

股票代號 6231

insyde®



系微股份有限公司 2025年永續報告書

刊物日期 | 2026年08月07日

公開資訊觀測站 | <https://mops.twse.com.tw>

系微網站 | <https://www.insyde.com>

BOOT
SECURE
MANAGE

關於本報告書	3	3.3.2 重大性議題列表	53
經營者的話	5	3.3.3 重大性議題管理	57
1. 關於系微	6	4. 永續環境	64
1.1 基本資料	6	4.1 永續政策與目標	64
1.2 系微組織架構	8	4.2 永續產品及服務	70
1.3 公司沿革	8	4.3 氣候變遷管理	72
1.4 協會與公協會	10	4.3.1 氣候變遷治理	72
2. 公司治理	13	4.3.2 氣候變遷策略	74
2.1 董事會	13	4.3.3 氣候變遷風險管理	86
2.1.1 多元董事會組成	13	4.3.4 氣候風險管理與目標	89
2.1.2 董事會運作與進修	16	4.4 溫室氣體管理	90
2.1.3 績效評估	20	4.4.1 溫室氣體排放揭露	90
2.1.4 遴選制度	22	4.4.2 減碳目標	92
2.1.5 利益迴避	22	4.5 永續資源管理	92
2.2 功能性委員會	24	4.5.1 能源管理	92
2.2.1 審計委員會	24	4.5.2 水資源管理	93
2.2.2 薪資報酬委員會	26	4.5.3 廢棄物管理	94
2.2.3 永續發展委員會	27	5. 樂活職場與員工友善	96
2.3 誠信治理與法規遵循	29	5.1 人權宣言	96
2.3.1 誠信經營	29	5.2 多元化員工	97
2.3.2 誠信經營教育訓練	30	5.2.1 員工結構	97
2.3.3 溝通管道與申訴	30	5.2.2 招募與留任制度	100
2.3.4 法規遵循	32	5.2.3 員工教育訓練	102
2.4 財務管理	32	5.3 員工福利制度	104
2.4.1 經濟績效	33	5.3.1 薪酬制度	105
2.4.2 稅務管理	33	5.3.2 員工福利	107
2.5 產品及服務	34	5.3.3 退休制度	109
2.6 資訊安全	38	5.4 員工溝通與協調	109
2.6.1 資安管理	38	5.4.1 員工溝通管道	109
2.6.2 資安教育訓練	41	5.4.2 員工意見調查	110
2.6.3 客戶隱私管理	42	5.5 職業安全與衛生	111
2.7 供應商夥伴	43	6. 社會共榮	112
2.7.1 活動鏈結構	43	6.1 社會公益參與	112
2.7.2 供應商管理	46	6.2 社會互動發展	114
3. 利害關係人	49	7. 附錄	116
3.1 利害關係人鑑別	49	7.1 GRI 準則	116
3.2 利害關係人溝通	50	7.2 SASB 準則	119
3.3 重大性議題	51	7.3 TCFD 準則	122
3.3.1 決定重大性議題	51	7.4 上市上櫃氣候相關指引	123

關於本報告書

本報告書為系微股份有限公司（以下簡稱「系微」或「本公司」）所發行之永續報告書，旨在向各利害關係人揭示系微於 ESG 各面向的具體作為與長期承諾，同時亦作為與利害關係人溝通交流的重要橋樑。

從持續強化公司治理、永續環境，到提升勞動權益與員工福祉，系微致力將永續理念落實於日常營運與管理之中，以具體行動展現企業責任。透過誠實且透明的資訊揭露，本公司期望呈現推動企業永續發展、實踐社會責任的核心理念，並積極回應社會各界對企業責任的期待。

未來，系微亦將秉持誠信踏實與公開透明的精神，持續推動企業與環境、社會之間的和諧共榮，邁向長遠且穩健的永續發展。

報告邊界範疇

報告涵蓋期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日

報告涵蓋範圍：本報告書以系微股份有限公司臺灣母公司為主要揭露範圍，包含台北總部、民生辦公室及台中辦公室。由於本報告書揭露範圍與合併財務報告所涵蓋之子公司範圍不同，部分數據如涉及子公司或其他營運據點，將於相關章節或表格中另行註明其統計邊界。

編制依據

本報告書係依循《GRI 通用準則 2021》進行編製，並參考美國永續會計準則委員會（SASB）指標及氣候相關財務揭露（TCFD）框架與財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心所訂定之《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》等規範撰寫。我們針對利害關係人、氣候變遷、員工福利與安全等重大永續主題，透明揭露其管理方針與執行績效，具體展現公司之永續治理成效。此外，報告書附錄中亦提供各項指標之對照表，協助讀者快速查閱相關揭露內容。

資訊重編

2025 年系微股份有限公司永續報告書無資訊重編。

報告書確信與查證

本報告未經第三方確信，所有資料皆經過內部審查與董事會核可，以確保揭露內容之真實與一致性。

報告書發行與聯絡方式

每年定期發行永續報告書

前次報告書發行時間：2025 年 08 月

本次報告書發行時間：2026 年 08 月

如有任何建議或諮詢，可諮詢聯絡窗口：永續發展小組

電話：+886(02)6608-3688

電子信箱：esg@insyde.com

公司 ESG 專區網站：<https://www.insyde.com/zh-hant/home/>

公司地址：台北市中山區建國北路二段 120 號 16 樓

經營者的話

自 1998 年成立以來，系微股份有限公司（Insyde Software）始終專注於韌體技術的鑽研與演化，在瞬息萬變的科技浪潮中，憑藉著深厚的技術底蘊，從競爭激烈的全球電腦市場中脫穎而出，成為引領產業標準的關鍵領導者。展望 2025 年，我們正處於運算架構轉型的黃金交叉點，系微不僅持續深耕並強化既有的 InsydeH20® x86 業務，更以前瞻性的視野布局 ARM 架構的新興市場。截至目前，我們的 InsydeH20® 已達成領先業界的技術指標，率先完成對 ARM 系列產品的全面支援，範疇橫跨高效能筆電、企業級伺服器及次世代網通設備，這不僅鞏固了我們的市場領導地位，更為全球客戶提供了在異質運算時代中，最穩定且最具擴充性的韌體基礎。

在資料中心與雲端基礎設施領域，系微同樣展現了卓越的技術轉型能力。我們的基板管理控制器（BMC）韌體 Supervyse®，已於前一年度領先同業完成基於開源軟體（OpenBMC）架構的佈建。面對 2025 年市場對透明度與高度客製化需求的增長，開源架構已成為不可逆的產業趨勢；系微正成功複製當年 InsydeH20® 藉由支援 UEFI 開源標準所累積的成功經驗，透過彈性且模組化的解決方案，加速擴大 BMC 在全球資料中心的市佔率。我們深知，韌體是驅動硬體效能與穩定性的靈魂，因此在 AI 資料中心龐大商機爆發之際，Supervyse® 將成為確保算力穩定輸出與降低維運成本的核心推手。

面對 2025 年「AI Everywhere」與「網路安全韌性」的雙重趨勢，系微積極投入資安保護與 AI 相關應用服務的開發與銷售。我們深知韌體層級的安全是資訊防護的第一道防線，因此在旗艦產品 InsydeH20® 及 Supervyse® 中，深度整合了先進的加密技術與 AI 監測功能，以應對物聯網（IoT）、5G 通訊及大規模人工智慧運算帶來的潛在威脅。有鑑於技術更迭日新月異，我們也逐漸增加各類雲端及 AI 服務的產品規劃，致力於優化既有企業客戶的使用體驗，並透過內部創新、策略併購與跨界結盟等多重途徑，以更靈活的姿態進入新市場，確保系微在數位轉型的長跑中，始終能為客戶創造卓越的整體價值。

作為全球科技供應鏈的一份子，系微深信永續經營（ESG）是企業成長的關鍵基石。在積極追求營運成長與財務表現的同時，我們亦深刻體認到企業對環境、社會及治理的責任。我們透過優化韌體效能協助客戶達成節能減碳目標，落實綠色運算的承諾；對內則致力於強化組織能力，打造多元包容的職場環境。我們真誠回應每一位利害關係人的需求，並承諾在追求科技突破的道路上，將持續守護環境、關懷社會，以穩健的經營腳步實踐與社會共榮共存的願景，為地球的永續未來貢獻正向影響力。

1. 關於系微

1.1 基本資料

系微(Insyde Software)是一家提供軟體工程諮詢服務的全球性系統與 BMC 韌體(System and BMC firmware)研發廠商，長期專注於韌體技術與軟體解決方案的開發與導入，產品應用領域涵蓋筆記型電腦、桌上型電腦、伺服器系統及嵌入式系統等多元平台。公司成立於 1998 年，具備獨立自主的 BIOS 核心及產品研發技術，並將應用領域延伸至嵌入式系統、工業用電腦、平板電腦及半導體等產業，持續以工程研發能力支持不同平台與客戶需求的演進。

系微產品與服務以 BIOS 先進韌體運算技術(UEFI)及開源架構系統管理軟體(OpenBMC)為核心能力，長期協助全球客戶解決韌體與系統管理面向的關鍵挑戰，並支持客戶將創新設計推向市場。系微的解決方案與服務應用範疇涵蓋多元運算場域，包括資料中心、人工智慧、雲端與高效能運算(HPC)等情境下的系統開機與管理韌體支援、客戶端運算平台的韌體技術導入，以及物聯網、嵌入式與邊緣運算等應用之韌體整合與最佳化。同時，系微亦提供專業工程服務，憑藉豐富的 UEFI 與 OpenBMC 開發與專案經驗，協助客戶進行導入、除錯、測試與交付，成為客戶研發團隊的重要延伸，提升專案推進效率與交付品質。

在全球布局方面，系微總公司位於台灣台北，並於美國、中國大陸及日本設有分公司及聯絡處；同時亦有業務代表及技術支援合作夥伴分佈於荷蘭、英國、韓國及香港等地，形成跨區域的服務網絡，以就近支援客戶專案推進與技術導入。

系微的全球客戶包含世界知名的筆記型電腦、伺服器系統與嵌入式系統廠商，並與多家國際科技夥伴保持緊密合作關係，包括 AMD、Arm、ASPEED、Intel、Microsoft、NVIDIA 等公司。憑藉穩健的研發能力、專業的工程支援與專案管理服務，系微在韌體領域累積了市場信譽，成為具代表性的領導廠商。

在經營與服務理念上，系微以客戶需求為起點、以工程專業為根基，透過快速行動與持續創新，協助客戶在產品開發與導入過程中提升效率、降低風險並強化競爭力。我們由具行動力與想法的工程師及業務團隊組成，能在產品進入除錯與測試等關鍵階段即時投入，提供完整的工程服務與技術支援，確保交付品質與專案節奏。

面對 AI 時代的工作型態與產業變化，系微在組織文化上持續強化「以思考取代直覺、以工具放大成果」的工作精神，鼓勵每位同仁在執行任務時主動思考如何善用 AI，使工作能更快速、更完善地達成目標。這樣的文化導向不僅提升個人與團隊的產出效率，也讓知識與經驗更容易沉澱與傳承，形成可複製、可擴展的組織能力。

同時，系微以 Innovation(創新)、Scalable(可擴展)、Sustainable(永續)作為長期發展的重要精神：以創新驅動技術與服務精進，提升效率與價值；以可擴展的思維打造具彈性、可放大的產品與交付模式，支援客戶與市場需求成長；並以永續為前提，追求長期穩健發展，兼顧環境友善、社會責任與利害關係人期待，持續創造更長遠的整體價值。

公司理念與願景

理念

技術創新、服務效率

品質信賴、活力團隊

願景

努力創造及提升系統韌體核心價值技術

成為全球軟硬體、韌體技術領導

系微基本資料	
公司名稱	系微股份有限公司(6231)
公司型態	上櫃公司
董事長	王志高
創立時間	1998 年 9 月 18 日
營運所在地	臺灣
總部地址	臺北市中山區建國北路二段 120 號 16 樓
產業類別	資訊服務業
主要產品及服務	電腦基本輸入輸出系統、基板管理控制系統及其相關軟體
實收資本額	456,521,860
淨銷售額	1,689,513 千元
員工人數(含台灣母公司及子公司)	678 人

海外營運據點

系微股份有限公司(Insyde Software)秉持立足臺灣、服務全球之策略思維，建立跨國技術支援與研發網絡。本公司之核心研發基地設立於臺灣（台北總部、民生辦公室與台中辦公室），並於全球關鍵 IT 產業聚落設置子公司與營運據點，以提供晶片大廠及 OEM/ODM 客戶即時的韌體（Firmware）解決方案與技術服務。

海外據點主要分布於北美地區（美國波士頓）、亞太地區（中國、日本東京）及歐洲地區（荷蘭），透過台灣總部及海外區域據點的配置，形成跨區域協作與就近服務網絡，以回應不同市場與客戶需求，並提升專案交付與技術支援效率。各地區分布圖如下：

系微(Insyde Software)在全球各地佈局銷售及工程技術支援，為業界主要市場提供領先的韌體解決方案與完善服務

Insyde Software Corp.

Company HQ - Taipei

+ Regional Offices

Insyde Software, Inc.

US HQ - Boston

+ Regional Offices

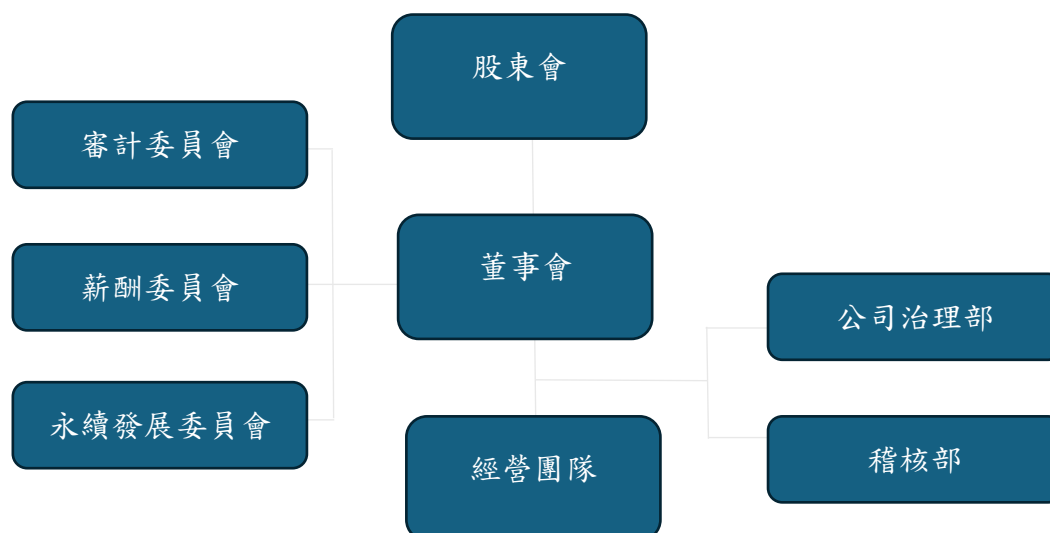
Insyde Software, Ltd.

PRC HQ - Shanghai

+ Regional Offices



1.2 系微組織架構



系微視卓越的公司治理為永續經營的核心動能，長期以來將『營運透明』與『公司治理』視為企業發展的基石。依據國內外最新法令與最佳實務標準，我們制定了嚴謹的治理方針，核心目標在於建構一個公平、透明且負責任的經營環境。透過強化董事會決策品質及功能性委員會的專才領導，落實了完善的風險控管與內部稽核體系。不僅追求營運透明與股東權益最大化，更將利害關係人的尊重與社會責任納入決策考量。系微將持續精進治理制度，以高度的自律與誠信，邁向企業永續經營。

1.3 公司沿革

本公司成立於 1998 年，初期即取得美商系騰科技（股）公司以及 Systemsoft Corporation 有關基本輸出軟體（BIOS）之智慧財產權，並延攬相關技術人員加入研發團隊，奠定系統韌體研發的技術基礎。1999 年公司辦理現金增資，獲美商英特爾公司及中華開發工業銀行等投資資源挹注，持續強化研發動能與營運發展基礎。

2003 年 1 月 23 日，公司掛牌上櫃（股票代號 6231），同年發表 BIOS 技術重大改革，並首次公開旗艦產品名稱 InsydeH20，自此確立以 EFI 韌體技術發展及其應用工具為研發主軸，持續推進韌體技術演進與產品布局。其後，公司逐步擴大在 UEFI 相關技術與解決方案的研發與應用。2008 年，系微榮獲微軟 Microsoft Gold Certified Partner 認證，深化與國際大廠合作關係；2009 年，發表 Insyde Q2L，運用 UEFI 韌體技術提供更快速的 Instant-on 解決方案，並推出 Insyde Market™，建立首款 Google® Android™ 應用程式線上平台，供應給各大 Netbook 電腦廠商，同年亦推出 Humanos™，為 Instant-on 行動電腦打造更開放的應用環境。

2010 年起，公司持續擴展產品與服務應用面向：與工研院合作開發全球第一個以 Netbook 程式為核心的應用市集平台，並主辦 10-in-10® 趨勢論壇，聚焦產業與技術創新。同年，公司獲選富比士「亞洲 200 家最佳中小企業」，並獲德勤亞太高科技 Fast 500 評比殊榮，亦以公車達人系統程式獲第八屆黃金企鵝獎最佳人氣獎。2011 年，公司宣布全新 ARM UEFI 軟體研發工程師培訓計畫，跨出 x86 平台並推廣 UEFI 技術；2013 年於英特爾開發者高峰會（IDF）展示 UEFI 韌體、x86-Android 解決方案及安全開機等領先技術。2014 年，公司將 UEFI BIOS 技術導入微型伺服器及雲端存儲伺服器；2015 年與 King Tiger 策略聯盟，提供改善電腦運算系統可靠度的解決方案。

2016 年，系微於新興應用市場持續拓展，於無人機消費市場提供輔助方案並獲獎的 Yuneec Typhoon H，並榮獲聯寶（LCFC）舉辦之供應商大會技術創新獎。2017 年起，公司參與多項國際合作成果：協助亞馬遜雲端運算（AWS）開發 AWS DeepLens；2018 年協助 Atos 啟動 BullSequana X1000 超級電腦產品，亦協助美超微（SUPER MICRO）啟動 AMD® EPYC 7000 系列超級電腦設計，並推出 PassKanTan 等解決方案。2019 年，公司持續協助 AWS 相關深度學習應用開發；2020 年則協助聯想（Lenovo）開發全球首款 5G 筆記型電腦，並協助 Atos 開發可模擬 COVID-19 病原傳播應用的超級電腦，同年亦宣布提供記憶體故障預測軟體解決方案。

2021 年，公司發布基於美國國安局 UEFI 安全開機指引之最佳實務白皮書；2022 年成立 OpenBMC 聯合協作中心，並與 Binarly 共同發表從供應鏈改善平台安全性的最佳實務，持續深化在韌體資安與開源生態的技術布局。在獎項與肯定方面，系微於 2020 至 2022 年連續三年獲選富比士「亞洲 200 家最佳中小企業」，並於 2016 年獲聯寶（LCFC）供應商大會技術創新獎肯定；2021 年亦入選《天下雜誌》台灣千大企業排名第 643 名，展現公司長期投入研發、拓展合作與穩健經營的成果。

2025 年，系微再獲外部肯定，榮獲「外資精選台灣企業 100 強（Taiwan FINI 100）」之「中堅潛力企業獎（Taiwan Best-in-Class 100）」，並在獲獎的 169 間企業中取得第 15 名之成績。該獎項由台灣董事學會及企業發展研究中心所頒發，從外資視角呈現台灣企業在國際資本市場的發展潛力與亮點。系微作為全球系統韌體解決方案供應商，持續深耕 BIOS/UEFI、OpenBMC、遠端管理與安全解決方案等核心技術研發與應用，並協助全球 OEM、ODM 及資料中心業者提升產品價值與競爭力；未來亦將持續深化研發與創新，提升軟體產業影響力，為產業與社會創造更大價值。



1.4 協會與公協會

公協會

在追求企業成長的同時，系微積極參與各類公協會活動，以落實對外溝通與資源鏈結。目前本公司已正式加入相關產業公會，透過出席技術研討會、產經論壇及政策座談會，與業界專家及同業夥伴保持緊密互動，精準掌握產業脈動。展望未來，我們將持續深耕公會管道，針對產業升級、綠色轉型及勞動規範等議題進行深度對話，積極實踐企業公民責任，共同促進整體產業的穩健發展。

公協會名稱	身份別
台灣電腦危機處理中心 TWCERT	社團成員

2025 年度技術論壇/產業交流參與情形如下表：

活動名稱	主辦單位	參與方式	目的
Embedded World 2025	NurnbergMesse GmbH	● 與歐洲經銷合作夥伴 Logic Technology 共同參展 ● 於展位設攤展示產品 ● 現場與參觀者交流、洽談需求	● 展示最新嵌入式韌體解決方案（UEFI BIOS、OpenBMC 等） ● 推廣整合 SBOM 功能，強調符合法規（如 CRA）能力 ● 強化歐洲市場布局與合作夥伴關係 ● 拓展潛在客戶與商機（IoT、邊緣運算領域）
OCP EMEA Summit 2025	Open Compute Project	● 與 SiPearl 共同出席活動 ● 發表聯合技術簡報（HIGHER 專案）	● 推廣 HIGHER 專案（歐洲自主資料中心技術）

		● 由 Tim Lewis 與 Vincent Casillas 共同演講 ● 參與專題座談（與 HPE、2CSRI、RISE 等）	● 展示公司在模組化硬體與韌體整合的技術能力 ● 強化在 OCP 生態系中的技術影響力 ● 建立與歐洲高效能運算與資料中心產業的合作關係 ● 帶動雲端與邊緣運算市場的技術合作與商機
OCP APAC Summit 2025	Open Compute Project	● 以參展商+贊助商身分參與 ● 設攤展示（台北南港展覽館二館 #S14） ● 現場與業界交流與技術介紹 ● 展示 AI 結合 OpenBMC 與 UEFI 韌體解決方案	● 展示公司在 AI + 資料中心韌體技術的實力 ● 強化在 OCP 生態系中的參與與影響力 ● 支持開放運算標準與社群發展 ● 拓展亞太市場與產業合作機會 ● 提升品牌曝光與技術領導形象
OCP Global Summit 2025	Open Compute Project	● 與多家合作夥伴聯合參與展出（於合作夥伴展位展示技術） ● Arm（展位 B11） ● Astera Labs（展位 B33） ● UEFI Forum（展位 C52） ● 技術展示（UEFI、OpenBMC、AI 基礎架構相關應用） ● 技術演講 ● Tim Lewis 發表 UPCI 主題演講	● 展示公司在 AI 基礎架構與資料中心韌體的技術能力 ● 強化與關鍵產業夥伴（Arm、Astera Labs 等）的合作關係 ● 推動新技術（UPCI）與 openSFI 生態系採用 ● 提升在 OCP 與資料中心產業的技術影響力 ● 協助客戶加速 AI 與資料中心部署，拓展商機
英 特 爾 Client PC 生態鏈群英會	Intel	● 現場技術展示（AI 韌體解決方案） ● 展示自家產品與創新技術（aiBIOS、AdmynSecure） ● 與產業鏈夥伴交流（OEM / ODM / Intel 生態系）	● 展示 AI PC 韌體技術創新（AI-Powered Firmware） ● 強化在 Intel PC 生態系中的技術地位 ● 搶占 AI PC 市場趨勢與話語權 ● 推廣資安與遠端管理解決方案（Zero Trust） ● 建立與 OEM / ODM 廠商的合作機會
Arm Unlocked Taipei 2025	Arm	● 技術演講 ● Tim Lewis 發表 AI 基礎架構主題演講（遙測技術）	● 展示 AI 基礎架構中韌體與遙測技術的關鍵角色 ● 強化與 Arm 生態系（如 Arm Total Design）的合作關係

		● 現場技術展示（UEFI、OpenBMC 韌體與遙測應用） ● 與 Arm 生態系合作與交流	● 推動標準化（SBMR、CSS 等）與跨層整合能力 ● 提升在 AI / 資料中心領域的技術影響力 ● 支持客戶加速導入可擴展且高可靠性的 AI 平台
--	--	--	--



團體協約

在勞資關係方面，本公司一向嚴格遵守《勞動基準法》及相關勞動規範，保障員工之合法權益。截至目前，本公司尚未成立工會，亦無簽署團體協約之實績；然而，我們透過每季定期的勞資會議，建立了透明且高效的雙向溝通平台，確保同仁需求能獲得即時回饋與處置。未來，我們亦將秉持開放立場，尊重員工之結社自由，持續維護穩定且和諧的勞資環境。

2. 公司治理

2.1 董事會

董事會為本公司最高治理單位，肩負公司策略方向與重大決策之審議與監督責任，並以健全治理架構、提升決策品質與維護股東及利害關係人權益為核心目標。為強化董事會治理效能與運作透明度，本公司持續完善董事會制度與相關管理機制，涵蓋董事會組成之多元性、會議運作與董事進修、董事會績效評估、董事遴選制度，以及利益迴避等規範，作為落實責任治理與推動公司長期穩健發展之重要基礎。

2.1.1 多元董事會組成

本公司董事會以維護利害關係人權益與極大化股東價值為核心目標，嚴格遵循相關法規、公司章程及股東會決議之指導原則。董事會職責涵蓋公司長期發展策略之制定，並對經營團隊之執行成效進行嚴謹監督；日常運作上，除由稽核主管每季定期向董事會報告稽核業務外，董事會亦依規審議各項經營報告，透過健全之監督與控管機制，確保公司治理制度之落實與公司營運之穩健。

系微現任第十屆董事會於 2025 年 5 月 23 日股東常會完成全面改選後就任並生效。依 2025 年 5 月 23 日股東會決議通過之公司章程第 16 條及第 17 條規定，本公司設董事人數為七至十一人；獨立董事不得少於三人，且不得少於董事席次三分之一，並採董事候選人提名制度。依本公司運作、營運型態及發展需求，董事會組成朝向具備多元專業知識、技能與素養之方向網羅，並依「公司治理實務守則」及「董事選舉程序」所訂規範，提倡並尊重董事多元化政策。董事會多元化方針除考量基本條件與價值（如性別、年齡、國籍及文化等）外，亦重視專業知識與技能之配置（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技等專業背景，以及相關專業技能與產業經歷），以確保董事會能從多元觀點進行討論與監督，提升治理效能與決策品質。

為強化董事會對公司策略、營運與永續議題之監督能力，董事會成員普遍具備執行職務所需之知識、技能與素養，並在整體能力配置上涵蓋營業判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導與決策等面向，使董事會得以有效督導公司治理、風險管理、內部控制及永續發展等重要議題之推動。董事會透過制度化運作與定期會議，審議公司重大策略與重要議案，並落實利益迴避等治理機制，以確保決策品質與公司治理之健全。同時持續強化董事會對永續發展相關議題之監督與決策能力，本公司亦安排董事參與相關進修課程及專題宣導，持續提升董事會在永續發展面向之集體知識、技能與經驗，

第十屆董事會成員如下表：任期由 2025 年 5 月 23 日至 2028 年 5 月 22 日。

董事會成員共 11 名董事成員，平均年齡為 59.3 歲，主要集中在 60 歲以上（共 9 人，佔比約 82%）。董事會共 4 名獨立董事，佔比董事會成員 36 %；本屆董事會包含 4 位女性董事，佔比 36 %。

職務	姓名	性別	年齡	專業知識背景	目前職務
董事長兼執行長	王志高	男	65-70歲	✓ 資訊與科技 ✓ 風險管理	✓ 系微董事長兼執行長 ✓ 倍微科技(股)公司董事、榮譽董事長兼長期策略執行長 ✓ Silicon Professional Technology Ltd 董事 ✓ Silicon Professional Technology Hong Kong Ltd. 董事 ✓ Excellence International Holding Corp. 董事 ✓ 奇微科技有限公司 董事 ✓ Insyde Software Inc. 法人董事 Clean Slate Ltd. 代表人
法人董事	黃美津	女	60-65歲	✓ 財務與金融 ✓ 會計	✓ 系微顧問 ✓ 倍微科技(股)公司法人董事代表人 ✓ 倍微科技(股)公司總管理處 總經理
董事	傅江松	男	55-60歲	✓ 資訊與科技	✓ 系微董事 ✓ 倍微科技(股)公司董事長兼總經理 ✓ Silicon Professional Technology Ltd 董事 ✓ Silicon Professional Technology Hong Kong Ltd. 董事兼總經理 ✓ Excellence International Holding Corp. 董事 ✓ 倍微電子(深圳)有限公司總經理 ✓ 奇微科技有限公司 董事兼總經理
董事兼營運長	Jonathan Joseph	男	65-70歲	✓ 資訊與科技 ✓ 風險管理	✓ 系微(股)公司 營運長 ✓ 系微(股)公司 董事 ✓ Insyde Software Inc. 總經理

職務	姓名	性別	年齡	專業知識背景	目前職務
董事	王彥棋	男	35-40 歲	✓ 資訊與科技 ✓ 風險管理	✓ 系微(股)公司 副總經理 ✓ 微軟件科技(上海)有限公司代表人兼總經理
董事	王建智	男	65-70 歲	✓ 法律	✓ 明良投資(股)公司法人董事代表人 ✓ 建智法律事務所負責人 ✓ 慶玉投資股份有限公司 董事長 ✓ 強信機械科技(股)公司 獨立董事、審計委員會委員、薪酬委員會委員 ✓ 威健實業股份有限公司 獨立董事、審計委員會委員、薪酬委員會委員、提名委員會 委員、永續發展委員會委員
法人董事	明良投資 (股)公司 (代表人：王 珮文)	女	30-35 歲	✓ 專業服務與行銷	✓ 系微法人董事 ✓ 倍微科技(股)公司法人董事
獨立董事	蘇玲淑	女	65-70 歲	✓ 資訊與科技 ✓ 專業服務與行銷	✓ 系微獨立董事、審計委員會委員、永續發展委員會委員
獨立董事	盧一言	男	55-60 歲	✓ 資訊與科技 ✓ 財務與金融 ✓ 會計 ✓ 風險管理	✓ 系微獨立董事、審計委員會委員、薪酬委員會委員 ✓ 海峽資本管理顧問(股)公司 董事長 ✓ 澤宇投資顧問(股)公司 董事長 ✓ 誠泰生技(股)公司董事長 ✓ 鴻常科技(股)公司董事長 ✓ 精華光學(股)公司 獨立董事 ✓ 中日健康事業(股)公司董事及總經理 ✓ 翰沃生電科技(股)公司法人董事代表人 ✓ 三向投資(股)公司董事 ✓ 海峽資本創業投資(股)公司董事 ✓ 有常管理顧問有限公司董事長

職務	姓名	性別	年齡	專業知識背景	目前職務
					✓ 義信利投資(股)公司監察人 ✓ 常有投資(股)公司董事 ✓ 維泰生技(股)公司董事長
獨立董事	陳富煒	男	60-70歲	✓ 財務與金融 ✓ 會計 ✓ 風險管理	✓ 系微獨立董事、審計委員會委員、永續發展委員會委員 ✓ 三陽工業股份有限公司 獨立董事 ✓ 社團法人台灣影響力投資協會 理事長 ✓ 渣打國際商業銀行 法人董事代表人
獨立董事	邵建華	女	60-65歲	✓ 財務與金融 ✓ 會計	✓ 系微獨立董事、審計委員會委員 ✓ 瑞祺電通股份有限公司 獨立董事 ✓ 樺漢科技(股)公司 獨立董事 ✓ 財英投資有限公司 董事長

本公司董事兼任公司高階經理人職務，負責公司整體經營策略規劃與營運管理。基於公司組織規模、產業特性及經營管理需求，採行此兼任安排。為避免兼任所可能衍生之利益衝突，本公司已建立董事利益迴避、獨立董事監督、審計委員會審議及重大議案決策控管等機制，以降低潛在衝突並維持治理之獨立性。

2.1.2 董事會運作與進修

董事會運作

為建立良好完善的董事會治理制度、健全董事會監督功能同時強化管理機能，系微依據「公開發行公司董事會議事辦法」訂定本公司董事會議事規則，作為董事會議事運作的依循。主要說明董事會議事進行相關規範與作業情形。

召集與議事準備：落實資訊對稱

- **定期召集：** 董事會每季至少召集一次。由公司治理部擔任議事單位，負責擬訂議程並確保會議資料之充分性。
- **提前通知：** 召集通知（含事由）原則於 7 日前送達。若遇緊急情事，經同意得隨時召集並以電子方式通知，以兼顧治理效率與即時決策。
- **嚴謹議程：** 凡涉及營運計畫、財務報告、內控制度、重大資產處分或高階主管任免等重要議案，均須事先列入召集事由，不得以臨時動議提出，保障董事有充足時間進行專業判斷。

出席與溝通：強化專業決策

- **多元出席：**董事以親自出席為原則，亦可透過視訊參與（視同親自出席），確保跨地域決策之連續性。
- **專家諮詢：**議事過程視議案需求邀請會計師、律師或其他專業人士列席說明，協助董事會掌握風險與法遵要點；列席人員於討論及表決時應行離席，以確保決議之獨立性。

重大議案與獨立董事參與

- **獨立董事發揮職能：**針對重大決議事項，本公司嚴格落實獨立董事之出席與意見表達規範。重大事項需有至少一席獨董親自出席，特定決議事項則須全體獨董參與，以發揮實質監督功能，維護全體股東權益。

議事程序與表決公信力

- **程序正義：**議事程序嚴格執行，變更議程須經出席董事過半數同意。
- **表決透明：**表決結果當場報告並作成紀錄，必要時設置監票與計票人員，確保表決過程之公正性與透明度。

2025 年，系微共召開 6 次董事會，1 次臨時董事會議，全體董事會出席率 97.26%，平均出席率 97.27%。

董事會進修

系微致力於深化董事會成員在治理、經濟、環境及社會議題之專業素養，透過持續性的進修機制，強化董事會履行職責所需之集體知識與風險監督能力。

- **多元進修渠道：**董事成員透過參與內外部課程、專業論壇及研討會，全方位加強知識素養。此舉協助董事會在決策過程中，能更前瞻且全面地評估企業經營對環境、社會及經濟之影響。
- **動態課程規劃：**年度進修計畫結合公司風險評估結果、ESG 重大性議題、最新法規趨勢，並參考董事會績效評估結果進行量身規劃。課程主題涵蓋「公司治理與法遵」、「財會內控」、「產業營運風險」及「永續與氣候變遷」等關鍵領域。
- **具體執行成果：**2025 年新舊任董事會成員進修總時數為 123 小時；改選後續任及新任董事會成員總進修時數為 117 小時，平均每位董事進修時數達 10.63 小時；永續相關時數為 69 小時，平均每位董事進修時數達 6.27 小時。透過知識持續更新，有效強化了董事會於風險監控及永續決策的執行力，穩健提升公司整體治理品質。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	時數
董事長兼執行長	王志高	2025/07/09	台灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6

		2025/03/20	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂	3
法人董事	黃美津	2025/08/22	社團法人中華民國工商協進會	台新 2025 淨零論壇	3
		2025/07/09	台灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
		2025/03/20	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂	3
董事	傅江松	2025/07/09	台灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
		2025/06/24	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇(第 101 期)	3
		2025/03/20	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂	3
董事兼營運長	Jonathan Joseph	2025/12/15	社團法人台灣董事學會	邁向 2026：掌舵亞洲 打造企業前瞻藍圖	3
		2025/08/22	社團法人中華民國工商協進會	台新 2025 淨零論壇	3
		2025/07/09	台灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	王彥棋	2025/08/22	社團法人中華民國工商協進會	台新 2025 淨零論壇	3
		2025/07/09	台灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
		2025/06/24	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇(第 101 期)	3
		2025/03/20	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂	3
董事	王建智	2025/09/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度防範內線交易宣導會	3

		2025/08/22	社團法人中華民國工商協進會	台新 2025 淨零論壇	3
法人董事	王珮文	2025/10/15	證券櫃檯買賣中心	IR & Engagement 新趨勢：ESG 與永續投資論壇	3
		2025/08/22	社團法人中華民國工商協進會	台新 2025 淨零論壇	3
		2025/07/09	台灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	蘇玲淑	2025/12/15	社團法人台灣董事學會	邁向 2026：掌舵亞洲 打造企業前瞻藍圖	3
		2025/06/24	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇(第 101 期)	3
		2025/03/20	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂	3
獨立董事	盧一言	2025/08/22	社團法人中華民國工商協進會	台新 2025 淨零論壇	3
		2025/05/15	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程-矽光子定義網路:矽光子(SiPh)與共同封裝光學(CPO)的發展趨勢	3
獨立董事	陳富煒	2025/12/18	社團法人台灣董事學會	企業併購綜效探討與後關稅時代下交易執行實務解析	3
		2025/10/16	金融監督管理委員會	第十五屆臺北公司治理論壇	6
		2025/08/26	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025 ESG 高峰會專業研習課程	6
		2025/06/05	社團法人台灣董事學會	不可不知的 ESG 大小事：財會及非永續團隊的永續 入門必修課	3

獨立董事	邵建華	2025/07/09	台灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3
		2025/06/24	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇(第 101 期)	3
獨立董事 (註 1)	葉順發	2025/03/20	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂	3
董事 (註 1)	王彥翔	2025/03/20	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂	3

註 1：2025. 05. 23 股東會改選卸任

此外，董事會透過永續發展委員會定期聽取重大永續議題、風險與機會之報告，審議永續政策及執行成效，確保永續發展策略與公司長期經營方針一致，落實監督責任，推動公司持續強化 ESG 治理。

2.1.3 績效評估

系微為落實卓越的公司治理並強化董事會職能，依規訂定《董事會績效評估辦法》，建立一套完善的評估循環與管理制度。本公司採取年度內部自評與至少每三年一次的外部專家評估機制，透過專業外部機構的客觀審視，確保議事運作具備高度監督效能；所有評估作業均於次一年度首季完成並提報董事會檢討，以作為精進治理實務之依據。在評估範疇上，本公司全方位涵蓋整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會，並針對參與營運程度、決策品質、組成結構、選任進修及內部控制等多元指標進行深度考核。這項評估成果不僅是董事遴選提名與酬金訂定之關鍵參考，更透過年報與公開平台之資訊揭露，向利害關係人展現系微持續優化治理透明度與營運效率的具體作為。

董事會評估項目，包含以下五大面向：

- 對公司營運之參與程度
- 提升董事會決策品質
- 董事會組成與結構
- 董事的選任及持續進修
- 內部控制

2025 年本公司董事會績效評估結果如下，全體董事會績效評分平均為 93.70，整體績效狀況良好。

評估面向	評估結果
對公司營運之參與程度	28.10
提升董事會決策品質	26.24

董事會組成與結構	13.12
董事的選任及持續進修	13.12
內部控制	13.12

董事會成員評估項目，包含以下六大面向：

- 公司目標與任務之掌握
- 董事職責認知
- 對公司營運之參與程度
- 內部關係經營與溝通
- 董事之專業及持續進修
- 內部控制

2025 年，董事會個別成員績效評估結果如下，績效評分平均為 96.18，整體績效狀況良好。

評估面向	評估結果
公司目標與任務之掌握	14.73
董事職責認知	14.46
對公司營運之參與程度	28.45
內部關係經營與溝通	14.45
董事之專業及持續進修	9.64
內部控制	14.45

本公司已訂定董事會績效評估辦法，明定董事會績效評估應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行一次外部評估；目前公開揭露內容以年度董事會內部績效評估結果為主尚未有外部評估。

評估結果

依 2025 年度董事會績效評估結果顯示，系微董事會整體運作表現良好，董事會整體平均得分為 93.7，個別董事成員平均得分亦為 96.18，整體評估結果均符合原先設定之預期水準。評估範圍涵蓋董事會整體、個別董事表現及各功能性委員會運作，並就董事參與公司營運情形、決策品質、董事會組成與選任進修安排，以及內部控制等多元面向進行檢視與綜合評量，結果顯示董事會具備良好的參與度、決策能力與治理架構健全性。

評估成果除作為董事提名遴選、酬金訂定，以及後續教育訓練與持續精進之重要參考外，亦透過年報及公開資訊等方式對外揭露，展現公司持續提升公司治理透明度與營運效能之承諾。整體而言，評估結果確認董事

會在強化監督機制、落實治理精神與提升經營效率等方面具正向成效；未來公司將持續檢討並優化評估制度與指標設計，作為推動長期穩健經營的重要基礎。

透過制度化且具體的董事會績效評估流程與多元評量指標，本公司得以定期檢視董事會及其成員在策略決策、風險管理與永續議題（含經濟、環境與社會面向）之職能與表現，並據以規劃後續改善措施與精進方向。藉由持續運用評估成果，公司可確保最高治理機關有效監督經營團隊運作，並回應利害關係人對公司治理品質與永續發展的期待。

2.1.4 遴選制度

系微董事會遴選制度依照「董事選任程序」執行，確保秉持公開、公平與公正。董事會董事選任須考量整體公司運作配置、公司營運型態與發展規劃需求。除上述需作為評斷依據外，同時重視董事會多元組成，包括基本條件與價值（如性別、年齡、國籍及文化等）及專業知識與技能（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技等專業背景、專業技能與產業經歷），並使董事會整體具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策等能力。同時，本公司規範董事間親屬關係之席次限制，以維持董事會之獨立性。並規定董事間超過半數席次不得具有配偶或二親等以內親屬關係。

系微董事遴選制度採用候選人提名制度及累積投票制，每一股份所享有的投票權數，等同於本次應選董事席次數；股東可將全部票數集中投給同一位候選人，或分散投給多位候選人。依章程名額分別計算獨立董事與非獨立董事之選舉權數，並按得票權數高者依序當選；如遇同票超額情形，則以抽籤方式決定。選舉票由董事會準備並依股份加註選舉權數，投票與開票程序由監票員及計票員監督執行，並於投票結束後當場開票，由主席宣布當選名單及當選權數。並規範選舉票由監票員密封簽字後妥善保存至少一年（如涉訴訟則保存至訴訟終結），以確保選任程序之透明、可稽核與可追溯性。

2.1.5 利益迴避

系微視誠信經營為企業倫理之核心，為維護董事會決策的客觀性與公司整體利益，本公司已建立嚴謹的利害關係揭露與利益迴避機制。本公司最高治理單位主席由董事長擔任，現由董事長兼任執行長；此一安排係基於公司營運管理、策略推動及決策執行效率之考量，以利整合公司長期發展方向與經營團隊執行作為。為降低兼任情形可能產生之利益衝突風險，董事對於董事會議案如與其自身或所代表法人有利害關係者，應於當次會議主動說明其利害關係之重要內容；如有害於公司利益之虞時，不得參與討論及表決，並應予迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。

所有利害關係揭露與迴避情形均完整記載於董事會議事錄，以確保決議程序之公正性、透明性及可追溯性。針對依法須特別揭露之重大議案，或獨立董事表達反對或保留意見之情事，本公司亦秉持公開透明原則，於官網或年報中揭露議案要旨、獨立董事意見及公司處理情形；若當年度董事會運作順遂，未有相關反對或保留意見，亦將一併說明，以落實利害關係人知情權並持續精進治理品質。另董事會依法監督經營團隊執行成效，並由稽核主管定期向董事會報告，以維持治理機制之制衡與決策之客觀性。

會議日期	議案內容	迴避董事	迴避原因	表決情形
2025.02.27	本公司及子公司經理人 2024 年度薪資調整案。	王志高、黃美津、Jonathan Joseph、王彥翔	有關自身(或關係人)利益。	經代理主席葉順發先生徵詢其餘出席董事無異議同意通過。
	2024 員工酬勞-經理人分派案。	王志高、黃美津、Jonathan Joseph、王彥翔	有關自身(或關係人)利益。	經代理主席葉順發先生徵詢其餘出席董事無異議同意通過。
	2024 董事長暨執行長/營運長/總經理及副總經理年度預計酬金數額案。	王志高、黃美津、Jonathan Joseph、王彥翔	有關自身(或關係人)利益。	經代理主席葉順發先生徵詢其餘出席董事無異議同意通過。
	2024 員工酬勞-經理人分派案。	王志高、黃美津、Jonathan Joseph、王彥翔	有關自身(或關係人)利益。	經代理主席葉順發先生徵詢其餘出席董事無異議同意通過。
2025.05.23	本公司總經理敘薪案。	王志高、黃美津、王彥棋、王珮文	有關自身(或關係人)利益	經代理主席盧一言先生徵詢其餘出席董事無異議同意通過。
2025.11.04	本公司及子公司經理人 2025 年度薪資調整案。	王志高、黃美津、Jonathan Joseph、王彥棋、王珮文	有關自身(或關係人)利益	經代理主席盧一言先生徵詢其餘出席董事無異議同意通過。

2.2 功能性委員會

為強化董事會監督效能並提升公司治理專業性，設置功能性委員會協助董事會就重要議題進行審議與把關。各委員會依其職掌分工運作，透過制度化會議與專業討論，提升財務資訊之可靠性、內部控制之有效性，以及薪酬制度之合理性與公平性，並就相關議案提出建議供董事會決策參考。

2.2.1 審計委員會

系微審計委員會旨在健全監督功能並強化組織治理效能，協助董事會就重大財務與治理事項進行審議與把關。審計委員會職責涵蓋依《證券交易法》相關規定，審議或監督內部控制制度之訂定或修正及其有效性考核；並審議重大財務業務行為之處理程序，包括取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書保證或提供保證等事項。此外，審計委員會亦審議涉及董事自身利害關係之事項、重大資產或衍生性商品交易、重大資金貸與／背書或提供保證、募集發行或私募具股權性質之有價證券，以及年度與半年度財務報告等重要議案；並就簽證會計師之委任、解任與報酬，以及會計政策與程序、財務、會計及內部稽核主管之任免等事項進行審查與監督，以確保公司營運符合主管機關及相關法令規定。

在監督運作機制方面，內部稽核主管於稽核報告及追蹤報告陳核後，於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事查閱；獨立董事如有需要進一步了解稽核及追蹤結果，得隨時與稽核主管聯繫。內部稽核亦每季定期向審計委員會報告稽核業務，並於會中當面討論，持續追蹤改善情形。另為強化財務報導品質與外部查核溝通，獨立董事與簽證會計師每年至少一次針對財務報表查核結果及法令要求事項進行溝通，並就會計師之選任、獨立性與適任性進行審議，以維持審計品質與公司治理透明度。

系微審計委員會由 4 位獨立董事組成，本屆任期為 2025 年 05 月 23 日至 2028 年 05 月 22 日，2025 年共召開審計委員會 5 次，整體出席率為 100%。

審計委員會出席情況如下：

第一屆委員任期：2022 年 6 月 14 日~2025 年 5 月 23 日

第二屆委員任期：2025 年 5 月 23 日~2028 年 5 月 22 日

最近年度 (2025) 審計委員會開會 5 次，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事	盧一言	5	0	100	連任
獨立董事	蘇玲淑	5	0	100	連任
獨立董事	陳富煒	2	0	100	2025.05.23 股東會改選就任
獨立董事	邵建華	2	0	100	2025.05.23 股東會改選就任
獨立董事	陳基勳	3	0	100	2025.05.23 股東會改選卸任
獨立董事	葉順發	3	0	100	2025.05.23 股東會改選卸任

績效評估

審計委員會透過內部自評機制進行績效評估，並以「審計委員會績效評估自評問卷」作為主要工具，評估面向涵蓋：對公司營運之參與程度、審計委員會職責認知、提升審計委員會決策品質、審計委員會組成及成員選任，以及內部控制等五大項目，藉此定期檢視審計委員會運作成效並持續精進監督功能；審委會整體平均得分為 96.75。

評估面向	評估結果
對公司營運之參與程度	19.50
審計委員會職責認知	24.00
提升審計委員會決策品質	24.00
審計委員會組成及成員選任	15.00
內部控制	14.25

2025 年審計委員會重要決議摘要如下：

會議日期	會議摘要
2025/02/27	本公司年度財務報表。 盈餘分配案。 內部控制制度有效之考核。 私募無擔保可轉換公司債。 簽證會計師獨立性評估。 從屬公司 ISI 及 ISL 2025 年獲利盈餘不匯回母公司。 衍生性金融商品信用風險額度申請。 本公司稽核主管異動。 修訂本公司公司章程。 微軟供應商安全性與隱私權保證(SSPA)獨立查核作業委任案。
2025/04/11	本公司稽核主管異動。
2025/05/06	本公司第一季財務報表。
2025/08/14	本公司第二季財務報表。
2025/11/04	本公司第三季財務報表。 會計師審計公費。 擬預先核准簽證會計師、其事務所及事務所關係企業暨聯盟事務所擬向本公司及子公司提供非認證服務。 本公司及子公司 2026 年年度稽核計畫。 基層員工範圍及員工酬勞分派原則。

	薪工循環內控、內稽修正案。 擬購置供營業用不動產案。 ISI 美國政府有價證券投資金額提高案。
--	---

2.2.2 薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會以專業、客觀立場履行職責，負責評估董事及經理人之薪酬政策與制度，原則上每年至少召開二次會議，並得視需要隨時召開，向董事會提出建議作為決策參考。委員會成員秉持善良管理人之注意義務與忠實義務，審查董事薪資報酬與績效評核並提出調整建議，並就經理人薪資報酬之訂定、檢討及績效評核進行把關，以兼顧人才吸引與留任並促進經理人達成公司業務目標。委員會在履行職權時，薪酬管理須符合本公司薪酬理念，並參考同業及相近規模企業之市場水準，綜合考量個人表現與公司經營績效，定期檢視薪酬制度之合理性；為確保決策公正，委員會成員如涉及其個人薪酬報酬之議案，應迴避討論與表決。此外，委員會於檢討薪酬政策時，除參考市場薪酬資訊外，亦由管理階層彙整公司經營績效、人才留任與薪酬競爭力等相關資訊，並適度納入員工溝通回饋作為檢討參考，相關建議提報董事會審議，以強化薪酬政策之合理性與透明度。

系微新任薪資報酬委員會由 1 位獨立董事及 2 位外部專業人士組成，本屆任期為 2025 年 5 月 23 日至 2028 年 5 月 22 日，2025 年共召開薪酬委員會 3 次，整體出席率為 100%。獨立董事出席情況如下：

第五屆委員任期：2022 年 6 月 14 日~2025 年 5 月 23 日

第六屆委員任期：2025 年 5 月 23 日~2028 年 5 月 22 日

最近年度（2025）薪酬委員會開會 3 次，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事(舊任)	陳基勳	2	0	100	2025.05.23 股東會改選卸任
獨立董事(舊任)	盧一言	2	0	100	2025.05.23 股東會改選卸任
獨立董事(舊任)	葉順發	2	0	100	2025.05.23 股東會改選卸任
獨立董事(新任)	盧一言	1	0	100	2025.05.23 股東會改選就任
外部專業人士(新任)	葉順發	1	0	100	2025.05.23 股東會改選就任
外部專業人士(新任)	劉學愚	1	0	100	2025.05.23 股東會改選就任

績效評估

薪酬委員會透過內部自評機制進行績效評估，並以「薪酬委員會績效評估自評問卷」作為主要工具，評估面向涵蓋：對公司營運之參與程度、薪酬委員會職責認知、提升薪酬委員會決策品質、薪酬委員會組成及成員

選任，以及內部控制等五大項目，藉此定期檢視薪酬委員會運作成效並持續精進其監督與審議功能；薪委會整體平均得分為 95.00。

評估面向	評估結果
對公司營運之參與程度	20.00
薪酬委員會職責認知	23.00
提升薪酬委員會決策品質	32.00
薪酬委員會組成及成員選任	15.00
內部控制	5.00

2025 年薪資報酬委員會重要決議摘要如下：

會議日期	會議摘要
2025/02/27	通過本公司及子公司經理人 2024 年度調薪承認案
2025/02/27	通過 2024 董事酬勞及員工酬勞擬發放數額案
2025/02/27	通過 2024 年董事酬勞預計分派案
2025/02/27	通過 2024 年員工酬勞-經理人預計分派案
2025/02/27	通過 2024 年董事長暨執行長/營運長/總經理及副總經理年度預計酬金數額案
2025/02/27	通過 2024 董事年度預計酬金數額案
2025/05/06	通過本公司新任總經理任命若經董事會通過後薪資敘薪案
2025/11/04	通過本公司及子公司經理人 2025 年度調薪案

2.2.3 永續發展委員會

本公司為積極推動及強化企業永續經營、ESG 發展方向與企業社會責任相關的公司治理機能，於 2024 年 11 月 6 日成立董事會下「永續發展委員會」。以重視環境、社會、公司治理落實利他共益。本委員會每年至少召開一次，並得視需要隨時召開，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。

系微永續發展委員會由 2 位獨立董事及 1 位非董事會成員組成，本屆任期為 2025 年 5 月 23 日至 2028 年 5 月 22 日，2025 年共召開永續發展委員會 3 次，整體出席率為 100%。獨立董事出席情況如下：

第一屆委員任期：2024 年 11 月 06 日~2025 年 5 月 23 日

第二屆委員任期：2025 年 5 月 23 日~2028 年 5 月 22 日

最近年度 (2025) 永續發展委員會開會 3 次，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
----	----	--------	--------	----------	----

獨立董事	蘇玲淑	3	0	100	連任
獨立董事	陳富煒	1	0	100	2025.05.23 股東會改選 就任
獨立董事	葉順發	2	0	100	2025.05.23 股東會改選 卸任
非董事會 成員	王彥翔	3	0	100	2025.05.23 股東會改選 卸任董事身 分；以非董 事會成員就 任連任

2025 年永續發展委員會重要決議摘要如下：

會議日期	會議摘要
2025/2/27	永續發展作業報告
2025/5/6	永續發展作業報告
2025/8/14	1. 選任本屆(第二屆)委員會主席。 2. 本公司 2024 年永續報告書

2.3 誠信治理與法規遵循

系微將誠信經營視為企業發展的重要基礎，並將法規遵循落實於公司治理與永續營運的每一環節。為建構透明且值得信賴的商業環境，本公司建立了系統化的誠信管理架構，透過嚴謹的風險控管與交易監督機制，確保日常營運活動均符合最高道德標準。同時，我們定期推動全體同仁之教育訓練，將法規意識盡力推廣為員工知識素養。為強化內部監督效能，本公司設有保密且多元的申訴與溝通管道，鼓勵同仁及利害關係人針對違反事件主動提出，並由相關單位嚴格執行查證與改進作業。面對法規趨勢，系微持續監控國內外法令及主管機關要求之演進，落實內部審核與定期檢視，以穩健的合規韌性維護企業聲譽，並深耕利害關係人的長久信任。

2.3.1 誠信經營

系微長期重視公司誠信經營，將誠信與守法精神融入日常營運與各項業務流程之中，並制定《系微股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南》。該指南依據相關規範建置，旨在落實誠信經營政策、預防不誠信行為，適用範圍涵蓋公司、子公司及具實質控制之集團企業與組織；適用對象則包括董事、監察人、經理人、受僱人、受任人及具實質控制能力之人員。指南並明確界定，不誠信行為係指為獲得或維持利益，而直接或間接提供、收受、承諾或要求不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為；所稱不正當利益，包含金錢、餽贈禮品、佣金回扣、疏通費及款待應酬等任何具價值之事物，若透過第三人提供或收受者，亦視同公司人員之行為，作為全體同仁與相關人員共同遵循之行為準則。

在推動機制上，本公司由 CEO 辦公室法務 作為企業誠信經營之專責推動單位，向 CEO 暨董事長 負責，統籌誠信經營相關制度之修訂、執行、解釋與諮詢，並辦理通報案件之登錄建檔及後續監督追蹤。專責單位同時負責將誠信與道德價值融入公司經營策略，規劃並訂定防弊措施，建立防範方案及相關作業程序與行為準則，並針對高風險營業活動設計必要之制衡與控管機制；另持續推動宣導與教育訓練，規劃檢舉制度與受理管道，並透過查核與評估機制檢視各項措施之有效性與遵循情形，彙整相關結果作為持續精進之依據。

為強化董事會對誠信經營推動情形之監督，本公司專責單位至少每年一次向董事會報告誠信經營執行情形，報告內容包括相關辦法之修訂情形、檢舉或申訴案件之處理進度，以及諮詢服務、通報內容登錄建檔等相關作業事項，以利董事會掌握誠信治理推動現況，並作為後續督導與精進管理之參考。

為將誠信要求落實於日常營運與對外往來，本公司於指南中明確規範不得以任何形式提供、承諾、要求或收受不正當利益，並針對餽贈、款待及商務接待等情境訂定可接受範圍與必要之報備或核准程序；如遇不當利益之收受情形，亦設有拒收、退還、通報及後續處置流程，並禁止任何形式之疏通費，如因外在威脅而不可避免發生，須留存紀錄並立即通報，以利後續處理與風險降低。另就政治獻金、慈善捐贈與贊助等事項，亦要求依規定完成審核與紀錄，避免與不當利益或不正當目的相連結。

針對利益衝突管理，本公司建立揭露與迴避機制，要求相關人員主動通報可能之利害關係並依規定辦理迴避，以防止公司資源被不當使用。除內部管理外，指南亦涵蓋保密義務、智慧財產權保護、公平競爭及未公開資訊管理等規範，要求同仁遵循相關法令並維護公司及客戶權益；在對外交易方面，則強調於建立商業關係前應進

行誠信評估，於往來過程中應向交易對象說明公司誠信立場並拒絕不當利益，並於合約中納入誠信條款及違反時之處理機制，以降低舞弊與合規風險，強化交易透明度與信賴基礎。

推動單位：以 CEO 辦公室法務作為企業誠信經營之專責推動單位，向 CEO 暨董事長負責。

定期報告：至少每年一次向董事會報告誠信經營之執行情形，包含辦法之修訂、檢舉申訴案件之處理進度及諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業。

2.3.2 誠信經營教育訓練

為落實誠信經營政策並積極防範不誠信行為，本公司將誠信經營教育訓練納入日常管理與內部宣導機制，透過制度化的教育推廣，強化董事、經理人及全體同仁對誠信規範與行為準則之理解與遵循，並提升對於不正當利益、利益衝突、商務往來風險及檢舉保護等議題的辨識能力，以降低營運過程中的舞弊與合規風險。同時，本公司亦建立定期檢視與回饋機制，至少每年一次向董事會報告誠信經營之執行情形，彙整宣導與教育推動成果、制度運作與風險控管狀況及後續精進方向，確保誠信經營政策得以落實於各項營運活動之中，並持續強化公司治理透明度與利害關係人信任。

本公司於 2025 年共辦理六場誠信經營教育訓練：

時間	課程主題	時數	參與人數
2025 年 12 月	保密義務以及內線交易有關課程	0.5	18
2025 年 10 月	保密義務以及內線交易有關課程	0.5	8
2025 年 9 月	保密義務以及內線交易有關課程	0.5	16
2025 年 6 月	保密義務以及內線交易有關課程	0.5	17
2025 年 4 月	保密義務以及內線交易有關課程	0.5	23
2025 年 1 月	保密義務以及內線交易有關課程	0.5	16

2.3.3 溝通管道與申訴

本公司鼓勵內部及外部人員就不誠信行為或其他不當行為提出檢舉與反映，內部同仁亦有義務於發現違反情事時向管理階層或相關單位舉報。公司對於舉發違反情事或參與調查程序之同仁及相關人員，提供必要之保護措施，以避免因舉報而遭受不公平之報復或不當對待。

公司由專責單位每年辦理兩次內部宣導，並安排董事長、總經理或高階管理階層向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性；同時將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策，建立明確有效之獎懲及申訴制度。對於違反誠信行為情節重大者，公司將依相關法令或人事辦法予以解任或解雇，並於內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊，以強化宣導效果並提升組織透明度。

檢舉制度

為落實誠信經營與健全公司治理，本公司建置明確之申訴與檢舉制度，提供內外部人員安全且獨立之反映管道。公司設有專屬檢舉電子信箱 auditor@insyde.com，供員工、供應商及其他利害關係人提出相關檢舉事項。檢

舉原則以電子郵件方式辦理，建議載明檢舉人姓名（亦可匿名）、單位及職稱、被檢舉人資訊、事件發生時間與具體事實內容，以利後續調查作業。

公司指派專責人員或單位負責案件受理與初步審查，並依檢舉事項類型訂定標準調查程序。若案件涉及董事或高階管理階層，則依規定呈報獨立董事處理，以確保程序之獨立性與公正性。當調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，專責單位應即刻完成書面報告並通知獨立董事，必要時啟動進一步法律程序。

處理程序

· 案件受理與登錄

公司於接獲檢舉後，先確認檢舉內容與必要資訊之完整性，並進行案件編號與正式登錄，以確保後續處理具備可追溯性與管理機制。如檢舉內容資料不足，將於合理範圍內請檢舉人補充說明（若為匿名檢舉，則依現有資料進行評估）。

· 啟動調查程序

案件立案後，依既定標準作業程序展開調查，包含事實查證、相關文件調閱、必要人員訪談或其他適當之查核程序。若案件涉及董事或高階管理階層，將依規定呈報獨立董事，以確保調查之客觀性與獨立性。

· 調查結果判定

案件立案後，依既定標準作業程序展開調查，包含事實查證、相關文件調閱、必要人員訪談或其他適當之查核程序。若案件涉及董事或高階管理階層，將依規定呈報獨立董事，以確保調查之客觀性與獨立性。

· 後續處理措施

依調查結果採取相應措施，包括內部懲處、制度修正或強化內控機制；若涉及重大違規或違法情事，將依規定向主管機關報告，或移送司法、檢察機關偵辦；如案件涉及公務機關或公務人員，亦將依法通報廉政機關處理。

· 記錄保存與追蹤

檢舉案件之受理過程、調查程序、結果與相關文件均依規定完整保存，以利後續查核與稽核追蹤。必要時，公司將持續追蹤改善措施之執行情形，確保風險已妥善控管並避免類似情形再次發生。

保密與保護措施

本公司對檢舉人身份及檢舉內容採取嚴格保密管理，除依法或為調查必要之情形外，不對外揭露相關資訊，並允許匿名檢舉。公司嚴禁任何形式之報復、威脅或不當處置行為，確保檢舉人不因揭露不法或不誠信行為而遭受不利影響。如發現有報復或不當對待情事，公司將立即啟動保護與處理機制，以維護檢舉人權益。

透過制度化與透明化之檢舉機制，公司持續強化誠信文化與風險控管能力，確保營運活動符合道德與法規要求，並維護利害關係人之信賴。

檢舉管道

- (1) 通信地址：台北市中山區建國北路二段 120 號 16 樓 稽核室收
- (2) 電子信箱：auditor@insyde.com
- (3) 檢舉專線：6608-3697

2025 年度本公司未接獲任何檢舉或申訴案件，亦未有不誠信或不道德相關案件之申報紀錄。

2.3.4 法規遵循

本公司將法規遵循視為誠信經營與公司治理的基本前提，營運活動均依相關法令與主管機關規範辦理，並要求全體同仁於執行職務時遵循適用之法律要求與內部規章。公司所遵循之主要法規範疇包括公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪汙治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法，以及上市上櫃相關規章與其他商業行為相關法令等，藉此建立一致的合規基準與行為準則，降低不法或違規風險，並維護公司營運穩健與利害關係人之信賴。

2025 年度，本公司持續透過內部控制制度、法遵宣導與教育訓練、定期稽核及管理機制檢視等作法，落實法規遵循管理。經內部檢視與外部監理機關公告資訊確認，本年度未發生重大違規或遭主管機關裁罰之情事。

本公司所稱「重大違規」，係指違反相關法令或監理規定，致遭主管機關處以重大罰鍰、停業處分、取消資格、重大行政裁罰、刑事責任追訴，或對公司財務狀況、聲譽、營運能力或利害關係人權益產生重大不利影響之情形。公司透過制度化之內部控制與持續監督機制，致力於預防及降低重大違規風險之發生。

反競爭行為

系微重視公平競爭與法令遵循，並依適用法規及內部管理規範辦理各項營運活動，避免從事可能涉及限制競爭、反托拉斯、獨占、搭售、價格協調或其他違反公平競爭原則之行為。公司持續透過內部控制、法遵管理、教育宣導及必要之監督機制，降低營運過程中可能衍生之反競爭行為風險，並維持商業往來之公平性與透明度。

於 2025 年度，本公司並無因反競爭行為法規相關法律程序導致任何費用支出或損失。

2.4 財務管理

系微重視健全財務管理與穩定的經濟營運體系，透過財務預算規劃、資金調度與風險控管機制，持續提升企業營運效率和有效資源分配，並確保財務資訊之透明與可靠。在追求經濟績效的同時，公司亦落實稅務遵循與管

理，依相關法令規定辦理申報與繳納，並透過制度化流程與內部控管，強化稅務風險管理，維持公司長期穩健發展。

2.4.1 經濟績效

本公司採取審慎的資本配置策略，將營運成果轉化為關鍵投入，包含持續的研發創新、設備升級及人才培育。同時，透過完善的內部控制與合規機制，落實誠信經營。在追求業務成長的過程中，系微秉持價值共享原則，平衡利害關係人之權益，包含提供股東合理報酬、完善員工福利照顧，以及與供應鏈夥伴建立長期穩定的合作關係。

2025 年財務績效

項目 / 年度	2025 年度
營業收入	1,689,513 千元
產生的直接經濟價值 (A)	1,689,513 千元
外部營業成本	20,717 千元
員工薪資與福利支出	1,056,503 千元
分配股東股利	296,739 千元
所得稅費用	100,885 千元
社區投資	0 千元
分配的直接經濟價值 (B)	1,474,844 千元
留存的經濟價值 (A-B)	214,669 千元

2.4.2 稅務管理

稅務政策

本公司重視稅務遵循與稅務風險管理，將稅務視為企業責任與財務管理的重要一環。公司依營運所在地相關稅法規定，建立稅務作業流程與內部控制機制，涵蓋交易憑證管理、稅務申報與繳納、稅務優惠適用評估、移轉訂價與關係人交易之合規檢視，以及重大稅務議題之事前評估與必要之專業諮詢。稅務管理由財務相關單位統籌執行，並視重要性提報管理階層或董事會（或其授權之功能性委員會）掌握，以確保稅務決策與公司整體策略一致，並降低因法規變動或解釋差異所衍生之不確定性。公司亦重視與稅務主管機關之溝通與配合，遇有查核或函詢時，依規定提供必要資料並落實改善，持續強化稅務治理之透明度與穩健性。

系微 2025 年度於全球各稅務區之稅前淨利、所得稅繳納之情形如下：

營業據點	幣別	營業收入	稅前淨利	所得稅費用	有效稅率
台灣	新台幣:千元	1,333,696	365,087	61,238	17%

中國	人民幣:千元	28,336	1,172	0	0%
美國	美金:千元	13,231	3,637	1,287	35%

政府補助

2025 年，本公司取得政府核撥之財務補助約 524,000 元。相關補助款之申請、審核、執行與核銷，均依各項補助要點規定及公司內部審核與控管流程辦理，確保資源使用符合規範並發揮應有成效。政府補助之詳細內容與後續資金運用方式如下

地區	補助項目	補助單位	補助金額
台灣	冷氣補助款	財團法人中衛發展中心	500,000
台灣	冷氣退稅款	財政部	24,000

2.5 產品及服務

系微長期深耕系統韌體領域，核心產品涵蓋 UEFI BIOS 與基於 OpenBMC 架構之系統管理韌體，並提供系統層級之工程整合與技術支援服務。產品應用橫跨筆記型電腦、桌上型電腦、伺服器系統、資料中心設備、網通設備及嵌入式與邊緣運算平台。依應用領域區分，系微主要產品與服務包括：

客戶端電腦韌體產品

- 客戶端 UEFI BIOS
- InsydeH20 開發工具
- AdmynCVE 韌體弱點掃描服務

伺服器與資料中心韌體產品

- 伺服器系統 UEFI BIOS
- Supervyse 系統管理解決方案 (OpenBMC)
- InsydeH20 開發工具
- Arm Total Design 解決方案

嵌入式與物聯網解決方案

- 嵌入式系統 UEFI BIOS
- Supervyse 系統管理解決方案 (OpenBMC)

· InsydeH20 開發工具

除持續強化既有 x86 平台解決方案外，系微亦積極拓展 ARM 架構相關市場，並透過與產業夥伴協作，支援 AI PC、資料中心與邊緣運算等新世代運算平台之導入需求。

在 BMC 領域，系微以 OpenBMC 生態系為基礎建構產品與服務架構，協助客戶導入具彈性、可維運與高可擴展性的管理韌體，並延伸至安全機制、工具鏈整合與客製化工程支援，提升不同平台世代之開發效率與競爭力。

品質管理與認證

系微已取得 ISO 9001:2015 品質管理系統（QMS）認證，適用範圍涵蓋：

- 系統韌體與軟體工程之設計
- 開發與測試流程

透過 ISO 9001 架構，公司建立標準化開發流程、品質監控與持續改善機制，確保產品與服務交付品質符合客戶與國際市場要求。

產品合規與 RoHS

系微所提供之韌體與軟體解決方案不涉及實體元件製造或材料加工，因此不直接涉及有害物質使用。然因產品需搭配客戶硬體平台導入，公司仍配合客戶與供應鏈需求，遵循國際環保法規（如 RoHS、REACH 等）之要求。依供應商提供之材料檢測報告（如 SGS 檢測文件），相關硬體平台材料符合 RoHS 規範。公司持續關注國際有害物質限制指令之變動，確保產品整體解決方案在供應鏈端維持合規狀態。

產品品質與交付管理

系微將產品穩定性與可用性視為產品管理之核心原則，透過制度化品質管理與專案控管機制，確保韌體產品與工程服務在開發、測試與交付各階段維持高度一致性與可靠性。公司依 ISO 9001:2015 品質管理系統架構，建立涵蓋需求確認、設計開發、測試驗證、版本控管與交付審查之標準化流程，並透過版本管理、測試覆蓋強化、監控告警機制與事件分級制度，持續提升韌體品質與交付穩定度。

本公司以一致統計口徑追蹤年度重大事件，包含：影響產品功能或交付時程之重大性能問題件數 0 件、需啟動事件處理流程之服務中斷件數 0 件、彙整受影響客戶之總停機量 0 小時（以受影響範圍與事件持續時間進行彙總）及客戶總停機天數 0 天。其中客戶總停機天數係以受影響範圍、事件持續時間及客戶實際受影響情

形加總計算，作為衡量產品穩定性與服務持續性之重要管理依據。期望透過量化管理與定期檢視，持續強化品質透明度與管理效率。

就營業持續風險而言，系微營運模式以系統韌體開發、技術支援、專案導入與客戶協作為核心，如發生重大性能異常、版本缺陷、服務中斷或關鍵系統不可用等情形，可能影響客戶驗證、導入、量產進度及產品可用性，進而對客戶營運連續性、合作關係與公司品牌信任造成不利影響。對系微而言，技術中斷相關風險亦可能導致專案時程延誤、額外人力投入、修補與重測成本增加，以及跨區技術支援負荷提升，進一步影響交付效率與經營績效。

為降低前述風險對營運與客戶之衝擊，公司如發生重大事件時，將依既定流程啟動事件分級、通報與應變機制，並完成原因分析、矯正預防措施及後續追蹤。相關因應措施包括版本修補、回滾機制、測試覆蓋強化、交付流程優化、事件檢討與知識回饋等，以降低類似事件再次發生之可能性。同時，系微亦透過跨時區技術支援、專案管理協作及與客戶即時溝通機制，協助客戶於導入、除錯、驗證及量產階段獲得必要支援，將事件對客戶營運之影響控制於可接受範圍內，維持長期合作基礎與產品服務之信賴度。

智慧財產與產品標示管理

系微重視產品開發成果之保護與合規使用，並將智慧財產權管理納入產品品質與交付管理的重要環節。對於公司自行研發之韌體、軟體及相關技術文件，均依內部規範進行著作權、商標或其他權利標示，並透過合約條款、交付文件及對外說明，明確界定產品使用範圍、權利歸屬及應遵循事項，以維護公司研發成果與品牌權益。透過制度化之權利標示與使用管理機制，系微持續強化產品交付過程中的合規性、一致性與可追溯性，降低智慧財產爭議風險，並建立與客戶之信任基礎。本公司就智慧財產管理議題每年至少向董事會報告一次。

弱點管理與安全交付品質

除重視產品功能穩定性與交付一致性外，系微亦持續將資安風險管理納入產品品質管理範疇，以提升產品與服務之安全性及可用性。以系微自主研發之 Insyde® AdmynCVE 為例，其具備結合全球 CVE 弱點資料庫之高效能弱點掃描、自動化修補建議、初測至結案之弱掃報告產出，以及風險可視化管理等功能，可協助企業即時揭露潛在風險、縮短漏洞修復週期，並強化弱點分析、改善追蹤與合規報告建立之效率。系微亦表示，該產品已通過「2025 年度資訊安全能量登錄及資通安全自主產品認證」，顯示其在資訊安全技術與應用實務上具一定基礎。透過將弱點管理、修補建議與風險監控機制整合至產品與服務流程，系微持續提升產品品質管理深度與交付可靠度。

品質管理制度與國際認證

為確保產品與服務交付品質具制度化與持續改善機制，系微已取得 ISO 9001:2015 品質管理系統（QMS）認證，適用範圍涵蓋系統軟體與相關軟體之設計、開發與測試流程。透過 ISO 9001 架構，公司建立標準化作業程序、風險導向思維及內部稽核與管理審查機制，確保產品品質管理與營運持續改善符合國際標準，並強化客戶對公司交付能力之信任。



面對產業技術快速演進與平台架構日益複雜，系微持續評估科技中斷對營運與交付可能造成之影響。主要風險情境包括：關鍵研發與交付系統（如版本庫、建置與測試環境）異常導致專案延誤；外部協作或雲端服務中斷影響跨國團隊運作與客戶支援；資安事件或未公開資訊外洩造成系統停擺與交付受阻；以及第三方供應商或工具鏈故障導致專案時程與品質風險。

為降低上述風險，公司建立完整之營運持續與復原管理機制，包括事件分級與升級通報制度、資料備份與復原規劃、關鍵系統與資料之權限控管與保護措施、重要流程替代方案與定期演練，以及對外部依賴服務之風險評估與管理。透過前述制度，公司得以在事件發生時迅速應變並降低對研發與客戶交付之衝擊。

事件處理完成後，公司亦依根因分析結果推動流程與工具改進，將改善經驗回饋至測試策略、交付節點與客戶溝通機制，持續強化研發交付韌性與服務可靠度，以支撐 AI PC、資料中心、IoT 與新世代運算平台導入所帶來的長期需求，確保公司營運穩健並提升客戶整體系統可用性。

產品與服務之數位基礎設施指標

本公司就資料處理能力、委外比例及委外服務範圍等營運資訊進行揭露，以呈現公司產品與服務之數位基礎設施配置及服務交付模式。相關指標可作為理解本公司服務規模、技術支援架構及外部資源運用情形之參考。相關資訊如下表所示。

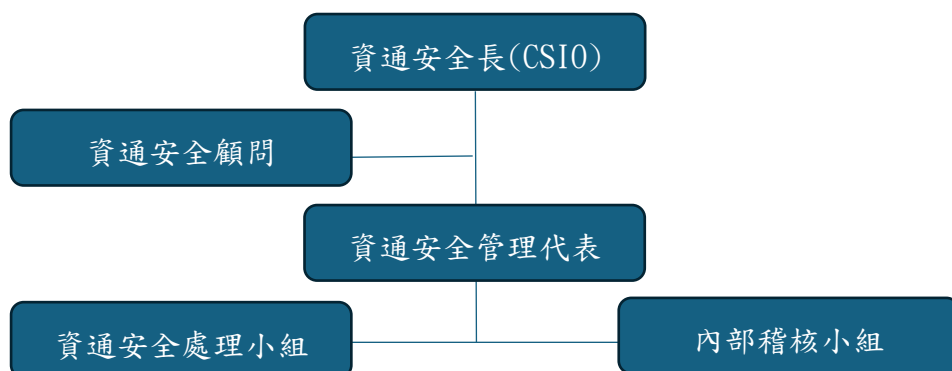
項目	描述	2025 年數據
資料處理能力	公司資料處理能力／相關服務規模	本公司自建機房，共部署實體伺服器 18 台、虛擬機器 31 台。
外包百分比	營運架構中委由第三方提供之服務比例	0 %
外包百分比	外包服務涵蓋之主要類型，如託管資料中心、共置機房、雲端服務等	不適用。本公司資料處理、儲存及相關基礎設施服務均由內部 IT 單位自行維運，未委由任何第三方提供。
註 1： 資料處理能力：主要反映公司與產品及服務相關之資料處理能力，應依公司實際營運型態選擇適當衡量單位。 註 2： 外包百分比：所稱外包百分比，包含由第三方提供之資料處理、儲存或相關基礎設施服務比例。 註 3： 外包服務範圍：所揭露之外包服務範圍，可包括託管資料中心、共置機房、雲端服務提供者及儲存設備等。		

2.6 資訊安全

系微重視資訊安全與客戶隱私保護，將其視為維持營運穩定、確保產品與服務品質，以及建立客戶信任的重要基礎。因應資安威脅型態日益多元，公司持續強化資安管理制度與防護措施，涵蓋風險評估、權限控管、事件通報與應變處理等作業，以降低資安事件對營運與客戶可能造成之影響。同時，本公司透過資安教育訓練提升同仁資安意識與合規行為，並建立客戶資料與隱私管理機制，落實資料保護與保密要求，確保資訊處理流程符合法規及客戶期待。本公司並取得 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統（ISMS）認證，透過國際標準化管理架構強化資訊安全治理與持續改善機制。

2.6.1 資安管理

系微一向高度重視個人資訊保護與資訊安全治理，於 2019 年 4 月成立資訊安全委員會，並同步制定「資訊安全政策」，作為推動資安管理的重要依據。該委員會由執行長擔任召集人，並設置跨部門工作小組統籌各項資訊安全事務，透過將資安要求融入日常營運與管理流程，持續提升全體同仁的資安意識，以維護供應鏈合作關係、商業機密與利害關係人權益。相關組織架構如下圖所示。



本公司資安管理之職責，主要在於推動與落實資訊安全相關工作，包含規劃資安政策與年度推動方向，擬訂並維護資訊安全政策、管理原則及作業標準，並定期辦理資訊安全教育訓練以提升同仁資安意識；同時確認各項資訊資產之所有權與控制權歸屬明確且具備適當管理措施，並就資訊安全事件進行監控、記錄與調查，確保可即時應變與持續改善。另亦彙整年度資安風險管理執行情形與風險狀況，並至少每年一次向董事會報告，以強化治理監督與管理透明度。

資安管理機制

人員安全管理與教育訓練	定期辦理資訊安全相關教育訓練，提升同仁資安意識與基本防護能力。
電腦系統安全管理	落實端點與系統層級之安全管理，維持作業環境之穩定與防護。
電腦病毒與惡意軟體防範	- 病毒防護軟體由資訊部統一規劃、定期評估並建置安裝。 - 同仁應使用具合法版權之軟體，避免下載或安裝來源不明之軟體。 - 與外部交換資料時，於使用前應先啟動病毒防護軟體進行偵測。
網路安全管理	- 進行網路安全之規劃與管理。 - 個人電腦須透過網卡位址（MAC Address）比對，方可取得 IP 位址，以強化網路存取管控。
系統存取控制與使用者帳號管理	- 所有網路使用者原則上僅核發一個使用者帳號。 - 如因系統測試、免費軟體下載等特殊用途需使用匿名或多人共享帳號，須經會簽資訊部並奉核定後始得核發。
資訊資產安全管理	建立資訊資產之管理與保護機制，確保資訊資產使用與管控符合要求。
系統發展與維護安全管理	對系統開發、維護相關作業納入安全管理要求，降低變更與維運過程之風險。
實體與環境安全管理	- 資訊機房安全管理：機房管理人員執行環境監測，每日填寫機房日誌，並持續注意溫溼度、空調及照明設備運轉狀況。 - 設備與供電安全管理：電腦主機系統及相關儲存與網路連結設備須使用穩壓與不斷電系統供應電力，以避免電壓不穩或瞬間斷電造成損害。
業務永續運作計畫之規劃與管理	- 各部門資訊系統上線後，原始程式碼備份 2 份：1 份由部門自行保管，另 1 份繳交資訊部統一進行異地儲存保管。 - 規劃備援／備份作業並辦理演練，以提升復原能力。
資安事件預警與應變	- 考量資安險仍屬新興險種且理賠條件未必適用所有資安事件，暫未投保資安險。 - 在未投保情況下，對內建立警示系統，於特定資安事件發生時可立即發出警示通知系統管理人員，以利迅速採取防護措施，降低人為疏失導致之資安危害。

資安事件紀錄

系微十分重視資訊安全與個人資料保護，近三年內，自 2023 至 2025 年間，透過嚴謹的資訊安全防護體系，維持良好的資安管理成效，達成資安零事故目標，所涉及相關金錢損失為 0 元。統計期間內，均無任何機密資訊遭非法存取或洩漏，成功確保了客戶服務與內部作業的安全環境，實踐對個資保護的承諾。

違反資安事件之件數/年度	2023	2024	2025
資料洩漏事件件數	0	0	0
資安或網路安全違規事件數	0	0	0
涉及顧客個人資料的資安違規事件數	0	0	0
資料洩漏影響的顧客與員工人數	0	0	0

2025 年度資安會議紀錄

共舉行 5 次跨部門資安會議，並向董事會彙報 1 次，詳細情形如下。

會議時間	會議主題
2025 年 03 月 11 日	2025 年第一季資安小組例行性會議
2025 年 06 月 12 日	2025 年第二季資安小組例行性會議
2025 年 08 月 19 日	2025 年第三季資安小組例行性會議
2025 年 11 月 14 日	2025 年第四季資安小組例行性會議
2025 年 12 月 30 日	2025 年資安年度管理審查會議

董事會報告：

會議時間	報告主題
2025 年 11 月 05 日	資訊安全暨產品安全執行情形報告

資訊安全管理制度與認證

系微已取得 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統 (ISMS) 認證，認證範圍涵蓋：

- 資訊設備韌體 (BIOS／板管控控制器) 及相關工具與應用軟體之研發與測試
- ERP 資訊系統與 DevOps 開發環境之維運管理
- 客戶資料與資訊處理之管理機制

透過 ISMS 架構，公司建立系統化之風險評估流程、控制措施與內部稽核制度，並定期進行風險辨識與管理審查，確保機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）與可用性（Availability）三大核心原則得以落實。此項認證展現公司在資訊安全治理、風險控管與持續改善方面之承諾與能力。



2.6.2 資安教育訓練

本公司為確保每位員工落實資訊安全觀念，每年針對全體員工辦理社交工程演練，透過模擬駭客釣魚郵件情境，檢視同仁對資安風險之辨識能力，並搭配資安 e-Learning 訓練，提升同仁對陌生或不明電子郵件之警覺性。此外，公司亦定期發布資安公告，說明近期內外重大資安事件及關鍵漏洞修補方案，協助同仁掌握最新風險趨勢與防護作法，以維護日常作業環境之安全。

2025 年具體實施情況：

員工資安教育訓練共舉辦 2 場，累計參與人次達 1078 人次；此外，每月定期於全員月會進行資訊安全宣導，全年共計執行 12 次，以強化員工資安意識與應變能力。

員工點閱社交工程信件比例為 0.4%，相較於 2024 年 0.29%，略有上升。

遭入侵後完成社交工程教育訓練之達成率，2025 年為 100%，2024 年為 100%，顯示本公司對資安意識培訓之落實執行成效良好。

時間	課程主題	參與人數
2025 年 12 月 04 日 14:00~16:00	提升員工對新型資安威脅的認識，落實公司資安政策與日常安全行為	542

2025 年 07 月 23 日 14:00~16:00	資訊安全概論-基本資安認知, 實際威脅案例	536
------------------------------	-----------------------	-----

2.6.3 客戶隱私管理

系微主要從事 BIOS、UEFI、BMC 韌體及相關系統軟體之研發、授權與技術服務，並非以精準廣告投放或使用個人資料商業化運用為主要營運模式。然因產品開發、技術支援、客戶服務及營運管理過程中，仍可能接觸客戶、合作夥伴或使用相關資料，故系微將客戶隱私、個人資料保護及資訊安全治理視為維持客戶信任與營運穩定的重要基礎，並列為公司治理與永續經營的重要一環。公司依循相關法令及內部管理規範，落實資料蒐集目的限制、最小必要使用、存取權限控管及資訊安全防護措施，並透過制度化管理原則與一致揭露機制，持續強化資料治理能力、提升資訊透明度與可追溯性。

本公司就客戶隱私與個人資料保護相關議題，採用一致且可追溯的方式進行揭露：

制度面	數據面
- 資料蒐集之目的與範圍 - 資料使用及保存方式 - 第三方分享與委外處理之管理要求 - 使用者權利與選擇機制	- 公司依內部統計口徑揭露使用者資料運用情形。 - 公司確保相關資料處理活動符合既定揭露與管理原則，並維持可追溯性。

本項數據係指報告年度 2025 內，使用者資訊於原始蒐集目的以外，被另行用於其他目的之使用者數量，例如額外用於行銷分析、個人化推薦、使用行為分析或其他延伸用途。

- 被用於次要目的之使用者數量：0 人
- 次要目的之定義或範圍說明：不適用

針對政府或執法機關依法提出之使用者資訊請求本公司均依既定內部審查機制辦理，並由相關權責單位就請求之合法性、必要性、適當性及揭露範圍進行審慎評估，以確保資料提供符合法律規定，並兼顧使用者隱私權與資訊安全。除依主管機關要求配合辦理外，公司亦重視資料揭露過程之可追溯性與一致性，並就相關案件留存處理紀錄，作為後續管理與檢視之依據。，並 2025 年度統計資訊如下：

- 政府或執法機關請求次數，指報告年度 2025 內收到之正式請求案件或函文次數：0 次
- 涉及使用者數量，指該等請求所涵蓋之使用者總數：0 人
- 實際提供資料之比例：無

前述數據主要用以反映公司於報告年度內接獲政府或執法機關資訊請求之規模，以及依法配合提供資料之情形。透過一致化統計與審查程序，公司得以持續檢視外部資料請求之處理適當性，並在符合法令要求之前提下，兼顧使用者權益保障與資訊揭露透明度。

若本公司產品或服務於特定國家／地區，因當地法令、監管要求或政策環境，而可能受到監控、封鎖、內容過濾或審查等限制影響，本公司將依一致揭露原則說明其適用範圍，並就相關限制對產品功能、服務可用性、資訊傳遞、客戶使用情境或營運管理可能產生之影響，提供高層次說明，以提升資訊透明度並協助利害關係人理解相關風險背景。2025 年無相關產品或服務有受特定政府單位主動要求監控、阻擋、內容過濾或審查等事件發生。

客戶隱私與個人資料保護為企業責任與永續經營的重要一環，並透過制度化管理原則與透明揭露機制，持續強化資料治理能力。公司在確保資訊使用合法性與適當性的同時，兼顧營運需求與使用者權益，透過一致統計口徑與年度數據揭露，提升對外資訊透明度與可追溯性。

面對全球隱私法規持續演進與數位環境快速變化，公司將持續檢視與優化相關管理制度，強化內部控管與風險辨識能力，並依循適用法規與產業最佳實務調整管理機制。透過持續改善與責任治理，系微致力於在保障客戶資料與隱私權益的同時，維持市場信任與長期穩健發展。

2.7 供應商夥伴

本公司重視與供應商及合作夥伴之長期合作關係，將其視為確保產品與服務品質、提升交付效率與維持營運韌性的重要基礎。系微依自身營運型態與業務需求，與多元合作夥伴共同形成完整的活動鏈結構，涵蓋研發、測試驗證、專案交付、維運支援及相關資源投入；同時透過制度化的供應商管理機制，強化合作夥伴遴選、合作評估與風險控管，確保供應鏈運作穩定，並與夥伴共同維持誠信、品質與合規要求，支持公司持續穩健發展。

2.7.1 活動鏈結構

本公司主要從事系統韌體與管理韌體之設計開發與技術服務，核心產品包括 InsydeH20 UEFI BIOS 及 Supervyse (OpenBMC) 系統管理解決方案。公司之價值鏈結構以「晶片與作業系統技術整合—硬體製造導入—品牌客戶應用—終端使用者」為主軸，形成橫跨半導體平台、硬體設備製造及企業客戶應用端之完整技術生態系。

在上游端，公司與系統晶片製造商（如 Intel、AMD、Qualcomm 等）及作業系統廠商（如 Microsoft、Canonical 等）進行技術協作，確保韌體產品可與最新硬體架構及作業系統標準相容。於 BMC 與伺服器管理領域，則結合 BMC 晶片供應商（如 Aspeed、Nuvoton）與產業規範（IPMI、Redfish、Swordfish 等）及開放組織（如 OCP、ODCC），建構符合產業標準之管理韌體架構。

下游則為企業客戶與終端使用者市場。客戶群主要為 OEM、ODM、資料中心與企業用戶，終端應用涵蓋筆記型電腦、伺服器、資料中心基礎建設、嵌入式系統與 AI PC 等場域。依最近年度銷售地區分布，營收主要來自台灣（50%）、美國（24%）及中國大陸（23%），顯示公司營運布局具高度國際化特性。

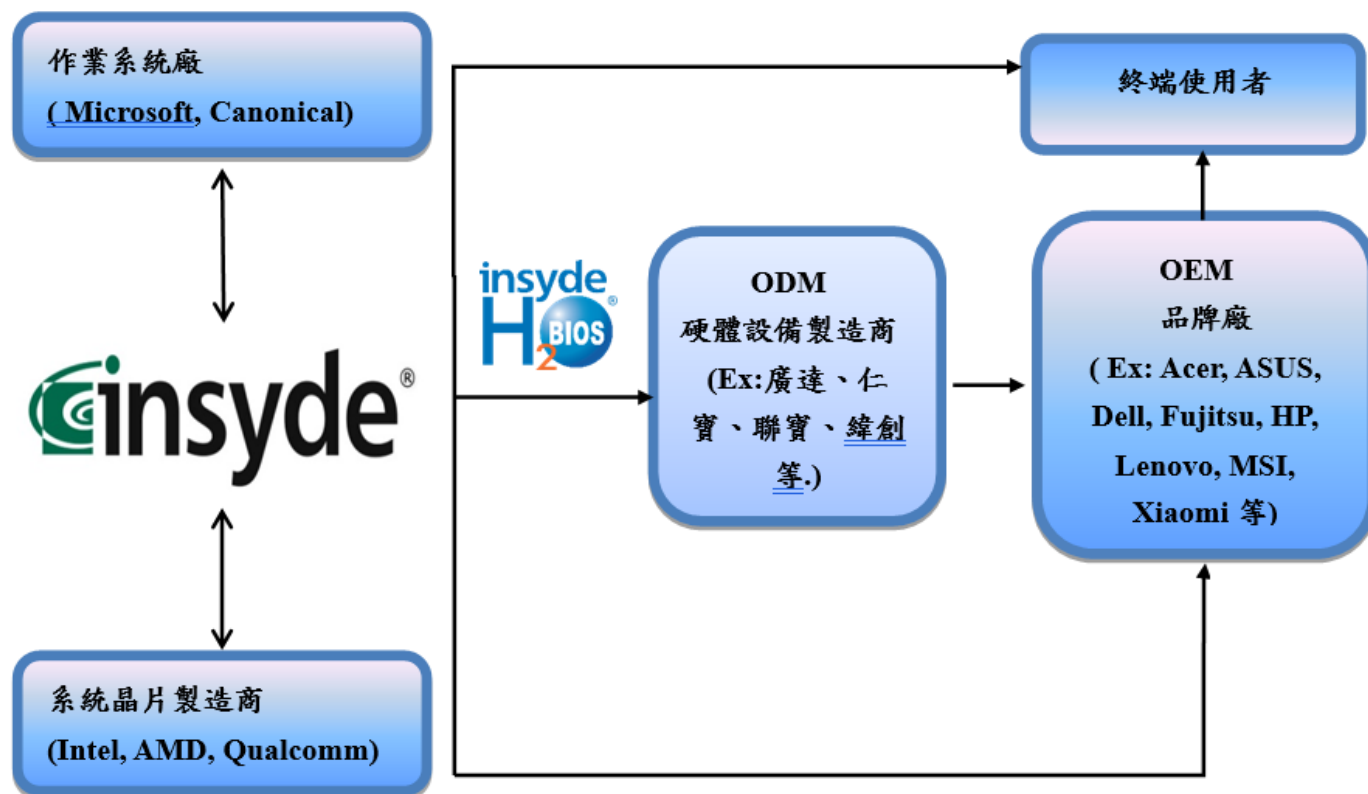
在市場發展方面，公司主力產品 InsydeH20 專注於筆記型電腦 BIOS 市場，並持續因應 UEFI 技術演進與 AI PC 發展趨勢擴大市場滲透率。隨著生成式 AI、AI PC、邊緣運算與資料中心需求成長，公司亦透過 Supervyse

OpenBMC 解決方案切入伺服器與資料中心管理平台市場，並與 AMD、Intel 及 ARM 等技術夥伴合作，以強化 AI 與高效能運算平台之支援能力。

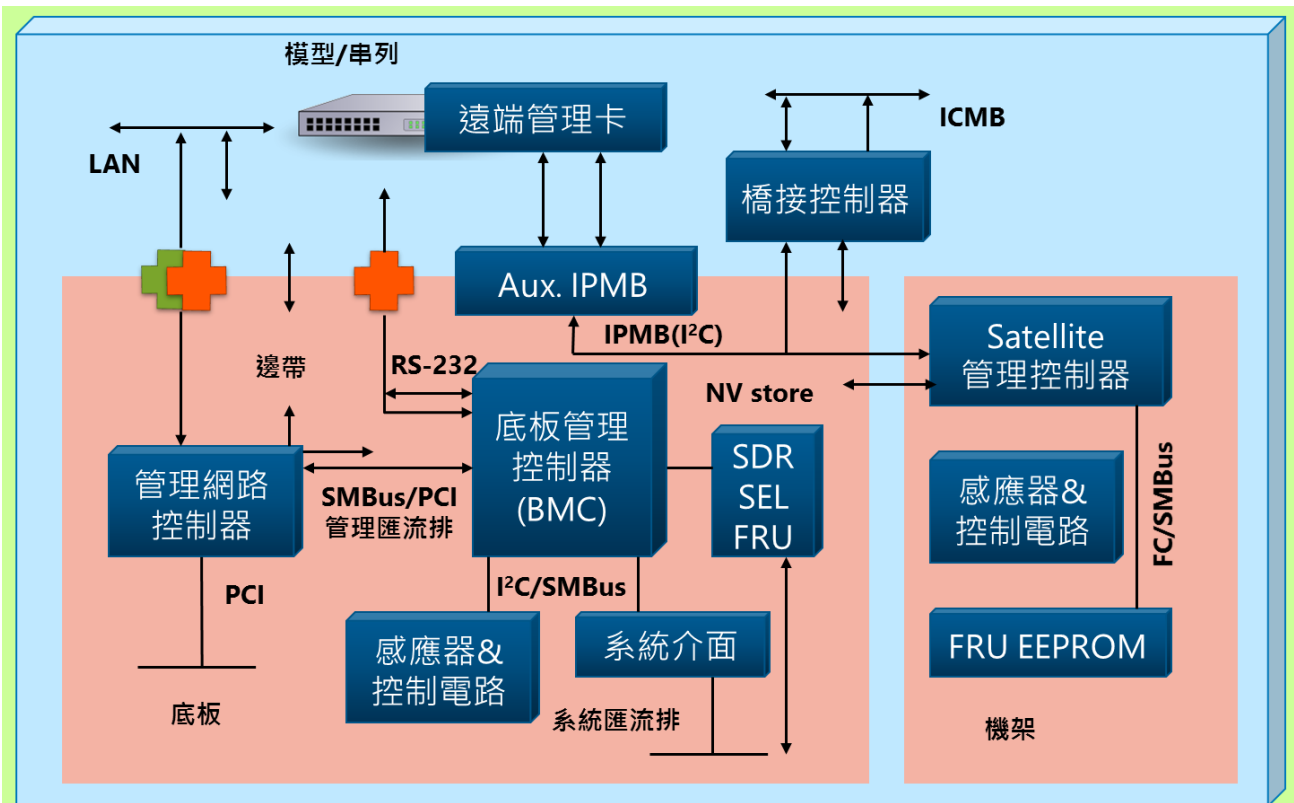
整體而言，系微之活動鏈結構並非傳統實體製造型供應鏈，而是以技術整合與韌體架構為核心，串聯晶片供應商、作業系統廠商、ODM/OEM 製造商與資料中心客戶之技術價值鏈，透過軟體與韌體解決方案強化硬體產品之穩定性、安全性與管理效能，成為資訊產業中關鍵之底層技術支撐角色。

活動鏈圖

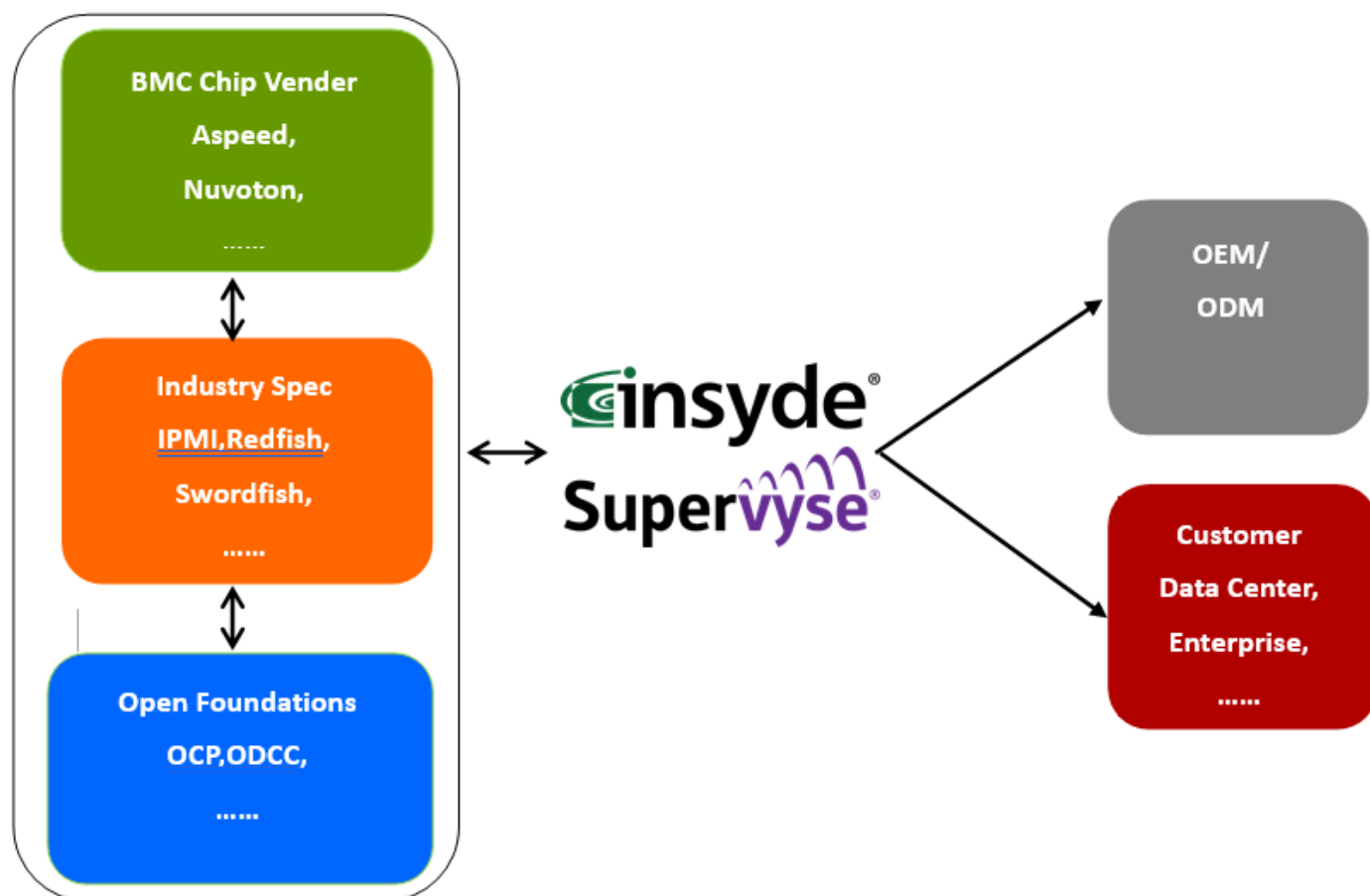
(1) 基本輸入輸出系統(InsydeH20….)



(2) 基板管理控制系統((Supervyse OPF…))



IPMI : 智慧平台管理介面
 IPMB : 智慧平台管理匯流排
 ICMB : 智慧機架管理匯流排



上下游	類型	2024 數量	2025 數量
供應商	承包商	1	0
供應商	經銷商	3	3
供應商	批發商	N/A	N/A
客戶	公司行號	100+	100+
客戶	終端消費者	N/A	N/A
其他商業關係	技術夥伴	9	10+

相較 2024 年度，本公司上下游類型及其他商業關係之整體結構維持穩定，雖部分類別數量略有增減，主要係反映年度實際合作情形之調整，整體而言未有顯著變動。

2.7.2 供應商管理

系微股份有限公司屬軟體設計與研發服務產業，本公司軟體多配合客戶產品出貨至全球主要市場，因此高度重視產品在不同地區之**合規性、資訊安全與可靠性**。作為擁有約五百名員工之中大型企業，系微在追求營運穩健與競爭力之同時，也同等重視辦公環境與設備之採購、維護與管理，致力提供同仁安全、健康且合宜的工作條件，確保組織能以穩定且高品質的服務支持客戶需求。

受產業特性影響，本公司供應商家數相對精簡，現階段尚未以單一文件形式制定全公司一致性的供應商管理政策；惟系微仍以企業社會責任與風險控管為基礎，要求各單位在辦理採購、合作與履約管理時，將誠信與法遵要求落實於日常作業流程，重點措施如下

1. 供應商遴選原則與廉潔要求

系微在選擇合作對象時，優先採用管理制度健全、具市場信譽之大型供應商（如 IBM、Juniper 等），並於交易合作前要求供應商簽署廉潔承諾書，明確禁止任何形式的賄賂、偽造或不實交易資料、侵占背信等違法或不當行為。若供應商違反承諾，將承擔終止合作與損害賠償等後果，以降低舞弊與不當交易風險，維護供應鏈之透明與可信度。

供應商類別	供應商數量	簽署準則數量	簽署比例
庶務性供應商	43	41	95.3%
合計	43	41	95.3%

2. 軟體產品直接相關供應商之環境合規管理

就本公司軟體產品而言，與產品直接相關之主要供應商為**著作權標籤印製廠商**。為回應客戶與國際市場對環境規範的要求，本公司會不定期要求該供應商提供符合歐盟等相關要求之**環境保護聲明/佐證文件**，以確認其持續遵循環保法規與客戶期待，確保供應鏈合規要求得以延續落實。

3. 客戶端要求與誠信供應鏈落實成效

在客戶合作關係上，系微亦配合客戶之供應鏈管理要求，將「誠信與合法」視為合作基本前提。於 2025 年度，共有 11 位客戶要求供應商執行業務時需遵循廉潔原則並不得採行不正當手段；公司亦依客戶需求推動相關機制與宣導，並有 4 位客戶明確要求系微承諾採用誠信來源之供應商/合作夥伴。

4. 供應商教育訓練

公司目前已就核心技術與工程方法提供客戶與內部技術培訓（如 BIOS & BMC 新生訓練中心），並透過技術白皮書與學習資源分享產業標準與最佳實務。未來將逐步評估擴展供應商教育訓練內容，以強化供應鏈之永續能力。

5. 供應商永續管理

在供應商管理方面，公司重視合規與責任原則，於採購與合作過程中要求供應商遵循適用法規及產業標準，並於必要時提供第三方檢測或合規聲明文件（如 RoHS 相關證明）。同時，透過長期技術合作與生態系夥伴關係，公司建立以品質、安全與穩定性為核心的合作基礎，降低營運與技術風險。未來，公司將持續關注供應鏈永續趨勢，逐步強化供應鏈管理透明度與永續實踐能力，以支持企業長期穩健發展。

6. 綠色採購

系微為資訊服務與韌體研發產業，主要營運活動以辦公室與技術開發。儘管公司產業屬性相對低環境負荷，仍將綠色採購理念納入供應商管理與日常採購決策中，以降低間接環境影響。在供應商選擇與合作過程中，公司

優先考量具環保理念與合規聲明之供應商，並鼓勵其遵循相關環境法規及資源節約原則。針對日常營運所需之採購項目，如辦公用品與印製品等，公司優先選用具環保標章或再生紙材產品，並減少不必要之紙張與資源浪費。同時，落實垃圾分類制度及廢電池回收等措施，強化資源循環與減廢管理。

3. 利害關係人

系微重視與各利害關係人之溝通與互動，並視其意見與關注事項為公司持續精進治理、營運管理及永續推動的重要參考依據。為瞭解不同利害關係人對本公司之期待與關注重點，系微依據營運特性、產業環境及永續發展推動方向，辨識與公司具重要關聯之利害關係人類別，並透過多元溝通管道持續蒐集其意見與回饋，作為風險管理、重大主題評估及永續資訊揭露之重要基礎。

3.1 利害關係人鑑別

系微根據《AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 SES 2015）》為核心，建立利害關係人鑑別制度。以五項分析面向作為辨識基礎，包括：依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、關注與急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives），系統性評估各團體或個人與公司之關聯程度，包含：其是否會受到公司營運活動影響、是否可能對公司經營造成實質影響，以及其意見是否有助於公司提升治理品質與永續作為。

在利害關係人識別流程上，系微透過內部盤點與跨部門討論（涵蓋營運、法務/法遵、人資、財務、業務及品牌溝通等單位），彙整各項互動情境、議題關注與風險/機會來源，進一步確認最具直接且實質關聯之核心利害關係人類別如下：

- **員工**：公司營運與創新研發的核心動能，也是職場安全、職涯發展與多元共融等議題的重要對象。
- **客戶**：公司產品與服務之主要需求者，對產品合規、資訊安全、品質與交付效率等面向具有高度關注與影響力。
- **股東**：公司所有權人與資金提供者，關注公司治理、營運績效、風險管理與長期價值創造。
- **非營業組織（含社會團體/學研機構等）**：提供多元觀點與外部倡議能量，促進公司在社會責任、倫理與永續議題上的精進。
- **媒體**：協助資訊傳遞與公共溝通的重要角色，亦可能影響公司聲譽、利害關係人認知與外界對公司永續作為之期待。

於 2025 年度利害關係人盤點作業中，公司依重大性原則及實質影響程度重新檢視各利害關係人類別，並評估其與公司營運活動、價值鏈影響及溝通頻率之關聯性。考量系微主要從事系統軟體與軟體研發服務，營運模式屬技術服務型態，未涉及公共工程、政府標案或高度政策依賴型業務，與政府單位之互動多以法規遵循與例行監理為主，並無高頻率或重大商業往來關係。

因此，經評估政府對公司營運策略與永續議題之直接影響程度相對有限，2025 年度利害關係人名單中未將政府列為主要利害關係人類別。惟公司仍持續遵循相關法規要求，並維持與主管機關之正常溝通與合規申報機制，確保營運活動符合監理規範與市場秩序。

系微將持續以透明、雙向且具包容性的方式與各類利害關係人保持溝通，透過定期交流與議題回應機制，掌握關注重點、降低潛在風險並辨識合作機會。同時，公司也鼓勵同仁在日常作業中由「直覺式處理」轉為「思考

如何運用 AI 更快速且更完善地完成任務」，以提升資訊彙整、議題追蹤與回應效率，讓利害關係人溝通更即時、精準且可持續改善，進一步促進公司、社會與環境的共榮發展。

3.2 利害關係人溝通

系微致力落實卓越的治理實務，依循《上市上櫃公司治理實務守則》第十七條規定，建立嚴謹的內部作業規範，確保集團企業與關係人間之各項財務往來、資產處分及資金流向均符合公平透明之原則，杜絕非常規交易與利益輸送。

位完善法規遵循，亦將永續經營深植於企業內部。透過系統性的利害關係人溝通機制，系微主動聽取各利害關係人的建議與回饋，使相關措施更貼近利害關係人期待與需求，並促進對環境與社會之正向影響。本公司亦建立例行彙報機制，每年至少一次向董事會報告利害關係人溝通與議合之執行情形。

利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	2025 溝通實錄
員工	- 勞雇關係 - 職業健康與安全 - 多元職場平等	員工意見箱：不定期 勞資會議：4 次/年 福委會：隨時	2025 年共召開內部溝通會議 12 場，參與人次 875 人。 2025 年共辦理內部訓練 506 場。 - 公告員工福利及教育訓練相關資訊 12 則。 2025 年尚未辦理員工滿意度調查。 - 建置多元溝通管道（內部公告系統、電子郵件、會議簡報等），全年回應員工意見 81 件。 - 定期召開內部營運說明會 52 次，確保組織內外資訊同步。
客戶	服務品質	會議：不定期 電子郵件：不定期	2025 年共召開客戶專案會議 52+次。 - 舉辦客戶技術交流會或產品說明會 15+場。 - 透過客服系統及專案窗口受理客戶需求與回饋 300+件。 - 重大專案導入期間召開進度檢討會議 52+次。 - 發布產品更新通知及技術文件 52+次。
股東	- 經營績效 - 未來發展方向	股東大會：1 股東專線/信箱：不定期 法說會：3 公開資訊觀測站	2025 年 5 月 23 日召開股東常會 1 次，出席率 62.02%。 2025 年共召開董事會 7 次、審計委員會 5 次。 - 依法公告營運成果、財務資訊及重大訊息 51 則。 - 召開法人說明會或投資人溝通會議 3 場。 - 受理投資人郵件詢問 12 件。
非營業組織	- 資源分享 - 社會企業任貢獻度	電子郵件：59 次 電話：71 次	- 支持或參與公益活動 23 次。 - 本公司落實「捐血一袋，救人一命」的熱血使命感，2025 年捐血人次達 218 人，捐血袋數達 320 袋。 - 本公司提供身心障礙者就業機會，2025 年提供 3 名身心

利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	2025 溝通實錄
			障礙者就業支出 920,798 元。
媒體	產品新趨勢經營績效	新聞稿:28 法說會:3	2025 年發布新聞稿 28 則。 - 接受媒體採訪或回應媒體詢問 1 次。

3.3 重大性議題

為提升永續資訊揭露之完整性與可比較性，系微建立重大性議題辨識與管理流程，系統性盤點公司營運活動及價值鏈可能產生之環境、社會與公司治理（ESG）影響，並結合利害關係人關注焦點與內部風險評估結果，據以決定本年度重大性議題與管理優先順序。以下將依序說明重大性議題之決定方法、重大性議題列表，以及各重大性議題之管理作法與執行情形。

3.3.1 決定重大性議題

為確保永續資訊揭露能真實反映公司營運特性與利害關係人關注重點，系微依循 GRI 準則之架構，並綜合參考國內外永續發展標準與趨勢，結合系微本身企業產業所屬軟體設計與資訊服務業之產業特性及價值鏈風險議題，作為重大性議題盤點之依據。

在議題評估階段，系微設計並執行利害關係人意見蒐集與議題影響評估作業，以量化方式掌握各方關注程度與議題對公司之實質影響。意見蒐集主要透過線上問卷方式進行，對不同利害關係人（員工/客戶/股東/非營業組織/媒體）蒐集其對各議題之關注程度；同時，公司亦進行內部議題衝擊度評估，分析各議題可能帶來之正、負面影響、潛在衝擊程度與發生可能性，並將結果彙整交由相關單位與專家共同審視。針對關注程度與衝擊評估結果較高之議題，系微將其列為優先管理之候選重大議題，並據以繪製重大性主題矩陣圖，作為永續策略與資源配置之重要決策參考。

為提升分析結果之一致性與可比較性，本公司彙整問卷回覆後，以各議題平均得分作為基礎，並進一步採用 Z 值分析方法進行標準化比較，藉由各議題 Z 值之相對高低，判定其在整體議題中的突出程度。當某議題之 Z 值大於 0 代表其關注程度或影響性顯著高於多數議題，公司需要優先回應與納入管理之核心重大議題；相對地，Z 值小於 0 之議題則列為持續關注與滾動檢討之管理項目。透過上述科學化與系統化流程，系微得以兼顧企業內外部利害關係人期待，並考量公司營運活動及價值鏈所產生之實質影響，精準聚焦於最具實質性與優先性的永續主題，作為後續目標設定、管理措施規劃與資訊揭露之依據。

2025 年度，系微共回收 63 份利害關係人問卷，利害關係人問卷調查結果如下：

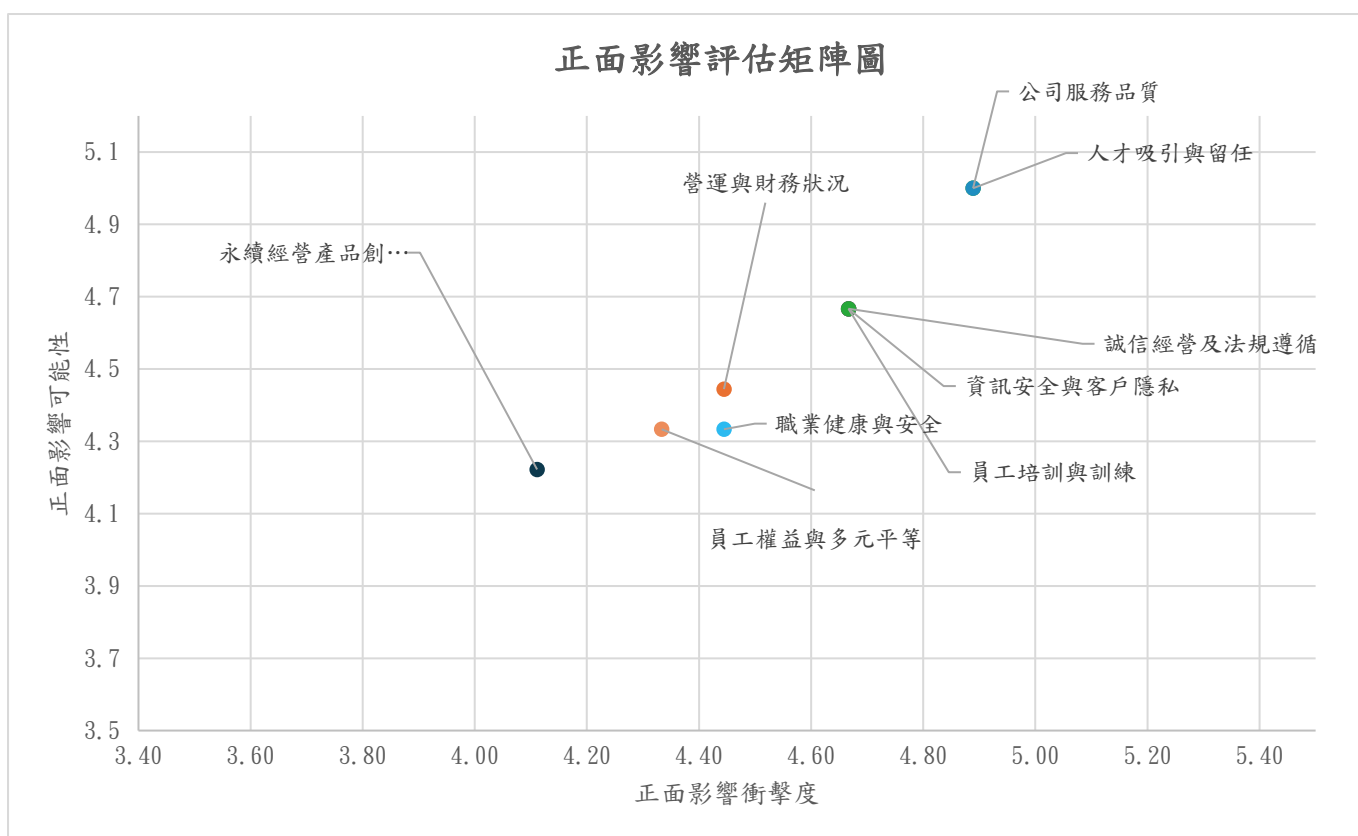
主題	平均數	Z 值
公司治理與風險管理	3.48	-0.26
營運與財務狀況	3.87	0.44
誠信經營及法規遵循	3.81	0.33

供應鏈管理	3.29	-0.60
資訊安全與客戶隱私	4.37	1.32
公司服務品質	4.21	1.04
永續經營產品創新與開發	3.76	0.25
氣候變遷因素	2.89	-1.30
能源與溫室氣體管理	2.81	-1.44
水資源管理	2.87	-1.33
廢棄物管理	2.98	-1.13
空污管理	2.92	-1.25
人才吸引與留任	4.24	1.09
員工權益與多元平等	4.06	0.78
員工培訓與訓練	4.24	1.09
職業健康與安全	4.19	1.01
社會投資與參與	3.60	-0.03

3.3.2 重大性議題列表

2025 年度問卷調查期間，9 名內部高階主管參與問卷調查，並回收 9 份有效問卷。公司依據問卷彙整結果，結合前一階段所篩選之候選議題，進一步就各議題可能產生的正、負面影響進行深入評估，並繪製兩份評估矩陣圖，以量化呈現各議題之發生可能性與潛在衝擊程度。相關分析結果作為本公司永續策略規劃與風險管理之重要參考依據，亦有助於提升重大性議題判定與資源配置之客觀性與一致性。

正面影響評估矩陣圖



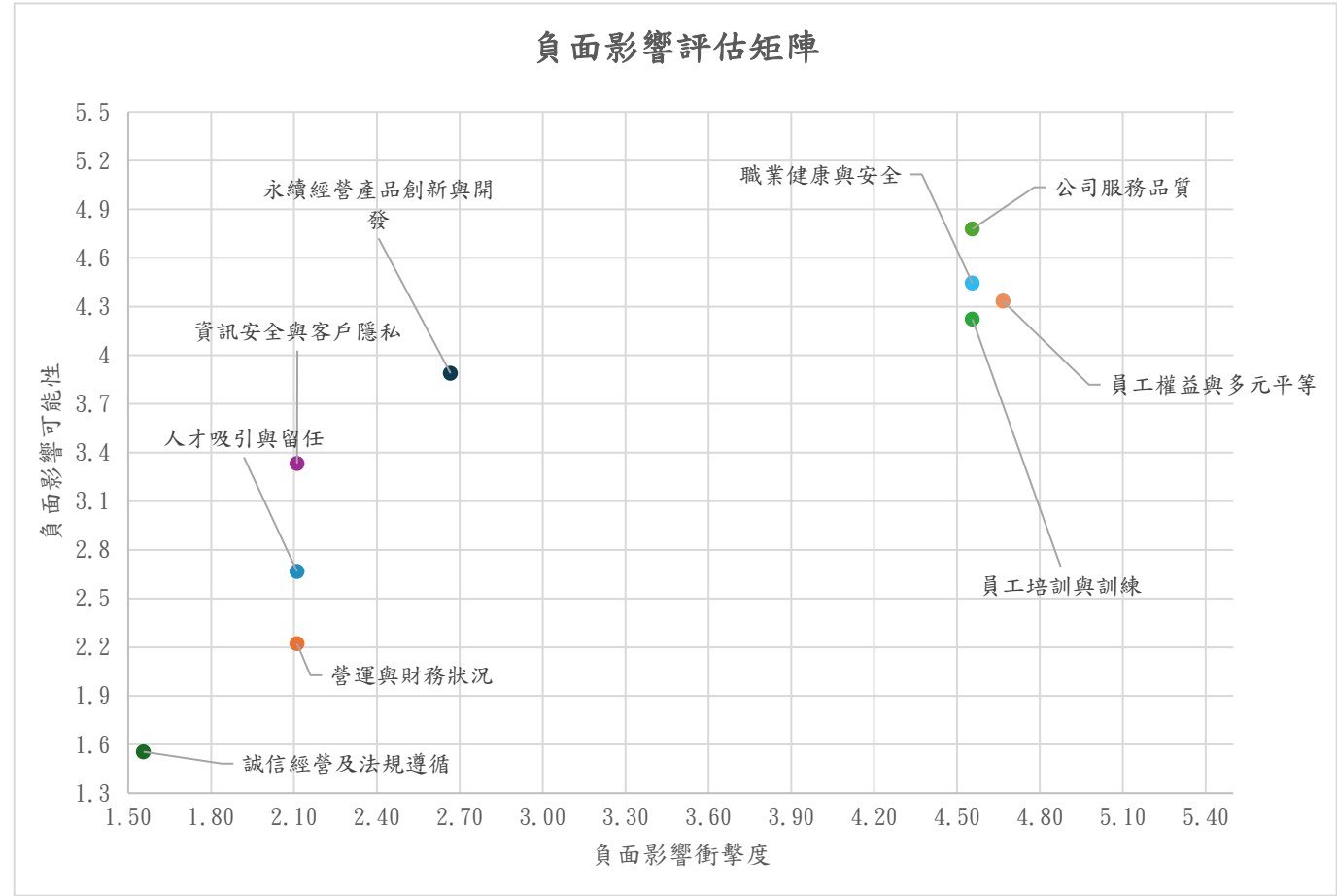
系微針對所辨識之 9 項重大性議題，進一步執行正面影響評估作業，並以公司高階主管為主要填答對象，透過衝擊度問卷蒐集管理階層對各議題之判斷結果，綜整繪製正面影響評估矩陣圖，以呈現各議題在「正面影響發生可能性」與「正面影響衝擊程度」兩構面之相對位置。為更清楚呈現議題間差異，本公司將矩陣圖座標範圍調整為：X 軸（正面影響衝擊度）3.4 至 5.4 分，Y 軸（正面影響可能性）3.5 至 5.1 分，以利觀察。為更清楚呈現議題間差異。

結果顯示，「永續經營產品與服務」及「員工權益與多元平等」在正面影響可能性與衝擊程度評估上相對落於中間區間，顯示管理階層認為其雖具長期發展意義，但短期對營運正向帶動效果相對溫和。相對而言，「公司服務品質」、「人才吸引與留任」、「誠信經營及法規遵循」以及「資訊安全與客戶隱私」等議題則位於矩陣

右上區域，顯示內部主管普遍認為其正面效益發生機率高，且對公司整體競爭力、營運穩定與品牌信任具有顯著影響。此外，「營運與財務狀況」、「職業健康與安全」及「員工培訓與訓練」亦屬於中高評估區間，顯示管理階層認為上述議題對組織效能提升與長期價值創造具有重要支撐角色。

綜合而言，本次評估結果反映系微在韌體研發與技術服務產業特性下，對於產品品質、資安與法遵、人才發展等核心營運基礎議題給予高度重視，並視其為驅動公司穩健成長與強化市場競爭優勢之關鍵因素。

負面影響評估矩陣圖



公司針對所辨識之重大性議題，進一步就其可能產生之負面衝擊進行內部評估，並以高階主管問卷調查結果為基礎，彙整各議題之「負面影響衝擊度」及「負面影響發生可能性」，編製負面影響評估矩陣圖，以掌握各議題對公司營運穩定與價值創造可能帶來之風險程度。為了使議題分布差異更為明確，本次矩陣圖之座標範圍設定為：X 軸（負面影響衝擊度）約 1.5 至 5.4 分，Y 軸（負面影響可能性）約 1.3 至 5.5 分，以利觀察各議題風險集中程度與相對排序。

本次評估結果顯示，「公司服務品質」、「職業健康與安全」及「員工權益與多元平等」等議題在負面衝擊度與發生可能性上相對較高，顯示若管理不當，可能對客戶信任、組織穩定及品牌形象產生明顯影響，屬公司應持續強化控管與監督之重點項目。此外，「員工培訓與訓練」亦呈現較高負面衝擊度，顯示人才發展不足可能影響組織競爭力與創新動能。

相較之下，「誠信經營及法規遵循」與「營運與財務狀況」在負面發生可能性評估上相對較低，反映公司既有內控制度與治理架構已具一定成熟度；「資訊安全與客戶隱私」與「永續經營產品創新與開發」則處於中度風險區間，顯示相關議題仍需持續透過制度化管理與技術投入，降低潛在不利影響。

整體而言，本次負面影響評估有助於公司辨識風險優先順序，作為後續資源配置與管理強化之依據，並透過持續監督與改善機制，降低重大議題對營運與長期價值之不利衝擊。

【永續焦點專欄】摘錄自系微長期支持投資人 黃老師的溫暖分享

尋一方初心，結一生信任

在我們的股東名冊中，有一段充滿溫度的故事。資深投資人黃老師，曾在陪伴父親重返台東山區尋找年輕工作回憶的旅途中，與系微（Insyde）結下了深刻的緣分。

那是一場沿著花東縱谷前行的尋根之旅。黃老師為了圓退休父親的一樁心願，驅車駛入台東大山深處，只為尋找父親年輕時在電信基層服務時，記憶中那一座隱落山林的小廟。

在導航失效、山路崎嶇的迷惘中，黃老師沒有放棄。對他而言，這趟旅程的意義早已超越了目的地本身，而是一份對父親的陪伴、對老一輩踏實付出歲月的致敬。

當他們終於在山巒引領下找到那座簡樸的廟宇時，廟前一池清澈的山泉在陽光下波光粼粼。黃老師看著孩子在池畔無憂玩水、水光躍動的畫面，心中突然湧現了一種深刻的平靜與篤定。那一刻，他想到了當時正密切關注的企業—系微（Insyde）。

投資的決定，有時仰賴數據的理性；但長期的相伴，往往源於直覺的相信。黃老師看見了系微如同那座山間小廟般的行事作風：隱世而獨立、專注於核心技術（韌體）的研發，如同隱於山林卻默默守護通訊的基地台，在電腦與伺服器韌體領域深耕多年，扮演著科技產業中低調、踏實且不可或缺的基石。

因為這份理念的共鳴，黃老師成為了最堅實的眾多陪伴系微長期支持者之一。他投資的不僅僅是股票，更是那份在變動世界中，始終堅守初心的永續價值。

3.3.3 重大性議題管理

2024 年，系微依循既有重大性議題架構，聚焦於「節能減碳」、「員工權益與福祉」及「法令遵循」三大面向，並持續透過制度化管理與具體行動，強化企業營運穩健性與長期永續價值。

在節能減碳方面，公司持續透過辦公室用電管理、設備汰換優化及節能宣導等方式，降低能源使用強度，同時由環境相關負責人統籌年度節能目標與執行情形，確保減碳行動與營運策略一致，並定期檢視執行成效，以強化資源使用效率。

員工權益方面公司持續透過辦公室用電管理、設備汰換優化及節能宣導等方式，降低能源使用強度，同時由環境相關負責人統籌年度節能目標與執行情形，確保減碳行動與營運策略一致，並定期檢視執行成效，以強化資源使用效率。

而公司治理層面則是透過制度化管理機制與內部規範，建立友善職場環境，並持續優化薪酬與福利措施，同時強化員工溝通管道與意見回饋機制，以提升員工滿意度與組織穩定度，進一步支持公司長期發展與技術創新能力。

2025 年本公司依據重大性分析結果，針對今年度關鍵議題的影響特性，建立相應的管理方針與執行計畫，並由專責單位全面推動與監督。透過制度化流程，我們持續追蹤各項政策與策略的落實情況與績效表現。同時，本公司設定具體的管理指標與量化目標，並定期檢視措施成效及目標達成率，以確保各項管理行動能持續優化，並靈活因應永續議題的變化與挑戰。

面向	重大議題	說明	價值鏈			對應章節
			上游	系微	下游	
治理	營運與財務狀況	正面： 穩健的經營績效與財務結構，使公司有更高的資金運用靈活性與風險抵禦力。不僅能確保研發創新與全球技術支援的長期投入，亦能建立利害關係人的深厚信任，鞏固投資市場與客戶的長期信心。 負面： 倘若營運績效波動或資金流動性受限，將可能稀釋研發資源的投入深度，並對專案交付的穩定性造成潛在威脅，進而弱化供應鏈的互信基礎與整體的市場領先地位。	V	V	V	2.4 財務管理

	誠信經營及法規遵循	正面： 落實誠信經營與法令遵循，可降低違規風險與法律責任，強化企業聲譽與國際合作信任基礎，並提升公司治理成熟度。 負面： 若發生違規或不當行為，可能面臨罰款、訴訟或商譽受損風險，影響客戶關係與全球合作機會。	V	V	V	2.3 誠信治理與法規遵循
	資訊安全與客戶隱私	正面： 完善的資安管理與資料保護機制，有助於維護客戶原始碼與技術資訊安全，強化產品可信度與長期合作關係。 負面： 若發生資安事件或資料外洩，可能造成技術損失、客戶信任下降與法律責任，對營運穩定性與品牌形象產生重大衝擊。	V	V	V	2.6 資訊安全
產品	公司服務品質	正面： 穩定的產品品質與即時技術支援，有助於縮短客戶導入時程，提升系統穩定性與市場競爭力，並強化長期合作關係。 負面： 若服務品質未達標準，可能導致專案延誤、系統異常或客戶滿意度下降，影響品牌信譽與未來訂單機會。	V	V	V	2.5 產品及服務
	永續經營產品創新與開發	正面： 持續技術創新與產品升級，有助於提升市場差異化與可擴展性，強化公司長期成長動能與產業領導地位。	V	V	V	4.2 永續產品及服務

		負面： 若創新能力不足或研發方向與市場趨勢脫節，可能導致競爭力下降，影響客戶導入意願與未來營收成長。				
社會	人才吸引與留任	正面： 穩定且具專業能力的人才團隊，有助於提升研發品質與專案執行效率，強化公司核心技術與知識累積。 負面： 若人才流動率偏高或吸引力不足，可能造成知識流失與專案延誤，影響產品品質與客戶信任。		V	V	5.2 多元化員工
	員工權益與多元平等	正面： 建立公平與多元包容的職場環境，有助於提升員工參與度與創造力，強化組織凝聚力與企業形象。 負面： 若發生歧視或不公平待遇情形，可能導致勞資爭議與品牌形象受損，並影響員工士氣與外部評價。		V	V	5.2 多元化員工 5.4 員工溝通與協調
	員工培訓與訓練	正面： 持續教育訓練與技術提升，有助於強化專業能力與交付品質，提升組織效率與創新能力。 負面： 若培訓資源不足或技能更新不及產業變化，可能降低技術競爭力與專案執行品質，影響市場地位。	V	V	V	5.2 多元化員工
	職業健康與安全	正面： 持續教育訓練與技術提升，有助於強化專業能力與交付品質，提升組織效率與創新能力。		V	V	5.5 職業安全與衛生

		負面： 若培訓資源不足或技能更新不及產業變化，可能降低技術競爭力與專案執行品質，影響市場地位。				
--	--	---	--	--	--	--

2024 年系微之重大議題架構主要聚焦於三大核心面向，包括環境面之節能減碳、社會面之員工權益與福祉，以及公司治理面之法令遵循。整體呈現方式較以 ESG 三大構面為主軸，議題範圍相對概括，著重基礎管理制度之建立與穩定推動。

相較之下，2025 年重大主題之鑑別結果呈現出更為具體的管理導向。透過利害關係人問卷分析與內部衝擊評估，公司將原有較為概括之議題進一步拆解與延伸，例如原屬於法令遵循範疇之內容，深化為「誠信經營及法規遵循」；原本涵蓋於員工相關議題之內容，則細分為「人才吸引與留任」、「員工權益與多元平等」、「員工培訓與訓練」及「職業健康與安全」等具體管理項目。此外，隨著產業環境與數位風險升高，2025 年亦新增「資訊安全與客戶隱私」及「公司服務品質」等與公司核心營運高度相關之議題，並將「永續經營產品創新與開發」納入重大主題，以呼應公司技術導向與長期競爭策略。

前一年(2024)年度重大主題	2025 年度重大主題	變動說明
節能減碳	永續經營產品創新與開發	問卷結果顯示節能永續方面為利害關係人高度關切之議題，今年將其細分為永續經營產品創新與開發，本公司持續將其納入重點管理與揭露範疇。
員工有關之各層面（人權、薪資福利及工作環境等等）	人才吸引與留任	問卷結果顯示利害關係人關注員工有關之各層面議題，今年將議題細分為人才吸引與留任、員工權益與多元平等、員工培訓與訓練、職業健康與安全，並持續進行說明與揭露。
	員工權益與多元平等	
	員工培訓與訓練	
	職業健康與安全	
法令遵循	誠信經營及法規遵循	問卷結果顯示永法規遵循仍為利害關係人高度關切之議題，本公司持續將其納入重點管理與揭露範疇。
X	公司服務品質	問卷結果顯示公司服務品質關注度上升，因此 2025 年將納入重大性議題。
X	營運與財務狀況	問卷回饋顯示利害關係人對營運與財務狀況關注度提升，且攸關公司長期競爭力與營運韌性，故 2025 年新增列為重大性議題。
X	資訊安全與客戶隱私	利害關係人認為資訊安全與客戶隱私重要性提高，故 2025 年新增為重大議題。

整體而言，2025 年重大主題之調整顯示公司重大性管理已由單純 ESG 面向分類，轉向結合風險評估、價值創造與產業特性之整合式管理思維，反映利害關係人期望的提升，以及公司治理成熟度之進一步強化。

重大性議題績效指標

為落實重大議題之風險控管，本公司訂定明確之績效衡量基準。藉由定期監督與成效評估，能及時識別落差並調整策略，確保永續管理架構之有效性與持續優化。

面向	重大性議題	主要管理措施	代表性績效指標	成效與追蹤方式
治理	營運與財務狀況	- 建立中長期產品技術藍圖與市場預測機制（AI PC、資料中心、邊緣運算）強化研發資源配置效率，導入 AI 協作提升開發產能與品質 - 多元客戶與市場布局，降低單一產業或區域風險 - 建立專案毛利與成本控管機制	- 營收成長率 - 研發投入比率 - 主要客戶集中度 - 營業毛利率或專案毛利率	2025 年營收為 1,689,513 仟元，營收成長率為 4.64%。 2025 年研發費用為 494,919 仟元，研發投入比率為 29.29%。 - 每季由董事會或經營團隊檢視財務結構、市場布局及研發資源配置情形。 - 透過滾動式預算檢討與專案損益分析，追蹤營運績效與成本控管成效。
治理	誠信經營及法規遵循	- 建立誠信經營政策與反貪腐規範 - 執行年度法遵風險盤點 - 建立內部稽核與法遵檢視機制 - 辦理員工法遵與商業道德教育訓練 - 建立重大違規零容忍通報機制	- 重大違規事件件數 - 法遵教育訓練辦理場次 - 內部稽核執行情形 - 稽核缺失改善追蹤情形	2025 年重大違規事件 0 件。 2025 年法遵教育訓練共辦理 6 場。 - 依年度法遵風險盤點及內部稽核結果，追蹤相關缺失改善情形。

治理	資訊安全與客戶隱私	· 每季資安風險檢討會議 · 事件根因分析與改善措施導入 · 第三方驗證與年度外部稽核 · 定期辦理資安教育訓練及資訊安全宣導	· 重大資安事件數 · 資安教育訓練場次及人次 · 資訊安全宣導次數	· 2025 年重大資安事件 0 件。 · 2025 年資安教育訓練共 2 場，累計 1,078 人次參與。 · 每月於全員月會進行資訊安全宣導，全年共 12 次。
產品	公司服務品質	· 導入 ISO 9001 品質管理系統 · 透過研發、專案管理及技術支援流程，提升服務交付效率與品質穩定性 維持客戶需求溝通、支援管道，持續提升客戶滿意度	· 重大客訴件數 · 客戶滿意度調查與回饋情形 · 技術支援回應與問題追蹤情形	· 2025 年重大客訴件數為 0 件。 · 2025 年持續維運 ISO 9001 品質管理系統驗證。 · 透過客戶需求溝通、技術支援及問題追蹤機制，持續檢視服務品質。
產品	永續經營產品創新與開發	· 聚焦 UEFI、BMC、Supervyse 等核心技術持續升級 · 導入 AI 技術提升韌體開發效率 · 支援低功耗與高效能平台設計 · 與晶片廠及產業規格組織協作	· 核心產品營收及占比 · 研發投入金額及比率 · 技術論壇、產業交流或規格組織參與情形	· 2025 年核心產品 InsydeH20® 營收為新台幣 1,425,894 仟元，占營收 85%；Supervyse®OPF 營收為新台幣 263,619 仟元，占營收 15%。 · 公司持續透過產品路線圖審查、研發專案 KPI 評估及市場導入情形，追蹤產品創新與開發成果。
社會	人才吸引與留任	· 強化 AI 技能與前瞻技術培育 · 建立技術職涯發展雙軌制度 · 提供具市場競爭力之薪酬制度	· 新進員工人數及新進率 · 離職員工人數及離職率 · 人才留任情形	· 2025 年台灣母公司新進員工共 79 人，約占年底員工數 13.60%。 · 2025 年台灣母公司離職員工共 84 人，約占年底員工數 14.45%。

		推動跨國團隊合作機制		
社會	員工權益與多元平等	- 平等任用與反歧視政策 - 員工申訴與溝通管道 - 彈性工作制度 - 多元文化融合機制	- 員工申訴案件數 - 員工權益相關事件數 - 申訴案件處理情形	2025 年未接獲員工申訴案件。 - 公司持續透過申訴與溝通管道，追蹤員工權益保障及多元平等落實情形。
社會	員工培訓與訓練	- 新人技術培訓計畫 - AI 開發與資安訓練課程 - 法遵與職能提升教育 - 專業證照補助制度	- 訓練辦理場次 - 教育訓練總時數 - 新進人員訓練情形	2025 年共辦理內部訓練 506 場。 2025 年教育訓練總時數達 25,556 小時。 2025 年新進研發工程訓練參與 65 人、開設 11 班，結訓後 64 人投入研發工程單位。
社會	職業健康與安全	- 辦公室安全巡檢 - 員工健康檢查 - 緊急應變演練	- 職災件數 - 健康檢查參與率 - 消防設備檢測合格率 - 安全演練參與情形	2025 年員工健康檢查受檢率為 97%。 - 辦公場所消防設備檢測合格率 100%。 - 近兩年疏散演練參與度達 100%。

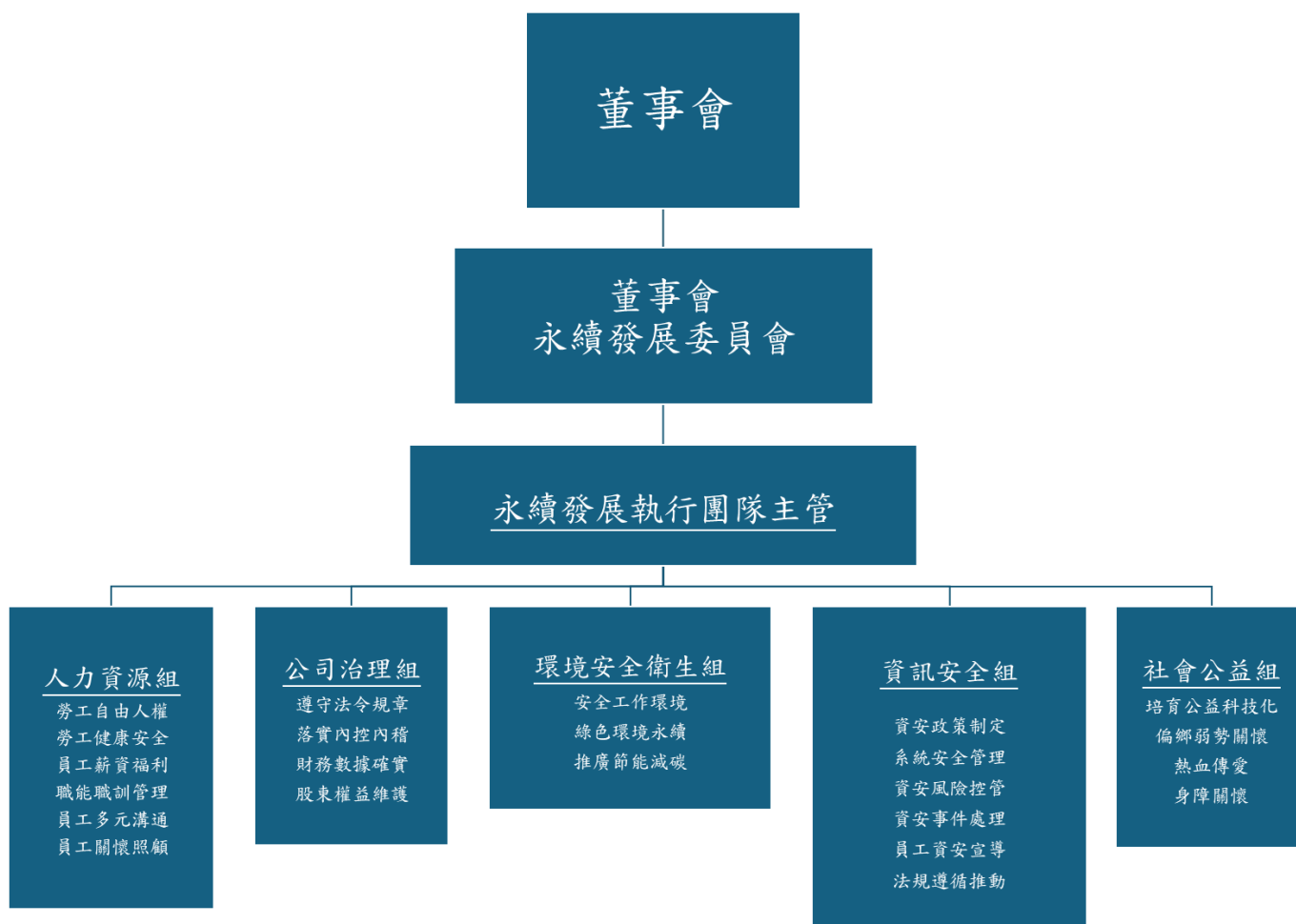
4. 永續環境

系微在永續方面持續推動各項管理與實際作為。對本公司而言，「永續（Sustainable）」係指在不犧牲未來資源的前提下，維持長期發展與價值創造，並以環境友善、社會責任與長期穩健作為推動方向。因此，本章將說明本公司所訂定之永續政策與目標、產品與服務之環境考量，以及氣候變遷治理、策略與風險管理；同時揭露能源使用、溫室氣體排放與減碳目標之管理進展，並就水資源與廢棄物等資源管理措施進行說明，以提升環境績效與營運韌性。

4.1 永續政策與目標

系微推動永續治理並確保公司在追求成長與競爭力的同時，能兼顧長期價值與責任承擔，並設置「永續發展委員會」作為內部永續治理之核心單位。委員會負責擬訂與完善 ESG 相關制度與規範，提報董事會審議通過，並就公司營運所涉重大 ESG 議題，研擬治理策略、督導政策推動成效、檢視目標與績效進展，定期向董事會報告執行情形。董事會則持續就策略可行性與推動成效進行評估與監督，並視情況督促經營團隊滾動調整，確保資源投入與治理方向能支持公司中長期穩健發展。

永續發展執行團隊依功能與權責成立五個執行小組，分別為：人力資源組、公司治理組、環境安全衛生組、資訊安全組及社會公益組。每個小組均指派一名主管擔任組長，負責辨識公司營運相關的 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標，以及編製年度永續報告書。小組組長定期檢視執行小組的績效與目標達成情況，並向永續發展委員會報告。



除定期報告執行成效外，永續發展委員會亦肩負重大風險監控職責。針對重大申訴或負面衝擊事件，委員會須整合相關單位調查報告與因應對策，並提交董事會決策。

永續發展委員會依董事會授權行使職權，並以善良管理人之注意義務，忠實推動本公司永續發展相關事務。其主要職責包括規劃、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫與整體策略，定期檢討、追蹤並適時修正各項永續工作之執行情形與推動成效，同時督導永續資訊揭露相關事項，審議永續報告書內容，並負責監督本公司永續發展守則及其他經董事會決議之永續發展相關工作，以確保公司永續治理機制得以持續落實並有效運作。

永續發展委員會 2025 年共召開 3 次會議，成員平均出席率 100%，詳細會議紀錄如下：

會議日期	會議主題	會議結果
2025/02/27	永續發展作業報告。	-
2025/05/06	永續發展作業報告。	-
2025/08/14	✓ 選任第二屆委員會主席 ✓ 本公司 2024 年永續報告書。	經委員提名全體通過蘇玲淑小姐擔任本屆主席。 經主席徵詢全體出席董事無異議通過。

永續報導管理

本公司永續報告書之編製作業，由永續發展委員會統籌各小組分工辦理。每年度先由各小組蒐集相關資料與數據，並由各小組經理進行內容確認與檢核，再交由永續執行團隊統一彙整、編修及整體審視，確保揭露資訊之完整性與一致性。報告書完成後，循內部治理程序提報董事會審核與檢視，經核定後正式發布。第一屆永續發展委員會共設委員三人，負責督導本公司永續發展相關事務之推動與管理。

面對人權、生物多樣性與共融議題受到高度關注的趨勢，系微持續完善尊重人權與多元共融的制度與職場環境，致力打造公平、友善的工作文化，並以實際行動關懷弱勢族群與支持社會公益，讓企業成長與社會福祉得以並行。

展望未來，系微將持續以永續理念作為營運與管理的重要基礎，透過持續創新與跨面向整合，精進產品與服務品質，在回應客戶需求的同時降低環境負荷，並以長期視角深化治理、人才與社會投入，期盼與各界夥伴攜手前行，為社會與環境創造更具韌性且長遠的價值。

永續發展策略與目標

系微身為高科技資訊服務業者，深知企業在追求技術創新與營運成長的同時，亦應兼顧環境保護、社會責任與公司治理，方能建立長期且穩健的永續競爭力。為此，系微將永續發展理念融入日常營運與管理決策，並以**對員工的照顧、對客戶的關懷、對股東的承諾、善盡社會公益、發展永續環境**作為推動永續發展之五大主軸，持續精進相關管理作為，穩步提升企業整體永續治理效能。

發展主軸	敘述	推動目標
對員工的照顧	系微重視人才為企業永續發展的重要基礎，致力打造安全、平等、尊重且具發展性的工作環境，並持續關注員工權益、職涯發展、教育訓練及內部溝通機制。公司透過健全的人才管理制度與友善職場文化，協助員工提升專業能力與工作價值感，進一步強化組織向心力與營運韌性。	建立安全、健康且平等之工作環境。 持續推動員工教育訓練與職涯發展。 強化內部溝通與員工參與機制，提升組織凝聚力。
對客戶的關懷	系微以系統軟體與系統管理相關軟體為核心，持續精進產品品質、技術服務與資訊安全管理，致力提供客戶穩定、可靠且具延展性的產品與解決方案。公司重視客戶需求與合作關係，透過持續研發創新、流程優化與品質管理，協助客戶提升系統效能、管理效率與整體競爭力，並以長期合作為基礎，建立互信互利的夥伴關係。	持續提升產品與服務品質，回應客戶需求。 強化技術支援與客戶溝通機制，建立穩定合作關係。 以創新研發與品質管理提升客戶滿意度與信任基礎。
對股東的承諾	系微重視公司治理、誠信經營與資訊透明，致力保障股東權益，並透過穩健經營與風險管理機制，創造長期且永續的企業價值。公司持續強化董事會監督功能、內控制度及資訊揭露品質，以提升經營透明度與市場信任，作為回應股東支持與期待的重要基礎。	持續強化公司治理與內部控制機制。 提升資訊揭露之完整性與透明度。 穩健經營，兼顧風險管理與股東長期價值。
善盡社會公益	系微相信企業除追求營運成長外，亦應積極關注社會需求並善盡企業公民責任。公司持續透過社會參與、公益支持及關懷行動，回饋社會並傳遞正向影響力，期望結合企業資源與組織力量，為社會創造更多共享價值。	持續投入社會關懷與公益參與。 鼓勵員工共同參與公益活動，凝聚正向文化。 發揮企業影響力，實踐企業社會責任。

發展主軸	敘述	推動目標
發展永續環境	雖系微屬高科技資訊服務業，非高污染製造業，但公司仍秉持珍惜自然資源、減少環境負荷之理念，持續推動節能減碳、資源管理與環境友善措施，以具體行動落實永續環境目標。公司鼓勵全體同仁從日常作業中實踐環保精神，並逐步強化氣候相關風險與機會之辨識與管理，作為未來永續發展之基礎。	持續提升辦公場域能源使用效率。 推動資源減量、回收分類及文件電子化。 逐步強化氣候變遷風險與機會之辨識及因應能力。

未來，系微將持續依循前述五大方向，滾動檢討永續發展政策與執行成效，並結合公司核心價值與產業特性，持續深化永續治理、人才培育、客戶服務、社會參與及環境管理作為，朝向兼具創新力、競爭力與永續力的企業發展目標穩健邁進

生物多樣性承諾

生物多樣性是維持生態系統穩定與韌性的重要基礎，亦與氣候變遷調適、自然資源永續利用及社會經濟發展密切相關。本公司參考聯合國《生物多樣性公約》等國際倡議，將生物多樣性保育納入營運管理，致力降低營運活動及供應鏈對自然環境與物種棲地可能造成之負面影響，並支持自然資源的永續利用與保育行動。

本公司承諾如下：

1. 確保營運活動符合國際、國家與地方生物多樣性法律。
2. 避免營運活動破壞瀕危和受保護的物種及其棲地。
3. 不在受法律保護的重要生物多樣性區域進行開發和建設。
4. 積極投入保育受法律保護的生物多樣性區域。
5. 不轉換高保育價值地區。
6. 營運活動所涉之服務或產品不使用來自國際自然保護聯盟紅色名單或瀕危野生動植物國際貿易公約所列之受威脅和瀕危物種。
7. 在知情狀態下，不向導致生物多樣性損失、非法林木砍伐的供應商採購商品。
8. 支持生物多樣性保育行動或倡議。

9. 探索投入自然碳匯（包含：森林、土壤、海洋）之機會。
10. 推動以適當的工具進行生物多樣性風險評估與管理，例如：緩解層次結構（包含避免、減少、緩解或抵消），達成淨正面效益或無淨損失。
11. 尊重原住民族的自由事先知情同意權。

本公司認知森林具有維護生物多樣性、調節氣候及提供生態系統服務等重要功能，並關注營運及採購活動可能涉及之毀林風險，朝向 2030 年無淨毀林（No Net Deforestation, NND）目標持續推動相關管理措施。

為落實上述承諾，本公司執行下列措施：

1. 持續推動作業流程電子化，包括採用電子帳單及線上申辦等方式，減少紙張使用及相關資源消耗。
2. 本公司影印紙採購具森林管理委員會（Forest Stewardship Council, FSC）認證之紙張，以提高影印紙來源的可追溯性，並降低採購活動涉及非法伐採或毀林之風險。

4.2 永續產品及服務

系微以系統韌體與系統管理相關軟體為核心，產品與服務範疇涵蓋資料中心／AI／HPC、用戶端運算（Client Computing），以及 IoT／嵌入式與邊緣運算（Edge）等多元應用場域，並提供跨平台之工程與技術服務，協助客戶於不同運算架構下加速產品開發、導入與管理。面對快速變動的技术環境與市場需求，系微持續以研發創新為驅動力，透過新技術、新產品與解決方案的開發，協助客戶提升系統效能、資訊安全、管理效率與可維運性，作為本公司推動永續產品與服務的重要基礎。

系微認為，永續產品與服務不僅在於產品本身的功能表現，更在於其是否能協助客戶以更有效率、更穩定且更具延展性的方式運用資源、降低管理成本、提升系統生命週期價值，並因應未來技術演進與市場變化。因此，系微持續投入具創新性、可擴展性與長期應用價值之韌體與軟體解決方案開發，期望在滿足客戶技術需求的同时，也強化其數位轉型與永續經營能力。

系微目前主要產品與服務如下：

1. UEFI BIOS 解決方案

系微長期深耕 UEFI BIOS 領域，提供可支援多元平台架構之韌體解決方案，協助客戶提升系統啟動效率、相容性、安全性與管理彈性，並可依不同產品需求進行客製化調整，加速產品開發與上市時程。

2. OpenBMC 系統管理韌體方案

針對資料中心、AI 伺服器與高效能運算平台，系微提供基於 OpenBMC 架構的系統管理韌體解決方案，協助客戶進行遠端監控、設備管理、維運優化與系統穩定性提升。其模組化與可擴展架構，有助於客戶依不同應用需求持續擴充管理功能，提升整體運作效率與可靠度。

3. AI／HPC 伺服器平台韌體應用

因應 AI 與高效能運算之快速發展，系微持續投入新世代伺服器平台所需之韌體研發，協助客戶在高負載與高效能運算環境下，兼顧系統效能、穩定度與安全性，回應資料中心對高可用性與高管理效率的需求。

4. 智慧化終端管理系統（Office Manager）

系微針對企業端點設備管理需求，開發智慧化終端管理系統，協助客戶在有限資源下執行 IT 資產管理、資訊安全設定、設備維護規劃與監控作業。透過 Web 化架構、控制台介面與代理程式監控機制，可強化企業管理效率、提升設備透明度，並降低因人工管理或系統分散所造成的風險。

5. 跨平台工程與技術服務

除產品開發外，系微亦提供跨平台之工程支援與技術服務，協助客戶因應不同硬體平台、系統架構及應用環境進行導入、整合與調校，提升整體開發效率與產品穩定度，並縮短從開發到商業化的時間。

永續價值與產品特色

系微產品與服務之永續價值，主要展現在以下幾個面向：

提升效率與資源運用能力

透過系統管理韌體、端點管理工具與跨平台技術支援，協助客戶降低重工、提升管理效率與設備運行效益。

強化系統安全與穩定性

透過安全性強化、遠端管理與系統監控機制，協助客戶提升系統穩定度與風險控管能力。

具備模組化與可擴展特性

系微產品可依不同平台與應用需求彈性調整，協助客戶在技術快速演進的環境下，持續擴展產品功能與應用範圍。

支持客戶長期發展需求

系微透過研發導向與品質管理機制，提供兼具創新性、可維運性與可靠度之產品與服務，協助客戶提升市場競爭力與長期經營韌性。

品質管理與持續改善

為確保產品與服務交付之一致性與可靠度，系微透過品質管理體系強化研發流程、專案管理與服務交付品質，並已取得 ISO 9001:2015 品質管理系統認證，作為持續改善流程、降低交付變異及提升客戶滿意度的重要基礎。未來，系微將持續以 Innovation（創新）、Scalable（可擴展）與 Sustainable（永續）作為產品發展核心，並鼓勵同仁思考如何運用 AI 與數位工具，讓產品設計、研發流程與技術服務更快速、更精準，也更能回應客戶在效能、安全、管理與永續上的長期需求。

數位基礎設施之永續規劃

本公司目前未以大規模自建資料中心作為主要營運模式，惟於評估雲端資源、委外機房服務及相關數位基礎設施需求時，已逐步將環境因素納入整體規劃考量，包括能源使用效率、設備耗能、供電穩定性及供應商環境管理作法等。公司將持續依營運需求與基礎設施使用情形，滾動檢視相關環境因素，以作為後續資源配置與服務選用之參考。

4.3 氣候變遷管理

因應氣候變遷可能對營運、供應鏈與市場環境帶來之影響，系微將氣候議題納入永續治理與風險管理架構中，建立由董事會與管理階層共同監督之治理機制，並依公司營運特性規劃相應之氣候策略與行動方向。本章將說明本公司在氣候變遷治理架構與職責分工、策略規劃與執行重點、氣候風險之辨識評估與管理流程，其中也包含財務影響考量，以及相關管理目標與追蹤方式，以提升公司面對氣候風險之韌性並掌握轉型契機。

4.3.1 氣候變遷治理

系微將氣候變遷與永續發展議題納入公司治理架構，由董事會作為最高監督單位，負責指導公司長期經營策略，並監督永續專案與氣候相關管理機制之推動情形。董事會每年聽取永續發展委員會依據重大議題及公司經營願景所提出之永續策略方針，經審議核准後，作為公司相關政策與推動方向之依循基礎。

為強化永續與氣候議題之管理，系微於董事會下設置永續發展委員會。永續發展委員會依董事會授權，統籌永續發展相關事務，並監督由委員會主席帶領之永續發展執行團隊，作為公司推動 ESG 與氣候相關管理事項之核心治理平台。

執行團隊於日常營運中依據職掌推動相關永續與氣候政策管理工作，於每月行政會議中提報公司管理階層。每年度，各執行團隊蒐集相關內容與數據資料進行彙整，再送永續發展委員會及董事會審核與檢視；經董事會核定後，相關規範及報告始正式發行。

永續發展委員會之核心職責包括管理、決議及監督公司營運相關重大 ESG 議題之治理策略，確保政策執行有效性及目標達成率，並定期向董事會報告執行成果。執行團隊負責推動董事會及永續發展委員會所核定之策略與目標，持續追蹤氣候相關風險與機會之變化，評估其對營運及財務之可能影響，並在必要時提出調整建議與改善措施。董事會則負責評估策略成功之可能性、監督策略進展，並於必要時敦促經營團隊進行調整，以確保公司 ESG 願景與使命得以落實。

就氣候相關議題而言，系微之治理架構係透過董事會監督、永續發展委員會統籌、執行團隊分工落實之方式，逐步將氣候變遷風險與機會納入永續管理範疇。董事會除定期監督永續策略執行情形外，當發生重大 ESG 事件，例如重大申訴案件或嚴重負面衝擊事件時，永續發展委員會亦須將相關部門之調查結果、影響評估及因應措施提報董事會討論，以利董事會即時掌握重大議題並督導管理階層採取適當行動。

透過上述治理機制，系微建立由董事會負責監督、永續發展委員會負責統籌、執行團隊負責落實及推動之管理模式，使氣候相關議題得以循內部治理程序納入公司策略規劃、風險評估及永續資訊揭露作業，並持續強化公司面對氣候變遷之應變能力與經營韌性。

氣候相關風險與機會及治理架構

層級	主要職責	監督頻率	彙報機制
董事會	負責審議氣候變遷相關政策與策略方向，並監督氣候風險與機會的辨識、管理及資訊揭露。指派管理階層每年	每年一次	管理階層每年向董事會彙報議題執行成效，提

層級	主要職責	監督頻率	彙報機制
	提交氣候相關報告，確保氣候議題能納入營運決策流程。		出改善建議供董事會決策。
永續發展委員會	審閱執行團隊彙整結果及各項減碳措施的推動進度，並於年度檢討中提出後續改善與強化建議。	每年至少一次	聽取執行團隊執行成果，並向董事會匯報執行成效。
永續發展執行團隊	負責整合氣候相關資訊，執行風險與機會盤點，彙整氣候情境分析結果及各項減碳措施的推動進度，執行溫室氣體盤查，追蹤各部門的節能減碳計畫成效，定期將結果彙報給管理階層。	每半年一次	向管理階層彙報並將結果納入公司永續績效討論會議。

氣候相關風險與機會之技能與專業能力發展

詳見 2.1.2 董事會運作與進修 (P.17)。

氣候相關風險與機會政策之權衡

為強化公司因應氣候變遷之能力，系微由永續發展委員會統籌推動與管理氣候相關風險與機會之識別與評估作業。相關評估內容涵蓋氣候風險與機會的發生可能性、影響範圍、組織脆弱程度及其變化趨勢，藉此檢視現行管理與因應措施之適切性

2025 年度，系微透過永續發展委員會召開提報跨部門討論與意見報告，如下：

日期	議案內容	決議結果
2025/2/27	永續發展作業報告	通過
2025/5/6	永續發展作業報告	通過
2025/8/14	1. 選任本屆(第二屆)委員會主席。 2. 本公司 2024 年永續報告書	通過

內部碳定價

本公司已導入影子碳價格（Shadow Carbon Price）制度，訂定每公噸 CO₂e 新台幣 300 元之內部碳價格，並將其應用於：

- 評估溫室氣體排放成本
- 評估節能減碳投資效益
- 作為能源改善專案投資決策依據
- 氣候情境分析及財務衝擊評估
- 中長期減碳策略及資本支出規劃

透過內部碳定價制度，本公司可估算不同減碳情境下之營運成本變化，提升氣候風險管理能力及投資決策品質。

資本配置

系微將氣候相關風險與機會納入營運規劃及資源配置考量，並以提升營運韌性、強化能源使用效率及支持低碳技術發展作為主要方向。由於本公司屬資訊服務及軟體研發業，營運活動以辦公場域、研發活動及資訊設備使用為主，氣候相關資本配置主要聚焦於節能管理、資訊系統與資安韌性、辦公環境設備維護、溫室氣體盤查與永續資訊揭露等管理活動，並持續評估高耗能設備汰換、用電管理、員工節能宣導及再生能源使用之可行性。

同時，系微亦持續投入 UEFI BIOS、OpenBMC、AI/HPC 伺服器平台軟體及智慧化終端管理系統等產品與服務之研發，透過提升系統管理效率、穩定性與設備維運效能，協助客戶因應低碳及高效率運算需求。未來本公司將依據氣候風險評估結果、營運規模變化、法規要求及市場需求，滾動檢視氣候相關資源投入方向，作為中長期財務規劃與營運決策之參考。

薪酬連結

目前本公司尚未將氣候相關指標設定為董事及高階經理人薪酬之獨立量化考核項目，惟氣候風險管理、能源效率改善、溫室氣體盤查、永續資訊揭露及低碳產品與服務推動等事項，已逐漸獲得重視，並作為相關單位推動永續管理及營運改善時之參考。未來本公司將視永續治理成熟度、減碳目標推動情形及外部法規要求，評估將氣候相關管理成果納入管理階層績效考核或薪酬決定之參考因子，以強化氣候策略、營運績效與薪酬制度之連結。

4.3.2 氣候變遷策略

氣候變遷對系微的影響不僅屬於環境議題，更牽動國家整體發展、經濟運作與企業營運條件的變化。隨著極端氣候事件發生頻率與強度增加，強颱、豪雨、異常高溫等現象可能對基礎設施穩定、能源供應以及各類經濟活動造成干擾，進而影響企業營運韌性與供應鏈運作。本公司將環境保護與資源珍惜視為長期管理的重要方向，

除透過適當的產物保險配置與關鍵營運資訊之異地備援等作法，降低不可預期事件所帶來的營運衝擊與損失外，亦持續推動節能減碳及資源使用效率提升等具體措施，期以減緩氣候變遷所可能造成的風險與影響。

面對氣候變遷可能對營運環境造成的影響，本公司參考 IFRS S2 及 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，逐步整理氣候相關風險之辨識與評估作法，作為營運調整與韌性管理之參考依據。相關作業依公司既有職掌分工推動，並綜合外部氣候趨勢、產業政策發展及本公司營運特性，定期盤點所面臨之實體風險與轉型風險，作為後續管理與資訊揭露之基礎。相關詳細作為如下：

氣候變遷風險與機會鑑別流程

1. 風險與機會識別、評估：

本公司將氣候相關的實體風險及轉型風險納入年度企業風險盤點，依據 TCFD 架構、國內外法規及利害關係人期望，辨識潛在風險與機會，掌握氣候變遷對營運及財務的可能影響。

2. TCFD 問卷發放與回收：

透過系統化問卷，評估各項氣候風險與機會的發生可能性及對財務與營運的潛在影響，並依據結果進行重要性排序。

3. 風險評估：

按衝擊程度與發生可能性進行評分，繪製出風險矩陣，並與企業風險管理流程整合，以作為風險排序與管理優先順序之依據。

4. 風險管理：

評估結果納入永續管理議題，由相關部門依重要性與衝擊程度制定管理策略與因應方案，並於執行過程中持續追蹤進度與成果，適時調整以持續精進管理效能。

面對氣候變遷可能帶來之風險與機會，系微由永續發展委員會統籌，結合各部門建立一套系統性評估機制，旨在全面盤點氣候變遷帶來的各項因子，並深入剖析其對公司營運連續性、產品交付品質、品牌聲譽、供應商協作穩定度，以及整體成本與獲利結構的潛在干預程度。

為了使風險管理更具前瞻性，系微依循短期、中期、長期的三時段架構，檢視不同發展階段下的實體風險（如極端氣候災害）與轉型風險（如法規與市場變遷）。透過將國際氣候趨勢與政策導向納入情境分析，系微能更精準地識別出具備高度影響力的重大風險項目，並依此建構識別衝擊、執行管理、成效追蹤的循環應對策略。

期間	定義	時程與策略規劃連結
短期	1 至 5 年(2025 年至 2029 年)	公司重大決策規劃週期訂定五年為平均值，五年為期重新檢視與調整，確保符合市場營運與法規變化。

中期	5 至 10 年（2030 年至 2039 年）	公司預期決策會於 10 年內產生顯著成效，並持續監測調整。
長期	10 年以上（2039 年至 2050 年）	公司積極配合政府 2050 年淨零排放路徑，規劃於 2050 年達成淨零排放。

氣候相關風險與機會於經營模式及價值鏈相關影響

系微所識別出的氣候相關風險與機會，將在不同層面上對整體營運及價值鏈各個環節產生影響。針對這些潛在衝擊，公司持續審視並動態調整經營模式與策略方針，旨在強化組織的應變韌性與市場競爭力，進而穩健邁向長期永續發展的目標。

風險/機會類別		風險/機會	風險/機會描述	風險影響經營模式/價值鏈		
				上游	系微	下游
實際風險	立即性	氣候模式發生極端變化	極端氣候造成停班停電或通訊中斷，可能影響研發進度與客戶交付時程，增加應變成本		V	V
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	碳費/碳稅推升用電與相關服務成本，可能壓縮毛利並提高客戶對碳管理要求。	V	V	V
	市場	客戶行為變化問題	客戶需求與交付節奏變動加劇，可能增加專案變更與資源調度成本，影響交付品質。		V	V
	市場	市場訊息不確定性	市場與政策訊息不明確，可能導致研發與人力投入方向反覆調整，降低資源使用效率。		V	V
	市場	消費者偏好變化	終端偏好改變帶動平台規格快速調整，可能影響產品支援優先順序與合作案取得。		V	V

風險/機會類別		風險/機會	風險/機會描述	風險影響經營模式/價值鏈		
				上游	系微	下游
	名譽	利害關係人負面關注與回饋增加	揭露或管理不足引發負面關注，可能損及公司聲譽與客戶/投資人信任。		V	V
機會	技術	增加低碳商品和服務	低碳需求升溫，提供以效率與節能為導向的韌體與工程服務，可創造新合作與營收機會。		V	V

氣候相關風險與機會對經營模式及價值鏈之目前與預期影響描述

系微為回應國際減碳趨勢與台灣 2050 淨零願景，持續推動並根據市場變化和環境挑戰，隨時調整公司的經營方向與目標，以「淨零」、「低碳」與「永續經營」為主軸。我們不只關注外部法規的遵循，更致力於在中長期規劃中提升對環境變遷的抵抗力。

在資訊揭露實務上，系微採用 TCFD 與 IFRS S2 雙重框架，系統性鑑別並評估橫跨整體價值鏈之氣候相關實體與轉型風險因子，評估其對業務模式的實質影響。透過對氣候目標達成路徑的清晰說明，展現本公司在資源投入與營運調整上的決心，確保投資人能精確掌握氣候議題對系微帶來的實質財務與經營影響。

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
實體風險	立即性	氣候模式發生極端變化	極端天氣可能造成辦公運作、出勤與協作干擾，增加短期調度與營運成本。	需強化遠端作業、IT 備援與營運持續機制，降低服務中斷風險。	專案交付節奏與客戶支援可能受影響（時程/回應效率）。	客戶對供應商交付韌性與備援能力要求提升，合作條款可能更嚴格。
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	主要反映在電價與能源費用上升的壓力（排放主要來自外購電力）。	若碳成本內化或電價上升，節能投資與用能管理會成為必要策略。	雲端/資料中心成本可能轉嫁，影響服務成本結構。	客戶更在意供應商能效與碳資訊，採購門檻提高。

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
	市場	客戶行為變化問題	客戶對低碳、能效、透明揭露及交付韌性要求提升，增加需求變更與交付調整頻率。	若客戶加速轉向永續採購，公司需快速調整產品路線與服務模式，如強化高能效、遠端維運及可量測/可視化能力，避免機會成本損失或商務條件惡化。	客戶可能要求更多 ESG 資料與能效佐證，增加價值鏈資訊交換與協作成本。	偏好具成熟揭露與低碳能力的供應商，可能導致供應鏈重組；若公司能支援客戶節能與碳管理，將提升生態系中關鍵性與合作深度。
	市場	市場訊息不確定性	政策、客戶需求與技術路線快速變動，影響研發優先順序與資源配置。	需採更敏捷的產品策略與滾動式規劃以降低錯判。	客戶採購條件變動造成交付與合作規劃不確定。	供應商/夥伴需更緊密協作，共同應對需求變化。
	市場	消費者偏好變化	終端市場更偏好節能產品與永續品牌，需積極提供支持節能、可量測技術能力，以維持競爭力。	提供符合市場需求的低碳解決方案	客戶產品規格與採購條件更重視能效指標。	供應鏈將更強調低碳與透明度，影響合作門檻。
	名譽	利害關係人負面關注與回饋增加	需強化治理機制、資訊一致性及對外溝通，避免聲譽損失。	良好回應可提升長期合作黏著度；回應不佳可能影響合作條件。	客戶/投資人可能提高審查頻率。	回應不佳可能影響合作條件；回應完善則提升長期黏著。
機會	技術	增加低碳商品和服務	高能效韌體、遠端維運等能力可提升方案價值。	綠色資料中心、永續 IT 需求擴	協助客戶降低能耗與維運成本，提升合作黏著。	與硬體、雲端及 ESG 工具鏈夥伴合作機會增

風險 / 機會 類別		風險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
				大，帶動新商機與差異化競爭。		加，形成生態系優勢。

氣候相關風險與機會對策略與決策之影響

風險 / 機會 類別		風險 / 機會描述	經營模式及資源分配之變動	
			目前	預期
實體風險	立即性	氣候模式發生極端變化	系微以研發與工程服務為主，極端氣候對核心營運模式影響有限，但停班停電與交通中斷可能干擾專案交付，因此目前在經營模式上更強調遠距協作與交付不中斷，資源分配上增加關鍵資訊系統備援、異地備份與應變流程維護的投入，以降低交付延誤風險。	若極端事件頻率上升，經營模式將更朝「韌性交付」與跨時區支援常態化調整，資源分配預期提高災害情境演練、備援架構強化與替代協作平台準備的比重，以降低服務中斷與客戶影響時數。
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	系微直接排放相對較低，提高排放定價對營運模式的直接衝擊有限，主要反映在辦公用電、資訊設備運作與雲端資源等間接成本上升，因此目前在資源分配上小幅增加節能設備汰換、用電管理與雲端資源優化投入，以控制成本並維持利潤率。	若碳費/碳稅與電力成本持續上升，經營模式將更強調能源效率與成本敏感度管理，資源分配預期提高能源效率專案、用電數據化管理與相關管理工具建置的投入，以降低成本波動並滿足客戶對碳管理要求。
	市場	客戶行為變化問題	客戶導入節奏加快與需求變更頻繁，使系微目前在經營模式上更偏向快速迭代與加強導入支援，資源分配上增加專案管理、跨部門協作與測試驗證能量，以降低變更造成的重工並穩定交付品質。	若客戶更重視即時支援與高品質交付，經營模式將更朝模組化交付與可複用流程工具發展，資源分配預期加大自動化測試、知識庫沉澱與支援服務化能力投入，以提升交付效率並降低單案成本。

風險 / 機會 類別		風險 / 機會描述	經營模式及資源分配之變動	
			目前	預期
	市場	市場訊息不確定性	市場與政策訊息不確定使需求能見度降低，系微目前在經營模式上採較彈性的產品規劃與投資節奏，資源分配上加強需求蒐集與路線評估，避免研發投入方向反覆造成效率下降。	若不確定性持續，經營模式將更依賴滾動式規劃與情境評估進行決策，資源分配預期提高策略規劃與風險評估投入，並採分階段里程碑管理研發資源，以降低投入偏差並維持資源使用效率。
	市場	消費者偏好變化	終端偏好改變帶動平台規格調整，系微目前在經營模式上需更緊貼平台趨勢並快速支援新需求，資源分配上提高新平台支援、相容性驗證與品質測試投入，以確保客戶產品導入與上市節奏。	若偏好變動更快且平台多元化加深，經營模式將更強調多平台並行支援與前瞻技術準備，資源分配預期增加對新平台研究、測試自動化與生態系合作的投入，以維持產品競爭力與合作深度。
	名譽	利害關係人負面關注與回饋增加	外部對治理透明、資安與合規的期待提高，系微目前在經營模式上更重視可驗證的治理與管理成果，資源分配上增加法遵與內控、資安管理、教育訓練與資訊揭露準備投入，以降低聲譽風險並維持信任。	若外部要求持續提高，經營模式將更強調制度化管理與數據化揭露，資源分配預期提升在資安防護、合規管理與跨部門數據治理之投入比重，以確保回應品質並降低合規成本與風險。
機會	技術	增加低碳商品和服務	低碳需求升溫使系微目前在經營模式上開始以「效率提升」強化產品與工程服務價值，資源分配上投入研發流程與工具鏈優化、交付效率提升等工作，以協助客戶提升效率並擴大合作機會。	若客戶低碳需求擴大，經營模式可望延伸至效率導向的解決方案與服務組合，資源分配預期加大在平台效率最佳化能力、可量化成效工具與合作方案開發的投入，以帶動新專案與長期營收成長。

氣候相關風險與機會對報導期間財務與狀況、財務績效及現金流量之影響

風險/機會 類別	風險/機會描述	可能影響之時間區間			報導期間財務影響
		短期	中期	長期	

實體風險	氣候模式發生極端變化	◎	◎	◎	本公司位於台灣，目前合作之產險公司採逐年議約制度。經評估，現階段國內保險市場對於火災保險之精算費率，尚未將氣候變遷引發之極端天氣風險納入常態性費率調整因子。然而，本公司仍持續追蹤國際再保險市場趨勢，以因應未來潛在的保費成本波動。
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	◎	◎	◎	此風險可能影響區間為短期、中期及長期，對本期攸關財務影響如下：本期因強化排放量報導義務，如永續報告書編製及溫室氣體盤查相關作業，產生相關支出約為 25 萬元。
	客戶行為變化問題		◎	◎	本公司產業特性提供的服務均為無形的程式碼，與客戶因氣候改變行為變化並未產生相對直接影響。
	市場訊息不確定性		◎	◎	本公司產業特性所提供的服務產出均為無形的程式碼，市場訊息所造成的實體風險與本公司財務無重大影響。
	消費者偏好變化		◎	◎	本公司產業特性所提供的服務產出均為無形的程式碼即為可謂之綠能產品，故無消費者偏好變化所致之影響。
	利害關係人負面關注與回饋增加		◎	◎	本公司產業特性所提供的服務產出均為無形的程式碼，氣候模式發生極端變化對本公司之利害關係人無重大影響，對本公司財務亦無重大風險。
機會	增加低碳商品和服務		◎	◎	本公司可透過韌體效能優化與系統管理功能，協助客戶降低能源耗用，屬低碳產品服務發展機會；短期財務影響有限，中長期可提升競爭力。

氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

為評估氣候變遷對公司未來營運環境、策略規劃及整體經營韌性之可能影響，系微參考 TCFD 架構，逐步導入氣候相關情境分析方法，針對實體風險與轉型風險進行評估，作為檢視公司營運韌性與因應能力的重要依據。

分析過程中，系微參酌 IPCC 第六次評估報告所揭示之氣候變遷趨勢，選用 SSP2-4.5 與 SSP5-8.5 作為主要情境基礎，並輔以國際淨零轉型路徑之發展方向，綜合評估不同氣候與政策條件下，對公司營運及產業環境可能帶來之潛在衝擊。

相較於僅就排放濃度變化進行推估之情境方式，共享社會經濟路徑（SSP）可進一步納入社會、經濟、技術發展及政策推進程度等多重因素，使公司得以從更全面的角度，理解氣候變遷所帶來之風險與機會。系微考量自身營運模式以研發、技術服務、專案交付及客戶協作為核心，因此在情境分析過程中，特別關注極端氣候、能源供應、法規變化、市場需求轉變及客戶永續要求提升等議題，對營運連續性、交付效率、成本結構及市場競爭力之影響。

在實體風險評估方面，系微參考臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）等公開資訊，檢視不同情境下氣溫、降雨及極端天氣事件可能產生之變化，並從短期、中期及長期等不同時間尺度，分析其對公司營運據點、日常作業、供應鏈協作及客戶服務穩定性之潛在影響。另一方面，針對轉型風險與機會，系微亦同步評估碳管理政策、永續揭露要求、技術升級需求及低碳市場趨勢對公司產品發展、服務模式與經營策略之影響。

透過氣候相關情境分析，系微得以結合現有營運條件與未來外部環境變化，逐步辨識氣候議題對公司經營可能帶來之挑戰與機會，並據以規劃相應之管理作為與調適方向，持續強化營運韌性、風險應變能力及長期永續發展基礎。

情境分析使用區間

短期	中期	長期
2025 年至 2029 年	2030 年至 2039 年	2039 年至 2050 年

氣候韌性評估總表：分析範圍設定於主要營運地點

風險 / 機會類別	風險/機會描述	主要假設	選用情境	時間區隔	評估影響及韌性能力

實體風險	立即性	氣候模式發生極端變化	1. 營運所在司法管轄區之氣候相關政策依據我國現行政策規劃，預計持續採行「2050淨零排放路徑」。	SSP2-4.5 SSP5-8.5	2030 年 至 2050 年	韌性能力：將情境分析結果納入每年檢討會議中，並據此制定相應對策，以有效降低風險。相關策略詳見「應風險之經營模式及資源分配變動說明」。
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	2. 國家或地區層級變數之影響依據科技部及中央研究院環境變遷研究中心等單位聯合發布之臺灣氣候變遷評析更新報告，就氣候模式而言，臺灣冬季			評估影響：根據情境分析的結果（參見實體風險情境分析：不同情境下之風險程度），本公司在極高度排放情境（SSP5-8.5）下，就中期及長期而言有中度至高度不等的立即性實體風險；在中度排放情
	市場	客戶行為變化問題				
	市場	市場訊息不確定性				
	市場	消費者偏好變化				

	名譽	利害關係人負面關注 與回饋增加	將逐步縮短、年總降雨量逐步增加，且暴雨降雨強度有增加趨勢。			境（SSP2-4.5）下，本公司長期而言很可能發生立即性實體風險如颱風及洪水。
--	----	--------------------	-------------------------------	--	--	---

轉型風險情境分析：不同情境下之風險程度

氣候相關轉型風險	轉型風險情境分析			
	情境	2050 年淨零排放情境		
	時間區隔	短期	中期	長期
提高溫室氣體排放定價	風險程度	低度	中度	中度
客戶行為變化問題		中度	高度	高度
市場訊息不確定性		中度	中度	低度
消費者偏好變化		中度	中度	中度
利害關係人負面關注與回饋增加		中度	中度	高度

實體風險情境分析：不同情境下之風險程度

氣候相關轉型風險	實體風險情境分析						
	情境	SSP2-4.5			SSP5-8.5		
	時間區隔	短期	中期	長期	短期	中期	長期

氣候模式發生極端變化	風險程度	低度	中度	中度	中度	高度	高度
------------	------	----	----	----	----	----	----

本公司依循氣候相關財務揭露架構進行情境分析，並參考 IPCC 第六次氣候變遷評估報告 (AR6) 所提出之「共享社會經濟路徑」(SSP)。為評估未來實體風險可能帶來的變化與財務影響，公司選用 SSP2-4.5 (中度排放情境) 與 SSP5-8.5 (極高度排放情境) 兩種情境進行模擬，比較不同排放路徑下氣候危害加劇的程度，據以辨識主要風險趨勢，並作為後續韌性策略與管理措施規劃的重要依據。

氣候相關轉型風險情境分析

SSP 情境	轉型風險情境假設	估計可能之財務影響
SSP2-4.5	全球氣候政策溫和推進，經濟穩定成長與低碳轉型並行，升溫約 2.7°C。	在此情境下，政策與市場對減碳與永續經營的要求提升。對系微而言，碳成本主要來自辦公用電（範疇二），目前排放量低，直接碳費壓力有限。若假設未來外部碳價提升，每年潛在碳成本將以電力消耗乘以碳價估算，仍屬可控。 此外，客戶對低碳、永續採購及服務能效的要求增加，可能需投入資源於：節能改善（如高效設備）、流程優化、資料蒐集與管理系統化等。短期將反映為費用增加；中長期透過能效提升與管理制度成熟，可望降低單位能源成本及合規風險，並強化客戶合作黏著度。
SSP5-8.5	全球合作減弱，化石燃料使用持續增長，缺乏明確的減排行動，升溫約 3.6°C。	在此情境下，全球減碳政策不一致，短期內系微直接碳成本壓力仍低。但市場與客戶對低碳與永續服務的要求仍可能逐步提高。若公司未及早建立能效管理與永續揭露能力，可能在客戶採購條件、供應鏈評分或標案競爭上處於不利，影響長期營收穩定性。 整體而言，轉型壓力呈現「短期緩和、長期累積」特性，財務影響主要來自中長期合規與管理成本增加，以及因未能快速滿足客戶永續要求而產生的商務機會成本。

氣候相關實體風險情境分析

SSP 情境	實體風險情境假設	估計可能之財務影響
SSP2-4.5	全球氣候政策溫和推進，經濟穩定成長與低碳轉型並行，升溫約 2.7°C。	極端氣候事件（如強降雨、颱風、高溫等）發生頻率與強度可能上升，對公司營運可能造成干擾，包括辦公運作、專案交付與客戶支援。 潛在財務影響： 1. 營運成本增加：臨時調度、人力加班或替補、IT 系統維護與復原成本。 2. 收入風險：專案交付延後，驗收或請款可能遞延。 3. 風險管理成本：保險費用可能上升或需投入備援措施。
SSP5-8.5	全球合作減弱，化石燃料使用持續增長，缺乏明確的減排行動，升溫約 3.6°C。	極端氣候事件強度與不確定性增加，對公司辦公運作與專案交付可能造成較大干擾，。 潛在財務影響： 1. 營運成本增加：需更多備援與韌性投資（如 IT 系統備援、異地作業與流程調整）。 2. 收入風險與機會成本：交付延遲可能影響客戶合作條件或專案競爭力。 3. 保險與風險管理成本：保費上升或需額外風險準備。

4.3.3 氣候變遷風險管理

氣候相關風險辨認與評估

為因應氣候變遷對企業所帶來的可能衝擊，系微導入 IFRS S2 與 TCFD 架構。透過永續發展委員會橫向整合外部趨勢與內部營運特性，展開系統化的風險辨識與評估作業，全面檢視盤點實體風險與轉型風險。此舉不僅強化了公司營運的韌性，更將氣候議題轉化為策略轉型的基礎，邁向透明、具備永續競爭力的經營模式。

本年度以定性評估為主要方法，並綜合考量各議題衝擊範圍、影響程度及可能發生期間，提供管理階層後續進行資源配置與營運調整的重要參考。系微將持續追蹤國際永續準則、政府氣候政策與市場環境的變化，採滾動式方式檢討與更新氣候風險評估重點，並逐步強化資料蒐集、擴增分析深度與涵蓋範圍。同時，亦將結合內部風險治理架構，持續精進氣候變遷管理流程與追蹤機制，以降低不確定性對營運造成的干擾，並提升組織面對氣候挑戰的整體韌性。

項次	風險項目	風險類別	可能發生程度	企業衝擊程度	關注程度
1	提高溫室氣體排放定價	氣候風險	1.28	0.88	高

2	強化排放量義務報導		1.48	-0.85	中
3	產品服務要求與監管		0.86	-0.11	中
4	訴訟風險		-1.22	0.38	中
5	低碳產品替代問題		-1.02	-1.09	低
6	新技術投資失敗		-0.18	1.12	中
7	低碳技術轉型成本		-0.39	-2.32	低
8	客戶行為變化問題		0.44	1.37	高
9	市場訊息不確定性		0.65	1.37	高
10	原物料上漲		-0.18	-0.60	低
11	消費者偏好轉變		0.23	0.14	高
12	產業污名化		-2.27	-0.85	低
13	利害關係人關注與負面回饋增加		0.23	0.63	高
14	氣候模式發生極端變化		0.23	0.38	高
15	平均氣溫上升		0.86	-0.35	中
16	海平面上升		-1.02	-0.11	低

氣候相關機會辨識及評估

系微為更有系統地掌握氣候變遷下可能帶來的正向發展契機，系微依公司營運型態與產業趨勢，進行氣候相關機會之辨識與評估，作為產品與服務規劃、資源配置與中長期策略調整的重要參考。

機會類型	氣候情境假設	對機會辨認之影響及使用情況
增加低碳商品和服務	在淨零轉型路徑推進下，各國政策與供應鏈要求將持續提高對能源效率、碳資訊透明與減碳成效的期待，並逐步反映在客戶的產品規格、採購條件與合作門檻上。對系	低碳需求將由揭露與合規逐步延伸至產品設計與運作效率層面，使客戶更重視平台在能耗管理、效能／功耗最佳化與長期維運效率上的表現，因而將「增加

	微而言，雖然本身以研發與工程服務為主、直接排放相對有限，但客戶端對「低功耗、效率提升、可維運與安全更新」等要求升溫，將使韌體與系統管理層面的最佳化能力成為產品差異化與服務延伸的重要切入點，因此公司將「增加低碳商品和服務」視為可逐步擴大的氣候機會方向。	低碳商品和服務」聚焦於可由韌體與系統管理層支援並放大的價值，包括協助客戶提升系統能源效率、強化設備管理與維運效率以降低間接能耗，以及在交付與支援服務中導入更高效率且可重複使用的流程與工具，讓效率提升可以被系統化複製並擴散至不同平台與專案。公司並將此機會納入年度檢討與規劃作為產品與服務布局的參考，依成熟度與可行性分期推動：短期以既有專案需求優先強化效率導向功能支援與交付流程最佳化，中期擴大至跨平台可複用的工具鏈與測試驗證方法以提升規模化能力，長期則透過與客戶及合作夥伴的協作拓展更具低碳價值的解決方案組合，並據此調整資源配置與優先順序，將低碳需求逐步轉化為產品價值與業務成長動能。
--	--	--

4.3.4 氣候風險管理與目標

系微依循國家淨零轉型策略，配合政府推動時程，逐步強化溫室氣體管理與減量作為，將氣候行動視為企業營運韌性的重要基礎。本公司已訂定中長期減碳路徑，為與前一年度排放密集度相比減少 1%(公噸 CO₂e/百萬營業額)。

為達成目標，本公司將持續推動節能措施與能效管理（如高耗能設備更新、用電管理與宣導等），並視營運條件與市場供應情形，評估再生能源使用相關方案，以強化減碳成效與營運韌性；將定期檢視目標達成情況，並根據國家氣候政策及營運規模變化，動態調整減碳幅度與管理重點，持續朝長期淨零排放目標邁進。

溫室氣體總排放量表

排放類別	排放項目	項目小計	各範疇總排放量
範疇一	固定排放	0.0000	2.4718
	移動排放	0.0000	
	逸散排放	2.4718	
範疇二	外購電力	476.5633	476.5633
範疇三	採購的產品與服務	0.4620	259.6116
	燃料與能源的相關活動	114.7191	
	營運中產生的廢棄物	7.2983	
	商務旅行	137.1296	
	員工通勤	0.0026	

單位：公噸 / 二氧化碳排放當量

溫室氣體相關策略性目標，以及相應之指標與目標

策略性目標	指標				基準年 (2025 年)	目標				
	指標名稱	衡量單位	指標種類	當期數額		目標目的	目標範圍	目標類型	目標期間	里程碑/期中目標
2050 年淨零排放	範疇 1 溫室氣體總排放量	公噸二氧化碳排放當量 (tCO ₂ e)	量化	2.3727	2.3727	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	溫室氣體排放密集每年下降 1%
	範疇 2 溫室氣體排放量	公噸二氧化碳排放當量 (tCO ₂ e)	量化	434.7650	434.7650	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	
	範疇 3 溫室氣體排放量	公噸二氧化碳排放當量 (tCO ₂ e)	量化	160.2178	160.2178	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	
	範疇 1 及範疇 2 溫室氣體總排放量	公噸二氧化碳排放當量 (tCO ₂ e)	量化	437.138	437.138	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	

註: 目前減量目標範圍為母公司個體, 未涵蓋合併子公司。

4.4 溫室氣體管理

系微重視能源使用效率與溫室氣體管理, 將其視為降低營運成本、提升營運韌性並回應利害關係人期待的重要工作。公司持續盤點主要能源使用與排放來源, 建立一致的資料蒐集與管理機制, 以提升排放資訊之完整性與可比較性; 並依公司營運特性推動節能措施與減碳行動, 逐步訂定與檢視減碳目標與推動成果, 作為精進管理與提升環境績效之依據。

4.4.1 溫室氣體排放揭露

本公司重視營運活動對氣候變遷之影響, 持續推動能源管理與溫室氣體盤查, 作為建立減碳管理基礎之重要工作。依循《溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol)》進行溫室氣體排放量盤查與計算, 並採用財務控制法作為彙整溫室氣體排放量之方法, 以完整反映本公司及納入管理範圍子公司之營運活動所產生之排放情形。

本次盤查之組織與地理邊界涵蓋本公司主要營運據點，包括台北總部、民生辦公室、台中辦公室、上海子公司及美國子公司，盤查範圍涵蓋範疇一、範疇二及部分範疇三排放，並將二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫及三氟化氮等溫室氣體，依其全球暖化潛勢（GWP）換算為二氧化碳當量，以呈現本公司於能源使用、辦公營運活動及供應鏈相關活動之排放情形。透過盤查作業，本公司得以掌握主要排放來源與管理重點，作為後續減碳措施規劃、管理績效追蹤及低碳營運精進之依據。

考量本公司於 2025 年盤查作業中，已將子公司納入盤查邊界，致組織邊界較以往有所調整，為確保後續排放數據之可比性與管理基礎之一致性，本公司爰以 2025 年作為溫室氣體排放管理之基準年。未來如組織邊界、盤查方法或排放來源有重大變動時，將再依相關規範檢視基準年與排放量重算之必要性，以維持揭露資訊之完整性與一致性。

本公司尚未採購再生能源或取得再生能源憑證。

2025 年度系微溫室氣體排放表

年度		2024		2025	
		排放量 (噸 CO2e)	排放密集度 (噸 CO2e/百萬營收)	排放量 (噸 CO2e)	排放密集度 (噸 CO2e/百萬營收)
母公司	範疇一	9.2900		2.3727	
	範疇二	399.6400		434.7650	
	範疇三	29.4200		160.2178	
	小計	438.3500		597.3555	
合併財報所有子公司	範疇一	-		0.0991	
	範疇二	-		41.7983	
	範疇三	-		99.3938	
	小計	-		141.2912	
範疇一、二合計		408.930	0.3195	479.035	0.2835
註： 1. 2024 年盤查範圍僅涵蓋母公司個體，排放密集度以 2024 個體營收計算；2025 年擴大至合併財報子公司，包含：系微軟件科技(上海)有限公司及 Clean Slate Ltd. 之子公司 Insyde Software Inc.，排放密集度以 2025 合併營收計算。 2. 本公司於年報揭露之溫室氣體排放密集度，原係採範疇一至範疇三合計排放量除以 2025 年度合併營收計算。年報發布後，本公司依 IPCC AR6 Errata 7 版本更新全球暖化潛勢值（GWP）之選用，並重新檢視排放密集度之計算基礎；現改採範疇一及範疇二合計排放量除以 2025 年度營業額計算以提升排放數據之一致性與準確性。					

4.4.2 減碳目標

本公司之溫室氣體排放主要來源為辦公營運所致之用電需求，屬於範疇二排放。現階段公司已揭露最近兩年度之排放量與排放密集度，作為後續管理基礎。考量本公司營運型態以系統軟體、系統管理軟體及技術服務為主，並無製造產線，故目前減量策略將以提升能源使用效率、降低辦公用電需求及汰換節能設備為主要方向，並設定溫室氣體排放密集度每年下降 1% 為管理目標，配合年度盤查結果滾動檢視管理重點與改善措施，逐步落實低碳營運管理。

溫室氣體減量策略及具體行動計畫

本公司將節能減碳管理融入日常營運規劃，循序推動下列策略與行動，以提升能源使用效率並降低排放：

1. 設備改善與能效提升

推動辦公環境節能改善與設備汰換，規劃於未來三年逐步執行節能措施（如安裝循環扇提升冷氣效能、電梯間改裝感應式照明燈等），以降低用電消耗並提升整體運作效率。

2. 用電管理與行為節能（管理機制）

透過辦公室日常用電管理與節能宣導，落實用電設備關閉、空調溫度管理、午休關燈、長假期關閉總電源等作法，降低不必要之能源耗用。

3. 低碳作業方式（減少間接排放）

推動線上會議、文件電子化等作業方式，以降低差旅與紙張使用所致之環境衝擊。

4. 揭露與檢討（追蹤管理）

定期彙整並揭露溫室氣體排放量及密集度資訊，作為年度管理與持續改善之依據，並依內外部環境變化滾動檢討後續改善方向。

4.5 永續資源管理

系微重視資源效率與循環管理，將能源、水資源及廢棄物管理視為降低環境影響、提升營運效率與支持長期穩健發展的重要工作。公司依營運特性持續盤點主要資源使用與管理重點，透過制度化管理與日常改善措施，推動節能、節水及減廢行動，並逐步強化資料蒐集與績效追蹤，以提升管理成效與資訊透明度。

4.5.1 能源管理

系微將能源管理視為公司推動永續發展的重要工作，我們聚焦提升能源使用效率、降低能源耗用與環境衝擊，並將節能減碳視為長期穩健經營的基礎。為此，公司逐步建置能源使用盤點與溫室氣體盤查機制，掌握各據點用電狀況與主要排放來源，並搭配具體節能措施及營運效率提升作法，持續推動低碳化與高效率並進的營運方向。

能源種類	2025 年		
	使用量	單位：GJ	比例
非再生電力(一般電網電力)	1, 022, 842. 824	3, 682. 2342	100%
再生電力(綠電)	0	0	0
共計	1, 022, 842. 824	3, 682. 2342	100%

系微目前尚未導入再生能源電力或購買再生能源憑證，各營運據點用電來源仍以當地公共電網為主，因此本年度再生能源使用比例為 0%。現階段，公司考量自身營運模式以辦公及研發活動為主，故先以節能管理及用電效率提升作為能源管理之主要推動方向，透過辦公節能措施、設備更新及使用行為改善等方式，持續降低能源耗用與碳排放強度，並依未來營運發展與外部條件變化，滾動檢視再生能源導入之可能性。

4.5.2 水資源管理

系微主要從事軟體與韌體之設計開發、安裝導入及程式修改等服務，營運型態以辦公作業為主，未設置工廠從事生產製造。因此，本公司用水以員工日常生活所需之一般民生用水為主，整體用水量相對有限，對公司而言並非重大性資源議題。用水費用則由辦公大樓管理委員會依樓層公司公共用水情形統一計算後平均分攤，本公司依據大樓計費資料進行用水紀錄與管理。

在水資源管理上，本公司以「減少浪費、提升效率、可擴展管理」為原則，持續推動節水措施並將日常節水行為內化為工作文化的一部分；同時鼓勵同仁由直覺式作法轉為思考如何善用數據與工具更快速、更完善地落實節水管理，讓有效作法得以複製與擴散。2025 年，本公司設定用水強度目標為較前一年度降低 0.1%（公噸/營業額新臺幣百萬元），並採取具體措施包含：於辦公區域水龍頭加裝省水閥以降低不必要用水，以及透過持續宣導與提醒提升同仁節水意識，促進日常用水行為改善。

本公司依各營運據點之用水資料統計總取水量及總耗水量，並進一步辨識其所在地區是否屬於基線水壓力高或極高區域，以評估營運活動之水資源風險暴露情形。系微主要據點所在地並非屬高或極高水資源壓力區域，故報告年度內，總取水量中來自基線水壓力高或極高區域之比例為 0%，總耗水量中屬於基線水壓力高或極高區域之比例亦為 0%。主要用水來源為大樓提供之自來水系統，並無直接取用地表水、地下水、海水或其他水源之情形；辦公用水所產生之生活污水則依大樓既有排水系統處理與排放，並遵循相關規範辦理。本公司將持續透過管理制度、宣導訓練與用水資料追蹤，檢視年度用水情形與用水強度變化，並依營運需求滾動調整節水措施，以提升資源使用效率並降低營運對環境之影響。

(單位：立方公尺)

年度	總取水量	總耗水量	總排水量	用水密集度
2023 年	5111.5	0.0	5111.5	4.6182
2024 年	5297.6	0.0	5297.6	4.1392
2025 年	5957.5	0.0	5957.5	4.4669

註 1：取水來源皆為第三方供水，其水源為淡水，水量係以自來水水費帳單加總計算。

2：本公司為軟體科技公司，未涉及工業生產等顯著耗水活動，因此總耗水量以 0 估算。

3：用水統計範圍以台灣母公司為主，其中 2025 年度已新增納入台中辦公室用水資料；惟公司年報揭露時尚未包含台中辦公室，故本次揭露數據與年報揭露範圍有所差異。

4：用水密集度為總取水量/該年度個體營收，單位為立方公尺/百萬營業額。

4.5.3 廢棄物管理

系微主要從事軟體與韌體之設計開發、安裝導入及程式修改等業務，屬韌體授權及勞務提供型態，並非製造業，未設置生產製造廠房。因此，本公司營運過程所產生之廢棄物以辦公日常之一般民生垃圾為主，均依辦公大樓之管理規定分類、回收與清運，屬非有害廢棄物。綜合本公司營運特性與廢棄物性質，經評估本議題對公司整體營運影響相對有限，惟公司仍持續推動減廢與資源循環作為，以提升資源使用效率與環境管理成效。

2025 年，本公司設定廢棄物減量目標為較前一年度降低 0.1%（公噸/營業額新臺幣百萬元），並以 3R 原則—Reduce（減量）、Reuse（重複使用）、Recycle（回收）作為推動主軸，落實下列措施：鼓勵外送紙箱與包材重複利用、加強資源回收分類管理、禁用一次性免洗餐具，並提供可重複使用之餐具供同仁使用。透過持續宣導與日常管理，本公司期望逐步降低廢棄物產生量，推動資源循環並降低對環境之負荷。

廢棄物種類及總量

項目	直接處理方式	2024 年	2025 年
有害事業廢棄物	焚化處理(含能源回收)	0.00	0.00
	焚化處理(不含能源回收)	0.00	0.00
	掩埋處理	0.00	0.00
	其他直接處理	0.00	0.00
非有害事業廢棄物	焚化處理(含能源回收)	無統計	無統計
	焚化處理(不含能源回收)	22.32	21.47
	掩埋處理	0.00	0.00
	其他直接處理	0.00	0.00

註：此表統計範圍為台灣母公司。

單位：公噸

5. 樂活職場與員工友善

5.1 人權宣言

系微遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工公約》等國際人權精神與基本原則，並依照我國相關勞動法規，將人權保障視為公司治理與永續經營的重要基礎，適用於全體經理人及員工（受系微公司雇用從事工作獲取薪資或報酬者）、關係企業、關聯企業、供應商、承攬商、夥伴（客戶、社區）等利害關係人，期共同遵循人權保障原則。本公司將持續推動勞工人權政策，透過內部制度與管理規範、員工行為準則及紀律要求，定期檢視落實情形，確保每位員工在職場中皆能獲得公平、尊重且平等的對待。

為維護員工工作尊嚴與平等權益，公司依循性別工作平等及性騷擾防治等相關法規與內部程序，建立明確的預防、通報與處理機制，並設置專屬申訴管道（含性騷擾申訴專線及電子信箱），確保同仁得以在保密原則下提出反映，公司亦將依情節即時採取適當處置，以保障員工權益並強化職場安全。同時，公司訂有職場暴力管理規範與申訴機制，致力於提供安全健康的工作環境，防止同仁於執行職務過程中遭受身體或精神侵害；公司不容許任何形式的職場暴力行為，包括同仁間或來訪者、客戶等對員工之暴力與威脅，亦不允許管理階層以職場霸凌等不當方式對待同仁。透過制度化管理、教育宣導與申訴處理機制，系微持續強化人權保障與職場安全文化，提升同仁對人權議題的認知與落實程度。

系微於 2018 年 4 月訂定《保障人權政策》，透過公司內部制度規範、員工行為準則及相關管理辦法，定期檢視並確保政策落實情形，以保障勞工人權。系微相信每位員工均應受到公平、人道且受尊重的對待，並依循我國勞動法規及國際勞動人權原則，持續建構安全、平等與友善之工作環境。公司在管理作為上，除遵守當地相關法規外，亦明確禁止強迫勞動、僱用童工、歧視、性騷擾、職場暴力及職場霸凌等情事，並建立申訴與處理機制，以維護員工工作尊嚴與合法權益。相關人權政策內容已揭露於公司官網，供員工及利害關係人查閱；該政策並經董事長核定後實施。

相關人權政策已揭露於系微公司官網「保障人權政策」：

政策	政策說明
建立性別平等制度與規範	依循相關法規精神，訂定並落實性別工作平等相關規範，作為職場管理與同仁行為遵循依據。
性騷擾防治機制與申訴管道	- 制定性騷擾防治與處理之內部辦法，明確界定預防、通報、調查與處置程序。 - 設置申訴管道，包含性騷擾申訴專線及申訴電子信箱 HR@insyde.com，受理後將依案件情節即時採取適當處置，以維護員工權益並提升職場安全。
職場暴力與職場霸凌防治機制	- 訂定工作場所職場暴力管理規範與申訴流程，目標在於保障同仁於執行職務過程中免於身體或精神侵害，降低因此引發身心健康風險。 - 明確禁止任何形式之職場暴力行為，不僅限於同仁間，也涵蓋顧客、客戶或陌生人對員工之暴力與威脅。

	• 明確不允許管理階層主管有職場霸凌行為，並設置職場霸凌申訴專線。
分層分眾宣導與訓練	• 持續針對不同角色設計宣導與訓練課程，強化風險辨識與合規行為。 • 透過實務案例與情境提醒，協助主管與同仁掌握界線、避免誤觸風險，並提升日常管理與互動的敏感度。
新進人員、全體主管層級、新任主管層級及全體員工友善職場課程與風險預防宣導	• 持續辦理全體主管層級、新任主管層級及全體員工之相關宣導與訓練課程，包含「職場性騷擾與職場霸凌防治」、「友善 職場-從人權保障的角度談起」、「尊重多元性別、職場平權相關議題宣導」等宣導與課程，藉以協助主管與同仁避免觸及風險。
反歧視與平等對待原則	• 公司秉持人文關懷精神，對同仁不因種族、宗教、膚色、國籍、身心障礙或其他因素而有差別待遇或不公平對待，並依相關法令與公司規範落實管理要求。
由上而下落實人權治理	• 人權風險管理的推動，優先由主管層級進行觀念與案例訓練，期使主管能在日常管理與互動中以身作則，並將正確的職場行為與人權觀念落實與傳遞至全體同仁。

5.2 多元化員工

系微重視多元共融、平等的職場，將企業人才視為推動營運發展與創新的核心基礎。為打造具吸引力且具韌性的組織，本公司持續優化人力結構配置，建立完善的招募與留任制度，並透過系統化的教育訓練與職涯發展規劃，提升員工專業能力與長期投入意願，營造安全、尊重且具成長機會的工作環境。

5.2.1 員工結構

系微將員工視為推動公司成長與創新最重要的核心力量，深信多元的人才背景與觀點能帶來更好的協作效率與解決問題能力。公司持續打造尊重差異、平等與共融的職場文化，讓每位同仁都能在被看見、被支持的環境中發揮專業與潛能。

截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司員工總數為 581 人，男性及女性員工分別有 467 位及 114 位，占比為 80% 及 20%，其中女性主管共有 9 位占全體管理職人員之比例為 12%。就近二年度人力結構觀察，本公司整體聘僱情形尚屬穩定，未見重大變動。後續為回應 SASB 指標要求，亦依職務類別與管理層級進一步分類揭露人力組成情形，以利利害關係人理解本公司人才結構與多元化概況。除「各地區工作人數」及「簽證員工統計」包含子公司資料外，其餘員工結構相關表格均以台灣母公司員工資料為統計範圍。

2025	全職員工	兼職員工	臨時員工	員工總數
男性	465	1	1	467
女性	112	1	1	114
總人數	577	2	2	581
定義說明 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。 本公司未聘任非保證時數員工。 註：本表統計範圍為台灣母公司。				

2025 年度，系微各地區員工人數如下表：

地區	全職員工	兼職員工	臨時員工	員工總數
台灣	577	2	2	581
中國	71	0	0	71
美國	24	2	0	26
總計	672	4	2	678
定義說明 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。 本公司未聘任非保證時數員工。 註：人數計算以報導期間結束日(2025/12/31)當天之數值為主 註：本表統計範圍包含台灣母公司及各子公司。				

截至 2025 年底，本公司持續關注需工作簽證員工之聘用與管理情形。考量跨國人才聘用可能受各受僱國家移民、簽證或工作許可法規變動影響，本公司依各地法令辦理聘僱資格審查、簽證申請、到期追蹤及續辦管理，以降低相關不確定性並維持人力運用之合規性與穩定性。相關統計資訊如下表所示。

地區	員工總數	需工作簽證員工數	比例
----	------	----------	----

台灣	581	1	0.2%
中國	71	0	0%
美國	26	6	23.1%
合計	678	7	1%

本指標之員工範圍包含本公司直接僱用之全職及兼職員工，不含承包商及外包人員；需工作簽證之員工不含已取得永久居留許可或永久工作權者。

註：本表統計範圍包含台灣母公司及各子公司。

為強化人力資本資訊揭露之完整性，並回應 SASB 指標對人才結構與多元化之關注，本公司依職務類別及管理層級進一步整理員工組成情形，作為呈現人才配置與多元化概況之基礎。相關資訊如下表所示。

2025 年，本公司共有 581 名員工，男性員工 467 名，佔全體員工數 80%；女性員工 114 名，佔全體員工數 20%。

	男性	女性	總數	多元群體	多元群體比例	總人數比例
高階管理階層	19	4	23	0	0%	4.0%
非高階管理階層	50	5	55	0	0%	9.5%
技術員工	379	64	443	8	1.8%	76.2%
所有其他員工	19	41	60	2	3.3%	10.3%
總數	467	114	581	10	1.7%	100%

註：1. 高階管理階層定義：處長級(含)以上主管
2. 本表統計範圍為台灣母公司。
3. 多元群體包含:外籍員工、身心障礙者及原住民。

2025 年度本公司針對非員工工作者進行統計，範疇涵蓋派遣人員及協力人員。截至目前，本公司僅聘有清潔協力人員。綜觀人力配置情形，近兩年內均維持穩定，未見重大變動。相關統計數據如下表所示：

	派遣人員		協力人員	
年度	2024	2025	2024	2025
男性	0	0	0	0
女性	0	0	1	1

總人數	0	0	1	1
-----	---	---	---	---

員工及主管年齡分布表

年齡分布	2025 員工年齡分布	
	人數	佔比
30 歲以下	186	32.0%
30-50 歲	297	51.1%
50 歲以上	20	3.4%
年齡分布	2025 主管年齡分布	
	人數	佔比
30 歲以下	0	0.0%
30-50 歲	52	9.0%
50 歲以上	26	4.5%
註：本表統計範圍為台灣母公司。		

5.2.2 招募與留任制度

系微重視人招募與留任，將其視為維持技術競爭力與推動長期成長的重要基礎。依據營運需求與組織發展方向，透過招募管道延攬具有專業能力與潛力的人才。為確保新進同仁能順利融入與發揮所長，公司提供完善的教育訓練，協助了解公司文化、工作規範與跨部門協作流程，並透過主管帶領與團隊支持，加速適應與上手。為持續打造多元、平等與共融的職場環境，並透過具競爭力的薪酬與福利制度、績效管理與獎酬機制，肯定同仁貢獻並鼓勵成長。同時，公司規劃教育訓練支持同仁持續精進專業能力，並鼓勵同仁由直覺式做法轉為主動思考如何善用工具提升工作效率與品質，使個人能力與組織效能共同提升。公司亦定期檢視人力結構與人員異動情形，綜合新進與離職趨勢分析，作為後續招募策略、留任措施與組織管理精進之依據。相關新進與離職人數及比率統計如下表所示。

近兩年新進與離職員工年齡分布

新進員工人數

年度	年齡分布	男性	男性占全體員工 百分比(%)	女性	女性占全體員工 百分比(%)
2024 年	30 歲以下	47	8.0%	9	1.5%
	30-50 歲	22	3.8%	6	1.0%
	50 歲以上	2	0.3%	0	0.0%
	合計	71	12.1%	15	2.6%
2025 年	30 歲以下	35	6.0%	14	2.4%
	30-50 歲	17	2.9%	11	1.9%
	50 歲以上	1	0.2%	1	0.2%
	合計	53	9.1%	26	4.5%
註：本表統計範圍為台灣母公司。					

離職員工人數					
年度	年齡分布	男性	男性佔比	女性	女性佔比
2024 年	30 歲以下	22	3.8%	6	1.0%
	30-50 歲	21	3.6%	8	1.4%
	50 歲以上	1	0.2%	0	0.0%
	合計	44	7.5%	14	2.4%
2025 年	30 歲以下	30	5.2%	6	1.0%
	30-50 歲	31	5.3%	13	2.2%
	50 歲以上	4	0.7%	0	0%
	合計	65	11.2%	19	3.3%
註：1. 本表統計範圍為台灣母公司。					

2. 離職員工比例(%) = 各區間離職人員數/年底總人數

綜合近二年度離職情形觀察，本公司整體離職率人員流動屬正常範圍。另就性別結構而言，男性與女性員工之離職占比差異較高，因公司屬資訊軟體及軟體服務業，所召聘人才以理工科系居多，故男性與女性人數占比為80%與20%，整體分布尚稱合理。

進一步分析離職原因，主要以個人生涯規劃、職涯發展考量及外部機會轉換為主，另包含少部分因家庭因素、進修規劃等因素而離職，屬一般勞動市場常見之流動型態。整體而言，非自願性離職比例偏低，顯示公司在工作環境、管理制度及員工關懷措施方面具備一定穩定性，有助於維持人員長期留任。

5.2.3 員工教育訓練

人才教育訓練為系微維持競爭力及推動長期成長的重要基礎，並以系統化教育訓練支持同仁持續精進專業能力與職涯發展。公司依不同職務階段與需求規劃訓練內容，涵蓋新進同仁專業訓練、在職訓練與專利知識內部訓練等面向。

在新進同仁教育訓練，因系微技術具備高度專業與獨特性，研發知識多由資深同仁傳承或由內部講師授課，因此公司設置 BIOS 與 BMC 新生訓練中心，針對缺乏 BIOS/BMC 經驗之工程研發新進同仁安排為期約三個月的訓練與實作課程，並透過課堂、驗收與測驗掌握學習成效，協助同仁建立達成工作目標所需的基本知識、技能與態度。

BIOS 內部訓練課程內容 (26 大項，僅摘錄部分課程)	BMC 內部訓練課程 (20 大項，僅摘錄部分課程)
Coding Rule Variable CPU PCI & PCI Utility Timer Event File System Memory Utility PEIM & PPI	GPIO Configuration MCTP Web Programming IPMI Commands and ipmitool IKVM SNMP Programming IPMI Sensor Power Control

內部開立訓練中心班別及受訓人數情形如下表：

2025 年		
參與訓練員工人數	班次	結訓後投入研發工程單位人數
65	11	64

本公司教育訓練除新進訓練外，亦涵蓋在職培育、專利知識內部訓練與非研發工程類之外部進修等面向。在職訓練方面，主要透過參與專案實作，由主管以教練式帶領協助同仁提升專業能力與問題解決能力，並搭配工作轉調、職務擴大化與豐富化等安排，促進跨職能學習與職涯發展。另為鼓勵並激發同仁創新研發與專利發明，除設置專利獎勵金制度外，亦定期規劃專利知識相關課程，依課程性質訂為必修或選修，以強化同仁對研發成果保護與專利觀念之認識。針對非研發工程類之後勤行政及業務行銷單位，公司亦鼓勵同仁依職務需求參與外部訓練，涵蓋法務、財會、人資及行銷等專業領域，以獲取最新與更深入的知識，提升工作判斷與執行之精準度與效率。

本公司持續提供員工職涯發展與能力提升所需之培訓資源。於 2025 年度，主管層平均每人受訓 2.05 小時，較前一年度增加 0.88 小時；非主管員工平均每人受訓 8.83 小時。公司期待主管發揮帶頭作用，形塑鼓勵學習與持續成長之職場氛圍，並帶動同仁踴躍參與各項教育訓練，進一步提升整體組織之學習動能與專業發展能力。以下為今年度教育訓練時數：

年份	性別	主管	非主管	合計
2025 年	女	85.5	5,374.5	5,460.0
	男	666.5	19,430.0	20,096.5
	合計	752.0	24,804.5	25,556.5
定義 主管：本公司所稱主管，係指於組織架構中負有管理、督導、指揮或考核責任之人員。 非主管：本公司所稱非主管，係指未具正式管理權責，依其職務內容從事專業、技術或行政支援工作之人員。				

外部受訓統計

外訓時間	外訓人次	外訓總時數
2025 年	15	108.5

新進同仁專業訓練

因應本公司技術領域具高度專業性，相關研發知識多仰賴內部經驗傳承與講師授課，系微設置 BIOS 與 BMC 新生訓練中心，針對無相關經驗之工程研發新進同仁，規劃為期三個月之系統化訓練與實作課程。培訓過程中並透過課堂學習、成果驗收及測驗等方式掌握學習成效，協助同仁逐步建立工作所需之基本知識、專業技能與正確工作態度。

項目	BIOS 新鮮人完整專業培訓	BMC 新鮮人完整專業培訓
訓練對象	無 BIOS 經驗之工程研發新進員工	無 BMC 經驗之工程研發新進員工

訓練期間	約 3 個月	約 3 個月
課程說明	系微設置內部 BIOS 新生訓練中心，針對無相關經驗之新進工程研發同仁安排系統化之內部訓練與實作課程，協助其建立 BIOS 基礎知識與實務能力，逐步銜接工作需求。	系微設置內部 BMC 新生訓練中心，針對無相關經驗之新進工程研發同仁安排系統化之內部訓練與實作課程，協助其建立 BMC 基礎知識與實務能力，逐步銜接工作需求。

焦點活動：「InsydeAI Acceleration Program」激發跨域創新

面對 AI 技術引領的產業變革，系微視「人才數位賦能」為企業永續發展的關鍵驅動力。為此，公司推動「InsydeAI Acceleration Program」，提供同仁實踐創新思維的舞台。鼓勵同仁以跨部門團隊形式提出 AI 創新提案，將「以思考取代直覺、以工具放大成果」的精神落實於日常工作與跨部門協作中。

評選機制 | 聚焦實務落地與實質激勵：本活動以「從實際需求出發、以可導入與可擴展為目標」為評選核心。公司依據實際產出成果進行嚴謹遴選，並核發「AI 創新獎金」，以實質激勵肯定同仁的創新投入。

本次活動共有 26 組提交；經評選由 7 組入選 InsydeAI Acceleration Selected Program，另由於活動同仁踴躍參與，公司特別增加 BU Head 評選獎 4 組；除公司核發逾佰萬之獎金鼓勵外，總經理於尾牙活動中，提供發放紅包抽獎以茲鼓勵，一起用 AI 重新定義 Insyde 的創新與執行力！

永續價值 | 累積可持續的組織能力：透過此計畫，系微成功促進內部 AI 構想的交流與沉澱，讓跨部門的成功經驗得以複製與擴散，進一步累積可持續、可放大的智慧資產，支持系微在變動快速的技術環境中，持續保持國際市場的領先競爭力。

5.3 員工福利制度

本公司重視員工福祉與工作生活平衡，將完善且具競爭力的薪酬與福利制度視為吸引、留任人才並提升組織凝聚力的重要基礎。系微依營運發展需求與人才特性，建立公平合理的薪酬制度，並提供多元福利與關懷措施，同時依相關法令規範規劃退休制度，支持同仁在不同職涯階段獲得穩定保障與長期發展。

系微薪酬決定流程係依公司章程、董事會授權及薪資報酬委員會相關規範辦理。就治理機制而言，薪資報酬委員會由董事會依《薪資報酬委員會組織規程》決議委任，並定期檢討董事及經理人之績效表現，以及其薪資報酬政策、制度、標準與結構，審議後提出建議並提報董事會討論。於決定董事及經理人薪酬時，除參酌公司章程及相關法令規定外，亦綜合考量個人職責與參與程度、績效表現、公司經營成果、同業通常給付水準，以及與未來風險之關聯性，以確保整體薪酬制度兼具合理性、競爭力與激勵效果。至於一般員工薪酬，則由公司依內部績效管理制度及職務內容辦理，連結公司整體目標、部門績效與個人績效結果，作為薪酬調整與獎酬發放之依據，並由人力資源及相關主管單位依既定流程執行。系微官網公司治理頁面指出，薪資報酬委員會主要職責包括定期檢討董事、經理人績效及其薪酬政策、制度、標準與結構，並向董事會提出建議；薪酬委員會至少每季召開一次會議，且董事與經理人薪酬係由委員會審議後提報董事會。

5.3.1 薪酬制度

本公司透過完善的績效管理制度，連結公司整體策略目標與個人工作成果，並綜合部門績效及個人績效，作為薪酬調整與獎酬發放之重要依據。薪酬制度的設計除強調公平與競爭力外，亦重視跨部門合作、誠信正直與企業價值之落實，並透過薪酬政策與獎酬機制，激勵同仁提升工作表現、持續精進專業能力；同時，公司亦以吸引與留任人才為目標，提供具市場競爭力之整體報酬，支持組織長期穩健發展。

董事薪酬

董事酬金係依據系微公司章程規定辦理，於公司年度獲利時，提撥不高於 3% 作為董事酬勞。至於變動報酬（董事酬勞）之決定，係依個別董事參與公司治理情形及貢獻程度，並參酌上市櫃公司中與本公司規模及產業性質相近之同業水準，綜合考量後議定。

年度	2024	2025
董事酬金	12,060	11,041
總額佔稅後純益之比例%	3.58%	3.63%
總經理及副總經理酬金	47,463	48,128
總額佔稅後純益之比例%	14.10%	15.84%
董事酬金：異動補充說明		

經理人薪酬

本公司經理人薪資報酬之訂定、檢討及績效評核，係由薪資報酬委員會依相關規定審議，並提報董事會討論。其訂定原則除以吸引及留任優秀經理人才、促進經理人達成公司業務目標為重要考量外，亦參考同業通常給付水準，並綜合考量個人績效表現、公司經營成果及未來風險之關聯性，以確保薪酬制度具合理性與激勵效果。

員工薪酬

本公司員工薪資主要由基本薪資、年終獎金及其他獎金組成。基本薪資係依員工之工作經驗、能力、職務與職等等因素綜合評估後核定，並以公平原則為基礎，不因性別、年齡或國籍等差異而有所不同；年終獎金則依公司整體營運績效與個人績效表現核發；其他獎金則依不同單位或專案特性設計，例如研發單位專案獎金、績優獎金、模組獎金，及績優人才任務獎金或激勵獎金等，以鼓勵團隊協作與績效提升。

在調薪機制方面，本公司每年參考市場薪資水準及公家機關相關薪資標準，並依據市場薪資變動趨勢與經濟情勢進行檢視，結合公司整體營運績效、部門績效及個人績效評估結果，核定合理之年度調薪水準；除年度調薪外，亦設有升遷調薪機制，員工獲得升遷或表現優異時，可依規定進行薪資調整與留才安排。除 12 個月月薪

外，公司亦會依年度營運成果及個人績效發放年終獎金，形成兼顧外部市場、內部公平與績效導向的薪酬制度。2025 年度全公司員工平均年度調薪比率約為 2%~6%。

為回應員工與利害關係人對薪酬公平與透明度之期待，公司在薪酬制度檢討過程中，除參考同業及相近規模企業之市場水準外，亦由管理階層彙整公司經營績效、人才留任狀況與薪酬競爭力等相關資訊，並適度納入員工溝通回饋作為檢討參考，相關建議再提報公司治理程序進行審議，作為薪酬政策與制度持續精進之依據。另在性別薪酬公平方面，本公司維持一致的薪酬核定與調整原則，確保同仁的薪酬與獎酬依職務、職等、績效與專業能力等客觀因素決定，不因性別而有差別待遇。

2025 年度最高薪酬個人之年度總薪酬與全體員工年度總薪酬中位數之比率為 3.75:1；最高薪酬個人年度總薪酬年增率與全體員工中位數年增率之比率為-2.59:1。2025 年度系微台灣投入薪酬總費用達新台幣 820,508 仟元。

年度總薪酬比率與變化比率

組織薪酬最高個人之年度總薪資

----- = 2025 年度總薪酬比率 375%

所有員工（不包括該薪資高之個人）之年度總薪酬中位數

組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比

----- =2025 年度總薪資報酬變化比率-259%

所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比

非擔任主管職務之全時員工資訊					
員工薪資總額 (仟元)	員工人數：年度平均(人)	員工薪資：平均數(仟元/人)		員工薪資：中位數(仟元/人)	
		2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
658,320	559	1,175	1,178	919	920

2025 年本公司非主管全時員工的薪資平均數為 1,178 仟元，中位數為新臺幣 920 仟元，相較於 2024 年，平均數成長 0.26%，中位數成長 0.11%。

	月薪資比(女/男)	年薪資比(女/男)
主管職	0.93 : 1	0.91 : 1

非主管職	0.90 : 1	0.85 : 1
全體	0.86 : 1	0.80 : 1
註1：女/男薪資報酬比例（包括月薪，年終獎金，其他獎金…等等）		
註2：主管職：擔任組織主管職務		

國外子公司比例薪酬比例

	美國月薪資比 (女/男)	美國年薪資比 (女/男)	中國月薪資比 (女/男)	中國年薪資比 (女/男)
主管職	0.31:1	0.59:1	1.55 : 1	1.44 : 1
非主管職	0.66:1	0.51:1	0.81 : 1	0.78 : 1
全體	0.54:1	0.47:1	0.88 : 1	0.84 : 1
註1：女/男薪資報酬比例（包括月薪，年終獎金，其他獎金…等等）				
註2：主管職：擔任組織主管職務				

5.3.2 員工福利

員工為系微十分重視核心，為打造工作與生活平衡的友善職場，本公司持續優化員工福祉。在合規的基礎上，結合職工福利委員會(福委會)每年不定期舉辦各類型活動，提供涵蓋多面向的照護措施，落實人才投資與關懷，打造和諧愉快的企業文化。

福利措施	詳細實施情形
友善職場	彈性上下班時間：依部門及工作屬性規畫彈性上下班時間。安排不同時段之上下班彈性工作時間，讓同仁自主管理完成工作任務。 工作生活平衡金：鼓勵同仁重視工作與家庭生活的均衡發展，除協助提升工作效率、避免不必要加班外，也支持同仁在休假與生活規劃上獲得更好的調適。 深耕員工表揚：肯定同仁投入與貢獻，提升公司認同感與凝聚力。 傑出人才表揚（On the Spot Award）：針對工作表現突出的同仁，由主管推薦並公開表揚，公布推薦理由與具體工作成果，並透過內部網公告，促進同仁間的學習與正向激勵。 哺（集）乳室：依規設置哺（集）乳室，提供女性同仁更友善的工作環境。 托育優惠：本公司重視員工於婚育及家庭照顧階段之需求，持續建構友善職場支持措施。為協助同仁減輕育兒壓力並兼顧工作與家庭生活，公司與鄰近合法立案托兒機構簽訂托育優惠方案。透過托育資源連結與優惠支持，本公司期望提升員工對職場支持措施之感受，並強化員工留任及工作生活平衡。

健康照護與關懷	保險與保障：提供勞保、健保、勞退提撥及團體保險；出差同仁另提供出差旅平安險保障。 健康檢查與諮詢：每年定期安排健康檢查，並定期安排醫師至公司進行健康諮詢服務，協助同仁關注與管理自身健康。 按摩紓壓服務：安排 3 位視障按摩師至公司提供紓壓按摩服務，同仁亦可自行線上預約按摩時段。 無菸環境：為營造安全、無害的工作環境，公司全面禁止室內吸菸，打造無菸職場；同時提供員工團體保險，並針對出差同仁加保旅行平安險及海外醫療保險，以提升其於外地執行職務時的保障與安心。
永續職場	低碳步出永續／戶外活動：公司將健康促進與環境永續結合，透過舉辦戶外運動活動，鼓勵同仁培養規律運動習慣，並在日常生活中實踐低碳行動。2025 年 6 月與 12 月共舉辦 10 場大型戶外運動，吸引近 800 人次參與，累計運動時數超過 2,500 小時。 日常減碳行動：為提升同仁對節能減碳之參與度，公司倡議以爬樓梯取代搭乘電梯，將低碳理念落實於日常辦公習慣。2025 年度共有 459 人次響應，累積步行 80,152 階，約減少 873.66 公斤碳排放。 綠色職場推動精神：系微透過結合健康管理、環境意識與員工參與，持續形塑兼具活力、低碳與永續理念的工作環境，讓同仁在實踐健康生活的同時，也共同為企業永續與環境保護貢獻力量。這一句是依前述措施所做的整合性表述。
薪酬獎勵與激勵制度	年終獎金：依公司整體營運績效與個人績效評估核發年終獎金。 研發相關獎金：依研發單位專案及工作貢獻提供專案獎金、維護獎金及模組獎金。 績優人才任務獎金／激勵獎金／績效獎金：為留任優秀人才，提供績優人才任務獎金、激勵獎金及績效獎金。 專利獎勵金：同仁提出專利事項之申請，經專利審查會議通過後，給予適當獎金鼓勵。
生活支持性福利	辦公室零食點心免費享用：提供免費零食點心，供同仁日常補給與使用。 薪轉銀行手續費優惠：同仁於薪轉戶銀行享有跨行提款與跨行轉帳每月各 99 次免手續費之優惠。
福委會與多元活動	職工福利委員會運作：設置職工福利委員會，由公司與員工共同規劃與管理各項福利活動。 多元福利活動與補助：包含旅遊補助、尾牙活動、春酒、運動會、團隊聯誼活動、重要佳節禮品或禮券等，以增進同仁互動、凝聚向心力並提升福利參與度。

系微補班日活動



5.3.3 退休制度

系微退休制度依據相關法令辦理，主要分為舊制退休金及新制退休金兩部分。系微退休制度及實施情形如下：

本公司適用勞動基準法退休金規定者，依勞動基準法按月提撥退休準備金，由本公司勞工退休準備金監督委員會監督、定期召開會議報告退休金提繳與支用狀況，並以該委員會名義存入負責辦理收支、保管及運用之台灣銀行。符合勞基法具舊制年資之本籍員工全數已完成依法程序申請於112年3月結清舊制年資。

本公司2025年依法按月提繳適用舊制之外籍員工退休金，依據外國專業人才延攬及僱用法，自2026年1月1日施行外國專業人才適用新制退休金，預計將於2026年上半年結清外籍員工舊制退休金，並依法適用新制退休金。

適用勞工退休金條例退休金制度者，由本公司依勞工退休金條例，每月負擔不低於百分之六之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於該員工在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

5.4 員工溝通與協調

系微重視與員工之溝通與協調，將其視為提升組織凝聚力、促進勞資和諧與持續改善工作環境的重要基礎。透過員工溝通管道，公司鼓勵同仁即時提出意見與建議，並藉由員工意見調查等方式系統性蒐集回饋，作為管理制度精進與福利措施規劃的重要參考，持續打造透明、尊重且具信任感的職場文化。

5.4.1 員工溝通管道

系微重視與員工之雙向溝通，透過多元且可近的管道，持續蒐集同仁意見並即時回應關切議題，以維持勞雇關係和諧、落實無歧視職場文化，並共同守護職業健康與安全。公司主要的員工溝通管道包含員工意見箱、勞資會議及職工福利委員會（福委會），並依實際需求不定期進行交流與討論；透過這些機制，傳遞公司內外部重要資訊、了解員工心聲與需求，進一步強化公司與同仁之間的溝通效率與透明度。

在溝通機制的運作上，公司會建立並維持順暢的溝通管道，以便隨時掌握同仁所關注的議題並回應需求；同時也會加強向員工宣導與說明公司政策，爭取理解與支持；並透過定期舉辦各項溝通會議，讓同仁能掌握公司內外部訊息與重要方向，形成持續改善的正向循環。

員工溝通一覽表

溝通形式	員工意見信箱	勞資會議	職工福利委員會
頻率	不定期	每年 4 次	不定期
方式	為同仁反映意見與建議的日常管道，員工可依需要隨時提出工作相關議題、制度建議或關懷事項，公司由權責單位彙整回覆，並視議題性質進行協調與後續改善，以掌握同仁關切並提升回應效率。	公司每年預先規劃召開頻率，作為勞資雙方定期溝通平台，針對勞動條件、員工權益、職場安全與其他共同關注議題進行討論，並將會議結論作為後續制度調整與管理措施精進之參考，促進勞資關係和諧與透明。	視員工福利需求與活動規劃需要召開會議，統籌福利方案與活動安排，並蒐集同仁對福利措施的回饋，作為福利內容調整與資源配置的依據，提升同仁參與感與整體福祉

5.4.2 員工意見調查

本公司重視員工意見與溝通，持續透過員工意見信箱、勞資會議、部門會議及主管晤談反映管道蒐集員工建議。惟本年度尚未正式進行員工意見調查。未來將持續規劃導入員工意見徵詢機制，以提升員工滿意度與組織凝聚力，打造更具支持性與凝聚力的職場文化，支撐公司長期穩健發展。

5.5 職業安全與衛生

系微認為員工的健康與安全是企業穩健發展的重要基礎，透過硬體設施、制度管理與健康促進作法，持續打造讓同仁安心且具支持性的工作環境。

在職場安全管理方面，公司建置多層次防護機制，包含門禁與識別管理（員工配戴識別證刷卡進出，訪客換證並於許可範圍內活動），以落實人身安全保護；辦公場所之消防設備亦依法定期檢查，並維持消防檢測合格率 100%。同時，公司每年辦理全員參與之緊急應變與疏散演練，並於辦公室備置急救醫療箱以備不時之需；近兩年疏散演練參與度達 100%。為強化第一線應變能力，公司亦於每年 12 月邀請消防局進行宣導，並安排同仁參與急救訓練課程；近兩年內，於 2023 至 2025 年間，已有 7 位同仁取得初級急救員證書。

在職業健康服務方面，公司主動關注同仁身心狀況，提供超越法規要求的健康照護與保險保障。公司每年定期辦理健康檢查，2025 年員工受檢率達 97%，並由醫檢師解說檢查結果及協助後續轉診服務；另安排醫師到公司提供健康諮詢與就醫建議。公司亦落實無菸職場並提供員工團體保險；針對出差同仁，另提供旅行平安險及海外醫療保險，以因應陌生環境下可能發生之突發需求。

此外，系微在維護同仁安全與營運穩定的管理作法上，也將供應商與採購管理納入考量。由於本公司屬軟體設計產業，產品將隨客戶出貨至全球主要地區，因此公司高度重視產品之合法性與安全性；同時亦關注辦公環境與設備採購、維護之安全與合規，以確保同仁能在適當的工作環境中執行職務。基於產業特性，本公司供應商數量相對不多，雖未另行制定一致性的供應商管理政策，惟各單位在執行相關採購與合作時，仍依社會責任原則落實供應商管理要求。例如在選擇供應商時，優先與產業信譽良好之廠商合作（如 IBM、Juniper 等），並於交易前要求供應商簽署廉潔承諾書，以確保其不得賄賂本公司員工、不得偽造交易資料或從事侵害背信等違法行為；若有違反廉潔承諾之情事，供應商須承擔承諾所載之交易解除與損害賠償風險，以降低不法交易風險。另就與本公司軟體產品直接相關之供應商（例如提供權利標籤或文件之廠商），公司亦會不定期要求其就所提供產品出具符合歐盟要求之環境保護聲明，以確保供應商持續遵循環境保護相關法規。

系微將職業安全衛生視為日常管理的重要一環，透過完善的安全防護、健康照護與持續宣導訓練，並結合採購與供應商管理之合規要求，持續強化營運環境的安全性與韌性，確保同仁在安全、健康且受尊重的職場中穩定投入與成長。

6. 社會共榮

系微認為企業的長期發展應與社會價值並行，透過社會公益參與與在地互動，結合公司資源與同仁投入，持續回應社會需求並強化與社區、公益團體及利害關係人的連結；同時以尊重、合作與共享的態度推動各項交流與支持行動，期望在穩健營運之餘，為社會帶來正向影響力，實踐共好共榮的永續精神。

6.1 社會公益參與

系微長期關注社會需求，並持續參與公益行動。公司一方面發揮資訊研發專長，以公益科技工具協助教育資源更有效運用；另一方面也透過物資募集、公益捐款與捐血等活動，鼓勵同仁以實際行動回應社會議題。透過多年持續推動與紀錄，系微期望讓公益參與不只是單次活動，而能成為公司與同仁共同實踐社會關懷的日常。

• 公益科技化

系微發揮資訊研發能力，開發並推廣「大學生甘單」與「高中生甘單」等升學輔助工具，提供落點預測分析，協助考生與家長在升學選擇上取得更具參考性的資訊。依官網揭露資料，2025 年（民國 114 年）「大學生甘單」年度新增帳戶數為 20,320，持續擴大工具使用與影響力，協助更多學生與家庭做出更合適的選擇。

年度	2025 年	2024 年
新增帳戶數	20,320	19,717
學測考生人數	121,181	120,172
占比	16.8%	16.4%

• 物資募集與公益捐款

系微秉持永續經營之核心價值，深知企業發展與社區繁榮息息相關。針對鄉村地區面臨的經濟脆弱性與產業風險，我們採取「以購代捐」及「社會企業支持」之相應措施，建立深度鏈結。透過支持屏東高樹鄉「善導書院」，我們不僅協助弱勢學童與農友轉化風險為在地機會，更具體實踐了對在地農業與社會企業的長期承諾。

具體行動：多元化的綠色採購與公益支持

為縮短產地到餐桌的距離並促進在地經濟循環，本公司推動一系列常態性採購與捐贈計畫：

- 支持在地品牌：認購「希望鳳梨」，以穩定訂單支持書院運作，幫助學童教育基金。
- 節慶物資採購：長者們親手製作的愛心粽，每顆粽子善款都將送往偏鄉的獨居長輩與院童，傳遞端午的溫情買社區手工包製之肉粽，將節慶採購轉化為社區婦女就業機會。
- 農友價值鏈連結：結合在地農友資源，擴大支持範圍至文旦捐贈，以及小蕃茄、棗子等季節性農產品之推廣與採購，確保在地優質農產之產銷穩定。

執行成效：參與人數與影響力倍增

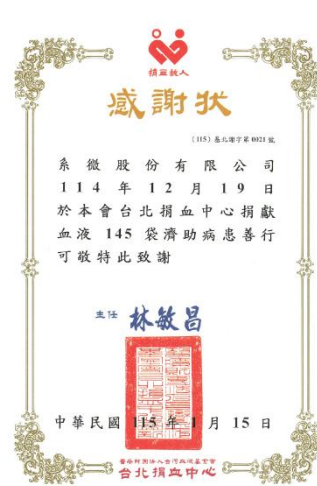
本公司透過內部教育與公益推廣，成功激發員工之社會參與熱情。由 2024 年至 2025 年，參與人數與募得金額皆呈現顯著增長，顯示永續文化已深植於公司同仁心中：

- 2024 年度：共計 47 位 同仁自發參與，募得公益基金 59,700 元。
- 2025 年度：參與人數大幅成長至 202 位（增長逾四倍），募得總金額達 115,034 元。
- 熱血傳愛：捐血活動

系微長期推動捐血活動，鼓勵同仁以實際行動回應社會醫療用血需求，並將「捐血一袋，救人一命」的理念落實為公司持續性的公益行動。公司自 2018 年起持續辦理捐血活動，為提升同仁參與意願並肯定公益投入，公司亦提供支持性措施：凡參與公司舉辦之愛心捐血活動者，提供 2 小時公益假，並鼓勵當日完成捐血之同仁可提早下班休息，讓同仁在兼顧工作之餘，也能更安心參與公益。

年度	2025 年	2024 年
參與人次	218	196
捐血袋數	320	308

2025 年度第一場次：2025 年/6 月；第二場次(台中)：2025 年/7 月；第三場次：2025 年/12 月



- 身心障礙關懷

系微持續關懷弱勢族群，並以「提供就業機會」作為支持身心障礙者的重要方式之一，期望協助減少生活障礙、改善生活品質，並促進更友善的就業環境，2025 年公司於台北及台中提供約 3 名身心障礙者就業機會。透過穩定且持續的投入，公司將公益支持結合日常營運管理，讓「支持弱勢」不僅停留在一次性活動，而能以更具延續性的方式落實，並在公司內部形塑尊重多元與共同成長的文化。

年度	2025 年	2024 年
相關就業支出	920,798	758,600 元



6.2 社會互動發展

系微以 ESG 的社會面為核心，持續深化與在地社會的連結，透過多元互動方式擴大正向影響力。公司透過產學合作與人才培育，推動校園交流、技術分享與實習合作，協助培育在地科技人才。同時，系微亦以「資安共好」等公共議題為出發點，與學界及相關單位合作推廣資安意識與專業人才培育，強化社會與產業韌性；並透過支持社會企業與在地採購等方式，建立更具延續性的合作關係，讓企業資源與員工參與共同回饋社會、促進共好共榮。

產學合作與人才培育

系微長期投入校園交流與產學合作，透過 BIOS/UEFI 等專業領域之技術分享與實作課程，協助學生更早接觸產業實務，並建立職涯探索的多元選項。系微官網揭露，公司積極與各大學及科技大學洽談產學合作方案，包含舉辦 BIOS 專業技術講座，並自 2018 年起陸續與相關科系碩士班合作開課，由公司講師級主管以專題方式帶領學生實作，期望建立長期校園深耕計畫，提升青年就業與人才培育成效。

產學實習合作計畫錄取報到人數及近年舉辦 BIOS 專業技術講座情形如下：

- 產學實習合作計畫情形：

年度	學校	報到人數
----	----	------

2025 年	台北大學	2
2025 年	輔仁大學	3
2025 年	慈濟大學	1

● 各大學及科技大學 BIOS 產業技術講座情形：

年度	主題	大學/間	科技大學/間
2025 年	專題演講-系微韌體開發前景與職涯分享	1	0
2025 年	專題演講-UEFI 韌體開發前景與展望	2	1



推動資安共好與公共議題合作

在社會互動面向，系微亦將「資安共好」視為重要公共議題，透過與學界合作推廣資安意識與人才培育。系微於 2025 年 3 月 6 日宣布與輔仁大學簽署產學合作備忘錄（MOU），以「如何推廣資安」為合作議題，透過資源共享與產學合作，提升台灣資安防護能力並協助產業培育資訊安全專業人才，強化供應鏈資安韌性。

在地人才支持

作為深耕在地的企業，系微北部總部共有 401 名員工居住於北北基地區，約占全體員工之 69%。公司除推動多元在地行動外，亦將「在地人才支持」視為社會互動發展的重要方向，透過與在地社群、校園及合作夥伴的交流與合作，創造更多在地參與與學習機會，並提升同仁對社區議題的連結與投入。系微期望在穩健推動營運成長的同時，持續以實際行動回應在地需求，逐步成為社區發展可長期信賴與合作的夥伴，共同促進社會共好。

7. 附錄

7.1 GRI 準則

GRI 2 一般揭露			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	1.1 基本資料	6
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
2-4	資訊重編	關於本報告書	3
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.7 供應商夥伴	43
2-7	員工	5.2 多元化員工	97
2-8	非員工的工作者	5.2 多元化員工	97
治理			
2-9	治理結構與組成	2.1 董事會	13
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 董事會	13
2-11	最高治理單位的主席	2.1 董事會	13
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	4.3 氣候變遷管理	72
2-13	衝擊管理的負責人	4.3 氣候變遷管理	72
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	4.3 氣候變遷管理	72
2-15	利益衝突	2.1 董事會	13
2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 利害關係人鑑別	49
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 董事會	13
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 董事會	13
2-19	薪酬政策	5.3 員工福利制度	104
2-20	薪酬決定流程	2.2 功能性委員會	24
2-21	年度總薪酬比率	5.3 員工福利制度	104
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	4.1 永續政策與目標	64
2-23	政策承諾	5.1 人權宣言	96

GRI 2 一般揭露			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
2-24	納入政策承諾	5.1 人權宣言	96
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 誠信治理與法規遵循	29
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信治理與法規遵循	29
2-27	法規遵循	2.3 誠信治理與法規遵循	29
2-28	公協會的會員資格	1.4 協會與公協會	10
利害關係人議和			
2-29	利害關係人議和方針	3.2 利害關係人溝通	50
2-30	團體協約	1.4 協會與公協會	10

GRI 3 重大主題			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	3.3 重大性議題	51
3-2	重大主題列表	3.3 重大性議題	51
3-3	重大主題管理	3.3 重大性議題	51
經濟			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 財務管理	32
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.3 氣候變遷管理	72
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 多元化員工	97
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.4 財務管理	32
環境			
303-3	取水量	4.5 永續資源管理	92
303-4	排水量	4.5 永續資源管理	92
303-5	耗水量	4.5 永續資源管理	92
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體管理	90
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體管理	90
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體管理	90
社會			
401-1	新進員工和離職員工	5.2 多元化員工	97

GRI 3 重大主題			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工福利制度	104
403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 職業安全與衛生	111
403-3	職業健康服務	5.5 職業安全與衛生	111
405-1	治理單位與員工的多元化	5.2 多元化員工	97
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 員工福利制度	104

7.2 SASB 準則

軟體與資訊服務

表 1：永續揭露主題及指標

指標項目	類別	計量單位	代碼	章節	頁數
硬體基礎設施之環境足跡					
(1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比及 (3) 再生百分比	量化	億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	TC-SI-130a.1	4.5.1 能源管理	92
(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	量化	千立方公尺 (1,000 m ³)、百分比 (%)	TC-SI-130a.2	4.5.2 水資源管理	93
將環境考量整合至資料中心需求之策略討論及規劃之討論	討論及分析	不適用	TC-SI-130a.3	4.2 永續產品及服務	70
資料隱私與言論自由					
與精準廣告及使用者隱私有關之政策及討論分析	討論及分析	不適用	TC-SI-220a.1	2.6 資訊安全	38
其資訊被用於次要目的之使用者人數	量化	數量	TC-SI-220a.2	2.6.3 客戶隱私管理	42
與使用者隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	TC-SI-220a.3	2.6.1 資安管理	38
(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	量化	數量、百分比 (%)	TC-SI-220a.4	2.6.3 客戶隱私管理	42

指標項目	類別	計量單位	代碼	章節	頁數
核心產品或服務受到政府要求之監督、封鎖、內容過濾或審查之國家清單	討論及分析	不適用	TC-SI-220a.5	2.6 資訊安全	38
資料安全					
(1) 資料被侵害數量、(2) 係屬個人資料被侵害之百分比、(3) 受影響之使用者人數	量化	數量、百分比 (%)	TC-SI-230a.1	2.6.1 資安管理	38
辨認及因應資料安全風險之作法（包括第三方網路安全標準之使用）之描述	討論及分析	不適用	TC-SI-230a.2	2.6 資訊安全	38
招募及管理全球性、多元及具技術之勞工					
需要工作簽證之員工百分比	量化	百分比 (%)	TC-SI-330a.1	5.2 多元化員工	97
員工投入百分比	量化	百分比 (%)	TC-SI-330a.2	5.2 多元化員工	97
(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	量化	百分比 (%)	TC-SI-330a.3	5.2 多元化員工	97
智慧財產權保護與競爭行為					
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	量化	表達貨幣	TC-SI-520a.1	2.3 誠信治理與法規遵循	29
管理來自技術中斷之系統性風險					
(1) 性能問題及 (2) 服務中斷之次數；客戶總停機天數	量化	數量；天數	TC-SI-550a.1	2.5 產品及服務	34

指標項目	類別	計量單位	代碼	章節	頁數
與營運中斷有關之營業持續風險之描述	討論及分析	不適用	TC-SI-550a.2	2.5 產品及服務	34

2.活動指標

指標項目	類別	計量單位	代碼	章節	頁數
(1)授權或訂閱之數量 (2)雲端基礎之百分比	量化	數量 百分比(%)	TC-SI-000.A	2.5 產品及服務	34
(1)資料處理能力 (2)外包百分比	量化	見註	TC-SI-000.B	2.5 產品及服務	34
(1)資料儲存量 (2)外包百分比	量化	千兆位元組 百分比(%)	TC-SI-000.C	2.5 產品及服務	34

- TC-SI-330a.1 之註:揭應包括招募需要工作簽證之員工之任何潛在風險,以及個體如何管理此等風險之描述。
- TC-SI-330a.2 之註:揭露應包括所使用方法之描述。
- TC-SI-330a.3 之註:個體應描述其於全球營運中促進公平之員工代表性之政策及計畫。
- TC-SI-520a.1 之註:個體應簡要描貨幣性損失之性質、背景以及因而採取之任何改正行動。
- TC-SI-550a.1 之註:揭露包括對每一重大之性能問題或服務中斷之描述,以及為防止未來中斷所採取之任何改正行動。
- TC-SI-000.B 之註:資料處理能力應以個體通常追蹤或用以簽訂軟體與資訊科技服務合約之衡量單位報導,諸如百萬服務單位(MSUs)、每秒百萬指令(MIPS)、每秒百萬次浮點運算(MFLOPS)、運算週期,或其他。另外,個體亦可以其他衡量單位揭露自有及外包之資料處理需求,諸如機櫃空間或資料中心平方英尺。外包百分比應包括駐地雲端服務、託管於公有雲端者,以及儲存於託管資料中心者。
- TC-SI-000.C 之註:外包百分比應包括駐地雲端服務、託管於公有雲端者,以及儲存於託管資料中心者。

7.3 TCFD 準則

面向	TCFD 建議揭露項目	對應章節	頁數
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	4.3.1 氣候變遷治理	72
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	4.3.1 氣候變遷治理	72
	描述組織之內部碳定價之政策。	4.3.1 氣候變遷治理	72
	描述組織對氣候風險之資本配置。	4.3.1 氣候變遷治理	72
	描述組織對永續及 ESG 之薪酬連結政策。	4.3.1 氣候變遷治理	72
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	4.3.2 氣候變遷策略	74
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	4.3.2 氣候變遷策略	74
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境(包括 2°C 或更嚴苛的情境)。	4.3.2 氣候變遷策略	74
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	4.3.3 氣候變遷風險管理	86
	描述組織在氣候相關風險的管理流程。	4.3.3 氣候變遷風險管理	86
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	4.3.3 氣候變遷風險管理	86
指標與目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	4.3.4 氣候風險管理與目標	89
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	4.3.4 氣候風險管理與目標	89
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	4.3.4 氣候風險管理與目標	89

7.4 上市上櫃氣候相關指引

項目	執行情形	頁數
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.3.1 氣候變遷治理	72
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)。	4.3.2 氣候變遷策略	74
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.3.2 氣候變遷策略	74
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。	4.3.3 氣候變遷風險管理	86
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。	4.3.2 氣候變遷策略	74
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.3.4 氣候風險管理與目標	89
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4.3.1 氣候變遷治理	72
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。	4.3.4 氣候風險管理與目標	89
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	4.3.4 氣候風險管理與目標	89



Find us on



www.insyde.com