上奇科技

2024上奇科技永續報告書

2024年ESG永續報告書

目錄 CONTENTS

經營者的話 2

關於報告書 4

公司沿革 7

一、永續經營

1.1 利害關係人鑑別與溝通.....9

1.2 重大主題鑑別與總述.....10

二、上奇概況

2.1公司簡介 13

2.2公司治理.....19

2.3經營績效..... 24

2.4風險管理.....28

2.5法規依循.....28

三、職場環境

3.1 人才組成.....30

3.2員工福利與退休.....32

3.3人權保護機制.....33

四、環境永續

4.1 環境永續政策.....35

4.2 溫室氣體管理.....35

附錄一

GRI永續性報導準則(GRI準則)對照表.....38

附錄二

氣候相關資訊.....41

經營者的話

董事長的話



2024年，全球商品貿易回溫，AI熱潮加速科技創新應用，也驅動各產業積極邁向數位轉型與永續發展。儘管全球政經局勢依舊變動，我們始終秉持穩健經營與責任治理的信念，主動因應挑戰，並致力於兼顧成長動能與永續價值，朝向創造「多贏」的企業經營藍圖邁進。

本年度，我們深化「雙引擎策略」，積極推動雲端運營與數位印刷兩大核心事業，並透過ESG理念導入企業日常營運，在環境保護、員工關懷、公司治理等面向展現具體行動。無論是擴大雲端平台服務、引進節能減碳技術，亦或推動多元與共融的人才政策，我們皆以永續發展為長期方向，厚植企業核心競爭力。

在公司治理方面，我們持續精進董事會職能與監督機制，強化風險管理與資訊透明度，確保企業穩健運作；在社會面，我們建立友善職場文化，並推動永續供應鏈合作，與合作夥伴共創責任價值；在環境面，我們積極提升營運效率、導入綠色節能設備，以行動回應全球淨零趨勢。

展望2025年，我們將秉持創業精神與永續初心，持續推動價值創新，並在全球市場與永續發展間找到穩健的平衡。我們深信，企業不僅是經濟成長的動力，更應是社會與環境永續的助力。誠摯感謝所有股東的支持與信任，未來我們將不斷前行，創造更高層次的企業價值與社會貢獻。

謹此
董事長　許承強



總經理的話



2024年，在經營團隊與全體員工的努力下，我們積極拓展雲端與數位印刷業務，強化核心競爭力，同時導入 ESG 思維，推動企業經營與永續發展的融合。全年合併營收達新台幣5,538,247仟元，年增6%；雖稅前淨利較去年下滑，主要為集團業務加速擴張，在雲端服務與數位印刷均需投入大規模資金與擴大團隊規模等費用增加。而外部環境亞洲貨幣受到匯率波動的挑戰，包括日圓貶值與美元匯率變化也有影響集團表現，稅前淨利表現相較去年減少。

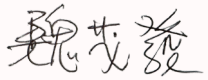
我們深知永續已是企業不可或缺的責任與競爭力來源。因此，在推動雲端服務與數位印刷的同時，我們同步關注碳足跡、環保合規與綠色轉型。針對2025年揮發性有機化合物VOC排放法規，我們預見數位印刷技術將成為替代方案的關鍵解方，並透過HP Indigo等高效能且具環保優勢的設備，協助客戶降低排放、強化產品競爭力。

在人才與社會責任方面，我們推動多元共融文化，尊重員工差異與成長潛能，透過內部訓練與管理制度升級，營造具創新與信任的工作環境；並積極與新創生態圈合作，攜手培育產業未來人才，共同打造永續經濟體。

在治理方面，我們持續落實誠信經營政策，透過完善內控機制與資訊透明度提升，強化公司治理結構，保障股東權益，同時呼應利害關係人的期待，提升企業整體韌性與永續能力。

展望2025年，我們將以「Entrepreneurs'Paradise」為核心理念，強化財務穩健與創新動能，結合科技、人才與責任治理的力量，朝向高品質、具永續價值的企業典範邁進。

謹此
總經理　魏茂發



關於報告書

歡迎閱讀上奇科技股份有限公司(以下簡稱本公司)首次發行的永續報告書(Sustainability Report)，本報告完整涵蓋本公司在環境永續、社會參與及公司治理(ESG)的永續經營策略，並呈現與利害關係人溝通的結果，展現本公司積極承擔社會及環境責任的決心。

報告範疇與邊界

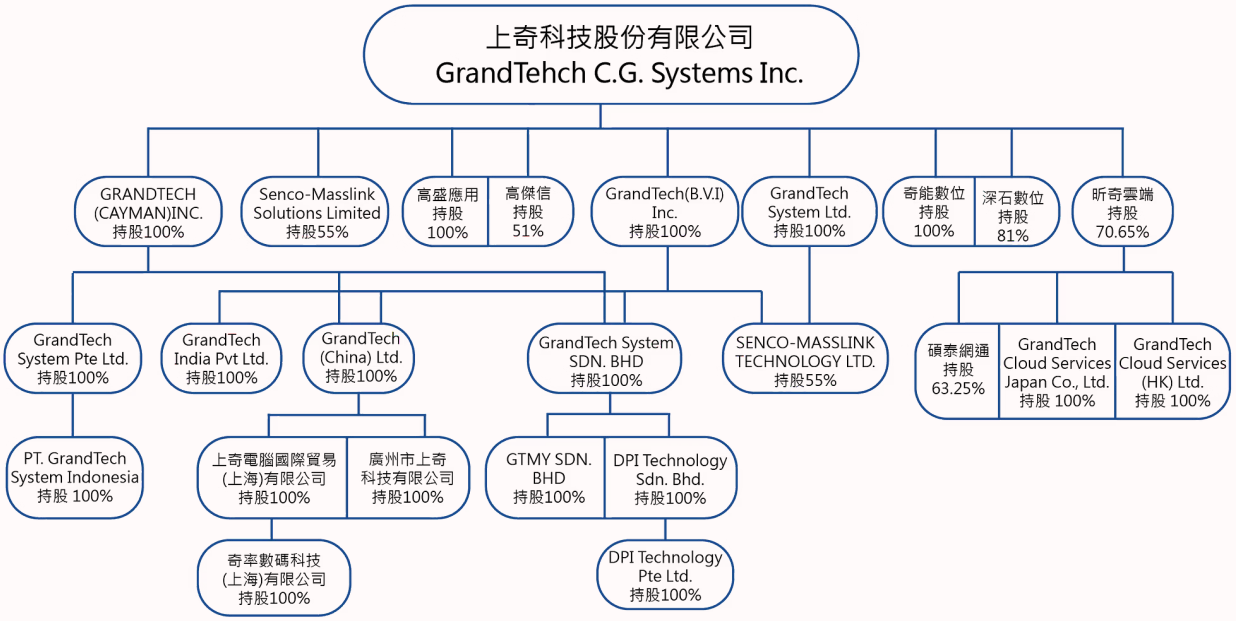
報告書係揭露本公司2024年度（2024年1月1日至2024年12月31日）在經濟、社會、環境三個重要面向的經營方針，並同時呈現重大性議題之關注成效。本報告書為首次發行，故無資訊重編等情事，於報導期間亦無重大之營運變更。本報告書除財務報表績效以合併財務報表範疇外，其餘內容以本公司總公司營運據點為主要範疇，以下為公司關係企業資料列表：

企業名稱與主要營業或生產項目

企業名稱	主要營業或生產項目
上奇科技股份有限公司	圖書批發、出版業、零售業、資訊軟體批發、其他服務業(代理電腦程式設計)、其他顧問業(電腦管理資訊及自動化系統之分析規劃顧問業務)及資料處理服務業[
GrandTech (B.V.I) Inc.	控股公司[
GrandTech (Cayman) Inc.	控股公司
深石數位股份有限公司	雜誌圖書出版批發零售
奇能數位科技股份有限公司	電子照相器材批發及零售
碩泰網通股份有限公司	軟體銷售、電子材料及設備批發
高盛應用科技股份有限公司	代理電腦軟體及週邊設備
昕奇雲端科技股份有限公司	雲端相關服務
GrandTech Systems Limited	代理繪圖影像相關電腦軟體及週邊設備
GrandTech (China) Limited	代理繪圖影像相關電腦軟體及週邊設備
SENCO-MASSLINK TECHNOLOGY LTD.	代理電腦軟硬體及週邊設備
GrandTech Systems Pte Limited	代理繪圖影像相關電腦軟體及週邊設備
GrandTech Systems Sdn. Bhd.	代理繪圖影像相關電腦軟體及週邊設備
GTMY Sdn Bhd	代理繪圖影像相關電腦軟體及週邊設備
PT GrandTech Systems Indonesia	代理繪圖影像相關電腦軟體及週邊設備

企業名稱	主要營業或生產項目
GrandTech India Private Limited	代理繪圖影像相關電腦軟體及週邊設備
DPI Technology Sdn. Bhd.	電腦週邊產品買賣及服務
DPI Technology Pte Ltd.	電腦週邊產品買賣及服務
廣州市上奇科技有限公司	資料處理及供應服務
上奇電腦國際貿易(上海)有限公司	倉儲、批發及國際貿易業務
高傑信股份有限公司	電腦週邊產品買賣及服務
奇率數碼科技(上海)有限公司	倉儲、批發及國際貿易業務
GrandTech Cloud Services (HK) Ltd.	雲端相關服務
GrandTech Cloud Services Japan Ltd.	雲端相關服務
Senco-Masslink Solutions Limited	代理電腦軟硬體及週邊設備

關係企業組織圖



報告書參考標準依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的2021版GRI永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）準則進行揭露。此外，本報告亦依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

報告書概況

此為本公司首次發行永續報告書，並於未來每一年發行一本永續報告書。

現行發行版本：2025 年 8 月發行

下一發行版本：預計 2026 年 8 月發行

聯絡資訊

上奇科技股份有限公司

總公司地址：台北市內湖區瑞光路76巷33號3樓

連絡電話： (02) 8792-3001

公司網址：https://www.grandtech.com

公司E-mail：prinfo@grandtech.com

公司沿革

2000年5月

證券暨期貨管理委員會核准發行新股暨補辦公開發行，開始上櫃輔導作業。

2002年1月

股票在臺灣上櫃。

2011年12月

成立薪資報酬委員會。

2014年6月

入主碩泰，以Juniper、Aruba、A10擴大網通版圖

2015年3月

入主馬來西亞商DPI Technogy，取得52%股權，延伸數位列印事業版圖到東南亞市場。

2015年4月

取得奧多比(ADOBE)軟體台、港澳兩地之單一代理。

2016年1月

取得香港信港電腦有限公司55%股權。

2016年6月

股東會改選董事、成立審計委員會。

2017年2月

董事會通過由許承強先生(上奇科技集團創辦人)肩挑重任，擔任董事長一職。

2017年8月

成立昕奇雲端科技強攻雲服務。

2017年9月

於新北市中和區設立上奇科技 HP Indigo 無限可能卓越中心(HP Indigo授權培訓中心)，為產業推動數位印刷整合方案及產業人才升級培訓。

公司沿革

2019年3月

轉投資公司昕奇雲端科技(GCS)通過ISO 27001資訊安全認證。

2019年4月

轉投資公司昕奇雲端科技(GCS)邁向新里程碑，榮獲AWS IISP託管服務合作夥伴認證。

2019年11月

與大江生醫(8643)簽訂「智慧包裝創新藍海」合作計畫，全面邁向包裝智慧化。

2020年7月

取得美商惠普HP3D列印產品代理權，共同推進智慧製造新契機。

2021年8月

子公司昕奇雲端奧創投公司lleadline Asia著合作備忘錄，合作加速創業生態系的商機媒合。

2021年9月

子公司昕奇雲端成為Google Cloud 菁英合作夥伴。

2022年4月

携手國際創投AC Ventures，加速東南亞新創生態規模化成長。

2022年11月

1. 現金增資新台幣220，500仟元，發行新股450萬股，增資後資本額為新台幣620，894仟元。

2. 董事會通過由魏茂發先生擔任總經理一職。

2023年2月

1. 子公司昕奇雲端榮獲Google Workspace 菁英合作夥伴(Google WorkspacePremier Partner)，成為Workspace 全球銷售服務合作夥伴。

2. 榮獲Google Workspace for Education合作夥伴(Google Workspace for Education Partner)。

2023年6月

子公司昕奇雲端正式進軍日本市場，於東京設立子公司並建立當地團隊，為日本新創提供優質領先的雲端服務。

一、永續經營

1.1 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(2015)（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係為：員工、供應商、股東、政府機關及客戶等五大四大類利害關係人族群。透過與該五四大利害關係人在日常進行的溝通了解各利害關係人所關注的議題和考量面，並在本報告書中將給予適當的回應。

主要利害關係人、關注議題及溝通

利害關係人	關注議題	溝通方式	溝通頻率
供應商	• 誠信治理 • 經營績效 • 綠色營運 (溫室氣體管理及減碳) • 勞雇關係	• 會議及電子郵件、供應商會議	• 不定期
股東	• 誠信治理 • 經營績效 • 綠色營運 (溫室氣體管理及減碳) • 勞雇關係 • 人才培育	• 股東會、年報 • 董事會、功能性委員會、法人說明會、財務報告書 • 公布營運績效、公開資訊觀測站 • 重大訊息公告、海內外投資法人面對面及電話溝通會議	• 每年 • 每季 • 每月 • 不定期
員工	• 誠信治理 • 經營績效 • 綠色營運 (溫室氣體管理及減碳) • 勞雇關係 • 人才培育	• 公文、會議、電話、電子郵件、公開資訊、座談會、研討會 • 勞資會議 • 法令遵循宣導、業務大會 • 內部公告、議題會議、溝通信箱、訓練課程	• 不定期 • 每季 • 每月 • 不定期
品牌客戶	• 誠信治理 • 經營績效 • 勞雇關係	• 專人拜訪、電話聯繫、專屬信箱	• 不定期

1.2 重大主題鑑別與總述

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，供應鏈及價值鏈的各個環節，最終彙整出涵蓋2個治理面向、5個社會面向及1個環境面向共8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(註)並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。(註)發生可能性平均分數＝所有有效問卷發生可能性總分／有效回收問卷數；衝擊程度平均分數＝所有有效問卷的衝擊程度總分／有效回收問卷數。

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
經營績效	4	4.5	4.25
誠信治理	5	5	5.00
綠色營運(溫室氣體管理及減碳)	2.5	2	2.25
勞雇關係	4.5	4.5	4.50
人才培育	4.5	5	4.75
人才吸引與員工福利	4.5	5	4.75
職場健康安全	5	5	5.00
資安與隱私管理	4.5	5	4.75

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
經營績效	1.5	4.5	3.00
誠信治理	1	5	3.00
綠色營運(溫室氣體管理及減碳)	1.5	2	1.75
勞雇關係	1.5	4.5	3.00
人才培育	1.5	5	3.25
人才吸引與員工福利	1.5	5	3.25
職場健康安全	1	5	3.00
資安與隱私管理	1.5	5	3.25

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出共5項重大主題，包括治理面向的誠信治理及經營績效；環境面向的綠色營運(溫室氣體管理及減碳)，以及社會面向的勞雇關係及人才培育。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

本公司的重大性議題共有5項，於本ESG報告書中之對應章節如下，未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。而在日常營運中，本公司經由不同管道與各利害關係人進行議合溝通，除了藉由日常溝通管道瞭解其關注議題及回應，也希望透過本報告書，更完整的回應各利害關係人所關注的議題。

重大議題與範疇邊界

重大性議題	組織內	組織外			可對應GRI之特定主題	GRI	正負面衝擊說明
			供應商	股東	客戶		
1	誠信治理	●	●	●	●	GRI 205	正：公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值。 負：公司治理效率不佳，且發生舞弊事件造成重大損害賠償。
2	經營績效	●	●	●	●	GRI 201	正：有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，營收提升。 負：營運策略失敗，導致營運困難。
3	綠色營運(溫室氣體管理及減碳)	●	●	●		GRI 305	正：企業投入資源開發減碳技術，作為先行者引領同業一同效仿，帶來群體效益。 負：未能有效降低組織碳排放，碳排放高而被徵收碳費，更可能導致無法外銷。

重大性議題	組織內	組織外			可對應GRI之特定主題	GRI	正負面衝擊說明
			供應商	股東	客戶		
4	勞雇關係	●	●	●	●	GRI 401	正：傾聽員工聲音，達到良好的雙向溝通，以提升員工的生產效率。 負：企業剝奪勞工權益，未盡良好溝通，引發員工抗議及罷工。
5	人才培育	●	●	●		GRI 404	正：完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機。 負：員工教育訓練與職能需求不符，造成人才晉用瓶頸，導致企業競爭力下降。

二、上奇概況

2.1公司簡介

關於本公司

上奇科技股份有限公司及其子公司（以下簡稱上奇集團（於中華民國，主要營業項目為圖書批發、出版業、零售業、資訊軟體批發、其他服務業（代理電腦程式設計）、其他顧問業（電腦管理資訊及自動化系統之分析規劃顧問業務）及資料處理服務業等。

在數位智能化與環保意識日益高漲的時代，我們積極建構符合時代趨勢的永續價值鏈，以數位化、環保化及市場共創為核心，驅動公司與客戶的長期成長與轉型。

首先，我們專注於數位設備與智能管理的導入與應用，協助客戶提升數位印刷技術能力，並賦能其進軍全球市場。我們攜手客戶共同拓展市場，不僅推動智慧包裝、標籤及材料應用等領域的創新發展，更以一物一碼等多元化包裝方案，積極掌握互聯網經濟的嶄新商機，實現少量多樣與大量客製化的快速供應，以滿足多變市場需求。

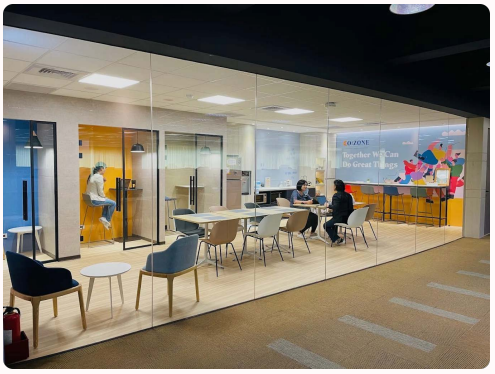
在環保面向，我們響應全球環保趨勢及國內新法規（如環保署2025年起實施的VOE規範），推動傳統印刷業邁向綠色轉型。面對RTO、RCO等環保設備投資與技術升級的挑戰，我們以數位印刷技術作為關鍵解方。數位印刷具備低污染、低耗能、高效率等優勢，並以HP Indigo等高品質數位印刷設備為核心，協助業界在符合法規的同時提升生產效能，打造具競爭力且符合永續發展目標的價值鏈。

藉由這樣的永續價值鏈，我們實現數位轉型、環境保護、客戶共榮的三大目標，為產業創造永續發展的新局。

公司基本資料

公司名稱：	上奇科技股份有限公司
設立日期：	1991年7月27日
實收資本：	620,894,300元
董事長：	許承強
總經理：	魏茂發
員工人數：	38人(集團250人)
總部：	台北市內湖區瑞光路76巷33號3樓
產業別：	資訊服務業
主要產品及服務：	資訊專業軟、硬體銷售、數位印刷設備相關產品與服務銷售、雲端服務（SaaS & IaaS）、資訊產品整合服務





主要產品之服務項目及重要用途

雲端基礎架構即服務（IaaS）運營與服務

商品及服務項目：

- 雲端維運服務
- 雲端託管服務
- 雲端建置服務
- 智慧節費與運營管理的服務平台系統

主要用途：

1. 提供無國界雲架構服務，以最佳價格與效益評估提供企業用戶客製化的雲端解決方案。
2. 專業顧問諮詢與代管服務。
3. B to B商務帳管系統，整合原廠複雜艱深的訊息，提供企業更淺顯易懂的帳務服務及管理，提增管控效能。

企業用之資通軟、硬體產品

商品及服務項目：

- 提供企業架設內外網路與基礎設施等資訊安全、網路通訊軟體與硬體產品

主要用途：

提供企業架設網際網路環境與資訊安全所需的整合方案，包含專業諮詢與架設，更透過技術安裝與後續服務為校園、政府機構及各產業之企業用戶進行全方位服務。

智慧高速列印產品

商品及服務項目：

- 數位印刷流程之相關設備包括商用印刷機、工業印刷機以及後加工設備
- 數位輸出軟體
- 雲端電子商務架構軟體服務
- 3D積層製造設備

主要用途：

1. 技術領先的數位印刷設備可將上、下游流程整合，協助標籤與軟包材印刷製造供應商與企業用戶導入數位印刷產程。
2. 提供整合國際化、數位化之人才操作訓練。
3. 設備採用符合環保的電子油墨技術，涵蓋97%廣泛pantone色域。
4. 設備可多工運用於產程中，適用多方、多種材料印製。
5. 搭配HP Smart Stream Mosaic軟體技術可少量客製化，與大量生產客製化生產製程。
6. 3D列印的製程應用以提供重塑零件品質與功能、提增生產率及生產經濟性的製程效能。

技術與研發概況

A. 最近年度及截至年報刊印日止投入之研究發展費用

本公司長期為數位、影像、多媒體及資安網通產品等國際知名專業資訊軟、硬體代理與行銷，在數位印刷事業中投入解決方案與服務的相關研發，設立解決方案展示中心並不斷精進求進，具體呈現給客戶；2017年著眼雲端服務的蓬勃發展，成立雲端服務事業以運營加值服務商研發雲端產品與服務迄今有成，投入對企業客戶專業服務平台的研究發展，設有研究發展相關單位，不僅在針對使用雲服務的客戶提供具前瞻性、以用量計算之智慧節費與運營管理的跨國多雲服務平台系統。未來將持續投入雲端相關技術的研發及運用，預計投入之研發費用視開發進度逐項編列，確保競爭優勢。

B. 開發成功之技術或產品

開發企業商用跨國多雲服務平台，提供各地企業用戶能在同一平台上監測分析所採用的不同品牌公有雲如AWS、Google Cloud等國際領先品牌的使用狀態，能即時掌握銷售趨勢與客戶消費習性，定期階段性的數據分析，發揮與發展加值服務的更多空間與機會。

C.本公司計畫開發中的新產品（服務）：

新產品	新服務
專業軟體暨服務（SaaS）與雲端基礎設施暨服務（IaaS）等產品及印刷設備相關產品與服務	持續優化Armin商用雲端加值服務平台系統及基礎設施即服務（IaaS）雲端運營上的託管服務及智慧節費之服務

產業之現況與發展

A. 雲端服務產業概況

進入2025年，全球雲端市場持續在生成式AI、資料中心擴建及企業現代化轉型的驅動下穩定成長。儘管2024年整體經濟面臨挑戰，但雲端相關支出逆勢上揚，顯示其作為創新與營運核心的戰略地位益發鞏固。Gartner最新預測，到2025年，全球終端使用者在公有雲服務上支出將從2024年的5957億美元增長至7234億美元。人工智慧（AI）技術在IT和業務運營中應用正在不斷加強雲計算在支持業務運營和成果方面的作用。隨著雲案例不斷增加，分散式雲環境、混合雲環境、雲原生環境以及跨雲框架支撐的多雲環境日益受到關注，使公有雲服務市場將在2025年實現21.5%增長。更令人期待的，Gartner預測到2027年，90%的企業機構將採用混合雲方法，而明年最迫切需要解決的生成式人工智慧（GenAI）挑戰將是混合雲環境資料同步。雲市場的所有細分市場都將實現兩位數增長。基礎設施和運營（I&O）領導者需要應對壓力，將I&O有效整合到GenAI戰略中，並為在邊緣運行AI和GenAI基礎結構做好準備（見表一）。

表一、2024-2025年全球公有雲服務終端使用者支出預測（百萬美元）

	2024年支出	2024年增長率	2025年支出	2025年增長率
雲應用平台即服務 (PaaS)	171,565	19.1%	208,644	21.6%
雲應用軟體即服務 (SaaS)	250,804	18.1%	299,071	19.2%
雲桌面即服務 (DaaS)	3,466	7.7%	3,849	11.1%
雲系統基礎設施即服務 (IaaS)	169,818	21.3%	211,856	24.8%
總計	595,652	19.2%	723,421	21.5%

註:因數值已進行四捨五入，相加後可能與總數不等。資料來源:Gartner（2024年5月）

特定行業和垂直領域GenAI模型需要經過高級訓練、推理和微調，它們都是經過精心設計、私有且安全的模型，這些模型將繼續推動全球公有雲服務支出增長。到2025年，越來越多企業機構將被雲端基礎結構和平臺服務（cloud infrastructure and platform services, CIPS）產品效率吸引。Gartner將CIPS市場定義為全功能平臺，其中IaaS和PaaS功能以集成雲服務形式提供。企業機構選擇CIPS，是因為當今工作負載十分複雜，他們希望通過集成平臺簡化開發、佈署和運營。採用多雲策略的企業機構仍在增長，這也推動了對CIPS支出。

此外，跨雲集成框架（cross cloud integration framework， CCIF）使得多雲成為現實，這將成為推動 CIPS 市場增長一大關鍵因素。例如，企業機構將需要跨雲聯合GenAI能力服務於高級AI工作負載和案例。Gartner預測，到2025年，終端使用者在CIPS上支出將增長24.2%，達到3010億美元。同年，CIPS產品預計將占IaaS和PaaS IT支出72%，較2022年70%略有增長。

在預測2025年，雲端市場預計將維持雙位數成長，預估全球公有雲服務支出將突破7,234億美元之樂觀發展之下，2025年科技成長續航與關鍵驅動力可從2025年雲端市場十大趨勢看出端倪，如生成式AI全面滲透企業架構，從單點應用走向全域業務流程整合。雲端資料中心高速擴張，對高效能運算需求提高，帶動伺服器與儲存設備更新潮。多雲與混合雲成為主流，當可降低供應商依賴、提升彈性與合規性。邊緣雲與5G融合應用起飛，即時運算與低延遲服務需求驅動部署。這些重大趨勢即可見企業將加速AI原生應用、邊緣運算（Edge Computing）及多雲策略部署，並因應資料治理與資安需求，擴大投入相關雲端解決方案。Bank of America預測，2025年大型科技企業Microsoft、Amazon、Alphabet、Meta等總資本支出將進一步成長至2,500億美元以上，重心仍聚焦AI資料中心與自研晶片技術，不僅可帶動整體科技產業的向上發展，上游供應鏈繼續成長的機會，更可說2025年為AI願景年。

展望2025年，雲端仍是數位轉型核心在生成式AI持續深化、數位基礎建設重塑企業競爭力的時代，雲端將是2025年最具戰略價值的投資領域。建議企業加快部署多雲策略、強化資料治理與資安防護，以迎接未來五年快速變動的技術浪潮。

B. 數位印刷產業概況

a. 全球數位印刷包裝產業概況

近年來，隨著數位技術的成熟及產業數位轉型，數位印刷已成為全球印刷市場不可或缺的一部分。根據SmithersPira在《The Future of Package Printingto 2027》與《The Future of Digital Printing to 2032》的預測，2024年全球數位印刷市場總額已達4,500億美元，並預期至2027年，市場將維持7%的年均複合成長率，顯示數位印刷仍是印刷業中成長速度最快的領域之一。數位印刷在標籤與軟性包裝領域增速明顯，已分別成為全球數位包裝印刷市場的第一與第二大應用，且預計至2027年前仍將持續擴張。

b. 2025年市場發展方向

進入2025年，數位印刷的成長動能將更聚焦於高階軟性包裝及高附加價值標籤應用。隨著品牌對短版印刷、可變資料印刷（VDP）及環保永續包裝的需求增加，數位印刷技術被視為兼顧成本效益、靈活生產與環境永續的理想選擇。據Smithers "The Future of Packaging Printing to 2027"預測至2027年，軟性包裝市場的數位印刷佔比預計將由目前的2%提升至4%以上；標籤市場數位印刷的滲透率有望突破30%。

c. 數位印刷應用趨勢分析

c-1. 在標籤應用，是數位印刷最成熟的市場，即使在2024年全球經濟充滿變數的情況下，仍維持8%以上的成長率。

數位標籤印刷的核心優勢包括：

- 短版生產，適應多樣化市場需求
- 高度專屬化，提升品牌識別度與個性化行銷
- 快速上市（Speed-to-market），縮短產品上市時間
- 技術進步使數位印刷成本逐漸下降，進一步推動市場轉型

c-2. 軟性包裝數位化趨勢不變，被視為數位印刷的下一個爆發點。2024年市場額已達30億美元，預測至2027年將突破45億美元，年均成長率約14%。食品、飲料、健康精緻品、化妝品等市場對個性化設計、小批量生產的需求高，使數位印刷技術具有競爭力，加上數位印刷能減少浪費並降低碳排放，符合永續發展趨勢。

圖表二（下）:數位包裝高溫滅菌軟性包裝應用



圖表三（下）:使用HPMosaic和Collage提供具有品牌保護元素、可變數據和獨特設計的智能包裝。



c-3. 軟體與數位管理轉型

數位印刷技術不僅限於印刷本身，更延伸至智能管理與生產優化，電子標籤、防偽技術及智能數據分析成為市場競爭要點，數位化流程能提升跨市場應用與供應鏈管理，加速生產效率。

C. 競爭態勢與成長驅動力

在數位包裝印刷領域，HP Indigo 仍穩居市場領導地位，尤其在標籤與中小尺寸軟性包裝應用上表現突出。此外，Screen、Fujifilm、Miyakoshi等企業積極投入新一代數位印刷設備開發，試圖挑戰傳統膠印與柔版印刷的市場。競爭的主要技術指標包括更快的生產速度、更低的運營成本及提供可回收或環保材料的印刷能力。為應對市場競爭，各大品牌攜手推動系統優化，融合AI資訊分析及專屬化列印工藝，提升數位印刷的效率與市場競爭力。

數位印刷市場的成長將受到以下四大驅動因素影響，

a. 品牌對個人化與微市場行銷的倚重提升

b. 快速上市（Speed-to-market）成為市場標準

c. 全球永續包裝政策推動數位印刷技術進化

d. 市場變化加快，短版印刷成為常態需求

D. 數位印刷標籤與軟性包裝雙位數成長可期

全球數位印刷市場在標籤與軟性包裝領域仍將維持雙位數成長，進一步確立數位印刷在全球包裝市場中的戰略地位:

a. 標籤與軟性包裝市場成長率仍維持兩位數，其中軟性包裝成長率預計高於15%

b. AI與智能數據管理系統推動數位印刷效率提升與成本優化

c. 短版印刷需求增加，小批量、快速回應成為市場常態

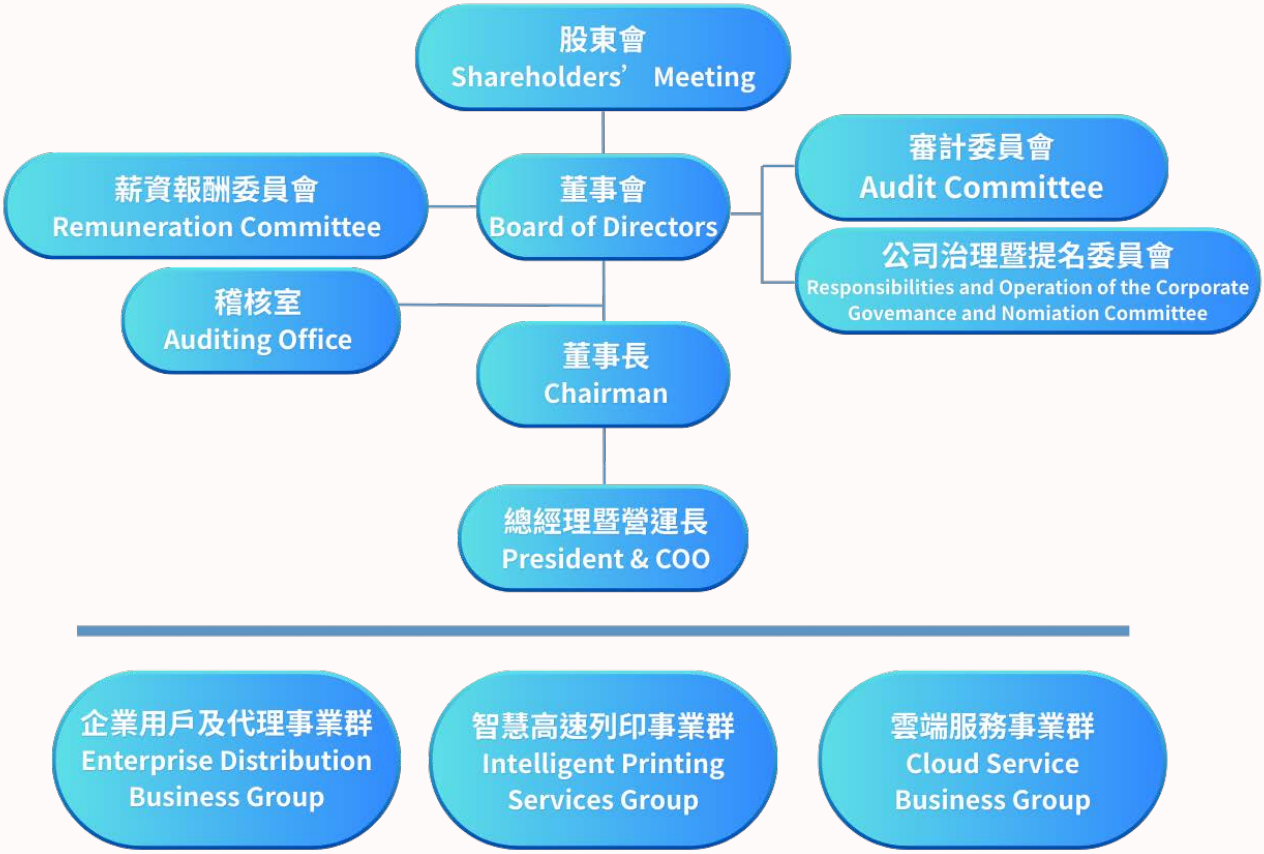
d. 綠色生產與碳約束（NetZero）投資將成為企業技術創新的新機會

數位印刷產業在2025年及其後的發展，將更加聚焦於，高精準度、高效率的數位印刷技術升級、智能管理與軟體整合，提升生產靈活度以及環保與永續技術的深化應用。這些趨勢不僅將推動市場擴張，也將改變全球印刷產業的競爭格局，讓數位印刷成為印刷產業發展的核心技術之一。

2.2公司治理

本公司堅持以核心價值「Entrepreneurs' Paradise」創業家領導管理平台為方針，持續強化財務支援、風險管理、導師諮詢、經驗與資源分享及績效督導等方向，並落實公司治理，發展永續環境及維護社會公益等議題，善盡企業之社會責任。

組織架構



董事會

董事會為本公司的最高決策團隊，負責監督公司整體營運責任，同時監督管理階層的政策執行成果，以確保健全及有效率董事會運作。本公司現任董事會由9位董事組成，包含4位非執行董事、2位男性及1位女性獨立董事及2位執行董事（董事長許承強先生，資深副總經理魏茂發先生），除具備充足之公司治理及產業技術經驗外，董事專業知識及技能背景涵蓋產業、財會、技術及管理等多元化層面之產業經驗及專業能力。

依據本公司「公司章程」之規定，董事採候選人提名制選任，董事會成員之提名奧遴選時，已取得每位董事的書面聲明書等資料，董事間並無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，且於執行業務範圍內保持其獨立性，並無與公司有直接或間接之利害關係。

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司訂定之「公司治理實務守則」第20條，調整「董事會成員多元化之政策」，政策指出：董事會之組成應考量公司營運架構、業務發展方向、未來發展趨勢等各種需求，並宜評估各種多元化面向，例如：基本組成(如：性別、年齡等)、專業經驗。

本公司董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

A. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

B. 專業知識技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經驗等。

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

A. 營運判斷能力。

B. 會計及財務分析能力。

C. 經營管理能力。

D. 危機處理能力。

E. 產業知識。

F. 國際市場觀。

G. 領導能力。

H. 決策能力。

董事會成員多元化如下表：

多元項目	基本組成			產業經驗			專業能力				
姓名	國籍	性別	兼任本公司員工	營運事業發展	經營管理	國際市場	大專院校講師	商務	法律	會計	風險管理
許承強	中華民國	男	v	v	v	v		v			v
魏茂發	馬來西亞	男	v	v	v	v		v			v

董事會成員多元化

多元項目	基本組成			產業經驗				專業能力			
姓名	國籍	性別	兼任本公司員工	營運事業發展	經營管理	國際市場	大專院校講師	商務	法律	會計	風險管理
隆蔚有限公司代表人：莊子華	中華民國	男		v	v			v			v
劉耀元	中華民國	男		v	v	v		v		v	v
黃立安	中華民國	男		v	v	v		v			v
楊榮恭	中華民國	男		v	v	v		v			v
林德瑞	中華民國	男					v		v		v
陳威宇	中華民國	男			v					v	v
陳素蘭	中華民國	女		v	v	v		v			v

審計委員會

本公司審計委員會由3名獨立董事組成，負責審核公司財務報表之允當性表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性，公司內部控制制度之有效實施、公司遵循相關法令規則及存在或潛在風險之控管等。

最近年度審計委員會開會5次(A)，獨立董事出列席情形如圖：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委托出席次數	實際出席率(%)(B/A)
獨立董事(召集人)	陳威宇	5	0	100%
獨立董事	林德瑞	5	0	100%
獨立董事	陳素蘭	5	0	100%

永續經營

本公司於2024年11月設置永續發展委員會，由總經理擔任主任委員，轄下包含經營管理小組、永續環境小組、資訊安全小組、勞工權益小組。永續發展委員會擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並落實。本報告書之資料及數據係由各主責部門與各廠區提供，永續工作小組彙整編輯並經主管覆核修訂，再依內部作業程序送總經理、永續發展委員會及董事會審議通過後出版。

董事會對永續發展之督導情形說明：董事會每季定期聽取經營團隊報告(包含ESG相關報告)及永續發展推動情形，董事會討論公司治理評鑑級距提升策略與目標，也檢討落實ESG策略進展，在董事支持下，第10屆公司治理評鑑，本公司進步至上櫃公司排名前三級。

本公司以創新為立命之本，憑藉多年來在原廠、經銷商與消費者之間累積的加值行銷經驗，持續深化亞洲市場通路整合領導地位。我們致力於打造以創新、專業、共榮為核心的企業家管理平台，群聚具創業精神的新事業體與專業經理人，為其提供擴展事業版圖舞台與強力後援，共創多贏合作契機。

在智慧新時代，我們以加值理念、數位轉型與環保永續為驅動力，推動集團於創意雲發行、數位印刷、雲端及IT整合服務等領域不斷拓展，朝向成為亞洲市場通路整合永續經營領頭羊邁進。

本公司永續經營使命

專注經營與綠色創新

深耕數位印刷產業，持續推動低碳數位轉型與智慧製造，發展環境友善的Total Solution 整合服務，以創新科技協助客戶邁向淨零未來。

建構永續合作生態系

作為國際品牌的在地推動者，我們攜手原廠與台灣企業，共同引入創新技術與市場觀念，推動印刷產業的數位轉型與永續升級。藉由技術導入、知識傳遞與產業鏈合作，我們打造一個具韌性、互信與責任感的合作生態系。

客戶成功與社會共好

我們以客戶需求為中心，提供高品質、環保且智慧化的解決方案，協助企業提升營運效能、強化市場競爭力。透過每一次成功導入，實現企業成長與社會價值的正向循環。

尊重員工與多元共融

營造多元、平等、包容的工作環境，重視員工健康與福祉，推動職涯成長、數位賦能與創新文化，並鼓勵員工參與永續行動，共享經營成果，共創幸福職場。

落實公司治理與氣候韌性

以誠信經營、風險管理及穩健財務為基礎，強化董事會監督功能與永續治理架構，積極因應氣候變遷風險、強化韌性，致力成為亞洲市場通路整合的永續經營典範。

2.3經營績效

本期與去年同期差異說明

兩年度變動達20%以上，且其變動金額達新台幣一仟萬元以上者，說明如下：

1. 本期其他綜合損益：主要係本年度國外營運機構財務報表換算之兌換差額所致。
2. 本期綜合損益總額：主要係本年度國外營運機構財務報表換算之兌換差額所致。
3. 綜合損益總額歸屬於母公司業主：係本年度國外營運機構財務報表換算之兌換差額所致。
4. 綜合損益總額歸屬於非控制權益：係兩期淨利差異所致。

年度 項目		2024年度	2023年度	增(減)金額	變動比例(%)
營業收入		5,538,247	5,210,306	327,941	6.29%
營業毛利		809,837	827,392	(17,555)	(2.12%)
營業損益		336,749	361,302	(24,553)	(6.80%)
營業外收入及支出		52,704	57,877	(5,173)	(8.94%)
稅前淨利		389,453	419,179	(29,726)	(7.09%)
繼續營業單位 本期淨利		305,760	313,360	(7,600)	(2.43%)
停業單位損失		0	0	0	0%
本期淨利(損)		305,760	313,360	(7,600)	(2.43%)
本期其他綜合損益(稅後淨額)		125,322	(6,338)	131,660	2077.31%
本期綜合損益總額		431,082	307,022	124,060	40.41%
淨利歸屬於	母公司業主	226,426	245,089	(18,663)	(7.61%)
	非控制權益	79,334	68,271	11,063	16.20%
綜合損益總額 歸屬於	母公司業主	350,388	240,190	110,198	45.88%
	非控制權益	80,694	66,832	13,862	20.74%
每股盈餘		3.65	3.95	(0.3)	(7.59%)

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司訂定《董事會績效評估辦法》並經董事會通過，規範每年應至少執行一次內部董事會績效評估、每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。每年執行的內部董事會績效評估方式包括董事會及功能性委員會內部自評與董事成員自評；每三年外部績效評估則以問卷及實地訪查方式評核。

本公司每年12月發送內部董事會自評問卷，並於次年度最近一次董事會報告績效評估結果。2024 年內部績效評估結果已於2025年3月7日董事會提報。

2024 年董事會績效評估情形

評估週期及期間

- 本公司董事會每年應依據辦法之評估程序及評估指標執行董事會績效評估。
- 董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

評估範圍

整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會之績效評估。

評估方式

董事會及功能性委員會內部自評、董事成員個別自評的方式進行績效評估。

評估程序

本公司內部董事會及各功能性委員會績效評估之執行單位為稽核室，由執行單位分發填寫「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」及「功能性委員會績效評估自評問卷」等相關自評問卷，最後將資料統一回收後，針對評估指標之評分標準，記錄評估結果報告。

評估項目

- 董事會績效評估：對公司營運參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事選任及持續進修、內部控制等五大面向。
- 董事成員自我績效評估：公司目標與任務掌握、董事職責認知、對公司營運參與程度、內部關係經營與溝通、董事專業及持續進修、內部控制等六大面向。
- 功能性委員會績效評估：對公司營運參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等五大面向。

董事會進修

董事會遵守《公司治理實務守則》及《獨立董事職責範疇規則》規定，持續安排董事會成員參與涵蓋公司治理主題的進修課程並揭露進修情形。

2024年本公司董事會為每位董事規劃「鑑識會計與舞弊防治」及「ESG的趨勢及實務解析」等課程，以確實發揮董事會監督營運及經營決策的功能。

本公司董事2024年度進修情形如下：

職稱	姓名	課程名稱	進修時數
董事	許承強	鑑識會計與舞弊防治	3
		ESG的趨勢及實務解析	3
董事	魏茂發	鑑識會計與舞弊防治	3
		ESG的趨勢及實務解析	3
董事	莊子華	鑑識會計與舞弊防治	3
		ESG的趨勢及實務解析	3
董事	黃立安	鑑識會計與舞弊防治	3
		ESG的趨勢及實務解析	3
董事	劉耀元	AI應用、法令與稽核	3
		鑑識會計與舞弊防治	3
		ESG的趨勢及實務解析	3
董事	楊榮恭	Global Economic Landscape -China's Economic Outlook in a Very Challenging Situation	3
		Global AI Development & Governance -Observations on the regulation of artificial intelligence in Europe, the United States, and China	3
獨立董事	林德瑞	鑑識會計與舞弊防治	3
		ESG的趨勢及實務解析	3
獨立董事	陳素蘭	鑑識會計與舞弊防治	3
		ESG的趨勢及實務解析	3
獨立董事	陳威宇	鑑識會計與舞弊防治	3
		ESG的趨勢及實務解析	3

薪資報酬委員會

本公司為健全董事及經理人薪資報酬制度，於2011年設立薪資報酬委員會。薪資報酬委員會成員人數為三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員為獨立董事。目前成員由本公司三位獨立董事組成，訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效目標、薪資報酬政策、制度、標準與結構，定期評估本公司董事及經理人績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬內容及數額。薪資報酬委員會於2024年召開2次會議，委員出席率100%。

本委員會成員應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並對董事會負責，且將所提建議提交董事會討論：

1. 訂定並定期檢討董事及高階經理人績效目標與薪資報酬政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估董事及高階經理人績效，訂定其個別薪資報酬內容及數額。

A. 給付酬金之政策、標準與組合

本公司董事酬勞，係依董事會決議及依公司章程規定配發年度盈餘分配酬勞，惟獨立董事不參與分配年度董事盈餘酬勞，獨立董事之固定兼職報酬已考量本公司營運目標、財務狀況及董事職責；董事長、總經理及副總經理等經理人酬金包含薪資、獎金及員工酬勞，係依所擔任之職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度，並參酌同業水準議定之；訂定酬金之程序，亦依據公司章程及核決權限訂定之；本公司支付董事、總經理及副總經理等經理人酬金，已併同考量公司未來面臨之營運風險及與經營績效之正向關聯性，連結「公司整體績效」、「轄屬單位績效」及「個人績效」等關鍵績效指標，以謀永續經營與風險控管之平衡。

本公司高階經理人之薪酬，視公司營運與獲利狀況，依其對本公司當年度營收及獲利情況、營運參與程度、各經理人績效評估做整體考量，考量面向包含公司目標關鍵成果、職能表現、組織能量參與度及ESG績效(ESG績效佔比不低於10%)，支給各項獎金、分紅與福利，給予合理報酬。

B. 訂定酬金之程序

a. 為定期評估董事及經理人之酬金，本公司以董事會績效評估辦法、薪資報酬政策及制度之評核結果為依據。

b. 2024年董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及個別董事成員之整體評估結果介於同意至非常同意之間，顯示本公司董事會整體運作情況完善，符合公司治理。本公司於2025年3月7日董事會決議通過，董事酬勞提撥0.8%，計新台幣2,089,862元，員工酬勞提撥4%，計新台幣10,449,318元。

c. 本公司設置薪資報酬委員會，協助董事會訂定本公司董事、經理人報酬及本公司薪酬政策。本公司依公司章程規定、薪資報酬委員會及董事會之運作，對於董事、經理人之酬金，將依其對本公司營運參與程度及貢獻價值事實檢討，並使其未來風險發生之可能性及關聯性減至最低，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之減少比率
臺灣	5.86	0.97

備註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/ 執行長。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/ 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/ 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑如下：

公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資>非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

利益迴避機制

針對董事之利益迴避訂有明確制度，如董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，依公司法規定不得加入討論及表決。另亦落實公司對利害關係人交易相關規範，以公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會。2024年度董事會共召開6次會議，除2024年5月3日及2024年11月1日董事會外，其他無有利害關係者應利益迴避之情形。

2.4風險管理

風險類型

本公司雖尚未訂有風險管理政策仍於

1. 公司治理：企業營運穩定及效率的展現皆依據公司治理實務守則與所有利害關係人共創價值。
2. 社會及環境：人力資源為企業之本，營造幸福職場及確保安全工作環境，以完善制度保障員工權益，吸引人才及留才，提升企業競爭力，支持員工參加環保，有效率使用能源及資源，減少對環境衝擊，參與社會貢獻等活動，擔當履行社會責任，成為地球友善公民。

2.5法規依循

避免及管理利害衝突之原則

本公司設有發言人作為與利害關係人之溝通管道，並於公司網站上設置利害關係人專區，以妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題。本公司為與利害關係人(包括政府機關、股東/投資人、供應商/承攬商/外包商及員工及媒體等)保持暢通之溝通管道，並於公司網站設置利害關係人專區，由專人回應利害關係人所關注議題(如：公司治理、風險管理、經營績效等)，公司有專責人員回覆及處理管道(如：公司網站電子郵件信箱、員工意見箱、法人說明會等)。本公司每年向董事會報告與利害關係人溝通情形。最近期為2025年3月7日向董事會報告2024年與利害關係人溝通情形。

公司之法規遵循

本公司專注本業經營，配合相關法令規定，推動及落實各項政策之執行，有關各項風險之辨識、衡量、監控與報告等流程，應能因應經營環境，與業務、營運活動之變化而調整，以降低並避免任何可能危害公司利益之風險及重視人員安全之維護。本公司稽核室，依據風險評估擬定之年度稽核計畫執行查核，落實監督機制。

反貪腐與誠信原則

A. 訂定誠信經營政策及方案：

a. 本公司已制訂誠信經營政策，董事會與管理階層積極落實公司遵循誠信經營。

b. 本公司於員工到職時進行宣導公司誠信經營之政策。

c. 本公司由法務單位統籌合約之簽訂，以防範簽訂之內容有違法之虞，並由稽核單位不定期進行查核。

B. 落實誠信經營：

a. 由業管部門進行往來客戶審查評等，並由法務單位審查簽立之合約，以避免與有不誠信紀錄之對象交易。

b. 公司經營秉持誠正信實，並建立良好制度及規範，以資遵循。

c. 公司已建立提供利害關係者陳述及說明之管道。

d. 公司已建立完善之會計及內控制度，並定期由內部稽核人員進行查核作業。

e. 公司於近人訓練時即宣導公司誠信經營之政策，並將相關辦法規範放置公司網站，以供同仁隨時參閱。

本公司目前未曾發生貪腐情事、反競爭行為及不誠信之情形。

三、職場環境

3.1人才組成

本公司2024 年員工人數共38人。其中女性員工14人、男性員工24人。報導期間(2024年)內及報導期之間(2023年與2024年)之員工人數均無顯著波動。本年度新進員工14人及離職員工18人。

本公司兩性擁有同工同酬的薪酬條件及平等晉升機會，促進永續共融的經濟成長，2024年度男性平均占比約63.2%，女性職員平均占比約36.8%。本公司並無非員工之工作者。

本公司雖未成立工會，但每季召開勞資會議，確保溝通管道暢通。

2024年新進員工數及比例統計(依性別、年齡、地區)

類別	人數	新進比例(%)
男	7	50.00
女	7	29.16
合計	14	36.84

類別	人數	新進比例(%)
未滿30歲	5	13.16
30(含)~50歲	8	21.05
超過50歲(含)	1	2.63
合計	14	36.84

註1：新進比例=年度該類別新進人數/該類別總人數*100%

2024年離職員工數及比例統計(依性別、年齡、地區)

類別	人數	離職比例(%)
男	9	27.27
女	9	39.13
合計	18	32.14

類別	人數	離職比例(%)
未滿30歲	3	5.36
30(含)~50歲	9	16.07
超過50歲(含)	6	10.71
合計	18	32.14

註1：離職比例=年度該類別離職人數/(年底該類別總人數+該類別離職人數)*100

年　度		2024年	
區域別		台灣地區	其他地區
員工人數	永久聘雇	37	0
	定期聘雇	1	0
	合　　計	38	0
平均年歲		43.05	
平均服務年資(年)		5.89	

教育訓練

本公司提供多元化訓練及完善在職訓練。其中包含新人訓練、通識類課程、在職學習發展課程、專業訓練、團體訓練，以及各種與工作職務相關之國外派訓與國內機構之外部訓練課程透過專業人才之傳授訓練與員工彼此間之交流及互動，並依職能及專業之要求規劃相關培訓課程，以增進員工知能，提升員工整體之素質，提升經營績效，同時，定期檢討教育訓練實施情形，除可以提升員工專業素質及能力外，更可激發員工潛在能力，培育養成人才。

2024年本公司內部所舉辦的實體訓練課程，共436人次參與，總訓練時數2,399小時；此外，提供費用補助讓員工參加外部專業訓練課程共6人次，總訓練時數達194小時。2024年員工總訓練時數2,593小時，全體員工平均訓練時數68.2小時；平均訓練時數若依性別分類，女性58.6小時、男性68.5小時。

為協助同仁不斷精進成長，本公司建立完整之定期績效面談與評估制度。同仁績效評核並沒有依性別不同而有所區別，採取每年2 次正職員工績效考核作業(新進人員會優先進行3個月試用考核；若績效考核作業啟動時，未通過試用考核、留職停薪、連續請假超過三個月以上者，依績效考核管理辦法不納入該次考核作業名單)。2024年下半年度績效評核人數30人，佔整體78.9%；約聘人員則依其聘僱契約，不納入績效考核作業。各級主管均受過完整績效面談與考核訓練，藉以提供同仁指導、鼓勵支持與職涯諮商，協助同仁成長。

公平績效管理制度

接受績效考核之比例

項目	人數	比例
接受考核的男性員工	21	70%
接受考核的女性員工	9	30%
合計	30	100%

接受績效考核之比例

項目	人數	比例
銷售人員	4	13.33%
技術人員	11	36.67%
行政人員	15	50.00%
合計	30	100%

3.2員工福利與退休

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

員工福利措施及實施狀況

除了政府法令規定之各項福利制度，如勞健保、退休金制度、各類請假類別之外，本公司亦提供優於法規的福利項目，如「彈性班別制度」、「優於勞基法的假別」及「員工共享共榮持股獎勵計畫」等，透過完善福利制度照顧同仁生活，促進身心健康及維持勞資雙方和諧。另外，本公司設置「職工福利委員會」，提供如節慶、生日、生育、結婚、喪葬等個人福利，以及針對員工旅遊提供補助。本公司不定期舉辦員工活動、旅遊活動，豐富同仁休閒生活，增進同仁間情誼交流。另針對正職員工，本公司提供專屬福利項目包含團體保險(含定期壽險、意外醫療、意外傷害、癌症醫療、重大疾病、職業災害等)、優於法令的請假類別(全薪病假)。

友善環境設施

內湖Co Zone

我們重視員工的整體福祉與職場體驗，因此打造了 Co Zone 作為一個融合工作與生活平衡的共享空間。Co Zone 不僅是員工短暫放鬆的角落，更是團隊激發創意、跨部門交流及增進合作默契的重要場所。我們相信，良好的工作空間能提升員工幸福感與組織活力。

內湖Phone Booth

為提升工作效率與員工隱私，公司設置多個小型 Phone Booth（約可容納 2 至 4 人），提供員工進行專注性工作、遠距會議或小組討論之空間。此設計兼顧員工在開放式辦公環境中的專注需求與心理安全，體現對多元工作型態與員工福祉的重視。

內湖接待迎賓空間

公司門口設有大型沙發與簡約茶几，營造溫馨、舒適的接待環境，提供訪客與員工一個放鬆與友善的等候空間。此設計傳遞公司對賓客的尊重與企業形象的專業態度，並落實從空間細節體現永續與人本價值的理念。

優於法令的假勤制度

彈性上、下班制度：依每日 8 小時工時，三個班別可供員工自行選擇，A班 08:30~17:30、B班 09:00~18:00、C班 09:30~18:30。正職員工每年80個小時的全薪病假。

員工共享共榮購股獎金計畫

為鼓勵員工參與、共享公司營運利潤，訂定「共享共榮購股獎勵金辦法」，希望員工投資購買並長期持有公司股票，每季依員工購股現況結算並核發獎勵金予員工，與員工分享營業利潤，提高員工向心力，促進勞資和諧，以達共榮共存。員工依職等有相對應可參與購股的上限張數，員工憑個人集保帳戶於公開市場購入上奇科技(股票代號6123)股票，並於每季季底工作日提交即時庫存，即可申請購股獎勵金。

本案自2022/4/1起，並於2024/3/31截止，共計有17名員工參與(參與員工佔全體員工總數44.7%)。

退休制度與實施狀況

依據勞工退休金條例規定，按每月薪資總額提撥2%至台灣銀行退休準備金帳戶及依員工個人薪資提繳百分之六存入勞保局勞工退休金專戶。

勞資協調之情形

本公司一向重視員工權益，勞資關係和諧，加以本公司重視員工意見，員工可直接向人資部門或適當的高階主管溝通以維持良好關係，因此，迄今並無重大勞資糾紛情事發生。

育嬰假

對於同仁育嬰留職停薪申請，公司完全遵守相關法令規定作業，而同仁育嬰留職停薪期限屆滿時亦可申請復職。2024 年申請育嬰留停者共0名。

3.3人權保護機制

本公司支持並自願遵循國際認可的人權公約，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）、《聯合國企業和人權指導原則》（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）及國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》的各項人權框架與精神，絕不參與任何漠視與踐踏人權的行為，並依據上述文件的指導原則，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的人權意識。

人權政策

本公司依據企業的營運項目與特性，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的推廣，及融入於企業文化與價值鏈之中。

1 我們致力於提供員工一個有尊嚴及安全的工作環境：我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，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的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

2 我們遵循相關法規、透過各種預防措施及防護設備，持續改善工作環境的安全與衛生條件，致力於降低職業災害的風險，並禁止任何形式之強迫勞動與使用童工，以保障員工的身心健康。

3 我們體認到公司有責任將尊重人權的意識擴展到供應鏈與合作夥伴，我們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，期許價值鏈夥伴皆能與我們共同落實人權管理。

4 我們尊重員工籌組、加入受法律認可的工會以維護自身工作權益的權利，將持續維持員工意見表達管道的暢通，藉此保障及提昇員工的權益，並努力推動勞資關係的和諧。

四、環境永續

4.1環境永續政策

本公司為因應全球面臨嚴重氣候災難，導致氣候變遷、自然資源劇減及喪失生物多樣性等議題，導致全球各國人民與企業組織都遭受到程度不一的衝擊，氣候災變甚至直接間接地威脅人類生存與發展，也對企業營運與國家經濟運作帶來不利影響。為呼應全球環境保護意識提升，並確實掌握極端氣候對營運的潛在衝擊，本公司於2024年完成「ISO 14064-1 溫室氣體排放」查證，藉以有效追蹤管理各項環境數據及績效作為，降低營運過程中對環境的負面影響。持續改善管理系統，確保系統持續運作之有效性，依設定節能減碳之長中短期目標，並規劃減排路徑，朝達成2050年淨零排放目標邁進。

4.2溫室氣體管理

溫室氣體盤查

為了更精確的衡量及管理溫室氣體，本公司自2023 年起導入溫室氣體盤查與管理，依據「ISO 14064-1: 2018」溫室氣體排放查證要求建議，進行一致性且系統化管理，將盤查結果進行統計及歸納，供日後規劃及實施改善計畫的參考。本公司成立「溫室氣體盤查推行委員會」負責製作，經由「內部稽核管理程序」進行資料查證，修正缺失後進行內部發行。2024年度尚未執行第三方查證，惟相關資料與方法皆依國際標準建置，為後續外部查驗奠定基礎。盤查組織邊界採用「營運控制權法」，邊界設定以本公司內湖總部、中和展示中心、內湖倉管與台中倉庫為盤查範圍。透過持續推動節約能源、低碳綠化等保護地球環境的措施，善盡身為地球公民責任。

在2024年本公司溫室氣體排放量(市場基準)為104.8450公噸，其中外購電力碳排放佔比最高，佔比達94.67%。

權責單位	查證程序	查證邊界
溫室氣體盤查推行委員會	溫室氣體盤查查證程序	營運控制權法

溫室氣體排放總量

本公司盤查類別1至類別6溫室氣體排放源，排放係數選用皆以IPCC AR6、環境部或相關主管機關所公佈之最新排放係數資料為主。溫室氣體排放源涵蓋內容有：

A. 直接溫室氣體排放源(類別1)：針對直接來自於本公司內湖辦公室、中和展示中心、內湖倉庫、台中倉庫所擁有或控制的排放源。包含移動燃燒源、固定燃燒源、逸散排放源等三類。

B. 間接溫室氣體排放源(類別2-6)：遵循本公司之顯著性排放評估準則，依據預期用途、滿足預期使用者之需求及控制權之標準，由「溫室氣體盤查推行委員會」依ISO 14064-1: 2018 附錄逐項進行討論。於「溫室氣體盤查推行委員會」依據評估準則內選擇為27 分以上為顯著性排放。類別2針對來自外購電力產生的溫室氣體排放。類別3-4考量鑑別結果，包含上游運輸、下游運輸、業務或員工出差運輸所產生之排放及組織採購的貨物的溫室氣體排放。

溫室氣體排放彙總詳下圖：

排放源類別一至類別六		排放當量(公噸CO2e/年)	類別總量(公噸CO2e/年)	類別1、類別2佔類別1加類別2總量百分比	
類別1					
移動燃燒源		1.3053	3.2253	5.33%	
逸散排放源		1.9200			
類別2					
外購電力		57.2598	57.2598	94.67%	
類別3					
上游運輸	成品運輸（海運）	9.1394	32.2714	NA	
	港口-倉儲中心(陸運)	0.3789			
	成品運輸（國內陸運）	0.2394			
下游運輸	產品運輸（陸運）	3.3299			
業務或員工出差運輸所產生之排放	旅運（高鐵）	1.4294			
	旅運（自行開車）	16.1060			
	旅運（機車）	1.6484			
類別4					
組織採購的貨物	電力上游開採及輸配碳足跡	11.7540	12.0885	NA	
	車用汽油上游開採及輸配碳足跡	0.3345			
類別5		無重大間接溫室氣體排放			
類別6		無重大間接溫室氣體排放			
1至6類排放量總計					
104.8450			公噸CO2e/年		
2至6類排放量總計					
101.6197			公噸CO2e/年		
生物源排放當量					
0			公噸CO2e/年		

直接溫室氣體排放源(類別1)各類氣體排放統計詳下圖：

直接排放之七大溫室氣體排放量統計表

	CO2	CH4	N2O	HFCs	PFCs	SF6	NF3	總量
排放當量 (公噸CO2e/年)	1.25	0.12	0.04	1.81	0	0	0	3.23
氣體別占比 (%)	38.86	3.70	1.22	56.22	0	0	0	100

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	上奇科技股份有限公司已參考GRI 準則報導2024.01.01-2024.12.31 期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021

GRI 2：一般揭露 2021

指標編號	指標內容	對應章節	備註
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	關於報告書	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	
2-4	資訊重編	關於報告書	
2-5	外部保證/確信	關於報告書	
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	
2-7	員工	3.1 人才組成	
2-8	非員工的工作者	3.1 人才組成	
治理			
2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	
2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司治理	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 公司治理	
2-13	衝擊管理的負責人	2.2 公司治理	

2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 公司治理	
2-15	利益衝突	2.3 經營績效	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.3 經營績效	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 經營績效	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 經營績效	
2-19	薪酬政策	2.3 經營績效	
2-20	薪酬決定流程	2.3 經營績效	
2-21	年度總薪酬比率	2.3 經營績效	

策略、政策與實務			
指標編號	指標內容	對應章節	備註
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	
2-23	政策承諾	經營者的話	
2-24	納入政策承諾	1.2 重大主題鑑別與總述	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.5 法規依循	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 法規依循	
2-27	法規遵循	2.5 法規依循	
2-28	公協會的會員資格	2.1 公司簡介	
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	1.1 利害關係人鑑別與溝通	
2-30	團體協約	3.1 人才組成	
GRI 3: 重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別與總述	
3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別與總述	
3-3	重大主題管理	1.2 重大主題鑑別與總述	

GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 經營績效	
GRI 205：反貪腐 2016			
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5 法規依循	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5 法規依循	
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接(範疇一) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	
305-2	能源間接(範疇二) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	3.1 人才組成	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	3.2 員工福利與退休	
401-3	育嬰假	3.2 員工福利與退休	

指標編號	指標內容	對應章節	備註
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.1 人才組成	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.1 人才組成	

附錄二：氣候相關資訊-氣候相關資訊執行情形

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。	本公司於2024年11月設置永續發展委員會，由總經理擔任主任委員，轄下包含經營管理小組、永續環境小組、資訊安全小組、員工權益小組。永續發展委員會擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實。董事會對永續發展之督導情形說明：董事會每季定期聽取經營團隊的報告（包含ESG 根關報告）及永續發展推動情形，董事會討論公司治理評鑑級距提升策略與目標，也檢討落實ESG 策略的進展，2024年年9屆公司治理評鑑，本公司進步至上櫃公司排名前三級。在董事支持下，第年9屆公司治理評鑑，本公司進步至上櫃公司排名前三級。年20234.5825公噸，在與其他科技公司比較算是相當少量的，並已取得格瑞國際驗證有限公司出具查證聲明書。年年每季向董事會報告溫室氣體盤查及查證時程規劃，2023年盤查七種溫室氣體排放總量為：4.5825公噸，在與其他科技公司比較算是相當少量的，並已取得格瑞國際驗證有限公司出具查證聲明書。2023年董事會通過訂定關係人相互間財務業務相關作業規範等，以上皆在董事會對永續發展大力支持及督導下完成。
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)。	本公司因產業特性無廢棄物產生，對氣候變遷的潛在風險與機會無重大影響。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	

3. 敘明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	人員無法出勤或傷亡，造成ERP系統維護與日常帳務工作流程中斷，影響經營資訊提供與產能損失。	已建立系統定期備份與分流辦公機制，降低營運中斷風險與對財務的衝擊。
資產	土地建物設備損毀或滅失，除因資產重估影響財務報表外，另可能因產能降低營收減少導致現金流異常與財務體質惡化。	每年對公司旗下各建物投保地震、火災爆炸等險種，彌補財產損失。
物流運輸	交通運輸路線因中斷，要提供給客戶的耗材、零件無法順利出貨，交期成本上升，造成營業損失與商譽惡化。	國內已設有台北及台中兩個倉儲據點。針對出貨頻率較高的耗材或是零件品項設定存貨安全值，藉以分散物流中斷的風險。

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。	永續發展委員會擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台，經由年度會議及議題而設的任務小組，辨識攸關營運與利害關係人所關注的永續議題擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充分落實於公司日常營運中。
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。	尚未採用情境分析評估氣候變遷風險之韌性，規劃於未來導入評估影響。
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。	因應管理氣候相關風險之轉型計畫本公司研擬中。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未使用內部碳定價評估工具。
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再生能源憑證(RECs)數量。	氣候相關目標本公司研擬中，另尚未使用碳抵換或RECs來達成減量目標。