維持超過 20% 的女性主管職位，促進永續

共融的經濟成長。2025 年度女性職員平均占比為 58%，女性主管平均占比為 50%；董事會層級女性董事比例則為 13%（8 席中 1 席），公司將持續朝提高女性董事席次至 25% 以上之目標努力。

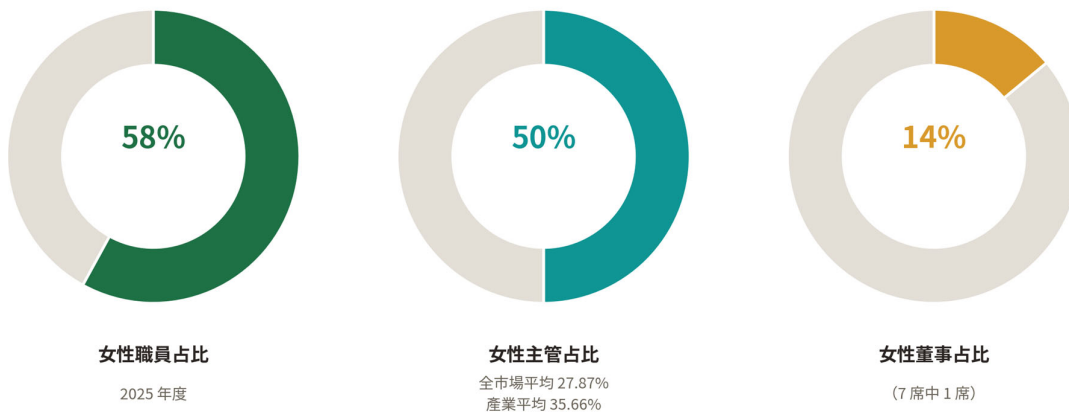
2025 年整體員工性別占比



2025 年主管職性別占比



性別比例一覽（圓形圖）



※ 董事會女性席次目前為 8 席中 1 席（13%），公司規劃於 2027 年董事任期屆滿改選時，提名增加女性董事人選，以朝提高女性董事席次至 25% 以上之目標努力。

2025 年度人才關鍵指標

為回應 GRI 401-1、404-1 等準則之量化揭露要求，本公司依內部人資系統統計資料，彙整 2025 年度（民國 114 年）員工訓練及新進離職關鍵指標如下：

指標	數值	備註
內訓課程時數 / 人次 / 班次	495 小時 / 152 人次 / 4 班	—
外訓課程時數 / 人次 / 班次	79.5 小時 / 11 人次 / 11 班	—
總訓練時數	574.5 小時	內訓 + 外訓合計
平均受訓時數 (小時 / 人)	18.53	依 GRI 404-1 揭露；以年度平均在職人數 31 人為基礎計算
年初人數 / 年底人數	34 人 / 28 人	民國 114 年度
年度平均在職人數	31 人	(年初人數 + 年底人數) / 2
新進員工人數 / 新進率	12 人 / 38.7%	依 GRI 401-1 揭露
離職員工人數 / 離職率	18 人 / 58%	依 GRI 401-1 揭露

※ 新進率 / 離職率計算基礎：年度新進 (離職) 人數 / 年度平均在職人數 × 100%；新進人數依「年底人數 - 年初人數 + 離職人數」反推。目前訓練時數尚未依性別統計，將於後續年度報告中補充。

2025 年度適逢公司上櫃轉型與業務架構調整，人力配置隨之重新盤點，致當年度離職率相對較高。公司已推動員工持股信託及股權激勵相關措施，並持續完善薪酬留任機制，預期隨組織架構穩定，離職率將逐步趨於穩定。本公司雖未成立工會，亦無適用團體協約之員工 (適用比例 0%)，惟依《勞動基準法》規定每季召開勞資會議，確保員工意見表達管道暢通；2025 年度共召開 4 次勞資會議。

未來，公司將持續完善專業證照密度、內部晉升率及員工敬業度調查等指標，逐年提升人才資訊揭露之完整性與可比較性。



員工薪資平均數
產業平均 1,096.48



平均員工福利費用
全市場平均 1,287.38
產業平均 1,286.61



職業災害人數
全市場平均 5.38 人
產業平均 0.76 人

※ 資料來源：財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司 ESG 資訊平台」；全市場平均及產業平均為平台提供之公開比較基準，查詢時間為 2026 年，僅供參考。

5.2 教育訓練與職涯發展

本公司提供涵蓋資訊安全合規、法規遵循、雲端技術與領導力發展等面向之教育訓練課程，透過系統化學習計畫強化員工專業技能與風險管理能力。公司並建立透明且具體的職涯發展制度，包含定期職涯規劃輔導與晉升通路明確化，以支持員工個人成長與組織發展目標之一致性。

5.3 職場健康與員工福祉

公司重視員工身心健康，定期推動員工福祉相關措施，並設置健康促進及職業安全衛生相關資源，致力營造安全、友善且具支持性之工作環境。為激發員工長期承諾與創新動力，公司並推動股權激勵相關措施，促進員工與公司利益共榮，強化人才留任誘因。

薪資與獎酬制度

人才是本公司永續發展的重要基石。本公司秉持「公平、合理、具市場競爭力」之薪酬理念，建立完善的薪資與獎酬制度，吸引、留任及激勵優秀人才，並兼顧員工福祉、股東權益及公司長期永續經營。

本公司定期檢視薪資制度，綜合考量公司營運績效、個人績效表現、職務責任、市場薪資水準、物價變動、人才供需及相關法令規範等因素，適時調整薪資，以維持整體薪酬競爭力。除固定薪資外，公司亦透過年度調薪、職務晉升、績效獎金、員工酬勞及員工持股等多元獎酬制度，使員工共享公司經營成果，提升組織向心力與人才留任率。

本公司重視薪酬公平性，提供員工平等之薪資及發展機會，不因性別、年齡、種族、宗教、國籍或其他非工作相關因素而有差別待遇，薪酬制度係依職務內容、專業能力、工作績效及市場薪資水準綜合評估，以確保薪資制度之公平性與合理性。

員工福利制度

本公司除依法提供各項法定福利外，並持續規劃優於法令之福利措施，打造健康、安全、多元及友善之工作環境，提升員工幸福感與工作投入度。

法定保障

- 依法為全體員工辦理勞工保險及全民健康保險。
- 依《勞工退休金條例》按月提繳退休金。

- 依法提供各項假別及勞動權益保障。

健康照護

- 提供優於法令規定之健康檢查，不分年齡，每位員工每年均可接受一次健康檢查。
- 每位員工每年享有 10 天不扣薪病假，協助員工兼顧健康照護與工作安排。
- 持續改善工作場所安全衛生環境，落實職業安全衛生管理，降低職業災害風險。
- 除依法投保職業災害保險外，另提供團體保險，提供員工及其家庭更完善之保險保障。

獎酬與共享制度

- 員工酬勞制度：依公司章程規定，於彌補累積虧損後，就當年度未計入員工酬勞及董事酬勞之稅前利益提撥 2% 至 5% 作為員工酬勞，並經薪資報酬委員會及董事會決議後發放。
- 年終節金：每年農曆春節固定發放一個月薪資；當年度到職未滿一年者，依實際在職天數比例發放。

員工關懷與組織文化

- 定期舉辦全員大會，由經營團隊分享公司營運成果、經營策略及重要政策，建立公開透明之溝通機制。
- 不定期辦理員工旅遊、家庭日、節慶活動、社團及跨部門交流活動，促進團隊合作與組織凝聚力。
- 提供節慶禮品及關懷措施，營造互信、尊重及關懷的企業文化。

退休制度

- 本公司退休制度依《勞工退休金條例》辦理。適用勞工退休金新制之員工，公司依勞工退休金月提繳工資分級表，每月提撥不低於員工月提繳工資 6% 至勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，以保障員工退休生活。

未來精進方向

本公司將持續檢視薪酬制度及福利措施，並結合人才發展、績效管理及員工關懷機制，打造具市場競爭力之雇主品牌，營造多元、包容、安全及健康之工作環境，提升員工向心力與組織韌

性，實踐企業永續發展目標。

5.4 人權保護機制

本公司支持並自願遵循國際認可之人權公約，包含《聯合國世界人權宣言》（Universal Declaration of Human Rights）、《聯合國全球盟約》（United Nations Global Compact）、《聯合國企業與人權指導原則》（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）及國際勞工組織之《工作基本原則與權利宣言》之各項人權框架與精神，絕不參與任何漠視與踐踏人權之行為，並依循上述文件之指導原則，逐步推展人權評估等內部盡職調查工作，加強提昇內部同仁與利害關係人之人權意識。

人權政策

本公司依據企業之營運項目與特性，特別關注以下人權，並提出對應策略以利內部相關行動方案之推廣，及融入於企業文化與價值鏈之中。

- 我們致力於提供員工一個有尊嚴及安全的工作環境：落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會之公平性，並確保員工不因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護之任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等之待遇。
- 我們遵循相關法規、透過各種預防措施及防護設備，持續改善工作環境之安全與衛生條件，致力於降低職業災害之風險，並禁止任何形式之強迫勞動與使用童工，以保障員工之身心健康。
- 我們體認到公司有責任將尊重人權之意識擴展到供應鏈與合作夥伴，期待供應商與合作夥伴能以同樣高標準要求其勞動環境與條件、職業安全與衛生等人權議題，並採取對應調查、評估措施以降低價值鏈潛在人權風險。
- 我們尊重員工籌組、加入受法律認可之工會以維護自身工作權益之權利，將持續維持員工意見表達管道之暢通，藉此保障及提昇員工之權益，並努力推動勞資關係之和諧。

職場霸凌與性騷擾防治機制

為落實對員工尊嚴與工作權益之保障，本公司已制定《性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範》及《公司職場霸凌防治管理辦法》，明訂性騷擾與職場霸凌之防治原則、申訴受理管道、調查程序及懲戒機制，並要求全體同仁共同遵循。相關規範同時建立保密及不利對待禁止機制，以保護申訴人及相關關係人之權

益，協助建構尊重、安全且無歧視之工作環境。

六、 誠信治理與資訊安全

6.1 永續治理分工

本公司永續治理由董事會監督整體方向，管理階層負責核定重大主題、目標與揭露內容，並由跨部門工作小組負責資料蒐集與執行落實：

角色	責任範疇
董事會	監督重大永續衝擊、目標設定、風險管理及報告書核定
總經理暨高階主管	核定永續政策、資源配置與跨部門議題協調
永續發展委員會 / 專案窗口	專案管理、重大主題鑑別、資料彙整與報告編製
財務 / 內部稽核	數據口徑一致性、內部控制、證據留存與覆核
業務 / Customer Success	客戶價值、代表案例與滿意度資料蒐集
產品 / FinOps / 研發	節費績效、資源效率、平台與技術指標管理
人資 / 行政	人才發展、員工福利、職業安全與能源使用資料
資安 / 法務	資訊安全、隱私保護、法令遵循與事件管理

6.2 資訊安全與客戶隱私

資訊安全為雲端服務業者之核心信任基礎。昕奇已建構以資料加密、權限控管與存取驗證為核心之資安防護體系，並持續維運符合國際標準之資訊安全管理制度。公司規劃強化資安事件偵測與應變能量，並逐步系統化揭露資安教育訓練覆蓋率、事件通報數量及服務可用性等量化指標，以提升客戶對雲端服務信任度。昕奇雲端科技（GCS）已取得 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，並每年接受發證機構執行監督複審，以確保驗證持續有效。2025 年度，本公司辦理社交工程演練 1 次，全體員工參與率達 100%；並辦理系統備援演練 1 次，驗證營運持續運作之應變能力。依 GRI 418-1 揭露，2025 年度經證實洩漏客戶隱私或遺失客戶資料之投訴案件數為 0 件，亦未曾因資安或隱私事件遭主管機關裁罰（裁罰金額 0 元）。作為雲端服務業者，本公司 2025 年度核心服務平台系統可用性達 99.9%，呼應「1.1 公司永續願景與策略主軸」中 Customer Trust 之核心承諾。

6.3 誠信經營與法規遵循

本公司秉持誠信經營原則，依循相關法令規定推動及落實各項政策執行，並建立利害關係人陳述及申訴管道，以降低及避免任何可能危害公司利益或利害關係人權益之風險。公司規劃逐年完善反貪腐教育訓練覆蓋率、申訴案件處理及重大裁罰事件等治理指標之系統化揭露，以強化投資人與利害關係人之信任基礎。2025 年度，本公司已針對全體新進員工於到職時完成誠信經營政策宣導，覆蓋率達 100%；並針對全體董事及員工辦理年度誠信經營暨反貪腐教育訓練，完訓率達 100%，全年未發生貪腐、行賄、利益輸送或反競爭行為情事。透過本公司檢舉（吹哨者）制度，2025 年度接獲檢舉申訴案件數為 0 件，經調查屬實之舞弊或不誠信行為案件數亦為 0 件。本公司並已針對 100% 之營運據點及業務單位完成貪腐風險評估（依 GRI 205-1 揭露），未發現顯著貪腐風險項目。

6.4 永續治理管理制度

本公司於 2026 年 8 月 5 日經董事會審議通過《永續治理管理制度》，作為推動 ESG 治理之最高位階內部規範，明訂治理架構、政策原則、各面向管理機制及資訊揭露要求，並將依法規與國際準則發展定期檢討修訂。

制度目的與適用範圍

本制度旨在建立董事會監督之永續治理機制、強化企業治理透明度與責任、降低營運與環境社會風險，並提升企業競爭力及長期股東價值，適用於本公司各營運單位及海內外子公司、關係企業。

永續治理組織架構

本公司建立由上而下、權責分明之四層治理架構：

層級	職責
董事會	永續發展最高治理單位，核准永續治理政策及重大策略，督導 ESG 執行成效，每年至少一次聽取永續治理推動小組工作報告。
永續長	綜理公司永續發展與 ESG 治理事務，於董事會審議永續報告書前向董事會報告推動情形，並代表公司對外溝通永續發展相關事宜。
永續治理推動小組	跨部門任務編組，負責研擬並推動 ESG 年度計畫、彙整各部門 ESG 績效資料、追蹤目標達成情形及辦理內部 ESG 教育訓練。

層級	職責
各功能單位執行窗口	負責所屬部門 ESG 資料蒐集與執行落實，協助辦理部門內永續發展教育訓練。

五大永續發展原則

- 治理透明：建立健全公司治理制度，強化董事會職能，提升財務與非財務資訊透明度。
- 誠信經營：遵循法令規範，禁止不當利益輸送、賄賂、貪污或利益衝突行為。
- 人才永續：培育人才、保障員工權益，建立多元、公平、友善之發展環境。
- 科技責任：強化資訊安全、資料保護及 AI 應用倫理責任，確保科技服務可信賴、可課責。
- 環境友善：降低營運活動對環境之影響，推動節能減碳、資源循環利用及綠色雲端服務。

誠信治理配套機制

- 檢舉（吹哨者）制度：設置獨立檢舉管道（含電子信箱及書面受理窗口），明訂受理、調查及處理程序，並對檢舉人身分及內容保密、禁止報復。
- 董事會多元化政策：董事選任考量性別、年齡、專業背景及產業經驗之適度多元，強化決策品質與監督功能。
- 供應商行為準則：要求供應商遵守環境保護、勞動及人權相關法令，不得使用童工或強迫勞動，並納入採購評選參考。
- 人權盡職調查：辨識營運及供應鏈人權風險，建立申訴溝通管道，承諾不容忍強迫勞動、童工僱用或歧視行為。

ESG 關鍵績效指標（KPI）

本公司依環境、社會、公司治理三大面向訂定年度 ESG KPI，並由永續治理推動小組每季追蹤達成情形，年度結束後彙整成果提報董事會審閱：

面向	指標	年度目標
G 公司治理	重大違規事件	0 件
G 公司治理	董事會永續監督	依計畫完成，每年至少一次

面向	指標	年度目標
S 人才發展	教育訓練	完成年度計畫
S 人才發展	員工留任率	持續追蹤並改善
S 資訊安全	重大資安事件	0 件；ISO 27001 驗證持續維持有效
E 環境	能源管理	逐年改善單位服務能耗

本制度經永續治理推動小組研擬，提報董事會審議通過後施行，訂定於 2026 年 8 月 5 日；如與法令或主管機關規範牴觸者，依相關法令規定辦理，並將視國際準則（如 GRI 準則、IFRS S2 氣候相關揭露準則）發展定期檢討修正。

七、 未來展望與資料治理強化計畫

本報告書為昕奇首次發行之永續報告書，公司規劃於後續年度逐步強化下列面向，以提升永續資訊揭露之完整性與精確度：

- 擴大溫室氣體盤查範疇：規劃逐步涵蓋類別五、六及海外據點之排放數據，並評估導入第三方獨立查證機制
- 建立 FinOps 節費 KPI 工作底稿：逐步建立受管雲端支出、已實現節省金額、平均節費率等可稽核之量化指標
- 完善人才與治理數據系統：逐步建立性別占比、訓練時數、證照密度、留任率及資安事件等系統化資料蒐集機制
- 深化重大主題鑑別流程：導入正式利害關係人問卷調查與雙重重大性評估，強化重大主題管理方針之完整性
- 擴大新創社會價值揭露：將 F2SU 支持新創家數、服務市場數及技術輔導時數等指標系統化並對外揭露

昕奇將持續以敏捷之組織運作模式、科技創新能力與多元生態鏈夥伴協作，實現「新創共生、永續共好」之長遠營運目標，推動企業與社會環境之共同繁榮。

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表

昕奇雲端科技股份有限公司已參考 GRI Standards 2021 報導 2025.01.01–2025.12.31 期間內，下表所列之資訊。

GRI 指標編號	揭露內容	對應章節
【組織及報導實務】		
2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書；報告範疇與邊界
2-4	資訊重編	報告範疇與邊界
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書
【活動與工作者】		
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.2 商業模式與價值鏈
2-7	員工	5.1 人才組成
2-8	非員工的工作者	5.1 人才組成
【治理】		
2-9	治理結構及組成	2.3 治理架構
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 治理架構
2-11	最高治理單位的主席	2.3 治理架構（董事長暨總經理為同一人之治理說明）
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	6.1 永續治理分工
2-13	衝擊管理的負責人	6.1 永續治理分工
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	6.4 永續治理管理制度
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 治理架構（董事會及功能性委員會績效自評）
2-19	薪酬政策	2.3 治理架構
2-20	薪酬決定流程	2.3 治理架構
2-21	年度總薪酬比率	2.5 經營績效與股利分配
【策略、政策與實務】		

GRI 指標編號	揭露內容	對應章節
2-22	永續發展策略的聲明	董事長暨總經理的話；1.1 公司永續願景與策略主軸
2-23	政策承諾	6.4 永續治理管理制度
2-24	納入政策承諾	1.5 重大主題管理方針彙總表
2-25	補救負面衝擊的程序	6.3 誠信經營與法規遵循
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	6.4 永續治理管理制度（檢舉制度）
2-27	法規遵循	6.3 誠信經營與法規遵循
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人鑑別與溝通
2-30	團體協約	5.1 人才組成
【GRI 3：重大主題 2021】		
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別與總述
3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別與總述
3-3	重大主題管理	1.5 重大主題管理方針彙總表
【主題別揭露】		
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.5 經營績效與股利分配
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	6.3 誠信經營與法規遵循
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	6.3 誠信經營與法規遵循
302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 減碳目標與減量方向
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體盤查結果
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體盤查結果
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體盤查結果
401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才組成
401-2	提供給全職員工的福利	5.3 職場健康與員工福祉
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 教育訓練與職涯發展
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 教育訓練與職涯發展
406-1	歧視事件及採取的矯正措施	5.4 人權保護機制
407-1	結社自由及團體協商權可能有風險之營運據點及供應商	5.4 人權保護機制

GRI 指標編號	揭露內容	對應章節
408-1	有童工事件重大風險之營運據點及供應商	5.4 人權保護機制
409-1	有強迫或強制勞動事件重大風險之營運據點及供應商	5.4 人權保護機制
413-1	已實施在地社區溝通、影響評估及發展計畫的營運據點	1.1 公司永續願景與策略主軸 (Global Startup Enablement)
418-1	洩漏客戶隱私及遺失客戶資料經證實之投訴	6.2 資訊安全與客戶隱私

附錄二：氣候相關資訊 - 氣候相關資訊執行情形

本公司參考《上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》氣候相關資訊揭露要求，說明本公司氣候相關資訊之執行情形如下：

項目	執行情形
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。	本公司由永續發展委員會擬定永續發展方針並負責跨部門推動與追蹤（詳「6.4 永續治理管理制度」）。董事會為公司永續發展最高指導單位，定期聽取經營團隊 ESG 相關報告及推動情形，並於審議永續報告書前先由永續治理推動小組提報執行情形。 2025 年，本公司依循 ISO 14064-1:2018 架構首次完成組織型溫室氣體盤查，範疇涵蓋類別一至四，總排放量為 26.9515 公噸 CO₂e。由於本公司主要營運型態為雲端服務及資訊軟體服務，無高耗能製程或大型生產設備，排放來源主要集中於外購電力（類別二間接排放，占比約 80.2%）。相關盤查結果已作為訂定短、中、長期減碳目標之基礎（詳「4.3 減碳目標與減量方向」）。 在風險治理面，本公司已將氣候變遷相關風險（如能源價格波動、資料中心碳強度及客戶減碳需求提升）納入風險管理範疇（詳「風險管理」章節），由各權責部門負責第一線風險監控，重大潛在風險定期提報董事會。
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）。	本公司主要營運型態為雲端服務業，無大型生產製程，對氣候變遷之直接實體衝擊相對有限。惟本公司已依《風險管理辦法及程序》辨識氣候相關風險與機會：短期關注能源價格波動對資料中心委外成本之影響；中期關注客戶對雲端服務減碳效益之要求提升，可能帶動 FinOps 與雲端資源效率服務之市場機會；長期關注全球淨零趨勢下，雲端原廠碳排放揭露要求提高，可能影響供應鏈選擇及委外雲端服務之碳強度評估。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	詳下表「極端氣候事件及轉型行動對財務之影響」。
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。	本公司採三層風險管理架構：各權責部門為第一線風險辨識與監控，經營管理會議負責評估與應變指揮，董事會為最高指導單位。氣候相關風險依此架構納入「危害事件風險」類別（詳「風險管理範疇」），由永續發展委員會負責追蹤，並定期向董事會提報。
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。	本公司目前尚未正式導入完整之氣候變遷情境分析，尚未就特定氣候情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響進行量化評估。惟本公司已將氣候變遷議題納入風險管理範疇，並初步辨識可能影響公司營運之氣候相關風險與機會。由於本公司主要營運型態為雲端服務業，無高耗能製程或大型生產設備，初步評估相關氣候風險對本公司短期財務影響尚屬有限。未來將視法規要求、利害關係人期待及內部資料完整性，逐步導入氣候情境分析。為逐步接軌 TCFD / IFRS S2 氣候相關財務揭露準則，本公司已就主要氣候風險項目進行初步定性影響評估，詳下表「氣候風險情境定性評估」。
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。	本公司目前尚未訂定完整之氣候相關風險轉型計畫，惟已透過溫室氣體盤查、節能管理、FinOps 雲端資源效率服務等措施，逐步建立氣候風險辨識與管理機制。相關管理指標包括溫室氣體排放量（2025 年：26.9515 公噸 CO₂e）及用電相關數據，並透過年度溫室氣體盤查持續追蹤。未來將視營運需求及法規要求，逐步訂定節能減碳目標。

項目	執行情形
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未使用內部碳定價作為規劃工具，尚無內部碳價格制定基礎。未來將視法規要求、碳費制度發展及營運需求，評估導入之可行性。
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。	本公司已訂定短、中、長期減碳目標：短期（2026 年）推動主要用電熱點節電管理，目標降低用電量 3%；中期（2030 年）以 2025 年為基準年，降低溫室氣體排放量 20%，並評估再生能源導入可行性；長期（2050 年）朝淨零排放目標邁進。目前已完成 2025 年度組織型溫室氣體盤查（範疇涵蓋類別一至四），作為後續追蹤達成進度之基礎，尚未使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標。

極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

極端氣候衝擊	財務影響	轉型行動
人員	極端天候造成人員無法出勤，影響客戶服務應變及維運作效率，恐造成客戶服務中斷之財務損失。	已建立遠距辦公與分流辦公機制，降低營運中斷風險與對財務的衝擊。
資產 / 設備	資料中心或辦公場所因災害受損，恐影響系統可用性及設備重置成本，並可能導致客戶服務違約賠償。	透過雲端原廠多可用區域備援架構，並定期檢視辦公場所投保情形，降低資產損失風險。
能源成本	極端高溫或能源短缺推升電力價格，增加資料中心委外及辦公室用電成本，壓縮營運毛利。	持續推動節電管理，並評估綠電採購或再生能源憑證（RECs）採購之可行性。

氣候風險情境定性評估

風險類型	風險項目	期程	潛在財務影響（定性）
實體風險	資料中心 / 辦公場所因颱風、暴雨等極端天候造成電力或網路中斷	短期 (1-3 年)	恐致服務中斷、客戶違約賠償及緊急應變成本增加
轉型風險	碳費徵收與外購電力價格上漲	中期 (3-5 年)	推升委外資料中心成本及自身用電成本，壓縮營運毛利
轉型風險	客戶對雲端服務碳排放揭露要求提高	中長期 (5 年以上)	可能影響雲端原廠與供應鏈選擇，增加合規與資訊揭露成本

※ 本表為初步定性評估，尚未進行財務影響之量化分析；本公司規劃隨內部資料完整性提升，逐步導入量化情境分析，以接軌 TCFD / IFRS S2 準則。