



2024

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

## 目錄

1、 關於本報告書 .....	4
1.01 經營者的話 .....	4
1.02 關於本公司 .....	4
1.03 報告書資訊 .....	5
2、 永續經營 .....	7
2.01 永續發展策略 .....	7
2.02 推動永續發展機制 .....	7
2.03 董事會及功能性委員會 .....	11
3、 利害關係人與重大主題 .....	15
3.01 利害關係人議合 .....	15
3.02 決定重大主題的流程 .....	17
3.03 重大主題列表 .....	18
3.04 重大議題之管理 .....	18
4、 治理面 .....	19
4.01 誠信經營 .....	19
4.02 風險管理 .....	24
4.03 品質管理 .....	27
4.04 參與各類社團組織 .....	28

4.05	供應商管理 .....	28
5、	社會面 .....	28
5.01	人力發展 .....	28
5.02	社會回饋 .....	36
6、	環境面 .....	40
6.01	氣候變遷 .....	40
7、	附錄 .....	45
7.01	附錄一、GRI 內容索引表 .....	45
7.02	附錄二、氣候相關資訊 .....	47
7.03	附錄三、聯合國永續發展目標(SDGs) .....	48
7.04	附錄四、SASB 揭露索引表(TC-SI 標準) .....	49

# 1、關於本報告書

## 1.01 經營者的話

系微於 1998 年成立以來，在韌體的產品應用領域鑽研成長、並持續演化與進步，並與全球知名電腦廠商中脫穎成為這個領域眾所皆知的領導廠商。

除了深耕並強化既有的 InsydeH2O x86 業務外，系微同時積極布局 ARM 架構的新興市場。至 113 年系微的 InsydeH2O 已領先業界，率先完成對 ARM 系列產品的支援，涵蓋筆電、伺服器及網通等多個領域。

本公司基板管理控制器(BMC)韌體 Supervyse，於 112 年也領先同業完成基於開源軟體(OpenBMC)架構的佈建，在開源軟體(OpenBMC)架構逐漸成為市場需求下，系微將複製當初 InsydeH2O 藉由支援開源軟體(UEFI)成功的經驗，來持續擴大 BMC 的市佔率成長。

本公司亦投入資安與 AI 相關應用服務的開發與銷售，以因應市場趨勢與需求，並強化系微產品對客戶的整體價值。系微旗艦產品 InsydeH2O 及 Supervyse 可望迎接物聯網 (Internet of Things, IoT)、5G 產業、人工智慧資料中心的龐大商機。

有鑒於產業發展瞬息萬變，產品與技術日新月異，本公司亦逐漸增加各類雲端及 AI 服務之產品規劃、提供既有企業客戶更佳地使用體驗，以推出新應用增廣客源。系微除不遺餘力從內部發展新事業、新技術與強化組織能力外，也不排除透過購併與結盟等方式，以更快速進入市場滿足客戶需求。

展望未來，系微身為地球一份子，除積極追求營運表現的同時，亦將守護環境、關懷社會，真誠回應利害關係人的需求，持續帶給社會正面影響力，實踐經濟、環境與社會共榮共存的永續經營之道。

## 1.02 關於本公司

系微 (Insyde Software) 為提供軟體工程諮詢服務的全球性系統及 BMC 韌體 (System and BMC firmware) 研發廠商，產品應用領域涵蓋：筆記型電腦、桌上型電腦、伺服器系統和嵌入式系統。我們對於可以與全球知名的電腦廠商包括 AMD、ARM、Aspeed、Intel、Microsoft、NVIDIA 等公司合作，感到於有榮焉。由於努力的結果，我們成為這個領域眾所皆知的領導廠商。

但是系微到底是怎樣的公司？系微是一群具有行動力和想法的工程師及業務團隊，協助客戶拓展產品的開發。我們更是一群勇於有創造力的團隊來面對商業模式變化，以及當新產品進入除錯測試階段時，會立即行動提供重要新產品最完整的工程服務與技術支援。

我們因提供優越的韌體技術、創新的軟體解決方案、最佳的工程支援以及專案管理服務而建立起我們的聲譽。如果您還沒有機會與系微合作，我們非常期待您去諮詢與我們有合作經驗的人。我們的使命相當一致，系微承諾會協助顧客加速他們產品的上市時間，同時減少整體系統開發的費用。

公司簡介：

公司名稱	系微股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	1998年9月18日
總部位置	台北市中山區
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	4,565,219 仟元
淨銷售額	1,614,588 仟元
員工人數	683 人

價值鏈簡介：

本公司係屬電腦軟體設計開發、安裝及程式修改等專業資訊服務業，故進貨需求僅有印製提供給予客戶之軟體標籤，並經供應商取得原材料檢測公司(SGS)之報告，原材料均符合 RoHS 之規範。

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

### 1.03 報告書資訊

涵蓋期間

本報告書揭露期間為 2024 年(2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)於 2025/08/14 於董事會進行報告並核准通過。

### 1.03.1 編製依據

本報告書係依循 GRI2 一般準則、依行業特性參採適用之準則編製永續報告書，針對重大永續主題(例: 利害關係人、氣候相關、員工福利及安全、永續發展…) 透明揭露各項管理方針與執行績效資訊。

### 1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將每年發行永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：**2025 年 08 月**

本報告書揭露期間為 2024 年(2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)

### 1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋系微股份有限公司母公司本身，包含台中辦公大樓，未涵蓋合併財報子公司。

#### 報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

### 1.03.4 資訊重編

2024 年系微股份有限公司永續報告書無資訊重編情形。

### 1.03.5 外部確信/保證情形

未確信

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

### 1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續發展小組

聯絡窗口：葉小姐

電話：+886.2.6608.3688

電子信箱：contact.tw@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

## 2、永續經營

### 2.01 永續發展策略

為實踐 ESG 願景與使命，系微股份有限公司成立永續發展委員會，做為公司內部的永續發展治理單位。永續發展委員會訂定 ESG 相關規範並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

本公司永續發展主要策略為：

- 環境保護：著重於減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等。
- 技術創新：強調實現永續發展的技術創新。
- 企業治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。此外，本公司關懷弱勢群體，促進社會的共好進步。

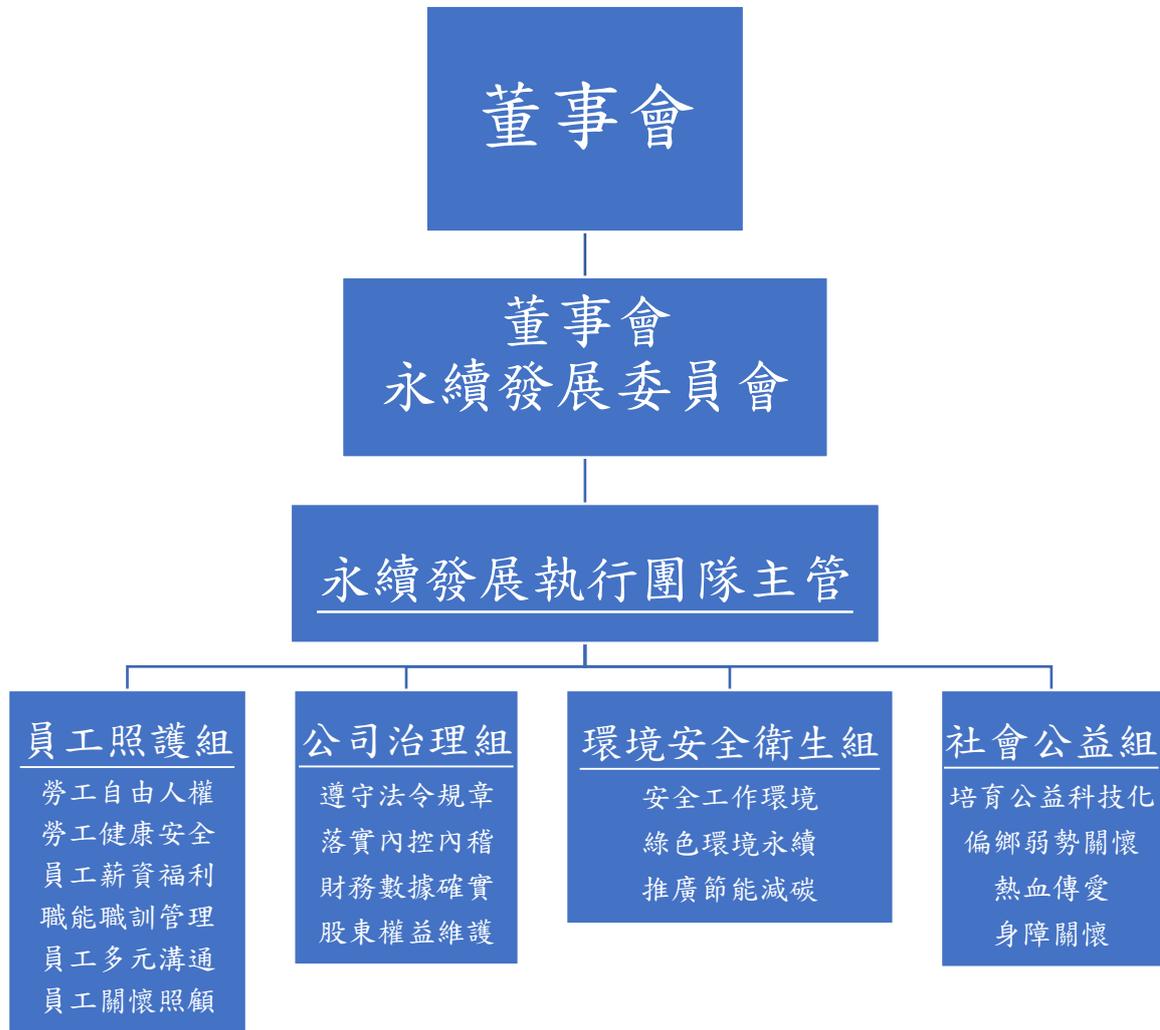
在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

### 2.02 推動永續發展機制

董事會下成立之永續發展委員會由蘇玲淑(獨立董事)擔任主席，監督由永續發展委員會主席帶領之永續發展執行團隊。團隊按照功能權責成立 4 個執行小組，包含員工照護組、公司治理組、環境安全衛生組、社會公益組。各組指派 1 名主管擔任小組組長。各執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並向永續發展委員會報告。

#### 2.02.1 推動永續發展之治理架構

## 永續治理之組織圖



## 2.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會名稱須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年永續發展委員會共召開 1 次會議，成員平均出席率為 100%。

## 董事會歷次開會溝通事項

開會日期	議案內容	討論/表決情形
2024/11/6 第 1 屆第一次	報告事項：永續發展作業報告 討論事項：選任委員會主席。	委員會提名全體通過蘇玲淑小姐擔任本屆永續發展委員會主席。

委員會秉於董事會之授權，應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並提報董事會：

制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。

- 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。
- 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

#### 永續報導管理

每年度由永續發展委員會名稱各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組經理檢核資料，而後由永續執行團隊進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

第一屆永續發展委員會：

委任委員三人。

2024 年度永續發展委員會開會 1 次，永續發展委員會專業資格、經驗及運作情形如下：

職 稱	姓 名	所具備之永續專業知識與能力及經歷	實際出席次數	未出席或委託出席次數	實際出席 %
主席及召集人 獨立董事	蘇玲淑	具有豐富產業知識及經營管理經驗，曾為本公司執行副總；監督節能減碳管理及永續報告書編制作業。	1	0	100
獨立董事	葉順發	具有豐富產業知識及經營管理經驗，為本公司審計委員會主席及薪酬委員會會員，監督本公司內部控制、財務資訊允當表達及薪酬等議題及永續報告書編制作業。	1	0	100

職 稱	姓 名	所具備之永續專業知識與能力及經歷	實際出席次數	未出席或委託出席次數	實際出席 %
董 事	王彥翔	具有豐富產業知識，為本公司協理，監督各項政策及措施、溝通協調及永續報告書編制作業。	1	0	100

## 2.03 董事會及功能性委員會

### 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

本公司訂定「公司治理實務守則」及「董事選舉程序」規定，提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成（如：年齡、性別、國籍等）、也各自具有產業經驗與相關技能（如：財會、法、資訊科技等），以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力。多元化政策、管理目標及落實情形之詳細內容，請參考年報第 15~17 頁。

#### 2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

##### 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司於民國 109 年 11 月 5 日董事會討論通過修定並更名為“董事績效評估辦法”，該辦法已揭露於公司網站，並已明定“本公司董事會績效評估之執行，得每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次”。

#### 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

最近一次執行情形及結果請參考年報第 29 頁。評估結果，評估期間之董事會、董事會成員自我評量及功能性委員會之績效整體運作狀況尚屬良好。

#### 2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 99 小時，平均每位董事進修時數超過 9 小時，董事會進修情形可參閱系微股東會年報第 30 頁。

#### 董事參與永續發展相關進修情形

年度	113 年	112 年
進修人次	11	11
進修總時數	99	71

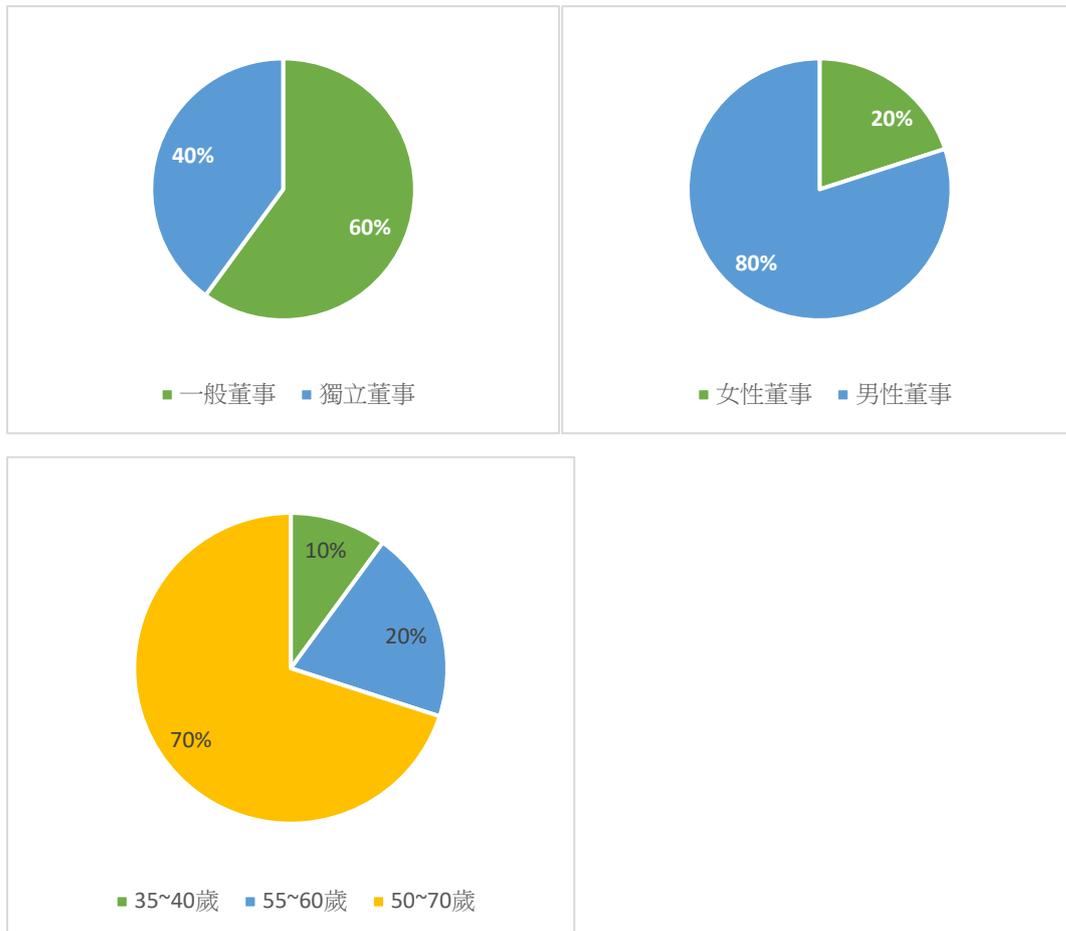
### 2.03.2 董事會結構及運作情形

#### 2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2022 年 06 月 14 日至 2025 年 06 月 13 日，由 10 位董事（含 4 位獨立董事）組成，其中女性董事有 2 位，占比為 20%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 16 頁。

#### 董事會成員結構



### 2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 6 次董事常會及 0 次臨時董事會議，平均出席率為 100%。

董事會運作(每季至少開會 1 次)：

113 年度董事會開會 6 次，董事出席共 64 席次。

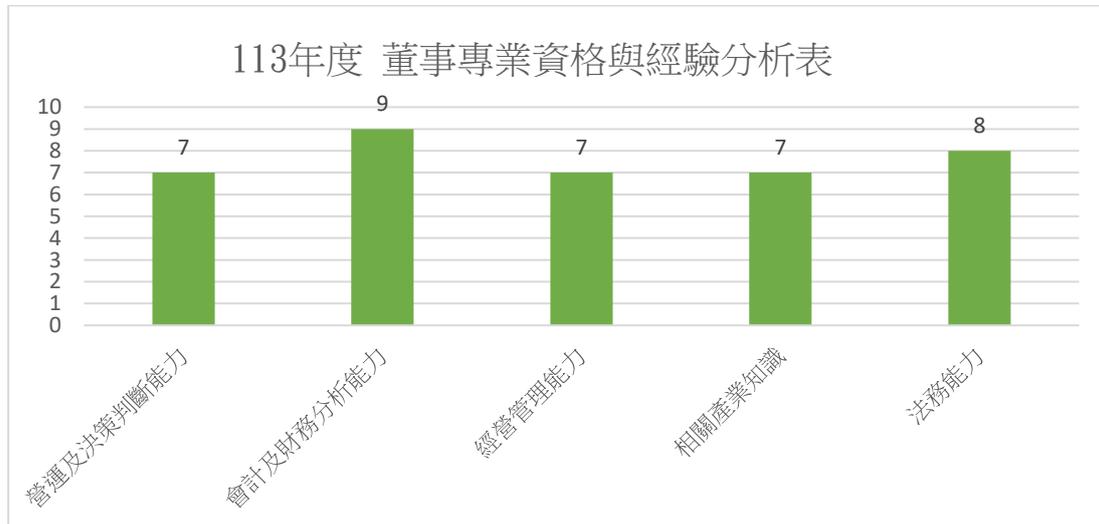
證交法第 14 條之 3 所列事項：各項議案均由全體獨立董事同意通過。

除前開事項外，其他無經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項。

董事對利害關係議案迴避之執行情形：與自身或關係人利益之董事皆迴避，並由代理主席主持該議案。

### 2.03.2.3 提名與遴選

公司訂定「公司治理實務守則」及「董事選舉程序」規定，董事會成員組成應多元化；董事多元化面向、互補及落實情形已包括且優於本公司治理實務守則第 19 條載明之標準；未來仍就視董事會運作、營運型態及發展需求適時增修多元化政策，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。



### 2.03.2.4 利益迴避

董事對利害關係議案迴避之執行情形

董事會日期	議案內容	應利益迴避原因	應迴避董事姓名	表決情形
113.02.29	本公司及子公司經理人年度薪資調整案。	有關自身(或關係人)利益	王志高、黃美津、Jonathan Joseph、王彥	經代理主席葉順發先生主持

			翔、莊鈴文	會議，徵詢其餘出席董事無異議同意通過。
2023 董事酬勞及員工酬勞擬發放數額案。	有關自身(或關係人)利益		王志高、黃美津、Jonathan Joseph、王彥翔、莊鈴文	
2023 員工酬勞-經理人分派案。	有關自身(或關係人)利益		王志高、黃美津、Jonathan Joseph、王彥翔、莊鈴文	

### 2.03.2.5 薪酬政策

#### (1)董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事酬金依公司章程第 28 條規定，本公司年度如有獲利，應提撥不高於百分之三為董事監察人酬勞。變動報酬(董事酬勞)按個別董事之參與程度%及貢獻價值%，並參酌上市櫃公司相近規模同業(如資訊服務業、電腦及週邊設備業及數位雲端相近產業)綜合考量議定之。

#### (2)薪酬比率

本公司及合併報表所有公司最近二年度支付董事、監察人、總經理及副總經理酬金總額佔個體或合併財務報告稅後純益比例之分析

單位：新台幣仟元

年度	本公司		合併報表內所有公司	
	112	113	112	113
董事酬金	6,846	12,060	6,846	12,060
總額佔稅後純益之比例%	3.70%	3.58%	3.70%	3.58%
監察人酬金	無	無	無	無
總額佔稅後純益之比例%	無	無	無	無
總經理及副總經理酬金	39,603	40,287	46,471	47,463
總額佔稅後純益之比例%	21.42%	11.97%	25.14%	14.10%

- 董事酬金：因本期(113)營運結果較上期增加，董事酬金維持在相同分派比率之基礎分派下，酬金較上期增加，稅後純益比例與上期比例相近，此外本期董事酬金仍包含律師業務執行所得。
- 總經理及副總經理酬金：本期營運較上期獲利增加，員工酬勞分配亦相對增加，故本期總經理及副總經理酬金較上期增加。另兩期酬金變動比例分別於本公司為 1.73%，合併報表內所有公司為 2.13%，兩期變動比例並不大，另因本期(113 年)營運獲利較佳，故佔稅後純益之比例明顯較低。

### 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

#### (1) 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 3：0。本屆薪酬委員會任期為 2022 年 06 月 14 日至 2025 年 06 月 13 日，薪酬委員會至少每季召開一次會議，2024 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 50~52 頁。

#### (2) 審計委員會

本公司審計委員會成員共 4 位（其中 4 位為獨立董事），男女比例為 3：1。本屆審計委員會任期為 2022 年 06 月 14 日至 2025 年 06 月 13 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 30~34 頁。

## 3、利害關係人與重大主題

### 3.01 利害關係人議合

為健全本公司與集團企業、特定公司及關係人間之財務業務往來，防杜相互之間之進銷貨交易、取得處分資產、背書保證及資金貸與等事項有非常規交易、不當利益輸送情事，爰依上市上櫃公司治理實務守則第十七條之規定訂定本作業規範，以資遵循。

公司重視各方利害關係人的意見，不斷地吸收建議以修正 CSR 發展方向與行動，使執行相關事務時，更能貼近利害關係人之期望與需求，為環境與社會產生有效益的貢獻；本公司每年至少向董事會報告一次利害關係人溝通情形，報告內容詳下表：

利害關係人	關注議題	溝通管道	113 年溝通重點
員工	勞雇關係 無歧視 職業健康與安全 員工職涯發展	員工信箱 勞資會議 福委會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立溝通管道，隨時掌握員工關切議題，回應員工需求。</li> <li>● 主管於每月月會後向員工宣導說明公司政策，取得員工支持。</li> <li>● 本年度舉辦四次勞資溝通會議，維護勞資雙方訊息。</li> <li>● 不定期內部溝通會議及內部訓練，加強員工職能品質及服務態度，以提供良好的服務品質予客戶。</li> </ul>

	廉潔承諾之行為	Auditor auditor@insyde.com	● 員工或廠商有違反廉潔承諾之行為
	內部及外部不誠信檢舉	法務部 ethic@insyde.com	● 內部及外部不誠信檢舉
	公司資訊相關	資訊部 服務專線：1999 1999@insyde.com	● 內部溝通、提出技術支援請求、報告系統問題或提供改善建議
	職場相關	人才資產部 HR@insyde.com 申訴專線：1995	● 員工於工作場所遇有性騷擾及職場暴力時，得以書面向單位主管或人資單位申訴
客戶	服務品質	會議 電子郵件	● 不定期內部溝通會議及內部訓練，加強員工職能品質及服務態度，以提供良好的服務品質予客戶。
股東	經營績效 未來發展方向	股東大會 股東專線/信箱 法說會 公開資訊觀測站	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 依法規每年召開一次股東常會，報告投資及營運結果、財務等相關資訊。</li> <li>● 股東致電及信箱 (ir@insyde.com) 依其需求回覆。</li> <li>● 於3月、5月、6月、8月及12月共舉辦8場場法說會，對營運狀況說明。</li> <li>● 依法規需求不定時即時公開及揭露公司相關資訊，以達資訊公開及透明化。</li> </ul>
政府	法規遵循	公文 參加研討會 主動拜會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 針對公司業務相關法規收集與辦理。</li> <li>● 參與主管機關舉辦之相關法規說明會與研討會。</li> </ul>
非營業組織	資源分享 對永續發展責任貢獻度	傳遞非營利組織創立宗旨與目標提出扶助對象之需求	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 發票捐贈 捐贈發票予罕見疾病基金會，協助罕病患者與家庭獲得更多資源與支持。</li> <li>● 偏鄉弱勢關懷 (A) 支持並響應現代婦女基金會「2024 守護幸福分享愛」活動，關懷弱勢婦女與兒童。 (B) 認同並支持「善導書院希望鳳梨」計畫，協助提升弱勢族群的經濟自主能力。</li> </ul>

			<p>(C)協助因凱米颱風善導書院家園重建，發起「支持台南愛心麻豆老樸文旦義賣助重建」活動，鼓勵員工參與，以實際行動支持災後重建。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 物資募集 參與2024「舊鞋救命 Step 30」活動，募集舊鞋與物資，幫助貧困地區民眾改善生活。</li> <li>● 熱血傳愛，發動捐血活動。視障朋友按摩舒壓雙贏效應；補助台灣基督長老教會台南永福教會扶助聘用視障按摩師。</li> </ul>
媒體	產品新趨勢 經營績效	Computex 新聞稿 法說會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 共發布12則公司新聞稿及3則公司活動訊息。</li> <li>● 於3月、5月、6月、8月及12月共舉辦8場法說會就營運狀況說明。</li> </ul>

### 3.02 決定重大主題的流程

內部重大資訊由本公司處理內部重大資訊專責單位擬訂並經董事會決議通過，擬訂時應考量證券交易法及相關法律、命令暨臺灣證券交易所或證券櫃檯買賣中心相關規章。

本公司設置處理內部重大資訊專責單位，並依公司規模、業務情況及管理需要，由適任及適當人數之成員組成，並經董事會通過，其職權如下：

- (1)負責擬訂、修訂本作業程序之草案。
- (2)負責受理有關內部重大資訊處理作業及與本作業程序有關之諮詢、審議及提供建議。
- (3)負責受理有關洩漏內部重大資訊之報告，並擬訂處理對策。
- (4)負責擬訂與本作業程序有關之所有文件、檔案及電子紀錄等資料之保存制度。
- (5)其他與本作業程序有關之業務。

本公司內部重大資訊之揭露，除法律或法令另有規定外，由本公司發言人或代理發言人處理，並應確認代理順序；必要時，得由本公司負責人直接負責處理。

本公司發言人及代理發言人之發言內容應以本公司授權之範圍為限，且除本公司負責人、發言人及代理發言人外，本公司人員，非經授權不得對外揭露內部重大資訊。

公司對外之資訊揭露應留存下列紀錄：

- 資訊揭露之人員、日期與時間。
- 資訊揭露之方式。
- 揭露之資訊內容。
- 交付之書面資料內容。
- 其他相關資訊。

### 3.03 重大主題列表

本公司依據重大性原則，進行重要議題之相關風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關重大主題列表如下：

- 環境面(E)：節能減碳
- 社會面(S)：員工權益與職場照護
- 治理面(G)：法令遵循

### 3.04 重大議題之管理

所屬面向	重大主題	風險管理政策或策略
環境	節能減碳	本公司產業特性於最終所提供予客戶之產出或服務屬無形體，以網路傳輸或授權性質給予，對環境無造成任何汙染或負擔，屬「綠色」性質產業，惟仍盡地球成員一分子，訂定溫室氣體減量目標，並依照該管理政策進行各項節能之動作，以確保目標之達成。
社會	員工有關之各層面(人權、薪資福利及工作環境等等)	本公司屬人力(腦力)密集度極高的產業，員工為我們最重要的資產，故制定「企業社會責任守則」，其中有關"員工照顧"一節，為管理目標，藉由各項"保障人權政策"、"人事管理辦法"等等，確保員工人權、薪資、工作環境、未來生涯等都能得到合理的照顧。
公司治理	法令遵循	透過訂定「公司治理實務守則」且落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。

## 4、治理面

### 4.01 誠信經營

為落實誠信經營政策，積極防範不誠信之行為，本公司至少每年一次向董事會報告誠信經營之執行情形，說明如下：

	113 年執行報告	114 年執行報告
董事會報告日期	5/8	預計 8 月

#### 4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司訂有「誠信經營守則」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」與「員工行為準則」等規定，並公告於公司內部與外部網站中。

相關運作情形亦揭露於公司年報中，以下內容節錄自系微公司 113 年年報：

評估項目	運作情形		與上市櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	
一、訂定誠信經營政策及方案  (一) 公司是否制定經董事會通過之誠信經營政策，並於規章及對外文件中明示誠信經營之政策、作法，以及董事會與高階管理階層積極落實經營政策之承諾？	V	本公司已訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，並於本公司網站及公開資訊觀測站對外揭露。 董事會討論議案中，當有利害關係之議題發生時，當事者均表達利益迴避原因，且不參與表決。 負責人及財務部資深協理每季就財務報表出具無虛偽隱匿聲明書。	無差異

評估項目	運作情形		與上市櫃公司誠信經營守則差異情形及原因	
	是	否		摘要說明
(二) 公司是否建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並據以訂定防範不誠信行為方案，且至少涵蓋「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款行為之防範措	V		(1)公司針對較高不誠信行為風險之營業活動，建立有效之會計制度及內部控制制度，並隨時檢討，俾確保制度之設計及執行持續有效。 (2)公司避免與涉有不誠信行為者進行交易，公司與他人簽訂契約，內容包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為，得隨時終止或解除契約之條款。 (3)法務單位在審閱合約時，特別著重在公司智慧財產權條款的審查與協商，確保公司資產得以發揮最大效益；也加強同仁在使用第三人軟體，尤其是網路開源軟體的合法性審查，避免公司違反授權條款的約定，遭受商業上的損失。 (4)公司設有系統機制，針對軟體授權期間即將期滿的合約發出通知，使客戶必須決定是否要再繼續使用公司的軟體，如果不用，期滿者就不得再繼續使用，否則將有法律責任，俾利公司資產的管理。	無差異
(三) 公司是否於防範不誠信行為方案內明定作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，且落實執行，並定期檢討修正前揭方案？	V		各項內部控制作業流程中，對於各項交易環節均經複核、審閱，做到分層把關，以防範不誠信或其它錯誤行為發生，目前內部控制作業程序運作良好，未有不誠信之行為發生。	無差異
二、落實誠信經營 (一) 公司是否評估往來對象之誠信紀錄，並於其與往來交易對象簽訂之契約中明定誠信	V		本公司係屬電腦軟體設計開發、安裝及程式修改等專業資訊服務業，產業特殊性，故無進貨採購原物料供應商之往來。對其他往來廠商(交易金額並不重大)多要求簽署「廉潔承諾書」。	無差異

評估項目	運作情形		與上市櫃公司誠信經營守則差異情形及原因																																							
	是	否																																								
行為條款？																																										
(二) 公司是否設置隸屬董事會之推動企業誠信經營專責單位，並定期(至少一年一次)向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形？營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形？	V	<p>本公司為落實誠信經營政策，積極防範不誠信之行為，由執行長室法務作為企業誠信經營之推動單位，由執行長帶領監督。</p> <p>工作內容</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>負責協助董事會及管理階層制定誠信經營政策與各項防範方案。</li> <li>規劃及推展誠信經營概念、公司智慧財產權之保密義務等活動之教育訓練課程。</li> <li>整理產出年度執行成果，每年定期至少一次向董事會報告。</li> </ol> <p>運作執行情形</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>已訂有「誠信經營守則」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」與「員工行為準則」等規定，具體規範本公司人員包括董事、監察人、經理人、受僱人或具有實質控制能力者於執行業務時應注意之事項。</li> <li>教育訓練課程：           <ol style="list-style-type: none"> <li>公司每年度都會針對新進同仁進行教育訓練，其中包含保密義務以及內線交易主題的法務議題，113年度共有143位新進同仁參與，訓練時數合計45小時，課程明細如下：</li> </ol> <table border="1"> <thead> <tr> <th>對象</th> <th>訓練日期</th> <th>人數</th> <th>時數</th> <th>課程內容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="8">新進受僱員工</td> <td>113年12月</td> <td>15</td> <td>0.5</td> <td rowspan="8">保密義務以及內線交易有關課程</td> </tr> <tr> <td>113年11月</td> <td>8</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>113年9月</td> <td>23</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>113年7月</td> <td>17</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>113年6月</td> <td>24</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>113年4月</td> <td>18</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>113年3月</td> <td>11</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>113年3月</td> <td>11</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>113年01月</td> <td>16</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td></td> <td>143</td> <td>45</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> </li> </ol>	對象	訓練日期	人數	時數	課程內容	新進受僱員工	113年12月	15	0.5	保密義務以及內線交易有關課程	113年11月	8	0.5	113年9月	23	0.5	113年7月	17	0.5	113年6月	24	0.5	113年4月	18	0.5	113年3月	11	0.5	113年3月	11	0.5	113年01月	16	0.5	合計		143	45		無差異
對象	訓練日期	人數	時數	課程內容																																						
新進受僱員工	113年12月	15	0.5	保密義務以及內線交易有關課程																																						
	113年11月	8	0.5																																							
	113年9月	23	0.5																																							
	113年7月	17	0.5																																							
	113年6月	24	0.5																																							
	113年4月	18	0.5																																							
	113年3月	11	0.5																																							
	113年3月	11	0.5																																							
113年01月	16	0.5																																								
合計		143	45																																							
以上內部教育訓練課程內容簡報檔案置於內部																																										

評估項目	運作情形		與上市櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	
			<p>員工系統，提供與所有員工參考。</p> <p>(2) 針對新進主管同仁於 113 年 8 月間就營業秘密保護與誠信經營議題舉行法務議題教育訓練，訓練時數計半小時，強調作為公司主管在營業秘密保護與誠信經營方面負有更高的責任，有 77 名主管參加。</p> <p>(3) 許多客戶會要求供應商執行業務時應遵循誠信原則不貪汙欺詐等，公司 113 年度與 9 位客戶簽有誠信廉潔、行為守則相關協議。為落實客戶對公司的要求，考量承辦業務同仁乃代表公司直接面對客戶，公司認為承辦業務同仁也需要簽署誠信廉潔承諾書，表示知悉客戶要求並同意落實在業務執行行為中。113 年有 4 位業務同仁對 5 位客戶的誠信廉潔、行為守則協議簽署承諾書。</p>
(三) 公司是否制定防止利益衝突政策、提供適當陳述管道，並落實執行？	V		<p>(1) 公司已規範董事對於有利害關係之議案，如有害於公司利益之虞時，應予迴避，不得加入討論及表決；公司董事、經理人、受僱人、受任人不得藉其在公司擔任之職位或影響力，是其自身或他人獲得不正當利益。</p> <p>(2) 如有發現違反誠信規定時，可以公司網站之檢舉信箱(<a href="mailto:auditor@insyde.com">auditor@insyde.com</a>)申訴或檢舉。</p>
(四) 公司是否為落實誠信經營已建立有效的會計制度、內部控制制度，並由內部稽核單位依不誠信行為風險之評估結果，擬訂相	V		<p>(1) 本公司已建立有效的會計制度、內部控制制度，內部稽核每季規劃查核公司內部各重大交易項目，並每季呈報董事會，目前整體制度之設計及執行係屬有效。</p> <p>(2) 定期委託會計師查核財務報表及確認內部控制制度之有效性。</p>

評估項目	運作情形		與上市櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	
關稽核計畫，並據以查核防範不誠信行為方案之遵循情形，或委託會計師執行查核？			
二、公司檢舉制度之運作情形  (一) 公司是否訂定具體檢舉及獎勵制度，並建立便利檢舉管道，及針對被檢舉對象指派適當之受理專責人員？	V		無差異
(二) 公司是否訂定受理檢舉事項之調查標準作業程序、調查完成後應採取之後續措施及相關保密機制？	V		無差異
(三) 公司是否採取保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施？	V		無差異

彙總說明：

為落實誠信經營政策，積極防範不誠信之行為，本公司以執行長室法務作為企業誠信經營之專責推動單位，除訂有「誠信經營守則」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」與「員工行為準則」等規定，具體規範本公司人員包括董事、監察人、經理人、受僱人或具有實質控制能力者於執行業務時應注意之事項，包括但不限於禁止收受賄賂、對業務上獲得之機密及商業敏感資料之保密規定以及執行業務應遵循法令等，其中本公司於歷次董事會董事討論與表決時皆會告知與會董事應注意利益迴避的問題。本公司除定期對新進員工進行保密義務與內線交易的教育訓練之外，亦不定期對公司主管進行相關誠信經營的法令宣導，對於前述誠信經營等相關規定，並公告於公司內部與外部網站中，同時設立內外部檢舉信箱與專線，依據上述辦法進行檢舉申訴案件之調查與追蹤。執行長室法務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。

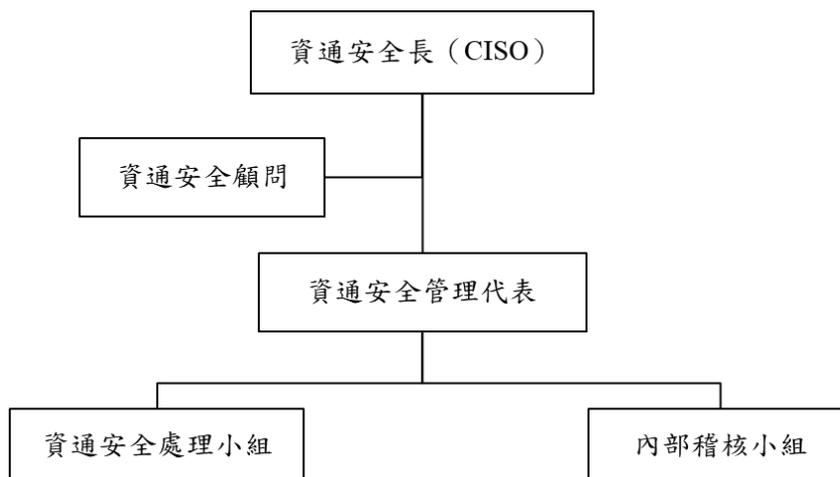
本公司截至目前為止，未有接獲檢舉或申訴不誠信或不道德之案件。

## 4.02 風險管理

資訊安全之風險管理架構：

確保本公司資訊安全管理，2019年4月成立「資訊安全委員會」，由執行長擔任召集人，成立跨部門小組，統籌資訊安全相關事宜，旨在全面提升資訊安全管理，保障營業秘密與利害關係人權益，並訂定「資訊安全政策」，於2019年4月經執行長核定後實施，詳見投資者專區/公司治理/組織運作規章項下。

資訊安全委員會組織架構圖如下：



資訊安全委員會工作職掌：

- 核准資訊安全管理系統之範圍、政策與高階管理階層決策，確保公司在資訊安全相關事宜上的正確方向。

- 遴聘資訊安全顧問，提供資訊安全推動與技術之指導與諮詢建議方案，協助公司制定符合業界標準與法令規定的資訊安全策略。
- 執行資訊安全工作之推展與政策規劃，擬訂資訊安全政策及管理原則與作業標準，並確保所有單位符合相關規定。
- 定期辦理有關資訊安全教育訓練，協助與指導各單位推展資訊安全推廣，提高公司全體員工對於資訊安全的重視與認知。
- 確認資訊資產的所有權與控制皆有適當的管理，監控、記錄與調查資訊安全事件，避免機密資訊外洩或損害公司利益。
- 整理彙總年度執行資訊安全管理成效、資訊安全相關議題及方向，每年至少一次向董事會報告，提供公司高層管理者對資訊安全的掌握與了解。

#### 4.02.1 風險管理機制

資訊安全具體管理方案因包含層面相當廣泛及深入，僅就下列諸項內容中簡舉例實際管理情形：

- 人員安全管理及教育訓練。
- 電腦系統安全管理。
- 電腦病毒及惡意軟體之防範
- 病毒防護軟體由資訊部統一進行定期規劃評估與建置安裝。
- 本公司同仁應使用具合法版權軟體，避免上網下載來路不明之軟體。
- 與外部交換資料時，使用資料前應啟動病毒防護軟體偵測。
- 本公司為加強資訊安全，從 2024 年起增加外部資安公司對系微進行安全掃描檢測。

#### 4.02.2 法規遵循

整理彙總年度執行資安風險狀況，每年至少一次向董事會報告  
定期向董事會報告資訊安全管理概況：

董事會報告日期
2024/02/29

本公司於報導期間內並無發生任何違反公司治理、環境及社會相關法令的情況發生。

董事會報告內容

1	因應上市上櫃公司資通安全管控指引及 ISO 27001 規範，簽約安排首次資安健檢，進行持續半年包含網站系統弱點掃描、主機弱點掃描、滲透測試、架構安全設計改善、防火牆及安全閘道器原則調教、網路流量監
---	---

	控與異常分析、評估改善計畫、外部暴險掃描及建議修補。
2	因應今年 9 月至 10 月國家級駭客攻擊，台灣的聯電/緯創/台塑化/世芯/一銀/兆豐金/彰銀...等多家上市公司，以及政府機關皆遭遇了 DDoS 阻斷服務攻擊，導致系統癱瘓。針對此資安事件，已立案並委託網路維護商及 Juniper JTAG 原廠進行分析，結果顯示公司並未發現異常或入侵紀錄。
3	今年持續執行為期 5 個月的「電子郵件社交工程模擬演練」。針對遭入侵的員工實施教育訓練、提供課後線上學習，確保同仁都能正確辨識釣魚郵件、防範惡意威脅入侵企業系統。
4	實施伺服器及端點電腦的弱點掃描與系統安全檢測，採用公司自有研發 Admyn CVE 平台，定期監控軟體的 CVE 漏洞數據，並進行用戶端軟體及系統的更新與升級。
5	實施端點設備辨識並控管有線與無線網路存取。
6	每月進行內網各事業群自動化設備的端點安全合規清查報告。
7	每月稽核最多病毒感染的前 3 電腦並協助矯正。
8	每月端點安全防護系統之安裝與啟動查核。
9	每月加強電腦病毒及惡意軟體之防範與宣導。
10	每季強制執行端點電腦的安全驗證。
11	每季企業防火牆及網路核心交換器進行異常流量分析。
12	年中執行防護軟體政策的稽核與矯正。
13	持續透過線上學習平台實施人員資訊安全教育訓練。

#### 4.02.3 強化員工資安意識

為了確保每位員工落實資訊安全觀念，公司每年針對全體員工進行社交工程演練，模擬駭客的釣魚郵件，以檢測員工的資安風險意識，並提供資安 e-Learning 訓練，提高同仁對於來路不明電子郵件的警覺性。此外，公司定期發佈資安公告，涵蓋近期國內外重大資安事件及關鍵漏洞修補方案，確保員工作業環境的資訊安全。

近年來，公司每年針對全體員工進行社交工程演練統計如下：

目標	2023 年成果	2024 年成果
員工點閱社交工程信件的比例	0.36%	0.29%
遭入侵後完成社交工程教育訓練達成率	98%	100%

### 近年資安事件狀況

2022 年到 2024 年資安維持良好紀錄，無重大資安事件發生，亦未發生機密資訊洩漏影響客戶與員工個資的情況。

違反資安事件之件數/年度	2022	2023	2024
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
受資料洩漏影響的顧客與員工人數	0	0	0

### 4.03 品質管理

系微獲得國際品質管理體系 Quality Management Systems (QMS) 標準的 ISO 9001:2015 認證：



ISO 9001 is the most widely used QMS standard in the world, with over 1.1 million certificates issued to organizations in 178 countries. It provides a framework and set of principles that ensure a common-sense approach to the management of organizations to consistently satisfy customers and other stakeholders.

## 4.04 參與各類社團組織

業務相關之公協會組織參與情形：

- 台灣電腦危機處理中心 TWCERT(社團成員)

## 4.05 供應商管理

供應鏈管理

系微股份有限公司為軟體設計產業，我們的軟體會伴隨客戶的產品出貨至世界上各主要地區，因此我們極度看重產品的適法性與安全性，作為一家擁有五百名員工的中大型企業，在致力於經營的穩定性與競爭力的同時，也極注意公司環境與設備的採購與維護，以使我們的人員能夠在最適宜的環境中工作。

本公司的產業特性使然，供應商數量不多，並未明文制訂整體公司一致性的供應商管理政策，然而，本公司仍然看重我們的社會責任，也在個別單位執行相關業務時，落實在供應商管理與設備或耗材的採購方面，包括：

(1)本公司在選擇供應商時，多選擇各產業信譽良好的大型公司合作，例如 IBM、Juniper 等，我們也會與供應商在雙方交易前要求其簽署廉潔承諾書，確實禁止供應商賄賂本公司員工、偽造交易資料與侵占背信等違法行為；如有違反廉潔承諾書，供應商將承擔和本公司解除交易、損害賠償的風險，以杜絕任何非法交易的風險。

(2)和本公司軟體產品直接相關的供應商，僅有一家製作著作權標籤的廠商。我們會不定時要求該廠商就其印製的產品，出具符合歐盟要求的環境保護的聲明，以確保該廠商有持續遵守環境保護的法規。

# 5、社會面

## 5.01 人力發展

系微認同並支持《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)》與《國際勞工公約 (International Labour Convention)》等國際人權公約所揭露之人權保護精神與基本原則，並遵守我國相關勞動法規。本公司極為重視勞工人權政策推動。透過公司內部辦法規範、同仁行為準則及同仁紀律規定定期檢測。為保障勞工人

權，確信每位員工都應該受到公平的人道對待與尊重。為維護兩性工作平等及員工工作尊嚴，乃結合現行法規，如性別工作平等法、性騷擾事件防治與處理相關辦法，並同時建立員工申訴管道：性騷擾申訴專線與電子信箱，立即視狀況進行適當處置，以維護員工權益及強化職場安全。制定工作場所職場暴力管理及申訴管道，為保障所有同仁在執行職務過程中，免於遭受身體或精神侵害而致身心理疾病，不允許本公司同仁間或顧客、客戶及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為，亦不許可管理階層主管有職場霸凌之行為。

#### 遵守當地相關法規與國際標準

本公司遵守當地相關法規，且支持並尊重國際相關勞動人權規範。

#### 勞動權益

每位公司員工與公司之勞動契約訂定皆符合當地相關法規。

#### 無強迫勞動

聘僱關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約，契約載明聘僱關係乃基於雙方合意之前提下所建立，不得強迫勞動。

#### 童工

本公司不得任用未滿 16 歲之童工，任何可能造成僱用童工的行為皆不被允許。16 歲以上未滿 18 歲的青年勞工不得從事可能危險性或可能危害健康工作，包括夜間值勤或加班。

#### 工作時間

週工作時間不應超過當地法律規定的最大限度。此外，除非是緊急或異常狀況，一週的工作時間依法定為 40 小時，月加班時間原則上不應超過法定 46 小時。每週工作 7 天原則上休息 2 天。

#### 薪資與福利

支付給員工的工資應符合所有適用的相關工資的法律，包括有關最低工資、加班時間和法定福利的法律。依據勞基法規定，員工若有加班工資應依勞基法相關規定的每小時工資水準。

#### 人道待遇

不得殘暴和不人道地對待員工，包括任何形式職場暴力行為的性騷擾、言語、肢體暴力或職場霸凌行為。

#### 反歧視

本公司禁止工作場所任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，明訂不會以種族、性別、年齡、婚姻狀態、政治立場或宗教信仰作為員工任用、考核及升職的標準，並同樣與遵從前述原則的廠商合作。

本政策經董事長核定後實施，修改或增訂時亦同。

訂定日：中華民國 107 年 4 月 1 日

### 5.01.1 保障人權政策措施

本公司極為重視勞工人權政策推動。於民國 107 年 4 月制定「保障人權政策」，透過公司內部辦法規範、同仁行為準則及同仁紀律規定定期檢測。為保障勞工人權，確信每位員工都應該受到公平的人道對待與尊重。為維護兩性工作平等及員工工作尊嚴，乃結合現行法規，如：

- (1) 制定性別工作平等法相關規範。
- (2) 制定本公司性騷擾事件防治與處理相關辦法，並同時建立員工申訴管道：性騷擾申訴專線與電子信箱(HR@insyde.com) 立即視狀況進行適當處置，以維護員工權益及強化職場安全。
- (3) 制定工作場所職場暴力管理及申訴管道，為保障所有同仁在執行職務過程中，免於遭受身體或精神侵害而致身心理疾病，不允許本公司同仁間或顧客、客戶及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為，亦不許可管理階層主管有職場霸凌之行為。建立職場霸凌申訴專線與電子信箱(HR@insyde.com)，立即視狀況進行適當處理，以維護員工權益及強化職場安全。
- (4) 持續辦理全體主管層級、新任主管層級及新進同仁之相關宣導與訓練課程，包含「職場性騷擾與職場霸凌防治」、「友善孕婦職場環境~讓準媽媽安心」、「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。
- (5) 新進人員持續辦理「友善職場－從人權保障的角度談起」課程，課後請員工填寫之「暴力危害及風險評估之調查問卷」以為公司辨識及管理潛在之高風險族群。

本公司秉持人文關懷對同仁不分種族、宗教、膚色、國籍、殘疾或是其它因素而有不平等歧視或待遇；並依照各項法令及規定來規範。為了減緩人權風險，公司積極進行具體措施，除了打造優質友善的工作環境與工作氛圍，管理符合相關法令規範外，第一階段先針對全體主管施以相關人權觀念與實務案例宣導訓練，期透過主管自身及日常管理中之行為展現並落實宣導至所有同仁，未來將持續透過教育訓練或其他相關措施積極向同仁宣導，期在系微公司及各級主管的努力之下降低人權風險，充分體現尊重與保護人權之責任。

#### 5.01.2.1 員工結構

##### 員工組成

截至2024年底止，本公司全體員工共計683人，男女性占比分別為81%及19%，而女性主管占有所有管理職員之占比為12%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

##### 2024 年底員工結構（單位：人）

##### 員工組成

2024	全職員工	兼職員工	臨時員工	全體員工
男性	553	3	N/A	556
女性	125	2	N/A	127
其他(由員工自行認定)	0	0	N/A	0
總人數	678	5	N/A	683

定義說明：若定義有異，請自行調整之

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。

#### 各地區工作者人數

2024	全職員工	兼職員工	臨時員工	全體員工
台北	584	2	N/A	586
大陸	71	1	N/A	72
美國	23	2	N/A	25

定義說明：若定義有異，請自行調整之

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。

#### 5.01.2.2 非員工結構

本公司部分清潔事務係委由派遣公司負責。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

##### 非員工結構表

2024	協力人員	派遣人員
男性	0	0
女性	0	1
其他	0	0
總人數	0	1

#### 5.01.3 員工權益及福利

本公司相信員工是企業永續經營的核心關鍵，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境；提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，通過嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

## (1) 薪酬獎金

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之成果，並參考部門績效及個人工作績效，其他評核標準對於團隊合作/誠信正直/企業認同度/公司公務事務參與及企業社會責任的支持與貢獻度，皆為公司極為重視之評核項目，以能激勵同仁的行為表現。針對績優具發展潛力之人才，給予獎金及培訓計畫，並藉由公開的晉升制度，拔擢優秀人才，提供其更高的職責及於組織的重要性，給予相對更優渥之薪資報酬，以為促動個人更佳之績效表現，進而影響帶動整體組織營運績效。

基本薪資	年終獎金	其他獎金
依據員工過往相關工作經驗、具備能力及應徵職位評價等予以核薪。優於勞基法基本工資且不因性別、年齡、國籍或種族而有所差異。	依據公司整體營運績效及個人績效發給。	依據部門績效及個人績效設計發給，例如研發單位專案獎金、維護獎金及模組獎金。績優人才久任獎金或激勵獎金…等。

## (2) 員工福利

本公司致力於營造幸福健康的職場環境，設置職工福利委員會（下稱福委會），每年定期精心策畫各類活動，提供每位員工優質的工作氛圍與健康愉快的企業文化，使工作與生活的和諧。

福利措施	實施情形
員工福利持股信託	員工為系微公司的最大資產。公司為留才並持續關懷員工身心健康，除提供工作生活平衡獎金外，並為了促進員工財務健康，同時幫員工儲值未來退休的準備金多一項選擇，特規畫【員工福利持股信託計畫】，開放滿一年之績優員工申請，主管或員工可視個人財務規畫及參考公司通知之自提金額額度內自由參與，公司將相對提撥100%金額，以鼓勵投入員工福利信託持股計畫的主管或員工，期待藉此同時可提升員工對公司經營績效之重視與向心力。
依法提撥職工福利金，成立職工福利委員會，由公司與福委會共同規畫辦理各項福利活動及福利補助	公司每月依營業額提撥千分之1.5的金額至職工福利委員會，依法提撥職工福利金，成立職工福利委員會，由公司與福委會共同規畫辦理各項福利活動及福利補助，諸如：公司旅遊活動、旅遊補助、尾牙活動、春酒、運動會、團隊活動、重要佳節禮品或禮券、生日禮金、婚喪喜慶補助等。

勞保、健保、新制退休金提繳、團體保險、出差海外旅平險	每位同仁新進報到即為其投保勞保、健保、新制退休金提繳及團體保險；出差同仁為其投保旅平險，為同仁在出差執行公務時有更多的保障。
員工健康檢查、醫師駐診健康諮詢服務	本公司注重員工健康，每年定期舉辦健康檢查並請醫生駐診提供相關諮詢，替員工健康把關。
獎勵愛心捐血公益假	凡參與公司舉辦的愛心捐血活動，給予2小時公益假，獎勵當日完成捐血的同仁得提早下班休息。
按摩紓壓服務	本公司為紓解同仁在工作上各種專案時間之壓力，特安排2~3位視障按摩師於公司提供紓壓按摩服務，同仁得自行線上預約按摩服務。
辦公室零食點心免費享用	體恤同仁專注於工程研發之專案投入，耗費較多體力及腦力，故於辦公室供應免費零食點心。
設立哺(集)乳室為女性同仁貼心的設想	本公司依政府性別平等法規畫員工專用哺(集)乳室。
彈性上下班時間	本公司依照員工工作屬性提供不同時間之班別及彈性時間，讓員工自主規劃工作時間以兼顧工作與生活平衡。
年終獎金	公司將參考公司整體營運績效及個人績效評估發放年終獎金。
專利獎勵金	本公司員工提出有關專利事項(如發明、新型、新式樣)之提出，透過專利審議會議通過後，給予適當的獎金鼓勵。
研發單位專案獎金、維護獎金及模組獎金	本公司依照研發單位對於專案及工作的貢獻度提供專案獎金、維護獎金及模組獎金。
績優人才久任獎金、激勵獎金及績效獎金	本公司為留住優秀人才提供績優人才久任獎金、激勵獎金及績效獎金。
工作生活平衡獎金	本公司持續重視及宣導主管與同仁應注重工作與家庭均衡發展，除協助工作效率提升的方法、不鼓勵加班外、也鼓勵同仁應適度安排休假，此外透過系統提醒主管關懷同仁，給予必要的協助，期望同仁皆能樂在工作，家庭兼顧，生活幸福美滿。公司為實際推動及鼓勵同仁落實工作效率與生活品質兼顧之政策，特於發給符合公司推動政策之同仁工作生活平衡獎金。
資深員工表揚	本公司感謝員工之向心力及忠誠度，特贈資深員工紀念品並適時表揚。

傑出人才表揚(On The Spot Award)	公司為肯定並以公開形式表揚傑出工作表現之同仁，每季由部門主管或跨部門主管推薦當季之具傑出工作表現與成果的同仁，公開表揚獲頒獎牌及說明獲獎同仁工作優異事蹟並同時於公司內網公告，也期望達到其他同仁學習仿效之效。
簽立托兒設施優惠	本公司依政府性別平等法設置托兒設施，與公司鄰近托兒所簽立優惠，優惠內容包含同仁 2 至 6 歲的寶貝第一次註冊享有 9 折優惠，並可贈送書包一個及餐具一組。
薪轉銀行跨行提款及跨行轉帳每月各 99 次免手續費優惠	本公司員工於薪資戶銀行享有薪轉銀行跨行提款及跨行轉帳每月各 99 次免手續費優惠。

#### 5.01.4 團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。

#### 5.01.5 人才培育與發展

##### (1) 績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。根據公司內部的「績效考核辦法」，本公司每季進行一次績效評核，每年共計 4 次。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之成果，並參考部門績效及個人工作績效，其他評核標準對於團隊合作/誠信正直/企業認同度/公司公務事務參與及企業社會責任的支持與貢獻度，皆為公司極為重視之評核項目，以能激勵同仁的行為表現。針對績優具發展潛力之人才，給予獎金及培訓計畫，並藉由公開的晉升制度，拔擢優秀人才，提供其更高的職責及於組織的重要性，給予相對更優渥之薪資報酬，以為促動個人更佳之績效表現，進而影響帶動整體組織營運績效。2024 年度績效考核覆蓋率達 100%。

##### (2) 教育訓練

###### - 新進同仁專業訓練：

由於本公司專業技術之獨特性，研發的專業知識多須由公司內部較資深的員工相互傳授或內部講師授課，故本公司特別設置了內部 BIOS & BMC 新生訓練中心，針對無任何 BIOS & BMC 經驗的工程研發新進員工，安排長達三個月的內部訓練及實作課程，過程中均有課堂驗收及測驗，以瞭解員工的學習及認知狀況，提升員工為達到事業目標所需之基本知識、技能與態度。

BIOS 內部訓練課程內容可分為 26 大項，僅摘錄部分課程名稱如下：

EFI architecture	Image / Handle / Protocol	SMM
Coding Rule	Variable	CPU
PCI & PCI Utility	Timer Event	File System
Memory Utility	PEIM & PPI	H2O Setup Utility

BMC 內部訓練課程內容可分為 20 大項，僅摘錄部分課程名稱如下：

Multi-Function Pin and DTS	Redfish	LED and Beeper(Effector) Config
GPIO Configuration	MCTP	Web Programming
IPMI Commands and ipmitool	IKVM	SNMP Programming
IPMI Sensor	Power Control	RAID

內部開立訓練中心班別及受訓人數情形如下表：

2022 年			2023 年			2024 年		
參與訓練 員工 人數	班 次	結訓後投 入研發工 程單位人 數	參與 訓練 員工 人數	班 次	結訓後投 入研發工 程單位人 數	參與 訓練 員工 人數	班 次	結訓後投 入研發工 程單位人 數
56	6	52	50	6	44	69	12	66

- 在職訓練：

包含參與專案，主管擔任教練或透過工作轉調使工作擴大化及豐富化方式安排。

- 專利知識內部訓練：

為鼓勵及激發同仁創新研發及專利發明，除提供同仁專利獎勵金制度外，對於所有同仁亦定期安排施以專利知識相關課程，並訂為必修或選修之訓練課程。

最近年度課程開立次數及受訓人數及時數情形如下表：

課程名稱	訓練日期	參與訓練人次	訓練總時數(人數*時數)
軟體專利申請與審查- AI 及元宇宙專利	112 年 06 月	153	229.5

- 非研發工程類外部訓練：

本公司研發技術因獨特專業性，如上述為採由內部自辦教育訓練，然對於後勤行政及業務行銷單位於法務、財會、人資及行銷等各多方面之專業領域，為至

外部訓練單位接受更新知、深入的專業知識，以利提升同仁在工作上有更精準且有效的成果，113 年度職外訓練及受訓人數情形如下表：

外訓時間	外訓人次	外訓總時數
113 年	15	197
112 年	17	126
111 年	13	78.5

## 5.02 社會回饋

### 5.02.1 社會公益

#### 偏鄉弱勢關懷

##### (1)舉辦 2024「舊鞋救命夏季募集」活動

一雙舊鞋，救命超乎想像！在台灣，一群滿腔熱血的青年，看見了非洲的困苦，選擇踏上那地的黃土，去回應當地的需要。從彼時的舊鞋援助開始，協會拓展了各項社區計畫、為東非偏鄉帶來改變的契機。

##### (2)支持「受暴家庭扶助計畫」活動

系微於 2024 年參與「受暴家庭扶助計畫」響應活動，一同用愛支持，公司共採購愛心蛋糕共 89 盒(總金額\$71,200 元)，希望透過關懷和行動力致力於社會改造，提昇自我價值與建立自信，再透過我們的支持與肯定回饋為力量，讓愛延續，永不止息。

##### (3)熱心公益

關懷社會協助財團法人肝病防治學術基金會 推展肝病防治工作

##### (4)長期支持善導書院

本公司長期支持位於屏東縣高樹鄉善導書院，透過資源投入、企業志工服務與物資捐贈等方式，協助改善社區弱勢兒少的教育與生活條件，培育弱勢不再弱勢促進社區發展與認同。

公司社會責任行動：購買農產品支持計畫

111 年：61 人參與，募得 32,000 元

112 年：30 人參與，募得 45,000 元

113 年：47 人參與，募得 59,700 元

物資捐贈：捐贈小家電一批，檯燈 3 具、行動電源 1 個、按摩槍 1 支，改善孩童的學習與生活環境。

本公司將持續關懷社區，透過企業力量為弱勢兒童點亮希望之燈，讓愛與教育陪伴他們成長。



### 身心障礙關懷

本公司持續關懷弱勢朋友，同時提供身心障礙者就業機會，期望能幫助弱勢族群減少生活障礙及改善生活品質，110年新增補助台灣基督長老教會台南永福教會扶助聘用視障按摩師，公司提供2~3名身心障礙者(台北及台中)就業支出如下表：

年度	身心障礙支出(新台幣：元)
113	785,600
112	816,102
111	720,300



### 5.02.2 培育公益科技化

系微股份有限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、107年起陸續談定在大學及科技大學相關科系碩士班開課，將以專題方式由公司講師級之主管授課帶領學生實作，引導培養同學對 BIOS 專業領域之興趣。透過產業界專業人士的實務經驗分享，讓學生能藉此初步熟悉專業技術知識，並期望建立長期校園深耕計畫，讓學生在畢業或進修結訓後，在投入職場時能有多一項工作的考慮與選擇，公司除了無私分享為業界培養人才外，在提升青年就業率也希望能善盡棉薄之力。產學實習合作計畫錄取報到人數及近年舉辦 BIOS 專業技術講座和開課情形如下：

產學實習合作計畫情形：

年度	學校	報到人數
113 年	澎湖科技大學	1
113 年	國立台北大學	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
113 年	專題演講-UEFI 韌體開發前景與展望	6	1
113 年	專題演講-系微韌體開發前景與職涯分享	1	0
113 年	產業實習及畢業生就業說明會	1	0



### 5.02.3 熱血傳愛

本公司定期辦理熱血傳愛捐血活動，113 年廣邀募集共 196 人次愛心勇士參與，捐血成功袋數共計 308 袋(每袋 250cc)，公司為感謝同仁參與捐血活動，特核給捐血同仁公益假。

	113 年	112 年	111 年
人次	196	208	207
捐血袋數	308	371	362

113 年度第三場次: 113 年/12 月, 113 年度第二場次(台中): 113 年/7 月, 113 年度第一場次: 113 年/6 月



113年



## 6、環境面

### 6.01 氣候變遷

本公司業務為從事軟體、韌體設計開發、安裝及程序修改等業務，本身無廠房從事生產製造作業，然而氣候變遷所導致的衝擊為全球共同的環境議題之一。本公司於 2017 年 9 月制定「節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理政策」，詳見於投資者專區/公司治理/組織運作規章項下。

6.01.1 溫室氣體主要來源為電力，故節電及其他節能項目為本公司主要環境保護的管理目標：

(1)最近年度及截至年報刊印日止，因污染環境所遭受之損失（包括賠償及環境保護稽查結果違反環保法規事項，應列明處分日期、處分字號、違反法規條文、違反法規內容、處分內容），並揭露目前及未來可能發生之估計金額：

本公司因屬高科技資訊服務業，故不似一般製造業於生產過程中會產生廢棄物，故未因環境污染事件遭受環保單位稽查處分，預計目前及未來將無違反環保法規之支出及損失。

(2)因應對策及改善計劃：

- 本公司因屬高科技資訊服務業，了解污染生活環境將造成人體之危害，故對於環境保護、珍惜自然資源，本公司仍秉持著地球人之精神繼續努力。
- 本公司全員參與垃圾分類，以環境保護為決心，減少公害為使命。

(3)未來三年預計環保資本支出：

本公司於產製過程中無衍生對環境之污染，未來仍持續作好節約能源、資源重覆運用、多使用綠色產品之精神，善盡企業之社會責任。

未來三年預計支出項目如下：

- 辦公區域安裝輕鋼架循環扇提升冷氣效能
- 水龍頭加裝省水閥
- 電梯間改裝感應式照明燈
- 更換冷氣機、微波爐，冰箱和開飲機符合 RoHS 和能源效率一級產品

(4)本公司因應歐盟危害物質禁限用指令(RoHS)情形：

歐盟已在 2006 年 7 月 1 日全面實施 RoHS 規範，本公司所印製提供予客戶之軟體標籤，已由供應商取得原材料檢測公司(SGS)之報告，原材料均符合 RoHS 之規範，故該項規範未對本公司財務有顯著影響。

**6.01.2** 公司已制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理政策，該政策已公開列於公司對外網站。

(1)溫室氣體：

減量目標為：與前一年度相比減少 1%（公噸 CO<sub>2</sub>e/人）

推動措施：

- 公共空間燈具全面更換為省電燈具
- 午休關燈及長假期關閉總電源
- 推動採用線上會議
- 鼓勵搭乘大眾交通運具或共乘
- 鼓勵同仁上下班時間及樓層間移動改走樓梯，減少電梯使用。
- 更換節能減碳設備如微波爐、冰箱和開飲機，符合 RoHS 和能源效率一級產品。
- 文件電子化，採用線上簽核，減少用紙

達成情形：

溫室氣體量化資訊：以下資料涵蓋範圍為系微台灣母公司。

年度		112 年度		113 年	
項目(單位)		排放量 (噸 CO2e)	密集度 (噸 CO2e/人)	排放量 (噸 CO2e)	密集度 (噸 CO2e/人)
本公司	範疇一	7.56	0.015	9.29	0.016
	範疇二	376.14	0.750	399.64	0.680
	範疇三	31.86	0.063	29.42	0.050
總計		415.56	0.828	438.35	0.746

註 1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）（範疇二，來自於輸入電力造成間接之溫室氣體排放）（範疇三，即由公司商活動產生之排放）。

註 2：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。

註 3：溫室氣體排放量之密集度以人為單位計算之數據。

## (2) 用水：

本公司之業務為從事軟體、韌體設計開發、安裝及程序修改等，本身無廠房從事生產製造作業，整體營業活動均屬員工日常使用所需之普通民生用水，用水量對本公司而言非屬重大性。水費計算由辦公大樓管理委員會就全體廠戶公共用水平均攤。

減少用水目標：與前一年度相比減少0.1% (公噸/人)

推動措施：

- 水龍頭加裝省水閥
- 不斷宣導節約用水

用水量化資訊：以下資料涵蓋範圍為系微台灣母公司(台北總部)。

年度	用水量 (公噸)	用水密集度 (公噸/人)	比前期減少0.1% (公噸/人)
112	5,111.5	10.16	基期
113	5,297.6	9.04	達成目標

## (3) 廢棄物

本公司之業務為從事軟體、韌體設計開發、安裝及程序修改等，非屬製造業，屬韌體授權及勞務提供服務，營運活動之廢棄物均為民生垃圾，廢棄物處理均依辦公大樓規定處理，屬於非有害廢棄物，經討論認為此項非為本公司重大議題。

減少廢棄物：與前一年度相比減少0.1%(公噸/人)

倡導3R原則—Reduce（減量）、Reuse（重複使用）、Recycle（回收）來制定以下推動措施，以達成所設定之減量目標。

推動措施：

- 外送紙箱包材重複利用
- 加強資源回收
- 禁用一次性免洗餐具
- 提供可重複使用餐具供同仁使用。

廢棄物量化資訊：以下資料涵蓋範圍為系微台灣母公司

年度	重量 (公噸)	廢棄物密集度 (公噸/人)	比前期減少0.1% (公噸/人)
112	20.26	0.043	基期
113	22.32	0.038	達成目標

6.01.3 員工人身安全與工作環境的保護措施為確保員工人身安全與工作環境的保護，公司每日進行以下檢查：

#### (1) 節能管理

- 中午是否確實關閉電源 1 小時。
- 下班是否確實關閉個人電腦及空調開關。
- 各類電器用品下班後是否確實關閉。
- 辦公室、會議室等空間是否保持室溫 26~28 度。

#### (2) 環境整潔與安全

- 工作場所（含公共區域）及周遭環境無任意堆積雜物。
- 物料（含文件）、機具等擺放是否無倒塌之虞。
- 辦公場所內含有個人資料之文件是否妥善收存，無洩漏之虞。

#### (3) 設備檢查

- 洗手台及馬桶是否有漏水情形。
- 電器設備是否有異味、異音等異常現象。

#### (4) 消防與安全設施

- 消防設施（緊急照明燈、緊急及出口燈號）是否正常。
- 安全門、安全梯、消防栓是否保持暢通，無堆放雜物。

透過每日的工作環境檢查，公司持續維護安全、健康且高效的工作場所，保障員工的身心健康。

#### 6.01.4 社區議題

合併公司以災害預防及災害防止為核心理念，使用適當之管理工具及可運用之資源，整合營運據點內作業職業安全衛生問題，提出有效對策，持續精進推動職業安全文化，另加強作業人員之防護管理，並投入資源強化職業病預防，以創造零災害環境；亦建立量化指標有效控制風險。

111 年及 112 年失能傷害頻率為 0，人員職災 0 件，公司將以 0 傷害 0 職災為目標，日常工作方面，主管關懷注意同仁身心狀態，確保同仁工作期間之安全。

公司近二年職安教育訓練與宣導情形如下：

年度	教育訓練人次	教育訓練人時
112	564	675
113	826	1244

#### 6.01.5 系微的 BMC 韌體解決方案 Supervyse 對於 ESG 的社會貢獻：

在全球 ESG 指標逐漸成為企業採購與治理評估標準之際，系微以 BMC 韌體供應商的角色，具備從單一模組提供者轉型為「數位永續基礎建設協作夥伴」的實力，其貢獻可具體反映於以下三構面：

##### (1) 環境 (Environmental)

- 提供高能效模組（如 PMC、CDU）降低資料中心耗電。
- OTA (Over The Air) 維運×遠端修補，減少實體出勤與碳足跡。
- Redfish Telemetry 支援碳盤查工具鏈，促進綠色報告編製與 ESG 可視性。

##### (2) 社會 (Social)

- 提供 Secure Boot/PFR 等安全強化技術，守護用戶資安權益。
- 參與 OpenBMC 等開源社群，促進技術共享與人才培育。
- 提供 LTS 維運與 NIST, EU CRA 合規支援，協助企業符合法規要求與風險管理需求。

##### (3) 治理 (Governance)

- 透過 GitLab/Gerrit 管理主幹版本、模組審核與簽章流程，確保可審計性。
- 提供 SBOM、版本控制與 SDL 保證，強化供應鏈信任度。
- 主動參與 OCP、Linux Foundation 等治理聯盟，建立代表性與治理參與度。

## 7、附錄

### 7.01 附錄一、GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	4~5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	6~7	
2-4	資訊重編	資訊重編	6	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	6	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	4~5 、28	
2-7	員工	人力結構	30~31	
2-8	非員工的工作者	人力結構	31	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	12	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	13	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	13~14	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	11	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	8~9	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	11	
2-15	利益衝突	利益迴避	13~14	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	9~11	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	11~12	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	11	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	14	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	14	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	14	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/ 經營者的話	7	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、 績效目標及指標執行情況	19、 28~30	

2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	19~24	
2-27	法規遵循	法規遵循	25~26	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	28	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	15~17	
2-30	團體協約	團體協約	34	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程	17~18	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	18	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	18	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	40~41	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	42	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	42	
303-3	取水量	用水情況	42	
303-5	耗水量	用水情況	42	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	42	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	42	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	42	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	42	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	41~42	
GRI 306：廢棄物 2020				

306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	42~43	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	42~43	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	42~43	
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	31~34	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	34~36	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	34	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	成員及多元化	12	
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私保護	27	

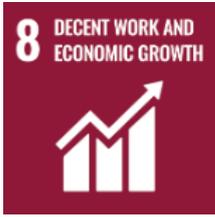
## 7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	氣候變遷	40~41
2	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	氣候變遷	41~42
3	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	氣候變遷	41~42
4	最近二年度溫室氣體確信資訊。	氣候變遷	41~42
5	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	氣候變遷	41~42

## 7.03 附錄三、聯合國永續發展目標(SDGs)



THE GLOBAL GOALS  
For Sustainable Development

編號	SDGs 目標	對應章節	簡要揭露摘要	頁碼索引
	Quality Education	人才培育與發展	提供員工多元學習資源，鼓勵持續進修並建立人才培育機制。	34~36
	確保包容和公平的優質教育，讓全民終身享有學習機會。			
	Gender Equality	董事會結構及運作情形	推動性別平權，公司設有女性董事並確保員工性別多元與平等晉升機會。	12 30~31
	實現性別平等，增強所有婦女和女童的權能。	員工結構		
	Clean Water and Sanitation	氣候變遷	實施水資源管理目標，致力於提升用水效率與廢水處理管理。	42
	為所有人提供水資源衛生及進行永續管理。			
	Affordable and Clean Energy	氣候變遷	採用節能設備與再生能源，逐步降低能源消耗並提升能源使用效率。	40~41
	確保人人負擔得起、可靠和永續的現代能源。			
	Decent Work and Economic Growth	員工結構	穩定提供就業機會，並推動員工職能提升與公平報酬制度	41
	促進持久、包容和永續經濟增長，促進充分的生產性就業和人人獲得適當工作。			
	Reduced Inequalities	人力發展	保障工作平等機會，建立無歧視、多元與包容的工作環境。	28~30
	減少國家內部和國家之間的不平等。			

	Responsible Consumption and Production	氣候變遷	實施廢棄物減量計畫，降低環境衝擊。	42~43
	確保永續的消費和生產模式。			
	Climate Action	氣候變遷	訂定溫室氣體減量目標，積極應對氣候變遷風險	41~42
	採取緊急行動應對氣候變遷及其衝擊。			

#### 7.04 附錄四、SASB 揭露索引表(TC-SI 標準)

主題	指標代碼	指標內容	揭露說明	頁碼
資訊安全	TC-SI-230a.1	資訊安全事件及資料外洩事件數量	公司高度重視資訊安全，目前無重大資料外洩事件發生。	27
資訊安全	TC-SI-230a.2	員工接受資訊安全培訓的比例	針對全體員工進行社交工程演練，強化員工資安意識。	26
軟體品質	TC-SI-000.A	軟體更新與漏洞修補頻率	按既定排程進行軟體更新及漏洞修補，確保產品安全與穩定性。	25
用戶隱私	TC-SI-220a.1	使用者資料隱私事件數量	遵守個人資料保護相關法規，目前未有使用者資料隱私事件通報。	27
營運影響	TC-SI-130a.1	營運中斷事件及其影響	本年度無此情事發生	

