BROGENT
TECHNOLOGIES INC.

2025智崴資訊
永續報告書

智崴資訊 2025年 永續報告書

目錄
CONTENTS

序 言

關於報告書 3

董事長的話 5

2025永續重要績效與肯定 6

榮耀與肯定 7

專欄 8

科技賦能永續觀光—
智崴加拿大尼加拉大瀑布公園飛行劇院的綠色實踐 9

01 永續智崴

1.1 關於智崴 12
1.2 品牌價值 15
1.3 重大分析與利害關係人溝通 16
1.4 回應聯合國永續發展目標 23

02 卓越治理

2.1 公司治理 27
2.2 誠信經營與法規遵循 37
2.3 資訊安全 43
2.4 產品智慧產權管理 49
2.5 永續供應鏈 51

03 智慧創新

3.1 創新技術與內容 57
3.2 產品品質及安全性 68
3.3 客戶服務管理及滿意度 75

04 綠色環境

4.1 環境保護 81
4.2 溫室氣體與能源 85
4.3 氣候變遷因應與管理 89
4.4 綠色設計 95

05 安心職場

5.1 職場多元化 98
5.2 屬於員工的公司 112
5.3 人力資源政策 114
5.4 職場安全與健康促進 125

06 社會共好

6.1 公協會參與 134
6.2 公益投入 135

07 附 錄

GRI Standards 索引表 142
SASB 對照表 150
氣候相關資訊揭露對照表 153
會計師有限確信報告 156

關於報告書

歡迎閱讀智崴資訊科技股份有限公司(以下簡稱智崴) 2025年永續報告書(Sustainability Report)，本報告書充分揭露智崴在經濟、環境、人與人權等永續經營策略及 ESG 執行成果，並回應利害關係人對智崴在永續發展所關注的議題；透過公開且透明的資訊，我們期望協助利害關係人清楚理解智崴落實永續發展的理念、行動與進展並信任智崴的產品及服務。智崴致力於以科技與創意為核心，提供兼具娛樂性與體驗價值的產品與服務，我們相信企業營運的目的不僅限於經營績效，更衷心期望透過智崴的產品提供一種開心歡樂的體驗服務(fun of business)，帶給世界更多正向價值與社會影響力。

撰寫原則

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之2021年 GRI 永續報告準則(GRI Standards) 作為本報告書整體揭露架構之核心準則，並採用永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 發布之「永續會計準則-軟體與資訊科技服務」指標與國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發布氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)進行揭露。此外，本報告書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」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行編撰。

發行資訊

本報告書為智崴出版第8本報告書，每年定期發行一次永續報告書，本次資訊揭露期間為2025年1月1日至 2025年12月31日，並同時公布於本公司網站，本報告書相關發行資訊如下：

所提供資訊的報導期間	2025 年 1 月 1 日至 2025年 12 月 31 日
上一次報告的日期	2025 年 8 月
報導週期	一年一次
對先前報告書中所賦予之任何資訊進行重編的影響及其原因	上一次報告共2處資訊進行重編，並於此次報告中相對應處備註說明原因及影響。 1. 章節2.1 公司治理—稅務資訊表格之2024年營業所得稅。 2. 章節2.1 公司治理—近三年財務數據表格之營業外收入。
本期發行版本	2026 年 8 月發行
下期發行版本	預定 2027 年 8 月發行

範疇與邊界

本報告書中的非財務績效指標內容揭露範疇為台灣地區之智崴高雄總部、製造中心(桃園廠)以及台北辦公室，子公司未包含於揭露範圍，且當年度計算基礎皆截止至12月31日，上述若有例外，請詳見各章節段落之敘述或註解說明；而報告書中的2023年財務績效以合併財務報表範疇提供，2024年及2025年財務績效以個體財務報表範疇提供，且財務數據係遵循國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRSs)，以新臺幣為計算單位。

報告書審查管理流程

1 **蒐集**
各單位蒐集並提供報告年度相關資訊及數據。

2 **編撰**
彙整各單位提供之資料並編撰本報告書。

3 **審查**
報告書初稿經各單位主管校閱並修訂其內容及數據。

4 **定稿並提報董事會**
由企業永續發展最高負責人(董事長)審閱本報告書內容後定稿，並將永續報告書呈報董事會，經各董事檢視及決議通過。

5 **申報與揭露**
每年依主管機關規定時程進行申報，並發布於公司網站之ESG專區。

6 **內部稽核審查**
本公司已將永續資訊管理納入內部控制制度，並由內部稽核單位定期稽核與審查，以評估執行情形及有效性；相關結果並適時向管理階層、董事會及審計委員會報告與溝通。

報告書外部查證

本報告書委託勤業眾信聯合會計師事務所依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則公報3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行查核，由會計師出具有限確信報告，確信範圍及結果請詳附錄之確信報告。

聯絡資訊

若您對於本報告書內容有任何指教，或對於智崴在永續發展相關議題上有任何問題或建議，歡迎您與我們聯絡，聯絡方式如下：

智崴資訊科技股份有限公司 財會中心

地址：高雄市 806 前鎮區復興四路 9 號

電話：+886-7-537-2869

電子郵件信箱：web@brogent.com

公司網站：https://www.brogent.com/zh-tw

董事長的話



董事長 歐陽志宏

隨著科技日新月異，人類生活型態趨向高效與便捷，與此同時，真實的情感共鳴與感官體驗反而更具價值。智崴致力於將頂尖體感技術轉化為觸動人心的沉浸式體驗，讓科技不再只是工具，而是成為連結生命感動瞬間的媒介。我們深知永續經營不僅是企業的核心責任，更是對社會與環境的長期承諾。

智崴在全球飛行劇院市場持續穩居九成市占率的領先地位，也展現出我們深厚的品牌影響力。這項實績不僅代表全球客戶的信任，更賦予我們作為業界領航者的義務，除了以最高規格的安全標準守護每一趟飛行旅程，更進一步將這份創造歡樂的力量，轉化為對地球環境的實際守護。今年，我們在美洲、亞洲及中東多個指標性飛行劇院專案中不斷突破自我，不僅在創新研發上獲得國際大獎肯定，更透過實際行動詮釋了永續體驗的深層意義。

因應全球氣候變遷，智崴積極推動永續觀光的願景。透過虛實整合技術，讓人們身歷其境感受大自然的壯闊的同時，亦能減少對生態的負擔。這份綠色創新的精神貫穿產品研發與公司治理營運的各個環節：從優化系統與模組化設計以降低能耗與碳足跡，到智崴總部的日常效能升級，我們立志於將環境友善與商業競爭力深度融合，實踐由內而外的綠色循環。

在追求技術突破的同時，我們亦賦予科技更深層的文化意涵。智崴透過與國際知名IP合作及推動文化遺產數位化，讓珍貴的文化記憶得以跨越世代流傳。藉由AI技術的導入，我們不僅提升了視覺影像的精細度，更在內容升級的過程中有效降低碳排放，實現數位轉型與環境守護的雙重價值。對智崴而言，科技不僅是娛樂的工具，更是連結文化、拓展視野並實踐永續承諾的橋樑。

展望未來，智崴將持續立足於科技與人文的交會點，在拓展感官邊界的同時，深耕環境與社會的永續發展。我們始終秉持將創意轉化為推動進步的動力，以科技守護全球遊客的夢想與安全。誠摯感謝每一位股東、客戶及合作夥伴的長期支持，智崴將持續秉持初心，深耕體感科技領域，為地球與下一代開創更豐富、更美好的歡笑與體驗。

2025永續重要績效與肯定

治理面

- 2025年全球體感設備之市占率達9成。
- 第十二屆公司治理評鑑結果取得上櫃公司排名21%~35%之企業。
- 連續超過10年參與 IAAPA(國際遊樂園及景點協會)，每年出席所有國際會展，並擔任 Global Sponsor，贊助 IAAPA Leadership Breakfast，促進產業領袖交流與策略合作，提升企業在全球市場的影響力。
- 強化產業合作與競爭力：作為TEA(Themed Entertainment Association)成員，積極參與國際交流活動，並參與業界重要遊樂設備獎項競逐，展現企業技術實力與品牌競爭力。
- 推廣多元化產品線，開發新產品v-Ride Explorer Plus、o-Ride X及o-Ride E，並於全球市場持續開幕新專案，例如：加拿大尼加拉大瀑布公園「Niagara Takes Flight」飛行劇院、墨西哥阿茲特蘭城市樂園飛行劇院、沙烏地阿拉伯利雅德「Flying Over Saudi」飛行劇院、日本豪斯登堡樂園「Air Cruise the Ride」飛行劇院、西安曲江飛行劇院開幕等，拓展企業在國際市場的競爭力及保持產業創新領導地位。
- 積極拓展國際 IP 授權合作，深耕沉浸式娛樂文化，2025年宣布將與東寶株式會社攜手推出全新《哥吉拉 The Ride》飛行劇院影片。

環境面

- 「地球12部曲」影片計畫的首部曲《源起．非洲》播映範圍擴及大洋洲及亞洲區國家，持續推廣生態保護與永續發展理念，提升大眾對環境議題的認識與關注。
- 與加拿大尼加拉大瀑布公園攜手推動「自然價值」的體驗傳遞，以尼加拉大瀑布公園地區空拍視角與故事敘事為核心，於國際級自然景觀場域打造沉浸式體驗，透過科技娛樂之形式深化大眾對自然景觀與環境議題的關注。
- 攜手文化內容策進院與原創動畫製作團隊共同出品《妖怪森林》飛行劇院版，沉浸式情境強化臺灣森林生態危機意識，彰顯環境守護的重要性；並與TTXC台灣文化科技大會暨高雄電影節合作，運用高雄駁二藝術特區Volare行動飛行劇院展演並規劃全台首映，推動大眾關注生態永續議題。
- 推動二手玩具循環經濟達成減碳，2025年攜手台灣玩具圖書館協會舉辦公益募集活動，於台北及高雄劇院成功回收52.5公斤二手玩具 ，透過延長玩具使用壽命與落實資源循環，合計減少約 152.25公斤碳排放量，減碳效益相當於為地球種植13棵樹。

社會面

- 透過科技與文化內容整合之視覺敘事機制，推動非物質文化遺產之創新應用與沉浸式體驗發展，提升公眾參與及文化認同，進而促進文化保存、社會連結與永續價值之實現。
- 透過 LinkedIn「智崴員工人物誌」、Facebook及IG社群，分享員工故事、生活及福利活動，打造開放、多元與包容的工作環境。
- 參加2025年度「TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」與《天下學習》、《Cheers快樂工作人》及500+聯盟夥伴持續倡議。
- 積極投入社會公益與偏鄉教育關懷，持續參與捐血與國際物資援助，以科技傳遞溫暖。
- 2025年育嬰留停復職率為 80% (男性2名/女性2名)。
- 身障人士聘用人數有優於法規。

榮耀與肯定

智崴o-Ride X設備於2025 IAAPA EXPO Orlando 榮獲Brass Ring Excellence Awards 最佳新概念獎-大型遊樂設施。

智崴位於德國歐洲公園主題樂園的飛行劇院「Voletarium」，榮獲2025年European Star Awards 歐洲地區最佳遊樂設備媒體體驗遊樂設施類大獎。

智崴位於西安曲江飛行劇院《長安之上》榮獲2025年遊樂界金冠獎十大飛行影院。

智崴位於美國的飛行劇院「Flyover in Chicago」獲選為芝加哥最佳旅遊景點。

智崴集團董事長歐陽志宏榮獲由主題樂園界最具影響力的媒體-Blooloop評選之Blooloop 50 2025年度沉浸式體驗產業前十大最具影響力人物。

智崴榮獲TCSA 臺灣企業永續獎之企業永續報告金級。

Column
專欄

科技賦能永續觀光

智崴加拿大尼加拉大瀑布公園飛行劇院的綠色實踐

在全球觀光產業面臨氣候變遷與過度旅遊挑戰的當下，智崴於加拿大尼加拉大瀑布(Niagara Falls)公園區落成的全新飛行劇院，不僅是體感科技的巔峰之作，更是智崴實踐科技引領永續體驗的指標案例。我們透過數位分身般的沉浸技術，在保護自然生態與提供世界級觀光體驗之間，找到了完美的平衡點，定義出沉浸式科技的ESG座標。

環境責任:低碳路徑與生態保護

傳統的自然景觀遊覽往往伴隨大量的碳足跡與生態足跡，智崴飛行劇院透過以下路徑貢獻環境永續：

非侵入式觀光

透過高畫質航拍與電動平台驅動技術，讓遊客能在不進入脆弱生態敏感區的前提下，近距離觀看尼加拉大瀑布公園的壯闊與周邊生態，此方式有效減輕國家公園在自然棲地保護、噪音污染及垃圾處理方面的負荷。

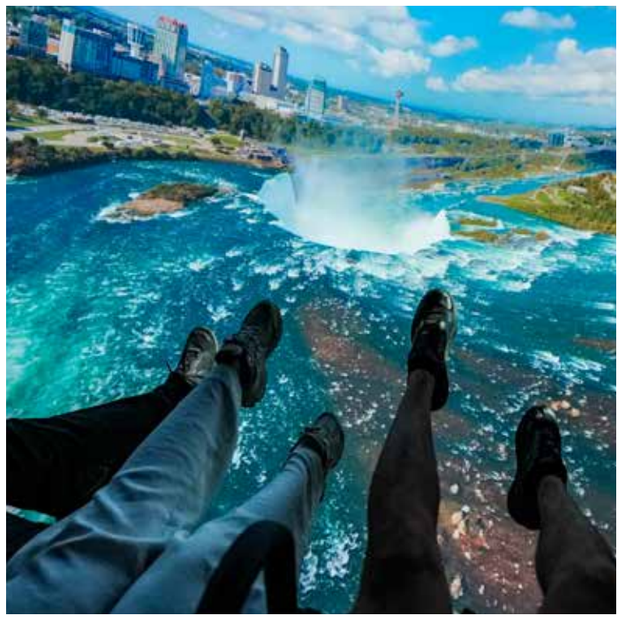
高效能營運設備

使用二軸低能耗驅動系統設計，相較於傳統六軸驅動系統設計，在維持同等體驗的前提下，其單位人次的能耗大幅降低，符合低碳營運的長期趨勢。

環境教育數位化

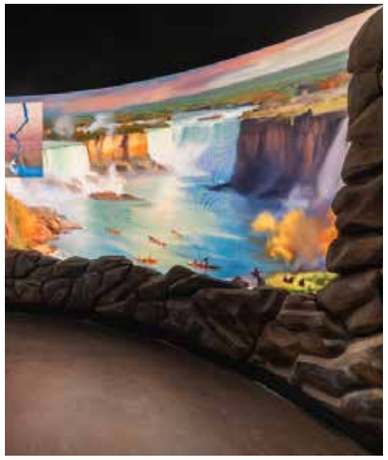
劇院內容特別編排有關於冰河時期演變與水資源保護的教育片段，當地的原住民文化以及尼加拉大瀑布公園地區水力發電帶動工業發展的歷史，將單純的感官娛樂轉化為深刻的環境意識啟蒙。











社會影響：文化傳承與共融體驗

在尼加拉大瀑布公園計畫中，我們深耕當地社區，落實社會共融。

在地經濟賦能

該計畫從建設到後續營運，優先聘雇當地專業人才與服務團隊，直接支持地區的就業穩定，並帶動周邊商業生態系的發展。

推動包容性旅遊

飛行劇院克服了地形對行動不便者、高齡長者的限制；透過無障礙設計與平穩的模擬技術，確保不同背景與生理條件的旅客都能平等地共享國家公園的自然遺產。

跨文化橋樑

透過將在地原住民文化故事的融入，劇院成為了加拿大國家價值觀與全球旅客連結的重要平台。

卓越治理：國際標準與合規營運

在國際地標建立據點，象徵著智崴在治理面上的嚴謹度。

嚴格合規管理

從設計、製造到安裝完成，完全符合加拿大最嚴苛的法規要求，展現了智崴在高標準國際專案管理中的韌性與合規執行力。

供應鏈透明化

透過負責任的採購流程，確保設備零件符合環境標準與勞工人權規範，維護品牌長期信譽。

智崴在尼加拉大瀑布公園的成功，證明了虛擬體驗能創造實體貢獻，這不僅是一個觀光景點，更是智崴 ESG 藍圖中的重要里程碑。我們利用科技減少人類對自然的索求，同時極大化人類對自然的敬畏與尊重。未來，智崴將持續複製此成功模式，成為全球永續旅遊供應鏈中不可或缺的綠色夥伴。



01

永續智崴

智崴以永續治理框架導入企業營運，透過系統化議題管理與利害關係人參與，建立具韌性與長期價值的永續發展基礎。

1.1 關於智崴

1.2 品牌價值

1.3 重大分析與利害關係人溝通

1.4 回應聯合國永續發展目標

1.1 關於智崴

智崴成立於2001年，總部設立於台灣高雄，是具有多元化與豐富數位內容創作經驗的科技公司。主要業務包含軟體與硬體研發及製造、系統整合、體感模擬遊樂設備的設計規劃與建置及數位內容製作，從單一元件系統到完整專案都是智崴服務的範疇。經過多年研發經驗累積，智崴利用核心技術結合新穎的 5D 體感模擬技術，創造出各種新世代的新媒體體感遊樂設施，並以「BROGENT」品牌行銷全球，成為世界級新媒體娛樂供應商。





智崴2025年基本資料

企業名稱	智崴資訊科技股份有限公司
成立日期	2001 年 10 月
上櫃時間	2012 年 12 月 18 日(股票代號：5263)
營利事業統一編號	13158496
總部位置	806高雄市前鎮區復興四路9號
資本額	738,580 千元 (截止至2025年12月)
營業額	1,241,205 千元
股權結構	本公司未有持股超過10%之股東
政府股權占比	0%
產業類別	文化創意
員工人數	271人 (員工人數計算係截止至2025年12月31日)
提供產品與服務的市場	台灣、亞洲、美洲、歐洲、澳洲
主要產品與服務	體感模擬遊樂設備
客戶類型、產業	全球主題式樂園、展覽館、博物館、購物商場、觀光景點、都會體驗中心、動物園和海洋館等
營運據點	高雄總部、製造中心(桃園廠)、台北辦公室

智崴於體感科技產業鏈之角色

智崴具有整合上、中、下游的能力，依客戶所提之需求設計並整合國內外既有技術的上游軟硬體廠商，再銷售予下游客戶，提供完善的服務內容，打造出獨有的體感科技產業生態鏈。

上游產業

體感設備軟硬體商

硬體

1.精密機械加工業者
2.球型銀幕製造廠商
3.投影設備製造廠商

軟體

1.無線嵌入式控制系統
2.球幕投影與播放控制系統
3.高畫質數位內容

中游產業

體感設備製造整合商

整合開發硬體及軟體技術之體感模擬遊樂備，
並延伸至主題設計與數位內容製作之整合廠商

下游產業

主題樂園及觀光景點營運商

全球主題式樂園、展覽館、博物館、購物商場
觀光景點、都會體驗中心、動物園和海洋館等

1.2 品牌價值

智崴以「創造歡樂、體現夢想、造福人類、開拓未來」為核心使命，運用創新科技打造沉浸式體驗，讓科技成為連結情感與價值的載體。品牌價值是我們邁向國際與推動永續的關鍵力量，我們期望達成以科技為媒介、以體驗為語言，將創意轉化為能被世界看見的文化能量，並致力讓每一次體驗都成為使用者生命中值得記憶的瞬間。

創新科技

以人為本的技術研發與設計，從動感平台、模擬系統到數位內容創作，兼顧安全、可靠與高效能，並在使用者體驗與技術能力間取得最佳平衡。

快樂體驗

以「Fun of Business」作為品牌精神，提供跨越文化與年齡的正向體驗，讓產品不僅是設備，更是一段值得回味的旅程。

安全信賴

以最高標準執行設計、製造與維護流程，遵循國際安全規範並持續改善，將安全視為品牌責任與客戶信任之基礎。

國際視野

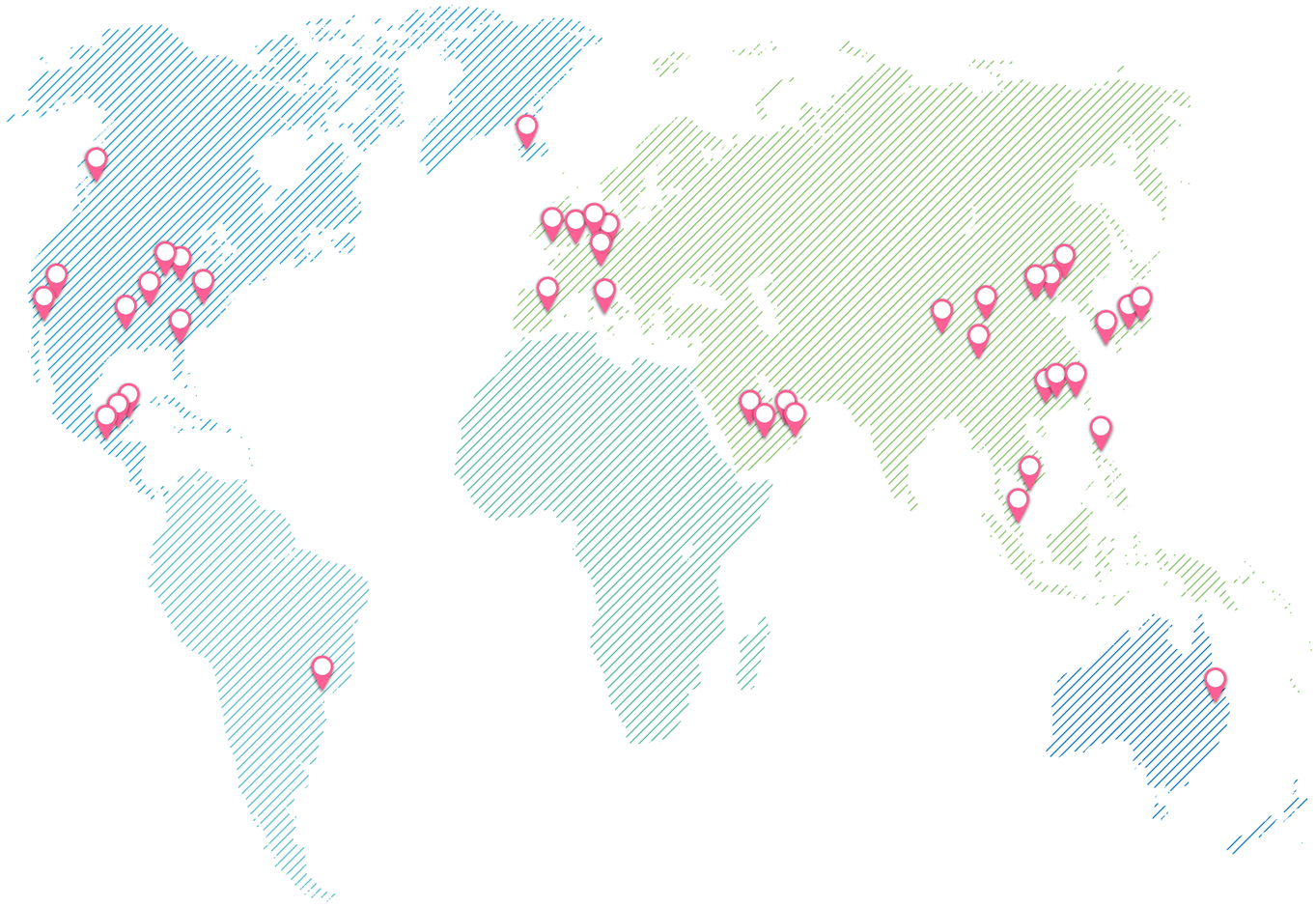
以跨文化思維與全球合作拓展市場，結合在地文化打造體驗內容，讓科技成為文化交流的橋梁。

真誠夥伴關係

與客戶、供應鏈、股東、員工及社會建立長期夥伴關係，以共同創作模式開發，秉持誠信、透明與尊重。

永續承諾

將永續思維融入產品生命週期、供應鏈管理、研發布局與人才培育，並透過責任治理與減碳行動，創造正向社會影響。



1.3 重大分析與利害關係人溝通

利害關係人溝通

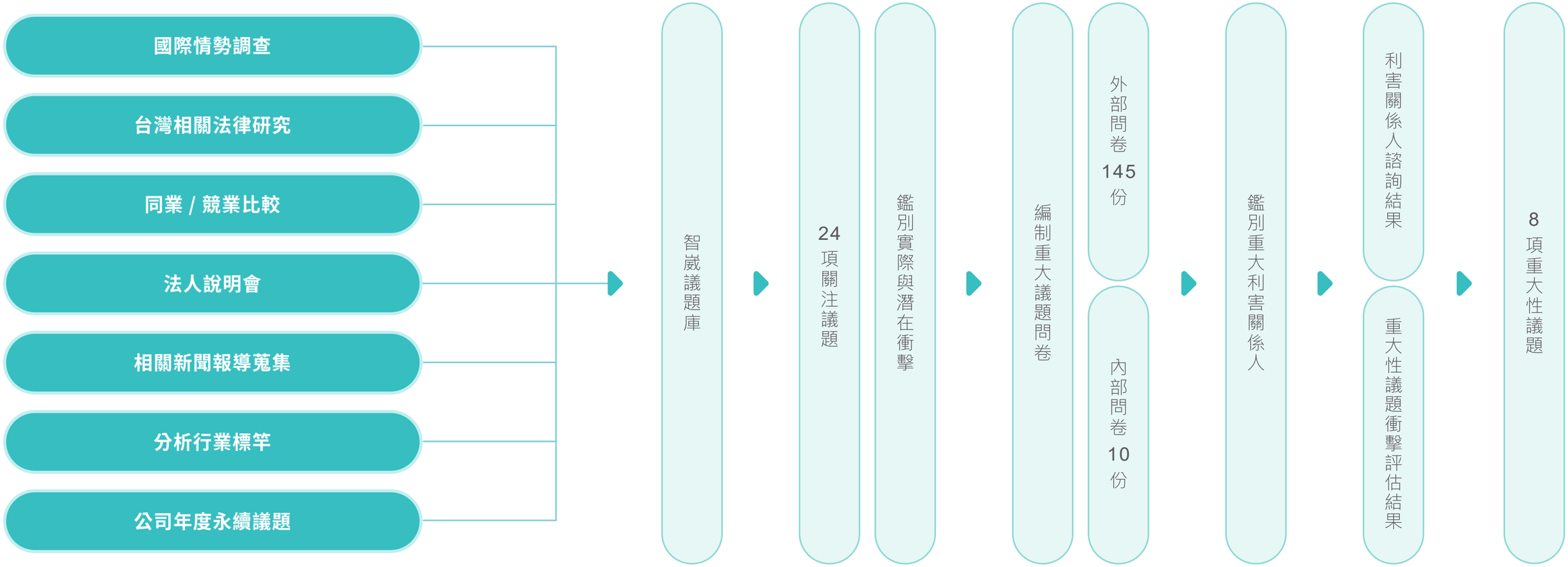
智崴透過多元管道與不同利害關係人溝通，維繫良好的互動關係，除在官方網站ESG頁面設置利害關係人專區，另有智崴集團員工福利社FB粉絲團、智崴職場趣IG專頁及外部溝通信箱(web@brogent.com)，作為智崴與利害關係人之基本溝通管道。瞭解各類利害關係人關注議題與回饋，據此擬定重大性議題對應策略、調整智崴內部相關管理做法或予以揭露回應。

智崴集團員工福利社
FB粉絲團

智崴官方網站
ESG利害關係人專區

智崴職場趣
IG頁面

重大主題評估程序



1.蒐集永續議題，彙整成智崴議題庫

參考國際永續規範及標準(GRI 準則、SASB、SDGs)、國際情勢、相關新聞及法律、同業/競業比較、法說會、行業標竿以及智崴年度永續議題，建立智崴議題庫，蒐集永續議題。

2.鑑別24項關注議題之實際與潛在衝擊

彙整並列舉 24 項永續議題，總計對應 23 個 GRI 主題及 5 個 SASB 主題。亦深入瞭解永續議題在價值鏈的衝擊邊界，並鑑別對三大面向(治理、環境及人群與人權)帶來「正面」或「負面」的實質/潛在衝擊。

3.聚集內部十大部門共同分析營運衝擊

智崴發送「重大主題鑑別問卷」予十大部門長官或專業人員，調查組織在指定議題的相關活動與行為中，會對三大面向：治理、環境及人群及人權造成何種等級的正面或負面衝擊，並完成全數 10 份有效問卷之回收。

4.蒐集145位利害關係人對公司活動產生衝擊的關注程度

發放「重大主題問卷」，調查 10 類利害關係人對 24 項永續議題的關注、重視、擔憂或受衝擊的程度，並收到 145 份有效回饋。

5.決定應優先回應的5類利害關係人族群

依循 AA1000 SES 利害關係人議合原則的五個面向：張力(Tension)、責任(Responsibility)、依賴性(Dependency)、影響性(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，從智崴營運中接觸的利害關係人群體包含客戶、員工、政府機關、供應商/承攬商、股東/投資人、媒體、商業夥伴、銀行與保險公司、非營利/非政府組織、當地鄰里社區共計 10 大類中，鑑別出 5 大重要利害關係人族群，分別為：員工、客戶、股東/投資人、政府機關以及供應商/承攬商。

6.確認重大主題與揭露範圍

智崴原規劃每二年執行重大主題評估程序，並於 2024 年重新執行重大主題評估程序，惟因應國際財務報導準則(IFRS)永續揭露準則導入規劃，智崴預計於 2026 年參考國際財務報導準則第 S1 號「永續相關財務資訊揭露之一般規定」之方法，執行永續重大主題評估。本次永續報告書則延續 2022 年重大主題評估程序選定 8 項關注度高且有顯著衝擊之永續議題，分別為產品品質及安全性、創新技術、客戶服務管理及滿意度、誠信經營、資訊安全、法規遵循、產品智慧產權管理、職場安全與健康促進，本次報告書資訊揭露項目將針對上述 8 項重大主題進行深度揭露。

7.分析比較主題重大性

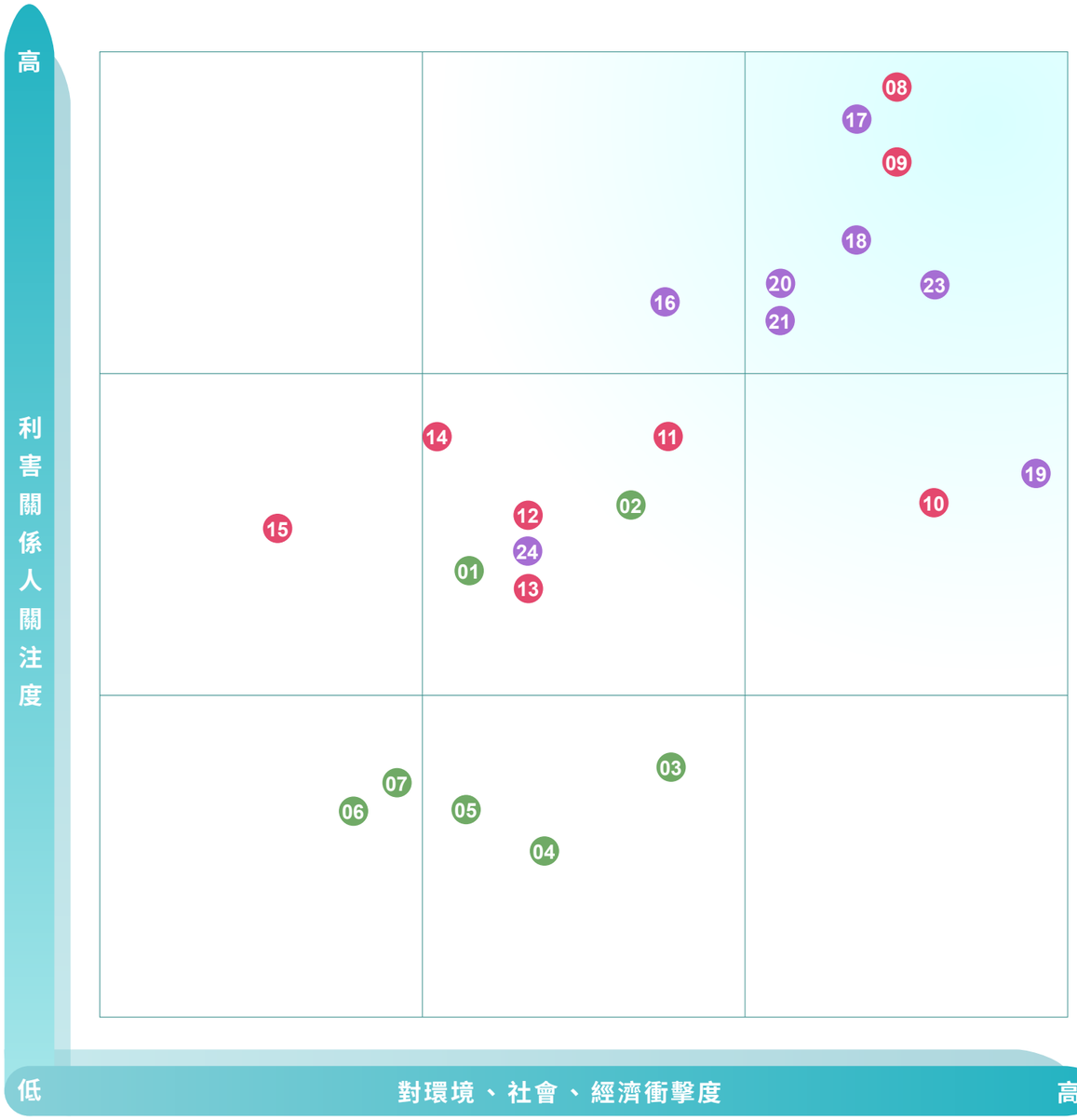
2025 年重大主題與 2024 年維持一致，且主題邊界亦無重大變動。

8.核定重大主題

由董事長及相關單位核定本報告書重大主題相關辨識與回應之內容。

BROGENT TECHNOLOGIES INC.

智崴2025年重大主題矩陣圖



永續議題

環境面向

- 01 永續產品
- 02 永續供應鏈管理
- 03 能源及溫室氣體排放
- 04 水資源管理
- 05 廢棄物管理
- 06 氣候相關風險
- 07 保育生態多樣性

人群與人權面向

- 08 產品品質及安全性
- 09 客戶服務管理及滿意度
- 10 職場安全與健康促進
- 11 教育訓練及職涯發展
- 12 人才招募及薪資福利
- 13 勞資溝通
- 14 人權維護及包容
- 15 社會影響力與公益投入

公司治理面向

- 16 永續願景與展望
- 17 創新技術
- 18 誠信經營
- 19 風險及危機管理
- 20 法規遵循
- 21 產品智慧產權管理
- 22 營運績效
- 23 資訊安全
- 24 公司治理

重大主題管理表

● 直接衝擊 ◎ 間接衝擊 ● 環境面 ■ 人群與人權面 ▲ 治理面

重大主題	意義與重要性	對應GRI特定主題	SASB	價值鏈衝擊邊界[註]			影響分類		對應頁碼
				上游	智崴	下游	正面	負面	
產品品質及安全性	以高標準品質、安全性、效能，達成客戶滿意目標，並使客戶、股東、員工和社會獲益是智崴集團追求卓越之核心理念。	416 417		◎	◎	●	■		68~69
創新技術	技術創新為智崴的軟實力核心，創新設計是智崴永續發展的精髓。	自訂主題			●	◎	▲		57~59
客戶服務管理及滿意度	智崴相信良好之客戶服務管理攸關客戶忠誠度與獲益成效，因此智崴傾聽客戶需求並提供完善產品服務。	自訂主題			◎	●	■		75~76
誠信經營	智崴相信以誠信為本的方式經營治理公司，是建立員工、股東、客戶、供應商及其他商業夥伴長期信賴關係的基礎。	205 206		●	●	●	▲		37~38
資訊安全	完善的資訊安全與客戶隱私保護，受客戶信賴肯定，為提升客戶與智崴長期合作之關鍵基礎。	418	TC-SI-220a.1 TC-SI-220a.2 TC-SI-220a.3 TC-SI-220a.4 TC-SI-220a.5		◎	●	▲	■	43~44
法規遵循	公司經營治理皆應遵循相關法令規定，方能降低風險永續經營。	一般揭露 2-27			●		▲		39~40
產品智慧產權管理	產品智慧財產權為決定公司是否具備競爭力之關鍵因素。	自訂主題	TC-SI-520a.1		●		▲	▲	49~50
職場安全與健康促進	公司重視「職場健康與安全」，對降低員工離職率及病假率、提高生產量及產品品質與增加員工敬業度，間接可提升企業形象和競爭力。	403			●		■	■	125~126

註：衝擊邊界與程度係以智崴價值鏈的進行鑑別，價值鏈核心為智崴本身，並涵蓋員工，上游為原料及設備供應廠商，下游為客戶。

2025年利害關係人溝通成效

利害關係人	對智崴的重要性	溝通方式與頻率	2025年溝通績效	關注議題	智崴回應
股東 / 投資人	股東 / 投資人的意見與建議，為智崴經營團隊進行重大營運決策時之重要參考指標。	‣ 年度股東常會 (定期) ‣ 國內外法人說明會 (不定期) ‣ 機構投資人座談會議(不定期) ‣ 財務報告及營運訊息(定期) ‣ 投資人關係信箱與投資人詢問專線(不定期)	‣ 舉辦1次年度股東大會說明智崴營運狀況與發展趨勢。 ‣ 舉辦1場實體或線上法說會說明智崴營運、財務、業務概況。 ‣ 舉行25場機構投資人座談會議。 ‣ 於公司網站定期發行永續報告書、年報、季報和每月營收資訊。	‣ 公司治理 ‣ 營運績效 ‣ 創新技術 ‣ 產品品質及安全性	智崴除了在本業持續精進向上、追求良好經營績效外，亦致力於資訊透明化並謹遵法律及商業道德規範，保障投資人權益。
客戶	在智崴產品與技術開發及設計過程中，客戶扮演關鍵利害關係人的角色，並與智崴共同促進長期價值與永續成長。	‣ 國際參展(每年6~8場) ‣ E-MAIL / 訊息 (不定期) ‣ 線上會議 (不定期) ‣ 社群媒體 (每周1~3篇貼文)	‣ 共參與7場國際會展，透過持續參與國際展會，深化與客戶及重要利害關係人之互動，蒐集市場回饋。 ‣ 持續透過Instagram、LinkedIn及Facebook等社群媒體平台進行定期經營，每週發布約1-3篇貼文，強化品牌訊息與產業資訊之傳遞。LinkedIn追蹤人數相較於2024年成長了22.4%，有效提升品牌能見度與利害關係人接觸頻率。 ‣ 共發送7,126封EDM，整體開信率達35%，透過穩定且具系統性的資訊推播，持續與潛在客戶及相關利害關係人保持溝通與連結。 ‣ 透過網站橫幅式廣告投放及SEO關鍵字優化策略，提升網站資訊可近性與搜尋能見度，2025年官方網站整體流量較2024年成長約51.9倍，業務信箱詢問人數提升約27%，顯示數位管道在外部資訊傳遞與互動成效上的持續提升。	‣ 產品品質及安全性 ‣ 創新技術 ‣ 客戶服務管理及滿意度	智崴持續以專業態度、創新理念及穩定品質，為客戶提供完善的服務，並秉持誠信經營原則，落實品質管理與環境永續保護，藉以維繫良好客戶關係並回應客戶期望。

利害關係人	對智崴的重要性	溝通方式與頻率	2025年溝通績效	關注議題	智崴回應
員工	員工為公司永續發展最重要的夥伴，保障員工工作權益與提供具市場競爭力的報酬及福利制度，是智崴持續成長的關鍵。	‣ 勞資會議(定期) ‣ E-mail申訴信箱(不定期) ‣ 制度宣導會議(不定期) ‣ 員工大會(定期) ‣ 社群平台經營(不定期) ‣ 內部文宣溝通(不定期) ‣ 針對各項業務制度舉辦溝通會議(不定期) ‣ 寄送法規新訊給各相關主管或部門窗口，協助各單位因應法規修訂調整管理辦法或執行方式(每月)	‣ 勞資會議共召開４場次。 ‣ 制度宣導會議共召開5場次。	‣ 營運績效 ‣ 勞資溝通 ‣ 職場安全與健康促進 ‣ 教育訓練及職涯發展 ‣ 人才招募與薪資福利 ‣ 人權維護及包容	智崴為維護員工於工作與生活的平衡，將持續規劃更完善的福利制度，提供員工更貼心便民的職場環境。
政府機關	政府機關於推動各項政策或制定/ 修改法規時，可能影響智崴的營運方向與決策。	‣ 參與主管機關舉辦之相關法規研商座談會(不定期) ‣ 配合主管機關完成公司治理評鑑作業(定期)	‣ 參與相關主管機關舉辦之法規說明會。 ‣ 主動追蹤勞動法令的修改，並依據流程進行相應的政策規章修訂。 ‣ 2025年協助基隆市政府於3D裸視LED播放政策宣導與公益廣告影片(14部影片)，並不定期配合地方政府組織於基隆轉運站大頂棚舉辦各項社會及環境活動。 ‣ 北高營運點不定期接待政府單位(中央、地方政府總計約118個；1,319人)，拓展國民外交，促進國際交流及建立友好關係。 ‣ 配合交通部觀光署拓展印度旅客來臺觀光市場，台北營運點與中央政府、旅行業者共同合作，協助接待場勘，並於2025年成功爭取印度大型獎旅團800人來台進行旅遊交流。	‣ 產品品質及安全性 ‣ 誠信經營 ‣ 創新技術 ‣ 法規遵循	實施法規鑑別，並遵守法令規定，避免違反規定遭受處分。

利害關係人	對智崴的重要性	溝通方式與頻率	2025年溝通績效	關注議題	智崴回應
供應商 /承攬	良好供應商/承攬商提供智崴高品質體感設備之製造，進而使智崴產品更加穩定與卓越，創造最佳經營績效。	‣ 供應商評鑑(每年) ‣ 品質督導會議(不定期) ‣ 供應商承諾書(不定期)	‣ 2025年執行5家供應商評鑑。 ‣ 供應商承諾書之簽署比例達100%。	‣ 公司治理 ‣ 營運績效 ‣ 永續供應鏈管理	智崴透過供應商評核機制與密切的技術交流，期能使供應商如期如質交付設備，確認穩定的供貨品質，以符合客戶之期望。
消費者	提升服務品質與體驗感是品牌成長的最強動力。	‣ 透過社群平台與消費者互動(定期) ‣ 消費者體驗問卷調查(不定期) ‣ 客服信箱(不定期)	‣ 口碑標竿：營運據點之 Google 評論平均維持在 4.6顆星以上之高標評價。 ‣ 體驗創新：持續開發多元內容，並在行銷活動中落實肖像權保護與個資聲明。 ‣ 客服優化：建立快速回應機制，將消費者的改進建議納入服務優化流程。	‣ 產品品質及安全性 ‣ 誠信經營 ‣ 創新技術 ‣ 資訊安全	智崴持續加強產品內容的多元性與改進服務品質，並積極回應消費者需求。
社區組織	取之於社會，回饋於社會；關懷弱勢群體與推動公益活動是智崴的責任。	‣ 舉辦基金會活動(定期) ‣ 舉辦弱勢團體參訪(定期) ‣ 教育單位合作活動支援(定期)	‣ 各營運點持續不定期贊助或接待弱勢團體免費參訪，如伊甸基金會、小草關懷協會、家扶基金會等。 ‣ 配合教育單位課程需求，規劃科技含量較高的戶外教學套裝行程，提供給各教育單位參考使用，讓學童們可透過寓教於樂的方式學習新知識，拓展社會責任，促進社會福祉(教育單位總計159個到訪，5,525人)。	‣ 公益事業的參與 ‣ 扶持弱勢群體 ‣ 社會責任	智崴將持續結合自身專業，透過體感科技讓更多人體驗到不同的世界，以拓展視野。
媒體	媒體扮演著智崴與大眾之間的橋樑，媒體順利即時取得公司發布訊息之報導，有助於利害關係人公開取得正確的公司訊息，並持續鞏固公司形象。	‣ 發布月營收成果新聞稿(定期) ‣ 發布營運相關新聞稿(不定期) ‣ 媒體公共關係專線與信箱接受媒體採訪及詢問(不定期)	‣ 不定期與各媒體、名人保持聯繫，並主動提供營運點不同檔期活動資訊及邀請出席宣傳曝光活動，保持良好聯繫關係，提升公司品牌知名度。 ‣ 與KOL、Youtuber維持良好互動關係，邀請體驗進行相關分享，也透過新媒體形態讓更多民眾得知各項活動與方案，增加社會關注度。	‣ 公司治理 ‣ 營運績效 ‣ 創新技術 ‣ 人才招募與薪資福利 ‣ 公共關係	智崴積極與媒體建立互信互助的合作關係，以真誠友善的態度永續經營，持續維護與媒體的良好關係，藉由良好密切的互動，提升智崴媒體曝光率。

1.4 回應聯合國永續發展目標

智崴依循 2015 年聯合國公布全球永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，將其納入智崴永續營運策略中，作為設定未來永續發展策略藍圖之目標與作為方向。

回應SDGs目標	永續策略	行動方案	績效指標
 4.4	透過多元化的學習管道，並搭配專業職與管理職之雙軌發展制度，協助每位同仁能夠自我成長與提升能力。	▸ 為讓新人能快速融入智崴，利用新人訓練協助新人熟悉並瞭解公司產品及文化制度。 ▸ 各單位規劃專業訓練之學習地圖並設定訓練時數之目標。 ▸ 為培養優秀人才，每年透過管理職能強化訓練，以提升管理技能。	▸ 逐年提升訓練時數。 ▸ 導入人才發展品質管理機制 (TTQS)。 ▸ 導入訓練成效評估及分級管理。
 5.5	促進董事會與管理階層之性別多元與包容，提升決策品質與治理韌性。	▸ 設定董事會性別多元目標，於董事改選時優先徵詢具專業能力與領導經驗之女性候選人。 ▸ 落實同工同酬與多元包容政策，擴大女性於專業與管理職之參與。	▸ 女性員工占比、女性主管占比。 ▸ 董事會性別多元目標達成情形。 ▸ 男女同工同酬指標。
 8.3	以核心技術帶動全球體感產業革新，並透過全球化布局，持續深化跨領域的投資與策略合作。藉由串聯數位內容、精密體感模擬器及系統整合之上下游供應鏈，落實支持在地生產與創造優質就業機會的承諾。	▸ 策略性人才發展：建立多維度的人才招募管道，包含深化產學合作實務及完善的人才推薦獎勵機制，積極延攬跨國界、跨領域的優秀科技研發與營運人才。 ▸ 全方位職能培力與福祉：建構系統化之教育訓練體系，提供員工與時俱進的專業技能發展管道及激勵制度。同時秉持以人為本的精神，持續優化職場安全衛生管理，並提供優於法令標準的健康照護與員工福利，營造安全、健康且具歸屬感的職場環境。	▸ 品牌影響力指標：持續提升智崴在國際體感科技領域的市場占有率與技術標竿地位。 ▸ 在地經濟貢獻：統計對當地勞動力之僱用比率及在地採購金額之成長。 ▸ 人才留任與成長：員工年度受訓總時數之提升、職業災害率之控制及年度優秀人才留任率。

回應SDGs目標	永續策略	行動方案	績效指標
 9.5	以主題樂園或各類型觀光景點營運商之需求引領創新研究，提升「提供快樂的體感設備」相關技術發展。	▸ 透過核心技術結合5D體感模擬技術，進行軟體與硬體研發及製造、系統整合、體感模擬遊樂設備的設計規劃與建置。 ▸ 針對市場多元需求，推出小型化體感設備，降低沉浸式體驗的接入門檻，開創更具韌性與多元化的商業模式，透過技術下放與應用創新，引領台灣體感科技產業邁向高加值的永續轉型。	▸ 「延伸體感」技術創新研發成果。
 10.2	透過包容性設計，提升遊樂設備的可及性（Accessibility），確保所有人都能平等地享受娛樂體驗，以實現社會公平與企業社會責任（CSR）。	▸ 與歐洲標準委員會成員討論，以識別並降低身障人士在遊樂設備中的潛在風險。並確保設計符合ASTM遊樂設備安全標準以及美國《殘疾人法案》（ADA）規範，以實現全球市場的法規一致性。 ▸ 開發可快速安裝於商場百貨等一般營業場所之小型飛行劇院，加速推廣飛行劇院影視型態。	▸ 設計研發專為輪椅使用者打造之無障礙體驗平台，確保其能安全、平等地享受沉浸式娛樂體驗。 ▸ 藉由地域性推廣，拉近城鄉之間的娛樂模式。
 12.6	於產品設計階段即導入循環經濟思維，落實綠色設計理念，並以低污染之生產模式發展友善環境之產品，行銷至全球市場。	▸ 透過技術研發與供應商合作，落實責任採購之營運策略。 ▸ 從設計端開始思考為社會與環境提供永續的解決方案。	▸ 減少原物料之耗料。 ▸ 產品節能設計成果。

回應SDGs目標	永續策略	行動方案	績效指標
13 氣候行動 13.2	透過日常節能、水資源管理、供應鏈管理等營運策略，降低企業營運對全球暖化所造成的負面影響。	‣ 設備生產組裝測試使用低耗能設備。 ‣ 透過節能措施、綠能設置及綠建築減少耗水設計等作為，降低碳排放量。	‣ 降低溫室氣體排放與能源消耗。
16 和平、正義及健全制度 16.5	建立透明、負責任的治理架構，落實誠信經營與反貪腐文化。	‣ 推動反貪腐教育訓練。 ‣ 建置並維運檢舉申訴機制。 ‣ 要求供應商簽署承諾書並納入評鑑。	‣ 反貪腐教育訓練完訓率。 ‣ 供應商承諾書簽署率。 ‣ 貪腐/反競爭案件之件數(年度0 件)。
17 全球夥伴 17.16	以多元創意能量及擬真的科技實力，與全球各地跨領域的設計、開發、影片導演建立夥伴關係，藉由智崴為世界各地的民眾帶來快樂的體驗，想像成真。	‣ 透過響應永續相關全球倡議、製造生產符合國際品質與安全認證標準之體感產品，銷售世界各地。	‣ 於世界各地之直接或間接經濟行為成果。



02
卓越治理

智崴透過透明治理架構、獨立監督與法規遵循管理，強化決策品質並落實誠信經營，確保組織在變動環境中維持穩健與負責任的治理能力。

2.1 公司治理

2.2 誠信經營與法規遵循

2.3 資訊安全

2.4 產品智慧產權管理

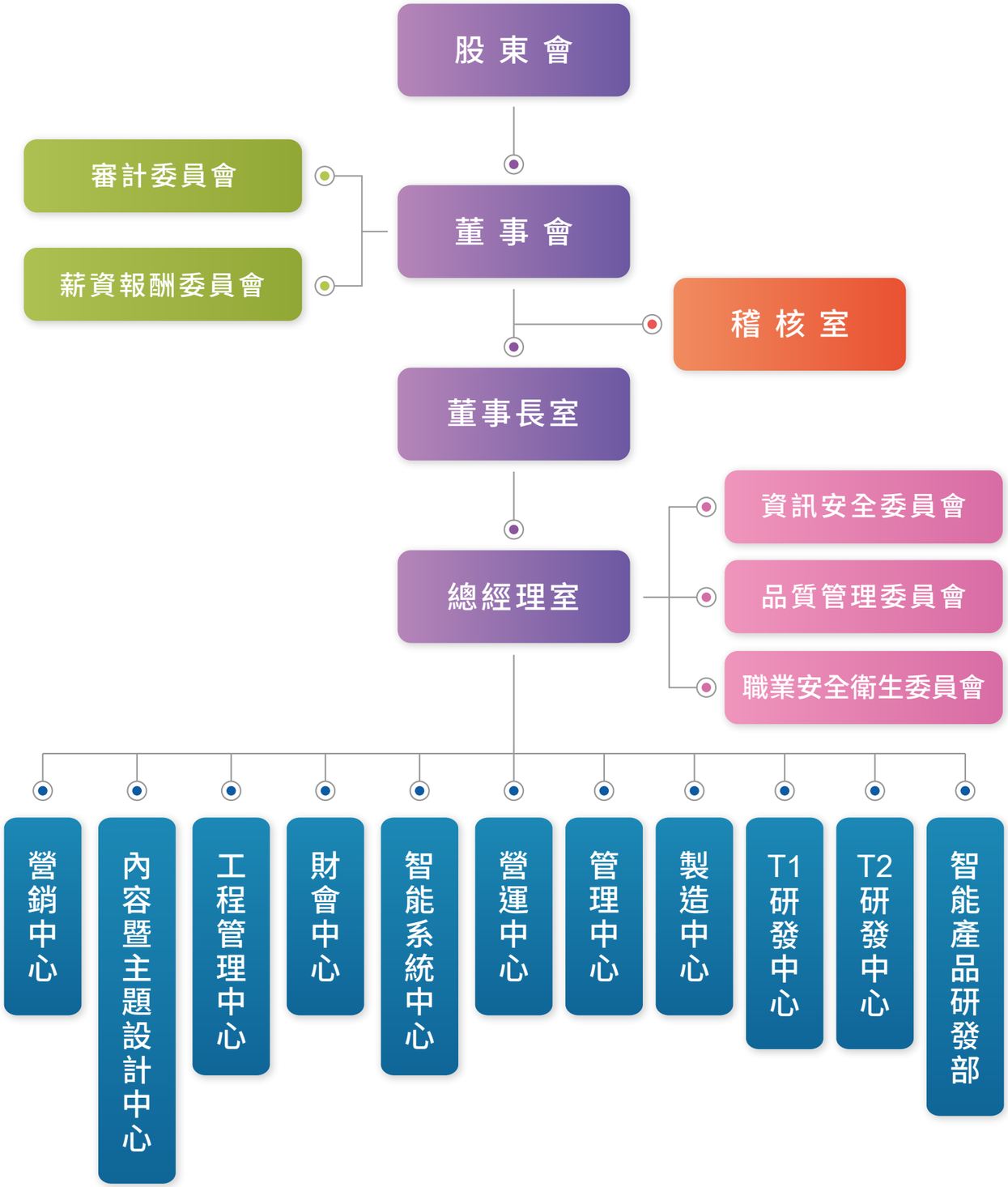
2.5 永續供應鏈

2.1 公司治理

公司組織

智崴最高治理單位為董事會，主要指導公司策略和監督管理階層，並對公司及股東負責；轄下設置功能性委員會審計委員會負責執行監督，以及薪資報酬委員會負責監督董事及經理人等薪資報酬相關政策，且各功能性委員會將所提之議案提請董事會決議。而智崴經營團隊最高負責人為董事長，由歐陽志宏先生擔任(兼任總經理)，負責統籌管理公司經濟、環境及人和人群等相關面向之經營績效與議題之決策，亦負責督導內稽內控之執行、規劃中長期經營策略、開發新事業發展方向與市場布局以及各項轉投資事業之營運績效控管等。由於智崴的董事長與總經理由同一人擔任，故智崴2023年於董事會成員架構新增一席獨立董事，以提升董事會獨立性與監督力，並確保公司治理健全。此外，智崴亦設置公司治理主管落實公司治理，除提升董事會及各功能性委員會之效能外，亦提升資訊透明度，以維護投資人權益。

面對瞬息萬變的國際局勢與市場環境，智崴於2025年調整內部組織架構，以更靈活的組織運作來適應挑戰；除面對AI浪潮來襲外，公司也重視資訊安全議題與風險，故將資訊部更名為「智能系統中心」，而為加速產品開發進程，能積極地回應市場，將研發單位組織架構分別調整為「T1研發中心」、「T2研發中心」和「智能產品研發部」。



董事會

多元董事會成員組成

智崴董事候選人之提名及遴選皆係依據公平、公正、公開之「董事選舉辦法」，並依公司法第一百九十二條之一之規定採候選人提名制，評估各候選人學(經)歷資格、衡量專業背景、誠信度或相關專業資格等，經董事會決議通過後，由股東會就董事候選人名單中選任之，並採單記名累積選舉法，設置董事七至九人，包含獨立董事至少三人，任期三年，連選得連任；2025年董事會由8位成員組成，任期3年，皆為男性，亦具獨立性，其中4位為獨立董事，占比為50%，且董事間無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，董事年齡層分別為51~60歲1人(12.5%)、61~70歲6人(75%)以及71歲以上1人(12.5%)，具本公司經理人身分之董事為1席，占比為12.5%，展現董事會結構之健全。此外，智崴以最高的誠信經營道德標準要求經理人與董事，透過「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「防範內線交易管理作業程序」等管理制度，規範執行職務時應善盡善良管理人之義務。

智崴於「公司治理實務守則」中明訂董事會成員組成應考量多元化及與組織衝擊相關之能力，不限制於性別、年齡、國籍及文化等，故第8屆董事會成員多元化要素皆具備營運辨識、經營管理、領導決策、危機處理、產業知識與國際市場觀之專業技能，並涵蓋會計、產業、財務、科技和法律等不同面向之實務與學術研究專業背景，2位董事具有財務會計專業背景占全體董事25%；6位董事具有豐富產業與科技之專業背景占全體董事75%；1位具有法律專業背景占全體董事12.5%。此外，董事會成員之專業能力亦考量公司重大經濟、環境及社會衝擊之監督與管理需求，並參考股東及其他利害關係人所關注之重要議題，作為董事會能力組成規劃之依據。董事會成員具備公司治理與誠信經營、風險管理及永續發展等相關知識與經驗，以強化董事會對重大議題及利害關係人關注事項之決策與監督能力。

雖現任董事會皆由男性董事組成，本公司為促進董事會多元化與性別平衡，設定董事成員性別多元目標比率，未來將優先徵詢具備專業能力與領導經驗之女性董事人選，並列入2026年董事改選，期望能有一席以上女性董事，以強化公司治理與決策多元性。董事會成員名單請詳下表。

職 稱	姓名/法人名稱	性別	與財務、公司治理、人群與人權、環境相關之專業背景	薪資報酬委員會	審計委員會
董事長	歐陽志宏	男	智崴資訊科技股份有限公司董事長		
董 事	長春投資股份有限公司代表人 陳志全	男	潤泰集團投資管理處 / 副總經理及總裁特別助理		
董 事	黃金火	男	富盈金屬製品有限公司董事長		
董 事	大豪森股份有限公司代表人 鄭森豪	男	大豪森股份有限公司董事長		
獨立董事	李明憲	男	志成合署會計師事務所副所長	V	V (審計主席)
獨立董事	劉志鵬	男	有澤法律事務所主持律師	V (薪酬主席)	V
獨立董事	邱日清	男	國立中山大學副教授	V	V
獨立董事	林耕新	男	耕心療癒診所 院長	V	V

註：更多董事會成員之相關資訊請詳本公司《2025年年報》之「貳、公司治理報告」章節，第4頁至第11頁。

董事會運作

智崴董事會透過行使公司法、公司章程與股東會決議賦予之職權，監督公司營運、制定公司策略方針、辨識營運風險並規劃ESG永續發展方向。2025年共召開 8次會議，符合每季至少召開一次常會之規定，其平均出席率為100%，與最高治理單位溝通之關鍵重大事件共計12件 (如公司治理、誠信經營、能源與溫室氣體、永續發展等議題)，董事會相關重要議案請詳《2025年年報》之「貳、公司治理報告」章節，第45頁至第47頁或公司網站。

此外，智崴持續致力於永續發展之推行，每季均將「集團溫室氣體盤查及確信時程規劃」之執行情形提報董事會，且每年至少一次向董事會報告公司永續發展推動、誠信經營、智財管理以及資訊安全管理之執行情形。

董事會及各功能性委員會之議案有涉及董事自身利害關係部分，董事均於會上報告議案內容且說明迴避原因，並於議案討論及表決時予以迴避，以確保避免及減緩利益衝突之相關資訊，請詳見本公司《2025年年報》之「貳、公司治理報告」章節，第16頁及第20頁。

董事進修情形

智崴依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」進行董事會相關進修，2025年董事總進修時數為48小時，每位董事平均進修時數為6小時，透過相關課程持續提升各董事對法規修改、ESG永續發展議題與新興議題的瞭解，以強化董事全方位職能和永續發展方面的群體智識，進而提升公司治理成效。

2025 年進修課程名稱	董事會成員總人時數
永續報告書的法律責任	48 小時
非常規交易與關係人交易	



功能性委員會運作

薪資報酬委員會

智崴依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」成立薪酬委員會，並明訂組織規程，監督公司董事及經理人薪資報酬制度，以忠實履行職權並提案董事會審議，每年至少召開二次，並視需要隨時召開會議；2025年召開3次會議，平均出席率為100%，成員出席、運作情形和決議事項請詳見《2025年年報》之「貳、公司治理報告」章節，第28頁至第29頁或公司網站。

智崴董事會成員或高階管理階層薪資標準依據「董事及經理人薪酬管理辦法」，本公司每年度評核經理人之基準為財務指標、品質及風險管控、領導、管理績效等營運治理目標的貢獻程度來決定績效；其經理人調薪及變動薪資與績效成果相連結，相關薪酬資訊揭露於年報，供智崴所有利害關係人檢視，此外智崴董事與高階管理階層之薪酬均透過薪酬委員會依其職責定期檢討並審議董事及高階管理階層之薪酬政策與給付內容，綜合考量公司經營績效、產業發展趨勢、市場薪酬水準、個人職責及貢獻等因素後，並提報董事會通過，以避免因薪酬之規定引發董事及高階管理階層從事逾越公司風險胃納之行為。在薪酬決定程序方面，報導期間內，本公司未聘請外部薪酬顧問參與薪酬制度之制定，亦未建立利害關係人(包含股東)參與薪酬決定之正式機制，因此未將相關意見納入薪酬決定流程；另未就薪酬政策或相關提案提請利害關係人(包含股東)進行專案表決，故無相關投票結果可供揭露。惟為持續精進薪酬治理機制，並因應永續發展趨勢與公司內部永續經營策略之推動，未來將把永續發展績效納入董事與高階管理階層之薪酬評核機制中，以強化整體永續治理效能。

智崴審計委員會及薪資報酬委員會均由全體獨立董事組成，具備獨立性。智崴未設有薪酬索回機制，關於董事、總經理及副總經理之酬金相關資訊，請參閱智崴《2025年年報》之「貳、公司治理報告」章節，第13頁至第15頁。

審計委員會

智崴為強化公司治理與運作，設置審計委員會監督公司財務報表之允當表達、會計師之獨立性、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令與規則及公司存在或潛在風險之控管等相關事項，並將相關決議事項提報董事會通過，每年至少召開6次，得視需要隨時召開會議；2025年召開8次會議，平均出席率為100%，成員出席、運作情形和決議事項請詳見《2025年年報》之「貳、公司治理報告」章節，第18頁至第20頁。

智崴除透過審計委員會執行監督業務外，為提升運作效率與進行有效地溝通，每年皆會由獨立董事與內部稽核主管、會計師單獨進行溝通，2025年召開2次溝通會議，相關單獨溝通情形請詳公司網站投資人專區之公司治理-內部稽核頁面。

董事會與功能性委員會之績效評估

董事會及功能性委員會(審計委員會及薪資報酬委員會)之績效評估皆採內部自評方式，其自評結果分別為「超越標準」、「優等」，顯示智崴董事會及功能性委員會之功能與運作效率良好，並於 2025年1月17日及2026年1月21日董事會提出報告。詳細績效評估內容如下方說明：

董事會績效評估

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容	評估結果	提報董事會日期
每年執行一次	2025年1月1日 至 2025年12月31日	董事會 個別董事成員	1.董事年度自評問卷 2.薪資報酬委員會	包括出席董事會情形、會前瞭解及參與議案討論情形、與經營團隊互動情形、遵循法令及實務守則情形、持續進修公司治理相關課程情形、對公司及經營團隊與所屬產業之瞭解情形、其他經主管機關或董事會指定之項目等。	超越標準	2025年1月17日 及 2026年1月21日

註：本公司「董事會績效評估辦法」經2019年3月12日董事會通過，並明定每年應至少執行一次內部董事會績效評估，薪資報酬委員會為董事會績效評估之審議單位。

功能性委員會績效評估

審計委員會績效評估

職稱/姓名	評估期間	評估方式	評估標準	評估結果	提報董事會日期
召集人 李明憲	2025年1月1日 至 2025年12月31日	採用內部成員自行評估	1.對公司營運之參與程度 2.功能性委員會職責認知 3.提升功能性委員會決策與品質 4.功能性委員會組成及成員選任 5.內部控制	優 等	2025年1月17日 及 2026年1月21日
委員 劉志鵬				優 等	
委員 邱日清				優 等	
委員 林耕新				優 等	

註：每年應至少執行一次內部績效評估，並提董事會通過。

薪資報酬委員會績效評估

職稱/姓名	評估期間	評估方式	評估標準	評估結果	提報董事會日期
召集人 劉志鵬	2025年1月1日 至 2025年12月31日	採用內部成員自行評估	1.對公司營運之參與程度 2.功能性委員會職責認知 3.提升功能性委員會決策與品質 4.功能性委員會組成及成員選任 5.內部控制	優 等	2025年1月17日 及 2026年1月21日
委員 李明憲				優 等	
委員 邱日清				優 等	
委員 林耕新				優 等	

註：每年應至少執行一次內部績效評估，並提董事會通過。

公司治理主管執行情形

智崴遵照公司法、證券交易法及其他證券管理相關法規，「公司治理實務守則」、「永續發展實務守則」及「誠信經營守則」等作業標準，據此建構公司治理架構及推動相關工作，藉以維護投資人權益、發揮董事會及相關功能性委員會職能、提升資訊透明度。本公司配置適任及適當人數之公司治理人員，負責公司治理相關事務，由林穗娟財務長擔任公司治理主管，其主要職權如下：

1. 研擬規劃適當公司制度及組織架構以促進董事會的獨立性，公司的透明度及法令遵循、內稽內控的落實。
2. 向董事會、董事及功能委員會報告公司之公司治理運作狀況，確認公司股東會及董事會召開是否符合相關法律及公司治理守則規範。
3. 董事會前徵詢各董事意見以規劃並擬定議程，並至少於前7日通知所有董事出席，並提供足夠之會議資料，以利董事瞭解相關議題之內容；議題內容如有與利害關係人相關並應適當迴避之情形，將給予相對人事前提醒。
4. 每年依法令期限登記股東會日期，製作並於期限前申報開會通知、議事手冊與議事錄，並於修訂章程或董事改選後辦理。
5. 董事會及股東會會後負責檢覈董事會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
6. 針對公司經營領域以及公司治理相關之最新法令規章修訂發展，向董事會成員報告。
7. 依照公司產業特性及董事之學、經歷背景，規劃董事年度進修計畫及安排課程。
8. 提供董事所需之公司資訊，維持董事和各部門主管溝通、交流順暢。
9. 協助安排獨立董事與內部稽核主管或簽證會計師會議溝通瞭解公司財務業務。
10. 其他依公司章程或契約所訂定之事項。

2025 年進修課程名稱	總時數
2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	12 小時
永續報告書的法律責任	
非常規交易與關係人交易	

稅務治理

智崴稅務治理政策及移轉訂價政策之原則係依據我國所得稅法及「營利事業所得稅不合常規移轉訂價查核準則」之規定辦理，關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織(OECD)公布的國際公認移轉訂價準則，不以避稅為目的，使用避稅天堂進行租稅規劃。

智崴主要在台灣以及亞洲地區經營與拓展業務，同時遵循各個營運據點所屬國家的稅法規定，並評估可能產生之稅務風險。在稅務治理風險控管下，積極因應稅務治理國際趨勢，支持政府推動租稅優惠政策，秉持誠實納稅原則，履行企業公民義務，以落實企業永續發展、提升股東價值。

地 區	稅 種	風險內容	風險管理與監督	稅務能力提升
台灣 亞洲地區	企業所得稅 營業稅 其他	1. 稅制法規的不明確性和模糊。 2. 稅務管理策略執行不利，將導致稅務人員間不完整的工作轉移。 3. 稅法或獎勵措施的改變，可能導致負面影響。	1.分級審核體系：由財務部門執行日常稅務作業，並由高階管理階層監督重大決策。 2.風險預警應變：持續關注稅改動態，定期評估法令變動對營運之影響，確保稅務環境之韌性與穩定。 3.透明溝通機制：與各地稅務機關保持互信溝通，如遇法規解釋模糊之議題，主動進行諮詢與協商，將合規風險降至最低。	為確保稅務人員熟稔稅務法規與遵循要求，本公司除由外部專業顧問/委任會計師不定期提供最新租稅法令更新與稅務實務議題外，亦定期安排稅務人員參與外部專業課程及研討會，並透過內部分享機制將重點修法、申報實務與風險提醒導入作業流程，以持續提升稅務專業能力與法遵品質。

稅務資訊

單位：新台幣千元

項目 \ 年度	2023	2024	2025
營業所得稅	(42,308)	26,266	(25,953)

註1：2023年資料揭露數據以查核後合併財務報表為主；2024年及2025年因溫室氣體盤查揭露範疇原因，故2024年及2025年資料揭露數據以查核後個體財務報表為主。

註2：前一年度報告之2024年營業所得稅金額，因符號(正負值)表達有誤，已於本年度進行更正；此項更正僅涉及表達方式之調整，未影響實際財務數據之判讀。

智崴以董事會為有效稅務風險管理機制最高決策單位；另以財會中心為稅務治理負責單位，各項稅務業務推動落實稅務政策之五大原則，並定期檢視稅務管理執行情況，每半年於董事會報告相關稅務管理之情形。

一、遵循法令

遵循當地稅務法規，依規定期限申報及繳納稅捐。

二、資訊透明

依規定於財報及年報等公開資訊管道揭露稅務資訊，供利害關係人查詢，確保資訊透明化。

三、風險管控

重要決策須考量稅務影響，評估稅務風險，並採取妥適之因應及調整策略。

四、合理節稅

依當地稅務法規及租稅協定，以合理商業理由且符合經濟實質的方式享有租稅獎勵節稅，不利用逃稅及避稅等違反法律精神之方式享有相關減免稅待遇。

五、互信溝通

基於互信溝通與資訊透明，與國家稅賦稽徵機關建立相互尊重的關係。

國際財務報導準則(IFRS)永續揭露準則導入規劃

智崴因應永續資訊財務化之國際趨勢及依金管會於2023年8月17日發布之「我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」，並參酌「接軌 IFRS 永續揭露準則專區」上市上櫃公司專屬路徑圖中之接軌 IFRS 永續揭露準則，智崴將於2028年適用IFRS永續揭露準則，並於2029年於公司年報揭露。為能順利接軌IFRS永續揭露準則，智崴將召集相關部門蒐研、討論IFRS永續揭露準則與智崴永續資訊揭露之差異，並逐步改善以符合揭露要求。具體導入時程規劃為2026年成立準則導入工作小組，2027年完成永續相關風險與機會之辨識與相關財務分析，2028年提前自願於年報揭露永續資訊，2029年正式揭露年報永續資訊專章。

營運績效

智崴近年來持續投入多元的體感設備與整合式解決方案布局，產品線涵蓋飛行劇院、超大型至中小型體感設備及個人化沉浸式體感模擬器，並具備主題場域整合應用能力，可依不同場域規模與投資條件彈性配置，協助客戶縮短建置期並提升營運效率。今年智崴亦積極開發新產品o-Ride X、v-Ride Explorer Plus及o-Ride E，持續強化產品線完整度與中長期成長動能，而現有技術與解決方案的成果，也已陸續轉化為具體專案。

2025年8月開幕的加拿大尼加拉大瀑布公園飛行劇院「Niagara Takes Flight」，由智崴提供統包式建置、場域主題設計及影片內容製作，充分展現整合應用能力。亞洲市場方面，智崴為日本豪斯登堡打造之「Air Cruise the Ride」飛行劇院於2025年9月開幕，為日本首座且最大的LED球幕的飛行劇院；此外，智崴於2025年末獲越南大型主題樂園業主採購五套不同的大型體感設備，展現多元產品線推進單一客戶採用智崴多款設備的實績。中東地區亦是智崴持續深耕的重要區域，2025年12月開幕由智崴打造之「Flying Over Saudi」飛行劇院，不僅為中東首座飛行劇院，也是全球首座採用8K投影系統的飛行劇院，並搭配原創影片《飛越沙烏地阿拉伯》呈現當地自然景觀與文化特色，為智崴在中東市場的重要里程碑。此外，智崴亦參與多項中東大型娛樂與主題樂園標案，逐步深化於中東市場的布局。

數位內容方面，除了將現有影片資料庫推廣至更多市場，今年亦宣布與東寶株式會社共同推出全新《哥吉拉 The Ride》飛行劇院影片，為主題樂園與飛行劇院提供高品質的沉浸式體驗內容，提升場域吸引力與娛樂價值。

展望未來，智崴預期明後兩年將於中東、亞洲、北美及南美洲陸續開幕體感設備與飛行劇院專案，並將持續深化與國際頂尖IP的合作，提供軟硬體整合與內容授權的完整解決方案，穩健推進全球市場布局。

除上述所提及之多元化的商業模式外，智崴為因應全球地緣政治影響及經濟市場變化之不定性，加上匯率、利率隨之波動可能對公司財務績效帶來的影響，持續關注國際情形及風險評估與管理更為重要，於2025年持續加強外幣避險，並在適當風險規範下進行自然避險，進而帶動利率及匯率之控管。

近三年財務數據

單位：新臺幣百萬元

項目 \ 年度	2023	2024	2025
營業收入	862.70	1,302.16	1,241.21
營業外收入	14.73	9.17	2.89
產生的直接經濟價值 (A)	877.43	1,311.33	1,244.10
營業成本	500.89	703.95	671.08
員工薪資和福利支出(用人費用)	214.78	245.43	270.41
支付出資人的款項	114.86	57.31	90.87
支付政府的款項	8.73	1.57	7.17
社區投資	0.33	1.02	1.03
分配的直接經濟價值 (B)	839.59	1,009.28	1,040.56
留存的經濟價值 (A-B)	37.84	302.05	203.54
營業利益	(224.37)	31.39	(92.23)
稅前淨利(損)	(222.28)	99.67	(223.14)
稅後淨利(損)	(179.98)	73.40	(197.19)
每股盈餘(新臺幣元)	(2.79)	1.10	(2.87)
股利和股息支出	93.78	34.35	63.50
研發經費投入	106.89	138.06	210.39
其他福利費用	12.28	15.45	18.32

註1：因智崴營業成本中已涵蓋部分員工薪資之數據，故員工薪資和福利支出(用人費用)只放營業費用相關的數據。

註2：2023年資料揭露數據以查核後合併財務報表為主；而因2024年及2025年溫室氣體盤查揭露範疇原因，故2024年及2025年資料揭露數據以查核後個體財務報表為主。

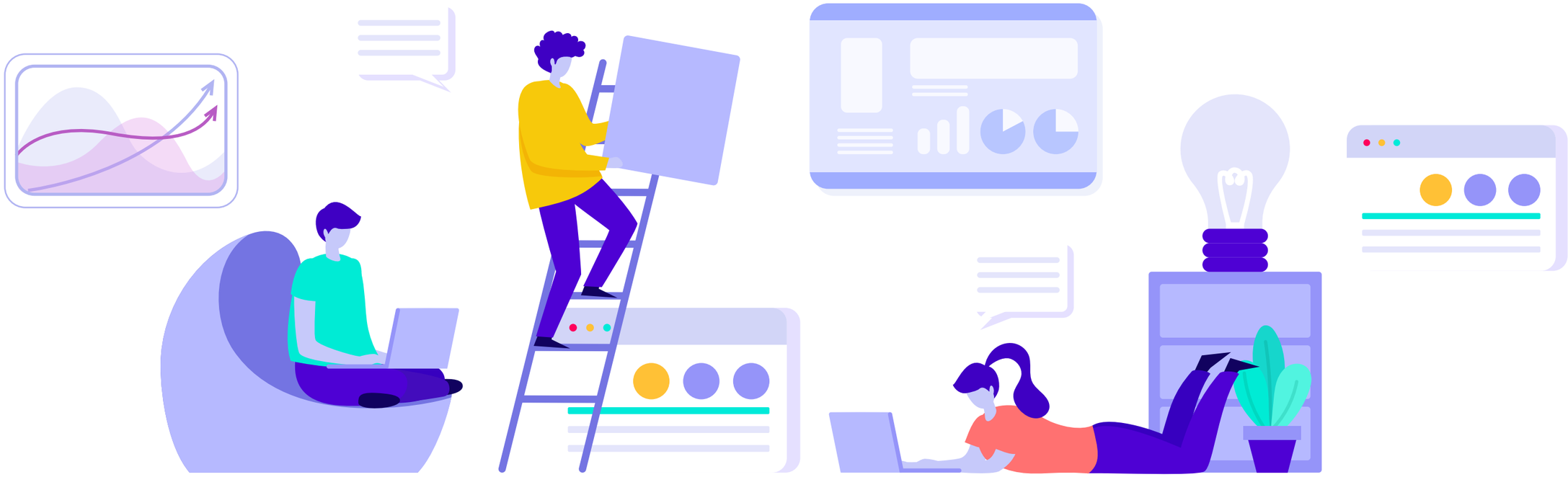
註3：本年度本公司重新檢視GRI 201-1「直接產生及分配的經濟價值」之揭露定義與計算基礎，並重新評估部分營業外收入項目之分類原則。為維持各年度資訊之一致性與可比較性，前兩年度相關數據已同步追溯調整。
上述調整僅影響永續資訊揭露分類，不影響經會計師查核之財務報表。

取自政府之財務補助

單位：新臺幣百萬元

項 目	2023	2024	2025
稅收減免及抵減	0.000	0.000	0.000
補貼	0.410	0.019	0.070
投資補助、研發補助及其他相關類型補助	0.000	10.900	48.210
獎勵	0.000	0.000	0.000
權利金豁免	0.000	0.000	0.000
來自於ECAs的財務援助	0.000	0.000	0.000
財務獎勵	0.000	0.000	0.000
財務補助(針對組織營運)	0.000	0.000	0.000
政府在股權中所占比例(%)	0.000	0.000	0.000

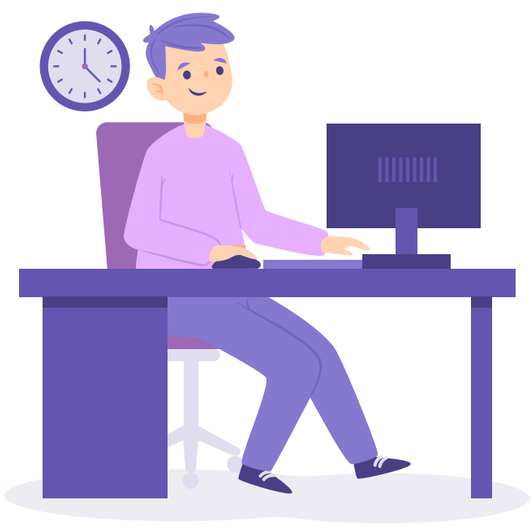
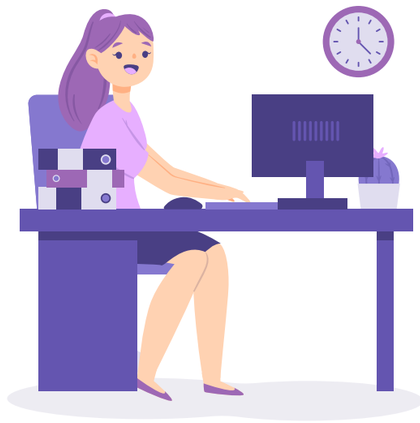
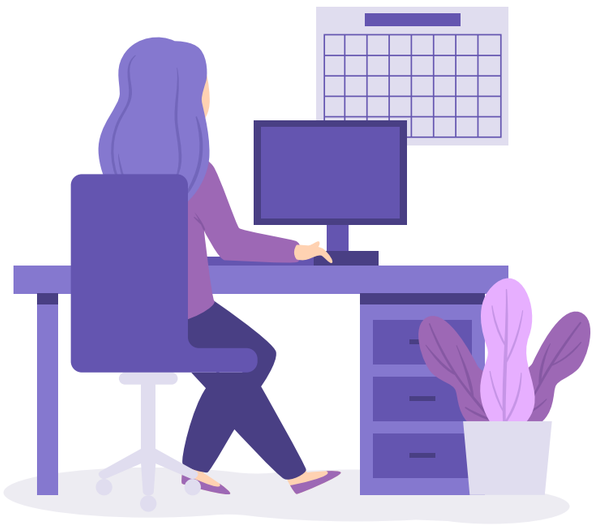
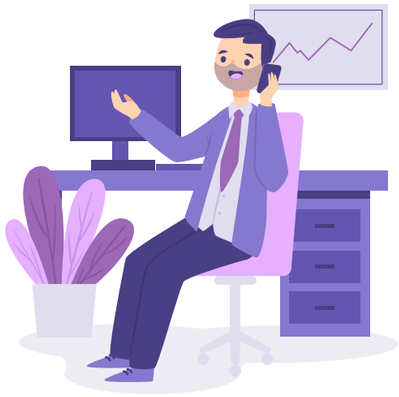
註：2023年資料揭露數據以查核後合併財務報表為主；2024年及2025年因溫室氣體盤查揭露範疇原因，故2024年及2025年資料揭露數據以查核後個體財務報表為主。



2.2 誠信經營與法規遵循

重大議題	誠信經營
重大主題	反貪腐(GRI 205)、反競爭行為(GRI 206)
政策/承諾	‣ 公司嚴格要求供應鏈廠商和員工禁止期約或收受賄賂，並禁止從事壟斷等反競爭行為。
目標與標的 (短期)	‣ 透過教育訓練課程強化同仁對於反貪腐、反競爭行為之意識。 ‣ 建立暢通的申訴及通報管道。
實際管理作為	‣ 於定期舉辦之「員工行為準則」教育訓練中提升同仁對於防範內線交易及反競爭行為的認識，並就工作場域的行為規範進行說明，避免職場不法侵害，讓同仁瞭解違反法令所需負擔之刑民事責任，並透過實際案例讓同仁瞭解違法態樣，降低因無知而觸法之可能性。 ‣ 與外部講師合作開設資安及企業肅貪宣導教育訓練課程，強化員工對於反貪腐的認識。 ‣ 定期監控遊樂設備產業相關專利，排除侵權風險。
2025年 目標達成情形	‣ 完成 2 梯次「員工行為準則」教育訓練課程。 ‣ 公司官網建置公開透明的申訴通報管道，並於員工教育訓練中向員工說明。
中長期 目標與方向	‣ 反貪腐定期宣導。 ‣ 開設工作場域行為規範課程。 ‣ 對全體員工提供營業秘密保護教育訓練宣導。 ‣ 要求供應鏈之供應商簽署「供應商承諾書」。 ‣ 密切關注營運所在地市場的公平交易法規趨勢，特別是在併購或聯合定價風險上的內控稽核，確保市場競爭的公平性。
權責單位	‣ 法務智權部。

重大議題	誠信經營
重大主題	反貪腐(GRI 205)、反競爭行為(GRI 206)
投入資源	‣ 開設內部教育訓練課程。
申訴機制	‣ 如發現有違反公司政策或法令情形，可依循法律途徑或官網通知智崴。
評量機制 (特定行動)	‣ 公司同仁需進行員工行為準則相關考題測試。 ‣ 配合內部稽核定期檢視執行成效。
管理方針評估	‣ 公司全體同仁皆通過員工行為準則相關考題測試。 ‣ 2025年未涉入反競爭行為、反托拉斯及壟斷法規相關之訴訟。

重大議題	法規遵循
重大主題	法規遵循(GRI 2-27)
政策/承諾	‣ 公司經營治理皆應遵循相關法令規定，方能降低風險達到永續經營目標。 ‣ 要求供應商瞭解並承諾遵循法律、公平競爭、誠信交易及嚴格遵守商業道德。
目標與標的 (短期)	‣ 執行法令遵循教育訓練。 ‣ 完成年度法令遵循自行評估表。 ‣ 落實營業秘密保護。
實際管理作為	‣ 每年至少進行2梯次之員工行為準則教育訓練，訓練內容包含資安教育宣導、防範內線交易宣導、工作場域行為規範宣導及不合法與不道德行為檢舉制度說明。 ‣ 完成政府採購法教育訓練，加強同仁對於政府採購法的認識，有助於降低公司風險及提升獲得政府採購案件的機率。 ‣ 由外部講師提供資安及企業肅貪宣導教育訓練，增進同仁對於資訊安全和營業秘密的保護意識。
2025 年 目標達成情形	‣ 2025年員工行為準則教育訓練：對象為全體員工，場次有 2 梯次，完訓率100%。 ‣ 2025年無任何之重大[註]違規事件，亦無任何與環境經濟社會等違規或爭議事件。
中長期 目標與方向	‣ 無重大違規事件。 ‣ 每年進行至少 2 梯次之員工行為準則教育訓練。
權責單位	‣ 法務智權部依照公司目標及ESG執行計畫將對客戶或廠商之承諾或規範載列於合適的文件中。
投入資源	‣ 為同仁提供法律諮詢意見。 ‣ 每月更新法規新訊予相關單位。

重大議題	法規遵循
重大主題	法規遵循(GRI 2-27)
申訴機制	‣ 智崴集團官網設置有「聯絡我們」表單，並提供檢舉信箱：legal@brogent.com。 ‣ 智崴供應商簽署之供應商承諾書中有上述申訴及通報管道，如供應商有任何疑問，皆可透過通報管道聯繫智崴。
評量機制 (特定行動)	‣ 產地及進口國家之法令確認。 ‣ 法務智權部於每年依「法令遵循自行評估表」進行評估。
管理方針評估	‣ 配合內部稽核定期檢視執行成效。

註：重大違規定義為裁罰金額大於新臺幣100萬元者。

智崴訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「員工行為準則」、「防範內線交易管理作業程序」及「不合法與不道德行為檢舉制度」等行為規範，用來規範董事、經理人、受雇員工等，從事商業於行為過程，秉持篤實誠信、遵循守法並落實受託義務，以維持良好商業運作。

智崴對內要求員工在世界各地所有業務活動中遵守員工行為準則闡明對內對外商務及非商務往來規範。透過制定管理辦法及作業流程，讓同仁執行業務過程有相關規定遵循，降低貪腐風險。於新進同仁教育訓練過程和年度定期教育訓練課程宣導本公司對內對外商務及非商務往來規範，透過課後測驗方式評估檢視同仁是否瞭解本公司規範。

對外則透過「供應商承諾書」要求合作供應商不得期約或賄賂相關人員、供應商應承諾遵守智崴集團供應商永續發展要求，並設有不合法與不道德行為的檢舉制度，如智崴人員對第三人要求或接受不正當利益，直接或間接圖利自己或其他關係人等違反廉潔條款之行為，可透過公司官網「舉報窗口」檢舉，智崴創建之統一專責對外電子郵件信箱legal@brogent.com，商業行為舉報及申訴案件通報皆由此信箱進行收發處理。智崴對舉報來源嚴格保密、調查處理所有舉報資料，並採取特別措施以保護舉報人，以降低反貪腐舞弊等情況產生。

想瞭解更多智崴誠信經營相關制度與規定，詳見下列連結

誠信經營守則	道德行為準則	防範內線交易管理作業程序	不合法與不道德行為檢舉制度

企業遵守法令營運為基本責任，智崴於公司治理、產品研發、生產製造、安裝測試及售後服務等營運過程中，均嚴守相關主管機關之法令要求。由法務智權部每月提供法規新訊予各單位，各單位依「法令遵循管理辦法」於執行業務時切實遵守相關法規命令，並每年依「法令遵循自行評估表」進行評估。

智崴每年皆會舉辦教育訓練課程增進同仁對於法令遵循的意識及法律知識，各單位對其適用法令有疑慮時，將由法務單位提供相關專業法律意見，並於必要時發函詢問主管機關或委請外部顧問提供意見。

2025年誠信經營與法令遵循教育訓練

訓練課程	對象	場次	訓練人數	完訓率[註]
員工行為準則教育訓練	全體員工	2	271	100%
企業安全四防線宣導	全體員工	1	271	100%

註：完訓率＝實際訓練人數/應訓練人數。

2025年反貪腐政策溝通與訓練情形表

員工類別	總人數	反貪腐政策溝通人數	政策溝通之完訓率[註2]	反貪腐訓練人數	教育訓練之完訓率[註3]
管理職	38	38	100%	38	100%
非管理職	233	233	100%	233	100%
總計	271	271	100%	271	100%

註1：本表管理職定義為職等屬管理類型之人員。

註2：政策溝通完訓率=反貪腐政策溝通實際訓練人數/總人數。

註3：教育訓練完訓率=反貪腐實際訓練人數/總人數。

此外，智崴同時也要求其供應商承諾遵守智崴集團永續發展要求，落實公司產地及進口國家法令法規確認工作，提供進口國家及客戶要求產品符合的法令法規列於提供給供應商之委製規範書中，使供應商得以生產符合法令之零部件，且提供之商品符合國際公約，確保所交產品不使用來自剛果及其周圍的國家和地區之「衝突礦產」，具有正面的效益。

2025年智崴並無發生任何違反治理誠信經營相關法令或貪腐等情事或涉入反競爭行為、反托拉斯及壟斷法規相關之訴訟，亦無接受或提供任何政治獻金；亦未發生因違反環保法規、社會面及經濟面遭受重大罰款或非金錢裁罰。台灣所有營運據點100%完成貪腐相關風險評估，且確認無任何重大風險。



2.3 資訊安全

重大議題	資訊安全
重大主題	客戶隱私(GRI 418)
政策/承諾	‣ 將資訊安全風險納入整體風險管理計畫，確保其風險管理流程中包含了資訊安全的風險評估、風險控制、風險監測和風險應對等方面的措施。 ‣ 強化資訊安全風險管理並定期檢討風險評估方法，針對已識別風險實施適當控制措施以因應不斷演變的威脅。 ‣ 董事會及資訊安全委員會監督資訊安全風險管理成效，深化資安治理架構與責任分工，強化自上而下之監督機制。 ‣ 持續推動AI治理原則，確保數位創新、資訊安全與公司資料保護並行發展。
目標與標的(短期)	‣ 持續優化資訊安全風險評鑑報告書架構，強化風險分級、量化分析與改善建議之完整性。 ‣ 提升端點設備嚴重風險項目之改善完成率，並建立定期追蹤與改善驗證機制，以降低潛在資安威脅程度。
實際管理作為	‣ 系統化辨識與量化各項資訊安全風險，定期檢視風險變化並追蹤改善成效。 ‣ 依既定資安管理辦法辦理年度應變演練，量化演練成果並納入管理檢討，以持續強化應變能力。 ‣ 定期檢視並精進資安事件應變，透過演練與量化指標管理，提升企業整體資安韌性。
2025 年目標達成情形	‣ 完成伺服器系統版本升級，降低已知漏洞曝險風險，強化系統穩定性與安全性。 ‣ 全面落實端點設備安全性更新與漏洞修補機制，提升整體資訊安全防護水準。 ‣ 辦理釣魚攻擊演練與資訊安全事件通報演練，針對高風險行為進行教育宣導，以有效降低社交工程攻擊風險。 ‣ 完成全公司資安宣導與教育訓練，提升員工資安意識與風險辨識能力。
中長期目標與方向	‣ 持續完善資訊安全管理辦法，確保制度隨科技發展及業務變化持續優化。 ‣ 建立永續性資訊安全風險評鑑機制，透過定期盤點、量化分析與滾動檢討，提升對於潛在威脅的應變能力。 ‣ 建立彈性化且可擴展的資訊安全架構，提升應對資安風險的能力，確保營運穩定與持續發展。
權責單位	‣ 智能系統中心。
投入資源	‣ 依據業務需求、技術發展與外部環境變化，滾動更新資訊安全政策，確保制度具備風險導向與合規性。 ‣ 推動全員資訊安全教育訓練與政策宣導，建立參與率及訓練成效追蹤機制，提升員工資安意識與風險辨識能力。
申訴機制	‣ 透過公司網站信箱 (https://www.brogent.com/zh-tw/contact-us.html) 及 legal@brogent.com 信箱提出申訴或進行舉報。
評量機制(特定行動)	‣ 每年規劃年度資安演練，經資安長批准後實施，並由資訊安全委員會檢視與審議演練成果，確保治理層對演練成效及風險控管充分監督。 ‣ 針對釣魚攻擊演練及資訊安全事件通報演練，檢討高風險行為並制定改善措施，追蹤改善成效，以提升全員資安意識與組織防護能力。

重大議題	資訊安全
重大主題	客戶隱私(GRI 418)
管理方針評估	‣ 配合內部稽核定期檢視資訊安全管理措施執行情形，確保政策落實並持續改善。 ‣ 資安演練結果提交資訊安全委員會檢視，針對高風險人員制定後續改善措施，追蹤改善成效。 ‣ 設計資安防護試題驗證教育訓練成效，以提升全員資安意識與風險辨識能力，2025年員工教育訓練滿分率達100%。

資訊科技傳播模式日新月異，若資安漏洞被駭客所利用，導致客戶資訊洩露進而影響客戶對公司的信任或忠誠度，又或公司在違反相關法令的情況下被罰款或面臨其他法律後果，皆有可能影響公司對外形象與商譽。透過資訊安全風險管理並採取適當措施，可以有效減少公司可能遭受之財務損失、法律風險，亦可維護公司聲譽和商譽，同時避免可能對外產生負面衝擊，對於維護經濟、社會及商業夥伴，保護公司和客戶之權益上，有正向影響。

因此智崴不斷精進資訊安全治理與強化資訊安全防護能力，所有資訊作業除遵循國際資安標準外，更要符合國內外個人資料保護與資訊安全等法令規範。本公司資訊安全權責單位為「智能系統中心」，依「上市上櫃公司資通安全管控指引」設置資訊安全相關專責人員，負責訂定公司資訊安全政策，規劃資訊安全措施，並執行資訊安全之相關作業，確保公司機密資訊、營業秘密、個人等相關資料能獲得適當之保護。

智崴相當重視AI治理，目前已建立AI風險評估流程，確保AI應用符合資訊安全及營運風險控管要求。員工若有AI使用需求，須透過內部電子表單提出申請，說明使用目的與範圍；經智能系統中心進行資安風險評估(包括資料安全、系統存取及軟體來源安全性)，確保AI工具導入前經過風險控管，降低潛在資安威脅，並保有完整審核與追蹤機制。另外亦制定「AI科技使用準則」，透過年度資安教育訓練課程宣導，後續將評估制定「AI使用管理辦法」，將AI管理機制納入資訊安全管理制度文件化，以進一步提升AI治理成熟度與企業風險控管水平。

資訊安全政策

智崴資訊安全管理目標在確保核心業務系統管理之機密性(Confidentiality)、完整性(Integrity)、可用性(Availability)與法遵性(Compliance)，並依資產重要程度辨識並評估相關質化或量化風險，透過適當控制措施與持續檢討機制，確認資訊安全管理實施成效並達成既定目標。

1 機密性
確保敏感資訊受到適當保護，避免未經授權之存取或揭露。

2 完整性
確保重要資料之正確性與一致性，避免遭未經授權之竄改。

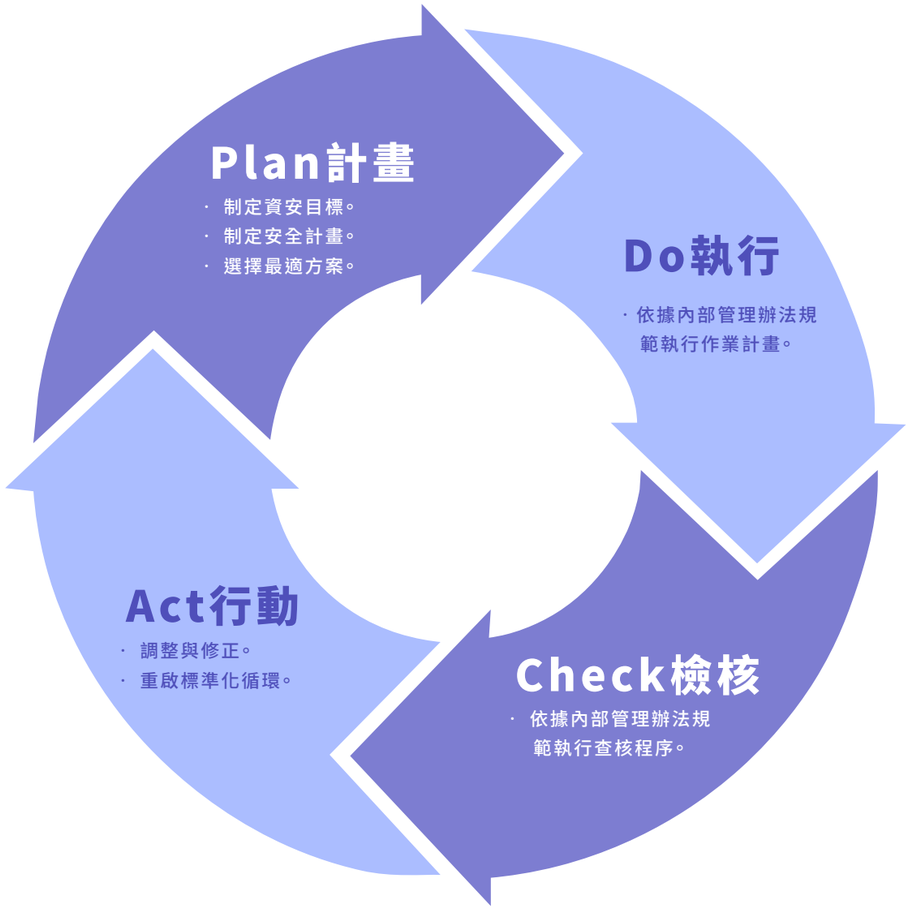
3 可用性
確保關鍵系統與重要資料具備備份與復原機制，以維持營運持續性。

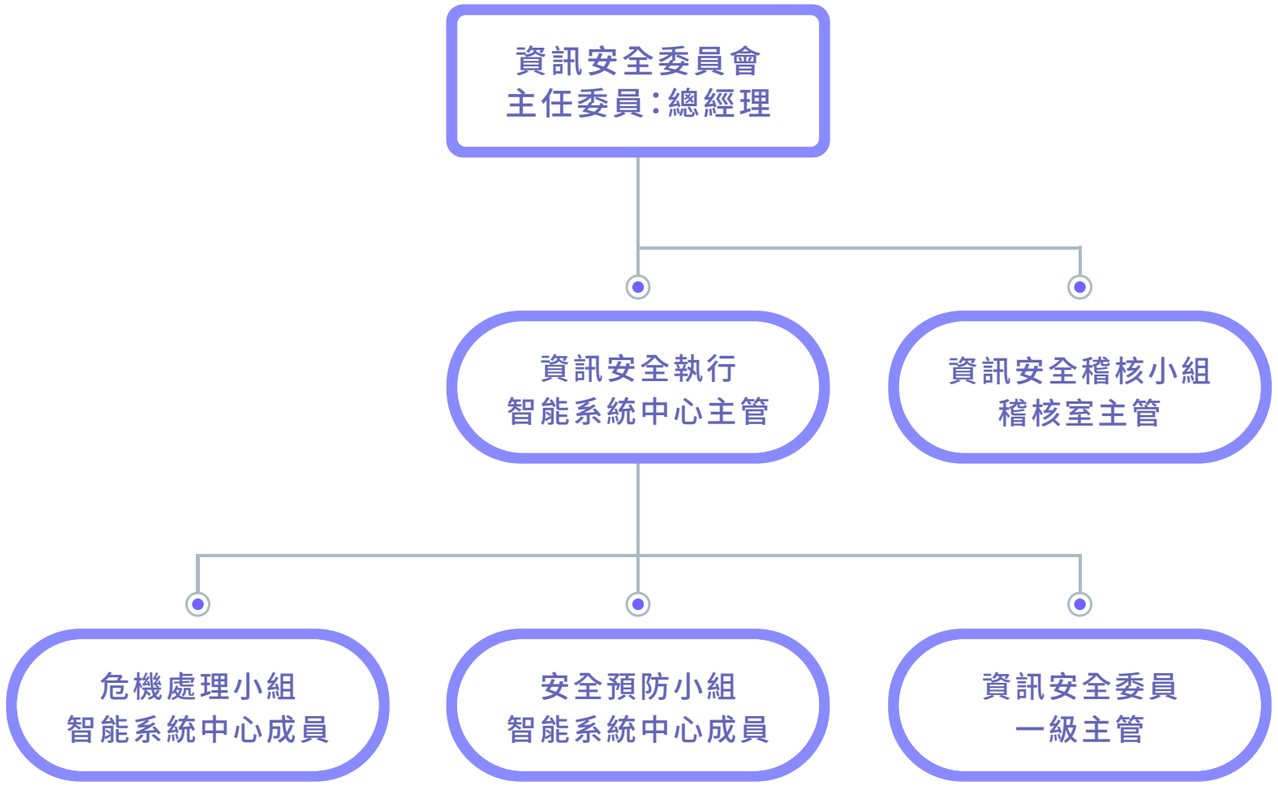
4 法遵性
遵循我國相關法令及規範，保障本公司及利害關係人之權益。

資訊安全管理架構

為降低資安威脅發生機率及其影響，並提升公司持續營運能力，智崴成立資訊安全委員會，由總經理擔任主任委員，每年定期召開會議，負責審議資訊安全策略、目標及執行成果，以強化資訊安全治理與監督機制。本公司資訊安全權責單位由智能系統中心擔任，並設置資訊安全長(由智能系統中心主管擔任)，負責訂定資訊安全政策、規劃相關防護措施，以及推動各項資訊安全作業之執行與落實。另參照ISO 27001資訊安全管理系統精神，採PDCA持續改善循環機制，持續精進資訊安全管理制度，以確保資訊安全管理目標之達成。

2025年度智崴資訊安全委員會共14位成員，本年度召開1次資安會議，審議資安策略、風險評估結果及改善計畫，以強化資訊安全治理機制。智崴為持續投入資源精進資訊安全管理，其資安投入金額約為新台幣1,157萬元，主要用於資安防護設備建置、系統維運、弱點掃描、資安教育訓練及外部專業顧問服務等事項。另由智能系統中心每年不定期辦理資安演練，並持續推動資訊安全教育訓練及宣導，以提升同仁資安風險意識及應變能力；資訊安全執行情形已於114年12月31日提報董事會。





資安風險鑑別流程

智崴建立系統化之資安風險評鑑流程，將資訊安全風險納入整體風險管理架構，並持續滾動檢討與精進控管措施。

1 盤點重要資訊資產，確認資產範圍與管理責任。

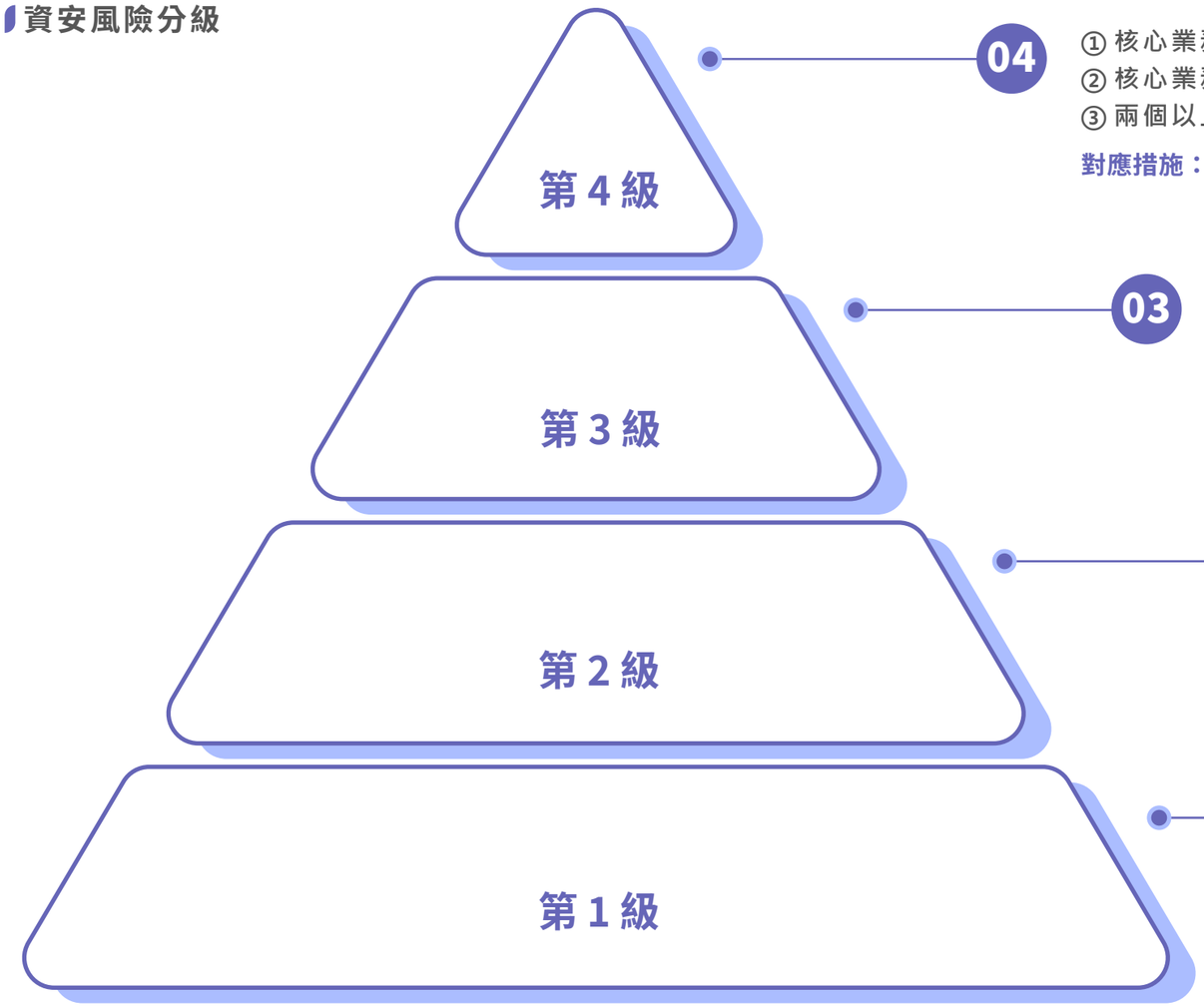
2 依機密性(Confidentiality)、完整性(Integrity)與可用性(Availability)原則評估資產價值。

3 鑑別資訊資產可能面臨之威脅與弱點。

4 計算風險等級或風險分數，進行風險排序。

5 依風險結果採取風險處置措施(降低、接受、避免或分擔)，並定期追蹤改善情形。

資安風險分級



04

① 核心業務資訊遭嚴重洩漏，或絕對機密遭洩漏。
② 核心業務資訊或核心資通系統遭嚴重竄改，或絕對機密遭竄改。
③ 兩個以上之核心資通系統運作受影響或停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作。

對應措施：通報資安委員會評估緊急應變之必要性，不論是否執行緊急應變均須於完成後進行資安事件紀錄與結案。

03

① 核心業務資訊遭輕微洩漏。
② 核心業務資訊或核心資通系統遭輕微竄改。
③ 核心資通系統之運作受影響或停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作。

對應措施：通報資安委員會評估緊急應變之必要性，不論是否執行緊急應變均須於完成後進行資安事件紀錄與結案。

02

① 非核心業務資訊遭嚴重洩漏。
② 非核心業務資訊或非核心資通系統遭嚴重竄改。
③ 非核心業務之運作受影響或停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作。
④ 核心資通系統之運作受影響或停頓，可於可容忍中斷時間內回復正常運作。

對應措施：通報並獲處理後進行資安事件紀錄與結案。

01

① 非核心業務資訊遭輕微洩漏。
② 非核心業務資訊或非核心資通系統遭輕微竄改。
③ 非核心業務之運作受影響或停頓，於可容忍中斷時間內回復正常運作。

對應措施：通報並獲處理後進行資安事件紀錄與結案。

資訊安全措施

本公司將資訊安全風險納入整體風險管理計畫，於風險管理流程中涵蓋資訊安全之風險評估、風險控制、風險監測及風險應對等措施，以確保資安風險有效管理。同時加強員工資訊安全意識與教育訓練，使同仁能辨識與應對各類資安威脅與風險，包含如何識別釣魚郵件、如何處理個人資訊、如何建立強密碼等內容。

為強化網路與資訊安全防護機制，本公司定期委託具專業能力之第三方資安服務機構，執行弱點掃描與資安健檢作業。每年固定辦理1次委外弱點掃描服務(初掃與複掃)，針對公司對外服務主機、內部關鍵伺服器及重要資訊系統等範圍執行弱點掃描與資安健檢作業，並就作業系統、應用程式及網路設備等進行漏洞偵測與風險評估，以辨識潛在資安弱點及曝險情形。掃描完成後，由外部專業機構出具檢測報告，依風險等級(高、中、低)分類提出改善建議。本公司依報告內容召開弱點修補會議，訂定改善時程並追蹤修補進度，確保高風險弱點優先處理；相關執行成果與改善情形，定期於資訊安全委員會進行報告與檢討，以強化治理層監督與持續改善機制。2025年召開內部CVE弱點修補會議19次，加速漏洞修補與風險控制。

此外，本公司定期進行災難恢復演練，落實在資訊安全事件發生時能夠迅速應對和恢復。透過制度化資源配置，強化風險控管能力，提升整體資安防護水準與營運韌性。

提升資安防護意識

智崴每年規劃資安演練及防護宣導計畫，在資訊安全委員會定期會議中，針對演練結果進行檢討與改善追蹤，而釣魚演練中出現具有中高風險行為之員工，安排加強訓練與風險辨識之指導，以降低重複發生之風險。此外，對所有新進員工辦理資訊安全政策宣導，並每年實施全員資訊安全防護意識教育訓練，且參考電信業測驗標準，設計符合公司業態、營運環境及企業文化之資安防護意識試題，驗證教育訓練成效。2025年教育訓練測驗通過率達100%。

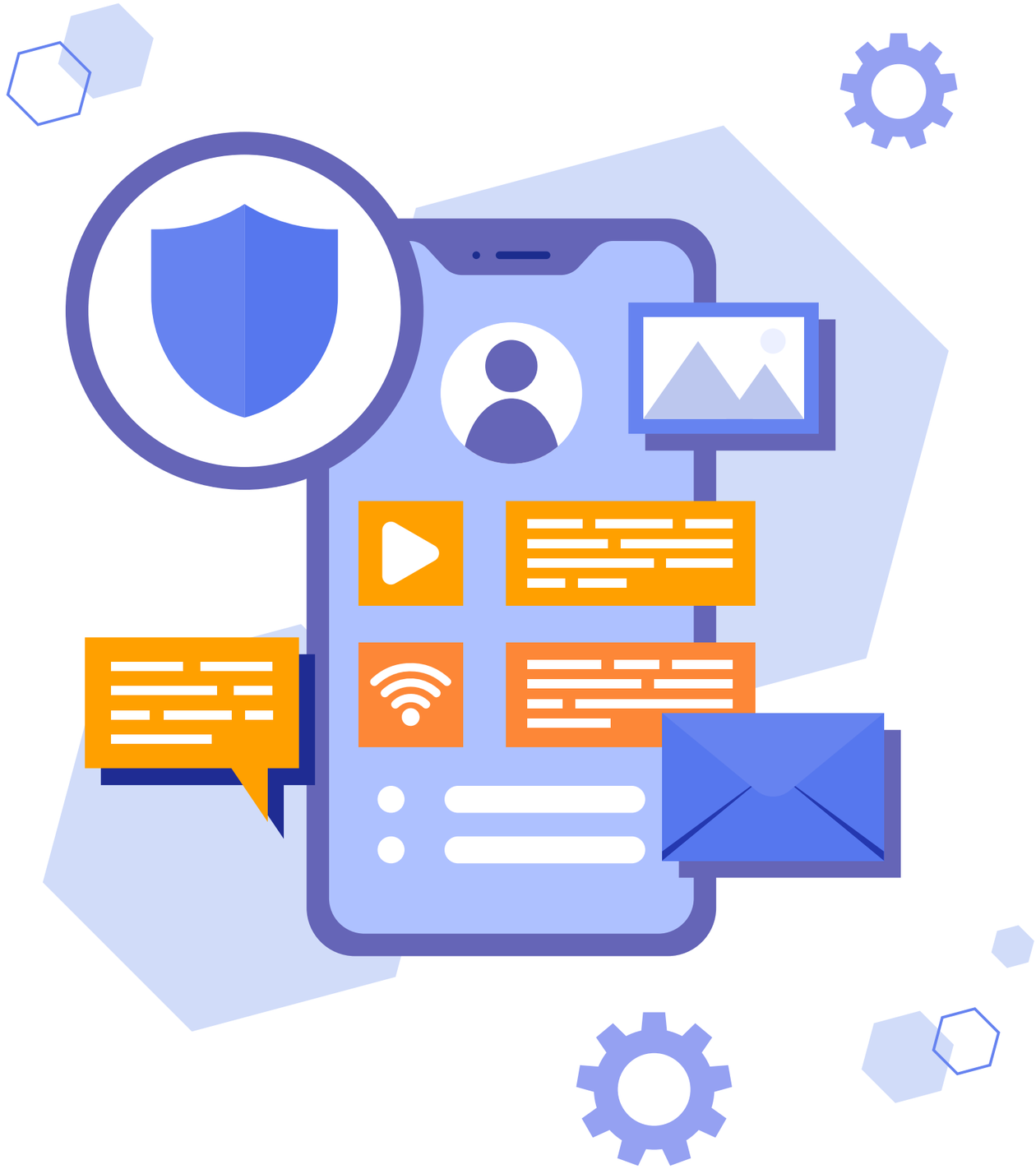
資安防範相關訓練成果

訓練課程	對象	完訓率[註]	頻率
嚴禁使用未經正式授權取得之軟體及執行必要的Windows更新步驟	所有員工	100%	1次/年
禁止使用免安裝軟體，維護資安與智慧財產權	所有員工	100%	1次/年
資安教育訓練	所有員工	100%	1次/年
防範社交工程，守護全民資安	具風險行為員工	100%	1次/年
資安規範說明	新進員工	100%	入職報到時

註：完訓率=實際訓練人數/應訓練人數。

客戶隱私

智崴每年透過內部教育訓練提升員工保護客戶隱私極機密資訊意識，並依據與客戶簽署之合約規定使用及保管客戶資料，在對外行銷宣傳客戶資訊前，將由法務確認合約內容及揭露範圍，進行法律審查並給予行銷團隊客戶資訊揭露建議。當客戶發現隱私或機密資訊遭外洩時，可透過智崴官網(https://www.brogent.com/zh-tw/contact-us.html)提出申訴或舉報，2025年無接獲客戶投訴有侵犯客戶隱私或洩漏機密的事件。



個資保護

智崴依循《個人資料保護法》之規定，訂定「個人資料保護管理辦法」，智崴同仁應依「個人資料保護管理辦法」蒐集處理利用個人資料。另本公司已成立「個人資料保護管理執行小組」(以下簡稱個資小組)，法務智權部擔任統籌單位、資訊安全單位為智能系統中心、稽核室為稽核單位，而個資小組由各中心/部門代表組成，並依據「個人資料保護管理辦法」定期檢視公司蒐集之個人資料是否依照法令蒐集處理及利用，每年定期辦理無保存必要個人資料之銷毀作業。

在教育訓練方面，2025年針對個資小組成員辦理1梯次個人資料保護教育訓練，總計19人次參訓；另針對全體員工於「員工行為準則」課程中進行個人資料保護宣導，透過實際案例說明個人資料保護之重要性，以提升同仁資安及法遵意識。此外，2025年共執行1次個人資料盤點作業，該年度未發生違反《個人資料保護法》或相關申訴之情事。

2.4 產品智慧產權管理

★ 自訂主題

重大議題	產品智慧產權管理
重大主題	產品智慧產權管理★
政策/承諾	‣ 保護公司產品及文件之智慧財產權。 ‣ 預防公司產品侵害他人之智慧財產權。
目標與標的(短期)	‣ 提升公司智慧財產權之品質及數量，增加專利檢索量能。 ‣ 強化法務及公司同仁的智慧財產權觀念，如法務智權部同仁 2025 年應至少完成 12 小時智慧財產權相關課程之訓練。 ‣ 透過合約保護公司智慧財產權。
實際管理作為	‣ 依照「智慧財產管理辦法」、「技術提案暨專利申請維護管理辦法」、「商標申請暨管理辦法」及「文件管理辦法」管理及維護公司智慧財產權。 ‣ 每月提供「競爭對手專利監管情形」報告予公司同仁。 ‣ 定期檢討合作事務所之服務品質，建立審核汰換機制。 ‣ 參加及舉辦教育訓練及工作坊，強化公司同仁的智慧財產權觀念。
2025年目標達成情形	‣ 2025年取得各國專利件數共 17件、商標 8 件。 ‣ 2025年執行公司內部關鍵技術盤點作業，強化公司重要資訊及營業秘密保護。 ‣ 舉辦1梯次專利課程工作坊，加強研發同仁對於專利檢索及智慧財產保護之認識。
中長期目標與方向	‣ 強化智慧財產權風險評估機制。 ‣ 提升公司同仁(特別是研發單位同仁)之智慧財產權相關知識。
權責單位	‣ 法務智權部：專責處理全公司專利商標申請與維護、營業秘密評定及維護、專利布局拓展、專利品質提升等，並控管侵權風險。
投入資源	人力： ‣ 於新產品研發階段，即投入人力及相關資源進行專利布局分析。 經費： ‣ 智慧財產權申請及維護費用。 ‣ 外部顧問費用(包括但不限於委任外部顧問提供風險分析意見) 。

★ 自訂主題

重大議題	產品智慧產權管理
重大主題	產品智慧產權管理★
申訴機制	▸ 第三方如發現專利權受侵害，可依循法律途徑或官網通知智崴。
評量機制 (特定行動)	▸ 排除侵權風險。 ▸ 監控遊樂設備產業相關專利。 ▸ 落實公司的智慧財產權評估、申請及維護政策。 ▸ 與第三方簽署合約時，瞭解履行合約過程中是否有智慧財產權產出，確認智慧財產權歸屬。
管理方針評估	▸ 配合內部稽核定期檢視執行成效。

智崴訂有內部智財管理辦法針對新產品研發階段即投入進行專利布局，並定期監控遊樂設備產業相關專利，另每年定期投入費用於智慧財產權申請、維護與外部顧問(包括但不限於委任外部顧問提供風險分析意見)，對於預防公司產品排除侵權風險，落實公司的智慧財產權評估、申請及維護政策，有積極正面的效益。

此外，智崴與第三方簽署合約時，瞭解履行合約過程中是否有智慧財產權產出，確認智慧財產權歸屬。文件應按「文件管理辦法」標示密等，並依照其機密程度傳遞、複印及保管文件，保障公司工作成果之智慧財產權，並透過年度專利工作坊、與外部事務所合作舉辦專利及商標教育訓練，提升研發單位智慧財產權相關知識、強化公司同仁的專利及商標觀念。

2025年智崴專利取得概況

產品名稱	證書名稱	核發單位	執行情形
動作平台座艙	專利號D239382 (設計) 體感模擬座艙	經濟部智財局	已核發
動作平台	專利號I902631 (發明) 旋轉動作平台及觀影系統	經濟部智財局	已核發
動作平台	專利號I892923 (發明) 體感模擬系統及其對位控制方法	經濟部智財局	已核發
控制系統	專利號I872513 (發明) 平台對照式感測器裝置	經濟部智財局	已核發

2.5 永續供應鏈

智崴遊樂體感設備產品，係透過多種系統的同步整合與高階技術建構而成。為生產穩定且安全的產品，需整合產業鏈上的機械製造、電力控制、影音系統、安全認證等上游產品，才能成功創造出各種新世代的新媒體遊樂設施。

智崴已制定供應鏈管理規範及管理措施，包括供應商管理原則、新供應商審核制度、供應商風險分類、供應商管理(含評核與輔導)，共同關注於品質、安全等議題，致力優化與供應商合作的模式、引導供應商共同成長，攜手提升體感科技能力與善盡企業社會責任，以達永續經營的目的。

為落實供應鏈在地採購並達成永續經營之目標，近幾年考量本公司之國外專案占比較高，自2024年起於採購決策流程中納入環境及社會等永續面向。針對大型鋼構設備及體積或重量較大之設備，優先評估專案所在地進行在地化生產或就近採購，以降低跨國運輸所衍生之碳排放與能源消耗；2024年已開發國外專案在地採購廠商11家，2025年再新增5家。此外，於國內貨物上下游運輸，優先運用回頭車等既有物流資源進行配送，以提升運輸效率、降低空車行駛比例，進而減少能源消耗與運輸過程所產生之碳排放。

供應鏈管理

- 2025年交易供應商共353家，主要營運據點為台灣，當地採購金額比例占87.25%，其他國家占12.75%。
- 目前供應商共1,279家，2025年新增75家。

2025年智崴供應鏈概況

供應類別	機構類設備	電控類設備	一般耗材及事務	勞務費相關 (例安裝、分析、檢驗)
供應商 / 承攬商總數	70	115	113	55
分類為一級[註]的數量	3	0	0	0
採購金額占公司總採購金額的比例	44.23%	13.11%	16.94%	25.71%
按國家或地區分類家數占比	台灣(82.86%) 中國(14.29%) 其他(2.85%)	台灣(86.96%) 美國(4.35%) 中國(2.61%) 其他(6.05%)	台灣(88.5%) 美國(3.54%) 中國(3.54%) 其他(4.42%)	台灣(90.91%) 中國(5.45%) 加拿大(1.82%) 其他(1.82%)

註：一級供應商定義為大型設備製造廠商。

供應商管理原則

智崴選擇合格之供應商，以符合品質(Quality)、交期(Schedule)、價格(Cost)等三大要素作為管理原則，以確保穩定供料及工程品質。智崴視供應商為營運的重要夥伴，為了共同追求企業永續經營及成長，創造雙贏的永續供應鏈。供應商取得綠能與環保認證或標章為供應鏈永續評估指標項目之一，對於有標章的供應商會優先考慮採用；再者供應商若能提供相同服務者，優先選擇距離較近的廠商進行採購，因而縮短人員出差距離及物品運輸造成排放空氣污染等。



2025年供應商管理具體措施

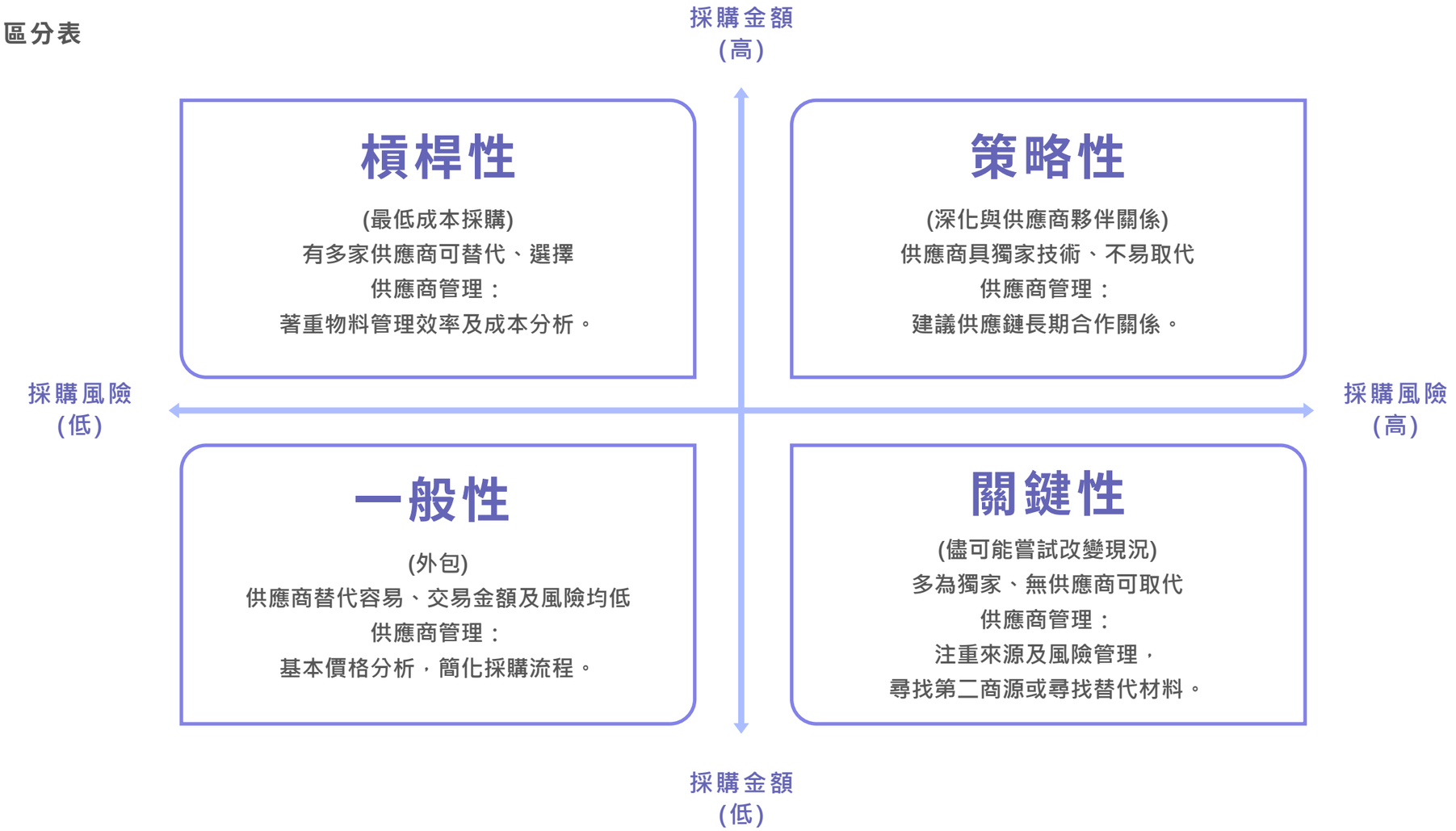
供應商／承攬商管理措施	簽署比例	相關說明、推廣規劃
安全衛生管理同意書	100%	簽署安裝合約或小額工程合約時，同時簽署安全衛生管理同意書。
供應商承諾書	100%	有交易的廠商簽署供應商承諾書，內容包含反賄賂及ESG政策布達，簽署比例>98%。

供應商風險管理

智崴供應商分類為一般物料、外包工程兩大類，截至2025年底，智崴共有1,279家供應商。依據採購管理程序的風險分析與管理流程中來辨別採購風險及採購金額，將供應廠商區分為四大風險象限類別，依其類別性質進行不同的管理作為。

另，依循供應商優先採用評估原則，智崴所有營運據點之合作供應商發生具強迫與強制勞動事件之風險相當低。

供應商四大象限區分表



供應商合作規範

智崴針對新供應商之評核包含考量資本額、營運狀況、產能及實績等狀況進行初審作業，再視狀況確認是否執行現地訪查評核作業。與新供應商合作時，依案件狀況簽署採購合約或採購訂單，並要求供應商承諾遵守智崴集團永續發展要求，應維護人權，不雇用童工，於雇傭、薪資報酬、升遷等事項不得有歧視、不公平對待等情事，且供應商應遵守當地勞工安全衛生相關法規，提供安全與健康的工作環境規範。

供應商評鑑

供應商評鑑篩選原則

年度交易次數
排名前30名

供應商屬性
為非一般性

交易金額排名
為前30名

若供應商評鑑
問卷表各單位回覆成績差異懸殊者

屬主要設備或次
要設備供應商

供應商評核流程

01

智崴每年度依據年交易金額、交易次數、配合狀況，篩選出當年度執行評鑑之供應商。

02

依「供應商評估表」、「供應商評鑑表」、「供應商評鑑問卷表」，給予供應商評分後彙整出「供應商評鑑報告」。

03

依實際狀況，彈性調整供應商評鑑名單，執行現地評鑑或資料審核。

供應商評核等級介紹

A級供應商

80分(含)以上

列為優先採購供應商，依該年度所簽核之獎勵事項辦理獎勵或表揚事宜。

B級供應商

70分(含)以上

為次優先採購供應商，需再加強其供應商管理。

C級供應商

60分(含)以上

於採購交易前，都須依該供應商現況進行評核或輔導後，始得進行交易。

D級供應商

60分以下

列入輔導中供應商，若評鑑達二次仍未改善至C級評核標準，應取消合格供應商及採購交易資格。

供應商評鑑之ESG要求

智崴每年度皆會執行供應商評鑑，評鑑內容涵蓋基本資料查核及產品品質管控程序(包含進料檢驗、製造階段、成品檢驗、儲存與包裝)、品質管理系統、環境安全、供應商管理、員工培訓及綠能管理等面向。另自2024年起，於「供應商評鑑問卷表」中新增人權相關ESG評鑑題項，其內容面向涵蓋了多元包容、健康職場、合理工時、尊重員工、勞資溝通、員工訓練以及隱私保護等，以確保合作廠商遵循基本人權保障，並尊重員工的工作環境與福利；透過以上機制有助於提升整體供應鏈的道德標準，並強化我們對社會責任之承諾。

2025年供應商評核等級與結果

供應商評鑑有電子問卷及年度評鑑兩種方式，平日針對驗收入庫後的案子抽樣進行電子問卷，占2025年度交易廠商約13.6%，問卷回收率100%。

2025年度評鑑為依據2025年的交易資料進行挑選，共執行5家，四間等級為A，一間等級為B，平均分數81.99。

舊廠商輔導升級與新廠商培育之供應鏈策略

對於舊廠商升級，我們採取從小型案件開始合作的方式，輔導其品質符合智崴要求，再逐步承接大型案件；另一方面，對於原本資質就不錯的廠商，加以輔導取得符合國際認可的資質，使其能夠承接各種國家的案件。對於新廠商培育，我們制定了完善的開發SOP流程，確保新合作夥伴在各方面能迅速融入我們的供應鏈體系。上述策略不僅有助於提升供應商整體的產能與競爭力，也有助於促進企業長期穩定的發展。

2025年實務成果方面，成功地輔導一家原僅有GB中國銲接資質之廠商，進一步取得EN銲接資質，具備承接歐美國家遊樂設備之能力；另協助一家雖具相關銲接資質但缺乏大型遊樂設備製造經驗之廠商，後續透過研發專案的方式輔導廠商進行試作，現已具備承接大型遊樂設備之能力。

03

智慧創新

智崴以研發管理、產品品質與技術安全為核心，持續強化創新機制與風險控管，推動體感科技在全球市場的永續應用與競爭優勢。

3.1 創新技術與內容

3.2 產品品質及安全性

3.3 客戶服務管理及滿意度

3.1 創新技術與內容

★ 自訂主題

重大議題	創新技術
重大主題	創新技術★
政策/承諾	‣ 秉持「創意智慧、創新突破」的精神，以不受限的思維積極創新。 ‣ 依公司政策及智崴核心能力，持續研發創新技術，以符合科技時代潮流。
目標與標的（短期）	‣ 擴充產品線，研發中小型產品，以滿足多元市場需求。 ‣ 持續優化既有之高、中、低階產品，透過最佳化設計提升產品競爭力並拓展產品組合。 ‣ 將無障礙技術(Accessible Technology)與包容性設計(Inclusive Design)納入產品開發，確保所有使用者均能安全、平等地享受沉浸式娛樂體驗。 ‣ 應對全球供應鏈重組及物料短缺，建立關鍵零組件之多重商源，確保供應穩定性。 ‣ 在地生產或拓展製造商商源，以降低製造成本並提升市場競爭力。 ‣ 導入遠端監控及數據分析技術，提高設備維運效率，降低營運成本與人力資源投入。 ‣ 透過AI工具縮短設計時程，強化互動體驗。
實際管理作為	‣ 開發性價比領先市場之小型體感設施，同時具備高水平沉浸體驗。 ‣ 持續優化既有設備，降低製造、運輸與維護成本。 ‣ 進行 Enhanced Accessibility 研究，全面評估身障者於遊樂設備上的實際應用與風險，確保設計符合國際安全標準。開發符合歐盟(EN)、美國(ASTM)安全標準及美國 ADA 法規之遊樂設備，提升無障礙體驗。 ‣ 自研發階段起便提高物料選型及設計之多樣性，以便應對供應鏈/供應商轉換風險。 ‣ 攜手台灣本地供應鏈共同研發與生產重要零部件，強化關鍵技術掌握度，降低維護過程對運輸資源的依賴，提升供應鏈韌性。 ‣ 材料強度計算考量不同國家鋼材之應用，以增加在地生產機會並提升不同原材料的適用性與靈活性。 ‣ 透過智崴與第三方認證機構評估新供應商，確保新廠商供應之零部件符合國際安全規範，同時擴展多元供應來源。 ‣ 在自營點導入遠端設備監控系統，蒐集第一手使用者數據，持續優化設備功能與維護流程，以提升營運效能。 ‣ 強化提示詞學習，優化AI生成結果。

★ 自訂主題

重大議題	創新技術
重大主題	創新技術★
2025年 目標達成情形	‣ o-Ride E 8s小型飛行劇院開發完成，可快速安裝於商場百貨等一般營業場所，未來預期該產品可快速拓點，加速推廣飛行劇院影視型態。另有機會藉由地域性推廣，拉近城鄉之間的娛樂模式。 ‣ o-Ride X 32s原型機FAT完成，以o-Ride為基礎，雙面之座椅設計可提高PPH、降低建物空間需求，動作平台體感效果不輸原本的o-Ride。 ‣ Enhanced Accessibility Platform 1s身障(輪椅)專用體感平台設計認證完成。 ‣ LED Dome：完成海外第一座LED球幕落地啟用。 ‣ Genii遠端監控平台，完成外部客戶導入，後續預計全面導入所有新推出的中大型設備產品。透過AIoT技術，即時監控並分析設備使用狀態及故障資訊，提升營運及維保人員的工作效率。 ‣ 設計製造完成一具半身AI互動式導覽機器人。
中長期 目標與方向	‣ 持續優化熱銷產品功能及開發符合市場需求新產品。 ‣ 以體感核心技術為基礎，延伸擴大發展中、小型化體感設備，期望將應用推展到教育和技能訓練的領域。 ‣ 與國內研究機構及學術單位技術合作，取得領先創新之技術。 ‣ 持續取得產官學界合作補助案。 ‣ 研發小型化多元產品，並有效運用 5G/AIoT 技術。 ‣ 持續應用AI工具與開發AI應用，創新遊樂園體驗趣味。
權責單位	‣ T1研發中心：透過核心技術研發與優化，鞏固Theme Park大型產品及客製化開發之技術能量，保有體感遊樂設備領先地位及競爭力。 ‣ T2研發中心：聚焦技術研發與創新，同時深耕核心技術能量，積極布局未來互動科技，以研發實力引領公司產品升級。 ‣ 內容暨主題設計中心：致力於數位內容開發、主題工程整合設計與沉浸式體驗建置，結合AI技術、表演內容與互動體驗，統籌體感模擬遊樂設備之內容製作、影像技術應用及主題場域整合。 ‣ 智能產品研發部：透過AI工具，以提示詞快速創新設計遊樂園智能產品。
投入資源	人力： ‣ 投入研發人力的三成人力執行研發技術創新工作。 經費： ‣ 每年均依年度營收預估金額，預估5~10%金額編列隔年的研發預算，並在產品研發會議中擬定隔年的研發目標及方向。

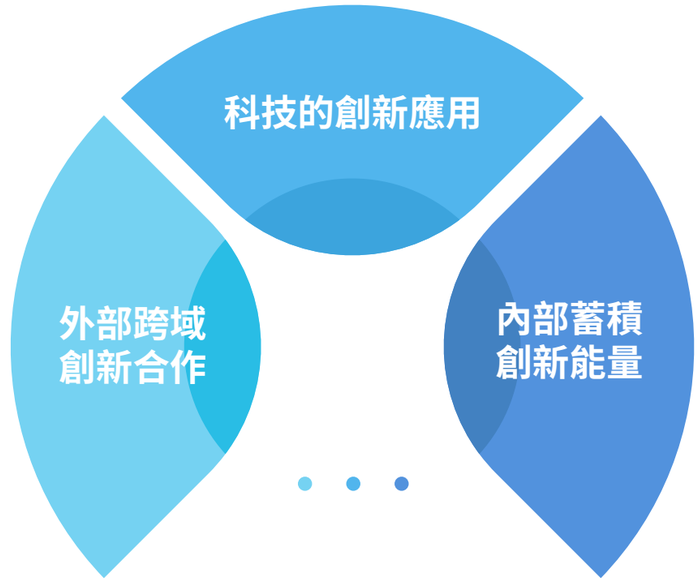
★ 自訂主題

重大議題	創新技術
重大主題	創新技術★
申訴機制	‣ 於智崴官網查詢相關訊息並提交申訴，如：於「聯絡我們」申請頁面提交問題及投訴。
評量機制 (特定行動)	‣ 績效管理系統：每季評估目標達成狀況，並與績效連結。 ‣ 提案改善活動管理辦法：依據同仁提出創意或改善提案。 ‣ 定期評選並公開表揚及獎勵優秀之提案。 ‣ 專利申請暨管理辦法：評選並獎勵優良的專案提案及申請。 ‣ 稽核單位定期查核創新技術研發議題的執行程序落實指標。
管理方針評估	‣ 由總經理召開跨部門管理會議，定期溝通檢討執行績效。

創新發展策略架構

沉浸式體驗相較於傳統的雲霄飛車等機械設備，更不易因為追求刺激而帶來人身傷害，造成社會負擔。智崴以體感科技創造各類型軟硬體整合之產品，改善人類的生活產品研發為目標。亦希望透過體感科技的創新技術應用，解決並改善人類的健康與安全問題，以發展多年的體感技術成就更高的社會責任，是智崴技術不斷創新的初衷。

智崴的研發團隊需要不斷地創新開發、結合科技、多元應用，以推出符合市場需求的產品。故要如何透過瞭解市場需求為客戶帶來最大的營收效益，將機構、電控、影音體感等各領域的專業緊密配合，是設計出娛樂性與安全性兼具的產品的關鍵。



科技的創新應用

智崴持續推動研發與內容製作流程的創新轉型，導入人工智慧(AI)及數位化工具強化跨部門協作機制，並同時透過效率提升降低資源消耗與不必要的環境負荷。

- 因應內容開發及技術研發的高度複雜度，導入AI作為影像處理、內容製作、設計規劃與互動應用的核心技術，使研發流程不僅更敏捷，也能減少重複作業、人力負擔與製程浪費，並提升數位資產的循環使用效率。
- 數位內容製作需要大量算圖運算，公司透過優化製程縮短算圖時間，降低伺服器運作負載與電力使用，並減少硬體設備汰換頻率。此作法不僅提升專案進度掌控能力，也減少電子設備與能源使用的環境衝擊，符合公司推動低碳營運的方向。
- 採用AI 4K轉8K 超解析技術，使既有航拍與影像素材得以升級後再利用，避免重新拍攝所需的人力、交通與能源投入，不僅提升內容品質，也有效減少製作階段產生的碳排放與環境負荷，使影像資產得以延長生命週期、提高使用效率。
- 透過遊戲引擎與即時繪圖技術，公司得以加速CGI動畫產出並提高數位資產共用率，使內容開發流程更具速度與彈性。此方式同時減少大量算圖作業所帶來的硬體負載與用電需求，降低整體能源消耗，也能使人力得以從重複性渲染作業中解放，專注於高價值創意與技術研發。
- 前期企劃與主題設計開發透過AI生成式繪圖技術，能快速產出多元視覺風格與概念草案，縮短設計決策流程並減少反覆試作造成的材料與人力耗用。此技術不僅提升創意產製效率，也讓主題內容更具多樣性與文化延展性，有助於提升最終體驗品質。
- 生成式AI導覽機器人具備語音理解、動態回應與表情生成能力，可依使用者對話即時調整互動行為，使沉浸式體驗更具智慧化與生命力。此技術除提升服務品質外，也使人工作業需求下降，有助於提升數位場域的安全性與營運效率。
- 於設備機構設計方面，公司導入AI進行材料分析與結構配置建議，有助於提高設計準確度、減少試作次數並節省原料使用。此應用使產品在研發階段即能兼顧性能、安全與資源效率，同時縮短研發時程並降低整體製造環境負荷。

內部蓄積創新能量

1. 教育訓練與專業發展

智崴致力於強化員工專業技能與跨領域能力，透過多層次教育訓練機制，提升團隊競爭力並確保產品研發與製造符合國際標準，確保人才培育與發展符合 ESG 目標，並支持企業永續經營與創新發展。培訓方向涵蓋核心專業訓練、跨領域整合訓練及部門技術交流。

2. 內控制度優化

為提升研發與專案執行效率，本公司持續強化內控制度，建立高效的決策與回饋機制，包括：

- 專案前期評估、產品規劃與研發管理之循環回饋機制，確保開發流程系統化並符合市場與技術需求。
- 依據不同業務情境需求，重新定義職務分工，提升組織靈活性並優化資源配置。

外部跨域創新合作

藉由跨域合作以提升智崴研發效能，外部合作涵蓋以下領域：

- 透過產學合作將學界最新的知識技術，提供給研發同仁，同時也將需要深入理論研究的項目，委託學界協助進行，如有成果再技術轉移投入商業產品開發，使公司的研發效率最大化。另外也可在合作過程，吸引人才新血加入智崴團隊。
- 定期派出研發同仁，參加體感科技相關的研討會或商展、參訪最新推出的體感設施等。



創新發展策略與目標

發展策略	目 標
持續優化熱銷產品功能及開發符合市場需求新產品	‣ 小平台多人應用方案。 ‣ 降低座位人均成本 30%以上。 ‣ 增加 2 種題材主題應用。
以體感核心技術為基礎，延伸擴大發展中、小型化體感設備， 期望將應用推展到教育和技能訓練的領域	‣ 發展新式無人機體感觀光產業，採用無人機結合 5G 即時傳輸及體感座艙平台，取代直升機空中觀光導覽。 ‣ 大幅降低營運成本 50%以上(無須購置直升機)。 ‣ 無意外風險(採模擬座艙無空安意外)。 ‣ 節能 50%以上(無直升機燃油損耗)。 ‣ 多人同步體驗 (單一座艙可容納 20 人)。
持續與國內研究機構及學術單位技術合作，取得領先創新之技術	‣ 結合 5G 技術。 ‣ 結合無人機技術。 ‣ 產學合作：3 所。 ‣ 學術單位：2 個。 ‣ 引進新的創新技術應用於產品上。
取得產官學界合作補助案	‣ 申請政府補助案 1~2 案。 ‣ 投入 5G 或 AI 的創新研發。
投入整合 5G/AIoT 技術發展應用產品，拉大和競爭對手的距離， 導入符合循環經濟與永續產品概念的設計思維	‣ 研發出與 5G/AIoT 技術應用之產品線，從模組化的減法設計開始，選用符合永續產品概念的零組件，以符合市場對永續產品的需求。

創新研發管理

智崴的研發技術團隊由T1研發中心、T2研發中心、內容暨主題設計中心及智能產品研發部組成，期許於體感科技產業有更創新的突破。智崴每年定期針對研發團隊規劃教育訓練及研討會參與，確保對全球領先體感科技議題、趨勢與技術的掌握；更與國內外部多單位合作開發，提升產品開發能量，強化產業競爭力。

智崴透過專案研發及員工創意提案之方式，作為創新與研發來源，鼓勵同仁將各式各樣創新的想法具體實踐，並將研發成果建置為產品開發之知識庫。每月經由跨部門同仁交流，藉此瞭解市場及客戶需求。經過內部討論發想後，再依據研發管理辦法及年度策略目標，提出對應的研發案，成立團隊並執行之。同時各部門也透過內訓制度，鼓勵同仁分享與公司產品有關的新知，期望能激發出優秀的想法。

依據公司研發管理和年度公司的策略方向，同仁可依創意提案管理辦法自由提案新產品的構想或技術研發。經內部審閱討論通過後，依程序呈報公司爭取資源與預算予以執行。

創新合作：研發專案	鼓勵創新：員工創意提案	創新作為：體感科技技術領先
以產學研合作方式，引進熱門科技，藉由實際營運取得市場驗證與使用者回饋，將此Know-how建置為產品開發之知識庫，成為公司核心價值體感科技之基石。	利用「創意想法信箱」收集全公司創新意見，並結合專利申請獎勵，以激勵員工創意發想。	‣ 產品技術業界領先。 ‣ 跨領域整合能力業界唯一。

利害關係人參與回饋制度

客戶及遊客透過回饋申訴機制將對產品之建議提供給營銷中心(業務及客服經理)及工程管理中心(專案經理)。

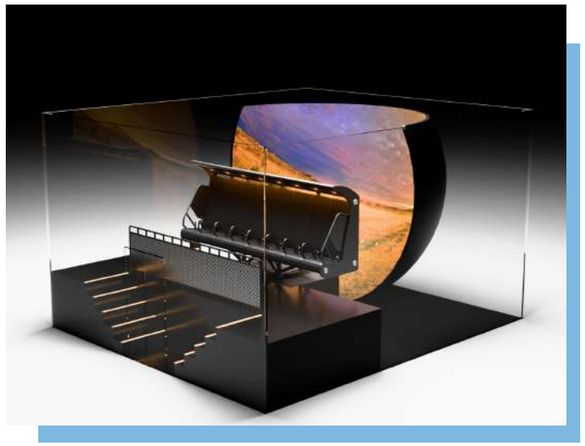
技術團隊在接收到業務、客服或專案經理之技術徵詢後，各部門主管則指派研發工程師協助技術經理，提出解決方案。

技術經理統整後，提報至每月例行技術團隊月會討論，評估可行性後，納入後續研發計畫立案執行。

創新設計應用

智崴秉持著「創意智慧」核心理念，鼓勵員工開發產品時，加入創新及永續設計理念。並以核心技術結合新穎的沉浸式體感模擬技術，打造出各種創新設計及兼具節能減碳之體感遊樂載具。

創新設計	應用說明與效益
o-Ride E	行動飛行劇院採模組化設計，具備快速安裝、空間需求小及資金回收效率高等特點，同時保有飛行劇院的臨場震撼感及沉浸式體驗，可靈活部署於商圈、動物園及博物館等多元場域。
AI互動機器人	生成式AI驅動輸出，具有智能互動與導覽功能，能依據對話有互動動作與表情產生。



o-Ride E

AI互動機器人



永續產品研發思維

項 目	說 明
低碳/節能產品	‣ 設計新型包裝方式，以減少運送過程的碳足跡。 ‣ 供應商選擇以本地供應商優先以減少運輸碳排放量，並優先選擇具有永續觀念供應商。 ‣ 採用邊緣運算降低資料傳送耗電量。
降低環境衝擊	‣ 產品設計採用減法設計思維，去掉產品與流程設計中多餘的環節，可同時節省原物料用量及成本費用。 ‣ 工件或市售品的選型上，採用環保無毒材質及無毒塗料等環境友善之材質。 ‣ 開發室內型設施，引入人口稠密區，減少交通負荷，避免大型設施對自然環境造成的影響。 ‣ 外觀料件以永續設計，採用模組化設計思維與工程文件管理制度，讓生產之物件可再利用、再組裝、減少人力消耗成本進行變化。 ‣ 採用低含鉛之塗裝、減法設計等，製作之設備原型(Prototype)採用3D列印成型，以加法工序大幅減少材料浪費與加工成本，並使用PLA環保塑料材質，以對環境友善。

產官學研合作

智崴除了定期派出研發同仁，參加體感科技相關的研討會或商展、參訪最新推出的體感設施，主動將自身企業與世界接軌之外，同時也委託學界協助進行學術理論研究，若有成果將進行技術轉移投入商業產品開發。

無人機關鍵技術開發

透過產學合作強化研發能量，與財團法人金屬工業研究發展中心(金屬中心)合作，投入無人機巡航與自主飛行技術開發。合作內容涵蓋長距飛行機體設計、防腐蝕材料研發、續航力與抗風性能提升，以及GPS、RTK與UWB等多元定位技術整合，實現高精度空中定位能力，強化無人機於各類場域中的運作可靠性。另外也共同研發全景攝影機雲台、5G低延遲影像串流、深度視覺與LIDAR避障技術，使無人機能於巡航、觀測與智慧觀光任務中提供更高品質與即時性的影像與感測資訊。透過產學合作，公司有效導入科研資源並加速技術落地，強化跨領域整合能力，持續推動智慧設備、低碳科技及永續創新之發展。

創新研發成果

智崴對於研發投入向來不遺餘力，持續進行前瞻性技術與創新應用的研發，落實產品化設計研究與系統化管理，以維持產品及技術領先地位。目前負責技術研發人員127人，2025年投入研發費用為210,394千元，占當年年度營業額17%。

項 目	內容說明	績效成果
Enhanced Accessibility Platform	‣ 無障礙與平等參與已成為遊樂設備行業的重要議題，本研發計畫致力於打造可供身障人士與一般乘客共同體驗的遊樂設備，使其能夠享有與同伴相同的沉浸式娛樂體驗。 ‣ 身障動作平台須具備高度包容性，能夠適應不同類型與程度的身障需求，確保乘客皆可安全且舒適地使用設備。 ‣ 目前針對身障人士對於加速度影響的生理數據仍然有限，因此需特別關注乘坐風險評估，確保平台的運動參數在安全範圍內。 ‣ 依據國際遊樂設備安全標準(如EN及ASTM規範)進行開發，力求減少因不符標準而導致的多次設計修改成本，提升開發效率與合規性。 ‣ 設計時優先考量降低平台高度，以減少身障乘客在上下設備時的風險，提高使用便利性與安全性。	‣ 2025年已取得TÜV SÜD認證。

項 目	內容說明	績效成果
v-Ride 4D影院	‣ 打造適用於主題樂園、商業綜合體、科學館等多種場域，可搭配不同內容(飛行探險、宇宙漫遊、極限運動等)，甚至可客製化體驗的4D影院，增加商業價值與吸引力。 ‣ 較於一般的4D影院，採用動態平台，乘客隨著設備移動，不只是「觀看」，而是「親身參與」，提供更擬真且沉浸感更強的體驗。 ‣ 除了風、熱風、霧氣、氣味等環境特效，還能與動態系統精準同步，增強感官與畫面的連結。	‣ 因應客戶需求，搭配大型三軸電動缸動作平台，每台可達25人座次，短時間內設計全新高科技體驗4D影院，並為此打造全新之移動式滑門設計，營造車體開出車庫之模擬體感成為智崴首個進入阿拉伯市場的4D影院。 ‣ 設計符合歐盟安全規範(ISO)，並預計於2026年完成TÜV SÜD認證，確保產品符合國際標準並提升市場競爭力。
劇場用大型LED球幕產品化	‣ 可用於飛行影院、天文館等等之大型LED球幕，直徑由十數米至數十米，透過LED面板高亮度、高對比、色彩豐富等特點，預期將逐步取代傳統投影式球幕。	‣ 將2021年完成之「8K 3D LED 球幕」第一代原型機，進行模組化設計優化，降低現場安裝所需之人力及時間。 ‣ 完成模組化研發，並進行小規模生產安裝驗證，依驗證成果推估，實際專案安裝人工天，可降低約50%。 ‣ 與供應商合作，取得歐盟及美國之設計認證。 ‣ 完成產品化所需之改良、驗證及營運環境可靠度測試。 ‣ 設計LED面板維保策略：依據故障像素之數量、位置、呈現型態，對觀影感受之影響，定義嚴重程度分級，規劃替換方式。 ‣ 2024年成功進入日本及台灣市場。 ‣ 2025年於日本樂園正式落地啟用。

項 目	內容說明	績效成果
遠端設備監控	‣ 針對操作人員及維護人員提供專屬的儀表板(Dashboard)，監看所需資訊。 ‣ 長時間集中保存設備運作及故障紀錄。 ‣ 異常狀態自動警示與訊息推播(Microsoft Teams & Email)。 ‣ 提供雲端模式(Cloud-mode)及邊緣運算模式(Edge-mode)： a.雲端模式：設備運作紀錄儲存於雲端，營運方布建較簡易，且隨時聯網，遠端支援更即時。 b.邊緣運算模式：設備運作紀錄儲存於客戶端，僅在需要智崴客服支援時才連網。 c.客戶可視隱私政策或營運需求，選擇適合的模式。	‣ 2024年GENII已成功導入台灣自營點運行，使用者回饋正面，普遍認為功能實用且符合實際需求。已於2025年延伸應用至國外專案，有效提升營運效能與維護管理能力。 ‣ GENII功能包括即時營運與場域資訊管理功能，透過影片倒數計時與設備停機計時機制，確保營運流程順暢，提高管理效率。此外，日誌資訊(Log Info)記錄設備運行狀態，有助於故障排除與維護追蹤。 ‣ 數據監測與分析介面，使管理者能夠精準掌握設備健康狀況，提升營運穩定性並降低維護成本。 ‣ 遠程維護與監控系統整合CCS UI監控與遠端輸入輸出 (Remote IO)管理，讓管理者可即時監測設備狀態，並透過遠端診斷與調整，提高維護效率並減少現場維修的時間與成本。 ‣ 設備異常告警與訊息通知功能可即時偵測異常狀態並發送告警通知，確保管理人員能夠快速反應並進行適當處理，有效降低設備故障風險，提升整體運行可靠度。 ‣ 運行數據統計與分析涵蓋設備稼動率、影片播放統計與展演次數統計，透過數據分析提升營運決策的精準度，優化設備利用率，並提供更完善的營運報告支持。
F1 Launch Ride	‣ 採用全新載具、平台設計，首次將LED球幕裝設於動態結構上，讓LED球幕和載具結合能同步運動。 ‣ 超過180度的LED球幕水平包覆感，使座椅上的乘客仿如置身於畫面中，並配合動作一起作動，大幅增加沉浸式體驗。	‣ 於2025年末完成初步規劃與概念設計。 ‣ 預計2026年通過TÜV SÜD 設計認證，正式確認符合歐盟 EN 遊樂設備安全標準，確保設計的安全性與合規性，提升市場競爭力，為全球市場拓展奠定基礎。

3.2 產品品質及安全性

重大議題	產品品質及安全性
重大主題	顧客健康與安全(GRI 416)、行銷與標示(GRI 417)
政策/承諾	‣ 所有設備產品設計遵循各國遊樂設施法規，取得安全設計認證後始得生產製造。 ‣ 滿足客戶要求、良好品質控管，確保消費者安全、健康，創造歡樂的美好體驗。
目標與標的(短期)	‣ 優化設備維護程序，降低客戶營運成本。 ‣ 提升研發效率，加速研發成果導入製造與銷售之過程。
實際管理作為	為確保遊樂設備的品質與安全性，智崴持續精進管理機制，並透過系統化方法提升產品可靠性，具體措施包括： **優化年度檢驗與非破壞性檢測(NDT)維護程序** ‣ 透過 FMEA(失效模式與效應分析)及風險分析，自設計階段即納入設備維護的可行性與效率考量，確保產品在全生命周期內維持高可用性與安全性。 **強化產品資料管理(PDM)系統應用** ‣ 持續優化 PDM(產品資料管理系統) 在研發與專案執行中的整合應用，以提高開發效率、確保技術文件的一致性，並促進跨部門技術交流。 **優化研發作業流程與標準作業程序(SOP)** ‣ 針對研發相關作業辦法與 SOP 進行持續優化，確保研發流程標準化，提高設計與製造環節的可追溯性與作業一致性。 **專業能力強化與知識管理** ‣ 強化內部專業教育訓練與知識分享機制，確保員工掌握最新技術標準與最佳實務。 ‣ 推動專業技術人員證照培訓，提升工程團隊的專業能力與資格認證，確保符合國際標準。 **遊樂設備法規與標準更新管理** ‣ 持續追蹤並更新國際及區域性遊樂設備安全法規與標準，確保公司產品符合最新規範，並透過內部培訓與分享，提升團隊的法規意識與合規能力。
2025年目標達成情形	**品質管理委員會運作** ‣ 每季至少召開一次品質管理委員會會議，進行品質數據統計分析報告，統籌跨部門品質議題處理機制。 ‣ 2025年品質委員會處理提案共3件，依循品質異常處理流程，提升異常應對效率與決策透明度。 **AWS規範更新與內部分享** ‣ 隨著AWS規範更新，同步於內部進行培訓與知識分享，確保相關人員掌握最新規範，並於產品開發與驗證流程中落實標準要求。

重大議題	產品品質及安全性
重大主題	顧客健康與安全(GRI 416)、行銷與標示(GRI 417)
中長期 目標與方向	‣ 規劃進行各國遊樂設施法規最新版變更要求，因應後續新版法規認證相關事宜。 ‣ 規劃導入品質控制(QC)系統管理，並持續導入 SOP 標準作業程序，提升作業效率與設備品質。 ‣ 持續人員專業技能、檢測能力及技術經理人選培育，提升工廠技術能力與品質。
權責單位	‣ 品質管理委員會：宣導品質觀念、建立品質文化，產品品質缺失問題預防與矯正，改善追蹤及品質紀錄之管理。 ‣ 技術研發團隊：在研發設計階段，依循國際安全規範以內部制定之產品開發 SOP，確保設計品質，並委由第三方認證單位進行設計認證。
投入資源	‣ 鼓勵員工積極學習專業技能並全額補助費用，提升公司員工檢測技術，確保產品品質及安全。
申訴機制	‣ 若有相關產品問題或顧客反應事項，透過「業務行銷二部」彙整後由相關部門處理，並回覆顧客處理方式。
評量機制 (特定行動)	‣ 依據「產品品質控制管理辦法」定期實施內部稽核，若有相關缺失，列管處理並改善。 ‣ 經各國第三方檢測單位取得國際認證(CSEI、UL、EN)，若有相關缺失，列管處理並改善回覆。
管理方針評估	‣ 定期召開管理會議與專案管理會議，協調各部門分工、處理及相關缺失改善。

遊樂設備之失效故障，除了影響業主營收之外，更可能直接導致乘客人身危害，因此，高標準產品安全是智崴集團的核心理念之一。除了高標準品質、效能，達成客戶滿意目標外，使客戶、股東、員工和社會獲益也是體感設備研發的重點。智崴在產品生命週期中(設計、製造、安裝、交機、維護保養)各階段均實施最嚴謹的品質安全管控，故2025年無任何罰款與違規事件發生。

品管主導單位

<table>
<tr><th>生命週期階段</th><th>主導部門</th><th>內容說明</th></tr>
<tr><td>設 計</td><td>研發單位
(T1研發中心、T2研發中心、
內容暨主題設計中心、
智能產品研發部)</td><td>▸ 專責人員持續追蹤各國安全規範或設計標準之最新進展，如有重大更新，即時同步給研發人員參考。
▸ 研發過程依循相關之國際安全規範，並委由第三方認證單位進行設計認證。
▸ 研發過程依循中心內部制定之「產品開發SOP」進行，確保設計品質。
▸ 透過 FMEA (失效模式及效應分析)、Risk Assessment (風險分析)等方式，鑑別出設備軟硬體中潛藏的故障因子，判斷失效機率、危害程度，並提出對應措施。
▸ 制定工廠測試計畫(FAT Plan)及現場測試計畫(SAT Plan)，提供給專案執行同仁依循。
▸ 所有技術文件或圖紙之產出、保管、發行，皆須依照「技術文件資料管理作業程序」辦法，確保技術資料的正確性。</td></tr>
<tr><td>製造/出貨</td><td>製造中心</td><td rowspan="2">▸ 產品製造均依據相關遊樂設施規範 (ASTM F2291/EN 13814/GB 8408)、設計圖及施工規範(鋼結構施工規範AWS D1.1)、塗裝施工規範(ISO 12944-2/5/6)要求執行、設備非破壞檢測(NDT-VT/MT/UT/PT)依據設計圖及各檢驗規範標準執行(ISO 9712)。
▸ 指派同仁考取國際安全認證相關執照，在提交給第三方認證前，先進行內部審查修正。
▸ 員工取得ISO 9712非破壞性檢測(Nondestructive Testing, NDT)證照：
非破壞性檢測是一種在不損壞被檢驗材料或零件的情況下，使用特定的技術和儀器來檢測其瑕疵的方法。這種技術廣泛應用於各個行業，包括航空、壓力容器、汽車、遊樂設備等，以確保產品的安全性和可靠性。
常見檢測方式有目視檢測(VT)、磁粒檢測(MT) 、超聲波探傷(UT)、滲透檢測(PT)等，國際性的非破壞人員資格認證為ISO 9712，資格認證的取得，也代表團隊在此領域的技能水平，足以執行、監督、解讀有關作業與結果，目前團隊取證情況如下表(含中級以上)：
<table>
<tr><th>種 類</th><th>目視檢測(VT)</th><th>磁粒檢測(MT)</th><th>超聲波探傷(UT)</th><th>滲透檢測(PT)</th></tr>
<tr><td>取證人數</td><td>4</td><td>3</td><td>1</td><td>1</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>安裝/交機</td><td>工程管理中心</td></tr>
</table>

生命週期階段	主導部門	內容說明
製造/出貨	製造中心	▸ 產品品質管控流程包括進料檢驗(IQC) 、製程檢驗(IPQC) 、工廠測試(FQC) 、出貨檢驗(OQC) ，合格入庫後，由生管發料進行設備組裝，有問題則退貨處理，並開具品質異常單管控後續處理程序。每月彙整提供相關品異單資料給品質委員會進行異常分析討論。 ▸ 運用循環式品質管理(PDCA)方式改善。 ▸ 改善後融入標準作業程序(SOP)。 ▸ 進行教育訓練使人員熟習改善後的程序。
安裝/交機	工程管理中心	
客戶服務/維護保養	營銷中心業務行銷二部 (客服職能)	▸ 若有相關產品問題或顧客反應事項，透過「業務行銷二部」彙整後由相關部門處理，並回覆顧客處理方式。 ▸ 智崴因應客戶設計需求臨時性變動，召集相關部門召開臨時會議緊急處理，以降低潛在的風險及危機管理。 ▸ 定期召開維保管理會議，協調各部門分工、處理及相關缺失改善。 ▸ 使用TOSIBOX遠端連線的現場控制系統功能在即時處理業主回報的異常情況之下，不需要再特別請業主把網線連接開通teamviewer才能夠上線。此功能可節省半天至一天的時間，進而提升了處理案件的時間與效率。 ▸ 前端的業務端，增加更貼近客戶需求的提案內容：新增線上客戶服務系統，實現無紙化，快速收集客戶需求，並在完工後送出客戶滿意度調查，讓整個客戶服務流程能夠數據化，並針對數據執行分析，達成最終的提升產品體驗目標並提升客戶服務滿意度。

品質管理(PDCA)循環解決方案

為提高組裝/維修技術的掌握度與減少外包成本，安全帶母扣的組裝和LED電路板維修經過一系列鑽研和測試後，已排除製程上的困難，改由內部執行，該項目成本約可降低達20%以上，達到優化之目的。

認證管理

智崴確保產品在各生產階段均符合品質要求與安全標準。所有硬體設備皆通過國際主要認證，包括ASTM、UL、GB及EN標準；軟體則在各開發階段進行嚴格測試與品質管控，以確保技術穩定性與安全性。透過全面的管理措施，智崴致力於打造高品質產品與尖端技術。此外，公司亦強化認證文件的管理與最佳化，透過完整的紀錄向各地政府及認證機構報告品質管理流程，以確保產品合規性。

AWS鋼結構銲接規範更新與影響

2025年AWS針對鋼結構銲接之通用設計、製程資格與檢驗要求進行重要修訂，發布AWS D1.1/D1.1M:2025。本次更新聚焦於銲接之接頭設計強度(新增/補強LRFD相關設計條文)、填料金屬強度匹配與韌性要求、預先合格WPS表格與接頭細節圖之重整，以及MT/PT 與目視驗收等檢驗條文的擴充與澄清。對智崴而言，更新的影響不僅在內部製程，更延伸至供應鏈治理，需同步修訂設計規範與採購技術條款、更新對WPS/PQR與銲工資格要求、檢驗計畫與NDT程序，並透過稽核與文件可追溯性確保外包製作符合新版規範，以降低銲接缺陷與返工風險，提升結構安全與品質一致性，支撐智崴在ESG (特別是治理與產品安全責任)上的長期承諾。

此外，為提升遊樂設施的無障礙性(Accessibility)，智崴亦關注美國《身心障礙者法案》(ADA, Americans with Disabilities Act)之相關規範，確保設備設計與運營符合無障礙要求。這包括遊樂設施的出入口設計、座椅與安全裝置的適應性，以及對行動不便者的可及性改善，以確保所有使用者皆能平等、安全地享受設備體驗。隨著全球對包容性與無障礙設計的重視增加，智崴積極導入 ADA 及相關標準，提升產品的普及性與合規性。

針對新開發的小型化體感設備，智崴在設備建置於主題樂園、商場及室內外遊樂場前，已主動收集並遵循相關使用規範(如CE認證)。此外，在生產規劃與材料選擇階段，針對電器類設備執行電磁兼容性測試(EMC)驗證，確保產品符合安全標準。隨著產品線的擴展，智崴積極應對各國法規差異，針對不同市場的遊樂設備安全規範，在設計、製造、維護及使用階段導入相應標準，以提升設備安全性，並根據客戶需求執行必要的認證程序，確保產品在全球市場的合規性與競爭力。

智崴 2025年新增(含申請中)安全認證列表

檢驗設備/產品	證書名稱	核發單位	執行情形	符合標準
i-Ride	EN 13814 設計審查/現地檢驗	Westlakes	2024年已完成設計審查， 預計2027年完成專案認證	歐盟遊樂設備安全標準
	ISO 17842設計審查/製造檢驗/現地檢驗	TÜV SÜD	2025年完成專案認證	國際遊樂設備安全標準
	大型遊樂設施無損檢測、尺寸測量及硬度測試報告	CSEI	2025年完成專案座椅 剪力銷CSEI製造檢驗	中國遊樂設施無損檢測標準

智崴 2025年新增(含申請中)安全認證列表

檢驗設備/產品	證書名稱	核發單位	執行情形	符合標準
o-Ride E	ISO 17842 產品型式認證	TÜV SÜD	預計2026年完成專案認證	國際遊樂設備安全標準
	ASTM F2291產品型式認證			美國遊樂設備安全標準
	EN 13814產品型式認證			歐盟遊樂設備安全標準
	台灣機械遊樂設施安全檢查報告	台灣註冊技師	2025年完成專案認證	台灣充氣式遊樂設施及非固定式機械遊樂設施安全管理規範
o-Ride	ASTM F2783設計審查/現地檢驗	加拿大註冊技師	2025年完成專案認證	加拿大遊樂設備安全標準
	UL Field Evaluation	UL	2024年已完成設計審查/出貨前檢驗，2025年完成專案認證	加拿大電氣安全標準
	大型遊樂設施監督檢驗	中國特種設備檢測研究院CSEI	2025年完成製造檢驗	中國大型遊樂設施安全規範
	大型遊樂設施整機型式試驗	陝西省檢	2025年完成監督檢驗	GB 8408中國大型遊樂設施規範 TSG-71大型遊樂設施安全技術規程
m-Ride	ASTM F2291設計審查/製造檢驗/現地檢驗	Westlakes	2025年完成現地檢驗	美國遊樂設備安全標準
	台灣建築物結構與設備專業技師簽證報告	台灣註冊技師	2024年已完成設計審查，預計2026年完成現地檢驗	中國遊樂設備安全標準
t-Ride	EN 13814設計審查/製造檢驗/現地檢驗	TÜV SÜD	2024年已完成設計審查/製造檢驗 預計2026年完成現地檢驗	歐盟遊樂設備安全標準

智崴 2025年新增(含申請中)安全認證列表

檢驗設備/產品	證書名稱	核發單位	執行情形	符合標準
t-Ride	EN 13814設計審查	TÜV SÜD	2025年已完成設計審查	歐盟遊樂設備安全標準
Q-Ride	EN 13814 設計審查/製造檢驗/現地檢驗	TÜV SÜD	預計2027年完成專案認證	歐盟遊樂設備安全標準
Enhanced Accessibility Platform	EN13814 設計審查 ASTM F2291設計審查	TÜV SÜD	2025年完成專案認證	歐盟遊樂設備安全標準 美國遊樂設備安全標準 美國身心障礙者法案 - 娛樂設施無障礙指南
v-Ride	ISO 17842設計審查/製造檢驗/現地檢驗	TÜV SÜD	2025年開始設計審查， 預計2027年完成專案認證	國際遊樂設備安全標準
F1 Launch	ISO 17842設計審查/製造檢驗/現地檢驗	TÜV SÜD	2025年開始設計審查， 預計2027年完成專案認證	國際遊樂設備安全標準
5G AIoT	UL Field Evaluation	UL	2025年開始設計審查， 預計2026年完成專案認證	美國電氣安全標準

智崴產品2025年新增(含申請中)檢驗合格項目列表

檢驗設備/產品	證書名稱	核發單位	執行情形	符合標準
Control panel	UL listed 列名認證	UL	每年每季固定完成廠檢	美國工業控制櫃標準

3.3 客戶服務管理及滿意度

★ 自訂主題

重大議題	客戶服務管理及滿意度
重大主題	客戶服務管理及滿意度★
政策/承諾	智崴秉持「客戶導向、卓越服務、永續維運」的核心價值。我們承諾： ‣ 全方位雙向溝通：建立透明且即時的溝通機制，確保與業主及終端消費者維持長期穩定的夥伴關係。 ‣ 卓越品質與可靠性：提供超越標準的產品維修與技術支援，確保設備之高可靠度與長效營運。 ‣ 資安與隱私保障：嚴格落實資訊安全管理，確保客戶機密資訊與消費者隱私數據獲得最高規格之保護。
目標與標的（短期）	為具體落實服務承諾，我們設定以下關鍵目標： ‣ 服務滿意度優化：透過即時回饋機制，力求將整體客戶/消費者滿意度提升至4.8分(滿分5分)之高標。 ‣ 營運效能保障：協助全球客戶實現「零延遲開幕」，並確保營運期間產品之安全性與可靠度達100% 之標竿。 ‣ 市場滲透與多元布局：依據市場趨勢，階段性拓展不同規模之娛樂市場，並針對特定族群開發客製化體驗。
實際管理作為	‣ 從專案啟始至樂園盛大開幕，均與客戶保持密切合作。 ‣ 定期參展與固定安排時間拜訪客戶，並對既有客戶做巡迴檢查及定期回訪之拜訪。 ‣ 於操作手冊上為客戶建立error與Q&A問題解決的SOP 。 ‣ 建立線上客戶服務系統，讓客戶快速提出需求，並提高溝通之效率。 ‣ 客戶於保固內提出之合理要求，皆能投入財務、人力、技術讓產品達到需求，讓營運更有效率。
2025年目標達成情形	智崴在客戶/消費者服務與市場開發上取得顯著成效： ‣ 滿意度表現：透過自營點數位問卷調查，年度平均滿意度達4.6分(滿分5分)。 ‣ 專案/活動滿意度：於行銷活動期間進行深度調查，消費者滿意度平均達4.8分(滿分5分)，顯示品牌活動具備高度市場吸引力。 ‣ 智崴透過數位問卷調查顧客滿意度，2025年的顧客滿意度平均4.8分(滿分5分)。 ‣ 技術與安規突破：成功研發多款符合全球主要安全法規(如 TÜV、ASTM等)之新型娛樂設備，持續擴大全球市場市占率。 ‣ 維保效能提升：優化年度巡檢與保養標準作業程序(SOP)，在確保「最高安全標準」的前提下，透過預防性維護有效協助客戶降低營運成本。

★ 自訂主題

重大議題	客戶服務管理及滿意度
重大主題	客戶服務管理及滿意度★
中長期 目標與方向	▸ 未來目標朝開發符合全世界主要安規認可的新型娛樂設備並提高市場占有率。 ▸ 提供更有效率的年度檢查及保養方式。 ▸ 在安全可靠的情況下，降低設備維護保養成本。
權責單位	▸ 營運中心：負責自營據點之第一線消費者回饋。建立「即時確認、精準解決、持續跟進」的完整處理機制，確保消費者體驗之優化。 ▸ 營銷中心：產品維護保修管理程序、緊急叫修流程以及新增線上客戶服務系統。
投入資源	▸ 24 小時客服專線。 ▸ 完成TOSIBOX的系統建置並套用在專案上。 ▸ 提供快速且便於聯繫的客戶服務專用信箱、客戶報修及客訴管道。
申訴機制	▸ 於智崴官網提交申訴，如：於**「聯絡我們」**申請頁面提交問題及投訴。 ▸ 通過客戶服務系統、郵件、電話與客服人員聯繫，並於電話中提出問題或投訴。 ▸ 於現場填寫問卷調查，經行銷部進行問卷調查分析，再將相關問題彙整後提供給營運中心相關單位進行精進。 ▸ 於巡迴檢查及定期回訪期間，與客戶討論對於發出需求之回饋，更近距離地聽取客戶意見。 ▸ 通過社交媒體平台上之官方帳號與客服人員聯繫(IG、Facebook 等) 。
評量機制 (特定行動)	▸ 連結個人KPI來衡量整個績效，給予獎勵或輔導改善。 ▸ 內部稽核(MBO)。 ▸ 雙週內部會議討論與改善。 ▸ 每個月固定跨部門維保月會，討論解決方法、優化研發及設計改善。 ▸ 客戶/消費者滿意度回饋。
管理方針評估	▸ 與內部相關部門溝通與改善，並且定期追蹤改善結果。

客戶關係管理

智崴相信良好之客戶關係經營攸關客戶忠誠度與獲益成效，透過提供客戶設備維護的建議及關注客戶設備妥善率，可使設備使用壽命延長，降低對環境的傷害，讓客戶長期及穩定的進行運營，持續提升和維持我們設備具教育及歡樂的功能，產生各面向的正向循環。

多樣化的客戶服務、意見回饋管道

After-sales service 客服單位業務人員及工程師	客戶提出相關的操作問題，客服單位會遠端進行困難排除，若無法線上處理則派人實地進行處理，使客戶對於產品操作問題，均能得到即時回饋與解決。
24小時線上客戶服務系統	智崴提供完善的產品售後服務，包含提供專業的客服團隊，為客戶進行產品教育訓練與設備狀態監測及預防維護、建立暢通且高效率的產品報修管道，確保客戶的需求可即時處理與回應。
付費24小時客服專線	智崴提供付費24小時人員接聽電話服務，透過專責客服團隊，針對客戶設備報修狀況，進行處置並即時監控及回報問題處理狀況和進度。
Service Level Agreement (SLA)	智崴針對客戶的設備運行需求，提供客製化年度服務等級協議(Service Level Agreement, SLA)維護保養合約，為客戶在設備維修與保養過程中提供更全面且系統化的技術支援。透過年度維護合約，服務內容通常包含定期預防性保養、設備檢測、故障排除支援以及快速技術回應等服務。藉由建立完善的維護管理機制，可有效提升設備運行穩定度、降低非預期停機風險，並延長關鍵設備的使用壽命。此服務模式使客戶在日常營運過程中能獲得持續且可靠的技術支援，同時確保維護工作由專業技術團隊以系統化方式執行。
全方位數位溝通與社群參與	智崴積極擁抱數位化趨勢，建構多維度的消費者溝通矩陣。我們視每一則消費者回饋為產品優化的核心驅動力，致力於透過多元數位管道，精準對接市場期待。 隨數位生活型態轉變，我們持續深耕B2C數位互動體驗，將溝通管道由傳統模式轉向高頻互動的社群平台： ‣ 社群矩陣布局：以Facebook官方粉絲團為核心，建立即時客訴與意見回饋機制。針對消費者於體驗過程中之回饋，我們要求營運團隊進行「即時性回溯與專人回覆」，確保問題獲得妥善處理，轉化不滿意為品牌信賴。 ‣ 新興平台擴張：2025年起，我們策略性加強Instagram及Threads等高互動社群之經營，鎖定年輕族群進行深度對話。透過影像化與生活化的內容，拉近品牌與一線消費者的距離，並即時掌握新世代的娛樂趨勢。 ‣ 多樣化服務觸角：同步整合電子郵件(E-mail)、即時通訊軟體(Instant Messaging)及數位問卷，建立「全天候、多觸角」的意見蒐集網絡，確保客戶心聲能跨越國界與時差，精準回傳至管理層級。

多樣化的客戶服務、意見回饋管道

全方位數位溝通與社群參與	‣ 我們將所有數位渠道蒐集到的意見進行結構化分析，轉化為產品研發與營運流程優化的參考基準。透過這種「溝通、分析、優化、再溝通」的動態循環，智崴不僅維持了與消費者的溝通橋樑，更實現了「感官體驗」與「服務品質」的共榮成長。
客戶滿意度調查	智崴於2025年導入線上客戶服務系統並自動產出滿意度調查的選項，使客戶能夠於報修問題解決時回傳，同時針對當次的服務狀況給予評分，以利智崴蒐集客戶對設備運轉穩定性與客服回應模式之滿意度，而客戶回饋的意見或可改善範圍之建議將作為智崴持續改善產品與服務的重要依據。

當營運點遇到消費者進行客訴或表達對活動品質之不滿時，智崴將採取以下步驟進行處理：

STEP 01 聆聽消費者的需求/問題

當消費者申訴時，要以禮貌的態度聆聽他們的問題，且不可中斷消費者，要讓他們把問題講完。
透過聆聽，可以瞭解消費者的需求和問題。

STEP 02 確認消費者的問題

在聆聽消費者的申訴後，要確認他們的問題，像是可以問一些問題來幫助瞭解問題的具體細節。

STEP 03 提供解決方案

當確定消費者的問題後，要提供解決方案。如果可以馬上解決問題，就盡快解決；如果無法馬上解決問題，要告訴消費者你們正在努力解決問題，並告知處理進度。此外，如果有需要，可以提供補償或折扣等方式來彌補消費者的損失。

STEP 04 跟進處理結果

在解決問題後，要再次聯繫消費者，確認他們是否滿意處理結果。如果他們還有其他問題，要再次聆聽他們的想法或建議，並盡力提供解決方案。

維保流程

智崴設有客戶服務單位並訂定「維護保修管理辦法」，規範各項產品和服務於保固內、過保固期及無保固期的售後維護保修(簡稱維保)之工作規範，以強化售後服務的品質和內容。並依不同客戶別，設有專責的業務及技術窗口，專門負責維保專案、事件回報、維保訂單、零件詢問及報價、技術諮詢、影片動作檔上傳及現地服務等客戶維保需求。

此外，本公司亦建置多元客戶服務與意見回饋管道，客戶服務部門依據客戶回報之事件分析根本原因，並依照供貨合約的保固條件，交由管理單位與內部相關部門溝通與改善，並且定期追蹤改善結果。或由供應商履行保固責任，同步改善產品品質，以滿足不同客戶的需求。2025年度未發生重大客戶申訴或重大客訴事件。

維護保修管理程序



04
綠色環境

透過氣候風險管理、節能減碳與循環設計策略，智崴以科學化方法降低環境衝擊，並逐步邁向低碳營運與綠色轉型目標。

4.1 環境保護

4.2 溫室氣體與能源

4.3 氣候變遷因應與管理

4.4 綠色設計

4.1 環境保護

環境承諾

基於全球溫室效應影響各地生態環境平衡，為維護人類在地球永續生存，公司應落實企業綠色責任，並關注利害關係人權益，將企業永續經營策略納入公司管理與營運作為。智崴為落實企業綠色責任，致力實踐環保相關管理與積極投入節能政策之推動，並提供相對應資源。



智 崴 環 境 政 策



水資源管理

智崴2023年至2025年之取水量、排水量及耗水量因台北辦公室之數據資料蒐集不易，而未揭露相關數據，故其數據僅涵蓋高雄總部及製造中心(桃園廠)，皆為台灣地區。另智崴因營運所需之取水量、排水量及耗水量皆非位於具水資源壓力的地區，故對週邊環境不會造成顯著之影響。

透過取水量、排水量及耗水量表格內容可得知2025年在水資源的使用上，主要以辦公室生活用水為主，第三方的水(自來水)為10.354百萬公升(占82.02%)，其次為地表水(雨水回收)為2.269百萬公升(占17.98%)，總取水量為12.623百萬公升；換算每人年用水量為0.038百萬公升。

此外，智崴為有效管理和妥善利用水資源，採取節水措施以及水資源回收再利用，如廁所全面採用具省水標章的水龍頭與小便斗、馬桶和建立雨水回收儲存系統，將回收之雨水用以植栽澆灌用途，以提升使用效率。

取水量、排水量及耗水量

單位：百萬公升

類別 \ 年度		2023	2024	2025
依來源劃分取水量	地表水	2.370	3.207	2.269
	第三方的水	8.223	9.355	10.354
總取水量(A)		10.593	12.562	12.623
依終點劃分排水量	地表水	2.370	3.207	2.269
	第三方的水	8.223	9.355	10.354
總排水量(B)		10.593	12.562	12.623
總耗水量(A-B)		0	0	0

註1：取水來源為地表水(雨水)及第三方的水(自來水，即為臺灣自來水公司供應的淡水≤1,000 mg/L 總溶解固體，相關數據係依臺灣自來水公司之水費單計算)，並無取自地下水及海水。

註2：排水依終點區分雨水回收用於植栽灌溉，排放至地表；自來水用於生活用水，使用後經由污水下水道排放至園區或工業區廢水處理廠，因無法取得排水量數據，故以排水量等於取水量估計。

註3：本公司組織之地表水項目為雨水，雨水收集量係透過屋頂樓面積與氣象局公告年均降雨量進行推估計算。

註4：本表資料透過世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」進行水資源壓力地區測試評估。

廢棄物管理

智崴積極地配合政府政策於各樓層設置一般垃圾及資源回收之收集處，並透過全體同仁與清潔人員落實垃圾分類作業，進而提升資源回收效率。而一般事業廢棄物除涵蓋同仁於在日常公務、行政或辦公作業中所產生之廢棄物外，也涵蓋了體感模擬遊樂設備多由協力廠商製作生產，運至公司進行預組測試後，再送至客戶處安裝測試交貨驗收過程中所產生之廢棄物。

智崴之一般事業廢棄物委託合格廠商進行處理，而2023年至2025年焚化(含能源回收)之廢棄物直接處置因台北辦公室未經秤重，而無法取得數據，故其數據僅涵蓋高雄總部及製造中心(桃園廠)，皆為台灣地區，其他回收作業之廢棄物處置移轉因製造中心(桃園廠)及台北辦公室未經秤重，而無法取得數據，故其數據僅涵蓋台灣地區之高雄總部。

透過廢棄物的產生表格內容可得知2025年廢棄物的直接處置量為15.21公噸、廢棄物的處置移轉量為1.69公噸，一般事業廢棄物處理量合計為16.90公噸。另智崴高雄總部積極地投入社會救濟，2023年至2025年皆將資源回收物品無償捐贈給公益團體加工再運用。

廢棄物的產生

單位：公噸

廢棄物組成成分	2023年			2024年			2025年		
	廢棄物的產生	廢棄物的處置移轉	廢棄物的直接處置	廢棄物的產生	廢棄物的處置移轉	廢棄物的直接處置	廢棄物的產生	廢棄物的處置移轉	廢棄物的直接處置
一般事業廢棄物	13.82	2.99	10.83	16.59	1.89	14.70	16.90	1.69	15.21
廢棄物總量	13.82	2.99	10.83	16.59	1.89	14.70	16.90	1.69	15.21

廢棄物的處置方式

單位：公噸

廢棄物處置方式			2023年			2024年			2025年		
			現場	離場	總量	現場	離場	總量	現場	離場	總量
非有害廢棄物	處置移轉	其他回收作業	0.00	2.99	2.99	0.00	1.89	1.89	0.00	1.69	1.69
	直接處置	焚化(含能源回收)	0.00	10.83	10.83	0.00	14.70	14.70	0.00	15.21	15.21

註1：2023年至2025年廢棄物的直接處置係依據實際秤重數據揭露。

註2：2023年廢棄物的處置移轉=每車平均重量*當年度回收車次推估；自2024年起，廢棄物的處置移轉係依據實際秤重數據揭露。

BROGENT TECHNOLOGIES INC.

綠建築

智崴研發測試暨體驗中心的綠建築標章，於2021年11月25日由原認證單位「財團法人台灣建築中心」進行現場查核後，確認現況與原設計相符，綠建築標章延續認可至2026年12月15日。此外，橋頭分公司新建工程案廠房完工後也將申請綠建築標章，以及同時將建物屋頂設置太陽能板發電納入必要設施。





綠建築標章證書

綠建築標章登錄書字號：GB-BC-01-00164(進1)

建築物名稱：智崴資訊科技股份有限公司第二期研發測試暨體驗中心新建工程

建築物概要：地下1層，地上6層鋼骨構造辦公廳及大型空間類建築

建築執照字號：經加處(105)二建使字第 0461 號

建 築 地 號：高雄市前鎮區獅甲段 518-4，518-7，518-8，518-9，518-10 地號共 5 筆

建築物門牌：高雄市前鎮區復興四路 9 號

有 效 期 限：自 110 年 12 月 16 日至 115 年 12 月 15 日

評 估 版 本：基本型（2012 年版）

綠 建 築 等 級：合格級

內政部 部長 徐國勇

中 華 民 國 111 年 5 月 24 日

智崴研發測試暨體驗中心榮獲綠建築基本型合格



4.2 溫室氣體與能源

溫室氣體排放管理

智崴以 2024 年為溫室氣體減量基準年，依循 ISO 14064-1：2018 與 GHG Protocol 之精神，並採用營運控制權法作為組織邊界劃分原則，進行溫室氣體盤查與管理，並訂定溫室氣體排放量2030年達成範疇一和範疇二排放減量 20%之中長期管理目標，作為持續提升能源使用效率與推動減碳行動之依循方向。為強化內部治理與執行力，智崴於2025年正式成立溫室氣體盤查小組，負責溫室氣體管理制度之建立與落實，涵蓋盤查作業規劃、排放量追蹤及減量措施檢視，並透過制度化管理與定期自我檢核機制，逐步提升公司溫室氣體管理成熟度。

在溫室氣體盤查及確信規劃方面，已於2024年及2025年完成母公司個體之溫室氣體盤查作業，惟尚未進行確信(查證)。為持續完善溫室氣體管理機制，預計自2026年起推動合併財務報告子公司之盤查作業，並同步規劃確信(查證)時程。其中，預計於2028年度完成2027年度母公司個體之確信(查證)，合併財務報告之子公司則規劃於2029年度辦理；後續亦將評估委託具資格之第三方機構執行確信作業，以提升資訊揭露之可信度與透明度。

在整體排放量表現方面，2023年至2025年之溫室氣體排放數據涵蓋為台灣地區之高雄總部、製造中心(桃園廠)及台北辦公室；透過溫室氣體排放情形表格內容可得知2025年溫室氣體排放量為1,163.2635公噸 CO_2e，較前一年度增加3.9099公噸CO_2e (約0.34%)，其排放強度為0.9372公噸CO_2e/百萬元。

經分析，本年度因配合營運需求新增及汰換空調設備，致範疇一溫室氣體排放量較前一年度增加7.4901公噸CO_2e (約9.68%)；另為擴大盤查邊界並提升資訊透明度，除原已盤查之範疇三排放源外，亦於2025年度擴大範疇三盤查範圍，新增相關排放源盤查項目，致使該範疇整體排放量增加22.5912公噸CO_2e。惟受惠於設備更新效益，公司單一季度用電量已減少約8.4%，並帶動範疇二溫室氣體排放量降低26.1714公噸CO_2e (約3.2%)。

整體而言，隨著節能設備逐步導入及用電效率提升，即使在納入更多間接排放項目之情況下，本年度溫室氣體排放量仍僅呈微幅成長，顯示公司已於營運發展與排放管理間建立良好平衡，並為後續範疇三減量策略奠定基礎。

除推動設備節能改善外，本公司亦持續強化溫室氣體排放管理機制，於產品研發與設計階段逐步導入永續產品思維，並透過內部宣導與教育訓練，提升同仁對氣候變遷風險之認知與管理意識。此外，公司依循 ISO 14064-1 規範精神辦理範疇三溫室氣體排放盤查，並逐年擴充盤查項目及提升資料完整度，以強化整體排放管理基礎。

溫室氣體排放情形

年 度	溫室氣體範疇	溫室氣體排放量（公噸CO_2e）	總計（公噸CO_2e）	營收（百萬元）	排放強度（公噸CO_2e/百萬元）
2023	範疇一	9.6152	811.2281	862.70	0.9403
	範疇二	793.6735			
2024	範疇一	77.3992	1,159.3536	1,302.16	0.8903
	範疇二	812.2625			
	範疇三	269.6919			
2025	範疇一	84.8893	1,163.2635	1,241.21	0.9372
	範疇二	786.0911			
	範疇三	292.2831			

註1：2023年資料揭露數據以查核後合併財務報表為主；2024年及2025年溫室氣體盤查揭露範疇原因，故2024年及2025年資料揭露數據以查核後個體財務報表為主。

註2：溫室氣體排放量係依據環境部及經濟部公告之排放係數，並採用IPCC AR6 公布之全球暖化潛勢(GWP)係數，換算為二氧化碳當量(CO_2e)

註3：本公司依據盤查邊界辨識範疇一排放源，所涉及之溫室氣體種類包括CO_2 (9.8599公噸CO_2e；11.62%)、CH4 (4.6411公噸CO_2e；5.47%)、N_2O (0.1820公噸CO_2e；0.21%)及HFCs (70.2063公噸CO_2e；82.70%)；未涉及PFCs、SF_6及NF_3等溫室氣體排放。

註4：本公司依據盤查邊界辨識範疇二排放源，因僅涵蓋外購電力所產生之間接排放，故其溫室氣體種類僅包含CO_2 (786.0911公噸CO_2e；100.00%)，未涉及CH_4、N_2O、HFCs、PFCs、SF_6及NF_3等溫室氣體排放。

溫室氣體減量措施

智崴以2024年為溫室氣體減量基準年，本年度範疇一及範疇二溫室氣體排放量為870.9804公噸CO_2e，並設定於2030年達成範疇一及範疇二排放量減少20%之中長期目標。為達成前述溫室氣體減量目標，本公司規劃並推動之減碳措施如下：

逐步導入再生能源	本公司規劃於新廠區建置太陽能發電設施，採自發自用模式以降低外購電力需求，並將依設備運轉情形及實際發電量，逐年檢討與調整再生能源使用比例。
節能設備汰換與用電效率提升	本公司將逐步汰換既有高耗能設備，並透過設備更新及操作管理，以優化整體用電效率，節能成效將依實際用電數據進行評估。
能源與碳排管理制度化	本公司每年執行溫室氣體盤查作業，並持續追蹤用電結構及排放變化趨勢，以作為後續減碳策略調整之依據。
提升溫室氣體意識與管理能力培訓	本公司規劃核心人員培訓，並強化內部宣導與資訊揭露，同時加強引導員工於日常工作中落實低碳行為。

溫室氣體管理執行成效

1. 溫室氣體排放管理成效

在具體減碳作為方面，本年度於高雄總部辦公區推動高耗能空調設備汰換，新增投資購買水冷式變頻空調系統，節能設備採購金額為新台幣10,320千元，改良後節能率達41.22%，並符合經濟部能源署114年度「節能績效保證專案」規範，且獲得相關補助。受惠於設備更新，公司於單一季度內即帶動公司整體用電量減少約8.4%，並使範疇二整體溫室氣體排放量降低約3.2%。整體而言，雖短期內受設備更新及作業調整影響，排放量可能出現階段性波動，惟隨著新設備於完整年度持續運轉，預期後續可進一步提升節能與減碳效益。

2. 專業能力培訓成果

2025年持續推動專業外部訓練，強化溫室氣體管理與永續發展相關能力。相關同仁已完成國際認證單位之 ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查主導查證員課程、ISO 14067-1:2018產品碳足跡主導查證員課程，取得經濟部 iPAS淨零碳規劃管理師(初級/中級)證照，以及通過金融監督管理委員會之永續發展基礎能力認證。透過系統性培訓與專業認證之取得，持續提升公司於溫室氣體盤查、碳管理及永續發展領域之專業能量，強化減碳策略推動基礎。

2025年度辦理永續發展相關內部訓練及通識課程，累計參與人次約400人次，訓練總時數為522.5小時，以提升全體同仁對氣候變遷、溫室氣體管理及節能減碳等永續發展議題之整體認知與參與度。



非再生能源管理

智崴2023年至2025年非再生能源數據涵蓋高雄總部、製造中心(桃園廠)以及台北辦公室，皆為台灣地區；2025年外購電力為1,658.42千度、汽油為1.06公秉以及柴油為2.84公秉，三種能源種類轉換熱值後，總計為6,114.41千兆焦耳。

非再生能源使用情形

能源種類	能源使用量			熱值(千兆焦耳)		
	2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年
外購電力(千度)	1,619.42	1,713.63	1,658.42	5,830.97	6,170.19	5,971.39
汽油(公秉)	0.91	1.16	1.06	29.55	37.74	35.21
柴油(公秉)	2.04	2.74	2.84	71.57	96.21	107.81
合 計				5,932.09	6,304.14	6,114.41

註1：外購電力(千度)數據係統計電費單而得。
註2：2023年汽油使用量(公秉)數據係以車輛行駛里程紀錄推估；自2024年起，汽油使用量(公秉)數據係以發票單據之公升數紀錄。
註3：2023年柴油使用量(公秉)數據係以車輛行駛里程紀錄推估；自2024年起，柴油使用量(公秉)數據係以發票單據之公升數紀錄。
註4：熱值係數係以各年度經濟部能源署公告之能源產品單位熱值表。
註5：2023年及2024年熱值採用低位熱值換算；2025年依據SASB規定採用高位熱值換算。
註6：1千兆焦耳(GJ)= 10^9焦耳(J)；1千卡 (Kcal)約等於 4,186.8焦耳(J)。
註7：2025年外購電力密集度為4.81；汽油密集度為0.03；柴油密集度0.09；非再生能源總能源密集度為4.93；能源密集度公式=能源種類之熱值(千兆焦耳) / 2025年個體財務報表之營收(百萬元)。

再生能源管理

智崴支持政府綠能政策，2016年於智崴台灣地區之高雄總部設置再生能源發電設備「太陽能發電系統」，其太陽能發電系統裝置容量為9.8kW，並將產生之再生能源電力賣給台電公司；2025年發電量為13,694度，相當於49.31千兆焦耳。

再生能源—太陽能

年 度	發電量（度）	熱值(千兆焦耳)
2023	13,916	50.11
2024	14,080	50.70
2025	13,694	49.31

註1：發電量數據資料來自台電躉購電費單據統計。
註2：根據經濟部能源署能源產品單位熱值表，電力:1度(kwh) =860 千卡(Kcal)。
註3：1 千卡(Kcal)約等於4,186.8焦耳(J)。

屋頂設置太陽能板提供再生能源



4.3 氣候變遷因應與管理

氣候相關財務揭露概述

有鑑於氣候變遷對營運可能造成的財務風險，氣候變遷相關資訊揭露，已逐漸成為永續資訊揭露的新趨勢。智崴訂定於2030年達成範疇一及範疇二溫室氣體排放量減少20%之目標，並依循國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發布氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心所制訂「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，鑑別氣候變遷相關風險及機會，鑑別結果將納入企業整體風險管理架構，作為智崴永續發展策略項目之一。

治理/策略

- 依循 TCFD 架構辨識氣候變遷風險與機會，各單位每年重新檢討辨識氣候變遷風險與機會。
- 針對所鑑別之氣候變遷風險與機會，評估對公司帶來的潛在營運之財務衝擊。
- 經高階管理階層(董事長)確認後，於董事會報告及討論決議因應對策。

指標與目標

- 依內部既有目標管理期程，短期目標設定為小於 3 年、中期目標為 3-5 年、長期目標為大於 5 年，持續鑑別與評估可能產生氣候變遷風險與機會。
- 持續精進公司制度並進行自我體檢，強化同仁對氣候變遷風險的意識及管理。

氣候相關風險與機會鑑別流程

智崴持續關注國內外各產業氣候相關政策、行動方案，並盤點評估氣候變遷可能造成的各種風險與機會，進行矩陣分析，包含：降雨和氣候模式變化所造成直接或間接的實體影響；新的政策、法規造成市場需求轉變；社會面對公司營運活動造成之風險與機會等，以降低氣候變遷風險並掌握商機，落實企業永續經營理念。

智崴透過氣候變遷風險與機會研究會議進行氣候變遷之討論、資訊彙總，及風險與機會之評鑑，氣候變遷相關風險與機會具體鑑別流程如下：

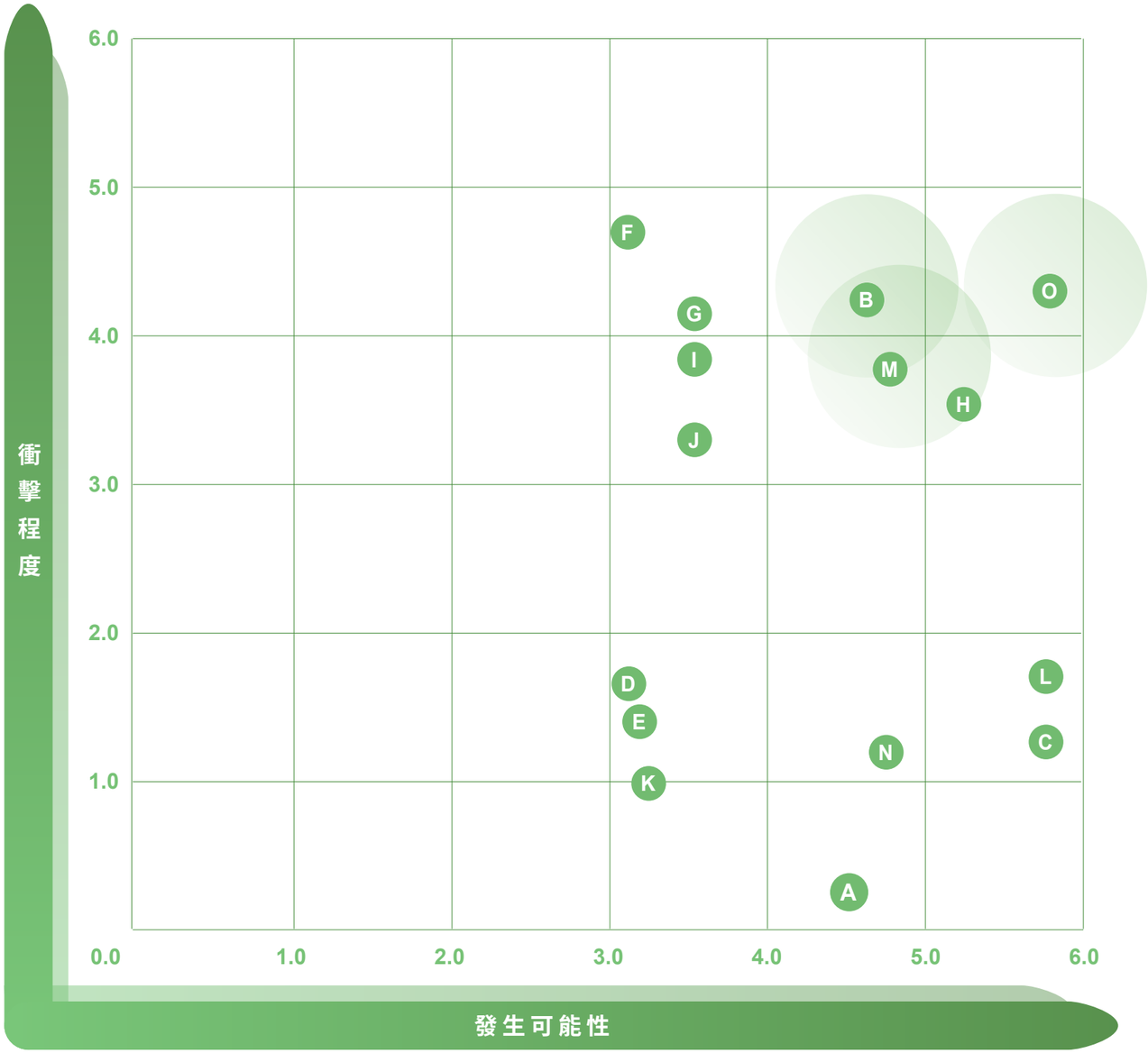
設定氣候變遷情境
情境一SSP5-8.5：升溫至 6°C
情境二SSP1-2.6：升溫至 2°C

評估營運環境影響
評估氣候變遷對營運環境與利害關係人的影響與衝擊

鑑別氣候風險與機會
建立風險與機會矩陣，確認氣候變遷風險與機會

完成氣候風險與機會鑑別後，依照風險或機會的「發生可能性」及「衝擊程度」，識別出智崴 2023年高風險因子3項、高機會因子3項。2023年智崴氣候變遷之風險矩陣與機會矩陣如下圖：

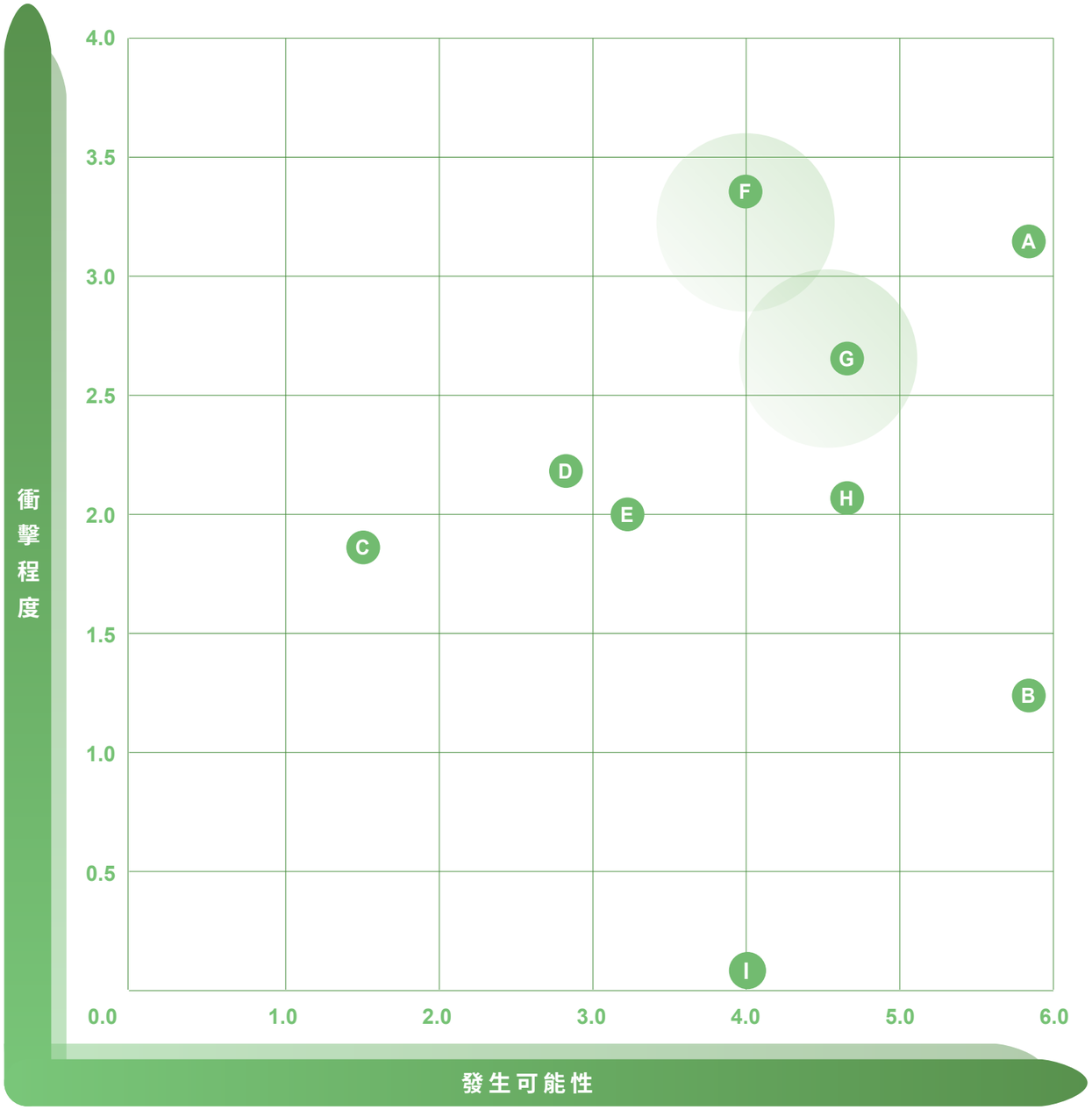
氣候變遷風險矩陣圖



高風險因子

- A 對新技術的投資失敗
- B 提供溫室氣體排放定價
- C 降雨模式變化和氣候模式的極端變化
- D 平均氣溫上升
- E 要求報導溫室氣體排放
- F 低碳技術轉型的成本
- G 海平面上升
- H 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
- I 客戶行為變化
- J 利害關係人的關注與負面回饋增加
- K 消費者偏好轉變
- L 原物料成本上漲
- M 加強監管現有產品和服務
- N 面臨訴訟風險
- O 市場訊息不確定性

氣候變遷機會矩陣圖



高機會因子

- A 開發及研發新產品、低碳產品與服務
- B 使用新技術
- C 能源替代/多元化
- D 參與碳交易市場
- E 消費者偏好轉變
- F 使用可再生能源並採用節能措施
- G 業務活動多元化
- H 轉用更高效率的建築物
- I 採用更高效率的運輸方式

氣候變遷相關風險說明

氣候變遷風險識別總表

風險排序	風險編號	風險種類	風險因子	發生時間評估
1	001	實體風險(長期性)	平均氣溫上升	長 期
2	002	轉型風險(政策與法規)	面臨訴訟風險	中 期
3	003	轉型風險(政策與法規)	加強監管現有產品和服務	中 期

註：時間範圍之定義：短期：1-3 年；中期：3-5 年；長期：5 年以上。

風險編號／因子	衝擊情境	風險衝擊面向評估	財務衝擊面向評估
風險001： 平均氣溫上升	▸ 因平均溫度上升，公司所需空調耗能增加，導致成本上升。 ▸ 用電量不堪負荷導致跳電，造成營運中斷。 ▸ 平均氣溫提升導致作業人員暴露在高溫的機會增加，人員調度的成本增加。	▸ 溫度升高容易造成設備過熱停機，進而影響相關資訊服務或服務中斷。 ▸ 溫度升高，需加強管控用電量，如：影響空調使用頻率。	營運成本增加
風險002： 面臨訴訟風險	▸ 若未能達成減碳目標，將可能面臨氣候訴訟風險。	▸ 政府的法規對相關要求提高，進而增加因應措施成本。 ▸ 如法規針對未達減碳目標的企業訂有行政罰則，則在公司未能達到目標時，恐面臨罰鍰。	營運成本增加
風險003： 加強監管現有 產品和服務	▸ 各權責單位關注、因應法規所產生之人事成本。	▸ 員工須因應法規制定金屬零件表面處理製程汙染問題，如：電鍍、染黑等。 ▸ 要求供應商須提供完整消除污染的工作環境，如：銲接時排煙設備、噴塗時集塵設備等。	營運成本增加

氣候變遷相關機會說明

氣候變遷機會識別總表

機會排序	機會編號	機會種類	機會因子	發生時間評估
1	001	產品和服務	開發及研發新產品、低碳產品與服務	短 期
2	002	產品和服務	業務活動多元化	短 期
3	003	韌 性	使用可再生能源並採用節能措施	中 期

註：時間範圍之定義：短期：1-3 年；中期：3-5 年；長期：5 年以上。

機會編號／因子	影響情境	機會影響面向評估	財務影響面向評估
機會001： 開發及研發新產品、低碳產品與服務	‣ 開發低碳產品和服務，吸引客戶，提高營業收入。 ‣ 將資源投入永續商品的設計，如銷售與氣候變遷相關的主題商品，可以提升市場吸引力並擴大客群。	‣ 透過多元創新設計開發低碳產品和服務，使用可再生能源及材料，降低能源成本 。 ‣ 研發新產品吸引客戶，縮短合約成交週期，進而提高收入。	收入增加
機會002： 業務活動多元化	‣ 推出多元化之永續產品或服務，可以吸引更多投資人。	‣ 將設備導入多領域中，以多元發展提高收入。 ‣ 提供的服務、產品結合永續主題，創造更多元的服務內容。	收入增加
機會003： 使用可再生能源並採用節能措施	‣ 使用可再生能源並實施節能措施，例如：換用節能設備，降低能源成本。	‣ 透過再生能源發電及節能計畫，降低能源成本，並且可以獲取售電及碳權利潤。	收入增加 成本降低

氣候變遷風險因應與管理

融入日常風險管理程序，規劃各項改善及指標具體作為，以避免風險真實發生時對智崴造成過大之實質或轉型衝擊。

類　型	風險因子	潛在財務影響	因應與管理作為
實體風險	平均氣溫上升	營運成本增加	‣ 投保水漬險。
轉型風險	面臨訴訟風險	營運成本增加	‣ 各權責單位持續關注、追蹤相關法規變動，提早因應，以掌握其風險，避免不符合法規情形發生。
	加強監管現有產品和服務	營運成本增加	‣ 每月定期掌握原物料行情，並與廠商密切聯繫瞭解漲價資訊，採取提前採購或以量制價等策略。 ‣ 參展物品重複利用並優化組裝程序，減少相關耗材成本。

氣候變遷機會因應與管理

鑑別出可使智崴領先同樣性質之競業的相關機會，以利提前部署相關投資及資源利用，掌握先機。

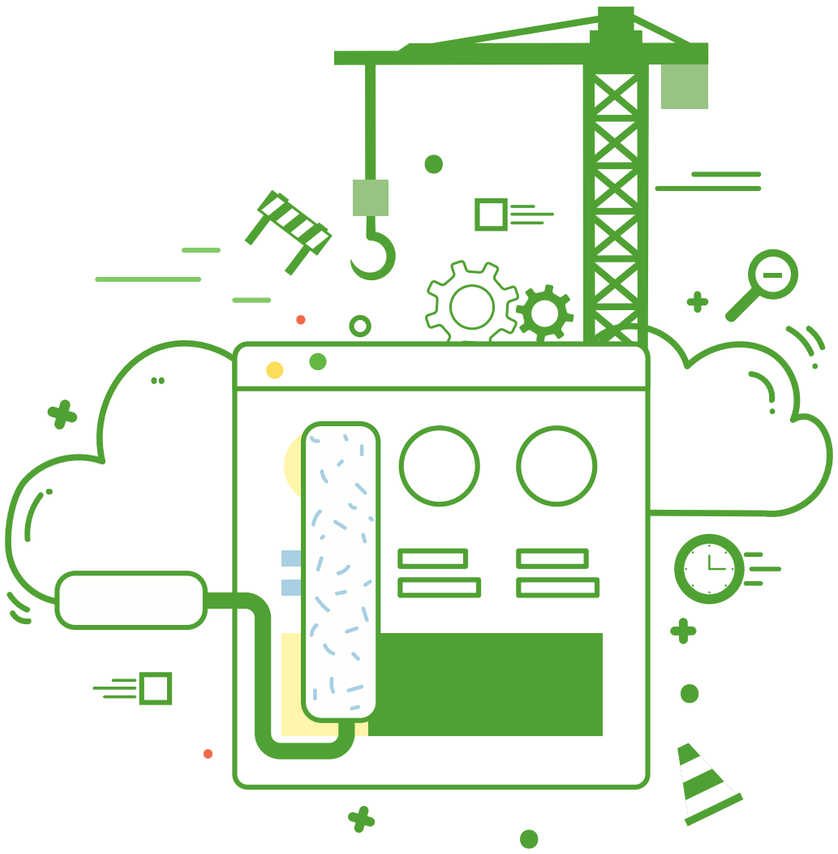
類　型	機會因子	潛在財務影響	因應與管理作為
產品和服務	開發及研發新產品、低碳產品與服務	營收增加	‣ 投入永續商品設計的人力及資源，因應業務及營運發展。 ‣ 致力推動低碳技術、永續商品設計，藉由產品轉型及推出相應的推廣計畫增加商品多元性及銷量。
	業務活動多元化	營收增加	‣ 將設備導入多領域中，如：學校、博物館等，以多元發展提高收入。 ‣ 提供的服務、產品結合永續主題，創造更多元的服務內容。
韌　性	使用可再生能源並採用節能措施	營運成本降低	‣ 利用南部地區高日照時數及強度，於屋頂裝設太陽能板進行發電，減少設備用電，並販售給台灣電力公司。 ‣ 評估橋頭科學園區廠房工程屋頂裝設太陽能板之可行性，以期增加綠能產量。

4.4 綠色設計

在全球資源有限與氣候變遷的挑戰下，智崴深信永續的起點在於研發與設計階段。我們以減少環境負荷、提升資源效率、延長產品生命為核心，從源頭打造具韌性且低碳的綠色資產。

主題裝修工程

以永續工程思維重新定義裝修流程，透過數位模擬、標準化工法與環保材料管理，有效降低裝修階段的環境衝擊。



1. 永續裝修工程導入策略

- 模組化設計：透過預先模組化拆解與組裝邏輯，提高工程精準度並減少現場修改需求。
- 數位模擬：於施工前使用 3D 模型或 BIM 工具進行完整模擬，提前排除錯誤，降低返工率與材料浪費。
- 施工前審核機制：導入多階段檢核流程，強化工程時程、材料配置與風險管控，確保品質與永續目標一致。

2. 材料選用與製程控管

- 優先採用環保材料：包含具耐用性、循環利用性或環保標章之建材。
- 工程標準化：制定一致性的施工標準與規格，使材料裁切、安裝與組裝更適配、耗損更低。
- 減少廢棄物產生：透過精準計量、標準工法與工序先行規劃，降低錯誤造成的廢料與浪費。

體感設備設計

將循環經濟導入體感設備生命週期管理，從資源減量到延長壽命再至再生循環三大方向構築低碳體感設備生態系。

1. 減法設計：以精準工程實現資源效率最大化

智崴以「以簡馭繁」為設備研發核心，透過減法工程大幅降低資源投入

- 結構優化與效能提升：智崴成功在特定產品線中將傳統的六軸平台優化為二軸設計。透過先進的動力演算法，在維持世界級沉浸體感的同時，大幅減少了伺服馬達與機械連桿的數量。
- 顯著能耗降低：軸數的精簡直接降低了運轉時的電力需求，協助客戶在長達20年的營運期內大幅節省能源支出，降低營運碳足跡，以加拿大尼加拉大瀑布公園專案為例，單組設備運轉最大能耗減少可達37%。
- 材料依賴減量：減少機械組件意味著生產階段的鋼材與電子零件投入量減少，從源頭落實資源減量。

2. 卓越耐久性：20年生命週期的承諾

不同於快速汰換的娛樂電子產品，智崴的大型體感設備以長效耐用為核心指標：

- 高標準結構工程：透過嚴謹的疲勞強度模擬，設備的平均使用壽命長達 20 年。這顯著減少了因頻繁汰換設施所產生的廢棄物與資源開發需求，是循環經濟中延長產品壽命的最佳實踐。
- 模組化升級路徑：採用軟硬體解耦的模組化設計，當影像或運算技術迭代時，僅需更新特定組件即可完成體驗升級，無需拆除主體結構，確保資產持續進化。

3. 綠色物流創新：多功能治具的資源共用

重新定義物流資源效率，開發具多階段生命週期的複合治具。

- 運輸碳排減量：透過高空間利用率的治具設計，顯著減少裝載貨櫃數量，降低跨國物流的燃油消耗，以加拿大尼加拉大瀑布公園專案為例，座艙設備就減少了1.5個40呎貨櫃從台灣到加拿大海陸運的運輸碳排量。
- 一具多用：設備安裝完成後，運輸治具可直接轉換為營運期間的維修治具。這種循環利用模式消除了額外製造維修設備的材料需求，達成「零廢棄」的物流目標。

4. 高韌性維修：關鍵零組件的循環再生

建立完善的修復與再生機制，確保每一分資源價值都能被重複利用

- 精密驅動組件再生：針對核心部件如電動缸，具備高度精準的模組化拆解與維修能力。當零件損耗時，優先採取精準維修而非整體報廢。
- 重要安全零部件循環管理：針對安全帶、伺服驅動器與伺服馬達等，建立嚴謹的檢測與校驗基準，在確保最高安全標準的前提下，避免過早汰換，並針對退役材料尋求二級循環路徑。





05
安心職場

智崴以人為本，打造安全健康、多元包容的工作場域，透過制度化培育與完善福利，讓人才成為企業長期永續發展的關鍵力量。

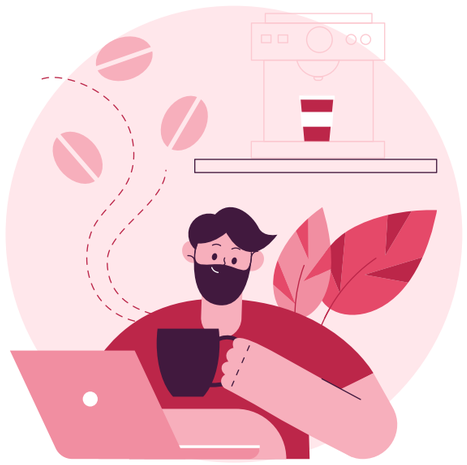
5.1 職場多元化
5.2 屬於員工的公司
5.3 人力資源政策
5.4 職場安全與健康促進

5.1 職場多元化

智崴秉持著「重視員工」的核心理念，打造快樂、友善、安全、健康的工作環境，激發員工潛能，秉持誠信正心，展現優異績效。同時，智崴遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》等國際原則，制定「人權政策」，並經董事長核定公告；智崴持續塑造多元共融的企業文化，無論是聘用或升遷及晉升，皆不受個人性別、宗教、種族、或政治傾向而影響，營造一個相互尊重、無騷擾之場所。其適用對象涵蓋智崴全體員工與相關利害關係人，為落實人權政策並減緩人權風險，智崴邀請所有商業合作夥伴包含供應商、合資企業等，一同提升對人權議題的關注。此外，智崴在勞動條件與人才培訓上，分別透過建立合理工時、暢通勞資溝通管道以及多元學習管道，以保障員工權益與支持員工職涯發展。







智 崴 人 權 政 策

人力結構

智崴是一間充滿活力、創新且重視員工多元性的企業，智崴之人力概況計算基礎皆截至2025年底，且數據範疇涵蓋台灣地區之高雄總部、製造中心(桃園廠)及台北辦公室，員工總人數為271人，其中男性共166人(61%)、女性共105人(39%)；依勞雇合約分類，正職員工為271人、臨時員工為0人；依勞雇類型分類，全職員工為271人、兼職員工為0人，除上述正式聘用之員工外，智崴亦依業務需求聘雇多元類型的非員工工作者8人，主要從事保全、櫃檯秘書以及清潔人員事務工作，相對於2023年度及2024年度，員工及非員工之人數與組成無顯著波動；在重要營運據點雇用當地居民(台灣)為高階主管占比92%。

而多元化人力之組成包含身心障礙聘用人數4人、外籍員工聘用人數2人及少數族群(原住民)聘用人數1人，智崴於2025年聘雇之身心障礙人士優於法令規範，展現出公司對職場平等與包容性之落實情形、亦尊重外籍員工之文化習俗以及每年提供原住民員工申請原住民歲時祭儀假，以尊重族群文化差異且確保文化參與權益，故從未發生違反其工作權及人權等相關情事。

依員工契約類型之員工人數統計

年度	契約類型 / 性別	勞雇合約				總計	勞雇類型		總計
		一般聘雇員工	臨時員工(約聘員工)	臨時員工(外籍移工)	無時數保證員工		全職員工	兼職員工	
2023	女	93	0	0	0	94	93	1	94
	男	177	0	0	1	177	177	0	177
	總數	270	0	0	1	271	270	1	271
2024	女	100	0	0	1	101	100	1	101
	男	171	0	0	0	171	171	0	171
	總數	271	0	0	1	272	271	1	272
2025	女	105	0	0	0	105	105	0	105
	男	166	0	0	0	166	166	0	166
	總數	271	0	0	0	271	271	0	271

不同員工類別之性別分布

員工類別 \ 年度	2024					2025				
	女	男	合計	女性百分比	男性百分比	女	男	合計	女性百分比	男性百分比
高階管理階層	3	11	14	21%	79%	2	6	8	25%	75%
非高階管理階層	10	15	25	40%	60%	11	19	30	37%	63%
技術員工	38	99	137	28%	72%	40	93	133	30%	70%
所有其他員工	50	46	96	52%	48%	52	48	100	52%	48%
全體員工	101	171	272	37%	63%	105	166	271	39%	61%

註1：高階管理階層與非高階管理階層為管理職級人員。

註2：技術員工之定義為研發人員及工程人員。

註3：所有其他員工之定義為上述以外之人員。

不同員工類別之多元群體分布

年度 / 員工類別	2024 外國籍員工人數	2024 外國籍員工百分比	2024 原住民員工人數	2024 原住民員工百分比	2024 身心障礙員工人數	2024 身心障礙員工百分比	2024 該員工類別總人數	2025 外國籍員工人數	2025 外國籍員工百分比	2025 原住民員工人數	2025 原住民員工百分比	2025 身心障礙員工人數	2025 身心障礙員工百分比	2025 該員工類別總人數
高階管理階層	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	14	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	8
非高階管理階層	1	4.00%	0	0.00%	1	4.00%	25	1	3.33%	0	0.00%	0	0.00%	30
技術員工	0	0.00%	1	0.73%	3	2.19%	137	0	0.00%	1	0.75%	2	1.50%	133
所有其他員工	2	2.08%	0	0.00%	1	1.04%	96	1	1.00%	0	0.00%	2	2.00%	100
總計	3	1.10%	1	0.37%	5	1.84%	272	2	0.74%	1	0.37%	4	1.48%	271

註1：高階管理階層與非高階管理階層為管理職級人員。

註2：技術員工之定義為研發人員及工程人員。

註3：所有其他員工之定義為上述以外之人員。

註4：百分比= (各類型員工人數/該類型員工總人數)*100%。

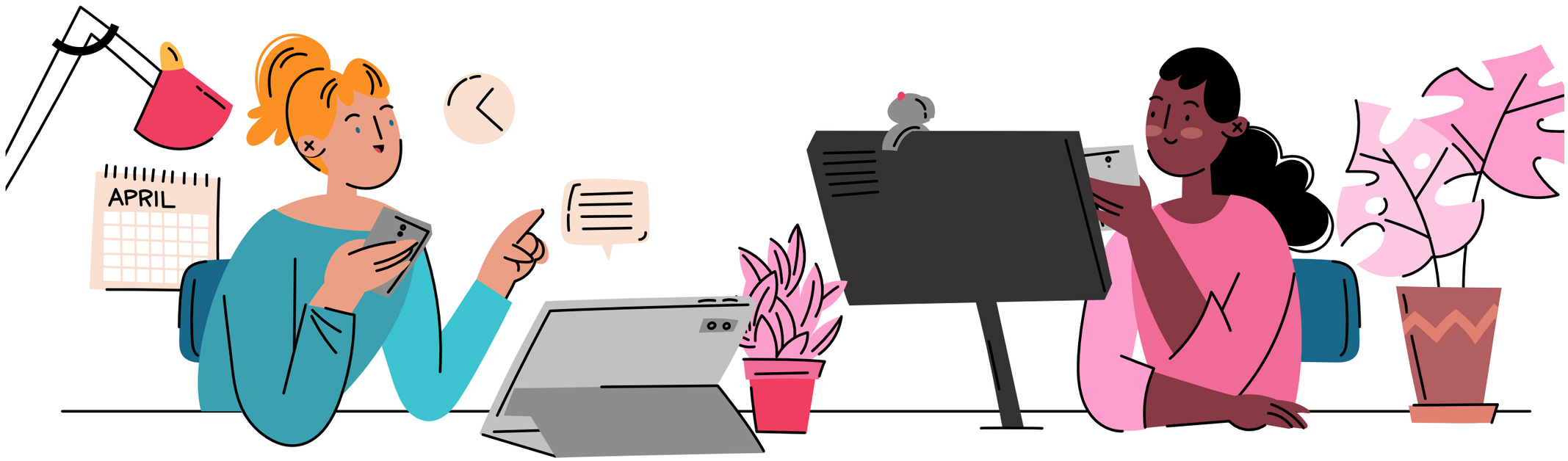
依員工年齡之員工人數統計

年度	性別	員工年齡 30歲以下	員工年齡 31-50歲	員工年齡 51歲以上	員工年齡 小計	占比
2023	女	23	67	4	94	35%
	男	22	136	19	177	65%
2024	女	15	80	6	101	37%
	男	13	134	24	171	63%
2025	女	15	80	10	105	39%
	男	6	133	27	166	61%

依職級與年齡之員工人數統計

年 度	項 目	員工年齡						合 計	
		30歲以下	百分比	31-50歲	百分比	51歲以上	百分比	人數	百分比
2023	管理職	0	0.00%	32	11.81%	8	2.95%	40	14.76%
	非管理職	45	16.61%	171	63.10%	15	5.54%	231	85.24%
2024	管理職	0	0.00%	28	10.29%	11	4.04%	39	14.34%
	非管理職	28	10.29%	186	68.38%	19	6.98%	233	85.66%
2025	管理職	0	0.00%	27	9.96%	11	4.06%	38	14.02%
	非管理職	21	7.75%	186	68.63%	26	9.59%	233	85.98%

註 ：本表管理職定義為職等屬管理類型之人員。



依學歷與性別之員工人數統計

年 度	性 別	員工學歷										合 計	
		博 士	百分比	碩 士	百分比	大 學	百分比	專 科	百分比	高中以下	百分比	小 計	百分比
2023	女	0	0%	25	23%	62	44%	4	36%	3	30%	94	35%
	男	3	100%	82	77%	78	56%	7	64%	7	70%	177	65%
	小 計	3	-	107	-	140	-	11	-	10	-	271	-
	占 比	1%	-	39%	-	52%	-	4%	-	4%	-	-	-
2024	女	0	0%	27	25%	67	47%	4	36%	3	38%	101	37%
	男	4	100%	79	75%	76	53%	7	64%	5	62%	171	63%
	小 計	4	-	106	-	143	-	11	-	8	-	272	-
	占 比	1%	-	39%	-	53%	-	4%	-	3%	-	-	-
2025	女	0	0%	26	24%	71	51%	4	40%	4	40%	105	39%
	男	4	100%	83	76%	67	49%	6	60%	6	60%	166	61%
	小 計	4	-	109	-	138	-	10	-	10	-	271	-
	占 比	1%	-	40%	-	51%	-	4%	-	4%	-	-	-

非員工的工作者

年 度	類 型	人 數	平均工時
2023	承包商	8	2,409
2024	承包商	8	2,423
2025	承包商	8	2,402

註 1：非員工的工作者類型為承包商，從事外包保全、櫃檯秘書及清潔人員之事務工作。

註 2：非員工的工作者平均工時 = 總工時 / 總人數。

聘用當地人數為高階主管之比例

項目 \ 年度	2023	2024	2025
高階主管人數	13	14	13
高階主管為當地(台灣)人數	12	13	12
比例(%)	92	93	92

註：高階主管的定義為 14 職等(含)以上。

需要工作簽證的員工百分比

項目 \ 年度	外籍員工數	比例(%)	海外員工數	比例(%)	企業總人數	比例(%)
2024	0	0	0	0	272	100
2025	0	0	0	0	271	100

員工族裔指標

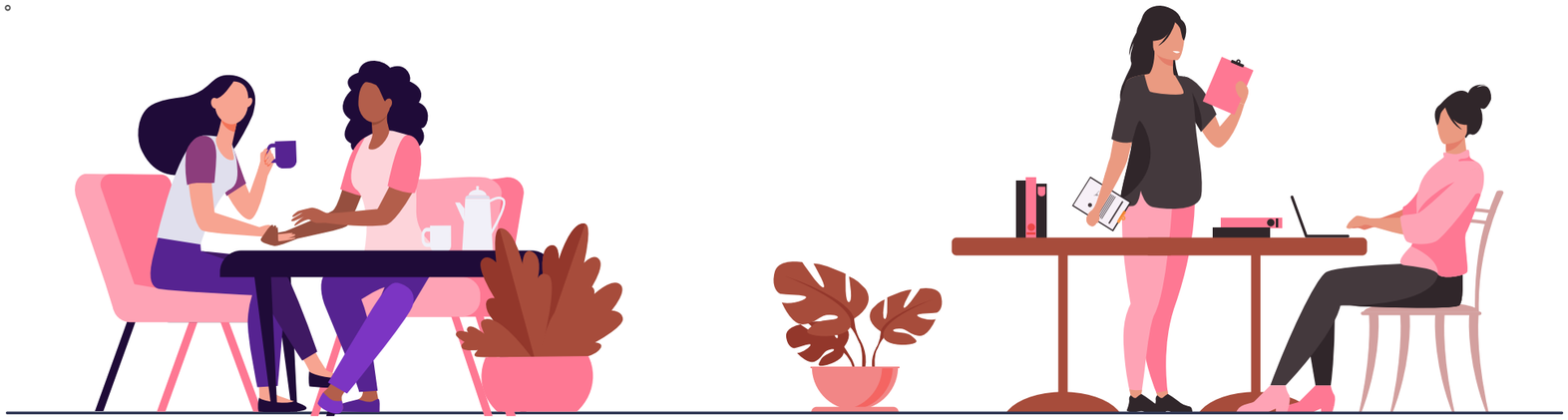
項目 \ 年度	2023		2024		2025	
	占全體員工比例(%)	占管理職級中比例(%)	占全體員工比例(%)	占管理職級中比例(%)	占全體員工比例(%)	占管理職級中比例(%)
中華民國籍	98.53	97.56	98.53	97.44	98.89	97.37
外國籍	1.10	2.44	1.10	2.56	0.74	2.63
原住民	0.37	0.00	0.37	0.00	0.37	0.00

女性多元化指標

項目 \ 年度	2023	2024	2025	2030目標
女性占總員工(%)	34.69	37.13	38.75	38.00
女性占所有主管(%)	32.50	33.33	34.21	35.00
女性占基層主管(%)	43.75	46.67	38.46	38.00
女性占高階主管(CEO≦兩職級)(%)	14.28	25.00	25.00	33.00
女性占可創造營收之單位(%)	51.22	51.16	55.81	50.00
女性在STEM（科學、科技、工程、數學)相關職位(%)	22.83	25.68	27.22	24.00

人權促進亮點

- 智崴以8項人權促進相關公益事蹟作為佐證資料，通過經濟部產業園區管理局委員審查，獲認可為熱心公益及對園區公共事務有重大貢獻，落實整理、整頓、清掃、清潔、素養之推動，以建立安全舒適之作公益事蹟足為楷模，予以「熱心公益獎」表揚。
- 智崴確實遵守勞工法令，推動勞雇同心，共存雙贏目標，促進企業內勞資和諧，榮獲「經濟部科技產業園區勞資關係優良事業單位獎」。
- 智崴積極落實衛生福利部國民健康署之職場健康促進政策，榮獲國民健康署核發之「健康職場促進自主評核合格證明」，具體展現企業推動健康職場的成果。
- 智崴重視職場環境安全，透過自我環境檢視，設置測試場域之安全防護措施(乙種圍籬、監控攝影、緊急停止按鈕等)以及各項安全防護措施(銳角包覆、扶手銲點強化、過長螺桿切除等)，保護同仁工作安全。
- 優化測試場域5S管理，定期巡檢場域各項作業場所。



人權管理

議 題	管理措施	管理目標	2025 年執行績效與情況
多元包容	‣ 於行為準則明定禁止任何歧視態度或行為，定期辦理招募訓練，教導面試主管不得於面試中詢問與工作無關之個資。	‣ 不因個人性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何歧視態度或行為。	‣ 聘雇之身心障礙人士優於法令規範。 ‣ 辦理員工行為準則訓練2場次，MDP主管招募甄選訓練3場次，嚴禁任何歧視和職場霸凌行為。
健康職場	‣ 提供所有員工相互尊重的健康與安全的工作環境，並協助員工維持身心健康及工作與生活平衡。	‣ 提供可以吸引並留住優秀人才的薪資及員工照顧方案。	‣ 舉辦健康講座3場次，提升員工健康管理知識。 ‣ 運動社團不定期舉辦社團活動，增進員工的運動意識與身心健康。
合理工時	‣ 建立公平的薪資架構及職等系統。 ‣ 明訂工作時間與延長工時之規範。 ‣ 定期關心及管理員工出勤狀況。	‣ 兼顧工作與生活平衡的合理工時。	‣ 依據法令，透過系統紀錄同仁工時情況，並針對異常工時予以關心提醒。
尊重員工	‣ 辦理性騷擾防治課程，宣導尊重性別差異及多元化、禁止騷擾、尊重隱私權。	‣ 恪守勞動法令，嚴禁同仁有性騷擾之行為，尊重性別差異及多元化。	‣ 辦理員工行為準則訓練2場次，嚴禁任何歧視和職場霸凌行為。
勞資溝通	‣ 提供暢通的意見反映管道，設有意見箱並定期召開勞資會議確保雙方權益。	‣ 確保員工與公司間的溝通管道暢通。	‣ 持續透過各種溝通管道，保持員工與公司間的溝通順暢，並如期進行勞資會議 4 場次。
員工訓練	‣ 提供多元的訓練方式，支持員工的職涯發展。	‣ 提升人才能力，並使公司位居全球體感產業領導地位。	‣ 依據員工培育計畫，舉辦多場訓練課程；2025年訓練時數共計13,479小時，平均每位員工年度訓練時數為 50小時為目標30小時的166%。
隱私保護	‣ 定期辦理相關法遵課程，並要求同仁完訓通過測驗。	‣ 遵循個人資料保護法，尊重並保護員工個人資訊的機密性及客戶與所有利害關係人之隱私權。	‣ 辦理相關法遵課程 2 場次，並設定課後測驗，確保同仁知悉。 ‣ 建立個資保護方針及個資保護委員會，尊重並保護員工個人資訊的機密性及客戶與所有利害關係人之隱私權。

薪酬與福利

智崴視員工為最重要的資產，致力提供具競爭力的薪酬與完善福利制度。除依法辦理勞工保險、全民健康保險及勞工退休金提撥外，亦建立完善的薪酬及績效管理制度，並訂有「薪酬管理辦法」，依據職務內容、專業能力、個人績效、公司經營成果及市場薪酬水準等因素綜合評估薪酬，定期檢視薪資與福利措施之合理性及市場競爭力。薪酬政策遵循相關勞動法令，秉持公平、合理及同工同酬原則，以吸引、留任及激勵優秀人才。此外，智崴透過績效管理制度，結合企業營運績效與員工個人績效目標，檢視員工工作表現，提供公正的晉升或獎勵機會，並協助員工在智崴能適才適所、提升自我，創造快樂學習與發展的氣氛。

平等且優渥的薪酬

智崴之薪資報酬數據揭露範圍涵蓋台灣地區之高雄總部、製造中心(桃園廠)及台北辦公室，即為本公司重要營運據點；而本公司為吸引及留住優秀人才並維持外部市場行情的競爭性，於2025年積極實施全面調薪，績效優異者更額外獲得特別調薪，其基層人員平均薪資約為2025年台灣基本工資的1.43倍。

智崴遵守薪酬平等之準則，積極地落實男女同工同酬，以確保全體員工不因性別而有所差別，其報酬獎金係以績效表現作為核發年終獎金與核定員工酬勞之依據，並給予員工合理及具遠景之薪資。而2025年男女薪酬比例略有不同，其原因為研發技術等相關人力以男性占多數及學經歷不同等因素，以致男性平均薪資略高於女性；不過，2025年管理職女性對男性基本薪資與薪酬的差異比率由2024年的1.05降為1.02，展現了智崴持續努力地實踐薪酬平等之原則。

不同性別之基層人員平均薪資與當地最低薪資比例

單位：新臺幣元

項目 \ 年度	2023			2024			2025		
	男	女	合 計	男	女	合 計	男	女	合 計
基層人員平均薪資	38,500	37,700	38,100	40,200	40,600	40,400	40,600	41,000	40,800
當地最低薪資	26,400	26,400	26,400	27,470	27,470	27,470	28,590	28,590	28,590
與當地最低薪資比例	1.46	1.43	1.44	1.46	1.48	1.47	1.42	1.43	1.43

註 1：基層人員的定義為(副)工程師/(副)設計師/專員(含以下)。

註 2：與當地最低薪資比例計算方式為基層人員平均薪資/當地最低薪資。

按員工類別區分之女性對男性基本薪資與薪酬的比率

項目 \ 年度	2023		2024		2025	
	女	男	女	男	女	男
管理職	1	1.19	1	1.05	1	1.02
研發人員	1	1.29	1	1.20	1	1.17
一般人員	1	1.07	1	1.12	1	1.16

註：本表管理職定義為職等屬管理類型之人員。

按職務類型區分之女性對男性基本薪資與薪酬的比率

項目 \ 年度	2023		2024		2025	
	女	男	女	男	女	男
管理職	1	1.19	1	1.05	1	1.02
非管理職	1	1.14	1	1.15	1	1.16

註：本表管理職定義為職等屬管理類型之人員。

年度總薪酬比率

年度	項目	平均薪資	年度薪資增加百分比(與前一年度年比較)
2023	最高薪酬員工	3,163,728	3.23%
	員工薪酬中位數	713,327	-1.23%
	比例(%)	4.44	-2.63
2024	最高薪酬員工	3,221,777	1.83%
	員工薪酬中位數	820,675	15.05%
	比例(%)	3.93	0.12
2025	最高薪酬員工	3,166,200	-1.73%
	員工薪酬中位數	834,830	1.72%
	比例(%)	3.79	-1.00

註：本公司以台灣為主要營運據點，最高個人年度所得與於台灣所有員工年度所得中位數比率為3.79倍，與前一年度相比較下降0.14；台灣最高年度所得人員薪酬增加之百分比為約為-1.73%，台灣所有員工年度所得中位數增加約為1.72%；故與前一年度相比較最高個人年度所得與該國所有員工年度所得中位數(排除最高個人年度所得)之百分比為-1.00。

非擔任主管職務之全時員工人數、薪資總額及薪資平均數與中位數

項目 \ 年度	2023	2024	2025	近兩年差異
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	261	254	257	1.18%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額(千元)	209,468	231,362	236,531	2.23%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(千元)	803	911	920	0.99%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數[註](千元)	713	822	837	1.82%

註：依「對有價證券上市公司及境外指數股票型基金上市之境外基金機構資訊申報作業辦法」第3條之修正條文及增訂附表「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表」規定，申報非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」資訊。

薪酬平等指標

項目	2023年差距(%)	2024年差距(%)	2025年差距(%)
男女薪資「平均數」的差距	15.36	14.98	15.82
男女薪資「中位數」的差距	15.38	15.29	16.37
男女變動獎金「平均數」的差距	17.42	15.49	19.00
男女變動獎金「中位數」的差距	19.17	16.28	16.00



福利與彈性制度

智崴承諾提供多元彈性的員工福祉設計，包含保險、獎金、訓練、休閒與便民福利等，完整涵蓋個人食、衣、住、行、育、樂的實際需求，讓員工得以追求工作與生活的平衡。而婚喪住院及急難救助管理辦法，提供員工於發生危難時必要協助與關懷。

員工則透過福委會及勞資會議等各式溝通管道反應意見及需求，智崴則透過傾聽員工的聲音，作為規劃年度員工福利活動及補助方案之設計與調整的參考，也持續針對友善職場及身心健康提供各種多元化的福利措施，並針對不同族群提供相關的協助方案 (EAPs)，更全方位地照顧同仁。

1.舒適辦公環境

- 提供員工寬敞舒適的辦公環境與休憩運動中心。
- 提供員工健康管理設備，如血壓偵測器、體重器等。

2.保險與保障

- 依法規於同仁到職日加保勞保、健保。
- 提供員工團體保險、人壽險、住院醫療及意外傷害醫療費用理賠等健康保險，並開放眷屬自費加入團體保險。
- 提供商務旅行團體傷害保險，讓員工於國內外出差期間，若發生意外事故或面臨突發狀況時，可求償相關理賠(如醫療、傷殘、身故、海外急難救助或行李遺失/延誤等)，以獲得充分保障。

3.便民福利

- 開放彈性上班時間、每日供應免費咖啡及零食金、信件郵寄。
- 提供員工汽機車停車位、哺乳室、性別友善廁所。
- 各樓層設有咖啡機、微波爐及冰箱。
- 提供同仁遠距工作的選項，依據個人需求情況申請。
- 配合政府政策，協助有需求之員工申請育嬰留停，支持員工人生重要階段。









育嬰假後復職和留任

2025年有3位同仁申請育嬰留停(女性3名)，全年度育嬰留停預計復職人數為5位，實際復職人數為4位，回任率為 80%。

項目 \ 年度	2023			2024			2025		
	女	男	總 計	女	男	總 計	女	男	總 計
當年度符合申請育嬰留停申請資格人數	5	11	16	3	10	13	4	5	9
當年度申請育嬰留停人數	2	2	4	2	3	5	3	0	3
當年度育嬰留停原應復職人數(A)	3	1	4	2	1	3	2	3	5
當年度育嬰留停原應復職且復職人數(B)	3	1	4	2	1	3	2	2	4
前一年度育嬰留停復職人數(C)	3	0	3	3	1	4	2	1	3
前一年度育嬰留停復職且於在職滿一年人數(D)	3	0	3	3	1	4	1	0	1
育嬰留停回任率%= B/A	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	67%	80%
育嬰留停留任率%= D/C	100%	100%	100%	100%	100%	100%	50%	0%	33%

註：復職留任未滿 1 年者，皆為個人因素自請離職。



4.鼓勵員工組成社團

智崴提供各類社團活動補助，同仁達5位以上即可申請成立社團；同仁可以依個人興趣選擇加入喜愛的社團，如籃球、棒球、羽球等多種選擇。智崴職工福利委員會每月將依社團人數補助社團經費，若社團參加外部競賽，亦提供部分報名費補助。





5.其他福利

- 員工持股信託：2021年開辦「員工持股信託」，公司補助自提的 100%，提供同仁優渥的定期定額存股方案，智崴開放全體員工自由參與，讓員工可享有股東價值的穩健收益，與公司共榮共存； 凡通過三個月新人考核期之員工，皆符合參加資格，至2025年底，員工參與率超過9成。
- 婚喪喜慶住院慰問金：相關補助細項如結婚禮金、生育或配偶生育禮金、傷病住院慰問金以及直系家屬死亡奠儀費用，2025年公司共補助27人。
- 員工旅遊：為提升員工對於體感模擬遊樂設備之瞭解，智崴於2025年特舉辦員工旅遊結合教育訓練課程共11梯次，前往位於日本九州的知名主題樂園體驗「Air Cruise the Ride」，除可增進員工間的交流外，亦有助於拓展視野；此次公司全額補助同仁參與日本五天四夜之相關費用，也提供1天福利假給參與同仁共計178名。



安心退休計畫

智崴為同仁所規劃之退休金制度，包括依台灣「勞動基準法」訂有員工退休辦法之確定福利計畫，以及依台灣「勞工退休金條例」確定提撥計畫；同時做到留才及協助照顧同仁退休時的財務需求，開放全體員工自由參與「員工持股信託」，讓員工享有全面的福利政策。

員工退休金根據服務年資及退休前六個月之平均經常性薪資計付，智崴按政府制定之「勞工退休金條例」施行，並按勞工每月工資百分之六之提撥率，提撥至勞工保險局，儲存於勞工退休金個人專戶。



5.2 屬於員工的公司

智崴秉持員工是企業的「資產」，著重以人為本，提供鼓舞人心的使命願景並使員工感受到工作的價值，建立快樂、友善、安全、健康的工作環境。透過選、育、用、留的人力資源政策，創造一個學習與發展的氛圍，協助員工提升自我，並適才適所，讓智崴人盡情地發揮所長，與公司一起茁壯成長。

發展出適合智崴集團的4項核心職能以及1項管理職能，每年期末進行職能發展評估，瞭解員工自身核心職能程度，舉辦教育訓練或政策活動提升員工各項職能，重視員工內部職涯發展，致力於培育具備永續競爭力的人才。

智崴集團核心職能

主動積極 Initiating Action：
能自動自發做事，面臨問題立即採取行動加以解決，且為達目標願意主動承擔額外責任。

創新思考 Innovation Thinking：
不侷限在既有的工作模式，提出新的建議或想法運用於工作，並營造創新環境、跳出框架思考，以及願意嘗試不同的解決方案。

持續改善 Improvement：
能夠運用適當方法主動改善工作現況或流程，設定具挑戰性的目標並全力以赴，超越績效目標，並不斷尋求突破。

團隊合作 Teamwork and Collaboration：
與他人互享資訊，互相鼓勵，能夠透過彼此間的互信、合作，達成團隊目標並創造更高的價值。

智崴集團管理職能

領導力 Leadership:
能夠影響團隊成員，帶領團隊為目標付出努力，產生綜效。

員工持續參與活動

活動名稱	活動內容說明
資深員工表揚	於尾牙宴會中公開表揚年資滿 5 年、10 年、15 年同仁，並頒發胸章及紀念幣，感謝資深員工對公司的長期貢獻。
伯樂金徵選	為鼓勵同仁在團隊中相互合作以達成公司目標，並為整個團隊與公司帶來正面影響和成長效益，每年特舉辦優良團隊「伯樂金」甄選活動，得獎團隊將於尾牙中公開表揚並頒發獎金。
提案改善	激勵員工積極參與公司業務推展及改善作業流程，主動提出創新想法或具體建議，優化公司各項經營活動以提升營運績效，藉此提升競爭力。提案經評審後，將於每季表揚並頒發獎金給優良提案者。
模範勞工選拔	每年薦舉優秀同仁參加園區模範勞工選拔，為個人職涯發展加分。
Bravo! 2.0	每季由各中心主管推薦表現卓越的績優員工，並說明該名員工符合哪一項核心職能，且具體描述員工之實際行為表現；此方式不僅有助於肯定與激勵員工，也讓同仁能夠更清楚地理解哪些具體行為符合公司核心價值。

勞資溝通

智崴積極經營勞資關係，透過多元及順暢的管道進行勞資溝通，來保持勞資和諧溝通順暢。雖無成立工會亦無簽署團體協約，仍依勞資會議實施辦法等規定召開勞資會議，具備透明溝通管道，並不定期舉辦相關制度宣導會議，傳達工作相關條款及員工權益。智崴建立暢通且有效之員工申訴機制，以確保員工申訴過程平等且透明，並積極處理與回應員工申訴，近五年來智崴並無員工申訴案件。

智崴成立福利委員會，主動開啟溝通、關懷員工需求，並提供員工多元福利選擇。除了每年舉辦至少2次的法人說明會向投資人、員工、社會大眾說明公司營運狀況外，每季亦定期舉辦「勞資會議」，向員工報告企業營運概況，必要時則召開臨時會議進行即時溝通。若因重大營運變化而需中止與部分員工之雇用關係時，將依各營運據點法令規定提前預告。

2025年員工溝通管道與績效

多元管道	溝通內容	溝通績效
勞資會議	針對員工提出之溝通議題於會議中進行溝通說明，使雙方達成共識。	2025年共召開 4 場次，會議討論事項共計28筆，皆獲公司處理及回覆。
制度宣導會議	2025年舉辦有員工行為準則、職場不法侵害制度說明、全公司員工大會等宣導。	2025年共召開 5 場次。
檢舉機制	若有違反廉潔條款約定，智崴利害關係人皆可於智崴官網檢舉，並協助提供相關證據，檢舉途徑詳連結 https://www.brogent.com/zh-tw/contact-us.html	2025 年無收到任何員工申訴案件。

5.3 人力資源政策



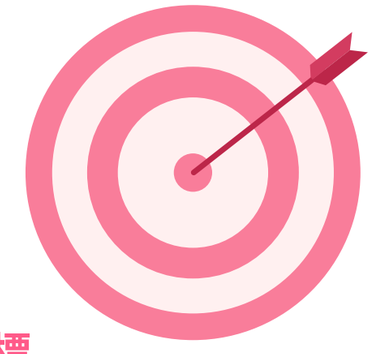
選 才

透過適當的甄選工具，發掘符合公司文化，價值觀的優秀人才。



用 才

適才適所，將對的人放在對的位置上，讓員工發揮所長。



目 標

提升人才能力，並使公司位居全球體感產業領導地位。



育 才

創造學習型的組織氛圍和提供多元化的訓練，讓員工提升自我的知識與技能，強化人才素質。



留 才

提供良好的工作環境及員工福利，留住人才，並與公司一起成長，開創雙贏局面。



願 景

提升跨領域整合應用能力，為人們創造更棒的沉浸式體驗。

新進員工招募

未來要因應市場拓展需求，增設各國據點、招募各國人才已經超前布局，持續投入企業文化，吸引人才，除了透過人力銀行招募人才，另於社交平台，如 LinkedIn 及 Facebook 均釋出職缺的訊息。並與各單位合作辦理校園媒合活動，有適合職缺對外徵才時，公司同仁也會推薦親友前來應徵，對面試未錄取者建立人才資料庫，在有適合的職缺出現時進一步洽詢意願。

應徵者需經過書面資料審查、專業能力、職能及語文測驗等方式，尋求與智崴志同道合的優秀人才，一起在智崴共創事業巔峰、共享榮譽與成果。2025年新進員工共34人，其中女性19人及男性15人。

不同年齡之男女員工新進人數及比例

員工（含實習生）	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2023	13	18	31	15	16	0	31
2024	16	14	30	11	19	0	30
2025	19	15	34	8	24	2	34
新進率							
員工（含實習生）	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2023	4.80%	6.64%	11.44%	5.54%	5.90%	0.00%	11.44%
2024	5.88%	5.15%	11.03%	4.04%	6.99%	0.00%	11.03%
2025	7.01%	5.54%	12.55%	2.95%	8.86%	0.74%	12.55%

註 1：本表資料範疇包含智崴高雄總部、製造中心(桃園廠)及台北辦公室，皆為台灣地區。

註 2：當年度計算基礎皆截止至 12 月 31 日。

不同年齡之男女員工離職人數及比例

員工（含實習生）	性 別		總 計	年 齡			總 計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2023	22	16	38	15	21	2	38
2024	9	18	27	10	17	0	27
2025	14	22	36	6	28	2	36
離職率							
員工（含實習生）	性 別		總 計	年 齡			總 計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2023	8.12%	5.90%	14.02%	5.54%	7.75%	0.74%	14.02%
2024	3.31%	6.62%	9.93%	3.68%	6.25%	0.00%	9.93%
2025	5.16%	8.12%	13.28%	2.21%	10.33%	0.74%	13.28%

註 1：本表資料範疇包含智崴高雄總部、製造中心(桃園廠)及台北辦公室，皆為台灣地區。

註 2：當年度計算基礎皆截止至 12 月 31 日。

放視大賞博覽會

智崴長年參與放視大賞博覽會，並與主辦方合作，招募更多優秀的數位內容設計製作人才，幫助公司長期成長動能。2025年智崴在放視大賞規劃「智崴探險隊」招募活動，透過結合贈獎機制的互動式情境問卷，成功回收187份問卷，引導青年學子深度探索職涯方向。此舉不僅有效提升官方社群粉絲數、強化「創新與重視人才」的雇主品牌影響力，更透過實體互動加強人才黏著度，為公司長期成長動能儲備優秀戰力。智崴在外籍員工/海外員工招募時，遵循當地勞動法令及個資隱私保護法規，尊重人權，不得有任何歧視之情形。並貫徹企業核心理念，遵循外部法令規範及內部員工行為準則，營造一個公平待遇且平等就業機會的工作環境。





大港青年實習計畫

智崴致力於以高科技打造獨一無二且身歷其境的飛行體驗，我們很高興能為莘莘學子提供實習機會，協助探索職涯興趣。藉由高雄市政府青年局的大港青年實習計畫的媒合，讓更多希望從事體感模擬設備領域跟行業的年輕人，瞭解智崴在做什麼，以及公司的願景與理念。這次合作讓我們有機會與更多充滿活力、熱忱的年輕人一同向未來前進，且對未來公司在人才的招募與培育，有很大的幫助與機會。智崴參與2025大港青年職涯發展暨產業導航計畫，獲得高雄市政府青年局頒發感謝狀。透過產官學三方攜手合作，智崴協助高雄在地青年提早規劃未來職涯方向，累積實務競爭力。



更多內容 請詳連結

人才培育

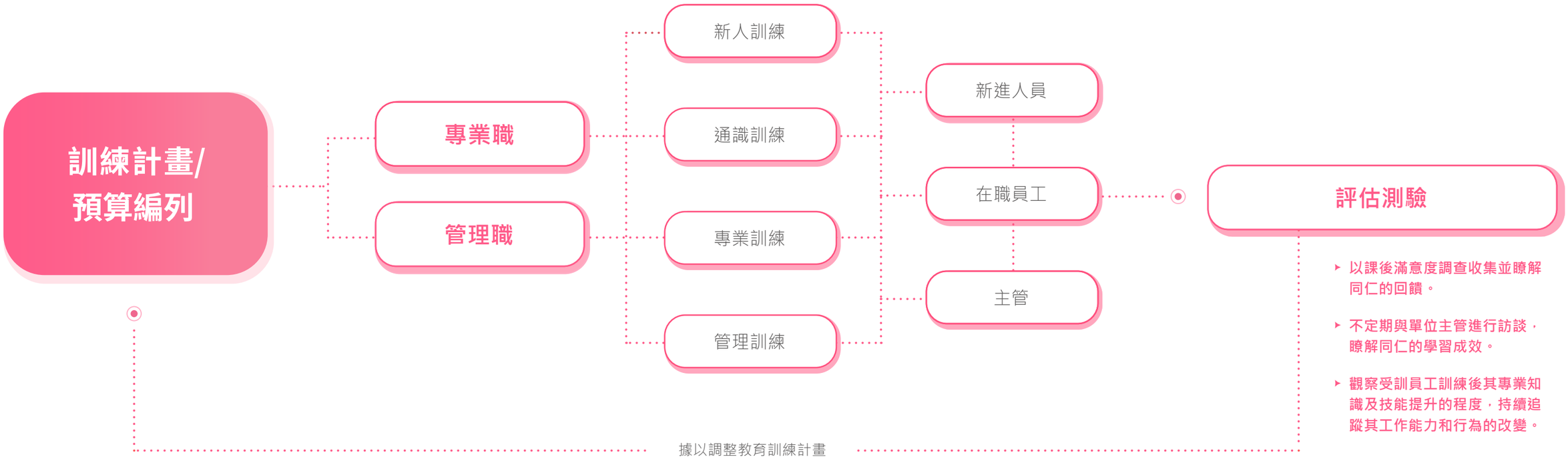
智崴重視員工培育，相信員工的成長也為公司提供帶來豐富的成長動能；透過各種學習管道及資源，協助同仁提升能力，發揮個人優勢及潛能，以培養跨領域整合應用方向人才為願景與目標。

1.教育訓練

智崴透過多元化的學習管道進行人才培育，鼓勵員工積極參與內部及外部教育訓練，並由公司支付費用全面支援學習發展，確保員工能夠掌握最新產業趨勢及專業知識，藉此強化員工職場競爭力及所需職能，並搭配專業職、管理職的雙軌發展制度，讓同仁都能夠自我成長和提升能力。

智崴的教育訓練架構主要由「管理訓練」、「專業訓練」、「通識訓練」及「新人訓練」四大構面所組成，完整並有系統地規劃員工職涯發展所具備的訓練課程，進而延伸至個人終身學習的教育訓練體系。

智崴多元化的內部培訓課程涵蓋專業技能、通識教育、管理能力及跨部門人才見習訓練，由內部講師提供高品質的知識傳承與實務分享，確保員工能在工作中即學即用，提升整體團隊效能。內部訓練課程視實際需求，將教材上傳至訓練系統，公開予全體同仁學習，促進部門間的知識共享與交流；針對不克參與實體課程之學員將提供線上教學，員工可透過訓練系統彈性安排學習時間，並紀錄其學習進度與完成情形。員工參加外部訓練結束後，除得將受訓相關資格證件等有關資料電子檔交由人資單位歸檔備存外，亦須至訓練發展系統中上傳訓練心得成果報告表，並依據需求將受訓所習得知識與技能轉化為適合內部學習的教材，擔任內部講師舉辦內部訓練傳授予其他有關人員。



教育訓練成果

智崴致力協助員工與公司共同成長，為員工規劃完整且多元的學習課程與訓練資源；我們希望能運用組織內部教學資源，提升同仁之適應力、專業力與永續力，以促進推動智崴永續經營；員工教育訓練總時數達13,479小時，平均每人達50小時。

培育三力	適應力	專業力	永續力
核心能力	協助員工瞭解智崴集團之企業文化以及促進員工間的知識與經驗分享。	強化各部門人員之專業技能，並提升同仁外語能力與培養問題解決之能力。	因應永續發展趨勢，智崴協助同仁提升國際視野以及針對永續發展概念基本知識。
相關課程	員工行為準則 企業安全四防線宣導講座 大眾化飛行劇院考察分享 主題樂園產業趨勢與專案整合系列課程	**專業技能：**針對各部門所需之專業，規劃相關訓練課程，包含資訊、機電、生產管理、軟體控制、內容設計、法務、會計等課程。 **語言技能：**商用英文、基礎日文分享。 **其他技能：**個案管理、商標概念與案例分享、公文寫作工作坊、研發團隊專利工作坊、多人協作專案分享。	IFRS S1/S2解析課程 減碳淨零—企業永續競爭力講座 LED球幕空調規劃與低碳排節能策略課程 永續發展概論

2025年教育訓練亮點個案分享

為強化同仁對國際主題樂園產業發展趨勢的理解，並提升跨部門專案合作與產品思維能力，智崴於2025年特別邀請具有國際遊樂設備供應廠經驗的資深顧問蒞臨公司授課，規劃四場系列專題課程，內容涵蓋主題樂園產業趨勢觀察、業務實務應對策略、產品開發思維，以及PM與Sales跨角色合作模式等重要主題。課程採全英文授課方式進行，協助同仁從國際實務經驗出發，深化對產業脈動與專案運作邏輯的理解，並強化跨部門協作能力與全球市場視野。

本系列課程共吸引295人次參與實體課程，課程滿意度達4.9分(滿分5分)，顯示同仁對課程內容與實務價值高度肯定。課後亦將課程內容整理剪輯為12部微學習影片，納入公司內部數位學習資源，進一步擴大學習效益，累計微學習參訓人次達350人次，使未能參與實體課程之同仁亦能持續學習與複習關鍵觀念。

透過外部專家經驗導入與數位學習資源建置，本次培訓有效強化同仁對產業趨勢、產品定位與跨角色協作機制的整體理解，並促進跨部門知識交流與組織學習擴散，進一步提升公司推動國際專案與創新發展之整體人才能力基礎。






員工教育訓練總時數—不同職務之性別分配

單位：小時

年度 / 項目	2024			2025		
	管理職	非管理職	訓練總時數	管理職	非管理職	訓練總時數
女	486	3,130	3,616	526	4,007	4,533
男	791	5,630	6,421	995	7,951	8,946
訓練總時數	1,277	8,760	10,037	1,521	11,958	13,479

註：本表管理職定義為職等屬管理類型之人員。

員工每年接受訓練的平均時數

單位：小時

年度 / 項目	2024			2025		
	管理職	非管理職	合計平均	管理職	非管理職	合計平均
女	37	36	36	40	44	43
男	30	39	38	40	56	54
合計平均	33	38	37	40	51	50

註：本表管理職定義為職等屬管理類型之人員。

員工教育訓練總人數—不同職務之性別分配

年度 / 項目	2024			2025		
	管理職	非管理職	總人數	管理職	非管理職	總人數
女	13	88	101	13	92	105
男	26	145	171	25	141	166
總人數	39	233	272	38	233	271

註：本表管理職定義為職等屬管理類型之人員。

2.經驗傳承

智崴(含子公司智崴全球)重視內部知識經驗的傳承，鼓勵同仁擔任內部講師授課，2025年共74位同仁擔任內部講師，總授課時數達205小時。為了肯定及鼓勵所有同仁傳承寶貴的經驗與知識，提升公司內部整體競爭力，為鼓勵內部講師投入專業知識傳授，公司特別設立「師鐸獎」，分為「專業課程」與「通識課程」兩大類別，2025年依據授課時數、參訓人數之量化指標及品質指標(學習成效評估：如滿意度、是否有測驗、是否轉為線上課程)等，遴選出8位優秀內部講師，於歲末舉行內部講師頒獎，以表揚優秀內部講師的貢獻，進一步提升企業內部的學習氛圍，並強化員工間的經驗交流與知識共享。同時亦積極評估退休人員轉任顧問或進行技術經驗傳承指導之講授，成為公司最重要的資產之一。

3.員工多元發展

項 目	內容說明
人才見習計畫	2023年設立「人才見習計畫」，同仁可透過該計畫探索不同職能或部門的發展機會，並根據自身的成長意願，主動申請合適的見習機會。在此過程中，原單位主管與跨部門主管將共同提供支持，協助同仁釐清發展目標，並共同擬定見習計畫，確保學習內容與未來發展相契合，達成雙贏。2025年已累積有17位同仁申請見習，有12位同仁完成見習，滿意度平均為4分(滿分5分)。
職涯發展意願問卷	於公司內網中放置問卷連結，員工可以隨時進行填寫有意願轉調、發展的部門，人資將依據組織現況進行人員異動、轉調來支持員工的職涯發展。



績效考核

為鼓勵員工追求持續創新與成長，智崴透過策略性及整合性的績效管理制度，使員工與組織目標能結合及落實，有效提升員工工作績效與達成公司營運目標。

績效考核階段與內容

階 段	內 容
界定期	每年一月進行績效界定，由主管與員工共同設定該員工當年度工作目標、衡量指標及權重等內容。
發展期	每年七月進行期中評估，由主管協助員工針對績效達成狀況給予適當的回饋及教導。
評估期	每年十二月由主管及員工共同討論並完成績效評核表內之「目標績效」和「工作態度與職能考核」，主管應填寫期末評估之評語及意見。

高階主管考核

智崴高階經理人的專業領導與管理成效，是持續提升體感科技產業競爭力的關鍵因素之一。高階經理人善盡良好管理即可帶來穩定的營運績效，故智崴建立經理人薪酬與績效相連結的考核機制，主要依據財務指標、品質及風險、領導及管理等三大要素，作為薪酬與績效連結的核定基準。

高階主管績效指標



不同職務之男女員工定期績效總次數

單位：次數/年

人員類別	2023					
	男	比 例	女	比 例	合 計	比 例
管理職	27	9.96%	13	4.80%	40	14.76%
非管理職	150	55.35%	81	29.89%	231	85.24%
合 計	177	65.31%	94	34.69%	271	100.00%
人員類別	2024					
	男	比 例	女	比 例	合 計	比 例
管理職	26	9.56%	13	4.78%	39	14.34%
非管理職	145	53.30%	88	32.35%	233	85.66%
合 計	171	62.87%	101	37.13%	272	100.00%
人員類別	2025					
	男	比 例	女	比 例	合 計	比 例
管理職	25	9.23%	13	4.80%	38	14.02%
非管理職	141	52.03%	92	33.95%	233	85.98%
合 計	166	61.25%	105	38.75%	271	100.00%

註：本表管理職定義為職等屬管理類型之人員。

不同職務之男女員工職涯發展檢核總次數

單位：次數/年

人員類別	2023					
	男	比 例	女	比 例	合 計	比 例
管理職	27	9.96%	13	4.80%	40	14.76%
非管理職	150	55.35%	81	29.89%	231	85.24%
合 計	177	65.31%	94	34.69%	271	100.00%
人員類別	2024					
	男	比 例	女	比 例	合 計	比 例
管理職	26	9.56%	13	4.78%	39	14.34%
非管理職	145	53.30%	88	32.35%	233	85.66%
合 計	171	62.87%	101	37.13%	272	100.00%
人員類別	2025					
	男	比 例	女	比 例	合 計	比 例
管理職	25	9.23%	13	4.80%	38	14.02%
非管理職	141	52.03%	92	33.95%	233	85.98%
合 計	166	61.25%	105	38.75%	271	100.00%

註：本表管理職定義為職等屬管理類型之人員。

員工敬業度調查

為具體瞭解員工對工作、公司目標及價值觀的投入程度，智崴每兩年會進行一次員工敬業度調查，收集員工的反饋與建議；該調查工具係以蓋洛普Q12為主，其調查面向涵蓋工作清晰度與期望、支持與資源、回饋、認可與發展機會以及人際關係與團隊合作等，此外智崴於問卷中額外加入"組織忠誠度面向"之問題，共計13題，並加以運用李克特氏五點量表來進行員工敬業度調查。2024年員工敬業度調查由智崴自行規劃執行，參與者涵蓋智崴資訊及智崴全球全體員工，本次問卷調查共發出287份問卷，回收有效問卷227份，填答率為79%，總平均得分為3.9分。預計於2026年再次辦理員工敬業度調查，蒐集員工的反饋與建議，並將調查分析結果提報予管理階層，並擬定相關改善行動計畫且持續追蹤其成效，致力於營造一個既具吸引力又富有支持的工作環境。



5.4 職場安全與健康促進

重大議題	職場安全與健康促進
重大主題	職業安全衛生(GRI 403)
政策/承諾	‣ 恪遵法規，落實職安管理，提供全體員工及承攬商安全健康工作職場環境。
目標與標的(短期)	‣ 定期檢討職安相關管理辦法，適時修訂。 ‣ 加強職安法規宣教。
實際管理作為	‣ 修訂職安相關管理辦法。 ‣ 修訂並舉行職安新人訓練課程。 ‣ 依法規要求新進同仁進行3小時以上職安教育訓練，一般在職同仁進行三年3小時職安教育訓練。 ‣ 檢討提供專案現地出差人員必要個人職安設備。 ‣ 修訂預防職場不法侵害聲明。
2025年目標達成情形	‣ 2025 年無違反勞基法或職安法情事；亦無發生職業災害。 ‣ 更新相關管理辦法及表單，如承攬商安全衛生管理辦法與承攬商職行安全衛生管理同意書等。 ‣ 全額補助員工每兩年1次健康檢查，協助員工瞭解與追蹤健檢結果。 ‣ 提供專案出差人員工作安全防護裝備計 11 人次。
中長期目標與方向	‣ 推動職業安全衛生文化，管控作業安全風險，建立安全的作業環境。 ‣ 每年1次同仁職安教育訓練與每年2次自衛消防演練課程。 ‣ 落實員工健康管理，積極預防職業疾病肇生，促進員工身心靈健康。 ‣ 優化作業環境、辨別危害風險以及持續辦理教育訓練，實現職場零職災。
權責單位	‣ 職業安全衛生委員會：負責職業安全政策制訂與改善。
投入資源	‣ 現有職安由人力資源部監管，在橋頭科學園區廠房成立後，職安業務規劃將獨立專管，會投入必要之人力及設備。

重大議題	職場安全與健康促進
重大主題	職業安全衛生(GRI 403)
申訴機制	‣ 公司申訴管道：職業安全衛生委員會。 ‣ 政府機關申訴管道：勞動部設有1955勞工諮詢申訴及勞動檢查申訴專線。
評量機制 (特定行動)	‣ 定期檢討有無重大職災產生。 ‣ 定期檢討健康與安全相關議題，如臨場醫護的推動、外包商進場防疫管理等。 ‣ 推動職業安全衛生相關講習及宣教。
管理方針評估	‣ 職業安全衛生委員會每季召開會議，由職安承辦單位提報近期法令宣導及職安工作推動檢討。

職場安全衛生管理

智崴職業安全衛生管理涵蓋範圍包含全體員工及承攬商，並將職業安全衛生納入企業永續發展策略，包括安全衛生政策、組織、制度規劃與實施，重視的風險管理、採購管理、變更管理、承攬管理等管理制度，亦即從源頭風險管控製程、原料、設備及作業之安全。並依據勞動部職業安全衛生法修訂本公司之「職業安全衛生管理計畫書」及「職業安全衛生工作守則」等管理辦法，要求全體員工及承攬商據以推動執行職業安全衛生相關作業，持續改善職業安全衛生管理與安全衛生績效以符合公司現況需求，有效降低工作場所危害及風險，強化企業經營績效及競爭力。

智崴目前由管理中心之人力資源部負責全公司之職業安全相關業務，不定期就公司工作環境現況進行危害辨識，區分各類危害(包含化學性、物理性、生物性及人因工程性等)，並進行風險評估(包含進行必要之作業環境測定及生物偵測等)後，針對可能肇生之風險進行管控(包含源頭管制、路徑管理、行政管理及健康管理等作為)。

智崴雖尚未建立嚴重職業傷害之分級管控制度，但為控管可能產生職業傷害風險之危害，將研議依影響工作時數多寡進行分級，如該危害造成需至少休息8小時後方能返回工作崗位復工，即被定義為具有嚴重職業傷害風險。並規劃因應各類危害所產生之衝擊，如廠區安全、高空墜落等潛在風險，定期進行工作環境稽核及加強對員工職業安全意識宣導，以減少嚴重職業傷害發生的可能。

職業安全衛生委員會

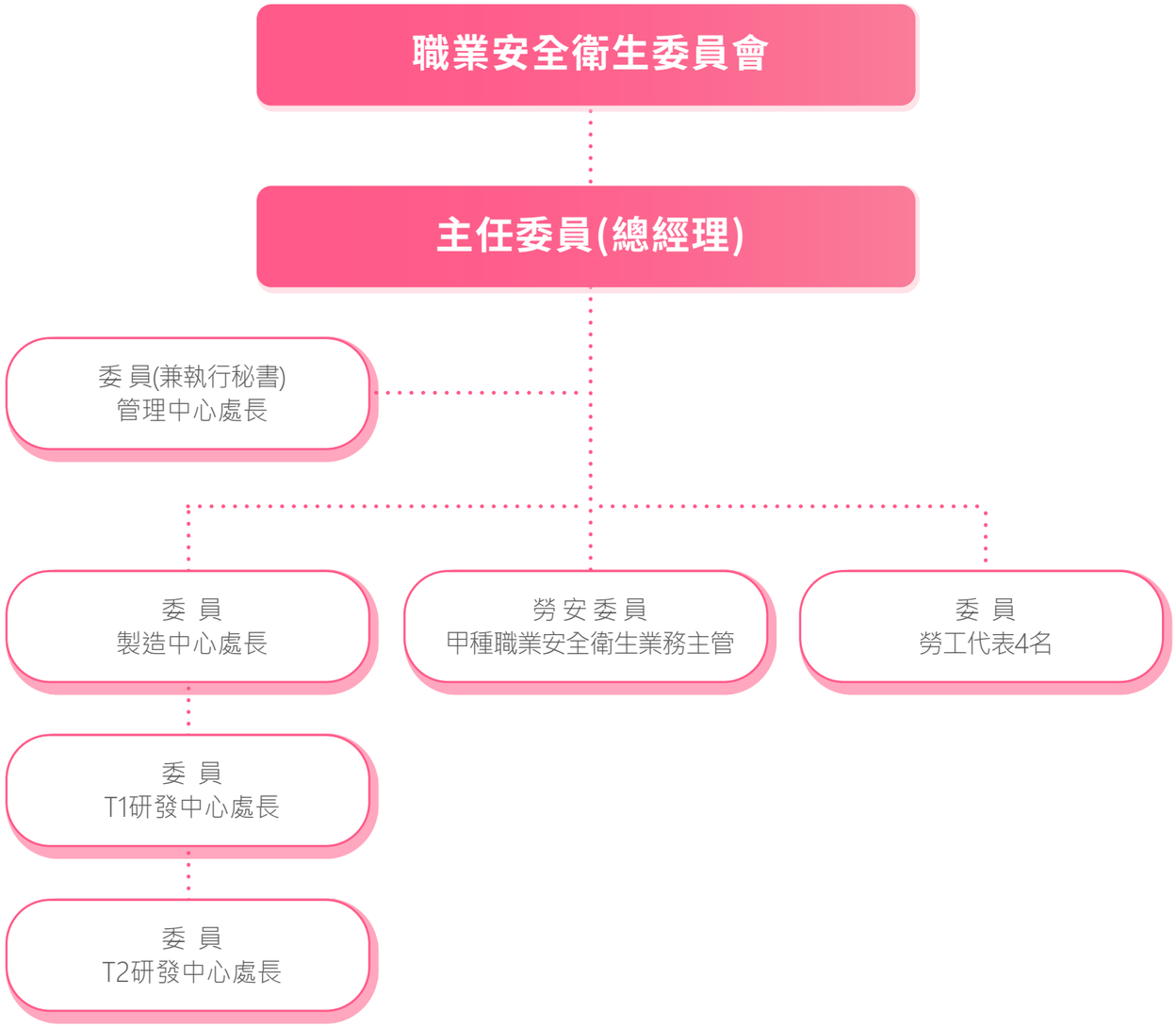
智崴依職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生委員會，委員會以主任委員(總經理)、執行秘書、公司各部門主管與員工代表共為10 名委員所組成，其中員工(勞工)代表人數共4人，占比40%。

職業安全衛生委員會負責職業安全政策制訂與改善，每季召開會議，由職安承辦單位提報上次會議待辦事項、近期法令宣導及職安工作推動檢討，與會主管及勞工代表針對報告事項進行研討，將必要執行或改善項目列為待辦事項，追蹤辦理情形。2025年共召開4次會議，針對健康與安全相關議題的重大決議，包含有承攬商管理與施工安全、用電安全與電力設施更新、消防應變與教育訓練、區域巡檢與環境優化等，已公告同仁周知。

環安改善精進措施

藉由每月內外部職安稽查，查核各場域環境之工安管理、承攬商管理及各項施工中相關安全工作程序執行落實，及早發覺環境、設施及作業潛在危害因素進行矯正改善，降低危害事故之發生及確保人員工作安全。2025年共發現2項缺失(含建議事項)，皆已進行檢討即完成改善。

職業安全衛生委員會 組織架構

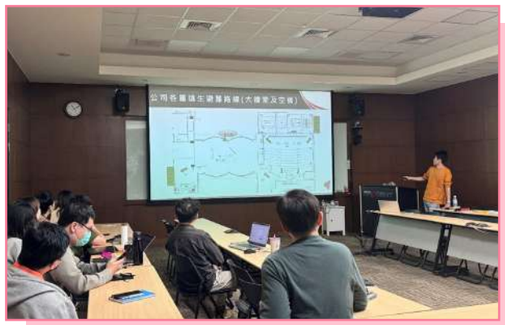


職安教育訓練

為達成「職場零職災」之目標，智崴持續推動全體員工職業安全衛生教育訓練，並明確宣導作業過程中如發現危害情況，得立即停止作業並通報，且確保工作者不因此受到處分。在職業安全衛生教育訓練方面，新進員工須完成3小時工安課程，全體員工每3年定期回訓3小時；針對特殊設備操作及作業人員，落實證照管理並依規定辦理定期回訓。另成立自衛消防編組，進行火災風險辨識，並每半年辦理4小時實戰演練，以強化災害應變能力並降低損失。對承攬商則實施安全衛生管理，辦理作業場所危害因素告知教育訓練及簽署切結書，並明確宣導作業過程中如發現危害情況，得立即停止作業並通報，且確保工作者不因此受到處分。2025年本公司未發生任何職業災害、職業病或火災事件，亦無違反勞動基準法或職業安全衛生法等相關規定而遭受處分之情事，且未造成人員傷亡。

智崴 2025 年
員工職業災害比率
= 0 %

註：職業災害比率計算方式為
員工職業災害人數 / 員工總人數





2025年員工職安教育訓練

訓練課程/主題	對 象	人 次
職安訓練(線上課程 3 小時)	全體同仁	291
消防講習含避難實地訓練(1.5小時)	全體同仁	206
自衛消防訓練班(4小時)	納編人員	41
急救人員安全衛生訓練班(18小時)	相關員工	6
甲種職安業務主管教育訓練(42小時)	相關員工	1
防火管理人(12小時)	相關員工	2
固定式起重機操作人員(38小時)	相關員工	8
堆高機操作人員(18小時)	相關員工	1
總 計		556

註：以上訓練人數涵蓋母公司智崴資訊以及子公司智崴全球之人數。

2025年承攬商職安教育訓練

對 象	時 間	人 次	工程名稱
承攬商施工人員	2025/4/2	10	市集活動
承攬商施工人員	2025/4/15	1	LED球幕區新增空調及環控工程
承攬商施工人員	2025/4/22	2	設備銲接&安裝膨脹螺栓
承攬商施工人員	2025/4/26	5	屋頂維修工程
承攬商施工人員	2025/5/12	6	光纖佈線及小型基地台施作
承攬商施工人員	2025/8/29	9	節能績效保證專案(空調節能工程)
承攬商施工人員	2025/10/8	4	防水工程
承攬商施工人員	2025/12/15	2	地坪結構補強工程

註：為達預防事故發生及達到施工零災害之目的，智崴另於2025年間，針對主要工程辦理共計8次承攬商施工管理及工作安全守則管理辦法教育訓練，合計涵蓋承攬商施工人員39人次。

2025年職安證照取得概況

專業證照類別	證照取得人數
急救人員安全衛生訓練班	6
甲種職安業務主管教育訓練	3
防火管理人	2
固定式起重機操作人員	17
堆高機操作人員	4

健康促進

智崴屬資訊產業科技，多數人長期坐在電腦前工作，因此透過舉辦健康活動及心靈講座以促進員工身心健康，針對職場健康可能存在風險，進行有關預防作為。另外我們也很重視工作環境監測與場域維護，透過完善的設施維護保障員工健康。除定期針對室內空調系統進行濾網清洗與設備保養以維護空氣品質外，亦同步落實工作場域之景觀綠化。

在職場工作危害風險部分，主動檢討改善工作環境以消弭環境危害因子；在員工健康促進部分，除依規定安排員工健康檢查，並透過臨場醫護服務，針對健康高風險人員主動安排諮詢及提供改善建議並追蹤外，另不定期安排健康心靈講座及健身競賽以促進同仁對身心靈健康的重視。

1.臨場醫護服務

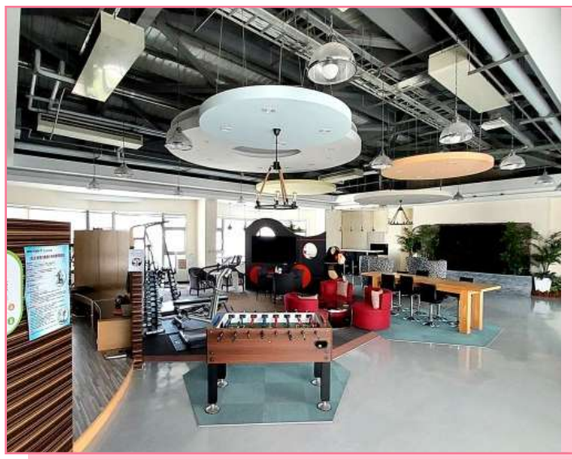
智崴作為健康幸福職場，努力落實勞工健康保護，故與「高雄榮民總醫院」簽訂臨場醫護服務合約，依據公司投保人數及行業類別等級，由高雄榮民總醫院每月派遣具職醫執照之護理師3人次與每年具職醫執照之醫生3人次(每次2小時)，蒞臨本公司現場執行臨場健康服務；無論是生理或心理問題，都可以透過醫護專業諮詢給予適當協助，並恪守醫療隱私權不向第三人透露。2025年共計45人次使用臨場醫護諮詢服務。



2.身心健康促進活動

智崴運用公司現有資源及政府補助，包含空間運用(大禮堂區、空橋健身區及空中花園區等)，設施提供(有氧訓練設備、重量訓練設備及舒緩設備等)，辦理多元身心靈活動或課程，提供員工為新產品腦力激盪追求創新時，紓解工作疲勞與壓力之管道，有助於促進員工健康，並達到身心放鬆與舒緩壓力之效果。

除上述舒緩身心壓力的管道外，智崴還擁有毛小孩員工—傻萌大二毛(高雄總部) 和可愛焦糖(桃園廠)，牠們是生活中的好幫手，同仁每日至公司上班巧遇牠們時，透過撫摸、陪伴、簡單的互動行為或是牠們時而向您賣萌，就能一秒療癒您的心! 也藉此呼籲「以領養代替購買」的觀念，喚起對流浪動物的重視以及對生命的尊重，讓更多無家可歸的動物們能擁有被照顧的機會。






3.職業疾病預防管理

本公司透過檢視職場環境及工作流程，針對化學性、物理性、人因性、生物性、社會(心理)性等五大危害因子，分析可能肇生職業疾病的成因並進行風險鑑別，藉以早期發現及進行改善預防作為，透過高雄榮民總醫院臨場醫護團隊，協助進行本公司職業疾病風險辨識及提供預防建議與改善成效追蹤。

4.定期員工健康檢查

智崴全額補助員工每兩年一次健康檢查，健康檢查結束後安排醫生至公司，為同仁免費諮詢，協助員工瞭解與追蹤健檢結果。另與公司所合作之臨場醫護透過分析員工健檢異常值，主動進行諮詢並提供改善建議追蹤。本公司上次員工健康檢查於2024年辦理，目前已開始執行2026年員工健康檢查，並於2026年新增合作之健康檢查院所，以提供員工更多元之檢查機構選擇。

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者統計

2023年	涵蓋於管理系統內人數		組織總人數		比 例	
	員 工	非員工	員 工	非員工	員工	非員工
未經稽核	0	0	0	0	-	-
經內部稽核	271	9	271	9	100%	100%
經外部組織稽核或認證	0	0	0	0	-	-
2024年	涵蓋於管理系統內人數		組織總人數		比 例	
	員 工	非員工	員 工	非員工	員工	非員工
未經稽核	0	0	0	0	-	-
經內部稽核	272	8	272	8	100%	100%
經外部組織稽核或認證	0	0	0	0	-	-
2025年	涵蓋於管理系統內人數		組織總人數		比 例	
	員 工	非員工	員 工	非員工	員 工	非員工
未經稽核	0	0	0	0	-	-
經內部稽核	271	8	271	8	100%	100%
經外部組織稽核或認證	0	0	0	0	-	-

員工職業傷害統計

年 度	工作總時數	職 災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)	可記錄之職業傷害比率
		嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數			
2023	542,664	0	0	0	0	0	0
2024	537,064	0	0	0	0	0	0
2025	529,664	0	0	0	0	0	0

註1：員工工作總時數=工作日天數*工作日工作時數*員工人數。

註2：職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/員工工作總時數)*1,000,000。

註3：嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/員工工作總時數〕*1,000,000。

註4：可記錄之職業傷害比率=(可記錄之職業傷害數/員工工作總時數)*1,000,000。

非員工職業傷害統計

年 度	工作總時數	職 災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)	可記錄之職業傷害比率
		嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數			
2023	19,272	0	0	0	0	0	0
2024	19,380	0	0	0	0	0	0
2025	19,212	0	0	0	0	0	0

註1：非員工工作總時數=工作日天數*工作日工作時數*非員工工作者人數。

註2：職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/非員工工作總時數)*1,000,000。

註3：嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/非員工工作總時數〕*1,000,000。

註4：可記錄之職業傷害比率=(可記錄之職業傷害數/非員工工作總時數)*1,000,000。

06
社會共好

智崴結合科技、文化與教育力量，以具體行動深化社會參與，擴大公益與跨域合作效益，持續為社會創造正向且可持續的影響力。

6.1 公協會參與

6.2 公益投入

6.1 公協會參與

智崴積極參與國內外相關產業公協會組織及倡議組織，藉公協會、聯盟或倡議定期或不定期所舉辦會議活動交流，以獲取產業、技術新知或提升對體感遊樂設備於市場的關注度與瞭解，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

公協會、聯盟、倡議名稱	扮演角色/參與方式
臺灣產學策進會	擔任理事長與監事
台灣橋頭科學園區產學策進會	擔任常務理事與監事
GDDA全球數位產業聯盟協進會	會員
2025 Talent, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟	參與連署
International Association of Amusement Parks and Attractions (IAAPA)	會員
Themed Entertainment Association (TEA)	會員
世界自然基金會(WWF) Earth Hour地球一小時	響應企業



6.2 公益投入

智崴集團始終相信，頂尖的體感科技不應僅止於娛樂，更應是連結世界、啟發夢想的媒介。我們秉持「創造歡樂、體現夢想」的初衷，將核心研發能力轉化為社會正向能量。2025年我們贊助現金新台幣579,650元以及i-Ride飛行劇院體驗票券總價值新台幣155,040元，並透過一系列跨國、跨領域的公益行動，讓沉浸式體驗跨越地理與資源的限制，為社會創造實質價值。

科技賦能：縮短城鄉與數位的距離

我們深知教育是翻轉未來的關鍵。2025年，智崴攜手科丁聯盟協會與民意代表，將逾200件整新資訊設備遠渡重洋送往非洲肯亞，為當地偏鄉孩童開啟數位學習之窗。在國內，我們邀請那瑪夏區的親師生以及博幼基金會的孩子們走入i-Ride飛行劇院，由技術處長親自揭秘飛行科技，讓科技教育不再只是課本上的文字，而是觸手可及的職涯啟發與感官震撼。

文化共融：搭建跨國界的理解橋樑

科技是最好的共通語言。今年我們接待了來自日本「全球適塾」與美國西北大學的交流團，分享如何利用沉浸式技術推廣公共教育。更具意義的是，我們與 ACC 基金會合作，讓來自賴索托的孩子們與台灣原鄉學童一同「飛越非洲」，從上帝視角重新認識家鄉的壯麗。這場跨越萬里的交流，更在孩子心中種下探索世界的勇氣。

永續行動：守護地球的綠色承諾

除了人文關懷，智崴亦積極實踐環境永續。

資源循環：配合《玩具星球大冒險》上映，與「台灣玩具圖書館協會」募集52.5公斤二手玩具，實質減少約152公斤碳排放。

守護海洋：贊助「臺灣海洋國際青年論壇」，支持全球14國青年針對海洋永續提出解決方案，讓新世代的創意成為守護地球的力量。

展望未來，智崴將持續整合硬體技術與公益資源，讓「沉浸式體驗」成為推動 ESG 的創新媒介。我們不只帶領觀眾飛越地平線，更要帶領社會走向一個更具包容力、更具想像力的永續未來。



一月｜高雄市那瑪夏區當地國中小校長與老師們蒞臨體驗i-Ride飛行劇院

接待高雄市那瑪夏區當地國中小校長及教師團隊蒞臨參訪，體驗高雄i-Ride飛行劇院。活動中，來賓透過飛行劇院觀賞《飛越台灣》與《會飛的清明上河圖》，以沉浸式視角欣賞台灣自然景觀與經典文化意象，實際感受科技內容於教育應用上的多元可能。那瑪夏區具備豐富的自然生態與文化底蘊，透過此次交流，促進教育現場對創新科技與體驗式學習的理解與想像，並為未來課程與教學模式帶來新的啟發。本次參訪亦展現科技體驗在連結教育、文化與環境關懷上的應用，深化產業與教育領域之間的交流互動。





一月｜日本全球適塾來訪智崴

日本關西經濟同友會成立之教育機構「全球適塾」蒞臨參訪智崴高雄總部，該機構長期邀集關西地區企業成員投入教育推廣，致力於培養具備國際視野與社會責任意識之未來領導人才。本公司於交流期間安排來賓體驗i-Ride飛行劇院，並分享沉浸式科技於公共教育與人才培育上的應用經驗，說明如何透過體驗式內容啟發學習動機，並持續與地方社團及學校合作，推動非營利導向的教育回饋行動。

交流過程中，雙方就教育創新、跨文化理解及人才培育模式進行深入分享。全球適塾亦說明其結合理論與實務之教學方法，協助企業成員深化整體思考能力、國際視野與執行力。此次跨國教育交流以公益性質為核心，展現科技體驗作為公共教育資源之潛力，並促進教育理念與社會價值的擴散，為未來持續推動教育公益與國際合作奠定基礎。





五月｜愛心玩具齊聚 i-Ride，一起把愛送得更遠

智崴於高雄及台北之i-Ride飛行劇院作為沉浸式體驗與公益推動的場域，於原創內容《玩具星球大冒險》上映期間，攜手「台灣玩具圖書館協會」共同推動「玩具傳愛　送孩子一份禮物」公益活動，鼓勵社會大眾透過實際行動參與資源共享與兒童關懷。活動於一個月內募集數百件狀況良好之二手玩具，後續轉贈予有需要之兒童，延續物品使用價值，並落實環境友善與公益理念。

《玩具星球大冒險》以童趣敘事結合飛行體驗，引導觀眾理解玩具陪伴成長的情感價值與共享精神，並透過故事內容傳遞珍惜資源與關懷他人的核心概念。本次公益行動整合內容體驗、實體物資募集與教育意涵，展現沉浸式娛樂於兒童公益與永續議題上的應用潛力，亦深化企業在社會參與及公共價值推動上的實質投入。





六月｜美國西北大學參訪團蒞臨智崴

智崴接待美國西北大學學生團隊，展開以科技體驗結合文化探索的交流活動。學生們透過i-Ride飛行劇院欣賞《飛越臺灣》及《源起．非洲》，從空中俯瞰台灣山河及非洲景觀，深化對不同文化與環境的理解。在體感電競基地的互動體驗中，學生們親身感受科技創新如何結合教育、文化與娛樂，激發對科技應用於社會及環境永續的思考。本次參訪活動不僅促進跨國文化交流，也展現智崴在推動教育及ESG文化落實上的努力，為師生留下深刻印象，彰顯台灣在科技與社會責任的創新。



八月｜從高雄到非洲，愛與科技跨越萬里傳遞

智崴與長期推動兒童程式教育的科丁聯盟協會攜手，在高雄市之民意代表協助下，將逾200件整新過的筆記型電腦、桌上型電腦與螢幕等送往非洲肯亞偏鄉學校，為當地孩童帶來更多數位學習的機會。透過此次合作，智崴與科丁聯盟將教育資源帶到國際偏鄉。科丁聯盟多年來在台灣各地開設免費程式課程、培訓教練，也持續將再生電腦捐贈至國際，讓偏鄉與弱勢地區的孩子受惠。智崴長期關注教育平權與資源永續，期望這次行動能夠拋磚引玉，鼓勵更多企業投入公益，為環境與社會創造雙贏的正向影響。





八月｜智崴與博幼孩子一起飛，探索想像的無限可能

智崴接待博幼基金會80位孩子，展開結合科技、文化與想像力的探索之旅。活動伊始，孩子們搭乘i-Ride　Kaohsiung飛行劇院欣賞《源起．非洲》，從空中俯瞰非洲大陸壯麗的自然景觀與野生動物，沉浸於生動的自然與生態教育場景中。隨後，孩子們化身小小駕駛員，在智崴高雄總部之體感電競基地體驗賽車與賽艇模擬器，感受高速轉彎與駕駛挑戰的刺激與樂趣，親身體驗科技模擬帶來的震撼與啟發。

活動中也安排智崴技術處長以「智崴遊樂園揭秘」為題，帶領孩子們走入幕後，瞭解飛行劇院從研發、設計到營運所需的專業技術與團隊合作，讓孩子理解好玩的體驗，背後是無數人的努力與創意。博幼基金會董事長亦蒞臨活動現場，與孩子一同見證這段充滿啟發的旅程。透過此次體驗，孩子們不僅感受科技的創新與娛樂的魅力，更培養勇氣、想像力與探索信心，鼓勵他們在未來持續學習與勇敢飛翔。





九月｜從海洋出發，讓永續行動更有力量

2025年第七屆「臺灣海洋國際青年論壇」集結來自全球青年14國、共162位的青年組隊參賽，針對海洋污染防治、資源循環、科技安全與教育推廣等議題，提出兼具創意與可行性的解決方案。論壇透過創新提案、跨國交流與實地行動，讓新世代展現對海洋的熱情與責任感，持續成為國際青年海洋交流的典範平台。智崴透過獎項支持論壇活動，讓青年在探索中理解海洋保育的重要性。參與者從不同角度「看見世界，也看見地球」，激發對環境的關注與實際行動，深化國際青年教育交流，也展現智崴在社會公益與永續行動上的支持力量。





十二月｜與ACC基金會合作，幫助非洲孩子們用不同視角認識台灣

智崴接待Amitofo Care Centre(ACC)基金會來自非洲賴索托的孩子們，展開一場結合科技、教育與文化探索的深度體驗。ACC長期深耕非洲多國，陪伴孩子們在教育與生活中成長、築夢，此次台灣行程特別來到智崴高雄總部，透過i-Ride飛行劇院欣賞《源起．非洲》，從空中俯瞰非洲壯麗的自然景觀與多元文化，重新認識家鄉的美麗與豐富。孩子們在飛行中驚嘆於自己成長土地的壯麗，並藉此拓展國際視野與文化認知。活動中，賴索托的孩子們也帶來精彩演出，分享自身活力與文化特色，為交流現場增添笑聲與歡樂氛圍。

智崴透過沉浸式科技與體感體驗支持此次活動，協助孩子們從不同視角認識世界，培養探索精神與勇氣，為他們未來的成長道路提供啟發與鼓勵。此專案展現教育與科技結合的公益價值，並彰顯智崴在國際教育交流與社會責任上的支持力量。



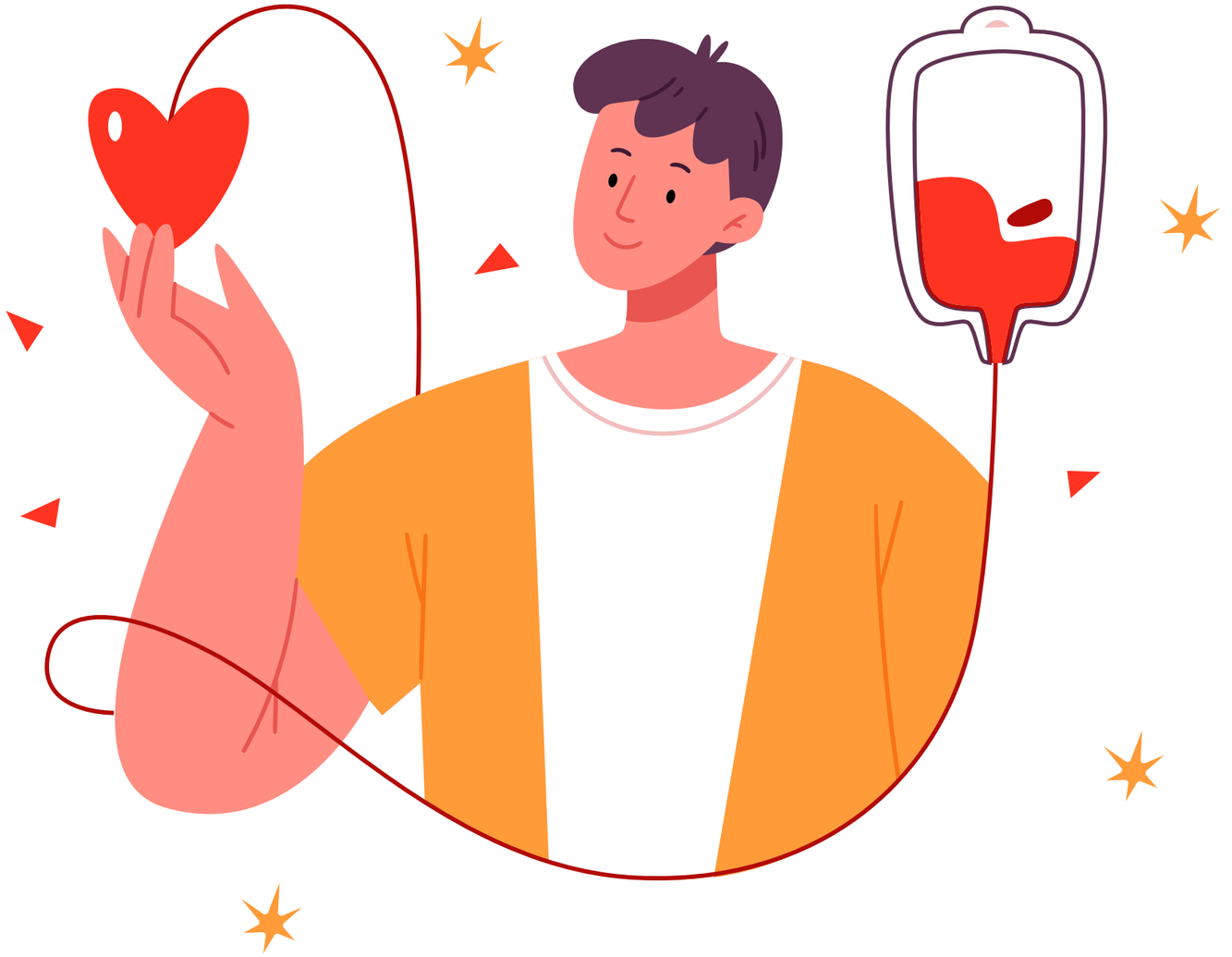


BROGENT TECHNOLOGIES INC.

社區關懷｜高雄軟體園區 愛心捐血一起來

2025年經濟部產業園區管理局在高雄軟體園區內舉辦愛心捐血活動，智崴積極響應主辦單位號召，凡捐血500 C.C.者可獲得i-Ride飛行劇院體驗券乙張，共計贊助100張票券(每張價值680元)，總價值68,000元。此外，智崴50位同仁亦踴躍參與捐血活動，各自捐血250 C.C.，以實際行動展現企業社會責任與員工的愛心，共同為公益盡一份心力。





附 錄

GRI Standards 索引表

SASB 對照表

氣候相關資訊揭露對照表

會計師有限確信報告

GRI Standards 索引表

使用聲明	智崴資訊科技股份有限公司已依循GRI準則報導2025年1月1日至2025年12月31日期間的內容。
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	尚無適用之 GRI 行業準則

GRI準則	揭露項目		對應章節	頁碼
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021	組織報導與實務			
	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於智崴	12~13
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書 1.1 關於智崴	3~4 12~13
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	3~4
	2-4	資訊重編	關於報告書	3~4
	2-5	外部保證/確信	關於報告書 附錄 會計師有限確信報告	3~4 156~157
	活動與工作者			
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於智崴 1.2 品牌價值 2.5 永續供應鏈	14 15 51
	2-7	員工	5.1 職場多元化	98~104
	2-8	非員工的工作者	5.1 職場多元化	98,102

GRI準則	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	治理			
	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	27~28
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	28
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	27
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事長的話 1.3 重大分析與利害關係人溝通 2.1 公司治理	5 16~18 27,29
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 公司治理	27
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書 1.3 重大分析與利害關係人溝通 2.1 公司治理	3~4 16~18 27
	2-15	利益衝突	2.1 公司治理 股東相關資訊請詳見本公司 《2025年年報》之「貳、公司治理報告」章節。	29 -
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理	29
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	29
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	31~32
	2-19	薪酬政策	2.1 公司治理	30
	2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理	30
	2-21	年度總薪酬比率	5.1 職場多元化	107

GRI準則	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 2:一般揭露 2021	策略、政策與實務			
	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	5
	2-23	政策承諾	2.5 永續供應鏈 5.1 職場多元化	52~53 98
	2-24	納入政策承諾	2.5 永續供應鏈 5.1 職場多元化 5.3 人力資源政策 5.4 職場安全與健康促進	52~53 98 114 125
	2-25	補救負面衝擊的程序	各章節 重大主題管理方針列表 1.3 重大分析與利害關係人溝通 4.3 氣候變遷因應與管理	19,37,39, 43,49,57, 68,75,89,125
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 誠信經營與法規遵循	40
	2-27	法規遵循	2.2 誠信經營與法規遵循 *註：法規遵循為本年度重大主題	39~42
	2-28	公協會的會員資格	6.1 公協會參與	134
	利害關係人議合			
	2-29	利害關係人議合方針	1.3 重大分析與利害關係人溝通	20~22
	2-30	團體協約	5.2 屬於員工的公司	113
重大主題				
GRI 3:重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大分析與利害關係人溝通	16~18
	3-2	重大主題列表	1.3 重大分析與利害關係人溝通	19

GRI準則	揭露項目		對應章節	頁碼
1.產品品質及安全性				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3 重大分析與利害關係人溝通 3.2 產品品質及安全性	19 68~69
GRI 416： 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	智崴提供之產品服務並不會對健康和安全造成衝擊，故不適用此指標。	-
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2025 年無此情事。	-
GRI 417： 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	智崴提供之產品服務並不會對環境和社會造成衝擊，故不適用此指標。	-
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2025 年無此情事。	-
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2025 年無此情事。	-
2.創新技術				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3 重大分析與利害關係人溝通 3.1 創新技術與內容	19 57~59
3.客戶服務管理及滿意度				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3 重大分析與利害關係人溝通 3.3 客戶服務管理及滿意度	19 75~76

GRI準則	揭露項目		對應章節	頁碼
4.誠信經營				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3 重大分析與利害關係人溝通 2.2 誠信經營與法規遵循	19 37~38
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 誠信經營與法規遵循	42
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營與法規遵循	42
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2025年無此情事。	-
GRI 206： 反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 誠信經營與法規遵循	37~38,42
5.資訊安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3 重大分析與利害關係人溝通 2.3 資訊安全	19 43~44
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 資訊安全	48
6.法規遵循				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3 重大分析與利害關係人溝通 2.2 誠信經營與法規遵循	19 39~40
7.產品智慧產權管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3 重大分析與利害關係人溝通 2.4 產品智慧產權管理	19 49~50

GRI準則	揭露項目		對應章節	頁碼
8.職場安全與健康促進				
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3 重大分析與利害關係人溝通 5.4 職場安全與健康促進	19 125~126
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職場安全與健康促進	126
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職場安全與健康促進	125~127
	403-3	職業健康服務	5.4 職場安全與健康促進	129~131
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4 職場安全與健康促進	126~127
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職場安全與健康促進	128~129
	403-6	工作者健康促進	5.4 職場安全與健康促進	129~131
	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	5.4 職場安全與健康促進	125~126
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職場安全與健康促進	131
	403-9	職業傷害	5.4 職場安全與健康促進	128,132
	403-10	職業病	2025 年無此情事。	-
其他主題				
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 公司治理	35
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1 職場多元化	111
	201-4	取自政府之財務援助	2.1 公司治理	36

GRI準則	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 202:市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1 職場多元化 本公司透過合約約定及供應商管理機制，確認非員工工作者之薪酬符合當地最低薪資規定。	106 -
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 職場多元化	98,103
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.2 公益投入	135~140
GRI 204:採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.5 永續供應鏈	51
GRI 207:稅務 2019	207-1	稅務方針	2.1 公司治理	33~34
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1 公司治理	33~34
GRI 302:能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 溫室氣體與能源	88
	302-3	能源密集度	4.2 溫室氣體與能源	88
GRI 303: 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.1 環境保護	82
	303-3	取水量	4.1 環境保護	82
	303-4	排水量	4.1 環境保護	82
	303-5	耗水量	4.1 環境保護	82
GRI 305:排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體與能源	85~86
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體與能源	85~86
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 溫室氣體與能源	85~86
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體與能源	85~86
	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	智崴無臭氧層破壞物質(ODS)的排放。	-
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放	智崴無此類氣體排放。	-

GRI準則	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.1 環境保護	83
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.1 環境保護	83
	306-5	廢棄物的直接處置	4.1 環境保護	83
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.3 人力資源政策	115~116
	401-2	提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工) 的福利	5.1 職場多元化	109~111
	401-3	育嬰假	5.1 職場多元化	109~110
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 屬於員工的公司	113
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	5.3 人力資源政策	119
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 人力資源政策	122~123
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理 5.1 職場多元化	28~29 98~104
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1 職場多元化	107
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件及組織採取的改善措施	5.1 職場多元化 報導年度無歧視事件發生。	98,105 -
GRI 415：公共政策 2016	415-1	政治捐獻	報導年度無政治獻金。	-

SASB 對照表

會計指標	編號	指標描述	頁碼	說明
硬體基礎設施之環境足跡	TC-SI-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 電網電量百分比 (3) 再生百分比	-	1. 總能源消耗量： 6,114.41 GJ 2. 電網電量百分比：97.66% 3. 再生百分比：0%
	TC-SI-130a.2	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比； (2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	-	1. 總取水量：12.623千立方公尺，於基線水壓力高或極高區域之百分比為0% 2. 總耗水量：0 千立方公尺，於基線水壓力高或極高區域之百分比為0%
	TC-SI-130a.3	將環境考量整合至資料中心需求之策略規劃之討論	-	不適用。
資料隱私與言論自由	TC-SI-220a.1	與精準廣告及使用者隱私有關之政策及實務之描述	48	2.3 資訊安全 - 客戶隱私、個資保護
	TC-SI-220a.2	其資訊被用於次要目的之使用者人數	-	其資訊被用於次要目的之使用者人數：0
	TC-SI-220a.3	與使用者隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	-	2025年無發生訴訟事件。
	TC-SI-220a.4	(1) 執法要求使用者資訊之次數 (2) 其資訊被要求之使用者人數 (3) 導致揭露之百分比	-	1. 執法要求使用者資訊之次數：0 2. 其資訊被要求之使用者人數：0 3. 導致揭露之百分比：0%
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受政府所要求之監督、封鎖、內容過濾或審查之影響之國家清單	-	2025 年皆無此情事發生。

會計指標	編號	指標描述	頁碼	說明
資料安全	TC-SI-230a.1	(1) 資料被侵害數量 (2) 屬於個人資料被侵害之百分比 (3) 受影響之使用者人數	-	1. 資料被侵害數量 ：0 2. 屬於個人資料被侵害之百分比：0% 3. 受影響之使用者人數：0
	TC-SI-230a.2	辨認及因應資料安全風險之作法 (包括使用第三方網路安全標準)之描述	45~47	2.3 資訊安全 - 資訊安全管理架構、資安風險鑑別流程及資訊安全措施
招募與管理 全球性、多元 及具技術之員工	TC-SI-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	103	5.1 職場多元化 - 需要工作簽證的員工百分比之表格
	TC-SI-330a.2	員工投入百分比	124	5.3 人力資源政策 - 員工敬業度調查
	TC-SI-330a.3	(a) 高階管理階層 (b) 非高階管理階層 (c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	99~100	5.1 職場多元化 - 不同員工類別之性別分布及不同員工類別之多元群體分布之表格
智慧財產權保護 與競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	-	2025 年皆無此情事發生，相關法律訴訟之總損失金額： 0 元。
管理來自技術中斷	TC-SI-550a.1	(1) 性能問題及 (2) 服務中斷之次數；客戶總停機天數	-	2025 年皆無此情事發生。

會計指標	編號	指標描述	頁碼	說明
管理來自技術中斷	TC-SI-550a.2	與營運中斷有關之營業持續風險之描述	-	**營運中斷風險** 風險說明： 公司營運過程中，如發生火災、水災、地震、重大設備故障或其他不可抗力事件，可能導致營業場所或核心設備暫停運作，造成營收中斷及營運停擺。 因應措施： 1. 風險移轉機制：向產險投保營運中斷保險，以分散突發事故造成之財務衝擊。 2. 預防性控制措施： a. 強化消防安全管理與定期設備維護。 b. 建立作業安全標準流程(SOP)。 c. 落實場域風險巡檢與改善追蹤機制。 3. 營運備援規劃： a. 建立緊急應變計畫(Emergency Response Plan)。 b. 規劃復原流程與責任分工。 c. 建立現金流調度與財務應變機制。
活動指標	TC-SI-000.A	(1) 授權或訂閱之數量，(2) 雲端基礎之百分比	-	不適用(無提供雲端資料服務)。
	TC-SI-000.B	(1) 資料處理能力，(2) 外包百分比	-	不適用(無提供雲端資料服務)。
	TC-SI-000.C	(1) 資料儲存量，(2) 外包百分比	-	不適用(無提供雲端資料服務)。

氣候相關資訊揭露對照表

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	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。	董事會作為氣候變遷之最高治理機構，負責指導公司針對氣候變遷之對應與決策，核定氣候風險管理範圍及規範與核定層級，並負確保與監督整體風險管理制度有效執行之責任；智崴藉由董事長出任高階主管會議主席，與各部門高階主管商討並制定公司氣候變遷之相關決策，並於每年向董事會報告包含氣候變遷等相關執行成果，以及透過每兩週一次的集團溝通會議、不定期參與ESG課程討論潛在氣候風險與預防措施，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	**氣候風險影響** 中期：1.政府的法規對相關要求提高，進而增加因應措施之營運成本。 2.如法規針對未達減碳目標的企業訂有行政罰則，則在企業未能達到目標時，恐面臨罰鍰，增加營運成本。 長期：1.溫度升高容易造成設備過熱停機，進而影響相關資訊服務或服務中斷，導致營運成本增加。 2.溫度升高，需加強管控用電量，如：影響空調使用頻率，導致營運成本增加。 **氣候機會影響** 短期：1.透過多元創新設計開發低碳產品和服務，使用可再生能源及材料，降低能源成本。 2.研發新產品吸引客戶，縮短合約成交週期，進而提高收入。 3.將設備導入多領域中，以多元發展提高收入。 4.提供的服務、產品結合永續主題，創造更多元的服務內容，因此收入增加。 中期：1.透過再生能源發電及節能計畫，降低能源成本，並且可以獲取售電及碳權利潤增加收入。

項 目	執行情形
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	1.就極端氣候及轉型行動，對財務之影響，詳如前揭項目2之說明。 2.智崴將持續透過投保水漬險；各權責單位持續關注、追蹤相關法規變動；每月定期掌握原物料行情，並與廠商密切聯繫了解漲價資訊，採取提前採購或以量制價；參展物品重複利用並優化組裝程序，減少相關耗材成本等策略，來降低氣候風險因子對於智崴價值衝擊。並且智崴定期進行情境分析，重新描繪氣候風險承擔能力，以監管極端氣候風險所造成的財務影響。 3.為妥善管理長期性平均氣溫上升、政策與法規面向的訴訟風險、加強監管現有產品和服務之相關風險，智崴將氣候變遷的風險納入營運決策，辨識並管理風險，同時正視全球暖化與資源耗竭的危機，全力響應節能減碳趨勢，進行減緩與調適作為。
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。	智崴氣候風險管理流程主要分為四大步驟，分述如下： 智崴透過氣候變遷風險與機會研究會議進行氣候變遷之討論、資訊彙總及風險與機會之評鑑，包括： 1.設定氣候變遷情境：包含兩種氣候變遷情境。 2.評估營運環境影響：評估氣候變遷對營運環境與利害關係人的影響與衝擊。 3.鑑別氣候風險與機會：建立風險與機會矩陣，確認氣候變遷風險與機會。 4.為監控風險曝險程度及應變能力，每兩週一次透過集團溝通會議檢討及不定期參ESG課程討論潛在氣候風險與預防措施，將氣候變遷相關執行成果每年向董事會報告。

項 目	執行情形
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。	智崴採用聯合國政府間氣候變化專門委員會(IPCC)第六次科學評估報告中之SSP5-8.5 (升溫6°C)及SSP1-2.6 (升溫2°C)兩種氣候情境進行風險模擬，初步評估氣候變遷對營運活動及利害關係人之影響，並建立風險與機會矩陣。目前主要依據氣候情境及風險因子進行初步評估，主要財務衝擊以營運成本增加為主，惟尚未設定具體分析假設及關鍵參數。詳細內容請參閱 2025年永續報告書4.3氣候變遷因應與管理。未來將逐步完善情境分析，依氣候變遷對公司之影響及風險程度，持續評估其對營運與財務之潛在影響，並動態調整相關評估作業，以強化氣候風險管理及營運韌性。
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。	1.依內部既有目標管理期程，短期目標設定為小於 3 年、中期目標為 3-5 年、 長期目標為大於 5 年，持續鑑別與評估可能產生氣候變遷風險與機會。 2.持續精進公司制度並進行自我體檢，強化同仁對氣候變遷風險的意識及管理。 3.因應氣候變遷相關管理請參考2025年永續報告書4.3 氣候變遷因應與管理。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	智崴目前尚未正式導入內部碳定價機制；惟已著手進行相關規劃與評估作業，未來將依據國際趨勢、碳市場發展及法規要求，建立適用之內部碳定價機制，以作為氣候變遷相關風險管理與投資決策之參考。
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。	智崴以2024年度為基準年，規劃於2030年度達成範疇一及範疇二溫室氣體排放減量20%之目標，並定期追蹤年度減量進度，依溫室氣體盤查結果進行檢視與管理。 同時，智崴持續精進內部管理制度，並推動相關減碳措施如下： 1. 汰換高耗能空調設備、換裝LED燈管等作為，有效逐年降低電力耗用。 2. 規劃於新廠區建置太陽能發電設施，以自發自用方式降低外購電力需求。 3. 公務車(包含機車)優先採用純電或油電混動車種以降低之對汽油的耗用。 4. 設置電動車充電區，以提高員工換開全電動車輛意願，對當地碳排放減少貢獻心力。
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	請參閱2025年永續報告書4.2 溫室氣體與能源及4.3 氣候變遷因應與管理。

會計師有限確信報告

BROGENT TECHNOLOGIES INC.

Deloitte.

勤業眾信
勤業眾信聯合會計師事務所
110421 台北市信義區松仁路100號20樓

Deloitte & Touche
20F, Taipei Nan Shan Plaza
No. 100, Songren Rd.,
Xinyi Dist., Taipei 110421, Taiwan

Tel: +886 (2) 2725-9988
Fax: +886 (2) 4051-6888
www.deloitte.com.tw

會計師有限確信報告

智崴資訊科技股份有限公司　公鑒：

智崴資訊科技股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對智崴資訊科技股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

智崴資訊科技股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係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」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）發布之通用準則、行業準則及主題準則及永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，SASB）準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算及觀察等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，智崴資訊科技股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

勤業眾信聯合會計師事務所

會計師　王　兆　群

王兆群

中　華　民　國　115　年　8　月　11　日

附件一

確信項目彙總表

編號	標的資訊	對應章節	適用基準
1	1. 總能源消耗量：6,114.41 GJ 2. 電網電量百分比：97.66% 3. 再生百分比：0%	SASB 對照表	SASB TC-SI-130a.1 (1)總能源消耗量、(2)電網電量百分比及(3)再生百分比
2	1. 總取水量：12.623 千立方公尺，於基線水壓力高或極高區域之百分比為 0% 2. 總耗水量：0 千立方公尺，於基線水壓力高或極高區域之百分比為 0%	SASB 對照表	SASB TC-SI-130a.2 (1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比
3	單位：公噸 2025 年 廢棄物的處置方式 / 現場 / 離場 / 總量 非有害廢棄物 / 處置移轉 / 其他回收作業 / 0.00 / 1.69 / 1.69 註：廢棄物的處置移轉係依據實際秤重數據揭露。	4.1 環境保護	GRI 306-4：2020 廢棄物的處置移轉
4	2025 年新進員工（含實習生）：性別（女 / 男）、總計、年齡（30 歲以下 / 31-50 歲 / 51 歲以上）、總計 員工人數：19 / 15 / 34 / 8 / 24 / 2 / 34 新進率：7.01% / 5.54% / 12.55% / 2.95% / 8.86% / 0.74% / 12.55% 2025 年離職員工（含實習生）：性別（女 / 男）、總計、年齡（30 歲以下 / 31-50 歲 / 51 歲以上）、總計 員工人數：14 / 22 / 36 / 6 / 28 / 2 / 36 離職率：5.16% / 8.12% / 13.28% / 2.21% / 10.33% / 0.74% / 13.28% 註 1：本表資料範疇包含智崴高雄總部、製造中心（桃園廠）及台北辦公室，皆為台灣地區。 註 2：當年度計算基礎皆截止至 12 月 31 日。	5.3 人力資源政策	GRI 401-1：2016 新進員工和離職員工

編號	標的資訊	對應章節	適用基準
5	(1) 2025 年員工職業傷害統計： 工作總時數：529,664 / 嚴重的職業傷害人數：0 / 死亡人數：0 / 可記錄職業傷害人數：0 職業傷害所造成的死亡比率：0 / 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）：0 / 可記錄之職業傷害比率：0 註 1：員工工作總時數=工作日天數*工作日工作時數*員工人數。 註 2：職業傷害所造成的死亡比率=（職業傷害所造成的死亡人數／員工工作總時數）*1,000,000。 註 3：嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）=〔嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）／員工工作總時數〕*1,000,000。 註 4：可記錄之職業傷害比率=（可記錄之職業傷害數／員工工作總時數）*1,000,000。 (2) 2025 年非員工職業傷害統計： 工作總時數：19,212 / 嚴重的職業傷害人數：0 / 死亡人數：0 / 可記錄職業傷害人數：0 職業傷害所造成的死亡比率：0 / 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）：0 / 可記錄之職業傷害比率：0 註 1：非員工工作總時數=工作日天數*工作日工作時數*非員工工作者人數。 註 2：職業傷害所造成的死亡比率=（職業傷害所造成的死亡人數／非員工工作總時數）*1,000,000。 註 3：嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）=〔嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）／非員工工作總時數〕*1,000,000。 註 4：可記錄之職業傷害比率=（可記錄之職業傷害數／非員工工作總時數）*1,000,000。	5.4 職場安全與健康促進	GRI 403-9：2018 職業傷害

BROGENT
TECHNOLOGIES INC.

www.brogent.com (07) 537-2869 (07) 537-0189